台湾における女性の社会進出とジェンダーバランス

―女性の労働意識とジェンダーに関する分析を通して―

Social Progress of Women and Gender Balance in Taiwan

― through the analysis regarding women's work-life balance and gender ―

片　山　　侑

Yu KATAYAMA

序章（動機・目的・方法）
第１章　台湾における女性の社会進出の歴史
（1）女性の身体の解放と労働市場への組み込み
（2）台湾の社会変化と女性運動の活発化による女性躍進
（3）制度改革から見る国民の意識改革
（4）台湾人女性の活躍の影に潜む問題点
第２章　台湾における働く女性を取り巻く環境
（1）台湾人女性の社会進出を支える制度
（2）台湾の働く女性を取り巻く社会文化的背景
第３章　台湾のジェンダーと女性の労働意識
（1）台湾におけるジェンダー
（2）台湾人女性の労働意識
結語

序章

筆者はこれまで日本における女性の社会進出に着目し、その変遷を歴史的・社会的・文化的な視点から研究してきた。その際、最も注目したのが男女に関する価値観の形成や変化に関わるメディアの影響力である。社会全体の動きとしては、女性活躍を推進する取り組みが少しずつなされ、歴史的・社会制度的には改善が見られるように見える。また、近年では女性の社会進出に関する声がさらに高まり、職場における女性へのセクハラやパワハラ問題も以前よりは取り沙汰されるようになってきた。しかし、巷に溢れるメディアや女性向けの媒体では、殊更「女性らしさ」「可愛げ」「女子力[1]」と言った言葉が強調され、ま

[1] 化粧情報誌『VoCE』中の1998年から始まった連載エッセイ「美人画報」で安野モヨコが初めて使用して以来、雑誌などのメディアによって広がり、2009年に新語流行語大賞にノミネートされるほど流行した。この言葉が使われ始めた当初は、女性に期待される「外見の美しさ」を表していたが、時代によって様々な解釈が加えられ、捉えられ方も変化していった。例えば、「料理や掃除などの家事が得意であること・気配り上手であること・共感力が高いこと・控えめで大人しいこと」といった解釈がされ、内面の女性性も指すようになってきた。日本以外の国では「女子力」に相当する言葉は見受けられないが、文字だけを見れば、2002年に Oxford English Dictionary Online で扱われるようになった英語の“girl

るで女性が社会進出し、職場で活躍するためにはそれらが必要とされているかのように女性にそのイメージを擦り込むような表現が氾濫していることに違和感を覚える。政治や社会全体の動きとしては男女平等や女性活躍社会を謳う一方、メディアを通して水面下では女性は男性を立て、出しゃばるべきでないという、これまで問題視されてきた価値観を刷り込んでいるように思えてならない。問題視すべきなのは、これが男性からの一方的な押し付けではなく、メディアによる刷り込みによって女性の中に、職場においては出しゃばらず男性を立てつつ仕事をする方が良い、むしろ「女」を武器に他方が、昇進につながるという価値観が再生産されていることである（片山 2019：38）。すなわち、かつての家庭内にはびこっていた伝統的男女ステレオタイプが、今度は場所を変え、目的を変え、職場内で再生産されており、男女平等社会を後退させる可能性がある。

筆者は2019年２月～2020年３月までの約１年間、中国語の習得とフィールドワークを目的とし、台湾の淡江大学での語学留学を行なった。その際、多くの台湾人と話す機会があったが、台湾人が持つ男性・女性へのイメージやそれぞれに求める役割は日本人のそれと異なることが多く、驚かされることが多かった。例えば、中国語には「女子力」に該当する言葉がなく、それはそのような価値観が台湾社会にはないことを物語っている。さらには台湾の人々の日常の何気ない行動においても男女の役割が日本とは異なっており、価値観の違いを痛感させられた。例えば、台湾人男女含む複数名でお酒を飲んだ際、私が年上の男性にお酒を注いだり食べ物を取り分けたりとすると、「女性はそのようなことをしなくていい」と台湾人男性に言われ、さらには台湾人男性が食べ物を取り分けてくれたことにも衝撃を受けた。女性だからという考えでお酌をしたわけではないが、筆者自身、女性がお酌をしたり食べ物を取り分けたりするのが良いとされる社会で育ち、その価値観を再構築してきたメディアの影響を受けたがゆえに、そうした価値観が刷り込まれていたのかもしれない。ここに挙げたことは一例に過ぎないが、私は台湾と日本における男女のステレオタイプの違いとその価値観を形成してきた歴史・社会制度・文化に非常に興味を持った。

台湾は女性の社会進出先進国と言われ、台湾における男女平等は世界で９番目、アジアではトップと言われている（2020年時点）[2]。台湾総統が女性であることやクォータ制の導入により女性議員比率が４割を超えるなど、台湾国民の意思決定の場においても女性の活躍が目立つ。女性の社会進出を後押しするものとして、台湾の歴史・政治・社会制度・文化など様々な要素があるが、本論文では、台湾における女性の社会進出を後押しするものとして台湾の文化、特に「台湾社会における男女ステレオタイプ」と「台湾女性が働くことに対してどのような意識を持っているか」の２点に絞り、台湾人の意識を明らかにすることを目的としている。

そのための作業として、まず第１章では、台湾女性の社会進出の歴史をたどる。第２章では、現代の台湾人女性を取り巻く環境について、制度・文化の２つの側面に注目し、台湾における制度・文化が台湾女性の社会進出をどのように後押ししてきたのかを明らかにする。第３章では、筆者自身が台湾で行なった「男女ステレオタイプ」「台湾女性の働くことに対する意識」のアンケート調査をもとに、現代の台湾におけるジェンダーバランスと女性の労働意識について分析・考察する。結語として、台湾人の持つジェンダーのステレオタイプや台湾人女性の労働意識が、台湾の女性の社会進出とどのように関わっており、どのような影響を与えているかを明らかにし、今後その意識がどのように作り出されてきたのか、台湾人とメディア文化との関係性を探る手がかりとしたい。

---

power”が近いと言える。しかし、その意味は「野心、自己主張、個人主義など、少女や若い女性による自立的態度」とされており、日本の「女子力」の意味とは真逆である。また中国語にも「女子力」に該当する言葉はない。

[2] 行政院性別平等処（日本の内閣府男女共同参画局に相当する）が、国連開発計画 UNDP が発表する男女格差を示す指数ジェンダー不平等指数（GII）の算出基準を台湾に当てはめ算出したもの。（行政院性別平等会 HP 参照）

第１章　台湾における女性の社会進出の歴史[3]

この章では、台湾における日本統治期（1985-1945年）から現代までの女性の社会進出の歴史を大きく捉えることとする。主に、女性が労働市場に駆り出されるようになった背景と女性解放運動による女性の社会進出の歩みを見ていく。また日本統治期から第二次世界大戦を経て、台湾における女性の労働のあり方がどのように変遷してきたのかにも触れておきたい。

（1）女性の身体の解放と労働市場への組み込み

今でこそ台湾は女性の社会進出先進国と言われ、台湾における男女平等は世界でも９位を誇るが、かつてはその身体や行動の自由さえもままならなかった。日本統治期の台湾人女性は、社会に根強い伝統的家族制度のもと、女性の行動範囲は制限されており、女子の人身売買が横行するなど女性の人権や主権は剥奪されていた。しかし、日本統治期に入ると、日本の植民地統治者は生産性を向上させるため、女性の就業に有利な環境を整えようとした。そこで、台湾総督府はいくつかの政策を打ち出し、女性の労働市場への参入を促進した。例えば、女性が纏足を解くことを奨励する纏足解放、女子教育の推進や女学校の設立、公立の託児所の設置などが挙げられる。このように日本統治期に入ると少しずつ女性の身体的主権が取り戻されるようになり、女性の労働市場への参入も推し進められていき、第二次世界大戦以前には、すでに台湾人女性の就業率は40％にのぼっていた。しかし、この時代において女性は廉価で補助的な労働力だと見なされ、著しい女性差別があった。例えば、同一労働にも関わらず、賃金に男女間で大きな差があったこと、職場にはセクシュアルハラスメントがはびこっており、女性が騒ぎたてようものなら、逆にその言動を慎むよう諭されることなどである。この時期には、劣悪な労働条件に耐えかねた女性労働者のストライキ事件がいくつも見られた。

そのような中で新思想と社会運動の動きを受け、女性たちは次第に自ら声を発し始め、モダンガール[4]と進歩的女性[5]という２種類の新しいタイプの女性が誕生した。ここで、日本統治時代の女性の動きを見ることで、この時代の女性の意識に少し触れたい。

1920年～30年代には、前述した進歩的女性たちが公演や執筆活動を通じて女性解放思想を広めた。彼女らは政治社会運動団体との連携を深め、この時期の女性運動は政治社会運動団体の中の女性政策として、具体的に展開した。例として、台湾文化協会[6]や台湾農民組合が挙げられ、それぞれ「婦女部」を設置し、女子の人格を尊重することを目標に掲げ、具体的な政策として、男女の賃金の平等、８週間の産休、公立・私立問わず全ての職場に託児所を設置することなどを行なった。また、この時期には女性運動団体も相次いで成立した[7]。このように、この頃の女性は、これまでの女性の立場に疑問を持ち、自ら声を上げるよ

---

[3] 次章で、現代における働く台湾人女性を取り巻く環境を述べる上で、これまでの社会・制度・歴史的変遷などの概略を明らかにする必要があると考え、この章を設けた。本章における内容は主として『台湾女性史入門』を参考にしている。

[4] モダンガールは中国語では、「黒猫」と言い、1920年代末期、台湾の大衆メディアに「黒狗」（モダンボーイ）という言葉とともに新語として登場した。これらは、1920年代から30年代の台湾大衆メディアの中で、当時流行のジェンダー主体であるモダンな男性と女性を表現する言葉となった。「黒猫」は「断髪女性」「ロマンティックな女性」「自由な女性」「見栄っ張りな女性」の４つに類型化された新しい女性のイメージであり、当初はジェンダー秩序を崩壊させるものとして批判的に使われることも多かった。しかし、若くて美しい女性の代名詞であるこの「黒猫」という言葉は、社会の発展とともに、行動的・美感的に、かつ自我の意識を持つジェンダー主体を賞賛するプラスのイメージの言葉へと変わっていった。現代では、ちょっとおしゃれで不良っぽいクールなイメージで使われている。

[5] 新式の教育を受け、昔ながらの伝統を抜け出すために第一派フェミニズムを展開させた。恋愛の自由や自主的婚姻を追求し、女性の教育・参政・経済的独立の権利獲得を目指した。

[6] 日本統治下の台湾の抗日運動機関。

[7] 1925年に彰化婦女共励会、1926年には諸羅婦女協進会が成立した。

うになっていた。

1937年に日中戦争が勃発し、台湾も戦時体制に入ると、女性を取り巻く状況も変化していった。はじめは、台湾総督府の指示により、愛国婦人会のメンバーは、後方支援活動を行うようになった。愛国婦人会のメンバーは主に、退職した女性教師や台湾の指導階層の妻などで構成されていた。後方支援活動の具体的な内容は、家庭訪問、廃品回収、おかし作りの販売、講演や映画上映会などを通じて、台湾総督府の愛国献金・国防献金などのキャンペーンを行うことであった。また、慰問袋の製作や出征軍人や留守家族の慰問も行なった。このように直接的に戦争に動員されたわけではないが、国が戦う際の後方支援として、女性の力が必要とされるようになったのである。

1941年には、皇民奉公会[8]が設立し、それに続いて複数の婦人団体からなる大日本婦人会台湾本部や未婚女性で構成される桔梗倶楽部[9]も発足し、後方支援のほか国防と戦時生活の訓練が重視され、消化・防空・緊急救護などの訓練が課されるようになった[10]。

1944年になると、総督府は女子報国救護隊[11]を設置しすることを規定し、救護活動を行わせた。戦争末期に入ると、女性の動員はさらに頻繁になり、女学生は勤労奉仕という名目で、食糧と軍用品の生産を強いられた。また、男性が徴兵されたことによる労働力不足を補うため、女子増産隊を設置し、農作業に従事させた。さらに、女子挺身隊[12]を組織し、女性を鉱業・軽金属工業や重化学工業の領域にも送り込むようになった。労働力の需要も高まり、この頃の女性労働者の職種は50種にも達している。女性はかつてから従事してきた茶葉選別や帽子編みに加え、農作業、産婆、教師、看護婦、電話交換手、車掌、医師、議員、マッサージ師、ピアニスト、理髪師、新聞記者、アナウンサー、運転手、大工など様々な職種に従事するようになり、かつては男性が担っていた領域にも少しずつではあるが、組み込まれていくこととなった。このように日本統治期には生産性向上のために女性が労働市場へ組み込まれるようになり、新思想の誕生や社会運動を通し女性の意識変化が生じた。その後、日中戦争・第二次世界大戦禍で、女性は戦争の後方支援の役割を担ったり、戦争により徴兵された男性の労働力を補ったりすることで、少しずつ男性が携わってきた領域にも進出するようになっていったのである。

（2）台湾の社会変化と女性運動の活発化による女性躍進

1945年の敗戦により、日本による台湾統治は終わりを迎え、1949年末には、共産党との戦いに敗北した蒋介石ら国民党政府が台湾に移った。国民党政府は国家の経済振興や将来的な戦時の徴用に備えるため、女性を生産ラインに投入し、党の要綱の中に「女性の就業機会の増加政策」を盛り込んだ。この頃台湾における女性政策は政府の方針により、「婦女工作を持って女性運動にとってかえる」というスローガンのもと勧められ、女性は軍の慰問、教育、慈善活動や救助活動に投入されていた。このようなスローガンが打ち出された背景として、戦後、議会を通過した憲法が男女平等を謳っており、また女性の一定数の政治参加枠を保障していたものであることから、女性運動は過去のものであり、男女平等はある程度達成されたと捉えられていたことが挙げられる。

---

8 日本統治時代の台湾における新体制運動を担う組織として、1941年に結成された団体。内地の大政翼賛会に相当する団体。

9 皇民化運動期の女性の戦争動員を目的とした女性団体。

10 この時期、間接的な動員だけでなく、徴用され前線に送り出された台湾人女性もいる。戦時救護班の人員を養成する機構である日本赤十字社台湾支部救護看護婦養成所を卒業した看護婦は全て日本軍部により徴集された。さらに、看護婦の不足により、1942年４月から看護助手を募集し、試験に合格した女性に短期の医学知識の学習と救護技術の訓練を施し、香港や広東の陸軍委員に派遣した。

11 17歳以上の未婚の女性が対象で、平時は救急看護訓練を受け、空襲時にはすぐに病院や救護所に駆けつけ救護活動を行う。

12 14歳から26歳の未婚の女性で構成される。

1950年代には、戦後の人口増加、緑色革命[13]、農機具の機械化などによって、農村で余剰の女性労働力が生まれた。また1960年代に輸出主導の時期に入り、資本家が単調な繰り返し作業に耐えうる廉価な労働力を必要とすると、その供給源として中学を卒業した若い女性が注目された。このようにして、女性の労働人口は、急速に農業から工業へと移り、その後の台湾経済の飛躍的発展に貢献することとなった。この頃多国籍企業が台湾に工場を建設し、電子製品などの労働集約型産業が盛んになり、それは多くの若い女工と呼ばれる女性労働力によって成り立っていた。

1970年代に入ると、経済面や教育面などにおける台湾社会の大きな変化に伴い、女性の労働市場参与率が増加[14]し、女性の就学機会や進学率も上がっていった。労働市場参与率の増加の要因の１つとして、石油危機による不況後の動きが挙げられる。各メーカーはコスト削減のため、請負業者を使うようになり、さらに女性がその下請けをするという状況が生まれた。一方政府は、育児や家事のため工場に働きに行けない主婦たちが家でも働けるように、内職をさせることで主婦の労働力を活用し、さらに女性の家計の補填も推奨しようという計画を推し進めた。この頃、資本家は低賃金で働く労働力を求めており、政府の計画により、それをまかなう大量の廉価な主婦という新たな労働力が生み出されたのである。

この頃の女性運動はというと、欧米に留学した若い世代の台湾人女性は、西洋の第二波フェミニズムの洗礼を受け、新聞雑誌で女性を主体とする意見を発表し始めた。しかし、当時、メディアにおいてはフェミニズムとアンチ・フェミニズムが混在する複雑な様相がみられていた。この時期、女性の労働市場への参与が高まり、メディアにおいてもフェミニズムの主張が高まりつつあったものの、社会における固定的な性役割を揺るがすまでにはいたらなかった。当時の主婦に対するアンケート調査によると、８割以上の女性が来世は男性に生まれたいと望んでおり、性役割に対する不満や改善要求の強さがうかがえる[15]。当時は戒厳令下[16]だったため、組織的な活動を合法的に行うことができなかったが、多くの若く優秀な女性たちは次々に主体的に女性運動に参加し、資金集め、出版、講演、座談会や大規模な集会などを行なった。メディアに関していえば、国際婦人デーに際し、テレビ放送された「男性料理大会」や「台所の外の茶話会」などが話題となり、性役割の見直しを提言した。しかし一方で、1970年代初めにはメディアに関わる２つの事件も起こっていた。ひとつは、大学統一入試委員会（大學院校聯合招生委員會）が女子学生の合格枠を制限し、女子大学生が増えすぎるのを防ごうとしたこと、もうひとつはアメリカ留学中に嫉妬にかられて妻を殺害した男性に対してメディアが同情一辺倒だったことである。これらのことから、この時期は、台湾社会の変化により女性の就学機会が増え、労働市場に参与する女性も増えていき、また、西洋の影響により台湾においてもフェミニズム[17]は再び勢いづいたが、メディアの中においては依然としてアンチ・フェミニズムの流れも根強く残っており、女性の性役割に関する不満も強いままだったと言える。

1980年代になると、国民党が社会運動に比較的寛容な態度をとるようになったことから、女性運動も高まりを迎え、さらに「国連婦人の十年」（1976-1985年）などにより、国際的にフェミニズムの思潮が高まったことから、多くの女性が女性運動に参加するようになった。1982年にキャリアウーマンたちが平等で調和のとれたジェンダー社会を築くことを掲げ、婦女新知雑誌社[18]を結成した。出版物『婦女新知』の内容は、フェミニズム理論の紹介や女性史、家事の豆知識などを含んでいた。出版の他に、毎年テーマを打ち

---

[13] 品種改良や農耕方法の改善による増産。

[14] 1965年から1973年までの間に、33.1％から41.5％に増加した。

[15] 顧燕翎「因家庭主婦間巷調查看婚姻生活」『人与社会』５（6）

[16] 恐怖政治のもと、言論の統制がされており、言論の自由が認められなかった。

[17] この頃台湾におけるニューフェミニズムの旗手である呂秀蓮は、1974年に出版した『新女性主義』の中で、「第一に女性は自分の才能を発揮することに努力すべきで、権利ばかりを求めるべきではないとし、第二に女性の本分と天職を肯定し、第三に男女の平等は追求するが保護は求めないとし、第四に西洋のフェミニズムとは一線を画す」ことを訴えた。呂秀蓮は急進的なフェミニズムには反対し、性役割の転換は主張せず、体制内の穏和な改革の姿勢をとっていた。

[18] 戒厳令下であったため、雑誌社という形式をとっているが、戒厳令解除後の1987年には婦女新知基金会に改組している。

出して活動や討論[19]を行っており、そのテーマは自我の成長、両性対話などといった穏健なものから、性差別への挑戦、女性の労働権、教育権、身体の安全、身体の自主権の獲得といった積極的なものへ発展していった。

1987年の戒厳令解除により、法的規制がなくなると、様々な新しい運動が沸き起こり、新しい女性団体が次々と成立した。メディアも女性運動に注目するようになり、労働権獲得の抗争、女性研究の促進、民法親属編の改正、DV 防止法、性暴力防止法の制定などは人々の共通の関心ごととなっていった。

1990年代に入ると、女性運動はより専門性を増し、様々な分野へとテーマを広げながら活発になっていった。

（3）制度改革から見る国民の意識改革

ここでは、今日ジェンダー平等が世界９位、アジアではトップ[20]と言われている台湾が、どのような制度・法的改革を経て、現在に至ったのか、その制度的変遷を中心に見ていくこととする。

台湾が上位に位置する理由として、主に３つの理由が挙げられる。１つめは、教育面からのアプローチであり、２つめは、政治面からのアプローチ、そして３つめは職場待遇からのアプローチである。

教育面からのアプローチを見ていく中で、まず2004年に可決された「ジェンダー・イクォリティ教育法」に注目する。ここで、ジェンダー・イクォリティ教育法が制定されるまでの経緯について触れておきたい。同法の制定の発端は、先に挙げた婦女新知基金会[21]が1988年に「教科書の全面的見直し調査」をしたことに起因する。この調査では、国民中学校の国語・社会・歴史・生活と倫理・公民と道徳、さらに高等学校の国語文などの人文系教科の教科書を対象にジェンダー意識に関する再点検が行われた。その結果、教科書に登場する表現として、女性は皆男性より劣っているように描かれ、男尊女卑を彷彿とさせるジェンダー意識が見られ、女性の軽視、役割の固定化、また歪曲された表現が目立っていたという。そこで婦女新知基金会はこの結果を公表し、教科書の改定を提案した（図１・２・３）。また1990年代には、台湾における両性平等教育は発展段階を迎え、80年代に創設されていた台湾大学婦女研究室や清華大学両性与社会研究室（現在の性別与社会研究室）に次いで、多くの高等教育機関が関連する研究室を立ち上げ、1993年には女性学学会が設立された。政府では1996年に行政院[22]の教育改革委員会が両性に関する議題を教育改革計画の中に盛り込んだ。1997年には教育部に両性平等教育委員会[23]が成立し、両性平等教育は全国教育改革政策に組み入れられた。さらに1999年には両性平等教育法草案[24]研究計画グループも誕生した。このように教育面では、教科書の見直しによって、国民のジェンダー意識を少しずつ再構築するとともに、ジェンダーの研究や法制度の整備を進めていくことで男女平等の意識を再構築していったのである。

政治面からのアプローチを見ると、女性の政治参加に関して言えば、公職選挙法で女性の保障定員を定めていることや、民間の女性団体が90年代に女性有権者運動を起こし、各政党に必ず３分の１以上の女性候補を指名するよう要求したことなどが挙げられる。これにより2000年には初の女性副総統が誕生し、女性の議員の割合もこの時点で22.2％と世界の女性議員の平均比率を上回るようになった。また2008年１月の立法委員[25]

---

[19] 議論の方法としては、展覧、講演、座談会から演劇、デモ行進、ロビー活動へと発展していき、政府機関との間に競合関係だけでなく、協力関係をも作り出していった。

[20] 2020年度に台湾の行政院性別平等処が、国連開発計画（UNDP）が発表した2018年のジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index, GII）に基づき、性と生殖に関する健康、エンパワーメント、労働市場への参加の３つの側面における５つの指標で各国・地域のジェンダー平等を評価し、台湾のデータを加えて計算し、発表した。

[21] 戒厳令解除後、婦女新知雑誌社から婦女新知基金会へと改名した。

[22] 日本の内閣に相当する。

[23] 後にジェンダー平等教育委員会に改称。

[24] 後にジェンダー・イクォリティ教育法草案に改変。

[25] 日本の国会議員に相当する。

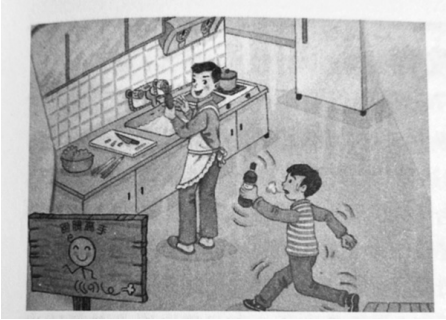


図１：父親が台所に立ち、息子が手伝っている。康軒文教事業『国小綜合活動』第11冊６上2006より転載。

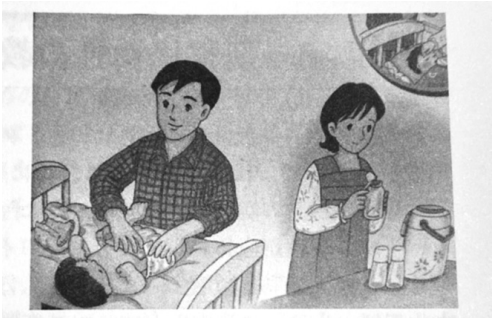


図２：育児を分担する夫妻。翰林出版事業『國民小学綜合活動学生活動手帳』２上2003より転載。

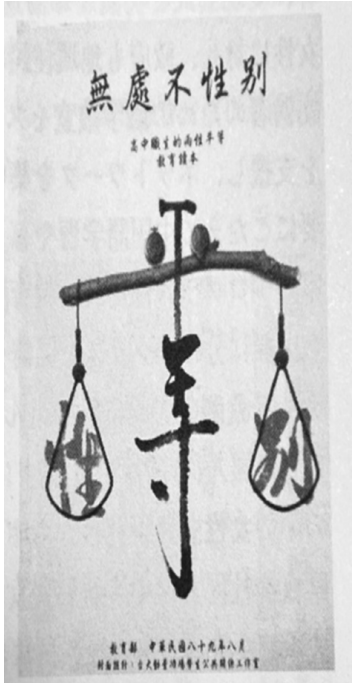


図３：高校などで使われているジェンダー教育の副読本の表紙。タイトルの「無処不性別」は「ジェンダーはいたるところに」の意味。「性別」の文字が秤にかけられ、「平等」を支柱として釣り合っている。（謝臥龍主編『無処不性別：高中職生的両性平等教育読本』教育部2000）

選挙では小選挙区比例代表並立制が採用され、比例代表区については各政党の当選者のうち半数は女性でなければならないと定められた。小選挙区と比例代表の比率は６：４であるため、今後女性の立法委員は約２割を維持していくことが期待される。このような政策を経て、2016年には台湾初の女性総統も誕生した。女性自らの運動により、女性の政治参加の割合と可能性が高まり、女性の声も以前より届きやすくなったと言える。

最後に職場待遇からのアプローチに関しては、労働市場に参入した女性たちにどのような現実が待ち受けていたのか、まず、労働市場で女性が抱えていた問題を見ていく。多くの女性が労働市場へ参入することが当たり前になった状況においても、女性労働者の待遇は男性と同じであるとは言えなかった。労働市場における女性差別として多く取り上げられるのが、同一労働であるにもかかわらず男女に賃金格差があること、女性に昇進の機会が少ないこと、女性の就業の機会が奪われていること、職場でのセクハラなどである。2004年の行政院労工委員会の調査では、男女不平等に関する項目のうち、昇給（9.5%）が最も多く、続いて昇進（8.2%）が多く見られた。就業機会の不平等をめぐっては、1987年に「独身条項（単身条款）」事件[26]が勃発したことで、結婚や年齢などの条件により女性の就業機会が奪われていると言う問題が表面化した。1995年初めには結婚や妊娠を理由に９名の女性職員が解雇されるという事態に、女性たちが行動を起こし、女性団体が大々的

[26] 結婚した女性、あるいは満30歳の女性職員に退職を求める公的機関に対し、100人余りの女性職員が抗議を起こした。

に批判を行うようになった。メディアもそれを取り上げたことから、労働委員会が「就業服務法」を援用し、雇用主を処分するに至った。さらに女性労働者には職場でのセクハラ問題があり、権利意識がまだ稀薄で法律制度が整備されていなかったかつての台湾では、職場でセクハラが起こっても、被害者は賠償を得られず、さらには騒ぎ立てるな、もっと自分の言行に気をつけるべきだなどと、逆に女性側が叱責される始末だった。

これらの問題を解決すべく、女性たちが立ち上がり、裁判や女性団体の運動を通して、職場での女性の立場を守るため新たな労働法規ができていった。女性労働者を保護する法律として最初にできたのは、1932年の工場法であり、ここでは男女の同一労働同一賃金の原則（24条）が規定された。この原則は1984年に制定された労働基準法でも引き継がれた。また1992年の就業服務法では「国民の就業機会の平等を保障するため、使用者は、求職者あるいは被用者に対して、種別、階級、言語、思想、宗教、党派、本籍、性別、容姿、目鼻だち、障害あるいはこれまでに労働組合の組合員であったことを理由に差別してはならない（5条）」とし、これに違反した場合、3000元以上3万元以下の罰金に処するとされた（62条）。また2007年に改正され、罰金が30万元以上150万元以下に引き上げられた（65条）。しかし、これらの法律は労働における男女平等の保障にとって十分とは言い難かった。

労働における男女平等に関する法律として重要なのは、2002年に施行された両性工作平等法[27]である。先ほど触れた「独身条項」事件を発端とし、婦女新知基金会や弁護士、研究者などが立ち上がり、この法律が制定されるにいたった。これは日本の男女雇用機会均等法に相当する。両性工作平等法は「両性の労働権の平等を保障し、性差別の除去を貫徹し、両性の地位の本質的平等に関する憲法の精神を促進する（1条）」ことを目的とし、セクシャルハラスメントの防止や矯正、就業における平等の促進に関する措置について規定している。また、この法律は「使用者は、被用者への給与の給付の際に、性別による差別的待遇をしてはならない。その業務あるいは価値が同じ者には、同等の給与を給付しなければならない（10条）」とし、同一価値労働同一賃金の原則を用いた点は評価されたが、「業務あるいは価値が同じ」の意味するところについて政府内では検討されておらず、まだ十分とは言い難い。

このように、女性自身が立ち上がり、差別行為を罰することが法律に明記されるようになったことで、職場における女性の権利取得への意識はさらに高まり、完全にとは言い難いが、少なからず女性の職場での立場は改善されていったと言える。

これまで見てきたように、教育面・政治面・職場待遇面など様々な角度からの制度・法的なアプローチにより、台湾における人々のジェンダー意識も少しずつ変化していったと言える。

（4）台湾人女性の活躍の影に潜む問題点

様々な社会変化や女性運動、法律制定を経て、女性が労働市場に参入し、台湾における女性の活躍は世界でも評価されるものとなったが、その裏に潜む影もまた見逃してはならない。ここでは、台湾社会が抱える問題点について触れておきたい。特にここでは台湾において未だ問題視されている性別職域分離、男女賃金格差の2点と、台湾女性の活躍の裏に潜む外国人女性労働者が置かれている状況について述べておこう。

女性の労働市場への参与率は高まっていったが、未だ男女の格差は明らかであり、特に男女での職域分離が問題視されている。これは就業形態（表1）、職業の社会的評価、職種など様々な面に現れているが、最も問題視されているのが男女の職種の分離である。この職種の分離が最も問題視されている理由は、これが男女の賃金格差の主な原因になっているからである。『台湾婦女年鑑』によると、1981年の女性雇用者の平均賃金は男性の64％であり、その後1995年には70％、2005年には78％と緩やかに上昇し、賃金格差は少しずつ縮小しているが、依然として20％程度の開きがあることは、無視できない事実である。1988年の時点で、女性の職種はすでに多様化していたが、それは主にサービス業、文書係、技術員などそれほど高度な技術を必要としない仕事が中心であり、男女で就ける職業に隔たりがあったことは言うまでもない

[27] 2007年12月に、名称が性別工作平等法に変わり、一部条文も改正され、2008年1月に公布・施行された。

（表２）。このような現象に対して、台湾の学者は「貧困の女性化」（グラフ１）として、問題視している。

もうひとつ忘れてはならないのが、台湾における外国人女性労働者の存在である。台湾人女性が、結婚し、子供を産んでも、独身の時と同じように働き、台湾において、結婚後も男女共働きが一般的になった背景として、外国人家政労働者や外国人介護労働者が家事や介護など家庭での労働を担っていることが挙げられる。外国人労働者の受け入れの発端は、大規模な建設工事が増え、労働の需要が高まったことに起

表１：就業形態別の女性

年	就業人口総数（千人）	女性の比率（%）					
		雇用主	自営業者	無給の家族従業員	被雇用者		
					合計	民間の被雇用者	公務員
1981	6,672	10.6	16.5	66.3	35	36.4	29.2
1989	8,258	11.3	17.8	72.7	40.2	41.5	33.9
1997	9,176	14.2	19.9	74.7	42	42.1	41.3
2004	9,786	17.3	22.8	75.1	44.5	44.3	45.5

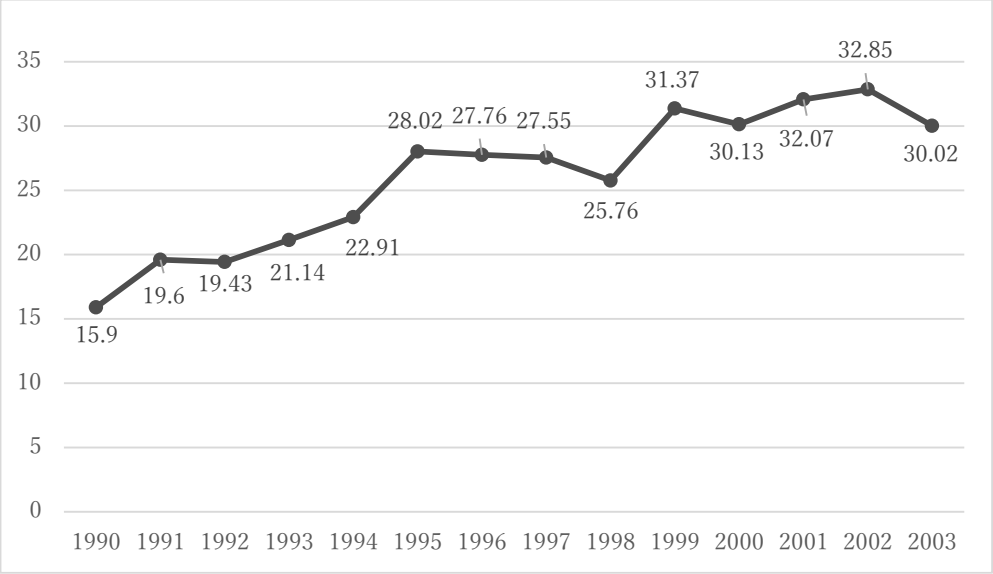
『人力資源調査統計年報』2006行政院主計処をもとに筆者が作成。

表２：台湾の被雇用者の職業分布と収入の性別比較（2004）

業種別	女性		男性		平均収入比（女/男）
	被雇用率（%）	平均月給（元）	被雇用率（%）	平均月給（元）	
民意代表（議員）・企業の社長及び役員	1.41	57,296	4.84	69,014	0.83
専門職	10.64	42,827	8.37	55,653	0.77
技術職および専門職補佐	21.79	34,602	22.77	42,385	0.82
事務職	24.24	27,759	6.04	34,307	0.81
サービス業および販売業	16.35	22,351	8.72	33,854	0.66
農林水産・牧畜業	0.7	16,422	1.06	23,933	0.69
工場労働および肉体労働	24.88	21,138	48.2	30,421	0.69
総計＊	100 (3,135,764)	28,659	100 (3,978,432)	37,590	0.76

＊（　　）内の数字は人数。 王徳睦・何華欽「台湾貧窮女性化的再検視」『人口学刊』32 2006をもとに筆者が作成。

グラフ１：台湾における女性を世帯主とする貧困世帯の比率



王徳睦・何華欽「台湾貧窮女性化的再検視」『人口学刊』32 2006をもとに筆者が作成。

因する。これにより、1989年に台湾政府は外国人労働者の受け入れを認めた。台湾では政治的理由により、中国人労働者の受け入れが規制されているが、その一方で東南アジアからの移住労働者の受け入れは解放されている。受け入れ開始当初は男性外国人労働者が多かったが、1991年から介護サービスの需要が増えたことにより、女性を主とする外国人介護労働者や外国人家政労働者の受け入れが始まった[28]。これにより彼女らが台湾人女性の代わりに家事や育児、介護を担うことで、台湾人女性の就労が促進され、今日の台湾人女性の社会的・経済的地位の向上に繋がったと考えられる。2001年には、外国人家政労働者の受け入れは台湾人家政婦の労働機会を奪うものであるという世論が高まったこともあり、政府は外国人家政婦の申請資格を厳格にしたが、台湾で投資している外国人大資本家や経営者は制限を受けることはなかった。また、この規制を受け、介護という名目で申請し、実際には家政婦の仕事をさせることも少なくなく、政府の目をかいくぐって、たくさんの外国人家政労働者が台湾で雇われている。

家族主義の強い台湾では、従来アンペイドワークとされ、主に女性が家庭内で行なってきた家事・育児・介護などのケア労働を、外部化・社会化することによって自身の負担を軽減するのではなく、外国人女性労働者を住み込みで働かせ、家庭の中でケア労働を担わせるという構図が浸透していった[29]。そのため、彼女らの労働範囲は家庭内という狭い範囲に限られ、その狭い空間の中でプライバシーの侵害、雇用主によるセクハラや暴力、低賃金、時間外労働など様々な問題が生じるようになった。その上、その少ない給料の中から、高額の仲介料や住み込みのための食費等も払わなければならず、彼女らの生活は非常に苦しいのが現状だ。さらに、言葉が十分に通じず、たとえ労働権益が侵害されても、意見を表明したり、拒んだりすることも難しい。このような劣悪な労働環境に耐えられず失踪する外国人家政労働者・介護労働者は少なくない。

ケア労働は国境を越え、労働コストの低い地域から高い地域へと流動化し、国際的な分業化が見られる。こうした状況を鑑みると台湾においても家庭内の性役割分業がパートナー間で是正されているとは言えず、雇う側と雇われる側の女性間でケア労働が分業化されている状況である。外国人家政労働者・介護労働者が家事・育児・介護を担うことで受け入れ国の台湾の女性は男性並みに働き、経済的・社会的地位を向上させ、その結果男女格差が縮小されている。しかし、雇われる側の女性の劣位状況は受け入れ国台湾のジェンダーギャップ指数には反映されておらず、ここに台湾の女性活躍の闇が見て取れると北九州市立大学の河嶋静代教授は指摘している（公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム 2017 p9）。他国の女性の犠牲のもとに、台湾の女性地位向上が成り立つのであれば、台湾のジェンダー平等が世界的に見て上位であることも手放しで喜んではいけないのかもしれない。

第２章　台湾における働く女性を取り巻く環境

前章では、台湾人女性が家庭内から家庭の外へ出て、労働市場に組み込まれていった歴史的社会的背景を述べた。また、女性運動により様々な法制度が整い、より一層女性の社会進出を後押ししてきたことも明示した。本章では、台湾人女性が労働市場に組み込まれた後、女性が働くにあたり、どのような環境が女性の活躍を支えているのか、子育てをめぐる制度やサービス、また、台湾の慣習やジェンダー意識について触れる。

（1）台湾人女性の社会進出を支える制度

結婚後も男女共働きが多い台湾において、いかに仕事と家庭を両立させるかが重要であるが、その鍵を握るのが家事・育児・介護など通常アンペイドワークとされている家庭内での労働をどうのように捉え、

[28] それらは主にフィリピン、インドネシア、ベトナム籍の女性である。

[29] ケアの一部は外部化され、看護師・保育士・介護福祉士など専門職化したが、それでもやはり知識や技術がなくてもできるとの見方は未だ払拭されず、報酬が低く、女性がその職に就く割合が多い。

どのように行うかである。ここでは、まず台湾人女性の社会進出を支える制度として、育児に関わる育児休暇、出産休暇・保育サービスの仕組みをまとめ、台湾の子育ての担い手について述べる。

1）子育てに関する制度とサービス

＊出産休暇

台湾では女性雇用者は出産前後に８週間の休暇の取得が可能である。これは1984年に公布された労働基準法で規定された（翁 2008）もので、「両性工作平等法」においては、夫は３日間の同伴休暇を取得できることが規定されている。出産休暇中の給料は100％保障され、政府と会社が半々で負担する。休暇の取り方は、出産前に４週間、出産後に４週間でも良いし、出産ギリギリまで働いて、産後８週間休暇を取っても良く、それぞれの都合で選ぶことができる。また、出産休暇の制度は事務職だけでなく、管理職にまで行き届いている。

＊育児休暇

在職満１年以上で子供が満３歳未満の場合、無給の育児休業が取得可能である。休業期間は子供が３歳までの２年以内。2002年「両性工作平等法」が制定された際、初めて育児休業が法制化された（翁 2008）。2007年の同法改正により、雇用者の規模が30人以上という制限がなくなり、すべての事業所が対象となった。2009年の「就業保険法」の改正により、休業期間中無給であった育児休暇制度が有給化した。育児休業前の半年間平均の保険給付基準[30]の６割に対して、最長６カ月分の所得を保障するようになった。この制度もまた、事務職だけでなく、管理職にまで行き届いている。

＊金銭的補助制度

共働きの夫婦を支える金銭的補助の面に目を向けると、年収150万元以下の家庭で、親が就業の都合で２歳未満の子供に保育サービスが必要な場合には、子供１人当たり、１カ月3000元から5000元の保育費用が親に支払われるようになり、この助成は2008年から始まった。

＊保育サービス

●保育所

保育所は、公立・私立・社区立[31]、認可・無認可の別がある。保育所の歴史は、第２次世界大戦後の農村の繁忙期に児童を預かる「農忙託児所」に遡ることができ、1955年には保育所の設置法案が公布された（張 2005）。保育所は福祉施設、幼稚園は教育施設として設置基準や人員資格は分かれているが、両者の区別はそれほどなく、翁（2008）は実態として両者ともに「就学準備機関 / 教育機関と言った方がイメージに合う」と指摘する。ただ、保育所が就学前教育機関だとしても、子どもを毎日一定時間預かるという側面に着目すれば、「幼い子供のための『教育』は『保育の提供』をともなう」（経済協力開発機構 2009）のであるから、働く母親に対する「就業・育児の両立」支援の役割も担うことになり、保育所の環境整備は育児支援の一環と位置付けられる。

●学童保育

小学生を対象としたサービスであり、2000年ごろから普及が始まった。2003年には学童保育サービスの担当者の資格などが法制化された。

2）台湾の子育ての担い手

台湾では親が共働きの場合、上記の保育所・学童保育の他、３つの子育て委託パターンがある。①祖父母などの家族に預ける、②外国人家政労働者を雇う、③保母に預ける、の３つである。①に関しては、台

[30] 保険給付基準は「投保薪資」と呼ばれ、保険料と保険給付額を決めるための計算基準である。この基準に月数を乗じて保険給付額が決まる。しかし、雇用主が自ら負担する保険料の支出を低く抑えるために、保険給付の計算基準である投保薪資を、実所得より低く申告することが多い（曽 2003）。そのため、実所得をベースにした給付額を実際の給付額が下回るケースも少なくない。

[31] 地域やコミュニティーによって設立されたもの。

湾では結婚後も、男女どちらかの実家のそばに住むことが多く、仕事をしている間両親に預かってもらい、仕事を終えたら迎えに行くというパターンや、平日は両親に完全に預け、週末のみ一緒に過ごすなどのパターンがある。台湾人男性と結婚し、台湾にすむ日本人女性（当時31歳）は、妊娠がわかった際、知り合いの台湾人に「誰が子育てをするの？」という質問をたくさん受け、戸惑ったという。というのも、日本では、基本的に親自らが主に子育てをするのが当たり前で、子供の面倒をよく見、手をかけてあげるのが良いとされる傾向にあるからである。しかし、台湾においては、共働きが前提のため、親以外の誰が面倒を見るかを上記の中から選択するのが一般的なのである。②に関しては、第１章（4）でも触れたが、住み込みで外国人家政労働者を雇い、子育てや家事全般をしてもらうというものである。しかし、外国人家政労働者を雇えるのは富裕層や金銭に余裕のある人々が主であり、それほど一般的ではない。③に関しては、入学前の年齢の子供を預かり、食事や躾なども含め、面倒を見てくれる。保母宅で複数人集めて預かることもあれば、各家庭を保母が訪問し保育することもある。

このように、出産休暇・育児休暇制度の整備や金銭的補助、また親以外に子供の面倒を見てくれる様々な仕組みにより、台湾人女性は、結婚・出産後も仕事をし続けることができるのである。しかし、制度面のみに焦点を当てると、日本のそれとはさほど違いがないように見える。筆者はこの出産・育児をめぐる制度以外の台湾の慣習や台湾人が持つジェンダー意識が台湾人女性の社会進出を後押ししているのではないかと考えている。そこで、次節では、台湾の慣習やジェンダー意識に注目し、台湾人女性が働きやすい環境を作り出している要因はなんなのか検討する。

（2）台湾の働く女性を取り巻く社会文化的背景

前節では、台湾人女性の社会進出を支える制度に注目し、主に家庭内労働のうち子育てに関する制度と、子育ての担い手について述べた。そこで、本節では、家庭内労働のうち主に家事[32]に注目し、この担い手に対するジェンダー意識や、慣習について述べる。

台湾においてもかつては「男主外、女主内（夫は外で働き、妻は家庭を守る）」という伝統的な考え方が強く、その考えは今でも少なからず残っている。このように家事や子育ての責任は家にいる母親が担うことが当たり前だと考えられてきたが、台湾社会において経済・教育などの構造的変化が生じたことで、女性の社会進出の機会も増え、かつての伝統的なジェンダー意識にも少しずつ変化が訪れ始めた。2013年当時の台湾の首相、江宜樺は「2012年の行政院統計処調査によると、台湾人女性の労働者の数は50％を超え、また家に６歳以下の幼児を持ちながら働く母親の数は63.89％に達したということで『男主外、女主内』という伝統的な考え方が次第に消え、…（略）」たと発言している（行政院ニュース、2013）。かつての「男主外、女主内」の考え方から、結婚・出産後も夫婦共働きが当たり前だという考え方に変化してきたが、この新たな意識が作られるようになった背景と夫婦共働きを支える慣習について見ていくこととする。

1）台湾において共働きが当たり前になった背景

まず台湾の現状を探るべく、母親の就業率について見ていく。台湾では結婚後、子供が生まれても働く女性の割合は、1980年の28.9％から2000年の51.4％、2014年の62.3％と短期間で著しく増加している（行政院主計処、2014）。また、2007年における台湾の夫婦共働きで６歳未満の子供を持つ母親の労働時間（中間層である週40～44時間労働する率）に関するデータでは、OECD（経済協力開発機構）の平均値35.5％に比べ、台湾は55.5％と大きな数値を示した（行政院主計処、2010）。つまり、台湾では結婚し、子供が生まれまだ幼いうちでも、働く女性が多く、さらにパートなどの短時間労働ではなく、１日約８時間、週５日フルタイムで働く母親が非常に多いと言える。日本のような３歳児神話[33]は存在しないのである。この

[32] 育児についての制度・担い手に関しては前節で述べているため、本節では、主に家事に関する記述をする。
[33] 子供が３歳になるまでは母親は子育てに専念すべきであり、そうしないと成長に悪影響を及ぼすという考え方。

ような状況を生み出した背景として、２つの原因が挙げられる。１つは、女性の考え方が変化したこと、２つめは、長期間の休職や離職はキャリアップに不利になるということである。まずは１つめの原因について、呉呂（2003）は、1950年代ごろから、家庭内において母親が娘に経済的に自立することや読書をすることが大切だと教え始めたことにあると指摘している。また呉呂（2003）は、1950年代ごろの母親は、娘が学校で勉強することを奨励したと記述しており、その理由として、女性の経済的自立が幸せな家庭構築につながると考えられたからだとしている。また女性が教育を受ける目的に関しても、いい仕事を見つけるためであると考えられていたとしている（呉呂、2003）。これらの記述や呉呂の指摘から、かつて外で働く夫を支えるために、家庭内で家事育児に奮闘する女性がいわゆる「賢妻良母（日本語の良妻賢母に相当する）」であり、幸せな家庭構築につながるという考え方から、女性自身もいい仕事に就くためにしっかり勉強し、経済的に自立することこそ幸せな家庭の構築につながるという考え方に移行していったことが考えられる。台湾の社会変化による女性の意識の変化が、結婚・出産後の女性の就業率を高めた原因の１つであると言える。２つめの原因については、育児休業制度はある程度整っているが、台湾人女性は、「収入が減ることを避けるため」や「休職期間はキャリアアップにとってマイナスになるため」などの理由から出産後もすぐに復帰することが多い。実際には女性が育児休暇制度をとるかどうか対する台湾人の認識は、日本で男性が育児休暇制度を利用するかどうかという目線と似たものだという[34]。制度自体は整っていてもやはり周りの視線や慣習により、実際の行動は変わってくる。しかしここで育児休暇制度をめぐり、日本と大きく違うのは、日本においては男性女性どちらも平等に家庭への責任を果たすべきという視点で育児休暇はどちらがとり、どちらが「内（家庭）」に入るかという観点から論争が行われているのに対し、台湾おいてはどちらも「外」にいくのが当たり前で、女性が男性同様キャリアアップを目指すため、休暇を取りにくいという意識があり、つまり女性が「内」の責任を取らねばならず、子供が幼いうちは家庭的責任を女性が負うべきという観点がない点である。やはり、台湾人のジェンダー意識は日本人のそれとは異なると言えよう。そこで次に、台湾の共働きを支える慣習やジェンダー意識について少し詳しく見ていく。

2）台湾の共働きを支える慣習・意識

本項では、家庭内労働のうち主に家事・育児に関する慣習・意識を中心に見ていく[35]。

＊家事に関する慣習と意識

台湾では子供のいる家庭においては、中国語で「育児労働」と「家事労働」という意味の２つの家庭内の仕事に分けられる。ここでは主に家事労働に関して述べていく。1980年代に台湾では「新好男人（新しいタイプのいい男）」という新語が誕生した。家族を愛するのみならず、自ら進んで料理を作り家事をこなす男性のことを指し、台湾の書籍や雑誌、テレビ CM などの画面を通して流行した。しかし、その後も「育児労働」「家事労働」そのどちらの仕事内容に対しても、男性より女性の方がよく従事しているという指摘がある（陳・利 2004）。その他、台湾における子育てに関する多くの研究を見ても、子育て・子供の教養・しつけに関して母親が中心に行っていることは確かである。台湾の男性は日本の男性に比べ、家事や育児に積極的で家事分担は平等などという言説をよく見聞きするし、家事は女性がやるものという意識は日本に比べると低いと言える[36]。しかし、統計的に見ると、また違った現状が見えてくる。ここでは、張・李（2006）が行った台湾の家事に関する社会変遷調査を見る。彼らは家事を「洗濯」と「家電品などの簡単な修理」に分け、1991年、1996年、2002年のそれぞれに社会変遷調査を行った。その結果、洗濯は妻が担当することが多い（1991年：78.6％、1996年：69.2％、2002年：72.5％）が、家電品などの修理は夫がする

[34] 学校法人産業能率大学総合研究所コラム「第２回：共働き世代が多い台湾の子育て事情とは？」参照。

[35] 介護に関しては、第１章（4）で触れているため、ここでは割愛する。

[36] 実際、筆者が１年間台湾留学をした際（2019年）に接した台湾人男性の中には、食器洗いや洗濯もの干し、トイレ掃除、ゴミ出しなどが自分の仕事だと言う男性もいた。

ことが多い（1991年：37.0％、1996年：61.9％、2002年：71.6％）ことが報告されている。つまり、洗濯はいまだに「女性の家事」であるが、修理などの「男性の家事」も見出され、家事の一端を男性が担当するような変化も見られていると指摘している（張・李2006）。この調査で、特に注目したいのが家電品などの修理をする男性の比率の大幅な増加である。こうしてみると、台湾においては様々な作業を含む家事の中にも男性が担うべきもの、女性が担うべきものという区分がなされ、家事の一部を男性が担うようになったことは大きな進歩であるが、家事１つをとってみてもやはり男性的家事と女性的家事という新たなジェンダー意識が生まれていると言え、完全に男女で平等に家事分担しているとは言えない。しかし、やはり実際に男性が積極的に家事（洗濯・食器洗い等を含む）を手伝っていることは事実であり、このようにジェンダー意識が少しずつ変化してきた要因の１つとして、女性団体が進めた制度面の取り組みが挙げられる。台湾の女性団体は家事労働者の実質的な貢献への評価を高め、そこから家事分担の脱ジェンダー化を促進した。彼女らの働きにより、立法院は2002年に民法親属編の条文の一部修正案を採択した。この中の一項には家事が有給であると認める精神が盛り込まれており、家庭の生活費の他に、夫婦は協議して家庭の主婦あるいは主夫に「自由処分金」という自由に使えるお金を与えなければならないと規定された（第1018条の１）[37]。この法令には強制力がなく、実際に各家庭において自由処分金が支払われたかの確認も困難なため、この法令がどの程度効果があるのかは定かではない。しかし、このような法令ができるほどにジェンダー意識を変化させるための取り組みに力を入れる活力が台湾には存在することが見てとれる。日本においても、家事労働が有給であることを世間に知らしめるようなテレビドラマ[38]が流行したが、これは日本の女性の悲痛な叫びを代弁したものであると言えよう。日本においてもメディアなどからのアプローチでジェンダー意識の改革に努めているとはいえ、台湾の積極的な取り組みには到底及ばない。

家事に関してもうひとつ言及しておかなければならないのは、料理に関することである。台湾における家事分担意識は日本におけるそれよりも高いが、前述した通り、台湾においても家事分担が男女で完全に平等であるわけではない。しかし、台湾が日本と大きく異なる点は料理に関する文化・慣習である。台湾は外食文化が当たり前で、朝食屋も充実しており、朝６時という早い時間から開店していて、その種類も豊富である。朝、電話で朝食を注文し、出勤途中にスムーズに受け取り、会社に着いてからそれを食すということも多い。値段も台北市内・外、地元民向けか観光客向けかで差はあるものの、安いものだと20～30元（日本円で約74～110円[39]）で食べることができ、とても気軽である。また夕食であっても、台湾の伝統的なご飯[40]であれば、70～80元（日本円で約258～294円[41]）ほどで口にすることができる[42]。家で料理をしないということは、単に調理時間を省けるだけでなく、食材の買い出し・洗い物の手間も省け、さらに献立を毎日考える煩わしさからも解放されることになる。安くて便利な外食文化が浸透している台湾では、朝・昼・晩３度の食事を準備するという家事の時間を大幅に省略することができ、また外食＝手抜きという概念もないため、この点は女性の社会進出や家庭と仕事の両立に大きく関わる部分であると考えられる。若い台湾人女性の多くは全く料理ができないと言うし、彼女らの母親世代（現在50～60代）であっても、料理ができない人は少なくない。手料理にこだわっている人は、例えばかつて大病を患ってから食べ物に気を使うようになったという場合やベジタリアンであるため、外食しづらいなどの特別な理由によ

[37] 台湾女性誌入門編纂委員会2008p.107

[38]『逃げるは恥だが役に立つ』。海野なつみ作の漫画が原作で、2016年10月11日～12月20日に放送された日本のテレビドラマ。

[39] １元3.68円で計算（2020年10月20日時点のレート参照）し、少数第一位以下は四捨五入。

[40] ここでいう台湾の伝統的なご飯とは滷肉飯や乾麺、餃子などを指す。パスタなどのイタリア料理や日本の定食料理、カフェなどはやはり少し高い。

[41] １元3.68円で計算（2020年10月20日時点のレート参照）し、少数第一位以下は四捨五入。

[42] 筆者が実際留学した際、初めは地元のスーパーで買い物をし、料理をしていたが、肉類や魚類は安くなく、外食した方が確実に安く、手間も省けるため、途中からほぼ料理をしなくなった。

るものだった[43]。少なくとも、世間からの目を気にして料理をしているという人は筆者の聞いた範囲ではいなかった。ここで、料理に関して日本で勃発した興味深い事件を取り上げたい。2020年７月に日本で起きたいわゆる「ポテトサラダ論争」である。これは、スーパーで小さな子供を連れた母親がお惣菜のポテトサラダを手に取っていたところ、通りすがりの老人男性に「母親ならポテトサラダくらい作ったらどうだ？」と言われ、それを目撃した女性がその旨をSNSでつぶやいたことを発端に、様々な論争が繰り広げられたというものである。この論争の根源として、「惣菜を買う＝手抜き」という考えがあり、日本においては手作りこそが愛情であり、美徳であるというような考えが未だはびこっていることが垣間見える。この論争に関する意見の中には、「時間を買っている」という意見や、「惣菜を買うことで料理時間を縮め、その分子供と触れ合う時間に回しているかもしれないのに、手料理＝愛情というのは偏っている」という意見も見られた。これらの意見を見ると、今日の日本は「手料理＝愛情」というような伝統的な価値観に加え、多様な価値観が出現し、広まりつつあることが分かる。しかし、そもそも外食文化が浸透している台湾においてはこのような論争自体が起きようもないわけで、この「手料理＝愛情」という概念こそが、日本人女性を苦しめ、日本における女性の社会進出を阻む要因の１つであると言える。

ここまで、台湾における働く女性を取り巻く環境を見てきたが、結婚・出産後も女性が働き続けやすい制度が整ってきており、それが女性の社会進出を支えていることも事実であるが、それに加え、台湾人の持つジェンダー意識や外食文化、子育ての担い手は誰であるかなどの慣習が台湾人女性の社会進出を支える上で非常に重要な要素となっていることが分かった。そこで、次章では、現代の台湾人男女のジェンダー意識はどのようなものであるか、また、現代の台湾人女性は働くことに対してどのような意識を持っているのか、その２点に注目し、より具体的な考え方を見ていきたい。

第３章　台湾のジェンダーと女性の労働意識

（1）台湾におけるジェンダー

1）調査目的

現代の台湾人男女が恋愛・職場・家庭のそれぞれの場においてどのようなジェンダー意識を持っているのかを、性・年代・日本への滞在経験の有無などの違いに注目しながら、明らかにする。特に年代別に注目することで、社会変遷とジェンダー意識の変化の関わりを明らかにでき、文化的交流の深い日本への滞在経験の有無に注目することでグローバル化社会の中で、日本の文化が台湾のジェンダー意識の形成にどのように関わっているかを探る一助となることが期待できる。

2）調査方法

＊調査対象

台湾に住む20代から60代の台湾人男女72名[44]。

①性別②年代別③学歴別④日本への滞在経験の有無⑤日本での滞在目的（④でありの場合）という５つの項目から回答者の基本属性を分類している。回答者の基本属性は以下の通りである。

[43] 筆者の聞き取りによる。

[44] 筆者が留学時代に参加していた際に知り合った台湾日本交流会のメンバーにアンケート調査を依頼し、その同僚や両親など20代から60代の幅広い年代層から回答を得ることができた。交流会のメンバーは日本語を読める人も多いが、彼らの知人は日本語を全く読めない人も多いため、アンケートは日本語・中国語の両方を記載した。

回答者番号	性別	年齢	学歴	日本への滞在経験の有無	日本での滞在目的
1	男性	20代	高校	なし	
2	男性	20代	４年制大学	あり（１年以上）	語学留学
3	男性	20代	４年制大学	なし	
4	男性	20代	４年制大学	なし	
5	男性	20代	４年制大学	なし	ワーキングホリデー
6	男性	20代	４年制大学	あり（１年以上）	就職
7	男性	20代	大学院（修士課程）	あり（１ヶ月以上３ヶ月未満）	留学（高校・大学・大学院などへ進学）
8	男性	20代	大学院（修士課程）	あり（１ヶ月以上３ヶ月未満）	語学留学
9	男性	30代	高校	なし	
10	男性	30代	短期大学・専門学校	なし	
11	男性	30代	短期大学・専門学校	なし	
12	男性	30代	４年制大学	なし	
13	男性	30代	４年制大学	なし	
14	男性	30代	４年制大学	なし	
15	男性	30代	４年制大学	あり（１ヶ月以上３ヶ月未満）	
16	男性	30代	大学院（修士課程）	なし	
17	男性	30代	大学院（修士課程）	あり（１年以上）	ワーキングホリデー
18	男性	30代	大学院（修士課程）	あり（１年以上）	留学（高校・大学・大学院などへ進学）
19	男性	30代	大学院（修士課程）	あり（３ヶ月以上半年未満）	語学留学
20	男性	40代	大学院（博士課程）	あり（１年以上）	留学（高校・大学・大学院などへ進学）
21	男性	50代	短期大学・専門学校	あり（１ヶ月以上３ヶ月未満）	就職
22	男性	50代	短期大学・専門学校	なし	
23	男性	50代	短期大学・専門学校	なし	
24	男性	50代	短期大学・専門学校	なし	
25	男性	50代	大学院（修士課程）	なし	
26	男性	50代	大学院（修士課程）	なし	
27	男性	50代	大学院（博士課程）	なし	
28	男性	50代	大学院（修士課程）	なし	
29	男性	60代	短期大学・専門学校	なし	
30	女性	20代	４年制大学	あり（３ヶ月以上半年未満）	留学（高校・大学・大学院などへ進学）
31	女性	20代	４年制大学	なし	
32	女性	20代	４年制大学	なし	
33	女性	30代	４年制大学	なし	
34	女性	30代	４年制大学	あり（半年以上1年未満）	ワーキングホリデー
35	女性	40代	高校	なし	就職
36	女性	40代	高校	あり（１ヶ月以上３ヶ月未満）	ワーキングホリデー
37	女性	40代	高校	なし	
38	女性	40代	短期大学・専門学校	なし	
39	女性	40代	短期大学・専門学校	なし	
40	女性	40代	短期大学・専門学校	なし	
41	女性	40代	４年制大学	なし	
42	女性	40代	４年制大学	なし	
43	女性	40代	４年制大学	あり（１ヶ月以上３ヶ月未満）	ワーキングホリデー
44	女性	40代	大学院（修士課程）	なし	
45	女性	40代	大学院（修士課程）	なし	
46	女性	50代	高校	なし	
47	女性	50代	高校	なし	
48	女性	50代	高校	なし	
49	女性	50代	高校	なし	
50	女性	50代	高校	なし	
51	女性	50代	高校	なし	
52	女性	50代	高校	なし	
53	女性	50代	高校	なし	
54	女性	50代	短期大学・専門学校	なし	
55	女性	50代	高校	なし	
56	女性	50代	高校	なし	
57	女性	50代	高校	なし	
58	女性	50代	高校	なし	
59	女性	50代	高校	なし	
60	女性	50代	高校	なし	
61	女性	50代	高校	なし	
62	女性	50代	短期大学・専門学校	なし	
63	女性	50代	短期大学・専門学校	なし	
64	女性	50代	短期大学・専門学校	なし	
65	女性	50代	短期大学・専門学校	なし	
66	女性	50代	短期大学・専門学校	なし	
67	女性	50代	短期大学・専門学校	なし	
68	女性	50代	大学院（修士課程）	なし	
69	女性	60代	高校	なし	
70	女性	60代	高校	なし	
71	女性	60代	高校	あり	ワーキングホリデー
72	女性	60代	高校	なし	

質問内容・質問領域・回答形式は以下の通りである。

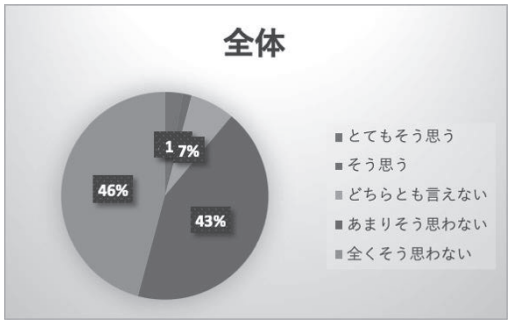
質問番号	質問領域	質問内容	回答形式
1	恋愛	恋愛において女性は意見を言わず、男性を立てるべきであると思うか？	選択式
2	恋愛	恋愛において男性は女性をリードすべきだと思うか？	選択式
3	恋愛	デートの際、デート代は男性が多く負担すべきであると思うか？	選択式
4	恋愛	デートで食事に行った際、お会計が割り勘なのは普通であると思うか？	選択式
5	恋愛	デートの際、デート代は女性が多く負担すべきであると思うか？	選択式
6	仕事	仕事において女性は意見を言わず、男性を立てるべきであると思うか？	選択式
7	仕事	仕事において男性は女性をリードすべきだと思うか？	選択式
8	仕事	女性は職場において男性への気遣いをすべきだと思うか？（お茶やコーヒーを注ぐなど）	選択式
9	仕事	女性は職場において見た目が重視されると思うか？	選択式
10	仕事	職場において、自分の意見をはっきり言う女性をどう思うか？	選択式
11	家庭	家庭（夫婦間）において女性は意見を言わず、男性を立てるべきであると思うか？	選択式
12	家庭	家庭（夫婦間）において男性は女性をリードすべきだと思うか？	選択式
13	家庭	男性が家事（食器洗い・洗濯・掃除・ゴミ捨てなど）をするのは当然であると思うか？	選択式
14	家庭	男性が子育て（赤ちゃん抱っこ、沐浴、オムツ変え、子守など）をするのは当然であると思うか？	選択式
15	家庭	彼女（彼氏）・または結婚相手の手料理を食べたいと思うか？	選択式
16	家庭	結婚後、結婚相手に求めるものは何か？（最も優先するものを２つ選択）	選択式
17	家庭	結婚後自分の両親と一緒に住みたいと思うか？※既婚の方は自分の理想はどうかで選択。	選択式
18	家庭	その理由は？※上記で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方のみ回答	選択式
19	家庭	結婚後相手の両親と一緒に住みたいと思うか？※既婚の方は自分の理想はどうかで選択。	選択式
20	家庭	その理由は？※上記で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方のみ回答	選択式
21	家庭	結婚後２人暮らしをする際、自分の両親と近くに住みたいと思うか？※既婚の方は自分の理想はどうかで選択。	選択式
22	家庭	その理由は？※上記で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方のみ回答	選択式
23	家庭	結婚後２人暮らしをする際、相手の両親と近くに住みたいと思うか？※既婚の方は自分の理想はどうかで選択。	選択式
24	家庭	その理由は？※上記で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方のみ回答	選択式
25	総合	男性は仕事メイン、女性は家事・育児がメインであると思うか？	選択式
26	総合	男性の役割は何であると思うか？（最も優先するものを２つ選択）	選択式
27	総合	女性の役割は何であると思うか？（最も優先するものを２つ選択）	選択式
28	総合	結婚後も女性に仕事を続けて欲しいと思うか？※男性のみ回答	選択式
29	総合	結婚後、女性には専業主婦で家事・育児に専念して欲しいと思うか？※男性のみ回答	選択式
30	総合	結婚相手に求めるものは何か？（最も優先するものを３つ選択）	選択式
31	総合	「寿退社」という言葉を聞いたことがあるか？	選択式
32	総合	「女子力」という言葉を聞いたことがあるか？	選択式
33	総合	女性の無駄毛処理はマナーだと思うか？	選択式
34	総合	台湾人女性へのイメージ	自由回答
35	総合	台湾人男性へのイメージ	自由回答
36	総合	日本人女性へのイメージ	自由回答
37	総合	日本人男性へのイメージ	自由回答

3）結果と考察

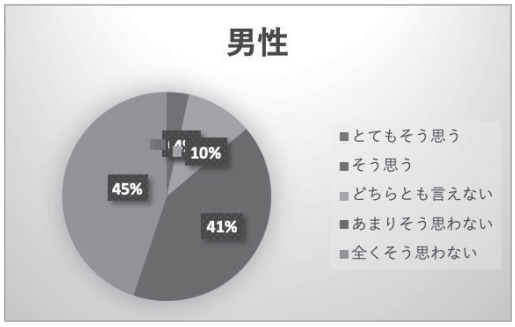
以下、台湾人のジェンダー意識に関する質問内容を「恋愛」「仕事」「家庭」「総合」の４つの分野に分け、それぞれ分析考察していく。

