

■ 家政学から考えるジェンダー平等のこれから

高知大学 森田 美佐

1. はじめに

ジェンダー平等という言葉は、かなり日常に溶け込んできたように思う。筆者がジェンダーについて学び始めた1990年代、研究と直接的に関係のない人に、大学院で何をやっているのかを聞かれた際、「ジェンダー（問題）です」と答えると「何時代の人ですか？」と言われた記憶がある（歴史上の人物と思われたようだった）。

2000年代の初めには、ジェンダーに対する反発があった。伊藤公雄は、当時の日本型バックラッシュを次の3つにまとめている。①「らしさ」の縛りからの自由を求める男女共同参画（ジェンダー・フリー）の動きは、あるべき「らしさ」を否定し日本の文化や男女関係を破壊するのではないか、②「専業主婦」否定の動きではないか、③家族の絆を破壊するのではないか¹⁾。

しかし、今やジェンダー平等は、持続可能な社会を目指した国連のSDGsの目標でもある。ジェンダーをビジネスに位置付ける視点はもう目新しいことではない。文部科学省は、教員用に男女共同参画の研修動画まで用意した²⁾。男性の育児休業の取得率も13%を超えた³⁾。

では、だからといって、ジェンダー平等の取り組みはこのままでいいのだろうか。筆者は仕事と家庭におけるジェンダー平等を、家政学でこれからどのように考え、進めていけばよいかを考えたい。

2. ジェンダー平等政策が変えたこと—雇用者の仕事と家庭生活から振り返る

(1) 機会の不平等

1985年の男女雇用機会均等法は、日本の雇用の男女差別を正す起爆剤となった。この法律は、日本が1979年の女子差別撤廃条約を批准することに向けた勤労婦人福祉

法の改正を受けたものである。経済界の反対等の結果、この法律には努力義務が多いなどの課題もあったが、その後の改正を経て今に至る。

ただし現在でも職場の男女差別は消えていない。例えば1980年代を中心に一部の大企業が導入したコース別雇用管理制度は、いまだにジェンダー平等を阻害する隠れ蓑としての問題をはらんでいる。女性と男性で任せられる仕事異なる等の課題もいまだに存在する。賃金格差を含めて、日本の職場における性差別の存在と、解消への政策提言がなされている^{4)~7)}。この格差が生じる根拠として、日本の性別役割分業を前提とした社会の在り方が指摘されている⁸⁾。

(2) 仕事と家庭の両立

1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）では、家族的責任は女性にも男性にもあるとし、「子供や近親者の面倒を見るために職業生活に支障をきたすような男女の労働者に対して、各種の保護や便宜を提供し、家族的責任と職業的責任とが両立できるようにすること」を条約の目的とする⁹⁾。日本では育児・介護休業法が、雇用労働者に子育てのための休業を認めた。

しかし企業が従業員に提供する働き方が、家庭生活に対して親和的かどうかは今も大きな課題である。ただし従業員の誰もが私生活と仕事の調和がとれた働き方ができれば、仕事の生産性を高めることにもなり、それは企業にもじゅうぶんメリットがあることも指摘されている¹⁰⁾。

(3) 女性の活躍

就労に意欲のある女性が、能力を十分に発揮できず、組織の中核へ参画できないこともジェンダー平等の課題として浮上した。これは、いわゆる「ガラスの壁」の問題である。2015年に制定された女性活躍推進法は、職業に就くことを希望する女性が、職業キャリアを構築できる環境の形成を目標とした。2022年4月からは、一般事業主行動計画の策定等の義務が、常時雇用する労働者数

Misa MORITA

高知大学教育学部 教授

〔著者紹介〕(略歴) 津田塾大学文学部卒、奈良女子大学大学院人間文化研究科博士後期課程修了(博士「生活環境学」)、労働科学研究所協力研究員、日本学術振興会特別研究員を経て2005年より高知大学教育学部勤務。

