



大規模自治体の職場のジェンダー問題(2) : 男女共同参画職場づくりインタビュー調査報告(職場の雰囲気と問題)

朴木, 佳緒留

(Citation)

神戸大学発達科学部研究紀要, 14(2):189-201

(Issue Date)

2007-03

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81000698>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81000698>



大規模自治体の職場のジェンダー問題（2） －男女共同参画職場づくりインタビュー調査報告（職場の雰囲気と問題）－

Gender Issues at the Working Place of the Municipal Corporation(2) -Some Particular Problems of the Working Place-

朴 木 佳緒留

Kaoru HONOKI

要約：第1報に続いて、大規模自治体のジェンダー問題について、職場の雰囲気と男女共同参画に対する男女職員の意識を報告する。現在、職場の男女共同参画は進行中であり、女性管理職も増えつつある。ところが、世代あるいは男女によって意識や感覚には相当な違いがあり、概して、女性はジェンダー問題に敏感であるが、男性はそうではない。また、若い世代は男女平等を受け入れているが、実際の問題には十分に気付いていない。具体的には、①女性は男性の意識改革が必要と感じているが、同様に感じている男性は少数である。また、男性管理職は女性も「甘え」をなくす必要があると思っている。②女性は家庭事情にしばられていると思っているが、男性は女性のそのような思いを関知していない。③女性は職場に「男の仕事、女の仕事」が残っていることに不審の念を抱いているが、男性はそうではない。④男女ともに女性管理職または女性の上司に抵抗感をもっていないが、女性は男性が抵抗感をもっていると思っている。これらは、職場の中では話し合われることはなく、「雰囲気」として漂っている。以上の問題を解決するためには、男女が互いに違う考えをもっていることを知る必要がある。

1. はじめに

先に「大規模自治体の職場のジェンダー問題（1）」において、職員を対象としたインタビュー調査の結果を報告した。先には「子育てと職業の両立」を中心に報告したが、本報告はそれに続くもので、「男女共同参画に関わる職場の雰囲気と問題」について述べる。したがって、研究目的や調査方法などは先の（1）と同様であるが、改めて、インタビュー調査の主旨と方法について簡略に述べておきたい。

1999年に男女共同参画社会基本法が成立して以来、女性が働きやすい環境の形成は国の政策課題の一つとされてきた。しかしながら、女性労働力率曲線はなおM字を描き、男女間格差は縮小傾向にあるものの依然として大きい。公務員の職場においても、行政職の女性管理職比率は低く（平成15年1月15日現在の国家公務員行政職（一）では、9級以上の女性比率はわずかに1.4%である）、労働の場での男女の水平的、垂直的な分離状況は解消していない。このような状況に関わって、「女性職員が管理職試験を受けたがらない」とか、「若い世代では、管理職を目指す女性職員が増えているため、将来的には男女平等になるはずである」と言われることは多い。では、何故、女性職員は管理職になることを望まないのだろうか？あるいは、若い世代が管理職年齢に達した時には、経年変化によっ

て、自動的に男女平等の職場が実現するのであろうか？

公務員の職場では、現在すでに制度上の男女平等は実現しており、上記の疑問に対する答えは、制度的な問題として把握するだけでは理解できないところにありそうである。

以上の問題意識の下で、自治体の男女職員の「男女共同参画」に関わる意識を明らかにすることを目的として、インタビュー調査を行った。インタビューの内容は①仕事と子育ての両立、②男女共同参画に関わる職場の雰囲気、③市民対応に関わるジェンダー問題、④女性管理職の増加傾向についての意識、⑤今後の職場への期待、の5点であり、男女別、世代別のグループインタビューとした。①については先に報告したため、本報告では②③④を中心に述べ、最後に⑤をふまえつつ、男女共同参画の職場づくりについて若干の提言をしたい。

一般に、自分が所属する職場の問題は話し難く、ジェンダー問題についてはプライバシーに関連することも多いため、職場の男女共同参画は二重の意味で話し難いことがらである。したがって、以下では先の（1）の報告と同様に、インタビューは匿名とし、個人の所属や属性についても年代と性別を示すにとどめ、インタビュー記録は個人を推定できないように加工した。実際のインタビューではかなりつつこんだ意見や逡巡、葛藤が述べられた。それらのなか

には、インタビューの語り口をそのまま再現して、第三者に伝えたいと思われるものも多かった。しかし、上記のように適宜、加工したため、臨場感がうすれることとなった。残念ではあるが、いたしかたない措置と考えている。その欠落を補うために、ごく一部であるが、さしつかえない範囲でインタビューの語り口を活かした記述を含めた。

インタビューの期日は2004年2月16日から3月8日にかけて、計7回行った。インタビュアー（筆者）、インタビュー補助者は各1名、インタビューは以下の7グループ、計38名である。

① 20、30歳代女性グループ6名、② 40歳代女性グループ6名、③ 50歳代女性グループ3名、④ 20、30歳代男性グループ4名、⑤ 40、50歳代男性グループ7名、⑥ 40歳代男性管理職グループ6名、⑦ 50歳代男性管理職グループ6名。

各グループともインタビュー時間は2時間を基本としたが、なかには話が弾み、15分程度オーバーしたグループや話が弾みながらも、職務の関係で設定時間通りに切り上げざるを得なかったグループもある。インタビューを始めてみると、実際にはグループによって雰囲気や関心事が相当に異なっていたため、インタビュアーの判断で、その場に応じて質問の仕方や内容、順番などについて、適宜、変更した。なお、インタビューは職場研修の一環とされたため、勤務時間内に、職場の会議室を利用して実施した。

2. 男女共同参画の視点から見た職場の問題

(1) 職場の雰囲気と男女の意識の違い

一般に、男女共同参画に関わる男女の意識や関心は相当に異なっている。今回のインタビュー調査においても、男女の違いは明確に現れた。

まず、20、30歳代女性グループでは、「男女共同参画の視点から見て、職場にはどのような問題があると思いますか?」という質問に対して、即座に子育て問題が出された。ところが、男性グループではどの年代においても子育てが「問題」として出されることはなく、インタビュアーが質問し、それに答えるというかたちで話題になった。男女では、人生において直面することや関心を寄せることがら異なっているのである。

なかでも20、30歳代男性グループでは、インタビュアーが「子育て問題」に話を向けても「考えたことがない」という意見が最初に出され、話題になり難かった（第1報参照）。

このグループでは、職場の男女共同参画、男女平等について何が問題かという質問に対して、防災訓練の際の「早出」は男性に限られていること、台風などで庁舎待機をする場合も男性ばかりであることへの不満と男女の「負担」の違いについて疑問が出された。以下のようなのである。

- ・台風などの時の庁舎待機では、残らないといけない職員は必ず男性で、疑問である。女性から「何で、私たち女性がそれに入っていないのか?」というぐらゐの意見があってもいい。
- ・職場で、重い荷物を運ぶのは男性で、それ自体は理解できるが、では、女性は何をすればいいのか? 平等にできるよう改善して欲しい。

総じて、若い男性グループでは「男女平等」についての意見は具体性に乏しく、実際の問題には気付いていないように思われた。た

とえば、「女性が男性と同じ様な仕事をするのが、本当の男女平等とは思えない。それぞれ、違う部分を補いあいながら、助け合っ、個人のできることをすることが大事と思う。」「男女平等と言っても、どうしても違うところもある。全部平等にすればいいという問題ではない。」などの意見に代表されるように、性別役割を「相互補完」として肯定的に捉え、性別役割が現実の具体的な問題をもたらすと考えていない。結局、「男やから、女やからいうことではなく、個人で考えるべきと思う。男やから、女やからって考えること自体がいかなうような気がする。」という意見が、グループ全体の「まとめ」のようなかたちで述べられた。一般に、女性は具体的に、男性は抽象的に話す傾向があり、上記もその反映と理解できなくもないが、後述するように年配の男性は問題を具体的に把握していることを考え合わせると、若い世代の男性には「具体的問題は見えていない」と解釈する方が適切と思われる。

他方、かつて差別的な処遇を受けた経験をもつ40歳代、50歳代の女性からは厳しい意見が次々に出され、グループ全体としては「女性の意識改革が必要」ということで落ちついた。以下のようなのである。

- ・職場の内外を問わず、感じることは、男は女を下に見ていたいとか、自分の方が偉い、立てて欲しいという意識があることで、それは若い人にも感じる。
- ・大人になっていく段階で、男の子の意識構造を変えていく作業をしていかない限り、職場の中や社会も変わらない。職場の中で改善していくためには、女の人が実績を作り、積み重ねないと、だめなんじゃないかなあという気がする。
- ・経済力で女性が縛られている部分は、すごく多いと思う。その部分の底上げが必要。
- ・女の人自身の意識もある。「自分は妻やから、ここまでしか働かない」など。
- ・頑張りすぎると、家のことができなくなから、私はこれくらいでいいと思い、自分で仕事に線引している人もいる。
- ・頑張りすぎると、男性から好かれないから、幸せな結婚をするためには、おとなしく、言いたいことも我慢して、従順な女がいいと思い、型に自分を合わせている人もいるかもしれない。
- ・「女性が言うことなど、聞きたくない」と思っている男性がいる。
- ・女性管理職には厳しい見方をする、仕事ができる女性を嫌う。
- ・「きちんと家事をしているか」などと個人の家庭内の問題を話題にする。
- ・育児休暇は女性が取れるものと思こんでいる。
- ・女性（職員）が自分の仕事の手助けをすることを当たり前のように思っている。

