住居系・建築系学科女子卒業生におけるキャリア継続の 阻害要因に関する研究

OBSTACLES THAT HINDER WOMEN FROM KEEPING CAREER,
WHO HAVE GRADUATES IN ARCHITECTURE OR HOUSING AT UNIVERSITY

趙 玫 姪^{*1}, 小伊藤 亜希子^{*2}, 浅野 智子^{*3}, 上野 勝代^{*4}
中島 明子^{*5}, 松尾 光洋^{*6}, 室崎 生子^{*7}, 室崎 千重^{*8}

*Minjung CHO, Akiko KOITO, Tomoko ASANO, Katuyo UENO,
Akiko NAKAJIMA, Mituhiro MATUO, Ikuko MUROSAKI and Chie MUROSAKI*

In compliance with upward trend of women who take architecture or housing as their career, women students has accounted for around 20 percent of the total students who choose architecture or housing studies as their major at university in recent years. As the equality of the sexes at works has not been fully realized yet, it is mostly women that take cares of household affairs and children. This study is intended to investigate: obstacles that hinder keeping on taking a job.

Keywords : Field of Architecture and Housing, Upward Trend of Work, Employment Environment, Compatibility of Housework and Job

住居・建築分野、キャリア継続志向、労働環境、家庭内役割分担

1. 研究の背景と目的

日本は、少子高齢化による人口の減少や自由競争を推進する社会経済情勢の急速な変動の中、労働力としての女性の役割は大きく、その重要度は益々高まると予想される。しかしながら、2005年女性管理職の割合は10.1%と非常に低い水準で、賃金の男女比はおおよそ3:2となり、雇用における男女の格差や違いは明確・拡大傾向にある^{*1}。また、女性が家庭責任を担うことを期待する社会観念から女性の子育て期労働力率は依然として低く、第一子出産後女性の退職は約7割を占める実情がある^{*2}。

一方、男性中心であった建築関連分野では、近年、平均2割を占めるようになった大学的女子卒業生の増加に伴い、専門の技術や知識をもった専門家としての女性の活躍が期待される。しかし、建築設計部門の技術系女性は8.2%と極めて少なく、2005年管理職に占める女性の割合はわずか0.3%と、女性の採用状況においても低迷状態にある^{*3}。また結婚・出産後は就業から一時的もしくは永久に離れることが多々あり、当分野における女性の地位向上や男女平等は不十分で、仕事と家庭の両立生活は困難な現実がある。

本研究は、就業継続志向に伴い、専門家として、一人の生活者として暮らしを楽しみながら人間らしく働き続けられる職場環境や労働条件を整備することが重要であると考え。そこで、本稿では、歴代女子卒業生の就業や家庭生活に着目し、キャリア継続を阻害する要因を分析・考察し、その実態と経年変化を明らかにすることを主たる目的とする。

2. 既存研究の検討と本研究の位置づけ

本稿で主眼としている女性労働やキャリア継続に関する研究は、社会学や経済学において数多くみられ、なかでも以下の研究が参考になる。大卒総合職女性を対象に継続者と離職者に分類し、就業を拒む要因として職場の両立支援や家庭責任の分担、女性の意識を挙げている森田^{*4}の研究、一般大卒女性の継続就労や再就業の状況、雇用管理の変化などを分析し、20歳代の4年制大卒女性社員の非労働力化や、4年制大卒専業主婦の現状を明らかにした脇坂^{*5}らの研究、職場の賃金・昇格における男女差別の実態とともに女性活用策を検討した橋木^{*6}の研究がある。

一方、建築分野においては、小伊藤^{*7}らは、民間企業に比べ仕事と家事育児が両立しやすい自治体で働く女性の進出状況や、職場環境の実態を明らかにしている。職場において、主に女性に家事・育児などの家庭生活の責任があると考えられていたり、育児中は仕事に制限を強いられていたりしており、昇進については、男女の差別が存在していることを指摘している。また筆者^{*8}らは、住居系・建築系学科4年制大学を卒業した歴代女子学生を対象に、就労と余暇・家庭生活の実態及び経年変化を分析し、選択したライフスタイル^{注1}別に特徴や違いがあることを明らかにしており、キャリア継続に対する強い意志とは裏腹に、キャリア継続を断念する人が存在することが分かっている。

専門分野及び職業、就業形態によって職場環境や労働条件、働き方がそれぞれ相違する中、本研究が対象としている住居系・建築系

*1 大阪市立大学大学院生活科学研究科 大学院生・学修

*2 大阪市立大学生活科学研究科 准教授・工博

*3 大津市市民活動センター 農博

*4 京都府立大学人間環境学部 教授・学博

*5 和洋女子大学家政学部 教授・工博

*6 平安女学院大学生活環境学部 准教授・工修

*7 子どもの発達と住まい・まち研究室 代表・工博

*8 神戸大学大学院自然科学研究科 大学院生・工修

Graduate Student, Osaka City Univ., M. Ph.

Assoc. Prof., Osaka City Univ., Dr. Eng.

Otsu City Civic Activity Center, D. Agr.

Prof., Kyoto Prefectural Univ., Ph. D.

Prof., Wayo Women's Univ., Dr. Eng.

Assoc. Prof., Heian Jyogakuin Univ., M. Eng.

Former Prof., Heian Jyogakuin Univ., Dr. Eng.

Graduate Student, Kobe Univ., M. Eng.

