

女性のキャリア選択と母性意識

—核家族・第一子・0才児の母の場合—

上野 千鶴子

1. はじめに

戦後、女性のライフサイクルは大きく変容した。戦前（昭和15年）と戦後（昭和53年）のライフサイクル・モデルを比較してみると、長子出生から末子出生までの子女出生期は、戦前の12.3年（23.2才～35.5才）から戦後の2.2年（26.2才～28.4才）へと大巾に短縮し、かわって、末子就学以降のいわゆるポスト育児期が9.6年（42.0才～49.6才〔平均死亡年令〕）から43.4年（34.9才～78.33才）へと飛躍的に増大した⁽¹⁾。伝統的な女性像が、妻＝母役割に生活の過半を占められて一生を終えるものであったとすれば、戦後のポスト育児期の大巾な延長は、妻＝母役割だけでは女性のアイデンティティを支えられない長いライフステージを、女性の前に示した。この経験を目前にして混乱する女性たちのために、伊藤雅子「子どもからの自立⁽²⁾」や、天野正子「第三期の女性」が書かれ、女性が直面する問題は、ポスト育児期に集中するように考えられた。裏返せば、それ以前の出産・育児期には、育児負担の大きさを別として、女性の伝統的な性役割アイデンティティは、動揺していないと考えられている。だが、本当に、出産・育児期の最中にある女性たちは、満足して自己の母性を全うしているのだろうか？

年令階級別の女子労働力化率が、出産育児期（25才から35才までの約10年間）を谷底とするM字型曲線を描くことは周知のとおりだが、35才から55才までのポスト育児期の女性の労働力化率は、昭和54年にはすでに60%を超えている。パートタイマーなどの就労形態や職種に多くの問題をかかえているにせよ、この年代の女性たちは、妻＝母役割と就労との両立を、事実上とっくの昔に果たしてしまっている。ポスト育児期のこうした女性のライフスタイルの変容にともなって、

長子出生から末子就学までの出産育児期の10年間は、逆に、相対化されるようになる。現在では、女性の生涯の生活歴の中では、就労期間の方が、無業期間よりも長くなっている。このため、かつては「ポスト育児期再就職型」と呼ばれていた生活歴類型が、無業期間の方に着目して、「育児期就労中断型」と呼ばれるようにさえなってきた。

女性の家庭責任のうち、家事負担は、女性の家庭外就労を妨げるほど重いものではない。そのことは、育児負担のないライフステージ第Ⅰ期（既婚子なし）と第Ⅲ期以降（末子就学以後）の女性が、事実上、職業と家庭の両立を果たしていることから立証できる。ただライフステージ第Ⅱ期（出産育児期——未就学の子あり）の女性だけが、あいかわらず職業か家庭かの二者択一を迫られている。今日、女性の家事専従とは、実質的には育児専従をさしている。しかし、大巾に短縮された出産育児期を、女性は逆に迷いながら送らなければならない。家事負担の相対的な軽減にもかかわらず、育児負担が実質上、女性の肩に法外な重さで加わる原因には、核家族化による育児代行者の不在や、地域共同体の解体による共同体的親性 parenthood の消失などを考えることができるが、その考察は、別の機会に譲って、ここでは、育児期の女性が、どんな迷いと混乱の中で、自分の母性を引き受けているかという実態を、明らかにしてみたいと考えた。

職業志向と育児志向との組み合わせによって、育児期の女性のキャリア選択類型を、Ⅰ 職歴なし、Ⅱ 結婚退職、Ⅲ 出産退職、Ⅳ 就労継続、Ⅴ 育児休業の5類型に分けることができるが、いずれのキャリア類型を選ぶかによって、女性の育児行動は、大きく影響を受ける。従来の女性の母性意識や育児行動の調査研究は、子どもの育ち方の方を主眼にして、のぞましい子育てのためにありうべき母性像を探るといって、子ども

中心のアプローチが多かった。本研究では、むしろ、母親中心のアプローチをとりたい。というのは、のぞましい子育てのためには、大人の女である母親自身がのぞましい状態にいてはならないからである。母性を母親になった女の心構えや自己犠牲に還元することなく、むしろ出産育児期を送る女性に関わる社会的なファクターの方に注目してみたい。

要因群をコントロールするために、都市核家族で第一子が0才児である母親を対象に選んだ。その理由は(1)直系家族では同居の姑や母などの育児代行者がいるために、核家族に比べて育児負担が少ない。(2)第二子以下では、母親の経験がふえるため、育児負担や育児不安が軽減される。また、子ども数による育児負担の違いも考慮に入れて、第一子の場合に限った。(3)育児負担は、子どもの成長段階によって著しく異なってくる。その中で、育児負担のもっとも大きい0才児に限定した。その理由は、①女性が就労継続か退職かを迫られるのは、妊娠～出産にかけてである。②母乳育児の期間は、ほぼ1年間と考えられる。③0才児保育は、預かり手が見つけない。④育児休業の可能な期間は1年間である。以上である。(4)都市部を選んだのは、雇用者家族を対象としたいためである。というのは、職住一致型の自営業（農業を含む）世帯と職住分離型の雇用者世帯では、暮らし方が全く異なり、就労と育児との非両立が、時間的・空間的にあらわになるのは、後者の場合だからである。

2. 対象および方法

調査地)

京都府下の郊外ベッドタウンである宇治市に、宇治保健所の御協力をえて、調査地を設定した。宇治市は京都市南部に隣接する大都市通勤圏内の住宅地であり、昭和30年代後半から転入による人口増加が著しく進行している。昭和55年の人口は15万人を超え、年齢構成では、若年人口と生産年齢人口が多い。

調査対象)

宇治市に住む、昭和54年9月から55年1月までに第一子を出産した核家族世帯の女性315名に対し、全数調査を行なった。

調査方法)

調査票による郵送法。

調査期間)

昭和55年3月1日～31日。

回収結果および分析)

調査票を郵送した315名中、有効回答数は196票、回答率は64.4%である。結果は京都大学大型計算機センターでコンピューター集計をした。

対象特性)

対象の年齢は25～29才が56.2%を占め、夫の年齢は、30～34才が43.0%、ついで25～29才が41.5%、夫妻の年齢差は、3才までが54.6%である。

職業については、職歴なしの3.6%を除いて、全体の96.4%が就労経験を持っているが、現職については、有業者が16.5%、無業者が83.5%である。この数字は、総理府統計局の全国調査による25～29才の女性の労働力化率の約20%とほぼ一致している。有業者34人の職業を見ると、自営1、内職・アルバイト1を除いて全員が雇用者であり、パートタイマーが1人いるほかは、すべてフルタイム勤務である。職種は、事務、専門技術職が多い。他方、夫の職業は、やはり自営業が4.8%と少なく、他は雇用者であり、職種は、専門技術職34.4%、事務職17.7%、販売サービス業15.6%となっている。

