

基礎研 レポート

働くうえで性別による不利益や得を経験したことがあるか

～男性は若年ほど「不利益」を経験。中高年以上女性の「不利益」は解消されないままか。

保険研究部 主任研究員 村松 容子
e-mail: yoko@nli-research.co.jp

1—はじめに

「[性別を理由とする不利益～男性は若年齢ほど不利益を感じている](#)¹」に示したとおり、ニッセイ基礎研究所が2023年に被用者（公務員もしくは会社に雇用されている人）を対象に行った調査によると、男性は、若年ほど、働くうえで、性別を理由として不利益を被ったことがあると感じていた。同調査によれば、若い男性は、上の世代の男性と比べて、仕事で成功したい気持ちがあると同時に家庭との両立に対しても積極的であり、仕事も家庭も大切にしたい意向が見られた。

近年、企業等では、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保を図ることや、女性が妊娠中および出産後の健康を確保すること、子育てをしながらも就労できる環境の整備が進められてきた。しかし、男女の役割分担に対する考え方や、女性の就労継続に対する考え方は年齢や育った環境、職場によってかなり差があると考えられる。これまでの男女の役割分担を見直す議論が強まり、女性の就労継続を支援する中で、若い男性を中心として、必ずしも心地よく働けていない人もいる可能性が考えられた。

2024年に行った同調査では、働くうえでの不利益に加えて、性別を理由として得をしたことについても尋ねた。本稿では、その結果も踏まえて、どういった人が、男女の性別による不利益や得を感じているかを紹介する。

2—不利益を被った・得したと感じた割合

1 | 使用したデータ

本稿で使用するデータは、ニッセイ基礎研究所が2019年3月から毎年実施している「被用者の働き方と健康に関する調査」の2024年における調査結果である。調査はインターネットで2024年3月

¹ 村松容子「性別を理由とする不利益～男性は低年齢ほど不利益を感じている」ニッセイ基礎研究所 基礎研レポート (2023年6月26日) https://www.nli-research.co.jp/files/topics/75224_ext_18_0.pdf?site=nli

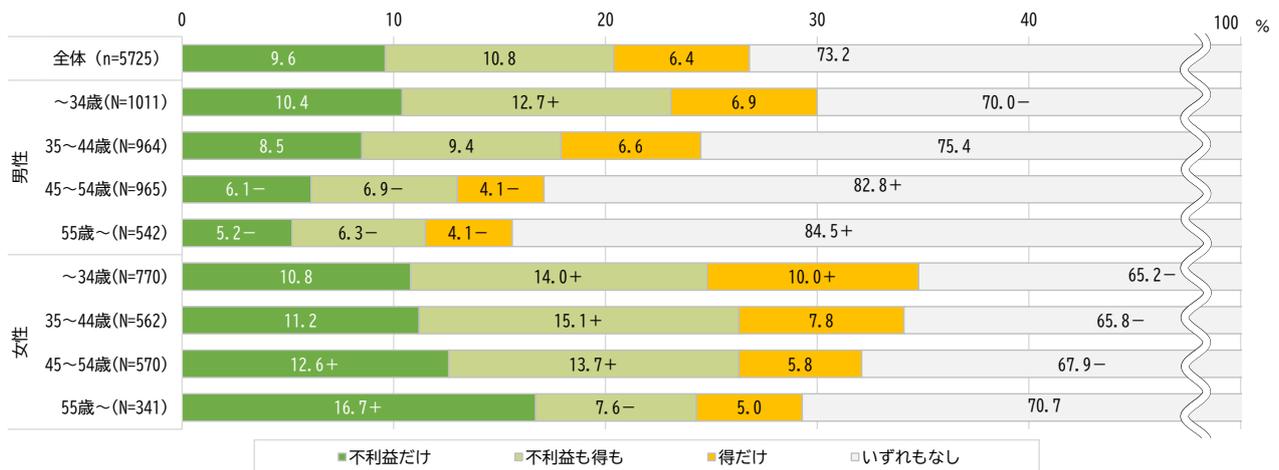
に実施した。対象は、全国の18～64歳の被用者（公務員もしくは会社に雇用されている人）の男女で、回収件数は5,725件だった。全国6地区、性別、年齢階層別（10歳ごと）の分布を、2020年の国勢調査の分布に合わせて回収した。

