

平成 26 年度

順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科 修士論文

働く女性のキャリア・トランジションに関する研究  
—Schlossberg の資源モデルの視点から—

氏 名 北村 茉衣

論文指導教員 水野 基樹 准教授

合格年月日 平成 27 年 2 月 23 日

論文審査員 主査 小室原悦子

副査 工藤康彦

副査 水野 基樹

## 目次

第1章 序章.....	1
第1節 問題背景.....	1
第2章 文献考証.....	4
第1節 キャリアの概念について.....	4
第2節 代表的なキャリア・トランジションに関する理論.....	5
第1項 Bridges のキャリア・トランジション論について.....	6
第2項 Nicholson のキャリア・トランジション論について.....	7
第3項 Schlossberg のキャリア・トランジション論.....	8
第4項 Schlossberg の4S資源モデルについて.....	11
第5項 キャリア・トランジション論を概観して.....	13
第2節 女性のキャリア形成に関する先行研究.....	13
第1項 長期的な見通しをつくる要因.....	13
第2項 就労継続を支援する制度がもたらす影響について.....	13
第3節 研究目的.....	14
第3章 研究方法.....	15
第1節 調査方法.....	15
第1項 調査対象.....	15
第2項 調査方法.....	15
第3項 インタビュー内容.....	16
第4項 分析方法.....	17
第4章 結果.....	20
第1節 KJ法によるグループ編成の結果.....	20
第2節 KJ法による体系化の結果.....	28

第3節 KJ法によるストーリー化の結果 .....	28
第5章 考察 .....	30
第1節 Schlossbergの4S資源モデルと本研究で得られた資源について .....	30
第1項 本研究で得られた資源とSchlossbergの4Sモデルとの関係 .....	31
(1) 本研究の資源とSchlossbergの状況資源 .....	31
(2) 本研究の資源とSchlossbergの自己資源 .....	31
(3) 本研究の資源とSchlossbergのサポート資源 .....	32
(4) 本研究の資源とSchlossbergの戦略資源 .....	32
第2項 Schlossbergの4Sモデルを踏まえた本研究のモデル図 .....	33
第2節 B型叙述化からの考察 .....	34
第1項 過去の経験と自身を取り巻く環境から構築されたキャリア観 .....	34
第2項 戦略的な準備 .....	38
第3項 多種多様なサポート .....	40
第6章 結論 .....	42
第1節 本研究の結論 .....	42
第2節 本研究の限界と今後の課題 .....	42
引用文献 .....	44
参考文献 .....	47
謝辞 .....	50
Abstract .....	51

## 図表目次

図 1 日本及び諸外国の女性の年齢階級別労働力の推移 .....	2
図 2 ブリッジモデル .....	6
図 3 Nicholson のトランジション・サイクル・モデル.....	8
図 4 Schlossberg の資源モデル .....	12
図 5 分析 (KJ 法) の手順.....	19
図 6 KJ 法による本研究の A 型図解 .....	28
図 7 Schlossberg の 4 S モデルを踏まえた本研究のモデル図 .....	33
表 1 研究者によるキャリアの定義 .....	4
表 2 研究者によるキャリアの定義 (続き) .....	5
表 3 Nicholson のトランジションについて .....	7
表 4 Schlossberg の 4 S 資源 .....	10
表 5 Schlossberg の 4 S 資源 (続き) .....	11
表 6 対象者属性一覧 .....	15
表 7 インタビュー項目 .....	17
表 8 KJ 法によるグループ編成の結果 1 .....	20
表 9 KJ 法によるグループ編成の結果 2 .....	20
表 10 KJ 法によるグループ編成の結果 3 .....	21
表 11 KJ 法によるグループ編成の結果 4 .....	21
表 12 KJ 法によるグループ編成の結果 5 .....	21
表 13 KJ 法によるグループ編成の結果 6 .....	21
表 14 KJ 法によるグループ編成の結果 7 .....	22
表 15 KJ 法によるグループ編成の結果 8 .....	22
表 16 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ .....	23
表 17 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ (続き) .....	24
表 18 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ (続き) .....	25
表 19 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ (続き) .....	26
表 20 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ (続き) .....	27
表 21 本研究で得られた資源.....	30



表 22 キャリア決定要因に関するナラティブ .....	35
表 23 偶発的要素に関するナラティブ .....	36
表 24 戦略的資源に関するナラティブ .....	39
表 25 育児を経験して強化された資源に関するナラティブ .....	41

## 第1章 序章

### 第1節 問題背景

働く女性を取り巻く環境は1991年に育児介護休業法が制定されて以来、徐々に変化してきている<sup>19)</sup>。近年では2010年6月に育児介護休業法が改正されたことによって、育児休業制度や短時間勤務制度がさらに整備された。国が企業に向けて積極的に制度を整えるように呼びかけるようになっているのは、女性労働者を増やしていきたいからである。男性主体から女性が社会進出するのが当たり前の時代になり、労働力の担い手として女性も働きやすい環境を実現していくための取り組みが行われるように変化してきている現状である。その背景にあるのが、1991年から始まったバブル崩壊によって、経済環境を取り巻く状況が大きく変わってきたことである<sup>14)</sup>。1つ目は、バブル経済崩壊後の低成長とデフレの持続と並行して、経済のサービス化とグローバル化の進展等における経済全体の変化がある。2つ目は、企業・雇用を取り巻く環境の変化で、企業には、製品・サービスの開発や市場の開拓、さらに経営全般において多様な視点を確保する、いわゆるダイバーシティ経営が求められていることがあげられる。3つ目は世帯を取り巻く環境の変化である。世帯構成の面から見ると、典型的な核家族である夫婦と子供からなる世帯は、近年減少が続いている。代わって単独世帯（一人暮らしであること。未婚の他、別居・離婚・死別・子供の独立などにより単身で暮らす人のこと）が増加しており、平成22年には3世帯に1世帯の割合に達している。総務省の国勢調査<sup>35)</sup>によると、一般世帯の平均世帯人数は、昭和55年の3.22人から平成22年の2.42人に減少している現状がある。以上のような背景を踏まえて、女性も労働力の担い手として期待されるようになってきている。女性の就業が拡大し、より多くの女性が新製品・新サービスの開発に参画することによって、多様な経験や価値観が反映され、これまでになかった新しい市場が開拓されることが期待されているのである。

しかし、依然として女性の多くが妊娠、出産、育児といったライフイベントを迎えるとともに職場を去っている。厚生労働省によって行われた第14回出生動向基本調査<sup>15)</sup>によると、第一子出産前後に無職となる女性は6割前後である。子育てがひと段落した後には就労復帰するパターンが主流であるが、その多くは正社員としての復帰ではなく、派遣社員やパート労働者などいわゆる非正規雇用者としての就労の復帰にならざるを得ないのが現状である<sup>26)</sup>。永瀬<sup>18)</sup>らによると男女雇用機会

均等法が施行されていた世代よりも若い層についても、出産を乗り越えて就労継続する女性が増える状況はないことを示している。年齢階級別労働力率では30歳代で労働力率が低くなる、いわゆるM字カーブを描いており、このM字カーブはスウェーデンや米国と比較すると日本特有の状態であると言われている<sup>20)</sup>。

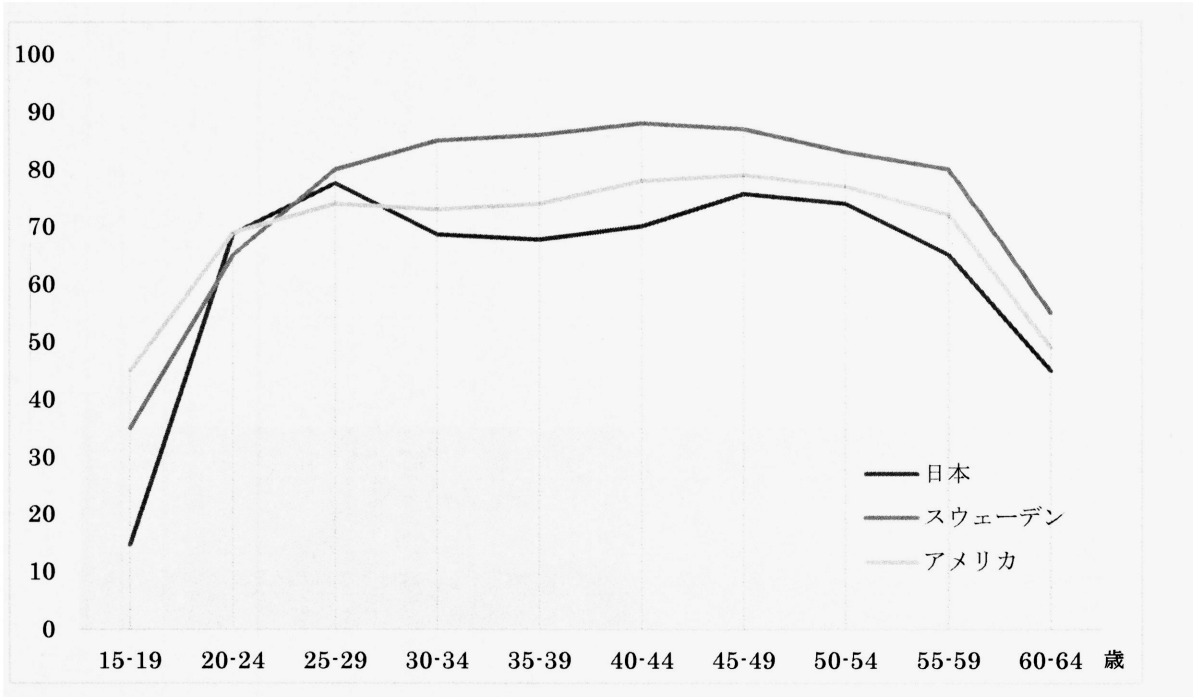


図 1 日本及び諸外国の女性の年齢階級別労働力の推移

(出典：総務省統計局「労働力調査」)

女性が妊娠、出産、育児をきっかけとしたキャリア・トランジション（キャリアの転機）を迎えた後のキャリア選択として①離職、②仕事を継続、③子育て後の再就職の3パターンがあると示されている<sup>6)</sup>。多くの女性が家庭と仕事の両立を目指しているものの、実現が難しいことから正規社員としての仕事の継続、再就職をしている人は少ない。内閣府によると、出産後の女性の就業率は23%にまで低下するとしている<sup>20)</sup>。金井によると、女性は一般的なストレッサーとは別に特有のストレッサーを持っているとし、キャリア意識に強い影響を与え、結婚や出産を契機とした早期退職行動への大きな要因になると述べている<sup>4)</sup>。

すなわち、女性の労働力は期待されているものの、就労継続できる環境が整っているとはまだ言い難いのが現状である。キャリアの節目は予期できるものと予期できないものがあるが<sup>31)</sup>、高橋<sup>38)</sup>はキャリアの節目を迎えるに当たり、個別の状況

や活用できる資源を把握して、ある程度適切な対処法をとってアプローチすることが重要であるとし、日常生活の中で、常にキャリアをデザインしておく必要はないが、節目を迎えたときは、しっかりとデザインしていくことが重要であると述べている<sup>8)</sup>。また、佐野<sup>29)</sup>は、出産、育児を経験した女性が復帰後に子育てと仕事の責任を負いながら就労継続するためには、キャリアの長期的見通しが重要であり、女性のキャリア形成を支援するものとして会社の制度が大きな影響を持っていることが脇坂<sup>43)</sup>によって示されている。妊娠、出産、育児といったライフイベントを迎えても就労継続を希望する女性のキャリア形成に関する先行研究を概観すると、妊娠、出産、育児というプロセスの中でどのような資源を持ち、就労継続へと至っているのか全体の流れが把握されていないのが現状である。

以上のことを踏まえ、本研究は働く女性のキャリア・トランジション、とりわけ、妊娠、出産、育児といった多くの女性が迎えるキャリア・トランジションに着目する。女性の活躍が期待されている中、女性がライフイベントを迎えても働きやすい環境を整えることが求められていることから、既に妊娠、出産、育児という転機を迎えても就労継続というキャリアをデザインしている女性を対象にインタビュー調査を行い、転機から就労継続までのプロセスの中でどのような資源を持ちキャリアをデザインするに至ったかを明らかにする必要がある。リサーチクエスションは、「トランジションを迎えた女性は、多様な資源を活用して就労継続している」とする。