妻の学歴は、高卒57.5%、短大および専門学校卒26.9%、大学卒9.8%の順であり、夫の学歴は、高卒47.2%、大学卒33.2%、短大および専門学校卒10.9%となっている。

全体の傾向として、都市型ホワイトカラー雇用者、高学歴の核家族世帯であり、調査の意図に適合したサンプル特性を示している。

3. 仮説および調査内容

ライフスタイルは、行動と意識のセットである。母性は、育児意識と育児行動とから成り立っているが、それは、職業意識と職業行動の裏面であろう。母性意識の強い女性は、職業志向が弱いだろうし、逆も同様

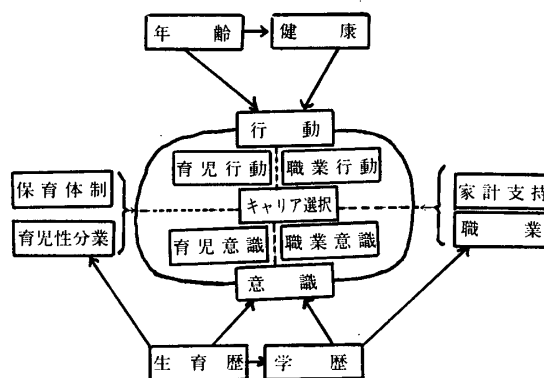


図1 育児期のキャリア類型選択に関わる要因連関図

に言えるだろう。育児と職業の非両立という課題は、雇用型の就労形態に固有のディレンマだが、その中で、育児行動・意識および職業行動・意識の函数として、女性のキャリア類型選択がある^{〔図1〕}。この調査では、育児期のキャリア類型選択をインデクスとして、(1)女性のキャリア類型選択に関連する要因群は何か、(2)キャリア類型に応じて、それぞれの育児期の課題は何か、を追求した。

調査項目としては、以下の7項目70問である。主なものを記しておく。

1 育児行動・育児意識

- 1-1 育児行動（生理的育児〔おむつをすぐかえる／泣いたらすぐ授乳する／健康に気使う／毎日お風呂に入れる〕と心理的育児〔話しかける／さすったりなでたりする／相手になる／子守歌をうたう／散歩に連れて出る〕のそれぞれ5項目計10項目を得点化し、積極育児か消極育児かを分類した。）
- 1-2 授乳方法および意識（生後3ヶ月までの授乳について、母乳がのぞましいと思うかどうか、実際に実行したかを聞いた。）
- 1-3 育児専念志向（乳児を持つ母親が働くことを、一般にどう思うか。）
- 1-4 育児満足感（子どもを育てていて満足か。）
- 1-5 育児拘束感（育児から解放されたいと思うか。）
- 1-6 育児優先度（自分の楽しみのために子どもを預けて外出することをどう思うか。実際にそうしたことがあるか。）

2 職業行動・職業意識

- 2-1 キャリア選択
- 2-2 職業志向（条件が整えば、乳児を持つ母親も働く方がよいか。）
- 2-3 就労動機（無業者については前職の、有業者については現職の就労動機を、次の中からM. A. で選んでもらった。資格や技術を生かしたい／趣味を生かしたい／社会の役に立ちたい／うちにこもってたくない／周囲のすすめ／収入を得るため／経済的自立／働くのが当然／その他。）
- 2-4 再就労意思（無業者に対し、再就労の意思があるかどうか、あるとすればそのために現在何らかの努力をしているか。再就労するとすれば時期はいつかを聞いた。）
- 2-5 就労継続意思（有業者に対し、現在の仕事をつづけるかそれとも事情が許せばやめて育児に専念したいかを聞いた。）
- 2-6 育児負担感（有業者に対し、就労と育児の両立

を負担に思うかどうかをたずねた。）

- 2-7 子どもへの罪悪感（有業者に対し、仕事で原因で子どもに犠牲をしいていると思うかどうかをたずねた。）

3 育児性分業

女性の育児専従化は、言うまでもなく性別役割分担と密接な関係にある。無業者はもちろん、有業者の場合でさえ、育児負担はひとり女性のみに重くかかってくる。逆に言えば、育児代行者のいない核家族で、女性が就労を続けようと思えば、伝統的な育児性分業が変化しない限り、困難がつきまとう。育児性分業は、女性のキャリア類型選択の函数——その原因でも結果でもある。性別役割分担の中でも、育児と家事は労働の性質が違っているので、両者を区別した。

3-1 夫の育児協力度

3-2 夫の家事協力度

- 3-3 夫妻の性分業観（実際の育児・家事への参加とは別に、夫妻のおのおのが、「育児は女のしごと」と見なしているかどうか。）

4 保育体制

育児負担は、母親単独にかかるものではなく、周囲のサポートが必要である。とくに有業者の場合には、家庭外に保育体制があるかないかが、就労を継続するか否かを決定する大きな要因となる。孤立した核家族ならなおさらである。夫を別として家庭の外に、公的・私的の保育援助体制があるか、またそのニーズを問うた。

- 4-1 私的保育体制（夫または妻の実家が近くにあるか、子どもを預けたり、育児を相談したりする隣人や知人がいるか。）

- 4-2 公的保育体制（保育所が近くにあるか、利用できるか、医療機関や保健所から助言を得られるか、病児保育や一時託児施設があるか、利用したいか、ホームヘルパーやベビーシッターが必要か。）

5 生育歴

女性の母性意識は、どんな母親によって育てられるかによって再生産される。アメリカの女性学研究の中で、女性のアイデンティティ形成にとってその母親の占める役割が、近年ますます重要視されるようになってきた⁽⁴⁾。女性は、性役割モデルを母親から学習していくから、一般に、職業志向の強い女性は、その母親も有業者であるケースが多い。母親が有業者であったために、自分はそうなるまいと考える、対抗的なアイデンティティ形成もあるが、相対的には少ないようである。このようなアメリカの観察結果を、追認するこ

