

論文

高知県の働く母親の実態調査

—ジェンダー平等と「健康」の視点から—

A Research of Working Mothers in Kochi Prefecture
—From the Perspective of Gender Equality and “Healthy” Environment—

森田 美佐 (高知大学教育学部)

MORITA Misa

Faculty of Education, Kochi University

ABSTRACT

The purpose of this research is to define, from a questionnaire survey, the issues for women to work in “healthy” environment. In 2018, from April to July, the questionnaire survey was conducted with the working mothers in Kochi Prefecture. The conclusions are as follows.

(1) They thought that while their working places are positive to the reforms in the way of working and creation of women leaders, but are negative to the work-life balance of the employees and to career support for women. (2) The working women were eager to work but their desire for promotion was not high, and approximately 30% of them supported the gender role. (3) Those in regular positions, who are motivated for career development, were satisfied in their lifestyle satisfaction as well, but those in non-regular positions were not. For the “health” of the working mother, the working-style reforms that are friendly to men's family responsibility, the career support as desired by working mother, and the study on the career support as well as evaluation for non-permanent workers are necessary.

I 研究目的

本研究の目的は、職業生活と家庭生活におけるジェンダー平等の実現と、子育てしながら働く女性が「健康」に生活を営むことのできる環境に向けての課題を、未就学児を育てながら仕事をもつ女性（以下、「働く母親」と明記）の割合が全国的に見ても高い県の1つである、高知県の働く母親への調査を通して明らかにすることである。

なお本研究では、「健康」の概念は、基本的にWHO（世界保健機構）の定義するそれに基づいている。WHOは「健康」を「病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」と定義している（日本WHO協会訳）（日本WHO協会HP）ⁱ。但し本研究では、この定義にジェンダーの視座も取り入れ、働く母親が職業生活と家庭生活を営む中で、身体的、精神的、社会的、文化的に良好な状況であるかどうかを、本人の主観的な意識と客観的な指標から問うこととした。

日本では、少子化・高齢化の影響から、深刻な労働力不足が懸念されている中で、特に女性の労働力が期待されている。日本政府は自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要になるとして、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的に、2015年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）を制定した（厚生労働省HP）ⁱⁱ。

実際に日本では、特に子どものいる女性の就業率が上昇している。就業構造基本調査によると、育児をしている女性の有業率は64.2%であり、過去（平成24年）の同調査と比べると、その割合は全ての年齢階級で上昇している（総務省、2018）ⁱⁱⁱ。

女性労働者の増加は、職業生活における“数”としての男女共同参画を進める要因になると言えよう。ジェンダー平等が特に進んでいる国では女性のM字型労働曲線は見られず、子育てしながら働く女性の割合は高い（内閣府、2018）^{iv}。

II 先行研究の整理と課題

日本における女性雇用労働の特質として松波知子は、次の5点を指摘している。それらは、①男女の賃金格差の大きさ、②M字型労働力率、③性別職務分離の大きさ、④女性の非正規雇用者率の高さ、⑤高学歴女性の労働力率の低さ、である（松波、2015）^v。

特に②について、日本では結婚・出産・子育てを機に働く女性が離職し（家庭に入り）子育てに専念し、子どもが大きくなってから再度、労働市場に参入するという傾向がある。しかし彼女たちが再就職する際には、正規雇用では仕事と家庭生活の両立が困難であることや、女性が離職前に従事していたキャリアを生かす仕事に就く事が困難である等の事情から、④のように既婚女性の非正規雇用への参入が見られている。

しかし今年、このM字型労働力率は解消されつつあることが報告・報道された（総務省、2018）^{vi}（日本経済新聞、2018）^{vii}。確かに日本におけるM字型労働力率の解消は、「女性の社会進出」を測る重要な指標の1つであろう。

それでは、日本の女性の労働力率におけるM字型カーブから逆U字型への移行は、働く女性の生活の充実を担保するものになっているだろうか。例えば職業生活において、現在でも日本の男女の賃金格差は深刻であり、一般労働者のうち、正社員・正職員の男女の所定内給与額において、男性の給与水準を100としたときの女性のそれは75.7でしかない。さらに女性の雇用労働者に占める非正規雇用の割合は55.5%である（内閣府、2018）^{viii}。一方、家庭生活を見れば、日本では育児をする夫としての「イクメン」がいまだに希少価値がある存在として紹介されている。そして女性側では、「ワンオペ育児」と言われるように、女性が就業の有無にかかわらず育児を一手に担う状況がある（藤田、2017）^{ix}。

確かに日本で子育てしながら働く女性が増えることは、経済活動におけるジェンダー平等の実現には大きな貢献を示すと思われる。しかしながら彼女たちが職業生活と家庭生活において、身体的、精神的、社会的、文化的に良好な状況にあるのか、そしてそこに課題があるとすれば、どのように解決するのかを検討する必要があるだろう。

