

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 5 月 30 日現在

機関番号：16401
研究種目：基盤研究(C) (一般)
研究期間：2014～2016
課題番号：26350048
研究課題名(和文)生活者の視点に立った両立支援に関する研究 子育て迷惑の払拭と男女平等に向けて

研究課題名(英文)A Study of Work-life Balance from the Viewpoints of Gender Equality and a Child-friendly Society

研究代表者
森田 美佐 (Morita, Misa)
高知大学・教育研究部人文社会科学系教育学部門・准教授

研究者番号：20403868
交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、子どもや子育てにやさしい社会と、仕事と家庭のジェンダー平等には何が必要かを、働く男女の生活に注目して明らかにするものである。2015年から2017年まで、働く母親および働く男女に社会調査を行った。主な結果は以下の通りである。

(1) 女性を取り巻く労働環境は改善したとは言い難い。若い女性や働く母親は、職業キャリアの構築が難しい。(2) 実質的なジェンダー平等には、女性の経済的自立と、ジェンダー教育が重要である。(3) 働き過ぎの中で、男性が自分自身の暮らしや生き方を見つめなおすことが男女共同参画には必要不可欠である。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to examine how to create gender-equal society and workplaces where their happiness with regard to their work and personal or family lives is guaranteed. This study focuses on working person's personal and family lives.

Three surveys of working mothers and working persons were carried out via research companies in 2015-2017. The main results were as follows. Firstly, it is difficult to state that women's working conditions have improved. Young working women and working mothers have difficulty in building their careers. Secondly, women should achieve genuine success in the workplace. It is necessary for them to gain financial independence and gender education at school. Thirdly, working men should think of their own quality of lives(vital-life, living, and life-course). They have less time because of overtime, although it recognizes the notorious Japanese culture of long working hours that result in low productivity.

研究分野：家政学(生活経営)

キーワード：男女共同参画 ワーク・ライフ・バランス ジェンダー

1. 研究開始当初の背景

仕事と家庭生活の男女共同参画の実現に向けた政策の中で、最も重要なものの1つとして、1986年に施行された男女雇用機会均等法(以後、均等法と表記)が挙げられる。均等法は、確かに当初は、女性の中でも一握りの高学歴で「男並み」に働ける女性にしか、男性と同じ職種やポストを用意していないという問題もあった。しかし均等法を初めとした雇用におけるジェンダー平等政策は、1980年代以降、性別二元論を規定とした日本の仕事と家庭責任のあり方を大きく変えたと言えよう。

また1990年代では、少子化が社会問題として認知され、働く女性の仕事と家庭の両立支援の重要性も指摘された。そのような中で、育児休業法等の法律も整備された。

しかし1990年代後半から、雇用の非正規が進み、正規雇用で働く女性の割合は減少し、女性の労働条件は、女性が個人単位として見た時に経済的自立が可能な方向には向かわなかった。

2000年代に入り、男性を含めた働き方の見直しも議論され、ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)という言葉も社会的に知られるようになったが、男性の働き方は大きくは変化しなかった。今も30代・40代の男性は、その他の世代よりも、週60時間以上働く割合が高い。

そして働く親(特に女性・母親)の出産や子育てをめぐる職場や社会の風当たりも、決して和らいではない。妊娠中の女性が、職場環境や人間関係が問題で、やむをえず離職するケースや、働く母親に対するハラスメン

ト(母親は家庭へ)等の問題も散見される。

2. 研究の目的

本研究の目的は、子どもや子育てにやさしい社会と、仕事と家庭のジェンダー平等の実現には何が必要であるのかを、働く男女の個人生活や・家族生活に注目して明らかにするものである。

3. 研究の方法

本研究は、主に文献調査と、インターネットリサーチ会社に依頼したWEB調査、そして聞き取り調査を中心に行なわれた。

4. 研究成果

研究成果としては主に4点を挙げたい。

第1に、子育てのしにくさや女性の職業キャリアの充実を十分に保障しないという点で、家庭責任を多くもつ働く母親は、現状の企業の両立支援に必ずしも満足していないことである。彼女たちは、職場の仕事と家庭の両立支援について一定の評価をしつつも、それによって自分たちが望む働き方や暮らし方を手にしたとは考えていなかった。そして彼女たちは、自助努力によって少しでも自分の望むワーク・ライフ・バランスを実践している傾向が見られたが、それも限界があり、職業人としてのキャリア発達の充実に困難を抱えていることがうかがえた。

例えば子どものいる働く女性に対するインタビュー調査(2016年度)では、職場には、子育てしながら働く母親に対する理解は一定程度あることに満足しつつも、正社員として働く中で、時間的に余裕がなく、子どもの成長を喜んだり楽しんだりするゆとりを持