表1. キャリア選択類型

項目 \ 類型		職歴なし	結婚退職	出産退職	就労継続	育児休業	平均
育児意識・行動	育児専念志向	57.1 %	73.9 %	63.6 %	36.0 %	44.4 %	6.5 点 6.6 点 12.9 点
	育児（専従）満足感	85.7 %	90.9 %	75.4 %	—	100.0 %	
	育児拘束感						
	育児優先度		子優先型	母子背反型	母優先型	母子共存型	
	母乳志向	100.0 %	85.4 %	90.9 %	95.8 %	100.0 %	
	母乳育児	14.3 %	20.2 %	37.9 %	16.0 %		
	生理的育児	6.6 点	5.9 点	6.5 点	6.8 点	6.9 点	
	心理的育児	6.7 点	6.5 点	6.6 点	6.6 点	7.4 点	
職業意識・行動	総合得点	13.3 点	12.2 点	13.1 点	13.4 点	14.4 点	6.5 点 6.6 点 12.9 点
	総合順位	1	5	4	3	1	
	職業志向		育児＞職業	育児＞職業	育児＜職業	育児＜職業	
	就労動機		同調型	社会参加型	生計型 vs 自己実現型	自己実現型	
	再就労意思		消極型	積極型	—	—	
	再就労努力期		受動的	計画的	—	—	
	再就労時期		遅い	早い	—	—	
	就労継続意思		—	—	76.2 %	87.5 %	
性分業	両立負担感		—	—	やむをえない	やむをえない	
	子への罪悪感		—	—	事務職・強	専門職・弱	
	就労満足感		—	—	事務職・高	専門職・低	
	夫の育児参加度	++	+	+	++	+	
	夫の家事参加度		—	—	++	—	
	妻の性分業感	協力型	分業型	協力型	協力型	協力型	
	夫の性分業感	協力型	分業型	分業型	協力型	協力型	
生育歴	母の就労 母の就労受容 本人の養育者	母	主婦・自営業 保育所	主婦・自営業 受容 母	雇用者 保育所	自営業 受容 保育所	
保育体制	私的 { 血縁 公的 { 地縁		夫方血縁依存 地縁依存大 ニード高	妻方血縁依存 大 高	妻方血縁依存大 小 保育所	妻方血縁依存 小	
健康	母子（産後経過） 既往妊娠歴		良好 良好 なし	中絶・流産が多い	不良 不良 なし	良好 良好 流産が多い	
社会的属性	年令（妻） 夫婦の年令差 学歴 { 妻 夫 職業 { 妻 夫 妻の収入への依存度	若年 4～6才 中卒・専門 学校卒 中卒 — 現場作業者 夫のみ	1～3才 高卒 高卒 事務 事務・販売 夫のみ	やや高年 1～3才 短大卒 高卒・大卒 事務・専門・ 販売 専門・製造 夫のみ	小 高卒・大卒 大卒 事務・専門 事務・販売 妻依存小	高年 小 専門学校卒・ 大卒 大卒 事務・専門 専門 妻依存大	
	分布（実数） （%）	7 3.6	89 45.4	66 33.7	25 12.7	9 4.6	N=196

とができるだろうか。

5-1 母の就労（子ども時代母親が働いていたか。職業は何か〔農業／自営業／雇用者〕。母の就労をどう感じていたか。）

5-2 自分自身の養育者（母／祖母／縁者／他人／保育所／その他。）

6 健康

キャリア類型選択の決定には以上の社会的諸要因に加えて、本人および子どもの健康状態も、深く関わってくる。就労継続をしたくても、子どもが病児だったり、本人の健康状態が思わしくなければ、断念しなければならない。健康状態は、一応他の諸要因群とは無関係の独立変数と考えられるが、別の観点からは、選択したキャリア類型が、逆に母子ともの健康に影響を与えているとも考えられる。そのため、健康をフェースシートからはずして独立の項目とした。

7 フェースシート（基礎的調査項目）

7-1 本人と夫の年令および年令差

7-2 本人と夫の職業

7-3 本人と夫の学歴

7-4 妻の収入への依存度

4. 結果および分析

上述の7項目70問を、5つのキャリア選択類型とクロスし、類型べつのプロフィールを明らかにしたのが表1である。以下の記述では、仮説のフローチャートに沿って、おのおののタイプに固有の、育児期をめぐる問題点を明らかにするよう努めた。5類型の分布は、Ⅰ 職歴なし7人（3.6%）、Ⅱ 結婚退職89人（45.4%）、Ⅲ 出産退職66人（45.4%）、Ⅳ 就労継続25人（12.7%）、Ⅴ 育児休業9人（4.6%）計196人である。Ⅰ～Ⅲまでの無業者とⅣ、Ⅴの有業者の比率は、それぞれ82.7%、17.3%である。

Ⅰ 職歴なし

サンプル数が少なく、分布にばらつきがあって、特徴的なプロフィールがつかめなかったため、分析を割愛する。その理由としては、調査票の指示が不明確で、結婚前あるいは結婚後に自営業の手伝いをしていた女性が、その経験を職歴に数えなかった可能性が考えられる。いずれにせよ、調査地域では、夫が自営業の女性は4.8%と少なく、ここでは都市型雇用者世帯を対象に考えていけばよい。また、職歴なしを除くこの96.4%が結婚前には何らかの形で就労していた訳であり、結婚とそれにひきつづく出産が、女性のキャリア

選択にとってはあいかわらず大きな節目であることがわかる。

Ⅱ 結婚退職型

結婚退職者の育児意識は、きわめて高い。「乳児をもつ母親は育児に専念した方がよい」という育児専念志向は、このタイプでは全体の73.9%と群を抜いており、現実には退職して育児に専念していることを評価する育児満足度も、90.9%と高い。育児拘束感も他に比べて低く、育児優先度では出産退職型に次いで子優先型である。育児意識を見る限りでは、この型は、もともと母性意識の強い女性のがのぞみどおり育児専従化を実現し、その状態に満足している、というプロフィールが浮かび上がるが、育児行動との間に興味ぶかいギャップが見られる。積極育児か消極育児かという得点の平均値を見ると、結婚退職型は5類型中の最低得点であり、生理的育児と心理的育児とに分けると、生理的育児行動でとりわけ得点が低い。しかも、母乳志向も5類型中最低であり、実際の授乳方法も、同じ育児専従者である出産退職者と比べると、人工乳依存が多い。つまり母性意識の強さは、母乳志向と相関しておらず、また育児行動とも相関していないのである。育児専従志向の消極育児、というこのパラドクスをどのように解釈すればよいのだろうか。ともあれ、他の側面もひとわり眺めてみよう。

職業意識は、もちろん育児意識の裏面であり、この型の女性の職業志向は低い。前職の就労働機も「収入を得るため」「うちにこもりたくない」「働くのが当然」というものが多い。最後の「働くのが当然」という回答は、「経済的自立」が当然、という答ではなく、むしろ、「結婚前に働くのは当然」という同調志向を表わしていると見ることができる。再就労意思も低く、再就

