

令和 2 年 6 月 12 日現在

機関番号：33906

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K02053

研究課題名(和文)女性のキャリア形成の変容 - ノンエリート層に焦点をあてて

研究課題名(英文)A study on the career development of Japanese general office female worker

研究代表者

小倉 祥子 (OGURA, SHOKO)

椋山女学園大学・人間関係学部・教授

研究者番号：60383189

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,600,000円

研究成果の概要(和文)：女性のキャリアというと、高度な専門職で働く女性や管理職へと昇進する女性に焦点があてられがちである。しかし本研究では、それ以外の多くの雇用されて働く女性に注目し、同一企業・同一産業で働く一般職の女性の生活全般の満足度や、キャリア形成に地域差があるのかを明らかにする研究を行った。

その結果、女性の就業率が高い地域では、そうでない地域と比較して女性の職業キャリアの形成について特徴があることを明らかにした。一方で、就業率の低い地域であっても女性が持っているジェンダー意識は高く、仕事や生活全般の満足度をあげるためにも、企業内の人間関係が良好、ジェンダー格差を解消する必要が必須であることを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

女性の就業率には地域があり、都道府県別のデータからは女性の固定的な性別役割分業意識が低い地域ほど就業率が高いといった相関が指摘されている。本研究では、就業率の異なる2地域で調査を実施した。その結果、女性の就業率の低い地域で働く女性からは、企業内のジェンダー格差や地域における専業主婦を当たり前とする社会の在り方への不満が明らかにされた。一方で就業率の高い地域では、女性が働くことと家事育児との二重負担に苦悩している様子が明らかになった。

これらの結果から、女性が就業することで生活満足を得るために、ジェンダー平等社会の構築へ地域ごとの課題を明らかにし、解消することの必要性を訴えることが出来た。

研究成果の概要(英文)：In Japan, the 3-year-old child mythology entails that a mother should focus on caring for her child during its first three years of life. This is one reason that many mothers stop working or reduce their employment to short-term status. However, there is regional variation in the employment rate for women when compared with the national average. This study's survey suggests that it is necessary to build a social system that enables women working in areas with low employment rates to gain more happiness and satisfaction in their work.

This study's results indicate that workplace satisfaction can be increased for women through environments that enable gender equality, equal opportunity, and good human relations. In other words, even in companies in which women maintained their employment status, respondents indicated that equal treatment between men and women in the workplace was a necessary incentive for them to work and lead happy lives.

研究分野：ジェンダー問題研究

キーワード：ジェンダー 女性の就業 地域差 生活全般の満足度 職業観

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

2015(平成27)年8月27日に、働く女性の活躍を後押しする法律として、「女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」が、10年間の時限立法として成立した。女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、301人以上の大企業は、1)自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、2)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、3)自社の女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられたのである。

女性の職場におけるジェンダー問題は根強く、たとえ正社員として企業に勤めていても、学歴等の属性をそろえても男性よりも昇進スピードが遅いことなど(山口一男,2013)が指摘されている。上記の法律の制定により、現時点で企業に就業している就業者にとっては、企業内の女性雇用の現状が「見える化」され、一定の改善は期待されるだろう。

しかし一方では、女性の非労働力人口のうち、潜在的な労働力人口が一定割合いること(総務省「労働力調査(詳細集計)」)や、第一子出産後に労働市場から退出する割合がおよそ5割であること(国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」)も政府の調査から明らかになっている。このように、未だに就業すること、転職しながらも働き続けることが困難な現状を鑑みると、労働力人口減少社会において女性の活躍を期待するのであれば、女性の職業キャリアの形成についてどのような取り組みが必要なのか、再検討する必要があると言えよう。

2. 研究の目的

(1)わが国の「女性の職業キャリア研究」は、1)家庭生活と職業生活とを関連させたライフコース分析(初職就業継続型・転職型・再就職型・専業主婦型・DINKSなど)もしくは2)総合職を中心とした管理職昇進などに焦点をあてた企業内キャリアに関する研究が主流である。

しかし女性雇用者のなかで大多数を占めているにも関わらず、研究対象としては取り残されている一般職を中心とする女性雇用者の「企業内キャリアの形成」に焦点をあてている先行研究はみあたらない。そこで本研究では、1)女性が就業することで個人および世帯の経済的自立がどのように可能にありうるのかについて、政府統計より分析を行い、2)企業内の一般職女性が長期勤続化にともない、どのようなキャリア形成の実態があるのか、女性の活用に先駆的な企業への聞き取り調査によりその可能性や課題を明らかにすることを、本研究の目的とした。