ちにくいと答える母親がいた。そのような正社員の母親の中には、実家又は夫の実家から子育てのサポートを受けるために、子どもがいなかった時には職場に徒歩・自転車等で通勤も可能だった地区に居住していたが、子どもが生まれてからは実家又は夫の実家の近くに引っ越し、電車で片道最低1時間半はかかって通勤する人もいた。このような場合、母親は更に通勤時間の長さにより、子どもと過ごす時間も減っていた。そして、このような働き方を望まない母親の中には、フルタイムでもパートタイムでも日中働くと、子どもに何かあった時に対応が難しいことが課題と考え、子どもが寝てから深夜にパートタイムの仕事をする事で、仕事と子育ての両立を担ってきた人もいた。

ただし、それらの自助努力によって、彼女たちの健康や生き方を含めた“生活の質”が充足されているのかについては課題もある。例えば先ほど述べた、子どもが寝てから仕事をしていた母親は、当時を振り返り、子どもが小さい時にその働き方は体力的に非常にきつかったと振り返っていた。また、ある母親は、本当はさらに自分の職業キャリアの発展を考えて転職を考えているが、日本全体として女性をまだ補助的扱いする会社や働く母親に対するハラスメントがある会社もあることを考え、転職を躊躇していると答えていた（現在の会社も男女平等ではないが、まだましかもしれない）。そして子どもが熱や病気で休んでも配慮してくれる会社に勤める母親は、この会社に対して非常に満足しているものの、できるならば子どもが生まれる前に働いていた職種に戻りたいが（その職種は自分にとって非常にエキサイティングで

やりがいがあったが、休日出勤や夜勤もあるため）諦めていると話していた。

いずれの母親も、決して今の仕事と家庭生活に困難を抱えているとは語らなかったが、子どもの成長や生活に合わせた暮らしを見守れる労働時間と、自分たちにとってやりがいのある仕事の両方が手に入れられないことのもどかしさや諦めを語っていたことは軽視できない課題である。

第2に、働く母親は、決して職業キャリアの構築に否定的ではないことである。またそれは、学生時代にどのように自分の将来について考え、行動を起こしているのかにも影響を受けることも示唆された。

例えば働く母親に行ったアンケート調査（2015年度）では、確かに彼女たちは、現在の会社で管理職に就くことに対しては否定的な意見をもっていた。しかしながら、今の会社で働き続けることも、仕事の専門性を高めることも、様々な職種を経験することにも肯定的な意識をもっていた。

確かに子どもが小さい時は、子どもの病気のために遅刻・早退等することもあるだろう。しかしながら、アンケートから分かることは、働く母親は、就業を決していい加減に考えてはいないということである。単に「働く母親は（子どもの呼び出しですぐ帰るので）使い物にならない」と言う企業側の古い理解は、現実と乖離していると言わざるをえない。

管理職を希望しない働く母親が多い原因としては、就業時間が長い（残業が多い）ことや責任などが考えられるだろう。子どもの生活リズムと管理職の働き方はあまりにも乖離している現実がある。女性の活躍推進策を打ち出すのであれば、子育ての状況に合っ

た管理職の働き方を創り出す必要がある。実際に諸外国では管理職の仕事を2人で対応したり、在宅勤務等を認めて柔軟に働く事ができたりするシステムが構築されている。

また、調査では、働く母親の中でも自身の職業キャリアについて意欲的であり、働きながら子育てする自分に対する自己肯定感が高い女性は、学生時代に、自分の将来について考えた経験や、女性と職業について知識があったことも分かった。女性が学校を出る前に、働く女性の現実を知っておくことと、そのような状況の中で、自分がどのような働き方を手にしたいのかを考える機会を早くから持つことが重要だと言えよう。

第3に、働く男性たちも、ワーク・ライフ・バランスが取れていない現状があり、そのことが、女性の職場参画を阻害する環境の形成にも影響することがうかがえた。

例えば働く男性に行なった調査（2016年度）では、男性は、どちらかといえば仕事中心の毎日になっており、家事労働についてはあまり参画できていない状況があった。具体的には男性たちは、結婚すると家事労働をしなくなっていた（但し結婚している男性の中でも妻の働き方によっていくつかの差は見られている）。

また子育てについては、「遊ぶ」ことには参加していたが、働く母親が子育てで最も苦慮するものの1つである、「子どもが病気になったときの対応」「夜泣きの対応」等は実践力が低かった。そしてそのような傾向が顕著に表れる男性は、「仕事の量が多い」「自分の仕事が終わっても帰りにくい」等、働きにくい環境の中で仕事をしていることもうかがえた。

