

# 女性のキャリア形成に影響する要因に関する研究

## —インタビュー調査を通して—

呉 湘

### Abstract

The purpose of this paper is to study the factors that influence women's career development. The survey comprised 30 female respondents who have an experience with marriage and childbirth. Interviews (semi-structured in interview) were used as a research method. The respondents were divided into three life-course groups such as a keep working life-course, a reemployment life-course, and a full-time housewife life-course, according to whether they continued to work after marriage or having a child. The results of the life-courses' comparison clarify the important factors influencing women's career development. These important factors include "family support", "working to achieve financial independence", "regular employment", "own desire for employment", "husband's understanding and cooperation", "relatives' understanding and cooperation". The study revealed that among the factors the most important one is women's "own desire for employment". Therefore, it is critical to take into account such aspects as "raising women's employment awareness" and "husband's understanding and cooperation" to consider the measures for raising the employment rate of women in future.

キーワード……女性 キャリア形成 ライフコース 就業意欲

### 1. 問題と目的

『男女共同参画白書平成 28 年版』によれば、「日本の男女の生産年齢人口の就業率を他の OECD 諸国と比較すると、34 か国中、男性はスイス及びアイスランドに次いで 3 位 (81.5%) であるが、女性は 16 位 (63.6%) となっている。それを裏付けるものとして、世界経済フォーラムが 2015 (平成 27) 年に発表したジェンダー・ギャップ指数 (GGI) を見ると、測定可能な 145 か国中、日本は 101 位となっている。日本は政治・経済活動や意思決定に参加する機会において、諸外国と比べて男女間の格差が大きいと考えられる」と述べられている。OECD は 2014 年に「成長に向けて (Going for Growth)」と題する報告書を発表し、「子育て支援の拡充などによる女性の就業率向上の促進が、日本の今後の経済成長に繋がる」と指摘している。つまり、日本においては、女性の経済活動に参加する比率が低水準になっているので、女性の就業率を

向上させることが今後の経済成長にとってより必要であると言える。では、なぜ日本においては女性の就業率が低いのだろうか。

### 1.1 日本における女性の社会進出の変遷について

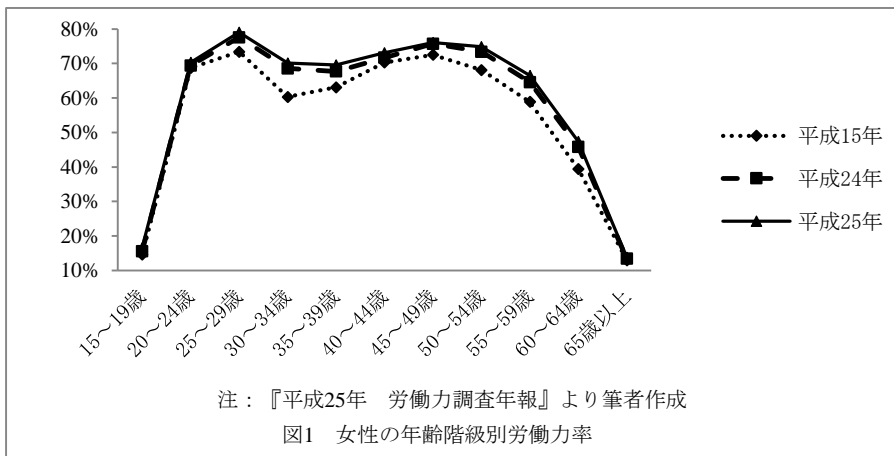
日本における女性の社会進出の変遷について、福沢（2011）、海老原（2012）、松浦（2014）が以下のようなまとめを行った。

1985（昭和 60）年に「男女雇用機会均等法」（以下「均等法」と略す）が制定され翌年4月から施行された。この時期に採用された女子総合職はよく「第一世代」あるいは「均等法世代」と呼ばれる。「均等法」の最大の特徴は「コース別採用」である。「均等法」の成立をきっかけに、「男性は全員総合職、女性は圧倒的多数の一般職とごく少数の総合職」という採用スタイルが広がった。しかし、女子四大生数が少なかったため、また男性中心の企業社会の受け入れ態勢が整わなかったため、早期離職者が目立ち、職場に定着できた女性は少なかった。

「均等法」では、女性に対する募集・採用、配置・昇進については企業側の「努力義務」であり、法律に違反しても罰則がなかった。しかし、1997年成立の「改正男女雇用機会均等法」（1999年4月から施行）においてその「努力義務」が「禁止規定」となったことで、法律としての実効性が大幅に強化された。そして、その前後から、女性が働きやすくなるように、法律面でのサポートが施行された。（1991年「育児休業法」、1997年「育児・介護期間中の深夜業の制限」、2001年「休業による不利益取り扱いの禁止」、2002年「育児・介護期間中の時間外労働の制限」、2003年「次世代育成支援対策推進法」、2006年「妊娠等による不利益取扱いの禁止」等が成立した。）したがって、女性が本格的に社会進出できたのは1990年代の終盤以降になる。そこから数えると、女性が社会進出してから今日まで15年あまりしか経っていない。つまり、日本における女性の社会進出の歴史はまだ長くないという事実が明らかになった。これは日本の女性の就業率がいまだ低い水準となっている一つの要因と考えられる。

### 1.2 女性の年齢階級労働力率の変化

日本における女性の就業率の具体的な状況を把握するために、女性の年齢階級労働力率を確認する。『平成25年労働力調査年報』によると、日本の女性の年齢階級別労働力率は「M字カーブ」（図1）になっていることが分かる。「M字カーブ」の底は女性が「結婚・出産・子育て」を経験する25～40歳となっている。すなわち、「結婚・出産・子育て」をきっかけに退職した女性が多かったということである。なぜ女性は「結婚・出産・子育て」をきっかけに退職するかについて先行研究を見てみると、性別役割分担意識が作用しているため（鈴木,1996;佐野ら,2007）という理由と、仕事が継続できる職場の環境と制度が整備されていないため（永瀬ら,2010）という理由が挙げられている。これらのことから、根強い伝統的な性別役割分担意識及び職場環境と制度の不完備さが日本の女性の就業率を低い水準にさせている要因であると考えられる。



