

## 調査報告

# 現代女性の就労・家族・地域生活

## —京都市女性調査データにみる女性の仕事と 家庭をめぐる現状と課題—

中井 美樹\*  
松井 真一\*\*  
相良 千弘\*\*\*  
長濱なつみ\*\*\*

本稿は、現代女性の働き方が男女平等に基礎を置くようなものとなっているのか、仕事と家庭の「ワークライフバランス」はいかなる状況であるのか、また女性の諸資源がワーキングライフスタイルや就労意欲といかに関連しているかを明らかにすることを目的とする。京都市在住の満20～50歳の女性を対象に実施した調査で得られた244人のデータを分析した結果、男女共同参画が社会的通念となりつつある一方で、職業意識や職業経歴などには、至る所に従来の性別役割分業の構図が浮かび上がる事が示唆された。

キーワード：仕事の選択基準，自律性，社会参加活動，ライフコース，ライフステージ

### はじめに

2006年の6月には改正男女雇用機会均等法が可決、成立し、ますます女性も働きやすく、市場で力を発揮できるような仕組みが整えられつつある。あわせて、家庭の側では、近年の長引くデフレや増税などによる可処分所得の減少からも、家計の維持や生活の質の向上のために既婚女性の雇用労働の重要性が増している。しか

しながら、職場においても、また家庭における家事分担においても、従来の伝統的な性別役割分業モデルが前提となり、それを維持したままの働き方へ、といった男女‘平等’シフトが、女性の側に大きな負担を強いているという問題が指摘されている。本稿では、調査データから、現代女性はどのような働き方をしているのか、仕事と家庭の「ワークライフバランス」はいかなる状況であるのか、また女性の諸資源がワーキングライフスタイルや就労意欲といかに関連し、それらが女性の生活の質をいかに規定しているかを明らかにし、課題を検討する。

豊かな社会といわれる今日においても、個人にとって利用可能な社会的諸資源やライフス

\* 立命館大学産業社会学部助教授

\*\* 立命館大学大学院社会学研究科博士後期課程

\*\*\* 立命館大学大学院社会学研究科博士前期課程

タイトルが人びとの生き方を狭めたり生活の質を左右する。特に、子育て期を中心としたライフステージにある女性においてはこの問題が顕著にあらわれる。女性にとっては、利用可能な資源が制限されている場合には、子育てや将来に対する不安感が増したり自信の喪失といった問題、さらに種々のリスクにさらされる確率を高めるからである。「平成18年版 少子化社会白書」においても、昨今の少子化の原因として、女性の負担感の高まり、現状の働き方の問題点、父親の育児参加や意識改革の必要性が指摘されている（内閣府、2006）。したがって、本稿ではとくに、種々の制約や必要などの影響を受ける子育て期女性の就労と家庭、地域参加をめぐる実態を明らかにする。

## 1. 調査の概要

### 1. 1 調査設計

本研究においては京都市を調査対象地とした調査データをもとに分析を行った。前述の少子化社会白書での都道府県別データからは、京都府の合計特殊出生率は2005（平成17）年度には1.18と東京都（1.0）、北海道（1.15）に次ぐ低い率であることが明らかになっている。また平成16年大都市比較統計年表によれば、京都市については1.12と、やはり東京都区部（0.96）、札幌市（1.01）に次ぐ低い率となっている（大都市統計協議会、2006）。ここから、京都市においても女性のフルタイム就業が増えつつあるという現状の一方で、仕事と子育ての両立が難しくなっているという問題が存在すると考えられる。またこのことは、京都という市域は、とりわけ女性に軋轢や矛盾を生じるジェンダーにかかわる不平等構造を潜在的に孕んでいることを

意味するとも考えられる。

家族やジェンダーをとりまく今日の課題を検討するために、全国規模や首都圏およびその郊外ではランダムサンプリングに基づく調査が実施され、研究が積み重ねられてきている（渡辺他、2004；目黒・矢澤、2000；石原、1999など）。しかしながら、首都圏同様に大都市を含み出生率が低い京都市においては、このような問題意識に基づくランダムサンプリングによる調査はほとんど行われていない。本研究の中心的課題は、「都市型」である京都市の女性を対象にした調査をもとに、女性の就業をめぐる実態、就労と家庭の間の関係、地域生活への参画、生活の質（主観的幸福など）の実態を明らかにしながら、現代女性の生活をめぐる課題を検討することにある。

調査は京都市に在住する満20～50歳の女性を母集団とし、サンプリング台帳として京都市選挙人名簿を使用した層化二段抽出法による標本抽出を行った。標本は1000（調査地点は100）人（ただし有効抽出総数は970）である。調査票は郵送法により2005年6～7月に配布・回収を行った。調査対象者を満20～50歳の女性としたのは、この年齢層が未婚から子育て期にかけての女性を含むからである。20代から50代の女性の過半数～約3分の2は就労しており、この年齢層においては地域社会や家庭での「役割」が様々に変化するなかで、彼女たちが接するジェンダーにかかわる社会の不平等構造が彼女らの生活に最も影響を与えられられるからである<sup>1, 2)</sup>。調査における回収有効票数は244、有効回収率は25.2%であった。

### 1. 2 主な調査項目

この調査研究における主要な目的は4つあ

表1 年齢構成			表2 最終学歴			表3 婚姻上の地位		
20～24歳	18	( 7.4)	中学校	4	( 1.6)	有配偶	170	(70.0)
25～29歳	38	(15.6)	高等学校	74	(30.5)	未婚	66	(27.2)
30～34歳	53	(21.7)	短大・高専	93	(38.3)	離別	7	( 2.9)
35～39歳	48	(19.7)	大学	62	(25.5)	死別	0	( 0.0)
40～44歳	45	(18.4)	大学院	10	( 4.1)	合計	243	(100%)
45～50歳	42	(17.2)	合計	243	(100%)			
合計	244	(100%)						

表4 雇用形態						
経営者・役員	フルタイム 一般従業者	臨時雇用者・パート・ アルバイト	派遣社員	自営業者・自由業者	内職	合計
2	79	65	10	20	2	178
( 1.1)	( 44.4)	( 36.5)	( 5.6)	( 11.2)	( 1.1)	(100.0%)

表5 職種							
事務職	サービス職	生産工程・ 労務職	専門職	その他	小計	不明 (欠損値)	合計
60	39	11	50	2	162	16	178
( 33.7)	( 21.9)	( 6.2)	( 28.1)	( 1.1)	( 91.0)	( 9.0)	(100.0%)

る。第一に、京都市の女性の働き方の特徴や職業意識を明らかにすること、第二に、子育て期女性の仕事と家庭のバランスや相互連関を明らかにすること、第三に、地域生活など社会活動への参加の実態について明らかにし、女性の働き方との関連について検討すること、第四に、生活の質の側面としての Well-Being（幸福感）を測定し、就業スタイルとの間の因果メカニズムを明らかにすることであった。これらの事柄をとらえることができるような質問項目からなる調査票を作成し、調査を実施した。

## 2. 調査結果

### 2.1 回答者の概要

年齢構成（表1）は、30～34歳（21.7%）がもっとも多く、20～24歳（7.4%）がもっとも少ない。20代が少ないことからサンプルはやや高い

年齢に偏っている。

学歴構成（表2）は、短大・高専（38.3%）がもっとも多い。さらに、短大・高専（38.3%）、大学（25.5%）、大学院（4.1%）の合計が67.9%に達することから、サンプルには高学歴層が多く含まれているといえる。

婚姻上の地位（表3）については、「配偶者あり」と答えた者は70%にのぼる。サンプルには離別（2.9%）、死別（0.0%）が少ないことも特徴である。

雇用形態（表4）については、フルタイムの一般従業者（44.4%）、臨時雇用者・パート・アルバイト（36.5%）、派遣社員（5.6%）の合計が86.5%にのぼり、サンプルの大部分が雇用者であるといえる。

職種（表5）は、事務職（33.7%）、専門職（28.1%）サービス職（21.9%）の順に高く、その他（1.1%）を除くと生産工程・労務職

表6 従業者規模

1人	2～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人以上	官公庁	わからない	合計
11	43	31	16	13	49	6	9	178
( 6.2)	( 24.2)	( 17.4)	( 9.0)	( 7.3)	( 27.5)	( 3.4)	( 5.1)	(100.0%)

