

博 士 論 文

建築系・住居系分野における仕事と生活からみた男女共同参画に関する研究

A Study on the Gender Equality in the field of Architecture and Housing
from the Viewpoint of the Work and Life

2009年12月

大阪市立大学大学院生活科学研究科

趙 玫 姪

目次

目次	…
論文の要旨	…
1章 序章	… 1
1節 研究の背景と目的	… 1
2節 調査対象の選定理由と位置づけ	… 6
3節 関連研究の検討と本研究の位置づけ	… 7
4節 仮説の設定と調査の方法	… 15
5節 論文の構成と各章の概要	… 18
2章 男女共同参画に関する考察	… 25
1節 男女共同参画の国際的動向	… 25
2節 日本における男女共同参画の動向	… 36
3節 日本女性の労働環境に関する考察	… 44
4節 日本における女性専門職に関する考察	… 50
5節 韓国における男女共同参画の動向	… 54
6節 韓国女性の労働環境に関する考察	… 63
7節 韓国における女性専門職に関する考察	… 71
8節 日・韓両国の類似点と相違点	… 73
3章 建築系・住居系分野における女性参画の歴史的考察	… 83
1節 日本建築系・住居系分野における草分け世代の女性参画	… 83
2節 日本建築系・住居系分野における女性参画の現状	… 86
3節 日本建築系・住居系分野における教育の現状	… 90
4節 韓国建築系・住居系分野における草分け世代の女性参画	… 97
5節 韓国建築系・住居系分野における女性参画の現状	… 98
6節 韓国建築系・住居系分野における教育の現状	… 102
7節 日・韓両国の類似点と相違点	… 105
4章 建築系・住居系学科女子卒業生のワークライフスタイル	… 111
1節 本章の目的と調査の方法	… 111
2節 ワークライフスタイルの分類と特徴	… 111
3節 就労の選択と結婚・出産	… 113
4節 キャリア形成上の特徴	… 117
5節 卒業年別にみる経年変化	… 120
6節 まとめ	… 122
5章 ライフヒストリーからみた建築系・住居系学科女子卒業生の仕事・生活の課題	… 127
1節 本章の目的と調査・分析の方法	… 127
2節 ワークライフスタイルと結婚・出産	… 129
3節 生育環境がワークライフスタイルの選択に与える影響	… 132
4節 就労環境と専門職での実務経験と資格の取得	… 135
5節 ワークライフスタイル別ワーク・ライフ・バランスの実態と課題	… 136
6章 まとめ	… 143

5章補論 大手ゼネコン付属 A 技術研究所女性専門職の仕事と生活をめぐる物語	… 149
1 節 本章の目的と調査の方法及び調査対象の概要	… 149
2 節 建築専門職女性が語る働き方	… 150
3 節 建築専門職女性が語るワーク・ライフ・バランス	… 153
4 節 建築専門職女性が語る仕事と家庭生活の両立のための条件	… 154
5 節 まとめ	… 156
6章 建築系・住居系学科女子卒業生のキャリア継続の阻害要因	… 159
1 節 本章の目的と調査・分析の方法	… 159
2 節 キャリア継続の志向とキャリア継続の断念	… 159
3 節 就業継続を阻害する要因	… 160
4 節 卒業年別にみる経年変化	… 175
5 節 まとめ	… 175
7章 韓国における建築系・住居系学科女子卒業生のワークライフスタイルとキャリア継続	… 179
1 節 本章の目的と調査・分析の方法	… 179
2 節 ワークライフスタイルと就労の選択	… 180
3 節 性別役割分業意識と家庭責任	… 183
4 節 キャリア継続を成立させる要因	… 184
5 節 卒業年別にみる経年変化	… 191
6 節 まとめ	… 193
8章 建築設計技術者の生活体験に着目した生活空間創造活動における男女差	… 199
1 節 本章の目的と調査・分析の方法	… 199
2 節 生活体験の獲得における男女差	… 202
3 節 生活体験の生活空間創造活動への反映の仕方における男女差	… 210
4 節 男女差からみた多様性	… 214
5 節 まとめ	… 220
9章 男女建築設計技術者における生活体験の生活空間創造活動への反映と専門職能	… 225
1 節 本章の目的と調査方法	… 225
2 節 現在の仕事と仕事の進め方	… 225
3 節 建築専門家としての職能と仕事の評価	… 233
4 節 仕事と生活体験の関連	… 239
5 節 まとめ	… 245
10章 結論及び今後の展望	… 251
1 節 各章の要約	… 251
2 節 建築系・住居系分野における男女共同参画の実態と意義・効果	… 255
3 節 建築系・住居系分野における女性専門職の課題と改善策の提案	… 258
4 節 おわりに	… 264
研究業績一覧	… 267
謝辞	… 269

論文内容の要旨

論文名 建築系・住居系分野における仕事と生活からみた男女共同参画に関する研究

A Study on the Gender Equality in the field of Architecture and Housing from the Viewpoint of the Work and Life

本研究の目的は、日本の建築系・住居系分野における男女共同参画の実態を、専門職女性個々人の仕事と生活に関わる生き方（ワークライフスタイル）の選択に焦点をあてて明らかにするとともに、性別役割分業を前提とする社会における生活体験の男女差を背景としながら、多様性の観点から、男女共同参画の意義および効果を解明することである。対象としては主に日本を取り上げているが、アジアの中で産業化が進んでいるにもかかわらず女性の社会進出が遅れており、長時間労働市場への女性参画を優先する政策に偏重しているため、家庭生活に矛盾が現れているといった共通の特徴をもっている韓国と比較をしながら、当分野における男女共同参画の実態及び意義を検証する。

当分野の仕事は、生活空間を創造することである。生活空間の対象は、住宅や生活施設、様々な公共施設や都市空間に及ぶが、そこでの生活の質が問われる中、生活そのものへの総合的な理解が求められる。生活理解を必要とする専門分野は他にも多岐にわたり存在するが、特に当分野は、生活のある局面ではなく、生活を丸ごと入れる器を作ること、特に住宅や生活施設の創造にあたっては、居住者や利用者の個別の要求を直接把握しながら対応することが求められるという特性がある。そのため、専門家としての技術や知識だけでなく、自身が生活者として得た様々な生活体験と多様な価値観が直接生かされやすい分野である。しかし、これまで当分野は男性の領域として過重な働き方が当然視されるなか、空間創造主体である男性は自らが生活者としての豊かな生活体験を蓄積することに難しい状況があった。一方で女性は主な空間利用主体として、地域や家庭での生活体験を蓄積してきたが、空間創造主体となることは少なかった。しかし、近年当分野においても女性進出が急速に進んでいる。本研究は、空間創造への女性参画が、生活者の視点を空間に反映させ、また男女双方のワーク・ライフ・バランスのあり方に大きな影響を及ぼすであろうことに注目する。すなわち、ここでは男女共同参画を、男女ともがワーク・ライフ・バランスを確保することに焦点をあてて捉え、現状として仕事中心の男性は主に生活に参画し、生活を主に担っている女性は仕事に参画していくことを課題とする。

まずは、両国における建築系・住居系学科歴代女子卒業生の追跡調査を行い、当分野における専門職女性の労働問題、男女共同参画の実態、キャリア継続の阻害要因について分析する。その際、女子卒業生の人生の選択は、仕事と生活両者の関係のあり方に強く規定されていることに注目し、仕事の継続状況、結婚及び出産の有無の3つの要素による分類をワークライフスタイルの型として設定し、本論文全体にわたる分析の軸とする。次に、男女専門家を対象に、生活体験と生活体験の空間創造への反映について分析し、多様性の観点からその男女差を検証する。

本論文は、1章から3章では、男女共同参画の実現に向けての国際的動向をはじめ、日本と韓国の政策動向と課題を整理すると共に、建築系・住居系分野における女性の参画を歴史的に概観した上で、本論文の目的、位置づけ、構成について説明している。

4章「建築系・住居系学科女子卒業生のワークライフスタイル別仕事と生活」では、建築系・住居系学科歴代女子卒業生におけるワークライフスタイル型の選択と特徴を明らかにした。当分野における女子卒業生は、仕事への高い意識をもち、卒業後専門関連の仕事に就いている人が極めて多い。しかし、最初の就職先で仕事を継続している比率は際だって低く、多くが転職を重ねている。その際にも専門と関連のある資格を生かし専門性にこだわった仕事を選択していることが特徴であり、最終的には自営業を選択する人も少なくない。こうした選択は、女性の場合、結婚・出産と深く関わってお

り、仕事と生活双方のあり方を調整した結果であることを明らかにする。

そこで、仕事継続状況と結婚・出産経験との関係から、女子卒業生を以下のような4つのワークライフスタイルの型に分類し、それぞれの型の仕事と生活歴の特徴を明らかにした。（「育児両立型」、「DINKS型」、「独身仕事継続型」、「専業主婦型」）全体では「育児両立型」が最も多く、転職や自営によって仕事のし方を調整しながら両立させている姿が浮かび上がったが、一方で1987年男女雇用機会均等法施行以降では「独身仕事継続型」や「DINKS型」が増加しており、両立困難なか結婚や出産を犠牲にして仕事を選択している人が増えていることが分かった。

5章「ライフヒストリーからみた建築系・住居系女子卒業生の仕事・生活の課題」では、異なる就業と生活歴をもつ建築系・住居系女子卒業生42人のライフヒストリー分析からワークライフスタイル選択の要因を明らかにした上、特に専業主婦型がキャリア継続を断念した時期や経緯からワーク・ライフ・バランスを図る際の問題・課題をみいだした。各人が選択したワークライフスタイルの型によってワーク・ライフ・バランスに向けての課題や問題が相違しており、主たるワークライフスタイルの決定要因は、子ども時代の生育環境、専門職での実務経験と1級建築士等専門と関連のある資格の取得の有無、賃金・昇格・仕事内容に対する職場の根強い男女差別の体験、長時間労働を前提とした不規則な生活によって健康を害した経験が大きく作用していることを明示した。

6章「建築系・住居系学科女子卒業生のキャリア継続の阻害要因」では、建築系・住居系学科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した。復職する場合を含めてある職場の就業継続を阻害している要因は、職場における男女差別、長時間労働による健康被害、育児支援の欠如、家庭内における夫との家事・育児負担の不均等、保育の問題があった。特に、転職や復職が一般的に行われている中であって復職に対する希望を持ちながらも復帰・復職を躊躇させる要因として、妊娠・出産による10年以上の長い離職期間、当分野の特徴的な長時間労働や不規則な働き方によって健康を害した苦い経験が、仕事と家庭生活の両立に自信を持ってない本人の意識につながっていること、また夫の性別役割分業意識が大きく作用していることを明示した。

7章「韓国における建築系・住居系学科女子卒業生のワークライフスタイルとキャリア継続」では、韓国の建築系・住居系学科女子卒業生を対象に、建築系・住居系分野における女性の働き方の実態及び経年変化を分析・考察した上で、キャリア継続を成立させている要因を明らかにした。結果、仕事と家庭生活の両立が困難な韓国社会の中で、キャリアを継続できている人は結婚や出産より仕事を優先したか、もしくは、親から全面的な子育て支援が得られるという特殊な条件に恵まれ、健康を害しても復帰できる強い心身を持ち、同業種の配偶者から仕事と家庭生活の両立に対する理解を得られやすく、独立自営できるすぐれた能力をもった人に限られていることが分かった。

このように、韓国の社会環境上の問題を背景に、韓国の建築系・住居系学科女子卒業生は日本の女子卒業生に比べ、出産後のキャリア継続を躊躇・断念している傾向が強いが、それには子育てを女性の責任として捉える社会雰囲気や人々の認識と相まって、公的保育体制の未整備が女性の社会進出を防ぐ要因として決定的であることが読み取れた。

8章「建築設計技術者の生活体験に着目した生活空間創造活動における男女差」では、建築系・住居系分野における男女共同参画の意義と効果を明らかにするために、多種多様な職種の中でも、最も生活体験が反映されやすく、生活者の視点が欠かせないと思われる建築設計業務を中心とする建築士会及び建築家協会の男女会員を対象に、生活空間創造活動における男女の違いについてアンケート調査を行った。多様性の観点から男女差を分析の主軸と設定し、結婚の経験や子どもの有無による相違及び、出身専門分野別違いを考慮しつつ分析した。結果、家庭生活体験は男女とも仕事に最も反映さ

せやすい生活体験であった。男女によって生活体験の獲得及びその反映には違いがあり、その中身は既婚・未婚等のワークライフスタイルによっても大きく異なっているが、特に家庭生活体験は女性がより多く持っていること、そしてそれらの生活体験がより強く仕事に反映されていると感じているのも女性であることが分かった。また、仕事に対する志向性においても男女差があり、これは受けてきた専門教育による違いが大きく、建築系学科出身者は外観を重視する傾向が強いのに対し、生活科学・家政系学科出身者は機能を重視する傾向が強い。生活科学・家政系学科は、女性専門家を多く輩出してきたが、住宅や生活の視点により重点を置きながら建築教育を行ってきており、そのことが利用者や生活者の立場を優先する専門家の育成に貢献していることが示唆された。仕事の対象において、男性は商業施設や公共施設など幅広い仕事を対象に、女性はこれまで生活体験を生かせる対象として住宅を中心に仕事をし、また社会からもその生活体験を女性の視点として期待され実績を積んできたことを明らかにし、当分野における男女共同参画の一つのプロセスとして評価した。

9章「男女建築設計技術者における生活体験の生活空間創造活動への反映と専門職能」では、建築士会及び建築家協会の男女会員 21 人を対象に行った個別インタビューによるヒアリング調査を用い、8章での結果を踏まえながら、専門家自身の生活体験が空間創造にいかに関係しているか、仕事の進め方と専門家としての職能がどう関連しているかについて検証した。結果、生活者の立場に立った生活空間創造活動には、原則的につくり手である建築専門家自身のワーク・ライフ・バランスの実現が深くかかわっており、多くの建築設計技術者は自らの生活体験と重ねながら生活者や利用者の住要求を把握し、専門家としての職能を自覚しながらそれを空間計画・設計に反映していることが分かった。仕事の進め方においては、趣味・余暇生活を始め職能団体や地域での社会活動といった多様な生活体験が反映し、専門家自身の仕事に大きく影響しており、またそれが専門家としての職能として現れ世間からの評価にも結びついていることを明示した。

10章では結論として、建築系・住居系分野における男女共同参画の意義に関する知見をまとめた上、日本と韓国がそれぞれかかえている課題や、今後の改善策について提案を試みた。日・韓両国が男女共同参画社会を実現・発展させるためには、法的整備を再確認しつつ、男女差別撤廃の包括的な社会環境づくりが前提にあり、このようなことは、2章～3章の長年経済の変動に大きく影響を受けてきた女性の労働力や保育・育児支援問題、経済効率を優先した女性関連施策の考察からも読み取れた。

こうした社会背景のもと、日本の建築系・住居系学科歴代女子卒業生は、仕事に対する強い熱意と高い専門知識や技術をもち、子ども時代の生育環境、大学等での高等専門教育、職場・家庭・地域生活といった様々な周辺環境や活動からの影響を受けつつ、それぞれのワークライフスタイルを選択している。また、「手に職をつける」という当分野の特質から、ワーク・ライフ・バランスを保ちながらの働き方を模索し、最終的には自営という働き方の選択を含めて、多くの女性が専門分野にこだわりながら仕事を続けている。職場と家庭の両立生活から生じる苦労や問題は、特にキャリア継続を断念させる深刻な要因で、多様なワークライフスタイルに合った柔軟な働き方の選択を、専門性を生かしながら可能にする事の重要性が示唆された。こうした中、生活空間創造活動に反映される生活体験やその反映の仕方は、性別やワークライフスタイルにより大きく異なり、生活体験の中でも、家庭生活体験は男女ともが仕事に最も反映させやすい体験であることが考察できた。

生活体験が重要な意味を持つ当分野であるが、現実には当業界の厳しい労働環境が、特に男性専門家のワーク・ライフ・バランスを阻害してきたことは否めない。本研究により、生活空間の作り手である男女ともがワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整備することによって、個々人それぞれがもった多様な感覚や感性、価値観、技術、能力が尊重・拡大され、さらに生活空間創造における多様性が担保され、本来もつべき生活主体の豊かな生活空間創造に大きな力を発揮していくことが示唆された。

1 章 序章

1 節 研究の背景と目的

(1) 研究の背景と課題

1975 年国際婦人年世界会議の開催により、あらゆる分野における女性差別の撤廃を目指す「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下：「女子差別撤廃条約」）が 1979 年採択されて以来、男女共同参画の実現・発展に向けての世界の動きは、「ジェンダー主流化」（gender mainstreaming）⁽¹⁾ を 21 世紀の最優先課題として取り上げている。この考え方は、男性を含めた男女両性を対象とし、あらゆる専門分野の政策の中でも適用されるというこれまでの平等政策とは異なった特徴をもっている⁽²⁾。いち早く男女共同参画を推進してきた欧米諸国では、男女共同参画社会を実現することによって、女性労働問題や少子化問題の改善が進められ、その効果を上げている。

日本でも、やや遅れてではあったが、こうした時代の風潮を受け「男女雇用機会均等法」（1986 年施行）を始め「男女共同参画社会基本法」（1999 年施行）や「次世代育成支援推進法」（2003 年施行）が制定・施行される等、本格的に男女共同参画の取り組みが推進されるようになった。しかし、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により、女性労働力を単なる国家競争力の一部として捉える認識が強く、母性の保護が不十分であったり、女性労働力を補助的な位置づけのまま施策を押し進めたことが、2005 年 80 カ国中 43 位と先進国では最も低い GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）⁽³⁾ や、1.26 と低水準の合計特殊出生率⁽⁴⁾ という結果を生んだ。

日本との類似点を多くもっている韓国では、伝統的な性別役割分業意識によって長い間、女性の社会進出は閉ざされてきたが、1980 年代後半の民主化とともに女性の経済活動参加は徐々に広がるようになるものの、あらゆることに対して女性差別は顕著であった。こうした差別を解消するため、1987 年「男女雇用平等法」施行以降政策的に取り組むようになり、1990 年代後半から男女共同参画社会の形成が進められ、2001 年女性施策を実施する世界最初の政府機関「女性部」（2005 年「女性家族部」、2008 年「女性部」に改組されもとに戻っている、日本の省に当る）が新設されるなど、男女平等社会に向けて一歩進んだようにもみえた。しかし、1997 年 12 月に起きた IMF 経済危機を契機に、新規採用の凍結や失業は急上昇し、そのことが女性のキャリア継続を阻害している。特に、4 年制大学以上の高学歴をもつ女性の就職難や不安定な雇用、婚姻状態による不安な就業形態は益々深刻化している⁽⁵⁾。

こうした状況の中、従来から男性中心領域であった建築系・住居系分野では、日・韓両国とも近年、建築系大学における女子学生の比率は徐々に増大し、女子学生数は在籍学生の 2 割を超えるようになっており、専門知識や個々人がもっている特有の才能・能力を発揮する女性の活躍が期待される⁽⁶⁾。しかし、キャリア継続に対する強い意志に反して、両国の建築系・住居系分野は専門・技術・管理的従事者のうち土木・測量技術者に次いで女性比が低く、一般的状況と同様多くの女性

が様々な葛藤や矛盾を抱えながらキャリア継続を断念することが多々あるのが実態である。

生活空間を創造することが仕事である当分野の特徴は、豊かな生活体験が仕事に生かされることである。人々の要求を徹底的に把握し、その実生活を意識しながら空間創造活動を広げていくためには、まずは専門家自身自身がバランスの取れた生活から得られる多様な生活体験を蓄積することが必要である。にもかかわらず、一般的に長時間労働が当然視され、第一線で活躍するためには、余暇・家庭・地域生活を切り捨てざるを得ない状況がある。そうした中で、近年建築業界に参画し始めた女性は、これまでの慣習・運用と社会通念により家庭生活の担い手であることも求められ、家事・子育て等の生活体験については必然的に男性より多く持っているのが一般的であり、そうした体験に基づく視点を女性の視点として仕事の中でも社会から求められることも多いのである。

一般的に、多様性（ダイバーシティ Diversity）は、男女共同参画の理念にふまえて、性別、年齢、国籍など多様な属性や価値・発想をとり入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつなげようとするものと整理されており、欧米においては既に多くの企業が経営に取り入れている⁷⁾。あらゆる人々を対象とする当分野において、多様性、すなわち多様な生活体験にもとづく多様な価値観の反映は、男女共同参画の一つの効用であると同時に、今後は性別にかかわらず、適切なワーク・ライフ・バランス（Work-Life Balance）の実現により豊かな生活体験を建築専門家自身が蓄積することが、利用者や生活者の視点にたった生活空間創造には欠かせないと考える。

（2）研究の目的と意義

以上の背景と課題をふまえ、本研究の目的は、大きく2つである。まず1つ目の目的は、建築系・住居系学科女子卒業生の仕事と生活を通じ、男女共同参画の実現について歴史的に分析することで、当分野における男女共同参画の実態をワークライフスタイルの選択に焦点をあてて明らかにすることである。具体的に、①ワークライフスタイルの選択や特徴、就労について実態及び経年変化を検討する。②キャリア継続の意志及び結婚・出産と仕事の調整を把握した上、職場を転職・退職した理由からキャリア継続阻害要因を明らかにする。③多様なワークライフスタイルの選択を決定づける要因と、ワークライフスタイルによって異なるワーク・ライフ・バランスの障害や課題を明らかにする。

長年にわたって男性の領域であった建築系・住居系分野では、近年になって各学科における女子学生が全体の2割を超えるようになり、生活空間をつくる専門家としての女性の活躍が期待されているものの、現実には職場への進出はまだ不十分で、高度な専門性が生かされていない状況がある。本研究では、男女ともが均等に機会を与えられ、身につけた専門性を生かし、各人の自由な意志決定と伴ってワークライフスタイルが選択でき、かつ個性と能力が十分に発揮でき、社会の一員として仕事が継続できる社会づくりのための有効な知見を得ようとしている。

2つ目の目的は、女性参画が当分野の男女のワーク・ライフ・バランスに与える影響や、多様性の保護という観点から、男女共同参画の意義と効果を解明することである。生活の質を高め、人間らしい生活を営める生活空間に改善するためには、まずつくり手である建築専門家がつかう立場を十分理解することが不可欠であるという考えに立脚し、当分野において求められるワーク・ライ

フ・バランスの実践の重要性を検証する。具体的には、①男女建築設計技術者の仕事と余暇・家庭・地域生活に焦点をあて、生活体験が生活空間創造にどのように反映しているかについて明らかにし、②生活体験と専門職能の関係について分析・考察する。

先述したように、当分野においては、男女とも長時間労働が当然視され、仕事と家庭生活の不調和により健康を害したり、仕事を辞めたりすることが多々あり、特に女性は高度な専門性を生かしたキャリア継続志向とは反対に、キャリア継続を躊躇・断念している傾向にある。このような現実の中で、本研究では当分野の特徴である「手に職をつける」ことによって比較的多様な働き方が選択でき、また生活空間を創造するという当分野特有の性質ゆえ家庭生活体験が仕事にも直接反映されやすく、ワーク・ライフ・バランスの実現は利用者や生活者の立場にたった生活空間創造には欠かせないことを検証しようと試みている。当分野の仕事は、生活空間を創造することである。生活空間の対象は、住宅や生活施設、様々な公共施設や都市空間に及ぶが、そこでの生活の質が問われる中、生活そのものへの総合的な理解が求められる。生活理解を必要とする専門分野は他にも多岐にわたり存在するが、特に当分野は、生活のある局面ではなく、生活を丸ごと入れる器を作ること、特に住宅や生活施設の創造にあたっては、居住者や利用者の個別の要求を直接把握しながら対応することが求められるという特性がある。そのため、専門家としての技術や知識だけでなく、自身が生活者として得た様々な生活体験と多様な価値観が直接生かされやすい分野である。しかしこれまで、男性の領域として過重な働き方が当然視される中、また空間利用主体は女性が、空間創造主体は男性が担うという性による役割分担から、女性の仕事は量的にも質的にも限定されやすい等、男性を中心としたつくり手によって空間創造が行われてきた。仕事と生活の調和が専門職能に直結する当分野において、多様性を尊重し、年齢や性別に関係なく多様な視点を取り入れることは、真の豊かな生活空間創造につながる。

当分野における従来の研究では、生活者の立場にたった視点が不可欠であるにもかかわらず、つくり手（男女）の仕事と生活の実態からアプローチした研究がなく、女性の参画による多様性の担保や生活体験と職能の関係を突き止めていなかった。また、今までアジア諸国における男女共同参画の比較研究が非常に少なかったことを鑑みると⁽⁸⁾、日本における男女共同参画の進め方と今後の方向性を韓国のそれと比較しながら明らかにすることに意義があり、本研究の価値を認めることができる。その際、男性の領域である建築系・住居系分野を取り上げ、男女共同参画の効果を検証することは、他の分野も含め社会全般にインパクトを与えることが期待できる。

今まで述べてきたように、当分野における男女共同参画を実現し、多様性（ダイバーシティ Diversity）を保護するためには、適切な仕事と生活の調和が欠かせないことが分かる。つまり、女性のキャリア形成・促進は、女性だけの問題ではなく男性の意識を始め彼らの働き方やワークライフスタイルにも影響を与え、男女ともが参画できる近道であると考えられる。しかし、図 1-1 に示したように、現状は、男女ともが、均等な働き方や暮らし方が実現できておらず、男性は仕事主体の過重な労働のため生活とのバランスが取りにくく、女性は家庭責任を担わざるを得ない故に仕事とのアンバランスが生じ、仕事と生活の不調和な状況が続いている。こうした中、女性に片寄っている家庭責任を男性と共に担い、女性のキャリア継続意志に伴った社会進出を促せば、男女とも、働き方や暮らし方に多様性が現れ、また利用者や生活者の立場に立った職能にも直結すると考える。

(3) 本研究におけるワーク・ライフ・バランス及びワークライフスタイルの定義づけと分類

ワーク・ライフ・バランスとは、1990年代アメリカで生まれたもので、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」という考え方である。日本では、2007年末、政府、地方公共団体、経済界、労働界の合意により、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、少子化対策・男女共同参画の文脈で語られることが多いが、出生率向上・男女均等政策のみならず、労働時間政策、非正規労働者政策など働き方の全般的な改革にかかわっている。企業は、この実現のために、フレックスタイム、育児・介護のための短時間勤務、在宅勤務、テレワークなどを導入している⁽⁹⁾。

また、「ライフスタイル」という言葉は、20世紀の初期、ドイツの社会・経済学者であるマックス・ウェーバー（Max Weber 1864.4.21 - 1920.6.14）が、身分的状况は特有な生活様式によって基礎づけられると論じたことが始まりであり、一般的にその概念は、分析の目的と関心のレベルに応じて、社会のレベルから個人のレベルに至るまで想起することができる包括的な表現の概念として理解されている⁽¹⁰⁾。

これらを参考に、本研究では、仕事と生活に関わる生き方、とりわけ現在の仕事継続状況と結婚・出産経験との関係からいくつかのタイプに分類し、ワークライフスタイルの型と名づける。一般的に仕事は、生計を立てる手段として収入を伴う事柄を指すが、必要によっては収入を得ない場合もあるため、図1-2のように、仕事の範囲はスキルアップのための仕事、責任のある仕事、仕事と関わりのある活動と設定する。生活は、身近な人々や社会と関わりをもち暮らしていく行為であると捉え、趣味・余暇生活、家庭生活、地域活動を、その範囲とする。また、生活者の視点をもった建築専門家が余暇・家庭・地域生活との両立が持続可能となり、その生活から取得したものを楽しみながら、生活空間の創造に還元できる働き方や暮らし方を営んでいるタイプを、目指すワークライフスタイルの型とする。なお、ワークライフスタイルの型別ワーク・ライフ・バランスの現状を、図1-3に示す。独身仕事継続型及びDINKS型は生活を削って仕事を優先しているため仕事にかなり片寄っており、育児両立型は仕事も生活も優先しているためいずれも過重負担となっている。復職型はパートタイムやアルバイトなど仕事より生活を優先しながら両立しており、専業主婦型の場合仕事はあきらめて生活を中心としている。このように、ワークライフスタイルの型によってワーク・ライフ・バランスの状況が異なっていることから、4章～6章では4つのワークライフスタイルの型（独身仕事継続型、DINKS型、育児両立型、専業主婦型）に、7章ではさらに詳細に分析するため5つのワークライフスタイルの型（復職型が加わる）に分類した上、考察を行う。

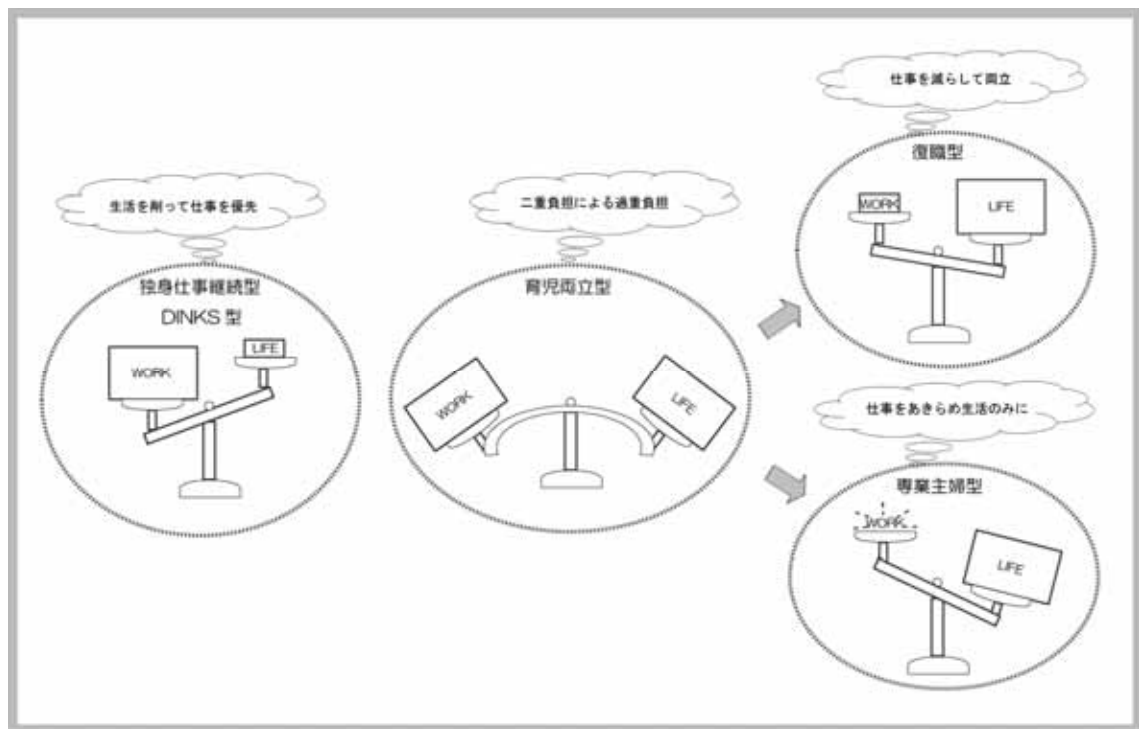


図1-1 男女の仕事と生活をめぐるワーク・ライフ・バランスの現状と実現

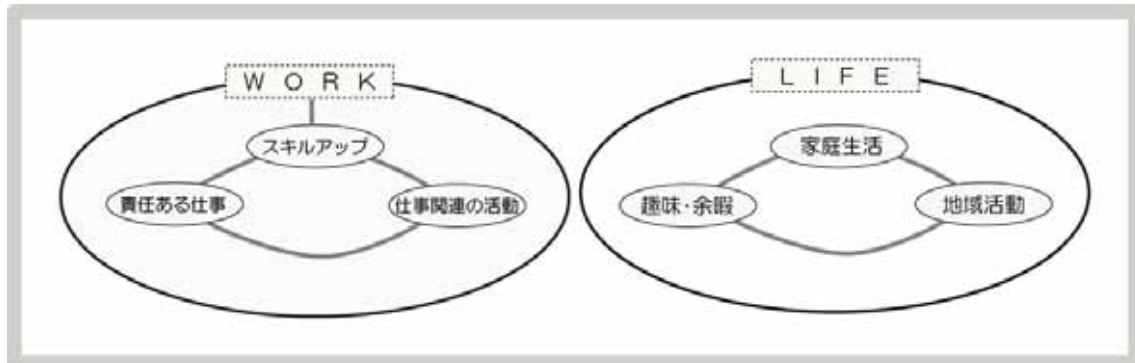


図1-2 本研究における仕事と生活の範囲

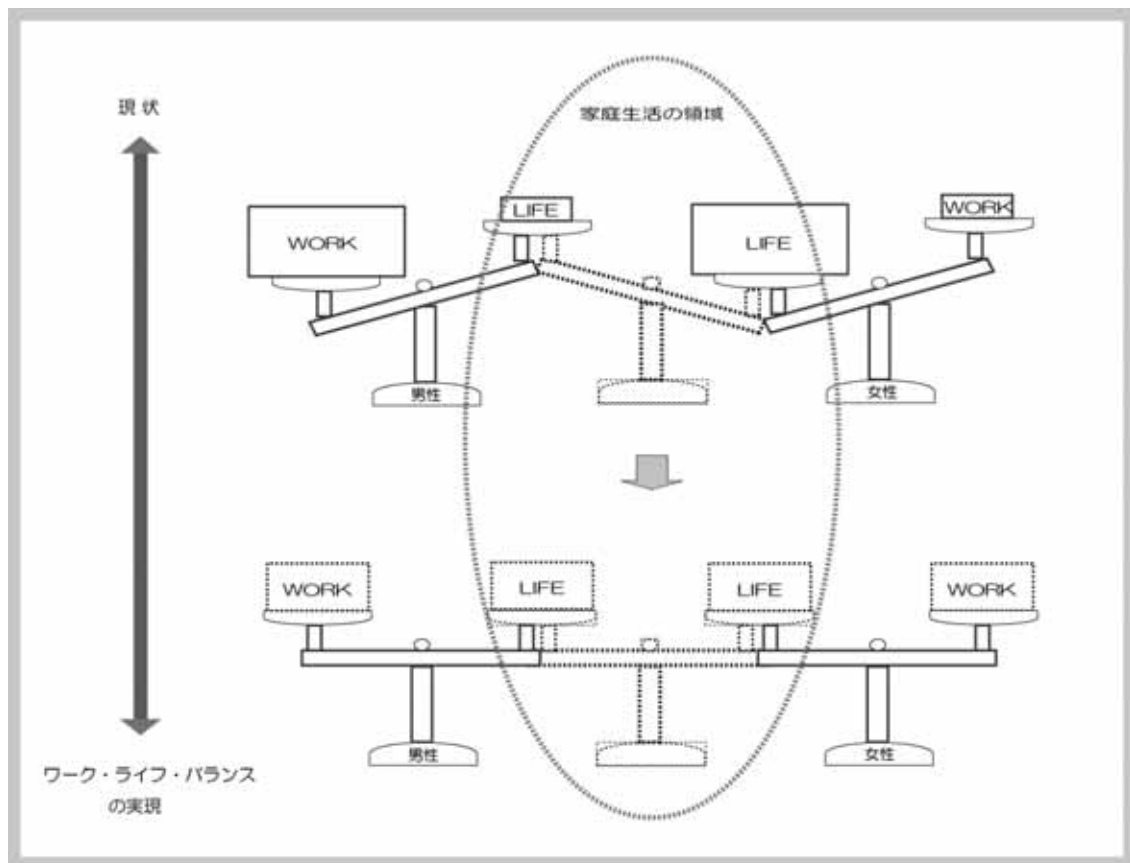


図1-3 ワークライフスタイルの型別ワーク・ライフ・バランスの現状の概念図

2節 調査対象の選定理由と位置づけ

(1) 日本・韓国を取り上げた理由

本研究では、住居学の立場から女性専門職の労働問題を捉え、なおかつ日本との類似点と相違点の双方をもっている韓国と比較分析をすることによって、当分野における男女共同参画の実態と意義・効果をさらに明示しようとしている。

世界経済フォーラムの発表によれば、アジア諸国の中「ジェンダーギャップ指数」⁽¹¹⁾が最も高い順位の国はフィリピン（2006年~2008年間連続で6位）で、性別役割分業意識においては非常に高いのに対して、特に高い管理的女性の参画率（2006年 57.8%）や殆ど平等な男女の賃金（2006年男性 100 に対して 96.6%）は、政策面での積極的な取り組みによるものと考えられる。またイデオロギーや社会制度、経済状況等が違うため単純に比較することは難しいものの、近年目覚ましい経済発展を成し遂げている中国（2007年 GDP3兆 2802億ドル、経済成長率 9.5%）やインド（2007年 GDP1兆 1100億ドル、経済成長率 9.0%）も同様女性の社会参画は進んでいる（2006年「ジェンダーギャップの指数」：中国 57位、インド 113位）。しかし中国は「一人っ子政策」の下に男児選好（1982年女子 100 に対して男子 108.5、2000年女子 100 に対して男子 116.9）が増加しており、イ

ンドも同じく女兒中絶・性別判断や女性だけの結婚持参金制度が盛んに行われているなど、まだまだそれぞれの社会には男尊女卑の儒教思想や男女不平等な古い習慣が根強く残っている。従って、アジア諸国は欧米諸国と比較して、性別役割分担が意識の次元においても強固に存続している状況にある⁽¹²⁾、⁽¹³⁾、⁽¹⁴⁾。

こうした中、アジアの国の中でも民主化や産業化が進んでいる日本と韓国に目を向けると、両国とも女性の高学歴化や社会進出に伴って女性に閉鎖的であった社会の意識も変わっている。にもかかわらず、未だ指導的地位の女性参画は低迷している共通点をもっている。また、両国とも、加速していく少子化が懸念される中、少子化問題が国の重要課題として位置づけられ、様々な対策が打ち出されているものの、歯止めがかからず超少子化が続いている。こうした状況から、両国とも少子化対策から仕事と家庭生活の両立支援策に重点を置き換え、対策に力を入れているが、いずれも経済力を優先した長時間労働が前提となっているため、男性の育児参加は極めて低く（日本：2007年育児休業取得率 1.56%、韓国：1995年導入、2008年 310名取得）⁽¹⁵⁾、⁽¹⁶⁾、仕事と家庭生活の両立困難を理由に就業を断念する女性が多いことから、これらの政策の実効性は低い状況にある。1970年代まで少子化に悩まされていた欧米諸国で、国連やILOなど国際機関の積極的な取組みに基づき、国の責任として包括的な社会環境づくりを推進してきた結果、少子化問題の回復とともに女性労働力が上昇し⁽¹⁷⁾、男女共同参画政策の推進によって少子化対策にも成果が上がっている。それに対して、日本と韓国は女性参画と少子化問題が深刻であり、共通の課題をかかえている。本研究では、上述のような世界、及びアジアの男女共同参画の中で、共通点をもつ韓国との比較において、日本の状況を分析する。

（2）建築系・住居系分野を取り上げる意味と位置づけ

今まで男性社会としての位置づけが強く、近年、女性の進出が増えつつある建築系・住居系分野を取り上げ、労働と雇用、就業継続と家庭生活との関係に重点を置いて専門職女性の労働問題を解明しようとしている。建築系・住居系分野を取り上げた理由は、以下の2つが挙げられる。

まず一つ目の理由は、上記でもあった日・韓両国の建築系・住居系分野における近年の女性参画の動きである。1990年代以降、急増している建築系学科女子学生の比率（いずれも平均2割）とともに、従来から多く輩出された住居系学科女子学生による女性の進出が多い専門分野として、高度な専門性を生かすことを社会からも期待されている。しかし現実には、多くの女性が職場と家庭での様々な苦労や問題からキャリア継続を躊躇・断念しており、未だ女性が参画するには障害が山積しているなど、労働市場への需要と供給にアンバランスが大きい分野の一つであるという特徴がある。

このような特徴をもつ建築系・住居系分野において、女子卒業生の卒業後ワークライフスタイル選択と働き方の実態を把握した上、キャリア継続ができていない理由や状況とともに、自身の意志とは関係なくキャリア継続を躊躇・断念させる問題や障害を明らかにすることは、他の分野も含めた専門職分野において男女共同参画を現実的に推進できる課題を明確にするのに貢献できると考える。

二つ目の理由は、豊かな空間づくりのため、専門家としての専門技術や知識だけではなく、利用

者や生活者として得られる様々な生活体験と豊かな価値観が空間創造に直接反映されることが望ましいという当分野の職能上の理由である。生活空間を創造する際豊かな生活体験の獲得による生活者の視点は必要不可欠である。しかし残念ながら、当分野では性別役割分業意識に基づき、従来の男性の領域として過重な働き方が当然視され、生活者の立場に立った多様な視点を身につけることは困難となり、日常生活から得られる生活体験が空間創造に反映されることも容易ではなくなり、両者間のミスマッチを起こしている。

もともと生活空間を利用する主体はあらゆる条件や状況にかかわらず多様である限り、生活空間を作る側も、生活体験に基づき、生活者の視点に立った多様な視点を身につけることが要求される。そのためには、生活者と専門家の双方の視点が必要される当分野でのジェンダー問題を解明し、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら多様性を尊重・擁護することが可能となれば、真の男女共同参画社会の実現に向けての課題に対して、一つの方向性を示すことができると考える。

3節 関連研究の検討と本研究の位置づけ

(1) 男女共同参画とジェンダーの概念と関係

「男女共同参画」(gender equality)という言葉がおおやけに使われるようになったのは、1999年「男女共同参画社会基本法」の成立・施行以降のことで、行政用語としての認識が強い。「男女共同参画社会基本法」第2条において、男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会である」と定義されている⁽¹⁸⁾。ここでの参画とは、単なる参加ではなく、より積極的に意思決定過程に加わるという意味をもっていると示されている。また、男女共同参画社会は男女の違い、男・女らしさ、家族がキーワードとなり、その考え方として、家族を構成する男女が、男女役割分担を強いられず、性別による違いを尊重しながら各自の個性や能力を十分生かすことが挙げられている⁽¹⁹⁾。この理念に照らして、ここでは男女共同参画を、男女ともがワーク・ライフ・バランスを確保することに焦点をあてて捉え、現状として、仕事中心で生活から排除されている男性は主に生活に参画し、生活を主に担っている女性は仕事に参画していくことが課題である(図1-4)。本研究では、こうした前提に立ちつつ、前半では主に建築系・住居系分野の仕事への女性の参画を扱い(3章~7章)、後半では男女双方の仕事と生活の相互関係から男女共同参画の意義を明らかにしようとする(8章、9章)。

それでは、男女共同参画の実現の必要性和社会的意味については、どのようにとらえられているだろうか。その際に考えなければならないのが「ダイバーシティ」(Diversity)、すなわち多様性の尊重であり、多様な「違い」や「差」を認め合うことを第一とすることで、そういう考え方は働き方にも影響を与えている。つまり、価値観の違いは、ワークライフスタイルの違いとなって、ワークライフスタイルの違いは働き方の違いとなって現れ、多様な働き方が選択できるようになる。またIT産業化によるビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつな

げようとするものと整理しており、ハンディキャップをもった人の雇用の推進や女性管理職の積極的登用など具体的施策が出されている。しかし、現実問題として、日本の政府や企業は、世界的な経済のグローバル化の中で女性労働力の活用を経済社会の変化への対応策として位置づけ、ワーク・ライフ・バランスの実現という名のもと賃金の低い不安定な非正規雇用労働者を増やし（女性労働者のうち非正規雇用労働者は52.8%、男性労働者のうち非正規雇用労働者は17.9%）、「男女雇用機会均等法」（1985年制定、1986年施行）で性差別を禁じながらも男女差別を温存している。またコスト削減、人件費抑制を大前提とした能力・成果最優先人事管理が行われていることから、女性の中でも二極化や格差が進んでいる⁽²⁰⁾。こうした実態の中で注意しなければならないのが、多様で柔軟な働き方の意味づけであり、パート、臨時、派遣、アルバイト、契約社員等多様な非正規雇用形態を増やすことや、男女に格差をつけたり、男性なみに働ける諸条件を備えたりすることではなく、男女ともが同等の立場で協同しながら社会や家庭に参画し、その時の状況に応じた選択肢を選べることであると考える。

こうした考え方が、社会で重視され実現できることは、根深い差別を禁止し、優秀な人材を有効に活用でき、男女が共に協働する近道であることは間違いない。特に、生活空間を創造する建築関連分野においてはさらに有効な力を発揮する。人間の生活空間を計画することは、多様なワークライフスタイルをもつ利用者や生活者を対象に生の要求を直接受け止め、つくり手自身の人間らしい生活を実現しながら建築空間と融合させることもいえる。その際必要不可欠である多様な生活体験にもとづく多様な価値観の反映は、男女共同参画の一つの効用で、男女共同参画によって真に豊かな生活空間の創造につながると、本研究では捉えている。

一方、ジェンダー（gender）とは何か。広辞苑では、「文法で、名詞や活用語の男性・女性・中性といった分類。社会的、文化的に形成される男女の差異。男らしさ、女らしさといった言葉で表現されるもので、生物上の雌雄を示すセックス（sex）と区別される」と記されているが、Ch.デルフィ⁽²¹⁾は、「ジェンダーの概念は、男女の役割は社会に応じて変化することが認められ、ジェンダーはそれぞれの社会によって変わるかも知れないが、性別役割分業は変わらないとしており、ジェンダーの存在は説明を要しないこととして受け取られている」と指摘している。性によって生じる不平等や権力関係の下、この言葉は、1970年代から性による区別は社会的な性質のものであると主張してきたアメリカのフェミニストたちによって使われ、1980年代以降ある一部の学問では「女性」の代わりに「ジェンダー」を用いたり、男女の両性を相対的なものとして社会的関係を示す「文化的構築物」として表したりするなど、女性と関係のある研究領域として認識していることが多い⁽²²⁾。また「ジェンダー化」、「ジェンダー主流化」、「ジェンダー視点」、「ジェンダー問題」など複合語として多く用いられるが、例えば、横山文野は、ジェンダー化やジェンダー主流化について、前者はあらゆる分野において両性に中立的な施策が実施できるよう平等の視点から是正していくこと、後者はそうした平等の視点を政府全体の範囲、つまり行政システムのあらゆる分野にジェンダーに敏感な視点を定着させることと定義づけている⁽²³⁾。1995年第4回世界女性会議で採択された北京行動綱領により広く知られるようになったが、その後各国から実践が進められ、中身は一樣ではないが、行政の一つの基準となっている⁽²⁴⁾。

ともあれ、それぞれが捉えているジェンダーというものは必ずしも一貫しているとは言えないようである。これらの状況から、本研究では、文化的・歴史的に伝えてきた目に見えない男女の差異

や格差、階級が変わらないまま継承され、現在も社会的認識として存在していることをジェンダーとし、あらゆる分野において男性と女性が中立的な立場を維持することが必要であることに焦点を当てながら、男女共同参画の形成・実現に影響を及ぼすジェンダーを一つの分析視点として検討していく。

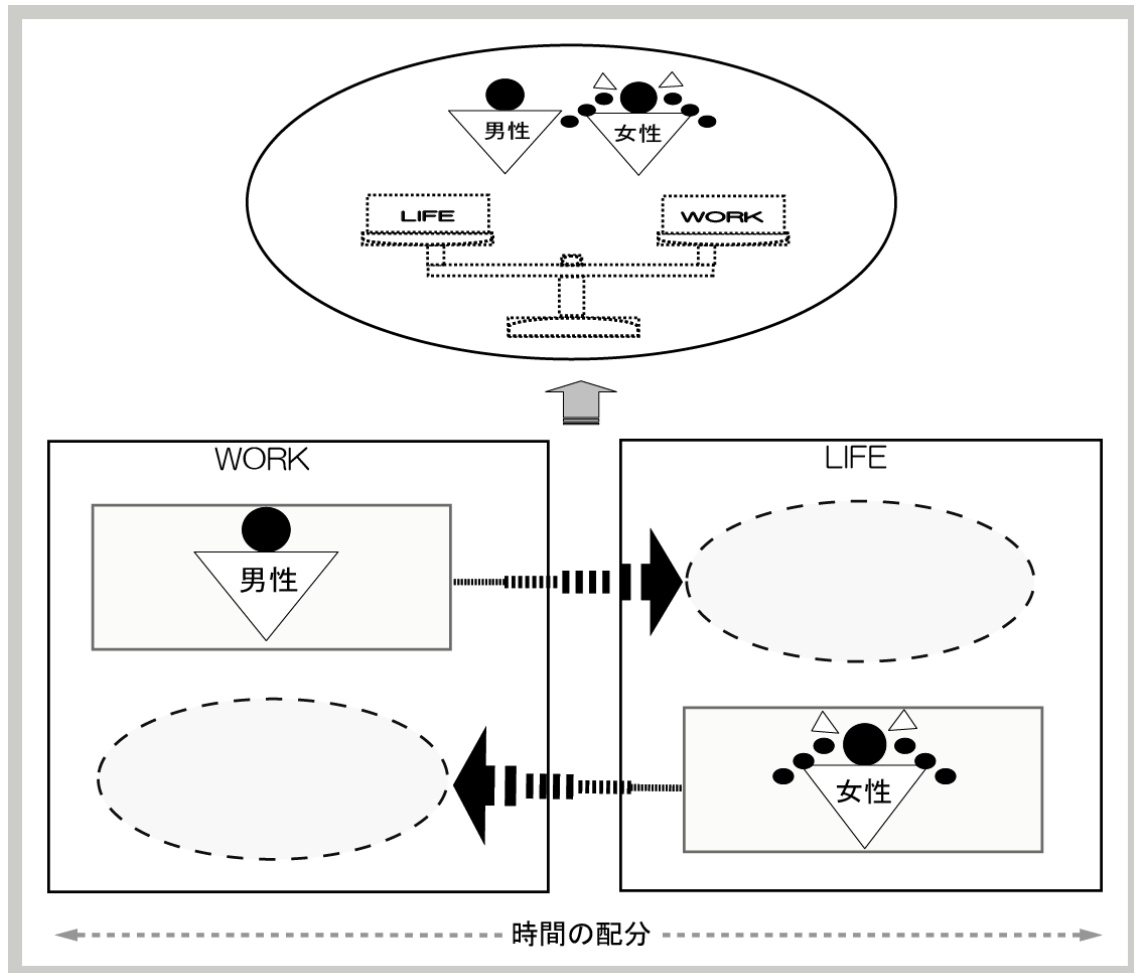


図1-4 本研究における男女共同参画への課題の概念図

(2) 関連研究の範囲

ジェンダーに関する研究は、1970年代後半創設された女性学や、1980年代半ばに導入されたフェミニズム理論を母体として、1990年代以降様々な専門分野において多用されるようになった⁽²⁵⁾。代表する研究の中で、上野千鶴子⁽²⁶⁾は、女性の社会進出は、終戦後の「女性労働力上昇」や1962年の「女子学生亡国論」、高度経済成長期の「サラリーマンと専業主婦化」が物語るように、歴史的な観点からみても常に経済状況に惑わされ、男性を支える立場におかれていると言及している。関連して、樋口恵子⁽²⁷⁾は、働く既婚女性が増えても、未だに仕事と家庭責任の二重負担は女性にかかっている状況で、それを「新・性別役割分担」と名づけ、今なお新たな形でジェンダーによる役割分業が根強いことを指摘している。

また、同時期に男女共同参画をキーワードとしている研究も多くみられるが、例えば、経済学者の大沢真理の一連の研究^{(28), (29), (30)}では、ジェンダー関係と日本の社会保障改革について、家父長制を担保する日本の社会保障制度が企業中心社会を確立・促進する主因で、企業中心社会の構造を解体するためには社会政策の根本的な転換が必要であり、男女共同参画社会の推進が必要不可欠であると主張している。しかし生活保障制度の明確な方針がない故に社会的セーフティネットの空洞化が生じており、それに対する一つの方針として、ユニバーサル・サービスという観点から社会サービスや社会的セーフティネットのあり方を提案している。これらは生活の質を高め、豊かで人間らしい生活を実現するための都市空間創造のあり方を考える際非常に参考になる。また、家族社会学者である落合恵美子の一連の研究^{(31), (32)}では、女性労働問題を近代化する経済体制や地域との関係から、家内領域と公共領域の分離、家族構成員相互の強い情緒的關係、子ども中心主義、男女別役割分業、家族の集団性の強化、社交の衰退とプライバシーの成立、非親族の排除家族を近代家族の特徴として挙げており、日本を含めた東アジアの家族主義は他の国々よりも女性に育児や養育や介護を負わせるシステムが強いと言及している。さらに、社会学者の江原由美子⁽³³⁾は、性別役割分業の中での過重な労働時間を前提とする働き方によって、男女共同参画社会が形成・実現できず、かつ少子化問題が深刻となっていると指摘している。

このように、多岐にわたる領域で研究が蓄積されている中、女性労働問題に即すると、成果は出されているものの未だ実証的な研究は少なく⁽³⁴⁾、扱っている専門分野でも広く分類されている。それに対して、本研究では、建築系・住居系分野の女性に焦点を当て、彼女らが選択したワークライフスタイルの型を分析し、また男女建築設計技術者が獲得した生活体験と専門職能の関係を明らかにしている。こうした本研究の独自性をもとに、本研究と直接関連している高学歴女性、専門職女性の労働と雇用、就業継続、仕事と家庭生活の実態を主なカテゴリーとした研究に重点を置いて、レビューを行う（表1-1）。

（2）日本の高学歴女性の労働問題及び女性建築家・建築技術者をとらえた研究

1）日本の高学歴女性の労働問題やキャリア継続に着目した研究

女性労働問題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は参考に富む。森田美佐⁽³⁵⁾は、大卒総合職女性の職場と家庭生活の実態、就業継続を躊躇する意識を明らかにした上、就業継続をためらう意識に影響を及ぼす要因について継続者と離職者の比較を通じて分析・考察している。経済学者である脇坂明らの一連の研究^{(36), (37)}では、職場の中での女性の能力活用を丁寧に分析している。一般4年制大学女子卒業生をめぐる現状と雇用管理の変化、労働供給、就労・再就業の状況、大学卒業時の希望と現在の働き方を明らかにするとともに、子どもをもつ既婚女性を対象に、既存の雇用管理上、仕事と家庭の両立生活の困難さを指摘し、非正規雇用形態を組み入れたコース別雇用管理を提言している。また女性の学歴・出身専門分野・現職種から3つのグループに分け、女性のキャリア継続を促進させる職場づくりのための有効な人事制度の課題を明示しており、学歴・出身専門分野・職種によって仕事と家庭生活の両立支援に対する要望が異なることを明らかにしている。橘木俊詔^{(38), (39)}は、大卒女性の労働市場や職場の賃金・昇格における男女差別の実態、結婚・出産・育児と就業との関係について考察を行い、

経済成長という視座から女性労働力の活用のための制度改革について検討している。他に、性差に限定せず、女性間に存在している格差を様々な角度（例えば教育や就業形態や階層・地位など）から提示しており、多様な分野において女性間の格差が起こり、それは男女間の格差から生じていると指摘している。武石恵美子⁽⁴⁰⁾は、大卒以上の高学歴女性を含めた女性のキャリアの変化と課題について、1986年男女雇用機会均等法の施行以降に絞り込んで分析、働き方の多様化を実現するための改善策を提案しており、前田勲ら⁽⁴¹⁾も同様、男女雇用機会均等法施行後第一号に当たる大卒女性の雇用状況、雇用管理上の問題から男女差を無くすための方策について言及している。

これらの研究は、学歴によって異なる女性労働問題を大卒以上の高学歴女性に限定し、キャリア継続に対する実態や就業継続を困難にしている要因、彼女らが抱えている問題等を明らかにしており、こうした課題を改善していく必要性を示す上で大きな役割を果たした。

しかし、本研究が対象としている建築系・住居系学科女子卒業生の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おらず、本研究では、建築系・住居系分野においてキャリア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し、今後の改善策を提案しようとしている。

2) 日本の女性建築家・建築技術者の建築活動に関する研究

日本の女性建築家・技術者を対象に行った実態調査は、PODOKO（女性建築技術者の団体）が行ったものが最も早いものとされているが、小林謙ら⁽⁴²⁾が1985年行った女性建築専門技術者のケーススタディ調査は、「男女雇用機会均等法」が施行される前の彼女らの職業生活を把握する際非常に参考になる。近年の調査としては、田中辰明の調査⁽⁴³⁾、女性建築技術者の会⁽⁴⁴⁾、日本女子大学住居学科同窓会・住居の会⁽⁴⁵⁾、社団法人東京建築士会女性建築士分科会⁽⁴⁶⁾並びに委員会⁽⁴⁷⁾、社団法人日本建築学会建築教育委員会⁽⁴⁸⁾並びに男女共同参画社会における建築学に関する特別委員会⁽⁴⁹⁾による研究資料があり、今まで解明されなかった当分野女性の実態が徐々に明らかにされている。また、当分野女性の時系列変化に沿って行った調査研究が数少ない中、以下の2資料は初期の女性建築家の胎動を位置づける上で重要である。松川淳子ら⁽⁵⁰⁾は、1953年日本で最初に発足したPODOKO及びUIFA（女性建築家の国際組織）の活動を整理した上で、1960年代前半までに大学を卒業した、あるいは建築活動を始めたパイオニア的な女性建築家・技術者8名を対象に、彼女たちの強い経済的自立意識と仕事に対する熱意等の特質を明らかにした。また、小川信子ら⁽⁵¹⁾は、日本初の女性建築家である土浦信子の生涯を通して、当時女性が仕事をもつことすら許されなかった社会全体の状況や動向と結びつけながら婦人建築家としての建築活動と生活をまとめている。

これらの研究は、特定人物に焦点をあて、その時代の状況や変化とともに、女性建築専門家としての特質や性向を明らかにしたとは言えるものの、その時代を代表する特別な人物に限られている。それに対して、本研究では、建築系・住居系学科歴代女子卒業生42名の多様なワークライフスタイルに関する実態と経年変化を、自己開発と子育て支援の課題、労働環境の整備、仕事と家庭生活の関連等多方面から捉えており、当分野において男女共同参画を実現するための基盤として実態に注目している。

(3) 韓国の高学歴女性の労働問題及び女性建築家・建築技術者に関する研究

韓国の女性労働問題に関する研究は、社会学や人口学、経済学分野において数多く、特に、経済学者である李殷雨（ ）らの一連の研究⁽⁵²⁾は非常に参考になる。李による研究は、全国4年制大学的女子卒業生における失業及びその原因を労働力の雇用と賃金構造から分析し、それを克服するための対策として大学の教育と労働市場間の連携方策を提案している。また高学歴の女性に離職者が多い理由は、配偶者が高所得者であることや、子どもの育児や教育に関する関心及び期待が大きいため、労働市場から離れる傾向が強いこと、再就職した場合は専門を活かせず、第二次労働市場に入る可能性が高い社会構造のためと言及している。Hwang, Su Kyoung（ ）⁽⁵³⁾は、近年、既婚女性の経済活動参加率が上昇傾向にあることに関連して、既婚女性の就業継続に対する社会的認識が肯定的に変わりつつある中、高学歴既婚女性の就業が出産を機に断絶することや顕著に低い再就職率を懸念し、高学歴既婚女性の就業に対する欲求・要望を5大都市の地域別産業構造の特徴や需要規模を斟酌しながら職業訓練モデルを検討している。全賢京（ ）⁽⁵⁴⁾は、高学歴である専門職既婚女性の職業と家庭生活を通じて、女性の職場と家庭内階級が職業上の地位とジェンダー関係の重層的な影響によって構成される過程、すなわち女性の家庭内地位が社会的地位と経済力によって左右されやすいことを明らかにしている。

一方、建築系・住居系分野においては、主に以下の3つが挙げられる。韓国のパイオニア的な女性建築家である池淳（ ）⁽⁵⁵⁾は、本人の自伝を通して、性別役割分業意識が顕在していた当時の韓国社会の中で、女性建築家を夢見る1人の女としての苦難や逆境について時代的变化からまとめている。また、柳典希（ ）⁽⁵⁶⁾は、建築分野で活動している女性の就業状況や進出状況を把握した上、女性建築専門家を活用する方策においては政策的配慮が必要であると指摘している。さらに、尹承重（ ）⁽⁵⁷⁾は、建築設計分野で働く女性の事例調査をまとめた上、出産・育児による退職を防ぐ方法としてITを利用した在宅勤務を提案している。

これらの研究は、韓国における大卒以上の高学歴女性の就業状況や失業要因、就業対策及び推進方策を提案している。しかし、いずれも断片的に捉えた研究が多く、当分野でキャリアを形成している女性を対象に、仕事と生活の双方の実態及び経年変化を分析・考察し、仕事と生活にバランスが取れた働き方に必要な要因・条件を探った研究は見当たらない。それに対して、本研究は、韓国における高学歴女性の就職難または途中退職、不安定な就業形態が頻発する中、現在仕事をしている人を先進的ロールモデルとして位置づけ、専門性を活かしながら働いている女性の卒業・就職からの仕事と生活の経歴を追い、その実態を明らかにしようとしている。

(4) 生活体験と生活空間創造に関する研究

生活体験と生活空間創造活動の関係について検討した研究は殆どみられない中、仙田満⁽⁵⁸⁾は、50人の男性建築家を対象に、建築家を志したきっかけを始め、子ども時代の住まいとあそびの体験から、あそび環境の地域性や、原風景と創作活動との関連性を明確にしておき、生活体験の創造活動への反映を立証している点で重要である。他方、生活空間を創造することは、使い手の生活の質を向上させ、健康で文化的な生活が営める土台を提供する同時に、人々の生活の仕方や生活様式を

規定し、その時代の生活の質や意識までも左右する。こうした当分野の職能に関わって、早くから建築専門家と住み手の関係について、精力的に問題提起をしてきた西山卯三⁽⁵⁹⁾は、建築専門家は、主体である生活者との絶対的信頼関係を保ち、人々の生活改善のための創造活動を発展させていくべきであると、主張してきた。三村治史⁽⁶⁰⁾は、空間計画において、いかに潜在化している生活要求を把握して空間化するかということが課題で、この場合の価値判断は居住者が実現したい住意識や住居観に大きく左右されると指摘した。荻原正道⁽⁶¹⁾は、地域とつながる創造活動は、地域住民の日常的な要求を敏感に捉え、同じ居住地での同じ生活者としてかかわることから始まり、建築に携わる人としての職能を果たすとして地域に根ざした建築家像を示した。これらは、共通して創造活動においては生活要求を適格に把握する能力がいかに必要であるかを指摘していると言える。そこで注目されるのが女性の役割と活動であるが、久保加津代⁽⁶²⁾は、都市の中流階層主婦を生活者として位置づけ、住生活や住様式の変容過程に重点をおき、大正時代の婦人雑誌をもとに、建築家をはじめとして洋風建築の外観やデザインを重視する当時の社会風潮の中でも生活体験は非常に重要であったこと、生活実態に基づいた女性の生活者としての視点が住空間の改善に大きな影響を与えていたことを明らかにしている。また、1990年代から空間とジェンダーの関係について関心が向けられ議論が高まっている地理学においてみると、例えば村田陽平⁽⁶³⁾は、特定の居住空間の事例を挙げ、使い手と作り手の双方から現代の空間とジェンダーの視点は不可避な関係であることを実証した。吉田容子⁽⁶⁴⁾は、近代都市の形成過程で、固定的な性別役割分業がさらに強化されてきた郊外空間におけるジェンダー問題を使い手の視座から取り上げている。影山穂波⁽⁶⁵⁾は、1930年に建てられた「同潤会大塚女子アパート」を事例に、家父長制的イデオロギーが強い近代における女性の社会進出と居住空間の関係をジェンダーの視点から明らかにしている。

これらの研究は、生活空間における男女の立場の差異に着目しているという意味で参考になる。しかし、建築系・住居系分野における男女共同参画の観点から、空間づくりに携わる人々の仕事と生活の関連を捉えた研究はみられない。本研究では、生活者の視点が反映された生活空間創造を実現するための一環として、男女建築専門家、とりわけ男女建築設計技術者の仕事と生活の実態に注目し、生活体験の仕事への反映について明らかにしようとしている。

表1-1 関連研究の分類

1) ジェンダー及び男女共同参画に関する研究

経済学分野: 大沢真理、柴山恵美子 社会学分野: 上野千鶴子、落合恵美子、江原由美子、池本美香、佐藤博樹、田中寿美子、樋口恵子、武川正吾、宮坂靖子、渡辺秀樹、山根真理、横山文野

2) 高学歴女性の労働問題及び女性建築家・建築技術者をとらえた研究

① 高学歴女性労働問題やキャリア継続

経済学分野: 脇坂明ら、橋木俊詔 社会学分野: 武石恵美子、前田勲 家政学分野: 森田美佐

② 女性建築家・建築技術者の建築活動

建築学・住居学分野: 松川淳子ら、小川信子ら、小林謙一ら、田中辰明、女性建築技術者の会、日本女子大学住居学科同窓会・住居の会、東京建築士会女性建築士分科会、東京建築士会女性建築士委員会、日本建築学会建築教育委員会、男女共同参画社会における建築学に関する特別委員会

3) 韓国の女性政策及び女性労働(一般状況)に関する研究

高安雄一、青木育美、Kwon, Young Ja(), Park, Suk ja(), 梁京姫(), 金勝権()

4) 韓国の高学歴女性の労働問題及び女性建築家・建築技術者に関する研究

① 韓国の高学歴女性労働問題やキャリア継続

経済学分野: 李殷雨(), Hwang, Su Kyoung() 社会学分野: 全賢京(), Park Min Ja()

② 韓国の女性建築家・建築技術者の建築活動

建築学・住居学分野: 池淳(), 柳典希(), 尹承重(), Kim Jung Sun()

5) 生活者の視点と生活空間創造に関する研究

建築学・住居学分野: 仙田満、西山卯三、三村浩史、荻原正道、久保加津代
地理学分野: 村田陽平、吉田容子、影山穂波

4 節 仮説の設定と調査の方法

(1) 研究の仮説と分析の視点

以上のように、性別役割分担が強く残っている社会風潮の中、バランスの取れた仕事と余暇・家庭・地域生活を営むことが何よりも重要である当分野においても、女子卒業生は残業や休日勤務等長時間労働による健康被害、家庭責任の不均等、仕事内容・賃金・昇格等男女差別など様々な障害によってキャリア継続を躊躇・断念することが多く、将来のキャリアデザインをしながら身につけた高度な知識や技能を十分発揮できていない部分が多々ある。そこには、男女とものワーク・ライフ・バランスの取れたゆとりのある生活が困難で、結果的に、就業と余暇・家庭・地域生活のどちらかを選択せざるを得ないことが背景にある(仮説Ⅰ)。このように長時間労働が当然視されている当分野では、多様な生活体験が必要とされる専門職能であっても自らの生活を犠牲にして働かざるを得ない状況があり、根強い性別役割分業意識から男女で獲得する生活体験が異なる中、女性は家庭生活体験を反映しやすい仕事対象に制約され、その活躍の場も限定されるのが現状である(仮説Ⅱ)。それは、多様性が重要な意味をもつ当分野であるが、現実には当業界の厳しい労働環境が

男女建築専門家のワーク・ライフ・バランスを阻害していることを意味しており、多様な生活体験や価値観が反映された生活者本位の生活空間創造に相反し、建築専門家に求められる生活者の立場に立った視点を優先しなければならない専門職能と矛盾している（仮説Ⅲ）。

これらを踏まえて、本研究では、女性のキャリア形成・促進によって、男女双方にとってワーク・ライフ・バランスを確保した働き方の重要性が認識され、多様な価値観や発想、生活体験を尊重・反映した生活空間創造が実践できると問題設定する。

こうした仮説のもと、建築系・住居系分野における多様性の尊重・擁護を主眼とし、分析の視点は男女差を主要軸とする。その傍ら日本と韓国、建築系専門職と生活科学・住居系専門職の視点を補完軸と設定し、女性の社会参画、及び深い関係にある少子化問題における国際動向を概観しながら、まずは日韓の女性労働問題をめぐる一般的な状況とともに高学歴女性、とりわけ専門職女性の事情を概観する（2章、3章）。次に女性労働問題の観点から、日・韓両国の建築系・住居系学科女子卒業生が選択したワークライフスタイルの型を中心に、建築系・住居系専門職の特徴を始めキャリア継続の阻害要因や成立要因、さらに建築系専門職と住居系専門職の違いを明らかにし、当分野における男女共同参画の現状を検討する（4章、5章、6章）。また、歴史的観点からみても家事・育児・介護等家庭生活は女性の労働・雇用における公正を語る際欠かせない問題で⁽⁶⁶⁾、一般的に家庭内での女性の地位や男女平等の尺度として「夫との家事分担」の程度を用いることから⁽⁶⁷⁾、仕事と家庭生活の両立問題に焦点を当て、建築系・住居系専門職女性のワークライフスタイルの型の決定要因及びワーク・ライフ・バランスの確保に向けてワークライフスタイルの型別に抱えている問題や課題、パイオニア的な位置にある建築系・住居系専門職女性が必要としている改善、すなわち子育て支援制度整備やロールモデルの重要性を吟味する（7章、7章補論）。最後に、女性の参画によって男女共ワーク・ライフ・バランスが確保され、同時に多様性（ダイバーシティ Diversity）が生まれるという視座から、男女建築専門家を対象に、多様な働き方の実現がもたらす多様な生活体験の獲得や、豊かな生活体験の生活空間創造（活動）への反映、専門職能との関連を追及する（8章、9章）。その際、働き方の変化は職場が提供する制度の柔軟性に左右されやすいことから⁽⁶⁸⁾時間・場所・仕事内容の構成要素に注目し、ワーク・ライフ・バランスの確保による多様性の擁護と男女共同参画の意義と効果を提示することを試みる。

（2）調査の概要

図1-5で示したように、近年、建築系卒業生の職業領域が拡大・多様化している。こうしたなか、本論の前半（4章～7章）に該当する女子卒業生のキャリア継続に関する調査では、計画・設計・施工、構造、設備など当分野における多様な職種を対象としている。それに対して、後半（8章～9章）の生活体験の仕事への反映に関する調査では、主に建築設計を行っている職種の専門家を対象としている。このように8章及び9章で建築設計の職種を対象にした理由は、多種多様である当分野の職種の中でも、生活体験が仕事に最も直接反映されやすく、生活者と専門家の視点双方が欠かせないと思われたため建築設計業務中心の専門家に特定しているが、本研究で得られた知見は、建築系・住居系分野を含め、生活者の視点や生活感覚が求められる生活科学関連の職種にも有用であると考えられる。

主な調査は、郵送によるアンケート調査及び個別によるヒアリング調査である（表 1-2）。

序論に当たる 2 章及び 3 章では、国レベルでの男女共同参画に関する動向や現状を概観すると共に、建築系・住居系分野における女性参画の実態を把握するため、日本と韓国に関連する文献調査を行った。

本論において、4 章及び 6 章では、2005 年 8 月から 10 月にかけて、全国の建築系学科 5 大学、住居系学科 3 大学の女子卒業生 578 名を対象に、女子卒業生の卒業後の仕事と生活歴全般を把握するためアンケート調査を行った。

5 章では、2004 年 11 月から 2007 年 8 月にわたって、建築系学科・住居系学科大学の女子卒業生 42 名を対象とし、彼女らのリアルな仕事と生活を迫るためライフストーリー手法による個別聞き取り調査を行った。

5 章補論では、2008 年 7 月に、大手ゼネコン附属 A 技術研究所の女性専門職 5 名を対象とし、女性技術者としての働き方及び求められる仕事と家庭生活の両立支援を検討するためグループによる聞き取り調査を行った。

7 章では、2006 年 7 月から 11 月にかけて、韓国女性建築家協会及び大韓建築士会の女性会員並びに、韓国全国の建築系学科 5 大学の女子卒業生 165 名を対象とし、卒業後の仕事と生活に関する実態を把握するため、アンケート調査を実施した。

8 章及び 9 章では、生活体験と生活空間創造活動の有効な関連性を検証するため、建築設計を中心とする（大阪・京都・東京）建築士会及び建築家協会の男女会員 421 名を対象として郵送によるアンケート調査を実施、さらにアンケート調査にて承諾を得た中から 21 名をランダムに抽出し、個別による聞き取り調査を行った。

アンケート調査に関しては、変数間の独立性や関連性の差を分析するため Pearson のカイ二乗検定、及び集団間の平均の差を比較するため t 検定による有意検定（内容によっては、一元配置分散分析）を行いながら分析した。ヒアリング調査に関しては、調査を実施するにあたって、個人情報の取り扱いに十分注意をし、対象者に対しても、その旨周知を徹底するとともに、個別にまとめた記述内容は本人の確認を取っている。また、本論文にヒアリングデータを記載するに当たっては、個人が特定できないよう注意を払った。

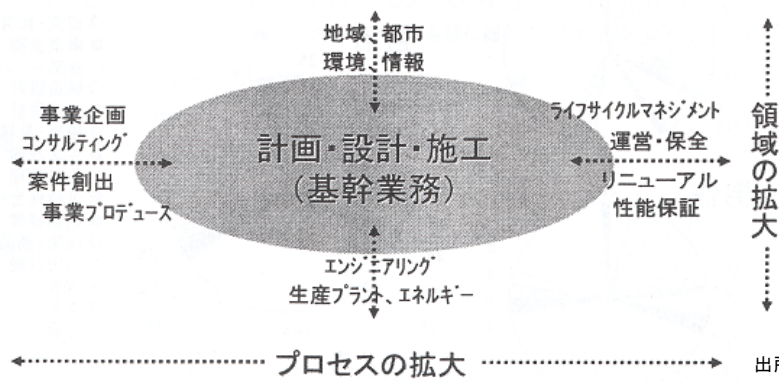


図 1-5 建築づくりのプロセス、領域の拡大

出所 榊原潤「建築関連業務と職業の実態」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研究委員会『2006 年度日本建築学会大会（関東）特別研究部門 PD 資料』2006.09

表1-2 調査の概要

区分	調査名		
	方法	調査時期	調査対象
2章及び3章	文献による調査	2007年～2008年	日本：関連図書・学位論文・学術誌、インターネットからの資料 韓国：国会図書館にての関連図書・学位論文・学術誌、インターネットからの資料
4章及び6章	建築系・住居系学科女子卒業生の仕事と生活歴に関する調査研究		
	郵送によるアンケート調査	2005年8月～10月	日本全国の建築系学科5大学、住居系学科3大学の女子卒業生578名
5章	建築系・住居系学科女子卒業生のライフストーリーに関する調査		
	ライフストーリー手法によるヒアリング調査	2004年11月～2007年8月	日本全国の建築系学科6大学、住居系学科5大学の女子卒業生42名
5章補論	グループによるヒアリング調査	2008年7月23日	日本の大手ゼネコン付属A技術研究所の専門職女性5名
7章	建築系・住居系学科女子卒業生の仕事と生活に関する調査研究		
	郵送によるアンケート調査	2006年7月～11月	韓国女性建築家協会及び大韓建築士会の女性会員、全国の建築系学科5大学の女子卒業生165名
8章	生活体験と生活空間創造－建築設計を中心に－に関する調査研究		
	郵送によるアンケート調査	2007年12月～2008年3月	大阪・京都・東京の建築士会及び建築家協会の男女会員421名
9章	個別によるヒアリング調査	2008年6月～7月	大阪・京都・東京の建築士会及び建築家協会の男女会員21名

5節 論文の構成と各章の概要

本論文は、10章と7章補論で構成されている（図1-6）。

序論の1章から3章までは、男女共同参画の実現に向けての国際的動向をはじめ、日本の政策動向と課題を韓国の状況と比較分析しながら整理すると共に、建築系・住居系分野における女性参画を歴史的に概略した上で、本論文の目的、位置づけ、意義、構成について説明する。

本論の4章から9章までは、建築系・住居系学科歴代女子卒業生の仕事と生活から建築系・住居系分野における男女共同参画の実態及び意義と効果について考察する。

4章は、建築系・住居系学科歴代女子卒業生におけるワークライフスタイル型の選択と特徴、就労についてその実態や経年変化を明らかにする。

5章は、42人の建築系・住居系学科歴代女子卒業生を対象に、それぞれ異なったワークライフスタイル別に比較分析し、多様なワークライフスタイルを決定づける要因、及び建築関連分野において求められるワーク・ライフ・バランスの障害や課題を明示する。

5章補論は、大手ゼネコン付属A技術研究所の女性専門職5名の語りから、パイオニア的な位置にある女性技術者（研究職）としての働き方の実態、ワーク・ライフ・バランスを実現するために民間企業内で求められる支援及び必要な条件とともに、ロールモデルの存在の重要性を検討する。

6章は、建築系・住居系学科歴代女子卒業生を対象に、就業や家庭生活に焦点をあて、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。

7章は、韓国の建築系・住居系学科女子卒業生を対象に、建築関連分野における女性の働き方の実態及び経年変化を分析・考察した上で、キャリアを継続させている要因を提示する。

8章は、男女建築設計技術者を対象に、多様性の観点から、彼ら彼女らの仕事と余暇・家庭・地域生活に焦点をあて、ワーク・ライフ・バランスの実現による生活体験の大切さや有効性を提示するため、生活空間創造活動における男女の違いを明らかにする。

9章は、日本建築士会及び建築家協会の男女会員 21 人を対象に、建築専門家としての職能や仕事の進め方に着目し、生活体験が仕事の進め方に与える影響や専門職能との関連性を明示する。

最後の 10 章では、各章の要約を行い、日本の建築系・住居系分野がかかえている課題や今後の改善策についての提案を述べることに併せて、本研究で明らかにできた日本と韓国の建築系・住居系分野における課題や今後の改善策についても提案を述べて結論とする。

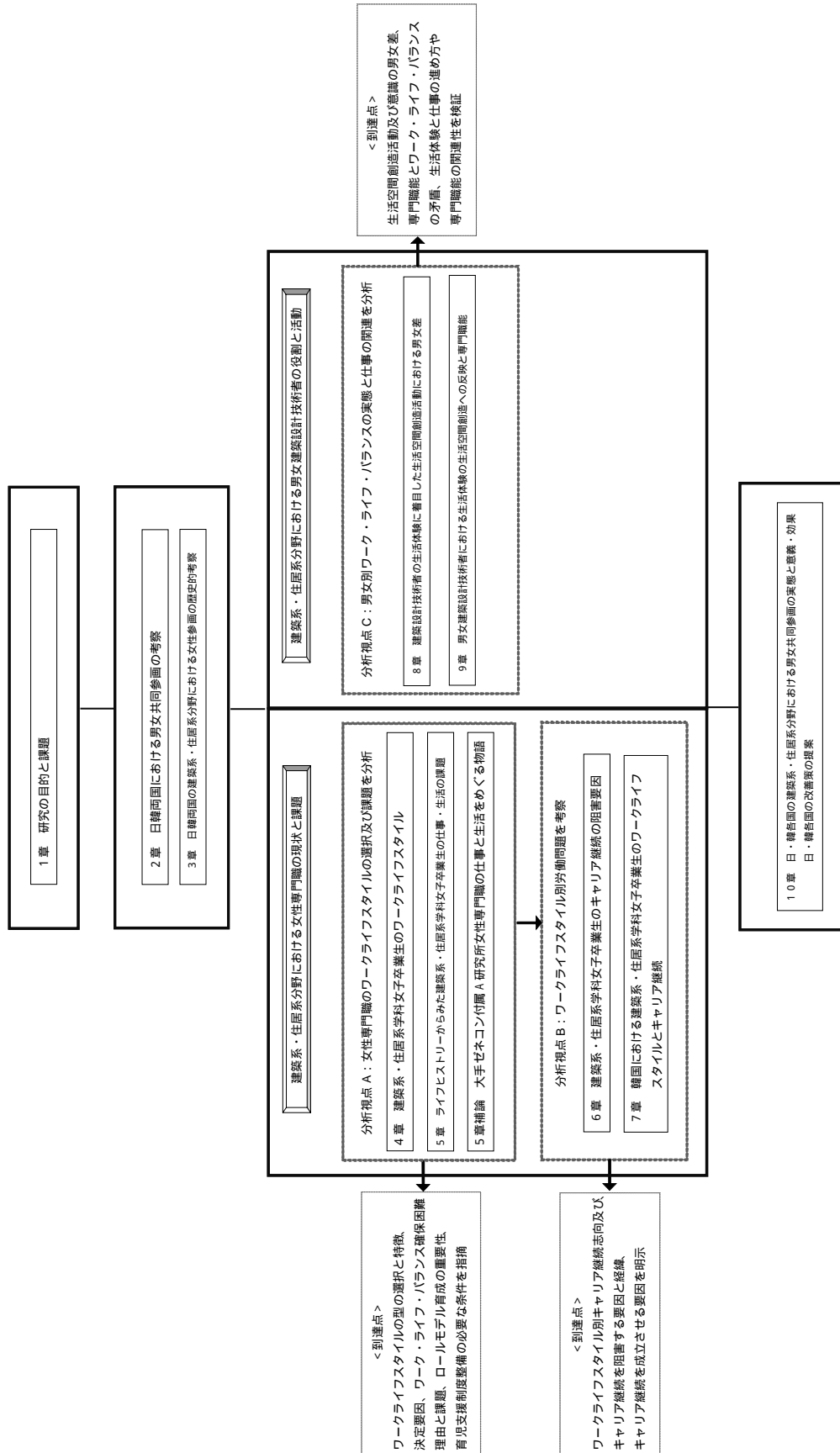


図1-6 論文の構成

注及び参考文献

- (1) 1995年に北京で開催された第4回世界女性会議で強調されるようになった考え方で、経済開発、人間開発のすべての過程に女性が主体的にかかわる援助のあり方を指している。経済社会理事会は、すべての分野のすべてのレベルの法律、政策、施策を含め、すべての施行が女性と男性に及ぼす影響を評価する過程である。女性と男性が等しく便益を受け、不平等が持続しないよう、女性及び男性の関心と経験を政治、経済、社会すべての分野における政策や施策の計画、実施、監視及び評価の不可欠な要素とするための戦略である。最終目標は、ジェンダー平等を達成することであると定義している。内閣府男女共同参画局 (<http://www.gender.go.jp>)
- (2) ユテ・ベーニング (Behning Ute), アンパロ・セラーノ・パスキュアル (Pascual Amparo Serrano): 高木 郁朗・麻生 裕子訳『ジェンダー主流化と雇用戦略—ヨーロッパ諸国の事例』, 明石書店, 2003.12
- (3) 国連の開発計画 (UNDP) が提示した指標で、女性が積極的に政治及び経済活動に参加し、意思決定への参加ができるかどうかを測る。各国・地域での女性の所得や国会議員に占める割合、管理職・専門職・技術職に占める割合から算出する。内閣府男女共同参画局 (<http://www.gender.go.jp>)
- (4) 15歳から49歳の女性の、年齢別出生率を合計した指標。一人の女性が平均して一生の間に何人の子供を産むかを表す。人口の自然増と自然減が均衡する合計特殊出生率 (人口置換水準) は約2.07とされる。厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp>)
- (5) 李殷雨 ()・李佐基 ()・全聖杓 (): 『大卒女性失業の実態分析及び大学—労働市場間効率的連携方案』, ジムンダン, pp.15-19, pp.38-51, pp.113-161, 2004.05
- (6) 日本建築学会: 『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』, 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, pp.61-64, 2006.09
- (7) 平成14年日本経済団体連合会の“ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会”より報告されており (内閣府男女共同参画局: 『平成18年版男女共同参画白書』, p.11, pp.16-17, 2006)、具体的施策としては、ハンディキャップをもった人の雇用の推進、女性管理職の積極的登用、フレックスタイム制度、出産・育児休暇制度・短時間勤務制度・再雇用制度、ローテーション申告制度、社内公募制度、キャリアトレーニングプログラムが提唱されている (労務行政研究所: 『ダイバーシティ創造のすすめ』, 労務時報別冊, 2003.06)。
- (8) 今まで東アジア諸国の比較研究が少なかったジェンダー研究では、原ひろ子らの研究 (原ひろ子・前田瑞枝・大沢真理: 『アジア・太平洋地域の女性政策と女性学』, 新曜社, pp.1-118, pp.183-193, 1996.02) を切り口とし、宮坂靖子らの研究 (宮坂靖子: 『アジア緒社会におけるジェンダーの比較研究—日本・韓国・中国・タイ・シンガポールを対象に』, 平成13-15年度科学研究費補助金 (基盤研究 (A) (1) 研究成果報告書), 2004) や、武川正吾らの研究 (武川正吾・LEE Hae Kyoung () 編: 『福祉レジームの日韓比較—社会保障・ジェンダー・労働市場』, 東京大学出版会, 2006.03) は、日・韓女性の社会進出をめぐる社会政策の類似性と差異性を理解する上で大変参考になる。

- (9) 内閣府男女共同参画局 (<http://www.gender.go.jp>)
- (10) 村田明治, 井関利明, 川勝久:『ライフスタイル全書』, ダイアモンド社, p.9, 1979
- (11) スイスのジュネーブに本部を置く民間団体“世界経済フォーラム”が各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済(労働人口、所得、管理職、専門職の男女比)、教育(識字率、初中高等教育への進学率の男女比)、健康(出生時、平均寿命の男女比)、政治(議会議員、大臣職の人数の男女比)から算出する。国連開発計画から発表される GEM が、国の開発レベルの影響を受け、必ずしも男女間格差を示せないことに比べ、性別による格差を明らかにできる。日韓とも経済界と政界への進出率が平均より低い。
- (12) 内閣府:『平成 19 年度男女共同参画白書』, pp.3-45, 2007.07
- (13) World Economic Forum:『The Global Gender Gap Report 2008』, pp.8-14, 96-110, 2008
- (14) 渡辺秀樹:『21COE-CCC 多文化世界における市民意識の動態 6 現代日本の社会意識—家族・子ども・ジェンダー—』, 慶応義塾大学出版, pp.39-62-, 2005.03
- (15) 厚生労働省:『平成 19 年度雇用均等基本調査』, 2008.08
- (16) 韓国労働部 (<http://www.molab.go.kr>)
- (17) 前掲書 (12)
- (18) 内閣府男女共同参画局 (<http://www.gender.go.jp>)
- (19) 内閣府男女共同参画局:「男女共同参画社会の正確な理解のために」, 2004.01
- (20) 日本婦人団体連合会:『女性白書 2009 女性差別撤廃条約 30 年』, ほるぷ出版, pp.18-22,40-44, 2009.08
- (21) Ch.デルフィ:『何が女性の主要な敵なのか—ラディカル・唯物論的分析』, 勁草書房, pp.15-16, 1996.11
- (22) ジョーン・W・スコット:荻野美穂訳『ジェンダーと歴史学』, 平凡社, pp.53-86, 1992.05
- (23) 横山文野:『戦後日本の女性政策』, 勁草書房, pp.393-402, 2002.05
- (24) 前掲書 (23)
- (25) 山根真理:「特集家族社会学の回顧と展望—1970 年代以降家族社会学におけるジェンダー研究の展開」, 『家族社会学研究 No.10』, p.7, 1998
- (26) 上野千鶴子編:『主婦論争を読む I』, 勁草書房, 1982.11
- (27) 樋口恵子:「シンポジウム 女性のいま、そして未来は?」, 『世界』, 1985.08
- (28) 大沢真理:「福祉国家とジェンダー」, 大沢真理編『福祉国家とジェンダー』, 明石書店, pp.17-40, 2004.01
- (29) 大沢真理:「人間社会さようなら—企業中心社会の形成と社会政策のジェンダー・バイアス」, 原ひろ子・大沢真理編『変容する男性社会—労働、ジェンダーの日独比較』, 新曜社, pp.188-225, 1993.07
- (30) 大沢真理:「子どもを産み育て、暮らし続けたいまち」, 大沢真理ほか編『講座新しい自治体の設計 6 ユニバーサル・サービスのデザイン—福祉と共生の公共空間』, 有斐閣, pp.1-24, 2004.03
- (31) 落合恵美子:『近代家族とフェミニズム』, 勁草書房, p.18, 1989.12
- (32) 落合恵美子:「家族主義政策の帰結としての超低出生率」北九州市立男女共同参画センター

- “ムーブ” 編『ジェンダー白書 4ー女性と少子化』, 明石書店, pp.37-54, 2006.06
- (33) 江原由美子:「<総論>少子化と男女共同参画」北九州市立男女共同参画センター“ムーブ”編『ジェンダー白書 4ー女性と少子化』, 明石書店, pp.18-35, 2006.06
- (34) 武石恵美子:『雇用システムと女性のキャリア』, 勁草書房, p. 12, 2006.04
- (35) 森田美佐:「大学総合職女性が就業継続を躊躇する要因ー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
- (36) 脇坂明・富田安信:『大卒女性の働き方ー女性が仕事をつづけるとき,やめるとき』, 日本労働研究機構, 2001.03
- (37) 脇坂明:『働く女性の 21 世紀ーいま,働く女性に労働組合は応えられるか』, 第一書林,2002.09
- (38) 橋木俊詔:『現代女性の労働・結婚・子育てー少子化時代の女性活用政策』, ミネルヴァ書房, 2005.10
- (39) 橋木俊詔:『男女格差』, 東洋経済新報社, 2008.06
- (40) 前掲書 (34)
- (41) 前田勲・早坂明:「均等法 1 期大卒女性社員と雇用継続の現状と問題」, 『日本経営教育学会全国研究大会研究報告集(50)』, pp.37-40 , 2004.10
- (42) 小林謙一:「建築技術者」, 小林謙一・町田隆男・伊藤実『素顔の女性技術者』, 有斐閣, pp.133-167, 1985.09
- (43) 田中辰明:「建築関連分野における女性の進出に関する調査」, 『大学教育とジェンダー平成 8 年度特定研究報告書』, お茶の水大学ジェンダー研究センター, 1997.03
- (44) 女性建築技術者の会:『てくてくあーきてくと女性建築技術者からのメッセージ』, 1989
- (45) 日本女子大学住居学科同窓会・住居の会:『卒業生白書ー2837 人からのメッセージ』, 住まいの図書館, 1994
- (46) 社団法人東京建築士会女性建築士分科会:『女性建築士の実態調査』, 1983.06
- (47) 社団法人東京建築士会女性建築士委員会:『働く女性建築技術者の環境を考える』, 1991.03
- (48) 社団法人日本建築学会建築教育委員会:『建築系大学卒業生の進路に関する調査報告書』, 2004.05
- (49) 社団法人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むけてー男女共同参画への視座と提言』, 2007.03
- (50) 松川淳子他 3 人:「日本の草創期における女性建築家・技術者について研究」, 住総研研究年報 No.30, pp.251-262, 2004
- (51) 小川信子・田中厚子:『ビック・リトル・ノブーライトの弟子・女性建築家土浦信子』, ドメス出版, 2001.03
- (52) 前掲書 (5)
- (53) Hwang, Su Kyoung () :「高学歴女性の再就職のための職業訓練支援に関する研究」, 女性能力開発院(現「韓国女性政策研究院」に改称), 2005
- (54) 全賢京() :『専門職女性の階級経験に関する研究』, 延世大学大学院社会学研究科修士論文, 2003.06

- (55) 池淳 () : 「女性と建築－社会的変化と女性建築人の役割」, 『建築』 pp.11-14, 2001.03
- (56) 柳典希 () : 「韓国女性における建築専門人の活用現況」, 『建築』, pp.31-36, 2001.03
- (57) 尹承重 () : 「建築設計分野の女性の役割」, 『建築』, pp.22-24, 2001.03
- (58) 仙田満: 『子どもと住まい(上下)－五〇人の建築家と原風景』, 住まい図書館出版局, 1990.08
- (59) 西山卯三: 新建築家技術家集団編 『都市と住まい－西山卯三建築運動の軌跡』, 東方出版 (1997)
- (60) 三村治史: 「地域生活空間計画学の系譜と展望」, 三村治史+地域共生編集委員会編 『地域共生のまちづくり生活空間計画学の現代的展開』, 学芸出版社, 17-22 (1998)
- (61) 荻原正道: 『誰のための、何のための建築創造か』, 東洋書店 (2006)
- (62) 久保加津代: 『都市中流住宅における生活者の住居観と住生活改善－大正期を中心とするデモクラシー期の婦人之友誌の分析をとおして－』, 奈良女子大学大学院博士学位論文, 1995.01
- (63) 村田陽平: 「岐阜県営住宅「ハイタウン北方・南ブロック」にみる空間とジェンダー」, 日本地理学会地理学評論第 77 巻第 7 号, pp.463-482, 2004
- (64) 吉田容子: 「郊外空間のジェンダー化」, 日本地理学会地理科学 Vol.61No3, pp.200-209, 2006
- (65) 影山穂波: 「1930 年代におけるジェンダー化された空間－同潤会大塚女子アパート－」, 日本地理学会人文地理第 52 巻第 4 号, pp.1-20, 2000
- (66) 上野千鶴子: 「「労働」概念のジェンダー化」, 脇田晴子編 『ジェンダーの日本史 下－主体と表現 仕事と生活－』, 東京大学出版会, p.679-710, 1995.01
- (67) Park, Min Ja () : 「夫婦関係の平等性に関する研究」, 徳成女子大学論文集 21, pp.3-31, 1992
- (68) 前掲書 (34) pp.162-163

2 章 男女共同参画に関する考察

1 節 男女共同参画の国際的動向

(1) 男女共同参画社会の形成及び実現に向けての取組み

1975 年国際婦人年世界会議の開催により、あらゆる分野における女性差別の撤廃を目指す「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下「女子差別撤廃条約」1979）の採択に続き、第 3 回世界女性会議（1985）では、すべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進する「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が決意された。また 1995 年アジアでは初めての第 4 回世界女性会議が開かれ「北京宣言及び行動綱領」の採択に伴って ILO 第 156 号「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」が採択、2000 年にはニューヨークにて国連特別総会「女性 2000 年会議」が開催される等、次々と国際的な働きかけによって欧米諸国は女性労働問題や少子化問題の改善に目を向けるようになった。

1) 国連と ILO の取組み

世界的男女共同参画社会の進展において、1918 年 ILO の設立・「ILO 憲章」の採択、1945 年国際連合の成立・「国際連合憲章」の採択以来、両国際機関は、公正な雇用機会均等の実現のためさまざまな取組みを進めてきている。特に「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約・勧告」（第 100 号・第 90 号）の採択（1951）や、「雇用および職業についての差別待遇に関する条約・勧告」（第 111 号）を労働基準として提示（1958）したこと、「家族的責任を有する男女労働者の機会均等・均等待遇に関する条約・勧告」（第 156 号・第 165 号）の採択（1981）は、男女共同参画を推進する際非常に重要である。このような国連や ILO の積極的取組により、女性の教育水準の向上と男女平等・女性差別撤廃のための法的整備が世界的な規模で展開されるようになったことは大いに評価できる。

2) 女性労働力率の上昇

世界的に女性の労働人口をみると、1980 年代後半を分岐点に伸びていることが分かる。ILO によれば、2003 年世界全体の労働力人口は、雇用者と失業者を合わせて 29 億 7800 万人（1993 年に比べ 4 億 6500 万人増）に増加しており、性別では、男性が 17 億 6900 万人（2 億 6200 万人増）、女性が 12 億 080 万人（2 億 200 万人増）に増加している⁽¹⁾（表 2-1）。それに伴って、多くの欧米諸国では女性就業率の分布が家事・育児・介護・看護といった家庭責任を女性が担うことを意味する「M 字型曲線」から、男性と同様の年齢別労働力率を意味する「逆 U 字型曲線」に接近している。

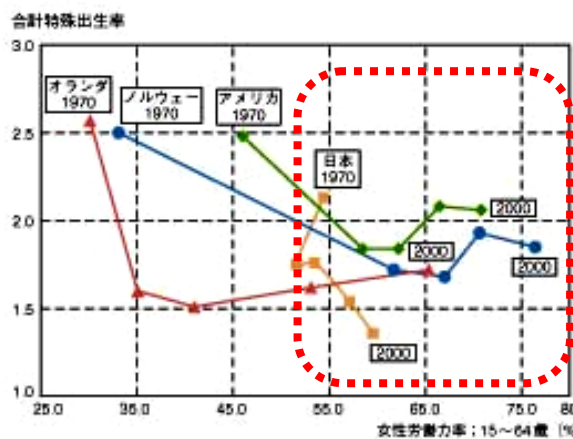
とはいえ、1970 年までのアメリカやノルウェー、オランダの女性労働力率は日本より際立って低く、女性の社会進出が許されなかった時代であった（図 2-1）。なぜ欧米諸国の女性労働力率が日本より低調であったかをみると、主に 2 つの理由が浮かび上がってくる。まず一つ目の理由は、

非常に低い女性の農業就業人口（自営業を含む）によるものがある。例えば、アメリカでは、すでに1930年代女性就業者のうち農業に従事していた割合はわずか8.5%にとどまっており、6割を超えていた日本との差は大きい。二つ目の理由は、当時の企業における既婚女性の就業に対する差別的な慣行や制度によるものである。アメリカにおいても、女性の労働力率は経済変動によって大きく左右され、第二次世界大戦以前までは既婚女性の退職を義務づける制度を持つ企業や未婚女性のみ採用する企業が多く、さらに第二次世界大戦での勝利により男性を支える女性像が強くなったため、1960年サラリーマンの妻のうち7割は専業主婦であった。しかし、1970年代以降、第三次産業化の進展や家電による家事の省力化、女性の社会参加への運動の高まりによって女性の社会進出は増加し、1990年には専業主婦が34%まで低下したが、こうした傾向は欧州各国ともみられた⁽²⁾、⁽³⁾。このような歴史の流れの中、近年、欧米の政策では、働く側の意識の変化や従業員の生活を配慮することが経済競争力の維持と企業の業績・利益にもつながるという認識を重視し、ワーク・ライフ・バランスの重要性を形に変え、積極的に推進している。例えばEUでは、こうした様々な生活ニーズをもとに、女性の就業率を引き上げるための重要な施策としてワーク・ライフ・バランスを位置づけており、それには女性の働き方だけでなく、男性の家庭責任も視野に入れた政策として展開している⁽⁴⁾。しかしこういう世界情勢とは違って、日本や韓国は依然として性別役割分業意識に基づいた「M字型曲線」を維持しており、女性が仕事と家庭責任の二重負担をかかえ就業継続を断念している点は強調すべき問題である。

表2-1 1993年及び2003年の世界全体における労働市場の指標

摘要	女		男		合計	
	1993	2003	1993	2003	1993	2003
労働力人口(100万)	1,006	1,208	1,507	1,769	2,513	2,978
雇用者数(100万)	948	1,130	1,425	1,661	2,373	2,792
失業者数(100万)	58.2	77.8	82.3	108.1	140.5	185.9
労働力参加率(%)	53.5	53.9	80.5	79.4	67	66.6
労働年齢人口に対する雇用率(%)	50.4	50.5	76.1	74.5	63.3	62.5
失業率(%)	5.8	6.4	5.5	6.1	5.6	6.2

出所 柴山恵美子他2人シリーズ<女・あすに生きる>○21世界の女性労働



注 1970、1980、1985、1990、2000のデータを示している。

出展：内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」2005、国連開発計画「人間開発報告書」1997、2005、2006

図2-1 4カ国の女性労働力率と合計特殊出生率

(2) 男女共同参画と少子化

1) 少子化国と超少子化国の違い

人口置換水準を維持できない出生率の中でも、合計特殊出生率 1.3 前後を分岐点に、少子化国と超少子化国が分類できるが⁽⁵⁾、近年日本及び韓国の出生率は、一貫して減少を続け代表的な超少子化国に属する。少子化国と超少子化国の違いと課題について、阿藤誠⁽⁶⁾は、両者の間に①性別役割分業に従ったシステムの有無、②仕事と家庭生活の両立支援策の度合い、③20~30 歳代での出産や婚外子の増加による違いが存在しており、まず超少子化国は少子化国に達するための取組が必要であると指摘している。

2) 少子化と女性労働の関係

OECD 加盟国のうち 1 人当たり GDP が 1 万ドルを上回る 24 カ国を対象に、過去 30 年間のデータの中から、少子化の問題に必要な社会環境の構築を目的に行った男女共同参画会議の国際比較調査(2005)によると⁽⁷⁾、少子化を脱出した国(例えばアメリカ・ノルウェー・オランダ)の女性労働力率と合計特殊出生率は、1970 年代負の比例関係であったものが 1980 年代半ば以降正の比例関係へと転換している(図 2-2)。それには各国の施策、制度、価値観等の社会環境による影響が大きく、女性の働きやすさや男性の家事・育児参加率が非常に影響しており、男女共同参画政策の推進が少子化対策にも資するものと言及している。

こうしたなか、欧米諸国における 1970 年代以降両立支援施策導入の推移では(表 2-2)、少子化から抜け出した国々は、1970 年代から女性の労働問題を含む働き方や保育問題、子育て費用の軽減を国の責任として包括的にそれぞれの社会事情にあった取組みを行っている。これは女性の働きやすさからも現れ(表 2-3)、スウェーデンやノルウェー、フィンランドのような少子化問題や男女共同参画問題から脱している北欧諸国が最上位を占めている。特に、オランダは男女ともが適切な労働時間や柔軟な働き方で、家庭内役割分担を平等に果たすと共に、「EU パートタイム労働指令の制定」(1997)により同一労働・同一賃金を貫いている。すなわち 1990 年代後半以降政労使が合意形成した立て直しによって、15 年あまりで「オランダの病」から「オランダの奇跡」に変革を成し遂げ、現在は欧米諸国の中でも唯一「同一労働同一賃金」に基づいた正規雇用としてのパートタイム(週 35 時間未満)など柔軟な働き方が普遍化されている⁽⁸⁾。

さらに日本・アメリカ・オランダ・ノルウェー・韓国 5 カ国の社会環境指標を具体的に検討すると(図 2-3、表 2-4)、アメリカ・オランダ・ノルウェー 3 カ国は殆どの指標が過半数を占め日本と韓国に比べかなり高く、整備されている社会環境が反映していると考えられる。それに対し、日本と韓国は長時間労働を含めた働き方の問題や賃金・昇格・雇用の格差、高い子育て費用の負担、性別役割分業意識が大きな問題として挙げられており、特に、韓国の女性は、こうした様々な問題を抱えながら働き続けるため、家族による支援に大いに頼っている。以下、これらの問題点を詳細に論じる。

① 労働時間

各国男女の一週間平均実労働時間をみると、ノルウェー・オーストラリア・スウェーデンは男女

ともが 40 時間以下で、仕事以外の活動に時間を費やしている。それに対して、日本や韓国の男性は 40 時間以上を仕事に割り当てており（図 2-4）、そのため男性の家事・育児参加は殆ど担われていない。特に韓国は男女ともが 40 時間を超える労働時間を強いられており、仕事と生活の調和ができていないことが推測できる。

② 出産と育児

3 歳未満の子どもをもつ既婚女性（25~49 歳）の労働力率と保育サービス利用率の関係をみると（図 2-5）、アメリカやスウェーデンのような保育サービス利用率が高い国ほど女性の労働力率が高い傾向にある。たとえばスウェーデンでは、1970 年代から 1981 年まで保育施設入所目標を設定したり、親の働き方を改善したりするなど、仕事と家庭生活の両立を支える仕組みが手厚く設けられている。ドイツにおいても、伝統的な家族機能への依存度が高いため保育サービス利用率は低いものの、親の働き方を改善するとともに児童手当給付を引き上げたり、児童手当や家族手当を導入したり、長年かけて子育て費用を手厚く支援したため 3 歳までの育児休業を可能とする等、いち早く母性休業法や男女平等待遇法等女性の社会参画を保護する法的整備を進めている。このように育児休業制度に重点をおいた支援政策を展開してきたことで、3~6 歳の子どもをもつ母親の就業率は 38%（1986 年）から 50%（2000 年）に引き上げている。

一方、日本・韓国・アメリカ・フランス・スウェーデンの出産・育児に関する意識についてみると⁽¹⁰⁾、いずれの国も子どもをもつことに対する考え方は肯定的である。しかし日本や韓国は、他の国に比べ希望する子ども数と実際の子ども数が不一致である傾向が強く、欲しい子ども数と実際の子ども数が異なる人のうち今後も子どもは増やさないまたは増やせないと答えた人は 5 割を超える。その理由として、日韓両国とも「子育てや教育にお金がかかりすぎる」がそれぞれ過半数を占め最も多く、他の 3 カ国と違って経済的問題による理由が圧倒的に多い。子育てをして負担に思うことについては、日本は「子育てに出費がかさむ」（46.5%）や「自分の自由な時間が持てない」（42.4%）が 4 割あるのに対し、韓国は子育てに出費がかさむ（75.6%）が 7 割を超えており、経済的支援が至急課題であることが推測できる。

③ 男女の格差

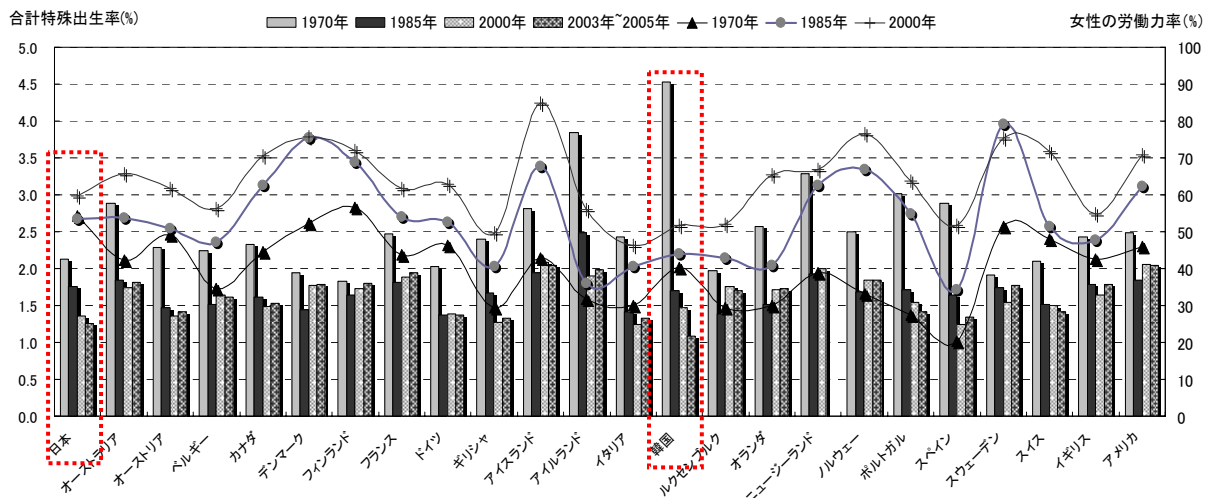
図 2-6 は、男性を 100 に対した場合、男女の賃金格差を示したものである。最も男女格差が大きい国は韓国（62.6%）で、次いでマレーシア（63.0%）、日本（66.8%）の順となる。これらの国は欧米諸国と違って雇用が不平等であるため、女性の地位はなかなか上がらない状況が持続している。また欧米諸国は「男女同一価値労働同一報酬」の原則（ILO100 号条約）に基づいた労働組合の存在と、団体交渉の中央集権化の効果が男女格差に直接現われているが、日本や韓国は世間においてもこの ILO100 号条約に関する関心が低く、長年続けてきた根強い性別役割分業意識と、その反映として職業分離や賃金構造システムへの偏見が根本的要因にある⁽⁹⁾。

