

有配偶女性が理想と考えるライフコースに影響を与える要因

—「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」から—

杉田 あけみ

The Factors which Influence the Life Course which the Women who have spouses consider to be Ideals from an Investigative into Life Planning and the Amount of Exertion of which Men and Women are Capable

Akemi SUGITA

Abstract

In this paper, "The factors which influence the life course which the women who have spouses consider to be ideals" were clarified.

The clarified influence factors of the women who have spouses are "Educations", "Incomes", "Work patterns", "Opinion over home life", and "Gender role consciousness."

The clarified influence factor of the spouses is "Work patterns." But it is a weak influence factor.

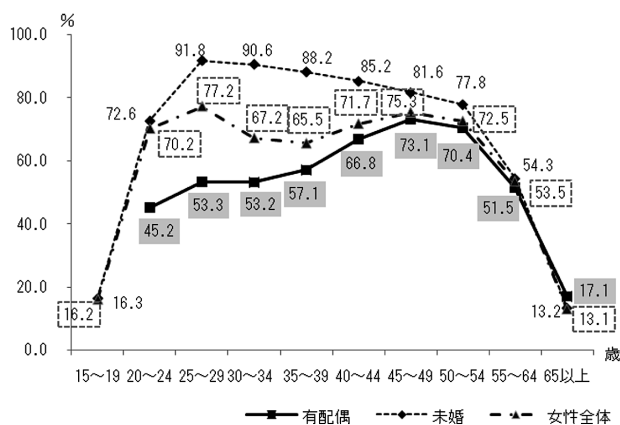
Key-words

women who have spouses, M-shaped curve working, Trapezoid curve working, life course of woman, gender role consciousness

1 はじめに

労働力調査によれば、2009年の有配偶女性の労働力率は、49.0%（未婚女性63.7%、女性全体48.5%）である。これを年齢階級別で見ると、未婚女性は20歳代後半をピークに減少していくが、有配偶女性は40歳代後半をピークに減少していくことがわかる（図1）。結婚、出産・育児といったライフイベントによる無就業期間を経て再び職業を持つ有配偶女性が多いため、女性の年齢階級別労働力率がM字カーブになることは周知のとおりである。

結婚、出産・育児と就業とに関する女性のライフコースに関しては、今田（1996）など多くの先行研究¹がある。また、女性が職業を持つことに関しては、配偶者の有無にかかわらず、男女ともに、「結婚や出産を機に職業をやめるが、子どもが大きくなったら再び職業を持つ」（以下、「M字カーブ就労」と、「結婚や出産に



注：有配偶者の15~19歳は分母が小さいために比率が計算されていない。

出所：総務省統計局「労働力調査長期系列データ（基本集計）（2）」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-02.xls> (2011.01.07アクセス)、「同（7）」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-06.xls> (2011.01.07アクセス)、『2009年版 働く女性の実情』p.108「付表6 配偶関係、年齢階級別女性労働力率の推移」から作成。

図1 配偶関係・年齢階級別女性労働力（2009年）

1 今田（1996）以外にも先行研究が相当数あるので、代表的なものを挙げておく。鈴木（1995）、古家（1998）、滋野／大日（1998）、吉田／南（1999）、吉田（2000）、丸山（2001）、木部（2001）、仙田（2002）、中野（2002）、森田（2003）、小倉（2004）、加藤（2004）、祖父江（2005）、高橋／仲伸（2007）、池田（2009）、今田（2009）、乙部（2009）、坂本（2010）と、枚挙にいとまがない。

かかわらず職業を持ち続ける」(以下、「台形カーブ就労」)とて大半を占めていることが、女性のライフコースに関する調査²からわかる。

そこで、本稿では、理想と考える女性のライフコースが「M字カーブ就労」であるか、「台形カーブ就労」であるかに注目し、どちらの就労を理想と考えるかに影響を与えると思われる要因(以下、影響要因)を明らかにする。ただし、影響要因を明らかにする対象者は、有配偶女性とする。有配偶女性の影響要因を明らかにすることは、企業におけるジェンダー平等を実現していくうえでの一助になると考えるからである。

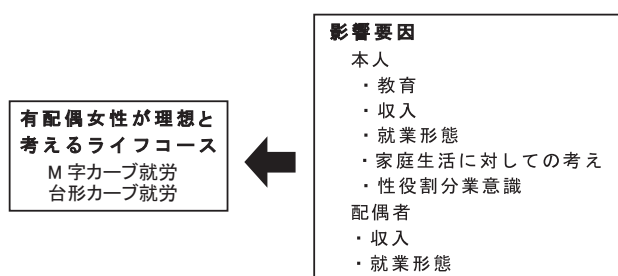
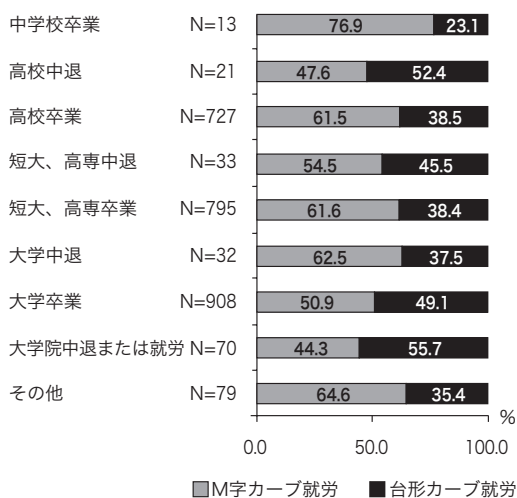