〔専門分野〕生活経営学、家族関係学、ジェンダー研究。

101人以上300人以下の事業主にまで広がっている。

このような背景のもと、現在、日本の女性の有業率は50%を超え、育児をしている人の有業率は60%を超えた¹¹⁾。管理職に占める女性の割合は、部長相当職は7.8%であり、課長相当職で10%を超えた（企業規模10人以上）¹²⁾。

3. ジェンダー平等を目指す日本社会と雇用者のライフ（生命・暮らし・生き方）の質

(1) 雇用者の「生命」

しかし現在、日本の雇用者のライフ（生命・暮らし・生き方）は、家政学の目指す生活の質向上と福祉（well-being）の側面から考えれば、女性も男性も関係なく、軽視できない課題がある。

例えば月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は男性の方が高く、特に30～50代の男性で、その割合は10%を超えている。また、自殺者数総数のうち、勤務問題を原因・動機の1つとするものの割合は、統計では平成19年から増加傾向にあり、令和元年では9.7%となっている¹³⁾。女性が男性と同等の権利や権限をもって働く機会を得たことは評価できても、かれらの労働条件が生命を脅かすものになっている可能性は大いにある。

(2) 雇用者の「暮らし」

雇用者の暮らしに注目すると、まず賃金と家族的責任の男女格差の課題がある。男性では年齢と共に賃金は上昇するが（ピーク値：55～59歳で413.6千円）女性では異なる（ピーク値：50～54歳で277.9千円）¹⁴⁾。これは女性の非正規雇用の多さとも関連しており、女性の経済的自立の障壁となっている。

賃金の男女格差は、女性が家族的責任を担う現状とも関係する。育児をしている雇用者の、1日当たりの家事・育児時間は、男性の正規職員・従業員で最も多いものが「1時間未満」（37.1%）であるが、女性の場合は「4～6時間未満」である（31.3%）¹⁵⁾。職場や家庭の板挟みにあっても体調を我慢する女性は少なくない¹⁶⁾。職場のハラスメントに我慢する女性もいる¹⁷⁾。

(3) 雇用者の「生き方」

雇用形態を見た場合、日本では非正規雇用は正規雇用と比べて労働条件に課題が多く、将来の職業キャリアだけでなく、経済面を含めた長期的な将来設計を描きにくいという課題がある。これらの課題を抱えているのは、かつては多くが女性であった。しかし近年では、結果として非正規雇用を選択する男性も増えており、非正規の働き方と将来展望は、決して女性だけの問題ではなくなっている。

そもそも男性正社員の働き方は、全ての女性が憧れるほどの「ディーセントワーク」（人間らしい働き方）だったのだろうか。社会が決めた「男らしさ」に悩む男性たちも少なくない¹⁸⁾¹⁹⁾。

4. 家政学から考える雇用者のジェンダー平等の課題

(1) 市場にとってのジェンダー平等戦略—家族的責任による格差と家族的責任の市場化

ジェンダー平等が進められている中で、日本ではなぜこのようなことが起こっているのだろうか。筆者は2点を指摘したい。第1に、市場がとったジェンダー平等の戦略とは、男女差別はしない（できない）代わりに、家族的責任を抱える人が結果として選択しがちな雇用形態（限定正社員、パート・アルバイト等）と転勤可能な雇用形態（正社員等）の労働条件に大きな格差をつけたことと、家事や家族のケアのいっそうの市場化を進めたことである。

例えば企業は、「総合職」を望む意欲と能力を兼ね備えた女性を、もう門前払いはしない。性別だけで人材を評価するなど、組織には損失の極みであるだけでなく社会的にも「具合が悪い」ということを、企業は学習した。

ただし多くの企業は、いわゆる「男並み」の働き方（残業も休日出勤も転勤もある働き方）を抜本的に変えなかった。企業は働き盛りの男性正社員を定時で家庭に返しはしなかった。よって「やる気のある」女性が妊娠、出産、子育て、家族の介護を担う場合、彼女たちは同時に「男並み」の仕事をこなすことが求められた。

