

選択的離脱を問い直す

——社会階層の低い女性のキャリア展望に着目して

Revisiting Opting Out:

Qualitative Exploration of the Career Perspectives for Women
in Lower Social Classes

伊藤 鞠 (同志社大学大学院)

Mari Ito (Doshisha University)

Abstract

In this study, I explore the opting out for women in lower social classes. Specifically, I examine how social structures constrain the opting out decisions for women in lower social classes by shedding light on their career prospects. I define opting out as “a strategic practice by women embedded in the constraints of the social structure”, and I use factors in the workplace (push out), and in the family (pull out), identified by Stone (2007), as well as the post-feminist ideology, as an analytic framework for this study. Results of qualitative analysis of data from interviews conducted among three women in lower social classes show that despite the fact that they have occupational qualifications, they expect to continue working in unskilled part-time jobs after experiencing their life events. In addition, their opting out decision was influenced by their experiences of gender role socialization in their residential areas, and devalued care work. Also, findings suggest that opting out for women in lower social classes is characterized by the tendency that they justify their turnover from devalued jobs stressing the importance of their family responsibilities. Furthermore, it was implied that the postfeminist ideology is likely to blur the influence of gender socialization and devaluation of care work on women's opting out decisions.

キーワード

選択的離脱、キャリア展望、就業継続、社会階層、女性

1 問題の所在

本研究の目的は、社会階層⁽¹⁾の低い女性の選択的離脱について探ることである。特に、彼女らのキャリア展望に焦点を当て、社会階層の低い女性の選択的離脱における構造的制約にはどのような特徴があるのかについて明らかにする。

女性活躍推進法により女性の就労環境は変化したとされるが、女性労働には未だ多くの課題が残されている(大槻 2015)。例えば、女性の就業率が挙げられる。結婚や出産などのライフイベントを経験する年齢層において女性の就業率が低下する M 字型カーブの問題は解消しつつあるといわれている(内閣府 2022)が、正規雇用のみで女性の就業率を見た場合、25-29 歳の 59.7% をピークに、30-34 歳で 47.6%、35-39 歳で 39.0% と年齢が上がるごとに女性の就業率は徐々に低下しており(内閣府 2023)、女性の経済的自立やキャリア形成の機会を阻んでいる(柴田 2017; 鹿又 2021)。

これまで、結婚や出産後の女性の就業継続について様々な議論が行われてきたが、中でも 2000 年代の選択的離脱(opting out)がある。選択的離脱とは、高学歴で、専門職に就き高収入を得る女性が、これまで築いてきたキャリアを自ら手放して退職し、家庭中心の生活を選択することを指している(Belkin 2003; Story 2005; Stone 2007; Kuperberg and Stone 2008; Matchar 2013=2014; 黒田 2016 など)。彼女らはガラスの天井などの性差別が理由で退職したのではなく、家庭生活を優先するため自ら退職を選択したと話す点が特徴的であるという(Belkin 2003; Story 2005; Matchar 2013=2014; Wilhoit 2014; 黒田 2016)。

しかし、選択的離脱は全ての職業、所得階層、人種の女性ができる行動ではない(Stone and Hernandez 2012; Lambert 2012; Perry-Jenkins 2012; Adamson 2018)。特に、世帯収入の低い労働者階級の女性はライフイベント後も経済的必要性に迫られて働く可能性が高い(McRobbie 2020=2022)。しかし、労働者階級の女性は、就業を継続するための資源(復帰しやすい職場や利用可能なワーク・ライフ・バランス支援政策)が中産階級の女性よりも限られており、就業継続が困難になりやすいことが指摘されている(Damaske 2011; Perry-Jenkins 2012)。また、日給制で働く女性に注目した Lambert (2012: 87) は、彼女らは労働市場から選択的に離脱している(opt out) わけでも、押し出されている(push out) わけでもなく、フルタイムの労働市場から「排除されている(kept out)」のだと指摘する。長時間働きたいとの希望を持つ

ていても、彼女らが自らの意思でフルタイムの労働市場に参入すること (opt in) は極めて困難であるという (Lambert 2012)。他にも、労働者階級の女性の就業継続に関わる要因は多様であり、その一般的な傾向が掴みにくいことが指摘されている (Perry-Jenkins 2012)。例えば、ライフイベント後の女性の就業継続や中断に関する動機は階級とは関係なく「家族のために (for the family)」と語られることが多い (Damaske 2011)。このように、選択的離脱は中産階級の女性がとれるものであるとされ、とりわけ労働者階級の女性の選択的離脱については明らかにされていないことから、職種や所得階層を考慮して分析する必要がある (Perry-Jenkins 2012)。

また、本研究ではキャリア展望の角度から社会階層の低い女性の選択的離脱について分析していく。キャリア展望とは、所属する組織内での中長期的なキャリアの見通しのことであり (尾形 2008; 荒木他 2017)、労働者のパフォーマンスや離職意図などに影響する (Suh and Hijal-Moghrabi 2022) 重要な概念である。女性の就業継続に関する研究でも、女性のキャリア展望と就業継続との関連性が指摘されている (荒木他 2017)。本研究では、社会階層の低い女性の選択的離脱の特徴について分析するため、キャリアをある特定の職業や組織内での昇進に限定せず、生涯の中で個人が経験する社会的役割や地位の組み合わせの連続とし (Super 1980)、キャリア展望を職業生活やライフイベントを含む中長期的な人生全体の見通しとして幅広く捉える。以上のように、本研究では上述した問題意識に基づき社会階層の低い女性のキャリア展望の角度から彼女らの選択的離脱について探る。

2 先行研究

(1) 選択的離脱の解釈をめぐる論争

選択的離脱とは、高学歴で高収入の専門職に就く白人中産階級の女性が、これまで築き上げてきたキャリアを自ら手放し、家族中心の生活を選択することを指す。また、選択的に離脱する女性は、ガラスの天井などの職場での性差別が原因で退職したのではなく、家族や家庭生活を優先するため自らキャリアを手放すことを選択したのだと話す点が特徴的である (Belkin 2003; Story 2005; Stone 2007; Matchar 2013=2014; Wilhoit 2014、黒田 2016)。このような高学歴・高収入の女性が家族と家庭生活のために仕事を辞めることは選択的離脱革命 (opting out revolution) と呼ばれるが、彼女らは必ずしも伝統的なジェンダー役割期待に受動的に従ったのではなく、能動的、積極的に自ら「選んで」退職したのだと考えられてきた (Matchar 2013=2014; 黒田 2016: 210)。

しかし、自ら「選んで」退職したという選択的離脱の捉え方についての批判は多い (Boushey 2005, 2008; Cotter et al. 2007; Williams 2007; Stone 2007; Gerson 2010; Matchar 2013=2014 など)。まず、選択的離脱革命に関する記事では、多くの女性が自ら職場から離れ家庭生活を選んでいるかのように取り上げられているが、そのような女性は限られた社会階層の高エリート層であり、母親になった女性が自発的に仕事を辞めることで労働市場から流出しているわけではなく、母親であるか否かに関係なく、女性一般に対して労働市場が十分に開かれていないことが根底にあると指摘されている (Boushey 2005, 2008; Cotter et al. 2007; Percheski 2008; Gerson 2010)。次に、これらのエリート女性に関する報道の問題についても指摘されている (Williams 2007; Matchar 2013=2014)。例えば、選択的離脱革命が報道される場合、公的な保育制度が整備されていないことや、家庭生活と仕事を両立できない職場の問題は覆い隠される一方で、仕事をやめて家庭に入り、家庭生活や子育てに専念する女性の生活はバラ色の物語として取り上げられ、彼女らの家庭役割が美化されるという (Matchar 2013=2014)。Williams (2007) も、家庭生活や子育てのために仕事を辞めた女性の「選択」を強調することによって、柔軟な働き方ができない職場や公的な保育制度の拡充などの問題が隠蔽されていると指摘する。また、これらの選択的離脱革命の記事では、仕事を辞めた女性や、子育てと両立可能なパートタイムの仕事に切り替えた女性の将来のキャリアや賃金への影響、さらに離婚した場合の女性の経済的危機についても触れられることはない (Williams 2007)。

