

成人女性の職経歴と仕事に関する価値観

森 永 康 子

Summary

Work values and career patterns of women college graduates in Japan

Yasuko Morinaga

The relationships between work values and career patterns among Japanese women college graduates in their sixth to eighth year after graduation were investigated. Although half of the study sample were single working women, married women showed a variety of career patterns, such as quitting their jobs and staying home after marriage, continuing their jobs regardless of their change of marital status, and changing their jobs after marriage and quitting them after childbirth. Work values turned out to relate more to women's future work plans than to their past career patterns; those who planned to work in the future placed higher importance on several aspects of work, including social contribution and intellectual stimulation, than those who did not. Subjective well-being was also explored; the lack of congruence between women's current employment status and their future work plans was significantly related to their life satisfaction and self-esteem. Not surprisingly, housewives who wanted to work outside the home and working women who wanted to quit their jobs were found to be less satisfied with their lives than their counterparts.

働く女性は年々増加しており、日本の労働力人口(就業者+完全失業者)に占める割合は1997年には40.7%に達している。しかし、就労行動においては、さまざまな点で男女の違いが見られる。例えば、女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、20代前半と40代後半を頂点とし(労働力率はそれぞれ73.4%, 72.2%), 30代前半を底(同56.2%)とするM字型曲線を描いているのに対して、男性の労働力率は60歳まで一貫して98%前後である。雇用者だけに限って見ると、女性の場合、20代前半の雇用者数を100とすると30代前半では60.3, 40代後半では97.4となる。これに対して、男性では、20代前半の雇用者数を100とすると30代前半では109.6, 40代後半では133.0になる(以上の統計は、労働省女性局, 1999による)。すなわち、女性の多くが学校卒業後就職するものの、結婚や出産で退職し、その後何年かたつて再就職するという職経歴(career patterns)をとっていると言えよう。これに対して、男性は学校卒業後就職し、転職した場合でも定年まで働き続けるのが一般的な職経歴である。このように、男女で職経歴に違いが見られ、就労行動に性差があることがうかがわれる。

しかしながら、就労行動においては性差のみではなく同性の中での違いも大きい。特に、女性内での違いは男性内での違いよりも大きいと考えられる。前述した労働力率の変化や、いわゆるパートタイム労働と言われる短時間雇用者の雇用者全体に占める割合は、男性の場合11.5%であるのに対して、女性の場合は35.9%である(労働省女性局, 1999)。このような統計は、多くの男性が学校卒業後フルタイムで定年まで働くのに対して、女性の中には20代で退職する者も定年まで勤務する者もあり、また、フルタイムで働く者もパートタイムで働く者もいるということを意味している。

このような就労行動における性差や女性の中での多様性を理解するために、筆者はこれまで、仕事に関する価値観(work values)という観点から検討を行ってきた。仕事に関する価値観は、個人の職務満足を予測する(Locke, 1976)と同時に、職業選択にも関わる要因として考えられている(Rosenberg, 1957; Zytowski, 1970)。北米で行われた従来の研究から、仕事に関する価値観の性差(e.g., Beutell & Brenner, 1986; Bridges, 1989)や女性内での違い(e.g., Harris & Earle, 1986; Lacy, Bokemeier, & Shepard, 1983)が報告されており、このような違いが就労行動におけるさまざまな差異と関連していることが示唆されてきた。筆者が日本で行った研究では、逆U字型の労働力率曲線を描く米国やスロベニアの女子学生に比べると、日本の女子大学生は全般的に価値観が低いこと(Morinaga, Frieze, & Ferligoj, 1993)、しかし、日本の中では女子大学生は男子大学生に比べ、全般的に高い価値観を持っていること(森永, 1994)、女子大学生の中でも、希望する職経歴と仕事に関する価値観に関連が見られ、長く働き続けようとする学生はそうでない学生に比べ、キャリアを積んだり仕事から知的刺激を得ることに高い価値をおいている(森永, 1995)といったことなどが見いだされてきた。また、成人女性を対象とした研究では、就労の有無や婚姻状態、子どもの有無と仕事に関する価値観との関連を検討し、独身者に比べ既婚者は仕事のいろいろな側面の中でも男女

平等や家族へ配慮できるという点に価値をおいていることなどを報告した（森永，1997）。

本研究は、成人女性を対象とした前回の報告（森永，1997）をもとに、成人女性が大学卒業後にとってきた職経歴と仕事に関する価値観がどのように関連しているのかについて、再検討を行うことを目的としている。検討の対象としたのは、前回の報告と同様、四年制大学ならびに短期大学卒業の女性の平均勤続年数（労働省，1994）である5.1年（大卒）あるいは5.4年（短大卒）を経過した、卒業後6年目から8年目の女性である。彼女らはM字型労働力率曲線の底に向かいつつある年代であるため、仕事を続けるか退職するかといった決断を迫られている時期にあり、価値観の果たす役割が大きくなるのではないかとと思われる。また、M字型労働力率から考えるならば、一度退職はしても将来的には収入を得るために働くことを考えている女性も多いと思われる。このような家庭外での収入労働についての将来計画と、仕事に関する価値観の関連についても検討を加えた。

