

## 女性のキャリア発達の意味 ——大羽綾子の職業的発達分析を手がかりとして——

岩田正美

### 1. はじめに

近年、キャリアという言葉は、狭く職業に限定せず、ライフコース全体を視野に入れた「生き方」として定義づけられる傾向が強まっている。キャリアプランニングを、ライフデザインとほぼ互換的に使うというようなことがその一例である。とりわけ女性の場合、その職業キャリアの形成は家族キャリアの形成によって大きな影響を受け、職業単独では語れない状況にあるから、キャリアとは、まさに「生き方」である、ということにならざるを得ない、ともいえよう。

また、90年代以降の若年者の学校から職場への移行困難問題を前提に、あらためてキャリア教育が小学校から大学までの学校教育制度の中でクローズアップされたが、ここでもキャリアは生涯にわたる「生き方」として把握されている。文部科学省中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会は、その第二次審議経過報告（2010年5月17日）の中で、キャリア、およびキャリア教育を次のように定義している（同報告書15-16）。

○人は、他者や社会とのかかわりの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員など、様々な役割を担いながら生きている。これらの役割は、生涯という時間的な流れの中で変化しつつ積み重なり、つながっていくものである。また、このような役割の中には、所属する集団や組織から与えられたものや日常生活の中で特に意識せず習慣的に行っているものもあるが、人はこれらを含めた様々な役割の関係や価値を自ら判断し、取捨選択や創造を重ねながら取り組んでいる。

○人は、このような自分の役割を果たして活動すること、つまり「働くこと」を通して、人や社会にかかわることになり、そのかかわり方の違いが「自分らしい生き方」となっていくものである。

○このように、人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自己と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが、「キャリア」の意味するところである。このキャリアは、ある年齢に達すると自然に獲得されるものではなく、子ども・若者の発達段階や発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくものである。このような発達を促すには、外部からの体系的・組織的な働きかけが不可欠であり、学校教育では、社会的・職業的に自立するために必要な基盤となる能力や態度を育成し、一人一人の発達を促していく必要がある。このような

教育が「キャリア教育」である。

松本雄一によれば「キャリア理論」は、心理学、社会学、経済学などさまざまなパースペクティブから論じられてきているが（松本 2008a:74）、上記の中教審の報告にある、人生の段階ごとのキャリア発達という概念は、発達心理学を基礎にしたものである。その初期の名高い研究として、ドナルド・E.スーパー（Super, D.E.）のキャリア発達理論がある（Super 1957=1960 Super 1980）。スーパーは、人間を子ども、学生、労働者、余暇人、家庭人、市民、という「役割」に分け、またライフステージを、成長(Growth)期（0~14歳）、探索(Exploration)期（15~24歳）、確立(Establishment)期（25~44歳）、維持(Maintenance)期（45~64歳）、下降(Disengagement)期（65歳以上）に分割して、このライフステージにおける複数の「役割」課題を遂行することによって、人間は自己概念（自分は何であるか）を成長させていくとした。現在のキャリアカウンセリングなどで必ずといってよいほど引用されるライフ・キャリア・レインボー図は、このライフステージと「役割」の発達を図示したものである。また、スーパーは、このような自己概念の成長を「キャリア成熟（career maturity）」と呼び、計画性、探査、情報収集、意志決定、現実志向の5つをその要素としてあげている。だがこれらは青年期には当てはまるが成人では異なるとして、のちにスーパーは「キャリア適応（career adaptability）」という概念に置き換え、人生の途上で繰り返し生じる労働や労働条件の変化に対処できる基礎的な適応力を強調した（Super & Kidd, 1979, Levinson, et al. 2001）。

ところで、このようなキャリア発達論は、まさに「生き方」全体に視野を広げているが、実はその「生き方」の軸にあるのは、やはり「職業」にある。すなわち、スーパーのキャリア発達ステージは、子どもから大人へ移行する過程での職業生活への準備と職業的自己概念の成熟に収斂されていき、さらに仕事やスキルの「探索期」から、職業経験に裏付けされたスキルや労働の安定をもたらす「確立期」、その維持や調整を行う「維持期」、さらの職業からの引退、という設定である。自己概念の成熟は、このような段階の中で、職業における能力の発達、上司や同僚との相互作用を通して、現実と自己との妥協や統合、あるいはさまざまな課題への対処資源の獲得によって行われていくと捉えられていくのである。このような把握の前提として、職業は、流動的な近代社会において、「ある個人の社会的地位、価値観、態度及び生活様式<sup>(1)</sup>」を決めるのに、重要な役割を演ずる」（Super 1957=1960:48）、という理解がある。

スーパーと並んで有名なシャイン（Schein 1978）においても、キャリア発達は、個人が職業組織の内部メンバーになることのプロセスの中で把握されており、職業組織での経験とキャリアを通じて自己の明確な職業イメージを獲得するとして、これをキャリア・アンカーと呼んでいる。

このようにキャリア発達が、その全ライフステージを視野に置きつつも、結局のところ

職業キャリアを主軸に把握されてきたのは、おそらく、職業への参入が不可避である男性をモデルとして構築されてきたからであろう。近現代において、男性は「稼得者」であることを強いられてきたから、その人生において、職業生活は大きな位置を占める。この場合「働くこと」のもっとも原点にあるのは、生活資財の獲得であり、お金を稼ぐことである。その人らしい「生き方」としてのキャリア発達という考えは、その大前提の上での話である。言い換えれば、仕事や職業は「生きていくため」に不可避であるが、そのような身も蓋もない仕事や職業を「その人らしい自己の発達」を伴って遂行することに価値をおく考えが、キャリア発達と考えることができる。この点をスーパーは、職業選択は、生計を立てることを基礎に、満足な人間関係、労働の場の満足度の2つによってなされると述べている (Super 1957=1960 : 16-21)

それでは、女性はどうであろうか？性別役割分業的価値観の強い社会で、女性が家事労働に従事することと代替に「稼得」という「役割」を免除された場合、したがってその裏側での男性の家庭人や余暇人としての「役割」が矮小化された場合、両者の（とりわけ女性の）キャリア発達はどのように考えられるだろうか？スーパーからも男女の差異に興味を示しているが、キャリア研究の初期には多くの女性が家事に従事していたこともあってか、ジェンダーや、民族の違い、階層の違いまで含んだ、本格的な言及はほとんどない。