このような批判の中でも、とりわけ Stone (2007) は、彼女らが本当に自ら退職を「選んだ」のか、という問いを掲げている (黒田 2016)。選択的に離脱した女性たちは自身の退職について語る際、家庭よりも職場に関して言及することが多く (Stone 2007; Stone and Hernandez 2012)、特に母親が働きやすい職場環境が整備されていないことを頻繁に挙げる傾向にあり、この点に着目した Stone (2007) は、彼女らは自ら選んで退職するのではなく、むしろ職場から「押し出されている (push out)」と論じている (Stone 2007; 黒田 2016)。そしてまた、女性は家庭では良き母親であることを求められるため、彼女らは職場から「押し出される」のと同時に家庭へと「引き込まれている (pull out)」と述べている (Stone 2007; 黒田 2016)⁽²⁾。「職場からの押し出され (push out)」とは、女性が仕事と家庭生活を両立するための支援制度が職場において整備されていないことを指す (Stone 2007; 黒田 2016)。例えば、出産後職場に復帰した女性は仕事と家庭生活の両立のためにフレックスタイムでの就労を希望するが、上司に反対されたり、仕事の内容が周縁的なものとなりキャリア形成から排除されることなどが挙げ

選択的離脱を問い直す

られる (Stone 2007; 黒田 2016)。また、「家庭への引き込まれ (pull out)」とは、夫や子どもから妻や母親としての役割を求められることを指す (Stone 2007; 黒田 2016)。例えば、彼女たちの夫は家庭よりも仕事を優先する傾向にあり、妻のキャリアを優先して家庭的責任を引き受けることは少ない。また、彼女たち自身、子どもとの時間を大切にしたいと考えていたり、仕事でも子どものことが気になるなど家庭へと引き込まれている (Stone 2007; 黒田 2016)。つまり、女性は仕事と生活の両立を図ろうとしても、家庭生活や子どもに時間を割けないことに対する罪悪感を抱くのである。このような罪悪感は、良き妻や母親像を求められる「母親イデオロギー」の影響からくるものである (Stone 2007; 黒田 2016)。

また、「職場からの押し出され (push out)」と「家庭への引き込まれ (pull out)」だけではなく、「解放 (liberation)」を意味する「選択 (choice)」、「個人の責任」、「全てを手に入れる (have it all)」など個人主義的なポストフェミニズム・イデオロギーが選択的離脱を強化しているという (Kuperberg and Stone 2008; McRobbie 2009; Stone and Hernandez 2012; Biese 2017; Armstrong 2017; Adamson 2018)。ポストフェミニズム (Walters 1995: 117) とは、バックラッシュやアンチ・フェミニズムよりも複雑な現象 (Walters 1995) であり、「解放」や「エンパワーメント」⁽³⁾ といったフェミニズムの言説が、女性の「選択」を重視する個人主義的な言説にすり替わっていることを強調する (McRobbie 2009)。個人主義社会では、自己 (identity) は伝統的な役割 (家族役割など) によってではなく自ら形成していくことが求められており、女性の場合、職業的アイデンティティと性役割のアイデンティティ両方の形成が求められている (cf. Hays 1996; cf. Blair-Loy 2003; Biese 2017)。そのため、ポストフェミニズム・イデオロギーには、家庭と仕事のバランスよりも、女性に対して「全て (家庭と仕事) を手に入れる」完璧な人生を求める圧力がある (Armstrong 2017; cf. McRobbie 2020=2022)。さらに、この「全てを手に入れる」ことは働く女性に対するバックラッシュの意味も含んでおり、「働く母親は道徳的に優位に立つことができない」 (Armstrong 2017: 132; Adamson 2018: 688) ため、女性に求められる理想の母親像が強化され、女性は家庭生活と両立できない仕事との板挟みの状態にあるという (Armstrong 2017; Adamson 2018)⁽⁴⁾。また、この理想の母親像は「厳しい母親像イデオロギー」 (ideology of intensive mothering; cf. Hays 1996; Larea 2003) と呼ばれ、女性の選択の背景で、このイデオロギーが仕事と生活の両立を困難にする職場の実態を覆い隠している (Williams 2007)。このように、「選択」や「全てを手に入れる」というポストフェミニズム・イデオロギーが女性の選択的離脱を強化しているといえる (Biese 2017)。

仕事と家庭生活の両立が困難な職場からの「押し出され (push out)」、性役割期待による家庭への「引き込まれ (pull out)」、さらにポストフェミニズム・イデオロギーに挟まれた女性はキャリアから離脱せざるを得ないと推測される。選択的離脱は、女性が自ら家庭生活を選んだように見えるが、その選択は個人の意思や選好の影響によるものではなく、社会構造によって規定されている (Giddens 1979=1989 ; Bourdieu 1979=1990 ; 江原 2001)。すなわち、女性の選択的離脱は、職場からの「押し出され (push out)」、求められる性役割への「引き込まれ (pull out)」、さらに女性の「選択」や「全てを手に入れる」ことを強調するポストフェミニズム・イデオロギーによって強化される。人は自らが埋め込まれた社会構造の中で利害関係や可能性・不可能性を考慮しつつ、「戦略的」に「実践」(行動) しており (Bourdieu 1987=1991 ; 江原 2004)、選択的離脱は女性が社会関係の中でとった戦略的な行動であるといえる。

(2) 選択的に離脱できない女性たち

上述したように、選択的離脱を「社会構造に制約された女性の戦略的行動」として捉える場合、その行動は全ての職業、人種、階級の女性が取ることができるわけではない (Stone and Hernandez 2012; Lambert 2012; Perry-Jenkins 2012; Adamson 2018)。まず、選択的離脱できるかどうかは夫の収入によって左右される (Adamson 2018)。夫の収入が女性の就業に影響を与え、夫の収入が低い女性ほど就業を継続する傾向にあるとするダグラス=有沢の法則 (小原 2001 ; 川口 2002 ; 樋口他 2003) に照らし合わせるならば、全般的に見て、世帯収入が低い労働者階級の女性は経済的必要性から働かざるを得ない状況に置かれているといえる。一方で、家族形成に関するライフイベント後も就業継続できるのは、学歴やスキルを持ち、ワーク・ライフ・バランス支援制度が整備された職場で働く中産階級の女性であること (Damaske 2011; Perry-Jenkins 2012) も指摘されている。看護助手や販売員などの労働者階級の女性の場合、職場における福利厚生や家庭と仕事の両立支援制度は高学歴女性と比較して不十分であるため、彼女らは家庭役割に合わせ仕事を調整することができず、子どもの出産とともに一旦仕事を辞め、その後再び仕事に戻るといふ (Perry-Jenkins 2012)。また、日給制の仕事で働く社会階層の低い女性の場合、長時間働きたいとの希望を持っていても、彼女らが自らの意思でフルタイムの労働市場に参入すること (opt in) は極めて困難であるという (Lambert 2012)。さらに、在宅介護・保育などのケアワークに従事する移民の女性 (home-based care workers) は低賃金での長時間労働を強いられており、彼女らが家族形成に関するライフイベントに直面しても仕事を完全に辞めることはできない

選択的離脱を問い直す

い (Smith 2012)。Smith (2012) は、このような在宅介護・保育などのケアワークに従事する女性が高エリート層女性の家庭におけるケア役割を引き受けているため、高エリート層の女性は仕事に戻る選択をすること (opt in) が可能となり、選択的に離脱したり仕事に戻ることは白人中産階級の特権といえるため、これは社会階層の問題であると強調する。

このように、労働者階級の就業継続に関わる要因は複雑であり、その一般的な傾向は掴みにくい (Perry-Jenkins 2012)。つまり、社会階層の低い女性は夫の収入の低さが理由で就業を継続するとは断言できず、彼女らが就業を継続したいとの希望を持っていても学歴やスキルの低さが理由で労働市場から排除されている可能性がある。また、彼女らの職場は中産階級の女性とは異なり、福利厚生制度や仕事と家庭を両立するための支援制度の整備が不十分であり、家庭役割に合わせ仕事を調整することができず、ライフイベントに合わせて一旦仕事を辞めなければならない。

