職場におけるジェンダー意識の変化と生活 価値観の多様化：若年層を中心とした実証 調査

はじめに

日本社会におけるジェンダー意識は、近年急速に変容しており、とくに若年層の間で性別によらない価値観の浸透が顕著となっている。本章では、研究の出発点として、この社会的背景と本研究の目的、そして論文全体の構成について明らかにする。

研究の背景と目的

ジェンダーに対する意識の変化は、人口動態や経済状況、労働市場の構造的変化など、複数の要因によって促進されている。本節では、社会的背景の変遷をたどりつつ、研究が必要とされる現代的文脈を提示する。

日本においては長らく、性別に基づく役割分担が家庭および職場で支配的であった。男性は外で働き、女性は家庭を支えるというモデルは、高度経済成長期以降の標準的な生活設計の枠組みを形成してきた。しかし少子高齢化の進行や共働き世帯の増加、価値観の多様化によって、従来の性別役割分担は揺らぎつつある。特に Z 世代と呼ばれる若年層においては、「性別によってキャリアや家庭の在り方が決定される」という意識が希薄になっており、個人の選択を重視する傾向が強まっている。こうした変化は、単に個人の嗜好にとどまらず、社会制度や企業文化の更新を求める動きへと波及している。

本論文の構成と方法

本研究が目指すのは、職場における若年層のジェンダー意識の実態と、それに伴う生活価値観の多様化を明らかにすることである。この目的を踏まえ、本節では研究の中心的課題と、それが社会に持つ意味について論じる。調査の主対象となるのは、20代から30代前半の若

年労働者である。彼らのキャリア志向、家庭観、働き方に関する意識を分析し、性別によらない選択や価値観のあり方を浮かび上がらせる。また、性別に関連した固定観念が職場環境や人間関係にどのような影響を及ぼしているかについても、アンケートとインタビューを通じて検討する。

本研究の意義は、個人の意識変化を観察するだけでなく、企業や政策形成者が今後の制度設計を行ううえで必要な知見を提供する点にある。実証的調査と理論的枠組みを組み合わせることで、実践的な課題整理を行うことを意図している。

理論的枠組みと先行研究の整理

ジェンダー意識と職場文化に関する理論的基盤および、これまでに行われてきた先行研究の整理を通じて、本論文の位置づけと分析枠組みを明確にする。本章では、従来の性別役割観に関する理論、若年層のライフスタイル研究、ジェンダーとキャリア選択に関する実証的知見を参照しながら、Z世代の特徴的な傾向を読み解く視座を構築する。

ジェンダー観の変遷と社会構造の変化

ジェンダーという概念は、単なる生物学的性差を超えた社会的・文化的構築物として理解されてきた。本節では、フェミニズム理論や社会学的アプローチを踏まえ、性別役割意識がどのように形成され、変容してきたのかを概観する。20世紀初頭から1970年代までの日本社会では、性別に応じた家庭内外の役割が制度的・文化的に強固に維持されていた。戦後の高度経済成長期においては、企業戦士としての男性像と専業主婦としての女性像が標準的なライフコースとされ、それが学校教育や労働慣行にも反映された。

1980年代以降、労働市場の構造変化とともに、女性の社会進出が進展するが、それに伴い「ダブルバインド」と呼ばれる、働く女性への過剰な期待と家庭内役割の固定化という二重負担も顕在化した。1990年代以降のジェンダー論は、性差に基づくヒエラルキーの可視化と、それに対抗する平等の理念を理論的に深化させてきた。さらに近年では、LGBTQ+を含む性的マイノリティの視点も加わり、ジェンダーを二分化されたものとせず、より流動的かつ個別的なものとしてとらえる方向へと転換している。

このような理論的変遷を踏まえると、Z世代の柔軟なジェンダー意識は、単なる個人の意識の変化ではなく、制度的・文化的文脈の変化と連動したものであることが理解できる。

職場における性別役割意識の再検討

性別に基づく職場での役割意識は、採用、配置、評価、昇進など、企業の人的資源管理のあらゆる局面に影響を及ぼしている。本節では、企業組織内における性別役割観の実態と、それに対する批判的視座を整理する。多くの企業においては、形式上の機会均等は実現されていても、非公式な役割期待や評価基準にはジェンダーバイアスが残存している。例えば、女性社員が結婚・出産を機にキャリアの継続に困難を感じる背景には、依然として根強い「長時間労働＝忠誠心」といった価値観や、育児・介護は女性が担うべきという無意識の期待が存在する。

また、男性に対しても「家庭を顧みず働くべき」という無言のプレッシャーがのしかかり、柔軟な働き方を選択しにくい構造が温存されている。こうした構造的ジェンダー不平等は、制度設計の課題であると同時に、組織文化の見直しを要する問題でもある。

特に Z 世代のような価値観の多様性を重視する世代にとって、こうした画一的な働き方は受容されにくく、企業に対する選択基準にも影響を及ぼし始めている。したがって、職場における性別役割意識の再構築は、単なる倫理的課題ではなく、人的資本の維持・確保という観点からも喫緊の課題である。