表2. 就労働機（M・A）

	結婚退職		出産退職		就労継続		育児休業		計	
資格・技術を 生かしたい	22	24.7	24	36.4	8	32	6	66.7	60	31.3
趣味を生かしたい	2	2.2	4	6.1	2	8			8	4.2
社会的役に 立ちたい	7	7.9	5	7.6	5	2	3	33.3	20	10.4
うちにこも ってたくない	33	37.0	32	48.5	8	32	1	11.1	74	38.5
周囲のす すめ	7	7.9	6	9.1					13	6.8
収入をう るため	59	66.3	45	68.2	16	64	5	55.6	125	65.1
働くのが 当然	44	49.4	25	37.9	9	36	4	44.4	82	42.7
経済的自 立のため	17	19.1	21	31.8	6	24	3	33.3	47	24.5
そ の 他	3	3.4	4	6.1	3	12	1	11.1	11	5.7
実 数	89	サン プル	66		25		9		192	

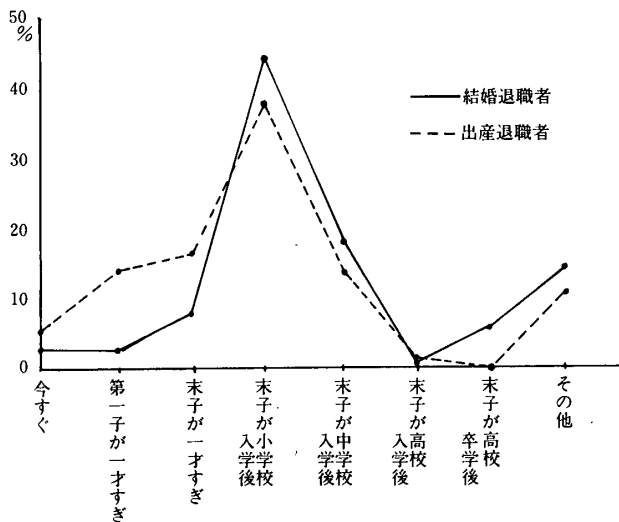


図2 再就労の時期

・ 労努力も「成り行きまかせ」が44.2%と最も多い。再就労時期も出産退職者と比べると全般に遅く、^(図2) 出産退職者にはない「末子が高校卒業後」という回答が5.3%とはいえあるということは、この型の女性が、育児期の継続する期間を——逆に言えば、母性役割がつづく期間を——かなり長く考えていることを表わしている。昭和53年のライフサイクル・モデルによれば、平均的女性の末子出産年令は28.4才、この末子が高校を卒業する時には女性は46才を超えている訳だから、この年令での再就労は非現実的である。逆にこの年令まで育児期間を延長してきた女性に、正常な子バナレを期待することも難しくなるだろう。女性の強い母性意識が親の子バナレ・子の親バナレの双方を阻害し、親にも子にも自立的な生を妨げているという伊藤雅子らによる指摘が、この型の女性には既に予測できるかのようである。

家庭内の育児性分業は、この型の女性はそれを選びとった訳だから、夫妻ともに、意識・行動両面で強い。ただし、家事協力度は低くても、若いパパの育児協力度は比較的高い。これには核家族・第一子・0才児をかかえた環境の中で、夫が手出しせざるをえない状況があると予想されるのと、育児労働は家事労働よりも人間的な労働であり、父親に参加意欲があるせいと考えられる。

生育歴では保育所育ちが少なくなかったが、予想に反して母の就労への受容度は高く、「自分が子ども時代さびしい思いをしたから、自分の子どもにはそういう思いはさせたくない」というものは少なかった。

保育体制では、緊急時の援助は血縁者に頼り、夫方の

実家32.9%、妻方の実家30.1%である。近所づきあいもふかく、地縁依存も強い。育児相談や育児不安の解消など、伝統的な血縁・地縁ネットワークが未だに有効に機能している。宇治市の場合、夫方もしくは妻方の実家が、徒歩やのりもので1時間圏にある人が60.2%にのぼる。このことは、郊外住宅地に転入してきたこれらの核家族が、都市化第1世代ではなく、京都・大阪に親がいる都市化第2世代であることをうかがわせる。しかし両方の実家が遠かったり、転勤してきたばかりで近所づきあいも不十分な、血縁・地縁ネットワークを欠いた女性は、育児専従化によって全くの孤立状態におかれることが考えられる。この型の女性で、緊急時に子どもを預けられる人が「誰もいない」と答えた人が17.8%、近所づきあいの程度が「あいさつ程度」38.6%、「ほとんどなし」2%というのは、気にかかる数字である。健康状態は、母子ともに良好である。

以上の傾向から浮かび上がるプロフィールは、就労にも、結婚にも、出産にも同調的で、伝統的性役割を受容した、受動的・消極的な女性像である。彼女らの母性意識の強さは、自覚的に選びとられたものと言うより、伝統同調の結果にすぎないと思われる。この受動性・消極性は、育児行動に端的に表われる。母性意識の強さと消極育児との組み合わせは、だから矛盾している訳ではない。このタイプの女性が、自ら選択したと思っている状況の中で、どのような孤立と分離障害、あるいは再就労障害に突き当たっているかは、既に多くの研究があるのでここでは詳述するまでもないだろう。

最後に、このタイプの女性の社会的属性の特徴をのべておこう。夫妻は高卒同士の組み合わせが多く、年令差は3才まで、夫の職業は、専門技術的職業が32.6%ともっとも多いが、他の類型に比べれば事務・販売サービス業の比率が高い。妻の前職は主に事務職である。

Ⅲ 出産退職型

女子の若年退職慣行の中で、近年結婚退職に代わって出産退職が増加しつつある⁽⁵⁾。性別役割分担にともなって、女性には家事責任と育児責任とが課されるが、ライフステージⅠ期(既婚子なし)は、育児負担ゼロの時期であり、家事省力化によって家事負担だけでは女性に専従化を事実上要請しない。したがって就労女性の多くは、結婚後も共働きを続けており、彼女らが就労継続か退職かの二者択一を迫られるのは、現在では、結婚ではなく妊娠が契機である。

出産退職者の育児専念志向は、63.6%と、結婚退職者の73.9%に次いで多いが、彼女らの母性意識は結婚

退職者のように一元的でなく、強いアンビヴァレンスを示す。すなわち、育児専念を志向し、現実にも専従生活を選びとっておきながら、この型の女性は、強い育児拘束感を感じ（育児から解放されたいと「よく思う」10.6%と5類型中最大、「時々思う」22.7%を合計しても5類型中でもっとも多い^{〔表3〕}）、育児優先度でも、子