### 1.3 女性のキャリア形成に関する先行研究

上述の要因以外に、日本の女性の就業率を低下させている要因はあるのか。これまでに多くの研究者が女性のキャリア形成に影響を及ぼす要因を明らかにするために様々な検討を行った。主として、次のことが判明している。

#### (1) 仕事価値観

非連続的な就労パターンを志向する者は、職場の雰囲気や私生活の充実、そして労働時間や勤務地といった条件を重要視して就職先を決定する傾向が強いが、連続的な就労パターンを志向する者は、仕事のやり甲斐や自分の専門知識・資格との関連、そして女性活用の方針など、仕事による自己成長に価値をおいていることが明らかとなった（安達ら, 1998）。

#### (2) 性別役割分担意識

性別役割分担意識のうち、女性は家庭を優先し重要なことは夫が決める、と言った伝統的な役割分業を支持する女性ほど、結婚後女性は家庭志向的なキャリアプランを持つ。一方、今よりもっと社会進出を果たすべきだという意見を支持する女性は、逆に、職業志向的なライフコース観を持つ傾向がある。性別役割分担意識、社会進出志向価値は、それぞれの価値と一貫したライフコース観に結び付いていることが明らかになった（中井, 2000）。

#### (3) 家族からのサポートの差

小坂ら（2007）の研究では、女性が結婚・出産の過程で仕事をやめる、あるいは継続することを決める理由として、「夫や夫の親からの就労反対」、「夫の家事育児のサポート」、「自分の親や周囲からの育児サポート」という要因が確認された。

#### (4) 地域の差

男性所得や学歴分布、三世帯同居割合をコントロールした場合でも、日本海側地域の女性の正規雇用就業率は、30歳から54歳の年齢で他地域と比較し5%程度高くなっている（安部

ら,2008)。

#### (5) 業種の差

「女性が結婚出産で辞める慣行がない」という割合が高い3業種は「公務」、「教育サービス業」、「教育以外のサービス業」である（寺村,2011）。

#### (6) 学歴の差

小林ら（2011）は「大卒女性は高卒女性に比べて、就労中断後の再就職率が低い。高学歴女性の労働力活用は日本経済にとって大きな潜在性を持っていると言えよう」と述べている。

このように、これまで多様な視点から女性のキャリア形成に影響する要因を検討してきた。女性のキャリア形成とは換言すれば、これまで女性が辿ってきた道のり、すなわちライフコースともいえる。そのライフコースをなぜその女性が歩んできたのかを検討した研究が数少ない。そこで、「結婚・出産・子育て」を経験することによって、異なるライフコースを辿ってきた女性たちを比較することで、女性のキャリア形成に影響する要因を明らかにすることを本研究の目的とする。

## 2. 方法

### 2.1 調査対象者

先行研究の研究対象者の多くは大都市圏の女性（中澤ら, 2005；永瀬ら, 2010）に限られ、地方の女性を対象者（薄葉ら, 2014）として検討する研究はまだ数多くない。そして、日本海側地域の女性就業率は比較的高いと安部ら（2008）は指摘しており、就業率が高い地域の女性のキャリア形成を分析することは、女性の就業率を高めることにつながると考える。この二つの理由から、本研究は日本海側地域のA市の「結婚・出産・子育て」を経験した女性を調査対象者とした。

### 2.2 調査時期とデータ収集方法

本調査は、2015年8月から10月までの間に行った。その間に、知人と、知人が紹介してくれた女性に半構造化面接法でインタビュー調査を実施した。一人あたり30分から60分程度であった。

### 2.3 調査内容

(1) 基本属性：①年齢、②最終学歴、③婚姻状態（既婚、離婚）、④家族形態（核家族、二世帯、三世帯）、⑤子どもの数。

(2) 1.3で触れた先行研究の中で女性のキャリア形成に影響すると考えられる要因：①子育ての時期での家族からのサポート（「夫からのサポート」、「夫の親からのサポート」、「自分の親

からのサポート」等)、②「働く」目的、③性別役割分担意識(女性が認識した自身の性別役割分担意識と夫の性別役割分担意識)。

(3) 就労に関する内容:①就業形態(正規雇用、非正規雇用)、②回答時点までの職経歴(「結婚、出産と子育て」を含んだ就職、退職等の内容)、③現在のライフコースになった理由、④就労に関する今後の予定。

(4) 女性の就業率を増やす方策:全員の対象者に「女性が意欲を持って働き続けるためには、何が必要だと思いますか」と質問した。

### 3. 結果

本研究はライフコース別の視点から「女性のキャリア形成に影響する要因」を明らかにすることを目的としているので、まず、調査対象者をライフコース別に分類した。ここでライフコースの典型的な分類として、①「仕事継続ライフコース」(結婚あるいは出産しても仕事を続けるコース)、②「再就職ライフコース」(結婚あるいは出産の機会に一旦退職するが、子育て後に再び仕事につくコース)、③「専業主婦ライフコース」(働いた経験がないか、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事をまったく持たないコース)がある。分類の結果、「仕事継続ライフコース」11人、「再就職ライフコース」17人、「専業主婦ライフコース」2人となった。そして、ライフコース別に調査対象者の基本属性、業種、雇用形態、現在までの職歴等の調査内容を整理し、分析を行った。

#### 3.1 調査対象者の概況(表1)

調査対象者がどのような概況であるのかを示したのが表1である。年齢層についてみると、「20代」1人、「30代」9人、「40代」10人、「50代」6人、「60代」4人という構成となっている。最終学歴について、「高卒」15人、「専門学校卒」2人、「大卒」9人、「大学院卒」4人という構成である。婚姻状態は、「既婚」28人、「離婚」2人である。家族形態を見ると、核家族が26人で一番多い。次に、「二世帯」3人、「一人暮らし」1人である。子どもの人数を集計すると、「2人の子ども」を持つ女性が15人、「1人の子ども」を持つ女性が8人、「3人の子ども」を持つ女性が7人である。