表7 本人収入（有職者のみ）

なし	2	( 1.1)
50万円未満	15	( 8.4)
50～103万円未満	32	(18.0)
103～150万円未満	21	(11.8)
150～200万円未満	17	( 9.6)
200～300万円未満	35	(19.7)
300～400万円未満	23	(12.9)
400～500万円未満	14	( 7.9)
500～600万円未満	7	( 3.9)
600万円以上	7	( 3.9)
無回答	5	( 2.8)
合計	178	(100.0%)

表8 世帯収入

0～200万円未満	20	( 8.8)
200～300万円未満	15	( 6.1)
300～400万円未満	20	( 8.2)
400～500万円未満	31	(12.7)
500～600万円未満	24	( 9.8)
600～800万円未満	54	(22.1)
800～1000万円未満	30	(12.3)
1000万円以上	33	(13.5)
無回答	17	( 7.0)
合計	244	(100.0%)

表9 子どもの数

0人	1人	2人	3人	4人	合計
103	33	66	37	5	244
( 42.2)	( 13.5)	( 27.0)	( 15.2)	( 2.0)	(100.0%)

(6.2%) に従事する者が最も少ない。

従業者規模（表6）は、100人以上（27.5%）がもっとも多く、2～9人（24.2%）、10～29人（17.4%）と続き、官公庁（3.4%）がもっとも少ない比率であった。

表7と表8はそれぞれ、有職者178人についての本人収入と全回答者244人の世帯収入を示している。本人収入では200～300万円未満（19.7%）が最も多い。103万円未満の人が27.5%を占めることから低収入の人が一定程度含まれているといえる。一方、世帯収入をみると600万円～800万円未満（22.1%）、800～1000万円未満（12.3%）、1000万円以上（13.5%）で約5割を占めており、回答者本人よりも配偶者、同居者のほうが収入の高い人が多く含まれているといえる。

子どもの数（表9）については、約6割の回答者に1人以上の子どもがいる。「2人以上」の子どもがいるのは44.2%であり、子どもが「1人」（13.5%）よりも多い。

## 2. 2 働き方と仕事の選択基準

この節では、現在仕事に就いている女性が、現在の仕事を選ぶにあたって何を重視したかその選択基準について、雇用形態別に分析を行う。

### 2. 2. 1 就業の有無と雇用形態

調査対象者の就業の有無を見ると、73%が何らかのかたちで仕事に就いている。この73%の就業者について、その働き方を見ると46%が正規雇用（フルタイム）、43%が派遣・アルバイト

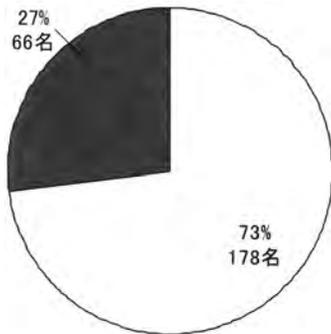


図1 就業の有無

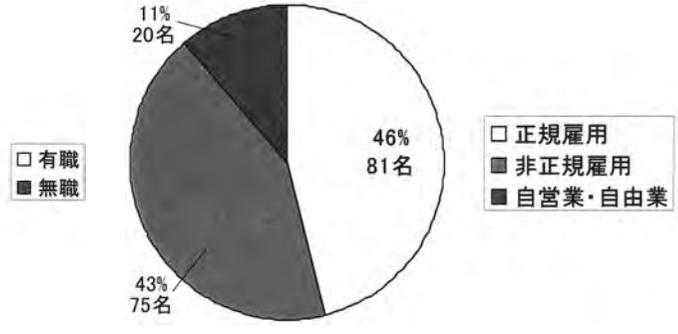


図2 就業者の雇用形態

トを含む非正規雇用（パートタイム），残りの11%が，自営業・自由業であった。現在，労働分野では雇用の非正規化がかなりの勢いで広がっており（中野，2006），その中心にいるのが女性である。厚生労働省が2003年に行った「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると，パートタイムや派遣，嘱託，契約などの非正規雇用の割合は，男性が20%なのに対し，女性は55.6%を占めている（厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課，2005）。それと比較すると，今回の調査データでは若干非正規雇用の割合が少ない。（図1，図2）

## 2. 2. 2 現在の働き方と仕事の選択基準

次に，現在の仕事を選ぶにあたって何をどの程度重視したかということが雇用形態によって異なるかどうかの分析を行った（図3）。「収入が多いこと」は，正規，非正規，自営・自由業の3形態とも「やや重要」と回答した人が多い。「社会的に評価されること」は，非正規雇用者のみ「あまり重要でない」が54.2%と多く，正規，自営・自由業は「やや重要」と回答した人が多い。「自分の能力や個性を発揮できること」は，自営・自由業は，81.8%の人が「重要」「やや重要」と回答し，正規雇用者も83.5%の人

が「重要」「やや重要」と答えている。「自分の意見が尊重されること」は，3形態とも「やや重要」と回答した人が多かったが，自営・自由業は「重要」とあわせると72.7%となる。「将来性があること」は，正規雇用者は「やや重要」は53.2%，自営・自由業は「重要」「やや重要」をあわせると77.3%となる。非正規雇用者は，「あまり重要でない」が41.1%ともっとも多い。「安定していること」は，正規雇用では「重要」「やや重要」をあわせると92.3%，自営・自由業は「あまり重要でない」「重要でない」あわせると41%と他の2形態に比べ，20%以上多い。「仕事がきつくないこと」は正規雇用者では「あまり重要でない」が43%ともっとも多く，非正規雇用者，自営・自由業では「やや重要」がそれぞれ41.1%，40%ともっとも多い。「働く時間が短いこと」は，非正規雇用者は「重要」「やや重要」をあわせると58.9%だが，正規雇用者では「あまり重要でない」が47.4%ともっとも多い。「職場が遠くないこと」は，非正規雇用者は，「重要」「やや重要」をあわせると90.4%で，「重要でない」と答えた人は少ない。「転勤・出張がないこと」は，非正規雇用者は「重要」「やや重要」あわせると78.1%となる。

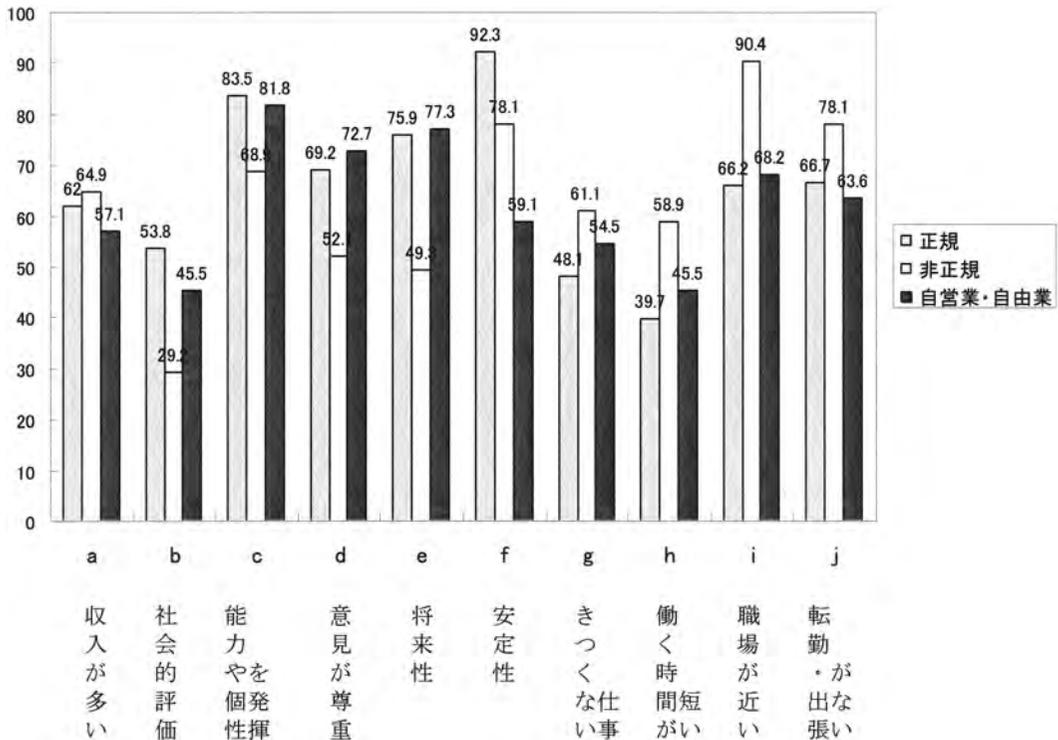


図3 雇用形態別仕事の選択基準（重要、やや重要と答えた割合）

これらの結果より、正規雇用者は仕事を選ぶにあたっては、「社会的に評価されること」「自分の能力や個性を發揮できること」「自分の意見が尊重されること」「安定していること」を重視していることがわかった。非正規雇用者は「職場が遠くないこと」をもっとも重視しており、そのほか「働く時間が短いこと」「転勤・出張がないこと」「仕事がつくくないこと」などを重視しており、「社会的に評価されること」はあまり重要視していない。自営・自由業は、仕事の選択基準として重要視しているのは「自分の能力や個性を發揮できること」「自分の意見が尊重されること」「将来性があること」であり、「収入」に関しては3形態とも同程度に重要視している。