III 方法

(1)研究枠組み

本研究は、WHOの定義する「健康」の概念をもとに、働く母親が、職業生活と個人・家庭生活を営むうえで、身体的、精神的、社会的、文化的に良好な状況であるのかどうかをたずねることとした。まず本研究では、たずねる領域を、(1)職業生活の状況、(2)家庭生活の状況、(3)個人生活の状況に分類した。

(1)では、職場の取り組みとして、①職場の働き方改革、②職場の女性活躍、を設定した。次に労働生活や就業意識に焦点を当て、③仕事の充実感とやりがい意識、④就業に対する意識、⑤ワーク・ライフ・バランスも設定した。

(2)では、①家事・育児のかかわり、②性別分業意識、を設定した。そして(3)では、①仕事と生活の充実感、を問うこととした。

(2)研究対象

本調査は、高知県の働く母親を対象とした。その理由は3つある。第1に、高知県は、働く母親の有業率が高いものの、類似する県と比べて必ずしも出産による就業中断が少ないわけではなく、その要因を検討する地域として意義があると考えたためである。

高知県は働く母親が最も多い県の1つとして位置付けられている。就業構造基本調査によれば、高知県は、女性の有業率が高く、さらに未就学児をもつ女性の有業率が全国3位である（総務省、2018）^x。しかし高知県は、他の上位県（島根県、福井県等）と比べて、女性が出産を経ても離職せず働き続けている女性が多いとは言い難い。例えば島根県は、女性が出産を機に前職を離職した者の割合は全国では44位と非常に低い（4.9%）。一方高知県ではそのランキングは18位（7.3%）である。

第2に、高知県は、共働き率が高いが、上位県のように3世代同居が多いわけではなく（総務省、2016）^{xi}、働く母親が、同居の親族以外の支援を受けながら、仕事と家庭生活を営むための課題を見

ることは重要だと考えたためである。高知県は、働く母親の割合が高い県（例えば福井県など）と比べて、同居の親族からのサポートを多く受けていない傾向がうかがえる。

第3に、高知県は有配偶の非正規雇用の女性の稼得意識が高い傾向にあり、家計を支える意識をもつ女性の課題を明らかにする上で重要だと考えたためである。

就業構造基本調査では、高知県の働く女性の中で「非正規の職員・従業員に占める 就業調整をしている者の割合」は低い（全国で43位）。また彼女たちの非正規雇用を選んだ理由で最多は（本来は）正規雇用を希望していた、ということであった（総務省, 2018）^{xii}。

③調査方法

本研究は、高知県自治研究センターが平成30年に高知県の労働組合等を通じて、高知県で雇用されて働く女性を対象にアンケート調査を実施したものの分析である。筆者はこの調査に企画・立案の段階から関わった。なお本研究はの中で、末子12歳以下の子どもをもつ働く女性を対象として調査を進めた。主な属性は以下の通りである。またこれらの結果を検定を用いて正規雇用と非正規雇用で比較した。主な属性は図表1の通りである（図表1）。

IV 結果

(1)職業生活の状況

①職場の働き方改革

働く母親が、職場が働き方改革に取り組んでいると感じているかどうかについて、4項目を4段階（「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」）でたずね、それらを χ^2 乗検定により、雇用形態と比較した。

その結果、「当てはまる」「やや当てはまる」の合計は、「上司は部下の私事に配慮している」で79.0%（非正規雇用70.7%、正規雇用81.6%）、「トップが働き方改革を進めている」で50.8%（非正規雇用55.6%、正規雇用49.5%）「男性が定時で（残業せずに）帰っている」で47.5%（非正規雇用41.3%、正規雇用49.1%）、「男性の育児休業を歓迎する雰囲気がある」で31.2%（非正規雇用25.5%、正規雇用32.7%）であった。

上記については検定の結果、「上司は部下の私事に配慮している」のみ、両者に有意差が見られた。正規雇用は非正規雇用と比べて、「上司は部下の私事に配慮している」において、「当てはまる・やや当てはまる」の割合が高かった（図表2）。

②職場の女性活躍

次に、働く母親が、職場が女性の活躍を推進していると感じているかどうかについて、3項目で4段階（「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」）でたずね、それらを χ^2 乗検定により、雇用形態と比較した。

図表1 主な属性

年代	度数	%	結婚	度数	%
10代20代	21	8.1	している	231	89.5
30代	118	45.7	していない	27	10.5
40代	113	43.8	合計	258	100.0
50代	6	2.3			
合計	258	100.0			
職種	度数	%	企業規模	度数	%
事務	107	41.5	1-9人	9	3.5
営業	5	1.9	10-19人	14	5.4
サービス	40	15.5	20-49人	40	15.5
技術・技能	50	19.4	50-99人	27	10.5
その他	47	18.2	100人-299人	45	17.4
無回答	9	3.5	300人以上	106	41.1
合計	258	100.0	無回答	17	6.6
			合計	258	100.0
学歴	度数	%			
中学卒	2	0.8			
高校卒	64	24.8			
専門学校・高専・短大卒	101	39.1			
大学卒	80	31.0			
大学院卒	9	3.5			
無回答	2	0.8			
合計	258	100.0			