## 第2章 文献考証

### 第1節 キャリアの概念について

キャリアの語源は、荷車や電車が通り過ぎて行った、その轍（わだち）の筋道に例えられている。よって、人生の経歴、転じて生涯、あるいは轍がどのようについていくかということで、生き方、というような言い方をされている<sup>8)</sup>。キャリアが語られるようになったのは1950年代にアメリカで職業心理学の領域で複雑な人間の職業行動を総合する概念として用いられ始めたのが最初である<sup>2)</sup>。その後、1990年代に日本でも広く一般用語として用いられ、社会情勢とともに組織、個人、組織と個人の関係などさまざまな側面から焦点が当てられ、心理学や社会学そして経営学など多様な領域で取り入れられている<sup>24)25)</sup>。そして今日までキャリア心理学者あるいは産業組織心理学者らによってさまざまなキャリアについて定義がされてきた。代表的なものをあげると以下のようなになる。(表1)

表1 研究者によるキャリアの定義

<u>キャリア狭義の定義</u>
(1) Hall(1976)による定義 キャリアとは、あるひとの生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である
(2) 渡辺美枝子(1990)による定義 個人が生涯を通して持つ一連の職業(職業経歴)とか、仕事と余暇を含んだ個人の生涯にわたるライフ・スタイル(生き方)
(3) 若林満(1988)による組織内キャリアの定義 組織内において、ある一定期間のうちに個人が経験する職務内容、役割、地位、身分などの変化の一連
<u>キャリア広義の定義</u>
(4) Schein(1978)による定義 キャリアとは生涯を通しての人間の生き方・表現である

表 2 研究者によるキャリアの定義 (続き)

<p>(5) Super(1980)による定義</p> <p>「人々が生涯において追求し、占めている地位 (position)、職務、業務の系列」</p> <p>職業的キャリア…就労前、就労中、終了後の地位系列を示し、学生、雇用者、年金生活者など仕事に関わる役割によって構成される</p> <p>ライフキャリア…家庭管理者 (主婦)、市民、余暇享受者など、社会的キャリアを補うか、それに代わるような役割をも含む生涯発達の視点に立った句括的概念であり、「一生の間にある人が携わる地位の系列」と定義される</p>
--

(出典：金井篤子 (2010) . 働く女性のキャリア・トランジション.  
日本労働研究雑誌, 603 を元に筆者作成)

これらのことを踏まえるとキャリアの定義は、狭義の意味の職業生活に関することから、広義には人生そのものを含む多義的なものであり、一つに統合することは困難である<sup>8)9)</sup>。

以上を踏まえ、本研究で定めるキャリアの定義は、Hall の「キャリアとは、あるひとの生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である」に定義し、妊娠、出産、育児を迎えた女性の就労継続に焦点を当てキャリアを捉えていく。

## 第2節 代表的なキャリア・トランジションに関する理論

トランジションには、危機と機会の二面性が存在し、安定期の後には危機が、危機の後には安定期がやってくる。すなわち、通常トランジションはサイクルをなしている。人生は安定期 (流されてドリフト状態でも大丈夫な時期) と移行期 (しばしば危機でもある節目) の繰り返しであり、馬車の轍で喩えると、「岐路」にさしかかった地点、クロスロードなどに立った時がトランジションにあたる<sup>8)</sup>。

## 第1項 Bridges のキャリア・トランジション論について

トランジションの経験は人によって異なるが、うまく乗り切れないパターンやそこに繰り返しみられるプロセス（ステップ）は一定している。臨床心理学者の Bridges<sup>8)44)45)</sup>は、ある状態が終わり、別のある状態が始まる「移行期」はストレスフルで、それをくぐるのに苦労すると指摘している。そして、移行期は3つのステップで説明される（図2）。



図2 ブリッジモデル

（出典：金井寿宏：働くひとのためのキャリア・デザイン．2002年，76，PHP新書）

移行期というのは、ある状態が終わり、別の状態が始まるということであるのに、多くの人々が、後者の「開始」ばかりを目にして、いったいなにが終わったのかという「終焉」に目を向けていない。また、その移行期が大きな（重要な）転機であればあるほど、「終焉」から「開始」へと簡単には移れないものである。その間、宙ぶらりんのような感覚になったり、少し空しくなったりしながら、徐々に新たな始まりに向けてしっかりと気持ちを統合していく時期が必要である。この谷間の時期を、Bridges は「中立圏」（neutral zone）と呼び、どっちつかずの状態があることは、この理論の最も特徴的な考え方である。「変わりたい」と「このままでいたい」という両極の感情に揺れ動く、アンビバレントな状態を示している<sup>8)38)45)</sup>。

## 第2項 Nicholson のキャリア・トランジション論について

Bridges<sup>8)</sup>のトランジション論は、人生全般やわれわれが生きる世界そのものに関わることでその焦点は仕事生活ではなかったのに対し、Nicholson<sup>8)</sup>のモデルは人生というよりも、キャリアと密接で本格的なトランジション・モデルである。このモデルは、キャリアのプロセスが「準備」→「遭遇」→「順応」→「安定化」の4つの段階からなるサイクルとしてモデル化された。4段階のサイクルの詳細は、表3の通りである。

表3 Nicholson のトランジションについて

第1段階 準備 (Preparation)	新しい世界に入る準備段階
第2段階 遭遇 (encounter)	実際にその世界に初めて入っていき、さまざまな新たなことに遭遇する段階
第3段階 順応 (adjustment)	新しい世界に徐々に溶け込み順応していく段階
第4段階 安定化 (stabilization)	もうこの世界は新しいとはいえないほど慣れて、落ち着いていく安定化段階

(出典：金井寿宏：働くひとのためのキャリア・デザイン。2002年，84，PHP新書を元に筆者作成)

この4段階のサイクルはほとんどのキャリアの節目に当てはめて考えることが可能である<sup>8)</sup>。

Nicholson のモデル (図3) には、3つの前提 (仮定) がある。第1に、サイクルは通常一周回って終わりというわけではなく、ある一周が終わったと思っても再び第一段階に戻ってきてまた次のサイクルが始まる「再帰性」である。第2に各段階は、それぞれに他とは異なった特徴を持っているという意味で独自のステップをなす「独自性」である。つまり、同じサイクル内のステップ間にも概念上切れ目があるということである。第3に、前の段階をいかに過ごしたかが次の段階に大きく影響を与えるという意味で、時間軸に沿った各段階間の「相互依存性」が前提となる<sup>8)39)</sup>。



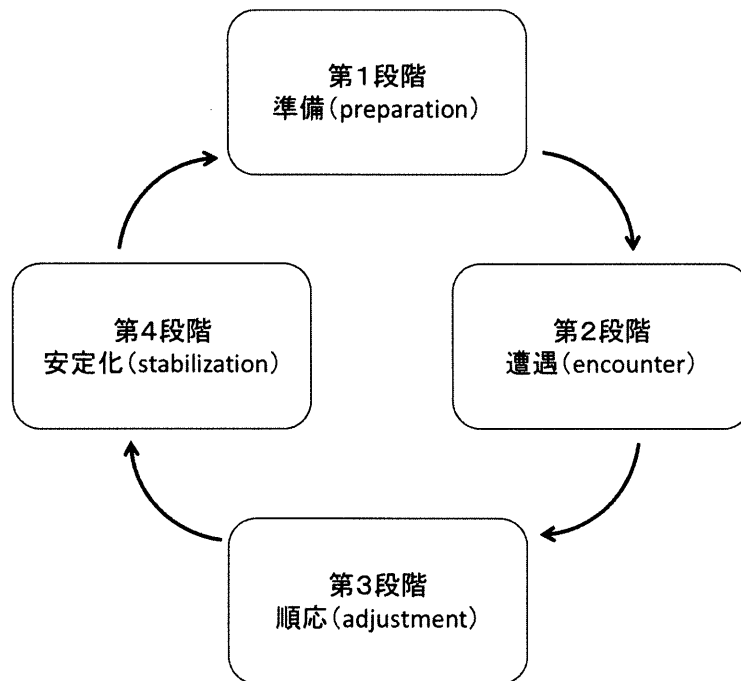


図 3 Nicholson のトランジション・サイクル・モデル

(出典：金井壽宏 (2002) . 働くひとのためのキャリア・デザイン. 第28刷, 東京, PHP新書. )

Bridges や Nicholson は、一つの節目を迎えてから終えるまでのなかで起きる気持ちの変化や見受けられる心理的状态は段階によって異なり、そのプロセスに応じて対処していくべきことを述べている<sup>8)</sup>。

### 第3項 Schlossberg のキャリア・トランジション論

Schlossberg<sup>33)36)</sup>は人生で遭遇する様々な出来事のうち、自分の人生に大きな変化をもたらすような出来事、すなわち「転機」を乗り越えるためのノウハウを体系化した。転機がもたらす「変化」を克服するためのステップとして、次の3つの段階を示している。

1) 変化を見定める、2) 資源 (リソース) を点検する、3) 受け止める

初めに、1) 変化を見定めるとはどのようなことか。人生に変化をもたらす転機は大きく2つに分けられる<sup>31)32)</sup>。

第1は「イベント」(何らかの出来事)から起こる転機である。これはさらに、「予期した転機」と「予期せぬ転機」に分けられる<sup>31)38)</sup>。「予期した転機」とは、

人生の中で通常起こることが予想される主要な出来事（ライフ・イベント）、例えば就職、結婚して親となること、不動産取得、親との死別、退職などから引き起こされる大きな変化を指す。本研究で取り上げる妊娠、出産、育児はこれに該当する。一方、「予期せぬ転機」は、例えば大きな病気、事故、リストラ、海外転勤、望まない昇進など、予期しないで起こった出来事によって引き起こされる（多くの場合、自分が望まない嫌な）経験である。

第2は「ノンイベント」であり、期待していた出来事が起きないことから派生する生活の変化である。例えば、就職できずにフリーターを続けること、結婚できずに独身を貫くこと、昇進できないこと、該当する不動産を取得するチャンスを失うこと、引退する余裕がないことなどがこれに当たる。ノンイベントは起きなかったことであるから、突然の変化をもたらすというわけではない。しかし、イベントと同様、起きなかったことによって「様々な変化」を伴い、その後の人生に大きな影響を与えられている。

次に、2) 資源（リソース）を点検するとは、転機に直面した際、転機がもたらす変化を乗り切るために利用できる資源のことであり、リソースと呼ぶ。資源は①状況（Situation）、②自己（Self）、③支援（Support）、④戦略（Strategies）の4Sがある。それぞれの概要は表4の通りである<sup>33)36)</sup>。

表 4 Schlossberg の 4 S 資源

<p>①状況 (Situation)</p>	<p>転機に直面している個人の状況である。トランジションの発生時期とその原因、影響の継続期間、類似した状況での過去の経験などは、個人ごとに異なる。これらの状況要因をきちんと評価することから、対処行動は始まるといわれている。特に、状況要因は、自分の外部にあるものとして感じられてしまうから、状況をどれほど自己でコントロールできるかどうかをあわせて評価することが大切になってくる。また、転機をポジティブなものとして捉えるのか、ネガティブなものとして捉えるかは、基本的に変化をポジティブなものとして捉えたほうが、ネガティブなものとして捉えるよりも転機を乗り越えやすいとしている。</p>
<p>②自己 (Self)</p>	<p>転機に対処する個人の属性である。環境要因（状況）と個人要因（自己：内面的な特性、強み、弱みなど）が相互作用して、実際の効果は生み出されるが、個人要因に対してもきちんとした評価が必要である。例えば、家族の経済状況、性別、年齢、健康状態などはコーピングに大きな変化を与える。また、過去に類似の転機の経験がないかを振り返ることも有効であり、過去の類似経験は今ある転機を乗り越えるヒントを提供してくれる。</p>
<p>③サポート (Support)</p>	<p>転機において本人が活用できる外部（家族・友人・地域・組織・第三者機関など）からの支援である。トランジションにおいて、周囲からサポートが得られないと、本人は無力の状態に陥り、対処が一層困難になる。変化を乗り越えるためには、広く外部資源に目を向け、どのような外的支援を得られるのかを把握し、適宜利用することが有効的であるとされている。</p>

表 5 Schlossberg の 4 S 資源 (続き)

<p>④戦略 (Strategies)</p>	<p>変化に対処するためのアプローチや考え方である。一般に、置かれた状況を再評価し、さまざまな活動を戦略的に活用することによって、状況を自分でコントロールすることができれば、変化から起こるストレスを軽減させていくことができる。転機を乗り越えるための戦略の基本的な型がいくつかあり、1つは「転機を作り変える戦略」である。例えば、歓迎できない出来事に対して、それを撤回させたり、納得できる条件を引き出すといったことがそれにあたる。2つ目は、「転機の意味を変える戦略」である。例えば、2008年後半に起こった米国金融危機という転機によって、雇用問題の厳しさが大きく取り沙汰されているが、在宅ワーカーにとっては、アウトソーシングの仕事が広がるチャンスになるという捉え方ができるなどである。</p>
-----------------------------	--