(2)全国平均と比較した場合、女性の雇用率には地域差がある。例えば、「国勢調査(2015)」によると、女性の労働力率は福井県が53.9%と最も高く、奈良県は44.1%と最も低く、両県には9.8ポイントの差がある。25~44歳の子育て世代に限定すると、島根県(85.3%)、山形県(84.9%)、福井県(84.6%)で労働力率が高く、奈良県(71.1%)、神奈川県(71.6%)、兵庫県(71.9%)で労働力率が最も低かった。

そこで本研究では、男女雇用機会均等法や、育児・介護休業法、男女共同参画社会基本法など全国一斉に公布された法制度があったとしても、女性の就業の有無(就業率など)に都道府県別の差異が生じている現状から、地域を限定し女性の職業キャリアの形成に関する現状と課題について明らかにすることとした。

3. 研究の方法

(1) 政府統計分析

女性の就業状況について、均等法成立時の1985年以降について、「国勢調査」「就業構造基本調査」(総務庁統計局)から、女性の職業選択についての偏りや、学歴による就業率の差異・変容について時系列データにより分析を行った。また、妻の就業による家計への寄与について、総務省「家計調査」から勤労世帯の妻の就業状態と世帯の所得に関する分析を実施した(配偶者の妻が女性だと記載があるのは2000年以降のためここでは時系列での分析期間が限定されている)。これらの分析結果は、「5.主な発表論文等」に掲載している。

(2) 地域および調査先企業の選定

「国勢調査」「就業構造基本調査」(総務庁統計局)より、都道府県別の女性の就業率から、福井県(女性の雇用率が最も高い)と奈良県(最も低い率)の県を選定した。

地域が決まったことで、次にはそれぞれの地域に事業所がある同一企業で調査を実施するため、候補となる事業所の選定を行った。その際、産業別労働組合への聞き取りなどを実施した。こうした選定作業を進めた結果、情報通信業で福井県と奈良県に事業所があるA社と、奈良県に店舗を構える流通業B社、福井県に店舗を構える流通業C社が候補となり、それぞれの企業の労働組合に調査の趣旨の説明や調査実施依頼を行った。

(3) アンケート調査の概要

「女性のキャリア形成に関する調査」のアンケート調査の実施は、調査依頼を行った企業の労働組合に、アンケート調査に関する資料(アンケート調査依頼文、アンケート調査票、アンケート回収用封筒を一つにしたもの)を郵送で送付し、各労働組合のやり方で組合員へ配布および回収を依頼した。調査実施期間は、2018年4~10月にかけてである。有効回答は664通であった。その後集計の結果、1事業所のみ60歳以上の回答があったため、事業所ごとの年齢階

級のばらつきを解消するため、調査時点で59歳（n=601）までの回答者に限定して分析する。なお年齢については2018年4月現在とした。

アンケート調査は、「フェイスシート（F1～F7）」、「現職について（Q1～Q8）」、「男女共同参画に関する意識について（Q9～Q14）」、「女性が経済的に自立することについて（自由表記1、2）」の4項目を設定した。なお、全国の傾向と比較するため、男女共同参画に関する意識調査では、内閣府『平成28年度男女共同参画社会に関する世論調査』から、同調査の質問項目・選択肢の一部分を抜粋し利用した。

4. 研究成果

(1) 調査対象者属性

調査対象者の平均年齢は45.4歳であったが、福井の女性層が41.5歳と平均年齢が若い。婚姻状態（F3）では、男性の方がより既婚率が高く、女性では死別・離婚率が男性より高かった。2017年「人口動態調査」の47都道府県別の離婚率では、人口1,000人に対して、全国平均が1.70%、福井1.41%、奈良1.54%であった。なお、福井の女性は未婚率が奈良の女性よりも高いが、平均年齢が高いことが影響している可能性がある。

既婚者における配偶者の就業状態（F3-sq）では、女性のパートナーは正規の職員が6～7割であるが、男性のパートナーはパート・アルバイトが3～4割、専業主婦が2～3割を占めている。未婚者以外での子どもの人数（F4）は、2人が4～5割と最も多かった。

対象者の最終学歴（F5）は、福井の女性、男性、奈良の男性では高卒が、奈良の女性は短大が最も割合が高い。出身地（F6）は、福井では同じ市町村が6割程度であったが、奈良では4割とやや低くなっている。