ここまで見てきたように、選択的離脱は社会構造の影響を受けており、中産階級の女性たちがとれる戦略的な行動だといえる (Stone and Hernandez 2012; Lambert 2012; Perry-Jenkins 2012; Adamson 2018)。しかし、労働者階級の女性たちの選択的離脱は明らかにされておらず (Perry-Jenkins 2012)、彼女らの選択的離脱に関する構造的制約は中産階級の女性と比較してより複雑である可能性がある。本研究では、キャリア展望の角度から、社会階層の低い女性の選択的離脱には中産階級の女性とは異なりどのような構造的制約があるのか分析していく。本研究の分析課題は以下のとおりである。

選択的離脱を「社会構造に制約された女性の戦略的な行動」と捉えた場合、社会階層の低い女性たちは中産階級の女性とは異なり、どのような構造的制約のもとで選択的離脱をし、キャリア展望を形成していくのか。

3 方法

(1) 分析に用いたデータ

専門職女性のキャリア形成を探るために 2021 年に実施したインタビュー調査 (「専門職に従事する女性のキャリア継続と職場に関する調査」、調査協力者 11 人) より、3 人の女性のインタビューデータを用いて分析を行った。調査時の年齢は 27~28 歳で、いずれも結婚や出産、育児等のライフイベントは未経験だった。ライフイベントの経験後に彼女らのキャリアに関するインタビューを行うと、どのような要因の影響を受けながら

そのような選択をしたのかを明確にできない可能性がある。特に、選択的離脱は「女性の選択」を重視するポストフェミニズム・イデオロギーの影響を受けている可能性があり、例えば Stone (2007) では、インタビュー対象者の 70% が自身のキャリアに関する意思決定は「個人の選択 (individual preference)」によるものだと認識している (Stone and Hernandez 2012)。ライフイベントを迎える前のインタビューデータを分析することで、社会階層の低い女性のキャリアに影響を与えている構造的制約を明確に分析できると考えられる。

インタビューは対面で行い、半構造化された質問形式で実施した。インタビュー時間は 1 時間～1 時間半程度である。

(2) 調査協力者の社会階層区分

橋本 (2018) によれば、日本の社会階級は資本家階級、新中産階級、労働者階級 (正規雇用、非正規雇用)、旧資本家階級の 5 つに区分できるといふ。しかし、女性の社会階級は、①本人の職業や雇用形態、②配偶者の有無、③配偶者の所属階級によって変動する。よって、上記 5 つの社会階級から、さらに本人の所属階級 (雇用形態) と配偶者の有無、配偶者の所属階級を掛け合わせ、子どもの有無で分類することによって、女性の所属階級をさらに 20 種類に区分することができる (橋本 2024)。本研究では社会階層の低い女性の選択的離脱について分析するため、橋本 (2024) の分類をもとに、「正規雇用労働者；シングル」に該当する女性を「社会階層の低い女性」とする。社会階層の中で最下層に位置付けられるのは、非正規雇用労働者である「アンダークラス」の女性であるが、「アンダークラス」に分類される非正規雇用の女性たちは、結婚や出産などのライフイベントを経て離婚や死別した女性の割合が高く、平均年齢も 42.9 歳と高い (橋本 2024)。そのため、ライフイベントによって所属階級が左右される前の段階である、「正規雇用労働者；シングル」の女性を本研究の対象とする。「正規雇用労働者；シングル」の女性たちの平均年齢は 33.7 歳であり (橋本 2024)、本研究の対象者よりは少し高いが、橋本 (2024) の 20 種類の分類の中では一番低い年齢となっている。

また、「正規雇用労働者；シングル」女性の平均年収は 300 万円であり (橋本 2024)、世帯人数にもよるが、年収 400 万円では生活に必要なものを買うことが難しいとされる日本では低所得層といえる (小熊 2019)。本研究では、調査協力者 11 人の中から所得の低い、歯科衛生士、医療事務、保育士の 3 人を対象とした。厚生労働省 (2024) の『令和 5 年度賃金構造基本統計調査』、医労連・医療労働組合 (2022) 『賃金労働時間実態調査』、求人サイト求人ボックス (2024) の調査を照らし合わせると、歯科衛生士、

選択的離脱を問い直す

| | 職業 | 最終学歴 | 資格の種類 | 勤務先 | 平均年収 (万円) | 年齢 (歳) |
|---|-------|------|-------|---------|--------------|-----------|
| A | 歯科衛生士 | 専門学校 | 国家資格 | 個人クリニック | 338 | 28 |
| B | 医療事務 | 専門学校 | 民間資格 | 個人クリニック | 333 | 27 |
| C | 保育士 | 短大 | 国家資格 | 民間保育園 | 337 | 28 |

表 インタビュー協力者一覧(筆者作成)

医療事務、保育士の平均年収は橋本(2024)の示す300万円と類似している⁽⁵⁾。なお、調査協力者の年齢、学歴、平均年収⁽⁶⁾、職場の規模等は表に示すとおりである。

(3) 倫理的配慮

インタビュー調査は筆者が所属する大学の「人を対象とする研究倫理基準」に則り実施した。事前に調査依頼書と調査同意書を作成し、電子メール等で送付した。調査依頼書には、調査の目的、インタビューの方法及び所要時間、録音の許可、主な質問内容、公開範囲等を記載し、インタビュー調査の当日に再度調査依頼書と同意書の内容を協力者に確認した。同意書には筆者が遵守する項目(インタビューデータの匿名表記、逐語録を調査協力者に送付し確認を得てから論文に記載することなど)を記載した。なお、この同意書を2通作成し、筆者と調査協力者が保管できるようにした。

(4) 分析枠組み

本研究では、社会階層の低い女性たちの選択的離脱について探る。その際、キャリア展望の角度から、Stone(2007)が指摘する職場の要因(push out)と家庭の要因(pull out)に加え、ポストフェミニズム・イデオロギーの言説を分析枠組みとし、社会階層の低い女性たちの選択的離脱における構造的制約にはどのような特徴があるのか分析する。

4 結果

(1) キャリア初期の展望

協力者の3人の女性はどのようなキャリア展望を持ち、職業を選択したのだろうか。まず、歯科衛生士のAさんについて見ていく。なぜ、歯科衛生士の職に就いたのかについて、Aさんは以下のように述べている。

A: 人の役に立つ仕事がいいなと思ってて。で、資格がある仕事。看護師とか、介護

士とか。(歯科)衛生士が自分の中ではいいかなと思って。最初はたぶん親から「手に職を付けなさい」みたいな感じで言われて。資格があればどこでもやってけるかなっていうのが大きかったかもしれない。

筆者：お母さんが言ったのは、例えば途中でキャリアを終えてしまっても資格があったら……。

A：そう。職場が変わってもその資格があればどこでも働くことはできるだろうし、みたいな。

このように、Aさんはライフイベント後の就業継続を見据えて「手に職をつけること」や資格が必要な仕事に就くことを意識しており、それは母親からも指摘されている。これは、医療事務のBさんにも共通することである。Bさんも同様に、ライフイベントを意識して資格を必要とする職業を選択したと語っている。

B：妹が入院したことがあって。自分ひとりでお見舞いに行ったりしたときに医療事務の人が優しく教えてくれるとか。で、うちのお母さんに「わたし医療事務になりたかったけど、経済的な理由でなれなかったからBなってみたらいいんじゃない？」って言われて。(中略)あと、一生ものの資格があったら子育てのときね、女の人って医療事務っていいかなって思ってたかな。

AさんとBさんは職業選択の際にライフイベント後の就業継続を見込み、資格が必要な職業を選択したと述べているが、その選択には母親の考えが影響していることがわかる。西尾(2018)は、母親は娘に対して、ライフイベントによって就業を中断しなくても済む、資格が必要な専門職に就くことを望む傾向にあると指摘している。

また、ここでは語りを省略するが、保育士のCさんはライフイベントを見据えて資格が必要な保育士を選んだわけではない。5歳年下の弟を保育園に迎えに行き子どもらと遊んだことが楽しかった経験や、保育士を目指していた母親の話を聞いたことから、保育士になりたいと確信するようになったという。このように彼女らの職業選択には母親の影響が大きいことがわかる。

