

# 女性のキャリア形成と人的・組織的環境要因 — 愛媛県・東京都におけるインタビュー調査に基づく探索的考察 —

Human and Organisational Factors Which Influence over the Career Attitudes of Working Women  
— An Exploratory Interview Survey in Ehime and Tokyo —

折戸 洋子\*, 園田 雅江\*  
Yohko ORITO, Masae SONODA

## 要 旨

本研究では、愛媛県および東京都で16名のキャリア女性に対して2017年8月～12月に実施したインタビュー調査結果から、回答者のキャリア形成に影響を与えている人的・組織的環境要因について比較、検討を行った。本研究の調査は、女性のキャリア形成に関する今後の研究の方向性を見出すための探索的、予備的な性質を有するものであると位置付けられる一方で、女性のキャリア意識の形成に影響を与える要因に関して、愛媛県と東京都での差異やそれを分析するための今後の研究課題が示されている。

## Abstract

This study attempts to investigate factors which have influenced over the formation of women's career attitudes, through examining the results of an interview survey of sixteen female workers in Ehime and Tokyo. While the survey is primarily preliminary and exploratory aiming to identify the direction of our research on female workers' career development, the results of it indicate the human and organisational factors which may affect the interviewees' career attitudes, provide analytical perspectives on differences of those attitudes between Ehime and Tokyo, and imply challenges in this research area.

キーワード：女性，キャリア，地方エリア，愛媛県  
Keywords：Women, Career, Regional area, Ehime

## 1. はじめに：本研究の問題意識と目的

労働力不足の深刻化が懸念され、女性の活躍推進が謳われる現在の日本において、地方エリアでも女性の継続的な就業や管理職への登用を行うことが意識されつつある。しかしながら、雇用の受け皿となる経営組織体が都市部に比較して少ない地方都市や過疎地では都市部とは異なる女性の就業状況があることが考えられ、女

性も地域の農業の「担い手」として、あるいは漁業を支える間接的な労働者として重要な役割を果たしている場合もある。地方エリアに住む女性の就業観やキャリア形成に対する意識には、このような地方エリア独特の雇用・就業環境、その地域における人々の価値観や男女に対する（ジェンダー別）役割期待意識からの影響があることが想定されなければならない。総論において、いわゆる「M字カーブ」で表現される女性の就労パターンにおける婚姻・出産に伴う落ち込み（M字の谷の部分）を浅くするべきであるという議論がなされたとしても、それぞ

\*愛媛大学 社会共創学部 准教授  
Faculty of Collaborative Regional Innovation, Ehime University, Associate Professor

れの地域においてM字カーブを描かざるをえない背景や要因が存在していると考えられる。

したがって、それらが的確に把握されることが地方エリアでの女性の働き方やキャリア形成を考える際には必要であり、当事者である地方の女性たちにとって望ましい働き方や生き方をふまえて、彼女たち自身がキャリア形成を目指すことがそもそも重要である。社会全体においてM字の谷の部分の浅くすることそのものが目的とされるのではなく、それぞれの地域や個人にとっての豊かな働き方に対する姿勢や考え方が尊重され、結果として女性の活躍推進や「キャリア」が実現されることが望ましい。

とはいえ、地方エリアでの女性の就業環境に関する実態は詳細につかみきれていない。例えば、地方エリアの女性の活躍推進に関する調査は行政機関の男女共同参画計画策定のための資料としての性質が強く、これらの調査が学術的観点から実施されているケースは少ない。そのため、調査結果の客観的な分析には至らない場合が多く、地方エリアに住む女性たちのキャリア意識や就業状況が十分に検討されているとは言い難い。彼女たちに対する就業支援やキャリア支援策なども、都市部の施策を地方でも同様に展開するのみになりがちであり、その現状や特性などを踏まえた施策が実施されていないことが予想される。そのような施策の有効性を高めるためにも、地方エリアに住む女性の就業環境やキャリア形成、それに対する女性自身の意識やその実態が包括的に明らかにされていくことが求められる。

以上の状況は愛媛県においても例外ではなく、愛媛県での働き方や女性の就業状況に関する課題や特徴が十分に把握され、それが広く理解されているとは考えにくい。天野(2017)によれば、愛媛県における年齢別人口では21歳を超えると女性の人口が男性を上回るという逆転現象が生じており<sup>1)</sup>、男性が県外に流出していくのに対して、県内の女性の多くが愛媛県での進学や就職を行っていることが推測される。