(2) 職業について

現職の雇用形態（呼称）（Q1）は、正社員比率が女性は4割、福井の男性9割、奈良の男性は7割と性別で差がある。初職から現在までの職業キャリア（Q7）では、男性が新規学卒時から正社員で転職経験なしのグループが5割なのに対して、女性は福井で6割、奈良で5割の方が初職を退職し、再就職により現在の職業に就いていることが分かる。

10年後のキャリアイメージ（Q8）について「理想」と「現実」について、10年後に年金開始前の年齢層に限定して集計を行った。その結果、「理想」と「現実」とで、割合が変化しているのは、現在の職務が拡大し、それに伴った手当が着くような働き方を理想とするグループが男女ともに2～3割いるが、「現実」では現在の職務のまま、現在の職務は拡大するが手当がつかないといった想定グループが増えている。また男性においては、部署異動についても、理想では定期昇給以上の賃上げを選択しているが、現実では、定期昇給のみになっているだろうと想像する層が増えている。

(3) 満足度について

F7の「仕事全般」「生活全般」「社会活動等」の満足度について、図表1に示すように、地域、および性別により平均値に差がみられた。これらの得点の差に統計的な意味があるものかを検討するために、一元配置分散分析を行った。その結果、「地域別×性別」の4群で平均の差に統計的に有意であったのは、「仕事全般」(F(3,581)=7.274, p<0.0001)であった。

また多重比較を行ったところ、奈良の女性の「仕事全般」の満足度(3.19)が、福井の女性(3.72)、福井の男性(3.76)、奈良の男性(3.75)との間に統計的に有意な差があることが分かった。

(4) 職業観について

職業観に関する尺度の作成 Q5では現在の仕事の職業観を分析するため、職業観尺度を作成、分析を行った。ここでは職業に関する価値観を、「職業をもつことに対する個人の見解、考え方、価値観、認識、印象、期待の総体である」と定義する。職業についての価値観を検討した際、そこには「手段的に職業をとらえる観点と、目的的に職業をとらえる観点の2つに整理されると考えられる。筆者が尺度の信頼性の検討に関わった先行研究(加藤ら, 2011)での24項目の尺度を利用し、この2つの観点から下位尺度を構成することとした(各尺度の詳細は引用文献を参照のこと)。

回答は、「1.全くあてはまらない」～「5.かなりあてはまる」の5件法とした。

職業観尺度の分析 先行研究を参考に作成した24項目について主成分分析を行った。その結果、22項目で行った主成分分析の結果、固有値の減衰状況(6.605、2.411、1.629、1.226、1.146、0.995、0.890・・・)と因子の解釈可能性から、5因子を抽出した。

第一因子には、「性別に関わりなく活躍できる職場で働いている(手段的職業観：女性の働きやすさ)」「性別による差別がない仕事をしている(手段的職業観：女性の働きやすさ)」といった職場での男女平等に関する3項目と、「雇用が安定している大きな組織で働いている(手段的職業観：経済的安定)」「経済的な安定のために働いている(手段的職業観：経済的安定)」といった経済的安定に関する5項目が含まれていた。そこでこれらを総称して、「雇用の安定・平等」と命名した。

第二因子には、「人々とのつながりを実感するような仕事をしている(目的的職業観：人間関

係)」「仕事上で人とのつながりを実感している(目的的职业観:人間関係)」といった人間関係に関する4項目のみが因子としてまとまった。したがって“人間関係”と命名した。

第三因子には、「仕事を通して社会へ貢献している(目的的职业観:自己実現)」「社会のためになる仕事をしている(目的的职业観:自己実現)」といった、社会貢献することによる自己実現に関する5項目のみが因子としてまとまった。したがって、“社会貢献・自己実現”と命名した。

第四因子には、「辛い仕事はなるべく避けている(否定的职业観)」「報われない仕事はしないようにしている(否定的职业観)」といった否定的职业観に関する3項目のみでまとまった。したがってこれらを“限定的な仕事役割”と命名した。

第五因子には、「プライベートに支障がでない働き方をしている(手段的职业観:女性の働きやすさ)」「家族や友人と一緒に過ごせる時間が多くとれる働き方をしている(手段的职业観:女性の働きやすさ)」という、ワーク・ライフ・バランスに重きをおく2項目によってまとまった。そこでこれらを“プライベート重視”と命名した。なおいずれの因子も、尺度の信頼性分析において項目を削除した時よりCronbachの α が高いことから、項目の妥当性を確認している。

