

平成 30 年 6 月 26 日現在

機関番号：32621

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K03677

研究課題名(和文)大卒女性専門職の「納得のいくキャリア」とその形成支援：戦力化に向けた雇用管理

研究課題名(英文)Development of career identity by female workers with higher educational backgrounds: insights for HRM

研究代表者

細萱 伸子 (HOSOGAYA, Nobuko)

上智大学・経済学部・准教授

研究者番号：50267382

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、インタビュー調査、ウェブ調査、学歴別経済統計の分析を通じて、大卒で子供がある女性有業者の特徴を明らかにし、ワークライフ・バランスとキャリアの発達に何が重要なのかを検討した。結果として、転機への対処への柔軟な姿勢がキャリアの継続と満足に影響する、自らの行動を通じたワークライフバランス調整が職務満足度を向上させる。家庭状況の有業率に及ぼす影響が小さくなるという特徴を指摘した。これらの結果から、高学歴女性の就業継続には自らの意識や決定が大きくかかわっているため、キャリアにおける自律、自発性がキャリアの満足や継続に関連すると思われ、今後の自律性を支援する試みが重要であると結論した。

研究成果の概要(英文)：This research project has clarified the features and determinant factors in career development of working mothers with university degrees, based on three kinds of analysis; i. e. in-depth interviews, web-survey, and reanalysis of Japanese national labor statistics. The findings from the project are as follows; 1) flexible attitudes towards career transitions ascertain continuation and satisfaction of working life of mothers with higher degrees, 2) self-initiated action in adjusting work-family balance have positive affect on their work-satisfaction, 3) the family-condition will not have serious effect on the participation rate of working mothers with higher degrees. Based on these findings, we conclude that self-management attitudes by working mothers with higher degrees towards their own career will highly possibly facilitate satisfaction and continuation, and this will be the important issue for the future research.

研究分野：人的資源管理論

キーワード：女性 高学歴 キャリア 大都市 都道府県 転機 転職 外部サービス

## 1. 研究開始当初の背景

本研究の問題意識は、女性が自らのキャリアについて、ライフキャリア、ワークキャリアの双方をバランスさせつつ、相対的に満足している、つまり納得できるキャリアを歩むにはどのような支援が必要なのかを検討するという点にある。

女性のキャリア研究は、就業継続やキャリア展開に必要な個人の意識、職場の環境、家族の状況を明らかにするところまで進んできた。さらに個人の意識には職場の環境や家族との関係が強く関連付けられることも明らかになっている。例えば近年まで、企業は仕事と育児の両立のために制度を整えることに注力し、いわば「働きやすさ」の観点から環境を整えてきた。実際、特に制度が充実している大企業を中心に、結婚・出産に伴う退職が少なくなり、女性の就業継続という点では改善がなされてきた。しかし、女性の就業継続を促進する要因は、「適切な OJT・異動(配置転換と昇進)を通じた技能形成」と「仕事と家庭の両立」の2面あり(大内 2012)、この二つのどちらかでは十分ではない。現実に、平成 24 年厚生労働省賃金構造基本調査によれば、民間企業の女性管理職比率は 6.9%で、3~4 割の欧米諸国に比して低い。それは企業が女性に「適切な OJT・異動(配置転換と昇進)を通じた技能形成」を十分に行ってこなかったからである(大内・奥井・脇坂 2014)。

女性の高学歴化が進んでいる現状から、日本の女性労働力の将来という観点では、高学歴化への配慮も必要であろう。平成 22 年度国勢調査の結果によれば、女性の主要な職業は専門・技術職、事務職、販売職、サービス職であり、事務職が約 25%を占めるものの減少傾向にある。それにサービス職、専門職が続くが、これらの2つの職業は過去 10 年間で就業者人口が継続して増大し、今後とも増加が期待される。さらに、専門・技術職女性は、比較的正規従業者が多い。年齢構成との関係では、専門職従業者のみが、若年女性も含めた各年齢階層に多く、また若年者で増加している。現在は女性管理職比率が目目されるが、実際には高学歴な女性には専門職従業者の方が多く、こうした人材が納得のいくキャリアを伸ばせることも極めて重要である。