2 | 性別を理由として不利益を被った／得をしたと感じた割合

使用した質問は、現在の職場について「働くうえで、性別を理由として不利益を被ったと感じることがある」と「働くうえで、性別を理由として得をしたと感じることがある」に対する回答である。回答は「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」で、「あてはまる」または「ややあてはまる」場合に、それぞれ「不利益があった」「得をした」とした。この2問の回答を組み合わせて「不利益だけ」「不利益も得も」「得だけ」「いずれもなし」に分類し、性別・年齢群別に図表1に示す。

図表1のとおり、男女とも、過半数が「いずれもなし」だった。また、男女とも、高年齢ほど「いずれもなし」の割合が高く、若年ほど「不利益だけ」「不利益も得も」「得だけ」の割合が高かった。ただし、その傾向は、男女で異なる。男性は、「不利益だけ」「不利益も得も」「得だけ」のいずれも若年ほど高い。しかし、女性は、「不利益も得も」と「得だけ」が若年ほど高い点は男性と同じであるが、「不利益だけ」は高年齢ほど高い。年齢が高い男性では、「不利益」を感じた割合が低だけでなく、「得」と感じた割合も低く、仕事をする中で、性別に関する差異を意識する機会が少なかった可能性がある。「得だけ」と回答した割合が、今回の年齢群では最も若い34歳以下の女性で最も高い点は特徴的だ。

図表1 （現在の職場で）働くうえで、性別を理由とした不利益・得と感じたことがあるか



(注) 全体と比べて差がある数値に± (5%有意)

(出典) ニッセイ基礎研究所「被用者の働き方と健康に関する調査 2024年」

3 | 線形確率モデルによる推計

(1) 推計方法

つづいて、家族構成や子どもの状況、収入や評価についての考え方、職場の実態、仕事と家庭との両立についての考え方と不利益や得といった感じ方等との関係を見るために、被説明変数を、「不利益だけ」「不利益も得も」「得だけ」「いずれもなし」として、それぞれについて線形確率モデルで推計を行った。説明変数は年齢、配偶関係、子の有無のほか、ワークエンゲージメント、収入や評価についての考え方、職場の実態、両立についての考え方とした。また、職業、仕事内容、本人年収、²K6 を調整した。

収入や評価についての考え方としては、「裕福な暮らしができるほど十分に稼ぎたい³」「人並みの生活ができるぐらいに収入を得たい³」の2つの質問を使い、「裕福な暮らしができるほど十分に稼ぎたい」にあてはまる場合を「裕福な暮らし」、「裕福な暮らしができるほど十分に稼ぎたい」にあてはまらないが「人並みの生活ができるぐらいに収入を得たい」にあてはまる場合を「人並みの生活」、いずれもあてはまらない場合を「いずれにもあてはまらない」とした。また、評価についての考え方として「能力や成果に応じて評価されるべきだ³」にあてはまるかどうかとした。

職場の実態としては、「職場では、(正規、非正規、アルバイトなど) いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている⁴」「職場で自分がいじめにあっている(セクハラ、パワハラを含む)⁴」「休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだ」「意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている⁴」「仕事と育児や介護を両立するための制度があり、必要な人はおおむね利用できる³」にあてはまるかどうかとした。「休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだ」は、「職場で急な欠勤があったとき、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだ³」と「職場で計画的な長期休暇があったとき、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだ³」の2つの質問を使い、この2つの回答の平均とした。

両立についての考え方としては、「家族との時間を多少犠牲にせざるをえなくても、仕事で成功したい³」「仕事をするなら、やりがいよりも家庭や日常生活との両立のしやすさを重視する³」「男性も少なくとも数週間～数か月は育児休暇を取るべきだ³」「女性は子どもができたら、家庭を優先するのが望ましい³」「女性は、専業主婦として家庭に専念するより、少しでも働いているべきだ³」にあてはまるかどうかとした。

