働く女性のキャリア満足に関する研究

愛知学院大学 佐野 幸子・名古屋大学 若林 満

Career satisfaction among working women

Sachiko SANO and Mitsuru WAKABAYASHI
(Aichi Gakuin University) (Nagoya University)

Presently, changes toward equality among men and women at the work place become accelerated. But, most of working women feel there are many discriminations still existing in the organization. Some studies reported that the satisfaction with a job is influenced by equality consciousness held by the working woman and the company. This study attempted to explore which factors provide satisfaction with career among women. A mail questionnaire survey was conducted in 1989, and the 314 usable data (response rate 60%) were available for the present study.

Results of the analysis indicated that the satisfaction with career is influenced by the type of industry (manufacturing), the positive attitude toward the promotion of female held by the company, the degree of discriminations in the company, and women's anticipation of equality for promotion. In addition, the factors associated with the promotion showed an important effect upon job satisfaction. Satisfaction with the compatibility of occupational roles with family roles was found to be influenced by the existence of children, the type of industry, positive attitudes toward promotion of female by the company, and the degree of discriminations perceived by women.

I. 研究の目的

女性の社会進出にともない、関連法規の整備や職場改善が進行しつつあるが、現状は男女平等にはまだ多くの時間を必要とすることを示唆している。給与をはじめとした処遇や昇進・配属・人事異動といった能力活用において、明確な制度的差別は減少したかもしれないが、暗黙の了解に基づく男女不平等は相変わらず存続しており、働く女性のほとんどが職場に男女差別の存在を感じている。また、母性保護を目的とした職場環境の改善は遅々として進展していない（宗方・若林, 1990; 佐野・若林 1990）。産業別にみると、女性に対する処遇や能力活用の面で、製造業での遅れが目立ち、金融・保険業などにおいて女性が相対的に恵まれた状況に置かれている（宗方・若林, 1990）。

一方、就業する女性たち自身の意識も、男女平等を明確に志向するものとはなっていない。確かに、研修などへの男女平等期待は高く、男性中心といわれる職種を女性にも解放すべきだとする割合は高いが、人事異動についてとなると男女平等を期待する声は弱まり、出産後育児や家事に専念することを希望する女性も多い。つまり

女性自身にも「女性（主婦）だから…」という能力活用への限界意識が存在している。さらに、4割もの女性が自分の上司には男性を望むという結果もあり、女性自身も女性を差別している現状がある（佐野・若林, 1990）。では、実際にそのような意識で働いている女性は、自分の仕事やキャリアに対して、どのような満足感を持っているのだろうか。

企業や女性における男女平等への取り組みの現状は前述の通りであるが、現在が過渡期でもあるためか、企業または女性個人の間で、男女平等に対する考え方には違いがみられる。それ故、これらの男女平等に関する職場風土および個人の意識、また勤務先および個人のプロフィールは、女性のキャリア満足感に大きな影響を与えていると思われる。

本研究では第1に働く女性のキャリア満足感の実態を把握することを目的とする。第2に、そのキャリア満足感と、勤務先や個人の背景、男女平等に関する職場の風土および働く女性自身の意識との関係を明かするとともに、第3に、城戸（1980）、若林（1987）、咸（1991）らのコミットメントに関する研究の手法にならい、働く女性のキャリア満足感に大きな影響力をもつ要因を、重

回帰分析の手法を用いて探索することを最終目的とする。
以下に、本研究の作業仮説について説明する。

1) 個人的背景とキャリア満足感との関連について

女性のライフスタイルは一般的男性と比較し、職業生活に固執する度合いが弱い。職業生活継続に問題がない場合は、結婚または出産後も就業を継続するが、継続に問題がある場合には退職することも多い。就業意欲が高ければ就業継続への意志も高いが、職業生活に不満がある場合には退職を選択する可能性が高まる。また、就業を継続すれば、女性であっても能力を認められ昇進が与えられたり、「やりがい」のある仕事を任せられる可能性もある。一方、「職場の花」としてのみ女性を雇用する企業においては、女性の就業年月がある限度を越えると有形無形での「追い出し」がおこなわれるかもしれない。しかし一般的には、就業を継続している女性は、職業生活継続に関する諸問題を解決している可能性が高い。よって、就業年数が長期になるほど、キャリア満足感も高いと予想される。以上の考察から、次の仮説が導かれる。

〈仮説1-1〉年齢が高くなるほど、キャリア満足感が高い。

〈仮説1-2〉勤続年数が長くなるほど、キャリア満足感が高い。

〈仮説1-3〉地位が高くなるほど、キャリア満足感が高い。

なお学歴については、現在就業している女性を被調査者とした場合、高学歴化が近年の現象であるため長期勤続者ほど低学歴の者が多いこと、および高学歴（若い女性）ほど男女平等意識が高いことから、以下の仮説を立てた。

〈仮説1-4〉学歴が高くなるほど、キャリア満足感低い。

佐野ら（1990）の研究によると、働く女性にとって家庭での役割負担は大きなものである。よって、子供をもつ職場の女性は、就業に困難をとまなうと思われる。それ故、

〈仮説1-5〉子供をもつ者のキャリア満足感は低い。

先行研究によると、事業所規模が小さい方が女性能力の活用に積極的であることが明らかにされている（宗方・若林, 1990）。同様に先の研究は、製造業の男女平等への取り組みが遅れていることを示している。よって、以下の2つの仮説が成立する。

〈仮説1-6〉勤務先事業所の規模が大きくなるほど、キャリア満足感は低い。

〈仮説1-7〉製造業に勤務する者のキャリア満足感、

他の産業に比べて低い。

2) 職場の男女平等の風土と働く女性のキャリア満足感との関連について

金井・若林・佐野（1991）の研究では、働く女性は職場内の女性差別的な環境のもとで、ストレスを感じていると報告されている。同様に、男女不平等の風土をもつ事業所に勤務する女性は、日常の業務において直接的に不満を抱く場面に会うことが多く、また、自己のキャリア発達の展望を持つことが困難となることから、満足感は低くなると思われる。よって、以下の仮説を立てる。