図2 有配偶女性が理想と考えるライフコースと影響要因



出所：個票データから作成

図3 「教育」と「理想と考える女性のライフコース」

影響要因を分析するにあたり、東京大学社会科学研究所 附属社会調査・データアーカイブ研究センターのSSJデータアーカイブから、「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査³」(内閣府男女共同参画局2009)の個票データの提供を受けた。

利用した個票データは、有配偶女性3,105人から、本人の年収および配偶者の年収に関して「わからない」と回答した者、理想のライフコースに関して「職業を持たない」、「結婚や出産を機に職業をやめ、その後は職業を持たない」、「その他」、「わからない」と回答した者を除いた2,678人である。

調査項目の中から影響要因として、「教育」、「収入」、「就業形態」、「家庭生活に対する考え方」、「性役割分業意識」の5項目を選択した(図2)。なお、収入と就業

表1 「教育」と「理想と考える女性のライフコース」

教育	度数	M字カーブ就労	台形カーブ就労	合計	χ^2 値
中学校卒業	度数	10	3	13	36.46***
	期待度数	7.5	5.5	13.0	
	標準化残差	0.9	-1.1		
高校中退	度数	10	11	21	
	期待度数	12.1	8.9	21.0	
	標準化残差	-0.6	0.7		
高校卒業	度数	447	280	727	
	期待度数	417.8	309.2	727.0	
	標準化残差	1.4	-1.7		
短大、高専中退	度数	18	15	33	
	期待度数	19.0	14.0	33.0	
	標準化残差	-0.2	0.3		
短大、高専卒業	度数	490	305	795	
	期待度数	456.9	338.1	795.0	
	標準化残差	1.5	-1.8		
大学中退	度数	20	12	32	
	期待度数	18.4	13.6	32.0	
	標準化残差	0.4	-0.4		
大学卒業	度数	462	446	908	
	期待度数	521.8	386.2	908.0	
	標準化残差	-2.6	3.0		
大学院中退または修了	度数	31	39	70	
	期待度数	40.2	29.8	70.0	
	標準化残差	-1.5	1.7		
その他	度数	51	28	79	
	期待度数	45.4	33.6	79.0	
	標準化残差	0.8	-1.0		

*** p < 0.001

2 例をあげると、「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」における「理想とする女性のライフコース」(内閣府男女共同参画局2009) http://www.gender.go.jp/research/noryoku_lifeplan/life2-6.pdf (2011.01.08アクセス)、「男女共同参画社会に関する世論調査」における「女性が職業を持つことについての考え方」(内閣府大臣官房政府広報室2009) <http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/images/z11.gif> (2011.01.08アクセス) などがある。

3 これから結婚、子育てといったライフイベントを経験する層および現在経験している層(20歳~44歳)を対象に、これまでの就業状況や就業経験などが能力発揮やライフプランに関する意識に与える影響を把握するとともに、家庭内での役割分担等に対する意識の現状を分析し、今後の施策の参考とするために実施されたアンケート調査である。なお、調査概要に関しては、内閣府男女共同参画局(2009:1-6)または杉田(2010:30)をご覧ください。

形態は、家庭経済の観点から配偶者の状況も影響すると思われたので、本人と配偶者とを分析した。

2 影響要因の分析結果

(1) 教育

「高校中退」と「大学院中退または修了」では、「台形カーブ」を理想の就労と考えている者が50%を超えているが、それ以外の教育レベルでは、「M字カーブ」を理想の就労と考えている者が50%を超えている。とくに「中学卒業」では、76.9%が「M字カーブ」を理想の就労と考えている（図3）。

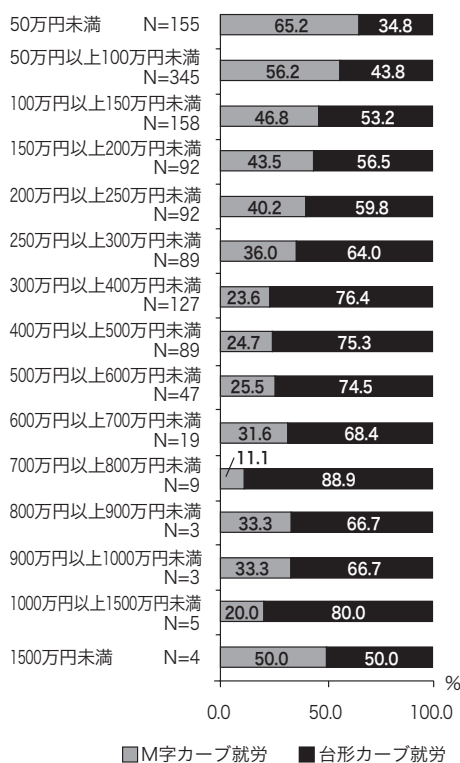
「教育」と「理想と考える女性ライフコース」は、統計的に関連がみられた（ $\chi^2=36.46$, $df=8$, $p<0.001$ ）（表1）。