その結果、「当てはまる」「やや当てはまる」の合計は、「女性の管理職登用に取り組んでいる」で64.0%（非正規雇用64.8%、正規雇用63.8%）、「女性の職域拡大に取り組んでいる」で52.3%（非正規雇用58.2%、正規雇用50.5%）、「女性の就業意欲の向上に取り組んでいる」で47.3%（非正規雇用47.3%、正規雇用47.3%）であった。

検定の結果、両者に有意差は見られなかった（図表3）。

③仕事の充実感とやりがい意識

働く母親が、仕事に充実感ややりがいを感じているのかどうかについて、3項目で4段階（「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」）でたずね、それらを χ^2 乗検定により、雇用形態と比較した。

その結果、「そう思う」「ややそう思う」の合計は、「今の仕事で自分は成長できている」で65.9%（非正規雇用58.6%、正規雇用68.1%）、「今の仕事は自分の能力を生かせる」で51.0%（非正規雇用58.9%、正規雇用48.7%）、「今の仕事は私の生きがいだ」で33.2%（非正規雇用36.2%、正規雇用32.3%）であった。

検定の結果、両者に有意差は見られなかった（図表4）。

図表2 職場の働き方改革(単位:人)

	トップが働き方改革を進めている		合計
	当てはまらない・あまり当てはまらない	当てはまる・やや当てはまる	
非正規雇用	24	30	54
	44.4%	55.6%	100.0%
正規雇用	94	92	186
	50.5%	49.5%	100.0%
全体	118	122	240
	49.2%	50.8%	100.0%

	上司は部下の私事に配慮している		合計
	当てはまらない・あまり当てはまらない	当てはまる・やや当てはまる	
非正規雇用	17	41	58
	29.3%	70.7%	100.0%
正規雇用	35	155	190
	18.4%	81.6%	100.0%
全体	52	196	248
	21.0%	79.0%	100.0%

df=1, $\chi^2=3.180$, $p<0.1$

	男性が定時で(残業せずに)帰っている		合計
	当てはまらない・あまり当てはまらない	当てはまる・やや当てはまる	
非正規雇用	27	19	46
	58.7%	41.3%	100.0%
正規雇用	87	84	171
	50.9%	49.1%	100.0%
全体	114	103	217
	52.5%	47.5%	100.0%

	男性の育児休業を歓迎する雰囲気がある		合計
	当てはまらない・あまり当てはまらない	当てはまる・やや当てはまる	
非正規雇用	35	12	47
	74.5%	25.5%	100.0%
正規雇用	113	55	168
	67.3%	32.7%	100.0%
全体	148	67	215
	68.8%	31.2%	100.0%

図表3 職場の女性活躍(単位:人)

	女性の就業意欲の向上に取り組んでいる		合計
	当てはまらない・あまり当てはまらない	当てはまる・やや当てはまる	
非正規雇用	29	26	55
	52.7%	47.3%	100.0%
正規雇用	98	88	186
	52.7%	47.3%	100.0%
全体	127	114	241
	52.7%	47.3%	100.0%

	女性の職域拡大に取り組んでいる		合計
	当てはまらない・あまり当てはまらない	当てはまる・やや当てはまる	
非正規雇用	23	32	55
	41.8%	58.2%	100.0%
正規雇用	92	94	186
	49.5%	50.5%	100.0%
全体	115	126	241
	47.7%	52.3%	100.0%

	女性の管理職登用に取り組んでいる		合計
	当てはまらない・あまり当てはまらない	当てはまる・やや当てはまる	
非正規雇用	19	35	54
	35.2%	64.8%	100.0%
正規雇用	67	118	185
	36.2%	63.8%	100.0%
全体	86	153	239
	36.0%	64.0%	100.0%

図表4 仕事の充実感とやりがい意識(単位:人)

	今の仕事は自分の能力を生かせる		合計
	そう思わない・あまり そう思わない	そう思う・ ややそう思う	
非正規 雇用	23 41.1%	33 58.9%	56 100.0%
正規 雇用	97 51.3%	92 48.7%	189 100.0%
全体	120 49.0%	125 51.0%	245 100.0%

	今の仕事は私の生きがいだ		合計
	そう思わない・あまり そう思わない	そう思う・ ややそう思う	
非正規 雇用	37 63.8%	21 36.2%	58 100.0%
正規 雇用	128 67.7%	61 32.3%	189 100.0%
全体	165 66.8%	82 33.2%	247 100.0%

	今の仕事で自分は成長できている		合計
	そう思わない・あまり そう思わない	そう思う・ ややそう思う	
非正規 雇用	24 41.4%	34 58.6%	58 100.0%
正規 雇用	60 31.9%	128 68.1%	188 100.0%
全体	84 34.1%	162 65.9%	246 100.0%

④就労に対する意識

働く母親が、働くことに対してどのような意識をもっているかについて5項目を4段階(「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」)でたずね、それらを χ^2 乗検定により、雇用形態と比較した。

