

高知の働く女性の活躍と「働きにくさ」の研究

森田 美佐

(高知大学人文社会科学系教育学部門)

Study on the Success and Difficulty Experienced by Working Women in Kochi Prefecture

Misa Morita

Education Unit, Humanities and Social Science Cluster, Kochi University

Abstract: The objective of this study is to find out why women in prefectures in Japan with high employment rate experience difficulty in working, and to consider the solution to this problem. In cooperation with an organization, this study conducted a survey among 1,565 working women in Kochi prefecture. The result was as follows.

Firstly, depending on employment status, working women were being forced to choose between physical well-being or economic stability. Secondly, women who work part time were feeling irritated regarding shortage of career building opportunities and career evaluation. Thirdly, although income for married women provide support for the household finance, married women bear most of the household labor. Working women need opportunities to talk with each other, beyond differences in employment status or family constitution. Their experience that allows them to acquire the ability to negotiate within the household or at the workplace is also required. We also need to look at prejudice within communities towards work and family.

キーワード: 高知, 働く女性, 働きにくさ

Keyword: Kochi, Working women, Difficulty experienced by working women

1.目的

本研究の目的は、高知県の働く女性の職業生活と家庭生活の状況を明らかにすることで、どのような要因が、日本で就業率が高い地域で働く女性の「働きにくさ」を招いているのか、そしてその解決には何が必要であるのかを考察することである。

日本の女性の働き方は、国際的に見ても特徴があり、それは「M字カーブ」という言葉で表現されてきた。日本では、多くの女性は学校を出てから就職をするものの、出産や子育てで一度職場を離れ、子どもが大きくなったら再度就職する傾向がある。但し昨今では、このM字カーブの底は、以前と比べると浅くなっている(内閣府, 2018)¹⁾。

戦後の日本において、現在のような育児休業制度等の子育て支援制度やサービスもない中では、子どものいる母親の多くは、就業を望んだとしても離職せざるをえない状況にあったと言えよう。しかし現在では、育児休業の取りにくさや「保活」の問題などは山積するものの、働く女性の仕事と家庭生活の両立を支援する社会環境は、かつてよりは整ったとは言えるだろう。

それでは、日本でM字カーブの底が浅くなるということは、女性が働きやすくなったことを意味するのだろうか。高知県の女性の有業率は、出産・育児期における落ち込みはあるものの、典型的な「M字カーブ」を描いていない(高知県, 2018)²⁾。また高知の生産年齢人口に占める有業率は73.6%であり、福井や島根、山形、鳥取に次いで高い。実際に高知県は、育児をしている女性の有業率が全国3位である(80.5%)(総務省, 2018)³⁾。しかし高知県は、働く女性が多いものの、それが必ずしも女性の働きやすさを担保しているわけではない。高知県の県民意識調査では、県民の半数以上が、高知は女性が働きやすい県かについて賛成を示す回答をしていない(高知県, 2013)⁴⁾。

そこで本研究は、日本の働く女性の中でも、特に女性の就労率が高い地域に焦点を当て、その地域の女性たちが、どのような労働生活と家庭生活を営み、そしてどのような悩みや課題を抱えているのかを明らかにし、その解決方法を検討したい。このことは、今後、日本が直面する労働人口不足のために女性労働者が期待される中で、彼女たちの働きやすさを担保するための手掛かりになるのではないだろうか。

2.先行研究の整理

(1)日本の働く女性の変化

日本の働く女性を取り巻く変化として特筆すべきこととして次の3点を挙げたい。

1つ目は、共働き世帯の増加である。戦後、女性の就業率は降下し、結婚後も働く女性が増えた。昭和55年に1,114万世帯だった「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」は、「雇用者の共働き世帯」(614万世帯)より圧倒的に多かったが、平成では逆転し、平成29年は641万世帯となった(「雇用者の共働き世帯」1,188万世帯)(内閣府, 2018)⁵⁾。

2つ目は、子どもをもちながら働く女性の増加である。平成29年では、育児をしている女性における有業率は64.2%である。この割合を15才以上の年代別にみると、平成24年から平成29年にかけて、全ての年代で上昇しており、特に25～29才における上昇率が最も高い(総務省, 2018)⁶⁾。

3つ目は、管理職に占める女性の割合の上昇である。平成元年には民間企業で係長に占める女性の割合は4.6%であったが、平成29年には18.4%に上昇した(内閣府, 2018)⁷⁾。

但しこれらの結果を、職場における男女共同参画の実現という目的から見た場合、決して楽観視できないだろう。なぜならば、いくら働く女性や女性管理職の割合が過去20～30年と比べて上昇していても、日本の経済や雇用におけるジェンダーギャップ指数は114位に過ぎず、先進国と比べて非常に低い(World Economic Forum, 2017)⁸⁾。日本の就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合は13.2%と先進国の中では非常に低く、アメリカの43.4%、スウェーデンの39.0%等には及ばない(内閣府, 2018)⁹⁾。そして日本の男女の賃金格差は、過去最少になったとはいえども、男性を100とした場合に73.4に過ぎない(厚生労働省, 2018)¹⁰⁾。

またこのことは、女性の雇用形態や出産・子育てと別に議論してはならないだろう。日本では、育児をしながら働く非正規雇用の女性は、その36.1%が、平均して1日に8時間以上の家事・育児をしているという。そして出産・育児のために前職を離職した人は101万人であり、男性のそれ（1万3千人）と大きな差がある（総務省，2018）¹¹⁾。現実として、女性就業者の55.5%が、非正規雇用で働いている。もちろん非正規雇用を自らの生活の中で主体的に選んだ女性も存在するが、非正規雇用で働くことは、女性の賃金や労働条件、そして昇格・昇進などに関して、正規雇用と比べて格差が大きいという現実がある。

