

特集 I : 国際的な視点から見たジェンダー研究の展開 (その 1)

「教育する母親」の仕事に対するアスピレーション 維持は可能か

—シンガポール人のミドルクラス母親に対する質的調査から—

中野 円 佳*

本稿は、シンガポールの高学歴ミドルクラスの女性へのインタビューから、子どもの教育に対する価値志向と仕事に対するアスピレーションの関係性にどのような多様性があり、母親の仕事と子どもの教育が両立する関係性があるとすれば、それをもたらす条件とはなにかを検証した。子どもに対する教育価値志向を「地位達成志向」「自己実現志向」と分類したうえで、母親の就労形態との組み合わせで教育役割と仕事に対するアスピレーションを分析した。その結果、「地位達成志向」を持つグループや子どものメンタルケアを重視する場合はトレードオフが観察された。これに対し、メリトクラシーの支配的価値観に基づくアスピレーションよりも自己実現のための内在的な価値観に従い進路選択をしてきた母親は、子どもに対しても競争での勝ち上がりを絶対視せず、子どもへの教育と自身のアスピレーションを両立しやすいというゆるやかな傾向を見出すことができた。

キーワード：メリトクラシー、女性就労、教育役割、アスピレーション、リスキリング

I. 問題の所在

本稿は、学齢期の子どもの教育役割を担うことと、母親自身の仕事に対するアスピレーションがいかに両立可能かについて、シンガポールの事例から検証する。

「女性が職場での機会を危うくすることなしに、いかにして現実主義的に母親業と仕事を結合し得るのかについて」は長い間論争が交わされてきた (McRobbie 2020=2022) が、「教育する家族」(広田 1999) が指摘される中で、「仕事と育児の両立」の課題は「仕事と教育の両立」にも及びはじめている。しかし、子どもを産んだ後の女性の仕事に対するアスピレーションを検討する上では、3つの研究領域があるものの、それぞれ課題がある。

第一に、地位達成を規定する社会心理学的要因としての若者の職業・教育アスピレーションについては、教育社会学を中心に多くの先行研究がある。しかしながら、親の教育アスピレーションは子どもの教育アスピレーションや教育達成を決定する変数の一つとして検討されることが多い (岡本・直井 1990, 荒牧 2002)。この領域において、母親自身の仕事に対するアスピレーションはほとんど扱われることはない。

* 東京大学男女共同参画室

第二に、女性の就労を巡っては、労働経済学などにおいて出産後の就労継続要因についての研究蓄積があり、職場や育児資源、意識面での要因などが指摘されてきた（川口 2012, 武石 2014）。しかし、これらの研究の大半では、母親のライフコースについては出産後の就労継続の有無を主な関心事としてきた。子どもが学齢期に達してからの視点を含め、同一企業での就労継続や昇進以外にも転職によるキャリアアップや起業などの選択肢がより広がっていることを踏まえ、女性の仕事に対するアスピレーションについて多様な角度から検討する必要がある。

第三に、家族社会学を中心に、アメリカ合衆国では「徹底した母親業」（Hays 1996）や日本でも「教育する家族」（広田 1999など）が指摘され、近年では、アジア諸国において、母親が子どもの教育達成のために専業主婦になる事例など（宮坂 2007, 柳 2021）が指摘されている。ところが、主に子育て戦略の多様性について扱う先行研究は、階層差に注目するものが多く（Lareau 2011, 額賀・藤田 2022）、子どもを持つことや子どもへの教育期待の在り方が、母親自身の仕事に対する意欲とどのように絡み合っているかが検討されることはほとんどない。

これらの課題を踏まえ、本稿では、子どもの教育について重視する価値志向と仕事に対するアスピレーションの関係性にどのような多様性があり、母親の仕事と子どもの教育が両立する関係性があるとするれば、それをもたらす条件とはなにかを検討する。

本稿は、女性の就労を政策的に推し進めてきた国であり、男女ともにトーナメント型競争へと「加熱」され続ける教育システムであると指摘されるシンガポール（シム 2020）を事例に、経済的には様々な選択肢を採ることができるミドルクラスの母親の主観的条件を分析することで、この問いに答えていく。

シンガポールは経済発展のために保育施設等の充実、祖父母世代との同居や近居促進、外国人家事労働者の雇用を可能にするなどして国民の女性就労率を上げようとしてきた点で、日本の参照先となる国である。シンガポールの女性活躍を解釈することは、今後の日本の少子化対策や指導的地位に就く女性の増加策を検証する上でも示唆を与えるだろう。後述するように、シンガポールにおいても、これまで先行研究が指摘してきたような子育てに対する価値志向については、対象者の中でも一様ではなく、2類型が見いだされた。本稿では、その類型について、母親自身の現在の就労形態との組み合わせたうえで仕事に対するアスピレーションを分析する。これまで女性の就労を巡る研究においては、就労継続の有無のみへの注目により、就労中断するケースと継続するケースそれぞれの内部においても仕事に対する意識が大きく異なることは、覆い隠されていた。本稿では、このような意識の多様性を描き出すことで、子どもを産み育てることと母親自身の仕事に対するアスピレーションがトレードオフにならない在り方について検証する。

本稿では、IIで先行研究の検討をしたうえで問いを設定する。その後IIIで調査・分析方法、IVで分析結果について述べ、Vで考察、VIで結論を述べる。

II. 先行研究の検討

本章ではまず1でアスピレーションについて、2で女性の就労と子育て戦略についての先行研究を整理したうえで、3でシンガポールの状況を述べ、4で本稿の問いを設定する。

1. アスピレーション研究

本節では、教育・職業アスピレーションを巡る先行研究を整理し、まず、母親は主に子どもの教育達成等を決定する変数の1つとして検討されてきたことを確認する。そのうえで、母親のアスピレーションの多様性を検証する上で参照先となる先行研究を検討する。

教育・職業アスピレーションは「社会的諸資源を具体的目標とした達成要求」と定義され、社会的達成にどの程度影響を与えるか等の観点から研究がされてきた（中山・小島1979）。当初、男性を対象に発展し、「重要な他者」、とりわけ親の教育アスピレーション（子に進学を望む教育段階）が子の地位達成にもたらす影響が指摘された（Sewell et al. 1969）。女性の地位達成について研究関心が向けられてからも、親の教育期待との関係（荒牧2002）や高校ランクによる分化（荒川2009）、男女の差異（片瀬2005）などが、主に高校生を対象に研究されてきた。母親について言及がある場合は、母親の職業が娘の教育アスピレーションにつながり、初職に影響すること（岡本・直井1990）や、親がかかる教育期待のジェンダー差（中西2021、石黒2015）など、親から子への影響が重視されてきた。つまり、この研究領域においては、子どもを産んだ女性については就業有無や教育期待が子どもの地位達成等の変数として扱われるのみで、母親自身のアスピレーションの変容や多様性が着目されることはほとんどない。

母親のアスピレーションの変容や多様性について検討する際に参照できる研究領域は2つ挙げられる。1つ目は、高校生の職業アスピレーションの多様性についての研究である。荒牧（2002）は自らの興味・関心や内発的な動機づけにしたがって物事に取り組むことを求める傾向を「自己実現志向」、高学歴の獲得を通じた高い社会経済的地位の獲得欲求を「地位達成志向」と呼び、学習時間や進路希望に影響を与えること、荒川（2009）も従来型の立身出世のみを志向しない層の在り様を指摘している。シンガポールにおいても、Cheng（2016）がエリート育成を担うとされる国立大学との対比において、近年増加している私立大学の学生には、仕事に直結するスキルを学んでいる自己認識があると指摘する。

2つ目は、子どもの教育に対するアスピレーションの多様性についての研究蓄積である。子どもの教育戦略を研究する領域において、教育アスピレーションの階層差（須永2021）や子育ての在り方の階層差が指摘されてきた。Lareau（2011）は、ミドルクラスでは親による「子どもの計画的な能力育成（concerted cultivation）」が行われていたのに対し、労働者階級・貧困層では「子どもの自然な成長の達成」（accomplishment of natural growth）」が重視されることを指摘した。日本でも、「親が導く子育て」が大卒女性に、「子どもに任せる子育て」が非大卒女性によってより多く実践されるというゆるやかな傾

向（額賀・藤田 2022）などが指摘されている。しかし、こうした子どもの教育についての研究領域でもまた、親の価値志向はあくまでも階層差や子どもの価値志向に影響を与える変数として注目されるにとどまる（片瀬・梅崎 1990）。

男性を対象にした競争構造の研究では、とりわけ日本ではメリトクラティックな組織での昇進が前提とされている（竹内 1995）。女性のライフコース選択においては、仕事に対するアスピレーションの多様性と子どもへの子育て方針を考慮して分析をすることで、これまで明らかにになっていない状況を把握できる可能性がある。