キャリアパスについてみると、「仕事継続ライフコース」11人のうち、ずっと同じ職場で正規雇用として仕事を継続できた人が7人(63.6%)いた。残りの4人のうち、3人(27.3%)は家庭と仕事の両立のため、出産後、就業形態を正規雇用から非正規雇用(パート)に転換している。残る1人は「仕事継続ライフコース」を実現するため、勤務時間が不規則な企業から安定的な大学事務職員に転職した。

女性のキャリア形成に影響する要因に関する研究（呉湘）

表1 調査対象者の概況（出所：筆者作成）

ラ	ID	年齢	最終 学歴	婚姻 状態	家族 形態	子ども の数	就労 形態	キャリアパス
仕事 継続	4	34	大	既	核	2	○	22卒→23就→25婚→27産→28復→30産→33復
	7	38	大	既	核	1	△	22卒→就→24婚→32産→34復→35元職場でパートに転換
	11	44	高	離	一	2	○	18卒→就→23婚→24産→25復→26産→27復→30離
	16	43	高	既	核	2	○	18卒→就→26婚→27産→28復→29産→30復→31昇→36昇
	18	40	院	既	核	3	○	22卒→就→27婚→29入学→30産→30復→33産→34復（卒）→36産→38復
	20	49	高	既	二	1	△	18卒→就→26婚→29産→復→34パートに転換
	22	54	高	既	核	1	○	22卒→就→27婚→31産→31復→49昇→50昇→54昇
	23	55	院	既	核	2	○	22卒→就→24婚→27産→27復→33産→34復→37入学→39卒→44昇→46昇
	29	64	大	既	核	1	○	22卒→就→23婚→31産→31復→60定→再
	2	39	高	既	二	2	△	18卒→就→22転→23転→28婚→29産→29復→36産→36復
6	33	大	既	核	1	○	22卒→就→25転→30婚→31産→33復	
再就 職	1	29	専	既	二	3	△	20卒→就→22転→24婚→退→25産→28産→29再
	3	35	専	既	核	2	△	19卒→就→23婚→26産→27復→29産→30復→退→31再
	8	33	大	既	核	1	△	22卒→就→23転→29婚→退→30産→32再
	9	34	大	既	核	2	△	22卒→就→25婚→退→26産→28産→32再
	10	35	高	既	核	2	△	18卒→就→22転→27婚→退→28産→29産→34再
	12	43	高	既	核	2	△	18卒→21婚→退→21産→28再
	13	44	大	既	核	2	△	18卒→就→24転→27婚→退→28産→34産→40再
	14	44	高	既	核	1	△	20卒→就→27婚→28退→30産→38再
	15	44	大	既	核	2	△	22卒→就→27婚→29産→退→42再
	19	47	高	既	核	2	△	18卒→就→20転→27婚→29産→退→31産→34再
	21	50	院	既	核	2	○	22卒→就→24婚→26産→28退→29再→30産→復→35昇→39転→入学→41卒→44転
	24	56	高	既	核	2	△	18卒→就→25婚→26産→34産→36再
	25	50	院	既	核	1	△	22卒→就→25転→29退→留学→33帰国→再→34入学→35婚→38産→41卒→42再
	26	53	高	既	核	2	△	18卒→就→22婚→退→23産→再→退→29産→36再
	27	62	高	既	核	3	△	17卒→就→26婚→退→26産→29産→32産→38離→再
28	63	高	既	核	3	△	18卒→就→21婚→退→21産→23産→26産→33再	
30	61	高	既	核	3	△	18卒→就→28婚→退→29産→32産→35産→42再	
専 業主 婦	5	33	高	既	核	3	×	18卒→就→20退→24婚→26産→29産→31産
	17	43	大	既	核	3	×	22卒→就→24婚→退→25再→35退→36産→39産

注：①ラ=ライフコース

②最終学歴：高=高等学校、専=専門学校、大=大学、院=大学院

③婚姻状態：既=既婚、離=離婚

④家族形態：一人=一人暮らし、核=核家族、二=二世帯

⑤雇用形態：○=正規雇用（正社員等）、△=非正規雇用（アルバイト、パート、派遣社員、契約社員等）、×=無職

⑥キャリアパス：卒=卒業、就=就職、婚=結婚、離=離婚、産=出産、復=復帰、退=退職、再=再就職、転=転職、定=定年、入学=上級学校へ入学

次に「再就職ライフコース」の場合、表1により、キャリアパスは主に次の二種類に分けられる。つまり、子どもが3歳になる前に再就職したケース（5人）と、子どもが小学校に入ってから再就職したケース（11人）である。

### 3.2 ライフコース別に比較した結果

#### (1) ライフコース別にみた基本属性の違い

調査対象者の基本属性（最終学歴、婚姻状態、家族形態、子どもの人数）をカイ2乗検定によって検討した結果（表2）、ライフコース別にみた子どもの人数の差が統計的に有意であるといえる。

表2 ライフコースと子どもの人数のクロス集計表（出所：筆者作成）

			子どもの人数			合計
			1人	2人	3人	
ライフコース	仕事継続	度数	5	5	1	11
		%	45.5%	45.5%	9.1%	100.0%
	再就職	度数	3	10	4	17
		%	17.6%	58.8%	23.5%	100.0%
	専業主婦	度数	0	0	2	2
		%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
合計		度数	8	15	7	30
		%	26.7%	50.0%	23.3%	100.0%

注： $\chi^2=9.81, df=4, p<.05$

#### (2) ライフコース別にみた「家族からのサポート」の違い

子育ての時期における家族からのサポートは女性のキャリア形成に影響を与えると考えられるので、ライフコース別に家族からのサポートの有無を分析した。「専業主婦ライフコース」の人は子育ての時期に入る前に退職したので、分析から排除した。カイ2乗検定の結果（表3）、「仕事継続ライフコース」の人と「再就職ライフコース」の人との間には子育ての時期に受けた家族からのサポートの違いが統計的に有意であった。