(2)働く女性の研究

働く女性の研究は数多く蓄積されている。女性が感じる「働きにくさ」はどこに問題があるのだろうか。まず男女雇用機会均等法が成立しても、女性に対する差別的な処遇が職場にあることが指摘されている（山口，2007）¹²⁾。次に、そのような仕組みはないとしても、日本の雇用慣行があることが、女性の「働きにくさ」を生み出している。またこれと関連して、女性に対する、職場での上司や同僚の仕事の割り振り（与え方）にも問題があると言えよう（大沢，2015）¹³⁾。

上記について、例えば、企業が、女性または母親であることを理由に、本人の意思を訊くことなく、研修の機会や重要な仕事から外したり、雇用形態に男性と異なる制限をかけたりすることは、職業人として活躍を願う女性にとって、望むものではないだろう。

さらに、働き方そのものがワーク・ライフ・アンバランスであることも指摘されている（佐藤・武石，2014）¹⁴⁾（武石，2009）¹⁵⁾（中野，2014）¹⁶⁾。女性や母親であることは関係なくとも、働き方そのものが家族的責任を伴った労働者にとって困難であれば、それは女性の働きにくさにつながってしまう。

3.先行研究の課題

本研究では次の2点を設定した。1つ目は、日本の女性の働き方と彼女たちが抱える課題を地域別に考察することである。確かに日本の女性の働き方としては、国際的に見れば他国とは異なる一定の類似性が見られる。しかし日本の内部に目を向けると、女性の就業率が高い地域と低い地域がある。また管理職に占める女性の割合も同様である。このような地域差をひとくくりにして女性の働き方を考察するのではなく、その地域ごとで働く女性が、職業生活と個人・家庭生活において抱える課題とその解決策を明らかにする研究も必要ではないだろうか。

高知県は、就業者に占める女性の割合も、管理職に占める女性の割合も全国的に見て非常に高い。この2つの指標でみた場合、高知県はいわゆる日本の一般的な女性の働き方が適応されず、他の都道府県と異なった特徴が見られる。しかし現在、日本でも、女性の就労を後押ししたり、管理職に就く女性を増やしたりするなどの施策が取り組まれていることから、今後、高知のような就業率や女性管理職比率に近づく地域が増える可能性は充分にあるだろう。高知で働く女性の仕事や私生活の課題を明らかにすることは、日本の働く女性全体の労働環境の質改善につながるのではないだろうか。

2つ目は、日本で「働かざるを得ない」状況にある女性が抱える問題に焦点を当てることである。従来の女性と仕事に関する研究では、女性が就労することは、どちらかと言えば肯定的に捉えられ、どうすれば女性が離職を防げるのか、どうすれば仕事に意欲的になれるのか、どうすれば昇進できうるのかを明らかにしてきた。しかし働く女性の中でも、就労を自身の能力の発揮や社会貢献といった理由から選んだ女性もいれば、家計の事情から「就労しない」という選択肢がない女性もいるはずである。就労しないことを現実的に考えにくい女性たちが、今後働き続けていくためには、どのような職場や家庭の条件が必要かを考察する研究も必要ではないだろうか。

実際に高知県の女性で配偶者のいる非正規で働く女性は、就業調整をする割合は30.7%であり、全国平均の40.8%と比べると低い位置づけにある（総務省，2018）¹⁷⁾。よって高知の女性は、家計の補助で働くという選択肢をもちにくい傾向がうかがえる。そして日本全体でも、男性の賃金は上昇しておらず、家計が苦しいと考える人の割合は増加している。高知で働く女性の「働きにくさ」を考察し、その対策を展望することは、就労する必要がある女性の労働環境の課題の可視化と解決に向かうのではないだろうか。

4.方法

(1) 研究枠組み

本研究では、就業率の高い地域で働く女性の「働きにくさ」を、①就労に対する意識、②労働生活の状況、③家庭生活の状況、④周囲の大人から受けた「ジェンダー教育」、を手掛かりに明らかにする。

まず①は、働く女性が、現実として、今の職場で仕事を続けることや、所得を得ること、そしてキャリアを積むことや昇進することについて、どのような意思をもっているのかを問うこととした。②は、「働きにくさ」を可視化するために、働く女性本人が働く自分をどう考えているのかを重視し、主観的な労働生活の質を詳細に聞くこととした。その結果、3点のウェルビーイング（健康）として「身体・精神的健康」「経済的健康」「社会的健康」主にたずねた。③は、「働くにくさ」は家庭責任の状況と決して無関係ではないと考え、特にパートナーや子どもがいる人を対象として、夫の家事や子育ての分担についてたずねることとした。④については、大人になるまでに彼女たちが将来の仕事と家庭生活を展望する機会が必要だと考えたが、それらを阻害するような環境が、彼女たちの日常生活の中でなかったかどうかを明らかにするために、取り上げた。

(2) 調査対象

本研究では、研究対象を高知県の働く女性とした。高知県の働く女性の特徴として、平成24年の就業構造基本調査において、①日本の地域の中でも就業者に占める女性の割合が全国1位であること、②共働き率が高いだけでなく、妻が家計を支えている割合が高いこと、③企業規模が都市部と比べて小さいことの影響も考えられるが、管理職に占める女性も割合も高いこと（総務省、2013）¹⁸⁾から選定した。

(3) 質問項目の検討

① 就労に対する意識

ここでは、働く女性の、現在の「就業継続意識」「稼得意識」「キャリア構築意識」をたずねることとし、「今の職場で働き続けたい」「今よりも多く稼ぎたい」「仕事の幅を広げたい」「仕事の専門性を高めたい」「昇進したい」について「そう思う」（4点）から「そう思わない」（1点）の4段階でたずねた。

② 労働生活の状況

上述した働く女性の「身体・精神的健康」「経済的健康」「社会的健康」を、次の点からたずねることとした。

「身体・精神的健康」では、疲労やストレスはないか、休みが取得できるかを問うこととして、「仕事が体力的きつい」「仕事が精神的にきつい」「休暇が取れない」をたずねた。「経済的健康」では、経済的に苦しくないかと、解雇の不安はないかを問うこととして、「今の仕事で経済的に自立できる」「解雇の不安がある」を設定した。

