

## 独身男性の職業観・性別役割分業観

原山 泉・柏木 恵子\*

### Abstract

The purpose of this study was to investigate recent changes in work values on the basis of gender. The questionnaire was administered to 158 single-men aged between 25 and 39. On subsequent analysis the main findings were as follows. Factor analysis suggested that there were 3 factors regarding work values: "work oriented," "life time employment assurance" and "life oriented." The work values were correlated to employment terms, job description, experience of job change and living with parents. The relationships between work values and gender consciousness were also investigated. "Work oriented" was correlated to a woman who performed house-keeping and child rearing. "Life oriented" was correlated to the economic independence of women. One third of the respondents worked for 60 hours or more per week and suggested that it was very difficult to live a life other than work.

**Key Words:** work values, gender consciousness, single-men, irregular employee and working hours

### 【問 題】

かつて、学卒後直ちに正規雇用者として企業等に入社し、その企業に定年まで勤めるという終身雇用制度は男性の基本的なライフ・コースとして認識されていた。それに対し、現在では

---

Work values and gender consciousness among single-men

\*Izumi Harayama・Keiko Kashiwagi

Correspondence Address: Faculty of Human Studies, Bunkyo Gakuin University,  
1196 Kamekubo, Oimachi, Iruma-Gun, Saitama 356-8533,  
Japan.

Accepted October 20, 2004.

Published December 20, 2004.

パート・アルバイト、契約社員、派遣社員など非正規雇用を選択する男性も増加している。また、学卒後必ずしも直ちに就職するとは限らない状況も出現しつつある。このような雇用形態、キャリア形成の多様化の背景として、不況の影響による若者の正規雇用の減少が指摘されるが、果たしてそれだけであろうか。20代、30代の男性を中心に、生活全体における仕事の占める割合の低下が見られること（三隅・矢守，1993）から、職業観が変化してきていることもその背景にあるのではないか。また、男性の働き方が多様化した一方で、性別役割分業観の変化も無関係ではなかろう。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「賛成」する人は1992年には60.1%、97年には57.8%であったのに対し、2002年には46.9%となり過半数を割った（総務省，2002）。

科学の進歩による長寿命化、少産少子化、女性の高学歴化、産業構造の変化による女性の就労化の高まりなど、社会的環境の変化があり、かつてとは異なり女性も社会的・経済的役割を担うことが可能になり、女性の生活と生き方は変化をみせてきている（柏木，1998）。1999年、政府により男女共同参画社会基本法が交付・施行され、個人としての尊重を重んじ、固定的な役割分業意識にとらわれない社会の実現に向けて様々な施策を実施する方針が打ち出され、男性を含めた働き方の見直しも今後の課題として取り上げられている（男女共同参画白書，2003）。

しかし、制度や社会的環境の変化にもかかわらず、「男が仕事」という「男片稼ぎモデル」の家族形態が依然として根強いという実態がある。男性が働くことは当然視されているのに対し、女性にとって仕事はライフスタイルの一つとして選択されたり、家事・育児・介護に差しさわりのない範囲でなされる（渡辺，1998）。また、共働き夫婦であっても、夫の家事・育児時間は諸外国と比べて非常に短い（東京女性白書，1998）。子どもをもつ男性は仕事を自分の中で何より大切なものとみなす一方、働くことは家族を養う手段であり、義務であると捉えており、制約感や負担感を感じている（福丸・無藤・飯長，1999）。

男性と過労死の問題も深刻である。弁護士による電話相談「過労死110番」全国ネットが行った労災補償相談のうち、被災者の91.6%は男性である。過労死が大きな社会問題になったのは1985年であったが、近年、デフレ不況下のリストラ・人員削減などにより一人当たりの業務量が増え、労働者の裁量で仕事の時間を決める裁量労働制の導入もあいまって過労死は増加している（川人，2003）。厚生労働省によると2003年度に働きすぎが原因で労災認定を受けた人のうち過労死は157人、過労自殺が40人で計197人に上った。20代、30代の過労死・過労自殺も増えている。

「Karoshi」が国際語となったのと同時期に行われた国際比較調査（「働くことの意味Meaning of working: MOW」プロジェクト，England，1987）では、「仕事中心性」という概念が提起された。そして、この「仕事中心性」、すなわち生活全体の中で仕事占める重要度は、日本が他国と比べ際立って高い。さらに、アメリカでは男女間で仕事中心性の高さにほとんど差がないが、日本では男性が女性を大きく上回っていることも明らかにされている。

このように、男性にとっての仕事の意味は性別役割分業を考える際に重要なテーマである。それにもかかわらず、これまで性別役割分業を取り上げた研究では女性を対象としたものがほとんどであった。土肥(1999)は、男性にとっても仕事と家庭のバランスをとることが、人間の生涯発達を進める上での課題であると指摘している。それゆえ、最近では、子育て経験による親としての発達(柏木・若松, 1994)、子どもの発達と夫婦関係(数井・無藤・園田, 1996)、夫の家事分担と夫婦関係満足度(諸井, 1996)、仕事と家庭の両面からの自己の生き方認識(大野・平山・柏木, 2004)など、男性を父親、あるいは夫婦関係の中で捉えた研究が進められてきている。

以上の研究史と問題意識を踏まえて、本研究では、調査対象者の属性を限定することにした。まず、年齢を25～39歳に制限した。これは仕事中心性が職場でつくられる(三隅, 1987)ことから、職業経験があまり浅い対象者は適切ではないと判断したからである。また結婚生活に関する質問があるため、平均初婚年齢(28.6歳)からあまり離れていない年齢層が適切であると考えた。さらに、高学歴者に限定した。フリーターに関する研究の多くは、高卒者に注目しているが、大卒者のフリーターも増加しており、2002年には大卒者の約4人に1人がフリーターとなっている(経済企画協会, 2003)。高校生と大学生とでは就職活動の仕方から異なっており、学歴によって職業観にも相違があることが予測されるため、高学歴の男性に限定した。そして、男性は子どもの誕生を機に性別役割分業観が強化される(小野寺・柏木, 1997)ことから、稼ぎ手役割の責任がさほどないと考えられる独身男性を対象とした。