④ 性別役割分業意識

国連の男女差別撤廃条約でも明記されているように、男女差別の核心となるのが性別役割分業であり⁽¹¹⁾、雇用機会均等や男性の家事・育児参加が低い背景には、性別役割分業意識があると考え

られる。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という伝統的な性別役割分業意識は国際比較の中から日本の男女が最も強く、日本より儒教思想が強く影響している韓国は、男女ともが20%を下回っている。これは民主化とともに急激に増加した女性の高学歴化や、IMF 経済危機以降の不安定な経済状況が意識変化に反映されたものと考えられる（図2-7）。一方で日本における経年変化をみると、こうした固定的な性別役割分業意識は減少しつつあるが、日・韓両国の社会全般にわたって、女性も男性並みに仕事をしてもよいという平等的な意識が増加していることに相反して、家事・育児は女性の役割とする意識は根深く存在しており、依然と女性の仕事と家庭生活の二重負担がかなり大きいことが分かる。

以上のことから、女性の労働力率がいずれも半数以下あったこれらの欧米諸国が、女性の労働力と出生率を同時に上げていることは、女性の社会進出に伴って仕事と家庭の両立ができるような社会環境を整備するため取り組んできた改革の結果であることが推察される。またこのように女性労働力を上昇させながら出生率を回復している国は、男性を含めた働き方の見直しや保育所整備等の両立支援、社会全体の意識の変化、男性の家事・育児参加や均等な雇用機会によるワーク・ライフ・バランスが進んでいる特徴から、国の積極的な社会環境の整備、改善に取り組む姿勢、多様なワークライフスタイルに合った働き方や暮らし方が選択できる社会構築が急がれる。



注1) 合計特殊出生率のうち、'03:カナダ、フィンランド '04:オーストリア、ベルギー、デンマーク、ドイツ、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スイス、アメリカ '05:日本、オーストラリア、フランス、ギリシャ、アイスランド、韓国、ノルウェー、スペイン、イギリスが該当
 注2) 2004年女性労働力率はデータが全部揃えていないため、確認できなかった国は-とする
 資料 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」平成17年9月、厚生労働省「平成19年版少子化白書」より作成

図2-2 24カ国における女性の労働力率と合計特殊出生率

表2-2 1970年代以降欧米諸国における両立支援施策導入の推移

年代	国名	主な取組		
		保育	働き方	子育て費用支援
1970年代	アメリカ	包括的児童発達法案		
	イギリス		同一賃金法、性差別禁止法	児童扶養控除・家族手当から児童給付へ
	オランダ			所得控除から児童手当へ
	カナダ			児童給付物価スライド制、児童税額控除
	ドイツ		母性休業法、休業手当支給	児童手当給付引き上げ
	フランス	保育費手当、保育ママ制度導入	賃金に関する男女平等原則、育児休業	家族手当導入
	フィンランド	保育を社会サービスとして位置づけ		
	スウェーデン	1981年までの保育施設入所目標設定	親の労働時間短縮、親休暇法	
1980年代	アメリカ		家族援助法(仕事と育児調和の支援プログラム)	
	イギリス	保育サービス提供に関する規制		家族クレジット
	オランダ		ワッセナー労使合意(雇用維持・時間短縮・賃金抑制)	一般児童手当(18歳未満)
	カナダ		雇用衡平法	児童扶養控除から児童税額控除へ
	ドイツ		男女平等待遇法	児童手当削減、家族手当導入
	フランス	在宅保育手当(在宅保育サービス利用)		
	フィンランド	保育サービス需要にみあう水準に		
	スウェーデン	会社サービス法、保育利用の権利保障		
1990年代	アメリカ	児童家庭庁に保育局設置(貧困対策から両立支援へ)、保育定額控除		
	イギリス	民間サービス増加、保育と幼児教育一本化	賃金における男女差をなくす行動準則策定、就労世帯税額控除導入、育児休業	
	オランダ	保育施設充実に関する法律		
	カナダ			家族手当・児童税額控除から児童給付へ
	ドイツ		母性保護法、男女同権法	児童手当と児童扶養控除選択制に
	フランス	保育ママの職業的地位強化・利用への援助	週35時間労働奨励法	
	フィンランド	民間保育補助金		
	スウェーデン	全国保育戦略(1~12歳にサービス提供義務づけ、保育の所管が教育省へ)		児童手当引き上げ
2000年以降	アメリカ			
	イギリス	グリーンベーパー(保育サービス整備)、子育て支援10ヵ年戦略	パートタイム労働法、ワーク・ライフ・バランス推進	夫婦間控除から児童税額控除
	オランダ		労働時間調整法(労働者が使用者に要請する権利)、育児・介護休暇のための法	
	カナダ			
	ドイツ			
	フランス			
	フィンランド			
	スウェーデン			児童手当引き上げ

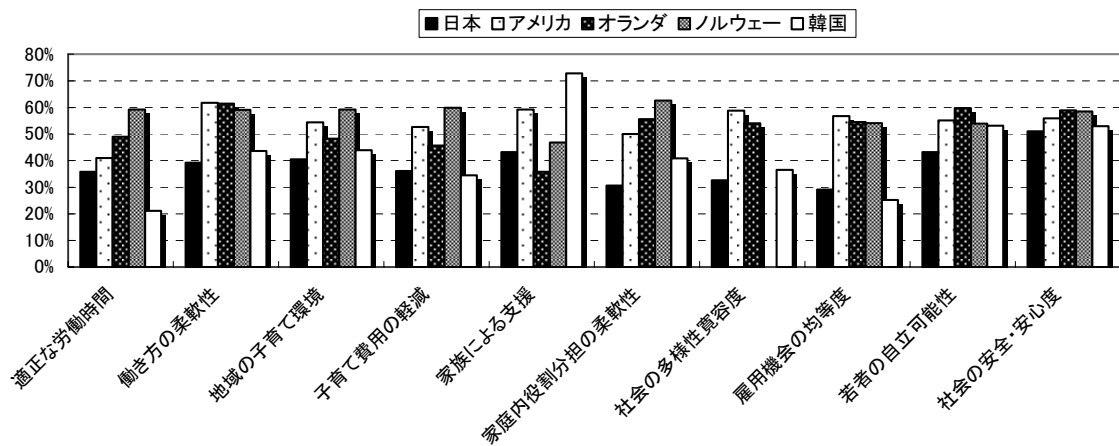
注1) 把握できていない部分は空白とする。

資料 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」2005.9より作成

表2-3 1995年各国における女性の働きやすさ指標

80年順位	95年順位	国名	指標値	80年順位	95年順位	国名	指標値
1	1	スウェーデン	61.81	12	13	オーストリア	47.97
4	2	ノルウェー	57.89	14	14	スイス	46.79
6	3	フィンランド	56.19	22	15	ベルギー	46.69
2	4	アメリカ	55.3	20	16	アイルランド	46.32
7	5	オーストラリア	54.72	19	17	オランダ	45.6
5	6	カナダ	54.34	21	18	メキシコ	45.45
15	7	ポルトガル	53.5	16	19	日本	44.05
10	8	フランス	51.99	17	20	韓国	43.43
8	9	イギリス	51.92	13	21	イタリア	42.99
9	10	ニュージーランド	51.14	18	22	ギリシャ	42.01
3	11	デンマーク	49.84	23	23	スペイン	40.65
11	12	ドイツ	49.42				

出所 経済産業省経済政策産業局2005.10.26(<http://www.meti.go.jp>)



資料 男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」2005.9より作成

図2-3 日本・アメリカ・オランダ・ノルウェー・韓国5カ国の社会環境

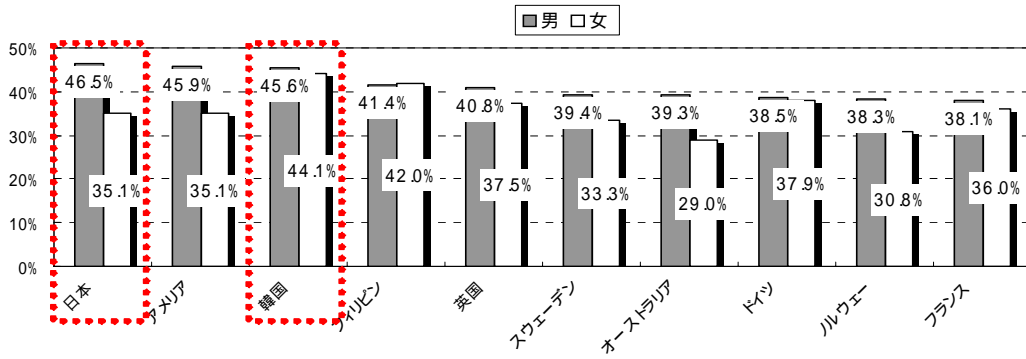
表2-4 日本・アメリカ・オランダ・ノルウェー・韓国5カ国の社会環境指標

指標		アメリカ	オランダ	ノルウェー	韓国	日本	
仕事と生活の両立可能性	適切な労働時間	41.0	49.0	59.2	21.1	35.8	
	働き方の柔軟性	男性の短時間就業者割合の高さ	51.7	69.5	54.9	43.6	42.9
		転職の容易さ	71.6	53.3	63.4	-	35.6
子育て支援の充実度	地域の子育て環境	保育利用の容易さ	64.5	38.9	57.0	-	42.6
		家族サービス給付の高さ	36.3	42.6	61.4	33.6	37.8
		地域活動への参加度	62.4	63.5	-	54.2	41.2
	子育て費用の軽減	教育費の公的負担の高さ	52.7	45.6	59.9	34.5	36.1
	家族による支援	世帯人員の多さ	52.1	40.1	36.1	72.8	56.0
家族と過ごす時間重視度		66.3	31.5	57.6	-	30.4	
ライフスタイル選択の多様性	家庭内役割分担の柔軟性	性別役割分業意識の解消度	44.2	61.3	65.7	53.8	33.2
		男性の家事・育児への参加度	55.8	49.9	59.5	28.0	28.3
	社会の多様性寛容度	ライフコース選択の自由度	65.2	50.6	-	46.0	25.4
		人権意識の浸透度	52.3	57.3	-	27.0	39.8
雇用機会の均等度	男女の賃金格差の解消度	51.8	50.7	62.2	27.4	27.7	
	女性管理職割合の高さ	71.1	48.8	47.2	23.1	28.1	
若者の自立可能性	若者の雇用不安の低さ	54.4	59.8	53.1	53.1	54.5	
	親からの独立度	55.9	-	54.7	-	31.8	
社会の安全・安心度	幸福感の高さ	55.0	56.6	-	49.5	48.4	
	雇用不安の低さ	56.8	61.1	58.5	56.2	53.5	

注1: 平均スコアは50である。

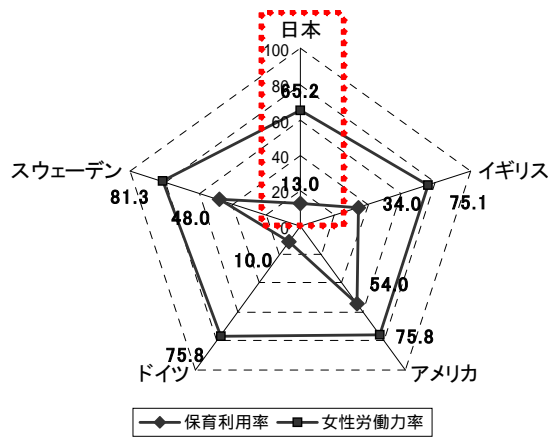
注2: オランダは平均より高い項目を、日本及び韓国は平均より最も低い2割台項目を網掛けで示す。

資料 内閣府「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」2005.9より作成



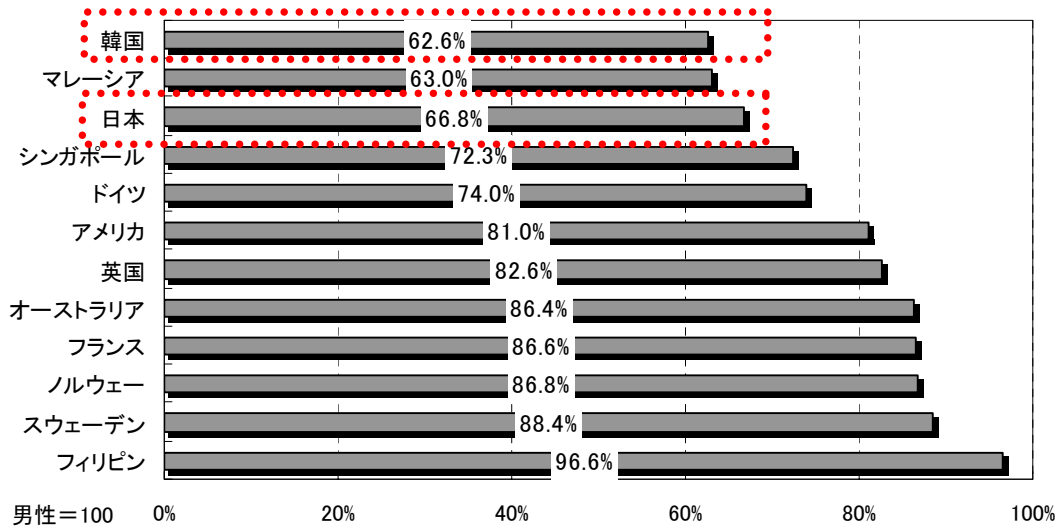
出所 内閣府「平成 19 年版男女共同参画白書」2007.6

図2-4 10カ国の男女別週実労働時間



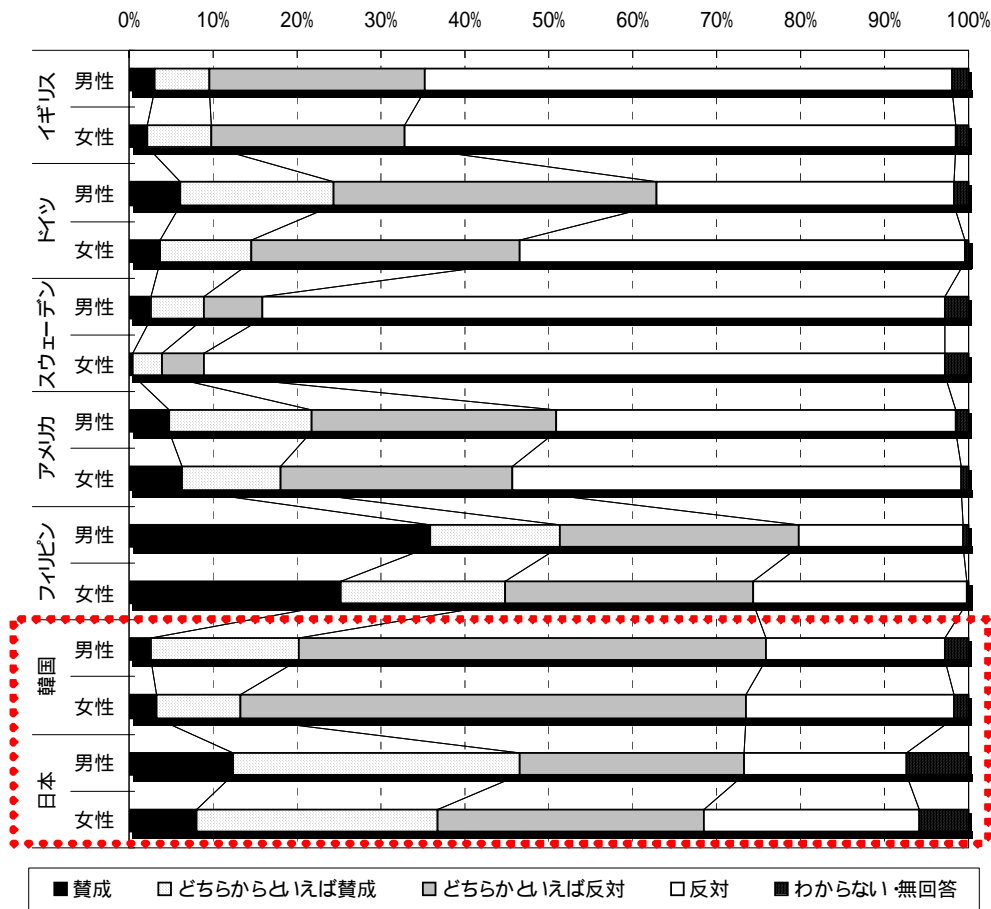
資料 保育利用率:OECD「Employment Outlook」2001、女性労働力率:ILO「Yearbook of Labour Statistics」2002 より作成

図2-5 3歳未満児をもつ女性の労働力率と保育サービス利用率



出所 内閣府「平成 19 年版男女共同参画白書」2007.6

図2-6 12カ国別男女の賃金格差



出所 内閣府 HP (<http://www.gender.go.jp>) 原資料 内閣府「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成 14 年度)、「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成 14 年 7 月)

図2-7 2002年各国の男女別夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという性別役割分業意識の比率

3) HDI (人間開発指数)・GDI (ジェンダー開発指数)・GEM (ジェンダー・エンパワーメント指数) の指標

2002年から2007年にかけて、日本・韓国・オランダ・ノルウェー・アメリカ5カ国のHDI・GDI・GEM⁽¹²⁾の指数をみると(表2-5)、少子化を脱出した国と少子化に悩まされている国は大きく異なっていることが分かる。アメリカ・オランダ・ノルウェーの3カ国はいずれも上位を維持しており、その中でも、オランダはHDIよりGEMがさらに高く、指導的地位を占める女性の割合が多いと考えられる。その反面、日本と韓国は高いGDIに対してGEMは非常に低く、ジェンダーギャップ指数はいずれも非常に低い水準に留まっている(130カ国のうち日本は98位、韓国は108位)⁽¹³⁾。いわばGEMの算定基準となる女性国会議員・管理・専門・技術職比率、男女の所得差においても経年変化はなく、わずかなものとなっていることから(表2-6)、高学歴をもつ女性であっても十分社会に参画できていないことが分かる。なお、これらの数値についてことわっておきたいのは、GEM値は、女性個人の指導的地位だけを表すのではなく、その社会がどの程度閉鎖的であることを示す尺度にもなるが、女性の国会議員比率など代表的な女性の各分野に関する参画を示す指標以外の要素の変動の影響も受けるものであることに留意しなければならない。しかし日本の1人当たりGDPは、アメリカやノルウェーなどとほぼ同じレベルにあるにもかかわらず、GEM値が低いのは

女性国会議員・管理職比率、及び男性の賃金に対する女性の賃金が GEM 上位国と比較すると極めて低い水準にあるからである。

こうした傾向のなか、近年、韓国には新しい兆しがみえつつある。女性国会議員比率が 2004 年までは 5.9% と非常に低かったのが、2005 年ではいきなり 13% と前年度の倍以上が上がっている。その背景には、政党法（31 条 4 項）を根拠に、女性の国会への進出を目的とした、国会議員選挙の比例代表における女性に対する割当制の導入・発展（2000 年 30%→2004 年 50%）がある。これに関して高安雄一は、女性団体の積極的な活動や 1998 年を境に女性政策が進展する政治環境となったこと、割当制に対する反対勢力が不在であった点を発展の原動力として挙げている⁽¹⁴⁾。このように強制的であっても規定を設け、一定の効果をだしていることから分かるように、効果が出るまでは政治分野のみならず社会のあらゆる分野において女性の割当制を義務化し、実行することが有効であろう。

表 2-5 日本・アメリカ・オランダ・ノルウェー・韓国 5カ国における HDI・GDI・GEM 指数推移

年	国名	HDI	HDI値	GDI	GDI値	GEM	GEM値	年	国名	HDI	HDI値	GDI	GDI値	GEM	GEM値
2002	日本	0.933	9位	0.927	11位	0.527	32位	2005	日本	0.943	11位	0.937	14位	0.534	43位
	韓国	0.882	27位	0.875	29位	0.378	61位		韓国	0.901	28位	0.896	27位	0.479	59位
	オランダ	0.935	8位	0.933	9位	0.781	6位		オランダ	0.943	12位	0.939	12位	0.814	8位
	ノルウェー	0.942	1位	0.941	3位	0.837	1位		ノルウェー	0.963	1位	0.960	1位	0.928	1位
	アメリカ	0.939	6位	0.937	6位	0.757	11位		アメリカ	0.944	10位	0.942	8位	0.793	12位
2003	日本	0.932	9位	0.926	13位	0.516	44位	2006	日本	0.949	7位	0.942	13位	0.557	42位
	韓国	0.879	30位	0.873	30位	0.363	63位		韓国	0.912	26位	0.905	25位	0.502	53位
	オランダ	0.938	9位	0.934	7位	0.794	6位		オランダ	0.912	26位	0.944	9位	0.844	7位
	ノルウェー	0.944	1位	0.941	1位	0.837	2位		ノルウェー	0.965	1位	0.962	1位	0.932	1位
	アメリカ	0.937	7位	0.935	5位	0.760	10位		アメリカ	0.948	8位	0.946	8位	0.808	12位
2004	日本	0.938	9位	0.932	12位	0.531	38位	2007	日本	0.921	8位	0.910	26位	0.557	54位
	韓国	0.888	28位	0.882	29位	0.377	68位		韓国	0.921	26位	0.910	26位	0.51	64位
	オランダ	0.942	5位	0.938	5位	0.817	1位		オランダ	0.953	9位	0.951	6位	0.859	6位
	ノルウェー	0.956	1位	0.955	1位	0.908	1位		ノルウェー	0.968	2位	0.957	3位	0.910	1位
	アメリカ	0.939	8位	0.936	8位	0.769	14位		アメリカ	0.951	12位	0.944	10位	0.762	15位

資料 内閣府「男女共同参画白書」各年より作成

表2-6 日本・アメリカ・オランダ・ノルウェー・韓国5カ国における GEM 順位とその権限率の推移

(単位: %, \$)

年	国名	GEM順位1)	女性国会議員 比率	行政管理職 女性比率	専門・技術職 女性比率	所得男女差2)
1997年	日本	34	7.7	8.5	41.8	33.9
	韓国	73	3	4.2	45	27.7
	オランダ	10	28.4	15	44.2	33.5
	ノルウェー	1	39.4	30.9	57.5	42.1
	アメリカ	7	11.2	42	52.7	40.7
2001年	日本	31	10.8	9	44	15.187
	韓国	61	5.9	5	34	9.667
	オランダ	7	32.9	23	46	16.405
	ノルウェー	1	36.4	31	58	22.037
	アメリカ	10	13.9	45	53	24.302
2002年	日本	32	10	9.2	44.5	16.601
	韓国	61	5.9	5	34	10.791
	オランダ	6	32.9	27	46	17.635
	ノルウェー	1	36.4	25	49	23.454
	アメリカ	11	13.8	45	54	26.259
2003年	日本	44	10	8.9	45	15.617
	韓国	63	5.9	5	34	0.46
	オランダ	6	-	-	-	-
	ノルウェー	2	36.4	26	48	0.65
	アメリカ	10	14	46	54	0.62
2004年	日本	53	13	7	38	0.46
	韓国	68	5.9	5	34	0.46
	オランダ	1	38	29	50	0.75
	ノルウェー	12	15	42	55	0.62
	アメリカ	14	14	46	55	0.62
2005年	日本	43	9.3	10	46	0.46
	韓国	59	13	6	39	0.48
	オランダ	8	34.2	26	48	0.53
	ノルウェー	1	38.2	30	50	0.75
	アメリカ	12	14.8	46	55	0.62

注2) 所得男女差=女性の1人当たりGDP/男性の1人当たりGDP、1997年は所得割当率、2001~2002年は女性一人当たりGDP、2003~2005年は所得格差率を示したものである

資料 韓国女性部、女性能力開発院「韓国女性統計年報」1997、2001~2004
日本男女共同参画局 (<http://www.gender.go.jp>) より作成

(3) 日・韓国における男女共同参画社会の実現に向けての主要課題

以上、国際比較から日・韓国が男女共同参画社会を実現するためには、解決しなければならない問題や課題が山積していることが分かった。以下、浮上してきた問題点を示す。

欧米諸国の中には、国連やILOなど国際機関の積極的な働きかけにより1970年代まで悩まされていた少子化問題や女性労働問題の改善を図った結果、男女共同参画社会を実現している国が多数ある。少子化問題から脱している国は、施策、制度、価値観等社会環境を包括的に改革した形跡があり、女性の働きやすさや保育サービスを含めた両立支援の充実、男性の家事・育児参加を促進させながら女性の労働力と出生率を増大する取組みが重点的に行われていた。また高いHDIに伴ったGEMの高い水準が代表しているように、女性国会議員、女性行政管理職、女性専門・技術職の分布は公正で、政策・方針決定過程での女性の参画が無理なく可能であったため、男女共同参画社会の実現を促進させていると考えられる。

それに対して、日本と韓国は、性別役割分業の社会風潮が強く、社会環境の整備が遅れているため、長時間労働を含めた働き方の問題、仕事と家庭生活の両立支援の不備、雇用機会や雇用条件の格差、経済的不安による結婚・出産の忌避、不均衡で不規則な仕事と生活等様々な問題を抱えており、これらは男女共同参画社会の実現を妨害する要因になっている。さらに急増している不安定で過酷な雇用条件や不均等な雇用機会は、男性の家事・育児参加を低下させるとともに女性の社会進出への犠牲を引き寄せている。

2節 日本における男女共同参画の動向

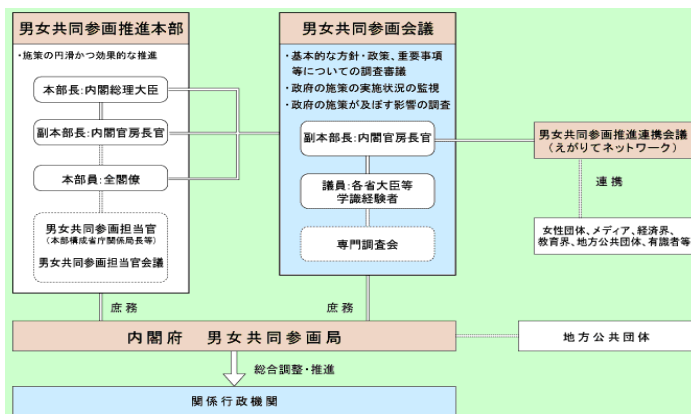
(1) 女性政策の導入背景と変遷課程

こうした世界的取組みから影響を受け、日本は1985年国連からの勧告を受けて女子差別撤廃条約を批准する「男女雇用機会均等法」を制定、家族的責任を有する男女労働者の平等を定めたILO第156条約の批准を受けて1992年には「育児休業法」が施行される。とはいえ男女差別を禁止する目標値は記されず努力義務化することに留まり、男女共同参画とりわけ女性労働や保育・仕事と家庭の両立支援問題に本格的に取り組むようになったのは1990年代半ばに入ってからである(表2-6)。

男女共同参画の形成の促進に関する推進体制下(図2-8、表2-7)、男女共同参画社会を実現する上で「人権の尊重」、「政策・方針決定過程への共同参画」、「社会における制度又は慣行についての配慮」、「家庭生活における活動と他の活動の両立」、「国際的協調」が不可欠であるという認識から、「男女共同参画社会基本法」が成立・施行(1999年)、同年「西暦2000年に向けての新国内行動計画(第一次基本計画)」(5つの基本目標と16の重点目標)が決定される。その後2000年第1次男女共同参画基本計画(11の重点目標)が策定され、仕事と子育ての両立支援策についての基本的な方針や女性チャレンジ支援策推進に対して取り組んでいる。さらに、12の重点課題を挙げた第2次男女共同参画基本計画(2005)においては(表2-8)、2020年までに、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%にすることや、男女の職業生活と家庭・地域生活の両立支援のため男女の育児休業取得を2014年まで女性は80%、男性は10%にしたり、勤務時間短縮の措置を2014年まで25%にしたりする等、具体的な目標数値を定めている。しかし中には、2009年までとした目標数値が多いものの現状から考えると、実際に達成するまでは

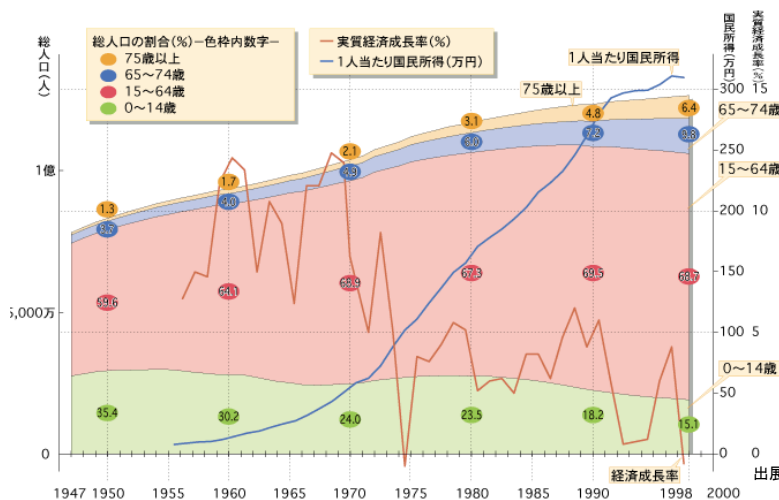
時間がかかりそうである。

図2-9は、日本の総人口・経済成長・国民所得の変化を推移したものである。1945年第2次大戦の終戦後の日本は著しく早いプラス経済成長を成し遂げるようになる。1970年までの高度経済成長期平均成長率は10%、国内総生産（GDP）の規模は1950年約4兆円から1996年500兆円と、45年のあまりで125倍になっている。それに伴って1人当たりGDPは8倍という大差があり（1960年と2002年）、現在では世界で有数の水準に到達している。しかしながらその好況期はバブル崩壊を機に一転し、1990年代は1.47%、2000年代は1.71%という史上初めての低成長現象が起こり、失われた1990年代を境に、男女を問わず過酷で劣悪な労働環境を強いられている。加えて、少子化による労働力の低下を背景に、従来の「男は仕事・女は家事」という性別役割分業から労働市場に女性労働を参加させる方向へ方針が転換されている。1997年改正労働基準法により女子保護規定が撤廃され、女性と男性の労働条件及び労働環境が均等化となり、またパートタイム労働者や有期契約労働者、派遣労働者等の契約形態の非正規職化が進行され、女性をめぐる労働環境はさらに厳しさを増している。正に池本美香の指摘の通り⁽¹⁵⁾、現代の女性は経済力維持に必要な労働力という役割と将来の労働力を産み育てる役割の両方を期待されることになり、さらに深刻な問題を生んでいる。



出展 内閣府男女共同参画局 (<http://www.gender.go.jp/>)

図2-8 男女共同参画の形成の促進に関する推進体制



出展 厚生労働省平成11年版厚生白書 (<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/>)

図2-9 日本総人口の変化・経済成長率・国民所得の向上の推移

表2-7 国連の動きと日本の女性関連政策

年次	国連の動き 取組	社会情勢 内容	政権		女性・保育関連政策			
			年	政権名	制定年	法制度・管轄	施行年	関連施策
1975	国際婦人年 国際婦人年世界会議(メキシコシティ) 「世界行動計画」発表	ブラザ合意(1985)	1982~ 1987	中曽根康弘内閣(第71~73代)	1985	男女雇用機会均等法施行		
		バブル景気の突入 (1986)	1989~ 1991	海部俊樹(第76~77代)	1991	児童手当法一部改正		
		日米構造協議(1989)	1991~ 1993	宮澤 喜一内閣(第78代)	1992	育児休業法施行		
1979	国連総会「女子差別撤廃条約」採択	バブル崩壊(1991)				パートタイム法成立		
1980	「国際婦人の10年」中間年世界会議 (コペンハーゲン)	阪神大震災(1995)	1994~ 1995	村山富市内閣(第81代)	1995	改正育児休業法施行	1995~ 1999	エンゼルプラン施行
	「国連婦人の10年後半期行動プログラム」採択		1996~ 1998	橋本龍太郎内閣(第82~83代)	1998	改正児童福祉法施行		
	同会議にて女子差別撤廃条約の署名 式(57カ国署名)					改正労働者派遣法施行		
1981	ILO総会第156号条約「家族的責任を 有する男女労働者の機会及び待遇の 均等に関する条約」採択	女子保護規定撤廃施行 (1999)	1998~ 2000	小淵恵三内閣(第84代)	1999	改正労働基準法施行 雇用保険法一部改正 改正男女雇用機会均等法施行 男女共同参画社会基本法施行 育児・介護休業法施行	1999	少子化対策推進基 本方針発表
1984	アジア太平洋経済社会委員会 (ESCAP)総会においてアジア太平洋 地域政府間準備会議を東京での開催 要請							
1985	「婦人の地位向上のためのナイロビ将 来戦略」採択	同時多発テロ(2001)	2000~ 2001	森喜朗内閣(第85~86代)	2000	改正児童手当法施行	2000~ 2004	新エンゼルプラン施 行 待機児童ゼロ作戦提 起
	ILO総会「雇用における男女の平等な 機会と待遇に関する決議」採択				2001	改正育児・介護休業法施行		
1990	「婦人の地位向上のためのナイロビ将 来戦略」に関する第1回見直しと評価に 伴う勧告及び結論」採択	イラク戦争(2003)	2001~ 2006	小泉純一郎内閣(第87~89代)	2003	次世代育成支援対策推進法施行 少子化社会対策基本法成立・施行 パートタイム法一部改正	2002	少子化対策プラスワ ン発表
1993	世界人権会議「ウイーン宣言及び行動 計画」							
	国連総会「女性に対する暴力の撤廃に 関する宣言」を採択							
1995	第4回世界女性会議「北京宣言」及び 「行動綱領」が採択	耐震偽装事件(2005)			2004	児童福祉法一部改正法施行	2004	少子化社会対策大 綱策定
2000	国連特別総会「女性2000年会議」 (ニューヨーク)	サブプライムローン問題 による世界金融危機 (2008)	2006~ 2007	安倍晋三内閣(第90代)	2005	改正育児・介護休業法施行	2005~ 2009	子ども・子育て応援 プラン地域行動計画 施行

資料 内閣府HPより作成

表2-8 第2次男女共同参画基本計画

重点目標	具体案	目標値	実際値
政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	指導的地位の女性	30%	—
	国家公務員1種事務系の区分試験	30%	—
	国立大学法人の女性教員	2010年まで20%	1998年6.6%
男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、 意識の改革	男女共同参画社会の用語の周知度	2010年まで100%	2004年52.5%
	ポジティブ・アクションに取り組む企業	2009年まで40%	2003年29.5%
	テレワーカーの活用	2010年まで20%	2002年6.1%
男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援	男女の育児休業取得	2014年まで男性10%、 女性80%	2004年男性0.56%、 女性70.6%
	勤務時間短縮の措置	2014年まで25%	2004年10.5%
	時間外労働者の減少 ^{注1)}	2009年まで1割減少	2004年10.5%
	待機児童ゼロ作戦の推進 ^{注2)}	2009年まで215万人	2004年203万人
	延長保育の実施	2009年まで2,200カ所	2004年666カ所
	夜間保育の実施	2009年まで140カ所	2004年66カ所
	放課後児童クラブの実施	2009年まで17,500カ所	2004年15,134カ所
	つどいの広場事業の実施	2009年まで1,600カ所	2004年171カ所
	地域子育て支援センター事業の実施	2004年まで4,400カ所	2004年2,783カ所
	ファミリー・サポート・センター事業の拡充	2009年まで710カ所	2004年368カ所
	ショートステイ事業の実施	2009年まで870カ所	2004年569カ所
トワイライトステイ事業の実施	2009年まで560カ所	2004年310カ所	

注1)：週労働時間60h以上を指す

注2)：待機児童数が50人を上回る市町村を中心とする

資料 内閣府HP(<http://www.gender.go.jp>)より作成

(2) 女性政策からワーク・ライフ・バランス政策への転換

2005 年内閣府が実施した社会環境の国際比較調査において、日本の特徴は、欧米諸国に比べ働き方の柔軟性や適切な労働時間、家庭内の役割分担からなるワーク・ライフ・バランスにかかわる指標が非常に低くなっていることである。今まで推進されてきた働き方は、女性も男性と同等に働く、とりわけ正社員として働くことが前提となっている。長時間労働により人間らしく働けることが困難であるという問題に併せて、2000 年以降働き方の見直しのため、ワーク・ライフ・バランス政策を積極的に取り入れているイギリスをモデルに⁽¹⁶⁾、仕事と家庭生活が調和できる（ワーク・ライフ・バランス）働き方に関連する議論がされはじめている。以下、ワーク・ライフ・バランスに関する動向について述べる。

1) 日本のワーク・ライフ・バランス政策の動き

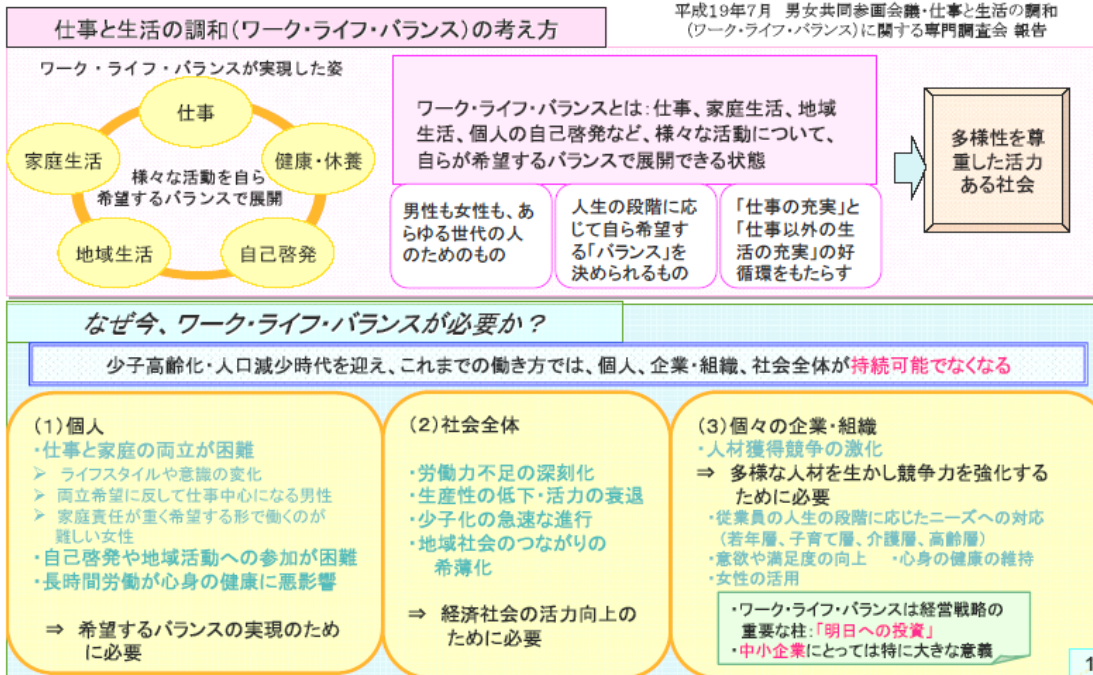
ワーク・ライフ・バランスとは、誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態であると定義されており、このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要であるとされている。

また、ワーク・ライフ・バランスの考え方の基礎となるのがライフデザインであるが、この言葉は生活設計と訳することができるが、個人を起点としての生活を設計することを意識している。生涯時間や生涯賃金も含めて考えていく、つまり時間と金を関連させて生活を設計していこうという意味をもっており⁽¹⁷⁾、個人単位での生涯マネジメントを全面に出しているのである。

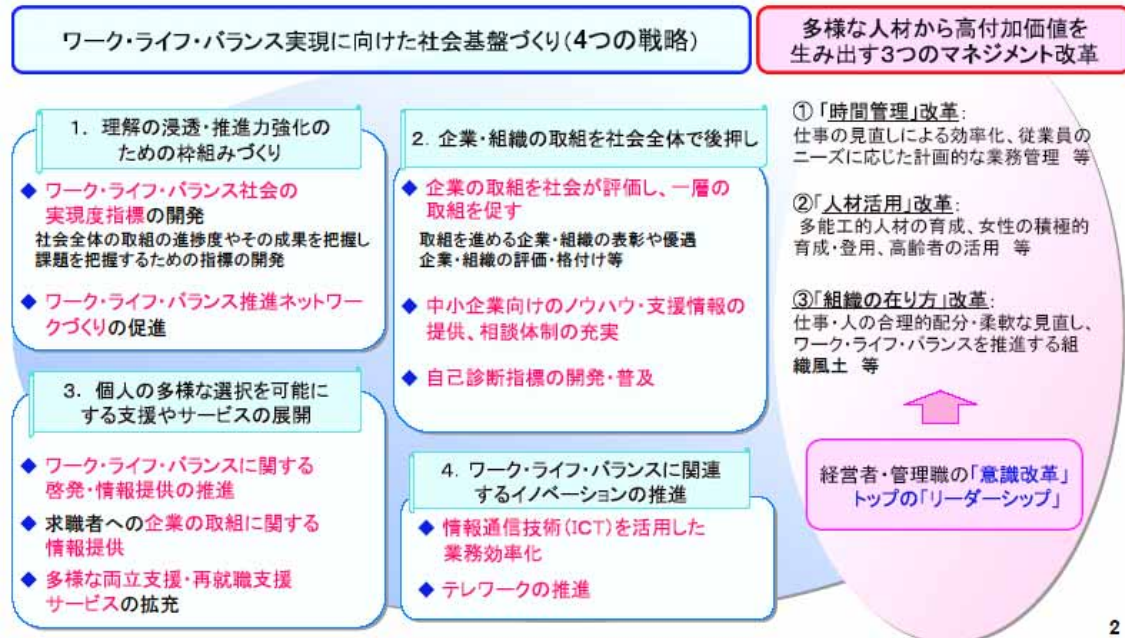
図 2-10 は、日本政府がワーク・ライフ・バランス推進のために議論している内容である。3つのポイントとして、①誰もが様々な活動を希望に沿った形で展開できる状況である。②人生の段階に応じて、男女が個人の判断に基づき、自ら希望するバランスを決めることができる。③仕事と仕事以外の生活が充実し、個人の生活全般の充実につながることを挙げている。政労使からなる「官民トップ会議」では、2007 年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され（表 2-9）、5 年及び 10 年後の中長期的目標値として、就業率向上や労働時間短縮を主にする目標数値が定められている。

こうしたワーク・ライフ・バランス政策は、仕事と家庭生活の両立支援、働き方の見直し、不安定な雇用・就業環境の改善、人口減少による優秀な人材の確保が切実な課題となっている状況を克服するために進めている取組である。この中でも、特に今までの働き方の見直しは、一部の企業の取組に依存し社会的な広がりには欠けていたのが、今後の取組では社会全体の責任として捉えているのが大きな特徴と言える。しかし、長年経済効率や労働力維持を最優先してきた他の政策と同様、長時間労働を前提にしている働き方に対する根本的な問題が解決されていないため、不合理的で中身の無い政策には変わりはない。

「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向(ポイント) —多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて—



ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の方向性



出所 内閣府男女共同参画会議「ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向報告」(<http://www.gender.go.jp>) 2007.07

図2-10 ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向と実現に向けた取組の方向性

表2-9 ワーク・ライフ・バランス推進のための行動指針

	数値目標設定指標	実際値	目標値	
			2012年	2017年
就労による経済的自立が可能な社会	就業率	25~34歳 男性 90.3%	93~94%	93~94%
		25~44歳 女性 64.9%	67~70%	69~72%
		60~64歳 男女計 52.6%	56~57%	60~61%
		65~69歳 男女計 34.6%	37%	38~39%
健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	時間当たり労働生産性の伸び率	16%	24%	—
	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.80%	2割減	半減
多様な働き方・生き方が選択できる社会	年次有給休暇取得率	46.60%	60%	全ての企業
	テレワーカー比率	10.40%	20%	—
	短時間勤務を選択できる事業所の割合	8.6%以下	10%	25%
	自己啓発を行っている労働者の割合	46.2%(正社員)	60%	70%
		23.4%(非正規社員)	40%	50%
	第1子出産前後の女性の継続就業率	39.00%	45%	55%
	保育等の子育てサービスの提供	3歳未満保育サービス20.3%	29%	38%
		放課後クラブ19.0%	40%	60%
	男女の育児休業取得率	女性 72.3%	80%	80%
		男性 0.50%	5%	10%
6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間	1日当たり60分	1時間45分	2時間30分	

資料 内閣府仕事と生活の調和推進室「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(<http://www8.cao.go.jp>)より作成

(3) 保育・仕事と家庭の両立支援政策の展開過程

日本における少子化は、「1.57ショック」(1989)の発表によって一般に認識され、国の重要政策として位置づけられるようになった。その後加速していく少子化を懸念し、様々な対策が次々と打ち出されるものの効果は上がらず、1.29という超少子化社会(2004)を迎える。また労働市場の柔軟性の不足や伝統的な性別役割分業意識により依然として出産後女性の労働市場への再進入は困難であり、それ故女性の結婚や出産の忌避現象が少なからず起こっている。

1) 少子化対策

図2-11は、戦後以降の出生率と合計特殊出生率である。出生数は第1次ベビーブーム期(1947~1949年)が最高の270万人弱(2,696,638人)で、合計特殊出生率は4割台(4.32)を占めていたのが、1950年代に入って急激に減少しはじめる。1960年代は2前後を記録するようになり、1989年は「1.57ショック」と呼ばれる少子化問題が社会問題として浮上する。さらに、2003年は超少子化国の水準(1.3)にも満たない1.29を記録し、生まれる子どもの数は年々減り続け、少子化の回復気味はみえない。この変動には、1950年代の高度経済成長による核家族化や女性の高学歴化、1990年バブル崩壊後規制緩和がもたらした労働環境の悪化、雇用の抑制による出産忌避現象が主因と考えられる。

日本政府は、止まらない少子化の流れを受け、1995年から5ヵ年毎の総合計画として「エンゼ

ルプラン」(1995~1999)及び「新エンゼルプラン」(2000~2004)を打ち出した。この2つの施策は、仕事と子育ての両立を支援する共働き夫婦家庭を対象とした保育中心の対策であるが、自治体の判断による策定であったため、施行した自治体は半数に止まり、「待機児童ゼロ作戦」も加えるものの(2002)、経済効率優先の構造改革政策として最小コストで効率を上げようとする実施政策であったため、それによる定員緩和の詰め込みや保育の質の低下、保育士の短期間勤務、最低基準の運用の更なる緩和等新たな問題を生んだ。さらに派遣または契約労働・パートタイム等の多様な労働形態に応じて実施する「特定14事業」⁽¹⁸⁾は、長時間労働を前提にした保育充実を目的とした施策であり、共働き夫婦家庭を対象とした育児支援は、1995年のエンゼルプランで整備課題として位置づけられた延長保育に代表されるように、こうした労働を支えるための長時間保育の保障であった。

表2-10は保育関連施策の概要を、表2-11は具体案及び行動指針を示したものである。保育施策は2002年施行された少子化対策プラスワン以後、保育対象を共働き夫婦家庭から全ての子育て家庭に拡大、次世代育成支援対策の位置づけで行っている。保育施策の具体案及び行動指針をみると、具体案の内容は増えているものの目標数値に達しているのは、上記でも述べた親の長時間労働に対する事項が多く、親の子育て支援に対応する具体案(例えば育児休業制度の取得や定着、育児休業給付水準の引き上げ)の実際数値は依然、低迷している。

2) 次世代育成支援対策

今までの施策が失敗に終わり、下がり続ける出生率を懸念した政府は、新たに2005年より次世代育成支援対策の位置づけで「行動計画」及び「子ども・子育て応援プラン」を策定・施行している。これらは全ての自治体に義務づけており、男性の育児参加が不可欠であることを再認識し、また全ての家庭を対象に、少子化対策として数値目標を設定している。改正「育児・介護休業法」(2005)では、育児休業による解雇禁止及び女性の夜勤を解禁、1歳未満児の養育は最長1年6ヵ月間休業の申請を可能とし、女性のみならず男性も育児・介護を行う労働者に対しては夜勤制限及び時間外勤務を1ヵ月24時間・1年150時間以内に制限、並びに休日の深夜勤務制限等があり、家族の介護において連続3ヵ月間の休業期間が設定されている。この内容は正社員だけでなく契約社員らにも育児・介護休業を認めることや、育児休業期間を6ヵ月間延長することが可能となっている。また2008年厚生労働省は、企業に短時間勤務制度と残業免除制度の導入を義務付ける方針を固めており、短時間勤務、残業の免除、フレックスタイム、始業・終業時刻の繰り上げや繰り下げ、託児施設の設置運営、育児費用の援助措置のいずれかの導入を子どもが小学校入学する前後の期間までに求めている。しかし、対象の範囲を含め企業の反発にどう対応していくか、義務づけることへの強制力をどの程度にするか等、効果のない施策とならないよう慎重に検討していく必要がある。

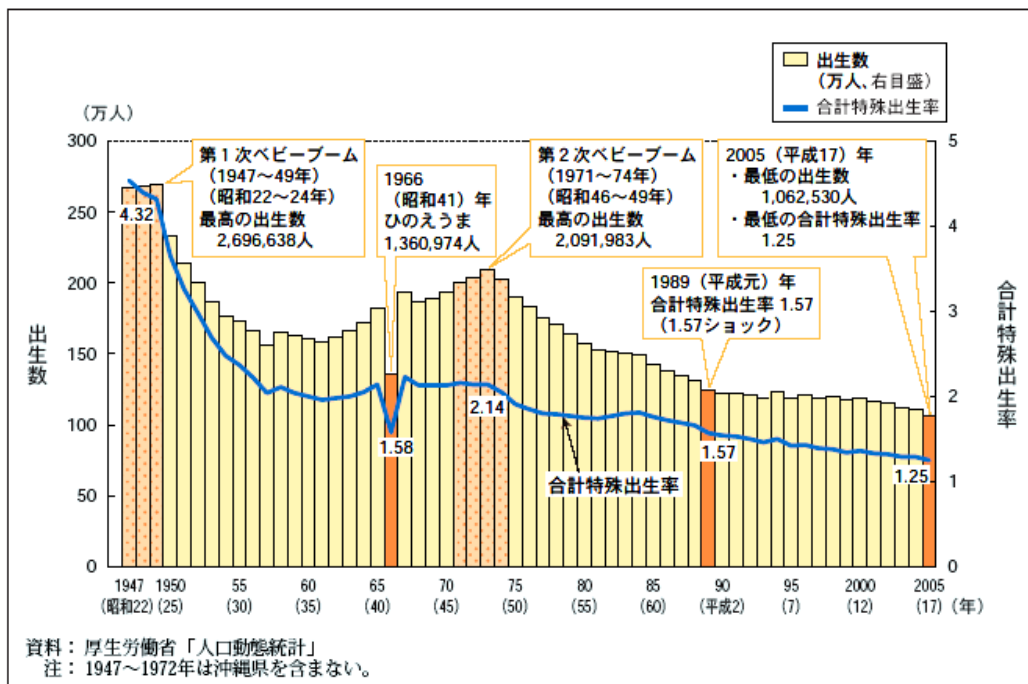


図2-11 戦後以降の出生率と合計特殊出生率

表2-10 保育関連施策の概要

施策名	エンゼルプラン	新エンゼルプラン	(待機児童ゼロ作戦)
施行年	1995~1999	2000~2004	2002~
管轄	厚生労働省・大蔵省	厚生労働省・大蔵省・文部科学省・建設省	少子化対策推進関係会議
位置づけ	保育中心の少子化対策	保育中心の少子化対策	子育てと仕事の両立支援対策
対象家庭	共働き夫婦家庭	共働き夫婦家庭	共働き夫婦家庭
基本方針	今後の子育て支援の基盤整備	仕事と育児の両立負担を緩和、安心できる環境整備	仕事と育児の両立支援策の方針に基づく施策
特徴	学童保育の法制化、育児休業給付の実施、自治体判断による策定	在宅児を含めた保育、労働・教育関係の事業施行	次世代育成支援の具体案として推進
施策名	少子化対策プラスワン	次世代育成支援行動計画	子ども・子育て応援プラン
施行年	2002~	2005~	2005~
管轄	厚生労働省	文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経産省	厚生労働省
位置づけ	次世代育成支援対策	次世代育成支援対策	次世代育成支援対策
対象家庭	すべての子育て家庭	すべての子育て家庭	すべての子育て家庭
基本方針	子育ての社会化	社会全体での仕事と育児の両立支援	社会全体での仕事と育児の両立支援
特徴	従来の子育て支援と仕事と育児の両立支援、社会保障における次世代支援、国・地域・企業の取組	専業主婦の子育て支援、大企業義務付け	働き方の見直し、若者の自立、企業・地域参加

出所 趙玫姫：「現在の子育て支援施策の動向」(代表者小伊藤亜希子)『平成15年度～平成16年度科学研究費補助金研究成果報告書「子どもの家庭生活の実態からみる男女共同参画社会における子育て支援の課題」』, p7

表2-11 保育関連施策の具体案及び行動指針

施策名	エンゼルプラン	目標値	実際値	新エンゼルプラン	目標値	実際値	子ども・子育て応援プラン	目標値
具体事項	低年齢児(0・2歳)保育		58万人	低年齢児受入拡大	68万人	70.4万人	企業のポジティブ・アクションの普及率	40%
	延長保育	7千カ所	7千カ所	延長保育	10,000カ所	12,783カ所	延長保育	16,200カ所
	一時保育	3千カ所	1千5百カ所	一時保育	3,000カ所	5,935カ所	一時保育	9,500カ所
	病児・病後時保育	5百カ所	4百5十カ所	病児・病後時保育	500カ所	507カ所	病児・病後時保育	1,500カ所
	放課後保育	9千カ所	9千カ所	放課後保育	11,500カ所	15,133カ所	放課後保育	17,500カ所
	地域子育て支援センター	3千カ所	1千5百カ所	地域子育て支援センター	3,000カ所	2,936カ所	地域子育て支援センター	6,000カ所
	多機能保育所の整備	1千5百カ所	1千6百カ所	多機能保育所の整備	2,000カ所	2,180カ所	育児休業制度の取得率	男性:10% 女性:80%
				夜間保育		66カ所	夜間保育	140カ所
				休日保育	300カ所	607カ所	休日保育	2,200カ所
				育児休業給付水準の引き上げ	40%	25%	育児休業給付水準の引き上げ	
				育児休業制度の定着		61.4%(02)	育児休業制度の定着	100%
				ファミリー・サポート・センター	180カ所	385カ所	ファミリー・サポート・センター	710カ所
				年次有給休暇の取得		47.3%(03)	年次有給休暇の取得	55%以上
				長時間(週60時間)労働の減少		12.2%(03)	長時間(週60時間)労働の減少	23%減少
				通常保育事業		203万人	通常保育事業	215万人
				トワライトステイ事業		310カ所	トワライトステイ事業	560カ所
				ショートステイ事業		569カ所	ショートステイ事業	870カ所
							小学校就学まで勤務時間短縮普及率	25%

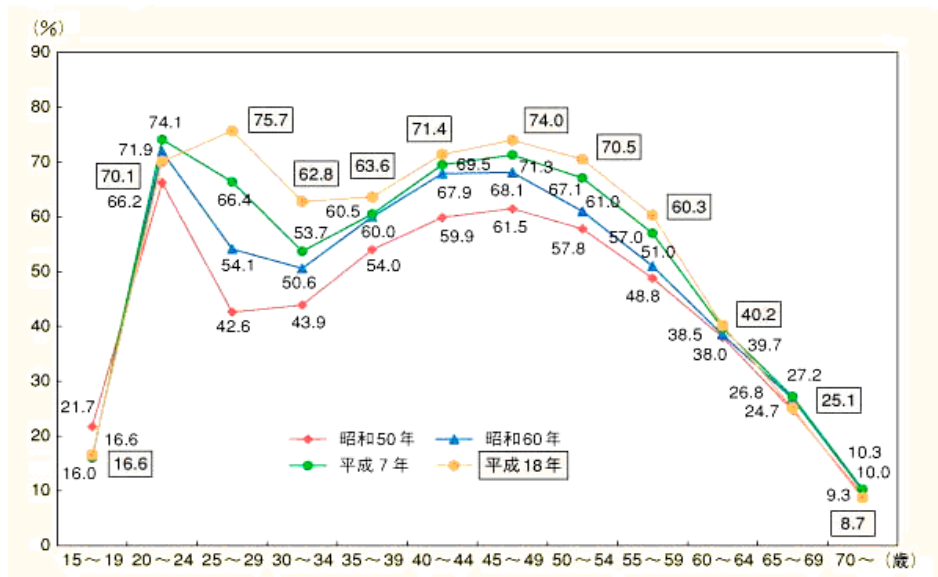
資料 厚生労働省HPより作成

3節 日本の女性における労働環境に関する考察

(1) 女性をめぐる労働環境

日本において、1970年代を分岐点に、女性の労働力率は女性全体の半数を占めるようになるが、1950年代以前とは違って雇用者として働く女性が増加する⁽¹⁹⁾。女性の年齢別労働力率の推移をみると(図2-11)、女性の労働力率の上昇と年齢分布の変化がみられる。1975年は25~29歳代(42.6%)や30~34歳代(43.9%)が底となっており、はっきりとしたM字カーブになっているが、2006年をみると、依然として「M字型曲線」を形成しているものの労働力率は最も高くなり、年齢も30~34歳(62.6%)や35~39歳(63.6%)に変化していることから、女性の社会参加への増加と共に、晩婚化・晩産化が現れていると考えられる。

確かに女性の社会進出は増大し、社会的には女性の就業を肯定する意識が高まっている。1980年代以後卸売・小売業やサービス業を中心に、無業の起業希望者や、起業希望者に対する新規開業者が一貫して男性より多く、若い年齢層の割合が高くなっている。とはいえ、2007年女性の企業代表または自営業を占める割合は、女性企業社長は5.7%、内職者を含めた女性自営業主は25.8%と低迷な状態で、育児や介護と両立できる柔軟な働き方を求めて起業を希望したり、実際起業したりする場合は男性より高いが、家事・育児の負担、起業や経営の知識・ノウハウの不足からその達成度の水準は他の起業目的に比べて低い⁽²⁰⁾。また「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という性別役割分業意識は変化しているとはいえ、フィリピンに次いで日本の男女に強く⁽²¹⁾、それをベースに、女性の雇用条件・労働環境は様々な問題や課題をかかえている。以下、男女の格差、労働時間、子育て支援制度、男性の育児参加を女性の労働環境での問題要因として取り上げ検証する。



出所 内閣府「平成19年版男女共同参画白書」2007 原資料 総務省「労働職調査」

図2-11 女性の年齢別労働力率の推移

(2) 女性の労働環境における悪化要因と課題

まず男女の賃金や昇格における格差をみる。男性100に対して女性は66.8%（2003）と、先述したように日本の性別賃金格差は、先進国の中でも非常に高い状況にある。昇格においても同様、30人以上企業の部長に当たる女性管理職はわずか2.0%にとどまり（2006）、女性がキャリアを積んで自己啓発・自己実現するのは非常に困難であることが推定される。日本の場合1947年施行された労働基準法第4条より「男女同一賃金の原則」が確立、ILO100号条約にも批准されるなど法的枠組みをもっているにもかかわらず、依然として男女格差は大きく、高年齢や高学歴ほどその格差は一段と大きい問題をかかえている⁽²²⁾。

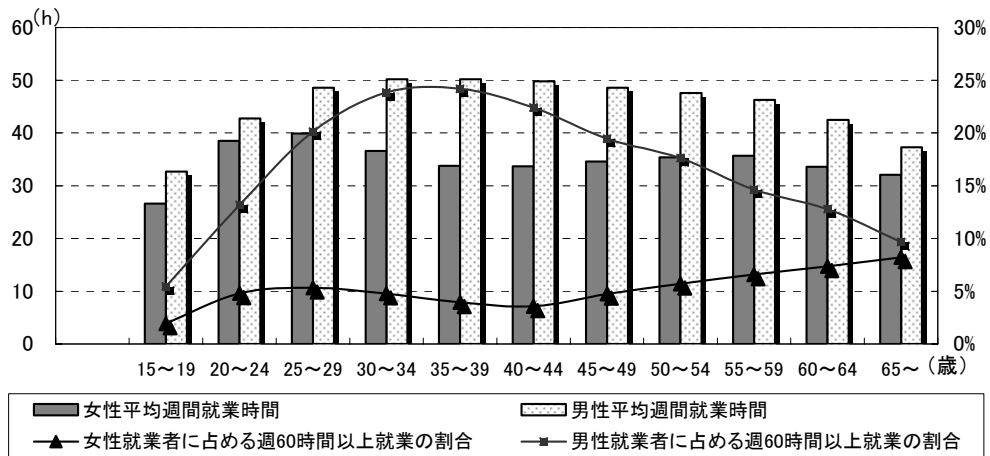
次に、労働時間についてみる。2004年ILOが行った週50時間以上の労働者の国際比較調査では、日本は長時間労働者が全労働者の28.1%を占め先進国の中でも際だって多い。国内調査においても、総務省「2006年労働力調査」の結果では（図2-12）、性別・年齢別一週間平均労働時間が、女性は育児期である30歳代後半から40歳代前半にかけて一気に短くなっているのに対して、男性は30歳代が週50時間を上回り最も長い。また週60時間以上の労働時間は、30歳代男性で2割以上を占め最も多く、女性は子育てが一段落した50歳代から徐々に上昇していることから、男女とも長時間労働を強いられながらも、女性は育児期には仕事を犠牲にしていることが分かる。このような長時間労働は管理職に多く、過労死を含む健康を害した経験がある人は上昇傾向にある。

さらに、近年女性のパートタイム労働者（パートタイム労働法に厳密な労働時間の既定はないが、週当たり平均労働時間が30時間以下の労働者）は、他の国に比べ急激に増加しており（1985年女性労働者の31.9%から2007年は53.4%）、子育て期に当たる30歳代以降の年齢層に多い（図2-13）。ここで注目すべき問題は、性別による賃金格差に加え、雇用形態による格差が申し掛かっていることである。男性正規雇用労働者の給与水準を100とした場合（2007）、女性正規雇用労働者

の収入は 68.1%と、男性に比べ 31.9%が低く、女性パートタイム労働者は女性正規雇用労働者(100)の 47.7%にとどまり、女性同士でも雇用形態による賃金格差が大きい。つまり、今や教育や出身階層による男女格差が起こっている。しかし仕事面での責任は、正規雇用と同様にもたせていることが 2004 年パートタイム研究会の報告で明らかになった(厚生労働省と 21 世紀職業財団、2000)。一方、オランダでは、パートタイム労働者が他の国と比べて突出して多く占めるが、先述したように 2000 年施行された「パートタイム労働法」(労働時間の調整に関する法律)によって「同一労働同一賃金」の原則が保障されている。またすべての労働者を対象とした「最低賃金法」に基づいて正規雇用としての短時間労働勤務を請求する権利が与えられているため、高賃金労働者の一部にもパートタイム労働者が広がっており、雇用形態による賃金格差や年金制度への不備はない⁽²³⁾。

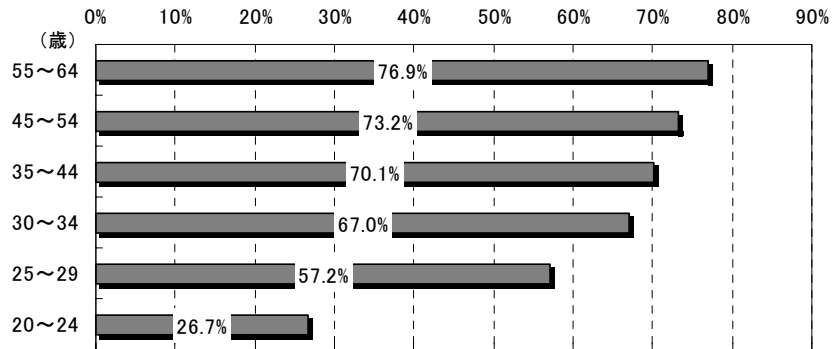
今までは女性の労働環境の悪化要因について述べてきたが、既婚女性の就業継続を困難にしている理由をみると(図 2-14)、育児(75.4%)、介護(47.2%)、家事(36.3%)の順に多く、子どもをもつ就業継続女性は、普段利用している保育者として保育所や保育ママ・ベビーシッターが多い(図 2-15)。職場における主な仕事と家庭生活の両立支援制度は、育児休業制度や子どもの病気のための看護休暇制度、配偶者出産時の休暇制度、短時間勤務や所定外労働の免除制度、在宅勤務関連制度、家族手当等の経済的援助支援制度、事業所内託児施設等施設・サービス関連制度、育児休業者の代替要員の確保等の人事・労務上の配慮関連制度等、数多くの両立支援制度が挙げられる⁽²⁴⁾。実際の利用状況をみると、育児休業制度(78.9%)や有給休暇の短時間勤務制度(67.0%)に片寄っており、子ども看護休暇制度は 4 割程度(40.4%)で、他の両立支援制度は殆ど活用されていない。またこれらの制度を利用している男性は極めて少なく、育児休業を取得済み・取得中・取得予定している父親はわずか 0.50%(2005、女性は 72.3%)にとどまっている。このような実情の中、男女共同参画が進んでいる北欧諸国のうちスウェーデンは、日本とは対照的に男性の育児休業取得日が 0 日は 11.3%、10 日以下は 23.1%、30 日以下は 28.1%、60 日以上は 17.0%と、男性の育児休業取得率は非常に高く、男性の育児参加が女性の就業継続にいかに関与しているかを物語っている。

以上のように、30 歳代女性の就業継続が増加し、先進諸国の中でも日本と韓国だけが明瞭である「M 字型曲線」の底を打ったとは言え、女性の 7 割前後が第 1 子出産と共に仕事を辞めている⁽²⁵⁾。社会では性別役割分業意識を始め、女性の社会進出に対する意識が肯定的に変化しつつあるものの、日本の雇用管理は勤務年数を重視・強化してきたため、女性労働者の能力活用の進捗は他の国に比べ遅く、職場における長時間労働、男女間の賃金・昇格格差、仕事と家庭の両立支援の欠如が女性のキャリア継続を阻害していることに変わりない。田中重人⁽²⁶⁾は、市場労働・家事労働をあわせた総労働時間やその総労働時間の中で市場労働と家事労働の配分が男女平等でないといけないと強調しており、その点に依拠すると、現状は平等でないことが充分理解できる。また結婚の有無にかかわらず男女ともがワーク・ライフ・バランスを希望しているものの、実際は仕事あるいは家庭生活に偏重している等、希望と現実のミスマッチを引き起こしている。



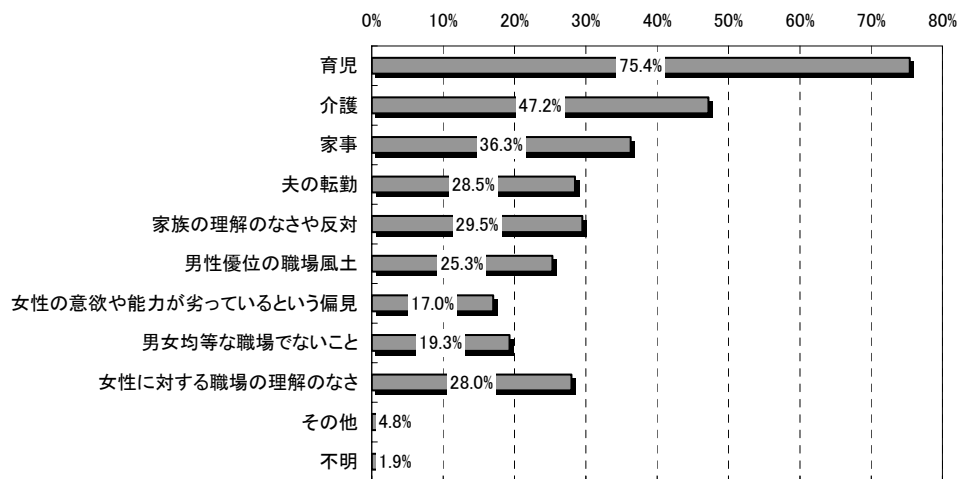
出所 総務省「労働力調査」2006

図2-12 性別就業時間及び60時間以上長時間労働者の割合



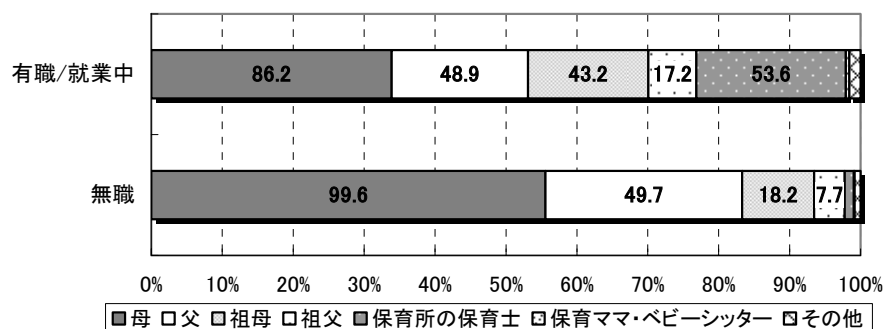
出所 厚生労働省「雇用動向調査」2000

図2-13 女性の年齢別パートタイム労働者



出所 内閣府「平成18年版男女共同参画白書」2006.06

図2-14 既婚女性の就業継続を断念した理由



出所 内閣府「平成18年版男女共同参画白書」2006.06

図2-15 仕事の有無別主な保育者

(3) 保育・仕事と家庭の両立生活における現況と課題

就業を継続する際に、小さな子どもをもつ女性に最も障害となるのが保育・子育て問題であろう。日本は戦後急速な経済成長とともに、増えつつある女性の社会進出を受けて、保育のニーズが高まり、女性の労働力を確保するため列挙してきた政策を次々と進めてきた。とはいえ、不十分な保育・両立支援策である故多くの人が自分の時間の無さや子育てに出費がかさむことを子育てによる負担と思っており、児童手当など手当の充実と多様な保育サービスの充実を図る施策を最も必要としながら出産を躊躇している⁽²⁷⁾。このことは保育・子育て問題において、社会的支援の重要性が認識されていることを意味する。

日本の公的保育制度は、戦後日本国憲法公布（1946）と児童福祉法制定（1947）等によって形づくられたが、1960年前後働く女性の労働権と子どもの心身が健康に発達できる権利を保障するために、働く母親が中心となって「安心して働き、安心して預けられる保育所」を要求して始まった保育運動によって発展してきた。また「子どもの発達」をよりよく保障するため、当時の政府・行政の下で、保育者と保護者が協力しながら作り上げた保育内容や保育条件は、現在世界の中でも非常に高い水準に位置している⁽²⁸⁾。

それにもかかわらず、2006年10月より始まっている「認定こども園」⁽²⁹⁾は、都道府県が定めている一定の基準を満たせば認定されるが、幼保一元化により利用手続きは設置者へ直接申請・直接契約、保育料はそれぞれの設置者が自由に設定するようになっている。規制緩和による公立保育所（園）の民営化と民間企業の参入を背景に、低所得者の子どもが入れないような不適切な保育料を徴収する等、保育の両極化に伴った保育サービスの質の低下が懸念される。

表2-12は、日本の保育所（園）及び学童保育所の概要をまとめたものである。保育所は児童福祉法を基に厚生労働省が管轄している等法的根拠をもっているが、学童保育所は1997年法制化されたものの具体的基準が明確ではない。保育に欠ける子どもを対象に、保育所（園）の場合22,848カ所で、202万人の子どもが利用している（2007）。学童保育所は共働き夫婦家庭の児童を対象に、15,309カ所で、約53.8万人が入所している（2005）。単純に計算しても1カ所当たり児童数が、前者は88人、後者は35人となり、1970年代から顕在化している待機児童問題は、未だに解消されていない実情がこれらの数値からも推測できる。放課後児童クラブの適正希望についての調査研究

では、適正規模として 30 人~35 人が許容される定員と位置づけているが、学校内の設置場所が多いために、生活の場としての役割を果たしているとは言えない。また 1990 年代に入って少子化問題を政策重要課題として重視しているのにも関わらず、一方では経済効率優先の規制緩和や労働力中心の保育を拡充しており、保育需要に応じられない量的・質的保育問題や育児を理由にキャリアを断念する女性の比率は、相変わらず減っていない。

もう一つの問題は、男性の育児参加が非常に少ないため、主に女性が家庭責任すなわち、家事や育児、介護・看護を担っていることである。男性の実労働時間⁽³⁰⁾は、労働基準法上定められている週 40 時間よりはるかに長く（週 60 時間以上が男性賃金労働者の 20%）、特に子育て期に当たる 30 歳代から 40 歳代前半の男性に多いことは、男女ともワーク・ライフ・バランスの推進が困難であることを意味する。先進諸国における男性の家事時間割合と合計特殊出生率の関係では、男性の家事参加が高い国ほど出生率も高いことが検証されており⁽³¹⁾、小島宏は、日本男性の育児参加は「入浴させる」（62.8%）中心で、他の国よりも育児の範囲が非常に狭いと言及している。0~6 歳までの就学前の子どもをもつ女性の労働力率はわずか 3 割（30.8%）にとどまり、その中でも週 35 時間以上労働する女性の比率は 12.1%にすぎず⁽³²⁾、育児の負担が大きいため収入の少ない女性の方が就労時間を減らしている。

繰り返しになるが、このように職場における働き方の現状は、依然として週 60 時間を超える長時間労働が多く、性別役割分業体制を前提としている。さらにここ 10 数年の不況下で、未だ男性の育児休業取得率はわずか 0.57%（2006）に留まっており、男性が育児休業を取得できる可能性が低いのは、男性と女性の給与格差が主因であり、その理由として性別役割分業をベースとした雇用管理構造があり、もう一方で休業による収入減少と解雇に対する不安が挙げられていることから、子どもをもつ男女の過酷な労働環境・労働条件が少子化を加速している一因となることが推察できる。こうした状況を裏付けるように、長時間労働者比率の高い地域ほど出生率が低いという相関関係があり、子育て期年齢層で長時間労働者の比率が上昇していることが子育ての負担感を増し、出生率を低下させている⁽³³⁾。また室崎生子ら⁽³⁴⁾は、夫の家事・育児参加の分担を 11 タイプに型分けし、家事・育児分担の程度が進み、協働の度合いが進んでいる協力協同に近いタイプの生活は、妻たちの満足度の高い精神的に安定した生活スタイルであることを明らかにしている。

以上、列挙してきたことから現在殆ど担われていない男性の育児参加が増え、家庭内の保育が強化されれば、現状より柔軟な保育が家庭内だけでも可能となり、それによって少子化問題を一定食い止められることが示唆された。男女ともが子育ての喜びを分かち合うためには、女性よりはるかに長い男性の長時間労働時間を減らした上⁽³⁵⁾、家事や育児や介護・看護など家庭責任は共有するものだという認識と、男性の家事・育児参加を施すための積極的な努力が必要である。そのためには、まず家庭では夫婦ともが平等に子どもと過ごす生活時間を保障し、職場では異常な長時間労働を是正する。また社会では安心して働ける保育・仕事と家庭生活の両立制度を充実させる等、ワーク・ライフ・バランスが実現できる仕組みを作り出すことが今後必要になってくる。また仕事と子育ての両立支援を進めるためには、安心して預ける保育所の保障と質の高い保育サービスの拡充とともに、出産・育児休業を厳密に規定すること、経済的負担を軽減するため子どもをもつ家族への財政上の支援が重要なキーワードになると考えられる。

表2-12 日本における保育所及び学童保育所の概要

日本の保育施設	
規定	保育所
根拠法令	児童福祉法
所管	厚生労働省
設置・運営の基準	児童福祉施設最低基準(厚生労働省令)
対象	保育に欠ける乳幼児。特に必要のある保育に欠ける児童(0～6歳児)
利用児童数	202万人(2007年4月) 公立:94万人、私立:108万人
施設数	22,848カ所(2007年4月) 公立:11,603カ所(50.8%)、私立:11,245カ所(49.2%)
保育時間・日数	原則として1日8時間。延長保育、夜間保育実施。春、夏休みなし(約300日)
職員の配置	保育士 0歳児→3:1、1・2歳児→6:1、3歳児→20:1、4・5歳児→30:1、委託医、調理員、0歳児→3:1、1歳児→5:1、2歳児→7:1、3歳児→15:1、4・5歳児→20:1、障害児→5:1、看護師、栄養士→100:1、炊事部→40:1
指導の要領・指針	保育所保育指針(厚生労働省、1999)
開設場所	全国22,355ヶ所(2003年4月)
規定面積	乳児室:1人当り1.65㎡、ほふく室:3.3㎡ 保育室(遊戯室):1人当り1.98㎡ あそび場:1人当り3.3㎡ 保育室(居間・遊戯室):1人当り2.64㎡ あそび場:乳幼児(0歳除く)1人当り2.5㎡以上
運営・設置主体別	認可保育所:公立保育所、私立保育所(社会福祉法人・財団法人・宗教法人設置)、公営民営保育所、駅型保育所 無認可保育所:ベビーホテル・ベビーセンター・赤ちゃんホーム・事業所内保育所・家庭保育所・共同保育所
保育サービス別	保育に欠ける子ども保育:乳児保育、障害児保育、延長保育、夜間保育、休日保育、病児保育
規定	学童保育所
名称	放課後児童健全育成事業(1997年法制化)
対象	保護者の就労などによる留守家庭児童(小学校低学年)
入所児童数	約53.8万人(2005年)
1施設平均入所児童数	39人(2003年現況) 全体約4万8千人勤務、1施設平均3.47人 公立公営:正規→14.5%、非正規→85.5%
指導員(配置)	民間運営:正規→40.9%、非正規→59.1% 平日:放課後～18:00
時間	春・夏・冬休み・土曜日:原則午前8:30～18:00 (夏・冬休み)平日:@:00～18:@
開設場所	全国15,309ヶ所(2005年)
運営主体別	公立公営(45.7%)、地域運営委員会(15.4%)、法人等(14.0%)、公社・社会福祉協議会(13.3%)、父母会(10.4%)、その他(1.1%)(2005年)
設置主体別	学校内(46.4%)、公的施設(17.9%)、児童館内(16.5%)、法人施設(7.4%)、民家・アパート(7.4%)、その他(4.3%)

資料 厚生労働省HP(<http://www.mhlw.go.jp>)、全国保育団体連絡会保育研究所「保育白書」2004

4節 日本における女性専門職に関する考察

(1) 専門職の定義と種類

専門職(profession)とは、専門性を必要とする職のことで、もともとヨーロッパにおいて聖職者や法律家や医師などを指す用語であった。現代の日本においては、国家資格を必要とする職業を

指すことが多いが、近年では高度な専門知識が必要となる仕事については、国家資格を不要とする仕事でも専門職と呼称することも多い。また谷内篤博⁽³⁶⁾は、専門分野での働き方をスペシャリストとプロフェSSIONALの2つに区分し、後者は市場価値のある高度な専門性を有し、会社に対する忠誠心や帰属意識が低い専門家として位置づけている。

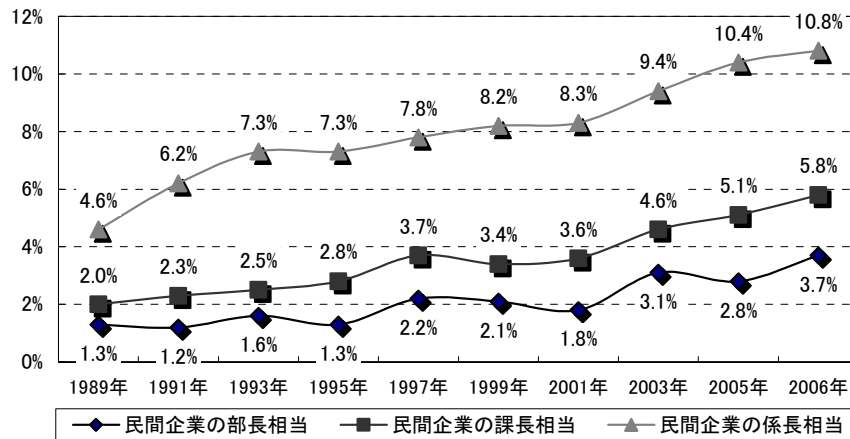
プロフェSSIONALとしての職種は、労働基準法に規定されている「専門業務型裁量労働制」によれば、専門的な19の業務に就く者が対象で、それぞれ一種の組合や団体連合を形成しているものとなる。例えば、医者、薬剤師、看護師、公認会計士、弁護士、税理士、技術者、僧侶、画家、作家、ジャーナリスト、教師、学者等が属しており、建築士も含まれている。

(2) 日本における女性専門職の社会進出

近年、日本の高等教育到達度は男性より女性が高いなか、大卒以上女性の雇用率をみると(2005)、全体79.4%(OECD30カ国の29位)を占めているが、性別にみると、男性は92.8%あるのに対して、女性が64.3%にとどまり、OECDの平均値(78.9%)をかなり下回る⁽³⁷⁾。2006年女性専門職の割合は平均1割と、女性国会議員や女性行政管理職に比べやや高いとはいえ低い水準にある。また民間企業の女性管理職においても状況はかわらず(図2-16)、2006年時点企業代表の女性は5.7%、部長相当管理職の地位に達する女性は3.7%にすぎず、同教育水準であっても女性は男性に比べ昇格が容易ではないことと、一度労働市場から離れた高学歴女性の再参入率が少ないことも要因である。脇坂明ら⁽³⁸⁾は、高学歴女性と低学歴女性の労働力率がそれほど異なっていないことを日本の特徴の一つとして指摘しており、仕事と家事・育児の両立困難をその理由として挙げている。

その一方、大学における女性の専攻分野は、今まで人文科学系が多数を占めていたが、年々社会科学系や工学系が増加傾向になっている⁽³⁹⁾。それに伴って大学卒業後の職業は、1994年事務職が50.2%をピークに減少する代わりに、専門・技術職(10.9%)及び保安職業、サービス職(16.7%)が増えていることから、女性の自己開発・自己実現のための高学歴化とともに専攻分野が多様化し、進出する職業分野も拡大されつつあることが分かる。

とすれば、高学歴女性において、将来のライフスタイルの選択やキャリア形成の際に専門分野による違いはあるだろうか。ここでは、脇坂明らが行った調査と筆者が行った調査を取り上げ、断片的ではあるものの比較分析をすることによって専門職による特徴を明らかにし、その共通点と相違点を明確にする。なお、脇坂らの調査は1998年に行われ筆者の調査とは7年間という期間が離れているが、4年制大学女子卒業生計5000人を対象とした(有効回収率39.6%)大規模の調査であったため、比較分析は有効であると考えられる。ちなみに建築系・住居系学科女子卒業生のアンケート調査は、1724名のうち578人(有効回収率36.7%)であり、詳細は4章と6章にて論じる。



出所 内閣府「平成 19 年版男女共同参画白書」2007 原資料 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図2-16 日本の民間企業における女性管理職の推移

(2) 日本の一般4年制大卒女性と建築系・住居系学科4年制大卒女性の労働環境における類似点と相違点

以上のように、男女平等や女性差別を撤廃する法的整備が未だ不十分な状況で、長時間・過労労働が継続される単調な働き方や、量的・質的保育問題を含めて、仕事と家庭の両立生活が非常に困難な現実がある。これらは一般女性と同じ問題として捉えることができるが、加えて、高学歴女性は配偶者が比較的高い収入を得ていることや、専門技術・知識を生かせず非専門分野へ再参入する高い確率、さらに社会には性別役割分業意識に基づいた慣行や風潮が残っているため、女性専門職の社会参画は低迷している。

そこで、一般4年制大学を卒業した女性と建築系・住居系学科4年制大学を卒業した女性(以下、建築系・住居系学科女子卒業生)における共通点及び相違点を示しながら、当分野の特徴と固有性について検討する(表2-13、表2-14)。

1) 類似点

一般統計からも明らかになったように、専門職を大半占める高学歴女性は、専門分野にかかわらず晩婚化・晩産化により子どもをもたない既婚者や独身女性における就業継続率の増加がみられる。また20歳代という若い年齢層での転職や退職が非常に多く、これは仕事と家庭生活の両立が非常に困難であること、仕事を辞めた際の職場環境に対する満足度がそれほど高くないことが背景にあると考えられる。一方転職経験が少ない女性は、両者とも初めての職場として公務職を選んでいる人に多くみられる。

総務省の「就業構造基本調査」(1997)では、女性が希望する働き方として、全体としては家庭に入り、育児が一段落したら再び働きたい人が多かったのに対して、一般4年制大卒女性と建築系・住居系学科女子卒業生の調査では、結婚・出産にかかわらず、ずっと働きたいという就業継続志向が強く、特に建築系・住居系学科女子卒業生が就業継続意志を強くもっている(一般4年制大卒女性は4割、建築系・住居系学科女子卒業生は9割)。また仕事を辞めた理由あるいは辞めたい時は、いずれも結婚や出産、育児等家庭生活のためが最も多い一方、仕事を辞めた女性でも再

就職への願望があり、自分の経験を活かしたい、社会に貢献したい理由が多い。なお、調査時点で仕事をしている一般4年制大卒女性及び建築系・住居系学科女子卒業生にとって職場での両立制度は、育児休業制度や介護休業制度が最も有効で、有業者の職場には無業者の職場に比べファミリー・フレンドリ制度⁽⁴⁰⁾が整備されており、仕事と育児の両立支援制度の存在は就業継続を助ける要因と指摘されている。

2) 相違点

女性の年齢別労働力率曲線において、一般的に女性はM字型を形成しているが、一般4年制大卒女性に限ってみると、復職率がそれほど高くないため子育て期である30歳代を境に、労働力率は回復せず完全なM字型にはなっていない。その主な理由は高収入の夫の存在であると脇坂明らは指摘している⁽⁴¹⁾。しかし建築系・住居系学科女子卒業生では、一度仕事から離れても専門性を生かした復職が極めて多く、転職や復職を繰り返しながら仕事を続けており、転職や復職がキャリア継続の一つの手段になっていることが分かる。

初めての就職先は、一般4年制大卒女性は専攻分野に限らず多岐にわたるが、建築系・住居系学科女子卒業生は専門性の高い職に就く比率が非常に多い。仕事の内容は、通常低学歴女性は補助的な業務が多いことに対して、4年制大卒以上の高学歴女性は自己判断や自己責任を要する業務、専門的業務など質の高い仕事が多いが、脇坂明らの今回の調査に限ってみると、年齢による違いがあり、同じ職場でも高年齢になるほど高度な仕事を任されている。それに対して建築系・住居系学科女子卒業生は、初めての就職先から専門性の高い仕事を任されることが多く、例えば設計製図を専門とする女性は10年程度の経験を積み、1人前として認めてもらうようになる。

一方、両者とも復職に対する強い意志は共通しているものの、それを実践している人は建築系・住居系学科女子卒業生が圧倒的に多い。復職時期においても、一般4年制大卒女性は末子の年齢が5歳未満までが最も多いのに対して、建築系・住居系学科女子卒業生は末子の年齢が10歳未満までが最も多い。このことは、一般4年制大卒女性の場合、復職をする際希望する専門的仕事内容や専門職種と違って、製造業やサービス業など専門ではない仕事に就くことが多いことに対して、建築系・住居系学科女子卒業生は長期離職がキャリア継続の障害にはなっているものの、専門と関連のある仕事に就く傾向が強く、手に職をつけていることから、専門知識や技術、実務経験が生かしやすいと考えられる。しかし住居・建築系大卒女性、特に、設計業務中心の場合は、建築物を一つの作品として捉える傾向が強いため、仕事に対するこだわりや志向が非常に強く、当分野の徹夜作業や休日勤務等長時間労働を当然視する風潮から、仕事と家庭生活を両立している女性は、対価が安い下請けの仕事が多い。

このように、高学歴をもつ専門職女性は、結婚や出産より自分のキャリアを優先する傾向が強いが、現実には結婚や出産、育児等家庭生活のためキャリアを中断・断念している。その一方専門分野によってはキャリア継続への実践が異なり、建築系・住居系学科女子卒業生の場合、転職や復職をキャリア継続の手段として考え、ワーク・ライフ・バランスを調整しながら自分の専門技術や知識を生かしていることが突出して多く、専門性の高い技能や経験が反映されていると考えられる。

表2-13 日本の一般4年制大卒女性と建築系・住居系大卒女性の特徴

分析項目	一般4年制大卒女性	建築系・住居系大卒女性	
ワークライフスタイルの選択	ワークライフスタイル	結婚・出産と同時に専業主婦が増加する一方、子どもをもたない既婚女性や独身女性が増えつつある。復職は未子5歳未満の時が多い	仕事と育児を両立している女性が最も多く(35.6%)、近年は子どもをもたない既婚女性(12.8%)や独身女性(25.4%)が増加している。復職は未子10歳未満の時が多い
	将来の働き方	就業継続志向が強い	就業継続志向が強い
	仕事の内容	年齢と共に専門業務が多くなる	年齢問わず専門関連の仕事が多数(最初の就職先91.2%)
	職業の選択	20代特に26歳までの転職・退職80%以上	20代の転職・退職(1回目51.3%)、結婚・出産・転職により非正規雇用が増加
	初職辞めた理由	約5割が結婚・出産・育児のため	結婚・出産・育児のため(36.0%)
	仕事辞めたい時	既婚者:家事や育児の困難だと思う時	既婚者:家事や育児の困難だと思う時
両立生活の課題	現在仕事や職場での満足度	全体の6割が満足している、3割がどちらともいえない、1割が不満である	全体の8割が満足、2割が不満である
	両立支援制度	無業者より有業者の職場にファミリー・フレンドリ制度が整備されている	無業者より有業者の職場にファミリー・フレンドリ制度が整備されている
	有効な支援制度	就業を継続している人の職場に存在する育児支援制度は、育児休業制度(65.8%)、介護休業制度(32.0%)が最も多く、病児看護制度(7.2%)、ベビーシッター手当て制度(3.2%)、在宅勤務制度(2.2%)順に多い	出産の時期や子どもを制限した人の職場に存在する育児支援制度は、出産休暇制度(53.2%)、育児休業制度(41.0%)、育児時間保障制度(32.4%)順に多い

表2-14 日本の一般4年制大卒女性と建築系・住居系大卒女性の類似点と相違点

類似点
・晩婚化や晩産化により子どもをもたない既婚者や独身女性が増加しつつある
・20代の転職や退職が目立っており、転職経験がない女性は公務職に多い
・卒業時、将来の働き方として、ずっと仕事を継続したい仕事継続志向型が多いが、特に住居・建築系が突出して多い
・現在就業を継続している人は、仕事や職場での満足度が高く、両立支援制度の存在は就業継続を助ける要因となっている
・就業継続を断念した理由のうち、結婚や出産や育児のために最も多く、仕事を辞めたいと思った時も仕事と家庭生活の両立困難が多い
・現在仕事をしている女性の職場両立制度は、育児休業制度や介護休業制度が最も有効であり、有業者の職場には無業者の職場に比べファミリー・フレンドリ制度が整備されている
相違点
・一般4年制大卒女性の就職先は専攻分野に限らず多岐にわたるが、住居・建築系女子卒生は専門と関連のある分野に就く比率が極めて多い
・就業を継続している一般4年制大卒女性は結婚・出産を経ても初職を現職とすることが多いのに対し、住居・建築系大卒女性は多くが転職を重ねており、転職がキャリア継続の一つの手段となっている
・両者ともが復帰・復職を志向する意識は強いものの、住居・建築系女子卒生の方がより多く実践している
・一般4年制大卒女性は結婚・出産後専業主婦が多い一方、住居・建築系大卒女性は手に職をつけていることから、一旦仕事を辞めても専門を生かした職に復帰・復職する傾向が強い
・現在就業を継続している一般4年制大卒女性の20代は補助的業務が多く、キャリアを継続してきた40代以上から専門の仕事を担当する傾向が強いなど年齢によって仕事内容が異なる一方、住居・建築系大卒女性は年齢層を問わず、専門関連の仕事に就くことが多い
・住居・建築系大卒女性(特に設計業務中心の人)は、一つの作品として捉えるため仕事に対するこだわりが強く、徹夜作業や休日勤務等長時間労働を当然視する。加えて、仕事と家庭生活を両立している女性は、比較的对価が安い下請け仕事が多い。

5節 韓国における男女共同参画の動向

(1) 女性政策の変遷

韓国では、1983年政府の女性政策審議委員会が発足した後、公式に「女性政策」という用語を使うようになったが、その背景には、日本と同様国連の女子差別撤廃条約の採択(1979)等国連を中心とした女権拡大運動による影響を始め、1980年代以後民主化の進展に伴った女性運動団体が

ら女性の社会進出及び権利の拡大に対する要求、女性の高学歴化や核家族化による家庭生活の変化が挙げられる。その後 1985 年女性政策審議会委員会が女性政策として「女性発展基本計画」及び「男女差別改善指針」を採択し、これらに基づいて韓国の女性政策の方向及び内容が初めて打ち出され、女性政策の展開に大きく影響を与えるようになる⁽⁴²⁾。

表 2-15 は、韓国政府の樹立から現在に至るまでの政権と女性関連政策を示した年表である。1980 年代後半民主化とともに実施されるようになった女性政策は、当時労働市場において蔓延していた男女差別を是正するため「男女雇用平等法」を制定・実施する（1987）が、性別による賃金の格差、男女区別採用募集、女性区別定年制等固執的に存在している労働市場での男女差別は男女雇用平等法によって解消されることはなかった。ところが、1990 年代に入ってから少子・高齢化が社会問題として認識し始め、女性を有効な労働力と位置づけた議論がされるようになる。改正「乳幼児保育法」（1995）を根拠に、職場託児施設の設置義務を従業員 500 人以上事業所から 300 人以上に拡大したり、育児休職が取れる対象者を「女性労働者」から「女性労働者またはそれに代わる男性労働者」に改正したり、母性保護と育児問題を個人問題から企業に任せる法制度に整備していくなど既婚女性の労働力を高めることに一助となる。また 1995 年第 4 回世界女性会議で採択された「ジェンダー主流化」の観点をもとに、現在の男女共同参画促進の主軸となっている「女性発展基本法」を制定・施行（1995）する等、労働市場に温存する男女差別を黙認した上で、女性労働力を活用するための基盤づくりが始まっているところである⁽⁴³⁾。

（2）女性政策の進展と沈滞

大統領の選挙公約に大きく影響される韓国の政策において、先述したように、女性政策は 1987 年民主化以降整備されるようになり、1998 年金大中大統領の就任を機に強化、盧武鉉大統領（2003-2008）に引き継がれる（表 2-16）。金大中政権の間、男女平等関連の法制度が 35 の政府機関で 771 件が整備されるが、特に、除隊軍人加算点数制に対する憲法違反判決（1999）や改正「政党法」（2000）による女性割当制（目標数値 30%）、改正「女性発展基本法」（2002）による公務員採用時両性平等採用目標制の導入によって、公職を目指す女性が急速に増加しており、女性の公職進出を促進させる土台となった⁽⁴⁴⁾。このように男女雇用平等法の 3 次改正（1999）によって間接差別の概念が明確とされ、（例えば軍服務者の公開採用試験で与える加算点制度や人事管理制度、世帯主のみ与えられた福利厚生支給与件など）ある一方の性が充足し難い基準となる場合は男女差別と見なすようになり、こうした法制度整備は今後の雇用上における男女平等意識を定着させることに大きく役割を果たされる。これは次期盧武鉉大統領の政権にも継承され、女性の社会参加拡大のための政策が着々と推進される。特に中央行政機関としての「女性部」（日本の「省」に当る）の誕生と母性保護が制度化されたこと（勤労基準法、男女雇用平等法、雇用保険法）は、世の中に男女平等意識を浸透させることに寄与すると共に、出産・育児休業の拡大及び有給化、男性の出産休暇（3 日）、育児短時間勤務制度の導入（1 日 12~15 時間労働者のみ、無給）⁽⁴⁵⁾によって、母性保護と育児に対する国家と社会の責任を明確にしようとしていることについては、浅い歴史の女性政策の中で評価できる。主要関連法の改正内容は表 2-17 に示す。

続いて、女性・保育関連施策の推進主要課題とその目標値についてみる（表 2-18）。女性政策

は、女性発展基本法に基づく女性政策基本計画が男女差別撤廃や女性参画を目標に、継続的推進されている（第1次 1998~2002、第2次 2003~2007、第3次 2008~2012）。保育関連施策は、2002年合計特殊出生率 1.17 を機に、本格的に取り組まれるようになった。「女性家族部」は中長期保育対策として基本計画「セサクプラン」を打ち出し、保育の公共性の強化と良質の保育サービスの提供を目標に、5つの政策分野と 20 の政策課題を示している。また「保健福祉部」（現「保健福祉家族部」）の「セロマジプラン」は止まらない少子化を懸念して、子育て費用の支援、子育て家庭へのインセンティブ付与、仕事と家庭の両立支援、住宅支援を主要課題として推進している。

しかし残念ながら、2008年発足した李明博新政府は、市場経済を重視し経済成長を最優先するという公約に従って「女性家族部」は「女性部」に縮小・予算を大幅に減縮し、女性と保育・子育て問題が途絶される危機に瀕しており、打ち出されている少子化対策からは財源の明確さがないため実現性がみられず、2代政権にわたって推進してきた出産奨励・子育て支援事業が打ち切られるなど（例えば未熟児の子ども医療費支援、産婦・新生児の助け人事業等）、今までのノウハウが実る時点で、その機能が失われているように思われる。ちなみに世界経済フォーラム（WEF）が今年発表した「2008 グローバル性格差報告書」によれば、韓国の男女差別に関する指数（Gender Gap Index）は、130カ国のうち 108位と最下位にとどまっており、前年の 97位から急に後退している。

不均等な労働環境や保育サービスの未整備が、既婚女性の社会参画を遅らせる理由の一つである韓国において、その解決策として家族・乳幼児保育業務を「女性部」が管轄し、今までの家父長的制度から男女平等政策を推進してきた女性政策と保育政策を一元化して、政策立案や政策遂行、予算の確保を容易に進めてきたのが、今後はそれぞれ別の問題として解決策を打っていくこととなる。20年足らずの女性・保育関連政策が試行錯誤を重ねながら、どこに向かおうとしているのか着目すべきであろう。なお、今まで述べてきた施策の動向からも分かるように、未だ社会全般に男女平等や公正な措置が確立されていないことや、長時間労働が当然視されているため、ワーク・ライフ・バランスの必要性に対する認識は薄いのが現状である。

表2-15 1940年代以降政権名及び女性関連政策

政権		女性・保育政策				
年	政権名	制定年	管轄	法制度	施行年	関連施策
1948~ 1959	大韓民国政府樹立: 李承晩大統領	1953	労働部	勤労基準法制定(女性保護規定新設)		
1960~ 1961	第2共和国樹立: 尹潽善大統領	1961	保健福祉部	児童福利法制定	1961~1965	第1次経済5ヵ年計画及び人口抑制政策
1963~ 1980	第3共和国樹立: 朴正熙大統領	1973	保健福祉部	母子保健法制定		
1981~ 1987	第5共和国樹立: 全斗煥大統領	1983		韓国女性開発院、女性政策審議委員会新設		
		1984	保健福祉部	母・父子福祉法制定		
		1985	女性政策審議委員会	女性発展基本計画、男女差別改善指針採択		
		1987	労働部	男女雇用平等法制定:育児休職制度(女性のみ)制度化	1987~1991	第6次経済社会発展5ヵ年計画、女性発展基本計画、男女差別改善指針立案
1988~ 1992	第6共和国樹立: 盧泰愚大統領	1989	保健福祉部	母子福祉法施行、男女雇用平等法改正	1994~1997	第1次勤労女性福祉基本計画
		1991	保健福祉部	乳幼児保育法制定	2003~2005	第1次育児支援政策
1993~ 1997	金永三大統領就任	1995	女性特別委員会	女性発展基本法制定、	1998~2002 2003~2007	第1次女性政策基本計画 第2次女性政策基本計画
			労働部	男女雇用平等法改正:育児休職制度(男女共)拡大	1998~2002	第2次勤労女性福祉基本計画
		保健福祉部	乳幼児保育法改正			
1998~ 2002	金大中大統領就任	1998		大統領直属女性政策専用機構「女性特別委員会」に強化		
		2001		女性部新設		
			労働部、女性部	勤労女性母性保護関連法(勤労基準法・男女雇用平等法・雇用保険法)改正・施行→出産・育児休暇に重点		
2002			「乳幼児保育法」全面改正			
2003~ 2007	盧武鉉大統領就任	2003	労働部		2003~2007	第3次男女雇用平等基本計画(第3次勤労女性福祉基本計画の名称変更)
		2004		女性部→女性家族部に改編:保健福祉部から乳幼児保育政策移管・担当	2006~2010	第2次育児支援政策(セサクプラン)
			労働部	雇用政策基本法改正		
		2005	保健福祉部	低出産・高齢社会基本法施行	2006~2010	第1次低出産・高齢社会基本計画(セロマジプラン2010)
			保険福祉部→女性家族部に移管	健康家庭基本法	2006~2010	健康家庭基本計画
			女性家族部	乳幼児保育法改正		
		2007	保健福祉部→女性家族部に移管	母・父子福祉法		
	乳幼児保育法改正 男女雇用平等法改正:男女雇用平等と仕事と家庭の両立に関する法律					
2008~ 2012	李明博大統領就任	2008		女性家族部→女性部に縮小:乳幼児保育政策保健福祉部から移管 保健福祉部→保険福祉部から改編	2008~2012	第3次女性政策基本計画
			労働部	男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律	2008~2012	第4次男女雇用平等と仕事・家庭両立基本計画

資料 韓国保健社会研究院、女性部、労働部、保健福祉部HPより作成

表2-16 1998年~2006年金大中及び慮武鉉大統領政権の女性関連政策推進

年月	金大中大統領政権の政策推進内容
1998年2月	大統領直属女性特別委員会新設: 中央部(省)庁女性政策担当官室設置
5月	政府各種委員会の参画目標率30%早期達成計画
10月	育児休職模範奨励金及び女性雇用奨励金支給対象を4人以下事業体に適用拡大
1999年1月	「公務員女性採用目標制」拡大実施
2月	「男女差別禁止及び救済に関する法律」制定(1999. 07.01施行) 「男女雇用平等法」3次改正: 間接差別の禁止条項新設
12月	除隊軍人加算点数制に対する憲法裁判所違憲決定 「国家公務員法」と「地方公務員法」改正: 出産休暇及び育児休職義務規定化
2000年1月	女性採用目標制2次拡大実施 「教育公務員法」「私立学校法」の育児休職関連規定改正
2月	「政党法」改正: 国家議員及び市・都議会委員比例代表者推薦に30%女性割当制導入
2001年1月	「女性部」新設
10月	「国家公務員服務規定」「地方公務員服務条例」の出産休暇90日拡大規定改正
11月	改正母性保護関連法(勤労基準法、男女雇用平等法、雇用保険法)施行
2002年1月	「国家公務員法」改正: 育児休暇の期間を子どもが3歳まで拡大、休職期間を号俸昇格期間に100%反映
3月	行政自治部「女性公務員人事管理指針」改正
12月	「女性発展基本法」改正: 女性政策調整会議及び女性政策責任官制新設 公務員試験「両性平等採用目標制」導入 「母子福祉法」改正: 「母・父子福祉法」に変更
年	慮武鉉大統領政権の政策推進内容
2002年1月	合計特殊出生率1.17を記録、保育・子育て支援政策が緊急課題として浮かび上がる
2004年1月	「乳幼児保育法」の全面改正
3月	「高齢化及び未来社会委員会」(大統領直轄特別委員会)設置、本格的子育て支援政策に取り組む 保育事業が女性部(省)に移管され、政策立案や予算確保、政策遂行が容易となる
2004年6月	今後の保育政策のアウトラインが出される(「未来の人力養成及び女性の経済活動参与拡大のための育児支援政策方案」)
10月	保育サービスの質的水準向上を目的とした評価認証制の導入・実施(2005年から保育施設評価認証モデル事業実施)に向けて「保育施設評価認証局」新設
2005年1月	「乳幼児保育法」改正(2004.12)案施行
3月	「保育教師資格管理事務局」設置、資格基準を国家管理とする
6月	女性部(省)から女性家族部(省)に改編され女性や家族、乳幼児保育業務を担当・拡大
2006年5月	女性家族部により保育対策として「第1次中長期保育計画(‘06年~10年)」セサクプラン(新芽のプラン)施行
7月	保健福祉部より少子高齢化総合対策として「第1次低出産・高齢社会基本計画(2006年~2010年)」(セロマジプラン)発表

資料 女性家族部「女性白書」2004、2007より作成

表2-17 主要関連法の改正前と改正後内容

関連法	改正年度	改正前	改正後
男女雇用平等法	1989/1995/ 1999/2001	(2001年度改正内容) ①育児休暇制度の確保 ・男性の育児休暇取得及び育児休暇後の復帰保障、育児休暇の有給、解雇の禁止 ②男女における間接差別の概念と要件を具体化 ・意図がなくても結果として差別が生じた場合はそれに準ずる ③セックハラ防止制度の奨励 ・雇用平等監督官制度導入、民間団体相談室や委員会設置	(2007年度改正内容) ①男性の出産休暇3日取得可能 ②育児短時間勤務制度の導入 ・一日12~15時間労働者を対象に、無給
勤労基準法	9回改正 最後2003	①出産休暇：有給60日 ②育児休暇：1年間20万円支給有給休暇（雇用保険から支給） ③生理休暇：月1回有給休暇 ④流産・死産休暇：なし ⑤代理人力充当：なし ⑥男性の出産休暇：なし ⑦結婚・出産・流産などの理由による解雇禁止：なし ⑧勤務時間の制限：週44時間 ⑨月次休暇：有給	(2003年度改正内容) ①出産休暇：90日（有給60日→事業主、無給30日→雇用保険などで基本給）、必ず産後は45日以上とする ②育児休暇：1年間40万円支給、夫婦中1人取得可能 ③生理休暇：月1回無給休暇 ④流産・死産休暇：有給休暇（事業主支給） ⑤代理人力充当：あり（但し、正規職のみ） ⑥男性の出産休暇：3日までの有給休暇取得 ⑦結婚・出産・流産などの理由による解雇禁止：あり ⑧勤務時間の制限：週40時間 ⑨月次休暇：廃止
乳幼児保育法	4回改正 2004	①保育指導員の条件：専門関連学科を卒業したものは専門員の資格取得可能 配置基準：2歳未満乳児：5対1、2歳乳児：7対1、3歳以上乳児20対1、障害児5対1、放課後保育児童30対1、児童100以上施設：看護師と栄養士、児童40人以上施設：炊事係りが義務付け ②保育施設の種類の：国・公立、民間、職場、家庭保育施設 ③保育計画：なし ④最低基準面積：施設：乳幼児1人当り3.63㎡、保育室：3才未満2.64㎡、3才以上1.98㎡ ⑤家庭保育施設は店に設置不可 ⑥保育施設名称：子どもの家、あそび部屋 ⑦保育施設：申告制	(2004年度改正内容) ①保育施設園長は保育専門員資格取得後2年以上の実務経験、保育専門員は保育士1級、社会福祉士1級取得後実務経験3年以上 配置基準：0才児：3対1、1才児：5対1、2児：7対1、3才児15対1、4才児以上20対1、障害児3対1、児童100以上施設：看護師と栄養士、児童40人以上施設：炊事係りが義務付け ②父母協同保育施設が追加 ③保育計画：5年毎成立（女性家族部長官・都知事・区町村長） ④施設：乳幼児1人当り4.29㎡、定員300人以下、保育室：乳幼児2.64㎡、風呂場：保育室と隣接、トイレ：保育室同じ階、洋式幼児用便座設置 ⑤家庭保育施設は共同住宅に設置可 ⑥保育施設名称：「子どもの家」に統一 ⑦保育施設：認可制（既存施設は評価認証制）