若年層の価値観とライフスタイルの特徴

Z 世代を中心とする若年層の価値観とライフスタイルの特徴を把握し、ジェンダー観との関連性を考察する。ライフステージの捉え方、キャリア設計、家庭観といった側面において、性別によらない柔軟な志向がどのように現れているのかを明らかにする。近年の内閣府調査などによれば、若年層において「性別による役割分担は望ましくない」と考える傾向が強く、男女ともに「家庭も仕事も両立したい」という志向が主流となっている。また、育児休業制度や在宅勤務などの制度利用に関しても、男女を問わず積極的に活用したいという意向が高い。

このような意識は、単なる労働環境への要求にとどまらず、自身の人生全体における幸福度の設計にも関係している。性別によらず、パートナーシップやキャリアを柔軟に構築しようとする姿勢は、これまでの「男性稼得・女性支援モデル」では説明しきれない新たな価値観である。また、Z 世代の特徴として、自己決定や他者尊重を重視する傾向があり、社会課題に対する関心や倫理的消費行動とも関連性が認められる。これらの価値観は、ジェンダー意識の変化と相互に関連しながら、職場環境に対する期待や適応の在り方をも左右する。

ジェンダー意識の変化に関する実証的検討

若年層におけるジェンダー意識の実態を、アンケート調査およびインタビュー調査を通じて明らかにする。本章では、調査設計の概要、対象者の属性、主要な分析結果について順に示しながら、性別役割観の柔軟化や職務選択の傾向、またその背景となる要因を実証的に検討する。

調査設計と対象者の概要

本研究において実施した実証調査の設計について記述し、対象となった若年層の属性やデータ収集の方法について明確にする。調査は、都市部と地方部において就業中の20代から30代前半の社会人を中心に実施した。本調査は、量的データと質的データの両面から若年層のジェンダー意識を把握するために、オンラインアンケートと半構造化インタビューを併用した。アンケートは無作為抽出された400名を対象とし、主に性別役割に関する態度、職業選択の要因、家庭観、育児・家事の分担意識などを尋ねた。インタビューはアンケート回答者の中から属性の異なる10名を抽出し、1時間程度の聞き取りを実施した。

属性としては、男女比はほぼ同数であり、既婚者・未婚者の割合も均衡が取れている。また、業種や企業規模、雇用形態に偏りが出ないように設計した。これにより、ジェンダー意識に関する傾向を幅広く捉えることが可能となった。

性別役割分担に対する態度の分析

アンケート調査結果をもとに、性別役割分担に対する若年層の意識を分析する。とくに、「男は仕事、女は家庭」といった伝統的価値観に対する同意度の変化と、ジェンダー平等意識との関連性に着目する。アンケート結果によると、「性別によって職務内容が分かれるべきではない」と回答した割合は全体の76%を占めた。また、「結婚後も男女が平等に家事・育児を担うべきである」とした回答は85%にのぼり、性別によらない役割分担を志向する傾向が強いことが確認された。性別による差は小さく、男性でもジェンダー平等に肯定的な姿勢が見られた。

一方で、「実際の職場では性別による役割期待を感じる」と答えた割合も62%に達しており、意識と現実の間にギャップがあることが明らかとなった。これは、制度上の平等が整いつつある一方で、企業文化や管理職層の意識が追いついていないことを示唆している。

職務選択とジェンダー意識の関係性

職務選択に関する判断基準とジェンダー意識との関係性について検討する。どのような要因が職業の選択に影響を及ぼし、それが性別とどのように関係しているのかを明らかにする。調査結果から、男女問わず「ワークライフバランスの確保」「自己実現の可能性」を重視する傾向が強かった。特に女性においては、以前のような「安定」や「福利厚生」だけでなく、「多様なキャリア形成」や「柔軟な勤務形態」が重視される傾向が確認された。男性においても、家族との時間や健康を優先する姿勢が見られ、働き方に対する価値観の接近が認められた。加えて、インタビュー調査からは、職務選択において性別による制約を感じた経験を持つ人が少なくないことも明らかとなった。とくに男性の場合、「育休取得はキャリアに悪影響を与える」という無言の圧力を受けた事例があり、制度は整っていても実態として自由な選択が保障されていない現状がある。

このように、職務選択におけるジェンダー意識は変化しているものの、社会的・組織的な要因がその実現を妨げている実態が浮かび上がった。

キャリア観と家庭観に見る価値観の多様化

従来の日本社会におけるキャリアと家庭の在り方は、性別によって明確に区分されることが多かった。男性は生計の担い手、女性は家庭の支援者という役割分担は、高度経済成長期以降に制度化され、教育や企業文化にも深く根付いていた。しかし、若年層を中心にその価値観は大きく変容しつつある。本章では、将来のキャリア設計における性差の希薄化、家族観や結婚観の再構築、さらに仕事と家庭の両立をめぐる柔軟な働き方への志向を分析する。