そもそも「生きていくための労働」には、むしろ職業だけでなく、家事も育児も介護も含まれざるを得ない。これらの労働を個々の家庭の内部で行うとすれば、そこには自己概念の発達の余地はないのだろうか？あるいは、男女双方にとって、職業的発達と他の「役割」における発達はどのような関連をもっているのだろうか？家庭や家事について、スーパー等はむしろ触れてはいるが、家庭の役割は子どもが家事を手伝うことによって、職業について学ぶことが出来る、というような側面が強調されているにすぎない。他方で、この間キャリア成熟尺度の開発研究が心理学や教育学で盛んになされており、職業キャリアのほか、人生キャリア、余暇キャリアといった分類で、それぞれの尺度が開発されている (Levinson, et al.2001、坂柳 1999)。しかし、人生キャリアや余暇キャリアという言葉は、かなり抽象的であり、重なり合う人生における複数の役割というよりは、時間で区分した職業生活+非職業（余暇生活）＝人生キャリアといった趣であって、家事や育児、介護あるいは地域や社会での様々な具体的な活動がかならずしも網羅されているとはいえない。

最後に、女性が「職業人」としての役割を果たそうとしても、現実には労働市場からの退出や再参入を頻繁に繰り返さざるを得なかったり、短時間の周辺的な業務にしか就けない場合がある。このような場合のキャリア発達をどう考えていけばよいのだろうか？

本稿では、日本女子大学現代女性キャリア研究所が収集した「女性とキャリア」社会調査の中で、キャリア形成や発達に着目した調査を概観した上で、上記と類似の疑問から早い時期に実施された、大羽綾子の女性の職業生活歴分析に注目し、これを取り上げる。ま

た、大羽が指摘したように、女性の職業的成熟が「男子のような年齢に沿った発達段階はとらず、複雑な経過」を辿るとすれば、その中での職業的成熟の条件をどう考えればよいのか、近年提唱されている境界のないキャリア (boundaryless career) などを含めて検討してみたい。

## 2. 女性とキャリアについての社会調査

日本女子大学現代女性キャリア研究所が収集した「女性とキャリア」社会調査において（その全体像は本誌別稿参照）、ここで述べたような女性のキャリア形成あるいは発達に焦点を当てた社会調査を、まず概観しておこう。この収集では中央官庁の調査は除いている。このうち、職業キャリアと他のキャリアとの組みあわせで「経路」「経歴」「パターン」など長期視点を持ち、女性に焦点をあてた調査に限定することとした。すると 31 点の調査がこれに該当した。全体の収集調査数からするとかならずしも多くないのは、キャリア発達を社会調査として把握することの困難があるためであろう。その多くは、90 年代以降に実施されている。またその内容から見ると、主に次の 3 つに分類できる。

- 1 女性の職業キャリア・パターンや意識を取りあげた調査
- 2 特定専門職のキャリア実態についての調査
- 3 職場内におけるキャリア形成に関わる調査

第 1 は女性の職業キャリア・パターンやその選択にかかわる意識や満足度に焦点をあてたものである。(表 1) このタイプが調査数としては最も多いが、表 1 から明らかなように、大半は大学卒業後の女性のキャリアの変遷を追ったものである。日本において、女性のキャリア発達研究は主として高学歴女性のキャリアに焦点化されている。No.6 はめずらしく高校卒業女性の追跡調査である。卒業直前の学生生徒へのキャリア選択についての調査は、これ以外にも多くある。たとえば「初期キャリア」というタイトルで行われた調査の多くがそれで、キャリア選択の意識調査を実施している。

この種類の調査の主流が学校卒業後のキャリアを追う調査であるのは、1) 教育キャリアと職業キャリアの関連への注目、2) 日本のように卒業年コーホートがほぼ出生コーホートと重なる社会では、容易に同一年齢集団の女性のキャリア選択や類型を観察することが出来る、3) 学校の卒業生名簿などが利用できる、などから調査がやりやすいためであろう。また調査手法は質問紙による量的調査とインタビューの組みあわせが多い。

表1 女性の職業キャリア形成・発達に関する調査

	調査名	調査主体	調査時期	調査対象
1	婦人の職業生活歴の類型と職業的発達に関する調査	職業研究所 (大羽綾子)	1971～1975	東京①婦人の職業相談の来談者②女子雇用者
2	大学卒業女子の職業経歴と職業意識に関する研究:昭和35年3月卒業生についての事例調査結果	職業研究所	1976	東京所在の10大学の中から、大卒後15年を経過した女性への質問紙郵送調査。817名抽出。237名回答。
3	職業移動と経歴調査 (第2回女子調査)	日本労働研究機構	1983	全国302地点 (市部232地点、郡部70地点) 2490人、面接法
4	均等法バイオニア女性は今:女性就労パターンに関する時系列的研究	東京女性財団 (実施機関:中央調査社、執筆:西村純一、神尾真知子、鈴木淳子)	1993.10～1993.11	第一次調査『女性の就労パターンに関する時系列的研究報告』の追跡調査。一次調査で回答のあった936人中、592人。郵送調査
5	大卒女性の職業選択行動と職業生活調査	東京都立労働研究所	1993	男女雇用機会均等法の施行後、1987、91、93年に4年制大学を卒業した女性、回答1957名、大学の卒業名簿によるサンプリング、郵送法
6	女子卒業生進路追跡調査 1995年3月	上野高校女子教育問題研究会	1994	都立上野高校女子卒業生のうち、20～42期 (24～45歳) の2693人 郵送によるアンケート調査
7	女性のライフコースに関する調査	平尾啓子	1995.5～1995.5	名古屋市の小学4、5年生の母親。クラス担任を通じたアンケート調査。
8	「大学卒業後の生活・意識と大学評価に関する調査」	日本女子大学 村松幹子・小林多寿子	①1996.11 ②1997.03～1997.04	【①質問紙調査】1978年および1981年卒業の日本女子大学卒業生の中から無作為抽出した1052名 【②インタビュー調査】質問紙調査対象者のうち17名
9	「大学卒業後の生活・意識と大学評価に関する調査」	日本女子大学代表 牧野暢男	1997.02.～1997.08	日本女子大学を含む私立4年制の女子大学2校、共学大学3校を、1978年3月および1981年3月に卒業生した女性 量・質
10	高学歴女性と仕事に関するアンケート	日本労働研究機構	1998	4年制大学を卒業した女性1484人。大学の協力による。郵送法
11	大卒女性のキャリアパターンと就業環境	財団法人 東京女性財団 (森ます美、木下武男、遠藤公嗣)	1998.11～1998.12	1988年度版を第1次とする5年ごとの時系列的調査。首都圏の大学卒業生。郵送留置法による質問紙調査およびインタビュー
12	大卒者の初期キャリア発達	仙田幸子	1995	私大ゼミ卒業生インタビュー調査
13	大卒女性の職業選択行動と職業生活	都立労働研究所	1993	私大卒業生へのアンケート
14	ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査	生命保険文化センター	2000	18歳～59歳の就労者男女個人のほか、特定就労者 (ソーホー、フリーター、派遣、キャリアサファア)
15	女性の高学歴に伴う晩婚化と職業キャリアの関連性についての研究	日本女子大学 岩木秀夫	2001.1および2001.12	首都圏4年制大学を卒業した女性 (28～38歳) 合計回収票は1993票 郵送法による。
16	キャリアの形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査	21世紀職業財団	2001	企業規模100人以上の企業3,135社に勤務する男女正規労働者 郵送法
17	①大卒女性の就業実態と意識に関するアンケート調査②大卒女性の就業継続に関する聞き取り調査	福岡県男女共同参画センターあすば (株式会社西日本リサーチセンター)	①2003.10～2003.11 ②2003.11～2004.01	福岡、アンケート100名聞き取り19名有効票2058票 (女子大学998票、共学大学1060票)、回収率48.2
18	女性のNPO活動の現状と課題ーキャリア支援から地域づくりへ	国立女性教育会館	2008	NPO法人とその女性スタッフへのアンケート調査、個人調査回答は717名
19	「日本女子大学卒業生のライフコースと現代女性の生き方」	日本女子大学 小林多寿子・村松幹子	2006.08.～2006.09	1997年インタビュー対象者パネル調査 (新生53回、56回を対象とした1996質問紙回答者のうち首都圏在住者)
20	女性のライフプランニング支援に資する学習支援のあり方調査	三菱UFJリサーチ&コンサルティング	2007.12、2008.1～2	20、30代女性へのインターネット調査およびインタビュー調査24名