以上のような仕事に関する価値観についての検討に加えて、本研究では、職経歴や将来計画と女性の幸福感（subjective well-being）の関連についても検討した。女性の就労と幸福感を扱った従来の研究では、働く女性が、妻・母親という役割をも果たさなければならない状況では、役割の過重負担も考えられるが、逆に、役割の多い女性の方が幸福感が高い（e.g., Coleman, Antonucci, & Adelman, 1987; Helson, Elliot, & Leigh, 1990）という報告が多い。それでは、本研究の対象のように、M字型の底に向かいつつある年代にいる女性の幸福感はどのようなものであろうか。ここでは、生活についての満足感と自尊心を幸福感の測度として用い、女性の職経歴や将来計画との関連を検討した。

方 法

調査対象者と調査時期

私立四年制女子大学文学部及び私立女子短期大学家政科・教養系学科卒業生で、卒業後6～8年目の女性900名を対象に郵送法により調査を実施した。調査時期は、1995年7月～8月であり、調査用紙を発送した900名の内、76名は住所不明により返送された。回答の得られた419名の内、回答に著しい不備のあった者や回答時点での就労状態が確定できない者20名を除いた399名を分析対象とした。

調査項目

1. 回答者の特性に関する項目：年齢、婚姻状態（既婚か、独身か）、子供の有無及び最終学歴を尋ねた。

2. 就労に関する項目 ①就労の有無と形態：「常勤」「パート」「自営業」「内職」「無職」「その他」の中からあてはまるものをすべて選択させた。

②回答時点までの職経歴：まず、学校卒業後、現在までの職経歴について、以下の5つの選択肢をもうけ、あてはまるものをひとつ選ばせた。「a. 卒業後、就職し、今も同じところで働いている（転勤や配置換えなどをした場合も含む）」「b. 卒業後、就職したが、今は違うところ（内職やパート、自営業などを含む）で働いている」「c. 卒業後、就職したが、今は働い

ていない」[d. 卒業してから一度も仕事はしていない]「e. その他」

次に、上述の設問で、b, c, eのいずれかに当てはまると回答した者、すなわち過去に転職退職を経験したと思われる者に対して、以下のような教示により過去の職経歴についての記述を求めた。「卒業後、退職や転職をした方にお尋ねします。大学を卒業した後の転職や退職について、例にならって、簡単にご記入下さい。例その1：大学を卒業して就職したが、2年後に結婚して辞めた。その後、出産し、去年からパートで働き始めた。例その2：大学を卒業してから、就職したが、半年で辞めた。その後、専門学校に2年間通い、そこを卒業してから今の会社に入社した。」

③将来の就労計画：有職者に対しては「転職するしないに関わらず、できるだけ長く（定年の頃まで）働こうと思っている」「しばらくの間は働こうと思っている」「できれば今すぐでも働くのは辞めたい」「その他」の中から、あてはまるものを1つ選択させた。無職者に対しては「経済的に許せば、将来的にも働く気はない」「よい仕事があれば、すぐにでも働きたいと思っている」「しばらくの間は働くつもりはないが、もう少ししたら仕事をしようと思っている」「その他」の中から、あてはまるものを1つ選択させた。

④仕事に関する価値観：以下のような5尺度21項目を用い（森永，1999），各項目について重要度を5段階尺度で尋ねた（1：重要でない～5：重要である）。Ⅰ「待遇・職場の条件」尺度：1. 給料がよい，2. 経営が安定している，3. 通勤が楽である，4. 昇進が可能である，5. 職場の雰囲気が良い。Ⅱ「キャリア」尺度：6. 仕事で認められるようになる，7. 単に働くというのではなくキャリアや業績を積むこと，8. その仕事で第一人者と言われるようになること，9. 自分で仕事の計画をたてたりその日に何をするかを決められる，10. 組織の重要な問題に関する仕事ができる。Ⅲ「社会貢献」尺度：11. 他人の役に立つ，12. 仕事を通して社会へ貢献できる，13. 他人から尊敬される仕事である，14. 責任が大きい。Ⅳ「知的刺激」尺度：15. 仕事の内容に変化がある，16. 知的な刺激がある，17. 研修の機会がある，18. 男女平等である，19. 創造性・独創性が必要とされる仕事である。Ⅴ「家族」尺度：20. 家族と一緒に過ごせる時間が多くとれる，21. 育児休業制度がある。

3. 幸福感 ①満足感：現在の生活についての満足感を「あなたは、全体としては現在の生活に満足していますか」という教示により回答を求めた。回答の選択肢は「満足している」「どちらかと言うと満足している」「どちらとも言えない」「どちらかと言うと満足していない」「満足していない」の5つを設けた。

②自尊心：岡本（1994）が作成した成人女性の自尊心を測る10項目を使用した。用いた項目は以下の通りである（* 逆転項目を意味する）。各項目についてあてはまる程度を5段階尺度で尋ねた（5：あてはまる～1：あてはまらない）。「①. 私は精神的に安定しており，一人の人間としてしっかり確立されていると思う」「②. 私は，自分を肯定的に受容できる」「③*. 私の今の生活を考えると，私にはなぜ自分が生きているのか，わからなくなることがよくある」「④. 私は，自分の健康のことが心配で，いつも注意を払っている」「⑤. 自分の信念や価値観は，はっきりしている」「⑥. 自分の外側にあるもの（物質的なもの，地位，名誉，