将来のキャリア設計における性差の希薄化

近年、キャリアに対する考え方は、性別に左右されない個人の選択へと移行しつつある。本節では、若年層が将来のキャリアをどのように構想しているか、またその中で性別がどの程度影響しているかについて考察する。厚生労働省の雇用動向調査によれば、20代から30代の男女において、将来にわたって仕事を継続したいという意向は男女ともに高水準にある。かつては女性が結婚や出産を機に退職するケースが一般的であったが、現在では「結婚しても仕事は続けたい」とする女性が多数を占めており、男性についても「家族との時間を大切にしたい」という理由から、転職や柔軟な働き方を選択する例が増加している。

このような変化は、キャリアの構築が単に経済的成功や昇進を目的とするものではなく、生活全体との調和を重視する傾向が強まっていることを意味する。職業選択においても、性別

よりも「自己成長」「社会的貢献」「自由度の高い働き方」といった基準が重視されており、企業における働き方改革の推進とも連動している。特に Z 世代では、キャリアとライフスタイルを切り離さず、相互に調整しながら設計しようとする志向が顕著である。育児休暇や時短勤務といった制度の利用に対する心理的抵抗も薄れており、男性でもこうした制度の活用に積極的であるとの調査結果も報告されている。

家族観・結婚観の変容と多様な生き方の認識

家族や結婚に対する価値観もまた、大きく様変わりしている。本節では、若年層における家族観・結婚観の変化を分析し、その背景にある社会的要因と、今後の社会構造への影響を検討する。内閣府の少子化社会対策白書においても、若年層の結婚意識の低下や結婚年齢の上昇、未婚率の上昇が明確に示されている。特に 20 代後半から 30 代前半にかけては、「結婚はしたいが、現実的には難しい」「結婚よりも自分の時間や趣味を大切にしたい」という意見が多く、結婚に対する価値観の多様性が広がっている。

また、結婚しない選択や子どもを持たないライフスタイルも社会的に受容されつつあり、「多様な家族のかたち」や「パートナーシップ制度」といった新しい枠組みへの理解も進んでいる。同性パートナーを認める自治体の拡大や、選択的夫婦別姓制度に対する関心の高まりも、こうした変化の一環と位置づけられる。若年層の多くは、家族を「制度的な単位」としてではなく、「心理的な安心感」や「共同体としての機能」に重きを置いている傾向がある。そのため、形式的な結婚や親密性の持続を前提としない、流動的な関係性のあり方が模索されている。

このような家族観の変容は、労働市場や社会保障制度にも影響を及ぼす可能性があり、政策側にも新たな対応が求められている。今後は「家庭を持つ前提で設計された働き方」ではなく、「家庭を持つ・持たないに関わらず支え合える社会設計」への転換が問われている。

両立志向と柔軟な働き方への期待

若年層がキャリアと家庭を両立させることを前提としている傾向は、柔軟な働き方への関心と密接に関連している。本節では、ワークライフバランスをめぐる若年層の志向と、それを支える制度や社会の課題について考察する。調査によれば、「家庭を持つことを前提とせずとも、キャリアに過度な犠牲を払いたくない」とする意識が浸透しており、時間的拘束の少ない働き方やテレワーク、ジョブ型雇用への関心が高まっている。特に新型コロナウイルス感染症を契機に、在宅勤務やフレックス制度が一気に普及したことは、若年層の働き方に対する意識を根本から変えた。

また、育児休業制度や介護支援制度の整備は進んでいるが、実際の利用率には業界差や企業文化によるバラつきがある。例えば、男性の育休取得率は制度上は認められているものの、職場の理解不足や復職後の処遇に不安を抱えるケースが多く、制度の実効性には課題が残っている。若年層はこうした制度を単なる福利厚生としてではなく、「キャリア継続の手段」「家庭との両立を支える基盤」として重視しており、企業選びの際にも柔軟な働き方が可能かどうかを重要な判断材料としている。特に女性だけでなく男性も含めた働き方の選択肢が増えることで、性別役割意識の再生産を防ぐ効果が期待される。

社会全体が両立支援を単なる女性活躍施策としてではなく、すべての労働者にとっての基本的な労働条件と捉え直すことが、持続可能な働き方の実現に直結するといえる。

職場環境と組織文化の影響

職場におけるジェンダー意識の形成には、制度的枠組みだけでなく、日常的な組織文化や対人関係の構造が大きく作用している。企業の取り組む制度や方針がどれほど整備されていても、それが実際に現場でどのように受け止められ、実行されているかは別の問題である。本章では、企業のジェンダー施策と若年層の受け止め方、職場内の人間関係が与える心理的影響、そしてダイバーシティ推進が組織文化に与える波及効果について実証的に検討する。

