

論 文

親の期待は娘のライフコースと正規職就労に どう影響するか

— 20～80歳代の4年制女子大学卒業生に焦点をあてて —

塘 利枝子

同志社女子大学・現代社会学部・現代こども学科・教授

The Role of Parental Expectations in their Daughters' Life Course and Permanent Employment:

— Focusing on women who graduated from a four-year women's university
from their 20s to their 80s —

TOMO Rieko

Department of Childhood Studies, Faculty of Contemporary Social Studies,
Doshisha Women's College of Liberal Arts, Professor

Abstract

Marriage, childbirth, child-rearing, and employment status are crucial concerns when considering a woman's work-life balance and permanent employment. This study focuses on the life course and employment continuation of women from their 20s to 80s who graduated from a four-year women's university course in Japan. It also examines women's permanent employment through the social factor of generation and the family factor of parental expectations. The results include the following. 1) Women's average life course changed during these 60 years due to changes in the social system. Among the younger generation, more women continued to work while raising children. 2) Having a mother who expected them to be independent positively affected permanently employed women, even within the same generation. Particularly for women raising children, their mothers' expectations of their independence and continued permanent employment were strong drivers for them continuing permanent employment. Therefore, it is important for mothers to expect their daughters to become independent; furthermore, education that fosters independent values in women should be promoted.

I. 問題と目的

就労と結婚・出産・子育ての両立は、女性のライフコースを考えるうえで、大きな課題であり続けている。女子大学生はいまや84.67%¹⁾が就職し、男子大学生の74.45%と比べても就職率は高く、しかもそのうち無期雇用労働者として就職する割合は94.22%で、男子大学生の93.90%と比べても遜色がない（文部科学省高等教育局学生・留学生課、2020）。さらに子育て中の女性の就業率は年々増加傾向にあり、1979年から2019年までの40年間でM字カーブの底は大幅に上昇した（内閣府男女共同参画局、2020）。これらの背景には、仕事と子育て等との両立支援のための育児支援基盤や育児休業制度等の整備・充実が大きく働いたとみられる。同時に、子育てをしながら女性も就業することが望ましいという意識へと、女性自身だけではなく男性を含め、社会全体としても変化してきたことが要因になっている（内閣府男女共同参画局、2020）。

その一方で、15歳以上の人口に対する全労働人口の割合は、男性が71.40%に対して、女性は53.16%と相変わらず低い（総務省統計局、2021）。なぜなら大学卒業時には男女ともに同程度の就職率だったにもかかわらず、結婚や出産・子育てによって女性たちが労働市場から徐々に退いていき、さらに出産・子育て後に再就職をしたとしても、正規職に就くことは難しいからである。就業状況全体におけるパート・アルバイト・派遣・契約・嘱託などの非正規職は、男性が約28.47%であるのに対して女性は54.43%と、女性における非正規雇用者の割合が著しく高い（総務省統計局、2021）。さらに雇用形態の年齢ごとの推移についてみると、男性では役員を除いた雇用者のなかで正規の職員・従業員の割合が25～54歳の間は80～90%で推移するが、女性の場合正規職の割合は減少していく。例えば25～34歳で65.89%、35～44歳で50.27%、45～54歳で43.36%といったように（総務省統計局、2021）、ちょうど責任ある仕事を

担い昇進に向かっていく年齢段階で正規職から脱落し、非正規労働の従事者割合が上昇するのである。その結果、管理的職業従事者における女性の割合は14.8%と低い水準にとどまり、欧米諸国のほかシンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べてもかなり低い（内閣府男女共同参画局、2020）。

以上のように、日本の女性の就労と結婚・出産・子育てをめぐるライフコースは、男性とは異なる傾向がみられる。ライフコースとは「個人が年齢別の役割や出来事（events）を経つたどる人生行路（pathways）」（Elder, 1978；森岡、1996）とされており、ライフコース研究では出生年次の異なるコーホート（cohort）間に存する変化、また同じコーホート内部での学歴・職業・地域等による差異を見出そうとしている（森岡、1996）。日本では女性の就労支援に関する法制度上の整備が徐々になされ、結婚で退職というライフコースから、出産や子育てで退職というライフコースへと変わってきており（新谷、1998）、労働市場に少しでも長くともどまろうという変化は見られる。しかし、組織を動かす管理職につながるような正規職への就労は、非正規労働者の割合が男性に比べて高いことから鑑みると、子育て中の女性にとっては今でも難しい課題になっていると推察される。その一方で、正規職として就労を継続したり、再就職の際にも正規職に就いたりする女性はある。彼女らはどのような要因に支えられて正規職に就いているのだろうか。

女性の正規職就労を支える要因として、産業構造・福祉政策・労働市場の変化、女性の教育機会の拡大、家事を軽減するための家電製品の発展、少子化など社会的な変化があげられており、その結果、人々の家庭観や生活観が変わり、結婚して家庭内の家事労働への従事から家庭外の労働市場への参入へと女性の行動が変わってきたと言われている（Thistle, 2006）。また個人的な要因として、専門職への就労（仙田、2002）、大学の共学出身（新谷、1998）、親との同居や夫の収入・学歴（永瀬・守泉、2013）な

どがあげられている。これら以外の個人的な要因として、親の期待や価値観も女性の就労に対する考え方に大きな影響を与えると推測される。家庭内で成長する過程で、子どもは親の考え方を内在化させていく。したがって就労継続や経済的な自立、そして伝統的な女性としての行動に対する親の評価や期待は、娘のライフコースや大学卒業後の就労形態を左右していくであろう。