お金など)よりも、精神的なものや心の内面に関心が深まってきた」〔⑦*。私は、今までの自分の生き方をふりかえり、これでよかったのかと考えることがよくある〕〔8。私は、自分の生い立ちによって、自分が惑わされることはなくなった〕〔⑨。私は、一人前の人間になった。これで自分はやっていけるという自信がある〕〔⑩*。自分の理想と現実は、あまりにかけはなれている〕

以上の項目について α 係数を算出し、整合性が高いと思われる7項目(上記の項目の中で番号に○のついているもの)を用い自尊心得点を算出した。7項目の α 係数は0.79($N=389$, raw dataに基づく算出)であった。なお、満足感と自尊心の得点の相関係数は0.54($N=395$, $p<.001$)であった。

結 果

回答者の特性

分析対象とした399名の年齢は25歳から31歳までで平均は27.3歳、既婚者は197名(49.4%)、独身者は202名(50.6%)であった。子どもに関しては、妊娠中も含めて子どもがいる人は133名(33.3%)、子どものいない人は261名(65.4%)であった(無答5名, 1.3%, いずれも独身者)。就労形態に関しては、フルタイム234名(58.6%)、パートタイム29名(7.3%)、内職2名(0.5%)、自営業6名(1.5%)、無職124名(31.1%)、フルタイム+自営業2名(0.5%)、フルタイム+パートタイム2名(0.5%)であり、回答者の約7割が何らかの形で就労していた。最終学歴は、四年制大学が192名(48.1%)、短期大学が196名(49.1%)、専門学校が1名(0.3%)、その他の学校が10名(2.5%)であった。この10名の中には、調査対象となった大学を卒業した後、他の大学へ進学した者などが含まれている。

無職者(124名)の内、大学卒業後一度は就職したとする者が119名(96.0%)であった。従って、過去に退職し現在も無職の者(119名)は、全回答者399名の中の29.8%となる。前述したように、日本の女性の労働力率は、20代前半と40代後半を頂点とし、30代前半を底とするM字型曲線を描いている。本研究の対象者は、25歳から31歳の範囲であり、この統計データに沿った形を示している。

表1 婚姻状態と子どもの有無ごとの就労形態(人数)

就労形態	既婚($N=197$)		独身($N=202$)		計
	子供有	子供無	子供有	子供無	
フルタイム	17人	40	3	169	229
パートタイム	6	9	0	14	29
内職	2	0	0	0	2
自営業	3	2	0	1	6
無職	102	14	0	8	124
その他	0	2	0	2	4
計	130	67	3	194	394人

独身女性の中に子どもの有無についての回答がない者が5名いた。
就労形態の「その他」には、フルタイム+自営業2名、フルタイム+パートタイム2名を含む。

表1は、婚姻状態と子どもの有無ごとに、どのような就労形態かをまとめたものである。既婚者で子どものいる女性の多くは無職であり、独身者のほとんどは子どもがおらずフルタイムで働いている。これは、女性の就労状況に婚姻状態や子どもの有無が大きな影響を及ぼしていることを意味している。

大学卒業から調査回答時点までの職経歴と仕事に関する価値観

調査回答時点までの職経歴により仕事に関する価値観がどのように異なるかについて検討した。結婚や出産との関連で仕事をどのようにするかという選択肢は、結婚や出産の際に退職するかしないか、また退職した後再就職するかしないかという単純な分け方だけでも、次のような7通りが考えられる。①結婚退職し、以降働いていない者（以下、結婚退職者）、②結婚退職した後、再就職した者（以下、結婚退職再就職者）、③結婚退職した後、再就職しその後出産により退職した者（以下、再就職出産退職者）、④結婚後も同じ職場で働き続け、出産退職し、以降働いていない者（以下、出産退職者）、⑤結婚後も同じ職場で働き続け、出産退職した後、再就職した者、⑥結婚後も同じ職場で働き続けている者（以下、結婚後勤続者）、⑦結婚・出産後も同じ職場で働き続けている者（以下、出産後勤続者）。

実際は、再就職でもパートタイムかフルタイムかによる違いや退職から再就職までの期間の幅といったものを考慮すると、さらに多くの経歴があると思われるが、本研究では調査対象者数やその年齢構成から上のような7つの職経歴を取り上げた。職経歴を尋ねた質問への回答から、回答者のそれぞれについて7つの職経歴の中のどれにあてはまるかを分類し、分類可能であった174名と独身で働いている者（以下、独身有職者）について、表2に人数を示した。ここで取り上げた職経歴以外に、分類ができない者が39名がいた。なお、表2には、最終学歴による分類も加えた。

大卒と短大卒を加えた全分析対象者の中で、もっとも多い職経歴は、①結婚退職しそれ以降働いていない者（59名）であり、独身女性を除いた回答者（174名）の約3割（33.9%）が結婚を機会に退職し、調査回答時点まで無職であった。結婚や出産に関わらず調査回答時点まで働いている女性は、②結婚退職した後再就職した者（13名）、⑤結婚後も同じ職場で働き続け出産した後再就職した者（5名）、⑥結婚後も同じ職場で働き続けている者（32名）、⑦結婚・出産後も同じ職場で働き続けている者（15名）の4つのグループを合わせて、174名中の65名（37.4%）であった。このように、調査対象者には独身で働いている者が多いものの、大学・短大卒業後6～8年で、すでに多様な職経歴に分かれている。