## 【目 的】

本研究の第一の目的は、25～39歳で高学歴の独身男性を対象に、職業に対する考え方(職業観)がどのような構造をなしているかを明らかにすることである。

第二の目的として、属性による職業観の相違について検討する。属性変数として、雇用形態、労働時間、年収、職種、転職経験の有無、同居形態を取り上げる。雇用形態が多様化しているが、非正規雇用に関する心理学的実証研究はほとんどなされていない。雇用・労働問題の先行研究では、非正規雇用を選択する若者が増えた要因の一つとして、就業意欲が低下したことがあげられているが、本研究の対象者にはそれが当てはまるのだろうか。非正規雇用が「やむを得ず」選択されたものであるか(小杉, 2001)、それとも「あえて」選択されたものであるか(佐藤, 1998)という観点から論じられることも多い。とりわけ、高卒者や学卒後すぐの者を対象とした研究では、「やむを得ず」選択したという視点に立ったものが多い。この点を明らかにするため、雇用形態を変数に加えるに際して、職業に対する満足度が雇用形態によって異なるかを比較する。労働時間については、日本の長時間労働やサービス残業は日本人特有の会社組織への忠誠心に関する(Takagi, 1994)、職種により仕事中心性の高さが異なる(三隅,

前出) ことから、労働時間と職種は職業観と関連が高い変数であると予測した。また、日本労働研究機構による30歳から49歳を対象にした調査では、転職経験がある人は全体の53.2%を占め、これは従来の終身雇用とは異なる価値観の表れであると考えた。そして、正社員であっても、将来の安定雇用や収入増加は見込めないという意識が広まる中、パラサイト・シングルが増加している（山田，2004）という指摘から、同居形態を取り上げた。

第三に、性別役割分業観について検討する。男性にとっての性別役割分業観は職業を考える際に重要なテーマであり、雇用形態、労働時間、年収、職種、転職経験の有無、同居形態と性別役割分業観の関連を明らかにする。

第四に、職業観と性別役割分業観はどのように関連しているかを検討する。

## 【方 法】

調査方法： 独身男性を対象に質問紙法による調査を実施した。質問紙の入った封筒を①直接、②友人・知人を通じて手渡し、③郵送のいずれかによって配布した。回収は、切手付き返信用封筒を質問紙とともに配布し、郵送を求めた。その際、非正規雇用者の割合が少なくならないよう、友人・知人を通じてできるだけ非正規雇用者を探し出し、協力を依頼した。調査時期は、2003年8月～9月であった。

調査内容： 以下の項目からなる質問紙を作成した。

(1) 職業満足度（7項目）：仕事の内容・やりがい、賃金、労働時間・休日日数、職場の人間関係など7項目それぞれについて満足度を尋ねた。厚生労働省（2001）の調査で用いられた項目を参考にした。各項目ごとに「満足」から「不満」の4段階で回答してもらい、4～1点を配点した。得点が高いほど満足度が高いことを示す。

(2) 職業観（28項目）：職業に対する考え方を問う質問項目を作成するにあたって、England（前出）、三隅（前出）、三隅・矢守（前出）、福丸・無藤・飯長（前出）、山岸・加藤（2003）など、職業の価値観に関する先行研究を参考にした。社会人3名の協力を得て個別的に予備調査を行い、さらに大学院生2名（心理学専攻1名、社会福祉学専攻1名）とともに、質問項目の意味の明確さや回答のし易さなどを吟味した。評定段階は「そう思う」から「そう思わない」の4段階である。

(3) 性別役割分業観（15項目）：秋山（2002）の作成した「性別役割分業観尺度」15項目を使用した。従来、ジェンダー観を測定する尺度として、AWS（Spence, J. T. & Helmerich, R. L., 1972）やSESRA（鈴木, 1987；1991；1994）が用いられてきたが、AWSやSESRAは、女性の社会進出や家庭役割についての意識を問う項目が多く、男性が経済役割を担うことを自明視している。それに対し、「性別役割分業観尺度」は、「夫だけが経済的責任を担うのは不公平だ」、「男性の生き方は仕事での成功によって左右される」などといった項目が含まれており、

男性を対象とした今回の調査においてジェンダー観を測る尺度としてより適切であると考えたからである。15項目の質問に対して、「そう思う」から「そう思わない」の4段階で評定を求めた。

(4) フェイス・シート：年齢，居住地，同居者，学歴，雇用形態，企業規模，職種，週当たりの労働時間，転職経験の有無など，本研究が分析にあたって取り上げる属性について選択形式の設問を設けた。

## 【結果と考察】

### 1. 調査対象者の特徴

配布した質問紙431通のうち回収されたのは237通で，フェイス・シートを除く全質問項目56問中9割以上の回答が得られたのは，227通であった（回収率：55.0%，有効回答率：52.7%）。本稿は，このうち，年齢が25～39歳で，高学歴（短大卒，専門学校卒，大卒，大学院卒）の独身男性158名を分析対象とした。

まず，本研究の分析対象となった158名の属性をみてみよう。対象者の特徴は，Table 1のとおりである。なお，労働経済白書（厚生労働省，2003）の基準に準じて，正社員以外の雇用者を非正規雇用者とした。非正規雇用者の内訳は契約社員5.7%，派遣社員2.5%，アルバイト13.9%，自営業5.7%，その他2.5%であった。自営業者には，家業を継いでいる者，会社を営んでいる者，フリーランス（自由契約）の者がいると想定した。今回の対象者のうち自営業で職種に専門職と答えた人が5名で，自営業の過半数を超えていたため，フリーランスが主であると推察した。また，その他にはNGO（Non Governmental Organization）やNPO（Non Profit Organization）で働く人が含まれている。

