

ジェンダー規範に注目した自殺防止¹

上智大学
釜賀浩平研究会
社会保障①

新谷とも
笠間太陽
清末吉紀
小山久幸
杉田琴音
永田佑奈
前田諒
矢島万理恵

2022年 11月

¹ 本稿は、2022年12月10日、11日に開催されるISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2022」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要約

日本の自殺死亡率は先進国でも高水準かつ、2015 年以降の減少傾向が見られない状態である。自殺は経済的要因や精神的要因など、多岐にわたる要因が複雑に絡み合うことで引き起こされるため、きめ細やかな対策が必要となる。さらに性別ごとの自殺に着目すると、男性の自殺死亡率が女性と比較して高く、また性別により自殺の動機が異なることも分かる。自殺は負の外部性と経済的損失をもたらすことから、自殺者を減らすことは日本の社会経済全体に有益であるが、現行の国レベル、地域レベルの自殺対策には、効果が測定しづらいこと、対策が行き届いていないことなどの改善の余地がある。本稿では、自殺に深く関与すると考えられるジェンダー規範に注目した分析が十分になされていないことを問題とする。

先行研究は、経済的・精神的要因についての定量的な研究、ジェンダー規範と自殺との関係を論ずる定性的な研究、その他の関連する研究に分けられる。定量的な研究では、健康関連の要因や家計収入が男性の自殺に影響するとされている。また健康面においてはうつ病と自殺の関連も示唆されている。定性的な研究は、男らしさを強要されるがゆえに男性はストレスをため込みやすく、自殺に至る可能性を示唆している。その他の研究は、気温などの自然環境要因が自殺死亡率に影響すると実証した。これらの先行研究から、経済的要因、精神的要因、ジェンダー規範、自然環境要因が自殺に関わっていると判断できる。しかし、ジェンダー規範と自殺死亡率の関連についての定量的な研究は少ない。そこで、本稿では「ジェンダー規範は自殺死亡率に何らかの形で影響している」との仮説を立て、完全失業率が自殺死亡率に与える影響を計測することで仮説を検証した。

本稿ではジェンダー規範と関連する変数を見つけるために予備的分析を行った後、これにより得られた変数を用いて主成分分析を行い、ジェンダー平等指標を生成した。ジェンダー平等指標と経済的要因、自然環境要因を示す変数を用いてパネルデータ分析を行った。結果、ジェンダー平等であるほど、完全失業率の上昇による自殺死亡率の上昇が抑えられると分かり、本稿の「ジェンダー規範は自殺死亡率に何らかの形で影響している」との仮説は立証された。

これを踏まえ、ジェンダー規範のみの調節に着目したものと、既存の自殺対策とジェンダー規範への注目という観点を関連させたもの、合計 4 つの政策を提言する。提言 I

とⅡは、ジェンダー規範を弱める政策として、自殺リスクが高い人への助言や、企業の女性登用に関する役員クォータ制の創設などである。提言Ⅲでは、ジェンダー規範の強弱に応じて資源を傾斜配分し、失業者向けに自殺対策を行うことで、資源配分の効率化を図る。提言Ⅳでは、ジェンダー平等に関する現状を適切に把握する手段が少ないことを踏まえ、専用の指標の作成と調査実施を提案する。

目次

第 1 章	現状分析・問題意識	6
1.1	はじめに	6
1.2	日本全体の自殺の現状	6
1.3	自殺対策の現状	11
1.4	問題意識	14
第 2 章	先行研究および本稿の位置づけ	16
2.1	先行研究	16
2.2	本稿の位置づけ	18
第 3 章	分析	19
3.1	分析の概要	19
3.2	使用する変数とデータ	20
3.3	分析Ⅰ：ジェンダー規範の代理変数を用いた予備的パネルデータ分析	24
3.4	分析Ⅱ：主成分分析によるジェンダー平等指標の生成	31
3.5	分析Ⅲ：ジェンダー平等指標を用いたパネルデータ分析	33
3.6	考察	36
第 4 章	政策提言	38
4.1	政策提言の方向性	38
4.2	政策提言	38
第 5 章	おわりに	44

第 1 章 現状分析・問題意識

1.1 節 はじめに

第 1 章では日本で発生している自殺の現状を整理する。初めに、日本全体の自殺死亡率は主要先進国の中で依然として高く、喫緊の課題であることを指摘する。また、自殺の動機や要因の男女差を説明する。

次に、自殺対策の現状を述べる。国レベルでは、政府は自殺総合対策大綱をとりまとめ、自殺対策の方針や重点的に取り組むべき施策を示している。一方、地域レベルでの自殺対策の重要性も増している。自殺対策基本法制定に先駆けて自殺対策に積極的に取り組んでいる秋田県の事例を中心に、自治体での施策について述べる。その後、現行の自殺対策の限界として、施策の効果検証の不可能性と対策の不十分さを指摘する。

最後に、以上の現状分析より本稿では日本全体の自殺死亡率が依然として高いこと、男女間の自殺死亡率の差に関わると考えられるジェンダー規範に注目した分析が十分になされていないことを問題意識とする。そして、ジェンダー規範の観点から自殺の要因分析を行う。

1.2 節 日本全体の自殺の現状

1.2.1 項 自殺の原因

日本は主要先進国の中で、人口 10 万人あたりの自殺者数を指す自殺死亡率で上位にある。世界保健機関 (2019) によると、2019 年の日本の自殺死亡率は主要先進国の中で

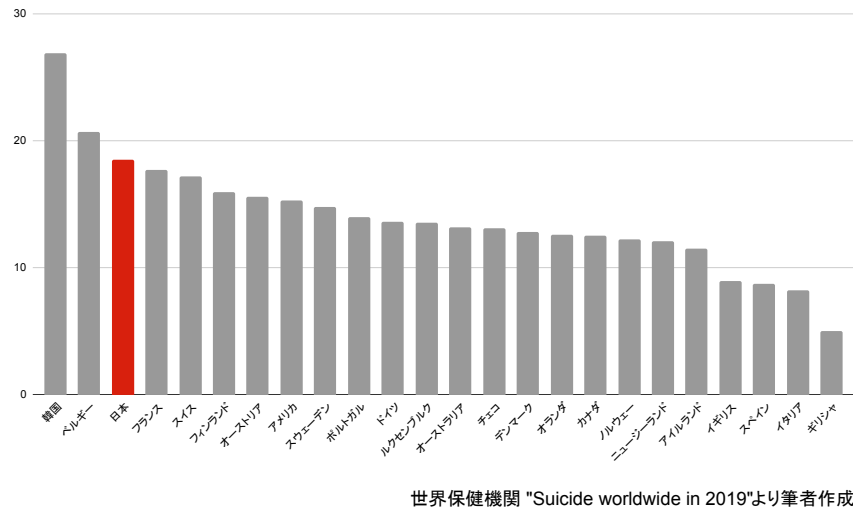
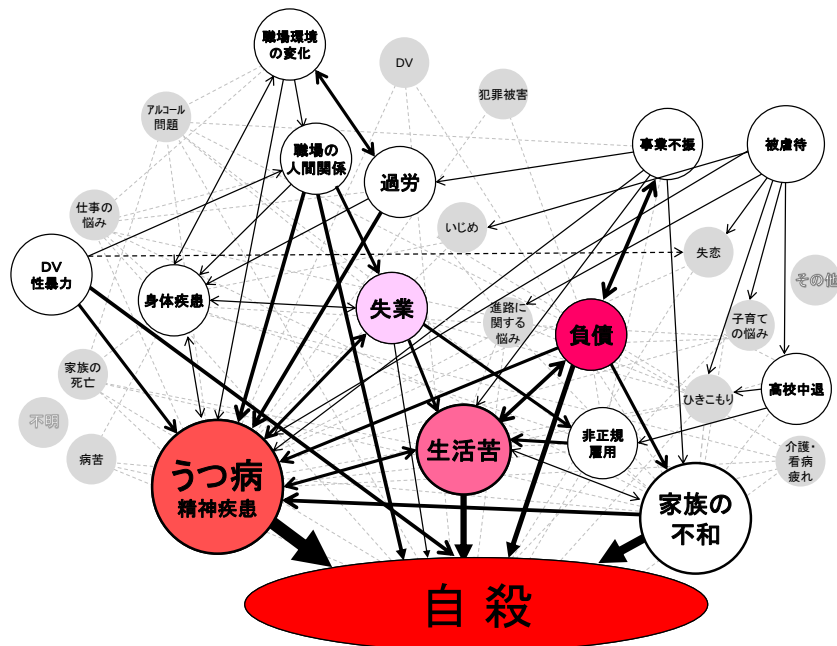


図 1.1 主要先進国の自殺死亡率 (2019 年)

韓国、ベルギーに次いで3番目であった。また日本における年間自殺者数の推移を見ると、1978年から2021年まで毎年2万人を超えている。厚生労働省自殺対策推進室・警察庁生活安全局生活安全企画課(2022)によれば、2020年における自殺者数は2万1081人であり、1978年以降最高であった2003年の3万4427人から1万人以上減少した。しかし2015年から2020年までの5年間は、毎年約2万1000人前後の自殺者がおり、2015年以降の自殺者の減少傾向は見られない。

警察庁(2021)によると、2021年における自殺原因として最も多いのが健康問題、次いで経済・生活問題、家庭問題の順である。他にも、勤務問題、男女問題、学校問題などがある。自殺には様々な原因・動機があるが、図1.2のように多くの自殺には多様かつ複合的な背景がある。なお、厚生労働省自殺対策推進室・警察庁生活安全局生活安全企画課(2022)は健康問題に関して、多くはうつ病などの精神疾患であるとしており、自殺と精神疾患には強い関係があると示唆している。

経済と自殺の密接な関係も明らかになっている。Chen, Choi and Sawada (2009)はOECD諸国のデータを用いて、実質GDPと男性全体、45～64歳の男性、65歳以上の女性の自殺死亡率との間にそれぞれ負の関係があることを示している。またジニ係数を用いて、所得格差が大きいほど男性の自殺が増える傾向を明らかにしている。このように、自殺は社会全体の経済状況とも関係している。



清水康之「誰も自殺に追い込まれることのない社会へ」より

図 1.2 自殺の危機経路

1.2.2 項 自殺の地域差

次に、2020 年における都道府県別自殺死亡率を比較する。図 1.3 を見ると、2020 年に自殺死亡率が最も高かったのは岩手県で 23.0。次いで 22.5 の山梨県、21.2 の宮崎県の順となっている。最も低い 3 県は、13.7 の神奈川県、次いで 13.8 の京都府、14.1 の岡山県の順であった。なお、この年の都道府県別自殺死亡率の分散は 4.73 であった。このように、自殺死亡率には都道府県ごとに差が見られる。

田辺・鈴木(2019)は、都道府県ごとの差の要因として、男性については精神保健福祉士数や家計収入、女性については出生率や残業時間の違いなどの影響を示唆している。

1.2.3 項 男性の自殺：就業圧力と自殺急増期

男女の自殺死亡率には大きな差がある。図 1.4 は 1978 年から 2020 年までの男女別および男女計の自殺死亡率である。警察庁 (2021) によると、2021 年の全国の男性の自殺死亡率は 22.9、女性の自殺死亡率は 11.0 と、2 倍以上の開きがあった。これは 2021 年に限った現象ではなく、1978 年から 2021 年までの全年度で男性の自殺死亡率は女性を

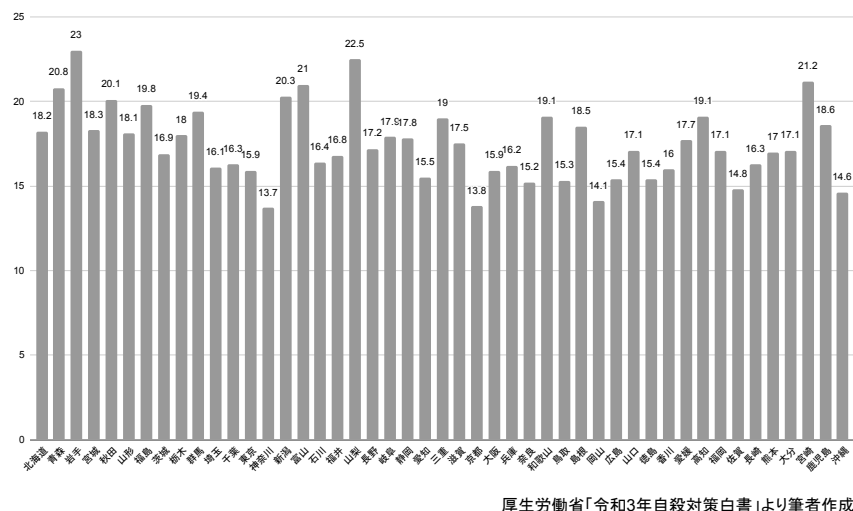


図 1.3 都道府県別の自殺死亡率 (2020 年)

上回っている。また、この期間の男性の自殺死亡率の平均は 28.7、女性の平均は 13.0 と、こちらも 2 倍以上の差がある。ボードロ・エスタブレ (2006) は、男女の自殺死亡率の差について、男性は女性に比べ就労を要請される圧力が強く、雇用、経済状況の悪化の影響を受けやすいと考察している。事実、2015 年の警察庁のデータでは男性の自殺者のうち、経済、生活問題が動機として特定された人の割合は 21.8% であったのに対し、女性は 11.3% と、10% 以上の差があった。また、勤務問題も、男性は 5.5% だったのに対し、女性は 3.3% と差が見られた。

1998 年頃の男性の自殺死亡率の急激な上昇は特徴的である。富高 (2011) は、1950 年代後半、1983 年、1998 年の 3 度見られた自殺急増期と不況期との不一致や、自殺が多い中高年の人口が高齢化によって増加していること、1998 年以降団塊の世代が自殺好発年齢に達したことなどを根拠に、男性の自殺の増加は人口構造の変化によるものであり、社会経済的な要因とは無関係であると論じた。