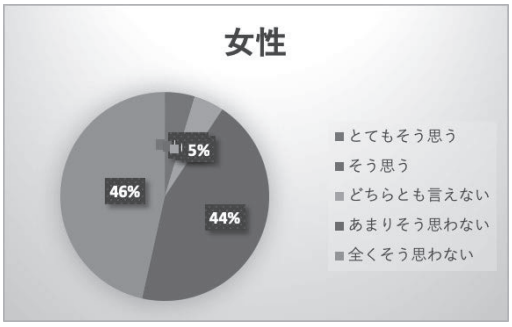
ｉ）台湾人の恋愛におけるジェンダー意識の分析・考察結果

１、恋愛において女性は意見を言わず、男性を立てるべきであると思うか？

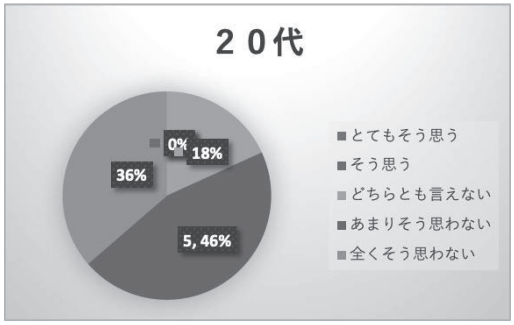


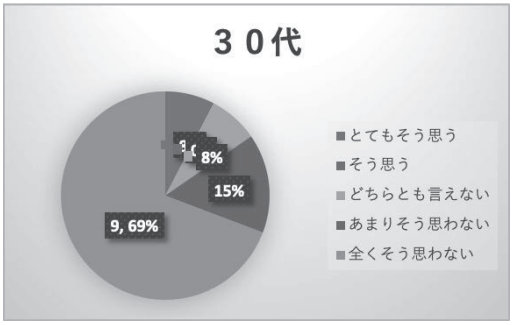
男女別

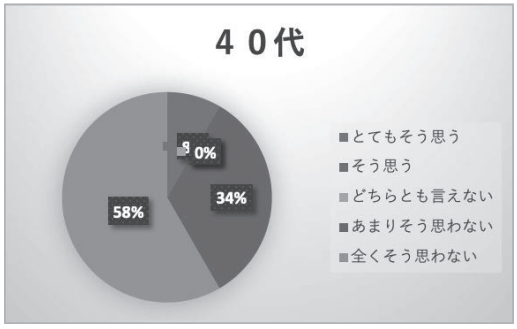


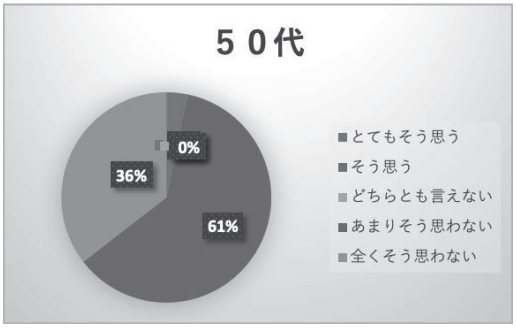


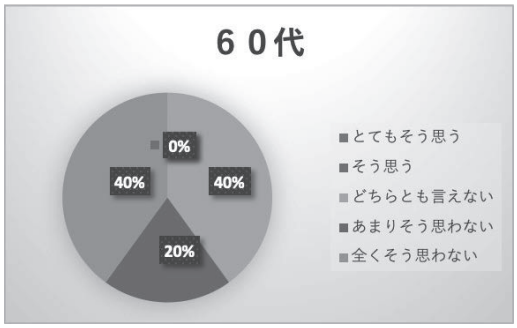
年代別



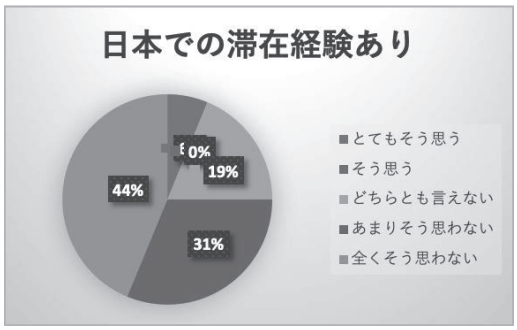


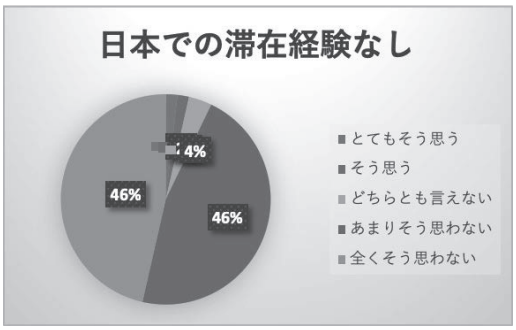




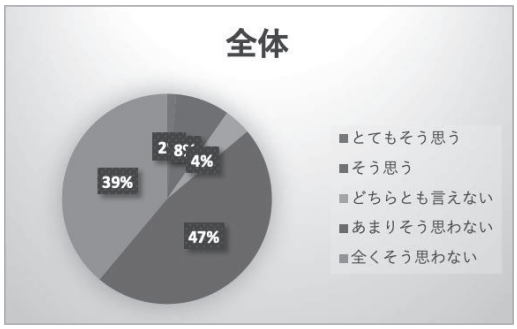


日本滞在経験の有無別

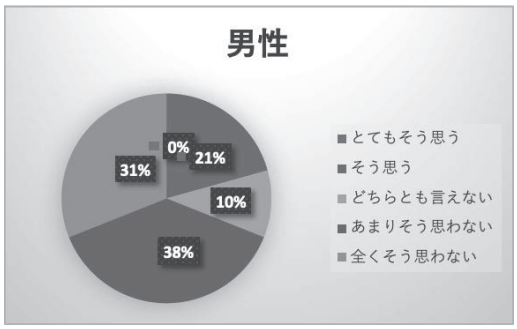


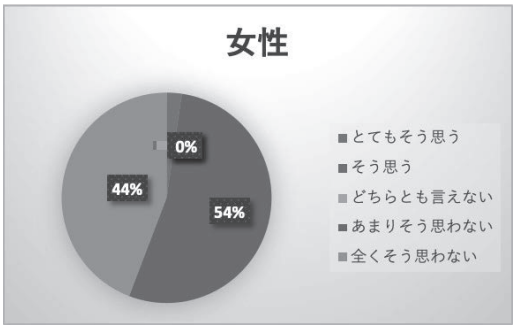


２、恋愛において男性は女性をリードすべきだと思うか？

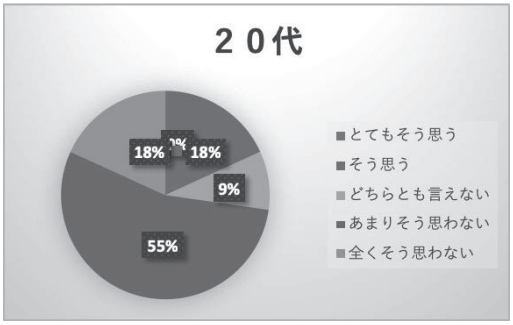


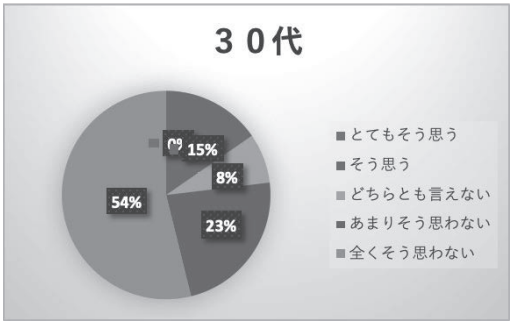
男女別

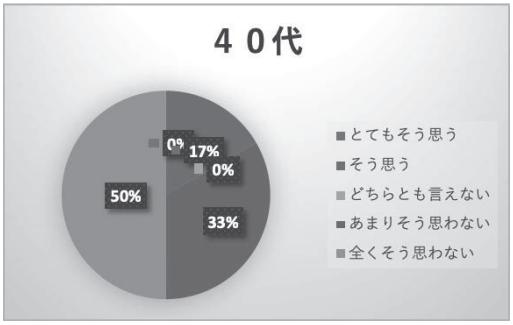


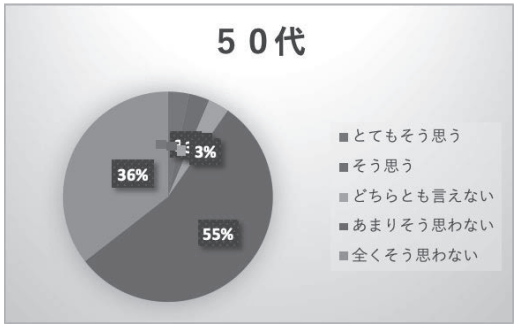


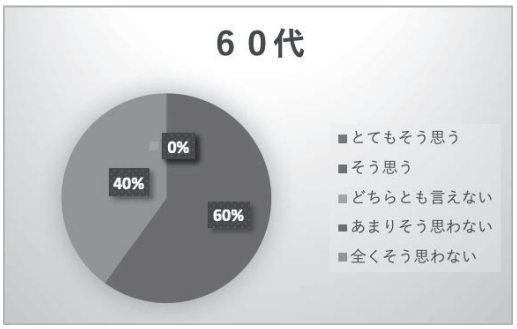
年代別



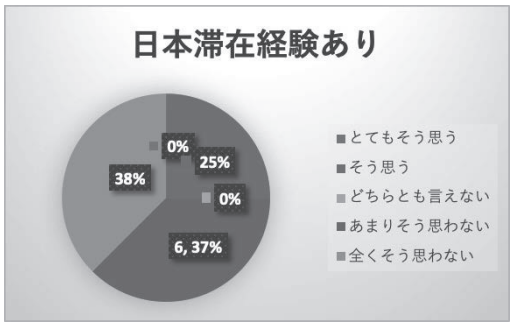


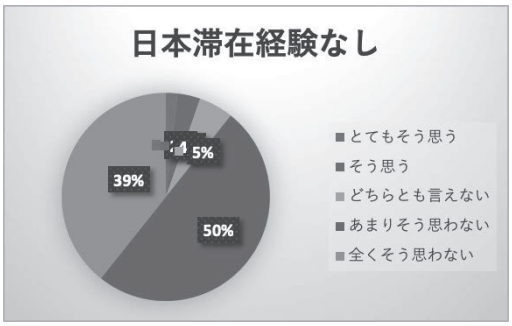




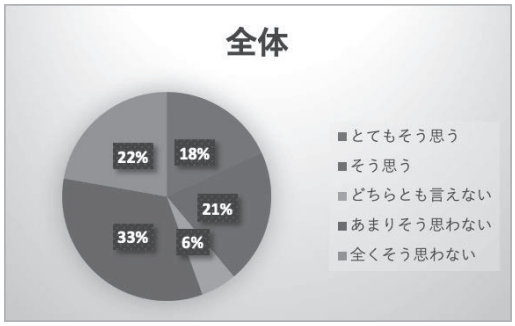


日本滞在経験の有無別

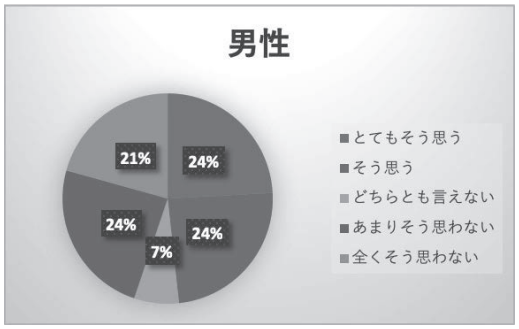


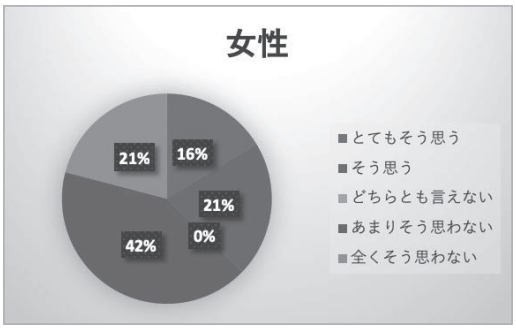


３、デートの際、デート代は男性が多く負担すべきであると思うか？

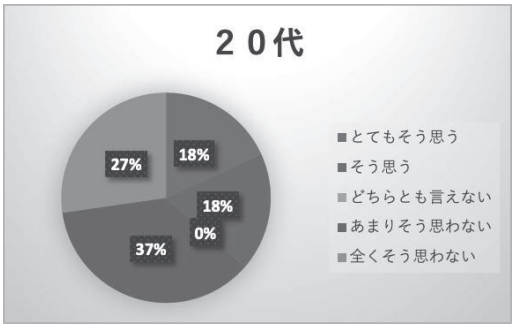


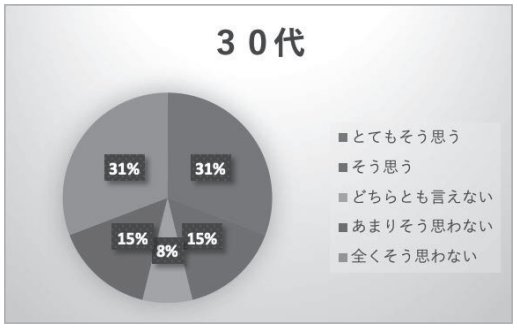
男女別

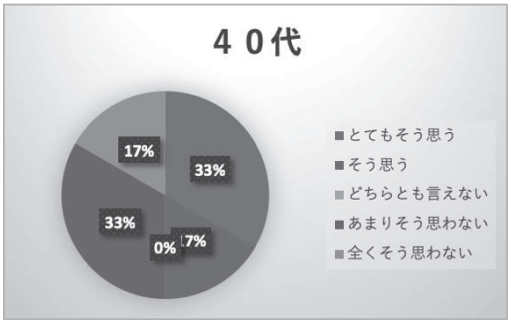


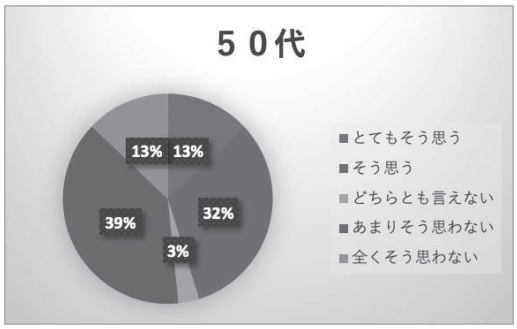


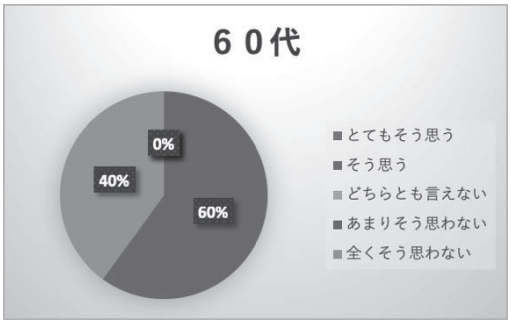
年代別



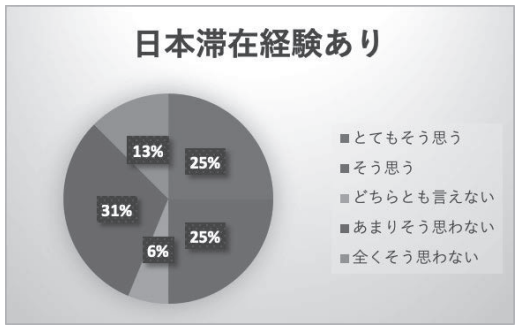


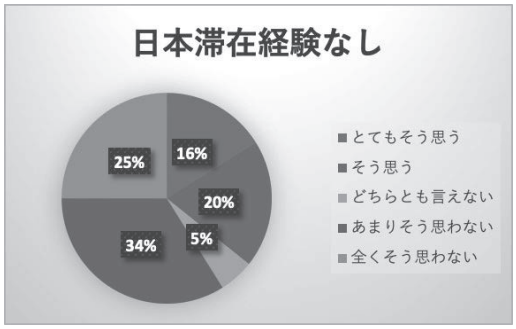




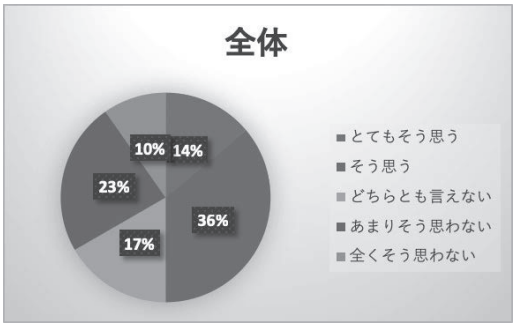


日本滞在の有無別

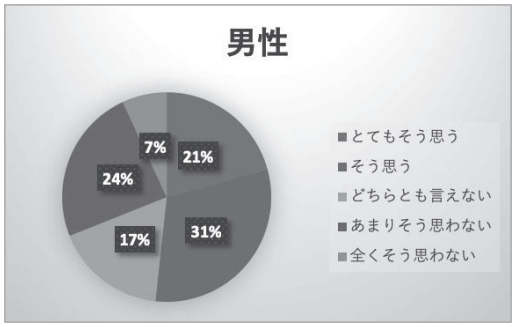


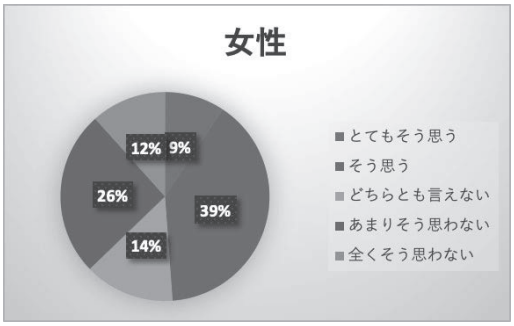


４、デートで食事に行った際、お会計が割り勘なのは普通であると思うか？

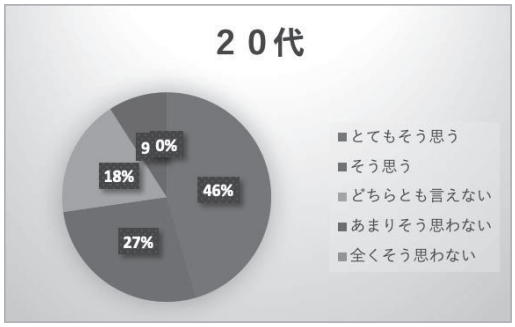


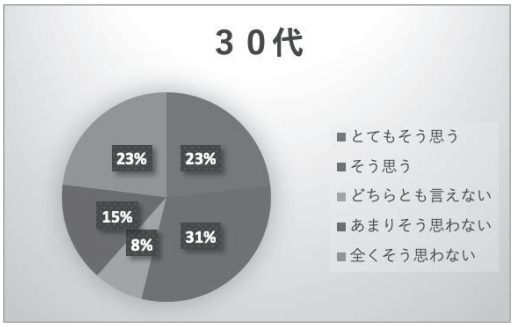
男女別

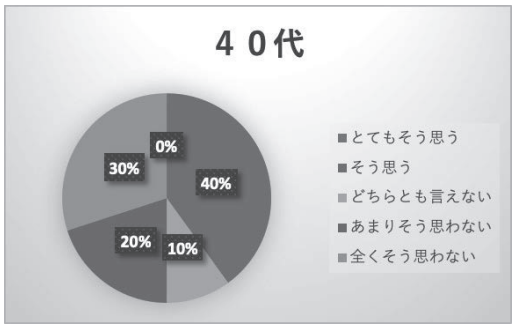


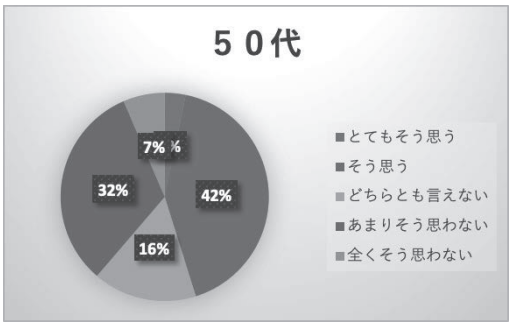


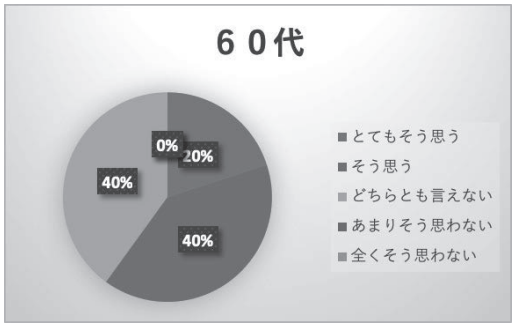
年代別



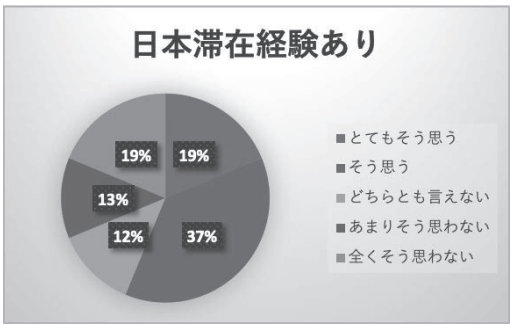


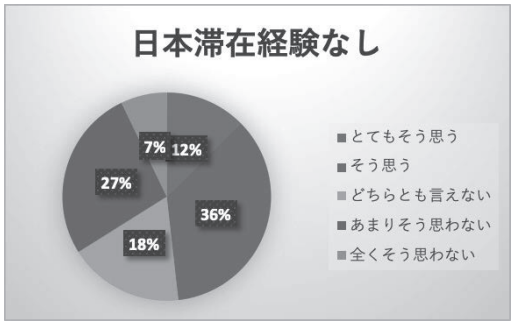




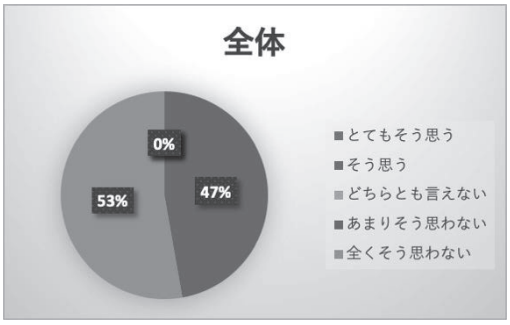


日本滞在経験の有無別

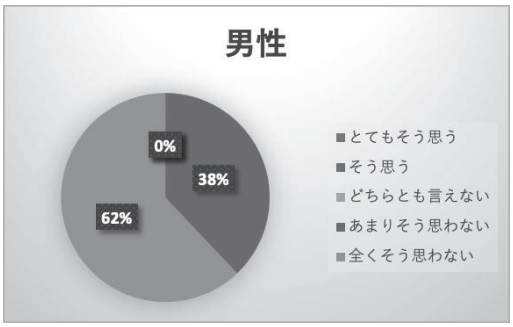


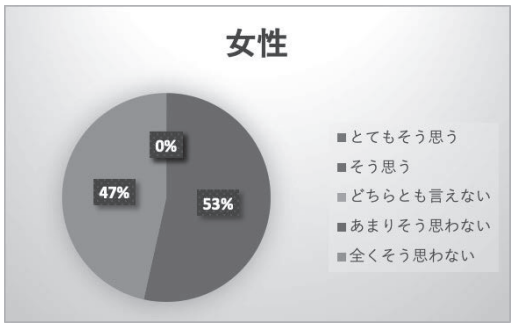


５、デートの際、デート代は女性が多く負担すべきであると思うか？

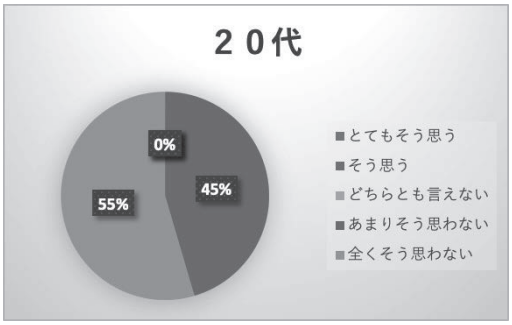


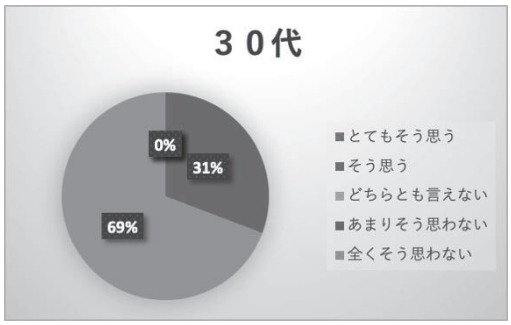
男女別

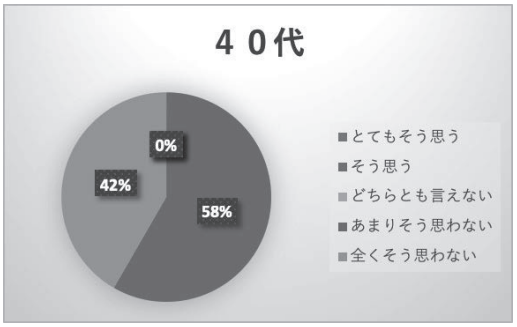


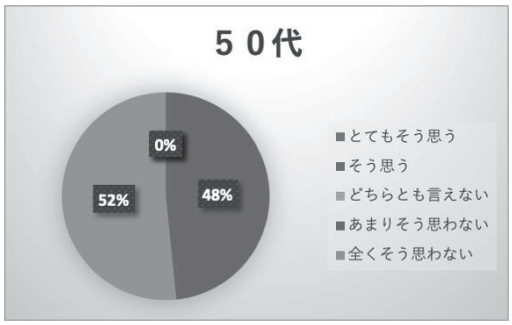


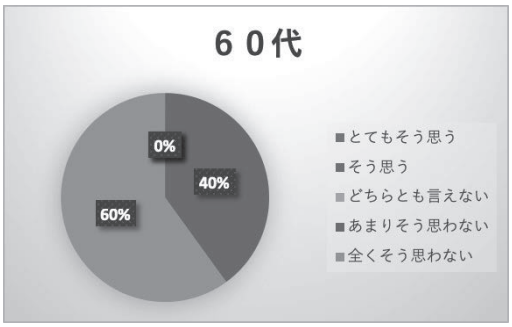
年代別



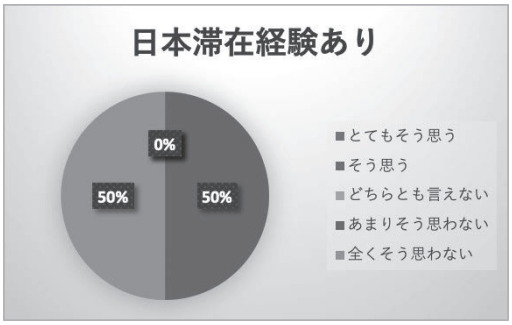


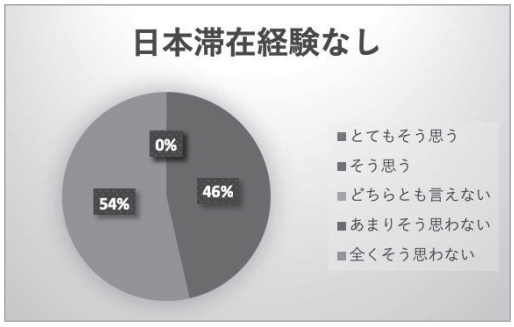






日本滞在経験の有無別





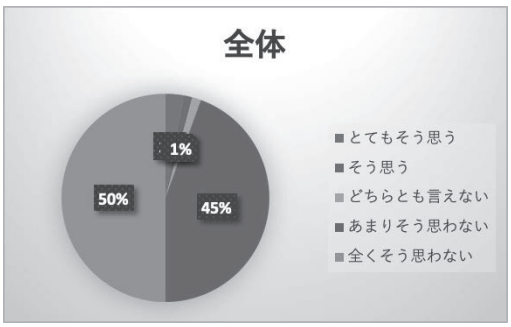
恋愛において「女性が意見を言わず男性を立てるべきか」、「男性が女性をリードすべきか」という問いに対しては、全体的に見ると、そう考えていない人が多い。しかし、前者に関しては、男女日本滞在経験の有無による差はそれほどないが、年代別に見ると20代、60代では「とてもそう思う」、「そう思う」が０％であるのに対し、30代から50代では一定数存在する。また後者に関しては男女差、年代差、日本滞在経験の有無による差があり、男性自身には比較的恋愛においては自らリードすべきという責任感があるのに対し、女性は恋愛においてそれほど男性のリードを求めていないと言うことができるだろう。年代別で見ると20～40代では男性がリードすることを求める割合が他の年代に比べ高い。日本滞在経験の有無別で見ると、日本滞在経験なしの「とてもそう思う」「そう思う」の割合が６％であるのに対し、日本滞在経験ありではそれが25％にのぼる。現代の台湾では恋愛において女性が意見を言い、男性が女性に尽くすのが一般的であるとよく言われるが、日本のメディアの影響や日本に滞在した際の文化的影響により、男性がリードしなければいけないという感覚が芽生えた可能性も指摘できる。

男女間の金銭の支払いに関する考え方は年代別で少しずつ差が見られるが、60代とそのほかの年代で大きく異なる。20代から50代における割合は多少の変異はあるものの、約半数は「男性が多く払うのが普通」、残りの半数が「男女で割り勘するのが普通」だと考えていると言える。しかし、60代の回答を見ると、基本的には男女とも「割り勘」が当たり前で、「男性が多く払うのが普通」だと考えている人はいないという結果になった。

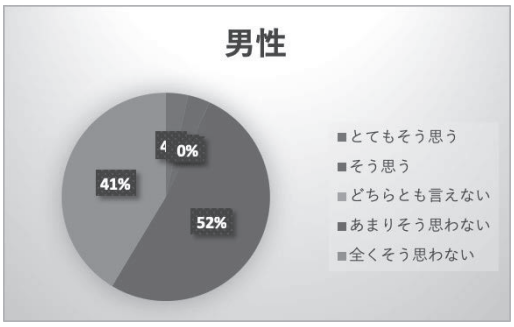
また、日本滞在経験ありの場合、「男性が多く払うのが普通」だと答えた人の割合が高かったことに注目したい。台湾では男女でご飯を食べに行った場合でも、男女が同じ金額を出すのが基本だと言う。アンケート結果を見ても、性別、年代にかかわらず多くが「AA制[45]」を当たり前だと感じている。しかし、日本滞在経験のある20代の台湾人女性Rさんは日本でワーキングホリデーをした際に、男性にご馳走してもらう時の「日本のマナー[46]」を学んだと語っており、日本では男性とご飯に行った際はこの「マナー」を守った方が良いが、おごってもらうのが普通だと感じるようになったと言う。60代に日本滞在経験者がいないことから鑑みても、男女間の金銭の支払いにおいては、日本の文化的影響があると言えるだろう。

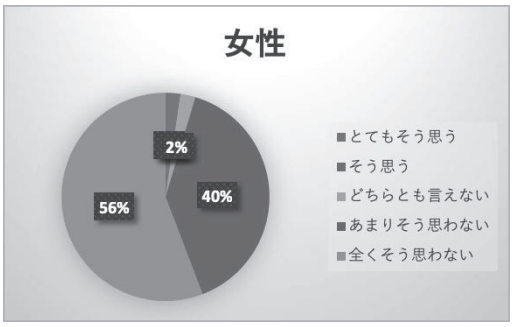
ⅱ）台湾人の仕事におけるジェンダー意識の分析・考察結果

6、仕事において女性は意見を言わず、男性を立てるべきであると思うか？

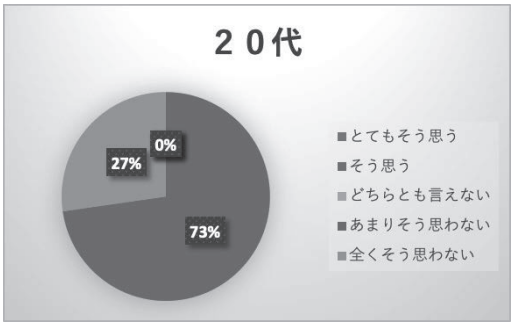


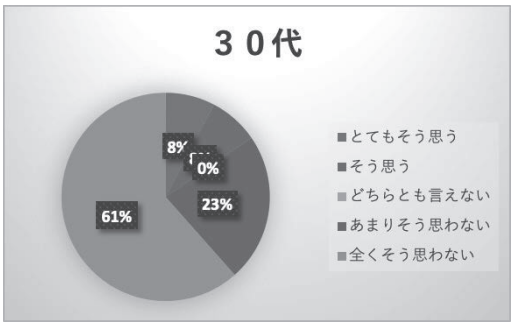
男女別





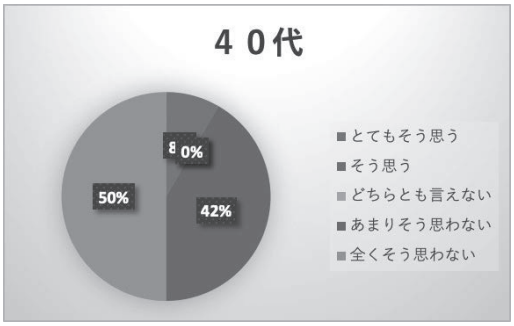
年代別

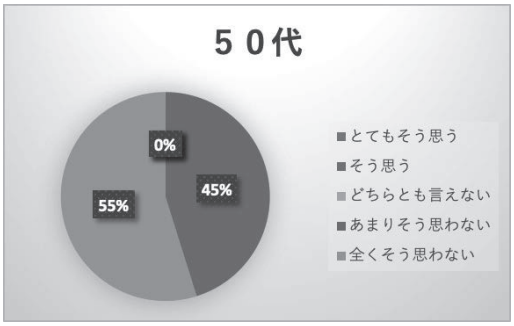


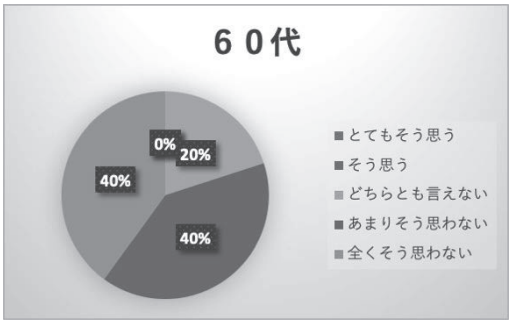


[45] 台湾では割り勘のことを「AA制」と言う。

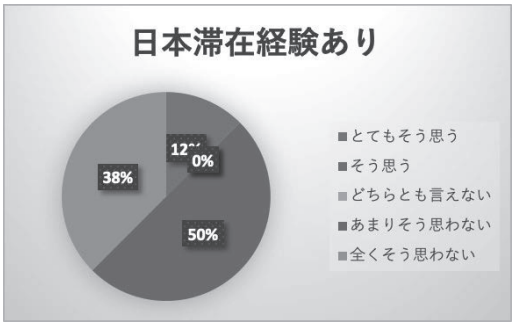
[46] ワーキングホリデーで日本で1年間仕事をしたと言う20代台湾人女性Rさんは、カバンの中からお財布を出し、「奢っていいただくなんて申し訳ありません。私も出します。」と申し出る。相手から「いいよ、奢るよ」と言われても、もう一度自分も払う意思があることを表現する。そこでもう一度「いいよ」と言われたら、「ありがとうございます。」とお礼を言い、おごってもらうのが日本の文化だと学んだそうだ。また、日本での滞在経験がない30代台湾人女性Sさんは日本のドラマを見て、この「マナー」を学んだと語っていた。

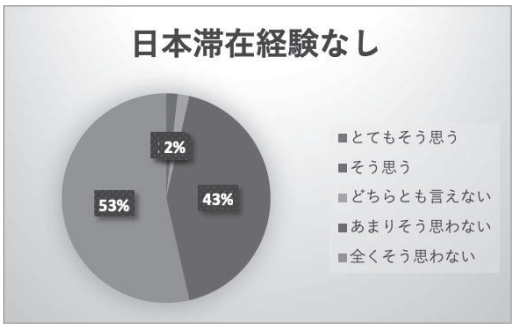




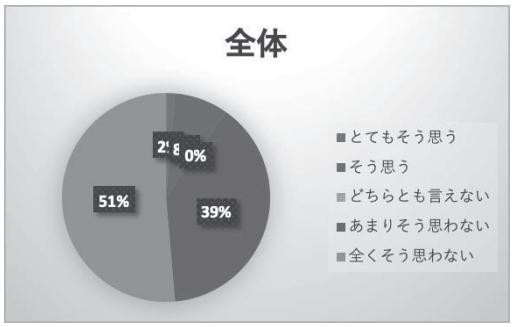


日本滞在経験の有無別

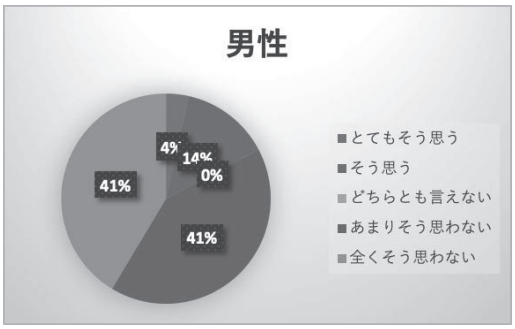


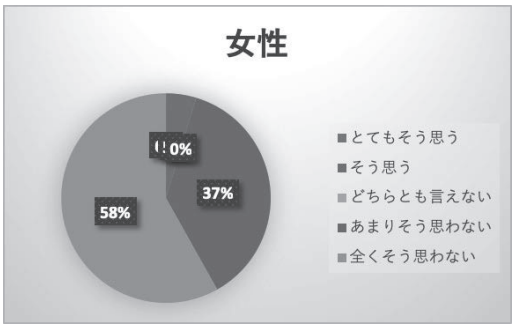


７、仕事において男性は女性をリードすべきだと思うか？

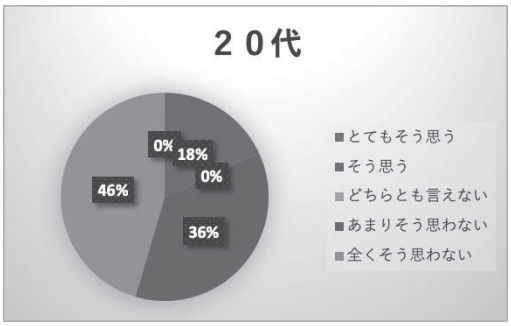


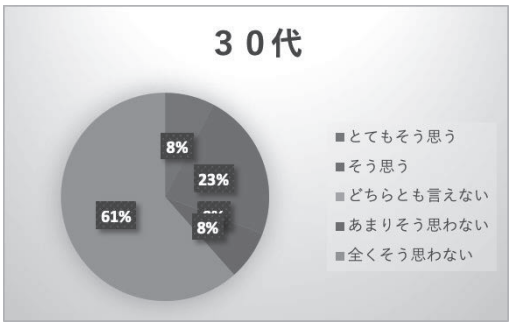
男女別

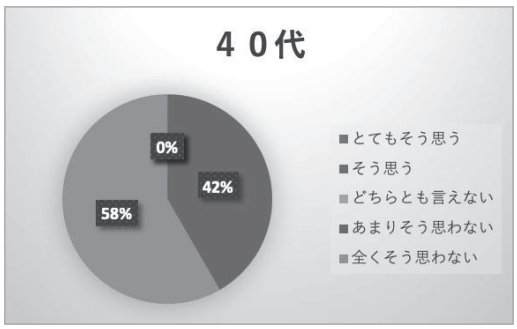


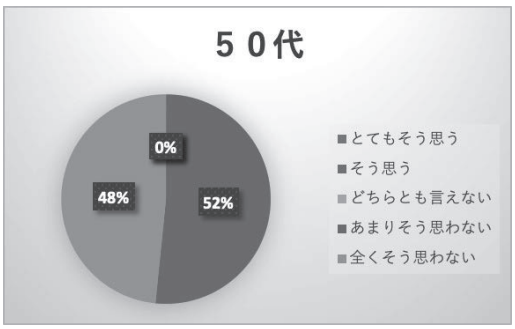


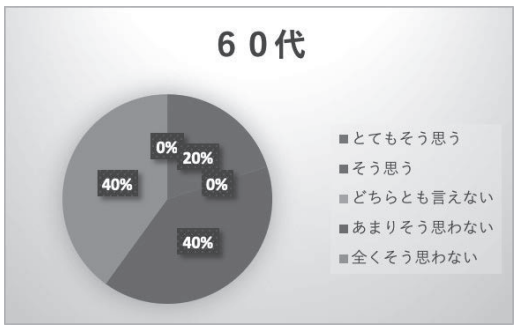
年代別



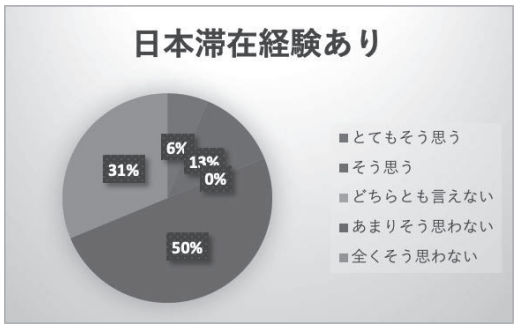


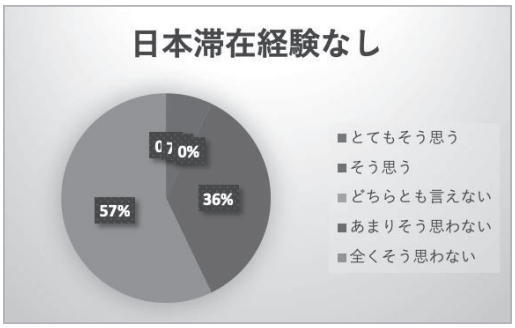




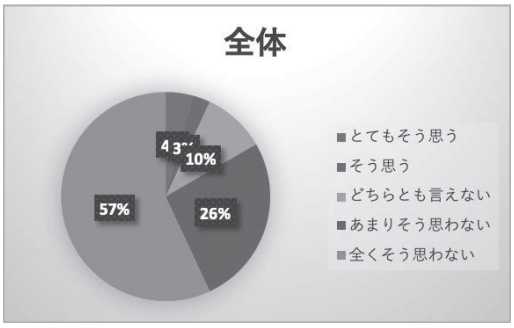


日本滞在経験の有無別

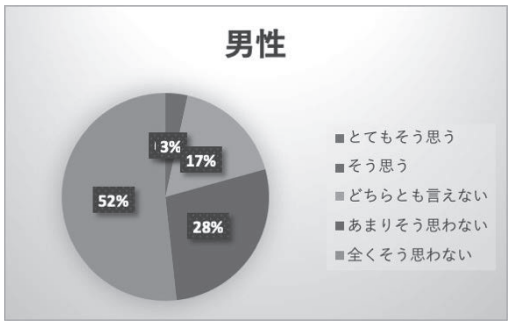


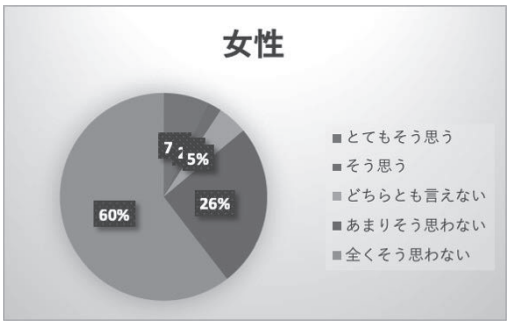


８、女性は職場において男性への気遣いをすべきだと思うか？（お茶やコーヒーを注ぐなど）

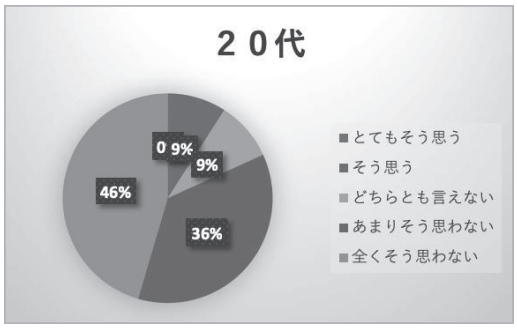


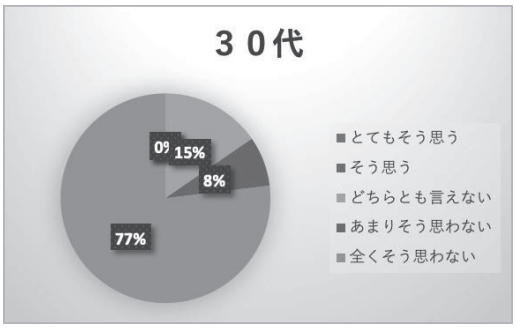
男女別

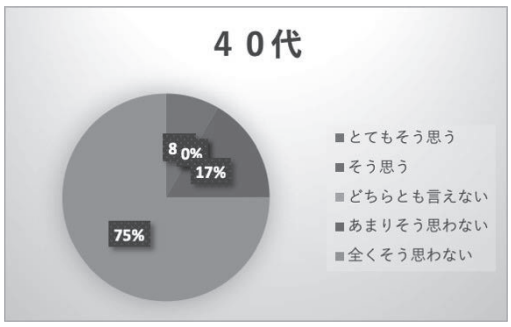


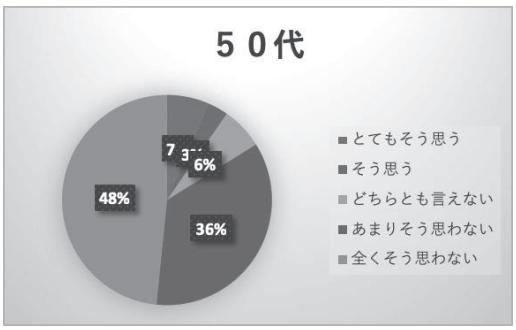


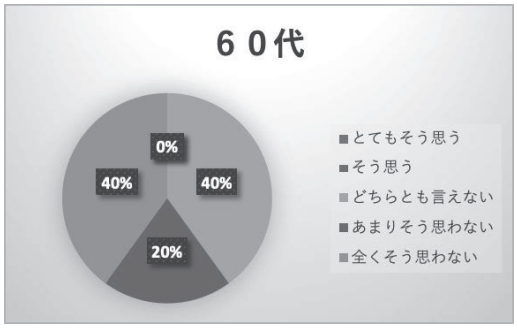
年代別



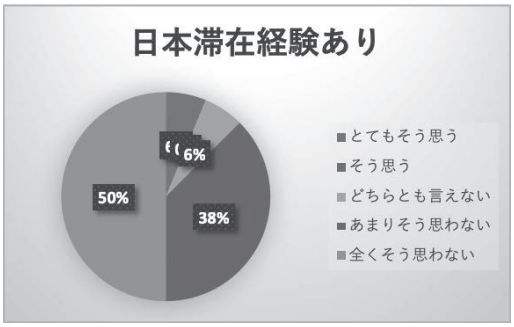


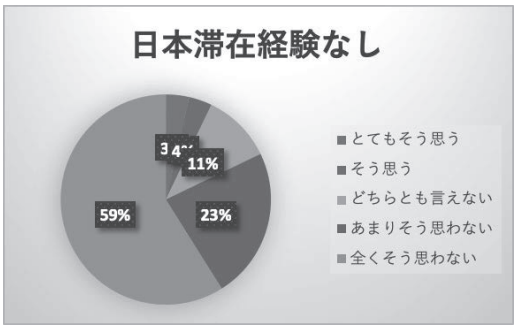




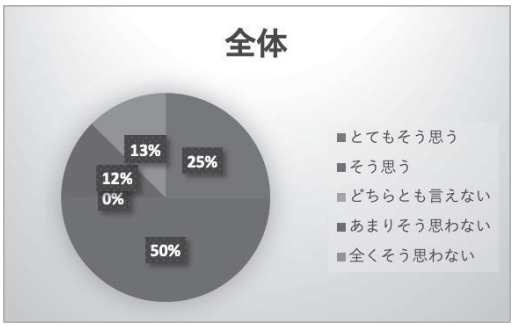


日本滞在経験の有無別

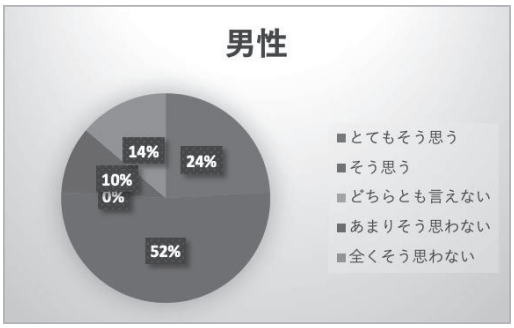


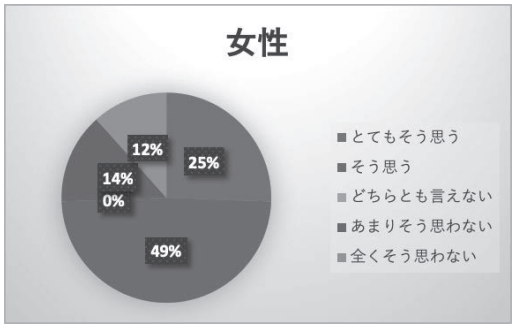


9、女性は職場において見た目が重視されると思うか？

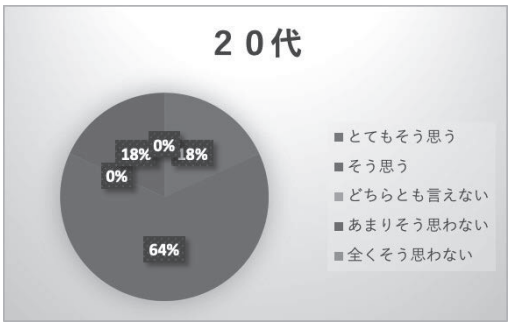


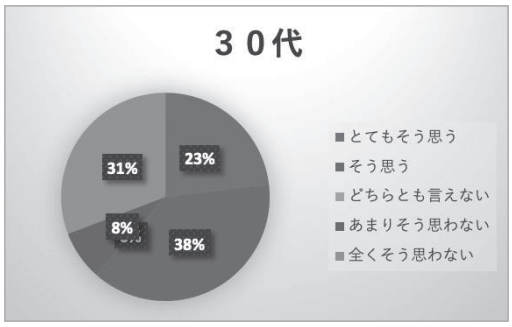
男女別

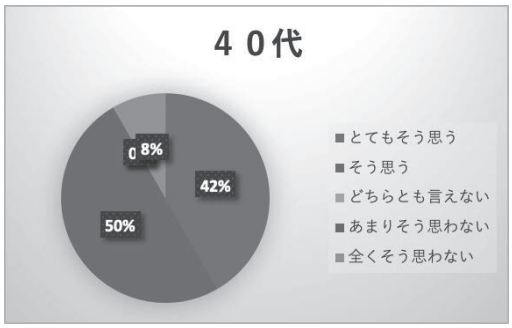


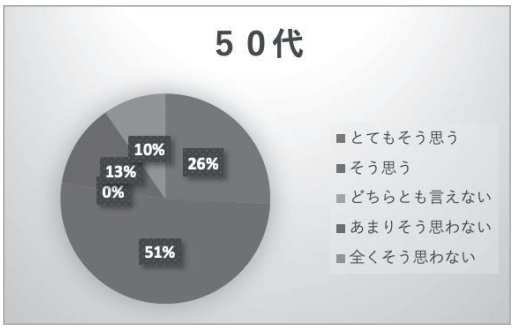


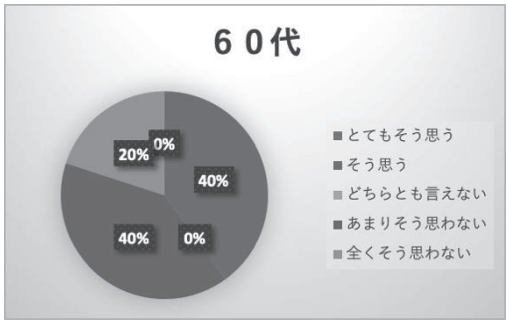
年代別



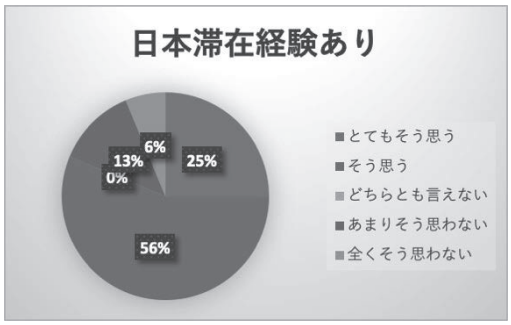


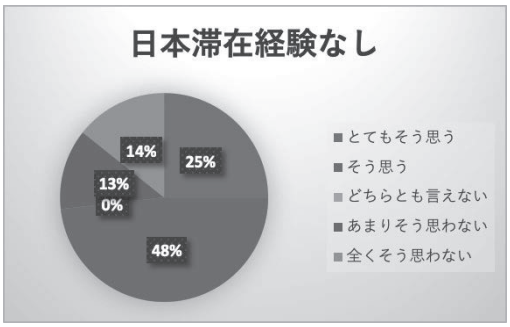




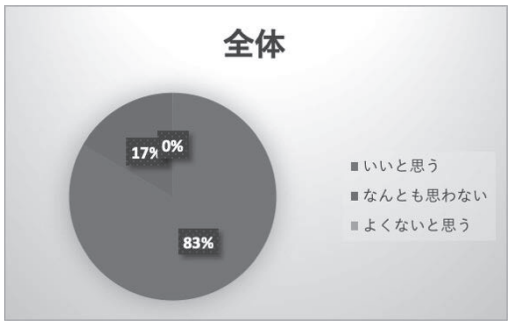


日本滞在経験の有無別

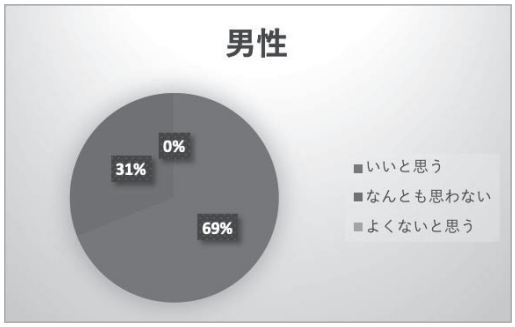


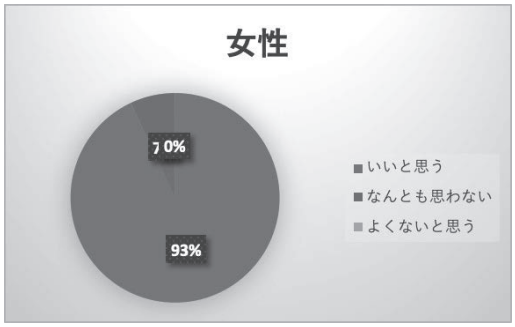


10、職場において、自分の意見をはっきり言う女性をどう思うか？

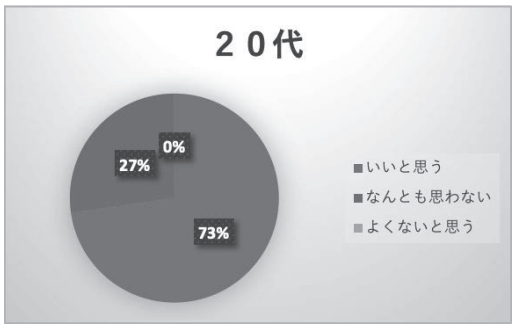


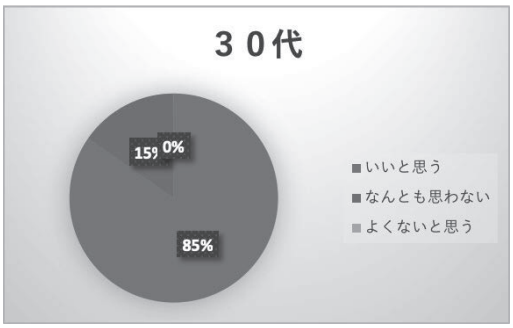
男女別

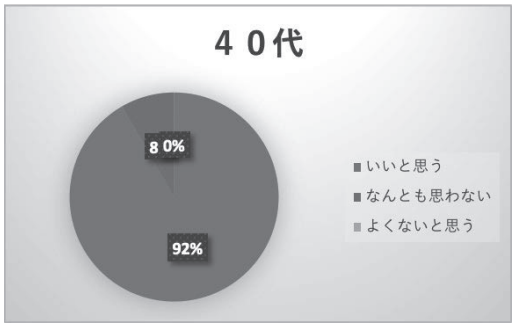


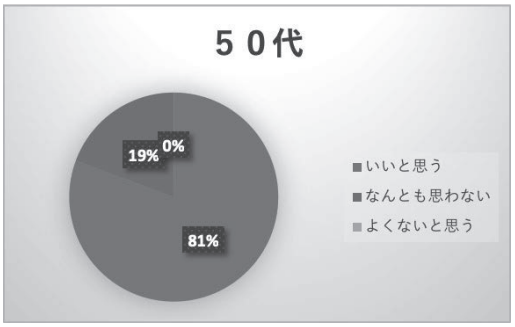


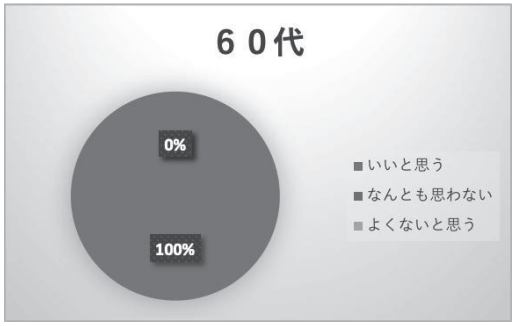
年代別



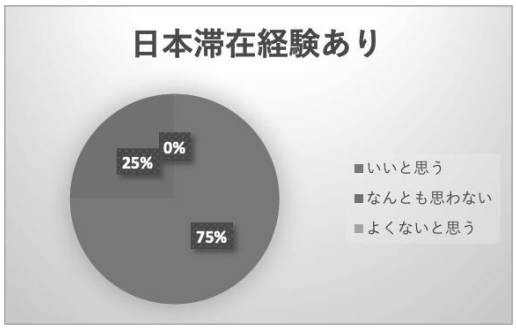


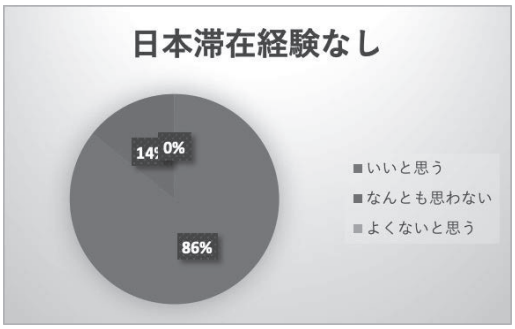






日本滞在経験の有無別



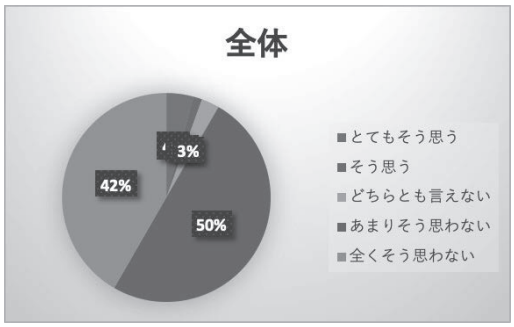


台湾では仕事の際にも、自分の意見をはっきり述べる女性を良いとし、女性がお茶汲みなどをして、男性社員を気遣った方が良いと考える人は少ない。しかし、女性が自らの意見を抑えて、男性を立てるべきだという考えや男性が女性をリードすべきという考えをもつ人も一定数おり、女性が自らの意見を抑えて、男性を立てるべきと言う意見は30代から40代においては比較的多く見られ、仕事において男性が女性をリードすべきと言う意見は20代・30代・60代で比較的多く見られた。また、日本滞在経験ありと答えた回答者の方が、仕事においても男性が女性をリードし、女性が男性を立てるべきと考えている人の割合が多く見られる。日本滞在経験者の中には、ワーキングホリデーや就職のために日本滞在した人も一定数おり、日本の組織の中でそれを体験し、日本の文化や社会体制が彼らの考え方に影響を及ぼしたとも考えられる。女性の見た目が仕事において重視されるかどうかについては、性別・年代別・日本滞在経験の有無にかかわらず大部分の台湾人が重視されると考えていることが分かった[47]。

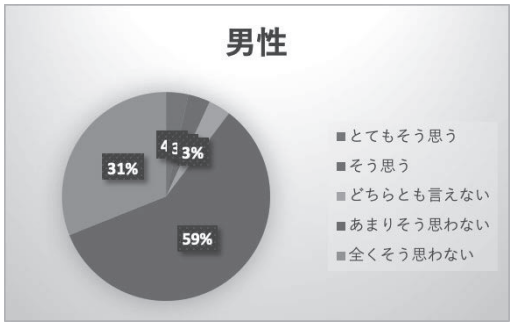
[47] 台湾では胸の谷間のことを「職業線」と呼んでいることからも、女性の見た目が仕事において重視されていることが分かる。