しかし、賃金面でみても、愛媛県と都市部との格差<sup>2)</sup>(例えば、最低賃金の金額)(内閣府, 2016)や愛媛県内での所定内給与額における男女差は大きい<sup>3)</sup>(厚生労働省愛媛労働局, 2017)。その中で、まず愛媛県の女性の就業状況、労働環境やその条件、キャリア意識などの現状を把握するための複数にわたる段階的調査および研究が必要である。

そこで本研究では、愛媛県という地方エリアの特徴や現状を把握するための探索的研究として、愛媛県松山市と東京都23区で就労を続ける<sup>4)</sup>女性にキャリア形成や就業意識についてインタビュー調査を実施し、その結果に基づき、キャリア意識の形成に影響を与えている人的・組織的環境要因やそれに関する愛媛県と東京都での差異について考察し、愛媛県におけるキャリア形成を分析するための今後の研究課題を示すことを目的とする。

## 2. インタビュー調査の概要

### 2.1 本調査の意義と限界点

地方エリアの女性を対象とする研究の場合、さらに都市部との比較を行う場合、何を都市部とし、また「地方」をどう定義するかによって研究内容や方法が異なる。しかしながら、本調査はあくまで探索的な予備調査として位置付けられるため、地方エリアと都市部の厳密な定義は行わず、調査の実行可能性が高い愛媛県松山市を地方エリアとし、都市部の代表的存在であ

1) 天野(2017)によれば、「21歳を境界にして、それまでは男性超過構造である愛媛県が、一転、女性超過構造エリアに変化」していくことが指摘されている。

2) 平成28年の都道府県別賃金の水準では、全国計304.0千円、東京都373.1千円、愛媛県261.5千円となっている(内閣府, 2016)。

3) 例えば、平成28年度の十代以上男女を対象とした調査では、平均所定内給与月額が男性289.6(千円)、女性214.3(千円)という結果が報告されている(厚生労働省愛媛労働局, 2017)。

4) 必ずしも同じ職場で働き続けていることを意味するものではない。

る東京都23区と比較するための調査を実施することとした。

また、本研究では、キャリア女性の就業意識やその背景を探るための調査手法として半構造化インタビュー調査を採用した。その理由は、個人独特の状況は極めて多様であるために、アンケート票では把握することのできない詳細な情報を得る必要があり、今後、どのような定量的調査を実施すべきか、その際に考慮すべき要因は何かについて緻密に情報を収集および精査することが重要であると考えたことが挙げられる。

加えて、個人の経歴や家族構成、結婚歴などは本人にとって極めてセンシティブな情報であり、かつその背景も単純な説明だけでは理解できないことも多く、質問紙での回答よりも対象者に対して個別に対面でインタビューを行うことが適切であると判断した。キャリア意識や就業意識の形成には対象者本人も普段明確に意識していない要素が複数多層的に影響を与えている場合も考えられ、アンケート調査を実施してもそれらを想起できないこともある。しかし、対面でのインタビュー調査を行うことで過去の出来事やそれに対する現在の認識を思い起こしてもらい、対象者の意識を深く掘下げて聞くこ

とができた。

他方、短期間に16名のみへのインタビュー調査に基づく考察を行っているという点が、現時点における本研究の限界点であり、十分に多くのインタビューを実施できたわけではない。そのため、愛媛県および東京都のキャリア女性たちの全体像を把握できていない。しかし、本調査の結果を、少数の意見であるという前提のもとに考察し、その中から定量的にも検証可能な要素を抽出し、地方エリアを対象とした場合の論点や研究課題を示すことでより妥当性の高い研究調査のデザインに貢献することに意義があると考えた。

## 2.2 調査対象者

本研究の行ったインタビュー調査の対象者の属性情報は表1にまとめられている<sup>5)</sup>。インタビュー調査の期間は2017年8月～12月の4カ月間であり、30代から60代の一時的に退職・休職をしていたとしても現在まで働き続けている、あるいは定年まで働き続けたキャリア女性を対象に、主に勤務地である愛媛県松山市（8名、E1～E8）と東京都23区（8名、T1～T8）でインタビューを実施した。質問内容の詳細は付録を参照されたい。