「社会的健康」では、人間関係は良好か、職場で承認されているか、職業人としての自尊心をもっているかを問うこととした。人間関係では、「職場に仕事を助けてくれる人がいる」「職場に悩みを相談できる人がいる」「セクハラがある」「パワハラがある」を設定した。職場で承認されているか、職業人としての自尊心をもっているかについては、「頑張っても評価されない」「頑張っても昇進の可能性はない」「自分は仕事ができる方だ」をたずね、それぞれについて、「そう思う」（4点）から「そう思わない」（1点）の4段階でたずねた。

③ 家庭生活の状況

パートナーがいる人あるいは子どもがいる人を対象に、パートナーがいる人にはパートナーの家事を、「いつもする」（4点）、「時々する」（3点）、「ほとんどしない」（2点）、「全くしない」（1点）の4段階でたずねた。子どもがいる人には、子どもの世話が必要だった時のパートナーの子育てを、それぞれ、「いつもする（していた）」（4点）、「時々する（していた）」（3点）、「ほとんどしない（しなかった）」（2点）、「全くしない（しなかった）」（1点）の4段階でたずねた。

④ 周囲の大人から受けた「ジェンダー教育」

働く女性が、大人になるまでに（最後の学校を卒業するまで）、周囲の大人から「女の子だから勉強しなくていい」「女

の子は家族を養う必要はない」「就職よりも結婚の方が大事」「手に職をつけなさい」「女の子だから家事を手伝いなさい」と言われたかどうかを、「よくあった」（4点）、「時々あった」（3点）、「ほとんどなかった」（2点）、「全くなかった」（1点）の4段階でたずねた。

(4) 調査方法

本研究は、2018年4月から7月にかけて高知県自治研究センターと共に、回答を得た高知県の働く女性 1,565 人のデータを分析した。

5.結果

(1) 高知の働く女性の就労に対する意識

「今の職場で働き続けたい」「今よりも多く稼ぎたい」「仕事の幅を広げたい」「仕事の専門性を高めたい」「昇進したい」について、雇用形態と子どもの有無に関して t 検定による平均値の差を見た。

全体的に見ると、平均値が高かったものは順に、「今よりも多く稼ぎたい」（3.16）であり、その次からは順に「今の職場で働き続けたい」（2.87）、「仕事の専門性を高めたい」（2.80）と続いた。最も平均値が低かったものは「昇進したい」（2.05）であった。

雇用形態でみると、「昇進したい」以外の全項目において、平均値に差が見られた。正規雇用の方が平均値が高かった項目は、「仕事の幅を広げたい」（正規雇用 2.75, 非正規雇用 2.65）、「仕事の専門性を高めたい」（正規雇用 2.9, 非正規雇用 2.64）であり、非正規雇用の方が平均値が高かった項目は、「今の職場で働き続けたい」（正規雇用 2.83, 非正規雇用 2.96）、「今よりも多く稼ぎたい」（正規雇用 3.13, 非正規雇用 3.22）であった。

またこれら5項目は全てにおいて、子どもの有無と有意差が見られた。子どもがいる人の方が平均値が高かった項目は「今の職場で働き続けたい」のみであり（子どもがいる 2.93, 子どもがいない 2.79）、他4項目は、子どもがいない人の方が平均値が高かった（第1表）。

第1表 「就労に対する意識」と「属性」

<就労に対する意識>						
	N	雇用形態	平均値	標準偏差	t値	p
今の職場で働き続けたい(2.87)	441	非正規雇用	2.96	0.83	2.838	**
	1045	正規雇用	2.83	0.87		
今よりも多く稼ぎたい(3.16)	442	非正規雇用	3.22	0.86	1.802	+
	1043	正規雇用	3.13	0.85		
仕事の幅を広げたい(2.71)	442	非正規雇用	2.65	0.90	-1.976	*
	1047	正規雇用	2.75	0.86		
仕事の専門性を高めたい(2.80)	442	非正規雇用	2.64	0.90	-5.182	***
	1046	正規雇用	2.9	0.85		
昇進したい(2.05)	431	非正規雇用	2.07	0.89	0.493	n.s.
	1047	正規雇用	2.04	0.85		
<就労に対する意識>						
	N	子ども	平均値	標準偏差	t値	p
今の職場で働き続けたい(2.87)	630	いない	2.79	0.88	-3.138	**
	885	いる	2.93	0.84		
今よりも多く稼ぎたい(3.16)	634	いない	3.23	0.83	2.679	**
	881	いる	3.11	0.87		
仕事の幅を広げたい(2.71)	633	いない	2.83	0.85	4.203	***
	886	いる	2.64	0.89		
仕事の専門性を高めたい(2.80)	632	いない	2.93	0.85	4.500	***
	885	いる	2.72	0.90		
昇進したい(2.05)	628	いない	2.15	0.88	4.046	***
	879	いる	1.97	0.85		

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, +p<0.1

(2)高知の働く女性の労働生活の状況

①「身体・精神的健康」

全体的に見ると、平均値が高かったものは順に、「仕事が精神的にきつい」(2.64)、「仕事が体力的にきつい」(2.43)、「休暇が取れない」(2.15)であった。

疲労やストレスについて設定した「仕事が体力的にきつい」「仕事が精神的にきつい」「休暇が取れない」を、雇用形態と子どもの有無に関してt検定による平均値の差を見た。するとこれらは全項目において有意差が見られ、正規雇用の方が平均値が高かった(「仕事が体力的にきつい」(正規雇用 2.50, 非正規雇用 2.30)、「仕事が精神的にきつい」(正規雇用 2.73, 非正規雇用 2.47)、「休暇が取れない」(正規雇用 2.26, 非正規雇用 1.92))。