表3. 育児から解放されたいと思いますか

	よくある	時々ある	たまにある	全くない	計
職歴なし	0人 0.0%	1 14.3	6 85.7	0 0.0	7 100.0
結婚退職	1 1.1	17 19.1	60 67.4	11 12.4	89 100.0
出産退職	7 10.6	15 22.7	30 45.5	14 21.2	66 100.0
就労継続	1 4.0	6 24.0	14 56.0	4 16.0	25 100.0
育児休業	0 0.0	1 11.1	8 88.9	0 0.0	9 100.0
計	9 4.6	40 20.4	118 88.9	29 14.8	196 100.0

ども優先と母優先とに両極分解を示す（自分の楽しみのために子どもを預けて外出するのは「当然してもよい」6.1%と、「すべきでない」19.7%の両極端が、いずれも5類型中最大で、中間型が少ない^{〔表4〕}）。退職して育児専念している事実に対する満足感も低く、21.5%の人が「他にみてくれる人があれば働きたい」と答えている。

この型の女性の育児行動は、積極型と消極型に分けるとその中間型であり、行動面でもアンビヴァレンスの投影が見られる。母乳志向は高くはないが、実際の授乳行動では、母乳育児を採用している。

彼女らは、育児専念を選んでそれを実行している点で結婚退職者と同じだが、職業

意識では大きく違う。前職の就労働機を見ると、「趣味を生かしたい」「経済的自立のため」「資格や技術を生かしたい」の項目選択が、結婚退職者より多く社会参加型といえる。再就労意思も52.4%と高く、「条件が整えば再就労したい」46.0%を加えると、なんと98.4%の女性が再就労意思を表明している。再就労努力も計画性があり、再就労時期も「末子が就学後」までに集中している。

家庭内の性分業では、事実上妻を家事・育児専従者

としているため、夫の参加度は低い。だが、ここでも育児参加度は、相対的に高いと言える^{〔表5〕}。しかし、性分業意識は、行動と微妙な落差を見せる。「育児は女のしごと」という考え方をどう思うかという質問に対して、「女がして当然」と答えた人はわずか4.5%であり、90.9%が「夫婦で協力すべき」と答えており、この数字は結婚退職型よりはるかに多い。他方、同じ意見を「あなたの夫はどう考えていると思うか」の問いには、結婚退職者の場合も、50%近くが「女がして当然と思っている」と答えている。いずれも夫妻の性分業観にはギャップがあるが、出産退職者の方がより大きい。つまりこの型の女性は、第1に自分自身の内部で、育児か仕事のディレンマに陥り、第2に夫との関係でも、育児負担を一人で背負いてむくことでディレンマを感じているといえる。だが、事実上育児専従の生活の中では、夫に家事・育児参加を求めるのはむづかしい。

生育歴では、本人は、育児専従者である母の手で育てられているケースが多い。

実家への距離は近く、結婚退職型同様、保育援助体制の血縁依存が強いが、夫方23.2%、妻方39.3%と、

表4. 自分の楽しみのために子どもを預けて外出することをどう思いますか

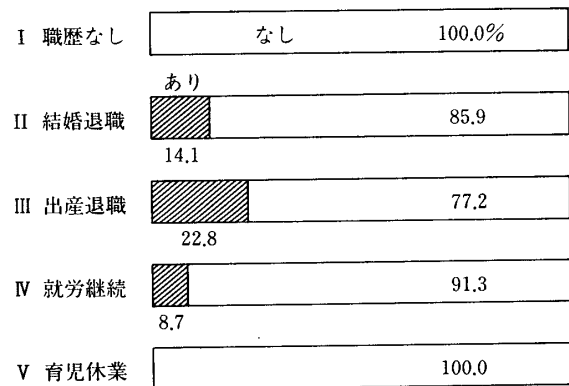
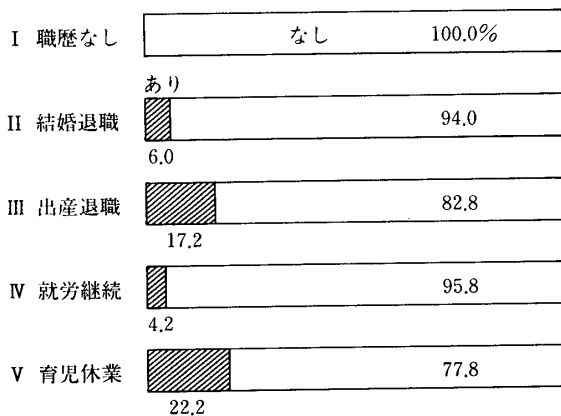
	当然してもよい	事情が許せばよい	しない方がよい	すべきでない	計
職歴なし	0人 0.0%	5 71.4	1 14.3	1 14.3	7 100.0
結婚退職	0 0.0	49 55.7	28 31.8	11 12.5	88 100.0
出産退職	4 6.1	26 39.4	23 34.8	13 19.7	66 33.8
就労継続	1 4.0	16 64.0	7 28.0	1 4.0	25 12.8
育児休業	0 0.0	9 100.0	0 0.0	0 0.0	9 100.0
計	5 2.6	105 53.8	59 30.3	26 13.3	195 100.0

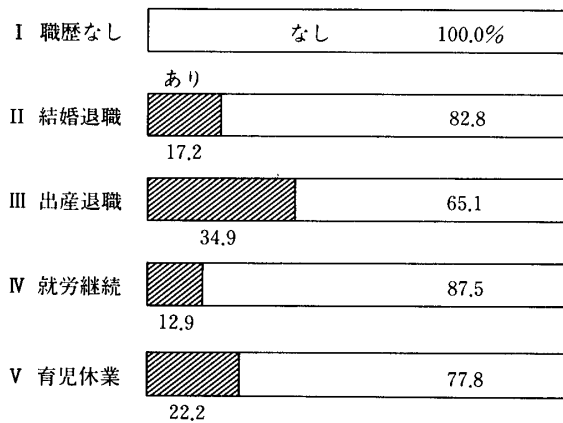
妻方依存が高くなっている。地縁関係では、「子どもを預けられる」程度のつきあいをしている人が、結婚退職者29.5%に比して出産退職者19.7%と低く、また緊急時に子をあずける人が「誰もいない」25.0%と、地域からの孤立を推測させる。この理由としては、出産退職者は退職して日が浅いために、地縁関係を十分に育てる期間がなかったことが考えられる。就労から妊娠、退職へとこの生活上の大きな変化から期間が短いために、出産退職者は多くの面で混乱し、生活に適應