〈仮説2-1〉勤務先事業所の風土において、女性の昇進に対する積極度が高いと認知されるほど、キャリア満足感が高い。

〈仮説2-2〉勤務先事業所の風土において、女性に能力を求める程度が高いと認知されるほど、キャリア満足感が高い。

〈仮説2-3〉勤務先事業所の風土において、再雇用の可能性が高いと認知されるほど、キャリア満足感が高い。

〈仮説2-4〉勤務先事業所の風土において、男女雇用機会均等法（以下均等法と略す）の効果があつたと評価される場合、キャリア満足感が高い。

〈仮説2-5〉勤務先事業所の風土において、男女差別の程度が低いと認知されるほど、キャリア満足感が高い。

3) 男女平等意識の高い女性のキャリア満足感について

現状の就業環境は男女平等的とはいえない。そのような環境で、就業意欲が高く、自己のキャリア形成を目指し、職業生活において男性と平等な役割分担と評価を期待する女性が仕事を継続しようとする場合、その不満感が高まると思われる。金井・若林・佐野（1991）の研究でも、とくにキャリア動機の高い女性が、企業の女性能力使い捨て・企業の気配り期待・セクシャルハラスメントという女性特有の職務ストレスに直面し、強いネガティブな影響を受けることが報告されている。よって、以下の仮説を立てる。

〈仮説3-1〉働く女性本人の、処遇に対する男女平等期待が高いほど、キャリア満足感は低くなる。

〈仮説3-2〉働く女性本人の均等法理解度が高いほど、キャリア満足感は低くなる。

〈仮説3-3〉働く女性本人の配置に対する男女平等意

識が高いほど、キャリア満足感は低くなる。

なお、均等法の理解度については、男女平等意識が高い者はこの法律に高い関心と期待を寄せると考えられることから、以上のような予想を立てた。

私生活重視の女性は、私生活と職業生活つまり「家庭と職場」を対比させた場合、家庭をより重視すると思われる。よって、このような女性は男女不平等である職場にあっても、仕事を生活の中心と考えるため、さほどの不満を感じることはないと思われる。よって、以下の仮説を立てる。

〈仮説3-4〉働く女性本人の私生活重視度が高いほど、キャリア満足感は高くなる。

性(gender)に対する態度において、stereotype 得点が高い者は伝統的な男女の役割分担に肯定的な者であり、逆に crosstype 得点が高い者は反伝統的で男女の平等な役割分担に肯定的な者である。佐野の研究(1991)でも、stereotype の性役割態度を有する女性は就業意欲や男女平等意識が低く、crosstype の女性は就業意欲や男女平等意識が高いことが明かとされている。よって、以下の仮説を立てる。

〈仮説3-5〉働く女性本人の stereotype 得点が高いほど、キャリア満足感は高くなる。逆に、

〈仮説3-6〉働く女性本人の crosstype 得点が高いほど、キャリア満足感は低くなる。

なお、表1において以上の仮説から生まれる予測は、プラス(キャリア満足に対して正の効果)ないしマイナス(同負の効果)の符号を用いて表示されている。

II. 方 法

1. 調 査

調査の対象となったのは、愛知県労働サービスセンターが過去5年に主催した女性能力開発セミナーに参加した愛知県下の働く女性達である。この集団を対象に、1989年8月から9月にかけて約500名に質問紙を送付し、329名から回答を得た(回収率:約66%)。欠損値の多いものを除外し、最終的に有効となった回答数は314であった。

2. 調査内容

個人的背景に関する項目は、所属事業所の業種・規模・職位・勤続年数・年齢・最終学歴・未婚既婚の別などである。男女平等に関する職場風土の項目は、仕事上求められる能力(5項目)、女性昇進に対する周囲の理解度(2項目)などである。男女平等に関する働く女性自身の意識については、均等法の理解度(1項目)、男性中

心といわれている職種への女性の配置に対する意見(5項目)、昇進・人事異動・教育や研修への参加についての男女平等期待(3項目)、仕事または私生活の優先度(1項目)、性に対する意識(gender attitude, 14項目)などを尋ねた。さらに、処遇や人事制度に対する満足感(5項目)も尋ねている。

III. 結 果

1. 被調査者の個人的背景

①年齢:被調査者全体の平均年齢は31.1歳(範囲18~62歳)であった。年齢の分布は、25歳以下154名(49.0%)、26歳以上35歳以下61名(19.4%)、36歳以上99名(31.5%)であった。

②現会社での平均勤続年数:現会社での平均勤続年数は、7.79年であった。現会社での勤続年数の分布は、3年以下137名(43.6%)、4年以上10年以下94名(29.9%)、11年以上20年以下58名(18.5%)、21年以上25名(8.0%)であった。

③職位:一般職が最も多く234名(74.5%)であった。役職は係長クラス32名(10.2%)、課長クラスが16名(5.1%)、部長クラス7名(2.2%)、その他25名(8.0%)であった。なお、地位を一般職の1点から部長クラスの4点までに得点化し、平均値を算出すると1.29(S.D. .65)となり、一般職と係長クラスの間(より一般職寄り)となった。

④学歴:中学校卒の者13名(4.1%)、高校卒の者101名(32.2%)、専門学校・短大卒の者91名(29.0%)、大学卒以上の者109名(34.7%)であった。

⑤未婚・既婚の割合:既婚者は90名(28.7%)、未婚者は209名(66.6%)、離婚・死別の者は15名(4.8%)であった。

⑥子供の有無:子供があると答えた者は67名(21.3%)であった。これらの者に子供の人数を尋ねたところ、平均は1.84名(範囲1~4名)となった。

⑦職種:事務職と答えた者が最も多く230名(73.2%)であった。販売・サービス職は28名(8.9%)、技能職は11名(3.5%)、専門・技術職は28名(8.95%)、その他は17名(5.45%)であった。