非正規雇用者が、「職場が遠くないこと」や

「働く時間が短いこと」「転勤・出張がないこと」を重視するのは、やはり家事・育児、介護などとの両立を図るのが主な理由と考えられる。

### 2.3 仕事の自律性

この節では、仕事を持っている女性が、自分の仕事の内容ややり方をどの程度自分で決定することができるかどうかについて分析を行う。「自律性」とは自分の仕事のやり方に関し自分自身がつ決定力を指す（Kohn, 1983）。部下の仕事のやり方に関して自分がつ決定力である「監督的権限」と、自分が帰属している組織に関わる事柄に対して自分がつ決定力である「意思決定権限」とをあわせて「仕事における事柄決定力」といい、これにはジェンダー

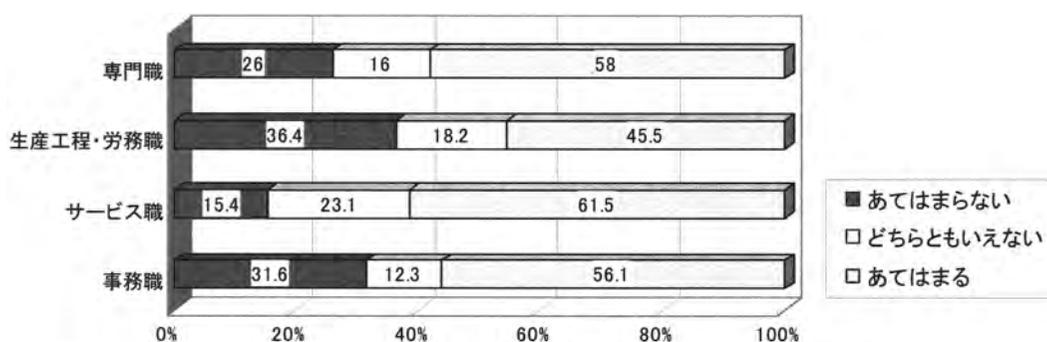


図4 職種と仕事の自律性（自分の仕事）

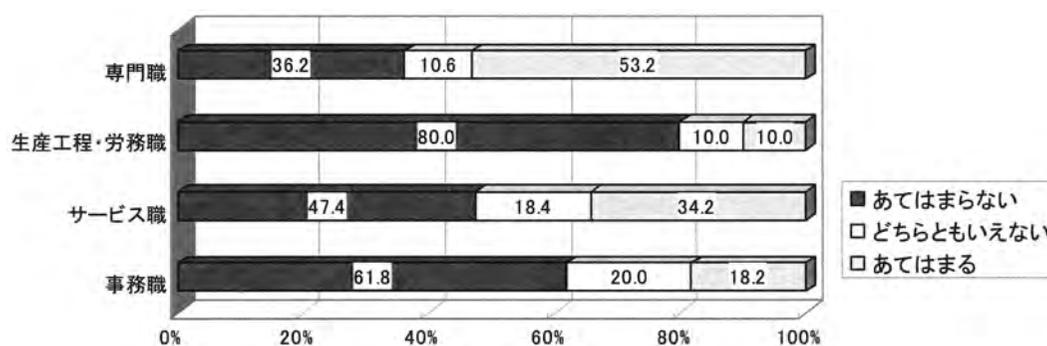


図5 職種と仕事の自律性（職場全体）

による不公平が指摘されている（村尾，2003）。調査では，回答者の仕事が自律的要素を持つかを4つの設問から問い，職種によって仕事の自律性に違いがあるかどうか検討した。職種は，事務職，サービス職，生産工程・労務職，専門職の4つに分類している。

「自分の仕事のペースを自分で変えることができる」という設問には，4職種とも「あてはまる」と答えたものが45%以上あり，どの職種も自分の仕事に関しては決定権を持っていると考えられる（図4）。

「職場全体の仕事のやり方や編成を変えることや決めることに発言権がある」の設問には，専門職は53.2%が「あてはまる」と答えているが，残りの事務職，サービス職，生産工程・労務

職は「あてはまらない」が多く，特に生産工程・労務職は80%と4職種の中でもっとも多い。生産工程・労務職はブルーカラーであり，自分の仕事以外には決定権がないことが伺える（図5）。

「事業内容の企画や決定について，自分の意思を反映させることができる」には，専門職の51%が「あてはまる」と答えているが，残りの3職種は「あてはまらない」が50%以上である。特に生産工程・労務職は90%が「あてはまらない」と回答し，「あてはまる」と答えた人は0%であり，事業内容に全く自分の意思が反映されないという結果であった（図6）。

「部下の仕事内容ややり方をほとんど私が決めている」には，4職種とも「あてはまらない」や「該当なし」と回答した人が多く，全体でも

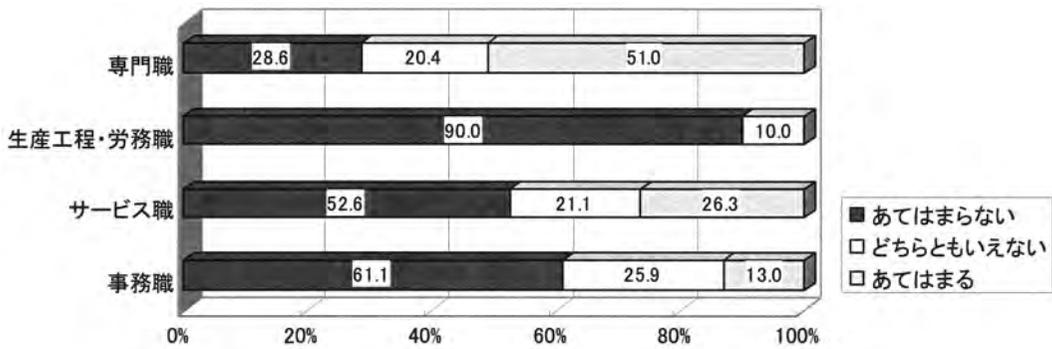


図6 職種と仕事の自律性（事業内容）

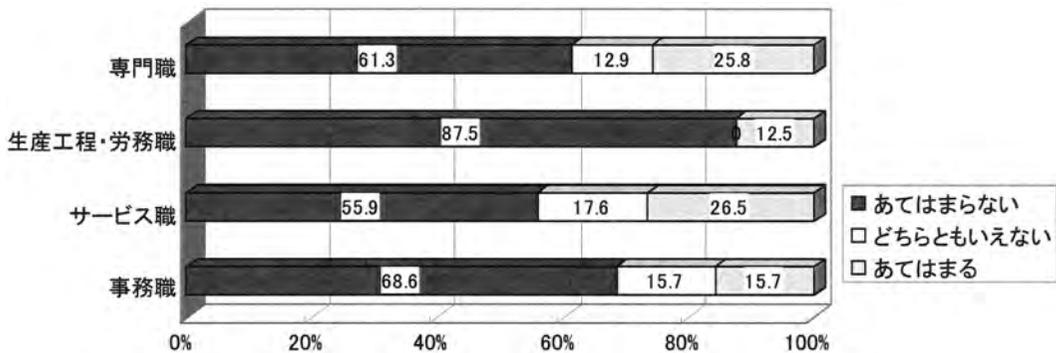


図7 職種と仕事の自律性（部下の仕事内容）

64.5%と半数以上の人々が「あてはまらない」と回答している。「あてはまる」と答えた中ではサービス職が26.5%と最も多かった（図7）。これは日本の女性管理職の比率が9.9%（厚生労働省女性局，2005）であることを考えると妥当な結果といえる。