その結果、「そう思う」「ややそう思う」の合計は、「今よりも多く稼ぎたい」が79.1%(非正規雇用85.0%、正規雇用77.2%)、「今の職場で働き続けたい」が72.4%(非正規雇用78.3%、正規雇用70.5%)、「仕事の専門性を高めたい」が65.6%(非正規雇用68.3%、正規雇用64.7%)、「仕事の幅を広げたい」が62.4%(非正規雇用68.3%、正規雇用60.5%)、「昇進したい」が26.8%(非正規雇用38.3%、正規雇用23.2%)であった。

上記については検定の結果、「昇進したい」のみ、両者に有意差が見られた。非正規雇用は正規雇用と比べて、「昇進したい」において「そう思う・ややそう思う」の割合が高かった(図表5)。

⑤ワーク・ライフ・バランス

働く母親のワーク・ライフ・バランスがどのような状況であるのかについて4項目に関して、該当するかどうかを複数回答でたずね、それらを χ^2 乗検定により、雇用形態と比較した。

図表5 就労に対する意識(単位:人)

	今の職場で働き続けたい		合計
	そう思わない・あ まりそう思わない	そう思う・ややそ う思う	
非正規 雇用	13 21.7%	47 78.3%	60 100.0%
正規 雇用	56 29.5%	134 70.5%	190 100.0%
全体	69 27.6%	181 72.4%	250 100.0%

	今よりも多く稼ぎたい		合計
	そう思わない・あ まりそう思わない	そう思う・ややそ う思う	
非正規 雇用	9 15.0%	51 85.0%	60 100.0%
正規 雇用	43 22.8%	146 77.2%	189 100.0%
全体	52 20.9%	197 79.1%	249 100.0%

	仕事の幅を広げたい		合計
	そう思わない・あ まりそう思わない	そう思う・ややそ う思う	
非正規 雇用	19 31.7%	41 68.3%	60 100.0%
正規 雇用	75 39.5%	115 60.5%	190 100.0%
全体	94 37.6%	156 62.4%	250 100.0%

	仕事の専門性を高めたい		合計
	そう思わない・あ まりそう思わない	そう思う・ややそ う思う	
非正規 雇用	19 31.7%	41 68.3%	60 100.0%
正規 雇用	67 35.3%	123 64.7%	190 100.0%
全体	86 34.4%	164 65.6%	250 100.0%

	昇進したい		合計
	そう思わない・あ まりそう思わない	そう思う・ややそ う思う	
非正規 雇用	37 61.7%	23 38.3%	60 100.0%
正規 雇用	146 76.8%	44 23.2%	190 100.0%
全体	183 73.2%	67 26.8%	250 100.0%

df=1, $\chi^2=5.353$, $p<0.05$

その結果、「体調不良でも出勤する日がある」が45.0%(非正規雇用雇用31.7%、正規雇用49.2%)、「休憩時間を仕事に充てる日がある」が35.6%(非正規雇用20.0%、正規雇用40.5%)、「休日でも出勤する日がある」が20.7%(非正規雇用10.0%、正規雇用24.1%)、「時間に追われている」が61.0%(非正規雇用36.7%、

正規雇用 68.6%) であった。

検定の結果、全ての項目で有意差が見られた。正規雇用は非正規雇用と比べて、全ての項目において該当すると回答した割合が高かった (図表 6)。

図表 6 ワーク・ライフ・バランス (単位 : 人)

	体調不良でも出勤する日がある		合計
	NO	YES	
非正規雇用	41 68.3%	19 31.7%	60 100.0%
正規雇用	97 50.8%	94 49.2%	191 100.0%
全体	138 55.0%	113 45.0%	251 100.0%

df=1, $\chi^2=5.680$, $p<0.05$

	休憩時間を仕事に充てる日がある		合計
	NO	YES	
非正規雇用	48 80.0%	12 20.0%	60 100.0%
正規雇用	113 59.5%	77 40.5%	190 100.0%
全体	161 64.4%	89 35.6%	250 100.0%

df=1, $\chi^2=8.380$, $p<0.01$

	休日でも出勤する日がある		合計
	NO	YES	
非正規雇用	54 90.0%	6 10.0%	60 100.0%
正規雇用	145 75.9%	46 24.1%	191 100.0%
全体	199 79.3%	52 20.7%	251 100.0%

df=1, $\chi^2=5.514$, $p<0.05$

	時間に追われている		合計
	NO	YES	
非正規雇用	38 63.3%	22 36.7%	60 100.0%
正規雇用	60 31.4%	131 68.6%	191 100.0%
全体	98 39.0%	153 61.0%	251 100.0%

df=1, $\chi^2=19.546$, $p<0.001$

(2)家庭生活の状況

①家事・育児のかかわり

家事に関して、妻 (働く母親) が認識する、夫婦の家事を 100% とした時のパートナー (夫) の家事の割合をたずねたところ、平均値は 28.1% であった。

次に雇用形態とパートナー (夫) の家事割合の関連を見るために t 検定を行った。その結果、両者は有意差が見られた。妻 (働く母親) が認識する、パートナー (夫) の家事の割合の平均値は、正規