次に，働き方に注目し，雇用形態と他の属性との関連についてみてみよう（Table 2）。先行研究（小杉，2003）によると，フリーターの特徴として，高卒者に多いこと，週労働日数は5日が多く，1日の労働時間は8時間が多いこと，平均月収は10万から15万くらいであること，コンビニやスーパー，ファーストフード等の店員，ウェイターやウエイトレスなど，販売とサービスの仕事に従事する人が多いことなどが挙げられている。それに対し，本研究では，非正規雇用のうち販売やサービスに従事している人は6名に過ぎず，最も多い職種は専門的・技術的職種（24名）であった。これは，本研究の対象者が高学歴であることによっているのであろう。

日本労働研究機構（2001）によると，男性の1週間あたりの労働時間は，正社員で50.8時間，アルバイト・パート40.6時間，契約・派遣46.2時間，自営・家業従事52.5時間となっている。では，本調査対象者の雇用形態と週労働時間の関連はどうなっているのだろうか。1群あたりの人数が同等になるように労働時間の長さによって3群に分け（短労働時間群，中労働時間群，

Table 1 調査対象者の属性

数字は人数、( ) 内は%

年齢	平均：29.5歳，SD：3.48，範囲：25-39歳	
	20代後半	94 (59.5)
	30代前半	48 (30.4)
	30代後半	16 (10.1)
学歴	短大・専門学校	35 (22.2)
	大学	111 (70.3)
	大学院	12 (7.6)
雇用形態	正規雇用	109 (69.4)
	非正規雇用	48 (30.6)
職種	※専門・技術的な仕事	64 (41.3)
	※事務・営業	58 (37.4)
	管理的な仕事	3 (1.9)
	販売の仕事	6 (3.9)
	サービスの仕事	5 (3.2)
	技能工・生産工程の仕事	7 (4.5)
	その他	3 (1.9)
	複数回答	9 (5.8)
週あたり労働時間	平均：51.4時間，SD：13.56	
	短労働時間（46時間未満）	55 (34.8)
	中労働時間（46時間以上60時間未満）	51 (32.3)
	長労働時間（60時間以上）	52 (32.9)
年収	400万円未満	88 (55.7)
	400万円以上	70 (44.3)
企業規模	中小企業（1000人以下）	109 (69.0)
	大企業（1001人以上）	49 (31.0)
転職経験	なし	101 (64.3)
	あり	56 (35.7)
同居	親と同居	68 (43.0)
	親と別居（一人暮らし73人，友人・恋人等と同居17人）	90 (57.0)

長労働時間群），雇用形態ごとの人数を比較したところ，統計的な有意差は認められなかった。また，雇用形態と年収の関連をみたところ，正規雇用で年収400万円以上は，非正規雇用で年収400万円以上より有意に多かった ( $\chi^2(1)=32.672$ ,  $p<.001$ )。雇用形態と同居形態については，非正規雇用者で親との同居が正規雇用者の親との同居よりも多かった ( $\chi^2(2)=5.208$ ,  $p<.05$ )。平成7年の国勢調査（総務省，2000）によれば，20歳以上の独身者のうち男性の約60%，女性の約80%が親と同居している。これと比較すると，本調査対象者の親同居率はさほど高くない。これは対象者のうち77.2%が一都三県（東京都，神奈川県，埼玉県，千葉県）に在住していることによるのであろう。

Table 2 雇用形態とその他の属性のクロス表

数字は人数

		正規雇用 (N=109)	非正規雇用 (N=48)
職種	専門・技術的な仕事	40	24
	事務・営業	51	7
	管理的な仕事	3	0
	販売の仕事	3	3
	サービスの仕事	2	3
	技能工・生産工程の仕事	5	2
	その他	2	4
	複数回答	3	5
週労働時間	短労働時間 (46時間未満)	32	23
	中労働時間 (46時間以上60時間未満)	39	11
	長労働時間 (60時間以上)	38	14
学歴	短大・専門学校卒	19	16
	大卒	82	28
	大学院卒	8	4
年収	400万円未満	44	43
	400万円以上	65	5
転職経験	なし	79	22
	あり	29	26
同居形態	親と同居	40	27
	親と別居	69	21

## 2. 雇用形態による職業満足度

では、雇用形態によって職業満足度に相違はあるのだろうか。現在就いている職業の内容・やりがい、賃金、労働時間・休日数、職場の人間関係など7項目についての満足度を4件法で尋ねた。この得点(点数が高いほうが満足度が高いことを示す)を従属変数とし、雇用形態2群を独立変数とした一元配置の分散分析を行った(Table 3)。

統計的有意差がみられたのは、評価・処遇のあり方 ( $F(1,153)=7.85, p<.01$ ) と福利厚生 ( $F(1,153)=4.60, p<.05$ ) で、評価・処遇のあり方については非正規雇用の方が満足度は高く、他方、福利厚生については正規雇用が高い満足度を示した。一方、仕事の内容ややりがい、賃金、労働時間・休日数、職場の人間関係、職業生活全体において雇用形態による満足度に違いはなかった。雇用形態と年収には関係があり、非正規雇用に比べて正規雇用の年収は高い。それにもかかわらず、満足度については群間に差がない。これは、男性は女性に比べ、待遇に不満がある場合に正規雇用の仕事を見つけやすい(永瀬, 2003) ことによるのだろう。また、非正規雇用者が仕事内容に高い満足度を示したことは、専門・技術的な職業に従事している人が多いことによるのであろう。