子どもの有無に関して、t検定による平均値の差を見たところ、「仕事が精神的にきつい」において、子どもがいない人の方が平均値が高かった(子どもがいる 2.61, 子どもがいない 2.69)。

②経済的健康

全体的に見ると、「今の給与で経済的に自立できる」の平均値は2.25、「解雇の不安がある」は1.78であった。

ここで経済的健康において設定した「今の仕事で経済的に自立できる」「解雇の不安がある」を、雇用形態と子どもの有無に関してt検定による平均値の差を見た。

その結果、全項目において有意差が見られた。「今の仕事で経済的に自立できる」は正規雇用の方が高く(正規雇用 2.46, 非正規雇用 1.76)、「解雇の不安がある」は非正規雇用の方が高かった(正規雇用 1.66, 非正規雇用 2.04)。

子どもの有無に関して、t検定による平均値の差を見たところ、「今の給与で経済的に自立できる」において、子どもがいない人の方が平均値が高かった(子どもがいる 2.21, 子どもがいない 2.31)。

③社会的健康

全体的に見ると、平均値が高かったものは順に、「職場に仕事を助けてくれる人がいる」(3.24)、「職場に悩みを相談できる人がいる」(2.92)であり、平均値が低かった項目は「セクハラがある」(1.42)、「パワハラがある」(1.72)であった。

ここで「職場で仕事を助けてくれる人がいる」「職場に悩みを相談できる人がいる」「パワハラがある」「セクハラがある」を、雇用形態と子どもの有無に関してt検定による平均値の差を見た。その結果、「パワハラがある」は正規雇用の方が平均値が高く(正規雇用 1.75, 非正規雇用 1.66)、その他の項目については、有意差は見られなかった。

また子どもの有無に関して、t検定による平均値の差を見たところ、「パワハラがある」「セクハラがある」の双方で、子どもがいない人の方が平均値が高かった(「パワハラがある」(子どもがいる 1.68, 子どもがいない 1.77)、「セクハラがある」(子どもがいる 1.38, 子どもがいない 1.48))。

次に、職場で承認されているか、職業人としての自尊心をもっているかをみた。ここでは「頑張っても評価されない」「頑張っても昇進の可能性はない」「自分は仕事ができる方だ」を、雇用形態と子どもの有無に関してt検定による平均値の差を見た。

その結果、3項目ともに非正規雇用の方が平均値が高かった(「頑張っても評価されない」(正規雇用 2.15, 非正規雇用 2.34)、「頑張っても昇進の可能性はない」(正規雇用 2.36, 非正規雇用 2.77)、「自分は仕事ができる方だ」(正規雇用 2.09, 非正規雇用 2.22))。

また、子どもの有無に関して、t検定による平均値の差を見たところ、「頑張っても昇進の可能性はない」「自分は仕事ができる方だ」の双方で、子どもがいる人の方が平均値が高かった(「頑張っても昇進の可能性はない」(子どもがいる 2.54, 子どもがいない 2.43)、「自分は仕事ができる方だ」(子どもがいる 2.22, 子どもがいない 2.03)) (第2表)。

第2表 「労働生活の状況」と「属性」

＜労働生活の状況＞							
		N	雇用形態	平均値	標準偏差	t値	p
身体・精神的健康	仕事が体力的にきつい(2.43)	435	非正規雇用	2.3	0.87	-4.016	***
		1042	正規雇用	2.5	0.89		
	仕事が精神的にきつい(2.64)	436	非正規雇用	2.47	0.87	-5.186	***
		1043	正規雇用	2.73	0.88		
休暇が取れない(2.15)	438	非正規雇用	1.92	0.88	-6.467	***	
	1043	正規雇用	2.26	0.94			
経済的健康	今の給与で経済的に自立できる(2.25)	438	非正規雇用	1.76	0.88	-13.331	***
		1042	正規雇用	2.46	1.01		
	解雇の不安がある(1.78)	436	非正規雇用	2.04	0.93	8.233	***
		1044	正規雇用	1.66	0.76		
社会的健康	パワハラがある(1.72)	437	非正規雇用	1.66	0.83	-1.819	+
		1042	正規雇用	1.75	0.86		
	セクハラがある(1.42)	438	非正規雇用	1.39	0.65	-1.307	n.s.
		1040	正規雇用	1.44	0.68		
	職場に悩みを相談できる人がいる(2.92)	439	非正規雇用	2.93	0.93	0.303	n.s.
		1041	正規雇用	2.92	0.89		
	職場に仕事を助けてくれる人がいる(3.24)	438	非正規雇用	3.25	0.76	0.326	n.s.
		1041	正規雇用	3.24	0.74		
	頑張っても昇進の可能性はない(2.49)	430	非正規雇用	2.77	1.06	6.842	***
		1037	正規雇用	2.36	0.98		
頑張っても評価されない(2.21)	432	非正規雇用	2.34	0.94	3.793	***	
	1035	正規雇用	2.15	0.83			
自分は仕事ができる方だ(2.13)	431	非正規雇用	2.22	0.78	3.047	**	
	1035	正規雇用	2.09	0.72			
＜労働生活の状況＞							
		N	子ども	平均値	標準偏差	t値	p
身体・精神的健康	仕事が体力的にきつい(2.43)	628	いない	2.45	0.89	0.588	n.s.
		880	いる	2.42	0.89		
	仕事が精神的にきつい(2.64)	629	いない	2.69	0.89	1.771	+
		881	いる	2.61	0.88		
休暇が取れない(2.15)	631	いない	2.16	0.93	0.395	n.s.	
	881	いる	2.14	0.94			
経済的健康	今の給与で経済的に自立できる(2.25)	632	いない	2.31	1.01	1.737	+
		878	いる	2.21	1.03		
	解雇の不安がある(1.78)	631	いない	1.75	0.83	-1.379	n.s.
		879	いる	1.81	0.84		
社会的健康	パワハラがある(1.72)	630	いない	1.77	0.87	2.212	*
		880	いる	1.68	0.84		
	セクハラがある(1.42)	630	いない	1.48	0.73	2.998	**
		879	いる	1.38	0.62		
	職場に悩みを相談できる人がいる(2.92)	631	いない	2.91	0.92	-0.589	n.s.
		880	いる	2.94	0.90		
	職場に仕事を助けてくれる人がいる(3.24)	630	いない	3.24	0.77	-0.201	n.s.
		880	いる	3.24	0.73		
	頑張っても昇進の可能性はない(2.49)	627	いない	2.43	1.01	-2.079	*
		871	いる	2.54	1.03		
頑張っても評価されない(2.21)	629	いない	2.18	0.88	-1.211	n.s.	
	869	いる	2.23	0.85			
自分は仕事ができる方だ(2.13)	623	いない	2.03	0.70	-5.118	***	
	876	いる	2.22	0.77			