これらの結果より、自分の仕事のペースなどにはある程度個人の仕事の自律性はあるが、職場全体や事業そのものへ女性の意思を反映させたり、事業に参画するところまではいっていない女性の労働の現状が浮かび上がってくる。

2006（平成18）年の「人間開発報告書」によると、日本はジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）は測定可能な75か国中42位と低く、女性が政治経済活動に参加し意思決定に参加する

機会が不十分であることがいわれているが、それを裏付ける結果である（国連開発計画，2006）。

## 2. 4 職業キャリアと仕事

この節では、女性が最後に学業を終えた時点で考えていたライフコース、そして現実のライフコースの比較、そして、現実のライフコースから「自分が必ずやらなければならない仕事」の意識の分析を行う。

### 2. 4. 1 ライフコースの希望と現実

今日の日本では、女性の高学歴化が著しく進んでおり、それと並行して女性の社会進出の増加が注目されている。そしてそれに伴い、女性

表10 学歴と婚姻の有無

	婚姻の有無			合計	
	既婚	未婚	その他		
学歴3段階	中学校・高校	59 76.6%	12 15.6%	6 7.8%	77 100.0%
	短期大学・高等専門学校	70 75.3%	22 23.7%	1 1.1%	93 100.0%
	大学・大学院	40 55.6%	32 44.4%	0 .0%	72 100.0%
合計	169 69.8%	66 27.3%	7 2.9%	242 100.0%	

が選択するライフコースも多様である。女性は結婚、出産等の様々な家族生活におけるライフイベントを機にライフコースに変化がみられることが多いが、ライフコース選択の要因として、学歴や婚姻状況はどのように関係しているのだろうか。

ここでは、調査者対象者が最終学卒直後に考えていたライフコース（職業経歴）と、現実のライフコース（職業経歴）の比較を行う。分析では、女性の学歴を①中学校・高校、②短期大学・高等専門学校、③大学・大学院の3段階にわけ、職業経歴を①継続就労型、②一時中断型、③専業主婦型、④その他にわけ分析を行った。さらに、女性にとって大きなライフイベントである結婚も分析に加え、婚姻の有無を①既婚、②未婚、③その他（死別・離別）とし、この3変数を用いてクロス表で分析を行った。

まず初めに、表10は学歴別の婚姻の有無をあらわしたクロス表である。全体の約70%が既婚者であるが、大学・大学院卒の高学歴者は、それ以外の学歴に比べ約20%既婚者が少ない。

以下の表11と表12は、それぞれ、最終の学校を終えた時点で考えていたライフコースと、現実のライフコースを既婚・未婚・その他別に示

したクロス表である。特に既婚者に注目すると、希望していたライフコースと、現実のライフコースに変化が見られる。最終学歴が中学校・高校および短期大学・高等専門学校である対象者に関しては、全体の約40%以上が専業主婦になるライフコースを希望し、家庭優先志向が強いといえる。それに対し現実のライフコースでは、それぞれ約10%ずつ専業主婦型が減少し、継続就業型、また一時中断型のライフコースへ移行していることがわかる。これは、結婚や出産という女性にとっての大きなライフイベントを迎えても何らかの理由で就業を継続している、或いは、一時は離職したものの、子どもの成長と共に時間的なゆとりの発生や家庭の財政面等からの事情で仕事に就くということが要因として考えられる。

一般に、高学歴女性はキャリア志向が強いといわれるが、逆に主婦化にも転換しやすいともいわれている（杉野・米村，2000）。表13は、既婚の高学歴女性に特に注目し、希望と現実のライフコースを示したものである。今回の調査結果では、全体の約46%が就業継続型のライフコースを歩んでおり、キャリア志向への意思の高さがいえる。しかし、既婚の高学歴女性のう

表11 学歴と希望職業経歴と婚姻の有無

婚姻の有無		希望職業経歴				合 計	
		継続就業型	一時中断型	専業主婦型	その他		
既婚	学歴3段階	中学校・高校	13 22.0%	15 25.4%	30 50.8%	1 1.7%	59 100.0%
		短期大学・高等専門学校	20 28.6%	20 28.6%	29 41.4%	1 1.4%	70 100.0%
		大学・大学院	23 59.0%	5 12.8%	10 25.6%	1 2.6%	39 100.0%
	合 計	56 33.3%	40 23.8%	69 41.1%	3 1.8%	168 100.0%	
未婚	学歴3段階	中学校・高校	6 50.0%	3 25.0%	3 25.0%	0 .0%	12 100.0%
		短期大学・高等専門学校	5 22.7%	6 27.3%	8 36.4%	3 13.6%	22 100.0%
		大学・大学院	12 37.5%	9 28.1%	3 9.4%	8 25.0%	32 100.0%
	合 計	23 34.8%	18 27.3%	14 21.2%	11 16.7%	66 100.0%	
その他	学歴3段階	中学校・高校		2 33.3%	4 66.7%		6 100.0%
		短期大学・高等専門学校		0 .0%	1 100.0%		1 100.0%
	合 計		2 28.6%	5 71.4%		7 100.0%	

表12 学歴と現在の職業経歴と婚姻の有無

婚姻の有無		現在の職業経歴				合 計	
		継続型	一時中断型	専業主婦型	その他		
既婚	学歴3段階	中学校・高校	10 16.9%	23 39.0%	24 40.7%	2 3.4%	59 100.0%
		短期大学・高等専門学校	21 30.0%	24 34.3%	22 31.4%	3 4.3%	70 100.0%
		大学・大学院	18 45.0%	8 20.0%	10 25.0%	4 10.0%	40 100.0%
	合 計	49 29.0%	55 32.5%	56 33.1%	9 5.3%	169 100.0%	
未婚	学歴3段階	中学校・高校	11 100.0%	0 .0%		0 .0%	11 100.0%
		短期大学・高等専門学校	13 59.1%	2 9.1%		7 31.8%	22 100.0%
		大学・大学院	24 75.0%	0 .0%		8 25.0%	32 100.0%
	合 計	48 73.8%	2 3.1%		15 23.1%	65 100.0%	
その他	学歴3段階	中学校・高校	2 33.3%	4 66.7%			6 100.0%
		短期大学・高等専門学校	0 .0%	1 100.0%			1 100.0%
	合 計	2 28.6%	5 71.4%			7 100.0%	

表13 既婚・高学歴対象者の希望と現在の職業経歴

	現在の職業経歴				合 計	
	継続型	一時中断型	専業主婦型	その他		
希望職業経歴	継続就業型	14 60.9%	2 8.7%	5 21.7%	2 8.7%	23 100.0%
	一時中断型	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%	0 .0%	5 100.0%
	専業主婦型	3 30.0%	2 20.0%	3 30.0%	2 20.0%	10 100.0%
	その他	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	1 100.0%
合 計	18 46.2%	7 17.9%	10 25.6%	4 10.3%	39 100.0%	

ち、23人が継続就業型を希望していたが、現実では14人（約61%）である。希望通りのライフコースを選択している人の割合は高いが、残りの40%は、一時中断型（2人、約9%）、専業主婦型（5人、約22%）、その他（2人、約9%）へ移行していることがわかる。中でも、専業主婦型のライフコースとなった割合が高い。この要因として、家庭内におけるライフイベントが大きく関わっていることが考えられる。それと共に、どの学歴の女性に関しても、ライフコース選択には、配偶者である夫の学歴や職業威信が関係していることが考えられる。

#### 2. 4. 2 自分にとってやらなければならない仕事とは

家事や育児、介護、看護等の家庭内の仕事や地域活動等は、報酬は無いものの生活を営むにあたって必要不可欠であり、このような仕事は一般的に「アンペイドワーク」と呼ばれる。家庭内のアンペイドワークに関しては女性が多くを担うことが至って現状であり、中でも育児は女性にとって義務に近いような大切な役割であるとみなす意識が非常に強い（鈴木、1999）。家庭外の仕事に対する男女平等志向の高まりはみられても、「家庭内の仕事は女性の仕事」