大都市圏においては、大卒以上の女性が子育てをしながら就業している確率が高く、配偶者の仕事状況、親との同居状況などと並んで、学歴と地域が就業実態の多様性に大きく関係している(武石 2009)。大都市圏については保育サービスの利用可能性など個人レベルでの研究が進展しているが、これらの研究は、保育園などの子育て初期の支援に力点が置かれ、小学校入学後の子どもを持つ女性に対する支援や就業継続をした後のキャリアの充実という観点からのものはほとんどない。新井・細萱(2014)はこの問題について千代田区を対象に検証したが、地域特性を強く受けており、対象地を拡大した検討が必要で

ある。

また女性はワークキャリアを追求し、一方で育児の質をも求めていると考えられる。出産・養育を通じての幸福感、満足度が向上するという研究(萩原 2012)が示すように、育児の質に妥協することなく、仕事と育児を両立させることが女性のキャリアの納得度を高めると予測される。

このような状況で、本研究は2つの視点から女性のキャリア形成の支援に役立つよう、検討を試みた。第一は、育児をしている人でも、スキルの高度化・管理職への昇進が可能になるような就業しながらの人材育成の機会を得られることである。第二は、スキルの高度化・管理職への昇進を求める女性が、ライフキャリアの質を保ち納得のいくキャリアを伸ばせることである。第一の点については、管理職候補者として教育訓練や異動の機会を得ていても、出産・育児を機に昇進トラックから外れてマミートラックに入ってしまうケース(大内 2013)が、指摘するように、女性は出産・育児を経て就業継続ができてスキルの高高度化や管理職昇進までの道のりはいまだ遠い。この観点から、女性が自らのキャリアに納得し、自らの能力や就業機会の質を向上させるように、どのようなキャリア戦略を取っているのかを明らかにしてきた。

## 2. 研究の目的

本研究では、大卒女性のキャリア形成と子育てを中心とするワークライフバランスの両立問題に関する理論枠組みの提示を目指した。第一に、定性的な調査による女性側の問題と対応の検証、第二に、大規模データによるより一般的な状況に関する実証と規定要因の一般化を目指した。大卒女性という対象の規定は、今後の女性活用の一つの重点となる、社会的な観点からの女性の戦力化に議論を絞るために設定する。本研究の独創性は、今まで明らかにされてこなかった大卒女性のキャリア充実とその環境を巡る問題について、定性、定量調査を組み合わせることによって、より実際の説明枠組みを提供することができる点にあると考えられた。

## 3. 研究の方法

本研究では、質的調査による探索的検討、および量的分析による実証研究を組み合わせることで行った。探索的研究としては、就業継続や中断の要因を明らかにするため、大卒以上の東京近郊の大都市圏に居住、勤務する女性に対して、半構造化インタビューを実施、キャリアの分析を行った。

量的な研究としては、ウェブサーベイによる女性労働者の行動特性に関する実証研究、と就業構造基本調査データの2次利用による女性の学歴別有業率の分析を行った。

## 4. 研究成果

高学歴女性をめぐっては、従来の経済的分

析から指摘される要因が就業継続をめぐる当てはまらない、あるいは当てはまりが弱いなどの特性がある。そのためその就業継続をめぐる意思決定と環境要因の影響の分析にあたっては、その学歴背景を持つ者たちに特徴のある価値意識や行動様式など、経済的な分析では明らかにされて来なかった要因に配慮することが必要であると考えられる。

そこで本研究では、インタビューによる探索的分析、ウェブ調査による行動傾向の確認、大規模既存データの再分析による学歴別実証研究の3つの手法を用いて、高学歴女性のキャリア構築の特性を明らかにし、企業における女性上級職候補者の育成や活用に資することを目指した。