なお、最終学歴による職経歴の違いを検討したところ、短期大学卒の方が四年制大学卒よりも独身で働いている女性が多く見られた($\chi^2=8.90$, $df=1$, $p<.01$)。これは、短期大学、四年制大学ともに卒業後6～8年目の女性を対象にしたため、短期大学卒業者の方が四年制大学卒業者よりも年齢が低く（年齢の平均は、短大卒26.3歳、四大卒28.3歳）、そのために見られた差異ではないかと考えられる。また、他の職経歴には最終学歴による違いがほとんど見られず、さらに、本研究の主要な目的は、最終学歴による差異よりも職経歴による差異を検討する

表2 四年制大学・短期大学卒業から調査回答時点までの職経歴

職 経 歴	全員 ^a		四年制大学卒		短期大学卒	
	人数	%	人数	%	人数	%
①結婚退職者 (結婚退職し以降働いていない者)	59 ^b	16.4	29	16.6	29	16.4
②結婚退職再就職者 (結婚退職した後再就職した者)	13 ^c	3.6	8	4.6	5	2.8
③再就職出産退職者 (結婚退職した後再就職し その後出産により退職した者)	20	5.6	14	8.0	6	3.4
④出産退職者 (結婚後も同じ職場で働き続け 出産退職し以降働いていない者)	30	8.3	15	8.6	15	8.6
⑤結婚後も同じ職場で働き続け 出産退職した後再就職した者	5	1.4	3	1.7	2	1.1
⑥結婚後勤続者 (結婚後も同じ職場で働き続け ている者)	32	8.9	21	12.0	11	6.2
⑦出産後勤続者 (結婚・出産後も同じ職場で働き 続けている者)	15	4.2	10	5.7	5	2.8
⑧独身有職者 (独身で働いている者)	186	51.7	75	42.9	104	58.8
計	360人	100%	175人	100%	177人	100%

^a 四年制大学卒と短期大学卒以外の者(8名)も含む。^b59名の内47名はその後出産。^c13名全員子どもはいない。

ことであるので、以下の分析ではすべての学歴を合わせた分類結果を用いることにした。

表2の職経歴の内、人数の少なかった⑤結婚後も同じ職場で働き続け出産退職した後再就職した者を除いた、7つの職経歴の仕事に関する価値観の尺度得点の平均値を表3に示した。全ての職経歴においてどの尺度得点も5段階尺度の midpoint (3.00) を越えており、調査対象となった成人女性がその職経歴に関わらず、本研究で取り上げた仕事の側面の全てを比較的重視していることがうかがわれる。中でも概して平均値が高いのが、「待遇・職場の条件」「家族」の2つの尺度であり、こうした側面が成人女性によって重視されていることが推測できる。

さらに、価値観の尺度得点について職経歴間の比較を行ったが、人数の関係から②結婚退職再就職者、及び、⑦出産後勤続者の2群を除いた5つの職経歴について、統計的検定を行った。その結果、「待遇・職場の条件」「キャリア」「家族」の3つの尺度において、職経歴間の平均値に統計的に有意な差が見られた。下位検定 (Tukey の HSD 法, $\alpha=0.05$) の結果、「待遇・職場の条件」と「キャリア」の両尺度においては、出産退職者 (④) と結婚後も同じ職場で継続就労している者 (⑥) の間に有意な差が見られ、出産退職者の方が結婚後も同じ職場で働いている者よりも高い得点を示していた。「家族」の尺度においては、①結婚退職者、④出産退職者、⑥結婚後勤続者の3つの職経歴と、⑧独身有職者の間にそれぞれ統計的に有意な差が見られ、これら3つの職経歴の女性は独身有職者よりも高い得点を示していた。このように、

表3 職経歴ごとの仕事に関する価値観の尺度得点

尺度	①結婚退職者 (N=59)	②結婚退職再就職者 (N=13)	③再就職出産退職者 (N=20)	④出産退職者 (N=30)	⑥結婚後勤続者 (N=32)	⑦出産後勤続者 (N=15)	⑧独身有職者 (N=186)	F(4,322)
待遇・職場の条件	4.21 (0.55)	4.38 (0.47)	4.11 (0.53)	4.41 _a (0.38)	4.00 _a (0.75)	4.07 (0.57)	4.09 (0.59)	2.56*
キャリア	3.65 (0.63)	3.57 (0.73)	3.64 (0.89)	4.00 _b (0.55)	3.32 _b (0.85)	3.79 (0.65)	3.65 (0.73)	3.44**
社会貢献	3.46 (0.74)	3.44 (0.91)	3.56 (0.91)	3.59 (0.69)	3.30 (0.82)	3.35 (0.83)	3.39 (0.68)	n.s.
知的刺激	3.75 (0.56)	3.97 (0.76)	3.61 (0.90)	3.78 (0.75)	3.55 (0.74)	3.79 (0.70)	3.68 (0.67)	n.s.
家族	4.29 _c (0.69)	4.27 (0.73)	4.25 (0.66)	4.45 _d (0.70)	4.25 _e (0.77)	4.57 (0.46)	3.78 _{c,d,e} (0.91)	8.39***