とする意識が潜在的に残っていることが考えられる。それと同時に、高学歴者ほど伝統的な性別役割意識が弱いことも示されている（原・肥田野、1990）。

ここでは、家庭内のアンペイドワークである「育児」と、家庭外のアンペイドワークである「PTA・町内会などの地域活動」について、それぞれの仕事を「自分が必ずしなければいけない仕事」であると思うかの意識が職業経歴や婚姻の有無によって違いがあるのかを分析した。

表14は、育児に関する分析を行った結果である。既婚・未婚で数パーセントの差はみられるが、職業経歴別では、既婚のその他の職業経歴以外、半数以上が「自分の仕事である」と意識していることがわかる。一般的に継続就業型の女性は、専業主婦型に比べ平等性志向が高いといわれ、育児を「必ずしなければならない仕事」と考えている割合は、専業主婦に比べて継続就業型は低いのではないかと予想された。しかし、既婚・未婚共に、継続就業型の女性が育児を「自分の仕事である」と捉える傾向は強く、既婚者の専業主婦型とほぼ同じ割合である。やはり、母業に関しては職業経歴に関わらず、潜在的に自分の仕事であるという意識が強いことがうかがえる。

表14 現在の職業経歴と育児と婚姻の有無

婚姻の有無	育 児			合 計	
	そう思わない	どちらでもない	そう思う		
既 婚 現在の職業経歴	継続型	5 10.2%	8 16.3%	36 73.5%	49 100.0%
	一時中断型	9 16.4%	7 12.7%	39 70.9%	55 100.0%
	専業主婦型	7 12.7%	5 9.1%	43 78.2%	55 100.0%
	その他	4 44.4%	1 11.1%	4 44.4%	9 100.0%
	合 計	25 14.9%	21 12.5%	122 72.6%	168 100.0%
未 婚 現在の職業経歴	継続型	4 8.3%	12 25.0%	32 66.7%	48 100.0%
	一時中断型	0 .0%	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%
	その他	1 6.7%	3 20.0%	11 73.3%	15 100.0%
	合 計	5 7.7%	16 24.6%	44 67.7%	65 100.0%
その他 現在の職業経歴	継続型	1 50.0%		1 50.0%	2 100.0%
	一時中断型	0 .0%		5 100.0%	5 100.0%
	合 計	1 14.3%		6 85.7%	7 100.0%

表15 現在の職業経歴とPTA・町内会などの地域活動と婚姻の有無

婚姻の有無	PTA・町内会などの地域活動			合 計	
	そう思わない	どちらでもない	そう思う		
既 婚 現在の職業経歴	継続型	16 32.7%	19 38.8%	14 28.6%	49 100.0%
	一時中断型	15 27.3%	21 38.2%	19 34.5%	55 100.0%
	専業主婦型	14 25.0%	23 41.1%	19 33.9%	56 100.0%
	その他	4 44.4%	3 33.3%	2 22.2%	9 100.0%
	合 計	49 29.0%	66 39.1%	54 32.0%	169 100.0%
未 婚 現在の職業経歴	継続型	14 29.2%	23 47.9%	11 22.9%	48 100.0%
	一時中断型	1 50.0%	0 .0%	1 50.0%	2 100.0%
	その他	11 73.3%	2 13.3%	2 13.3%	15 100.0%
	合 計	26 40.0%	25 38.5%	14 21.5%	65 100.0%
その他 現在の職業経歴	継続型	1 50.0%	1 50.0%	0 .0%	2 100.0%
	一時中断型	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%	5 100.0%
	合 計	2 28.6%	4 57.1%	1 14.3%	7 100.0%

次に、家庭外のアンペイドワークとされる地域活動に関する仕事意識については、表15の通り回答に大きなばらつきがあった。既婚女性の継続型と、一時中断型・専業主婦型の間で約5%の差があり、後者のほうが仕事であると意識している割合が高いものの、地域活動に関しては、必ずしも既婚・未婚、職業経歴と一貫した関連は見いだされない。また、全体的に「どちらでもない」の割合が高いが、これは地域活動を自分が「必ずしなければならない仕事」と位置づけることへの迷いからであると考えられる。

## 2. 5 就労と社会参加活動

人々が物質的な豊かさよりも心の豊かさを求めるようになって久しい。このような価値優先順位の変化は欧米での変化が指摘されるとともに、日本においても、高い職業的地位・高収入・高学歴・多くの財産を獲得することに代表される「達成的地位」を重視する人々ばかりではなく、家族から信頼と尊敬を得ること・社会参加活動で力を発揮すること・余暇サークルで中心的役割を担うことなど、人間関係を重視した「関係的地位」を重視する人々が存在していることが明らかにされている（イングルハート、1978；今田、1999）。また今日、「関係的地位」を重視するような人々は、働くことに対する意識の変化のあらわれとしてワークライフバランスの文脈のなかで注目をあつめている（大沢、2006）。

「達成的地位」から「関係的地位」への価値優先順位の変化は特徴的である。イングルハートによれば、「関係的地位」を重視する脱物質主義的価値観とはマズローが「自己実現欲求」と呼ぶものである。したがって価値優先順位の変

化は、経済的にも物質的にも恵まれた個人が物質主義的価値観から脱物質主義的価値観にシフトする形で進行していくとされる。つまり「関係的地位」を重視することは、生活の安全を保障された人々が脱物質主義的な高次の欲求—自己の能力・可能性を發揮して自らを發展させたいと願うこと—をもつに至ることであるといえる。

このような性質を持つ脱物質主義的な欲求を満たす方法には大きくわけて2つの領域での活動が考えられる。第一に、公的な領域としての職場での活動である。ここでは日々の仕事を通して、自己の能力・可能性を發揮することが予想される。第二に、私的な領域としての家庭、地域、余暇における活動である。ここでは、家族からの信頼や地域活動、余暇活動に積極的に関わることを通じて自己の能力・可能性を發揮することが予想される。

本節では、現代日本社会において一般的になった女性の就労に着目して、就労状態の違いが脱物質的な価値観、私的領域における実際の社会参加に関連があるのかを検討する。

### 2. 5. 1 価値観の測定

調査では、価値観を尋ねる複数の質問を行い、その重視度を4段階で回答してもらった。ここでは、(1)社会的評価の高い職業につくこと、(2)高い収入を得ること、(3)高い学歴を得ること、の3項目に対する回答を達成的地位を重視する価値観として捉えることができる。そして、(4)家族から信頼と尊敬を得ること、(5)様々な人と交流して自分の世界を広げること、(6)町内活動などに積極的に参加して地域の役にたつこと、の3項目に対する回答を関係的地位を重視する価値観として捉えることができる。

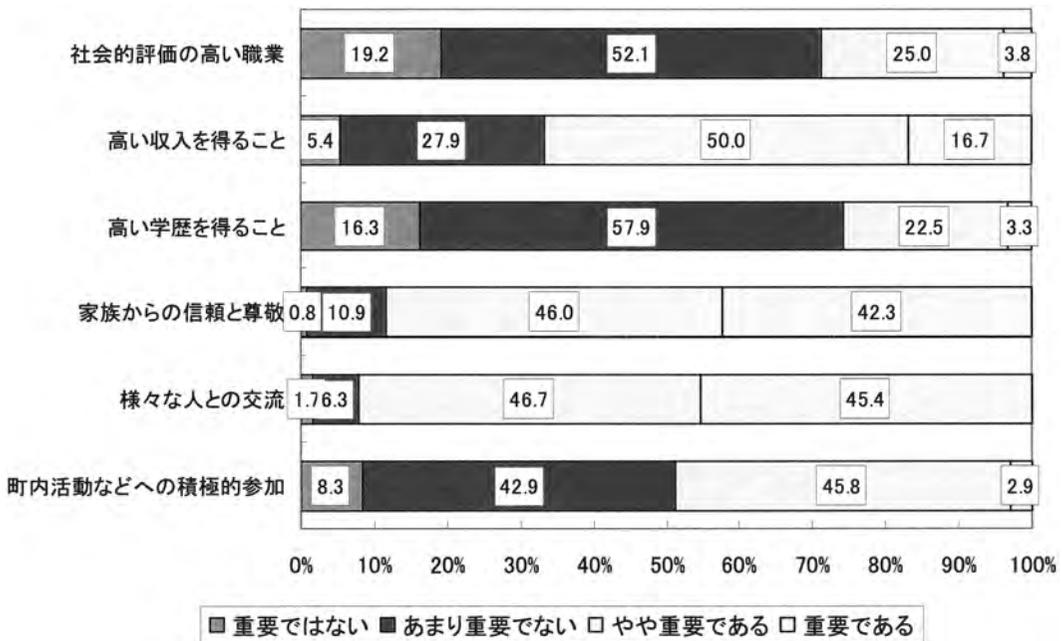


図8 価値観の重視比率構成

図8から、生活と直接結びつく「高い収入を得ること」を除いて、達成的地位をあらわす指標はそれほど重視されていない。一方で、「町内活動などへの積極的参加」を除いた関係的地位をあらわす指標は8割以上の人々が重視している。