雇用 (31.0%) の方が、非正規雇用 (21.0%) よりも高かった (図表 7)。

次に子育ての分担について、特にパートナー (夫) がしていた子育ての内容を、特に世話の中でも頻度が高いものと緊急対応を要するものとして、「子どものおむつを替える」「子どもに食事をさせる」「子どもの病気で、職場を早退したり仕事を休んだりする」について 3 項目で 4 段階 (「よくある (あった)」「時々ある (あった)」「ほとんどない (なかった)」「まったくない (なかった)」) でたずね、それらを χ^2 乗検定により、雇用形態と比較した。

その結果、「よくある (あった)」「時々ある (あった)」の合計は、「子どもに食事をさせる」で 81.6% (非正規雇用 74.6%、正規雇用 83.9%)、「子どものおむつを替える」で 84.4% (非正規雇用 78.0%、正規雇用 86.5%)、「子どもの病気で、職場を早退したり仕事を休んだりする」で 53.6% (非正規雇用 42.4%、正規雇用 57.4%) であった。

上記については検定の結果、「子どもの病気で、職場を早退したり仕事を休んだりする」のみ、両者に有意差が見られた。正規雇用は非正規雇用と比べて、「子どもの病気で仕事を早退したり休んだりする」において、「よくある (あった)・時々ある (あった)」の割合が高かった (図表 8)。

図表 7 家事の分担

	N	最小値	最大値	平均値	標準偏差
夫の家事割合 (%)	229	0	80	28.1	18.71

夫の家事割合 (%)	N	平均値	標準偏差	t 値
非正規雇用	52	21	19.02	-3.324
正規雇用	170	30.6	18.1	

$P<0.01$

図表8 子育てでの分担(単位：人)

	子どものおむつを替える		合計
	まったくない(なかった)・ほとんどない(なかった)	よくある(あった)・時々ある(あった)	
非正規雇用	13 22.0%	46 78.0%	59 100.0%
正規雇用	24 13.5%	154 86.5%	178 100.0%
全体	37 15.6%	200 84.4%	237 100.0%

	子どもに食事をさせる		合計
	まったくない(なかった)・ほとんどない(なかった)	よくある(あった)・時々ある(あった)	
非正規雇用	15 25.4%	44 74.6%	59 100.0%
正規雇用	29 16.1%	151 83.9%	180 100.0%
全体	44 18.4%	195 81.6%	239 100.0%

	子どもの病気で、職場を早退したり仕事を休んだりする		合計
	まったくない(なかった)・ほとんどない(なかった)	よくある(あった)・時々ある(あった)	
非正規雇用	34 57.6%	25 42.4%	59 100.0%
正規雇用	75 42.6%	101 57.4%	176 100.0%
全体	109 46.4%	126 53.6%	235 100.0%

df=1, $\chi^2=4.005$, $p<0.05$

②性別分業意識

性別分業意識では、働く母親が、就職するまでに、仕事と家庭生活においてジェンダーに捉われない意識をもっていたのか(2項目)、また現在もそのような考えをもっているのか(1項目)についてそれぞれ4段階(「当てはまる」「やや当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」と「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」)でたずね、それらを χ^2 乗検定により、雇用形態と比較した。

その結果、就職するまでの意識について、「当てはまる」「やや当てはまる」の合計は、「(結婚したら)夫の収入で暮らせるなら妻は仕事を辞めてよい」で37.9%(非正規雇用32.8%、正規雇用39.5%)、「(子どもが生まれたら)3才までは妻が子育てに専念した方がよい」で31.6%(非正規雇用34.5%、正規雇用30.7%)であった。そして現在の意識として、「そう思う」「ややそう思う」の合計は、「母親は仕事よりも家庭を優先した方がよい」で48.6%(非正規雇用50.0%、正規雇用48.1%)であった。

検定の結果、両者に有意差は見られなかった(図表9)。

図表9 性別分業意識(単位：人)

	(結婚したら)夫の収入で暮らせるなら妻は仕事を辞めてよい		合計
	当てはまらない・あまり当てはまらない	当てはまる・やや当てはまる	
非正規雇用	39 67.2%	19 32.8%	58 100.0%
正規雇用	115 60.5%	75 39.5%	190 100.0%
全体	154 62.1%	94 37.9%	248 100.0%

	(子どもが生まれたら)3才までは妻が子育てに専念した方がよい		合計
	当てはまらない・あまり当てはまらない	当てはまる・やや当てはまる	
非正規雇用	38 65.5%	20 34.5%	58 100.0%
正規雇用	131 69.3%	58 30.7%	189 100.0%
全体	169 68.4%	78 31.6%	247 100.0%

	母親は仕事よりも家庭を優先した方がよい		合計
	そう思わない・あまりそう思わない	そう思う・ややそう思う	
非正規雇用	30 50.0%	30 50.0%	60 100.0%
正規雇用	98 51.9%	91 48.1%	189 100.0%
全体	128 51.4%	121 48.6%	249 100.0%