学科女子卒業生は、4年制大卒以上の高学歴女性という位置づけであることに加え、知識と技術を同時に取得することにより、転職または独立等比較的柔軟な働き方の可能性をもつ分野であるという特徴がある。しかし、建築分野における就業継続志向を拒む阻害要因や、その解決策は未だ解明されていない。

これらの指摘を踏まえた上、本研究では、住居・建築分野において仕事と家庭に対する意識を含め、就業継続志向を阻害する要因の実態及び経年変化を明らかにする。

3. 調査・分析の方法

調査は、①アンケートと②個別によるヒアリングを実施した。既報と本稿は①を用い、本稿ではキャリア継続阻害要因に焦点をあてる。本研究では、関東・関西地域の8大学^{注2)}の建築系学科及び住居系学科を選定した。対象学科の選定は、全国の大学のうち、1950年代より女子卒業生を輩出した学科かつ、卒業生名簿が入手できた学科にした。調査は、建築系学科5大学・住居系学科3大学を卒業した女子学生を対象に、アンケート用紙を郵送により配布、回収した。対象者の選出方法は、各大学卒業名簿より住居系各大学約300人、建築系各大学約200人を毎年同じ比率になるようランダムに抽出した^{注3)}。アンケートの調査時期は、2005年8月～10月であり、1,724票を配布した結果、578票(36.7%)の有効回答を得られた。調査対象者の属性は表1に示す。

前述したように、住居・建築分野におけるキャリアデザインの特徴は、専門知識と技術を身につけることで比較的柔軟な働き方の選択が可能となることである。実際多くの女子卒業生が転職を繰り返し、かつ再就職先においても専門と関連ある職業に就いている比率が高いことは、既報で明らかにした。同時に転職を重ねるにつれて正規雇用が減少し、パートやアルバイト等の不利な条件の雇用形態が増えていることもまた事実である。

これらの特徴を踏まえ、本研究では、キャリア継続の阻害要因を①再就職する場合を含めてある職場を退職した要因(就業継続阻害要因とする)、及び②働くことそのものを断念した要因(キャリア継続阻害要因とする)の2つのレベルに分けて考察する。すなわち、退職者(転職者・再就職者も含む)の主な退職・転職の理由の分析、及び現在仕事をしていない「専業主婦型」(将来、再就職する可能性がある場合も含む)に焦点をあてたキャリア継続阻害要因の分析を行う。阻害要因のフレームは職場、家庭、地域社会の三つにグループ化した上で、以下のような手順で進める。

- ①キャリア継続の意志及び結婚・出産と仕事の調整について分析
- ②阻害要因のフレーム別分析・就業継続阻害とキャリア継続阻害の関連の考察
- ③卒業年からみる経年変化の分析・考察

表1 調査対象者の属性

区分	項目	人数	割合	区分	項目	人数	割合
出身大学の立地	関西地方	383	66.3	大学分類	国公立大学	374	64.7
	関東地方	189	32.7		私立大学	199	34.2
	非記載	6	0.1		非記載	6	0.1
	合計	578	100.0		合計	578	100.0
専門分野	建築系	259	44.8	家族構成	単身者	147	25.4
	住居系	319	55.2		子どももいない夫婦	92	15.9
	非記載	0	0.0		子どももいる夫婦	339	58.7
	合計	578	100.0		合計	578	100.0
現年齢層	20代	57	9.9	仕事有無	現在仕事している	405	70.1
	30代	191	33.0		現在仕事していない	173	29.9
	40代	134	23.2		非記載	0	0.0
	50代	94	16.3		合計	578	100.0
	60代	60	10.4				
	70代	20	3.5				
	非記載	22	3.7				
	合計	578	100.0				

4. キャリア継続の志向とキャリア継続の断念

図1は、卒業後就職した時点における将来のキャリア継続意志の分布である。全体のうち、結婚出産しても仕事を続けたいというキャリア継続意志は「強く持っていた」が35.7%、「できればそうしたいと思っていた」が34.7%と、合わせて70.4%であり、女子卒業生が非常に少なかった1960年代から多くの人がキャリア継続に対する意志を強くもっている。卒業時点のキャリア継続意志を現在の就業継続状況及びライフスタイル別にみると、「強く持っていた」「できればそうしたいと思っていた」両者を合わせたものが就業継続者は73.6%、離職者は62.4%で、いずれも6割を超える。また同様に、全てのライフスタイルで6割を超える。一方で「結婚したら辞める」「出産したら辞める」を合わせたものは、「独身仕事継続型」で8.2%、「育児両立型」で4.2%、「専業主婦型」で10.8%と数値はやや差はあるが、全体からみればごく一部である。また、就職経験をもつ98.3%のうち、76.1%が1級建築士を含め専門との関連がある資格を取得しており、最初の就職先においては91.0%が専門と関連ある仕事に就いている。これらの事実は多くの女子卒業生が強く専門を意識し、将来のキャリア継続を見通した選択をしていることを示唆している。

一方、現在無職の人は、全体の29.9%で、20歳代(27~29才)の17.5%、30歳代の23.4%、40歳代の21.8%、50歳代の34.0%、60歳代の53.3%、70歳代以上の90.0%という数値を示す。最初の就職先は就職経験がある人の74.6%が辞めており、うち84.0%は転職しているが、16.0%は離職しキャリア継続を断念している。

図1 卒業した時点の将来、結婚出産しても仕事を続ける意識の分布

5. 職場における就業継続の阻害要因

多くの女子卒業生は、キャリア継続に対する強い意志や意欲をもち、本人が望んでいないにもかかわらず就業継続をあきらめている傾向があった。ここでは、職場における就業継続を阻害する要因を分析・考察する。