⑧勤務先事業所規模:1000人以上の大企業が最も多く134名(42.7%)、300~999人50名(15.9%)、100~299人62名(19.7%)、30~99人44名(14.0%)、5~29人22名(7.0%)、1~4人の事業所に勤める者は最も少なく2名(0.6%)であった。

⑨勤務先事業所の産業:製造業が最も多く121名(38.5%)であった。その他の産業としては、サービス業46名(14.6%)、卸売業・小売業・飲食店40名(12.7%)、金

表1 各変数の平均(標準偏差)と相互相関係数 (N=314)

変数	仮説 ¹⁾	平均 (S.D.)	相 関 係 数						
			得点範囲	a.	b.	1.	2.	3.	4.
Ⅰ. 就業に関する満足度									
a. 満足：キャリア満足		3.00 (.85)	1－ 5	－					
b. 満足：家庭と仕事との両立		2.86 (.81)	1－ 5	.33**	－				
Ⅱ. 個人および勤務先属性									
1. 年 齢	+	31.10 (10.11)	18－62	.10	.25**	－			
2. 勤続年数：現事業所	+	7.79 (7.90)	1－ 3	.09	.26**	.75**	－		
3. 地 位	+	1.29 (.65)	1－ 4	.12	.12	.53**	.46**	－	
4. 学 歴	－	2.94 (.91)	1－ 4	－.05	－.21**	－.49**	－.50**	－.15*	－
5. 子供の有無（あり＝1 なし＝0）	－	.21 (.41)	0－ 1	.09	.26**	.55**	.46**	.31**	－.30**
6. 規 模	－	4.71 (1.36)	1－ 6	.00	－.06	－.10	.12	－.12	.10
7. 業 種（製造＝1 他＝0）	－	.39 (.49)	0－ 1	－.17*	－.21**	－.13	－.11	－.06	.08
Ⅲ. 勤務先事業所の男女平等の企業風土									
8. 女性昇進積極度	+	2.05 (.57)	1－ 3	.26**	.19**	.13	.04	.13*	－.01
9. 職務遂行能力期待	+	1.64 (.45)	1－ 3	.18**	.09	.25**	.24**	.33**	－.09
10. 再雇用可能性（あり＝1 なし＝0）	+	.19 (.40)	0－ 1	.07	.05	－.03	－.14*	.06	.01
11. 同一職場復帰可能性	+	2.16 (.83)	1－ 3	.08	－.02	－.03	－.08	.02	.11
12. 均等法の効果（あり＝1 なし＝0）	+	.17 (.38)	0－ 1	.10	.02	.13	.21**	.07	.00
13. 差別の程度	－	2.06 (1.79)	0－ 7	－.27**	－.20**	.04	.08	.03	.11
Ⅳ. 被調査者の就業および男女平等意識									
14. 平等期待：昇進・異動	－	4.72 (1.41)	1－ 7	－.17*	－.00	.16*	.13	.25**	.07
15. 均等法理解度	－	2.49 (.60)	1－ 4	.17*	.10	.11	.13	.23**	.17*
16. 配置の平等観：残業・外部折衝の仕事	－	1.52 (.38)	1－ 2	－.01	.01	.11	.04	.06	.16*
17. 配置の平等観：高度な能力を要する仕事	－	1.75 (.39)	1－ 2	－.03	－.11	－.06	－.13*	.00	.35**
18. 私生活主義	+	1.88 (.77)	1－ 3	－.07	－.03	－.45**	－.39**	－.32**	.29**
19. Stereotype 得点	+	3.94 (.50)	1－ 5	.08	.01	.02	－.01	.09	－.09
20. Crosstype 得点	－	3.42 (.60)	1－ 5	.08	－.02	.02	.06	.16*	.17*

* p<.01 ** p<.001

1) 仮説の欄における正負の符号は、各変数とキャリア満足感・両立満足との間での、予想された相関関係の方向性を示したものである。

2) キャリアに関する満足度の2つの測度 (a, b) は、従属変数であることを意味する。

融・保険業31名 (9.9%), 運輸・通信業22名 (7.0%), 建設業14名 (4.5%), その他40名 (12.7%) であった。

2. キャリア満足感

キャリア満足感とは、昇進、職務内容、教育、母性保護、家庭との関わりの5項目に対して、1点「非常に不満」から5点「非常に満足感」の5点尺度で調べられた。因子分析の結果3因子が抽出され、第1因子は「家庭との

関わり」「母性保護」に高い負荷を示した。よって、これらの2項目の平均値を『家庭と仕事との両立』満足感とした。この尺度における平均値は2.86, S.D.は.81であった。第2因子は、「昇進」「職務内容」「教育」に高い負荷を示した。また、これら3項目間での相関は.26から.41と高い。よって、これらの平均値を『キャリア満足』とした。この尺度における平均値は3.00, S.D.は.85であった (信頼性係数 $\alpha = .61$)。

相 関 係 数																			
5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.				
—																			
-.07	—																		
-.08	.11	—																	
.09	-.08	-.02	—																
.13	-.07	-.08	.33**	—															
.02	-.16*	-.09	.14*	.12	—														
.08	.05	-.02	.14*	.12	.27**	—													
-.01	.20**	.05	.21**	.15*	-.03	.05	—												
-.00	.20**	.11	-.16*	-.20**	-.17*	-.01	.09	—											
.12	.04	.00	.07	.30**	.08	.12	.12	.07											
.15*	.14*	-.06	.21**	.21**	-.02	.10	.13	-.02	.17*	—									
.03	.17**	-.04	.10	.10	-.05	.12	.05	.05	.41**	.25**	—								
-.03	.11	-.14*	.11	.13*	.01	.16*	.03	.04	.24**	.24**	.43**	—							
-.24**	.03	-.01	-.11	-.22**	.00	-.07	-.06	-.03	-.16*	-.03	-.11	.00	—						
-.06	-.10	-.02	.04	.10	-.01	-.05	-.01	-.03	-.06	-.03	-.22**	-.08	-.12	—					
.04	.13	-.05	.16*	.19**	-.02	.18**	.14*	.13	.29**	.23**	.31**	.26**	-.11	.12	—				