(2) 収入

本人の年収が「100万円以上150万円未満」から「1000万円以上1500万円未満」までは、「M字カーブ」より

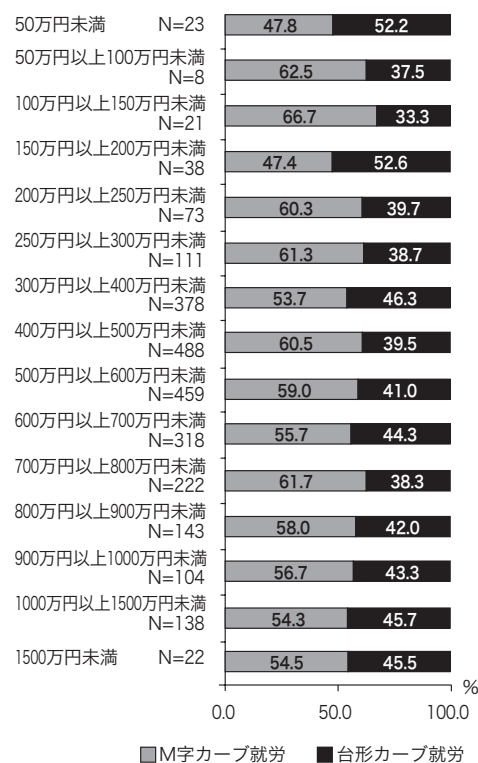
「台形カーブ」を理想の就労と考える者が多い。とくに、「700万円以上800万円未満」（88.9%）と「1000万円以上1500万円未満」（80.0%）では、「台形カーブ」を理想の就労と考える者が80%以上である（図4）。一方、配偶者の年収では、「50万円未満」と「150万円以上200万円未満」で、「M字カーブ」より「台形カーブ」を理想の就労と考える者が多い。「配偶者の年収」より「本人の年収」のほうが、「理想と考える女性のライフコース」との関連は強い（図4、図5）。

「本人の年収」と「理想と考える女性のライフコース」は、統計的に関連がみられた（ $\chi^2=99.83$, $df=14$, $p<0.001$ ）が、「配偶者の年収」と「理想と考える女性のライフコース」は、統計的に関連がみられなかった（ $\chi^2=11.22$, $df=14$, n.s.）（表2）。



出所：個票データから作成

図4 「本人の年収」と「理想と考える女性のライフコース」



出所：個票データから作成

図5 「配偶者の年収」と「理想と考える女性のライフコース」

表2 「本人および配偶者の年収」と「理想と考える女性のライフコース」

年収	度数 期待度数 標準化残差	本人			χ^2 値	配偶者			χ^2 値
		M字 カーブ 就労	台形 カーブ 就労	合計		M字 カーブ 就労	台形 カーブ 就労	合計	
50万円未満	度数	101	54	155	99.83***	11	12	23	11.22n.s.
	期待度数	69.4	85.6	155.0		13.3	9.7	23.0	
	標準化残差	3.8	-3.4			0.4	0.5		
50万円以上 100万円未満	度数	194	151	345		5	3	8	
	期待度数	154.5	190.5	345.0		4.6	3.4	8.0	
	標準化残差	3.2	-2.9			0.2	0.1		
100万円以上 150万円未満	度数	74	84	158		14	7	21	
	期待度数	70.8	87.2	158.0		12.1	8.9	21.0	
	標準化残差	0.4	-0.3			0.5	-0.6		
150万円以上 200万円未満	度数	40	52	92		18	20	38	
	期待度数	41.2	50.8	92.0		22.0	16.0	38.0	
	標準化残差	-0.2	0.2			-0.8	1.0		
200万円以上 250万円未満	度数	37	55	92		44	29	73	
	期待度数	42.2	30.8	92.0		42.2	30.8	73.0	
	標準化残差	-0.7	0.6			0.3	-0.3		
250万円以上 300万円未満	度数	32	57	89	68	43	111		
	期待度数	64.2	46.8	89.0	64.2	46.8	111.0		
	標準化残差	-1.2	1.1		0.5	-0.6			
300万円以上 400万円未満	度数	30	97	127	203	175	378		
	期待度数	56.9	70.1	127.0	218.5	159.5	378.0		
	標準化残差	-3.6	3.2		-1.1	1.2			
400万円以上 500万円未満	度数	22	67	89	295	193	488		
	期待度数	39.9	49.1	89.0	282.1	205.9	488.0		
	標準化残差	-2.8	2.5		0.8	-0.9			
500万円以上 600万円未満	度数	12	35	47	271	188	459		
	期待度数	21.0	26.0	47.0	265.4	193.6	459.0		
	標準化残差	-2.0	1.8		0.3	-0.4			
600万円以上 700万円未満	度数	6	13	19	177	141	318		
	期待度数	8.5	10.5	19.0	183.9	134.1	318.0		
	標準化残差	-0.9	0.8		-0.5	0.6			
700万円以上 800万円未満	度数	1	8	9	137	85	222		
	期待度数	4.0	5.0	9.0	128.4	93.6	222.0		
	標準化残差	-1.5	1.4		0.8	-0.9			
800万円以上 900万円未満	度数	1	2	3	83	60	143		
	期待度数	1.3	1.7	3.0	82.7	60.3	143.0		
	標準化残差	-0.3	0.3		0.0	0.0			
900万円以上 1000万円未満	度数	1	2	3	59	45	104		
	期待度数	1.3	1.7	3.0	60.1	43.9	104.0		
	標準化残差	-0.3	0.3		-0.1	0.2			
1000万円以上 1500万円未満	度数	1	4	5	75	63	138		
	期待度数	2.2	2.8	5.0	79.8	58.2	138.0		
	標準化残差	-0.8	0.7		-0.5	0.6			
1500万円以上	度数	2	2	4	12	10	22		
	期待度数	1.8	2.2	4.0	12.7	9.3	22.0		
	標準化残差	0.2	-0.1		-0.2	0.2			