図2で示したように、最初の就職先における退職理由を3つまでの複数回答で聞くと、「結婚を機に」(19.0%)や「妊娠・出産を機に」(4.9%)、「育児との両立困難」(10.6%)等の家庭生活のためが合わせて39.4%と最も多く、次いで仕事内容及び労働条件の不満(15.4%)や健康の問題(8.7%)、職場の人間関係や職場の環境が良くなかった(5.5%)、独立するため(6.1%)がある。2回目就職先も同様に、家庭生活のためが35.1%と最も多く示すものの、「結婚を機に」が減っているのに対し、「妊娠・出産を機に」、「育児との両立困難のため」は増加している。一方3回目及び4回目就職先で

は、「独立のため」は一定の割合を維持しつつ、家庭生活に関する理由は相対的に減少している。また最初の就職先や2回目就職先と違って、「介護のため」や「定年退職」も現れる。

最初の就職先における退職年齢層は、22歳~29歳までが72.5%、30歳代が13.4%、40歳代以降が2.0%と、20歳代の若い年齢層が極めて多い。最初の就職先を辞めた年齢が22~29歳の20歳代と30歳代の退職理由は、いずれも「結婚を機に」が2割前後で最も多く、次いで「専門を生かせず、仕事にやりがいを見出せなかった」や「子育てとの両立が困難になったため」、「妊娠・出産を機に」が1割台を占める。40歳代は「独立するため」「会社の都合」がそれぞれ33.3%の数値を示す(図3)。しかし2回目以降の就職先では、最初の就職先と違って、20歳代は「妊娠や出産を機に」、30歳代は「子育てとの両立が困難になったため」がそれぞれ1割を超え最も多い。

図4は、最初の就職先における退職理由別離職期間を示したものである。「職場の人間関係が良くなかったため」(93.8%)、「独立するため」(81.5%)、「健康を害してはいないが、過酷な労働から逃れるため」(77.8%)、「男性との格差に不満があった」(60.0%)の場合は1年以内の比較的短期間で転職している。それに対し、妊娠や出産、育児との両立困難、介護等家庭生活のため退職した場合は1年以内が半数にも満たない。特に、出産を機に辞めた人はわずか6.3%と極めて低く、5年10年のブランクを経て再就職した人も多い。長期離職^{注4)}率は上記の家庭生活のための理由がいずれも2割を超え最も多い。つまり、妊娠や出産、育児との両立困難等の家庭生活による退職は、30歳代でブランクも長期化する傾向が強く、そのことが再就職を難しくしていることが推察される。

6. 男女の差別

次に要因別に考察する。最初の就職先における退職理由の中で「男性との労働条件の格差に不満があった」(5.0%)を直接の理由としてあげる人は多くなかったが、「専門を生かせず、仕事にやりがいを見出せなかった」(11.0%)、「職場環境が良くなかった」(1.7%)を含め、その背景には賃金・昇格・仕事内容に関する男女差別の存在があったのではないかと考えられる。

そこで、男女差別の存在と退職の関係をみる。図5、図6、図7は、最初の就職先における男女差別の有無を退職者と就業継続者別にみたものである。最初の就職先における男女差別は就業継続状況に関らず、退職者・就業継続者両者とも賃金や昇格、仕事内容それぞれに存在している。しかし、退職者はいずれも4割を超え就業継続者に比べ多く、特に賃金に対する格差は大きい。男女差別の存在がその職場における就業継続意志を削ぐ要因になっていることが推測される。

また、男女の差別は職種によっても大きな違いがある。昇格における男女の差別が「明らかにあった」「少しあった」を合わせたものが7割を超える職種は、ゼネコン(70.8%)で、6割台は、工務店(66.6%)や設備関連会社(62.5%)である。3割以下は、都市計画コンサルタント(14.3%)や公務員や公団、公社などの公共機関(25.0%)、設計事務所(23.8%)である。賃金に対する男女差は、工務店が8割弱と最も多く(77.8%)、ゼネコンも7割を超えるのに対し(70.8%)、都市計画コンサルタント(7.1%)や公務員や公団、公社などの公共機関(9.4%)、設計事務所(25.7%)、教員(0.0%)

図2 就職の回数別退職理由(複数回答:3つまで)

図3 最初の就職先における退職年齢別退職理由

図4 最初の就職先における退職理由別離職期間

は3割を下回る。特に都市計画コンサルタントや公務員や公団、公社などの公共機関、教員は1割以下である。仕事内容に対する男女差においても、工務店が6割を超え最も多く(66.6%)、ゼネコン(52.8%)や研究所(55.5%)、設備関連会社(53.1%)、住宅メーカー(53.5%)は5割を超えているのに対し、教員(11.8%)や都市コンサルタント(14.3%)は3割を下回る。

一方で、最初の就職先における職種別退職率は、インテリア関係会社が100%、都市計画コンサルタントが92.9%と9割を超えるのに比べ、公社や公団、公務員などの公共機関は45.3%と半数を下回る(図8)。つまり、職種別にみても男女差別が存在する職種ほど女性の定着率が低い傾向がある。なお男女の差別が少ない都市計画コンサルタントの退職率が高い^{注5)}のは、労働環境が厳しく仕事による健康害^{注6)}を防ぐための退職が多いためと思われる。このように、当分野における職場の男女差別は、広範に存在し半数近く的女子卒業生が経験している。公務員や公団、公社などの公共機関や都市計

画コンサルタント、設計事務所は男女の差別が比較的少なく、ゼネコンや工務店は未だ男女の差別が多い職種であると言える。職場の男女差別は、女性の就業継続を左右する重大な要因の一つと考えられる。