3. 男女平等に関する勤務先事業所の風土

1) 女性の昇進に対する積極度

女性の昇進に対する周囲の積極度について、1点「消極的である」、2点「どちらともいえない」、3点「積極的である」として尋ねた。その結果、上司の積極度についての平均値は2.04 (S.D. .71)、先輩の女性については2.06 (S.D. .67) となった。この結果から、上司も先輩女性も女性の昇進に対しては、ともに積極的とも消極的ともいえない態度をもっている、と見なされているこ

とが判る。なお、上司の積極度と先輩女性の積極度との相関は、.35と0.1%水準で有意なものであった。よって、これら2項目の平均値 (2.05, S.D. .57) を事業所の女性昇進積極度の合成得点として使用した。

2) 能力期待

仕事の上で自分に求められている能力に関し、「目標達成」「リーダーシップ」「分析・企画」「折衝」「人間関係の配慮」の5つの点をあげ、それらが日頃どの程度求められているかを働く女性本人に評定してもらった。評

定の方法として、能力を求められる程度について、1点「男性より少ない」、2点「同程度」、3点「男性より多い」の3件法が用いられた。5項目中「人間関係の配慮」の1項目のみが、平均値2.19 (S.D. .65) と、2点をわずかに越えたが、残り4項目の平均値は1.57から1.77の間に位置した。この結果は、働く女性に求められている能力の程度は、男性より少ないと受けとめられていることを示している。

「目標達成」「リーダーシップ」「分析・企画」の能力を求められる程度については、各項目間の相関が、.34から.53と高いため ($p<.001$)、3項目の平均値を算出し、求められる能力の合成得点とし、『能力期待』得点と命名した (信頼性係数 $\alpha=.68$)。この得点の平均値は1.64, S.D. .45である。なお、「折衝」「人間関係の配慮」の2項目は分析から除外された。

3) 再雇用可能性

「あなたが今の会社を退社した場合、再雇用される可能性はありますか」という質問に対し、可能性が低いと答えたものを0点に、可能性が高いと答えたものを1点として得点化した。平均値は.24, S.D. .43であり、再雇用の可能性は低いと認知されていることがわかる。

4) 職場復帰可能性

一方、「あなた自身は、仕事から離れ、再び同一職場に復帰し対応することは可能だと思いますか」という質問をおこない、「可能である」を3点、「どちらともいえない」を2点、「不可能である」を1点とし、同一職場復帰可能性を調べた。その結果、平均値は2.16 (S.D. .83) であり、回答者は、同一職場に復帰することが可能でも不可能でもないと考えていることが判った。

5) 均等法の効果

均等法施行以降の職場の変化を尋ねた結果、「職場の理解が深まり、女性に対する職域の拡大や待遇面での改善が進んでいる」という効果があったと答えた者は、わずか76名 (24.2%) であった。「効果があった」場合を1点「なかった」場合を0点として、均等法の効果の指標とした。

6) 職場の女性差別

「現在の職場での待遇に男女差があると思いますか」という問に対しては、228名 (72.6%) が差別ありと答えた。差別があると答えた者には、さらに、「賃金」「昇進・昇格」「人事考課」「仕事の配置」「研修・訓練」「定年」「福利厚生」「その他」の8項目から、差別があると思うものを全てを選択してもらった。これらの結果を利用し、間隔尺度として使用するには若干の問題が残るが、差別のあるものとして選択された項目数を、「差別の程度」を表す変数として採用した。なお、差別なしと答

えた者、および差別ありと答えたが如何なる項目も差別されている項目として選択しなかった者の「差別の程度」は0点とした。よって、得点範囲は0～8点となり、高得点ほど差別の程度が深刻であることを示す。平均値は2.06, S.D.は1.79となった。

4. 男女平等に関する被調査者自身の意識

1) 平等期待

男女平等に関する被調査者自身の意識について、「昇進」「異動」「教育訓練」の3側面から質問がおこなわれた。「昇進」への平等期待の平均値は、2.84 (S.D. .90, 範囲1～4点) であり、働く女性はある程度は同等の昇進を望んでいることが判る。「異動」への平等期待の平均値は、1.88 (S.D. .86, 範囲1～3点) であり、昇進での結果と同様に、職場の女性はある程度は同等の異動を望んでいることが判る。これら2変数の相関は、.30 ($p<.001$) と高い。よって、これら2変数の合計を合成得点『昇進・異動の期待』(平均4.72, S.D. 1.41) として使用した。高得点ほど男女平等への期待が高いことを示す。

「教育訓練」への平等期待の平均値は、2.34 (S.D. .63, 範囲1～3点) であり、職場の女性には、教育訓練については、非常に高い男女平等期待を有していることが明かとなったが、昇進・異動とは異質のため、分析からは除外された。

2) 均等法理解度

均等法理解度について、1～4点の範囲で尋ねた。高得点ほど理解度が高いことを示す。理解度平均値は、2.49 (S.D. .60) であり、この値は、職場の女性が、均等法のある程度の概要なら理解していることを示す。

3) 配置の平等観

一般的に男性中心といわれる5つの仕事への女性の配置について、男女平等の観点から質問がおこなわれ、これらの仕事に「女性も配置されるべきである」と答えたものを2点、「世間の慣習からみて仕方ない」および「女性の特性からみて (配置されないのは) 妥当である」と答えたものを1点とした。「残業」「外部折衝」「外勤出張」のある仕事への配置についての平均値は、1.41～1.65であり、配置されるべきとする女性は約半数しかないことが判る。これら3項目間の相関は、.38～.45 ($p<.001$) と高い。よって、これら3項目の平均値を合成変数として使用し、『残業・外部折衝の仕事』と命名した (平均1.52, S.D. .38, $\alpha=.67$)。次に、「判断力」を必要とする仕事への配置については平均値1.71 (S.D. .45)、「技能資格」を必要とする仕事への配置については平均値1.79 (S.D. .41) であり、これらの職種