表3 ライフコースと家族からのサポートのクロス集計表（出所：筆者作成）

			家族からのサポートの有無			合計	
			無	有			
				夫からのサポート	自分の親からのサポート		夫の親からのサポート
コ ラ イ ス フ	仕事継続	度数	2	4	2	3	11
		%	18.2%	36.4%	18.2%	27.3%	
	再就職	度数	13	1	2	1	17
		%	76.5%	5.9%	11.8%	5.9%	100.0%
合計		度数	15	5	4	4	28
		%	53.6%	17.9%	14.3%	14.3%	100.0%

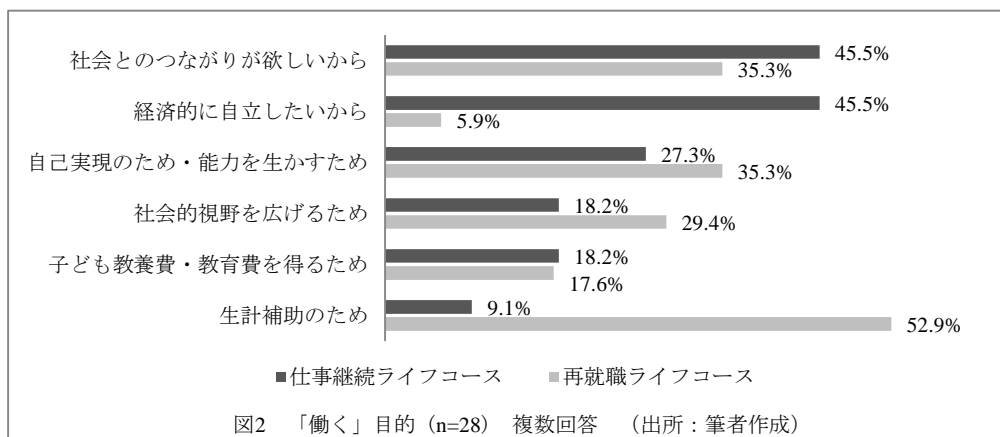
注： $\chi^2=10.04, df=3, p<.05$

(3) ライフコース別にみた働く目的の違い

聴取する内容は「現在の働く目的」なので、「専業主婦ライフコース」の人は対象外である。この問題は複数回答で、多重回答の分析を行った（図2）。

「仕事継続ライフコース」の場合、11人のうち、「経済的に自立したいから」と「社会とのつながりが欲しいから」を挙げた人が一番多く、5人（45.5%）ずつである。そして、「自己実現のため・能力を生かすため」を挙げた人は3人（27.3%）である。次に、「社会的視野を広げるため」と「子どもの教養費・教育費を得るため」を挙げた人は2人（18.2%）ずつである。「生計補助のため」を挙げた人は一番少なく、1人（9.1%）となっている。

それに対して、「再就職ライフコース」の場合、17人のうち「生計補助のため」を挙げた人が一番多く、9人（52.9%）である。二番目に多いのは「社会とのつながりが欲しいから」と「自己実現のため・能力を生かすため」で、6人（35.3%）ずつである。そして、「社会的視野を広げるため」を挙げた人は5人（29.4%）である。次に、「子どもの教養費・教育費を得るため」を挙げた人は3人（17.6%）であり、「経済的に自立したいから」を挙げた人は1人（5.9%）となっている。



(4) ライフコース別にみた性別役割分担意識の違い

性別役割分担意識に関連して、「女性が認識した自分自身の性別役割分担意識」と「女性が認識した夫の性別役割分担意識」を聴取した。それぞれ前者と後者の性別役割分担意識について、ライフコース間で違いがあるかどうかを明らかにするために、t検定を実施した（「専業主婦ライフコース」は2人しかいないため、除外した）。その結果、前者の性別役割分担意識 ( $t(26)=2.02, ns$ ) についても、後者の性別役割分担意識 ( $t(26)=0.34, ns$ ) についても、統計的に有意な差が認められなかった。



## (5) ライフコース別にみた就業形態の違い

ここでは、ライフコース別に就業形態を分析した。その理由は2つある。一つは「再就職する時、正規雇用として採用されるのが難しい」ということが先行研究で明らかになっていることを確認するためである。もう一つは、仕事を継続しやすい就業形態は正規雇用か非正規雇用かを明らかにするためである。なお、専業主婦の女性は就労していないので、この分析から除外した。

カイ2乗検定の結果(表4)、「仕事継続ライフコース」の人と「再就職ライフコース」の人との間には就業形態の違いが統計的に有意であった。

表4 ライフコースと就業形態のクロス集計表(出所:筆者作成)

			就業形態		合計
			正規	非正規	
コ ラ イ ス フ	仕事継続	度数	8	3	11
		%	72.7%	27.3%	100.0%
	再就職	度数	1	16	17
		%	5.9%	94.1%	100.0%
合計		度数	9	19	28
		%	32.1%	67.9%	100.0%

注:  $\chi^2=13.68, df=1, p<.01$

## 3.3 現在のライフコースになった理由

現在のライフコースになった理由を「仕事継続ライフコース」、「再就職ライフコース」、「専業主婦ライフコース」に分けて、それぞれのライフコースの対象者に理由を尋ねた。分析もライフコース別に行った。