③個人生活の状況

①仕事と生活の充実感

仕事と生活の充実感に関しては、働く母親が、自分の今の働き方や暮らしを肯定できているかどうかについて4項目を複数回答でたずねたところ、「該当する」と答えた割合は、「今の生活に満足している」が23.9%(非正規雇用18.3%、正規雇用25.7%)、「目標をもって生活している」が14.7%(非正規雇用16.7%、正規雇用14.1%)、「自分らしい生き方ができている」が18.7%(非正規雇用18.3%、正規雇用18.8%)、「仕事も私生活も大切にできている」は30.7%(非正規雇用31.7%、正規雇用30.4%)であった。なお検定の結果、両者に有意差は見られなかった(図表10)。

またここでは、「就労に対する意識」と「仕事と生活の充実感」の関連性について雇用形態別に、関連性をみたところ、非正規雇用では、有意な弱い相関として1項目のみ見られたが(「今の職場で働き続けたい」と「仕事も私生活も大切にできている」)、正規雇用では、多数で弱い正の相関が見られた(図表11)。

図表 10 仕事と生活の充実感(単位：人)

	今の生活に満足している		合計
	NO	YES	
非正規雇用	49	11	60
	81.7%	18.3%	100.0%
正規雇用	142	49	191
	74.3%	25.7%	100.0%
全体	191	60	251
	76.1%	23.9%	100.0%

	目標をもって生活している		合計
	NO	YES	
非正規雇用	50	10	60
	83.3%	16.7%	100.0%
正規雇用	164	27	191
	85.9%	14.1%	100.0%
全体	214	37	251
	85.3%	14.7%	100.0%

	自分らしい生き方ができている		合計
	NO	YES	
非正規雇用	49	11	60
	81.7%	18.3%	100.0%
正規雇用	155	36	191
	81.2%	18.8%	100.0%
全体	204	47	251
	81.3%	18.7%	100.0%

	仕事も私生活も大切にできている		合計
	NO	YES	
非正規雇用	41	19	60
	68.3%	31.7%	100.0%
正規雇用	133	58	191
	69.6%	30.4%	100.0%
全体	174	77	251
	69.3%	30.7%	100.0%

V 考察

(1)職業生活の状況

①職場の取り組み

働く母親は、どちらかと言えば、職場が働き方を変えようとしていると理解する様子が見られる。特に正規雇用で働く母親は、上司が部下のワーク・ライフ・バランスを気遣っていると考えられる傾向が見られた。また、男性が長時間労働をしていないと答える人もいたが、職場において、男性の子育てへの理解は十分に進んでいないと考える傾向が見られた。

結果(1)では、働く母親の8割弱が、上司が部下の私事に配慮していると感じており、その傾向は正規雇用で強く見られた。そしてトップが働き方改革を進めていると感じる働く母親は半数を超えていた。また男性が残業せずに帰っているかどうかについては、半数は越えなかったものの、「そう思う」「ややそう思う」の合計は4割を超えていた。

図表 11 就労に対する意識と仕事と生活の充実感の相関

相関係数(非正規雇用 N=60)

	仕事も私生活も大切にできている	今の生活に満足している	目標をもって生活している	自分らしい生き方ができている
今の職場で働き続けたい	.333**	.172	.119	.172
今よりも多く稼ぎたい	.035	.164	.010	.046
仕事の幅を広げたい	.075	.097	.102	.097
仕事の専門性を高めたい	.164	.097	.102	.097
昇進したい	.216	.171	.196	.171

**p<0.01

相関係数(正規雇用 N=190)

	仕事も私生活も大切にできている	今の生活に満足している	目標をもって生活している	自分らしい生き方ができている
今の職場で働き続けたい	.259**	.189**	0.113	.261**
今よりも多く稼ぎたい	0.127	-0.02	0.091	.242**
仕事の幅を広げたい	0.1	-0.017	.180*	.265**
仕事の専門性を高めたい	0.024	0.068	.152*	.213**
昇進したい	0.043	0.035	.182*	.225**

*p<0.05, **p<0.01

しかしながら、彼女たちが、職場が子育てをする男性を支援する方向にまで変わったと考える傾向は見られず、同結果では、男性の育児休業を歓迎する雰囲気があるかについて、肯定した働く母親は、「そう思う」「ややそう思う」を含めても3割程度であった。

次に、働く母親の多くは、職場が、女性を上位職に促す取り組みがあると感じているが、それと同じ様に、職場が具体的に女性の職業キャリアの構築を支援する取り組みはしていないと考える傾向が見られた。

結果(1)では、約6割が「女性の管理職登用に取り組んでいる」について、「当てはまる」「やや当てはまる」と回答したが、「女性の就業意欲の向上に取り組んでいる」「女性の職域拡大に取り組んでいる」、について「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した割合は、どちらも5割前後であった。

②労働生活や就労意識

働く母親の多くは、今の仕事にやりがいを感じる傾向は認められるが、仕事を人生における価値として位置付けることまでは考えていないと言えよう。結果(1)では、6割強が「今の仕事で自分は成長できている」、約5割が「今の仕事は自分の能力を生かせる」について「そう思う」「ややそう思う」と回答したが、「今の仕事は私の生きがいで」について「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合は3割程度であった。

