

女性活躍の支援策は前進するも、 男女の意識差は拡大し、ジェンダーギャップはさらに深まる

～Insight Tech と SHeStands、「日常の悩みとジェンダーギャップとの関連性調査」を前年に引き続き実施～



株式会社 Insight Tech（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：伊藤友博）と、株式会社 SHeStands（本社：東京都港区、CEO：佐藤圭子）は前年に引き続き、全国の子育て世代(20-49歳)男女を対象とした「日常の悩みとジェンダーギャップとの関連性調査」を共同で実施いたしました。

2021年は、育児・介護休業法改正など女性の活躍支援に関するインフラ整備やルール制定で多少の前進が見られました。しかし、長期化するコロナ禍により、男女の意識の格差が拡大。ジェンダーギャップが起因する悩みも、昨年より男女ともに増えました。また、オンライン化が普及する中でも、メンタルケアの受け皿となる支援サービスや相談機関などを活用したことがある人は1割に満たず、活用そのものへの高い壁があることもわかりました。「ジェンダー平等」が新語・流行語になる一方で、男女の悩みの対象はますます開きを見せ、男性はより「仕事」に、女性はより「家事」「育児子育て」に意識が向けられており、実態としては「ジェンダー平等」からの後退が明らかになりました。



【要旨】

- ・「ジェンダー平等」が新語・流行語大賞にノミネートされる 2021 年ではあったが、女性活躍推進に関する法整備や性差撤廃などの具体的な動向は印象が薄く、男性の関心も低いことが明らかになった。
- ・女性が抱える悩みは、ジェンダーギャップの影響が根深い状況は変わらず。「家事の負担（36%）」や「育児や子育て（42%）」の悩みを抱えている女性は 3 分の 1 以上にのぼるのに比べ、男性は 20 ポイントも少ない。男性の悩みは「仕事のやりがい（46%）」や「仕事の評価や昇進（40%）」が多く、前年より 5 ポイント程度上昇していることから、男女で悩みの対象にギャップが広がっている。女性の約 9 割が異性をうらやましく感じた経験を持つ。家事や子育てを女性は「減点方式」、男性は「加点方式」で評価する風潮に憤りあり。
- ・コロナ禍の長期化による先行き不透明感もあり、キャリアを断念するきっかけとして「出産（32%）」や「育児・子育て（28%）」が前回から 5 ポイント程度上昇。「配偶者や子供のサポート」は男性よりも女性が担っている状況。一方で、新たなキャリア形成への再挑戦意欲は昨年より 9 ポイント上昇し、68%に。リモートワーク推奨や法改正（育児休業法）など 2021 年の労働環境改善で選択肢が増える人も。「女性が活躍できる社会づくり」が進んでいる実感は男性で 3 割弱、女性 1 割未満と総じて低い状況が前年から続いている。
- ・女性が相談できるサービスやコミュニティに対するニーズは 1 割程度存在しているものの、実際に利用できている人はその半分にも満たない。
- ・最も印象に残った「2021 年日本国内のジェンダーに関する出来事・話題」は、「東京五輪の森喜朗会長が女性蔑視発言（39%）」。

■ 共同調査の目的

世界経済フォーラムが 2021 年 3 月 30 日に発表した「ジェンダーギャップ指数*1」において、日本は 120 位と先進国の中では最も低い順位となっています。2021 年は「ジェンダー平等」が新語・流行語大賞にノミネートするなど、ジェンダー関連の出来事を見聞きすることが多く、働く女性を支援する法整備（育児・介護休業法改正等）が進められました。22 年度もジェンダーギャップ指数の発表は予定されており、国際的な基準で日本に改善が見られるかどうか注目されます。

コロナ禍が始まった 2020 年は女性の自殺者数増加に注目が集まりました。*2 その一因として、パート・アルバイトなどの非正規労働者の多さがあり、予期しない解雇・休業を発端とした生活困窮が挙がりました。2021 年は自殺者数が 2 年ぶりに減少したものの、自殺理由として「生活苦」が増えており、女性は 26%と、男性の 10%の倍以上という結果になっています。*3 この背景には、日本の労働環境に根深く残るジェンダーギャップの影響があると考えられています。

こうした状況の中、Insight Tech は、前年に引き続き、女性たちの経済的、精神的自立に向けた長期的支援を目的としたソーシャルビジネスを展開する SHeStands と共同で、日頃の不安や悩みについての調査を実施しました。Insight Tech が独自運営する「不満買取センター」に登録する子育て世代男女(20-49 歳)が家庭や職場で抱える悩みや不満などの「生の声」を吸い上げ、社会のジェンダーギャップとの関連性を明らかにし、ジェンダーギャップ解消に向けたヒントを得ることを取り組みの目的としています。

- *1 ジェンダーギャップ指数：世界経済フォーラムが公表している「Global Gender Gap Report」の中で示される各国の社会進出における男女格差を測る指標。
- *2 2020年の国内自殺者数：警視庁「令和2年中における自殺の状況」
https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/R03/R02_jisatuno_joukyou.pdf
- *3 自殺者、2年ぶり減少＝コロナ影響？生活苦動機は増—厚労省（時事通信社 令和4年1月21日報道より）
<https://sp.m.jiji.com/article/show/2692204>