資料 女性家族部「2005年女性家族統計年報」、女性部「2007女性統計年報」より作成

表2-18 関連施策名の課題及び目標数値

関連施策			
施行年	管轄	施策名	推進主要課題及び目標値
1998～2002	女性部	第1次女性政策基本計画	<ul style="list-style-type: none"> ①女性の公共部門参与拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職や公務員の男女参画採用目標制施行：女性管理職7.5%、女性公務員20% ・出産・育児休暇対象者の代理人材確保制度化推進 ②女性の人的資源開発及び経済活動参与奨励 <ul style="list-style-type: none"> ・産前後休暇費用を社会保険から分担(30日分) ③保育サービス向上及び男女参画の家族政策推進 <ul style="list-style-type: none"> ・低所得層児童の放課後保育料支援、多様な保育サービス支援 ・健康家庭基本計画成立、健康家庭支援センター設置・運営、親族制度成立(戸主制廃止後)
2003～2007	女性部	第2次女性政策基本計画	<ul style="list-style-type: none"> ①～③に加え、④女性の暴力予防及び人権保護強化が追加、女性公務員30%引き上げ
2003～2005	保健福祉部	第1次育児支援政策	<ul style="list-style-type: none"> ①0才児：育児休暇給与を平均定額給与の40%迄拡大、家庭保育士派遣、保育士一人当り児童5人から3名に縮小、子育て支援センター担当者の乳児専用施設定期訪問 ②1～5才児：支援対象拡大、時間延長型や全日型運営、施設別支援と児童年齢別支援併行、認可制・評価認証制施行、保育士資格制 ③6～8才児：放課後教室や地域福祉館などを活用・拡大
2006～2010	保険福祉部→女性家族部	健康家庭基本計画	<ul style="list-style-type: none"> ①少子・高齢化、離婚化停止、国や自治体は5年毎家族実態調査・発表義務付け ②計画の基本方針 <ul style="list-style-type: none"> ・家族機能強化及び家庭自立昇進 ・多様な家族の欲求に応じる ・男女平等な役割分担 ・家庭親和的な社会環境助成 ・養育・扶養など負担緩和と社会費用節減 ・危機家族の緊急支援策・健康昇進・家族支援策推進
2006～2010	女性家族部(現女性部)	第1次中長期保育計画(セサクプラン)	<ul style="list-style-type: none"> ①公的保育の基盤助成 <ul style="list-style-type: none"> ・国公立保育施設の拡充(1,352カ所を2010年まで2,700カ所に拡大)、基本補助金制度の導入(所得別支援→児童一括支援：3～6万ウォン支給、国公立施設の人件費削減) ②子育て費負担の軽減 <ul style="list-style-type: none"> ・保育費用支援の拡大(2010年まで80.8%を目標に差等保育料と満5歳児無償保育料と多子女保育料支援比率を2009年まで都市勤労者平均所得130%以下とする)、幼児保育の活性化、共働き世帯に対する支援の強化、多様な保育サービスの提供 ③保育施設の利用時間の多様化 <ul style="list-style-type: none"> ・障害児保育及び放課後保育プログラム、包括的保育サービスと父母共同保育の活性化 ④児童中心の保育環境の助成 <ul style="list-style-type: none"> ・保育施設環境の改善、健康・栄養・安全管理の強化、保育人力の専門性向上及び待遇の改善 ⑤保育サービス管理体系の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・評価認証システム及び保育行政システムの構築、自治体保育政策の活性化
2006～2010	保健福祉家族部	第1次低出産(少子化)高齢社会基本計画(セロマジプラン)	<ul style="list-style-type: none"> ①養育・教育費の支援 <ul style="list-style-type: none"> ・0～4歳児童差等教育・教育費を中所得者まで拡大(09年)、満5歳障害児無償保育、0～2歳保育施設に補助金支給(06年)、放課後教室実施学校を5400校まで拡大(2010年) ②子育て家庭にインセンティブ <ul style="list-style-type: none"> ・第2子より国民年金保険料納入追加認定、第3子以上の家庭乳幼児に国公立保育施設利用優先順位付与 ③仕事と家庭の両立支援 <ul style="list-style-type: none"> ・国公立保育施設利用児童を30%に拡充、男性に産後休暇3日付与(08年)、流産死産女性に30～90日休暇付与、育児休職1歳までを3歳未満に拡充及び給与40万ウォンから50万ウォンに上げ、育児短時間勤務制度導入(勤務時間2分の1範囲内)、出産女性の再就職若しくは出産非正規職女性の継続雇用企業に6ヶ月間40万ウォン支給 ④住宅支援
2008～2012	労働部	第4次男女雇用平等と仕事・家庭の両立基本計画	<ul style="list-style-type: none"> ①女性の雇用環境拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・女性労働力2007年54.8%から2012年60.0%(先進国平均)まで拡大、育児期女性(30～34歳)の経済活動率07年53.7%から12年60.0%、女性管理職率07年8.8%から12年15.0%、女性再就職支援センター09年50箇所、12年まで100カ所引き上げ ②男女格差の改善 <ul style="list-style-type: none"> ・男性との賃金07年66%から12年80%～90%引き上げ ③長時間労働の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・2011年まで5人以上事業所に週40時間労働を定着
2008～2012	女性部	第3次女性政策基本計画	<ul style="list-style-type: none"> 第1次、2次女性政策基本計画を基に、①高学歴女性の女性科学技術人力採用目標制を2010年まで25%に増やし、最終30%になるまで推進決定 ②2011年まで中央部省4級以上女性公務員10%引き上げ、2012年まで国公立大学女教員20%引き上げ

資料 各部の白書より作成

(3) 保育及び仕事と育児の支援政策の展開

韓国の保育関連政策を論ずる際欠かせないのが人口政策であり、大まかに2つの政策時期に分類することができる(表2-19)。まず1961~1995年出産抑制政策期は、朴正熙大統領の政権時代である1960年代以降勸めてきた人口政策であるが、合計特殊出生率をみると、1980年までは2.83以上あるのに対し、1990年以後は1.59と急激に減少している。その主因として、1982年全斗煥大統領政権下で、本格的に行った避妊治療受容家庭への住宅購入資金融資優先(二子女以下)や公共住宅入居優先権や生業資金優先融資と、底所得者層の場合二子女家庭に多くの生活費を支給したことが考察できる。しかし人口を維持するため、人口政策の方向を修正したのは1990年代前半になってからで、現在の少子化問題を視野に入れなかった政策と考えられる。経済開発5ヵ年計画樹立過程の中で人口増加抑制政策を推進、家族計画事業として国民運動までに展開した時期である。次の1996~2003年人口資質向上政策期は、1990年代に入って人口代替水準未滿に落ち込む出生率を懸念し、人口資質及び福祉推進政策へ転換した時期である⁽⁴⁶⁾。

1) 保育及び仕事と育児の両立支援問題の台頭

上記に述べた人口政策を念頭に、保育関連政策についてみる。第2次世界大戦後の朝鮮戦争(1950年6月25日勃発)を背景に、1960年代までの保育政策は戦争孤児や餓児、迷子等要保護児童に対する教護及び保護事業が主であったが、児童福利法が公布され(1961)、託児施設は法的な基盤を持つようになる。しかし同年経済発展を優先とする第1次経済5ヵ年計画が推進されるため、公的な託児施設の量的成長はとどまり、あらゆるところで無認可保育施設が乱立するようになる。その後1980年代に入っては、ソウルオリンピックの開催(1988)に伴って経済発展と民主化が進み、女性の経済活動への参加は拡大され、働く女性の就労と育児を支援するため「男女雇用平等法」(1987)や「乳幼児保育法」(1991)が制定される。保育問題は第6共和国盧泰愚政権の時代(1988~1993)に入ってから社会問題として表面化する。

さらに2000年以降になると、少子・高齢化問題が契機となって女性の就労支援と仕事と育児の両立が重要課題として浮かび上がる。このように韓国は国家の緊急課題として取り上げられた保育・子育て支援問題を克服するため、女性省((Ministry of Gender Equality))⁽⁴⁷⁾を中央官庁として設置したり、保育の独立法を制定したり、中長期的なプランを次々と政策化して公的保育・子育て支援制度を拡充していくが、長年公的保育の政策が遅れていたために、今なお民間保育施設が殆ど占めている。勅使千鶴⁽⁴⁸⁾は、その要因として、幼児教育重視の政策と民間学院⁽⁴⁹⁾への依存による公的対応の不備を指摘しており、保育施設の量的拡大のみ重点がおかれ、保護者のニーズや良質の保育サービスを提供することは考慮できなかったことが一因していると述べている。

2) 2000年以降の保育及び仕事と育児の両立支援政策の動向

ここからは、保育の質的問題に重点がおかれた2000年以降の保育政策の動向にしぼって見てみる。1991年「乳幼児保育法」制定により託児事業から転換された保育事業は、2000年以後加速される少子化により保育や育児支援策を打っていくが、少子化問題が深刻である状況に変わらない。

金勝権の報告⁽⁵⁰⁾では、少子化の要因として直接的な要因2項目と間接的な要因7項目を挙げて

おり（表 2-20）、主に女性の高学歴化と共に経済活動参加の上昇や女性をめぐる環境と意識の変化によるものと分析している。2000 年以降本格的に進めている少子化対策は、2012 年までに合計出産特殊率 1.5 を目指して、仕事と家庭が両立可能な包括的な社会環境づくりに重点をおき、保育施設の質的・量的改善と養育費の軽減を課題としている。

こうした状況の中、2004 年改正された「乳幼児保育法」に根拠をもつ「保育施設評価認証制度」⁽⁵¹⁾（日本の「第 3 者評価制度」に当る）は、保育サービスの水準向上と保育の質的問題の改善のため制度的基準を定め、保育施設評価認証モデル事業（2005）が始まっている。さらに労働部は「男女雇用平等法」を根拠に「第 4 次男女雇用平等と仕事・家庭両立基本計画」（2008~2012）を施行、「第 1 次及び第 2 次勤労女性福祉基本計画」並びに「第 3 次男女雇用平等基本計画」の女性労働者の保護と男女差別の撤廃、母性保護と雇用拡大に、2011 年まで 5 人以上事業所は 40 時間労働を定着する等長時間労働の見直しを含めた仕事と家庭の両立困難の改善を加えている。

その中でも、特に注目したい「セロマジプラン」（2006~2010、「保健福祉家族部」管轄）と「セサクプラン」（2006~2010、「女性部」管轄）の特徴は、出産奨励政策に位置づけられ、保育環境を補助したり、子育て費用の負担を軽減したり、経済的問題を緩和することや、「第 3 次低出産・高齢社会基本計画」の中長期計画のもと、仕事と子育てを支援する具体案を出している点である。今まで施策の具体案や目標数値が明確ではなかったことから考えると、少子化対策に本格的に取り組んでいる様子が窺える。「セロマジプラン」の中には、育児休業を 1 年から 2 年に延長、休業中の所得補助として月額 40 万ウォンを雇用保険から支給、短時間勤務制度（週 15~30 時間）をパートタイム労働者にも適用、男性の出産休暇として 3 日の義務づけが組み込まれており、大きな意味をもっていると言える。また、日本の児童手当のような制度はないなか、家族扶養控除や保育・教育費用対象の控除の税制控除制度が存在し、子育て家庭の経済的負担を軽減している。

表2-19 韓国政府の奨励子ども数と合計特殊出生率と年齢別出生率の推移

(単位: %平均出生児数)

年	総人口	政府奨励子ども数	合計特殊出生率	年齢別出生率						
				15~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49
1975	34,707	2	3.47	14.2	177.6	262.8	145.6	57.9	20.7	5
1980	37,436	1	2.83	12.9	141.4	244.1	106.6	30.6	8.5	2
1990	43,411	1	1.59	4.2	83.2	169.4	50.5	9.6	1.5	0.2
1995	45,093	1	1.65	3.6	62.9	177.1	69.6	15.2	2.3	0.2
2000	47,008	-	1.47	2.5	39	150.6	84.2	17.4	2.6	0.2
2002	47,615	-	1.17	2.6	26.6	111.3	75	16.7	2.4	0.2
2004	48,082	2	1.16	2.3	20.4	104.6	84.2	18.6	2.5	0.2
2005	47,041	2	1.08	2.1	17.9	92.3	82.4	19	2.5	0.2
2006	48,297	2	1.13	2.2	17.7	89.9	90.2	21.5	2.6	0.2
2007	48,456	2	1.26	-	19.6	96.1	102.2	25.8	-	-
2008	48,400	2	1.20	-	-	-	-	-	-	-

出産抑制政策期
人口資質向上政策期

注1) 合計特殊出生率=[年齢別出生率の合計/1,000]×5
資料 韓国統計庁「人口動態統計年報」各年より作成

表2-20 韓国における少子化の原因

要因	内容
直接的要因	①結婚年齢の上昇とそれによる未婚率の上昇 ②既婚女性の少子女観定着
間接的要因	①家族主義的価値観が薄れ、個人主義的価値観が広がったこと ②後期産業社会への移行 ③男児選好思想の変化 ④女性の経済活動参加の増大 ⑤女性の教育水準の向上 ⑥農村から都市への移動による、住居環境・子女養育などの環境の変化 ⑦住居・子女養育費の負担増

出所 韓国保健社会研究院「低出生率の社会経済的影響と長・短期政策方案」2002

6節 韓国の女性における労働環境に関する考察

(1) 女性をめぐる労働環境の現況と課題

表2-21は、1970年以降男女別就業者の内訳を示したものである。男女とも自営業者は年々減っている一方、賃金労働者は上昇している。特に女性は男性と違って、賃金労働者のなかでも臨時・日雇い労働者が伸びよく増えているのが分かる。

韓国経済の好況期である1980年代後半から2006年までの雇用状況及び経済変動をみると(表2-22)、1960年代以降増加し始めた女性労働力率は、OECD諸国の平均より低い水準であるが、1980

年の42.8%から1996年に48.9%へと継続的に伸びてきた。しかしIMF経済危機⁽⁵²⁾がもたらした経済不況により1998年経済成長率は、-5.8%とマイナス成長に落ち込み、企業は相次いで倒産する等、韓国経済は今まで経験のなかった緊急事態を招くようになり、冷却化する雇用市場は労働の柔軟化を第一とする政策に転換したため、2006年の労働力率は50.3%と過去最高を記録するものの、女性賃金労働者の58.3%が契約職や日雇いの非正規労働者を占めるようになり(2007)、ひいては若年層の新規大卒者が非自発的にキャリア形成に制約のある非正規労働形態を選択している。こうした不安定な雇用問題は、男性に対しても大きな打撃と深刻な問題を与えている。

韓国の、女性の権利や地位を向上させるための法的・制度的施策が強化され、法的整備が非常に進んできたことを念頭に、男女別専門・管理職従事者の推移を示した表2-23をみると、女性就業者のうち専門・管理職が占める割合が1967年は1.7%にとどまっていたのが2000年になると2割(19.3%)近くまで増大しており、女性採用目標制(ポジティブ・アクション)を積極的に導入したことの成果が現れている。とはいうものの、あらゆる分野において不均等な雇用機会や根強い男女差別は存在している。以下、特に女性をめぐる労働環境の主課題であると思われる男女の格差、労働時間、子育て支援制度、男性の育児参加について検討する。

表2-21 1970年以降韓国における男女別就業者の内訳

(単位:%)

年	< 女 性 >								< 男 性 >							
	就業者	非賃金労働者			賃金労働者				就業者	非賃金労働者			賃金労働者			
		自営業者	無給家族従事者	賃金労働者	正規	臨時	日用	自営業者		無給家族従事者	賃金労働者	正規	臨時	日用		
1970	100.0	71.4	21.0	50.4	28.6	-	19.6	9.0	100.0	55.1	41.7	13.4	44.8	-	33.3	11.5
1975	100.0	70.6	22.7	47.9	29.4	-	22.6	6.8	100.0	52.9	40.9	12.0	47.1	-	35.8	11.2
1980	100.0	60.8	23.3	37.4	39.2	-	30.9	8.3	100.0	47.8	40.6	7.3	52.2	-	41.9	10.2
1985	100.0	51.8	21.3	30.6	48.2	-	37.2	10.9	100.0	42.0	37.6	4.4	58.0	-	49.7	8.2
1990	100.0	43.2	18.7	24.5	56.8	21.4	22.5	12.9	100.0	36.9	34.4	2.5	63.1	40.7	14.1	8.3
1995	100.0	40.4	19.4	21.1	59.6	25.5	24.2	9.8	100.0	34.3	32.7	1.7	65.7	44.4	13.1	8.1
2000	100.0	38.5	19.2	19.2	61.5	19.1	28.5	13.9	100.0	35.7	33.8	2.0	64.3	38.1	17.1	9.2
2005	100.0	32.9	19.0	14.0	67.1	25.6	30.2	11.3	100.0	34.0	32.8	1.3	66.0	41.1	16.4	8.5
2006	100.0	32.3	18.8	13.5	67.7	27.0	30.0	10.8	100.0	33.2	32.0	1.2	66.8	41.6	16.6	8.6
2007	100.0	31.2	18.5	12.7	68.8	28.7	29.9	10.2	100.0	32.3	31.1	1.2	67.7	42.7	16.4	8.7

注1) 賃金労働者のうち1985年以前は正規+臨時で調査
資料 韓国統計庁「経済活動人口調査報告書」各年より作成

表2-22 雇用状況及び経済変動の推移

単位(人/%)

経済変動	1988	1996	1998	2000	2003	2006
経済成長率	11.3	7.1	-5.8	9.3	3.1	4.4
全体						
15歳以上の人口	29,602	34,274	35,347	36,186	37,340	38,762
労働力人口(率)	17,305(58.5)	21,288(62.1)	21,428(60.6)	22,134(61.2)	22,957(61.5)	23,978(61.9)
就業者	16,870	20,853	19,938	21,156	22,139	23,151
失業者(率)	435(2.5)	435(2.0)	1,490(7.0)	979(4.4)	818(3.6)	827(3.5)
非労働力人口	12,298	12,986	13,919	14,052	14,383	14,784
男性						
15歳以上の人口	14,294	16,599	17,124	17,522	18,119	18,863
労働力人口(率)	10,414(72.9)	12,650(76.2)	12,852(75.1)	13,000(74.2)	13,518(74.6)	13,978(74.1)
就業者	10,099	12,351	11,847	12,387	13,031	13,444
失業者(率)	315(3.0)	299(2.4)	1,005(7.8)	613(4.7)	487(3.6)	533(3.8)
非労働力人口	3,880	3,948	4,272	4,522	4,601	4,885
女性						
15歳以上の人口	15,308	17,675	18,223	18,664	19,220	19,899
労働力人口(率)	6,891(45.0)	8,638(48.9)	8,576(47.1)	9,069(48.6)	9,397(48.9)	10,001(50.3)
就業者	6,771	8,502	8,090	8,769	9,108	9,706
失業者(率)	120(1.7)	136(1.6)	486(5.7)	300(3.3)	289(3.1)	294(2.9)
非労働力人口	8,418	9,037	9,647	9,596	9,823	9,898
GDP&GNI						
GDP:全体(億ドル)	1,877	5,173	3,461	5,116	6,081	8,873
一人当たり(100万ドル)	2,368	6,153	11,490	10,938	12,806	18,164
GNI(GNP):全体(億ドル)	1,864	5,553	3,404	5,096	6,088	8,720
一人当たり(100万ドル)	4,435	12,197	7,355	10,841	12,720	18,372

資料 韓国統計庁「経済活動人口年報」各年版、韓国銀行「<http://ecos.bol.or.kr>」2007、日本統計局「世界の統計2008」2008.3より作成

表2-23 韓国における男女別専門・管理職の推移

(単位:千名,%)

年	女性就業者			男性就業者		
	女性就業者	専門・管理職従事者	構成比	男性就業者	専門・管理職従事者	構成比
1967	3,015	51	1.7	5,609	265	4.7
1970	3,513	85	2.4	6,104	377	6.2
1975	4,261	87	2.0	7,431	329	4.4
1980	5,222	186	3.6	8,462	546	6.5
1985	5,833	317	5.4	9,137	773	8.5
1990	7,376	566	7.7	10,709	1,009	9.4
1995	8,267	939	11.4	12,147	2,407	19.8
2000	8,769	1,225	14.0	12,387	2,716	21.9
2005	9,526	1,669	17.5	13,330	3,107	23.3
2006	9,706	1,824	18.8	13,444	3,174	23.6
2007	9,826	1,900	19.3	13,607	3,296	24.2

資料 統計庁「経済活動人口調査報告書」各年より作成

注 専門管理職従事者は国会議員、高位役員及び管理者や専門家、技術工、准専門家を指す

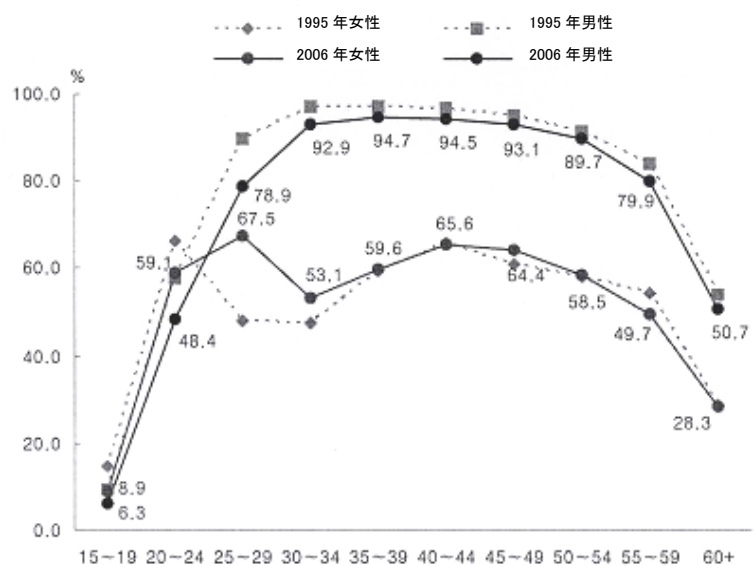
(2) 女性の労働環境における悪化要因と課題

その後、韓国は悪化した経済から回復を果たし、2000年以降の一人当たりGDP及びGNI⁽⁵³⁾は、高成長期を上回るものとなるが、失業率や労働力率は男女ともIMF経済危機以前に戻らず、失業率は全体の3%を維持する。ここで指摘しておきたい点は、1998年以後男性はサオジョン⁽⁴⁵⁾定⁽⁵⁴⁾と呼ばれる40歳代での希望退職を強いられたり、非正規雇用者(2003年男性賃金労働者の55.4%)が急激に増えたりし、また女性は晩婚化・晩産化にとどまらず非婚化・非産化への移動や、パートタイムや契約など非正規労働者(2003年賃金女性労働者の69.5%)が増加するなど⁽⁵⁵⁾、市場原理を優先する過酷な労働環境が一つの要因となって不安な将来像を招き、結婚や出産を忌避させている。加えて、続く不況から家族形態や結婚に対する意識に変化が現れ、結婚は「必ず必要」と答えている既婚・未婚男女は、いずれも1998年から2006年の10年足らずの間に1割弱が減少、未婚女性の69.9%は結婚や出産より仕事を優先している⁽⁵⁶⁾。結果、最も一般的であった子どもをもつ夫婦の減少(1985年57.8%から2005年42.2%)に比して、子どもをもたない夫婦の増加が2000年以後目立っている(1985年7.8%から2005年14.2%)。従って女性の年齢別労働力は、1995年には20~24歳にピークであったのに対して、2006年は20歳代後半に変わっており、底も25~29歳から30~34歳に移動しているが(図2-17)、女性の経済参加に対する強い願望に伴った晩婚化や晩産化の現れであると考えられる。

他方、2006年女性の賃金は男性100に対して63.9にとどまり、OECD主要国の中でも男女差が最も大きく、昇格においても同様部長以上の管理職を占める女性の比率はわずか6.0%(2005)にすぎない。青木育美⁽⁵⁷⁾は、現行男女差別救済制度は救済措置に対する強制力が弱く、不履行時の制裁手段がないため、その役割が十分発揮できず形式的なものに止まっていることを主な理由として挙げている。

2002年内閣府が行った国際比較調査の結果において⁽⁵⁸⁾、韓国の男女別週平均実労働時間では、男性が45.6時間、女性が44.1時間と男性は日本に続いて長く、女性は10カ国の中で最も長時間労働であった。にもかかわらず、共働き夫婦家庭における家事分担は、「妻が全部担う」(33.3%)、「主に妻が担う」(53.1%)を合わせたものが86.4%にも上り、「主に夫が担う」(3.6%)、「夫が全部担う」(0%)であることから(女性家族統計年報、2005)職場でも家庭でも女性の負担はかなり大きいものであることが分かる。

職場における子育て支援制度については、育児休業に対する企業と社会の認識は低く、制度の取得は容易ではないことが窺える。最も必要であると思われる育児休業制度を利用した人は、女性賃金労働者のうち21.2%(2003)にとどまり、育児休業制度を取得した女性が働いている会社は全体の4.0%にすぎない。さらに改正男女雇用平等法(2001)により女性と同一な1年間(子どもが満3歳まで、2008年より満6歳まで)男性の育児休業取得が許容されているにもかかわらず、実際取得者は0に近い(「中央日報」2003年7月28日号)。少子化問題を受け、多様な子育て支援制度が整備されつつあるが、社会への一般的普及や高い効果が出るにはまだまだ時間がかかりそうである。仕事と子育ての両立困難が韓国女性の就業継続を防げる最大の理由であることを考えると、男性の育児参加や子育て支援制度の保障が如何に重要であるかが推察できる。



出展 韓国統計庁「経済活動人口年譜」(<http://www.nso.go.kr>)

図2-17 男女の年齢別経済活動参加率(1995、2006)

(3) 保育・仕事と家庭の両立生活における現況と課題

韓国において、過去の保育政策は、低所得層の共働き夫婦家庭を対象とする託児事業にすぎなかったが、2000年以降働く女性、特に働く母親の増大により保育問題が社会問題として大きく取り上げられるようになった。また2005年合計特殊出生率1.08を契機に、韓国社会の中では保育問題が緊急課題として取り上げ、様々な出生促進対策に本格的に取り組んでいる。特に都心部では、伝統的な大家族から核家族や一人親家族が増え、家族構成が大きく変化することによって、2000年以降保育施設の数はかなり増加しており、乳幼児保育や夜間保育、24時間保育、障害児保育などを導入し、働く母親の増加に伴い多様な保育ニーズに答えている。しかし韓国は保育政策の歴史が浅い中で急速に少子化が進んでいるため、少子化に歯止めをかけることは非常に難しく、深刻な少子化改善のため次々と対策を打ち出しているもののその効果は上がっていない。

2008年ユニセフ（UNICEF）が発表した保育実態に関する国際比較報告書を見ると⁽⁵⁹⁾、OECD基準保育政策の優秀国家は、OECD加入25カ国のうちスウェーデンが一位で、韓国は14位の低水準にあり、保育ニーズが充足されていないことが分かる。基準項目は、有給育児休職、乳幼児優先支援政策、保育の公的サービス、保育教師・保育士の比率、認証機関より教育を受けた保育士比率、教師数対子ども数、幼児教育と保育に支援される公共预算、児童貧困率、乳幼児基礎保健サービス水準等の総10項目がある。韓国は、その中乳幼児優先支援政策、保育教師・保育士の比率、認証機関より教育を受けた保育士比率、乳幼児基礎保健サービス水準の4項目のみ基準に満たしている。一方幼児教育と保育に支援される公共预算は最下位（GDPの0.2%、2003）にとどまっており、保育対策の積極的な措置が急がれる。

続いて、就学前の子どもをもつ家庭を対象とした子育ての実態についてみる。女性家族部（現「女性部」）の報告によると（2005）、子育ての世話人は、就業継続の既婚女性のみならず2つに分かれ、

正規雇用労働者は民間学院（38.1%）や夫若しくは自分の親（27.6%）に頼ることが最も多く、パートタイムや派遣など非正規雇用労働者は母親自身が最も多かった（59.4%）。子どもの年齢別では、5歳未満は6割以上が母親自身と答えており、5歳以上は母親自身以外に、民間学院（60.9%）が相対的に多い。子育ての際苦勞する点は、保育や教育に対する経済的負担（57.7%）が圧倒的に多く、次いで安心して預ける場所がない（23.0%）が多い。これらは保育に対する低い信頼度と子育て費用にかかる経済的問題が作用していると推察できる。

そこで、本研究では、韓国の高い教育費の問題を念頭に入れながら、転換期とも言える韓国の保育問題と仕事と家庭生活の両立支援について考察を行う。

1) 保育事業の概要

「乳幼児保育法」を根拠に、保育時間は、休日を除く年中運営が一般的で、平日は07:30～19:30の12時間、土曜日は07:30～15:30の8時間となっている。その他保育サービスの実施有無によっては保育時間を延長したり、休日も保育したりする。施設関係者の配置及び施設の最低基準面積は、施設長・保育士・その他（看護師・栄養士など）で構成され、子どもの年齢によって配置基準が異なっており、子ども一人当たりで換算している。利用児童は、0～6才未満の就学前児童を原則としている（必要に応じては満12才まで延長可能）。保育所数と保育児童数の推移をみると、利用児童数は1990年48,000人が1,919ヶ所で利用していたのが、2007年は保育対象児童約330万人のうち、33.3%（1,099,933人）が30,856ヶ所で実際利用しており、10数年間急激に子どもが増えている。しかし保育施設は十分とは言えない状況で、国公立施設は5.7%（1,748ヶ所）にすぎず、残りの94.3%（29,108ヶ所）は民間施設である（表2-24、表2-25）。施設の種類及びその定義は表2-26で示す。なお、放課後教室は小学校低学年児童を対象としているが、ニーズが高まっているため法制化や基準の拡大が予測される。

このように、保育の公共性を必要とすることとは裏腹に、国公立保育施設はわずかで、民間や家庭保育施設などが大半を占めており、現在は国公立保育施設の殆どが民間委託であるため利益優先になる等、様々な問題がある。また国や自治体から補助金を受けられるのは国公立保育施設のみで、他の保育施設は利用者個人を流動的収入源と見なし営利追及に走りやすい問題があると言える。そこで、保育料の支援及び補助金について詳細に見てみる。

2) 保育料の支援

保健社会研究院の報告を含め多くの調査では、多くの女性が高い子育て費用の負担のために出産をあきらめており、保育費をはじめ高校までの教育費が出産を躊躇する要因のひとつであると指摘している。また現在支出額と希望適正額の差はいずれも倍以上あることから、韓国の場合特に養育・教育費等経済的な負担が少子化を促す主因の一つであると推察できる。

このような問題の提示を受け、盧武鉉政権は、2006年より少子・高齢化対策のため「第1次低出産高齢社会基本計画（セロマジプラン）」を実施、同年保育の質を向上させることと利用者の便宜を図ることを目的に、「第2次育児支援政策（セサクプラン）」に基づいて基本助成金制度を実施した。以上の制度は、利用者個人への保育料の支援と保育施設運営費の補助に分類できる。

まず保護者への保育料の支援は、基本的に満4歳以下の子どもをもつ低所得者⁽⁶⁰⁾ 差等保育料や

満5歳児無償保育料、障害児無償保育料、子ども二人以上をもつ家庭保育料の全額または一部補助する。この個人への補助金配布は、日本の児童手当に準ずるものであるが、公的保育の基盤をつくることができず緊急措置にしかならなかった。とはいえ、保育政策に前例のない多額の予算を投入し、保育の社会的責任の重要性を世間に知らされたことは評価できよう。一方保育施設に対する運営費の補助は、利用者個人への保育料の支援が緊急措置にしかできなかったことを教訓に、2007年から保育施設においても運営費を支援している。現況をみると、従事者の人件費、車両運営費及び教材教具費、機能補強費などがあり、3,577億ウォン（357億7千円：1/10に換算）が投入・拡大されている。しかしこの補助金を受けられるのは国公立保育施設のみで、民間保育施設に与えられる金額は年間50~120万ウォン（5~12万円）と両者の差は極めて激しい。このように以上の子育て支援は、経済的負担を軽減することが趣旨であるが、財源に関する中長期的具体案は明確ではなく、実際に子どもや保護者のための恩恵は限界がある。なおかつ不安定な経済変動を勘案すると、いつまでこうした経済的支援が維持できるかが懸念される。

3) 評価認証制度の実施

韓国の保育事業は、国からの支援が十分届かず、整備過程の段階であるため保育内容や保育士の質の問題は山積している。そのため、特に民間施設の質の問題を向上させることと経済的な支援を目的に実施した評価認証制度は、乳幼児保育法改正（2004）によって評価認証事務局が設置、乳幼児保育法の施行（2005）と共に実施されており、2006年2,804カ所が認証を与えられた。運営体系は、認証申請→セルフ点検→現場の観察→認証決定の4段階で行い、認証まで9~10ヶ月がかかる。評価認証指標は保育サービスや児童人数によって異なるが、5領域60項目から7領域80項目に分類される。その領域は保育環境・運営管理・保育課程・相互作用・健康と栄養・安全・家族及び地域社会との協力で構成される。今後、民間施設の質の向上に対して、その役割を十分果たせるか注目に値する。

表2-24 保育施設及び放課後教室の概要

韓国の保育施設	
規定	子どもの家、あそび部屋
根拠法令	乳幼児保育法
所管	保健福祉部(省)2004年より女性家族部(省)
設置・運営の基準	乳幼児保育法(女性部令 現,女性家族部)
対象	保育に欠ける乳幼児。特に必要のある保育に欠ける児童(0歳~6歳児)
利用児童数	930,252人(2004年末)
保育時間・日数	原則として平日12時間、土曜8時間。休日を除く週6日(約310日)
職員の配置	保育士
指導の要領・指針	保育施設保育指針
開設場所	全国26,903ヶ所(2004年末)
規定面積	廊下、室内遊び場、職員の宿舎を除く施設:乳幼児1人当り4.29㎡
運営・設置主体別	認可保育施設:国・公立施設、法人・民間施設、職場施設、家庭施設、父母協同施設
保育サービス別	保育に欠ける子ども保育:乳児専用保育、障害児専用保育、延長保育、休日保育、障害児合併保育
規定	放課後保育教室
名称	放課後学校(2006年統合)
所管	教育科学技術部(省)
対象	保護者の就労などによる低所得留守家庭児童(小学校低学年)
1施設平均入所児童数	30人(基準)
指導員(配置)	放課後児童→30:1(基準)
時間	原則4時間以上。平日:13:00~18:00 休み:9:00~
開設場所	全国278校でモデル校として実施中 (2005年)
運営主体別	国・公立公営(100%)
設置主体別	学校内(100%)

資料 女性家族部「女性家族統計年報」2004、教育科学技術部HP(<http://www.mest.go.kr>)より作成

表2-25 保育施設数と利用児童数の推移

施設の運営主体	1990年	1995年	2000年	2002年	2004年	2006年	2007年
総計	1,919	9,085	19,276	22,147	26,903	29,233	30,856
国・公立	360	1,029	1,295	1,330	1,349	1,643	1,748
法人	未分類	928	2,010	1,633	1,537	1,475	1,460
民間	39	3,97	9,294	11,046	13,191	13,930	14,083
職場	20	87	204	199	243	298	320
家庭	1,500	3,844	6,473	7,939	10,583	11,828	13,184
父母共同保育施設	未分類	未分類	未分類	未分類	未分類	59	61
利用児童数	48,000	293,747	686,000	800,991	930,252	1,040,361	1,099,933
国・公立	25,000	78,831	99,666	103,351	107,335	114,657	119,141
法人	未分類	77,187	157,993	142,035	135,531	120,551	118,211
民間	1,500	93,225	352,574	455,936	555,812	641,137	668,390
職場	1,500	2,388	7,807	8,730	11,787	14,538	15,124
家庭	20,000	42,116	67,960	90,939	119,787	148,240	177,623
父母共同保育施設	未分類	未分類	未分類	未分類	未分類	1,238	1,444

資料 女性家族部「保育統計」2007より作成

表2-26 保育の対象別・運営主体別・サービス別定義及び条件

保育対象別	内容
低所得者差等保育料	保育施設を利用している満0~4歳児童が対象。親の所得を基準にレベルを区分し保育料を全額または一部補助。
満5歳児無償保育料	原則的に、都市勤労者の月平均所得100%以下世帯の就学前満5歳児が対象。単価は月16万2千ウォン(1万6千200円)で、就学猶予の児童は一回に限って補助可能。
障害児無償保育料	親の所得水準と障害等級にかかわらず就学前満5歳以下の子どもあるいは、就学できなかった満12歳以下の子どもが対象。障害児の保育サービス強化のために、保育士対子ども比率(1:3)を遵守し、専門保育士を配置している施設を利用する児童に月37万2千ウォン(3万7千200円)支援。
運営主体別	
①国・公立保育施設	(乳幼児11人以上)国家や自治体が設置・運営(委託運営も含む)する施設で、「子どもの家」とする。保育料は3歳未満まで20万ウォン前後、3歳以上は10~12万ウォン。唯一補助金を受けられるが、主に人件費として補助金が支給。園長と幼児担当の保育士にそれぞれが80%の支援(農漁村は除く)。
②法人保育施設	(乳幼児21人以上)社会福祉法人が設置・運営する施設。保育料は3才未満まで30万ウォン前後、3才以上17万ウォン台。
③職場保育施設	(乳幼児5人以上)事業主が勤務先または近隣地域に設置・運営する施設で、乳幼児保育法改正により労働者300人以上以上を雇う事業主に義務づけられている。入所の1/3以上はその職場の乳幼児でなければならない。
④家庭保育施設	乳幼児5人以上20人以下の保育施設で、個人が家庭またはそれに準ずる場所に設置・運営する小規模の保育施設である。名称は「あそびの部屋」であったが、乳幼児保育法の改正以後「家庭オリニジップ」に名称変更された。保育料は3歳未満まで30万ウォン台、3歳以上は20万ウォン台。生活や異年齢交流を中心にし、人数が少なく一人ひとりに配慮ができることが長所である一方、行政の管理や法的規制がないため保育条件を守っていないことが短所。
⑤父母協同保育施設	(乳幼児11人以上)保護者15人以上が組合を結成して設置・運営する施設。保護者15人以上が組合を結成すれば設置・運営が可能となる。乳幼児保育法の改正によって初めて法的に位置づけられた。
⑥民間保育施設	乳幼児数通常時21人以上の保育施設で、「子どもの家」とする。
保育サービス別	
幼児保育	2007年672カ所幼児専門保育施設を対象に、25,123人の児童が国公立・法人施設に保育。園長及び保育士は人件費の80%、炊事係りは人件費の100%が支給。民間施設は幼児基本補助金を幼児1人に対して年齢別基準単価(0歳児29万2千ウォン、1歳児13万4千ウォン、2歳児8万6千ウォン)。
障害児保育	障害児18人以上の国公立・法人障害児専門施設は、園長と保育士及び専門保育士は人件費の80%、炊事係りは人件費100%が支給される。3人以上の障害児と非障害児との統合国公立・法人施設の場合、保育士1人当たり人件費80%が支給される。一方民間施設は、100万ウォン支給と障害児1人当たり基本補助金(29万2千ウォン)が支援される。
延長時間、休日保育、放課後保育	時間延長保育施設のうち、国公立・法人等政府支援施設は保育士人件費80%、民間施設は保育士1人当たり100万ウォン(10万円)支給。休日保育施設は、保育士1人が3人の乳幼児を5時間以上保育する場合、休日勤務手当5万ウォン(5千円)が支給。放課後保育は、2004年指定された国公立・法人施設に限り、放課後補修教育課程(40時間以上)履修者を別途採用した場合のみ人件費の50%支給。

7節 韓国における女性専門職に関する考察

(1) 女性専門職の社会進出の実態と課題

1) 女性専門職の社会進出

韓国の高学歴女性における労働環境については、比較分析が有効であると考えられる文献を参考にしながら述べる。

もともと儒教思想の影響から学問を重んじる韓国社会であるが、それ故教育に対する熱意は高く、学歴を重要視するようになり、いまや高校を卒業した人の大学進学率は8割(82.1%)を超えている(2004)。これは性別役割分担を社会から強く求められ、学ぶ権利が保障されなかった女性において男女平等の教育が享受することができたことを意味するが、経済発展に伴った優秀な人材の不

足や家計所得の増加や高等教育の大衆化、少子化による子ども数の減少や子どもの高学歴を親の役目として捉える認識が起因している。

こうした中、1990年代以降、大学以上の女性進学率は著しく増え、世界最高水準にもなっている。しかしながら、2005年大卒以上女性の雇用率は6割(58.5%)以下で、89.6%を占める男性に対して非常に低く、OECD加盟国の平均値(78.9%)に比べても著しく低い。女性の教育水準別労働力は(2005)、短大卒女性(82.6%)に次いで大学院卒女性(78.6%)の経済活動参加率が高く、一般4年制大卒女性(62.3%)が最も低い。4年制大卒以上の女性は1990年に53.1%あったものが2006年には62.3%と、10数年間で約1割が伸びている⁽⁶¹⁾。

しかしその中には、高学歴者も含んだ非正規雇用者の急速な増加があり、一般4年制大卒未婚女性の就業継続率は82.3%あるのに対して、既婚女性は48.5%にとどまっている(韓国女性政策研究院2004)。市場経済を最優先する流れと共に、女性が男性より非正規職に多く就いているが、大卒以上の高学歴者も例外ではない。大卒以上の契約・臨時・派遣・日雇い女性雇用者が1995年は24万4千人あったのが2005年には83万3千人に達し、10年間3倍以上が増えている⁽⁶²⁾。このような韓国の非正規雇用問題は男女を問わず深刻であり、非正規職から正規職に転換することが極めて困難である等一概には言えないものの、労働環境を悪化させる要因の一つであることは間違いない。こうした賃金労働者の厳しい現実から自営業を選択する傾向があり、2007年三星経済研究所が発表した報告書によれば⁽⁶³⁾、2005年女性自営業者の割合は27%を占め、先進国と同様の水準にまで到達しており、2000年に入ってから韓国の企業を代表する女性事業者は徐々に増加しているが、1人で賄う零細企業が殆どである⁽⁶⁴⁾。雇用条件・労働環境が厳しい中、既婚女性は仕事と家庭生活が可能な働き方として時間的拘束が少ない自営業を選好する傾向があるが、所得が不規則であることや経験のなさ、全ての業務を一人で担うことにより多くの不安をかかえている。

一方、女性の高学歴化とは相反して、女性は就業継続を途中で断念・忌避することが多く、特に高学歴女性ほど結婚・出産とともに労働市場から離れる傾向が強い。主に婚姻状態に左右されやすい経済活動参加や急増する不安定な雇用環境のため、専門的な知識や技術が継続的に活用できていないことが考えられる。大卒以上の高学歴女性の就業継続を阻害する要因として、経済学者である李殷雨ら⁽⁶⁵⁾は、①韓国社会に温存する男女差別、②高い再就職の機会費用、③低い所得と昇進率、④比較的高い配偶者の所得を挙げており、高学歴女性の経済参加は結婚と6歳未満の子ども数と家族の数に深い関係があると指摘している。

一方、管理職女性の子育て状況では、約8割が子育てを自分または夫の親に依存していることが分かった。子育て援助を得ている対象のうち、自分の母親が45.4%、夫の母親が32.1%と両者を合わせたものが77.5%と、家族による子育て支援が極めて多く、次いで保育ママ(19.6%)、親戚(3.2%)、保育施設(2.6%)の順となっている⁽⁶⁶⁾。経済的に安定している管理職女性が保育施設を憚ることには、保育を託児事業として捉えている認識と未整備された保育施設の現状が背景にあると言える。

2) 女性専門職の社会参画への課題

今まで述べてきた内容から、日本と同様に、法的整備が進められているとはいえ未だ不十分であり、様々な問題を抱えていることが分かる。こうした問題点は高学歴をもつ専門職女性においても例外ではなく、長時間労働による単調な働き方を始め、仕事と家庭生活の両立困難や保育問題によ

りキャリア継続を躊躇・断念している。女性に対する賢母良妻への社会規範や性による役割分担が、特に高学歴女性に強く求められていることや、配偶者が比較的高い収入を得ていることが起因され、女性専門職の社会参画が低迷している。また近年経済不安定による新規採用の凍結や非正規雇用等不安定な雇用条件、高い雇用機会の費用、低い所得・昇進率による社会再参入への忌避がもう一つの要因として加わり、その深刻さを増している。先述したように、金大中政権以降女性を対象とした法的整備が急に進められ、先進的な内容も組み込まれているにもかかわらず、実情としては雇用機会の均等や性差別の是正への改善は多く、実効性が上がっているとは言えない。

管理職になれる正規雇用が減り、契約・臨時・派遣・日雇い等非正規雇用が急増することは、昇進が閉ざされ個人の能力が十分発揮できないことになり、性別役割分業意識に基づいた企業の、女性は男性に比べ業務能力や職業意識が低いという偏見を高め、閉鎖的な社会風潮や慣行を維持する、負の連鎖関係を伴う。1970年代を前後に、女性にも開かれるようになった高等教育の開放化、産業構造の近代化による職業構造の細分化、積極的な女性採用目標制によって女性専門・技術職が社会に出現・進出するようになった。しかし1997年IMF経済危機がもたらした労働市場の柔軟な政策による非正規雇用や新規採用の凍結は、高学歴女性を含めた女性の労働環境をさらに厳しくしている。高度な専門知識をもつ女性が多く職場に進出することは、女性の社会的地位向上に大きな意義をもつことは言うまでもない。

8節 日・韓両国の類似点と相違点

日・韓両国に関連する国際比較研究では、日本と韓国を同類のグループとして捉えることが多かったが、伝統文化や歴史を始め、経済及び社会の発展によって各国の状況は類似している面も、相違する面もあると考えられる。ここでは、今まで述べてきた日本と韓国の男女共同参画における形成と実現の度合いを、類似、相違という視座からまとめる。

(1) 類似点

1) 女性及び保育・両立支援政策

女性政策が導入されるようになった背景や目的をみると、日・韓両国とも、国連やILOを中心とした国際的女権拡大運動からの影響を受け、表向きでは、国連婦人の10年の世界行動計画や女性差別撤廃条約の批准に対応した国内計画としての施策を実施する一方、経済成長による人手不足の時代においても、人口減少社会を迎える時代においても、経済効率をねらいに、女性の労働力は男性の補助的労働力という経済力維持の手段として位置づけられ、狭義の女性政策に限定されてきた痕跡がある。それに対して、少子化を脱している欧米諸国は、約40年前から働き方や保育の問題、経済的負担を国の責任として捉え、施策、制度、価値観等包括的に社会環境の改革を施し、女性の労働力と低出産率を同時に増大させており、現在も公的支援を強化している。すなわち女性は男性と同等な存在として社会全体が再認識し、ワーク・ライフ・バランスの実現が進んでいる。また、各国の男女平等や女性参画の指標となるHDI（人間開発指数）、GDI（ジェンダー開発指数）、

GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）について、日本と韓国は高い HDI（人間開発指数）に対して GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）が非常に低く、両者間相反した特徴をもっていることに加え、両国ともジェンダーギャップ指数が非常に低水準であり、労働環境において女性の不利な状況や、政策や方針決定過程への女性参画が乏しい実態を裏付けている。

日韓両国の保育・両立支援政策において、少子化に歯止めがかからないことに反映しているように、次々と策定・施行されている政策の効果は上がらず、今後どのようにすればよいかを考えさせられる。韓国の「セサクプラン」は、保育中心の少子化対策として今後の子育て支援の基盤整備のために、保育環境の助成や保育サービスの強化等日本の「エンゼルプラン」をモデルにしている部分が多い。また、本研究では日本の「第三者評価制度」について述べていないが、児童福祉施設の設定最低基準に達した保育施設が質の向上と利用者へのサービス向上のため、自治体あるいは保育施設が独自で第三者評価機関より評価を受けている。それに匹敵する「評価認証制度」が2005年から韓国でも施行されており、国の公的支援が少なく、国の認定を受けた保育施設でも量的・質的問題がある中で、保育士を含めた質的・量的水準を向上させるため、経済的支援と連動させながら実施しており、保護者が保育施設を選択する際必要な情報を提供することがねらいである。

2) 女性の労働環境

①労働環境の悪化要因

女性の高学歴化が進展し、社会進出への希望も高まっている中、日・韓両国とも女性参画を阻害する要因が多く、特に性別役割分業を前提とした雇用慣行や企業風土が大きく起因していることが分かった。女性の労働力は補助的な労働力として位置づけられ、採用、雇用や訓練の機会、昇進・昇格の決定要因等、賃金を含め、未だ男性と比較して女性は不利な状況にある。また労働時間においても、労働基準法に規定されている所定内時間を遥かに上回っており、特に、30歳代の子育て期の日・韓の男性や韓国の働く既婚女性の長時間労働が目立って多い。また職場はコスト重視やゆとりのなさによって子育て支援制度が十分ではないところが多く、結局のところ家族的責任は大きく女性に偏重して遂行されており、これは少子化を加速させていることにもつながる。つまり、性別役割分業に基づいて子育ては家族的責任であるとする社会認識から、女性は家族の一員として、社会経済の労働力としてその役割を要求されてきている。それに加えて、不安定な経済変動や労働力の不足により女性の職場環境や雇用条件・雇用形態は益々悪化していることも共通している。

②仕事と家庭生活の両立

育児を理由にキャリア継続を断念している女性が多数いる現在、さらに待機児童問題や施設の大規模化等量的・質的保育問題は相次いでおり、幼保一元化による自由保育料や自由入所を用いることから所得階層間の新たな線引きが生成されようとしている。

また、社会と企業の仕事と家庭生活の両立に対する低い認識を背後に、実際子育て支援制度の利用者は非常に少なく、特に男性の育児休暇取得者は極めて少ないは周知の通りであるが、保育サービスの利用率や男性の家事時間の割合は合計特殊出生率と関係していることが欧米諸国のデータから検証された。換言すると、日・韓両国は追いつかない保育問題がある中、育児の負担が大きいため、収入の少ない女性が就労時間を減らしており、男性は雇用慣行や家計のため長時間労働にな

りがちである。それ故家事・育児の参加は欠如し、男女とも仕事と家庭生活の調和が困難になるという連鎖関係がある。

さらに、女性の社会参画や社会経済的地位と深く関係する性別役割分業意識においても、近年、両国とも伝統的な性別役割分業意識を否定的に捉える傾向が強まっており、特に韓国は2000年以降速いスピードで変化している⁽⁶⁷⁾。しかしこうした意識の変化は、経済変動に伴って学歴や世代により異なり、高学歴者や若年層による影響が大きい⁽⁶⁸⁾。意識のレベルにおいても欧米諸国に比べてまだまだ強固に存続している現状から、性別役割分業に基づいた社会風潮や慣行により理想と現実にミスマッチが起こっていることは再度強調しておくべき点である。

3) 専門職女性の社会参画への課題

戦後、日・韓両国とも急激な高学歴化が進み、女性でも学ぶ権利が保障されるようになった。こうした高学歴女性の増大に伴った女性専門職の社会進出により、男女平等や女性の地位向上が期待される一方、高学歴をもつ専門職女性の労働環境は一般女性の労働問題の例外ではなく、高度な専門性が十分生かされていない状況は国際的視点からみても明白であることが分かった。

日本社会も、韓国社会も、儒教思想に基づいて性別役割分業が形成され、教養が高い母親が賢母良妻として育児や子どもの教育を担うことが期待されているが⁽⁶⁹⁾、こうした社会規範は、特に韓国がその傾向が強く、高学歴女性ほど結婚時の退職率が高い。また日・韓両国とも男女平等・男女差別の撤廃のための法的基盤が整備されつつあるものの、同学歴でも男性に対する女性の雇用率は非常に低く、高学歴をもつ女性専門職においても賃金・昇格など雇用機会における男女の格差は国際的にも大きい⁽⁷⁰⁾。加えて、長時間労働による過密な働き方は、男性の育児参加を欠如し、保育問題を含めて仕事と家庭生活の両立困難を引き起こすため、高い専門知識や専門技能は十分生かされず、就業継続を断念することになる。また高学歴女性は低学歴女性に比べ、高収入である配偶者をもつ確率が高いため、再参入の困難を理由に配偶者の収入に依存する傾向が強く、復職の際は専門性を生かした仕事内容や希望の職種・雇用条件に就けず非正規雇用へ流出することが多々あることから、社会への再参入を躊躇・忌避している。

(2) 相違点

1) 女性労働及び子育て支援

周知のように、日本と韓国は、低下する少子化問題を懸念して様々な政策や方案を打ち出しているが、少子化の歯止めはかからず超少子化国から抜け出すことができない状態が続いている。また両国とも、女性の労働力は、労働力確保・経済力維持のための補助的な位置にあるゆえに、女性が遭遇している雇用環境や労働条件の悪化は非常に深刻である。特に、韓国は男女を問わず労働環境の悪化による結婚に対する意識や家族形態が急変しており、出産率の低下を促進させている。

日本の女性関連政策は、先述したように、国連やILOの勧告と社会問題として浮上してきた低出産率を契機に、子育てを家族の責任と捉え努力義務化してきた少子化対策から、全ての子育て家族中心の社会的理念が明確な次世代育成支援対策に転換、男性を含めた働き方の見直しや家族全員が家族責任を果たすといったワーク・ライフ・バランス政策を推進しようとしている。しかし結局

のところ、これらの子育て支援策は、長時間労働や不安定な雇用にある母親の過酷な労働条件を支えることを前提にしていることから、制度と実態にはアンバランスが生じ、ワーク・ライフ・バランス政策を推進していることに相反して、依然と多様な働き方の実現は困難な状況にある。

一方、韓国の女性関連政策は、男女平等政策をベースに、女性運動団体の強い要求や活動から大いに影響を受け、1990年代に入って女性労働力が国家競争力の確保として認識され、世界で初の女性政策担当中央機関「女性部（日本の省）」が設立、「女性割当制」が実施されるなど、少なからず政策・方針決定過程への女性参画の機運を盛り上げている。しかし、両性平等を法制度に定着させながらも、女性問題の性向が強いゆえに、女性のみの問題にとどまった形になっており、経済変動が激しい情勢からワーク・ライフ・バランスに対する認識は薄く、男女とも長時間労働を強いられている中で、過酷な労働を支えるための子育て支援や保育支援が日本より強く図られている。

雇用環境においては、グローバリゼーションがもたらした規制緩和や市場主義に伴って、性別にかかわらず不安定な雇用形態が大幅に増加し、性別、雇用形態別格差が広がりつつある。日本はさらに学歴別格差が加わって、高学歴女性を優先とする仕事と子育て支援は整備されつつある一方、一般女性は子育て期の30歳代以降非正規雇用労働者が急増している。それに対し、韓国は1997年IMF経済危機後の経済不安により新規採用は凍結され、また失業率は急上昇する等雇用環境の冷却化は続く中、高学歴女性も含めて男女とも有期契約や日雇い雇用者が急増している。

子育て支援について、日韓両国とも親や兄弟姉妹など家族による子育て支援が極めて多いが、家庭では夫婦ともが平等に子どもと過ごす時間が大切であるという認識のもと、夫婦だけで子育てや生活時間を保障できるよう長時間労働を是正することが重要である。また社会では安心して働ける仕事と家庭生活の両立制度の仕組みづくりが必要であることに加わって、経済的負担を軽減させる支援も急がれる。まずは適切な労働時間や柔軟な働き方が可能となるよう法的基盤の整備や、社会的責任として国が率先して不利な待遇や不当な差別を無くすことに努める必要がある。

2) 保育支援

日本の公的保育制度は、戦後働く女性の労働権と子どもの心身が健康に発達できる権利を保障するための保育運動によって発展してきた歴史を背景に、子どもの発達保障を目的としている保育内容や保育条件は、世界の中でも非常に高い水準に位置している。しかし、近年進められている公立保育所（園）の民営化と民間企業の参入は、今まで蓄積してきた公的保育の保障を崩壊させ、保育の両極化に伴った保育サービスの質を低下させる問題が懸念される。このように日本政府は、少子化問題を政策重要課題として重視している一方で、経済効率優先の規制緩和や労働力中心の保育を拡充しており、保育需要に応じられない量的・質的保育問題や、育児を理由にキャリアを断念する女性の比率が減っていない問題に直面している。

一方、韓国は、幼稚園は富裕層が通い、保育所は低所得層が通うという階層別構図をベースに、長年にわたって保育に対する偏見をもっていた。幼児教育重視の政策と公的対応の不備がもたらした、保育事業を従来の低所得層の託児事業として捉える認識や、高い子育て費用にかかる経済的負担は、既婚女性の就業状況による保育格差を生むこととなる。社会的な保育体制を整備している段階である現在、保育を必要とする子どもは急増している。しかし国公立施設は1割も及ばず公的支援・保障は欠如しており、国・公立保育施設さえ民間委託によって利益を優先したり、営利を追及

したりすることがあり、運営主体によって異なる補助金の格差を生み出している。

3) 女性専門職

日本と韓国の女性を取り巻く労働環境は、相違より類似する点が多く存在しているが、専門職女性に限ってみると、大きく4つの相違点が浮上してきた。まず一つ目は、急激に増加している非正規雇用労働者の問題である。両国とも国際化に伴った規制緩和によって労働市場にも柔軟な政策を進められ、非正規雇用労働者が目立って増加している。こうした状況の中で、日本は一時期労働市場から離脱した既婚女性が、再参入するための手段として多く占めているのに対し、韓国は1997年起きたIMF経済危機以来雇用市場は冷却化され、男女を問わず全ての職種において新規採用から不安定な非正規雇用が急増している。そのため身につけている高度な専門知識や技術が十分発揮できなかつたり、正規雇用と同等の労働であっても不当な待遇を受けたりするなど、さらなる格差を生み出している。

二つ目は、学歴による経済参加率の違いである。韓国では教育水準によって経済参加率が異なり、低学歴女性に比べ高学歴女性の方が高くなっているが、日本は高学歴女性と低学歴女性の労働力率には大差は生じていない。また女性は賃金雇用者として働くことが特に困難であるため自営業を 선호する傾向があり、女性の専門職の選択においても自営業(27%、2005)が日本より多く、微増ではあるが年々増加している。しかしその多くは1人の零細事業所が殆どで、経験の少なさや経済的負担により働くことを断念する女性も少なくない。

三つ目は、専門職女性の社会への再参入を忌避する要因である。女性が就業継続に対する意志や願望をもっていてもその実現の可能性は、各国の社会文化的状況や経済変動によって異なっている。日・韓両国とも高学歴女性が一旦仕事を辞めると、社会への再参入を躊躇・断念する傾向が強く、前述した原因の他に、日本は非専門分野や非正規雇用への再就職になることがあるのに対して、韓国は低い所得や昇進率、高い雇用機会の費用が加わっている。

最後の四つ目は、社会規範による女性の役割や家族による子育て支援である。韓国は、家族の形態やライフスタイルの選択において著しく速いスピードで変貌を遂げている一方、未だ子育てを女性の役割として捉えられ、教養が高い母親の子育てや子どもへの教育が期待されているため、特に高学歴女性に性別による役割分担が強く求められている⁽⁷¹⁾。また日本は就業を継続している既婚女性の多くが保育所を利用しているが、韓国は親や兄弟姉妹など家族による子育て支援・援助に大いに頼っており、国際的視座からみても極めて高い⁽⁷²⁾。

注及び参考文献

- (1) 柴山恵美子他 2 人：『シリーズ＜女・あすに生きる＞世界の女性労働』，ミネルブア書房，2005.09
- (2) 経済企画庁：『平成 9 年国民生活白書』，1997.11 (<http://wp.cao.go.jp/zenbun/seikatsu>)
- (3) 田中寿美子：「主婦論争とアメリカの女性」上野千鶴子編『主婦論争を読む I』，pp.83-96，勁草書房，1982.11
- (4) 武石美恵子：『雇用システムと女性のキャリア』，勁草書房，pp.199-202，2006.04
- (5) 少子化国は北欧・フランス語圏・英語圏が、超少子化国は日本・アジア NIES（韓国・台湾・香港・シンガポール）・南米・ドイツ語圏が該当する。
- (6) 阿藤誠：「少子化と男女共同参画－これまでの研究成果を踏まえて」国立社会保障・人口問題研究所『少子化と男女共同参画－国際比較の視点から－』，男女共同参画推進連携会議全体会議資料，2004.07
- (7) 内閣府男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会：『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』，2005.09
- (8) 長坂寿久：『オランダモデル』，日本経済新聞社，pp.14-62，2000.04
- (9) 日本婦人団体連合会：『女性白書 2003』，ほるぷ出版，2004.08
- (10) 前掲書 (6)
- (11) 上野千鶴子編：『主婦論争を読む I』，勁草書房，p.222，1982.11
- (12) HDI（人間開発指数）は、「健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の 3 つの側面を簡略化した指数で、具体的には、平均寿命、教育水準（成人識字率と就学率）、調整済み 1 人当たり国民所得を用いて算出する。GDI（ジェンダー開発指数）は、HDI（人間開発指数）と同じく基本的能力の達成度を測定するものであるが、その際女性と男性の間で見られる達成度の不平等に注目したもの。HDI（人間開発指数）と同様に平均寿命、教育水準、国民所得を用いつつ、これらにおける男女間格差（平均余命、初等・中等・高等教育の総就学率、勤労所得等の格差）を考慮して算出する。GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）は、女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもので、HDI（人間開発指数）が人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）は能力を活用する機会に焦点を当てている。具体的には、女性国会議員、女性専門職・技術職、女性管理職、男女の推定所得を用いて算出する。
- (13) 世界経済フォーラム（WEF）：『Global Gender Gap Report 2008』，p.10，2008
- (14) 高安雄一：「韓国の取組の特徴と日本への示唆－韓国における女性の国会への参画推進とわが国への示唆点」，pp.139-149，2005 (<http://www.gender.go.jp/research/sekkyoku/h19shogaikoku>)
- (15) 池本美香：『失われる子育ての時間－少子化社会脱出への道』，勁草書房，2003.07
- (16) 独立行政法人労働政策法人・研修機構：「欧米における在宅ワークの実態と日本への示唆－アメリカ、イギリス、ドイツの実態から－」『労働政策研究報告書 No.5』，2004.06，(<http://www.jil.go.jp>)

- (17) 御船美智子・佐藤博樹：「家庭と職場のありかたとワーク・ライフ・バランス：その前提と道筋」山口一男・樋口美雄編『論争日本のワーク・ライフ・バランス』，日本経済新聞出版社，pp.81-140，2008.04
- (18) 2003 年改正された児童福祉法によって、市町村毎に目標数値を設定し努めるようになってきているが、派遣または契約労働・パートタイム等の多様な労働形態に応じて実施する長時間労働を前提にした保育充実を目的とした施策であり、親の労働を支えるための長時間保育の保障である。事業内容は以下の通りである。

事業名	目標指標例	事業名	目標指標例
一時保育事業	定員数、設置箇所数	地域子育て支援センター事業	設置箇所数
特定保育事業	定員数、設置箇所数	ファミリー・サポート・センター事業	設置箇所数
通常保育事業	定員数、設置箇所数	放課後児童健全育成事業	定員数、設置箇所数
延長保育事業	定員数、設置箇所数	子育て短期支援事業(ショートステイ事業)	定員数、設置箇所数
休日保育事業	定員数、設置箇所数	子育て短期支援事業(トワイライトステイ事業)	定員数、設置箇所数
夜間保育事業	定員数、設置箇所数	乳幼児健全支援一時預かり事業(病後児保育：施設型)	定員数、設置箇所数
つどいの広場事業	設置箇所数	乳幼児健全支援一時預かり事業(病後児保育：派遣型)	年間ののべ派遣回数

資料 子どもを守る会「子ども白書」2004

- (19) 前掲書 (10) pp.222-226
- (20) 厚生労働省：『平成 18 年版働く女性の実情』，2007
- (21) 内閣府男女共同参画局：『男女共同参画社会に関する国際比較調査』，2002
- (22) 日本婦人団体連合会：『2003 女性白書』，はるぶ出版，2003.08
- (23) 経済産業省：「我が国と東アジアの新次元の経済的繁栄に向けて」『2005 通商白書』，ぎょうせい，2005
- (24) 内閣府：『平成 18 年版少子化社会白書』，ぎょうせい，pp.76-77，2006.12
- (25) 内閣府男女共同参画局：『男女共同参画社会に関する世論調査』，2007
- (26) 田中重人：『季刊家計経済研究第 60 号』，pp.48-56，2003
- (27) 小島宏（主任研究者）：『2005 年韓国・台湾・シンガポール等における少子化と少子化対策に関する比較研究』，厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業平成 14 年度～16 年度総合研究報告書，2005.03
- (28) 橋本宏子：「戦後保育所づくり運動史」，日本社会福祉学会，pp.146-148，2007.08
- (29) 「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」（2006 年法律第 77 号）を根拠に教育や保育などを総合的に提供する保育施設である。
- (30) 国際労働機構が国際比較で用いる平均実質の労働時間に対する定義をみると、労働時間とは、正規勤務時間と手当てをもらう残業時間他にも、作業するため作業場で準備をしたり、待ったりする時間、作業中の短い休憩時間も含まれる。しかし、有休や休日のような賃金は支払われているが働いていない時間、職場での食事時間及び出・退勤時間は実質労働時間からは除外される（ILO：1996）。
- (31) 総務省：『社会生活基本調査』，1995
- (32) 総務省：『2004 年労働力調査年報』，2004
- (33) 厚生労働省：『平成 15 年版厚生労働白書』，2003（<http://www.mhlw.go.jp>）

- (34) 室崎生子・坂東亜希子：「乳幼児を持つ共働き家族の生活動向に関する研究－主として家事・育児労働の分担を中心として－」，都市住宅学 27 号，pp.31-36，1999
- (35) 男性は女性より平均所定内労働時間を年間 135 時間、残業時間を 165 時間長く働いていることが 2001 年厚生労働省の調査で分かった。
- (36) 谷内篤博：『働く意味とキャリア形成』，勁草書房，2007.02
- (37) OECD 編著：『国際比較 仕事と家庭生活の両立 日本・オーストラリア・アイルランド』，明石書店，pp.35-75，2005.03
- (38) 脇坂明・富田安信：『大卒女性の働き方～女性が仕事をつづけるとき、やめるとき～』，日本労働研究機構，2001.03
- (39) 文部科学省：『学校基本調査』，2000
- (40) 1980 年代以降欧米によって、個人のワーク・ライフ・バランスを支える概念として登場した。内容は多岐にわたるが、主に出産・育児休暇制度、事業所内や近隣の託児施設の提供、フレックスタイムやパートタイム勤務、ジョブシェアリング、在宅勤務、テレコミュニティンク、育児補助金支給、育児センターへの補助、転勤支援制度がある（内閣府：『平成 18 年版少子化社会白書』，ぎょうせい，pp.76-77，2006.12）。佐藤は、日本の企業におけるファミリーフレンドリー施策の課題として、育児・介護休業法の施行に対応するため、受動的かつ消極的に導入している企業が多く、企業の経営や人事管理上不可欠なものであるという認識度が低いこと、対象者を既婚男女ではなく、多くの企業が既婚女性を念頭に置いて施策を運営していること、女性の中でも下位の職位の仕事に限定されていること、法律の規定とは別に休業中心となっていることを挙げている（佐藤博樹：「仕事と家庭生活の組み立て、ファミリーフレンドリー企業を目指して」，<http://www.co-op.or.jp>）。また、渡邊は、育児介護休業制度をはじめとするファミリーフレンドリー施策は就業継続を希望する人にとっては有効であるが、それだけでは出生率を引き上げることに繋がっていない可能性が高いと付言している（渡邊博頭：「ファミリーフレンドリー施策は出生率を上昇させるか」，日本労働研究雑誌 No525，pp.58-61，2004.04）
- (41) 前掲書 (34)
- (42) KWON, Young Ja()：『韓国女性政策に関する研究』，誠信女子大学校大学院博士学位論文，p.7，1995
- (43) PARK, Suk Ja()・KIM, Hae Suk()：「世界女性雇用政策比較」釜山大学校女性研究所『女性と職業』，シグマプレス，p.5，2001
- (44) 梁京姫()：「韓国における女性政策の展開－女性をめぐる問題解決からジェンダー政策へ－」，経済学雑誌第 105 巻第 3 号，pp.152-154，2004.12
- (45) 韓国女性家族部：『2004 女性白書』，pp.140-154，2005
- (46) 保健福祉家族部：「セロマジプラン 2010」，(<http://www.precap.go.kr/index.jsp>)
- (47) 金大中()政権の下、2001 年女性発展基本法に基づいて誕生された女性施策を専門とする世界最初の政府機関である。
- (48) 勅使千鶴：『韓国の保育・幼児教育と子育ての社会的支援』，新読書社，2007.03
- (49) 就学前の私設教育機関である塾を指す。種類として、英語学院、美術学院、音楽学院、テコ

ンドー学院、体育学院など 13 種類の施設が知識や技術の習得に重点を置いて運営をしており、午前（9：00 ないしは 9：30）の時間から始まる。早期教育に非常に高い関心が集まっているため、大都市では幼稚園：保育園：学院に通う 5 歳児の総数の割合は 4：3：3 となっている。

- (50) 金勝権()：「低出産の社会経済的影響と長・短期政策方案」，韓国保健社会研究院，2002
- (51) 保育現場を一定の指針を基準にして点検する制度で、保育施設評価認証事務局に自発的に参加申請を行い、保育施設の運営水準を評価・診断し、国が認証書を付与する。
- (52) 国際通貨基金（International Monetary Fund）。2006 年 5 月現在世界の 184 加盟国をもち、為替相場の安定を図ることを目的に設立された国連の専門機関である。世界銀行と共に、国際金融秩序の根幹を成し、為替相場の安定のために、国際収支が悪化した国への融資や、為替相場と各国の為替政策の監視などを行っている。かつては融資を行う際に、内政不干渉の原則を守り、特に大きな条件をつけることはなかったが、成果があがらない国も多く、そのため、現在では融資の効果を阻害するような政治状態の国には、政策改善を条件に融資を行うようになった。この際に対象国に課せられる政策のことを構造調整計画と呼ぶ。IMF と韓国のかかわりをみると、韓国は、1997 年 12 月金大中大統領の政権時、東アジアの通貨危機により IMF から救済金融を受けるようになり、韓国における危機の真因は財閥構造の破綻にある。韓国に対して IMF は厳しい緊縮財政によって 1998 年の財政赤字を GDP の 1%まで減らすとともに、為替を安定させるために金利を上昇させることなどを融資の条件とし、これまで年率 10%前後だった韓国の経済成長率を、1998 年には 3%に落とすようにした。韓国政府は 1997 年 12 月 IMF との間でこうした政策を受け入れる代わりに、最大で 550 億ドル(約 7 兆円)の融資を受けることで合意した。
- (53) 国内総生産（GDP）は、国内の経済活動の最終的な成果を示すものであるが、その国の居住者が得る所得に関しては、この外に、海外で保有する資産が生み出す利子・配当などの財産所得、雇用者報酬などの受取・支払がある。海外からの所得の源泉は海外の生産活動の成果（GDP）であり、これをその国の生産の一部とするのはおかしいということから、GNP の用語を廃止し、現在は国民総所得（GNI）という名称となっている。
- (54) 保健福祉部：「少子・高齢化問題に対する国民意識調査」，2005
- (55) 韓国企業においてホワイトカラーの平均定年年齢が 45 歳であるという流行語で、IMF 経済危機後急増している。
- (56) 韓国統計庁：『経済活動人口年報』，2004.05
- (57) 青木育美：『現代韓国と女性』，新幹社，2006.07
- (58) 前掲書（49）
- (59) UNICEF：『変化する子育て－先進国の幼児教育と保育に関する報告書』，2008.12.11
- (60) 4 人家族を基準として最低生計費が 93 万ウォン(9 万 3 千円)以下である世帯を指す。なお、最低賃金は 1 時間当たり 3,100 ウォン(2008 年 1 時間当たり 4,000 ウォンに改正)、一日当たり 24,800 ウォン（一日当たり 3,200 ウォン）となる。
- (61) 前掲書（41）

- (62) 韓国開発研究院：『臨時・日雇い雇用者の増加原因と政策に関する報告書』, 2007
- (63) 三星経済研究所：「CEO Information 第 594 号－女性リーダー階層の浮上と展望」, 2007.03
- (64) KimHyoJung()：「自営業既婚女性の家事労働時間管理戦略に関する研究」人間環境福祉研究, pp.51-68, 2001
- (65) 李殷雨・李在基・全聖杓()：『大卒女性失業の実態分析及び大学－労働市場間効率的連携方案』, ジムンダン, pp.15-19,38-51,113-161, 2004.05
- (66) 女性部：「女性管理職の育児実態及び人力資源管理現況」, 2007
- (67) 内閣府男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会：『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書』, 2005.09 (<http://www.gender.go.jp>)
- (68) 渡辺秀樹：『21COE－CCC 多文化世界における市民意識の動態 6 現代日本の社会意識－家族・子ども・ジェンダー』, p.42, 2005.03
- (69) 山根真理・洪上旭()：「韓国の母性と育児援助ネットワーク」落合恵美子・山根真理・宮坂靖子『アジアの家族とジェンダー』, 勁草書房, pp.33-50, 2007.02
- (70) 原ひろ子・前田瑞枝・大沢真理：『アジア・太平洋地域の女性政策と女性学』, 新曜社, pp.1-118,pp.183-193, 1996.02
- (71) 朴京淑()・山根真理：「韓国女性のライフコースと仕事・家族役割の意味」落合恵美子・山根真理・宮坂靖子『アジアの家族とジェンダー』, 勁草書房, pp.51-69, 2007.02
- (72) 図 2-2 日本・アメリカ・オランダ・ノルウェー・韓国 5 カ国の社会環境

3章 建築系・住居系分野における女性参画の歴史的考察

1節 日本建築系・住居系分野における草分け世代の女性参画

(1) 言葉の定義

本研究の対象である建築系・住居系分野において、建築系分野は、国公立私立4年制大学の工学部、芸術・デザイン系学部の建築系学科を、住居系分野は家政・生活科学系学部の住居系学科を指す。従って、女性建築家・建築技術者とは、上記の高等専門教育を受け、設計、見積、施工・管理、監理、営業、研究、教育その他の建築関連専門系・技術系業務に携わっている人と定義づける。なお、建築系・住居系の分野別特徴は3節にて述べることとする。

他方、草分け世代とは、草分けを未開の土地(草深い土地)を切り開き、村や集落の基礎を築くことが本来の意味であり、草深い土地を切り開くことから意味が派生し、未開の分野を切り開くことや、創始者の意味でも使われるようになったと定義付けていることから(語源由来辞典)、1960年代前半までに大学を卒業、あるいは建築にかかわる活動を開始した女性が当てはまる。松川らの調査⁽¹⁾では、既に故人となられた方や、戦前・戦中から活動を開始している人も含めて14人が挙げられている。

(2) 女性建築家・建築技術者の登場とその背景

日本において、女性が建築を学べるようになったのは、新制大学以降である。第二次大戦後制定された「学校教育法」を根拠に、高等教育が開かれたが、戦前までの高等教育機関では、女性を受け入れず吉田文子のように専門学校に入ったり、土浦信子のように海外で技術を習得したり、浜口ミホのように大学の聴講生になるという選択肢に限られていた。その後1948年新制大学制定とともに、先駆的立場にあった日本女子大学にて初めて女性建築技術者の養成を行い、建築系大学より早めに始まったことや、1951年林雅子や山田初江のような日本を代表する女性建築家を輩出したことは特筆すべき特徴である。その後1949年大阪市立大学家政学部家政学学科の住居学コースや、1953年奈良女子大学家政学部住居保健学科の設置が相次いだ。

一方、建築系学科においては、1949年新制大学制度の発足と共に女子学生が誕生し、1953年東京芸術大学建築学科で2人、1954年北海道大学工学部建築学科で1人、横浜国立大学工学部建築学科で1人が卒業されている。以来半世紀を経て、工学部や芸術・デザイン系学部の建築系分野での女子学生は2000年以降2割を超えるようになり、家政・生活科学系学部の住居系分野の女子学生も加え、建築関連分野に女性が進出してきている。

このように、建築を志す女性が高等教育機関で専門技術や知識を学ぶことが許されるようになってから60年弱という長くない歴史ではあるが、1985年男女雇用機会均等法の制定を機に、女性建築家・建築技術者の活躍範囲が広がって目立つようになり、女性への期待は高まっている。

(3) 女性建築家・建築技術者の進出背景

建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメント研究会の建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメントに関する研究報告書では、女性建築技術者における戦後史を表3-1のように分類している。女性建築家・建築技術者をめぐる時代別特徴を紹介すると、以下のようになる。

第1期である1945年~1959年は、戦後民主化に伴った男女平等運動の高まりを背景に、草分けの女性自らが強い職業意識を持って苦難を克服しながら社会からも関心を集めた時代であり、日本で初の女性建築家組織であるPODOKOが結成された時期でもある(1953)。

その後、高度経済成長の下、巻き起こされた都市開発と建設ブームによって建築関連分野では技術者が大量に要請されるようになる。新制大学に進学し卒業された女性は年々増加していたが、性別役割分業意識に基づいた男女差別の影により女性の投入は多くなかったこの時期を第2期と言える。

第3期は、1975年国連「国際婦人年」の開催以来、男女平等運動に積極的に取り組む国際的な展開を背後に、日本においても男女差別に対する反対運動や女性建築家・建築技術者の運動を促進させた時期である。また同書では、1980年代後半以降職に就いた女性を「均等法世代」と呼んでいる。

バブル経済という流れの中で、女性の視点が謳われ、民間のまちづくりや住まいづくりが前進した第4期は、女性の雇用機会が以前より増大し、仕事を獲得していった特徴をもっている。

最後の第5期においては、低迷な経済成長が続く1995年から現在に至るが、政府の新市場主義による構造改革が進み、激しい競争の中で、特に女性の雇用条件や労働環境は厳しくなる。その一方阪神淡路大震災を契機としてコレクティブ住宅やグループホームといった共生型居住、1992年国連環境会議リオ・サミットで提起された環境共生住宅等、共生居住や環境共生住宅づくりが重要視され、またこの共生居住や環境共生住宅づくりにおいて女性建築家・建築技術者の役割が大きく取り上げられる。

表3-1 女性建築家・建築技術者の戦後史

第1期(1945~1959)	敗戦から復興へー男女平等の息吹
第2期(1960~1974)	高度経済成長とその翳りー都市開発と建設ブーム
第3期(1975~1985)	国連婦人の十年ー女性施策の前進
第4期(1986~1994)	バブル経済とその崩壊ー女性とまちづくりの展開
第5期(1995~現在)	阪神淡路大震災から構造改革へー共生社会への始動

出所 建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメント研究会「建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメントに関する研究報告書」2004

(4) 女性建築家・建築技術者の組織

1) PODOKO (女性建築家組織)

女性の建築活動において、1953年9月14日に発足した女性建築家組織「ポドコ」(PODOKO)

設立の意義は非常に大きく、重層的に組織されている。ポドコは「考える、話し合う、創る」という言葉の意味をもつ。

当時、社会に蔓延していた女性に対する差別は、むしろ男性社会である建築関連分野においても色濃く存在していた。設立の経緯について（表3-2）、山田初江の言葉を引用すると⁽²⁾、岸本（旧姓近藤）洋子や船引（旧姓田中）温子が、設計事務所に勤めていて、現場に行くと「なんだ、女か」と、女だということだけで馬鹿にされた経験があり、周りの人の「もっとほかの女性たちに声を掛けたほうがいいのではないか」という話を受けて、集まったのは18歳から26歳までの若い女性たちばかり29名、発会式の通知を手にして、半身半疑で集まってきたという。そこから活動を展開していくが、初めての依頼であった婦人画報からの仕事が活動を定める大きな要素となり、白燈社の「住宅」、婦人画報社の「台所について」、家庭朝日別冊に「生活のいれもの」という記事を毎月連載することによって一般人に分かりやすく専門的な知識や情報を紹介するなど集大成の時期を迎える⁽³⁾。なお、草分け世代であるポドコの元メンバーは、UIFA JAPON（国際女性建築会議）の日本支部のメンバーとしても国際的な活動を行っている。

2) UIFA JAPON

もう一つ重要組織であるUIFA JAPONは、1963年フランスで設立された女性の建築家の国際組織であるUIFA（Union Internationale des Femmes Architectes：国際女性建築家会議）を母体とし、1992年日本支部として設立された。積極的に国際社会に貢献するとともに、現在の建築や都市にかかわる課題について議論しあう国際的な場を日本に設けたいという目的から、中原暢子を会長に、小川信子を副会長に招き、日本の草分け世代の女性建築家が多数参加し、ポドコ（PODOKO）を引き継ぐ形となった。現在UIFA JAPONの会員は、行政、建築設計、監理、施工、都市計画、研究、教育、インテリアなど様々な分野で働いている。1998年日本で開催された第12回大会では、31カ国から約300名が参加、発表論文数は56、展示参加数は43点であった。

ここでUIFAについて補足すると、1963年フランスの建築家ソランジュ・デルベッツ・ド・ラ・トゥール女史によって設立された組織であり、建築、都市計画、環境計画、建築・都市史など幅広い分野に携わる女性が専門的視野から国を越えて情報交換を行い、活動を拡大していくことを目的としている。当組織の設立者兼会長であるソランジュ・デルベッツ・ド・ラ・トゥールは、女性である故に仕事が順調にできなかったことを打開するため、フランス女性建築家会議を、引き続いてUIFAを設立した。UIFAの第1回大会は、1963年6月パリにて開催され、2006年ルーマニアにて行われた第14回大会が直近の大会である。

3) 女性建築技術者の会

このような歴史的流れを受け、1970年半ば頃大阪、東京、京都等では女性建築技術者や建築・都市計画にかかわる技術者又はそれを志す女性が集まって女性建築技術者組織を結成する。また、1983年東京建築士会に女性建築士分科会が設けられたことを契機に、翌年建築士会に所属する女性会員がメンバーとなる女性委員会が発足され、全国的に活動を行っている。これらの組織の特徴は、建築運動のように社会に対してアクションを起こすことが目的ではなく、当初は女性技術者という少数であるため直面する諸問題を仲間と共有しながら情報交換し、解決の道を探ろうというも

ので、これに合わせて、職能を生かした活動や知識や技術の習得を行う場としている⁽⁴⁾。

以上のように、建築関連分野における草分け世代の女性は、男性を中心として伝統的な性別役割分業を当然視する当時の時代に向き合って、当分野に蔓延していた男女差別を撤廃し、女性建築技術者の様々な問題や課題を共有し合う等、情熱と使命をもって積極的に建築活動を行っていた。

表3-2 ポドコの歩みと会員数

年月	主要事項	会員数
1952-09-01	設計事務所員懇談会に2名(近藤洋子、田中温子)参加	
1953-06-01	近藤洋子、田中温子の2名が10名の女性の建築関係者の名簿を携え、浜口ミホに会う	
1953-09-01	発会式の内容等決定 毎月第2、第4火曜日に定例会の開催、月50円の会費、世話人の決定、白燈社「住宅」原稿の執筆組分け	29名
	原稿分担、運営方法、専門等の発表、大学教授等を招いた勉強会が内容の定例会や、日曜日開催の住宅見学会、設計グループ会など行う	
1954-01-01	朝日新聞夕刊にて「ポドコ」を紹介 会誌第1号刊行	39名
1954-06-01	会誌第2号刊行	
1954-08-01	ポドコ1歳記念住宅コムベ締め切り 9月発表	
1954-12-01	家庭朝日別紙に「生活のいれもの」約1年間毎月連載 新会員によるアンケート調査、「婦人建築技術者の問題」「ポドコの歴史」	54名
1955-04-01	東ドイツ建築インターに代表出席	
1955~1956年	会誌第3号刊行	
1956-06-01	日刊建材新聞社「建築をみんなで」中に2編掲載	70余
1957-11-01	会誌第4号刊行	

出所 住総研究年報No.30 原資料 「PODOKO」1号、2号、4号、「家庭朝日」(朝日新聞社)、「建築をみんなで」(日刊建材新聞社1956年6月)より作成

2節 日本建築系・住居系分野における女性参画の現状

(1) 職業小分類別専門的・技術的・管理的職業従事者の推移

表3-3は、1997年、2003年、2007年の職業小分類別専門的・技術的・管理的職業従事者数を表したものである。全体の中でも建築技術者及び土木・測量技術者の女性比が際だって低く、10年間にわたってそれ程変化が生じていないことが分かる。2007年時点で専門職のうち女性比が最も高いのは、社会福祉専門職業従事者(84.7%)や保健医療従事者(72.6%)、音楽家・舞台芸術家(66.3%)の順で、過半数を占めている一方、専門職の中でよく取り上げられる医師は15.6%、裁判官・検察官・弁護士は12.1%、公認会計士・税理士は9.9%と、いずれも1割に過ぎない。しかしここで注目すべき点は、わずかではあるが、多くの専門職が次第に増加しており、今後さらに伸びていくことが予想される。

表3-3 職業小分類別専門的・技術的・管理的職業従事者数

職業	1997			2003			2007		
	総数	女性	女性比(%)	総数	女性	女性比(%)	総数	女性	女性比(%)
専門的・技術的・管理的職業従事者	7,268,149	2,931,933	40.3	8,639,800	3,708,900	42.9	8,692,200	4,038,700	46.1
技術者(全体)	2,108,239	131,675	6.2	2,655,900	170,000	6.4	2,290,000	164,400	7.2
建築技術者	380,098	12,344	3.2	402,700	19,100	4.7	262,500	17,800	6.8
土木・測量技術者	339,069	2,374	0.7	550,600	10,300	1.9	333,400	6,200	1.9
科学研究者	116,108	13,145	11.3	116,300	23,700	14.7	141,400	23,500	16.6
保健医療従事者	1,820,685	1,286,105	70.6	2,354,400	1,737,000	73.8	2,603,100	1,889,800	72.6
医師	204,369	24,222	11.2	227,400	35,400	15.6	249,400	38,900	15.6
社会福祉専門職業従事者	421,853	359,882	85.3	587,000	502,700	85.6	708,200	599,700	84.7
法務従事者	49,989	4,994	10	54,300	8,100	14.9	55,600	9,200	16.5
裁判官・検察官・弁護士	17,624	1,040	5.9	17,800	1,900	10.7	20,700	2,500	12.1
経営専門職業従事者	-	-	-	118,900	12,300	10.3	147,300	16,800	11.4
公認会計士・税理士	58,318	3,254	5.6	65,500	6,700	10.2	77,000	7,600	9.9
教員	1,436,900	620,597	43.2	1,371,900	647,400	47.2	1,396,700	679,900	48.7
宗教家	119,928	19,974	16.7	104,000	17,900	17.2	140,000	18,700	13.4
文芸家・記者・編集者	117,392	29,606	25.2	133,300	44,600	33.5	117,000	43,200	36.9
美術家・写真家・デザイナー	251,419	86,590	33.4	271,000	98,600	36.4	289,900	111,700	38.5
音楽家・舞台芸術家	178,633	117,952	66.6	193,900	129,100	66.6	200,800	133,100	66.3
管理的職業従事者	2,542,905	232,101	9.1	1,917,400	209,800	10.9	1,844,000	232,800	12.6
管理的公務員	152,302	3,363	2.2	209,800	119,100	5.5	81,700	5,800	7.1
会社・団体等の役員	1,582,881	204,715	12.9	1,279,100	179,300	14.0	1,324,700	200,900	15.2

出所 建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメント研究会「建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメントに関する研究報告書」2004 原資料
1997年総務庁「労働力調査」、2003年は総務省「平成12年国勢調査」(抽出速報集計結果)、2007年は総務省「平成17年国勢調査」(抽出速報集計)による

(2) 女性建築家・建築技術者の進出分野

1) 進出分野の種類

建築関連の専門性を持った女性の進出分野は、前述した背景のもと、大きく民間系、行政系、教育系に分類することができる(表3-4)⁽⁵⁾。

2) 民間企業における女性建築技術者の進出状況

次は、女性建築技術者の進出状況についてみる⁽⁶⁾。1990年実施された日本女子大学住居学科卒業生調査(回収数1,136名)では、女性建築技術者が所属している業種として、設計事務所に次いで建設会社が多く、また民間セクターにおける女性建築技術者の実態調査(144社、有効回収率18.9%)においても同様、総合建設業(ゼネコン・サブコン)(32.7%)、建築設計事務所(30.8%)の順に多い。従事者規模別女性建築技術者の比率については、50人以上100人未満事業所が20.6%、100人以上300人未満事業所が15.9%、10人以上30人未満事業所が15.0%と、50人以上100人未満事業所が最も多いが(表3-5)、女性役職者のいる事業所数では、役職者はいないが4割近く(39.6%)で最も多く、課長級や主任級はそれぞれ12.5%、係長級は8.3%で、部長や役員はいずれも1.4%と極めて少ない。

一方、2000年資格別女性建築関連資格取得者数は、1級建築士は1,174人の16.6%、2級建築士

は 3,571 人の 27.1%、木造建築士は 78 人の 21.9%、インテリアプランナーは 106 人の 46.5%となっている⁽⁷⁾。

3) 官公庁における女性公務職員の進出状況

民間企業とは違って、国家公務員においては、男女共同参画を推進する法律（例えば男女雇用均等法、男女共同参画社会基本法）を根拠に、積極的に女性の採用が施されている。そのため、人事院が発表したデータでは、2007 年時点国土交通省の女性全体数は 4,618 人で、うち I 種が 121 人、II 種が 1,504 人、III 種等が 2,664 と、2004 年（I 種 101 人、II 種 1,029 人、）に比べ増加している。一方 2003 年 1 月時点、住宅金融公庫の技術系女性は 17 人（12.1%）、都市基盤整備公団の技術系女性は 130 人（5%）にすぎない⁽⁸⁾。

4) 大学における女性教員の進出状況

日本の建築関連分野における特徴の一つとして挙げられるのは、2001 年時点で住居系女性教員は 3 割近く（29.3%）あるのに対して、建築系・都市計画系女性教員はわずか 2.5%と、住居系大学に偏っていることである。

建築系高等教育機関における男女共同参画に関する実態調査（回答数 120 大学、有効回収率 67.4%）によれば⁽⁹⁾、建築系大学において、女性の教授職は 4.5%と際だって低く、准教授は 12.3%、専任講師は 19.3%、助手は 19.4%と、職階が下がるほど女性の比率は徐々に高くなる。女性教員の年齢階級別にみると、20 歳代では 35.4%、30 歳代では 15.8%、40 歳代では 10.5%と、若い年齢階級ほど女性の比率が高いが、助手としての採用時期は 1970 年代が 2 割もあり、1995 年以降に採用したのは 4 割である。このことは、近年になって女性教員の採用が増加するようになったとはいえ、助手として採用し、それ以上の職階に昇進することは非常に少ないことを意味する。女性職員が少ない理由では、公募の段階で女性応募者が少ない（58%）、研究職を志望する女子学生が少ない（39%）、実際に女性教員が少ないことが何らかの形で影響している（21%）、大学院を志望する女子学生が少ない（18%）、女子学生が少ない（14%）の結果が出た。

このように、元々女性が少ない領域であることが、さらに女性の当分野における進出を阻害する可能性もあり、意識的、積極的に女性を採用する必要がある。

5) 建築系大学における女子学生の現状

2002 年女性と仕事の未来館が行った実態調査では、建築系大学（都市計画系も含む）女子卒業生は全体の 21.4%で、国公立 29 大学では 2,424 人の 22.8%、私立 56 学科では 7,654 人の 21.0%を占めるなど、建築系大学女子学生の比率は 2 割を超えており、年々増加傾向にある。

増加し続けている建築系女子卒業生の進路をみると、建築系女子卒業生は、建設関連業種の中では「総合建設業（ゼネコン・サブコン）」（11%）が低いですが、建築、構造、設備、積算設計事務所（18%）と共に、建設以外の業種と思われる「その他」（24%）が男子学生と比較して多い。職種についても「建築・インテリア設計」（28%）、「その他」（25%）、「営業」（20%）が多く、「その他」には「一般事務」も含まれており、女子学生の厳しい就職状況から、建築周辺業種へ流れざるを得ない実態がある⁽¹⁰⁾。これらは 2006 年同調査でも同一な特徴であり、職種は「営業・販売」（9%）や「一般

事務」(3%)、「建築関連以外の職種」(7%)が男性に比して多いという同様の傾向がみられる。業種の内総合建設業(ゼネコン・サブコン)(6%)、「専門工事業」(4%)は男子学生に比べ少なく、「インテリア関連」(4%)やCAD・アウトソーシング(2%)、金融を含む建築以外の業種(17%)が前年と同様多い一方、建築、構造、設備、積算設計事務所は男子学生との差が無くなりつつある(表3-6)。

6) 建築学会における女性会員の現状

男女共同参画学協会連絡会の調べによると(表3-7)、建築学会における女性会員は(2005)、11.5%と、工学系学会の平均1.9%より高く、特に学生が占める比率は3割を超え抜群と高い。女性の会員は全体の11.3%で、20歳代では25.7%、30歳代では14.9%、40歳代では7.8%、50歳代では3.2%、60歳代以上では2.0%と、20歳代の女性比が最も多い。業種別においては、大学部生では32.0%、大学院生では25.2%、研究機関では12.4%、その他では11.4%と、特に大学部生や大学院生が目立つ。一方、建築・都市計画系に関連する都市住宅学会の会員は2001年17.2%と比較的高い率であるが、住居系学科会員の多さが反映されている。

表3-4 建築関連分野における業種

分類	業種
民間系	・建設会社、ゼネコン、ディベロッパ、ハウスメーカー、不動産会社、工務店 ・大手若しくは中小設計事務所、(独立)自営設計事務所 ・百貨店 ・設備機器メーカー、建材メーカー ・都市計画事務所、コンサルタント ・環境デザイン関係会社
行政系	・国、都道府県、市区町村、その他の公的機関
教育系	高等専門学校、大学等教育機関 ・その他(建築パース、シンクタンク等)

資料 建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワメント研究会より作成

表3-5 業種別規模別女性建築技術者のいる事業所の比率

業種別	数(カ所)	割合(%)	業種別	数(カ所)	割合(%)
総合建設業	35	32.7	専門工事業	3	2.8
特定建設業	3	2.8	材料・機器メーカー	4	3.7
ハウスメーカー	4	3.7	不動産業	4	3.7
建築設計事務所	33	30.8	内装施工業	0	0
構造設計事務所	2	1.9	インテリア設計事務所	0	0
設備設計事務所	1	0.9	景観・造園業	0	0
設備設計・施工業	2	1.9	その他	9	8.4
積算事務所	0	0	無回答	1	0.9
コンサルタント業	6	5.6	合計	107	100
規模別	数(カ所)	割合(%)	規模別	数(カ所)	割合(%)
9人以下	4	3.7	300~499人以下	9	8.4
10~29人以下	16	15.0	500~999人以下	11	10.3
30~49人以下	9	8.4	1000~4999人以下	12	11.2
50~99人以下	22	20.6	5000人以上	6	5.6
100~299人以下	17	15.9	無回答	1	0.9

表3-6 業種別・職種別女子学生の割合

業種	人数	割合	業種	人数	割合	職種	人数	割合
研究・教育機関	17	1%	ホームセンター	2	0%	研究・教育	15	1%
総合建設業(ゼネコン、サブコン)	94	6%	リフォーム	27	2%	事業企画	7	0%
設計事務所(建築設計、構造設計、積算)	172	10%	建材レンタル	12	1%	建築・インテリア設計	137	8%
コンサルタント	22	1%	建材商社等	9	1%	構造設計	14	1%
ハウスメーカー	303	18%	その他 建築関連	13	1%	設備設計	10	1%
材料・機器メーカー	137	8%	情報IT	52	3%	設計	17	1%
専門工事業	73	4%	金融	30	2%	生産計画	2	0%
官公庁・公団公社等	39	2%	他業種(官公庁含む)	234	14%	工事監理	109	7%
インテリア関連	72	4%	他業種(人材派遣)	11	1%	維持保全等	4	0%
不動産業(ディベロッパーを含む)	195	12%	業種不明	35	2%	技術・商品開発	38	2%
工務店	11	1%	就職先名称不明	46	3%	都市計画	-	0%
CAD・アウトソーシング	26	2%				営業・販売	142	9%
ビル管理・ハウスマンテナンス	22	1%	総計	1654	100%	行政	1	0%
						一般事務	42	3%
						建築土木技術者	44	3%
						不明・未定	960	58%
						上記以外の職種	112	7%
						総計	1654	100%

出所 日本建築学会建築教育委員会「建築系大学卒業生の進路に関する調査報告書」2004

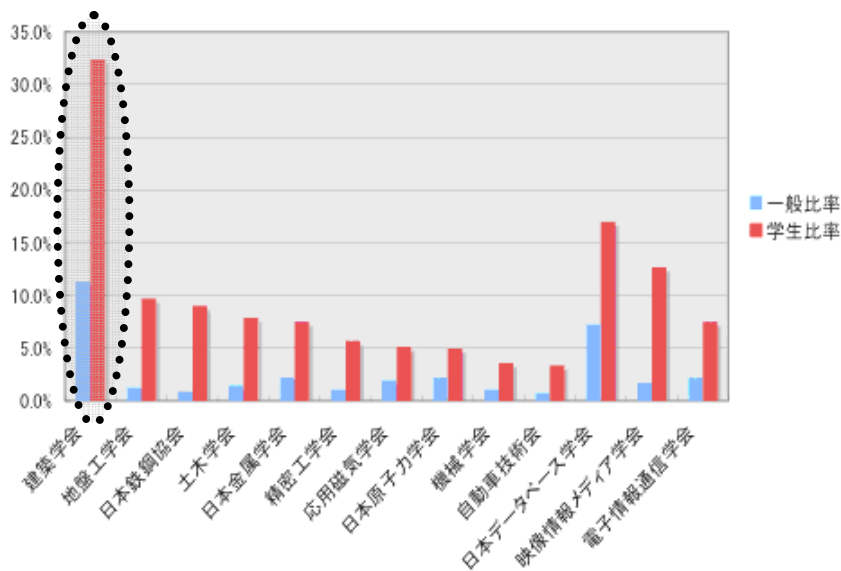


図3-7 工学系学会における女性会員の比率

3節 日本建築系・住居系分野における教育の現状

(1) 建築系分野における教育の現状

1) 建築教育・目標の歴史の変遷

日本の建築教育目標における変遷について、富樫豊⁽¹¹⁾は、明治の近代化から現在に至るまで4つの時代に分類しており、その内容を整理すると次のようになる(表3-7)。

明治時代は、近代化により人材育成として学校教育が創設され、科学技術の向上を目標に教育を

進めてきた。その後 1950 年代後半以降の高度経済成長とともに教育の民主化・大衆化・平等化に向けて改革が断行され、優秀な人材がたくさん輩出される。その人々は、意匠・構造・環境の各分野にわたる多才な人材として総合的な仕事を任される。1980 年代に入っては、今までと違って精神的な豊かさが求められ、建築教育にも「ゆとり」を求めるようになる。1990 年代では高級技術者の大量育成のため技術水準の向上を図る一方、専門分化を促進することとなり、こうした専門分化はそれぞれの責任忌避を招くとともに、多くのものに接する機会提供を妨げることに繋がる。

このような変化の中で特に注目すべきは、市場性が非常に強く感じられる戦後建築教育において、高度経済成長期の大量生産に合わせるために技術者の大量養成を主流とする専門教育の改革が行われた結果、建築にかかわる人の個別の能力と個性を尊重すべき建築教育とは大きく矛盾するようになったことである。

2) 建築教育における特色

島田良一は、英国の建築教育との比較を通じて日本の建築教育における特色を明らかにしている⁽¹²⁾。その内容として、日本の建築教育は、建築設計、建築構造、建築設備等広範な領域で、どの大学も類似したカリキュラムに構成されていること、(国際基準として 5 年間であるのに対して) 4 年間という教育年数が相対的に少ないこと、教官の大部分は研究者として活躍し、研究の比重が高いこと、多くの建築学科が工学部の中に設置されているため他の専門教育に接しにくいこと、建築設計に進める教育機関と卒業生の数が人口に比して非常に多く、教育内容は教育機関の分野毎に差異がそれほどないこと等を明らかにしている。これは坂田弘一らの調査においても同様の部分があり⁽¹³⁾、日本の大学におけるカリキュラム構成は、設計、製図、美術及び建築史、建築史論の割合が海外の大学(欧米やアジアの 10 カ国を対象)に比べ少なく、建築計画、環境・設備、構造力学の割合が高いことを挙げており、教育方針に基づくカリキュラムの設定については、戦前から戦後にかけては、大学毎に独自の特徴ある構成がみられたが、現在ほどの大学も同様の傾向であると指摘している。また日本建築学会が行った特色ある建築教育に関するアンケート調査では⁽¹⁴⁾、各教育機関で実施している特色ある取組や独自の工夫の実践状況として、独自の副教材(ワークブックやデータ集)を作成し利用している(N=73)、独自の演習方法を開発し実践している(N=58)、独自の教授方法を開発し実践している(N=44)、独自の教科書を作成し利用している(N=43)、理解を助けるために独自の模型や実物教材を使っている(N=43)の独自性を追求している回答が殆どで、その目的は学習者の理解を助けるためビジュアルで分かりやすい授業(演習)とする(N=106)、初学者のため今までよりさらに入門的な教育を提供するため(N=68)が多くみられた。

3) 建築教育におけるカリキュラムの分類

表 3-8、表 3-9 は、日本建築学会が行っている基準選別を参考に、坂田らが分類した建築教育における専門領域の定義と専門領域に属する学科目である(国内 11 大学、海外 10 大学を対象)が、概ね 11 に分けられているカリキュラムは、設計、製図、計画、環境・設備、構造、生産に関する内容が盛り込まれている。これらをもう一度整理すると、全般的に一般教養群(概論)、科学の技術化に必要な群(材料、構造、設備、施工)、技術の社会化に必要な群(計画、都市計画、歴史、意匠)、総合化する群(設計、製図)という 4 つのグループに分類することが可能であると考えら

れる。その中で、特に建築構造に関する学科目の多様さが目を引くが、住居学内容が反映されると考えられる建築計画系をみると、建築における生活と空間の関係を分析し、空間計画の方法などを論じる科目と定義づけられており、住に関する内容は見当たらない。ただし、専門領域に属する学科目において、住宅建築、住宅問題、住居計画学、居住論、居住計画論が記されている。

このように、物理的な空間を対象とする教育の専門領域とその学科目を物語るごとく竹山は、建築系大学の場合住居系大学と違って住居に関する講義時間は極めて少なく、住居に関する講義が開講されていても住宅政策や住宅史が混在した授業で、住宅設計には数時間程度しか触れないというのが普通であること、設計演習では、戸建て住宅や集合住宅の演習が行われているところが殆どで、講義として系統的に住宅設計を教えていないことを問題としている。

4) UIA (建築設計職能団体) の世界化

建築設計職能団体である世界建築士連盟 (UIA : The International Union Architects) は、1948 年建築職能人像を確立することを目的に設立された。1955 年第 4 回大会では、UIA 憲章「建築士の権利と義務」が採択、1995 年「UIA 国際基準勧告案」では建築実務に関する国際基準が作成、その 4 年後の 1999 年には「UIA 国際建築実務専門性の勧奨標準に関する協約」の最終案 (資格条件及び取得手続き、技術標準、免許条件と関連した措置が不必要な貿易のバリアにならないことを規定) が宣言され、国際建築士の基準や指針が固まっていく⁽¹⁵⁾。

国際建築士の基本条件として、大まかに建築と周辺学問を理解すると共に、環境・都市・建築と人間の空間的関係を把握し、設計方法論と実務能力、経済及び行政の取組みに関する知識を備えることが要求されており、近年、こうした条件から生まれた基準は建築教育目標の根幹になっている。UIA の基準では、建築士になるためには、図 3-8 のような段階別過程の履修が求められており、専門学位を取得した後実務研修期間 (3 年) を継続的に受け、建築士資格試験に合格しなければならない⁽¹⁶⁾。

5) 建築教育に関する UNESCO-UIA 認定制度

ここでは、国際的基準となる UNESCO-UIA 認定制度の認定基準について見てみる。まず質的基準の教育プログラムにおいて、大学または同等の教育機関への入学試験に合格し、主として建築に関するカリキュラムにて、理論と実務について十分なバランスが取れていることを基準にしている。教育要件は、建築教育に関する UNESCO-UIA 憲章の第 2 項の規定事項に基づいて「建築の学生は、建築家となって、多分野にまたがる問題を調整できる設計能力、知識と技術を獲得する必要がある」とし、学生が獲得すべき能力として設計、知識、実技の項目毎に規定している (表 3-10)。また量的指標については、最小限 5 年の全日制で、教育時間の半分以上をステューディオにあて、職能的な実務経験の最小の長さは常に 2 年とするが、一部の 1 年は卒業以前に行っても良いとしている⁽¹⁷⁾。その他、建築教育の質の向上と国際化に備えるため、専門教育資格評価制度において、2001 年度より工学教育の外部評価として実施されている JABEE 認定制度がある⁽¹⁸⁾。

表3-7 日本の建築教育目標における変遷

明治の近代化	欧米に追いつくことをスローガンに、リーダー育成に加えて底上げの人材育成として学校教育制度が創立され、国家目的の手段としての教育が行われた。国家をリードする高学歴エリートや高い志の多くの人々により科学技術の向上という目標によって近代日本の基礎が形作られた。
戦後改革	戦前のエリート教育や思想刷りこみ教育の反省に立って教育の民主化・大衆化・平等化に向けて改革が断行され、こうした大衆教育で輩出された人材は1950年代後半以降の高度成長を支えた。また1970年代には二度のオイルショックを経て、人材の優秀さと豊富さにものをいわせて経済大国にのし上がった。もちろん戦後一環として学歴による社会構成が一段と強化され、教育において激しい競争が繰り広げられ、この面からも教育の質が向上した。そして、専門教育の目標は大量生産時代にふさわしい技術者の大量養成であり、過度の水準を満足し、意匠・構造・環境の各分野にわたるオールラウンドプレイヤーの育成でもあった。
1980年代の改革	物質的な要求が満たされるようになると、次に精神的な豊かさが求められるようになった。そしてこれまでの競争社会が生み出した種々の弊害を反省する上でも、教育に「ゆとり」が要求されるとともに、教育の個性化・自由化・国際化が求められた。
1990年代の改革	経済ではバブルが崩壊し不況の時代に入った。期を同じくして国際的地位にふさわしい技術立国を可能にしようとして、大学院学生倍増計画が推進され、高級技術者の大量育成により技術水準の向上を図った。反面、これが専門分化に拍車をかけることにもつながり、いきおい総合的な視点が欠落しかねない状況をつくった。