2. 女性の就労と子育て戦略についての先行研究

本節では、女性の就労を巡る先行研究と「教育する家族」についての先行研究を振り返り、その課題を整理する。

まず、女性の就労を巡っては、日本では年齢別就労率がM字カーブを描く理由や管理職の女性比率が低い要因として、主に労働経済学などで女性の就労意欲や昇進意欲が阻害される要因について膨大な研究蓄積がある。このうち、昇進意欲については近年、主に職場要因（川口 2012、武石 2014）が指摘される反面、家庭要因については実際の育児負担や仕事と生活の調和がとれているかどうかと昇進意欲の関係はみられないことなどが指摘されている（安田 2012、横山 2015）。しかし、この先行研究領域においては、前節で説明した若者のアスピレーション研究ほどには、子どもを産んだ後の女性のアスピレーションの多様性に目が向けられてこなかった。転職やリカレント教育などによるキャリアアップや、立身出世や地位達成に限定されない自己実現なども踏まえた、母親の仕事に対するアスピレーションの内実は、これまで注目されてこなかった。

では、家族社会学等で検証されてきた、育児との両立や「教育する家族」（広田 1999）の一連の研究蓄積はどうか。母親たちが家庭教育と母親自身の自己実現の二重の要請を内面化し葛藤し、母親たちが自分自身の人生設計を妥協的なものにせざるをえなくなっているとの指摘（本田 2008）や、高学歴専業主婦について、子育てに専念し「よりよい子育て」をおこなうことで、子の達成が母親の達成になっているとの解釈（山田 2000）がある。アメリカ合衆国でも母親たちが労力とお金をかけて「徹底した母親業」を行っていること（Hays 1996）が指摘される。アジアを対象とした研究においても、中国で子どもが小学生で親が家庭にいるほうがよいとする「小学生神話」（宮坂 2007）や働き手としての期待に加えて母親や妻としての役割が加わる三重の期待があること（陳 2006）、韓国では母親自身が教育役割を引き受けることについて自己犠牲としてではなく管理職的な「労働」として自己実現と意味づけられる（柳 2021）ことが報告されている。しかし、子どもに対して「教育する母親」として「徹底した母親業」をこなすことは、母親自身の仕事に対するアスピレーションを冷却せざるをえないのだろうか。「教育する家族」の研究領域でもまた、子どもへの教育期待や戦略が、母親自身の仕事に対する意欲とどのように絡み合っているかについての関係性には光が当てられてこなかった。

3. シンガポールにおける両立問題

本節では、調査対象であるシンガポールの母親が抱える課題について整理する。

シンガポールは、1965年の独立時から小国で天然資源がないため一貫して人的資源を活用することで経済発展を目指すことを国の生存戦略として掲げてきた。1975年に、当時のリー・クアンユー首相は「女性であるという理由で人口の半分を教育せず、また活用しない社会に未来はない」と述べて、男女の労働力の量的・質的向上に積極的に取り組んだ（田村 2016）。こうした政府の姿勢もあり、シンガポールはアジアの中でも親族に加え、家事労働者、施設と市場で選択可能な子育て支援の社会的ネットワークが充実しているとされる（落合 2013）。従来は女性の年齢別就労率が子どもの学齢期において低下する国とも位置づけられてきた（落合 2013）ものの、シンガポールの女性の25～54歳の就労率は、2002年の65.2%から2018年には80.8%に上昇している（MOM 2020）。

他方で、トップ100企業の取締役の女性比率は、近年上昇しているものの、2021年のデータで21%と先進国平均の28%より低い（COB 2022）。働く時間の男女格差、職種の偏りなどの課題も残る（MOM 2020）。とりわけ、母親に教育役割が残り（中野 2022a）、仕事を辞めて専業主婦になって子どもの教育に力を入れる高学歴女性の存在（Goransson 2015）や教育負担の重さが、1.2前後という低出生率の要因であること（Jones et al. 2009）が指摘されている。親が教育熱心になる背景としては、小学校修了試験（PSLE）の結果が進路に影響し、さらに学歴により収入が大きく異なるメリトクラシー型社会であることが指摘されてきた（シム 2009）。学歴による収入差は、2022年のデータでも、フルタイムで働いている場合の月収中央値において、ポリテクニク卒業で得られるディプロマ取得者が3276シンガポールドルであるのに対し、国内の大卒では5095シンガポールドルと差がある（MOM 2022）。また、人的資本を重視する一方で社会保障が手薄で、雇用を通じた自助が求められる（上村 2015）構造が指摘されてきた。

しかし、子どもの教育を担う役割が母親に残ることと、母親自身の仕事に対するアスピレーションが冷却されることの関連性は必ずしも自明ではない。シンガポールを事例にした研究としては、産休などの政府の施策が出産意欲につながるかどうか（Sun 2009）や、政府が推奨している柔軟な勤務体制について、男性は昇進が妨げられない場合にのみ利用するのに対して、女性はキャリアのスローダウンを受け入れるとの指摘（Straughan & Tadaï 2018）があるものの、子育ての戦略や価値志向と親たちのアスピレーションがどのように関係しているかは明らかではない。

4. 本稿の問い

先行研究の整理から導き出される仮説は次のようなものになる。

「新自由主義的な価値観を強く内面化しているシンガポールのミドルクラスの高学歴女性にとって、子どもの教育競争にコミットすることは、自身の仕事に対するアスピレーションの冷却につながっている。しかしながら、母親たちは競争の主体を自身から子どもへと

入れ替えることで、メリトクラシーの支配的な価値観から降りることなく、性別役割分担を経済合理的なものとして再解釈している」

しかし、アスピレーションの多様性を踏まえることで、次のような対立仮説を想定する。

「新自由主義的な価値観が強いシンガポールにおいても、メリトクラシーの支配的価値観とは異なる内発的動機にもとづいた職業選択や教育方針があり、その組み合わせによっては学齢期の子どもに対して教育役割を担うことと、母親自身の仕事に対するアスピレーションの両立を成り立たせることもできる」

これまでの先行研究で女性の就労に影響を与えるとされる教育役割について特に注目して、リサーチクエスチョンを以下のように設定する。

「シンガポールの高学歴ミドルクラスの女性の中では、子どもの教育に対する価値志向と仕事に対するアスピレーションの関係性にどのような多様性があり、母親の仕事と子どもの教育が両立する関係性があるとすれば、それをもたらす条件とはなにか」

Ⅲ. 調査・分析方法

調査者がシンガポールに滞在していた2018年から2021年にかけて、自身が幼少期から学齢期にシンガポールで育ち、調査時点でシンガポールで年長から中学生までの子どもの子育てをしている母親29ケースに対して、インタビューを実施した。

経済的に専業主婦を選ぶことができる層の中での分岐を調べるため、ミドルクラス以上で多数派の中華系を主な対象者とした。比較のために中華系以外の母親も対象に加えたが、シンガポール政府は現在民族別の就労率を公表していない (Lim 2015) うえ、本調査においてもエスニシティによって明確な傾向の違いが観察されなかったため、本稿では分析軸としてエスニシティの差異には注目していない。

当初、シンガポール人で小学校低学年の子どもがいる大卒の母親という条件で、シンガポールの公立小学校に子どもを通わせている日本人の母親を通じて、小学校や習い事のクラスメートの親や職場の同僚に調査協力を呼びかけた。その際、子どもが年長や小学校高学年という場合や非大卒の母親が、対象者となることを快諾してくれた場合は排除しなかった。その後、スノーボールサンプリングで調査者を増やす中で中学生の子どもがいる女性も対象とした。シンガポールにおいて30～40代女性の就労率は8割を超えており、専業主婦は2割に満たないが、母親のライフコース選択の多様性を分析するため、働き方に多様性が出るよう戦略的にサンプリングを実施している。後半の調査は新型コロナウイルスが蔓延した時期であったが、コロナ禍がはじまってから仕事を辞めたり変えたりしたのは1ケース (A5) のみで、それ以外のケースについてはライフコース選択をしたのはコロナ

禍以前であり、コロナ禍の影響は限定的であった。なお、夫については、フリーランスで柔軟な働き方をしているケースはあったものの、専業主夫、週3日稼働などのパートタイムで働いているケースはなかった。