表5. 育児性分業

	育 児 参 加 度					家 事 参 加 度					計
	すすんで	たのめ ば快く	たのめ ばしぶ しぶ	全 く しない	気はある がで きない	すすんで	たのめ ば快く	たのめ ばしぶ しぶ	全 く しない	気はある がで きない	
職歴なし	4人 57.1%	2 28.6	0	0	1 14.3	0	2 28.6	1 14.3	2 28.6	2 28.6	7 100.0
結婚退職	38 43.2	39 44.3	7 8.0	0	4 4.5	5 5.6	29 32.6	8 9.0	35 39.3	12 13.5	89 100.0
出産退職	31 47.7	27 41.5	5 7.7	0	2 3.1	6 9.4	17 26.6	11 17.2	22 34.4	8 12.5	64 100.0
就労継続	14 56.0	8 32.0	2 8.0	0	1 4.0	8 32.0	10 40.0	3 12.0	4 16.0	0	25 100.0
育児休業	2 25.0	4 50.0	2 25.0	0	0	0	5 55.6	2 22.2	2 22.0	0	9 100.0
計	89 46.1	80 41.5	16 8.3	0	8 4.1	19 9.8	63 32.5	25 12.9	65 33.5	22 11.3	194 100.0

	育 児 性 分 業 観 (妻)				育 児 性 分 業 観 (夫)			
	女がして当然	夫婦で協力	その他	計	女がして当然	夫婦で協力	その他	計
職歴なし	0人 %	7 100.0	0	7 100.0	2 28.6	5 71.4	0	7 100.0
結婚退職	20 22.5	66 74.2	3 3.4	89 100.0	42 47.2	46 51.7	1 1.1	89 100.0
出産退職	3 4.5	60 90.9	3 4.5	66 100.0	29 44.6	33 50.8	3 4.6	65 100.0
就労継続	2 8.0	23 92.0	0	25 100.0	8 32.0	17 68.0	0	25 100.0
育児休業	0	9 100.0	0	9 100.0	3 33.3	6 66.7	0	9 100.0
計	25 12.8	165 84.2	6 3.0	196 100.0	84 43.1	107 54.9	4 2.0	195 100.0





3・3 既往妊娠歴(流産・中絶とも)

できないでいることがうかがわれる。

健康状態は、産後は母子ともに問題が少ないが、産前の既往妊娠歴を見ると、流産経験 17.2%，中絶経験 22.8%，双方を合計した既往妊娠歴の有無では 34.9%，つまり 3 人に 1 人と、5 類型中もっとも多い。この数字から、この型の女性が、(1)ふさわしい出産時期を自分で選びとってきたこと、(2)就労継続のために、流産や中絶を余儀なくされたこと、(3)出産に至らなかった既往妊娠歴があるために、妊娠～出産に慎重になったことなどの事情を推測できる。

この型の社会的属性は、妻は短大卒が 5 類型中もっとも多く、夫は高卒と大卒、年令差は 3 才までだが、妻の年令分布が他に比べてやや高い。30 才以上の高年初産が 22.8%と多く、流産・中絶経験を考慮して退職を余儀なくされた事情を推測することができる。夫の職業は専門技術職が 37.0%，事務職よりも製造業・現場作業者が 23.0%と多い。妻の前職は事務職 43.9%，専門技術職 22.8%である。

出産退職という比較的新しいタイプのキャリア選択類型のプロフィールは、職業か育児かの葛藤をもっとも鮮明に浮かび上がらせる。結婚、妊娠、出産は女性の一連の生理だが、このプロフィールからは、出産退職者がたんに退職時期を遅らせただけの結婚退職者ではないことがはっきりわかる。出産退職者の混迷は、結婚退職者に比べて生活の変化が短期間に起きてそれに十分適応できていないせいという見方もあるが、結婚後の就労継続は、継続可能な条件によるだけではなく、むしろ高い職業志向に裏づけられている。この型の女性は、育児期がライフステージの中では相対的に短い期間に終わることを自覚しており、高い再就労志向とともに、再就労不安をも持っている。出産退職者のア

ンビヴァレンスは、そのまま今日の女性の置かれた困難な状況の反映である。伝統的性役割に意識の上では問題を覚えつつ、現実の行動の上では、育児専従化へと赴かざるをえない女性たち。この女性たちにとっては、自覚的に選んだ母性は混乱と葛藤のもとにしかならず、それは彼女らの責任であるというより、母性を女性の育児専従化によってしか解決することのない現実の矛盾の帰結なのである。

IV 就労継続型

就労継続者はもちろん育児専念志向が 36.0%と 5 類型中最低である。しかし、就労継続者の 3 人に 1 人が「子どもが小さいうちは育児に専念した方がよい」と考えていることは、注意されてよい。育児拘束感は強く育児優先度では母優先型である。育児負担感は「この程度はやむをえない」73.1%と両立の課題をこなしている人が大半で、「大へん負担」15.4%、「ほとんど負担に思わない」11.5%の順である。もう少し詳しく見ていくと、この型の女性の職業は、事務職型と専門技術職型に二分されるが、両立による育児負担感は、前者が 12.5%，後者が 25%と倍であり、職種に影響されることがわかる。

育児行動は、育児休業者に次いで積極型であり、とくに心理的育児の得点が高いことは、育児行動を量ではなく質で補おうとするこのタイプの女性の努力をうかがわせる。母乳意識は 95.8%と高く、3 ヶ月までの授乳法をたずねると、母乳のみは 16.0%だが、人工乳を併用した理由の 60%は、「つとめのためやむをえず」というものである。

育児満足感の代わりに仕事への満足感をきくと、「満足」25.9%、「まあまあ満足」51.9%であり、これも専門技術職の方が高い。再就労意思の代わりに就労継続意思の設問では、「ずっと続けたい」が専門職 66.7%、事務職 40.0%だが、「事情によってはやめたい」「いずれやめたい」の合計が事務職で 26.7%見られる。同じ意識は、子どもへの罪悪感となって表われる。「しごとのために子どもに犠牲を強いてすまないと思うか」の問いに対し、「よく思う」39.1%、「時々思う」52.2%であり、罪悪感なしには就労を継続できない母性意識との矛盾が浮かび上がってくる。しかしここでも、他の職種にはないが専門職の女性だけに「思わない」14.3%と明快に答えている人がいることは注目に値する。^(表 6)以上の例からもわかるように、就労継続者には、専門職型 33.3%と事務職型 59.3%の傾向の異なる二類型が含まれると考えた方がよい。この傾向は、就労動機にも反映しており、「資格や技術を生かしたい」「社会の

役に立ちたい」という自己実現型と「収入を得るため」「働くのが当然」という収入型とに二分される。

家庭での夫の育児参加度は5類型中もっとも高く、

表6. 仕事のせいで子どもに犠牲にしてすまないと思うか

	よく思う	時々思う	まれに思う	思わない	計
就 労 継 続	9人 42.9%	11 52.4	1 4.7	0	21 100.0
育 児 休 業	2 40.0	2 40.0	0	1 20.0	5 100.0
計	11 40.7	14 51.9	1 3.7	1 3.7	27 100.0
専門技術職	2 28.6	4 57.1	0	1 14.3	7 100.0
事 務 職	6 40.0	8 53.3	1 6.7	0	15 100.0
そ の 他	1 100.0	0	0	0	1 100.0
計	9 39.1	12 52.3	1 4.3	1 4.3	23 100.0