以上の点を踏まえて、本論では以下の3点について論じる。第一に、この60年間の日本の女性をとりまく時代背景をとらえながら、4年制女子大学生の卒業後のライフコースのコーホート間の変化を分析する。第二に、コーホート間の違いを超えて見られる娘に対する親の社会的自立への期待と、女性のライフコースや就労状況との関係について分析する。第三に、子育て中の女性に焦点をあてて、同性である母親から期待された社会的自立と、女性の正規職就労との関係について分析する。子育てをしている女性の有業率は年々上昇しているものの、男性の98.9%に対して64.2%となっている(総務省統計局, 2018)。このデータから鑑みると、子どもをもつことが就労継続の大きな阻害要因となっているが、本当に出産や子育てが女性の正規職就労を阻んでいるのだろうか。もしそうであるならば、女性のワーク・ライフ・バランスを推進するためには、今まで行われてきた育児休業制度や保育所の整備など、子育てと就労の両立を支援する政策をさらに進めればよいことになる。確かに制度の充実重要であり、実際に女性の就労率を引き上げてきた(内閣府男女共同参画局, 2020)。しかし女性が特に正規職就労を継続するうえで、社会的自立を周囲から期待されることも重要な要因になっているのではないかと。したがって本論では、制度の充実による女性のライフコースの変化について考察するとともに、特に子育て中の女性にとって、経済的に自立し就労を継続するようにと、一番身近な存在である親から言われてきたことが、大学卒業後に結婚・出産・子育てを経験し

ながらの就労継続や正規職への就労にどう影響するかを考察する。

II. 方法

関西のA女子大学出身の20~80歳代の卒業生約5万人に対して、大学のホームページや卒業生用のメールマガジン等で周知し、2019年にWebを通して個人が特定できない形で、大学在学中や卒業後の状況、ジェンダー観や家庭状況についての質問紙調査の回答を依頼した。回答者は980人であり回答率は約1.96%であったが、欠損値処理等を行った結果、本研究の分析には939人が対象となった。本論では質問項目のうち、年齢、配偶者と子どもの有無、大学卒業時に想定したライフコース、現在のライフコース、卒業時や現在の就労状況、女性の自立や伝統的な役割に関する父親と母親の価値期待の項目を分析対象とした。なお、質問項目作成にあたっては、『お茶の水女子大学卒業生のライフコース報告書』(永瀬・内藤・坂本編, 2013)を参考にした。

分析方法としては、第一に、大学卒業時に描いたライフコース及び現在の実際の状態のライフコースのコーホート間比較を行った。これらのライフコース²⁾については、「結婚せず、仕事を一生続ける(非婚就業コース)」「結婚する(した)が子どもは持たず、仕事を一生続ける(DINKSコース)」「結婚し子どもを持つ(った)が、仕事も一生続ける(両立コース)」「結婚し子どもを持つ(った)が、結婚や出産でいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ(再就職コース)」「結婚し子どもを持ち、結婚や出産で退職し、その後は仕事を持たない(専業主婦コース)」「その他」の6つから1つを選択してもらい、回答者の年齢を10年ごとに分けて社会的背景との関係について分析した。

第二に、父親と母親の娘に対する価値期待と、大学卒業時及び現在のライフコースとの関係について分析した。父親と母親の娘に対する価値期待については、4つの質問項目から構成されており、各質問項目は親からどの程度「言われ

てきたか」について選択肢で回答を求めた。「自立的価値期待」については、「経済的自立をできるように言われた」「結婚しても仕事を続けるように言われた」という2つの質問項目で構成された。「伝統的価値期待」については、「自分のことよりも家族を優先するように言われた」「男性をたてて女性は控えめにするように言われた」という2つの質問項目で構成された。質問項目に対しては4件法で回答を求めたが、全コーホートにおいて「自立的価値期待」も「伝統的価値期待」も回答傾向が「言われなかった」「あまり言われなかった」に偏っていたため、全対象者のなかでも、「自立的価値期待」に関する2項目両方において「言われた」「やや言われた」と回答した人を「自立的価値期待群」、 「言われなかった」「あまり言われなかった」と回答した人を「自立的価値非期待群」とした。同様に、「伝統的価値期待」に関する2項目においても、「伝統的価値期待群」と「伝統的価値非期待群」に分けた。なお以上のように回答傾向のはっきりした対象者のみを抽出すると、もともと回答者数の少なかった70歳代以降の回答者の人数がさらに少なくなってしまうこともあり、女性のライフコースに関する分析では20～80歳以上を、20・30歳代、40・50歳代、60・70歳代以上の3つに分けて分析した。以上の手続きを経て、親の価値期待と、大学卒業時及び現在のライフコースとの関係について分析した。

第三に、親の価値期待が現在の就労状況に与える影響について検討するために、年齢、配偶者の有無、子どもの有無、卒業時の就労状況、父親と母親の「自立的価値期待」と「伝統的価値期待」を説明変数とし、現在の就労状況を目的変数として重回帰分析を行った。その際には、配偶者の有無は離別・死別・その他は欠損値扱いとし、「なし」「あり」のダミー変数とした。子どもの有無に関しても「なし」「あり」のダミー変数とした。父親と母親の「自立的価値期待」と「伝統的価値期待」については、それぞれの価値期待を構成する2つの質問項目の平均値によって「自立的価値期待」と「伝統的価値期待」