に女性も配置すべきとする女性就業者が多いことが判る。また、2変数間での相関は.63 ($p<.001$) と非常に高い。よって、これら2項目の平均値を合成変数として使用し、『高度な能力を要する仕事』と命名した(平均1.75, S.D. .39)。

4) 私生活主義

仕事と私生活のどちらを優先しているのかを尋ね、「仕事重視」を1点、「どちらともいえない」を2点、「私生活重視」を3点とし、「私生活主義」得点を算出した。平均値は1.88 (S.D. .77) であり、仕事重視の考えを持つ女性がやや多かった。

5) Gender に対する態度

Gender に対する態度を尋ねた項目(得点範囲1~5点)のうち、女性が女性特性を、男性が男性特性を有することに好感をもつ傾向をStereotypeとして得点化し、逆に女性が男性特性を、男性が女性特性を有することに好感をもつ傾向をCrosstypeとして得点化した。Stereotype得点の平均値は3.94 (S.D. .50, $\alpha=.73$)、Crosstype得点の平均値は3.42 (S.D. .60, $\alpha=.75$) であった。

5. キャリア満足感との相関関係

1) 個人的背景との関連

表1は前述の『キャリア満足』および『家庭と仕事との両立』満足感と個人的背景、勤務先事業所の風土、働く女性自身の男女平等意識に関する諸変数間の相関関係を示したものである。同時に、各変数がキャリア満足に対して与える影響力の方向性(仮説)が、+-の符号によって示されている。

個人的背景と満足感との相関をみると、まず、『キャリア満足』では、製造業において満足感が低くなる($r=-.17$, $p<.01$) ことがわかる。次に、『家庭と仕事との両立』満足感では、年齢および勤続年数と正(それぞれ $r=.25$, $r=.26$)、学歴と負($r=-.21$)の相関を示した($p<.001$)。この結果は、高年齢であるほど、また、勤続年数が長いほど、『家庭と仕事との両立』満足感が高く、学歴が高いほど不満足感が高まることを示しており、仮説との一致を示唆している。

子供の有無および勤務先業種と満足感との相関をみると、前者は『家庭と仕事との両立』満足感と正($r=.25$)の、後者は負($r=-.21$)の相関を示した($p<.001$)。これらの結果は、子供をもつ女性就業者の方が、子供をもたない女性就業者より『家庭と仕事との両立』満足感が高いことを意味しており、仮説とは逆の結果となった。なお、子供の有無に基づき群別比較をおこなった結果($t=-3.60$)、両群における満足感に有意

な差があることが確かめられた($p<.01$)。

2) 満足感と男女平等の企業風土との関連

勤務先事業所の男女平等に関する風土と満足感の相関のうち、有意となったものを以下に述べる。女性昇進積極度は、『キャリア満足』と $r=.26$ ($p<.001$)、『家庭と仕事との両立』満足感と $r=.19$ ($p<.001$) の相関を示した。勤務先事業所の風土が女性昇進に積極的であればあるほど、仮説通り就業している女性たちの満足感が高いことが明かとなった。『能力期待』と『キャリア満足』は $r=.18$ ($p<.001$) の相関を示した。これらの能力を望まれる程度が高いほど、満足感も高くなる。職場に存在する差別の程度は、いずれの満足感とも負の相関($r=-.26$ および $r=-.20$, $p<.001$) を示した。これらの結果は、差別の程度が高いほど満足感は低くなることを意味し、仮説を支持するものとなった。

3) 満足感と女性の男女平等意識

被調査者の男女平等意識と就業満足感の相関のうち、有意となったものを以下に述べる。昇進や異動への平等期待は、『キャリア満足』と負の相関を示した($r=-.17$, $p<.01$)。この結果は、仮説通り、平等期待が高いほど不満足感が高まることを意味している。均等法理解度は『キャリア満足』との正の相関($r=.17$, $p<.05$) を示し、仮説とは反対に深い理解があるほど満足感が高いことが明かとなった。

6. 重回帰分析の結果

『キャリア満足』および『家庭と仕事との両立』満足感を従属変数とし、属性、企業風土および本人の意識に関する要因を独立変数とした重回帰分析がおこなわれた。表2は、一連の分析結果の要約を示したものである。まず、ステップ1として、個人背景変数が投入された。その結果、修正済決定係数(R^2)は『キャリア満足』では.02 ($F=2.02$, $p<.05$)、『家庭と仕事との両立』では.11 ($F=6.52$, $p<.01$) となった。独立変数をみると、『キャリア満足』では業種(製造業)が負の($\beta=-.16$, $t=-2.88$, $p<.01$)、『家庭と仕事との両立』では業種が負の($\beta=-.17$, $t=-3.18$, $p<.01$)、子供の有無(有)が正の($\beta=.16$, $t=2.42$, $p<.05$) 有意な予測力を示した。

ステップ2として、さらに勤務先事業所の男女平等の企業風土の変数を投入した結果、修正済決定係数(R^2)は『キャリア満足』では.13 ($F=4.44$, $p<.01$)、『家庭と仕事との両立』では.15 ($F=5.36$, $p<.01$) と向上した。独立変数をみると、『キャリア満足』および『家庭