7. 仕事による健康の害

仕事のために健康を害した経験がある人は、就職経験がある人の42.4%に上る。うち 93.0%が最初の就職先において専門と関連ある仕事を少しでもしている。一方で、最初の就職先において「健康を害したため」(3.8%)、ないし「健康を害してはいるが、過酷な労働から逃れるため」(4.9%)を理由に退職した人は8.7%である。このことは健康を害しても、よほど深刻な事態にならない限り働き続ける人が多いことを示唆している。離職期間が長期化する家庭生活のための退職と並んで、健康を害したための退職も、総合的にキャリア継続を断念する割合が高いことは、その深刻さを物語っている。健康を害した経験の内訳は、「仕事のために生理不順など、生理に異常をきたしたことがある」(26.1%)や「健康を損ねたが、仕事が忙しく、十分な診療や治療を施せなかったことがある」(25.8%)が最も多い。他に「仕事のために体調を壊して倒れた(入院や、長期の病休を取った)ことがある」(15.1%)や、「主に仕事や職場のことが原因で、精神を患ったことがある」(11.0%)等健康の症状が深刻な状態まで至った人も1割を超える。

最初の就職先における一週間の平均勤務時間(総実労働時間)は(図9)、全体でも60時間を超える人が11.5%と、法定労働時間を大幅に上回る時間外労働や休日出勤、場合によってはサービス残業を含む長時間勤務が頻繁に行われている。特に、仕事のために健康を害した経験がある人は、週50時間を超える人が24.5%、週60時間を超える人が18.2%と、合せて42.7%が長時間勤務で心身に大きな負担を与えている。固定化されている長時間労働によって健康を損ねる可能性は十分あり、仕事による健康の害は就業継続を阻害する要因の一つであると考えられる。

仕事のために健康を害した経験をライフスタイル^{注7)}別にみると(図10)、いずれも3割を上回っている。特に無理のきく「独身仕事継続型」で54.9%、「DINKS型」で49.3%と多く、家庭責任との両立のため仕事を一定制限せざるを得ない「育児両立型」で38.4%、「専業主婦型」が35.8%となっている。最初の就職先における退職理由は、「独身仕事継続型」及び「DINKS型」は、「健康を害したため」がそれぞれ4.6%、2.9%、「健康を害してはいるが、過酷な労働から逃れるため」が4.6%、5.7%といずれも両者を合せて1割に満たない。「育児両立型」も同様に、前者が3.1%、後者が3.7%と両者を合せたものが6.8%あるのに対し、「専業主婦型」は前者が6.1%、後者が7.4%、合せたものが13.5%と他のライフスタイルに比べ多い。健康を害しても働き続けている人は「独身仕事継続型」及び「DINKS型」に多いことが分かる。

次は、仕事のために健康を害した経験の有無別に長子出産後退職した人の再就職の状況についてみる。健康を害した経験がない人は、再就職した経験が「あった」が73.9%、「今のところしていない」が8.7%、「していないし今後もしない」が2.9%である。しかし、健康を害した経験がある人は、「あった」が59.0%と比較的少なく、「今のところしていない」、「していないし今後もしない」と答

図5 最初の就職先における就業継続状況別賃金の男女差別

図6 最初の就職先における就業継続状況別昇格の男女差別

図7 最初の就職先における就業継続状況別仕事内容の男女差別

図8 最初の就職先の職種別退職率

図9 最初の就職先における仕事のために健康を害した経験の有無別一週間勤務時間

図10 ライフスタイル別の仕事のために健康を害した経験の有無

えている人がそれぞれ25.6%、10.3%である。また、「育児両立型」及び「専業主婦型」を対象に、仕事のために健康を害した経験の有無別に再就職に対する意志とその経験をみると、長子を出産した後の再就職への意志は、健康を害した経験の有無にかかわらず「育児両立型」が8割、「専業主婦型」が7割を超

えそれほど差はない。しかし「専業主婦型」のうち健康を害した経験をもつ人は、実際再就職した経験が比較的少ない。健康を害した経験が無い人は半数（50.0%）あるのに対し、健康を害した経験がある人は 27.3%にすぎず、「していないし今後もしない」も 18.2%が回答している（図 11）。すなわち、再就職の希望があっても健康を害した苦い経験がある人は、職場への復帰・再就職を躊躇する傾向があり、仕事による健康害の経験は就業継続の障害となるだけでなく、再就職も含めたキャリア継続の阻害要因になっていると推測できる。

8. 結婚・妊娠・出産・子育て

退職理由は多岐にわたるが、全体からみると、結婚や妊娠・出産、子育てとの両立困難等の家庭生活のためが最も多い。

最初の就職先の退職理由を就業継続状況別にみると、転職者は、「専門を生かせず、仕事にやりがいを見出せなかった」（12.9%）や「独立するため」（7.6%）、「留学や進学のため」（6.2%）等が多い。

それに比べ、離職者は家庭生活のため（66.6%）が突出し、退職理由は多岐にわたっている中でも、キャリア継続阻害の最大の要因となっているのは仕事と家庭の両立困難であることが分かる（図 12）。