以上の意見は、彼女たちが職場で過ごしてきた過去の経験をふまえて、今日、感じているものである。中年期の女性たちは、過去においては、職業と子育ての両立困難あるいは職場での差別的事情とたたかってきた年代に属する人々である（第1報参照）。

では、同世代の男性はいかがであろうか。40、50歳代男性グループへのインタビューでは、インタビュアーが入室した時から、すでに「堅い雰囲気」が漂っていた。「男女共同参画の話は苦手」と語っていた人々である。そのためインタビュアーは、まずは場の雰囲気を和らげる工夫から始め、率直に「男女共同参画社会づくり」についての抵抗感を訊ねた。その答えは以下のようなのである。

- 子ども時代からずっと、男性が主になって世の中は動いてきた。男女共同参画はつい最近になって言い出したこと。そういう変化についていけない。絶対受け入れないというわけではない。
- 女性が主になることは、何かそぐわない感じがする。
- 夫婦別姓などの具体的な話になってくると、ちょっと合いません。
- 今までやってきたことが急に変わるのが「いやや」いうだけの話でしょ？
- 変わる雰囲気があれば、「そぐわない」という感じもなくなるけれど。夫婦別姓にすると、子どもは違う姓になったりして、何か違和感をもつ。
- 今まで長いこと続いてきた慣習が壊れてしまうから、戸惑いが非常にあると思う。

以上のように、男女共同参画についての違和感が語られたが、当然とはいえ、個人により意見は異なり、肯定的な意見をもつ人とそうではない人の間で意見交換する場面もあった。この年代の男性の多くは、従来から続いてきた生活の仕方が変わることにについて「ついていけない」と思っており、男女共同参画社会への転換は「職場の問題」というより、「生活全体の問題」として捉えられているように思われた。

グループインタビューが進むに連れ、場の雰囲気は和らぎ、女性の社会進出は「男性が辛くなるかもしれない。生活にゆとりがなくなり、女性が（社会に）進出していくと、子どもを育てる場合にも、今は受け皿がない。たとえば、男性は炊事、洗濯など経験していない。社会が徐々に変わっていく場合はいいが。」という意見が「合意」のようなかたちで述べられ、それぞれがそれなりに納得するという雰囲気であった。なお、このグループでは実際に家事を行っている人は少数であった。

管理職の立場にある男性達は若干、様子が異なり、男女共同参画が施策となっていることを知っており、したがって、個人的な見解より、施策として「平等であるべきこと」を優先して考えていると思われた。以下のように、40歳代の男性管理職グループは、男女共同参画は「イメージし難く」、「性差があって当然」ではあるが、「施策としては実行して行かざるを得ない」と思っている。

- （男女共同参画について記された）紙がようけ回ってきて、それを読むだけで、しんどい。基本的には男女共同参画は進めていかなあかん施策やと思う。難しく考えてやらな、あかんことではないと思う。
- 女性が多いということは、子供のために休みをとる人も多いということになり、お互い様。妻が働いているので、子供が病気のときは、妻と半日ずつ休んだ。その当時、「お前が何で、休みとらな、あかんねん」と言われたこともあったが、その時は言い返せなかった。
- 男女共同参画の目標が、はっきりとイメージできない。
- ジェンダーの話を聞いていると、つきつめすぎではないかなと思う。ある程度、性差があってしかるべきで、男女まったくイコールというのもちょっとおかしいと思う。

50歳代の男性管理職グループも40歳代の男性管理職グループとはほぼ同様な見解であり、「職場での男女差別的な状況はほとんどない」、むしろ「男女平等を言うのであれば、女性も甘えをすてるべ

きだ」というような、女性に対する要望が前面に出されるなどである。

以上のように、男女共同参画についての男女の受け止め方は相当に異なっており、女性は具体的に問題をとらえ、男性は「男女共同参画にしなければいけないから、そうする」と感じているのである。男女共同参画意識については、世代の違いより、男女の違いの方がはるかに大きいと思われる。

(2) 男女の役割意識と「男の仕事」「女の仕事」

意識の違いは行為の違いを生み、行為の違いは意識に反映される。具体的に職場での男女の仕事は異なっているであろうか？

20、30歳代女性は、職場で「女性として見られている」こと、「女性扱い」されていることについて、次のように語った。

- 女性であることを理由とした不利益を受けたことは全くないが、ただ「いつも女性として見られているなあっ」というのはすごくある。意見を求められるときに、「女性ならではの意見を頼むよ」みたいな感じで、いつも言われる。ちょっとでも女の人に関係あるような仕事は、私に回ってくる。
- 小、中、高、大学まで全く女性であるっていうことを考えたこともなかったが、職場にいと、「女性なんだなあ」って思われる。
- 「女性だからだめだ」と言われたことはない。「女の子だからこそ」と言われることはあっても、「女の子だからだめ」と言われたことはない。
- 「女の子やからこそ、役員さんなどにかわいがられた」とか、得な面が結構多い。

若い世代では、仕事を行う上で、女性を理由とした明確な差別は感じられておらず、むしろ「得をした経験」をもっている人が多いようである。そうではあっても、当人に「女性であること」を自覚させるメッセージが出されていることについては、不審の念が抱かれているのである。女性であることが「得」につながるか、「損」につながるかは、場合によって異なる。しかし、問題は「得」か、「損」か、にあるわけではないだろう。「性」に関係がないはずの仕事上のことがらについて、逐一、「性」と関連づけて解釈されたり、取り沙汰されることについての「感じ方」の問題である。一般に、男性が職場で「男らしさ」を期待される場合は、その「期待」は職務上での成果や意欲の向上につながるメッセージとして述べられる。ところが、女性が「女らしさ」を期待される場合には、「期待」は職務上の成果につながるというより、むしろ「潤滑油」や「縁の下」などの「見えない成果」を要求され、「結果」を出すことにはつながり難い場合が多い。たとえ「見えない成果」が、ある時、希に「見える成果」に変わったとしても、「性」の違いが職務の「違い」に反映されること自体、職場で営々として築いてきたはずの近代的な原則、すなわち、個人の能力評価が人種や性別、門地などにより影響されない、という規範に反することである。若い年代の女性達の「不審」の念は、この「近代的な原則への違反」を敏感に感じて、述べられたものと思われる。では、年代が上の女性達はいかがであろうか。

40歳代の女性は、過去において「女性の仕事＝雑用」という職場慣行を経験してきた人々である。

- 男性は外の仕事、女性は中で事務をやるのが一般だった。その後少しずつ変わってきた。
- 「女の人だから信用できない」、電話でも「男の人を出して下さい」という反応も結構あった。最近は、市民の方の意識もだいぶ変わってきている。
- 一日のうち3分の1くらいは雑用だった。今と全然違い、お茶出しとか、洗い物とか、そういうのが結構多かった。職場の人の「お世話」をしていて、「こんなんでいいのかな」と思いつつ、「こんなもんかな」とか思っていた。今の方が、いい感じ。
- かつては女性のほとんどは庶務を担当して、雑用係りみたいだった。女の人はそのような仕事しかないんだみたいな思いが、結構あった。17.8年くらい前から話し合って、すごい葛藤をしながら変えてきた経過がある。今は外周りでも男女が対等に働いていて、むしろ女性の方がたくさん仕事をしていると感じる。
- 子育て中は、5時までの間に必ず仕事を終えなければいけないと思い頑張った。今は女の人がすごい戦力になってる。いつ休まないといけないかわからないので、早め早めに、きちきちっと仕事をしてきた。その積み重ねが、今、戦力になっている。

このような経験をしてきた人々は、現在の男女共同参画を期待し、歓迎もしている。しかし、現状の職場の雰囲気には、なお不快感があるようだ。たとえば、「働きに来ていて、子どものことはどうなっているのか？」などの職場の中の日常会話に違和感をもち、また、男性は「自分を立てて欲しい」という意識をもっていると思うことがあり、職場のなかで「男の論理」が優先するような状況に迎合している女性がいることに「問題」を感じている、などである。

50歳代の女性も、かつて「女性用」の仕事をしてきた経験をもっている。現在は「女性の仕事」として決められたものはないが、細かいことや書類を採す、整えるなどは女性がっており、気が利くのも女性であると言う。次のようである。