(出典：Schlossberg, N. K. (2000) . 「選職社会」 転機を活かせ. 武田圭太・立野了嗣訳, 初版第1刷, 東京, 日本マンパワー出版. などを元に筆者作成)

最後に、3) 受け止める段階は、転機を乗り越えるための戦略を選択し、資源を点検する段階で判明した不足しているものを強化し、活用するための具体的な行動計画を策定して、実行に移すことである。

#### 第4項 Schlossberg の 4 S 資源モデルについて

以上のことを踏まえると、どのような出来事が、いつ、どのような状況で起こるのかについて、先々から予想することが難しいことから、事前計画や保険がかけにくいと、場当たりの対応を取らざるを得なくなる<sup>37)</sup>。

それに対し、高橋<sup>37)</sup>は個別の状況や活用できる資源を把握し、ある程度適切な対処法をとってアプローチすることが重要であること、事後的な対応であっても、対処行動を場渡りのものにしないうでシステムチックに対処すべきであり、個別の事情を勘案し、活用できる資源を把握することが大切であるとしている。キャリア・トランジションにおいては、当事者本人は不安や混乱を抱え、常識では考えられな

いほど不可解な行動に走ることもある。そのため、トランジションという現象を体系的に理解することが肝要である<sup>37)38)</sup>。

これまでのことを踏まえると、トランジションを迎えた際、効果的な対処行動をとっていくためのプロセスを把握していくことはとても重要であり<sup>31)</sup>、Schlossbergの資源モデルを用いて、変化に対処するために、資源(リソース)を評価し、キャリア・トランジションを迎えた際に持っている資源を理解することで、効果的な対処行動を取ることができる。Schlossbergのキャリア・トランジションから対処行動までを図で示すと以下のようなになる(図4)。

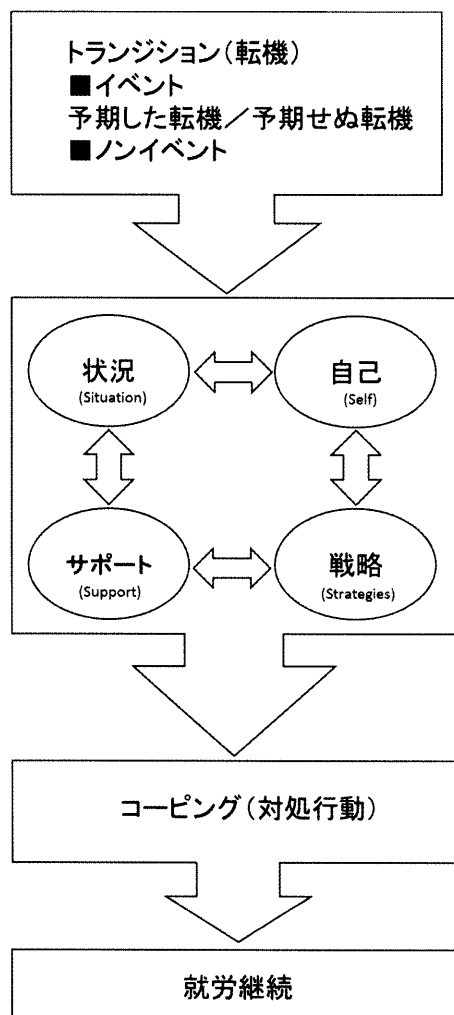


図 4 Schlossberg の資源モデル

(出典：高橋ら (2010) . Jリーグにおけるキャリアの転機—キャリアサポートの理論と実際. 日本労働研究雑誌, 603, 43~66を元に筆者作成)

## 第5項 キャリア・トランジション論を概観して

Schlossberg のキャリア・トランジション論を踏まえて、本研究では、妊娠、出産、育児というキャリアの節目を迎えても、就労継続というキャリアをデザインした女性がどのような資源を活用し対処行動に至ったのかを体系化して事前に把握しておくことによって、就労継続を希望する女性に有用な知見を見いだせるものと考えられる。

## 第2節 女性のキャリア形成に関する先行研究

### 第1項 長期的な見通しをつくる要因

佐野<sup>29)</sup>は、出産育児を経験した女性が復帰後に子育てと仕事の責任を負いながら働く母親として就労継続するためには、キャリアの長期的見通しが重要ではないかという点に着目した。キャリアの長期的見通しとは、仕事に面白みを見出し、職業能力に対する自己評価を高め、定年まで働くことを前提に就労継続意欲を持ち、昇進・昇格を目指し、技能形成することを指している。そして、佐野<sup>29)</sup>は長期的見通しに繋がる要因として、①出産前に就労継続に繋がる仕事経験をしているか、②励みになるような外部評価を得たか、③復帰後の働き方や外部評価に変化があるかどうかを11名の働く女性にインタビュー調査を行った。その結果、①20代、30代の出産前の仕事経験があることと、②上司や人事部からの外部評価が励みになったこと、③出産前の仕事経験で高い外部評価を得て、さらに仕事経験を積んでいたことなどが就労継続を決めている要因となっていることが示唆された。特に、②の外部評価は査定評価が上がる、あるいは、昇進・昇格する、給料が上がることなど客観的な結果が伴うと本人の励みになっていた。また、出産前の研修やセミナーなどの受講が長期的キャリアの見通しを考える上で貴重な仕事経験になっていたことが明らかにされた。

### 第2項 就労継続を支援する制度がもたらす影響について

また、女性のキャリア形成を支援するものとして会社の制度が大きな影響を持っている。脇坂<sup>43)</sup>は、女性の長期的キャリアを形成する条件として、育児休業制度が重要であるとした。技能やキャリア形成に育児休業取得が与える影響として休業者の技能の陳腐化が懸念されるが、これを防ぐことと、普段から様々な仕事の間にキ

キャリア・パスを作ることが必要であることも指摘している。時短勤務制度の運用と導入において、制度利用者に対する適切な仕事の配分の見直しが重要であることを示している。上司が短時間勤務制度利用者に仕事を任せすぎても、逆に簡単な仕事ばかり与えて本人の意欲を失わせても問題があると指摘した<sup>29)41)</sup>。加えて、上司と制度利用者が長期的キャリアの見通しについて話し合うことは非常に少なく、①制度利用中の働き方、②制度の利用期間の見通し、③制度利用後の働き方やキャリア形成の予定についてコミュニケーションを図り、管理職は制度利用者が長期的なキャリア・ビジョンを持つように働きかけることが必要になると述べている<sup>41)</sup>。現状として、ライフイベントに直面した女性を支援していく会社としての制度は必要不可欠であるが、女性が望む就労条件と会社側の考えにズレがあり、積極的な活用がされているとは言い難く、双方にとってプラスとなるように改善していく必要があると考えられる。

以上のように妊娠、出産、育児といったライフイベントを迎えても就労継続を希望する女性のキャリア形成に関する先行研究を概観すると、ある一定の側面からの研究や制度がもたらす影響に関する研究は見受けられるが、妊娠、出産、育児というプロセスの中でどのような資源を持ち、就労継続へと至っているのか全体の流れをシステムチックに把握されていないのが現状である。

### 第3節 研究目的

本研究の目的は、妊娠、出産、育児というライフイベントであるトランジションを迎えた女性が、就労継続というキャリアをデザインするプロセスのなかで、どのような資源を用いて対処へと至ったのかを明らかにし、体系化することである。どのような資源を用いたのかについては、Schlossbergの4S資源モデルのフレームワークを援用する。

トランジションから対処行動までの一連のプロセスを体系化することによって、子育てをしながらも仕事の継続を希望する女性のための支援となる知見を見出すことができると考えられる。また、本章以降より本研究で記す「トランジション」とは特筆がない限り、妊娠、出産、育児のことを示すこととする（トランジション＝妊娠、出産、育児の時期）。

### 第3章 研究方法

#### 第1節 調査方法

##### 第1項 調査対象

本研究の調査対象者は、トランジション後も転機を迎える以前と変わらず、仕事の継続を決めている女性もしくは現段階で就労継続して働いている女性8名、平均年齢は36.6歳（SD=2.11、Range=33-40歳）であった。雇用形態は全員正規雇用である。

本研究の対象者の選定は総務省統計局<sup>35)</sup>が示している職種分類の中の事務従事者、販売従事者、サービス職業従事者のいずれかの職種に従事している女性を対象とした。その理由としては、他の管理的職業従事者や運搬・清掃・包装従事者などは女性就労者の割合は少なく、多くの女性が属しているのは3つのいずれかの職種に属していることから事例として取り上げることで全体的な知見を見いだせるものになると考えたからである。対象者の属性は表6の通りである。

表6 対象者属性一覧

事例	年齢	職種	世帯構成	就業年数	現状
A1	38	事務従事者（事務）	夫、子供2人	16年	継続中
A2	36	サービス職業従事者（開発）	夫、子供1人	14年	継続中
A3	39	事務従事者（事務）	夫、子供3人	10年	継続中
A4	36	サービス職業従事者（企画）	夫、子供2人	14年	継続中
A5	35	サービス職業従事者（企画）	夫、子供1人	13年	継続中
B1	40	事務従事者（人事）	夫、子供1人	18年	育休中
B2	36	販売従事者（営業）	夫、子供1人	14年	育休中
B3	33	サービス職業従事者（企画）	夫、子供2人	11年	育休中

##### 第2項 調査方法

2014年10月上旬から11月上旬にかけて、1対1形式の半構造化インタビューによる調査を行った。

まず、初めに事前にどのような研究を行うかe-mailで本研究の趣旨を伝え、了承を得た方と都合の良い日時、場所を打ち合わせ、対象者の希望に即した場所でイン



インタビュー調査を行った（調査対象者本人の会社の会議室、または自宅）。インタビュー前に倫理的配慮として、本学の倫理委員会の承諾を得た手続きに則り、本調査の趣旨を説明し、匿名で公表すること、ICレコーダーで録音すること、インタビューはいつでも中止できること、得られたデータは研究目的以外の目的で使用しないことなどを確認し、書面を持って承諾を得たうえで実施した。また、収録したインタビュー内容を逐語に書き起こし、インタビュー資料とした。インタビュー時間は一人当たり60分から90分で行った。

### 第3項 インタビュー内容

本研究では、質問項目はSchlossbergの4S資源モデルをフレームワークに、妊娠、出産、育児というキャリアの転機を迎えた女性が仕事を継続し続けることを選択するに至った資源を問う質問項目をSchlossbergの4S資源において各資源を評価する際のポイントをもとに作成した。具体的なインタビュー項目は、「影響の継続期間はどれくらいですか（状況）」、「転機を迎えても仕事を継続していくために考えていた事は何ですか（戦略）」などである。その他のインタビュー項目は表7の通りである。

表 7 インタビュー項目

①状況（転機を迎えたときの状況について）
・ 転機の発生時期はいつですか。
・ 影響の継続期間はどれくらいですか。
・ 以前にも同じような転機を迎えたことはありますか。
②自己（心理面での個人特性について）
・ ご自身の性格をどのように捉えていますか。（長所や短所について）
・ 転機を迎えたときどのようなことを感じましたか。
・ 転機を迎える前から仕事を続けることを考えていましたか。
③サポート（転機において本人が活用できる外部からのサポートについて）
・ 外部からサポートはありましたか。
・ それはどのようなサポートでしたか。
・ サポートを受けてどのように感じましたか。
④戦略（変化に対処するためのアプローチや考え方について）
・ 転機を迎えても仕事を続けていくために考えていたことはなんですか。
・ 継続するために具体的にとった行動はどのようなことですか。
・ 行動する中で何か変化はありましたか。

そして、なるべく対象者の語る出来事の前後関係や、一連の流れ、対象者がその出来事に対して見出した意味を汲み取れるよう、話の流れを切らず、自由に語るができるよう細心の注意を払いインタビューを進めた。分析を行う前のインタビューに関して、一見横道に逸れたように見える話でも、話を強引に戻すのではなく、そのままの流れで話を進めることが重要だとしている<sup>12)</sup>。

#### 第4項 分析方法

まず、インタビュー調査で得たデータを筆者自身が逐語に書き起こした。逐語化した質的データのうち、対象者の語った言葉のみを分析対象のデータとした。ただし、事実確認の質問に対する「はい」や「いいえ」のような回答は分析の対象から除外し、対象者から自発的に語られた言葉のみを分析対象のデータとして扱った。分析はキャリア研究及び産業組織心理学の専門家3名で行われた。