資料: riwac データベースより筆者作成

大学卒業後の追跡型調査の嚆矢は、職業研究所・婦人雇用研究室が1976年1月～12月に実施した「大学卒業女子の職業と生活に関する調査—昭和35年3月卒業生にみる事例研究」である。これは大卒後15年を経過した女性を、東京の10大学の817名の卒業生から抽出し、郵送自計式で行った質問紙調査で、237名から回答をえている。卒業時の意思は86.9%が就職（そのうち半数はできるだけ長く働く）としており、希望職は研究職、教育職その他専門を生かせるものであったが、現実には事務職が半分強となっている。また卒後7～8年を過ぎた昭和42～43年には就業者は当初の40%に減少しており、離職理由は結婚、出産、育児をあげているものが多く、仕事／職場への不満がこれにつぐ。中断のない人は15%程度である。男性に比べ離職復職が繰り返されるのが特徴であり、就業移動により最高15年間に7回もの転職のケース見られたという。結論として、大卒女子の職業能力とはいったい何かと疑問を投げかけつつ、就業分野を広げていく研究と努力が必要としている。

このような複数の大学卒業者を追跡調査したものとしては、No.9, No.11, No.13, No.15, No.17などがある。またNo.8, No.19はインタビュー調査（ライフストーリー）を含んだものである。No.11の東京女性財団「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」（森ます美、木下武男、遠藤公嗣）は、キャリア発達というより、大卒女性のキャリア・パターンそれ自体を典型的に把握すること、またその中の就労促進要因と阻害要因を客観的に見いだすという目的を明快に掲げた調査であって、女性のキャリア調査の一つの典型をなしている。すなわち、ここではA継続型、B転職型、C中断再就職型、D退職無職型の4つの類型への分岐とその理由を調査して、(1)出身大学の種類や専門分野、(2)書職就業時の就業意識、(3)経済事情、(4)企業・職場要因、(5)結婚・出産要因がこれらの類型を生み出すと結論づけている。

大学卒業後の追跡型調査とは異なった調査としては、No.1, No.4, No.7の三つがある。とりわけ、No.1の大羽綾子の調査は、今回調査収集枠では最も早い時期に行われたもので、「女性とキャリア」に関する社会調査の先駆的なものとして位置づけられるだけでなく、先に述べた女性にとってのキャリア発達論の問題点を鋭く指摘したものである。これについては次節で詳しく述べたい。

また、No.18は職業キャリアではなく、生涯学習を介してNPOなど地域活動に参加していくことが、女性のキャリアの成熟にどのような意味を持つかという問題意識を持って行われたものである。NPO女性スタッフには代表者、正規職員、非正規職員、ボランティアが含まれているため、職業キャリアでないともいえず、やや扱いの難しい調査ではあるが、広義の「仕事」の価値をどう捉えるのかという大きな課題を扱っている点で注目される。この第4章を担当した大槻奈巳は、NPO活動で「自信がついた」とした回答者の属性や他の回答の関係を回帰分析して、年齢が低い、ボランティアより非正規職員であること、NPO設立時のメンバーであったこと、全般的な業務に従事、学習経験が役立ったと回答している人、現在のNPO活動に満足している人ほど関連していると述べている(国立女性教

育会館 2008)。

さらに、この調査結果と、ビジネス界リーダーへの自身のインタビューを加えて分析した渡辺三枝子は、「女性たちは複数の役割や種々の葛藤に前向きに取り組むことで、ものごとに柔軟に対応する態度と力を発達させていること、人間関係を大切にしていること、自己の体験を客観的に評価できること、「今」を一生懸命生きることによって将来を広げていることなど、キャリア成熟の特徴と言われる態度と力を共通して習得していることが明らかとなった」(渡辺 2009:16)と述べている。また、このような成熟は、生涯学習機会を、単に就職やスキルアップだけではなく、むしろ「偶然に広がった人的ネットワークを生かしたこと」によるものだと述べ、さらに NPO への参加について、「NPO 活動は、経済的報酬が得られるとともに、組織的に活動すること、社会的に認知され、社会的責任が果たせるという、企業への就職と類似した側面があると同時に、働く時間を自分で決められ、かつ他者のためになりたいという価値観も活かせる、というボランティア活動と類似の価値観も実現できる可能性を持つ、と認識されている。その意味で、NPO は仕事と家庭のバランスがとりやすい新たな働き方といえるかもしれない」(渡辺 2009:22—23)と指摘するなど、興味深い考察をおこなっている。