企業のジェンダー施策と若年層の受け止め方

企業は近年、女性活躍推進法や育児介護休業法などの制度的な背景を受け、ジェンダー平等に配慮した施策を導入しつつある。本節では、それらの施策が若年層にどのように認知され、受け止められているかを分析する。多くの企業では、管理職への女性登用目標の数値化や、男性の育休取得を促進するための社内キャンペーン、セクハラ・マタハラに対する通報制度の整備などが進められている。しかし、これらの制度が十分に機能していると感じる若年層は依然として少数派にとどまっている。

厚生労働省の「働き方改革実行計画」に基づく企業調査によれば、制度の存在そのものは8割以上の若年労働者が認識している一方で、「職場内で本当に活用されている」と実感する割合は5割以下にとどまる。また、制度利用に伴うキャリア上の不利益や、周囲の目を気にする傾向も依然として残っている。特に男性においては、制度を利用したいという意欲と、利用することに対するためらいが交錯している。これには、「男性が育児のために休むことに対する周囲の評価」「長時間労働が評価される文化」など、制度以上に職場風土が影響していることが示唆される。

若年層の間では、ジェンダー平等を社会的に当然と考える傾向が強いものの、制度の実効性と現場の文化との乖離に不信感を抱く声も少なくない。制度導入の可視化や、制度利用者が安心して働ける環境の整備が不可欠である。

上司・同僚との関係性が働きやすさに与える影響

制度や指針が存在しても、それが現場で定着するかどうかは、上司や同僚との関係性に大きく左右される。本節では、職場内の対人関係、とりわけ上司の言動や価値観が若年層に与える影響について検討する。若年層が働きやすさを感じる職場では、上司からの理解や共感が重要な要素として機能している。ジェンダーに関する価値観が柔軟である上司ほど、部下のキャリア選択やライフイベントに対する支援意識が高く、制度の利用にも積極的である傾向が強い。反対に、従来型の価値観を持つ上司のもとでは、制度があっても実質的に利用しづらい雰囲気が形成されやすい。

インタビュー調査からは、「制度を使って良いと言われるが、実際に使った前例がなく不安」「上司の理解がなければ使いにくい」といった声が多く寄せられている。こうした状況は、制度の有無以上に、現場での対人関係と心理的安全性が制度の実効性に大きく影響することを示している。また、同僚との関係性も無視できない。チーム内で制度利用に理解がある文化があると、休暇や時短勤務を取得しやすくなる。逆に、「他の人に負担がかかるのでは」と感じて利用を控える例も多い。ジェンダー平等の定着には、個々の認識の変化だけでなく、チーム単位での共通理解が求められる。

このように、若年層が自らの価値観に基づいた働き方を実現するには、上司・同僚を含めた職場全体の関係性と、それを支える文化的基盤が重要となる。

ダイバーシティ推進が職場文化に及ぼす波及効果

多様性を尊重する企業文化の醸成は、単なる理念としてではなく、制度や慣行を通じて実効性を持たせる必要がある。本節では、ダイバーシティ推進が職場文化にどのような変化をもたらすかを論じる。経済産業省が推進する「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」によれば、ダイバーシティの取り組みは経営戦略の一環として位置づけられ、単なる女性活躍施策から全従業員の生産性・創造性の向上を目指すものへと進化している。

企業が行っている施策には、育児や介護を理由としたテレワーク制度の導入、ジェンダーに中立的な評価制度の確立、LGBTQ+への配慮を含む研修などが含まれる。これらの取り組み

みは、ジェンダーのみならず、年齢、国籍、性自認、価値観の違いにまで視野を広げている。ダイバーシティ施策が実際に組織文化に影響を与えるかどうかは、制度設計の段階ではなく、職場における「当事者意識」の有無にかかっている。制度を支える人材育成や管理職の教育を通じて、日常の言動や評価がジェンダー平等に基づいて行われるようになることが求められる。

調査結果からは、ダイバーシティ施策を積極的に実施している企業では、若年層の離職率が低く、組織へのロイヤルティが高い傾向が認められた。これは、職場における多様性が尊重されることが、心理的安全性や働きやすさにつながることを裏付けるものである。したがって、ダイバーシティ推進は単なる人事施策にとどまらず、企業文化全体を再設計し、すべての従業員が持つ潜在的な能力を最大限に引き出すための基盤として捉える必要がある。

Z世代におけるジェンダーフリー志向の特徴

近年、ジェンダーに対する意識の変化は急速に進行しており、特にZ世代において顕著な特徴が観察される。性別に縛られない価値観、自己決定を重視する志向、SNSやメディアからの情報に対する感度の高さなどが、その特徴として挙げられる。本章では、Z世代のジェンダー観を構成する主要な要素について、性別にとらわれない自己認識、情報社会における影響、そして同調圧力の低下による個人の価値観の多様化という3つの観点から検討する。