出所 富樫豊「建築教育について、雑感」日本建築学会北陸支部研究報告書第47号2004.7

表3-8 建築教育に携わる専門領域の定義

領域	内容
設計製図・美術系	設計、製図、絵画、彫塑などの実習を行う科目。CADや図学関係もこの領域に含める
建築史・論・意匠系	建築の歴史を説明し、論じる科目。設計論、意匠論関係もこの領域に含める
建築計画系	建築における生活と空間の関係を分析し、空間計画の方法等を論じる科目
都市計画系	都市における生活と空間の関係を分析し、都市計画の方法を論じる科目。法規関係もこの領域に含める
環境工学・設備系	音・光・熱・空気などの環境要素と人・空間の関係を論じる科目。また設備計画のあり方を論じる科目
材料・施工系	建築材料の性能を理解し、その選択、利用のあり方を論じる科目。建築施工関係もこの領域に含める
建築構造系	荷重、外力・空間要求に対する構造システムのあり方を理解し、構造計画のあり方を論じる科目。建築防災関係もこの領域に含める
建築生産系	建築をつくる際にかかるコスト等について論じる科目
卒業設計・論文系	卒業設計、論文など
その他建築系	建築概論や建築見学実習など建築関するが、上記の範囲に含まれないもの
関連科目	一般教育科目や他学科の科目だが、建築学科の専門カリキュラムとして設定されている科目

表3-9 建築教育の専門領域に属する学科目

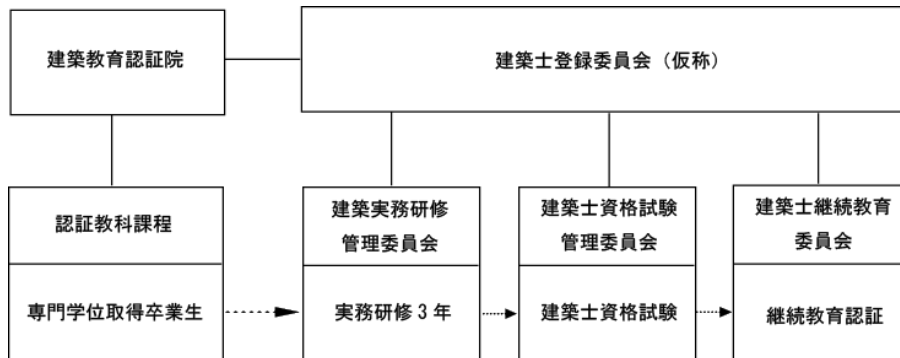
建築計画	都市計画	環境・設備	材料・施工	建築構造	建築生産	卒業設計・論文	その他建築
建築計画	建築条例	衛生工学	家屋材料	応用重力	使用及計算等	卒業論文意匠等	実修
建築計画演習	建築法規	衛生建築	建築材料	応用力学	工業経営学	卒業論文	工場実習
特別家屋配置法	建築行政	環境工学	材料力学	建築静力学	建築生産	卒業計画	現場実習
住宅建築	地方計画	建築熱環境	建築材料実験	骨組の力学	建築生産システム論	卒業設計	建築学セミナー
住宅問題	地域計画	建築空気環境・水環境	建築材料科学	建築物理	建築生産管理		建築学実験
住居計画学	都市設計学	建築音環境	建築材料計画	構造力学	建築保険工学		建築と社会
居住論	都市計画	建築光環境・視環境	建築材料演習	構造力学演習	建築情報システム学		建築数学
居住計画論	広域環境論	建築設備	材料論	構造強弱論	建築性能論		校外実習
施設計画論	都市環境工学	環境設備演習	岩石学	家屋構造	建築積算		建築学研修
室内計画	都市設計論	環境計画演習	機構学	建築構造			実施演習
空間計画	都市と開発	暖房及換気	建築構法	構造学演習			建築総合演習
	まちづくり論	建築環境計測	一般実施法	木構造学			建築概論
	都市防災	建築電気設備	工事実施法	鉄筋コンクリート構造			
	景観デザイン論	給水及排水	建築施工	鉄筋コンクリート構造演習			
	造園学	音響	測量法	鋼構造学			
	庭園学	設備防災計画	測量学実習	鉄骨構造			
	ランドスケープデザイン	建築環境設備製図		鉄骨構造演習			
		空気調和設備		建築構造計画			
		給排水防災設備		建築構造解析			
		電気情報設備		建築構造計算力学			
		環境計測		荷重外力論			
		設備実習		建築基礎構造			
		電灯照明・電熱		建築弾性学			
		空気調整工学		建築塑性学			
				建築耐震構造			
				防災工学			
				構造安全性能論			

出所 坂田弘一他4人「カリキュラム構成から見たわが国の大学建築教育の変遷と特質」日本建築学会大会学術講演梗概集(北陸)2002.8

原資料 日本建築学会

表3-10 教育プログラムにおいて学生が獲得すべき能力

項目	内容
設計	<ul style="list-style-type: none"> * 想像力を駆使し、創造的な思考により、技術革新を行い、設計の主導権を発揮できること * 情報を収集し、問題点を確定し、分析を行って批判的に判断し、行動のための戦略を立てる能力 * 設計の探求において三次元的に考える能力 * 発散する諸要因を調整し、知識を総合して、設計案を作り出すための技法を適用できる能力
知識	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会的、文化的、芸術的な学習 <ul style="list-style-type: none"> * 世界あるいは地方の建築の歴史的、文化的な先例を知って、行動する能力 * 建築設計の質に影響するものとして、美術についての知識を持って行動できる能力 * 都市環境の伝統的な問題を理解していること * 建築と多野創造的な分野の関連を知っていること 2. 社会的な学習 <ul style="list-style-type: none"> * 社会、建築主、利用者についての知識をもって、行動できる能力 * 社会、利用者、建築主の要請を明確にして、様々な都市環境の機能や相互関係を調査検討し、プロジェクト概要書を作成できる能力 * 都市環境が形成される社会的文脈と人間工学的な要請、空間の要請、公正および接近性の問題を理解していること。 * 関連する建築法規、規制、都市計画、設計、建設、健康性、安全性、都市環境の使われ方などの標準を知っていること。 * 建築に関する限りでの哲学、政治、倫理の知識 3. 環境学習 <ul style="list-style-type: none"> * 自然システムと都市環境についての知識に基づいて行動する能力 * 保全と廃棄物管理についての理解があること * 材料のライフ サイクル、生態学的な維持可能性、環境への影響、パッシブ方式とその管理を含めた省エネルギー設計についての理解 * 造園技術(ランドスケープ・アーキテクチャー)、都市設計の歴史と実務を、国土計画と、その地域的な人口、資源との関連において理解していること * 自然災害のリスクを考慮して、自然システムの管理を考えられること 4. 技術の学習 <ul style="list-style-type: none"> * 構造や、材料、施工方法についての技術的な知識 * 建築技術の利用について、技術革新について十分な知識をもって行動できる能力 * 技術設計の過程を理解し、構造、建設技術、建築設備などを機能的に効率良くまとめることを理解していること * 交通、情報、維持、安全等について供給システムについて理解していること * 設計に関する技術文書、仕様書等の役割と、建設費の計画とそのコントロールの手続きを理解していること 5. 設計の学習 <ul style="list-style-type: none"> * 設計理論と設計手法についての知識 * 設計の手続きと手順を理解していること * 設計の前段階の作業と建築評論についての知識 6. 職能についての学習 <ul style="list-style-type: none"> * 職能、ビジネス、資金計画、法律などの文脈についての知識をもって行動できること * 建築設計サービスの調達の様々な方式について理解する能力 * 建設産業、開発産業、金融動向、不動産投資、ファシリティー・マネージメントなどについて知っていること * 建築家の果たしうる役割を、その仕事の伝統的な領域や、新しい領域について、また、国際的な文脈においても理解していること * ビジネスの基本を理解し、これを都市環境の開発、プロジェクト・マネージメント、職能としての相談業務などに適用しうる能力 * 建築実務に関わる場合の職能倫理、行動規範を理解し、規制、実務、建築設計契約についての建築家の法的責任を知っていること * コラボレーション、計算、書類作成、製図、模型製作、評価などを通じてアイデアを伝達し、共同できる能力 * 設計案を作成し、まとめ上げて、伝達するために、手作業によったり、コンピューターを使って、モデルを作製できる能力 * 都市環境の性能評価を、手作業やコンピューターを使って評価するシステムを理解していること
スキル	<ul style="list-style-type: none"> * 共同作業、計算、対話、文章作成、図面作成、模型作成、設計評価などを通じてのアイデアを伝達する能力 * 手作業やコンピューターによりモデルを作成して設計案を考え、発展させ、確定してこれを伝達する能力 * 建築環境の性能評価を手作業やコンピューターによって評価する手順を理解していること



出所 CHOI Tae Suk : 建築設計職能の専門化過程に関する研究, 博士学位論文 (東国大学大学院), 2006

図3-8 UIA の基準となっている建築士になるまでの段階別過程

(2) 住居系分野における教育の現状

1) 住居学教育の歴史的変遷

日本における住居学教育の歴史的変遷については、石井菜生の研究が参考になる。石井⁽¹⁹⁾は、住居系大学における教育の始発は、1873年文部省第一年報に、文部省学監として明治政府が招待した米国人モルレー(D. Murray)が主張した女子は児童教育に適していることと、一家の業を学ばせるべきであるという考えに基づいて近代の女子教育が始まったが、欧米の家政学教育から大きい影響を受けており、建築学的な領域を含む部分が多かった。

そこで、住居系分野に建築設計計画的な思考が取り込まれていることについてみると⁽²⁰⁾、1896年創立された日本建築学会の機関誌「建築雑誌」では、創刊以後主婦の視点から住居を捉えることの必要性について論じられ、次第に女性たちの住宅への関心が高まり、当時の女子教育機関である家事教科において住宅に関する教育が行われる等住宅改良活動を実践してきた。また建築に携わる教育者たちが女子教育機関において住に関する教育を行ったことが強く影響した。中でも特に佐藤功一による「女子の家事教育で行うべき住に関する事柄」は、人間生活全てに関わりに及ぶものであるとしており、これはその後発生した住居学の考え方に繋がっている。

2) 住居系分野における教育の特徴と問題点

住居系分野の特徴として、戦後間もない頃から住居系学科で建築士の養成を行ってきたこと、近代建築教育の中では重視されなかった「生活者の視点」を取り扱いながら発展してきたこと、女性建築士の層を厚くしていることが挙げられる。住居系学科の草創的役割を担っていた大阪市立大学、京都府立大学、奈良女子大学、日本女子大学を含む全国の14大学は、卒業2年後の実務経験を経て、国土交通省が実施する「1級建築士」国家試験の受験資格をもっている。

住居学科の理念について、日本女子大学の例を引くと、「人間すべてが快適に生活のできる居住の場の確立にある。そのために、住居及び地域の生活とその環境の実態を把握し、それを踏まえて人間生活のためのよりよい場・空間のあり方を追求する必要がある。さらに、それを踏まえてよりよい住居及び住環境を実践的に創造しなければならない。このような理念に基づいて、住まい手自らの立場で考え、安全で、かつ健康的で、美しい生活の場を想像する能力を育成することが教育の目的である」と記しており、生活者の側面から住居を捉え、何よりも人間の生活を優先していることが伝わる。

住居系大学における教育目標及びカリキュラムの特徴は、どの大学も、生活者の視点から住居及び生活環境を総合的にとられている。それに基づいて、基礎的素養や専門知識、実践能力を兼備・蓄積していくことが求められている。専門教育内容において、竹山清明⁽²¹⁾は、大阪市立大学や京都府立大学、奈良女子大学における住居に関する講義(演習を含まない)は4年間で12~13が用意され、住宅史や住居生活、住宅政策、住宅設計、住宅福祉等の講義がそれぞれ開講される等住居学一般の教育を導入している。設計演習においても、建築系学科に比べ充実した内容で住宅設計の教育が行われている。その一方、構造や環境工学に関する講義は比較的少なく、住み手の立場や生活者の視点が欠落している住宅・空間づくりの理論と実践のあり方を研究・教育する必要があるとし、現代の人々の要求や好みとはほど遠い作品としての住宅設計教育が、一方で広がっている問題

がある。

3) 建築学・住居学の教育

建築学と住居学の教育における違いについてみる。建築教育は、明治時代の発足以来、一貫して一学科一課程のなかで工学部に所属しながら、歴史・意匠・都市計画・法律・福祉等の建築デザインの教育と構造・設備・環境・材料・施工等の技術的教育を統合・重視し、芸術性と技術性を同時に要求してきているため住居や生活に関する講義時間が非常に少なく、住宅設計においても講義として系統的に成立されていない。一方で、住居学教育は、戦後間もない頃から建築教育では重視されなかった住み手の立場での考えや人の生活に着目しながら、建築系と同様に1級建築士国家試験⁽²²⁾の受験資格が与えられ(全国の14大学)、女性建築士の養成を行ってきている。また家政学教育を前身に、技術的教育を取り入れながら生活者の視点から人間生活のよりよい居住・生活環境のあり方を追求している。しかしその一方で、建築教育に比べ構造や環境工学に関する講義が比較的少なく、変化する居住者や生活者の要求・ニーズにいかに対応していくかという問題が残されている。こうした教育の違いは、それぞれが取り組んでいる教育目標やカリキュラムからも読み取ることができる。

4節 韓国建築系・住居系分野における草分け世代の女性参画

(1) 女性建築家・建築技術者の登場と進出背景

1950年代京成(現ソウル)市内にあるソウル大学、弘益大学、漢陽大学の3大学に建築学科が設立され、高等教育として建築を学べるようになるが、女子卒業生が初めて輩出されたところは延世大学であり、女子大学においては、1996年に梨花女子大学建築学科が、翌年1997年に淑明女子大学環境デザイン学科が新設される。

女性建築技術者の進出状況を時代別に分類したものを参考にすると、1960年代から1970年代が草分け期、1980年代が助走期、1990年代後半以後が発展期となり⁽²³⁾、韓国における最初的女性建築家である池淳氏(72歳)は、親の反対にもかかわらず女性建築専門家を目指して1958年ソウル大学建築学科を卒業し、1965年建築士資格を取得した後建築設計事務所の自営を営みながら建築活動に力を注いできた。現在も常任顧問として建築活動を行っている⁽²⁴⁾。草分け期から建築活動を行ってきた池淳氏の言葉を引用すると、「当時の女性はいくら専門教育を受けても就業の道は険しく、受け入れてくれるところすらなかった」と語っており、女性にとって非常に厳しい時代であったことが分かる。その頃の韓国社会は、根深く残っている儒教思想から女性が大学での高等教育を受け、しかも男性の領域である建築分野で働くことは容易なものではなく、設計事務所で研修生として働くことが許されていた。また1980年代に入っても、「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業意識の下、結婚とともに家庭に入ることが義務化され、専門的な高等教育は自然と忘れていった。このような状況から、周知のように1998年金大中政権を迎えてから女性施策は次々と展開され、女性の社会に参加する機会は増え始める。建築系・住居系分野においても、1990年代

後半以降女性専門職の活動が増大するようになった。

(2) 女性建築家・建築技術者の組織

1) 韓国女性建築協会 (KIFA)

1973年建築家協会の女性委員会として発足したのが始まりである。その後1982年国際女性建築家協会(UIFA)に加入するために独自の女性組織として誕生した。当時の会員は54人であった。設立の目的は、女性建築家の地位向上と福利を増進し、建築文化の発展に寄与することで、最初の活動は、大手建設会社の住宅相談を受託したことであったが、この中で保育施設の必要性から研究会を発足し、さらに高齢者施設等の福祉施設に関する研究会を作って活動を拡大している。もう一つの活動として行っている協会誌の発刊は、1982年「KIFA 便り」から始まり、2002年6月まで31号を発刊している。会員は2002年時点で232人が登録しており、そのうち146人は自営業主や他の実務従事者、36人は教員、50人はインテリアや建設会社等で働いている。

2) 韓国女性建設人協会 (KOWSAE)

2002年創立した当協会は、建築、土木、交通、都市、造景、室内建築等建設関連分野で従事している女性専門職が集まって、権益保護及び技術向上、国際交流、会員同士の交流を目的に、公共関連事業の女性参画拡大、建設関連技術教育、国内外関連団体との交流を事業に、現在会員は150人程度である。2006年はソウル市の女性発展基金の支援を受け発刊した女性親和都市—ソウル市、方向と課題—報告書が大きい反響を起し、これを政策的に具現する具体的方案を委託されており、女性家族部(現女性部)が推進している家族親和型まちづくり事業にも主導的に参加している⁽²⁵⁾。

5節 韓国建築系・住居系分野における女性参画の現状

(1) 専門・技術・管理的職業従事者の推移

職業小分類別専門的・技術的・管理的職業女性従事者数について(表3-12)、2000年及び2005年の増減をみると、全体的に微増していることが分かる。建築及び土木工学専門家は、2000年は6.2%であったのが2005年には7.1%と0.9ポイントが、建築・土木工学技術従事者は4.6%から5.0%に0.4ポイントが伸びている。医師は19.5%から20.2%の0.7ポイント、法律専門家は7.7%から10.1%の2.3ポイント、会計関連専門家は12.4%から15.0%の2.6ポイントが伸びているが、いずれも1割以下にとどまっている。一方2005年女性比が5割を上回るのは、看護・助産職業従事者、薬剤師、記録保管員・司書関連職業従事者、創作及び公演芸術家で、最も低いのは測量職業従事者である。

表3-12 職業小分類別専門的・技術的・管理的職業従事者数

職業	年		
	女性比率		増減比
	2000	2005	
政府行政部署管理者	5.9	6.3	0.4
生産及び運営部署管理者	5.1	5.1	0.0
一般管理者	8.7	11.5	2.8
建築・土木工学専門家	6.2	7.1	0.9
測量技術者	4.1	3.8	-0.3
医師	19.5	20.2	0.7
薬剤師	52.4	54.4	2.0
看護及び助産専門家	98.3	98.3	0.0
教員	26.5	31.1	4.6
行政専門家	8.2	6.2	-2.0
会計関連専門家	12.4	15.0	2.6
法律専門家	7.7	10.1	2.3
宗教家	13.2	13.0	-0.2
記録保管員・司書及び関連専門家	55.4	62.2	6.8
創作及び公演芸術家	49.0	53.9	4.9
建築・土木工学技術者	4.6	5.0	0.4

出所 労働部「労働力調査」2007より作成

(2) 女性建築家・建築技術者の進出分野

1) 民間企業における女性建築技術者の進出状況

民間企業における女性建築技術者の状況を判断するには、具体的に整理されているデータは少なく、経年調査が行われていないため、現段階では困難である。限られたデータからみると、建築系学科を卒業した女子学生の主な就職先として設計事務所が多い。2001年尹承重が行った事例調査では⁽²⁶⁾、設計事務所の設計を担当する女性従事者は全体の15.8%があり、階級別にみると、平社員（代理含む）級は23.7%、リーダー級は13.0%、部長級は5.7%、所長・役員級は5.5%と、10年以上の実務経験が要求される部長級になると女性の割合は急激に減少している（表3-13）。これには昇進からの除外、建築士資格の取得、結婚・出産・育児による活動の中断・断念等が起因していると考えられる。それを証明するように、女性建築技術者が仕事を続ける際の苦勞は、勤務スケジュール（42.0%）、男性中心の組織文化（30.5%）、女性に対する差別待遇（9.2%）、現場での勤務（6.2）、低賃金（5.4%）の順にあり、女性管理職が少ない原因については、出産、育児、子育てによる退職（44.0%）、40歳代以上の女性経歴者層が少ない（33.5%）、企業に対する信頼度の欠如（15.0%）が多くある⁽²⁷⁾。

一方、女性にとって最も排他的職種とも言える職種は施工現場であるが、表3-14で示すように、建設会社における女性建築技術職は、1980年代までは存在しておらず、1990年代半ばに入っても微弱であったのが、1990年代後半以降徐々に増えており、女性の進出を拒んできたところでも性別ではなく、本人の能力と性向によって受け入れるようになっている。

2) 官公庁における女性公務職員の進出状況

女性建築技術職において、行政安全部「2008 地方自治体女性公務員統計」によれば、2000 年は 5 級がわずか 1 名と極めて少なかったのが、2007 年の女性建築技術職の合格者数（率）をみると、7 級は 4 名の 44.4%、9 級は 103 名の 38.7%と進歩しているものの、管理職にあたる 5 級以上は低迷している。前述したように国家公務員の女性割当制による 40~50%ほど高まる傾向があり、一般職の募集は割当制に適用されるが、技術職は募集単位自体が小さいため適用されないことが女性の比率を際立って低くする要因で、建築関連政策を決定する時に、女性に対する配慮や女性の意思をほとんど斟酌しないことを意味するが、年々改善されていると考えられる。

こうした状況を念頭において、2002 年建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメント研究会が行ったソウル特別市庁の事例調査をみると、1989 年以前は別定職として優秀な女性であるか、または市長裁量での別枠で数名を採用するかを選択しかなかったが、法的整備が進められた 1996 年から女性公務員採用目標を政府が定めている目標より上方に規定し、女性公務職員の採用に取り組んでいる。職種は、行政職と技術職があり、法律上専攻や学歴資格はないが、専門的知識が要求される。技術職のトップである市内 25 区の局長は 2 級で、課長は 4 級となり、6 級から 5 級への昇格試験がある。受験資格は職務成績と経歴から判断されるが、女性は仕事と家庭の両立生活から外されることが多々ある。建築工学科や造景学科出身の女性の主な配属先は、施設計画課、障害福祉課、景観課であり、採用段階では不利な面もあったが、社会的に環境問題や福祉問題に注目が集まり、女性の力量を生かせる分野で段々昇進もできていると言う。

また比較的に女性建築技術者が多く進出している大韓住宅公社は、2002 年時点全職員 3000 人のうち女性職員は 70 人で、1981 年女性採用は 7 人の 3.6%しかなかったのが、軍服務加算制度廃止後の 2002 年女性採用は 22 名の 20.6%となり、女性職員が著しく増加している。

3) 大学における女性教員の進出状況

1999 年全国の 4 年制工科大学教員 8,322 人のうち、女性教員は 97 人（1.2%）と極めて少なく、2005 年のデータにおいても女性教員が占める割合は 2.6%（256 人）と微増にとどまっている中⁽²⁸⁾、建築関連分野の女性教員に限ると、室内建築・環境デザインを含む 4 年制大学の建築学関連は 9 人、2 年制大学の建築学関連は 23 人で、建築専門大学院を加えても 33 人にすぎない⁽²⁹⁾。一方住居系分野の教員は、1980 年以前までは住居学専攻者がいなかったこともあって建築学の専攻者が担当していたが、1980 年代以後は外国での住居学専攻者が採用されはじめ、また 1985 年からは国内でも住居学専攻者の割合が高くなることで、国内外での専門分野専攻者を採用するようになる⁽³⁰⁾。とはいえ、全体を占める多くの割合は建築学の専攻者である。

増加しつつある女子学生数に比して女性教員は非常に少なく、2020 年までに女性教員を 30%に上げるといふ目標数値に達成するにはほど遠い。教育現場で女性進出が遅れていることは、保守的な考えや家政系は女性の対象分野、建築系は男性の対象分野という認識に原因が大きく、女子学生の数が増加し続けている現在、女性教員の存在は最も身近なところでの相談役とともに、ビジョンを提示するロールモデルとしての大事な役割をもっていることは言うまでもない。

4) 建築系大学における女子学生の現状

工学系分野女子学生の全体分布をみると、1990 年を前後に女性学生の比率が上昇傾向にあり、

工学系分野のなかでも食品、生命、環境、電子、コンピューター、都市工学に女子学生の進学希望が強く現れている。

1916年近代教育により高等教育での建築教育が広がるようになり、初めて女子卒業生が輩出されたのは延世大学建築学科である。女子大学においては1996年梨花女子大学の建築学科が、翌年1997年に淑明女子大学の環境デザイン学科が新設され、建築を目指す女性の数はさらに増加する。代表的に大学数カ所を対象に、女子卒業生数を推移してみると(表3-15)、1970年は12人(5.36%)、1980年は17人(4.67%)、1990年は48人(10.0%)、1999年は78人(14.6%)、2002年は133人(18.9%)と、1980年代までは1割未満であったのが2000年には約2割を占めるようになる。

また表3-16で示すように、女子学生数の増加と共に学校や対外等の建築コンペでの入賞が非常に目立つようになる。1988年以後女性入賞者は徐々に増え、2001年には2割を占めるようになり、特選以上の受賞者は半数までに及ぶ。このように全体の女子学生比率に比べ女子学生の入賞比率が高いことは、女子学生個々人の優れた能力・努力を表している。

表3-13 2001年民間企業の階級別女性建築技術者の割合

事業所	全体	女性(%)	平社員	代理	リーダー	次長	室長	部長	所長	役員
A	145	23(15.9)	20	90	3	27	0	16	1	12
B	135	15(11.1)	13	67	1	49	1	17	1	7
C	134	15(11.2)	14	70	7	35	2	15	-	-
D	99	17(17.2)	15	68	0	6	0	5	2	20
E	73	11(15.1)	4	23	7	24	0	18	0	8
F	63	15(23.8)	13	42	2	12	0	3	0	6
G	54	9(16.7)	8	34	1	7	0	5	0	8
H	35	7(20.0)	5	15	2	10	0	3	-	-
I	18	5(27.8)	4	10	0	3	1	3	0	2
J	19	3(18.8)	3	9	0	3	0	2	0	8
K	11	4(36.4)	3	8	0	1	1	1	0	1
合計	783	124(15.8)	102	431	23	177	5	88	4	72
比率			23.7%		13.0%		5.7%		5.5%	

出所 建築通巻262号 p.23

表3-14 建設会社における女性建築技術職の推移

年	A社			B社			C社		
	全体	女性	比率	全体	女性	比率	全体	女性	比率
1990	1,983	1	0.1%	-	-	-	2,116	0	0.0%
1993	2,892	6	0.2%	-	-	-	2,200	3	1.4%
1995	4,452	26	0.6%	-	-	-	2,160	9	4.1%
1998	3,435	14	0.4%	-	-	-	1,932	13	6.7%
2000	3,306	16	0.5%	757	19	2.5%	2,562	11	4.3%
2002	3,962	22	0.6%	739	20	2.7%	2,439	16	6.7%

出所 大韓建築学会「建築第46巻第8号通巻279号」2002.8

表3-15 各建築学科大学別助詞卒業生の推移

年	国民大学	ソウル大学	ソウル市立大学	延世大学	仁荷大学	弘益大学	計	比率
1960	-	0/34	-	0/7	0/27	0/9	0/77	0.00%
1970	2/73	0/36	-	0/43	3/24	7/48	12/224	5.36%
1980	3/65	0/62	3/61	3/63	2/39	6/74	17/364	4.67%
1985	7/49	2/68	6/78	7/77	1/94	11/131	34/497	6.84%
1990	6/47	7/44	1/40	11/89	3/131	20/141	48/478	10.00%
1999	10/55	8/58	8/50	13/174	16/114	23/84	78/535	14.60%
2002	21/74	27/120	15/116	15/81	14/165	41/148	133/704	18.89%

出所 大韓建築学会「建築第46巻第8号通巻279号」2002.8

表3-16 建築コンペ入賞女子学生の推移

年	受賞			特選		
	全体	女子学生	女子学生比	全体	女子学生	女子学生比
1988	167	20	12.0%	27	2	7.4%
1990	346	49	14.2%	24	4	16.7%
1993	140	19	13.6%	11	3	27.3%
1996	128	18	14.1%	11	1	9.1%
1998	112	18	16.1%	8	1	12.5%
2001	102	22	21.6%	10	5	50.0%

出所 大韓建築学会「建築第46巻第8号通巻279号」2002.8

6節 韓国建築系・住居系分野における教育の現状

(1) 建築系分野における教育の現状

1) 建築教育の歴史的変遷

1916年以來、90数年の歴史を有する近代韓国の大学建築教育の成立と動向については、尹景俊の論文が参考になる⁽³¹⁾。大まかに解放前と解放後に分類することができ、さらに解放後においてはその年代を感じられる。

第1期ともいえる植民地時代は、1916年日本人により設立された京成（現ソウル）高等工業学校の建築学科が最初の教育機関（1943年京成工業専門学校に改名）であるが、1922年から1945年にかけては、この学校の教授や行政機関の建築技術者が中心となって「朝鮮建築会」という団体を創立、活発な建築活動を行っていた。1945年8.15解放後の建築教育をみると、1945年から1950年6.25事変までは、新しい体制の下、京成工業専門学校はソウル工業大学に、またソウル大工科大学に改名する。そして同時期に漢陽大学が創立され、建築教育機関としての基盤を作っていく。その後1950年代から1960年代にかけては、全国において8大学の建築教育機関が新設、人材養成に力を入れるようになるが、その役割を果たす人手が不足するという問題もかかえていた。また極小人数であるが、女子学生が1人2人進出し始めた時期でもある。構築された経済基盤の結実

が見えはじめた 1970 年代に入ると、新設された建築教育機関は過去 2 倍にも上り、建築技術者の大量充足という問題も出てくる。1980 年代以降においても専門人材養成を目標に、各大学の特色を出しながら教育を進めていくことには変わらない。

2) 建築教育制度の変化と現状

韓国の建築教育制度は、2000 年を前後に劇的な変化を経験している。1990 年代文教部（省）による学生の募集単位の広域化政策と学部制の推進により、全国 50%以上の大学では建築学部、建築土木環境工学部、社会環境建築工学部、建築土木工学部、建築工学部等様々な名称のもと、土木、環境、都市工学科と統合された学部に変更するとともに、学生は最小 35 単位を取得すれば建築専攻課程の修了が認められるようになった。しかしこれらは UIA の国際的な教育課程の規定（たとえば、5 年の教育期間や認証できる教育内容）に適合しないという勧告を受け、2002 年 5 年制の建築学教育制度に変更・実施することとなる。

2005 年時点で、建築関連学科は、全国 173 の大学に建築学科、建築工学学科、建築デザイン学科、建築設計学科、建築設備工学学科という学科名で設置されている。5 年制建築学教育制度によって、建築学は 5 年制大学が 71 コース、4 年制大学が 47 コース、建築工学は 4 年制大学が 106 コース、3 年制大学が 57 コース、2 年制大学が 62 コースと教育プログラムの分化が進んでいる⁽³²⁾、⁽³³⁾。

以上のように、韓国の建築教育はいくつのシステムが共に存在しており、多様なシステムの中、建築教育の質的評価や国際相互認証の実現のため、2005 年建設部の認可を得て法定団体として「韓国建築教育認証院」(KAAB)を発足、2006 年から 2008 年までに 11 大学にて 29 プログラムが認定されている。建築教育制度は急速に変化を進めているが、どのようなスタンスで、どういう恩恵を与えるかという問題を始め、これから解決しなければならない課題も多数存在している。

3) 建築教育におけるカリキュラムの分類

表 3-17 は、韓国ソウル大学建築学科における学科目をコース別にまとめたものである。ソウル大学は、2002 年より建築学科のなかで、建築学専攻と建築工学専攻に分けられ、建築学専攻は 5 年制建築士学位授与の計画、設計、理論、歴史と関連する建築士養成が主な目的としており、建築工学専攻は 4 年制工学士学位の構造や施工、環境に関連するエンジニア養成を目的とする。学科目をみると、建築学科の場合、設計を中心とした建築計画と都市計画の領域が多く占めており、住居に関する科目は住居論のみである。建築工学学科は、構造や環境・設備、材料・施工が殆どで、教育目標が反映していることが分かる。

4) 建築士の資格

表 3-18 は、建築士の総計と女性建築士数を推移したものであるが、1990 年以後建築士の全体及び女性建築士が急増しており、2000 年までの女性建築士は 663 名 (4.98%) に及ぶ。建築系の資格は、建築士、建築技師、技術士、室内建築技師、建築設備技師等があり、建築士は建設交通部長官の免許を受け、設計から工事監理の業務まで担当する。建築士試験の受験資格は、1961 年施行された建築士法を基に 1 級と 2 級に分けられ、1 級は建築系 4 年制以上の大学卒業後 5~7 年間の実

務経験が、2級は2年間の実務経験が必要であったが、1980年改正建築士法を機の一つにまとまった建築士となり、大学卒業後に建築技師、建築士予備試験（法規・構造）合格後、5年の実務経験を得てからの条件に統合された。このような5年という実務経験を必要とする受験資格は、女性にとって結婚・出産の時期と重なり、日本の女子卒業生が大学（学部）卒業後5年以内で1級建築士資格を取っている傾向が強い（29人のうち13人）ことから推察できるように⁽³⁴⁾、長期間を要する受験資格は仕事へのモチベーションを低下させる要因となり、キャリア継続をあきらめる結果につながる。こうした状況から経験を積んでいくには、大変な苦労や配偶者や家族の大いなる理解が必要である。

表3-17 建築教育の専門領域に属する学科目

内容	建築学科	建築工学科
建築計画	建築設計、建築表現技法、建築空間と形態、建築コンピュータ、環境親和建築、行為と空間、デジタルデザイン研究、住居論	
建築構造	建築構造、建築構造計画	建築構造システム、建物有体システム、鉄筋コンクリート、建築構造解析、構造力学、鉄骨構造設計、構造設計、構造実験
材料・施工	建築材料計画、建築施工技术	建築材料力学、建築材料、建築施工、建築測量、材料実験
環境・設備	建築環境、建築設備計画	建築環境計画、建物熱エネルギー理論、建築設備、建築電気及び照明理論
建築生産	建物システム、建築企画	建築電算、建築工学システム設計
都市計画	都市建築と保全、造景設計、アジア建築と都市、建築法規と制度、建築法演習	
建築史	建築史、韓国建築、建築と文化、現代建築理論	
その他	建築理論、建築技術、建築実務、建築と社会	建設管理、建物維持及び、管理、建築士概論、土質及び基礎工学、建設経営
卒業設計・研究	建築作品研究	

出所 ソウル大学「教育課程手引き」2006より作成

表3-18 建築士試験の女性合格者の推移

年	総輩出人員	女性建築士数(%)	年	総輩出人員	女性建築士数(%)
1965	520	1	1990	316	16(5.1%)
1970	170	0	1995	1,387	95(6.9%)
1975	30	0	2000	919	153(16.7%)
1980	171	1	合計	13,325	663(5.0%)
1985	215	1			

出所 池淳「女性と建築」建築2001.3 原資料 大韓建築士協会2001.3

(2) 住居系分野における教育の現状

1) 住居学教育の歴史的変遷

男尊女卑を重んじる儒教思想の影響を受けた女子教育としての住居学教育は、家庭内の家事や育児や介護等を女性の役割とする教育に端を発する家政教育を背景に、1964年延世大学住生活学科から始まった。住居学を専攻した専門知識人が家政学者の中にはなく、そのため住居学科の必要性について認識が低かったことから、1980年代に入って2番目の住居学科が大邱大学にて設けられたが、住居学科は全国からも2大学にとどまり、大部分の大学は住居学関係の教育を家政管理学科

または家政教育学科、または家政科で行われていた⁽³⁵⁾。その後 1980 年代後半になって、ソウル大学を含むいくつかの大学は学部の変更や、住居学科の新設を文教部に申請をしたりして、2005 年時点で住居系大学は、全国 14 の大学に生活環境学科、生活科学学科、生活管理学科、生活環境学科という学科名として設立されるようになる。

2) 住居学教育におけるカリキュラムの分類

住居系大学の主なカリキュラムは、住居やインテリアに関する内容がかなり幅広く取り組んでいる一方、環境、設備、構造といった物理的・機能的領域は選択科目として設けられている⁽³⁶⁾。住居学科が設置されていない場合は中心となる家政管理系に属する形となって扱われ、住居学関係科目は平均 15%と住居学の比重は非常に低く、家政管理学科のような住居学と他の領域が複合されている学科は、他に家族、家政管理・経済、児童等がある。住居学科目のうち、住居学は専攻必修で、インテリア、住居環境、住宅設計、住宅の空間構成は選択科目として設けられており、関連科目としては生活機器、時間と労働管理がある。教育の目標は、人と生活環境の関係を見つめ、起こり得る様々な問題に対して科学的でかつ創造的に対処できる専門知識と技術を習得した人材養成である。また、近年になって住居系学科においても建築士養成が行われる等女性専門職の育成に大きく貢献しているが、居住関連と伴ってインテリア方面での職域拡大が進められている。

7 節 日・韓両国の類似点と相違点

以上、日本・韓国の建築系・住居系分野における女性参画の実態と問題を時系列変化に沿って見てきた。人々の基本的生活のための機能的、物理的側面からのアプローチと、精神的、文化的、倫理的側面からのアプローチに、芸術的側面が加味された複合的分野である当分野において、女性参画が与える影響とそれによって得られる成果を考える際の知見を示唆した。

(1) 類似点

1) 女性参画の発展過程と進出状況

女性建築家・建築技術者が登場したのは日・韓とも第 2 次世界大戦後のことで、戦後民主化に伴って男女平等運動が高まることによって建築を志す女性が高等教育機関で専門知識や技術を学ぶことが許されるようになった。その後、国際社会との連携とともに建築関連分野に蔓延していた男女差別の撤廃、女性建築技術者の様々な問題や課題を共有し合うことを目的として、草分け世代の女性を中心に組織を結成、積極的に建築活動を行っていた。特に、日本は、家政系大学がいち早く女子卒業生を輩出したこともあって、韓国より女性の活動範囲は広がっていた。

建築家・建築技術者を目指す女子学生の増加とともに、建築関連のあらゆる分野において女性の進出は年々増大しているものの、専門・技術・管理的従事者のうち土木・測量技術者に次いで女性比が低く、長年変化が生じていないことは日・韓両国の特徴とも言える。国際的に進む規制緩和や市場主義に伴って、専門と関連のない他業種あるいは建築周辺業種へ流れるという厳しい状況があ

る。こうした傾向は、古くから男性の領域として、女性に対する排他的視線や偏見をもっていた当分野において、募集や採用や昇格等が区分されることにより女性参画が遅れていることを表す。

2) 建築・住居学の教育

建築・住居学における教育の現状についてみると、日・韓両国の共通点が幾つか抽出できる。日本と韓国は、建築教育において、今までの学問的性格が強かった学位過程から実務適応力を重視する専門学位過程に改変されつつある。換言すれば、高い専門性を身につけている人材育成に主力を注いできた高等専門教育は、経済成長とともに優秀な人材を輩出してきたが、建築教育に市場性が強く存在していた。それ故建築技術を最優先し、個別の能力と個性を尊重すべき教育と大きく矛盾するようになりつつあった。こうした状況から今までの教育方針や内容を見直しつつ新しい認証制度を準備し、教育改善や専門技術能力の普及を重視するとともに、教育の質的向上や建築教育の国際化に向けての整備を進めている。

一方、住居系大学において、国家試験の建築士資格が取得できるのは世界の中でも日本と韓国のみで、両国とも住居学教育は建築学教育と違って住や生活に重点を置きながら、技術的な教育を取り入れている。特に日本は、いち早くから建築に関わる一部の教育者たちによって住に関する教育が重視されていた。

(2) 相違点

1) 女性参画の発展過程と進出状況

周知のように、当分野における女性参画の現状が日・韓とも乏しい中、韓国は他分野と同様建築関連分野においても、女性割当制によって女性専門・技術職の割合が増えつつあり、今後は女性公務職員のみならず企業や教育機関等も指導的地位の女性参画が期待される。しかし現在のところ専門・技術職は、一般職に比べ女性割当制に適用される人数が際だって少なく、女子学生の主な就職先としては設計事務所に集中しているなど、さらに採用の範囲を広めることが望まれる。それに対して日本における建築系・住居系分野の女性参画は、全体の専門職・技術職・管理職女性のなかでも非常に低い水準で、長年にわたって量的に変化は生じていないものの、建築構造、設備、環境など多様な職種に広げて進出しつつある。

2) 建築・住居学の教育

日・韓両国の建築教育における違いをみると、日本は多くの大学がデザインと工学を含めた形の教育に構成されているのに対して、韓国は他関連学科との統合・変更といった改革によって幾つかのシステムが共存、教育カリキュラムに分類されている。

建築士の資格においては、日本は「1級建築士」と「2級建築士」の2種類の資格を有するのに対し、韓国は1980年建築士法の改正以来1種類の「建築士」にしている。この試験は日・韓両国とも一定の専門教育を受ければ、建築関連資格の受験は可能であるが、建築士の受験資格の期間において相違がみられる。日本の場合4年制大学を卒業した後2年間の実務経験を積み1級建築士の受験資格が与えられるが、韓国は大学卒業後に建築技師、建築士予備試験(法規・構造)合格後、

5年の実務経験を得てからの条件に変わられ、女性の仕事と家庭生活の両立への負担を加重している。

一方、日本の住居学教育は、近代化とともに住居学を独立・定着させ、主婦の視点や生活者の視点を重要視しつつ、建築の芸術的な側面と住居の実生活の効用性や精神的な側面を融合してきている。一方韓国の住居学教育は、儒教思想に基づいて家庭内の家事・育児を女性の役割とした教育を中心に、住居学の必要性に対する低い認識や位置づけが弱い分家庭系教育の色が強く、人々の人間らしく豊かな生活のため、機能的、物理的側面にインテリアへの重点が加味されている。

注及び参考文献

- (1) 松川淳子・中島明子・杉野展子・宮本伸子：「日本における戦前戦後の草創期の女性建築家・技術者」，財団法人住宅総合研究財団研究年報 No.30，pp.251-262，2004
- (2) 財団法人日本建築士会連合会：「建築士 Vol.54No.635」，pp.35-39，2005.08.01
- (3) 前掲書 (1)
- (4) 建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメント研究会：『建築・都市計画分野におけるジェンダー・エンパワーメントに関する研究報告書』，2004
- (5) 前掲書 (4)
- (6) 財団法人日本建築学会「男女共同参画社会における建築学」に関する特別研究委員会：『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むけてー男女共同参画への視座と提言』，pp.25-41，2007.03
- (7) 前掲書 (4) pp.12-13
- (8) 前掲書 (4) pp.12-13
- (9) 前掲書 (6) pp.59-68
- (10) 日本建築学会建築教育委員会：『建築系大学卒業生の進路に関する調査報告書』，2004（有効回収数 80 学科、8,540 名）
- (11) 富樫豊：「建築教育について、雑感」，日本建築学会北陸支部研究報告書第 47 号，pp.368-371，2004.07
- (12) 島田良一：「日本建築(士)教育と英国の建築(家)教育」建築雑誌 Vol.115No1453，pp.054-063，2000.04
- (13) 坂田弘一他 4 人：「カリキュラム構成から見たわが国の大学建築教育の変遷と特質」，日本建築学会大会学術講演梗概集（北陸），pp.811-812，2002.08
- (14) 日本建築学会教材コンペ・共有化推進小委員会：「特色ある建築教育に関するアンケート」，2004
- (15) UIA (<http://www.uia-architectes.org>)
- (16) CHOI, Tae Suk ()：『建築設計職能の専門化過程に関する研究』，東国大学校大学院建築工学科博士学位論文，pp.133-144，2006
- (17) 建築教育の認定に関する UNESCO-UIA 委員会（仮訳者島田良一）：「建築教育に関する UNESCO-UIA 認定制度」，2002.3.11
- (18) (Japan Accreditation Board for Engineering Education) 国際的に通用する技術者の育成、それに必要な教育の質保証などの社会的ニーズを背景に、1999 年実施された大学、高等専門学校等高等教育機関の技術者教育プログラムの審査・認定を行う非政府組織 (NGO)である。文部科学省と経済産業省の支援を得るとともに、技術者教育プログラム(学科、コース、専攻単位の教育課程)の質が保証されているかどうかを認定することによって、教育の改善を推進するとともに、教育プログラムの国際的な通用性を担保することを意図している。2005 年 6 月に日本を代表する技術者教育認定団体としてワシントン協定に加盟している。日本の JABEE システムは、1932 年設立された米国の ABET (Accreditation Board for Engineering and

Technology) の評価方式から導入・適用されており、すでに文部科学省は JABEE 認定プログラムの修了者に技術士資格の 1 次試験免除という特典を与えている。建築系分野では 2003 年から始まり、2007 年まで 37 大学（うち 3 大学は住居系大学）が認定を受けており、認定の有効期間は、特別な問題がなければ 5 年、改善の必要な項目があれば 2 年とし、中間審査で改善効果のチェックを受けることとなっている。審査項目は、「学習・教育目標の認定と公開」、「学習・教育の量」、「教育手段」「教育環境」、「学習・教育の達成」、「教育改善」という 6 つの基準に構成されており、教育内容に直結するのは「学習・教育目標の認定と公開」であるが、要求されるのは①多面的能力、②技術者倫理、③基礎知識、④専門技術、⑤デザイン能力、⑥コミュニケーション能力、⑦自主的継続的学習能力、⑧制約下での仕事の推進・総括という 8 項目であり、専門技術における学習時間は、設計・計画が 135 時間以上、環境・設備が 67.5 時間以上、建築構造が 67.5 時間以上、建築生産が 67.5 時間以上、その他が 135 時間以上と、設計・計画やその他の専門技術時間が最も多く定められており、建築教育の構成がデザインと工学を含めた形となっている特徴を勘案して包括的な建築教育を要求している。

- (19) 石井菜生：「家政学系住居学教育の生成期の研究－近代教育発生当初の文部省の定めた家政学教育の変遷－」日本建築学会大会学術講演梗概集（東海），pp.605-606，2003.09
- (20) 石井菜生：「住居学における建築設計計画的思考の発生に関する考察」，日本建築学会計画系論文集第 592 号，pp.239-246，2005.06
- (21) 竹山清明：「建築系大学における住宅設計教育」，住宅会議第 70 号，pp.13-16，2007.06
- (22) 建築士の試験は、建築士法に基づいて 1950 年以降実施してきたが、2009 年から一部が改正・変更される。建築士の種類は、1 級と 2 級と木造に分けられ、1 級は建築系 4 年制大学（生活科学・住居系大学の一部含む）以上の大学卒業後 2 年間の実務経験が必要される。2 級及び木造は大学又は高等専門学校以上を卒業すれば、実務経験なくても受験資格が与えられる。試験科目は、一級建築士、二級建築士、木造建築士とも学科と設計製図の 2 つの試験があるが、法改正に伴って学科試験の科目は学科 I [建築計画]、学科 II [環境設備]、学科 III [建築法規]、学科 IV [建築構造]、学科 V [建築施工] が、設計製図の試験は従来の設計課題に構造設計及び設備設計の基本的な記述・図的表現が加わる。試験の所要時間も 1 時間（6 時間 30 分）長くなっている。2008 年時点、日本建築士会に登録している会員は 1,051,391 人、そのうち 1 級建築士は 329,508 人、2 級建築士は 706,219 人、木造建築士は 15,664 人が登録されているが、全体の 1 割程度が女性と推測される。専門分野別女性資格者数をみると、設計系資格の 1 級建築士は 10%（不明：母数から除く）、建築構造士は 2%、建築設備士は 1%、施工管理系資格の 1 級建築施工管理技士は 1%、2 級建築施工管理技士は 5%と、いずれも女性が占める割合は非常に低い。
- (23) 前掲書（4）
- (24) 池淳()：「女性と建築－社会的変化と女性建築人の役割」，『建築』，pp.16-18，2001.03
- (25) 韓国女性建設人協会：建設日報，2007.04（<http://www.kowsae.or.kr>）
- (26) 尹承重()：「建築設計分野の女性の役割」，『建築』，pp.22-24，2001.03
- (27) KIM, Jung Sun()：「女性建設人の活用を増進させる方案」，建設日報，2007.12

- (28) 教育人的支援部：教育統計年報，2005
- (29) 大韓建築学会：全国大学建築関連学科名簿，2001
- (30) 文教部：教育統計年報，1985，1990，1995
- (31) 尹景俊()：『建築教育に関する比較調査研究－特に設計教育を中心として－』，延世大学校大学院建築工学科修士学位論文，1993
- (32) 李璟會()：「韓国の建築教育の現状」，建築雑誌 Vol.115No.1450，pp.055-056，2002.02
- (33) 任昌福()：「韓国建築教育制度の変化と課題」，建築雑誌 Vol.120No.1537，pp.018-019，2005.09
- (34) 本論文の第5章
- (35) 申京珠()：「韓国における住居学教育の成立と現況」，日本家政学会誌 Vol.41No.7，pp.665-670，1990
- (36) 韓国大学教育協議会 (<http://info.jinhak.com>)

4章 建築系・住居系学科女子卒業生のワークライフスタイル

1節 本章の目的と調査の方法

(1) 本章の目的

本章では、住居系・建築系学科を卒業した女子卒業生に焦点を当て、卒業後の仕事と生活を明らかにすることである。具体的に、ワークライフスタイルの型の選択や特徴、就労について実態及び経年変化を明らかにする。

(2) 調査の方法

建築系・住居系女子卒業生の仕事と生活について、その実情の全体をつかむため、女子卒業生が属している職業領域や仕事継続状況に関わらず、郵送によるアンケート調査を用い、ワークライフスタイルの選択と就労に注目する。調査対象は、関東・関西地域の8大学⁽¹⁾の建築系学科及び住居系学科女子卒業生を選定した。対象学科は、全国の大学のうち早くから女子学生を輩出していた大学で、かつその卒業名簿が入手できた大学とした。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卒業生を対象に、アンケートを郵送により配布、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⁽²⁾。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4-1に示す。

2節 ワークライフスタイルの分類と特徴

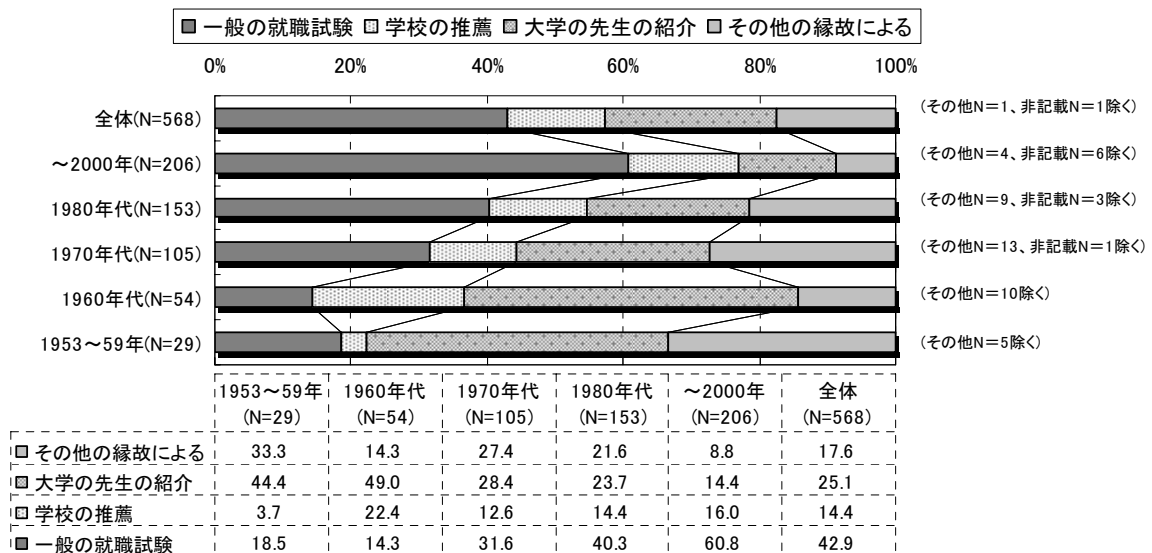
当分野における女子卒業生は、全体の98.3%が就職経験を持ち、うち専門と関連のある仕事に就いた人は91.0%と非常に多い。全体のうち、70.2%が現在仕事を続けており、29.8%が仕事を辞めている。また、現在仕事をしている人のうち、専門と関連のある仕事に就いている人は80.5%と、建築系・住居系分野で働いている女性は非常に多い。就職の仕方は、就職経験のある人のうち、「一般の就職試験」(39.4%)、「大学の先生の紹介」(23.1%)、「その他の縁故による」(16.2%)、「学校の推薦」(13.2%)の順で多く、1960年以前は「大学の先生の紹介」(44.4%)や「その他の縁故による」(33.3%)が7割を上回るのに対し、1990年代以降は一般の就職試験による就職が60.8%を占める(図4-1)。

本章では、現在の仕事継続状況と結婚・出産経験との関係から4つのワークライフスタイルの型に分類した(「その他」⁽³⁾は除く)。全体の76.3%が結婚の経験があり(離婚及び事実婚を含む)、61.2%が出産の経験がある。現在の家族構成についてみると、子どもをもつ夫婦、すなわち核家族世帯が最も多く構成されているが、子どもをもたない夫婦のみ世帯や単身世帯も一定の割合を示す。

以下、4つのワークライフスタイルの型について定義する。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。結果、図4-2のような分布となった⁽⁴⁾。

表4-1 アンケート調査回答者の属性

項目	区分	実数(人)	比率(%)	項目	区分	実数(人)	比率(%)
地域	関東地方	383	66.3	出身大学	国公立大学	374	64.7
	関西地方	189	32.7		私立大学	198	34.2
	非記載	6	0.1		非記載	6	0.1
	合計	578	100		合計	578	100
専門分野	建築系	259	44.8	家族構成	未婚者	147	25.4
	住居系	319	55.2		子どももない	92	15.9
					既婚者	339	58.7
	合計	578	100		子どももち既婚者	339	58.7
現年齢層	20代	57	9.9	現在の仕事状況	現在仕事している	406	70.2
	30代	191	33		現在仕事していない	172	29.8
	40代	134	23.2				
	50代	94	16.3				
	60代	60	10.4				
	70代	20	3.5				
	非記載	22	3.7				
	合計	578	100		合計	578	100



($\chi^2(12) = 79.3, p < 0.001$)

図4-1 卒業年別就職の仕方

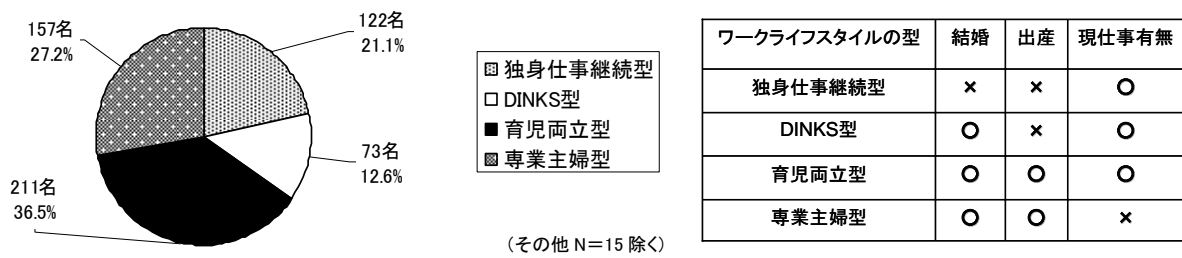


図4-2 ワークライフスタイル形態の分布

3 節 就労の選択と結婚・出産

(1) 結婚・出産の調整

仕事のため、結婚の時期を遅らせたり、結婚をしていない（結婚をしなかった人も含む）人は、就職経験がある人のうち 6.2%、そのようなことはないかと答えた人は 87.5%ある（不明 6.3%）。またあなたは仕事のために、出産を控えたり、時期を遅らせたりしましたか（していますか）の質問に対して、結婚経験のある人の 26.8%があった（ある）と回答しており、内訳をみると「仕事のために出産の時期を遅らせた」（14.1%）、「仕事のために子どもを産まなかった（または、今のところ産んでいない）」（7.0%）、「仕事のために子どもの数を制限した（または、制限している）」（5.7%）の順である（図 4-3）。図 4-4 に示したように、仕事のため、出産を調整した（している）女性の現年齢層は、20 代から 40 代までを合わせたものが 8 割（80.5%）を占め、1980 年代後半以降卒業した多くの人が仕事と子育てとの両立が難しい現実の中、結婚・出産を犠牲にしていることが推測できる。

出産経験がある人を対象に、ワークライフスタイル別子ども人数や長子及び末子のお産年齢を把握する。図 4-5、図 4-6 のように、「育児両立型」「専業主婦型」共に、子どもが二人いる家庭が約半数を示している中、「専業主婦型」に比べ「育児両立型」に子どもが一人の家庭が多い（28.8%）ことが割合として現れたが、その有意差はみられない。出産年齢は、いずれも半数以上が長子を 20 代後半にお産し、末子を 30 代前半にお産している。

(2) 転職と復職

仕事を辞めた人の退職の理由は多岐にわたるが、全体のうち、結婚を機に仕事を辞めた人は 19.2%、初めての出産で仕事を辞めた人は 18.9%、合わせたものが約 4 割（38.1%）を占め、結婚あるいは仕事と出産・育児の両立の困難が仕事継続を阻害する要因のひとつとして考えられる。一方で、出産の経験があり、初めて妊娠した時点で仕事をしてきた人のうち仕事を継続した人は 57.1%であり、仕事を辞めた人の 42.9%を上回っているが、さらに仕事を辞めた人の 57.8%が復職⁽⁵⁾した経験を持ち、そのうち 36.5%は末子が 3 才までに、70.6%は 12 才までにしている（図 4-7、

図4-8)。このように、結婚・出産で一旦仕事を辞める人は多いが、かなりの人が復職している。

図4-9は、転職回数の分布である。就職経験がある人のうち、1回転職経験者は26.9%、2回転職経験者は22.4%、3回転職経験者は9.9%、4回転職経験者は3.5%があり、平均転職回数は1.84回である一方、25.4%が転職せずに仕事を継続し、12.0%が最初の就職先を辞めて、その後は一度も復職していない。図4-10に示したように、就職経験がある人のうち、最初の就職先を退職した人は74.6%にも上るが、そのうち完全に退職した人は16.0%に留まり、84.0%が転職をしている。最初の就職先を退職した年齢は22才~29才が7割以上(72.4%)あり、20代の若い年齢層で仕事を辞めている。一方で、最初の就職先を退職した人の84.0%が再び職に就き、うち70.5%が2回目の就職先を退職している。退職の年齢は、1回目と同様に22才~29才の20代が最も多く(39.1%)、完全に仕事を辞めた人は19.1%を示す。3回目就職した人も80.9%と非常に多く、うち31.5%が完全に退職をし、仕事を辞めた人の68.5%が4回目の就職をしている。仕事の内容は、最初の就職先において「専門と関連のある仕事」と「専門と少し関連のある仕事」を合わせ、91.0%が専門性のある職に就いており、2回目の就職先もやや落ちるものの、それでも79.8%と非常に高い数値を示す。3回目の就職先においても75.9%が専門性を生かしながら仕事を続けている。

以上のように、全体からみても、転職回数は非常に多く、多くの女子卒業生が30才前後の若い年代から転職を繰り返しており、転職後も専門と関連のある仕事にこだわる傾向が非常に強いことが分かる。

図4-11は、転職回数別雇用形態である。1回目就職先での就業形態は、フルタイムの正規雇用者が9割以上もいるのに対し、転職の回数が増えるにつれてパートタイムや派遣社員、アルバイト等非正規雇用者が多数を占める。また40代や50代の就業をみると、設計事務所の独立と推測される代表者が自分もしくは夫の自営が多く、就業経験を通じて技術・知識を身につけることで独立する道が開け、あるいは技術をもった女性であれば中年でも転職・復職可能な職種であることが推測される。

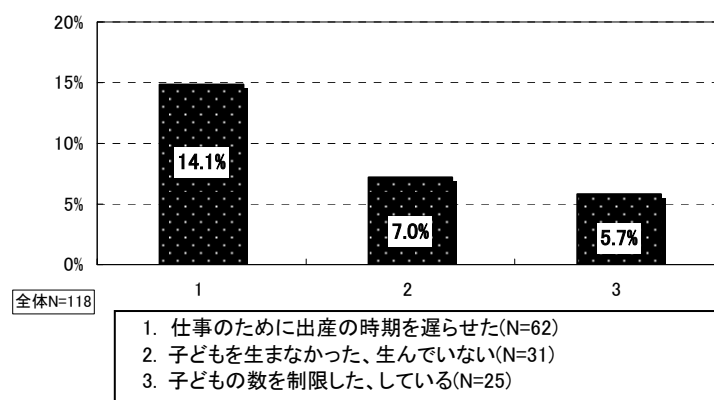


図4-3 結婚経験がある人のうち、仕事のため出産を調整した(している)人の内訳

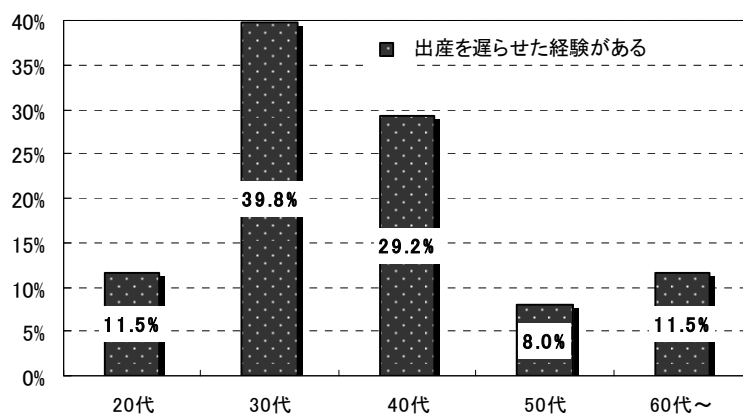
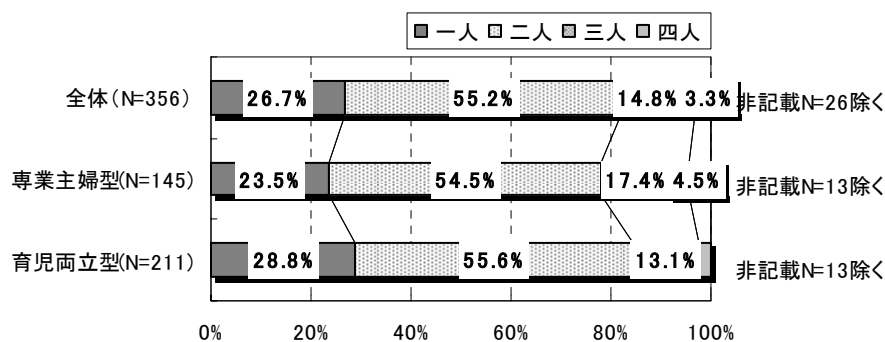


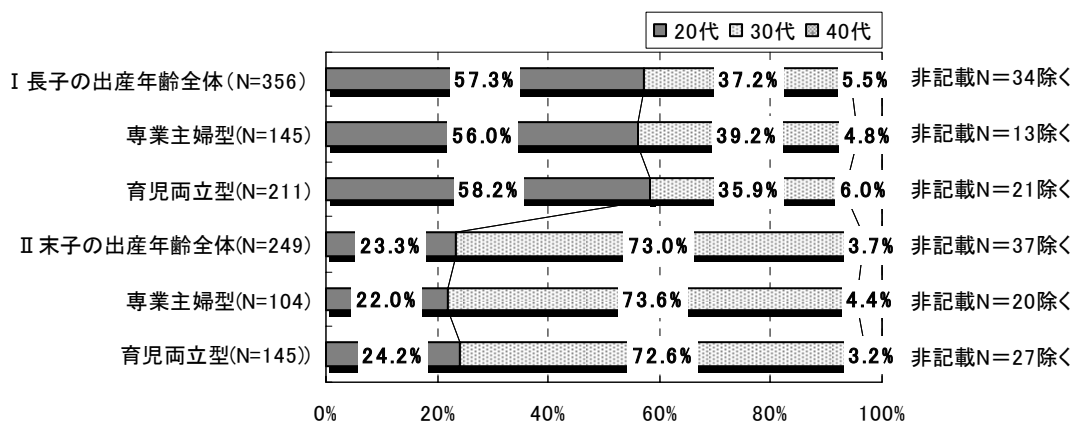
図4-4 仕事のため、出産を調整した(している)女性の現在の年齢層



	N	平均値	標準偏差	t 値	df	p
育児両立型	198	1.9	0.7	-1.6	328	0.101
専業主婦型	132	2.0	0.8			

p=n.s.

図4-5 ワークライフスタイル別子ども的人数



I ($\chi^2(2) = 0.47, p = n.s.$) II ($\chi^2(2) = 0.31, p = n.s.$)

図4-6 ワークライフスタイル別長子及び末子の出産年齢

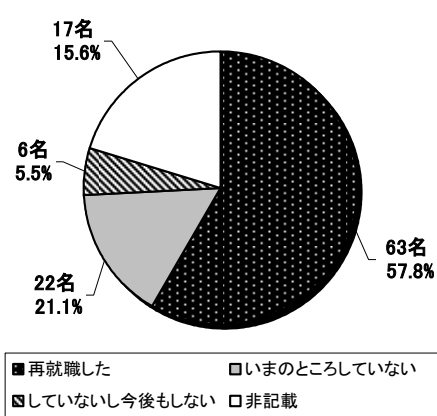


図4-7 初めての出産を機に仕事を辞めた人の復職率

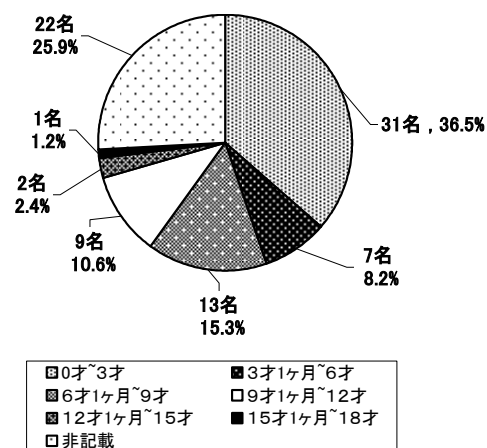


図4-8 初めての出産を機に仕事を辞めた人の復職時期

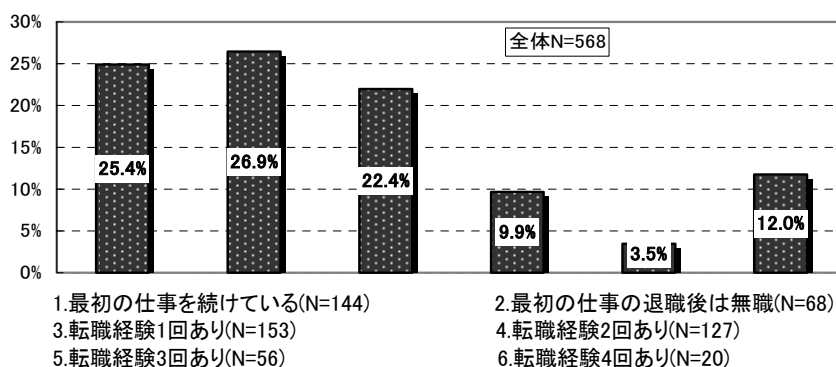


図4-9 転職回数の分布

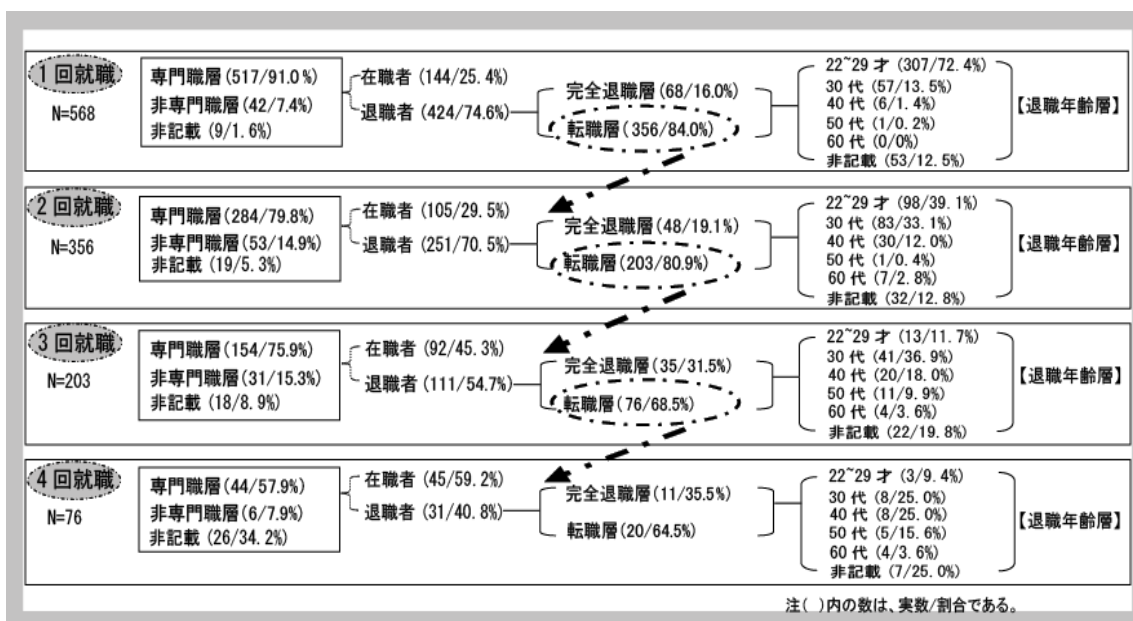


図4-10 職歴

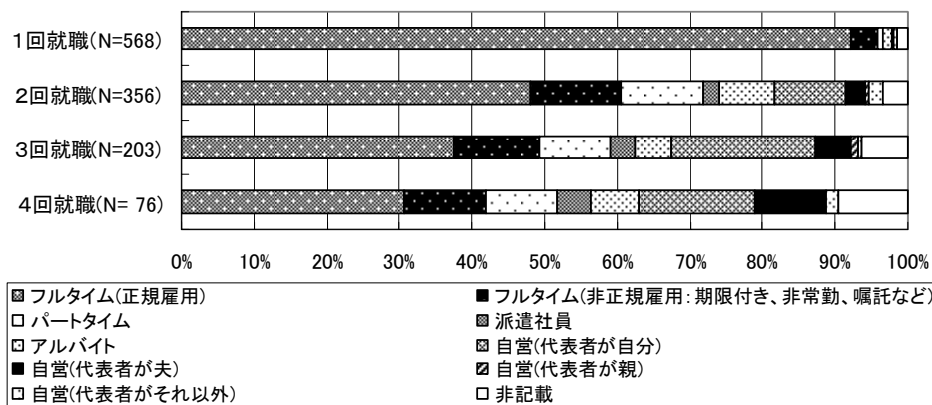


図4-11 就職回数別雇用形態の分布

4節 キャリア形成上の特徴

(1) ワークライフスタイル別による就職と就業継続、復職

図4-12及び図4-13は、ワークライフスタイル別1回目就職先の就業状況及び退職年齢である。「独身仕事継続型」や「DINKS型」は、転職経験が無く仕事を継続している人が約半数を占めるのに対し、「育児両立型」は転職している人が76.8%にも上り、「専業主婦型」においても58.8%と、完全に退職した人より転職をしている。退職の年齢は、全ワークライフスタイルにおいて22才~29才の若い年齢層が7割を超えている。

一方で、「独身仕事継続型」は、13.1%が仕事のために、結婚をしなかったり、結婚の時期を遅らせたりした経験があり、その現年齢層は56.2%が30代で、25.0%が40代を過ぎている。また仕事のために、出産を控えたり、時期を遅らせたりした経験がある人は、「育児両立型」で28.0%、「DINKS型」では52.1%を占めており、現年齢層は40代を過ぎている割合は、「育児両立型」が47.4%、「DINKS型」が65.7%ある。仕事を継続するには家庭との両立に難しさがあり、結婚や出産又は仕事に優先順位を付け、どちらかを選択していると考えられる。

次に、初めて妊娠した時点で仕事を辞めた人を抽出し、ワークライフスタイルの型別復職の状況を再集計した結果、仕事を辞めたとき将来、復職する意思は「育児両立型」が91.3%、「専業主婦型」が76.8%と双方とも復職に対する意思を多くもっている(図4-14)。実際復職した経験の有無及び時期は、「専業主婦型」は、復職への意思をもっていた人の比率よりやや少ないものの、それでも41.4%が復職した経験をもっており、うち70.6%が末子の年齢が13才未満の時にしていた。「育児両立型」も同様の時期に79.6%が復職していることが分かる。

他方、ワークライフスタイルの型別1回目就職先の退職理由をみる(図4-15)。「専業主婦型」及び「育児両立型」は、結婚や子育てとの両立の困難で仕事を辞めた人が多く、特に、「専業主婦型」は「結婚を機に」(33.6%)、「子育てとの両立が困難になった」(14.7%)の理由で退職している。しかし一方で、「独身仕事継続型」は、「専門を生かせず、仕事にやりがいを見出せなかったため」(20.3%)や「独立をするため」(15.6%)の退職理由が多く、「DINKS型」も同様に、「専門を

生かせず、仕事にやりがいを見出せなかった」(14.3%)が一定の値を示しており、2回目就職先においては23.8%が「独立をするため」を理由に仕事を辞めている。

このように、全ワークライフスタイルにおいて転職・退職は、20代後半から30代前半の若い年齢層で頻繁に行われているが、「独身仕事継続型」及び「DINKS型」は、転職・退職経験が少ない在職者の割合が比較的高く、転職した場合の理由は仕事のやりがいを感じるためや、独立をするため等自分のキャリアを積んでいくための人が多い。一方で、「育児両立型」は、多くが転職経験をもち、40代でも転職を繰り返しながら仕事を継続している。「専業主婦型」においても将来、復職への意思をもつだけでなく、実際に復職した経験があり、育児と仕事の両立が困難な厳しい状況の中、あきらめずに働き続けるための努力をしていた様子が見受けられる。

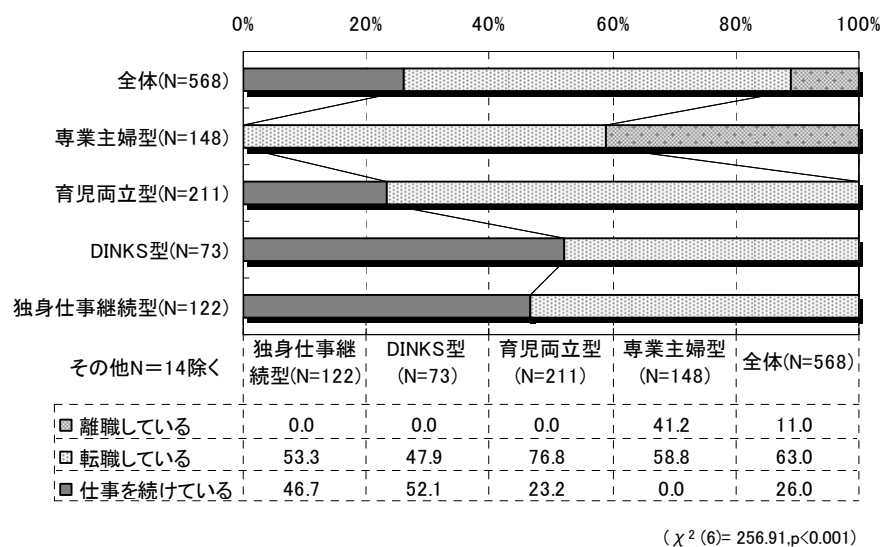


図4-12 ワークライフスタイルの型別1回目就職先の就業状況

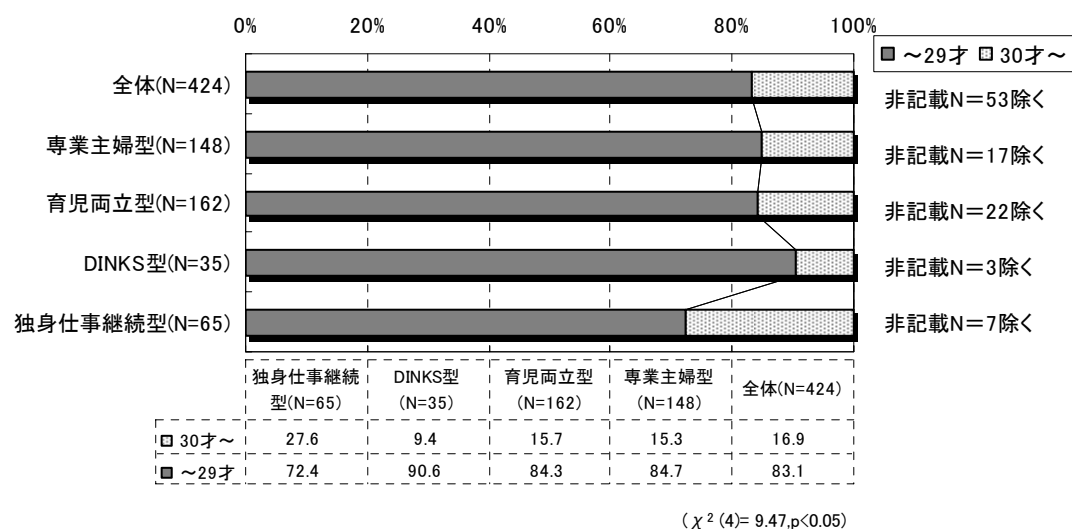
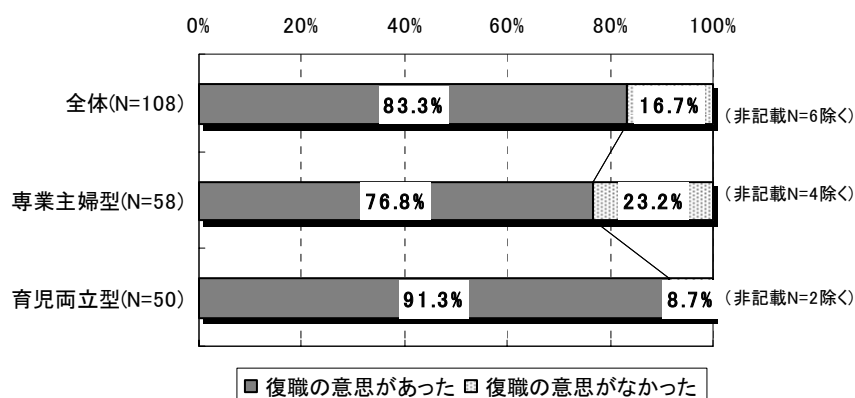


図4-13 ワークライフスタイルの型別1回目就職先の退職年齢



($\chi^2(1) = 3.832919, p < 0.05$)

図4-14 ワークライフスタイルの型別仕事を辞めたときの将来、復職への意思

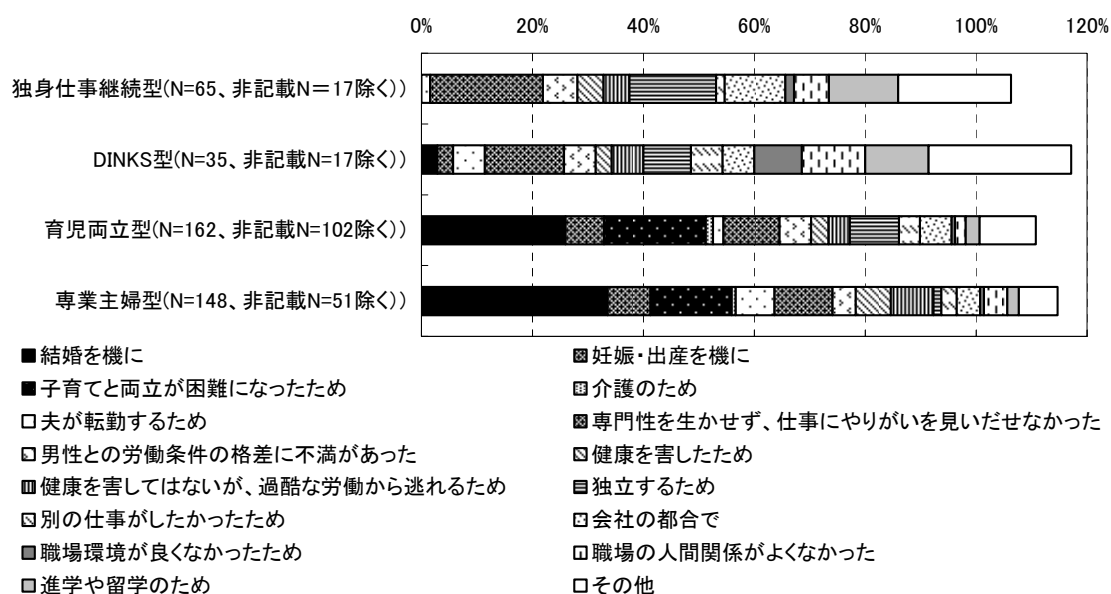


図4-15 ワークライフスタイルの型別1回目就職先の退職理由(複数回答)

(4) ワークライフスタイルの型別による職業の選択

図4-16は、ワークライフスタイル別2回目就職先の雇用形態を示したものである。フルタイムの正規雇用が9割以上を占めていた最初の就職先に対し、2回目就職先では非正規雇用や自営が増加する傾向にある。「独身仕事継続型」は、正規雇用(フルタイム)が60.0%、自営(代表者が自分、夫、親、それ以外)が21.7%あり、「DINKS型」は、正規雇用(フルタイム)が72.7%あるのに比べ、「育児両立型」は、正規雇用(フルタイム)は41.1%に過ぎず、一方自営(代表者が自分、夫、親、それ以外)が21.9%ある。また「専業主婦型」は、パートタイムや派遣社員、アルバイト等非正規雇用が50.0%となっており、他のワークライフスタイル型に比べ不安定な雇用形態が目立つ。

以上のように、「専業主婦型」と「育児両立型」は、転職後に正規雇用になることは半分以下で、育児との両立のために転職することが多いことを窺わせる。「専業主婦型」は、転職を繰り返すにつれてパートタイムや派遣社員、アルバイト等非正規雇用が増加しているのに対し、「育児両立型」は、それらと合わせて自営（代表者が自分、夫、親、それ以外）が一定の割合を占めており、自営を選択し、仕事と育児の両立をしながら仕事を続けていることが分かる。

一方で、「独身仕事継続型」及び「DINKS型」は、転職すること自体比較的小さいことは先に述べたが、転職後も正規雇用が半数を超える。また「独身仕事継続型」では自営も多く、当分野における正規雇用者としての働き方が過酷・過重であることを背景に、専門技術や知識を活かせ、かつワーク・ライフ・バランス⁽⁶⁾を保ちやすい自営を選択している状況が推測できる。

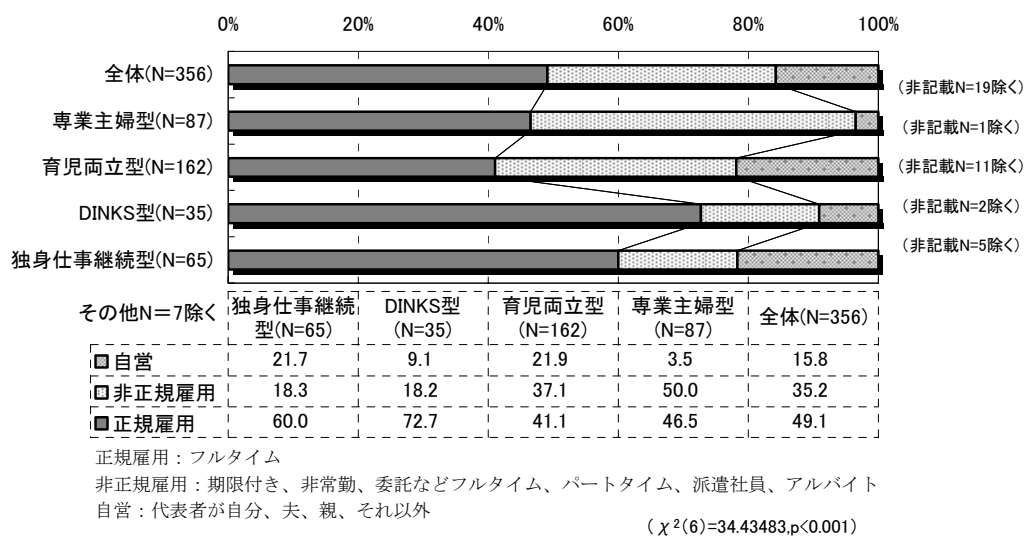


図4-16 ワークライフスタイルの型別 2 回目就職先の雇用形態

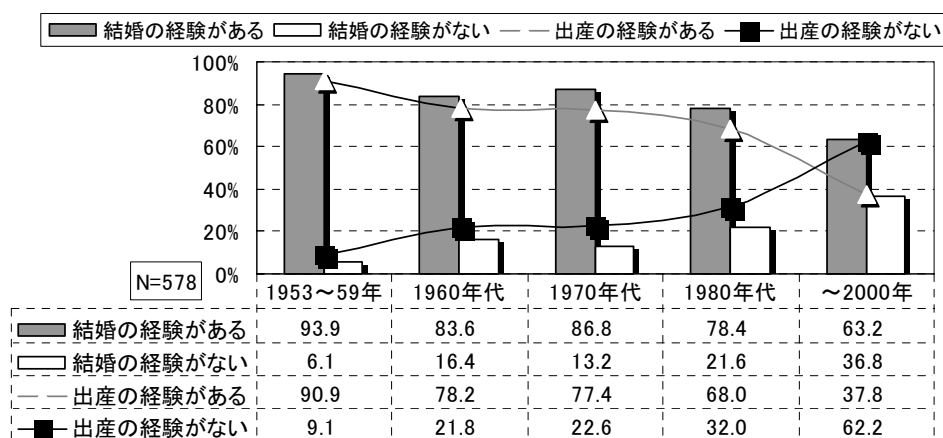
5 節 卒業年別にみる経年変化

ここでは、歴代女子卒業生のワークライフスタイルの型の選択及び就労に関する経年変化をみる。女子卒業生の結婚・出産の経験について時系列にみると、1980年代以降結婚や出産の経験がある人は減少している一方、結婚や出産の経験がない人が増加しており、中でも特に1990年代は出産の経験がない人が急増している。男女雇用機会均等法（1986 施行）や、労働基準法改正（1997）による女子保護規定の撤廃が施行された1980年代を分岐点に、様々な変化が生じていることが推察される。

図4-17、図4-18のように、結婚・出産経験の有無、ワークライフスタイルの型の選択にも変化が現れている。1987年卒業以降の世代に結婚や出産の経験がない人が急増しており、特に結婚の経験に比べても出産の経験者が激減しているのが特徴である。男女雇用機会均等法が施行され、第一線で働く女性は増えたものの、家事や育児は主に女性の役割で仕事と家庭の両立は困難である。その結果、現年齢層が30代や40代の「独身仕事継続型」や「DINKS型」が増大し、ワークライ

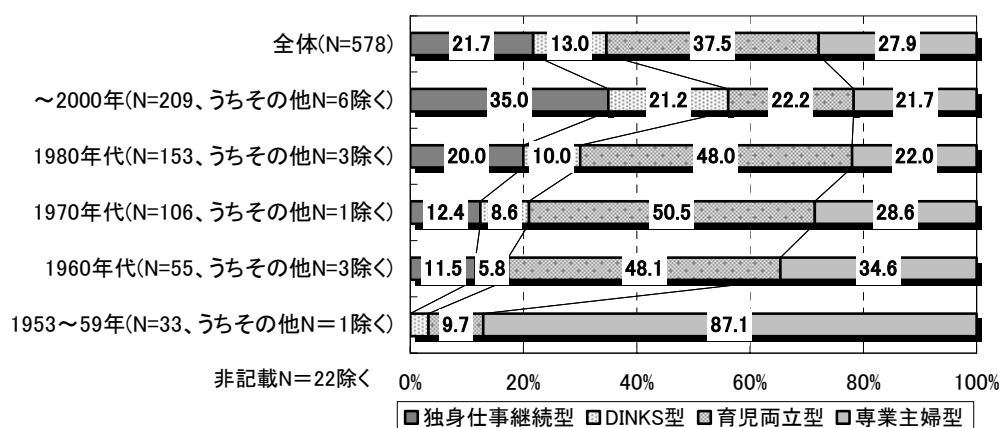
フスタイルの型に変化が生じていると考えられる。但し、30才前後の若い世代については、今後、結婚・出産により別のワークライフスタイルへ移動する可能性もある。

また、仕事のため、健康を犠牲にした経験をもつ女性は就職経験がある人の42.6%に上るが、図4-19に示したように、1980年代以降「健康を犠牲にした経験あり」が約半数となり、1960年代や1970年代に比べ顕著に増加している。主な内訳は「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%)、「健康を損ねたが、仕事が忙しく、十分な診察や治療を施せなかった」(25.8%)が多く、「健康を害して退職したことがある」人も7.4%いる(図4-20)。男女雇用機会均等法の施行により、当分野においても男女ともが平等にキャリアを積む機会は増えたが、同時に、結婚や出産を犠牲にし、時には健康まで犠牲にしながら仕事を継続している女性が増加していることが分かる。



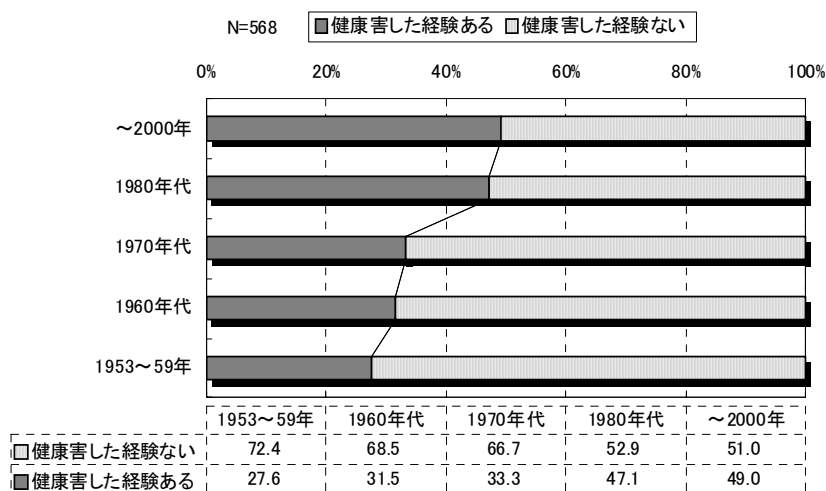
I 結婚経験の有無 ($\chi^2(4)=33.45, p<0.001$) II 出産経験の有無 ($\chi^2(4)=81.41, p<0.001$)

図4-17 結婚・出産経験の有無の経年変化



($\chi^2(12)=121.238, p<0.001$)

図4-18 卒業年代別ワークライフスタイルの型の選択の分布



($\chi^2(4) = 13.82, p < 0.01$)

図4-19 仕事が原因である健康を害した経験の推移

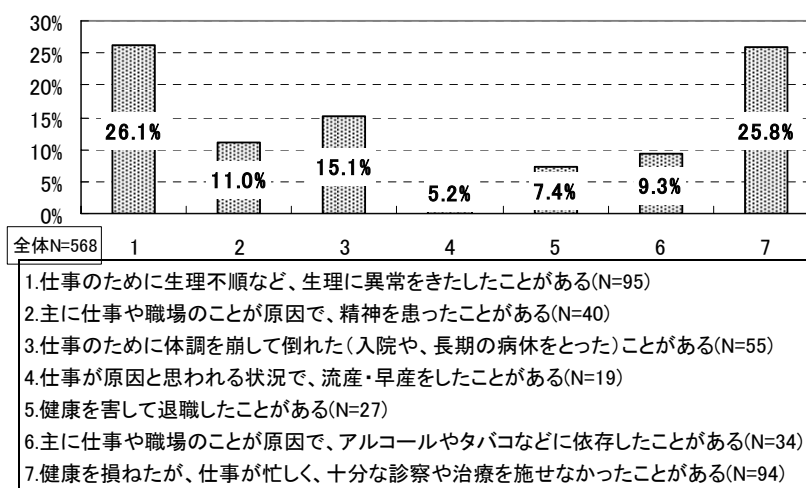


図4-20 仕事が原因である健康を害にした経験の内訳(複数回答)

6節 まとめ

以上述べてきた当分野の女子卒業生におけるワークライフスタイルの型の選択や特徴、就労についての考察からワークライフスタイルの型によって転職動向や退職理由、仕事と生活の優先順位等に大きな違いがあることが明らかになった。本稿で得られた知見を以下にまとめる。

(1) 一般大学女子卒業生の調査では、大卒女性が一旦仕事を辞めると、復職への希望をもちつつも非労働力化してしまう傾向が強く、復職する際パートやアルバイト等非正規雇用に流出しやすい中、自営はごくわずかであることが明らかになった。それに対し、当分野の女子卒業生は、殆どが

就職をし、かつ専門分野と関連のある仕事に就く人が非常に多い。しかし、現実には 30 才前後の若い年齢層の人が結婚や出産、その他の理由で最初の就職先を辞めることが大半で、仕事と家事・育児の両立が厳しい現実の中でも多くが転職、復職を繰り返しながら現在も仕事を継続している（70.2%）。また最初の就職先では殆どが正規雇用者であったのに対し、転職をするにつれて派遣社員やパートタイム、アルバイト等非正規雇用が増加している一方、最初の就職先のみならず転職後も専門と関連ある仕事に拘っていることが考察できた。また独立を目的に自営を選択する人が一定の割合で現れており、現在仕事をしている人のうち、自営は 2 割を占めていることが分かった（24.4%）。

(2) 選択されたワークライフスタイルの型によって転職動向に違いが生じていることが明らかになった。「独身仕事継続型」及び「DINKS 型」は、転職経験がある人が少なく、退職している場合の理由は能力開発や自己実現をするための過半数である。一方で、「育児両立型」及び「専業主婦型」は、転職経験が非常に多く、家庭生活との両立を理由にした退職が多い。特に、「育児両立型」は、非正規雇用や自営を選択することで、家庭生活と両立できる働き方の工夫をしていることが考察できた。以下ワークライフスタイルの型別に要約を行う。

①「独身仕事継続型」は、転職経験がある人が比較的少なく（53.3%）、退職の理由は、「専門を生かせず、仕事にやりがいを見出せなかった」または「独立するため」「進学留学のため」等キャリアを積むための理由が多い。そのため 2 回目就職先は正規雇用が 60.0%を占め、3 回目就職先以降でも正規雇用や独立自営が多い。

②「DINKS 型」は、転職経験が最も少なく（47.9%）、退職の理由は「独身仕事継続型」と類似しており、「結婚を機に」仕事を辞めた人はごくわずかであることや、2 回目以降の就職先においても正規雇用が最も多いことが特徴である。

③「育児両立型」は、転職経験がある人が 76.8%にも上り、退職の理由は「結婚を機に」「妊娠・出産を機に」「子育てとの両立が困難」等家庭生活との両立を理由にしたものが 6 割を超えている。そのため 2 回目就職先では正規雇用が最も少なく（41.1%）、非正規雇用が増加する。一方、時間の調整の付けやすい自分あるいは、夫が代表者である自営で仕事を継続する人が 2 回目就職先では、合わせて 21.9%あり、現在仕事をしている人のうち、31.3%にも上る。

④「専業主婦型」においても、転職経験をもつ人が半数も上回り（58.8%）、退職の理由は「育児両立型」と同様の家庭生活との両立のための 6 割を超えている。しかし、最初の妊娠で退職した人のうち、将来復職の意思をもつ人は 7 割（76.8%）を上回り、実際復職した人も 41.4%と、仕事継続の意志や努力の形跡がみられる。

(3) 全体の 8 割弱が結婚の経験があり、6 割強が出産の経験がある中、「独身仕事継続型」では、13.1%が結婚より仕事を選択し、「DINKS 型」では、52.1%が出産より仕事を優先した経験がある。「育児両立型」でも、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がある人は 28.0%

あり、仕事と家庭の両立生活を希望するものの、両立が困難な現実を目前に、どちらかを犠牲にしていることが分かった。

(4) 1980年代後半、すなわち男女雇用機会均等法施行を分岐に、当分野の女性における仕事及び生活は著しく変貌を遂げてきた。結婚や出産において選択肢が増え、また男性と肩を並べ社会に進出するなど、以前と比べ多様なワークライフスタイルの型が選択できるようになったが、同時に、整備されていない労働環境の中で、仕事のため結婚や出産を控えたり、時期を遅らせたりしており、健康を害しても働き続けている人が増加していたことが明らかになった。

本章で抽出できたいくつかの仕事継続を阻害すると思われる要因を6章にて詳細に分析し、仕事継続の志向について考察した上で、専門性を活かし、専門家として仕事を継続できる条件整備についての検討は5章及び7章にて述べる。

注及び参考文献

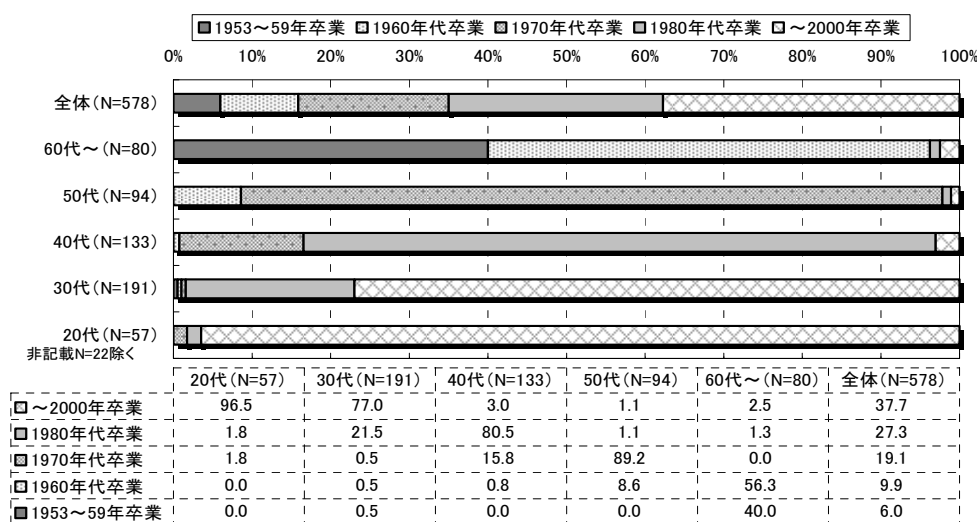
(1) 関東・関西地域 8 大学の配布・回収率：

地域	調査対象	配布数	回収数	有効回収率(%)	地域	調査対象	配布数	回収数	有効回収率(%)
関東地域	東京大学	131	41	31.3	関西地域	大阪工業大学	200	50	25.0
	早稲田大学	200	54	27.0		京都大学	152	48	31.6
	日本女子大学	300	94	31.3		神戸大学	200	60	30.0
不明N=6除く				大阪市立大学		300	134	44.7	
				京都府立大学		241	91	37.8	

(2) 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、ランダムを選出方法を用いた。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。なお抽出率は以下に示す。

専攻分野	出身大学	総人数	抽出数	抽出率(%)	専攻分野	出身大学	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%		京都府立大学	241	241	100%
	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%		全体	5,703	1,724	30.2%
	早稲田大学	336	200	59.5%					

(3) 「その他」の категорияは、結婚の経験がなく、現在仕事をしていないタイプである。
 (4) ワークライフスタイルの型別現年齢層の分析は、図 4-18 卒業年代別ワークライフスタイルの型の選択の分布を参照されたい。以下の図 4-21 女子卒業生の現年齢層と卒業年代に示すように、現年齢層と卒業年代の関係は、ほぼズレがないことを確認した。



($\chi^2(16) = 1116.9, p < 0.001$)

(5) 本論文では、他の職へ移動する全体範囲を転職とし、そのうち出産・育児等で一旦退職し一定期間ののち再び職に就く範囲を復職と定義する。
 (6) 大沢の研究を参考に（大沢真知子：『ワーク・ライフ・バランス社会へー個人が主役の働き

方』, 岩波書店, 2006.3)、本論文では、生活者の視点をもった専門家が余暇・家庭・地域生活との両立が持続可能となり、その生活から取得したものを楽しみながら、生活空間の創造に還元できる働き方や暮らし方を指す。

5章 ライフヒストリーからみた建築系・住居系女子卒業生の仕事・生活の課題

1節 本章の目的と調査・分析の方法

(1) 本章の目的

本章では、建築系・住居系学科女子卒業生を対象に、ヒアリング調査による個別データを収集し、ワークライフスタイルの型別に比較分析することで、女子卒業生の多様なライフスタイルを決定づける要因、及び建築関連分野において求められるワーク・ライフ・バランスの実態を把握して、ワークライフスタイルの型によって異なるワーク・ライフ・バランスの障害や課題を明らかにすることを目的とする。性別にかかわらず、ワーク・ライフ・バランスを実現することは、豊かな生活体験を建築家自身が蓄積することを可能とし、空間を作る際の原動力になると考える。

(2) 調査の方法

本章では、個々人の仕事と生活の経歴を丁寧に聞き取ることを主眼としている。とりわけライフヒストリー⁽³⁾による事例調査は、これまで社会学や人類学、教育学等の分野において一定あるものの、必ずしも調査・分析手法が確立されているわけではなく、研究者の資質や主観に委ねることが多数であった。しかし、近年、アンケート調査では得にくい質的データの重視とともに、その方法論も定着されつつある^{(4) (5)}。ライフヒストリー法においては、「語り」の聴取に際しての、調査者と被調査者との関係性をどうとらえるか、また言説が社会構造を反映するかどうか議論になっている⁽⁶⁾。異なるライフスタイルをもつ建築系・住居系歴代女子卒業生42人の主観的現実を、客観的な社会的、文化的、歴史的脈絡の中に位置づけてとらえるという立場をとる。すなわち、各自が遭遇した出来事や自分の経験等過去のこと及び現在の状況を語る時に、その話が内包している意味や位置づけを社会的関係のあり方とその変化に関わって分析を施した。その際調査者と被調査者は男女共同参画が必要という認識を共有し、語りはその方向性をもって語られることになる。

(3) 調査の概要

全国の大学のうち、建築系学科5大学・住居系学科3大学の歴代女子卒業生を対象とするアンケート調査を実施した際、個別インタビューへの協力を依頼した。承諾者のうち、ワークライフスタイルの型の偏りを防ぐため電話にて当事者に家族関係及び調査時点の就業状況を確認、計38名を選出した。他に関西地域の建築系学科1大学・住居系学科2大学の女子卒業生4名を新たに調査対象者に加えた。調査時期は、2004年11月から2007年8月で、各2時間程度のインタビューを行った。表5-1で示した調査内容に焦点をあて、統一した項目に従って聞き取りを行った。調査対象者の出身専門分野等の区分割合を表5-2に、各対象者の基本属性を表5-3に示す。

表5-1 調査の概要

調査期間	2004年11月～2007年8月
調査対象者	42名（独身仕事継続型:12名、DINKS型:9名、育児両立型:10名、復職型:5名、専業主婦型:6名）
抽出方法	アンケート調査を実施した際に個別インタビューに応じると回答した人から、ライフスタイルの型を電話確認の上で抽出
調査方法	ライフヒストリー手法によるヒアリング調査
調査項目	生育環境、仕事の経歴や就労環境や働き方、仕事及び性別役割分業に対する意識、仕事と家庭生活や趣味・余暇生活との両立

表5-2 調査対象者の出身専門分野等の区分割合

区分	項目	実数	割合	区分	項目	実数	割合	
出身専門分野	建築系学科	20名	47.6%	卒業大学	大阪市立大学	11名	26.2%	
	住居系学科	22名	52.4%		大阪工業大学	2名	4.8%	
	計	42名	100%		京都大学	8名	19.0%	
卒業年次	1960～1969年	4名	9.5%		京都工芸繊維大学	1名	2.4%	
	1970～1979年	3名	7.1%		京都府立大学	6名	14.3%	
	1980～1989年	12名	28.6%		神戸大学	9名	21.4%	
	1990～1999年	23名	54.8%		奈良女子大学	2名	4.8%	
	計	42名	100%		日本女子大学	2名	4.8%	
家族構成	単身者	12名	28.6%		三重大学	1名	2.4%	
	夫婦のみ	10名	23.8%		計	42名	100%	
	子どももち夫婦	20名	47.6%		就業状況	現在就業を継続	36名	85.7%
	計	42名	100%			現在就業を断念	6名	14.3%
						計	42名	100%

表5-3 調査対象者の基本属性

ライフスタイル	事例	卒業年次	専門分野	家族構成	ライフスタイル	事例	卒業年次	専門分野	家族構成	
独身仕事継続型	A	1990年代	建築系	S	育児両立型	A	1980年代	建築系	CC(2)	
	B	1990年代	住居系	S		B	1980年代	建築系	CC(2)	
	C	1990年代	建築系	S		C	1980年代	建築系	CC(1)	
	D	1990年代	建築系	SPL		D	1980年代	住居系	CC(1)	
	E	1990年代	建築系	SPL		E	1980年代	住居系	CC(2)	
	F	1990年代	住居系	S		F	1990年代	建築系	CCPL(1)	
	G	1960年代	住居系	SPL		G	1960年代	住居系	CCPL(1)	
	H	1990年代	住居系	S		H	1980年代	建築系	CC(2)	
	I	1990年代	住居系	SPL		I	1980年代	建築系	CC(2)	
	J	1990年代	建築系	S		J	1980年代	建築系	CC(1)	
	K	1990年代	建築系	SPL		復職型	A	1970年代	住居系	CC(3)
	L	1990年代	建築系	S			B	1990年代	住居系	CC(2)
DINKS型	A	1990年代	建築系	C	C		1970年代	住居系	CC(2)	
	B	1960年代	住居系	C	D		1990年代	住居系	CC(2)	
	C	1980年代	建築系	C	E		1990年代	建築系	CC(3)	
	D	1990年代	住居系	CPL	専業主婦型	A	1970年代	住居系	CCPL(3)	
	E	1980年代	建築系	C		B	1990年代	住居系	CC	
	F	1990年代	建築系	C		C	1980年代	住居系	CC(4)	
	G	1990年代	住居系	C		D	1990年代	建築系	CC(2)	
	H	1960年代	住居系	CPL		E	1980年代	建築系	CC	
	I	1990年代	住居系	C		F	1990年代	住居系	CCPL(2)	
凡例 (家族構成)	S:独身 C:夫婦のみ CC():子どももち夫婦(子どもの人数) SPL:独身で親と同居 CPL:夫婦で親と同居 CCPL():子どももち夫婦で親と同居(子どもの人数)									

(4) 分析の枠組み

調査対象者の語りのうち大学卒業、就職、結婚、出産、子育て、介護等生涯の周期で、その時に遭遇する問題や課題を入れながら記述する。同時に、結婚・出産経験と就業継続状況、復職経験の有無との関連からワークライフスタイルの型⁽⁷⁾を分類し、それを決定づける要因として、①学生時代までの生育環境、②仕事経験や労働環境、③仕事と家庭生活の両立に焦点をあてる。また専業主婦型がキャリア継続を断念した時期や経緯からワーク・ライフ・バランスを図る際の問題・課題を明らかにする。なお本稿では、考察をする際に、特に各人の記述が必要と考える箇所のみ当事者の言葉を「 」で引用する。