分析方法は川喜田によって提唱されているKJ法を以下の手順に則って行った  
11)12)。

- 1) 最初に、個人分析として、半構造化インタビューから得た研究参加者8人の話の内容の生データ(素材)を、文脈に留意しながら一行一句熟読し、妊娠、出産、育児というキャリア・トランジションに関する語りのラベルづくりを行った。
- 2) 次にラベルの意味内容がキャリア・トランジションに関する内容であるか吟味し、内容が重複しているものは一つにまとめ、ラベルを精査した。
- 3) 全体分析のグループ構成に進み、分類しながらラベルを集め、共通性が見出せなくなるまで、「ラベル拵げ→ラベル集め→表札づくり」を繰り返し行った。
- 4) 「空間配置→図解化」というA型図解化に進み、構成されたラベルと表札の全体を見渡し、類似性や関連を整理した。少なくとも最大10束以内になるまで続けた。
- 5) その後、ラベル集めが完了し、ラベル束が何を訴えかけているのか議論し、表札づくりを行い、グループ編成を終了した。
- 6) グループ編成完了後、グループ編成で出来上がった表札の空間配置と図解化の手順を踏むA型図解化を行った。まず、表札の配置の検討を行い、その後、それぞれの関係を検討し、矢印などで示した。これにより、各表札がどのような関係にあるか示される。妊娠、出産、育児の時間経過の中でどのような資源を持っているのか時間の流れを考慮しながらプロセスをA型図解として示した。
- 7) その後、A型図解からわかったことをストーリーにまとめるB型叙述化を行った。

以上のような手続きを行い、妊娠、出産、育児を経験している女性がキャリア・トランジションを迎えたとき、仕事の継続していくためにどのような資源を持って対処行動を取っていたか、特徴的と考えられる点を3つにまとめた。

図5はKJ法の手順を図解化したものであり、図に記載されている数字は各段階のラベル数、表札数である。

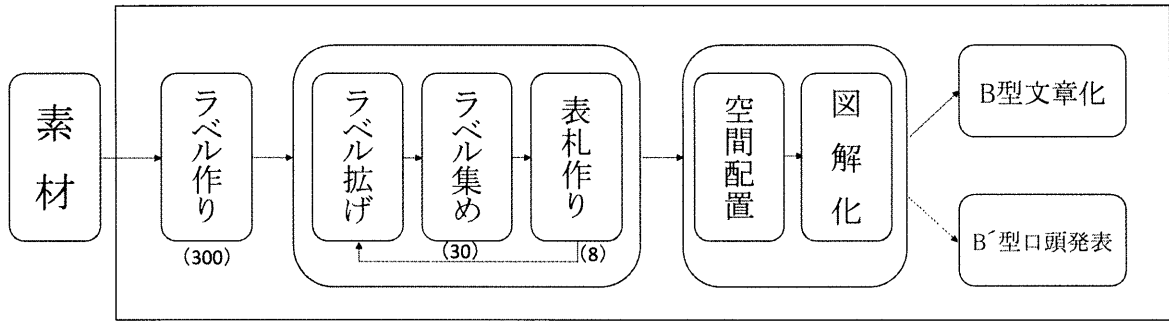


図 5 分析 (KJ 法) の手順

(出典：川喜田二郎 (1985) . 発想法 [KJ法] とデザイン (記念講演、デザインと情報技術)  
『デザイン学研究』 49、2～8)

## 第4章 結果

### 第1節 KJ法によるグループ編成の結果

逐語化したデータをもとにKJ法によるグループ編成の結果、一段目のラベル集め、表札づくりを経て、29の表札ができた。ここで得た29の表札を用い、二段目のラベル集め、表札づくりを行った。その結果、以下の8つの表札ができた。①「キャリア決定要因」、②「妊娠、出産、育児からくる負の心理的側面」、③「職場復帰のための準備」、④「WLBに対する取り組み」、⑤「出産、育児を経て強化された資源」、⑥「育児を支援する資源」、⑦「ライフワークを支援する資源」、⑧「偶発的要素」。表8から表15は、二段目のグループ編成で得た8つの表札をもとに、それらを構成する一段目の表札ごとにまとめたものである。各結果の代表的なナラティブは表16に示した。

表8 KJ法によるグループ編成の結果1

#### ①キャリア決定要因

①-1	職場復帰の動機
①-2	育児観
①-3	過去の経験からくるキャリア観
①-4	ライフイベントに左右されないキャリア観
①-5	キャリア観
①-6	性格的特性
①-7	キャリア継続に関わる周囲からの負の要因
①-8	キャリア継続に関わる周囲からの正の要因

表9 KJ法によるグループ編成の結果2

#### ②妊娠、出産、育児からくる負の心理的側面

②-1	WFC
②-2	マタニティブルー
②-3	WLBへの不安
②-4	出産育児による自身のキャリアへの不安

表 10 KJ 法によるグループ編成の結果 3

③職場復帰のための準備

③-1	スムーズな職場復帰に向けた働きかけ
③-2	職場復帰を前提とした体調管理

表 11 KJ 法によるグループ編成の結果 4

④WLB に対する取り組み

④-1	仕事と家庭の区別の明確化
④-2	WLB に対する自発的なアプローチ
④-3	働き方の夫婦間のコンセンサス

表 12 KJ 法によるグループ編成の結果 5

⑤妊娠、出産、育児を経て強化された資源

⑤-1	妊娠、出産、育児による仕事への好影響
⑤-2	妊娠、出産、育児を転機とした意識変容
⑤-3	妊娠、出産、育児を転機とした行動変容

表 13 KJ 法によるグループ編成の結果 6

⑥育児を支援する資源

⑥-1	保育サービス
⑥-2	不足しがちな資源
⑥-3	親の子育て支援
⑥-4	育児に関する情報の収集
⑥-5	友人・近隣のネットワーク

表 14 KJ 法によるグループ編成の結果 7

⑦ワークライフを支援する資源

⑦-1	職場仲間
⑦-2	物理的な環境からの恩恵
⑦-3	働く女性を支援する制度、政策

表 15 KJ 法によるグループ編成の結果 8

⑧偶発的要素

⑧-1	偶発的チャンス
⑧-2	外部要因によるキャリアの変化

表 16 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ

<p>①キャリア決定要因 (個人が持つキャリア観)</p>	<p><b>【事例A2・36歳開発】</b></p> <p>「私のお母さんが専業主婦だった。<u>そういう姿をお母さんが専業主婦だった子はお母さんが自分にしてくれたように、自分も子供にしてあげたいって思うみたいで。</u>専業主婦の子は、只今って帰った時にお母さんがいないのは悲しいって結構気にしてやめている子が多い。けど、<u>私は全然悲しくなかったから。そこ全然大事じゃないなって思っているから仕事を続けるって選んでいるけど。</u>」</p>
<p>①キャリア決定要因 (個人が持つキャリア観)</p>	<p><b>【事例B3・33歳企画】</b></p> <p>「<u>両親が共働きだったので、就職活動の面接では私はこの会社で結婚して出産して働きますって断言して。</u>面接で。入って、母親からもこれからの時代働かないなんてないわよみたいなの。年金もらえるかわからないし、共働きするのよってずっと言われていたんで。<u>私も働き続けるって中学生の時からずっと思っていたんで。</u>」</p>
<p>①キャリア決定要因 (性格特性)</p>	<p><b>【事例A3・39歳事務】</b></p> <p>「ほんとにやったほうが良いんですよ。<u>やって無理だったらそれでまた考えればいいんで。なんとかなるもんですから。基本的になんとかなるだろうって考えでいるので、とりあえずやってみてダメだったらそこで軌道修正しましょうって。</u>それで走ってきたこともあって、主人から見たらこの人はしょうがないなって思っていると思うけど、私はそういう性格なんです。」</p>
<p>①キャリア決定要因 (キャリア継続に関わる周囲からの要因)</p>	<p><b>【事例B3・33歳企画】</b></p> <p>「<u>両親が共働きだったので、就職活動の面接では私はこの会社で結婚して出産して働きますって断言して。</u>面接で。入って、母親からもこれからの時代働かないなんてないわよみたいなの。年金もらえるかわからないし、共働きするのよってずっと言われていたんで。<u>私も働き続けるって中学生の時からずっと思っていたんで。</u>」</p>



表 17 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ (続き)

<p>②妊娠、出産、育児からくる負の心理的側面 (出産育児による自身のキャリアへの不安)</p>	<p><b>【事例 B1・40歳人事】</b> 「仕事を中断することに関しても別に休む前はそんなに不安に思うと思わなかったんですけど、<u>やっぱり1年仕事をしないって意外と不安に思うんだなって。電話取れるのかなから始まって、名刺交換できるかなとか。</u>」</p>
<p>③職場復帰のための準備 (スムーズな職場復帰に向けた働きかけ)</p>	<p><b>【事例 A4・36歳企画】</b> 「<u>まずは行動を始めないとえっと・・・結構行動を始めるとなんか、やれるような気がする。具体的に何が大変そうか。そう、自分のなんか気持ちとしては、潰すべき何が大変なことになりそうかわかるので具体的にアクションできるようになって、なんていうのかな。実現に向けて近づいていくんだよねっていうのがあるんだけど、なんか、結構それもね、自分の中での変化も大きいんだけど、そういう私を見ている周りとか・・・私は最初働き続けられれば働けばいいかなと思ってたんだけど、まあ無理かなとも思っていたんだけど、働き続けるってなんかこういうことをしなきゃいけないんだなって自分で動いているだけなんだけど、<u>能動的に動いている私っていうのを見て〇〇さんって働き続けたいって思っているんだなって周りも思うんですね。そうすると周りも支援してくれたりとか、それはたぶん私が動き出さないと周りもさ、その意思が見えない。だからなんとなくこうしたいんだこの人はっていうのは自分の中に確信がなくても動き出すことが大切。</u>」</u></p>

表 18 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ（続き）

<p>④WLBに対する取り組み (WLBに対する自発的なアプローチ)</p>	<p><b>【事例A3・39歳事務】</b></p> <p>「そうですね、自分が全部を引き受けてしまうといっぱいいっぱいになっちゃうんで、いかに手を抜くかというか、自分がやりやすいように持っていくことってやっぱり大事かなって思っていて・・・なんていったらいいんですかね、結局なんだかんだ言って母親に負担がかかってくるのが今の世の中の現状なんで、それはしょうがないので、子供のことはちゃんとやりたいと思っているので、それをいかに効率よくというか、まあ手を抜けるところは抜けるようにするっていうのは考えていて、時間の使い方じゃないですけど、一日の中で何をどの時にやればうまくいっていったかというのを試行錯誤してきて、だんだんこういうふうにするとうまくいくんだなってのがわかってきました。」</p>
<p>⑤妊娠、出産、育児を経て強化された資源 (妊娠、出産、育児による仕事への好影響)</p>	<p><b>【事例A3・39歳事務】</b></p> <p>「育児休暇中に早く仕事がしたいって気持ちになれたことがすごくまた新たな発見で、これの経験がなければたぶんその途中でまあ簡単にやめて専業主婦になるとかその道で会社を例えば辞めていたとしたら自分自身気がつかなかったですけど、もう育児だけでっていうのは自分には向いていないっていうのに気づかされたので、仕事がしたいっていうのがすごく新しい感覚で、復帰して逆にやめることが考えられない。やめることが恐ろしいって気持ち。」</p>
<p>⑤妊娠、出産、育児を経て強化された資源 (妊娠、出産、育児を転機とした意識変容)</p>	<p><b>【事例B3・33歳企画】</b></p> <p>「子育てしながらフルで働いている人はいましたけど、しっかり働いている人は親と同居して二世帯で、しっかりフルで働いて。その両極端しかないので、<u>どっちもバランスよくやってどっちも上がっていくっていうのを作っていかないと、今後（下の）女の子達があんなふうになっちゃうのかなって。私が今の人たちを見て思うので、どっちかしか選べないのかって思うので、そうじゃなくてもうまく回るんだよって。っていうふうにしていかないとダメだなって思いますね。」</u></p>