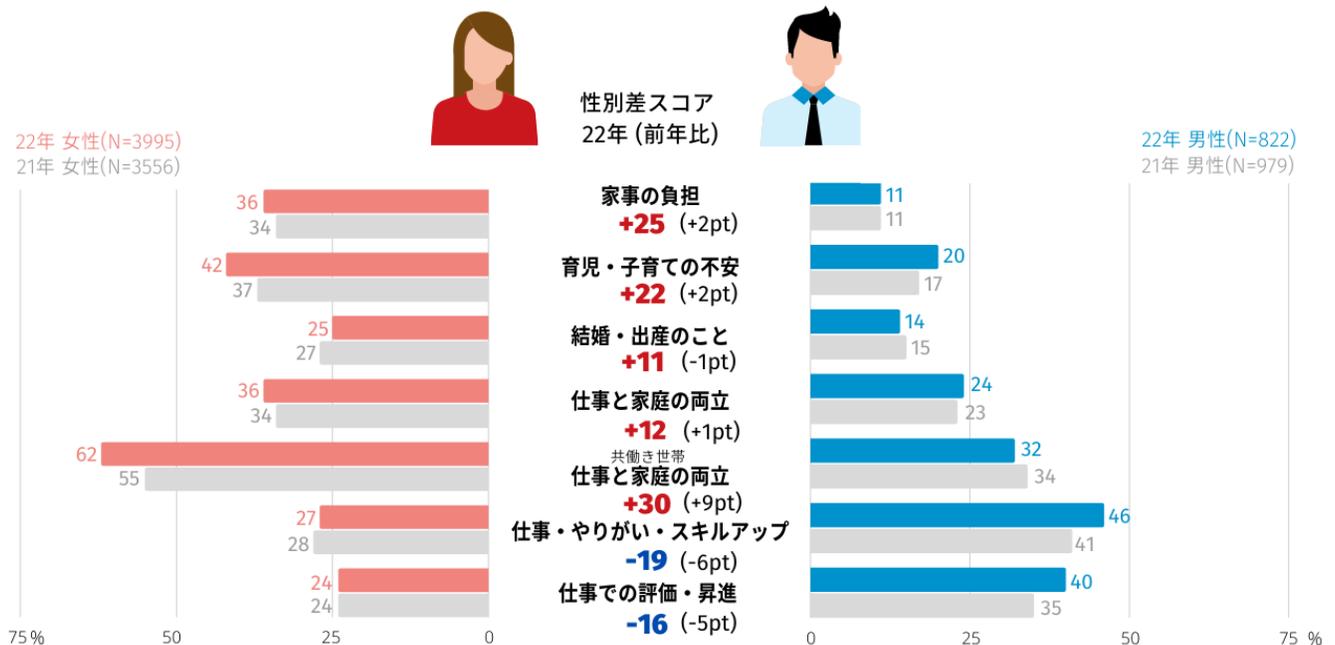
調査結果トピックス

1) 女性の悩みは主に「家庭」「仕事」あるいは「その両立」について。男性は「家庭」より「仕事」に意識が向いている。

1年前と比較して、男女の意識差が拡大し、よりジェンダーロールに基づくものへ。

日頃の不安や悩みをみると、女性は「家事の負担」や「育児や子育て」など、家庭に関するものが多く、前回調査と比較して女性は「育児や子育ての悩み」が増加し、男性は「仕事」や「今後のキャリアプラン」の悩みが増加と、男女差が拡大している。共働き世帯では、男性の家事や育児への関与・協力意識の低さも垣間見えた。コロナ禍の長期化に伴う先行き不透明感によって、夫や子供のいる有職女性は「配偶者や子供の近未来（育児や学校生活）へのサポート」をより意識せざるを得ない状況が生まれている様子がうかがえる。

<図 1> 日頃の不安や悩み



2) 女性の約9割は異性をうらやましく感じた経験あり。(1年前と変わらず)

家事や子育てに対して、女性は「減点方式」、男性は「加点方式」で評価されることに不公平感あり。

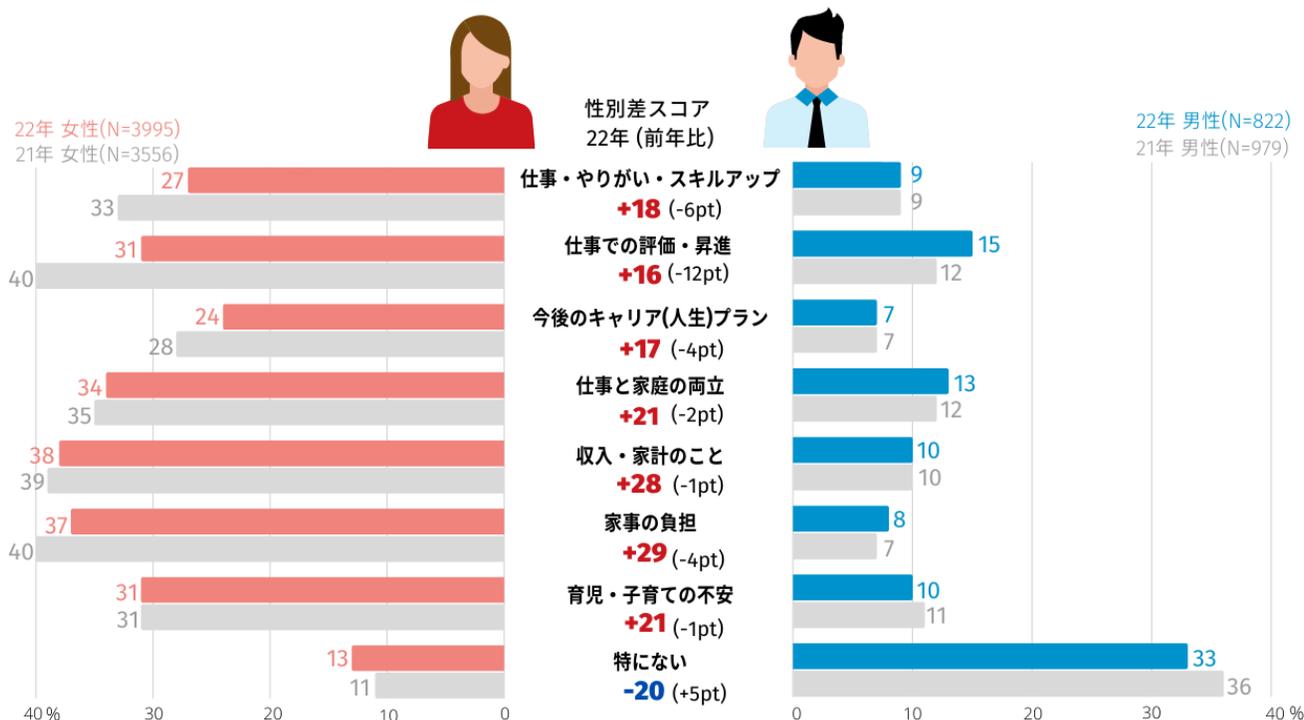
女性の約9割が「異性（男性）がうらやましい」と感じることもあると回答していることに加えて、ジェンダーギャップを起因とする不安や悩みを抱える人も前年よりやや増加し、8割を超えている。前回調査から女性で「仕事に対する評価」や「職場での人間関係」などは減少したが、「仕事と家庭との両立」「家事の負担」は継続して3割超と高く、「ジェンダー平等」が新語・流行語大賞のトップ10入りした2021年においても、意識改善が大きく進んだとは言えない状況である。