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, +p<0.1

(3)家庭生活の状況

ここでは主にパートナーと暮らす人と、子育ての経験者を対象にたずねた。

まず現在、夫(事実婚を含む)と暮らす人に対して、花形らの項目をもとに夫の家事の頻度をたずね(花形, 2015)¹⁹⁾, それを雇用形態と子どもの有無とで比較した。

全体的に見ると、平均値が3に達したものは、「ゴミを出す」(3.18)のみであり、その次に「自分のベッドを整えたり布団を片付けたりする」(2.78), 「朝ご飯を自分で用意したり並べたりする」(2.68)であった。

雇用形態との比較でみると、「朝ご飯を自分で用意したり並べたりする」「仕事のある日に家族の夕食を作る」「トイレの掃除をする」「洗濯物を取り込んでたたむ」「ゴミを出す」等の項目において、正規雇用の方が平均値が高い傾向が見られた。次に子どもの有無の比較でみると、「仕事のある日に家族の夕食を作る」「食後の食器を洗う」「トイレの掃除をする」等の項目において、子どもがいない人の平均値の方が高い傾向が見られた(第3表)(第4表)。

次に子どものいる人を対象に、夫の子育てのかかわり度合いをたずね、それを雇用形態で比較した。全体的にみると、平均値が3に達したものは、「子どもと遊ぶ」(3.38), 「子どもに食事をさせる」(3.01), 「子どものおむつを替える」(3.00), であり、最も低かった項目は、「子どもの夜泣きの世話をする」(2.36)であった。

次の雇用形態との比較でみると、「子どもの夜泣きの世話をする」以外の全項目で有意差が見られ、正規雇用は非正規雇用と比べて、それらの項目の平均値が高かった(第5表)。

第3表 「家庭生活の状況」と「属性」(家事1)

<家庭生活の状況>						
	N	雇用形態	平均値	標準偏差	t値	p
自分のベッドを整えたり布団を片付けたりする(2.78)	272	非正規雇用	2.74	1.09	-0.764	n.s
	566	正規雇用	2.8	1.04		
朝ご飯を自分で用意したり並べたりする(2.68)	274	非正規雇用	2.5	1.14	-3.085	**
	566	正規雇用	2.75	1.06		
仕事のある日に家族の夕食を作る(2.22)	274	非正規雇用	1.97	1.04	-4.828	***
	566	正規雇用	2.34	1.07		
食後の食器を洗う(2.61)	274	非正規雇用	2.38	1.06	-4.724	***
	566	正規雇用	2.74	1.00		
トイレの掃除をする(1.92)	274	非正規雇用	1.82	0.97	-2.049	*
	566	正規雇用	1.97	1.01		
洗濯物を取り込んでたたむ(2.6)	274	非正規雇用	2.42	1.02	-3.923	***
	566	正規雇用	2.71	1.01		
服にアイロンをかける(1.74)	273	非正規雇用	1.67	0.99	-1.311	n.s
	563	正規雇用	1.77	1.01		
ボタンがとれたら縫いつける(1.61)	274	非正規雇用	1.6	0.95	0.084	n.s
	565	正規雇用	1.59	0.89		
家計簿をつける(1.28)	274	非正規雇用	1.23	0.68	-1.435	n.s
	563	正規雇用	1.31	0.74		
ゴミを出す(3.18)	274	非正規雇用	3	1.08	-3.695	***
	563	正規雇用	3.28	0.97		

***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05

第4表 「家庭生活の状況」と「属性」（家事2）

<家庭生活の状況>						
	N	子ども	平均値	標準偏差	t値	p
自分のベッドを整えたり布団を片付けたりする(2.78)	145	いない	2.81	1.014	0.380	n.s
	718	いる	2.78	1.067		
朝ご飯を自分で用意したり並べたりする(2.68)	146	いない	2.7	1.147	0.201	n.s
	719	いる	2.68	1.081		
仕事のある日に家族の夕食を作る(2.22)	146	いない	2.36	1.088	1.757	+
	720	いる	2.19	1.072		
食後の食器を洗う(2.61)	146	いない	2.79	1.045	2.226	*
	720	いる	2.58	1.029		
トイレの掃除をする(1.92)	146	いない	2.08	1.054	2.207	*
	720	いる	1.88	0.98		
洗濯物を取り込んでたたむ(2.6)	146	いない	2.64	1.029	0.517	n.s
	720	いる	2.6	1.022		
服にアイロンをかける(1.74)	145	いない	1.74	1.061	-0.044	n.s
	717	いる	1.74	0.995		
ボタンがとれたら縫いつける(1.61)	146	いない	1.58	0.901	-0.457	n.s
	719	いる	1.61	0.919		
家計簿をつける(1.28)	146	いない	1.4	0.826	1.926	*
	717	いる	1.26	0.686		
ゴミを出す(3.18)	145	いない	3.23	1.005	0.534	n.s
	718	いる	3.18	1.015		