これに対し、澤田・上田・松林 (2013) は、バブル経済の崩壊後の不況の影響を指摘している。また、湯本 (2019) は、男女別に分析を行うと、人口構造の変化を加味しても、中高年の男性の自殺は不況期に増加していることが読み取れる点、不況期と自殺急増期のずれは、完全失業率の変化なども併せて詳細に分析することで説明できるとしている。

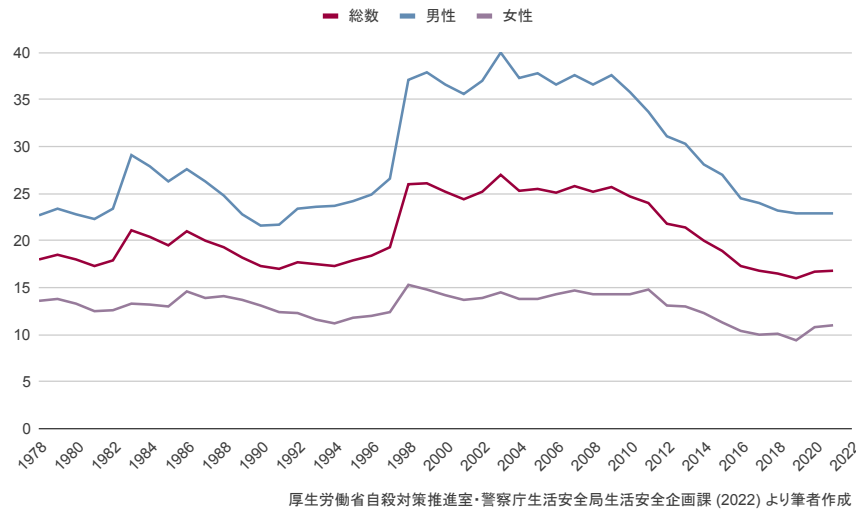


図 1.4 自殺死亡率の推移

1.2.4 項 女性の自殺：コロナ禍

厚生労働省 (2021d) によると、日本国内で新型コロナウイルス感染症が検知された 2020 年の男女計自殺者数は 2019 年から 912 人増加した。男性の自殺者数は前年と比べて 23 人減少したが、女性の自殺者数は 935 人増加している。特に 20～39 歳の女性の自殺は 319 件増加した。また内閣府男女共同参画局 (2021) によればコロナ禍により配偶者暴力の相談件数が増加しており、女性の自殺件数増加の原因となった可能性が示唆されている。

Ando and Furuichi (2022) は、コロナ禍で女性の自殺死亡率が男性に比べて完全失業率の変化に大きく影響されたと指摘し、女性や若年層に多い非正規雇用が特に悪影響を受けたと考察している。Koda *et al.* (2022) はコロナ禍での自殺理由を分析し、女性の自殺増加の要因として休校や在宅勤務、医療サービスへのアクセス制限などによる家族で過ごす時間の増加にともなう家族間の不和の増加や育児・介護の負担の増加が背景にある可能性があるとしている。

立瀬ら (2022) は、2020 年の女性の自殺死亡率と、2019 年からの自殺死亡変化率に、趣味・娯楽の時間と男性の家事時間が関連したとしている。分析では 2016 年のデータを用いており、コロナ禍以前に趣味・娯楽に費やす時間が長かった人ほど、外出制限による趣味・娯楽に費やす時間の低下が著しく、自殺リスクが高まると示唆している。ま

た男性が家事に費やす時間が長くなるほど、女性の自殺リスクが高まることを明らかにし、男性の家事時間の増加の背景には賃金を得る経済活動の減少があるためと考察している。つまり、主に家計を支えている男性の就労状況の悪化を通じて女性の自殺リスクが高まると分析している。

1.3 節 自殺対策の現状

1.3.1 項 自殺対策の必要性

自殺は解決すべき喫緊の課題である。その理由として、負の外部性と経済的損失の2つが挙げられる。まず、自殺には負の外部性がある。Qin, Agerbo and Mortensen (2002) はデンマークのデータを用いて分析し、自死遺族はそうでない人たちと比べて自殺をする可能性が2倍以上高いとしている。また澤田・上田・松林 (2013) は負の外部性の例としてマスメディアの報道によって自殺者数が増える「ウェルテル効果」を挙げている。図 1.5 は、2015～2019 年の回帰モデルに基づく 2020 年の自殺者数の予測値と実数値の差を表しており、2本の赤い縦線が著名人の自殺報道があった日を示している。厚生労働省 (2021b) は、著名人の自殺後2週間の自殺者数が大きく増加したと指摘している。

次に、自殺は経済的損失を生む。金子・佐藤 (2010) は、2009 年の自殺がゼロになった場合、稼働所得が1兆9028億円増加すると推定している。これらのことから、自殺者を減らすことは日本の社会経済全体にとって有益である。

1.3.2 項 国レベルの自殺対策

2006 年 10 月 28 日、自殺対策基本法が施行された。当時の日本の自殺者数は3万人を越えており、自殺が深刻な社会問題になっていたことがその背景にある。政府は自殺対策基本法に基づき自殺総合対策大綱を閣議決定し、自殺対策の指針を示している。

最新の自殺総合対策大綱は2022年10月に取りまとめられたもので「誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指す」を基本理念としている。また具体的な目標として、2026年までに自殺死亡率を2015年に比べて30%減少させるとし、目標実現に向け様々な施策の方針を示している。

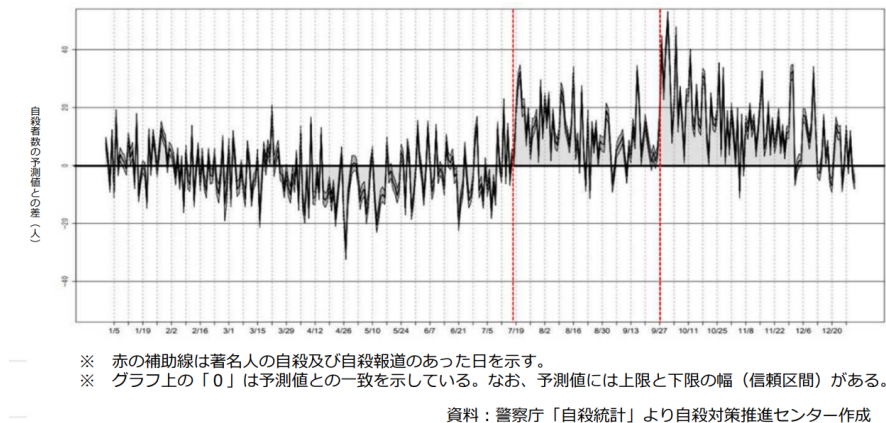


図 1.5 自殺者数の日次推移 (2020 年)

最新の自殺総合対策大綱の見直しの観点としては、コロナ禍と女性の自殺の2つが挙げられる。前者に関して、政府はコロナ禍の影響を踏まえた対策が必要としている。新型コロナウイルスの感染拡大により、これまで対面で行われていた啓発活動や相談会などの自殺対策が制限された。政府は、他人との接触機会が減少する中でも自殺対策を実施するため、ICTの活用を推進している。一部の自治体では既にSNSを活用した情報発信やオンラインでのゲートキーパー養成研修を実施している。また感染の拡大に関わらず、ICTの活用は相談窓口に来ない若者にアプローチする手段として有効であり、積極的に活用していく方針をとっている。

後者に関しては、本稿 1.2.4 項で述べたように女性の自殺が増加しており、重点的な対策が求められる。厚生労働省(2022)は、コロナ禍の影響で雇用問題が深刻化した女性や、孤独・孤立で不安を抱える女性への支援の拡充に取り組むとしている。また妊産婦の産後うつなど、女性特有の問題にも重点的に対策を講じることを明記している。

1.3.3 項 地域レベルの自殺対策

自殺には多様かつ複合的な背景があり、きめ細やかな対策が必要である。そのため厚生労働省(2022)は地域レベルでの実践的な取組への支援を重要施策として位置付けている。ここでは秋田県を例に、地域レベルで講じられている自殺対策を紹介する。

秋田県は、自殺死亡率が1963年以降、常に全国平均よりも高い水準にあり、自殺対

策基本法の制定に先駆けて自殺対策に取り組んでいた。様々な施策の実施により、2003年時点では40を越えていた自殺死亡率を、2020年には18にまで低下させている。

特徴的なのは民間や教育機関との連携による包括的な自殺対策である。秋田県では、自殺死亡率の高さから、これまで民間団体が多く立ち上がっている。県民団体から成り立っている秋田・こころのネットワークという組織には2014年時点で37団体が加盟している。教育機関としては、秋田大学の研究チームが自殺予防策の策定に寄与している。例えば、2000年から秋田県が行った自殺対策事業では、モデルとして選ばれた地域の住民に対し、自殺に関する心理的観点からの調査を実施し、どのような対策を講じるべきかを研究している。

他にも民間と連携した事業にいのちの総合相談会、秋田ふきのとう県民運動がある。前者はワンストップで複数の専門家に相談できる事業である。例えば、自営業者の場合、経営者や自営業者を中心に自殺予防のカウンセリングを行っている民間団体のNPO法人蜘蛛の糸、弁護士、元ハローワーク担当者、産業カウンセラーなど複数の専門家にワンストップで相談できる。自殺は複数の危機要因から至るケースが多く、異なる専門家に相談できる場を設けることでより深く相談者の悩みに寄り添うことが目的である。後者は、行政、民間、大学が一丸となって行っている県民運動である。自殺予防の啓発活動や、自殺の危険を示すサインに対して適切な対応を図れるゲートキーパーの養成を行っている。このように、秋田県では多様な施策の実施を通じて自殺死亡率の低下を実現した。

次に、他の自治体による、男女それぞれを対象にした取組をいくつか紹介する。栃木県宇都宮市では啓発活動として50歳男性全員に対して、メンタルヘルスに関する情報誌を送付した。静岡県富士市では中年男性の自殺が多いことから、法律や身体に関する健康について相談可能な事業を実施している。一方、香川県丸亀市や福井県若狭町では、産後うつや子育てなどによって自殺のリスクが高まる妊産婦をターゲットとした情報発信、啓発活動や相談窓口の設置を行っている。他にも、北海道帯広市では20代女性の自殺死亡率が全国と比較して高く、若い女性に人気のヨガと、講話を組み合わせた取組を実施した。

1.3.4 項 自殺対策の限界

日本では国レベル、地域レベルで様々な施策を実施しているが、それらの自殺対策には限界もある。

まず、どの施策が自殺者数減少に有効であったかが不明である。自治体では様々な施策を同時並行で実施しているため、どの施策が本当に効果があったのか分析できていない。この点に関して本橋 (2006) は、秋田県では自殺者数は減少しているものの、具体的にどの施策が有効だったかは不明だとしている。自殺対策費は有限であるため、自殺対策は効果があるものに絞って行うのが望ましい。

次に、対策が十分に行き届いていない点が挙げられる。本稿 1.3.3 項で挙げた静岡県富士市は、中年男性をターゲットに相談会を実施したものの、実際には利用が少なかった点を課題としている。啓発活動などを実施している自治体は多いが、支援が必要な人に十分アプローチできているかは疑わしい。以上から、現行の自殺対策には改善の余地がある。

1.4 節 問題意識

本稿 1.1 節で述べたように、男性の自殺死亡率は女性と比較して高く、また性別によって自殺の動機は異なる傾向がある。また厚生労働省 (2021d) によれば「悩みを抱えたときやストレスを感じたとき (中略) 誰かに悩みを相談したり、助けを求めたりすることにためらいを感じ」と答えた割合は、女性は 34.7% であったのに対し男性は 43.4% と、約 10% の差がある。

ここから、男女の自殺死亡率の差は「男性と女性がどのようにあるべきで、どう行動し、どのような外見をすべきか」(UN Women 日本事務所, 2018) を限定するジェンダー規範によってもたらされていると推測できる。男性は競争に勝ち続けなければならない、男性は弱音を吐くべきではないといった社会的な圧力が男性をしてストレスを蓄積せしめ、直接的または間接的に男性の自殺死亡率を増加させることで、男女の自殺死亡率の大きな差がもたらす可能性がある。田中 (2020) は「私たちが男性に期待する〈男らしさ〉の最たるものが『強さ』だ」と述べ、男性の自殺がジェンダー規範によって引き起こされる可能性について考察している。

またボードロ・エスタブレ (2006) は「労働市場において女性が軽視されるという不平等が、男性に比べて就労に求められる負担を小さくし、女性を自殺から守っている」と指摘しており、ここからもジェンダー規範が男女の自殺の原因を決定する要因として作用していることが読み取れる。すなわち、競争に駆り立てられている男性にとっては失業や給与の低さが弱さの証として機能する一方、競争圧力が弱い女性にとってはむしろ自殺を抑える要因になりうる。

以上から、自殺防止のための原因究明やリソース配分を行う上で、ジェンダーに関する考察は避けられないと考えられる。社会学分野の研究にはジェンダー規範と自殺との関連を論じたものもある。しかし多くは定性的な論を述べるに留まっており、定量的な分析を用いた検証や影響の推定を行っていない。

本稿では日本全体の自殺死亡率を低下させるために、自殺死亡率にジェンダー規範が影響するという想定のもと、ジェンダー規範から自殺死亡率への直接または間接の影響の検証を目指す。

第2章 先行研究および本稿の位置づけ

2.1 節 先行研究

2.1.1 項 社会学的・定性的な先行研究

多賀 (1999) は、男性は感情を抑えるべきだという、生き方の選択肢を制限される「男らしさ」の規範が存在し、男性の高い自殺死亡率や精神疾患に繋がる可能性を指摘している。

男性は自身の性格と規範意識のギャップによって男性ならではの病に追いやられる上、規範から離脱しようとする際さえ「男らしさ」から逃れられない社会的風潮がある。例えば、いじめによる自殺者数は男性の方が多い一方、いじめ電話相談への連絡は女性によるものが圧倒的に多く「男は弱音を吐くべきではない」という規範が男性を悩み相談という選択肢から遠ざけ、自殺に至らしめる可能性を示唆する。