コロナ禍という状況下では、「夫や子供のことを優先せざるを得ないのは当然」という社会の風潮に対して憤りのコメントが目立ち、メディアやSNSに出現する「育メン（イクメン）」という表現からも、男性は「加点方式」、女性は「減点方式」で家事や子育てを評価されることに不公平感を募らせている。

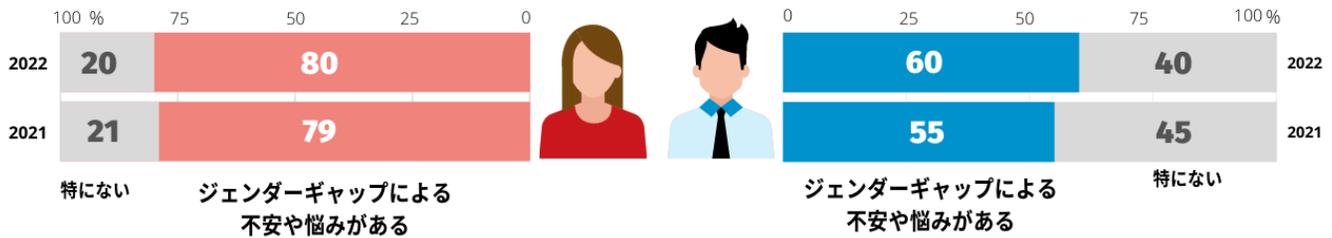
<図 2-1> 「異性がうらやましい」と感じたこと



<図 2-2> 「異性がうらやましい」と感じる内容



<図 2-3>「性別による待遇や立場の違い」が影響している不安や悩み



<図 2-4>「異性のことをうらやましい」と感じた経験

コロナで私の再就職は先送りに。今後のことを考えると早く就職したいが、「母親」という理由でまだ家にとどまらざるをえない。父親であつたら出産も、産後の休養も、産後の子育ても関係なく仕事を続けられた。女はつくづく不利だし今の日本は女が職場復帰しづらい環境であると感じる。

コロナで両親学級や、立ち会い出産、入院中の面会が自粛になり、妊娠出産の大変な部分を体感してもらえる数少ない機会が全てなくなってしまい、やるせなかった。こういうことはパートナーは体感して知るべき。そうしたら色々な面で男女平等になると思うし、女性の大変さを体感して理解する男性が増えれば、女性は嫌な思いをすることが少なくなると思う。(特に職場)

ちょっと人前で子供の面倒見ると「イクメン」って褒めそやされること。母親はどれだけ家事・育児を頑張っても評価されない一方、男性はちょっとのことでも褒められるっていう風景はSNSに溢れかえってる。世の男性は仕事だけしてればよくていいな～って思う。

父親が家事育児をしなくても許されるのに、母親がしないのは許されない風潮がある。父親はちょっとでも家事育児に手を出せば、イクメンと言われるのに、母親はやって当然。むしろやらないとズボラ、育児放棄と言われる。