むしろこのような考察は、調査対象が本人自身も周囲の人々も「キャリア形成に成功している」と評価している(渡辺 2009:21)高学歴女性へのインタビューであることとも関係していよう。ここには、「生きるための労働」としての稼得行為や同じく「生きるための家事やケア」といった労働と、NPO 型による仕事と生活のバランスの柔軟な「折り合い」との関係は、まだ十分解き明かされていない。今後、生活のための稼得に駆り立てられて行かざるを得ない女性が増えるとすれば、職業、家事やケア、NPO やボランティアなどとキャリア成熟との関連は、さらに多様な調査で確かめられていかねばならないだろう。

特定専門キャリアについての調査には表 2 のような調査がある。

表 2 特定専門職のキャリアに関する調査

	調査名	調査主体	調査時期	調査対象
1	婦人研究者のライフサイクルアンケート調査	お茶の水女子大学・ジェンダー研究所	1982～1984	男女研究者5000人
2	専門職(税理士)における婦人の就業と生活に関する調査研究報告書	氏原正治郎	1982.5～1982.6	全国 婦人の税理士資格取得者質問紙
3	看護管理者のライフコース/キャリア発達に関する研究	草刈淳(千葉大学)	1991.2	全国国公立大学病院の看護部長および副看護部長を対象とする。
4	デザイナーの働き方とキャリア；女性と専門職	東京都立労働研究所	1994.12～1995.1 東京	職業研究所
5	看護婦の就業行動とキャリア葛藤に関する研究	遠藤英子、小玉正博、竹内千恵子	1995.07～1995.10	臨床看護師478名、看護系教員82名(四年生大学、短期大学、看護専門学校を含む)、保健婦242名、養護教諭140名、企業看護婦64名
6	女性ソーシャルワーカーのキャリアとライフコースに関する調査研究	鈴木真理子(埼玉県立大学)	2006.12	女性ソーシャルワーカー

資料：riwac データベースより筆者作成

これらは、各調査の副題からもわかるように、「女性と専門職」という切り口から女性のライフコースやキャリア発達を見ようとしたものである。いずれも、女性の高学歴化の一つの帰結として専門職への就業が増えていっても、それを長年に維持していくことの困難な実態を把握しようとしており、女性の問題であると同時に、専門職能団体の問題でもあるという特徴がある。No.3, No.5の看護師師や看護管理職は、早くから女性の専門職として発達した分野である。それだけにその「キャリア葛藤」が問題にされざるをえないといえよう。

キャリアを、職場内での形成・発達の問題として取りあげた調査としては、以下の表 3 がある。

表 3 職場内キャリア形成に関する調査

	調査名	調査主体	調査時期	調査種別
1	婦人の管理・監督職に関する調査：キャリア形成に関する面接調査	愛知県婦人労働サービスセンター 婦人に関する職場適応研究会委員	1982.01～1982.02	名古屋市 質的調査
2	女性従業員のキャリア形成意識とサポート制度の実態に関する調査	財団法人 中部産業・労働政策研究会（委託・日本労働研究機構）	1991.5～1991.9	全国 量的調査と聞き取り調査
3	大卒社員の初期キャリア管理に関する調査研究報告書 — 大卒社員の採用・配属・異動・定着 —	日本労働研究機構	1991～1992	従業員300人以上企業へのアンケート調査
4	勤続5年以上の女性労働者のキャリア形成と人事処遇の運用実態に関する調査	連合総合生活開発研究所	1995	量的調査
5	管理職のキャリア形成についてのアンケート	21世紀職業財団 雇用均等業務部	2003	量的調査

資料：riwac データベースより筆者作成

表 3 の No.2 「女性従業員のキャリア形成意識とサポート体制の実態に関する調査」は、多くの企業が女性活用に関心を示すようになったものの、実際には女性活用の進み具合は全体に遅い、との問題意識から、中部産業・労働政策研究会が、主として愛知県下の企業を対象として、日本労働研究機構に委託して行った調査である(中部産業・労働政策研究会 1992)。同研究会の中に労使代表と研究者からなる専門委員会を設置し、4つのアンケート調査と企業・職場ヒアリング調査を 1991 年 5 月から 9 月にかけて実施した。労使の協力を得たため、回収率は極めて高く、1) 働いている女性 98.2% (2,518 人) へのアンケート、2) 働いている男性へのアンケート 95.3% (1,122 人)、3) 職業を持っていない女性へのアンケート 89.8% (554 人)、4) 企業労使へのアンケート 83.8% (93 社) の結果となった。以下では、この調査の中で 1) を要約しつつ、キャリア調査としての特徴を示し



てみよう。

4つの調査のうち女性へのアンケート調査の対象はすべて働いている女性であるが、この調査の中では、職業や家事への意識を聞いており、それに従ってライフコースに対する意識のタイプを次の4つに分けている（わからない 7.4%を除く）(1)不就業型 0.2%, (2)結婚退職型 10.2%, (3)出産退職型 9.4%, (4)就業継続型 18.0%, (5)再就職型 54.9%。

これを学歴別にみると、高学歴の女性ほど就業意識が高い結果となっているが、この意識は、勤続年数と関連しているという。たとえば大卒でも勤続3年未満では就業継続型 18.9%にすぎず、43.2%が再就業型、そして22.2%が結婚・出産退職型である。ところが勤続が長くなるにつれ就業型が急激に増えていく。これらの傾向は中卒をのぞいたすべての学歴でみられる。つまり、女性においても就業継続によって、職業キャリアの確立や成熟がみられるということであろう。むろん、この報告では、このような人生における職業を介しての人格的発達というような視角はなく、女性のキャリア発達＝キャリアウーマンという把握であるが。

さらに、本調査は、女性の就業意識への「常識」について、いくつかの反論を行っている。まず、女性は就業意識が低く、勤続年数も短いなどを理由とする差別的な見方に対しては、1) 72.9%が生涯にわたる職業生活をライフコース（就業継続と再就職）として望ましいと考えている。2) 41.2%がキャリア拡大に積極的で、これは男性に比べれば低いものの、必ずしも女性の就業意識が低いとはいえない。3) 人事異動・ローテーションに積極的に対応する姿勢がみられ、女性は異動を嫌うという「常識」については、就業継続型意識の女性の間では異動を肯定するものは半数を越える。再就職型や出産退職型でも4割以上が異動に肯定的である。また、異動に肯定的でない女性たちが異動に消極的なわけではなく、多くは「どちらともいえない」と迷っている、としている。