表1 回答者の属性

ID	エスニシティ	生年	最終学歴	子どもの生年・性別
A1	中華	1974	国内大学	2003F, 07M, 12M
A2	中華	1980	国内大学	2011M, 19M
A3	中華	1976	国内大学	2001M, 09F, 11F
A4	中華	1979	海外大学院	2011M, 13M
A5	中華	1974	国内大学	2003M, 05F, 07F
A6	中華	1976	海外大学	2006F, 10F
B1	中華	1981	国内大学	2012M, 14M
B2	中華	1984	国内大学	2014F, 16M
B3	中華	1979	海外大学	2012F, 15M
B4	中華	1982	国内大学	2011M
B5	中華	1975	国内大学	2009M, 13M
B6	中華	1980	国内大学	2011M, 20M
B7	中華	1975	国内大学	2009M, 11F
B8	中華	1979	国内大学	2008M, 11F
B9	中華	1976	国内大学	2007M, 08F
B10	インド	1981	国内大学院	2008F
C1	中華	1982	通信大学	2011F
C2	中華	1980	国内大学	2012F, 15M
C3	マレー	1981	ポリテク	2006M, 13M
C4	中華	1976	国内大学院	2010M, 12M
C5	マレー	1979	国内大学	2005F, 07F
C6	中華	1977	海外大学	2012F, 14F
C7	中華	1978	ポリテク	2001F, 05F
D1	中華	1975	国内大学	2012F, 15M
D2	中華	1980	国内大学	2011M, 13M
D3	中華	1979	通信大学	2008M, 11F
D4	中華	1974	国内大学	2002M, 07F, 09M, 13F, 17F
D5	中華	1975	国内修士	2008F, 11F
D6	中華	1975	国内大学	2000M, 07M, 15F, 15F

対象者の一覧は表1に記載する。対象者の学歴は大半がシンガポール内で「高学歴」「ミドルクラス」と認識されている高等教育卒で、そうでない場合も配偶者の学歴が大学卒以上である。月収については表2で後述するが、2020年の国勢調査における中央値である約7700ドル（約63万円）を下回る家庭を3ケース含むが、大半は10000ドル（約80万円）以上である。なお、世帯月収は具体的に回答することに抵抗感がある回答者がいたことも踏まえ、「10000ドル以上かどうか」についてのみ確認した場合や、回答の丸め方などを回答者に任せたことにより、表2の表記の仕方にはばらつきがある。

調査に際しては、まず事前に基本情報シートをメール等で送り、生年や学歴、収入等を

自己申告で記入してもらった。その後、現地で対面（2021年春は一部オンライン）にて1人1時間～1時間半程度、半構造化インタビューを英語で実施した。

質問内容は、育った家庭の様子、高等教育での進路選択や就職時の選択理由、ライフイベントと職歴、現在の子育ての方針や夫婦で役割をどのように分担しているか、専業主婦の場合は再就職への意欲、働いている女性の場合は今より高いポジションへの昇進を望んでいるかなどについて、時系列で過去から振り返ってもらう流れで聞き取りをした。

一部の対象者は、変化を観察するため2回にわたってインタビューしたほか、追加質問をWhatsApp等で送り答えてもらった。実施インタビューは英文スクリプトにし、M-GTA（木下 2003）を使い、カテゴリを生成した上で、そのカテゴリに基づき、後述するような教育価値志向とライフコース選択にもとづいて子育ての類型を作成した。

IV. 分析結果

本章では、1で類型化をおこない、2で類型ごとの客観的特性を概観する。次に、3で類型ごとの教育役割と仕事に対するアスピレーションを検証し、仕事に対するアスピレーション維持が観察される類型Cについて4で他の類型と袂を分かち主観的条件を分析する。

1. 教育価値志向の種類と類型

対象者はいずれも、広義でとらえれば子どもの教育に熱心で、先行研究で指摘されている「教育する家族」や「徹底した母親業」に該当すると考えられる。他方で、目指す「教育」の方向性や、母親業の実践の仕方には、多様性がみられた。大きく分けて、子どもに大学進学を望むのみならず威信の高い学校名等を重視する発言が見られ、成績を上げるための手立てを打っている家庭と、子どもに対して高学歴取得を至上命題のように捉えず、自立や本人の特性をより重視する家庭という2つの類型が見出された。

荒牧（2002）の分類を参考に、前者を「地位達成志向」、後者を「自己実現志向」と名付けた。「地位達成志向」に分類した母親にも、自立や個性を重視する発言が時にみられ、両方を目指したいと考える葛藤もみられるものの、分類上は、威信の高い学校や職業を重視した発言頻度が多い場合、または子どもの進学を有利にするために塾や習い事を3つ以上掛け持ちしているケースを「地位達成志向」とした。

「地位達成志向」は威信の高い学校や職業を重視したうえで、子どもの成績や習い事での業績を上げるための教育中心の人生設計をしているケースが多い。典型的な例としては、妊娠が分かった時点で評判のいい小学校に入りやすい学区に家を購入したA4の事例がある。A4の教育方針は「いい小学校に行き、いい高校に行き、いい大学に行き、ほしい」であり、小学生の息子に対し「米国育ちの夫が行けなかったアイビーリーグに行き、ほしい」との期待がある。別の事例として、3人の子どもがいるA1は、第一子のPSLE対策に苦労した経験から、中高に接続している附属小学校に入ればPSLEの合格基準が

外部からの受験者よりも低くて済むために、転居により第二子を附属校に転校させ、第三子が1年生から同じ附属校に入れるように策を練った。他に、学校名の重視だけではなく子ども自身の希望とは関係なく「医師になってほしい。親戚や家族が皆それを望んでいるから」(B10)など威信の高い職業を挙げる事例もあった。これらの威信の高い学校や職業を目指す発言があるケースでは一部の母親が自分で勉強を教えているケースを除き、大半が選抜で有利になるために(中野 2022b)、週4つ以上の塾や習い事に行かせている。

これに対して、「自己実現志向」の母親は、学校名や大学進学にこだわる発言はほぼなく、近所の小学校に子どもを入れている。子どもに対して、たとえば「学ぶ側の個性、価値観、その人の学ぶモチベーションが大事」(C4)、「子どもたちそれぞれの興味をサポートしようとしてきた。自己表現をできることも大事だと思う」(D7)など、学業成績だけではなく、個性や興味を重視する発言が多くみられる。また、「地位達成志向」に分類した家庭でも全く見られないわけではないが、学業以外で「自立的なしつけ」(C3)、「子どもに家事をできるように訓練しはじめた。ライフスキルが必要だと思う」(C5)、「いずれ子ども達は親なしで立ち立ちなさいといけないから」(D6)など、生活面での教育の重要性に言及する頻度も高い。

これらの子どもに対する教育価値志向の分類に加え、現在の母親自身の就労形態について、フルタイムの共働きであるか、パートタイムや自営業などで柔軟に働ける共働きや母親が専業主婦であるかを2つ目の分類軸とし、4類型を作成した。教育価値志向が「地位達成志向」でパート・専業主婦を類型A、「地位達成志向」でフルタイムを類型B、「自己実現志向」でフルタイムを類型C、「自己実現志向」でパート・専業主婦を類型Dとする。

2. 類型ごとの客観的特性

分析に入る前に、4類型の客観的特性について表2で整理をする。

まず、一般的に就労継続に影響を与える要因としては夫の収入や本人の仕事の特性、育児資源の有無などが想定されるが、本研究対象者の場合、夫が高収入であっても類型A・Bに分化しており、本人の職業(専業主婦の場合は前職)についても、教員など公務員であった女性が専業主婦を選ぶケースもあるなど、明確な傾向は見出しにくい。

また、育児資源については経済的に余裕がある家庭が多く、家事労働者を雇うなどの選択肢があること、専業主婦でも子どもの習い事送迎などを母親が担う反面で夕飯は実家の助けを得ているケースなどもあるために、夫の帰宅時間が早いかどうかや祖父母の支援を得ているかどうかと現在の母親の就労形態の間に明確な傾向はみられない。類型Dでは他の類型に比べて、夫の忙しさや祖父母も現役で働いているなどのリソース不足への言及があったが、親や夫の協力が得られずとも家庭教師やヘルパーに任せる家庭もあり、類型Dではお金を払って任せられると考えられる役割の許容範囲が狭い可能性がある。一方、成育歴と現在の就労形態の関係として特徴的なのは、自分の母親が専業主婦であったケースは現在ほとんどが共働きであるのに対し、自分の育った家庭が家族総出の共働きであっ

表 2 類型別の対象者の客観的特性

類型	ID	本人職業 (専業主婦の場合 は前職)	夫職業	世帯月収 ※ () 内は妻の収入、 回答がある場合のみ)	自分が子どもの頃の 母職業
「地位達成志向」 ×パート・専業主婦	A1	フリーランス	自営業	N/A	N/A
	A2	会社員	管理職	9.5-10.5k (2.5k)	専業主婦
	A3	自営業	管理職	Above 10k	実業家
	A4	金融	士業	35k	政府事務
	A5	教員	IT	30k	裁縫
	A6	建設系会社員	管理職	10k	ホーカー
「地位達成志向」 ×フルタイム	B1	金融	金融	Above 10k	秘書
	B2	会社員	金融	24k (9k)	専業主婦
	B3	官僚	経営者	25k (10k)	専業主婦
	B4	金融	N/A	Above 10k	自営業
	B5	金融	会社員	Above 10k	専業主婦
	B6	会社員	会社員	N/A	専業主婦
	B7	弁護士	弁護士	Above 10k	専業主婦
	B8	金融	技術者	Above 10k	銀行員
	B9	弁理士	経営者	Above 10k	管理職
	B10	幼稚園教員	資格職	Around 7k	建築家
「自己実現志向」 ×フルタイム	C1	会社員	会社員	9k (5k)	専業主婦
	C2	会社員	IT技術者	20k (10k)	ホーカー
	C3	会社員	技術者	6.5k (3k)	専業主婦
	C4	教員	技術者	Above 10k	専業主婦
	C5	教員	国家公務員	N/A	事務員
	C6	士業	建築家	N/A	専業主婦
	C7	自営業	管理職	18k (10k)	専業主婦
「自己実現志向」 ×パート・専業主婦	D1	フリーランス	写真家	5.5k (4.5k)	専業主婦
	D2	会社員	金融	Above 10k	専業主婦
	D3	会社員	IT	Above 7k	技術者
	D4	ソーシャルワーカー	経営者	5-6k	ホーカー
	D5	教員	教員	N/A	店員
	D6	教員	公務員	Above 10k	裁縫