出産の経験があり、初めて妊娠した時点で仕事をしていて人のうち、仕事を辞めた人は 42.9%ある。しかし、初めての妊娠・出産の時、仕事を辞めた人でも 78.7%が将来再就職への意志をもち、実際 57.8%が再就職した経験がある。再就職した人の 46.7%は末子が 6才までにし、専門との関連は、「ある」（48.8%）「少しある」（15.1%）を合せて 64.0%ある。再就職先の職種は設計事務所が 25.8%、住宅メーカーが 10.6%と比較的多く、雇用形態はパートタイムやアルバイトの非正規雇用（33.9%）と、自分もしくは夫が代表者を勤める自営（33.8%）がほぼ同等の値を示す。一方正規雇用は 25.9%と最初の就職先に比べ、非常に少ない。特に、住宅メーカーはフルタイムの非正規雇用やパートタイムが 6 割近く（57.2%）あるが、設計事務所は代表者が自分もしくは夫である自営が最も多い（58.8%）。調査した時点で、再就職者の 67.6%が就業を継続し、32.4%が就業を断念している。就業を断念している人の職種は、都市計画コンサルタント（100%）や不動産関連（60.0%）が最も多いのに対し、設計事務所では 23.5%と最も少なく、住宅メーカーは 42.9%である。

このように、子育てを一段落した後に再就職する場合は、独立自営や非正規雇用を選択する等、専門と関連ある仕事に拘りつつも、職種や雇用形態を変えながら働き続けるための努力をしている。一方で、キャリア継続を断念する人も少なくない。

8-1. 両立支援の不備

初めての妊娠・出産後仕事を辞めた人の退職理由は「仕事をしながら子育てをするのは、体力的、精神的に自分には無理だと思った」（43.5%）や、「子育てと両立できる労働環境ではなかった」（32.4%）が多く、これらの理由はすなわち、両立できる労働条件があれば退職せずに済んだ可能性があるということである（図 13）。また長子の妊娠・出産後仕事を辞めた人の将来再就職に対する意志は 78.7%で非常に高く、両立支援策の重要性を物語っている。一方、結婚経験がある人の 26.8%は仕事のために出産を控えたり、時期を遅らせたりした経験をもつ。その時の職場にあった子育て支援制度は、出産休暇制度（45.7%）、育児休暇制度（35.8%）でさえ半数以下で、

図 11 就職・出産の経験がある「専業主婦型」の健康を害した経験の有無別再就職の経験

図 12 最初の就職先における就業継続状況別退職理由

図 13 長子を妊娠した時に仕事を辞めた人の退職理由

育児時間保障制度（28.5%）、フレックスタイム制度（16.6%）、看護休暇制度（15.2%）、再雇用制度（4.6%）が整備されていた職場はわずかである。また職場に子育てをしながら仕事を続けている先輩の女性は「たくさんいた」（8.1%）、「数人いた」（25.0%）を合せても 33.1%に留まる。さらに、出産休暇制度及び育児時間保障制度は「あっても使えそうになかった」人がそれぞれ 1 割近く（8.6%）ある。これらの子育て支援制度は、育児休業法（1992 年施行）や次世代育成支援推進法（2003 年施行）によって整備されつつあるものの、あっても自由に使える職場の雰囲気ではなく、両立困難な中でどのような選択をするかは両立支援制度の整備状況と職場の雰囲気に左右されると思われる。

そこで、出産の有無や長子を出産した後の就業継続状況別に職場の子育て支援制度の有無をみる（図 14）。就業継続者の場合、出産休暇制度や育児休暇制度が十分とは言えないが、それでも「あった」が過半数を占める。それに対し、退職者の職場ではいずれも 3 割を下回り、「DINKS 型」の職場に比べてもさらに低い。特に出産休暇制度は、「あったが使えそうになかった」も 2 割近く（16.7%）、その他の制度は全てが 1 割前後である。職場に子育てをしながら仕事を続けている先輩の女性は、就業継続者の場合「たくさんいた」（9.8%）、「数人いた」（39.2%）を合せたものが約半数（49.0%）を占めるのに対し、退職者は前者が 4.2%、後者が 25.0%と、両者を合せたものが 29.2%に留まり、就業継続者とは大分差がある。

「DINKS 型」の職場では、退職者に比べると比較的多いものの、出産休暇制度を除く（46.5%）他の子育て支援制度はいずれも「あった」が4割を下回り、「あっても使えそうになかった」制度も1割前後の数値を示す。また、退職者の職場において育児休暇制度は、育児休業法施行翌年の1993年卒業以降も「なかった」「あったが使えそうになかった」を合わせたものが34.4%あり、十分定着していないことが分かる。このような不十分で未整備な職場の両立支援を背景に、就業継続者が実際に取得した休暇は、産前休暇は75.5%、産後休暇は81.1%、育児休暇は39.2%に過ぎない。しかし、育児休業法が施行された翌年の1993年卒業以降において、就業継続者の取得率が73.1%と急増していることは、育児休暇制度の導入がその職場での女性の就業継続に一定の効果があったことを示唆している。

他方、図15で示したように、長子を妊娠した時点の勤め先における子育てに対する職場の理解については、「かなりあった」「少しあった」を合わせたものが平均で6割を超えているのは、「子育てに対する理解の全体評価」（74.7%）のほか、「産休制度を利用することへの理解」（78.0%）や「子どもが病気の時に休むことに対する職場の理解」（68.4%）、「残業や休日出勤の免除への職場の理解」（67.1%）、5割を超えているのは「育児制度を利用することへの理解」（57.4%）で、これらに対して「育児時間保障制度を利用することへの理解」（41.0%）は最も低い。また子育てに対応する理解を就業継続状況別にみると、就業継続者は「育児時間保障制度を利用することへの理解」（46.2%）を除いた殆どが6割を超えるのに対し、退職者は全てが半数にも及ばず、両者が大きく異なる。