表1 本インタビュー調査対象者

ID	年代	出身地	現在の所属組織・業界／職種	配偶者	備考
E1	60	愛媛	研究・教育／管理職	無	すでに退職
E2	50	愛媛	法曹／専門職	有	士業
E3	30	愛媛	金融／人事リーダー職	有	
E4	30	愛媛	行政／専門職	有	士業
E5	40	愛媛	医療／専門職 管理職	無	
E6	50	愛媛	運輸／経営者	無	元医療専門職
E7	40	愛媛	マスコミ／管理職	有	
E8	60	愛媛	転職活動中	有	元医療専門職・管理職

5) 表1および本文中においてもインタビュー対象者のプライバシーにかかわる内容や、対象者の個人識別性を有する内容については記載していない、あるいは表現を抽象化した。そのため、必ずしもすべて

の対象者に関して表記が統一されているわけではない。なお、回答者の該当部分およびインタビュー回答の記述についてはすべて回答者からの確認および許可を経て掲載している。

T1	30	東京	研究教育／専門職	有	
T2	60	群馬	外資 IT／支社長	有	役員
T3	40	茨城	メーカー／エリア統括 管理職	無	執行役員
T4	30	東京	行政機関／管理職	無	公務員・官僚・元法曹専門職
T5	30	東京	コンサルティング／リーダー職	無	元民間企業社員・元公務員
T6	50	神奈川	外資金融／人事統括 管理職	有	部長
T7	30	三重	金融／営業リーダー職	有	
T8	50	千葉	メーカー／企画統括 管理職	有	役員

### 3. インタビュー調査結果

本章では、インタビュー調査の結果について、下記の項目ごとの回答結果（本人回答部分は斜体表記）とそれに対する先行研究をふまえた考察を示していくこととする。なお、文中のアルファベットと数字からなる符号は表1の対象者に付けられたIDを意味しており、回答内容が複数の点にわたる場合は繰り返し記載されることもある。

#### 3.1 キャリア形成において影響を受けた人的要因

##### ① 回答結果

現在までのキャリア形成（職業選択や働くことそのものへの意識も含む）において強い影響を受けた人物として、特に「母親」を挙げる回答者が多くみられ、幼少期から最も多く接する家族（母親以外では父親、兄弟、親族）との関係性やその職業などによる影響を、キャリア意識の形成過程の中に見出した場合が多い（E1, E2, E3, E4, E6, E8, T1, T3, T4, T6, T7）。具体的には次のようなケースがあげられる。

- ・「父親が教員で、自分が通っていた学校に父が勤務していた。（父親を通して身近に感じていたので）職場として教育機関を選ぶことに対してハードルは低かった。」（E1）
- ・「親は必死で働いていたから、ああしろこうしろはなかったけれど、節目節目で仕事は続

けるとずっとその仕事をやることになっていくから、キャリアを積み重ねるのが必要というのは母から聞いていた。一生続けられる仕事がいいと。」（E2）

- ・「仕事を続けてこられたのは、母の影響。母が結婚、出産で辞めることはないんじゃないか？という考えだった。子供を産んで、旦那さんに何かあったらどうするの？と言われた。」（E3）
- ・「母は、専業主婦だったが、女性も手に職をつけなくてはだめよと、言われていた。母も洋服を作る技術があり、それを仕事に活かしたいと思っていたのではないかと。また、女性も社会とつながっている方が良いと思っていたのではないかと。」（E8）
- ・「小学校高学年の時、母親が大学に入りなおしたのを見ていた。母親から勉強するのがいい（楽しい）というのを言われて育った。学者になりたいといったら、大学院にいったらいいといってくれて、それを両親ともに賛成してくれていた。」「母親が勉強がしたいなら、大学（院）にいて博士号をとってという（道筋について）話をしてくれた。」（T1）
- ・「母から、いい学校に入って、いい旦那さんを見つけて、医者とか弁護士と結婚して（優秀な）遺伝子を継承するのがいいと言われていたが、母のようにはなりたくない（能力も学歴も十分あるのに、それを活かしたキャリアを積んでいない）と思っていた。小さい

頃から自由や一人の時間を大事にしたいと考え、経済的な自立が必要と思った。」(T3)

- 「母は自分が2歳のときに米国留学し、帰国後も働きながら大学院に通い、国際畑での仕事を続けていた。母の姿をみて、(男女の別なく)だれもが働くべきだと思っていた。」(T6)

その他、夫や義母から仕事を続けることを積極的に認められたり、勧められたりしたことが管理職就任や復職の大きな契機となったケース(E3, E4, E6, E7, T1, T2, T7, T8)や、尊敬する親戚や上司、教師など(E2, E5, T4, T5)によるアドバイスが記憶されているケースがあげられる。