表 19 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ（続き）

<p>⑤妊娠、出産、育児を経て強化された資源 (妊娠、出産、育児を転機とした行動変容)</p>	<p>【事例A1・38歳事務】 (質問：出産前後で変化はありましたか?)</p> <p><u>「気持ちの変化・・・なんかちょっと変な感じですけど出産後の育児しながらの方が仕事が楽しくなりましたね。・・・なんか気持ちが楽になったのかな。」</u></p> <p><u>(育児出産っていう転機がなかったら) 気付かなかったかも知れない。</u> 子供が出来たことによって、考え方も柔軟に人の意見とかも聞けるようになって。あとは、結構これみんな言っているんですけど、子供が生まれて適度に力を抜いてやるっていうのが・・・なんかあの・・・そうだ家に帰ると子供のことですごい手一杯になっちゃうから仕事のことはスパッと忘れちゃうんですけど、前までは家に帰っても仕事のことが残ってイライラしちゃったりあれどうしようこれどうしようっていういろんなことを引きずって次の日を迎えていたのが、<u>子供と向き合うことがいいリフレッシュになってあれそんなことあったっけって忘れちゃって、ミーティングとかでも嫌なことがあっても忘れちゃって、なんか子供がいながら働くっていいなって。仕事仕事仕事ってならないんで。」</u></p>
<p>⑥育児を支援する資源 (親の子育て支援)</p>	<p>【事例A3・39歳事務】</p> <p><u>「復帰してから、いざ復帰してからそういうサポートを受けるようになったんですけど、実家に万が一呼び出しがあったり対応できない時に頼れるっていう環境がありやっぱりいざ、まあそんなにたくさんはないんですけど、気持ち的にも楽なので、そういうときはちよくちよく親に頼ってなんとか持っているって感じです。」</u></p>

表 20 本研究で得られた結果に対する具体的なナラティブ (続き)

<p>⑥育児を支援する資源 (育児に関する情報の収集)</p>	<p>【事例 A1・38歳事務】 「そうですね、一人じゃ絶対、自分一人でやっていくのって絶対に無理なんでそれはすごいありがたかったですし、<u>自分で動かないと自分で探すとか動かないと結局どうにもならない。誰も代わりにやってくれないので使えるものは使うじゃないですけど、お金がかかったとしても手間がかかったとしても使えるものは使って一時の話なんで、フルに活用したほうがいいなって思いますよね。</u>」</p>
<p>⑦ワークライフを支援する資源 (職場仲間)</p>	<p>【事例 A5・35歳企画】 「<u>妊娠中に、具合が悪い時にはや上がりさせてくれるのとか、上の方から声をかけてきてくれたりすごい気持ちが楽に出来て。よかったですね。すごいそれは助かった。</u>」</p>
<p>⑧偶発的要素 (偶発的チャンス)</p>	<p>【事例 A4・36歳企画】 「<u>その時にやれることってやっぱり若い時なんて、特にやっという方が良いと思っていて。それによってなんか、こうなんていうのかな。こういうことができる人みたいのが少しずつ溜まっていくわけじゃん。だから、私だってその前の会社、3年とか。実質3年しか働いてないわけだけど、そこでブランドマネジメントのプロジェクトに5個ぐらい入っていたのね。その間に。やっぱりそのブランドに関わる仕事をしてきたってのは〇〇(今の会社)での今のコーポレートブランドの仕事につながっていたりとかするわけだし、なんていうか、そういうこともあるかもしれないからやらないとかじゃなくて、今やりたいことやれることを精一杯やっておくといいと思うんだよね」</u></p>
<p>⑧偶発的要素 (外部要因によるキャリアの変化)</p>	<p>【事例 B2・36歳営業】 「<u>まあ体の変化があるだけで、時に何も気持ちとしてはなんとなくやっというところで、産休育休を取り、また復帰して自分が体力的にだったり、いろんな理由で無理だと思ったら考えようって感じですね」</u></p>

## 第2節 KJ法による体系化の結果

グループ編成の終了後、空間配置、図解化の手順を踏むA型図解化を行った。その結果、ひとつのA型図解が完成した。図6は、本研究で得たA型図解である。

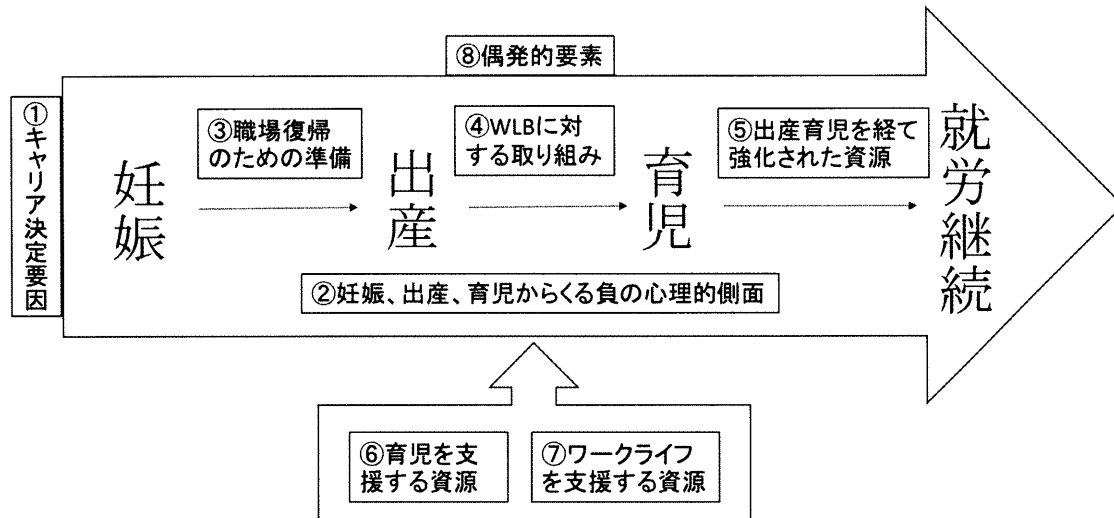


図6 KJ法による本研究のA型図解

A型図解では、トランジションを迎えても仕事を継続していくという道（キャリア）を進んでいく中で必要となる資源や直面する問題が時間経過に沿って異なることが示された。大きい矢印は、その人の道（キャリア）をイメージしている。

まず、その人自身が持つキャリア観（性格特性や過去からの経験、キャリア継続に関わる周囲からの要因など）が転機を迎えても仕事を継続していくか否かを決めていくことに少なからず影響を与えている。そして、継続を決めると外部にも継続していける環境を作っていくための働きかけを取るようになる。そのプロセスの中で、多くの者がマタニティブルーや産後うつなど負の心理的影響に直面するが、そういった要因は身近な者からサポートによって就労継続へと歩いていく。時には、誰もが予期していなかった偶発的な出来事が継続にポジティブな影響を与えて、就労継続の原動力となっている。

## 第3節 KJ法によるストーリー化の結果

最後に、本研究で得たA型図解から、トランジションを迎えた女性が仕事のキャリア継続をデザインするに至った経緯に着目し、ストーリー化するB型叙述化を行った。そのストーリーは、「妊娠、出産、育児という人生のキャリアを歩いていく

中で、様々な戦略を練って自ら職場復帰をできるように環境を切り開き、自らのキャリアを作り上げていく。時には考えてもいなかった偶発的な要素を受けながら、妊娠、出産、育児を通じて認知された資源を強化していく。その過程では、負の心理的不安など壁を迎えることもあるが、それを打ち消すために、自ら主体的に行動し、多種多様なサポートがあらゆる経路で提供されることによって、就労継続という人生のキャリアを自らデザインしていく」であった。B型叙述化の最後に、特に重要な点を3つ挙げた。以下の通りである。

- 1) 就労継続というキャリアをデザインするにあたり、過去の経験と自身を取り巻く環境が大きな影響を与えている。
- 2) 妊娠が分かってから、産休・育休後も順調に職場復帰できるように戦略的に準備を進めている。
- 3) 主体的に行動することによって女性は多種多様なサポートを自ら受け取っている。

## 第5章 考察

まず初めにグループ編成の結果、本研究で導き出された資源とSchlossbergの4S資源モデルとの相違について検討する。その後、A型図解化、B型叙述化によって導き出された内容について、特徴的な3点についての考察を行う。

### 第1節 Schlossbergの4S資源モデルと本研究で得られた資源について

Schlossbergの4S資源モデルでは、第2章でも示したように、キャリア・トランジションを迎えた人は、状況、自己、サポート、戦略の4つにおいてどのような資源を持っているか把握することによって、対処行動をとっていくことができるとしている<sup>46)</sup>。そこで、本研究のインタビューから得られたナラティブをKJ法<sup>11)12)</sup>に沿ってグループ編成した結果をSchlossbergの4S資源と比較して見てみると表21のようになる。

表 21 本研究で得られた資源

4S資源	本研究で導き出された資源
①状況 (Situation)	・キャリア決定要因 ・出産育児からくる負の心理的側面 ・偶発的要素
②自己 (Self)	・キャリア決定要因
③サポート (Support)	・育児を支援する資源 ・ワークライフを支援する資源 ・妊娠、出産、育児を経て強化された資源
④戦略 (Strategies)	・職場復帰のための準備 ・WLBに対する取り組み

Schlossbergの4S資源と本研究で得られた資源を検討した結果、トランジションを迎えた女性が仕事を継続していくために持っている資源は言葉としては異なるもののSchlossbergの4S資源と同様の結果が得られた。その理由として、Schlossbergは<sup>31)32)33)</sup>どのようなトランジションにおいても対処行動のために必要な資源は変わらないとしており、本研究におけるトランジションにおいても同様の

結果が得られたと考えられる。

## 第1項 本研究で得られた資源と Schlossberg の4Sモデルとの関係

### (1) 本研究の資源と Schlossberg の状況資源

Schlossberg の状況資源と同じ資源として分類できる本研究で得られた資源は、①キャリア決定要因、②妊娠、出産、育児からくる負の心理的側面、③偶発的要素の3つある。

①のキャリア決定要因は妊娠前から個人のキャリアに影響を与えている。「個人が持つキャリア観」、「性格的特性」、「キャリア継続に関わる周囲からの要因」の3つに分けることができる。キャリア決定要因は、先天的に個人が持っているキャリアに対する考え方と周囲からのプラスもしくはマイナスな要因から後天的に培われたキャリアに対する考え方であり、個人の状況を把握するものとして持っている状況資源と考えられる。とりわけ、妊娠がわかる前からのキャリア・デザインに大きな影響を及ぼす資源である。

②の妊娠、出産、育児からくる負の心理的側面は、長期離脱からくる不安、育児と仕事の両立への不安など唯一就労継続にあたりみられるマイナスの影響を及ぼす内容が示された。そして、限定した時期の資源ではなく、不定期的に状況を把握するために持ちうる状況資源である。マタニティブルーや産後うつなどの時に影響を及ぼす。

③偶発的要素では、偶発的チャンスを意識した現在の仕事への没入や保育園不足によるやむを得ない仕事の早期復帰などがあげられる。偶発的な出来事として、女性自身が意識していた訳ではないが、結果として現在のキャリア・デザインに活かしているのが特徴であり、トランジション時だけでなくトランジションが始まる前から持ちうる資源であり、間接的にキャリア継続に影響を与えている。

### (2) 本研究の資源と Schlossberg の自己資源

Schlossberg の自己資源と同じ資源として分類できる本研究で得られた資源は、①キャリア決定要因である。この資源は、キャリア決定要因は過去の経験や性格特性などであり、トランジションに関わらず人生のキャリア決定に影響を及ぼす資源として、妊娠前の段階から影響を及ぼしている自己資源と考えられる。



### (3) 本研究の資源と Schlossberg のサポート資源

Schlossberg のサポート資源と同じ資源として分類できる本研究で得られた資源は、⑤出産育児を経て強化された資源、⑥育児を支援する資源、⑦ワークライフを支援する資源である。

⑤出産育児を経て強化された資源は、トランジションを契機に変化していった価値観があげられている。自身の妊娠がきっかけで、それまでは社内の育児制度や政策、子育てをしている人の立場を考えたことはなかったが女性自身がいざその立場になった時に、より良い環境を作り出していくために変化していった考えや具体的な行動がここに分類されることから、この資源は一連の流れ、すなわち、妊娠、出産、育児後に活用されるサポート資源であると考えられる。

⑥育児を支援する資源は、育児をよりやりやすくするための視点から育児に関する積極的なサポート探索行動や保育園の事前準備のための情報といったものがあげられた。これらにあげられている支援は仕事と家庭を両立していくためには必要不可欠であるといった内容が多く見られる。また、⑦ワークライフを支援する資源では、仕事の環境をより良いものにしていくための視点からの資源があげられた。外部からとりわけ会社や行政からの物理的な支援である。⑥と⑦の資源は、女性の就労継続全般をサポートしていく資源である。また、その状況に直面した時に活用されている資源であることから、出産後や育児期に活用されている資源である。

### (4) 本研究の資源と Schlossberg の戦略資源

Schlossberg のサポート資源と同じ資源として分類できる本研究で得られた資源は、③職場復帰のための準備、④WLB に対する取り組みがあげられる。

③職場復帰のための準備では、妊娠が分かってから就労を継続にするにあたり、自身の体調管理や妊娠中、または育児中も働きやすい環境を作っていくための行動に関するナラティブが見受けられたことから、妊娠を認知した後、出産に至るまでの間に戦略的に就労継続をしていくために活用されている資源であると考えられる。