Table 3 雇用形態による職業満足度の平均値

( ) 内はSD

	正規雇用 (N=109)		非正規雇用 (N=48)	F値
仕事の内容・やりがい	2.72 (0.79)		2.71 (0.97)	
賃金	2.05 (0.88)		2.06 (0.93)	
労働時間・休日数	2.44 (1.09)		2.75 (1.12)	
評価・処遇のあり方	2.19 (0.87)	<	2.64 (0.99)	7.85**
職場の人間関係	2.93 (0.86)		3.21 (0.98)	
福利厚生	2.28 (0.98)	>	1.91 (0.93)	4.60*
職業生活全体	2.50 (0.78)		2.64 (0.90)	

\*p<.05 \*\*p<.01

### 3. 職業観

#### (1) 職業観の構造

独身男性の職業に対する考え方はどのような側面から成り、それらは相互にどのような関係をもったものなのであろうか。職業観の構造を明らかにするため、今回の分析では取り上げなかった25～39歳以外、高学歴以外の有効回答69人分のデータをあわせ、全227人分のデータを用いて職業観28項目について因子分析を行った。因子分析は主因子法によって因子を抽出後、プロマックス回転を行った。固有値1.0以上で、最も解釈可能性の高い3因子を採用し、因子数を3に指定した上で負荷の絶対値が.40以上となるまで因子分析を繰り返した。その結果、最終的に残った17項目を用いることにした（Table 4）。累積寄与率は36.4%、Cronbachの $\alpha$ 係数は第I因子は.81、第II因子は.68、第III因子は.60であった。因子分析において除外された項目には、「自由気ままに働きたい」「仕事以外の時間を大切にしたい」「自分のペースで働きたい」などがあつた。これらの項目には天井効果もみられた。

第I因子は、「仕事は自分の生きがいである」「仕事を通じて自己実現したい」「仕事に全力を尽くすことにしている」「定年後も何らかの仕事に就きたい」などの9項目からなり、「仕事重視」と命名した。第II因子は、「転職しないほうがよい」「安定した仕事につくことは重要である」などの3項目からなり、「終身雇用的安定」と命名した。第III因子は、「男性も育児休暇が取りやすい職場で働きたい」「仕事のために生活が犠牲になるのはやむを得ない(-)」など5項目からなり、「生活尊重」と命名した。これらの因子間の関係をみると、「仕事重視」と「終身雇用的安定」の因子間相関は低い ( $r=-.15$ )。先行研究（三隅・矢守，前出）では仕事中心性が職場でつくられることが示されているが、仕事における自己実現が、ひとつの会社や安定した雇用機会の中で達成されるわけではなくなっていることが示唆される。また、「仕事重視」と「生活尊重」の間には負の相関が見られた ( $r=-.37$ )。つまり、仕事に全力を注ぐので、休日が仕事でつぶれてしまうのはしかたがないという意識を表しているのだろう。

以下の分析に基づいて、各因子の因子得点を算出し、職業観の各次元得点とした。なお、今回の分析対象者158名の各因子得点の平均は、「仕事重視」2.79 (SD=0.58)、「終身雇用的安



定」2.31 (SD=0.64), 「生活尊重」2.71 (SD=0.63) であった。最も平均値が高いのが「仕事重視」で、それと同じくらい「生活尊重」が高い。このことから、全体的に仕事、生活ともに重視されているといえるであろう。それに対し、「終身雇用的安定」の平均値は低く、一つの会社で働き続けるという意識は薄れていることがうかがえる。

Table 4 職業観尺度項目とプロマックス回転後の因子負荷量行列

項目	F I	F II	F III
第 I 因子 仕事重視			
仕事は自分の生きがいである	<b>0.71</b>	0.07	0.05
仕事を通じて自己実現したい	<b>0.71</b>	-0.11	0.09
仕事に全力を尽くすことにしている	<b>0.63</b>	-0.09	-0.11
仕事を通して社会へ貢献したい	<b>0.62</b>	0.16	0.22
仕事を通して自分が成長する	<b>0.61</b>	-0.05	-0.03
定年後も何らかの仕事に働きたい	<b>0.53</b>	0.03	0.13
自分にとって何よりも大切なのは仕事である	<b>0.50</b>	0.23	-0.16
責任が重い仕事はやりがいがある	<b>0.43</b>	-0.15	-0.17
仕事は生活費を稼ぐ手段に過ぎない (-)	<b>-0.43</b>	0.13	0.16
第 II 因子 終身雇用的安定			
定年までひとつの会社で働くのがよい	0.02	<b>0.82</b>	0.00
転職しないほうがよい	-0.05	<b>0.68</b>	0.04
安定した仕事に就くことは重要である	0.00	<b>0.41</b>	-0.11
第 III 因子 生活尊重			
男性も育児休暇が取りやすい職場で働きたい	0.25	-0.05	<b>0.62</b>
仕事で休日が潰れてしまうのはしかたがないことだ (-)	0.08	0.22	<b>-0.51</b>
生活していけるだけのお金を稼げればよい	0.02	0.11	<b>0.48</b>
出世しなくてもよい	-0.08	0.20	<b>0.48</b>
仕事のために生活が犠牲になるのはやむをえない (-)	0.10	0.21	<b>-0.45</b>
固有値	3.33	1.60	1.88
累積寄与率 (%)	20.2	29.6	36.4

Table 5 因子間相関

	「仕事重視」	「終身雇用的安定」
「終身雇用的安定」	-0.15	
「生活尊重」	-0.37	.08

## (2) 職業観と調査対象者の属性

次に、職業観の各因子が対象者の属性によってどのように異なるかを検討した。まず、「仕事重視」、「終身雇用的安定」、「生活尊重」と雇用形態、労働時間、年収、職種、転職経験の有