の得点とした。なお数値は高くなるほど「あてはまらない」ことを意味している。

卒業時と現在の就労状況については、「正規社員・正規職員」、「派遣社員・契約社員・嘱託社員」、「一時的雇用（パート・アルバイト）」、「家業を継承」「他大学・大学院・専門学校等進学、海外留学」「家事手伝い」「収入を伴う仕事にはつかない(かった)(専業主婦・ボランティア・自治会役員等)」「その他」のなかから、自分の就労状況に最も合うもの1つを選択してもらった。雇用の安定性と経済状況を考慮し、「正規社員・正規職員」「派遣社員・契約社員・嘱託社員」「一時的雇用（パート・アルバイト）」「家業を継承・家業の手伝い」、「収入を伴う仕事なし(専業主婦等)」の順番で順位付けを行った。それ以外については欠損値扱いとした。

第四に、子どもをもつ女性に焦点をあてて、特に娘に対する母親の「自立的価値期待」が女性の現在の就労状況に与える影響について検討した。その際の母親の「自立的価値期待」については、第一の分析方法で示した「自立的価値期待」を構成する2つの質問項目で同じ回答傾向の人のみを取り上げた。分析にはいずれも統計ソフト IBM SPSS Ver.27を使用した。

Ⅲ. 結果

1. 回答者数

回答者数は表1の通りであった。有効回答数は939人で、回答者の年齢構成は22～82歳、平均年齢は43.50歳 (SD=13.20) であった。全回答者の63.87%が配偶者を、55.42%が子どもを有していた。

2. ライフコースのコーホート間比較

1) 卒業時に描いたライフコース

全回答者を対象に、就労と結婚・出産・子育てについて、6種類のライフコースから卒業時に描いたライフコース1つを選択してもらった。全回答者を20・30歳代、40・50歳代、60・70歳代以上と大きく3つに分けて、特に仕事と子育ての「両立コース」に焦点をあてて分析したと

ころ、3群間で有意差が認められた ($\chi^2(2, N=810)=26.75, p<.01$)。回答者の年齢が若くなるにしたがって、「両立コース」は増加し

ており、20・30歳代ではほぼ半数となっていた(表2)。また40・50歳代では、「両立コース」と「再就職コース」のライフコース選択がほぼ

表1 各世代における回答者数

() 内は%

			コーホート						合 計
			20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代以上	
配 偶 者	なし	人数	138 (70.05)	68 (30.77)	48 (20.78)	24 (13.33)	7 (11.11)	4 (14.81)	289 (31.45)
	あり	人数	57 (28.93)	145 (65.61)	171 (74.03)	143 (79.44)	53 (84.13)	18 (66.67)	587 (63.87)
	離別・死別	人数	0 (0.00)	8 (3.62)	12 (5.19)	11 (6.11)	3 (4.76)	4 (14.81)	38 (4.13)
	その他	人数	2 (1.02)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (1.11)	0 (0.00)	1 (3.70)	5 (0.54)
合 計		人数	197 (100.00)	221 (100.00)	231 (100.00)	180 (100.00)	63 (100.00)	27 (100.00)	919 (100.00)

注：配偶者の項目についての無回答者：20人

表2 卒業時に描いたライフコースの世代間比較

世代		卒業時に描いたライフコース						合 計	
		非婚就業 コース	DINKS コース	両立 コース	再就職 コース	専業主婦 コース	その他		
20歳代	人数	7	6	84	67	12	6	182	
	%	3.85	3.30	46.15	36.81	6.59	3.30	100.00	
30歳代	人数	10	3	98	66	21	6	204	
	%	4.90	1.47	48.04	32.35	10.29	2.94	100.00	
40歳代	人数	15	4	67	77	36	11	210	
	%	7.14	1.90	31.90	36.67	17.14	5.24	100.00	
50歳代	人数	4	5	56	60	33	10	168	
	%	2.38	2.98	33.33	35.71	19.64	5.95	100.00	
60歳代	人数	1	1	14	26	15	5	62	
	%	1.61	1.61	22.58	41.94	24.19	8.06	100.00	
70歳代以上	人数	1	0	6	8	7	3	25	
	%	4.00	0.00	24.00	32.00	28.00	12.00	100.00	
合 計		人数	38	19	325	304	124	41	851
		%	4.47	2.23	38.19	35.72	14.57	4.82	100.00

欠損値 88人

同じ割合になり、60・70歳代以上では「再就職コース」のライフコースを選択した人が他のコースよりも多かった。

日本では、1985年に男女雇用機会均等法が制定され、1991年には育児休業法が制定された。調査時の2019年現在20歳代の人には生まれたときにすでに育児休業法が制定されており、彼女らの母親が取得した可能性もある。したがって「両立コース」の事例を身近で見えてきたかもしれない。また現在30歳代の人でも児童期から青年期にかけて育児休業の取得率が徐々に増加しているのを見てきており、自分の将来の働き方を考える際に参考にした可能性もある。1999年度には56.4%だった女性の育児休業取得率が、2004年度には70.6%に増加している（厚生労働省、2019）のを見て、大学生の頃には育児休業を取得することを前提として自分のキャリアを考えていた女子大学生も多かったと思われる。