た事例はほとんどが専業主婦を選んでおり、反面教師的選択が行われている傾向がある。

教育価値志向の種類を分かち客観的要因はどうだろうか。一般的には教育アスピレーションや子育て方針は親の社会経済的地位によって異なることが先行研究で指摘されている(Lareau 2011, 額賀・藤田 2022)。本研究対象者において、類型 A・B (「地位達成志向」)の母親は、金融機関など競争的な環境の外資系企業などの民間企業に勤めているか、勤めていた経験があるケースが多く、世帯収入レベルは対象者の中でも高く、夫も金融機関や経営者などで多忙を極めるケースが多い。他方、類型 C・D (「自己実現志向」)は、本人も夫も技術者や公務員など「手に職」があるタイプの仕事であるケースが多く、ポリテク出身 (C7, C3) や、社会人になってからディプロマを取得した場合 (C1, C2の夫)、社会人になってから修士号を取得した (C4, C5) など、必ずしも「いい大学、いい会社」の

地位達成ルートを一歩に歩んだケースではなく、学び直しを経験している傾向がある。

「地位達成志向」の類型 A・B よりも「自己実現志向」の類型 C・D のほうが世帯収入は相対的に低いケースがあるが、親自身が、有名大学の卒業資格がなくとも現在の生活水準を手に入れ、満足している傾向がある。

3. 類型ごとの仕事に対するアスピレーション

教育価値志向の種類と現在の就労形態を以上のように分類したうえで、日々の「教育する家族」「徹底した母親業」がどのように実践されているか（「教育役割」と、母親自身の仕事に対するアスピレーションが当事者たちによってどのように語られるかを分析する。

(1) 類型 A：「地位達成志向」でパート・専業主婦

この類型は教育価値志向が「地位達成志向」で、専業主婦または自営業など融通がききやすい仕事の 6 ケースが該当した。

1) 教育役割

類型 A の母親の教育役割の特徴は、学歴を重視する教育方針のもと、母親自身が子どもの教育に非常に長い時間を割くことである。専業主婦であるか、自営業など融通の利く仕事に就いており、週 6 つ以上の習い事や塾への送迎や家で子どもに自ら勉強を教える役割などを担い、仕事をする時間がないと感じるほどに子どもの教育役割に時間を割いている。

塾や習い事を活用し送迎に時間を割いている典型的なケースとして、たとえば A4 は息子を週 8 つの習い事や塾に行かせ、息子はある競技で国の代表選手に選ばれるまでの実績を出している。たとえば良いコーチがいると聞けば子どもたちを車で送迎する。一方、A5 は建設関係の仕事をしていたが、コロナ禍で在宅勤務になったことがかえってオンオフの切り替えのない長時間労働につながり、発達に遅れのある次女の PSLE を控えて退職して専業主婦になった。A5 や、教師の仕事を辞めて長女の PSLE が終わるまで専業主婦として専念した A1 は、母親自身が子どもに寄り添い、勉強を見る役割を担っている。

2) ライフコースの意味づけと仕事に対するアスピレーション

類型 A にみられるのは、高い教育アスピレーションのもと、教育役割について、母親である自分にしかできない、あるいは母親自身が担うことがもっとも合理的であるという意味づけである。たとえば A4 は子どもの体調を見ながら、習い事に行く前に昼寝の時間を調整したり、送迎の合間に図書館で子ども用の本を借りたりと忙しくしており、その理由として「(子どもたちの送迎やケアについて) 祖父母にこれをやってもらうのは高齢すぎる。私ですら疲れ果てる」と説明する。勉強への寄り添いに時間をかける A1 は「親が一番その子どもが何に関心があるかなどをわかっているので、通塾時間やお金をかけるく

らいなら自分が勉強をみたほうが無駄がない」(A1)とする。担う役割は送迎と勉強への寄り添いに分かれるものの、共通しているのは、その役割がそれぞれ自分しか担えないものだとして位置づけている点である。

また、類型 A の母親たちは、もともとは自身も実績が出せなければ組織に残り続けることができない金融業界や、長時間労働が多い建設業界など、競争的な環境に身を置いていたケースが多い。そのため、現在の子どもの送迎や子どもにかかる時間を勘案した場合にフルタイムで元々働いていた業界に戻ることが不可能だとの認識があり、自身のキャリアは断念している傾向がある。たとえば A4 は、自身が金融機関勤務後に海外で MBA も取得したが、自身のキャリアについては「(今は子どもの送迎などに忙しく) いずれ仕事に戻る日が来るとは思わない。会計の資格は維持にお金がかかり、講習も受けないといけない。銀行にはまず戻れないし、そうでなければ低賃金労働しかない」と話す。

また、この類型では夫も企業勤めであるか弁護士などの士業で、高収入だが多忙であるケースが多い。子どもが小学生になったタイミングで働き方を週 3 日に切り替えた A2 は「夫がキャリアを追及する人であり、夫婦両方がそれをしたら成り立たない。私は結婚したころはアスピレーションもあって仕事に意欲があったけど、妊娠してからポジションのために戦おうという気はなくなった」(A2) という。

(2) 類型 B: 「地位達成志向」で、フルタイム共働き

この類型には、地位達成を目指す高い教育アスピレーションのもと、PSLE に向けた塾や家庭教師などの学校外教育をフル活用した教育戦略を立てながら、フルタイムの共働きをしている 10 ケースが該当した。

1) 教育役割

類型 B の親たちは、教育アスピレーションが高く、フルタイムの共働きを維持しながら、外部資源を活用して 1 人の子どもについて 5~7 個の塾・習い事に通わせている。母親たちは、実際に隣に座って寄り添って宿題を促すなどの役割は担っているものの、祖父母の支援を得る、土日に習い事を掛け持ちする、家に来てもらえる家庭教師を利用するなどによって、平日の送迎担当は免れている。

類型 B の母親たちは、類型 A とは異なり、自らが子どもに教える役割を担うことは効率が悪いと考えている。たとえば家庭教師を雇って毎日来てもらい、「こうでもしないと働けない。私は二つのことを同時にはできないタイプだし、(外注することで) 娘との関係性はよくなっていると思う」(B9) と意味づける事例や、「よほど教えるのが得意でないと専業主婦にはなれない」(B5) という発言があるように、母親自身の特性や母子関係を重視する結果、経済資本で外部委託する戦略を立てている。

類型 B の親たちは、すでに子どもの教育に対して多額の経済資本を投入しているか、これからかかるということを予測している。たとえば B10 は小学校 6 年生のあいだの 1 年間は算数だけで 4 人の家庭教師を雇い毎日 2 科目ずつ合計月 50 万円と世帯月収とほぼ同じ

額をかける。毎日来てくれる家庭教師に月40万円をかける (B9) という事例もあった。

また、子どもが国内でシンガポール国立大学や南洋工科大学などの難関大学進学ができなかった場合に、オーストラリアなどの大学に通わせることを視野に入れているケースも多い。国内のポリテクニク卒で良いとするのではなく、あくまでも大学進学にこだわり、留学の可能性に備えることも、将来にかけて教育費がかかると考える要因となっている。

2) ライフコース選択の意味づけと仕事に対するアスピレーション

類型 B に該当する母親たちは、総じて夫婦ともに多忙で世帯収入が高いが、教育費も現状で非常に高いか、将来非常に高くなることを見積もっている。そのため、共働きを続ける理由の意味づけとして、教育費負担が強調される。高所得であるにもかかわらず「ある程度のライフスタイルを維持したいし、子どもがたとえばもっと習い事をしたいか、海外で勉強したいと言い出すとか教育の面での選択肢を持っておくために、貯金をしている」(B7)、「私はむしろ主婦になりたいくらいだけど、子どもの教育などすべてが非常に高額になってきていて、夫一人にそれを背負わせるのはストレスが大きすぎる」(B5) など、専業主婦では教育費をまかなえないとの認識がある。