調査協力者のうち2人は、ライフイベント後の就業継続を考慮して資格の必要な職業を選択したと話しているが、その選択の背景要因である彼女らの居住地や進学先の高校を考慮する必要がある。まず、彼女らの居住地は地方ではないものの、都市のベッドタウンよりさらに周縁の地域である。階層移動の研究では、地方出身や社会経済階層の選択的離脱を問い直す

低い女子学生は進学機会が制限される傾向にあることが報告されている（伊佐 2021）。また、学業成績によって進路が決定するアカデミック・トラックの影響や、学校における性役割の社会化により進路が方向付けられるジェンダー・トラックの影響（中西 1998；伊佐 2021；高松 2022）も考慮する必要がある。伊佐（2021）や高松（2022）は、社会全体では性役割規範は変化したものの、労働市場における男女格差は未だ顕著であり、女子学生は安定したキャリアを手に入れるために、医療系や教育系の進学先を好み、資格を必要とする職業に就く傾向にあると指摘する。その上で、伊佐（2021）は、女子を「女子向き」とされる教育系や医療系の職業へと導くジェンダー・トラックが存在すると論じている。

例えば、保育士の Cさんは商業高校出身であり、「勉強が苦手だったから」進学できる高校が限られていたと話す。医療事務の Bさんも高校卒業後の進路を考える上で大学は選択肢になく、「一生ものの資格が欲しかった」と述べている。このように、地方出身であることや、学業成績やジェンダーによるトラッキングが彼女たちの職業選択の背景にある。

（2）ライフイベント後のキャリア展望

ここまで見てきたように、調査協力者の女性はライフイベント後の就業継続を考慮し、資格の必要な職業に就いている。とりわけ、歯科衛生士の Aさん、医療事務の Bさんの語りにはこの点が顕著に見られた。しかし、ライフイベント後のキャリア展望について尋ねると、彼女らはキャリアを一度中断し、その後非正規雇用で仕事を続けることを展望している。その際、彼女らは、資格を必要とする歯科衛生や医療事務以外の職種での就業継続を検討したこともあると話す。彼女たちのような介護士、看護師、保育士などヒューマンサービス系の職種（山口 2017）に従事する女性は、同じ職場や正規雇用の仕事で働き続ける傾向にあるが（佐野 2021；池田 2022）、そのような女性たちの研究結果とは異なる語りになった。とりわけ Aさんと Bさんはライフイベント後の就業継続を考慮して資格の必要な職業に就いたはずであるが、なぜ、ライフイベント後の就業継続を考える際、一旦キャリアを中断し、ほかの職種での就業継続を検討したのだろうか。

Stone（2007）は、女性がキャリアを手放す場合、家庭と職場の2つの要因が関係すると指摘する（cf. 黒田 2016）。すなわち、働く女性は夫や子どもからは良き妻・母親としての役割を期待され家庭へと「引き込まれる（pull out）」一方で、職場では子どもがいることで長時間労働の要請に応えることができず、また、時短勤務やフレキシブルな勤務体制を要求しても受け入れられずマミートラックに降格されるなど、職場から「押

し出される (push out)」という (Stone 2007; 黒田 2016)。3人の協力者の語りにおいても、女性が家族的責任を担うことを前提として自身のキャリアを考え、パートナーから求められる性役割規範を受け入れていることがわかる。これには、彼女らの居住地に根付くジェンダー観や、彼女らが属している社会階層が関係していると考えられる。例えば、労働者階級の女性の多くは、フルタイムの仕事に就いている場合でも、伝統的な女性および母親としての役割を志向しているという (Perry-Jenkins 2012)。また、4 (1) でも述べたように、彼女らの出身地域や進学先を考慮すると、職業達成や社会的地位の向上に対するアスピレーションは高くないと考えられるため、ライフイベント後は非正規雇用で働くことを前提としているのかもしれない。

しかし後述するように、調査協力者の仕事に対するコミットメントを見ていくと、彼女らが必ずしも積極的に家庭を選択しようとしているわけではないことがわかる。つまり、ライフイベント後にキャリアを中断し、その後非正規雇用で就業継続することを選択するのは、居住地の特性やジェンダー観、またアスピレーションの低さなどによって家庭へと「引き込まれる (pull out)」という見方だけでは十分に説明できず、職務や職場に関わる要因による「押し出され (push out)」についても同時に分析していく必要があると考えられる。

まず、歯科衛生士の A さんについて見ていく。ライフイベント後のキャリア展望について以下のように話している。

A: そもそも (歯科) 衛生士として働きたいと思ってないかもしれないし。違う職種、例えばパートで簡単になって言ったら悪いけど……融通がきくところ。(もし、歯科衛生士を) やるならとことんやりたいから。今の患者さんに向き合うみたいな感じでやりたいから。そこはちょっと (結婚後どうなるのか)、わかんない。……たぶんどっちも中途半端がいちばん嫌かもしれん。仕事もテキトー、家事もテキトー、旦那さんテキトーに扱うみたいなのがいちばん嫌だ。

Aさんは、30歳までに結婚して子どもが欲しいと考えていた。彼女はライフイベント後の就業継続を見込んで、資格を必要とする歯科衛生士を選択したはずであるが、ライフイベント後は、正規雇用かつ歯科衛生士としての就業を継続しないかもしれないと話している。Aさんは女性が家族的責任を担うことを前提として自身のキャリアを考えているが、「(歯科) 衛生士をやるならとことんやりたいから」という語りにもあるように、積極的に家庭生活を優先したいと考えているとはいい難い。では、「とことんやりたい」と

はどのようなことを指しているのだろうか。彼女は、以下の発言にあるように歯科衛生士という仕事に積極的にコミットしている。

A：まず話を聞く。(患者さんは)何が困ってるとか。歯磨きのことだったらじゃあ「試しにこれをやってみましょうか」みたいなプラスで伝える。もっと良くなる、モチベーションが上がってやれるようにするにはどうしたらいいかなって考えてるかもしれない。そういうところはないがしろにしたくないなって思いながら接してるかも。説明をして伝わってるかどうかの確認をしたりとか。絵にしたり用紙で見せたりとか、文で書いたりとか。その人(患者さん)によって様々だけど。

このように A さんは積極的に仕事にコミットしており、歯科衛生士の仕事が好きだと話しているにもかかわらず、なぜ、ライフイベント後は家庭生活を優先する働き方を展望しているのだろうか。これは、勤務先の歯科衛生士に対する待遇の違いが影響していると考えられる。A さんはこれまで転職を繰り返しているが、24-25 歳の頃勤めていたクリニックでの仕事は楽しかったと話している。A さんが 24-25 歳の頃に勤務していたクリニックでは、認定歯科衛生士の資格取得を推奨しており、彼女は認定歯科衛生士の資格を持つ先輩に憧れていたと話す。しかし、現在の勤務先では医院を回していくことに重きが置かれ、さらに仕事に対するモチベーションの低い後輩の育成を任されるようになったため、今では自分のライフイベントを中心に考えるようになったと話す。A さんは以前の勤務先と現在の勤務先の違いについて以下のように話している。

A：(以前の勤務先は)院長がインプラントにすごく詳しいとか、勉強熱心だから。じゃあ、この患者さんにやってみたら?みたいな感じで。医院がそういう体制を作ってくれたって感じだと思う。今の医院はいかに効率よくスムーズに回していくかっていうか、やっていけるかが大事だと思ってるから。(中略)医院によって本当にまちまち。自分をもっと勉強したいって思ってるのに今の医院では、あんまりやってなかったら、そのギャップに自分が……萎えるじゃないけど。もっとこの医院をよくしてこうって思うのか、ここに合わせておこうと思うのか。辞めようと思うのか、続けようと思うのかは、そこは難しいところかもしれない。

このように、勤務先によって歯科衛生士に対する医師の接し方が異なり、これが A さんのキャリア展望にも影響を与えている可能性があると考えられる。つまり、ライフイベ

ントを優先することで、以前の職場とは異なる魅力的でないルーティン化した職務から離れることを正当化しているのではないか。また、勤務先の歯科衛生士の待遇がAさんのキャリアに影響を与えているにも関わらず、語りの中では「自己決定」を強調している。以下は、認定歯科衛生士を目指さないのは医院の体制が整っていないからなのかと尋ねたときのAさんの語りである。