2節 ワークライフスタイルの型と結婚・出産

(1) ワークライフスタイルの型の分類

前述したように、結婚・出産経験と現在の就業継続状況、復職経験の有無との関連から調査対象者を独身仕事継続型、DINKS型、育児両立型、復職型、専業主婦型の5つのワークライフスタイルの型に分類した(表5-4)。図5-1で示したように、インタビューした42人のうち、独身仕事継続型は12人、DINKS型は9人、育児両立型は10人、復職型は5人、専業主婦型は6人で、いずれも現在の年齢は30代後半から40代前半が多く占める。転職⁽⁸⁾の経験がある人は、独身仕事継続型は2人、DINKS型は5人、育児両立型は2人、復職型は5人、専業主婦型は4人と、DINKS型や復職型や専業主婦型に多い。

表5-4 ワークライフスタイル型の分類

ワークライフスタイルの型	結婚	出産	現仕事有無	復職経験有無
独身仕事継続型	×	×	○	×
DINKS型	○	×	○	×
育児両立型	○	○	○	×
専業主婦型	○	○	×	○
復職型	○	○	○	○

(3) 結婚・出産に対する意識及び結婚・出産の年齢

子どもをもつ女性の中には、仕事と家事・育児の両立に苦勞した形跡があり、その大変さから長年もっていた願望や抱負をあきらめている事例も多々ある。一方で、現在結婚・出産の経験がない独身仕事継続型やDINKS型は、結婚・出産についてどのように考えているだろうか。以下、結婚・出産に対する意識について述べる。

独身仕事継続型 12 人のうち 9 人は、仕事のために結婚を遅らせているのではなく、相手がいれば結婚したいと考えており、全員が結婚後も仕事と家庭生活を両立したいと思っている。DINKS 型が出産をしていない理由は、9 人全員が H さんの「仕事を続けたいと思うので、子どもを産めない」と同様の答えである。換言すれば、「子どもを産んだら仕事が続けられない」となり、明らかに仕事のために出産を犠牲にしていることが分かる。DINKS 型 A さんと I さんは、結婚後の夫婦 2 人の生活時間にゆとりをもつためという理由もあげている。独身仕事継続型が結婚や出産に対して否定的ではないのに比べ、DINKS 型は仕事と育児の両立には無理があると考え、優先順位を付けている。

次は、育児両立型と復職型、専業主婦型における結婚・出産の年齢についてみる（表 5-5）。結婚の平均年齢は、いずれも 27 才~28 才とそれほど差はみられなかった。しかし、出産年齢については、育児両立型と復職型及び専業主婦型間に明らかな差異が生じている。育児両立型の第一子出産年齢は 27 才~33 才、平均 31 才で、第二子との平均年齢差は 6 才であり、一人っ子率は 60% を占める。それに対し、復職型及び専業主婦型の第一子出産年齢はいずれも 26 才~34 才、平均 30 才で育児両立型と大差はないが、第二子との平均年齢差は 2 才にとどまり、一人っ子は 0% であることから、育児両立型は仕事との両立のため特に第二子出産を調整していることが分かる。育児両立型の出産の経緯をみると、「夫は家事や育児をよく手伝ってくれたけど仕事が忙しく、二人目を考える余裕がなかった」（育児両立型 H さん）、「二人目は欲しかったが、年齢的・体力的に厳しかったのであきらめた」（育児両立型 C さん）、「子どもは多いほどいいと思っていたので、二人目出産のタイミングを計った」（育児両立型 A さん）、「一人目の時に勤めていた設計事務所は残業が多く、両立がとても大変だったので、すぐは二人目をもてなかった」（育児両立型 E さん）等仕事が忙しく、長子出産後仕事と育児の両立が大変であった経験から二人目をあきらめたり、年齢が離れてしまった事例が多い。つまり、結婚の経験がある人はいずれのワークライフスタイルの型においても仕事か出産のどちらを何らかの形で犠牲にしていることが分かる。以上から、結婚はそれほど大きな障害とはなっていないが、出産は仕事を継続する上での障害になると認識される傾向が強いと推測される。

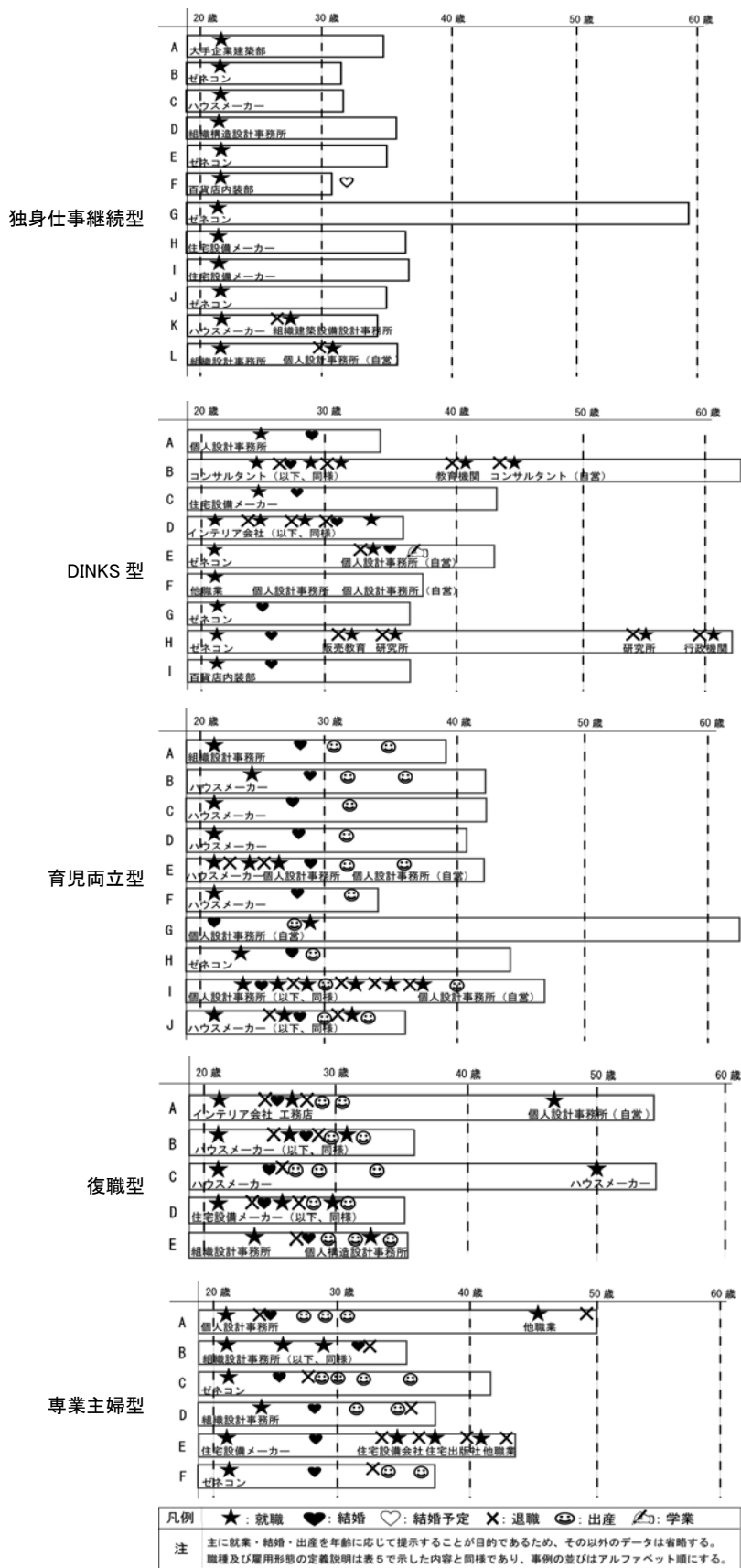


図5-1 ワークライフスタイルの型別ライフイベントのフロー

表5-5 ワークライフスタイルの型別結婚・出産年齢

	事例	現年齢層	結婚年齢	子ども数	出産年齢		事例	現年齢層	結婚年齢	子ども数	出産年齢			
					第一子	第二子					第一子	第二子	第三子	第四子
育児面立型	A	40代前半	25才	2人	30才	35才	A	50代後半	26才	3人	26才	28才	33才	
	B	40代前半	28才	2人	32才	36才	B	30代後半	27才	2人	30才	32才		
	C	40代前半	28才	1人	32才		C	50代後半	26才	2人	27才	28才		
	D	40代前半	27才	1人	31才		D	30代後半	25才	2人	30才	32才		
	E	40代前半	29才	2人	32才	36才	E	30代後半	29才	2人	29才	31才		
	F	30代後半	30才	1人	33才		平均値	45.6才	27才	2.2人	28才	30才		
	G	60代後半	22才	1人	27才		A	50代後半	25才	3人	27才	29才	31才	
	H	40代後半	27才	1人	29才		B	30代後半	32才					
	I	40代後半	26才	2人	30才	40才	C	40代前半	27才	4人	27才	29才	32才	36才
	J	40代前半	25才	1人	29才		D	40代前半	28才	2人	32才	34才		
平均値	45.9才	27才	1.4人	31才	37才	E	40代後半	29才						
						F	40代前半	28才	2人	34才	37才			
						平均値	43.2才	28才	2.8人	30才	32才			

3節 生育環境がワークライフスタイルの型の選択に与える影響

性別役割分業意識や幼い子どもをもつ母親の就労に対する意識について、男女問わず本人の母親が幼い頃実際に働いていたか否かが非常に重要な要因であることが明示されている中⁽⁹⁾、⁽¹⁰⁾、岩澤美帆は、未婚女性の意識と母親の就業行動・就労地位の関係から、未婚女性が描く理想のライフコースと予想のライフコースに母親の就労経歴がもたらす影響を明らかにしている⁽¹¹⁾。また小川信子らは、土浦信子は、成長段階において父からの影響が人格形成の基礎になったと記述している⁽¹²⁾。そこで、本調査においても、女子卒業生の子ども時代の母親の就業状況や考え、現在のワークライフスタイルとの関連について、特に両立困難な状況の中でのロールモデルとしての母親像に焦点を当てて考察した。

母親の就業状況及び女子卒業生当事者の育児に対する意見をワークライフスタイルの型別にみると（表5-6）、専業主婦型では自分の母親も専業主婦であった人が多く（6人のうち5人）、復職型では5人のうち3人の母親が専業主婦型であるが、専業主婦型AさんやDさんの「家事や子育てはしっかりしたい」、Cさんの「自分が仕事を続けるタイプだとは思わなかったし、仕事より結婚を選びたかった」、復職型Cさんの「子どもを置いて仕事を続けたいとは思わなかった」やDさんの「子どもを預けて働くのは子どもが可哀相なので、幼稚園の入園までは働きたくない、自分の本職は専業主婦だと思っている」のように、仕事より子育てを優先したい意識を強くもっている。そして、復職型Eさんの「母のように子どもの面倒をみながら家で内職ができたらと思った」、専業主婦型Eさんの「母のように子育てが落ち着いたら簡単な仕事に就きたい」等、母親像をモデルに子育てを犠牲にしない範囲で働きたいという意向が強い。

またDINKS型では9人中7人の母親が専業主婦であり、「子どもができればばらくは仕事を辞めて子育てに専念したい」（Dさん）等、専業主婦であった母親像をモデルに、子どもができれば両立は不可能との考えが出産を控えさせている可能性がある。一方で母親が育児と仕事を両立していた人は独身仕事継続型に最も多く（12人のうち8人）、独身仕事継続型A、B、E、Dさんのように「幼い時から働くことは当然だと思った」、Lさんの「女性が先々でも仕事を続けられるよう手

に職をつけたかった」のようにキャリア継続を意識した人も3事例みられる。また「ずっと家にいるのは向かないと思うので、落ち着いたら資格を活かしながら少し働きたい」(専業主婦型Fさん)等の意見があり、女性が働くことを自然に受け入れ、仕事と家事・育児の両立に対しての不安も少ないことが読み取れる。育児両立型では、10人のうち5人の母親は専業主婦であったが、CさんやIさんの「子どもの頃から母親は女性も手に職をつけ、社会で活躍した方がよいと良く話していた」、GさんやAさんの「母親は女も自分の仕事をもちながら生きてほしいと言っていた」、「父親の反対で仕事ができなかった母親からは、幼い頃から仕事をもった方がよいとよく言われた」(Eさん)等、この5人は成長期に母親から女性も仕事をもつことは大切だ、手に職をつけるようにとよく言われ、結婚・出産後も就業継続するという意識につながったと考えられる。

このように、母親が育児両立型であったり、女性の就業継続に肯定的な意識をもっていたりした人は、仕事と家庭生活の両立を自然に受け入れる傾向が強く、働くことに対しても肯定的な意識をもっており、母親が自分のロールモデルとして位置づけられ、影響を受けている。一方で母親が専業主婦であった人は、仕事と家庭生活の両立への不安が大きい。

表5-6 ワークライフスタイルの型別専門資格の有無・母親のワークライフスタイルの型・職歴・労働環境

事例	現年齢層	母親の仕事		労働時間			労働環境 ^{注1}		職歴							資格有無	
		氏名	09時点	母親のワークライフスタイル	残業(h)	休日出勤	サービス残業	健康の害	男女差別	最初の職種 ^{注2}	専門との関連(専門性)	雇用形態 ^{注3}	現在の職種	専門との関連(専門性)	雇用形態		転職回数
独身仕事継続型	A	30代後半	復職型	○(7)	忙	×	○	×	大手企業建築部	○(設)	正(総)	大手企業建築部	○(設)	正(総)	0	12年目	○(1級)
	B	30代後半	育児両立型	○(40)	○	×	×	○	ゼネコン	○(設)	正(一)	ゼネコン	○(設)	正(一)	0	10年目	○(1級)
	C	30代前半	不明	○(20)	×	×	×	×	ハウスメーカー	○(企・設)	正(総)	ハウスメーカー	○(企・設)	正(総)	0	8年目	○(1級他1)
	D	30代後半	育児両立型	○(60)	×	×	○	×	構造設計事務所	○(設)	正(総)	構造設計事務所	○(設)	正(総)	0	14年目	○(1級)
	E	30代後半	育児両立型	○(12)	忙	×	×	×	ゼネコン	○(企)	正(専)	ゼネコン	○(企)	正(専)	0	13年目	○(1級)
	F	30代前半	育児両立型	○(36)	出勤×	休	×	×	百貨店内装部	○(設)	正(総)	百貨店内装部	○(設)	正(総)	0	9年目	○(1級)
	G	60代前半	不明	○(時)	×	×	×	○	ゼネコン	○(設)	正(一)	ゼネコン	○(設)	正(一)	0	35年目	○(宅他1)
	H	40代前半	育児両立型	○(35)	○	36h~	○	○	住宅設備メーカ	○(営)	正(一)	住宅設備メーカ	○(営)	正(総)	0	15年目	○(1級他2)
	I	40代前半	専業主婦型	○(40)	出勤×	×	×	×	住宅設備メーカ	○(企)	正(総)	住宅設備メーカ	○(企)	正(総)	0	15年目	○(技)
	J	30代後半	育児両立型	○(40)	月半分	○	○	×	ゼネコン	○(設)	正(総)	ゼネコン	○(設)	正(総)	0	13年目	○(1級)
	K	30代後半	専業主婦型	×	×	×	×	×	ハウスメーカー	○(設)	正(総)	建築設備設計事務所	○(営)	正(総)	1	12年目	○(1級)
	L	30代後半	育児両立型	○(30)	○	31h~	×	○	組織設計事務所	○(設)	正(総)	個人設計事務所	○(設)	独自	1	14年目	○(1級)
DINKS型	A	30代後半	専業主婦型	○(60)	月半分	○	×	○	個人設計事務所	○(設)	正(技)	個人設計事務所	○(設)	正(技)	0	12年目	○(1級)
	B	60代後半	専業主婦型	○(100)	○	×	○	○	コンサルタント	○(計)	正(技)	コンサルタント	○(計)	独自	4	38年目	○(技)
	C	40代前半	復職型	○(60)	×	×	×	○	住宅設備メーカ	○(開)	正(総)	住宅設備メーカ	○(開)	独自	0	17年目	×
	D	30代後半	専業主婦型	○(100)	○	○	○	×	インテリア会社	○(設・補)	正(総)	インテリア会社	○(営)	正(総)	3	14年目	×
	E	40代前半	専業主婦型	○(80)	○	○	○	○	ゼネコン	○(設)	正(総)	個人設計事務所	○(営)	独自	1	15年目	○(1級)
	F	30代後半	専業主婦型	○(30)	×	×	×	×	ソフト関連	×	正(一)	個人設計事務所	○(設)	夫自	2	10年目	○(1級)
	G	40代前半	育児両立型	○(40)	年1,2	×	×	×	ゼネコン	○(計)	正(専)	ゼネコン	○(企)	正(専)	0	15年目	×
	H	60代後半	専業主婦型	×	×	×	×	×	ゼネコン	○(設)	正(技)	行政機関	×	政策秘書	6	39年目	○(1級他3)
	I	30代後半	専業主婦型	×	×	×	○	×	百貨店内装部	○(設・補)	正(総)	百貨店内装部	○(設・補)	正(総)	0	13年目	○(キ)
育児両立型	A	40代前半	専業主婦型	○(60)	○	○	○	×	組織設計事務所	○(設)	正(総)	組織設計事務所	○(設)	正(総)	0	16年目	○(1級)
	B	40代前半	不明	○	×	×	×	○	ハウスメーカー	○(開)	正(総)	ハウスメーカー	○(開)	正(総)	0	17年目	○(1級)
	C	40代前半	専業主婦型	○(時)	○	○	×	○	ハウスメーカー	○(開・企)	正(総)	ハウスメーカー	○(開・企)	正(総)	0	20年目	○(1級)
	D	40代前半	育児両立型	○(80)	○	○	○	○	ハウスメーカー	○(開)	正(総)	ハウスメーカー	○(開)	正(総)	0	17年目	○(1級)
	E	40代前半	専業主婦型	○(80)	○	○	○	○	ハウスメーカー	○(設)	正(総)	個人設計事務所	○(設)	夫自	2	18年目	○(1級)
	F	30代後半	不明	○	×	×	○	○	ハウスメーカー	○(開)	正(総)	ハウスメーカー	○(開)	正(総)	0	12年目	○(1級)
	G	60代後半	専業主婦型	○(80)	○	○	×	×	個人設計事務所	○(設)	夫自	個人設計事務所	○(設)	子自	0	36年目	○(1級)
	H	40代後半	育児両立型	○(40)	×	○	×	○	ゼネコン	○(開・企)	正(一)	ゼネコン	○(開・企)	正(総)	0	20年目	×
	I	40代後半	専業主婦型	○(80)	○	○	×	×	個人設計事務所	○(設)	正(技)	個人設計事務所	○(設)	独自	5	10年目	○(1級)
	J	40代前半	不明	○(40)	○	×	×	×	組織設計事務所	○(設)	正(総)	組織設計事務所	○(設)	正(総)	0	16年目	○(1級)
復職型	A	50代後半	育児両立型	×	×	×	×	○	インテリア会社	△(事・営)	正(技)	個人設計事務所	○(設)	独自	2	16年目	○(1,2級)
	B	30代後半	育児両立型	×	×	×	○	○	ハウスメーカー	○(設)	正(総)	ハウスメーカー	○(設)	バ	2	8年目	○(2級)
	C	50代後半	専業主婦型	○(7)	×	×	×	○	ハウスメーカー	○(設)	正(一)	ハウスメーカー	○(設)	バ	1	9年目	○(GAD)
	D	30代後半	専業主婦型	○(30)	×	×	○	○	住宅設備メーカ	○(設)	正(一)	住宅設備メーカ	○(設)	バ	1	9年目	○(1級)
	E	30代後半	専業主婦型	○(40)	○	×	×	○	組織設計事務所	○(設)	正(総)	個人構造設計事務所	○(設)	在	1	6年目	○(1級)
専業主婦型	A	50代後半	専業主婦型	×	×	×	×	○	個人設計事務所	○(設・補)	正(技)	非該当	非該当	非該当	1	2年	×
	B	30代後半	専業主婦型	○(60)	○	○	○	○	組織設計事務所	○(設)	正(総)	非該当	非該当	非該当	2	11年	○(1級)
	C	40代前半	専業主婦型	×	×	×	×	○	ゼネコン	○(設・補)	正(一)	非該当	非該当	非該当	0	5年	×
	D	40代前半	専業主婦型	○(100)	○	○	○	×	組織設計事務所	○(設)	正(技)	非該当	非該当	非該当	0	13年	○(1級)
	E	40代後半	専業主婦型	○(60)	×	×	×	×	住宅設備メーカ	○(営)	正(総)	非該当	非該当	非該当	3	19年	×
	F	40代前半	育児両立型	○(60)	忙	○	○	○	ゼネコン	○(設)	正(総)	非該当	非該当	非該当	1	10年	○(1級)

凡例	残業の有無	○:ある ×:ない 時:時期によって変わる た:たまに ():月平均残業時間	サービス残業の有無	○:ある ×:ない 休:休日出勤 数字:月平均サービス残業時間
	健康を害した経験の有無	○:ある ×:ない	男女差の有無	○:ある ×:ない
	休日出勤の有無	○:ある ×:ない 出勤×:出勤しないようにしている 土(半分):土曜日半分は出勤 忙:忙しいときのみ		
	専門との関連(専門性)	○:ある △:少しある ×:ない (企:企画 設:設計 営:営業 計:計画 開:開発 事:事務 補:補助)		
	専門関連資格の有無(種類)	○:ある ×:ない (1級:1級建築士 2級:2級建築士 技:技術士または技師 キ:キッチンスペシャルリスト CAD:CAD検定 宅:宅地建物取引主任者 他数字:他資格の数)		
	雇用形態	正:正規雇用 非:フルタイム非正規雇用 派:派遣社員 パ:パートタイム 在:在宅でアルバイト 夫自:代表者が夫の自営 独自:代表者が自分の自営 子自:代表者が子どもの自営 総:総合職 専:専門職 一:一般職 営:営業職 技:技術職		
注1:最初の就職先または現在の就職先における労働環境。	注4:調査した時点まで勤めた合計年数とし、途中進学や休養等離職・休職期間は除く。			
注2:本稿での職種は以下の通り定義づける。				
注3:厚生労働省の「平成16年度コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」を参考にしながら、本稿での雇用形態及び業務内容の分類は以下の通り定義づける。なお、営業職と書かれていない場合は全て技術職を示す。				
・ゼネコン: (General Contractor 総合建設業)元請負者として各種の土木・建築工事を一式で発注者から直接請負し、工事全体のとりまとめを行う建設業者を指す。				
・ハウスメーカー: 一般には大手住宅メーカーのことを指すが、中には個人住宅はもとより、アパート、集合住宅、高層ビルまで手がけるメーカーもある。				
・構造設計事務所: 建築物の構造にかかわる部分の設計を業務とする事務所を指す。安全性・機能性・経済性を考慮して、主として力学的な面から構造の形式・材料を選定し、部材寸法を算定する。				
・住宅設備メーカ: 住宅に必要な機器や建材を製造・販売する業者を指す。				
・個人・アトリエ設計事務所: 個人の建築家が主宰する建築設計事務所を指す。主に建築物の計画立案、設計、設計監理、工事監理等を業務とする事務所である。				
・組織設計事務所: 設計専業で規模の大きな建築設計事務所を指す。主に意匠設計・構造設計・設備設計が一つの建築設計事務所として計画・設計および現場監理ができる。全国の大都市に支店・支社があり、日本各地の大規模な建築物の設計・監理を行っていることが多い。				
・コンサルタント: 専門知識を持って、主に企業に対して外部から客観的に現状業務を観察して現象を認識、問題点を指摘し、原因を分析し、対策案を示して企業の発展を助ける業務を行う会社を指す。				
・インテリア会社: 室内装飾品を製造・販売する業者で、室内を装飾するものが代表的である。具体例では内装材(カーテン、カーペット、壁紙、床材など)があり、そのほか窓、ブラインド、ロールカーテン、カーテンレール、家具や照明器具、ドア、間仕切りなどが含まれる。和室では和室の襦や畳表、障子、欄間などが当てはまる。				
注3:厚生労働省の「平成16年度コース別雇用管理制度の実施・指導等状況」を参考にしながら、本稿での雇用形態及び業務内容の分類は以下の通り定義づける。なお、営業職と書かれていない場合は全て技術職を示す。				
・総合職: 総合的な判断を要する業務に従事し管理職になれる等キャリア形成に有利であるが、(全国)転勤や出向を前提とする。	・専門職: 専門的な業務に従事し総合職と一般職の中間コースを指す。			
・一般職: 主に定型的・補助的業務に従事し(全国)転勤はないが、管理職にはなれない等キャリア形成には障害がある。	・技術職: 技法や技能をもち創作活動を行うことを業務とする。			
・営業職: 販売を主たる業務としショールームなどの住宅設備機器の販売、業者への説明や教育が当てはまる。				
注5:DINKS型H2・IT・OK、育児両立型MK・SM、再就職型AB・OD、専業主婦型HD・SGさんは、職場において雇用形態の分類が法律上認められていない時代であるか、社内に設けていないため業務内容を記す。				

4 節 就労環境と専門職での実務経験と資格の取得

(1) 就労環境

日本では、1986年男女雇用機会均等法や1992年育児休業法、1999年男女共同参画基本法の施行以来、女性の社会進出が進んだ。しかし残念ながら、建築系・住居系分野でも多くの女性が不均等な雇用条件や職場環境により結婚・出産を機に仕事を辞めていること、仕事で健康を害した経験が多いことを明らかにしている⁽¹³⁾、⁽¹⁴⁾。

最初の就職先における残業・休日出勤・サービス残業の労働時間をみると、ワークライフスタイルの型に関らず残業は当然であり、休日出勤を含む基本時間外勤務が頻繁に行われている実態がある(表5-6)。最初の就職先から現在の職場にかけて賃金や昇格、仕事内容に対する男女差別を受けた経験は、ハウスメーカーで最も多いが、その他ゼネコンや大手設計事務所においても女性社員には重要な仕事を与えない等の差別が見受けられる。男女差別の経験をワークライフスタイルの型別にみると、独身仕事継続型が5人、DINKS型が4人、育児両立型が6人、復職型が5人、専業主婦型が4人あり、建築系・住居系分野における賃金や昇格や仕事内容に対する男女差別は、就業を継続しているワークライフスタイルを含んだ多くの女性が経験している。退職せずキャリアを継続している育児両立型では「賃金や能力の評価に差がある」(C、D、Fさん)、「昇格の場合も同期の男性は殆どが課長なのに女性では一人しかおらず、女性の方が明らかに遅い」(Bさん)といった明らかな男女差別や、「管理職は殆ど男性である中、昇格は上司の考えで評価・規定されるために、家事や育児を担う女性はどうしても遅れてしまう」(Hさん)と家庭生活との両立によるハンディが原因になっているケース、「女性社員にのみ制服が義務付けられていて、お茶くみや掃除、コピーをさせられた。」(Bさん)等、性別役割分業を維持する職場の構造や雰囲気からの差別がみられる。また男女差別の経験が目立って多い復職型では、「最初の就職先は男性と賃金の差がある上に、朝掃除やお茶汲みをさせられ段々その職場が嫌になった。転職を考えていた時に体調を崩したので仕事をやめた」(Cさん)、「入社直後は男女差がなかったが、入社3年目から賃金や能力評価に差があり、仕事に対するやりがいなくなったので退職した」(Bさん)等、職場で受けた男女差別が直接の退職理由となっているケースが多い。専業主婦型も同様「女性は男性の手伝い水準の仕事をやらされていたので、当然賃金にも格差があった」(Aさん)等、賃金だけではなく、仕事そのものの内容や評価に差別があったことが就業継続意欲の喪失につながっている。

仕事のために健康を害した経験がある人は全体で19人おり、特に専業主婦型では6人中4人と最も多い。そして以下3人の専業主婦型の語りは、そのことがキャリア断念の直接的な要因となっており、復職を躊躇する要因の一つになっていることを示している。「ストレスで胃が悪くなったり、咳が止まらなくなったりするなど体調を崩したのが転職後も続いたので、最後の職場を辞めた」(Bさん)、「結婚後、家事と仕事を両立するためのストレスで会社に行けなくなったり、熱を出して寝込んだりするなど心身とも健康状態が良くなかった」(Dさん)、「現在復職に踏み切れないのは、心身とも大変だった経験があるため」(Eさん)。

そこで、専業主婦型を対象に、復職に対する意志について聞いてみると、全員が今後復職したい意志をもっていることが分かった。しかし、仕事から長期間離れたことや家事・育児の時間を大切にしたい思いに加えて、仕事で健康を害した経験や残業が頻繁で仕事がきつかった経験は正社員と

して働くのを躊躇する要因となっている。一方で、きちんと定時に終わる職場、あるいは短時間に働ける仕事ならば復職への希望をもっている。

(2) 専門職での実務経験と資格の取得

ここでは、復職をする際に有利と思われる専門職での実務経験と資格について検証する。

ほぼ全員が最初の就職先から専門と関連のある仕事をしているが、その専門性の高さや資格取得に関してはワークライフスタイルによってやや差がある。専業主婦型は6人中3人が資格をもっておらず、最初の就職先から営業や製図専門等比較的専門性が低い仕事に就いた人が多い。復職型は全員が設計中心の資格や実務経験をもっており、復帰・復職の際もその専門性を生かせる仕事に就いている。復職型 B、D、E さんは子育てをしながら、復職型 A、C さんは子育てが一段落した後、資格や身につけていたスキルが生かせる職種に復職している。現在専業主婦型であっても資格がある人は、F さんの「子育てが落ち着いたなら資格を活かしながら少し働きたい」、B さんの「1 級建築士の資格をもっていることで雇ってもらいやすかった。今後はあまり残業がなく適当に資格を活かせる職に就きたい」等、専門と関連のある資格をもっていることによって働き方を変えた復帰・復職を目指している。また独身仕事継続型 B さんは「1 級建築士資格と実務経験 11 年があるので、現在の職場ではなくても両立しながら働き続けられると思う」と将来の見通しを語っており、資格を取得しいわゆる手に職をつけることは、復職のときに有利に働くことが多く、女性が柔軟に働き方を選択することでキャリアを継続するひとつの手段になっている。家庭生活と両立可能な労働環境の整備ができれば、専業主婦型においても復職の可能性が開け、1 級建築士等資格をもつ優秀な人材を活用できると言える。

また自営のプロセスについては後述するが、自営の人は、全員が 1 級建築士等専門と関連のある資格を早期に取得し、設計事務所等で実務経験を蓄積しながら専門知識や技術を磨いてきた。すなわち資格取得と実務経験は自営という働き方の選択を可能にする条件にもなっている。

5節 ワークライフスタイルの型別ワーク・ライフ・バランスの実態と課題

まず平日一日の平均生活時間を通じて、ワークライフスタイルの型別の生活行為における特徴を明らかにした上で、ワーク・ライフ・バランスについて考察する。なお分析対象は、生活時間について聞き取れた 28 人である。

(1) 生活時間

平日一日の平均的な生活時間と生活行為をみると（図 5-3）、ワークライフスタイルによって時間の使い方や食事・帰宅時間に大きな違いがみられる。独身仕事継続型や DINKS 型の平均睡眠時間は約 6 時間、子どもがいるワークライフスタイルの平均睡眠時間は約 5 時間と、いずれも日本人の平均睡眠時間（平日で 7 時間 26 分）⁽¹⁷⁾より短く、仕事や家事や育児等何らかの理由から自分の睡眠

時間を削っている。育児両立型の中でも会社に勤めているケースでは在宅時の時間的余裕がない。朝は食事の準備や子どもの世話に追われるため、その前夜に弁当を作っておく事例も少なくない。また食事や帰宅時間においても、専業主婦型及び自営をしている育児両立型は夕食を19時前後の時間帯で取る事例が多い。それに比べ、会社に勤めている育児両立型は19~21時と帰宅時間が遅いことがあり、その後の遅い夕食になりがちで、家族とは別に食事をとるケースもある。独身仕事継続型の大半も、夜遅くまで仕事をする傾向が強く、深夜に夕食を取ったり、外食で済ませたりする等、食事と睡眠が非常に乱れている。

このように、殆どのワークライフスタイルは生活より仕事を優先する傾向が強く、夜遅くの不規則な食事や睡眠不足は健康を壊す一つの要因になっていると考えられる。また、会社に勤めている育児両立型の、家族揃っての食事時間さえ取れない仕事中心での生活は、本人のみならず子どもの生活にも影響を与えやすく、遅い帰宅時間によって子どもとのふれあい時間が取りにくいことが推測される。一方で自営をしている育児両立型は通勤時間が省略でき、また例えば育児両立型MKさんのように仕事時間を子どもが寝てからの時間帯に一部配分する等、仕事時間を調整・配分しながら家庭生活を整えることができている。

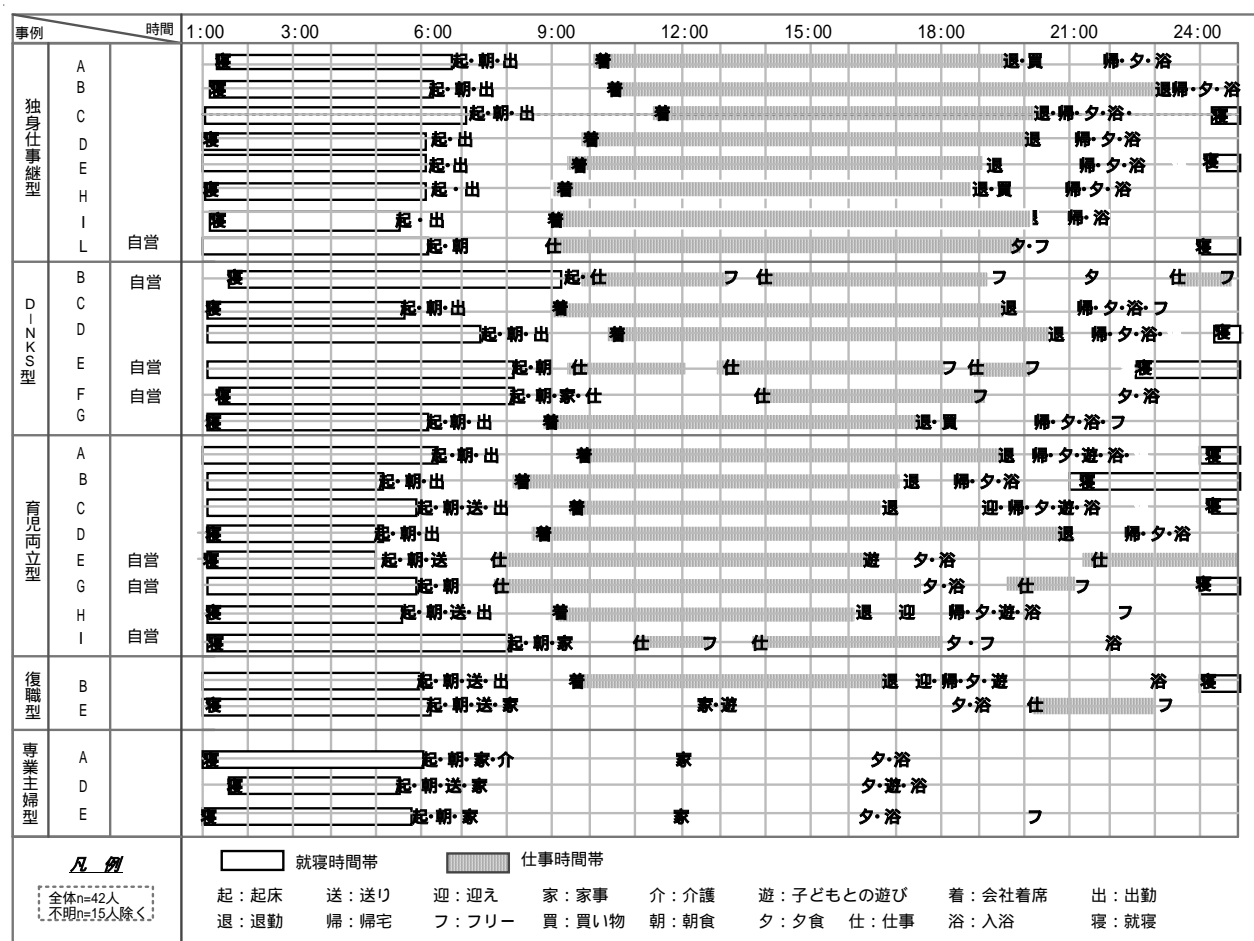


図5-3 ワークライフスタイルの型別の平日一日平均生活時間と生活行為

(2) 趣味・余暇生活と家庭生活

趣味・余暇生活について聞き取れた 28 人のうち (表 5-7)、日常生活の中で趣味・余暇時間を設けている人は独身仕事継続型が 6 人、DINKS 型が 7 人と他のワークライフスタイルの型に比べ多く、長時間労働を前提とした生活でも意図的に趣味や習い事、社会活動の時間をつくり生活にメリハリをつけるため努力している。独身仕事継続型の D さんは 5 年前から運動不足やストレス解消のため仕事を調整しながら週 1 回はフラメンコ教室に通っている。独身仕事継続型の B さんや I さん、DINKS 型の B さんも、健康管理や気分転換のためにスポーツやセラピーを習い始めている。また自営は、余暇生活上も有利である。「自営は仕事時間が不規則だけど、趣味時間を入れることによって仕事と生活のリズム調整ができたり、生活のメリハリがつけやすかったりするので、リセットできる」(DINKS 型 B さん)、「拘束される時間が長く非常にハードだった職場勤務とは違って、現在の自営としての働き方は比較的自由で、週 2 回ほどダンス練習やボランティア活動をしながら地域との交流を行っている」(DINKS 型 E さん) と、趣味・余暇の時間をもつことは精神的なバランスを維持し、生活の質を向上させるためにも有効であることが分かる。また育児両立型や復職型においても、自営をしている場合は仕事と家事・育児を両立しながら読書や菜園や水泳等自分一人の時間をもったり、学校や委員会に参加・講演を行う等社会活動に取り組む時間をもつこともできている。しかしながら、専業主婦型は一日中家事や子どもの面倒、親の介護、地域でのボランティア活動に追われ自分の時間がもちにくく、また会社に勤めている育児両立型に限っては、大半が朝 8 時前後に出勤、19 時~21 時頃に帰宅し、すぐの夕食準備や子どもの面倒をみる等、仕事時間を除く殆どの時間が家事や育児に費やされ、自分のための趣味や余暇の時間を取ることは非常に困難な生活が続いている。

このように、女性は結婚・出産をすることによって自分のための趣味や余暇を犠牲にせざるを得ない局面に立つことが多い。まずはゆとりある家庭生活を営める働き方を実現することが先決であるが、育児両立型においても趣味・余暇など自分のための時間保障は、豊かな空間創造を生む自身の活力源として必要であると思われる。

表5-7 ワークライフスタイルの型別趣味・余暇の生活

	事例	年齢	趣味・余暇生活の内訳
独身 仕事 継続型	A	30代後半	定期的に料理や買い物をしている。
	B	30代後半	元々スポーツが好きで健康のため、2年までから自転車乗りを楽しんでいる。
	D	30代後半	5年前から運動不足やストレス解消のため仕事を調整しながら週1回はフラメンコ教室に通っている。
	E	30代後半	2年ほど前から2週間1回歌を習いに通っている。
	F	30代前半	大学時代からのハンドボールを続けている。
	I	40代前半	気分転換のためにセラピーを習っている。
	J	30代後半	仕事が忙しく、趣味はもっていない。
D I N K S 型	A	30代後半	時間があれば、夫と海外旅行をしている。
	B	60代後半	気分転換や健康のために、2日1回はプールに通っている。
	D	30代後半	読書をしたり、買い物によく出かける。
	E	40代前半	週2回ほどダンス練習やボランティア活動をしなが地域との交流を行っている。
	F	30代後半	時間があれば、夫と旅行によく出かける。
	G	40代前半	2年前から休日の日は料理教室に通っている。
	I	30代後半	美術館や展示会によく行く。
育 児 両 立 型	A	40代前半	仕事と子育てだけでも時間が足りない。
	C	40代前半	健康維持のため、時間があればプールに行くようにしている。
	D	40代前半	仕事が忙しく、自分のための時間をもてる余裕はない。
	E	40代前半	特にない。
	G	60代後半	毎日菜園や読書、TV視聴の時間を設けている。また専門の団体や大学、市の委員会に参加・公演を行っている。
	H	40代後半	特にない。
	I	40代後半	仕事の時間が楽しく、子どもと一緒にいられる時間さえあれば、趣味や余暇の時間は必要ない。
復 職 型	A	50代後半	本を読んだり散歩したりしており、地元の保育運動に携わっている。
	B	30代後半	仕事と家事・育児で時間が終わるので、自分だけの時間はほしいが難しい。
	D	30代後半	子どもの服をつったり、ネットや読書などを楽しんだりしている。
専 業 主 婦 型	A	50代後半	親の介護で忙しく、自分のための時間はない。
	C	40代前半	地域の児童文庫を設立したり、運営するなどボランティア活動をしている。
	D	40代前半	家事や子どもの世話で自分だけの時間はない。
	F	40代前半	末子がまだ小さいので、自分だけの時間はない。

(3) 「専業主婦型」のキャリア継続断念⁽¹⁵⁾

繰り返し述べてきたように、専業主婦型の全員が復職の意志をもちながら正社員としての働き方は躊躇している傾向がある。以上のことに鑑み、本章では、専業主婦型の個々の事例からキャリア継続を躊躇・断念した経緯について明らかにする。専業主婦型のうち3人は結婚を機に、2人は長子の妊娠・出産後、1人は夫の転職を機にキャリア継続を断念している。以下は事例ごとのキャリア断念の経緯である。下線の部分はその要因を示す。

【事例① Aさん】(1979年就職、転職経験1回、夫+子ども3人)

「会社では結婚したら退職という慣行があり、家庭では同居している夫の親から仕事をもつことを反対されたので、結婚を機に退職した。その後子育てが一段落した時にハウスメーカーで営業の仕事をもつが、親の介護で諦めた。」

【事例② Bさん】(1993年就職、転職経験2回、夫+子ども無し)

「仕事にやりがいを感じられず、転職を重ねるに連れてCADオペレーションや設計補佐等短期契約の派遣社員となり、不安な雇用条件であったため、仕事か楽しいと思えず結婚後職場を辞めた。最初の就職先は正社員でも激務や安給が続いたが、それでもずっと勤務すれば良かったと後悔している」

【事例③ Cさん】(1987年就職、転職経験無し、夫+子ども4人)

「結婚後、就業継続意志はあったが、遠距離の勤務地で通勤が厳しく、子育てを優先したい気持ちから長子の妊娠を機に退職した。」

【事例④ Dさん】(1993年就職、転職経験無し、夫+子ども2人)

「設計事務所での仕事と家庭生活の両立は精神的・肉体的に負担が大きく、夫の転勤を機に退職した。子育ては親が全面的に援助してくれていたが、自分の手で子育てをしたかった。」

【事例⑤ Eさん】(1986年就職、転職経験3回、夫+子ども無し)

「最初の就職先からしたい仕事ができず転職を繰り返すようになったが、専門と関連ある資格を取っていなかったので転職をするにつれて非専門の仕事に就き、ストレスや過労で健康を壊したため仕事を辞めた。専門ではない仕事はやりにくいことが多く、長続きできない主因だと思う」

【事例⑥ Fさん】(1991年就職、転職経験1回、夫+子ども2人)

「設計の仕事はやりがいもあって楽しかったが、会社でリストラがあり、仕事を続けるのに心身とも辛かったので、長子の妊娠を機に退職した。長子が1歳になるくらいから自宅で図面書きのアルバイトをしていたが、末子の妊娠後体力的に大変だったので辞めた。」

以上より、復職に対する意志や実際復職した経験のある人もいるが、家庭や子育てを犠牲にしたくないという自身や家族の意識がベースにあり、両立困難な労働環境とそれにより心身の健康を害した経験、非正規雇用や非専門の仕事に就かざるを得なかった経緯と労働意欲の喪失等前章まで明らかにした要因がいくつか重なり、複合することでそれが結婚・出産・介護を機にキャリア継続断念につながっていることが分かる。

(4) 「育児両立型」及び「復職型」からみる仕事と家庭の両立

育児両立型及び復職型を対象に、仕事と家庭生活の両立をどのように行なっているかを分析すると共に、仕事と家庭生活の両立が比較的柔軟であると思われる自営に着目し、考察を行う。

1) 出産後の両立生活

表5-8のように、育児両立型10人のうち7人(A、B、C、D、F、H、Jさん)は最初の就職先に正規雇用として勤務し、3人(E、G、Iさん)は設計事務所を独立、または夫と共同で自営を営んでいる。会社に勤めている育児両立型は、いずれも夫の協力や自分または夫の親から援助を受けたり、

時には延長保育やベビーシッター、保育ママ等で対応しながら家庭生活と両立をしている。B、C、Jさんは夫と交代で家事・育児を分担し、A、E、Hさんは家事の中で得意とする分野をそれぞれが担当、子育ては二人で分担する等、いずれも夫が積極的に協力している。一方夫の協力が得られないD、Gさんは両親からの援助に大いに頼っており、特にB、D、Gさんは親と同居、もしくは近居することによって家事・育児の支援を大いに得られている。どちらの協力・援助も得ていないIさんは自営をしながら、Fさんは職場内の育児短時間勤務制度を利用しながら子育てと両立をしている。

一方、復職型は夫や両親の協力を得られる条件のなかった人が多く、全員が結婚・出産による家庭生活との両立困難を理由に一度仕事を断念している。しかしその後、5人のうち2人(A、Cさん)は末子が中学生になり子育てが一段落した後、Aさんは設計事務所を独立自営して、Cさんは専門と関連のある仕事にパートタイムとして復帰している。3人(B、D、Eさん)は結婚・出産とともにフルタイムの働き方はあきらめ、2~3年のブランクを経て短期間・短時間のパートタイムや在宅でのアルバイトをしながら家庭生活と両立している。このように、復職型はあまり無理せず、自分に合った仕事と家庭生活の両立が可能な働き方を選択することで、仕事を続けられていると推測される。

育児両立型は、夫の協力や両親からの援助を得、延長保育やベビーシッターや保育ママ等その時の状況に応じた保育・子育て支援を利用することによって家庭生活との両立ができていない人が多い。また職場内の子育て支援制度を実際に利用できる条件があることも両立のための重要な要素となっている。その一方、復職型は夫の協力や両親からの援助には頼れない中で、時間的に自由である独立自営やパートタイム、在宅でのアルバイトとしての働き方を選択しながら仕事と家事・育児を両立している。

2) 自営のプロセス

戦前唯一の女性建築家として活躍した土浦信子は、結婚と同時に仕事から離れることが常識であった時代に、建築設計事務所を開設した夫(建築家土浦亀城)をサポートしながら婦人建築家として建築活動をしていた⁽¹⁶⁾。

そこで、現在も女性の就業継続に有利と考えられる自営に着目・考察する。

調査時点で自営をしている人は独身仕事継続型が1人、DINKS型が3人、育児両立型が3人、復職型が1人で、7人は個人設計事務所、1人は個人コンサルタント事務所を営んでいる。いずれもスタッフはいない。自営に至るプロセスをみると(図5-4)、子どもの頃から建築物やものづくりに興味をもち、大学時代に建築設計を専攻しながら設計に関する知識や技術を身につけていた。大学卒業または大学院修了後は、早期に1級建築士等専門と関連のある資格を取得し、設計事務所や企業の設計部に所属してスキルを習得している。但し、その時点では誰も将来自営をするとは考えていなかった。その後、4人は転職を機に、3人は結婚を機に夫と共同で、1人は子育て後に独立している。自営を決めた理由をワークライフスタイルの型別にみると、独身仕事継続型のLさんは会社内で男女に関わりなくリストラが始まって退職者を募ったことと、高齢の両親の援助ができる環境をつくるため選んでいる。DINKS型のB、E、Fさんはワーク・ライフ・バランスを取りながら時間に束縛されず自由に働くため、育児両立型のE、G、Iさんは仕事と家庭生活の両立のため自営を

始めている。復職型の A さんは末子が中学校に上がった後独立自営をしているが、「専業主婦の時に単調な生活から働きたいと強く思ったので、自宅で仕事ができる自営を選択した」と、家事・育児だけの生活から両立しながら再度働ける道として選択している。

つまり自営は、比較的就業時間が自由であるため、家庭や余暇との優先順位をつけやすく、自宅に仕事場を設けることが多いことから通勤時間も節約され、仕事と家事・育児との両立がしやすい就業形態として女性に選択されている。いずれも最初の就職をした時点で計画していたわけではなく、両立困難な厳しい現実を体験する中で、家庭や健康を保護しキャリアを継続するための選択肢として選んでいると考えられる。その際には実務経験や資格取得等、いわゆる手に職をつけていることが前提条件となっている。このように、戦後 60 数年が経過しているにもかかわらず、依然として子どもがいる既婚女性が就業継続困難を理由に、仕事の量を調整しながら自宅でできる働き方を選んでいる事実は、自営以外の働き方を継続しながら家庭との両立をはかることの困難さが今なお変わらないことを物語っている。

表5-8 育児両立型及び復職型の両立生活

区分	事例	現年齢層	現在の雇用形態	夫の協力	両親の協力	職場での子育て制度利用	保育・子育て支援利用
育児両立型	A	40代前半	正規雇用	食事は全て夫が担当	遠方、頼む予定ない	1年間育児休業制度を利用	24時間の無認可保育所→幼稚園→延長保育→ベビーシッターを利用
	B	40代前半	正規雇用	交代制(週三日家事・育児を担当)	近居、夫の母親から大いにある	1才まで育児短時間勤務制度を利用、昇進のため育児休暇取得していない	18:00時まで保育所、週1回ファミリーサポート事業を利用している
	C	40代前半	正規雇用	当番制	ない	1年間育児休業制度を利用、夫はフレックスタイム制度を利用	保育所→学童保育所を利用している
	D	40代前半	正規雇用	ない	近居、両親から大いにある	6ヶ月間育児休業制度を利用	託児保育所を利用していた
	E	40代前半	自営	洗濯と力仕事、育児は二人で分担	たまにある	自営であるため特に施していない	小学校が学童保育の役割をし、利用している
	F	30代後半	正規雇用	ない	近居、ない	4年間育児短時間勤務制度を2時間利用、現在は1時間利用(給料はカットされる)	保育所を利用している
	G	60代後半	自営	ない	夫の両親と同居・大いにある	自営であるため特に施していない	特になし
	H	40代後半	正規雇用	掃除や洗濯、育児は二人で分担	ない	育児休暇制度はあったが、使える雰囲気ではなかった、夫はフレックスタイム制度を利用	保育所→保育ママを利用している
	I	40代後半	自営	たまにある	近居、ない	自営であるため特に施していない	学童保育所を利用している
	J	40代前半	正規雇用	交代制(週二日家事・育児を担当)	近居、あまりない	育児短時間勤務制度を1時間利用(給料は2/3カットされる)	保育所→学童保育所を利用している
復職型	A	50代後半	自営	洗濯	遠方、ない	子育て期は専業主婦をしていた	無該当
	B	30代後半	パートタイム	大いにある	遠方、ない	パートタイムなので利用していない	無認可保育所→認可保育所を利用している
	C	50代後半	パートタイム	たまにある	ない	子育て期は専業主婦をしていた	ない
	D	30代後半	アルバイト(在宅)	たまにある	遠方、ない	無該当	ない
	E	30代後半	アルバイト(在宅)	ない	遠方、ない	無該当	ない

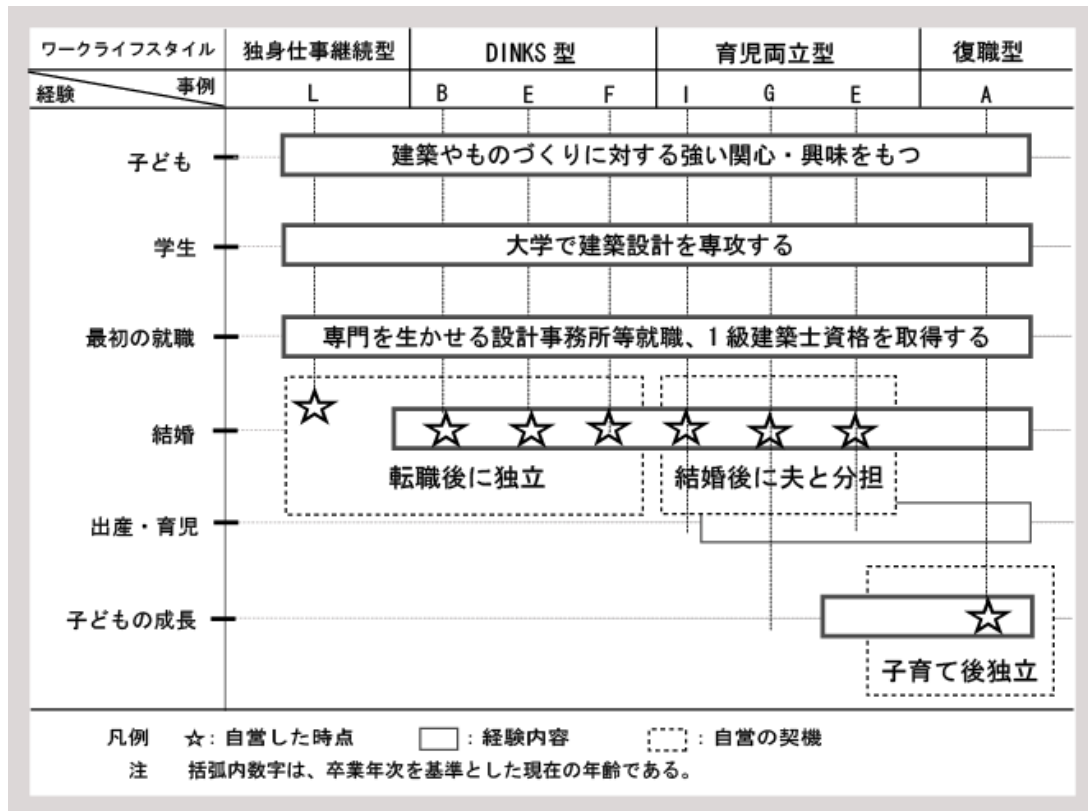


図5-4 自営のプロセス

6節 まとめ

本稿では、建築系・住居系女子卒業生42人のライフヒストリーを通して、多様なワークライフスタイルを決定づける要因について明らかにし、ワークライフスタイルによって異なる就業と生活歴を示した。既報⁽¹³⁾、⁽¹⁴⁾では明らかにされなかったワークライフスタイルを決定する際の生育環境の影響、復職に有利な専門性について明らかにすることができ、又ワークライフスタイルの型別の就業と生活歴については生活時間を含めてよりリアルな特徴と課題に迫ることができた。まずワークライフスタイル決定の要因を整理する。

1) 子ども時代の生育環境: 将来のワークライフスタイルの形成や仕事に対する意識や職業選択は、子ども時代の母親のワークライフスタイルの型や助言から影響を受ける傾向が強く、働く母親の姿や助言は就業継続に対する志向につながる。その際、母親の娘へのメッセージの中にも本人の中にも女性がキャリア継続するために「手に職をつける」ことが強く意識されている。このように母親がロールモデルとしてキャリア継続に影響を与えるということは、1960年代前半までの女子卒業生には起こりえなかった現象⁽¹⁸⁾であるが、キャリア継続の実践は母から娘を通じて次世代につながることを示唆している。

2) 男女差別の体験: 昇格や賃金、仕事内容に対する男女差別は、キャリアを継続している人も受

けた経験があり、特にこれらが彼女らの強い専門意識の疎外につながり、自己実現を妨害された経験となったときは就業意欲を喪失させ、場合によっては一度仕事を辞める要因にもなっていた。

3) 健康の害：長時間労働を前提とした不規則な生活によって健康を害した経験をもつ人が多く、特に、専業主婦型においてそのことは復職を躊躇・断念する要因になっていることが明確となった。

4) 専門職での実務経験と資格の取得：専業主婦型を含め、多くの女子卒業生がキャリア継続を視野に入れ1級建築士等専門と関連のある資格を取得していた。専門職での実務経験や専門と関連のある資格をもっていることは、精神的にも自信をもたせキャリア継続に有効な一つの手段となっていることが推測できた。

次にそれぞれ異なる生活時間を中心にワーク・ライフ・バランスの障害や課題をワークライフスタイルの型別に要約する。

①独身仕事継続型：多くの人が結婚後の就業継続や仕事と家事・育児の両立に対して肯定的な考えをもっており、子どもの時代からみてきた母親の姿勢が大きく影響している。しかし、残業や休日勤務等の長時間労働が中心である過酷な働き方をしている人が多く、食事や睡眠時間など基本生活が非常に乱れている。そのことが結婚など考える余裕を奪っている様子も窺われる。そういう状況の中でも、意識的に趣味・余暇の時間を設け、生活にメリハリを付ける努力がされている。過酷な働き方や健康被害は男性にも共通することであると思われるが、特に女性ではそれが結婚を躊躇する要因となっていることから、健康を害するほどの時間外労働や変則勤務をなくし、職場での定期健診を実施する等適切な労働時間と健康を保護できる職場環境の改善が急がれる。

②DINKS型：全員が仕事と子育ての両立に対して否定的な認識が強く、出産をキャリア継続の障害として捉え、出産を犠牲にして働いている。独身仕事継続型と同様に、ハードな働き方を強いられる仕事中心の生活の中で、意図的に趣味・余暇の時間を入れながら生活リズムを調整している。出産・育児によるハンディが仕事の評価や昇格の障害になる就労環境を改善し、男女共が利用しやすい育児支援制度を確立させることが求められる。

③育児両立型：転職経験が少ないものの、出産・子育てによる制約によりさまざまな男女差別を受けている。また多くの人が仕事と家事・育児の負担により健康を害しながらキャリアを継続している。又、自分のキャリア形成のため子どもの人数を制限したり、出産時期を調整したりしている人も多い。一方、二つの雇用形態によって生活リズムは大きな違いがあり、会社に勤めている育児両立型は、長時間労働を前提とする労働慣行や家事・育児に追われる多忙な生活によって、自分や家族の生活に余裕がない。それに対し、自営をしている育児両立型は、家庭生活とバランスを取りながら仕事の調整が可能な働き方に大いに満足しており、ワーク・ライフ・バランスが取りやすくなることが明らかになった。しかし、自営としての働き方は、区切りが不明確で、在宅時間が長い故に、労働基準法に基づく就業時間や仕事と家庭生活のメリハリをつけることは困難で、厚生福利等の諸

条件が確保できにくい問題も推測される。会社に勤めている育児両立型は、仕事に偏らず家庭や余暇、地域生活と両立できる労働環境・働き方を確保することが課題で、他のライフスタイルに移行せず無理のない働き方を維持するためには適切で融通の効く労働時間の設定、男女ともが取得しやすい育児支援制度の実施、安心できる保育サービスの拡充が必要である。

④復職型：全員が学校卒業後専門と関連のある資格を取得し、自己啓発・自己実現に対する強い抱負と願望をもっていった。しかし、賃金や昇格の男女差別を受けたことが他のワークライフスタイルの型に比べ多く、一度仕事を辞める直接理由にもなっている。また結婚・出産後の家庭生活との両立は困難との認識の下、専門分野と係わる短期間・短時間のパートタイムや自宅でアルバイトをしたり、子育てが一段落した後に資格を生かせる自営を営む等、家庭生活を優先しながら自分の時間を設ける働き方で復職しており、手に職をつけていることが復職に有利に働く専門分野であることが分かる。復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ることから、家庭生活を優先しながらの短時間勤務であってもやりがいをもって働ける労働環境の整備が今後の課題である。

⑤専業主婦型：母親のワークライフスタイルの型が専業主婦型であった人が多数で、子育ては女性の責任だという認識が強く、仕事と家庭生活の両立に対しての不安が大きい。学校卒業後建築系・住居系分野に就職するものの、職場から昇格や賃金、仕事内容に対して不利な待遇を受けたことがあり、男女差別によって仕事を辞めた経験者が多い。また、復職への意志をもちつつも家庭や子育てを犠牲にしたくないという自身や家族の意識をベースに、両立困難な労働環境や心身の健康を害した経験、止むを得ず非正規雇用や非専門の仕事に就いた経緯と労働意欲の喪失等、複合した要因が結婚・出産・介護を機にキャリア継続を断念させていることが明らかになった。中途退職しても復職への意志や実際復職した経験がある人が多いことから、職場復帰支援プログラムや再雇用制度を導入し、専門と関連のある資格を有効に活用する対策を実施すると共に、多様なロールモデルを提示し、それぞれに合った働き方が選択可能な仕組みづくりが必要である。

以上、専門知識や技術を習得した専門家の立場、又本人や家族を大事にしたい生活者の立場をもつ42人のライフヒストリーを通して、ワークライフスタイルを決定づける要因と、ワーク・ライフ・バランスの実現における障害や課題を提起した。専門職全般と共通することが多数ある中、一般4年制大卒女性は非専門職に流出するのに対し⁽⁹⁾、当分野の女性は手に職をつけていることから、専門性の高い職への再参入率が高く、自営等柔軟な働き方やワークライフスタイルの選択が可能である。また、生活者の視点をもつことが重視される建築系・住居系分野は、男女共同参画が重要な意味をもつ。作り手である建築専門家の仕事と生活が調和することは、そうした生活の体験や感性を基盤に、生活者の視点を生かした真の豊かな生活空間の創造につながり、そのために多様な働き方が可能となるような仕事のあり方が問われると言える。今後は、性別に関わらず、生活者の視点をもつ専門家が生活者や利用者の多様な要求に基づき、安全で心地よい生活空間を創造する際に必要な条件を明らかにすることが課題である。

注及び参考文献

- (1) 榊原潤：「建築関連業務と職業の実態」日本建築学会大会 PD 資料集『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.63-65, 2006.09
- (2) 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一男女共同参画への視座と提言』, pp.19-46, 2007.03
- (3) 個人が自らの社会生活を振り返り、記述した経歴を生活史 (life history) という。ライフヒストリー手法は、個人、あるいは少数の集団を分析の対象とし、その人生全体、また人生の一時期を社会的背景や事象と結びつけながら調査対象者の人生と生活を再構築しようとする分析法である。ライフヒストリーの主要な研究領域として教育や女性・ジェンダー研究が挙げられており、社会問題や教育問題を調査対象とする場合に非常に有効な手法になると山田浩之は指摘している。また、日本においてライフヒストリーへの注目が集まるようになったのは 1970 年代であり、中野卓がライフヒストリー研究の先駆者として挙げられる。彼は特定の社会集団の研究論文を通して全体社会へ接近する方法が可能であると同様に、個人の研究論文の事例を積み重ねながら個人から全体社会へ接近する試みがあってもよいとし、その後のライフヒストリー研究に多大な影響を与えた。さらに、現在のライフヒストリー研究は、桜井厚や山田浩之らの積極的な研究の蓄積や公表を中心に、発展し続けている。
- (4) 中野卓・桜井厚：『ライフヒストリーの社会学』, 弘文堂, 1995.02
- (5) 山田浩之：「子ども社会研究におけるライフヒストリーの可能性」, 日本子ども社会学会子ども社会研究 Vo.12, pp.124-141, 2006.06
- (6) 江頭説子：「社会学とオーラル・ヒストリー・ライフ・ヒストリーとオーラル・ヒストリーの関係を中心に」, 大原社会問題研究所雑誌 No.585, 2007.08
- (7) ①「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。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「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る。④「復職型」：結婚・出産の経験があり、結婚または出産後一度仕事を辞めたが、復帰・復職し仕事を継続するタイプである。⑤「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 (趙玫妊,小伊藤亜希子,浅野智子,上野勝代,中島明子,松尾光洋,室崎生子,室崎千重：「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 617, pp.103-109, 2007)
- (8) 他の職へ移動する全体範囲を転職とし、そのうち出産・育児等で一旦退職し一定期間ののち再び職に就く範囲を復職と定義する。
- (9) 白波瀬佐和子：「母親就労に位置づけに関する国際比較研究—男女ともに働きやすい社会をめざして—」 橋木俊詔編『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, pp.110-124, pp.2005.10
- (10) 橋木俊詔：「なぜ女性活用策がうまくいかないのか」 橋木俊詔編『現代女性の労働・結婚・子

育て一少子化時代の女性活用政策』, ミネルヴァ書房, pp.1-31, 2005.10

- (11) 岩澤美帆:「だれが「両立」を断念しているのかー未婚女性によるライフコース予測の分析」, 人口問題研究所『人口問題研究』55 (4), pp.16-37, 1999
- (12) 小川信子・田中厚子:『ビック・リトル・ノブーライトの弟子・女性建築家土浦信子』, ドメス出版, 2001.03
- (13) 前掲書 (7)
- (14) 趙玟姪,小伊藤亜希子,浅野智子,上野勝代,中島明子,松尾光洋,室崎生子,室崎千重:「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」, 日本建築学会計画系計画集 73, pp.633-640, 2008.11
- (15) 専業主婦型が長子の妊娠・出産後復職意志をもつだけでなく、実際に復帰・復職した経験があることを明らかにした (前掲書 (14))。また、ヒアリングにおいても専業主婦型が将来のキャリア継続意志及び復帰・復職への意志をもっていることが分かった。よって、キャリア継続断念とする。
- (16) 前掲書 (13)
- (17) NHK 放送文化研究所:『2000 年国民生活時間調査報告書』, 2001.02
- (18) 前掲書 (13)
- (19) 脇坂明・富田安信:『大卒女性の働き方ー女性が仕事をつづけるとき,やめるとき』, 日本労働研究機構, 2001.03

5章補論 大手ゼネコン付属 A 技術研究所女性専門職の仕事と生活をめぐる物語

1節 本章の目的と調査の方法及び調査対象の概要

(1) 本章の目的

5章では、建築系・住居系女子卒業生42人のライフヒストリーを通して、多様なワークライフスタイルを決定づける要因について明らかにし、建築系・住居系分野において求められるワーク・ライフ・バランスの実態を把握して、ワークライフスタイルによって異なる就業と生活歴を示した。

本章では、特定のワークライフスタイルに関するケーススタディとして位置づけられる。すなわち民間企業で働いている女性技術者5人をパイオニア的な存在に位置づけ、彼女らの民間企業での働き方及び仕事と家庭の両立生活についての語りを通して、職場生活と家庭生活における実態とともに今後ロールモデルの育成により期待できる効果や存在の重要性を明らかにし、仕事と家庭生活の両立支援に求められている支援について検討することを目的とする。

(2) 調査の方法

調査時期は、2008年7月23日、調査者7名と被調査者6人（1人は人事部）で構成された13人がA技術研究所にて集まり、各3時間程度の対面方式のグループインタビューを行った。調査の時間と場所は調査対象者の立場を最大限に尊重して選定し、またインタビュー内容の録音への許可を確認後実施した。質問項目は、5章の結果を参考に、①経歴、②現在の職場環境、③仕事に対するこだわりと今後の目標について、④仕事と家庭生活の両立について、統一した項目に従って順番に聞き取りを行った。

(3) 調査対象の概要

1) 大手ゼネコン付属 A 技術研究所

大手ゼネコン付属 A 技術研究所は、1953年初めて研究室が設置され50年以上の歴史を有しており、組織は所長の下、4つの部署となっている。そのうち、先端技術研究部は5部門、建設技術研究部は4部門に研究分野が分かれている。2008年5月時点での総所員数は200名を上回る。

2) 調査対象者の概要

ここでは、インタビューされた5人の経歴や労働環境について本人の語りを引用しながら述べていく。表5補-1は、経歴を示したものであるが、雇用形態はいずれも総合職に位置づけられている研究員で、勤続年数はCさんのみ32年目となり、他の4人は10年未満である。

表5補-1 調査対象者の経歴

事例	学歴			職歴					
	最終学歴	専攻	研究内容	入社年	最初の配属部署	採用のコース形態	現在の配属部署	現在のコース形態	勤続年数
A	外国の大学院・修士課程	建築系	住宅の寿命、サステイナビリティ	2005	環境・計画部門	総合職	最初の部署と同様	総合職	4年目
B	B大学院・博士課程	物理系	風洞	1975	構造部門	事務職(準社員)	最初の部署と同様	総合職	32年目(但し、再入社を含む)
C	D大学院・修士課程	環境系	ヒートアイランド、屋外の風・温熱環境	2007	応用数理部門	総合職	最初の部署と同様	総合職	2年目
D	C大学院・修士課程	環境工学系	汚染土壌	2003	営業本部	総合職	環境エネルギー本部	総合職	6年目
E	A大学院・修士課程	建築系	室内温熱、光環境	2004	環境・計画部門	総合職	最初の部署と同様	総合職	5年目

2節 建築専門職女性が語る働き方

本節では、調査対象者である民間企業勤めの建築専門職女性たちの働き方における「語り」を事例ごとに提示し、彼女らの働き方を、経歴、仕事の内容、労働時間、仕事に対するこだわりや今後の目標を中心に再構築することを試みた。

(1) 事例 Aさん

Aさんは、当研究所で育児と両立しながら仕事を続けている初の女性である。1975年都内にある大学理学部物理系を卒業した後、事務職の準社員として入社したが、現在は総合職の正社員になっている。当時は技術系女性社員の採用がなく、「入社試験を受ける半年程前に研究所を見学した時、人事の人からこういう風に仕事をするという約束をしてもらった」と、形式的には事務職の試験を受け、事務職の準社員として入社しながら仕事は技術系の仕事をしてきた。このような経路で入社した女性社員は、Aさん以外にも音響分野の1人と数学系を出た(専門分野は不明)1人の2人がいたが、いずれも結婚や出産を理由に退職している。その後、1985年制定された男女雇用機会均等法の波によって当研究所においても1984年コース変更試験が実施されるようになり、Aさんはその試験を受け、専門職に転換している。

入社動機は、大学時からの風洞に関する研究を「就職後も風洞実験中心の仕事がしたい」と思っていたことに、新宿の新都心が建ち始めて風の問題が出てくるようになった時期で、建設会社で風洞づくりを始めていることを先生から言われて戸を叩いた。仕事内容は、入社当初から構造部門の風洞実験中心の研究を任されている。

当研究所の勤務時間は、通常8時30分から17時15分までで、10時から15時までがコアタイムとなっているが、課長級まではフレックスタイム制度によって時間変動が可能になっている。Aさんは、自宅から職場まで片道1時間半ほどかかるため、18時に退社しても20時になってしまい「私が中学生の時は、なんでうちの親は夜8時なんて遅い時間に帰ってくるだろうとずっと思っていた。」と、娘が社会人になってから聞いた言葉を振り返っていた。

昇格試験は、総合職として位置づけられている研究員を含めて、制度として35才から管理職試験の受験資格が付与されるが、一般的には40歳前後で試験を受けることが多く、実際試験を受けた女性はAさん一人のみであった。40才の時上司の方から話があり、役員職の試験を受けることになっ

たが、「上司から男女差別を受けることはなかったが、人事の人からは女性だからということを感じることがあった。」と語っており、人事の古い考えや体質が残っている状況での女性参画は非常に難しさがあるように思われる。また、Aさんが入社した時は男性と異なる待遇が待ち受けられ、「男性と同じく1年間の研修を受けたい」と希望を出しても「寮は全寮制なので、女性の入室は困る」という理由で受理されることはなかった。しかし近年、女性の増加に伴って、新入社員は男女とも1年間の研修を受けた後配属されており、研修期間は全員が寮での生活を義務づけられている。

仕事に対するこだわりや今後の目標に関しては、去年まで9年間の介護が終わったAさんであるが、「9年間の時間が止まっちゃった。24時間から仕事ひいちゃったら全部介護になっちゃっていたので、とにかく仕事はできるだけやりたくない。自分の将来について真剣に考える余裕がなかった」というAさんの語りは、自分自身のことより仕事や家族のことを優先してしまう状況を内面に潜めており、働く女性の仕事と家庭生活を両立するための苦悩や大変さを示唆している。

(2) 事例 Bさん

Bさんは、2003年都内の某大学院環境リスク工学の修士課程を卒業。大学や大学院では、「汚染物質が体内に入った時に、どういうところに移行して、発ガン確率がどれくらい出るか」という建築には直接関わらないことを専攻している。同年子会社に総合職の研究者として入社。これからもう少し環境の分野で重点的に仕事をやっていかなければならないという会社の方針に従い、1年間の研修後、当研究所で2年間汚染土壌の浄化対策に携わっていて、現在も土壌環境本部で専攻分野に近い仕事をしている。

また、仕事に対するこだわりや今後の目標に関して、Bさんは工場の持ち主や不動産関係や会社等を対象に、建物を建てる前の土地をきれいにしなければならないことが仕事であるため、「多様な会社の人が集まって、2~3年後のことをみんなで考えて行こうという部会を立ち上げている財団法人を通じて、人にどういう影響を及ぼすかというアプローチの方法を、少しでも取り入れながら会社に還元して行きたい」と言う。以上の語りから、今後進めていく仕事の方向を明確に決めているとともに会社の立場にたつての利益も考えていることが読み取れる。

(3) 事例 Cさん

Cさんは、2004年都内の某大学院建築学科の修士課程を卒業。大学や大学院では、室内の温熱環境や光環境に関することを専攻している。元々設備設計部門を希望していたが、面接の際人事の方から「設備設計では女性も現場に出ないといけないし、あんまり女性は取りたくない。研究が好きなら研究所の方がいいのではないかと進められ採用された。Cさんの同期は60人であるが、そのうち女性は3人とどまる。

仕事に対するこだわりや今後の目標に関して、「子どももいて、限られている勤務時間の中でも、より専門性を高めていけば、少しは必要な存在になるのでは」と語るCさんは、「入社して4年間は温熱関係の研究に携わっていたが、産休明けからは光環境の方に携わることが多くなったために、専門分野をもっと深く勉強していきたい」と就業継続への意識が強く、仕事と育児を両立しながら

会社に必要の人材になるよう努力している。

(4) 事例 Dさん

Dさんは、2005年外国の大学院で修士課程を終え入社している。1年間の研修後、現在は環境計画部門に配属されている。研究内容は、室内の温熱環境や光環境、空調のエネルギー問題に携わっている。勤務時間は、「妊娠するまでは23時過ぎの終電に間に合うようにしていたが、現在は規則的に、朝は遅くても9時に出て22時前後には帰るようにしている」と語る一方、「長い勤務時間は勉強という意識がかなり強く、苦ではなかった」と、最先端での商品開発の仕事で結果をすぐ出せる仕事ではないゆえに、つい長時間労働になってしまう傾向が強い。

Dさんは、仕事に対するこだわりや今後の目標に関して「人の生理反応や心理反応を建築と結び付けていくのが現在の研究テーマであり、生活スタイルを変えていきたい」と語りながら、「情報機器が発達すると、会社に毎日来なくていいような生活スタイルができ、そうすると、仕事と家庭生活の両立も今と違った形になるのではないだろうか」と、専門家としての責任や研究への熱い抱負をもっている様子が窺われた。

(5) 事例 Eさん

5人の中、唯一独身であるEさんは、2007年応用数理部門に総合職の研究者として配属され、屋外環境の風環境、温熱環境、空気室環境関係の研究に携わっている。中でも風環境評価を中心としたシミュレーションを担当している。研究所の寮は、独身寮と家族寮の2種類があるが、Eさんは独身寮でルームメイトと2人で生活をしている（結婚している人は家族寮を借りて生活をしている）。寮と職場の距離は徒歩10分足らずで生活圏が非常に狭く、仕事重視の生活を誘導しているような印象を受ける。大体朝8時~8時30分までは会社に着き、22時30分~23時に退社するといった仕事に重点がおかれている生活について、Eさんは「毎日自分の好きなように生活している。出張があると言われれば率先して行ったり、毎週スポーツの日を決めてしたりする等、自分の好きなように時間を使っている。ごはんも家で夕飯を食べることはほとんどなくて、研究所での残業のご飯を食べたり、後は外食をしたりしている」と、自ら苦ではないという認識が強く、現在の仕事中心の生活を楽しんでやってしまうことが推察できる。しかしこのような不規則な生活が続くと、身体への負担はもちろん結婚・出産後の仕事と家庭生活の両立困難が懸念される。

仕事に対するこだわりや今後の目標に関しては、「外の空間が周りの建物に対していかに影響するか、公共空地のような空地空間、緑地空間の快適性を含めて、全体の評価をできるような指標作成や対応をしていきたい」と、自分自身の研究に対する強い意識に伴って、実際ワーキンググループや学会に参加する等積極的に活動・交流を行っている。

3節 建築専門職女性が語るワーク・ライフ・バランス

ここでは、仕事と家庭の両立生活に焦点を当てて、ワーク・ライフ・バランスの実態に迫る。

(1) 事例 Aさん

Aさんは、同社勤務の夫と娘の3人家族である。育児休業制度を含め法的制度が整備されなかった時代に、Aさんは出産後1年間の休職を取るため上司に半信半疑で話してみたら、上司から「制度としてはないから退社して1年後に再雇用であればいい」と言われ、育休の代わりに一旦退社し、子どもが1歳半の時に再雇用という形で入社している。女性は結婚・出産退職が当然視された当時、職種にかかわらず仕事を続けたい意志があっても、仕事と育児の大変さや職場内人間関係により仕事を辞める人が多く、結局働き続けるための手段は結婚や出産を諦めるしかなかったと振り返る。Aさんの自身は、「1人目は何とかなるけど、2人目はいつ産めばよいかも分からないので、やはり仕事を続けたいと思うと、2人目を産むのは難しい」と、仕事と家庭の両立生活の大変さから子ども数を制約せざるを得なかった経験があり、女性が仕事と家庭生活を両立するためいかに奮闘していたかが窺われる。

(2) 事例 Bさん

今年結婚しているBさんは、他の分野で働いている夫との2人家族である。独身の時は毎日21時あるいは22時に帰宅していたが、結婚後は夫と一緒に過ごせる時間があるなら一緒に過ごしたい思いから、仕事の時間を短縮させて帰っていた。しかし仕事は起伏が激しく、最近はその状況や自分の判断に合わせて生活リズムをつくっていることが、「自分が仕事で満たされれば仕事をやってもいいし、生活で満たされれば生活の方に力をかけてもいい」という語りから読み取れる。

(3) 事例 Cさん

1年2ヶ月間(2007年3月～2008年5月)の育児休暇を取った後復帰したCさんは、同じ職場に勤めている夫と子どもの3人家族である。出産後の仕事と育児の両立について「保育園は18時30分までしか預けられないので、お迎えの時間に間に合うよう慌しく帰る毎日が続いている」と語るCさんの夫は、社内でも非常に忙しい部署であるため育児の参加は望めない状況で、また自宅から2時間弱の距離に住んでいる親は現役で働いているため、子育てはCさんの1人で担っている。子育てによって仕事の時間が限られてくる中、残業をしながら実績を上げないと評価に結びつかない現実問題をCさんは、「新規課題のためには、勤務時間以外にも文献資料を探したり、本を読んだりしていたのが、業務時間中に打ち合わせのことや受託の対応や新しいテーマのこと等も考えていけない。しかし、子どもにはどうしても母親が必要な時期があり、今がその時期だと思うので、どうしても育児のほうに時間を割かなければいけない」と、矛盾した生活中で不安や葛藤を抱えており、仕事責任と家庭責任の全てを自分自身で賄わなければならない状況が背景にあると推察できる。し

かしその一方で、「子どもを生むタイミングを考えたらきっと産めなくなった。」と、仕事と子育ての両立は、時間的にも体力的にも大変であるが、「子どもがいない時の毎日終電までに仕事をして、家に帰って寝るだけの生活よりは、今の生活はメリハリがあって充実感のある毎日なので、子どもを産んでよかった。」と思っており、精神的に安定感をもたらす今の生活を自らが楽しんでいるようにみられる。

他方、Cさんの早帰りを同部署の男性は、どのように受け取っているかについて、「私は5時半か6時前に帰ると思っているので、“先に帰ります”と言って帰る」という語りから、自然に反応していることが窺われる。とはいうものの、実際問題として、仕事が忙しくなったり、期限が迫ってきたりする等、時間に追われる日々が続くと回りに皺寄せすることは当然のことで、Cさんがあまり負担にならないように、上司が業務量をセーブしていることが予測される。その背景として、人事部のFさんは「今から7~8年前までには能力主義だとか実績主義だとか成果主義ということ言っていたが、35~40歳位の男性に精神的に鬱になる人が多いことは成果主義とも関連するという話があって、最近は勤務時間では無くてもいつまでにこれだけの成果を出し、技術開発のテーマでまとめ上げるというようなロングスパンで物事を考えれば良い」と語っており、古い考えや体質を維持している人事においても、新しい体制の改革が生まれようとしているように思われる。

(4) 事例 Dさん

妊娠9ヶ月目になるDさんは、先輩Cさんの仕事と家庭生活を両立していく姿を目の当たりにして、「子育ての忙しい時期は多分3年から5年位の期間限定だと思うのに、今はやっていけるのかな」と、やや不安を抱えている。しかし他分野の育児休業が取得できる会社に勤めている夫は既に育児休暇の取得を予定しており、「私だけで頑張らなくてもいいかな」という語りから、夫の育児休暇の取得が仕事と育児の両立に対する不安を和らげる重要な役割になっていることが推測できる。

(5) 事例 Eさん

Eさんは、仕事を十分楽しんでいる様子だが、結婚・出産後のキャリア継続にも余裕をもっている。そういう風に思うようになったきっかけは女性ロールモデルの存在が大きいと語るEさんは、「去年大阪で研修していた間に、私の指導担当であった女性は、2人の子育てをしながらも現役で働いている方で、あのようなパワーが私にも出せたらいいと刺激を受けた」と、仕事と家庭生活を実践している、ロールモデル的な女性先輩の姿から仕事と家事・育児の両立に対する不安を無くし、結婚・出産後も就業継続は当然だという意識が芽生えてきたことが推測できる。

4節 建築専門職女性が語る仕事と家庭生活の両立のための条件

(1) ロールモデルの育成と効果

以上の語りから、男女雇用機会均等法の施行以降（1987年以降卒業した女性）採用や賃金や昇格等男女差別が縮まっているものの、依然として未整備された労働環境のため仕事と家庭の両立は困難であり、それゆえに、当分野で働いている女性技術者は未だパイオニア的位置にとどまっており、有能な女性が効率的に活用されていないことが明らかになった。

女性が民間企業の第一線で専門技術者として働くためには、商品開発に必要な学習取得や実験のため長時間労働につながりやすく、仕事自体の面白さでついのもりこんでしまい仕事中心の生活になりがちであること、仕事と家事・育児の両立生活の中で、優秀な男性が全ての時間を仕事に注ぎ込むことに対して負けられないという思いや焦りから克服しなければならないことが浮上してきた。Dさんは「子育ての忙しい時期は多分3年から5年位の期間限定だと思うのに、今はやっているとかな」と、仕事と育児との両立を忙しい毎日の中で奮闘している先輩女性をみながら不安を感じている一方、独身であるEさんは「去年大阪で研修していた間に、私の指導担当であった女性は、2人の子育てをしながらも現役で働いている方で、あのようなパワーが私にも出せたらいいと刺激を受けた」と語っていることから、仕事と家庭生活を両立している先輩女性の姿に自身の将来象を照らし合わせながらキャリアデザインしており、女性ロールモデルの存在が後輩女性や次世代女性の就業継続意識の形成や、就業継続の実践に多大な影響を与えていることが推察された。

また、本調査対象者のように、最先端分野での新しい商品開発が仕事内容である場合は、文献や資料等から専門知識を吸収し研究や開発の結果を追求しているが、こうした数値で表しにくい技術開発分野での仕事は、長時間を必要とするため余計に仕事と育児の両立困難にもつながる。しかしその一方で、B、C、D、Eさんの語りからは仕事に対するこだわりや専門家としての自尊心、今後の目標を明確にもっていることが読み取れ、こうしたあふれる意欲と将来の抱負、高度な専門性をもつ優秀な人材を有効に活用することは企業の利益にもつながり、長い目での人材育成・人材支援が企業成長の主眼になると考えられる。

Bさん：「多様な会社の人が集まって、2~3年後のことをみんなで考えて行こうという部会を立ち上げている財団法人を通じて、人にどういう影響を及ぼすかというアプローチの方法を、少しでも取り入れながら会社に還元して行きたい」

Cさん：「子どももいて、限られている勤務時間の中でも、より専門性を高めていけば、少しは必要な存在になると思う。入社して4年間は温熱関係の研究に携わっていたが、産休明けからは光環境の方に携わることが多くなったために、専門分野をもっと深く勉強していきたい」

Dさん：「人の性反応や心理反応を建築と結び付けていくのが現在の研究テーマであるが、今後はこうした研究の成果を踏まえて、生活スタイルを変えていきたい」

Eさん：「外の空間が周りの建物に対していかに影響するか、公共空地のような空地空間、緑地空間の快適性を含めて、全体の評価をできるような指標作成や対応をしていきたい」

(2) 仕事と家庭生活の両立支援制度整備の必要性

先述したように、5人の女性技術者は仕事に対する強い意欲や抱負をもっており、各自が抱えている今後の目標に向かって一步一步進めている。しかしながら当分野において現在パイオニア的な存在であることが意味するように、女性が働き続けるためには、多くの問題や課題が残っている。その中でも、仕事と家庭生活の両立は容易ではなく、常に成果を求められる企業の風潮から肉体的負担より精神的負担が両立の大きな障害で、せつかくの意欲を阻害している。個々人が職場環境を切り開いてきた様々な経験を生かし、その職場に合った仕事と家事・育児の両立支援制度を整備していくことが重要である。例えば、Aさんのような長年当研究所で働いている女性の経験談や、仕事と育児を両立しているCさんの姿勢や声を反映することが必要であり、名だけの両立支援制度ではなく、実際効力のある制度の整備や取組が欠かせない。

また、古い体質が強く残っている建築業界において、女性は結婚するまでの「腰かけ」として就職するという会社の認識が強かったため、それに準ずる不公正な待遇がまたされていた。一方、男性は第一線の戦士として自他が意識され、「男性の場合休暇が余っちゃう人がほとんどなので、育児休暇をとるとか、有給休暇をとるとか、あんまり関係ない。」という人事部Fさんの語りからも推察できるように、男性は自分自身と企業を一体化し、企業に対する忠誠心によって休日勤務やサービス労働を無報酬で行うといった企業意識⁽¹⁾に基づいた日本の終身雇用システムによって男性自らが束縛している。AさんやBさんの語りの如く男女共同参画の機運は男性の間でも高まっているものの、女性よりその認識は低く、社内の古い考えや体質を企業全体のレベルで無くさない限り女性の参画は厳しいのではないか。

Bさん：「この業界特有の古い体質では、特に人事部や総務部等会社の組織と関係してくると思うので、企業全体がフレキシブルに対応していかないといけない」

Aさん：「上司から男女差別を受けることはなかったが、人事の人からは女性だからということを感じることもある」

5節 まとめ

本章では、パイオニア的な位置にある女性技術者5人を対象に、民間企業での働き方及び仕事と家庭生活の両立に関する語りを通してリアルな実態に迫り、今後ロールモデルの育成とその効果、仕事と家庭生活の両立支援制度整備への必要性を示すことができた。

5章でも述べたように、彼女らには高度な専門性を身につけていることが強く意識され、それぞれ仕事に対するこだわりや今後の目標・方向を明確にもっているが、それは単なるキャリア継続のためではなく、社会・会社にも有用な利益をもたらすことを含めて高度な専門性をもつ専門家としての責務や使命を果たすことが認識されており、優秀な人材の育成支援が必要であることが分かった。その一方こうした意識は、残業をしながら実績を上げないと評価に結びつかない現実の中で、

自発的に長時間労働や過重な労働となって、仕事中心の生活を当然視するようになる。このような状況は周囲に男性ロールモデルしか存在せずに、それに合わせた働き方が主流であったのが主因として考えられ、今後は新しい女性ロールモデルを作っていく必要がある。

また、時代の変化と共に女性専門職の登用も広がってきているが、仕事と家事・育児の両立困難を理由に、キャリア継続を断念したり、結婚や出産を犠牲にしたり、どちらかを選択する女性技術者が多い中、同職場で働いている女性の経験談や現状の声を反映した制度の整備や取組が必要で、先輩女性をみながら不安を感じたり、反対に仕事と家庭生活を両立している先輩女性の姿に自身の将来象を照らし合わせながらキャリアデザインしたりする等、女性ロールモデルの存在が後輩女性や次世代女性の就業継続意識の形成や、就業継続の実践に多大な影響を与えていることが推察された。女性ロールモデルが自身の経験を伝達することは、キャリア継続を躊躇する女性に大きな勇気と力を与え、一定のモチベーションを維持することにつながるとともに、多様な働き方の選択肢を考える際の第一歩となりやすく、今まで積んできた各自の能力や個性を十分に発揮でき、多様な人材を経営に生かすことは本人のみならず企業・社会にとっても有益ではないだろうか。

注及び参考文献

- (1) 谷内篤博：『働く意味とキャリア形成』，勁草書房，pp.69-75，2007.02

6章 建築系・住居系学科女子卒業生のキャリア継続の阻害要因

1節 本章の目的と調査・分析の方法

(1) 本章の目的

本章では、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。具体的に、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。

(2) 調査及び分析の方法

4章と同じアンケート調査を用い、キャリア継続阻害要因に焦点をあて分析を行う。建築系・住居系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、かつ復職先においても専門と関連のある職業に就いている比率が高いことで、同時に転職を重ねるにつれて正規雇用が減少し、パートタイムやアルバイト等の不利な条件の雇用形態が増えている。

これらの特徴を踏まえ、本章では、キャリア継続の阻害要因を①復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・復職者も含む）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、復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、以下のような手順を進める。

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

2節 キャリア継続の志向とキャリア継続の断念

図6-1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ワーク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、全てのワークライフスタイルが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。

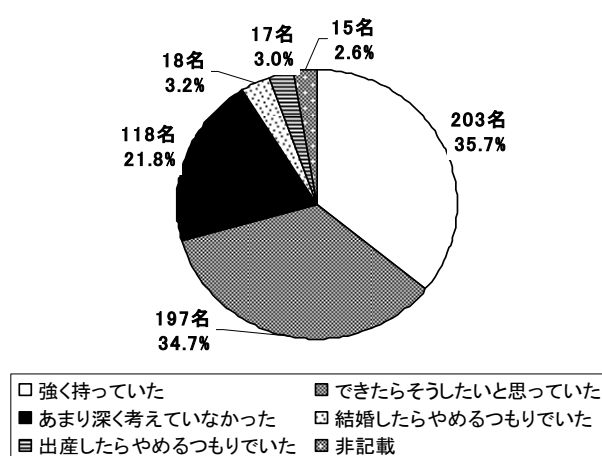


図6-1 卒業した時点の将来、結婚出産しても仕事を続ける意識の分布

3節 就業継続を阻害する要因

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6-2に示したように、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」(21.2%)や「妊娠・出産を機に」(5.4%)、「育児との両立が困難となったため」(11.8%)等の家庭生活のためが合わせて43.1%と最も多く、次いで「専門を生かせず、仕事にやりがいを見いだせなかった」(12.3%)や「男性との労働格差に不満があった」(5.0%)の仕事内容及び労働条件の不満(17.3%)、「健康を害したため」(4.2%)や「健康を害してはいるが、過酷な労働から逃れるため」(5.4%)の健康の問題(9.6%)、職場の人間関係や職場の環境が良くなかった(6.1%)、独立するため(6.8%)がある。2回目就職先も同様に、家庭生活のためが36.4%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」、「育児との両立が困難になったため」は増加している。一方3回目及び4回目就職先では、「独立するため」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」「会社の都合で」が多い(図6-3)。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6-4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復職した人も多い。長期離職率⁽¹⁾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なり、そのことが復職を難しくしていることが推察される。

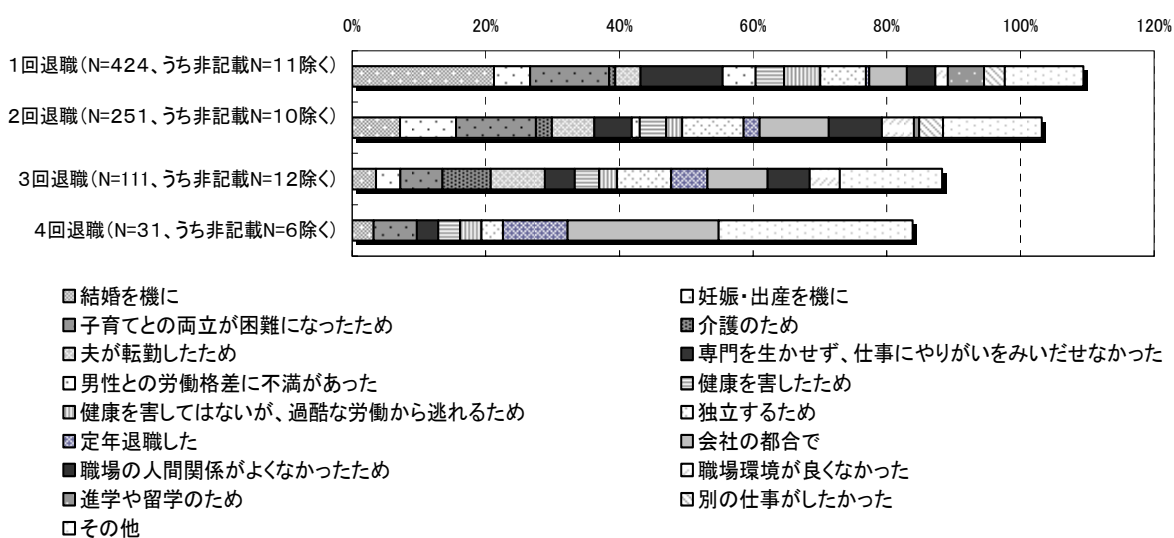


図6-2 退職回数別退職理由(複数回答:3つまで)

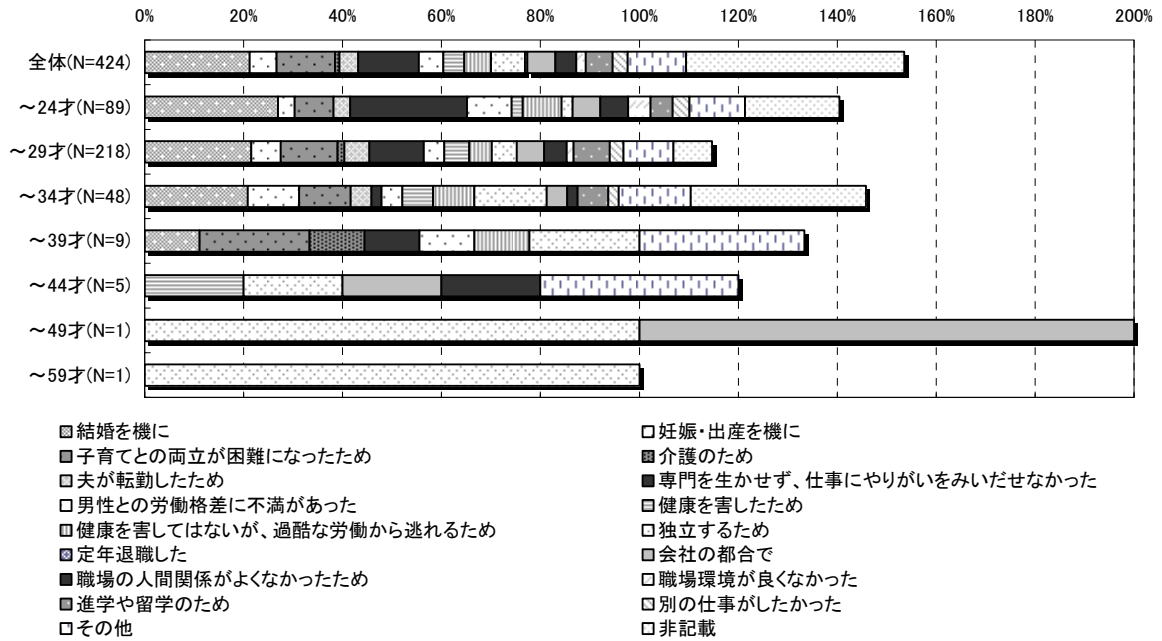


図6-3 最初の就職先における退職年齢別退職理由(複数回答)

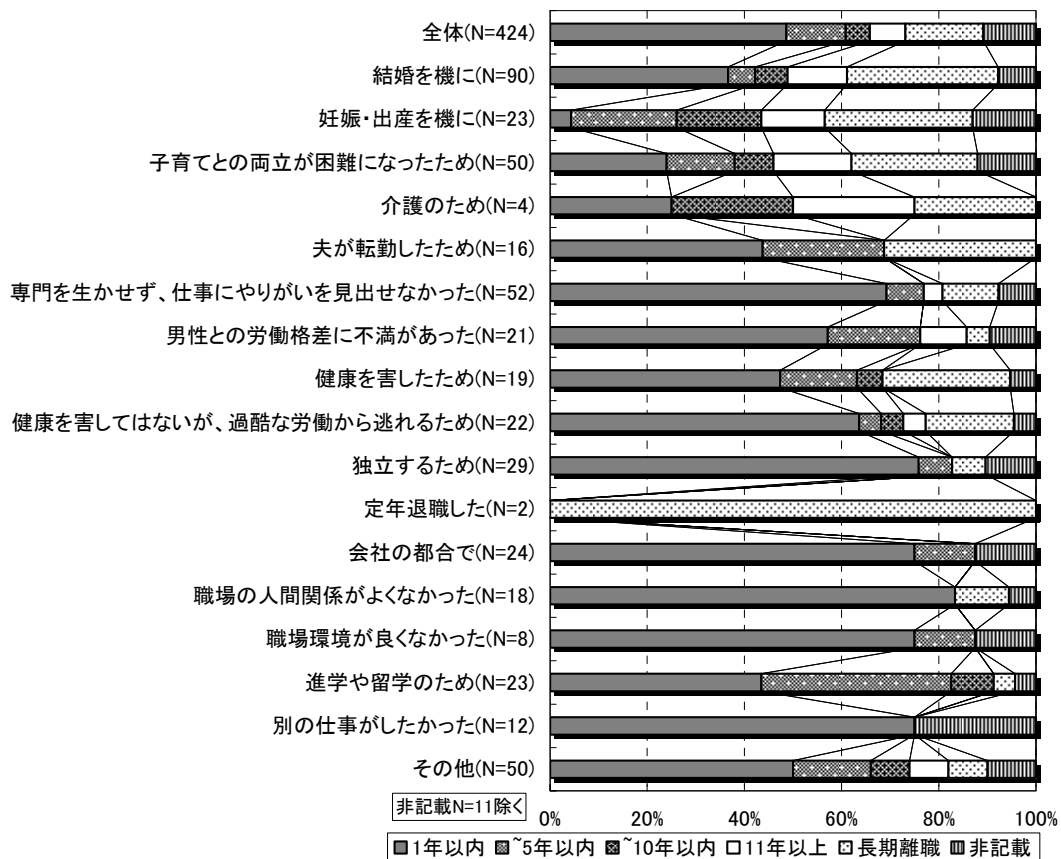


図6-4 最初の就職先における退職理由別離職期間(複数回答:3つまで)

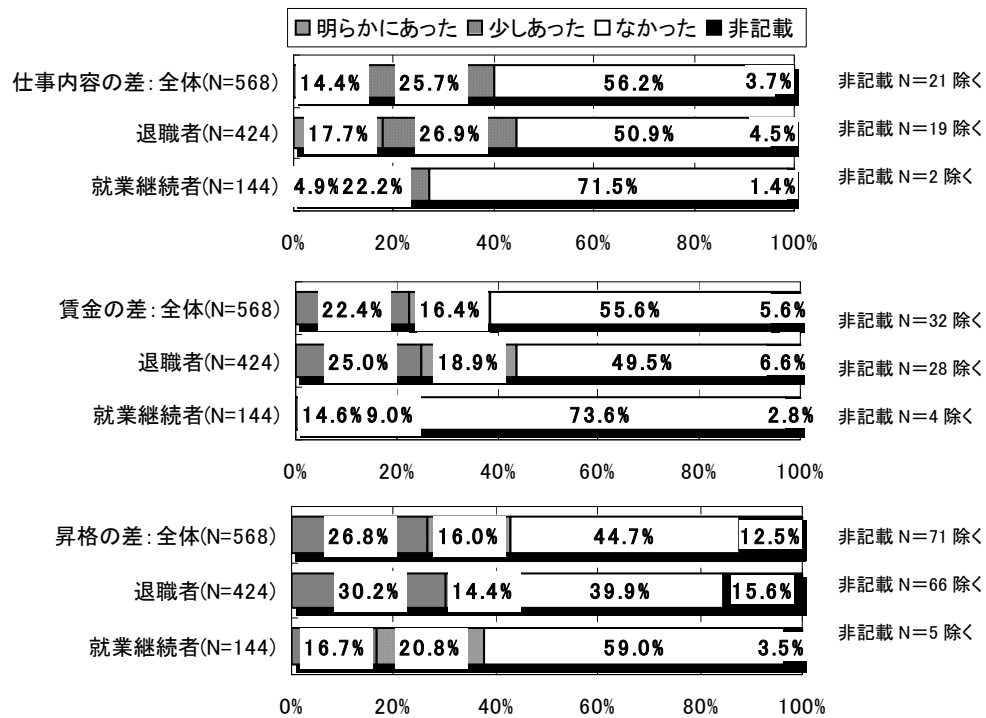
(1) 男女差別

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、「専門を活かせず、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6-5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。さらにそれぞれの男女差別を得点化(3:明らかにあった、2:少しあった、1:なかった)し、就業継続者と退職者の平均値を比較してみると、仕事内容においては、就業継続者が1.65、退職者が1.32、賃金においては、前者が1.39、後者が1.74、昇格においては、前者が1.56、1.89と、いずれも退職者が高く、有意に認められたことから、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(図6-6)。最初の就職先における昇格の男女差が「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(75.9%)や工務店(75.0%)で、6割台は、ハウスメーカー(67.3%)や設備関連会社(64.5%)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(28.1%)、設計事務所(29.1%)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(9.7%)、設計事務所(28.5%)は3割を下回る。特に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(9.7%)、教員(0.0%)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割を越え最も多く(66.7%)、研究所(55.6%)やゼネコン(52.8%)、設備関連会社(54.8%)、ハウスメーカー(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2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6-7)。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⁽²⁾のは、労働環境が厳しく仕事による健康の害⁽³⁾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の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。

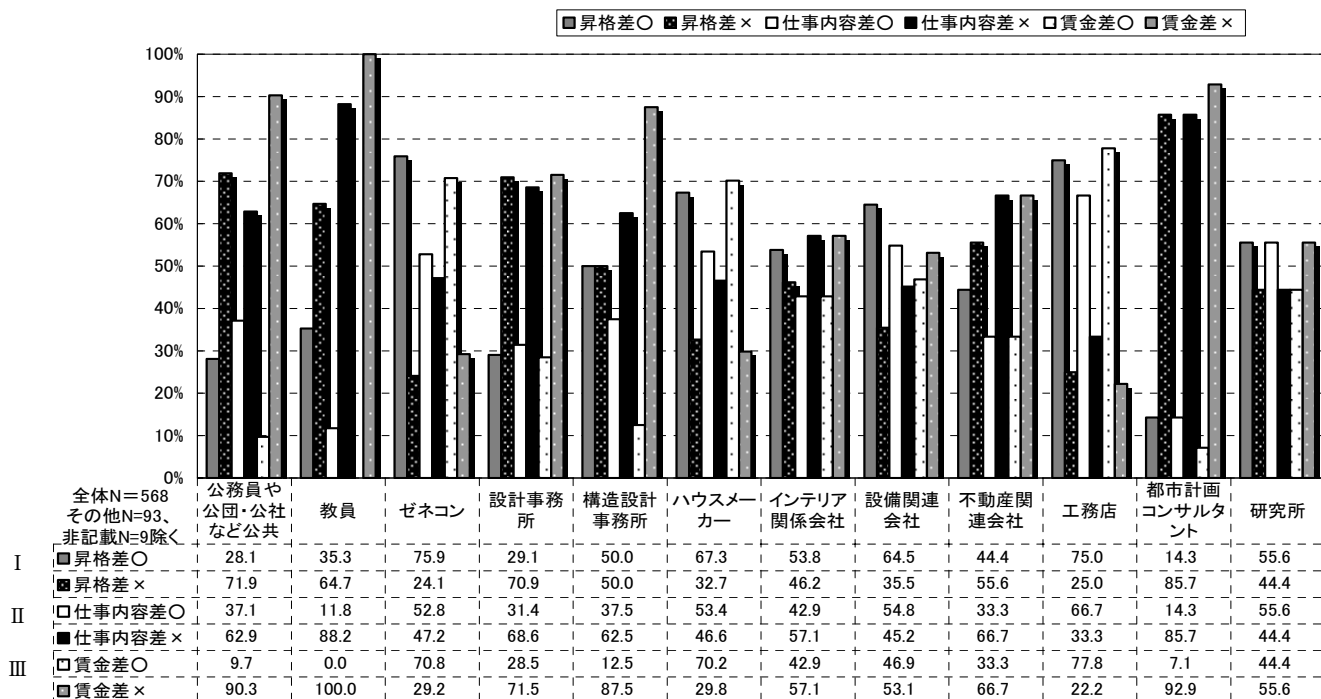


区分		N	平均値	標準偏差	t 値	df	p
仕事内容の差	就業継続者	142	1.32	0.57	5.37	336.29	0.000 ***
	退職者	405	1.65	0.77			
賃金の差	就業継続者	140	1.39	0.74	4.56	280.57	0.000 ***
	退職者	396	1.74	0.85			
昇格の差	就業継続者	139	1.56	0.77	4.00	292.36	0.000 ***
	退職者	358	1.89	0.90			

凡例 平均値のスコア: 3=明らかにあった 2=少しあった 1=なかった

***p<0.001

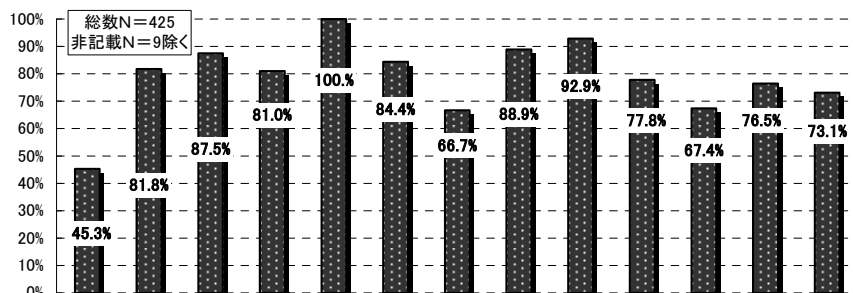
図6-5 最初の就職先における就業継続状況別賃金・昇格・仕事内容の男女差別



注 「あった」は「明らかにあった」「少しあった」を合わせたものである。

I ($\chi^2(12)=73.17, p<0.001$) II ($\chi^2(12)=30.77, p<0.01$) III ($\chi^2(12)=111.55, p<0.001$)

図6-6 最初の就職先における職種別賃金・昇格・仕事内容の男女差別



1. 会社や公団、公務員など公共機関 (N=29)
2. 設計事務所 (N=116)
3. 構造設計事務所 (N=7)
4. 住宅メーカー (N=47)
5. インテリア関係 (N=14)
6. 設備関連 (N=27)
7. 不動産関連 (N=6)
8. 工務店 (N=8)
9. 都市計画コンサルタント (N=13)
10. 研究所 (N=7)
11. ゼネコン (N=60)
12. 教員 (N=13)
13. その他 (N=68)