家事参加度は、それより落ちるが他の類型の夫に比べれば群を抜いて高い。しかし、家事協力を「全くしない」夫が16.0%いることは問題である。育児性分業観は、妻はもちろん「夫婦協力」説だが、夫の方は、「女がして当然」という考えが68%である。就労継続者の場合は、出産退職者とは反対に、夫の方が自分の性分業観に反して家事・育児協力をよぎなくされる、という状況が浮かび上がってくる。しかし、職業と育児の両立による負担は、女性の側に重くのしかかり、その結果、産後の母体の健康状態は5類型中最低である。母の生活状態は当然子どもにも反映し、子の健康状態も他の類型に比して悪い。

生育歴では、本人の母が就労していたケースが多く、保育所経験者が比較的多いが、彼女らは母の就労を肯定的に受容している。

核家族で就労をつづけるには、私的・公的な保育援助体制が不可欠だが、保育所を利用している人45.8%、他は、夫または妻の親20.9%、昼間里親16.7%、他人に預ける16.7%の順である。保育所の送迎は「夫婦で分担」52.2%、「主に妻」43.5%だが、子どもが病気になれば「主に妻が休む」ことになる。出産を機会に転職した人は少ないが、多くの人が育児時間をとって勤務時間を短縮したり、配転によって通勤時間を短縮したりしている。必要に応じて休暇はとれるが、職場の理解が得られず、休暇を「とりにくい」と答えた人が11.1%いる。

緊急時に子どもを預ける対象は、妻方の親50%、夫方

の親20%であり、血縁依存とくに妻方への依存度が高い。父系制の伝統の中で妻が就労をつづけるには、母系型親族寄りの協力体制がなければ難しいことが裏づけられる。結婚退職・出産退職にはなかった「妻の知人」というものもあらわれ、女性が就労を継続するには妻の側の主体的なやりくりの努力が不可欠だということがわかる。他方地縁依存はきわめて低い。しかし近所づきあいの程度は、他の類型に比して低いとは言えず、この型の女性が就労継続のために様々な方面に万全のサポートを求めるべく努力していることがうかがわれる。公的な保育援助体制（ホームヘルパー、病児保育制度等）についてもニードはあるが、無業者に比べればかえって予想に反して低い。それはこのタイプの女性が、(1)すでにそういうサポートの体制を努力して作り上げてきたせいか、もしくは(2)幸運にもすでにその種のサポートの体制があるために就労継続していられるかの、いずれかの事情の反映であろう。

就労継続者の社会的属性を見ると、夫は大卒、妻も大卒が高卒である。年齢は夫妻とも若く、年齢差も小さい。夫の職業は専門技術職28.0%、事務職28.0%、妻の職業は事務職61.9%、専門職28.6%である。妻の収入への依存度は、育児休業者に比べれば低く、主として夫、妻の収入は家計に影響なし、というものもわずかながらある。

以上のことからこの型のプロフィールを描くと、ここには、若年・低学歴・事務職の収入動機型と、高学歴・専門職の自己実現型の二類型が混在しており、両者は育児意識・行動、職業意識・行動においても、異った反応を示すと考えられる。つまり前者は、働かざるをえないために働きつづけているができれば育児専従化したいと思っているタイプで、仕事への満足感も低い。後者は育児を自分の人生の一部と考え、むしろ就労継続による自己実現の方を志向するキャリアウーマン型である。しかし、「働かざるをえない」収入動機とは何であろうか。一般に妻の収入が多いほど、家計寄与率は高くなり、そうしていったん拡張した家計規模は今度は縮小するのが難しくなる。収入動機とは、妻の寄与によって支えられる家計規模を縮小する用意がない、という意味のことであり、今日の社会ではそれがなくては「食べていけない」貧困を意味しているわけではない。収入とそれによって支えられる家計支出もまた、一つの自己実現であり、妻は育児専従化よりそちらを選んだ訳だ。収入動機による就労を、自己実現動機と区別し、それを貶める必要はどこにもない。私たちはだから、収入動機の中にも「妻が働かざるをえない」

強制よりは「妻が働きつづける」意思を見る。問題は、その状況にあってもなお、女性が母性意識との葛藤に悩まなければならないことと、育児負担が女性の側にあいかわらず重くかかってくることにある。

V 育児休業型

育児休業者はわずか9サンプルと少ないが、きわめてクリアな傾向を示していたために、とくべつに類型化することにした。

育児専念志向は44.4%と就労継続者の36.0%よりは高いが、これはこのタイプの女性が、就労継続と育児専念との課題を育児休業制度によって例外的に解決しているところから来ると考えられる。一方、職業志向は5類型中最高である。育児拘束感是最も低く、育児満足感が高い。育児優先度では、自分の楽しみのために子どもを預けて外出するのは「事情が許せばしてもよい」に100%集中しており、母子共存への志向がはっきりあらわれている。母乳志向も100%であり、実際の授乳は、「母乳が出ない」ためにやむをえず混合栄養を採用している。育児行動は、5類型中最高得点の積極育児であり、心理的育児も生理的育児もともに得点が高い。

就労動機は「資格や技術を生かしたい」がトップで、職業も専門職が多い。仕事の満足感も高く、就労継続意思も強い。生育歴については、就労継続者と似た傾向を示す。保育援助体制についても、妻方に偏った血縁依存が大で、地縁依存は少ないが、他方近所づきあいの程度については、就労継続者より有利な立場にある。

興味ぶかいのは、家庭内性分業の項である。夫の性分業観は、就労継続者の夫と同じく協力型であるのに（妻は100%夫婦協力型である）、実際の実事・育児参加度は、全類型中最低なのである。家庭内に専従者がいるという状況が、意識に関わらず性別役割分担を事実上固定してしまうということが判明すると同時に、育児休業期間というタイムリミット付きの専従期間に、夫がそれ以前とそれ以後には引きうけざるをえない家事・育児負担を回避していることと、むしろ妻も意図的に負担免除をしてあげている——逆説的に、絵に描いたような性別役割分担が実現しているのである。このことは、彼らが夫婦で選びとった共働きというくらし方が、伝統的規範へのカウンターパートとしてしか実現されないということを、ネガとしてあぶり出す。彼らは、伝統的規範への距離と緊張によってしか共働きを維持することができない。つまり共働きは、私たちの社会では、あたりまえの事態とは受け容れられな