無，同居形態の6変数との関係を相関によってみてみよう（Table 6）。「仕事重視」と有意な正相関が示された属性変数は雇用形態（ $r = .18, p < .05$ ），負相関が示されたのは年収（ $r = -.17, p < .05$ ），職種（ $r = -.35, p < .001$ ）である。「終身雇用的安定」に対しては，雇用形態（ $r = -.28, p < .001$ ），転職経験（ $r = -.18, p < .05$ ），同居形態（ $r = -.26, p < .01$ ）が，いずれも負相関にあった。「生活尊重」はいずれの変数についても相関が認められなかった。

Table 6 職業観と属性の相関

	雇用形態	労働時間	年収	職種	転職経験	同居形態
仕事重視	.182*	.062	-.167*	-.345***	.071	-.061
終身雇用的安定	-.278***	-.027	.084	-.104	-.181*	-.258**
生活尊重	.046	-.119	.054	-.037	-.055	.146

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

注) 雇用形態のカテゴリ－は，1 = 正規雇用，2 = 非正規雇用である。

年収のカテゴリ－は，1 = 200万円未満，2 = 200～400万円未満，3 = 400～600万円未満，4 = 600万円以上である。

職種のカテゴリ－は，1 = 専門・技術的な仕事，2 = 事務・営業である。

転職経験のカテゴリ－は，0 = 転職経験なし，1 = 転職経験ありである。

同居形態のカテゴリ－は，1 = 親と同居，2 = 親と別居である。

職業観と関連の高い，雇用形態，年収，職種，転職経験，同居形態について，さらに詳しく検討しよう。4つの属性を独立変数とし，職業観の平均値を従属変数とする一元配置の分散分析を行った（Table 7）。

属性ごとに分析結果を見ていこう。まず，雇用形態の主効果が認められたのは，「仕事重視」（ $F(1,154) = 5.29, p < .05$ ）「終身雇用的安定」（ $F(1,155) = 12.97, p < .001$ ）であった。「仕事重視」は非正規雇用が正規雇用より有意に高く，「終身雇用的安定」は正規雇用が有意に高かった。正規雇用は非正規雇用よりも仕事で自己実現したり，仕事に生きがいを感じるのが難しくなっていると言えよう。非正規雇用者が正規雇用者よりも仕事を重視しているという結果は，非正規雇用者が仕事で自己実現するために現在の雇用形態を選んでいる可能性が高いことを示唆している。また，正規雇用は非正規雇用よりも転職しないほうがよいと認識していることが示された。

年収による効果は見られなかった。

職種の主効果が見られたのは，「仕事重視」（ $F(1,120) = 16.24, p < .001$ ）である。専門的・技術的な仕事は事務・営業より「仕事重視」が有意に高かった。この結果は三隅（前出）で得られた知見と一致しており，専門的・技術的な仕事のほうが，仕事に生きがいを感じ，自己実現できると認識している。

転職経験の主効果が見られたのは，「終身雇用的安定」（ $F(1,155) = 5.27, p < .05$ ）である。

転職経験なしは、転職経験ありより「終身雇用的安定」が有意に高かった。転職経験なしは転職しないほうがよいと認識し、反対に、転職経験ありは転職してもよいと認識している。ただし、両群間に差は認められたものの、転職経験なし群の「終身雇用的安定」の平均値もそれほど高いわけではない。

同居形態の主効果が見られたのは、「終身雇用的安定」( $F(1,156)=11.12, p<.01$ )であった。親と同居は親と別居より有意に「終身雇用的安定」が高かった。これまで、親と同居することは、収入のほとんどを自分の小遣いとして使えることから豊かな生活を送れることを示していたが、今日、親と同居しているからといって、決して豊かな生活を送れるわけではなくなっている(山田, 前出)。とはいえ、正社員でも将来の安定雇用や収入増加が見込めない不安定な社会の中で、親と同居していれば生活は安定するだろう。そのような安定志向が、転職しない、ひとつの会社で働き続けるのがよいという志向の強さへ表れたのではないだろうか。

ところで、労働時間は年収と並んで職業観と関連がないことが明らかになった。このことは、仕事を重視しているかどうか、ひとつの会社に勤め続けるかどうか、仕事以外の生活を尊重するかどうかは、労働時間や給料によらないことを示唆している。

Table 7 調査対象者の属性による職業観の分散分析結果

	仕事重視			終身雇用的安定			生活尊重
	F値	sig.	多重比較	F値	sig.	多重比較	sig.
雇用形態	5.29	*	正規雇用<非正規雇用	12.97	***	正規雇用>非正規雇用	n.s.
年収		n.s.			n.s.		n.s.
職種	16.24	***	専門的・技術的>事務・営業		n.s.		n.s.
転職経験		n.s.		5.27	*	なし>あり	n.s.
同居形態		n.s.		11.12	**	親と同居>親と別居	n.s.

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$

#### 4. 性別役割分業観

##### (1) 性別役割分業観得点

「性別役割分業観尺度」は、「近代家族観」と「脱性別役割観」の2次元(15項目)からなる。「近代家族観」は、家族に安らぎを与え家庭にくつろぎを与えるのは妻の重要な仕事である、母性愛は女性にもともと自然にそなわっているものである、など家庭内ケアを女性の役割とする10項目からなり、高得点ほど、性別役割分業に基づく家族観が強いことを表す。他方、「脱性別役割観」は、結婚に関わりなく女性も仕事をもって経済的に自立すべきである、妻だけが家のことを任されるのは不公平だ、など5項目からなり、高得点ほど性別役割分業への批判、つまり、脱性別役割分業的な価値観の強さを表す。従って、「近代家族観」得点が低く、「脱性別役割観」得点が高いほど、ジェンダー平等的な性別役割分業観をもつといえる( $r=-.341, p<.001$ )。「近代家族観」「脱性別役割観」の全15項目の平均値を算出した。Table 8に今回の