しかし女性の多くは「スーパーウーマン」になどなれない。日々の有償・無償労働に疲れ果て、しかし家庭で家族の世話をする人がいなければ、そして家計のことも考えると、転勤可能な正社員ではない雇用形態を、表向きには「私の意思で」選ぶ人が現れる。そのような人の多くは女性であり、彼女たちは、企業にとっては低賃金で働き、業績次第でいつでも首を切れる、この上なく好都合の従業員となる。

一方、家計との兼ね合いからも仕事を続けなければならない女性や夫が家の仕事のあてにならない女性には、市場としては、ロボット掃除機やドラム式洗濯乾燥機、食器洗い乾燥機といった賢い高級家電が、家事・育児・介護サービスを提供すれば一石二鳥である。市場からみれば、夫婦や親族や近所の互惠関係の構築など、カネにもならず儲かりもしない。家事支援サービス業の推計市場規模は、現在（2017年）の698億円から2025年に最大で8,130億円になるという予測がある²⁰⁾。

(2) 国家にとってのジェンダー平等戦略—出産奨励と「男性稼ぎ主」型の保持

第2に、国家がとったジェンダー平等に向けた戦略とは、人口維持と労働力の確保、そして社会保障費の確保のためにも、女性の労働力の促進を求めつつも、出産の奨励と、「男性稼ぎ主」型の社会を維持することであったと言えよう。三浦まりは、近年の「女性の活躍」推進のもと、女性の就労を多角的に支援する施策が展開される一方で、少子化対策の文脈のなかで、子どもを産み育てるという役割が強調される傾向も強まっていることを指摘する。そして三浦は、働きつつ子どもを産み育てる母親に対する政策的支援と同時に、母親役割を強調することで、性別役割分担には大きな変化をもたらさない形で女性労働の活用を図るという政府の意図を「女性の客体化」という言葉と共に懸念する²¹⁾。大沢真理は、2000年代から「男性稼ぎ主」型（「会社人間」と「内助の妻」カップルを優遇する政策）から「両立支援」型（誰もが仕事・家庭・地域活動を両立できる、性やライフスタイルに中立的な政策）への構築の重要性を提唱していたが²²⁾、日本は、いまだにこのような社会システムに向けての転換ができていない。

働く女性の出産や、育児との両立支援制度などに政策の焦点が当たる中、コロナ禍は女性の雇用や生活に大きな影を落としている。女性の就業者数・雇用者数は2020年春に大きく減少し（特に非正規雇用の減少）、幼稚園や保育園そして学校の一斉休業では母親の家事や育児に負荷がかかった。また、そこには「正社員の夫と専業主婦」の制度や慣行の枠組みに当てはまらない、ひとり親や単身の非正規雇用労働者等の生活にも大きな打撃があったという²³⁾。

また、イクメン（育児をする父親）を推進する施策が進んでいるが、数日の育児休業でも精一杯な男性が多いことは、家庭でも職場でも社会においても、男性に対する仕事や稼得責任への規範がまだ根強いことの裏返しでもある。内閣府の無意識の偏見に関する調査では、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」に関して、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた割合は、女性47.1%、男性50.3%である²⁴⁾。

(3) これらを受け入れることがジェンダー平等なのか

国家と市場のジェンダー平等の戦略の深刻な課題として、筆者は家政学に身を置く者として3点を挙げたい。

第1に、企業があからさまな男女差別ができない代わりに、家族的責任を「個人的なこと」と見なし、それを理由とした雇用形態間の格差を正当化させたことである。市場は、女性が限定正社員やパート・アルバイト等を選択することは、まったくもって「女の勝手」であり、そ

のような雇用形態は、ケアレスマン（家族的責任をもたない人）のそれとの労働条件に格差があっても当然とする論理を生み出した。

第2に、家事や家族のケアを、コスパ（コストパフォーマンス）やタイパ（タイムパフォーマンス）で捉えようとしたことである。「料理をする時間などもない。惣菜を買え。宅配に頼め。ケアも外部化すれば良い。そうすれば女性はもっと活躍できる。」ということである。もちろん筆者も弁当を買ったりベビーシッターさんにお世話になったりして生きてきた。しかし私たちが求めてきたジェンダー平等とは、女も男も対等に扱われたいなら料理や掃除や子どもの世話といった、市場が言う「一銭にもならないこと」から早々と手を引き労働市場に参入し、そのカネで家の仕事を他者（多くは女性）に安い費用で託すことだったのか。このようなことはジェンダー平等先進国でも議論されている²⁵⁾。