一方、現在40歳代の人にはちょうど中・高校生から大学生の頃に育児休業法が制定され、大学生が就職直後頃の1996年で女性の育児休業取得率が49.1%（厚生労働省、2019）という時代であった。したがって育児休業を取得できた人は、大手企業勤務者や公務員のみに限られていたと考えられ、育児休業を取得できたとしても、育児休業明けに子育てをしながら仕事を続けることに苦勞していた人も多かったであろう。このような女性の働き方と子育てを見ることによって、自分が子育てをしながら仕事を一生続けるというライフコース選択に躊躇する女性もいたと考えられる。

さらに現在50歳代の人では、大学生もしくは就職直後に男女雇用機会均等法が制定されており、女性が男性と同等に働くことを求められているながら、総合職の大変さも同時に見てきた世代である。育児休業制度もまだできたばかりで取得者も少なく、特に都市部の低年齢児において保育所の待機児童数が年々上昇していた（厚生省監修、1998）。保育所に子どもを預けて働き続けることが困難な状況を大学在学中にも見えてきており、その結果、「両立コース」を卒業

時に選択する人が、より若い世代に比べて少なかったと推測される。そして現在60歳代や70歳代以上の人では、結婚退職も当然のように行われていた時代に大学生活を経験し、結婚・子育てと就労継続を両立する生き方を想定することは現在以上に難しかったであろう。以上のように、その時代の社会状況や制度のあり方が、大学卒業時に想定する女性自身のライフコース選択に影響を及ぼしていると考えられる。

2) 現在のライフコース

回答者の現時点での実際のライフコースの結果は表3の通りである。20・30歳代では「両立コース」を他のコーホートよりも多くの人が選択していた。40歳代では「両立コース」と「再就職コース」を同じ割合で選択していた。50・60歳代では「再就職コース」を選択する人の割合が最も多くなり、70歳代ではこの時点ですでに定年退職した人も多かったため「その他」が最も多かった。

また「両立コース」を卒業時に考えたとしても、結婚や出産で退職した人はそのうち全回答者で21.39%いた。彼女らのライフコース変更の背景には何があったのだろうか。もちろんそこには個人的な様々な要因が関与してくるが、なかでも育児休業が取得できたか否かは大きな要因になるであろう。現在幼児期や児童期の子どもを育てている30歳代後半から40歳代前半の女性が高校・大学生の頃の2004年度では、育児休業取得率は70.6%であった（厚生労働省、2019）。しかし、この中には就労継続をしても育児休業を利用せずに出産によって退職した人は含まれていない。2000～2004年段階で出産によって退職した人は40.3%もいる（国立社会保障・人口問題研究所、2017）。厚生労働省が提示する育児休業取得率は、出産前に退職した女性を除外した数値で算出されているため、育児休業取得率が高く見積もられており、実態と合わないとの指摘もある（中山、2019）。すなわち就労継続をするために第一子出産により育児休業を取得した人は、女性全体の15.3%しかい

表3 現在のライフコースのコーホート間比較

世代	現在のライフコース						合計	
	非婚就業 コース	DINKS コース	両立 コース	再就職 コース	専業主婦 コース	その他		
20歳代	人数	18	8	73	55	8	14	176
	%	10.23	4.55	41.48	31.25	4.55	7.95	100.00
30歳代	人数	17	12	91	53	15	15	203
	%	8.37	5.91	44.83	26.11	7.39	7.39	100.00
40歳代	人数	27	23	58	58	21	21	208
	%	12.98	11.06	27.88	27.88	10.10	10.10	100.00
50歳代	人数	12	13	42	59	19	21	166
	%	7.23	7.83	25.30	35.54	11.45	12.65	100.00
60歳代	人数	3	3	14	27	9	6	62
	%	4.84	4.84	22.58	43.55	14.52	9.68	100.00
70歳代以上	人数	1	0	5	6	4	8	24
	%	4.17	0.00	20.83	25.00	16.67	33.33	100.00
合計	人数	78	59	283	258	76	85	839
	%	9.30	7.03	33.73	30.75	9.06	10.13	100.00

欠損値 100人

ない（国立社会保障・人口問題研究所、2017）。2010～2014年になっても第一子を出産した女性の中で、28.3%の人しか育児休業を取得していない。以上の数値から推察すると、卒業前の就職活動において、社会や企業から提示された育児休業に関する情報をもとに、育児休業を取得して働きやすい社会になっていると期待し卒業時には理想を抱いていた女子大学生が、卒業後現実を突きつけられてライフコースを変更せざるをえなかったとも考えられる。

3. 親の価値期待と娘のライフコース

1) 娘の卒業時に描いたライフコース

女性のライフコースはそれぞれの時代の社会状況の影響を受けていることが明らかになったが、女性が育って来た家庭内での父親と母親の価値観からはどのような影響を受けたのだろうか。第一に、父親の「自立的価値期待」と、娘の卒業時に描いたライフコースとの関係について検討した（表4）。

特に「両立コース」に注目し、このライフコースとその他のライフコースの大きく2つに分けて「自立的価値期待群」と「自立的価値非期待群」の2群間で比較したところ、父親から経済的に自立するようにと期待された群では、自立を期待されなかった群に比べて「両立コース」を選択している人が有意に多かった（ $\chi^2(1, N=703)=6.57, p<.05$ ）。また20～70歳代以上を大きく3つのコーホートに分けて分析したところ、特に40・50歳代において2群間に有意差がみられ（ $\chi^2(1, N=319)=11.98, p<.01$ ）、父親から自立を期待された群では「両立コース」を選択した人が有意に多かった。なお、60・70歳代以上では父親から自立を期待された人が少なかったこともあって分析に必要な回答者数が得られなかった。