対象者と30代から60代の既婚男性を対象とした先行研究（秋山，前出）の平均値を示した。本研究の調査対象者の近代家族観の平均値は2.53（S.D.=0.43）であり，脱性別役割分業観の平均値は2.95（S.D.=0.49）であった。これは，本研究の調査対象者が先行研究（秋山，前出）と比べ，ジェンダー平等的であることを示している。

Table 8 「性別役割分業尺度」得点の平均得点とSD

	今回の調査対象者		秋山（2002）	
	近代家族観	脱性別役割観	近代家族観	脱性別役割観
Mean	2.53	2.95	2.98	2.66
SD	.53	.49	.47	.50

## (2) 性別役割分業観と属性

性別役割分業観は属性とどのような関連があるのだろうか。まず，職業観と同様に，雇用形態，労働時間，年収，職種，転職経験の有無，同居形態の6変数との相関をみた（Table 9）。

「近代家族観」と有意に正相関を示していたのは，労働時間（ $r=.17, p<.05$ ）であり，逆に，負相関を示したのは，同居形態（ $r=-.29, p<.001$ ）であった。他方，「脱性別役割観」については労働時間（ $r=-.21, p<.01$ ）が負の相関を示した。

Table 9 性別役割分業観と属性の相関

	雇用形態	労働時間	年収	職種	転職経験	同居形態
近代家族観	-.042	.174*	-.033	-.072	.038	-.288***
脱性別役割観	.088	-.207**	-.066	-.001	.049	.066

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$  \*\*\* $p<.001$

注) 雇用形態のカテゴリーは，1 = 正規雇用，2 = 非正規雇用である。

年収のカテゴリーは，1 = 200万円未満，2 = 200～400万円未満，3 = 400～600万円未満，4 = 600万円以上である。

職種のカテゴリーは，1 = 専門・技術的な仕事，2 = 事務・営業である。

転職経験のカテゴリーは，0 = 転職経験なし，1 = 転職経験ありである。

同居形態のカテゴリーは，1 = 親と同居，2 = 親と別居である。

以上から，性別役割分業観と関連する変数は，労働時間と同居形態であることが明らかになった。次に，労働時間と同居形態の交互作用を検討しよう。これら2変数を独立変数に，性別役割分業観の各得点を従属変数とする二元配置の分散分析を行った（Table10）。

同居形態(2)×労働時間(3)によって「近代家族観」を分析した結果，同居形態の主効果（ $F(1,151)=13.06, p<.001$ ）と交互作用（ $F(2,151)=4.07, p<.05$ ）が見出された（Figure 1）。そこで，同居形態別に労働時間の単純主効果を検定したところ，親と別居群で労働時間

の効果が見出された ( $F(2,87)=4.65, p<.05$ )。短労働時間群は長労働時間群より近代家族観が高かった。また、労働時間別に同居形態の単純主効果を検定したところ、短労働時間群で同居形態の効果が見出された ( $F(1,53)=19.39, p<.001$ )。親と同居群は親と別居群と比べ、近代家族観が高かった。すなわち、親と別居し、さらに労働時間が短い男性は、家庭内ケアを女性任せにする近代家族観に基づいた分業意識が弱いことが明らかにされた。親と同居し、家事をやってもらっている男性は、家事は女性がするものだという習慣が身につく(山田, 1999) という指摘を支持する結果であろう。

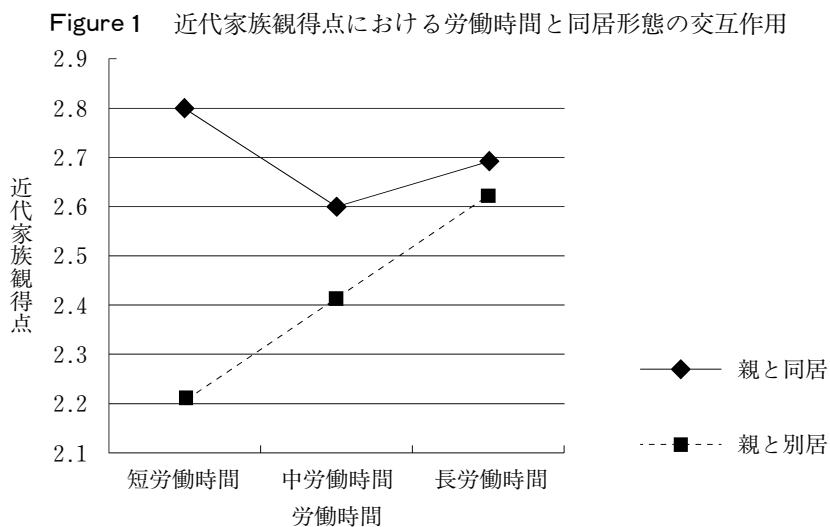
次に、同居形態(2)×労働時間(3)によって「脱性別役割観」を分析した結果、労働時間の主効果が見出された ( $F(2,151)=3.68, p<.05$ ) (Figure 1)。Tukey法による多重比較から、短労働時間群は長労働時間群より「脱性別役割観」が有意に高いことが示された。つまり、労働時間が長い男性は、女性も仕事をもって経済的に自立するべきだ、夫だけが経済的責任を担うのは不公平だという意識が弱いと考えられる。これは、妻が有職の夫は妻が無職の夫より労働時間が短い(福丸ら, 前出) ことを予測していると言えよう。

ところで、男子学生についての先行研究(森永, 1993)によると、伝統的な性別役割分業意

**Table 10** 同居形態・労働時間群別の性別役割分業観得点の平均得点とSD及び分散分析結果

	同居形態 労働時間 N	親同居		親別居		分散分析				
		短労働時間	中労働時間	短労働時間	中労働時間	同居形態	労働時間	交互作用		
		24	19	24	31	32	27			
近代家族観	Mean	2.80	2.60	2.69	2.21	2.41	2.62	13.06***	n.s.	4.07*
	SD	.49	.38	.50	.50	.51	.51			
脱性別役割観	Mean	2.90	3.05	2.82	3.14	3.00	2.78	n.s.	3.68*	n.s.
	SD	.50	.40	.37	.50	.44	.61			