- 「中学を卒業する時に、担任の先生がやさしいといってくれた。いじめられている子とか不良でも(分け隔てなく)声をかけているだろうと。指摘されてそういう(類いの)仕事をするのが嫌いじゃないのかなと思った。」「上司に恵まれている。それだけできている感じがある。」(E5)
- 「管理職になれとオファーがあったんだけど、と旦那さんに言ったら、やってみれば?と言われた。旦那はどちらかという(私のキャリアアップを)面白がっていると思う。」(T2)
- 「大学のときに、学部の転部のきっかけになった先生がいた。その先生が大事なことほど一人で決めなさいと。人の言うことを聞くと、(それを)いいわけにするから、どんな風になっても納得がいくのは自分が決めたことだと。(自分も)うっすら思ってたけど、言語化されたのはそれが初めてだった。」(T5)
- 「妊娠した後、一度会社に辞表を出したが、後輩がまた一緒に働きたい(ので戻ってきたい)といってくれたり、義母から『(あなたは)社会でずっと働いた方が良い人だと思う』と言ってもらえた。」(T8)

## ② 考察

幼少期からの長期にわたって、あるいは進路選択や職種の変更や退職、資格や学位取得のための進学、職場復帰などのキャリア形成上重要なタイミングで、母親に代表される本人にとって「重要な他者(a significant other)」からのアドバイスや本人の選択や希望に対する一種の「承認」が与えられたことによる影響を指摘する声がほぼ回答者全員にみられた。本調査回答においてあげられている重要な他者としての家族(親、夫)、職場の関係者(上司、同僚)などは先行研究においても同様に、キャリア形成上影響を受けた人的要因として挙げられている(例えば、奥村(2006)、石原(2008)、永瀬、山谷(2012)、山谷(2017)など)<sup>6)</sup>。幼少期から最も長く生活を共にする家族の価値観や職業観などが個人のパーソナリティの発達に影響を与えることは居住地域に関係なく考えられ、本調査結果からも、反面教師も含めた本人にとっての重要な他者がキャリア意識の形成を促し、そのあり方に影響を与えていることが読みとれる。むしろ、それが「働くこと」に対して消極的・否定的な姿勢として表出することもありうる。この点については定量的な調査によってより明らかになる面がある一方で、定量的な調査だけでは、回答者と特定の重要な他者との関係性という個人独自の文脈を理解する上での困難さがあり、先行研究の成果をふまえながら、定量および定性の両面からの調査分析が必要である。

他方、キャリア形成上影響を受けた人物については、愛媛県と東京都での回答に突出した差異はみられない。人的要因において大きな差異がみられないと仮定するならば、キャリア女性を取り巻く組織的環境要因はなんらかの地域差を生み出しているのであろうか。次節では、組織的環境要因に関する回答結果に検討を加えていく。

6) 但し、これらの研究においては対象者の地域、職業、時期などはそれぞれ異なるため、完全に同一とはいえない。

### 3.2 キャリア形成において影響を受けた組織的環境要因

#### ① 回答結果

就業した後にキャリア形成上影響を受けた組織環境要因として<sup>7)</sup> 実力が認められやすいこと、女性であっても就業を継続可能な組織の制度や慣習があることを挙げる回答が、独立開業をしている回答者以外にもみられた (E1, E8, T1, T2, T3, T5, T6, T7)。外資系企業に属する回答者からは、女性のライフイベントにあまり左右されず、男女問わずにその実力が評価される環境であるとされ、以下のように語られている (T6)。

- 「フラットな組織で、新卒でもヒエラルキーがなくカジュアルな雰囲気の中で働いた。仕事ができれば新しい仕事を任される。入社1年後にプロパー的な仕事を担当した。」 (T6)

外資系ではない民間企業であっても、就業を続けられたあるいは昇進が可能であった理由として、育児休暇制度の活用が促されたり、女性の管理職登用が組織のミッションとなった「タイミング」と合致したことを指摘する回答が見られた。例えば、一定数の女性役員や管理職を登用することが制度化された時期に昇進した (T3, T8)、組織全体で女性の就業支援に取り組むことが意識され、その時期に育児休暇を取得し、さらには社内で育児や復職を支援する立場とポジションを得た (E3)、組織全体で女性支援や育児休暇の取得を促している組織にいた (T7) などがあげられる。具体的には次のような回答を得ている。