特に40・50歳代において2群間に有意差がみられた理由として、育児休業法や男女雇用機会均等法などが次々と成立することを高校生から大学生の時に経験したことが関係していると思

表4 父親と母親の自立的価値観期待と、娘が卒業時に描いたライフコース

() 内は%

	非婚就業 コース	DINKS コース	両立 コース	再就職 コース	専業主婦 コース	その他	合 計
父親： 自立的価値期待	8 (12.12)	3 (4.55)	31 (46.97)	15 (22.73)	3 (4.55)	6 (9.09)	66 (100.00)
父親： 自立的価値非期待	50 (7.85)	44 (6.91)	200 (31.40)	207 (32.50)	68 (10.68)	68 (10.68)	637 (100.00)
合 計	58 (8.25)	47 (6.69)	231 (32.86)	222 (31.58)	71 (10.10)	74 (10.53)	703 (100.00)
母親： 自立的価値期待	29 (12.29)	22 (9.32)	101 (42.80)	63 (26.69)	8 (3.39)	13 (5.51)	236 (100.00)
母親： 自立的価値非期待	30 (6.77)	25 (5.64)	126 (28.44)	148 (33.41)	60 (13.54)	54 (12.19)	443 (100.00)
合 計	59 (8.69)	47 (6.92)	227 (33.43)	211 (31.08)	68 (10.01)	67 (9.87)	679 (100.00)

欠損値 260人

われる。女性が就労を継続することについての法制度が大きく変わる時だけに、それらの法律によって影響を受けた職場内での女性の働き方を、父親がどう見ていたかによって、娘に対する自立への期待が、その他のコーホートより大きく分かれたのではないだろうか。変化を間近で見ていた父親の価値観が、娘の大学卒業時のライフコース選択にも影響を与えたと推察される。なお父親の「伝統的価値期待」については有意差は見られなかった。

第二に、母親の「自立的価値期待」と、娘の卒業時に描いたライフコースとの関係について検討した(表4)。特に「両立コース」に注目したところ、「自立的価値期待群」と「自立的価値非期待群」の2群間で有意差がみられ($\chi^2(1, N=679)=14.26, p<.01$)、母親から経済的に自立するようにと期待された群では「両立コース」を有意に選択している人が多かった。また20~70歳代以上を大きく3つの群に分けて分析したところ、20・30歳代と40・50歳代において「自立的価値期待群」の方が「両立コース」を有意に選択していた(20・30歳代： $\chi^2(1,$

$N=289)=19.93, p<.01$; 40・50歳代： $\chi^2(1, N=298)=6.96, p<.01$)。したがって父親の自立的価値期待の結果において見られたような40・50歳代の回答者だけではなく、より若い人々にも母親の自立的価値期待は影響を与えていた。なお母親の「伝統的価値期待」については有意差は見られなかった。

2) 娘の現在のライフコース

親の価値期待は娘の現在のライフコースにどのような影響を与えたのだろうか。第一に、父親の「自立的価値期待」と、娘の現在のライフコースとの関係について検討した(表5)。

特に「両立コース」に注目したところ、「自立的価値期待群」と「自立的価値非期待群」の2群間で有意差がみられ($\chi^2(1, N=715)=13.39, p<.01$)、父親から経済的に自立するようにと期待された群では「両立コース」を選択した人が有意に多かった。またコーホート別に分析したところ、20・30歳代において特に「両立コース」選択者が有意に多かった($\chi^2(1, N=294)=5.61, p<.05$)。なお父親の「伝統

表5 父親と母親の自立的価値期待と、娘の現在のライフコース

() 内は%

	非婚就業 コース	DINKS コース	両立 コース	再就職 コース	専業主婦 コース	その他	合 計
父親： 自立的価値期待	3 (4.55)	4 (6.06)	37 (56.06)	18 (27.27)	4 (6.06)	0 (0.00)	66 (100.00)
父親： 自立的価値非期待	29 (4.47)	15 (2.31)	217 (33.44)	240 (36.98)	112 (17.26)	36 (5.55)	649 (100.00)
合 計	32 (4.48)	19 (2.66)	254 (35.52)	258 (36.08)	116 (16.22)	36 (5.03)	715 (100.00)
母親： 自立的価値期待	12 (5.04)	8 (3.36)	125 (52.52)	70 (29.41)	17 (7.14)	6 (2.52)	238 (100.00)
母親： 自立的価値非期待	14 (3.12)	9 (2.00)	142 (31.63)	163 (36.30)	93 (20.71)	28 (6.24)	449 (100.00)
合 計	26 (3.78)	17 (2.47)	267 (38.86)	233 (33.92)	110 (16.01)	34 (4.95)	687 (100.00)

欠損値 252人

的価値期待」については有意差は見られなかった。

第二に、母親の「自立的価値期待」と、娘の現在のライフコースとの関係について検討した(表5)。特に「両立コース」に注目したところ、「自立的価値期待群」と「自立的価値非期待群」の2群間で有意差がみられ($\chi^2(1, N=687) = 28.58, p < .01$)、母親から経済的に自立するようにと期待された群では「両立コース」を選択した人が有意に多かった。またコーホート別に分析をしたところ、20・30歳代において特に「両立コース」選択者が有意に多かった($\chi^2(1, N=284) = 12.72, p < .01$)。なお母親の「伝統的価値期待」については有意差は見られなかった。