- 男性の意識を変えて欲しいです。女の人にしてもらって当たり前みたいな人がいます。書類などを自分で探さないで、出してもらおうとか、見てもらおうとか、そういう感じがあります。
- 男女共同参画推進条例ができたが、それについて「さあどうするねん？」という感覚を持っている人がどれくらい、いるか疑問。
- 女性職員は家庭生活を滞りなく運営するために、仕事を時間内に片づける努力をしてきた経緯があり、その実績を自認、自信としている。

女性職員はどの年代においても、「気が利くのは女性である」と思っており、「気が利かない男性」への不満をもっている。このような男性職員に対する不満は翻って、「女性役割」を率先して行っている女性がいることへの不信や、自らの内にも「女性的感覚（職場内での生活的なことは女性が行う）」があることへの反省につながっている。次のような意見もあった。「男性はゴミ捨てなど、（自分が）重そうにしてたら、持ってくれる。机運びとか。（机は）普通に持てるし、前の職場では女性がほとんどだったので（力仕事も、皆で）分担していたが、ここでは、力仕事は男性がするものになっている。」実際の男女の仕事は微妙に違い、「男性用」とされている仕事に対して疑問をもつ女性もいるのである。

他方、40、50歳代男性は上記した女性職員が持っている意識や

感覚にほとんど気付いておらず、現在では男女の役割や仕事は同じであり、以下に記すように、大きな問題はないと考えている。

- 仕事が同じで、男も女も関係ないわけでしょ。だから、逆に男女共同参画云々となると、何か違うという感じが残る。
- （職場の男女平等について）大きな問題はないが、『これ』というものがはっきり出てきてない。廃棄ゴミを出すときには、男性しか行ってないくらいか？
- （力仕事などの）そういうのは得手不得手だから、力がある者がやればいい。女性は軽いもの持って、男性は重たいもの持ってあげるとするのは、母性保護だと聞いたことがあるような気がする。

個人により意見の違いはあるが、男女共同参画の視点から「女性の役割・男性の役割」の存在を指摘されることに不明ないしは不審の念がもたれているのである。男女の意識差は大きいと言わざるを得ない。

男性管理職においても、40、50歳代男性と類似した意識が見受けられた。男性管理職は概して、女性職員の仕事ぶりに対する評価は高く、女性が現場の戦力になっていること、男性職員と比べるとマナーもいいと認めている。しかし、職種やポジションによっては、女性には困難な仕事もあること、「なんでもかんでも男女が同じでなければならない」という考え方は認め難いこと、昔と違い、現在は男女平等に仕事をしているのだから、女性も甘えを捨てるべきことなどが述べられた。少々長くなるが、以下のようである。

- 男、女ということをあまり意識したことはない。役所はだいたい男女平等にやっている。仕事の中身は差があったのかもれないが、今はだいたい同じようにやっているつもり。
- 職務の配分などは、あくまで適性で、合理的に判断してやっていったらいい。むしろ、女性の方がマナーがいいし、丁寧で当たりもいい。男性は愛想悪いし、言葉遣い悪い人が多い。腹立ったらすぐけんかするし、男性はみんなそんなところがある。
- 昔であれば、力仕事が多かったが、これだけ機械化されてくると、今まで男性がやってきた仕事を女性がやることは何も不思議ではない。あとは我々男性がそういう認識、意識を変えていくと同時に、女性も庇護を受ける存在ではない、という意識を持つのが大事。役所のシステムは民間よりはるかに女性に有利になっているが、女性の積極的意欲がないということもある。
- （かつては）事業系には女性は参入していなかった。残業が多いところでは、割合、軽めの仕事をするケースが多かった。

「男性でなければ困る仕事は、ありますか？」という質問には、以下の答が返ってきた。

- 消防でも女性を採用しているが、予防の方に入っている。女性のなかで目立つと、中でたたかれることがある。管理職に関しては、男女差ない。
- セキュリティの面で、夜間に開けているようなところでは、安全面で女性は難しい。コンビニでも深夜は男性の店員だと思う。
- 女性が難しい職場は何箇所もある。たとえば、東京に年間30何回の出張があり、徹夜して帰ってきて、家には4日、5日帰らない。そのような仕事は無理だと思う。
- 女性が市民の家を訪問することもあるが、昼間だったら何も問題ない。ただ、交渉の粘り強さとか、そういう面では男性の方

が優れている面がある。

- ・男女共同参画というが、あえて無理して共同参画しなければならない職場と、そうでない職場はあると思う。
- ・現場は緊急処理が必要。夜中の12時に、「出て来い」などという電話もかかってくる。そのようなところまで、女性をいれる必要はない。用地交渉についても、特殊なところにはあえて女性を行かせる必要はないと思う。
- ・そういう特殊なところは、普通はペアで行くので、だんだん仕事はしやすくなっている。

以上に関連して、興味深い話題があった。インタビュアーが現在の職場に「男性職、女性職」はあるのかを尋ねたところ、女性グループからも、男性グループからも「女性消防士」の例が出された。ところが、男女により取り上げる側面が全く異なっていたのである。ある女性職員は、女性消防士が現場に出たい旨を幾々、上司に訴え、1年かけて、ようやく現場勤務が認められたことを話題にした。しかし、男性グループにおいては、同じく女性消防士について、「女性は予防の仕事をしている」ということを述べ、男女により役割が違ってよいという事例にした人が複数いた。同じ事実注目しても、男女により「見ている点」が異なっているのである。また、職場に「女性用の仕事・男性用の仕事」が残っていることについても、男女により取り上げる事例が異なっていた。女性の多くは、「お茶くみ」を思い浮かべ、「女性用の仕事」が無くなることを望んでいたが、男性は「ハードな仕事」を思い浮かべ、「男女平等であるならば、女性も甘えを捨てるべき」という意見と、「だから男女の仕事は違ってよく、互いに補うべき」という意見が出された。たとえば、20、30歳代の男性グループでは、以下のようであった。

- ・女性も車の運転をしてくれたらいいのになあと思うときもある。
- ・ちょっと危ない場合は、女性の職員一人では難しく、男性職員がついていく。逆に、男性だけでは問題が起きそうな場合は女性職員をつける。

男女の役割分担については、若干、疑問とするとところもあるが、現状肯定の意向が強い受け止め方と言えよう。職場の中では、今日においても「男の仕事・女の仕事」が微妙に残っており、少しずつと論争になるようである。

(3) 管理職試験とジェンダー問題

公務員の職場では、管理職への昇任にあたって、試験を課している場合が多い。今回のインタビュー調査の対象とした職場の管理職試験は相当に難しく、いわゆる受験勉強が必要とされている。高卒と大卒では管理職試験の受験資格を得るための経験年数が異なるが、おおよそ30歳前後がその時期にあたり、女性は「子育て」と「受験」の狭間で揺れ動く場合が多い(第1報参照)。ここでは、前報と若干、重複するが管理職試験に関わるジェンダー問題としてまとめることとする。

20、30歳代女性グループでは、管理職試験を契機として結婚と仕事、子育てと仕事の二者択一を迫られることへの不安感や経験談が出された。以下のようである。

- ・30歳頃に、女性は結婚や出産とかち合う事があり、育児を取るか、管理職試験を取るかという選択を迫られ、(自分は)結

局育児を取った。

- ・産休とか育休の時間に、受験勉強とかできるっていう見方もあるが、それは絶対にできない。産休や育休の時に色々なことをしようと思っていたが、そんなに甘くなかった。できる人はできるんでしょうが、8割の人はできないと思います。
- ・女性が係長になりたいと言うと(職場では)称賛される。むしろ、頑張っていると思われる。
- ・職場によっては、(女性が)管理職試験を受けると言うと、ちょっと目立つ。
- ・私の友達は、管理職試験の勉強をしていたが、ある時、試験勉強やめたって言うから、「どうして?」って聞いたら、「かわいい女の子に思われときたいから。受かったら生意気な近寄りがない人と思われるからやめた」と言うんです。

過去においては女性が管理職試験を受けることは少なく、受験する雰囲気自体がなかったが、現在では、むしろ称賛され、肯定的に捉えられている。職場の雰囲気は変化したが、一人ひとりの生活や個人的な人間関係が介在すると受験に否定的になったり、上記証言の最後の項にあるように、場合によっては「女性の甘え」に転化することもあり、これらの人間関係の中で、若い女性職員は揺れ動く。

40、50歳代の女性は、すでに管理職試験の受験時期を過ぎたり、自ら断念した人が多い世代に属する人々である。過去に、夫や親戚等との間での葛藤や矛盾を感じたこと、現在では若い女性のチャレンジを期待するという意見が出された。

- ・若い人は、男性が管理職試験を受けるのだから、女性も受験して当たり前という感覚があるが、昔は家庭事情が難しく、「旦那の方を昇進したろか」とかいう風な感じだった。主人が受けないのに、自分が受けるというのは絶対無理。それは向こうの両親が許しません。今はいい時代になったと思う。昔は、女性は採用数も少なく、初めて(初任者)研修の部屋のドアを開けたとき、すごく怖かった。男の人の黒い服しか見えなかった。