*p<0.05, +p<0.1

第5表 「家庭生活の状況」と「属性」（子育て）

<家庭生活の状況>						
	N	雇用形態	平均値	標準偏差	t値	p
子どものおむつを替える(3.00)	295	非正規雇用	2.76	0.992	-5.656	***
	512	正規雇用	3.16	0.878		
子どもに食事をさせる(3.01)	295	非正規雇用	2.82	0.899	-4.978	***
	517	正規雇用	3.13	0.832		
子どもを寝かしつける(2.81)	294	非正規雇用	2.63	0.999	-4.037	***
	515	正規雇用	2.92	0.913		
子どもと遊ぶ(3.38)	296	非正規雇用	3.26	0.749	-3.639	***
	519	正規雇用	3.45	0.67		
子どもの夜泣きの世話をする(2.36)	285	非正規雇用	2.3	1.037	-1.384	n.s.
	506	正規雇用	2.4	0.985		
子どもの病気で職場を早退したり休んだりする(2.35)	290	非正規雇用	2.11	0.998	-5.214	***
	507	正規雇用	2.49	1.003		
子どもを病院に連れて行く(2.62)	294	非正規雇用	2.46	0.958	-3.887	***
	512	正規雇用	2.73	0.948		
子どもを幼稚園や保育園等に迎えに行く(2.74)	292	非正規雇用	2.41	1.03	-6.828	***
	510	正規雇用	2.92	0.957		
妻の仕事や外出で夫だけで子どもの世話をする(2.83)	292	非正規雇用	2.62	0.925	-5.011	***
	514	正規雇用	2.95	0.863		

***p<0.001

(4) 周囲の大人から受けた「ジェンダー教育」

全体的に見ると、平均値が3を越えたものはなく、平均値が高かった項目は、「女の子だから家事を手伝いなさい」

(2.51), 「手に職をつけなさい」(2.46) であり, 最も低い項目は, 「女の子だから勉強しなくていい」(1.25) であった.

これを雇用形態との比較でみると, 「手に職をつけなさい」以外では, 正規雇用よりも非正規雇用の平均値が高かった.

なおここでは, 周囲の大人からの声掛けと子どもの有無との関連性を見る必要性はないと考え, 子どもの有無との比較は行わなかった (第5表).

第5表 「周囲の大人から受けた「ジェンダー」教育」

＜周囲の大人から受けた「ジェンダー教育」＞						
	N	雇用形態	平均値	標準偏差	t値	p
女の子だから勉強しなくていい(1.25)	444	非正規雇用	1.32	0.59	4.078	***
	1047	正規雇用	1.19	0.483		
就職よりも結婚の方が大事(1.34)	444	非正規雇用	1.47	0.725	4.963	***
	1046	正規雇用	1.28	0.58		
女の子は家族を養う必要はない(1.33)	439	非正規雇用	1.46	0.704	4.986	***
	1043	正規雇用	1.27	0.554		
手に職をつけなさい(2.46)	442	非正規雇用	2.49	1.015	-0.552	***
	1050	正規雇用	2.52	1.107		
女の子だから家事を手伝いなさい(2.51)	447	非正規雇用	2.57	1.03	1.88	+
	1050	正規雇用	2.46	1.045		

***p<0.001, +p<0.1

6.考察

(1) 高知の働く女性の就労に対する意識

調査対象である高知の働く女性は, 全体的に稼得志向をもっていた. その傾向が強いのは非正規雇用であったが, さらに非正規雇用では今の職場での就業継続を願っており, 正規雇用ではキャリア構築志向が強い傾向が見られた. そして子どもがいる人は, 子どもがいない人と比べて, 今の職場での就業継続を願っているが, 稼得やキャリア構築に関しては, どちらとも言えは否定的に考える傾向が見られた. また全体的に, 昇進については肯定的な意識がうかがえた.

結果(1)では, 全体として平均値が3を超えたのは「今よりも多く稼ぎたい」のみであった. 次に正規雇用は非正規雇用よりも「仕事の幅を広げたい」「仕事の専門性を高めたい」の平均値が高く, 非正規雇用は正規雇用よりも「今の職場で働き続けたい」「今よりも多く稼ぎたい」の平均値が高かった. そして子どもがいる人は, 子どもがいない人よりも「今の職場で働き続けたい」以外の平均値が低かった.

ここで本研究では次の3点を考えたい. 1つ目に, 非正規雇用で働く女性や子どものいる女性が, 単純にキャリア志向がないと言っているのかという点である. 現実として非正規雇用で働く女性や, 子育てしながら働く女性が, スキルを磨ける環境やチャンスはあるだろうか. 正社員に対して OFF-JT を実施した事業者は 75.4%であるが, 正社員以外に対して OFF-JT を実施した事業所は 38.6%でしかない (厚生労働省, 2018)²⁰⁾. このことは, 結果(2)の, 非正規雇用や子どものいる人の中で, 「頑張っても評価されない」「頑張っても昇進の可能性はない」の平均値が高かったことも関連があるのではないだろうか.

2つ目に, 非正規で働く女性が長期的な雇用を望んだ時, それが叶う状況は実際の職場にどれだけあるだろうか. 例えば派遣社員が「雇止め」に対して悩み, 相談する事例が増え, 社会問題となっている (朝日新聞, 2018)²¹⁾.

3つ目に, 女性が昇進意欲のないことを, 「女性は仕事にやる気がない」と言い切っているのだろうか. 共働き比率が多く管理職に占める女性の割合が高い高知でも, 多くの働く女性が「昇進を望まない」と考える背景には, 「あのような管理職の働き方では私生活が成り立たない」というように, 家庭責任の多くを担いながら働く女性であるからこそ, 現実的な見解も考えられるだろう.