そして第3に、働く女性の出産奨励と「男性稼ぎ主」型の社会への固執が、多様なライフスタイルを目指す人々に将来の焦りや惑いをもたらしていることである。日本の女性の働き方は「M字型就労」から変化した。しかし大森真紀が1980年代から指摘するように、この問題は女性のみの問題ではなく男性の働き方と家庭責任へのかかわりの弱さを表裏一体のものとして考えなければならない²⁶⁾。それにもかかわらず、日本ではまだ、性役割の固定観念は完全に払拭されていない。シングルの人「結婚したくない理由」を尋ねると、女性は「仕事・家事・育児・介護を背負うことになるから」（20～39才で38.6%）、「名字・姓が変わるのが嫌・面倒だから」（20～39才で25.6%）、男性は「結婚生活を送る経済力がない・仕事が不安定だから」（20～39才で36%）となっている²⁷⁾。

5. 家政学でこれからのジェンダー平等の課題を解く

(1) 「誤解」を解く

このような状況を目の前にした時、これからのジェンダー平等に向けて家政学ができることは、家政学で家族的責任の「誤解」を解くことである。それは家事や家族のケアは、社会化すれば全てが解決するわけではなく、有償労働に劣るものでもないこと、そして家族的責任の存在自体を、はっきりと社会に示すことである。

伊藤純は、家事労働の社会化によって新たな家事が生まれると述べ、生活の社会化は家事労働の質的な変化をもたらすことを指摘する²⁸⁾。家電が増えても女性の家事負担は激減しない²⁹⁾。お掃除ロボットを使えばそのメンテナンスがある。ドラム式洗濯乾燥機を回せば、フィルターに詰まった糸くずやホコリを掻き出さねばならない。通販でお取り寄せすれば、包装紙や段ボール箱を畳んで

紐で縛って決まった時間に地域の資源ごみ回収に出さねばならない。子どもを保育園に預ければ、体調管理に明日の行事やお便りのチェック、お昼寝布団の干し洗い等、やることは多岐にわたる。だからこそ、長時間労働が変わらないまま、働く女性だけが家事や家族のケアで動けば、彼女たちは睡眠時間、食事の時間、そして自分の自由時間を削ることにもなってしまう。

また家事や家族のケアは、仕事（有償労働）よりも「下」ではない。仕事と家族的責任は対等に尊重される必要がある。例えば、女性が仕事を辞めて3年間、家庭で子どもを育てた後に職場に復帰する時、市場はその3年間を「ブランク」という。しかし家政学では「家事をしながら子どもを育てたこと」は、「ブランク」とは決して言わない。また、子どもの発熱で病院に駆け込み、薬局で薬をもらい、自宅で看護する一日は、売り上げを伸ばすためにプレゼン資料をつくる一日よりもくだらないことなのか。家政学は、無償労働への従事が、有償労働より価値がないという市場の「言いががかり」を、決して鵜呑みにしてはならない。

倉元綾子は、コロナ禍において、マスクの手作りが世界中の人々の手によって行われた状況も含めて、家政学の歴史を再確認する中で、裁縫には単なるものづくり以上の意義があることを指摘する。そして倉元は、その再確認の中で、家政学者がミシンを使って働く女性の労働条件の改善も、顧客に対する品質の保証も求めて闘った背景や、家政学者が女性の時間に価値があることを教えたことを明確にする。さらに倉元は、家政学は女性の労働の権利の保護に向けても役割を果たし、沢山の「ホーム・エコノミスト」を輩出し、何万もの仕事を生み出し、その職業は尊敬もされていたことも示す³⁰。