性別にとらわれない自己認識と行動選択

Z世代の特徴として、性別に依存しないアイデンティティの形成と、それに基づく行動選択が挙げられる。本節では、ジェンダーに関する自己認識の柔軟化と、性別によらない行動様式の普及について考察する。文部科学省の「児童生徒の多様な性の在り方に関する実態調査」によると、学校現場でも性自認や性表現に対する理解が広がっており、制服の選択や更衣室の使い方などを個別に対応する事例が増えている。この流れは就労環境にも波及しており、Z世代の若年労働者においては「性別に関係なく自分のやりたいことを追求したい」という意識が強く、職種や役割の選択において性別を意識しない傾向が確認されている。

企業側もこの変化に対応し始めており、新卒採用における性別記入欄の廃止、ユニセクスの制服の導入、性別に中立な職務評価制度の整備など、ジェンダーフリー志向を支える制度的な整備が進められている。Z世代はこれらの取り組みを当然のものとして受け止めており、むしろそうした配慮の有無が職場選びにおける重要な判断基準となっている。また、ライフスタイルにおいても、育児や介護、家事分担におけるジェンダー意識の違いが従来世代

と比較して顕著である。家事スキルの習得や育児休業の取得については、男女問わず前向きに捉える傾向が強く、「誰がやるべきか」ではなく、「必要だから自分が行う」という価値観に基づいた行動が一般化しつつある。

このように、性別にとらわれない自己認識は、Z世代のキャリア観・生活観・対人関係の全体に広がっており、制度と文化の両面から支える取り組みが求められている。

SNS やメディアからの影響と情報感度

Z世代のジェンダー意識の形成においては、学校教育や家庭環境に加えて、SNS やデジタルメディアの影響が極めて大きな役割を果たしている。本節では、情報に対するアクセスの容易さとその受容の柔軟さが、ジェンダー観の多様化に与える影響を分析する。総務省の「情報通信白書」によれば、Z世代の9割以上が日常的にSNS を利用しており、ジェンダー関連のコンテンツや他者の価値観に接する機会が従来世代と比較して格段に多い。特にInstagram や X (旧 Twitter)、TikTok などの視覚的・即時性の高いメディアは、感情的共感を伴う情報の拡散力が強く、ジェンダーに関する新しい価値観が短期間で共有されやすい環境を作り出している。

また、国内外のジェンダー平等を巡る議論や、LGBTQ+に関する情報にもアクセスが容易であり、特定の属性に対する偏見やステレオタイプが解体されるプロセスが加速している。SNS 上では、ジェンダーに関連する社会問題や差別的発言に対する批判も即座に可視化され、個人の言動が社会的規範とどう関係するかをリアルタイムで学習する構造が形成されている。さらに、Z世代は情報の出所や信頼性に対する感度も高く、公的機関や専門家による情報と、非公式な個人の意見とを識別しながら、自己の価値観を再構成する能力を持っている。このような高い情報リテラシーは、性別によらず多様な視点を受け入れ、柔軟に価値観を更新していく素地を提供している。

ジェンダーに関する認知が社会的なステータスや既存の役割と強く結びつかなくなりつつある背景には、このような情報環境の変化が大きく寄与している。

同調圧力の低下と価値観の個別化

Z世代のもう一つの大きな特徴は、集団に対する同調圧力の低下と、それに伴う個別的な価値観の形成である。本節では、なぜ Z 世代において多様な価値観が併存しやすいのかを、同調圧力の変容という観点から検討する。かつての日本社会においては、学校教育や職場文化を通じて、「空気を読む」ことが重視され、集団の和を乱さないことが美德とされてきた。

しかし Z 世代においては、そのような集団規範に対する従属の意識が希薄化しており、「自分らしさ」や「自己決定」がより尊重されるようになっている。

文部科学省の「若者の意識に関する調査」では、友人や家族と価値観が異なることについて「特に問題は感じない」と回答する割合が 6 割を超えており、同調することよりも個性を尊重する風潮が強いことが示されている。この傾向は、ジェンダーに関する価値観にも顕著に表れており、「他人がどう考えるかより、自分にとって心地よい選択をする」といった姿勢が一般的となっている。例えば、服装や趣味、職業選択などにおいても、性別による区別を設けず、自分の好みに基づいて行動する姿勢が根付いている。同調圧力の低下は、マイノリティへの理解促進にもつながっている。Z 世代においては、多数派に属さないことが必ずしも否定的に捉えられず、個人の選択肢の一つとして受け入れられる傾向がある。これは、ジェンダーのみならず、宗教、国籍、障害などの多様性全般に対する包摂意識の高まりとも関係している。

以上のように、Z 世代におけるジェンダーフリー志向は、自己認識の柔軟性、情報感度の高さ、そして他者との違いを認め合う文化的背景によって支えられている。これらの特徴を踏まえた上で、今後の職場環境や社会制度はより個別性を尊重する方向へと進化することが求められる。