このように、女性の妊娠・出産後における就業継続は、職場の子育て支援制度の有無や子育てに対応した理解によって左右されやすい。また子育て支援制度の低い存在率及び上司・同僚の子育てに対する低い理解や不十分な対応は、働き続けることについて支障をもたらし、意欲喪失を大きく引き起こすため、就業継続を阻害する要因の一つと考えられる。子育て支援制度の存在だけでなく、それを利用することへの周囲の理解が重要で、「あっても使えそうになかった」という回答の多さは、その問題を示唆している。また長子出産後、仕事と子育てを両立している就業継続者においても子育てや保育問題のため、苦労している痕跡がある。

8-2. 保育の課題

そこで、仕事と家事・育児の両立生活をしながらキャリア継続している「育児両立型」の女子卒業生を対象に、子育て・保育問題を検討する。

図16は、仕事を継続した人における長子出産後または育児休暇明けの保育方法である。「認可保育所に通わせた」（54.5%）が最も多いものの約半数に留まり、「親または兄弟姉妹に頼んだ」（26.6%）や、「無認可保育所に通わせた」（13.3%）等で対応している。エンゼルプラン^{注8)}が施行された翌年の1996年卒業以降においても認可保育所は8割を下回る（78.6%）。長子の保育所及び学童保育所探しで苦労したり、困ったりした経験は4割を上回り、特に1980年代に最も多くみられる。また、キャリア継続をした人の多くが保育の確保に苦労している実態は、安心して働き続けるために社会的保育制度の充実が重要であることを物語っている。長子が未就学の頃、病気をした時の主な対応として「病児保育を利用した」人は、仕事を継続した人のわずか2.7%にすぎなかったが、病気の時

図14 DINKS 型及び長子を妊娠した時の就職先における就業継続状況別育児支援制度の有無

図15 長子を妊娠した時の就職先における就業継続状況別子育てに対応する理解

図16 長子出産後、就業継続者の産後・育児休暇明けの保育

や日々の送り迎えなど子どもの保育問題によるバリアは大きく、地域からの育児・保育支援は欠かせない。子どもが病気をした時の主な対応については後で述べる。

8-3. 性別役割分業意識と家庭責任

図17は、女子卒業生本人、及び妻が感じている夫の性別役割分業に対する意識（以下、夫の性別役割分業意識）の分布である。女子卒業生は、「共働きである以上、仕事に関しては夫も妻も対等だが、家事・子育ては条件に応じて担うのが良い」（69.7%）や、「共働きである以上、仕事に関しては夫も妻も対等で、子育て・家事も平等に分担すべき」（14.4%）を合わせたものが84.1%と、性別役割分業を否定する意識が非常に強いのに対し、夫は両者を合わせて52.7%に留まり、夫婦間の意識にズレが生じている。

他方、子育て期を乗り切るに際して、共働き夫婦における夫の家事・育児の協力度（家事や育児に割いた時間として、妻を10とした場合）は、夫が0～2は48.6%、3～6は34.8%と6までが8割以上を示す。それに比べ、同等と考えられる9～10は7.7%に留まり、実際妻が家事・育児を全面的に担っている。就学前の子どもが病気をした時の主な対応（複数回答）は、女子卒業生本人が「仕事を休んだり辞めたりした」（59.0%）や、「自分または夫の親、親戚にみてもらったりした」（55.3%）が半数を上回るのに対し、「夫と交代で仕事を休んだ」は18.1%に留まる（図18）。子どもが小学生の時、授業参観日などの学校行事への参加も女子卒業生本人が「ほとんど参加した」（48.2%）、「たまに参加した」（21.6%）が非常に多く、夫の不参加あるいは低い参加が見受けられる。女子卒業生本人の親または夫の親から子育ての援助は、「ほぼ毎日」（22.1%）「毎日ではないが日常的に」（24.3%）を合せたものが46.4%ある等、多くの女子卒業生が夫よりむしろ親の援助に頼りながら、主な育児・家事の担い手となっており、その負担は非常に大きいと考えられる。

夫の性別役割分業意識と家事・育児協力度をライフスタイル別に見ると、「DINKS型」の夫は性別役割分業を否定する意識が圧倒的に強く（83.6%）、「育児両立型」の夫も過半数（53.1%）を占めるのに比べ、「専業主婦型」の夫は固定的な性別役割分業意識が63.7%と非常に強い。夫の家事や育児介護のかかわりは、「DINKS型」の場合「大いにもっている」（56.2%）「少しもっている」（28.8%）を合せたものが85.0%と極めて多く、「育児両立型」も両者を合せて63.5%あるのに対し、「専業主婦型」は54.1%と他のライフスタイルより少ない。また家事・育児協力度も「育児両立型」は9～10が1割近く（9.4%）あるのに比べ、「専業主婦型」はわずか2.4%しかない。このように、女子卒業生本人の性別役割分業意識のみならず、夫の性別役割分業意識と夫の家事・育児協力度は、妻の結婚または出産後の就業継続状況にも影響を及ぼす。また家事・育児への協力は夫よりもむしろ親から得ながら家庭責任は、依然として全面的に妻に担われている実態がある。

9. 卒業年別に見る経年変化

ここでは、当分野の女子卒業生におけるキャリア継続阻害要因の動向について検討する。

図19は、最初の就職先における退職理由を卒業年代別に示したものである。男女雇用機会均等法が施行された1980年代卒業（1986年施行）以降、結婚や子育てとの両立困難による退職は減少傾向にある。しかし、仕事内容や男女差別による退職、「独立するため」は一定の割合を維持しており、「健康を害したため」「健康を害していないが、過酷な労働から逃れるため」の健康問題は増えつつある。