他方、男性管理職からは、子育て期を終えた女性に受験を勧めていること、能力的な男女差はないこと、しかし、女性は受験をためらう、家庭を抱えた女性はそもそも試験勉強をする時間がないだろう、などの意見と経験が述べられた。

- ・管理職試験では女性の方が受ける率が少ない。そこがだめ。「なんで受けへんのやろか?」というのがある。もともと「私は管理職になったら大変だし、旦那もそんな望んでない」というのがあって、管理職は目指さないということですが、そこがまずだめなんじゃないか。
- ・正直言って、ペーパー試験だけだと女性の方が優秀かもしれない。男女の能力の違いじゃないような気がする。
- ・家庭をかかえたら難しいでしょう。そもそも試験勉強をする時間もないだろうし。それから係長になってから、責任ある立場でその職場と関わっていかうとしたら、どうしても家庭の方ができなくなり、「そんなことできるんか?」という話だと思う。
- ・女性はかなり説得したりしたが、受けたがらない人が多い。子育てでも大変だし、精力を使い果たして勉強しないといけないうので。子育てにはお父さんの力を借りて、勉強する時間があれば受験するかもしれないが、ちょっと負担がかかりすぎて

いる。

- 意欲について、男女差はない。受験希望者が男女ともに少なくなったのは、管理職が「バラ色」ではないから。子育てが障害になっているとか、管理職になると家庭労働的なことができないから、という気持ちの原因ではないと思う。
- 管理職試験を受けるころに、出産適齢期があり、女性の方が少ないというのはある。
- 子育てが終わった30代後半ぐらいの人になると、男女差はない。
- 子育てが終わった人に、管理職の試験を受けるように勧めている。同年代の男性職員よりはるかにいい。

過去においては、管理職試験を受ける女性は少なく、職場に受験を勧める雰囲気もなかった。先にもふれたように現在では、その雰囲気は変わりつつある。男性管理職、特に50歳代の課長級の管理職は女性職員に受験を勧めており、能力的な男女差はないと言い切る人がほとんどであった。しかし、個別具体的な話になると女性の「家庭責任」が妨げになり、女性自身が受験を忌避し、あるいはあきらめているのである。男女により受け止め方が異なっているものの、女性は家庭生活からの影響を大きく受け、男性はそうではない、という事情はかつて、今も大きく変化していないようである。

そうであれば、問題は家庭事情など生活的、個別的なところにあるということであろうか？ 今回のインタビュー対象は、いわゆる「9時・5時の仕事」が可能な職場であるが、他の職場への転勤等を考えると「9時・5時の仕事」を一般化して考えることはできない。ところが、「残業のない職場づくり」という話はいずれのグループからも出なかった。インタビュー終了後に個人的に残業問題を口にする人はいたが、勤務時間の短縮あるいは残業拒否は職場の要求にはならない、あるいはあきらめざるを得ないということであろうか。

(4) 「お茶くみ」問題

インタビュー対象とした職場では、女性職員が「お茶くみ」を仕事として行う慣習はすでにない。しかし、男女共同参画の話になると、女性からは、今なお「お茶くみ」問題が出され、話も盛り上がる。何故、お茶くみの話は盛り上がるのか、以下、男女、世代の違いによる意見や感じ方の違いを列挙したい。

20、30歳代の女性グループでは、次のようである。

- 飲みたい人が飲むのであればいいが、結局、気が利いた人が「お茶を入れなくっちゃ」みたいな感じで、みんなの分も入れて、配ったりしてくれる。でも、「自分のことは自分でやる気はないのかな？」といつも思う。
- (気が利くのは女性で) 男の人で気が利いた人なんて見たことない。
- (女性は) 普段やってるから。「気が利いてる人」って年輩の人に多い。
- アルバイトさんがお手伝いしてくれるが、アルバイトさんがお休みの時は、私たちが、(お茶を) 入れている。男の人が入れているところは見たことがない。
- 自分も古い考え方のところがあり、例えば、(食器などの) 洗いを物をするときに、自分の物を洗うのは当然としても、男性職

員の物を洗うのは、別に何とも思わないが、女性職員が自分の物を炊事場にほったらかしにしていると、「女性やったら、自分の物くらい自分で洗ったらどうかな」とちょっとと思ってしまう。

- 私は(自分の物を自分で洗わない人に) 文句を言うが、「まあまあ」みたいな感じで、「私が洗ってあげるわ」って、(年配の女性が) 洗ってあげている場合をよく目撃してました。「自分の子どもの歳と同じくらいの子やから、そう目くじら立てる事じゃない」って(言って)、やってみました。
- 性別で分けるのではなく、その人が重いもの持てる人かどうか、美味しいお茶出すのが好きな人かどうか、そういう見方でやればいい。

職場では「お茶」だけではなく、たとえばお弁当箱などを洗うというような生活的な日常が存在する。若い世代の女性職員は生活的なことがらが、女性に張り付いていることへの違和感を述べているのである。「力仕事は男性」「お茶くみは女性」と決まっているかのような職場慣習を「力仕事もお茶くみも、男女を問わずできる人がする」という考え方に変えることが望まれている。ところが、同世代である20、30代の男性グループでは、インタビュアーが女性グループで出された「お茶くみ」についての話題を伝えても、反応はなく、ついに話題に上らなかった。

40、50歳代の女性グループでは、かつて「お茶くみ」が女性職員の「仕事」とされていたことについて、ひとしきり話が弾んだが、今はかつてとは違い「良くなった」ということで、「お茶くみ」についての話はかなりあっさりとして収束した。

40、50歳代の男性グループでは、誰がお茶を入れているのか、何か問題があるのか、など以下のように、無関心と言えるような状況であった。

- 特に決められているわけでもないが、朝、お茶が入っている。
- 決められたわけでも何でもないで、やめたらいいのに。
- 多分、係り単位で適当に「なあなあ」でやっている。
- 昔は、女性が当番制でやっていた。今はやっているかどうかは分からないけど、お茶が入っている。ありがたいです。誰が入れているのか分からない。アルバイトさんかもしれない。
- 今はどこでも、アルバイトの方がしてくれてる。あとは、セルフサービスだが、洗うのは女性職員が交代で、男性は掃除をする。男女共同参画になると、全部一緒にするんですかね？
- お客さんが来たら、やっぱり女性を呼んでいる例は…少ないけどある。
- お客さんが男だったらね。どっちがいいかといえば、女性(がお茶を出すこと)になる。
- 喫茶店に行って、マスターが持ってくる分にはいいが、脂ぎったおっさんが持ってくるとまずそうですよね。

40歳代の管理職は以下のようである。

- お客さんには、女性職員がお茶を出す方がいいと思う。
- 普段は自分でいれたらいいが、大事なお客さんには形が大事ですから、姿が美しい女性の方がふさわしいと思う。組織として、お客さんにどう対応していくかの問題だと思う。そのところに男女の問題を入れるのは、つきつめすぎだと思う。

なお、50歳代の男性管理職グループでは、インタビュー時間が

なくなり、「お茶くみ」について話を聞くことが出来なかった。

以上のように「お茶くみ」については、男女では感じるどころ、思うところが全くと言ってよいほどに異なっている。女性は「女性がお茶くみをすること」に敏感に反応し、男性は誰がお茶を入れているのかさえ知らないし、関心もない。また、女性の間でも、40、50歳代の女性は「昔のこと」とみなし、20、30歳代の女性は「今のこと」と受け止める傾向にある。お茶くみ問題はなお存在しているということであろうか。

ところで、お茶を出すという行為は、職員同士の間で行うことと、職場の「お客さん」に対することでは意味が違うはずである。お客さんへのお茶出しは接客の一つであり、誰が行うかは別にして、ビジネスマナーの訓練項目の対象とされている。その接客について、男性職員は管理職も含めて、女性職員がお茶を出した方が「姿がきれい」と感じているが、女性からはそのような意見は出されなかった。職場の接客問題として、再度の整理が必要と思われる。

3. 市民対応に関わるジェンダー問題

公務員の職場ではなんらかのかたちで市民と直接、対応する場面がある。市民が旧来の意識や慣行を引きずっている場合、職場の「男女平等ポリシー」と矛盾することもある。今回の調査対象者はいわゆる「窓口対応」をした経験がある人が多く、市民とのやりとりの中で、ジェンダー問題を意識させられる立場にあった。たとえば、50歳代の女性では、窓口業務を行う際に、市民から「男性を出せ」と要求された経験がある人は多い。具体的には、次のようである。

- ・前の職場では、「女の人じゃなくて、男を出せ」と時々言われた。ここでは、電話では、「男の人に変わってくれ」と言われたような、言われてないような微妙なことはある。
- ・（職員が市民に対して）同じことを言っても、男性の年輩の方が言った方が、納得してもらえらる。
- ・前に（自分が所属して）いた男性が多い職場では、外部からの電話で「なんやあんだ、女かいな」って、それだけで怒る人がいた。
- ・「上司を出せ」と言われて、女の人が上司のときは納得しないこともあった。上司が女のはずはないという感覚があるらしく、「上司を出せ」と言って、女の人が出たら、「あんと違う」と言い、「あんだ、町ではただのおばはんやないか」というような、反発があった。若い頃には、そのように言われるとショックだった。
- ・頑張って、「女だったらなんでだめなんですか？」というような話をすると余計に混乱するので、別の者を呼んだ。