5段階尺度、得点が高いほどその尺度についての重要性が高いことを意味する。

()は標準偏差 * $p < .10$ ** $p < .05$ *** $p < .01$ **** $p < .001$

統計的検定は①, ③, ④, ⑥, ⑧の5つのグループに対してのみ行った。多重比較 (TukeyのHSD法, $\alpha=0.05$)の結果をアルファベットで示した。同じアルファベット間に有意差が見られた。

出産により退職した者の方が結婚後も同じ職場で働き続けている者よりも、職場の待遇やキャリアを重視していることが示され、また、結婚や出産で退職した者や結婚後も同じ職場で働いている者は、独身で働いている者よりも、仕事が家族に配慮できるものであるかどうかを重視していることが示された。

就労についての将来計画と仕事に関する価値観

就労についての将来計画と仕事に関する価値観との関連について検討するため、まず、職の有無に分け、上述の7つの職経歴のそれぞれについて、将来計画の集計を行った (表4)。無職者、有職者ともに、経済的に許せば働く気はない、あるいは、すぐ辞めたいという回答は少なく、働く意志のない者はあまり見られなかった。しかし、有職の女性の場合、すぐにでも辞めたいとする者は少ないものの、結婚・出産後も同じ職場で働いている場合 (⑦)を除くと、定年までできるだけ長く働きたいとする者の割合もそれほど高くなかった。

次に、将来計画の違いと仕事に関する価値観の関連について検討を行ったが、人数が少ないため、①結婚退職者、③結婚退職再就職出産退職者、④出産退職者を合わせて既婚無職者とし、②結婚退職再就職者、⑥結婚後勤続者、⑦出産後勤続者を合わせて既婚有職者とし、⑧独身有職者とともに、将来計画による価値観の違いを比較した (表5)。なお、無職者ではすぐにでも働きたいとした者が少なかったため、また、既婚有職者ではすぐにでも辞めたいとする者が少なかったため、これらは統計的検定から除外した。

統計的検定の結果、既婚無職者の場合、「社会貢献」「知的刺激」の2つの尺度において有意な差が見られた。いずれも、しばらくしたら働くとする者の方が働く気がないとした者よりも高い得点を示していた。既婚有職者の場合、「家族」の尺度において統計的に有意な差が見られ、定年まで働きたいとした者は、しばらくの間は働くとした者に比べ高い得点を示してい

表4 職経歴と就労に関する将来計画

無職者	①結婚退職者 (N=59)		③再就職出産退職者 (N=20)		④出産退職者 (N=29)	
すぐにも働きたい	3人	5.1%	2人	10.0%	0人	0.0%
しばらくしたら働く	36	61.0	14	70.0	26	89.7
働く気はない	15	25.4	4	20.0	2	6.9
その他	5	8.5	0	0.0	1	3.4
計	59人	100%	20人	100%	29人	100%

有職者	②結婚退職再就職者 (N=13)		⑥結婚後勤続者 (N=31)		⑦出産後勤続者 (N=15)		⑧独身有職者 (N=183)	
定年まで働きたい	6人	46.2%	10人	32.3%	9人	60.0%	48人	26.2%
しばらくの間は働く	6	46.2	19	61.3	4	26.7	107	58.5
すぐにも辞めたい	0	0.0	2	6.5	0	0.0	18	9.8
その他	1	7.7	0	0.0	2	13.3	10	5.5
計	13人	100%	31人	100%	15人	100%	183人	100%

た。独身有職者の場合、「社会貢献」と「知的刺激」の2つの尺度において統計的に有意な差が見られ、下位検定 (Tukey の HSD 法, $\alpha=0.05$) の結果、「社会貢献」の尺度においては、定年まで働きたいとした者としばらくの間は働くとした者は、すぐにも辞めたいとする者よりも高い得点を示していた。また、「知的刺激」の尺度においては、定年まで働くとした者の方がしばらくの間は働くとした者よりも高い得点を示していた。

このように、統計的な有意差の見られた側面は異なるが、既婚・独身、有職・無職に関わらず、働くことに対して積極的な態度を持っている女性は、そうでない者に比べて、高い価値をおいている仕事の側面があることがうかがえた。

職経歴と幸福感

職経歴と幸福感について検討するため、満足感と自尊心のそれぞれについて、職経歴の7つのグループの平均値を算出した (表6)。全ての職経歴において、両得点ともに5段階尺度の中点 (3.00) を越えており、おおよそ満足感が高く、自尊心も高いことがうかがわれる。

この得点について職経歴間の違いを見るために、人数の少ない②結婚退職した後再就職した者、⑦出産後も同じ職場で就労継続している者を除いた5つの職経歴について、1要因の分散分析を行ったところ、満足感、自尊心ともに統計的に有意な差が見られた。Tukey の HSD 法による下位検定 ($\alpha=0.05$) の結果、満足感では、⑥結婚後勤続者と⑧独身有職者との間に統計的な有意差が見られ、結婚後も同じ職場で働いている者は独身有職者よりも満足感が高かった。自尊心得点においてはこのような違いは見られなかった。