(2) 推計結果

結果を図表2に示す。

² 心理的ストレス反応を含む精神的な問題の程度を表す指標。6つの質問の合計点が高いほど、精神的な問題が重い可能性があると考えられる。

³ 「あてはまる」「ややあてはまる」「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「あてはまらない」の5段階。また、「あてはまる」「ややあてはまる」を「あてはまる」、それ以外を「あてはまらない」と見なした。

⁴ 「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」の4段階。

まず、男性についてみると、「不利益だけ」と回答した人の特徴として、年齢が若いこと、配偶者あり（無職）や離死別者が独身者と比べて低いこと、人並みの生活や裕福な暮らしのための収入を得たいと思っていること、現在の職場で自分がいじめにあっていると感じていること、休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだと感じていること、家族との時間を多少犠牲にせざるを得なくても仕事で成功したいと思っていることがあげられた。「不利益も得も」と回答した人の特徴として、年齢が若いこと、配偶者あり（無職）で少なく離死別者が多いこと、26歳以上の子がいること、人並みの生活や裕福な暮らしのための収入を得たいと思っていること、能力や成果に応じて評価されるべきとは思っていないこと、職場ではいろいろな立場の人が職場の一員として尊重されていると感じていないこと、現在の職場で自分がいじめにあっていると感じていること、休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだと感じていること、仕事と育児や介護を両立するための制度があり、必要な人はおおむね利用できると感じていること、家族との時間を多少犠牲にせざるを得なくても仕事で成功したいと思っていること、仕事をするなら、やりがいよりも家庭や日常生活との両立のしやすさを重視すること、男性も少なくとも数週間～数か月は育児休暇をとるべきだと思うこと、女性は子どもができれば、家庭を優先するのが望ましいと思うこと、女性は専業主婦として家庭に専念するより、少しでも働いているべきだと思うことがあげられた。「得だけ」と回答した人の特徴として、年齢が若いこと、26歳以上の子をもつ人が少ないこと、ワークエンゲージメントが高いこと、人並みの生活や裕福な暮らしのための収入を得たいと思っていること、仕事をするなら、やりがいよりも家庭や日常生活との両立のしやすさを重視していないことがあげられた。「いずれもなし」の人の特徴として、年齢が高いこと、配偶者あり（無職）が多いこと、人並みの生活や裕福な暮らしのための収入を得たいという考えがないこと、職場ではいろいろな立場の人が職場の一員として尊重されていると感じていること、現在の職場で自分がいじめにあっていると感じていないこと、休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちであると感じていないこと、仕事と育児や介護を両立するための制度があり、必要な人はおおむね利用できるわけではないこと、家族との時間をせざるを得なくても仕事で成功したいとは思っていないこと、男性も少なくとも数週間～数か月は育児休暇をとるべきだとは思っていないこと、女性は子どもができれば、家庭を優先するのが望ましいとは思っていないこと、女性は専業主婦として家庭に専念するより、少しでも働いているべきだとは思っていないことがあげられた。

女性についてみると、「不利益だけ」と回答した人の特徴として、裕福な暮らしをするための収入を得たいと思っていること、能力や成果に応じて評価されるべきと思っていること、職場ではいろいろな立場の人が職場の一員として尊重されていると感じていないこと、現在の職場で自分がいじめにあっていると感じていること、休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだと感じていること、意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われていると感じていないこと、男性も少なくとも数週間～数か月は育児休暇をとるべきだと思うこと、女性は子どもができれば、家庭を優先するのが望ましいと思わないことがあげられた。「不利益も得も」と回答した人の特徴として、末子が16～25歳であること、人並みの生活や裕福な暮らしのための収入を得たいと思っていること、現在の職場で自分がいじめにあっていると感じていること、休暇を取得する人

がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだと感じていること、仕事と育児や介護を両立するための制度があり、必要な人はおおむね利用できると感じていること、家族との時間をせざるを得なくても仕事で成功したいと思っていること、女性は子どもができれば、家庭を優先するのが望ましいと思っていることがあげられた。「得だけ」と回答した人の特徴として、年齢が若いこと、配偶者あり（無職）が少ないこと、末子が6歳以下である人が多く、26歳以上である人が少ないこと、ワークエンゲージメントが高いこと、裕福な暮らしのための収入を得たいと思っていること、能力や成果に応じて評価されるべきと思っていること、休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだと感じていないこと、家族との時間をせざるを得なくても仕事で成功したいとは思っていないことがあげられた。「いずれもなし」の人の特徴として、年齢が高いこと、配偶者あり（無職）が多いこと、末子が6歳以下である人が少ないこと、人並みの生活や裕福な暮らしのための収入を得たいという考えがないこと、能力や成果に応じて評価されるべきとは思っていないこと、休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだと感じていないこと、仕事と育児や介護を両立するための制度があり、必要な人はおおむね利用できるわけではないこと、家族との時間をせざるを得なくても仕事で成功したいとは思っていないことがあげられた。

(3) 結果のまとめと得られた示唆

「不利益だけ」は、図表1のとおり男性では若年ほど、女性で高齢ほど多いことから、男女で背景が異なると考えられる。男性では、人並みの生活や裕福な暮らしをするための収入を得たいと考えていることや仕事で成功したいと考えており、就労や収入への期待は高いと考えられる。ただし、「職場で自分がいじめにあっている」や「同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがち」であり、働きやすさに欠けており不利益のみを感じている可能性が考えられる。一方、女性についてみると、やはり裕福な暮らしをするための収入を得たいと考えている。「能力や成果に応じて評価されるべきだ」「職場で自分がいじめにあっている」「同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがち」がプラス、「職場では、いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている」「意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている」がマイナスであることから、職場の体制への不満や、自分自身が正当に評価されていないといった不満がありそうだ。「男性も少なくとも数週間～数か月は育児休暇を取るべきだ」がプラス、「女性は子どもができれば、家庭を優先するのが望ましい」がマイナスであることから、従前の男性は仕事、女性は家庭といった考えには賛同していないものと考えられる。図表1のとおり、比較的年齢層が高い女性に多く、現在ほど女性の就労体制が整っていない時代に苦勞してきた人も多く含まれると考えられる。近年になって、女性の就労継続をサポートする体制ができて、当時の待遇等の不利益は解消されないままであることも、現在の不利益の1つとなり得ると考えられる。

「不利益も得も」も、人並みの生活や裕福な暮らしをするための収入を得たいと期待しているほか、家族との時間を多少犠牲にせざるを得なくても、仕事で成功したいと、収入を得ることや仕事で

成功することへの期待は大きい。しかし、同時に、女性では家庭を優先するのが望ましいが高いほか、男性でも家庭や日常生活との両立のしやすさを重視したり男性も育児休暇を取るべきだと考えており、夫が働き、妻は子育てを中心とするといった従来の役割分担の考えがありつつも、「得だけ」や「不利益だけ」「いずれもなし」と比べると、男女それぞれの子育てへの意欲も高い。このように、仕事も子育ても意欲が高い中で、男性では「職場では、いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている」が低いこと、男女とも「職場で自分がいじめにあっている」や「同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだ」が高いことから、不利益も感じているようだ。その一方で、「仕事と育児や介護を両立するための制度があり、必要な人はおおむね利用できる」と回答しており、両立支援策を一定程度認めている点で、「不利益だけ」と異なる。

なお、「不利益だけ」と「不利益も得も」は、「職場で自分がいじめにあっている」と「休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだ」が高く、性別にともなういじめかどろは不明であるが、職場にハラスメントが横行していたり、休暇を取得した同僚の負担をカバーするために過負担となっている等の課題が考えられる。