上記の4番目の証言にあるように、市民の声が職員をディスエンパワーさせる場合もある。職場での市民と職員のやりとりを、職場のメンバーが見て、そこから何かを感じるということであろう。旧来の慣習から来る市民の要望、要求、ちょっとした言葉のあや等々は、職員が「男女の能力差」をイメージしてしまう材料にもなるのである。

ところが、若い世代では上記のような経験はむしろ少なく、20、30歳代の男女とも、そのような例を話として聞いたことはあるが、実際の経験はないという。たとえば次のようである。「怒鳴りながら窓口に来るような人の場合、若い女性が応対すると、『管理職か

男性の職員を出せ』という人もいる。そういう例は年輩の男性が多いらしい。世間的には、そういうのがまだ残っているし、実際あるだろうと感じる。」

40、50歳代の男性職員では、インタビュアーが「市民から、男性を出してほしい、と要求されたことはありますか？」という質問をして、はじめて気付く、という状況であった。以下はその答えである。

- ・あるでしょうね。
- ・聞いたことない。
- ・個人差や職場によって違う。そういう経験がないから、考えたこともない。
- ・女性に、「女の人を出して下さい」と言われたことがある。来る人によるんですね。

男性管理職も、人によっては「責任ある管理職の人を出してほしい」と言われた経験がある人もいるが、多くの人が「男性を出せ」という要求に出会った経験をしているわけではない。40歳代の男性管理職の意見は以下である。

- ・（男女いづれが対応しようが）あまり関係ない。
- ・女性はすぐふりますね。来訪者が窓口でバーンと叩いたら、「すみません。怒ってます。」と。まず、一時的に対応せんかいと思う。自分でまず粘って、対処しようという姿勢は、女性の方が足りないと思う。
- ・電話では、「男の人に代わって」とかはあった。ここ1年は言われたことはないが。
- ・男性の市民からは、女性ではなく、責任ある管理職の人を出してほしいというのをよく聞く。

以下は、50歳代の男性管理職の答えである。

- ・ちよくちよくある。電話で女性に対応したら、男性出せと言われる。女性職員はすぐに男性に代わらず、粘り強く対応してますが。
- ・「管理職を出せ」というのがある。
- ・「女の人じゃあかんから男を出せ」とは聞いたことがない。

概して、年配の女性は「男性を出してほしい」という市民からの要望に出会い、悔しい思いをした経験をもっているが、男性はそのようなことを気にかけていない人も多い。また、女性職員の対応についても個人により評価が違うようである。

ところで、20、30歳代の女性グループでは、インタビュアーが「男女共同参画に関わって、市民からの要望や苦情はありますか？」という質問をしても、上記した、男性職員の対応を求めるような市民要求については話題に出てこなかった。現在では、男性職員の対応を求める要望は少なくなっており、女性の市民が女性の職員に対応してほしいと思っているなど、市民と職員の「性」を挟む対応はより複雑になっていると思われる。

では、市民サービスという側面からみると、以上のような問題はいかがな解釈になるであろうか。20、30歳代男性グループでは、以下のように、市民対応の善し悪しは男女差というより、世代差、個人差の方が大きいと思われていた。

- ・女性がいると柔らかな雰囲気になるということは、考えたことないが、窓口で代表として出ているのであれば、市民にいいイメージを与えるような応対とか、服装とかを心がけた方がいい

と思う。対市民という意味で、職場ではきちんとしていたい。

- 男女の違いより、世代の違いの方が気になる。
- 個人の立場では、窓口に行って、かわいい女の子がいたら、そこに並ぼうと思うが、女の人でもすぐ対応が悪い人もいるので、一般的なことはいえない。

また、40、50歳代男性グループでは、女性の方が「あたり」が柔らかいという人もいたが、個人差の方が大きいという意見が大勢であった。次のようである。

- 市民への対応については、男女差より個人差が大きい。この職場は男女どちらががいいという職種はない。
- (女性は「あたり」が柔らかく、丁寧という) そんなイメージです。個人差がありますけど。

4. 女性の上司、管理職について

インタビューの対象とした職場は女性管理職の比率が高く、この職場が属している自治体の内部では注目されている。しかし、自治体全体では女性管理職は依然として少数派であり、いわゆる目立つ存在である。そのような職場にいる男女は女性管理職について、どのような感想をもっているだろうか。20、30歳代の女性グループでは、まずは、理想とすることがらと現実の落差について語られた。

- (女性の管理職は) すごい仕事もできるし、家事もちゃんとして、つきあいもちゃんとしてくれる中で、何でもできて魅力的な印象がある。人間として魅力的な人がたくさんいる。実際もっと上を目指している人もいますので、(自分が将来) 管理職になりたくないという感じはもっていない。

一般に、女性は「仕事ができる」というだけでは他からの評価を受けにくい。上記の意見にあるように、職業人として、家庭人として、そして人格においても「立派」であることが求められる。たとえばメディアでの人物評はそのことをよく表しているが、職場の若い女性達もメディアの評価と同じ視点をもっているのであろうか。そのため「あれも、これもできるスーパー・ウーマンにならないといけないですか?」という質問を追加した。その返答は次のようである。

- 無理です。
- 理想だが、身体を壊しそう。
- あれもこれも全部自分で、というのはなかなかできない。
- あこがれですけどね。
- その時、自分が今、一番やりたいことをやっていくのがいい、と私は思っている。子どもが欲しかったら子育てをして、将来的に余裕ができたら勉強できたらいいな、と思う。

グループインタビューという一種の「公の場」では、若干のリップサービスもあるかもしれない。しかし、第1報で述べたように、実際に管理職のポストにいる女性達は家事や育児を引き受けつつ職務をこなしていることも事実である。職場の若い女性達はそのことをよく知っており、自らのモデルとして見ているとも思われる。したがって、自分では「なかなかできないけど」「あこがれる」のであり、男性の管理職とは異なる存在である。そのため、女性管理職が多いことは「うれしい」が、以下のように、不安も同時に感じている。

- (女性の管理職が多くて) うれしかった。こんなに女性の上司がいらっしゃるんだと思うと、決して悪い気はしなかった。
- 今まで、女性管理職がほとんどいなかったの、目立つ。

- 男性に「一括り」にされてしまうこともある。「女性だから仲いいやろう」とか、「女性同士なんで話しやすくていいやろう」と見られる。女性だからといって全てが分かり合える訳でもないのに、男性ならば男性の課長とすごく仲がいいの? と思ってしまう。女性はわざわざそういう事は言わない。

若い世代は、男女による区別が少ない環境で育ってきているため、旧来の職場慣行になじみにくい感覚をもっている。女性同士は仲がいいはずだ、という見方は男性が職場の多数派であった時代に生じたと思われるが、上記の最後の意見にあるように、なお女性は一括して見られる存在なのである。

男女の区別を感じにくいという点では20、30歳代の男性も同様である。たとえば、女性の管理職に対しては「全然、違和感はない。特に問題になったこともない。逆に、女性管理職の方はどう思っているのかなと、たまには思うが、やりにくいと意識したことはない。」と言う。「何でそのようなことが問題になるのか?」という感覚であると思われる。

ところが、40歳代の女性からは、今も男性の中には女性に対して厳しい見方をする人がいるため、男性の意識改革が必要、という指摘があった。この年代の女性はいかつて職場の中で、明確に男女で異なる扱いを受けてきた経験をもっているため、ジェンダー問題については敏感である。

- 「女の言う事なんか聞けるか」という男性職員の意識。面と向かって言うわけではないが、陰でそう思ってる方が確実にいらっしゃるんで、その辺の意識を変えていかないといけない。年配の人だけではなく、30代の人からも聞くことがある。
 - 「女性用の仕事」は今あまりないが、女性の管理職に対して、年輩の男性職員は扱いが厳しいというか、意識が違う。女性の管理職に言われたら、その内容が正しくても、腹が立つというような所がある。
 - 男性は建前をすごく重んじる。管理職は従来には男のテリトリーだったのに、女性が進出してくると、自分のテリトリーを侵されるような気になり、構えてる部分があるんじゃないか。個人評価がうまくできればいい。(中略) (女性管理職は) 結婚しながら、仕事もしてはる。自分の後に続く女性のことも考えておられるみたい。先に立つ人について、「あの人はすごいなあ、あの人は偉いから」と言って、遠巻きに見るのではなく、自分らもその後ろについて行こうとか、お尻を押そうという気でいつもいたいと思う。男性の中でも頑張っている人から、そういう人らに対する評価と同じように女性で頑張っている人に対しても、素直に喜んだり、称賛してあげればいいのと思う。
 - どちらかと言えば年配の人には、仕事ができる女を嫌う人がいる。横でしゃべっているのはいいけど、仕事は一緒にはしたくない。仕事ができなくとも、くねくねしている女の子がいいという雰囲気があからさまに出る人がいる。
 - この頃の若い男性は考え方が全然違うと思う。ごく普通に妻の手伝いもできるし、男女の別なく、評価もできる。
- 50歳代の女性グループでも、以下のような厳しい見方が述べられた。
- 女性の管理職が育児休暇や介護休暇をとることについては、理