A：うーん、それは理由ではないね。自分の気持ちの問題がまず第一。医院のシステムが整っていたとしても、自分の気持ちがついていなければ、取る気はない。自分が取る、っていう気持ちが高まったとして。じゃあ、その後に医院長にお願いして。医院のシステムを変えてもらえるまでの意欲があるかが鍵かな。そうでないのに、環境だけ整えてって言うのはなんか違うかなって。

このような「自己の選択」を重視する語りは、Aさんのインタビューの中で頻繁に見られた。例えば、「自分次第」や「自分がどうしたいか」というような「自己の選択」を強調するような言葉である。Aさんのような自己決定を重視した語りは、Bさんにも見られた。語りは省略するがAさんもBさんも、ライフイベント後の就業継続について尋ねた際、「彼(氏)から言われたわけではない」と前置きをし、自分で決定したことを強調していた。これは筆者がジェンダー研究をしていることを事前に知らせていたため、筆者の前では自分は偏ったジェンダー観を持っておらず、パートナーとは対等な関係を築いていると伝えたかったのかもしれないが、ポストフェミニズム・イデオロギーの自己決定を強調する語りのように感じられた。

続いて、医療事務のBさんについてである。Aさんと同様、Bさんもライフイベント後の就業継続を考慮して医療事務を選択したにもかかわらず、今後はパートナーや母親からの助言をもとに非正規雇用での就業を選択すると話し、医療事務以外での非正規職を検討したことがあると話している。ライフイベント後の就業継続についてBさんは以下のように話している。

B：結婚決まったらむこうに(彼の住んでいる地域に)嫁ぐつもりだから。また新しい就職先を見つけるんだけど。(中略)家事と正社員って今慣れてるところで結婚するならまだしも、新しいところで正社員で家のことやるの、たぶん無理だから。最初スーパーとかのさ、パートになろうかなって思ったんだけど。やっぱり資格持ってるから……医療事務か調剤薬局事務のパートになろうかなって。

このように B さんは、結婚後、パートナーの居住地に移住することを前提として自身のキャリアを考えている。しかし、以下のように B さんの母親とのやりとりを見ていくと、居住地に潜在するジェンダー観やパートナーから求められる性役割のみでは、彼女の選択を十分に説明できないと考えられる。

B: わたしは正社員で働こうと思ってるって話したときに彼が「パート社員でいいんじゃない？」って言って。大変だろうからって。自分の(彼の)お母さんもパートだからかもしれないけど。で、(Bさんの)お母さんも、仕事でも新しいこと始めて、慣れない環境でストレスかもしれないからどっかは緩くしたほうがいいよって。だから仕事、パートさん？パートさんでもぜんぜん緩くないと思うけど。時間も短いし……とて。

このように、B さんのパートナーは女性がパートで働き、家庭役割を担うことを前提としているが、B さんの母親は、結婚後の慣れない生活環境の中で正社員として働くことを危惧していた。B さんが結婚後正規雇用で働くことに対して、彼女の母親が持つ懸念は性役割期待によるものだけでなく、B さんのこれまでの職場での経験も関係している。B さんも転職を繰り返しているが、歯科衛生士の A さんと同様、医療事務職の待遇や仕事環境もクリニックによってかなり異なる。最初の勤務先では人間関係は良好だったが、給与が低く、将来に関して不安だったと話す。その後の転職先では人間関係のストレスが原因で体調を崩し、給料よりも人間関係の方が大切であることがよくわかったという。女性占有率の高い職場における複雑な人間関係や上下関係は保育士の C さんの語りにも見られ、彼女らは「女性ばかりの職場ゆえの妬みがある」と話している。しかし、後述するように、医療事務、保育士、いずれもケアを伴う仕事であり、その業務は膨大なエネルギーと時間を要するにもかかわらず社会的評価は低い(木村 2005)。このような状況の中で、高い意識を持ち、人間関係を良好に保ちながら働き続けることは困難であり、仕事に対するモチベーションの低い同僚や後輩らに苛立ちを感じ、権威的に振る舞い、序列関係が強調されるようになるのではないか。

では、医療事務は日々どのようなケア労働を求められているのだろうか。例えば、コロナ禍での医療事務の対応について B さんは以下のように話している。

B: 患者さんがコロナになったんだよね。で、病院の中にいたくない人が多かったの。「病院はもう危険だ」みたいな。だから、車で待ちたいっていう人がよくいたのね。

(中略) わたしは患者さん第一に思うから。患者さんが言ったことはできる範囲でわたしはやるべきじゃない? って思うんだけど。

また、語りは省略するが、Bさんは医師から患者に対して明るく笑顔で接するように求められており、このことから医療事務の職務は典型的な「感情労働 (Hochschild 1983 =2000) を含むケア労働」(木村 2005) の側面を持つと推測される。このように、医療事務の職務は、事務的な内容のほかにも、来院した患者を気遣うケアの要素が含まれている。ケア労働はエネルギーを消耗するにもかかわらず、一般的に評価されにくい(木村 2005)。実際に、Bさんも「所詮、事務だ」と言われたことがあるという。女性ばかりの職場での人間関係は複雑であり、同僚との関係性と来院した患者との関係の両方を気遣わなければならず、Bさんの母親が危惧したように、職場での人間関係、患者へのケア、そして家族的責任すべての両立を図るのは困難である。

「押し出され (push out)」に関わるもう一つの要因として、医療事務の職場ではライフイベントを経験した女性は仕事を辞めると想定されている点がある。Bさんは職場で結婚等のライフイベントで仕事を辞める人や、結婚後に再就職してパート従業員として働く人を目にしていて、今後の展望について尋ねた際、Bさんは「キレイに辞めたい」と話した。

B: 前までは2年とかで辞めたりして。うまいというかキレイな辞め方をしていない。
給料がどうのこうのとか。今のところはキレイに辞めようって自分の中で心がけてるから。いますぐに辞めないし。結婚決まるまで辞めないし。

労働条件や職場環境に関する不満が原因で退職することは「キレイな辞め方」ではなく、結婚などのライフイベントを理由に辞めることが「キレイな辞め方」だと話すように、職場には女性がライフイベントを機に辞めることを暗黙のうちに想定されている可能性がある。ただし、これは特定の職場や職種に限ったものではなく、社会全体において女性が家族のケア役割を求められる傾向に関係すると見た方が妥当だろう。すなわち、女性が家庭生活、子育て、介護を理由に退職することは社会的に受け入れられるが、それ以外の理由での離職は許容されにくいと考えられる (Gorman and Fritzsche 2002; Whilhoit 2014)。これは、ポストフェミニズム・イデオロギーが職種や社会階層とは無関係に社会全体に浸透していることを反映していると考えられる。上述したように、ポストフェミニズム・イデオロギーは、働く母親に対するバックラッシュ、「厳しい母親像イデオロギックな離脱を問い直す

オロギー (ideology of intensive mothering; cf. Hays 1996; Lareau 2003)」を強化するものでもある。また、このような働く母親に対するバックラッシュは、女性が家庭におけるケア役割を担うべきとする彼女らの居住地のジェンダー観と親和的であると考えられ、結婚などのライフイベントを理由に仕事を辞めることは職場で「キレイな辞め方」となり、それが女性たちに内面化されているのではないか。すなわち、ポストフェミニズム・イデオロギーである働く母親に対するバックラッシュが、彼女らの居住地のジェンダー観と結びつき、結婚などのライフイベントで離職することを「キレイな辞め方」として彼女たちに内面化することを強化しているように見える。