これらをふまえると、高知の働く女性の「働きやすさ」に向けた課題の1つ目は、まず非正規で働く女性が今勤める場所で長期的に在職できる機会や、非正規や子どものいる女性の職業スキルを伸ばせる機会の保障ではないだろうか。そして2つ目は、正社員あるいは管理職の働き方を、家庭責任を担いつつ遂行できるものへと変革する組織の必要性ではないだろうか。高知で正社員で働く女性も、子育てや介護を抱えている。もしも「正社員なら残業して当たり前」「管理職なら何時に帰宅できるかわからないのは当然」「リーダーは休日出勤は当然」という状況が職場にあれば、いくら能力がある女性であっても、昇進に自ら手を挙げる人は増えないのではないだろうか。

(2)高知の働く女性の労働生活の状況

調査対象である高知の働く女性は、職場の人間関係には困難を感じていない傾向にある一方で、雇用形態によって経済的に不安定な状況に耐えうるか、心身が疲労しても我慢するか、の二者択一を迫られている状況にあることがうかがえる。

結果(2)では、正規雇用は非正規雇用よりも、「仕事が体力的きつい」「仕事が精神的にきつい」「休暇が取れない」の平均値が高く、非正規雇用は正規雇用よりも、「今の仕事で経済的に自立できる」の平均値が低く、「解雇の不安がある」の平均値が高かった。

正規雇用で働くということは、身体を健康を犠牲にすることであり、それが嫌ならば非正規雇用に移動すればよいのだろうか。また非正規雇用で働くということは、経済的貧困な状況において不平・不満を言わないことであり、それが嫌ならば正規雇用になればよいのだろうか。上述したように、高知県は共働き率が高いが、それらの多くは、他の共働き率の高い地域と同じような3世代同居をしていない（総務省、2016）²²⁾。父母が正規雇用で休みが取れないならば、子育てはどのように分かちあえばよいだろう。また非正規雇用をかけもちして生計を立てる母子世帯の収入は、子どもの貧困に直接的に影響する。

正規雇用と非正規雇用の労働条件を「違う働き方を選んだから仕方ないこと」ではなく、働く者全ての問題として話し合う機会が求められるのではないだろうか。女性が自らの課題を他者と分かち合い、その声を可視化し、かたちにする仕組みを経営側と行政側に伝える取り組みが必要ではないだろうか。

次に、子どものいない人の方がハラスメントを感じていることがうかがえる。結果(2)では、子どものいない人は子どものいる人よりも「パワハラがある」「セクハラがある」の平均値が高かった。妊娠や出産などに関して、子どもをもつ女性がうける嫌がらせは“マタハラ”などとメディアで取りざたされるが、子どもがいない人も職場の嫌がらせを感じていることがうかがえる。全ての女性が、職場のハラスメントに立ち止まり、問題を見える形として、さらに社会に発していく必要があるだろう。

そして非正規雇用では、自身の能力を職場に正当に評価されていないことへの苛立ちがうかがえる。結果(2)では、非正規雇用は正規雇用よりも「頑張っても評価されない」「頑張っても昇進の可能性はない」「自分は仕事ができる方だ」の平均値が高かった。確かに「頑張っても評価されない」「頑張っても昇進の可能性はない」等は、経営側から見れば否定的な見解も予測できる。ただしここでの問題は、働く女性の半数以上を占める非正規雇用で働く女性が、自分の職業能力に自信があるにもかかわらず、それを正当に評価されていないと感じながらいることを、経営側が知ることでないだろうか。上述したように、働く女性がスキルを磨く機会と共に、その身に付けた能力や頑張りが、昇格や報酬などにつながる仕組みが必要ではないだろうか。

(3)高知の働く女性の家庭生活の状況

高知の働く女性のうちパートナーのいる人をみた場合、正規雇用は非正規雇用よりも、パートナーは家庭の仕事を持っているが、全体的に見れば、夫婦での家庭の仕事も子育ても“共働き”が進んでいないことがうかがえる。

結果(3)では、確かに正規雇用は、非正規雇用と比べると、パートナーのゴミ出しや食事づくり、そして洗濯物にかかわる家事の平均値は高かった。しかし両者において、家庭の仕事の平均点が「時々する」(3点)を超えたものは、「ゴミを出す」でしかなかった。

また子育てにおいても、結果(3)で、全体での平均点が高かったのは、「子どもに食事をさせる」「子どものおむつを替える」程度であり、「子どもの病気で職場を早退したり休んだりする」、「子どもの夜泣きの世話をする」などの平均値は低かった。

高知の女性は、「はちきん」(一般的に「働き者」という意味をもつ)と言われるが、実際に、高知の女性の有償労働と無償労働の合計は他県と比べて長い(総務省, 2017)²⁹⁾。共働き世帯が一般的な高知県にとって、このような女性の「働き方」を、高知の女性は当然と思っているかもしれない。しかし実際には働く女性自身が、自分たちの有償労働と無償労働の時間を認識する機会も必要ではないだろうか。家庭責任をひとりで抱えて就労するというのが、高知の働く女性が感じる「働きにくさ」につながっているのではないだろうか。

(4)周囲の大人から受けた「ジェンダー教育」

高知の働く女性において、女性に教育は要らないという思想や、女性の幸せは仕事よりも結婚にあるなどと言われることは少ないが、女性が社会に出る前に、大人から「女性だから家事労働をすべきだ」というようなことを言われたかどうかは、働く女性の現在の雇用形態に影響する可能性がうかがえる。

結果(4)では、上述した質問文のような項目に関する平均値は1.2~1.3程度でしかなく、女性は仕事や就職よりも結婚や家事・育児といったような言葉がけは、大人からはあまり受けなかったことがわかる。しかし「女の子だから家事をなさい」という言葉は「女の子だから勉強しなくてよい」と同様の平均値にはなっておらず、かつ、非正規雇用は正規雇用よりもその平均値が高かった。

もちろんこの結果を単純に一般化することには慎重にならねばならず、因果関係にはさらなる考察が必要であろう。しかしながら、女性が大人になるまでに、周囲の大人から性別を根拠に家事労働を担うべきだと言われ続けた経験は、女性の将来の働き方と決して無関係とは言えないのではないだろうか。