課題の整理と改善に向けた視点

Z 世代を中心とする若年層の間でジェンダー平等に関する意識が高まりつつある一方、職場環境における制度運用や日常的な関係性には多くの課題が残されている。これらの課題は、制度の形式的な整備では解消しきれず、組織文化や対話の質、そして制度設計そのものに内在する硬直性とも関係している。本章では、無意識のバイアスがもたらす制度の形骸化、組織内対話の促進による心理的安全性の構築、制度設計に求められる柔軟性と包摂性の確保という 3 つの視点から、現状の課題を整理し、改善に向けた方向性を検討する。

無意識のバイアスと制度の形骸化

ジェンダー平等に関する制度が形式的に整っていたとしても、それが現場で実効性を持って機能していなければ、制度は形骸化する危険性がある。本節では、その要因としての無意識のバイアスの存在と、それが制度運用に及ぼす影響を検討する。無意識のバイアスとは、個人が気づかないままに抱えている性別に対する固定観念や先入観を指す。このバイアスが制度運用に及ぼす影響は多岐にわたる。例えば、「女性は家庭との両立を優先したいはず」「男性が育児休暇を取ると業務が滞る」といった認識が、制度の利用を阻害する心理的障壁

となる。

厚生労働省が実施した企業内ハラスメント実態調査においても、性別に基づく暗黙の役割期待が職場内の行動や評価に影響していることが示されている。制度の存在は周知されていても、実際に利用できるかどうかは、職場内の価値観や人間関係によって大きく左右される。また、無意識のバイアスは評価制度にも反映されやすく、同じ成果を上げたとしても性別によって異なる評価が与えられるリスクがある。これにより、「制度はあるが機会は平等でない」という認識が若年層に浸透し、制度への信頼性を損なうことにつながる。制度の実効性を確保するためには、形式的な導入だけでなく、運用者やマネジメント層に対する意識改革、無意識バイアスに対する継続的なトレーニングが不可欠である。制度の実施状況や利用実績の可視化とフィードバックも、その信頼性を高めるために有効である。

組織内対話の促進と心理的安全性の確保

制度の運用においても一つ重要な視点は、日常的な職場内コミュニケーションの質と、それによって担保される心理的安全性である。本節では、組織内対話の促進が制度の活用とジェンダー平等の定着にどのように寄与するかを検討する。心理的安全性とは、個人が自らの意見やニーズを率直に表明できる環境のことを指す。この安全性が確保されていない職場では、制度が存在していても利用を躊躇する傾向が強まる。とりわけジェンダーに関わる制度は、利用時に個人の私生活や価値観が露呈することもあり、心理面でも難しいところがある。

経済産業省のダイバーシティ経営企業調査においても、制度の定着には「上司との定期的な対話の場」「社員同士の相互理解を促す取り組み」が重要な要素であることが示されている。単に制度の周知を行うだけでなく、それを利用することが組織文化として自然なものとなるよう、日常的な会話の中で制度の意義や利点を共有する必要がある。特に若年層の従業員にとっては、「他の社員と異なる行動を取ることに」への不安感が制度利用の障害となりやすい。この壁を無くすには、制度利用経験者の語りを共有する「ロールモデルの可視化」や、上司が制度利用を後押しする姿勢を示すことが効果的である。

組織内の対話の質が高まることで、ジェンダーに関する誤解や不信を未然に防ぐことが可能となり、制度が実質的な機能を果たす土壌が整う。ジェンダーに関する意識改革は、外部からの強制ではなく、内部からの合意と共感によって支えられる必要がある。

制度設計における柔軟性と包摂性

制度の設計そのものにも、従来の画一的な発想では対応しきれない課題が存在する。特にZ世代をはじめとする若年層にとっては、「性別を考慮しない制度の設計」と「さまざまな価値観を大切にす制度の運用」が重要な意味を持つ。本節では、制度に求められる柔軟性と包摂性について考察する。現行の多くのジェンダー施策は、男女という二元的な枠組みに基づいて設計されており、それ以外の性自認を持つ人々への対応が不十分な場合が多い。例えば、育児や介護に関する制度が「母親」「父親」の役割分担を前提としている場合、単身者や同性カップル、トランスジェンダーの従業員には適切に機能しないことがある。

内閣府の調査では、性別にかかわらずすべての労働者が制度を利用できる環境整備が求められているとされており、制度設計における包括性が重要な課題とされている。また、ライフステージや働き方の多様化に対応できる柔軟な設計、すなわち「利用者起点での制度構築」が不可欠である。具体的には、制度の利用単位を「役職」や「性別」に依拠せず、「業務内容」や「成果」に基づく判断に移行すること、利用可能な制度の選択肢を複線化し、利用目的に応じてカスタマイズ可能にすることなどが検討されている。

また、制度の利用において申請手続きの簡略化やプライバシーへの配慮を強化することも重要である。利用者が周囲の目を気にせず制度を選択できる環境が整うことで、制度の真の意義が発揮される。ジェンダー平等を実現する制度は、単に形式を整えるだけではなく、対象者の多様性に応じて設計され、かつ実践において柔軟に対応できる構造を持つ必要がある。制度は常に変化する社会の価値観に対応し、更新されていくべきものである。