以上のように B さんは、ライフイベント後は非正規雇用で働き続けることを展望している。これは、パートナーや母親、居住地のジェンダー観の影響 (pull out) だけではなく、職場に関わる要因 (push out) の影響だと考えられる。まず、医療事務はケアに関わる労働であり、女性占有率が高い職業である。このような性別職業分離 (sex segregation) の状況においては、女性が担う仕事は低賃金で、かつ低価値化 (devalue) されやすい (Reskin, 1993)。また、ケアの労働は感情面のエネルギーを消耗しやすいにも関わらず、一般的に労働条件が悪い (木村 2005)。このような労働を、高い意識を持って継続していくことは容易ではないと推測されるが、そのような特性を持つ仕事および職場であるがゆえ、職場の中で先輩や同僚が権威的に振る舞い、序列関係が強調されるようになるのではないか。B さんや後述する保育士の C さんは「女が集まると妬みがある」と話しているが、このような人間関係の複雑さは彼女たちの労働が感情面のエネルギーを消耗する (木村 2005) ものであるにもかかわらず、正当に評価されていないことと関係する可能性がある。また、「彼 (氏) に言われたわけではない」という自己選択と取ることが可能な語りがこれらの職場の問題を覆い隠しており、B さんだけでなく、A さんや後述する C さんの語りでもあるように、ライフイベントを優先させることで、低価値化された職務から離脱することを正当化していると考えられる。さらに、職場だけでなく社会全体において、女性はライフイベントを機に家族のケア責任を引き受け、退職すべきだというポストフェミニズム・イデオロギーが浸透しているように見られた。

最後に保育士の C さんについてである。彼女はライフイベントを見越して資格が必要な保育士になったわけではないが、彼女もライフイベント後は非正規雇用での就業継続を検討している。また、語りは省略するが、保育士以外の職種で非正規として働き続けるかもしれないという。その理由について C さんは以下のように話す。

C : 結婚したらそっち (家庭) のことで精一杯になって、仕事を疎かにするのもあれだ

し。ちゃんと働きたい気持ちもあるから。正規よりパートの方が、今のパートさんたち見ててもそっちの方がやりやすいのかなってというのが(ある)。

Cさんの考えにも女性が子どもの世話をし、家事を担うものという前提があり、ライフイベント後はそのような役割を担うために非正規雇用での就労を検討しているといえる。しかし、歯科衛生士のAさんと同じく、ライフイベント後に家庭生活を優先するのは「ちゃんと仕事をしたいため」と語っており、積極的に家庭役割を選択しているとはいえない。そこで、職場や職務について分析していくと、ライフイベント後に非正規での就業継続を展望するのは、正規雇用であっても保育士の仕事自体が低価値化(devalue)されていることと関係している可能性が見えてくる。例えば、Cさんは保育士の賃金と社会的評価について以下のように話している。まず、賃金について以下のように語る。

C：キャリアアップ研修ってというのがあって。その中の4科目を取るとプラスで(給料が)もらえるんだけど。それでも低いからちょっと上げてほしいっていうのはある。

さらに、低賃金で、かつエネルギーを消耗する職務をこなしているにもかかわらず、保育士の社会的評価は低いとも話す。

C：子どもとただ遊んでるだけだろとか思われがち。「遊んでるだけで給料もらえるのはいいねー」みたいなのはあるね。(中略) 保護者とのコミュニケーションとりながら子どもをどう育てていくか。トイレ・トレーニングとかもこっちも試行錯誤しながら毎日やってるし。本当に大変だから。(中略) わたしが直接言われたことはないけど。友だちが言われたってことは何回も聞いたことがある。テレビでとかネットでとか目にすることはあったかな。

このように、日々工夫しながら職務をこなしているにもかかわらず、保育士の仕事は低賃金で社会的評価が低い。つまり、正規雇用に見合った労働条件が整備されていないのである。そのため、Cさんは非正規雇用の方が働きやすいのではないかと述べている。例えば、彼女が勤務する保育園では派遣とパートの保育士が働いているが、勤務時間や職務内容、休暇取得のしやすさが正規雇用とは異なるという。Cさんは、非正規雇用の方が仕事を休みやすく働きやすいため、保育士という資格の必要な職業に従事しているにも関わらず「軽く保育に関わりたい」と述べた。

C：パートの方が休みやすいし。正規は有給が取りやすいんだけどパートさんの方が
けっこう取りやすかったりするから。やることはあるけど責任感はそんなに……責任
感？ そんなに言ってあげただけど。正規ほどないから。

筆者：休みやすいところの方がいいですか？

C：うん。そこの方が優先かな。軽くでいいかな。軽く保育に携われればいいかなっ
て思ってる。

このように、Cさんは女性が家事や育児を担うべきという居住地の伝統的なジェンダー観を内面化しているものの、積極的に家庭を選択しようとしているわけではない。日々工夫を凝らし、エネルギーを消耗しながら責任のあるケア労働を担っているにもかかわらず、保育士の職務は低価値化 (devalue) されている。そのため、「軽く保育に携われればいい」という語りにもあるように、ライフイベントを優先することで今の低賃金で消耗する正規雇用の職務から離脱することを正当化していると考えられる。

5 考察

本稿では、社会階層の低い女性の選択的離脱について探った。分析にあたり、選択的離脱を「社会構造の制約の中で女性がとる戦略的な行動」として捉え、キャリア展望の角度から Stone (2007) が指摘する職場に関連する要因 (push out) と家庭に関連する要因 (pull out)、および選択的離脱を強化するポストフェミニズム・イデオロギーを分析の枠組みとして用いた。

まず、今回の調査対象となった3人の女性は、家族形成に関わるライフイベントを経験した後、非正規雇用で就業することを希望していた。その際、彼女らはライフイベント後も就業継続することを考慮して、資格が必要な職業を選択したにもかかわらず、他の職種での非正規就業も検討していた。これは、性役割の社会化によって進路が方向付けられるジェンダー・トラックや、彼女たちの居住地域において一般的なジェンダー観など性役割への引き込み (pull out) が影響している可能性が考えられるが、それだけでは十分に説明できない部分が残る。そこで、職場の要因 (push out) に注目して分析を行った結果、ライフイベント後は仕事を辞めることが前提とされる職場、キャリア形成機会の不在、ケア労働の低価値化などの要因が非正規雇用での就業継続を促進している可能性が示唆された。

また、これまで研究されてきた中産階級の女性と社会階層の低い彼女らの選択的離

脱の違いは、ライフイベントを優先することで現在の職務から離れることが正当化されている点にあると考えられる。すなわち、中産階級の女性は専門職としての強いアイデンティティを保持しており、選択的離脱後も母親と専門職のアイデンティティの間で葛藤する傾向にある (Stone 2007; 黒田 2016)。これに対し、ケア労働を担う社会階層の低い女性にとって、ライフイベントを優先することは現在の職務から離れることの正当化であることが示唆される。例えば、保育士の C さんは非正規雇用で働く職場の同僚の女性を見て、「責任がなく働きやすそうだ」と話していたことがこれに関係する。

また、ポストフェミニズム・イデオロギーが彼女たちの選択的離脱に与える要因を覆い隠しているようにも映る。ポストフェミニズム・イデオロギーは、女性の「エンパワーメント」と「解放」を意味する女性の「選択」を強調するレトリックであり、働く母親に対するバックラッシュを強め、女性が担う母親役割を重視する。そのため、女性が家庭のケア役割を負うことを前提とする彼女たちの居住地のジェンダー観と女性の母親役割を重視するポストフェミニズム・イデオロギーは親和的であるといえるのではないか。また A さん、B さんは調査を行う筆者がジェンダー研究者であるため、パートナーと対等な関係にあることを示したかったのかもしれないが、ライフイベント後のキャリア展望について語る際「彼(氏)に言われたわけではないから」と「自分の選択」として語った。さらに、低価値化したケア労働や職場の環境が彼女らのキャリア展望に負の影響を与えているにもかかわらず、ライフイベント後に非正規雇用を望むのは、自分の「選択」だと話している。例えば、歯科衛生士の A さんはインタビュー全体を通して、「自分次第」や「自分の選択だから」と語ることが多かった。このように、ポストフェミニズム・イデオロギーは、彼女らの選択的離脱に影響を与えている居住地域における一般的なジェンダー観や低価値化した職務、職場環境などの問題を覆い隠しているように見える。