以上のように、就労継続と結婚・出産・子育てのライフコースに関しては、卒業時も現在についてもともに、父親や母親から自立的価値を期待された人は、期待されなかった人に比べて、仕事と子育てのワーク・ライフ・バランスに基づいたライフコースを有意に多く選択していた。そして特に20・30歳代では卒業時も現在もその

傾向が見られた。また、自分のことよりも家族を優先し、女性は控えめにするようにといった「伝統的価値期待」については、卒業時も現在も娘のライフコースに影響を与えているとは言えなかった。以上の結果から、両親から自立を期待されたことが、女性がワーク・ライフ・バランスを実現する要因の一つになっていると考えられる。

4. 現在の就労状況に影響を与える要因

女性の大学卒業時に想定したライフコースや現在のライフコースに対して、社会の変化のみならず、父親や母親からの自立への期待も影響を与えていることが示唆されたが、女性の現在の就労状況についても同じ傾向はみられるのだろうか。ライフコースにおいて、回答者が想定した「仕事」の中には正規職も派遣や一時的雇用も含まれている。前述した通り、女性が結婚や出産で「仕事」を退職した場合、正規職への再就職は現在でも難しい状況である。したがって特に「両立コース」や「再就職コース」の「仕事」の中には、多様な就労形態が含まれている

と想定される。また前述したように、退職後に再就職をしたとしても非正規職就労になる現状がある。

そこで結婚・出産・子育てを経験しながらも就労を継続してきたであろう正規職就労の人に焦点をあてて、彼女らの正規職就労に対して、親の価値期待がどの程度影響を及ぼしているかを検討した。年齢、親の自立的価値期待、親の伝統的価値期待、ダミー変数として配偶者の有無、子どもの有無、卒業時の就労状況を投入して重回帰分析を行った（表6）。卒業後及び現在の就労状況については分析方法で示した通り、雇用形態の安定性や経済状態を考慮して順位付けを行った。事前に変数の正規性について Shapiro-Wilk 検定を用いて分析を行ったところ量的変数については正規性が確認された。また相関行列表を観察した結果、 $|r| > 0.8$ となるような変数は存在しなかったためすべての変数を対象とした。VIF はすべて10.0未満であり多重共線性には問題がなかった。

分析の結果、年齢、子どもの有無、卒業時の就労状況と母親の自立的価値期待が、現在の就労状況に影響を与えていた。まず年齢が高くなるにつれて、現在正規職に就かず、経済的に不安定な一時的雇用の状態にある傾向がみられた。また卒業時に正規職に就いた人は現在も正規職に就いており、母親が自立的価値期待をもつ

ているほど、娘は正規職に就く傾向が見られた。この傾向は母親が就労継続を勧めていた場合には、娘は正規職員に就く傾向があるとの結果（中村、2015）を裏付けるものであった。さらに子どもがいない人の方が正規職に就いていた。これは前述した子育てをしている女性の有業率の低さが物語るように、子どもをもつことによって正規職から離脱してしまう傾向を裏付けていた。

5. 子育て中の女性の就労状況に影響を与える母親の自立的価値期待

子どもをもつことによって正規職から離脱してしまう傾向がある一方で、子どもがいても現在正規職に就いている女性がいる。彼女らの正規職就労は、前述の分析結果で有意な説明力をもっていた母親の自立的価値期待と何らかの関係があるのだろうか。子どもの有無に分けて、母親の「自立的価値期待群」と「自立的価値非期待群」で現在の就労状況との関係を分析した。分析の際の「自立的価値期待」については、2つの質問項目で同じ回答傾向の人のみを取り上げた。現在の就労状況を正規職かそれ以外の状況に分け χ^2 検定を行ったところ、子どもがいない人では母親の「自立的価値期待」によって正規職に就くか否かの有意差は見られなかった（ $\chi^2(1, N=265)=2.28, n.s.$ ）。その一方で、

表6 「現在の就労状況」の規定要因に関する重回帰分析の結果（強制投入法）

	相関係数	B	β
年齢	0.394	0.025	0.260***
配偶者の有無	0.267	0.036	0.016
子どもの有無	0.368	0.505	0.207***
卒業時の就労状況	0.145	0.157	0.094**
父親の自立的価値期待	0.154	0.060	0.039
父親の伝統的価値期待	-0.084	-0.027	-0.017
母親の自立的価値期待	0.243	0.226	0.190***
母親の伝統的価値期待	-0.082	-0.086	-0.061

N=689, $R^2=0.26$, $R^2(\text{Adj.})=0.25$, F 値=29.12***

子どもがいる人では、母親の「自立的価値期待群」の方が、正規職に就く人が有意に多かった ($\chi^2(1, N=332)=17.54, p<.01$) (表7)。すなわち、母親の「自立的価値期待」は、特に子どもがいる人の正規職就労を後押ししている可能性があると言えよう。