④WLB に対する取り組みでは、エンプロイアビリティを獲得するための自発的な能力開発、WLB を保つためのタイムマネジメント、夫からのサポートなどがあげられた。とりわけ、一方向からの働きかけではなく、周囲を巻き込んでの働きか

けや、仕事と家庭を両立していくために、仕事をポジティブに妥協しているのも特徴であり、育児休暇後いかに職場に復帰しやすくするために行動するかという資源であることから、出産から育児期（育休中）活用される戦略的な資源である。

## 第2項 Schlossberg の4Sモデルを踏まえた本研究のモデル図

Schlossberg の4Sモデルを踏まえた本研究のモデル図は図7のようになる。

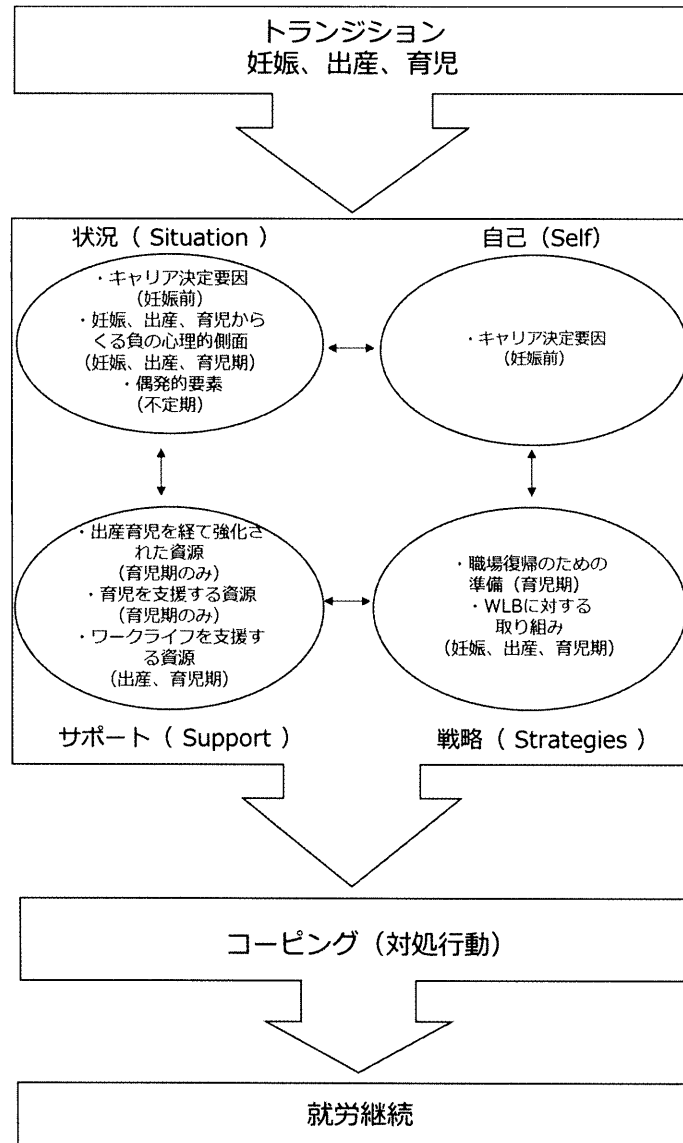


図7 Schlossberg の4Sモデルを踏まえた本研究のモデル図

妊娠、出産、育児という各トランジションを迎えた女性は、8つの資源を用いて就労継続に至っている。各資源の下に書かれている時期は妊娠、出産、育児のトランジションの中でもとりわけその時期に多く活用されている資源を示している。

Schlossberg のトランジション論同様、各資源は独立しており、一過性のものではなく、状況に応じて再帰性を持っている。

## 第2節 B型叙述化からの考察

B型叙述化から得られた、特徴的な点は以下の3点である。

- 1) 就労継続というキャリアをデザインするにあたり、過去の経験と自身を取り巻く環境が大きな影響を与えている。
- 2) 妊娠が分かってから、産休育休後も順調に職場復帰できるように戦略的に準備を進めている。
- 3) 主体的に行動することによって女性は多種多様なサポートを自ら受け取っている。

### 第1項 過去の経験と自身を取り巻く環境から構築されたキャリア観

本研究では個人が持つキャリア観、キャリア継続に関わる周囲からの要因、性格特性がトランジションにおける資源として就労継続決定要因に大きな影響を及ぼしていることが示された。女性がライフイベントを迎えても就労意識を継続したいと抱くようになる要因には、①職業を持つことに肯定的あるいは積極的な家庭の雰囲気、②幼少期における集団生活の体験、③青年期における就業意欲の高まり、④就職後に体験した働きがいや昇進の可能性、⑤結婚した場合の家庭と仕事との両立の可能性などがあるとされている<sup>16)</sup>。本研究で導き出された「個人が持つキャリア観」に対しては、就労キャリア継続要因の①職業を持つことに肯定的あるいは積極的な家庭の雰囲気と③青年期における就業意欲の高まりによって、「キャリア継続に関わる周囲からの要因」に対しては、⑤結婚した場合の家庭と仕事との両立の可能性によって、それぞれキャリア決定要因が形成されたものだと考えられる。また、女性が職業人として自己を確立するプロセスには、個人の欲求、価値観、興味、適正といった「内的な要因」と、経験、家族の期待、社会的な情勢といった「外的な要因」が影響している<sup>16)21)</sup>。本研究における性格特性では個人の欲求、価値観、興味、適正といった「内的な要因」からキャリア形成の価値観が形成され就労継続を選択したのと考えられる。各項目における代表的なナラティブは以下の通りである（

表 22)。

表 22 キャリア決定要因に関するナラティブ

<p>&lt;個人が持つキャリア観&gt; 職業を持つことに肯定的あるいは積極的な家庭の雰囲気</p>	<p><b>【事例A2・36歳開発】</b></p> <p>「私のお母さんが専業主婦だった。<u>そういう姿をお母さんが専業主婦だった子はお母さんが自分にしてくれたように、自分も子供にしてあげたいって思うみたいで。</u>専業主婦の子は、只今って帰った時にお母さんがいないのは悲しいって結構気にしてやめている子が多い。けど、<u>私は全然悲しくなかったから。そこ全然大事じゃないなって思っているから仕事を続けるって選んでいるけど。</u>」</p>
<p>&lt;個人が持つキャリア観&gt; 青年期における就業意欲の高まり</p>	<p><b>【事例B3・33歳企画】</b></p> <p>「<u>両親が共働きだったので、就職活動の面接では私はこの会社で結婚して出産して働きますって断言して。</u>面接で。入って、母親からもこれからの時代働かないなんてないわよみたいな。年金ももらえるかわからないし、共働きするのよってずっと言われていたんで。<u>私も働き続けるって中学生の時からずっと思っていたんで。</u>」</p>
<p>&lt;キャリア継続に関わる周囲からの要因&gt; 結婚した場合の家庭と仕事との両立の可能性</p>	<p><b>【事例A1・38歳事務】</b></p> <p>「ほんとに自分一人だったら、絶対もうおかしくなっていたっていう感じ。だからまわりにたいして <u>すごい感謝がある。</u>仕事だったら自分一人である程度のことをこなしていけば、結果としては自分の中ではOKっていう判断ができたんですけど、<u>子供のことになるとうまくいかないことがまずなんだかわか</u></p>

	らないので、そういう意味ではまわりに支えられ 表 22 キャリア決定要因に関するナラティブ（続き） _」
<p>&lt;性格特性&gt; 個人の欲求、価値観、趣味、適正といった「内的要因」</p>	<p><b>【事例A3・39歳事務】</b></p> <p>「ほんとにやったほうが良いんですよ。<u>やって無理だったらそれでまた考えればいいんで。なんとかなるもんですから。基本的になんとかなるだろうって考えているので、とりあえずやってみてダメだったらそこで軌道修正しましょうって。それで走ってきたこともあって、主人から見たらこの人はしょうがないなって思っていると思うけど、私はそういう性格なんです。」</u></p>

また、偶発的要素もトランジションの資源として大きな影響を及ぼしている。キャリアにおける偶発的要素について、スタンフォード大学のKrumbolts<sup>17)</sup>の「計画的偶発性理論（Planned Happenstance Theory）」によると、数百人に上るキャリアパーソンのキャリアを分析した結果、キャリアの80%は予期しない偶然の出来事によって形成されるという結論が導き出された<sup>27)</sup>。本研究における偶発的要素に関する語りでは、以下のようなものが見受けられた（エラー！参照元が見つかりません。）。

表 23 偶発的要素に関するナラティブ

<p><b>【事例A4・36歳企画】</b></p> <p>「<u>その時にやれることってやっぱり若い時なんて、特にやっという方が良いと思っ</u> <u>ていて。それによってなんか、こうなんていうのかな。こういうことができる</u> <u>人みたいのが少しずつ溜まっていくわけじゃん。だから、私だってその前の会</u> <u>社、3年とか。実質3年しか働いてないわけだけど、そこでブランドマネジメン</u> <u>トのプロジェクトに5個ぐらい入っていたのね。その間に。やっぱりそのブラン</u> <u>ドに関わる仕事をしてきたってのは〇〇（今の会社）での今のコーポレートブラ</u> <u>ンドの仕事につながっていたりとかするわけだし、なんていうか、そういうこと</u> <u>もあるかもしれないからやらないとかじゃなくて、今やりたいことやれることを</u></p>
--

精一杯やっておくといいと思うんだよね」

表 23 偶発的要素に関するナラティブ（続き）

【事例B2・36歳営業】

「結婚してもやめるといふなにもその中では変化はなかったのでもそのまましていたんですけど2011年に、えっと妊娠をしてそこでやっぱりどうしようみたいなことはなんとなく感じていたんですね。ただ、まあ体の変化があるだけで、時に何も気持ちとしてはなんとなくやっ払いこうってところで、産休育休を取り、また復帰して自分が体力的にだったり、いろんな理由で無理だと思ったら考えようって感じですね」

予期しない偶然の出来事によって大きく影響される以上、決定論的に将来のキャリア目標を明確に決め、そこから逆算して、計画論的にキャリアを作りこんでいくのは現実的ではない<sup>17)27)39)</sup>。しかし、偶発的な出来事によってキャリアが形成されていくにしても、自分にとって好ましい偶然の出来事が起こるように、普段から能動的な行動パターンをとっている人にはより好ましい偶然が起こり、そうではない人にはあまり起きない。すなわち、偶発的に見えても、偶然を味方につけ、キャリア形成にとって好ましい偶発的な出来事を自分から仕掛けていくべきとしている。

以上のことを踏まえると、「私だってその前の会社、3年とか。実質3年しか働いてないわけだけど、……（中略）そういうこともあるかもしれないからやらないとかじゃなくて、今やりたいことやれることを精一杯やっておくといいと思うんだよね」または、「なんとなくやっ払いこうってところで……（中略）いろんな理由で無理だと思ったら考えようって感じですね」といった語りは、計画的偶発性が引き出される5つの要素の中の好奇心や楽観性を持って仕事に打ち込んだ結果、今のキャリア形成に活かされていることが示唆される。妊娠というライフイベントは、全て自分が思い描いたように起きることではない。女子学生の職業選択理由として、「子供が出来たら仕事を辞め、大きくなったら働くのがよい」と答える学生が24.8%であり<sup>21)</sup>、学生のうちから妊娠した時のことを考えて職業の選択や人生のキャリアを描いていることが伺える。ある程度キャリアをデザインす

ることも大事だが、将来決めた職業に固執すると自らのキャリアの選択を狭めてしまう<sup>8)17)</sup>。キャリアをあらかじめ綿密に計画するよりも、節目を実際に迎えた時にデザインすることが重要であることから<sup>7)</sup>、偶発的要素となる資源を自ら持つように普段の生活のから働きかけるが必要であると考えられる。