類型 B では「子どもが巣立った後に何をしたいかわからない人にはなりたくない」(B9) というケースもあるものの、「できることなら専業主婦になりたい」という発言が複数あった (B5, B7, B2, B3)。たとえば、B7 は「稼がなくていいくらいお金があったら子どもともっと過ごしたい。勉強を見てあげなきゃということではなく、もっと色々な話をしたい」など、子どもと過ごしたいという気持ちを「専業主婦」になりたい理由としてあげた。しかし、現実には教育費を確保し、夫婦の負担を分散することを優先している。

類型 B の女性は現在の職場について「競争はいつもそこにあっただし、今もある。解雇されないように、働き続けたいといけない」(B1) など、競争的環境に身を置き続けている。他方で、共通して、既に管理職であるケースが多く「今のポジションより上にいくと拠点長レベルになるので、それはありえない」(B4)、「優秀だからと言って競争し続けたいとは限らない」(B5) など、更なる昇進については望んでいなかった。

教育役割を担うためなら、自分のキャリアに犠牲が生じることをいとわない姿勢もみられる。たとえば B7 は「(周囲で働く) 多くの母親がやっている」教育戦略として、「PSLE の直前数か月は無給の休暇を取って、対策をする」つもりである。休職によりキャリアへの影響がでる可能性については「子どもを産んでからあまりキャリアドリブンではなくなったので、それ(子どもの試験のために数か月休むなど)で何か影響しても気にしない。営業とかだと影響が大きいかもしれないけれど、会社の階段を上っていくことに興味がないから、構わない」(B7) と語る。

(3) 類型 C: 「自己実現志向」で、フルタイム共働き

この類型には、教育価値志向が「自己実現志向」で、フルタイムで働く 7 ケースが該当した。

1) 教育役割

類型Cはフルタイムの共働きで、子どもが通う塾や習い事の数は0～3個程度にとどまる。この類型においては、子育てにかかる費用については、類型Bのように非常に重く見積もっている発言はみられない。しかし、教育熱心でないわけではない。子どもに相応の進路を望み、共働きをしながらできる範囲の時間と労力を投入している。たとえば、C3は「良い家庭教師を見つけるのは大変」との理由で「子どもたちは、私が帰宅してからの20時から2時間は勉強タイムで、22時から1時間は（テレビなどを見ていい）スクリーンタイム」「息子たちに今日はどうだった？と聞いて、宿題を確認するというのは、疲れるけど、やらないと罪悪感を覚えると思う」と、母親自身が帰宅後や週末に教えているほか、サッカー推薦を検討するほど習い事にも熱心である。中学校教員のC4も、「基本的には学校の教育で十分。習い事は学ぶことへの興味をもってもらうためのもの。それが将来の変化の対応力にもつながるかもしれない」と意味づけるが、夫婦で交代して子どもの勉強を見ているほか、ライティングなど子どもが弱い部分の補強は専門の塾を利用するなど、PSLEを見越して学業面でも必要と感じることは補っている。「変化への対応力を付けてほしいという理由で転校をさせた」（C7）など独自の教育観に基づく子育てをするケースもある。

2) ライフコース選択の意味づけと仕事に対するアスピレーション

類型Cの母親たちは、共働きではあるものの、類型Bに比べ、解雇と背中合わせで競争を強いられるような業界にはおらず、公務員または比較的ワーク・ライフ・バランスの取りやすい企業に転職している。そのため、母親自身の時間や労力を投入しやすい環境であると考えられる。時期によって、自ら働き方を調整できる環境を確保しにいく姿勢も見られた。たとえば、長女がPSLE前で次女が小学校に入ったばかりのタイミングで「大事な1年だから」と在宅勤務に切り替えたケース（C7）や「出産前は1日に何時間だって働いていたけど、子どもが生まれてから18時か18時半には絶対に帰ってこられるようにしている。そういう仕事に転職した」（C2）というケースがある。

また、自身のキャリア形成と子どもの教育を同時並行で行い、子どもがPSLE受験をする年に、母親自身が大学院に進学し、家にいる時間が長かったことを「ラッキーだった」と表現するケース（C5）もあった。さらに、一部は夫の支援も得られやすい環境にあり子どもに教える科目について「理系は夫が、文系科目は私が」（C5）のように役割分担をする姿勢も見られた。

類型Cからは、専業主婦になりたいといった発言はみられず、共働きが当然のものとして語られ、働き続けることへの意志ややりがい語れるケースが大半である。現在所属する組織については「自分にストレスをかけたくないから、昇進の機会があっても今のポジションがいい」（C3）というように、昇進意欲が高いとは言えない事例もあるが、自己研鑽や転職を通じて地位達成やキャリア形成を目指す事例は多い。たとえば教員である

C4は「教えることを楽しんでいる」「教育の修士号を採ったら学校をもっと変えるアイデアがわいてくるかもしれないと思って」学び直しもするなど自己研鑽に時間を割く。C1は「自分の親が子ども（孫）の面倒をみられなかったら、仕事はスローダウンするとかパートタイムにしたかもしれない」と言いながら、そうならないよう実家の近くに住む決断をし、「もっと高い収入、キャリア開発、それから柔軟な勤務時間」を重視して転職をした。

(4) 類型D：「自己実現志向」で、専業主婦

この類型には、試験勉強的な教育よりも、子どものそばにいることの重要性を強調する事例が多く、専業主婦の6ケースが該当した。

1) 教育役割

類型Dの母親たちは、類型Cと同様に特定の学校名や学歴などを重視せず、習い事の数も0～3程度で、学校の放課後活動程度にとどめているケースが大半である。一方で、家事などを自分たちでできるようにする「ライフスキル」や、子どもの興味開発を重視する傾向がある。また、類型Aのように学業成績を上げるために子どもの勉強をつきつきりで見るということはあまりしていないのに対し、学校から帰ってきたときに母親がその場にいることを重視し、メンタル面でのケアを担っている。

たとえば「子どもが何を乗り越えようとしているかを理解しないといけないと思う。彼らの言うことに耳を傾けて、同時に、何かをやってあげすぎないように注意しないといけない。いずれ子ども達は親なしで立ち立ちないといけないから」(D6)のように個性を重視しながら、自立(Independent)した大人になることを重視する発言が多くみられる。

2) ライフコース選択の意味づけと仕事に対するアスピレーション

専業主婦を選んだことの意味づけについて、たとえばD6は「いい母親とは、子どものことをよく理解していること、子どもと一緒にいること。単に必要なモノを与えるだけではなく、そこにいることが大事。それで感情的なサポートができる」(D6)と語る。

キャリアについては、一度は復職を試みたものの、断念しているケースが多い。たとえば、D7は1人目で休職し、その後、2人目、3人目を産み、休職を延長したのち、週3回のパートタイムで教師として復職した。夫は当時月に3回の出張で週末しか帰ってこないことも多く、両親の助けも得たが「やっぱり家に子どもといる方がいいなと思った」と半年で辞めている。そのときのことについて、D7は「復職して楽しかった。でもうまくバランスが取れないと分かった。家に帰るたび、自分の子ども達と時間を過ごしたいのに、結局仕事をせざるをえない。だから、復職はそこまでの価値がない、家族との生活とバランスをとることはできないと考えた。子ども達のために、その場にいたかった。物理的にいるだけではなくて、メンタル面で、感情面で。もし働いて帰ってきたら、彼らにあげられるエネルギーがもうほとんど残っていなかった」と語った。

D4も、第二子を産んだ後に一度、ソーシャルワーカーの仕事に復職したが、パートタ

イムとはいえ「実質的にはパートタイムじゃない」「何かあれば飛んでいかなければいけないくて、柔軟な働き方はできない」という働き方であったという。「すごく意義のある仕事だけれど、私のキャリアは犠牲にすることにした」と専業主婦になり、その後第三子を妊娠し、現在は5児の母である。

(5) 類型ごとの仕事に対するアスピレーションの小括

以上で見てきた類型ごとのアスピレーションを小括する。

類型Aでは、子どもの地位達成を非常に重視する母親たちにとって、教育のためにベストな選択肢だと考えている方法を実行するためには、複雑な業務が伴い、それが誰にでもできることではないということが、母親が担う理由付けとされていた。もともと母親自身が競争の激しい業界にいたケースが多いが、現在は自身の競争からは降り、子どもの教育競争に時間を投入している。ハードな職場で夫も多忙な仕事だったために退職をしている点では日本の総合職女性（中野 2014）や、子どもの競争が自己実現に置き換わっている点では柳（2021）の指摘する韓国の母親たちに類似している。

類型Bは、類型Aと同様に「地位達成志向」の価値志向をもつが、具体的な教育戦略としては母親自身の特性や母子関係を踏まえて塾・習い事のフル活用をする方向であり、多額の教育費負担を予測している。子どもの教育等を踏まえて共働きを維持するためという外発的動機による就労意欲は強いが、内発的動機や昇進意欲については高いとは言えない。また、類型Bは経済的理由を優先し、ミドルクラスであるからこそ採ることができる「個人化した解決策」（McRobbie 2020=2022）を取っているものの、「子どもと向き合う時間」の欠如に悩む点は米国の事例（Hochschild 1997=2012）とも類似性があり、葛藤が大きい。