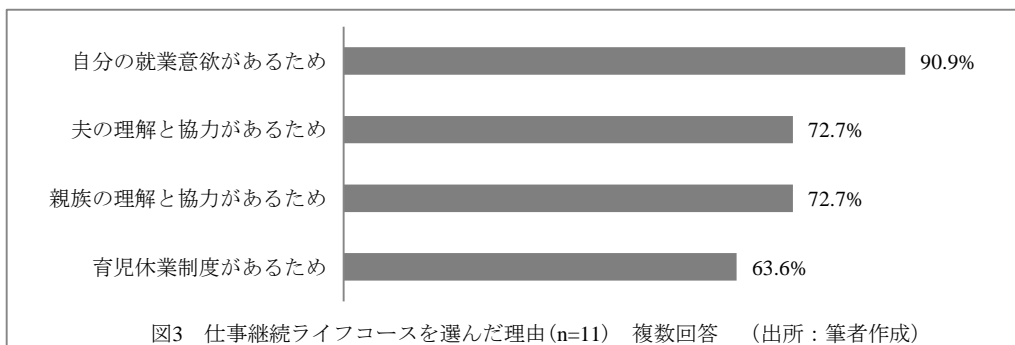
## (1) 「仕事継続ライフコース」になった理由

「仕事継続ライフコース」になった理由を明らかにするために、次の三段階で質問をした。まず、「仕事を一旦辞めないで、継続した理由」(複数回答)を尋ねた。次に、回答してもらった「仕事を一旦辞めないで、継続した理由」(複数回答)を重要な順に並べてもらった。最後に、仕事を継続するには子育ての時期が一番難しいと考えるので、「どのように子育ての時期を乗り越えたのか」を質問した。結果は以下の通りになる。

## ① 「仕事を一旦辞めないで、継続した理由」

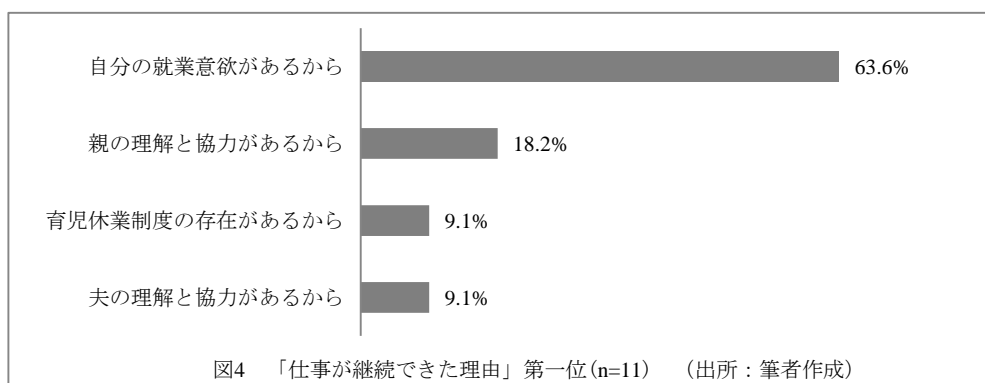
「仕事継続ライフコース」の11人に対して、「仕事を一旦辞めないで、継続した理由」を尋ねた。想定した理由は「自分の就業意欲があるため」、「夫の理解と協力があるため」、「親族の理解と協力があるため」、「育児休業制度があるため」の4つである。この4つの選択肢に「その他」を加えて、回答(複数回答)してもらった。多重回答分析の結果(図3)、「自分の就業

意欲があるため」を挙げた人は 10 人（90.9%）である。続いて、「夫の理解と協力があるため」と「親族の理解と協力があるため」を挙げた人は各 8 人（72.7%）である。最後に、「育児休業制度があるため」を挙げていた人が一番少なく、7 人（63.6%）である。



### ② 「仕事を一旦辞めないで、継続した理由」の順位

「仕事継続ライフコース」の 11 人に、「仕事を一旦辞めないで、継続した理由」を複数回答してもらおうと同時に、重要な順に並べてもらった。その結果（図 4）、7 人（63.6%）が「自分の就業意欲があるから」を第一位に挙げていた。2 人（18.2%）が「親の理解と協力があるから」を第一位に挙げていた。「育児休業制度の存在があるから」と「夫の理解と協力があるから」を第一位に挙げていたのは、1 人（9.1%）ずつであった。



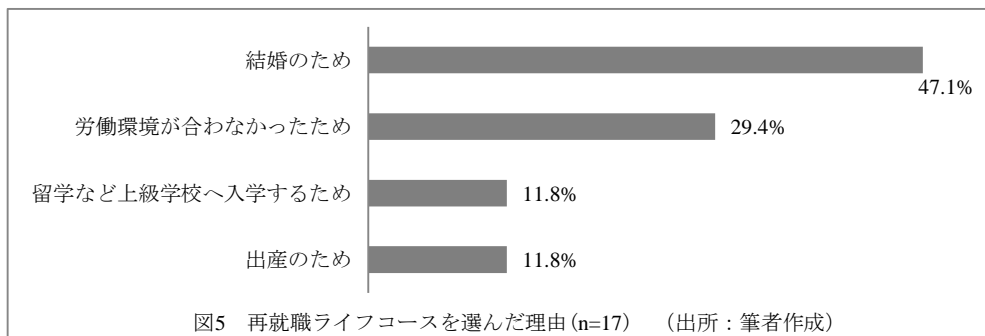
### ③ 「どのように子育ての時期を乗り越えたのか」

「仕事継続ライフコースになった理由」を詳細に検討するため、「仕事継続ライフコース」の 11 人に「どのように子育ての時期を乗り越えたのか」を尋ねた。その回答を一言でまとめると、「継続して仕事に従事できるように自分の方から積極的に行動した」といえる。例えば、「早め

に子どもを預けられる場所を探す」、「近所の子育てをしている人と親密になり、自分の子どもと一緒に見てもらう」、「同僚の人に子育ての大変さを理解してもらい、できるかぎり協力してもらう」等である。

## (2) 「再就職ライフコース」になった理由

「再就職ライフコース」の17人に「一旦仕事を辞めて、「再就職ライフコース」になった理由」(図5)を尋ねたところ、まず、8人(47.1%)が「結婚のため」を挙げていた。そして、5人(29.4%)が「労働環境が合わなかったため」を挙げていた。残りのうち、2人(11.8%)は「留学など上級学校へ入学するため」を挙げ、2人(11.8%)は「出産のため」を挙げていた。ここで、「労働環境が合わなかったため」は「通勤時間が長いので妊娠してから通勤が難しくなったため」、「仕事のストレスが原因でなかなか妊娠できなかったため」、「子育てと仕事の両立は大変だったため」、「勤務時間が不規則で大変だったため」などを意味している。「労働環境が合わなかったため」を退職理由として挙げた5人は「就業意欲」を持っているけれども、労働環境が合わなかったためやむを得ずに退職したといえる。もし働き方の柔軟性が高まれば仕事を継続することができると思う。