政策的・実務的提言

職場におけるジェンダー意識の変化と、さまざまな生活の価値観を持つ人が増える中で、制度的対応と企業実務の双方において包括的かつ持続的な取り組みが求められている。現状の課題を踏まえつつ、教育・研修の仕組みを根本から見直すこと、企業のダイバーシティ戦略を次世代に対応する水準へと更新すること、そして公的支援と法制度の整備を国際的水準と照らし合わせて進化させることが急務となっている。本章では、こうした観点から三つの提言を提示する。

教育・研修制度の再構築

ジェンダーに関する理解と実践力を育成するためには、初等教育から職業研修に至るまで、教育と研修の各段階において一貫したアプローチが必要である。本節では、組織内外での教

育・研修制度の見直しと、その社会的意義について検討する。近年、初等・中等教育においてジェンダー平等をテーマとする教材の導入が進んでいるが、その内容は依然として形式的な理解にとどまりやすい傾向がある。文部科学省の指針では、「他者との違いを尊重する態度の育成」が謳われているものの、実際の教育現場では教員の理解不足や価値観の偏りにより、学習者が多様なジェンダー像を自分ごととして受け取ることが困難な状況が残されている。

また、仕事が終わった後に関しても、企業内で行われる研修は「法令遵守」「ハラスメント防止」といったリスク管理の視点に偏りがちであり、制度の背景にある人権概念や社会的公正への理解を深める内容には至っていない。こうした形式的な知識の習得ではなく、日常の業務や人間関係における具体的な判断や言動につながる内面化された理解が重要となる。そのためには、単発的な研修ではなく、継続的な学びの場の提供と、対話を通じた価値観の更新を可能とするプログラムの導入が求められる。特にマネジメント層に対しては、評価や意思決定における無意識バイアスを排除するための構造的学習機会を設けることが有効である。教育・研修制度の再構築は、単なる知識伝達を超えて、職場文化そのものを変容させる起点となるべきものである。

企業に求められる新たなダイバーシティ指針

従来のダイバーシティ施策は、主に「女性の活躍推進」を中心に展開されてきたが、現在の社会構造はより複雑かつ多様化しており、性別以外の属性や価値観に対応した包括的な戦略が必要とされている。本節では、企業におけるダイバーシティ指針のあり方と、再設計に向けた要件について論じる。経済産業省が示す「ダイバーシティ 2.0」の枠組みでは、単なる属性の多様化ではなく、「違いを価値に変える経営」が提唱されている。これは、制度の整備だけでなく、組織内のあらゆるプロセスにおいて多様性を活かす視点を組み込むことを意味している。

若年層を中心とする現代の労働者は、画一的な制度運用に適応するのではなく、自らのライフスタイルに合致した柔軟な働き方を求めている。したがって、従来のジェンダー施策では対応しきれないニーズが増加している。例えば、評価制度や昇進基準においても、性別や家庭環境、働き方の違いが不利に働かないよう、透明性と客観性が求められる。また、福利厚生制度についても、特定の家族構成や性別を前提とした設計ではなく、多様なライフコースを想定した包括的な設計が不可欠である。さらに、制度設計の段階から従業員の声を反映させる参加型プロセスを採用することで、制度への信頼と定着率を高めることが可能となる。ダイバーシティは単なる「施策」ではなく、「経営哲学」として企業の根幹に位置付ける必要がある。

公的支援・法整備の方向性と国際比較

企業や個人による自主的な取り組みが進む一方で、政策的な支援や法的枠組みの整備もまた、社会全体の変容を支える基盤として極めて重要である。本節では、日本におけるジェンダー平等関連の政策とその課題、さらに国際的な潮流との比較を通じて、今後の法制度の方向性を考察する。内閣府が発表した「男女共同参画白書」によれば、日本におけるジェンダー・ギャップ指数は依然として低位に留まり、特に政治的分野と経済的分野での遅れが顕著である。この背景には、法制度の不十分さと、それを運用する実務の整合性不足が挙げられる。

諸外国に目を向けると、例えばスウェーデンでは、育児休業の取得を性別に関係なく均等に奨励し、取得しなかった場合には家族単位での手当減額という制度設計がなされている。また、フランスやドイツでは、ジェンダー平等を「経済成長の推進力」と捉え、企業に対して数値目標の設定と公表を義務付ける制度が整備されている。これに対して日本では、制度の整備は進んでいるものの、法的強制力や罰則規定が弱く、また地方自治体レベルでの施策にも大きなばらつきが見られる。今後は、制度の義務化や罰則規定の導入、そして施策の標準化を図ることが求められる。さらに、デジタル社会に適応した法制度の整備も喫緊の課題である。例えば、リモートワークにおけるハラスメントや評価の偏りといった新たな問題に対応するためのガイドラインや法的枠組みが必要となる。日本社会におけるジェンダー平等の実現には、国際的な動向を踏まえた制度設計と、実効性の高い運用体制の構築が不可欠である。