### 2. 5. 2 就労と価値観

次に、就労状態（有職／無職）と関係的地位を重視する価値観の間にはどのような関連があるのかを検討する。ただし、本稿で用いるデータは横断的なものであるため因果関係には言及せずに関係性の特徴を指摘することになる。表16, 17, 18によると、「家族からの信頼と尊敬を得ること」、「様々な人と交流して自分の世界を広げること」、は就労状態に関わらず同じ割合で重視されているといえる。一方で、「町内活動などに積極的に参加して地域の役に立つこ

と」については、無職者のほうが有職者よりも重視している。

### 2. 5. 3 就労と社会参加活動

就労状態によって社会参加活動に違いがあるのかを検討する。質問紙では社会参加に関連する11の分野についてそれぞれの分野での参加態度を5段階の尺度「1. まったく関わっていない」「2. 受動的に関わってきた」「3. どちらともいえない」「4. できるだけ関わってきた」「5. 積極的に関わってきた」で尋ねている。本項ではその中でも特に私的な領域に属すると考えられる (a) 自治会・町内会・婦人会などの地域活動, (b) NPO・NGO・ボランティア団体などの市民活動, (c) 趣味・スポーツなどのサークル活動, おけいこごと, の3つの質問項目を用いて、就労状態と私的領域での社会参加活動の間に関連があるのかを検討する。

表16 就労形態別家族からの信頼と尊敬に対する重視比率

	家族から信頼と尊敬を得ること				合 計
	重要ではない	あまり重要でない	やや重要である	重要である	
有職	1 0.6%	21 12.0%	83 47.4%	70 40.0%	175 100.0%
無職	1 1.6%	5 7.8%	27 42.2%	31 48.4%	64 100.0%
合 計	2 0.8%	26 10.9%	110 46.0%	101 42.3%	239 100.0%

表17 就労形態別他者との交流に対する重視比率

	様々な人と交流して自分の世界を広げること				合 計
	重要ではない	あまり重要でない	やや重要である	重要である	
有職	4 2.3%	12 6.9%	81 46.3%	78 44.6%	175 100.0%
無職	0 .0%	3 4.7%	31 48.4%	30 46.9%	64 100.0%
合 計	4 1.7%	15 6.3%	112 46.9%	108 45.2%	239 100.0%

表18 就労形態別地域貢献に対する重視比率

	町内活動などに積極的に参加して地域の役にたつこと				合 計
	重要ではない	あまり重要でない	やや重要である	重要である	
有職	15 8.6%	84 48.0%	73 41.7%	3 1.7%	175 100.0%
無職	5 7.8%	19 29.7%	36 56.3%	4 6.3%	64 100.0%
合 計	20 8.4%	103 43.1%	109 45.6%	7 2.9%	239 100.0%

図9は就労状態別にそれぞれの活動項目への参加態度の平均値をプロットしたものである。地域活動、市民活動では就労状態によっての違いがほとんどみられないことがわかる。サークル活動の参加態度についてのみ就労状態により違いがあるようにみられるものの、有意な差は認められなかった。したがって、就労状態と私の領域での社会参加活動には関連がないといえる。

#### 2. 5. 4 社会参加活動と子育て

前項までの分析により、無職者は有職者よりも関係的地位をあらわす価値観の一部（地域貢献）を重視しているにも関わらず、実際には有職者よりも積極的に社会参加活動に関与しているとはいえないことが確認された。この矛盾した結果を無職者のライフステージから検討する。

図10から、この調査で対象とした50歳までは

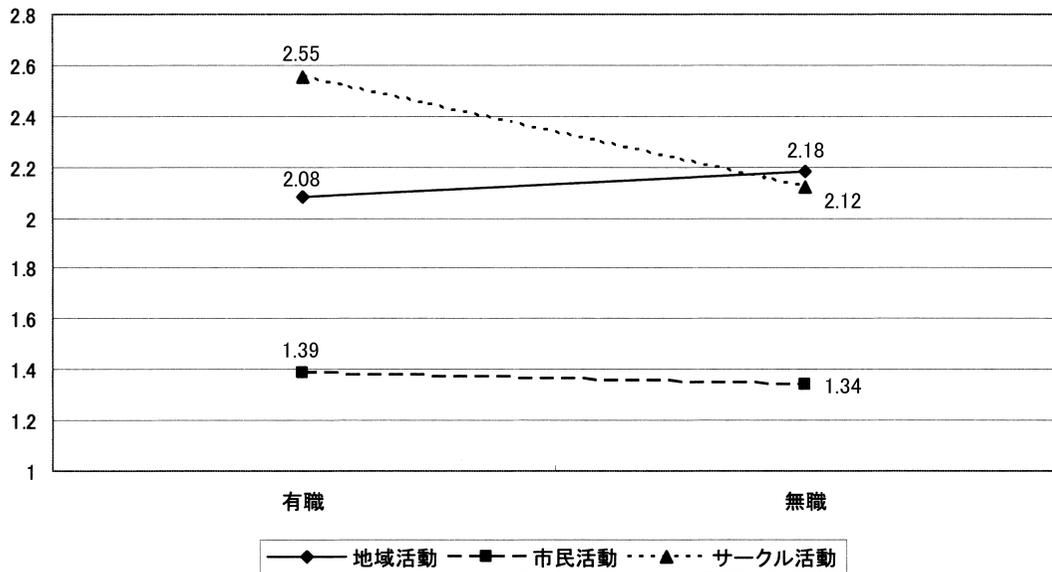


図9 私的領域における社会参加活動態度

概ね現代日本社会と同じM字型の就労者比率を描いていることが読み取れる。他方で、年齢層別に子どもがいる世帯の比率をみると30～34歳の年齢層では4割を超え、30～39歳以上の年齢層では6割を超えている。就労者比率の減少と子どもがいる世帯の増加の時期が一致することから、この図は女性の就労者比率の減少が子育てに関与したものであることを示している。また無職者（66人）のうち子どもがいる世帯（46人）は約7割である（図は省略）。この46人のうち、子どもが0～5歳以下である者は71.7%であり、有職者における割合（37.2%）の約2倍である。このように無職者の多くが、学齢前の子育て期にあることを考えると無職者が私的領域での社会参加活動に積極的に関与することが時間的に難しいことが理解できる。したがって、無職者の多くが子育て期のライフステージにあることが、関係的地位を重視しているにも関わらず私的領域での社会参加活動に積極的に関与していない理由の1つにあげられ

る<sup>3)</sup>。

## 2. 6 ライフステージと就労

この節では、女性の働き方の選択がライフステージによっていかに異なるかを明らかにしていく。

男性と女性とでは、とくに結婚後の生活の様子が大きく異なることは一般的な状況である。日本だけにとどまらず、欧米先進国においても「男性は外で働き、女性は家を守る」という規範が少なからず残存するが、日本と比較すれば諸外国の性の平等化はかなり進んでいることがたびたび示されている。このことはたとえば、欧米先進国では女性の年齢別労働力率は結婚・出産・子育て期に減少しなくなっているのに対し、日本ではいまだ女性の労働力率がM字型を描くことに顕著に見られる。また、男性の家事協力度は明らかに日本が一番小さいことも多くの調査結果から示され、時間の使い方についての性別による不平等は国際比較の上でも日本が