2015年度はインタビューの結果に基づき、大卒の専門職を中心とするワーキングマザーのキャリアの継続の要因について、本人の意識、職場、家庭の状況およびその他支援サービスの利用との関連から検討した。大卒ワーキングマザーのキャリアの継続については、本人の意識とともに職場、家庭の状況が能力形成や職場での信頼される地位構築のために深く影響する。この部分については、多くの先行研究が示すものを追認する結果である。しかし現状では、多くの女性が転職の形で初職の職場を離れる一方で、一つの職場で安定して職務経歴を伸ばすものもいる。そこで、本研究では、継続する要因、転職する要因、転職しつつも再就職、起業などを含めてキャリアを伸ばす要因について分けて分析することとした。

まず、一般に指摘される育児負担による就業中断の問題について、本研究における調査では、母親としての育児負担は、必ずしもキャリアの方向性を変化させる要因としては認識されず、子供の教育問題を中心に、積極的に関与する方針が見られる。具体的な勤務状況との関連では、育児期に就業形態を変えようという対応、同居・近居の母親、夫の柔軟な対応などによって本人の時間と体力を確保する対応、公的な支援機関以上に高額のサービスを利用する対応がみられた。これらの対応のいずれを用いるかは、子育てに対する価値意識の問題であると同時に、サービスの利用のしやすさ、必要なケアの計画可能性などによって異なると考えられる。特に一つの企業から移動せずにキャリアを構築する場合には、職場での労働のペースに合わせた勤務形態について周囲から信頼を獲得することが不可欠と考えられる(雑誌論文)。そのため自分や配偶者の母親による支援が極めて重要な役割を果たしている(学会発表)。

一方で、女性の生涯にわたる就業継続については、転職に対する態度がその後の展開を大きく左右すると考えられる。転職として子育て同様大きなインパクトを持つものに、転職経験があげられることがインタビュー調査からも明確になった。転職経験は、その後

の就業環境の変化のみならず、職業能力の形成にも大きな影響を及ぼす。一方、転職経験は市場やその時の経済環境、あるいは夫の転職などの要因から引き起こされ、本人のコントロールが効かないこともある。そのため、この転職経験を引き起こした機会をどのように受け止めるかが重要である。転職経験者に注目してみると、自らのやりたい仕事を中心に就業形態を必要に応じて変化させながら、関連する周辺領域を含めての職務能力が計画的あるいは非計画的に形成されている。キャリアの進展は厳密な計画によるのみならず、希望する方針に従って、キャリアの転機に遭遇した機会を選択すること、その選択が完全に希望を満たすものでなくても、経験の一部として受け入れて次の機会に生かすなど柔軟な姿勢によって維持されている。(雑誌論文) キャリアの転機における自らの方針と機会による効果の受け止め方の一例として、高学歴女性の海外就業行動に関する探索的解明を目指した。香港、台湾において聞き取り調査を行い、配偶者の転職や国際結婚という自らの意思と関連するが、本人単独の意思決定には任せられない転機の一例として、海外就業行動を取り上げた。その結果、高学歴女性のキャリア自律行動の一つの形態として、予定されていないが、転機の一つとして海外就業のチャンスが得られる場合に、自ら積極的に、意義付けをもって、自律的キャリア形成のパターンとしての海外就業が企画されうることを確認した(雑誌論文)。