類型A・Bは子どもの教育へのアスピレーションと母親自身の仕事に対するアスピレーションのトレードオフが起こっている。一方、類型Cでは、現在の自らの働き方や夫婦の分担に満足しているとするケースが多く、「地位達成志向」は高くないものの、子どもにも必要なものは提供し、同時に母親自身が自己研鑽を惜しまず、自己実現のための仕事を続ける意向がある。所属組織における昇進意欲が強いとは言えないものの、内発的動機からの就労意欲は他の類型に比べて強い。また、自律的なキャリア形成の姿勢や自信が見られ、メリトクラシー社会の支配的価値を脱し、自身のやりがいや「将来の変化の対応力」など非学業領域も含めた子育てを目指す点で、価値の転換が行われていると言える。

他方で、類型Dは、類型Cと同じく「メリトクラシー社会の支配的価値」を脱しているものの、経済面など働くことへの外発的動機付けが弱く、一度は復職を模索するが、自身の仕事のやりがいよりも「子どもと向き合う時間」にやりがいを感じ、優先している。離職から時間が経っていることや、子どもをメンタル面も含めた一人前に育てることに對する「教育熱心」さがあることから、専業主婦になり子どもに寄り添うことは仕事を上回る重要な役回りとして語られる。類型Dでは、江原（2000）が「自己犠牲」を肯定し、「育児のために自分を犠牲にする」ことによってかえって自分自身に自信をもつようにな

る母親意識について「伝統的母親意識」と呼んだような性別役割分業への合理化が一部みられる。類型Dは類型A・Bとは異なる教育価値志向を持ちながら、子ども中心のライフコースで母親の仕事とのトレードオフが起きている点では共通している。

4. 類型Cはどのように生まれるか

類型Cは唯一、「自己実現志向」の教育熱心さと、自律的なキャリア形成という意味での仕事に対するアスピレーションが両立しているといえる。類型Cに特徴的な主観的条件はあるだろうか。

まず、成育歴についての語りを分析すると、類型B（とA）においては、大学選択や職業選択の基準が高収入を得られる職業につながることであり、「プラクティカル」という言葉で表現される傾向が見られた。これに対し、類型C（とD）は、興味に基づいた選択をしている傾向がある。

たとえば、類型Bでは大学の学部選択時点で、「理系科目は苦手だったし、芸術分野に進むのはプラクティカルじゃない。それで会計を選んだ」(B6)、「いい仕事に就くためには試験でいい点数を取らないといけない。NUS（シンガポール国立大学）で一般的に使えると思い法律を専攻し、高収入が得られる金融業界で仕事に就いた」(B5)、「（本当はマーケティングをやろうと思っていたけど）父の友人の中に銀行で高収入を得ている人たちがいたから、銀行に行けば稼げると言っていた。私も若かったし（その通りにした）」(B4)など、就職に有利な学部を選択した傾向がある。親世代のアドバイスなどに従いメリトクラティックな地位達成を目指し、高等教育機関を卒業した対象者たちが、就職や配偶者選択に成功し、多くは階層移動をしたケースが多い。

これに対し、類型Cは「大学は書くのが好きだったので文学部を専攻したけれど、貧困家庭の子どもの学習支援のボランティアをしていたら教えることに興味が出てきた」(C5)のように、内発的動機から、興味ややりがい重視の仕事を選んでいる。自身が大学院で学び直しを経験したC4は「生涯にわたる学びがとても大事。学ぶことを楽しいと感じられたら、それは成績よりもずっと大事だと思う」と語る。大学の専攻は「プラクティカル」な選び方をしたと自認しているが、「JC（ジュニアカレッジ）のときから自分でビジネスをしてお金を稼いでいたし、今もキャリアは自分で作っている。今いるところが心地よいし、幸せ。この会社にいるのは家に帰る時間が決まっていて、呼び出しには応じないということクリアにしている、それも含めて大きな絵ではこれが私を表していると思う。人生を達成する道は仕事のキャリアだけじゃない」(C2)と、親としての役割を含めてキャリアと捉える事例もあった。Cheng（2016）はシンガポールにおいて私立大学の学生がNUSなどの国立大学生と比較して「自分たちは教科書から学ぶだけではなく、プラクティカル（実践的）な学びをしている」と位置付ける様相を描いているが、本研究では国立大学卒の中でも「プラクティカル」と表現される選択はみられ、それが家族形成後に難問をつきつけていた。ここでは、出身教育機関の問題よりもむしろ、進路選択における判断基準が重要であると言える。

では、興味重視の進路選択をしてきた点で共通している類型 C・D を分ける語りの特徴はあるだろうか。類型 D では、仕事のやりがいよりさらに重視したいこととして子どもに寄り添うことのプライオリティが高い。その理由として、とりわけ類型 D では、母親がいる意義について自分の子ども時代の経験が意味づけとして語られることがあった。

たとえば D7 は、10 歳くらいまで、妹と共に学校がある日は学校からおばの家に帰り、学校が休みの日も毎朝 5 時半ごろに起き、おばの家に預けられたといい、「おばもお金持ちではないので、ご馳走があったら、自分の子どもに先にあげる。子どものころは、公平じゃないなと思っていた。自分が子どもを持ったら、自分で面倒をみたいと思った。そうすれば…一番いいものを、自分の子ども達に持たせられるから」と話す。D6 も「両親が貧しくて、そうしたかったわけではないのは理解できる。でも私自身の経験から、子どもたちの周りにいることが大事ということを学んだ」と専業主婦の意味づけを自らの子ども時代と関連させて語る。

このような事例は、類型 A でも一部みられたのに対し、類型 B や C では「祖父母に育てられたけれど、幸せな子ども時代だった」(C4) など親が共働きであっても、共働き家庭を反面教師にするような語りは見られず、それぞれに現状の自身の在り方を正当化するために語りが出している可能性がある。類型 A や類型 D で語られる子ども時代の語りのもう 1 つの特徴として、自分の面倒を見ていたのは祖母やおばなど女性の親戚であり、回答者たちが、「もっと寄り添ってほしかった」(D6)、「友達の家のように帰ってきたら家にいて、話を聞いてほしかった」(A4) とするのは、あくまでも「親」ではなく「母親」であるという点である。祖母やおばが、自分やきょうだいだけではなく、いとこなど複数人の子どもの世話をする環境では 1 人 1 人に目が向かず、「自分の子ども」に振り向けられる母親からのケアを渴望していたという認識が、母親になった際にケア役割を引き受ける要因となっている。

V. 結論

本稿の発見及びそこから得られる示唆は、以下のとおりである。

まず、本稿の発見は、同じライフコースを選んだ母親の中でもその意味づけや、子どもに対する教育価値志向と母親自身のアスピレーションは多様であり、トレードオフにならない在り方を見出すことができた点である。

先行研究から導き出された仮説は「新自由主義的な価値観を強く内面化しているシンガポールのミドルクラスの高学歴女性にとって、子どもの教育競争にコミットすることは、自身の仕事に対するアスピレーションの冷却につながっているが、競争の主体を入れ替えることで、メリトクラシーの支配的な価値観からは降りることなく、性別役割分担が経済合理的なものとして再解釈されている」というものであった。類型 A・B についてはこの仮説があてはまる。

シンガポールのメリトクラシーは、子どもにも競争的な教育システムであるだけではな

く、男女や子どもの有無にかかわらず成人においてもアスピレーション加熱をする（シム 2020）。このような価値観のもとで育った親たちは、金銭的見返りの大きい仕事を外発的動機として選びやすく、自身が競争してきたように子どもにも競争を勝ち抜けるよう様々な手立てを打とうとする。

上野（1990）は〈近代〉化にともない、労働の量だけでなく質が問われる中で、再生産においても、どんな子どもを育てるかについての「質」が問われはじめたと指摘する。そのうえで、日本の資本制は、養育を無償労働として母親にまかせながらも、「仕事も子ども」という女性の要望を中絶—再就職型のパートタイムの仕事に女を選ばせることでライフステージ上の配分をさせ、教育についてはサービスを購入するための費用負担を女性に担わせたとする。他方で、移民労働者に家事労働を任せることができるとしてアジアについては、夫のシングルインカムで「伝統的」な性別役割分担を守る中流の家庭と、家事労働負担が男女ともにミニマムのダブルキャリア＝ダブルインカムの上流家庭に格差が拡大するという（上野 1990）。類型 B は上野が指摘する後者のタイプにあたる。しかし、この「すべてを得ようとする」姿勢（McRobbie 2020=2022）も葛藤なしではありえない。