表2 『キャリア満足』『家庭と仕事との両立』を従属変数とした重回帰分析の結果

Variable	『キャリア満足』		『家庭と仕事との両立』	
	Beta	t	Beta	t
II. 個人および勤務先属性（第1ステップ投入変数）				
1. 年 齢	.02	.17	.04	.45
2. 勤続年数：現事業所	-.01	-.14	.19	2.12*
3. 地 位	.09	1.32	-.04	-.52
4. 学 歴	.04	.59	-.03	-.39
5. 家族：子供（あり=1 なし=0）	.05	.78	.14	2.15*
6. 規 模	.08	1.29	-.01	-.06
7. 業種（製造=1 他=0）	-.14	-2.54*	-.16	-2.95**
III. 勤務先事業所の男女平等の企業風土（第2ステップ変数）				
8. 女性昇進積極度	.15	2.58**	.17	2.83**
9. 職務遂行能力	.07	1.21	-.05	-.84
10. 再雇用可能性	.01	.19	.03	.58
11. 同一職場復帰可能性	.05	.86	-.02	-.37
12. 均等法の効果（あり=1 なし=0）	.07	1.19	-.02	-.41
13. 差別の程度	-.22	-3.98**	-.16	-2.85**
IV. 被調査者の就業および男女平等意識（第3ステップ変数）				
14. 平等期待：昇進・異動	-.27	-4.38**	-.01	-.07
15. 均等法理解度	.09	1.60	.06	.98
16. 配置の平等観：残業・外部折衝の仕事	.04	.67	.05	.80
17. 配置の平等観：高度な能力の要する仕事	-.09	-1.41	-.12	-1.86
18. 私生活主義	-.03	-.48	.10	1.69
19. Stereotype 得点	.04	.75	.03	.48
20. Crosstype 得点	.07	1.15	-.01	-.14
第1ステップ R Square	.05		.13**	
第2ステップ R Square	.16**		.19**	
第1～第2 R Square change	.11**		.06*	
第3ステップ R Square	.23**		.21**	
第2～第3 R Square change	.07*		.02	
第3ステップ Adjusted R Square	.18** (F=4.44)		.16** (F=3.87)	

* $p < .05$ ** $p < .01$

と仕事との両立』満足感の双方に対し、女性昇進積極度（ $\beta = .18$, $t = 3.15$, $p < .01$ および $\beta = .17$, $t = 2.90$, $p < .01$ ）と、差別の程度（ $\beta = -.24$, $t = -4.23$, $p < .01$ および $\beta = -.17$, $t = -3.08$, $p < .01$ ）が、有意な貢献をおこなっていることが明かとなった。なお、このステップでは『キャリア満足』での事業所業種の説明力は $\beta = -.14$ （ $t = -2.57$, $p < .05$ ）と負の方向で有意となった。また、『家庭と仕事との両立』満足感においては、業種および子供の有無の説明力が $\beta = -.15$ （ $t = -2.90$,

$p < .01$ ）、 $\beta = .14$ （ $t = 2.24$, $p < .05$ ）となり、加えて勤続年数も $\beta = -.20$ （ $t = 2.20$, $p < .05$ ）と有意な説明力を示した。

第3ステップでは、さらに被調査者の男女平等意識についての変数を投入した。修正済み決定係数（ R^2 ）は『キャリア満足』では.18（ $F = 4.44$, $p < .01$ ）、『家庭と仕事との両立』では.16（ $F = 3.87$, $p < .01$ ）となった。『キャリア満足』での独立変数を見ると、表2に示した通り、昇進・異動への男女平等期待（ $\beta = -.27$, $t = -4.38$,

$p<.01$) が負の有意な予測力を示した。しかし、『家庭と仕事との両立』満足感での独立変数はいずれも有意な予測力を示さなかった。なお、表2によると、このステップでの『キャリア満足』の分散を説明する他の有意な独立変数は、事業所業種 ($\beta = -.14$, $t = -2.54$, $p < .05$), 女性昇進積極度 ($\beta = .15$, $t = 2.58$, $p < .01$), 差別の程度 ($\beta = -.22$, $t = -3.98$, $p < .01$) であり、『家庭と仕事との両立』満足感では、事業所業種 ($\beta = -.16$, $t = -2.95$, $p < .01$), 子供の有無 ($\beta = .14$, $t = 2.15$, $p < .05$), 勤続年数 ($\beta = .19$, $t = 2.12$, $p < .05$), 女性昇進積極度 ($\beta = .17$, $t = 2.83$, $p < .01$), 差別の程度 ($\beta = -.16$, $t = -2.85$, $p < .01$) であった。

以上の結果から、『キャリア満足』に対し有意に強い影響力をもつ要因は、働く女性自身の昇進や異動への男女平等期待(－)と企業風土における男女差別待遇の程度(－)であり、加えて、勤務先事業所の業種(－)という個人的背景および女性昇進への積極度(＋)という企業風土であることが明かとなった。要約すると、本人の昇進や異動への男女平等期待が低く、男女差別的待遇が少なく、女性昇進に積極的な風土をもつ、製造業以外の業種に勤務する場合において、女性のキャリア満足度が高まるということになる。一方、『家庭と仕事との両立』満足感へ強い影響力をもつ要因は、事業所業種(－)、子供の有無(＋)、勤続年数(＋)という個人的背景、女性昇進への積極度(＋)、男女差別的待遇(－)という企業風土であり、働く女性自身の男女平等意識は何ら影響力を持たなかった。つまり、男女差別的待遇がなく、女性昇進に積極的な風土をもつ、製造業以外の業種において、子どもを持ちながら長期間勤務する場合、女性の両立への満足度が高まるということになる。

表2に示した通り、独立変数は3つのステップに分け投入されたが、各段階で R^2 の値は有意に増大した (R square change)。特に、キャリア満足を従属変数とした場合は、第1ステップから第2ステップで R^2 は .11, 第2ステップから第3ステップで .07 という説明力を向上させ、「個人背景要因」の説明力の弱さ(全体で5%)を補う形で、「男女平等の企業風土」(11%の説明力)および「男女平等の意識」(7%の説明力)が、有力な規定要因となっていることを明らかにした。すなわち、職場の女性のキャリア満足にとっては、個人や企業の背景要因より、会社の風土と本人の意識がより重要であるということを示唆する結果といえる。次に、家庭と仕事の両立満足度を従属変数とした場合についてみると、第1ステップから第2ステップで R^2 は .06 増大したが、第3ステップでは有意な R^2 の変化は見い出されなかった。両立満足にとっては、働く女性本人の意識よ