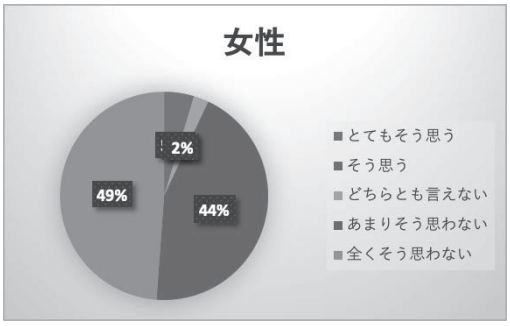
iii）台湾人の家庭におけるジェンダー意識の分析・考察結果

11、家庭（夫婦間）において女性は意見を言わず、男性を立てるべきであると思うか？

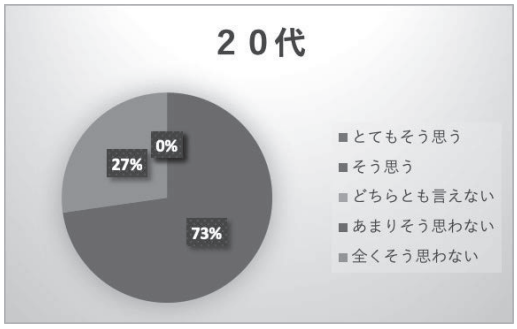


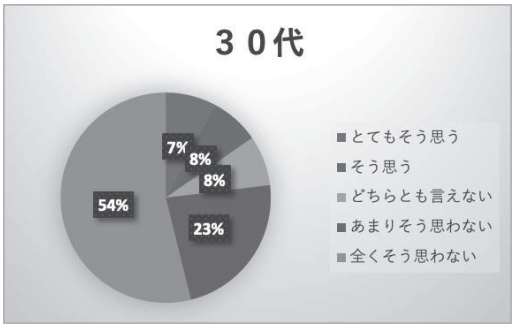
男女別

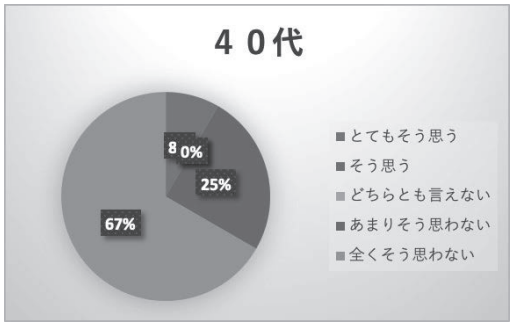


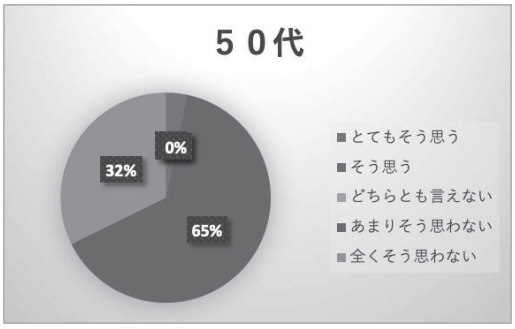


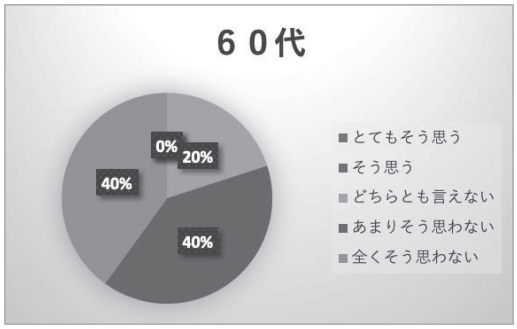
年代別



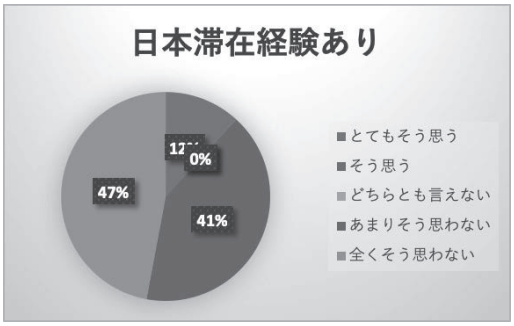


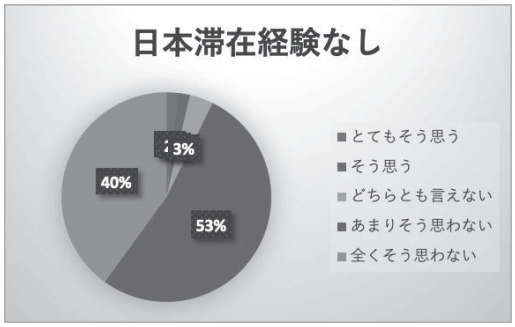




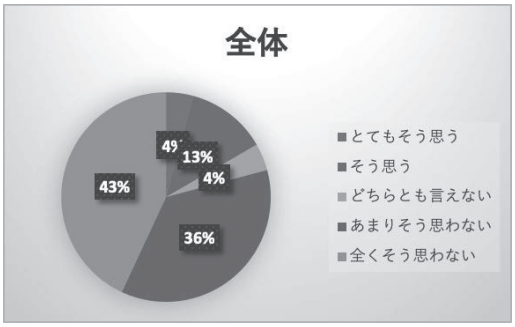


日本滞在経験の有無別

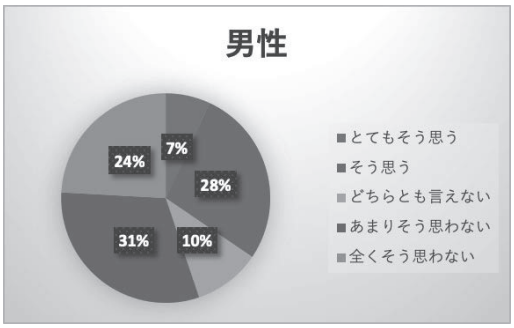


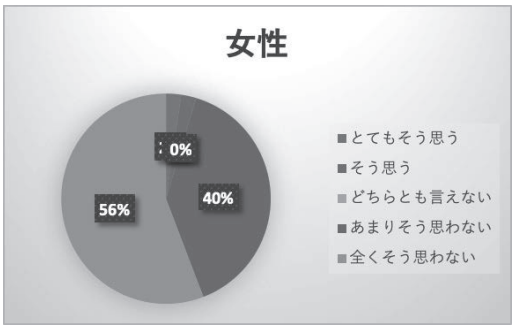


12、家庭（夫婦間）において男性は女性をリードすべきだと思うか？

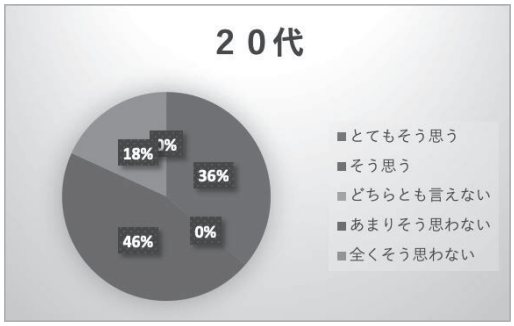


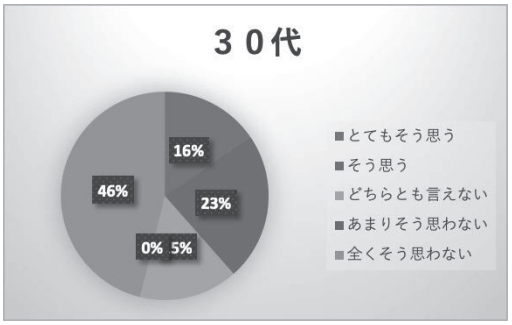
男女別

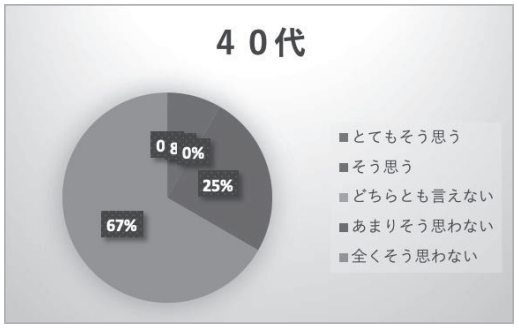


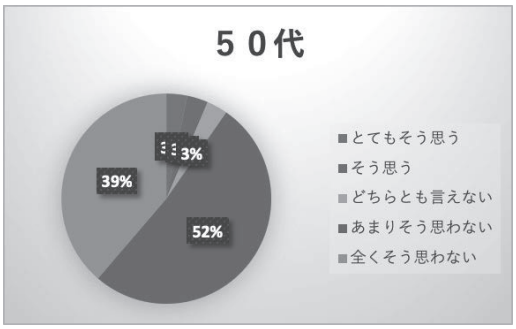


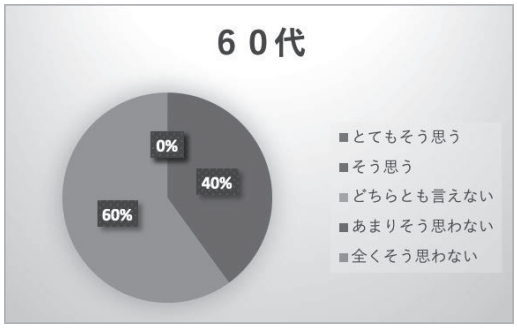
年代別



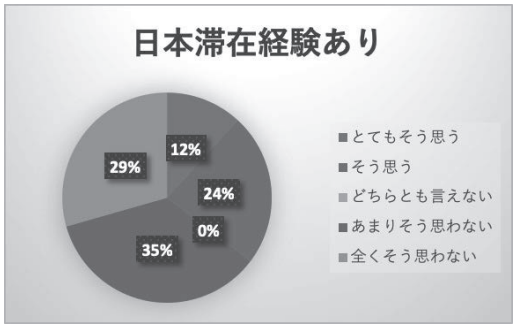


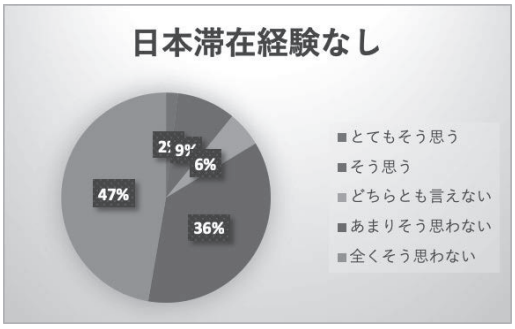




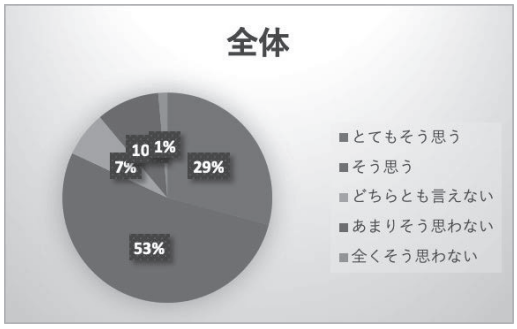


日本滞在経験の有無別

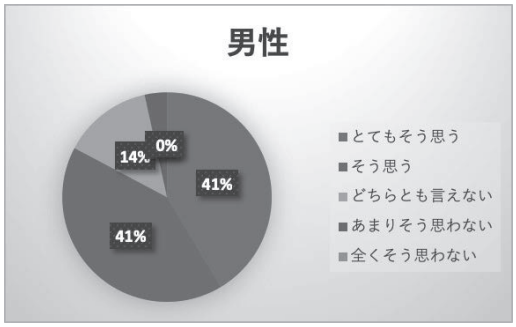


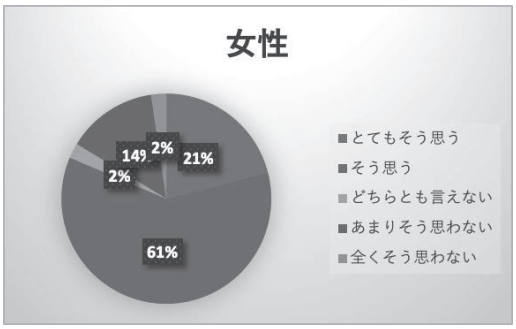


13、男性が家事（食器洗い・洗濯・掃除・ゴミ捨てなど）をするのは当然であると思うか？

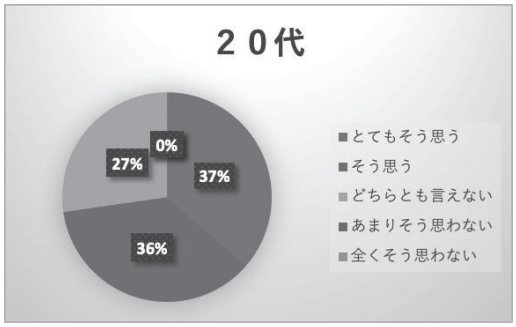


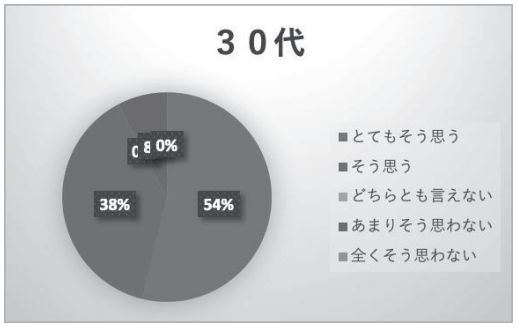
男女別

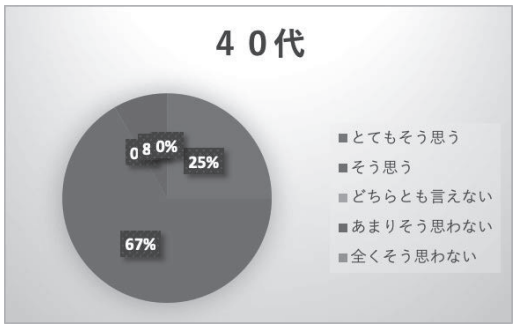


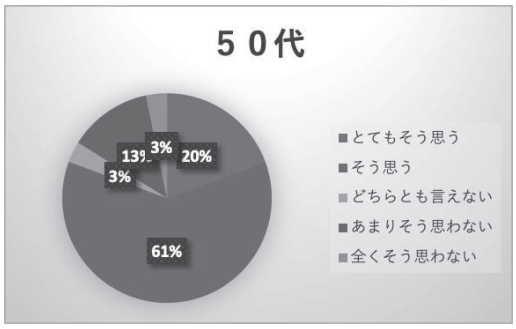


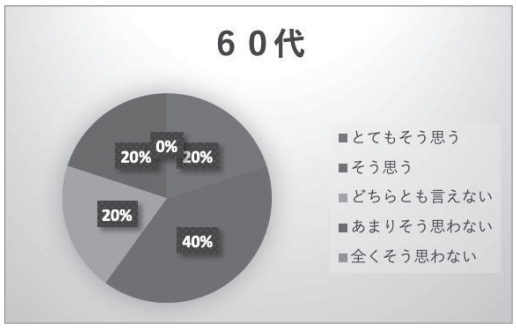
年代別



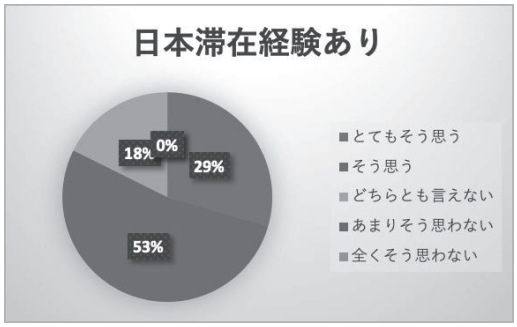


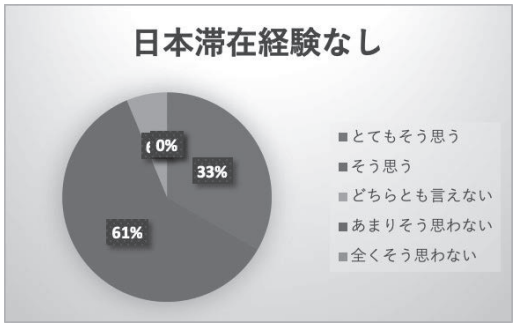




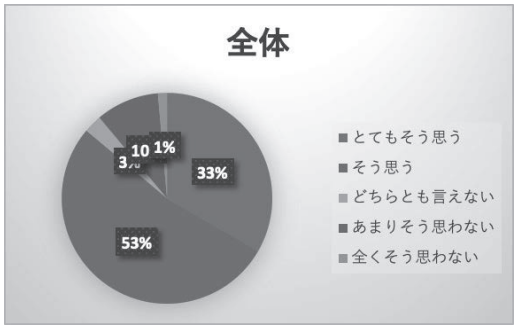


日本滞在経験の有無別

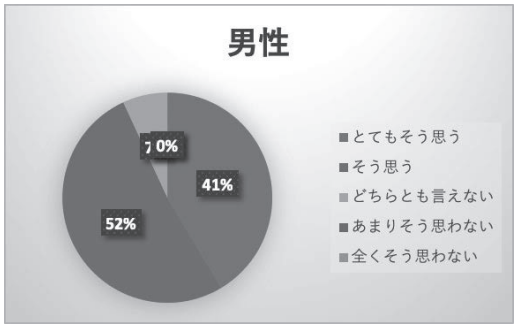


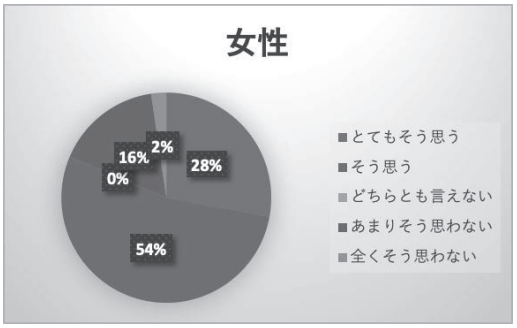


14、男性が子育て（赤ちゃん抱っこ、沐浴、オムツ変え、子守など）をするのは当然であると思うか？

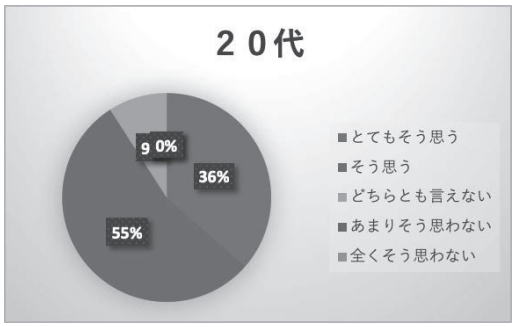


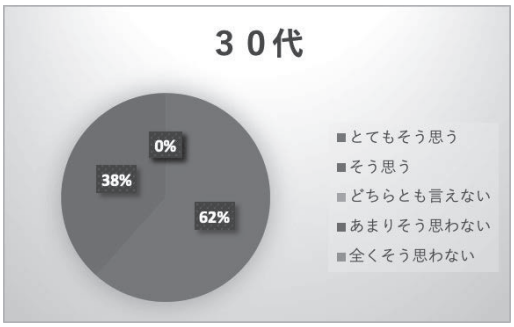
男女別

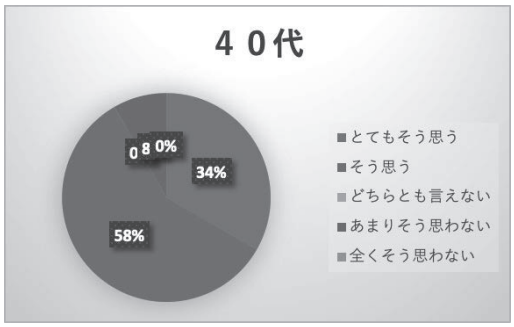


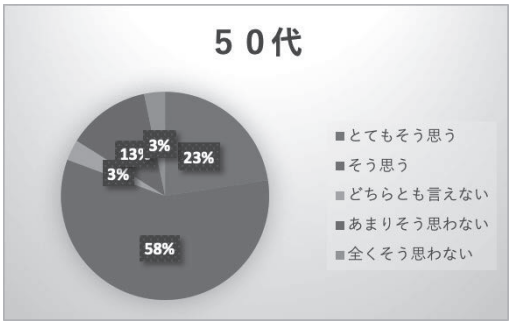


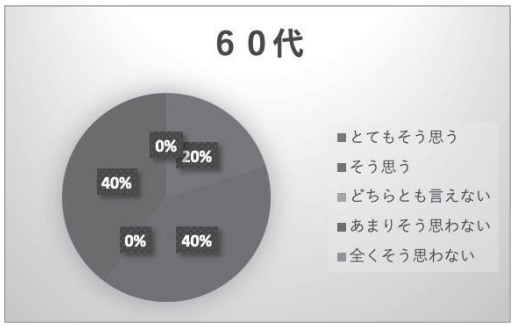
年代別



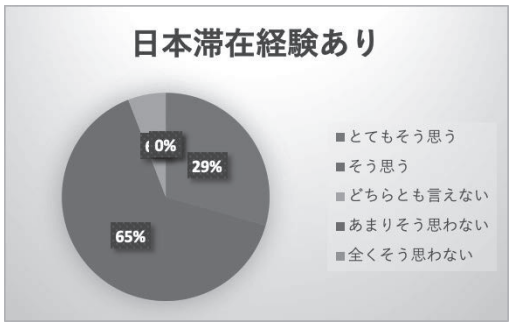


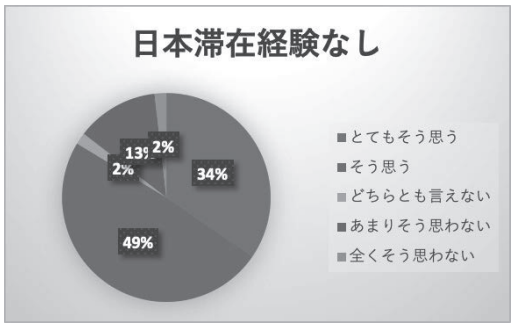




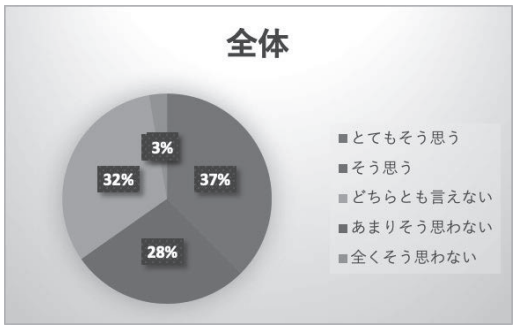


日本滞在経験の有無別

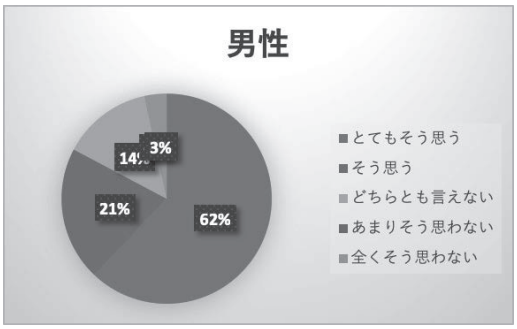


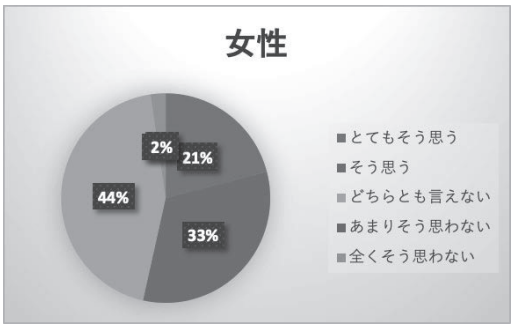


15、彼女（彼氏）・または結婚相手の手料理を食べたいと思うか？

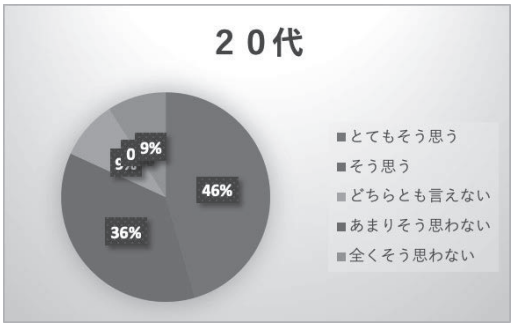


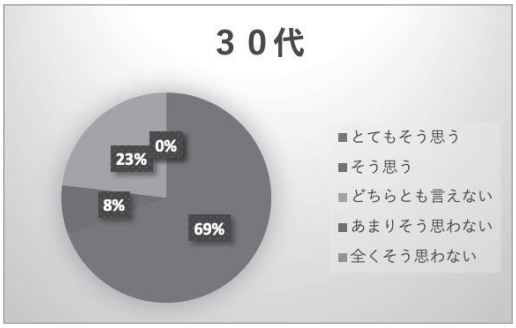
男女別

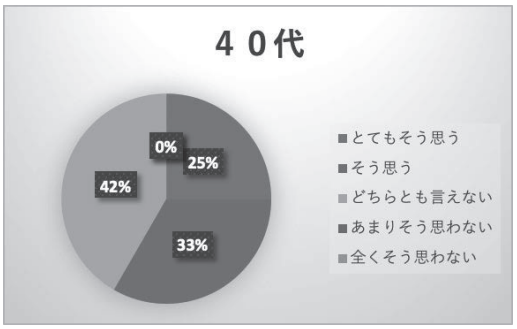


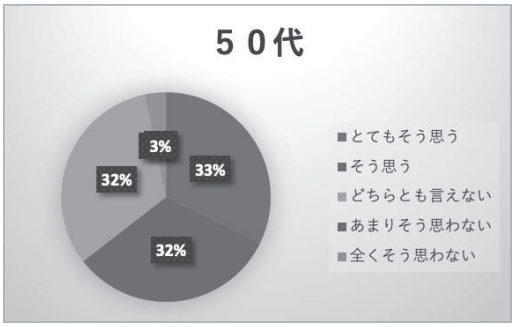


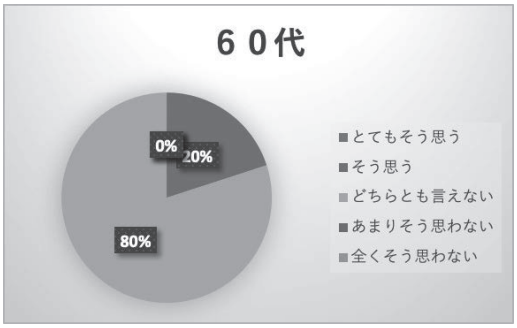
年代別



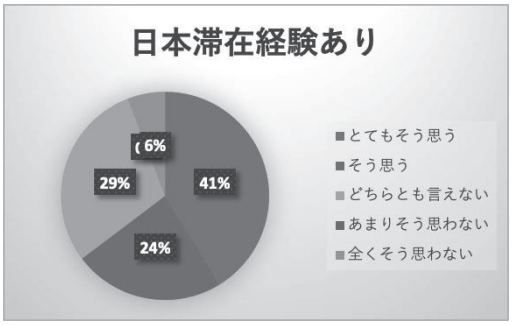


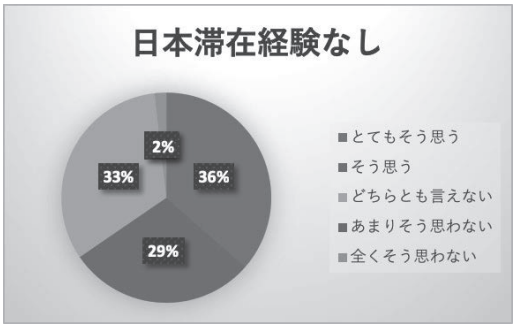




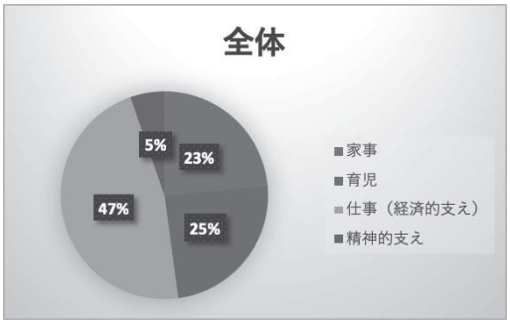


日本滞在経験の有無別

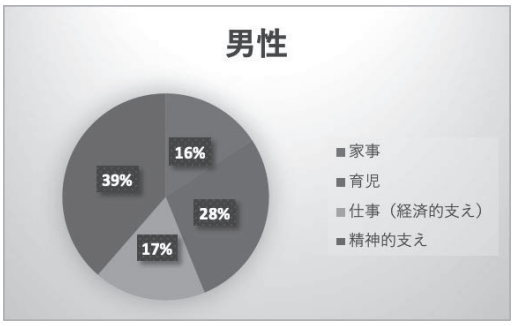


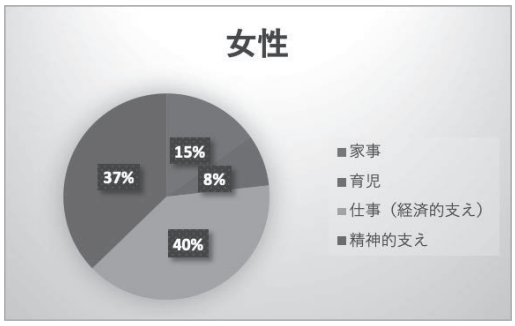


16、結婚後、結婚相手に求めるものは何か？（最も優先するものを２つ選択）

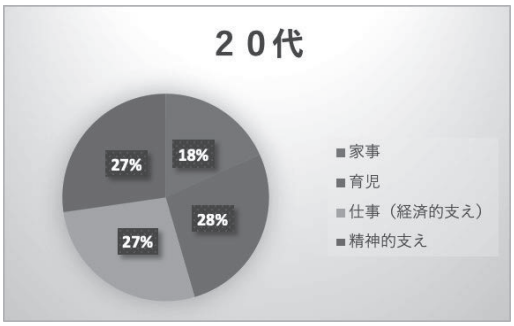


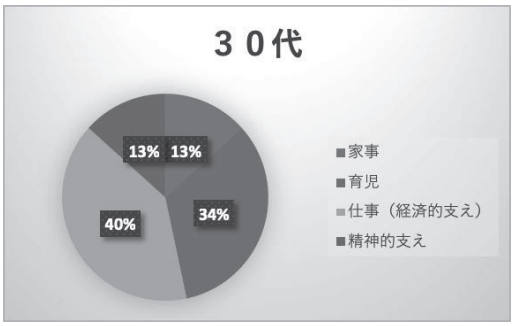
男女別

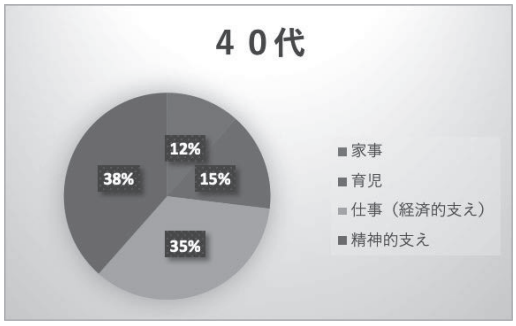


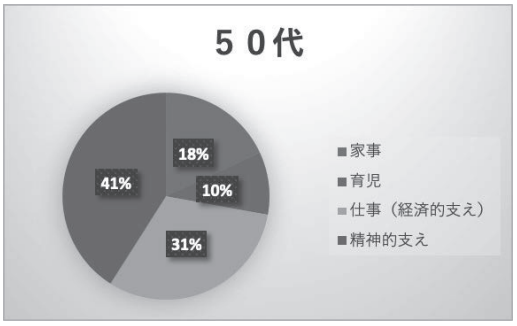


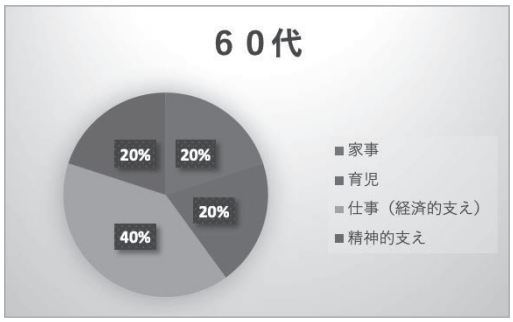
年代別


２０代
18%
28%
27%
27%
家事
育児
仕事（経済的支え）
精神的支え

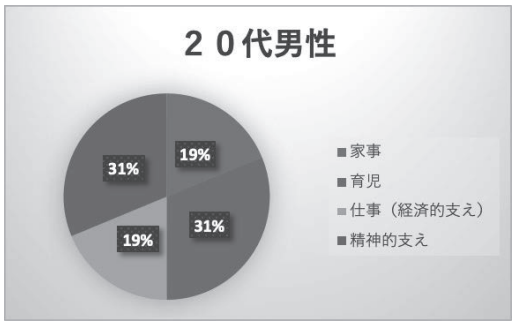

３０代
13%
13%
34%
40%
家事
育児
仕事（経済的支え）
精神的支え

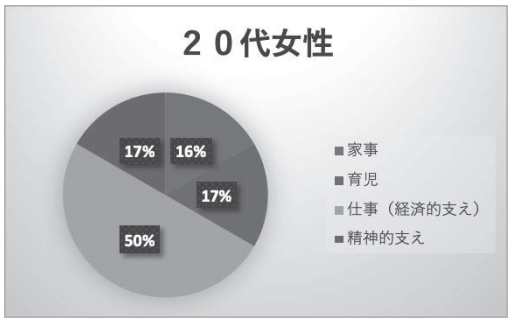

４０代
12%
15%
35%
38%
家事
育児
仕事（経済的支え）
精神的支え

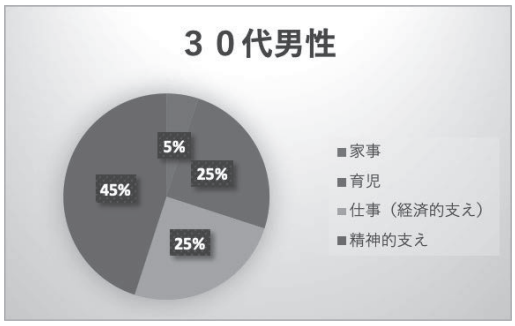

５０代
18%
10%
31%
41%
家事
育児
仕事（経済的支え）
精神的支え

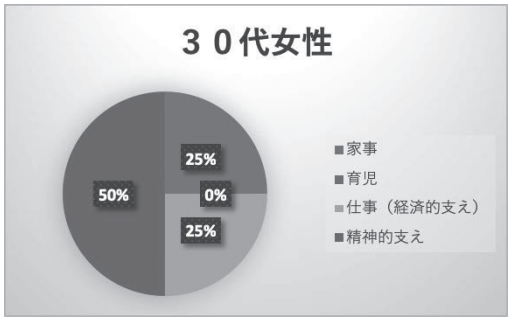

６０代
20%
20%
20%
40%
家事
育児
仕事（経済的支え）
精神的支え

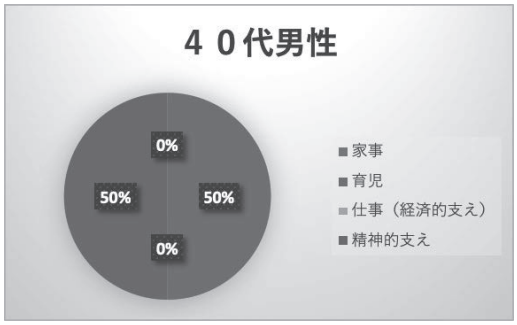
年代男女別

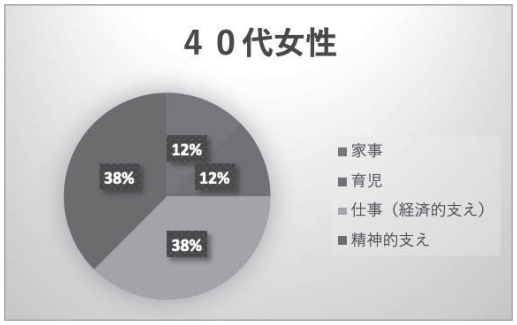

２０代男性
19%
31%
19%
31%
家事
育児
仕事（経済的支え）
精神的支え

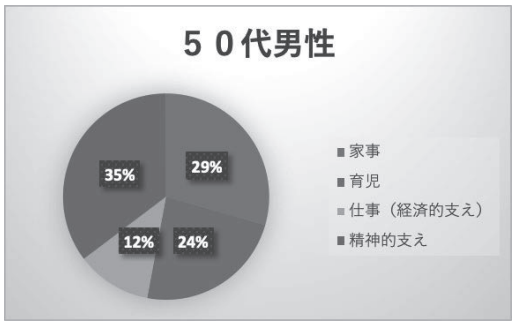

２０代女性
17%
16%
17%
50%
家事
育児
仕事（経済的支え）
精神的支え

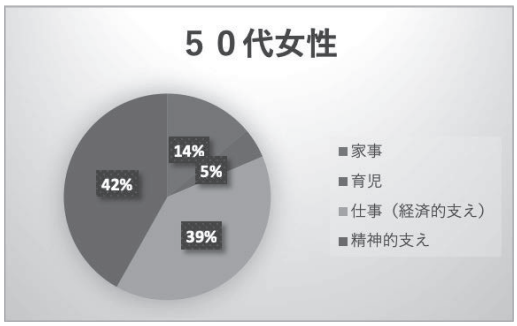

３０代男性
5%
25%
25%
45%
家事
育児
仕事（経済的支え）
精神的支え

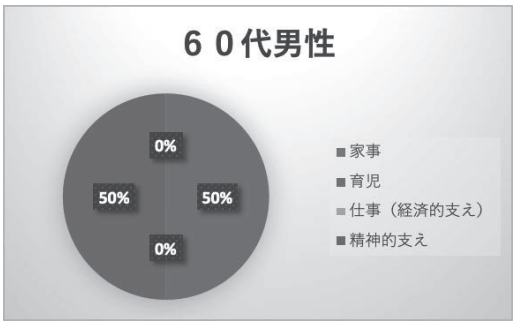

３０代女性
25%
0%
25%
50%
家事
育児
仕事（経済的支え）
精神的支え

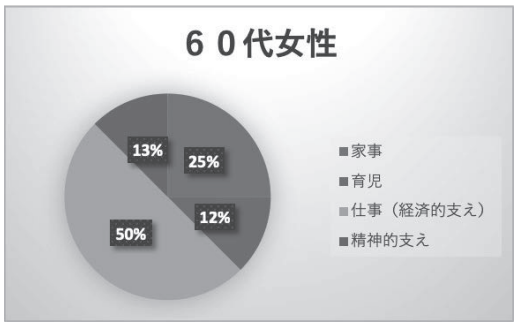




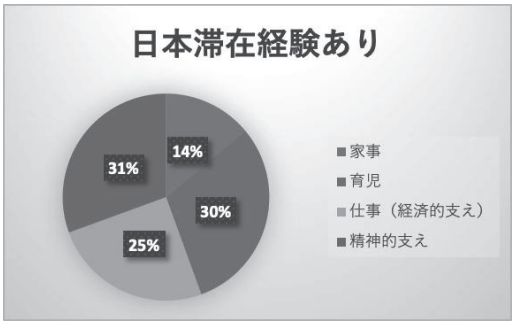


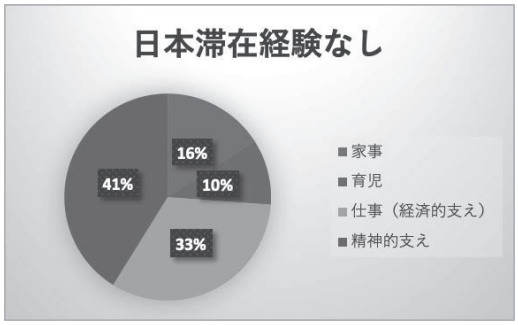




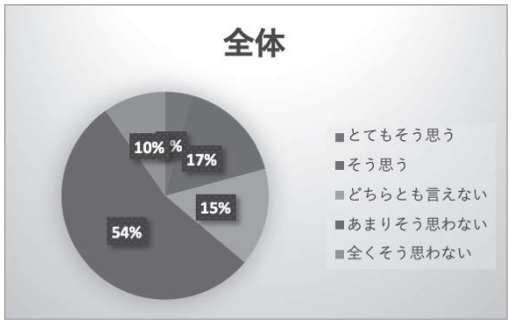


日本滞在経験の有無別

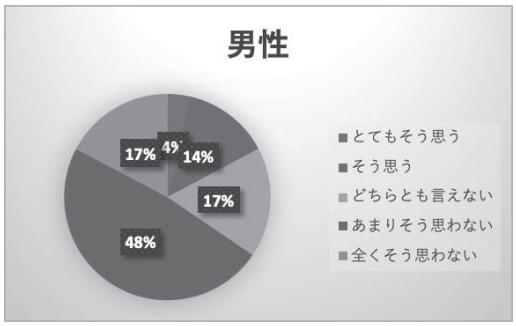


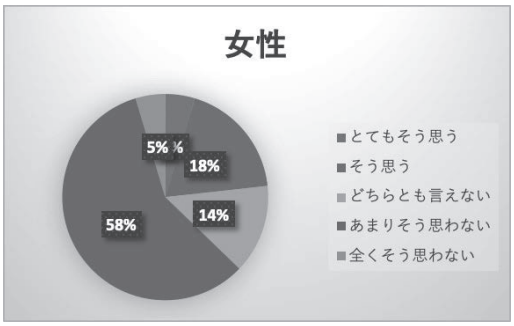


17、結婚後自分の両親と一緒に住みたいと思うか？※既婚の方は自分の理想はどうかで選択。

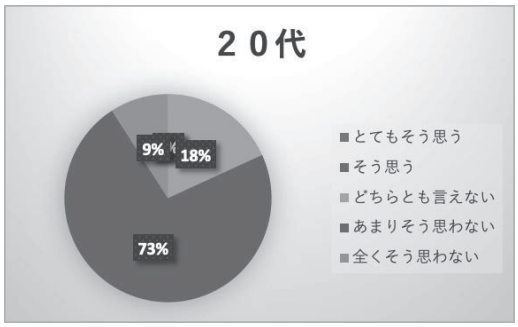


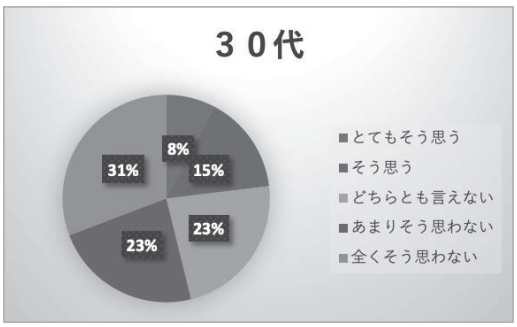
男女別

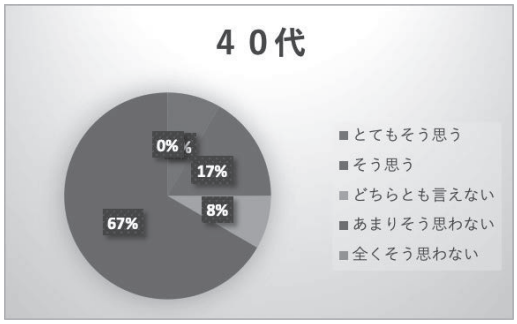


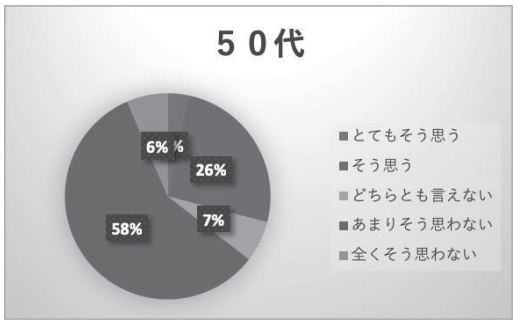


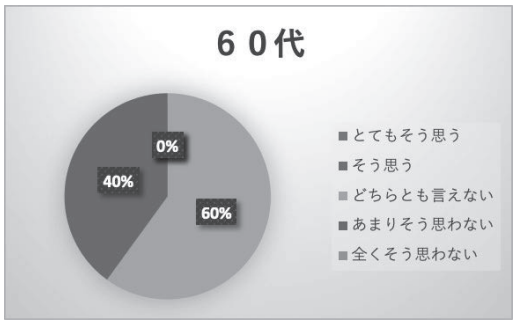
年代別



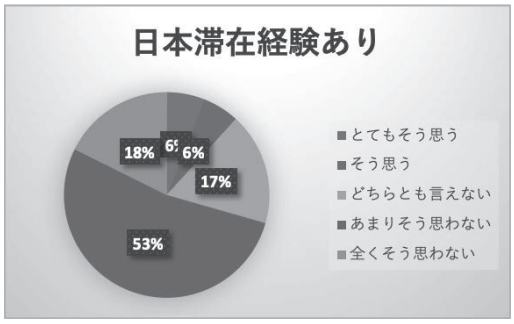


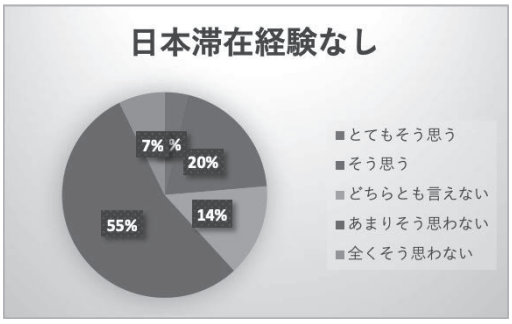




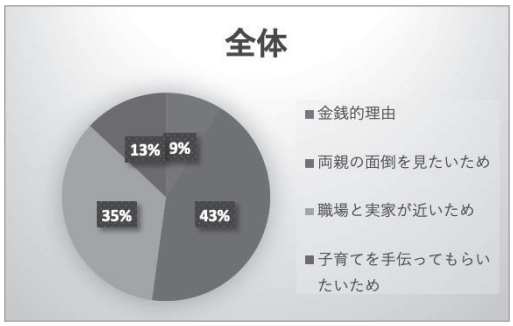


日本滞在経験の有無別

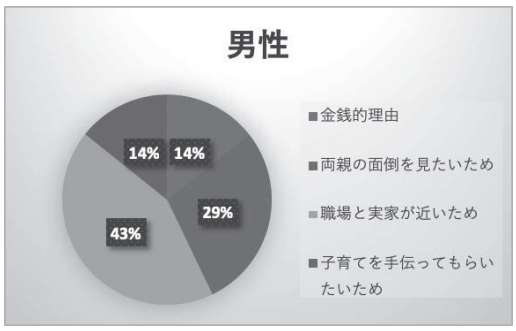


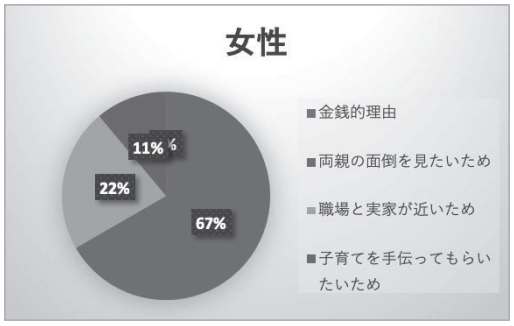


18、その理由は？※上記で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方のみ回答

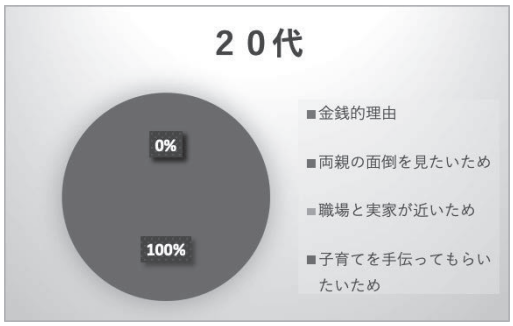


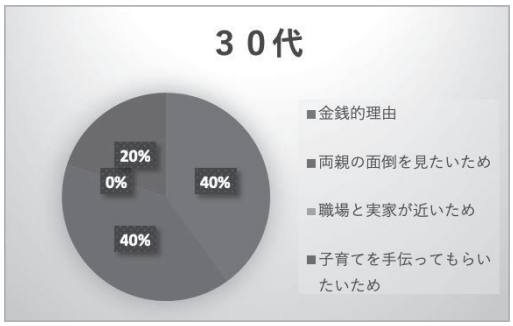
男女別

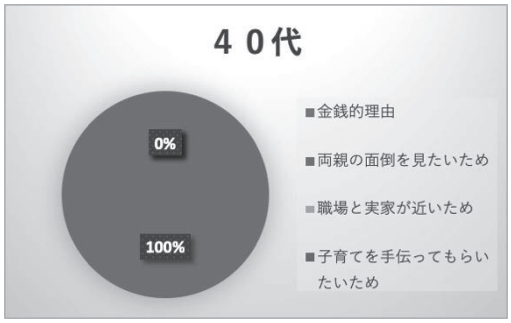


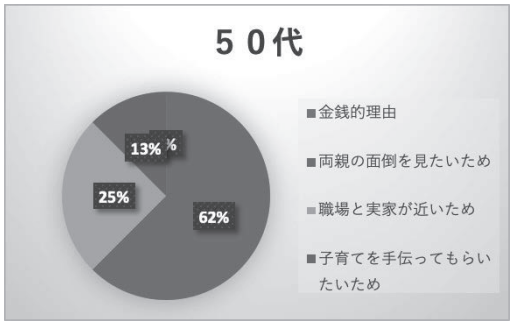


年代別

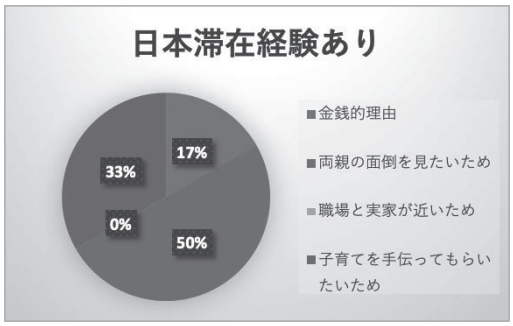


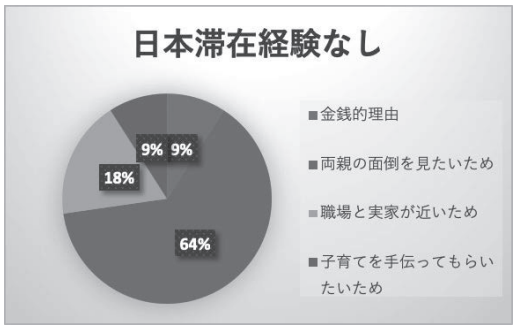




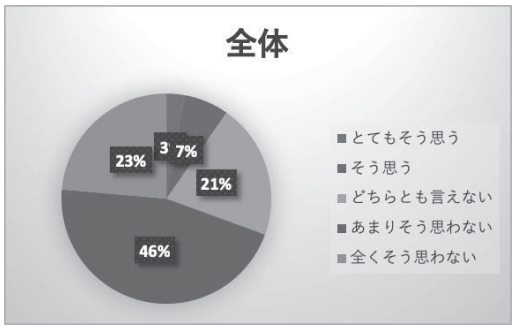


日本滞在経験の有無別

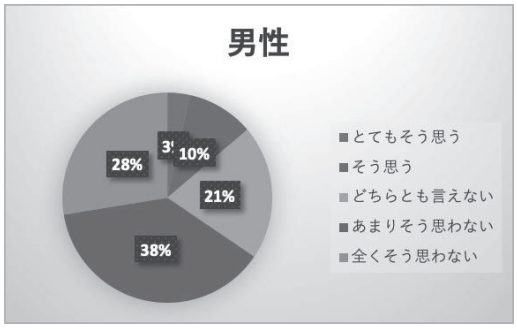


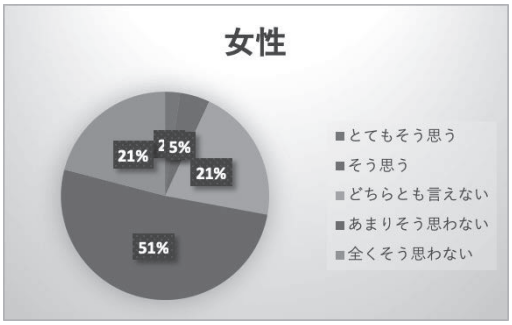


19、結婚後相手の両親と一緒に住みたいと思うか？※既婚の方は自分の理想はどうかで選択。

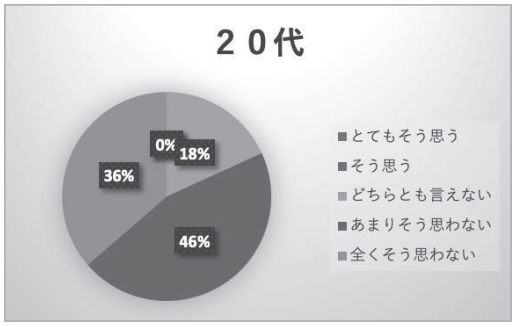


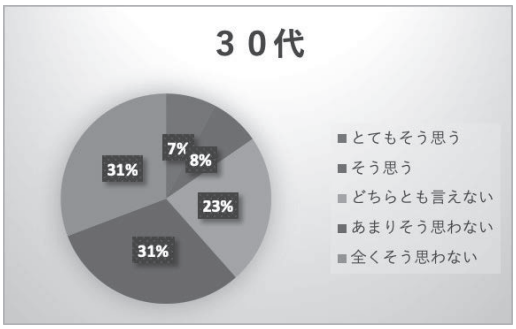
男女別

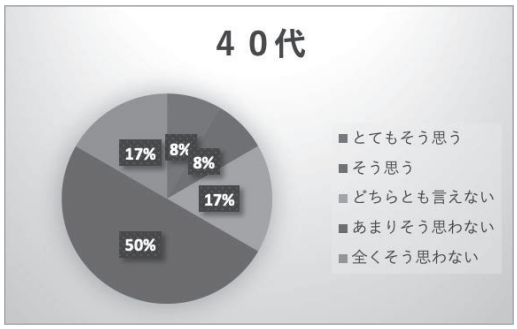


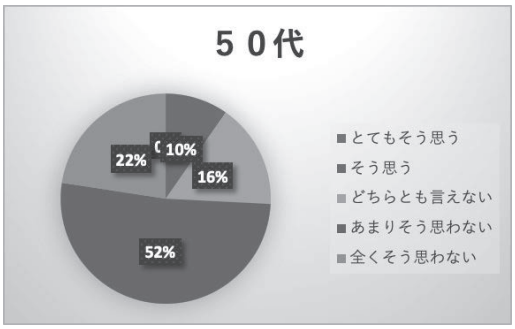


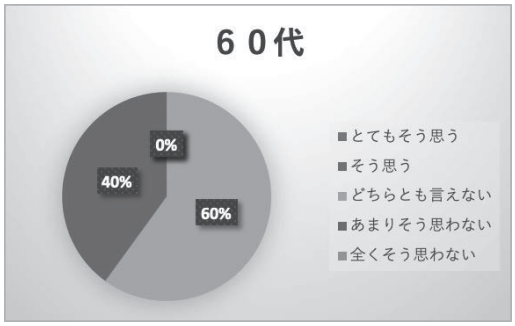
年代別



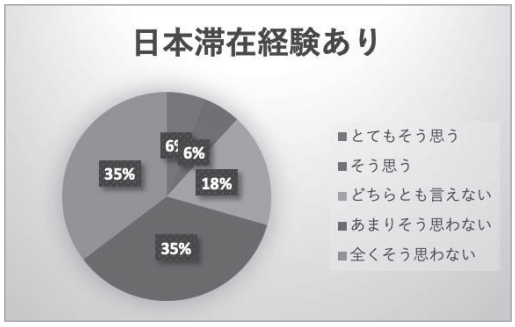


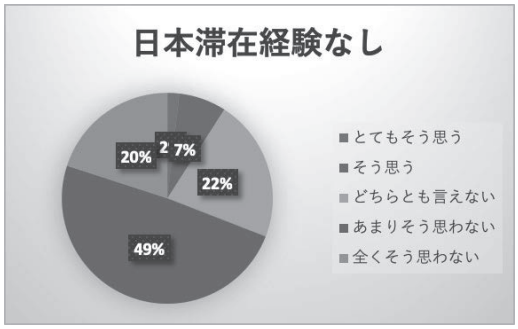




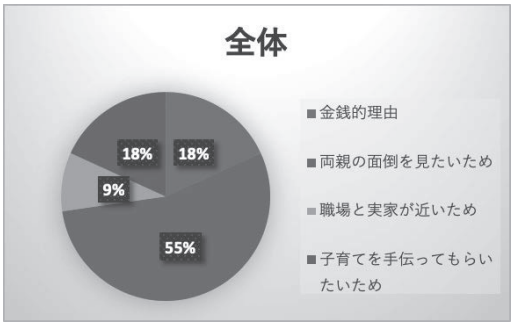


日本滞在経験の有無別

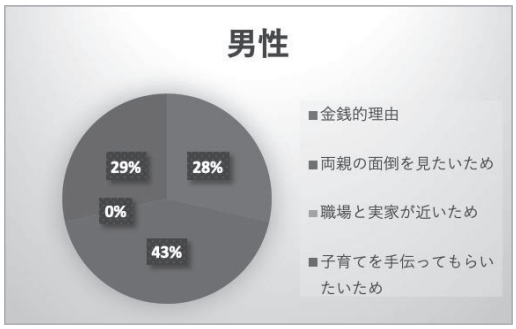


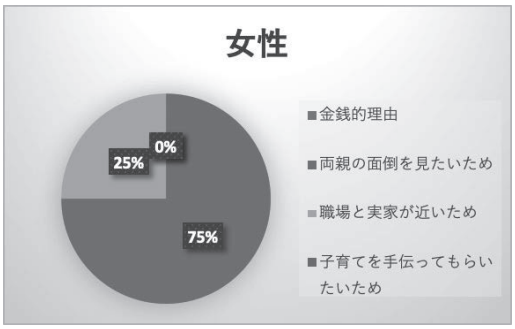


20、その理由は？※上記で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方のみ回答

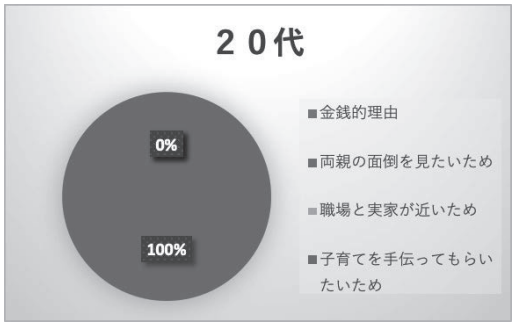


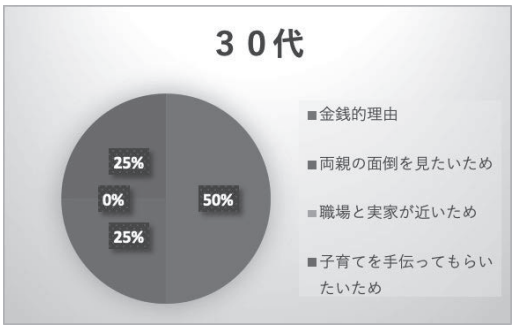
男女別

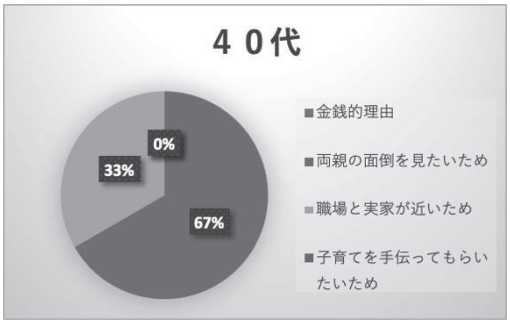


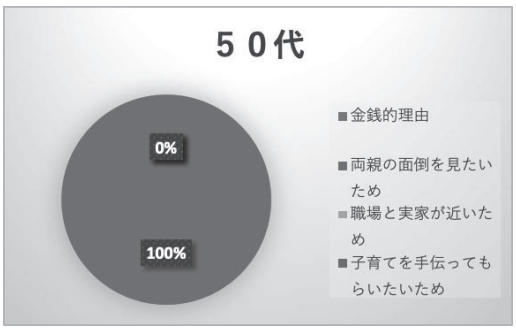


年代別

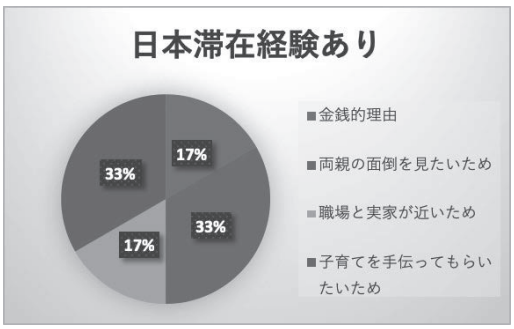


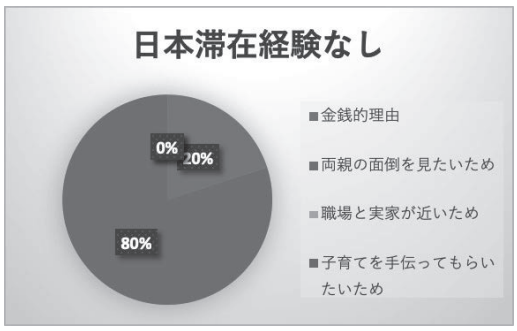




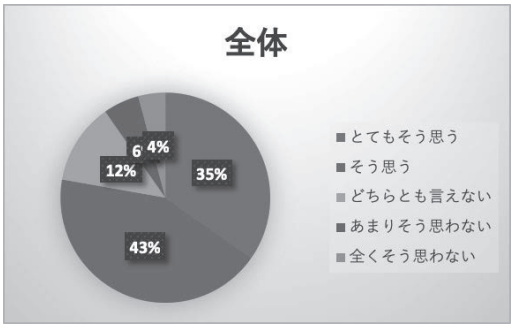


日本滞在経験の有無別

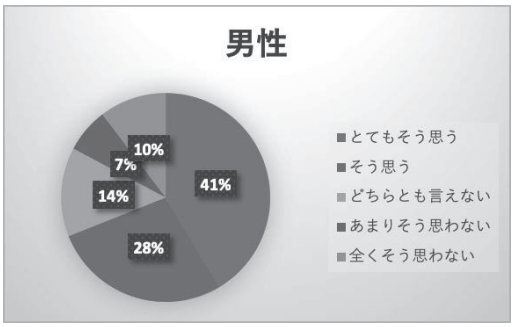


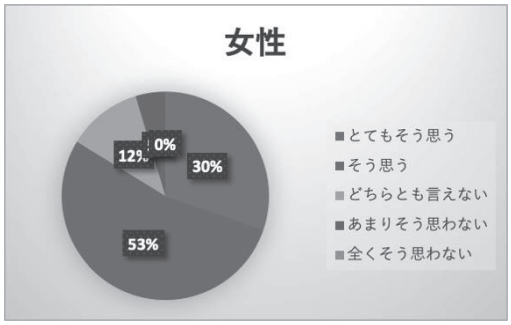


21、結婚後２人暮らしをする際、自分の両親と近くに住みたいと思うか？※既婚の方は自分の理想はどうかで選択。

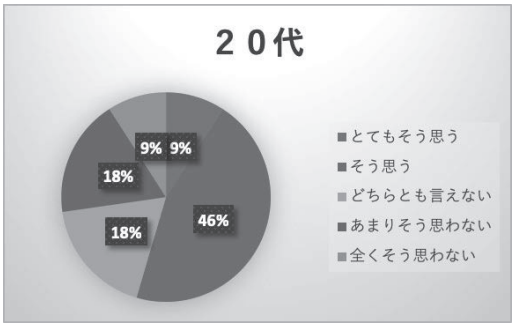


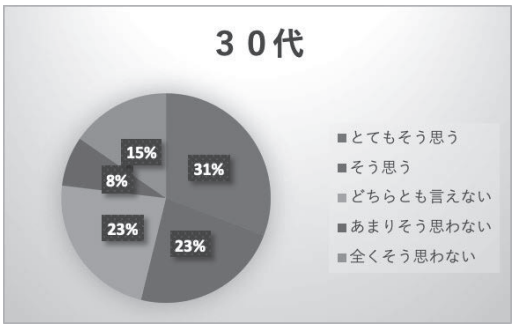
男女別

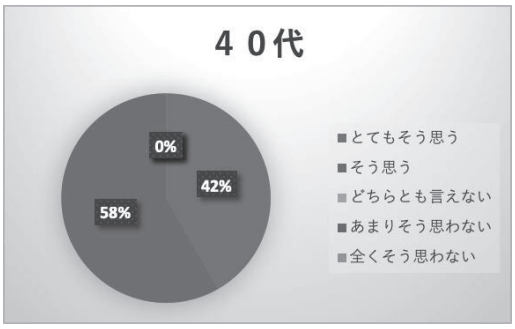


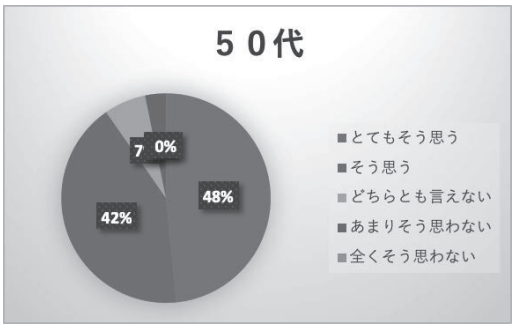


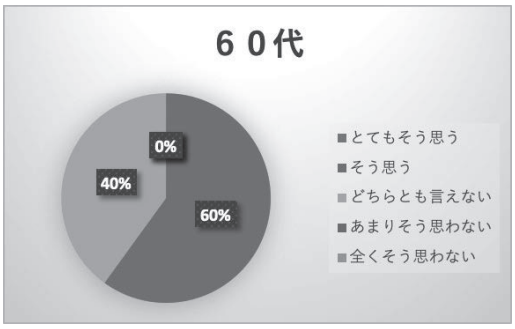
年代別



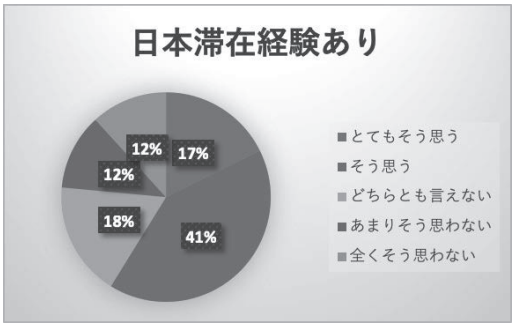


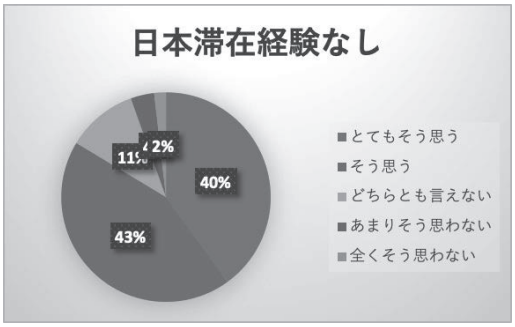




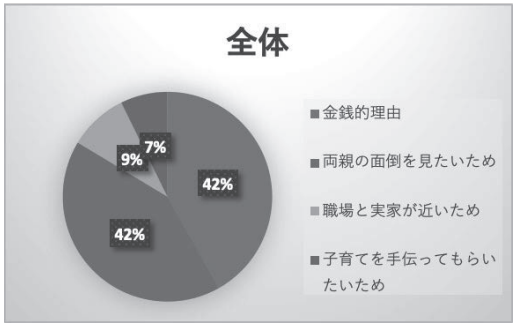


日本滞在経験の有無別

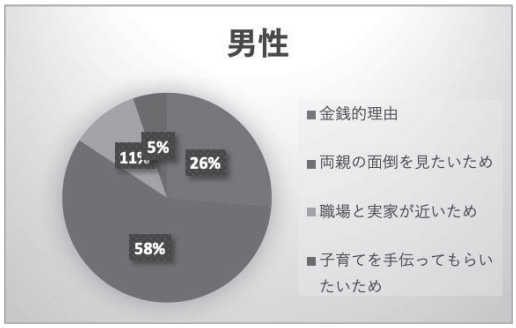


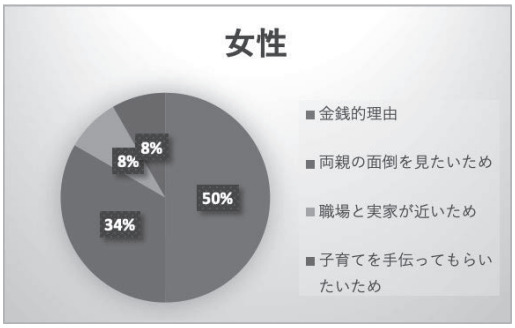


22、その理由は？※上記で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方のみ回答

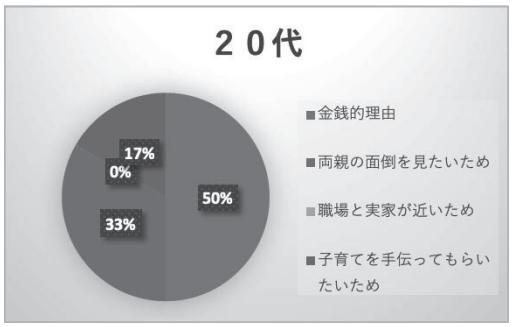


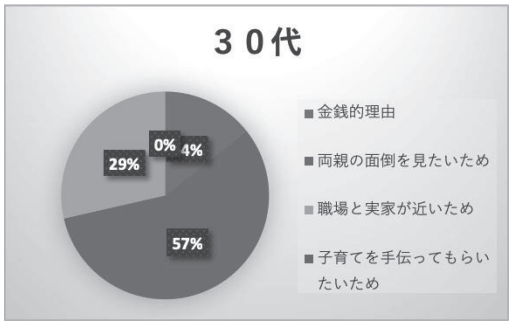
男女別

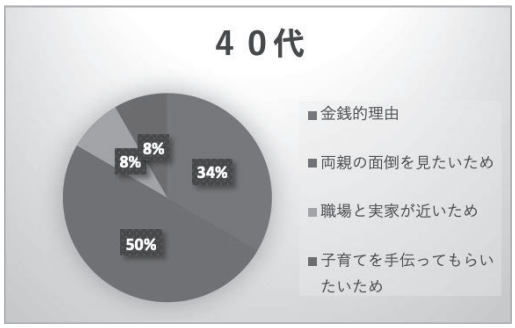


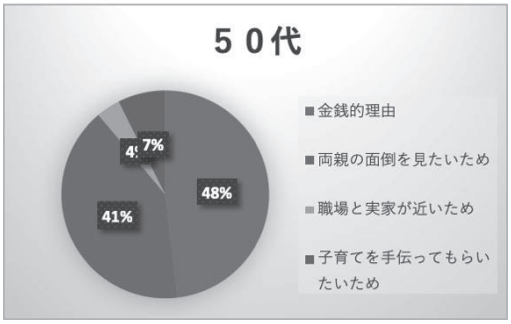


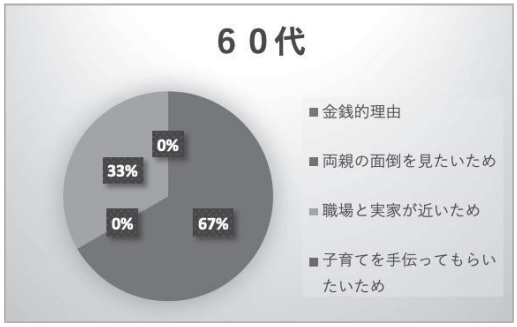
年代別



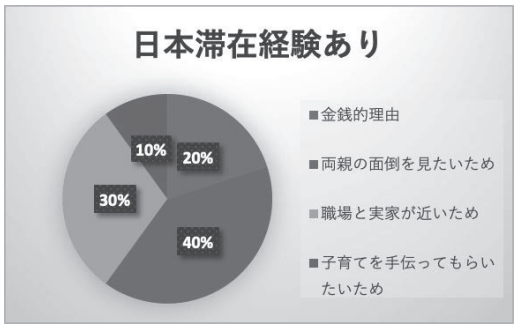


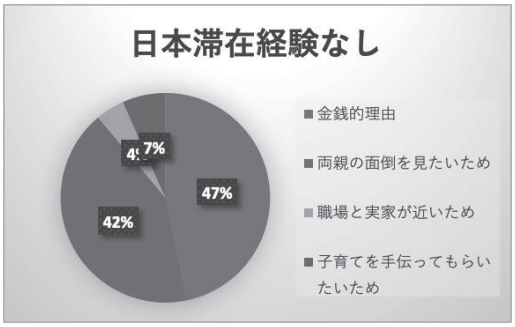




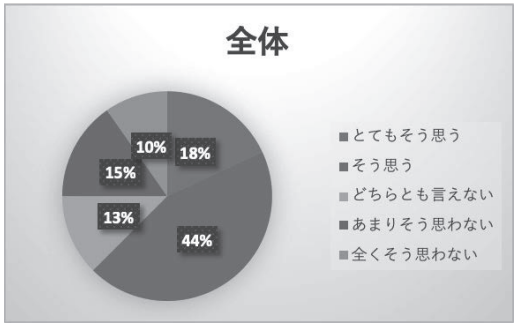


日本滞在経験の有無別

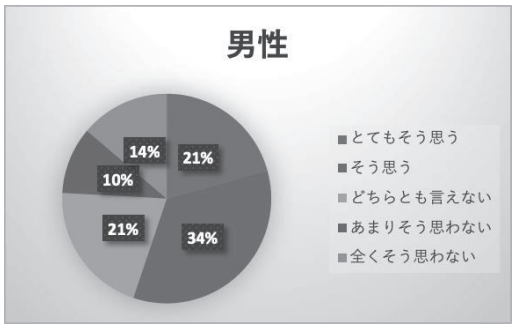


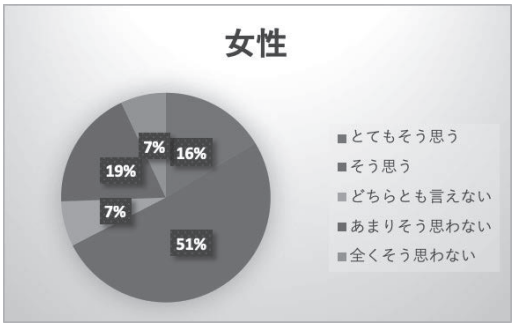


23、結婚後２人暮らしをする際、相手の両親と近くに住みたいと思うか？※既婚の方は自分の理想はどうかで選択。

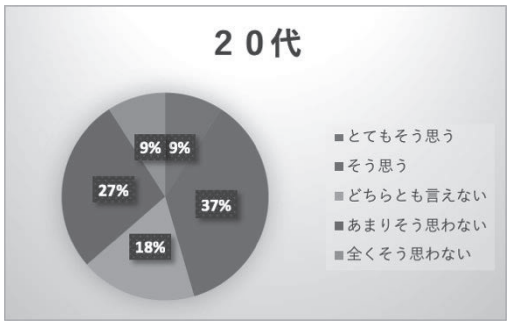


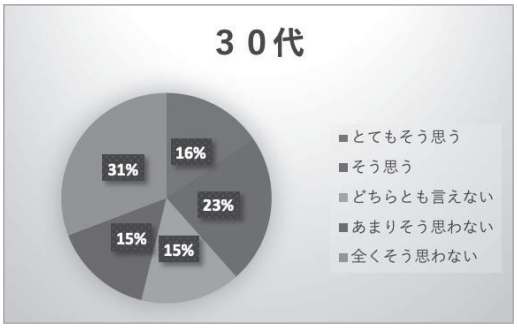
男女別

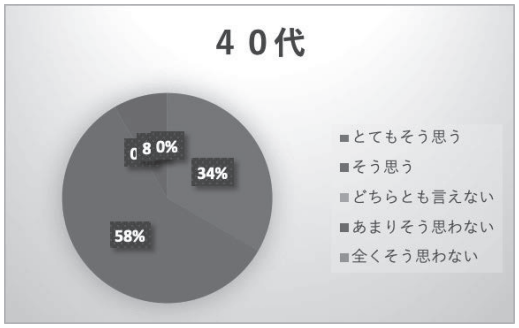


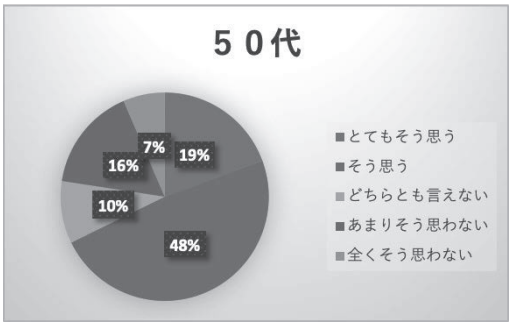


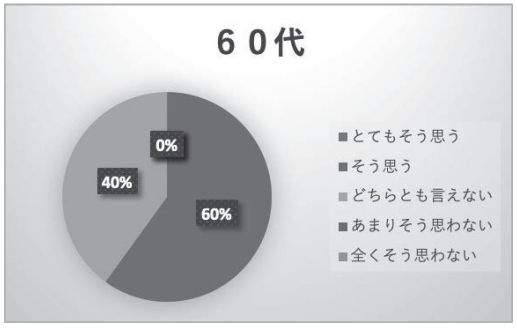
年代別



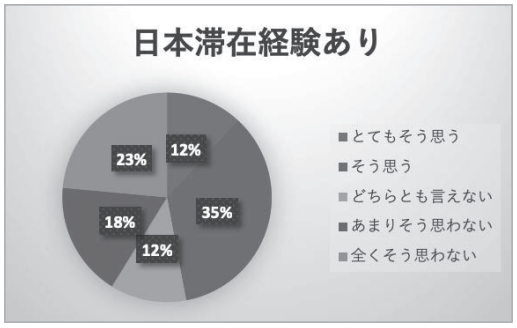


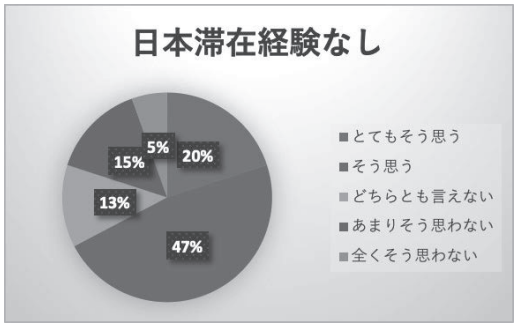




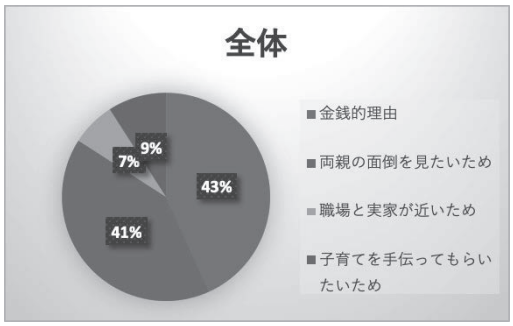


日本滞在経験の有無別

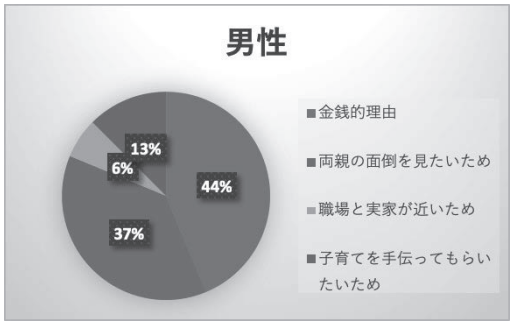


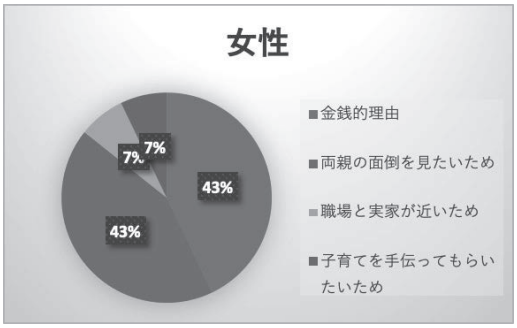


24、その理由は？※上記で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方のみ回答

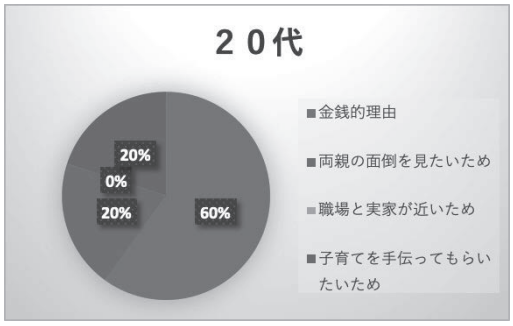


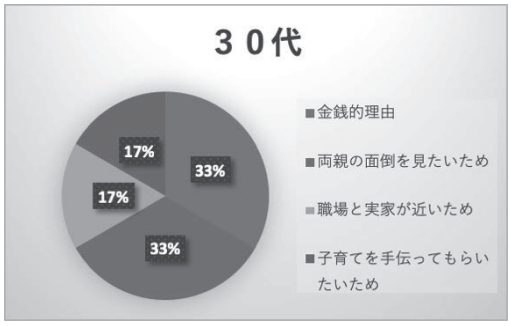
男女別

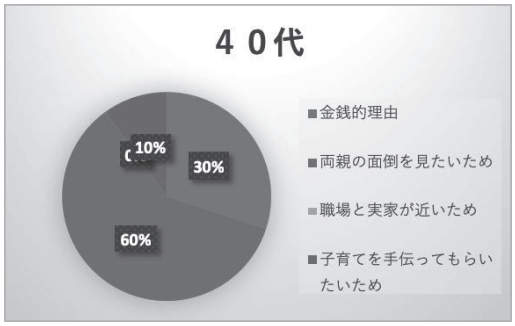


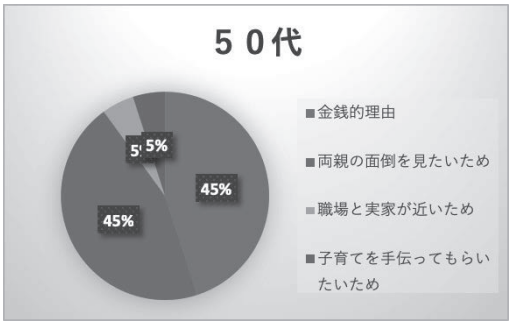


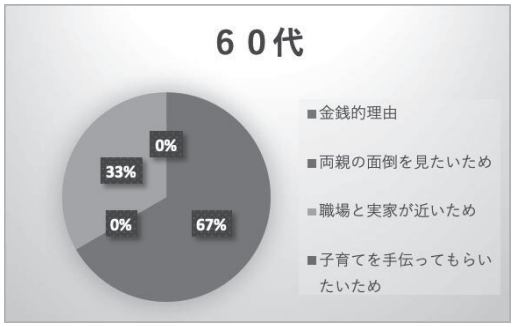
年代別



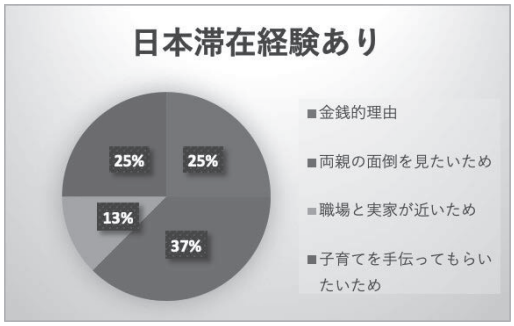


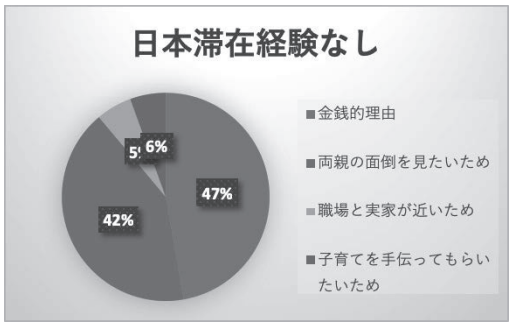






日本滞在経験の有無別





「家庭において女性は意見を言わず、男性を立てるべきか」という質問に対して、全体的に見ると大多数が「あまりそう思わない」「全くそう思わない」と回答した。男女による差もそれほどないが、年代別に見ると30代から50代にかけては「とてもそう思う」と回答する人が一定数はいた。さらに日本での滞在経験の有無に注目すると、日本滞在経験ありのグループの方が「とてもそう思う」と答えた割合が明らかに多かった。女性が三歩下がって男性を立てるという昔ながらの日本の文化の影響があるのかもしれない。

一方、「家庭において男性が女性をリードすべきか」と言う質問に対しては、男女で大きく差が出た。男性は「とてもそう思う」「そう思う」と答えた人の割合が35％と比較的高かったのに対し、女性は４％と極

めて低い。年代別に見ると、20代から50代において「とてもそう思う」「そう思う」と答えた人が一定数存在し、年代が若くなるほどその割合は高くなっていくのが特徴的である。日本滞在経験の有無別に見ても、日本滞在経験ありのグループに「とてもそう思う」「そう思う」と答えた人が多いことが見てとれる。

「男性が家事をするのは当然であると思うか」という質問に関しては、全体的にも男女別、年代別、日本での滞在経験の有無別に見ても「とてもそう思う」「そう思う」と答えた割合が非常に高く、60％から94％にまで上る。ここに、台湾における男女の家事分担平等意識が見てとれる。しかし、男女別に見ると女性の中には「全くそう思わない」「あまりそう思わない」と回答する女性も一定数存在し、家事は女性の役割と考えている台湾人女性も存在することは無視できない。

男性が子育てをするのは当然であるかという質問に対しても、男女別、年代別、日本滞在経験の有無別に見ても、大多数が「とてもそう思う」「そう思う」と回答している。特に20代、30代の若い世代の回答を見ると若い世代の男女がより、男女ともに子育てをすべきだと言う考えを持っていることが見てとれる。ここでもうひとつ特徴的なのは、男女別に見た際、「全くそう思わない」「あまりそう思わない」と回答した男性が１人もいなかったことに対し、そう回答した女性が一定数存在することである。ここから、台湾人女性の中には、子育ては女性の役割と捉えている人も少なからず存在するのが分かる。

「彼女（彼氏）・または結婚相手の手料理を食べたいと思うか」という質問に対しては、男女で差が出ており、男性において彼女または結婚相手の手料理を期待する割合が高かった。年代別に見ると、若い世代において、手料理を期待する割合が高いが、日本滞在経験の有無別の結果を見るとほとんど差がなかった。

結婚後、結婚相手に求めるものは男女とも精神的支えと回答した割合が最も高いが、次に多いのは男性においては育児、女性においては経済的支えであったことから、やはり男女間で求めるもの求められるものが異なり、その違いは日本のそれと類似していると言える。男性をさらに年代別で見ると、20～40代の男性は女性に対して、精神的支えの次に主に育児を求めており、女性が家事の役割を担うことはそれほど求めていない。それに対し、50代・60代の男性は、女性に対して、精神的支えの次に、育児と家事をほぼ同程度求めている。女性をさらに年代別で見ると60代においては圧倒的に経済的支えを期待しており、30代から50代では経済的支えと同じく精神的な支えも求めているのが見て取れる。20代の若い世代では、60代と同じく、男性に経済的支えを求めている割合が高く、そのほかの３つの要素に関しては、どれも同じくらいの割合となった。