- 「ある年度から経営が変わり、女性管理職比率を30%にするという目標がおかれた。女性はチャンスが少ないので、行き先が分からなくても、とりあえず来た船に乗れと教えてくれた先輩がいて、役員の話 (がきたとき) も驚いたが、受けた。」 (T3)
- 「(合併後の会社は) 女性活躍を推進している会社だったから、女性活躍推進 PT (プロジェクトチーム) のメンバーに選ばれて、その当時のメンバー間で切磋琢磨できている。中堅社員になった頃、当時の上司に、これからは私みたいなのが活躍しなければいけないという考えがあって、徹底的に鍛えてくれた。」 (T7)
- 「入社から10年くらいは、取引先などで女性としての不利益はあったと思う。男性上司を連れてこい、と言われたこともある。が、今は会社として女性を支援しようとする体制を表明しており、寿退社はなくなり、育休取得後も100%戻ってくるようになった。」 (T8)

逆に、男女で与えられる役職や業務内容、雇用条件、昇進のスピードが異なることを指摘する声もある。昔、女性は男性の補助的な業務しかできなかった (E1, T2)、男性は終身雇用契約で入社するのが通常であるのに女性は期限付きの雇用契約であった (E7)、年齢や能力がほぼ同じであっても男性が先に昇進し、組織内での管理職への登用が全体として遅い (E1, E3, T2, T4, T7, T8) という実態への言及である。例えば、男女雇用機会均等法 (1986年) 制定前では次のような意見が聞かれた。

- 「男性と女性では実質、職種が違う。女性はほとんど異動がないといわれて、雑用的な仕事をしていた。(女性は) 上に上がるのも50代になってから。しかもごくごく少数が小さい部署の係長になるという時代。職場での教育や訓練の機会も女性にはなかった。大事といわれているような仕事はまず男性がやる。その時、(自分でも) やったらできるの

7) 学生時代までの組織的環境要因と捉えられる回答のうち、高校での環境 (自由な校風やサークル活動、男性教諭よりも魅力的に見えた女性教諭たちからの影響) (T2, T4)、海外での経験 (T1, T6)、大学のゼミでの研究指導 (E4, T1, T7)、就職予備校や専門学校での経験や指導 (E7, T3) という回答がある一方、キャリア形成に関して学生時代の所属組織で得た影響を印象深く記憶していない回答者も複数存在していた。

にというのはちらっと思った。でも、実際、業務をやるチャンスをもっていないので何もいえない。それを受け入れてやっていた。自分のやっていることはきっちりしようと思っていた。」(E1)

- 「まだ均等法がなかったので、女子は17時に帰らなければいけない(ルールだった)。仕事があるから後15分(残って仕事をする)というのはダメだった。技術職なので男女差はなかったが、外との(打ち合わせなどの)仕事は男性がやっていた。技術の能力が低い男性でも、クライアントとの打ち合わせに出る。私を打ち合わせに出させてくださいと言っても無視された。ただ知識がない人が打ち合わせにいくので、もっとこうしたらいいのになと思うことは度々あった。このままやったら大変なことになりますよ、と男性(の担当や上司)に言っていた。」(T2)

時代を経て、男女雇用機会均等法制定後も、次のような認識が述べられている。

- 「先輩の女性から、女性は男性の30倍は働かないと評価されないと聞いた。(先輩の)女性自身もそのくらい(男性の30倍)働いている。」、「組織でも女性だからつくポスト、女性を(絶対に)つけないポストが存在している。」、「能力的には変わらなくても、クライアントが特に年配の男性であると、女性担当者は頼りないと思われたり、嫌がられることがあると聞いた。」(T4)
- 「子供を産んだ瞬間にきつい部署から外される。それがいやで前線で働きたいという場合は、旦那さんに(時間的な)余裕があったり、実家が近い(ため子どもの世話を頼める)ということが必要だった。」(T5)

職務内容や昇進とは異なる社内の人間関係や人脈という面で、下記のような困難さが感じられる場合もあったとされる。

- 「女性従業員の一人がものすごくがんばって売り上げを上げると叩かれる。(一方で)もう一人の女性は(売り上げが)そこそこだからかわいいといわれる。」(E6)
- 「当時は部長クラスで女性はいなかったし、下手にしゃしゃりだと生意気な女がいるという風になってしまうので、人脈(を作る)ことは難しい。どっかで男性同士談合している感じもある。なかなかそういうコミュニティーには入りづらい。自分が男だったらもっと人脈はできたかもしれない。20年くらい下の女性達はできているが、同世代の女性では苦勞しているようだ。」(T2)
- 「業界が男性が多い社会、グループ内の関連会社の社外取締役をしているが、女性役員は自分ひとりだけ。苦々しく思っている人いると思う。」(T6)