*** p<0.001

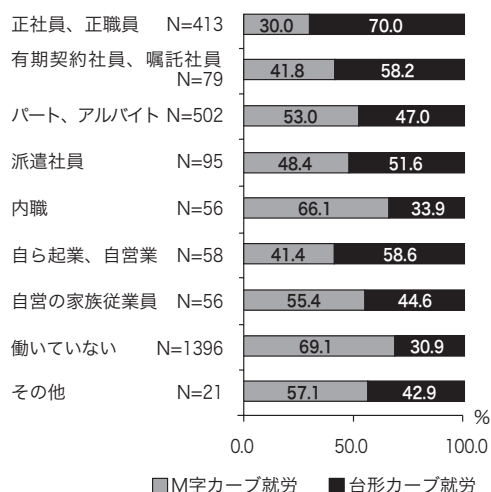
(3) 就業形態

本人の就業形態が、「正社員、正職員」、「有期契約社員、嘱託社員」、「派遣社員」、「自ら起業、自営業」では、「M字カーブ」より「台形カーブ」を理想の就労と考える者が多い。とくに「正社員、正職員」では、70.0%が

「台形カーブ」を理想の就労と考えている(図6)。一方、配偶者の就業形態では、「自ら起業、自営業」、「その他」で「M字カーブ」より「台形カーブ」を理想の就労とする者が多い。「その他」では、「M字カーブ」を理想の就労とした者はゼロである(図7)。

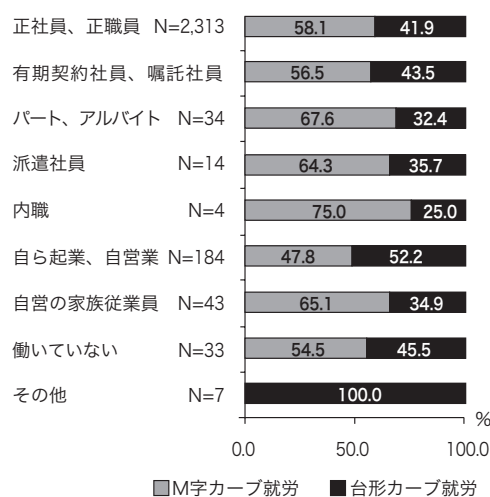
「本人の就業形態」と「理想と考える女性のライフコース」は、統計的に関連がみられた ($\chi^2=227.10$ 、 $df=8$ 、 $p<0.001$) (表3)。また、「配偶者の就業形態」

と「理想と考える女性のライフコース」は、統計的に弱い関連がみられた ($\chi^2=20.21$ 、 $df=8$ 、 $p<0.1$) (表3)。



出所：個票データから作成

図6 「本人の就業形態」と「理想と考える女性のライフコース」



出所：個票データから作成

図7 「配偶者の就業形態」と「理想と考える女性のライフコース」

表3 「本人および配偶者の就業形態」と「理想と考える女性のライフコース」

就業形態	度数 期待度数 標準化残差	本人			χ^2 値	配偶者			χ^2 値
		M字 カーブ 就労	台形 カーブ 就労	合計		M字 カーブ 就労	台形 カーブ 就労	合計	
正社員 正職員	度数	124	289	413	227.10***	1344	969	2313	20.21†
	期待度数	237.2	175.8	413.0		1329.2	983.8	2313.0	
	標準化残差	-7.4	8.5			0.4	-0.5		
有期契約 社員 嘱託職員	度数	33	46	79		26	20	46	
	期待度数	45.4	33.6	79.0		26.4	19.6	46.0	
	標準化残差	-1.8	2.1			-0.1	0.1		
パート アルバイト	度数	266	236	502		23	11	34	
	期待度数	288.3	213.7	502.0		19.5	14.5	34.0	
	標準化残差	-1.3	1.5			0.8	-0.9		
派遣社員	度数	46	49	95	9	5	14		
	期待度数	54.6	40.4	95.0	8.0	6.4	14.0		
	標準化残差	-1.2	1.3		0.3	-0.4			
内職	度数	37	19	56	3	1	4		
	期待度数	32.2	23.8	56.0	2.3	1.7	4.0		
	標準化残差	0.9	-1.0		0.5	-0.5			
自ら起業 自営業	度数	24	34	58	88	96	184		
	期待度数	33.3	24.7	58.0	105.7	78.3	184.0		
	標準化残差	-1.6	1.9		-1.7	2.0			
自営の家族 従業員	度数	31	25	56	28	15	43		
	期待度数	32.2	23.8	56.0	24.7	18.3	43.0		
	標準化残差	-0.2	0.2		0.7	-0.8			
働いて いない	度数	964	432	1396	18	15	33		
	期待度数	801.8	594.2	1396.0	19.0	14.0	33.0		
	標準化残差	5.7	-6.7		-0.2	0.3			
その他	度数	12	9	21	0	7	7		
	期待度数	12.1	8.9	21.0	4.0	3.0	7.0		
	標準化残差	0.0	0.0		-2.0	2.3			