図6-7 最初の就職先の職種別退職率

(2) 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の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」(4.2%)、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」(5.4%)を理由に退職した人は約1割(9.6%)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。

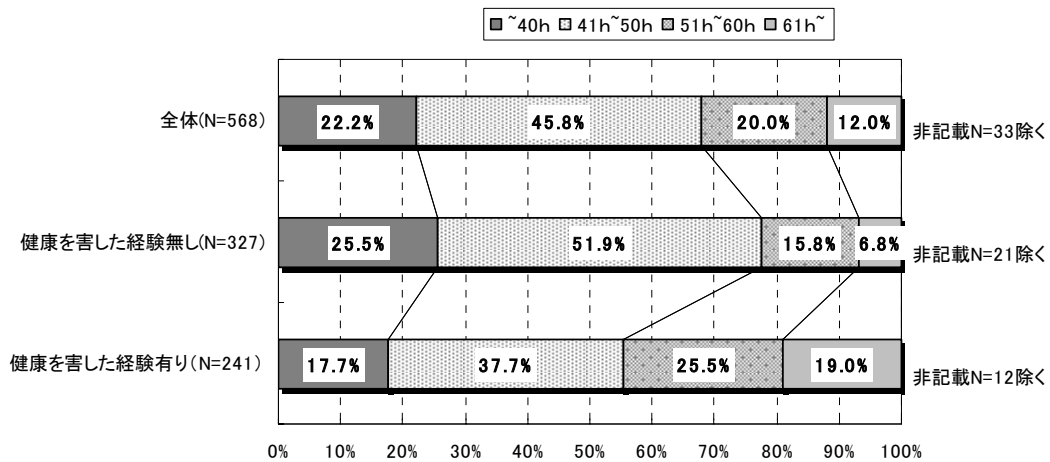
4章5節でも述べたように、健康を害した経験の内訳は、「仕事のために生理不順など、生理に異常をきたしたことがある」(26.1%)や「健康を損ねたが、仕事が忙しく、十分な診療や治療を施せなかったことがある」(25.8%)が最も多い。他に「仕事のために体調を壊して倒れた(入院や、長期の病休を取った)ことがある」(15.1%)や、「主に仕事や職場のことが原因で、精神を患ったことがある」(11.0%)等健康の症状が深刻な状態まで至った人も1割を超える。

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6-7)、全体でも60時間を超える人が12.0%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、健康を害した経験がない人と対照的に長時間労働が目立っており、週50時間を超える人が25.5%、週60時間を超える人が19.0%と、両者を合せて44.5%が長時間勤務で心身に大きな負担を与えている。このことから、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ワークライフスタイル別にみると(図6-8)、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%、「健康を害してはいないが、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%と他のワーク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。

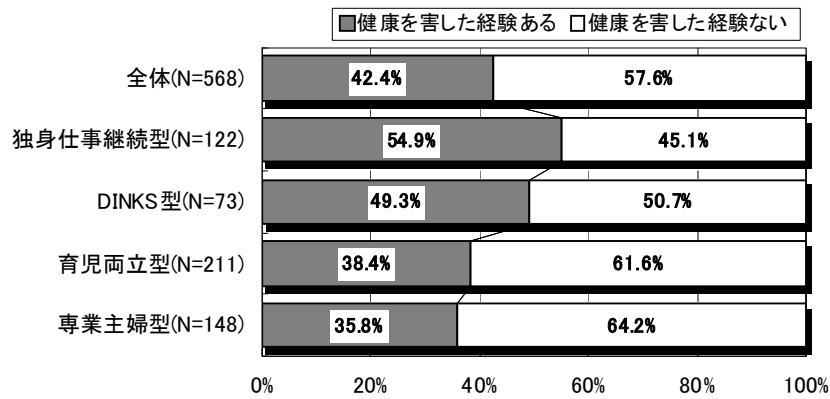
次は、仕事のために健康を害した経験の有無別に長子の出産後退職した人の復職の状況についてみる。健康を害した経験がない人は、復職した経験が「あった」が73.9%、「今のところしていない」が8.7%、「していないし今後もしない」が2.9%である。しかし、健康を害した経験がある人は、「あった」が59.0%と比較的少なく、「今のところしていない」、「していないし今後もしない」と答えている人がそれぞれ25.6%、10.3%である。

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復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復職への意志は、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、健康を害した経験がある人は、実際復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復職の経験が半数(69.2.0%)以上あるのに対し、健康を害した経験がある人は30.0%にすぎず、「していないし今後もしない」も20.0%が回答している(図6-9)。すなわち、復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・復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、復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。



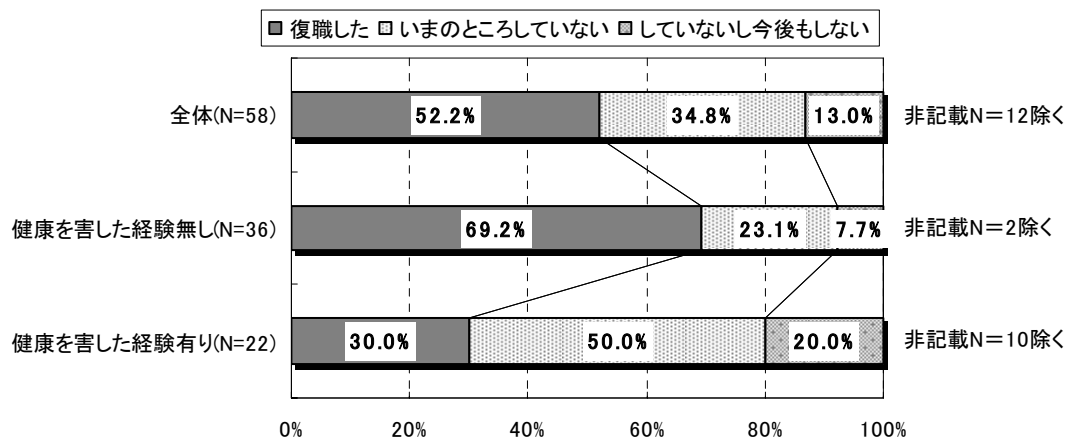
($\chi^2(3) = 32.33, p < 0.001$)

図6-7 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



($\chi^2(3) = 13.22, p < 0.01$)

図6-8 ワーク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



($\chi^2(2) = 7.00, p < 0.05$)

図6-9 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復職した経験の有無

(3) 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(79.5%)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6-10)。

出産の経験があり、初めて妊娠した時点で仕事をしてきた人のうち、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%が将来復職への意志をもち、実際57.8%が再就職した経験がある。復職した人の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。復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、ハウス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、復職者の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復職する場合は、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。

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」(33.3%)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6-11)。また長子の妊娠・出産後仕事を辞めた人の将来復職に対する意志は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、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

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よって左右されると思われる。

そこで、DINKS 型及び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 6-12)。就業継続者の場合、出産休暇制度、育児休暇制度、育児時間保障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、「あったが使いそうになかった」も 2 割近く(16.7%)、そのほかの制度は全てが 1 割前後である。また子育て支援制度の有無について DINKS 型及び長子を出産後の就業継続者と退職者間の差異を比較するため、子育て支援制度の有無に得点化(3:あった、2:なかった、1:あったが使いそうになかった)した結果、両者間有意に差が認められた(就業継続者の平均値は、出産育児休暇制度の平均値:2.69、育児休暇制度の平均値:2.36、育児時間保障制度の平均値:2.16)。さらに多重分析(Scheffe)の結果では、出産休暇制度及び育児時間保障制度では就業継続者と退職者間が、育児休暇制度では就業継続者と退職者・DINKS 型間が有意となった。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、就業継続者の場合「たくさんいた」(9.8%)、「数人いた」(39.2%)を合わせたものが約半数(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、両者を合わせたものが 29.2%に留まるが、平均値での有意差は認められなかった。「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、「あっても使いそうになかった」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」「あったが使いそうになかった」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 6-13 に示したように、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「育児休暇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。これらを受けて、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を得点化(4=かなりあった、3=少しあった、2=あまりなかった、1=全くなかった)し、就業継続者と退職者の差を比較すると、いずれも有意であった。平均値は、「出産休暇制度を利用することへの理解」が最も高く(3.40)、次いで「子どもが病気の時休むことへの理解」(3.08)、「残業や休日出勤の免除への職場の理解」(2.97)、「育児休暇制度を利用することへの理解」(2.91)、「育児時間保障制度を利用することへの理解」(2.49)の順となり、長子を妊娠した後の勤め先における子育てに対する職場の理解は、女性の就業継続の可否に与える影響が大きいと評価できる。

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、苦勞している痕跡がある。

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 6-14 は、仕事を継続した人における長子出産休暇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⁽⁴⁾ 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勞したり、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勞している実態は、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。

3) 性別役割分業意識と家庭責任

図 6-15 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ことが分かる。

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%) が半数を上回ることに対し、「夫と交代で仕事を休んだ」は 18.1% に留まる（図 6-16）。また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・育児協力度をワークライフスタイル別にみると、「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%と他のワーク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。

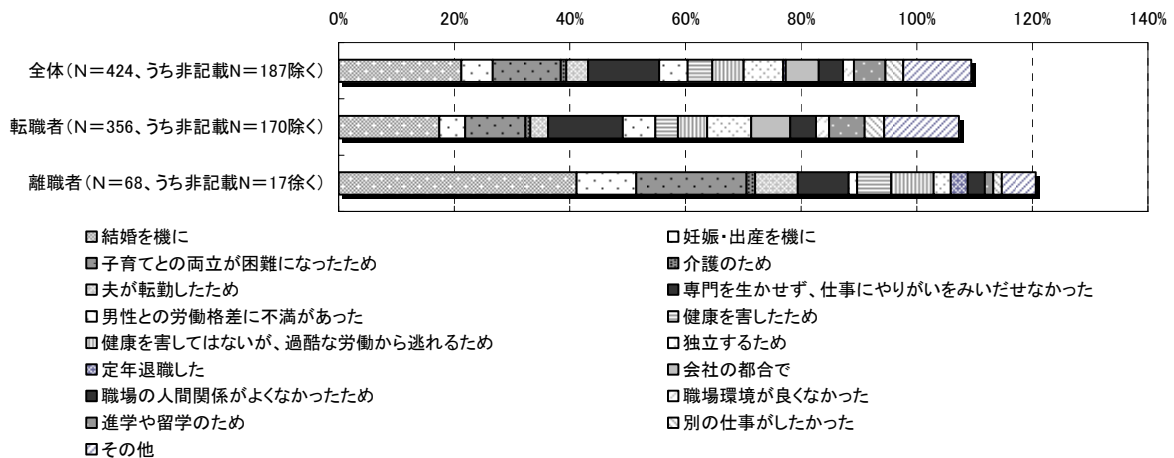


図6-10 最初の就職先における就業継続状況別退職理由 (複数回答)

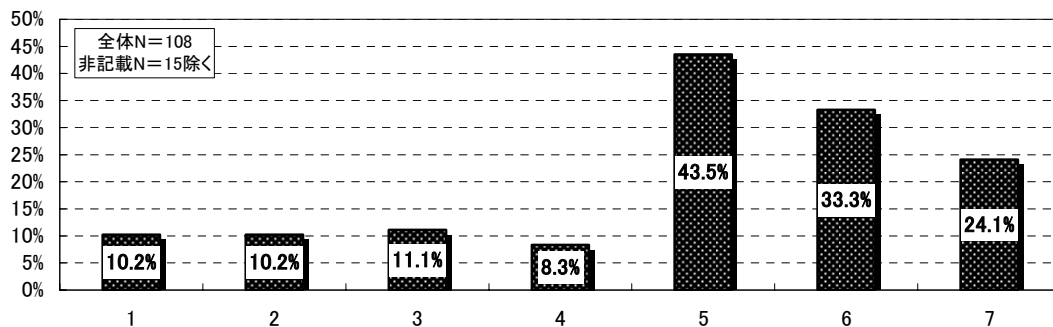
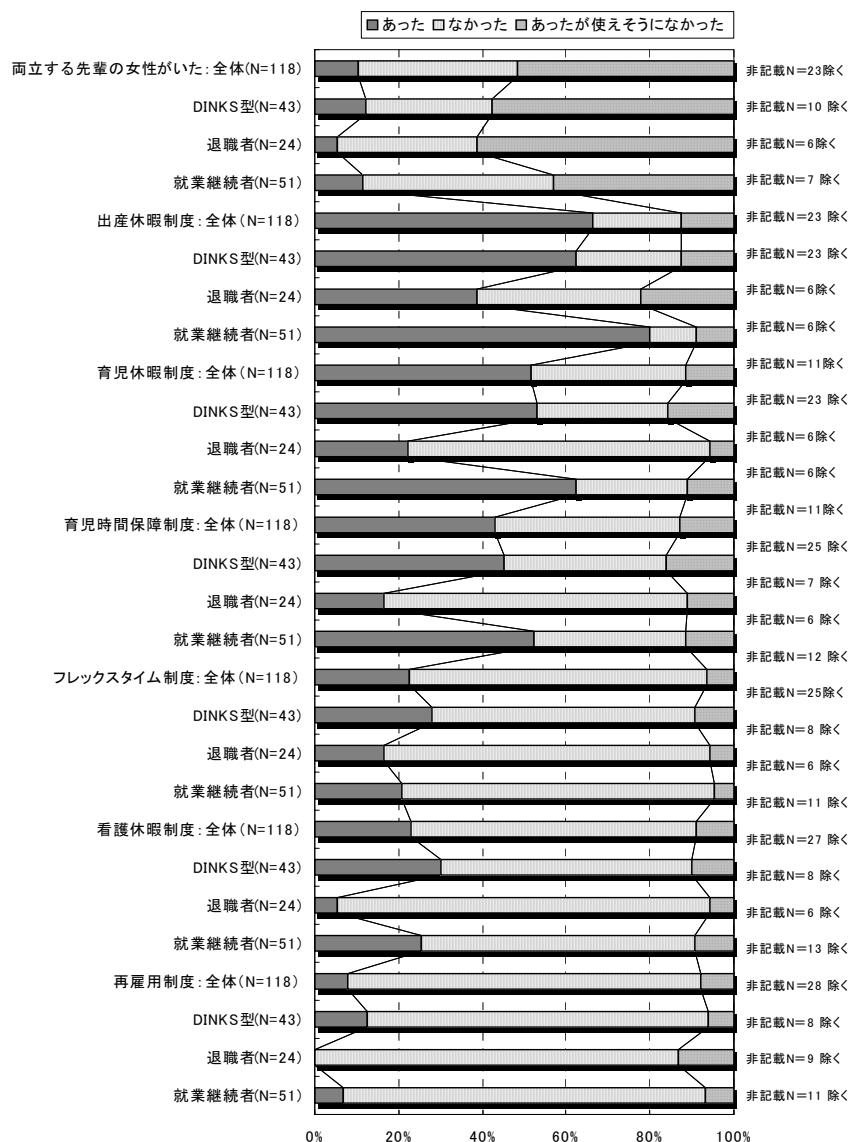


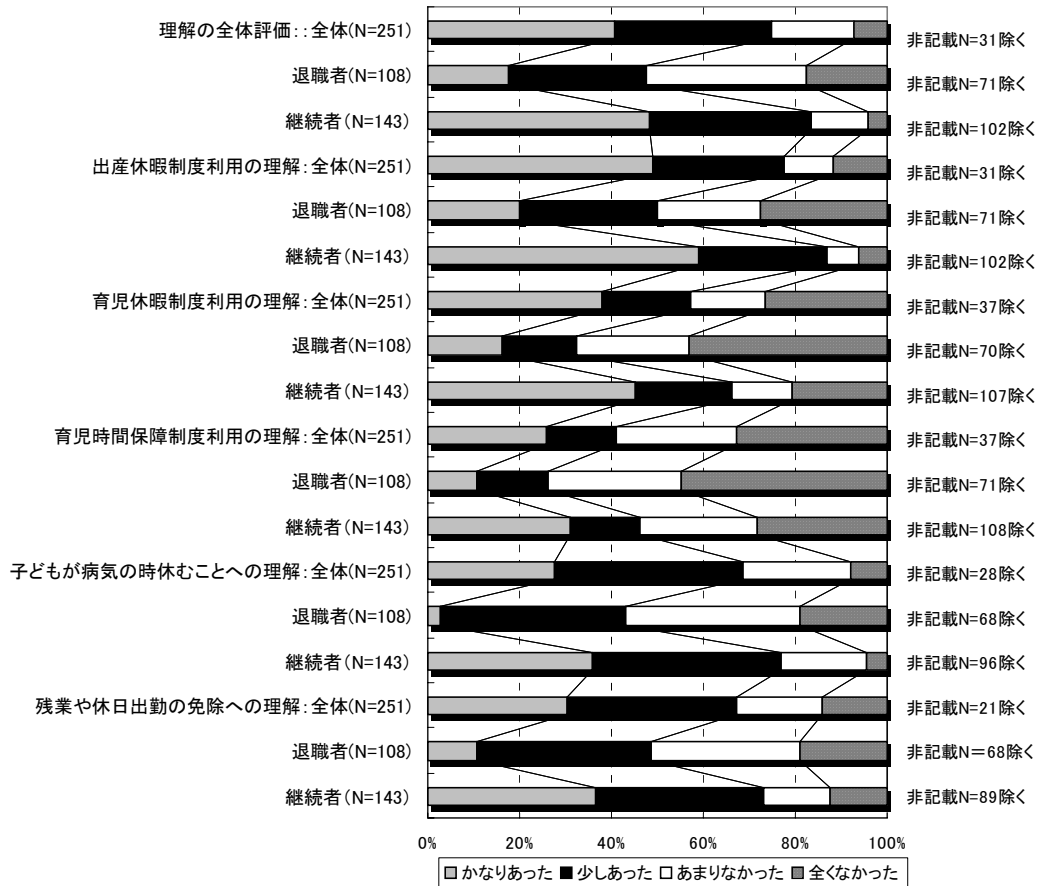
図6-11 長子を妊娠した時に仕事を辞めた人の退職理由



従属変数	因子	平均値	標準偏差	F 値	p	Scheffe
子育てをしながら仕事を続けている先輩の女性	就業継続者(a)	1.68	0.67	0.99	0.376	-
	退職者(b)	1.44	0.62			
	DINKS型(c)	1.55	0.71			
出産休暇制度	就業継続者(a)	2.69	0.67	5.15	0.008**	a>b
	退職者(b)	2.00	0.91			
	DINKS型(c)	2.38	0.87			
育児休暇制度	就業継続者(a)	2.36	0.88	6.15	0.003**	a>b,c
	退職者(b)	1.50	0.86			
	DINKS型(c)	2.22	0.91			
育児時間保障制度	就業継続者(a)	2.16	0.94	4.12	0.019*	a>b
	退職者(b)	1.44	0.78			
	DINKS型(c)	2.06	0.93			
フレックスタイム制度	就業継続者(a)	1.47	0.83	0.72	0.488	-
	退職者(b)	1.39	0.78			
	DINKS型(c)	1.66	0.90			
看護休暇制度	就業継続者(a)	1.60	0.88	2.48	0.089	-
	退職者(b)	1.17	0.51			
	DINKS型(c)	1.70	0.92			
再雇用制度	就業継続者(a)	1.21	0.56	0.55	0.579	-
	退職者(b)	1.13	0.35			
	DINKS型(c)	1.31	0.69			

凡例 平均値のスコア: 3=あった 2=なかった 1=あったが使いそうになかった
 3=たくさんいた 2=数人いた 1=いなかった *p<0.05 **p<0.01

図6-12 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

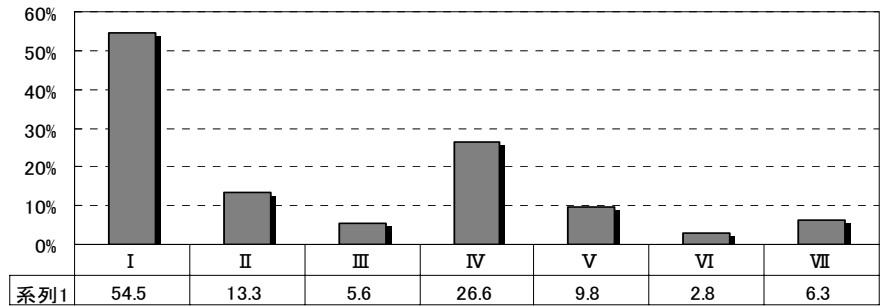


従属変数	因子	N	平均値	標準偏差	t 値	df	p
I 理解の全体評価	就業継続者	122	3.28	0.84	5.04	160	0.000 ***
	退職者	40	2.48	0.99			
II 出産休暇制度利用の理解	就業継続者	115	3.40	0.87	5.06	57	0.000 ***
	退職者	40	2.43	1.11			
III 育児休暇制度利用の理解	就業継続者	106	2.91	1.19	3.79	141	0.000 ***
	退職者	37	2.05	1.13			
IV 育児時間保障制度利用の理解	就業継続者	106	2.49	1.21	2.80	76	0.006 **
	退職者	38	1.92	1.02			
V 子どもが病気の時休むことへの理解	就業継続者	112	3.08	0.85	5.09	147	0.000 ***
	退職者	37	2.27	0.80			
VI 残業や休日出勤の免除への理解	就業継続者	112	2.97	1.01	3.03	147	0.003 **
	退職者	37	2.41	0.93			

凡例 平均値のスコア: 4=かなりあった 3=少しあった 2=あまりなかった 1=全くなかった

p<0.01 *p<0.001

図6-13 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



- I 認可保育所に通わせた(N=78)
 - II 無認可保育所保育所に通わせた(N=19)
 - III 知人や近所の人、ベビーシッター、保育ママに頼んだ(N=8)
 - IV 親や兄弟姉妹に頼んだ(N=38)
 - V 在宅の仕事なので家でみながら仕事をした(N=14)
 - VI 仕事を休んだり、やめたりした(N=4)
 - VII その他(N=9)
- 全体N=172、うち非記載N=2除く

図6-14 長子の出産後、就業継続者の産後・育児休暇明けの保育

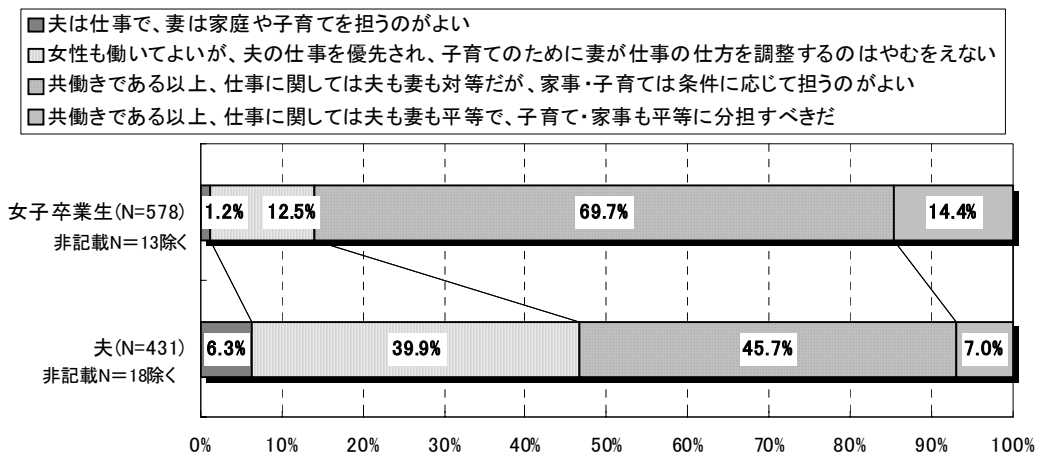
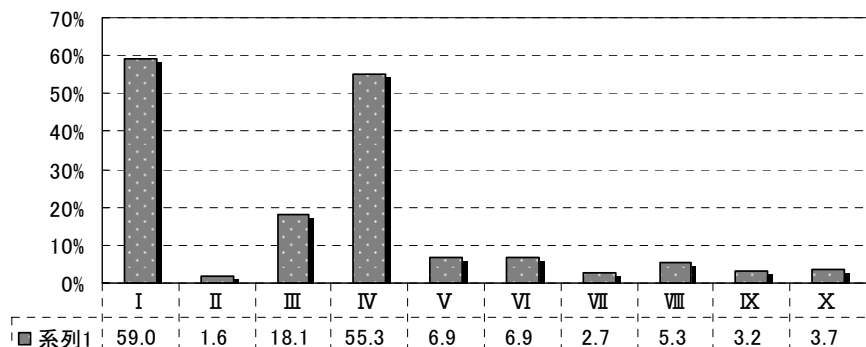


図6-15 女子卒業生及び夫の性別役割分業意識



- 1. 主に自分が仕事を休んだ(N=111)
 - 2. 主に夫が仕事を休んだ(N=3)
 - 3. 夫と交代で仕事を休んだ(N=34)
 - 4. 祖父母(自分または夫の親)や、親戚にみてもらった(N=104)
 - 5. 友人や近所の人にみてもらった(N=13)
 - 6. ベビーシッターを頼んだ(N=13)
 - 7. 病児保育を利用した(N=5)
 - 8. 仕事場に連れて行った(N=10)
 - 9. 一人で留守番をさせた(N=6)
 - 10. その他(N=7)
- (全体 N=188)

図6-16 長子が未就学の頃、病氣した時の主な対応(複数回答)

4節 卒業年別にみる経年変化

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6-17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」「健康を害してはいるが、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みると、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。

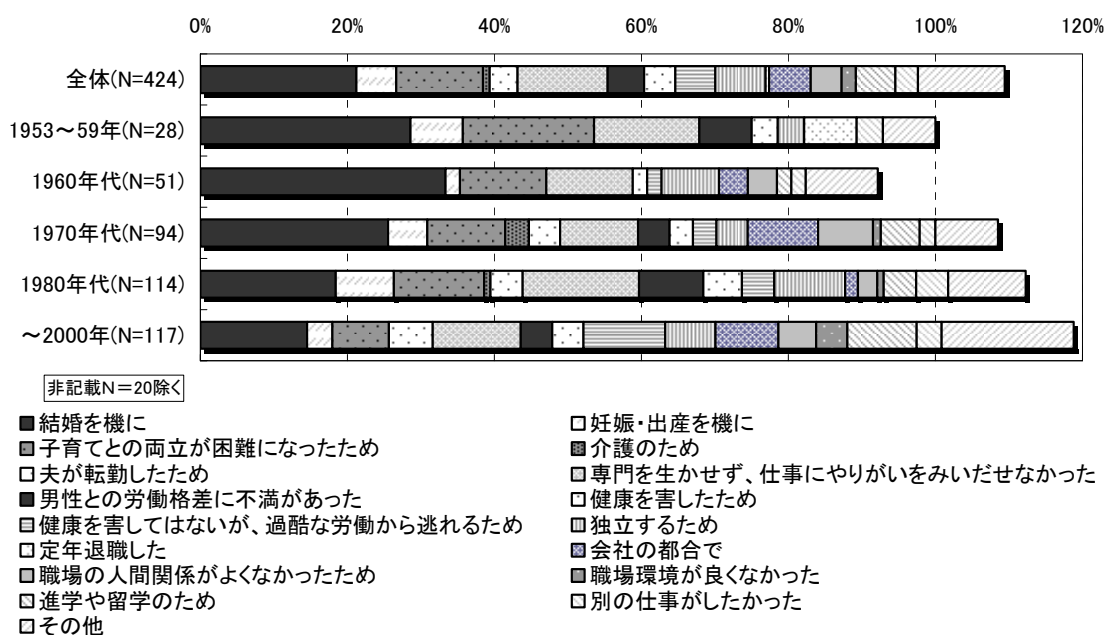


図6-17 卒業年別最初の就職先における退職理由の分布(複数回答)

5節 まとめ

多くの女子卒業生が専門と関連の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、現実には多くの女性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、建築系・住居系分野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ワークライフスタイルの型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労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、退職しても多くが転職を重ねながら専門と関連のある仕事に就き、手に職をつけていることから転職がキャリア継続の手段となっていることである。しかし復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復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年以内に復職できている人が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復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復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。そのため復職意志は強いにもかかわらず⁽⁵⁾、妊娠・出産により退職した人の3割以上が復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。また長子の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。脇坂明らの一般4年制大卒女性における調査⁽⁶⁾では、最初の就職先から専門分野とは限らず、働き続けたい意識があってもキャリア継続を断念することが多く、5年以上のブランクによってキャリア継続を躊躇・断念し、復職する場合は専門と関連のない仕事を選ぶ割合が非常に高いことが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も専門と関連のある仕事にこだわってキャリア継続している人が多く、子育てを一段落した後の中年層で復職しても、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、転職するご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おり、仕事と育児の両立困難によって仕事と家庭生活に優先順位をつけている実態がある。このように女性が仕事を続ける際、障害となる様々な要因がある中、一般4年制大卒女性と共通する要因は、職場における男女差別、長時間労働による健康被害、育児支援の欠如、家庭内における夫との家事・育児負担の不均等、保育・子育て問題であった。また、長時間労働や不規則な働き方によって健康を害した経験や、それが仕事と家庭生活の両立に自信を持ってない本人の意識につながるものが、当分野の特徴的なキャリア継続阻害要因であること、妊娠・出産による10年以上の長い離職期間や、育児を女性の責任とする夫の固定的な性別役割分業意識が大きく作用していることが分かった。女子卒業生のそれぞれがもっている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復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。

注及び参考文献

- (1) 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。
- (2) 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%）を合せたものが23.1%と比較的多く、他に、別の仕事をしたかった（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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 「専業主婦型」が長子の妊娠・出産後復職への意志をもつだけではなく、実際に復職した経験があり、キャリア継続のために努力していたことは前章で明らかにしている。
- (6) 2章4節を参照。

7章 韓国における建築系・住居系学科女子卒業生の ワークライフスタイルとキャリア継続

1節 本章の目的と調査・分析の方法

(1) 本章の目的

本章では、韓国の建築系・住居系学科 4・5 年制大学卒業後調査時点で職をもつ女子卒業生を対象に、働き方の実態及び経年変化を分析・考察した上で、キャリアを継続させる要因を明らかにする。

(3) 調査及び分析の方法

調査は、2006 年 7 月から 11 月まで、郵送によるアンケートを実施した。韓国の建築系・住居系学科女子学生における卒業後の仕事と生活に関する実態と経年変化を把握することを目的とし、現在社会で活躍している韓国女性建築家協会及び大韓建築士協会の女性会員、並びに建築系・住居系学科 4・5 年制大学⁽¹⁾を卒業した女子学生を対象に、アンケート用紙 (A4×8 枚) を配布・回収した。アンケートの内容は、大別して「就労に関する項目」と「仕事と家庭の両立生活に関する項目」の二つのグループに構成される。なお、質問は全 45 項目となり、いずれも本人回答である。対象大学の選定は、大都市圏の大学のうち、1960 年代より女子卒業生を輩出した建築系大学かつ、卒業生名簿が入手できた大学にした。一方、協会の会員を調査対象者とした理由は、建築分野の高い退職率や失業率、非専門への流出が多い^{(2), (3)}ことから、当分野で就業を継続している対象者を選定する上で有効と判断したためである。対象者の選出方法は、2 つの協会は女性の会員全員 (計 450 名) とし、大学は各 200 名もしくは 300 名になるよう卒業年ごとにランダムに抽出した⁽⁴⁾。また、サンプリングの重複を防ぐため事前確認を行い、双方の名簿に登録されている人は大学名簿から除外した。1, 331 票を配布した結果、165 票 (14.1%) の有効回答を得られた (表 7-1)。有効回収率が低いが、韓国では一般に就業継続率が低い中、就業継続者にかなり片寄って回答があったと推測された⁽⁵⁾。

そこで、本章では、有効回答者のうち、調査時点で就業を継続している人 (キャリア継続者 132 人) を主な分析対象とし、就業継続を断念している人⁽⁶⁾ (キャリア継続断念者 24 人) については、比較参照の対象とする。なお分析の記述中、特に断わらない場合はキャリア継続者について述べている。表 7-2 はキャリア継続者の属性である。

表7-1 調査の概要

調査期間	総配布数	無効数	有効回収数	有効回収率
2006年7月~11月	1,331票	162票	165票	14.1%
協会及び 大学名	協会:韓国女性建築家協会・大韓建築士協会 大学:仁川大学・延世大学・国民大学・釜山大学・弘益大学			
選出方法	協会:全会員 大学:女子卒業生を毎年ランダムに抽出(各300名以内)			
調査方式・質問数	郵送式アンケート(A4×8枚)・全45項目			
調査内容	基本属性 : 出身大学・学科、卒業年次、進学、所属協会、家族構成など			
	経歴 : 職種、雇用形態、職位、退職・転職理由・年齢、通勤・勤務時間など			
	仕事 : 資格の有無、専門との関連、職場環境の満足、健康を害した経験、男女差別など			
	両立生活 : 職場の育児支援制度や理解、保育、夫や親の家事・育児への協力など			
	意識 : 就業継続意識、再就職意志、性別役割分業に対する意識など			

表7-2 調査対象者の基本属性

区分	項目	実数	割合	区分	項目	実数	割合
所属	韓国女性建築家協会会員	54	40.9%	出身大学	国公立大学	42	31.8%
	大韓建築士協会会員	25	18.9%		私立大学	87	65.9%
	4・5年制大学卒業生	53	40.2%		非記載	3	2.3%
	合計	132	100%		合計	132	100%
家族構成	単身者	50	37.9%	現年齢層	22~29才	22	16.7%
	子どもなし夫婦	11	8.3%		30~39才	60	45.5%
	子どもあり夫婦	56	42.4%		40~49才	34	25.8%
	親と同居で子どもあり夫婦	15	11.4%		50~59才	9	6.8%
	合計	132	100%		60~69才	5	3.8%
居住地域	首都圏	96	72.7%		非記載	2	1.5%
	地方圏	36	27.3%	合計	132	100%	
	合計	132	100%				

2節 ワークライフスタイルと就労の選択

(1) ワークライフスタイルの型の選択

全体の 81.1%が大学在学中あるいは卒業後に、建築士を含め専門と関連のある資格を取得し、47.7%が現役または社会人として修士以上に進学している。就職の仕方は、大学の先生の紹介(30.3%)や一般の就職試験(29.5%)、その他の縁故による(21.2%)が2割を超えており、その他(11.4%)や学校の推薦(6.8%)が次ぐ。建築系学科を専門分野として選択した理由は、「興味があったため」(61.4%)や「専門的な勉強をしたかった」(22.0%)、「家族や親戚からの推薦があった」(11.4%)の順で多く、91.7%が就業継続意志を「強く思った」「できれば続けたいと思った」と回答しており(図7-1)、多くの女子卒業生が専門知識や技術を習得し、社会に参画したい強い欲求や願望を持っていたことが分かる。一方、キャリア継続断念者の就業継続意志を参照すると、キャリア継続者に比べ低いものの、それでも7割近く(68.0%)が就業継続を希望しており、結婚あるいは出産したら辞めると回答した人は12.0%に留まる。

全体の 62.9%は結婚の経験（離婚も含む）があり、53.8%は出産の経験があり、初めて妊娠した時点では 63.6%が仕事を継続し、36.4%が仕事を辞めている。しかし、一旦仕事を辞めた人も再就職しキャリアを継続しており、うち 45.8%は末子の年齢が 0 才~2 才、16.7%は 3 才~6 才にしている。公的保育制度が整備されていない中で、結婚・出産した人の中には親と同居し援助を受けている人もみられる。これらの状況を踏まえ、①独身仕事継続型（37.9%）、②DINKS 型（8.3%）、③核家族育児両立型（42.4%）、④親同居育児両立型（11.4%）の 4 つのワークライフスタイルの型⁽⁷⁾に分類することが出来る（図 7-2）。本章では、子どもの有無が重要であると考え、①と②を、③と④を同じグループと分類・分析を行う。但し、必要な部分においては、4 つのワークライフスタイルの型に分ける。現在「核家族育児両立型」が最も多く分布しており、共働き夫婦の子ども人数は 2 人が最も多い（70.4%）。

李は、一般 4 年制大学女子卒業生は結婚まで、もしくは子育て後仕事をしたい願望が強く、就業は結婚の有無や子どもの総人数及び 6 才までの子どもの人数と有意な関係があり、多くが結婚・出産と共に退職し、子育て後の再就職が伝統的様相であると報告している⁽⁸⁾。また、韓国職業能力開発院の調査においても、多くの女性が伝統的な性別役割分業意識によって自ら就業継続を忌避する傾向があり、家事・育児等家庭生活に関わらず就業を継続したいと回答した大卒以上の女性は 30.5%にすぎない⁽⁹⁾。それに対し、本調査の対象者は、結婚や出産後あるいは子育てを理由に休職しても短期間のブランクで復帰したり、自分もしくは夫の親と同居・近居しながら家事や育児の援助を受けたりするなど、子育てをしつつ就業継続が可能なワークライフスタイルを選択している傾向が強く、両者に差異があると考えられる。

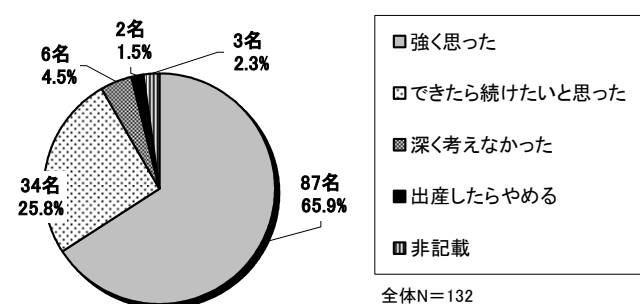


図7-1 大学を卒業した時点での将来就業継続に対する意志

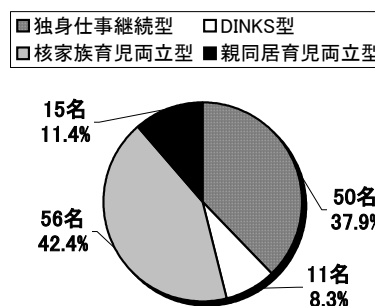


図7-2 ワークライフスタイルの型の分布

(2) 就労の選択

李⁽¹⁰⁾は、一般 4 年制大学女子卒業生の就労について、専攻分野のうち、特に、人文系学科女子卒業生は最初の就職先から非専門分野への流出や期限付き、非常勤、嘱託などのフルタイム非正規雇用となる傾向が強く、一旦非正規雇用として就職すると、正規雇用への転換は非常に困難であると指摘している。それに対し、建築系学科女子卒業生は、最初の就職先から専門と関連のある仕事に就く割合が高いことや 20 歳代~30 歳代年齢層の転職、転職の回数が非常に多い特徴がある。また会社の都合や労働条件の問題、能力開発による転職の理由が目立ち、転職を繰り返すにつれて代表者が自分である独立自営が増大する。

全体の17.4%が転職せず最初の仕事を継続し、82.6%が転職をしながらキャリアを継続している。転職回数の分布及び平均転職回数をみると、転職の経験がある人のうち、1回転職経験者は21.1%、2回転職経験者は32.1%、3回転職経験者は25.7%、4回転職経験者は21.1%であり、平均転職回数は2.5回である。最初の就職先において92.4%が専門と関連ある職に就き、93.9%が正規雇用形態である。一方、転職を繰り返すにつれて正規雇用は減少し、パートタイムやアルバイト等非正規雇用が一部みられるが、それ以上に自営が上昇しているのが特徴である(図7-3)。最初の就職先における職種は設計事務所が最も多く(57.6%)、次いでインテリア関係(12.1%)やゼネコン(6.8%)、公務員や公団、公社など公共機関(6.1%)がある。2回目就職先以降も設計事務所が半数を超え最も多く、インテリア関係や教員が続く。最初の就職先を退職した年齢は、20歳代が圧倒的に多く(68.8%)、30歳代が16.6%ある。退職の理由(複数回答)は、結婚や妊娠・出産、育児との両立困難、介護等家庭生活のため(19.7%)に合せ、他に「資格の受験や学業の継続のため」(17.9%)、「会社の事情により」(16.1%)、「専門性を生かせず、仕事に対するやりがいを感じられなかった」(11.8%)、「低い賃金に不満があった」(10.7%)があり(図7-4)、家庭生活のため以外の理由も多い。IMF経済危機を背後に会社の倒産が続出し、市場原理を優先した人員整理や人件費削減、非正規雇用への雇用慣行の変化による影響が大きいと考えられる。一方でキャリア継続断念者の退職理由を参照すると、45.8%が結婚や妊娠・出産、育児、介護の家庭生活のために仕事を辞めており、うち「結婚を機に」が33.3%と極めて多い⁽¹¹⁾。

キャリア継続者で出産の経験がある人でも、長子の妊娠・出産後36.4%が一旦退職していることは先にも述べたが、その理由をみると、「子育てと両立できる労働環境ではなかった」(34.8%)や、「両立は体力的、精神的に自分には無理だと思っていた」(26.1%)の厳しい両立生活によるものが最も多く、次いで「子どもができたら、仕事を辞めるという職場の雰囲気があった、または上司から言われた」(13.0%)と続き、出産前と同じ働き方を継続できなかった状況が分かる。「子どもが生まれたら女性は育児に専念すべきだと夫が思っていた」(4.3%)、「子どもが生まれたら女性は育児に専念すべきだと自分もしくは夫の親が思っていた」(4.3%)はごく一部であった。

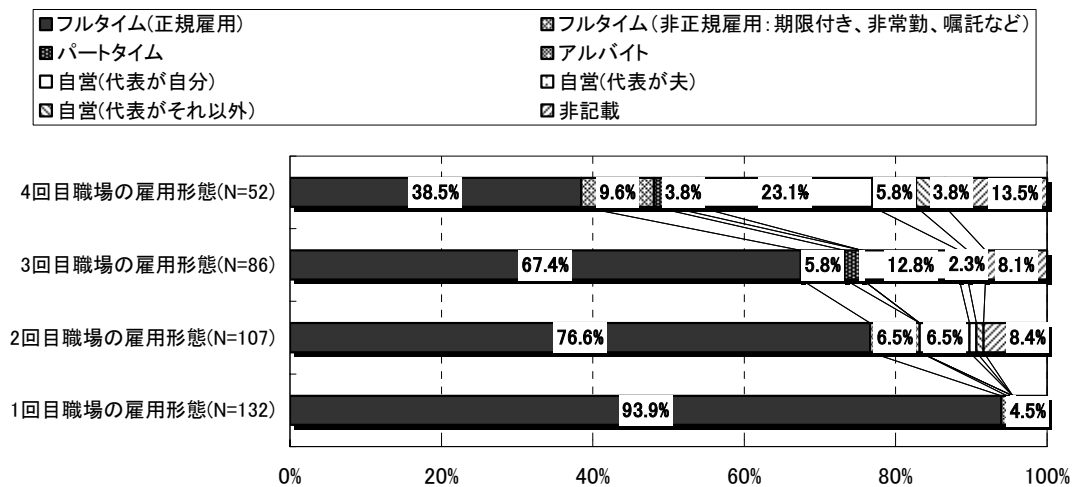
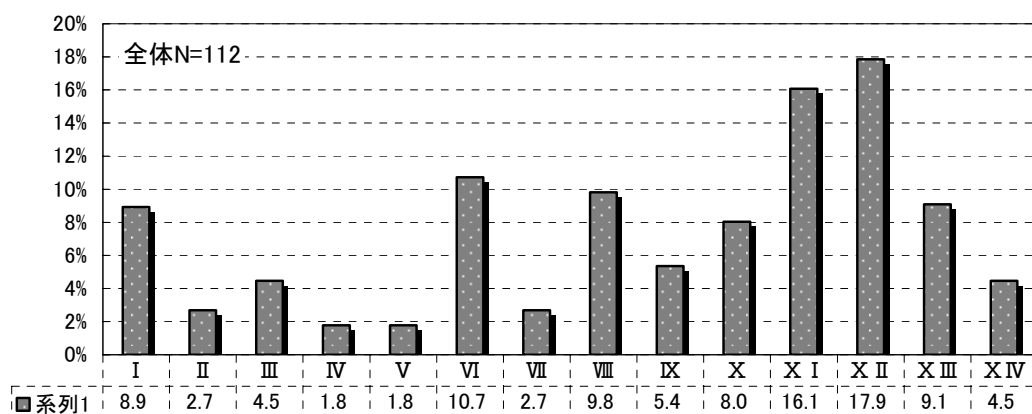


図7-3 転職回数別雇用形態



I 結婚を機に(N=18)	VII 低い賃金に不満があった(N=15)
II 妊娠・出産を機に(N=5)	IX 健康を害したため(N=9)
III 育児との両立困難が理由に(N=6)	X 健康を害してはいるが、過酷な労働から逃れるため(N=10)
IV 夫の転勤を機に(N=2)	X I 会社の事情により(N=18)
V 親の看護のため(N=2)	X II 資格の受験や学業の継続のため(N=21)
VI 専門を生かせず、仕事にやりがいを感じれなかった(N=16)	X III 実務経験を積むため(N=12)
VII 男性との労働条件格差に不満があった(N=4)	X IV その他(N=5)

図7-4 最初の就職先における退職理由(複数回答)

3節 性別役割分業意識と家庭責任

女子卒業生本人、及び妻である女子卒業生が感じている夫の性別役割分業意識間にはズレが生じており、性別役割分業を否定する意識をもつ夫でさえ家事・育児の参加は極めて少ない。その結果、妻が全面的に担っていることが分かった。図7-5に示したように、「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よい」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」の性別役割分業を否定する意識は、女子卒業生では92.4%を占める。それに比べて、夫はやや性別役割分業意識が強いものの、それでも70.7%が性別役割分業を否定する意識をもっており、その割合が低い。一方、キャリア継続断念者の夫について参照すると、性別役割分業意識を持つ夫が7割を超える(75.0%)⁽¹²⁾。しかし、子育て期を乗り切るに際して、子育てに対する夫との協力関係をみると、家事や子育てに割いた時間として、妻10に対する夫の分担比率が0~2は67.6%、3~4は18.3%と0~4が85.9%を示す一方、5以上はわずか1割に留まり(12.7%)、夫の家事・育児参加は極めて少なく、家庭責任は不均等に担われている。

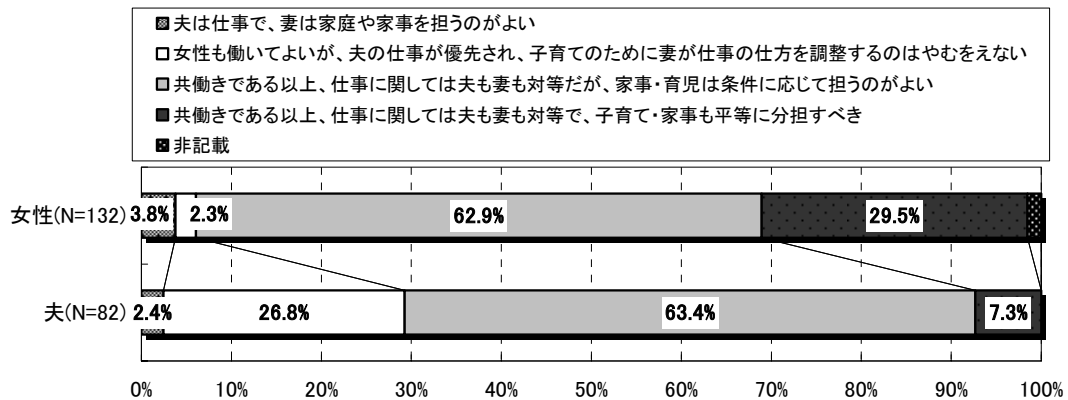


図7-5 女性及び妻が感じている夫の性別役割分業に対する意識

4節 キャリア継続を成立させる要因

以上、ワークライフスタイルの型や就労の選択、性別役割分業意識を含めた家庭責任について分析した結果、現在働いている女子卒業生は結婚・出産後もキャリア継続に対する強い意志をもちつつ家庭責任も担う中で、最初の就職先で継続して仕事をしている女性はほんのわずかで、多くは転職したり、一旦離職した後に復帰したりし、働き続けるために努力していることが分かった。ここでは、キャリア継続を成立させた要因及び必要な条件を探る。

(1) 結婚・出産、健康の犠牲

保健福祉部（日本の「厚生労働省」に当る）⁽¹³⁾によれば、1997年 IMF 経済危機を分岐点に、未婚・既婚女性の結婚・出産に対する意識の変化が顕著に現れており、未婚女性の41.9%は結婚に必要性を感じず、69.9%は結婚より仕事に優先順位をつけ選択している。また既婚女性の7割が出産に対して否定的な考えをもっており、1997年7割あった出産は必修だという考えと逆転している。これらは IMF 経済危機がもたらした雇用不安を背後に、若年層の失業率の上昇や自己実現の欲求による価値観の変化、仕事と家庭生活の両立困難、養育・教育費の負担が主な要因として指摘されている⁽¹⁴⁾。

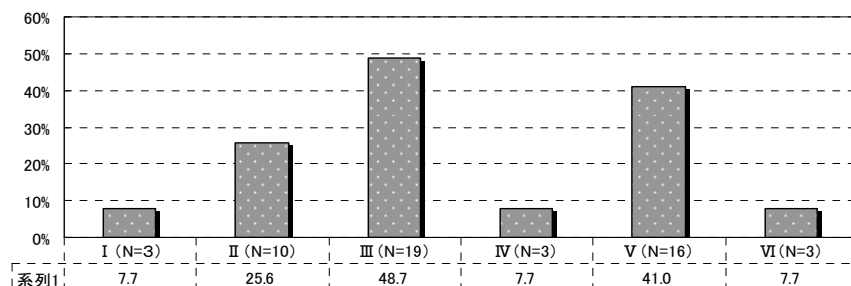
一方、本調査においても、全体のうち仕事のために結婚をしていない（しなかったも含む）人は12.2%、時期を遅らせた人は7.6%があり、出産の時期を遅らせた人は23.2%、子どもを生まなかったり（生んでいないも含む）、子どもの数を制限したりした人は24.4%と、67.4%が結婚や出産を犠牲にして仕事を優先している。出産を犠牲にした理由（複数回答）は、「現在の仕事をしながら、子育てをするのは自分には無理だと思った」（48.7%）や「自分のキャリアにとって大事な時期と重なっていた」（41.0%）、「今までのように仕事に専念できなくなるのはいやだった」（25.6%）等、育児との両立困難や自己実現のための理由が多くみられる（図7-6）。

仕事のために、出産を控えたり時期を遅らせたりした人を対象に、その時の職場における子育て対応をきいた。制度のうち「あった」が5割を超えるのは産休制度のみで（51.0%）、育児休暇制度

(12.2%) や在宅勤務制度 (10.2%) は 1 割程度に留まり、授乳時間提供制度 (4.1%) や育児時間保障 (2.0%) は 1 割にも満たない。特に育児休暇制度は、育児休暇が制度化された翌年 1988 年卒業以降も「あった」は 17.2% にすぎず、「なかった」(58.6%) や「あっても使えそうになかった」(20.7%) が 8 割近く、授乳時間提供制度も同様に制定された翌年 2002 年卒業以降も「なかった」が 100% で、結果、両立をしている女性の先輩が「たくさんいた」が 4.1%、「数人いた」が 30.6% と合わせて 34.7% に留まる。子育ての両立をするのに必要な制度や条件の存在は乏しく、子育てに対する理解は非常に低い等、十分な対策が行われずに結婚や出産の犠牲を伴ったキャリア継続が一定の割合を占める。

仕事によって健康を害した経験の有無及び内訳をワークライフスタイル別にみると、いずれも 7 割を超える。健康を害した経験の内訳は (図 7-7)、「独身仕事継続型」と「DINKS 型」は「仕事のため、生理不順等生理に異常をきたしたことがある」(56.5%)、「主に仕事と職場が原因で、精神的病を患ったことがある」(8.7%)、「健康を害して退職したことがある」(17.4%) 等健康を壊した経験は心身ともに悪影響を及ぼし、仕事を辞めた直接理由にもなっている。また「育児両立型」は「健康を損ねたが、仕事が忙しく十分な診察や治療を施せなかった」(51.9%)、「仕事が原因と思われる状況で、流産・早産をしたことがある」(13.0%) が多く、仕事の忙しさや厳しさによって体を壊してもそのまま放置する傾向がある。健康問題は建築関連分野特有の過密度で不規則な仕事の進め方や、クライアントとの打ち合わせを含めた休日勤務・残業を当然とする長時間労働によるものであると推測できる。

そこで、キャリア継続者を対象に、最初の就職先における一週間平均勤務時間を健康害の経験の有無別にみる (図 7-8)。健康を害した経験がある人に長時間勤務者が多く、最初の就職先において一週間の平均勤務時間 (総実労働時間) が 50 時間を超え 60 時間までの人は 32.7%、週 60 時間を超え 70 時間までの人は 18.8% と 5 割 (51.5%) が一日 8 時間の法定労働時間を大幅に上回る。固定化されている長時間労働により健康管理は十分施されておらず、休日勤務や残業を当然とする職場の慣行や意識が存在していると思われる。キャリア継続者の長時間労働によるストレスや意欲損失を含めた心身の健康問題は、その背後に、多くの健康害を避けるためのキャリア継続断念者がいることを示唆している。



I	職場で子どもが出来たら仕事をやめるものという雰囲気があった
II	今までのように仕事に専念できなくなるのがいやだった
III	現在の仕事をしながら、子育てをするのは自分には無理だと思った
IV	職場の人に迷惑がかかることに、気が引けた
V	自分のキャリアにとって大事な時期と重なっていた
VI	その他

図7-6 仕事のために出産を犠牲にした理由(複数回答)

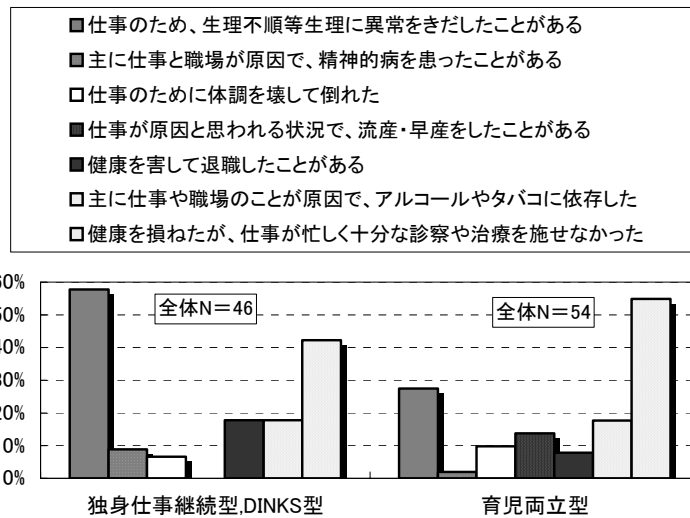


図7-7 ワークライフスタイル別仕事による健康を害した経験の内訳(複数回答)

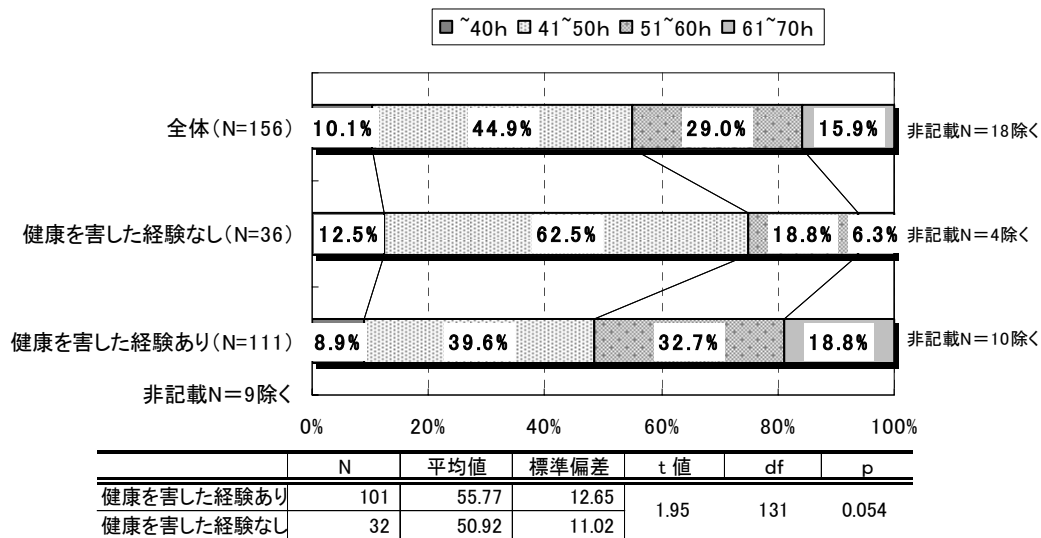


図7-8 健康を害した経験の有無別最初の就職先における一週間平均勤務時間

(2) 均等な労働条件と満足度の高い職場環境

図7-9は、最初の就職先における昇格・賃金・仕事内容の男女差の有無である。いずれも「明らかにあった」「少しあった」を合せて半数以下で、さらに転職を繰り返すにつれて減少傾向にある。一方、キャリア継続断念者について参照すると、いずれも半数を超える⁽¹⁵⁾。

現在の職場は、93.9%が専門と関連のある仕事に就いている。雇用形態は、全体のうち正規雇用が56.8%、自営が22.7%あり、特に、代表者が自分である独立自営が17.4%と非常に多い。一方、パートタイムやアルバイト等非正規雇用はわずか8.3%にとどまる。職種は、設計事務所(39.4%)、公務員や公団・公社など公共機関(22.0%)、ゼネコン(9.1%)、教員(8.3%)の順となる。次は、現在の職場環境に対する満足度についてみる。子育てと両立しやすい環境であると答えた人は「そう思う」(34.1%)、「少し思う」(19.7%)を合わせて53.8%がある。「仕事のやりがい」や「セクハ

ラを許さない職場の雰囲気」は、「とても満足している」「少し満足している」を合わせて8割を超え最も高く、「男女を差別しない環境」は76.5%があり、「賃金、労働時間など労働条件」「健康的な生活を維持できる環境」は満足度が最も低い、それでもそれぞれ過半数を占める。また職種のうち、自営は、現在の職場は育児と両立しやすい環境であるとの評価が最も高く（66.7%）、男女差別がないことや労働条件等職場環境に対する満足度においても正規雇用と同等に平均6割を超えており、キャリア継続している正規雇用及び自営は比較的均等な機会や待遇、仕事内容が与えられ職場環境に対する満足度も高いと言える。

他方、仕事を継続した人が長子を妊娠した時の勤務先における子育てに対応した理解は十分とは言えないものの、高い理解を得られていた。子育てに対する理解の全体評価を始め「産休制度を利用することへの理解」や「子どもが病気のとくに休むことに対する職場の理解」は、いずれも「かなりあった」「少しあった」を合わせて6割を上回り、産前後休暇取得率は半数を超える。しかし一方で、「産休制度を利用することへの理解」「残業や休日出勤の免除への職場の理解」は両者とも3割台に留まり、育児休暇取得率はわずか9.5%とかなり低い定着率である。

図7-10、図7-11、図7-12は、現在の雇用形態や職種、職場環境をワークライフスタイル別に示したものである。全ワークライフスタイルにおいて正規雇用が最も多いものの、「育児両立型」は自営が33.3%と比較的多く、設計事務所が非常に目立ち、公務員や公団、公社などの公共機関や教員も多い。職場環境に対する満足度は、いずれも「育児両立型」が有意に高く、特に「男女を差別しない環境」や「仕事のやりがい」、「セクハラを許さない職場の雰囲気」は「とても満足している」「少し満足している」を合せて8割を超える。このように、労働条件の問題や仕事内容による転職・退職理由が多い中、育児との両立は両立支援制度のみならず、上司や同僚など周囲の理解や配慮、職場の雰囲気も欠かせないもので、転職を繰り返しながらスキルを磨き、育児との両立が調整できる自営や両立支援が比較的整備されている職場を選ぶことによってキャリアを形成・継続していると考えられる。逆に言えば、最終的に育児両立が可能な職場は、公務員や公団、公社などの公共機関か教員、または自営の設計事務所に強く限定されているのが現状であると言える。

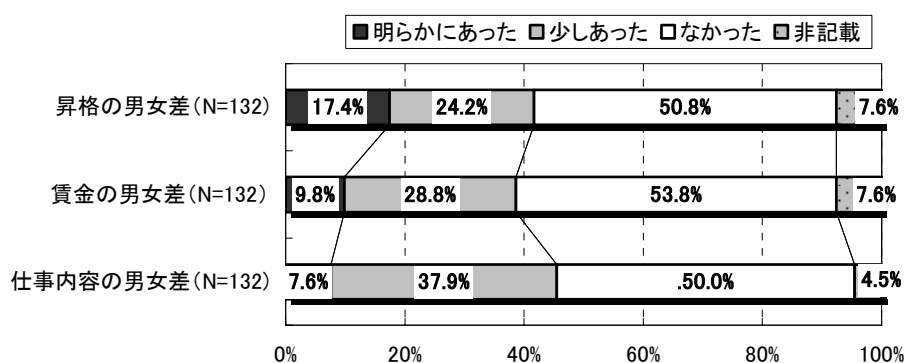


図7-9 最初の就職先における昇格・賃金・仕事内容の男女差別

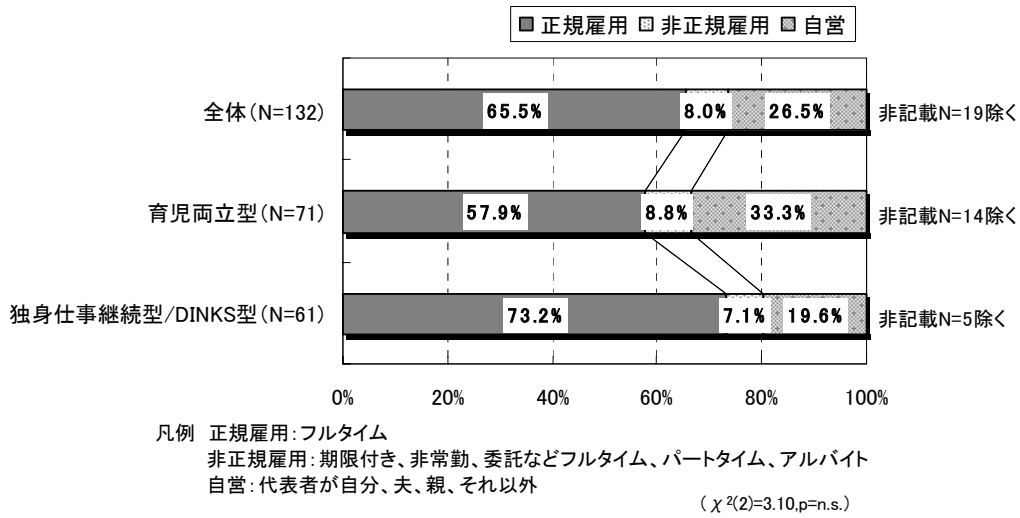


図7-10 ワークライフスタイル別現在職場の雇用形態

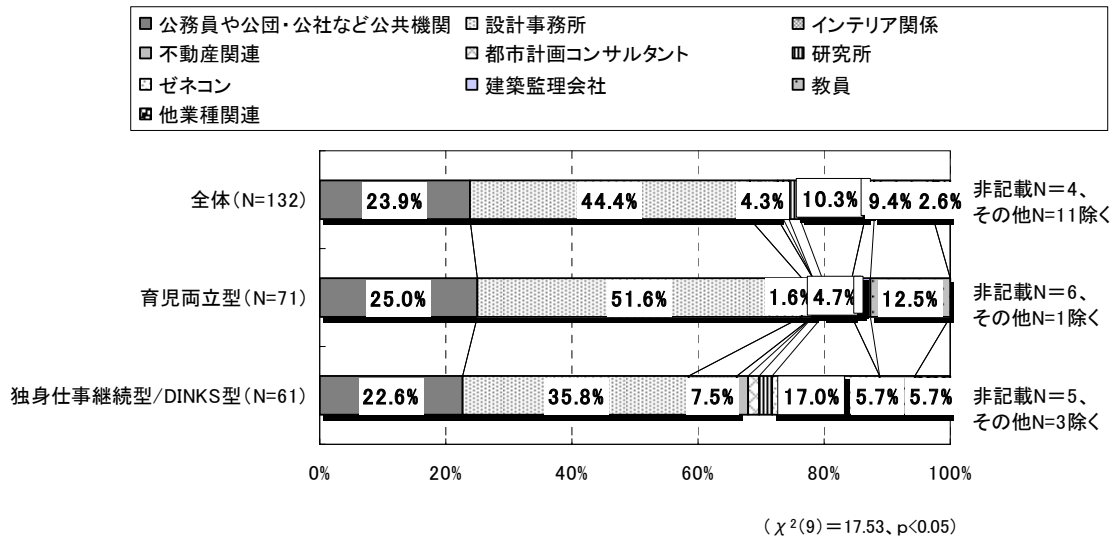
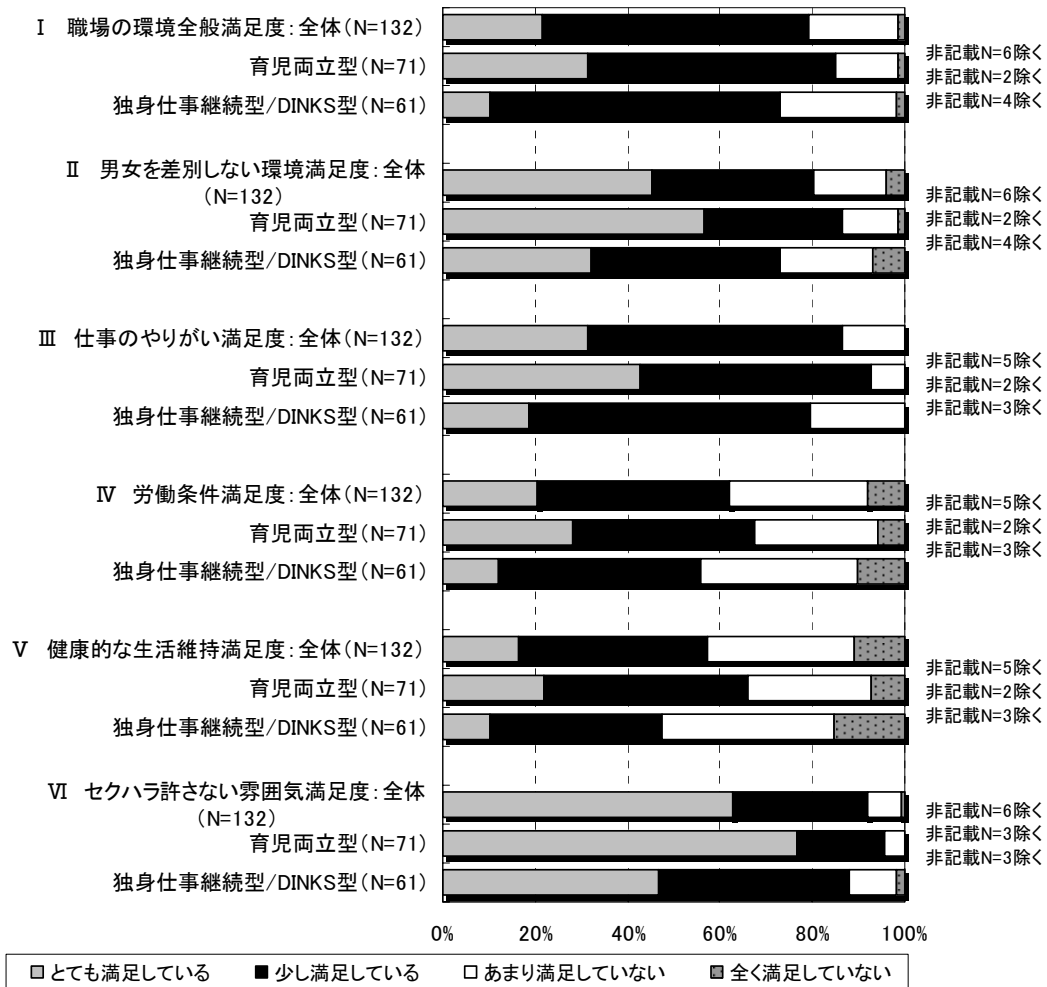


図7-11 ワークライフスタイル別現在職場の職種



従属変数	因子	N	平均値	標準偏差	t 値	df	p
I	独身仕事継続型/DINKS型	59	2.81	0.63	-2.81	124	0.01**
	育児両立型	67	3.15	0.70			
II	独身仕事継続型/DINKS型	59	2.98	0.90	-2.94	124	0.00***
	育児両立型	67	3.42	0.76			
III	独身仕事継続型/DINKS型	59	2.98	0.63	-3.34	125	0.00***
	育児両立型	68	3.35	0.62			
IV	独身仕事継続型/DINKS型	59	2.58	0.83	-2.10	124	0.04*
	育児両立型	68	2.90	0.88			
V	独身仕事継続型/DINKS型	59	2.42	0.88	-2.48	125	0.01**
	育児両立型	68	2.81	0.87			
VI	独身仕事継続型/DINKS型	58	3.33	0.73	-3.37	103	0.00***
	育児両立型	68	3.72	0.54			

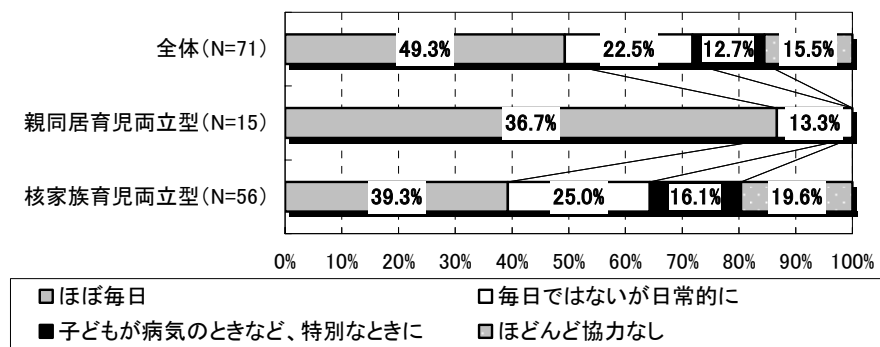
凡例 平均値のスコア: 4=とても満足している 3=少し満足している 2=あまり満足していない 1=全く満足していない
*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

図7-12 ワークライフスタイル別現在の職場環境に対する満足度

(3) 親や兄弟姉妹の育児支援

先述したように、妻が全面的に家庭責任を担っていることに伴って、出産・育児休暇明け後、就業を継続した人の 28.8%が長子の保育所探しで苦労したり、困ったりした経験をもつ。保育は「親や兄弟姉妹に頼んだ」が過半数を占め最も多く (57.7%)、次いで「認可子ども家 (認可国公立・民間保育施設)に通わせた」(19.2%)や「友人や近所の人、専門保育士に頼んだ」(15.4%)、「認可子どもの部屋 (認可家庭保育施設)に通わせた」(3.8%)で、主に血縁関係に頼っている実体があり、保育施設の利用者は 3 割を下回る。その主因として、従来、国公立保育施設の設置が低所得者中心の託児解決政策として行われてきた影響が大きいと考えられる。また、自分または夫の親からの協力は、「ほぼ毎日」(49.3%)、「毎日ではないが日常的に」(22.5%)を合わせて 62.2%と、キャリア継続断念者 (両者を合わせて 37.0%)に比べ大いに得ている。子どもが就学前に病気をした時の対応も「祖父母や親戚にみてもらった」が最も多く (61.7%)、社会的な保育制度が未整備な状況の中で、親から協力を大いに得ることが可能な人が育児と両立していることが分かる。

長子のお産・育児休暇明け後、保育所探しでつらかったり、苦労したりした経験をライフスタイル別にみると、「ある」と答えた人は「核家族育児両立型」が 36.8%、「親同居育児両立型」が 11.1%ある。子育てへの親の協力は (図 7-13)、「親同居育児両立型」は「ほぼ毎日」が 86.7%、「毎日ではないが日常的に」が 13.3%、合せて 100%が該当しており、「核家族育児両立型」においても「ほぼ毎日」が 39.3%、「毎日ではないが日常的に」が 25.0%と、両者を合わせたものが 64.3%ある。さらに就学前の頃、子どもが病気した時の主な対応としても「祖父母や親戚にみてもらった」は「親同居育児両立型」が 88.9%、「核家族育児両立型」が 55.3%といずれも高い値を占めており、親と同居もしくは近居していることによって家事・育児の援助を大いに得られていると推測できる。



($\chi^2(3) = 11.46, p < 0.01$)

図7-13 ワークライフスタイル別子育てに対する親の協力

(4) 同業夫婦

既婚者のうち、夫婦ともが建築関連の仕事をしている同業夫婦は 65.9%と非常に多く、転職の回数が増えるにつれて設計事務所と思われる自営、特に女子卒業生本人が代表者である独立自営が増大する特徴がある (図 7-14)。夫の職業が建築関連仕事である人は、キャリア継続者が 67.1%あるのに対し、キャリア継続断念者は 35.7%に留まり、両者間に 2 倍近くの差異がある。同業夫婦の妻

の雇用形態は、正規雇用が48.1%、代表者が自分である自営が24.1%、代表者が夫である自営が7.4%、その他の自営が1.9%と合せて自営が33.4%あるのに対し、パートタイム等非正規雇用はわずか3.7%に留まる。また、職種は設計事務所が55.6%で最も多く、次いで公務員や公団・公社など公共機関(13.0%)や教員(11.1%)が各1割を超えており、ゼネコンが5.6%ある。一方で他職業夫婦⁽¹⁶⁾は、正規雇用が57.1%、自営が17.8%、フルタイムやパートタイムの非正規雇用が14.2%ある。職種は公務員や公団・公社など公共機関が35.7%で、設計事務所は32.1%を占める。

しかし、同業夫婦であっても子育て期を乗り切るに際して、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0~2は67.4%、3~4は21.7%、5以上は10.9%で十分とは言えず、主に女性が妻や母として、社会の一員としての二重役割をかかえている。一方で、就学前の子どもが病気をした時は53.3%が自分で仕事を休み、16.7%が夫と交代で仕事を休んでおり、止むを得ない場合は時間の調整や夫の理解が得られやすく、比較的柔軟な役割分担が可能なモデルであると考えられる。

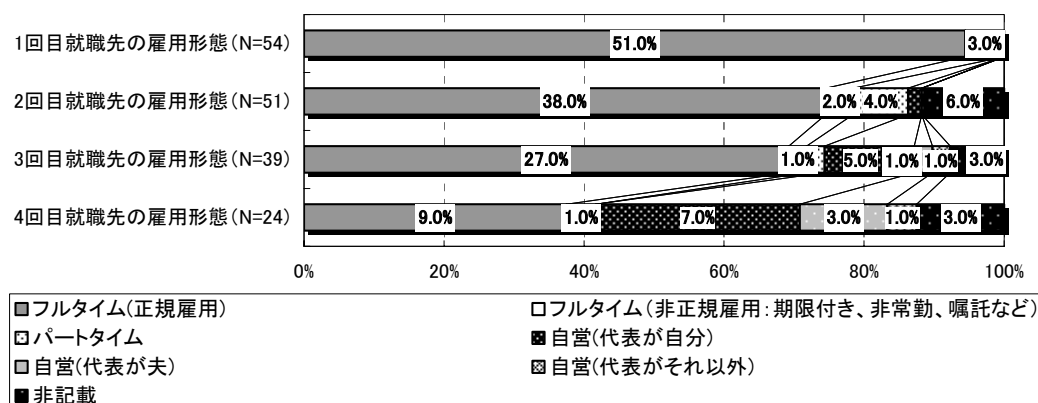


図7-14 同業夫婦である女子卒業生の転職回数別雇用形態

5節 卒業年別にみる経年変化

1990年代を分岐に、ワークライフスタイルや就労の選択、性別役割分業意識、キャリア形成・継続において変化がみられる。図7-15は、ワークライフスタイル型の選択における経年変化の分布である。「DINKS型」は1990年代以降みられるようになり、「親同居育児両立型」は減少傾向にある。但し、「独身仕事継続型」及び「DINKS型」は、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。1987年男女雇用平等法施行を機に女性の社会進出は拡大したものの、都市集中化や不安定な経済情勢による核家族世帯の増加、不十分で遅い保育対策がワークライフスタイル型の変化をめぐる背景の一因として考えられる。

また、韓国経済の好況期とも言える1980年代後半以降、女子卒業生本人及び夫は固定的な性別役割分業を否定する意識が増加しており(図7-16)、専門と関連ある資格の取得者が上昇している。しかし一方では、激しくなる競争社会を背後に過度で過重な仕事によって健康を害した経験が続出する。また健康や就業が保障されない状況の中、結婚または出産を犠牲にしたり、親や兄弟姉妹に

養育・保育を任せたりしてキャリアを形成・継続している様子が窺える。

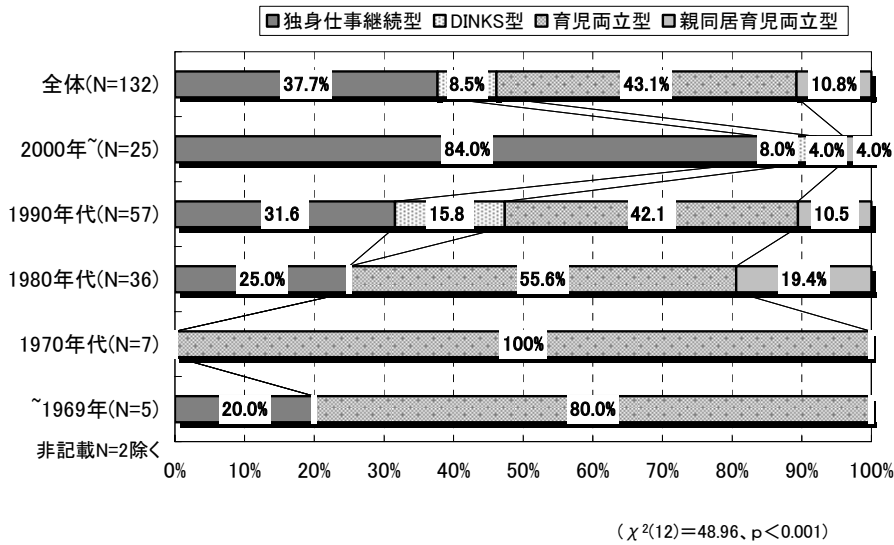


図7-15 卒業年代別ワークライフスタイル型の選択の比率

- 夫は仕事で、妻は家庭や家事を担うのがよい
- 女性も働いてよいが、夫の仕事が優先され、子育てのために妻が仕事の仕方を調整するのはやむをえない
- ▨ 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・育児は条件に応じて担うのがよい
- ▩ 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

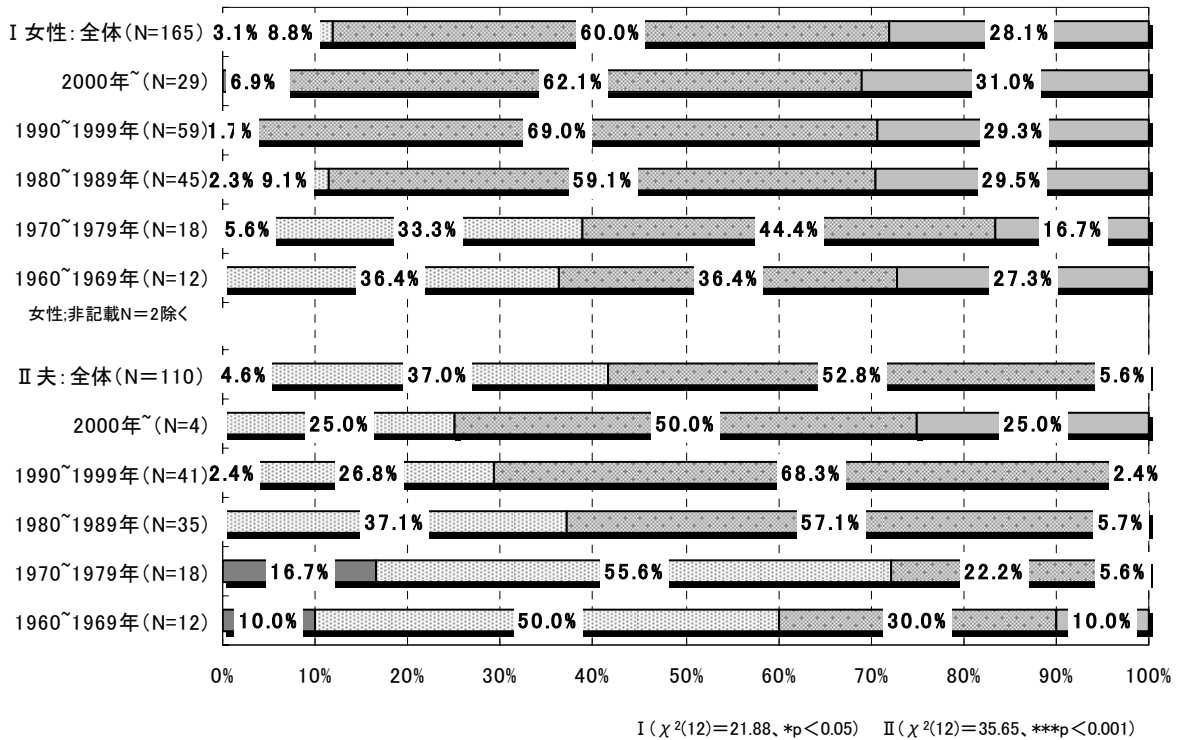


図7-16 卒業年別女子卒業生及び妻である女子卒業生が感じている夫の性別役割分業に対する意識

6節 まとめ

本研究では、韓国の建築系学科 4・5 年制大学卒業後、調査時点で就業を継続している女性を対象に、ワークライフスタイルや就労の選択、仕事と家庭生活の両立、キャリアを継続させた要因・条件について実態及び経年変化を分析・考察した。本稿で得られた知見を以下に要約する。

(1) 本調査の対象である女子卒業生は、建築学科を選んだ理由やキャリア継続に対する強い意志、専門と関連のある資格の高い取得率が物語るように、将来のキャリア継続を視野に入れた人生設計を明確にしていたことが分かった。また、30 歳代前半で底のある M 字カーブを示す韓国女性全般の年齢階級別労働力率とは違って、調査対象者の中では 30 歳代や 40 歳代を通じて育児と両立している女性が非常に多く、出産経験のある人の 63.6%が長子の妊娠・出産後も働き続けていた。一方で、仕事を辞めた人でも約半数は末子が 2 才までに再就職し、比較的短いブランクで働き続けるワークライフスタイルを選択していたことが明らかになった。

(2) 就労は、最初の就職先から専門と関連ある仕事にこだわりながらも、転職経験のある人が殆どである。退職理由は多岐にわたるが、会社事情や自己実現・能力開発に加えて、結婚や出産、育児など家庭生活のためが多い。また、転職と共に自営業を選択する傾向が強く、特に代表者が自分である独立自営が多い。結婚や妊娠・出産を機に時間的自由がある自営を選択し、キャリア継続を保っていることから、何度も転職を繰り返しながら自分に合った職場・就業条件を選択していたことが分かった。

(3) 固定的な職場の慣行・運用、IMF 経済危機がもたらした不安定な経済情勢を背後に、一般には育児と両立しながら働く女性が極めて少ない実体の中、建築系学科女子卒業生のキャリア継続を可能にした要因をいくつか見出すことが出来た。

①結婚・出産、健康の犠牲：全体の 6 割以上が結婚または出産、7 割以上が健康を犠牲にしながら就業を継続し、これらの犠牲の上に自己実現や能力発揮を優先していることが明らかになった。また、健康を害した経験がある人に週 60 時間以上の長時間労働が多く、長時間労働による精神的・肉体的負担が大きい結果、結婚や出産、育児との両立を躊躇する傾向があると推測できた。

②自営選択等による均等な労働条件と満足度の高い職場環境：最初の就職先から男女差別は比較的少なく、転職と共に減少傾向にある。現在の職場は過半数が子育てと両立しやすく、労働条件や健康的な生活維持など満足度の高い職場環境で、特に自営で顕著である。つまり、最も仕事と生活が調和されている職種は設計事務所と思われる自営で、育児両立型では約 3 割を占め最も多い。そうでない場合は転職によって男女の差別が少なく、家事育児と両立しやすい職場を選択していることが分かった。

③親や兄弟姉妹による育児支援：女子卒業生及び夫の性別役割分業に対する意識は性別役割分業

を否定する意識が非常に強く、その傾向は年々強まっているものの、実際には家事・育児に対する夫の協力は欠如し、家庭責任は妻に片寄っている。また、保育に対する社会の意識は低く、保育所の整備が遅れているためその利用度は低く、過半数が自分または夫の親に大いに頼りながら働いている。既婚者の 65.9%を占める同業夫婦は、妻が家庭責任を担っている限り夫の理解が得られやすく、止むを得ない場合は夫と交代しながら時間調整が可能であるため、現実を納得し比較的柔軟な両立生活を保っていることが推測される。

(4) 1980年代後半から1990年代前半にかけて、様々な変化が生じている。仕事のために、結婚・出産を犠牲にしたり、健康を害した経験のある人は増加傾向にあり、また仕事と家庭を両立するため、自分もしくは夫の親から育児援助を大いに得ることのできる「親同居育児両立型」が増大すると同時に、1990年代以降経済状況の景気変動や意識変化を背景に出産を躊躇する「DINKS型」が現れている。

韓国が、家事・育児を女性が担うことが強く期待される社会であったことは日本と共通している。近年、急速に女性政策が展開され、制度的な女性の社会進出支援が行われてきたが、家庭や社会における平等意識の普及には時間がかかり、社会進出を果たした女性が今なお仕事と家庭の二重負担を背負っていることも、また男性を含めた労働環境が過酷で、女性も男性と並んで長時間労働に組み込まれていることも日本と類似している。その結果、両国とも先進国の中でも際だって少子化が進行している。

韓国における高学歴女性のキャリア継続率の低さは、建築系学科女子卒業生も同様で、家庭・育児と両立して働き続けることの困難が日本よりもなお大きいことが窺える。そんななかで、数少ないキャリア継続者を対象に、キャリア継続を成立させた要因を明らかにした。結局、キャリア継続を実現できた女性は、結婚や出産を犠牲にしたか、もしくは、親からの全面的な支援が得られるという特殊な条件に恵まれ、健康を害しても復帰できる強い心身を持ち、理解のある同業種の伴侶を得、独立自営できるすぐれた能力をもった人に限られているということである。

生活空間を創造することが職能である当分野においては、生活者としての生活体験と仕事を両立できることは大きな意味を持つ。結婚・出産・健康を犠牲にしなくても、誰もが自分の意志によって能力を最大限に生かして働き続けられるためには、社会的な保育制度を充実させ、ワーク・ライフ・バランスを維持できる雇用環境や労働条件を早急に確保・改善し、男女差別がなく安心して働ける職場づくりをすすめることが早急な課題である。

注及び参考文献

- (1) 対象大学のうち、現在、4年制大学は延世大学生活環境学科と仁川大学建築学科、5年制大学は延世大学（2003年改編）・釜山大学（2003年改編）・国民大学（2001年改編）・弘益大学（2002年改編）の建築学科が該当するが、2000年以降編成されたため、本調査では分類しない。また、延世大学住居環境学科は生活科学部に所属しているものの、工学部建築学科と同等の教育方針であり、同様の専門関連資格の受験が授与されるため、建築系学科大学として取り扱う。対象大学の配布・回収率は以下の図7-3に示す。

対象協会及び大学・学科	登録・卒業年次	総人数	配布数	無効数	有効回収数	有効回収率
韓国女性建築家協会	1982～2006	223	223	0	54	24.2%
大韓建築士協会	1994～2006	227	227	0	25	11.0%
仁川大学・建築学科	1988～2002	233	35	18	4	23.5%
国民大学・建築学科	1979～2001	231	118	35	9	10.8%
釜山大学・建築学科	1966～2001	230	154	29	14	11.2%
弘益大学・建築学科	1974～1995	232	84	13	6	8.5%
延世大学・建築学科	1967～2004	228	190	30	16	10.0%
延世大学・住居環境学科	1968～2004	1,424	300	37	31	11.8%

- (2) 柳典希()：「韓国女性における建築専門人の活用現況」、『建築』，pp.31-36，2001.3
 (3) 尹承重()：「建築設計分野の女性の役割」、『建築』，pp.22-24，2001.3
 (4) 選出の仕方は、選定する際に住所不明、死亡、離住、留学は除き、対象者の現住所が確認可能なものを優先した。また、延世大学・釜山大学・国民大学建築学科は定員を各200人とする一方、延世大学住居環境学科は女子卒業生の総人数が多いため300人とし、卒業年次別平均値を求めた。なお仁川大学及び弘益大学建築学科は、現住所が確認出来かつ、女子卒業生本人より許可を得た分のみ収集・配布した。抽出率は、以下の図7-4に示す。

出身大学・学科名	総人数	抽出数	抽出率	出身大学・学科名	総人数	抽出数	抽出率
仁川大学・建築学科	233	35	15.0%	弘益大学・建築学科	232	84	36.2%
国民大学・建築学科	231	118	51.1%	延世大学・建築学科	228	190	83.3%
釜山大学・建築学科	230	154	67.0%	延世大学・住居環境学科	1,424	300	21.1%

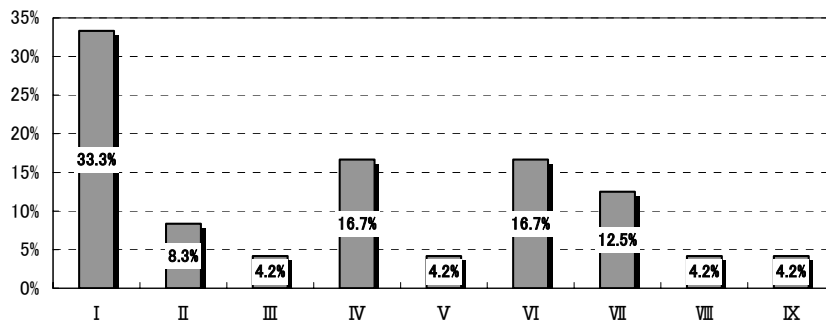
- (5) 韓国の教育科学技術部（日本の「文部科学省」に当る）によれば、女性の就業率は徐々に上昇しているとは言え、2001年4年制大学卒業生の就職率は56.7%にすぎず（2002年「教育統計」による）、結婚・出産による退職が多いため30歳代以降の子どもをもつ既婚女性の就業継続率が最も低い（2005年統計庁「統計動向」による）。また、本稿でも述べたように（3頁右21行目）、李は全国の大卒女性を対象とした大規模の実態調査で、大卒の高学歴女性は一般に結婚・出産とともに仕事を辞める傾向が極めて強く、就業継続を阻害する要因として、韓国社会に存在する女性への家庭責任の期待や固定的な性別役割分業意識、就業・昇進・賃金・職業訓練・キャリア開発の男女差別があると指摘している。参考文献1)による。建築系学科女子卒業生においても、柳及び尹の調査によって新卒者の未就職率が30%以上あることや、建築設計分野において10年以上の継続勤務者は1%にも満たないことが明らかになった（(2)及び(3)による）。これらの結果に照らして判断すれば、調査内容が就業継続者により焦点があたっていたことも影響し、本調査での就業継続者率80.0%（165人のうち132

人)は、就業継続者に片寄って回答があったと推測できる。

- (6) 就職した経験がない9人を除く有効回答者のうち、大学を卒業した時点で、将来就業継続に対する意志をもっているものの、なんらかの理由によって就業継続をあきらめている人をキャリア継続断念者と定義する。なお、現在キャリア継続を断念している女子卒業生及び就職経験がない女子卒業生の属性を以下の図7-5に示す。

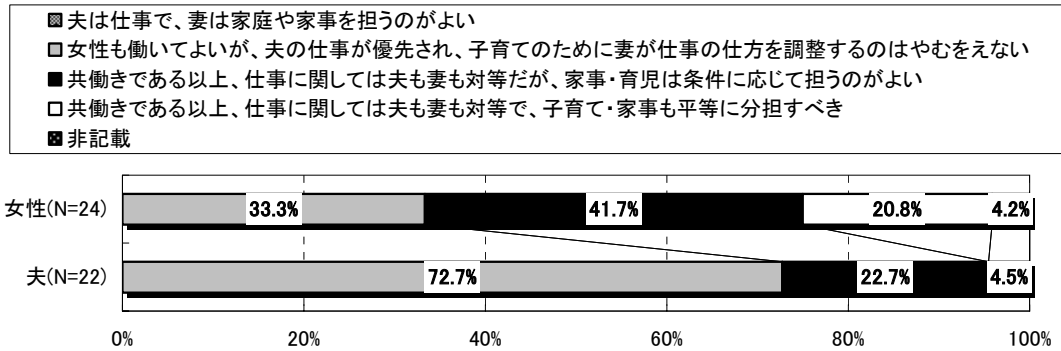
区分	項目	実数	割合	区分	項目	実数	割合
所属	4・5年制大学卒業生	33	100%	出身大学	国公立大学	3	9.1%
就職経験	就職の経験有り	24	72.7%		私立大学	30	90.9%
	就職の経験無し	9	27.3%		合計	33	100%
家族構成	単身者	5	15.2%	現年齢層	22~29才	4	12.1%
	子どもなし夫婦	1	3.0%		30~39才	2	6.1%
	子どもあり夫婦	25	75.8%		40~49才	9	27.3%
	親と同居で子どもあり	2	6.1%		50~59才	13	39.4%
	合計	33	100%		60~69才	5	15.2%
居住地域	首都圏	30	90.9%		合計	33	100%
	地方圏	3	9.1%				
	合計	33	100%				

- (7) ①「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。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「核家族育児両立型」：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る。④「親同居育児両立型」：親と同居し家事や育児の援助を大いに得られながら仕事と両立するタイプである。
- (8) 李殷雨 ()・李佐基 ()・全聖杓 ()：『大卒女性失業の実態分析及び大学－労働市場間効率的連携方案』，ジウムンダン， pp.15-19,pp.38-51,pp.113-161，2004.5
- (9) 韓国職業能力開発院：「人的資料の活用」，職業能力開発研究第5巻2号 pp.121-146，2002.12
- (10) 前掲書(8)
- (11) 図7-17 キャリア継続断念者の最初の就職先における退職理由。



I 結婚を機に
 II 出産を機に
 III 育児との両立困難が理由に
 IV 専門性を生かせず、仕事に対するやりがいを感じれなかった
 V 男性との労働条件格差に不満があった
 VI 低い賃金に不満があった
 VII 健康を害したため
 VIII 健康を害してはいるが、過酷な労働から逃れるため
 IX 資格の受験や学業の継続のため

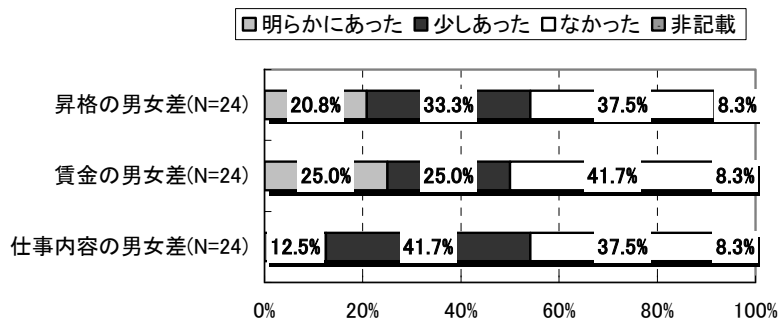
(12) 図 7-18 キャリア継続断念者における女性及び妻が感じている夫の性別役割分業に対する意識。



(13) 保健福祉部低出産高齢社会本部：「低出産・高齢化現象に対する国民意識」， 2006.11
 (http://www.mw.go.kr)

(14) KIM, Young Hun ()：「韓国中央日報第 12853 号 42 版」， p.8, 2006.05

(15) 図 7-19 キャリア継続断念者の最初の就職先における昇格・賃金・仕事内容に対する男女差別。



(16) 夫婦とも建築系・住居系分野で従事している場合は同業夫婦とし、夫婦のうち一人が建築関連分野もしくは、どちらも建築系・住居系分野で従事していない場合を他職業夫婦と定義する。

8章 建築設計技術者の生活体験に着目した生活空間創造活動における男女差

1節 本章の目的と調査・分析の方法

(1) 本章の目的

本章では、生活空間⁽¹⁾の作り手である男女建築専門家⁽²⁾自身の仕事と余暇・家庭・地域生活に焦点をあて、生活体験の内容や生活の中で何が大事であるかを意識していく過程（以下：意識過程）における男女差、それを通して仕事への反映の仕方や仕事の志向における男女差、そうした男女の違いが職能として現れる多様性について分析し、生活体験と仕事とのかかわりを明確にすることを目的とする。生活体験と生活空間への反映の男女差を明らかにすることによって、多様性の重要性とともに生活体験の大切さや有効性を提示することができると思う。

(2) 調査の方法

建築系・住居系分野の対象が地域、都市、環境、情報、エンジニアリング、生産プラント、エネルギーに拡大されることによって、その担い手も建築設計技術者を始め、インテリアデザイナー、都市計画プランナー、技術士など幅が広い⁽³⁾。このように多様化している生活空間の作り手の中でも、生活体験が仕事に最も直接反映されやすく、生活者と専門家の視点が非常に重要である空間計画・設計業務中心の建築設計技術者（以下：設計者）が主な構成員である日本建築士連合会⁽⁴⁾及び日本建築家協会⁽⁵⁾の会員を対象とする。調査は、①郵送によるアンケート及び②個別インタビューによるヒアリング調査を実施した。本章では、当該調査から得た結果の中から、創造活動へ影響を与える生活体験に関して分析し、男女の違いについて明らかにしているが、アンケート調査の分析結果に、ヒアリング調査から得た結果を加えることにより、生活体験と創造活動両者間の関連性をできる限り詳細に明らかにするよう心がけた。

(3) 調査の概要

2007年12月から2008年3月にかけて、大阪・京都・東京建築士会及び日本建築家協会の会員名簿より抽出した男女会員を対象に、アンケート調査を行った。抽出方法は、女性は会員が少ないためいずれも全員とし、男性は女性と同数になるよう名簿からランダムに抽出した。調査対象者の抽出方法及び抽出率は表8-1に、アンケート調査の概要は表8-2に示す。表8-3はアンケート調査対象者の基本属性である。

また、先に実施したアンケート調査において、個別インタビューへの協力を依頼した。インタビュー承諾者93人のうち、なるべく偏りが無いよう性別及び地域を考慮して21人を抽出した。調査時期は、2008年6月から7月で、各2時間程度のインタビューを行った。アンケートの結果よりさらに詳しく把握する必要がある個々人の仕事の進め方、具体的な仕事と生活のかかわりに焦点を

あて、統一した項目に従って聞き取りを行った。対象者の抽出率及び質問項目を表8-4に示す。

表8-1 調査対象者の抽出方法及び抽出率

配布先	性別	抽出先	抽出方法	総人数	抽出率	配布数	備考
関西地域 (大阪・京都)	男性	建築士会	女性と同等の比率で、名簿の頭からランダムに抽出	8800部	17.6%	500部	
	女性	建築士会	名簿より全員抽出	417部	100%	409部	重複8名を除く
	女性	建築家協会	HPより全員抽出	17部	100%	17部	
東京	女性	建築家協会	同上	69部	100%	69部	
	男女	建築士会	名簿の頭からランダムに抽出	25,000部	10.0%	2,500部 (うち女性 は約1割)	重複の場合、書面上どちらかの破棄を要求
				総計		3,495部	

表8-2 アンケート調査の概要

区分	調査時期	発送数	回収票数	無効数	有効回収数	有効回収率
プレ調査	2007年12月～ 2008年1月	22部	22部	0部	22部	100%
本調査	2008年2月～3月	3,497部	3,433部	64部	551部	16.1%
		男性2,752、 女性745	男性2,720、 女性713	うち、男32、女32	うち、男363、女188	男13.3%、女26.4%

表8-3 アンケート調査対象者の基本属性

区分	項目	実数	割合	区分	項目	実数	割合
性別	男性	233	55.3%	仕事状況	現在仕事をしている	412	97.9%
	女性	188	44.7%		現在仕事をしていない	9	2.1%
	合計	421	100%		合計	421	100%
最終出身 学校	4年制大学卒以上	291	69.1%	出身 専門分野	建築系学科	299	71.0%
	短期大学や専門学校卒	80	19.0%		生活科学・家政系学科	65	15.4%
	工業専門学校卒	38	9.0%		芸術系学科	18	4.3%
	その他	11	2.6%		その他	36	8.6%
	非記載	1	0.2%		非記載	3	0.7%
	合計	421	100%		合計	421	100%
家族構成	単身者	65	15.4%	現年齢層	20歳代	8	1.9%
	子どものいない夫婦	68	16.2%		30歳代	64	15.2%
	子どものいる夫婦	257	61.0%		40歳代	88	20.9%
	親と同居で子どものいる夫婦	30	7.1%		50歳代	118	28.0%
	非記載	1	0.2%		60歳代	93	22.1%
	合計	421	100%		70歳代	27	6.4%
					非記載	23	5.5%
居住地域	関西地域	293	70.0%	合計	421	100%	
	関東地域	123	29.2%				
	非記載	5	0.8%				
	合計	421	100%				

表8-4 ヒアリング調査対象者の抽出率と質問項目

期間		アンケート対象者のグループ分けとヒアリング対象者の抽出		
2008年6月~7月	性別	男性/女性	全体数57/36	実施数10(17.5%)/11(30.6%)
	地域別	関東地域/関西地域	全体数30/63	実施数 9(30.0%)/12(19.0%)
質問項目				
仕事の進め方について				
・経歴(職種・雇用形態・勤続年数・退職理由)				
・設計に対するこだわりの反映・実践				
①住宅に絞って、居住者の要望への対応し方				
②別の物件の場合、施主や利用者の要求の対応し方				
・仕事を進める際、打合せの回数・方法・把握内容				
・したい仕事/している仕事対象の経緯と理由				
・女性または男性の視点に対する考え				
生活と仕事の関連について				
・配偶者の仕事状況・家庭生活				
・(子ども時代～現在)生活体験の仕事への反映し方・反映したもの				
・ワーク・ライフ・バランスを保つための工夫				

(4) 分析の視点・枠組み

女性が家庭生活を担うことを期待する社会通念から、これまで、空間を作る性と空間を使う性は明確に区別されてきた。並行して、建築系・住居系分野で働いている男性は空間を作る性として第一線で活躍してきた結果、自身の家庭や地域での生活体験が欠如しがちであったことは否定できない。

そこで、本章では、男女差を分析の主軸と設定し、結婚の経験や子どもの有無による相違を考慮しつつ、生活体験と生活空間創造活動の関連について分析する。また、日本における建築技術者養成は建築学科に加えて家政学部(生活科学部)住居系学科でも行われ、第二次世界大戦以後建築士の取得資格を与えながら、主に「住」に関する専門教育が取り組まれてきた特徴を勘案し、出身専門分野別違いも加味しながら考察を行う。出身専門分野は、前述した住居系分野と建築系分野を分析軸とし、事例の少なかった芸術系分野(N=18)及びその他(N=36)は除く。また生活科学・家政系分野男性(N=6)の有効回収数が非常に低いが、生活科学・家政系分野では、近年になって男子学生がやや増加しつつあるものの、在籍男子学生の比率自体が低いことを反映している。

生活体験は、個々人が日常的な暮らしの中で見いだすあらゆる体験を含むが、ここでは①家庭生活体験(家事・育児・介護・看護)②余暇生活体験(趣味・娯楽)③社会活動体験を取り上げ分析する。なおヒアリングの内容は、考察をする際に、特に各人の記述が必要と考える箇所のみ当事者の言葉を「 」で引用した。

2節 生活体験の獲得における男女差

(1) 専門教育

図8-1で示したように、最終の出身学校は、4年制大学以上が全体の71.1%で最も多く、次いで工業高等学校(9.3%)、短期大学(7.3%)、インテリア・デザイン系専門学校(2.4%)の順である。男女別にみると、男性は工業高等学校が12.6%、建築系専門学校が11.3%と、女性より多い。それに対して、女性は短期大学が10.1%、インテリア・デザイン系専門学校が4.5%と男性より多い。出身専門分野は、建築系分野が71.4%、生活科学・家政系分野が15.4%と圧倒的に建築系分野が多いが、男性は88.8%が建築系分野である。それに対し、女性は48.9%にとどまり生活科学・家政系分野が31.4%を占める。女性は男性に比べ20歳代~40歳代の若年層が多いが、年齢層が若いほど生活科学・家政系分野出身者の比率が高い。

全体で、最終学校卒業時に、建築系・住居系分野の技術者・専門家として働く意志は「強く思っていた」が65.1%、「できたらそうしたいと思っていた」が19.0%と、両者を合わせて84.1%ある。男女とも、専門職業人としての意識や姿勢をもっていたことが推測できる。それに関連して、全体の98.3%が専門と関連のある資格を取得している。男性は一級建築士が突出して多い(90.9%)。それに対し、女性は一級建築士(76.3%)の他、二級建築士(52.7%)、福祉住環境コーディネーター(21.5%)、インテリアコーディネーター(19.4%)が男性より多い。出身専門分野別では、建築系分野出身者は一級建築士の取得が極めて多いのに対して(94.3%)、生活科学・家政系分野出身者は一級建築士も8割程度(80.6%)ある。加えて、福祉住環境コーディネーター(24.2%)、インテリアプランナー(22.6%)、インテリアコーディネーター(17.7%)が建築系分野出身者より多い。生活を重視し、より身近な生活環境に重点を置いた専門教育の方針が、取得する資格や対象とする仕事内容にも影響していると推察される。