いのである。

育児休業を制度として採用しているのは、未だに公務員、教師などの限られた職場であり、職種も当然限定されている。社会的属性では、夫妻とも大卒もしくは専門学校卒で学歴が高く、専門職に従事している。年令も夫妻とも高いが、年令差は小さい。家計の妻への依存度は大きく、妻の収入が家計規模の中に算入されてしまっている。

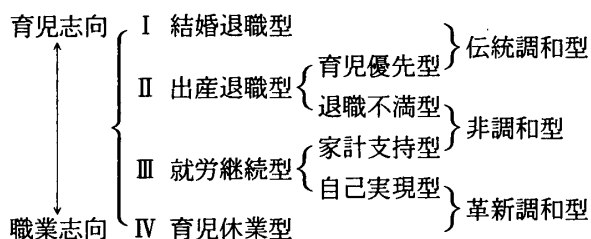
高学歴・専門職の同志的な夫婦が共働きを選び、その中で、育児との両立の課題を解決するために育児休業を採用する——という恵まれたプロフィールがこの像からは浮かび上がる。母体の産後経過は、高年出産が多い割によく、子どもの健康状態もよい。心身ともに余裕のある母子と、傍らでホッと息をついている夫、という当事者のすべてに満足 of いく状況が推測される。

育児休業制は、育児専従化と就労継続という非両立的な課題を解決した、理想的な制度のように見える。自ら主体的に選んだ育児専従化だから不満はなく、また期限つきで復職保障がされているから再就労不安もないし、職業志向も充足される。むしろ期限付きの育児専従化だからこそ、思う存分納得のいく育児をし、かつそれを積極的にエンジョイしようとしている。——育児休業制は、理想の制度なのだろうか？

育児休業制を採用している企業が昭和49年で5.7%、しかもそのうち大半が無給という現状では、育児休業制の適用の拡大は、言うまでもなく押し進められなければならない。しかし調査からも明らかなように、育児休業制の孕む問題点を指摘しておくことも忘れてはならないだろう⁽⁷⁾。(1)第1は、育児休業制が女性にのみ適用される間は、性別役割分担は変更されず、(2)事実上育児専従者のいる家庭では、性別役割分担が固定されることである。(3)また、育児休業者の女性が比較的年令が高く、流産経験者が多いことから、負担の大きい専門職に就いている女性たちが就労継続のために心身に強いてきた負担の大きさが推測されるし、(4)強制ではないのに育児休業をとること自体が、母体の健康のためにやむをえない選択だったことも考えられる。(5)しかも、育児休業の期限が終われば、この型の女性たちも、就労継続型の女性がかかえているのと同じ問題に、遠からず直面することになる。育児休業制は、職業と家庭との矛盾の彌縫策ではあっても、抜本的な解決策とはなりえない。

5. 結 論

職業志向と育児専念志向を両極とし、意識と行動のずれを手がかりに、「職歴なし」を除くキャリア選択の4類型を分類してみると、下の表が得られる。



結婚退職型と育児休業型は、意識と行動が一致しており不満がない点で、いずれも調和型といえるが、前者が伝統的な育児性分業観に同調して慣習的に育児専従化を選んだ伝統調和型、後者が恵まれた育児休業制度を利用して育児志向と職業志向とを幸運に両立させた革新調和型であり、内容は大きく違う。この調査ではっきりしたのは、受動的・消極的なキャリア選択をした女性は、育児行動の上でも消極的であり、逆に職業志向の強い女性ほど育児にも積極的だという事実である。女性が母性を受容するにせよ、それが主体的な選択でない限り、のぞましい育児行動もともなわない。そのためには、女性が育児専従化へと規範的・現実的に強制され、主体的な選択の余地のない今日の状況は、改められる必要がある。

出産退職者と就労継続者はどちらも二極分解しており、育児志向に対しても職業志向に対してもアンビヴァレントである。出産退職型には、就労継続を心ならずも断念して育児専従化した退職不満型がいるし、他方就労継続型には、育児専念をのぞみながら果たせず、育児負担と就労負担の両立にあえいでいる家計支持型がいる。前者をいやいや退職型、後者をしぶしぶ就労型と呼んでもいい。この二つは、意識と行動が不一致の非調和型である。この二類型は、伝統調和型から革新調和型への移行期の、矛盾と葛藤を赤裸々に示している。今日の女性たちは、職業と育児が非両立の状況にあって、そのいずれを選択しても、不安と不満から逃れることができない。その点で、育児期こそは、女性が今日の性別役割分担の矛盾を、集約的に生きる時期である。性別役割分担をめぐる社会的な状況の布置と、その抜本的な解決の方向性については、私は既に別稿で示しておいた⁽⁸⁾。

母がスボイルされる状況は、同時に子がスボイルされる状況である。大人の女が満足な生活を送っていない環境で、子どもが満足に育つはずがない。これまでの研究は、子どもを中心にするあまり、母親の側に献身や自己犠牲を強制して、現実の矛盾を陰弊してきたが、むしろ大人の女の側が主体的に生きる条件づくりの方が、母性を全うする課題のためには先決なのだということを主張して、結論としたい。

本研究は、京都府・市および大阪市の保健婦および看護婦の方々（福岡和美、岡陽子、佐藤希恵、伊藤真由美、神林カヨ、小林遥子、中西恵美子、関真美子、三吉一子・敬称略）と作った看護研究会による共同研究であり、業績が筆者一人に帰すものでないことを明記して、謝意を表したい。ただし本論文の責任は、筆者のみにある。また、調査地を設定するにあたって、宇治保健所から並々ならぬご協力をいただいた。調査費については、日本看護協会および平安女学院短期大学から研究助成金を受けた。記して感謝したい。

注

- 1) 総理府編「婦人の現状と施策〔国内行動計画第2回計画書〕」ぎょうせい、p. 115 (1980)
- 2) 未来社、(1975)
- 3) 学文社、(1979)
- 4) Chodorow, Nancy, The Reproduction of Mothering, Univ. of California, 1978. 大塚光子・大内菅子英訳「母親業の再生産」新旺社、(1981)
- 5) 労働省女子保護実施状況調査、1974。
- 6) 将来構想研究会編「図説女の現在と未来」亜紀書房、p. 113 (1979)
- 7) 竹中恵美子「育児休業制度とその問題点」旬刊賃金と社会保障 370, 労働旬報社、1965年12月。「婦人問題資料集成」9, 思潮篇・下、1981, p. 262-284 に再録。
- 8) 拙稿「主婦論争を解説する」女性学年報1, 日本女性学研究会、(1981)
拙稿「『選択の自由』再論」女性学年報2, 日本女性学研究会、(1982)