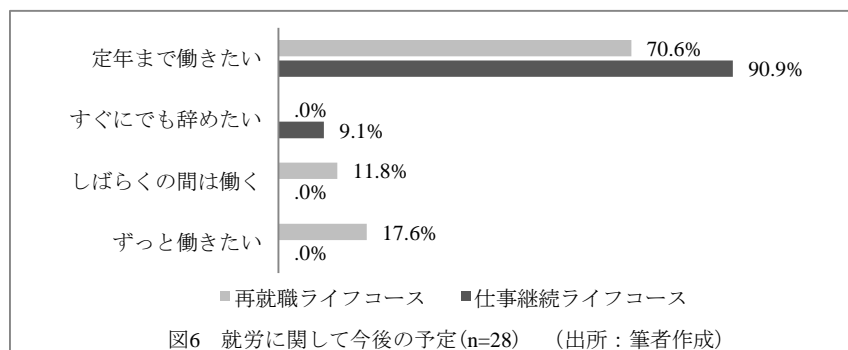
## (3) 「専業主婦ライフコース」になった理由

「専業主婦ライフコース」の2人(ID5とID17)に「なぜ専業主婦になりましたか」と尋ねた。ID5は「できれば働きたくないため、専業主婦になった」と述べた。ID17は妊娠しやすい体作りのため、35歳の時に退職した。36歳の時に一人目の子どもを出産し、39歳の時に双子を出産した。現在(43歳)は子ども3人の子育てに専念しているため、専業主婦になった。

## 3.4 就労に関する今後の予定

調査対象者のキャリア形成をより詳細に検討するため、「就労に関する今後の予定」を全員に尋ねた。「仕事継続ライフコース」の人と「再就職ライフコース」の人は「ずっと働きたい」、

「定年まで働きたい」、「しばらくの間は働く」、「すぐにでも辞めたい」、「その他」の選択肢から1つを選んでもらった。結果は図6のとおりである。また、「専業主婦ライフコース」の人には再就職する意志の有無を尋ねた。



#### ① 「仕事継続ライフコース」の場合

「仕事継続ライフコース」の11人のうち、10人(90.9%)が「定年まで働きたい」と答えた。あと1人は「すぐにでも辞めたい」と答えている。この人(ID29)は64歳であり、定年(60歳)後は友人の紹介で再就職した。「疲れたと感じているので、辞めたい」と述べていた。このように、「仕事継続ライフコース」の人はほぼ全員が今後も仕事を継続していく意志のあることが分かった。

#### ② 「再就職ライフコース」の場合

「再就職ライフコース」の17人のうち、12人(70.6%)が「定年まで働きたい」、3人(17.6%)が「ずっと働きたい」、残りの2人は「しばらくの間は働く」と回答した。詳しく尋ねたところ、「ずっと働きたい」を挙げていた3人は全員60歳を越えていたことが分かった。「稼いだお金は自分の趣味と家計補助に使い、生活を楽しくさせることができるので、雇ってもらえばずっと働きたい」という理由をID30が述べていた。

#### ③ 「専業主婦ライフコース」の場合

「専業主婦ライフコース」のID5は高校を卒業してからずっとフリーターで、「できれば働きたくないので、再就職するつもりはない」と答えた。ID17は薬剤師の免許を持っており、「時間の余裕があれば再就職するつもり」と述べていた。

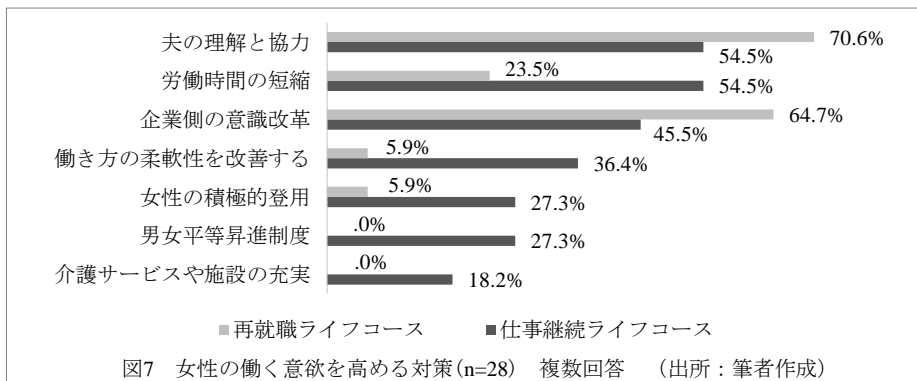
### 3.5 女性の働く意欲を高める対策

調査対象者全員に「女性が意欲を持って働き続けるためには、何が必要だと思いますか」を

尋ねた。表5の選択肢から複数回答してもらった。聴取した内容について多重回答分析を行った。なお、「専業主婦ライフコース」の人は2人しかいないので、この分析から排除した。主な結果は図7のとおりである。

表5 「女性の働く意欲を高める対策」の選択肢（出所：筆者作成）

①働き方の柔軟性を改善する	②介護休業制度の充実
③育児休業制度の充実	④女性の積極的登用
⑤労働時間の短縮	⑥介護サービスや施設の充実
⑦夫の理解と協力	⑧男女平等賃金
⑨親の理解と協力	⑩地域の協力
⑪女性自身の意識改革	⑫男女平等昇進制度
⑬企業側の意識改革	⑭福利厚生の充実
⑮正規雇用への転換	⑯パート待遇の改善
⑰保育サービスや施設の充実	⑱社会全体の意識改革
⑲その他	