解はされているが、心理的抵抗も残っているような気がする。

- ・男性は一括して「だから男性は…」などと言われることは少ないが、女性は「だから女性は…」と言われる場合がある。ちょっと感情的になったりすると、「だから女はあかんね」と言われていると思う。
- ・女性は、細かいところに気が付くこともあるので、仕事を見る見方が違うような気がする。平職員から見ると、女性管理職は大変そうと思われる。

上記したように、女性は世代を問わず、女性として一括して見られることに抵抗感をもっている。

では、40、50歳代の男性はどのような感想をもっているのでしょうか。

- ・仕事が変わるわけではないから、何も関係がない。
- ・女性だから、当たりもやわらかいので市民には好評だと思う。女性のいい部分がプラスになっているのに、男女共同参画社会という場合には「男性の領分」「女性の領分」があることが、なぜ問題にされるのか？それがわからない。

40歳代男性管理職においても、以下のように、女性の上司については何ら問題がないという意見である。

- ・そんなに抵抗感あるのかなあと思う。人柄による。
- ・上の人の半分近くが女性で、別に何も感じなかった。女性の管理職は今少ないから、注目されて大変やなと思う。
- ・市民の人も新鮮な感じで見ている。結構、好意的。
- ・女性の参画推進だからといって、最初から女性が何割か占めなければならないというのはおかしい。

50歳代男性管理職においても、女性の上司については上記と同様に問題はなく、能力的な男女の違いもないとされたが、アフター5の付き合いがしにくい、冗談がしにくいなどのコメントはあった。しかしながら、それらは仕事をする上では支障はないと意識されている。

このように見ると、女性の上司や管理職について「問題」とする人々は男女ともいないということになる。他方、女性は女性管理職が増えることを「うれしく」思う、応援するなど積極的な評価をし、「男性の見方」に批判的でもある。また、男性は女性管理職の増加が数値目標化されることに抵抗感をもつ人もいるなど、積極的は是正措置にはなじみ難いようである。男女の経験と生活の違いが背景にあると思われるが、この違いを乗り越えるためには、まずは男女ともに「受け止め方」自体に違いがあることを認識する必要があると思われる。

5. まとめ

グループインタビューでは、上記のように、男女、世代間の意見や関心の違いが目立った。それらをまとめ、第1報の内容も含めて若干の提言を行いたい。

①過去の職場での経験

世代が上の女性たちは、過去に、職場の中で男女によって明らかに違う扱われ方をされてきた人々である。女性にとっての不利益扱いは、公私にわたってあり、苦い思いを甘受させられたことは、言葉の端々に、にじみ出ている。そのためか、インタビューにおいても現在の問題より過去の問題が取り上げられる傾向が強く、した

がって、今は（昔と比べて）良くなったと思われる。

これに対して年配の男性は、そのような女性たちの「思い」をほとんど共有していない。女性が気にかけてきたことについて、ほとんど関知していないと思われる発言もあった。

このような男女による経験の違いは現在の問題にも影響しており、職場での「お茶くみ」がなくなったはずの現在においても、女性は誰がお茶くみをしているかについて敏感であり、男性は気にかけていないなどである。

②現在の職場での問題

現在では、男女とも仕事（職務）の内容はほとんど同じであるが、なかには男性のみ、女性のみというものも若干残されている。女性はその「違い」の背景を敏感に感じているが、男性はそうではない。若い世代では、男女ともに性差別に関する反応は鋭くない。しかし、少し立ち入ると問題は根深いとも言える。

男女による仕事の違いについて、女性と男性ではまったく違う感想をもっている。女性は職場の中での生活的なことがら（ポットにお湯を入れる、お客さんにお茶だしをする）が依然として女性向きの仕事になっていることに注意し、男性は災害時の庁舎待機などでは女性が除外または後回しにされること、廃棄物など重い荷物をもつ役は男性が行なっていることに注意を向けている。双方とも若干の不満をもちつつ、完全な男女平等にはなっていないと思っているのである。これらのことがらは、職務の配分や職場慣行の適正化という意味で対応すべきではあるが、実は問題の焦点はそこにあるわけではなさそうであり、「職場の雰囲気」を検討する必要がある。

③職場の雰囲気

男女共同参画の職場についてのインタビュー全体を通して、女性職員が問題にしていた点は職場の雰囲気であった。若い女性グループでは、「女性扱い」を受けることへのとまどいと困惑が述べられ、年配の女性グループからは私生活も含めて「主婦役割」を当然とする職場内での言説への不満が述べられた。これらの困惑や不満は、男性職員にはほとんど理解されていないと思われる。

一般に、雰囲気に関わる問題はとらえどころがないために、無視ないしは軽視されがちであるが、男女平等（ジェンダーの平等）を実現するためにはむしろ重要な問題である。たとえば、日本よりはるかに女性の登用が進んでいるアメリカにおいても、企業の中での雰囲気がジェンダーを再生産していることが明らかにされている（R. M. カンター『企業の中の男と女』生産性出版、1995）。また、職場ではないが、学校教育の場においても女子学生が理系に進まない理由の大きな一つは「雰囲気」にあることが指摘されている（村松泰子『女性の理系能力を生かす』日本評論社、1996）。

職場が性別役割分業を是とする雰囲気では覆われているのであれば、女性は職業に向かう意欲を減退させられる。少なく見積もっても、意欲を昂進させられることはない。

他方、男性の場合は従来どおりの秩序を維持していけばよいと、少なくとも性別役割分業観を基本とした職場の雰囲気自体が、職業意欲を減退させる原因となるわけではない。しかし、それとは異なる価値観をもって生活している男性は葛藤を感じるようになる。本調査では、男性の育児休暇取得に関わって、その典型的な事例を見

ることができた（第1報参照）。

④女性管理職の増加

女性管理職が増えることについては、性や年代、立場の別を問わず、問題とする人はいない。むしろ、さらに増加してもいいとする意見もあった。また若い女性職員にとっては、女性管理職が職場に一定数以上、存在していること自体が励みになっているようでもある。しかし、男性からは積極的是正措置への違和感が述べられるなど、男女により受け止め方は異なっている。ところで、50歳代の男性管理職は女性管理職の増加に関連して、男女共同参画について以下のような思いをもっている。

- ・女性ばかりの職場だからあまり感じないが、世の中に対して男女共同参画を訴えかけて広げていく動きをしないと、何も解決しないし、世の中の人はなかなか気がつかないし、考え方が変わらない。そういうことを「植え付けなあかん」という気がする。その辺を職員はどう考えるか、あえてそうしていかなのかなあという気はする。
- ・運動をせなあかんということを皆が実感として、わかるとのかなあ、と思う。男にはうぬぼれがあったり、女には甘えがあったりということに気がついていないのではないかな。
- ・女性もそれだけのことをしてもらわなあかん。それをどれぐらい認識しとるかなあと思う。職場の人間関係がごたごたしているとやりにくい。男女共同参画以前の問題がたくさんあるかもしれない。

先にもふれたが、男性管理職は男女共同参画が自らの自治体の施策になっていることをよく知っている人々であるが、施策と現実の職場の状況の間には溝があることが問はず語りに述べている。この溝を埋めるための「職場の学習」をどうつくるか、問われているのはそこであろう。

⑤男女共同参画への抵抗感

年配の男性職員を中心に男女共同参画または男女平等についての違和感が述べられた。従来型の生活や意識とは異なるため、違和感をもつ人がいること自体は不思議なことではない。

本インタビューにおいては、建前だけではなく、率直に違和感を述べていただいたため、インタビュアーとしては大変に有り難く感謝を申し上げたい。また、インタビューが進むに連れ、違和感は職場にあるというよりも、性別役割分業をなくすこと自体にあることも明確になった。性別役割分業観は先に述べた職場の雰囲気を形成しており、女性職員が不信や不満をもつ原因ともなっている。したがって、理論的にはそのような観念の改変、意識改革を求めるといことになるが、実際には意識改革につらさを感じる職場仲間がいることを認めるところから始めたい。かつて、かなりの数の女性たちは職場に違和感を感じ、しかし、その違和感は「職場の問題」として認められないまま、不満が鬱積されてきた。男女共同参画の職場の形成にあたって、かつてと同じ対応をするのではなく、男女とも、種類（内容）の違う違和感をもっていることを承知し合って、事実を相互に理解することが男女ともにエンパワーするための第1歩と考える。