続いて、男女とも若年齢で多かった「得だけ」とプラスの関係のある変数をみると、女性で末子が6歳以下と小さい子どもを育てていることがプラスとなっており、男女の26歳以上の子をもつ人ではマイナスになっている。近年、職場において女性の就労継続に向けて制度の拡充は、女性が出産を経ても働き続けることを念頭においたものであることを踏まえれば、小さな子どもを持つ女性が得したと感ずることがあるとすれば、こういった制度の拡充が就労継続を後押ししている可能性が考えられる。男性では、人並みの生活や裕福な暮らしをするための収入、女性では裕福な暮らしをするための収入を期待しており、収入面での期待は大きい。女性は「能力や成果に応じて評価されるべきだ」と考えており、自分自身の業績にある程度自信があるものと推測できる。ワークエンゲージメントがプラスになっているのは男女とも「得だけ」の人であり、得をしたと感ずるような機会を得ることでエンゲージメントが高まっている可能性もエンゲージメントが高いことで、恵まれていると感ずている可能性も考えられる。

図表1でいずれの区分でも大半を占めていた「いずれもなし」は、男女とも年齢が高いこと、配偶者あり（無職）でプラスとなっていた。収入や評価についての考え方、職場の実態、両立についての考え方については、マイナスである項目が多く、不利益や得を感じた人と比べていずれの質問に対しても、あてはまる人が少ない傾向があった。職場において経験を積む中で、1つ1つの出来事を不利益や得として捉えていない可能性が考えられる。

