

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 20 日現在

機関番号：32715

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26350338

研究課題名(和文) 子育て期の女性のための中長期的キャリア形成支援プログラムの開発と評価

研究課題名(英文) Development and evaluation of career support program for working mothers in Japanese companies

研究代表者

荒木 淳子 (ARAKI, JUNKO)

産業能率大学・情報マネジメント学部・准教授

研究者番号：50447455

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、仕事を持つ子育て期の女性(小学校就学前の子供を持つ女性)の中長期的なキャリア形成を支援するプログラムを開発し、実践と評価を行うものである。このため、仕事を持つ子育て期の女性20名に対し、女性自身が仕事と家庭との相互充実を図りながら将来の自己像を構築するためのワークショップを開発し、その効果を評価した。ワークショップではDigital Story Telling(DST)を用い、子育て期の女性が未来の子どもに向けて自己の仕事と家庭について語る物語を作成することで、新たな自己像構築のための支援を行った。その結果、参加した女性たちには自己像が明確化する傾向が見られた。

研究成果の概要(英文)： This study aims to develop a program to support medium - to long - term career development of working mothers in Japanese companies. To support working mother's career prospects and self efficacy, we developed the digital storytelling workshop. 20 working mothers women joined this workshop in 2017. They were creating a story to tell their children about their work and family. As a result, there was a tendency for the participating women to clarify their self-image.

研究分野：教育工学

キーワード：キャリア 子育て期女性 ワークライフバランス デジタルストーリーテリング

1. 研究開始当初の背景

日本は国際的に見ても、35歳～39歳の子育て期の女性の就業率が65.9%と韓国に次いで低く(内閣府2013)、女性の育児と仕事の両立を支援する必要性が指摘されてきた。子育て期の女性に対する支援の重要性は政府においても認識され、男女共同参画社会基本法の制定(1999年)以降、内閣府男女共同参画局を中心にさまざまな施策が実施されている。この間、民間企業においては、これらの制度を基盤とした産前産後休業や育児休業制度といったワーク・ライフ・バランス(以下、WBL)施策が整備・拡充された。しかし、子育て期にキャリア形成を諦めたり、キャリア形成を優先し出産をためらったりするなど(永瀬・守泉2012)、仕事と育児の両立に悩む子育て期の女性は少なくない(日本労働研究機構2003)。こうした子育て期の女性の仕事と育児の両立には、制度だけでなく職場でのマネジメントの役割が大きく、管理職が子育て期の女性のキャリア形成支援を行うことの重要性が指摘されている(佐藤2008)。企業や組織での女性の活用が謳われ、今後仕事を持つ子育て期の女性はますます増えると考えられる。女性が出産後もキャリア形成し、能力を発揮することは企業にとっても重要な課題であり、今後は、子育て期の女性のキャリア形成を社会的に支援していくことが求められる。

2. 研究の目的

本研究は、仕事を持つ子育て期の女性(小学校就学前の子供を持つ女性)の中長期的なキャリア形成を支援するプログラムを開発し、実践と評価を行うものである。女性に対するキャリア支援の重要性は政府においても認識され、内閣府男女共同参画局を中心に様々な施策が実施されている。しかし実際には、子育て期にキャリア形成を断念する女性はまだまだ少なくない。そこで本研究では、子育て期の女性の中長期的なキャリア形成について、職場のマネジメントと子育て期の女性に対する支援の双方について検討を行った。まず、子育て期の女性自身が自己の中長期的キャリアの展望を描くための学習プログラムを開発・実践し、その効果について評価を行った。その上で、子育て期の女性のキャリア形成を促進する職場での適切なマネジメントのあり方について、企業への質問紙調査を実施し分析を行った。

3. 研究の方法

平成26年度は、先行研究の調査、民間企業の職場において子育て期の女性のキャリア形成を促進するマネジメントのあり方に関する実態調査(質問紙調査)を行い、支援プログラム開発の企画・立案を行った。平成27年度は調査知見に基づき、職場で子育て期の女性を部下に持つマネジャーを対象とする研修プログラムを開発・実施した。平成28

年度はさらに、子育て期の女性自身が自らの中長期的キャリアについて考えるためのデジタルストーリーテリングワークショップを開発し、その効果について評価・検証を行った。また、開発した支援プログラムについては論文を執筆し学会誌に投稿・採録された。平成29年度には人材系企業A社からの協力を得て、職場のリーダーのインクルーシブリーダーシップとメンバーのキャリア展望や組織コミットメントに関する調査を実施した。