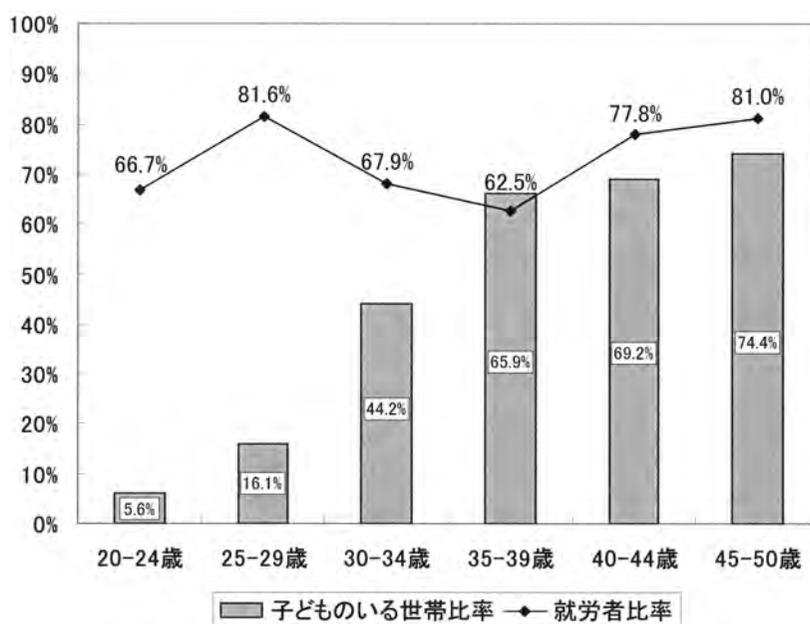


図10 子どものいる世帯割合および就労者割合

最も大きいという結果が示されている（矢野，1995；NHK放送文化研究所世論調査部，1995）。共働き世帯が過半数を占める今日でもなお家族成員による性別役割分業が維持されていることが、とりわけ既婚女性の高い不満や、未婚女性の高い不安を招いており、このことが晩婚化や未婚化、ひいては少子化の原因の一つとなっているとも考えられている。

人々は種々のライフイベント（就職，結婚，子どもの誕生，定年退職など）において大きな転機を迎え，したがってその前後ではライフスタイルを変化させるであろうが，女性はとくに結婚後にライフスタイルが大きく変わる事となる。したがって以下で，ライフステージの諸段階において個人の就労のしかたがどのように変化しているのか検討する。

## 2. 6. 1 ライフステージの測定

従来，ライフコース研究などにおいては，ラ

イフイベントによって区切られる人生のパターンの把握と歴史的変化との相互関連，さらに個々人のライフコースの差異を生じる要因を明らかにする目的で，ライフステージが分析の中で様々に用いられてきた（Elder, 1974；森岡・青井，1987）。それらの研究においては，ライフイベントに基づいてライフステージを区切る際に，分析目的に応じていくつかの異なる区分方法が用いられてきたが，ここではとくに女性の子育て期までの生活の変化に注目する目的から，以下のような区分を用いている。括弧内はそれぞれのライフステージに相当する回答者の人数分布である。

1. 未婚子どもなし (66人)
2. 既婚子どもなし (33人)
3. 末子0～2歳 (41人)
4. 末子3～6歳 (30人)
5. 末子7～12歳 (36人)

## 6. 末子13歳以上（33人）

今回の調査は横断的な（1時点の）データであるため、以下の分析では各ライフステージを構成している女性層の就労にかんする特徴を描き出していくこととなる。

### 2. 6. 2 働き方とライフステージ

未婚／既婚および子ども（末子）の年齢段階に基づくライフステージ別に、女性の働き方を見た。ここでの働き方については、正規雇用（フルタイム）／非正規雇用（パートタイム）／自営業／無職の4分類を用いている。図11を見ると、ライフコースを通じたパターンとしてのいわゆるM字型曲線と似たパターンが浮かび上がる。未婚時が最もフルタイム比率が高く、また子どもがいない層でも三分一の女性がフルタイムで働いている。しかし、末子0～2歳の層で最も就労している割合が低くなり、子どもの出産が労働市場からの退出と密接に結びついていることが明らかである。末子3～6歳層でもフルタイム比率は低いがパートや自営として就労する女性を含めると過半数が働いている。さらに末子が小学校以上になると四人のうち三人が何らかの形で就業している。

次に、ライフコースに沿った就労パターンが回答者の学歴階層によって異なるかどうかを検討する。女性の就労についてこれまで日本では欧米諸国と異なり、学歴と女性の労働力率との間に有意な相関は見られない、ということが示されてきている。欧米諸国では、他の条件が同じであるなら高学歴女性の方がより市場労働への参加を行っている、という関連が繰り返し検証されている。それに対し日本ではそういった関連は見られないと言われ、この点に関する議

論が展開されてきた（Brinton, 1993）。

図12（中・高卒）、図13（短大卒以上）より、いずれの学歴の女性も子ども（末子）の年齢が0～2歳の頃に最も非労働力化しやすい傾向がある。しかし、詳しく見るとその傾向は異なっていることがわかる。中・高卒女性は結婚を機にフルタイム市場からいったん退出してしまう傾向が強く、既婚子どもなし期以降の大部分のライフステージでパートタイムとして就労している者が正規・フルタイム就業者より多い。それに対し短大卒以上の女性は、未婚子どもなし期と既婚子どもなし期ではフルタイム就業の割合はそれほど差がない。また末子0～2歳期においてもフルタイム就業を継続することがうかがえる。これは、中・高卒女性の職場と比較して短大卒以上女性の勤務先には様々なフルタイムとして就業を継続できるための制度がより整っていることが理由として考えられる。また高学歴女性ほど性別役割観が非伝統的（性別役割分業に否定的）である傾向が従来からあったが、このことが今日では高学歴女性の就労継続意志の強まりとしてあらわれているとも考えられる。

### 結論と考察

京都市の女性調査データからは、子育て期を中心とする20～50歳代の女性は就労意欲は高いものの、根強い性別役割分業意識とののはざまに葛藤していることが示唆される。正規雇用で働く者は、仕事を通して自分の能力が発揮できたり社会的に評価されることを重視し、また将来性や安定性のある仕事を望んでおり、それに対し雇用者の約半数を占める非正規女性は職場の場所・働く時間など、家庭での女性の「役割」