図表2 推計結果

		男性				女性			
		不利益だけ	不利益も得も	得だけ	いずれもなし	不利益だけ	不利益も得も	得だけ	いずれもなし
年齢		-0.0017*** (0.0005)	-0.0011** (0.0005)	-0.0012*** (0.0004)	0.0040*** (0.0007)	0.0005 (0.0007)	-0.0008 (0.0006)	-0.0012** (0.0005)	0.0015* (0.0009)
配偶関係	独身	(参照)				(参照)			
	配偶者あり(有職)	0.0049 (0.0138)	0.0073 (0.0124)	0.0178 (0.0119)	-0.0300 (0.0190)	0.0038 (0.0171)	-0.0020 (0.0175)	-0.0021 (0.0136)	0.0003 (0.0232)
	配偶者あり(無職)	-0.0386* (0.0199)	-0.0450** (0.0189)	-0.0102 (0.0168)	0.0939*** (0.0290)	-0.0940 (0.0578)	-0.0212 (0.0777)	-0.0726*** (0.0196)	0.1877* (0.0984)
	離死別	-0.0335* (0.0189)	0.0643** (0.0267)	0.0184 (0.0214)	-0.0492 (0.0339)	0.0381 (0.0277)	-0.0317 (0.0229)	0.0093 (0.0193)	-0.0157 (0.0337)
子ども	子どもなし	(参照)				(参照)			
	子あり(未子6歳以下)	-0.0076 (0.0192)	0.0123 (0.0196)	0.0009 (0.0176)	-0.0055 (0.0270)	-0.0020 (0.0289)	0.0065 (0.0319)	0.0757** (0.0325)	-0.0802* (0.0420)
	子あり(未子7歳以上15歳以下)	-0.0097 (0.0158)	0.0161 (0.0163)	-0.0101 (0.0137)	0.0037 (0.0226)	-0.0151 (0.0335)	0.0491 (0.0402)	0.0025 (0.0281)	-0.0365 (0.0482)
	子あり(未子16歳以上25歳以下)	-0.0068 (0.0183)	0.0213 (0.0189)	0.0032 (0.0171)	-0.0177 (0.0272)	-0.0282 (0.0372)	0.1113** (0.0440)	-0.0328 (0.0214)	-0.0503 (0.0505)
	子あり(未子26歳以上)	-0.0455 (0.0326)	0.0918* (0.0527)	-0.0483** (0.0224)	0.0021 (0.0606)	0.0414 (0.0761)	-0.0234 (0.0633)	-0.0765*** (0.0160)	0.0585 (0.0782)
ワークエンゲージメント(1~5点)	-0.0096 (0.0087)	0.0051 (0.0077)	0.0144** (0.0062)	-0.0099 (0.0114)	-0.0029 (0.0131)	-0.0102 (0.0122)	0.0140* (0.0101)	-0.0009 (0.0170)	
収入や評価についての考え方	下記いずれもあてはまらない	(参照)				(参照)			
	人並の生活	0.0615*** (0.0153)	0.0236* (0.0129)	0.0298** (0.0130)	-0.1149*** (0.0206)	0.0353 (0.0220)	0.0579*** (0.0191)	0.0105 (0.0166)	-0.1038*** (0.0287)
	裕福な暮らし	0.0430*** (0.0125)	0.0629*** (0.0113)	0.0232** (0.0109)	-0.1291*** (0.0175)	0.0509** (0.0198)	0.1033*** (0.0172)	0.0378** (0.0163)	-0.1920*** (0.0260)
	能力や成果に応じて評価されるべきだ(1~5点)	0.0025 (0.0081)	-0.0127** (0.0065)	-0.0018 (0.0064)	0.0120 (0.0103)	0.0214* (0.0113)	0.0040 (0.0105)	0.0178** (0.0090)	-0.0432*** (0.0143)
職場の実態	職場では、いろいろな立場の人が職場の一員として尊重されている(1~4点)	-0.0003 (0.0087)	-0.0129* (0.0075)	-0.0105 (0.0074)	0.0236** (0.0113)	-0.0279** (0.0138)	-0.0015 (0.0118)	0.0059 (0.0102)	0.0236 (0.0169)
	職場で自分がいじめにあっている(1~4点)	0.0161** (0.0066)	0.0365*** (0.0066)	0.0068 (0.0055)	-0.0593*** (0.0091)	0.0201** (0.0099)	0.0353*** (0.0099)	0.0023 (0.0076)	-0.0577*** (0.0124)
	休暇を取得する人がいれば、同じ職場の同僚がカバーするために負担が増しがちだ(1~5点)	0.0108* (0.0059)	0.0266*** (0.0057)	0.0006 (0.0045)	-0.0380*** (0.0083)	0.0259*** (0.0077)	0.0374*** (0.0079)	-0.0162** (0.0072)	-0.0471*** (0.0109)
	意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている(1~4点)	0.0013 (0.0091)	0.0038 (0.0080)	0.0059 (0.0083)	-0.0110 (0.0123)	-0.0285** (0.0132)	0.0181 (0.0125)	0.0128 (0.0116)	-0.0024 (0.0174)
	仕事と育児や介護を両立するための制度があり、必要な人はおむね利用できる(1~5点)	-0.0036 (0.0063)	0.0442*** (0.0059)	-0.0004 (0.0052)	-0.0403*** (0.0087)	-0.0020 (0.0082)	0.0193** (0.0083)	0.0025 (0.0071)	-0.0199* (0.0109)
両立についての考え方	家族との時間を多少犠牲にせざるをえなくても、仕事で成功したい(1~5点)	0.0107* (0.0063)	0.0290*** (0.0061)	0.0035 (0.0050)	-0.0432*** (0.0086)	0.0057 (0.0084)	0.0345*** (0.0084)	-0.0182*** (0.0067)	-0.0220** (0.0111)
	仕事をするなら、やりがいよりも家庭や日常生活との両立のしやすさを重視する(1~5点)	-0.0013 (0.0075)	0.0164** (0.0067)	-0.0124* (0.0065)	-0.0027 (0.0101)	-0.0061 (0.0105)	0.0154 (0.0098)	0.0117 (0.0092)	-0.0210 (0.0139)
	男性も少なくとも数週間~数か月は育児休暇を取るべきだ(1~5点)	0.0069 (0.0075)	0.0165** (0.0066)	0.0050 (0.0059)	-0.0284*** (0.0102)	0.0172* (0.0103)	0.0087 (0.0093)	-0.0038 (0.0097)	-0.0220 (0.0135)
	女性は子どもができれば、家庭を優先するのが望ましい(1~5点)	-0.0033 (0.0068)	0.0178*** (0.0060)	0.0011 (0.0056)	-0.0156* (0.0091)	-0.0295*** (0.0096)	0.0227*** (0.0082)	0.0018 (0.0075)	0.0050 (0.0117)
	女性は、専業主婦として家庭に専念するより、少しでも働いているべきだ(1~5点)	-0.0069 (0.0082)	0.0331*** (0.0076)	0.0087 (0.0067)	-0.0348*** (0.0112)	0.0060 (0.0107)	0.0073 (0.0097)	0.0037 (0.0094)	-0.0170 (0.0140)
N	3482	3482	3482	3482	2243	2243	2243	2243	
調整済み決定係数	0.026	0.189	0.013	0.198	0.046	0.137	0.036	0.162	