⑥少子化対策と男女共同参画の職場づくりの関係

少子化と女性の働きにくさが何らかの関係をもっていることは、度々、指摘されてきた。公務員の職場では民間に率先して、自ら施策を実行することが求められている。

インタビューにおいても、制度は整っているが、その運用ないしは実施について、いまだ課題が大きいことが述べられた。なかでも男性の育児休暇取得については、当事者になる可能性がある人だけでなく、職場に責任をもつ管理職からも苦慮する点についての指摘があった。

当事者になる可能性のある人については、育児休暇の取得が勤務成績にマイナス影響を与えるのではないかな、という不安が述べられ、管理職からは限られた人員で仕事を切り回すための苦しい胸の内が述べられた。女性職員からは上記の心配や苦慮は出されず、かつてと比べると今日の状況は良くなったと思われる。

男女共同参画の職場づくりの観点からは、以上の問題を解消するための方策が必要であると考えられる。具体的な方策は関係各所において検討していただく他はないが、インタビューを行った者の立場から若干の見解を述べておきたい。第一には、子育ては個人的営為としてあるだけではなく、社会的営為でもあるという「哲学」（女性差別撤廃条約第5条）を確認し合うことが必要であると思われる。第2には、「子育てを行う主体」についての学習を深める必要性を感じた。子育てについての学習は子育ての関係部署に配置された職員は当然、行わねばならない立場にあらうが、そのような立場とは無関係な、また子育てが自らの生活には関係していない職員も、子育て学習を行うことが、職場全体の雰囲気や形成することになると考えるためである。「女性（母親）が働きやすい職場づくり」を目指すだけでは、少子化対策にならないことを改めて感じた。

⑦インタビューと職場研修

インタビュー調査を実施した後に、職場ではジェンダーや子育てに関することがらが話題となったという。これをもって、「学習効果」があったと断定することはできないが、日頃には出されない話題が取り上げられたこと自体を評価したい。またグループインタビューの後に行った簡略なアンケート調査によると、グループインタビューは「おもしろかった」、「他の人が何を考えているのかが分かって、良かった」という感想が目立った。職員間で何らかの学習が成立したと見なすことはできると思われる。

ジェンダーは日常のなかに紛れて存在し、したがって職場では話題にし難いということは十分に考えられる。ジェンダー問題を越えて、職員各自がエンパワーするためには少数のグループによる意見交換の機会が必要と思われる。

<参考資料>

1. 個別のグループインタビュー概要

(1) 20、30歳代女性グループ

<概要> 子どもをもつと女性が大変な思いをするだけではなく、職場（仕事）でも不利益を得がちであると思われるため、結婚に希望をもちにくい。仕事と生活上の矛盾は女性ばかりが引き受けている。そのためあって、職場では遠慮がちになる場合もある。

女性の管理職はカッコいいと思うが、スーパーウーマンになることはできない。

職場では、女性であることを意識させられたり、「女性としての意見」を求められたりする。女性同士であれば、理解し合うことができると思なされたり、「女性」として一括りで評価される。「気が利く人」は女性で、男性にはそのような人はいないが、自分の中にも男女で区別した対応をする部分もある。

異動希望を述べる場合には、結婚や出産の予定を聞かれた。男性はそのような質問はされないため、不愉快である。また、結婚や出産をすると、自分が希望する異動や仕事ができないうってしまう。しかし、中には結婚や出産の予定を聞いてもらって仕事と家庭の両立をやりやすくしたいと思う人もいる。

(2) 20.30 歳代男性グループ

＜概要＞ 現在の職場は人間関係が良く、働きやすい。育児休暇や育児のための休みを取る人については問題だと思わない。権利として確立されている。しかし、自分が育児休暇を取ることは考えたことがない。育児休暇は取らなかったが、年休などは家のために使っている。育児休暇を取ろうと思っているが、男性の取得者が非常に少なく取りにくい。

時間外勤務、長時間労働があっても、それは働きにくいということにはならず、別の問題だと思う。

女性管理職については違和感などはなく、上司が女性、男性のいずれでもかまわない。

市民への対応については、男女による違いより、世代による違いの方が大きい。

防災時の対応などには女性は外されているが、男女平等を言うならば、同じようにしてほしい。または、男女が別のことをして同等にしてほしい。

(3) 40 歳代女性グループ

＜概要＞ かつては、育児などの制度もなく、保育所への入所も簡単ではなく、配偶者（夫）も家事、子育てをしない場合が多く、大変に苦労した。子どもの病気などで、夫婦のいずれかが休まねばならない場合には、結局、妻が休み、自分自身、あるいは夫婦の間に大変な葛藤があった。主婦としての役割を第一に求められ、自らもそうしていた女性もいた。

女性は庶務的な仕事、「お世話係」を割り振られ、雑用係みだった。今は改善されているが、子育て中から、勤務時間内に仕事が終わるように努力してきたので、それが今の戦力になっている。

子育て中の女性には周囲が手助けをしてきたが、それは「順送り」だと思っている。

しかし、男性は同じように考えていると思えない。職場では残業なども男性と同じように働くことを求め、自分の妻に対しては残業などをしないで、家庭の仕事をしてほしいと思っているなどの「二重基準」をもっている男性もいる。

女性が子どもの病気などで休みをとっても何も言われないが、男性が同じようにすると「いいお父さん」として褒められる、というような「二重基準」もある。

今は「女性用の仕事」はなくなり、良くなったが、女性の管理職に対して厳しい見方をする男性職員もあり、男性の意識改革が必要。若い男性でも、そのような人はいるが、年配の男性の方が多い。

女性管理職については、応援したいし、頑張っている女性の後についていきたいと思う。

家庭のことを題材にして揶揄する男性や、主婦役割や女らしさを楯にして、仕事を自分で制限する女性がいるなど、まだ改善すべきことも多い。勤続表彰の年数に「結婚年数」がカウントされているなど、直接的な差別も残っている。

(4) 50 歳代女性

＜概要＞ 現在の職場では仕事上の男女差は感じないが、以前には市民から「男性を出せ」というような要望があった。今でも同じようなことはないとは言えない。男性が話した方が納得してもらえる場合がある。

かつては、女性はお茶くみ、ゴミ出し、早出を行っていたが、女性の数が増えてきてから変わった。しかし、今でも細かい仕事は女性がしているし、「気がつく」人も女性が多い。

昔、子育てをしていた頃には、家庭と仕事の両立は容易ではなかったが、今でも家族に介護を要する事情が生じた場合には、板挟みになりそう。夫や親戚は自分をアテにしている。

女性管理職について、職場の中での抵抗はないが、中には、女性管理職が育児休暇などを取ることに心理的抵抗を感じている人もいる。

現在は、女性職員も男性職員と同じように係長試験を受けると思っているが、自分たちの世代では、男性または夫の昇進が第一に考えられていて、職場だけではなく、家族や親戚もそのような認識だった。改善されて、良い時代になったと思う。

現在の問題は、「女性は…」と一括してしまわれてしまうこと、細かい仕事は女性がして当たり前と思っている男性がいること、男性の育児休暇の取得率が低いことなど。

(5) 40.50 歳代男性

＜概要＞ 男女共同参画社会にすることは、一般論としてはいいと思うが、具体的な問題になると抵抗があり、ついていけない部分がある。

女性が上司になっても何の問題もなく、市民への対応も柔らかくなっていいが、男女共同参画社会の形成に向けて、「男の領分・女の領分」と分けることが問題だ、と言われと、何故それが問題なのか理解できない。

「男、女」ではなく、個人の適性と考えるが、今は男性が重いものをもつ、など役割分担している。家庭では、家事をしたことはなく、女性の社会進出はそのあたりが問題になりそうだ。

職場の仕事では男女差がなく、同じ仕事をしている。市民が「男性を出して欲しい」という話はあまり聞いたことはなく、「女性を出してほしい」と言われたことがある。

朝、職場に来るとお茶が入っているが、誰が入れてくれているのかわからない。お客さんには女性がお茶を出す方がいい感じを与える。

今の職場は働きやすく、男女で同じことをしているため、男女共同参画づくりの職場などと言われるとかえって戸惑う。職場より、私生活の方が問題かもしれない。

(6) 40 歳代男性管理職

＜概要＞ 一般論として、男女共同参画は進めて行かなければならないが、はっきりとイメージできない。

女性が多くなると、子どものために休む人も増えるが、お互い様である。ジェンダーの話は突き詰めすぎが多く、男女がまったくイコールというもおかしい。

お客さんへのお茶出しは、女性の方が姿が美しいのでよい。お客さんに、どう対応するかという話で、そこに男女の問題を入れるのはおかしい。

苦情を言いに来る市民に対しては、男女による違いはない。女性は、すぐ振ることがあり、もっと粘ってほしい。「男性管理職を出せ」という市民からの要求はある。

身体を使って働くような「男性職場」では、女性から指示されるのは嫌がると思う。

ここでは「男性職」「女性職」はないが、土木職に配置された女性職員は異動を希望した。女性の上司であっても抵抗感はない。

(7) 50 歳代男性管理職

＜概要＞ 男女を対立的に捉える意見にはついていけない。男女ということ意識したことはあまりない。役所は男女平等で、職務の配分は個人の適性に応じてやることでよい。女性の方がマナーがよく、丁寧な面がある。男性の意識変革とともに、女性も甘えを捨てなければならない。