## 第2項 戦略的な準備

トランジションを迎えた女性は就労継続のために、スムーズな職場復帰に向けた働きかけや、職場復帰を前提とした体調管理など主体的に行動することによって戦略的に行動していることが示された。その背景として、日経ウーマンオンラインのアンケート調査<sup>22)</sup>によると、8割の女性が出産に不安を感じていたり、躊躇していることが明らかとなった。その背景にあるのが、「復帰後、育児と仕事の両立をするのが不安だから」と半数以上が回答している。また、序章でも述べたように、出産、育児を迎える25・39歳で労働力が低下するM字カーブを描き、第一子出産前後に無職となる女性は6割前後にも昇る<sup>14)15)</sup>。女性のキャリア形成を阻害する要因は、家庭に対する責任と仕事に対する責任の葛藤にある<sup>4)5)16)</sup>。多くの女性はそのストレスからキャリア意識の低下、職務不満足、神経症傾向など何かしらのストレスを抱え、退職または妊娠後は復帰しないとしている女性がたくさんいるのが現状である。しかし、Schlossbergは<sup>36)</sup>4S資源モデルの戦略において、変化に対処するために、自分の置かれた状況を再評価し、さまざまな活動を戦略的に活用することによって、状況を自分でコントロールすることができれば、変化から起こるストレスを軽減させていくことができるとしている。すなわち、女性は自ら女性特有のストレスを低減させていく働きかけをとっていくことは必要不可欠である。ナラティブから具体的な行動として抽出されたのが、まず外部環境を整えていくための行動として、スムーズな職場復帰のために、周囲へ自分のキャリア・ビジョンを伝え、仕事と妊娠、出産後の働き方に向けたコンセンサスを得るということが導き出された。女性がキャリアの長期的な見通しを持つためには、①制度利用中の働き方、②制度期間中の見通し、③制度利用後の働き方やキャリアの形成予定について相互理解を深めていくことが重要である<sup>41)</sup>。しかし、現状としては上司と制度利用者間でコミュニケーションを図り、長期的なキャリアの見通しについて話し合う機会はなかなか作られていない。そのため、自ら主体的にキャリアの見通しを作るために、

上司や同僚に働きかけることでキャリア形成の見通しを作っていると考えられる。代表的なナラティブは表 24である。

表 24 戦略的資源に関するナラティブ

【事例A4・36歳企画】

まずは行動を始めないとえっと・・・結構行動を始めるとなんか、やれるような気がする。具体的に何が大変そうか。そう、自分のなんか気持ちとしては、潰すべき何が大変なことになりそうかわかるので具体的にアクションできるようにって、なんていうのかな。実現に向けて近づいていくんだよねっていうのがあるんだけど、なんか、結構それもね自分の中での変化も大きいんだけど、そういう私を見ている周りとか・・・私は最初働き続けられれば働ければいいかなと思ってたんだけど、まあ無理かなとも思っていたんだけど、働き続けるってなんかこういうことをしなきゃいけないんだなって自分で動いているだけなんだけど、能動的に動いている私っていうのを見て〇〇さんって働き続けたいって思っているんだなって周りも思うんですね。そうすると周りも支援してくれたりとか、それはたぶん私が動き出さないと周りもさその意思が見えない。だからなんとなくこうしたいんだこの人はっていうのは自分の中に確信がなくても動き出すことが大切。

また、金井<sup>8)9)</sup>はキャリアをデザインする中で、キャリアを選び取る時に、夢と現実を刷り合わせること（夢の現実吟味：reality-testing of dreams）が重要であり、  
どういう人生を歩みたいか、どのようなキャリアにしたいか、大まかでも良いので方向性を示していくことが大切であると述べている。キャリア・ビジョンを自分の中で明確に考えると共に、周囲へ伝えていくことが、就労継続実現への一歩となる。また、外部環境を整えるだけではなく、自身の体のケアもしていくことが就労継続に大きな影響を及ぼす。女性は出産後急激に体力が低下することから<sup>28)</sup>、思うように身体を動かすことができず、それがまたストレスの要因となりうる。産後体力が低下することは誰もが迎えることであるならば、そのための事前対応を計画的に進めていくべきである。

また、育児中に持つ資源としてWLBに対する取り組みがある。具体的な取り組みとして、WLBに対する自発的なアプローチが抽出された。多くの女性が出産し



でも仕事の継続を望んでいるが、①日本の雇用システムでは雇用の中断は大きなマイナスになることから非労働力化を余儀なくされるということ。②男女間賃金格差が大きいこと、特に育児制度を使用するとその差はさらに開いていく現状がある<sup>3)</sup>。このような背景から、女性は雇われる人材ではなく必要とされる人材、すなわちエンプロイアビリティを向上させることによって、自ら働き続けられる環境を作り出し、WLBを実現していくために主体的に行動していこうという意思を持っていることが考えられる。

### 第3項 多種多様なサポート

多種多様なサポートには、様々な立場の人（夫、両親など身近な人から、職場仲間、地域の人々、行政など）やタイミング、サポートの方法が含まれている。先行研究において<sup>40)</sup>、仕事と家事・育児の負担軽減の支援について検討したところ、18名中半数以上の母親がやりがいや自己成長、気分転換を働く目的とし、仕事の継続を望んでいる。そのために、仕事と家事・育児の両立に必要なソーシャル・サポートは、夫、夫以外の家族、会社や職場の理解を求めている。夫からのサポート内容は、物理的なサポートが主であり、両親（義理の両親）には物理的、情緒的、経験的サポートを望んでいることが明らかとなった。また、妊娠中の最も支持的なサポート源は身内や友人であることや、情緒的または経験的サポートの量が母親としての役割満足の向上や育児不安の低減に関係すること<sup>23)42)</sup>が示されており、本研究におけるナラティブにおいて育児を支援する資源、ワークライフを支援する資源をサポートとして活用しており、ほとんど先行研究と同様な結果が抽出されたことが伺える。

また、サポートの中でも特徴的なものが「妊娠、出産、育児を経て強化された資源」が上げられる。この資源は、就労継続を決めている女性が初めからもっている資源ではなく、一連のプロセスを経て強化されたということから、他の資源とは異なる。すなわち、妊娠、出産、育児といった経験を積まないで認知することができない。しかし、一時的な対処行動ではなく、キャリアを長期的に継続していくにあたり必要なため、永続的に持ち続け強化していくことが重要になる。ここであげられたナラティブの特徴は、仕事に対する価値観がトランジションを経験してポジティブな影響をもたらすものへ変化していることである（表 25）。

表 25 育児を経験して強化された資源に関するナラティブ

【事例A1・38歳事務】

(質問：出産前後で変化はありましたか？)

「気持ちの変化・・・・・・・・なんかちょっと変な感じですけど出産後の育児しながらの方が仕事が楽しくなりましたね。・・・・・・・・なんか気持ちが楽になったのかな。

(育児出産っていう転機がなかったら) 気付かなかったかも知れない。子供が出来たことによって、考え方も柔軟に人の意見とかも聞けるようになって。あとは、結構これみんな言っているんですけど、子供が生まれて適度に力を抜いてやるっていうのが・・・・・・・・なんかあの・・そうだ家に帰ると子供のことですごい手一杯になっちゃうから仕事のことはスパッと忘れちゃうんですけど、前までは家に帰っても仕事のことが残ってイライラしちゃったりあれどうしようこれどうしようっていういろんなことを引きずって次の日を迎えていたのが、子供と向き合うことがいいリフレッシュになってあれそんなことあったっけって忘れちゃって、ミーティングとかでも嫌なことがあっても忘れちゃって、なんか子供がいながら働いていいなって。仕事仕事仕事ってならないんで。」

女性は育児という経験を通じて少なからずストレスを抱えている。育児とストレスに関する研究では正社員女性に比べて専業主婦の女性の方が子育てへの否定的感情が高くなることを明らかにしている。その理由として、子育てが思い通りにいかずイライラする、子供から解放されたいと思いつつそれができないというストレスを抱えていることが背景にある<sup>1)30)</sup>。就労継続をしている女性は、家庭との両立で葛藤することがある反面、育児から解放されたいといったストレスを仕事という自己実現の場を通じて解消している。結果、トランジションという経験を通じて仕事に対する価値観にポジティブな影響をもたらす資源へと強化されていったと考えられる。

## 第6章 結論

### 第1節 本研究の結論

妊娠、出産、育児というライフイベントであるトランジションを迎えた女性が、就労継続というキャリアをデザインするプロセスのなかでどのような資源を持っているのかを明らかにした。フレームワークにはSchlossbergの4S資源モデルを援用し、体系化することを目的に研究を行った結果、本研究の結論は以下の3点に集約することができる。

①妊娠、出産、育児を迎えた女性は8つの資源を持ち、Schlossbergが提唱する4S資源と同様の資源を持っていることが確認された。これはSchlossbergがどのようなトランジションを迎えても活用される資源は同様であると述べており、本研究におけるトランジションでも同様の結果が得られた。Nicholsonのキャリア・トランジション論やSchlossbergのトランジション論同様、それぞれに他とは異なった特徴を持っているため独立し、一度活用された資源でも状況に応じて資源を活用する再帰性を持っており、状況に応じて各資源が多く用いられる時期が異なることが明らかとなった。

②妊娠、出産、育児のトランジションを迎えた女性が活用している資源は必ずしもポジティブな影響をもたらすものだけではない。ネガティブなものでも、自身でコントロールできるものに焦点をあて客観的に現状を評価し対処行動へと至ることができるかが重要である。

③働く女性が就労継続というキャリアをデザインしていくためには、周りを巻き込み、様々な要素を取り入れてキャリアを描いていく必要がある。

### 第2節 本研究の限界と今後の課題

本研究では、8名のトランジションを経験した女性を対象にしてインタビュー調査で得たデータをもとにKJ法による分析によって、トランジションから対処行動

までのプロセスを体系化することを目的に研究を行った。調査と分析における認知的バイアスがかからぬよう、影響を排除することに細心の注意を払ってはいたが、その影響が全くない状態にすることは難しい。今後はテキスト・マイニングなどにより、量的研究へ変換した分析や、対象者の視線や溜息などの非言語的データや、間や声の抑揚など逐語では表せない対象者の声を数値化する手法を採用することによって、より確証の高い分析を行っていく必要がある。

対象者の選定においては、選定の基準をさらに細分化し、同様のバックグラウンドを持つ人物を複数人集めるなどして普遍的な結果になるのか検証を行ったり、カテゴリー別に分析することでまた新しい知見が見受けられる可能性もある。より精緻な分析をすることで、本研究の妥当性を向上させていく必要がある。

また、本研究では就労継続を選択した女性のみを対象として研究を進めたが、就労継続を断念した人にも調査を行うことによって、持っている資源にどのような違いがあるのか比較検討をすることで研究を深化させていくことも今後重要である。

#### 引用文献

- 1). 荒屋敷亮子・兼松百合子・荒木暁子・横沢せい子・遠藤巴子 (1999) . 岩手県在住の乳幼児を持つ母親の育児ストレス及びソーシャルサポートに関する調査. 岩手県立大学看護学紀要, 1, 65~76.
- 2). 二村英幸 (2009) . 個と組織を生かすキャリア発達の心理学自律支援の人材マネジメント論, 初版, 東京, 金子書房
- 3). 後藤純一 (2004) . 日本の労働力需給ギャップと外国人労働者問題. 日本労働研究雑誌, 531, 17~25.
- 4). 金井篤子 (1993). 働く女性のキャリア・ストレスに関する研究. 社会心理学研究, 8 (1), 21~32.
- 5). 金井篤子 (2002). ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスへの影響に関する心理的プロセスの検討. 産業・組織心理学研究, 15, 2, 107~122.
- 6). 金井篤子 (2010). 働く女性のキャリア・トランジション. 日本労働研究雑誌, 603
- 7). 金井壽宏 (2001). キャリア・トランジション論の展開：節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎. 国民経済雑誌, 184, 43~66.
- 8). 金井壽宏 (2002). 働くひとのためのキャリア・デザイン. 第 28 刷, 東京, PHP 新書.
- 9). 金井壽宏 (2010). キャリアの学説と学説のキャリア. 日本労働研究雑誌, 52 (10), 4~15
- 10). 加藤一郎 (2004). 語りとしてのキャリアーメタファーを通じたキャリアの構成. 初版, 東京, 白桃書房.
- 11). 川喜田二郎 (1985) . 発想法[KJ法]とデザイン (記念講演、デザインと情報技術) 『デザイン学研究』 49、2~8.
- 12). 川喜田二郎 (1996). KJ 法—渾沌をして語らしめる. 初版, 東京, 中央公論社
- 13). 小坂千秋・柏木恵子 (2005). 育児期フルタイム就労女性の育児への態度・感情. 発達研究, 19, 81~96.