しかし働く男性の中でも、家事や育児に時間を割く人たちは、どちらかと言えば、仕事は決していい加減にしないが、自分の健康や自分のための時間を大事にしたいと考えたり、家族の時間も充実させたいと考えたりする傾向が見られた。更に加えることは、彼らは決して時間に余裕があるから家事や育児をしているわけではなかった。むしろ彼らは、時間がない中で、忙しさを感じつつも家事や育児を行っていた。

一方、妻には家事労働を担ってほしい、自分の言う事には従ってほしいという意識が高い傾向にある男性は、そうでない男性と比べて、実際に家事や育児を実践していなかった。更にそのような男性は、実質的な男女共同参画に対して否定的な意識をもっていた。

第4に、男性が、ワーク・ライフ・バランスや男女平等について肯定的な意識をもち、実践をとまなう主体となるためには、勿論、労働時間の削減などの働き方の改革は必須であるが、それに加えて、生活面として、彼らが自分の生活の質や充実について振り返る時間や経験をもつことが重要だと考えられる。2016年度の調査では、かれらの生活の志向性は、生活の価値や規範と密接な関わりがあった。彼らが仕事だけでなく、自分自身の暮らしや生き方を見つめ、自分の暮らしや生き方を真剣に考えられる経験とそれを可能にする環境をつくることが、重要である。

先行研究では、男性が主体的に家庭責任を担い、生活に比重を多くしていくプロセスに最も大きな影響力を及ぼすものとして、外的要因（リストラ、倒産、病気など）が挙げられている。また夫の家庭責任のかかわりは、妻の年収に対する自分のそれとの割合で変

わるため勢力関係が影響するが、それゆえに、状況により可变的とも指摘されている。

しかし、男性がリストラや病気等、いわば、男性が「弱い」状況になって初めて自分の生活を振り返るのでは遅すぎるだろう。また、結局、夫婦の権力関係が家事分担を決めるのであれば、家事とは家族の中で「弱い者」がする、割の合わない労働なのだろうか。

ワーク・ライフ・バランスや男女平等は、単に国や企業の政策では進まない。女性の労働条件の改善のためには、逆に働く男性が、自分が生きていく中で、何を大事にすべきなのかを、地域、子ども、家族との関係の中で考えるきっかけを多く持てる機会と環境も必要である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計7件)

森田美佐、家政学・ジェンダーの視点から見た職場における女性の活躍の課題、高知大学学術報告、査読無、65、2017、pp171-180 .
<http://hdl.handle.net/10126/6217>

森田美佐、働く母親の「活躍意欲」が労働環境の変革を求める意識に及ぼす影響 : 家庭生活からの考察、家政学研究、査読有、63、2016、pp1-9 .
<http://id.ndl.go.jp/bib/027745880>

森田美佐、高知の少子化に対する効果的な子育て支援、高知大学教育学部研究報告、査読無、76、2016、pp217-224.
<http://hdl.handle.net/10126/6157>

森田美佐、「女性の活躍推進」で職場の男女共同参画は実現するのか、高知大学教育学部研究報告、査読無、76、2016、pp209-216 .
<http://hdl.handle.net/10126/6166>

森田美佐、男女雇用機会均等法の恩恵を受けた世代の責任、フォーラム・女性と労働21(特集 戦後70年 均等法30年に思う)、査読無、2015、pp47-50 .

森田美佐、高知の女性は幸せに「活躍」できるのか - 職場と家庭のジェンダー平等と女性のウェルビーイングに向けて - , 高知大学学術報告、査読無、63、2015、pp171-181 .
<http://hdl.handle.net/10126/5475>

Misa Morita, New Work Life Balance: Life Development Balance, 20th Anniversary International Year of the Family 2014 IFHE E-Publication、査読有、2014、pp178 - 187 .

<https://www.ifhe.org/epaper-family-2014>

[学会発表](計4件)

森田美佐、働く母親は迷惑か-女性の活躍と仕事と子育てをめぐる職場の意識、日本家政学会中国四国支部研究発表会、2016年10月2日、愛媛大学(愛媛県松山市)。

森田美佐、ジェンダー平等と家庭科教育の課題-ワーキングマザーの学生時代の調査から-、日本家庭科教育学会第59回、2016年7月10日、トキメッセ(新潟県新潟市)。

森田美佐、女性の「活躍」と個人・家庭生活、金城学院大学「家族とケア」研究会、2015年8月18日、金城学院大学（愛知県名古屋市）。

森田美佐、職場における女性の「活躍」と生活環境、日本家政学会第66回、2014年5月24日、北九州国際会議場（福岡県北九州市）。

6．研究組織

(1)研究代表者

森田美佐（MORITA MISA）

高知大学・人文社会・教育科学系・

准教授 研究者番号：20403868