以上のように本研究では、社会階層の低い女性の選択的離脱の特徴が示唆された。すなわち、彼女たちの進学先やジェンダー・トラック、居住地のジェンダー観による性役割による引き込まれ (pull out) や、ライフイベントを優先することで現在の職場環境や劣悪な正規雇用の職務から離れることを正当化していることが中産階級の女性の選択的離脱とは異なる可能性がある。

最後に、本研究の残された課題について述べる。まず、インタビュー人数の少なさである。今回の調査協力者は 3 人であり、本研究の結果を一般化することはできない。今後、社会階層の低い女性の選択的離脱の特徴について明らかにするためには調査協力者を増やす必要がある。第二に、インタビュー協力者を増やす際、様々な職業の女性たちを含めることも重要である。職業によって職場の環境は異なる。今回の調査ではケア

役割を担う女性を対象としたが、看護師や介護士など典型的なケアワークに就く女性を増やしていく必要があるだろう。第三に、本研究では、橋本(2024)に基づき、正規雇用労働者かつ未婚の女性を「社会階層の低い女性」として分析を行った。しかし、アンダークラスと呼ばれる非正規雇用労働者かつ離婚や死別を経験していない未婚女性など、さらに研究対象を広げていく必要もあるだろう。第四に、今回のインタビューデータは一時点での調査である。社会階層の低い女性特有の選択的離脱について研究していく場合、個人の生き立ちや経験、すなわち個人の人生の語りを聞き取る生活史調査(岸2016)を用いて、家族、友人、職場やパートナーとの関係について詳細にインタビューを重ねていく必要があるだろう。また、その際は聞き取り調査の行い方にも工夫が必要である。Hood(1989)やStone and Hernandez(2012)が指摘するように、そのような調査では、女性はこれまで築いてきた自身のキャリアを合理化(rationalization)するために「個人の選択」を強調して語ることが多い。その可能性をできる限り抑えるために、ライフイベントを経験する前の女性を対象にした今回の調査でも「個人の選択」を強調する語りを排除することは困難であった。また、今回の調査では、彼女たちからは将来のパートナーの収入に関する語りは見られなかった。彼女らは同じ社会階層に所属する者と結婚する傾向にあると想定されるが、夫の高収入は見込めず、ライフイベント後は非正規雇用での就業を希望している可能性もあるが、正規雇用から非正規雇用に転換する場合、時間当たりの賃金が女性では19%、男性では15%低下するといわれている(永瀬2024)。将来も彼女らは比較的不利な階層に所属し、生活していかなければならないと予想されるため、実際に彼女らがどのようなキャリアを歩むことになるのか継続的に追跡調査を行うことも必要であると考えられる。

【謝辞】

本研究は、大阪商業大学共同参画研究所の研究助成(2020~2021年度)を受けたものです。感謝申し上げます。また、お忙しい中、インタビューにご協力いただき、貴重なお話をしてくださった方々に感謝いたします。

【脚注】

- (1)「社会階層」と「階級」という用語は論者によってどちらを使用するか異なる。本稿では、広い意味での経済格差を捉えているため両者を同義として扱う。
- (2) Stone(2007)のpush out、pull outの翻訳は黒田(2016)の翻訳を用いる。本論文中では、それぞれ(職場からの)「押し出され(push out)」、(性役割)への「引き込まれ(pull out)」と表記する。
- (3)「エンパワメント」、「エンパワーメント」の表記があるが、本稿では「エンパワーメント」と表記する。
- (4) Armstrong(2017)はポストフェミニズム・イデオロギーだけでなく、長時間労働を希望しないミレニアル世代の価値観の影響にも言及している。つまり、ミレニアル世代の価値観と「全てを手に

入れる (have it all)」に挟まれ、娘世代は非正規雇用での就業を希望し、それぞれの「いいとこ取り (best of both world)」をしているのである。しかし、ミレニアル世代の価値観よりポストフェミニズム・イデオロギーの影響の方が強いとされている (Adamson 2018)。

- (5) 厚生労働省 (2024) の『令和 5 年度賃金構造基本統計調査』では、歯科衛生士、保育士の年収を確認することができる。しかし、医療事務は「その他の事務職」に分類されているため、医療事務のみの年収を正確に把握することができない。また、本研究の調査協力者は民間保育園で勤務している。厚生労働省 (2024) では、民間保育園勤務の年収を正確に把握することは難しい。さらに、医労連・医療労働組合 (2022) の調査も組合に登録している医療機関のみが対象である。以上のような理由から求人ボックスの調査 (2024) を参照する。求人ボックスに登録をしている者のみが調査対象になっておりサンプルに偏りが見られる可能性はあるが、調査協力者の平均年収をより正確に把握することが可能であると判断した。
- (6) この表の平均年収は、求人ボックス (2024) から引用している。また、保育士、歯科衛生士に関しては、年齢別の平均年収を確認することができたため、調査時点の年齢である 24-29 歳の平均年収を掲載した。

【引用文献】

- Adamson, Maria (2018) "Book Review: Like Mother, Like Daughter? By Jill Armstrong", *Organization*, 25 (5), 687-689.
- 荒木淳子他 (2017) 「企業で働く女性のキャリア展望に影響する職場要因の検討」『経営行動科学』30 (1) :1-12.
- Armstrong, Jill (2017) *Like Mother, Like Daughter?: How Career Women Influence their Daughters' Ambition*. Bristol: Policy Press.
- Belkin, Lisa (2003) "The Opt-Out Revolution", *The New York Times*, 26 October, <https://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html> (2025 年 2 月 13 日取得).
- Biese, Ingrid (2017) *Opting Out and In: On Women's Careers and New Lifestyles*. London: Routledge Taylor and Francis Group.
- Blair-Loy, Mary (2003) *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bourdieu, Pierre (1979) *La Distinction: Critique Sociale du Jugement*. Paris: Éditions de Minuit. (=1990、石井洋次郎訳『ディスタクシオン：社会的判断力 I・II』藤原書店).
- Bourdieu, Pierre (1987) *Choses Dites*. Paris: Éditions de Minuit. (=1991、石崎晴巳訳『構造と実践：ブルデュー自身によるブルデュー』新評論).
- Boushey, Heather (2005) "Are Women Opting Out? Debunking the Myth", Washington, DC: Center for Economic and Policy Research, Briefing Paper, November.
- Boushey, Hether (2008) "'Opting Out?' The Effect of Children on Women's Employment in the United States", *Feminist Economics* 14 (1), 1-36.
- Cotter, David A., Paula England, and Joan Hermsen (2007) "Moms and Jobs: Trends in Mothers' Employment and Which Mothers Stay Home", *Chicago: Council on Contemporary Families*, May 10.
- Damaske, Sarah (2011) *For the Family?: How Class and Gender Shape Women's Work*. New York: Oxford University Press.
- 江原由美子 (2001) 『ジェンダー秩序』勁草書房.