独立開業をしていれば出産後に休業すること、組織に属する回答者であれば育児休暇を長期にとることによって、業務上必要な専門知識・経験、顧客との関係性の維持・管理に支障がでることへの懸念があったことやそのために勤務形態に工夫をしながら早期に復帰したという声もあった(E4, E7, T1, T7, T8, いずれも男女雇用機会均等法制定後)。

## ② 考察

回答結果から、外資系企業のように男女問わず、実力主義であることや、継続的な就業を可能とすることが制度化され、そのことが組織全体で共有されていることが女性が継続的に就業し、育児休暇後も復職しやすい背景として機能していることが表れている。本調査回答において組織的環境要因とみなされる要素は、奥村(2006)、佐藤(2009)、石原(2008)、石黒(2012)、永瀬、山谷(2012)、桐木、郡司島(2016)、山谷(2017)といった先行研究での指摘ともおおよそ整合的である<sup>8)</sup>。

特に、上場企業や金融系の組織では、政府や社会から求められる施策に率先して取り組むことが課されるために、産休・育休制度や女性登用のルールそのものは早期に構築され、それを実際に活用することを組織が促すあるいは実質的に認められるタイミングを活かしたことも、女性のキャリア形成に影響していると考えられる。女性の管理職登用や活躍推進を行うことが、採用活動時に女子学生からの応募数を増やしたり、企業に対する社会的評価を高めたりする上で有用であるとされたタイミングに合致したことが、結果として仕事を続けたり、役職に就く上での追い風であったと感じていることが回答者によって様々な言葉で表現されている。このような女性を後押しする組織環境については、石黒（2012）のいう「組織において女性の勤続と活用を促進するジェンダー規範や価値観」（p. 119）にも相当するものと思われる。しかし、そのような女性支援策や取組みが実施される背景に社会や国策などからの要請が強く関係しているのであれば、そのような外圧がなければ女性の活躍推進を行うメリットを組織が評価していないとも捉えられる。組織において本音と建て前がどの程度使い分けられているかについても注意を要する。

反対に、女性のキャリア形成にネガティブな影響を与えているとみなしうる組織的環境要因は、現在ではかなり解消されつつあるとされながらも、多かれ少なかれそれを認識していた回答者の職場や業界に対する意識やイメージには影響を与えている。組織において、女性が担当する業務や役職、所属する部門が実質的に限定的になることは、女性が多様なあるいは高度な業務経験を積み、そのことによって得られる能力やスキルを習得することを妨げる要因にもなる。逆に、そのような経験がないにもかかわらず、制度変更に伴って急きょ数合わせ的に女性

を管理職や役員に登用するようなことがあれば、当該女性に十分な能力やスキルが育成されていないことが、組織全体にとってもリスクや損失要因となる。このような点からも、キャリア女性を取り巻く組織での現状がより詳細に把握される必要がある。

また、一部の回答者から述べられた社内の人間関係や社外の人脈獲得における困難さについては、議員と地元の関係性に関する男女差の検証結果と若干の類似点があるように思われる。男性と女性の地方議員間の差異を検証した竹安（2004）は、男性と女性の議員の間には「地元（地域社会）との関係性」において違いがあることを指摘する。すなわち、日本における長男子相続と嫁入り婚という伝統的家族慣行を背景として、男性議員の場合、地元出身議員の割合が極めて高く、女性議員には地元外出身議員の割合が多くなっており、そのために女性の議員は地元との関係を「獲得的資源」として動員する傾向にあり、それを「生得的資源」として動員するチャンスが男性に比べて乏しいとされる<sup>9)</sup>。このことは、議員に限らず、女性の方が男性に比して家庭の都合や結婚や出産などのライフイベントの発生によって、長く同じ組織やコミュニティに属することが困難であるために、組織内での関係性という資源を「積極的」に獲得しなければ得難いものであるとみることもできる。あるいは、そのような男性がマジョリティとなる場に、マイノリティとして参入すれば、男性社会の中でのプレゼンスを維持・確保するために、感情労働<sup>10)</sup>（Hochschild, 1983）を含めてより多くの労力を割かざるえなくなるの