さらに、これらの満足感や自尊心について、既婚無職者 (①結婚退職者、③再就職出産退職

表5 職経歴と将来計画による仕事に関する価値観の尺度得点

尺度	既婚無職者		t	既婚有職者		t
	しばらく したら働く (N=76)	働く気 なし (N=21)		定年まで 働く (N=25)	しばらく の間働く (N=25)	
待遇・職場の条件	4.28 (0.51)	4.17 (0.58)	n.s.	4.05 (0.71)	4.05 (0.65)	n.s.
キャリア	3.80 (0.61)	3.49 (0.87)	n.s.	3.59 (0.73)	3.39 (0.76)	n.s.
社会貢献	3.59 (0.70)	3.14 (0.83)	t(95.0)=2.49*	3.36 (0.92)	3.40 (0.79)	n.s.
知的刺激	3.81 (0.63)	3.28 (0.77)	t(95.0)=3.22**	3.88 (0.71)	3.49 (0.78)	t(52.0)=1.90*
家族	4.33 (0.70)	4.24 (0.66)	n.s.	4.60 (0.10)	4.12 (0.15)	t(46.8)=2.72**

尺度	独身有職者			F(2,170)
	定年まで 働く (N=48)	しばらく の間働く (N=107)	すぐにも 辞めたい (N=18)	
待遇・職場の条件	3.99 (0.67)	4.13 (0.55)	4.20 (0.56)	n.s.
キャリア	3.80 (0.64)	3.58 (0.77)	3.47 (0.66)	n.s.
社会貢献	3.52 _a (0.72)	3.39 _b (0.60)	2.97 _{ab} (0.71)	4.63*
知的刺激	3.90 _c (0.64)	3.57 _c (0.67)	3.58 (0.70)	4.10*
家族	3.80 (0.91)	3.79 (0.91)	3.56 (1.08)	n.s.

5段階尺度、得点が高いほどその尺度についての重要性が高いことを意味する。

() は標準偏差 *p<.10 **p<.05 ***p<.01 ****p<.001

分散分析に関しては、多重比較 (Tukey の HSD 法, α=0.05) の結果をアルファベットで示した。同じアルファベット間に有意差が見られた。

表6 職経歴ごとの満足感と自尊心得点

	①結婚 退職者 (N=59)	②結婚 退職 再就職者 (N=13)	③再就職 出産 退職者 (N=20)	④出産 退職者 (N=30)	⑤結婚後 勤続者 (N=32)	⑦出産後 勤続者 (N=15)	⑧独身 有職者 (N=186)	F
満足感	3.78 (1.15)	3.69 (1.18)	4.05 (0.22)	3.87 (0.82)	4.03 _a (0.75)	4.20 (1.01)	3.40 _a (1.15)	F(4,321)=4.78***
自尊心	3.37 (0.69)	3.18 (0.90)	3.39 (0.59)	3.43 (0.65)	3.48 (0.65)	3.45 (0.57)	3.15 (0.80)	F(4,322)=2.59*

5段階尺度、得点が高いほど満足感や自尊心が高いことを意味する。

() は標準偏差 *p<.10 **p<.05 ***p<.01 ****p<.001

統計的検定は①, ③, ④, ⑥, ⑧の5つのグループ対してのみ行った。多重比較 (Tukey の HSD 法, α=0.05) の結果をアルファベットで示した。同じアルファベット間に有意差が見られた。

表7 職経歴と将来計画による満足感と自尊心得点

	既婚無職者		<i>t</i>	既婚有職者		<i>t</i>
	しばらく したら働く (<i>N</i> =76)	働く気 なし (<i>N</i> =21)		定年 まで働く (<i>N</i> =25)	しばらくの間 は働く (<i>N</i> =29)	
満足感	3.72 (1.00)	4.24 (0.44)	<i>t</i> (77.0)=3.45***	3.96 (1.06)	4.07 (0.66)	<i>n.s.</i>
自尊心	3.31 (0.70)	3.63 (0.43)	<i>t</i> (51.9)=2.62*	3.34 (0.69)	3.47 (0.63)	<i>n.s.</i>

	独身有職者			<i>F</i> (2, 170)
	定年まで (<i>N</i> =48)	しばらくの間 (<i>N</i> =107)	すぐにもやめたい (<i>N</i> =18)	
満足感	3.56 _a (1.13)	3.50 _b (1.07)	2.56 _{ab} (1.29)	6.18**
自尊心	3.21 (0.82)	3.15 (0.73)	2.72 (0.88)	2.82*

5段階尺度、得点が高いほど満足感や自尊心が高いことを意味する。

()は標準偏差 **p*<.10 ***p*<.05 ****p*<.01 *****p*<.001

分散分析に関しては、多重比較(TukeyのHSD法, $\alpha=0.05$)の結果をアルファベットで示した。同じアルファベット間に有意差が見られた。

者, ④出産退職者), 既婚有職者(②結婚退職再就職者, ⑥結婚後勤続者, ⑦出産勤続者), 独身有職者の3つのグループのそれぞれで, 将来計画との関連を検討した。表7のように, 将来計画による平均値を求めたところ, 独身有職者ですぐにでも辞めたいとする者は自尊心, 満足感ともに5段階尺度の midpoint (3.00) 以下の値であり, 自尊心や満足感がそれほど高くないことがうかがわれる。それぞれのグループについて将来計画による平均値の比較を行ったところ, 既婚無職者では働く気がないとした者はしばらくしたら働きたいとした者よりも, 自尊心, 満足感ともに統計的に有意に高い得点を示していた。既婚有職者についてはこのような違いは見られなかった。独身有職者については, 満足感において統計的な有意差が見られ, 下位検定の結果, 定年まで働きたいとした者としばらくの間は働くとした者は, すぐにでも辞めたいとした者よりも満足感の得点が高かった。