また、母親や女性上司による男性の支配など、女性が権力を持ちうる場面で規範意識を用いたコントロールを行うことで「男らしさ」から逃れられない空気感を作り出すことも指摘している。「男らしさ」という看板で男性に厄介事を押し付け、背いた場合は「男らしくない」というレッテルを貼り、男性側に制裁を加えることで規範からの離脱阻止に貢献している。結果、男性が「男らしさ」に縛られ、女性と比較して高い有病率を示す現状があると考察している。

2.1.2 項 実証的・定量的な先行研究

田辺・鈴木 (2019) は、47 都道府県の男女別年齢調整自殺死亡率を被説明変数、関連が推測される健康、経済、社会、自然分野の 54 種の変数を説明変数とし、サポートベクター回帰分析によって自殺死亡率に対する決定要因の探索と相対的影響度の推定を行っている。結果、男性では精神保健福祉士、総傷病患者数といった健康関連の要因や、経済的要因の 1 つである家計収入の要因の影響が大きいことが示された。

また健康面については、厚生労働省 (2021d) において健康問題を原因・動機とする 2007 年から 2015 年までの自殺者数の内訳の中では「病気の悩み・影響（うつ病）」が全ての年度を通して最多と指摘されており、健康問題の中でもうつ病と自殺の関連の強さが示唆されている。

2.1.3 項 その他の関連する先行研究

Chen, Choi and Sawada (2010) は、日本とその他 OECD 諸国の自殺について分析している。OECD 諸国の年毎国別パネルデータを用い、OECD 諸国の自殺死亡率に自然対数をとったものを被説明変数、ジニ係数、1 人あたり実質 GDP、1 人あたり実質 GDP 成長率、失業率、女性労働参加率、出生率、離婚率、1 人あたりアルコール消費量などの社会経済変数を説明変数にとる分析を行っている。特に、日本ダミーを用い交差項を取った重回帰分析では、日本では女性の労働参加率が男女年齢別の自殺死亡率を上げることが明らかにされている。

藤本・横山 (2016) は合計特殊出生率、離婚率、婚姻率が男女それぞれの自殺死亡率に対して影響すること、そして合計特殊出生率と婚姻率は男女双方の自殺を減少させると明らかにした。一方で離婚率については女性にのみ負に有意となったことから、女性のストレスひいては自殺を高める夫婦関係が少なからずあることを示唆している。

立瀬ら (2022) は、コロナ禍における自殺の原因について、2019 年と 2020 年の最低賃金、婚姻率、睡眠時間、日照時間などの、経済、社会、健康、自然を代表する変数を用いた複数の重回帰分析で明らかにしている。被説明変数に単年度の自殺死亡率と自殺増加率を用いており、特に女性就労時間が増加するほど男性の自殺が増加し、男性家事時間や学業時間が増加するほど女性の自殺が増加することを示している。

Kim *et al.* (2016) は、気温の上昇は多くの都市で自殺死亡率と正の相関があり、気温が 4.7 °C 上昇するごとにプールした自殺死亡率が 6.8% 上昇すると述べている。また、気温は日照時間をコントロールしても有意であり、気温と自殺死亡率の間の関連を示唆している。

2.2 節 本稿の位置づけ

男女の自殺死亡率の差の存在は、警察庁 (2021) や田辺・鈴木 (2019) などが示している。男性の自殺死亡率を上昇させる要因は失業やうつ病など、社会的成功や精神的強靱性といった「男らしさ」を損なうものが目立つ。一方で女性の自殺の原因は孤独や男性家事時間、婚姻率など人間関係に関わる変数に左右されることが多い。

男女で自殺の要因が異なり、男性の自殺死亡率が女性と比べて高い原因は、ボードロ・エスタブレ (2006) が指摘した就労への圧力という点でジェンダー規範が影響していると考えられる。また、多賀 (1999) も男性性による自殺の可能性を論じており、自殺死亡率の男女差の原因としてジェンダー規範に言及する議論もある。しかし多くはジェンダー規範を導入した定量的な検証は行っていない。

既存の自殺研究で、ジェンダー規範について考慮したものは少ない。例えば、Chen, Choi and Sawada (2010) や立瀬ら (2022) は、男性自殺死亡率の上昇に女性の就労時間が、女性自殺死亡率の上昇に男性の家事時間や学習時間が影響を与えていることを示しているが、解釈としてジェンダー規範まで掘り下げてはいない。

ジェンダー規範に注目した自殺研究が少ない原因の 1 つは、ジェンダー規範の強さの客観的な計測が難しい点だと思われる。本稿ではジェンダー規範との深い関連が想定される変数を利用した主成分分析によって「ジェンダー平等指標」を生成し、パネルデータ分析を行う。

第3章 分析

3.1 節 分析の概要

前章までで確認した自殺死亡率に関する現状と先行研究から、本稿では「ジェンダー規範は自殺死亡率に何らかの形で影響している」との仮説を立てる。上記の仮説をより具体的に検証するために、本章では3段階の分析を行う。

初めに、ジェンダー規範と関連する変数を焙り出すための予備的分析として、ジェンダー規範と関連すると思われる変数を代理変数としての説明変数として用い、自殺死亡率を被説明変数とするパネルデータ分析によって、ジェンダー規範と自殺死亡率の関係を分析する。特に、より具体的な仮説として「完全失業率が自殺死亡率に与える影響の程度がジェンダー規範(性役割分担意識)に依存して変化しうる」という仮説に焦点を当てながら分析を行う。

次に、ジェンダー規範の代理変数として用いる各変数は、ジェンダー規範という広範な概念の特定の側面のみを捉えるという限界があるため、これを解消すべく、ジェンダー規範の代理変数として用いる諸変数を用いた主成分分析を行い、より広範なジェンダー規範を捉え得るジェンダー平等指標を作成する。

最後に、ジェンダー規範の代理変数ではなく、主成分分析によって得たジェンダー平等指標を説明変数に加え、自殺死亡率を被説明変数とするパネルデータ分析を再度行う。これにより「完全失業率が自殺死亡率に与える影響の程度がジェンダー規範(性役割分担意識)に依存して変化しうる」という仮説の立証を目指す。

表 3.1 変数の定義と出典

変数	定義 (単位)	出典
20～59歳の自殺死亡率	各都道府県の20～59歳人口10万人あたり自殺者数 (人)	人口推計 自殺の統計
役員に占める女性の割合	国勢調査就業状態等基本集計の女・役員を同調査における総数 (男女別)・役員で割ったもの (%)	国勢調査就業状態等基本集計 (労働力状態, 就業者の産業・職業など)
正規雇用者に占める女性の割合	国勢調査就業状態等基本集計の女・(雇用者) 正規の職員・従業員を同調査における総数 (男女別)・(雇用者) 正規の職員・従業員で割ったもの (%)	国勢調査就業状態等基本集計 (労働力状態, 就業者の産業・職業など)
女性に占める専業主婦の割合	国勢調査就業状態等基本集計の女・家事を同調査における女・労働力人口で割ったもの (%)	国勢調査就業状態等基本集計 (労働力状態, 就業者の産業・職業など)
大卒に占める女性の割合	最終卒業学校が大学および大学院である女性を最終卒業学校が大学および大学院である男女で割ったもの (%)	令和2年国勢調査 就業状態等基本集計 (主な内容: 労働力状態, 就業者の産業・職業, 教育など) 平成27年度は平成22年度と令和2年度の値を用い線形補間で作成
男女の家事時間比	有業者である男性の1週間当たり家事時間 (分)を有業者である女性の1週間当たり家事時間 (分)で割ったもの (%)	社会生活基本調査 調査票Aに基づく結果 生活時間に関する結果 生活時間編 (地域) 平成18年, 23年, 28年, 令和3年の値を用いて線形補間で作成
年平均気温	小数点以下第1位まで観測し, 1日24回の観測値から日平均気温を求め, それから算出した年平均気温 (°C)	社会・人口統計体系 都道府県データ
完全失業率	各都道府県の15歳以上完全失業者数を各都道府県の労働力人口で割ったもの (%)	国勢調査 就業状態等基本集計 (主な内容: 労働力状態, 就業者の産業・職業, 教育など)
きまって支給する現金給与額 (対数)	所得税・社会保険料などを控除する前の額であるきまって支給する現金給与額 (千円) について自然対数をとったもの	賃金構造基本統計調査
超過労働時間	1ヶ月あたりの事業所の就業規則などで定められた所定労働日における始業時刻から終業時刻までの時間以外に実際に労働した時間数および所定休日において実際に労働した時間数 (時間)	賃金構造基本統計調査

3.2 節 使用する変数とデータ

本章の分析で用いる変数の定義を説明する．以下で説明する各変数を分析式の記述で用いる際の表記は，変数名の後で括弧内に記載する．使用するデータは都道府県パネルデータであるので，変数表記の添字 i と t は，都道府県 i および時点 t ($= 2010, 2015, 2020$) を意味する．各変数のデータ出典は表 3.1 にまとめる．

初めに，被説明変数として用いる変数について説明する．

- 20～59 歳の自殺死亡率 ($Suicide_{it}$) :

この変数は，各都道府県 i の時点 t における人口 10 万人あたりの 20～59 歳の自殺死亡者数として定義される．すなわち，

$$Suicide_{it} = \frac{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ の } 20\sim 59 \text{ 歳の自殺者数}}{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ の人口}} \times 10 \text{ 万}$$

である．本稿は生産年齢人口のうち学生を除いた人々の自殺について，ジェンダー規範がもたらす影響を明らかにすることを目的とするため，全年齢の自殺死亡者数ではなく，20～59 歳の自殺死亡者数を用いる．また，出典データでは 60～69 歳の自殺死亡者数は入手可能であるが，60～64 歳の自殺死亡者数は入手不可能であるため，20～59 歳の自殺死亡者数とした．

次に、説明変数として用いる変数のうち、本稿で特に注目するジェンダー規範に関連する5つの変数について説明する。これらの変数はジェンダー規範を捉える代理変数として用い、本稿3.4節では、これらの変数を用いて主成分分析によりジェンダー平等指標を生成する。

- 役員に占める女性の割合 ($Board_{it}$) :

この変数は、各都道府県 i の時点 t における役員に占める女性の割合 (%) であり、

$$Board_{it} = \frac{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における女性の役員数}}{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における役員数}} \times 100$$

として定義される。この割合が大きいほど高度なスキルを必要とする仕事に関する女性の労働市場参加が大きいことを意味し、値が50であれば高度なスキルを必要とする仕事での男性と女性の間での参加格差がないことを意味する。

- 正規雇用者に占める女性の割合 ($Regular_{it}$) :

この変数は、各都道府県 i の時点 t における正規雇用者に占める女性の割合 (%) であり、

$$Regular_{it} = \frac{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における女性の正規雇用者数}}{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における正規雇用者数}} \times 100$$

として定義される。この割合が大きいほど安定的な職業上の地位をもった女性の労働市場参加が大きいことを意味し、値が50であれば安定的な職業上の地位に関して男性と女性の間での格差がないことを意味する。

- 女性に占める専業主婦の割合 ($Housewife_{it}$) :

この変数は、各都道府県 i の時点 t における専業主婦の割合 (%) であり、

$$Housewife_{it} = \frac{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における家事に従事する女性の人数}}{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における女性の労働力人口}} \times 100$$

として定義している。この割合が大きいほど女性の労働市場への参入が小さいことを意味し、働き方に関する性役割分担が強いと解釈できる。

- 大卒に占める女性の割合 ($Graduate_{it}$) :

この変数は、各都道府県 i の時点 t における、最終学歴が大学および大学院であ

表 3.2 代理変数とジェンダー規範の関係

代理変数	ジェンダー平等度の向上 (性役割分担意識の解消)
役員に占める女性の割合	代理変数の増加（ただし、0から50までの増加）
正規雇用者に占める女性の割合	代理変数の増加（ただし、0から50までの増加）
女性に占める専業主婦の割合	代理変数の減少
大卒に占める女性の割合	代理変数の増加（ただし、0から50までの増加）
男女の家事時間比	代理変数の増加（ただし、0から100までの増加）

る人の中での女性の割合（％）であり、

$$Graduate_{it} = \frac{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における最終学歴が大卒以上の女性の人数}}{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における最終学歴が大卒以上の人数}} \times 100$$

として定義される。この割合が大きいほど女性が高度教育を受ける機会をより享受できていることを意味し、値が 50 であれば高度教育を通じた人的資本形成の機会に男性と女性の間での格差がないことを意味する。

• 男女の家事時間比 ($Housework_{it}$) :

この変数は、各都道府県 i の時点 t における、有業者である男性および女性それぞれが家事に費やす時間の比率（％）であり、

$$Housework_{it} = \frac{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における有業者男性の週あたり家事時間}}{\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ における有業者女性の週あたり家事時間}} \times 100$$

として定義している。この値が高いほど、有業者の家事参加という点で男性と女性の間での格差が縮小することを意味し、値が 100 であれば格差がないことを意味する。この変数は、ワークライフ・バランスのとり方に関する男女間の格差を捉えるものと解釈できる。

ジェンダー規範を捉えるこれらの代理変数は、本稿 3.3 節で後に確認するように、互いに統計的に有意に相関している。各代理変数の値の変化と、ジェンダー規範に関する

解釈との関係について「男性は外で働いて稼ぎ、女性は家で家庭を守る」という性役割分担意識の解消としてのジェンダー平等度の向上と、各変数の増減がどのように対応するのかまとめたものが表 3.2 である。

最後に、説明変数として用いるその他の変数について説明する。これらの変数は、自殺死亡率の要因を分析する際に通常用いられるものであり、本稿の分析でも用いる。

- 年平均気温 ($Temp_{it}$) :

自殺に影響する自然環境要因として、気温や日照時間および緯度などが要因となり得ることが知られている。本稿では、自殺に影響する自然環境要因として気温を採用して分析をコントロールすることとし、 $Temp_{it}$ は都道府県 i の時点 t における年平均気温である。

- 完全失業率 ($Unempl_{it}$) :

