

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 5 月 16 日現在

機関番号：13101

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2009～2012

課題番号：21510284

研究課題名（和文） 出産前後の女性の就業選択行動の分析：「やりがい感」を中心に

研究課題名（英文） Analysis of the employment choice behavior among reproductive women:
focus on the concept of “Yarigai”

研究代表者

高橋 桂子 (TAKAHASHI KEIKO)

新潟大学・人文社会・教育科学系・准教授

研究者番号：50311668

研究成果の概要(和文)：

女性はなぜ、第一子出産で 7 割もが労働市場から退職するのか。仕事がおもしろい、飲み盛り込めるような状況であれば、周囲に対して継続就業を出来るよう主体的に働きかけていくのではないかと、という仮説のもと、心理的側面(仕事のやり甲斐、Perceived Organizational Support: POS)や具体的な行動(Organizational Citizenship Behavior: OCB、仕事ぶり)に着目して検討を行った。その結果、仕事にやりがいがあることは継続就業選択の必要条件ではあるが十分条件とはいえないこと、上司からのサポートという POS を感じるほど、組織コミットメントを高め、結果として転職意思を有意に抑制させるが仕事ぶりには有意な影響は与えないこと、などが明らかになった。キャリアの方向性を決める学校教育の場で、労働市場からの離脱に伴う機会費用の大きさを教えることの重要性も示唆された。

研究成果の概要(英文)：

The purpose of this research is to clarify the other factors to affect the females' withdrawal intention from the labor market. The hypothesis was as follows: they could figure out a way to keep working by themselves, if they considered that their jobs were interesting and/or challenging. I conducted quantity and quality studies from the two aspects: the psychological concepts (such as Yarigai, and Perceived Organizational Support) and the specific behavior (such as Organizational Citizenship Behavior, and job performance). I found out that Yarigai was the necessary condition, but not the sufficient condition to keep working intension, and POS was the most important variable.

交付決定額

(金額単位:円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2010年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
2012年度	600,000	180,000	780,000
総計	3,500,000	1,050,000	4,550,000

研究分野:複合新領域

科研費の分科・細目:ジェンダー

キーワード:就業選択、仕事のやり甲斐、Perceived Organizational Support、Organizational Citizenship Behavior

1. 研究開始当初の背景

労働力人口の減少に伴い、女性労働力の活用が期待されている。男女雇用機会均等法、育児休業法や男女共同参画社会基本法の制定など、女性を取り巻く就業環境も整備されつつある。しかし、第1子出産に伴い、それまで勤務していた者の67%が労働市場から退出している(国立社会保障・人口問題研究所、第13回出生動向基本調査、平成18年)。出産1年前に正社員として勤めていた者の6割が、第1子出産に伴い退職するという統計(厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」(平成13年度)もある。意識調査では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(43.4%)が「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(33.0%)を10%ポイント以上も引き離しているにもかかわらず、依然として出産を挟んだ女性の就業選択は固定的で、家庭生活と仕事の調和からほど遠い(男女共同参画社会に関する世論調査、平成19年)。

示唆に富む先行研究の1つに、大卒女性についてキャリアパターンと就業環境を分析した東京女性財団(1999)がある。そこでは、継続就業する理由も、転職・中断・退職する理由も、ともに、その筆頭にあがっている選択肢は「やりがい」、つまり、従事している仕事にやりがい

が実感できると継続就業し、逆に、やりがいを感ぜられないと継続就業をせず、結婚、出産や介護といったライフイベントを機に退職を選択する、という。民間企業で正社員として継続就業している有子既婚女性を対象にその両立戦略をヒアリング調査した小笠原(1999)は、対象者のほとんどが「仕事をおもしろい、自分にあっている」と感じていること、入社当初から継続就業を志向していたわけではなく、仕事を通して教育訓練される過程で結婚退職志向から継続就業志向へと変化してきたこと、そして自分を取り巻く環境を所与とするのではなく、周囲の環境に積極的に働きかけて、何とか継続就業できるよう工夫を凝らしていることなどを詳細に報告している。これらから、仕事にやりがいを感じる、おもしろい、自分にあっていると実感することができれば、たとえ配偶者の年収が高くても、大きな家庭責任を担っていたとしても、継続就業を希求する当事者本人が仕事を継続していくという強い意気込みのもと、主体的・積極的に周囲に働きかけ、家庭事情に即した形で両立戦略を練っていくと推測できる。換言すれば、当然のように家庭責任が発生する既婚女性を労働市場にひきとめるには、男性同様、系統だった教育訓練を施し、会議へも正式メンバーとして出席するような機会を提供し、仕事を通して彼女たちの