これらのことから, 既婚無職者と独身有職者についてのみであるが, 例えば, 無職であるが働きたいと思っている者のように, 現在の就労状態と逆のものを希望している者は, そうでない者つまり無職で将来的にも働く気がないとしている者よりも, 満足感や自尊心が低いということがうかがえた。

考 察

本研究の目的は, 成人女性の仕事に関する価値観について, 大学卒業時点から調査回答時点までの職経歴や就労についての将来計画との関連を検討することであった。また, 職経歴や将来計画と女性の幸福感との関連についてもあわせて検討した。調査の対象者となったのは四年制大学及び短期大学卒業後6~8年目の女性であり, 年齢的に, 日本の女性の労働力率の特

徴である M 字型曲線の底に向かいつつある者であった。調査の結果、回答者の約 3 割の者がすでに退職しており、この労働力率の統計に沿ったものであった。また、既婚者で子どものいる女性の多くは無職であり、独身女性の多くはフルタイムで働いているというように、調査対象となった女性の就労状況には、婚姻状態や子どもの有無が大きく影響していることがうかがえた。

大学卒業後から調査回答時点までの職経歴により、成人女性の持っている仕事に関する価値観がどのように異なるのかを検討した。本研究では、独身で働いている女性以外に、結婚や出産による退職や再就職を組み合わせ 7 つの職経歴を取り上げたが、調査回答者の分類の結果、大学卒業から調査回答時点までの職経歴でもっとも多かったのが、結婚の際に退職しそのまま家庭にとどまっている女性であり、独身有職者を除いた者の約 3 割を占めていた。また、結婚や出産に関わらず働いている女性は独身有職者を除いた者の 4 割弱であったが、その内、将来的にも定年までできるだけ長く働きたいと回答しているのは半数にも満たない。独身で働いている女性に関しても、定年まで働きたいと回答しているのは 3 割弱である。女子大学生の希望する職経歴を検討した報告（森永，1995）では、調査対象者の約 5 割が結婚や出産に関わらず働き続けたいと回答していた。しかし、本研究の結果から、学生時代の希望にも関わらず、働き続ける女性は、現実にはそれほど多くないことが推測できる。このような学生時代の希望している職経歴と現実の職経歴の違いは、学生時代に持っていた働くことについての考えが、現実に働くことにより変化することを示唆している。あるいは、結婚や出産に関わらず働き続けようと考えていても、結婚退職が勤務先の慣例であったり、夫の転勤などにより退職せざるを得ない状況にあるのかもしれない。特に、子どものいる女性の多くが無職であるという結果は、出産や育児が、この年代の女性の就労にとって大きな影響を及ぼしていることを意味している。

職経歴と仕事に関する価値観の関連について検討したところ、すべての職経歴を通して重視されているのが、家族、待遇や職場の条件といった側面であり、これは、女子大学生を対象とした研究（森永，1994）の結果と同様の傾向であった。こうした側面を重視するのは、これから就職しようとする者にもすでに働いた経験のある者にも共通する傾向と言えるのかもしれない。

職経歴により価値観がどのように異なるのかを検討するため、あらかじめ考えた 7 つの職経歴のうち当てはまる人数の比較的多い 4 つと独身で働いている女性を加え、5 つのグループの比較を行った。その結果、仕事に関する価値観の「待遇・職場の条件」「キャリア」の 2 つの尺度においては、結婚後も同じ職場で働き続けている女性よりも出産で退職した者の方が高い価値をおいていることが示された。これは、次の段落で述べるように、出産で退職した者の多くが将来仕事に就こうと考えていることと関連していると思われる。「家族」の尺度については、結婚退職者と出産退職者が独身有職者よりも高い得点を示していたということから、職経歴や将来の計画よりも、むしろ既婚か独身かという状況に強く影響を受けているように考えられる。家庭に関連する側面は、特に女性の就労と関わっている大きな要因であり、結婚するこ

とでこのような側面に対しておく価値が高くなるものと推測できる。

本研究では、M字型労働力率曲線を示す日本の女性の就労行動を考慮し、これまでの職経歴だけでなく、将来の就労計画をも検討の対象とした。本来ならば各職経歴について将来計画と価値観の関連を検討せねばならないところだが、人数の関係から、既婚無職者、既婚有職者、独身有職者の3つのグループにまとめ、その比較を行った。将来計画と価値観の関連のしかたはグループによって異なるものの、共通して言えることは、現在働いているかどうかに関わらず、働くということに対して積極的な態度を持っている女性は、仕事のいくつかの側面に対して高い価値をおいているということである。そして、その側面としては、仕事から得る知的刺激や仕事を通しての社会貢献、あるいは家族に配慮できる仕事かどうかといったことがあげられよう。女子大学生を対象とした研究では、結婚退職希望か就労継続希望などの希望する将来の職経歴と価値観、特にキャリアや知的刺激におく価値の高低が関連していることが示唆されたが、本研究の結果は、20代後半の女性においても、将来の就労計画と仕事に関する価値観が関連していることを支持するものと言えよう。将来の就労計画と知的刺激に対する重要性が関連することは、成人女性と大学生に共通して得られた結果であるが、成人女性では社会貢献の側面なども関連することが示されており、就労についての将来の希望と関連する仕事の側面は就労経験などによって異なってくることが考えられる。