女性では無理な仕事も若干、残っている。深夜の仕事、出張が多く、徹夜もある仕事などは、あえて男女共同参画ということをしなくてもよい。男性ばかりの職場では、殺伐とするので、女性もいた方がよい。

女性の上司であっても問題はないが、アフター５の付き合いがやりにくい、ジョークを言いにくいなどはある。

子育て中の女性は休む率が高くなるが、それは仕方がないこと。しかし、難しい。

男性が育児休暇を取りにくいことはあるが、「取るべき」というのはおかしい。男性が育児休暇を取りにくい雰囲気がある。周りの目が気になる。下の者の立場では、微妙な問題がある。育児休暇をしても、その期間を係長試験を受けるための年数に含む制度については、納得できない。なぜ、育児休暇だけが特別扱いにされなければならないか、理解できない。

係長試験を受験するように女性を説得したが、受けたがらない。子育てなどの負担が大きいためと思われる。受験意欲に男女差はない。係長試験の受験期は出産適齢期でもあり、女性の方が受験者が少ないということはある。30 歳後半では男女差はない。

女性の方がデスクワークはきちんとする。市民から「管理職を出せ」と言われたことはある。「男性を出せ」と言われた経験はない。

男女共同参画を世の中に訴えなければならないのかな、という気はする。職員もそのことに気がついているのかどうか。女性も男女共同参画に見合ったことをしなければならない。

2. インタビュー後のアンケート調査結果

インタビューが終わった後に、一人ひとりに対して、簡単なアンケート調査を行った。インタビューのなかでは、職場の問題は家庭生活上の問題に起因するという意見が出たためである。たとえば、子育てのために休む、育児休暇を取得するなどである。

インタビューに応じて下さった皆さんの家事や育児への関わり方を尋ねた。以下、その結果を示す。

1. あなたにとって、女性上司と男性上司では、何か違うところがありますか？

(表 1) (人)

	20,30 F	40 F	50 F	20,30 M	40 M	50 M
ある	3	2	2		1	1
ない		1		1	3	3
経験ない	2	1		3	1	
無回答			1			

- a. 「ある」と答えた方は、何が違うのか、簡単に書いてください。
- ・セクハラを気にする必要がない。
 - ・同性に厳しく言われると、よけい厳しく感じる。
 - ・女性上司の方が意欲的だと思う。
 - ・以前には女性管理職が少なかったため、気負っている人があったが、最近では女性管理職が増えたため、そんな差はなくなっている。しかし、産休、育休での休職があるのは体制として不便を感じないでもない。
 - ・やっぱり差別なんだろうなーと思いますが、係長席に座っている姿がカッコイイと感じてしまいます。
 - ・女性上司がいると、少し華やかな雰囲気になるような気がします。上司の中に一人でも女性がいると、コミュニケーションをとりやすい。
 - ・親近感がある。仕事に対する姿勢が前向きで、視点も一致することが多いので、非常に仕事がしやすい。
 - ・女性の上司に対しては弱音をはきにくいように感じています。
 - ・異性を意識するので、コミュニケーションの取り方がぎこちない。
 - ・心の中に何か説明のつかないバリエーションがあって、局面、局面で踏み込めない点や一部、素直になれない点がある。

2. 来訪する市民は、女性の管理職と男性の管理職では何か違いがある、と感じていると思いますか？

(表 2) (人)

	20,30 F	40 F	50 F	20,30 M	40 M	50 M
感じている	3	1	2	2	3	2
感じていない	2	1	1		2	2
無回答		2		2		

- a. 「違い」を感じている、と答えた方は、何が違うのか、簡単に書いてください。
- ・(女性は) 丁寧である、話を聞いてくれる、と好印象なのではないかと思います。
 - ・よくわかりませんが、(女性は) 「頼りない」という感じ

- ・実際に仕事ができるかどうかより、まだ、男性の方が上位と考える人が多いと思わざるを得ない。
- ・元来、窓口では男性職員に対応を望む市民が結構多い。最近はずいぶん市民の意識が変わってきてはいるが、一般職員が対応して何らかのトラブルを起こした後に登場することが多い。管理職が女性だとやはり視線が違っているようで、いつも残念に思う。
- ・女性の管理職の方が威圧感がないためか、言いたいことを言いやすいように感じます。(女性上司が市民の方に苦情を言われている姿をみると、なぜか、女性上司の場合に限り、「大変だなー」という感想をもってしまいます。)
- ・個人の資質によるところが大きいと思いますが、女性管理職の方が感情的になれる方が少ないように感じる。
- ・(市民は) 実際に違いがあったと感じられているかはわかりませんが、違いを探そうとされるように思います。
- ・個人によってまちまちであるが、女性の方がソフトで話しやすいという人がいる一方で、女性は少し話しづらい(特に年配の女性)という人がいる。
- ・古いタイプの人は、「女の子」といった見方をしている。
- ・(女性は) あたりがソフトである。よく話を聞いてもらいたい人はメリットを感じている だろう。反対に、権威を求めるタイプの来訪者であれば物足りなく感じるのではないかと。
- ・特に年配の男性の方は、「女性に対しては本音の話がしにくい」という話をよく聞く。
- ・最終的な責任まで負うとは思えない。何か頼りない。

3. あなたは、ご自分の家庭で、家事をどの程度、行っていますか？

(表3) (人)

	20.30F	40F	50F	20.30M	40M	50M
ほとんど自分がする	1	4	3			
半分くらい				2	2	
少し分担	2			1	3	3
一人暮らし	1			1		
していない	1					1

4. 今回のインタビューについて、感じられたことがあれば、何でもいいですから、お書きください。次の機会での参考にさせていただきます。
- ・女の敵は女だなあとすることがよくあります。
 - ・女性の出産子育てにあたって職場で配慮していただきたい時があると思います。役所はそのあたり恵まれていると思いますが、夫の協力を得て、何とか頑張りたいと言っても、「どうせ皆に迷惑をかけるだけだから無理しないでほしい」と思われているような気がします。また、男性が家庭で役割をもちたいと思っても、育児を理由では休めない等の現実があるのだと思います。
 - ・若い方たちの意見がどんなか、結果を楽しみにしております。
 - ・男女平等は意識的な人たち(特に女性側の)の活動によって、少しずつ進んでいくのだらうなと思います。進んでは反動があり、行きつ戻りつしながらゆっくりですが、確実に変わっていますね。
 - ・今回、40歳代の女性職員のグループは集まった人の個性もあり、

結構面白かった。私たちの年代は、まだ体力も気力も…フルとはいえぬものの…充分残っており、長年、培ってきた経験も慣れも(良いにつけ悪いにつけ)あるし、子育ても一段落ついている人が多い。経済的にも、切羽詰まるほどに困っていない。“よく働き、よく遊ぶ”を励行している仲間は結構多い。この年代、女性の方が元気かもしれない。

- ・今まで、あまり男女共同参画について考えたことがありませんでした。仕事のできる特別な女性たちだけの問題と思っていたのですが、今回のインタビューで、初めて自分の問題でもあることに気がつきました。女性はどんどん仕事をしたいと思う時期と、家事・育児に追われる時期が重なりがちです。その時に、男性と同じように制限されることなく、家庭も仕事も両方選べたらいいなあと思います。私は両方を望むことが、決してぜいたくなことでないとわかって、安心しました。のびやかに生きられる時代になってほしいと願います。
- ・少人数のインタビューだったので、リラックスできました。また、他の所属の方の考え方や意見を聞くことができてよかったと思います。
- ・同じ世代の方の仕事とか、生活とかの考え方をゆっくり聞き、話せる機会になり、参加して良かったです。職員数がへられつつある中で、男女の職の差がせつかく少なくなってきた状態を維持するために、女性としての特殊性(出産等)をフォローできる人の配置を確保していくことが大切なのではないかと、思う。
- ・就職して3年目で、ここしか職場を経験していないので、他の職場の方には、役所がどのような職場と見られているか、知りたいと思いました。
- ・おもしろかったです。また何かあればご協力します。
- ・同じ係長級の同世代でも考え方に開きがあり、とてもおもしろかった。ただ、考え方の底に男性優位がみれるので、これからの社会(?)には少し問題ありともとれるが…。
- ・こういう議論ができること自体、日本は他国より(欧米はもっと進んでいるかもしれませんが…)恵まれていると思います。変な言い方ですが、世界の中で日本の女性が一番恵まれているのではないかと、思っています。生きていく上で重要でないような部分(たとえば服装、化粧、スタイル)にすぐく精力を傾けているように思いますので…。
- ・記録を読みますと、本音を言っているのか過激なところもあり、汗顔のいたりです。インタビュアーに乗せられた感じです。