さらにコーホート別での分析を行った。60・70歳代以上の方は全体人数が少ないため除外して、20・30歳代、40・50歳代の回答者を対象に分析した。その結果、どちらの群においても、子どもがいる女性の正規職就労者は、母親の「自立的価値期待群」において、より多い傾向がみられた (20・30歳代: $\chi^2(1, N=100)=7.05, p<.01$; 40・50歳代: $\chi^2(1, N=178)=7.40, p<.01$)。すなわち幼少期の子育て世代においても、児童期から青年期の子育て世代においても、子どものいる女性にとって、自分の母親から自立を期待されて育ってきたことが、正規職に就くことに対して肯定的に作用していると考えられる。

IV. 結論

本論では、この60年間の4年制女子大学出身者の卒業後のライフコースのコーホート間の変化をとらえながら、女性の自立や伝統的役割についての父親と母親の価値観や娘への期待が、女性の就労と結婚・出産・子育てのワーク・ラ

イフ・バランスに関するライフコースや、正規職就労にどのような影響を与えたかについて検討した。その結果、第一に、卒業時に想定したライフコースについても現在のライフコースについても、年齢が若くなるにつれて、仕事と子育ての「両立コース」の選択割合に増加傾向がみられた。同じ女子大学出身者であっても、社会における女性の就労や子育てに関する法律の制定や制度の整備等によって、就労と結婚・出産・子育てのバランスは変化していると言えるだろう。

第二に、親から期待された「自立的価値期待」、「伝統的価値期待」と、娘が大学卒業時に想定したライフコース、そして現在のライフコースとの関係について検討したところ、父母共に「自立的価値期待」が娘のワーク・ライフ・バランスを考慮したライフコースを有意に後押ししていた。家庭内での父母の社会経済的自立への期待が、娘のワーク・ライフ・バランス実現には重要であると言えるだろう。

第三に、現在の正規職就労には、年齢や卒業時の正規職就労が影響を与えていたが、なかでも母親の「自立的価値期待」は娘の現在の正規職就労を後押ししていた。また子どもがいない人の方が現在正規職に就いている傾向があった。しかし母親の「自立的価値期待」と子どもの有無との関係から現在の就労状況を検討したとこ

表7 有子者における母親の自立的価値期待と、娘の現在の就労状況

() 内は%

就労状況		正規	派遣	パート・ アルバイト	専業主婦	合計
自立価値期待群	人数	58 (55.77)	13 (12.50)	16 (15.38)	17 (16.35)	104 (100.00)
	人数	72 (31.58)	13 (5.70)	57 (25.00)	86 (37.72)	228 (100.00)
合計	人数	130 (39.16)	26 (7.83)	73 (21.99)	103 (31.02)	332 (100.00)

欠損値 607人

る、子どもがいない人では母親の「自立的価値期待」による正規職就労に違いは見られなかったが、子どもがいる人では母親から自立を期待された人の方が、現在正規職に就いている人の割合が高かった。すなわち子どもをもったことが正規職就労継続を断念することに直接的につながっているのではなく、そこには女性自身が母親から自立を期待されてきたか否かも大きく関わってくると思われる。

以上のように、ワーク・ライフ・バランスを考慮したライフコースは、社会全体の価値観や社会制度によって変化をしていた。その背景には女性の就労や子育てを支える法律の制定や制度の整備が関与していた。しかし同時に、同世代であっても親から期待される価値観は、娘のライフコースや正規職就労に影響を与えていた。親が娘に経済的な自立や就労の継続を期待することは、娘が結婚・子育てをしながら就労を継続するというワーク・ライフ・バランスを選択するうえで肯定的な影響を与えていた。また、子育てをしながら正規職として就労を継続する上で、特に母親からの自立期待が肯定的な影響を与えていた。卒業時の就職、その後のライフコースや正規職就労に至るまで、母親の娘に対するこのような自立期待は娘のキャリアにおける自立形成に影響を及ぼすと考えられる。

もちろん女性の自立に影響を与えるのは親の価値観だけではないだろう。大学教育をはじめとして初等・中等教育の中で、女性の自立や進路形成に関する教育も大きな役割を果たしている(木村、1999;村松編、2004;村田・弓削編、2017)。しかし幼少期から大学卒業までの家庭において親から刷り込まれた価値観の影響も大きいと言われている(中西、1998)。本研究で対象となった比較的同じような価値観をもつ学生が進学してくる同じ女子大学の卒業生であっても、家庭の価値観の違いによって娘のライフコースや正規職就労は異なっていた。もちろん母親だけではなく、父親の影響力も大きく、本研究でも父親の娘に対する自立への期待は、娘のライフコースに影響を与えており、家庭と仕

事のワーク・ライフ・バランスを支えていた。但しさらに一歩進めて女性の正規職就労に焦点をあてると、娘に対する母親の自立期待が同性の親として父親以上に大きな影響を及ぼしていた。なかでも本研究では、特に子育て中の女性に対して母親の影響が認められ、母親が娘に自立を期待した場合には、娘は正規職により多く就いていた。