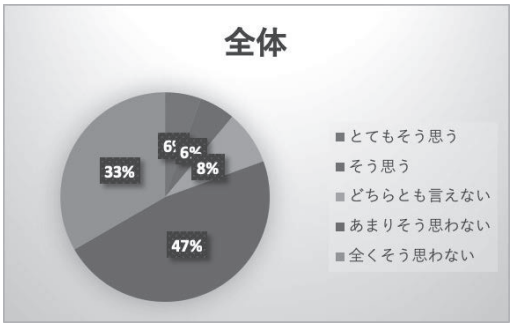
「自分の両親または結婚相手の両親と一緒に住みたいか」という質問に対しては、全体的に見ると「全くそう思わない」「あまりそう思わない」と答えた割合が高い。男女別に見ると大きな差はないが、年代別で見ると、20代・60代では、「とてもそう思う」「そう思う」と答えた人が１人もいなかったことが特徴的である。また「とてもそう思う」「そう思う」と答えた人にその理由を聞くと、最も多かったのが、両親の面倒を見たいためという回答だった。自分の両親であっても結婚相手の両親であっても面倒を見たいという結果が見てとれ、これは台湾の目上の人や自分の家族を大切にしたいという文化の表れと言えるだろう。また、男女ともに若い世代で目立ったのが、金銭的理由である。台湾は家を買うとなると非常に高いため、若いうちは、家計のために両親とともに暮らすという選択も多いのだろう。

こうして見ると、結婚後２人暮らしをしたい人の方が圧倒的に多いが、２人暮らしをしても自分または結婚相手の両親の近くに住みたいと答えた人の割合が非常に高かった。その理由として、両親の面倒を見たいという理由は上記と同じく多く挙げられたが、それと同じく金銭的理由により、両親の近くに住むことを望む割合が非常に高かった。子育てを手伝って欲しいという理由から、近くまたは一緒に住むことを選ぶというパターンは意外にも少ないことが分かった[48]。

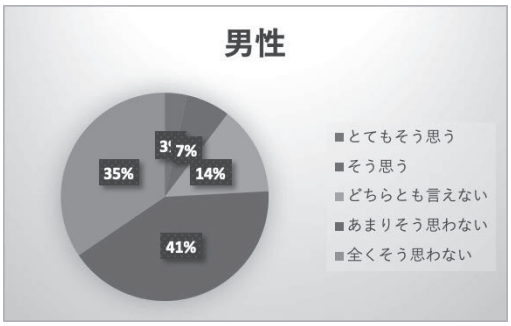
[48] 筆者の聞き取りでは複数の台湾人が子供の面倒を見てもらうために親の近くに住むと語っていたが、アンケート結果では、それを理由とする割合は低かった。

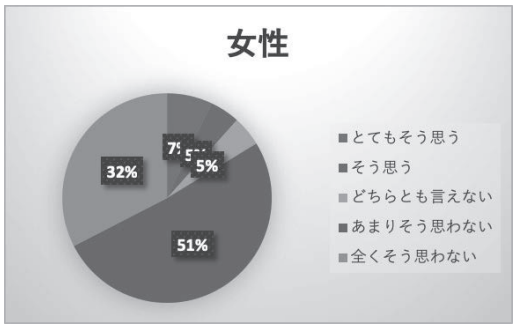
ⅳ）台湾人の総合的なジェンダー意識の分析・考察結果

25、男性は仕事メイン、女性は家事・育児がメインであると思うか？

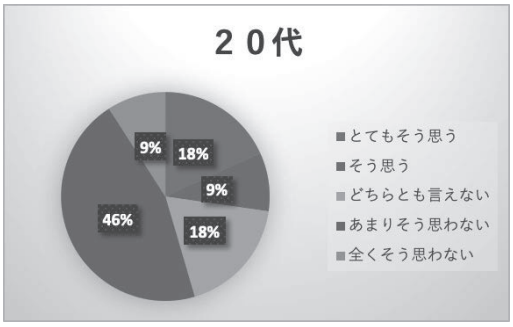


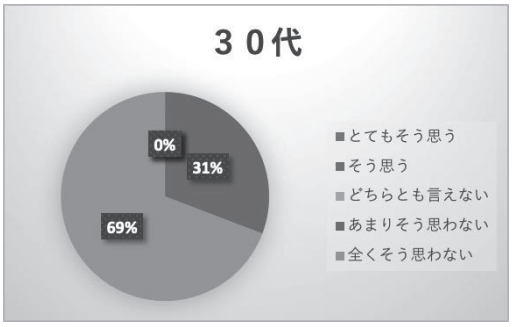
男女別

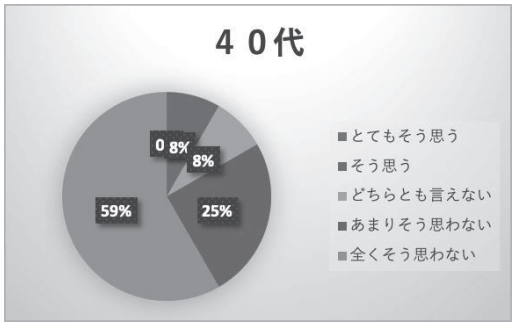


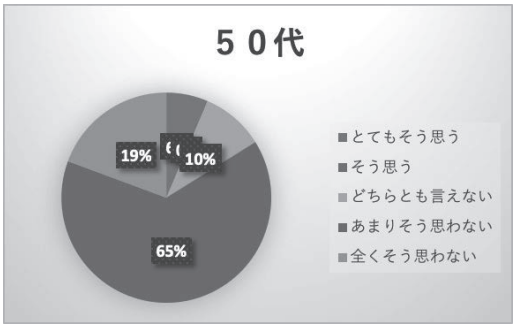


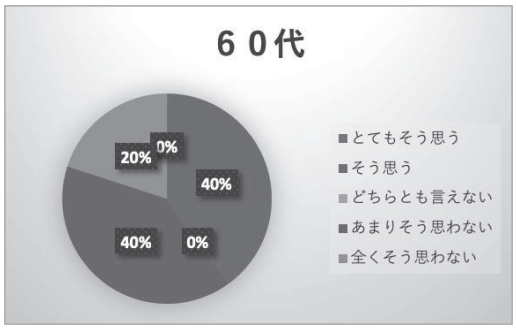
年代別



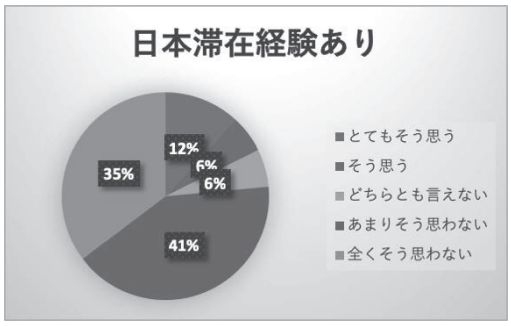


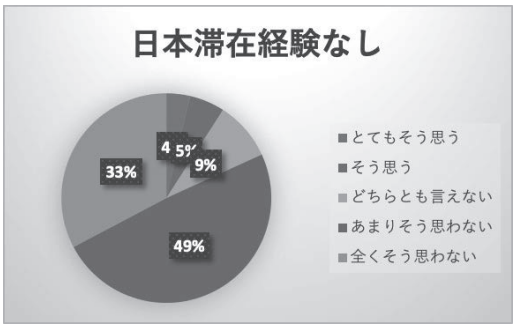




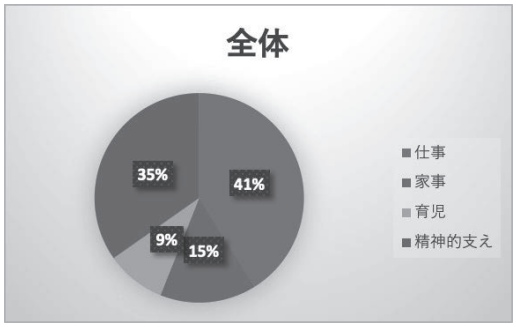


日本滞在経験の有無別

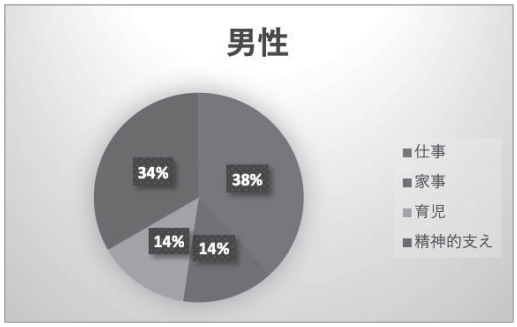


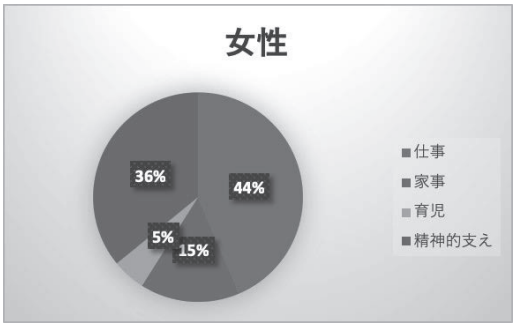


26、男性の役割は何であると思うか？（最も優先するものを２つ選択）

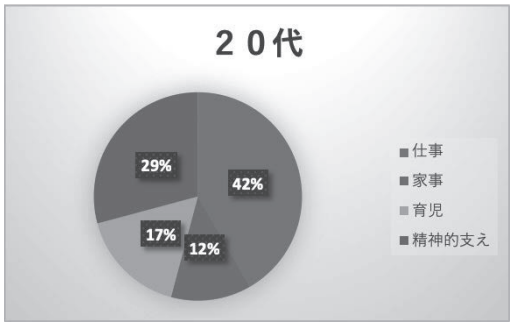


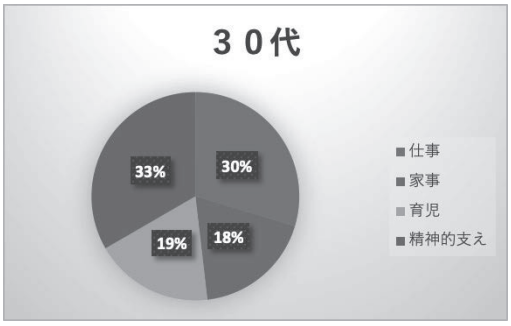
男女別

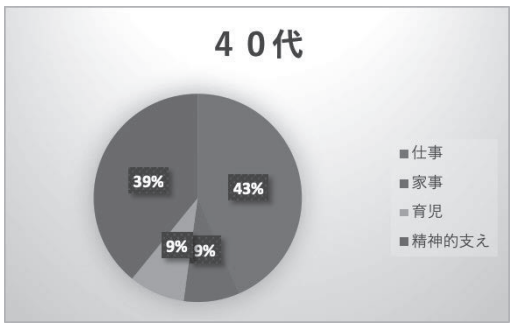


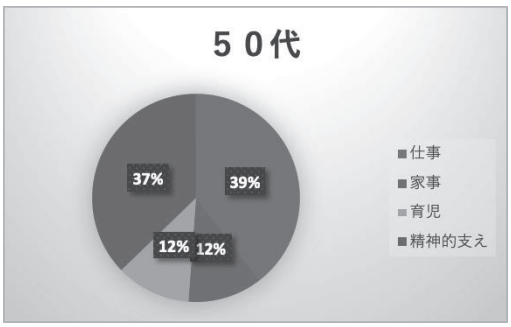


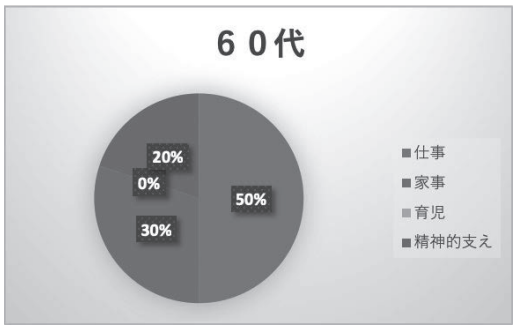
年代別


２０代
29%
42%
17%
12%
仕事
家事
育児
精神的支え

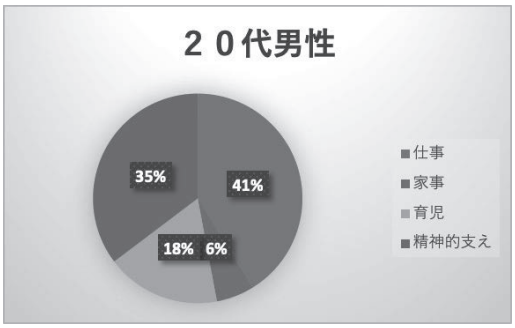

３０代
33%
30%
19%
18%
仕事
家事
育児
精神的支え

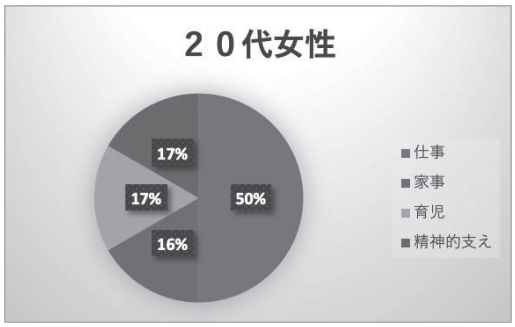

４０代
39%
43%
9%
9%
仕事
家事
育児
精神的支え

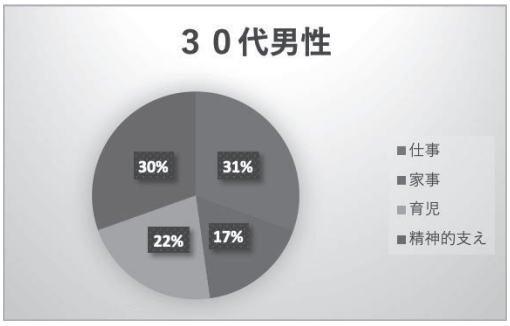

５０代
37%
39%
12%
12%
仕事
家事
育児
精神的支え

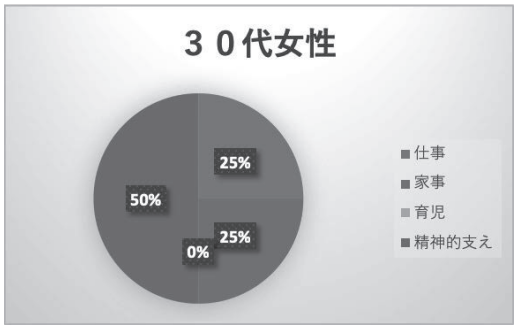

６０代
20%
0%
50%
30%
仕事
家事
育児
精神的支え

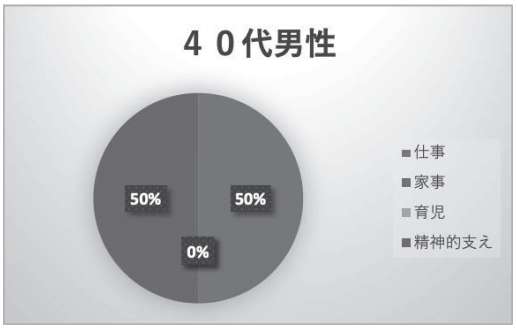
年代男女別

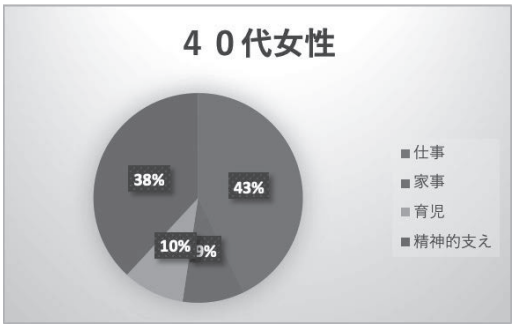

２０代男性
35%
41%
18%
6%
仕事
家事
育児
精神的支え

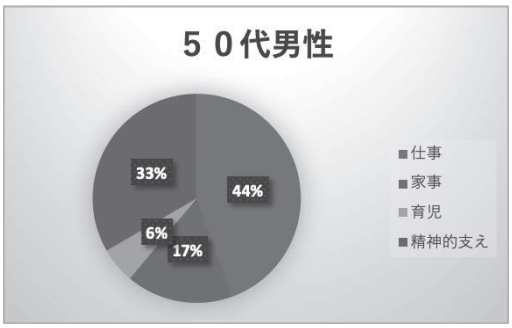

２０代女性
17%
17%
50%
16%
仕事
家事
育児
精神的支え

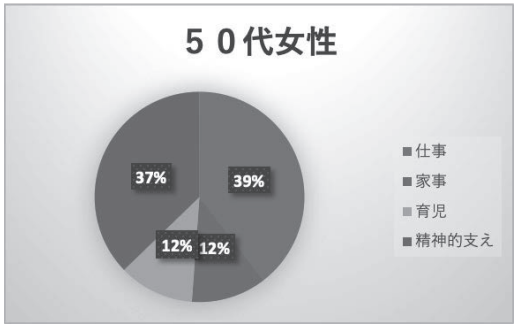

３０代男性
30%
31%
22%
17%
仕事
家事
育児
精神的支え

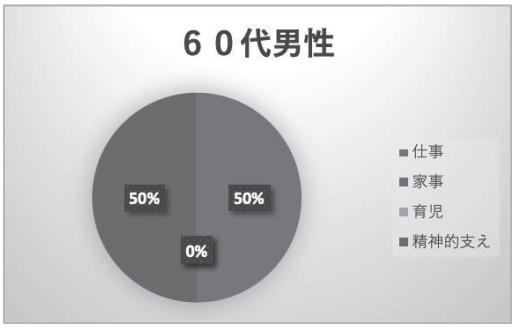

３０代女性
25%
50%
0%
25%
仕事
家事
育児
精神的支え

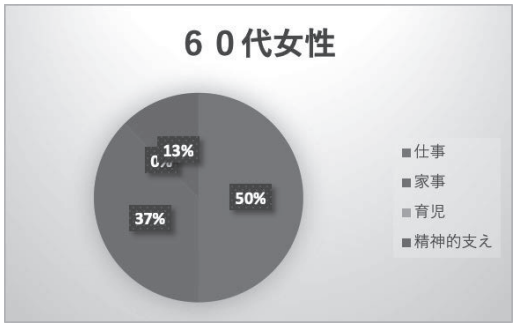




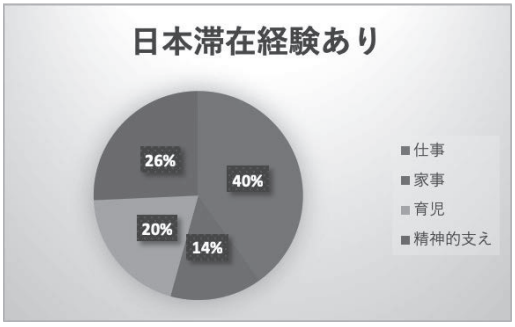


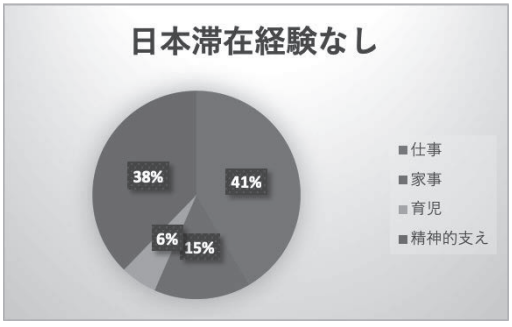




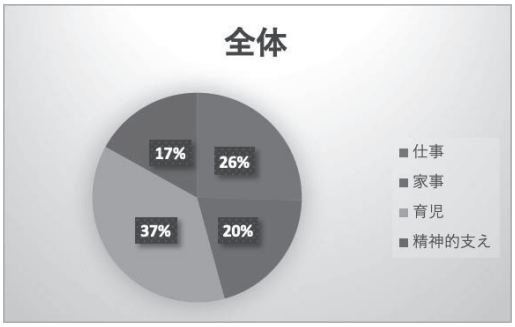


日本滞在経験の有無別

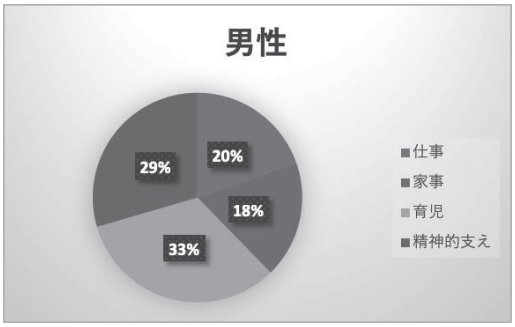


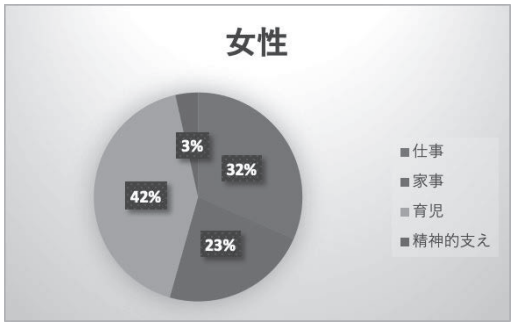


27、女性の役割は何であると思うか？（最も優先するものを２つ選択）

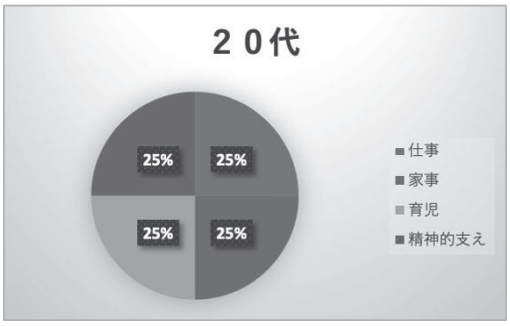


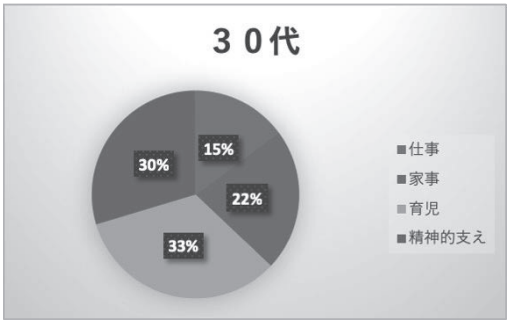
男女別

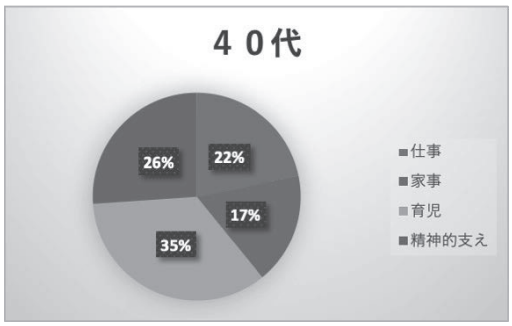


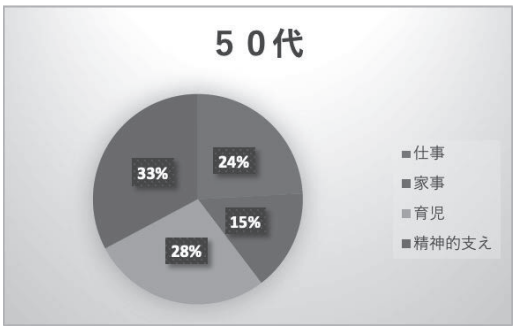


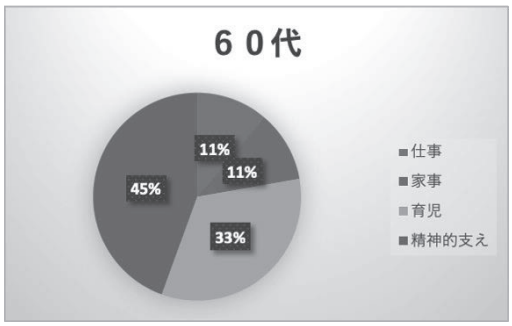
年代別



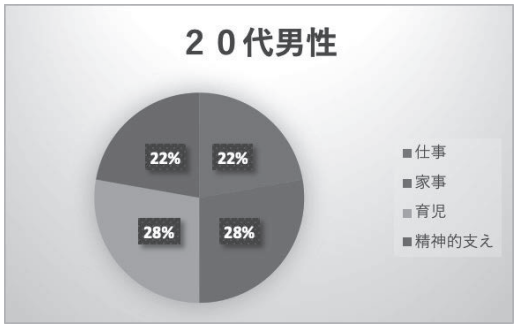


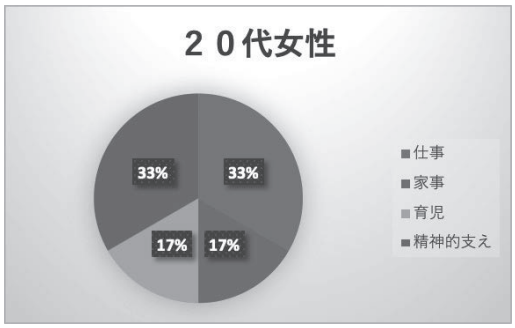


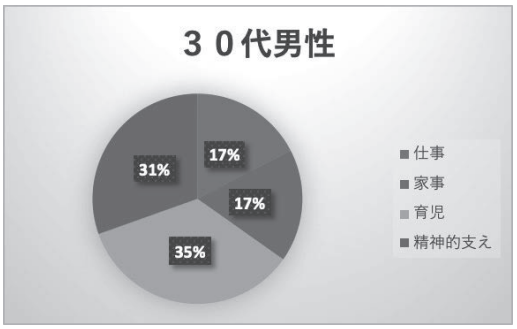


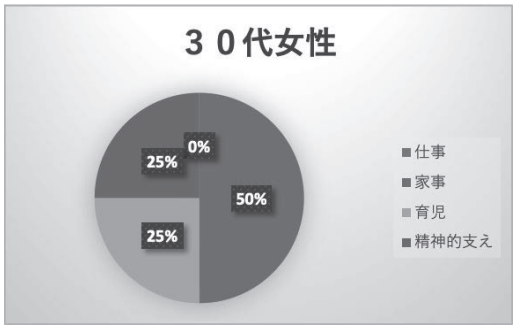


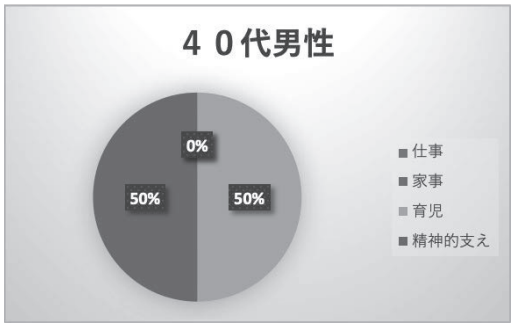
年代男女別

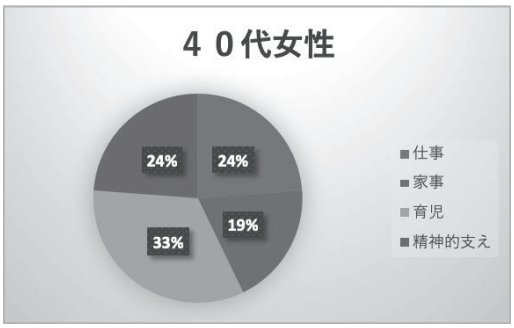


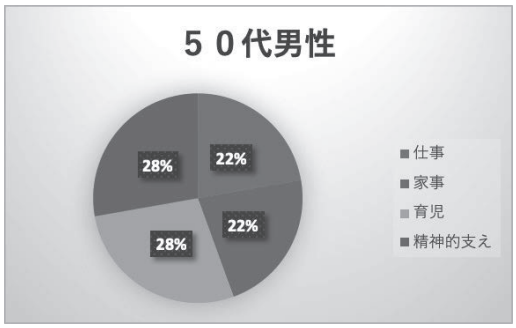


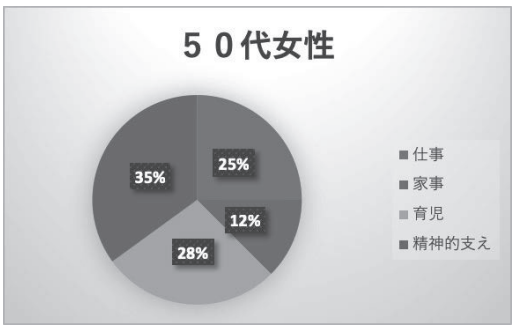

３０代男性
17%
17%
35%
31%
仕事
家事
育児
精神的支え

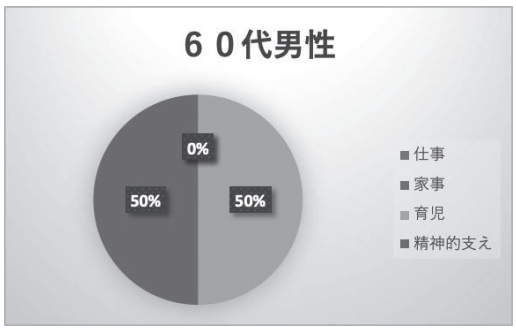

３０代女性
0%
50%
25%
25%
仕事
家事
育児
精神的支え

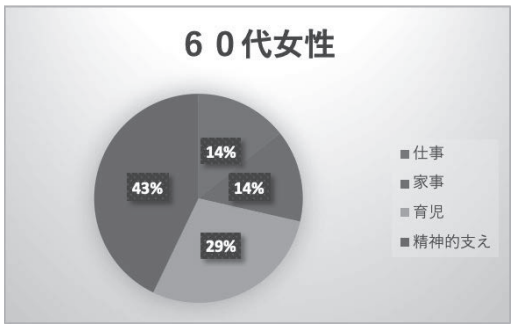

４０代男性
0%
50%
50%
仕事
家事
育児
精神的支え


４０代女性
24%
24%
19%
33%
仕事
家事
育児
精神的支え

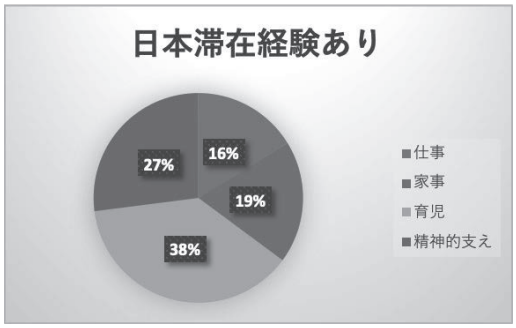

５０代男性
22%
22%
28%
28%
仕事
家事
育児
精神的支え

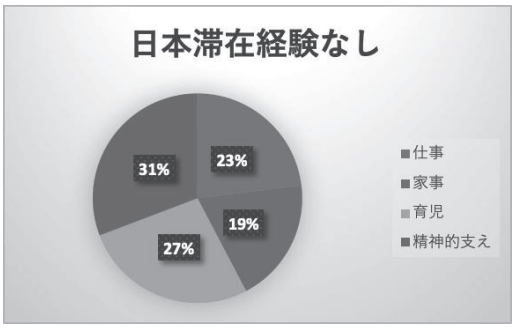

５０代女性
25%
12%
28%
35%
仕事
家事
育児
精神的支え


６０代男性
0%
50%
50%
仕事
家事
育児
精神的支え

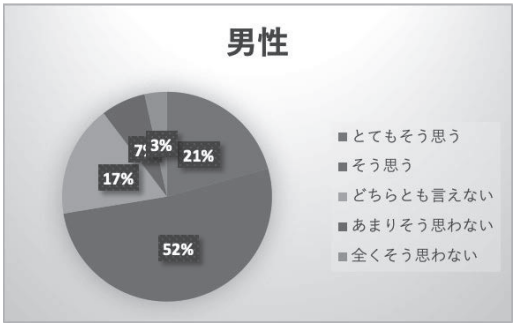

６０代女性
14%
14%
29%
43%
仕事
家事
育児
精神的支え

日本滞在経験の有無別

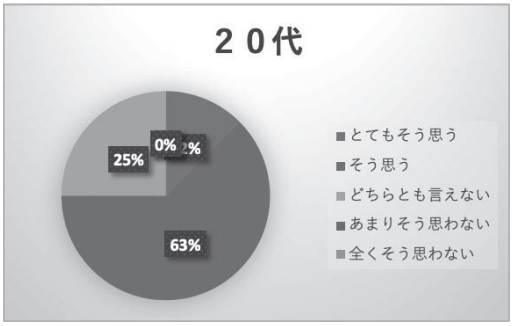

日本滞在経験あり
16%
19%
38%
27%
仕事
家事
育児
精神的支え

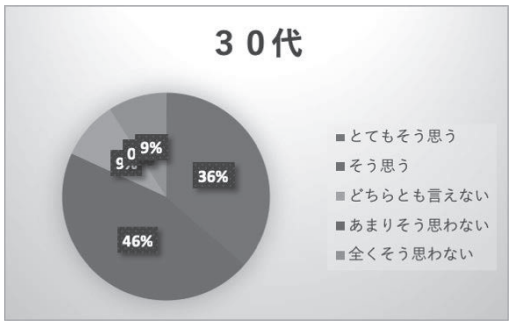

日本滞在経験なし
23%
19%
27%
31%
仕事
家事
育児
精神的支え

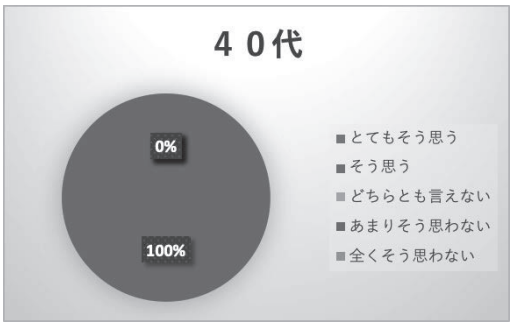
28、結婚後も女性に仕事を続けて欲しいと思うか？※男性のみ回答

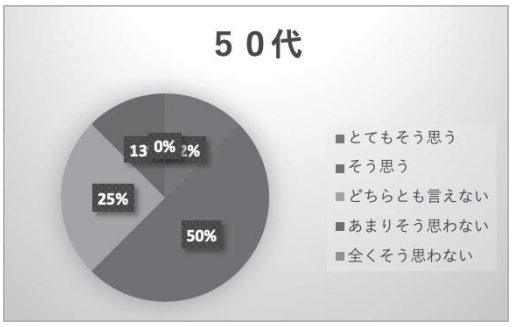


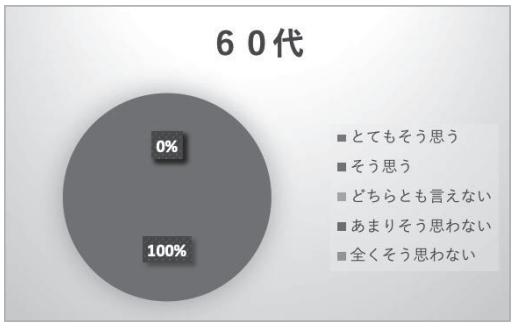
年代別



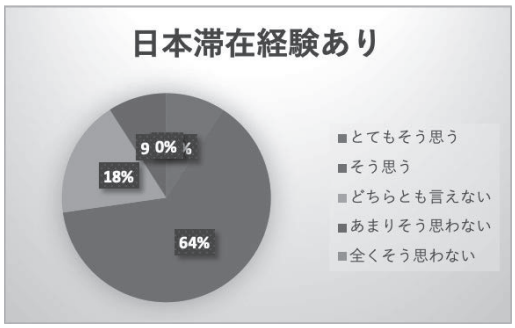


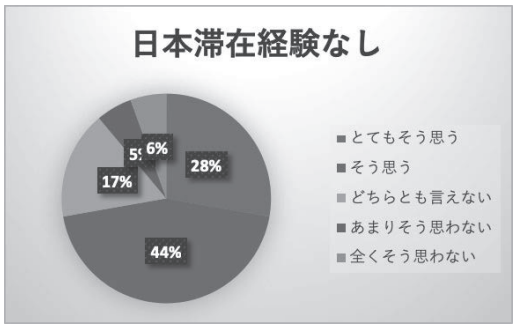




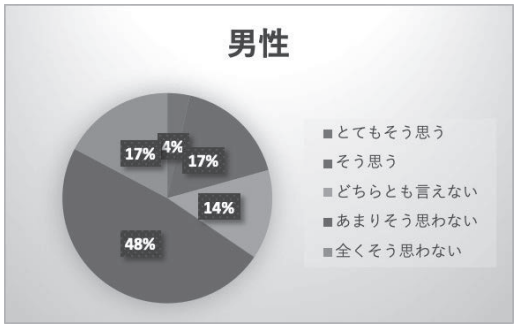


日本滞在経験の有無別

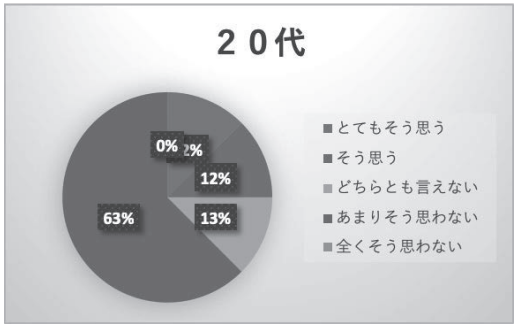


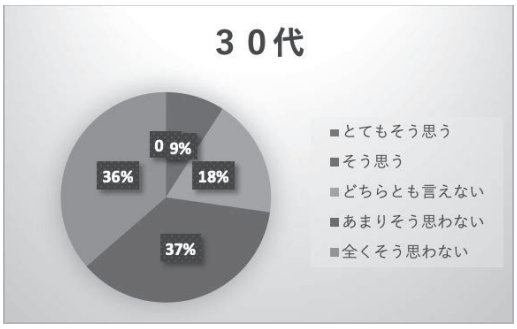


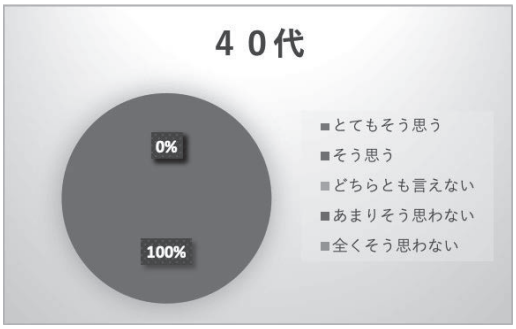
29、結婚後、女性には専業主婦で家事・育児に専念して欲しいと思うか？※男性のみ回答

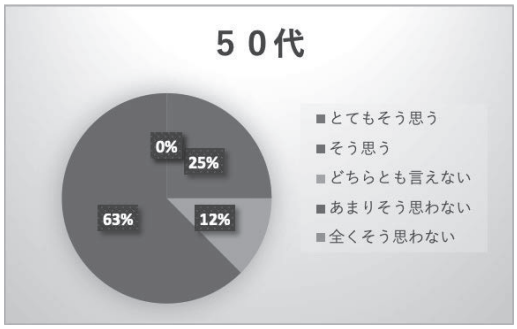


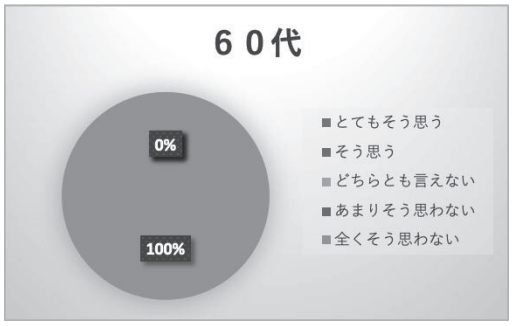
年代別



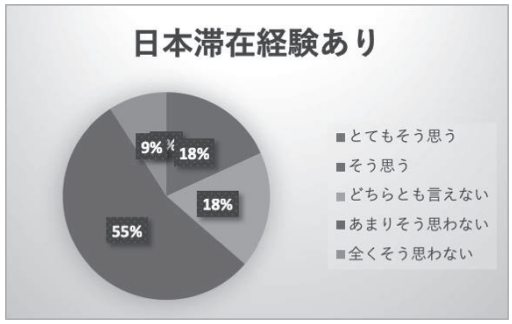


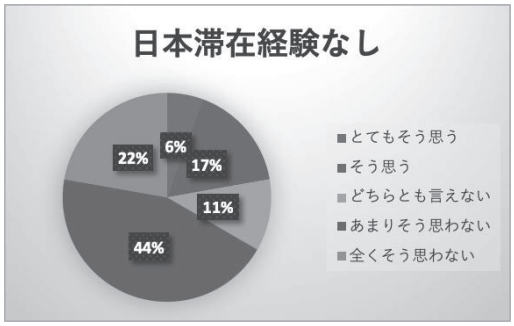




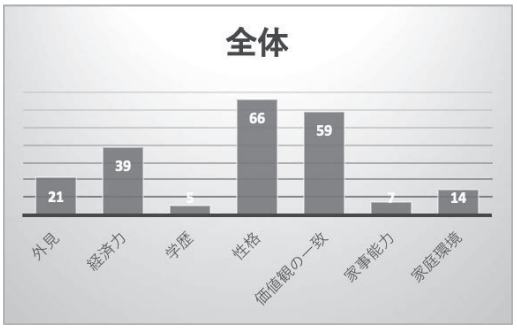


日本滞在経験の有無別

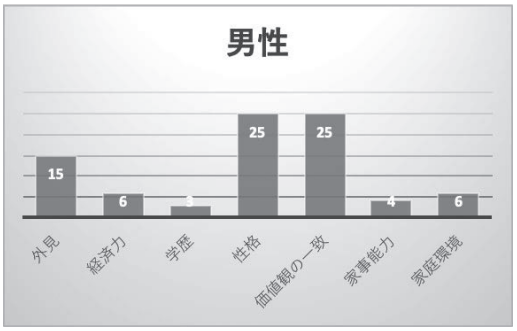


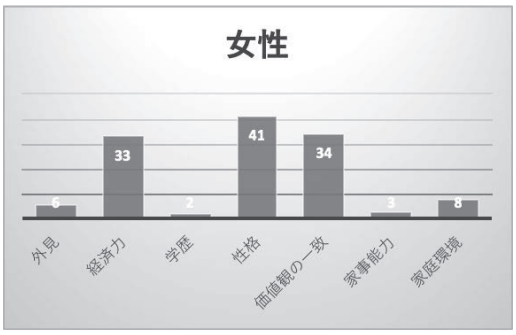


30、結婚相手に求めるものは何か？（最も優先するものを３つ選択）

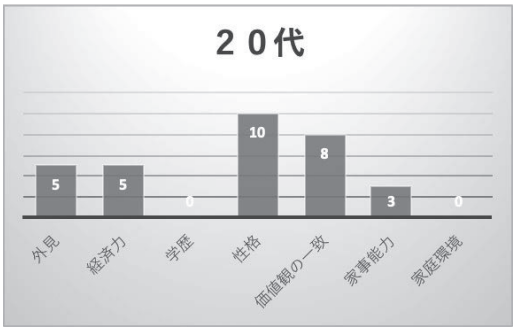


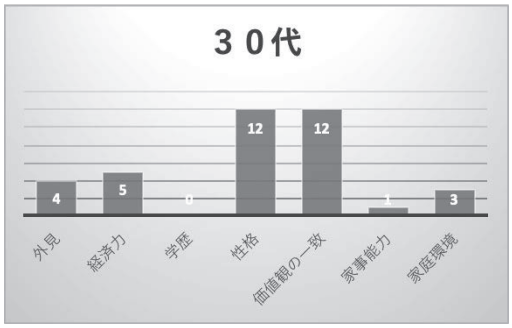
男女別

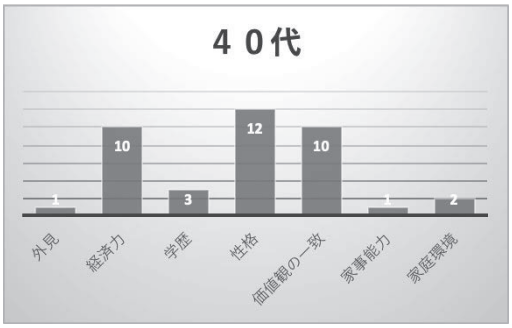


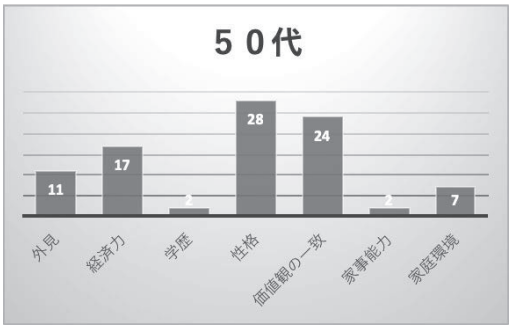


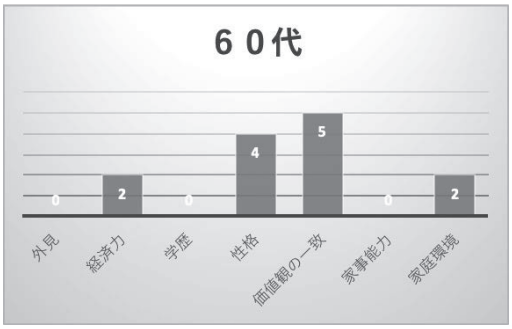
年代別



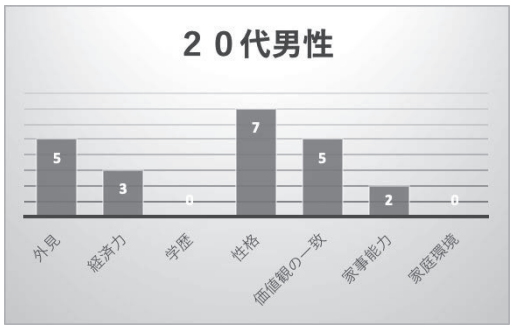


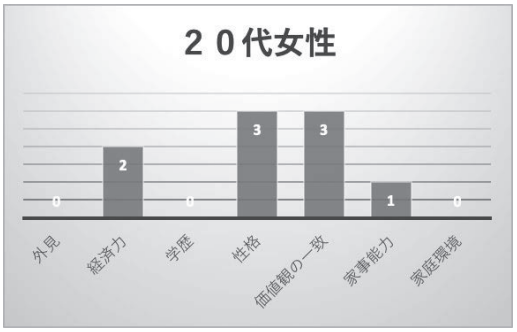


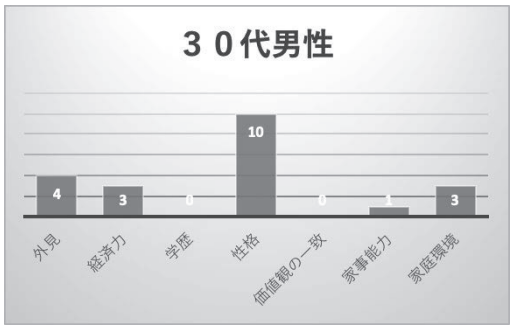


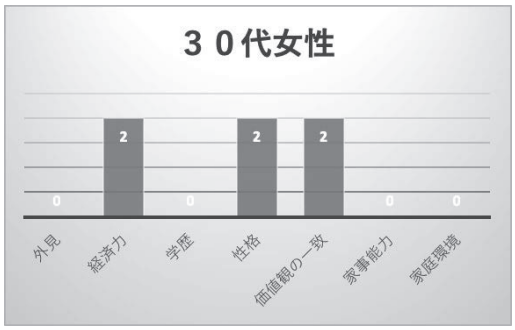


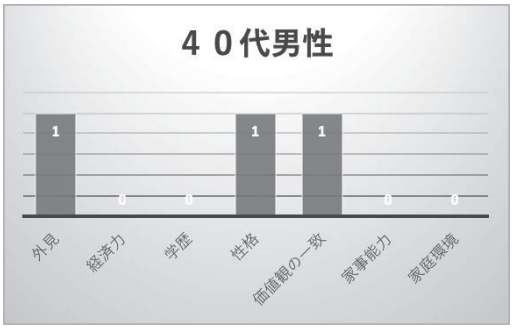
年代男女別

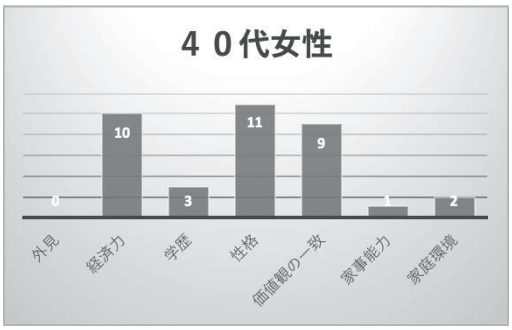

２０代男性
5
3
0
7
5
2
0
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境

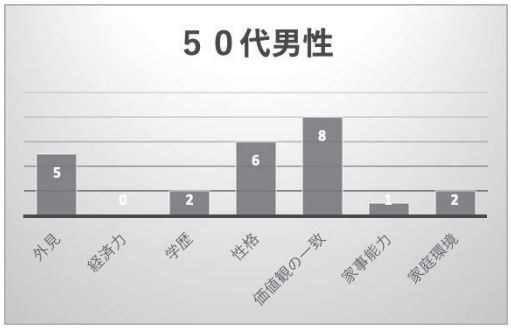

２０代女性
0
2
0
3
3
1
0
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境

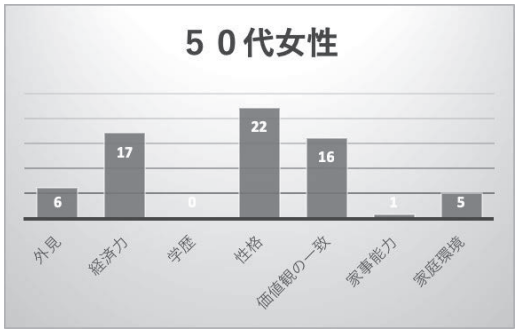

３０代男性
4
3
0
10
0
1
3
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境

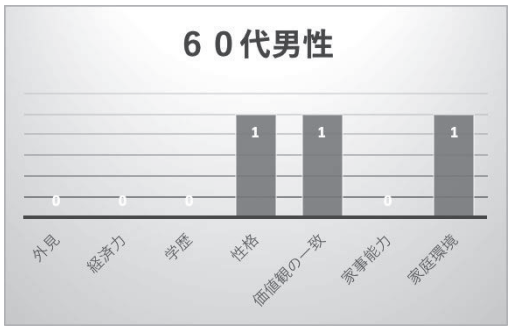

３０代女性
0
2
0
2
2
0
0
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境

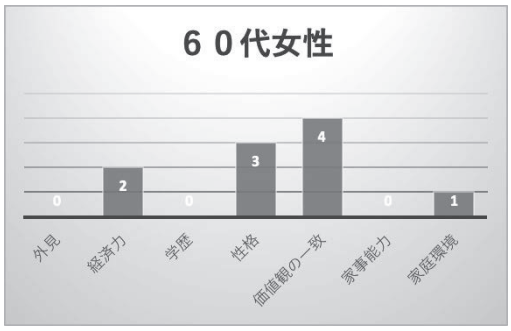

４０代男性
1
0
0
1
1
0
0
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境


４０代女性
0
10
3
11
9
1
2
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境

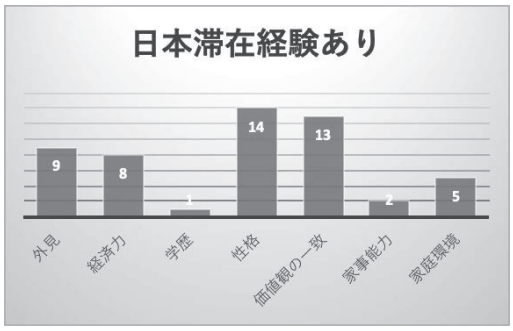

５０代男性
5
0
2
6
8
1
2
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境

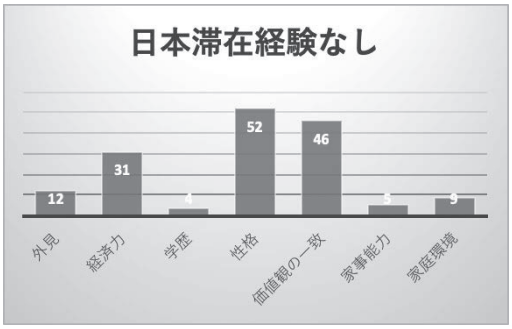

５０代女性
6
17
0
22
16
1
5
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境


６０代男性
0
0
0
1
1
0
1
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境

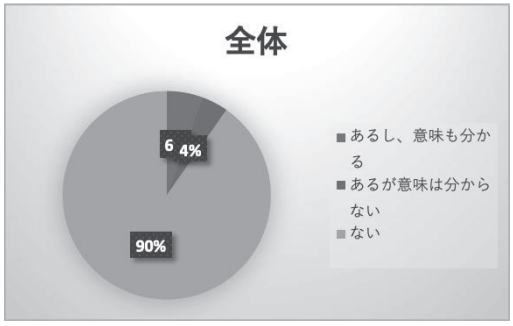

６０代女性
0
2
0
3
4
0
1
外見
経済力
学歴
性格
価値観の一致
家事能力
家庭環境

日本滞在経験の有無別

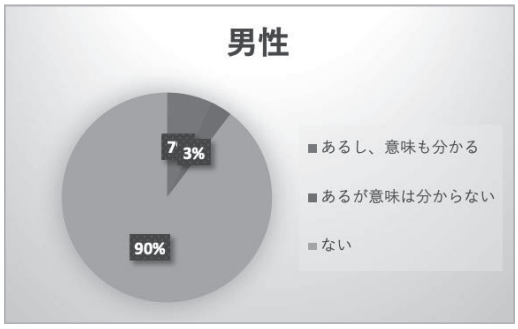


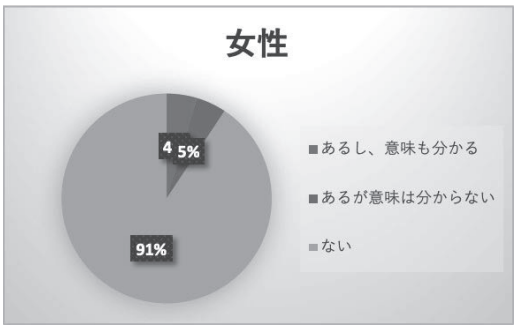


31、「寿退社」という言葉を聞いたことがあるか？

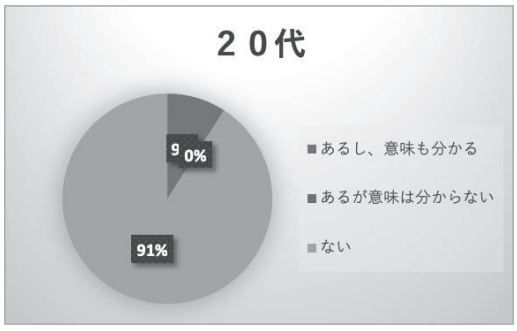


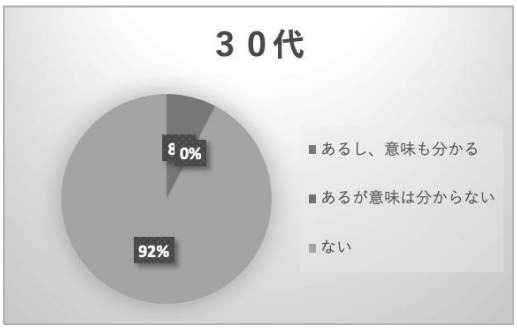
男女別

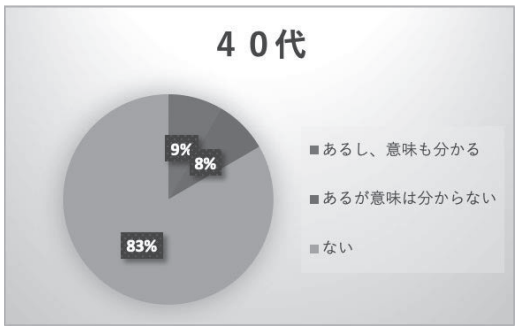


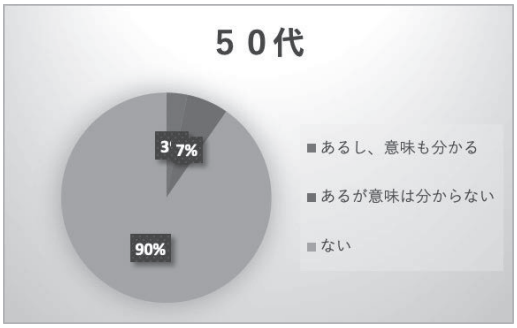


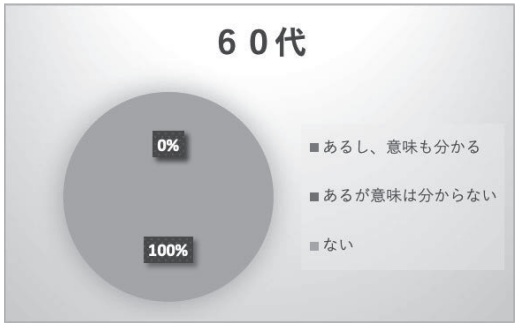
年代別



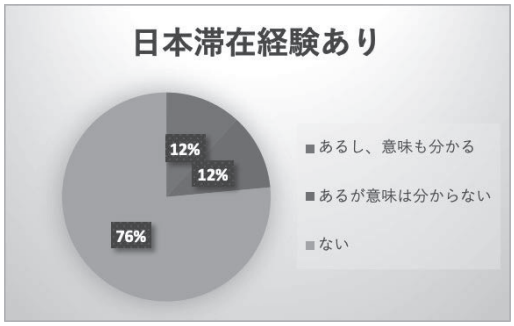


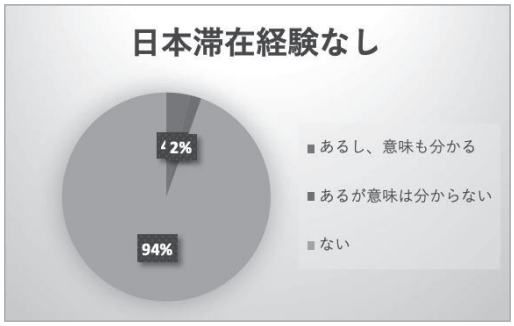




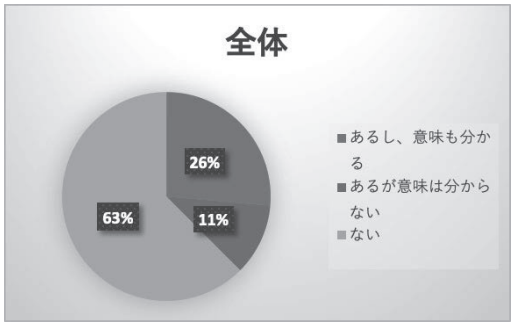


日本滞在経験の有無別

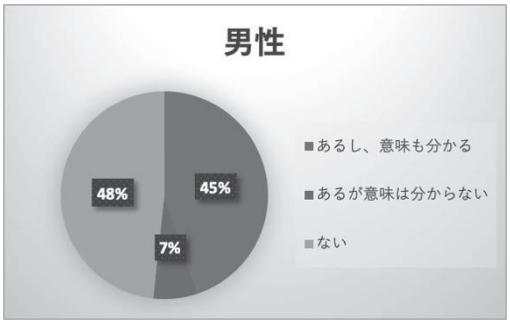


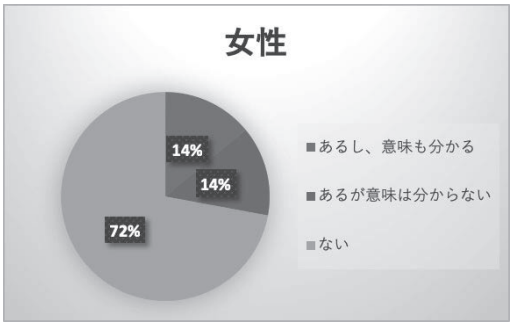


32、「女子力」という言葉を聞いたことがあるか？

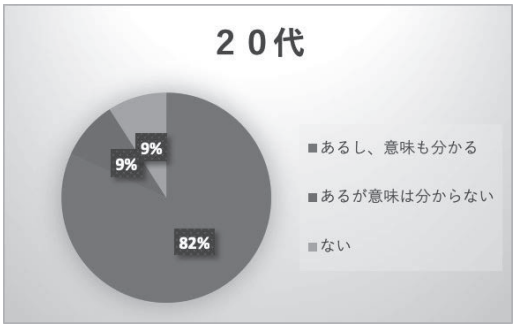


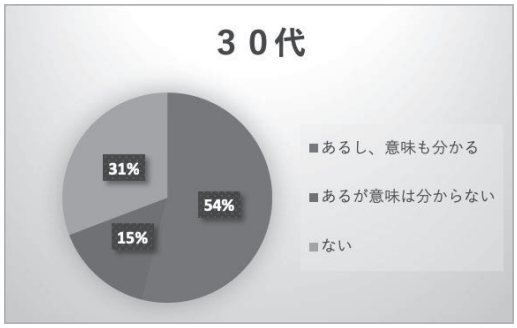
男女別

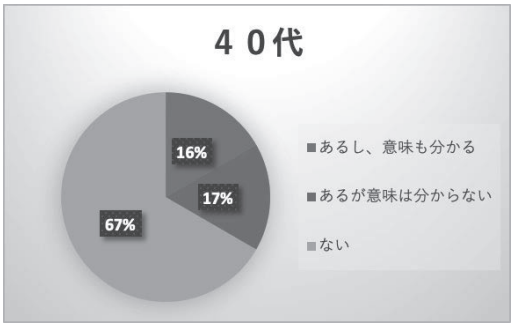


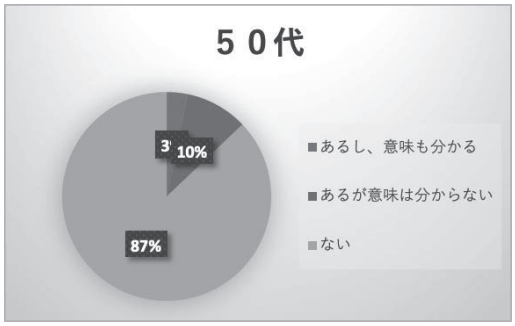


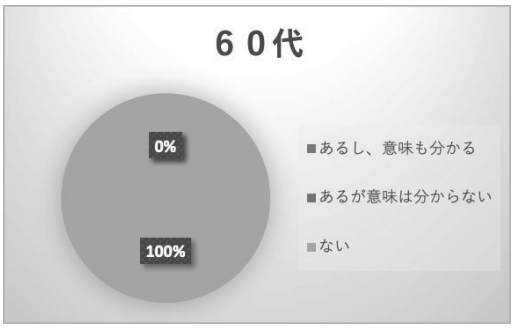
年代別



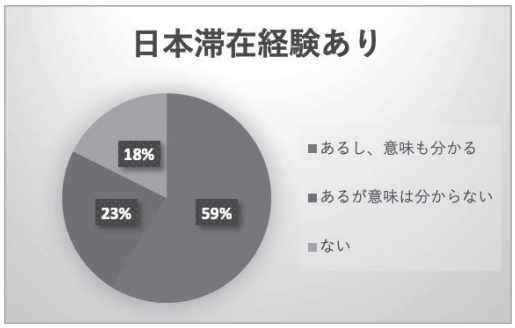


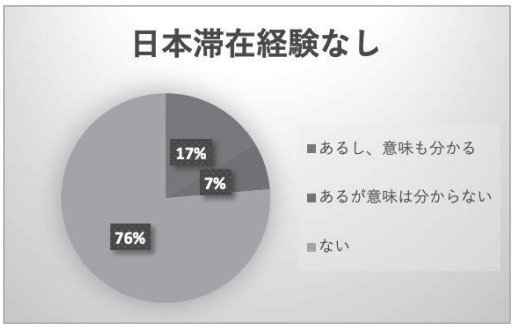




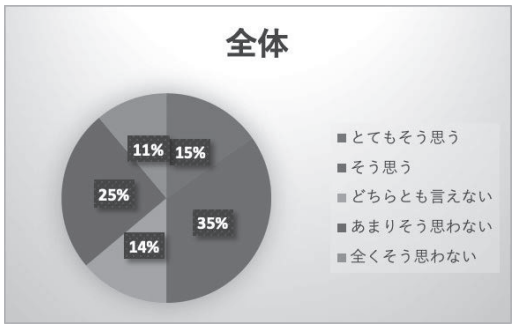


日本滞在経験の有無別

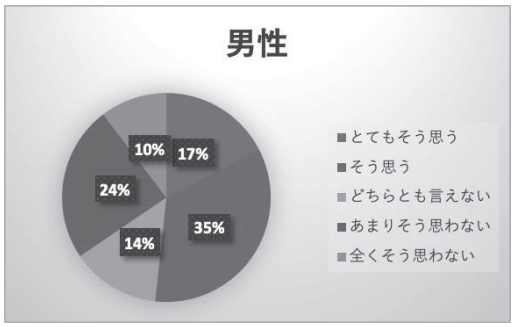


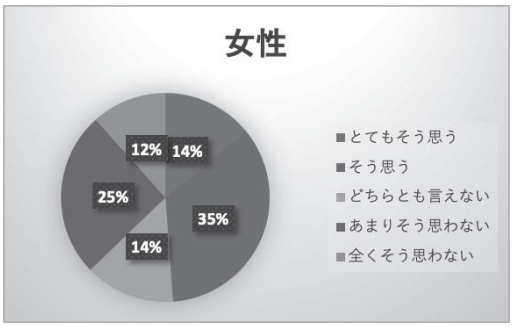


33、女性の無駄毛処理はマナーだと思うか？

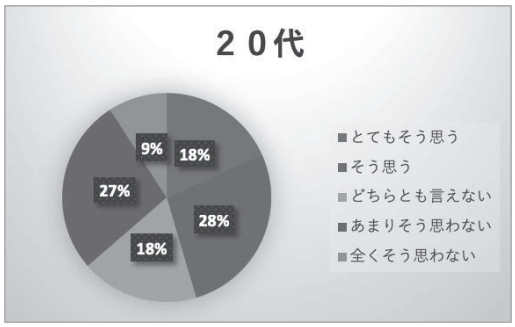


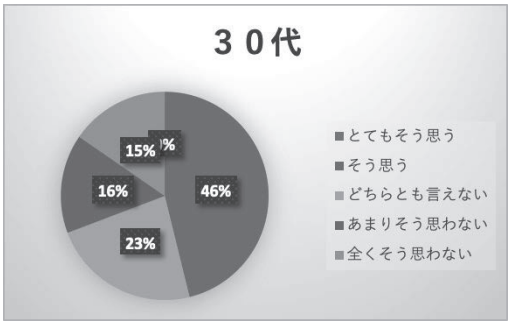
男女別

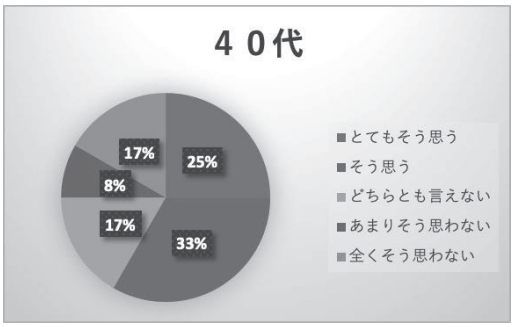


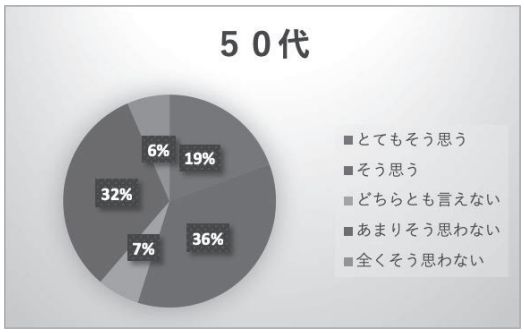


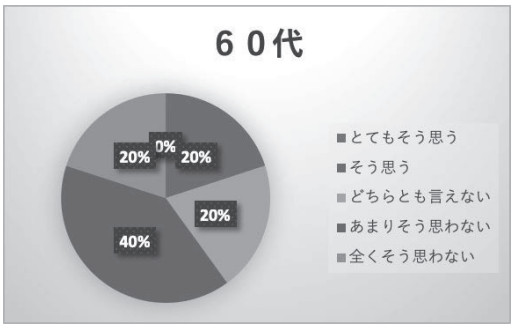
年代別



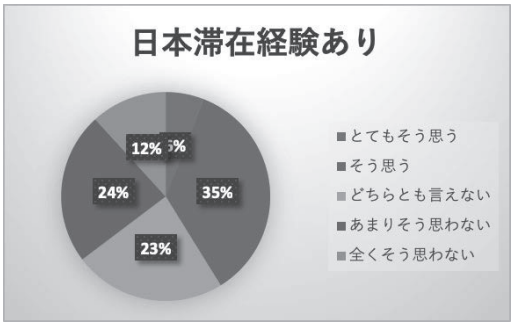


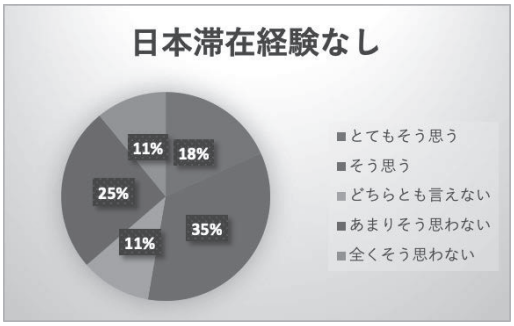






日本滞在経験の有無別





「男性は仕事が主で、女性は家事・育児が主であると思うか」という質問に対して、全体的に見ると、「全くそう思わない」「そう思わない」と答えた人が多かった。しかし、年代別に見ると60代では、「そう思う」と答えた人が40％に昇り、日本における伝統的ジェンダー意識と似たものを見てとれる。30代から50代では、「とてもそう思う」「そう思う」と回答した人の割合は０～８％と非常に低いが、20代を見ると27％と、比較的高くなっている。かつてのジェンダー意識が若い世代において再生産されている可能性も指摘できる。

男性は仕事が主で、女性は家事・育児が主であると考えている人は少ないとはいえ、男女の役割は何かと質問すると、男性は仕事、女性は育児を担当すると考えている割合が高かった。男性の役割として、仕事以外では、精神的な支えと答える人も多かった。また、男性の役割を年代・男女別に見ると、30代女性と60代女性は男性の役割に家事も期待する割合が高かった。女性の役割を年代・男女別に見ると、育児以外では、女性の役割を仕事と答えている人の割合も高く、特に若い世代の女性が自身の役割に仕事も含まれると捉えていると言える。男女の役割で特徴的なのは、男性の役割は男女別・年代別にみても、仕事と精神的な支えの２つを主に求められているのに対し、女性の役割は若い世代の人ほど、女性にすべての役割を期待しているという点である。

結婚後、女性に仕事を続けて欲しいと考える男性が大部分を占め、専業主婦を求める割合は低いと言える。しかし、結婚後は女性が仕事を辞め、専業主婦として家事・育児に専念して欲しいと考える男性も一定数おり、若い世代の方がその割合が高いことにも触れておきたい。

結婚相手に求めるものに関しては、男女ともに性格・価値観の一致を最も重視しているが、続いて求めるものに大きく差が出た。女性は結婚相手に経済力を求めているのに対し、男性は女性の外見を重視している。しかし、20代30代の男性は女性の経済力も求めており、これは40代から60代男性にはみられない現象あり、台湾の社会変化の中で女性も仕事をして、お金を稼ぐことが当たり前になり、男性も結婚相手に経済力を求めるようになってきたことが見てとれる。

「『寿退社』や『女子力』など日本の文化を示している言葉を聞いたことがあるか」という質問に関して、「寿退社」は大部分が聞いたことがなかったが、若い世代では聞いたことがあり意味を知っている人もいた。現代の台湾では結婚後も働くことが主流であるため、この概念自体がないようである。一方「女子力」に関しては、台湾でも意味を知っている人が多く、特に20代30代の若い世代では半数以上が知っていた。また、日本滞在経験者も半数以上が「女子力」という言葉の意味を知っていた。「女子力」の定義は様々あるが、料理が得意であったり、複数人で食事をする際、料理の取り分けたりすることなども指す。台湾では男女どちらも含む複数名で食事をする際、料理の取り分けは男性が率先してすることが多いし、外食文化が浸透しており女性が料理をできなくても差し障りがないため、これらの行為は女性がすべきという概念がなく、「女子力」に相当する中国語もない。そのため、日本文化に触れたことがない台湾人は、全く意味がわからないという。インターネットで目にしたり、日本語を勉強する中で意味を調べたりして、知ることも多いという[49]。「女子力」の概念としてもうひとつおしゃれや美容に気を使うことも含まれ、日本のファッションや美容に興味がある台湾人女性にも「女子力」という言葉が知られているようである。