り、個人や企業の背景要因(13%の説明力)や会社の男女平等の風土(6%の説明力)がより重要ということであろう。

IV. 結果の要約および考察

1) 働く女性の実態

平均値の上からみると、キャリア満足感は、『キャリア満足』に関しては満足でも不満足でもなく、『家庭と仕事との両立』に関してはやや不満足であるという現状が示された。男女不平等の風土の残る職場に勤務しながらも、キャリアに関する不満が高くないことは、「女性であるから仕方がない」「女性であるのに仕事ができることは恵まれている」という控えめな認識が女性の中に存在するためと思われる。キャリアに関する不満感と比較し、家庭との両立に関する不満感が高いことは、女性が家庭での役割遂行を重視していることを示唆するものであるといえよう。

男女平等に関する勤務先事業所の風土について、働く女性が評した内容は以下のとおりである。上司も先輩の女性も、女性の昇進に対して積極的とも消極的ともいえない態度をもっている。能力を求められる程度については、「人間関係の配慮」の能力という1項目を除き、職務遂行をはじめとした能力を求められる程度は男性より少ない。また、企業が再雇用をしてくれる可能性は低く、働く女性自身も、同一職場に復帰し対応することは十分可能であるとは考えていない。均等法の施行が職場に効果を及ぼしたと考える者は少ない。以上の結果から、勤務先事業所の風土は、働く女性の目からみると、男女平等に積極的なものとは認識されていない。

男女平等に関する働く女性自身の意識についてみると、昇進や異動についてはある程度の同等を望み、教育訓練については高い男女平等期待を示していた。均等法については、ある程度の概要を理解している程度に留まる。残業や外部との仕事については、配置されるべきとする女性は約半数しかいない。一方、高度な知識や判断を必要とする職種については、女性も配置すべきとする者のほうが多い。仕事と私生活を比較すると、仕事を重視している女性がやや多い。gender に対する態度では、stereotype 傾向がややみられ、crosstype については中立であった。

教育訓練に対する高い男女平等期待、仕事を重視する傾向、高度な職種に女性も配置されるべきであると考えているなど、部分的に男女平等意識が高いと思われる結果もでた。しかし、全体を通して見るならば、女性はある程度男性と同等に仕事をしたいという意識をもっていると結論できる。また、家庭での役割遂行の面では、男

女平等意識はまだまだ低いように思われる。

2) 仮説の検証

個人的背景と満足感の相関をみると、『家庭と仕事との両立』満足感と、年齢および勤続年数が正、学歴が負の相関を示し、高年齢であるほど、または、勤続年数が長いほど、『家庭と仕事との両立』満足感が高く、学歴が高いほど不満足感が高まることが明かとなった。子供をもつ女性就業者の方が、子供をもたない女性就業者より、『家庭と仕事との両立』満足感が高いことも示された。また、製造業に勤務する女性の方が、その他の業種に勤務する女性に比べ、満足感が低いことも判明した。

学歴が年齢と負の相関をもつことを合わせて考慮すると、結婚や出産後の生活経験をもつ『家庭と仕事との両立』満足感が高まることを表している。この結果の原因としては、第1に、不満の高い女性は結婚や出産を契機に退社してしまっており、就業を継続している女性は就業先や家庭環境に恵まれ、不満足感をなんとか解消している者であるということ、第2に、出産後も就業継続する過程でその女性をサポートする体制が徐々にできあがっていくこと、第3に、就業者の年齢が高まることは子供の年齢も高まることを意味し、家庭での役割負担が軽減されていくこと、第4に、未婚または子供をもたない者の将来不安が高いことなどが考えられる。

〈仮説1-1〉年齢が高くなるほど、キャリア満足感が高い、〈仮説1-2〉勤続年数が長くなるほど、キャリア満足感が高い、〈仮説1-4〉学歴が高くなるほど、キャリア満足感が高い、以上3つの仮説は、相関分析でみる限り、家庭での役割と関係する『家庭と仕事との両立』満足感においては支持された。〈仮説1-5〉子供がある者のキャリア満足感が高いという仮説については、『家庭と仕事との両立』満足感について反対の結果を得、子供のある者の満足感の方が高いことが判った。〈仮説1-7〉製造業に勤務する者のキャリア満足感が高いという仮説は支持された。

〈仮説1-3〉地位が高くなるほど、キャリア満足感が高い、〈仮説1-6〉勤務先事業所の規模が大きくなるほど、キャリア満足感が高い、の2つについては支持されず、相関分析の上では、キャリア満足感と無関係であることが示された。地位が高くなれば仕事内容も充実すると思われるが、逆に、部下の指導を始め職務内容も変化し責任も増大する。よって、満足感はずが不満感も増し、トータルすると満足感に変化しないのではないだろうか。また、事業所規模が小さい程、女性の能力活用が活発であるということから仮説を立てたが、柔軟性をもって能力を活用されるということは、逆に「しわ寄

せ」的に仕事を負担させられる場合もあり、満足感にはプラスとマイナスを相殺する影響を与えているとも思われる。

キャリア充実に関する満足感と個人的背景については、ほとんど相関がみられなかった。年齢をはじめとした個人の属性や、勤務先事業所の属性といった大きなカテゴリでは、女性の仕事に関する満足感測れないということとなる。配属された部署や割り当てられた仕事内容といった、より実務的な要因が、女性の仕事に対する満足感を左右するのではないかとと思われる。