つまり、竹信三恵子も指摘するように、家事労働を「見えないもの」として扱わせないこと³¹が、家族的責任の意味と役割を、社会において可視化させることが必要なのである。またそれは、家事や家族のケアを家庭内で行う人たちやそれらを職業として担う人たち（現状では多くが女性）の労働条件を守ることや、かれら自身が家事や家族のケアをする時間の保障にもつながるであろう。

(2) 「呪い」を解く

次に家政学ができることは、性差別の偏見や性別役割分業の規範という「呪い」を科学的に解くことである。

上述した内閣府の調査結果からは、特に職場や家庭や地域において、「女・妻・母は〇〇すべき、××できるはず」「男・夫・父は□□すべき、▽▽できるはず」という周囲の言葉を信じたり、それで苦しい思いをしたり、言われて落ち込んだりする人たちが見える。そのような言葉を直接言われなくても、周りの空気を読み取り、戸

惑ったり悲しんだりする人もいる。

しかし家政学ならば、この「呪い」を、しかもそれをエビデンスをもって解くことが可能である。例えば「女の入れたお茶はおいしい」（だからお茶は「女」が淹れる）という人が今もいるが、家政学から言えば、お茶のおいしさは、淹れる人の生物的性差で決まるようなものではないことは、科学的根拠をもった研究結果が示してくれる。また、家族や保育の領域で言えば、三歳児神話に根拠がないことは既知の事実である。

それでも、今もジェンダーの迷信に悩みながら働き、暮らしている人は存在し、稼得責任を果たせないことにプレッシャーを感じる男性もいる。しかし家政学は、我々の実生活に今もある数々のジェンダーに関する壁を、根拠をもって打ち破る力をもっている。

(3) 実践で解く—自由の幅を拡げ、生活の豊かさの「気づき」につなげる

そして、家政学ができることは、上記のような誤解や呪いを実践で解決することによって、我々の（特に男性の）生活の新しい豊かさの「気づき」につなげることである。

例えば、男性が家事や家族のケアについての意味を考え直すことができ、男らしさの呪いを解くことができたとしても、日々の暮らしにおいて、家庭でご飯も味噌汁も作れず、ゴミの分別の仕方も分らなくてはどのようなでもない。コロナ禍でテレワークを経験した夫は、通勤時間を有意義に使うことができ、通勤が少なくなりストレスが減ったと「ポジティブ」な受け止め方をしているが、かれらの妻（専業主婦）は、家事が増えたこと、家族といる時間が長いこと（へのストレス）、そして自分の時間が減ることへの不満を訴える³²。

家事や家族のケアを実際にやってみることは、男性に、仕事だけでは得られない幸せの「気づき」をもたらしている。育児休業をとって子育てを主体的に行う男性は、料理の腕が上がったこと、子どもとよりよい関係をつくれたこと、そして妻に感謝されたことに嬉しさを感じていた³³。

また、男性が実生活を生きる知識やスキルを手にすることは、彼らにとって、カネでは買えない人生の楽しみや喜びの発見にもつながっている。筆者は先日、世界経済フォーラムによるジェンダー平等のランキングが世界1位のアイスランドで撮られた「主婦の学校」という映画を観たが³⁴、筆者は、ジェンダー平等トップのこの国には、家事や家族のケアを見下げる発想はないと感じた。その映画では、この学校に入った男性は（入学した理由や自身の考えについて）「自分の面倒は自分でみかけたからだ」「分らないままやっていたら生活がつまらなくな

る」と答えている。衣食住を基盤とした生活の学び（そこには大変なことも楽しさもある）を経験した男性は、帰宅しても家でやることがない（というより思いつかない）、退職したら（会社外に）居場所がないような、妻の外出に「いつ帰るんだ」「俺のメシはどうなるんだ」などと言うような男性には、ならないだろう。