*** p<0.001

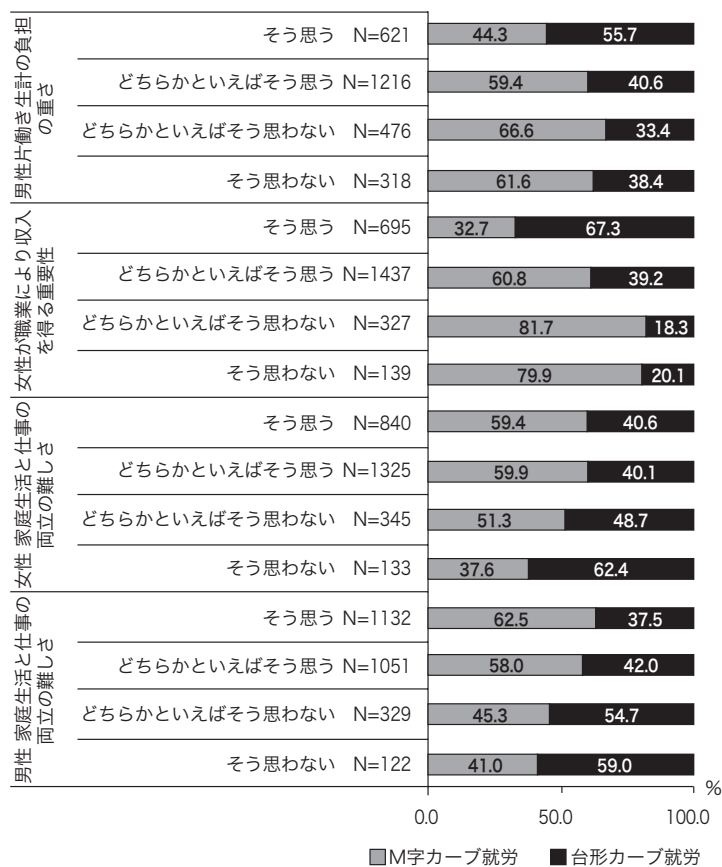
†p<0.1

(4) 家庭生活などに対する考え

「男性片働き生計の負担の重さ」、「女性が職業により収入を得る重要性」では、「そう思う」において、「M字カーブ」より「台形カーブ」を理想の就労と考える者が多い。とくに「女性が職業により収入を得る重要性」では、「そう思う」において、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が「M字カーブ」と考える者の2倍強である。「どちらかといえばそう思わない」において、理想の就労を「M字カーブ」と考える者が「台形カーブ」と考える者の4倍強であり、「そう思わない」において、同4倍弱である(図8)。「女性 家庭生活と仕事の両立の難しさ」では、「そう思わない」において、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が、「M字カーブ」と考える者の1.6倍強である(図8)。「男性 家庭生活と仕事

の両立の難しさ」では、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」において、「M字カーブ」より「台形カーブ」を理想の就労と考える者が多い(図8)。

「家庭生活に対する考え」と「理想と考える女性のライフコース」は、4項目のすべてにおいて統計的関連がみられた[「男性片働き生計の負担の重さ」と「理想と考える女性のライフコース」($\chi^2=64.43$, $df=3$, $p<0.001$)、「女性が職業により収入を得る重要性」と「理想と考える女性のライフコース」($\chi^2=286.73$, $df=3$, $p<0.001$)、「女性 家庭生活と仕事の両立の難しさ」と「理想と考える女性のライフコース」($\chi^2=31.42$, $df=3$, $p<0.001$)、「男性 家庭生活と仕事の両立の難しさ」と「理想と考える女性のライフコース」($\chi^2=45.21$, $df=3$, $p<0.001$)](表4)。



出所：個票データから作成

図8 「家庭生活などに対する考え」と「理想と考える女性のライフコース」

表4 「家庭生活などに対する考え」と「理想と考える女性のライフコース」

家庭生活などに関する考え		度数	M字カーブ就労	台形カーブ就労	合計	χ^2 値
男性片働き生計の負担の重さ	そう思う	度数	275	346	621	64.43***
		期待度数	356.4	264.6	621.0	
		標準化残差	-4.3	5.0		
	どちらかといえばそう思う	度数	722	494	1216	
		期待度数	697.9	518.1	1216.0	
		標準化残差	0.9	-1.1		
	どちらかといえばそう思わない	度数	317	159	476	
		期待度数	273.2	202.8	476.0	
		標準化残差	2.7	-3.1		
	そう思わない	度数	196	122	318	
		期待度数	182.5	135.5	318.0	
		標準化残差	1.0	-1.2		
女性が職業により収入を得る重要性	そう思う	度数	227	468	695	286.73***
		期待度数	395.4	299.6	695.0	
		標準化残差	-8.5	9.7		
	どちらかといえばそう思う	度数	873	564	1437	
		期待度数	817.5	619.5	1437.0	
		標準化残差	1.9	-2.2		
	どちらかといえばそう思わない	度数	267	60	327	
		期待度数	186.0	141.0	327.0	
		標準化残差	5.9	-6.8		
	そう思わない	度数	111	28	139	
		期待度数	79.1	59.9	139.0	
		標準化残差	3.6	-4.1		
女性 家庭生活と仕事との両立の難しさ	そう思う	度数	499	341	840	31.42***
		期待度数	483.1	356.9	840.0	
		標準化残差	0.7	-0.8		
	どちらかといえばそう思う	度数	794	531	1325	
		期待度数	762.0	563.0	1325.0	
		標準化残差	1.2	-1.3		
	どちらかといえばそう思わない	度数	177	168	345	
		期待度数	198.4	146.6	345.0	
		標準化残差	-1.5	1.8		
	そう思わない	度数	50	83	133	
		期待度数	76.5	56.5	133.0	
		標準化残差	-3.0	3.5		
男性 家庭生活と仕事との両立の難しさ	そう思う	度数	707	425	1132	45.21***
		期待度数	651.5	480.5	1132.0	
		標準化残差	2.2	-2.5		
	どちらかといえばそう思う	度数	610	441	1051	
		期待度数	604.9	446.1	1051.0	
		標準化残差	0.2	-0.2		
	どちらかといえばそう思わない	度数	149	180	329	
		期待度数	189.4	139.6	329.0	
		標準化残差	-2.9	3.4		
	そう思わない	度数	50	72	122	
		期待度数	70.2	51.8	122.0	
		標準化残差	-2.4	2.8		