育児をしている男性を「イクメン」と呼び、育児をしていることを称賛されている。一方、女性は「イクウーマン」とは呼ばれません。



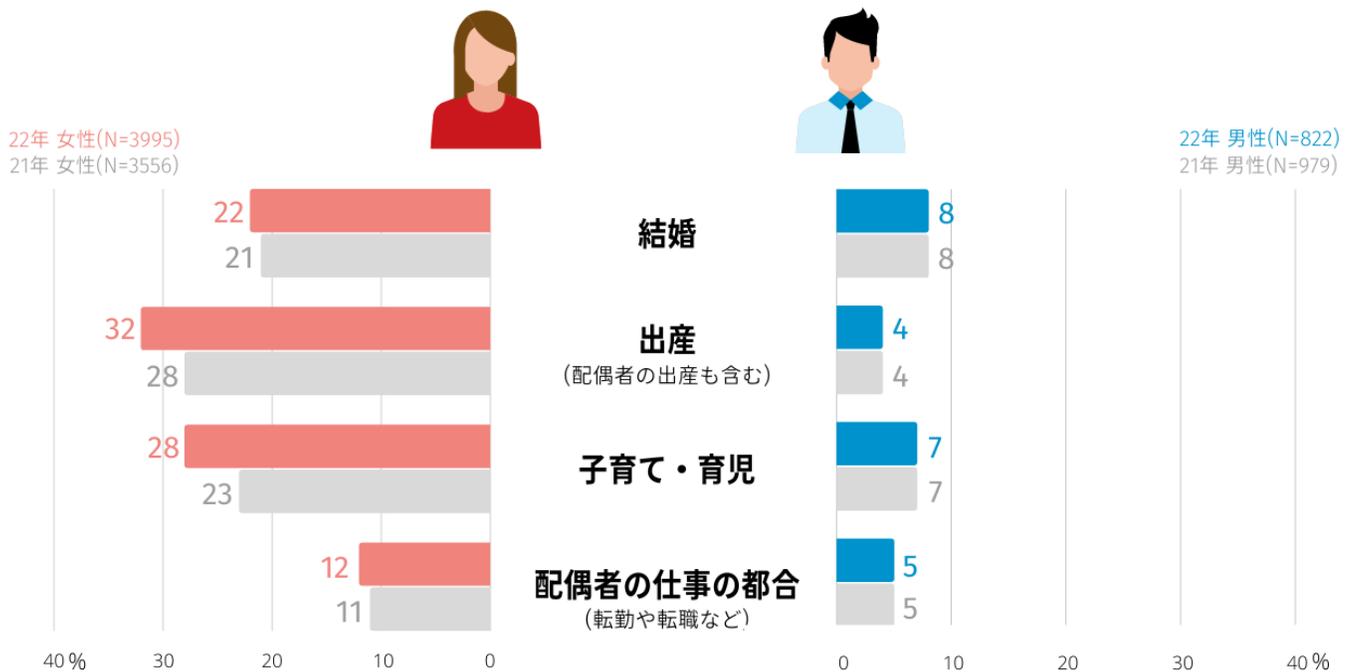
3) 女性の2-3割は出産や育児・子育てがきっかけでキャリアを断念。(1年前と変わらず)

女性は結婚、出産、育児がキャリア形成（社会的な活躍）に影響を及ぼす人が多く、自分よりも配偶者の仕事を優先する傾向が男性より目立つという状況は変わらない。（前回調査よりやや悪化）「自分が家事・育児をしっかりとしないと、家庭がうまくまわらない」という意見が散見され、自治体・企業・身の周りの人からのサポートやケアに期待が持てない状況がうかがえる。

<図 3-1> キャリア形成をなにかの事情で断念した経験の有無



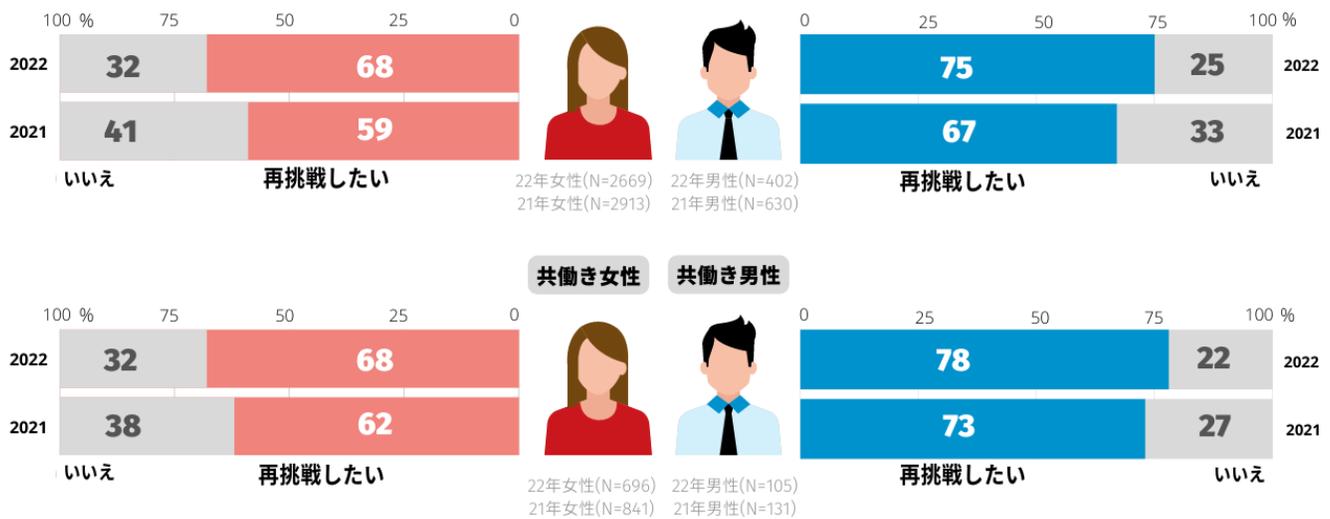
<図 3-2> キャリア形成を断念する主なきっかけ



4) キャリア断念後の再挑戦意向はこの1年で高まりを見せている。「自宅でのフルリモート勤務」導入企業の増加が影響か。

育休や産休などでキャリア形成を途中で断念してしまう女性の中で、勤務先への復職や新たなキャリア形成などに再挑戦しようと考えている人は全体の約7割にのぼり、この1年で大きく増加している。自由回答を見ると、コロナ禍をきっかけに「自宅でのリモートワーク」が働き方の選択肢の1つとして一般化したことが、家事と育児の両立や再挑戦への可能性につながっている様子が見られた。