失業状態が自殺の要因となることは広く知られており、本稿でも完全失業率を採用して分析を行う。変数 $Unempl_{it}$ は都道府県 i の時点 t における完全失業率である。本稿で用いるジェンダー規範の代理変数は、就業状態といずれも関連したものと解釈できるため、分析を行う際には、完全失業率が自殺死亡率に与える影響がジェンダー規範に関する変数（ジェンダー規範の代理変数および主成分分析で生成するジェンダー平等指標）によって変化し得るのかに注目する。この点は、完全失業率と、ジェンダー規範に関する変数の交差項を分析で用いることで確認していく。

- きまって支給する現金給与額 ($Wage_{it}$) :

就業の有無だけでなく、受け取ることが可能な収入も自殺に影響し得ると考えられ、先行研究でも賃金に関する何らかの情報をを用いた分析がなされることが多い。本稿では、きまって支給する現金給与額を収入に関する情報として採用し、予め自然対数変換を施した変数として用いる。変数 $Wage_{it}$ は

$$Wage_{it} = \ln(\text{都道府県 } i \text{ の時点 } t \text{ の平均現金給与額 (控除前, 単位千円)})$$

として定義する。対数変換を行う理由は、給与額の増加が自殺死亡率の減少に繋がる程度は、給与額が大きくなるにつれて弱まると想定されるためである。また、藤本・横山 (2016) も同様に、きまって支給する現金給与額を対数変換して用

いた自殺死亡率の要因分析を行っている．対数変換を施さないケースについても分析を行ったが，対数変換を施した場合の方がデータへの当てはまりが良かったため，本稿では対数変換を施したものに関する結果のみを記載する．

- 超過労働時間 ($Overtime_{it}$) :

超過労働時間は自殺死亡率に影響を与える労働環境要因として想定できる．特に，本稿では 20～59 歳の自殺死亡率の要因を分析するので，本稿の主たる目的がジェンダー規範の影響の推定ではあるものの，分析をコントロールするために超過労働時間を考慮する必要がある．変数 $Overtime_{it}$ は，月あたりの所定の労働時間以外の労働時間として定義する．超過労働時間が自殺死亡率に与える影響は，ある程度の長さまでなら単純な所得増加に繋がることで自殺死亡率を減少させる一方で，一定水準を超える長さの超過労働時間はストレスの原因となり，超過労働時間が長くなるほど自殺死亡率を増加させるものと想定できる．従って，この変数を用いる際には 2 乗項も含めたケースについて分析する．

3.3 節 分析 I : ジェンダー規範の代理変数を用いた 予備的パネルデータ分析

3.3.1 項 分析の枠組み

本節ではジェンダー規範が自殺死亡率に与える影響を統計的に確認する予備的分析として，前節で定義を説明したジェンダー規範を捉える代理変数 ($Board_{it}$, $Regular_{it}$, $Housewife_{it}$, $Graduate_{it}$, および $Housework_{it}$) と，その他の説明変数 ($Temp_{it}$, $Unempl_{it}$, $Wage_{it}$, および $Overtime_{it}$) を用いて，自殺死亡率 ($Suicide_{it}$) を被説明変数としたパネルデータ分析を行う．データの観測数は，47 都道府県の 3 期間 (2010, 2010, 2015) による 141 である．

前節でも指摘したように，ジェンダー規範を捉える代理変数は互いに相関していると想定される．この点を確認するために，代理変数間の相関を分析することから始める．分析に用いるべき適切な相関係数を選ぶために，各変数の正規性を Shapiro-Wilk 検定でしたところ，いずれの変数も正規性を満たさないことが有意水準 5 % で確認された

表 3.3 ジェンダー規範の代理変数間の相関

		相関係数			
		役員に占める女性の割合	正規雇用者に占める女性の割合	女性に占める専業主婦の割合	大卒に占める女性の割合
Kendallのタウb	正規雇用者に占める女性の割合	0.245***			
	女性に占める専業主婦の割合	-0.202***	-0.572***		
	大卒に占める女性の割合	0.151***	0.321***	-0.214***	
	男女の家事時間比	0.127**	0.516***	-0.475***	0.289***
Spearmanのロー	正規雇用者に占める女性の割合	0.348***			
	女性に占める専業主婦の割合	-0.298***	-0.778***		
	大卒に占める女性の割合	0.205**	0.460***	-0.307***	
	男女の家事時間比	0.182**	0.725***	-0.661***	0.412***

注：***で有意水準1%以下，**で有意水準5%以下をそれぞれ意味する。

ため、Kendall のタウ b と Spearman のローそれぞれの順位相関係数によって代理変数間の相関を確認する。結果をまとめたものが表 3.3 である。ジェンダー規範を捉える 5 つの代理変数について、2 変数の全てのペアで変数間に有意な相関が確認された。従って、ジェンダー規範の代理変数を用いる際には、多重共線性の問題を回避するために、5 つの代理変数から 1 つのみを用いて自殺死亡率への影響を分析する。予備的分析に使用する変数の基本統計量は表 3.4 の通りである。

3.3.2 項 推定モデル

ジェンダー規範を捉える代理変数として、役員に占める女性の割合 ($Board_{it}$)、正規雇用者に占める女性の割合 ($Regular_{it}$)、女性に占める専業主婦の割合 ($Housewife_{it}$)、大卒に占める女性の割合 ($Graduate_{it}$)、男女の家事時間比 ($Housework_{it}$) のいずれか 1 つを用いて、他の説明変数 (年平均気温、完全失業率、きまって支給する現金給付額、超過労働時間) と合わせて、固定効果モデル、変量効果モデル、プーリングモデルでそれぞれ分析を行う。

使用する代理変数を $Proxy_{it}$ で一般に表記して、固定効果モデルおよび変量効果モデル

表 3.4 基本統計量（予備的分析）

変数名	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
被説明変数					
20～59歳自殺死亡率	141	14.6006	38.5350	25.8839	4.6081
説明変数					
役員に占める女性の割合	141	19.3895	31.3307	25.1865	2.1317
正規雇用者に占める女性の割合	141	26.8774	48.0232	35.8260	5.0313
女性に占める専業主婦の割合	141	33.3811	82.0592	49.8689	9.1092
大卒に占める女性の割合	141	25	41	32.6241	3.0633
男女の家事時間比	141	5.7051	18.9881	10.8371	2.6074
年平均気温	141	9.8	23.8	15.948	2.2084
完全失業率	141	2.7162	11.0208	4.8478	1.4419
きまって支給する現金給与額 (対数)	141	5.4702	6.0220	5.6976	0.1013
超過労働時間	141	7	18	11.61	2.197
超過労働時間（2乗）	141	49	324	139.58	52.631

ルの回帰式は、大きく分けて以下の3つのケースを考える。1つ目のケースでは、ジェンダー規範の代理変数を用いず、自殺死亡率の分析で通常用いられる説明変数だけを用いて分析を行い、年平均気温（ $Temp_{it}$ ）、完全失業率（ $Unempl_{it}$ ）、きまって支給する現金給付額（ $Wage_{it}$ ）、および超過労働時間（ $Overtime_{it}$ ）は2乗項も含めて用いる。2つ目のケースでは、1つ目のケースにジェンダー規範の代理変数を加える。3つ目のケースでは、2つ目のケースに加えて、ジェンダー規範の代理変数と完全失業率の交差項を追加して、完全失業率が自殺死亡率に与える影響がジェンダー規範の代理変数に依存するのか検証する。

$$Suicide_{it} = \beta_1 Temp_{it} + \beta_2 Unempl_{it} + \beta_3 Wage_{it} + \beta_4 Overtime_{it} + \beta_5 Overtime_{it}^2 + \alpha_i + \varepsilon_{it}, \quad (3.1)$$

$$Suicide_{it} = \beta_1 Proxy_{it} + \beta_2 Temp_{it} + \beta_3 Unempl_{it} + \beta_4 Wage_{it} + \beta_5 Overtime_{it} + \beta_6 Overtime_{it}^2 + \alpha_i + \varepsilon_{it}, \quad (3.2)$$

$$Suicide_{it} = \beta_1 Proxy_{it} + \beta_2 Proxy_{it} \times Unempl_{it} + \beta_3 Temp_{it} + \beta_4 Unempl_{it} + \beta_5 Wage_{it} + \beta_6 Overtime_{it} + \beta_7 Overtime_{it}^2 + \alpha_i + \varepsilon_{it}, \quad (3.3)$$

ここで、 α_i は個別効果であり、 ε_{it} は誤差項である。

同様に、プーリングモデルの回帰式は以下の 3 つを考える。

$$\begin{aligned} \text{Suicide}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Temp}_{it} + \beta_2 \text{Unempl}_{it} \\ & + \beta_3 \text{Wage}_{it} + \beta_4 \text{Overtime}_{it} + \beta_5 \text{Overtime}_{it}^2 + \varepsilon_{it}, \end{aligned} \quad (3.4)$$

$$\begin{aligned} \text{Suicide}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Proxy}_{it} + \beta_2 \text{Temp}_{it} + \beta_3 \text{Unempl}_{it} \\ & + \beta_4 \text{Wage}_{it} + \beta_5 \text{Overtime}_{it} + \beta_6 \text{Overtime}_{it}^2 + \varepsilon_{it}, \end{aligned} \quad (3.5)$$

$$\begin{aligned} \text{Suicide}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Proxy}_{it} + \beta_2 \text{Proxy}_{it} \times \text{Unempl}_{it} + \beta_3 \text{Temp}_{it} + \beta_4 \text{Unempl}_{it} \\ & + \beta_5 \text{Wage}_{it} + \beta_6 \text{Overtime}_{it} + \beta_7 \text{Overtime}_{it}^2 + \varepsilon_{it}, \end{aligned} \quad (3.6)$$

ここで、 ε_{it} は誤差項である。

3.3.3 項 結果と解釈

固定効果モデルによる推定結果をまとめたものが表 3.5 である。表 3.5 中のケース (1) はジェンダー規範の代理変数を用いていないケースであり、以降の各ケースは、各ジェンダー規範の代理変数について、代理変数を追加したもの、および代理変数と完全失業率の交差項をさらに追加したものを順次まとめている。変量効果モデルおよびプーリングモデルについては、F 検定および Hausman 検定を行ったところ全てのケースにおいて固定効果モデルが支持されたことと（表 3.6 を参照）、本分析はあくまで予備的分析であるため、推定結果は付録に掲載し、ここでは固定効果モデルの結果のみ掲載する。

表 3.5 予備的分析の推定結果 (固定効果モデル)

説明変数	係数 (標準誤差)										
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
役員に占める女性の割合		-0.374643 (0.617004)	0.06436 (0.928156)								
役員に占める女性の割合 × 完全失業率			-0.050316 (0.079257)								
正規雇用者に占める女性の割合				0.292427** (0.142013)	0.417222 (0.255429)						
正規雇用者に占める女性の割合 × 完全失業率					-0.032578 (0.055331)						
女性に占める専業主婦の割合						7.027921 (13.803372)	0.0904932 (0.1831748)				
女性に占める専業主婦の割合 × 完全失業率							-0.0039663 (0.0234533)				
大卒に占める女性の割合								-0.523852 (0.447290)	0.174478 (0.572205)		
大卒に占める女性の割合 × 完全失業率									-0.122708* (0.064135)		
男女の家事時間比										-0.27319 (0.21258)	0.588389 (0.467085)
男女の家事時間比 × 完全失業率											-0.189713** (0.092005)
年平均気温	3.4288** (1.7031)	3.6473** (1.7467)	3.732155** (1.757691)	3.11152* (1.679979)	3.154504* (1.68783)	3.526081** (1.72086)	3.5434355** (1.7334776)	3.5855** (1.7048)	3.799675** (1.683322)	3.7239** (1.7124)	3.518381** (1.684515)
完全失業率	2.8054*** (0.2998)	2.671*** (0.3735)	4.014555* (2.14918)	3.0819*** (0.3237)	4.122651*** (1.797162)	2.486528*** (0.694874)	2.7088301* (1.4886797)	2.3481*** (0.4919)	-0.475346*** (0.135324)	2.5917*** (0.3419)	4.326806*** (0.905979)
きまって支給する現金給付額 (対数)	-18.4046 (17.6196)	-18.8919 (17.7006)	-16.817404 (18.059058)	-22.5218 (17.4225)	-24.822642 (17.918813)	-19.707955 (17.877602)	-19.3136341 (18.1276805)	-18.3035 (17.5831)	7.044419*** (2.140418)	-20.1672 (17.609)	-25.809952 (17.507541)
超過労働時間	-3.1792*** (1.1016)	-3.0638*** (1.1217)	-2.975906** (1.133999)	-2.184* (1.1851)	-2.124074* (1.19383)	-3.335151*** (1.147815)	-3.350742*** (1.1590588)	-3.6271*** (1.1639)	-9.196431*** (1.150858)	-3.6532 (1.1579)	-3.491309*** (1.139749)
超過労働時間 (2 乗)	0.1088** (0.045)	0.1051** (0.0455)	0.10135 (0.046057)	0.088* (0.0453)	0.0859* (0.045606)	0.111793** (0.045529)	0.1121401** (0.0458286)	0.1195** (0.0458)	0.116051** (0.04514)	0.1207 (0.0457)	0.118305* (0.044932)
調整済み R^2	0.5204	0.5169	0.51364	0.5372	0.53375	0.51634	0.53638	0.5224	0.53638	0.5239	0.54082
観測数	141 ($n=47, t=3$)										

注: p 値については, ***で $p<0.01$, **で $p<0.05$, *で $p<0.1$ をそれぞれ意味する。

表 3.6 モデルの検定

	F値/カイ二乗分布の値 (p 値)										
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
F検定	2.3264 (0.0003296)	2.293 (0.0004222)	2.284 (0.0004625)	2.4132 (0.0001963)	2.1636 (0.0009885)	2.3076 (0.0003847)	2.2263 (0.0006661)	2.1306 (0.001183)	2.0901 (0.001568)	2.3791 (0.000244)	2.1168 (0.001327)
Hausman検定	131.56 (2.2e-16)	137.98 (2.2e-16)	129.06 (2.2e-16)	107.09 (2.2e-16)	63.136 (3.559e-11)	124.7 (2.2e-16)	75.679 (1.044e-13)	90.158 (2.2e-16)	64.767 (1.675e-11)	100.99 (2.2e-16)	63.31 (3.285e-11)