9) 竹安（2004）は、地元外出身の議員にとって、地域社会との関係は自らがそれに働きかけることによって初めて形成することが出来る「獲得的資源」であるのに対して、「出生地と選挙区が一致している場合、議員が出生以来自らの生活過程を通して形成してきた多様な社会関係が有権者との関係に重なり合っている。しかも多くの場合それは議員の世代だけではなく、過去の世代にも遡る系譜的關係として形作られている」（p. 117）とし、地元出身議員にとって地域社会との関係性は「生得的資源」であると述べる。

8) 但し、これらの先行研究における目的や調査対象、調査の条件等は異なるため、完全に同一とはいえない。

ではないか。しかし、裏を返せば、それでもなお、女性が社会的関係性の構築を円滑に行いやすいのであれば、本人の資質に加え、そのような「獲得」行為や労力そのものが女性の社会的関係性構築能力や対人コミュニケーション能力を向上させ、女性が陥りがちな環境ゆえのアドバンテージを発生させているのかもしれない。これらの点についても今後の分析視角として検討の余地がある。

以上のような組織的環境要因に関わる状況については、愛媛県と東京都の環境の違いがみられる。そこで、次節では、愛媛県と東京都での調査結果における差異に注目しながら回答を整理し、今後、必要となる分析視角への検討を試みる。

### 3.3 愛媛県と東京都における差異

#### ① 回答結果

愛媛県の回答者の職業は、研究・教育組織一般職（E1）、医療組織専門職（E5、E8）、士業専門職（E2、E4）、民間企業一般職（E3、E7）、民間企業経営者（E6）である。特に、専門職あるいは独立性や裁量性の高い職業についている回答者（E2、E4、E5、E6、E8）の回答に関して、前節までに述べた項目についても比較的、愛媛県と東京都の対象者間では共通点は多い。それに対して、一般職の回答者（E1、E3、E7）はいずれも役職を有しているものの、組織的環境要因として職場での女性の昇進の遅さや業務分担の違いについて言及していた。

このような愛媛県の実態を示す回答として、現在は専門職に就く回答者（E4）は、最初の就職先企業では、出産後に働き続けている女性が極めて少ないことを早期に認識し、その企業を退職し、専門職となっており、当時の感覚について次のように述べている。

「結婚してもやめなくてもいいけれど、妊娠したらやめてねという雰囲気があった。（先輩女性たちは）子供が落ちてきていたら、パートで戻ってくるという感じ。育休は、制度としてはあっても、実際にはとれない。（そのような仕事は）一生の仕事ではないと思った。」（E4）

また、組織の中で自分よりも年上の女性たちが育児休暇をとらず、出産を機に退職するのが通常であったこと（E3、E7）が述べられており、回答者の中には、組織の中で先例を示すこととなったケース（E7）もあり、次のような状況であった。

「育休を取得した後、初めて組織の中で時短勤務として復帰した。この時、体を壊したこともあり、無理しないで続けることが重要と気づいた。仕事がチームでの独立性が高いものだったので、在宅勤務なども認められるよう、会社が制度を整えてくれた。」（E7）

その他にも貴重な体験談として、回答者の夫が同業者（独立して仕事をする専門職）であり、夫婦で育児中に所属する業界団体から支援を受けられる制度に申請した際に、本人に対する制度適用のみが認められ、夫に対しては認められなかったということが語られた（E4）。業務に関しても、次のような実質的な棲み分けがあったとされる。

「昔は総合職は外、一般職は中での勤務、一般職は異動がない。女性が中で、男性が外という風土があったので、（女性が外に出ることに対して組織内での）抵抗がある。20年前くらいまでは、女性が営業で外に出る場合は、安全な顧客（学校や役所など）が選択されていた。」（E3）

さらに、独立的なあるいは多くの裁量権をもつ仕事につく女性たちからも、その業界内での女性の少なさは指摘されている。例えば、士業

10) Hochschild (1983) は、感情労働 (emotional labor) を「公的に観察可能な表情と身体的表現を作るために行う感情の管理」(p. 7) を意味するものとして用いている。

を営む回答者（E2）からは、彼女がその職業を志した時期に県内には同業の女性が一人のみであったと述べられた。現在は経営者である回答者（E6）からは、地元には女性経営者が少ないと感じていることが吐露されており、次のように発言している。

- 「業務上に必要な資格の試験勉強をして、資格を取った。二年ごとに更新のための講習があって、ほかにも会社のトップの人たちが来ていて、自分の顔を見て（女性もいるんだと）へーって顔をしていた。自分も勉強しているのをアピールしておかなくてはいけない。女性がいると目立つ。」（E6）