<図 4-1> キャリア断念後の再挑戦意向【ベース：キャリア形成を断念した人・断念する可能性がある人】



<図 4-2> コロナ禍で「リモートワーク」に可能性を感じる声

テレワークの普及率を増やせば、仕事ができる女性が増えると思う。

家事・育児と両立できるようなリモートワークの促進も女性活躍の一端を担えるかもしれない。

在宅ワークの種類や挑戦しやすさをもっと国が推進してくれると良い。

在宅でできる勤務は在宅にし、結果で見られる環境にしてほしい。

フレックスタイムやリモートワークなどの制度をもっと拡充してほしい。

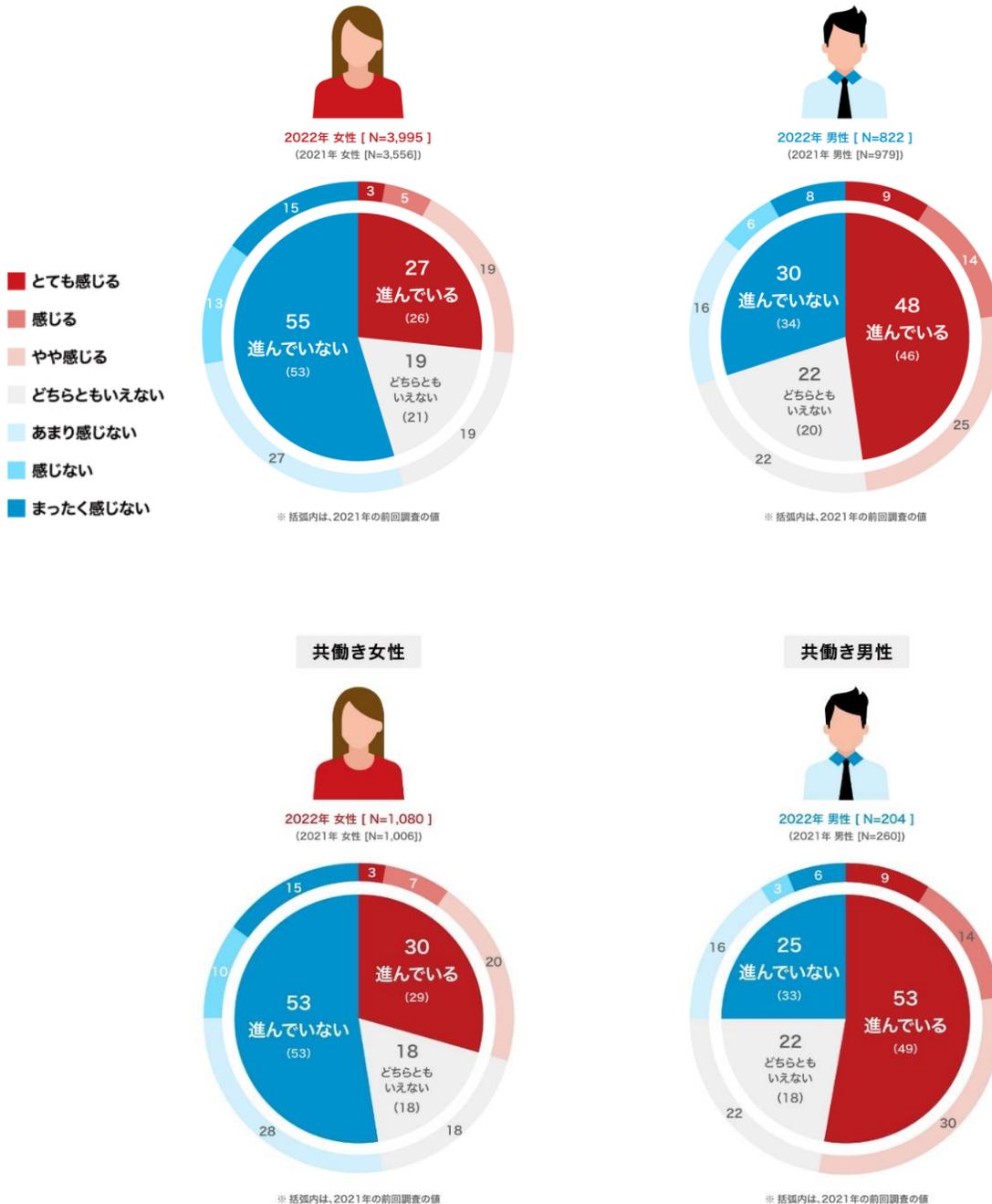
もっとリモートワークを増やせば女性も子育てや家事をしながら仕事をできると思う。

長時間労働の是正、リモートワークの推進をして欲しい。

5)「女性が活躍できる社会づくり」の進捗を実感している女性は3割未満に留まる。(1年前と変わらず)

「女性が活躍できる社会づくり（働きやすい環境づくり）」が進んでいるという実感（とても感じる・感じる計）は女性で1割未満、男性でも3割未満と全体的に低く、性別差も見られる。共働き世帯の回答に限定しても同様の結果となり、「社会におけるジェンダーギャップ」が2021年も未だ解消されていないことが確認された。

<図 5>現在の日本は「女性が活躍できる社会づくり（働きやすい環境づくり）」が進んでいると感じるか



6)「女性が活躍できる社会」に必要なものとして「リモートワーク環境の整備」が挙がる。

「託児所や保育園を増やす」といったハード面、「男性側の時短勤務や産休・育休取得の義務化・強制化」のようなソフト面の充実を求める声は変わらず多い。一方、コロナ禍によって「自宅でのリモートワーク主体」の働き方になった人は、家事や育児に対する負担軽減の恩恵を受けたという言及が目立った。

「保育園に子供を預けられない（人数制限や諸費用の問題）」という人の対処策としても「リモートワークの推進」に対するニーズが強い。

<図 6 - 1> 女性活躍社会のために必要だと思うこと

人口が減り人手が足りなくなるから「女性活躍」と調子の良いことを言い働かせようとしているように感じる。
 家事、育児、介護はまだまだ女性が担い、更に外に仕事に行けと言われて女性は疲れきっている。
女性が働きやすくするため、家事の外注が当たり前になる家事代行サービスをもっと身近にする施策が欲しい。

結婚しない・子供を持たない（持てない）女性への支援はなく、穴埋めをするために業務量が増えるなど負担が大きくなっている。女性とは何も結婚や妊娠出産子育てをする人だけではない。毎月生理が来てどんなに辛くても、妊娠している人のサポートで仕事を休めない環境などはあってはならないと思う。きれいごとではなく、すべての女性が活躍できる環境を作って欲しい。