事業所の男女平等に関する風土と満足感の相関をみると、『キャリア満足』では、事業所の女性昇進積極度および職務遂行能力期待の程度と正の相関を示した。『家庭と仕事との両立』満足感、女性昇進積極度と正の相関を示した。職場に存在する差別の程度は、すべての満足感と負の相関を示した。以上の結果から、〈仮説2-1〉女性の昇進に対する積極度が高いほど、〈仮説2-2〉女性に職務遂行能力を求める程度が高いほど、キャリア満足感が高いという仮説は、相関分析の結果をみる限り検証されたといえる。さらに、〈仮説2-5〉勤務先事業所の風土において、男女差別の程度が低いほどキャリア満足感が高いという仮説も支持された。とくに、差別の程度が与えるキャリア満足感への影響は大きなものである。しかし、〈仮説2-3〉の再雇用の可能性とキャリア満足感の関係は、なんら有意なものとならなかった。同様に、〈仮説2-4〉の均等法の効果とキャリア満足感の関係については、なんら有意なものを検出できなかった。均等法の効果があったと回答した者が少ないことから考えて、均等法は働く女性にさほど影響を与えなかったと思われる。そのため、『キャリア満足』などの満足感と均等法の効果は無相関であったのであろう。すべての仮説が検証されたわけではないが、以上の結果を総合すると、男女平等の風土を有する職場で働く女性のキャリア満足感が高いという〈仮説2〉の主張は、概ね検証されたといえる。

次に、働く女性自身の意識との関連をみると、昇進や異動への平等期待は、『キャリア満足』満足感と負の相関を示した。よって、働く女性の男女平等期待が高いほど、キャリア満足感が高くなるという〈仮説3-1〉は、相関分析の上からは、昇進・異動に関して検証されたといえよう。

均等法理解度は、『キャリア満足』満足感と正の相関を示した。〈仮説3-2〉では、均等法理解度が高いほどキャリア満足感が高いとしたが、この結果はそれに反するものとなった。均等法理解度は地位と.23 ($p<.001$)の相関を示している。このことは、働く女性

の均等法への関心が個人の男女平等意識から生じているのではなく、地位に付随した職務知識、すなわち部下女性の指導や人事管理の必要上から生じている可能性が高いことを示唆している。そのため、均等法理解度と『キャリア満足』満足感とは正の相関を示したのである。男性中心といわれる職種への配置についての平等観は、キャリア満足感となら有意な相関を示さなかった。よって、働く女性の配置に対する男女平等意識が高いほど、キャリア満足感が高いという〈仮説3-3〉は棄却された。同様に、〈仮説3-4〉働く女性の私生活重視度が高いほど、キャリア満足感が高いについては、仮説に反しなから有意な相関を検出できなかった。また、〈仮説3-5〉および〈仮説3-6〉のgenderに対する態度とキャリア満足感についても、有意な相関は検出できなかった。

以上の結果を総合すると、職場の女性自身の男女平等意識のうち、仕事に直結するものについては、キャリア満足感に影響を与えるが、それ以外の男女平等意識や自己の生活に対する意識はキャリア満足感に影響をさして与えないということになる。よって、〈仮説3〉男女平等意識の高い女性のキャリア満足感が高いについては、部分的に支持されたということができよう。

『キャリア満足』および『家庭と仕事との両立』満足感を従属変数、個人属性・企業風土・本人の男女平等意識に関する要因を独立変数として重回帰分析をおこなった。『キャリア満足』を有意に促進する要因として、企業風土における女性昇進への積極度の、逆に疎外する要因として、働く女性自身の昇進や異動への高い男女平等意識、企業風土における男女差別的待遇、勤務先事業所の業種（製造業）の存在が浮き彫りにされた。この結果は、昇進や異動に関する要因が働く女性のキャリア満足感に大きな影響を与えることを示している。昇進や異動という処遇は、具体的にキャリア形成に不可欠の要因である。よって、キャリア満足感に与える影響力はより大きく、直接的なものとなるのであろう。

一方、『家庭と仕事との両立』における満足感を有意に高める要因として、子供のあること、事業所が製造業ではないこと、勤続年数が長いことの3つの個人背景要因と、事業所が女性昇進に対し積極的であり、男女差別

的待遇が少ないという2つの企業風土の要因が浮かび上がってきた。働く女性自身の男女平等意識は影響力を持たなかった。企業風土および勤務先事業所業種についての結果は、『キャリア満足』と一致し、職場が仕事をする上で恵まれた環境であることの必要性を示唆していた。家庭と仕事の両立という過重労働を続けようというモチベーションを維持するには、仕事自体が魅力あるものである必要があると思われる。勤続年数が『家庭と仕事との両立』への満足感に対し、有意な説明力をもった理由として、第1に、両立を続け経験を積むことにより、本人および勤務先事業所の対応に工夫がみられるようになること、第2に、両立が不可能であると感じた女性は退職し就業していないことが考えられる。また、子供をもつ女性の方が両立への満足度が高いことの理由としては、先にあげた第2の理由および、子育てを経験していない女性にとっては、家庭と仕事の両立という問題は実感として認識されていないということが考えられる。

引用文献

- 咸 惠善 1991 パートタイマーの組織コミットメントに関する実証分析 経営行動科学6巻第1号 1-13.
- 金井篤子・若林 満・佐野幸子 1991 働く女性のキャリア意識とストレス 日本社会心理学会第32回大会発表論文集 354-357.
- 宗方比佐子・若林 満 1990 女性の能力活用をめぐる職場環境の変化 経営行動科学第5巻第1号 47-57.
- 佐野幸子・若林 満 1990 働く女性の男女平等意識—男女雇用機会均等法施行5年後の実状 経営行動科学第5巻第2号 99-111.
- 城戸康彰 1980 日本企業における組織コミットメント 三田商学研究 132-151.
- 若林 満 1987 キャリア発達に伴う職務満足・組織コミットメントの変化について 日本労務学会年報 105-115.
- (平成4年5月20日受稿, 平成4年5月25日受理)