表 3.5 で示されるように、年平均気温と完全失業率の主効果は全てのケースで正に有意である（ただし、ケース (3), (4), (5) で 10% 以下の有意水準を含む）。超過労働時間は 1 乗項の係数はケース (10) を除いて負に有意であり（ただし、ケース (4) と (5) で 10% 以下の有意水準を含む）、2 乗項はケース (3) と (10) を除いて、負に有意である（ただし、ケース (4), (5), (11) で 10% 以下の有意水準を含む）。超過労働時間の係数自体は全てのケースで符号が一致しており、本稿で想定した通りの自殺死亡率への影響を示している。すなわち、ある程度の超過労働時間は収入の増加を通じて自殺死亡率を減少させ、ある一定水準を超えた長時間の超過労働は自殺死亡率をより大きく増加させることが、ほとんどのケースで有意に推定された。より正確には、ケース (11) の超過労働時間の限界効果は、

$$\frac{\partial \text{Suicide}}{\partial \text{Overtime}} = -3.491309 + 0.23661 \times \text{Overtime}$$

であり、この関係を描いた図 3.1 から分かるように、約 15 時間の超過労働までは自殺死亡率に与える影響は負である。一方で、きまって支給する現金給付額はケース (9) 以外では有意な結果は得られず、また、ケース (9) のみ係数の符号が負に有意と推定さ

超過労働時間の限界効果

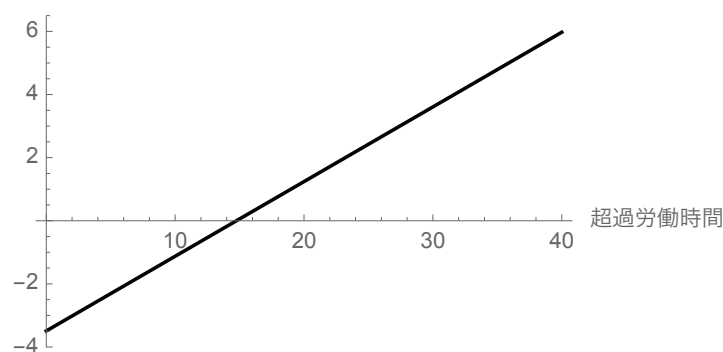


図 3.1 超過労働時間の自殺死亡率への限界効果

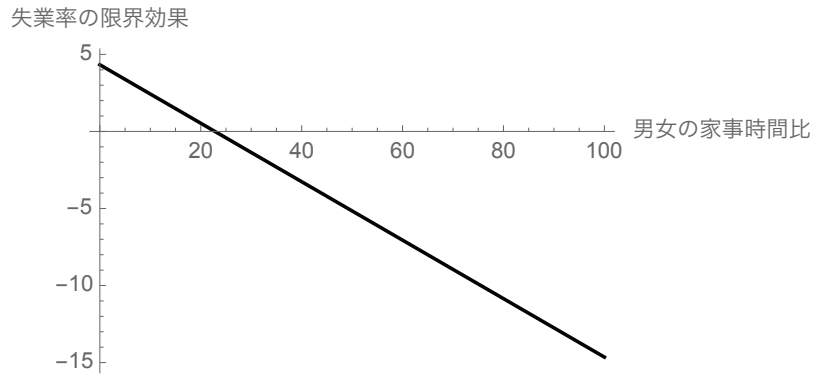


図 3.2 完全失業率の自殺死亡率への限界効果

れており、直感に反する結果となった。従って、ケース (9) の推定結果は不安定な結果であり、自殺死亡率の要因分析の結果として信憑性に欠けるとも判断できる。

これらの通常用いられる説明変数に関する推定結果を踏まえて、本稿が最も注目するケースである、代理変数と完全失業率の交差項が追加されたケースについてケース (9) 以外のもの（ケース (3), (5), (7), (11)）について見ると、ケース (11) で男女の家事時間比と完全失業率の交差項の係数が負に有意と推定された。従って、ジェンダー規範の代理変数として男女の家事時間比を用いた場合の、完全失業率の自殺死亡率への限界効果は、男女の家事時間比に依存する形で

$$\frac{\partial \text{Suicide}}{\partial \text{Unempl}} = 4.326806 - 0.189713 \times \text{Housework}$$

となり、この限界効果を図示したものが図 3.2 である。完全失業率の自殺死亡率への限界効果は、男女の家事時間比が大きくなるにつれて小さくなることが分かる。また、男女の家事時間比が約 23 の値を境に、影響は負となる。変数 Housework_{it} の定義で説明したように、この変数は値の増加に伴ってジェンダー平等度が向上（性役割分担意識が解消）することを意味し、値が 100 の時に男性と女性の間での格差がなくなることを意味している（表 3.2 のまとめも参照）。一方で、基本統計量（表 3.4）で見たように、使用したデータで観測されたサンプルの中での最大値は約 20 であり、男女の家事時間比で捉えるジェンダー平等が自然に想定できる値の範囲で増進することで、完全失業率の増加にともなう自殺死亡率の増加をゼロに抑えることが可能であることが本分析の推定結果から示唆される。

また、ケース (4) では、正規雇用者に占める女性の割合の係数は統計的に有意に正で

あると推定された。この結果が意味することは、女性の正規雇用者が増えれば増えるほど、すなわち、労働市場への女性参加が増加するほど、他の条件は一定であるとして、日本全体の自殺死亡率は高まることを意味している。この結果自体は直感に反するものではあるが、労働者の増加により競争が激化し、ストレスが溜まりやすくなることで日本全体の自殺死亡率を上げていると解釈することも可能である。一方で、本稿が注目する完全失業率との交差項を加えたケース (5) では、正規雇用者に占める女性の割合が自殺死亡率に与える影響は統計的に有意なものは推定されなかった。しかしながら、男女の家事時間比に関する結果と合わせて、ジェンダー規範が自殺死亡率に与える影響は統計的に有意なものが確認しうることが本節の分析から分かった。

それぞれの代理変数はあくまで代理変数に過ぎず、ジェンダー規範の限定的な側面しか捉えきれていないが、この知見を踏まえて、次節ではジェンダー規範の代理変数を用いた主成分分析によってジェンダー平等指標を生成し、ジェンダー規範が自殺死亡率に与える影響のさらなる分析に繋げていく。

3.4 節 分析Ⅱ：主成分分析によるジェンダー平等指標の生成

3.4.1 項 分析の枠組み

前節の分析Ⅰではジェンダー規範を捉える代理変数を用いて自殺死亡率の要因に関する予備的分析を行ったが、それぞれの代理変数はジェンダー規範の特定の側面だけを捉えるに過ぎないという限界があった。本節では、次節で行う自殺死亡率の要因分析のために、ジェンダー規範の代理変数を用いて主成分分析を行うことで、ジェンダー平等指標を単一の変数として生成する。

ジェンダー規範の代理変数であった、役員に占める女性の割合 ($Board_{it}$)、正規雇用者に占める女性の割合 ($Regular_{it}$)、女性に占める専業主婦の割合 ($Housewife_{it}$)、大卒に占める女性割合 ($Graduate_{it}$)、男女の家事時間比 ($Housework_{it}$) のパネルデータ (47 都道府県, 3 時点) を、プールドデータとして用いて主成分分析を行う。そして、生成された主成分の主成分得点を次節の分析で用いるジェンダー平等指標として構築する。

表 3.7 成分行列

	第 1 主成分
役員に占める女性の割合	0.490
正規雇用者に占める女性の割合	0.910
女性に占める専業主婦の割合	-0.847
大卒に占める女性の割合	0.829
男女の家事時間比	0.599

3.4.2 項 結果と解釈

主成分分析の結果は表 3.7 の通りであり、第一主成分のみ生成された。主成分が 1 つしか生成されないことは、前節で確認した代理変数間の相関から想定される妥当な結果である。また、生成された主成分は、本分析の目的の通り、各代理変数から単一のジェンダー平等指標を生成することに成功したものと考えられる。表 3.7 の成分行列の結果から、労働に関する女性の社会進出を捉えるものと解釈できる正規雇用者に占める女性の割合と女性に占める専業主婦の割合を強く反映した成分であることが分かる。また、大卒に占める女性の割合も強く反映されており、これも学歴と就業状態の間で想定される相関から労働に関する女性の社会進出を捉える要素が反映されたものと解釈できるが、学歴が女性の就業上の安定性や地位のみに影響すると解釈するのは限定的であり、女性の社会・政治的発言力や文化的な地位の向上も部分的に反映しているとも解釈できる。一方で、役員に占める女性割合は、女性の就業上の地位の高さを捉えるものと解釈できるが、これについては他の代理変数ほどは主成分に強く反映されていない。また、男女の家事時間比は、労働だけでなく家庭や生活一般でのライフスタイル選択に関する性役割分担意識（の希薄化）を捉えたものと解釈できるが、これについても他の代理変数ほどは主成分に強く反映されていない。総じて成分行列を解釈すると、労働の側面を強く反映しながらも、労働以外の側面も一定程度含んだ女性の社会的地位向上の程度を捉える指標が主成分として生成されたものと解釈できる。

生成された主成分の主成分得点はジェンダー規範（性役割分担意識）が強いほど小さく、反対にジェンダー規範（性役割分担意識）が弱いほど大きくなる変数であるので、生成された第 1 主成分の主成分得点をジェンダー規範から自由である度合を表す変数であるとみなし、ジェンダー平等指標と名づける。都道府県 i の時点 t におけるジェンダー平等指標は、主成分得点係数をウェイトに用いた以下の変数 $GenEqual_{it}$ として定

義される。

$$\begin{aligned} GenEqual_{it} = & 0.173 \times Board_{it} + 0.321 \times Regular_{it} - 0.299 \times Housewife_{it} \\ & + 0.293 \times Housework_{it} + 0.212 \times Graduate_{it}. \end{aligned}$$

このように生成されたジェンダー平等指標が、妥当なジェンダー平等指標となっているのかを確認するために、地域からジェンダー平等研究会の算出した「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」のうち、行政、教育、経済の得点を平均したものと、本分析で生成したジェンダー平等指標を都道府県ごとに3年分のジェンダー平等指標の平均をとって、都道府県版ジェンダー・ギャップ指数との相関を確認したところ、相関係数は両側1%水準で有意であり0.405であった。従って、本分析で生成したジェンダー平等指標はある程度の信頼性が担保された妥当な指標であると考えられる。

3.5 節 分析Ⅲ：ジェンダー平等指標を用いたパネルデータ分析

3.5.1 項 推定モデル

本節で行う分析Ⅲでは、前節の分析Ⅱで生成したジェンダー平等指標 ($GenEqual_{it}$) を、分析Ⅰの回帰式、(3.2) と (3.3)、および (3.5) と (3.6) の中の代理変数 ($Proxy_{it}$) に代わりに投入し、分析Ⅰと同様のパネルデータ分析にジェンダー平等指標を用いて行う。分析に使用する各変数の基本統計量は、新たに用いるジェンダー平等指標以外は表 3.4 でまとめた分析Ⅰのものと同じであるが、それら同様のものも含めて、本分析で使用する各変数の基本統計量を表 3.8 にまとめる。

本分析の目的は、分析Ⅰと同様に、ジェンダー規範が自殺死亡率に与える影響について、特にジェンダー平等指標と完全失業率との交差項の係数に注目して明らかにすることである。これにより、前節で生成したジェンダー平等指標が各代理変数よりもさらに広範に捉えるジェンダー規範が自殺死亡率に与える影響を明らかにして、分析Ⅰの予備的な知見をより補強することを目指す。

表 3.8 基本統計量（ジェンダー平等指標を用いた分析）

変数名	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
被説明変数					
20～59歳自殺死亡率	141	14.6006	38.5350	25.8839	4.6081
説明変数					
ジェンダー平等指標	141	-2.16689	2.41456	0.0000001	1.00000021
年平均気温	141	9.8	23.8	15.948	2.2084
完全失業率	141	2.7162	11.0208	4.8478	1.4419
きまって支給する現金給与額 (対数)	141	5.4702	6.0220	5.6976	0.1013
超過労働時間	141	7	18	11.61	2.197
超過労働時間 (2 乗)	141	49	324	139.58	52.631

表 3.9 ジェンダー平等指標を用いた分析の結果

説明変数	係数 (標準誤差)					
	固定効果モデル		変量効果モデル		プーリングモデル	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
定数			106.507608*** (19.874085)	115.471009*** (19.579463)	108.577426*** (19.197815)	117.726018*** (18.722288)
ジェンダー平等指標	-0.143743 (0.934413)	1.540779 (1.371817)	-0.300789 (0.532865)	3.514205*** (1.283190)	-0.304132 (0.518693)	3.686857*** (1.302435)
ジェンダー平等指標 × 完全失業率		-0.401752* (0.241569)		-0.773972*** (0.238237)		-0.804800*** (0.242489)
年平均気温	3.472339** (1.735770)	3.625510** (1.721078)	-0.621228*** (0.138827)	-0.561835*** (0.136777)	-0.615197*** (0.133104)	-0.556261*** (0.129615)
完全失業率	2.749856*** (0.470331)	2.399564*** (0.511100)	1.773058*** (0.288200)	1.514819*** (0.292041)	1.699414*** (0.283758)	1.438224*** (0.284802)
きまって支給する現金給与額 (対数)	-18.479372 (17.723704)	-22.811304 (17.740765)	-10.848151*** (3.301351)	-13.001175*** (3.292298)	-11.335985*** (3.184227)	-13.535909*** (3.142221)
超過労働時間	-3.253793*** (1.209249)	-3.022906** (1.205318)	-2.558913** (1.082176)	-2.223505** (1.050384)	-2.435203** (1.086732)	-2.101662** (1.053071)
超過労働時間 (2 乗)	0.110429** (0.046455)	0.103836** (0.046166)	0.087440** (0.044122)	0.081021* (0.042615)	0.084103* (0.044407)	0.078407* (0.042870)
調整済み R^2	0.51505	0.52459	0.53059	0.56325	0.52477	0.55782
観測数	141 ($n=47, t=3$)					