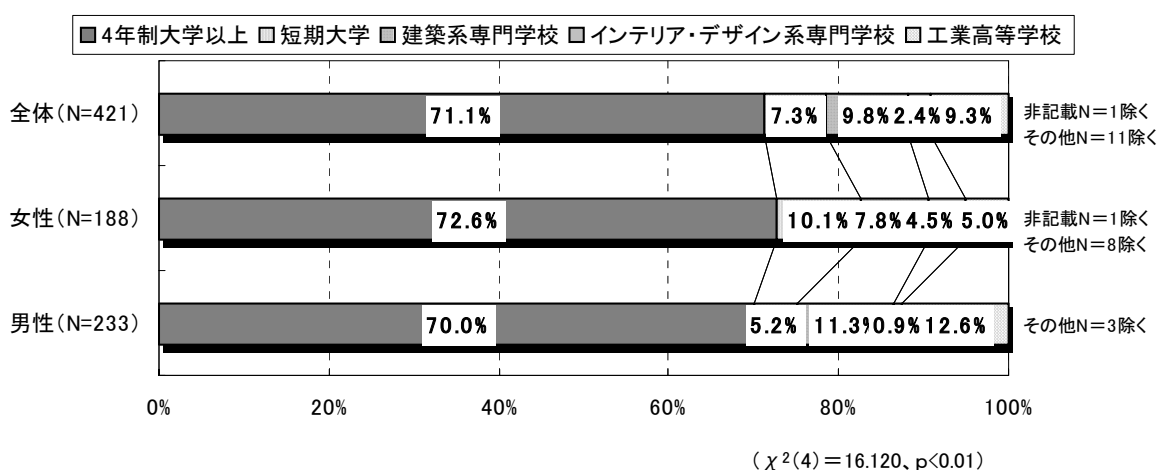


図8-1 男女別最終の出身学校

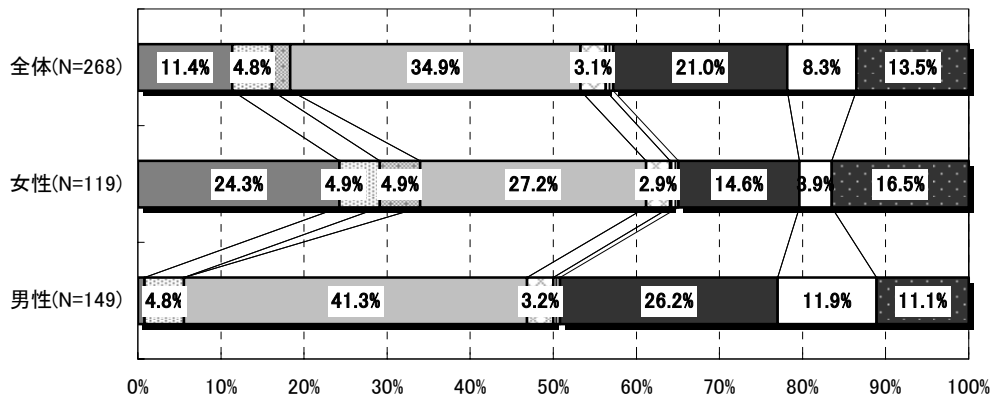
(2) 就業形態

調査時点で、現役で仕事をしている人は全体の 97.9%あるが、住宅・建築・都市計画の設計に関連する仕事をしている人は 77.9%、していたが今はやっていない・やめた人は 10.2%である。男女別、出身専門分野別にみても、それほど差はない。現在働いている職場の種類は、30人以上の会社組織設計事務所(6.1%)や個人・アトリエ等小規模の設計事務所(55.3%)を合わせたものが 61.4%を占め顕著に多く、次いで工務店(12.1%)、ゼネコン(4.6%)、国・自治体の建築職・建築関連の公的機関(4.1%)、コンサルタント(2.7%)、不動産関連会社(2.7%)の順となる。雇用形態は自営が 60.7%で、うち自分が代表者である独立自営が半数近い(49.8%)。管理職や総合職、専門職等の正規雇用は 28.7%、フルタイムやパートタイム、派遣社員等の非正規雇用は 3.2%、個人で下請けの仕事をしているのは 2.2%ある。一方女性に限ってみると、管理職の正規雇用は 4.4%と、男性の 17.8%に比べ非常に少ない分、正規雇用の総合職・一般職・専門職が 21.4%と多い(男性 13.1%)。またパートタイムや派遣社員等の非正規雇用(4.8%)と個人で下請けの仕事をうけている(3.8%)を合わせて 8.6%と不安定な雇用形態も一定の割合を占めており、これは、子どものいる女性に多くみられる。

このように、男女とも半数以上を占めるのが自営である。自営を始めた年齢は約 8割(79.1%)が 30歳代以降であるが、自営を選んだ理由は性別によって異なる(図 8-2)。男性は「納得できる仕事の進め方を自分で決めることができるから」(41.3%)に次いで、「独立した建築家としてスタートするため」(26.2%)や「親の仕事を引き継いだので」(11.9%)が多い。それに対して女性は「納得できる仕事の進め方を自分で決めることができるから」(27.2%)と共に「仕事を調整できるため、仕事と家事・育児・介護など家庭生活との調整ができるから」(24.3%)といった家庭生活との両立のための理由が多く、比較的労働時間が自由で、柔軟な働き方が可能な自営⁶⁾を意図的に選択していると考えられる。

これらのことから、当調査対象は、男女共に多くが設計関連分野で働き、小規模の設計事務所を営んでいる人が中心であるが、女性の場合結婚・出産を機に不安定で低賃金であるものの、時間調整が可能な働き方を選択している人も含まれていることが分かる。

- 仕事時間を調整できるため、仕事と家事・育児・介護など家庭生活との調整ができるから
- 仕事時間を調整できるため、仕事以外の活動のための自由な時間をつくることができるから
- 職住近接(又は一致)ができ、家庭生活と両立しやすいため
- 納得できる仕事の進め方を自分で決めることができるから
- 受ける仕事を選ぶことができるから
- 新技術を導入・活用しやすいため
- 独立した建築家としてスタートするため
- 親の仕事を引き継いだので
- その他



($\chi^2(8)=46.152, p<0.001$)

図8-2 男女別自営の理由

(3) 現在の生活スタイル

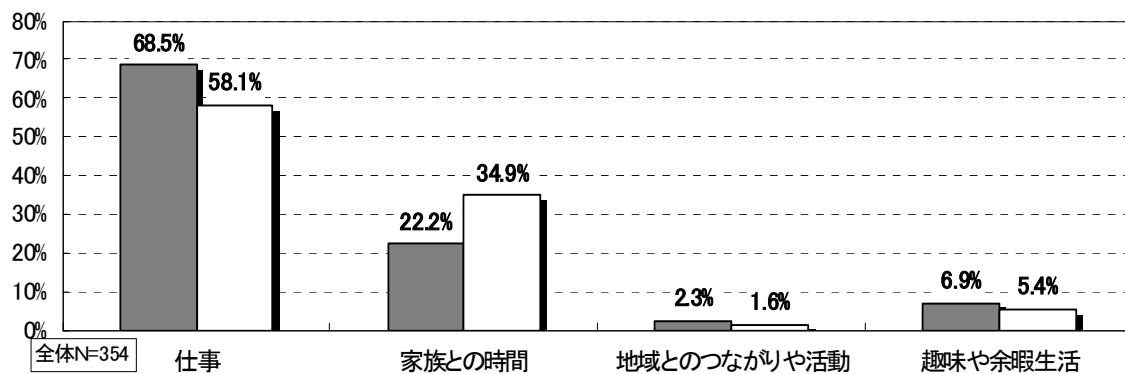
1) 現在の生活の優先度

生活の実態を把握するために、まず現在の生活を仕事、家族との時間、地域とのつながりや活動、趣味や余暇生活の4つに分けた上でその優先度をみる。現在の生活の中で大事にしている割合をみると、「とても大事にしている」「大事にしている」を合わせた数値は、仕事(83.8%)、家族との時間(66.7%)、趣味や余暇生活(54.0%)、地域とのつながりや活動(31.6%)の順に多い。この順番は男女とも同じであった。しかし、図8-3のように、結婚の経験がある人に限ってみると、男女別の優先順位は、いずれも仕事を最優先している人が最も多いことに変わりはないが、家族との時間を最優先している人においては男性では22.2%にとどまるのに対して女性は34.9%ある。特に子どもがいる30歳代や40歳代の女性に家族との時間を最優先している人が多く(40.2%)、子育てを女性の役割とする世間や家族の認識から家庭生活を優先して仕事を調整している実態を反映していると思われる。一方で趣味や余暇生活を最優先している人は、独身の男性が20.0%、独身の女性が21.6%と独身者に多いが、独身の間は男女に差はない。このことから、扶養・養育の責務ないことが仕事中心生活の中でも自身のための時間をもちやすくしていると推測できる。

2) 現在の生活時間

次に現在の平均生活時間をみる(図8-4)。平日一日の平均生活時間は、男女ともに1割以上が一日12時間以上の長時間を仕事に費やしている。特に、独身の男女や子どものない女性にその傾

向が強い。家事・育児の時間は、2006 年内閣府男女共同参画局による男性の家事・育児時間（1 時間以内が 86.0%）⁽⁷⁾と同様に、子どものいない男性は 77.8%、子どものいる男性でも差はなく 77.9% がある。それに対して、子どもがいる女性では、4 時間以上を家事・育児に割り当てている人が 20.2% あり、生活時間の使い方は男女で、女性の場合は子どもがいるか否かで大きな差がある。この背景には、既報⁽⁸⁾でも明らかにしたように、当分野の長時間労働を前提とする不規則な生活の中で、仕事のため出産・育児を調整にしている女性の存在があると推察される。



($\chi^2(3)=6.67, p=n.s.$)

図8-3 既婚男女別現在の生活の優先順位

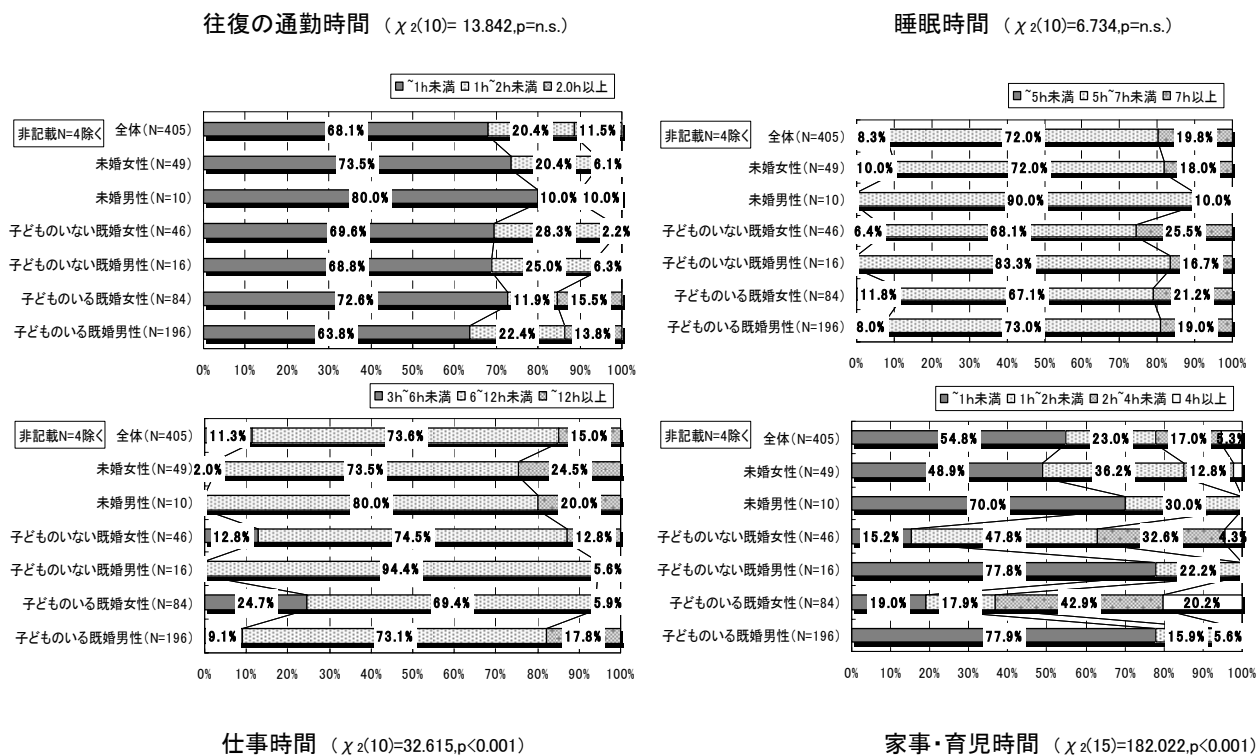


図8-4 男女の結婚経験及び子どもの有無別現在の平日一日平均生活時間

(4) 生活体験

1) 子ども時代の生活体験

建築家の原風景と創造活動の関連性において、仙田は、子どもの頃の住まいや周辺の自然や都市的風景、空間体験⁽⁹⁾は現在の仕事に非常に関係していると言及している。特に、子どもの頃の自分の住まいからの影響が極めて高いとし、子どもの頃の生活の仕方が現在の住宅の設計を決定していると指摘している。また、左海ら⁽¹⁰⁾は、専門教育の観点から、建築系専門学校生を対象に、原体験が現在の住まいへの関心や学習スキルに影響を与えていると報告している。

本章でも、図 8-5 に示したように、子どもの頃の記憶のうち、現在の仕事に与える影響について「大いにある」「ある」を合わせたものが女性は 63.1%、男性は 77.5%と、いずれも過半数を占める。しかし子どもの時代の住まいや空間体験のうち、心に強く残っているものは(図 8-6)、女性は自分の住まいや友人・知人・近隣の住まいが大半(81.2%)であるのに対し、男性は 58.3%にとどまり、印象的な建物や異空間の体験など日常生活とは異なるものが女性より多い。このことは、女性が男性に比べ、より日常生活空間の影響を強く受けていることを物語っている。また子どもの時代に、家業・家事・兄弟姉妹や家族の世話等家の仕事を手伝ったことは女性に多くみられる(「大いにある」「少しある」を合わせて男性が 66.1%、女性が 72.4%)。それが起因してか、子ども時代の住まいや空間体験が現在の仕事に及ぼす影響があると答えた女性は「大いにある」「少しある」を合わせて 75.6%と、62.3%の男性より多く、二群間有意差が認められた。

これらのことから、建築設計技術者としての資質形成にとって、男女ともに青少年期までの日常生活で得られる様々な原体験や原風景は重要な役割を果たしているが、特に女性にその傾向が強いことが把握できる。

2) 結婚・出産・育児・介護・看護の経験

全体のうち、結婚の経験がある人は 84.1%、子どもがいる人は 68.6%である。しかし女性は前者が 71.3%、後者が 46.3%と、男性の前者 94.4%、後者 86.7%より明らかに少ない。50 歳代や 60 歳代でも約 2 割は子どもがいないが、そのほとんどが女性である。育児経験の有無についてみると、男性には子どもがいても育児に関わった経験のない人がかなりいる。子どもがいる人のうち、女性は育児経験が「大いにある」「少しある」を合わせて 93.1%であるのに対して、男性は 69.1%にとどまり、t 検定の結果では、二群間に確実に有意差があった(図 8-7)。全体で介護した経験がある人は 38.0%、家族の誰かが介護をしていた経験は 52.8%で男女に大きな差はない。しかし 50 歳代以上では、女性に自身が介護した経験者が多くなる。このように、男性は未婚、既婚にかかわらず家事・育児に時間を割くことなく仕事優先の生活をしている。それに対して、女性は独身時代が仕事中心の生活であっても、結婚・出産を機に、仕事と家事・育児両方をこなす生活に転換し、さらに 50 歳代以上になると介護も担っている。

3) 社会活動の体験

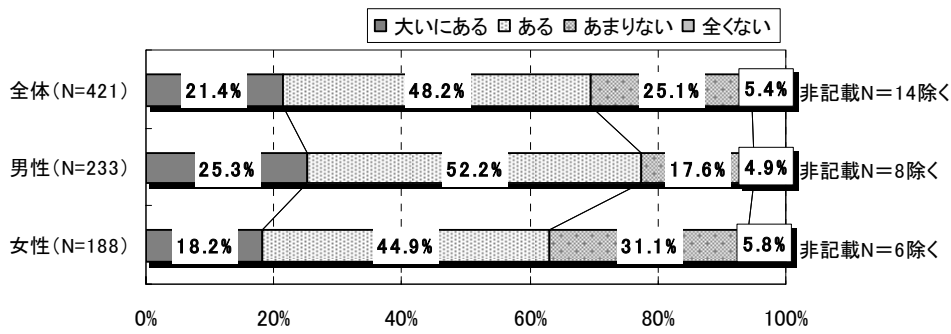
仕事以外で、市民として参加して社会活動に取り組んだ経験がある男性は「大いにある」「ある」を合わせて 69.9%、女性は 60.7%ある。専門家として参加して社会活動に取り組んだ経験も男性は

67.0%あるのに対して、女性は 59.0%と、いずれも男性が多く、有意であった。内訳は、市民としては、男女とも町内会や管理組合等居住地での活動が 4 割を超え最も多いが、女性は PTA や保護者会等子どもにかかわる活動 (39.7%)、環境・文化・生活にかかわる活動 (21.5%)、医療・福祉にかかわる活動 (13.2%) にも男性に比べ多く参加している。専門家としては、男性は町内会や管理組合等居住地での活動 (21.3%)、まちづくり活動 (12.8%) が、女性は建築職能団体の活動 (53.8%)、研究会や学習会への参加 (50.4%)、大学や高専等教育機関の教育活動 (23.9%)、学会の活動 (14.5%) が男性より多い。

図 8-8 及び図 8-9 のように、結婚の経験や子どもの有無別においてもその経験に差がみられる。市民としての社会活動は子どものいる男女が最も多く取り組んでおり (子どものいる男性 74.9%、子どものいる女性 82.8%)、専門家としての社会活動は子どものいない男性が最も多い (77.8%)。こうした差異は、社会活動内容においても現れる。子どものいる男女は市民としても、専門家としても、町内会や管理組合等居住地での活動、PTA や保護者会等子どもにかかわる活動を中心に行っている。特に、子どものいる男性は、市民として、町内会や管理組合等居住地での活動を (51.3%)、子どものいる女性は、PTA や保護者会等子どもにかかわる活動をより積極的に行っている (65.3%) (図 8-10)。

ヒアリングによると、市民としては 21 人の 11 人、専門家としては 17 人が地域社会活動に取り組んでいる。多くの人が 20 歳代の若い頃はあまり意識していなかったが、加齢とともに市民としての地域社会活動の参加を増やしている。また、全体のうち 7 人は現在取り組んでいる社会活動を通じて知り合った人々とのつながりによって仕事の紹介が入ったり、依頼されたり、仕事の内容が広がるなど、社会活動と仕事が関係していると答えている。その活動内容は、市民としても、専門家としても町内会や管理組合等居住地での活動やまちづくり活動のような地域に密着した社会活動が多く (男性 C、D、F、I さん 女性 A、C、G、J さん)、仕事と地域での活動が補完し合う密接な関係であることが推察できる。

このように、多くの調査対象者は、市民として、専門家として様々な社会活動に参加し、生活体験の幅を広げていると言える。その活動の種類には男女の差があり、また子どもの有無によっても差が生まれている。すなわち女性よりも男性に、子どものいない人よりいる人に居住地を中心とした活動に参加する人が多く、より自らの生活に密着した場での体験をしている。



	N	平均値	標準偏差	t 値	自由度	p
男性	225	2.76	0.82	-2.78	391.80	0.006**
女性	182	2.98	0.79			

凡例 平均値のスコア: 4=大いにある 3=ある 2=あまりない 1=ない **p<0.01

図8-5 男女別子ども時代の記憶が現在の仕事に与えた影響の有無

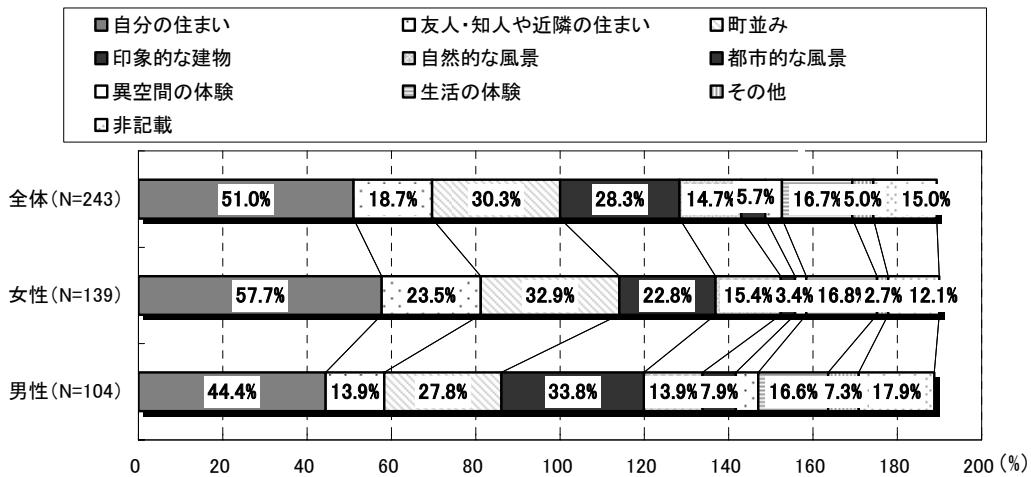
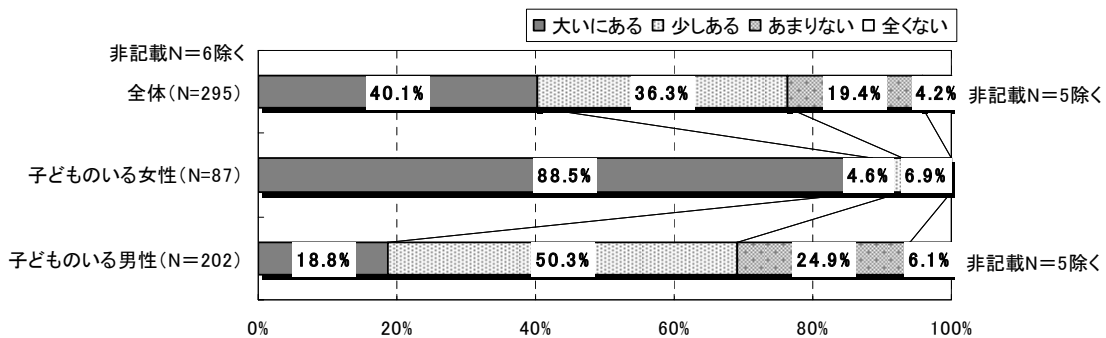


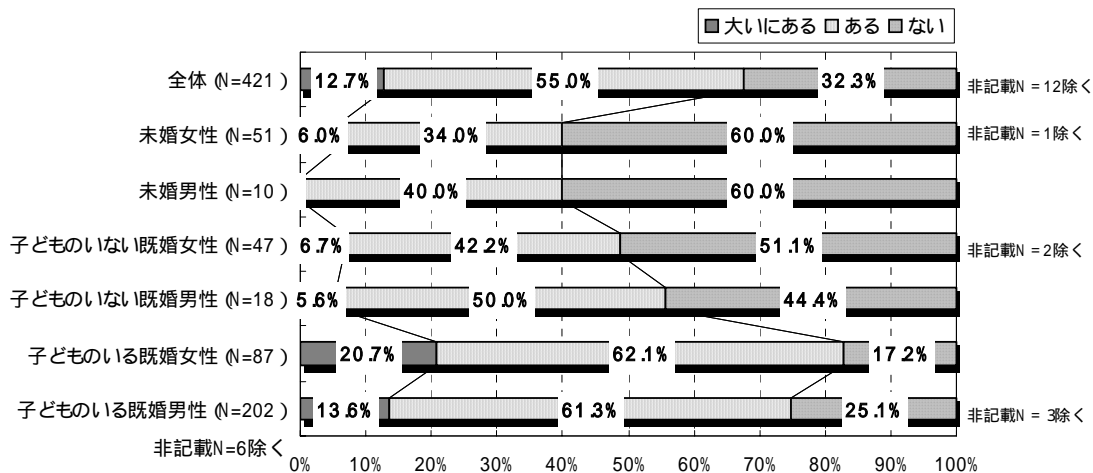
図8-6 男女別子ども時代の住まいや空間体験のうち、心に強く残っているもの(複数回答)



	N	平均値	標準偏差	t 値	自由度	p
子どものいる男性	197	2.82	0.81	-12.25	237.71	0.000***
子どものいる女性	87	3.82	0.54			

凡例 平均値のスコア: 4=大いにある 3=少しある 2=あまりない 1=全くない ***p<0.001

図8-7 子どものいる男女の育児経験の有無

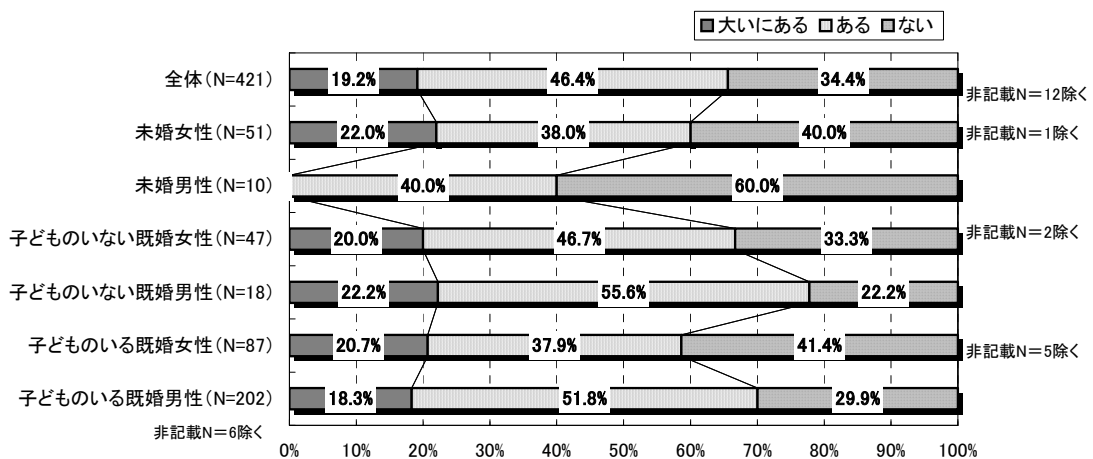


従属変数	因子	平均値	標準偏差	F 値	p	Scheffe
市民として社会活動に取り組んだ経験	子どものいる既婚男性(a)	1.88	0.61	9.00	0.000 ***	b>d,e,f
	子どものいる既婚女性(b)	2.03	0.62			
	子どものいない既婚男性(c)	1.61	0.61			
	子どものいない既婚女性(d)	1.56	0.62			
	未婚男性(e)	1.40	0.52			
	未婚女性(f)	1.46	0.61			

凡例 平均値のスコア: 3=大いにある 2=ある 1=ない

***p<0.001

図8-8 男女の結婚経験及び子どもの有無別仕事以外で、市民として社会活動に取り組んだ経験の有無



従属変数	因子	平均値	標準偏差	F 値	p	Scheffe
専門家として社会活動に取り組んだ経験	子どものいる既婚男性(a)	1.88	0.69	1.16	0.326 n.s.	-
	子どものいる既婚女性(b)	1.79	0.76			
	子どものいない既婚男性(c)	2.00	0.69			
	子どものいない既婚女性(d)	1.87	0.73			
	未婚男性(e)	1.40	0.52			
	未婚女性(f)	1.82	0.77			

凡例 平均値のスコア: 3=大いにある 2=ある 1=ない

図8-9 男女の結婚経験及び子どもの有無別仕事以外で、専門家として社会活動に取り組んだ経験の有無

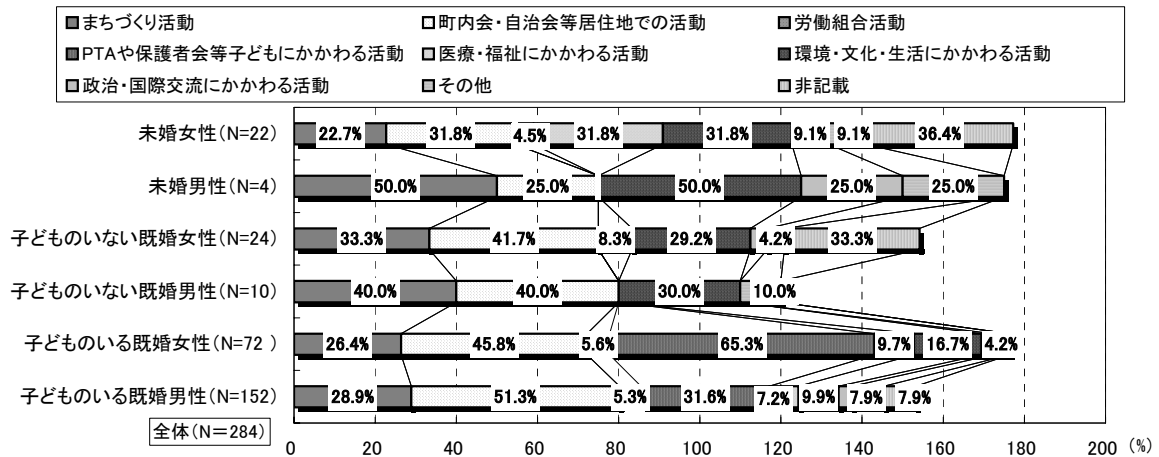


図 8-10 男女の結婚の経験や子どもの有無別仕事以外で、市民として参加して社会活動に取り組んだ経験(複数回答)

3節 生活体験の生活空間創造活動への反映の仕方における男女差

(1) 生活空間計画への反映

まずここまでで明らかになった生活体験の獲得においての男女差が、生活空間計画にどれくらい反映しているかをみる。これまでの仕事の中で、生活体験が生活空間計画に生かされていると答えた人は「かなりそう思う」「そう思う」を合わせて全体の約 6 割 (57.7%) であるが、女性 (73.9%) は男性 (44.6%) より明らかに多い。女性は出身専門分野にかかわらず、いずれも約 7 割台を占める。それに対して、建築系分野男性は 44.5%、生活科学・家政系分野男性は 33.4%と、出身専門分野によってやや差異があるものの、いずれにしても女性に比べてかなり低い。その内容についてみると、男女とも家事の経験が大半を占める中 (男性 77.9%、女性 88.4%)、男性は女性に比べボランティアや社会活動 (20.4%)、スポーツや趣味 (15.9%) が多い。それに対し、女性は子育ての経験 (34.9%) や介護・看護の経験 (30.1%) が多く、子育てが一段落する 40 歳代以降になると、ボランティアや社会活動も加わって増加する傾向にある。

結婚の経験や子どもの存在と生活空間計画への反映の仕方の関係を見る (図 8-11)。女性は独身であっても家事・介護・看護等家庭生活体験を生活空間計画に反映しているのに対して、男性は結婚の経験や子どもの有無によってかなり違いがある。子どものいる女性が子育ての経験 (76.9%) や介護・看護の経験 (24.6%) を多くもっているのは当然であるが、独身の女性や子どものいない女性も介護・看護の経験がそれぞれ 37.5%、36.4%にあり、女性は未婚・既婚にかかわらず家庭生活体験を仕事に生かしている。男性においては子どものいる男性は他の男性に比べ子育ての経験 (32.6%) や介護・看護の経験 (17.4%) を多く反映している。

ヒアリングによると (表 8-5)、今までの生活体験が仕事に反映されていると答えている人は 21 人のうち 14 人いる。女性 B さん (40 代前半・子無し) の「料理が好きで、工夫を施していることがキッチンの設計にも役立っている」や、女性 C さん (30 代後半・子無し) の「築 40 年の自宅は風が気持ちよく抜ける、自然をうまく取り入れた家なので、設計時には窓の位置や数などを意識し、

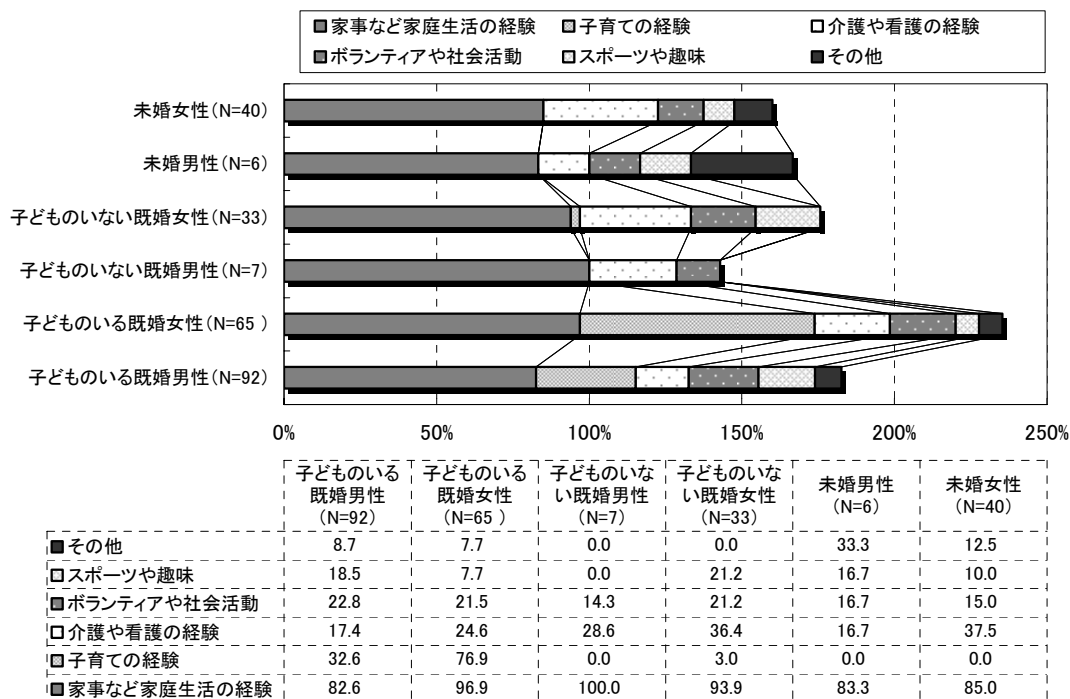
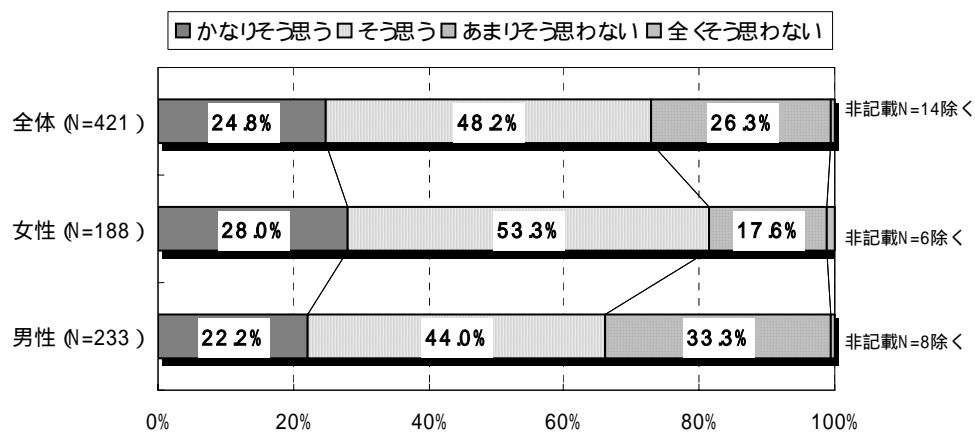


図8-11 男女の結婚経験及び子どもの有無別生活空間計画への反映内容（複数回答）

(2) 仕事の進め方や人とのコミュニケーションの取り方への反映

続いて、生活体験が仕事の進め方や人とのコミュニケーションの取り方にどう影響・反映しているかを検討する。図8-12のように、これまでの仕事の中で、生活体験が仕事の進め方や人とのコミュニケーションの取り方に生かされていると思っている人は、「かなりそう思う」「そう思う」合わせたものが全体の73.0%である。男女別では、男性66.2%に対し女性は81.3%と、t検定結果においても有意に高い。出身専門分野別では、建築系分野女性は両者を合わせたものが73.9%、生活科学・家政系分野女性は79.6%あり、大きな差はみられない。内容は、空間計画への反映と同様に男女ともやはり家事の体験が最も多いが（男性57.0%、女性70.8%）、女性は子育ての経験（33.8%）や介護・看護の経験（20.8%）が多い。それに対して、男性はボランティアや社会活動（32.9%）、スポーツや趣味（22.2%）が多い。一方子どものいる男女の子育て経験に限ってみると、その体験を反映させているのは、女性は7割（71.8%）あるのに対し、男性は3割（30.1%）と大きな差がある。

こうした男女の差はヒアリングからも把握することができる。女性の場合、例えばEさん（60代前半・独身）の「母の介護の経験が物事を考える時に生かされているように思われる」、Aさん（40代前半・子2人）の「色々な生活体験が仕事に活用されていると思う。経験の中でも子育ての経験が私にとって非常に大きく、融通が利くようになった」のように、子育てや介護など家族と直接かわる経験が物事の捉え方や考え方に影響を与えている（女性I、Jさん）。一方男性の場合、Aさん（70代後半・子2人）の「仕事で得た知識、趣味の良いところが相互に反映されている」のように、仕事の知識や趣味から手に入れた生活体験を生かしている傾向がみられた（男性C、G、I、Jさん）。



	N	平均値	標準偏差	t 値	自由度	p
男性	225	2.88	0.75	-2.78	405	0.006 **
女性	182	3.08	0.70			

凡例 平均値のスコア: 4=かなりそう思う 3=そう思う 2=あまりそう思わない 1=全くそう思わない

**p<0.01

図8-12 男女別生活体験が仕事の進め方や人とのコミュニケーションの取り方への反映

(3) 利用者や関係者の参加・実践への反映

言うまでもなく、生活空間を創造する専門家は、生活者や利用者の多様な生活要求に個別に対応していくことが求められる。それに関して、本多の言葉を引用すれば⁽¹¹⁾、「専門家としての力量だけでは解決しきれない部分があり、要求の主体である使用者たちがその力量を発揮するようにすべきである。どんな施設でも、設計の段階から職員や利用者を参加させ、点検・改善することが必要である」と、生活空間づくりにおける利用者参加の必要性を強調している。

本節でも、利用者や関係者の多様な要求にどう対応・反映しているかについてみた。まず地域施設や公共施設を設計する際に、クライアント以外のエンドユーザーや施設等のスタッフの参加・意見を反映することにおいて、「大いに実践してきた」「実践してきた」を合わせたものが、男女とも6割を占める(男性65.0%、女性67.7%)。実践の仕方は、男女とも「個別の聞き取りで意見を反映する」(男性が39.3%、女性が29.7%)、「スタッフや利用者と類似施設の見学会を開催する」(男性が24.2%、女性が27.0%)、「施設滞在を通じての観察・体験」(男性が20.8%、女性が23.6%)、「ワークショップや勉強会を開いて意見を反映する」(男性が14.0%、女性が18.2%)の順に多い。

次に、クライアントとの話し合いや調整の過程で最も重点をおくものをクライアント・施工者・クライアント以外のエンドユーザーとの関係からみる。男女とも「クライアントが直接言葉で要求した注文」(男性が15.2%、女性が9.0%)より「専門家として読み取ったクライアントや利用者の生活要求」(男性が68.0%、女性が82.7%)を重視する人が多いが、女性は特にその割合が高い。一方、男性には「自分が目標とする(元々もっている)価値観にもとづく空間の実現」(7.3%)を重視する人も存在している(女性0.6%)。

仕事を進める上での施工者との関係は、男女とも、「対等な関係で意見を交換し、協議するようにしている」が7割を超え最も多い(男性75.3%、女性75.6%)。次いで「上位責任者として意見をき

くようにしている」(男性 12.9%、女性 12.8%)、「上位責任者として自分の意見を通すことが多い」(男性 2.8%、女性 0.6%)、「施工者の無理な要求でも受け入れざるをえないことが多い」(いずれも 0.6%)であり、両性とも多くの人が現場関係者とのコミュニケーションを大事にしながら協力し合っていることが推察できる。これらについて男女とも出身専門分野による違いはなかった。

しかし、結婚経験の有無による差異は存在した。クライアントとの話し合いや調整の過程で最も重点をおくものが「専門家として読み取ったクライアントや利用者の生活要求」である人が、結婚の経験がある男性は 69.5%、結婚の経験がある女性は 87.2%ある。それに対して、独身の男性は 62.5%、独身の女性は 75.6%と、結婚の経験がある男女は独身の男女よりクライアントや利用者の生活要求を読み取ることを重視している。また、地域施設や公共施設の設計の際にクライアント以外のエンドユーザーや施設等のスタッフの参加を重視し意見を反映するかは、「大いに実践している」「実践している」を合わせたものが結婚の経験がある男性は 53.3%、結婚の経験がある女性は 44.9%であるのに対して、独身の男性は 25.0%、独身の女性は 40.0%と、結婚の経験によって実践度が異なっている。結婚に伴う自らの家庭生活体験が、より利用者の生活要求を丁寧に読み取ろうとする姿勢を促していると推測される。

4 節 男女差からみた多様性⁽¹²⁾

国際社会の多様性に対する認識を見るために国連で提唱されている内容をみると、「文化的多様性はすでに定着しつつあり、今後いっそう拡大するであろう。多民族国家で生活する多様な集団が安定した環境で互いを尊重しつつ共存するためには、画一的でない「非対称な」連邦制度が役立つであろう」と述べている⁽¹³⁾。また多様性の尊重は、多様な感覚や感性、価値観、技術、能力を拡大することとなり、産業の発展にも寄与するとされている⁽¹⁴⁾。このように多様性の受容は、現在の世界の中心的な流れである。こうした中、児玉達朗ら⁽¹⁵⁾が、「日本企業は、性別のダイバーシティ (gender diversity) が取り組みの主流であり、ダイバーシティとは女性の登用、雇用拡大と同義である一面をもつ」と述べているように、日本においては、性別のダイバーシティの尊重が浸透しつつある。ここでは、そうした多様性の観点が非常に重要で、かつ有効な力を発揮する生活空間を創造する当分野を対象に、仕事の志向性、男女の視点、仕事の対象に焦点を当て、男女の違いについてみる。

(1) 仕事の志向性

設計者には、使い手の要求をできるだけ生活空間に反映させるのと同時に、専門家として自身の設計姿勢が問われる。本調査では、設計をする際にこだわって大事にしているものについて、10 項目のうち主なもの 3 つを、順位をつけて選択してもらった。その 1 位をみることにする。男女とも、結婚の経験や子どもの有無による違いはみられない。しかし、年齢を重ねるとともに「構造的な安全性や耐久性」、「健康にやさしい素材の使用」が増加する。女性は「使いやすさ」(28.2%) が最も多く、次いで「空間のイメージや形」(20.5%)が多い。男性は「空間のイメージや形」(28.1%) が最も多く、「使いやすさ」(20.8%) が 2 番目で、有意な差がみられた。出身専門分野別にみると (図

8-13)、生活科学・家政系分野女性は「使いやすさ」(33.3%)、「構造的な安全性や耐久性」(16.7%)を大事にしており、建築系分野女性は「使いやすさ」(32.4.1%)と共に「空間のイメージや形」(25.4%)を大事にしている。男性の殆ど(88.8%)は建築系分野出身であるが、「空間のイメージや形」(32.4%)を大事にする人が最も多く、その他「周辺環境への配慮や調和」(14.2%)、「自然環境との調和」(8.1%)、「美しさ」(5.4%)といった外観にこだわる人が多い。それに対し、数少ない生活科学・家政系分野男性(2.6%)は「構造的な安全性や耐久性」が40.0%、「健康にやさしい素材の使用」が20.0%ある。生活科学・家政系分野男性は、サンプル数がわずかであるため、その特徴や傾向を示すことは困難であるが、建築系分野男性より機能にこだわっているかも知れない。

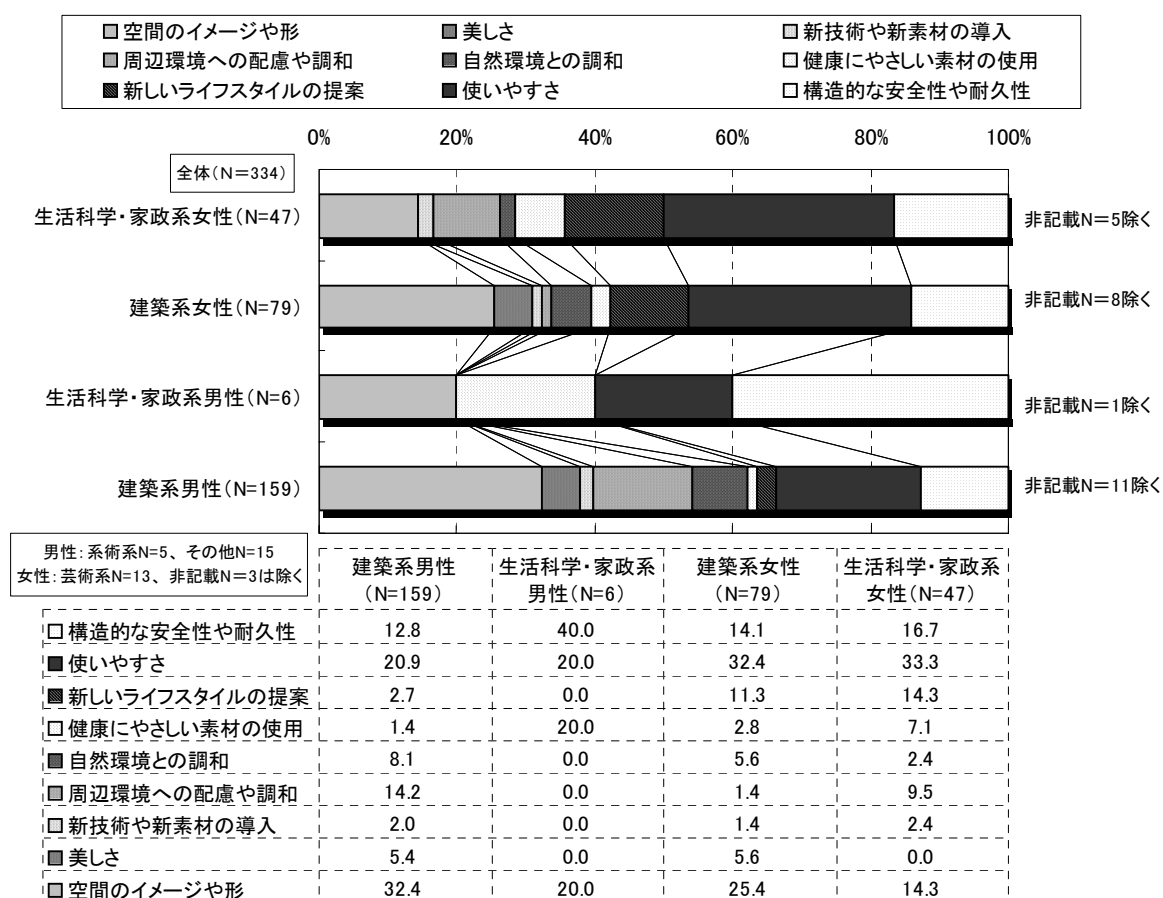


図8-13 男女の出身専門分野別設計をする際にこだわって大事にしているものの一位

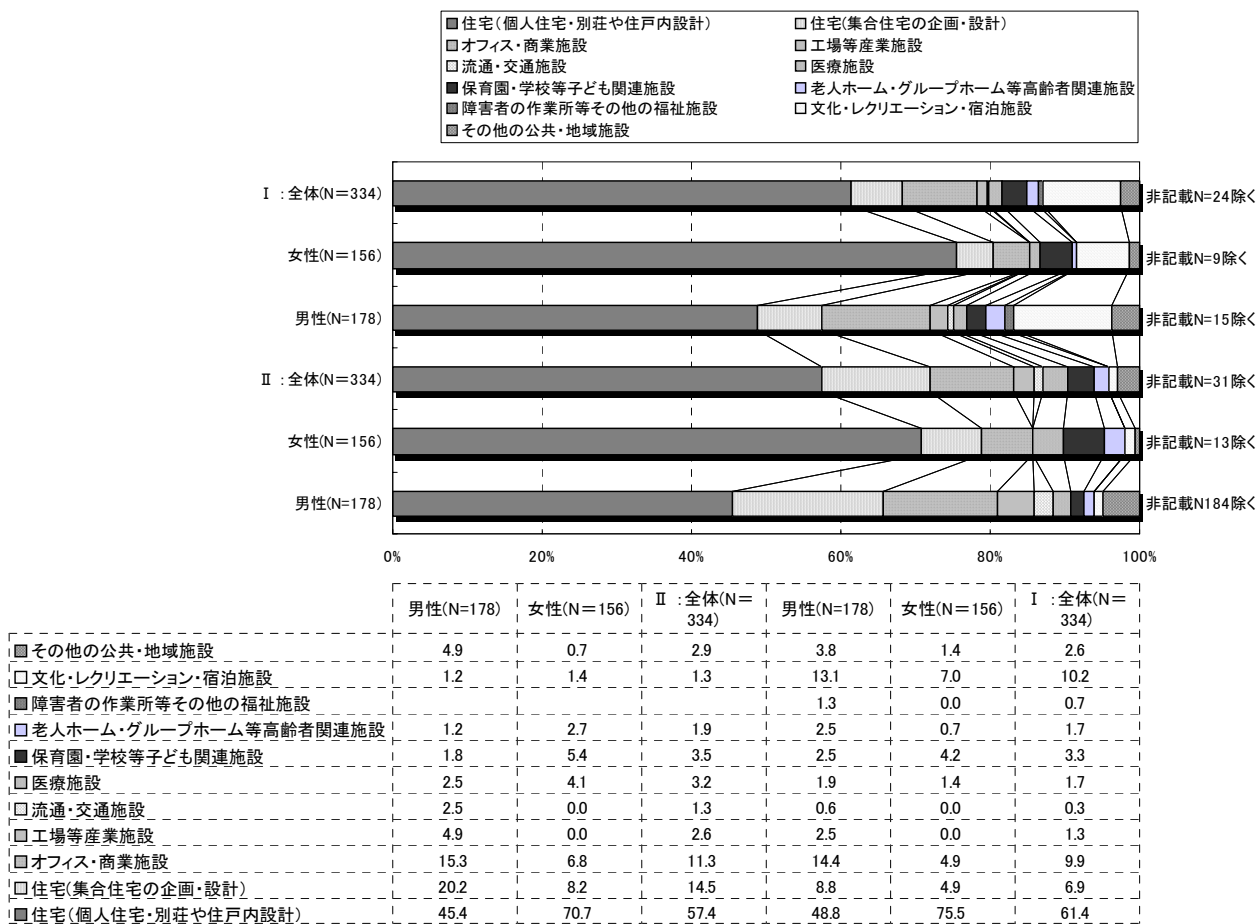
(2) 仕事の対象

図8-14は、したい仕事、及び普段している仕事の対象(それぞれ主なもの3つを順位をつけて選択)の1位を、性別に示したものである。男女とも、したい仕事もしている仕事も、個別住宅(個人住宅・別荘や住戸内設計)が最も多い。しかし女性は、男性に比べて個別住宅に特化している傾向がある。女性が一番したい仕事では75.5%、普段している一番多い仕事では70.7%が個別住宅であるのに対し、男性はそれぞれ48.8%、45.4%と半数を切る。男性のしたい仕事では、オフィス・商業施設(14.4%)や文化・レクリエーション・宿泊施設(13.1%)、している仕事では、オフィス・

商業施設（15.3%）、集合住宅（集合住宅の企画・設計）（20.2%）など対象とする仕事の幅が広い。一方女性の普段している仕事では、住宅以外に、保育園・学校など子ども関連施設（5.4%）、医療施設（4.1%）、老人ホームやグループホームなど高齢者関連施設（2.7%）など教育福祉施設を主に対象にしている人が男性に比べて多い。

また、したい及び普段している仕事対象の一位を男女の出身専門分野別でみると、出身専門分野によって仕事の対象が異なる。実際している主な仕事対象の1位として、女性は住宅に特化している中でも、生活科学・家政系分野女性は保育園・学校など子ども関連施設（7.5%）や、老人ホーム・グループホームなど高齢者関連施設（5.7%）の教育福祉施設が建築系分野女性（それぞれ2.5%、1.3%）より多い。男性の殆どが建築系分野出身専門分野であることは前述したが、建築系分野男性は集合住宅（19.5%）やオフィス・商業施設（15.1%）、工場等産業施設や流通・交通施設（7.5%）、その他の公共・地域施設（5.0%）などを仕事の対象としている人が一定いる。それに対して、生活科学・家政系分野男性は個別住宅が50.0%、医療施設が16.7%あり、住宅と生活関連施設を中心に仕事をしている人の比率が高いかも知れない。竹山⁽¹⁶⁾は、全国の大学のうち15大学の科目分析により、生活科学・家政系分野は建築系分野に比べ教育の重点がより住宅におかれ、生活の視点から空間計画を捉える傾向が強いと指摘している。学んだ専門教育の内容は、卒業後の仕事の選び方にも影響していると考えられる。

ヒアリングでは、仕事対象が決まる経緯として、最初の就職先で手がけた仕事や経験がきっかけとなってその関係者からの依頼や人とのつながりが投影している事例が多かった（12人のうち8人）。またしたい仕事と普段している仕事と相違する比率は男性に高いが（男性が11人中6人、女性が10人中3人）、その理由として、したい仕事が個別住宅であっても、事務所の維持や生計のために、商業施設や地域施設等大きな物件を主にしなければならないという意見があった（40歳代男性・子無し）。経済的責任を背景に仕事を選択せざるを得ない状況は、女性より男性に強いかも知れない。



Ⅰ：したい仕事対象($\chi^2(10)=30.15, p<0.01$) Ⅱ：している仕事対象($\chi^2(9)=41.35, p<0.001$)

図8-14 男女別したい及び普段している仕事対象の一位

(3) 男性・女性の視点

室崎⁽¹⁷⁾によれば、1980年代までのまちづくりは、産業の論理から効率性・利便性の追求に重点を置いたが、今までまちに欠如していたゆとり・やすらぎ・やさしさのあるまちづくりに転換するために、女性は生活者の視点からそれを実現していく上で大きな力を発揮してきた。また女性建築専門家は、女性であるゆえ生活者の視点と命を育む性としての視点や感性を評価されてきたと指摘している。

本調査でも、女性の視点がいかに世間から期待されているかをみた。図8-15及び図8-16のように、女性の視点が生かされていると世間から評価された経験は、「大いにある」「ある」を合せて81.1%と非常に多い。その内容として、「家事など家庭生活への理解」が80.1%、「出産や子育てへの理解」が29.8%、「介護や看護への理解」が19.9%と、家庭内で獲得できる生活体験への理解が非常に多い。また今まで女性としての生活体験を評価されて会社や業界の中で特定の仕事を任されたことがあると答えた人は53.8%あり、特に、建築系分野女性(40.2%)より生活科学・家政系分野女性(62.7%)に多い。任された仕事の内容は、「リフォームの仕事」(70.7%)が突出して多く、次いで「子育てや家事空間にかかわる仕事」(34.3%)、「インテリア・デザインに関する仕事」(25.3%)、

「医療・福祉・教育施設に関する仕事」(17.2%)が比較的多い。これらは既婚か否か、子どもがいるか否かで異なる。子どもがいる女性は「家事など家庭生活への理解」(85.9%)、「出産や子育てへの理解」(53.5%)を女性の視点として世間から評価された経験が際立って多く、「リフォームの仕事」(70.6%)、「子育て・家事空間にかかわる仕事」(41.2%)を任された経験が多い等、住空間での子育て経験が高く評価されている。

このように、女性は性別役割分業に基づいた世間の固定的な女性像からくる期待も一定受け止めながら、その時、その場で実際に営んでいる家庭生活の体験を武器に、女性ならではの特色を生かした仕事を実現している面が強い。一方でそのために、仕事の領域が限定されやすい傾向にあり、このことは女性の視点を家庭生活に限定している社会通念が背景にあることを示唆している。

次は、生活空間を創造する建築家としての男性と女性の違いについてみる。ヒアリング調査対象者に、仕事を進める上での男性・女性の視点についてきいた。男性には性による差異が明らかにあるという意見が多く(10人中7人)、女性からは男女差より個人差が大きいという意見がよく聞かれた(11人中8人)。男性の場合Fさん(70歳代前半・子3人)の「男女によって感性や素質は大いに違う。男性は空間として全体像を捉える人が多いが、女性は細かなところにこだわる人が多い」、Cさん(60歳代前半・子1人)の「男女の根本的な違いは色合いや空間の作り方、全体の雰囲気など建物に入った時の印象や、設計コンペの図面や模型でも分かる。女性はほっとでき、かつ癒される空間づくりが得意な部分だと思う」等、何の疑いもなく性差にもとづく本質的な違いがあると指摘する意見が多い。一方で女性はDさん(40歳代後半・子無し)の「プランを考える際男女の違いは出てくるが、女性同士でも結婚や子育ての経験、年齢などによってそれぞれ違うし、男女差より個人差だと思う」、Gさん(50歳代前半・子無し)の「設計での男女差はないと思う。仕事の経験や個人の能力によって異なる。」等、仕事を積み重ねてきた経験や選択したライフスタイルによる違いを指摘している人が多い。現在70歳代前半のJさん(子2人)は、女性だからと家具しか担当させてもらえなかった若い頃の体験を背景に、「この職業に就いてからずっと自分は女でも男でもない人間なんだと考えてきた。一人の人間として建築を考えたいと思ってきた。だから若い頃は女性だからと一束にくられるのだけはやりきれなかった」と語っており、典型的な男性領域であった建築系・住居系分野で、女性は各自がもっている意志や能力にかかわらず、女性であるが故の差別を受けながら働き続けてきた苦労が男女の違いを否定する考えに作用している面もある。つまり、創造活動における男女差がセックスとしての性差にもとづくのか、生活体験の違いによるジェンダーとしての性差によるのかの認識の違いはあるものの、多くの男女設計者が創造活動に男女差があると感じていると推察できる。

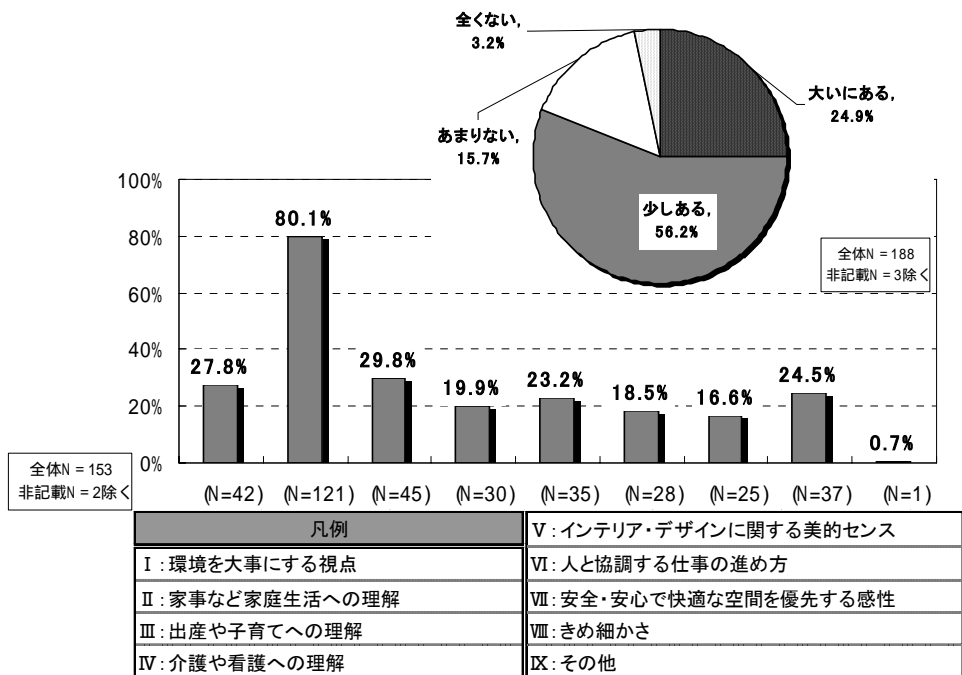


図8-15 女性の視点が活かされていると世間から評価された経験の有無及び内容(複数回答)

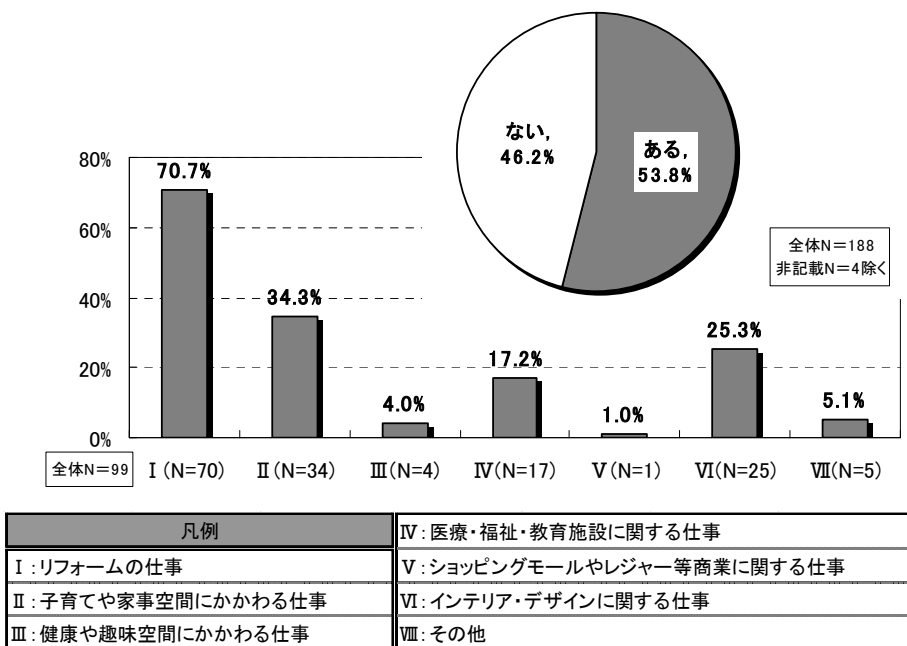


図8-16 今まで女性としての生活体験が評価され、特定の仕事を任された経験の有無及び内容(複数回答)

5節 まとめ

本章では、当分野における男女共同参画の一つの効用として男女設計者が子ども時代から獲得してきた生活体験に焦点を当て、生活体験の内容や大事であると意識していく過程、生活体験の仕事への反映の仕方における男女の違いを分析・考察した。同時に、その違いを多様性として位置づけ、女性参画の意義を明らかにした。本稿で得られた知見を以下に要約する。

(1) 生活体験の獲得における男女差

性別役割分業意識に従った社会通念を背景に、多くの女性が仕事と家庭生活の両立困難な当業界の中で、ワーク・ライフ・バランスが確保可能な働き方を選択している。結婚の経験や子どもの有無にかかわらず子ども時代のお手伝いの経験をも含め、家事・育児・介護・看護の家庭生活体験を男性より豊富に持っている。これらのことは、生活体験からも、生活の中で何を大事にしているかという本人の意識からも明らかであった。一方男性は、子ども時代に衝撃や感銘を受けた空間体験や学んできた専門教育をベースに、長時間で不規則な生活の中で仕事を最優先する傍ら、ボランティアや社会活動、スポーツや趣味に関わる生活体験を多く獲得している。そして、男性の場合、子どものいる既婚者は女性と同様居住地域を拠点に、子どもにかかわる活動を中心として生活に密着した活動の場での体験を広げている等、既婚・未婚等のライフスタイルによって手に入れる生活体験の内容や意識過程に少なからず差異が生じていることが分かった。

(2) 生活体験の仕事への反映の仕方における男女差

生活体験は、多くの設計者の仕事に強く反映されているが、獲得する生活体験の男女差を背景に、その反映の仕方に男女差があることが明らかになった。女性は、育児や介護・看護といった家庭生活体験を多く獲得することをベースに、それを最も仕事に生かしている。男性は日常生活での家庭生活体験の重要性を認識しながらも、家庭生活体験の乏しさを背景に社会活動や趣味等から得た体験を反映させている。このことは、女性自身が家庭生活体験を女性ならではの視点として自覚し、社会からもそれを期待されるという形で、建築設計業界の中では認知されつつあることを意味する。ただ性別にかかわらず、家庭生活体験は最も仕事に反映されやすい体験であり、子育てや介護の経験のある男性は、それを仕事に生かしていることが推察できた。社会の性別役割分業意識を背景に、女性設計者は一定のワーク・ライフ・バランスを保つライフスタイルを実践するなかで、生活体験を仕事に反映してきたことが分かった。男女双方の設計者のワーク・ライフ・バランスの実現による多様な生活体験の獲得は、当分野の職能にとって大変重要であることが示唆された。

(3) 職能の多様性として現れる男女差

①仕事の対象や意志の男女差：男性はしたい仕事でも、普段している仕事でも、住宅の他に商業施設や公共施設など幅広い仕事を対象にしている。それに対して、女性は家事・育児・介護・看護といったこれまでの家庭生活体験を生かせる対象として住宅を中心に活躍していること、福祉施設や教育施設を手がける女性も存在することが明らかになった。その背景として、女性には「住」と「生活」に重点を置いた専門教育が行われている生活科学・家政系分野出身者が多く輩出されてい

ることが影響している。反面、女性は主に住宅の分野で、リフォーム、インテリアといった限定された仕事を担っているという課題が浮かび上がった。

②仕事の志向性における男女差：男性は「空間のイメージや形」を、女性は「使いやすさ」を設計の際に最もこだわって大事にしていることが分かった。仕事に対する姿勢や仕事への反映の仕方においては、男女差に加えて受けてきた専門教育による違いが大きい。建築系分野出身者は「空間のイメージや形」や「新技術や新素材の導入」のような外観を重視する傾向が強いが、生活科学・家政系分野出身者は「使いやすさ」や「健康にやさしい素材の使用」といった機能面により重点を置いている。それには日本の、女性建築専門家が生活科学・家政系学科からも多数輩出されているという特徴の下、女性がより家庭生活体験を豊富に持ち、主に住宅分野で活躍していることも深く関係していると考えられる。

③男性・女性の視点における男女差：男性は生物的性差を、女性は社会的・文化的性差をベースに、仕事上の男女の違いを認識しながら創造活動を続けている傾向が読み取れた。女性は、家族との時間を最優先したい意識から、結婚・出産を機に家庭や居住地域に密着して、専門分野にこだわりながら仕事と家庭生活が両立可能な働き方を選択している。すなわち育児や介護・看護の経験をもった故の物事に対する考え方や捉え方を、世間から評価されたり、会社や業界から特定の仕事を任されたりすることによって、女性自身も女性ならではの視点として強みにしていることが分かった。

本章では、生活者として、建築専門家として自らが健康で文化的生活を積極的に送ることが、多様な生活要求をもつ利用者や生活者の立場を理解・確保することにつながるという論理をふまえ、男女設計者の生活体験に焦点を当てて創造活動における男女の違いを検証した。今後は、いくつか明らかにできた多様性(ダイバーシティ)が実質的に生活空間創造にどう結びついて実践されるか、について探るのが課題である。

注及び参考文献

- (1) 広辞苑では、「物体が存在しないで空いている所。あらゆる方向への広がり」と記されている中、原は、建築を設計する場合の空間という言葉は、おおむね建物がつくりだす全体的な状況を指すと述べている（原広司ほか：『新建築学大系 23 - 建築計画』，彰国社，1982）。また藤岡らによれば、日本での建築関連の言説における空間という言葉は、明治・大正時代から用いられてはいたが、学術的に登場したのは1950年代頃である（藤岡洋保・佐藤由美：「建築雑誌に示された日本の建築界への「空間」という概念の導入と定着」，日本建築学会計画系論文報告集第447，109-118，1993）。
- (2) 建物の設計や工事の監理などに携わる者として、建築家、建築士、建築技術者、建築専門家等の呼称がある。しかし、その区分けが曖昧であるため、本章では一般的な状況を示す場合は建築専門家とし、本調査対象者を指す場合は建築設計技術者とする。
- (3) ジェンダー（gender）という言葉は、1980年代以降用いられるようになり、先天的なものではなく、社会的、文化的に身につけた、あるいはつくられた性差の概念である。一般に「社会的、文化的な性差」と訳され、生物的性差（sex）とともに使うことが多い。即してジェンダーの視点は、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものを指す（ジョーン・W・スコット（Joan Wallach Scott）：荻野美穂訳『ジェンダーと歴史学』，平凡社，53-86，1992）。
- (4) 日本建築士連合会は、建築設計施工が専門分野の中心で、消費者保護の立場から専門領域や専門分野の分化を図ることを活動の目的とし、建築士制度や地域貢献にかかわる事業等地域に根ざした活動を主な活動事業としている。2008年時点会員は1,051,391名で、うち女性会員が占める割合は約1割にとどまる。全体に対する内訳は、1級建築士が329,508名、2級建築士が706,219名、木造建築士が15,664名である（<http://www.kenchikushikai.or.jp>）。
- (5) 1987年日本建築士会から新しく誕生した新日本建築家協会（JIA）は、「建築家職能五原則」の下、依頼者と社会への対応、専門家能力と研鑽、自由と独立の立場、権利と責任、職能団体といった規定を設定しながら、国際建築家連合（UIA）の基準に基づいた職能教育に重点をおいており、技術性に社会性や芸術性を加味した国際的な建築活動を行っている。会員は、2003年時点4,847名である（<http://www.jia.or.jp>）。
- (6) 河合らは、時間・場所の調整が可能で、仕事と生活の境界が流動的であるテレワークを柔軟な働き方と位置づけている（河合容子・堀田祐三子：『米国におけるテレワーク—その支援策と促進事業』，文部科学省科学研究補助金課題「テレワークの都市居住空間への影響～米国の制度とテレワークの住宅・行動領域」最終報告書，2007）。これを受けて、本稿でも、通勤の必要がなく、時間に束縛されない自営での勤労形態を柔軟な働き方とする。
- (7) 4才から小学校までの末子をもつ男性（専業主婦の夫も含む）の平日一日平均家事育児時間は0～15分以内が51.6%、1時間以内が86.0%である（内閣府：平成18年版男女共同参画白書，p.11，2006）。
- (8) 趙玫姪・小伊藤亜希子・浅野智子・上野勝代・中島明子・松尾光洋・室崎生子・室崎千重：

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, 日本建築学会計画系計画集 73, pp.633-640, 2008

- (9) 本章では、時間を主軸に、当事者の種々の感覚を通して、経験した特定の空間の広がりや印象の強い事柄が記憶として残っているものとする。
- (10) 左海晃志・碓田智子：建築系専門学校生の学童期における建築ものづくり原体験の実態－建築系専門学校生のための実践的教育プログラムの研究, 平成 20 年度日本建築学会近畿支部研究報告集, pp.689-692, 2007
- (11) 本多昭一：施設設計への使い手参加を通して－住民参加と住環境教育, 建築雑誌 99-1217, pp.20-21, 1984
- (12) 日本経済団体連合会は、平成 14 年「ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」の報告において、男女共同参画の理念にふまえて、性別、年齢、国籍など多様な属性や価値・発想をとり入れることで、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業の成長と個人の幸せにつながるものとして整理しており、欧米においては既に多くの企業が経営に取り入れている（内閣府：『平成 18 年版男女共同参画白書』, pp.16-17, 2006）。具体的施策としては、ハンディキャップをもった人の雇用の推進、女性管理職の積極的登用、フレックスタイム制度、出産・育児休暇制度・短時間勤務制度・再雇用制度、ローテーション申告制度、社内公募制度、キャリアトレーニングプログラムが提唱されている（労務行政研究所：『ダイバーシティ創造のすすめ』, 労務時報別冊, 2003）。
- (13) 国連開発計画（UNDP）：人間開発報告書 2004 概要－この多様な世界で文化の自由を－, 2004 (http://www.undp.or.jp/publications/pdf/undp_hdr2004.pdf)
- (14) 前掲書（12）
- (15) 児玉達朗, 遠藤和義, 藤村仁：ダイバーシティの推進による働き方の変化と施設標準のあり方に関する研究その 1 ダイバーシティが対象とするワーカーの考察, 日本建築学会大会学術講演梗概集, pp.1249-1250, 2006
- (16) 竹山清明：建築系大学における住宅設計教育, 住宅会議 70, pp.13-16, 2007
- (17) 室崎生子：「女性の権利とまちづくり」三村治史＋地域共生編集委員会編『地域共生のまちづくり生活空間計画学の現代的展開』, 学芸出版社, pp.114-127, 1998

参照 日本建築士会連合会及び日本建築家協会の概要

	社団法人日本建築士会連合会 (Japan Federation of Architects & Building Engineers Associations)	社団法人日本建築家協会 (Japan Institute of Architects)
所管	国土交通省住宅局	国土交通省住宅局
設立時期	1952年7月29日(1957年2月16日「建設大臣社団法人認可」)	1914年JIAの前身である全国建築士会が開催 → 1915年日本建築士会と改称 → 1987年新日本建築家協会誕生 → 1996年日本建築家協会に改称
目的	都道府県ごとに設立されている建築士会をもって組織し、建築士の品位の保持及びその業務の進歩改善を図り、広く社会公共の福祉増進に寄与する	建築家としての職能理念に基づいて、建築家の資質の向上及びその業務の進歩改善をはかることにより、建築物の向上及び建築文化の創造に貢献し、もって公共の福祉に寄与することを目的として設立された公益法人
登録会員数	1,051,391名(2008年現在) 1級建築士:329,508人、2級建築士:706,219人、木造建築士:15,664人	4,847名(2003年現在)
建築士会	(本部を除いて全国):47カ所	(本部を除いて全国):10カ所
会員の資格	建築士法で定める建築士免許取得者	建築設計監理の関連領域の専門家で、専門分野において一定の実務経験と識見を有する者 ①建築構造、建築設備、建築積算、都市計画等の専門家で10年以上の経歴を有する者、②技術士の資格を有する者、③インテリアプランナーで、資格取得後5年以上の実務の経歴を有する者、④官公庁、公社、公団、教育、研究機関などで設計監理業務に携わっている者、⑤教育・研究機関で8年以上建築に関する専門分野の業務に携わっている者
理念	地域主義	国際主義
規定	綱領	建築家憲章
	①建築は、人類の幸福のため 最良の芸術たるべき ②建築士は、社会の発展のため 最新の指導者たるべき ③建築士会は、会員の向上のため 最善の団結たるべき	①建築家は、高度の専門技術と芸術的感性に基づく創造行為として業務を行う ②建築家は、自由と独立の精神を堅持し、公正中立な立場で依頼者と社会に責任を持って業務に当たる ③建築家は、たゆみない研鑽によって自らの能力を高め役割を全うする ④建築家は、常に品性をもって行動し倫理を堅持する
事業内容	①建築士制度に係わる事業(建築士法改正関連の政省令への対応、指定登録機関への対応、専攻建築士制度の普及・推進、建築士の新業務と建築法制度の検討、建築士の業務の改善、国際間の資格問題の検討及び情報交流の推進)、 ②継続能力開発(CPD)制度に係わる事業(継続能力開発制度の普及・推進、建築士の教育)、 ③地域貢献に係わる事業(社会的活動の推進、実践活動の推進など)、 ④会員の指導、連絡、組織の強化に係わる事業(建築士会会員増強運動の推進、会員の指導、連絡、組織の強化)、 ⑤建築士、建築士会の広報、IT化に係わる事業(広報活動の積極的展開、IT化の推進・支援など)	①建築物の質の向上に資するための施策の実施、 ②都市建築に関する調査・研究、 ③建築設計監理業務基準の制定、 ④会員の資質及び技術の向上並びに建築家の育成に関する施策の実施、 ⑤建築文化の向上に資する国際交流の推進、 ⑥建築家とその組織に関する法制の調査・研究、 ⑦建築行政への協力並びに提言、 ⑧機関紙・誌の発行、図書の刊行及び資料の収集、その他、本会の目的を達成するために必要な事業
	建築士制度、CPD制度、専攻建築士制度	建築士制度、CPD制度、建築家資格制度
特徴	専攻建築士制度	建築家資格制度
実施	2004年実施	2003年実施
根拠	法的根拠なし(日本建築士会連合会実施)	法的根拠なし(日本建築家協会実施)
定義	建築士の専門分野を建築士会が認定・登録し社会に明示する制度	第三者性のある認定評議会で認定された建築家に「登録建築家」の名称を与え、その人の情報を公開するとともに、継続教育を義務づけ、3年毎の更新審査に合格しないと登録更新ができない仕組み
目的	建築士の品位の保持及びその業務の進歩改善に加え、消費者保護の立場から建築士が自らの専攻領域や専門分野の知識・技能を明示し、建築士の業務責任の明確さを図る	国際建築家連合(UIA)基準と同等以上の資質、能力、倫理性を有する者に「登録建築家」の資格を与え、建築物の質の向上並びに建築文化の創造・発展に寄与し、もって社会の利益に貢献することを目的とする
資格	建築士会正会員、構造・法令専攻分野は1級建築士のみ	(社)日本建築家協会会員
責務	まちづくり、設計、構造設計、環境設備設計、生産、棟梁、法令、教育研究の7専門分野のうち、得意とする分野を選択し(3分野まで選択可能)、業務を行う	1.登録建築家は、UIA基準に定める倫理綱領に従い、その業務を誠実に履行し、優れた建築空間の創造に寄与しなければならない。 2.登録建築家は、常に建築の設計及び監理の知識を修得し、登録建築家の社会的信頼の確立に努めなければならない
条件	申請・更新の際CPDの単位取得が必要条件 CPD単位:実務と研修により5年間で250単位・年間50単位	研修により必要単位3年間で108単位。ただし、他団体が行う継続教育プログラムのCPD単位を取得した場合、自主申請により、JIA・CPD評議会の認定を受ければ登録の更新、再登録のための単位とすることが出来る
基準更新	認可・登録制(5年毎に更新) 実務経験とCPD単位による確認が必要	実務経験、実務評価による認定基準

資料 各団体HPより作成

9章 男女建築設計技術者における生活体験の生活空間創造活動への反映と専門職能

1節 本章の目的と調査方法

本章では、主に個別インタビューによるヒアリング調査を用い、仕事の進め方別に専門家としての職能、仕事の評価、生活体験との関連について明らかにし、専門家自身の生活体験が生活者の視点にたった空間創造にいかに関与されているかを検証する。

2節 現在の仕事と仕事の進め方

(1) 現在の仕事と経歴

アンケート結果では、最終学校卒業時に、建築関連分野の技術者・専門家として働きたい意志をもっていた人は、全体の 82.2%と男女ともに非常に多く、97.1%が現在仕事を続けている。設計関連仕事の経験が 20 年以上ある人は半数を上回る (59.0%)。8 章でも述べたように、現在働いている職場の種類は、30 人以上の会社組織設計事務所 (6.1%) や個人・アトリエ等設計事務所 (55.3%) を合わせたものが 61.4%を占め最も多く、雇用形態は自営が 6 割を超える (60.7%)。中でも自分が代表者である自営が目立って多く (49.8%)、自営を始めた年齢は 30 歳代が半数を占める (51.8%)。このように本アンケート調査対象者は、男女共に多くが設計関連分野で働き、小規模の設計事務所を営んでいる人が中心である。

ヒアリング調査においても、21 人のうち 18 人が自営であり、うち 13 人は自分が代表者である独立自営、2 人は共同自営、2 人は夫が代表者である自営、1 人は個人で下請けの仕事をうけており、現在住宅・建築・都市計画の設計に関連する仕事をしている人は 16 人である。

経歴において (表 9-1)、1 回目就職先の職種をみると、12 人が組織・個人設計事務所、6 人が (大手) ゼネコン、2 人がリフォーム会社で就職した経験がある (1 人は他分野)。転職回数が 1 回以下の人は 7 人、3 回以上の人は 5 人で、平均転職回数は 2 回である。転職経験がある人を対象に、1 回目就職先での勤続年数は、5 年以下は 11 人あるのに対して、10 年以上は 3 人しかおらず大半が転職を繰り返しながら仕事を続けており、調査時点自営を営んでいる人は 18 人である。転職の理由は多岐にわたるが、男性はスキルアップや独立のためが多いが、女性は家庭との両立の困難が多いという性別による違いがある。現在独立自営を営んでいる人の仕事対象は、個人住宅が目立って多いが、他にも医療施設、障害者の作業所など福祉施設、商業施設が多い。

表9-1 ヒアリング調査対象者の経歴

性別	事例	現年齢層	転職回数	職種・仕事対象	勤続年数	入社・退社の理由
男性	A	70代後半	2	①ゼネコン建築技術部所属施工、生産計画 ②①の子会社(コンサルタント系) ③独立自営(個人住宅、集合住宅、オフィス・商業施設等のコンサルタント業)	①30年 ②2年 ③13年目	①定年退職 ②会社の方針により定期的に入れ替わる ③清水建設勤務時より自営が出来ないか考えていた。
	B	50代後半	3	①個人設計事務所(市民会館等公共施設) ②個人設計事務所 ③個人設計事務所(公共施設) ④独立自営(公共施設)	①8年 ②1年 ③14年 ④14年目	①会社経営上 ②社風に合わず ③会社経営上 ④最初から自営を意識していた
	C	60代前半	3	①個人設計事務所 ②個人設計事務所 ③ゼネコン設計部(大規模施設) ④夫が代表者である自営(病院や住宅、役所や弁護士との相談など)	①3年 ②3年 ③15年 ④17年目	①スキルのため ②スキルのため ③自営のため
	D	60代前半	1	①組織建築設計事務所 ②独立自営(住宅の意匠設計が80%、その他は店舗や共同住宅、幼稚園、医療施設など)	①約10年 ②30年	①②入社時より、いずれ独立するものだと思っていた。大勢のチームで設計していると、自分の意思や判断が反映されづらいため、小さい物件でも良いので、自分で設計したと思えるものが作りたいと思ったため。
	E	30代前半	1	①設計事務所 ②共同自営(個人住宅)	①4年 ②4年目	①家庭の事情により。 ②もう人に教えて貰うこともないので独立。
	F	70代前半	2	①5~6人の個人設計事務所 ②測量などの仕事も一体となって行う建築事務所 ③独立自営(商業施設など)	①8年 ②10年 ③21年	①不況により ②③何とか自分でやってみようと思い自営を決意
	G	60代前半	1	①個人構造設計事務所 ②独立自営(学校・病院・商店・冠婚葬祭式場の構造設計)	①1年 ②40年目	①大学時代のアルバイト先 ②1回目就職先の先輩である、会社設立者に誘われて
	H	60代前半	2	①設計事務所 ②共同自営 ③独立自営(福祉施設や病院など)	①8年 ②7年 ③24年目	①共同自営のため ②独立自営のため
	I	40代前半	5	①大手設計事務所 ②独立自営(自宅での図面書きのみ) ③個人設計事務所 ④独立自営(申請業務) ⑤内装施工・設計施工会社 ⑥共同自営(店舗やショッピングセンター、結婚式場など)	①5年 ②1~2年 ③2年 ④1~2年 ⑤2年 ⑥6年目	①役割分担があり、したい仕事ができなかったから ②したい仕事ができなかったから ③大学バイト時の知り合い ④経済的な理由 ⑤会社の倒産 ⑥全体の仕事ができるから
	J	70代前半	2	①建築系ではない会社 ②翻訳の仕事 ③独立自営(福祉施設や医療施設など)	①②と合わせて13年 ③38年目	①不明 ②文学は情緒的な世界ではっきりしないが、技術は白黒はっきりついため、仕事がやりやすかったから ③資格取得を機に
	K	50代後半	2	①組織設計事務所 ②10人の個人設計事務所 ③独立自営(個人住宅)	①1年 ②27年 ③27年目	①実務に携われなかったため ②知人の紹介 ③1つの仕事がきっかけに
女性	A	40代前半	1	①ゼネコン(マンションや事務所、倉庫などの商業施設) ②独立自営(住宅のリフォームや店舗の設計、外注図面の製作)	①10年 ②5年目	①夫と同じ職場におり、仕事にやり辛さを感じたため。 ②出産を経たこともあり、次の就職が難しかったため。
	B	40代前半	1	①大手ゼネコン ②独立自営(個人住宅、商業施設)	①8年 ②8年目	①将来を考えた際、会社勤めでずっと働くことに疑問があったため
	C	30代後半	3	①木材会社(キッチン・内装等住宅リフォーム) ②個人設計事務所(自社設計) ③個人設計事務所(ハウスメーカーの下請け) ④独立自営(CAD図面・内観パース作成の下請け)	①2年 ②3年 ③3年 ④6年	①建築・設計に興味を持ったため ②リストラ、両親の世界 ③結婚 ④家事との両立のため在宅での仕事を選択
	D	40代後半	3	①大手住宅設備(システムキッチン等のリフォーム業) ②住宅・都市・生活関連の研究所 週2~3日(マンション管理) ③研究センター(キッチン空間の分析など)アルバイト ④大手住宅設備(リフォーム設計)	①4年 ②1年 ③1年 ④16年目	①健康上の都合により。女性が一生勤める時代ではなかった ②健康上の都合や育児のため ③家庭の事情により
	E	60代前半	1	①大手ゼネコン ②①の子会社	①38年 ②1年目	①定年退職
	F	50代前半	1	①個人設計事務所 ②個人設計事務所(学校や幼稚園、住宅、商業施設など)	①0.5年 ②30年目	①不況により ②仕事をしたかったため
	G	50代前半	2	①個人設計事務所 ②組織設計事務所 ③夫が代表者である自営(住宅や福祉・公共施設)	①2ヶ月 ②5年 ③25年	①アルバイトであったから ②出産を受入れる勤務先ではなかったため
	H	40代前半	2	①ゼネコン(CADの仕事) ②個人設計事務所(主に産婦人科の設計) ③独立自営(個人住宅)	①7年 ②4年 ③3年目	①男女の差別、やりたい仕事ができなかったため ②所長との意見違いによる
	I	50代前半	2	①設計事務所 ②設計事務所 ③独立自営(個人住宅・別荘)	①1.5年 ②5年 ③22年目	①倒産のため ②上司と合わなかった ③外注で自宅できるようになったから
	J	70代前半	2	①ゼネコン ②個人設計事務所 ③独立自営	①2.5年 ②3年 ③43年目	①仕事外の苦痛、女性蔑視 ②病気のため

注1 ○の番号は転職先の順を指す

(2) 仕事の進め方

設計をする際にこだわって大事にしているものについて、8章でも述べたように、アンケート調査では、年齢を重ねるとともに「構造的な安全性や耐久性」、「健康にやさしい素材の使用」が増加しているが、女性は「使いやすさ」(28.2%)、男性は「空間のイメージや形」(28.1%)が最も多く、女性は男性に比べ「健康にやさしい素材の使用」に意識が高く、男性は「新技術や新素材の導入」にこだわっている。

これらを鑑みて、ヒアリング調査対象者 21 人を対象に、仕事に対する志向及び変化の有無・形成要因について尋ねると(表 9-2)、仕事の中で大切にしているものは多岐にわたるが、18 人は子どもの頃から、あるいは仕事を始めた時から形成され、それほど変わっていないと答えている。しかし中には、男性 G さんの「もともとそういった考えを持っていたのではなく、欠陥のある建物をたくさん見るなど仕事の経験を通して得ていった。勉強では得られないと思う」、女性 D さんの「最初は何も分からないままクライアントの要望を鵜呑みにしていたが、会社でコンサルティングの教育を受けたり、主婦(子育ての経験・生活の経験が豊富)の先輩からたくさんのことを学んだり、仕事をしていく上で変化していった」のように、仕事の経験によって形成されている事例もみられる。また女性 I さんは「学生のときに勉強していたときから、デザイン的なものよりも暮らしに根ざしたものに関心があり、『使いやすさ』についてもその頃から大事に思っていたと思う。またシックハウス症候群などの問題が出始めたころ(2000 年前後)に健康に優しい素材やバリアフリーについて関心を持ち始めた。大阪に本拠地をもっている女性建築技術者の会では『木の会』という団体を作り、できるだけ地元の木を使って住宅を建てようという運動をしている。現在、温暖化なども問題になっているため、自然と人が仲良く生活していけたら良いと考えている。それらの専門家としての活動は、本に載っていることを実際に体験したいと思って参加し始めたため、具体的には言えないが、現在の仕事に関係してきている」と、大学で学んだことに専門家として参加した活動が加味され、仕事でのこだわりが形成されており、女性 A さんは「出産後からは『子どもと暮らす住まい』ということを考え、漆喰の壁や無垢のフローリングなど天然素材を取り入れた家づくりを行っている」と、子どもの存在によって子ども重視に変わったと述べている。

仕事の受注については、勤め先でのつながりや前の施主や知人・友人からの紹介が多い一方、建築家を紹介するプロディーサー会社やホームページを見てからの問い合わせ(A、B、G さん、いずれも女性)もあり、IT の発達やニーズの多様化による時代の変化を反映している(表 9-3)。

次は、自営を営んでいる 18 人のうち、個人で下請けの仕事を受けている女性 C さん、構造設計の仕事をしている男性 G さん、主にコンサルタント業の男性 A さんを除いた 15 人の仕事の進め方についてみると、個人住宅の場合建物の完成期間として半年から 1 年が多く、殆どの方が施主に合わせて打ち合わせの回数や方法、場所を決めており、施主との打ち合わせを重ねながら大まかなプランから基本設計や実施設計を進めている。打ち合わせの方法では、雑談から入ることもあれば、アンケート調査票を作成し回答してもらうこと、居住者が持参してくる資料を参考にしながら話を進めること、主に口頭で質問を行うこと等その状況に応じながら、居住者の家に訪問したり、素の生活を観察したりして、話の中から施主の住要求を把握し対応方法を模索していく。また場合によっては、居住者と一緒にショールームに同行すること(女性 B さん)や、現場に足を運んで居住者・

施工者・設計者が参加する定例会議を行うこと（男性Dさん）、施工者とのコミュニケーションや自ら手を動かして施工者の気持ちを理解することなどを大切にしていること（女性Aさん）もあり、多くの人が完成後施工者とともに定期検査に立ち会いながら対応している。そこで、居住者や利用者の住要求を把握する際の内容と打ち合わせの回数から、以下のような4つのタイプに分類した（図9-1）。結果、「打ち合わせ多数生活重視型」は8名、「打ち合わせ多数デザイン重視型」は4名、「打ち合わせ少数生活重視型」は1名、「打ち合わせ少数デザイン重視型」は2名が占めている。男女別では、男性は9名のうち「打ち合わせ多数生活重視型」が4名、「打ち合わせ多数デザイン重視型」が2名、「打ち合わせ少数生活重視型」が1名、「打ち合わせ少数デザイン重視型」が1名あり、女性は6名のうち「打ち合わせ多数生活重視型」が4名、「打ち合わせ多数デザイン重視型」が2名と、男性は女性に比べ打ち合わせが少数であるタイプに多く点在している。

- ① 設計を始めて施工するまでの打ち合わせ回数が10回以上で、住まい手の使いやすさや健康にやさしい素材の使用を念頭に置き、生活スタイル、趣味、好み等現在の暮らしを始め、将来の生活に対する考えや要求を丁寧に把握するタイプ（以下「打ち合わせ多数生活重視型」とする）
- ② 打ち合わせ回数が10回以上で、空間の形やデザインにこだわり、建物の外観を重視しながら仕事を進めるタイプ（以下「打ち合わせ多数デザイン重視型」とする）
- ③ 打ち合わせ回数が9回以下で、住まい手の使いやすさや健康にやさしい素材の使用を念頭に置き、生活スタイル、趣味、好み等現在の生活を中心に将来の生活に対する考えや要求も聞くタイプ（以下「打ち合わせ少数生活重視型」とする）
- ④ 打ち合わせ回数が9回以下で、デザインや空間の形を優先し、仕事を進めるタイプ（以下「打ち合わせ少数デザイン重視型」とする）

こうした仕事の進め方は仕事の受注にも与える影響が大きく、例えば、居住者との打合せを度々重ね両者の参加を施し、現在の住まい方や暮らし方を重視しているC、D、F、Hさん（いずれも男性）、女性Iさんは、前の施主や知り合いや地域の人など顔見知りの人からの紹介・依頼により仕事が入り、その仕事をきちんとすることで評価や信頼が高まり、仕事の領域が広がっている。一方でGさんやBさん（いずれも女性）は、ホームページなどで実績をみてからの依頼や仲介会社での紹介が多く、こうした仕事の進め方から生まれてくる成果物が世間から評価され、仕事の受注につながっていると考えられる。

今までの建築家・技術者としてロールモデルになった人物は、アンケート調査では、「複数いる」「一人いる」を合わせて男女とも6割以上で、男性のロールモデルが大半であるが、女性は女性のロールモデルがいる人も一部ある（14.7%）。モデルとなった点については、両者とも「仕事に対する姿勢」が最も多いが、女性は「設計コンセプト」（16.2%）や「生き方」（13.6%）等にも影響を受けている（図9-2）。

また、全体の79.3%が設計上、決定権をもつ立場で仕事をしているが、そのうち「最終決定権は

自分にある」人は 62.9%、「最終決定権は上司だが、提案するまでの決定権がある」人は 18.3%、「決まった枠組みの範囲で決めるまたは決まったものを図面化することが多い」人は 10.2%ある。本調査対象者は自営の個人・アトリエ等小規模設計事務所を営んでいる独立自営が多数あることから、会社勤めに比べ単独に仕事の進め方や方向を決めることが多い分、社会に対する責任や専門家としての倫理が問われると考えられる。

そこで、ここでは自営を営んでいる 18 人を対象に、ロールモデルが現在の仕事の進め方に与える影響とともに、仕事を進める際の打ち合わせ回数や打ち合わせの対象者、住要求の把握の仕方等に重点を置きながら仕事の進め方についてみる（表 9-4）。仕事の進め方別では、「打ち合わせ少数デザイン重視型」（2 人中 0 人）を除いた 3 つのタイプは、仕事上のロールモデルがいると全員が答えており（「打ち合わせ多数生活重視型」8 人中 9 人、「打ち合わせ多数デザイン重視型」4 人中 3 人、「打ち合わせ少数生活重視型」1 人中 1 人）、ロールモデルから教わったことを直接・間接的に仕事に反映している人が多く、打ち合わせを重ねながら仕事を進めている。内容をみると、例えば「打ち合わせ多数デザイン重視型」の H さん（女性）や「打ち合わせ多数生活重視型」の I さん（女性）は、最初の勤め先の所長・上司のデザインからインスピレーションを得たり、学んだ仕事の進め方やまとめ方、人との接し方を現在の仕事に反映したりしている。また「打ち合わせ少数生活重視型」の IY さん（男性）は、子どもの頃から好きだった建築物のデザインや形を真似たりしながら、本人のオリジナリティーを磨いて成熟していく。一方で「打ち合わせ多数生活重視型」の H さん（男性）は「尊敬する人と出会ったことは人生の 2 回目の転機で、その人からは仕事以外に、社会の見方を教えてもらったり、助けてもらったり、たくさんのことを学んだ」と語っており、いずれも仕事の根源にロールモデルの存在が示す比重が大きく、なおかつ自身の人生全体に多大な影響を与えていることから、仕事の進め方はそれぞれが遭遇する職場環境のみならず上司や同僚等人間関係からも影響を受けつつ、形成・定着していくと考えられる。

表9-2 仕事に対する志向及び変化の有無や形成要因

性別	事例	現年齢層	専攻	こだわり・大切にしていること	こだわりの変化の有無や形成要因
男性	A	70代後半	建築系	建築は「芸術」ではないと考えるのが私の立場である。芸術的な建築があるのは認めるが、建築は「使うもの」であり、使いやすく、長持ちするものが美しいものである。	学生の頃から変わりはない。
	B	50代後半	建築系	法律や一般的な考えに従うのではなく、自分なりのハードルを設けている。運用の仕方ですぐできる点を、元からハード面に取り付けるのはおかし。(例:看護学校のバリアフリー)	学生の頃から変わりはない。
	C	60代前半	建築系	人々の生き様がそれぞれ違うのと同じに、住まいや住宅では人の趣味や好きな家具などもとても重要で、施主が設計したよう愛着がつくようにさせる手法が非常に大事だと思う。	学生の頃から変わりはない。
	D	60代前半	住居系	イメージや形、構造的な安全性、外観の重視は社会的使命だと考えている。	仕事を始めた時から大事にしていることで変わっていない。
	E	30代前半	建築系	空間のイメージや形など意匠的な要素を大切にしている	基本的な考えかたは大学を卒業したころから変わらない。
	F	70代前半	建築系	和風(イメージ)	ずっと変わっていない。
	G	60代前半	建築系	構造的な安全性と耐久性、空間のイメージや形、美しさ	もともとそういった考えを持っていたのではなく、欠陥をたくさん見るなど仕事の経験を通して得ていった。勉強では得られないと思う。
	H	60代前半	住居系	建築は技術性と芸術性のバランスが重要な中間芸術である。	仕事を始めた時から大事にしていることで変わっていない。
	I	40代前半	建築系	空間づくりは人が作業・生活する上で快適に過ごせることであって、人が過ごしやすい空間を最も大事にしており、これらは子どもの頃の生活体験と関連している。	子どもの時から変わっていない。
	J	70代前半	その他	伝統的な日本の建物(空調がなくても心地よく過ごせる)を大切にしたいと考えている。	仕事を始めてから町全体の環境を良くできる設計をすべきだと考えている。
	K	50代後半	建築系	自分の好みに基づいて設計している。思い込みや固定観念(玄関で靴を脱ぐことやバリアフリー)の逆を考えてみるようにしている。	昔から変わっていない。
女性	A	40代前半	建築系	「子どもと暮らす住まい」ということを考え、漆喰の壁や無垢のフローリングなど天然素材を取り入れた家づくりを行なっている。	子どもができてからそのように考えるようになった。
	B	40代前半	住居系	住む人が安らげる家を作ることが目標である。そのために、できるだけ自然素材を使用したり、風や光を取り入れた心地良い住まいを提案したいと考えている。	学生の頃から変わりはない。
	C	30代後半	住居系	使いやすさ、コスト、健康にやさしい素材の使用	仕事の中での経験から形成された。
	D	40代後半	住居系	家族構成や趣味などはクライアントによって様々であるため、皆に流行りのものが当てはまるわけではないし、予算などの制約もある中で、施主の要望は膨らむことが多く、専門家の立場からそれらを総合しクライアントにとって一番良い形を提案している。	最初は何も分からないままクライアントの要望を鵜呑みにしていたが、会社でコンサルティングの教育を受けたり、主婦(子育ての経験・生活の経験が豊富)の先輩からたくさんことを学び、仕事をしていく上で変化していった。
	E	60代前半	住居系	空間のイメージや形、新技術や新素材の導入、新しいライフスタイルの提案	仕事を始めた時から大事にしていることで変わっていない。
	F	50代前半	住居系	住宅は機能性と使いやすさを、学校・病院など施設は機能性や安全性を大事にしている。	学生の時代から変わっていない。
	G	50代前半	住居系	平面でなく、空間として立体的に捉えてもらえるように、活かせるようこころ掛けている。	仕事の中で得ていった。
	H	40代前半	建築系	最初はデザイン重視だったが、仕事をしていく間にデザインとコストを最も重視するようになった。	仕事をしていくうちに変わっていた。
	I	50代前半	住居系	自分のこだわりを押し付けるのではなく、そのお客さんにとっての使いやすさを考える。	学生のときに勉強していたときから、デザイン的なものよりも暮らしに根ざしたものに心がかり、「使いやすさ」についてもその頃から大事に思っていた。現在、温暖化なども問題になっているため、自然と人が仲良く生活していけたら良いと考えている。
	J	70代前半	住居系	構造的な安全性と耐久性、周辺環境への配慮や講和、美しさ	不明

表9-3 仕事の受注

性別	事例	仕事の受注
男性	A	不明
	B	基本的には入札で、過去の資料があれば入札額が想定できるため入札できる。
	C	勤め先でのつながりや前のクライアントや知人からの紹介が殆ど。
	D	知り合い等からの紹介により仕事が入り、その仕事をきちんとすることでそこからまた仕事を紹介してもらおうと繰り返しで今まで仕事をしてきた。
	E	始めのころは、友人・知人などの紹介により仕事が入ることが多かった。
	F	住宅の仕事は知り合いやその紹介、地域の人など、顔見知りからの依頼のみ。
	G	長い付き合いの中で互いに育て合っていく関係であるので、一見さんとは原則的に仕事をしない。
	H	さまざまなきっかけで知り合った人々とのつながりによって仕事や社会活動が広がっている。
	I	基本的に時間的問題がなければ仕事は断らない。ここ6年間営業はやっておらず仕事の実績があるため、人のつながりで仕事をしている。
	J	営業はせず、人との偶然の出会いから仕事に発展するなど、人とのつながりで今まで仕事をしてきた。
	K	過去の勤め先とのつながりはなく、知り合いや住改善委員会で知り合った人。
女性	A	家族や親戚、友人など、知人からの紹介で仕事をする人が多い。今までの仕事は、施工者が先に決まっているが、設計やデザインがあまりよくないので、パースなど書いてみて欲しいというところから始まる依頼が多かったため、施工者とうまくいかないこともあった。HPを公開したため、それを見ての問い合わせが来始めている。
	B	仕事の半分はHPを見ての問い合わせからであり、また、建築家を紹介するプロデューサー会社に登録しており、半分はそこから仕事が入る。知り合いなどからの仕事はない。
	C	2回目・3回目就職先からの下請けの図面作成を自宅でしている。
	G	多くはHPなどでの実績をみてからの依頼であるが、公共建築の下請けをすることもある。夫側の施主であっても、ショールームへの見学時には付き添いを頼まれることがある。
	H	前の勤め先とのつながりや趣味の友人からの紹介。
	I	知り合い等からの紹介や評価によって仕事広がっている。
	J	不明



図9-1 仕事の進め方別タイプ分類

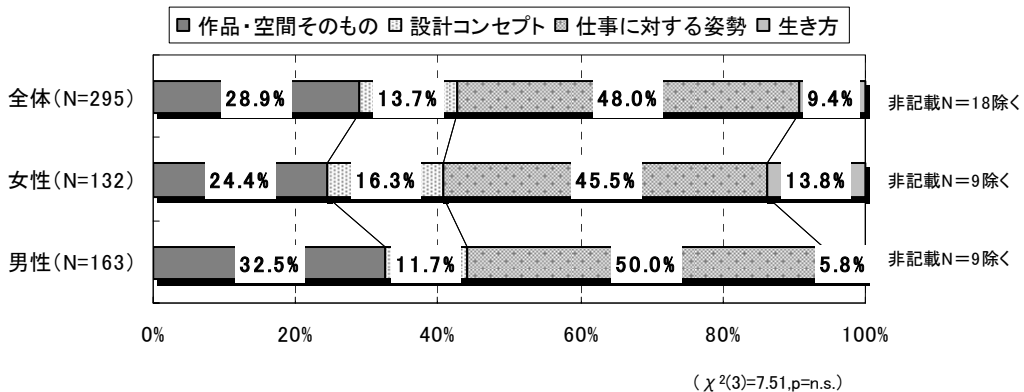


図9-2 男女別ロールモデルの尊敬する点

表9-4 仕事の進め方

性別	事例	仕事の進め方		
		打ち合わせの回数・竣工までの期間	打ち合わせの際重視する点	アフターメンテナンスや注意する点
男性	A	建物が建つまでは4ヶ月ほどかかり、11~16回ほど打ち合わせを行う。定期検査は半年毎にやっている。	建物の形やデザインに重視して、どのような要求やこだわりをもっているか把握する。	特にアフターメンテナンスはしていない。
	B	施主との打ち合わせは、平均現地で2回、図面後に2回、積算後に2回する。工事期間が長くなる仕事は費用も高くなるため、短いスパンの仕事を選ぶようにしている。仕事は改修が多く、確認申請が要らない物件が多いため、設計期間は入札から実施設計完了まで40日ほどかかる。	予算第一なため、自分の基準の最低ラインで設計しても予算内では無理なときは、最初に役所の担当者にそう伝え、自分の意見を押し通すこともある。	アフターメンテナンスは、できるだけ必要ないように設計している。
	C	その時の状況に合わせて打ち合わせをする。	仕事は内容によって違うが、現問題点を確認し、やれることを考える。具体的に、新築の場合は家族構成や将来の考えや地域・周辺環境の条件を話しながら把握する。	打ち合わせの時は、すぐ変更ができるようフリーハンドを何回ももっていき、変更を重ねる。フリーハンドをもっていく理由はCADの場合知らない人がみても完成度が高いからで、仕事の経験とそうしている回りの人からの影響が大きい。完成後も付き合いが続くので、アフターメンテナンスはその時に行う。
	D	打ち合わせは、施主の仕事によって変わるが、打ち合わせの間隔は約2週間位で進める。工事中は週に一度日を決めて工務店と定例会議をしており、施主がその会議に自ら参加することもある。基本設計、実施設計共にクライアントによってかかる日数は異なるが、依頼を受けてから竣工・引渡しまで約1年かけて仕事をしている。	最初は雑談から入り、その中から具体的な生活の仕方や好み、趣味などの情報を仕入れる。家族全員との話し合いが持て、時間も自分の都合に合わせて調整できるため、打ち合わせ時には、クライアントの家に行くようにしている。	経済的負担は大きい、のめりこむ事ができないため、一度に手がける物件は一件だけにしている。アフターメンテナンスはできるだけ行くようにしている。
	E	打ち合わせの回数は施主により様々であるが、すぐ決まることもあれば1~2ヶ月かかってしまうこともある。1つの物件が着工するまでに長くて5ヶ月ほどかかる。その中でも一番時間をとるのは実施設計である。着工後は2週間に1度は確認をしている。	打ち合わせでは、生活スタイルや好みを一番詳しく聞く。最終的な決定権を持つ人と最も多く話し合いをする。	アフターメンテナンスは、自分が作ったものの経過を見たいと思うので、住んでいる人の声を聞き、満足してもらえそうすることで、違う仕事を紹介されることもある。
	F	基本設計では1度目に大まかな内容を聞き、概略図を作成し、そこから3~4回打ち合わせをしてプランを決めていく。実施設計に入る15~16回打ち合わせをする。	打ち合わせではまず、家族構成や趣味などから聞き始め、雑談も踏まえながら3時間ほど話すことで、クライアントの考えや好みなどを読み取っていく。	アフターメンテナンスは場合によって行う。
	G	構造設計なので、施主と直接打ち合わせをすることはない。	非該当	非該当
	H	打ち合わせは頻繁に行う。	障害者作業所の場合は地域住民と父母会と活動し、その実態を小まめに把握している。	アフターメンテナンスは訪問するたびにを行う。
	I	建物が建つまでは最低1年ほどかかり、1物件当り12~15回の打ち合わせを行う。実施図面までは3~4ヶ月かけて週1回程度の打ち合わせをする。	形やデザインを重視している。	特にアフターメンテナンスはしていない。
	J	打ち合わせの回数などは場合によって異なるが、基本的に1ヵ月~2ヶ月ほど考える作業を行う時間を設け、時間をかけて、気持ちをこめて設計している。	クライアントは根拠のない不安や、気まぐれな要求や無理な要求をしてくるが、その様なときはじっと話を聞き受け止めて、それが住居に対して本当に良いのかどうかを考え、判断して、相手が納得するように話を進める。	特にアフターメンテナンスはしていない。
K	打ち合わせは、1~2週間当たり1回する。基本設計が終わるまでは約3ヶ月~半年がかかり、実施設計終了までには半年がかかる。	仲介者の下、3人ほどの設計者の中から住宅の写真を見て施主が設計者を選ぶので、デザイン面で好み合う施主が多く、設計の中で自分の価値観に基づく空間の実現を優先させても施主と意見が合わないことはあまりない。使い勝手に関しては、施主の意見を優先している。	アフターメンテナンスとして定期検査はしていないが、不都合があった際は駆けつけている。	
女性	A	打ち合わせの回数は、特に決まっていない。	主に「暮らしかた」を聞きだすようにしている。施主からの要求で、物理的・予算的に無理なことははっきりと伝える。施主が無理でも構わないと言うのであれば、施主の言う通りに設計する。現場にはよく足を運び、大工さんなど施工者とのコミュニケーションや、自ら手を動かして施工者の気持ちを理解することなどを大切にしている。	仕事によって定期点検をすることもある。
	B	設計から完成までは約1年がかかり、打ち合わせは基本設計の期間は2週間1回程度で、一緒にショールームに足を運ぶこともある。	打ち合わせの一番初めは、アンケート用紙や口頭による質問、クライアントが持参したイメージなどから、どんな色が好きか、何をしたいか、週末の行動など事細かに聞き、予算と要望が一致しないときはどちらを優先させるかを聞いて対応する。	アフターメンテナンスは、普通は工務店が行うものである。施主は20代~30代の若い世代が多いため、夫婦で打ち合わせに来られることが多く、小さい子どもがいる家庭の場合、自宅に伺うこともある。
	C	現在の仕事は下請けの仕事なので、クライアントとの直接の打ち合わせはない。内容はまったくのトレースではなく、現地調査に同行したり、資料を基に図面化することが多く、高さ等プランに納得できないところや変なところは修正しながら仕上げる。	非該当	非該当
	G	基本設計は最短だと3ヶ月ほどだが、完成まで2年半かかったこともある。実施設計は2週間~1ヶ月程度がかかり、見積もり後はメールなどで打ち合わせを行う。その後は監理に移る。	まず建物の形よりも、設計をどのように進め、どのような住まいに対する考えを持っているかを伝えるかなど自己紹介をする。その後クライアント宅へ向向き、素の生活を見るなど生活の実態を大事にしている。	打ち合わせをする際は、住人全員に会えないことが多いので、住人1人1人の大事にしているものや生活体験等を聞き出すための300~400項目に渡るアンケートを作成・実施する。仕事が終わっても付き合いを続けるようにしており、何か問題があれば点検する。
	H	打ち合わせは話がまとまらないので、定期的に代表の人と二人でする。	意見を聞いて、無理な要求ではなければなるべく実現できるようにしている。	特にアフターメンテナンスはしていない。
	I	1戸建ての家で、最初から終わりまで1年くらいかける。	ものすごく相性の悪いお客さんには幸いにも出会わなかった。打ち合わせの際は普通に話をしながら進めている。	自分が作ったものの経過を見たいと思うので、よく見に行く。
	J	状況に合わせて打ち合わせをする。	住宅の場合は、家族の生活習慣、家を建てるに至る生活の歴史、将来に対する考えなど詳細に聞き出す。別の物件は、フレキシビリティを最重視する。	完成後もどのような状態であるかは気にしている。