- 14).厚生労働省 HP. H24 年働く女性の実情  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/12.html>
- 15).厚生労働省 HP. 第 14 回出生動向基本調査  
<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/chapter5.html#51>
- 16).幸田浩文 (2007). 我が国のバブル経済期以降にみる女性労働者と女性管理者の就業意識とキャリア形成過程の変化. 経営論集, 70, 29~49.
- 17).Krumboltz, J. D. & Levin, A.S (2005). その幸運は偶然ではないんです!. 花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳, 初版, 東京, ダイヤモンド社
- 18).永瀬伸子, 守永理恵 (2010) . 1990年代から2000年代に大卒女性の就業継続行動はどう変わったか・26~33歳を対象とした聞き取り調査より. 生活社会科学研究. 17, 1~21.
- 19).水野基樹 (2011). キャリアデザインとワークライフバランス. 労働の科学, 66 (12) ,724~727.
- 20).内閣府 HP (2013). 「男女共同参画白書」  
[http://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-01.html](http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-01.html)
- 21).中村雅子 (1991). 女子大生のキャリア・パターン選択—中断型の増加とその問題点—. 横浜商科大学紀要, 7, 341~363.
- 22).日経ウーマンオンライン HP 「産んで働くアンケート」  
<http://wol.nikkeibp.co.jp/article/column/20111017/114503/?rt=nocnt>
- 23).野口眞弓・新川治子・多賀谷昭 (2000). 育児をする母親のソーシャル・サポート・ネットワークの実態. 日本赤十字, 1, 49~58.
- 24).小川千里(2010) . セカンド・キャリアへの第一歩接点を持つ勇気「カレジャスネスト高橋潔.J リーグの行動科学リーダーシップとキャリアのための教訓.初版.東京.白桃書房
- 25).小川千里(2010) . セカンド・キャリアへの第二歩周囲の人がもつ近づきやすさ「アプローチビリティーJ. 高橋潔.J リーグの行動科学リーダーシップとキャリアのための教訓. 初版, 東京, 白桃書房.
- 26).奥津眞理 (2009). 主婦の再就職と働き方の選択—結婚・育児等によるリタイアと職業復帰. 日本労働研究雑誌, 71, 68~77.

- 27). 堺忠宏 (2011) . キャリア研究の発展とキャリア教育の今後の課題. 国際経営・文化研究, 16 (1) , 13~26.
- 28). 佐久本寿代 (1976) . 産前産後に於ける体力の推移. 日本体育学会, 27, 565
- 29). 佐野潤子 (2013) . 働く母親のキャリアの長期的見通しの形成—大企業で育児休業を取得後復帰した女性の事例研究—. 生活社会科学研究, 37.
- 30). 佐藤淑子 (2012). 父親と母親の職業生活及び家族生活と家事・育児行動. 鎌倉女子大学紀要, 19, 25~35.
- 31). Schlossberg, N. K, Water, E B. & Goodman, J. (1995). Counseling adults in transitions: Linking practice with theory. *New York :Springer*
- 32). Schlossberg, N. K. (1981) . “A model for analyzing human adaptation to transitions.” *The Counseling Psychologist*, 9, 2-18.
- 33). Schlossberg, N. K. (2000) . 「選職社会」転機を活かせ. 武田圭太・立野了嗣訳, 初版第1刷, 東京, 日本マンパワー出版.
- 34). Schien, E. H. (2005) . キャリア・ダイナミクス. 二村敏子, 三善勝代訳. 第12刷, 東京, 白桃書房.
- 35). 総務省統計局HP. 平成22年国勢調査  
<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/index.htm>
- 36). 諏訪康雄 (2009) . 私らしいキャリアの育て方, 財団法人社会経済生産性本部編
- 37). 高橋潔、重野弘三郎 (2010). Jリーグにおけるキャリアの転機—キャリアサポートの理論と実際. 日本労働研究雑誌, 603, 43~66.
- 38). 高橋潔 (2010) . Jリーグの行動科学リーダーシップとキャリアのための教訓. 高橋潔編, 初版, 東京, 白桃書房
- 39). 徳永彩子 (2009) . 女性労働とキャリア・デザイン. 37, 239~255.
- 40). 山田英津子, 有吉浩美, 堀川淳子, 石原逸子 (2005). 働く母親のソーシャル・サポート・ネットワークの実態. 産業医科大学雑誌, 27 (1), 41~62.
- 41). 矢島陽子 (2011) . ワーク・ライフ・バランスと働き方改革. 東京, 勁草書房, 140-178.
- 42). 山崎あけみ (1997) . 育児期の家族の中で生活している女性の自己概念—「母親としての自己」・「母親として以外の自己」の分析—. 日本看護科学会誌, 17,

4, 1～10.

- 43). 脇坂明 (1998) . 職場類型と女性のキャリア形成. 第2刷, 東京, 御茶ノ水書房.
- 44). William Bridges (1995) . ジョブシフト. 岡本豊訳, 初版, 東京, 株式会社徳間書店.
- 45). William Bridges (1994) . トランジション. 倉光修・小林哲郎訳, 東京, 創元社.

#### 参考文献

1. 安達智子 (2004). 大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援—. 日本労働研究雑誌, 533
2. Hall, D.T.(1976) Career sin organizations. Santa Monica, CA : Goodyear.
3. 井上昭正 (2003). 人材開発の組織戦略, 初版, 東京, 税務経理協会.
4. 井上真実 (2010). 日本フットボールリーグ (JFL) 選手のキャリア成熟に関する研究—キャリア・トランジションとスキルの観点から—. 順天堂大学大学院修士論文.
5. 金井篤子, 佐野幸子, 若林満 (1991). 女性管理職のキャリア意識とストレス—インタビュー調査の結果から—. 経営行動科学, 6 (1), 49～59.
6. 金井壽宏 (2001). キャリア・トランジション論の展開：節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎. 国民経済雑誌, 184, 43～66.
7. 金井壽宏 (2002). 仕事で「一皮むける」, 第5刷, 東京, 光文社.
8. 金井壽宏 (2002). 大学から社会に出るときにキャリアについて考えるべきこと. 九州国際大学経営経済論集, 8, 3.
9. 加藤茂夫 (2002). ニューリーダーの組織論, 初版, 東京, 泉文堂.
10. 岸田孝弥・久宗周二・水野基樹 (2007). 実践 産業・組織心理学—産業現場の事例を中心に—, 初版, 東京, 創成社.
11. 桑田耕太郎・田尾雅夫 (1998). 組織論 [補訂版], 補訂版第4刷, 東京, 有斐閣.
12. 前田めぐみ (2013). 職場環境と個人特性がキャリア形成初期における理想のキャリア・パターンに及ぼす影響. 女性学評論, 27
13. 宮城まり子(2007) .心理学を学ぶ人のためのキャリアデザイン. 初版, 東京,



東京図書株式会社

14. 水野基樹 (2011). キャリアデザインとワークライフバランス. 労働の科学, 66 (7), 20-23.
15. 中山貴太 (2012). 野球独立リーグ所属選手のセカンドキャリアに関する研究—キャリア成熟度と職業レディネス概念を援用して—. 順天堂大学大学院修士論文
16. 小野公一 (2003). キャリア発達におけるメンターの役割—看護師のキャリア発達を中心に—. 初版, 東京, 白桃書房.
17. 大久保幸夫 (2006). キャリアデザイン入門[1]. 初版. 東京. 日本経済新聞出版社
18. 小倉一哉 (2010). 会社を辞めないはどんな人か?. 日本労働研究雑誌, 603.
19. 坂井清泰 (2000). 養護学校高等部教育とトランジション、キャリア教育. 特殊教育学研究, 38, 2, 83~93.
20. 佐久間信夫・坪井順一 (2002). 現代の経営管理論. 第二版第一刷, 東京, 学文社
21. Schien, E.H. (1971). The Individual, the Organization, and Career-A Conceptual Scheme, The Journal of Applied Behavioral Science, 7, (4), 401-426.
22. Schien, E. H (2010). キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう. 金井壽宏訳, 初版第16刷発行, 東京, 白桃書房.
23. 庄司直人 (2013). フィットネスクラブ従業員のレジ離縁す工場のための組織的戦略. 順天堂大学大学院修士論文
24. スティーブンP・ロビンス (2009). [新版] 組織行動のマネジメント—入門から実践. 高木晴夫訳, 第8刷, 東京, ダイヤモンド社.
25. 高橋道子, 園田陽子 (2008). 育児への肯定的感情におけるソーシャル・サポートが与える影響. 東京学芸大学紀要, 59. 171~181.
26. 徳山誠 (2000). 中年期のキャリア転換支援とアイデンティティ. 日本労働研究雑誌, 603, 54~65.
27. トーマス・クーン (1971). 科学革命の構造. 中山茂訳, 第37刷, 東京, みすず書房.

28. 若林満 (2006). 組織内キャリア発達とその環境. 経営行動科学, 19, 2, 77～108.
29. 若林満 (2008). 経営組織心理学. 初版, 東京, ナカニシヤ出版.
30. 山本寛 (2008). 改訂版転職とキャリアの研究—組織間キャリア発達の観点から—. 初版1刷, 東京, 創成社.
31. 横山哲夫 (2004). キャリア開発／キャリア・カウンセリング, 第3刷, 東京, 生産性出版.

## 謝辞

本修士論文を執筆するにあたり、多くの方々のご指導ならびにご支援を賜り感謝申し上げます。指導教官である水野基樹准教授には、学部生の時から4年間本当にたくさんお世話になりました。就職活動で将来に悩んでいる時も優しく声をかけて下さり、私が大学院に進学しようと思ったのも水野先生からのお言葉があったからです。そして、大学院の2年間、水野先生の側でたくさんのことを学ばせて頂きました。4月から社会に出て学んだことを活かして日々精進して参りたいと思います。また、主査の小笠原悦子教授には、研究のご指導のみならず、就職活中も私のことを気にかけて下さり、優しいお言葉をかけて頂きました。温かく見守って下さり深く感謝申し上げます。さらに、副査の工藤康宏准教授には、報告会などでどのように研究を進めていけば良いかご教授下さるなどたくさんご指導して頂きました。皆様に深甚なる感謝の意を表します。また、個人情報のためお名前を出すことはできませんが、お忙しい中にも関わらず修士論文の調査にご協力頂きました皆様に深く感謝申し上げます。皆様のご協力がなければ修士論文完成に至りませんでした。本当にありがとうございます。そして、今ここまで成長することができたのはゼミ生の時から研究や勉学において様々のことをご指導くださった大先輩であります、芳地泰幸さん、藤井啓嗣さんのお陰だと感じております。また、中山貴太さん、庄司直人さんにも論文執筆にあたりたくさんのご助言や添削などご指導いただきましたこと感謝致します。そして、每晚遅くまで修士論文と一緒に書き上げた森口博充さん、本多里也子さんがいなければここまで来ることはできませんでした。ありがとうございます。ゼミの後輩達もいつも明るく話しかけてきてくれ、たくさん力をもらいました。

最後になりますが、両親に心より感謝したいと思います。6年間大学と大学院まで私のわがままを受け入れ、通わせてくれました。どんな時もサポートしてくれて、常に私を応援してくれました。本当にありがとうございました。

本当にたくさんの人に支えていただき成長することができました。私と出会ってくださった方々のお力がなければここまでくることはできなかつたと思います。これから社会に出ても、たくさんの人に支えて頂いていることを忘れずに、

日々目標に向かって精進して参りたいと思います。今後共、何卒よろしくお願い申し上げます。

#### Abstract

A study on career transition for working woman:  
from the perspective of Schlossberg's resources model

Mai KITAMURA

**Introduction:** Many women in Japan have aimed to realize the work life balance. However, there are few people who work as regular employee, or achieve reemployment actually.

**Purpose:** The purpose of this study is to clarify and systematize the coping behavior with some resources for the women in confrontation with pregnant, childbirth, and childcare as a career transition.

**Method:** The interview survey was carried out targeting eight women. Who have decided to continue working after career transition. Qualitative data obtained through the survey was analyzed using KJ method. Moreover, their narrative was used in discussion for consideration.

**Results:** The three results of this study are as follows.

- 1) Environment and experience of themselves have influenced career design to continue working.
- 2) Women who keep working after being proved to be pregnant have prepared strategically to be able to return to work immediately.
- 3) Women have received the various supports through autonomous actions.

**Discussion:** In this study, it was shown that resources for coping behavior on career transition were same as Schlossberg's 4s model. Schlossberg showed that resources used on transition were unchanging in any transitions.

Resources of 4s model were necessary on transition for pregnant and childcare similarly. The results of this study supported Schlossberg's model.

**Conclusion:** After three points were shown as conclusion.

- 1) Women who was on transition for pregnant, childbirth and childcare had the same resources as Schlossberg's 4s model.
- 2) Resources including negative influence existed. It is important that coping behavior include to focus on what you can control and to assess the current situation objectively.
- 3) It is necessary for working women to involve others and take various factors for career design.