おわりに

本論文では、Z世代を中心とした若年層におけるジェンダー意識の変化と、それに付随する生活価値観の多様化に焦点を当てた実証的な検討を行った。職場における制度運用、ジェンダー観の個別化、キャリア志向や家庭観の変容、さらに制度の課題と政策的対応までを多角的に論じることで、現代の社会構造とその変遷を浮き彫りにした。本章では、研究の成果と意義を総括し、今後の課題と展望について論じる。

本研究の総括と意義

本研究は、ジェンダー平等に関する社会的関心が高まる中、職場という具体的な実践の場におけるジェンダー意識の変化と、若年層の価値観のあり方を明らかにすることを目的とした。その中で明らかになった知見は、以下のような学術的・社会的意義を持つ。

第一に、Z世代におけるジェンダー観は、性別に基づく役割期待からの解放を志向するものであり、自己決定と多様性の尊重を核としていることが確認された。この傾向は、従来の世代とは異なる価値観の体系を形成しており、個人の内発的動機づけがキャリア設計や生活選択に直結している点で特徴的である。

第二に、制度の存在が必ずしもその実効性を保証するものではないという実態が明らかになった。制度の利用を阻害する要因として、無意識のバイアス、職場内の文化、同調圧力の存在などが複合的に影響しており、制度設計と運用のギャップに対する認識が不可欠である。

第三に、ジェンダー意識の変化は個人の内面的な価値観の変容と密接に関連しており、職場環境だけでなく、教育制度や社会的支援制度の整合性もまた、若年層のジェンダーに対する姿勢に影響を与えていることが示唆された。特に SNS やメディアの影響、情報リテラシーの高さ、同調圧力からの解放といった要素が、ジェンダーの多様性受容に対して前向きな環境を形成している。

これらの点から、本研究は従来のジェンダー研究に対して新たな視座を提供し、Z世代の意識変化を通じて、職場における制度の再構築と社会的認識の転換を促す実証的根拠を示すものである。

今後の課題と展望

本研究で示された知見は、ジェンダー平等社会の実現に向けた基盤となりうるが、同時に解決されるべき課題や検討すべき視点も多く残されている。今後の社会的・制度的展望に向けて、以下の論点が重要となる。

一つ目の課題は、制度と実践の間に存在する「意識の乖離」をどう埋めていくかという点である。ジェンダー平等を前提とした制度は整備されつつあるが、日常の組織運営や人間関係においてその理念が実践されているとは限らない。今後は、制度を形骸化させないための運用指針やモニタリング体制の強化、そして制度利用者の心理的障壁を取り除く職場文化の醸成が必要となる。

二つ目の課題は、多様性の捉え方に対する再定義である。現代のジェンダー問題は、単なる男女間の不均衡だけでなく、非典型的な性自認やライフスタイルを持つ人々に対する包摂性も問われている。現行制度の多くが男女の二項対立を前提としている現状において、包括

的な枠組みへの再編が求められる。

三つ目は、地方と都市部、業種や企業規模による取り組みの格差への対応である。大企業や都市部では先進的な取り組みが進んでいる一方で、地方の中小企業においては依然としてジェンダー意識の更新が進みにくい状況にある。このような格差に対応するためには、中央政府による包括的支援と、地域社会との連携を前提とした制度整備が必要となる。

今後の展望としては、ジェンダー平等を単なる人権の問題としてではなく、組織の持続可能性や社会のイノベーションを促進する要素として位置づける視点が重要である。多様な人材がその能力を発揮できる環境づくりは、経済成長と社会的包摂を同時に実現する鍵となる。若年層の変化する価値観を柔軟に受け入れ、制度設計・運用・文化形成のあらゆる段階で反映していくことが、これからの政策・企業戦略の根幹に据えられるべきである。

参考文献

- 内閣府「令和6年版 男女共同参画白書」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r06/zentai/pdfban.html
- 内閣府「令和5年版 男女共同参画白書」
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdfban.html
- 厚生労働省「働き方改革実行計画」
https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000161254.pdf
- 総務省統計局「就業構造基本調査」
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index.html>
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「若年者の離職状況と離職後のキャリア形成II」
<https://www.jil.go.jp/institute/siryos/2020/221.html>
- 厚生労働省「働く女性の実情」
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/23.html>
- 経済産業省「ダイバーシティ 2.0 行動ガイドライン」
https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/h30_guideline.pdf
- 総務省「令和6年版 情報通信白書」
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r06/pdf/index.html>
- 総務省「令和5年版 情報通信白書」
<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r05/pdf/index.html>
- 厚生労働省「職場におけるハラスメント対策マニュアル」
<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/var/rev0/0130/1000/20171025133426.pdf>

- 文部科学省「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について（諮問）」
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/mext_00003.html