長子の出産を機に退職した人の再就職への意志及び再就職した経験を見ると、再就職への意志は、1950年代卒業から過半数を占め比較的強く、1980年代卒業以降は8割を超えさらに上昇している。それに対し、実際再就職した経験は、1980年代卒業までは6割以上、子育ての最中と思われる1990年代卒業は36.8%と減少している。つまり、出産育児のための退職は減少する一方、一旦、退職すると再就職が難しくなっていることが分かる。

10. まとめ

図17 女子卒業生及び夫の性別役割分業意識

図18 長子が未就学の頃、病氣した時の主な対応（複数回答）

図19 卒業年別最初の就職先における退職理由の分布

多くの女子卒業生が専門と関連ある仕事に拘りつつ、将来のキャリア継続を意識した就業選択をしているにもかかわらず、現実には多くが最初の就職先を退職し、また結果的にキャリア継続を断念する人も少なくない。まず退職理由の分析から明らかになった就業継続阻害要因について整理する。

1) 男女差別の存在：仕事内容、賃金、昇格にかかわる男女差別は多くの女子卒業生が経験している。就業継続者に比べ退職者の職場でより多く存在していたことから、男女差別の存在は働く意欲を低下させ、就業継続の阻害要因になっていることが明らかになった。

2) 健康の害：仕事による健康を害した経験がある人は半数近くもあり、特に専門と関連ある仕事をしている人や長時間勤務者に多いことから、建築業界特有の長時間で不規則な働き方により心身とも無理を強いられている状況があると考えられる。しかし健康を害した、またはその危険を感じたことを直接の理由に仕事を辞めた人は1割弱で、多くが健康を害しても働き続けていることになる。特に、健康を害した経験は無理のきく「独身仕事継続型」、次いで「DINKS型」に多く、健康を害しても働き続けているのもこのタイプに多いことが明らかになった。

3) 家庭生活との両立困難：退職理由は多岐にわたるが、結婚、出産、育児等家庭生活を理由にするものは4割近くを占め、最大の就業継続の阻害要因である。特に、初めての妊娠時に退職した人は

42.9%で、妊娠出産は最も大きなハードルとなっている。そのなかで「子どもが生まれたら女性は子育てに専念すべき」と自分や家族が思っていたからというのはわずかで、多くは「両立は体力的、精神的に自分には無理」「子育てと両立できる労働環境ではなかった」など、両立困難な労働条件や職場環境によっている。また、妊娠した時点で就業を継続するかどうかは、職場の両立支援制度の充実度や上司や同僚の子育てに対する理解度によって大きく左右されていることも明らかになった。合わせて、出産後の保育の確保については多くが苦勞している実態があり、両立困難と判断する一つの要因になっていることが推測された。

当分野の女子卒業生の特徴は、退職しても多くが再就職をし、転職を重ねながらも仕事を継続していることである。しかし再就職してキャリアを継続するかどうかは、退職理由に規定されていることが明らかになった。次にキャリア継続阻害要因を再就職状況の分析から明らかにした。

1) 妊娠・出産：家庭生活を理由にした退職は、他の理由に比べて、離職期間が長期化し、また再就職することなくキャリアを断念する完全退職の比率が高い。なかでも、結婚や育児との両立困難に比べてその傾向が強いのは、妊娠・出産による退職である。5年以内に再就職できている人が3割に満たないことは、一旦退職してしまうと乳幼児を抱えての再就職がいかに困難かを物語っている。中には10年以上の離職期間を経て再就職している人もいるが、長期化する離職期間がキャリア継続の阻害要因になっていると推測される。そのため再就職意志は強いにもかかわらず^{注9)}、妊娠・出産により退職した人の3割以上が再就職することなくキャリア継続を断念している。

2) 夫婦の性別役割分業意識にはかなりのズレが存在し、キャリア継続している共働き家庭を含めて、家事育児の大部分を女性が担っている実態が明らかになった。固定的な性別役割分業意識は、特に「専業主婦型」の夫に多くみられ、本人の意識と合わせて夫の性別役割分業意識が妻のキャリア継続の阻害要因になっている。

3) 健康の害：完全退職する比率が、家庭生活との両立困難に次いで多いのが健康の害を理由にした退職である。離職期間も長期化する傾向が強く、その深刻さを物語っている。また長子出産後の復帰についても、健康を害した苦しい経験がある人は再就職を躊躇する傾向が強く、特に「専業主婦型」に健康を害したことを理由に退職した人の割合が高いことから、健康の害は、深刻なキャリア継続の阻害要因になっていると言える。

以上、就業継続とキャリア継続の2段階に分けて阻害要因を明らかにした。脇坂らの一般大卒女性における調査では、働き続けたい意識があっても断念することが多く、再就職する場合は専門と関連のない仕事を選ぶ割合が高いことを特徴として挙げられている。それに対し、当分野における女子卒業生のキャリア経歴の特徴は、転職を繰り返しながら専門に関連のある仕事を続けている人が多く、子育てを一段落した後の中年層で再就職しても、身につけた知識や技術を生かせる独立自営が可能なことである。しかしながら、一方では、転職することに非正規雇用やアルバイト等不安定な就業形態が増えている実態がある。女子卒業生の能力を十分生かすためには、まず不本意に退職しなければならない状況を改善し、就業継続が可能な条件を整えることが大切である。そのためには職場における男