女性の行動特性が就業継続に及ぼす影響の検討については、ウェブサーベイを利用し、ワークライフバランスの対処行動を制御焦点という概念を用いて検討した。制御焦点とは、人間の自己制御システムについて説明する議論であり、2つの焦点が規定される。1つは利得を得ることを志向する「促進焦点」で、もう1つは損失を回避することを志向する「予防焦点」である。この違いとワークライフバランスの対処行動を見たところ、家庭と仕事のコンフリクトの対処行動の違いがみられたのは、家庭役割充実対処と家庭役割低減対処だけであった。この2つの対処行動は、他の2つの対処行動と比べると、自分の行動であり、他者を巻き込まない対処行動である。仕事のやりくりや夫婦間での調整などは、自分だけの調整ではないので差が出ないということが考えられる。また、仕事の満足は、利得獲得志向のものが家庭における役割の対処ができていない場合は、さらに高まることわかった。結果として利得を志向する促進焦点の場合には、自らの行動の変化を通じた対処が行われること、家庭と仕事のコンフリクトの対処行動の違いを通じて仕事満足にも影響することが明らかになった(雑誌論文)。

学歴が就業行動に対して与える影響の量的データに基づく検討については、1997年お

よび 2002 年の就業構造基本調査データを用いて 2 つの実証研究を行った。第一に、都道府県別データの推計により、都道府県の経済状況を含む地域の特性が有業率に影響を与えていることが示されたが、学歴ごとの差異は確認されなかった。個人に関する変数のうち子供の数については、大学院卒以外では、先行研究と同様に子供の数が増えると有業率が増加するが、大学院卒の場合子供の数が増えると有業率が下落するということが確認された。そのため、納得いくキャリアの追求の具体的方策に関連する部分での地域と子育て、本人のキャリア像に影響するものとして学歴や子育てが関連するという図式が確認された(雑誌論文)。この結果、本研究の結果の精度を高めるためには、地域やその子育て支援制度と、本人の納得のいくキャリアと子育てという社会制度と本人の認識という 2 つの側面から子育ての影響を検討する必要があると明らかになった。次に、県別の集計データでは、地域による性質が有業率に与える影響を測ることができるが、個人の就業選択についての分析はできない。そこで、前年の結果を受けて、個人の有業率決定要因を探るために匿名データを用いて、パネル・データを用いた分析を行い、既婚女性の就業率にたいして家庭状況が与える影響が、大学・大学院卒とそれ以外で異なるかを分析した。結果として、就業率へ与える影響の学歴による正負の違いは、「仕事を主とする場合」は観測されず、「仕事以外を主として仕事をしている場合」に観測され先行研究と整合的な結果が得られた。ただし、家庭状況が就業要因に与える限界効果の大きさは、大学・大学院卒の場合は小さくなることが確認された(雑誌論文)。

以上の 3 つの研究を通じて、高学歴女性の場合、ほかの学歴の女性たちと就業行動や継続決定の要因が異なることがデータから明らかにされた。さらに、行動特性の点からも、キャリア構築の履歴からも、キャリアにおける自律、自発性といった自己実現や自己決定に関する要因とキャリアの満足や展開が大きく関連することが観察された。今後は自律、自己決定という概念を中心に高学歴女性のキャリア形成を論じ、また企業内の人的資源管理にも反映させていくことが重要であると結論した。

#### 引用文献

新井範子・細萱伸子(2014)『子育て世代のワークライフバランスと子育て支援』平成 25 年度千代田学研究成果報告書  
大内章子(2012)「女性総合職・基幹職のキャリア形成」『ビジネス&アカウンティングレビュー』Vol.9, pp.107-128.  
大内章子(2013)「企業は本気で女性を総合職として育ててきたか?」『日本労務学会第 43 回全国大会報告論集』pp.27-34.  
大内章子・奥井めぐみ・脇坂明(2014)「男女の

昇進格差はなぜどのように生じるのか - 企業調査と管理職・一般従業員調査の実証分析より - 』『日本労務学会第 44 回全国大会研究報告論集』pp.197-204.