女性は、家事育児の負担が大きい分、仕事が休みの日も休息は取れません。
 たまには母親である女性も休めるよう、リフレッシュ休暇で子供を預けられる施設や、仕事が休みでも保育園に通常通り預けられるシステム、などを設けて欲しい。

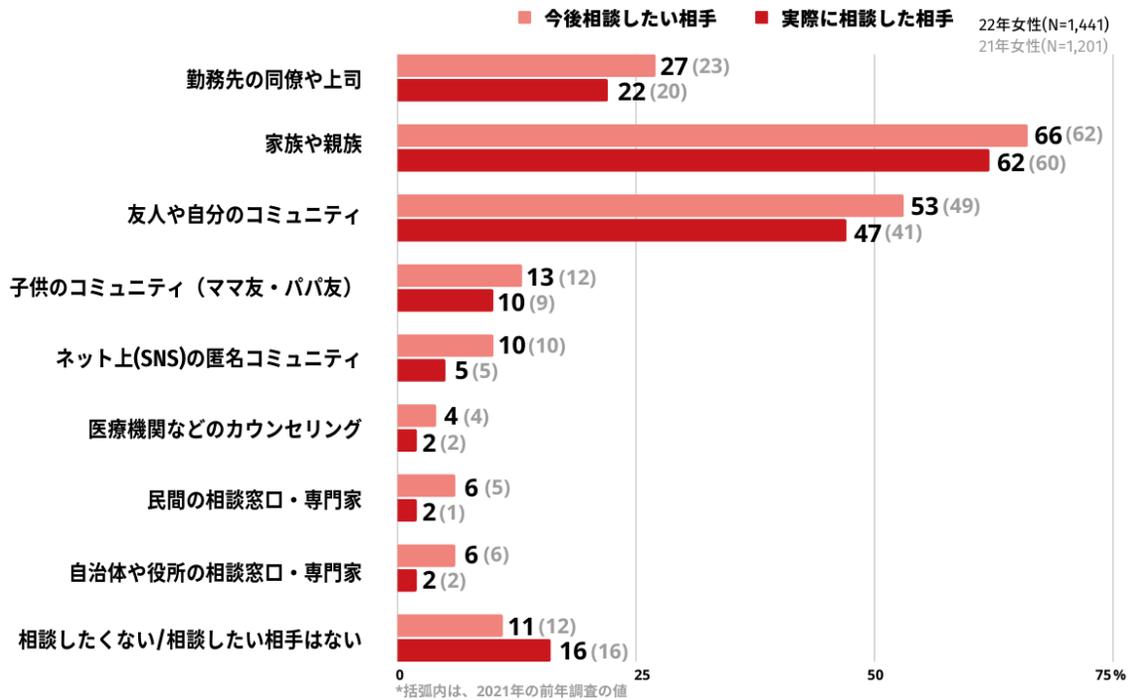
男性の意識が変わらなければ何をやっても無意味。具体的には、ジェンダー教育を小さいうちからやるべき。性別関係なく人として自立することを教えること。並行して社会全体としては、様々な人が当たり前働く事を想定する。例えば、女性や障害者、外国籍の人など、様々な立場の人の声を聴くところから始めて欲しい。



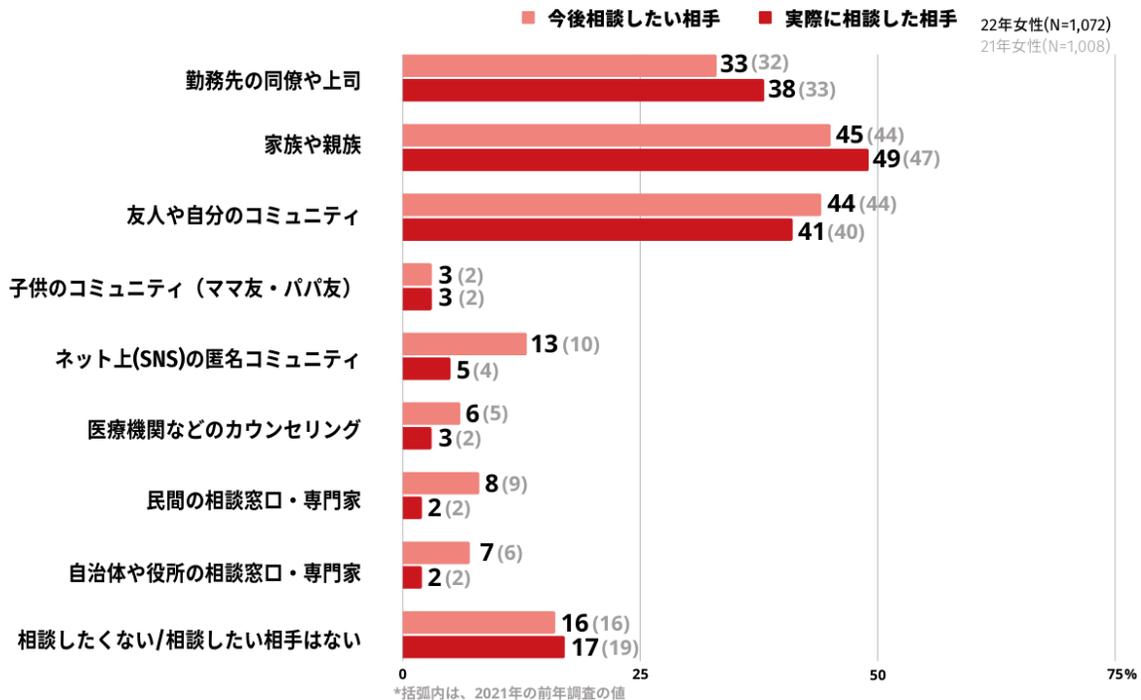
7) 「仕事」や「仕事と家庭の両立」への悩み相談サービスのニーズは存在するが、アクセスは限定的（1年前と変わらず）