これらの結果を鑑みると、日本社会のなかで女性の管理的職業従事者増加につながるような正規職就労者を増やすためには、単に女性の出産や子育て期における就労・子育て支援制度の充実だけではなく、母親が娘に対して自立を期待する価値観を、家庭内のみならず社会全体で醸成していくことが重要であろう。娘が母親から自立を期待されてきたと感じるためには、日々の生活のなかで母親から女性が自立することの大切さや姿勢を学んだり、強い願いを常時感じてきたりしたと考えられる。このような家庭内で期待された社会経済的自立を、家庭外の教育機関のなかでも学ぶことができるよう、女性の自立する姿を見せたいうえで、女性が自立するための具体的な方法を日常的に学習できるような教育が必要であろう。そうでないと子育てと就労を両立させるための制度をいくら整えたとしても、女性自身が社会経済的に自立しようという意欲がなければ、管理的職業従事者につながるような正規職就労者を増加させることにつながらないからである。したがって女性が退職せずに就業と子育てを継続できる制度の充実は言うまでもないことだが、女性自身の内面を支える社会経済的自立を育成する教育が必要になるだろう。同時に、大学卒業時の正規職就労選択と現在の正規職就労との間に正の相関があることを鑑みると、学生時代において女性が将来の管理的職業従事者になることをも想定したキャリア教育も重要な支援の一つになる。

本研究の今後の課題として、「自立的価値期待」をさらに多様な観点から取り上げること、部長職以上の重責を担っている管理的職業従事者の女性に焦点をあてて、彼女らのワーク・ライフ・

バランスを支えている価値観について質的な研究を進めていくこと、家庭内での父親と母親との関係性にも焦点をあてて分析を進めていくことがあげられる。また、本研究で示されたように親は娘のライフコースや就労状況に影響を与えるが、結婚後のパートナーも女性のワーク・ライフ・バランスに大きな影響を与えると予想される。これらの点についても今後検討する予定である。

〔註〕

- 1) 卒業時に大学院等の進学や海外への留学等を除いた就職率。
- 2) 『第15回出生動向基本調査報告書』（国立社会保障・人口問題研究所2017）における「女性のライフコース」の分類を適用した。
専業主婦コース＝結婚子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
再就職コース＝結婚子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
両立コース＝結婚子どもを持つが、仕事も一生続ける
DINKS コース＝結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける
非婚就業コース＝結婚せず、仕事を一生続ける

〔文献〕

- Elder, G. H. Jr., 1978, "Family History and the Life Course" T. K. Hareven ed., *Transitions: The Family and the Life Course in Historical Perspective*, New York: Academic Press, 17-64.
- 木村涼子, 1999, 『学校文化とジェンダー』勁草書房。
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2017, 『第15回出生動向基本調査報告書』。
- 厚生労働省, 2019, 『平成30年度雇用均等基本調査の結果概要』（2021年12月12日取得, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>）。
- 厚生省監修, 1998, 『厚生白書（平成10年版）』ぎょうせい。
- 文部科学省高等教育局学生・留学生課, 2020, 「学校基本調査（高等教育機関）卒業後の状況調査」（2021年6月10日取得, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00400001&tstat=000001011528&cycle=0&tclass1=000001148386&tclass2=000001148387&tclass3=000001148395&tclass4=000001148397&tclass5val=0>）。
- 森岡清美, 1996, 「ライフコースの視点」井上俊・上野千鶴子・大澤真幸・見田宗介・吉見俊哉編『ライフコースの社会学』岩波書店, 1-9。
- 村松泰子編, 2004, 『理科離れしているのは誰か——全国中学生調査のジェンダー分析』日本評論社。
- 村田晶子・弓削尚子編, 2017, 『なぜジェンダー教育を大学でおこなうのか——日本と海外の比較から考える』青弓社。
- 永瀬伸子・守泉理恵, 2013, 「第1子出産後の就業継続率はなぜ上がらなかったのか——『出生動向基本調査』2002年を用いた世代間比較分析」『生活社会科学研究』（お茶の水女子大学生活社会科学研究会）、20：19-36。
- 永瀬伸子・内藤章江・坂本有芳編, 2013, 『お茶の水女子大学卒業生のライフコース報告書』平成22年度—平成27年度文部科学省特別経費「女性リーダーを創出する国際拠点の形成」、お茶の水女子大学リーダーシップ養成教育研究センター。
- 内閣府男女共同参画局, 2020, 『男女共同参画白書（令和2年版）』勝美印刷。
- 中村三緒子, 2015, 「高学歴女性の結婚後の就業に与える文化資本・母親の影響に関する考察」『淑徳大学短期大学部研究紀要』（淑徳大学）、54：135-145。
- 中西祐子, 1998, 『ジェンダー・トラック——青年期女性の進路形成と教育組織の社会学』東洋館出版。
- 中山まき子, 2019, 「日本の子産み・子育て政策の現状と課題——当事者主体の政策へ」『総合文化研究所紀要』（同志社女子大学）、36：112-137。
- 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」『人口問題研究』（国立社会保障・人口問題研究所）、58(2)：2-21.

新谷由里子、1998、「結婚・出産期の女性の就業とその規程要因——1980年代以降の出生行動の変化とその関連より」『人口問題研究』（国立社会保障・人口問題研究所）、54(4)：46-62.

総務省統計局、2018、「平成29年就業構造基本調査結果の概要」、(2021年7月10日取得、<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf>).

総務省統計局、2021、「労働力調査年報令和2年日本統計協会」、(2021年6月10日取得、<http://>

www.stat.go.jp/data/roudou/report/2020/index.html).

Thistle, S., 2006, *From Marriage to the Market: The Transformation of Women's Lives and Work*, Berkeley: University of California Press.

註) 本研究は同志社女子大学女性アクティベーションセンターによる2019年度に実施された本学卒業生アンケートの結果において、新たな観点を付け加えて分析し直したものである。回答にご協力いただいた卒業生の皆さまには心より御礼申し上げます。