\* $p<.05$  \*\*\* $p<.001$



識は、給料や安定した経営などの労働条件の重視と関係しており、雇用形態と性別役割分業観の関係が予測された。しかし、本研究では、性別役割分業観と雇用形態との関連は見られなかった。これには学生が職業選択において重要だと思ふ予測のレベルと現実の職業選択の職業選択の乖離が指摘できよう。それに加え、不況や雇用形態の多様化といった経済状況の変化により、正規雇用であっても安定した労働条件は望めないというふうに変化したことも推察できる。

## 5. 職業観と性別役割分業観

これまで、職業観と性別役割分業観、それぞれについて属性との関係をみてきた。では、職業観と性別役割分業観はどのような関係にあるのだろうか。職業観と性別役割分業観の各次元の相関を検討しよう（Table11）。

「仕事重視」と有意に正相関を示したのは「近代家族観」（ $r = .33, p < .001$ ）であった。仕事を生きがいとし、仕事に全力を尽くすという意識は、女性が家庭内ケアを行うという分業意識と関連していた。一方で、「仕事重視」と「脱性別役割観」には相関が認められなかった。これは、男性が仕事で自己実現したいという意識と女性の経済的自立への賛否が無関係であることを示している。「生活尊重」と有意に正相関を示したのは「脱性別役割観」（ $r = .36, p < .001$ ）であり、逆に負相関を示したのは「近代家族観」（ $r = -.48, p < .001$ ）であった。この結果は、出世しなくとも、生活していけるだけのお金を稼ぎ、男性も育児休暇を取りたいという男性の職業観が、女性の平等な就業機会の増加を望み、家庭内ケアを女性だけの役割としないといった男性の性別役割分業観と関連があることを示した。

この結果から特に注目したいのは、「仕事重視」と性別役割分業観の相関である。これまで、性別役割分業に関する価値観は女性より男性のほうが伝統的であり（鈴木，前出，1994）、育児期の女性が仕事を辞める理由の一つは夫の反対によるものである（柏木，2003）と指摘されてきた。しかし、「仕事重視」と「脱性別役割観」に相関がなかったことは、女性に対しても平等な就労機会が与えられることに反対する男性が少なくなっていることを表していると考えられる。この背景には、若い男性の収入だけで家族を養うことが難しくなった（山田，1999）という経済状況の変化があるだろう。とはいえ、「仕事重視」と「近代家族観」は正相関にあり、男性が仕事で自己実現することと女性が家庭内ケアを行うことが結びついていることが示された。

Table11 職業観と性別役割分業観の相関

	仕事重視	終身雇用的安定	生活尊重
近代家族観	.33***	.09	-.48***
脱性別役割観	.07	.04	.36***

\*\*\* $p < .001$

### 【総合的考察と今後の課題】

本研究は、25～39歳の高学歴の独身男性を対象に、不安定な経済や雇用形態の多様化を背景に職業観を捉え、さらに性別役割分業との関連で検討することを試みた。本研究で得られた知見を以下に要約する。

第一に、因子分析の結果から、職業観は「仕事重視」、「終身雇用的安定」、「生活尊重」の3次元から構成されることが明らかになった。「仕事重視」と「生活尊重」は負の相関関係にあった。「終身雇用的安定」は独立しており、特に「仕事重視」との相関がなかったことは、会社に帰属することなく仕事を通して自己実現していこうとする職業観の表れであると解釈した。

第二に、職業観と関連の高い属性は、雇用形態、職種、転職経験、同居形態の4つであった。非正規雇用者、専門・技術的職種において「仕事重視」得点が高く、転職経験なし、親と同居に「終身雇用的安定」が高いことが示された。「生活尊重」と関連の高い属性はなかった。特に注目するのは、雇用形態による職業観の相違である。これまでのフリーター調査では、若者の仕事に対する意識の低さが指摘されている。しかし、非正規雇用者は正規雇用者よりも「仕事重視」が高く、非正規雇用者が仕事で自己実現するために現在の雇用形態を選んだ可能性が高いことを示した。また、雇用形態による職業満足度を比較したところ、やりがいや賃金に対する満足度に差はなかった。一方、正規雇用者は非正規雇用者よりも、評価や処遇のあり方に対して高い不満を示した。

第三に、性別役割分業観と関連する属性は、労働時間と同居形態であった。性別役割分業観を「近代家族観」、「脱性別役割観」の2次元から検討したところ、親と同居し、さらに労働時間が長い男性は、「近代家族観」（家庭内ケアを女性の役割とする）に基づいた分業意識が強いことが示された。さらに労働時間が長い男性は、「脱性別役割観」（たとえば、女性も仕事をもって経済的に自立するべきだという意識）が弱いことが明らかになった。

第四に、職業観と性別役割分業観の関連を検討したところ、「仕事重視」と「近代家族観」に正相関が確認され、仕事を生きがいとし、仕事に全力を尽くすという意識は、家族内ケアを女性が行う分業意識と関連していることが示された。また、男性も育児休暇が取れるような職場で働きたい、仕事で休日がつぶれるのはよくないとする「生活尊重」は、夫も家事を分担すべき、女性も経済的に自立すべきといったジェンダー平等的な価値観と関連していた。

最後に、今回取り上げたいずれの属性も生活尊重と関連が見られなかったことから、生活尊重に関連する要因を探ることを今後の課題としたい。これは、男女共同参画社会を目指す上でも重要なテーマであろう。本研究では仕事以外の生活を大事にしたいという価値観がうかがえたが、調査対象者のうち3分の1（52名）の週当たりの労働時間は60時間を越えていた。労働時間は過労死・過労自殺を捉える上で最も重要な変数であり、厚生労働省は、労働の過重負担