女性のムダ毛処理に関しては、若い世代ほどそれがマナーだと考える割合が高い。日本語を勉強しており、日本のドラマや文化に興味がある30代台湾人男性のＤさんは、SNS動画で日本では女性が無駄毛を処理するのがマナーであるということを知り、とても驚いたという。若い世代はドラマやSNSで日本文化の影響を受けることも多く、この結果から見ても、日本の文化的影響を受け、価値観が変化してきている可

[49] 日本語を勉強している台湾人の友人たちはほとんど「女子力」という言葉を知っている。その上で、この言葉を知っている台湾人女性は口を揃えて、「台湾人女性は女子力がない」と言っており、やはり台湾には日本における料理や取り分けは女性がすべきというような概念はあまりないと言える。

能性があると言えるだろう。

また台湾人に台湾人男女・日本人男女それぞれにどのようなイメージを持っているか尋ねたところ（質問番号34～37)、台湾人女性へは、「独立していて自分の意見をはっきりと主張し、主体的である。また、発言は回りくどくなく直接的で、社交辞令をあまり言わない」というイメージが挙げられた。台湾人男性へは、「親切で責任感があり、家族を愛し養う苦労を厭わない」というイメージが挙げられている。一方、日本人女性へは、「親切で礼儀正しく優しいが、自分の意見を言わず、わざとらしい（発言が嘘っぽい)。結婚後は夫を助け子供の教育をする、夫こそが天である」というイメージが挙げられ、日本人男性へは「亭主関白」というイメージが非常に多かった。

（2）台湾人女性の労働意識

1）調査目的

台湾人女性が仕事に関してどのような意識を持っているのか、また結婚・出産を経て自身のキャリア形成をどのように描いているのかを探るべく、この調査を実施した。また職場において自身の女性性をどう捉えているのかを明らかにすることも目的としている。各項目を年代別、学歴別、既婚・未婚別に分析し、台湾の時代の流れや社会制度の変化と女性自身の意識の変化との関係性についても触れたいと考えている。

2）調査方法

＊調査対象

台湾に住む20代から60代の台湾人女性161名[50]。

①年代別②学歴別③既婚・未婚別という３つの項目から回答者の基本属性を分類している。回答者の基本属性は以下の通りである。

[50] 筆者が留学時代に参加していた際に知り合った台湾日本交流会のメンバーにアンケート調査を依頼し、その同僚や両親など20代から60代の幅広い年代層から回答を得ることができた。交流会のメンバーは日本語を読める人も多いが、彼らの知人は日本語を全く読めない人も多いため、アンケートは日本語・中国語の両方を記載した。

回答者番号	年齢/年齢	最終学歴/最後學歴	婚姻の有無
1	20代/20～29歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
2	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
3	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
4	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
5	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
6	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
7	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
8	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
9	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
10	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
11	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
12	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
13	20代/20～29歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
14	20代/20～29歳	高校/高中	未婚/未婚
15	20代/20～29歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
16	20代/20～29歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
17	20代/20～29歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
18	20代/20～29歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
19	20代/20～29歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
20	20代/20～29歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
21	20代/20～29歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
22	20代/20～29歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
23	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
24	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
25	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
26	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
27	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
28	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
29	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
30	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
31	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
32	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
33	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
34	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
35	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
36	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
37	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
38	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
39	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
40	30代/30～39歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
41	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
42	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
43	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
44	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
45	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
46	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
47	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
48	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
49	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
50	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
51	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
52	30代/30～39歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
53	30代/30～39歳	高校/高中	既婚/已婚
54	30代/30～39歳	高校/高中	既婚/已婚
55	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
56	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
57	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
58	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
59	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
60	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
61	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
62	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
63	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
64	30代/30～39歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
65	30代/30～39歳	大学院（博士課程）/研究所（博士）	既婚/已婚
66	30代/30～39歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
67	30代/30～39歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
68	30代/30～39歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
69	30代/30～39歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
70	30代/30～39歳	短期大学・専門学校/專科學校	未婚/未婚
71	30代/30～39歳	短期大学・専門学校/專科學校	未婚/未婚
72	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
73	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
74	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
75	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
76	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
77	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
78	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
79	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
80	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
81	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
82	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
83	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
84	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
85	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
86	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
87	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
88	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
89	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
90	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
91	40代/40～49歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
92	40代/40～49歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
93	40代/40～49歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
94	40代/40～49歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
95	40代/40～49歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
96	40代/40～49歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
97	40代/40～49歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
98	40代/40～49歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
99	40代/40～49歳	高校/高中	既婚/已婚
100	40代/40～49歳	高校/高中	既婚/已婚
101	40代/40～49歳	高校/高中	既婚/已婚
102	40代/40～49歳	高校/高中	既婚/已婚
103	40代/40～49歳	高校/高中	未婚/未婚
104	40代/40～49歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
105	40代/40～49歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
106	40代/40～49歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
107	40代/40～49歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
108	40代/40～49歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
109	40代/40～49歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
110	40代/40～49歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
111	40代/40～49歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
112	40代/40～49歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
113	40代/40～49歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
114	40代/40～49歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
115	40代/40～49歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
116	40代/40～49歳	短期大学・専門学校/專科學校	未婚/未婚
117	40代/40～49歳	短期大学・専門学校/專科學校	未婚/未婚
118	40代/40～49歳	短期大学・専門学校/專科學校	未婚/未婚
119	50代/50～59歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
120	50代/50～59歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
121	50代/50～59歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
122	50代/50～59歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
123	50代/50～59歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
124	50代/50～59歳	4年制大学/大學	未婚/未婚
125	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
126	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
127	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
128	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
129	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
130	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
131	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
132	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
133	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
134	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
135	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
136	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
137	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
138	50代/50～59歳	高校/高中	既婚/已婚
139	50代/50～59歳	高校/高中	未婚/未婚
140	50代/50～59歳	高校/高中	未婚/未婚
141	50代/50～59歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
142	50代/50～59歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
143	50代/50～59歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
144	50代/50～59歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
145	50代/50～59歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	既婚/已婚
146	50代/50～59歳	大学院（修士課程）/研究所（碩士）	未婚/未婚
147	50代/50～59歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
148	50代/50～59歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
149	50代/50～59歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
150	50代/50～59歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
151	50代/50～59歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
152	50代/50～59歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
153	50代/50～59歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚
154	50代/50～59歳	短期大学・専門学校/專科學校	未婚/未婚
155	60代/60～69歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
156	60代/60～69歳	4年制大学/大學	既婚/已婚
157	60代/60～69歳	高校/高中	既婚/已婚
158	60代/60～69歳	高校/高中	既婚/已婚
159	60代/60～69歳	高校/高中	既婚/已婚
160	60代/60～69歳	高校/高中	既婚/已婚
161	60代/60～69歳	短期大学・専門学校/專科學校	既婚/已婚

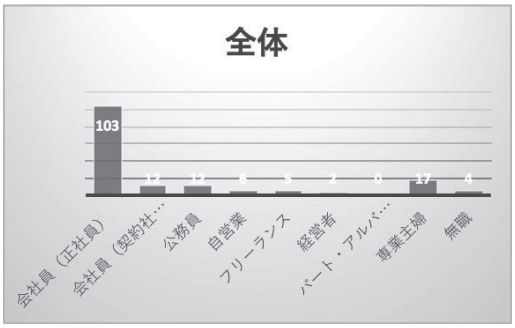
質問内容・質問内容分類・回答形式は以下の通りである。

質問番号	質問内容分類	質問内容	回答形式
1	仕事に対する考え方	職種	選択式
2	仕事に対する考え方	仕事をする目的	選択式
3	仕事に対する考え方	仕事に一番求めるものは？（１つのみ選択）	選択式
4	仕事に対する考え方	どのような働き方が理想か？	選択式
5	仕事に対する考え方	仕事におけるキャリアアップを目指しているか？	選択式
6	仕事に対する考え方	現在の仕事を今後も続けていきたいか？	選択式
7	仕事に対する考え方	現在の仕事を続けたくない理由は？※上記で続けたくないと答えた方	選択式
8	仕事に対する考え方	転職したことはあるか？	選択式
9	仕事に対する考え方	転職したいと考えたことはあるか？	選択式
10	仕事に対する考え方	転職したいと思った理由は？※転職経験あり・転職したいと考えている方	選択式
11	仕事に対する考え方	今後自分で会社を立ち上げたい、または独立してフリーランスとして自由に仕事をしたいと思うか？	選択式
12	現状から思うこと	仕事において女性の昇進は難しいと思うか？	選択式
13	現状から思うこと	男性と女性の賃金に差を感じるか？	選択式
14	現状から思うこと	現在の職場は女性が働きやすい環境を提供していると思うか？	選択式
15	現状から思うこと	現在の職場が女性にとって働きやすいと思う理由は？※上記質問で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方	選択式
16	現状から思うこと	これまでの仕事の際、セクハラ・女性差別を感じたことがあるか？	選択式
17	現状から思うこと	どのようなセクハラ・女性差別か？※上記であると答えた方	選択式
18	仕事と家庭への考え方	結婚しても仕事を続けたいと思うか？	選択式
19	仕事と家庭への考え方	結婚したら働き方を変えたいと思うか？（例：正社員から契約社員へなど）	選択式
20	仕事と家庭への考え方	出産しても仕事を続けたいと思うか？	選択式
21	仕事と家庭への考え方	出産したら働き方を変えたいと思うか？（例：正社員からパートへなど）	選択式
22	仕事と家庭への考え方	結婚出産後も仕事と家庭の両立はできると思うか？	選択式
23	文化と仕事	実家暮らしか？	選択式
24	文化と仕事	普段料理はするか？	選択式
25	女性性と仕事の関係	職場における服装に気を遣っているか？	選択式
26	女性性と仕事の関係	その理由は？※上記ではいと答えた方	選択式
27	女性性と仕事の関係	仕事の際メイクは必須だと思うか？	選択式
28	女性性と仕事の関係	仕事の際はメイクをしているか？	選択式
29	女性性と仕事の関係	仕事の際メイクをしているのはなぜか？※上記で「している」「日による」と答えた方	選択式
30	女性性と仕事の関係	職場において、男性にしかできない仕事、女性にしかできない仕事があると思うか？	選択式
31	女性性と仕事の関係	仕事の際、相手が男性であっても自分の意見をはっきり主張すべきだと思うか？	選択式
32	女性性と仕事の関係	女性らしさ（見た目・言動・性格）は仕事をする上で有利になると思うか？	選択式
33	女性性と仕事の関係	仕事の飲み会はあるか？（新年会・忘年会など）	選択式
34	女性性と仕事の関係	仕事の飲み会の際、女性が男性にお酒を注いだり、料理を取り分けたりした方がいいと思うか？	選択式

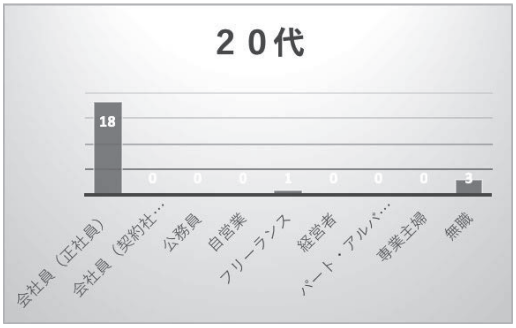
3）結果と考察

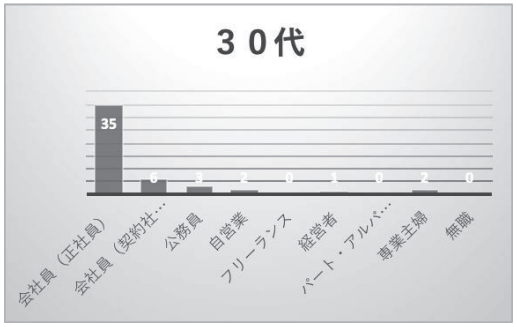
ｉ）台湾人女性の「仕事に対する考え方」分析・考察結果

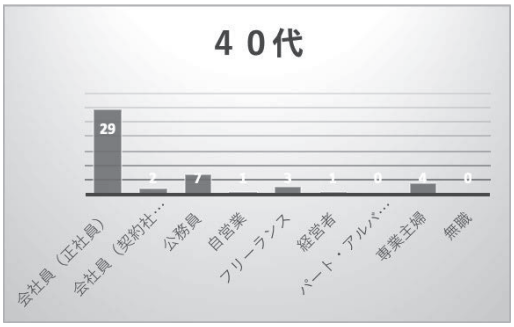
１、職種

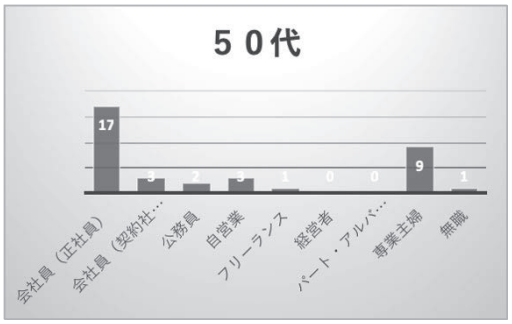


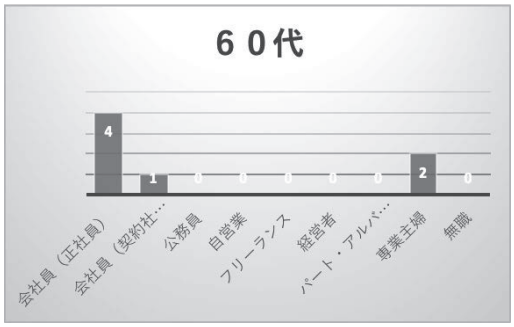
年代別


２０代
18
0
0
0
1
0
0
0
3
会社員（正社員）
会社員（契約社…
公務員
自営業
フリーランス
経営者
パート・アルバ…
専業主婦
無職

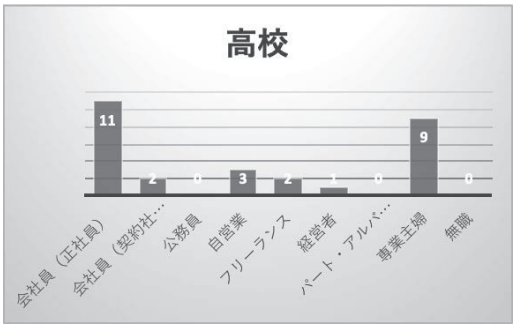

３０代
35
6
3
2
0
1
0
2
0
会社員（正社員）
会社員（契約社…
公務員
自営業
フリーランス
経営者
パート・アルバ…
専業主婦
無職

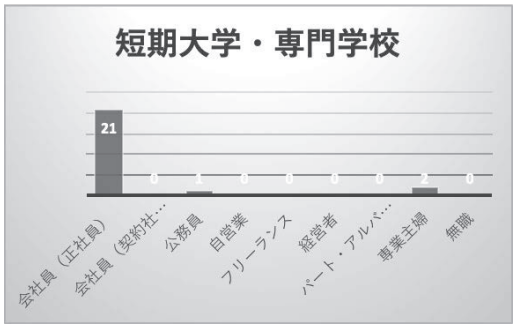

４０代
29
2
7
1
3
1
0
4
0
会社員（正社員）
会社員（契約社…
公務員
自営業
フリーランス
経営者
パート・アルバ…
専業主婦
無職

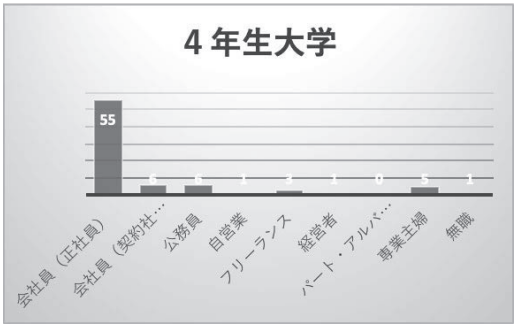

５０代
17
3
2
3
1
0
0
9
1
会社員（正社員）
会社員（契約社…
公務員
自営業
フリーランス
経営者
パート・アルバ…
専業主婦
無職

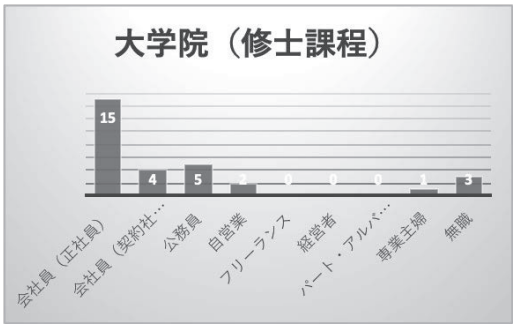

６０代
4
1
0
0
0
0
0
2
0
会社員（正社員）
会社員（契約社…
公務員
自営業
フリーランス
経営者
パート・アルバ…
専業主婦
無職

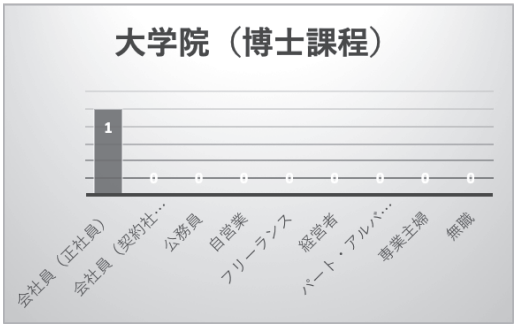
学歴別


高校
11
2
0
3
2
1
0
9
0
会社員（正社員）
会社員（契約社…
公務員
自営業
フリーランス
経営者
パート・アルバ…
専業主婦
無職

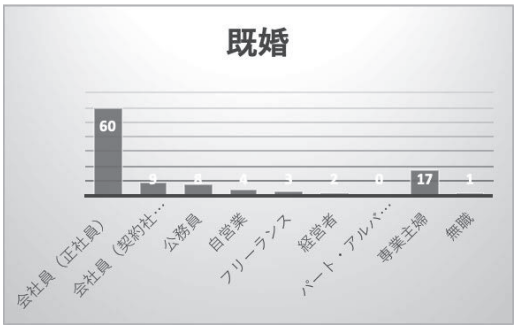

短期大学・専門学校
21
0
1
0
0
0
0
2
0
会社員（正社員）
会社員（契約社…
公務員
自営業
フリーランス
経営者
パート・アルバ…
専業主婦
無職

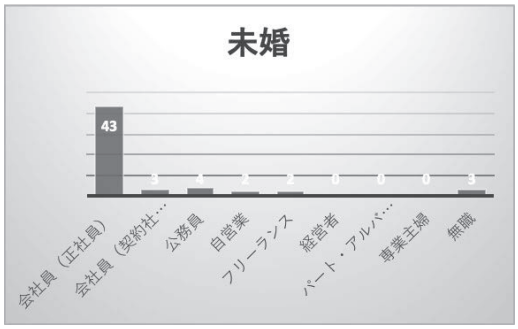

４年生大学
55
3
4
1
2
1
0
5
1
会社員（正社員）
会社員（契約社…
公務員
自営業
フリーランス
経営者
パート・アルバ…
専業主婦
無職


大学院（修士課程）
15
4
5
2
0
0
0
1
3
会社員（正社員）
会社員（契約社…
公務員
自営業
フリーランス
経営者
パート・アルバ…
専業主婦
無職