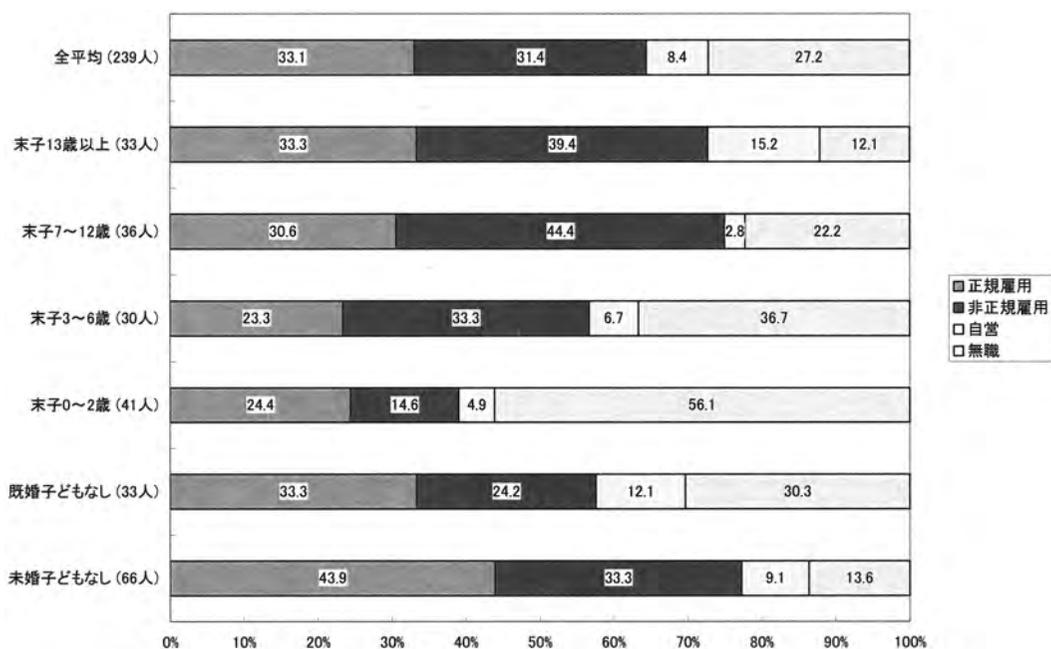


図11 働き方とライフステージ

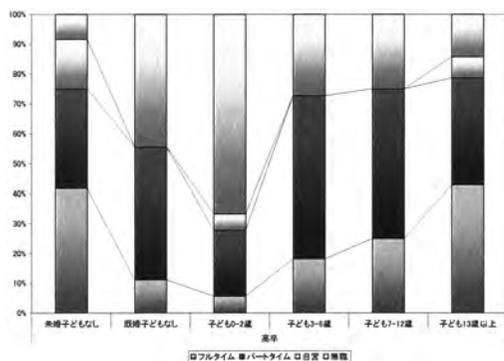


図12 働き方とライフステージ（中・高卒）

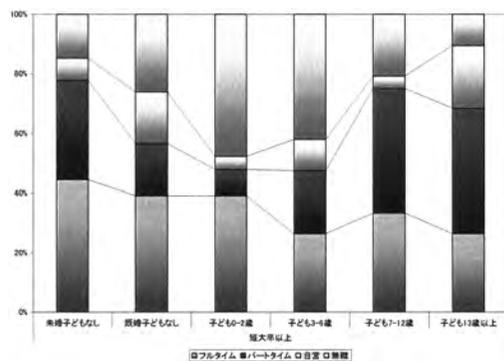


図13 働き方とライフステージ（短大卒以上）

との両立を図りながら仕事を選ぶ傾向がある。母親としての役割を「女性の仕事」とする意識は、現在の働き方や学歴に関わらず強く存在しており、それが「7割の女性が第一子出産を機に離職する」という厚生労働省などの調査に見られる結果を帰結している。高い就労意欲を持つ高学歴女性が今後も増加すると考えられることから、こうした女性が仕事を持ってある程度

働き続けた時に、母親役割意識との板挟みに大きなストレスを感じる事が予想される。

本稿では紙幅の制約から、主として働き方の実態と意識、仕事と家庭との関連のありかた、地域生活への関与に等について論じ、性別役割意識、社会的資源（サポートなど）、および心理的幸福感の間の関連については論じることができなかった。具体的には、1) 生活の質の側面

として Well-being (幸福感) の実態と働き方との関連, 2) 女性をとりまくパーソナルネットワークの側面やそれらのサポート資源としての役割, 3) 女性の性別役割意識と仕事・家庭生活との関連や心理的影響, などである。これらの点については, 今後, あらためて別稿にて論じたい。

付記: 本稿は, 2005年度および2006年度立命館大学産業社会学会の研究助成をうけて実施した, 共同調査研究「現代女性の社会階層とソーシャルネットワークに関する調査研究」の成果の一部である。記して感謝したい。

## 注

- 1) 20代から50代の女性の有業率は, 平成17年の国勢調査抽出速報集計によると, 全国では, 最も低い61.93% (30~34歳層) から, 73.01% (25~29歳層) となっている。また京都市の女性の有業率にかんしては, 平成14年の就業構造基本調査 (総務省統計局, 2002) によると, 最も低いのは35~39歳層の54.17%, 最も高いのは25~29歳層の68.74%である。
- 2) 本調査の標本抽出手続きに関する詳細については, 松井・中井 (2005) を参照のこと。
- 3) 平成14年就業構造基本調査 (総務省統計局, 2002) によると本調査の母集団である京都市の女性の有業率はそれぞれ30~34歳層 (62.1%), 35~39歳層 (54.2%) となっており, サンプルにおける30~34歳層 (67.9%) 35~39歳層 (62.5%) のほうが高い有業率となっている。したがって子育て期間というライフステージにあることが私的領域における社会参加活動に積極的でないという解釈は限定的なものであり, 今後の課題として年齢, 職種, 希望する職業キャリアといった他の要因の影響を検討する必要があるとされている。

## 参考文献

Brinton, M., 1993, *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*.

- Berkeley: University of California Press.
- Edwards, L. N., and Hendry, E. F. 2002, Home-based work and women's labor force decisions. *Journal of Labor Economics* 20: 170-200.
- Elder, Glen H. Jr. 1974, *Children of the Great Depression: Socials Change in Life Experience*. Univ. of Chicago Press.
- 大都市統計協議会, 2006, 『大都市比較統計年表 平成16年』大都市統計協議会。
- 原純輔・肥和野佳子, 1990, 「性別役割意識と主婦の地位評価」岡本英雄・直井道子 (編) 『現代日本の階層構造 4 女性と社会階層』東京大学出版会。
- 今田高俊, 1999, 「平等社会の神話を超えて——戦後日本の産業化と社会階層」『日本労働研究雑誌』472: 2-16。
- 石原邦雄, 1999, 『妻たちの生活ストレスとサポート関係』東京都立大学都市研究所。
- Kohn, M. L. and C. Schooler, 1983. *Work and Personality*. Norwood, Ablex.
- 国連開発計画 (UNDP) 編, 2006, 『人間開発報告書 2005』国際協力出版会。
- 厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課編, 2005, 『就業形態の多様化に関する総合実態調査 平成15年』厚生労働省大臣官房統計情報部。
- 厚生労働省女性局編, 2005, 『女性労働白書: 働く女性の実情 平成16年版』21世紀職業財団。
- 松井真一・中井美樹, 2005, 「無作為抽出 (ランダムサンプリング) による社会調査実施の手続き——京都市の女性調査から——」『立命館大学産業社会論集』41 (3): 175-183。
- 目黒依子・矢澤澄子, 2000, 『少子化時代のジェンダーと母親意識』。
- 森岡清美・青井和夫編, 1987, 『現代日本人のライフコース』日本学術振興会。
- 村尾祐美子, 2003, 『労働市場とジェンダー——雇用労働における男女不公平の解消に向けて』東洋館出版社。
- 内閣府, 2006, 『平成18年版 少子化社会白書——新しい少子化対策の推進』ぎょうせい。
- 中野麻美, 2006, 『労働ダンピング—雇用の多様化

- の果てに』岩波新書。
- NHK 放送文化研究所世論調査部, 1995, 『生活時間の国際比較』大空社。
- 大沢真知子, 2006, 『ワークライフバランス社会へ——個人が主役の働き方』岩波書店。
- Ronald, Inglehart., 1977, *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics.*, Princeton University Press. (=1978, 三宅一郎・金丸輝男・富沢克訳『静かなる革命』東洋経済新報社。)
- 総務省統計局, 2002, 『就業構造基本調査報告. 地域編』日本統計協会。
- 杉野勇・米村千代, 2000, 「専業主婦層の形成と変容」原純輔編『日本の階層システム〈1〉近代化と社会階層』東京大学出版会。
- 鈴木淳子, 1999, 「高学歴夫婦における性役割態度の関係—就労とのかかわりに関する社会心理学的考察」『理論と方法』14, 35-50。
- 渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子, 2004 『現代家族の構造と変容』東京大学出版会。
- 矢野真和, 1995, 『生活時間の社会学』東京大学出版会。

## Gendered Work, Family and Participation: Findings from the Kyoto Women's Survey

NAKAI Miki \*

MATSUI Shinichi \*\*

SAGARA Chihiro \*\*\*

NAGAHAMA Natsumi \*\*\*

**Abstract:** In this article, we explore several factors that may have an effect on women's attitudes towards labor force participation, judgment about jobs, and household labor. We use data from a survey of 244 women in Kyoto, finding that women's working lives are influenced by parenthood to a larger extent, despite the fact that an increasing number of women have entered the labor force. We investigate whether there are any effects of the employment status of women on their judgment about jobs. Women working full-time judge jobs more by such intrinsic aspects as self-expression and individual accomplishment; women working part-time, more by extrinsic characteristics so that they can balance work and family. We also examine whether there are any effects of levels of workforce participation on the responsibilities of running a home and raising children. Both women working full-time and full-time homemakers have strong gender-role responsibilities. The results indicate that the societal response to the changing needs of families has been slow, especially for the respondents during the stages of child-raising.

**Keywords:** gender, occupational self-direction, social participation, life course, life stage

---

\* Associate Professor, Faculty of Social Sciences, Ritsumeikan University

\*\* Ph.D. Candidate, Graduate School of Sociology, Ritsumeikan University

\*\*\* Graduate Student, Master's course of the Graduate School of Sociology, Ritsumeikan University