また、ワーク・ライフ・バランスに関して、働く母親の中には、心身にとって望ましいとは言えない労働条件で働く人が一定程度見られるが、その傾向は特に正規雇用において強いことがうかがえる。結果(1)では、全体の約6割が「時間に追われている」、4割強が「体調不良でも出勤する日がある」、3割強が「休憩時間を仕事に充てる日がある」、約2割が「休日でも出勤する日がある」と回答していたが、これらの割合は正規雇用の割合が有意に高かった。

特に正規雇用の働き方は、子育てしながら働く親にとって、時に心身にきつい状況になっていることが懸念される。特に同結果では、正規雇用で働く母親の約3人に2人が、時間にゆとりのないこと

を感じており、約2人に1人が体調が悪くても仕事を休まず、約5人に2人が休憩時間に仕事をしているという状況は、決して働く母親の労働環境の良好性を示すものではないだろう。

さらに就労に関する意識では、働く母親は、稼得志向が高く、職業キャリアを向上させたいと考える意識は決して低くなかった。また非正規雇用で働く母親の昇進意欲の高さもうかがえる。

結果(1)では、7割以上が「今の職場で働き続けたい」と答え、6割以上が、「仕事の専門性を高めたい」「仕事の幅を広げたい」と回答していた。また非正規雇用で働く母親は、正規雇用で働く母親よりも、「昇進したい」について、強く考える傾向が見られた。

(2)家庭生活の状況

家事については、働く母親は、特に正規雇用は非正規雇用よりも、夫が家事を担っているという認識はあるものの、家庭内での夫婦の仕事の分かち合いは十分に進んでいないことがうかがえる。

結果(2)では、働く母親が認識する、夫婦の家事を100%とした時のパートナー(夫)の家事の割合をたずねたところ、平均で3割未満であった。但し、正規雇用は非正規雇用よりも、パートナー(夫)の家事の割合を1割程度高く認識していた。

次に子育てについても、特に正規雇用は非正規雇用よりも、パートナー(夫)が子どもの緊急時の対応をしているという認識をもっているものの、パートナー(夫)の育児の分担は充分とは言えない。

同結果では、働く母親が認識する、パートナー(夫)が担っている(担ってきた)子育てのかかわり方をたずねているが、「よくある(あった)」に加えて「時々ある(あった)」という項目を合わせると「子どものおむつを替える」「子どもに食事をさせる」にパートナーがかかわったと認識する働く母親の割合は8割程度に達していた。しかし「子どもが病気で、職場を早退したり仕事を休んだりする」では、「時々ある(あった)」という項目を加えても、その割合は半数程度でしかなく、さらにそれは母親の雇用形態で差異が見られた。

次に性別役割分業に関して、高知の働く母親は、学生時代も今も決して仕事と家庭における性役割から自由であるとは言えない。

結果(2)では、働く母親の約3割が、「(子どもが生まれたら)3才までは妻が子育てに専念した方がよい」、4割弱が、「(結婚したら)夫の収入で暮らせるなら妻は仕事を辞めてよい」、5割弱が、「母親は仕事よりも家庭を優先した方がよい」について、「そう思う」「ややそう思う」と考えていた。そしてこれらは雇用形態との有意差は見られなかった。

(3)個人生活の状況

働く母親の多くは、雇用形態にかかわらず、主観として、自身の職業生活と個人生活の満足度は低い傾向が見られる。

結果(3)では、約3割が「仕事も私生活も大切にできている」、約2割が「今の生活に満足している」と考えていた。しかし「目標をもって生活している」「自分らしい生き方ができている」に関してはその割合は2割以下であった。そしてこれらに雇用形態による有意差は見られなかった。

そして「就労に対する意識」と「仕事と生活の充実感」の関連性について見ると、働く母親の中で、特に正規雇用では、働くことやキャリアを積むことに意欲的であることは、働く母親自身の仕事と生活への満足度につながる傾向が見られるが、非正規雇用では、同様の傾向が認められなかった。非正規雇用の場合は、働くことやキャリアを積むことが、直接的に自身の仕事と生活の満足度を高めるわけではないと言えよう。

結果(3)では、「就労に対する意識」と「仕事と生活の充実感」の関連性において、特に非正規雇用では、両者に有意な相関は1つしか見られなかったが、正規雇用では多数の弱い正の相関が見られた。

VI 結論

第1に、高知の働く母親は、職場はどちらかと言えば従業員の働き方を変えることや、女性が組織のリーダーとなることに尽力していると考えていたが、実際に彼女たちの多くは、男女のワーク・ライフ・バランスが十分に保てているという認識や、女性のキャリア形成に対する支援が進んでいるという認識を、明確にはもっていなかった。

確かに本研究では、働く母親は、どちらかと言えば、職場が働き方を見直そうとしていると感じていた。しかし本研究では、職場は男性が育児にかかわることへの理解は進んでいないと考える働く母親の割合は多かった。また働く母親は、特に正規雇用において、心身にとって好ましくない労働条件で働く人がいた。特に私生活や身体の健康を損ないかねない働き方をしていると回答する働く母親は、正規雇用で多く見られた。