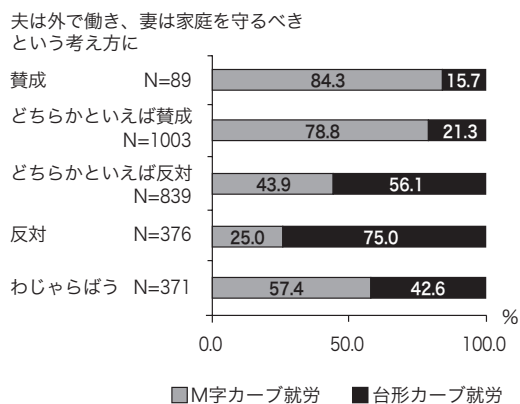
*** p<0.001

(5) 性役割分業意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきという考え方」(以下、「性役割分業意識」)に「どちらかといえば反対」、「反対」では、「M字カーブ」より「台形カーブ」を理想

の就労と考える者が多い。とくに「反対」において、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が「M字カーブ」と考える者の3倍である。同「賛成」、「どちらかといえば賛成」では、「台形カーブ」より「M字カーブ」を理

想の就労と考える者が多い。「賛成」において、理想の就労を「M字カーブ」と考える者が「台形カーブ」と考える者の5倍以上であり、「どちらかといえば賛成」において、理想の就労を「M字カーブ」と考える者が「台



出所：個票データから作成

図9 「性役割分業意識」と「理想と考える女性のライフコース」

3 考察

本稿の目的は、有配偶女性の理想と考えるライフコースが、「M字カーブ就労」であるか「台形カーブ就労」であるかの影響要因を明らかにすることであった。

図2で示した本人サイドの5項目は、理想と考えるライフコースが「M字カーブ」であるか「台形カーブ」であるかの影響要因であることが明らかになった。同配偶者サイドの2項目に関しては、「収入」は影響要因ではないことが、「就業形態」は弱い影響要因であることが、明らかになった。

「教育」と「理想と考える女性のライフコース」は、大学卒業において、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が有意に多く、「M字カーブ」と考える者が有意に少ない。「大学院中退または修了者」、「高校中退」、「短大、専門学校中退」では、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が「M字カーブ」と考える者より多い傾向がみられるが、「短大、高専卒業」、「高校卒業」、「中学校卒業」、「その他」、「大学中退」では、理想の就労を「M字カーブ」と考える者が「台形カーブ」と考える者より多い傾向がみられる。「教育」と「理想と考える女

形カーブ」と考える者の3倍以上である(図9)。

「性役割分業意識」と「理想と考える女性のライフコース」は、統計的に関連がみられた($\chi^2=436.23$, $df=4$, $p<0.001$) (表5)。

表5 「性役割分業意識」と「理想と考える女性のライフコース」

性役割分業意識	度	数	M字カーブ就労	台形カーブ就労	合計	χ^2 値
賛成	度	75	14	89	436.23***	
	期待度数	51.1	37.9	89.0		
	標準化残差	3.3	-3.9			
どちらかといえば賛成	度	789	214	1003		
	期待度数	576.4	426.6	1003.0		
	標準化残差	8.9	-10.3			
どちらかといえば反対	度	368	471	839		
	期待度数	482.2	356.8	839.0		
	標準化残差	-5.2	6.0			
反対	度	94	282	376		
	期待度数	216.1	159.9	376.0		
	標準化残差	-8.3	9.7			
わからない	度	213	158	371		
	期待度数	213.2	157.8	371.0		
	標準化残差	0.0	0.0			

***p<0.001

性のライフコース」は統計的に関連がみられたとはいえず、教育水準が高くなれば、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が増加するといった傾向がみられるとは言えない。

「本人の年収」と「理想と考える女性のライフコース」は、年収「50万円未満」、「50万円以上100万円未満」で、理想の就労を「M字カーブ」と考える者が有意に多く、「台形カーブ」と考える者が有意に少ないが、「300万円以上400万円未満」、「400万円以上500万円未満」で、理想の就労を「台形カーブ」考える者が有意に多く、「M字カーブ」と考える者が有意に少ない。また、「500万円以上600万円未満」で「M字カーブ」を理想の就労と考える者が優位に少ない。「本人の年収」と「理想と考える女性のライフコース」は統計的に関連がみられたとはいえ、本人の年収が増加すれば、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が増加するといった傾向がみられるとは言えない。「理想と考える女性のライフコース」に影響を与える要因は、「配偶者の年収」ではなく、「本人の年収」であることが明らかになった。

「本人の就業形態」と「理想と考える女性のライフ

コース」は、「正社員、正職員」で、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が有意に多く、「M字カーブ」と考える者が有意に少ないが、「働いていない」場合は、理想の就労を「M字カーブ」と考える者が有意に多く、「台形カーブ」と考える者が有意に少ない。「有期契約社員、嘱託社員」、「自ら起業、自営業」、「パート、アルバイト」、「派遣社員」、「自営の家族従業員」では、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が「M字カーブ」と考える者より多い傾向がみられる。本人が正規雇用であるか無業であるかは、理想の就労を「M字カーブ」と考えるか「台形カーブ」と考えるかに大きく影響していることが明らかになった。