「教育する母」になることを選ぶ類型 A と、外部資源をフル活用して対処しようとする類型 B のいずれにおいても、従来型の「地位達成志向」的な教育アスピレーションと所属組織における昇進についてのみを、狭義の仕事に対するアスピレーションとしてとらえている限り、「仕事と（子どもの）教育の両立」は非常に難しい。このような在り方が、性別役割分担に合理性をもたらし、指導的地位に就く男女比率等のジェンダーギャップや少子化に影響を及ぼしている可能性がある。日本においても、やむをえず共働きをせざるをえないケースが増えて就業率が上がる可能性はあるが、表面的な数値だけではなく内実を見る必要性がある。

他方で、本稿では、仕事に対するアスピレーションや教育価値志向の多様性に光をあてることで、メリトクラシーの支配的価値観に基づくアスピレーションよりも自己実現のための内在的な価値観に従い進路選択をしてきたミドルクラスの母親が、子どもに対しても競争での勝ち上がりを絶対視せず、子どもへの教育と自身のアスピレーションを両立しやすいというゆるやかな傾向を見出すことができた。類型 C の事例により、対立仮説である「新自由主義的な価値観が強いシンガポールにおいても、メリトクラシーの支配的価値観とは異なる内発的動機にもとづいた職業選択や教育方針があり、その組み合わせによっては学齢期の子どもに対して教育役割を担うことと、母親自身の仕事に対するアスピレーションの両立を成り立たせることもできる」もまた、支持された。

ただし、類型 D のように、成育歴などからメンタル面において子どもに毎日寄り添う必要性を感じていると、自身の自己実現は子どもの環境を整えることよりも優先順位が下がる。日本でも、1970年代以降のいじめや不登校などで、子どもの「こころ」にも配慮し、わずかなサインも見降ろさないように内面を理解しなければいけない存在になったとの指摘がある（本田 2000）が、シンガポールにおいても少年問題が起こると教育競争システムの緩和と「こころ」のケアがセットで語られる（中野 2022a）。とりわけ類型 D に見ら

れた、子どもの「こころ」への配慮とともに「自立」を促すことが家庭の責任として認識され、母親一人が責任を負うことになれば、新自由主義と家族主義、母性主義、性別役割分業が接続し、少子化の解決やジェンダー平等とは逆行することになる。

この点において、再び類型Cに目を向ければ、公立学校への信頼も含めた子育てや教育の社会化や、夫と役割分担できる状況が、競争的価値観や子ども中心の生活にこだわることなく、自身のキャリアも柔軟に形成できる要件といえる。

本稿で得られた知見は、以下のように考察することができる。世界的に高等教育修了者が増加する一方で、威信の高い大学や高所得を得るための競争は激化しており、ミドルクラスの親の子どもへの教育への加熱現象は世界共通である (Brown et al. 2011)。これに加え、シンガポールの親たちの一般的な認識は PSLE がハイ・ステークス試験であり、子どもが小学生の段階から選抜を意識せざるを得ないというものである (中野 2022b)。いかに価値の高い「人的資本」になれるかが自己責任に帰されるということは、子どもについてはすなわち家族責任であり、家族責任が性別役割と接続することで母親責任となりがちであることは周知のとおりである。このような競争構造と教育責任の認識を前提とすれば、属性に関係なく業績を評価されるはずの「メリトクラシー」において「母親」であるという属性は、女性自身が業績を出すうえでの障壁となってしまう。これが従来から指摘されてきた構図である (中野 2020)。

しかし、実際にはシンガポールにおいては、小学校段階でもっとも評価される学校やコースに選抜されなくても、ITE などにおいて敗者復活可能なシステムや手厚い教育 (シム 2009) がある。また、政府は産業界とも連携して社会人向けに雇用可能性を高めるトレーニングを推奨しており (Bound & Chen 2022)、これらのリスク教育等の意義を体感するなどの経験をしてきた類型Cの親たちは、子どもに対しても、メリトクラシー社会の支配的価値に対抗する教育戦略を持つことができている。つまり、アスピレーションの多様性に目を向けることで、必ずしも威信の高い大学を卒業しなくても、同一企業内でしか使えない企業特殊的技能ではなく転職やキャリアアップのための一般的技能 (Estevez-Abe 2001=2007) を学ぶ道筋があれば、子どもの教育のために女性自身の仕事に対するアスピレーションが犠牲になる構図を打破できる可能性が見いだされた。

もちろん、興味重視の「自己実現志向」を重視することは、現実性が低く学歴不問の「夢追い」をしてしまう層の選択肢を狭めてしまう (荒川 2009) という可能性もある。シンガポールの社会保障はワークフェア型であり、働くことのできない事情を抱えた人に冷酷なシステムである (上村 2015) のも確かである。類型Cの方法にも、教職などの女性向きと捉えられる仕事への偏りや、転職を繰り返すことやフレキシブルな職場を選ぶことが収入を上げていく可能性がある等の課題はある。

そのため、現状の困難の合理化や自己納得に終わるのではなく、客観的に見て個人の福祉の向上につながり、また多様なキャリア形成の在り方が、努力できる環境が既に整っているミドルクラスだけの選択肢にならないようにするためには、こうした対抗運動に福祉政策的な裏付けが伴う必要がある。具体的には、ITE 等の敗者復活経路やリスクニング

の手立てがより広範化することや、そもそも教育役割を家庭で担う必要性を縮小させるとともに、親族ネットワーク頼みにはならない子育ての社会化や夫婦の分担等のジェンダー平等化が必要であろう。

これらをまとめると、本稿から導き出される示唆は、グローバルな競争が激化する中で、価値ある「人的資本」になることが自己責任化されているシンガポールにおいて、人々は「加熱」されつつも、そこに回収しきれない経路を見出すことで、実際には対抗しているが、そこには福祉的観点が必要であることである。

日本では、大卒総合職において、競争志向が強いケースのほうがやりがい重視で仕事を選び、結果的にハードな長時間労働に入り、女性の退職につながる傾向がある（中野2014）。週60時間以上働く人の割合は、シンガポールではフルタイム労働者のうち7.3%であり、30代男性でも9%だが（MOM 2022）、日本の2021年の「労働力調査」では、近年減少しているとはいえ全労働者の9%、30歳代男性では18%（労働力調査 2021）である。社会人になってからの教育投資をしながらキャリアアップをするための福祉政策的な手立てや、やりがいのある仕事をするために長時間労働が必須でない環境があれば、興味重視や「自己実現志向」は就労継続に対してポジティブに働く可能性があるという点は、日本への示唆になるであろう。

本稿の限界としては、様々な選択肢がありえるミドルクラス以上の女性の内部での選択や語りを分析する目的で限られた層の母親のみを対象としており、他の階層の女性や同じ社会経済的地位の男性との比較ができていない点があげられる。また、就労を巡る状況や福祉的施策について国際比較に基づいてシンガポールの位置づけを示すことが十分にできておらず、今後の課題としたい。

（2023年4月28日査読終了）

参考文献

和文

- 荒川葉（2009）『「夢追い」型進路形成の功罪：高校改革の社会学』東信堂。
- 荒牧草平（2002）「現代高校生の学習意欲と進路希望の形成：出身階層と価値志向の効果に注目して」『教育社会学研究』第71集, pp.5-23.
- 石黒万里子（2015）「家族における子ども中心主義の展開」『子ども社会研究』(21), pp.33-47.
- 上野千鶴子（1990）『家父長制と資本制』岩波書店。
- 江原由美子（2000）「母親たちのダブル・バインド」目黒依子・矢澤澄子編『少子化時代のジェンダーと母親意識』新曜社. pp.29-46.
- 岡本英雄・直井道子（1990）『現代日本の階層構造4：女性と社会階層』東京大学出版会。
- 落合恵美子編（2013）『親密圏と公共圏の再編成：アジア近代からの問い』京都大学学術出版会。
- 片瀬一男（2005）『夢の行方：高校生の教育・職業アスピレーションの変容』明倫社。
- 片瀬一男・梅崎篤史（1990）「価値意識の世代間伝達：家族における社会化効果の規定因」海野道郎・片瀬一男編『教育と社会に対する高校生の意識-第2次調査報告書』東北大学文学部教育文化研究会, pp.9-24.
- 上村泰裕（2015）『福祉のアジア：国際比較から政策構想へ』名古屋大学出版会。
- 川口章（2012）「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』620, pp.42-57.