また、本研究では、職経歴や将来計画と幸福感の関連について検討を行った。その結果、これまでの職経歴との関連はあまり見られなかったが、将来計画と幸福感には関連があり、現在の就労状態とは反するものを希望している女性、例えば、現在無職で働きたいと思っている場合や現在働いているが辞めたいと思っている場合は幸福感が低いというような結果が得られている。これは、現在の状況に満足していない者がその状況を変えようとしているためではないかと考えられる。しかし、例えば、現在働いているが辞めたいと思っている場合、働きたいのだが現在の自分の仕事に不満があるから辞めたいと思っているのか、あるいは、逆に、本当は辞めたいが働かざるを得ないので不満を感じているのかは、本研究の結果からは明らかではない。さらに、本研究で用いた幸福感の測度は、職業の有無や職務内容などに関連するものではなかったため、就労状態と幸福感の関連については明言できない。このように、満足感を低めている原因は本研究の結果からだけでは明らかではないが、女性の幸福感に就労の状態が影響を及ぼしていることが推測できよう。

以上のことから、大学卒業から調査回答時点までの職経歴と価値観はそれほど明確な関連は見られなかったものの、仕事のいろいろな側面におく価値が、20代後半の成人女性の持っている就労についての将来計画と関連していることが示唆された。大学生を対象にした報告（森永、1995）では、女子大学生の希望する職経歴と価値観が関連することが示されたが、本研究の結果とあわせて考えると、仕事に関する価値観は将来の就労計画と関連する要因であるのかもしれない。特に、本研究で調査対象となった成人女性の場合、仕事を辞めるか、働き続けるか、働き続けるとしたら転職するか、といった決定を迫られている時期にあり、これまでの職経歴よりもむしろこれからをどうするかの方が重要であるためと考えられる。

しかしながら、これまでの職経歴と仕事に関する価値観については、職経歴をより吟味した上で両者の関連を再検討する必要があると思われる。例えば、本研究では、退職し再就職した場合、再就職先がパートタイムかフルタイムかに関わらず、同じ職経歴として分類した。しかし、パートタイム就労を選ぶ理由は、都合のよい時間に働きたい、勤務時間・日数を短くしたいなど（労働省婦人局，1993）であり、フルタイムでの再就職と異なる意識を持っていることが考えられる。このように、職経歴と価値観との関連については、職経歴の分類をより細かくした上で検討する必要があると思われる。また、子どもの有無について、本研究では出産退職か否かといった点からしか検討していないが、子どもの数や年齢によって職経歴は大きな影響を受けると考えられる。このような点についても検討を加えることが必要であろう。

本研究では、既婚か独身かという婚姻状態により、成人女性の仕事に関する価値観が異なることも示された。これは、個人のとる就労行動だけでなく、さまざまなライフイベントにより価値観が変化することを示唆するものと言えよう。さまざまな経験による価値観の変化、そしてそうした価値観が次の行動にどのように影響するのかについて、今後、横断的な研究のみではなく縦断的な研究もあわせて行い、検討する必要があると考えられる。

引用文献

- Beutell, N. J., & Brenner, O.C. (1986). Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 29-41.
- Bridges, J. S. (1989). Sex differences in occupational values. *Sex Roles*, 20, 205-211.
- Coleman, L. M., Antonucci, T. C., & Adelman, P. K. (1987). Role involvement, gender, and well-being. In F. J. Crosby (Ed.), *Spouse, parent, worker: On gender and multiple roles* (Pp. 138-153). New Haven: Yale University Press.
- Harris, C. T., & Earle, J. R. (1986). Gender and work values: Survey findings from a working-class sample. *Sex Roles*, 15, 487-494.
- Helson, R., Elliot, T., & Leigh, J. (1990). Number and quality of roles: A longitudinal personality view. *Psychology of Women Quarterly*, 14, 83-101.
- Lacy, W. B., Bokemeier, J. L., & Shepard, J. M. (1983). Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States. *Personnel Psychology*, 36, 315-329.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- 森永康子 (1994) 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, 9, 97-104.
- 森永康子 (1995) 女子大学生の仕事に関する価値観と就労パターン 安田女子大学紀要, 23, 99-104.
- 森永康子 (1997) 大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観 教育心理学研究, 45, 166-172.
- 森永康子 (1999) 女性の就労行動と仕事に関する価値観 平成10年度名古屋大学大学院教育学研究科博士論文 (未公開)
- Morinaga, Y., Frieze, I. H., & Ferligoj, A. (1993). Career plans and gender-role attitudes of college students in the United States, Japan, and Slovenia. *Sex Roles*, 29, 317-334.
- 岡本祐子 (1994) 「成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究」 風間書房
- 労働省編 (1994) 「平成6年版労働白書」 日本労働研究機構
- 労働省婦人局編 (1993) 「平成5年版婦人労働の実情」 大蔵省印刷局
- 労働省女性局編 (1998) 「平成10年版女性労働白書：働く女性の実情」 21世紀職業財団

Rosenberg, M. (1957). *Occupations and values*. Illinois: Free Press.

Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.

付記 本論文は、1998年度に名古屋大学教育学研究科に提出した博士論文の一部を加筆修正したものである。

(原稿受理1999年4月16日)