#### ①「仕事継続ライフコース」の場合

「仕事継続ライフコース」の11人のうち、「女性の働く意欲を高める対策」として、「夫の理解と協力」と「労働時間の短縮」を挙げた人が一番多く、6人(54.5%)ずつである。そして、「勤務先の意識改革」は三番目になり、挙げた人は5人(45.5%)である。次に、「働き方の柔軟性を改善する」を挙げた人は4人(36.4%)、「女性の積極的登用」を挙げた人は3人(27.3%)、「男女の平等昇進制度」を挙げた人は3人(27.3%)、「介護サービスや施設の充実」を挙げた人は2人(18.2%)となっている。

#### ②「再就職ライフコース」の場合

「再就職ライフコース」の17人のうち、「仕事継続ライフコース」と同じ、「夫の理解と協力」を挙げた人が一番多く、12人(70.6%)である。二番目に多いのは「勤務先の意識改革」であり、11人(64.7%)が挙げていた。そして、「労働時間の短縮」を挙げた人は4人(23.5%)、「働き方

の柔軟性を改善する」を挙げた人は1人（5.9%）、「女性の積極的登用」を挙げた人は1人（5.9%）となっている。

#### 4. 考察

以上で明らかになったことを中心に次の3点について考察を加える。つまり、女性のキャリア形成に影響する要因、「自分の就業意欲」の重要性、および「企業側の意識改革」の必要性である。

##### 4.1 女性のキャリア形成に影響する要因

本研究の結果から、「家族からのサポート」、「働く目的」、「就業形態」の3要因が女性のキャリア形成に影響するということが確認された。

###### (1) 「家族からのサポート」について

3.2 (2) の結果より、「家族からのサポート」を受けている人は仕事を継続しやすい傾向にあることが分かった。特に「夫からのサポート」は女性（妻）の仕事を継続させる上で重要であることが示唆される。

逆に言えば、子育ての時期に「家族からのサポート」がないと、家庭と仕事との両立が難しいということである。小坂（2004）は「フルタイムで働く母親にとって、そのライフスタイルが伝統的な価値観に反するため、周囲の理解を得にくいことが多い」と述べている。さらに、働く母親には、「子どもを預かってもらう」、「家事を手伝ってもらう」などの実際の行動面のサポートよりも、「働く状況を理解してもらい、生活のさまざまなことについて相談に乗ってもらう」という「情緒的サポート」の方がより重要であると小坂（2004）は指摘している。本研究では、「家族からのサポート」は「夫の理解と協力」と「親族の理解と協力」を含んでいる。ここで、「理解」は「情緒的サポート」であり、「協力」は「行動面のサポート」といえる。この両面からのサポートが必要であるが、特に「理解」、つまり「情緒的サポート」を重視すべきであると考えられる。

###### (2) 「働く目的」について

3.2 (3) の結果より、仕事を継続している人は「働く目的」として「経済的に自立すること」を第一に挙げているのに対して、一旦離職し再就職した人は「生計補助」を第一に挙げている。このように、仕事を継続している人は経済的な自立を目指しているため結婚後も退職することはない。しかし、一旦離職し再就職した人は経済面を配偶者（夫）に依存しているため、結婚後（または出産前後）に退職する傾向があると考えられる。本調査でも、一旦離職し再就職した人のうち2人（ID1, ID3）が「経済面の心配がなければ、できれば働きたくない」と意見を述べて

いた。つまり、夫の収入が高ければ働かないということである。多田（2015）は、「夫の収入の高さが妻の就業抑制要因であるという『ダグラス・有沢の法則』を引き合いに出し、ダグラス・有沢の法則解消効果は、子育て支援効果と比較しても十分に大きく、具体的な方法を考える価値は十分にある」と指摘している。

### （3）「就業形態」について

3.2（5）の結果より、正規雇用という就業形態を維持している人は仕事を継続しやすいことが示唆された。なぜならば、正規雇用は産休制度、育児休業制度、雇用保険などの福祉制度が充実しているので、仕事を継続しやすいことは明白である。それに対して、非正規雇用は充実した福祉制度がないので、仕事を継続しにくい。例えば、五十嵐ら（2015）は「非正規雇用は労働時間を選びたい者や一時的に就業を希望する者など条件によっては都合の良い面を持っているが、しかし、雇用主の都合で雇用契約を終了されたり、契約期間の満期に伴い職を失ったりする不安定な雇用形態でもある」と述べている。

## 4.2 「自分の就業意欲」の重要性

本研究の結果（3.3（1））から得られた第1の成果は、女性にとって「自分の就業意欲」は仕事を継続させる一番重要な要因であると確認されたことである。いわゆる女性自身の就業意欲があれば多少の支障が出て前向きに対応する傾向があり、逆に就業意欲がなければ何らかの支障が出ると退職しやすい傾向がある。ID22とID23は「就業意欲があるから、たとえば子育ての時期に子どもが順調に保育所に入所できなくても、何とか他の方法を考えて子どもを預かってもらえる施設を探すつもりだった。仕事を辞めるつもりはなかった」と述べていた。渡辺（2009）によれば、ロールモデルとなる女性は「複数の役割や種々の葛藤に前向きに取り組むことで、ものごとに柔軟に対応する態度と力を発達させている」人であり、また、「キャリア形成支援は職業能力やスキルの習得よりも、キャリア発達を促進することが、変化の激しい時代の女性のキャリア支援のあり方として重要である」と指摘している。したがって、女性の就業意欲を高め、キャリア発達を促進し、働く過程で直面する問題に対して積極的に対応する能力を養うことが女性の就業率を高める上で意義深いと考える。

## 4.3 「企業側の意識改革」の必要性

3.3の結果により、調査対象者全員に「女性が意欲を持って働き続けるためには、何が必要だと思いますか」と質問したところ、「企業側の意識改革」は「夫の理解と協力」に続き、第2位に挙げられていた。ここでは、「企業側の意識改革」は意識の改革だけではなく、その改革による働き方の改革（働き方の柔軟性を高めること）も期待されている。具体的に期待される改革方向について調査対象者たちは様々な提言をしていた。たとえば、ID11は「男性を基準にし