- 江原由美子 (2004) 「ジェンダーと構造化論：ギデنز、ブルデューを中心に」 江原由美子・山崎敬一編『ジェンダーと社会理論』75-89 有斐閣.
- Gerson Kathleen (2010) *The Unfinished Revolution: How a New Generations Is Reshaping Family, Work, and Gender in America*. New York: Oxford University Press.
- Giddens, Anthony (1979) *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*. Berkeley: University of California Press (=1989、友枝敏雄・今田高俊・森重雄訳『社会理論の最前線』ハーベスト社).
- Gorman, Kristin. A. and Barbara A. Fritzsche (2002) “The Good-Mother Stereotype: Stay at Home (or Wish that You Did!)”, *Journal of Applied Social Psychology*, 32 (10), 2190-2201.
- 橋本健二 (2018) 『新・日本の階級社会』講談社現代新書.
- 橋本健二 (2024) 『女性の階級』PHP 新書.
- 樋口美雄他 (2003) 「パネルデータに見る所得階層の固定性と意識変化」 樋口美雄編『日本の所得階層と社会階層』45-83 日本評論社.
- Hays, Sharon (1996) *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Hochschild, Arlie R (1983) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press. (=2000、石川准・室伏亜希訳『管理される心：感情が商品になるとき』世界思想社).
- Hood, Jane. C (1989) “Kathleen Gerson”: Hard Choices (Book Review)”, *Social Forces*, 67 (4), 1087-1088.
- 池田岳大 (2022) 「性別職域分離構造下における専門職のキャリア形成の性差」『キャリアデザイン研究』18:19-31.
- 医労連・日本医療労働組合連合 (2022) 『賃金労働時間実態調査』<http://irouren.or.jp/research/6e7339dc6fcdf2185c058c86c54e639c70523f37.pdf> (2025年2月13日取得).
- 伊佐夏実 (2021) 「難関大に進学する女子はなぜ少ないのか：難関高校出身者に焦点をあてたジェンダーによる進路分化のメカニズム」『教育社会学研究』109:5-27.
- 鹿又伸夫 (2021) 「日本女性の職業達成経歴における無職と非正規雇用」『理論と方法』36 (1) :83-99.
- 川口章 (2002) 「ダグラス=有澤の法則は有効なのか」『日本労働研究雑誌』501:18-21.
- 木村涼子 (2005) 「12 性別分業を問いなおす」木村涼子・小玉亮子編『教育／家族をジェンダーで語れば』135-147 白澤社.
- 岸政彦 (2016) 「第3章 生活史」岸政彦・石岡文昇・丸山里美編『質的社会調査の方法——他者の合理性の理解社会学』155-240 有斐閣ストゥディア.
- 小原美紀 (2001) 「専業主婦は裕福な家庭の象徴か? : 妻の就業と所得不平等に税制が与える影響」『日本労働研究雑誌』493:15-29.
- 厚生労働省 (2024) 『令和5年度賃金構造基本統計調査』https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040163754 (2025年2月13日取得).
- Kuperberg, Arielle and Pamela Stone (2008) “The Media Depiction of Women Who Opt Out,” *Gender and Society*, 22 (4), 497-517.
- 黒田麻耶 (2016) 「〈書評論文〉 選択的離脱：女性はなぜキャリアを中断し家庭に入るのか Stone Pamela, *Opting Out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home*. (University of California Press, 2007)」『京都社会学年報 = Kyoto Journal of Sociology/ 京都社会学年報編

- 集委員会編』24:209-216.
- 求人ボックス (2024) 保育士の仕事の年収・時給・給料 (求人統計データ) [https:// 求人ボックス.com/](https://求人ボックス.com/) 保育士の年収・時給 (2025年2月13日取得).
- 求人ボックス (2024) 医療事務の仕事の年収・時給・給料 (求人統計データ) [https:// 求人ボックス.com/](https://求人ボックス.com/) 医療事務の年収・時給 (2025年2月13日取得).
- 求人ボックス (2024) 歯科衛生士の仕事の年収・時給・給料 (求人統計データ) [https:// 求人ボックス.com/](https://求人ボックス.com/) 歯科衛生士の年収・時給 (2025年2月13日取得).
- Lambert, Susan J (2012) “Opting In” to Full Labor Force Participation in Hourly Jobs”, in Bernie D. Jones (ed). *Women Who Opt Out: The Debate Over Working Mothers and Work-Family Balance*. 87-102, New York: New York University Press.
- Lareau, Annette (2003) *Unequal Childhood: Class, Race and Family Life*, Berkely and Los Angeles: University of California Press.
- Matchar, Emily (2013) *Homeward Bound: Why Women are Embracing the New Domesticity*. New York: Simon and Schuster (=2014、森嶋マリ訳『ハウスワイフ 2.0』文藝春秋).
- McRobbie, Angela (2009) *The Aftermath of Feminism: Gender, Culture and Social Change*. London: SAGE.
- McRobbie, Angela (2020) *Feminist and the Politics of Resilience: Essays on Gender, Media and the End of Welfare*. Cambridge: Polity Press (=田中東子・河野真太郎訳 2022『フェミニズムとレジリエンスの政治——ジェンダー、メディア、そして福祉の終焉』青土社).
- 小熊英二 (2019) 『日本社会の仕組み——雇用・教育・福祉の歴史社会学』講談社現代新書.
- Percheski, Christine (2008) “Opting Out? Cohort Differences in Professional Women’s Employment from 1960 to 2005,” *American Sociological Review*, 73: 497-517.
- 永瀬伸子 (2024) 『日本の女性のキャリア形成と家族——雇用慣行・賃金格差・出産子育て』勁草書房.
- 内閣府 (2022) 『令和4年度版男女共同参画白書』 https://www.gender.go.jp/about_danjo/white-paper/r04/zentai/pdf/r04_genjo.pdf (2025年2月13日取得).
- 内閣府 (2023) 『令和5年度版男女共同参画白書』 https://www.gender.go.jp/about_danjo/white-paper/r05/zentai/pdf/r05_genjo.pdf (2025年2月13日取得).
- 中西祐子 (1998) 『ジェンダー・トラック——青年期女性の進路形成と教育組織の社会学』東洋館出版.
- 西尾亜希子 (2018) 「女性にとっての職業資格の経済的効用および非効用：女子大学で取得可能な国家資格を中心に」『武庫川女子大学教育研究所研究レポート』48:103-119.
- 尾形真実哉 (2008) 「若年就業者のキャリア展望と組織定着の関係に関する実証研究：専門職従事者と非専門職従事者の比較を通じて」『甲南経営研究』49(3):41-65.
- 大槻奈巳 (2015) 『職務格差——女性の活躍推進を阻む要因はなにか』勁草書房.
- Perry-Jenkins, Maureen (2012) “The Challenges to and Consequence of “Opting Out” for Low-Wage, New Mothers.” in Bernie D. Jones (ed). *Women Who Opt Out: The Debate Over Working Mothers and Work-Family Balance*.103-117, New York: New York University Press.
- Reskin, Babara (1993) “Sex Segregation in the Workplace”, *Annual Review of Sociology*, 19, 241-70.
- 佐野和子 (2021) 「女性の職業的スキルとキャリア：パネルデータを用いた職業資格の有用性に関する分析」『京都大学大学院教育学研究科紀要』67:85-98.
- 柴田弘捷 (2017) 「日本の非正規労働者問題：女性パートを中心に」『専修人間科学論集 社会学篇』7(2):25-42.

- Smith, Peggie R (2012) "The Future of Family Caregiving: The Value of Work-Family Strategies that Benefit Both Care Consumers and Paid Care Workers," in Bernie D. Jones (ed). *Women Who Opt Out: The Debate Over Working Mothers and Work-Family Balance*. 103-117, New York: New York University Press.
- Stone, Pamela (2007) *Opting Out?: Why Women Really Quit Careers and Head Home*, Berkeley: University of California Press.
- Stone, Pamela and Lisa A. Hernandez (2012) "The Rhetoric and Reality of "Opting Out" ," in Bernie D. Jones (ed). *Women Who Opt Out: The Debate Over Working Mothers and Work-Family Balance*. 33-56, New York: New York University Press.
- Story, Louise (2005) "Many Women at Elite Colleges Set Career Path to Motherhood," *New York Times*, September 20. <https://www.nytimes.com/2005/09/20/us/many-women-at-elite-colleges-set-career-path-to-motherhood.html> (2025 年 2 月 13 日取得).
- Suh, Jiwon and Imane Hijal-Moghrabi (2022) "The Effects of Fairness on Female Managers' Perception of Career Prospects and Job Satisfaction: A Study Across Sectors," *International Journal of Public Administration*, 45 (8), 644-657.
- Super, Donald E (1980) "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development," *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-296.
- 高松里江 (2022) 「進路選択におけるジェンダー・トラック：男女間・同性内の進路希望の違いに着目して」『理論と方法』37 (2) :170-183.
- Walters, Suzanna D (1995) *Material Girls; Making Sense of Feminist Cultural theory*. Berkely: University of California Press.
- Wilhoit, Elizabeth D (2014) "Opting Out (Without Kids), : Understanding Non-Mothers' Workplace Exit in Popular Autobiographies," *Gender, Work and Organization*, 21 (3), 260-272.
- Williams, Joan (2007) "The Opt-Out Revolution Revisited," *American Prospect* ("Mother Load" Special Report: 12-15).
- 山口一男 (2017) 『働き方の男女不足平等——理論と実証分析』日本経済出版社.