「やりがい」を刺激し、仕事はおもしろいと思わせるように教育訓練することが重要である。

一方で、家庭生活面では、家事・育児という家族責任が女性に偏重しがちな現状がある。配偶者の長時間労働、消極的な育児・家事参加は、既婚女性にとって無言の労働市場からの退出圧力となる。さらに従来 of 計算・暗記中心の学力から、柔軟な思考力・独創的な発想力が求められるハイパー・メリトクラシー社会にあって、家庭外の教育資源の活用という金銭的コストの負担のみならず、親自身のエネルギーや時間コストを子育てに投入することが不可欠となり、労働市場からの退職を余儀なくされているという指摘もある(本田 2005)。女性自身がキャリアで成功をおさめることより、妻として夫のキャリア形成を支援することに、母として子育てを成功裡に完遂することにより高い価値を置く日本社会の特性も、女性の就業選択行動には強い影響を与える。

女性たちの就業選択行動に関しては、複合的なアプローチで検討することが求められる。

2. 研究の目的

出産を挟んだ女性の就業選択行動について「やりがい感」や、組織・企業からどのような支援を受けているかと認識しているかという POS (Eisenberger et al. 1986) を手掛かりに、家族と仕事の両方に関して、質的・量的研究による検討を行い、影響要因を抽出する。

3. 研究の方法

(1) 質的研究: 広島調査、新潟調査

「やりがい感」があれば家庭・地域からの退職圧力に屈することなく就業を継続するかとの問題意識から質的調査を行った。場所は広島市(フォーカス・グループ・インタビュー、損保業界 4 社、一般職、6 名)と新潟市(ヒアリング調査、大卒女性、12 名、半構造化ヒアリング、スノーボール方式)である。

(2) 量的研究-1: アンケート調査

雇用者本人が知覚する POS が、仕事に対する積極的態度(仕事ぶり)と転職意思にどのような影響を与えるか、新潟県内企業 11 社で働く 34 歳以下の女性雇用労働者を対象にアンケート調査(郵送留置法)を実施した。配布 192 枚、回収 112 枚(回収率 52.6%)である。

(3) 量的研究-2: インターネット調査

経済的観点から労働市場からの退出要件を検討するため、「機会費用」概念に注目して全国 20-34 歳の男女正社員雇用者 1600 人を対象にインターネット調査を実施した。

4. 研究成果

主な研究成果は以下のようである。

(1) 質的研究: 「仕事のやりがい感」

広島調査では「仕事のやりがい感」とは何か、仕事が継続できている要因は何か、継続就業に関して夫婦間で話し合いをしているか、について尋ねた。一般職女性は、顧客と直接向き合い、最前線で保険の交渉といった主要で面倒な仕事を担当している。しかし、重要な仕事は男性が「持っていく」ので「やりがいは感じられない」。モチベーション維持のために、自ら目標をたて、目標を達成できた段階で、男性上司に「ご馳走してもらおう」といった戦略をたてていた。