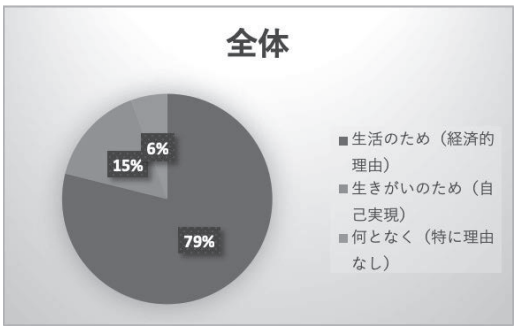


既婚・未婚別

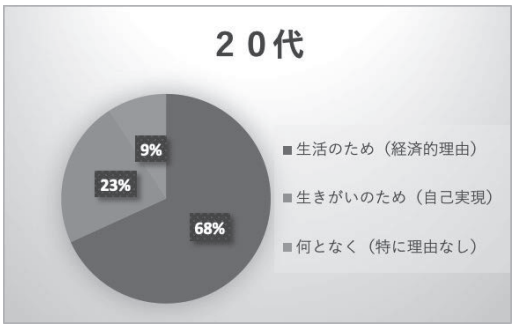


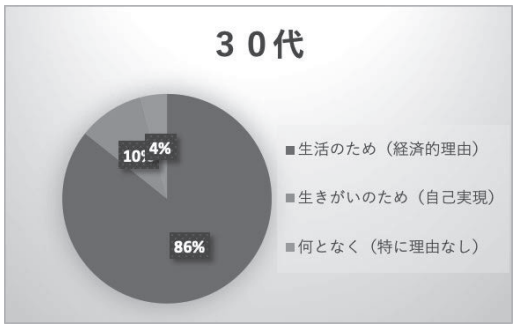


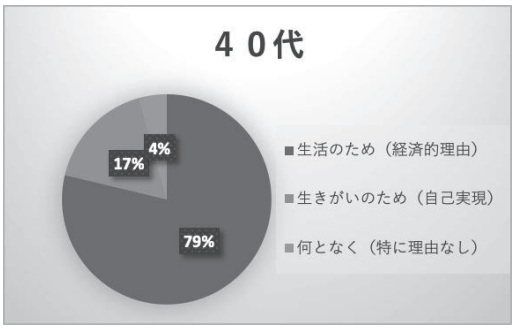
２、仕事をする目的

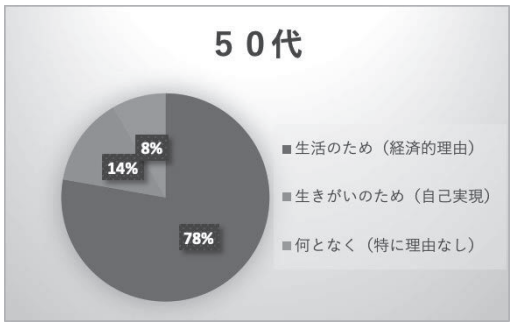


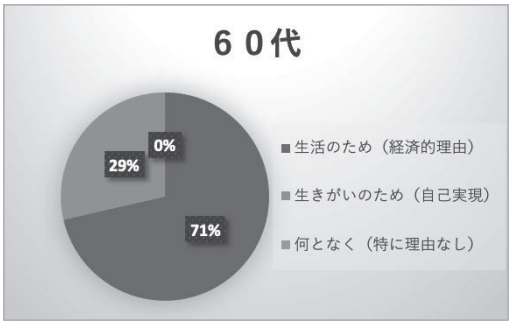
年代別



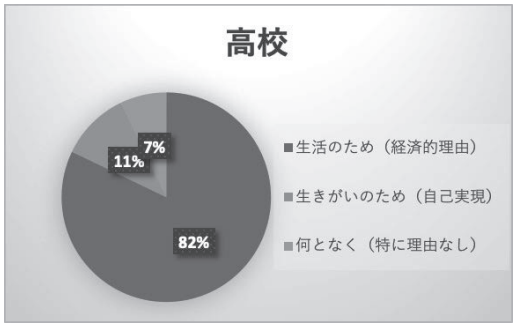


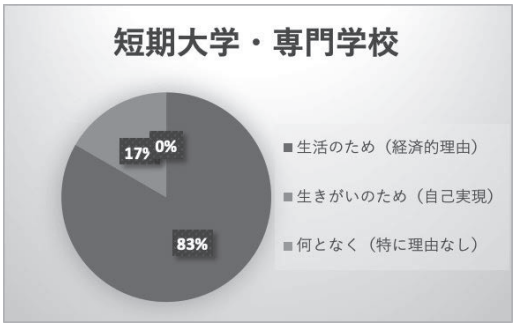


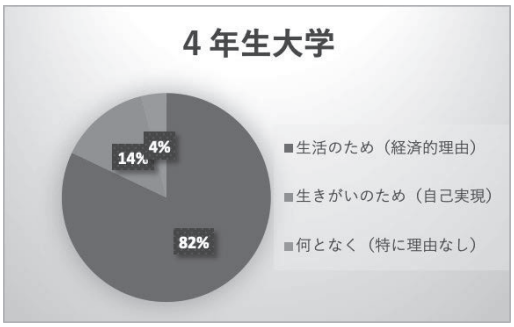


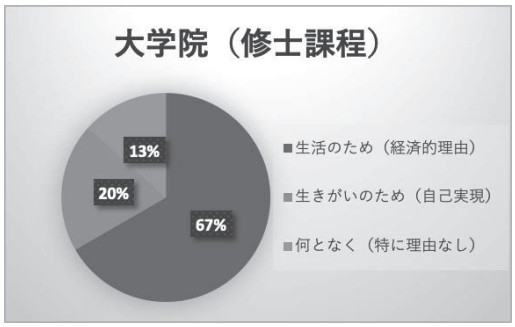

６０代
0%
29%
71%
■生活のため（経済的理由）
■生きがいのため（自己実現）
■何となく（特に理由なし）

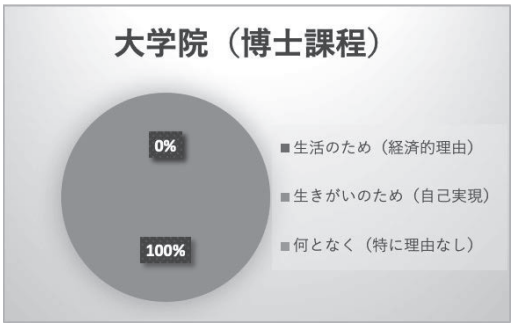
学歴別


高校
7%
11%
82%
■生活のため（経済的理由）
■生きがいのため（自己実現）
■何となく（特に理由なし）

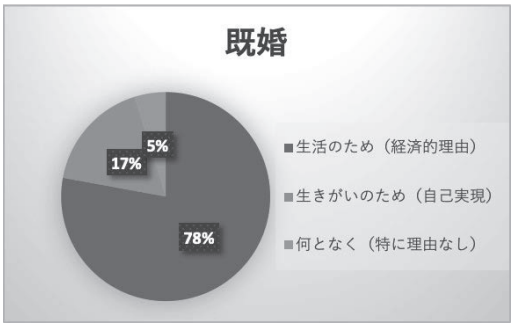

短期大学・専門学校
17%
0%
83%
■生活のため（経済的理由）
■生きがいのため（自己実現）
■何となく（特に理由なし）

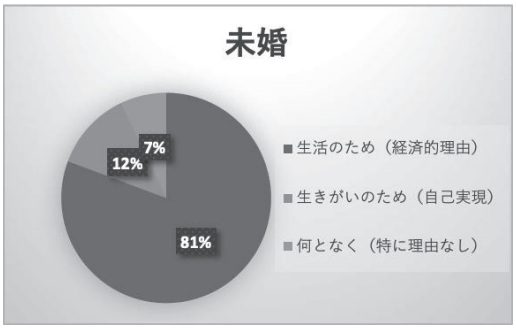

４年生大学
14%
4%
82%
■生活のため（経済的理由）
■生きがいのため（自己実現）
■何となく（特に理由なし）


大学院（修士課程）
13%
20%
67%
■生活のため（経済的理由）
■生きがいのため（自己実現）
■何となく（特に理由なし）

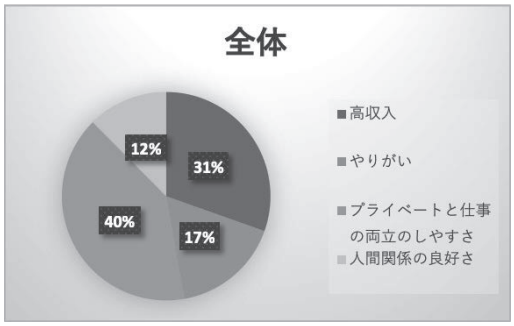

大学院（博士課程）
0%
100%
■生活のため（経済的理由）
■生きがいのため（自己実現）
■何となく（特に理由なし）

既婚・未婚別

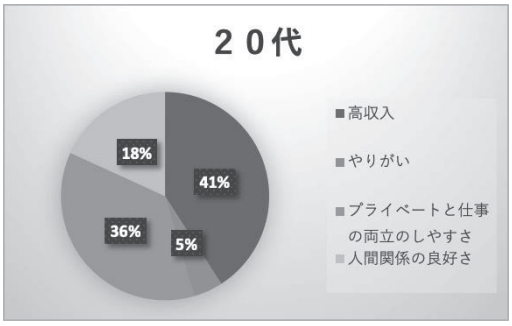

既婚
5%
17%
78%
■生活のため（経済的理由）
■生きがいのため（自己実現）
■何となく（特に理由なし）

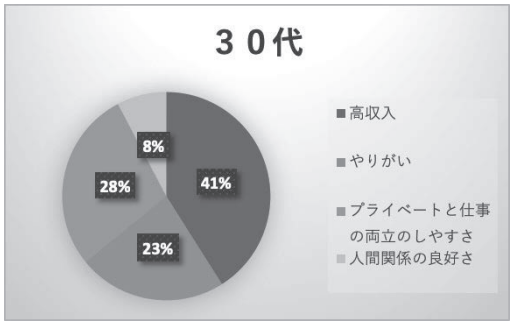

未婚
7%
12%
81%
■生活のため（経済的理由）
■生きがいのため（自己実現）
■何となく（特に理由なし）

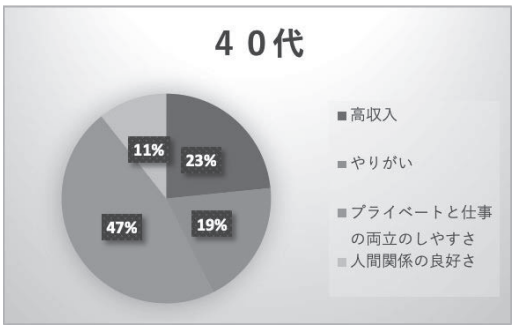
3、仕事に一番求めるものは？（1つのみ選択）

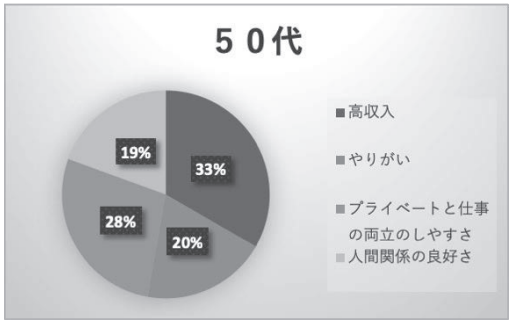


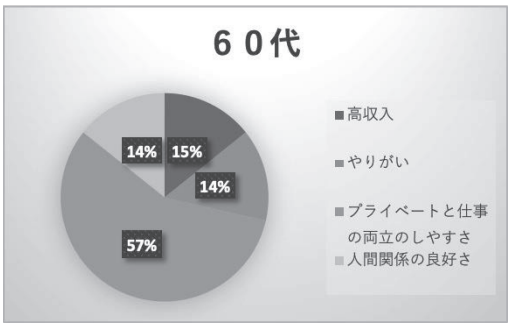
年代別



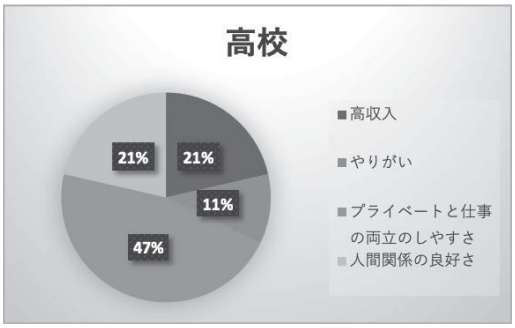


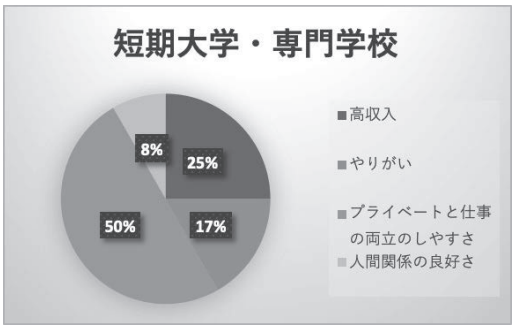


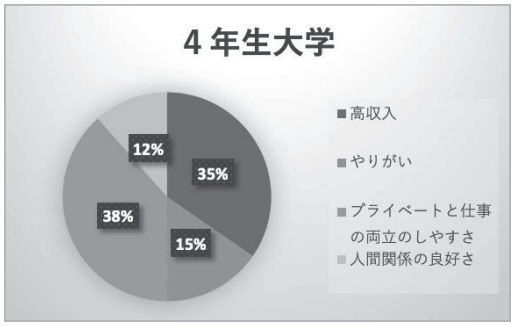


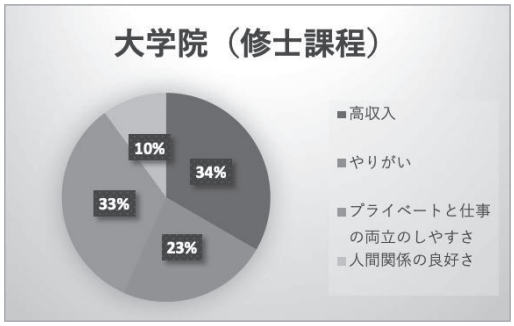


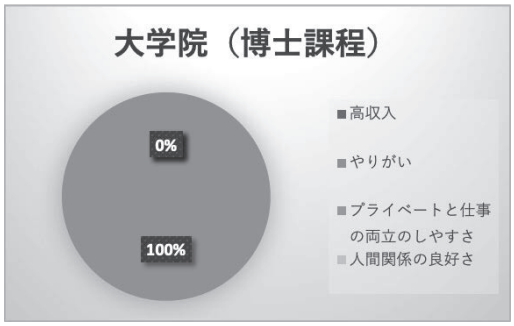
学歴別



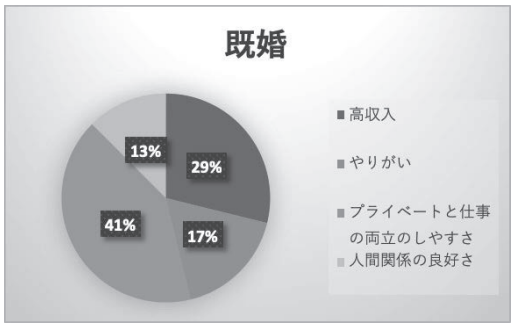


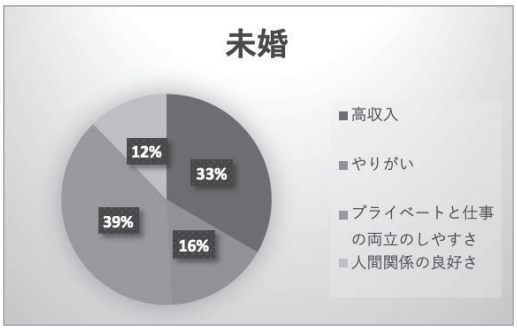




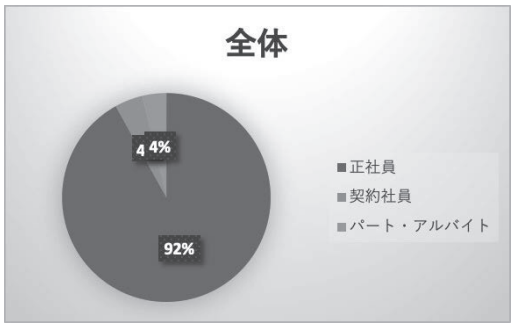


既婚・未婚別

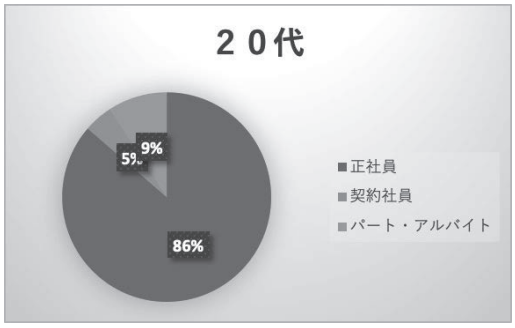


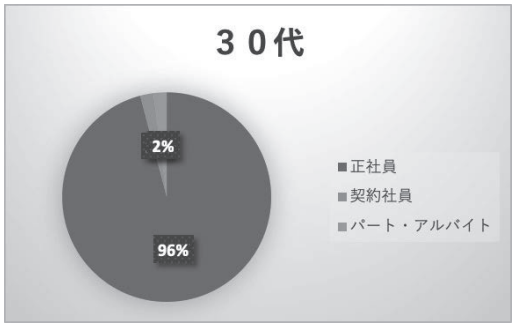


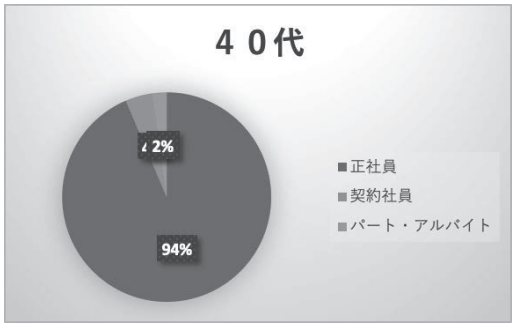
４、どのような働き方が理想か？

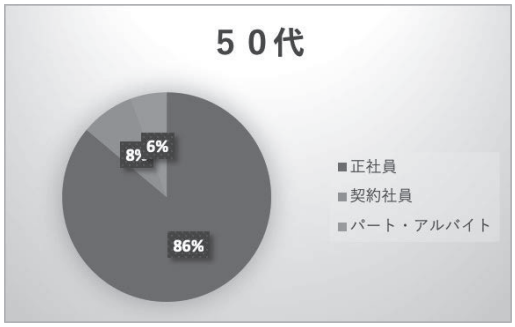


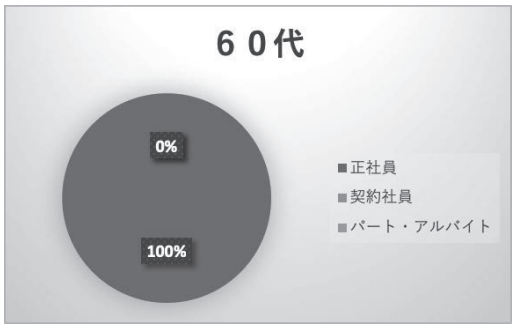
年代別



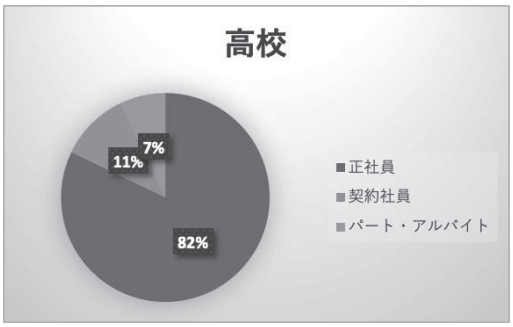


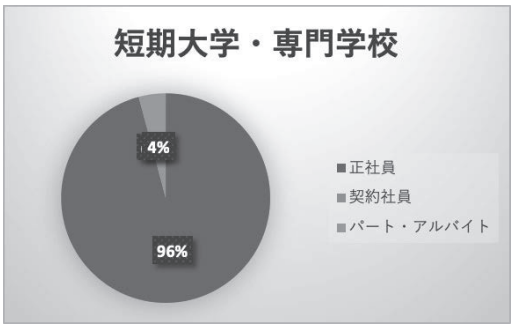

４０代
2%
94%
正社員
契約社員
パート・アルバイト

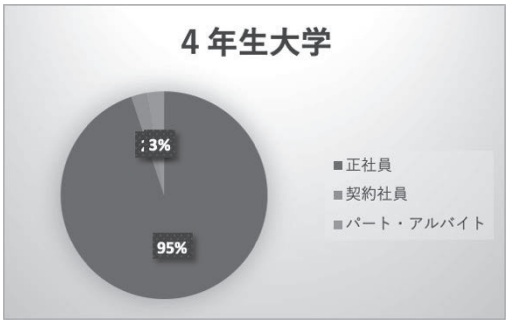

５０代
6%
86%
正社員
契約社員
パート・アルバイト

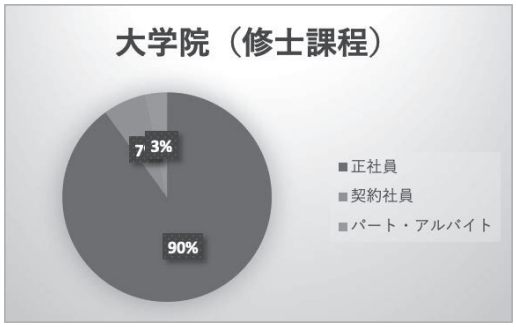

６０代
0%
100%
正社員
契約社員
パート・アルバイト

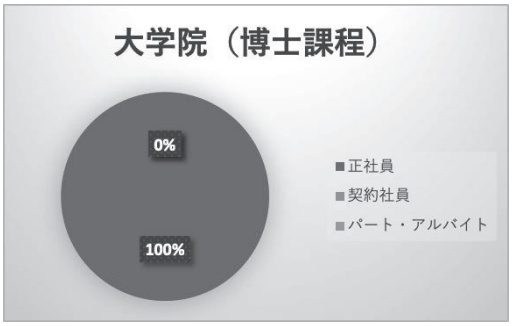
学歴別


高校
7%
11%
82%
正社員
契約社員
パート・アルバイト

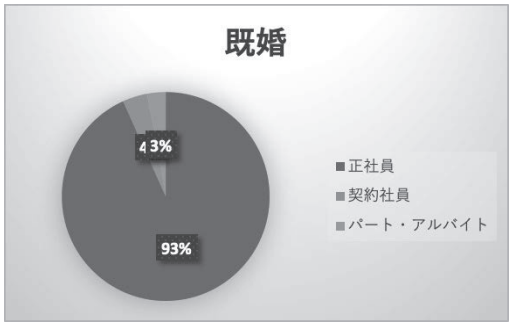

短期大学・専門学校
4%
96%
正社員
契約社員
パート・アルバイト

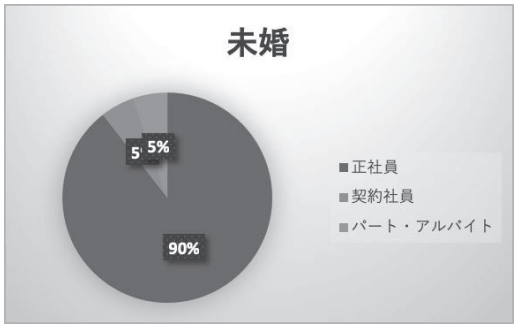

４年生大学
3%
95%
正社員
契約社員
パート・アルバイト


大学院（修士課程）
3%
90%
正社員
契約社員
パート・アルバイト

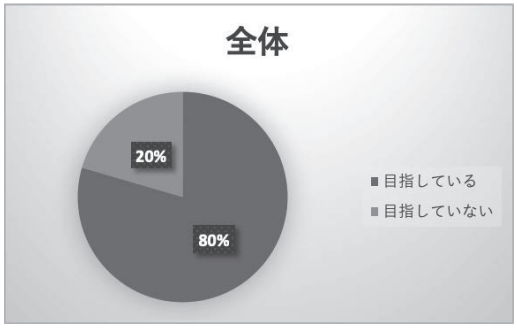

大学院（博士課程）
0%
100%
正社員
契約社員
パート・アルバイト

既婚・未婚別

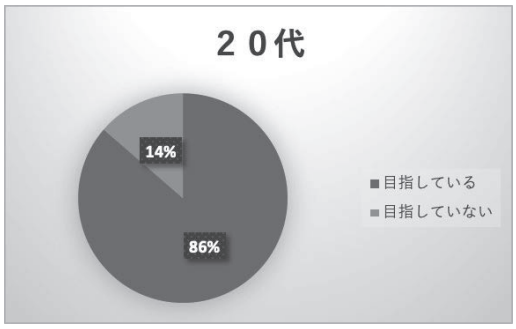


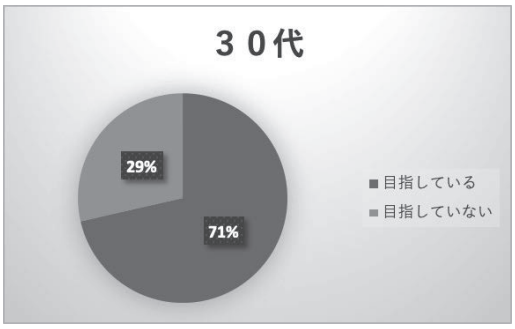


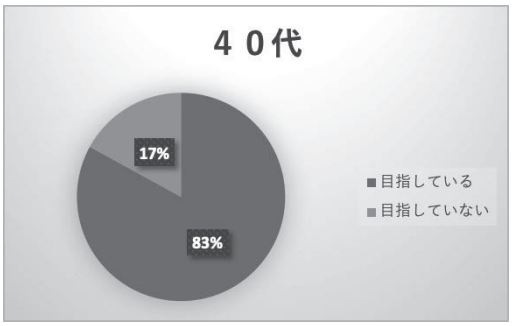
５、仕事におけるキャリアアップを目指しているか？

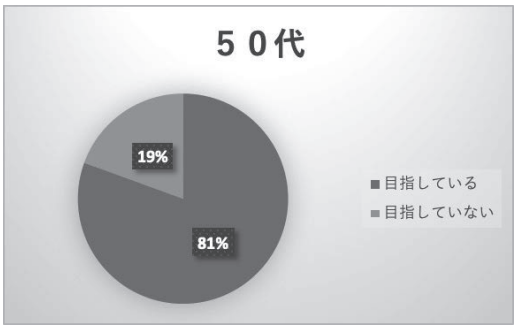


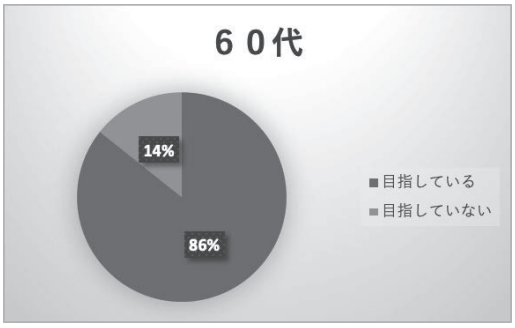
年代別



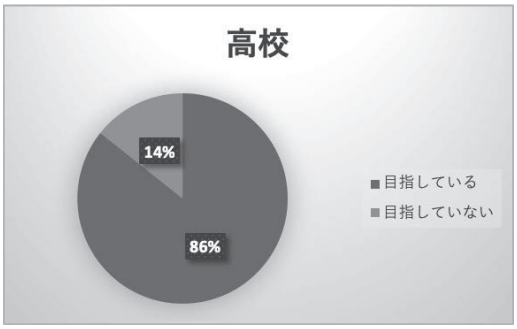


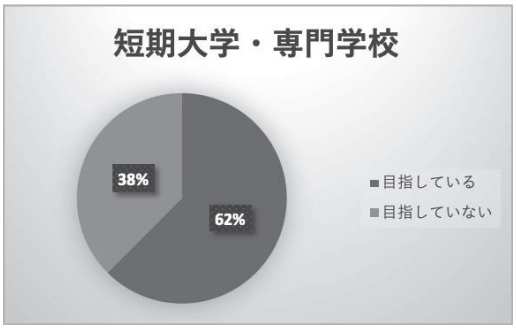


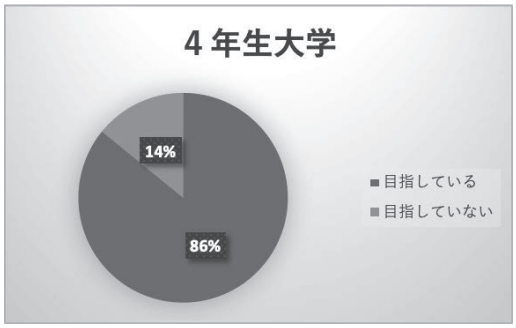


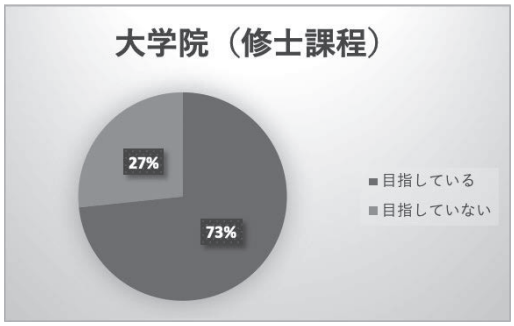


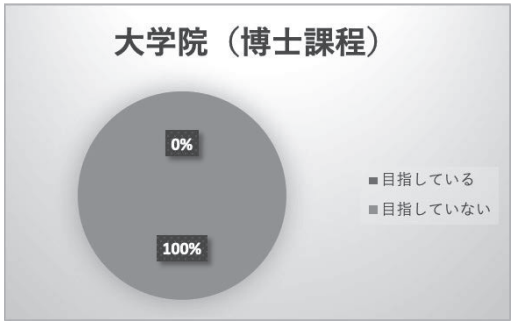
学歴別



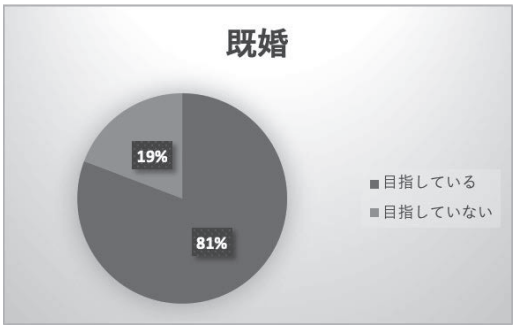


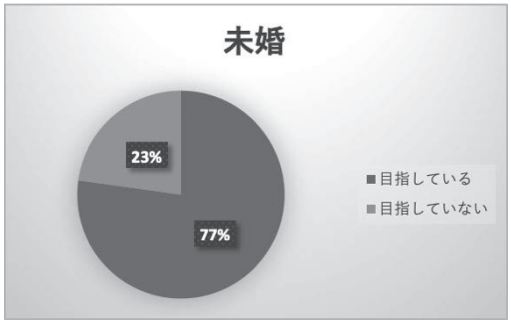




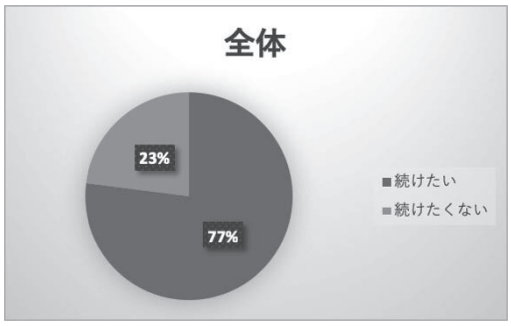


既婚・未婚別

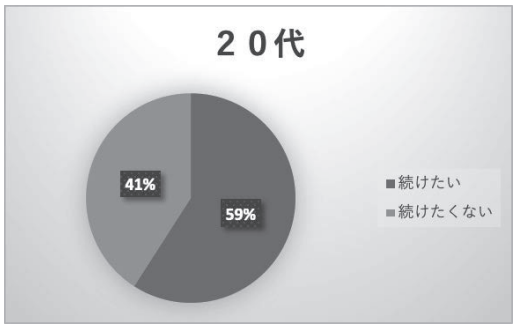


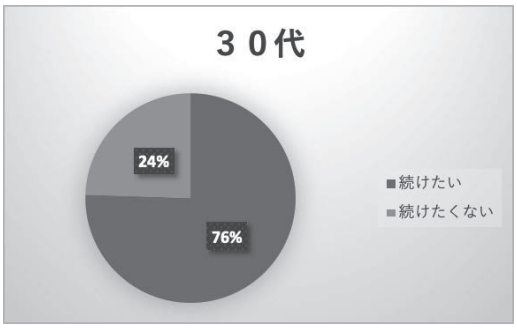


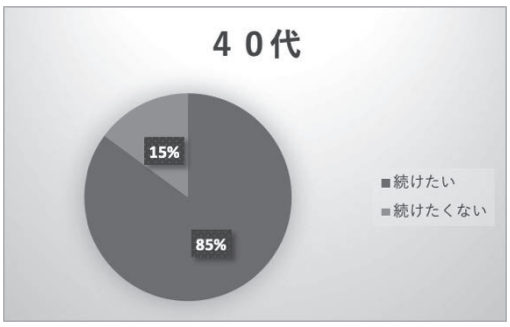
6、現在の仕事を今後も続けていきたいか？

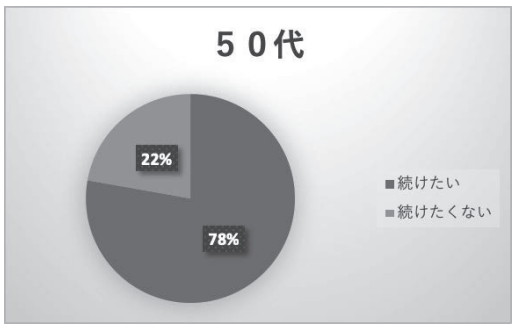


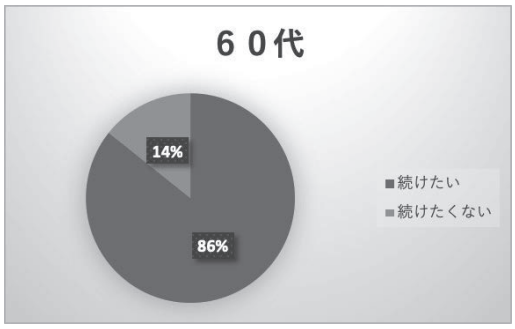
年代別


２０代
41%
59%
続けたい
続けたくない

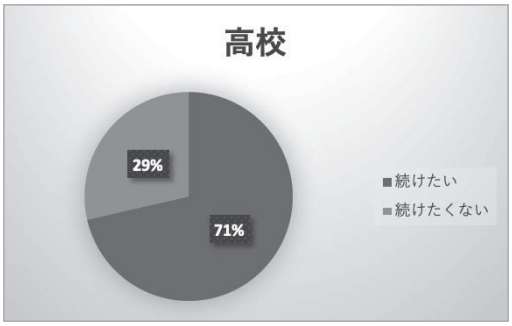

３０代
24%
76%
続けたい
続けたくない

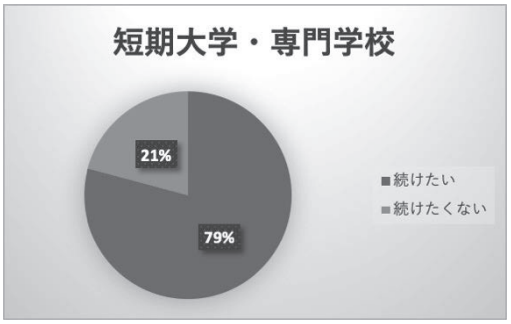

４０代
15%
85%
続けたい
続けたくない

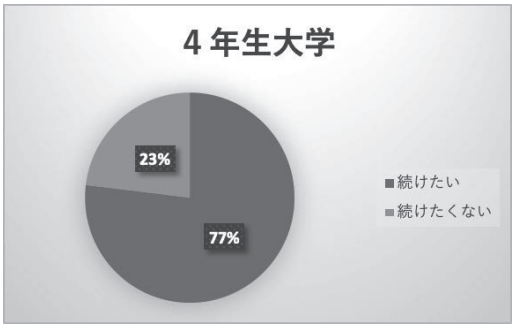

５０代
22%
78%
続けたい
続けたくない

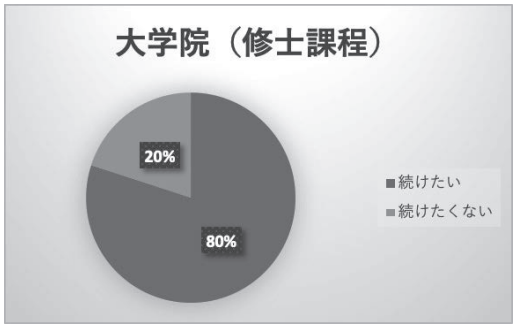

６０代
14%
86%
続けたい
続けたくない

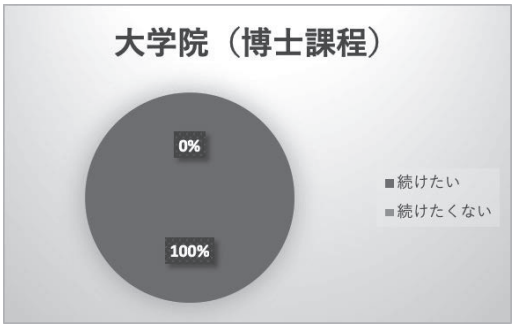
学歴別


高校
29%
71%
続けたい
続けたくない

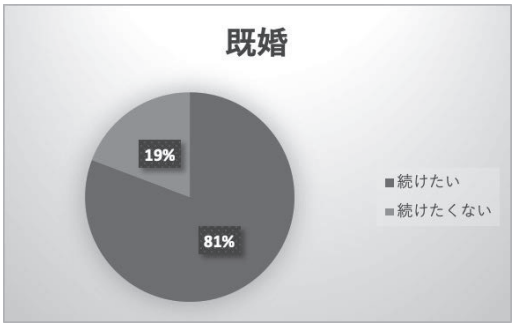

短期大学・専門学校
21%
79%
続けたい
続けたくない

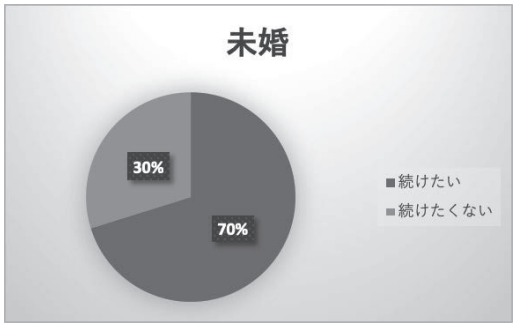

４年生大学
23%
77%
続けたい
続けたくない


大学院（修士課程）
20%
80%
続けたい
続けたくない

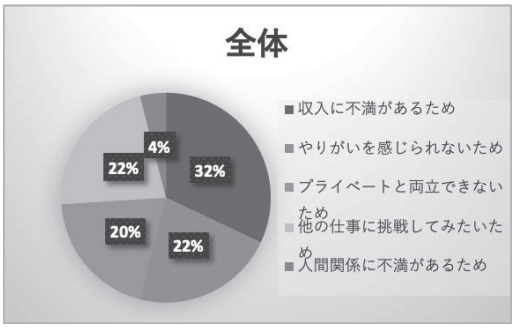


既婚・未婚別

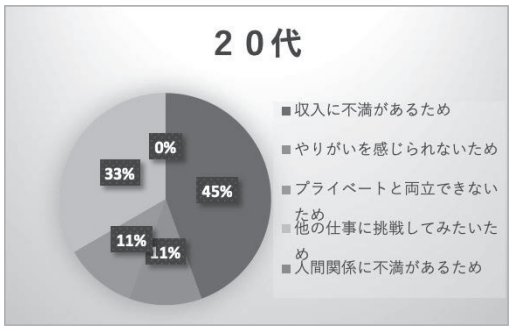


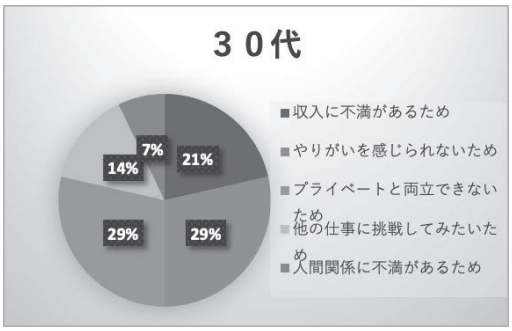


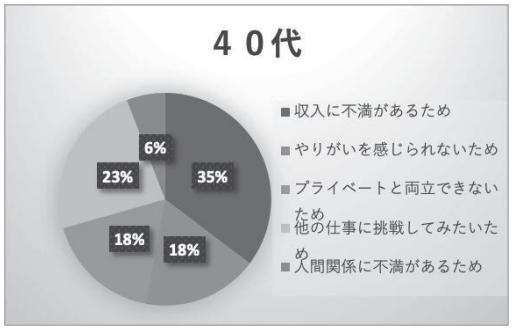
７、現在の仕事を続けたくない理由は？※上記で続けたくないと答えた方

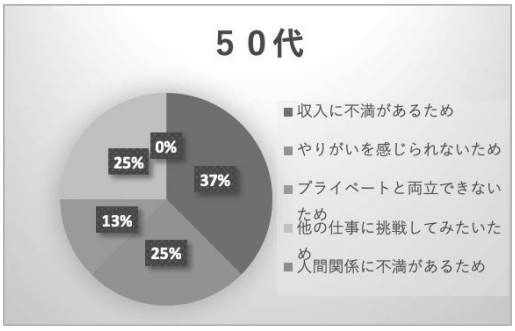


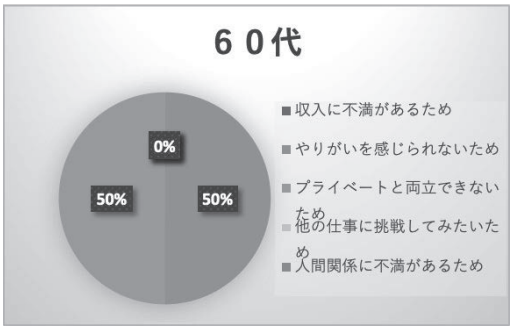
年代別



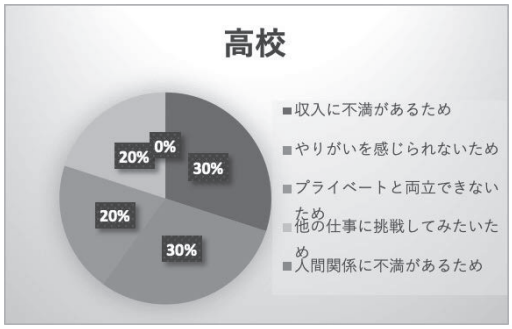


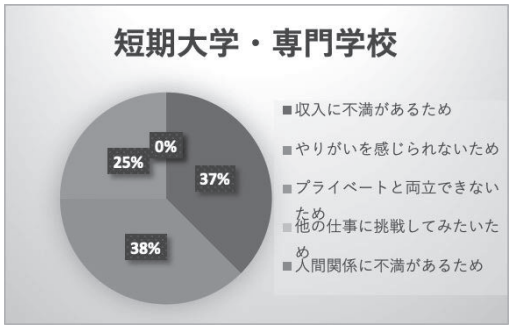


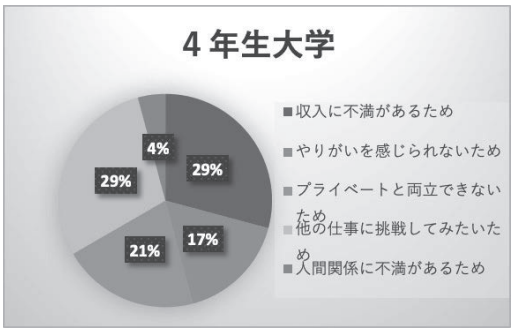


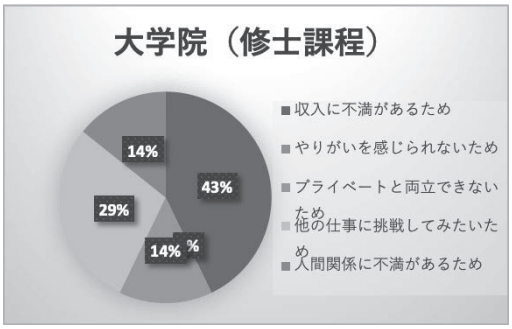


学歴別

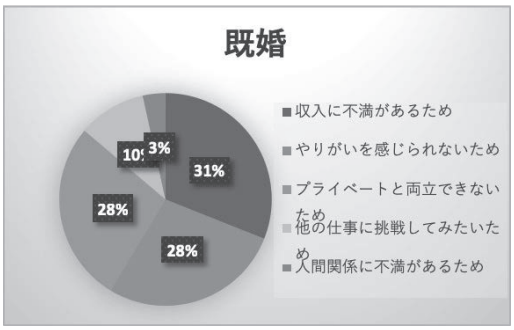


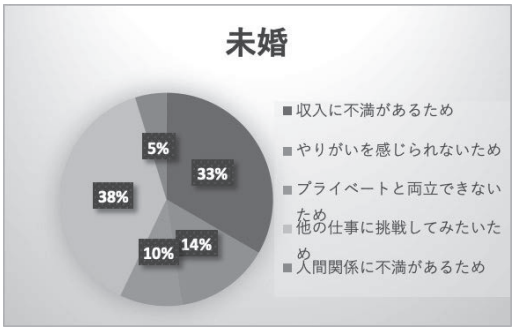




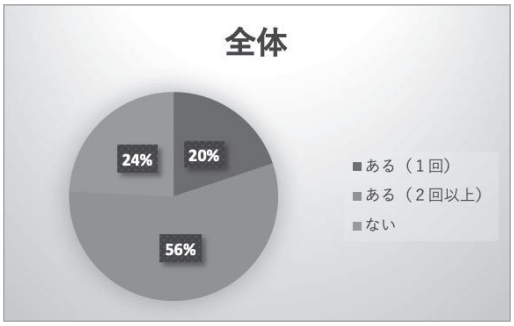


既婚・未婚別

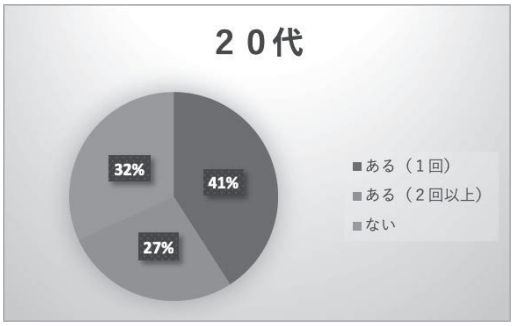


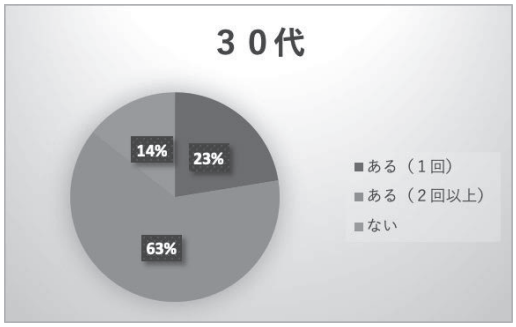


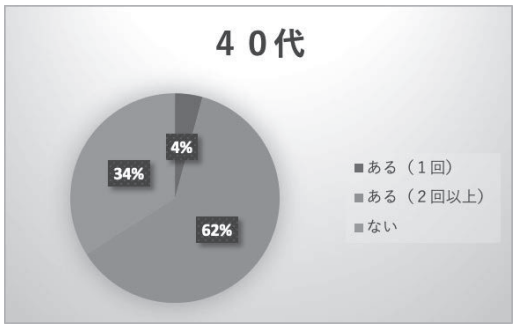
８、転職したことはあるか？

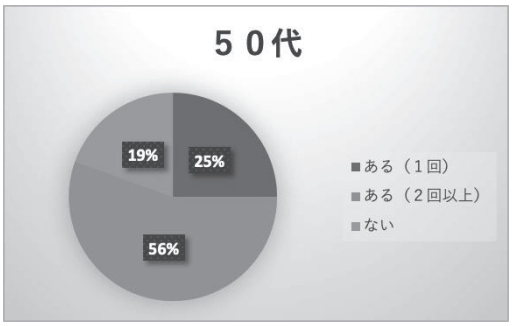


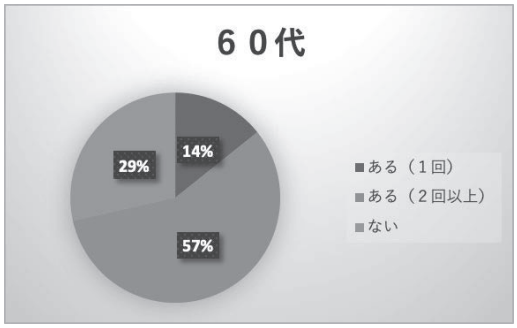
年代別


２０代
41%
27%
32%
ある（１回）
ある（２回以上）
ない

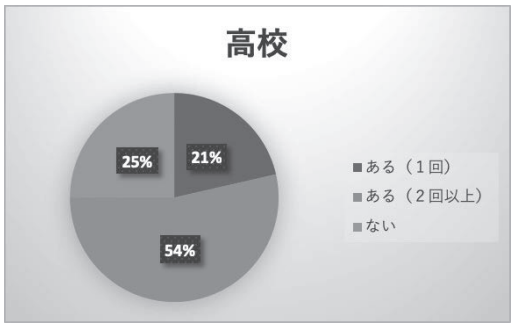

３０代
23%
63%
14%
ある（１回）
ある（２回以上）
ない

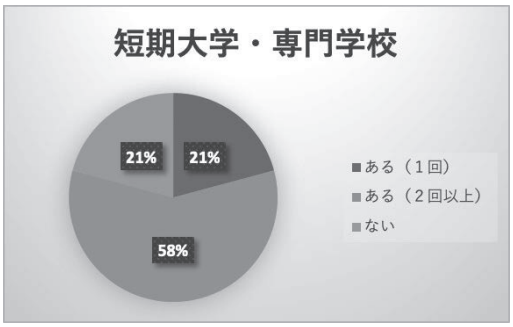

４０代
4%
62%
34%
ある（１回）
ある（２回以上）
ない

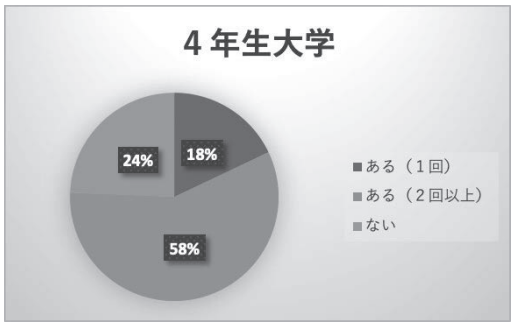

５０代
25%
56%
19%
ある（１回）
ある（２回以上）
ない

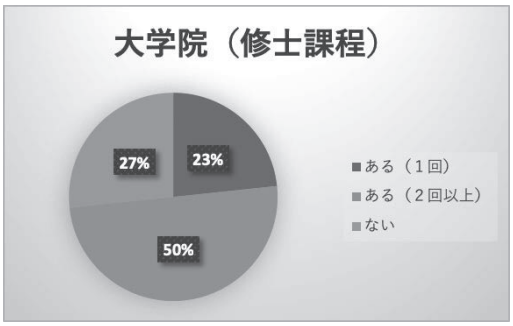

６０代
14%
57%
29%
ある（１回）
ある（２回以上）
ない

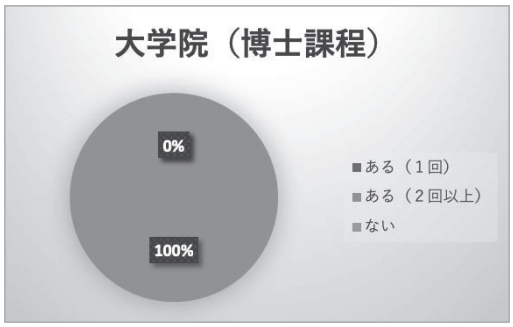
学歴別


高校
21%
54%
25%
ある（１回）
ある（２回以上）
ない

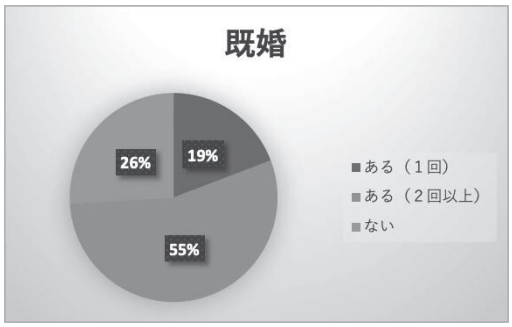

短期大学・専門学校
21%
58%
21%
ある（１回）
ある（２回以上）
ない

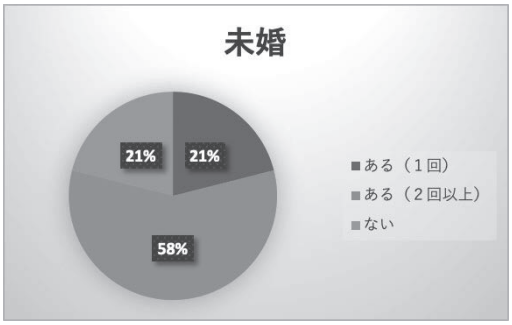

４年生大学
18%
58%
24%
ある（１回）
ある（２回以上）
ない


大学院（修士課程）
23%
50%
27%
ある（１回）
ある（２回以上）
ない

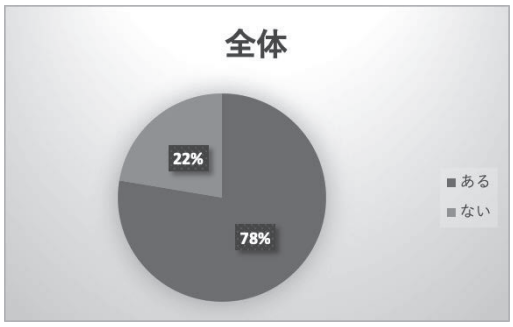


既婚・未婚別

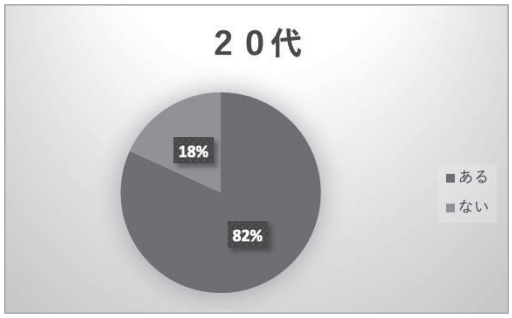


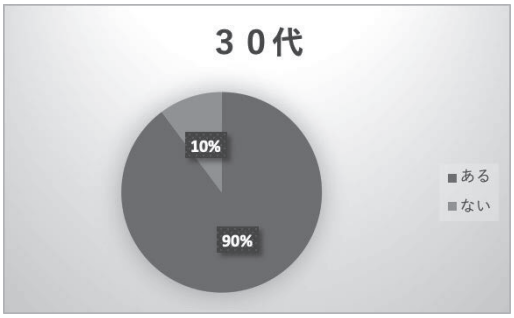


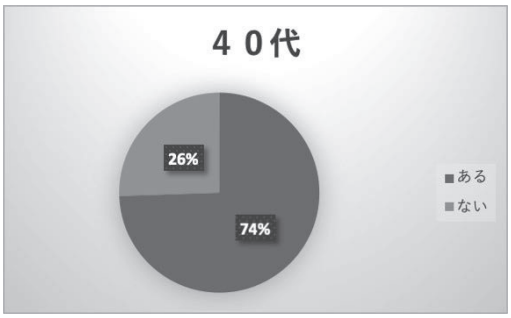
９、転職したいと考えたことはあるか？

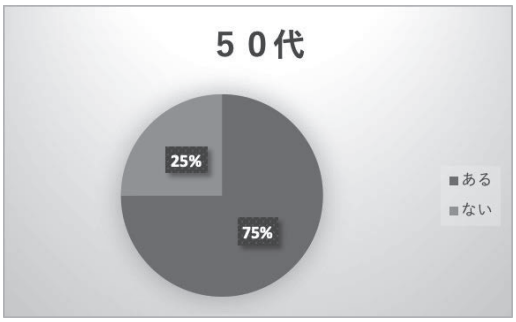


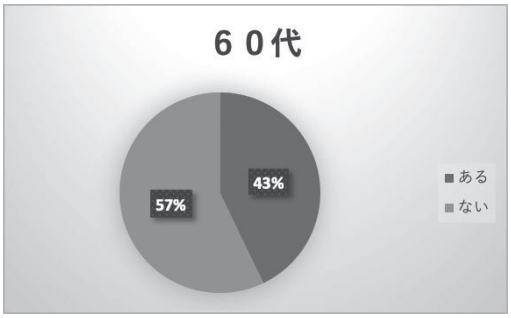
年代別



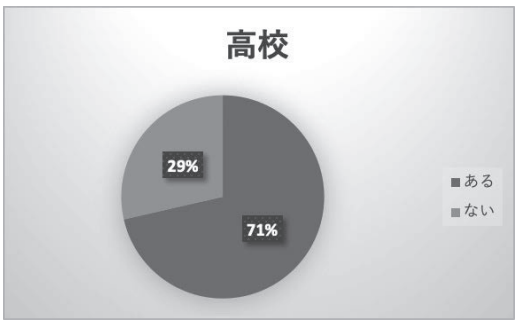


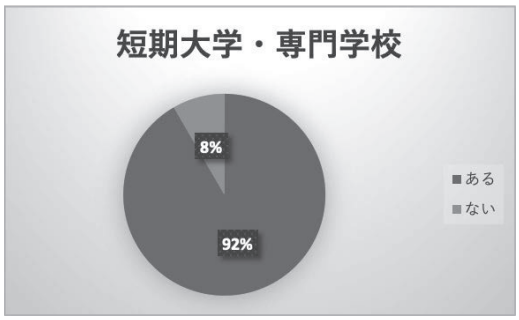


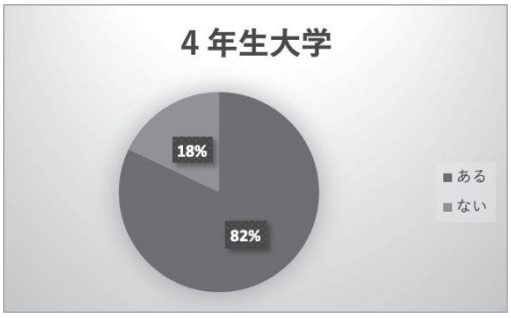


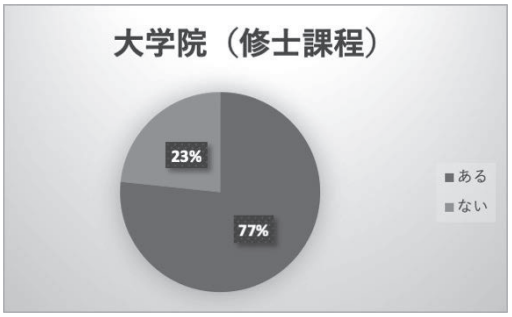

６０代
43%
57%
ある
ない

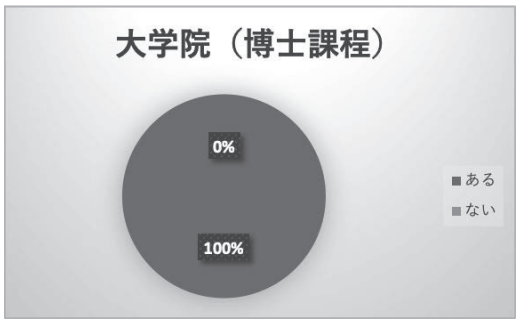
学歴別


高校
29%
71%
ある
ない

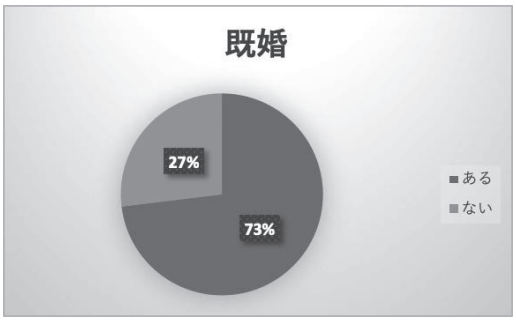

短期大学・専門学校
8%
92%
ある
ない

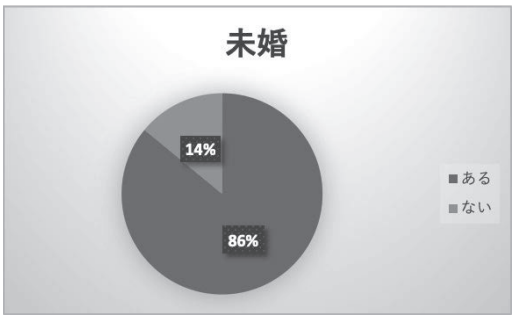

４年生大学
18%
82%
ある
ない


大学院（修士課程）
23%
77%
ある
ない

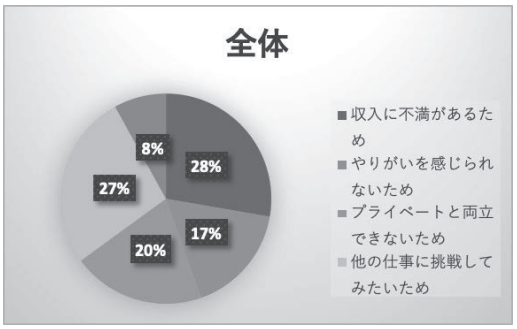

大学院（博士課程）
0%
100%
ある
ない

既婚・未婚別

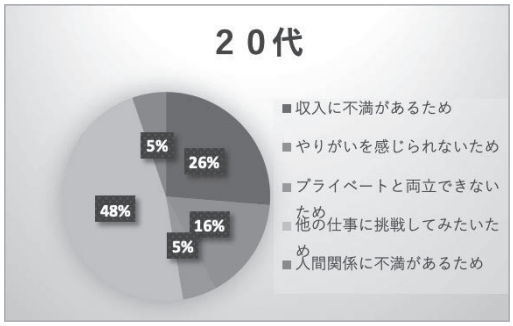

既婚
27%
73%
ある
ない

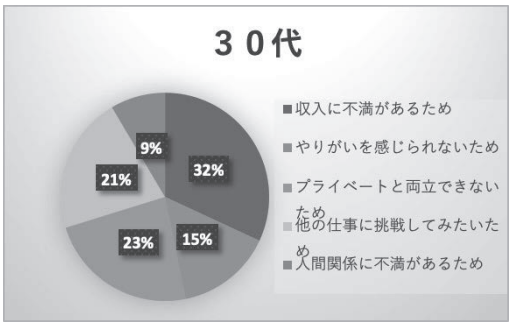

未婚
14%
86%
ある
ない

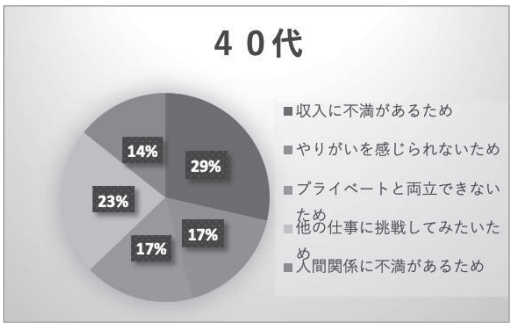
10、転職したいと思った理由は？※転職経験あり・転職したいと考えている方

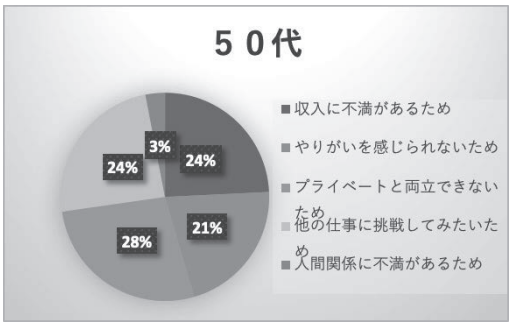


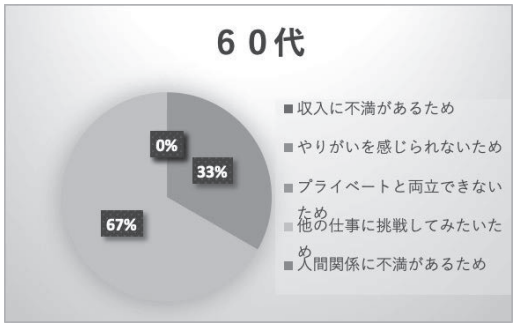
年代別



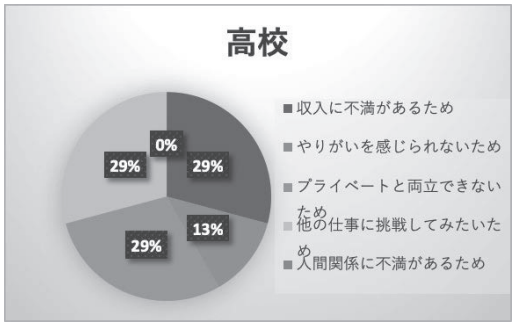


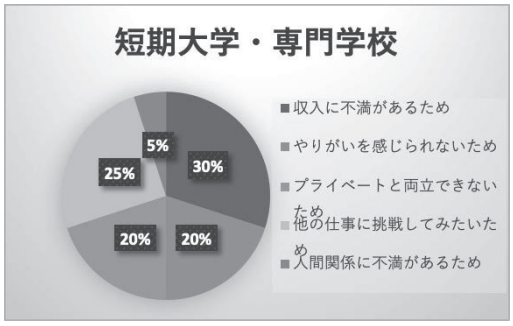


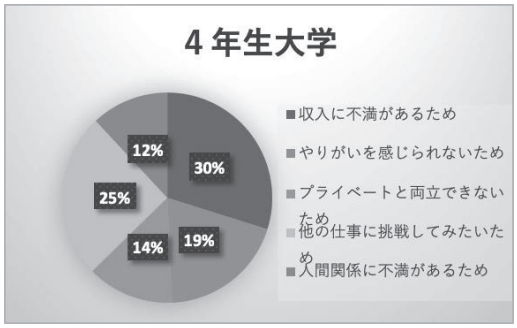


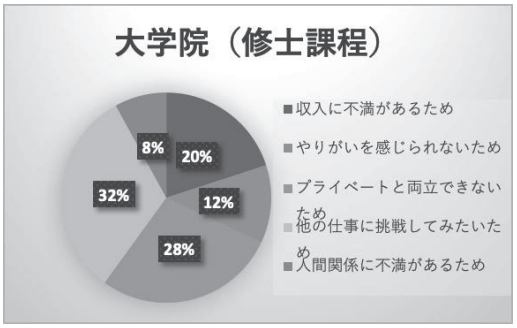


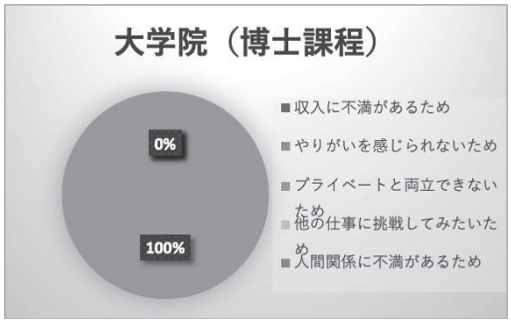
学歴別



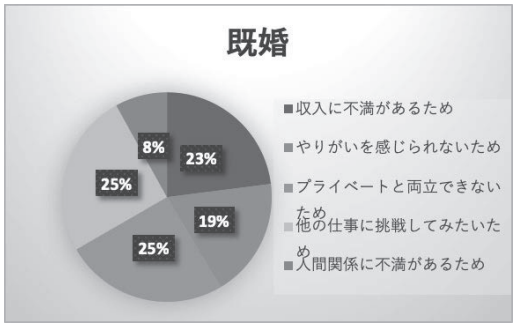


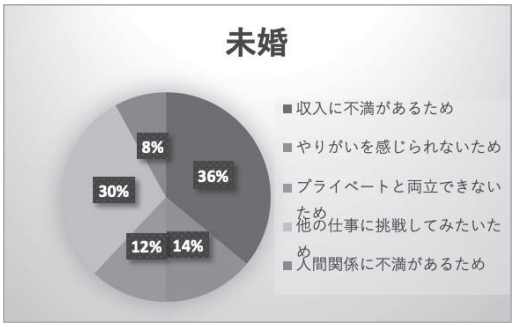




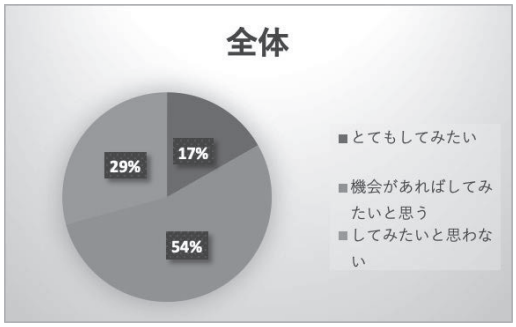


既婚・未婚別

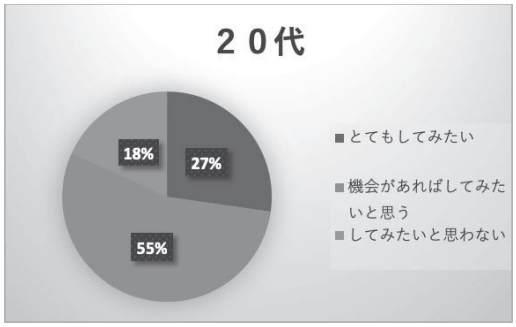


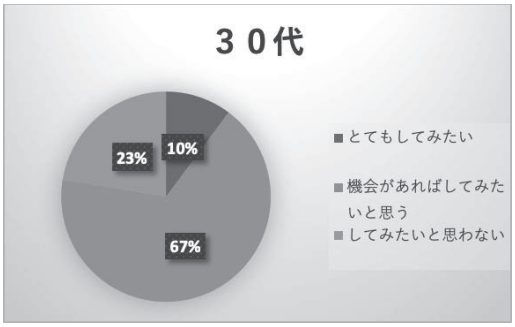


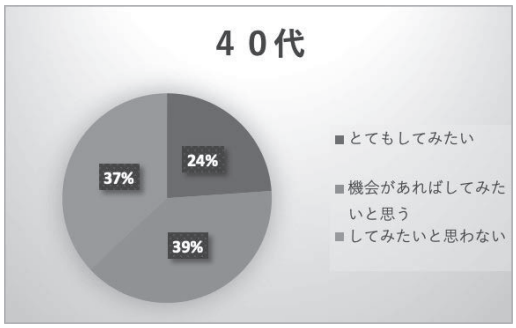
11、今後自分で会社を立ち上げたい、または独立してフリーランスとして自由に仕事をしたいと思うか？

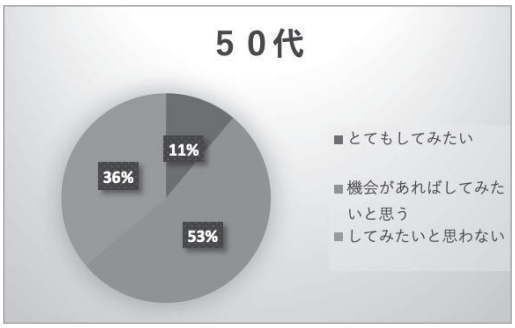


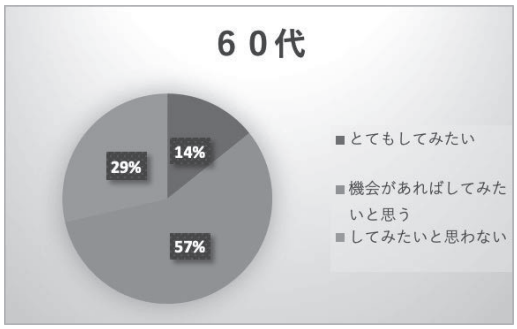
年代別



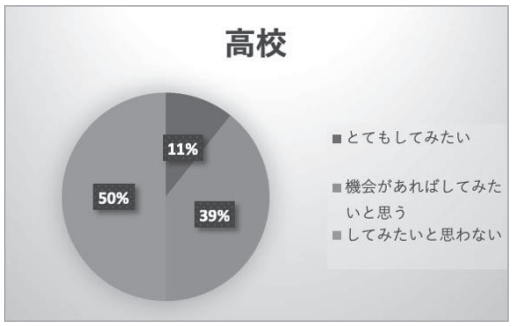


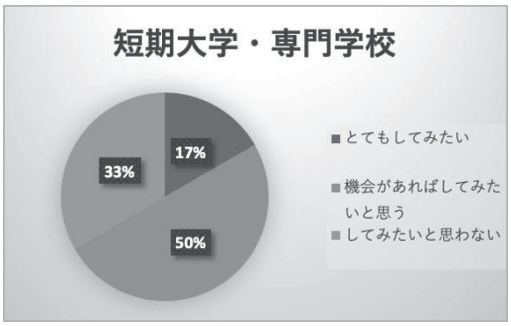

４０代
24%
37%
39%
とてもしてみたい
機会があればしてみたいと思う
してみたいと思わない

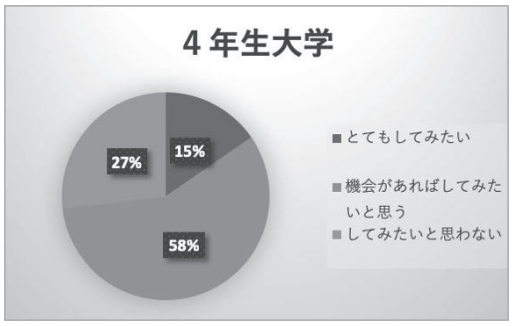

５０代
11%
36%
53%
とてもしてみたい
機会があればしてみたいと思う
してみたいと思わない

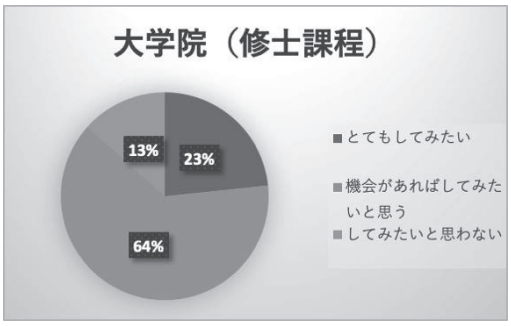

６０代
14%
29%
57%
とてもしてみたい
機会があればしてみたいと思う
してみたいと思わない

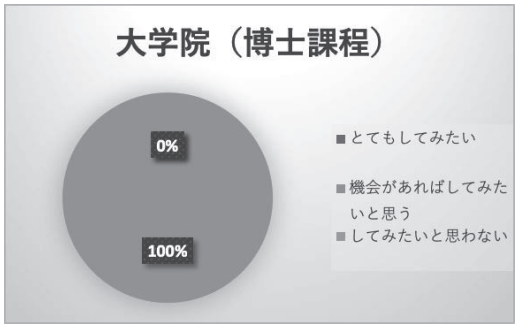
学歴別


高校
11%
50%
39%
とてもしてみたい
機会があればしてみたいと思う
してみたいと思わない

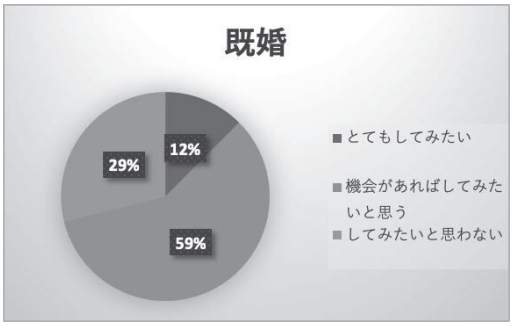

短期大学・専門学校
17%
33%
50%
とてもしてみたい
機会があればしてみたいと思う
してみたいと思わない

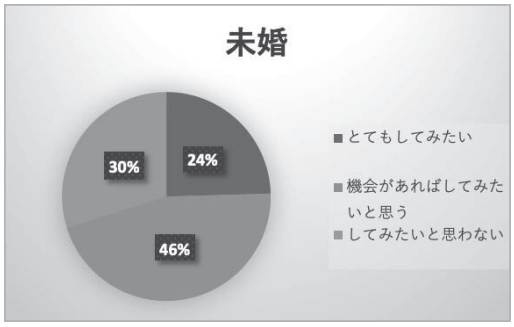

４年生大学
15%
27%
58%
とてもしてみたい
機会があればしてみたいと思う
してみたいと思わない


大学院（修士課程）
13%
23%
64%
とてもしてみたい
機会があればしてみたいと思う
してみたいと思わない


大学院（博士課程）
0%
100%
とてもしてみたい
機会があればしてみたいと思う
してみたいと思わない

既婚・未婚別





まず初めに、台湾人女性が仕事に対してどのような考え方を持っているのかについての分析結果を述べる。職種に関しては、各年代において圧倒的に多いのが正社員であるが、50代、60代を見ると専業主婦の割合も比較的多い。また学歴別に見た際、最終学歴が高校のグループにおける専業主婦も目立ち、合わせてみると、最終学歴が高校の50代・60代が専業主婦という選択をする傾向にあることが分かる。若い世代ではたとえ最終学歴が高校であっても、経営者やフリーランス、正社員などになっていることが多い。

仕事をする目的に関しては、年代別、学歴別、既婚・未婚の別で分析したが、それぞれで目立った大きな違いは見られなかった。第一の目的は生活のためであるが、生きがいのために働いているという回答も一定数見られる。

仕事に一番求めるものに関して、全体的に見ると最も多い回答は「プライベートと仕事の両立のしやすさ」であり、続いて「高収入」が挙げられた。年代別に見ると20代・30代の若い世代が、より高収入を重視している傾向にあり、40代・60代などの中年・初老世代はプライベートとの両立のしやすさを重視している傾向にあると言える。学歴別に見ると、最終学歴が高校、短期大学・専門学校のグループでは約半数近くがプライベートと仕事の両立のしやすさを重視しているのに対し、最終学歴が大学・大学院のグループはプライベートと仕事の両立のしやすさと同程度高収入も重視していることが分かる。高学歴であるほど、給料の高い仕事につきやすいという事実から考えてみても、やはり学歴がある程度高いグループは収入への要求も高くなると言えるだろう。

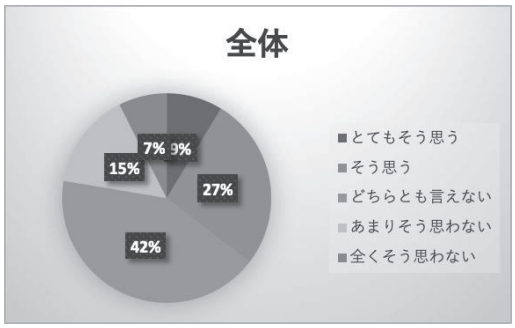
働き方としては、全体的に見ても、各グループごとに見ても８割以上が正社員として働くことを理想として掲げている。ここで注目したいのは、既婚のグループも９割以上が正社員として働くことを希望しており、ここでの既婚女性の回答からも結婚しても共働きを当たり前とする台湾社会の実情が見て取れる。そして、どのグループにおいても大多数の人がキャリアアップを目指しており、台湾人女性のキャリアアップ志向が見てとれる。また、現在の仕事に満足しており、続けたいと答えた人が多いが、続けたくないと答えた人の中には、収入ややりがいを感じられないことへの不満などマイナスな状態からの脱却を目指す理由を持つ人が多かった。20代の若い世代や、最終学歴が４年生大学・大学院であるグループでは上記の２つの他にも他の仕事に挑戦してみたいという前向きな考えから、新たな仕事を切望していることが分かり、比較的学歴が高く、若い世代の、キャリアップ志向が伺える。

転職に関して、転職したいと考えたことがある人が全体的に見ると７割以上と非常に多く、特に20代・30代の若い世代、40代・50代の中年世代が顕著である。さらに実際にしたことがある人も全体的に見ると７割以上と多い。各グループ別にみても少なくとも66％、最大で100％に昇る。その回数も２回以上転職したことがある人が20代を除く各グループで半数以上いる。転職したい理由として最も多いのが、収入面への不満であるが、それとほぼ同じ割合で他の仕事に挑戦してみたいという理由が挙げられている。この結果から、たとえ現状に不満がなくても、新しいことに挑戦したいという自らの興味や理想から転職を考える女性が多いことが分かる。また、自身が経営者になることや独立してフリーとしてやっていくことを

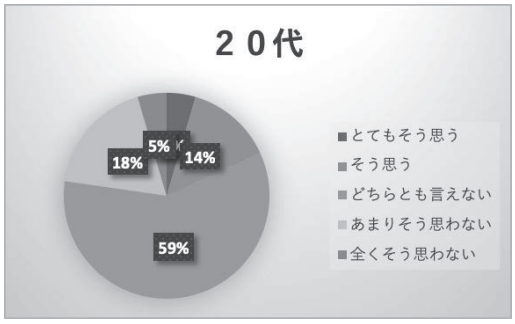
視野に入れている人が全体で見ると７割以上という結果であり、台湾人女性が主体的に仕事を選択し、キャリアアップを目指していることが分かる。

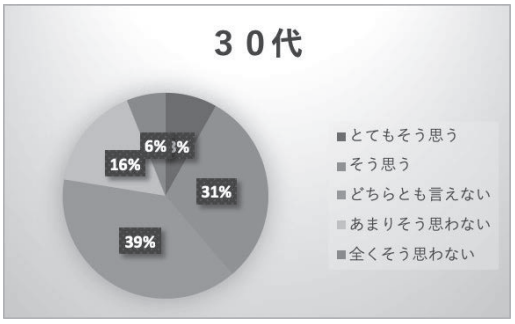
ⅱ）台湾人女性の「仕事の現状から思うこと」に関する分析・考察結果

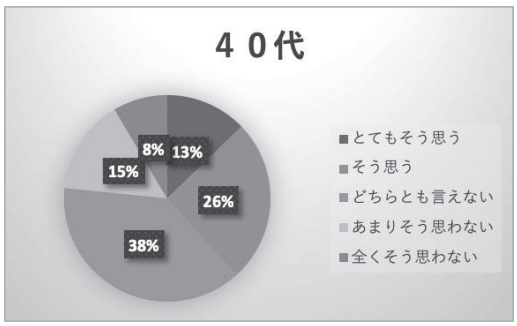
12、仕事において女性の昇進は難しいと思うか？

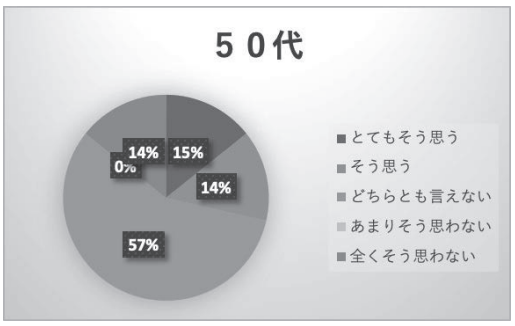


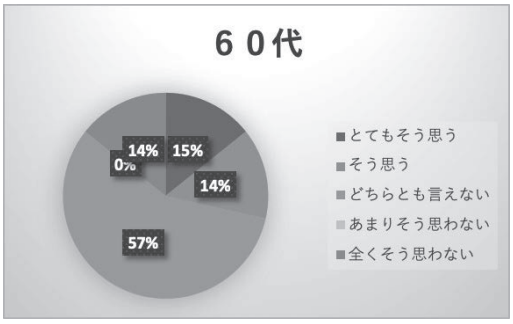
年代別



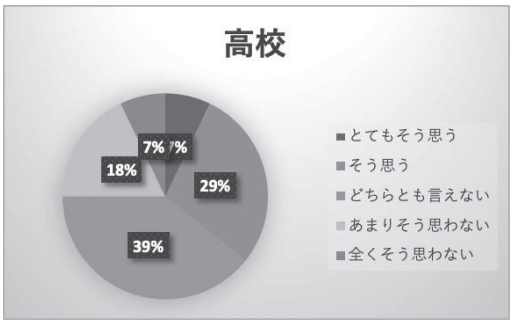


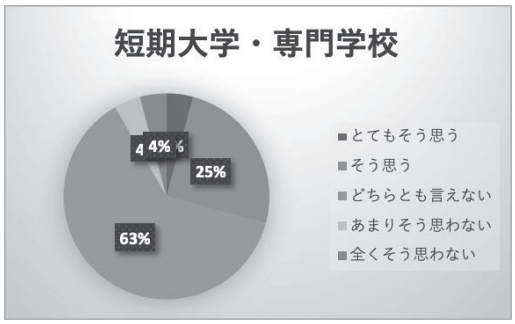


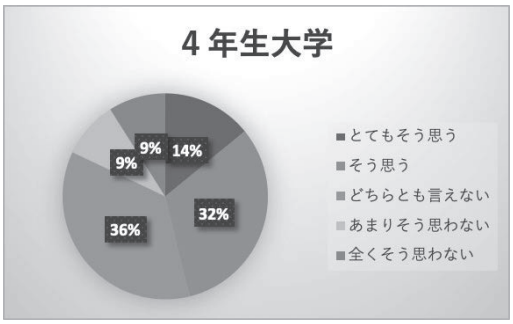


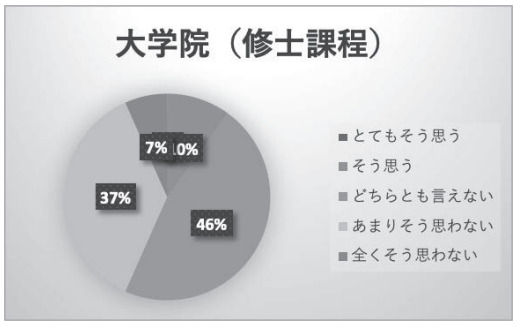


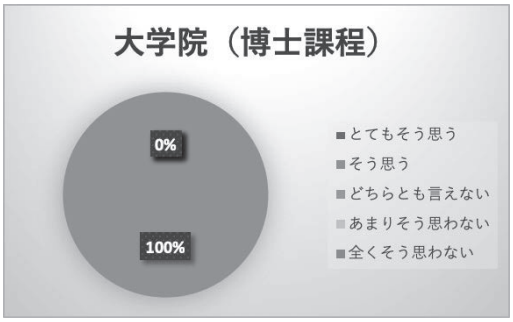
学歴別



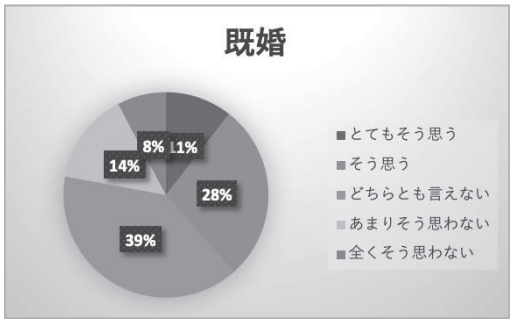


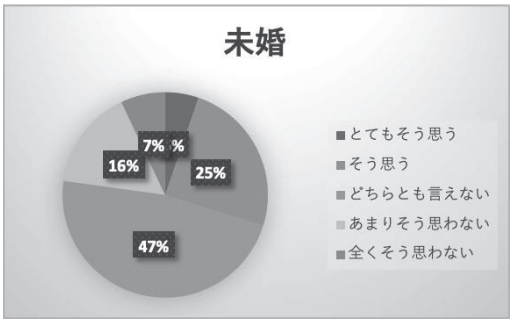




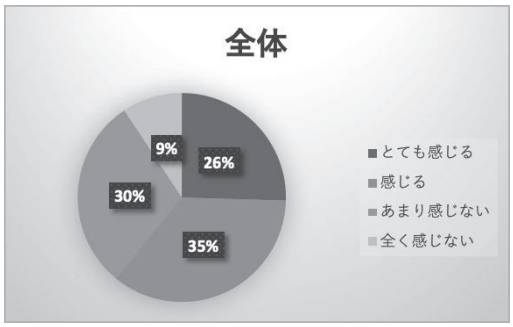


既婚・未婚別

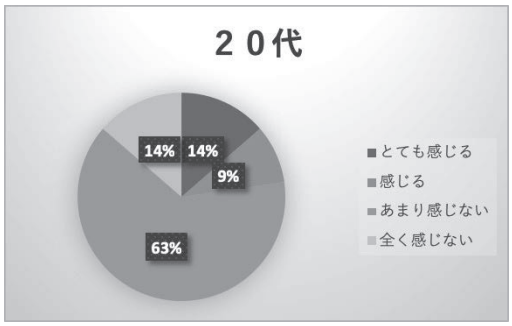


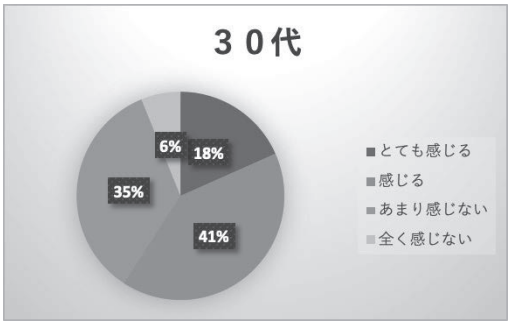


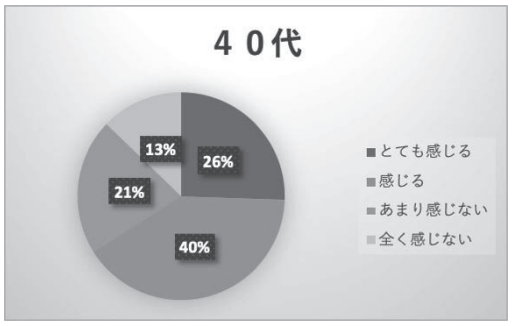
13、男性と女性の賃金に差を感じるか？

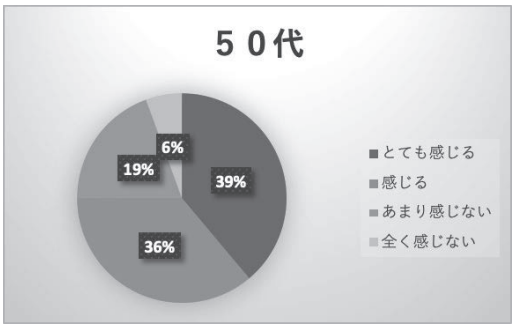


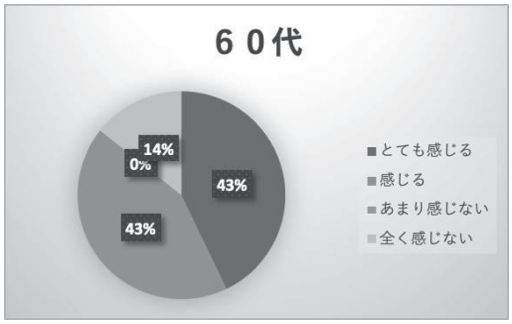
年代別


２０代
14%
14%
9%
63%
とても感じる
感じる
あまり感じない
全く感じない

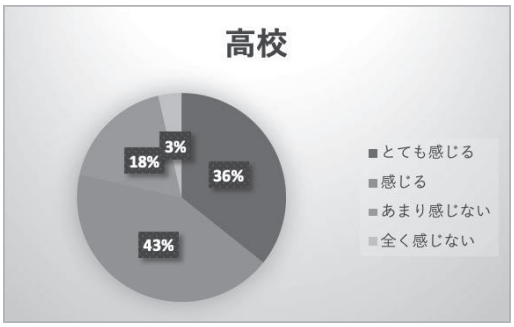

３０代
6%
18%
35%
41%
とても感じる
感じる
あまり感じない
全く感じない

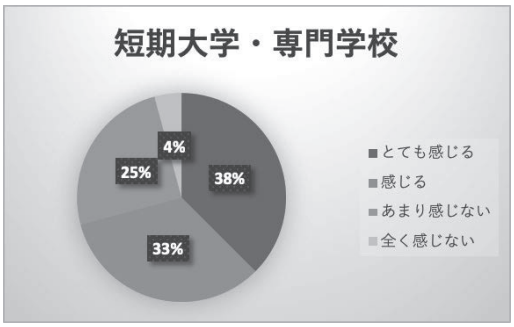

４０代
13%
26%
21%
40%
とても感じる
感じる
あまり感じない
全く感じない

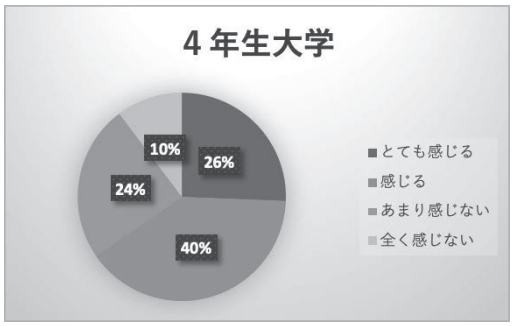

５０代
6%
19%
39%
36%
とても感じる
感じる
あまり感じない
全く感じない

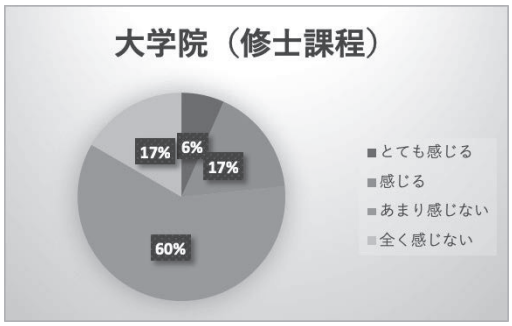

６０代
14%
0%
43%
43%
とても感じる
感じる
あまり感じない
全く感じない

学歴別

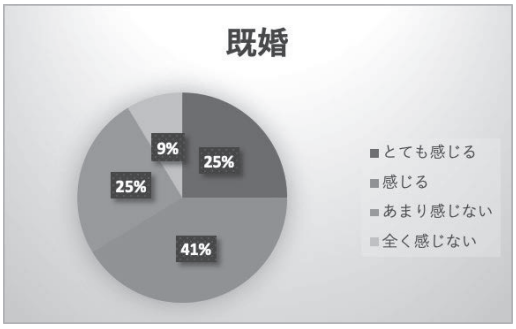

高校
3%
18%
36%
43%
とても感じる
感じる
あまり感じない
全く感じない

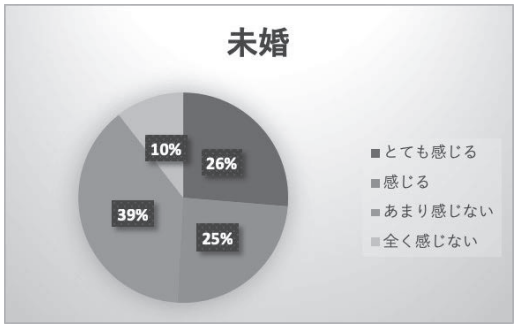

短期大学・専門学校
4%
25%
38%
33%
とても感じる
感じる
あまり感じない
全く感じない


４年生大学
10%
26%
24%
40%
とても感じる
感じる
あまり感じない
全く感じない

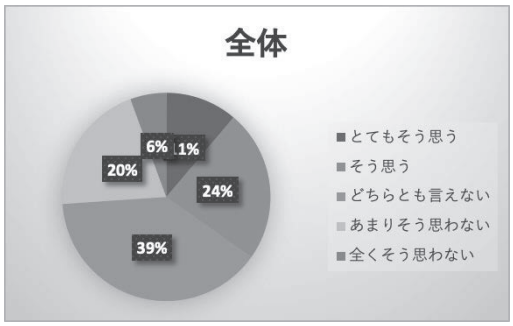

大学院（修士課程）
17%
6%
17%
60%
とても感じる
感じる
あまり感じない
全く感じない

既婚・未婚別

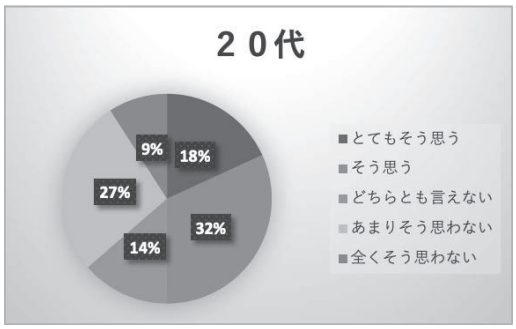


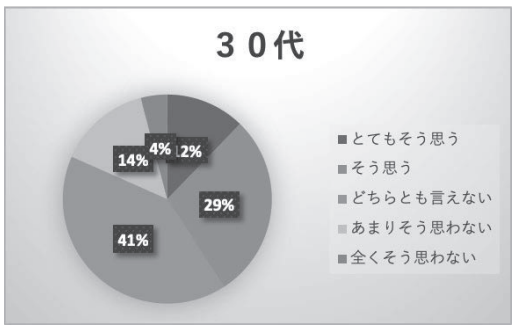


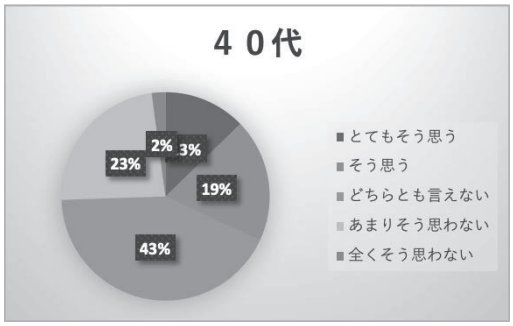
14、現在の職場は女性が働きやすい環境を提供していると思うか？

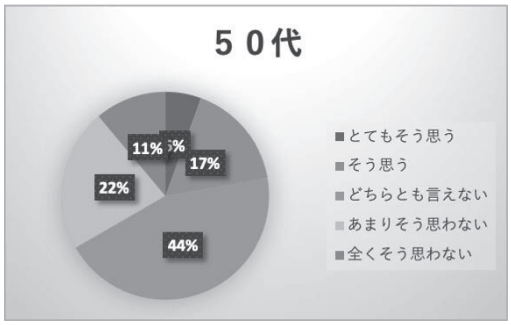


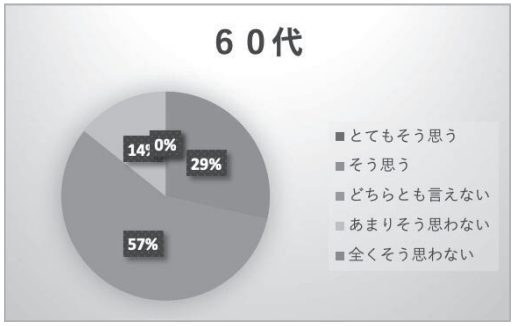
年代別



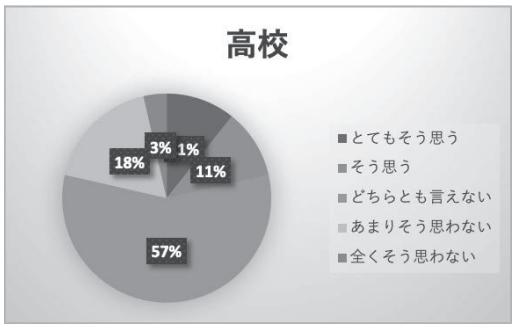


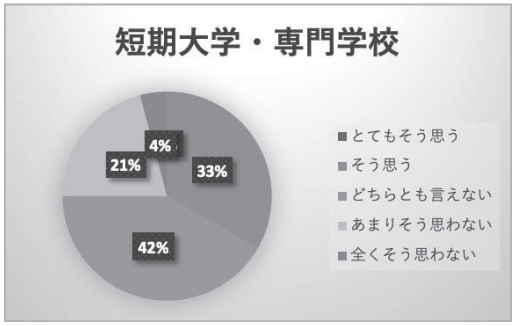


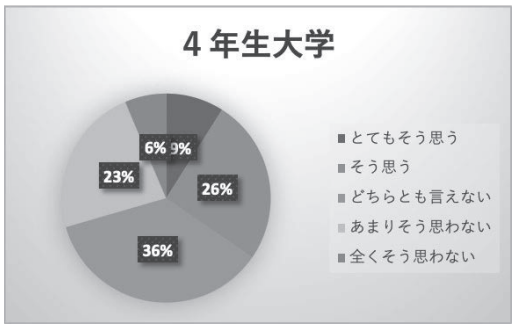


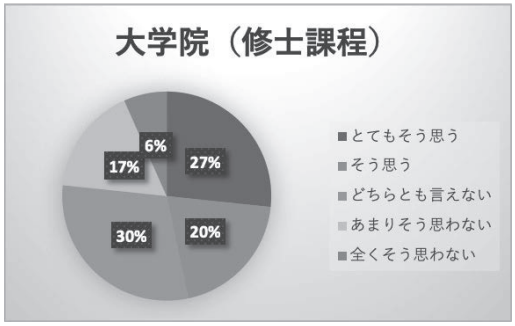


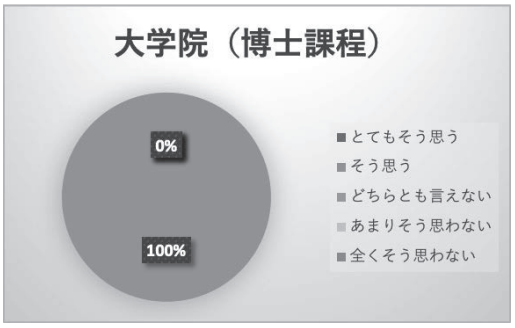
学歴別


高校
3%
1%
18%
11%
57%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

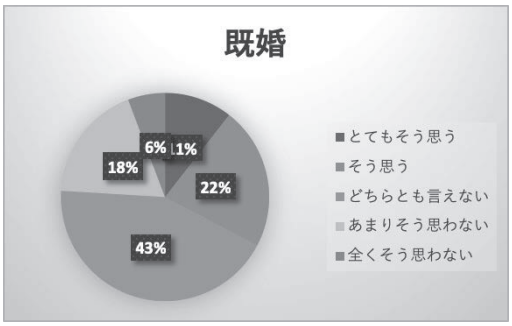

短期大学・専門学校
4%
21%
33%
42%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

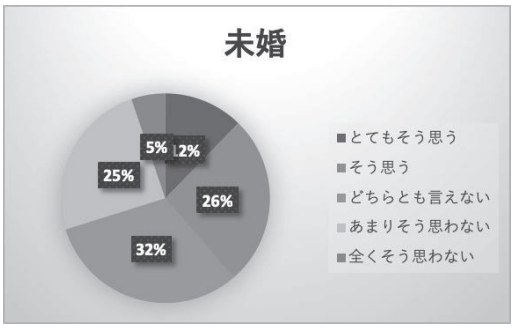

4年生大学
6%
9%
23%
26%
36%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない


大学院（修士課程）
6%
17%
27%
30%
20%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

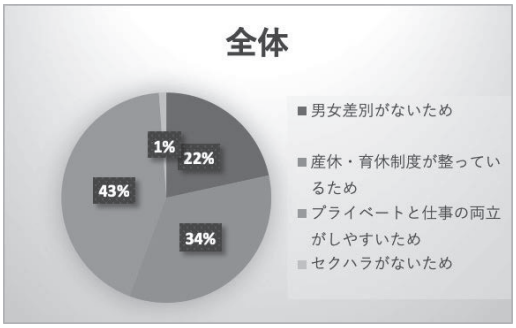

大学院（博士課程）
0%
100%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

既婚・未婚別

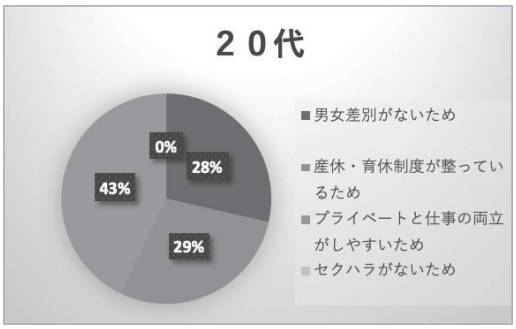

既婚
6%
1%
18%
22%
43%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

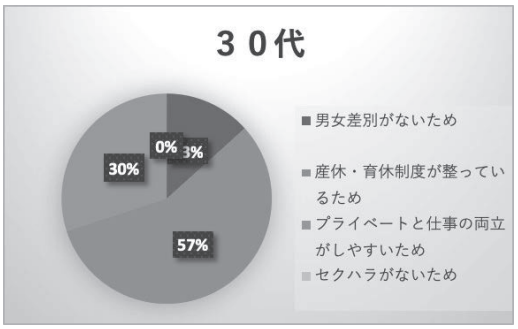

未婚
5%
2%
25%
26%
32%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

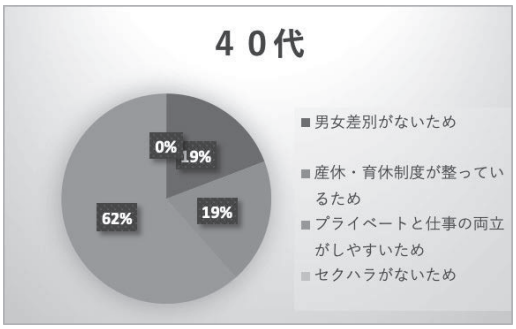
15、現在の職場が女性にとって働きやすいと思う理由は？※上記質問で「とてもそう思う」「そう思う」と答えた方

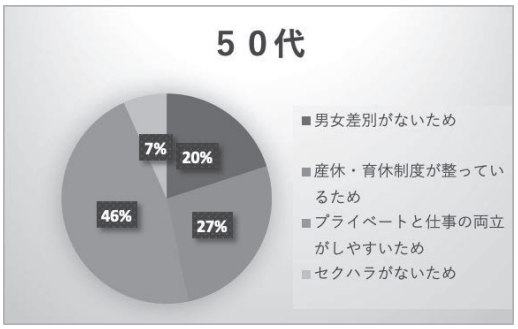


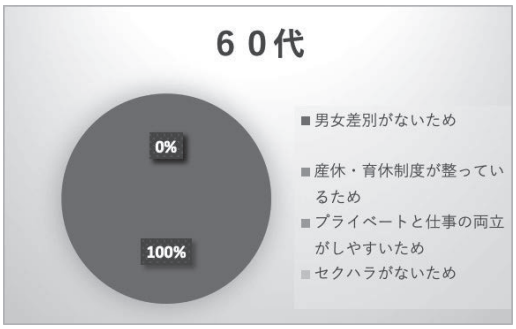
年代別



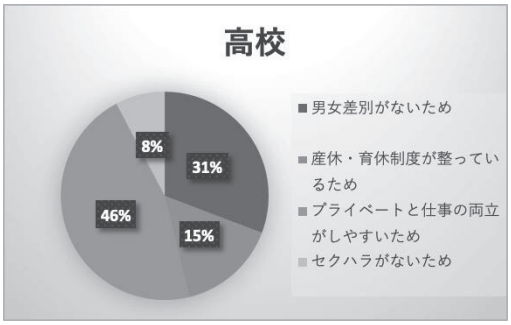


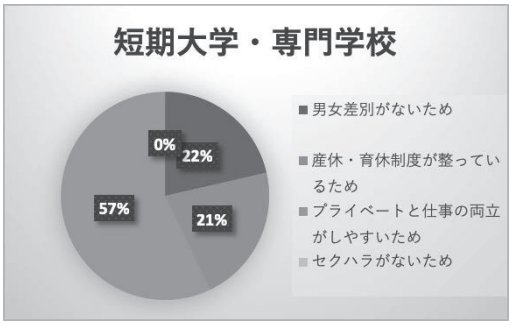


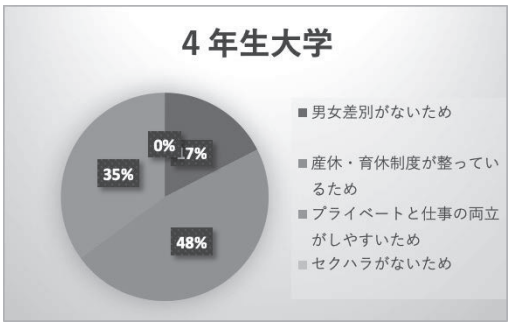


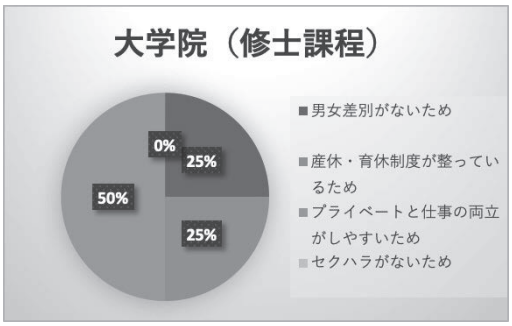


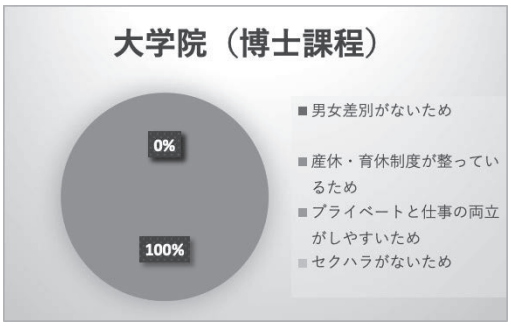
学歴別



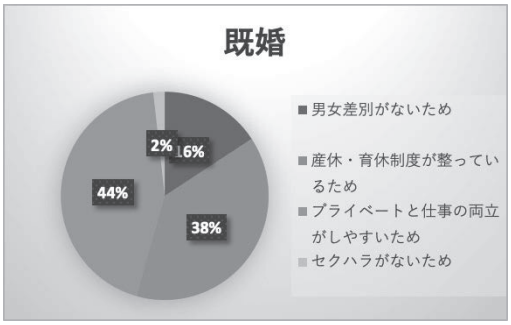


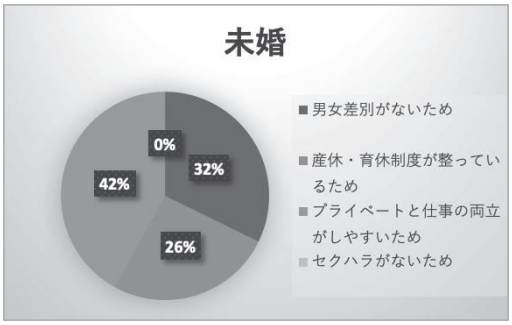




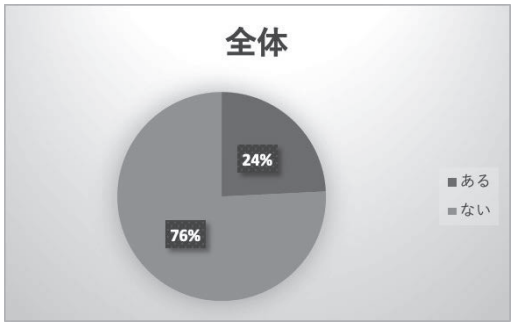


既婚・未婚別

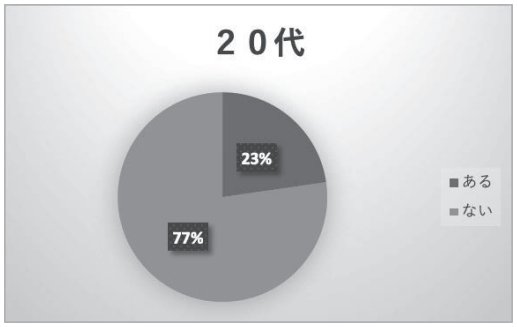


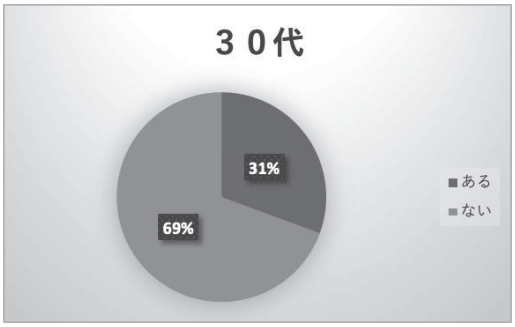


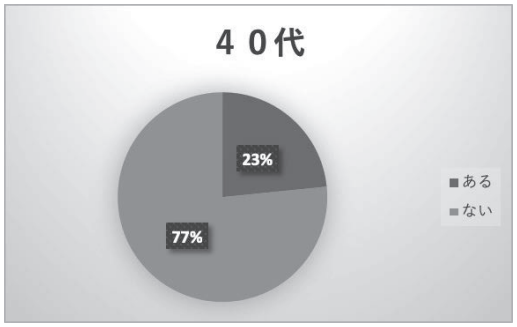
16、これまでの仕事の際、セクハラ・女性差別を感じたことがあるか？

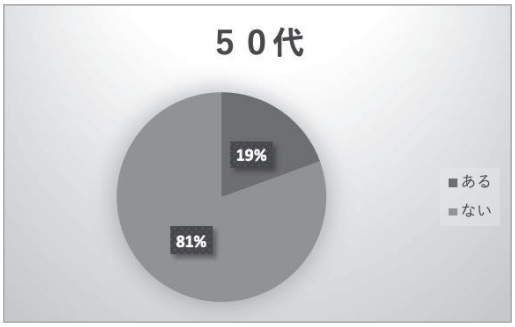


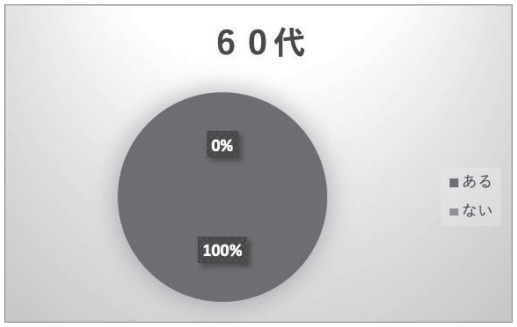
年代別


２０代
23%
77%
ある
ない

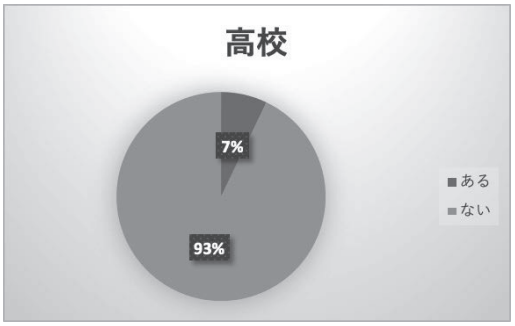

３０代
31%
69%
ある
ない

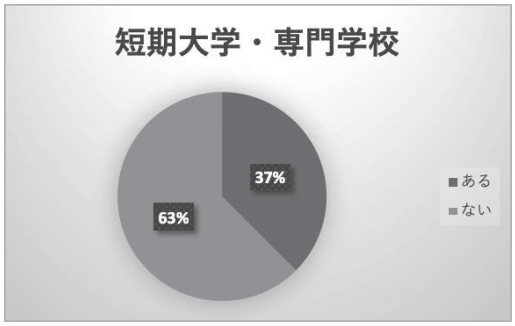

４０代
23%
77%
ある
ない

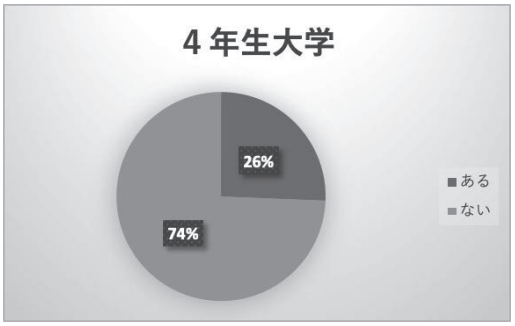

５０代
19%
81%
ある
ない

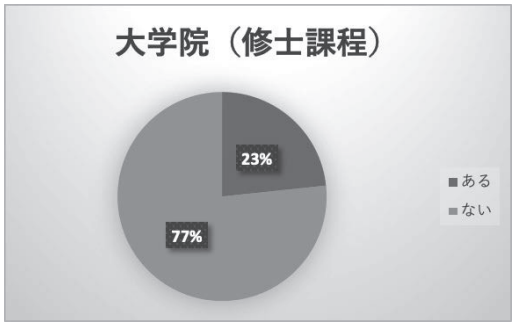

６０代
0%
100%
ある
ない

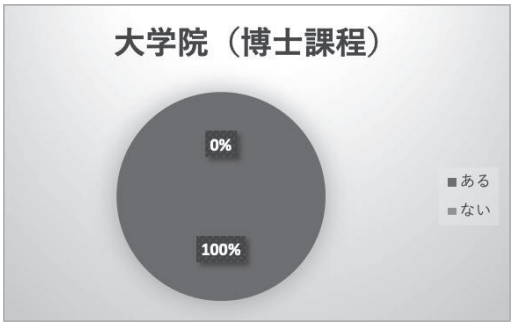
学歴別


高校
7%
93%
ある
ない

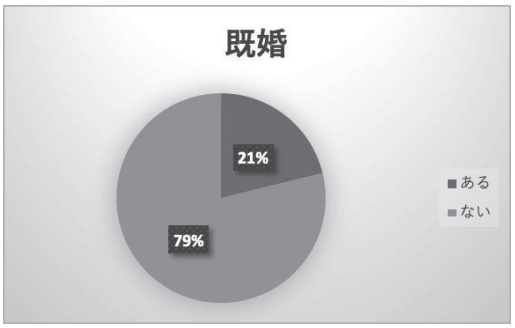

短期大学・専門学校
37%
63%
ある
ない

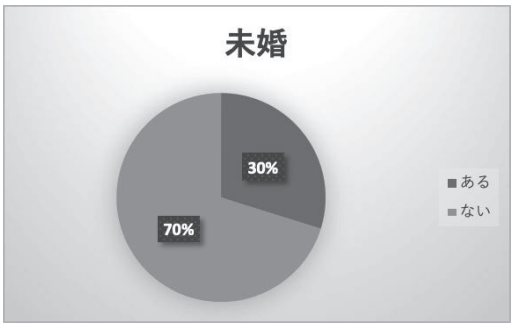

４年生大学
26%
74%
ある
ない


大学院（修士課程）
23%
77%
ある
ない

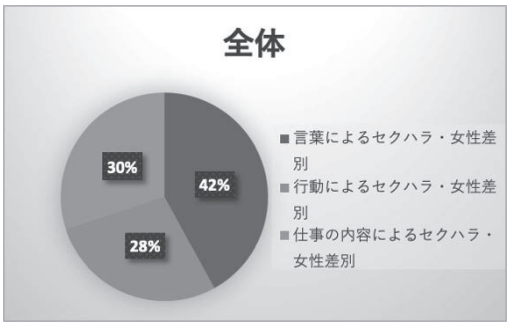


既婚・未婚別

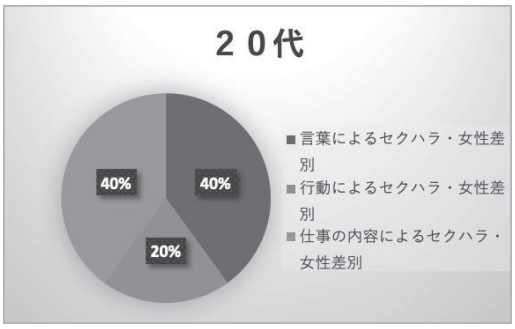


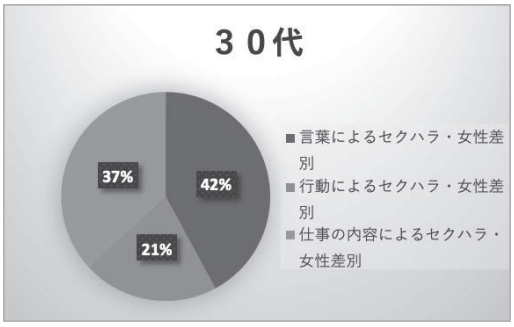


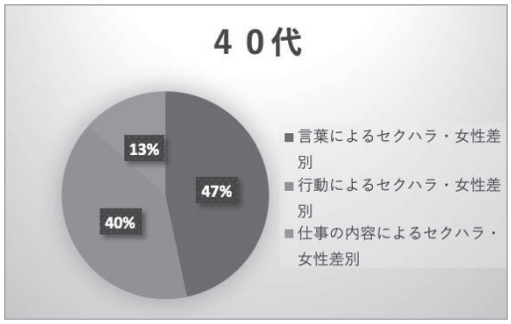
17、どのようなセクハラ・女性差別か？※上記であると答えた方

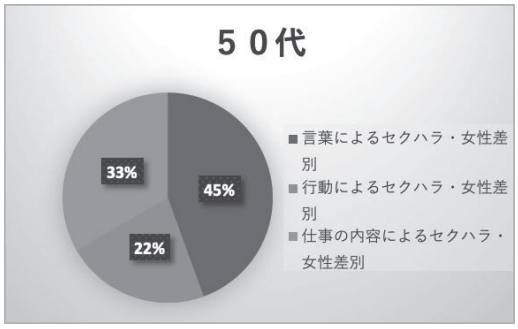


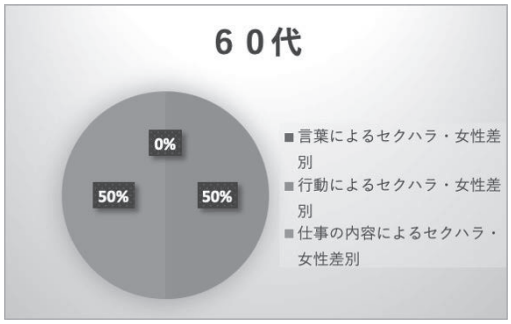
年代別



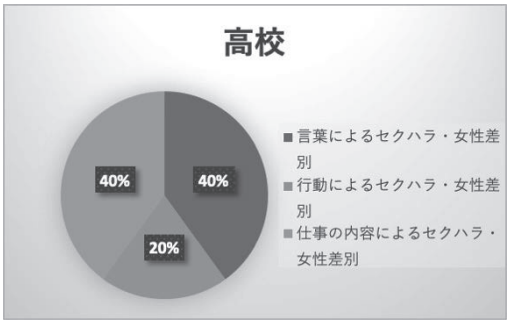


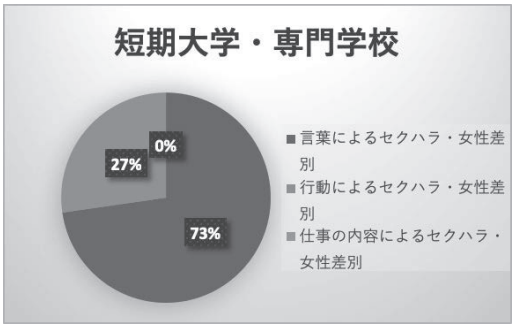


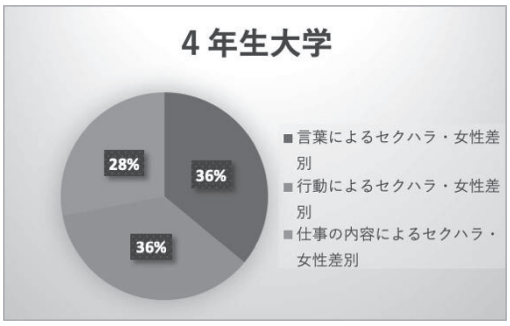


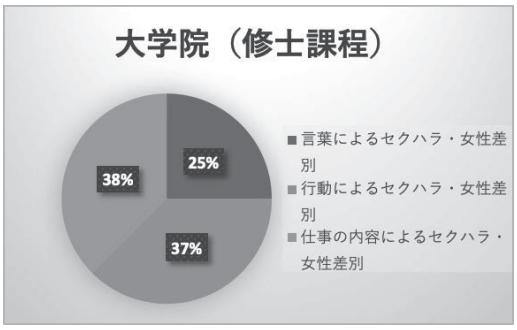

６０代
0%
50%
50%
■言葉によるセクハラ・女性差別
■行動によるセクハラ・女性差別
■仕事の内容によるセクハラ・女性差別

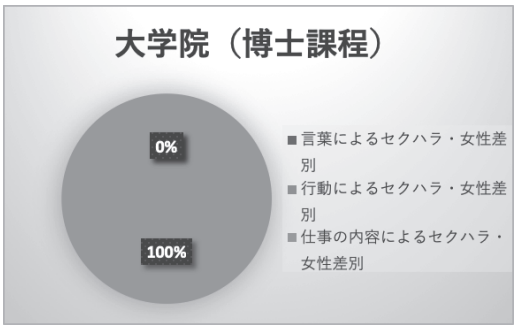
学歴別


高校
40%
40%
20%
■言葉によるセクハラ・女性差別
■行動によるセクハラ・女性差別
■仕事の内容によるセクハラ・女性差別

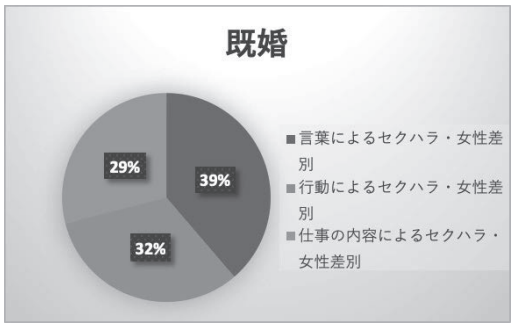

短期大学・専門学校
0%
27%
73%
■言葉によるセクハラ・女性差別
■行動によるセクハラ・女性差別
■仕事の内容によるセクハラ・女性差別

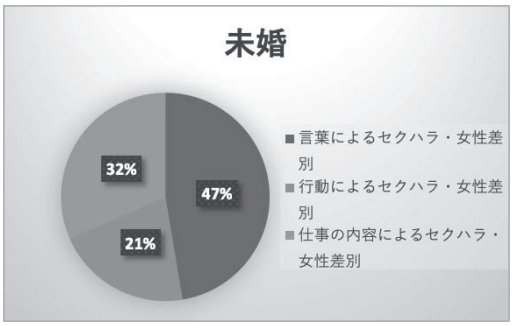

４年生大学
28%
36%
36%
■言葉によるセクハラ・女性差別
■行動によるセクハラ・女性差別
■仕事の内容によるセクハラ・女性差別


大学院（修士課程）
25%
38%
37%
■言葉によるセクハラ・女性差別
■行動によるセクハラ・女性差別
■仕事の内容によるセクハラ・女性差別


大学院（博士課程）
0%
100%
■言葉によるセクハラ・女性差別
■行動によるセクハラ・女性差別
■仕事の内容によるセクハラ・女性差別

既婚・未婚別


既婚
29%
39%
32%
■言葉によるセクハラ・女性差別
■行動によるセクハラ・女性差別
■仕事の内容によるセクハラ・女性差別


未婚
32%
47%
21%
■言葉によるセクハラ・女性差別
■行動によるセクハラ・女性差別
■仕事の内容によるセクハラ・女性差別

「女性の昇進は難しいと思うか」という質問に関して、全体的に見ると約３分の１が「とてもそう思う」「そう思う」と回答しており、理想としてはキャリアアップしたいものの、現状では厳しいと痛感している女性も一定数いることが分かる。しかし、学歴別に見た際、最終学歴が大学院のグループでは「とてもそう思う」と回答した人はおらず、「そう思う」と回答したのもわずか１割であった。このことから、最終学歴が高く、ある程度専門的知識を身につけていれば、仕事に就いた際女性だからと理由で、昇進が厳しいという現状に直面することは少ないことが推測できる。