3節 建築専門家としての職能と仕事の評価

(1) 建築専門家としての職能

職能とは、広辞苑によれば、①職務を遂行する能力②社会や組織の中でその職業が受け持つ一定の役割③物事とその機構の中で果たす役割と意味づけられているが、藤田忍⁽²⁾は、ある技術を用いることによって業務上のある役割が果たされ、それに社会的評価が加わると位置づけている。つまり、専門教育による技術と、社会への役割によって形成される高度な専門性や倫理が社会的に評価され職能となり、この際社会活動は重要な意味をもつと考えられる。

また、建築専門家という言葉の定義について、高橋栄人^{(3)、(4)}は、当該専門業務を担当するにつき、教育・訓練・経験によって十分に能力（専門性）ある者として、社会に対して独立・自律的な責任を有する地位を法律等によって認められた者であるとし、職能概念は専門性、自律性、中立性、専門家に帰属する責任を主要な構成要素であると述べている。また欧米(イギリス・アメリカ・ドイツ・フランス)建築家の職能を参考に、多様な建築士を階層化していくことに現代的意義があり、日本は表9-5に示した内容の補完が必要であると指摘している。こうした理論的背景から、自営は会社勤めに比べ単独に仕事を決めることが多く、社会的責任を含めて職能に対する認識は特に重要であると判断できる。

建築専門家としての職能に関しては、大きく3つの規定を検討する必要がある。まず一つ目は、本論文の3章3節(1)～(5)においても論じている建築教育の視座からのUNESCO-UIA認定制度に定められている「学生が獲得すべき学習能力」である。知識の一環として職能に関する学習が必要とされ、中には、建築実務に関わる場合の職能倫理、行動規範を理解し、規制、実務、建築設計契約についての建築家の法的責任を知っていることと明記している。二つ目は、1989年新日本建築家協会(JIA)がまとめた「建築家職能五原則」で、依頼者と社会への対応、専門家能力と研鑽、自由と独立の立場、権利と責任、職能団体という5項目が規定されているが、それに対して藤田は外国の様式や言葉の古典的定義に捉われるのではなく、建築専門分化の対応策や市民との結束力を強めることが問題であると指摘している⁽⁵⁾。最後の三つ目として建築運動の組織である新建築家技術者団体(1970年創立)の「行動綱領」(1989年規定)では、安心して住み続けられる豊かなまちづくりのために、生活者の立場に立った建築活動を建築専門家の職能として捉え、地域に根ざした仕事をするようにしている⁽⁶⁾。

そこで、ここでは調査対象者が取り組んでいる社会活動の内訳、建築専門家としての姿勢に関する本人の語りに注目し、職能について検討する(表9-6)。仕事以外で、市民として参加する社会活動に取り組んでいる人は21人中10人で、専門家として参加する社会活動に取り組んでいる人は12人いる。殆どの人が若いときは考えてもいなかったが、年齢とともに社会活動が活発となり、こうした社会活動を通して様々な人と出会ったり、刺激を受けたりして専門家としての姿勢や社会的責任について自覚するようになっていく様子が窺える。市民としての活動内容としては、管理組合・自治会等居住地での活動は4人、医療・福祉にかかわる活動は3人が活動している一方、専門家としての活動内容は様々な活動を行っているが、特に建築職能団体での社会活動が最も多く(9人)、ある職能が社会的に承認されてその社会的地位を得るために形成した団体⁽⁷⁾である意味

からみて職能を語る際の一つの指標になると考えられる。彼ら彼女らの専門家としての姿勢に関する語りは次の通りである（語りが不明である女性 E さんは除く）。

【事例① 男性 H さん】（「打ち合わせ多数生活重視型」、60 代前半）設計した施設には頻繁に足を運び、運営や管理面を含んだ定期検査を行っている。

【事例② 男性 C さん】（「打ち合わせ多数生活重視型」、60 代前半）建築家としての役割は技術と芸術の向上にあると思う。日本のプレハブ問題を生み出したディベロッパーのような空間づくりはいけないと思う。地域を感じられる里山に合う空間『建築の方言』を残すべき。現在はセンスばかり追っている人も少なくないと思う。会社としては良いかも知れないが、住文化の側面からは損が多く、イギリスのように資格の条件をもっと取り締まる必要がある。

【事例③ 男性 F さん】（「打ち合わせ多数生活重視型」、70 代前半）施工者の中には建築構造に関しての知識が少ない人も多く、構造体に穴を開けてしまう人などもあるため、重要な部分では必ず現場に行くようにし、その他のときでも頻繁に行くようにしている。仕事が重なり、こなす量が多くなると、必然的に現場の確認などの時間がとれず、人任せになってしまう。そうなってはいけないため、仕事の量などを考え、全て責任を持って行うことが専門家としての責任だと考える。

【事例④ 女性 G さん】（「打ち合わせ多数生活重視型」、50 代前半）「箱物」と呼ばれない建築にするため、作りっぱなしにせず完成後も関わっていく。半年後の検査や改修の相談をしたりしてトラブルを克服して付き合いしていく。

【事例⑤ 男性 A さん】（「その他」、70 代後半）子会社にいた時は中小企業や個人企業が主な顧客で、建築に対してあまりにも知らず、過剰反応を起こしている人が多くあった。このことは建築者の説明不足や対応不足によるものだと思う。情報化社会の現在、建築を理解していない施主は、耐震偽装や倒壊などの様々な表面的な情報だけを得ることで、非常に不安に感じている人が多い。なぜそうなるのか、悪いことも良いこともきちんと説明する。

【事例⑥ 男性 G さん】（「その他」、60 代前半）専門家として責任をもって仕事をしなければいけないが、最近の法律は取り締まり的で改める必要があると思う。

【事例⑦ 女性 C さん】（「その他」、30 代後半）専門家としての責任を持たなければいけないと思っているが、法の厳正化で負わされているように感じている。法規を守り、いい商品を取り入れるようにしている。

【事例⑧ 女性 F さん】（「その他」、50 代前半）IT 産業の発達など社会情勢により仕事が速いスピードで流れているような気がする。技術をお金に換算する施主が多く、施工者はコストダウンを重視するため下請けをすることが多くなっている（下請けは責任を問えない部分がある）。技術向上の

ため努力している傾向が強い中、われわれは実際に現物が建っていくことに対して責任を果たすべきである。

このように、建築に携わる人は専門家としての職能を自覚し、利用者や居住者に丁寧に説明していくことを含めて社会に対する責任をもっている。専門家の帰属意識を明確化させる際に有効である建築職能団体の活動を始め、様々な社会活動は建築専門家としての役割や責務観の形成に役立っていると考えられる。また「打ち合わせ多数生活重視型」のFさん(男性)のように、現在は専門家としての社会活動に参加してはなくても、自身が責任をもてる範囲の仕事をコントロールしながら務めている人もおり、長年仕事に携わって学んだことが専門家としての認識や責任を高める要因の一つと言える。

建築専門家としての職能を仕事の進め方別では、専門家として参加して社会活動に取り組んだ経験がある人は、「打ち合わせ多数デザイン重視型」は4人中2人、「打ち合わせ少数生活重視型」は1人中1人、「打ち合わせ多数生活重視型」は8人全員が建築職能団体の活動を始め、様々な活動を行っている。市民としての社会活動においては「打ち合わせ多数生活重視型」の8人が参加しており、このような多様な社会活動を通じて、地域においては地域住民の様々な意見をまとめ、住民や居住者とともによい地域環境を形成していき、専門家自身においては洞察力やまとめ力、コミュニケーションの能力が養成され、また建築業界を取り巻く現状に対して危機感をもちながら倫理に基づいて社会に対する責任を心掛けている。こうした社会活動への参加は、多様なネットワークや人々との交流によって建築専門家としての職能を自覚するようになり、生活者や利用者丁寧に説明していくことを心がけ、専門家としての役割や姿勢、社会に対する責任をはぐくむ。またこうした社会活動から得られる新しい発見や教訓が自身にとっても専門家として学習・成長していくきっかけになっていることが推察される。

表9-5 建築専門家として必要な補完内容

補完が必要な内容
実質的な独占的業務領域の存在、業務内容・業務形態を制限する立法の存在、職能団体の存在・性格
職能事項に関する判列法理の確立、特別の調停機関、紛争処理機関の存在、職能団体による倫理綱領の存在
出所 高橋栄人「建築プロセスの開示・帰属責任の明確化に有効な建築プロジェクト組織の編成方法に関する基礎的検討」2000.9

表9-6 社会活動参加及び専門家としての姿勢

性別	事例	社会活動経験の有無	社会活動の内訳		専門家としての姿勢に関して	
			市民としての参加	専門家としての参加		
男性	A	●	非該当	研究会や学習会への参加、大学や建築職能団体の活動、	子会社にいた時は中小企業や個人企業が主な顧客で、建築に対してあまりにも知らず、過剰反応を起こしている人が多くあった。このことは建築者の説明不足や対応不足によるものだと思う。施主に説明することが重要であると思う。	
	B	×	非該当	非該当	建築士制度に疑問を感じる。	
	C	○●	まちづくりや町内会・自治会等居住地での活動	まちづくりや町内会・管理組合、建築職能団体やJIAの活動	建築家としての役割は技術と芸術の向上にあると思う。日本のプレハブ問題を生み出したディベロッパのような空間づくりはいけないと思う。現在はセンスばかり追っている人も少なくないと思う。会社としては良いかも知れないが、住文化の側面からは損が多く、資格の条件をもっと取り締まる必要がある。	
	D	○●	まちづくりや管理組合・自治会等居住地、環境・文化・生活にかかわる活動	まちづくりや町内会・管理組合、建築職能団体の活動、裁判所調停委員会	不明	
	E	●	非該当	大学や高等等の教育機関の教育活動	特になし	
	F	○●	管理組合・自治会等居住地での活動		施工者の中には建築構造についての知識が少ない人も多く、頻繁に行くようにしている。仕事が重なり、こなす量が多くなると、必然的に現場の確認などの時間がとれず、人任せになってしまう。そうなってはいけないため、仕事の量などを考え、全て責任を持って行うことが専門家としての責任だと考える。	
	G	●	非該当	都道府県市町村審査会・委員会や研究会・学習会への参加、建築職能団体の活動	専門家として責任をもって仕事をしなければいけないが、最近の法律は取り締り的に改める必要があると思う。	
	H	○●	管理組合・自治会や医療・福祉にかかわる活動、人権救済NPO活動	都道府県市町村審査会・委員会、建築職能団体や町内会・管理組合等居住地での活動	設計した施設には頻繁に足を運び、運営や管理面を含んだ定期検査を行っている。	
	I	○●	地域の祭り	該当なし	責任をもって仕事に関わっているので、社会における建築関連の問題等は意識していない	
	J	×	非該当	非該当	不明	
	K	●	非該当	マンションの修繕委員会	不明	
	女性	A	○●	管理組合・自治会等居住地での活動	非該当	不明
		B	●	非該当	研究会・学習会への参加、大学や工専等の教育機関の教育活動、建築職能団体の活動	不明
C		○●	管理組合・自治会等居住地での活動	非該当	持たなければいけないと思っているが、法の厳正化で負わされているようにも感じている。法規を守り、いい商品を取り入れるようにする。	
D		×	非該当	非該当	特になし	
E		●	非該当	都道府県市町村審査会・委員会や大学・工専等の教育機関の教育活動、建築職能団体の活動	不明	
F		○●	医療・福祉にかかわる活動	都道府県市町村審査会・委員会や研究会・学習会への参加、大学や工専等の教育機関の教育活動、建築職能団体の活動	技術をお金に換算するクライアントが多く、施工者はコストダウンを重視するため下請けをすることが多くなっている(下請けは責任を問えない部分がある)。技術向上のため努力している傾向が強い中、われわれは実際に現物が建っていくことに対して責任を果たすべき。	
G		○●	環境・文化・活動にかかわる活動、同窓会活動	都道府県市町村審査会・委員会や研究会・学習会への参加、大学や工専等の教育機関の教育活動、町内会・管理組合等居住地での活動、建築職能団体の活動、裁判所調停委員会	「箱物」と呼ばれない建築にするため、作りつばなしにせず完成後も関わっていく。半年後の検査や改修の相談をしたりしてトラブルを克服して付き合っていく。	
H		×	非該当	非該当	特になし	
I		○●	医療・福祉にかかわる活動	都道府県市町村審査会・委員会や研究会・学習会への参加、建築職能団体の活動	不明	
J		○●	まちづくりやPTAや保護者会等子どもにかかわる活動、環境・文化・活動にかかわる活動	建築職能団体の活動	不明	

凡例 ○ 市民としての社会活動経験がある ● 専門家としての社会活動経験がある × どちらの経験もない

(2) 仕事の評価

アンケート調査において、これまで個人、またはチームの建築が受賞した経験のある人の比率は、全体の3割(31.6%)があり、女性は35.1%と、男性の28.8%に比べ若干多いが、有意差はみられない。受賞した建築の種類は、男性は住宅(個人住宅・別荘や住戸内設計)とともにオフィスや工場等商業・産業施設が多く、流通・交通施設、その他の公共・地域施設も一定の割合があるのに対して、女性は主に住宅(個人住宅・別荘や住戸内設計)及び集合住宅(企画・設計)が過半数を占

める（図9-3、図9-4）。

一方、ヒアリング調査では、21人の9人は個人でまたはチームの責任者として、チームの一員として受賞した経験があり、女性が5人、男性が4人いる。建築は住宅、老人ホームやグループホームなど高齢者関連の施設、障害者の作業所など福祉施設、オフィス・商業施設、医療施設等がある。受賞された賞の名称をみると、景観やまちづくり、ハウジングデザインに関連するものが多く（表9-7）、彼ら彼女らの優れた才能に高いチームワークやコミュニケーションの能力が加味されていると考えられる。

受賞した経験を仕事のタイプ別にみると、「打ち合わせ多数生活重視型」を除いた3つのタイプはいずれも受賞した経験を殆どもっていないのに対して、「打ち合わせ多数生活重視型」は8人のうち5人（男性C、D、H、女性A、Jさん）が受賞した経験をもっており、男女を問わず非常に高い割合で世間から評価されている。中でも女性であるAさんは、評価された実績が直接仕事の依頼や受注につながっている。受賞建築の種類は、住宅や文化・レクリエーション・宿泊施設、オフィス・商業施設、医療施設、高齢者関連施設など多様であるが、本人の単独ではなく、居住者や利用者と共同・協働しながらそのニーズを把握し意見を反映することがいかに重要であるかが推測できる。

続いて、女性を対象に、これまでの仕事の中で、女性の視点が活かされていると世間から評価された経験があるかについてみると、アンケート調査では、「大いにある」「ある」を合せて80.1%と非常に多く、内容は家事・出産・子育て・介護・看護等家庭内で獲得できる生活体験への理解が最も多い（67.4%）。また50.0%が今までに女性としての生活体験が評価されて、会社や業界の中で特定の仕事を任されたことがあり、特にリフォームの仕事（56.5%）や子育てや家事空間にかかわる仕事（25.8%）が多い。

ヒアリング調査においても、11人のうち10人が女性の視点が活かされていると世間から評価された経験をもっており、その内容として、家事・出産・子育て・介護・看護等家庭内で獲得できる生活体験への理解が最も多く、次いで安全・安心で快適な空間を優先する感性、インテリア・デザインに関する美的センスを挙げていることから、女性は家事や育児や介護・看護といった家庭生活で得られる体験をベースに、性別役割分業意識に基づいた仕事を職場や世間から評価・期待される一方、仕事の領域が限定されやすい傾向にあると考えられる。このような女性の視点が評価・期待されたのは1980年代後半頃上昇していると言われているが、女性の視点到期待される点を、中島は、①女性が性別役割分業としてではあるが、家庭や地域生活を担っていることに由来する「生活者の視点」、②自らも弱者としてまた、障害者や高齢者の介護をする立場としての「弱者の視点」、③生み育てる性としての役割からくる「エコロジカルな視点」の三つの視点に整理している。以上の内容を勘案すると、本章では①の「生活者の視点」側面からの評価・期待が大きいと考えられる⁽⁸⁾。

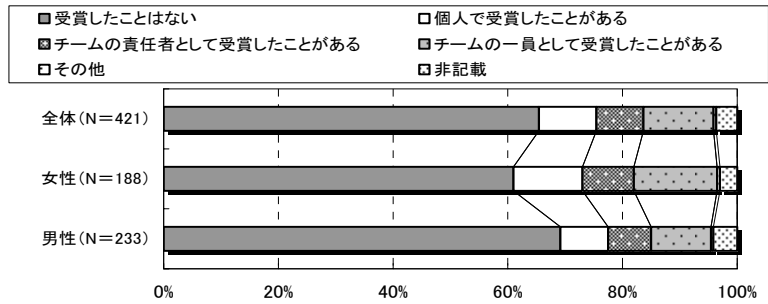


図9-3 男女別受賞した経験(複数回答)

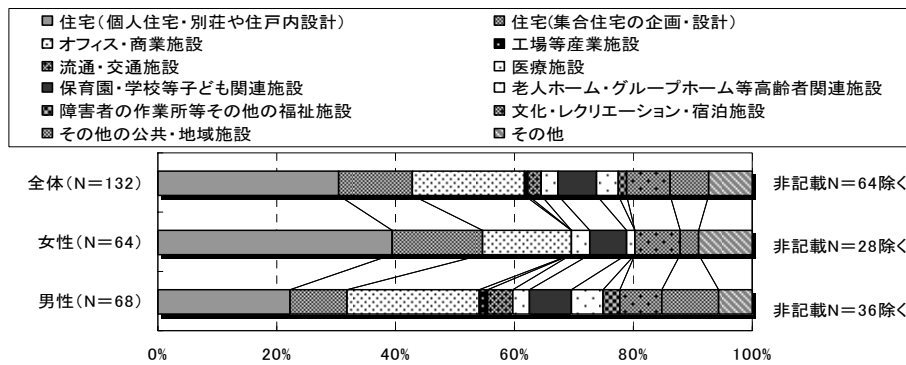


図9-4 男女別受賞した建築(複数回答)

表9-7 受賞経験及び建築、賞の名称

タイプ分け	性別	事例	受賞経験の有無	受賞した建築物	賞の名称
打ち合わせ多数生活重視型	男性	C	チームの責任者として受賞したことがある	文化・レクリエーション・宿泊施設	神奈川景観賞
	男性	D	個人でと、チームの一員として受賞したことがある	個別・集合住宅、オフィス・商業施設	大阪市景観賞、大阪市ハウジングデザイン賞、家庭画報インテリア賞
	男性	F	受賞したことはない	非該当	非該当
	男性	H	チームの責任者として受賞したことがある	障害者の作業所など福祉施設、老人ホーム・グループホームなど高齢者施設、医療施設	不明
	女性	A	チームの一員として受賞したことがある	集合住宅	大阪市ハウジングデザイン賞
	女性	G	受賞したことはない	非該当	非該当
	女性	I	受賞したことはない	非該当	非該当
	女性	J	チームの一員として受賞したことがある	文化・レクリエーション・宿泊施設	不明
打ち合わせ少数デザイン重視型	男性	I	受賞したことはない	非該当	非該当
	男性	K	受賞したことはない	非該当	非該当
	女性	B	個人で受賞したことがある	個別住宅、町並みデザイン	神戸市三宮裏線整備アイデアコンペ優秀賞、神戸長田東部地区復興まちづくり型分譲住宅設計コンペ特別賞
	女性	H	受賞したことはない	非該当	非該当
打ち合わせ少数生活重視型	男性	E	受賞したことはない	非該当	非該当
打ち合わせ少数デザイン重視型	男性	B	受賞したことはない	非該当	非該当
	男性	J	受賞したことはない	非該当	非該当
その他	男性	A	チームの一員として受賞したことがある	オフィス・商業施設	大阪府建築コンクール
	男性	F	チームの一員として、責任者として受賞したことがある	オフィス・商業施設、保育園・学校など子ども関連施設、老人ホーム・グループホームなど高齢者関連施設、障害者の作業所など福祉施設	ふるさと建築景観賞、福祉のまちづくり賞
	男性	G	受賞したことはない	非該当	非該当
	女性	D	受賞したことはない	非該当	非該当
	女性	E	個人でと、チームの責任者として受賞したことがある	個別住宅、オフィス・商業施設	和歌山県ふるさと建築景観賞、大阪都市景観建築賞、大阪ハウジングデザイン賞
	女性	F	受賞したことはない	非該当	非該当

4節 仕事と生活体験の関連

(1) 多様な生活体験の仕事への反映の度合い

アンケート調査では、これまでの仕事の中で、生活体験が空間計画に生かされていると「かなりそう思う」「そう思う」を合わせたものが男性は44.7%あるのに対して、女性は74.0%あり、また生活体験が仕事の進め方に生かされているかという質問においても、「かなりそう思う」「そう思う」を合わせたものが男性は64.0%なのに女性は78.7%と、いずれも女性が多い傾向にあり、生活体験の空間計画への反映は女性の平均が男性に比べ有意に大きく、生活体験の仕事の進め方やコミュニケーションの取り方への反映は男性の方が有意に大きい(図9-5、図9-6)。前者はいずれも家事や育児や介護・看護等家庭内で得られる体験が過半数である。一方で、男性はその他にボランティアや社会活動が21.1%、スポーツや趣味が14.2%あり、多様な活動体験が生かされている。後者は男女とも家事や育児や介護・看護等家庭内での経験が6割を占め非常に多い(図9-7)。

ヒアリング調査においても同様、多様な生活体験が仕事に生かされているが、それに加えて、8人は仕事で得た知識や技術を生活に反映させ、さらにそれが趣味とも関連している。

仕事と趣味の関係を仕事の進め方別にみると(表9-8)、「打ち合わせ多数生活重視型」は8人中6人、「打ち合わせ多数デザイン重視型」は4人中3人、「打ち合わせ少数デザイン重視型」は2人が、趣味が仕事の息抜きになっていたり、趣味が直接仕事に関係していたり、仕事が趣味になっている等何らかの形で関連している。例えば、「打ち合わせ多数生活重視型」のAさん(女性)は日曜大工である趣味を生かし、子どもの成長に合わせて家具を作ったり、自宅を体に優しい天然素材を利用してリフォームしたりと、仕事の技術を生活に反映させている。I(女性)さんは陶芸仲間から仕事を紹介してもらったり、H(男性)さんは仕事の対象であった施設で演奏を披露したりしており、Fさん(男性)は「趣味の話から施主との会話が弾んで仕事が上手くいくことも多く、そういった意味でも趣味の時間を持つことは大切だと思う」と、趣味が親密な人間関係をつくる一つのきっかけにもなっている。また「打ち合わせ多数デザイン重視型」のH(女性)さんは自分が趣味でつくった作品をオブジェとして物件(施設)に持ち込んだりする等、日々磨いてきた自身の趣味を直接仕事に活用している。「打ち合わせ少数デザイン重視型」は趣味であるパソコンが仕事と重なる部分があり、他にもAさん(男性)は「生活体験、仕事で得た知識、趣味(音楽)のそれぞれの良いところが反映されていると思う。アンプの製作からネガティブフィードバックの大切さを知った。これは仕事の進め方、改善の仕方などに生かすことが出来た。また趣味をもつことによって仕事にプラスの力を与えており、住まいにも工夫を施しており、音楽教室など趣味と関係する仕事が入ってくることもある」と、趣味によって仕事の幅が広がっている。

今までの生活体験が仕事に与える影響があると答えている18人中、8人は仕事で得たスキルが逆に自身の生活にも生かされていると答えているが、うち4人は「打ち合わせ多数生活重視型」を占める。例えば、「打ち合わせ多数生活重視型」の4人は、「天井裏が高いことから、屋根裏を利用して勉強部屋を作った。天窓を取り付け、入ってきた日光が拡散して届くように障子などを利用して工夫した。また、換気扇やその他の窓なども設置した」(男性Fさん)、「自宅を三度建てており、全て設計をしている」(男性Dさん)、「昔は集合住宅でも、他の家とは違うレイアウトにして、それ

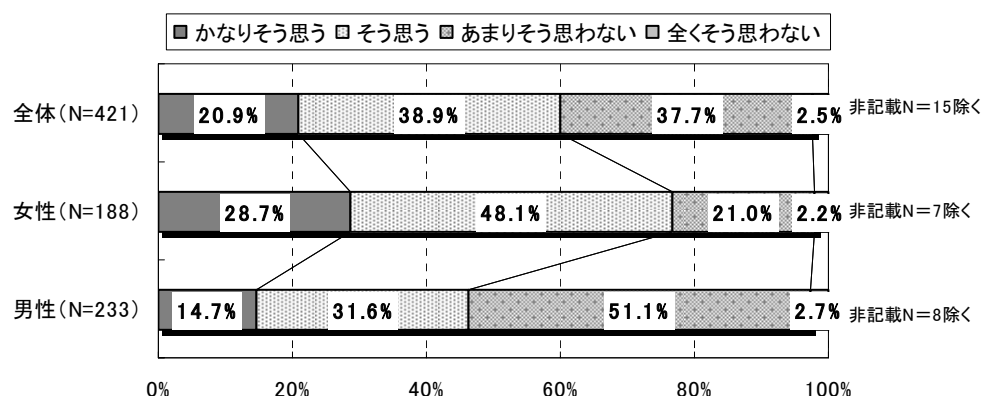
に見合う家具を手作りするなど工夫していた」(女性 G さん,)、「子どもが日々成長するため、それに合わせて家具を制作したり、自宅のリフォームをしている」(女性 A さん,)と語っており、「打ち合わせ多数デザイン重視型」の男性 K さんは「仕切りを取るようにしている。インテリアを考えると主になるが、最近では面倒に思う」と、仕事のスキルが工夫され家庭生活に反映している。その他「マンションの一室という限られた空間の中で、家具の配置を考えたり、住まい方の変化によってリビングの場所を変えたりと、使いやすさ、快適さを考えて頻繁に変化させている」(女性 D さん,)、「祖母と同居しているので、風呂・トイレの段差解消等のリフォーム時の図面を自分で書いた。キッチンも祖母が使いやすいようにリフォームする」(女性 C さん,)、男性 A さんは専門分野である音の反射等の計算をし、反響や防音を考えて音楽や映画を楽しめる部屋を作製したことがある。このように、仕事の進め方にかかわらず仕事に活用され、仕事と趣味を含めた生活全般の経験や体験が密接に関係していることが推測される。建築に携わる専門家として身につけている技術を自身の住まいや生活に工夫したり、反映したりして役に立てているが、特に現在の生活を重視しているタイプに多いことが窺われる。

続いて、仕事の進め方のタイプ別に子どもの時代を含めて、今までの生活体験が仕事に与える影響の有無及び内訳をみる(表 9-9)。仕事の進め方と関係なく、18 人は子どもの時代から今までの生活体験が仕事に与える影響があり、うち 6 人は子どもの頃の体験や衝撃を、10 人は家庭生活や住まいでの体験を、2 人は趣味を現在の仕事に生かしていることが分かる。また、仕事のスキルが家庭生活へ反映する際の工夫内容をみると、7 人は専門分野で磨いてきたスキルを実生活に役に立てている。「打ち合わせ多数デザイン重視型」の I さん(男性)は「子どもの時から大学時代まで暮らしていた公団住宅は 40 m²(2DK)程度でとても狭く、不自由さが多かったが、当時の経験や体験、思いが設計する際の根底にあって仕事をするときの指標となっている。他に、生活体験が生かされている点として、窓を単なる装置ではなく、外とのつながりがもてるよう使い方に工夫を施している」、「打ち合わせ多数生活重視型」の D さん(男性)や G さん(女性)は「京都の町家で育ったが、町家は、夏は涼しいが冬は寒く、暗く、非常に住みにくかった。そのため京町家風住宅も手がけているが、悪いところを改善し、良いところを生かすような設計をしている。意識しているわけではないが、自然に反映されている」、A さんや I さん(いずれも女性)は「色々な生活体験が仕事に生きると思う。経験の中でも子育ての経験が私にとって非常に大きく、融通が利くようになった」、「大学で学んだことの影響が非常に大きく、人間や生活の視点にたった考え方が仕事に生かされたり、人との出会いやいいものを見ることで、ヒントを得たりすることもある」と、人としての成長を含めて家事・育児・介護など家庭生活からの影響は大きいと語っており、人生を通して得られた数多くの体験や知識が何らかの形で仕事に反映されていることが読み取れる。

次は、市民や専門家としての社会活動経験を仕事の進め方のタイプ別にみる。「打ち合わせ多数生活重視型」は 8 人全員が市民としての社会活動に参加している。活動内容は管理組合・自治会等居住地での活動が最も多く(5 人)、次いでまちづくり活動が続く(3 人)。専門家としての社会活動は 7 人であるが、全員が建築職能団体の活動をしており、次いで町内会や管理組合等居住地での活動、研究会や学習会への参加が多い(いずれも 4 人)。「打ち合わせ多数デザイン重視型」は 4 人中 2 人が市民としての社会活動に参加しているが、地域のお祭りや管理組合・自治会等居住地での活動やまちづくり活動であり、専門家としての活動(2 人)は、マンションの修繕委員会や、研究会・学

習会への参加、大学や工専等の教育機関への教育活動、建築職能団体の活動を主にしている。その一方、「打ち合わせ少数生活重視型」（1人）は市民としての社会活動には参加しておらず、専門家として大学や高専等の教育機関での教育活動をしている。「打ち合わせ少数デザイン重視型」2人もがいずれも参加していない。

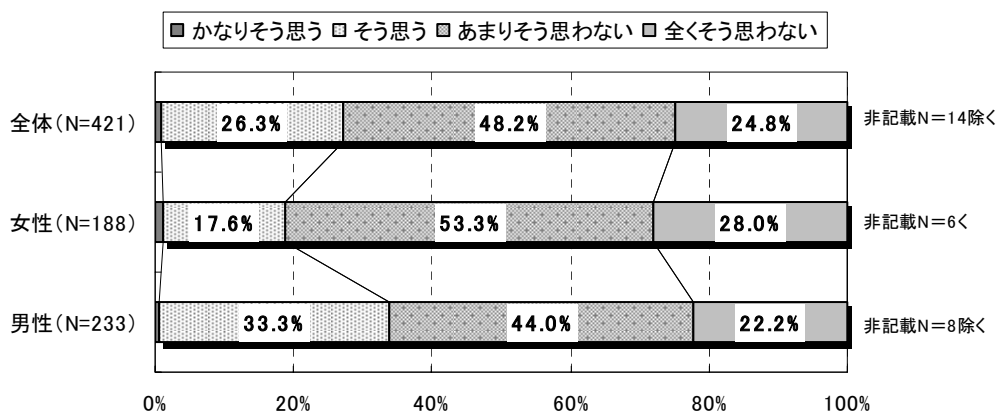
このように「打ち合わせ多数生活重視型」と「打ち合わせ多数デザイン重視型」は類似している点があり、どちらも地域での社会活動に重点を置き、専門的な仕事や家庭・地域生活から獲得できた、様々な生活体験が融合された生活者としての視点を生かしながら利用者や居住者とのコミュニケーションを大切にしている様子が窺われる。



	N	平均値	標準偏差	t 値	自由度	p
男性	225	2.58	0.77	-5.88	386	0.000 **
女性	181	3.03	0.77			

凡例 平均値のスコア：4=かなりそう思う 3=そう思う 2=あまりそう思わない 1=全くそう思わない **p<0.01

図9-5 男女別生活体験の空間計画への反映



	N	平均値	標準偏差	t 値	自由度	p
男性	225	2.12	0.75	2.78	405	0.006 ***
女性	182	1.92	0.70			

凡例 平均値のスコア：4=かなりそう思う 3=そう思う 2=あまりそう思わない 1=全くそう思わない ***p<0.001

図9-6 男女別生活体験の仕事の進め方やコミュニケーションの取り方への反映

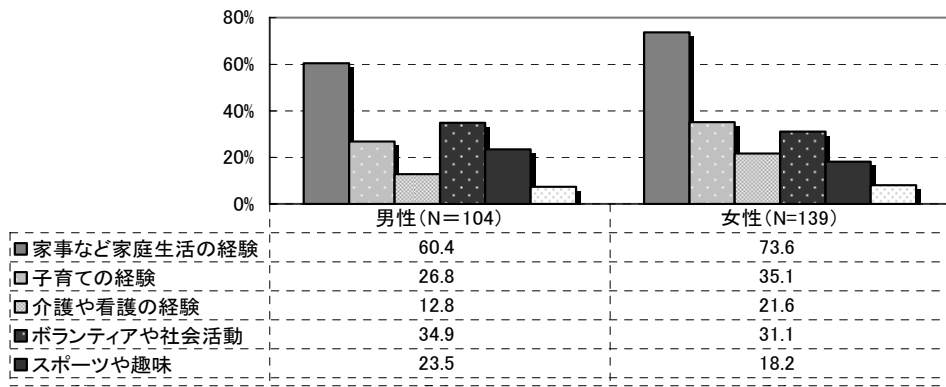


図9-7 男女別生活体験が仕事の進め方等に生かされている内容(複数回答)

表9-8 趣味と仕事との関わり

タイプ分け	性別	事例	趣味と仕事 の関係	趣味の内容	仕事との関わり
打ち合わせ 多数生活重視型	男性	A	☆	コーラス	自分の意思や時間で趣味の時間を配分している。何もしていないと、起きている限り仕事のことを考えてしまうため、許された範囲の中で息抜きをしないとダメなところがある。
	男性	C	☆	お茶、テニス、スキー	息抜きになっている。
	男性	F	☆	音楽	生活体験、仕事で得た知識、趣味(音楽)のそれぞれの良いところが反映されていると思う。アンプの製作からネガティブフィードバックの大切さを知った。これは仕事の進め方、改善の仕方などに生かすことが出来た。また趣味をもつことによって仕事にプラスの力を与えており、住まいにも工夫を施しており、音楽教室など趣味と関係する仕事が入ってくることもある。
	男性	I	☆	オカリナ演奏	子どもの頃から音楽が好きで、心の癒しのため忙しい時期でも音楽の時間や事務室に空間を取っており、施設で演奏を披露したりして趣味を仕事に生かしている。
	女性	A	★	日曜大工、豪邸を見て歩くこと	趣味で行ったリフォームの内容などをHP上のブログに掲載することで、興味を持った人からの問い合わせがあったりと、仕事に反映することもある。
	女性	G		仕事、料理、掃除	特になし
	女性	I	★	コーラス、油絵、映画、陶芸	陶芸の友達から紹介してもらい仕事をしたことがある。自営だから時間調整してできることだと思う。
打ち合わせ 少数デザイン 重視型	女性	J		植木	不明
	男性	I	☆	スポーツ(ソフトボール)	定期的に毎週日曜日はソフトボールをしているが、趣味を大事にしているのは仕事と生活のバランスを維持したいから
	男性	K	☆	トライアスロン	トライアスロンで、普段はジョギングを中心としている。(区のトライアスロン連合に参加し、練習会や大会の運営等をしている)子どもが小さい頃は、家族の交流を兼ねてレースに出るために旅行に行ったりしていた。
	女性	H	★	吹きガラス	自分の趣味でつくった作品を仕事の持ち込んだりしていた。
打ち合わせ 少数生活重視型	男性	E		もっていない	仕事が好きで、趣味の時間がない
打ち合わせ 少数デザイン 重視型	男性	B	◎	パソコン	趣味が仕事と重なる部分もある
	男性	J		読書	不明
	男性	A		もっていない	特になし
	女性	D	☆	旅行	夫婦や友達で旅行することが多く、意図的に趣味時間を持てるようにしており、旅行先でみたものや感じたことは仕事に反映されているように思える。
その他	男性	G		若いころは野球やボーリング 最近では、植栽や家庭菜園	特になし
	女性	C	★	軟式テニス	趣味の話から、クライアントとの会話が弾み、仕事が上手いくことも多く、そういった意味でも、趣味の時間を持つことは大切である。
	女性	E		絵画、海外旅行	特になし
	女性	F		もっていない	特になし

注: ☆趣味が仕事の息抜きになっている ★趣味が直接仕事に関係している ◎仕事が趣味になっている

表9-9 タイプ別子ども時代を含めて今までの生活体験が仕事に与える影響の有無及び内訳

タイプ分け	性別	名前	有無	内訳
打ち合わせ 多数生活重視型	男性	C	○	その時の生活の中から自然と出てくる生活体験が仕事に活かされているように思える。
	男性	D	○	京都の町屋で育つが、町屋は夏は涼しいが冬は寒く、暗く、非常に住みにくかった。そのため、京町屋風住宅も手がけているが、悪いところを改善し、良いところを生かすような設計をしている。意識しているわけではないが、反映されている。
	男性	F	○	家事はあまり手伝わなかったが、もししていれば台所回りの設計に役立ったかもしれないと思う。(経験の有無は大きく影響する)。
	男性	H	○	母が視力に障害があったため、子どもの頃はアイロンや裁縫をやっていたし、今もやろうと思ったらできる。
	女性	A	○	色々な生活体験が仕事に生かせると思う。経験の中でも子育ての経験が私にとって非常に大きく、融通が利くようになった。
	女性	G	○	中学時代に実家建て替えの話が出た際に、新しい自宅の図面を書いてみたり、学校の授業で本格的な図面を書いたりした体験が強く残っている。実家の近くに建ったRC造の事務所に衝撃を受けた。
	女性	I	○	姉の半身が病気で動かなくなったので、1ヶ月ほど介護をした経験がある。
	女性	J	○	家庭内で得られる生活体験やボランティアやスポーツ・趣味等あらゆる体験が空間計画に生かされている。
打ち合わせ 多数デザイン 重視型	男性	I	○	子どもの時から大学時代まで暮らしていた公団は40㎡(2DK)程度でとても狭く、不自由が多かったが、当時の経験や思いが設計する際の根底にあって仕事をするときの指標となっている。生活体験が生かされる点としては、窓を単なる装置ではなく、外とのつながりがもてるよう使い方に工夫を施している。
	男性	K	○	生活体験が間取りを考える際に役に立っている。
	女性	B	○	料理が好きなので、キッチン設計などに役に立っている。
	女性	H	×	生活体験よりは仕事の経験から得られたセンスに割り切っている。
打ち合わせ 少数生活重視型	男性	E	○	幼稚園の頃に行ったことのある、丹下健三設計の愛媛県市民ホールのことを鮮明に覚えている。そこから、イメージが残るのは空間であると思うので、空間の形やイメージを大切にしている。
打ち合わせ 少数デザイン 重視型	男性	B	○	基本的には、生活体験は設計に全て活かせるはずだと思っている。
	男性	J	×	生活体験が仕事に反映しているとはあまり思わない。
その他	男性	A	○	生活体験、仕事で得た知識、趣味の良いところがそれぞれに反映されている。
	男性	G	×	生活体験が仕事に反映しているとはあまり思わない。
	女性	C	○	自宅(現在も住んでおり築40年)は風が気持ちよく抜ける自然をうまく取り入れた家なので、設計時には窓の位置や数などを意識し、自然と調和することを心掛けている。
	女性	D	○	仕事経験から得た知識を生かすことができている。日常の生活体験(旅行、ショールーム・町並み・店等)色々なこと・物を見ることなど)から得ることも仕事に生かされている
	女性	E	○	母の介護の経験が仕事に活かされている。
	女性	F	○	子どもの頃の土間や天井など圧迫感のない広がりや外(まち)とのつながりなど子どもでしか味わえなかったことを大きめのボリュームや外に開いた住宅で実践している。また大学で学んだことの影響が非常に大きく、人間や生活の視点にたった考え方が仕事に生かされており、人との出会いやいいものを見ることでヒントを得たりすることもある。

(2) 男性と女性の視点における違い

表9-10は、仕事を進める際の男性・女性の視点における違いをまとめたものである。性によって違いがあると答えた人は8人、ないと答えた人は8人、性差はあるがそれより個人の違いが大きいと答えた人は5人いる。性別にみると、男性は11人中5人と答えているのに対して、女性は10人中3人と男性の比率が高い。仕事の進め方のタイプ別では、「打ち合わせ多数生活重視型」8人中5人、「打ち合わせ多数デザイン重視型」4人中1人と答えている一方、「打ち合わせ少数生活重視型」及び「打ち合わせ少数デザイン重視型」はいずれもないと答えており、その人の属性や社会的関係、仕事の進め方が趣味・家庭生活・地域での社会活動から形成される生活体験と融合され、一人ひとりの意識の違いとして現れてくると考えられる。

男女の視点において違いがあると答えた8人を対象に、具体的な意見をみると、4人（F、G、H、Iさん、いずれも男性）は性によって異なる感覚的なものや感性、性質等の生理的な部分が大いだと語っている一方、4人（男性Cさん、F、I、Jさんいずれも女性）は育った環境や受けてきた教育等後天的なものが仕事に現れると話しており、例えば、女性Iさんは「居住者は洗濯機の近くに、洗濯物を取り出す際に、取り出したものを一時的にかけておける場所を設けてほしいと要求したが、工務店の男性はしたことが無いので、対応できなかったことがあり、やはり想像力が違うかなと思った。男性でも料理をすることがあるし、女性と同じだと言う人が多く、自分自身もそう考えていたが、やはり男性と女性では料理の仕方が違うし、身の回りの設計をする時にも違いがあると思う」、女性Fさんは「両性の仕事へのアプローチ方はそれぞれ違い、女性は説明などをきちんとしているのに対して男性は割り切って考える整理能力があるように思える」、女性Bさんは「男性の方がキメ細かいところまで設計をすることが多く、『見た目』にこだわる人が多い」、男性Cさんは「女性はほっとできるかつ癒される空間づくりが得意な部分だと思う。男女の違いは色合いや空間の作り方、全体の雰囲気など建物に入った時の景背や、卒設計コンペの図面や模型でも分かる」と、性によって捉える部分が異なることに加えて、日常生活から獲得できる生活体験の有無による違いや、受けてきた教育等訓練されてきたものが得意な部分として仕事に反映されていることを意識しているようである。つまり仕事を進める際、男女の視点の違いとして、男性は感覚や感性など生理的な部分を大いに捉えており、女性は感性的なものに加えて、生育環境や学習など後天的に形成される部分を意識している。

表9-10 男性・女性の視点における違いの有無及び意見

タイプ分け	性別	事例	有無	男女の視点に関する意見
打ち合わせ 多数生活重視型	男性	C	○	男女の違いは色合いや空間の作り方、全体の雰囲気など建物に入った時の景背や、卒設計コンペの図面や模型でも分かる。女性はほとんどできるかついやされる空間づくりが意な部分だと思ふ。建物は用途によってそれぞれ違ふし、様々な角度からの見方が必要で、女性もたくさん参画してほしい。
	男性	D	△	男女を問わず視点はあつるが、きめ細かさなど、女性独特の視点があつると思ふ。だが、仕事に関しては性差はなく、性格の違いによる差であると思ふ。
	男性	F	○	男女によって感性や素質は大いに違ふ。男性は論理的であり、女性は非論理的(感覚的)であることが多い。男性は空間として全体像を捉える人が多いが、女性は細かなところにこだわる人が多い。
	男性	H	○	男女の視点はあつると思ふ。女性は男性にはない母性をもつており、男性は父性をもつている。具体的に、女性にはしなやかさや繊細さや気細かさやおしげないところ。
	女性	A	×	経験が設計を生むことが多いため、その人個人の経験(家庭内での役割分担)により異なり、男女の違いではないが、その役割分担に男女差があつることは多い。
	女性	G	△	性差よりもアイデンティティーであるが、女性の方がコミュニケーション能力に長けているなど、仕事のプロセスには性差があつる。
	女性	I	○	女性に頼んで良かったねと言われることは多く、細かいところが違ふなと感ずる。例えば、洗濯機の近くに、洗濯物を取り出す際に、取り出したものを一時的にかけておけるところを設けてほしいと頼まれ、パイプを通すこととして、工務店に頼んだところ、ふきんをかけるものと思われ、簡単なものをつけられ…男性はしたことが無いので、想像力が違ふかなと思つた。また、男性でも料理をすることがあつるし、女性と同じだと言ふ人が多いが、自分自身もそう考へていたが、やはり、身の回りの設計をする時に違いがあつていると思ふ。男性と女性では料理の仕方が違ふのだと思ふ。
	女性	J	○	男女によって見方や仕事の進め方はかなり異なる。
打ち合わせ 多数デザイン 重視型	男性	I	○	男女別に感性や素質は大いに違ふと思ふ。一例をあげると、女性は特定のところに集中する傾向が強く、男性は総合的バランスに重きをかける人が多い。
	男性	K	×	男女差ではなく、個人の経験・性格の差であると思ふ。性別による役割分担がなくなつてきているからではないか。
	女性	B	×	男性の方が繊細な設計をすることが多く、女性の方が大胆な設計をする。男性のほうが「見た目」にこだわる人が多い。
	女性	H	×	男女差はないと思ふ。むしろクライアントから女性の視点やアイデアを要求されたりすることがあつり、女性で建築の仕事をしていることはメリットとして考へる。ただ今回の例のように、丁寧な気持ちにより反論をあきらめてしまうなど女性だから不利な部分もある。
打ち合わせ 少数生活重視型	男性	E	△	男女の違いではなく個性であると思ふが、それを男女の違いと表現しても、個性と言つても間違ひではないと思ふ。
打ち合わせ 少数デザイン 重視型	男性	B	×	女性は現場に出にくいと思ふくらいで、特に感ずない。
	男性	J	×	設計は自分の個性であるものであつり、男女差ではなく個人差である。
その他	男性	A	△	男女差ではなく、その人自身の個性であると思ふ。
	男性	G	○	男女の違いはあつると思ふ。男性は生活を支えないといけないう責任感が強い。立体感が強い。また女性は女性ということに甘え、男性に比べると責任感は劣るが、粘り強い。
	女性	C	×	男女差は特に感ずない。経験者や生活者、実際に使つている人が1番よくかかつている。
	女性	D	△	色んなプランがあつて当然であり、それは男女の違いではなく個人の違いである。
	女性	E	×	女性だから違いがあつるとは思わなかつたが、会社的には男性に対してよりも女性に対しては厳しかつた。
	女性	F	○	両性の仕事へのアプローチ方はそれぞれ違ふ、女性は説明などをきちんとしているのに対して男性は割り切つて考へる整理能力があつるように思ふ。

注 ○ 男女の視点に違いはあつる × 男女の視点に違いはない △ 男女の視点の違いでもあるが、個人の違いでもある

5節 まとめ

本章では、建築設計業務を中心とする男女建築設計技術者を対象に、仕事の進め方から4つのタイプを分類、その特徴について検討した上、それぞれの異なる仕事の進め方は専門家としての職能とどう関わりをもち、蓄積された生活体験は生活者の視点にたつた生活空間創造にいかにつ映されるかについて明らかにした。以下、得られた知見を整理する。

(1) 経歴の特徴

男女ともが5年以下の短いスパンで転職を繰り返しながら、自営を最後の働き方として選択している中、転職の理由は、男性の場合独立を視野に入れたスキルアップや準備過程として就職している人が多い。一方、女性は仕事と家庭生活の両立のためが多く、そのため住宅など小規模や女性の視点が反映されやすい仕事を中心になっているが、社会からもそれを期待され実績を積んできていることが多々ある。

(2) 仕事の進め方によるタイプの分類と特徴

仕事の進め方は、仕事に対する志向や市民または専門家として取り組んできた社会活動など、今まで獲得してきた様々な生活体験によって異なっており、ロールモデルから学んだことが何らかの形で仕事に反映されていることが分かった。中には尊敬する有名建築家・好みの建築物の他にも、最初の就職先での上司や同僚から学んだデザインや空間の形、仕事の進め方やまとめ方、人との接し方など仕事の全般を通して教わるが多々ある。特に、「打ち合わせ多数生活重視型」や「打ち合わせ多数デザイン重視型」は地域を拠点に、市民や専門家としての立場から社会活動に重点を置き、利用者や居住者とのコミュニケーションを大切にしている。また、「打ち合わせ多数生活重視型」や「打ち合わせ少数生活重視型」の仕事を進める際に現在の生活の実態を主に把握するタイプは、他のタイプと比べ子どもの頃から現在の生活に至るまで体験・蓄積してきた様々な生活体験を直接仕事に反映したり、完成後のアフターメンテナンスを実施・要求に対応する等、長期的に居住者の住に対する要望に応えるよう努力していることが明らかになった。以下、仕事を進める際、居住者や利用者の住要求に関する把握内容、アフターメンテナンスの有無、打ち合わせ回数の3つの要素より分類できた4つのタイプの特徴について要約する。

①「打ち合わせ多数生活重視型」：設計を始めて施工するまでの打ち合わせ回数を10回以上行いながら、現在の生活の実態を主に把握するとともに地域を中心に住民や居住者との交流を活発に施しており、完成後も定期的にアフターメンテナンスを行っているタイプ。子どもの頃感銘を受けた経験や体験を始め趣味や家庭生活、地域社会を通じて得られた生活体験を仕事に反映することが多く、ロールモデルから受けた影響や人とのコミュニケーションを大事にすることが打合せを多くもち居住者や利用者の生活を重視する仕事の仕方につながっており、仕事を整然とすることによって評価や信頼が高まり、仕事の領域を広げている。また、受賞した経験など実績を世間から評価されたことによって仕事の依頼や受注が増すこともある。

②「打ち合わせ多数デザイン重視型」：打ち合わせ回数が10回以上で、居住者や利用者との話し合いを中心に、ロールモデル等から学んだことを活かしながら空間の形やデザインを重視するタイプ。市民や専門家としての社会活動とともに仕事をしているが、特にまちづくり活動や管理組合や自治会など市民として地域での活動を盛んに行っている。

③「打ち合わせ少数生活重視型」：打ち合わせ回数が9回以下で、現在の生活を中心に把握するタイプ。本調査対象者の中では一人が該当しているが、主に実際の生活を把握しつつ、子どもの頃から獲得してきた生活体験をベースに、ロールモデルの尊敬する部分や好みの建築物からインスピレーションを受け、仕事に反映することが多く、社会活動は仕事の一環として大学や工専など教育機関の教育活動を行っている。

④「打ち合わせ少数デザイン重視型」：打ち合わせ回数が9回以下で、空間の形やデザインを重視するタイプ。市民や専門家として参加し取り組んでいる社会活動はそれほど多くない。趣味が仕事と重なったり、直接仕事に活用されたりすることがある。

(3) 仕事の受注と建築専門家としての職能

独立自営での仕事の受注は多様なネットワークによる紹介や依頼が多い一方、近年はインターネットや仲介がもう一つの手段として成り立っており、IT産業の発達によって図面やデータなどを持ち歩けるようになり、昔と比べ仕事の依頼や仕事場などの柔軟性の需要が高まっている。また地域での活動に積極的に参加している人は、多くの人とコミュニケーションを取りながら、利用者や居住者との関係を重視しているが、建築に携わる人は専門家としての役割や責務を果たすことが要求されるが、市民や専門家として参加し取り組む社会活動は、仕事の進め方に影響を与えており、生活者の視点に立った空間創造をするためには、地域の人とのコミュニケーションが図れる地域での活動が重要な役割を担っている。また多様な活動から人々との交流が生まれるとともに説明責任を含め専門家としての認識を高め、利用者や生活者の要望や対応の仕方を学べるようになる。このように取り組む社会活動からの新たな発見や教訓は高度な専門性や倫理すなわち、建築専門家としての職能を熟練させる一つの動機にもなっており、「打ち合わせ多数デザイン重視型」は全員が取り組んでいることから意識的に参加していることが推察された。また、仕事の受注の仕方や社会活動の内容はそれぞれの仕事の進め方によって異なり、多くの人が市民あるいは専門家として社会活動に参加し取り組んでいるが、加齢とともに社会活動参加への重要性が認識され、社会に対する責任が芽生えてきている。中でも、「打ち合わせ多数生活重視型」や「打ち合わせ多数デザイン重視型」は建築職能団体の活動を含めて数多くの社会活動に取り組みながら、住民や居住者との交流を基にしたネットワークにより紹介・依頼を受け、またそれが高い評価・信頼に結びついている。特に仕事と家事・子育てを両立している「打ち合わせ多数生活重視型」Aさん（女性）のように、仕事の対象に制約があるため自宅での時間が長く、地域を拠点に、社会活動や人との交流を通じて専門性を生かすことは有利に働いていることが示唆された。

(4) 仕事と生活体験の関連

子ども時代から現在までの日常生活で得られる様々な経験や体験は仕事と密接に関わっていることが分かった。その人の属性や異なる仕事の進め方が趣味・家庭生活・地域での社会活動から形成される生活体験の度合いと融合され、それぞれの見方や考え方等意識の違いとして現れることに加

え、仕事で得た専門知識や技術は工夫され、自身の住まいや暮らしを豊かにしている。特に、趣味や地域での社会活動の時間をもつことで、仕事を捉える考え方が違ったり、集中力が向上したりすることも推察できた。こうした生活体験と仕事との連動は、利用者や居住者と親密な関係にもつながっているが、仕事の進め方のタイプの中でも生活を重視している「打ち合わせ多数生活重視型」や「打ち合わせ少数生活重視型」が多く、仕事を生活の一部とする認識が他のタイプにより強いと考えられる。また、その人の基本属性や社会的影響、遭遇している環境によって形成されやすい男女の視点が、専門教育や仕事の経験、社会活動や家庭生活の体験等様々な生活体験から獲得できる生活者の視点に加味され、多様性として形成されるが、特に女性は出産や育児の家庭生活によって形成された女性の視点が仕事に大きく反映している。またその実績が仕事の受注や依頼など仕事の進め方に影響を与えたり、一つの評価として現れ、社会活動の範囲を広げていることが分かった。つまり、様々な生活体験を得られることが専門家としての職能にも直結し、生活者の立場にたった空間創造が実現していくことが示唆された。

以上、仕事の進め方によって家庭生活や趣味・余暇生活を始め、職能団体や地域での社会活動といった多様な生活体験の獲得の違いや、建築専門家自身の多様な体験を取り入れることへの重要性を示唆することができた。また、様々な生活体験から形成される生活者の視点は、建築専門家としての姿勢や評価においても異なり、またそれが利用者や生活者の真の要望に応えることにも直結していることが分かった。身近に存在するロールモデルや、仕事の経験を含め家庭内で得られる生活体験、趣味を楽しめる余暇時間、社会活動や人との交流を促すことは、生活者の視点にたった生活空間を創造するだけでなく、建築専門家自身の職能に対する認識を高めることにもつながり、こうした多様性を尊重しながら意識的に仕事に反映していくことは、当分野における女性参画という次元においても非常に有効であることが示唆された。

注及び参考文献

- (1) 富樫豊：「建築教育について、雑感」，日本建築学会北陸支部研究報告書第 47 号，pp.368-371，2004.07
- (2) 藤田忍：『都市・住宅建設における専門職能の研究－都市計画プランナーとコーディネーターの職能論』，大阪市立大学大学院学位論文，1987.12
- (3) 高橋栄人：「専門家の職能概念を活用した建築プロセスの開示の促進と関係専門家の帰属責任を明確にする建築プロジェクトの組織編成方法に関する研究－建築プロセスを組織構造に反映させる動的組織編成方法の理論的構築－」，日本建築学会論文集第 551 号，pp.237-244，2002.01
- (4) 高橋栄人・古坂秀三：「建築プロセスの開示・帰属責任の明確化に有効な建築プロジェクト組織の編成方法に関する基礎的検討」，日本建築学会学術講演梗概集（東北） pp.1293-1294，2000.09
- (5) 新建築家技術者集団：『生活派建築宣言－21 世紀をめざす建築とまちづくりの 11 章－』，東洋書店，pp.296-316，1991.11
- (6) 前掲書 (5) pp.308-310
- (7) 石村善助：『現代のプロフェッション』，至誠堂，p.51，1969
- (8) 室崎生子：「女性の権利とまちづくり」三村浩史＋地域共生編集委員会編『地域共生のまちづくり－生活空間計画学の現代的展開』，学芸出版社，pp.116-117，1998.08
- (9) 萩原正道：『誰のための、何のための建築創造か』，東洋書店，2006.08

10章 結論及び今後の展望

生活空間を創造する当分野の特徴は、生活の質の向上のため、生活そのものを総合的に理解すると同時に利用者や居住者の個別の要求を直接把握する職能であるが故に、作り手自らの蓄積される豊富な生活体験が仕事に反映されることである。しかし、当然視される長時間労働や不規則な働き方により第一線で活躍するためには、余暇・家庭・地域生活を切り捨てざるを得ない状況で、当分野の職能となる生活者の視点をもつことは制約されやすい。こうした中、従来から多く輩出された住居系学科女子学生を始め建築専門家を志す女性は、男性より多く持っている家事・子育て等の生活体験を女性の視点として社会から求められ、それを生かして仕事に参画してきた。

本研究において、前半では建築系・住居系分野の主に仕事への女性参画という観点から、当分野における男女共同参画の現状を明らかにし、後半では男女双方の仕事と生活の相互関係から、当分野における男女共同参画の意義を考察した。男女共同参画の課題を、まずは女性の仕事への参画から捉えたが、最終的には男性の働き方を含め男女がともにワーク・ライフ・バランスを確保し、各自の自由な意志でワークライフスタイルの選択や多様な分野に参画できる環境を整備すれば、それが生活空間の改革にもつながっていくことが推察された。

本章では、日本と韓国の共通点及び類似点をふまえ、各章の要約と本研究で得られた知見を述べて結論とし、今後の展望を示すことを試みる。

1節 各章の要約

序論の1章から3章では、男女共同参画の実現・発展に向けての国際的動向をはじめ、日本と韓国の政策動向と課題を整理すると共に、建築系・住居系分野における女性の参画を歴史的に概略した上で、本論文の目的、位置づけ、構成について考察を行った。

1章では、本研究の背景とともに、男女共同参画社会の実現のため、現在抱えている課題を挙げながら目的を述べ、関連研究を検討した上で、本研究の位置づけを行った。本研究の独自性は、男女共同参画の課題と意義を、建築系・住居系歴代女子卒業生のワークライフスタイルの型別仕事と生活の実態から明らかにしたこと、多様性の保護という観点から、生活者の視点が反映された生活空間創造をつくり手の生活体験と専門職能の関係から捉えたことであり、さらに国際的視座から、日本との類似点と相違点の双方をもっている韓国と比較しながら男女共同参画の進め方と今後の方向性を明らかにしたことである。

2章では、男女共同参画社会に関する時代の潮流について考察を行った。まず、欧米諸国を中心に、男女共同参画社会が発展してきた経緯を概観し、男女共同参画社会の実現による女性労働問題と少子化問題の解消について整理した。男女共同参画が進んでいる国々は、女性を男性と同等な存在として社会全体が再認識し、社会の責任として社会環境を包括的に改革した結果、女性の働きやすい環境や仕事と家庭の両立支援が充実し、また男性の家事・育児参加が促進され、女性の労働力

率と出生率が同時に高まり、少子化問題と女性の参画が無理なく可能になったことを考察した。

次に、日本と韓国において、女性労働問題を両国とも深刻な少子化問題に関連づけて捉えた。女性政策及び仕事と家庭の両立政策の動向と実態を把握した上、現在抱えている問題を明らかにするとともに、男女共同参画社会の過渡期とも言える日・韓両国の類似点及び相違点を抽出し、他分野との比較分析によって当分野の特徴と固有性をみいだした。日・韓とも女性関連政策の歴史が浅い中、性別役割分業意識を重んじる社会慣行や風土を背景に、女性参画が低迷し、少子化が進行している要因は、不平等に行われる就労に関わる措置や不公正な待遇に加え、長時間労働や仕事と育児の両立困難を含めたワーク・ライフ・バランスの認知度が低いことが大きい。また、当分野の女性専門職においても例外ではなく、こうした一般的状況に加えて、配偶者の高収入や労働市場への再参入の困難によってキャリア継続を中断・断念していることが両国に共通している。

一方、日本は、女性政策と少子化政策からワーク・ライフ・バランス政策に転換し、その展開への期待は大きい。グローバリゼーションがもたらした規制緩和や市場主義によって政策と実態のアンバランスが増している。それに対して、韓国は、1990年代後半以降急速に女性の社会参画を促す法的基盤が導入・整備され、2004年列国議会同盟（IPU：Inter-Parliamentary Union）が発表した国家別女性議員の順位では、182カ国のうち101位から60位となり、指導的地位の女性参画ではその成果を出しつつある。しかし、多くの女性が、保育や仕事と家庭の両立生活の公的支援の欠如、労働条件の悪化、雇用機会の制限により、キャリア継続に対する強い願望や欲求を実現できずにおり、上記に列挙している問題を包括的に改善することが優先課題である。

韓国が1990年代後半以降社会の一部に対して女性割当制（Quota System）を導入し、急速に指導的地位の女性参画に一定の効果を上げていることは、法的強制力や統制力をもつという観点から評価できる。しかし日本も、韓国も、社会全体に対して真のワーク・ライフ・バランスの実現を保障しなければ、多くの女性の参画にはつながらず、さらに両国が悩まされている超少子化問題からも抜け出せないことが推察された。

3章では、韓国との比較を通じ、日本の建築系・住居系分野における女性参画の状況について教育の現状と関連づけながら歴史的に考察を行い、両国の類似点と相違点を抽出することができた。

日本では、1948年新制大学以降女性が建築を学べるようになり、同じく韓国も、第二次世界大戦後の1945年新政府が樹立され、建築教育の基盤づくりが始まり、1950年代後半には建築系大学で初の女子卒業生が輩出される。また、両国とも、近年建築系大学の女子学生は在学生の平均2割を占めるようになったが、建築系大学より家政系大学がいち早く女性建築技術者を養成し、女性建築専門家を輩出してきた。それには世界的にも他のない、日本と韓国の専門教育の特色の一つである住居系学科が大きく貢献しており、女性が建築を志してから徐々に活躍範囲が広がり、今後女性への期待は高まっていることを、日本と韓国の類似点として指摘した。

一方、日本と違って、韓国では、根強く残っていた家父長制度や男女差別を背景に、専門教育を受けた女性の社会進出は許されることなく、当初、高度な専門性を生かした女性の活躍は期待できなかったが、1990年代後半を分岐に始まった法的制度の整備や積極的措置以後、当分野においても女性の活動が増大するようになった。しかし建築家・建築技術者をめざす女性に比して現実の当分野の女性参画は極めて低いことには変わりなく、さらに5年以上の実務経験を要する建築士試験の

受験資格は結婚・出産の時期と交差する傾向が強いため女性に不利に働いている。また、儒教思想の影響を多に受けている住居学教育は、住居や生活に重点を置いた教育である一方で、家政学教育の位置づけが強く、インテリア方面の進出が多い故に、「住」に対する社会認識が低いことを含めて生活者の視点や住居の実生活の有用性を重視するという住居学教育の役割を十分果たしていないのが日本と韓国の異なった現状である。

4章、5章及び5章補論、6章、7章では、日本と韓国を対象に、建築系・住居系分野における男女共同参画の実現のため、キャリア継続の阻害要因及び成立条件をワークライフスタイルの型別に分類し、考察を行った。また8章と9章では、多様性の保護から男女共同参画の意義と効果を明らかにするため、建築職種の中でも最も生活体験が反映されやすい建築設計業務を中心に、生活体験の生活空間創造活動への反映や、仕事の進め方による職能との関連や生活体験の度合いを検証した。

4章では、日本の建築系・住居系学科歴代女子卒業生におけるワークライフスタイル型の選択と特徴を明らかにした。当分野における女子卒業生は、仕事への強い意識をもち、卒業後専門関連の仕事に就いている人が極めて多い。しかし、最初の就職先で仕事を継続している比率は極めて低く、多くの女子卒業生が転職を繰り返しながら仕事を続けている。その際にも専門と関連のある資格を生かし専門性にこだわった仕事を選択していることが特徴であり、最終的には自営業を選択する人も少なくない。こうした選択は、女性の場合、結婚・出産と深く関わっている。そこで、仕事継続状況と結婚・出産経験との関係から、女子卒業生を以下のような4つのワークライフスタイルの型に分類し、それぞれ型の仕事と生活歴の特徴とかかえている課題を明らかにした(①「育児両立型」、②「DINKS型」、③「独身仕事継続型」、④「専業主婦型」)。全体では「育児両立型」が最も多い一方で、1987年男女雇用機会均等法施行以降では「独身仕事継続型」や「DINKS型」が増加しており、両立困難ななか結婚や出産を犠牲にして仕事を選択している人が増えていること、また育児両立型も含めて健康を犠牲にして働く人も増えていることが分かった。

5章では、異なる就業と生活歴をもつ建築系・住居系女子卒業生42人のライフヒストリー分析からワークライフスタイル選択の要因を明らかにした上、特に専業主婦型がキャリア継続を断念した時期や経緯からワーク・ライフ・バランスを図る際の問題・課題をみいだした。各人が選択したワークライフスタイルの型によってワーク・ライフ・バランスに向けての課題や問題が相違しており、主たるワークライフスタイルの決定要因は、子ども時代の生育環境、専門職での実務経験と1級建築士等専門と関連のある資格の取得の有無、賃金・昇格・仕事内容に対する職場の男女差別の体験、長時間労働を前提とした不規則な生活によって健康を害した経験が大きく作用していることが明確となった。

5章補論では、パイオニア的な位置にある大手ゼネコン附属A技術研究所専門職女性を対象に、民間企業での働き方及び仕事と家庭生活の両立についてのリアルな語りから、ロールモデルの育成とその効果、キャリア継続のための仕事と家庭生活の両立支援制度整備に必要な条件を示すことができた。高度な専門性を身につけている彼女らがキャリア継続できる環境づくりは単に自身のためではなく、社会や企業にとっても有益であり、今後は新しい女性ロールモデルを作っていく必要が

ある。また仕事と生活のアンバランスによる仕事と家事・育児の両立困難を理由に、キャリア継続を断念する女性建築技術者が多い中、同職場で働いている女性の意見や要望を反映した実質的な制度の整備や取組みが有効となり、女性ロールモデルの存在が後輩女性や次世代女性の就業継続意識の形成や、就業継続の実践に多大な影響を与えていることが推察された。

6章では、日本の建築系・住居系学科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した。復職する場合を含めてある職場の就業継続を阻害している要因は、職場における男女差別、長時間労働による健康被害、育児支援の欠如、家庭内における夫との家事・育児負担の不均等、保育や子育て問題があった。これらの多くは、他の専門分野を含め一般的な状況と類似している点が多い。一方転職がキャリア継続の手段である当分野の特徴的なキャリア継続阻害要因は、専業主婦型に焦点を当てた分析により明らかにできた。専業主婦型においても転職・復職により就業継続の努力をした形跡があり、復職の希望を持ちながら実際復職した経験をもっているにもかかわらず復帰・復職を躊躇する要因として、当分野の徹夜作業や休日勤務等を当然視する風潮からなる長時間労働や不規則な働き方等厳しい労働環境・雇用条件による健康被害経験が、キャリア継続志向やキャリア継続を阻害する主因であること、また一般4年制大卒女性が5年以上のブランクをキャリア継続躊躇・断念期間としていることと違って、当分野女性の妊娠・出産による10年以上の長い離職期間や、育児を女性の責任とする夫の固定的な性別役割分業意識が大きく作用していることを明示した。

7章では、韓国の建築系・住居系学科女子卒業生を対象に、建築系・住居系分野における女性の働き方の実態及び経年変化を分析・考察した上で、キャリア継続を成立させている要因を明らかにした。結果、仕事と家庭生活の両立が困難な韓国社会の中で、キャリアを継続できている人は結婚や出産より仕事を優先したか、もしくは、親から全面的な子育て支援が得られるという特殊な条件に恵まれ、健康を害しても復帰できる強い心身を持ち、同業種の配偶者から仕事と家庭生活の両立に対する理解を得られやすく、独立自営できるすぐれた能力をもった人に限られていることが分かった。

このように、韓国の社会環境上の問題を背景に、韓国の建築系・住居系学科女子卒業生は日本の女子卒業生に比べ、出産後のキャリア継続を躊躇・断念している傾向が強いが、それには子育てを女性の責任として捉える社会雰囲気や人々の認識に相まって、公的保育体制の未整備が女性の社会進出を防ぐ要因として決定的に起因していることが読み取れた。

8章では、建築系・住居系分野における男女共同参画の意義と効果を明らかにするために、多種多様な職種の中でも、最も生活体験が反映されやすく、生活者の視点が欠かせないと思われる建築設計業務を中心とする建築士会及び建築家協会の男女会員を対象に、生活空間創造活動における男女の違いについてアンケート調査を行った。多様性の観点から男女差を分析の主軸と設定し、結婚の経験や子どもの有無による相違及び、出身専門分野別違いを考慮しつつ分析した。結果、家庭生活体験は男女とも仕事に最も反映させやすい生活体験であった。男女によって生活体験の獲得及びその反映には違いがあり、その中身は既婚・未婚等のワークライフスタイルによっても大きく異な

っているが、特に家庭生活体験は女性がより多く持っていること、そしてそれらの生活体験がより強く仕事に反映されていると感じているのも女性であることが分かった。また、仕事に対する志向性においても男女差があり、これは受けてきた専門教育による違いが大きく、建築系学科出身者は外観を重視する傾向が強いのにに対し、生活科学・家政系学科出身者は機能を重視する傾向が強い。生活科学・家政系学科は、女性専門家を多く輩出してきたが、住宅や生活の視点により重点を置きながら建築教育を行ってきており、そのことが利用者や生活者の立場を優先する専門家の育成に貢献していることが示唆された。仕事の対象において、男性は商業施設や公共施設など幅広い仕事を対象に、女性はこれまで生活体験を生かせる対象として住宅を中心に仕事をし、また社会からもその生活体験を女性の視点として期待され実績を積んできたことを明らかにし、当分野における男女共同参画の一つのプロセスとして評価した。

9章では、建築士会及び建築家協会の男女会員21人を対象に行った個別インタビューによるヒアリング調査を用い、8章での結果を踏まえながら、専門家自身の生活体験が空間創造にいかに関係しているか、仕事の進め方と専門家としての職能がどう関連しているかについて検証した。結果、生活者の視点にたった生活空間創造は、原則的につくり手である建築専門家自身のワーク・ライフ・バランスの実現が必要で、専門家としての職能を自覚しながら利用者や居住者の住要求を把握し、それを設計に反映していることが分かった。仕事の進め方においては、趣味・余暇生活を始め職能団体や地域での社会活動といった多様な生活体験が反映し、専門家自身の仕事に大きく影響しており、またそれが専門家としての職能として現れ世間からの評価にも結びついていることが明らかになった。

なお、2節から3節では、本研究によって得られた知見について述べる。まず2節では、1章にて立てた仮説をもとに4章から9章までのまとめを整理した上、3節においては、日本と韓国それぞれが抱えている課題と改善策の提案を行う。

2節 建築系・住居系分野における男女共同参画の実態と意義・効果

(1) 建築系・住居系分野における男女共同参画の現状

住居系学科が高等教育の学問として位置づけられ、多数の女性建築専門家を輩出している国は、世界的にも他のない日本と韓国の特色である。こうした中、近年、日・韓国とも、建築系・住居系分野を志す女子学生が急激に増えており、将来のキャリア継続に対する高い意識や高度な専門性をもつ建築系・住居系学科女子卒業生は、子ども時代の生育環境、大学等での高等専門教育、職場・家庭・地域生活といった様々な周辺環境や活動からの影響を受け、自己啓発・自己実現のためキャリアデザインしている。

しかしながら、これまで社会における性別役割分業が反映され、女性が家事・育児を担うことを強く求められている日・韓両国の社会において、女性がキャリアを継続させるためには、結婚・出

産・健康等何らかの犠牲が伴い、また個人的に恵まれた条件や環境があることが前提となっている。そのため職場と家庭の両立生活から生じる苦労や問題は多く、専門職のなかでも男性が中心の建築系・住居系分野では、長時間労働によりワーク・ライフ・バランスの確保が難しい。また当然視されている不規則な働き方による仕事と家庭生活の両立困難は、キャリア継続を断念させる深刻な要因であり、女性参画への実現は未だ厳しい状況にあることが浮き彫りになった。

しかし、「手に職をつける」という当分野の特質から、ワーク・ライフ・バランスを保ちながらの働き方を模索し、最終的には自営という働き方の選択を含めて、多くの女性が専門分野にこだわりながら仕事を続けていることも、また重要な事実として明らかにできた。日本においては、仕事と家事・育児の両立困難により一旦仕事を辞める女性が多い中、専門職での実務経験と専門資格をもっていることから子育てが一段落した後、ワークライフスタイルに合った柔軟な働き方を選択し、専門性の高い職へ再参入している。その際独立自営は仕事と家庭生活の両立手段だけではなく、自身の余暇や社会活動にも参加できる有効な働き方として活用されている。当分野女性の多くが「手に職をつける」ことの大切さを強く意識し、専門と関連のある資格は自身のワークライフスタイルに合った働き方を選択する際に有利に働くことが確認できた。

それに対して、韓国は、経済不安や不景気の影響から最初の就職から非専門分野への流出が多く、女性の結婚・出産の時期と重なる建築士資格の取得期間など仕事と家庭生活の両立を困難にさせる要因が多々ある。また企業における人事の不平等や女性を仕事のパートナーとしない男性の認識不足によって就職先は設計事務所に限定される傾向が強く、賃金の差や昇格の限界が目立つ。こうした中、専門分野でのキャリア継続が実現できた女性は、仕事を優先し結婚や出産を犠牲にしたか、親の全面的な援助や配偶者の理解など恵まれた環境にあるか、独立自営ができる優れた能力を兼備している人に限られており、高度な専門知識や技術をもつ女性であっても家事・育児と両立して働き続けることは日本より困難である。このような現状から、大きく2つの課題をみいだした。一つ目は、仕事と生活が調和した多様な働き方の選択が困難な社会環境・労働条件である。高度な専門性をもった当分野の多くの女性がキャリア継続を希望しながらも、仕事と家庭生活の両立困難を理由に仕事を断念している。特に不平等な労働環境や雇用条件がキャリア継続を中断・断絶させる大きな要因の一つで、経済成長や利潤追求から男女ともが長時間労働を前提とされ、社会的にもワーク・ライフ・バランスに対する認知度は低く、男女差別の撤廃と両立支援制度を充実させ、ワーク・ライフ・バランスが維持できる社会環境や労働条件を確保・改善することは日本と韓国が共通している課題である。一方、韓国は、日本以上に性別役割分業に従った社会風潮や保育環境の未整備の下、女性の家庭責任に対する負担は非常に大きい。まずは女性の負担が軽減できるよう公的保育を保障・拡充することが早急な課題である。二つ目は、女性自身の、子どもの養育・教育を母の役割とする強い意識である。一般的な状況と同じく、当分野の女性においても、1990年代以降経済状況や意識変化を背景に出産を躊躇するDINKS型が現れているが、多くが結婚・出産とともにキャリア継続を中断・断念するワークライフスタイルの型を選択していることは日韓とも共通している部分である。多くの女性は卒業後、自己啓発・自己実現に対する強い意志をもち、身につけた高度な専門性が生かせるキャリア継続を望む傍ら、結婚・出産とともに子どもの保育・養育を優先したい強い役割意識から、親からの全面的な援助を得られない限りキャリア継続を中断・断念している。このような韓国女性の子どもに対する意識を歴史からみても、朝鮮時代に形成された儒教理念を基に、

西洋や日本の影響を受けた「賢母良妻主義」⁽²⁾によって、古くから母としての役割が強い女性を徳望や気品がある女性として捉え、高学歴女性ほど母性が強調されていた⁽³⁾。また日本においても、母が専業主婦の場合は本人も専業主婦を志向する意識が強く⁽⁴⁾、日韓とも、家庭や社会において子育てを女性だけの役割とする意識や雰囲気改善する等男女共同参画の実践により世代を経て意識が変化していく可能性がある⁽⁵⁾と推察された。

(2) 多様性の保護からみた男女共同参画

ダイバーシティ (Diversity) を尊重することは、多様な価値観をもった人々を受容することによって、根深く温存されているあらゆる差別を禁止し、優秀な人材を有効に活用でき、男女が共に協同・協働することを導くが、特に生活空間を創造する当分野において非常に重要で、なおかつ有効な力を発揮する。なぜなら人間の生活空間を計画することは、多様なワークライフスタイルをもつ利用者や生活者を対象に生の要求を直接受け止め、人間らしい生活を営みながら生活空間と融合させることだからである。

長時間労働が当然視されている当分野では、様々な生活体験が必要とされる建築専門家であっても自らの生活を犠牲にして働かざるを得ない実態がある。このような中、多くの女性は家庭責任を担う立場から、また自らもそれを大切にしたい意識をもち、両立する努力を続けてきた。結果、今までの豊かな家庭生活体験を女性の視点として世間から評価され、主に住宅を中心とする仕事を任された経験を多くの女性がもっている。一方男性は過重な働き方から仕事を最優先しながらも、豊かな生活体験を尊重し、趣味あるいは職能団体や地域での社会活動で得られた生活体験を空間計画に反映するよう努めている。このように生活体験が異なるそれを基盤にして形成された男女相方の視点が反映することは、多様性を大切にすべき空間創造において有効である。

本研究では、男女で生活体験の獲得が異なっていること、それによって仕事への姿勢や志向性も異なっていることが明らかにできた。このことは、生活空間を使う側に両性が存在し、また高齢者、子ども、障害者など多様な人がいるのに対応して、つくる側においても多様な生活体験に基づく多様な価値観を反映させるために、男女共同参画が大きな意味をもつことを意味する。現状では、女性は家事や育児や介護・看護といった家庭生活体験を多くもっていることから、住宅を中心に活躍している実態も明らかになった。このことは生活体験を余すことなく生かすという意味で、女性参画の第一歩として評価できる。しかし一方で、男性が商業施設や公共施設など幅広く仕事対象を扱っているのに対して、女性の活躍の場が非常に限定されていると言うこともできるが、福祉施設や教育施設を得意分野として手がける女性の存在も見いだすことができ、今後広がっていくことが展望できる。

また、建築学・住居学教育のシステムにおいて、日本及び韓国は、早い段階から住居系学科で建築士の養成をし、女性専門家の層を厚くしてきたという日韓以外の国では前例のない特徴をもっている。本研究では、専門教育や出身専門分野によって仕事の志向性に違いがあり、建築系学科出身者に比べ生活科学系・家政系学科出身者に生活を基盤とした、生活の中での使いやすさを重視する志向が強くみられることを見出すことができた。こうした住居系学科の教育が生活者の視点から住居及び生活環境を総合的に捉え、生活に重点を置いた教育を実践してきたことは、生活者の視点を

もった専門家の育成に大きく貢献し、多様性を保護することに対しても重要な役割を果たしている。

(3) ワーク・ライフ・バランスの実践による専門職能の確立

建築系・住居系分野の様々な職業の中でも、特に、空間の計画・設計には、男女を問わず地域社会の中で生活を主体とし、潜在化している生活要求を十分理解・把握して生活空間に反映することが求められている。この際の生活者の立場に立った視点は、子どもの時代を含め日常生活で獲得する生活体験により形成されるが、個々人の基本属性やワークライフスタイル、社会的関係等によって生活空間創造に反映する中身が異なり、中でも家事・育児・介護・看護といった家庭生活体験は男女ともが最も直接反映させやすい生活体験であることが明らかとなった。

また、生活空間を創造する仕事である建築系・住居系分野においては、本来、専門家自身が家庭・地域での生活者であり、生活者の視点を持っていることが強く求められる。本研究で明らかになったのは、職業生活と家庭生活が相反する存在ではなく、両立させながら仕事を続けることがより質の高い専門へと結びつくという論理であり、少なくない他の生活関連分野においても共通するものであると考える。

生活体験が重要な意味を持つ当分野であるが、現実には当業界の厳しい労働環境が、特に男性専門家のワーク・ライフ・バランスを阻害してきたことは否めない。女性専門家が仕事を継続できる条件整備を進めることが、当業界における男性をも含めた働き方の見直しにつながり、豊かな生活空間の創造へとつながることが期待される。

人間らしく豊かな生活のための生活に基盤を置いた空間づくりは、男女建築専門家としての職能や自身にとって大変重要で、今後実践していかなければならない課題であるが、それを実現させるためには、まずは作り手である男女ともが共同・協働しながらワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整備し、またそうすることによって獲得できる多様性、つまり性別や専門分野に関わらず、個々人それぞれがもった多様な感覚や感性、価値観、技術、能力が尊重・拡大され、本来もつべき生活主体の豊かな生活空間創造に大きな力を発揮していくことが示唆された。

3節 建築系・住居系分野における女性専門職の課題と改善策の提案

以下、建築系・住居系分野において、関連文献から指摘されている問題を含み、本研究で明らかになった仕事への女性参画の課題をワークライフスタイルの型別に明示した上、それらをふまえた男女共ものワーク・ライフ・バランスの確保によって形成される男女共同参画を実現・発展するために必要となる改善策の提案を、日本及び韓国それぞれについて試みる(図10-1)。

(1) 日本の建築系・住居系分野における女性専門職の課題と改善策

一般4年制大学の働き続けている大卒女性が必ずしも専門関連の仕事にとどまっていないのに対し、当分野における女子卒業生の各人は、転職を繰り返しながらも専門と関連のある仕事にこだわ

り、手に職をつけていることから、子育てを一段落した後の中年層で復職しても、自身が代表者である独立自営を選択しながら身につけた専門知識や専門技術を生かしている。しかし一方では、転職とともに非正規雇用やアルバイトのような不安定な就業形態が増えているなど、仕事と家庭生活に優先順位をつけながら、個々の状況に応じた働き方や生き方を選択・工夫している実態が浮き彫りになった。

安全で心地よい生活空間を創造するためには、まず建築専門家である自身が多様な生活体験を得て、生活者と専門家の双方の立場を十分理解することが必要である。しかし、本研究で明らかになったように、多くの女子卒業生は労働環境の未整備や不本意な待遇・評価、過重な働き方により健康を害した苦い経験がキャリア継続を躊躇・断念しており、就業継続している専門職女性においても、男女間の格差や差異、仕事と出産・育児との葛藤、健康被害などの問題と直面している。

本研究で得られた知見をもとに、個々人の価値観やライフステージに応じて働き方が選択できるべきであるという前提にたち、多様なワークライフスタイルの型に合わせて柔軟にワーク・ライフ・バランスを確保する際の課題及び改善策を、以下、ワークライフスタイルの型別に提示する。

①. 独身仕事継続型：

他のワークライフスタイルの型に比べて、仕事を中心とした生活を送っており、長時間、深夜に及ぶ残業が日常化している人も多いため、仕事による健康被害が深刻である。それは一般男性の働き方に共通するが、特に女性の場合はその余波が結婚の断念にまで及んでいる。このように、仕事のために結婚を犠牲したり、健康を害してまでも働き続けたりすることにならないよう当分野の長時間労働、及びそれによる不規則な働き方を見直し、結婚しても仕事と家庭生活の両立を展望できる職場環境に改善することが重要である。仕事とともに趣味・余暇生活や社会活動も充実させたいといった多様な就業ニーズに応じることも求められる。また、彼女らはそれぞれの専門分野やポジションにおいて未だパイオニア的な存在である故に、仕事と家庭生活の両立に対する見通しがもちにくい。このような独身仕事継続型の、専門性の高い仕事への志向やキャリア継続に対する意志が結婚、出産、育児の時期と重なることによって低下・挫折しないよう、女性管理職への登用を積極的に措置するなど、結婚・出産後も能力を生かし、専門性と生活体験が十分発揮できる女性のロールモデルを育成・拡大することが必要である。さらに、男性を前提にした当分野の人事管理の下、労働時間に重点を置く実績評価が行われる傾向が窺われるが、様々な生活体験を獲得することがより多様な立場にある施主や利用者の要求に接近することができ、すなわちそれが生活空間を創造する専門職能の確保と企業の利益にもつながる、という認識に従って長時間労働を当然視する慣習・慣行から脱却することが要求される。また各自が自己実現・自己啓発への意志を維持しつつ充実した仕事と生活を営めるよう、女性ロールモデルを育成・拡大する制度を導入したり、仕事と家庭生活の両立を支援する制度の機能をより強化したりする等、自由に他のワークライフスタイル型が選択できる改善策を、まずは制度面から見直す必要がある。

②. DINKS 型：

このワークライフスタイルの型は独身仕事継続型と同様、男女雇用機会均等法が施行（1986）された 1980 年代後半卒以降顕著に増加しているが、そのほとんどが仕事と家庭生活の両立の難しさか

ら意図的に出産を犠牲にしていることが本研究から明らかになった。このことは高度な専門性を生かしたキャリア継続を望んでいるものの、厳しい労働環境と家庭責任の狭間で、出産より仕事を優先せざるを得ない実態を背景にしている。出産・子育てが仕事のハンディとなる不合理が起こらないよう、今までの限定されていた働き方の選択の幅に、労働時間と就業場所、仕事内容に柔軟性を加え、各自が遭遇する状況の変化やニーズに応じた働き方を選択できることが重要である。

③. 育児両立型：

育児両立型においては、結婚、妊娠・出産、子育て等家庭生活との両立困難による退職経験が最も多く、こうした理由から転職を繰り返し、非正規短時間雇用や最後には独立自営するなど、働き方を変えながらキャリア継続のため努力している。出産・子育てに対する企業の支援や配慮の無さ、夫の家庭責任の不足のもとでは、キャリア継続意志をもっていても、いかに困難であるかを示している。多くの女性が働き続けるためには、仕事と家庭生活の二重責任と負担を負い、自身や家族とのゆとりのない生活に甘んじるか、通勤時間がなく比較的時間の配分や場所の制限が少ない自営を営むか、という限られた働き方の選択しかない。武石恵美子が強調している男性も柔軟な働き方を望んでいる者が多いという点⁽⁵⁾や本研究の調査対象男性の意見⁽⁶⁾を勘案すれば、当分野でも家庭生活にもっと大切にしたいと思っている男性は多く存在するだろう。そうすることによって、女性も、男性もゆとりのある生活が実現できると考える。まずは趣味・余暇生活、家庭生活、地域活動と両立できる働き方の是正が優先課題であり、男性が家事・育児に参加できるよう社会や企業側からの支援が重要となる。その一歩として、実際あっても使いにくい有名無実な子育て支援制度を見直し、男女双方に有用な仕事と育児の両立支援制度を国レベルの制度のみならず、企業が個々の事情に合わせて柔軟に対応できる制度を導入する。また男性の育児・介護休業や看護休暇の取得を奨励し、多様な雇用・勤務形態を許容する職場の雰囲気づくりとともに、仕事の成果を最も重視する評価システムを見直すことが求められる。ワーク・ライフ・バランスの実現に一步踏み出すことは、様々な体験や経験が豊かで多様な生活空間づくりに反映され、またそれが生活空間創造の専門職能の基盤となり、また企業の利益にもつながることを認識し、実行する段階にきている。

④. 復職型：

時代の変化に伴って、当分野においても女性進出が広がり、高度な専門性を身につけることに對する重要性が認識され、専門性の高い資格を取得しながらキャリアデザインがされている。しかしながら、男性上司・同僚からの偏見や無理解、従来の賃金・昇格・仕事内容に対する男女差別、仕事と家庭生活の両立困難によって一度は仕事を辞めながら、労働時間や就業場所が調整可能なパートタイムやアルバイト等非正規雇用の働き方を選んだり、時には子育てが一段落した後の独立自営を営んだり、自身のライフステージに合った働き方で復帰・復職をしたタイプである。復職型は、専門性にこだわったキャリア継続意志と結婚・妊娠・出産・育児といった生活を重視する意識が重なり、夫の家事・育児参加を得られない状況の中、家庭生活を優先したい気持ちから、1級建築士等高度な専門資格や熟練した実務経験をもちながらも短期間・短時間勤務を希望している。今後は、短時間勤務であってもやりがいを持って働けるよう「同一労働・同一賃金」を原則とし、短時間でも長期間続けられるライフステージに合った柔軟な雇用条件・労働環境を改善・整備する

ことが急がれる。

⑤. 専業主婦型：

学校卒業後建築系・住居系分野に就職するものの、夫の性別役割分業意識に加えて本人も子育ては女性の責任だという認識が強く、家庭生活を犠牲にせざるを得ない労働環境を前にして仕事と家庭生活の両立を断念していく。とは言え多くの専業主婦型が再就職に対する意志をもち、実際再就職した経験があり、仕事を続けるための努力をしていた。しかし職場から賃金や昇格、仕事内容に対して不利な待遇を受けた経験や、長時間で過酷な労働環境から健康を害した経験があり、中でも、特に責任のある仕事内容から外されたことや止むを得ず非正規雇用や非専門の仕事に就いたことは仕事へのモチベーションを下げ、また健康を害した経験は仕事と家庭生活の両立に対する精神的な負担を加重させ、再就職を躊躇させていた。仕事のため家庭生活を犠牲にしたくないという意識をもちつつも、中途退職しても復職への意志をもち、実際復職した経験がある人が多数存在するなど、仕事と家庭生活の両立を視野に入れた将来像を描いていた痕跡があることから、例えば育児期や介護期は柔軟な働き方の選択によって仕事と家庭生活の両立への精神的負担を和らげることが必要である。また、仕事を辞めた人の再就職の支援として、個々人の多様な価値観やライフステージに応じた職場復帰支援プログラムや再雇用制度を開発・導入し、それぞれの異なる条件や状況に柔軟に対応できる職場環境づくりが、これからの重要な課題となろう。また、専業主婦型は育児休業の取得や短時間勤務を選ぶことによる技能向上の停滞や遅れに対して大いに不安に思っている。こうした負担によって、女性が責任のある仕事から自ら外れたり、仕事と家庭生活の両立は自分には無理だというネガティブな意識を助長している。このような不本意に退職しなければならない状況を改善することが求められる。また女性が家庭生活と両立しながら仕事を続けることに自信をもって、それぞれの能力を十分発揮できるよう職場と家庭の理解と協力を得、家庭生活から得られた体験がキャリア形成・継続の強みとなるような条件整備や職業能力再教育の支援を施すことが必要不可欠である。

さらに、日本は、マクロの面では、歴史的な観点からみても女性の社会進出が女性の地位向上を意味するのではなく、国家の経済成長に有利な家族政策として女性労働問題や少子化対策を重視した結果、女性政策の法的枠組みをもっていながらも整備の進展は乏しく、女性は男性と同等に劣悪な労働環境の中で、仕事と家庭の両立生活を強いられるため、超少子化国から脱せず、女性の参画も低い状態が続いている。こうした進展のない実態から、建築系・住居系分野を含めたあらゆる分野において女性参画に拍車をかけるには、誰もが、自ら希望するバランスで展開できるライフデザインし、多様性に富んだゆとりのある家庭生活を保障する形での男女共同参画に方針を転換するべきである。

(2) 韓国の建築系・住居系分野における女性専門職の課題と改善策

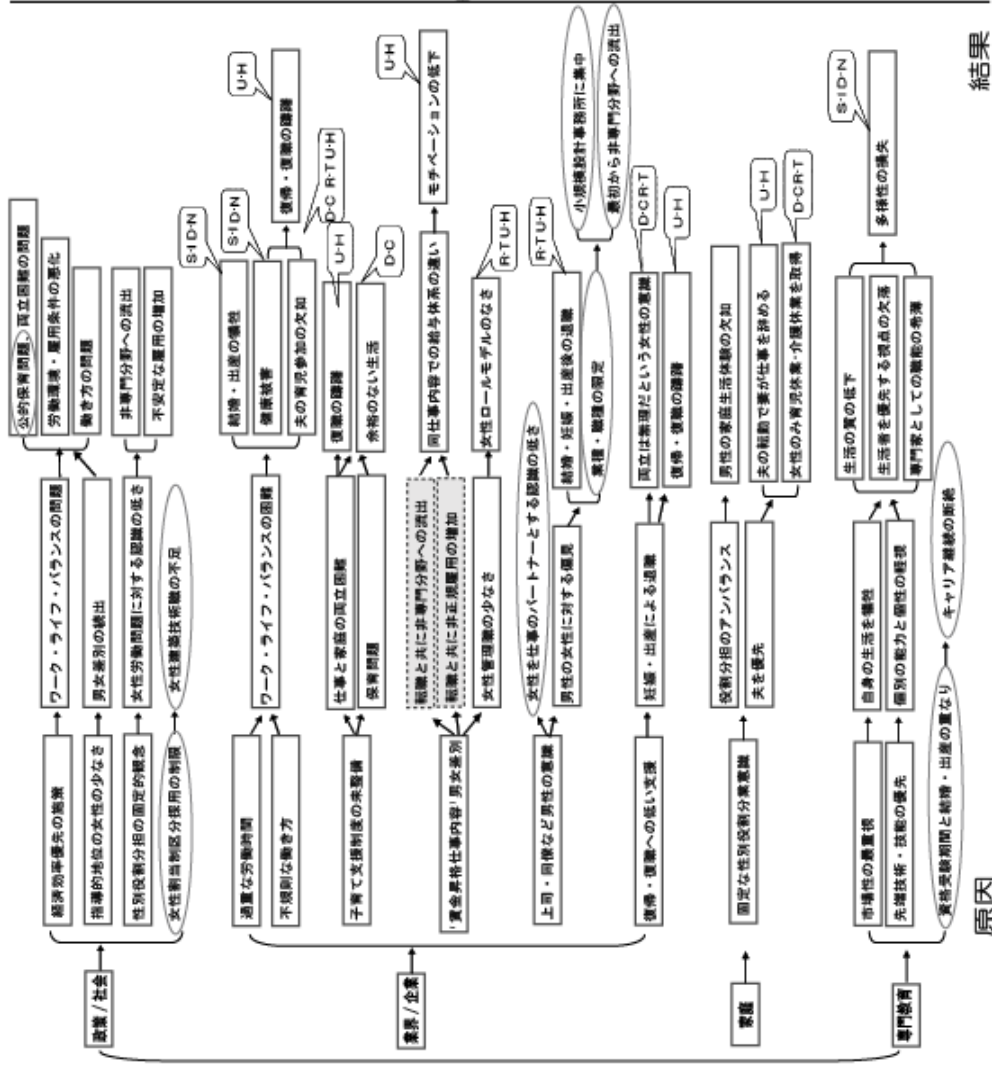
一方、韓国の建築系・住居系分野においては、1990年代を分岐に、女性の進出が急増しているが、多くの女性は未だパイオニア的な立場であり、専門と関連のある資格・スキル等高度な専門性を身

につけても業種や職種が限定され、小規模の設計事務所やインテリア系会社以外は、最初の就職先から非専門分野に流出する傾向が強い。加えて、5年以上の実務経験を要する建築士の受験資格期間は女性の結婚・出産・育児の時期と重なることが多く、長時間労働や仕事と家庭生活の両立困難によってキャリア継続は厳しい状況にある。当分野の女性が専門性を生かしながら社会に進出するためには、出産や育児、健康のどちらかを犠牲にするか、設計事務所等独立自営としての働き方を選ぶしかない。逆に言えば、高度な専門教育を受けた有能な人材が有効に活用できるよう保育問題を含め、仕事と家庭生活が両立できるよう社会環境や雇用条件を整備することが最大の課題である。

政策面では、近年、急速に女性政策が展開され、女性の社会進出を支援してきているが、男性をモデルとしている働き方や保守的な社会慣行・風土が強く残っている中、男女差別の撤廃や仕事と家庭生活の両立の推進のために、女性政策と保育・両立支援政策を一元化し、女性問題と少子化問題を一括に管轄することが望ましい。また男女を問わず社会的にも認知度が低いワーク・ライフ・バランスの推進を国家・社会的責任として捉え、仕事と家庭生活の両立のために適切な労働時間を守るよう取り組んでいかなければならない。特に、保育問題が女性の出産やキャリア継続を阻害する大きな要因であることから、親の働き方を改善するとともに児童手当や家族手当を導入したり、育児休業制度に重点をおいた支援政策を展開する等、遅れている保育政策を見直し、質的・量的保育環境を拡充することが望まれる。

以上、日本と韓国の一般的状況に加え、建築系・住居系分野における課題を明らかにした上、今後の改善策を展望してみた。日本及び韓国の建築系・住居系学科歴代女子卒業生は、仕事に対する強い熱意と高い専門知識や技術をもち、子ども時代の生育環境、大学等での高等専門教育、職場・家庭・地域生活といった様々な周辺環境や活動からの影響を受けつつ、それぞれのワークライフスタイルを選択している。しかし、長時間労働が当然視される当業界において職場と家庭生活の両立から生じる苦労や問題は、特にキャリア継続を断念させる深刻な要因であり、生活者として、専門家としての様々な体験を仕事に反映することに大きな意味をもつ当分野において、雇用環境・労働条件の改善とともに多様なワークライフスタイルに合った柔軟なワーク・ライフ・バランスの充実が急務である。

日・韓国国の建築系・住居系女性専門職における社会参画への課題



結果

原因

凡例：(ワークライフスタイルの型) 社会仕事継続型 S-I DINKS型 D-N 育児両立型 D-C 復職型 R-T 専業主婦型 U-H
 注：□ 日・韓国国の共通 ○ 日本のみ ○ 韓国のみ

日・韓国国の建築系・住居系女性専門職における社会参画への改善策

- ◎仕事のため、結婚を犠牲したり、健康を害しないよう、当分野の当然視されている長時間労働や不規則な働き方を見直し、適切な労働時間と心身の健康を確保できる職場環境を改善する。
- ◎様々な生活体験の選択からなる生活者のニーズをもつ専門職の確立や、それが企業の利益ともつながるという認識をロールモデル育成・拡大から啓発し、ワークライフスタイルの型が柔軟に選択できるような制度面から見直す。
- ◎仕事を確保するための出産の犠牲や、不規則な働き方による健康の害を防ぐとともに、出産・子育てをハンディとする仕事・昇進の評価システムや職場の雰囲気も改善する。
- ◎男女共に仕事と家庭生活の両立支援制度を利用しやすくするため、国レベルの制度のみならず企業が個々の事情に合わせて柔軟な制度を導入する。
- ◎夫の家事・育児参加は前提ですが、自身や家族との時間が取れにくく、余暇や家庭や地域生活と両立ができる働き方や労働環境の確保が必要である。
- ◎育児支援制度があっても柔軟に取れにくく、長期休養の不安から出産を躊躇していることから、長期不在に対応できる管理運用や職場雰囲気も改善を促す。
- ◎男性の育児・介護休業や育児休業の取得を奨励し、男女ともに家庭生活に参画することによるワーク・ライフ・バランスの実現ができるよう多様な雇用・勤務形態が成り立ち労働環境づくりが必要である。
- ◎国レベルの制度のみならず企業が個々の事情に合わせて柔軟な制度を導入。
- ◎それぞれの分野やポジションにおいてバイオニア的存在である故に、妊娠・出産、育児が理由の長いブランクによる不安、男性の偏見や無理解、従来の男女差別を無くし、低迷状態にある女性管理職への雇用を積極的措置するとともに、女性の多様なロールモデルを育成・拡大する。
- ◎夫の家事・育児参加を得られず、仕事と家庭生活の両立困難と進行して専業主婦生活を優先したい気持ちから、短時間勤務であってもやりがいを持って働けるようあらゆる男女差別を撤廃し、短時間でも長期継続されるライフステージに合った職場環境・雇用条件を改善・整備する。
- ◎賞金、昇格、仕事内容に対する不利な待遇を受けた経験、過剰な労働環境から健康を害した経験、非正規や非専門分野への転換によるモチベーションの低下、夫と自身の実態内役割意識により復職を躊躇し、断念しており、多様なロールモデルを提示し、個々に合った働き方が選択できるような仕組みづくりが必要である。
- ◎復職への意欲や経験を持っており、多様な再雇用制度の導入や復職・復職支援を実施するとともに、復職後の教育や訓練、サポートを強化する。
- ◎仕事と家庭生活は自分には無理というネガティブな女性本人の意識改革と、女性が仕事を続けることへの職場と家庭の理解と支援が必要である。

図 10-1 日・韓国国の建築系・住居系女性専門職におけるワークライフスタイルの型別社会参画への課題及び改善策

4節 おわりに

本研究において、生活者の視点を持ち、生活者の立場に立った生活空間づくりは、性別やワークライフスタイルの型別に大きく異なるが、男女ともが反映させやすい家庭生活の体験から実現していることが考察できた。その建築系・住居系分野における男女共同参画の実現は、不利に働いている女性専門職のジェンダー問題を解消すると同時に、多様性、すなわち多様な感性・価値観・技術の進展を擁護・強化することによって、両性が生活空間の構築にかかわることの重要性や、作り手のワーク・ライフ・バランスの確保といった働き方・暮らし方の抜本的改善への提起が可能となる。しかし、現実的には、ワーク・ライフ・バランスの確保が難しいため、多くの女性はワークライフスタイルの型を自由に選択できず、理想と現実から生じる矛盾の中で葛藤しながら、キャリア継続に対する意志やキャリアデザインへの欲求を諦めている。今後これらが改善されれば、ワークライフスタイル型の選択の幅が広がり、各自異なるニーズや遭遇する状況に順応することによって、ワークライフスタイル型の全体像にも変化が起きる可能性はある。また、男女ともにワーク・ライフ・バランスが充実できれば、生活の実感から生まれる豊かな生活体験を建築専門家自身が蓄積でき、獲得した多様な生活体験は生活者の立場に立った生活空間創造にもつながる。そういう意味からも生活空間の未来にとって不可欠の取り組みで、よりよい生活空間の創造と改善に貢献できることが示唆された。

(1) 今後の課題

本論文では、近年、建築系・住居系分野を志す女子学生の急激な増加に伴って建築専門家としての女性参画が期待される一方、従来から男性の領域である日本と韓国の建築系・住居系分野を取り上げ、当分野における女性専門職の労働問題、男女共同参画の実態、キャリア継続の阻害要因を個人におけるライフスタイルの型の選択に焦点をあてて明らかにした。それとともに、女性参画が男女のワーク・ライフ・バランスに与える影響や、多様性の重要性という観点から、男女共同参画の意義及び効果を解明した。しかし、当分野における男女共同参画の効果的な定着のための、女性のみならず男性の仕事と生活歴にも焦点を置いた実態把握が十分されたとは言えず、多様性の有効な反映・拡大のための、男性の働き方、本研究で取り上げていない建築系・住居系分野の他職種、他の専門分野や国との検証には至っていない。従って、残された今後の課題として、以下4点に注目していきたい。

1) 男性建築専門家の仕事と生活歴：

本研究では、建築系・住居系分野における男女共同参画の実現のため、主に女性に焦点を当て研究を進めてきたが、当分野の中心である男性の実態は明らかにされていない。続いては、男性建築専門家としての働き方やワークライフスタイルに注目し、仕事と生活の実態を明らかにするとともに、男性は当分野特有の働き方や暮らし方をどう評価しているか、女性の参画が、男性の意識を始め彼らの働き方やワークライフスタイルにどのような影響を与え、変化をもたらすか、を男性の視点から明らかにした上、多様性の重要性が共存され、男女ともが参画できることへの両性の捉え方や

認識を両性の立場から検討する必要がある。

2) 生活本位専門職の交点・確立：

専門職の中では、従来から生活に重点を置いた専門分野として家政学部系（生活科学部系）が代表とされており、長年女性の領域として位置づけられてきた。そうした状況から、本研究で明らかにされたことが、専門分化されている当分野の他職種を始め、生活を支えている関連分野において、どこまで有効に発揮でき、普遍性を保てるか、を解明することは、本研究で対象とした建築系・住居系分野の多様な職種を含めて、生活を重視する専門分野（生活関連専門職）が共通に直面している問題・課題が明らかとなり、専門職の特殊な職能の一般化を進展することが期待される。

3) 多様性の擁護：

類似点と相違点の双方をもっている日本と韓国を対象として研究を進めてきた。今後は、本研究から得られた知見を経済状況や社会事情などが異なるアジアの国や、男女共同参画が進んでいる欧米の中から当分野における女性専門職の問題を吟味した上、多様性の擁護の視座から学ぶことにより、男女共同参画に関する取り組みの違いや範囲を究明していく必要がある。

4) 多様性にもとづく男女共同参画の将来像の展望：

本研究では限界があった女性建築専門家の参画が計られたことで生活空間の計画・設計に及ぼした影響や変化を、セックス（sex）による本質的な性差と生活体験による性差に区別して、多様性にもとづく男女共同参画の将来像を展望する。多様性の尊重から生まれてくる豊かで多様な視点が、生活空間を創造する当分野の職能としてどう確立・実践していくのか、という課題を具体的に模索していくことが求められる。

注及び参考文献

- (1) 山根真理・洪上旭 () : 「韓国の母性と育児援助ネットワークー日本との比較視点から」
落合美恵子編『アジアの家族とジェンダー』, 勁草書房, pp.33-36, 2007.02
- (2) 同じ意味として、日本では「良妻賢母」、韓国では「賢母良妻」といい、両国の女性像に対する捉え方や意識が異なっていることが分かる。
- (3) 武石美恵子 : 『雇用システムと女性のキャリア』, 勁草書房, pp.170-174, 2006.04
- (4) 本論第7章5節に当たる。
- (5) 前掲書 (3), pp.87-89
- (6) 本論第8章及び第9章に当たる。