6. 家政学は今どきの若者には「古い」のか？

筆者は以前、ある男子高校生から「大学で家庭科なんかする必要はあるんですか」と言われた。聞くと、料理は今やテレビやYou Tubeを観れば作り方はわかるし、買うことだってできるからだという。「女子が家政学なんて古いですよ」と言った女子高校生もいた。彼女は、いまどき他学部の方が就職に有利だと言った。

もちろん家政学は、料理や裁縫などを含む家事や子育ての知識やスキルを学ぶことを手放すつもりはない。しかし現代の家政学は学習者に、「見えない家事」も含む家事や家族のケアの全てを、「手づくり」と「無償の愛」で家族に提供することを決して強要しない。伊藤セツは、我々にとって大切なことは、「手づくりの生活をとりかえし」、手づくりで生活を埋め尽くすという、家庭管理の内堀り領域に問題を移しかえることではなく、類型化された商品生産の過程をさまざまな個性をもつ家庭管理主体の主体的な生活要求、生活設計といかに結びつけていくか、社会的な類型化された商品生産の中に消費の主体性、家庭管理者のもつ主体性をいかにして反映させ、組み込んでいくかという、家庭管理の外堀り領域の問題にこそある、と述べている³⁵⁾。

これを踏まえると、現代の家政学の役割は、家庭生活を営む知識とスキルの獲得だけではなく、そこで培われた経験・思考・価値判断力等を通して、自身と多様な他者の人格や暮らしを認め合うために、地域社会や経済に絶えず問うたり提案したりしながら、家庭内外の環境を創造する人と社会を育てることではないかと思えてくる。

重田園恵はエコノミーとエコロジーの思想史（討議）の中で「エコノミーが暮らしの問題から離脱していったのは、経済学が男性中心の学問として形成されてきたこととは無関係ではないでしょう。」と述べ、（経済学の中には）「毎日ご飯をつくっていたら、こんなふうには考えられないよね」という議論が少なからずあるとし、経済学に暮らしを含むリアリティが必要であることと、経済学がなぜ家庭科から切り離されてしまったのかという点も含め、フェミニズム的な視点からの検討の余地を指摘する³⁶⁾。

そして長嶋俊介は、生活経営学において、市場経済先導的な価値観をもった現代を「文明」と呼ぶことを疑問視し、「本来の人間生活のあり方」を見直すべきだと指

摘する³⁷⁾。これに応えるべく、家政学を学ぶ人は、経済と生活の諸課題を、ジェンダーの視点をもって、働く生活者（当事者）として解決する主体になることが求められる。

7. まとめにかえて

今回、家政学からジェンダー平等の今後を考えることを試みたが、それは決して、家政学がこれまでしてこなかったことへの指摘ではなかった。家政学には、他の学問領域との業績やエッセンスを共有しつつ、国家や市場と対話していくことが、しかしそこにおいても人間の生活の質向上と人類の福祉を担保する姿勢を貫くことが、いっそう期待されている。

上村協子は、不確実性が高まるリスク社会での家政学の最大の社会貢献は、生活の質の向上と持続可能な社会の実現であるとし、家政学のミッション（使命）を、持続可能な生活の継承・創造として、「ひと」と「ひと」をつなぐこと、「ひと」と「モノ」をつなぐこと、そして「時代の文化」をつなぐことの3点を挙げている。確かに我々の目の前には、今日の仕事のこと、家族のこと、地域のこと、生き死になど、ありとあらゆる問題が立ちただかる。しかし上村は、自分の能力の限界にチャレンジしながら「生きる」こと、そのエンパワメントが「生きる」を支える道筋となるとし、文献内にその道筋を示す一筆の絵を解説しながら、次世代にいのちをつなぐことが家政学のできることだと述べる³⁸⁾。