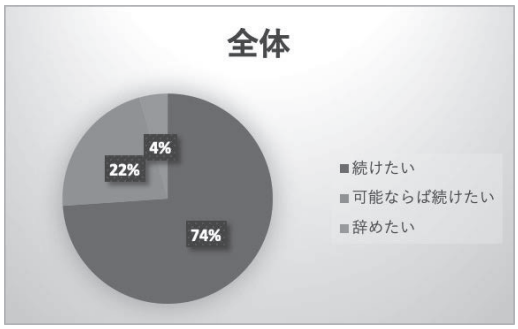
女性の賃金に関して、男性と女性の賃金に差を感じるかという質問に対し、全体的に見ると約６割が男性との賃金の差を「とても感じる」「感じる」と回答している。年代別に見ると、30代から60代までは「とても感じる」「感じる」と回答した人が約６割から約９割に昇るのに対し、20代では２割程度と感じ方に大きな差が出ている。

「現在の職場が女性にとって働きやすい環境かどうか」という問いに関しては、年代、学歴別で差が出ている。全体的に見ると「とてもそう思う」「そう思う」と回答したのは３割程度であるが、年代別に見ると若い世代に行くに従って、満足度が高くなっており、また最終学歴も高くなるに従って、満足度が高くなっていることに注目したい。働きやすいと思った理由として最も多かったのが、プラベートと仕事の両立がしやすいためという理由だが、次に男女差別がないことや、産休・育休制度が整っていることも挙げられている。

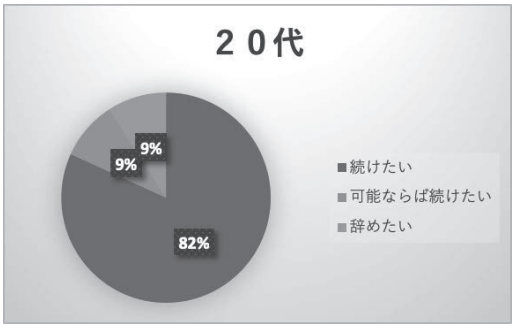
セクシャル・ハラスメント（セクハラ）に関しては、全体的に見るとセクハラ・女性差別を感じたと答えた人は３割程度であるが、年代別にみた際、60代では100％であるのに対し、若い世代、中年世代では３割程度と比較的低いのが特徴的である。セクハラの内容に関しては、全体的に見ると言葉によるもの、行動によるもの、仕事の内容によるものがほぼ同程度で挙げられている。

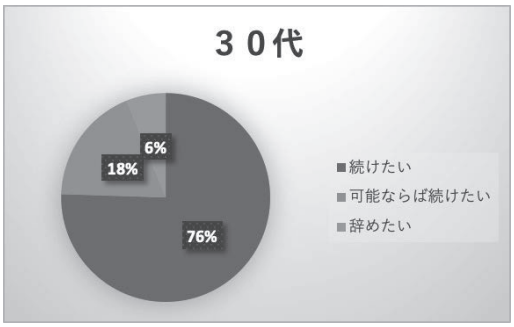
ⅲ）台湾人女性の「仕事と家庭への考え方」分析・考察結果

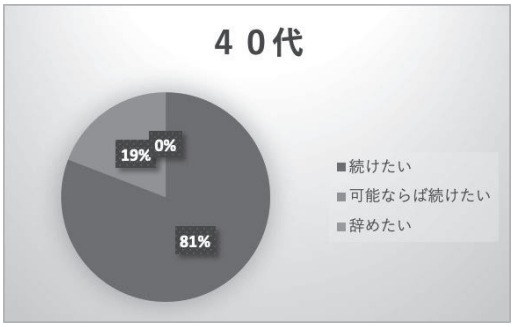
18、結婚しても仕事を続けたいと思うか？

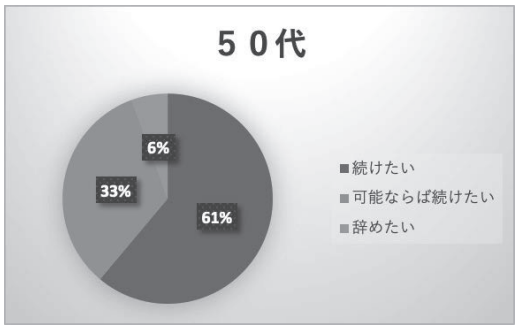


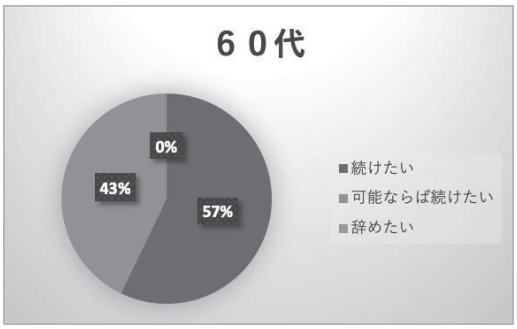
年代別



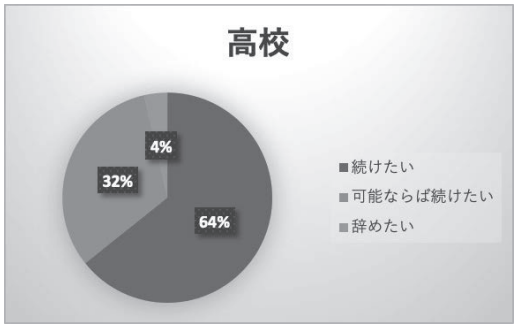


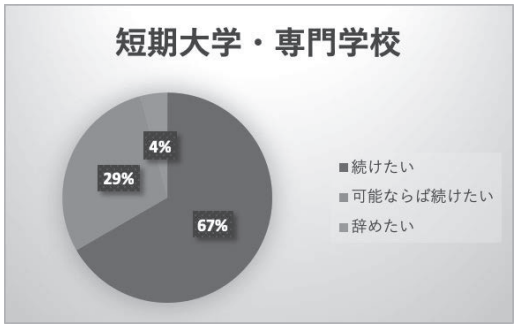

４０代
0%
19%
81%
続けたい
可能ならば続けたい
辞めたい

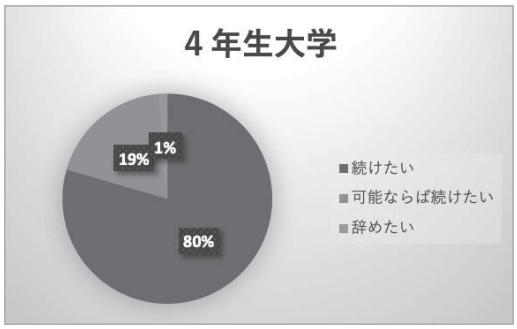

５０代
6%
33%
61%
続けたい
可能ならば続けたい
辞めたい

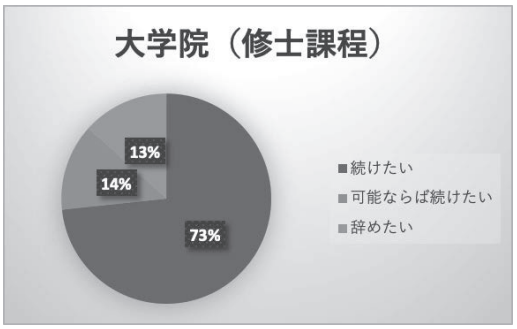

６０代
0%
43%
57%
続けたい
可能ならば続けたい
辞めたい

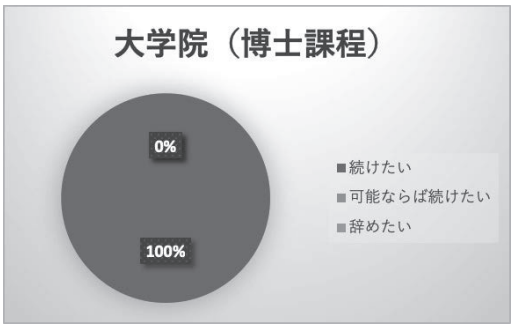
学歴別


高校
4%
32%
64%
続けたい
可能ならば続けたい
辞めたい

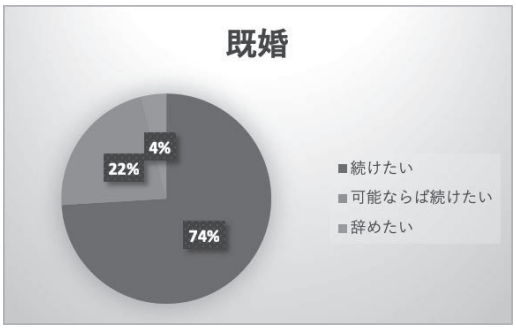

短期大学・専門学校
4%
29%
67%
続けたい
可能ならば続けたい
辞めたい

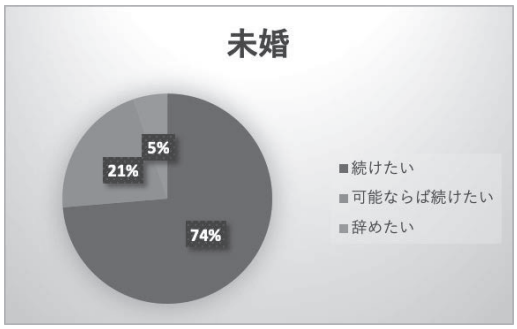

４年生大学
1%
19%
80%
続けたい
可能ならば続けたい
辞めたい


大学院（修士課程）
13%
14%
73%
続けたい
可能ならば続けたい
辞めたい

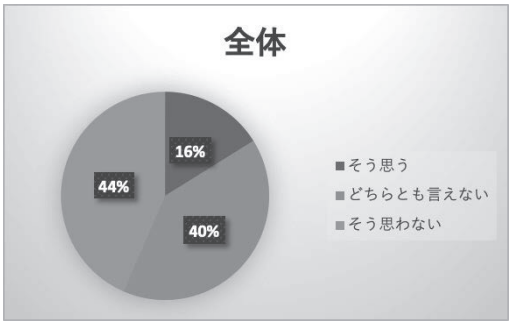

大学院（博士課程）
0%
100%
続けたい
可能ならば続けたい
辞めたい

既婚・未婚別

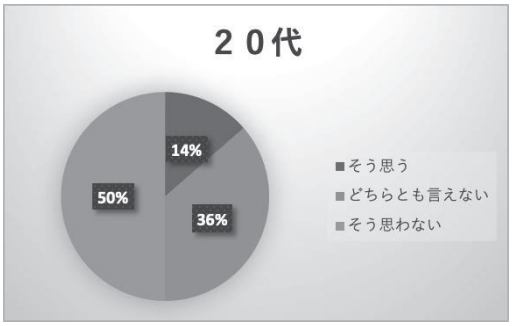


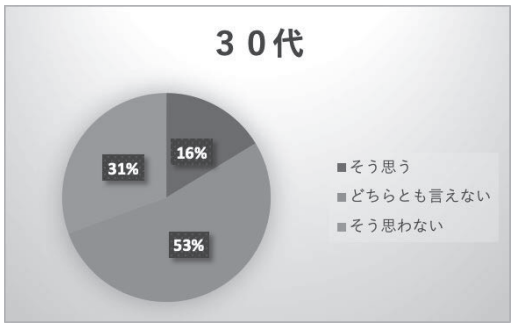


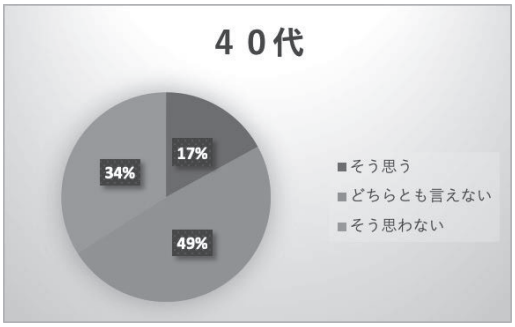
19、結婚したら働き方を変えたいと思うか？（例：正社員から契約社員へなど）

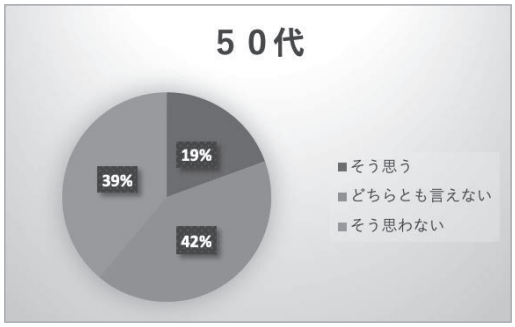


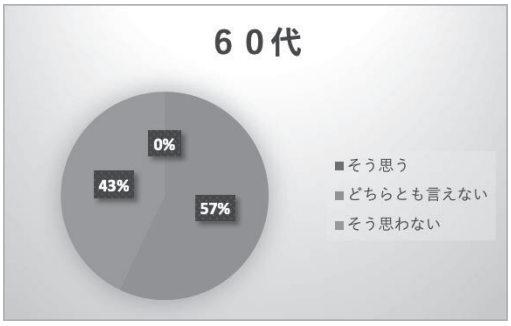
年代別



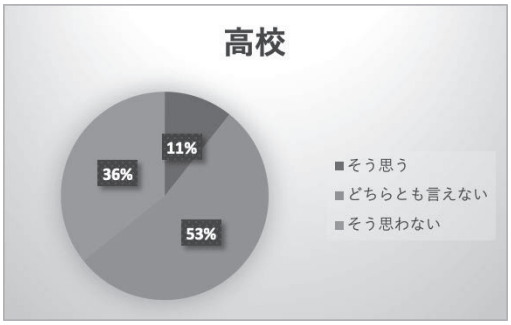


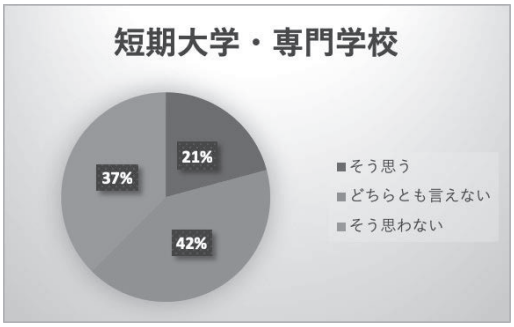


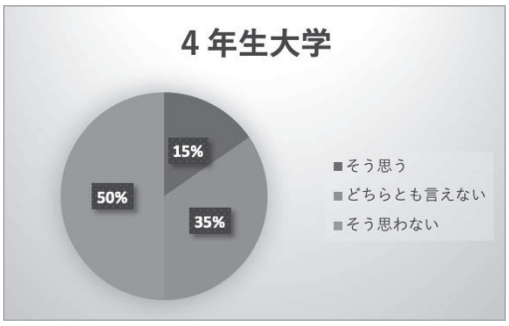


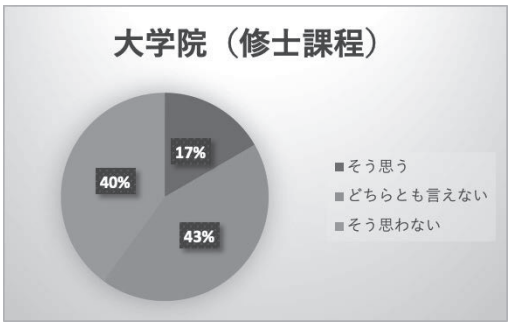


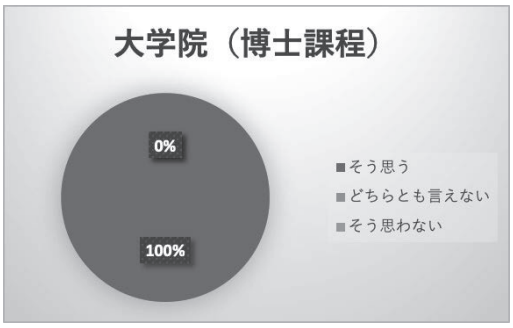
学歴別



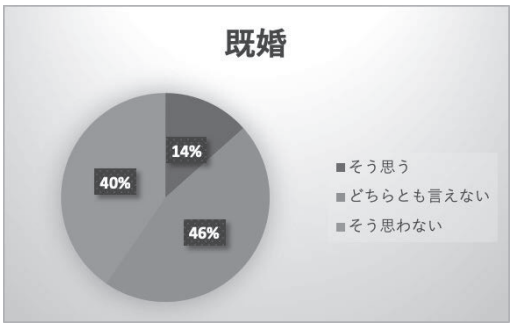


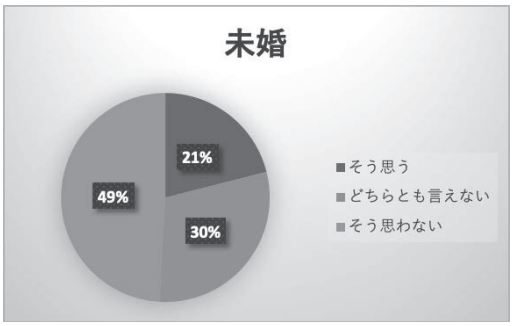




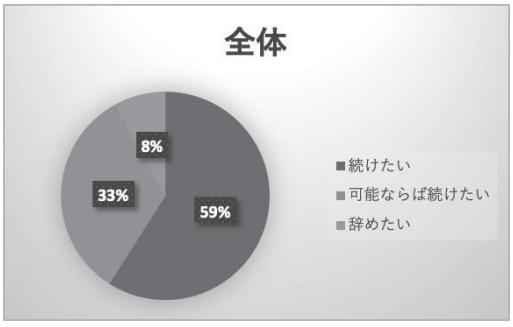


未婚別

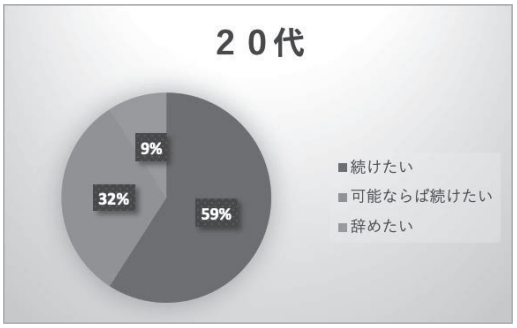


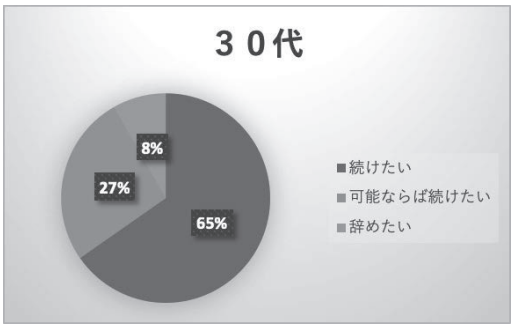


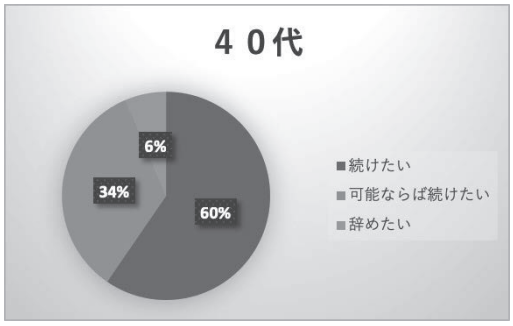
20、出産しても仕事を続けたいと思うか？

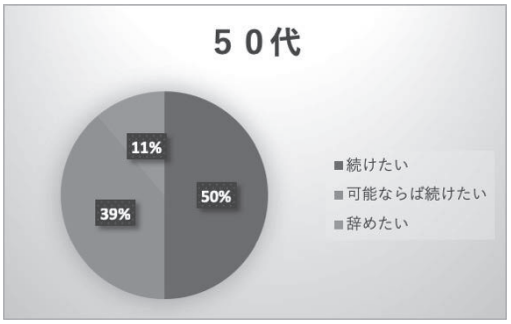


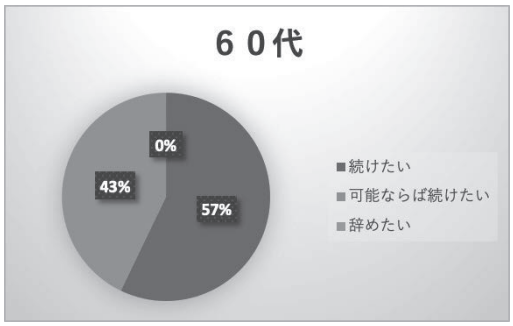
年代別


２０代
9%
32%
59%
■続けたい
■可能ならば続けたい
■辞めたい

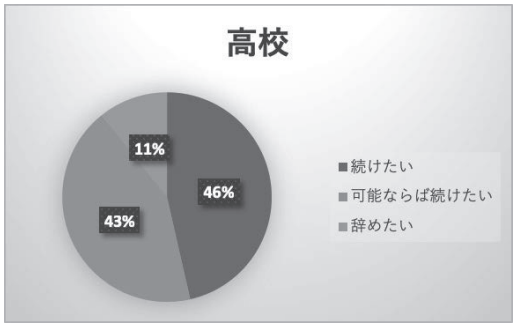

３０代
8%
27%
65%
■続けたい
■可能ならば続けたい
■辞めたい

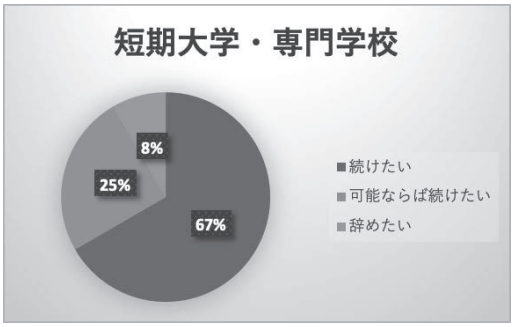

４０代
6%
34%
60%
■続けたい
■可能ならば続けたい
■辞めたい

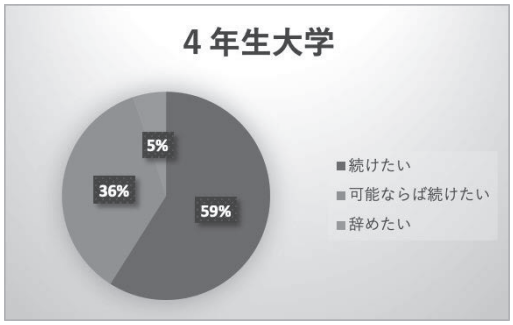

５０代
11%
39%
50%
■続けたい
■可能ならば続けたい
■辞めたい

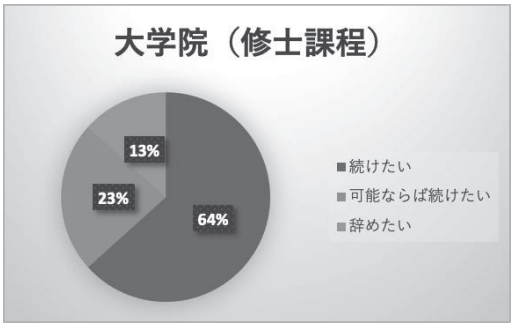

６０代
0%
43%
57%
■続けたい
■可能ならば続けたい
■辞めたい

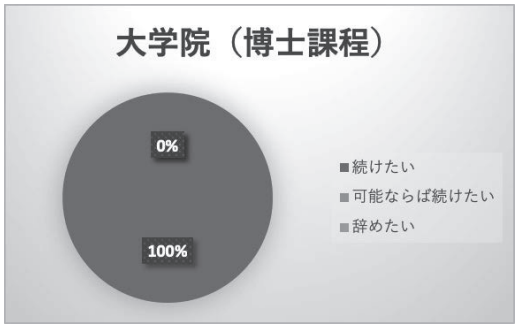
学歴別


高校
11%
43%
46%
■続けたい
■可能ならば続けたい
■辞めたい

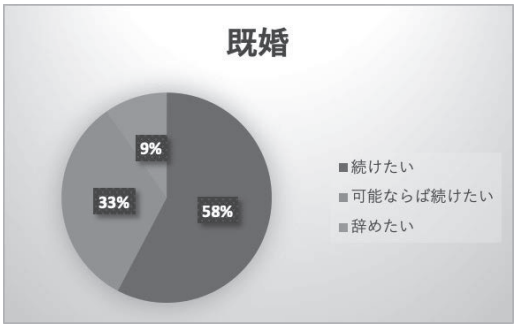

短期大学・専門学校
8%
25%
67%
■続けたい
■可能ならば続けたい
■辞めたい

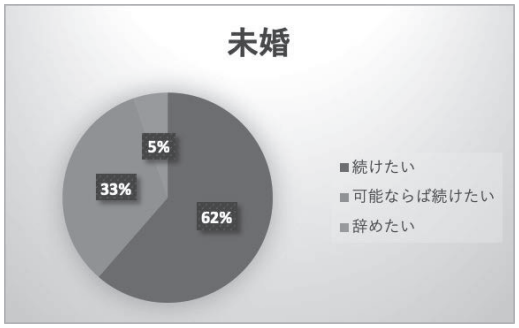

４年生大学
5%
36%
59%
■続けたい
■可能ならば続けたい
■辞めたい


大学院（修士課程）
13%
23%
64%
■続けたい
■可能ならば続けたい
■辞めたい

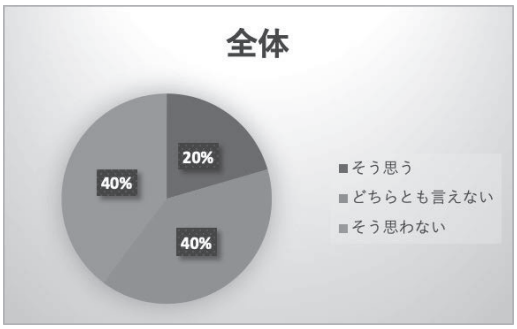


既婚・未婚別

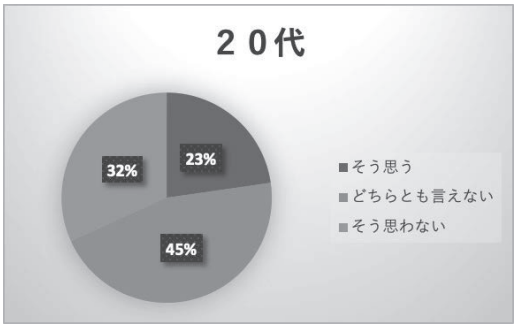


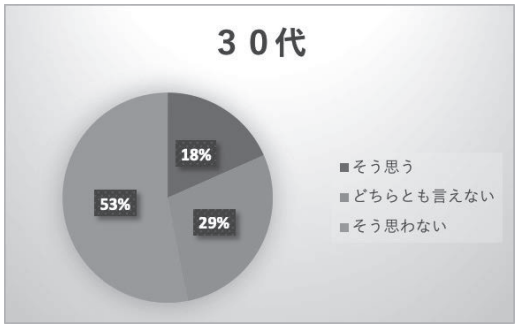


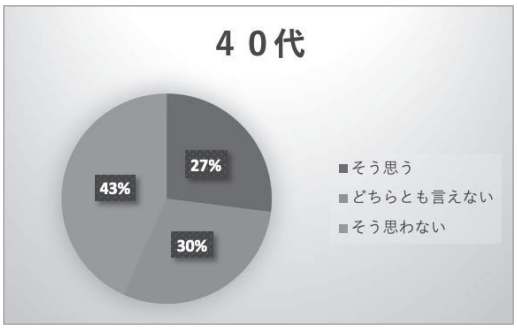
21、出産したら働き方を変えたいと思うか？（例：正社員からパートへなど）

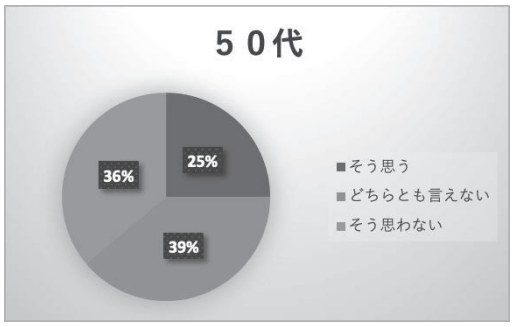


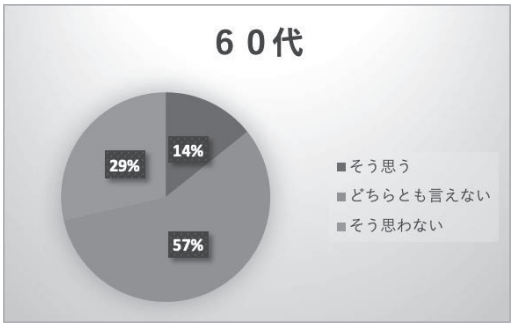
年代別



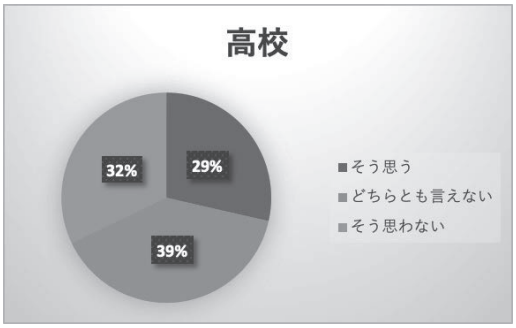


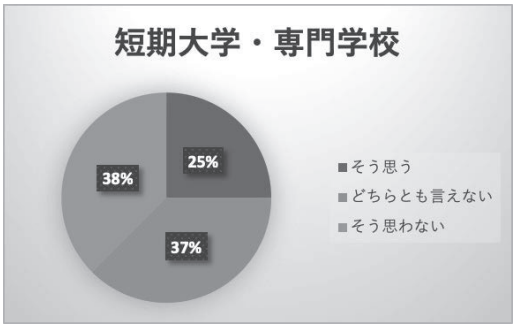


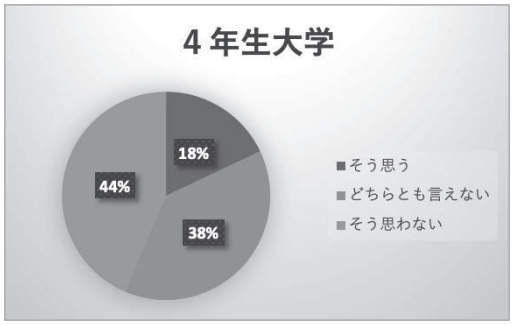


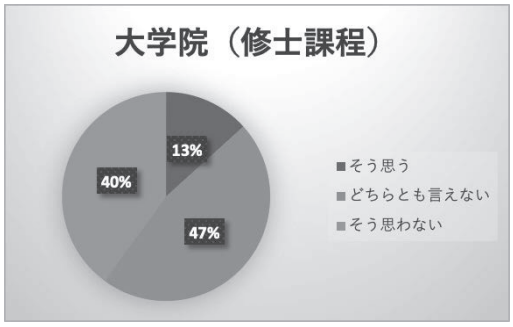

６０代
14%
29%
57%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

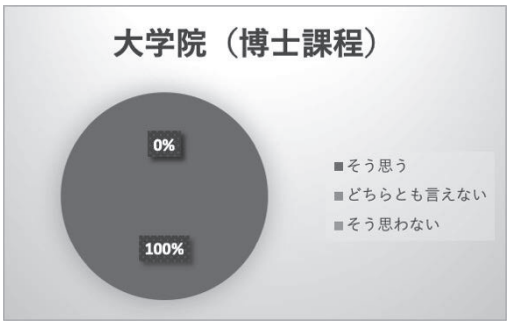
学歴別


高校
29%
32%
39%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

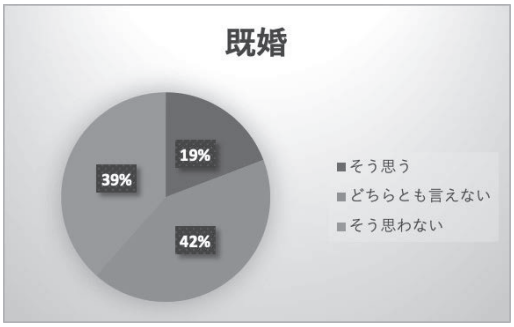

短期大学・専門学校
25%
38%
37%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

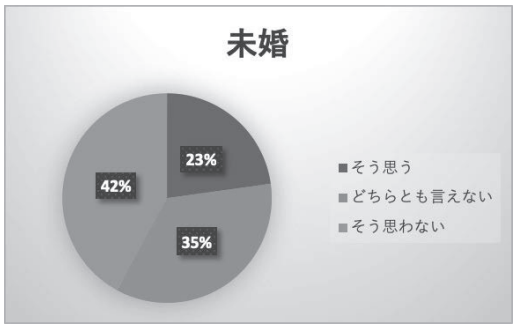

４年生大学
18%
44%
38%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない


大学院（修士課程）
13%
40%
47%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

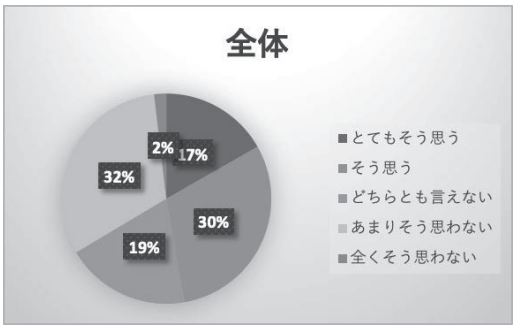

大学院（博士課程）
0%
100%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

既婚・未婚別

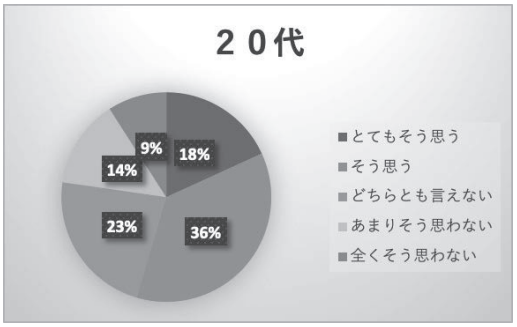

既婚
19%
39%
42%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

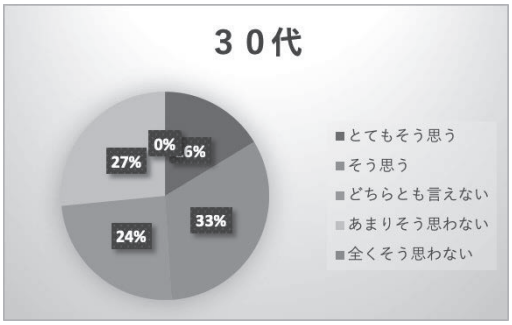

未婚
23%
42%
35%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

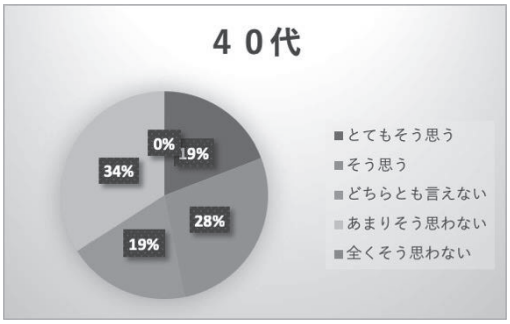
22、結婚出産後も仕事と家庭の両立はできると思うか？

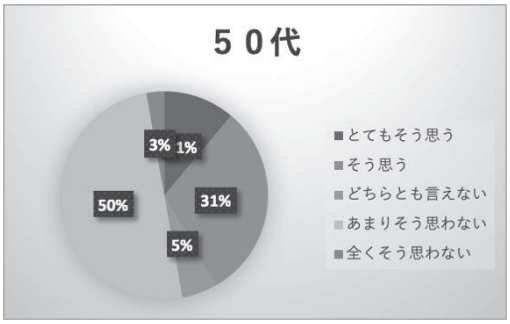


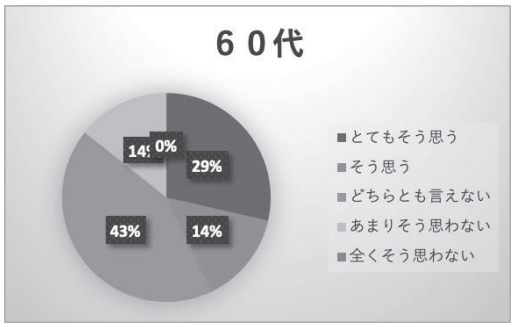
年代別



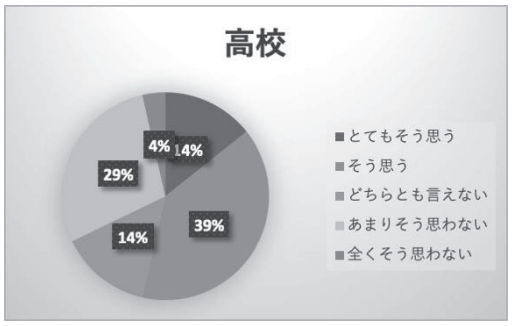


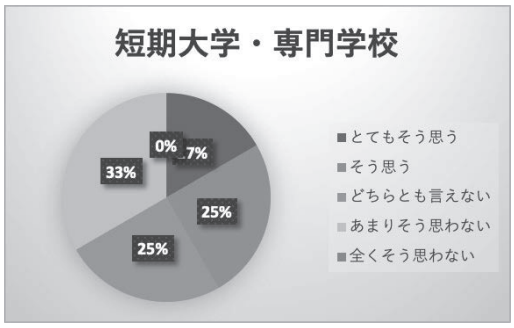


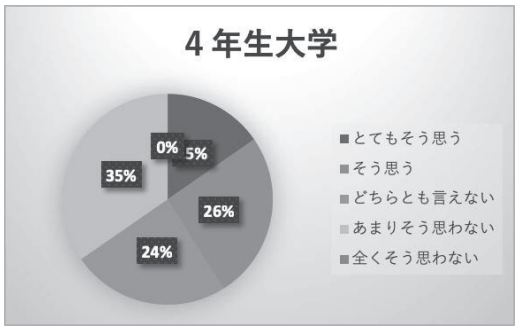


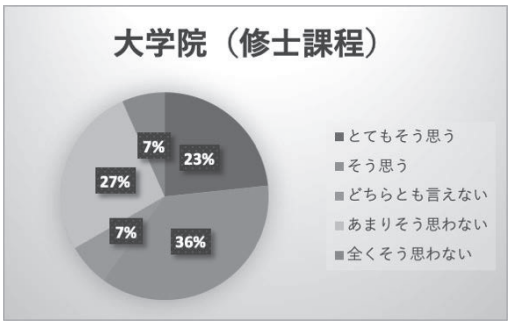


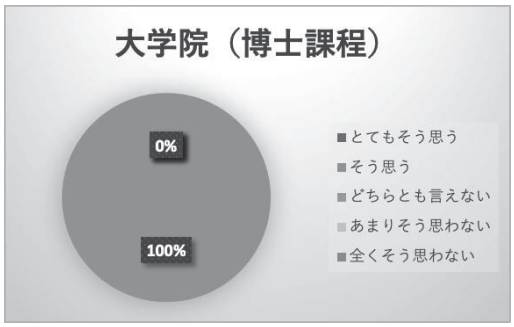
学歴別



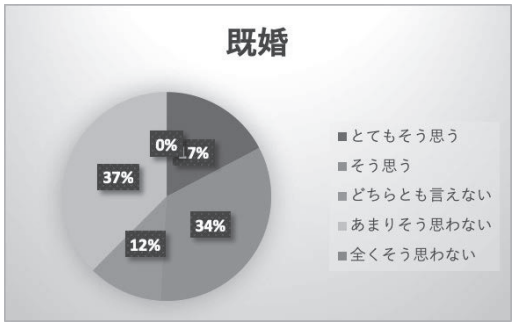


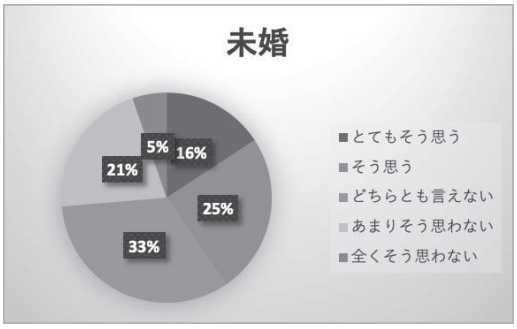






既婚・未婚別





「結婚しても働き続けたいか」という問いに対し、全体で見ると７割以上が「続けたい」と回答し、「可能ならば続けたい」と回答した人を含めると９割以上に昇る。年代別、学歴別、既婚・未婚別で見ても約９割が「続けたい」「可能ならば続けたい」と答えており、日本の伝統的な価値観である寿退社のような考えはほぼないということ分かった。また、結婚後正社員から契約社員など働く時間が比較的短くなるように働き方を変えたいかという質問に対して「そう思う」と答えた人は、全体的に見てもグループ別に見ても約２割にとどまった。このことから、結婚を理由に仕事より家庭を優先したいと考える人はほとんどいないと言えるだろう。

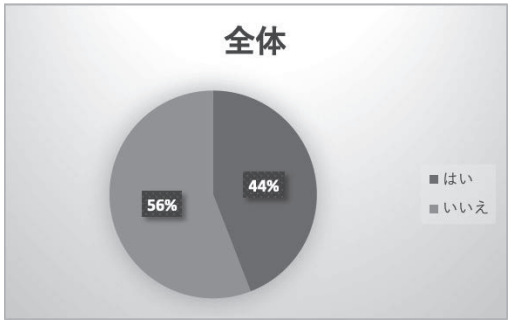
出産後の働き方に関して、出産後も仕事を「続けたい」と答えた人は全体では約６割で、「可能なら続けたい」と答えた人を含めると９割を超える。グループ別に見てもそれほど差はないが、結婚後も仕事を続けたいかという質問に対して、こちらは「可能ならば続けたい」と条件つきで答えている人が増えていることに注目したい。出産後、働き方を時間の融通の利くものに変えたいかという質問に対しては、上記の結婚後の結果と類似するものがあり、特に大きな差は見られなかった。こうしてみると、結婚や出産を理由に家庭に入るという考えはほぼ見られないと言って良いが、出産後仕事を続けるかどうかに関しては、「可能ならば」という制度や自身の周囲の条件付きであり、自身の判断のみでは決められないという意識が見て取れる。

「結婚・出産後も仕事と家庭の両立ができると思うか」という質問に関しては「とてもそう思う」「そう思う」と前向きな回答が約半数を占め、「全くそう思わない」という回答はほぼ見られなかった。

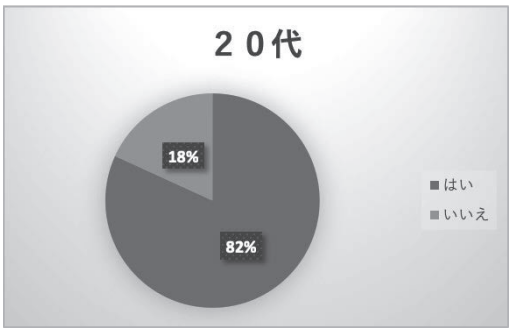
これらのことから、台湾人女性には、結婚・出産を経てもこれまでと同じく働きたいという意識があり、家庭と仕事を両立することを可能と考えていると言えるだろう。

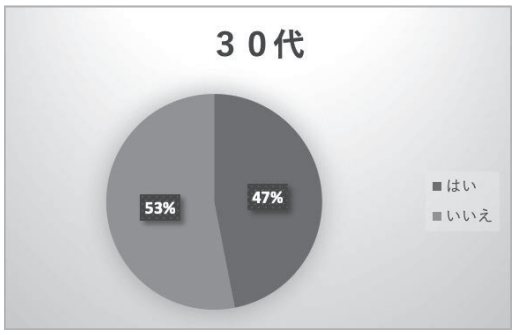
ⅳ）台湾人女性の「文化と仕事」分析・考察結果

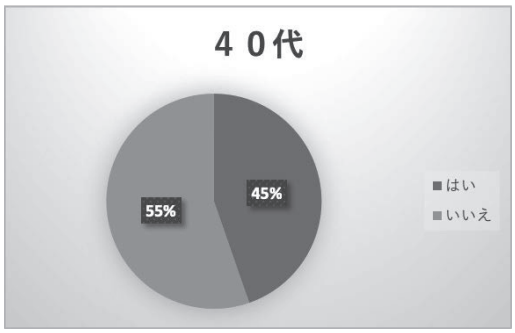
23、実家暮らしか？

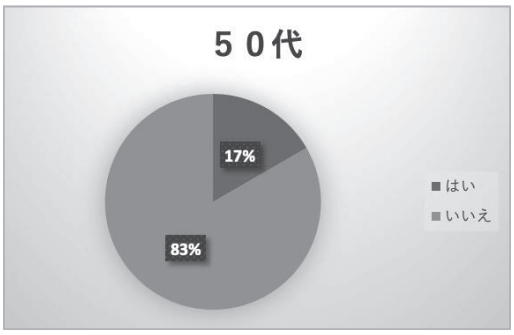


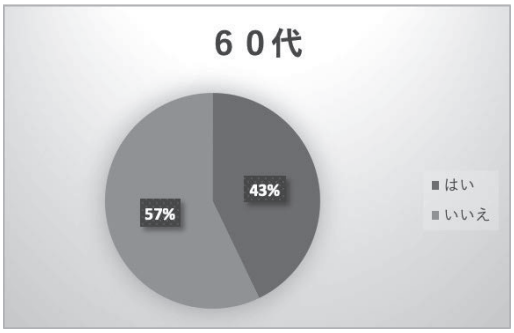
年代別



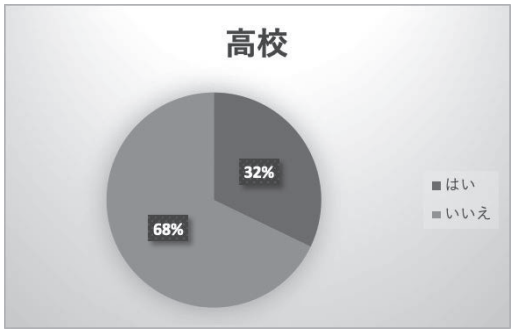


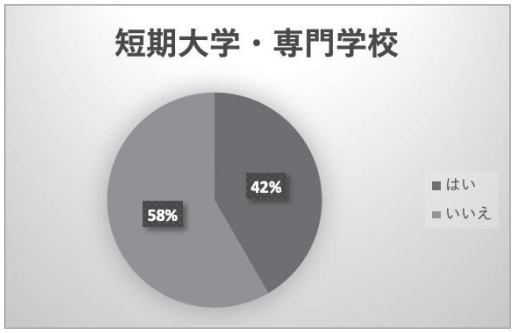


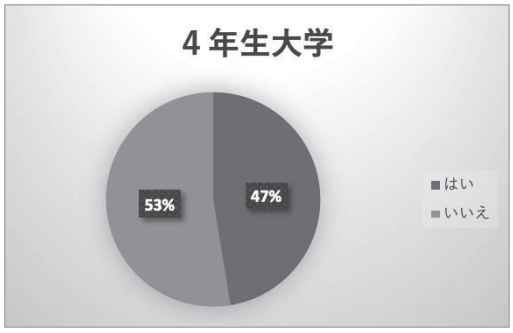


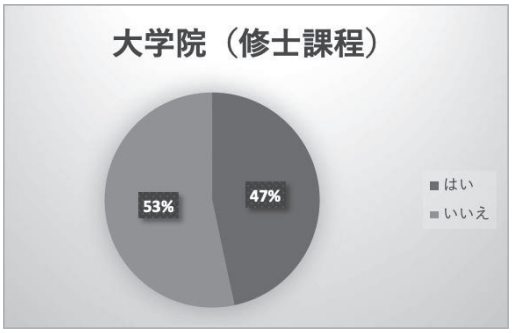


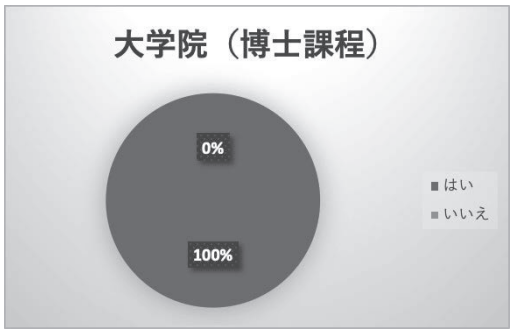
学歴別



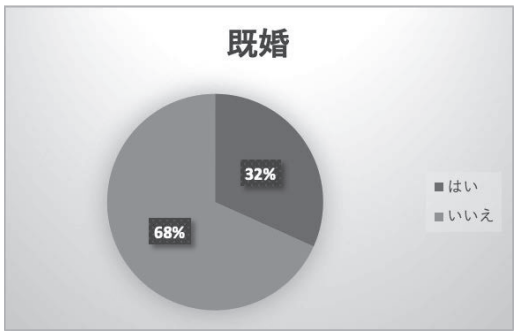


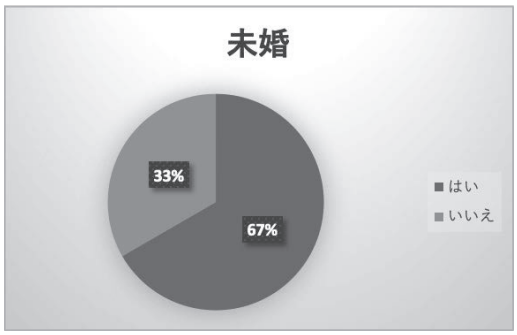




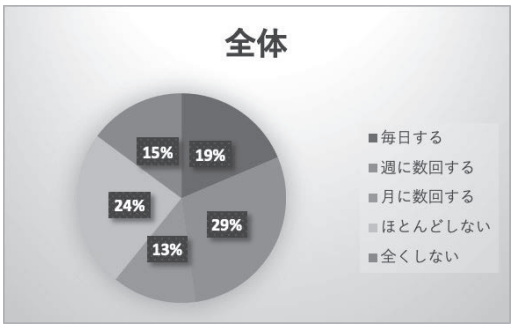


既婚・未婚別

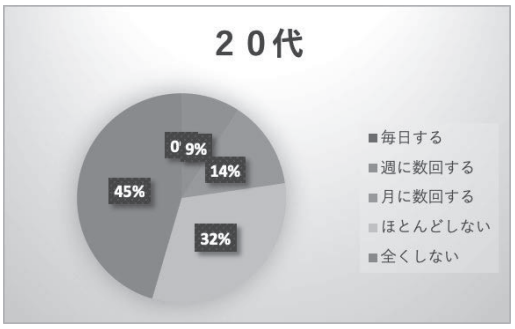


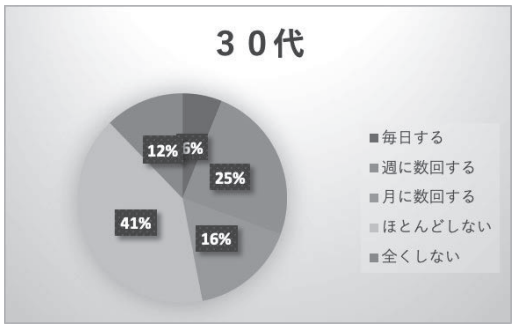


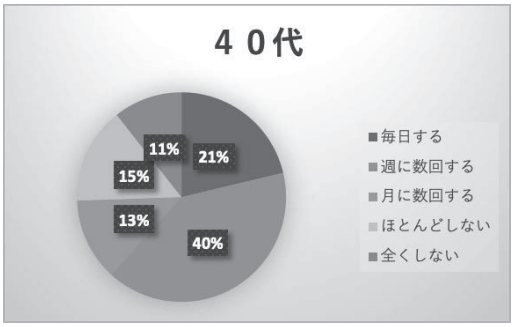
24、普段料理はするか？

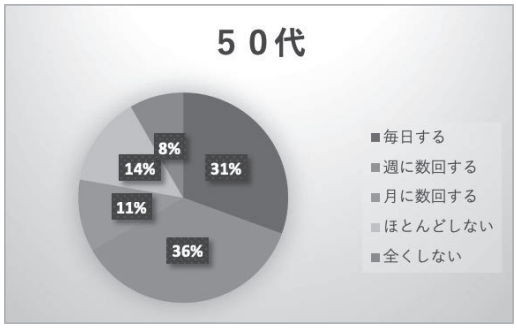


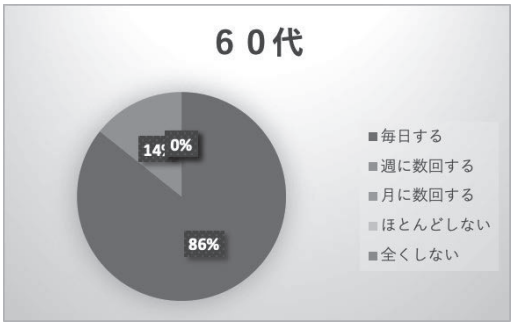
年代別


２０代
0 9%
14%
45%
32%
■毎日する
■週に数回する
■月に数回する
■ほとんどしない
■全くしない

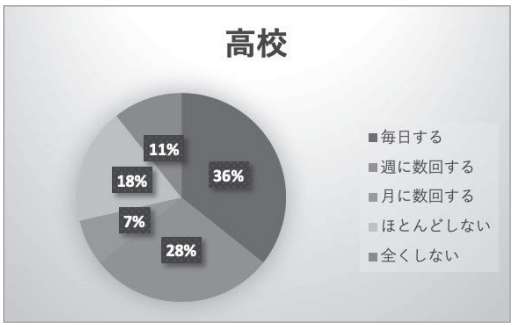

３０代
12% 6%
25%
41%
16%
■毎日する
■週に数回する
■月に数回する
■ほとんどしない
■全くしない

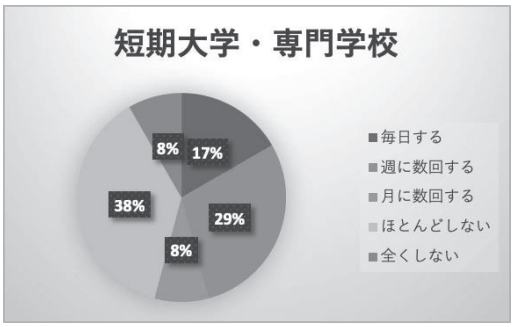

４０代
11%
21%
15%
13%
40%
■毎日する
■週に数回する
■月に数回する
■ほとんどしない
■全くしない

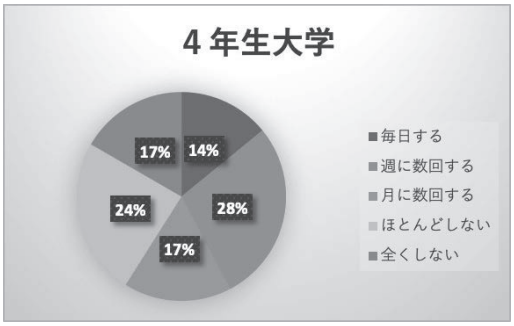

５０代
8%
14%
31%
11%
36%
■毎日する
■週に数回する
■月に数回する
■ほとんどしない
■全くしない

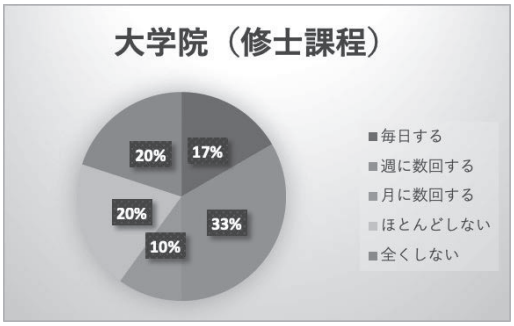

６０代
14 0%
86%
■毎日する
■週に数回する
■月に数回する
■ほとんどしない
■全くしない

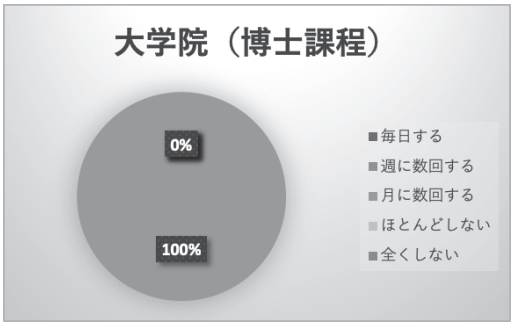
学歴別


高校
11%
36%
18%
7%
28%
■毎日する
■週に数回する
■月に数回する
■ほとんどしない
■全くしない

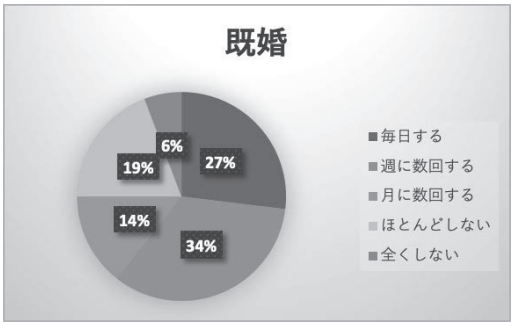

短期大学・専門学校
8%
17%
38%
29%
8%
■毎日する
■週に数回する
■月に数回する
■ほとんどしない
■全くしない

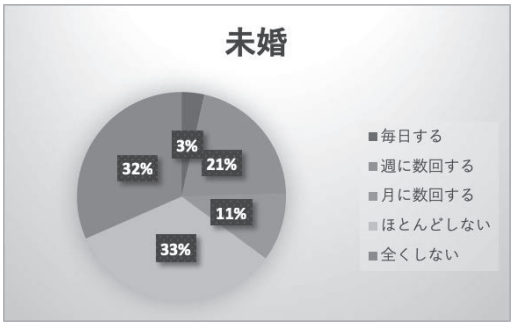

４年生大学
17%
14%
24%
28%
17%
■毎日する
■週に数回する
■月に数回する
■ほとんどしない
■全くしない


大学院（修士課程）
20%
17%
20%
33%
10%
■毎日する
■週に数回する
■月に数回する
■ほとんどしない
■全くしない



既婚・未婚別



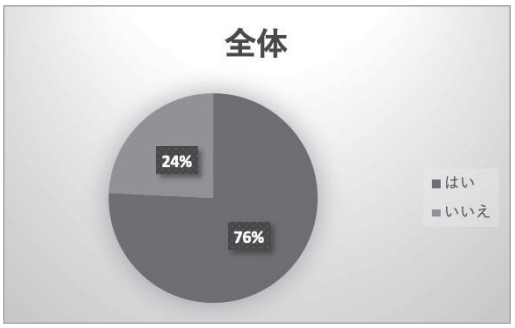


「実家暮らしであるかどうか」に関しては、既婚・未婚の別に注目し、料理をするかという質問に関しては年代別、既婚・未婚別に注目したい。未婚の女性は約７割が実家暮らしであり、台南・台中から台北に働きに来た場合や、実家と職場が職場非常に遠い場合を除いては、一人暮らしをすることは少ない[51]。既婚の場合でも、約３割は実家に暮らしており、台湾人の家族との結びつきの強さを見て取れる。また料理に関して年代別に見ると「毎日する」と答えた人は、50代で31％、60代では86％と比較的高い数値が出ているが、全体的に見ると、２割に満たない。20代では０％であるし、30代、40代を見ても３割に満たない。既婚・未婚別に見ると、未婚の場合は料理を「毎日する」のは３％であり、既婚の場合でも27％と非常に低いと言える。さらに既婚女性の料理の頻度を詳しく見ると、「週に数回する」が34％、「月に数回する」が14％、「ほとんどしない」「全くしない」が25％という結果になった。日本では毎日、しかも１日３食作ることが多いが、台湾ではまるで状況が違うと言える。日本における外食と自炊の割合が真逆になっているのが台湾の状況である。中年世代であっても毎日料理を作ることが少ないため、結婚後も自分の両親や結婚相手の両親から料理をしないことでとやかく言われることはあまりないと容易に推測できるし、外食が普通であるため女性が料理をすべきという概念があまりないことも見て取れる。これこそが、台湾人女性の結婚・出産後の仕事と家庭の両立を支えている一因であることが明らかである。

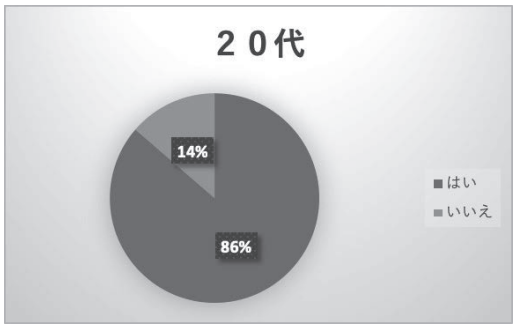
[51] 筆者の聞き取り調査による。

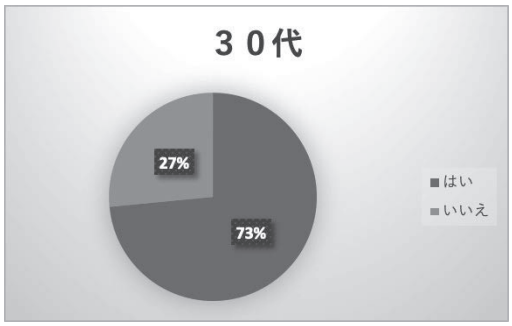
ｖ）台湾人女性の「女性性と仕事の関係」に関する分析・考察結果

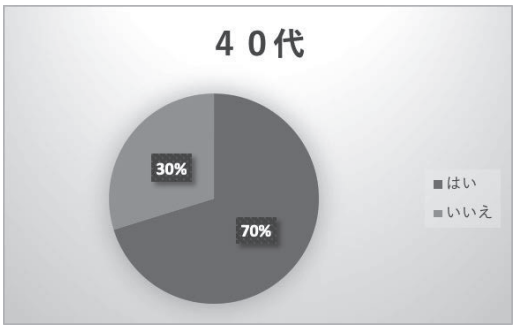
25、職場における服装に気を遣っているか？

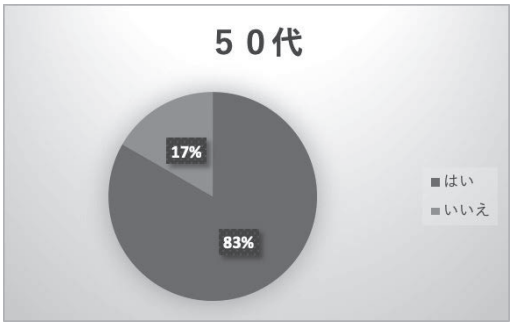


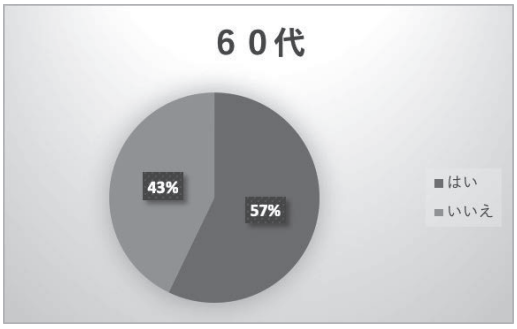
年代別



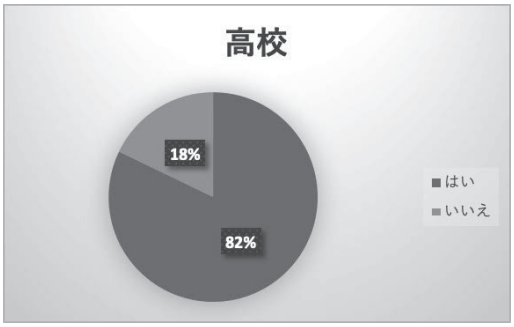


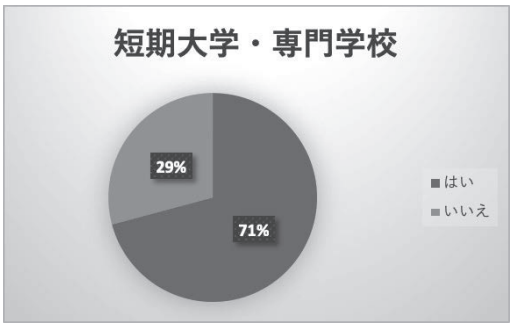


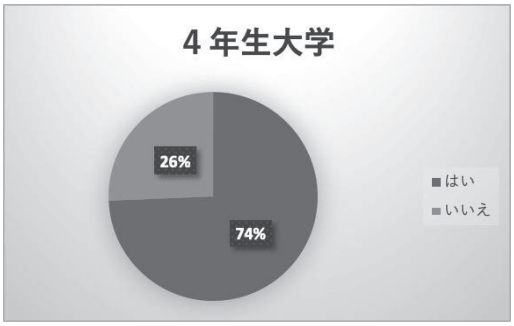


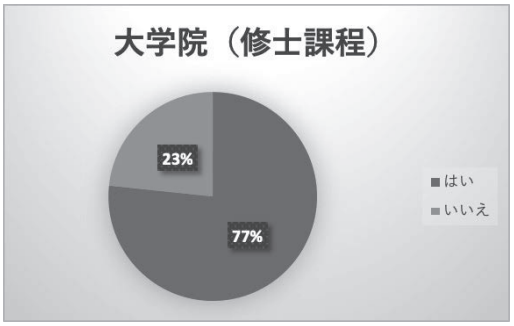


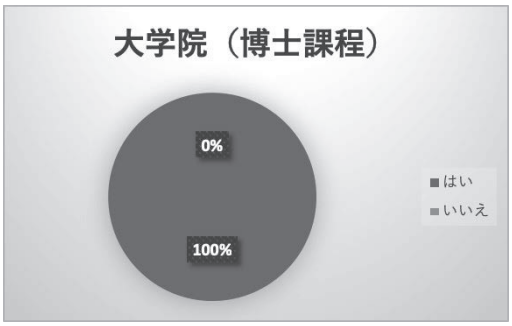
学歴別



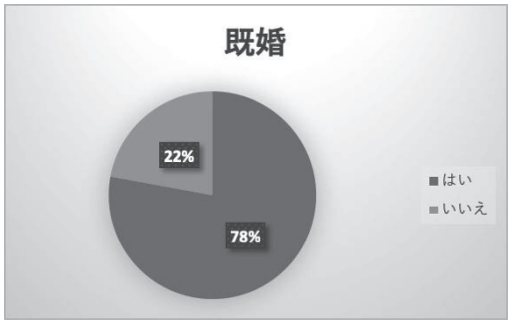


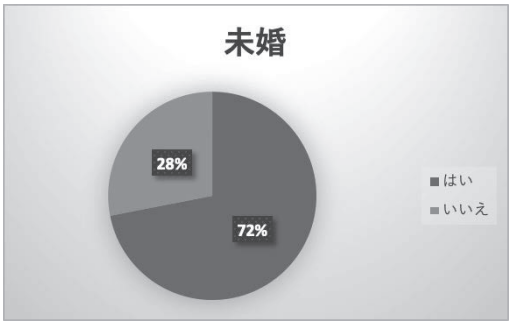




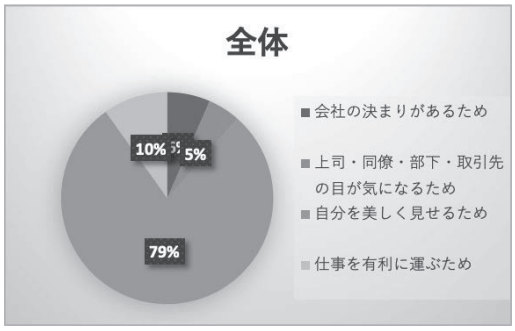


既婚・未婚別

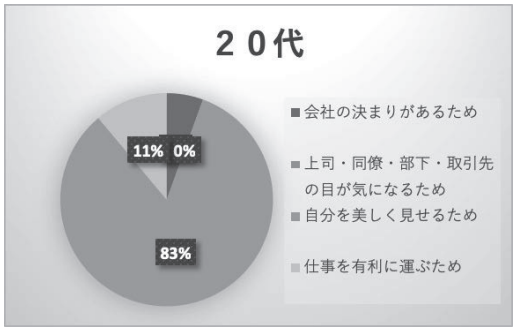


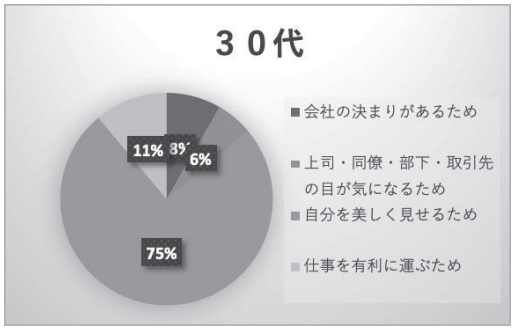


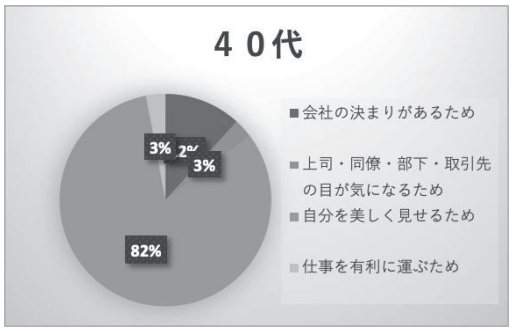
26、その理由は？※上記ではいと答えた方

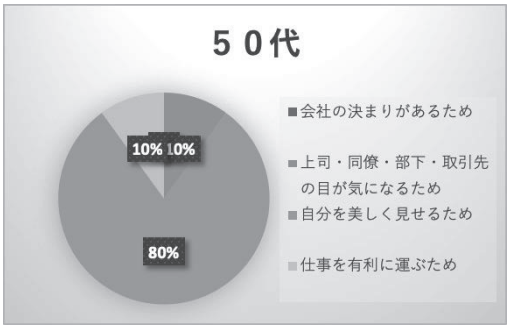


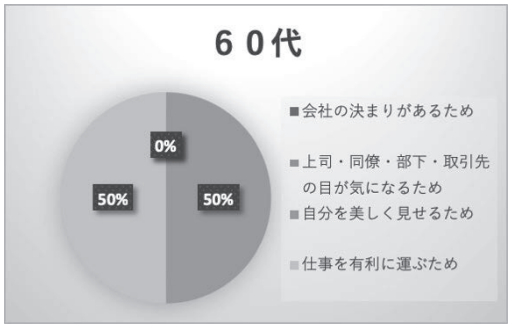
年代別


２０代
11%
0%
83%
会社の決まりがあるため
上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
自分を美しく見せるため
仕事を有利に運ぶため