また本研究では、「手に職をつけろ」と「女の子だから家事をせよ」を言われた女性が、他の項目と比べると多く見られたが、教え通り、家事労働を一手に引き受けながら手に職をつけている女性たちがいるとすれば、彼女たちこそが、最も現在、「働きにくさ」を感じてはいないだろうか。

7.結論

本研究では、高知で働く女性が抱える「働きにくさ」の要因を、次の3点に整理した。

1つ目は、雇用形態によって、働く女性が身体的福利か経済的福利かを選ばざるをえなくなっていることがうかがえる。本研究では、正規雇用で働く女性たちは、労働生活に関して心身の疲弊を強く感じ、休みがとりにくいことを課題として挙げ、非正規雇用では経済的な不安定さと解雇への恐れを挙げていた。高知県では労働力不足から就業する女性が今後さらに必要になることが予測される。しかし女性がどの雇用形態を選んでも、現在のままでは、彼女たちは生活の豊かさが阻害され、健康的に安心して働くことが難しい。また子どものいない人の方がハラスメントを感じることも見られたことから、働く女性が雇用形態や家族形態の垣根を越えて、抱える悩みを共有できる場と、その声を形にして企業や行政に働きかける仕組みが最も必要であろう。自分の身体的・精神的・社会的健康を守るための情報を得て、他の働く女性と交流できる取り組みが必要ではないだろうか。

2つ目に、特に非正規で働く女性たちが、キャリアの充実を促す機会や、その能力を本人が納得できるように評価される仕組みが、職場や企業の中で十分に果たされていないことへの苛立ちが見られることである。本研究では、実際に、非正規雇用で働く女性の半数以上が、自分たちには昇進の可能性もなく、自分の働きぶりが職場で評価されないと答えていた(子どものいる女性も、自分に昇進の可能性がないと答える傾向があった)。しかし彼女たちは、正規雇用の女性と比べて、自身の職業能力に自信をもっていた。

企業の女性活躍推進法の中で、雇用計画の中に、非正規で働く女性の育成計画を進める必要があるだろう。例えば、いくら女性が活躍する会社であることを掲げていても、非正規雇用の女性の契約の更新を考えていない企業や、継続更新を

最初から考えずに採用している企業があるとすれば、女性が活躍する会社であるとはいえないだろう。

第3に、家庭をもっている女性の、男性との家庭責任の分かち合いの乏しさが挙げられる。高知県は共働き率が比較的高い県であるが、女性たちは、夫との家事分担が充分でない中でそれを担い、家計補助ではなく家計を支えるために動いている状況にあることが考えられる。結果として、高知の働く女性が職場でも家庭でも「はちきん」にならざるをえない環境にいることが、彼女たちにとっての「働きにくさ」を助長しているのではないだろうか。

しかし高知の「はちきん」が今後担うべき「働き」とは、女性はもちろん男性と共に、古い慣習に根付いた職場や家庭の意識や行動の流れを変えることではないだろうか。「夫はどうせ何もしないから」「言っても無駄」という女性も多いが、女性側がキャリアの構築やワーク・ライフ・バランスを望むならば、収入を得ることや交渉力をつけることなども、家庭責任の分担のあり方を変えることに向かうのではないだろうか。

また本研究では、就業率の高い高知においても、女性であることを理由として家事をすべきと言われてきた女性は少なくなかった。「手に職をつけろ」「女だから家事をしろ」という発言が周囲の大人から言われる限り、高知の働く女性は「働きにくさ」を感じざるをえないだろう。高知の社会全体が、仕事と家庭のジェンダーに対する無意識の偏見を変えていく必要があるだろう。

1) 内閣府，2018，『男女共同参画白書 平成30年版』

2) 高知県，2018，『平成29年就業構造基本調査 集計結果の概要（高知県）』

3) 総務省統計局，2018，『平成29年就業構造基本調査』

4) 高知県，2013，『平成25年度県民世論調査』

5) 内閣府，2018，『男女共同参画白書 平成30年版』

6) 総務省統計局，2018，『平成29年就業構造基本調査』

7) 内閣府，2018，『男女共同参画白書 平成30年版』

8) World Economic Forum, 2017

9) 内閣府，2018，『男女共同参画白書 平成30年版』

10) 厚生労働省，2018，『平成29年賃金構造基本統計調査』

11) 厚生労働省，2018，『平成29年賃金構造基本統計調査』

12) 山口一男，2007，「男女の賃金格差解消への道筋：統計的差別に関する企業の経済的非合理性について」，独立行政法人経済産業研究所『DPRIETI Discussion Paper Series 07-J-038』

13) 大沢真知子，2015，『女性はなぜ活躍できないのか』，東洋経済新報社

14) 佐藤博樹・武石恵美子（編），2014，『ワーク・ライフ・バランス支援の課題 人材多様化時代における企業の対応』，東京大学出版会

15) 武石恵美子（編著）橋本俊詔・佐藤博樹（監修），2009，『女性の働き方』，ミネルヴァ書房

16) 中野円佳，2014，『「育休世代」のジレンマ 女性活用はなぜ失敗するのか？』，光文社新書

17) 総務省統計局，2018，『平成29年就業構造基本調査』

18) 総務省統計局，2013，『平成24年就業構造基本調査』

19) 花形美緒，2015，「男子中学生の家庭科履修と生活自立度の変化」，お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科，『人間文化創成科学論叢』（17），277-286

20) 厚生労働省，2018，『平成29年度「能力開発基本調査」』

21) 朝日新聞，2018年9月1日，『派遣切り、9月末の危機 「一律3年」法改正から3年、相談増加』

22) 総務省，2016，『国勢調査』

23) 総務省統計局，2017，『平成28年度 社会生活基本調査』

平成30年（2018）10月11日受理

平成30年（2018）12月31日発行