仕事に関する不安や悩みを相談できる相手は身近にいる「家族や友人」が大半を占める。前回調査と比較して、「仕事のやりがいやスキルアップ」や「仕事と家庭の両立」に対する不安や悩みを勤務先の同僚や上司に実際に相談する人の増加傾向が見られた。前回調査と同様、カウンセリングや専門家のアドバイス、ネット上の匿名コミュニティを実際に利用したことがある人は全体の数%程度しか存在しないが、これらを今後利用したいと思う人は1割程度存在し、潜在的な期待・ニーズがうかがえる。「緊急の家事・育児代行サポート」のような人的バックアップだけでなく、「母親の社会的孤立や家事育児の悩みを気軽に相談できるアドバイザー・理解者の存在」を求める声が見られた。

<図 7-1>「仕事と家庭との両立」の不安や悩みを相談してみたい相手・相談したことがある相手
 【ベース:女性&「仕事と家庭との両立」の不安・悩みあり】



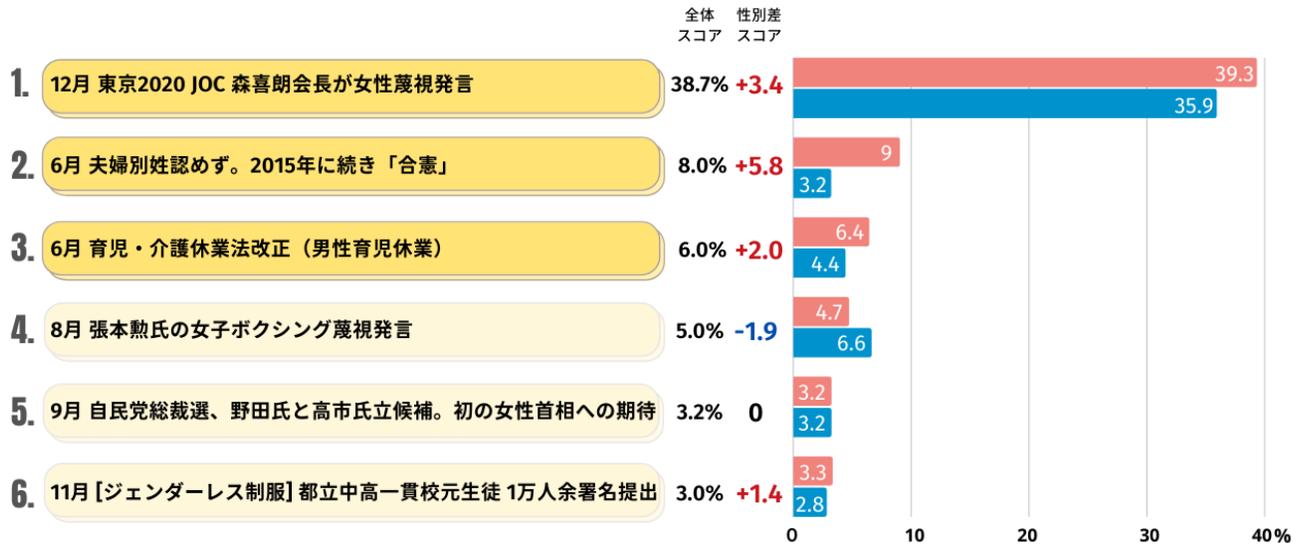
<図 7-2>「仕事のやりがいやスキルアップ」の不安や悩みを相談してみたい相手・相談したことがある相手
 【ベース:女性&「仕事のやりがいやスキルアップ」の不安・悩みあり】



8)2021年は「東京オリパラでの森喜朗会長の女性蔑視発言」の悪印象が強く残り、ジェンダー平等に関する施策やルール整備については総じて印象が薄く、男性の関心も低い

「東京オリパラ大会組織委員会の森喜朗会長が女性蔑視発言」は印象に残ったが、「育児・介護休業法改正」・「夫婦別姓認めず 2015年に続き『合憲』」・「ジェンダーレス制服の採用」などの職場や学校などのコミュニティにおけるジェンダーに関する法整備や性差撤廃の動きについては印象が薄く、男性の関心も低い。「ジェンダーギャップ指数」の低さを納得せざるを得ない状況になっている。

<図 8-1>最も印象に残った「2021年日本国内のジェンダーに関する出来事・話題」



<図 8-2>最も印象に残った「2021年日本国内のジェンダーに関する出来事・話題」の理由

【夫婦別姓認めず】 私は姓を変えることで自分のアイデンティティが消失したかのような苦痛を現在進行形で味わっている。

男性の育児休業取得推進に伴い、女性は産前の講習が前期後期とあるが男性にも義務化してほしい。共働きが増えているのに家事育児は女性の方が多く負担しているパターンが多く、男性が急に家事育児のために休むとなっても技術が身についていなかったり何をしていたのかかわらず妻の負担になっていることがある。男女ともに産前、結婚前から家事育児について学ぶ機会が設けられていればお互いに困ることは減ると思う。

【育児・介護休業法改正】 出産をした年なので、出産する事の大変さを感じた。夫が育児休暇を取ったとしても、育児休暇中どう過ごすかが大切。産後の心理状況も様々。夫が家に居る事がストレスとなる人もいるだろう。また、男性側の育休に対する認識も様々。産後の夫婦間で起こりうるトラブルや、妻側・夫側からの経験談などを知ってから育休に入る様に男女共に研修があればいい。夫婦で話し合えるきっかけともなる。

【育児・介護休業法改正】 男性が育児休暇をとっても、家に世話をしない人が増えるだけで役には立たないと思う。それならば会社から育児休暇の代わりに手当や給付金をくれる方がよっぽどうれしい。本当に求められているものは何かを調査してから制度を決めて実行してほしいと思う。