萩原里紗(2012)「結婚・出産前後の女性の生活満足度・幸福度の変化」『三田商学研究』第 55 巻第 3 号, pp. 19-35

武石恵美子(2009)「女性の就業構造」武石恵美子編著『女性の働き方』ミネルヴァ書房

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

#### 〔雑誌論文〕(計 6 件)

細萱伸子・新井範子・竹内明香「日本人女性自発的海外赴任者におけるグローバルなキャリア発達とキャリア自律の関係」『日本労務学会第 47 回 全国大会研究報告論集』査読なし,2018, 1-8

竹内(野木森)明香・細萱伸子・新井範子・大内章子「学歴別にみた既婚女性の就業率にたいする家庭状況の影響」Discussion Paper Series Economic Research Society of Sophia University, 査読なし,ERSS J17-03,2017,1-20

竹内(野木森)明香・竹内真純・細萱伸子・新井範子・大内章子「都道府県別データを用いた既婚女性有業率に対する経済変数の影響と学歴別差異の分析」『上智経済論集』査読なし,2017, 62 巻, pp.27-43.

新井範子・細萱伸子・竹内明香「制御焦点の違いによるワークライフバランス対処行動への影響」『産業・組織心理学会第 33 回大会発表論文集』査読なし,2017, pp.233-236.

細萱伸子・大内章子「大卒・院卒ワーキングマザーの戦略的キャリア形成 - 転職経験者の事例を中心に」『日本労務学会第 46 回 全国大会 研究報告論集』査読なし,2016, pp.195-202.

細萱伸子・新井範子「大都市圏高学歴ワーキングマザーのキャリア・トランジションとワークライフバランス、- キャリアの充実と育児サービス利用に関連して」『DISCUSSION PAPER SERIES』(上智大学経済学部),査読なし,ERSS J16-02, 2016.

#### 〔学会発表〕(計 5 件)

新井範子・細萱伸子・竹内明香「制御焦点の違いによるワークライフバランス対処行動への影響」産業・組織心理学会第 33 回全国大会 2017.9.03 東京未来大学

Nobuko Hosogaya, Noriko Arai, Akiko Ouchi, Asuka Takeuchi, Navigating Career with Young Children: Japanese Women, Family-Life Balance and the Challenges of

Professional Advancement, 2016.7.13, 3rd  
ISA Forum of Sociology ,Vienna, Austria.  
細萱伸子・大内章子,「大卒・院卒ワー  
キングマザーの戦略的キャリア形成-転職  
経験者の事例を中心に」, 日本労務学会  
第46回全国大会, 2016.6.26, 同志社大学.  
細萱伸子・新井範子・竹内明日香・大内  
章子,「高学歴専門職女性のキャリア中  
断変更と子育て負担」, 日本マネジメン  
ト学会第72回全国研究大会, 2015.10.25.  
高松大学.  
新井範子・細萱伸子「夫の育児参加へ  
の影響要因の構造」, 産業・組織心理学  
会第31回全国大会 2015.8.29 明治  
大学

〔図書〕(計2件)

大内章子『若手女性社員の育成とマネジメン  
トに関する調査研究 - 均等法第三世代の男  
女社員と管理職へのインタビュー・アンケ  
ート調査より』21世紀職業財団 2015 (第1~4章  
pp.15-83 分担執筆)

細萱伸子『経営のルネサンス：グローバリズ  
ムからポストグローバリズムへ』文眞堂  
2017,5~7章(pp.76-113). (鈴木秀一・出見世信  
之・水村典弘との共同執筆)

## 6. 研究組織

### (1)研究代表者

細萱 伸子 (HOSOGAYA, Nobuko)

上智大学・経済学部・准教授

研究者番号：50267382

### (2)研究分担者

新井 範子 (ARAI, Noriko)

上智大学・経済学部・教授

研究者番号：50286134

大内 章子 (OUCHI, Akiko)

関西学院大学・経営戦略研究科・准教授

研究者番号：20335110

竹内 明香

上智大学・経済学部・准教授

研究者番号：40506135

### (3)連携研究者

なし

### (4)研究協力者

なし