だが、就業意欲の高さは必ずしも仕事における満足につながらない。働き続けたいからこそ不満を感じる人が多く存在している。それでは、不満は何に由来するのか。仕事が男女同等あるいはほぼ同等な職場に働く女性と補助的な職場に働く女性について、仕事満足度を比べて見ると事務・技術・販売職の女性については、結婚退職型ライフコース意識を除いて、男女同等な職場に働く女性の満足度が、補助的仕事の職場に比べて断然高い。反対に補助的仕事の職場で働く女性の間では、不満が満足を大きく上回るという。

また、昇進・昇格における男女の著しい違いは、就業意欲に関係なく圧倒的多数の女性によって意識されているという。企業社会は女性に差別的だと認識するものが、キャリア志向の強い女性ほど多い。

そこで、課題はこのような女性活用のための制度や慣行の改善になる。これに役立つものとして、フレックスタイム、育児休業、再雇用制度、また現業職女性の間で半日有給休暇が上げられ、高いニーズがあるとされている。特にキャリア志向の強い女性の間でこれらのサポート制度に対するニーズが高いという。だが、これらの制度を「利用して働く」とする女性の割合は、育児休業の場合で4割、再雇用制度になると3分の1を占めるに過

ぎない。とくに再雇用制度については、「分からない」がキャリア志向の高い女性の間ではほぼ半数を占めた。これはキャリア志向が強いほど、数年のブランクの後の復帰に不安を持っているのではないかと報告書は分析している。それだけに制度を整備する際、サポート制度の利用によるキャリア中断の影響が出来る限り小さくすむような工夫が求められるというのがこの調査の結論である。

本調査からも見出すことが出来るように、女性労働力の活用はますます大声で叫ばれているが、それを現実化することを阻む慣行や制度が職場内外にある。この調査は、従来の女性の就業意識についての「常識」を超えた、あるいは超えようとしている女性従業員が大きな割合を占めるようになったという事実を踏まえ、閉鎖的・差別的な制度や慣行を改善することが、今日の企業の大きな課題であることを、労使の協力で明らかにしたもので、その意義は大きい。だが、この調査は、意識に焦点が置かれ、意識と現実が就業年数によって変わっていくという重要な指摘があるにも関わらず、意識のレベルにおける「常識」と「現実」の差のみが問題にされているのは惜しい。

また、あくまで職業意識の高い女性の就業継続や仕事満足が阻まれている状況に焦点があり、それらの女性こそが、ここでの職場内キャリア形成サポートのターゲットとなるべきであることが強調されている。それは、スーパーなどの理論における人生の各段階での自己概念の成熟を促していくものとしての、あるいはそこで育まれる1人の職業人としての確立が個人としての独立に与える影響までもを包含したキャリア概念と比較すると、キャリア形成の捉え方がやや表面的な感じを受けるのは否めない。

### 3. 大羽綾子の女性と職業的発達についての分析

さて、上記のような女性のキャリアに関わる調査の中で、本稿で特に注目したいのは、1970年代初めに、大羽綾子がスーパー理論を批判的に摂取しながら実施した、女性の職業的発達についての分析である。この分析に使われた調査は、1) 東京YWCAで職業相談を担当していた大羽綾子の取り扱った1971～75年の相談ケース約400のうち、237の分析、2) 勤務中の294人+夜間看護学生86人、合計380人(有効票は212)へのアンケート調査、3) 2)の自由記述分析の三つからなっており、1976年に職業総合研究所(雇用促進事業団職業研究所)職研資料シリーズ婦人雇用の一つとして公開されている。ここで利用するのは、2009年に編集された「戦後女性雇用資料集成」に収録されたものである。

大羽の分析は「婦人の職業生活歴と職業的発達に関する研究」というタイトルにあるとおり、女性の職業生活だけでなく、その特徴が、職業発達に影響を与えているであろうという仮説をおいて実施されたところに大きな特徴がある。すなわち、まず(1)その職業生活の類型の実態を明らかにし、(2)次いで職業生活歴と職業態度との関係を分析して、(3)女性の職業的発達のプロセスの諸特徴を明らかにしたうえで、最終的には女性の職業生活発達の「成熟度を測る探索子を見つけだそうとする初歩的試み」(大羽2009:3)であるという。

大羽は「職業的発達」という、先のスーパーのキャリア発達区分、すなわち、1) 成長期、2) 探索期、3) 確立期、4) 維持期、5) 下降期という、(年齢に応じた) 人生段階に分割できるという理論が、ビューラーの発達心理学を応用したもので、単に特定の職業的技術や知識の発達というだけでなく、全人格的発達の一つの側面として把握していることを明確に提示した上で、このようなことが女性に当てはまるか? とストレートに問いかける。

「第一に、職業経歴のパターンは、一般に女子と男子は著しく異なり、女子の職業的発達曲線は、男子のように年齢段階に沿って、連続的に流れる場合が少ないように見える。だから、女子のばあい、職業的成熟に到達する過程は、男子と同じような年齢曲線に沿った連続的な曲線に乗せられるかどうか、確かめてみる必要がある」(大羽 2009 : 2)。これがこの分析での大羽の第一の課題となる。

「第二に、表面、不連続な女子の職業経歴を、連続的な発達曲線にのせうと仮定して、その不連続な職業経歴を、職業発達の上はどう評価するのか、・・・という問題がある。このことが、女子の職業教育や職業指導、相談などにおける、非常に重要な問題の一つであろう」(大羽 2009 : 2)。

女性の場合、とくに結婚や出産といったライフ・イベントが(したがって家事やケアといった仕事が) 職業の中断や引退、あるいは復帰と深く関わるが、こうした主婦や母としての役割が女性の職業的自己の成熟の上でどのような関わりをもつか、プラスなのかマイナスなのか? こうしたことを明らかにするためには、男女に共通する職業的成熟度を測る「探索子」を見つけ出すことが重要だと述べるのである。