注：p 値については，***で $p<0.01$ ，**で $p<0.05$ ，*で $p<0.1$ をそれぞれ意味する。

3.5.2 項 結果と解釈

固定効果モデル，変量効果モデル，プーリングモデルそれぞれの推定結果をまとめたものが表 3.9 である。いずれのモデルを採用すべきか判断するために，F 検定および Hausman 検定を行ったところ，表 3.10 にまとめられた通り，全てのケースで固定効果モデルが支持された。推定結果をまとめた表 3.9 を見ると，完全失業率との交差項の有無に関わらず，どちらのケース（ケース (1) およびケース (2)）でもジェンダー平等指標

表 3.10 モデルの検定

	F値/カイ二乗分布の値 (<i>p</i> 値)	
	交差項なし	交差項あり
F検定	2.2906 (0.0004287)	2.0688 (0.001792)
Hausman検定	120.02 (2.2e-16)	57.544 (4.659e-10)

の主効果は有意でないと分かる。このことは、ジェンダー平等度そのものが自殺死亡率に与える影響は統計的には確認されないことを意味している。年平均気温、完全失業率の主効果、超過労働時間は分析 I で予備的に確認した結果といずれも整合的な結果が統計的に有意に確認された。ケース (2) の超過労働時間の限界効果を正確に確認すると、

$$\frac{\partial \text{Suicide}}{\partial \text{Overtime}} = -3.022906 + 0.207672 \times \text{Overtime}$$

であり、予備的分析で得られた結果と整合的である。この関係を描いた図 3.3 から分かるように、約 15 時間の超過労働までは自殺死亡率に与える影響は負である。

年平均気温に関しては、気温が上がると自殺死亡率が増えることを意味しており、分析 I と同様に、日本の自殺の現状に照らして直感的に想定される結果とは異なる推定結果となったが、本稿 2.1 節で指摘したように、Kim *et al.* (2016) は気温と自殺死亡率に正の相関を確認しており、そうした先行研究とは整合的な結果である。

本分析で最も注目する、ジェンダー平等指標と完全失業率の交差項を入れたケース

超過労働時間の限界効果

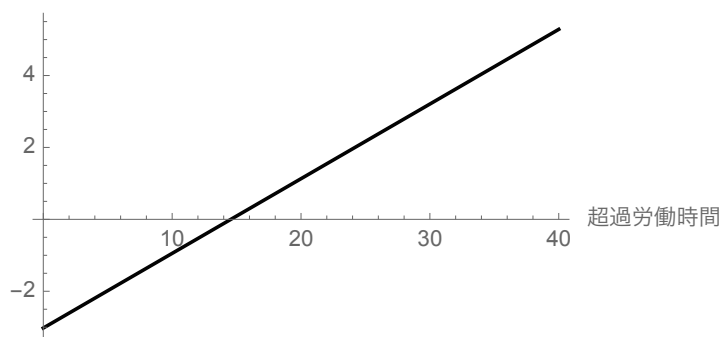


図 3.3 超過労働時間の自殺死亡率への限界効果

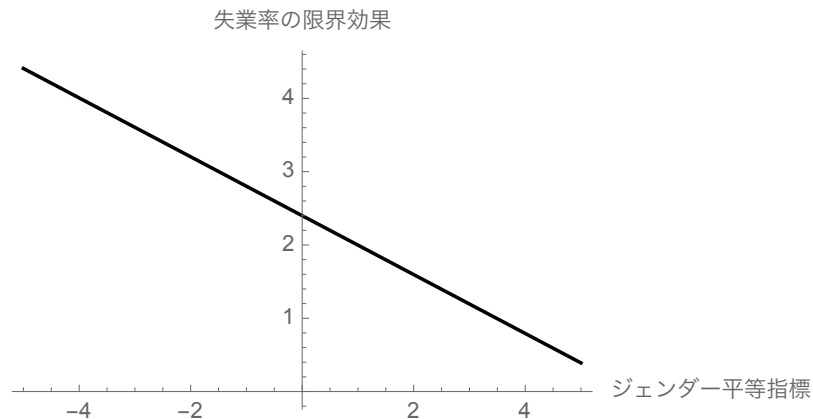


図 3.4 完全失業率の自殺死亡率への限界効果

(2) では、交差項の係数が 10% 以下ではあるものの負に有意と推定された。ケース (2) とケース (1) を自由度調整済み決定係数で比較すると、ケース (2) は 0.52459 と、ケース (1) の 0.51505 より大きく、若干ではあるがケース (2) の方がより当てはまりが良いと判断できる。これらの結果を合わせると、分析 I で確認された男女の家事時間比という限定的な側面でのジェンダー規範だけでなく、より広範なジェンダー平等度も、完全失業率が自殺死亡率に与える影響を和らげることがある程度確認できた。

より正確には、完全失業率の自殺死亡率への限界効果は、固定効果モデルの推定結果からジェンダー平等指標に依存する形で

$$\frac{\partial \text{Suicide}}{\partial \text{Unempl}} = 2.399564 - 0.401752 \times \text{GenEqual}$$

となり、この限界効果を図示したものが図 3.4 である。ジェンダー平等指標は本稿 3.4 節で主成分分析によって生成された標準化された指標であり、観測値の最大は約 2.4 で最小は約 -2.2 である。従って、完全失業率の限界効果を実際に生じ得ると自然に想定されるジェンダー平等指標の値で評価すると、限界効果は正であるが、ジェンダー平等指標が高いほど限界効果は弱まることが分かる。

3.6 節 考察

以上の分析結果から、ジェンダー平等指標の値が高いほど完全失業率の自殺死亡率への限界効果は弱まることが明らかになり、本稿の「ジェンダー規範は自殺死亡率に何ら

かの形で影響している」との仮説は、完全失業率が自殺死亡率に与える影響を軽減するという具体的な形で立証された。

この結果は、労働市場における男女の扱いの差が自殺死亡率の差をもたらすとしたボードロ・エスタブレ (2006) や、男らしさへの期待が自殺死亡率に関わると論じた田中 (2020) とも整合的である。ジェンダー平等指標自体が有意でないことは、男性に圧力をかけて自殺死亡率を上昇させる効果と、女性を労働市場から締め出すことで結果的に自殺死亡率を下げる効果が拮抗しているためと考えられる。

また交差項が有意であるのは、ジェンダー平等度の高さが家計収入の経路を男性と女性の両経路とすることに繋がり、失業時の家計へのショックを緩和するためと解釈できる。もう1つの可能な解釈として、ジェンダー平等度の高さは男性については失業の、敗北の証というスティグマとしての社会的性質を軽減させ、女性については再就職をより容易にするといった経路から失業による経済的な被害を緩和させるためと解釈できる。

第4章 政策提言

4.1 節 政策提言の方向性

本稿 3.5.2 項から、ジェンダー平等であるほど、完全失業率の上昇による自殺死亡率の上昇が抑えられると分かった。また既存の自殺対策の限界点も本稿 1.3.4 項で明らかにされており、既存の自殺対策とジェンダーを絡めた自殺対策の立案も必要である。

そこで本章では、ジェンダー規範（性役割分担意識）自体を弱める施策を2つ、完全失業率の限界効果とジェンダー規範との関連に着目した施策を1つ、そして既存の施策をジェンダーの観点から改善する施策1つ、合計4つの施策を提言し、各提言を効果と実現可能性の面から検討する。

4.2 節 政策提言

4.2.1 項 提言 I：自殺ハイリスク者のジェンダー規範からの脱却促進

パネルデータ分析から、ジェンダー規範が完全失業率の上昇による自殺死亡率の上昇幅を高めていることが示唆された。また本稿 1.4 節や 2.1.1 項で述べたように、男性への就労圧力や家計責任と自殺死亡率の間には強い関連があると示唆されている。そこで、ジェンダー規範を払拭するための提言を行う。

具体的には、病院の心療内科や「いのちの電話」など、自殺リスクが高い人と対話する機会を利用し、ジェンダー規範（性役割分担意識）を気にしないよう助言する。特に

相手が失業した男性であれば「失業は必ずしも『男らしさ』を損なわない」「通常の『男らしさ』に従う必要はない」というように、社会から課される競争や上昇志向などの男性性から降りることを積極的に勧めることを、心療内科を持つ病院や自治体など、自殺対策に関わる関係者に提言する。

しかし本施策の効果の大きさには疑問の余地がある。自殺ハイリスク者のジェンダー規範（性役割分担意識）を弱めることで、失業による自殺をいくらかは抑えられると考えられる。しかし、あくまで自殺ハイリスク者一人一人にしかアプローチできず、社会全体のジェンダー規範を払拭するのは難しいという問題があり、どこまで大きな効果を挙げられるかには疑問もある。

また、本施策は特に失業中の男性に対して大きな効果を挙げると考えられるが、そもそも相談や弱音を吐くこと自体を「男らしくない」と考えてしまう人々がどこまで相談や通院をするのかも分からない。総合すると、効果は未知数であるといえる。

一方で、実現可能性は非常に高い。自殺対策に携わる各担当者が従来の相談・助言に一言付け加えるだけであり、コストは十分に小さいと考えられる。

効果がどの程度か分からない点と高い実現可能性を考えると、相談しやすい環境作りなど、他の工夫と同時に実行つつ、念入りな効果検証も必要といえる。

4.2.2 項 提言Ⅱ：クォータ制の導入による女性の社会進出の促進

パネルデータ分析から、ジェンダー平等であるほど完全失業率の上昇による自殺死亡率の上昇幅が低くなると分かった。そこで、ジェンダー平等を達成するための提言を行う。ジェンダー平等指標の元となった変数の内、正規雇用者に占める女性の割合は女性の社会進出に関わるもので、大卒に占める女性の割合はその前提条件と捉えられる。また、男女の家事時間比はその逆、すなわち男性の社会退出に関する変数といえる。

女性の社会進出は年々進んでいる。総務省(2021c)によると、役員を除く雇用者の正規職員の割合が、女性で46.4%である。しかし、女性の役員割合はまだ低い水準にある。実際、女性の社会進出に関する政策は役員レベルには及んでいない現状がある。

内閣府男女共同参画局(2022)は、日本における女性登用を挙げる既存の政策は、有価証券報告書における女性役員登用割合の開示義務など、各企業に占める女性の登用割合

や目標を掲示する努力義務のみであると述べられている。諸外国の女性社会進出政策にならって役員クォータ制度を導入するなど、企業の女性登用に関する規則を早い時期に設けることが必要であると思われる。

以上から、女性の社会進出と、その裏返しとしての男性への就労圧力を弱める必要があると示唆される。

具体的には、役員クォータ制を導入し、役員に占める女性割合に何かしらのインセンティブを付与し、女性の社会進出を促す施策を、内閣府など、政府機関に提言する。

本施策の効果は中程度であると考えられ、さらに効果を高めるための工夫が必要といえる。本施策は役員に占める女性の割合の増加、およびその裏返しとしての男性の割合の減少を通じ、女性の社会進出と男性への就労圧力の低下を実現する。結果、ジェンダー平等の実現に貢献する。これにより、完全失業率から自殺死亡率への限界効果を弱められる。

しかしその一方で、本稿 3.3.3 項や 3.6 節で考えたように、ジェンダー規範（性役割分担意識）の弱化を伴わない性急な女性の社会進出の推進は却って自殺死亡率を高める可能性もあり、実行においては細心の注意が必要である。この点を十分に解決できれば、大きな効果を挙げる可能性もある。

実現可能性は中程度といえる。本施策は単純に実行するだけなら極めて容易である。内閣府男女共同参画局 (2018) の調査では、女性の役員割合などの女性活躍率を表す指標を機関投資家が重視するという現状を明らかにしている。すなわち、女性の登用割合が多い方が機関投資家からの投資を積極的に受けられ、株価の上昇に繋がる。従って、民間企業には役員に占める女性の割合を上げるインセンティブがある。役員に占める女性の割合の上昇は企業に便益をもたらすと説明することで、企業側と女性役員割合増加についての合意を形成できる。

一方、逆効果による自殺死亡率の上昇を防ぐためにジェンダー規範の払拭も同時に行う場合、ある程度コストがかさむ可能性もある。本施策が十分に効果を挙げるための前提条件の整備も含めると、実現可能性はいくらか下がるとと思われる。

4.2.3 項 提言Ⅲ：ジェンダー不平等な地域を優先した資源の傾斜配分

本稿 3.5.2 項では、ジェンダー平等指標と完全失業率の交差項が自殺死亡率について正に有意であった。すなわち、完全失業率の上昇が自殺死亡率を押し上げる効果を、ジェンダー規範が増幅しているといえる。

以上から、従来から失業者に対して行っていた自殺防止を目的とした対策、または自殺防止に繋がりうる政策のための資源配分を見直すという案が考えられる。

具体的には、ジェンダー規範の強弱に応じてメリハリをつけ、失業者向けに自殺対策を行うという案を、中央省庁など、各自治体への予算配分などに携わる機関に提言する。換言すれば、個別具体的な対策は従来のものを継続するが、全国レベルでの資源配分を検討する。

現状の自殺対策は政府が各都道府県に画一的にパッケージを課している。これは本格的な自殺対策を行っていなかった自治体も多かった 2018 年時点で、速やかに最低限度の自殺対策を実施させるためのものであったと思われる。しかし、画一的であるゆえに、その地域のジェンダー規範の強さや個々の事情に合った対策を講じられているとはいえない。

自殺対策が都道府県ごとに明示的に推進されるようになったのは 2016 年の自殺対策基本法の改正を契機としたものが多い。それゆえ都道府県レベルでの自殺対策は実施されてから年数が経っていない、国から提案された自殺対策の実施に留まり、各地域の特性を踏まえた自殺対策は万全には行えていないという現状がある。

実際に、自殺対策の先進事例では、6 割以上の都道府県でグッズの作成が具体的な取組として実施されており、自殺対策の精度が高いとはいえない。そこで、ジェンダー規範が強く、完全失業率の増加が自殺死亡率を増加させやすい都道府県には個別的な自殺対策を立案・実施する権限を付与し、柔軟かつ十分な対策を取らせるべきといえる。