はいわゆる過労死のリスクを上昇させるとの前提で、ひと月の残業が45時間を越えないように予防対策を打ち出している。鹿嶋(1993)は、若い男性を中心に、会社に尽くす仕事人間を見直し家庭や地域社会で活動しようとする男性が増えていることを指摘している。しかし、それが当てはまるのは、既婚者であり、子どもをもつ父親に対してであって、独身者には当てはまらないのではないだろうか。今後は、同世代の既婚男性との比較やインタビューを交えて、生活尊重に関連する要因を探求していくことが必要である。

## 【文 献】

- 三隅二不二・矢守克也 1993 日本人の勤労価値観：「第2回働くことの意味に関する国際比較調査」から 組織科学, 26, 83-96。
- 総務省 2002 男女共同参画社会に関する世論調査。
- 柏木恵子 1998 社会変動と家族発達 柏木恵子(編), 結婚・家族の心理学, ミネルヴァ書房。
- 内閣府 2004 男女共同参画白書。
- 渡辺恵子 1998 女性・男性の発達 柏木恵子(編), 結婚・家族の心理学, ミネルヴァ書房。
- 東京都生活文化局女性青少年部女性計画課 1998 東京女性白書。
- 福丸由佳・無藤隆・飯長喜一郎 1999 乳幼児期の子どもを持つ親における仕事観, 子ども観：父親の育児参加との関連 発達心理学研究, 10, 189-198。
- 川人博 2003 過労死・過労自殺からみた日本の勤労者(連続シンポジウム 日本の勤労者—その労働と生活(2)過労死・過労自殺はなぜなくなるか) 経済, 98, 99-102。
- England, G. W. 1987 Work centrality in MOW International Research Team (Eds.), The Meaning of working, 79-92, Academic Press.
- 土肥伊都子 1999 “働く母親”, 多重役割の心理学：個人化する家族の中で 東洋・柏木恵子(編), 社会と家族の心理学, ミネルヴァ書房。
- 柏木恵子・若松素子 1994 「親となる」ことによる人格発達：生涯発達の視点から親を研究する試み 発達心理学研究, 5, 72-83。
- 数井みゆき・無藤隆・園田菜摘 1996 子どもの発達と母子関係・夫婦関係：幼児を持つ家族について 発達心理学研究, 7, 31-40。
- 諸井克英 1996 家庭内労働の分担における衡平性の知覚 家族心理学研究, 10, 15-30。
- 大野祥子・平山順子・柏木恵子 2004 育児期男性の生活スタイルと自己の生き方への認識：仕事・家庭・個人的活動へのエネルギー投入バランスの異なる3タイプの比較 発達研究, 18, 57-71。
- 三隅二不二 1987 働くことの意味：Meaning of Working Life：MOWの国際比較研究 有斐閣。
- 経済企画協会 2003 特集 国民生活白書—デフレと生活—若年フリーターの現在(いま) ESP. economy, society, policy, 454, 4-171。
- 小野寺敦子・柏木恵子 1997 親意識の形成過程に関する縦断研究 発達研究, 12, 59-78。
- 小杉礼子 2001 増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点 日本労働研究雑誌, 490, 44-57。
- 佐藤博樹 1998 非典型的労働の実態：柔軟な働き方の提供か？ 日本労働研究雑誌, 462, 2-14。
- Ikuro Takagi 1994 Japan. In: Bosch G, Dawkins P, Michon F, eds. Times are changing: Working time in 14 industrialised countries. Genova: International Institute for Labour Studies, 213-228.



- 山田昌弘 2004 パラサイト社会のゆくえ：データで読み解く日本の家族 ちくま新書。
- 厚生労働省 2001 平成11年度 就業形態の多様化に関する総合実態調査報告。
- 山岸陽子・加藤千恵子 2003 成人期男性の結婚観および仕事観：KJ法および最適尺度法による(2) 発達心理学会第14回大会発表論文集。
- 秋山泰子 2002 現代夫婦の性別役割分業観：夫婦内役割分担の関連性 日本女子大学西生田生涯学習センター心理相談室紀要, 第1巻, 15-28。
- Spence, J. T. & Helmerich, R.L. 1972 The Attitudes toward Women Scale: An objective instrument to measure attitudes toward the rights and roles of women in contemporary society. JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology, 2.
- 鈴木淳子 1987 フェミニズム・スケールの作成と信頼性・妥当性の検討 社会心理学研究, 2, 45-54。
- 鈴木淳子 1991 平等主義的性役割態度：SESRA（英語版）の信頼性と妥当性の検討および日米女性の比較 社会心理学研究, 6, 80-87。
- 鈴木淳子 1994 平等主義的性役割態度スケール短縮版（SESRA-R）の作成 心理学研究, 65, 34-41。
- 厚生労働省 2003 労働経済白書。
- 小杉礼子 2003 フリーターという生き方 勁草書房。
- 日本労働研究機構 2001 大都市の若年の就業行動と意識：広がるフリーター経験と共感。
- 総務省 2000 平成7年度国勢調査。
- 永瀬伸子 2003 非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析 国立女性教育会館研究紀要, 7, 3-19。
- 山田昌弘 1999 パラサイト・シングルの時代 ちくま新書。
- 森永康子 1993 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, 9, 97-104。
- 柏木恵子 2003 育児期女性の就労中断に関する研究：なぜ仕事を辞めるのか？辞めるとどうなるのか？ 平成14年度 埼玉県男女共同参画推進センターWith Youさいたま 共同研究報告書。
- 鹿嶋敬 1993 男の座標軸：企業社会から家庭・社会へ 岩波書店。