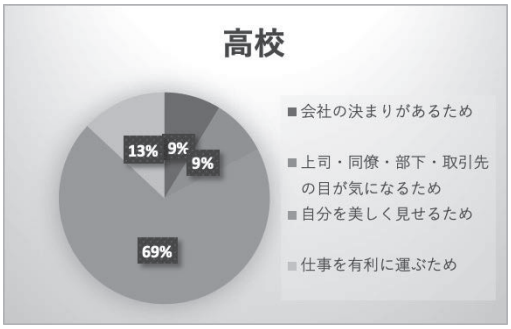

３０代
11%
6%
75%
会社の決まりがあるため
上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
自分を美しく見せるため
仕事を有利に運ぶため

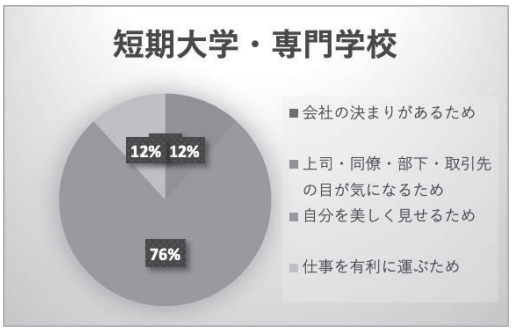

４０代
3%
3%
82%
会社の決まりがあるため
上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
自分を美しく見せるため
仕事を有利に運ぶため

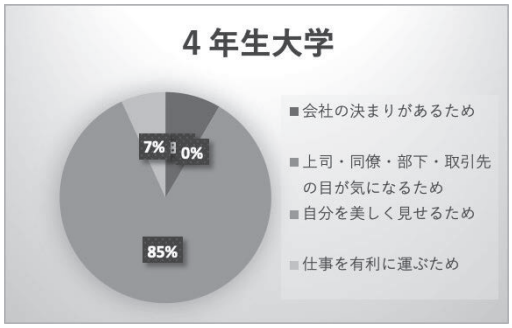

５０代
10%
10%
80%
会社の決まりがあるため
上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
自分を美しく見せるため
仕事を有利に運ぶため

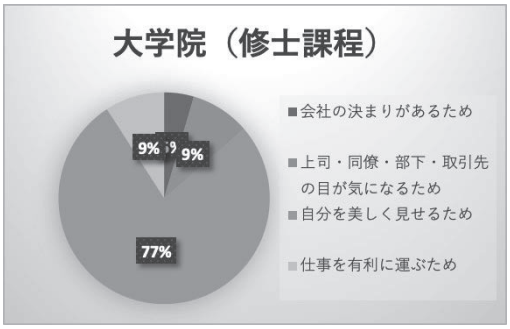

６０代
0%
50%
50%
会社の決まりがあるため
上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
自分を美しく見せるため
仕事を有利に運ぶため

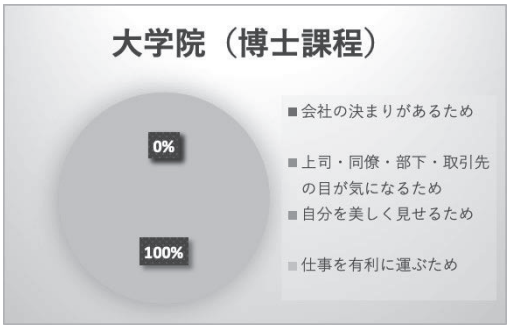
学歴別


高校
13%
9%
9%
69%
会社の決まりがあるため
上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
自分を美しく見せるため
仕事を有利に運ぶため

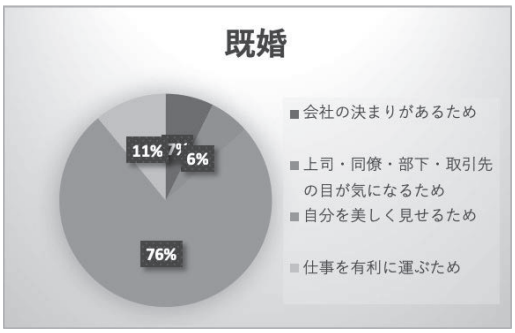

短期大学・専門学校
12%
12%
76%
会社の決まりがあるため
上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
自分を美しく見せるため
仕事を有利に運ぶため

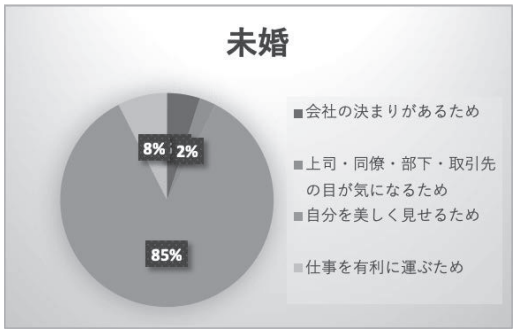

４年生大学
7%
0%
85%
会社の決まりがあるため
上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
自分を美しく見せるため
仕事を有利に運ぶため


大学院（修士課程）
9%
9%
77%
会社の決まりがあるため
上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
自分を美しく見せるため
仕事を有利に運ぶため

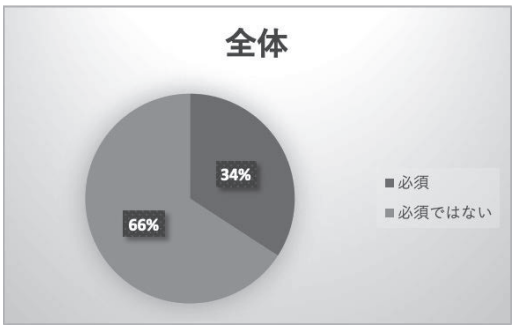


既婚・未婚別

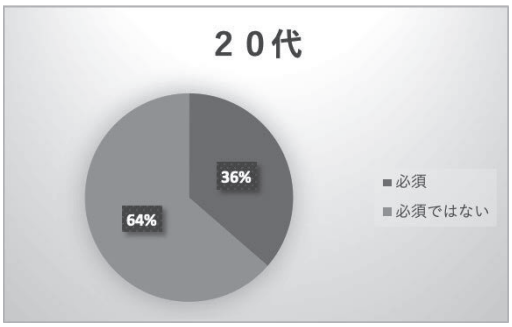


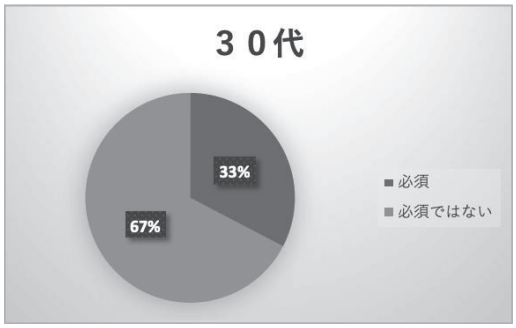


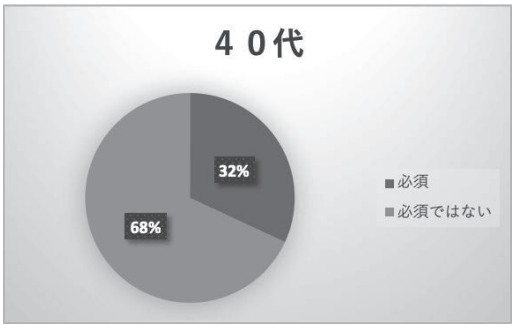
27、仕事の際メイクは必須だと思うか？

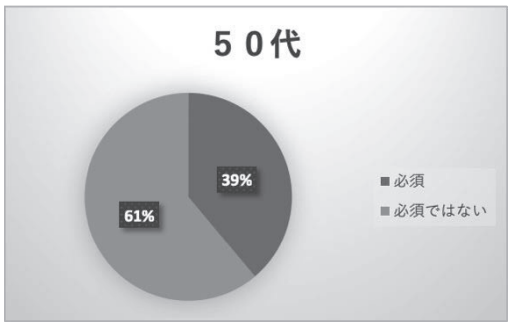


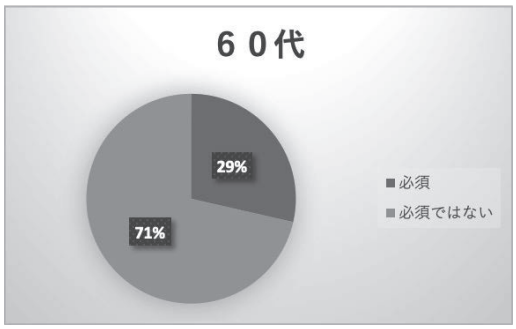
年代別



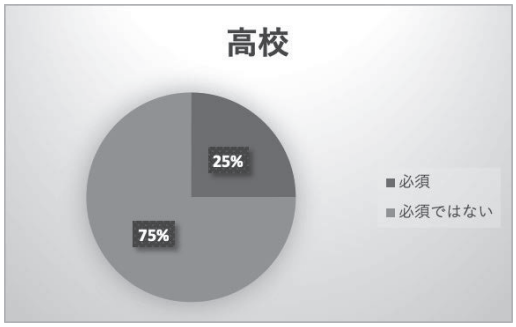


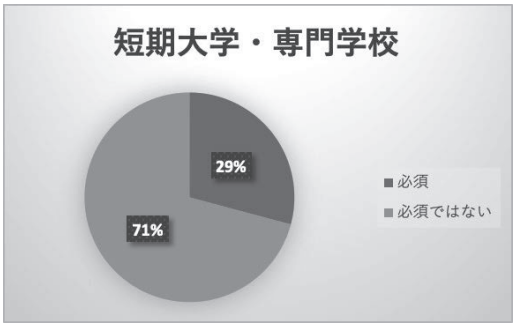


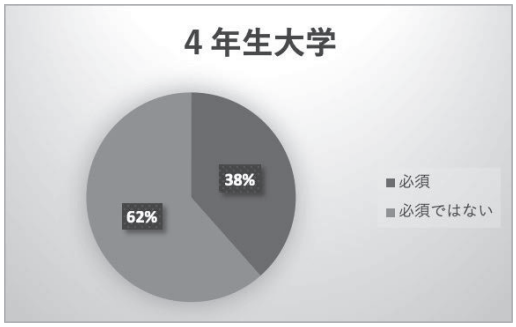


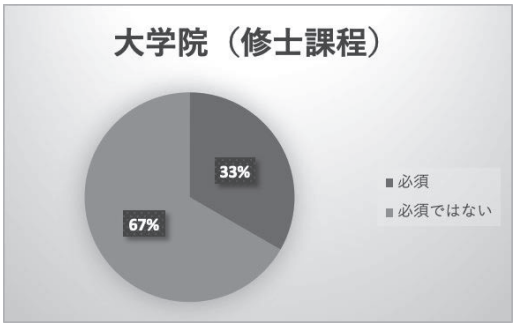

６０代
29%
71%
必須
必須ではない

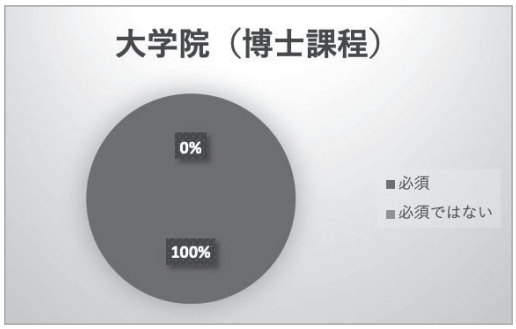
学歴別


高校
25%
75%
必須
必須ではない

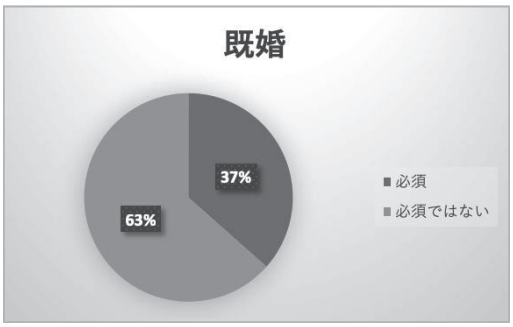

短期大学・専門学校
29%
71%
必須
必須ではない

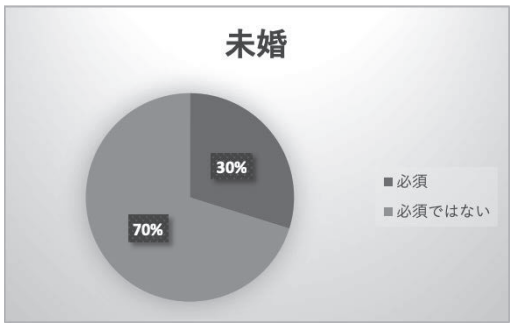

４年生大学
38%
62%
必須
必須ではない


大学院（修士課程）
33%
67%
必須
必須ではない

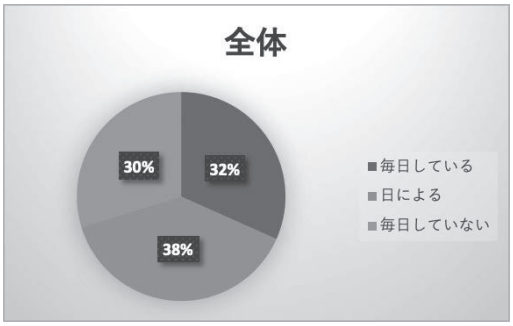

大学院（博士課程）
0%
100%
必須
必須ではない

既婚・未婚別

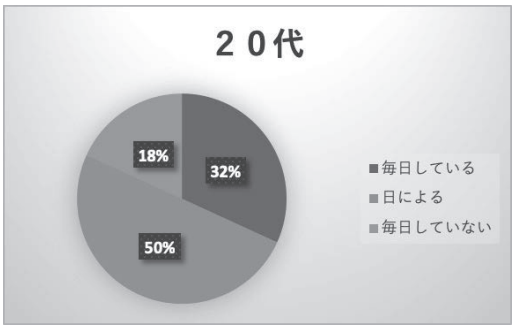

既婚
37%
63%
必須
必須ではない

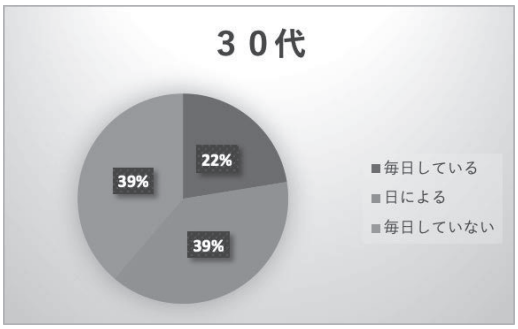

未婚
30%
70%
必須
必須ではない

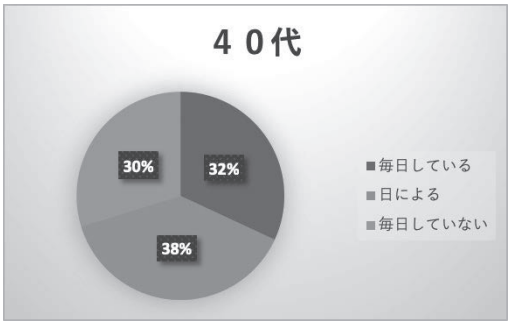
28、仕事の際はメイクをしているか？

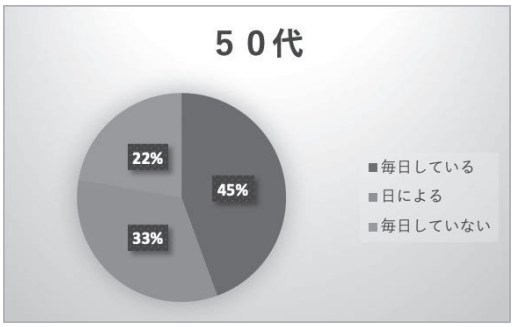


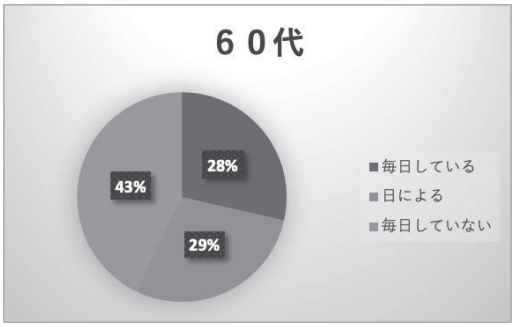
年代別



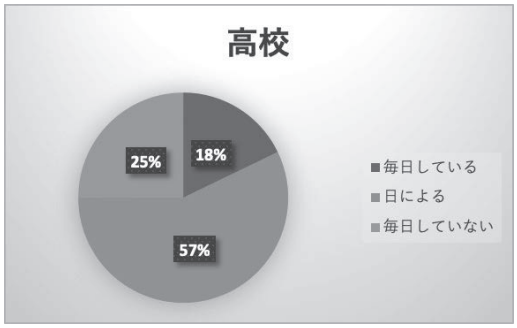


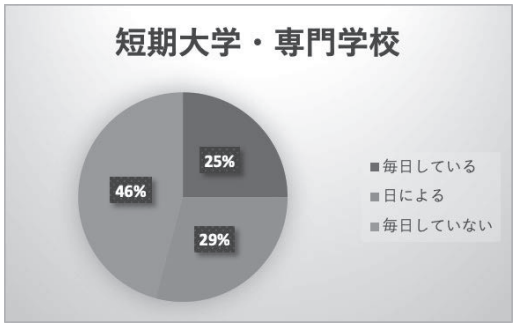


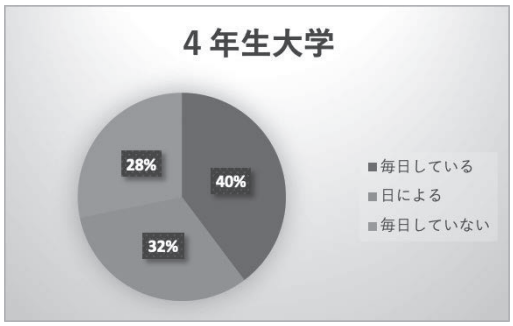


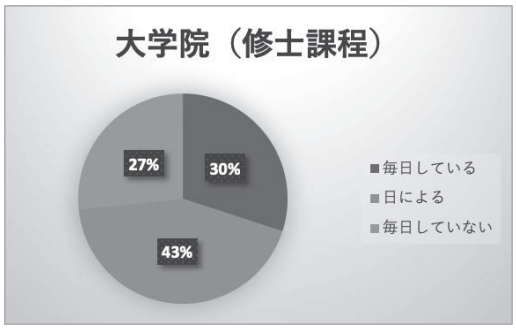


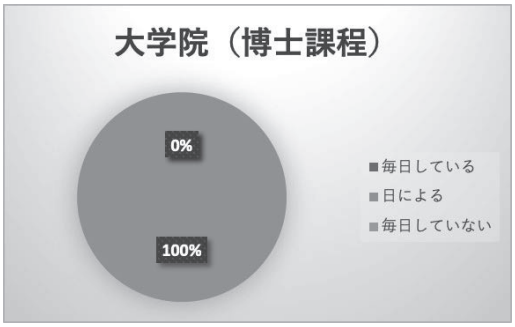
学歴別



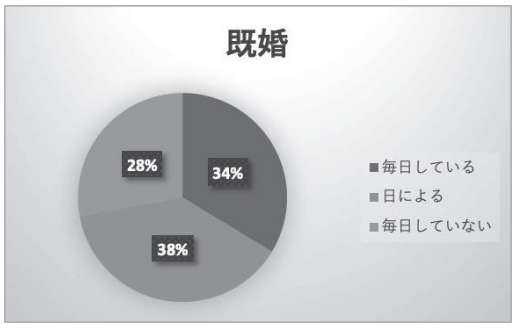


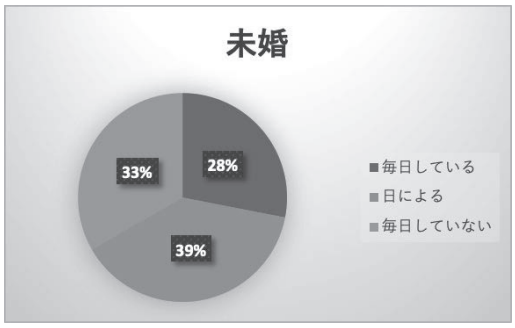




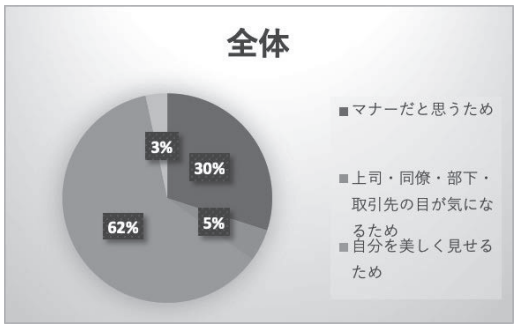


既婚・未婚別

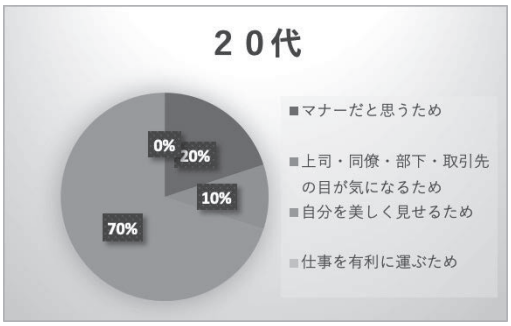


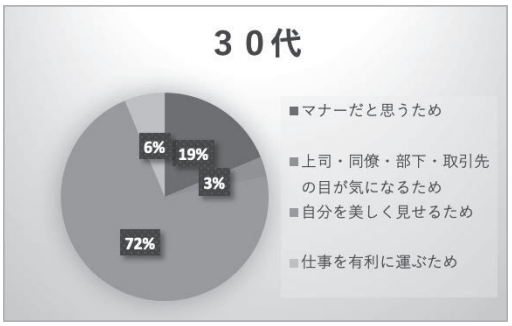


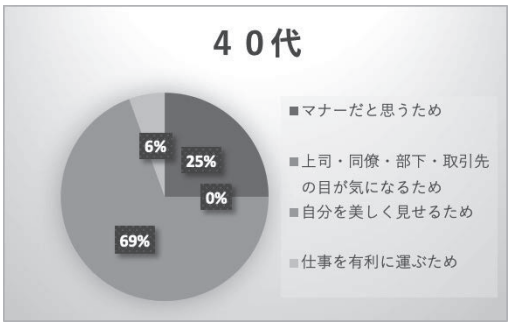
29、仕事の際メイクをしているのはなぜか？※上記で「している」「日による」と答えた方

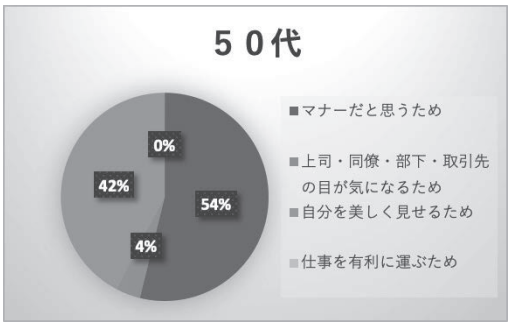


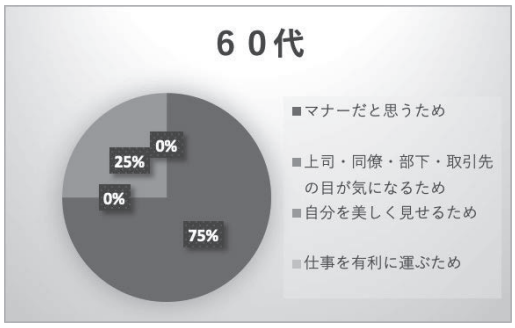
年代別



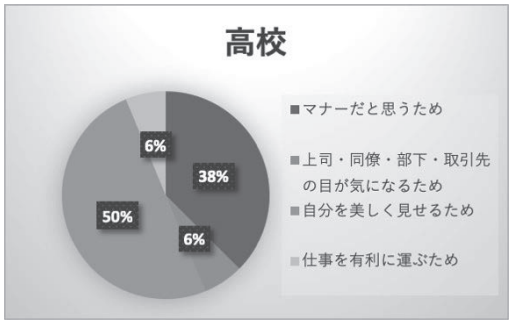


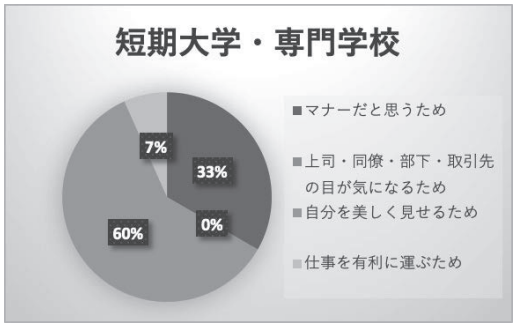

４０代
6%
25%
0%
69%
■マナーだと思うため
■上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
■自分を美しく見せるため
■仕事を有利に運ぶため

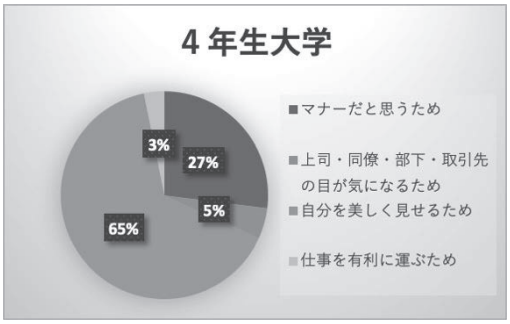

５０代
0%
42%
54%
4%
■マナーだと思うため
■上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
■自分を美しく見せるため
■仕事を有利に運ぶため

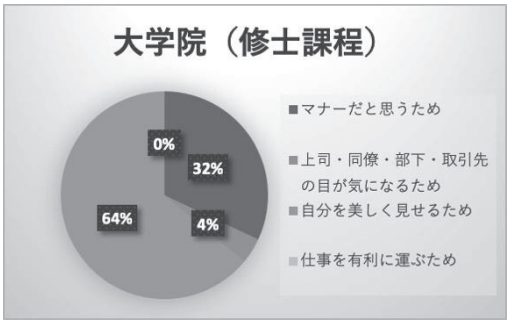

６０代
0%
25%
0%
75%
■マナーだと思うため
■上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
■自分を美しく見せるため
■仕事を有利に運ぶため

学歴別

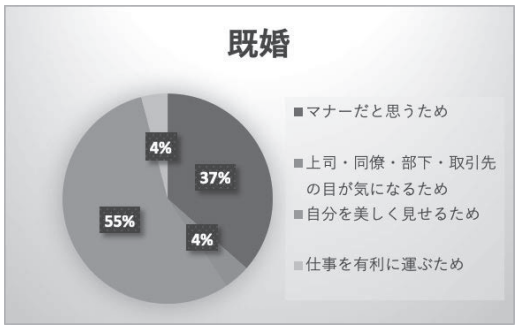

高校
6%
38%
50%
6%
■マナーだと思うため
■上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
■自分を美しく見せるため
■仕事を有利に運ぶため

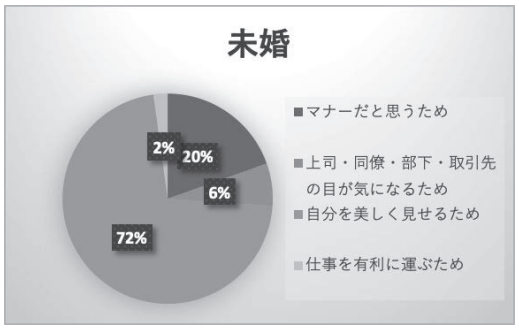

短期大学・専門学校
7%
33%
0%
60%
■マナーだと思うため
■上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
■自分を美しく見せるため
■仕事を有利に運ぶため


４年生大学
3%
27%
5%
65%
■マナーだと思うため
■上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
■自分を美しく見せるため
■仕事を有利に運ぶため

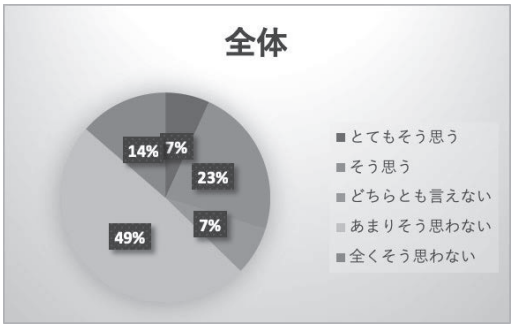

大学院（修士課程）
0%
32%
64%
4%
■マナーだと思うため
■上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
■自分を美しく見せるため
■仕事を有利に運ぶため

既婚・未婚別

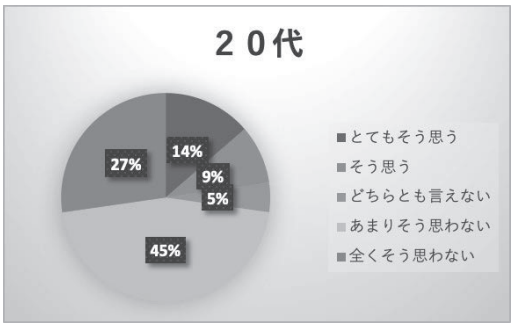

既婚
4%
37%
55%
4%
■マナーだと思うため
■上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
■自分を美しく見せるため
■仕事を有利に運ぶため

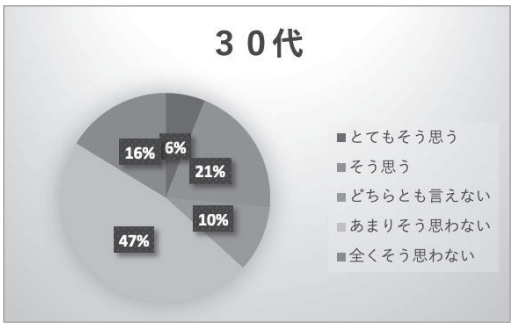

未婚
2%
20%
6%
72%
■マナーだと思うため
■上司・同僚・部下・取引先の目が気になるため
■自分を美しく見せるため
■仕事を有利に運ぶため

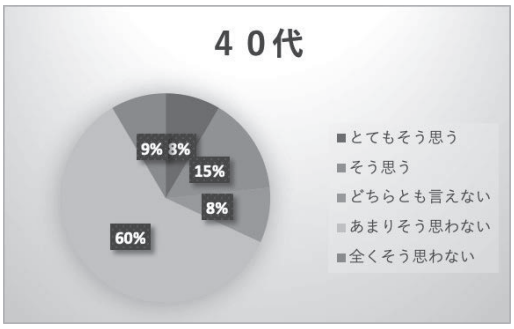
30、職場において、男性にしかできない仕事、女性にしかできない仕事があると思うか？

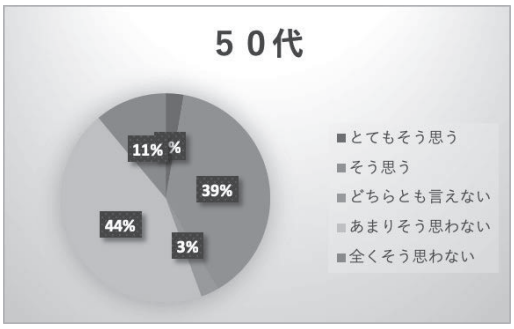


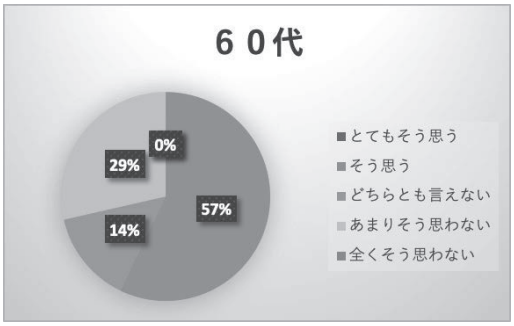
年代別



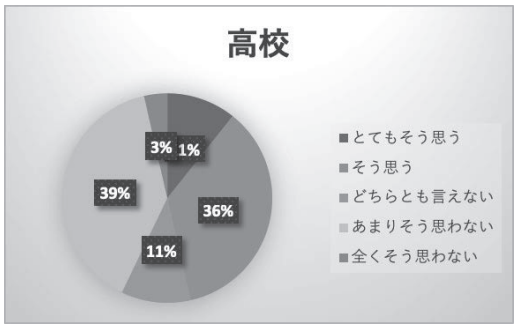


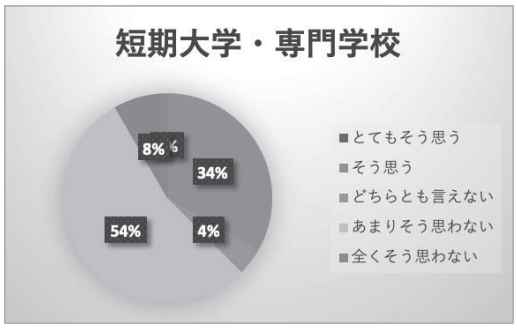


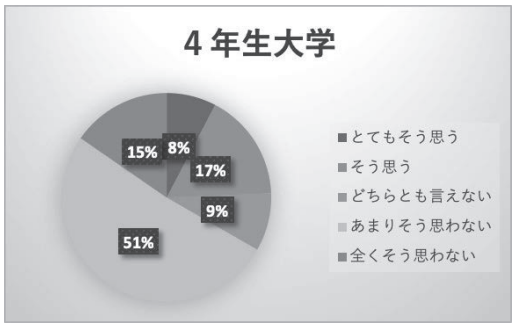


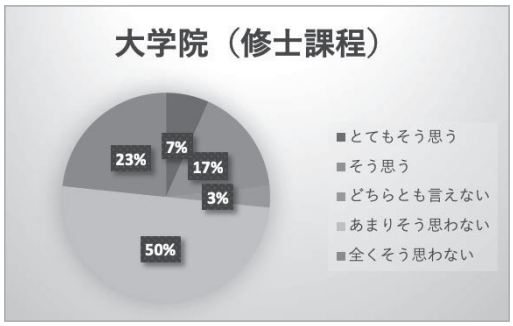


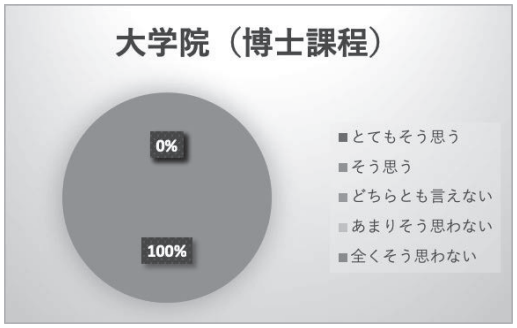
学歴別



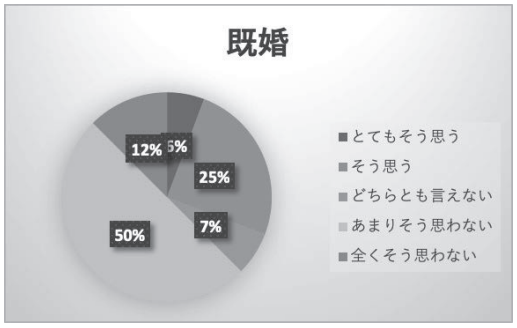


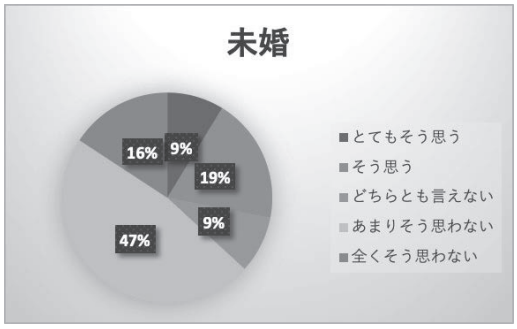




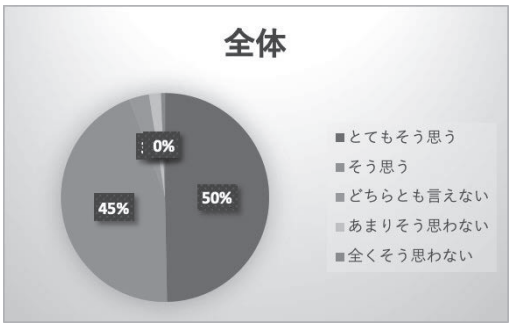


既婚・未婚別

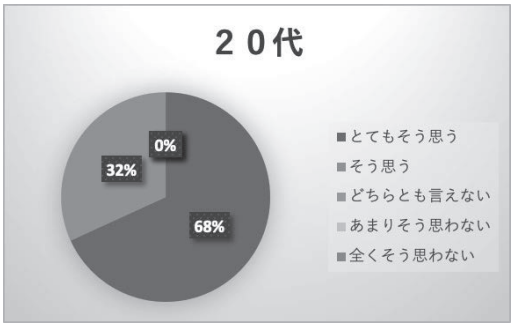


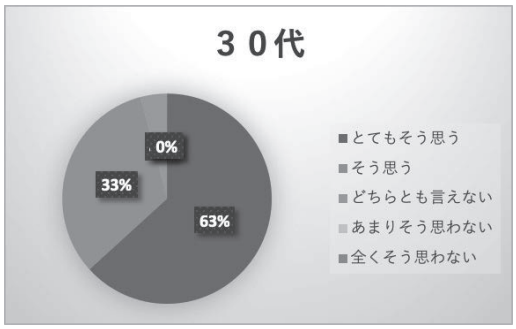


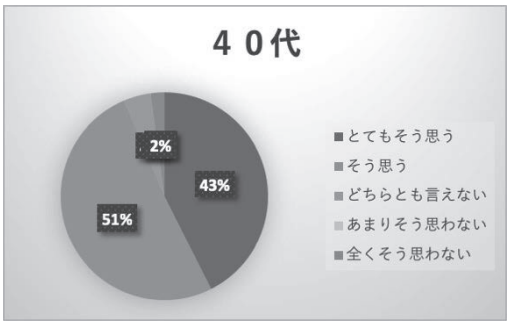
31、仕事の際、相手が男性であっても自分の意見をはっきり主張すべきだと思うか？

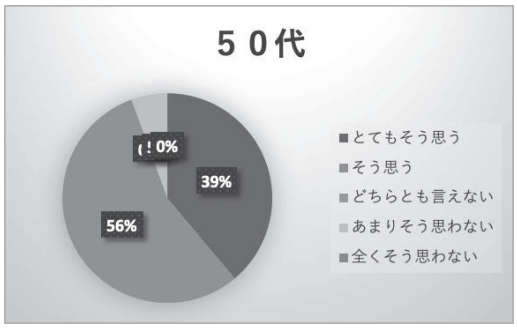


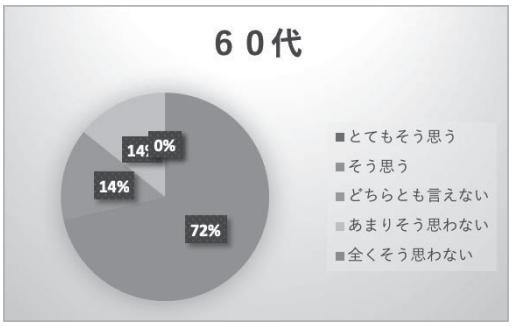
年代別



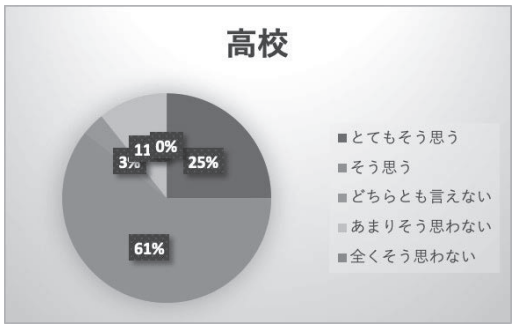


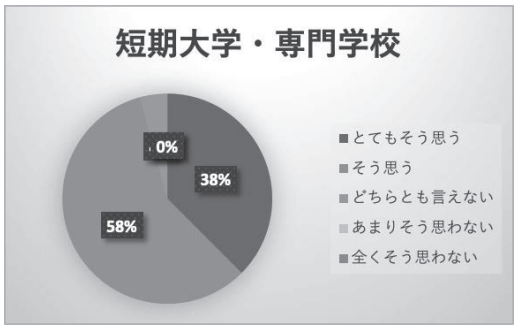

４０代
2%
43%
51%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

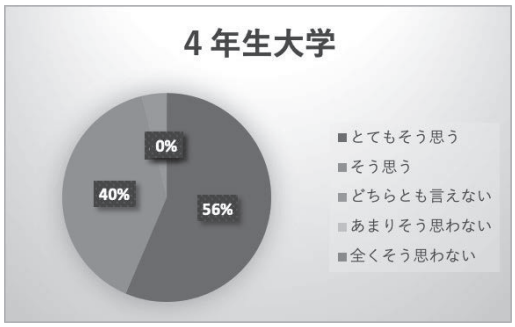

５０代
0%
39%
56%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

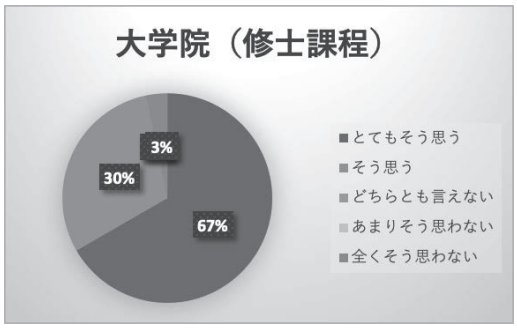

６０代
0%
14%
72%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

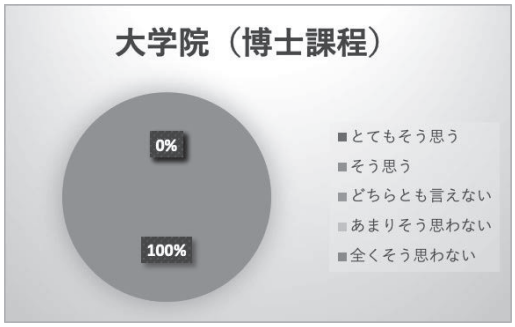
学歴別


高校
0%
25%
61%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

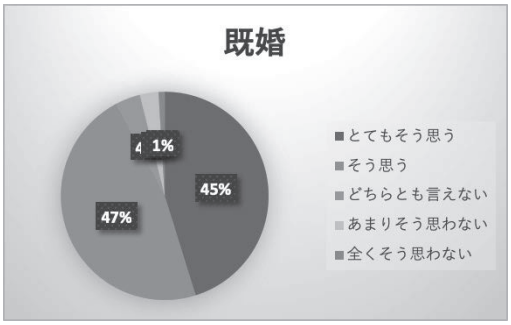

短期大学・専門学校
0%
38%
58%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

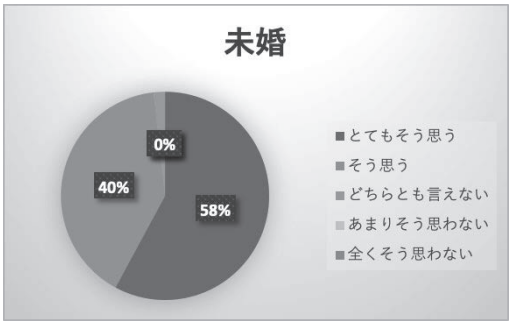

４年生大学
0%
40%
56%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない


大学院（修士課程）
3%
30%
67%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

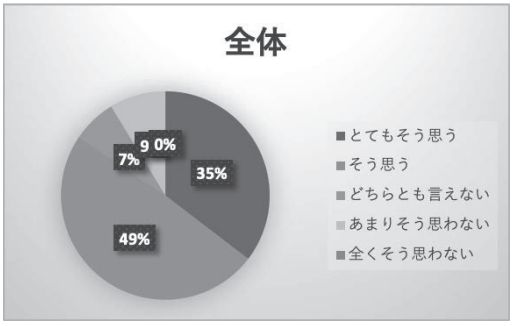

大学院（博士課程）
0%
100%
とてもそう思う
そう思う
どちらとも言えない
あまりそう思わない
全くそう思わない

既婚・未婚別

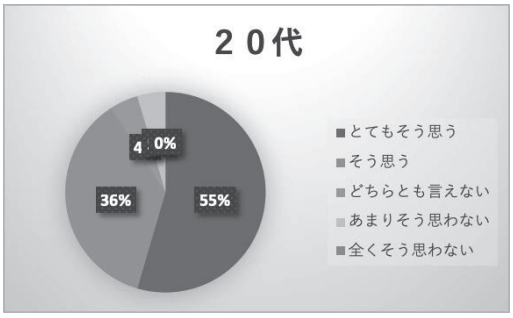


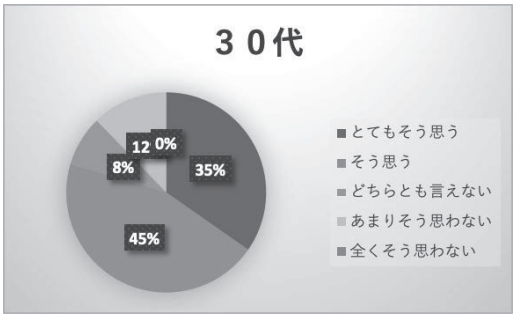


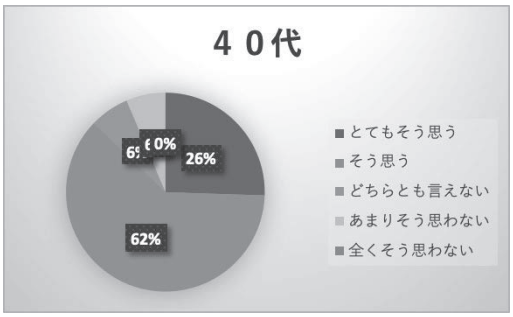
32、女性らしさ（見た目・言動・性格）は仕事をする上で有利になると思うか？

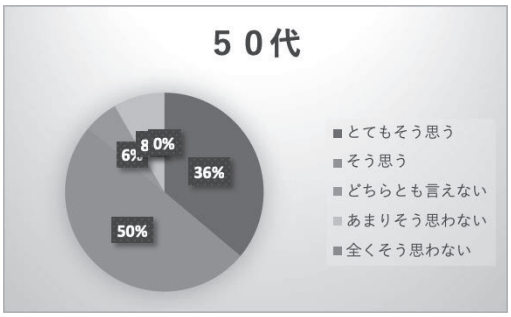


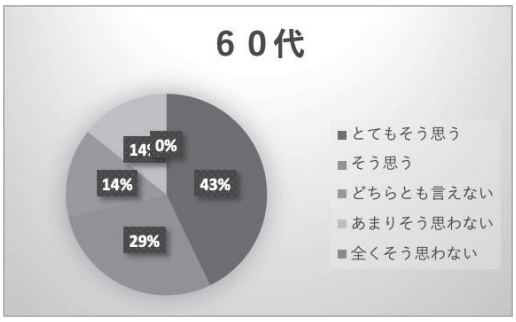
年代別



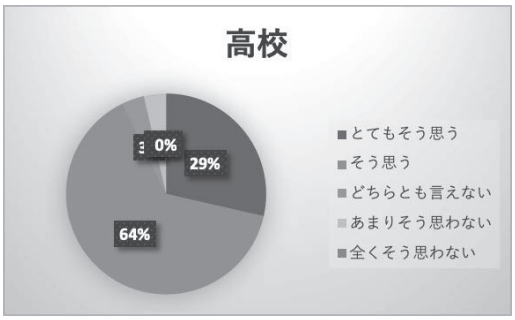


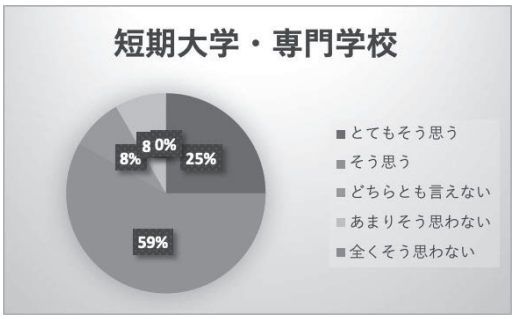


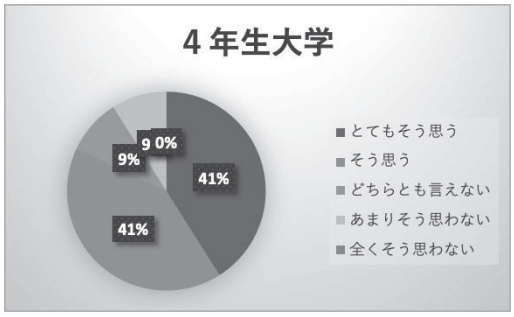


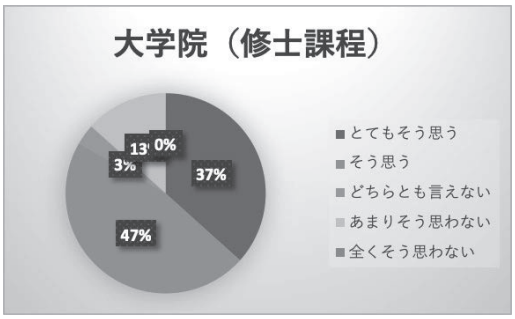


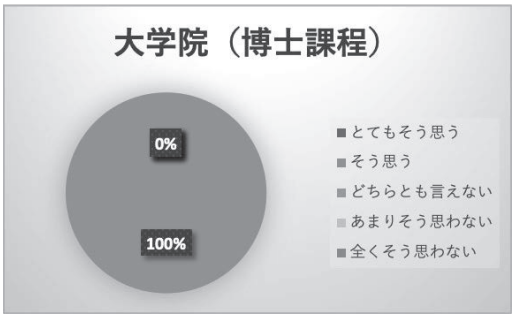
学歴別



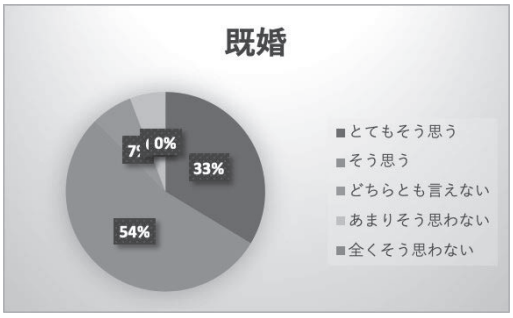


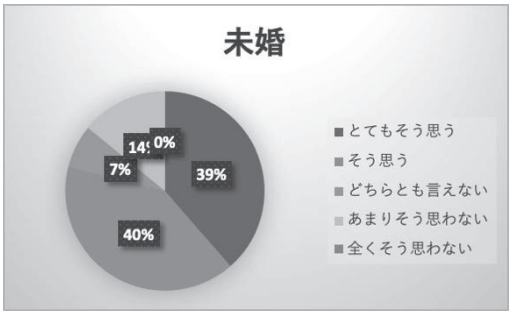




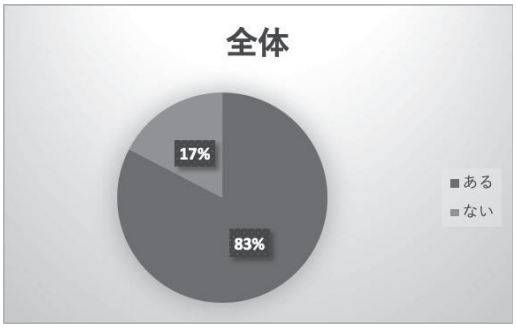


既婚・未婚別

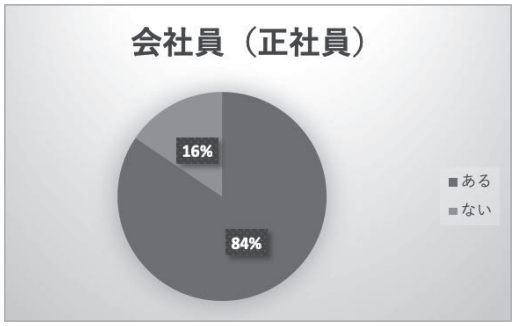


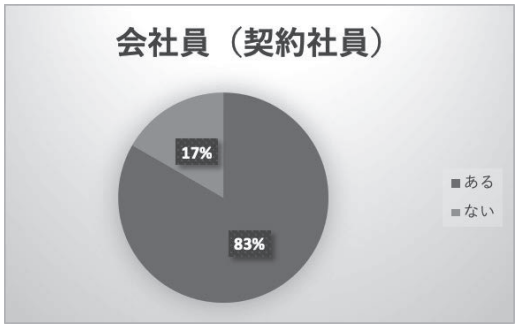


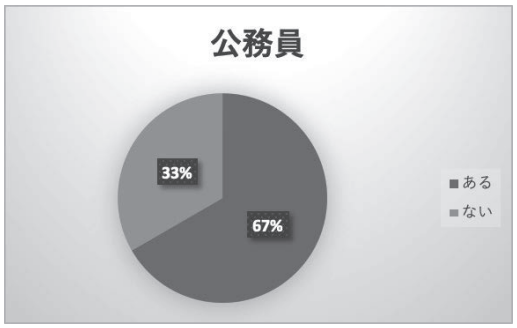
33、仕事の飲み会はあるか？（新年会・忘年会など）

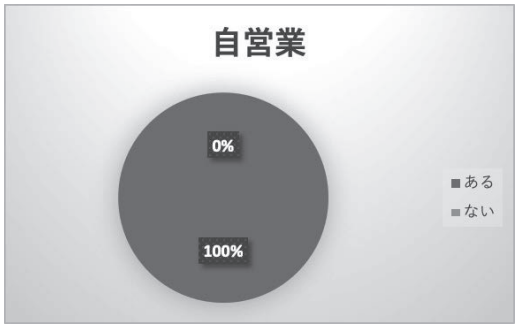


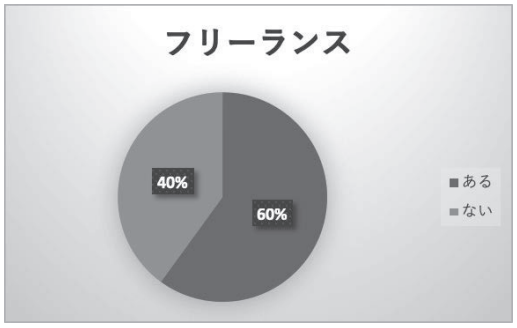
職種別

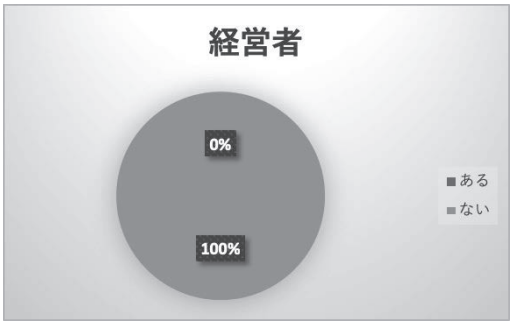




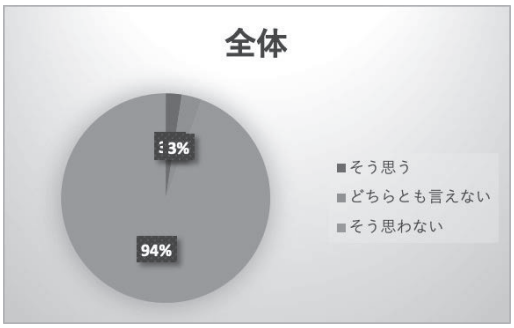




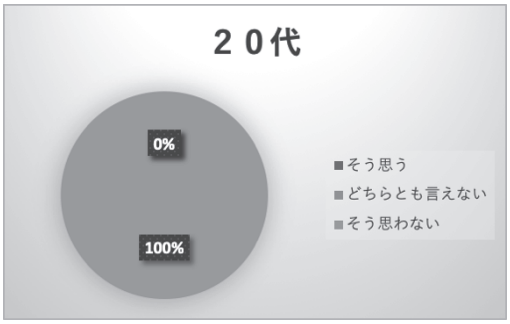


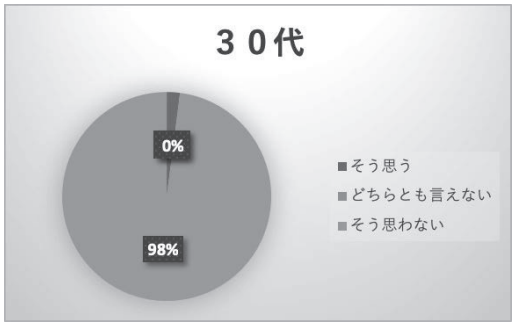


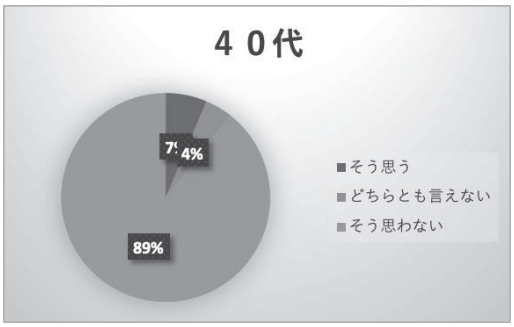
34、仕事の飲み会の際、女性が男性にお酒を注いだり、料理を取り分けたりした方がいいと思うか？

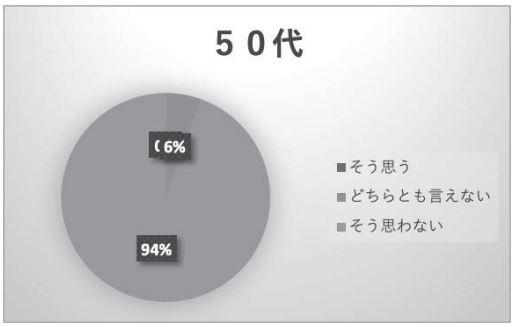


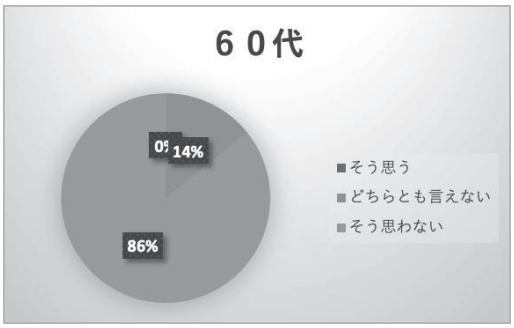
年代別



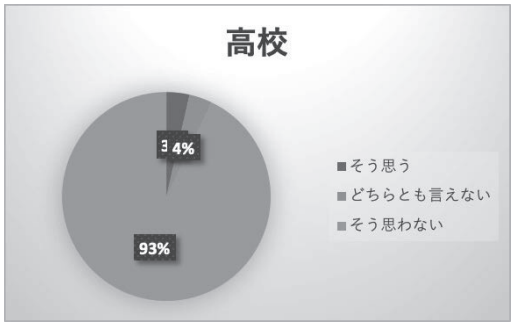


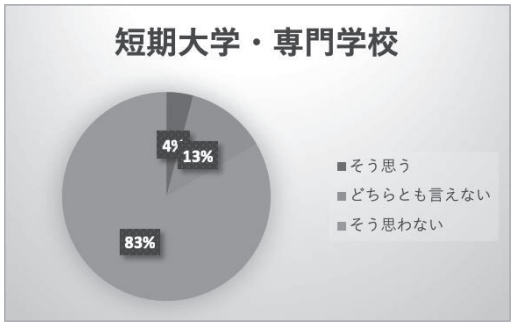

４０代
7 4%
89%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

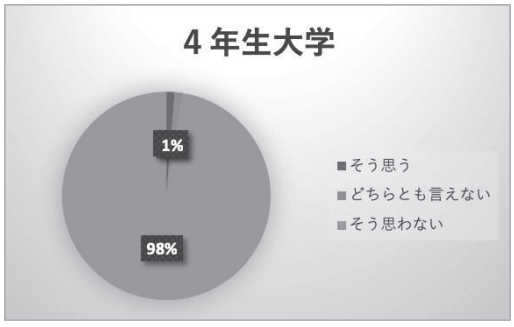

５０代
6%
94%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

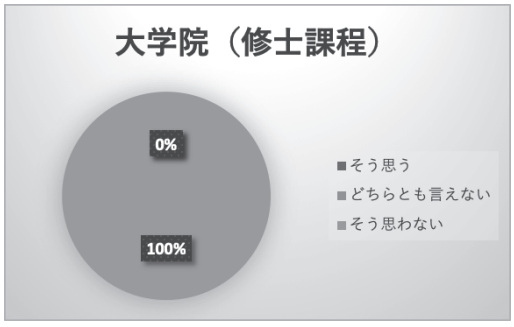

６０代
0 14%
86%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

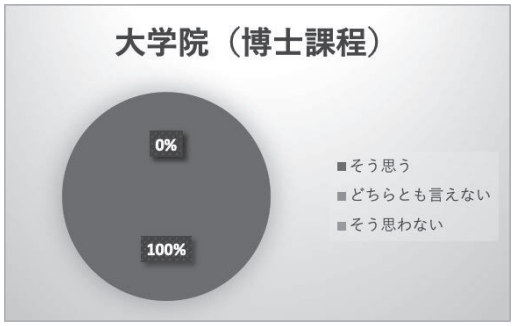
学歴別


高校
3 4%
93%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

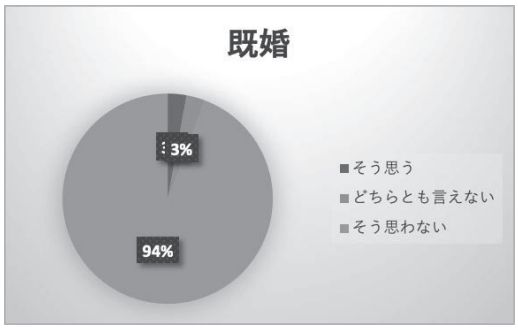

短期大学・専門学校
4 13%
83%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

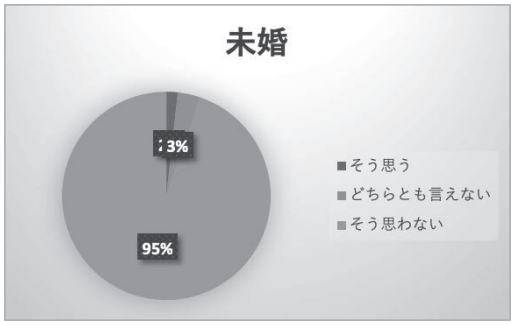

４年生大学
1%
98%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない


大学院（修士課程）
0%
100%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない


大学院（博士課程）
0%
100%
そう思う
どちらとも言えない
そう思わない

既婚・未婚別





「職場での服装に気を使っているか」という質問に対し「はい」と答えたのは全体的に見ると、7割を超え、年代別に見ると若い世代がより意識している傾向にある。その理由については、全体的に見ると約8割が「自分を美しく見せるため」と回答している。少数派ではあるものの「上司・同僚・部下・取引先の目を気にして」「仕事を有利に運ぶため」と答えた人が一定数いるのは見逃せない。また年代別で見ると60代では半数が「仕事を有利に運ぶため」に服装に気を使っていると答えており、かつては仕事を有利に運ぶためにより女性の見た目が重視されていたと考えられる。同じ職場における見た目でもメイクに関しては約7割が必須ではないと答えており、台湾においてメイクをすることが仕事をする上での必須マナーだとは捉えられていないことが分かる。メイクをする頻度に関して全体的に見ると「毎日している」「日による」「毎日していない」がそれぞれ約3分の1ずつである。メイクをしている人にその理由を尋ねた結果、全体的に見ると「マナーだと思うため」と答えた人も3割いるが、その数は多くない。最も多かったのは、服装の時と同じく「自分を美しく見せるため」で約6割である。しかし、年代別で見ると少し違いが見えてくる。50代・60代の女性は「マナーだと思う」という理由からメイクをしている人が約5割から約7割と非常に多いのに対し、20代から40代にかけては3割に満たず、約7割が「自分を美しく見せるため」という理由から、職場でメイクをしている。

「職場において男性にしかできない仕事、女性にしかできない仕事があると思うか」という質問に関して、全体的に見ると「とてもそう思う」「そう思う」と答えたのは約3分の1程度とそれほど高くはない。しかし、年代別に見ると50代・60代では「とてもそう思う」「そう思う」と答えた人が約半数いる。彼女らが若い頃にようやく女性運動が活発になり始めたため、彼女らはかつて男女による仕事の差を強く感じていたのだろう。学歴別に見ると、最終学歴が高くなるにつれて、「とてもそう思う」「そう思う」と答えた人の割合も低くなっていることから、ある程度専門知識を身につけると、男女でできる仕事に差をつけられないと考えられる。

「女性らしさは仕事をする上で有利になると思うか」という質問に対して、全体的に見ると「とてもそう思う」「そう思う」と答えた人が8割以上おり、グループ別に見ても約7割から9割が同じように回答している。特に20代・30代の若い世代では「とてもそう思う」と答えた人が、約4から5割と比較的に高く、近年、台湾人女性が自らの女性性を仕事をする上での武器にしている傾向が見て取れる。しかし、仕事の際、男性に対しても自分の意見をはっきり主張べきだと答える女性は9割以上であり、女性性を武器にする＝男性を立てるということではないとも分かる。また、職場での飲み会はどの職種でも多く開かれているが、その際「女性が男性にお酒を注いだり、料理を取り分けたりした方がいいと思うか」という質問に対しては、約9割が「そう思わない」と回答した。しかし、わずかではあるが、「そう思う」と回答した人もおり、彼女らの存在は無視できない。

結語

本論文では、台湾における女性の社会進出を女性運動の歴史や教育制度、法制度の変化、また台湾における働く女性を取り巻く環境の変化に注目しながら述べてきた。その中で、やはり台湾人女性の社会進出を後押ししたものとして、最も注目すべきなのは台湾におけるジェンダーの意識と女性自身が働くことに対してどのような意識を持っているかである。本論文第３章の調査結果からも、台湾の特徴的なジェンダー意識が見て取れた。

仕事の際には、自分の意見をはっきり述べる女性を良いとし、女性がお茶汲みなどをして男性社員を気遣った方が良いと考える人は少ない。また、家庭においては、男女の家事・育児の分担意識が強く、特に家事に関しては、男性が女性にその役割を担うことを求めていないことが分かった。また、近年、女性自らが女性の役割として仕事を掲げており、男性も女性に経済力を求めるようになってきている。これらのジェンダー意識が台湾人女性の社会進出を支えていると言える。

ジェンダー意識に関する調査結果で特筆すべきは、日本滞在経験者とそれ以外で、ジェンダー意識に差が出ていること、また年代別で見た際に、60代と20代の意識が類似している部分が多々あることの２点である。これらから、日本と文化的経済的交流が深い台湾では日本の文化的な影響を受け、日本におけるかつてのジェンダー意識が輸入されている可能性や、SNS・テレビ・雑誌などメディアの影響から20代の若い台湾人男女の間でかつてのジェンダー意識が再生産されている可能性を指摘できる。

台湾人女性の労働意識調査から見て取れることは、台湾人女性が結婚・出産後も正社員として働くことを望んでおり、将来独立してフリーランスとして働くことを視野に入れるなど非常にキャリアアップ志向が強いということである。また、キャリアアップや自分の可能性を開くために転職するなどフットワークが軽く、主体的に仕事を選択していることが分かった。仕事をする際には見た目・言動・性格など自らの女性性を武器にしている女性が多いが、男性に対しても自分の意見をはっきり主張すべきだとし、職場の飲み会の際も、料理の取り分けや男性にお酒を注ぐなどの気遣いは必要ないと考えており、台湾人女性の女性性を武器にするとは日本におけるそれと異なり、男性を立てるということではない。このように考える人が大多数であるが、一方で、お茶汲みや男性にお酒を注ぐべきなどの考えを持っている台湾人女性がいることも見逃してはならない。台湾の日系企業で働く30代の台湾人女性Ｄさんは、そこでお茶汲みの文化を覚えたと語る。この例からも分かるように、経済的文化的交流が深い台湾と日本の間ではこのような日本のジェンダー意識の輸入、再生産が行われていると考えられる。台湾人女性がこれまで努力する中で、女性としての権利を勝ち取り、社会進出を推し進めてきたことで、今日女性が主体的に仕事を選択し、キャリアップを望み、それを叶える環境が整ってきた。しかし、それを支えてきた１つであるジェンダー意識が今揺らいでいることに気づき、今一度顧みる必要があると考える。

なお、本論文での調査は台湾におけるジェンダー意識や女性の労働意識の一部分の結果を表したに過ぎず、またランダムにアンケート調査を行ったため、年代や基本属性の母体数に偏りがあり、これが台湾社会全体のジェンダー意識を示しているわけではない。そのため、今後の課題として、全体の母体数を増やし、各基本属性の母体数をそろえ、より台湾社会のジェンダー意識の全体構造を捉えられる調査を行う必要があると考える。さらに、台湾人のジェンダー意識を揺るがすものの正体を探るため、台湾において日本の文化や日本のジェンダー意識がどのように受け入れられているのかを、主にテレビCM・ドラマ・雑誌などのメディアに注目して明らかにしたいと考えている。

【参考文献】

・台湾女性史入門編纂委員会　2008『台湾女性史入門』人文書院
・竹信三恵子　1449『家事労働ハラスメント―生きづらさの根にあるもの』岩波出版

・中野円佳　2019『なぜ共働きも専業もしんどいのか―主婦がいないと回らない構造』株式会社 PHP 新書
・公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム　2017『WFAW 台湾スタディツアー2017台湾に学ぶ女性のエンパワーメント』報告書
・久木元真吾　2011『台湾の30代未婚者の生活意識―仕事・結婚・親子関係』季刊家計経済研究2011WINTER No.89 pp.53-62
・黄齡　『台湾女性運動の奇跡―売春児童保護運動から「妓権」労働運動へ―』
・宮川明子　『台湾の働く女性と子育て事情』
・可部繁三郎　2013『台湾の少子化と子育て支援環境』人口学研究第49号 pp.47-62
・黄　茜　2015『台湾における共働きの母親の養育態度の類型：社会変化による影響』同志社大学学術リポジトリ114号 pp.67-84
・翁麗芳　2008「台湾にみる子育て観の変化と保育の市場化」汐見稔幸編集代表『子育て支援の潮流と課題』（子育て支援シリーズ１）ぎょうせい pp.186-217
・曽妙慧　2003「台湾における失業保険の成立と展開―グローバル化と民主化の中の福祉国家像」上村泰裕・末廣昭編『東アジアの福祉システム構築』東京大学社会科学研究所研究シリーズ No.10，10月，pp.95-111
・吳呂麗絲　2003「經濟危機中，女性的家庭經濟角色與地位探討」『2002年度財団法人交流協会日台交流センター歴史研究者交流事業報告書』台北市家庭生活協会推広協会
・張晉芬・李奕慧　2006「『女人的家事』,『男人的家事』：家事分工性別的持続與解釋」『人文及社会科学集刊』19巻２号：203-229

【その他資料】

・勞動部統計處『今年我國女生勞動參與狀況』
・産経ニュース『共働きは当たり前　家事平等、託児の支援も充実』
・学校法人産業能率大学総合研究所コラム『第２回　共働き世代が多い台湾の子育て事情とは？』
・顧燕翎「因家庭主婦間巷調查看婚姻生活」『人与社会』５（6）
・王徳睦・何華欽「台湾貧窮女性化的再検視」『人口学刊』32 2006
・康軒文教事業『国小綜合活動』第11冊６上2006
・翰林出版事業『國民小学綜合活動学生活動手帳』２上2003
・謝臥龍主編『無処不性別：高中職生的両性平等教育読本』教育部2000