本施策の効果は大きいと考えられる。具体的な大きさは地域ごとのジェンダー規範の強さの差にもよるが、ジェンダー規範が強い地域で失業者の自殺対策を重点的に行うことで、費用対効果の上昇が見込める。結果として、限られた資源の中で最大限に効果のある自殺対策を行えるようになる。

一方で実現可能性は低い。本施策には倫理的な障壁がある。この施策はジェンダー規

範の弱い地域へのリソースを減らし、よりジェンダー不平等な地域に振り分けるものである。必然的にジェンダー規範が弱い地域に住む失業者は「他地域と比べて自殺のリスクが低い」という理由で見捨てることに繋がり、反発が予想される。

限られた資源の中で少しでも多くの命を救うという点では、この施策は災害医療における識別救急と変わらないといえる。時間をかけてそのような地道な説得や啓蒙を繰り返すことでいくらか実現可能性は上がるだろうが、政治的な対立を含め、立案から実施までの道のりは長いと予想できる。

効果の大きさと実現可能性に潜む倫理的な陥穽を踏まえると、本施策は自殺死亡率がもはや許容できないほど高い水準に達してしまった際の最後の手段であると考えられるべきである。

4.2.4 項 提言IV：ジェンダー関連指標の改良と利用

現時点では、ジェンダー平等に関する状況を客観的に把握する手段は少ない。このことがジェンダー関連の政策が十分な効果を発揮できない1つの原因であると考えられる。そのため、ジェンダー関連の専門的かつ適切な指標を新たに作成した上で、ジェンダー平等の実態把握のための調査の実施を提言する。

具体的には、ジェンダー規範（性役割分担意識）に関するより詳細な指標を作成し、その指標を利用した調査の実施を総務省統計局を中心とした各省庁に提言する。

本稿 3.4 節では「ジェンダー平等指標」として1次元ベクトルを作成し、これをジェンダー規範の弱さを表す指標として扱った。しかし実際にはジェンダー規範はより複雑なものであると思われる。例えば「男／女はかくあるべし」という価値観は疑う余地のないほど強いものとして扱われつつも、規範から逸脱した際の制裁は軽いケース、あるいは男女どちらか一方に対する圧力は強いがもう一方への圧力は弱いケースなどがあり得る。したがって、より厳密な指標を作成することで、ジェンダー規範の実態や地域ごとの差異をより詳細に捉えられるようにする。

次に、その指標を用いて既存の調査では認識しきれていなかったジェンダー規範の実態を実際に分析する。例えば、大卒に占める女性の割合は国勢調査で10年単位で集計が行われているため、女性の社会進出の程度を測る指標として用いようとした場合、欠損が発生する。そのため、まず既存のデータでジェンダー規範と関連する項目の調査頻

度を増やすことが望ましい。

本施策の効果は大きいと考えられる。定性的な議論の多いジェンダー関連の研究が進み、ジェンダー規範に関連の問題への効果的な政策を打ち出せるようになる。既存のジェンダーと関連する調査の頻度が増加すれば、ジェンダー規範と自殺の関連についての定量的な研究が増加し、効果的な対策を行える。例えば、本稿 3.3.3 項や 3.6 節、4.2.2 項で指摘したように、女性の社会進出の推進は却って女性のストレスを増大させ、自殺を増やす可能性がある。本施策で新たに作成した指標の活用により、この逆効果を防ぎつつ女性の社会進出を促すことが可能になるかもしれない。

本施策の実現可能性は未知数である。既存の調査を拡充することで調査費用が増大する可能性はあるが、個人の身元を把握しやすいシステムが普及すれば既存の調査方法からのコスト低減が見込まれる。IT 化の進展やマイナンバー制度の普及も考えられ、コスト面では十分に実行可能である。

一方で、ジェンダー規範自体がどこまで上手く数値化できるのかには疑問も残る。ジェンダー規範を構成する要素や、ジェンダー規範を維持するメカニズム、すなわち各主体の戦略を細かく分けることで、原理的には把握は可能である。しかし、その結果として膨大な量の項目を考慮しなければならなくなる可能性もある。いざ指標を作り始めたところ、IT 化やマイナンバー制度では賄いきれないほどコストが増大するという可能性もないとはいえない。結論として、実現可能性の程度はやってみなければ分からないということになる。

期待される効果の大きさと実現可能性の不確かさを考慮すると、できるだけ早く実行に移して試行錯誤を重ねる必要があるといえる。

第5章 おわりに

本稿の課題として、分析の精度に向上の余地がある点と、十分な施策を提言できなかった点の2つが挙げられる。

前者について、データの制約がなければ分析結果の信頼性をさらに向上させられると考えられる。本稿では2010年、2015年、2020年の3期間のデータを利用した。しかし変数によっては調査年度のずれが原因で当該年度のデータが存在しないものもあり、本稿では線形補間によって作成した。これらのデータは実数値を用いて分析することで、さらなる精度の向上が見込める。

さらに、データの粒度を高めることによっても分析結果の正確性を上げられる。本稿では都道府県単位のデータを利用した。今後、市区町村単位のデータや個票データが充実すれば、より精密なモデルを作成できるようになる。同じ県内でも自殺死亡率が高い地域とそうでない地域が混在する上、自殺対策は市区町村レベルで実施されていることが多く、同じ都道府県内でも自殺対策が充実した地域とそうでない地域がある。そのため、より細かいデータを用いて分析すればさらに精密な分析結果が得られたと思われる。

後者について、ジェンダー規範(性役割分担意識)という概念自体が極めて複雑なものであるが、本稿3.4節でその強さを一つの尺度で表した。結果として完全失業率から自殺死亡率への限界効果への影響という興味深い結果を確認できたが、その一方で政策提言も相当に粗いものになった。本稿4.2節では各施策を効果と実現可能性の点から評価したが、完璧といえる施策はなく、どの施策もどちらかの基準が条件つきであったり、未知数であったりする。先に述べたデータの粒度とも関わる問題だが、施策の効果や実現可能性を正確に見積もり、より良い提言を行うためには、ジェンダー規範自体の構造

やその成立・維持のメカニズムを明らかにする必要がある。そしてそのためにはデータ自体のさらなる充実が求められる。

今後はジェンダー関連のデータを含め自殺要因に関連するデータが集積され、自殺研究の知見が蓄積されることを期待する。

付録

本稿 3.3 節の予備的分析における変量効果モデルの結果をまとめたものが表 5.1 である。

年平均気温ときまって支給する現金給付額、超過労働時間の 1 乗項は全てのケースで負に有意だった。ただし、ケース (4) で 10% 以下の有意水準を含む。

完全失業率はケース (3), (7) を除いて正に有意だった。また、超過労働時間の 2 乗項に関してはケース (7), (9) を除いて正に有意だった。ただし、ケース (8), (11) 以外は

表 5.1 予備的分析の推定結果（変量効果モデル）

説明変数	係数 (標準誤差)										
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
定数	102.915780*** (18.607654)	113.041448*** (22.016182)	116.492021*** (26.667290)	81.539363*** (21.946992)	76.437141*** (21.588979)	100.213135*** (20.071229)	110.6914*** (21.041017)	99.97116*** (18.244269)	79.1371*** (19.871643)	103.0885*** (18.999495)	100.7587*** (18.154977)
役員に占める女性の割合		-0.132410 (0.150506)	-0.235351 (0.452959)								
役員に占める女性の割合 × 完全失業率			0.018306 (0.076106)								
正規雇用者に占める女性の割合				0.197110* (0.109770)	0.773277*** (0.242622)						
正規雇用者に占める女性の割合 × 完全失業率					-0.142365*** (0.053823)						
女性に占める専業主婦の割合						-0.020018 (0.055013)	-0.191762 (0.139509)				
女性に占める専業主婦の割合 × 完全失業率							0.032494 (0.024417)				
大卒に占める女性の割合								-0.304966*** (0.109421)	0.528804 (0.356371)		
大卒に占める女性の割合 × 完全失業率									-0.161991** (0.065728)		
男女の家事時間比										-0.022371 (0.157191)	1.575522*** (0.449709)
男女の家事時間比 × 完全失業率											-0.334632*** (0.088768)
年平均気温	-0.647760*** (0.129454)	-0.623452*** (0.132956)	-0.614004*** (0.139899)	-0.692618*** (0.132634)	-0.604147*** (0.134397)	-0.660899*** (0.134818)	-0.637998*** (0.133020)	-0.518510*** (0.135118)	-0.475346*** (0.135324)	-0.646551*** (0.131341)	-0.555551*** (0.127773)
完全失業率	1.879993*** (0.206005)	1.824681*** (0.217219)	1.376019 (1.898609)	2.179313*** (0.254414)	6.941325*** (1.815352)	1.972652*** (0.325819)	0.248760 (1.315078)	1.778362*** (0.204651)	7.044419*** (2.140418)	1.873583*** (0.233836)	5.234513*** (0.918567)
きまって支給する現金給付額 (対数)	-10.454469*** (3.190437)	-11.757370*** (3.543292)	-11.900459** (3.638228)	-8.789134*** (3.313916)	-11.706349*** (3.435415)	-9.913583*** (3.523027)	-10.4805*** (3.473228)	-7.904866** (3.250925)	-9.196431*** (3.272510)	-10.3685*** (3.222434)	-13.4386*** (3.184585)
超過労働時間	-2.422432** (1.057077)	-2.332099** (1.063309)	-2.370608** (1.073569)	-2.011149* (1.075601)	-1.875110* (1.053323)	-2.380094** (1.067240)	-2.262232** (1.068333)	-2.82217*** (1.040186)	-2.83011*** (1.019105)	-2.471689** (1.086939)	-2.362070** (1.037288)
超過労働時間 (2 乗)	0.085069* (0.043887)	0.081232* (0.044140)	0.082673* (0.044551)	0.080166* (0.043533)	0.075076* (0.042613)	0.084266* (0.044085)	0.082846* (0.044090)	0.095182** (0.042940)	0.097414** (0.042069)	0.086239 (0.044340)	0.089700** (0.042305)
調整済み R ²	0.53239	0.53204	0.52918	0.54226	0.56235	0.52945	0.52971	0.55527	0.57299	0.52978	0.57214
観測数	141 (n=47, t=3)										

注：p 値については，***で $p < 0.01$ 、**で $p < 0.05$ 、*で $p < 0.1$ をそれぞれ意味する。

全て 10% 以下の有意水準におけるものである。ジェンダー規範の代理変数に着眼すると、正規雇用者に占める女性の割合はケース (4), (5) で正に有意、大卒に占める女性の割合はケース (8) にて負に有意、男女の家事時間比はケース (11) で正に有意である。ただしケース (4) で 10% 以下の有意水準を含む。

ジェンダー規範の代理変数と完全失業率との交差項については、ケース (5), (9), (11) のみが負に有意であるという結果を示した。ただしケース (9) で 10% 以下の有意水準を含む。

本稿 3.3 節の予備的分析におけるプーリングモデルの結果をまとめたものが表 5.2 である。

年平均気温ときまって支給する現金給付額、超過労働時間の 1 乗項は全てのケースで負に有意だった。ただし、ケース (4), (5) で 10% 以下の有意水準を含む。

完全失業率はケース (3), (7) を除いて正に有意だった。超過労働時間の 2 乗項に関してはケース (7), (9) を除いて正に有意だった。ただし、ケース (8), (11) 以外は全て 10% 以下の有意水準におけるものである。ジェンダー規範の代理変数に着眼すると、ジェンダー規範の代理変数に着眼すると、正規雇用者に占める女性の割合はケース (4), (5)

表 5.2 予備的分析の推定結果（プーリングモデル）

説明変数	係数 (標準誤差)										
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
定数	104.786723*** (18.032516)	114.717805*** (21.210655)	118.667997 (25.949394)	85.776064*** (21.224395)	79.520408*** (20.822167)	101.938026*** (19.434766)	111.818231*** (20.709255)	101.867929*** (17.625808)	80.826903*** (19.260856)	105.039131*** (18.338565)	102.2812*** (17.482765)
役員に占める女性の割合		-0.128806 (0.144558)	-0.243816 (0.455872)								
役員に占める女性の割合 × 完全失業率			0.020586 (0.077357)								
正規雇用者に占める女性の割合				0.180918* (0.108322)	0.804420*** (0.246382)						
正規雇用者に占める女性の割合 × 完全失業率					-0.152994*** (0.054616)						
女性に占める専業主婦の割合						-0.021311 (0.053163)	-0.196604 (0.140149)				
女性に占める専業主婦の割合 × 完全失業率							0.033268 (0.024623)				
大卒に占める女性の割合								-0.293899*** (0.105229)	0.563661 (0.360542)		
大卒に占める女性の割合 × 完全失業率									-0.166318** (0.066996)		
男女の家事時間比										-0.013219 (0.154670)	1.632846*** (0.454038)
男女の家事時間比 × 完全失業率											-0.343535*** (0.089631)
年平均気温	-0.642393*** (0.124459)	-0.618392*** (0.127433)	-0.607473*** (0.134298)	-0.682114*** (0.125908)	-0.589540*** (0.127178)	-0.656269*** (0.129558)	-0.635173*** (0.130101)	-0.518783*** (0.129251)	-0.474753*** (0.128065)	-0.641282*** (0.125592)	-0.549625*** (0.121997)
完全失業率	1.812903*** (0.206993)	1.754532*** (0.217263)	1.245094 (1.926707)	2.066418*** (0.255588)	7.200433*** (1.849625)	1.910230*** (0.319480)	1.176348 (1.322244)	1.722021*** (0.204573)	7.117722*** (2.182730)	1.803833*** (0.233296)	5.270493*** (0.931376)
きまって支給する現金給付額 (対数)	-10.892624*** (3.085619)	-12.190513*** (3.414279)	-12.377357*** (3.497378)	-9.470964*** (3.181355)	-12.480868*** (3.283825)	-10.322752*** (3.406129)	-10.7002*** (3.407158)	-8.42444*** (3.137737)	-9.831970*** (3.130750)	-10.8778*** (3.101911)	-13.9445*** (3.061074)
超過労働時間	-2.313382** (1.064092)	-2.209106** (1.071316)	-2.242213** (1.082224)	-1.933161* (1.081343)	-1.812164* (1.055616)	-2.267105** (1.073640)	-2.20384** (1.071372)	-2.700102** (1.047454)	-2.695152*** (1.027842)	-2.333161** (1.092814)	-2.258654** (1.041114)
超過労働時間 (2 乗)	0.082196* (0.044180)	0.077880* (0.044479)	0.079212* (0.044913)	0.078035* (0.043961)	0.073694* (0.042907)	0.081313* (0.044373)	0.081418 (0.044237*)	0.092057** (0.043252)	0.094142 (0.042451**)	0.082641* (0.044647)	0.087704** (0.042548)
調整済み R ²	0.52708	0.52636	0.52305	0.53327	0.55596	0.52412	0.52704	0.54976	0.56647	0.52358	0.56774
観測数	141 (n=47, t=3)										