女差別の撤廃、健康を害するような働き方の改善、出産育児の両立支援の充実が必要である。やむを得ず退職した場合もほとんどが再就職意志を持っていることから、再雇用制度の導入等、復帰支援が望まれる。また女性が働くことへの職場と家庭双方の理解と協力も大きな課題である。今後は、多様なライフスタイルに合った柔軟な働き方や暮らし方の選択が可能な社会を構築することを課題とし、調査対象者個々人のライフヒストリーに迫る。また、日本建築学会「男女共同参画社会における建築学」に関する特別委員会⁹⁾が行った提言案を踏まえながら、当分野における男女共同参画推進のための具体的な改善策を提示していきたい。

謝辞

本研究に当り、多くの女子卒業生方よりご協力をいただきました。ここに記して深謝いたします。

注

注1) 結婚・出産経験と現在の仕事継続状況との関連から独身仕事継続型、DINKS型、育児両立型、専業主婦型の4つのライフスタイルに分類されている。①「育児両立型」：転職を含み、仕事を継続しながら家事や育児の家庭生活を両立するタイプであり、現在、最も多く形成されている。②「DINKS型」：結婚の経験はあるが出産の経験がなく、仕事を継続するタイプである。③「独身仕事継続型」：結婚はせずに仕事を続けるタイプである。今後、結婚・出産により一部は他の型へ移行することが予測できる。④「専業主婦型」：結婚の経験があり、かつ仕事をした経験があっても現在完全に仕事を辞めているタイプである。

注2) 関東・関西地域8大学の配布・回収率：

対象大学名	配布数	回収数	有効回収率	対象大学名	配布数	回収数	有効回収率
大阪工業大学	200	50	25.0%	早稲田大学	200	54	27.0%
京都大学	152	46	31.6%	大阪市立大学	300	134	44.7%
神戸大学	200	60	30.0%	京都府立大学	241	91	37.8%
東京大学	131	41	31.3%	日本女子大学	300	94	31.3%

注3) 女子卒業生の総人数が200人・300人より少ない大学があったため、ランダム抽出法を用いた。抽出の仕方は、各大学において、女子卒業生の総人数と2000年までの卒業総年数から求めた上、抽出率に合った平均人数を卒業年別選定・抽出した。尚、抽出率は、以下の図に示す。

専門分野	出身大学名	総人数	抽出数	抽出率	専門分野	出身大学名	総人数	抽出数	抽出率
建築系学科 (各200人)	大阪工業大学	389	200	51.4%	住居系学科 (各300人)	大阪市立大学	746	300	40.2%
	京都大学	152	152	100.0%		京都府立大学	241	241	100.0%
	神戸大学	202	200	99.9%		日本女子大学	3,506	300	85.6%
	東京大学	131	131	100.0%		全体	5,703	1,724	30.2%
	早稲田大学	336	200	59.5%					

注4) 本稿では、将来の就職意向は不明で、長期に渡り無職状態が続いている人を長期離職者とする。

注5) 都市計画コンサルタントの最初の就職先における退職理由をみると、健康を害した(15.4%)や健康を害してはいないが、過酷な労働から逃れるため(7.7%)を合わせたものが23.1%と比較的多く、他に、別の仕事をしなかった(15.4%)や結婚・子育てとの両立困難のため(15.4%)が1割を超える。

注6) 本稿では、なんらかの理由によって健康管理が出来ず、健康を損ねたことを示す。

注7) 注1)と同じ

注8) 1989年起きた「1.57ショック」を機に、1995年文部省、厚生省、労働省、建設省の4大臣合意により策定された共働き世帯の保育を中心とした少子化対策の総合計画である。今後の子育て支援における基盤整備を基本方針としており、学童保育の法制化や育児休業給付の実施が特徴である。

注9) 「専業主婦型」が長子の妊娠・出産後再就職への意志をもつだけではなく、実際に再就職した経験があり、キャリア継続のために努力していたことは既報⁸⁾で明らかにしている。

参考文献

- 1) 日本婦人団体連合会：女性白書 2006，はるぷ出版，pp.34-47, pp.76-81, 2006.8
- 2) 内閣府：平成18年度男女共同参画白書，国立印刷局，pp.53-69, 2006.6
- 3) 日本建築学会：2006年度日本建築学会大会（関東）パネルディスカッション資料「建築の教育・研究・就業の場における男女共同参画の課題と可能性」，pp.61-64, 2006.9
- 4) 森田美佐：大学総合職女性が就業継続を躊躇する要因—継続者と離職者の比較分析，日本家政学会誌 Vol.54 No.7, pp.521-528, 2003
- 5) 脇坂明，富田安信：大卒女性の働き方—女性が仕事を続けるときやめるとき，日本労働研究機構，2001.3
- 6) 橋本俊昭：現代女性の労働・結婚・子育て—少子化時代の女性活用政策，ミネルヴァ書房，2005.10
- 7) 小伊藤亜希子他4名：建築・都市計画分野におけるジェンダーエンバロメント—自治体に働く建築女性の現状，（社）日本都市計画学会都市計画論文集 No.39-1, pp.68-73, 2004.4
- 8) 趙改姪他7名：住居系・建築系学科女子卒業生の仕事と生活に関する研究，日本建築学会計画系計画集 No.617, pp.103-109, 2007.7
- 9) 日本建築学会「男女共同参画社会における建築学」に関する特別委員会：特別研究委員会最終報告・日英国際シンポジウム「建築分野の革新に向けて—男女共同参画への視座と提言」，pp.19-46, 2007.3
- 10) 内閣府：男女共同参画総合情報誌共同参画21NO.24, きょうせい，2006.5

(2007年7月10日原稿受理，2007年12月11日採用決定)