家政学は、これまでも、国家や市場が謳うジェンダー平等を、「生活者」（生活者の定義は様々あるが、ここでは筆者は天野正子の定義³⁹⁾による）の論理とエビデンスをもって対抗してきた。そして家政学は、よりよい生活に向け、家庭生活を営む知識やスキルを土台としつつ、市場や国家がどう言おうが、目の前にある実生活の中で起こる「わたし」と「わたしの大切な人」の様々な困難に対して、互いを思いやり、相手に寄り添い、助け合いながら生き抜く人たちを絶えずサポートしてきた。家政学は、家庭外の領域と対話を重ねることを通して、市場の価値だけでは測れない、人が生きていくうえで大切な視点を提案するリーダーを育ててきたし、もちろん今後も育てていく。こうして身近な人と、目の前にある痛みや苦しみも分かち合いながら、ともによりよい生を目指して社会を牽引してきた家政学の、どこがどう古臭い学問なのか。

性別を超えて、すべての人と家族の人間発達と自由を目指すジェンダー平等の風を起こす初めの一歩は、いつでも家政学を学ぶ「わたし」と「わたしんち」から始められる。「女は得だ」「男が損だ」などといがみ合って傷つけあって今さら何が生まれるのか。「どうせ女だろ」

「男のくせに」などと言ひ争えるほど人生は長くない。江原由美子が指摘するように、これからは現状を変えること、つまり、何をどのような方向で変えて行けばよいのかを、より具体的に論じられる空間を確立することである⁴⁰⁾。ジェンダーが女だけのものではなくってきた今、みんなでこれからどうするか、である。

だからこそ、誰かが何かしてくれるのを待つかの如く「ジェンダー平等な社会になったらいいなあ」と言うのもうやめよう。そして一度しかない人生の、あなたの生活（今日の生命、今日の暮らし、そしてその積み重ねとしての生き方をどうしたいのか）にもっとこだわろう。政府や会社があなただけをどう褒めちぎろうが、身を粉にして「スーパー・ケアレス・パーソン」になることなど絶対にやめよう。筆者は、これらが自身が学び続ける家政学において、これからのジェンダー平等に必要なことではないかと考えている。

文 献

- 1) 伊藤公雄. 「男女共同参画」が問いかけるもの 現代日本社会とジェンダー・ポリティクス. インパクト出版会, 2009.
- 2) 文部科学省. “男女共同参画の推進に向けた教員研修モデルプログラムの開発”. 2022. https://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/kyoudou/detail/1416258_00002.htm (閲覧 2022.10.10).
- 3) 厚生労働省. “令和3年度雇用均等基本調査”. 2022. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r03.html> (閲覧 2022.10.10).
- 4) 川口章. 日本のジェンダーを考える. 有斐閣, 2013.
- 5) 大概奈巳. 職務格差 女性の活躍推進を阻む要因はなにか. 勁草書房, 2015.
- 6) 山口一男. 働き方の男女不平等 理論と実証分析. 日本経済新聞出版, 2017.
- 7) 大沢真知子 (日本女子大学現代女性キャリア研究所編). なぜ女性管理職は少ないのか 女性の昇進を妨げる要因を考える. 青弓社, 2019.
- 8) 山田昌弘. 女性活躍後進国ニッポン. 岩波書店, 2015.
- 9) ILO 駐日事務所ホームページ. https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_239023/lang-ja/index.htm (閲覧 2022.10.10).
- 10) 武石恵美子. “ワーク・ライフ・バランス実現の課題と研究の視座”. 国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える 働き方改革の実現と政策課題. 武石恵美子編. ミネルヴァ書房, 2012, 1-31.
- 11) 総務省. “平成29年就業構造基本調査”. 2018. <https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index.html> (閲覧 2022.10.10).
- 12) 前掲 3).
- 13) 厚生労働省. “令和2年版過労死等防止対策白書”. 2020. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/20/index.html> (閲覧 2022.10.10).
- 14) 厚生労働省. “令和3年賃金構造基本統計調査”. 2022. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/index.html> (閲覧 2022.10.10).
- 15) 前掲 11)
- 16) HUFFPOST. “責任感の強い女性が「新たな我慢層」に. 理由を言わない休みが重宝される理由” 2022.03.08. https://www.huffingtonpost.jp/entry/tsumura-omc-6_jp_621dd7fbc4b0afc668c55e14 (閲覧 2022.10.10).
- 17) 日本経済新聞社 (Woman Smart). “6割超が我慢「仕事に影響」働く女性セクハラ調査”. <https://style.nikkei.com/article/DGXMZO29923370X20C18A4TY5000> (閲覧 2022.10.10).
- 18) 伊藤公雄・山中浩司編. とまどう男たち 生き方編. 大阪大学出版会, 2016.
- 19) 多賀太. ジェンダーで読み解く男性の働き方・暮らし方 ワーク・ライフ・バランスと持続可能な社会の発展のために. 時事通信社, 2022.
- 20) 野村総合研究所. “平成29年度商取引適正化・製品安全に係る事業(家事支援サービス業を取り巻く諸課題に係る調査研究)調査報告書”. 2018. https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/H29FY/000261.pdf (閲覧 2022.10.10).
- 21) 三浦まり. 新自由主義的母性 「女性の活躍」政策の矛盾. ジェンダー研究. 2015, No. 18, 53-68.
- 22) 大沢真理. 男女共同参画社会をつくる. NHKブックス. 日本放送出版協会. 2002.
- 23) (矢野正枝) 男女共同参画局. “コロナ下の女性への影響と課題について—「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」報告書より”. 2021. https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20210629/houkoku/03_hokoku.html (閲覧 2022.10.10).
- 24) 内閣府. “令和3年度性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究”. 2021. https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/seibetsu_r03/02.pdf (閲覧 2022.10.10).
- 25) Stalsberg, L., 枇谷玲子訳. 私はいま自由なの? 男女平等世界一の国ノルウェーが直面した現実. 柏書房, 2021.
- 26) 大森真紀. 現代日本の女性労働 M字型就労を考える. 日本評論社, 1990.
- 27) 内閣府. “令和3年度 人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査報告書”. 2022. https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/hyakunen_r03/00.pdf (閲覧 2022.10.10).
- 28) 伊藤純. “家事労働の社会化の進行と持続可能性のある生活”. 持続可能な社会をつくる生活経営学. 日本家政学会生活経営学部会編. 朝倉書店, 2020, 132-135.
- 29) Cowan, R. S., 高橋雄造訳. お母さんは忙しくなるばかり 家事労働とテクノロジーの社会史. 法政大学出