注：p 値については，***で $p < 0.01$ ，**で $p < 0.05$ ，*で $p < 0.1$ をそれぞれ意味する。

で正に有意，大卒に占める女性の割合はケース (8) にて負に有意，男女の家事時間比はケース (11) で正に有意である．ただしケース (4) で 10% 以下の有意水準を含む．

ジェンダー規範の代理変数と完全失業率との交差項については，ケース (5)，(9)，(11) のみが負に有意であるという結果を示した．

固定効果モデルにおける結果と比較すると，年平均気温が正ではなく負に有意だったこと，きまって支給する現金給付額が，固定効果モデルでは一つのケースについてのみ有意だったことから大きな差異が出たと考えられる．

参考文献

主要参考文献

- [1] 秋田県健康福祉部健康推進課 (2018)「秋田県自殺対策計画」(<https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/32769>)
- [2] いのち支える自殺対策推進センター (2014)「こころとくらしの悩み無料休日相談会＝ 専門職による包括的な相談支援事業 ＝」(<https://jireidb.jscp.or.jp/files/H26-06-04x.pdf>)
- [3] いのち支える自殺対策推進センター「地域自殺対策プロフィール」(<https://jscp.or.jp/community/profile.html>)
- [4] いのち支える自殺対策推進センター (2016)「女性のための「こころスッキリ講座」」(<https://jireidb.jscp.or.jp/files/H28-02.pdf>)
- [5] いのち支える自殺対策推進センター (2017b)「妊娠期からはじまる心の健康支援事業」(https://jireidb.jscp.or.jp/files/H29_29.pdf)
- [6] いのち支える自殺対策推進センター (2017a)「子どもの育ちの相談日」(https://jireidb.jscp.or.jp/files/H29_81.pdf)
- [7] いのち支える自殺対策推進センター (2018)「50 歳男性向けメンタルヘルス相談啓発事業」(https://jireidb.jscp.or.jp/files/H30_23.pdf)
- [8] いのち支える自殺対策推進センター 「先進事例データベース」(<https://jireidb.jscp.or.jp/>)
- [9] 金子能宏・佐藤格 (2010)「自殺・うつ対策の経済的便益」(<https://www.mhlw.go.jp/stf2/shingi2/2r9852000000sh9m-att/2r9852000000shd1.pdf>)

- [10] 川人博 (2014) 『過労自殺 第二版』岩波書店
- [11] 警察庁 (2016) 「平成 27 年中における自殺の状況」(https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H27/H27_jisatunojoukyou_01.pdf)
- [12] 警察庁 (2021) 「令和 3 年中における自殺の状況」(<https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/R04/R3jisatsunojoukyou.pdf>)
- [13] 厚生労働科学研究成果データベース (2009) 「自殺対策のための戦略研究」(<https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/15613>)
- [14] 厚生労働省 (2016a) 『平成 28 年度版自殺対策白書』(<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/jisatsu/16/index.html>)
- [15] 厚生労働省 (2021d) 『令和 3 年版自殺対策白書』(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/jisatsuhakusyo2021.html)
- [16] 厚生労働省 (2021b) 「令和 2 年度 我が国における自殺の概況及び自殺対策の実施状況」([https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/gian_hokoku/20211102jisatsugaiyo.pdf/\\$File/20211102jisatsugaiyo.pdf](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/gian_hokoku/20211102jisatsugaiyo.pdf/$File/20211102jisatsugaiyo.pdf))
- [17] 厚生労働省 (2022) 「自殺総合対策大綱」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001000844.pdf>)
- [18] 厚生労働省自殺対策推進室・警察庁生活安全局生活安全企画課 (2022) 「令和 3 年中における自殺の状況」(<https://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/R04/R3jisatsunojoukyou.pdf>)
- [19] 厚生労働省「ゲートキーパー」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/gatekeeper_index.html)
- [20] 澤田康幸・上田路子・松林哲也 (2013) 『自殺のない社会へー経済学・政治学からのエビデンスに基づくアプローチ』有斐閣
- [21] 清水康之 (2014) 「誰も自殺に追い込まれることのない社会へ」(<http://www.yuki-enishi.com/yuki/yuki-140522-1.pptx>)
- [22] 衆議院 (2016) 「法律第十一号(平二八・三・三〇)」(<https://www.shugiin.go.jp>)

- jp/internet/itdb_housei.nsf/html/housei/19020160330011.
htm)
- [23] 鈴江毅 (2016)「わが国の自殺の現状と対策の動向 ―子どもの自殺を予防せよ！―」『学校保健研究』2016 Vol.57 (<http://jash.umin.jp/print/pdf/backnumber/57/NO.06.pdf#page=5>)
- [24] 世界保健機関 (2019)「Suicide worldwide in 2019」(<https://www.who.int/publications/i/item/9789240026643>)
- [25] 総務省 (2021c)「労働力調査」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000000110001&cycle=7&tclass1=000001040276&tclass2=000001040277&tclass3val=0>)
- [26] 多賀太 (1999)「「男らしさ」と「男性問題」」『青少年問題』(<http://hdl.handle.net/10112/2004>)
- [27] 立瀬剛志・石若夏季・大野将輝・関根道和 (2022)「コロナ禍における自殺率都道府県格差の関連要因」*Journal for Interdisciplinary Research on Community Life*, Vol. 13, pp. 1-9
- [28] 田辺和俊・鈴木孝宏 (2019)「サポートベクター回帰による都道府県別自殺率の要因分析」『情報知識学会誌』 Vol.29, No.3, pp. 247-267
- [29] 富高辰一郎 (2011)『うつ病の常識はほんとうか』日本評論社
- [30] 内閣府男女共同参画局 (2018)「ESG 投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究」(https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/30esg_research.html)
- [31] 内閣府男女共同参画局 (2021)「男女共同参画白書 令和 3 年版」(https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/index.html)
- [32] 内閣府男女共同参画局 (2022)「計画実行・監視専門調査会（第 15 回）議事次第」(https://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/keikaku_kanshi/gijishidai/ka15.html)
- [33] 藤本真代・横山和輝「家族の絆が支える命：都道府県別データによる自殺要因分析」(https://ncu.repo.nii.ac.jp/?action=pages_view_main&

- active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=1605&item_no=1&page_id=13&block_id=17)
- [34] 水無田気流 (2020) 『「居場所」のない男、「時間」がない女』 筑摩書房
 - [35] 本橋豊 (2006) 『自殺が減ったまち 秋田県の挑戦』 岩波書店
 - [36] 本橋豊 (2015) 『よく分かる自殺対策』 ぎょうせいデジタル
 - [37] 湯本誠 (2019) 「自殺は本当に増えていないのか」『札幌学院大学人文学会紀要』 105号, 53–71 頁
 - [38] ボードロ, クリスチャン, エスタブレ, ロジェ (2006) 『豊かさのなかの自殺』 山下雅之・都村聞人・石井素子訳, 藤原書店
 - [39] Ando Michihito, Furuichi Masato (2022) The association of COVID-19 employment shocks with suicide and safety net use: An early-stage investigation, *PLOS ONE* (<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0264829>)
 - [40] Chen, Joe, Yun Jeong Choi & Yasuyuki Sawada (2009) How Is Suicide Different in Japan? *Japan and the World Economy*, Vol.21, Issue 2, pp. 140–150
 - [41] Kim,Yoonhee, Kim,Ho, Honda,Yasushi, Guo,Yue Leon, Chen,Bing-Yu, Woo,Jong-Min, Ebi,Kristie L. (2016) Suicide and Ambient Temperature in East Asian Countries: A Time-Stratified Case-Crossover Analysis, *Environmental Health Perspectives*, Vol.124, No.1, pp. 75–80
 - [42] Koda Masahide, Harada Nahoko, Eguchi Akifumi, Nomura Shuhei, Ishida Yasushi (2022) Reasons for Suicide During the COVID-19 Pandemic in Japan, *JAMA Netw Open* (<https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2788496>)
 - [43] Qin, Ping, Agerbo,Esben & Mortensen,Preben Bo (2002) Suicide risk in relation to family history of completed suicide and psychiatric disorders: a nested case-control study based on longitudinal registers, *The Lancet*, Vol.360, Issue 9340, pp. 1126–1130

引用文献

- [44] 厚生労働省 (2021c) 「令和 3 年度自殺対策に関する意識調査」 (https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_

kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/r3_ishikichousa.html)

- [45] 世界保健機関 (2020)「国家自殺対策戦略」(https://jssc.ncnp.go.jp/file/pdf/NationalSuicidePreventionStrategies_JSSC_20_03.pdf)
- [46] 田中俊之 (2020)「男たちが抱える「弱音を吐けない」という重い病—男性の自殺者が多い背景に「男らしさ」の呪縛—」(<https://toyokeizai.net/articles/-/388214>)
- [47] 「自殺対策基本法」, e-Gov (電子政府の総合窓口イーガブ、総務省) (https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=418AC0100000085#:~:text=%E7%AC%AC%E5%8D%81%E4%B8%89%E6%9D%A1%20%E9%83%BD,%E3%82%92%E5%AE%9A%E3%82%81%E3%82%8B%E3%82%82%E3%81%AE%E3%81%A8%E3%81%99%E3%82%8B%E3%80%82))
- [48] UN Women 日本事務所 (2018)「ジェンダーとは？」(<https://japan.unwomen.org/ja/news-and-events/news/2018/9/definition-gender>)

データ出典

- [49] 厚生労働省 (2010)「自殺の統計：地域における自殺の基礎資料（平成 22 年）」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000140478.html>)
- [50] 厚生労働省 (2016b)「自殺の統計：地域における自殺の基礎資料（平成 27 年）」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/jisatsu_chiiki2015_1.html)2022/08/19
- [51] 厚生労働省 (2021a)「自殺の統計：地域における自殺の基礎資料（令和 2 年）」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000197204_00006.html)
- [52] 厚生労働省賃金福祉統計室 (2010)「賃金構造基本統計調査」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450091&tstat=000001011429&cycle=>

- 0&tclass1=000001039469&tclass2=000001039472&tclass3=000001039480&tclass4val=0)
- [53] 厚生労働省賃金福祉統計室 (2015)「賃金構造基本統計調査」(https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450091&tstat=000001011429&cycle=0&tclass1=000001070794&tclass2=000001070798&tclass3=000001070885&stat_infid=000028996942&tclass4val=3)
2022/08/19
- [54] 厚生労働省賃金福祉統計室 (2020)「賃金構造基本統計調査」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450091&tstat=000001011429&cycle=0&tclass1=000001152186&tclass2=000001152187&tclass3=000001152197&tclass4val=0>)
- [55] 総務省統計局 (2006)「社会生活基本調査」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200533&tstat=000000000322&cycle=0&tclass1=000001012205&tclass2=000001012223&tclass3=000001012225&tclass4val=0>)
- [56] 総務省統計局 (2010a)「国勢調査 産業等基本集計」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200521&tstat=000001039448&cycle=0&tclass1=000001047544&tclass2val=0>)
- [57] 総務省統計局 (2010b)「国勢調査 人口等基本集計」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200521&tstat=000001039448&cycle=0&tclass1=000001045009&tclass2val=0>)
- [58] 総務省統計局 (2011a)「社会生活基本調査」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200533&tstat=000001050585&cycle=0&tclass1=000001050588&tclass2=000001052118&tclass3=000001052126&>

- tclass4val=0)
- [59] 総務省統計局 (2011b)「人口推計」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=000000090001&cycle=7&year=20100&month=0&tclass1=000001011679&tclass2val=0>)
- [60] 総務省統計局 (2015a)「国勢調査 就業状態等基本集計」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200521&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=000001095955&tclass2val=0>)
- [61] 総務省統計局 (2015b)「国勢調査 人口等基本集計」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200521&tstat=000001080615&cycle=0&tclass1=000001089055&tclass2val=0>)
- [62] 総務省統計局 (2016a)「社会生活基本調査」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200533&tstat=000001095335&cycle=0&tclass1=000001095377&tclass2=000001095393&tclass3=000001095396&tclass4val=0>)
- [63] 総務省統計局 (2016b)「人口推計」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=000000090001&cycle=7&year=20150&month=0&tclass1=000001011679>)
- [64] 総務省統計局 (2020a)「国勢調査 就業状態等基本集計」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200521&tstat=000001136464&cycle=0&tclass1=000001136467&tclass2val=0>)
- [65] 総務省統計局 (2020b)「国勢調査 人口等基本集計」(<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200521&tstat=000001136464&cycle=0&tclass1=000001136466&tclass2val=0>)

- [66] 総務省統計局 (2021a) 「社会生活基本調査」 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200533&tstat=000001158160&cycle=0&tclass1=000001158164&tclass2=000001158180&tclass3=000001158183&tclass4val=0>)
- [67] 総務省統計局 (2021b) 「人口推計」 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200524&tstat=000000090001&cycle=7&year=20200&month=0&tclass1=000001011679>)
- [68] 総務省統計局 (2022) 「社会・人口統計体系」 (<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/database?page=1&layout=datalist&toukei=00200502&kikan=00200&tstat=000001111375&cycle=8&tclass1=000001111377&tclass2val=0>)
- [69] 地域からジェンダー平等研究会 (2022) 「都道府県版ジェンダー・ギャップ指数」 (<https://digital.kyodonews.jp/gender2022/paid.html>)