4. 研究成果

(1)子育て期女性のキャリア支援プログラム

新たな自己像の構築を支援するため、本研究ではデジタルストーリーテリング(以下、DSTと称)の手法を用いたワークショップを開発した。DSTは写真や動画、音楽を用いて作品を作りながら自己を物語るデジタル表現活動である。近年、キャリア研究ではキャリア・カウンセラーがクライアントの語り(ナラティブ)を引き出すことでキャリアにおける自己像の構築を支援する手法が注目されているが(サピカス2015)、本研究では当事者自身がDSTを作成し、作品を共有することで同じ効果を得ることを目的とした。佐藤ら(2013)はDSTを用いて家族のナラティブスキルを支援する実践を行っており、「経験の意味づけ」を行う活動にはDSTが適していることを指摘している。

そこで本研究ではフルタイムで働く子育て期の女性たちが未来の子どもに向けて、DST作品を制作する「未来の子どもに語る“働く私”の物語ワークショップ」を開発した。各活動の狙いを、表1にまとめた。

表1 ワークショップの活動と狙い

活動1	参加者の体験談の共有と先輩女性の講話→大変さを吐露し共感し合いながら、子育てと仕事を両立させてきた先輩女性の話を聞くことで今の状況を俯瞰する。
活動2	仕事と家庭の経験を意味づける→仕事と家庭での経験や身についたスキルを整理し、一方での経験が他方での経験にポジティブな影響を及ぼすことについて振り返る。
活動3	メッセージ作りとDST作成→大変かつ葛藤ある体験が仕事や家庭での自分に与えた意味を考え、大事なメッセージを抽出し、DSTの作品に落とし込む。
活動4	DST鑑賞会→自身のものだけでなく、他者作品のメッセージも取り入れながら、仕事場での自分・家庭での自分を統合し、新たな自己像を見つける。

子育て期の働く女性は変化の渦中にあり、仕事と家庭それぞれの葛藤や問題を多く抱えていると考えられる。ワークショップでは、

参加者同士が葛藤や問題を共有した上で、仕事と家庭の肯定的な関係性にも目を向けながら経験を意味づけ、未来の子どもに向けて母親であり職業人でもある自己を物語る作品を作成する活動を行うこととした。

参加者にワークショップの事前と事後に質問紙調査を実施し、事前事後の比較を行った。質問紙では、仕事と家庭の関係に関する「仕事と家庭のスピルオーバー尺度」(林・唐澤 2009)を用い「家庭があることでリラックスでき、翌日の仕事への備えにもなる」「仕事のせいで家でやるのが疎かになる」等、仕事と家庭相互の肯定的・否定的な影響に関する14項目について尋ねた。また、将来の展望に関する「時間的展望体験尺度」(白井 1994)を用い、「私にはだいたいの将来計画がある」「私の将来には希望が持てる」等18項目について尋ねた。いずれも5件法(1. あてはまらない~5. あてはまる)による回答を求めた。質問紙調査には他にワークショップへの感想や要望等の自由記述欄も設けた。またワークショップで作成したDST作品について、DOGAN(2009)を参考にルーブリックを作成し、仕事と家庭における状況を踏まえた上で将来の自己像が語られているかを評価した。評価は、聞き手(未来の子ども)への配慮がデザインされているか、子どもへのメッセージ、将来の自己像、仕事と家庭の関係認識、現状の客観的理解の5点について各1点から4点、計20点満点で実施した。第一著者、第二著者で個別に評価し、評価点が3点以上異なっていた作品については話し合ったうえで評価点を決定した。それ以外の作品は2人の得点を平均した点数を評価点とした。

この他、ワークショップに参加する前後の自己像の変化を見るため、ワークショップの最初と最後に参加者がペアとなり、相互インタビューを実施した。相互インタビューでは配布したワークシートに基づき、現在の仕事、子育ての状況、5年後の自分について、一人7~8分ずつ語ってもらった。相互インタビューは許可を得た上で録音し、音声データを分析に用いた。

事前・事後質問紙の結果

12月と3月のワークショップへの参加者20名の質問紙回答について、対応のあるサンプルのt検定により、事前事後の比較を行った。集計の結果、「仕事から家庭への否定的スピルオーバー」「仕事から家庭への肯定的スピルオーバー」「目的指向性」「希望」のみ分析に用いることにした。これらの下位尺度についても信頼性が十分高いとは言えないが、先行研究で信頼性が検証されているため、本研究でも各項目の得点を単純加算後平均化し、尺度として分析に用いた。

事前事後を比較した結果、「仕事から家庭への肯定的スピルオーバー」($t(19)=-3.17, p<.01$)、時間的展望体験尺度の「希望」

($t(19)=-3.16, p<.01$)は有意に向上し、「仕事から家庭への否定的スピルオーバー」が有意に低下していた($t(19)=3.00, p<.01$)。時間的展望体験尺度の「目標指向性」には事前事後に有意な変化は見られなかった($t(19)=-1.60, n.s.$)。(表2)