この調査は、社会調査の手法としては必ずしも洗練されたものではなく、YWCA での相談事例の分析が中心である。相談者は、20 代の未婚者が中心であるが、60 代までの他の年代も存在し、学生から現職を持つ女性まで幅広い。共通点は職業相談に來所しているということで、その意味で女性一般の職業生活の発達を観察するのに適した対象かどうかは疑問の余地はあろう。またここで作成された職業生活歴の類型区分も、事例分析、質問紙調査分析によって区分が異なるなど、読みにくさがある。しかし、もともとスーパーらのキャリア成熟の考え方や尺度開発が、キャリア相談や指導といった現実的課題に対処するためになされてきたことを考えると、大羽の相談事例ケースの分析は手法としても興味深い。

また、この分析はあくまで「初歩的な試み」であって、「職業的成熟を考察するための探索子として、一定の限られた職業に対する態度の諸側面と職業歴の類型との関係をおおざっぱに観察したにとどまった」(大羽 2009 : 3) ものにすぎないが、それにもかかわらず、この先駆調査の意義は、成功した女性たちへのインタビューではなく、むしろ職業上の葛藤を抱えて相談に訪れた多様な女性たちを対象に据えた上で、先のスーパーの職業発達の区分を、これらの女性の実態から類型化しなおし、女性の人生と個の確立問題を職業的成熟の探索子を介して問おうとしたところにある。

事例分析から大庭の作成した「婦人の職業生活歴の類型」は以下のものである。なお、大羽は主に成人を対象としているので、子ども時代の成長期の区分はない。

- A【模索期】学卒後、就職 2～5 年ぐらい。初職について不満を持ち職業転換を模索 20 代が主。
- B【不適応・模索】学卒後 10 年以上職業生活（別の箇所では永年勤続後人生の転換、職業の転換を模索？）独身の自分の将来に不安を持ち転職を模索。昇格の希望がないので転職と技術習得を求める。
- C【再就職模索】学卒・就職・結婚・出産により退職。子供の手が離れたので再就職したい。
- D【就職模索】学卒・家事または家業従事あるいは家業を手伝っているが、これとは別の職業上の技術を身につけたい。
- E【中年後新就職模索】これは少ない。40 歳以降子供の手が離れた、暇なので、ていさいのよい、きれいな仕事がしたい。
- F【職業と家庭の両立模索】就職・婚約または結婚を契機として、職業と家庭の両立ができる職業を探す。あるいは結婚話によって退職したが破談で次ぎに就職と資格取得を模索。
- G【再就職模索】学卒・就職（または未就職）・疾病のため退職したが、それが回復したため、大学の専門を生かして再就職したい。
- H【職業選択を模索】学生・未就職。結婚してもできる仕事を探す

相談事例の対象者の幅が広いこともあって、A～H までの類型は多様で複雑であり、時代的背景もあって、D や E のような類型が区分されている。また最後の H 型の学生の相談については、（おそらく当時）「女子の大学卒の就職の世話を大学ではほとんどやっていない関係もあって、大学在学生のこの種の就職前の相談は、かなり多い（大羽 2009:20）」と述べている。それはともあれ、A～H の分布は、A の【模索期】が最も多く 36.4%、次いで学生の H が 6.0%、B【不適応・模索期】が 15.2%、C【再就職模索期】13.4%となり、D, 8.7% G, 4.3%、F, 3.5%、E, 2.6%と続いている。職業相談所の事例ということもあってか、今日思われているような再就職模索や両立模索よりも、初職に不満を持ち、転職したいというタイプが主であることは興味深いところである。

この類型を年齢と対応させたのが図 1 である。これにみるように、女性の職業生活類型はかならずしも年齢曲線に沿っていない。

図1 年令階層別職業生活歴類型分布 1971～75年

年 令 人 数	0%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%		
20才未満 (10)	A				H								
21～25才 (100)	A						B	D	E	F	G	H	
36～30才 (57)	A				B		C	D		E	F	G	H
31～35才 (21)	A	B					C		D	G		H	
36～40才 (15)	B				C						D	H	
41～45才 (12)	B			C				D		E			
46～50才 ( 8)	B				C				E				
51～60才 ( 6)	C									D			

出所：大羽 1979=2009：30 より

大羽はこの職業生活歴について、それぞれの相談事例をあげて、さらに詳しく分析しているが、その結果、女性労働力のM字カーブは、人口統計学的な観察にすぎない。個々人の職業生活歴は、もっと「起伏多く、複雑で」あって、その職業歴を左右する要因は、(1) 本人の個人的条件、(2) 家庭環境条件、(3) 職場や仕事の側の条件、に目を向けることが必要であると指摘している(大羽 1979：20)。また特に(2)については、本人の職業発達が未成熟の場合は、家庭事情に左右されやすく、しかし、職業的発達が確立している場合は再就職も具体的になる、と単純な職業と家庭の両立ではなく、女性の職業的発達がキープポイントとなっていることを示唆している点は重要である。

質問紙調査は、現在勤務中の女性 294 人+夜間看護学生 86 人、合計 380 人(有効票は 212)について行われたが、ここでは、「職業に対する態度」に焦点をあてて分析している。大羽は、発達という概念は一種の価値概念であり、職業的発達を何によって分析するかは、パーソナリティのテストと同じ様に、非常に困難で複雑な課題である、とした上で、ここでは、

- (1) 適性意識(適している、どちらともいえない、適していない)
- (2) 「やりがい感」(やりがいがある、どちらともいえない、やりがいがない)
- (3) 「仕事上難しい問題に直面した時の自立的解決」(難しい仕事は他人に頼む、まず上司や同僚に聞く、まず自分でやってみて除しや同僚に聞く、とにかく一人でやるようにする、その他)
- (4) (仕事を変わりたい、勤め先を変わりたい、今のままの仕事がよい、分からない)
- (5) 現在の仕事に満足しているかどうか