职业観は、地域別および性別で差があるのか 地域別および性別の4区分において、职业観の得点の差に統計的な意味があるものかを検討するために、一元配置分散分析を行った。その結果、5つの职业観すべてにおいて4群間に統計的に有意な差がみられた。それぞれの結果は、「雇用の安定・平等」($F(3,561) = 14.517, p < 0.001$)、「人間関係」($F(3,568) = 3.870, p < 0.01$)、「社会貢献・自己実現」($F(3,568) = 7.718, p < 0.001$)、「限定的な仕事役割」($F(3,569) = 3.131, p < 0.005$)、「プライベート重視」($F(3,572) = 7.215, p < 0.001$)である。

(5) 男女共同参画社会や性別役割分業意識について

男女の地位について 7領域について、男女の地位の程度について3段階に分けたものをみていくと、相対的に男性において「平等」だと感じている人の割合が高いことが分かる。また同じ地域の女性と比較すると、特に奈良の男性と女性との「平等」の選択肢の割合の差が目立っている。例えば、「(1)家庭生活」では、奈良の男性は55.8%が「平等」だと感じているが、女性は31.0%に留まっている。また、「(2)職場」においては、同じ職場に勤務しているにもかかわらず、男性は54.4%が「平等」だと感じている一方で、女性は29.1%しか「平等」だと答えておらず、むしろ57.0%の女性が「男性が優遇」を選択している。

性別役割分業意識について 性別役割分業意識(Q11)のうち、女性が職業を持つことについての質問では、「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」を、福井の女性が66.2%、奈良の女性が60.8%と女性では6割以上、福井の男性が52.0%、奈良の男性が51.5%と男性は5割以上が支持している。

一方、「夫は外で働き、妻は家庭をまもるべきである」という考え方に関しては、「賛成」「どちらかといえば賛成」の割合は、福井の女性が26.7%、福井の男性が26.5%、奈良の女性が20.9%、奈良の男性が33.9%と、2~3割の層の支持があった。その理由(Q12sq a)としては、福井の男女、奈良の女性からは「家事などと両立しながら妻が働くのは大変」が6~7割、次いで「妻が家庭を守った方が子どもの成長などに良い」が5~7割程度選ばれている。奈良の男性は、福井県の男性では支持が高かった、「家事などと両立しながら妻が働くのは大変」は38.6%と低く、最も選ばれたのは「妻が家庭を守った方が子どもの成長などに良い」(65.7%)であった。

「夫は外で働き、妻は家庭をまもるべきである」という考え方に関して、「どちらかといえば反対」「反対」の割合は、5~6割程度である。その理由(Q12sq b)としては、「固定的な夫と妻の役割を押しつけるべきではない」や「夫も妻も働いた方が、多くの収入を得られる」が選ばれている。地域と性別とで特徴があったのは、福井の女性で「自分の両親も働いていたから」が33.0%と、奈良の女性が5.9%であるのと比べると選ばれている割合は高い。

(6) 女性雇用者：福井県と奈良県との比較

就業率の最も高い地域である福井県と最も低い地域である奈良県において、現在雇用されて働いている女性たちの「职业観」や「ジェンダー意識」、「性別役割分業意識」にはどのような共通点、もしくは相違があったのか。

満足度 F7で質問している、「仕事全般」「生活全般」「社会活動等」の現在の満足度では、福井の女性は奈良の女性より3領域とも平均値が高かった。そこで、これらの平均の差が有意な差であるかどうかT検定を行った結果、「仕事全般」($t=3.532, df=287, p < 0.01$)、「生活全般」($t=1.999, df=282, p < 0.05$)において、統計的に有意な差があることが示された。一方、「社会活動等」については、有意な差は出なかった。

职业観 5つの职业観において、すべての尺度において福井の女性の値が奈良の女性の値を上回っている。そこで、両地域の女性間の値に、統計的な有意差があるのかどうか、T検定を行った。その結果、「雇用の安定・平等」($t=2.634, df=280, p < 0.01$)、「人間関係」($t=2.854, df=285, p < 0.01$)において、有意な差があることが分かった。一方、「限定的な仕事役割」、「プライベート重視」での有意差はなかった。

性別役割分業意識 続いて、性別役割意識について、Q11、Q12の結果を比較する。Q11の結果が示すように、就業率が低い奈良においても、福井県の女性と同様に、6割の女性は、「子

どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」を支持していることが分かる。Q12の「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」においては、奈良の女性で無回答者の割合が高いが、性別役割分業に「どちらかといえば反対」「反対」との回答者の割合が、福井で65.4%であるのに対して、奈良においても63.9%と、ほぼ同等の支持層がいることが分かる。