また、確かに本研究では、働く母親は、職場が女性の上位職を増やすために力を注いでいると考えていた。しかし本研究では、これらのことに対する具体的な取り組みをしているかどうかについて、仕事を自分を成長させるものとして考える人もいる一方で、職場が彼女たちの就労意欲を高める取り組みをしているとは考えられない人もいた。

これらのことから、高知県では、女性のみならず男性も家庭生活に関与することに親和的な働き方と、働く母親が望むキャリアに沿った女性活躍支援がいつそう必要ではないだろうか。高知県は、共働き世帯は主流であり、家計の補助という認識で働く妻も全国的には少ない傾向にある。男女が家庭生活にかかわれる職場環境なしには、働き方改革は実現しないだろう。また、企業の「子育て中だから」という“配慮”により、働く母親本人が望むキャリアとは異なる部署への移動や業務の変更などは、彼女たちの仕事に対するモチベーションを下げることにもなりかねない。

第2に、高知の働く母親は就労に対して肯定的な考えをもつ傾向が見える一方で、彼女たちの昇進意欲は高いとは言えず、決して性別役割分業の概念から解放されているわけではないと言えよう。

本研究では、確かに正規雇用は非正規雇用よりも、夫が家事を担っているという認識をもっているものの、全体としては家庭内での仕事の分かち合いは十分に進んでいなかった。また子育てについても、特に正規雇用は非正規雇用よりも、パートナー(夫)が子どもの緊急時の対応をしていると考えていたが、パートナー(夫)の育

児の分担は、充分とは言い難かった。そして彼女たちには、雇用形態にかかわらず一定の割合で、夫が家計を養うならば家庭に入ることや、母親が仕事よりも子育てを優先すべきだという考えも見られた。

全国的に見ても働く母親は増加しているが、彼女たちが、家事や子育てを夫よりも多く、あるいは殆ど妻が引き受けたまま就労するのであれば、女性の就業率が上昇しても、家庭生活におけるジェンダー平等は達成されない。男女共同参画基本法では、その理念の柱として、家庭生活における男女共同参画の推進が掲げられている。高知においても、女性の働きやすい職場づくりや女性の登用に力を入れ、働く女性のキャリア支援や両立支援などを用意する企業も増加しているが、男性が家事分担を分かち合うことを当然とする職場づくりが、まず求められる女性活躍推進策ではないだろうか。

性別にかかわらず、全ての労働者の「働き方改革」が問われている中で、いまだに父親が子どもの保育園の迎えや、子どもの突発的な病気や熱への対応もできないような職場環境では、子育てを担う役割は、母親だけになってしまうだろう。そのうえで彼女たちが職業人としてのキャリア形成を目指すことは、“働く女性のスーパー

ウーマン化”に他ならない。

第3に、働く母親が自分の働き方や生活に必ずしも満足していないと言えるだろう。特に非正規で働く母親は、就労することやキャリアを積むことに対して意欲的であっても、そのことが彼女たち自身の職業生活や家庭生活への満足感を必ずしも担保しないことがうかがえる。働く母親の多くが、雇用形態にかかわらず、主観として、自身の生活に満足していない傾向が見られたことは、働く母親の精神的な健康を考える上で懸念すべき点であろう。正規雇用では、自身の仕事に対する満足感や仕事に対する肯定的な意識をもつことは、自身の生活への満足感につながる傾向が見られたが、非正規では特に関連が見られなかった。

これについて、現在の日本の職場において、非正規雇用は正規雇用と同様に昇進する機会が、充分に与えられているかどうかもある必要がある。働く母親が、職業生活と家庭生活を共に営むことへの充実感を得るためには、特に非正規雇用の女性に対するキャリア形成の機会や働きに見合った評価などを、正規雇用のそれと同様に取り組むことが求められる。

i 日本 WHO 協会

<https://www.japan-who.or.jp/commodity/kenko.html>

ii 厚生労働省, 女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

iii 総務省, 2018, 平成 29 年 就業構造基本調査

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>

iv 内閣府, 2018, 平成 30 年 男女共同参画白書

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-04.html

v 松並知子, 2015, 「雇用問題におけるジェンダー」, 川島典子・三宅えり子編著, 『アジアのなかのジェンダー 第2版』, 57-82

vi 総務省, 2018, 労働力調査

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>

vii 日本経済新聞, 2018年2月23日, 『M字カーブほぼ解消 女性就労7割、30代離職が減少』

<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO27284610S8A220C1EE8000/>

viii 内閣府, 2018, 平成 30 年 男女共同参画白書

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/index.html#honpen

ix 藤田結子, 2017, 『ワンオペ育児 わかってほしい休めない日常』, 毎日新聞出版

x 総務省, 2018, 平成 29 年 就業構造基本調査

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>

xi 総務省, 2016, 国勢調査

www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/kekka.htm

xii 総務省, 2018, 平成 29 年 就業構造基本調査

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>