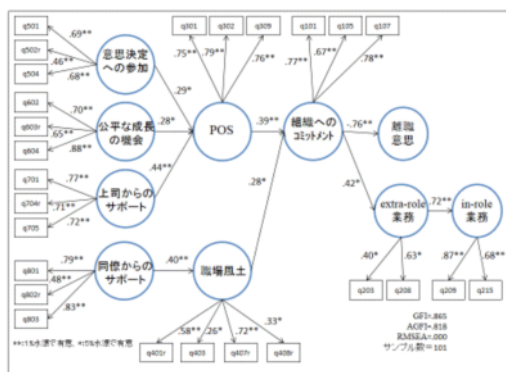
新潟調査では、20 代大卒女性を中心に仕事の定着要因と継続要因に仕事のやりがい感がどのように関連するか調査した。初職定着のためには「やりがい」より、トラブル処理がうまくできた、仕事の引き継ぎを通じた成長感の実感、業務関連資格の取得などを通して感じる「仕事を通じた成長実感経験」が重要で、それが無い場合は定着を阻害する。他方、入社 4 年目以降の継続要因には「自己啓発、経済的自立、配偶者からの支援や仕事に対する使命感の芽生え」が影響をあたえ、やりがいがあれば継続就業するという仮説が明確に支

持されたケースは少なかった。

両地域の質的調査から、やりがいがあることは継続就業の必要条件ではあるが十分条件ではないといえる。

(2)量的研究-1: POS

共分散構造分析 (AGFI=.818) から、「意思決定への参加」、「公平な成長の機会」が POS に与える影響よりも「上司からのサポート」が与える影響が大きいこと($\beta = .44$)、「同僚からのサポート」などから構成される「職場風土」が「組織コミットメント」に与える影響より、POS が与える影響の方が大きいこと($\beta = .39$)、「組織コミットメント」が高いほど、転職意思は有意に抑制されること($\beta = -.76$)、などが明らかになった。本結果が頑健なものかを確認する目的で、申請者が過去に実施した独自データを用いて仕事と家庭の葛藤が転職意思に至る影響について同様のプロセスモデルで検討を行ったところ、ほぼ同様の結果を得ることができた。その他、男性は仕事と家庭の葛藤が高いと転職意思を有意に高める結果を得た。



(3)量的研究-2: 機会費用

パート復帰した女性の機会費用 (正解は 1 億 6 千万円) を「5,000 万円以下」とするものが最も多く、事実を正しく認識できていないこと、女性の機会費用は 1.5 億円を超えるという数字を知らせた上でどのような働き方を希望するか改めて尋ねたところ、予想に反して「継続就業」を選択した割合は女性では大きく増えないが、男性で反応率が高いこと、などが明らかになった。

かになった。

機会費用という概念、逸失利益の金額は、「平成 9 年 国民生活白書」で明確に示されている。学校教育で「機会費用」の観点からとりあげ、経済的逸失の大きさを知った上で、生涯にわたり就業とどのように係わっていくのか考える授業を展開することが必要である。

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 3 件)

高橋桂子・政氏亜美, POS は女性雇用者の離職意思や仕事ぶりに如何なる影響を与えるか、新潟大学教育学部紀要(査読無)、5 (1)、2012、49-58

高橋桂子, 職務満足が男女雇用者の転職意識に与える影響、新潟大学教育学部紀要(査読無)、4(1)、2011、65-78

高橋桂子, 仕事と家庭の葛藤を加味した転職意思に関するプロセスモデルの構築、生活社会科学研究(査読有)、18、2011、47-65

(学会発表) (計 3 件)

Takahashi, Keiko, Impact of the work family conflict on turnover intention and the division of household labor, Duvall Family Studies Conference, 2013 年 2 月 16 日, University of South Florida :US

高橋桂子, 仕事と家庭の葛藤が転職意思に与える影響: 共分散構造分析による検討, 経営行動科学学会第 14 回年次大会, 2011 年 11 月 26 日, 明治大学

高橋桂子, ワーク・ファミリー・コンフリクトが離職意向に与える影響, 日本労務学会第 41 回全国大会, 2011 年 6 月 25 日, 明治大学

6. 研究組織

(1)研究代表者

高橋 桂子 (TAKAHASHI KEIKO)

新潟大学・人文社会・教育科学系・准教授

研究者番号: 50311668

(2)研究分担者 なし

(3)連携研究者 なし