表2 事前事後の比較

	最小値	最大値	事前		事後			
			α 係数	平均値	α 係数	平均値		
スピルオーバー(SO)尺度								
家庭 仕事肯定的SO	1	5	.28	3.85	.53	.05	4.09	.49
仕事 家庭否定的SO	1	5	.37	3.13	.73	.49	2.79	.76 **
家庭 仕事否定的SO	1	5	.26	2.22	.68	.66	2.20	.78
仕事 家庭肯定的SO	1	5	.59	3.72	.86	.76	4.22	.63 **
時間的展望尺度								
目的指向性	1	5	.77	3.50	.81	.78	3.67	.72
希望	1	5	.64	3.65	.58	.62	4.00	.58 **
現在の充実感	1	5	.49	3.92	.56	.22	4.27	.40
過去受容	1	5	.33	4.56	.43	.63	4.56	.45

† $p<.10$; * $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$; $n=20$

事前事後の相互インタビューの音声データの分析からも、DSTの作品を作ることが、子育て期女性の仕事に関する展望を明確にし、母親だけではない職業人としての自己像を明確化させるきっかけとなったことが示唆された。一方で、もともと仕事に対するコミットメントの低い参加者には、ワークショップの事前事後で大きな変化は見られなかった。

以上、限られたデータではあるが、本ワークショップには、フルタイムで働く子育て期女性の中長期的なキャリア形成を支援する効果があると考えられる。

(2)職場の上司のマネジメントに関する研究

職場の上司のマネジメントとメンバーのキャリア展望や組織コミットメントの関係について、人材系企業A社の協力を得てWebアンケート調査を実施した。業績が平均を上回る支店、平均的な支店、業績が平均を下回る支店、全部で5支店を選び、支店長にインタビューを実施した。その後インタビューの内容に基づき、Webアンケート調査を実施した。アンケート調査は、48支店、197名から回答を得た。197名のうち、フルタイムで働く正社員は133名、パートタイマー社員は64名である。パートタイマー社員は全員が女性であった。

上司のマネジメントには、インクルーシブリーダーシップの尺度を用いた。インクルーシブリーダーシップとは、「新しいアイデアを受け入れる姿勢を持っている」など、リーダーがフォロワーの心理的な安全を保障し、創意工夫を促すリーダーシップのあり方である。

分析の結果、フルタイム社員に比べ女性のパートタイマー社員はキャリア展望や組織コミットメントが有意に低いものの、上司が多様性を受け入れるインクルーシブなリーダーシップを発揮している場合には、非正社員でも組織へのコミットメントが高まり、仕事に対して創意工夫を行おうとすることが

示唆された。

人口減少の今後は、子育て期の女性や子育てを終えた女性の多くがフルタイム社員としてだけでなくパートタイム社員として職場で働くようになると考えられる。そうした場合に、雇用形態に関わりなく、社員の組織コミットメントを高め、仕事に対する創意工夫を促すためには、上司がインクルーシブなリーダーシップの発揮が重要であると考えられる。A社に対するWebアンケート調査の結果分析については、学术论文を執筆し投稿中である。

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 1 件)

『子育て期の働く女性のキャリア支援を目的としたデジタルストーリーテリング・ワークショップの開発と評価』, 査読有, 荒木淳子・佐藤朝美, 日本教育工学会論文誌 41号増補版, pp.109-112, 2017.

[学会発表](計 4 件)

荒木淳子・佐藤朝美, 仕事と家庭の相互充実を支援する Digital Story Telling(DST)による実践の開発と評価, 日本教育工学会第32回全国大会(大阪大学)講演論文集, 査読なし, ポスター発表, 2016.

荒木淳子, 子育て期女性のキャリア展望と仕事と家庭の相互充実感を促す上司マネジメントのあり方の検討, 経営行動科学学会第18回年次大会(愛知大学), 講演論文集, 査読有, 口頭発表, 2015.

荒木淳子・佐藤朝美, 子育て期女性の仕事と家庭の相互充実を支援する Digital Story Telling(DST)による実践の開発, 日本教育工学会第31回全国大会(電気通信大学), 講演論文集, 査読なし, ポスター発表, 2015.

荒木淳子, 企業で働く女性のキャリア展望に影響する要因の検討 上司支援に着目して, 日本キャリアデザイン学会第11回研究大会(東京家政大学), 査読なし, 口頭発表, 2014.

[図書](計 件)

[産業財産権]

○出願状況(計 件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:

番号:
出願年月日:
国内外の別:

○取得状況(計 件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
取得年月日:
国内外の別:

[その他]
ホームページ等
<http://arakijunko.net/>

6. 研究組織

(1)研究代表者

荒木 淳子 (Araki, Junko)
産業能率大学・情報マネジメント学部・准教授

研究者番号: 50447455

(2)研究分担者

佐藤 朝美 (Sato, Tomomi)
愛知淑徳大学・人間情報学部・准教授
研究者番号: 70568724

(3)連携研究者

()

研究者番号:

(4)研究協力者

伊達 洋駆 (Date, Yoku)
株式会社ビジネスリサーチラボ