「家庭生活などに対するの考え」に関する「各項目」と「理想と考える女性のライフコース」は、「男性 片働き生計の負担の重さ」において、「そう思う」で、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が有意に多く、「M字カーブ」と考える者が有意に少ない。「どちらかといえばそう思う」で、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が「M字カーブ」と考える者より少ない傾向という結果は予測していなかった。「どちらかといえばそう思わない」で、理想の就労を「M字カーブ」と考える者が有意に多く、「台形カーブ」と考える者が有意に少ない。「女性が職業により収入を得る重要性」において、「そう思う」で、理想の就労を「台形カーブ」考える者が有意に多く、「M字カーブ」と考える者が有意に少ない。「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」で、理想の就労を「M字カーブ」考える者が有意に多く、「台形カーブ」と考える者は有意に少ない。「どちらかといえばそう思う」で、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が有意に少なく、「M字カーブ」と考える者が多い傾向という結果は予測外していなかった。「女性 家庭生活と仕事との両立の難しさ」において、「そう思わない」で、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が有意に多く、「M字カーブ」と考える者が有意に少ない。「男性 家庭生活と仕事との両立の難しさ」において、「そう思う」で、理想の就労を「M字カーブ」と考える者が有意に多く、「台形カーブ」と考える者が有意に少なく、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わな

い」で、「台形カーブ」と考える者が有意に多く、「M字カーブ」と考える者が有意に少ない。

「そう思う」プラス「どちらかといえばそう思う」で「そう思う計」、「どちらかといえばそう思わない」プラス「そう思わない」で「そう思わない計」として分析することがある。本稿で「計」として分析しなかった結果、「女性が職業により収入を得る重要性」、「男性 片働き生計の負担の重さ」において、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」では傾向が異なっていることがわかった。「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」でも、このようなケースはあり得ると思われる。「計」としての分析は、事実と異なる結果を招きかねないことを警告しておきたい。

「性役割分業意識」と「理想と考える女性のライフコース」は、「賛成」、「どちらかといえば賛成」において、理想の就労を「M字カーブ」と考える者が有意に多く、「台形カーブ」と考える者が有意に少ない。「反対」、「どちらかといえば反対」において、理想の就労を「台形カーブ」と考える者が有意に多く、「M字カーブ」と考える者が有意に少ない。「性役割分業意識」は、「女性のライフコース」に大きく影響していることが明らかになった。

4 おわりに

企業におけるジェンダー平等の前提は、女性が有配偶後に労働市場から撤退しないで働き続けること、つまり、有配偶女性の年齢階級別労働力率が未婚女性同様「台形カーブ」になることである。そこで、有配偶女性が理想と考えるライフコースは、「M字カーブ就労」であるか「台形カーブ就労」であるか、その影響要因を明らかにした。分析結果を踏まえて私見を述べ、まとめとする。

本人の就業形態において、正規雇用であるか無就業であるかは、理想の就労を「台形カーブ」と考えるか「M字カーブ」と考えるかの強い影響要因となっている。有配偶女性が「台形カーブ」で働き続けられる労働環境のさらなる整備が急がれる所以である。そのためには、男女均等施策とWLB施策のもとで、男女労働者が

仕事におけるジェンダー平等とWLBを手に入れることができる「働き方・働かせ方」が可能な人材マネジメントを確立していくことである(杉田2010:48)。それは、男女労働者個々人に、「ライフステージの各局面での4領域(仕事、個人、家庭、社会)の生活における配分と統合」をもたらす「働き方・働かせ方」でもある(杉田2010:48)。したがって、長時間労働を前提としない男女均等待遇、ライフステージに応じてフルタイムとパートタイムの行き来が可能な正規雇用の確立は必須である。

「家庭生活などに対する考え」に関する4項目では、とくに「女性が職業により収入を得る重要性」を明確に認識しているか否かが、理想の就労を「M字カーブ」と考えるか「台形カーブ」と考えるかに大きく影響していた。企業における終身雇用や年功序列の崩壊、不況は、男性の雇用においても不安定化、低賃金化をもたらし、片働きでの生計維持による家庭の経済的リスクを大きくしている。したがって、有配偶女性は、「男性が片働きで生計を維持する難しさ」とともに「本人が収入を得る重要性」を認識し、共働きを前提としたライフステージの各局面で「4領域の生活の配分と統合」が可能となる働き方ができる労働環境、生活環境を強く求めていく必要があると考える。

性役割分業意識に「賛成」か「反対」かで、理想の就労を「M字カーブ」と考えるか「台形カーブ」と考えるかに大きく影響していた。性役割分業意識の払拭に向けてさらなる啓蒙が必要であること、意識変革には時間がかかることを改めて痛感した。しかし、この点に関しては、片働きでの生計維持が難しくなっていることが、追い風となるのではないだろうか。

有配偶女性のライフコースが「台形カーブ就労」になるか否かは、日本政府の21世紀の最重要課題である男女共同参画社会構築のカギである。有配偶女性が「台形カーブ」で働くようになれば、税収も増加する。したがって、4領域の生活において、個々人が望む生活の配分と統合を「ライフステージの各局面」で手に入れることができる「働き方・働かせ方」を、男女労働者や労働組合等(労働組合やそれに準ずる組織)と企