(注1) 上段は係数、下段()は頑健な標準誤差を示す。

(注2) * p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01

(注3) 職業、仕事の内容、本人年収、k6を調整

(出典) ニッセイ基礎研究所「被用者の働き方と健康に関する調査2024年」

3—おわりに

以上のとおり、本稿では、「働くうえで、性別を理由として不利益を被ったと感ずることがある」「働くうえで、性別を理由として得をしたと感ずることがある」という2つの質問の回答を分析した。

性・年齢群団別にみると、男女とも不利益を被ったり得を感じた経験は若年ほど高い傾向があった。男性は、若年ほど、不利益も得も感じていたことから、「不利益だけ」「不利益も得も」「得だけ」のいずれも若年ほど高かった。一方、女性は、得と感じた経験は若年ほど高かったが、不利益を被ったと感じた経験は年齢が高いほど高く、若年女性で「得だけ」が高く、高齢女性で「不利益だけ」が高い結果となった。近年、企業等では、女性が妊娠中および出産後の健康を確保することや、雇用における男女の均等な機会と待遇の確保を図ること、男女の子育てをしながらも就労できる環境の整備が進められており、若年ほど、特に女性で得をしたと感じていることは期待どおりと言えるだろう。

しかし、そういった環境変化の中、若年男性で不利益を被っていると感じる人も生じていた。職場環境は変化してきたが、それと同じスピードで意識は変化しておらず、若年男性にとっては働きやすい環境にはなっていない可能性がある。今回の結果では、世代間の差は、女性よりも男性で顕著である可能性がある。また、そういった両立支援を享受できなかった世代の女性も不利益を感じている割合が高かった。近年になって、女性の就労継続をサポートする体制ができて、当時の待遇等の不利益は解消されていない可能性があり、現在の不利益の1つとなり得ると考えられた。

収入や評価についての考え方、職場の実態、両立についての考え方の特徴をみると、今回の結果では、「不利益」や「得」を感じているのは、仕事で成功したいと考えており、収入を得ることに対しても比較的期待が高い人だった。そういった期待が高いからこそ不利益や得を感じている可能性が考えられる。なお、「不利益だけ」を感じている人では、男女とも職場にハラスメントが横行していたり、休暇中の人のカバーで過負担になっている等の特徴があり、職場環境や業務の負担に関しての改善の余地があるだろう。

一方、男女とも「得だけ」を感じている人ではワークエンゲージメントが高く、従業員にとって働きやすい環境であることがうかがえる。

なお、今回の調査では、「不利益を被ったと感じた経験」「得したと感じた経験」を尋ねているが、その内容までは尋ねていない。人によっては性別を理由に昇進が早まった／遅れたといったものもあれば、仕事を押しつけられた・チャンスが得られた／やらせてもらえなかった・チャンスがなかった、性別にかかわることを言われた等、内容は人によって異なる可能性があるため、解釈には注意が必要だろう。

現在、就労している人には、男女雇用機会均等法成立前から働く人もいるが、今回分析した34歳以下は、成立後に生まれた世代であり、考え方も年齢や育った環境、職場によってかなり差があると考えられ、職場環境の変化と同じスピードで意識は変化していない可能性がある。各就労者が、自分の仕事と家庭を両立しながら、周囲の考え方を尊重し、職場で安心して働けるよう、職場でも、両立支援のための環境整備だけでなく、従業員のキャリア形成を支援し、従業員の働く意欲を評価できるよう意識のすり合わせをしていく必要があるだろう。