- 版局, 2010
- 30) 倉元綾子. “新型コロナ・パンデミックと家政学”. 現代思想. 2022, Vol. 50, No. 2, 21-29.
- 31) 竹信三恵子. 家事労働ハラスメント 生きづらさの根にあるもの. 岩波書店, 2013.
- 32) 内閣府. “男女共同参画白書令和3年版”. 2021. https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/index.html (閲覧 2022.10.10).
- 33) 厚生労働省ホームページ (育児休業を取るイクメンの星 座談会 (イクメンプロジェクト)). <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/> (閲覧 2022.10.10).
- 34) 映画「主婦の学校」ホームページ. <https://kinologue.com/housewives/> (閲覧 2022.10.10).
- 35) 伊藤セツ, “生活設計の主体性と新しい生活様式の創造”. 家庭管理論 (新版). 宮崎礼子・伊藤セツ編. 有斐閣, 1989, 233-240.
- 36) 重田園江, 桑田学, “エコノミーとエコロジーの思想史 経済学が不可視化したものを掘り起こす”. 現代思想. 2022, Vol. 50, No. 2, 155-173.
- 37) 長嶋俊介. 「ライフ」経営経済手法とその課題—新持続可能文明に向けての生活経営の拡充と復活. 生活経営学研究. 2021, No. 56, 28-37.
- 38) 上村協子, “現代社会の生活者と家政学—サステイナブル (持続可能) な社会の創造—”. やさしい家政学原論. 日本家政学会家政学原論部会編. 建帛社, 2018, 121-130.
- 39) 天野正子. 「生活者」とはだれか 自律的市民像の系譜. 中公新書. 中央公論社. 1996.
- 40) 江原由美子, “これからのジェンダー平等 第6回 社会構造問題としてのジェンダー平等”. 書齋の窓, 2022, No. 683, 49-53.