た仕事のやり方は女性にも応用できるように変えるべきだ」と主張していた。ID18は「妊婦と子育ての時期の女性は職場男性からの理解と協力がほしい。この理解がないと、育児休業制度があっても利用しにくい」と回答した。そして、ID9とID10は「特に子どもが病気の時、休みを取りやすい環境がほしい」と述べた。ID17は「働き続けやすい環境がほしい」と強く主張した。このように、高い就業意欲を持つ女性たちは企業側に対する意識改革の要請が多く、特に子育てと仕事が両立できる働き方を求めていることは事実である。

企業側の意識改革が図られ、仕事を継続しやすい環境を整えば、就業意識を持つ女性は結婚と出産後も仕事を継続できるようになると考える。すなわち、「結婚・出産・子育て」をきっかけに退職する人は確実に減少する。そうすれば、日本の女性のM字カーブを特徴とした就業率を改善することが期待できるだろう。

## 5. 今後の課題

本研究の限界として、調査対象者が30人に限られているため、当然研究の結果はこの30人のバックグラウンドに依存している。そして、「専業主婦ライフコース」の人は2人しかおらず、「専業主婦ライフコース」と他のライフコースとの比較ができていない。今後はデータを多く取るように努めなければならない。

一方、「女性の就業率を高める対策」を検討するには、「女性の就業継続に影響する促進要因」を明らかにする必要がある。今後は本研究の結果を活かし、「女性の就業継続に影響する促進要因」に関する調査用紙を作り、就業継続をしている女性を調査対象者として研究を行っていきたい。

## <引用文献>

安部由起子・近藤しおり・森邦恵（2008）「女性就業の地域差に関する考察—集計データを用いた正規雇用就業率の分析—」『家計経済研究』、80、pp.64-74

安達智子・室山晴美（1998）「大卒女性の就労意識—理想とする就労パターン・職業価値観・職業生活満足感について—」『進路指導研究』、第18巻、第1号、pp.1-7

海老原嗣生（2012）『女子のキャリア—“男社会”のしくみ、教えます』、ちくまプリマー新書、pp.47-48

福沢恵子（2011）「第1回 これからの女性の働き方とライフプランニング 連載第1回」、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」、<http://www.center-mie.or.jp/frente/data/zemi/topic/54>（2016年10月7日閲覧）

五十嵐久人・飯島純夫（2015）「〈原著〉女性雇用者のQOLと職業性ストレスの関係：正規雇用と非正規雇用の比較による検討」『山梨大学看護学会誌』、13（2）、pp.1-7



- 小林伸行・高杉明子・高橋昌太郎・戸田義信・藤田真里奈・吉田友里子 (2011) 「高学歴女性の人材活用」、ISFJ 政策フォーラム 2011 発表論文、[http://www.isfj.net/article\\_search.html](http://www.isfj.net/article_search.html) (2016年10月7日閲覧)
- 小坂千秋 (2004) 「幼児を持つ母親の親役割満足感を規定する要因—就労形態からの検討」『発達研究』、18、pp.73-87
- 小坂千秋・柏木恵子 (2007) 「育児期女性の就労継続・退職を規定する要因」『発達心理学研究』、18 (1)、pp.45-54
- 松浦民恵 (2014) 「企業における女性活用の変遷と今後の課題」『ニッセイ基礎所レポート』、ニッセイ基礎研究所、<http://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=41326?site=nli> (2016年10月7日閲覧)
- 内閣府男女共同参加局 (2016) 男女共同参画白書平成28年版  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h28/zentai/html/honpen/b1\\_s02\\_01.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html) (2016年10月7日閲覧)
- 中澤高志・神谷浩夫 (2005) 「女性のライフコースにみられる地域差とその要因—金沢市と横浜市の進学高校卒業生の事例—」『地理学評論』、78-9、pp.560-585
- 中井美樹 (2000) 「若者の性役割観の構造とライフコース観および結婚観」『立命館産業社会論集』、36 (3)、pp.117-127
- 永瀬伸子・守泉理恵 (2010) 「1990年代から2000年代に大卒女性の就業継続行動はどう変わったか」『生活社会科学研究』、17、pp.1-21
- OECD (2014) “Going for Growth Interim Report”  
[http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2014\\_growth-2014-en#\\_V\\_3up\\_mLSXA#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2014_growth-2014-en#_V_3up_mLSXA#page1) (2016年10月7日閲覧)
- 佐野まゆ・高田谷久美子・近藤洋子 (2007) 「大学生における性役割志向によるライフコース観の比較」『山梨大学看護学会誌』、6 (1)、pp.45-52
- 総務省統計局 (2013) 平成25年 労働力調査年報 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2013/> (2016年10月7日閲覧)
- 鈴木淳子 (1996) 「若年女性の平等主義的性役割態度と就労との関係について：就労経験および理想の仕事キャリア・昇進パターン」『社会心理学研究』、11 (3)、pp.149-158
- 多田隼士 (2015) 「日本経済を考える(47)女性の活躍促進のための新たなアプローチの必要性：ダグラス・有沢の法則の変化とその要因」『ファイナンス：財務省広報誌』、51 (1)、pp.88-95
- 寺村絵里子 (2011) 「大卒女性の就業及び退職慣行に関する研究：業種・職種を考慮した推計」『Proceedings: 格差センシティブな人間発達科学の創成= Science of human development for restructuring the "gap widening society" Vol.16 公募研究成果論文集 Grant-In-Aid Research Awards』、pp.1-11
- 渡辺三枝子 (2009) 「女性のキャリア形成支援のあり方—『ロールモデルに関する調査研究』の結果から—」『国立女性教育会館研究ジャーナル』、13、pp.16-26

女性のキャリア形成に影響する要因に関する研究（呉湘）

薄葉祐子・渡部順一（2014）「地方における女性のキャリア形成の事例報告：福島県浜通り南部地域を事例として」『東北工業大学紀要』、2、人文社会科学編（34）、pp.25-38

主指導教員（松井賢二教授）、副指導教員（高木幸子教授・杉澤武俊准教授）