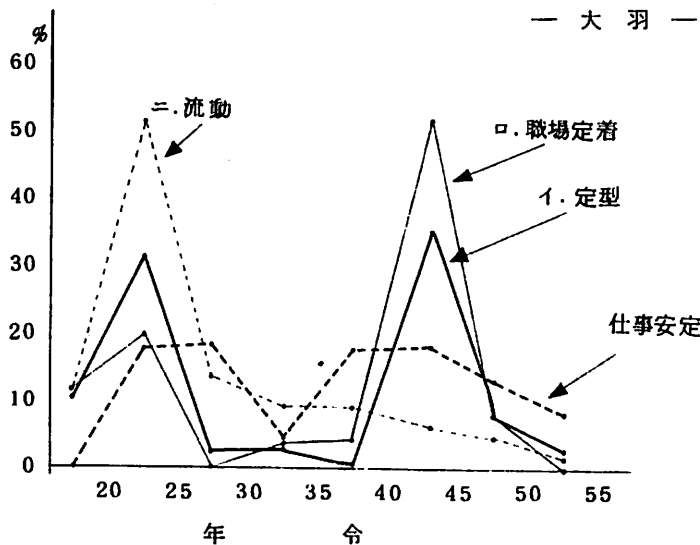
の5つを大羽のいう成熟度の「探索子」の操作的概念として提示している。そして、このうち(5)を除いた4つについて、質問紙調査結果を使って分析している。まず大羽は、職業歴を「移動」を基軸とした以下のイ～ニの4つに分類している。この類型ごとの分布は%で示したとおりである。なお未就業6.6%は除いている。

- イ 定型型：仕事も勤め先も変わったことがない 32.1%
- ロ 職場定着型：仕事は変わったが勤め先は変わったことがない 11.8%
- ハ 仕事安定型：勤め先は変わったが、仕事はかわったことがない 25.9%
- ニ 流動型：仕事も勤め先も変わった 23.6%

この類型でみると、女性は男性と比べてやや移動性が高いが、職域／職種による影響や年齢による影響、また配偶関係の影響を受ける。未婚者ではニの流動型が多く、既婚者では定型型、特に子供のある場合は定型型になり、「云い換えれば、職場に定着し、仕事に定着して、安定した職業生活の型は、子どものあるものに多いことを示している」(大羽 2009:53)としているが、これは原因・結果を逆に読み取ることも出来るかもしれない。

今この類型を年齢と関連させると図2のようになる。定型型が典型的なM字カーブのパターンをとりやすいが、Mのピークが40代となるのは、ロの職場定着タイプである。流動的な類型は、若年期に多い。

図2 婦人の職業経歴類型別年齢分布（職業経歴調査）



出所：大羽 1979=2009：52 より

このような概観を前提として、先の4つの探索子と職業類型との関係では、以下の点が指摘されている。定型型は、適性意識、やりがい感で優れているが、自立性においてはやや劣る。仕事安定型は、自立性で優れており、やりがい感、適性感もよい方である。職場定着型、仕事安定型は、移動希望において今の仕事でよいとする割合が高い。流動型は自立性、適性感、充実感等においてすべて劣っており、今の仕事でよいとするものの割合が最も低い。このタイプは若年期に多いことから「発展への指向を含んだものと見るべき」（大羽 2009：60）ではあるが、「自我と環境条件の客観的な把握が十分ではないばあいには、積み重ねの実りの少ない無方向な移動に終わってしまう危険ももっている」（大羽 2009：60）としている。

以上の二つの分析の結論として、大羽は次の7つを挙げている（大羽 1979：62-63）。

- 1 婦人の職業生活歴は家族関係や家族労働力としての地位などが重要なモメントとなる。
- 2 したがって職業に対する婦人の態度も、その条件に影響され、それが就職、転職、離職などを模索する行動となって現れ、職業に関する限り、婦人の行動は「他立的な傾向が強い」。
- 3 男子のような年齢に沿った発達段階はとらず、複雑な経過。
- 4 職業諸条件にたいして、主体的な態度で適応し、職業的成熟を確立する段階に達する前に、多くの婦人は離職してしまうので、40代でも葛藤が経験されている。育児や家事の

自信があっても、「他立的な、かばわれた家庭環境の中では」これを客観的に試される経験を持てなかったために、新規卒求職者に近い心理状況におかれる。職業人としての成熟があるところまで到達してから家庭に入った場合と、そうでないばあいとは、その後の職業生活への適応が相当異なるものと見られる。

5 独身者でも、20代に結婚指向が強いためと、職場の悪条件が関係し合って、職業確立期になっても必要な職業的成熟が開発されないきらいがある。

6 「技能習得」では、単純な一つの技能習得だけでなく、その周辺にある他の技能や知識についての情報を吸収する機会の少ないことが、後の職業生活の発展に大きなマイナスになっている。

7 主体的な発想の転換も必要。

以上は、現在就労中の女性への質問紙調査結果と言うよりは、相談事例の質的分析によるところが多く、職業的成熟度を測る「探索子」を利用した結論にまでは残念ながら深められてはいない。質問紙調査が退職者を含まなかったこともあって、たとえば上記4の興味深い結論などが実証的に示されたとは言い難いところがある。特に、家事や育児などの経験は、それらが「他立的な、かばわれた家庭環境の中」でなされるために、職業的成熟にプラスの影響を与えなかったのか、それとも家事や育児の内容それ自体がそうなのかについてははっきりしない。他方大羽は結婚し、子どもをえることで女性は（男性と同じく）職業的安定に向かうとも指摘している。

むろん、このようないくつかの疑問点は、大羽が述べているような、あくまで探索的な本調査だけで答えを見いだすことは難しいといえよう。むしろ女性とキャリアに関わる実証研究は、この先駆的な調査分析に学びつつ、「生き方」としてのキャリア・パターンを強調するだけでなく、その中にある「発達」や「成熟」を、どのようなものとして把握し、見いだすことができるか、職業、家族、地域のさまざまな仕事や労働の関係を明らかにしながら、探っていかなければならないのではなかろうか。

#### 4. おわりに—女性と「境界のないキャリア」

ところで、近年男性の職業キャリアにおいても、スーパーらの示したような年齢に応じた安定的な発達曲線は描けない、という考えが広まっている。つまり、安定した会社へ入って、その組織内で能力を高めつつ、その職業的地位を確かなものにしていくというようなキャリアの考え方ができにくくなっているというのである。たとえば日本で終身雇用制が揺らぎ始め、若年者の失業や非正規雇用の増大などを考えれば、確かに職業の安定性は確かなものではないといえる。またむろんこれは日本だけではなく、職業の不安定性や不確実性は80年代以降の先進国に共通した特徴といえる。

このような現実を踏まえて、「境界のないキャリア (boundaryless career)」という概念を提唱したのが、アーサーとルソーであった (Arthur, 1994; Arthur and Rousseau, 1996)。