- 木下康仁 (2003) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践：質的研究への誘い』 弘文社。
- シム, チュンキョット (2009) 『シンガポールの教育とメリトクラシーに関する比較社会学的研究：選抜度の低い学校が果たす教育的・社会的機能と役割』 東洋館出版社。
- シム, チュンキョット (2020) 「シンガポールにおける複線型教育がもたらす少子化への影響：「トーナメント競争マインドセット」とその罫」『家族社会学研究』 32 (2), pp.187-99.
- 陳延媛 (2006) 『東アジアの良妻賢母論：創られた伝統』 勁草書房。
- 須永大智 (2021) 「親の教育アスピレーションと教育期待における階層差」『家族社会学研究』 33巻, 2号, pp. 117-129.
- 武石恵美子 (2014) 「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』 648, pp.33-47.
- 竹内洋 (1995) 『日本のメリトクラシー：構造と心性』 東京大学出版会。
- 田村慶子 (2016) 『シンガポールの基礎知識』 めこん。
- 中西祐子 (2021) 「学校教育における男女共同参画の現状と課題：教育選択のジェンダー公正を目指して」 NWEC 実践研究(11), pp.6-31
- 中野円佳 (2014) 『「育休世代」のジレンマ：なぜ女性活用は失敗するのか』 光文社。
- 中野円佳 (2020) 「メリトクラシーと家族主義の矛盾：シンガポールにおける女性活躍の研究動向から」『東京大学大学院教育学研究科紀要』 59 pp.13-22.
- 中野円佳 (2022a) 「アジアの福祉レジームにおける教育役割のジェンダー差：シンガポールのミドルクラスの母親への質的調査から」『人口問題研究』 78(1) pp.177-199.
- 中野円佳 (2022b) 「シンガポールの教育改革は競争を軽減したか」『教育学研究』 89(4) pp.716-728.
- 中山慶子・小島秀夫 (1979) 「教育アスピレーションと職業アスピレーション」 富永健一編『日本の階層構造』 東京大学出版会, pp. 293-328.
- 額賀美紗子・藤田結子 (2022) 『働く母親と階層化：仕事・家庭教育・食事をめぐるジレンマ』 勁草書房
- 広田照幸 (1999) 『日本人のしつけは衰退したか：「教育する家族」のゆくえ』 講談社。
- 本田由紀 (2000) 『「教育ママ」の存立事情』 藤崎宏子編『親と子：交錯するライフコース』 ミネルヴァ書房, pp. 159-182.
- 本田由紀 (2008) 『「家庭教育」の隘路：子育てに強迫される母親たち』 勁草書房。
- 宮坂靖子 (2007) 「中国の育児：ジェンダーと親族ネットワークを中心に」 落合恵美子・山根真理・宮坂靖子編『アジアの家族とジェンダー』 勁草書房, pp.100-120.
- 安田宏樹 (2012) 「管理職への昇進希望に関する男女間差異」『社会科学研究』 第64巻, 第1号, pp.134-154.
- 山田昌弘 (2000) 「「よりよい子育て」に追い込まれる母親たち」 目黒依子・矢澤澄子編『少子化時代のジェンダーと母親意識』 新曜社, pp.69-87.
- 横山真紀 (2015) 「有配偶女性の昇進意欲を規定する要因」『生活経済学研究』 Vol.42, pp.29-41.
- 柳采延 (2021) 『専業主婦という選択：韓国の高学歴既婚女性と階層』 勁草書房。

英文

- Bound, H., & Chen, Z. (2022). "The Dynamic Landscape of Adult Education in Singapore," Lee, Y.J. (eds) Education in Singapore (Education in the Asia-Pacific Region: Issues, Concerns and Prospects, vol 66)., Singapore, Springer. pp 131-149.
- Brown, P., Lauder, H., & Ashton, D. (2011). The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes. Oxford University Press.
- Cheng, Y.E. (2016) "Learning in neoliberal times: Private degree students and the politics of value coding in Singapore," Environment and Planning, Volume 48, Issue 2, pp.292-308.
- Council for Board Diversity (2023) Women's Representation on Boards in Singapore, <https://www.councilforboarddiversity.sg/resources/latest-statistics/> (2023/3/16ダウンロード)
- Estevez-Abe, M., Iversen, T. and Soskice, D. (2001), "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State", Hall, P. A., and Soskice (eds.), Varieties of Capitalism The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford University Press. (エステベスアベ, マーガリタ・アイヴァーセン, トーベン・ソスキス, デヴィット「社会保護と技能形成－福祉国家の再解釈」P・A・ホール, D・ソスキス著, 遠山弘徳他訳 (2007)『資本主義の多様性：比較優位の制度的基礎』

- ナカニシヤ出版).
- Goransson, K. (2015) "Raising Successful Children: Children as Accumulation Strategy and the Renegotiation of Parenting Arrangements in Singapore," *The Asia Pacific Journal of Anthropology*, 16(3), pp.211-226.
- Hays, S. (1996) *The Cultural Contradictions of Motherhood*, New Haven, Yale University Press.
- Hochschild, A. R. (1997) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Metropolitan Books. (ホックシールド, アーリー・ラッセル著, 坂口緑・中野聡子・両角道代訳, 2012, 『タイム・バインド《時間の板挟み状態》働く母親のワークライフバランス—仕事・家庭・子どもをめぐる真実』明石書店.)
- Jones, G., Straughan, P.T., & Chan, A. (2009) *Ultra-Low Fertility in Pacific Asia*, Oxon, Routledge.
- Lareau, A. (2011) *Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life, With an Update a Decade Later*, Berkeley: University of California Press.
- Lim, L. Y. C. (2015) "Beyond Gender: The Impact of Age, Ethnicity, Nationality and Economic Growth on Women in the Singapore Economy," *The Singapore Economic Review*, 60(2), pp.1-16.
- McRobbie, A., (2020) *Feminism and the Politics of Resilience: Essays on Gender, Media, and the End of Welfare*, Cambridge, UK: Polity Press (マクロビー, アンジェラ著, 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.)
- MOM (Ministry of Manpower, Singapore) (2020) Report: Singapore's Adjusted Gender Pay Gap <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Singapores-Adjusted-Gender-Pay-Gap.aspx> (2023/3/16ダウンロード)
- MOM (Ministry of Manpower, Singapore) (2022) Labour Market Report 2021, <https://stats.mom.gov.sg/Pages/Labour-Market-Report-4Q-2021.aspx> (2023/3/16ダウンロード)
- Sewell, W. H., Haller, A. O., & Portes, A. (1969) "The educational and early occupational attainment process," *American Sociological Review*, 34(1), 82-92.
- Straughan, P.T. & Tadai, M.E. (2018) "Addressing the implementation gap in flexiwork policies: the case of part-time work in Singapore," *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(2) pp.155-174.
- Sun, S. H. (2012) "Care Expectations, Mismatched: State and Family in Contemporary Singapore," *International Journal of Sociology*, 32(11/12) pp.650-663.

Can "Educational Mothers" Maintain Their Career Aspirations? A Qualitative Study on Middle-Class Singaporean Mothers

NAKANO Madoka*

The purpose of this paper is to examine how mother's educational role for their children and their career aspirations can be balanced by middle-class Singaporean women.

Although there have been numerous studies on the integration of work and childcare, there are three problems related to the career aspirations of women after having children. First, while parental occupations and educational expectations have been evaluated as variables that contribute to children's educational aspirations or achievements, there has been little research specifically concerned with the career aspirations of mothers. Second, there have been studies which focus on female workforce rates after giving birth but little attention to the diverse career aspirations of mothers with school-aged children. Third, although the phenomenon of "intensive mothering" or "educating family" has been observed and studied in various countries, the question of whether there must be trade-offs between a woman's career and being an educational mother remains unresolved.

Thus, this study considers whether mothers can successfully pursue their career aspirations whilst also educating their children. This study addresses this question through interviews with 29 middle-class mothers in Singapore, a country with competitive educational and social systems.

Through the interviews, two educational value orientations toward child-rearing were identified: "status attainment" and "self-fulfillment". "Status attainment" mothers valued getting their children into brand-name schools while "self-fulfillment" mothers put importance on character building and independence of their children. Distinguished by this tendency and occupational status, the mothers diverged into four groups. These were group A, who worked part-time or were stay-at-home moms and had "status attainment" values; group B, who worked full-time and had "status attainment" values; group C, who worked full-time and had "self-fulfillment" values; and group D, who worked part-time or were stay-at-home moms and had "self-fulfillment" values. The modified grounded theory approach (M-GTA) was used in this analysis.

From the analysis, while cooling-out of mothers' career aspirations can be observed in some way in group A, B, and D, only mothers in group C can balance their roles as mothers and their career aspirations. Mothers in group A and B have internalized the meritocratic values and competitive mindset. These mothers' aspirations of promoting or gaining higher statuses have been cooled down for the remaining gender role of educating their children. The mothers in group D valued staying at home with their children for their mental well-being of their children. These mothers remembered their own childhoods as lonely because their parents had little time to spend with them. However, the mothers in group C pursue their career, sometimes through adult education, were able to successfully balance with being "educational mothers."

In conclusion, by shedding light on diverse aspects of aspirations, the way to balance the educational role of children as mothers and their career aspirations can be found. The results of this investigation suggest that, despite individual efforts to resist competitive meritocratic competition can be observed, to have welfare measures of reskilling and socialization of childcare is important.

Keywords: Meritocracy, Women workforce, educational role, aspiration, reskilling

* Office for Gender Equality, the University of Tokyo.