社会での男女の地位 男女の地位が平等かどうかの質問(Q9)に対しては、両県とも「家庭生活」「政治」「法律や制度」「社会通念・慣習・しきたり」「自治会やPTA等」の5領域において、「平等」もしくは「男性が優位」を選んだ割合に差はなかった。一方、選択肢の割合に差が出たのは、「職場」と「学校教育」であった。「職場」での男女の地位については、福井の女性は41.7%が「平等」だと感じているが、奈良の女性では29.1%に留まっている。また「学校教育」についても福井の女性は「平等」が73.4%であったが、奈良の女性は62.7%であった。

2つの地域で働く女性たちについて、満足度、職業観、性別役割分業意識等を比較すると、女性の就業率の差は大きいものの、共通する部分と相違がみえてきた。

(7) 政策提言

本研究では、就業率の低い地域で働く女性が、仕事でより多くの幸せと満足を得ることを可能にする社会システムを構築することが必要であることを示唆した。これまで日本で女性の雇用に継続するための方策としては、育児と介護を仕事とバランスさせることに焦点が当てられてきた(WLB政策)。しかし、この調査の結果は、男女平等、機会均等、および良好な人間関係を可能にする環境を通じて、女性の職場満足度を高めることができることを示している。

言い換えるならば、女性の就業継続が可能な企業であっても、職場で男性と女性を平等に扱うことこそが、彼らが働き、幸せな生活を送るための必要なインセンティブであると明らかにしたのである。

したがって、性別、雇用形態、および労働時間に違いがあっても、女性の満足度を高めながら働く意欲を高めるような種類の労働規則を考慮する必要がある。ここで、労働組合の役割は、職場の規則を作るといった主題が注目を集めるにつれて、ますます重要になるであろう。政府は、女性の雇用率を抑制する税制を廃止するための努力を払うべきである。また、地域ごとに最低賃金を引き上げることや、配偶者控除といった就労を制限するような施策を再考する必要がある。この調査の調査は2県に限られている。しかし、それは働く女性の間で幸せを促進するためにより良い社会システムを構築する必要性を明らかにしたといえよう。

(8) 残された課題

本調査の分析結果の一部は、ARAHE2019国際学会(浙江省杭州市)においてポスター発表を行った。学会では上記の女性間の比較を中心にまとめたが、同じ職場で働く男性との比較、また世代間による違いについての分析が残されている。

こうした視点を入れて、今後はさらに調査内容を精査し、分析をすすめ研究成果を書籍にまとめる予定である。

<引用文献>

山口一男(2013)「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因 女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について」13-J-069, R I E T I

加藤容子・小倉祥子・安立奈歩(2011)「四年制大学進学女性のライフコース分析(1) - 職業・子育て・結婚の価値観尺度の開発 - 」椋山女学園大学研究論集第42号 社会科学篇

小倉祥子・安立奈歩・加藤容子(2012)「四年制大学進学女性のライフコース分析(2) - 卒業生アンケート調査の集計結果 - 」椋山女学園大学研究論集第43号 社会科学篇

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 5件）

1. 著者名 小倉祥子	4. 巻 75-2
2. 論文標題 男女格差とは何か：2020春闘への期待	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Int'lecowk：国際経済労働研究	6. 最初と最後の頁 17-21
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 小倉祥子	4. 巻 50
2. 論文標題 産業別労働組合における女性政策の取組み	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 椋山女学園大学研究論集社会科学篇	6. 最初と最後の頁 67-78
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 小倉祥子	4. 巻 49
2. 論文標題 性別による職業選択の偏りに関する一考察	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 椋山女学園大学研究論集	6. 最初と最後の頁 131-141
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 小倉祥子	4. 巻 16
2. 論文標題 女性の就業状態と学歴に関する研究	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 人間関係学研究	6. 最初と最後の頁 1-10
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 小倉祥子	4. 巻 15
2. 論文標題 日本の税・社会保険制度と女性の就労	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 人間関係学研究	6. 最初と最後の頁 1-12
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件(うち招待講演 0件/うち国際学会 2件)

1. 発表者名 Shoko Ogura
2. 発表標題 Gender Consciousness of Working Women -From Comparable Surveys in Areas with Different Employment Rates-
3. 学会等名 20TH ARAHE 2019 (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Mieko Saito, Haruko Amano, Shoko Ogura, Hiroko Kamata, Tomoko Sota, Saeko Kuronuma, Midori Otake
2. 発表標題 Commitments to MDGs by the Studies of Home Economics around the World
3. 学会等名 XX111 IFHE WOLD CONGRESS 2016 (国際学会)
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------	---------------------------	-----------------------	----