この「境界のない」という意味は、ある一つの企業組織の境界にとらわれない、という意味であり、近年のグローバリゼーションや技術革新の中で、企業の枠にとらわれないキャリアの形成、発達が存在している、とするものである。「境界のないキャリア」は「境界のあるキャリア」への対立概念であり、企業に依存することなく、その外で自立した個人が責任を持って新たなスキルを磨き、多様なネットワークを構築することによって就業能力(employability)を高める。このことによって自分にとってよい組織企業を見つけることができるか、あるいは自営や起業の方向に向かうという。

その典型例としてあげられているのが、エレクトロニクス企業の集積したシリコン・バレーにおける、高い頻度で繰り返される移動と、その過程でのキャリア形成である。宇田によれば、境界のないキャリアに関わる実証研究では、出版業界、映画産業、バイオテクノロジー、放送産業、翻訳業などが取り上げられているという(宇田 2007:80)。あらたな知識集約型あるいはサービス産業である。

だが、むしろこのような新たなキャリアへの注目は、まだ「仮説」段階であって、実際は「境界」のあるキャリアが依然優勢であり、企業の「境界」だけでなく「地域」「産業」「職業」の「境界」があり、入職制限の慣行の「境界」の指摘もあるという(宇田 2007:69)。

しかし、ここで注目したいのは、「境界のあるキャリア」に十分組み入れられてない女性にとっての意味である。女性のキャリアは、大羽らの調査で明かなように、ライフサイクルに沿った成長曲線を描かず、複雑な移動を繰り返す可能性が高い。そうであるとすれば、ここでの「境界のないキャリア」の仮説は、女性のキャリアを捉える上で何らかの有効性をもつかも知れない。実際、境界のないキャリア理論では女性や臨時労働者をもその例としてあげている。

とりわけ、「境界のないキャリア」が、企業のような組織ではなく、フリーランスや自営業、企業へ向かう、という軌跡は、高学歴女性の一つのキャリア・パターンとして日本でも見いだされるところである。先に取り上げた国立女性教育会館の生涯学習から NPO へ向かう女性の例も、おそらくここに位置づけることができよう。

さらに、「境界のないキャリア」において、スキルや職業的成熟の責任は個人にあり、個人がその人的ネットワークを介してそれを達成して行かなくてはならない。松本はこの点で境界のないキャリア論は、これまでのキャリア理論より「能力形成や学習に対する重点の置き方が大きい」(松本 2008b:67)ことを強調している。つまり、これまでのキャリア発達が、ライフサイクルに応じた発達課題に対して適応するという方向に重点が置かれ、仕事の能力そのものを高めるという方に向いてこなかった(松本 2008b:101)ことと対比すると、「境界のないキャリア」はより能力形成や学習に焦点が当てられている。むしろ、この能力形成の主体は組織外部の個人にあるにせよ、その責任にだけこれを任せるのではなく、企業組織とは別の学習機会やネットワークの構築が不可欠となる。ここでも、成人女性への多様な能力開発やネットワーク構築の機会が、用意されねばならないだろう。

さらに「生き方」としてのキャリア全体をみわたせば、職業だけでなく、結婚や家族もまた、従来の枠にとらわれない変化が生じている。従来の「境界」の内部でもとめられていた「役割」にだけとらわれず、「境界」を柔軟に行き来するなかで、どのような自己概念の発達が促されていくのか、これを具体的に探っていくことが一つの課題となろう。

【註】

- (1) 家庭生活もここに入る

【文献】

- Arthur, M.B.(1994) "The boundaryless career : A new perspective for organizational inquiry", *Journal of Organizational Behavior* Vol.15, 295-307
- Arthur, M.B. and D.M. Rousseau eds, (1996), *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press.
- 中部産業・労働政策研究会 (1992) 「女性の仕事と意識—女性従業員のキャリア形成意識とサポート制度の実態に関する調査結果」『労務研究』45 (7) 7-19
- 国立女性教育会館 (2008) 『女性のNPO 活動の現状と課題』
- Levinson, E. M., et.al, (2001) "Six Approaches to the Assessment of Career Maturity", *Journal of Counseling and development* Vol.76 475-482
- 松本雄一 (2008a) 「キャリア理論における能力形成の関連性 —能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察(上)」関西学院大学商学研究会『商学論究』56 (1 上) 71-103
- 松本雄一 (2008b) 「キャリア理論における能力形成の関連性 —能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察(下)」関西学院大学商学研究会『商学論究』56 (2 下) 65-116
- 大羽綾子(2009)「婦人の職業的生活歴の類型と職業的発達に関する調査」『戦後女性雇用資料集成 第□期 職研資料シリーズ婦雇用 第15巻』日本図書センター
- Schein, E. H. (1990), *Career anchors: discovering your real values: revised edition*, Jossey-Bass(金井壽宏訳『キャリア・アンカー自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房、2003年).
- Super, D.E. (1957), *The psychology of careers: an introduction to vocational development*, Harper & Brothers (日本職業指導学会訳『職業生活の心理学職業経歴と職業的発達』誠信書房、1960年).
- Super D.E & Kensel E.(1979) *Development of a model, specification, and sample items for measuring career adaptability(vocational maturity) in young blue-collar workers*, National Institute for Careers Education and Counselling, Cambridge, UK.
- Super D.E (1980) A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development , *Journal of Vocational Behavior*16, 282-298

東京女性財団（1999）「大卒女性のキャリアパターンと就業環境」

宇田忠司(2007)「境界のないキャリア概念の展開と課題」『北海道大学経済学研究』57(1)  
63-84

渡辺三枝子(2009)「女性のキャリア形成支援のあり方—『ロールモデルに関する調査研究』  
の結果から—」国立女性教育会館研究ジャーナル（13）16-26

（いわた まさみ 人間社会学部社会福祉学科教授）

**The Meaning of Career Development for Women :  
Learn from the Ayako Ohba's Survey  
Masami Iwata**

The concept of career has been defined as not just occupational career but the combination and sequence of roles played by a person during the course of lifetime. However, the career development during the life course has been usually studied around occupational career, because the study has been based male model. Ayako Ohba brought up a question in her social survey on women's career development in the 1970s. She insisted that women's trajectory of career were very different from men's and women often remained early stage of development.

In this paper, I try to outline major Japanese social surveys that focus on women's career development from the RIWAC social survey archives. Then, I review the Ohba's survey to consider what research framework is required for the study of women's career development.

キーワード： キャリア発達、女性のキャリア変遷、「境界のない」キャリア