業とのコラボレーションによりつくりあげていくにあたって、政府は労働政策でのバックアップを行うべきであると考ええる。

【引用文献】

- 古家潤子(1998)「有業女性の出産と職業継続」総務省郵政研究所編『郵政研究所月報』113号、pp.108-113、総務省郵政研究所。
- 池田心豪(2009)「出産・育児期の就業継続と育児休業-大企業と中小企業の比較を中心に(特集 女性が働き続けるうえでの課題-男女賃金格差と結婚後・育児期の就業を中心に)」労働政策研究・研修機構編『ビジネス・レバー・トレンド』2009年9月、pp.23-30、労働政策研究・研修機構。
- 今田幸子(1996)「女子労働と就業継続」日本労働研究機構編『日本労働研究雑誌』38巻5号、pp.37-48、日本労働研究機構。
- (2009)「女性の就業継続の現状と課題(特集 女性が働き続けるうえでの課題-男女賃金格差と結婚後・育児期の就業を中心に)」労働政策研究・研修機構編『ビジネス・レバー・トレンド』2009年9月号、pp.2-4、労働政策研究・研修機構。
- 加藤豊子(2004)「製薬企業における女性研究者の育成と活用-就業継続の可能性」労働政策研究・研修機構編『日本労働研究雑誌』第46巻11号、pp.71-86、労働政策研究・研修機構。
- 木部力淑(2001)「政策研究 女性の就業継続の分析と公共政策-育児休業制度の影響を中心として」神奈川県自治総合研究センター編『自治体学研究』第82号、pp.70-75、神奈川県自治総合研究センター。
- 丸山桂(2001)「女性労働者の活用と出産時の就業継続の要因分析」国立社会保障・人口問題研究所編『人口問題研究』238号、pp.3-18、国立社会保障・人口問題研究所。
- 森田美佐(2003)「大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因-続者と離職者の比較分析」日本家政学会編『日本家政学会誌』第459号、pp.521-528、日本家政学会。
- 中野裕美子(2002)「社会の目 単身赴任者の妻の就業継続と

- 仕事観-聞き取り調査からみえるもの」労働科学研究所出版部編『労働の科学』第57巻第4号、pp.258-261、労働科学研究所出版部。
- 小倉祥子（2004）「女性雇用者に見られる就業継続の4つのタイプ-百貨店A社の事例」日本女子大学編『日本女子大学大学院紀要 家政学研究科・人間生活学研究科』第10号、pp.87-95、日本女子大学。
- 乙部由子（2009）「正社員女性が育児休業制度を取得後、就業継続する要因-スーパーマーケット6社の事例分析」法政大学大原社会問題研究所編『大原社会問題研究所雑誌』第614号、pp.55-69、法政大学大原社会問題研究所。
- 労働政策研究研修機構調査解析部（2010）「仕事と生活の調和推進に向け官民トップが合意-相談事例からみた女性の就業継続を阻む問題とは?（特集 女性の継続就業とワーク・ライフ・バランス-改正育児・介護休業法と今後の課題）」労働政策研究・研修機構編『ビジネス・レーパー・トレンド』2010年9月、pp.42-45、労働政策研究・研修機構。
- 坂本和靖（2010）「パネルでみると 出産前後の就業継続」家計経済研究所編『家計経済研究』第87号、pp.79-81、家計経済研究所。
- 仙田幸子（2002）「既婚女性の就業継続と育児資源の関係-職種と出生コーホートを手がかりにして」国立社会保障・人口問題研究所編『人口問題研究』242号、pp.2-21、国立社会保障・人口問題研究所。
- 滋野由紀子／大日康史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」日本労働研究機構編『日本労働研究雑誌』40巻9号、pp.39-49、日本労働研究機構。
- 祖父江 かおり（2005）「日本における企業の人事管理と柔軟な就業形態の導入に関する考察-仕事内容、勤務時間・勤務場所に対する裁量と女性の就業継続との関連」日本テレワーク学会編集委員会編『日本テレワーク学会誌』第4巻第1号、pp.1-14、日本テレワーク学会事務局。
- 杉田あけみ（2010）「“既婚女性が就業継続するか否かを決定する理由” および “役割分担に対する男女の考えと女性の働き方” について —— “男女の能力発揮とライフプラン” に対する意識に関する調査” 報告書から ——」昭和女子大学女性文化研究所編『昭和女子大学女性文化研究所紀要』第37号、pp.29-49、昭和女子大学女性文化研究所。
- 鈴木春子（1995）「育児期の就業継続を支えるための問題点と課題」労働科学研究所編『労働科学』第71巻第5号、pp.191-197、労働科学研究所。
- 高橋桂子／仲神八重子（2007）「女性の継続就業意欲に影響を与える要因」新潟大学教育人間科学部編『新潟大学教育人間科学部紀要. 人文・社会科学編』第9巻第2号、pp.291-298、新潟大学教育人間科学部。
- 吉田悟／南隆男（1999）「職業生活と家庭生活の調和・統合」への模索-妻が出産後にも就業継続することと、夫が育児休業を取得することの心理・社会的基底」日本労務学会編『日本労務学会誌』第1巻第1号、pp.22-31、日本労務学会。
- 吉田悟（2000）「女性が就業継続する上で必要な施策・条件に関する探索的分析-男女平等施策と性別役割意識との関係に焦点をあてて」駒沢女子大学編『駒沢女子大学研究紀要』第7号、pp.161-173、駒沢女子大学。

【引用URL】

内閣府男女共同参画局（2009）「女性の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査」報告書、http://www.gender.go.jp/research/noryoku_lifepplan/life2-2.pdf、http://www.gender.go.jp/research/noryoku_lifepplan/life2-6.pdf（2011.01.09アクセス）。