【育児・介護休業法改正】 男性が育休を取りやすくなる制度にしても、ほとんどの企業では結局取れない。とくに中小企業。大企業でもパフォーマンスのようにとらせるところも多い。もう少し強制力を持たせなければ、改正になんの意味も感じない。努力義務ばかりでは、何も変わらない。もう少し思い切った改正をして欲しい。

■ アンケート結果に対する提言と今後の展開

ジェンダーギャップ指数 2021 や今回と前回の調査結果を見る限り、日本社会には依然として根深いジェンダーギャップが存在しており、女性の社会的な活躍やキャリア形成の推進を妨げる原因になっている。

2021 年は、「育児・介護休業法改正」やコロナ禍の長期化による「リモートワーク推奨」など、女性の仕事と家庭の両立に関するソフト面（制度・支援策）の前進が見受けられた。一方で、「託児所や保育園を増やす」といったハード面（施設・インフラ）の充実を求める声は依然として多い。

今回調査では、男性の「ジェンダー平等」という考え方や関連する出来事に対する関心の低さが確認された。また男女の悩みの対象も、ジェンダーロール（性別役割分担）に根付いたもので、前年よりも意識の拡大が見られた。女性にも「男女の役割に対する固定観念」や「家事や育児は母親が担うべき」という思い込みが根強く存在していることもわかった。男女間でお互いの生活を平等に支え合う意識には依然として乖離がある状況である。

この状況を改善するためには、政府や自治体による啓蒙活動や企業の法令順守だけでなく、若い世代（幼少期）からジェンダー教育を通じて、マインドセットやリテラシーを高める取り組み（義務教育や SNS での表現方法やマナー等）が必要であると考えられる。

また、長期化するコロナ禍で、ジェンダーギャップに起因する日頃の悩みが増す中で、不安や悩みの相談にカウンセリングや専門家のアドバイスへのニーズはうかがえるも、それを利用している人が、未だに少ない状況。オンライン化の普及により、アクセスしやすい環境が整う中でも、利用に対するネガティブイメージや心理的バリア（経済的な問題も含む）は依然として存在すると考えられる。

これらを踏まえると、「ジェンダー教育」に加え、前年に引き続き、「相談機関（受け皿）の強化」と「相談しやすい文化（弱さを出し合え、助けを求めることを恥じない風土）の醸成」を進めることが、日本のジェンダーギャップ解消に向けた第一歩になると考えられる。

Insight Tech は自社が運営する「不満買取センター」を通じて、日常の不満や不安を気軽に投稿・シェアできるコミュニティを醸成し、寄せられた声に基づき世の中への課題提起や政策立案につなげていくことで、ジェンダーギャップ解消に向けたハブの役割を担っていきたいと考えています。

SHeStands は女性のライフプランやキャリアにまつわる相談や悩みに寄り添い、毎日を前向きに生き、豊かな生活をクリエイトする手助けをすることで、社会の好循環の促進に努めて参ります。

【調査概要】

調査名 : 「日常の悩みとジェンダーギャップとの関連性調査」 あなたの日常生活や働き方に関するアンケート

調査対象 : 不満買取センターに登録している全国 20 歳から 49 歳までの男女

調査期間 : 2021 年 12 月 17 日から 2022 年 1 月 7 日

調査方法 : 不満買取センターのサービスサイト上でのアンケート

主な質問項目 : あなたご自身について (家族構成・働き方 等)

ご自身の不安や悩み (不安や悩みの有無・相談相手の有無 等)

異性をうらやましいと感じること (感じた経験や事柄・苦痛度 等)

「キャリア形成」に対するライフイベントの影響 (キャリアを断念すること・再挑戦意向 等)

日本における「女性活躍推進」について (進捗実感・政府や自治体、企業に必要なこと 等)

印象に残った「2021 年日本国内のジェンダーに関する出来事」

【対象者 : 属性詳細】

[性別] 女性 (n=3,995) 83% / 男性 (n=822) 17%

[年代] 20 代 (n=1,131) 23% / 30 代 (n=2,161) 45% / 40 代 (n=1,525) 32%

[生活状況] 既婚子持ち家庭 (n=2,455) 51% / 共働き家庭 (n=1,284) 27%

■ 会社概要

商号 : 株式会社 Insight Tech (<http://insight-tech.co.jp>)
設立 : 2012 年 6 月 19 日
所在地 : 〒163-1333 東京都新宿区西新宿 6-5-1 新宿アイランドタワー
事業内容 : マーケティング調査やレポート作成
自然言語処理・機械学習などの人工知能を利用したデータ解析受託
企業プロモーションやブランディングサポート
不満買取センターの運営

商号 : 株式会社 SHeStands (<https://shestands.co.jp>)
設立 : 2020 年 3 月 26 日
所在地 : 〒108-0075 東京都港区港南 1-9-36 アレア品川 13F
事業内容 : 各種イベント、セミナー、講演会等の企画、立案、制作、運営、管理及び実施
各種コンサルティング、指導業務
メディア及び書籍の企画、執筆、制作、運営
マッチング事業
キャリア開発に関する、コーチング、カウンセリング、コンサルティング
企業および商品・サービスのプロモーションおよびブランディングに関する企画、デザイン、コンサルティング
マーケティングに関する、リサーチ、企画、デザイン、コンサルティング

〈本件に関する報道関係の皆様のお問合せ先〉
株式会社 Insight Tech 広報担当:渡部(ワタベ)
TEL: 03-3342-6710 FAX: 03-3342-4944 MAIL: pr@insight-tech.co.jp

株式会社 SHeStands 広報担当:寺田(テラダ)
TEL: 050-5358-9677 MAIL: pr@shestands.co.jp