東京都の回答者でも40代以上の回答者から、男性と比較した場合に与えられる仕事の違いや昇進のなさ、遅さ、自分よりも目上のロールモデルの「不在」が述べられた（T2, T8）。しかしながら、東京都の30代の回答者（4名）では、先を走る女性たちの大変さを感じる事が述べられていたり（T1, T4, T5）、特定の部門や業務では自分が最初の女性であったという経験があった（T7）としても、なんらかの形で前例となる女性の先輩あるいは年齢の近い女性の同僚が存在していた。

## ② 考察

そもそも調査開始時より、愛媛県において長く就業を続けているキャリア女性のインタビュー対象者を探すこと自体が容易ではなく、結果として、愛媛県でのインタビュー回答者は独立して仕事をする専門職の女性と医療系専門職が半数を占めた。また、研究・教育組織や医療組織などに勤める（あるいは勤めていた）回答者（E1, E5, E6, E8）は、雇用自体が比較的守られてきた、あるいは従来から女性が必要とされる職場環境にあるため、全体的な傾向として特徴づけられない。これらの点は、筆者らの調査方法や対象者の選択に問題があることが考えられ、今後の調査では業種網羅的に対象者を確保

することが課題である。加えて、東京都の回答者には医療系の専門職がないため、本調査では医療系の専門・管理職ではどのような点で地域差がありうるのかについては検討できなかった。先行研究<sup>11)</sup>をふまえながら、対象者の業種をある程度限定し、定量的な調査の実施によって地域差が明確になる可能性もあり、研究課題としたい。業種、時期（年代）、職種などの前提条件をそろえた上で、より詳細な比較・検討が必要である。

その一方で、見方を変えれば、そもそも愛媛県では、非専門職で組織の中で就業を続けている、さらには教育や医療組織以外の組織で管理職についている女性が少ない可能性もある。高い専門性を有し、インディペンデントに仕事がしやすい環境や条件を得た女性であれば、愛媛県においても長期的なキャリア形成が不可能ではない一方で、医療組織のような女性が求められる組織以外では、女性が継続的に勤務し、管理職に登用されていくことは都市部に比べて少なく、困難な状況があるのかもしれない。組織における女性支援のための制度構築がそもそも遅れていることや制度が存在していても運用されていないことも考えられ<sup>12)</sup>都市部との相対的な差異を客観的に検証するとともに、仕事の有無に関係なく、愛媛県の女性たちが何を望み、どのような姿勢やメンタリティーで「働くこと」に向き合っているのかという点も考察の射程に入れる必要がある。

11) 例えば、愛媛での医療専門職については桐木、郡司島（2016）、東京と地方でのテレビ番組制作に携わる女性のキャリア形成の比較では花野（2015）が挙げられる。

12) 愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課（2016）によれば、愛媛県を対象とした729の事業所からの回答を得た調査結果において「育児休暇制度の規定状況については、「規定あり」と回答した事業所は64.7%（平成25年度調査71.6%）、制度の利用状況については、女性が83.1%（平成25年度調査81.2%）、男性が1.0%（同3.2%）」と報告されている。

#### 4. 研究課題

本研究では、16名の愛媛県および東京都でのキャリア女性を対象としたインタビュー調査結果に基づき、両地域での女性のキャリア形成要因（人的・組織的環境要因）に関する考察を試みた。本研究の調査結果では、回答者のキャリア形成やその意識に人的要因、組織的環境要因が影響を与えていることが確認できる一方で、組織的環境要因に関する回答において愛媛県と東京都では異なる点が観察された。各節の考察において指摘された点についてのさらなる調査および考察が行われることによって、愛媛県と東京都あるいは地方エリアと都市部エリアでの差異がより鮮明になるものと思われる。

他方、探索的調査であるゆえに、本研究および調査には限界点や前提条件における課題も多く、調査対象者の選定方法をより吟味した上で、調査対象者数を増やし、考察の精緻化を図らなければならない。具体的には、各項目の考察において述べた点に対してさらなる検討を加えること、本調査の対象者の回答においてほぼ全員が近似した回答をしていた項目（例えば、身近な重要な他者からの影響など）については詳細なストーリーを語れるような設問に変更し、キャリア形成や意識に影響を与えた要因についてより明確にすることなどが求められる。

加えて、今後、就業を続ける女性の意識や現状を適切に把握し、愛媛県と東京都での差異をより明らかにしていくために、親の学歴、親の職業、出身地、就業年数、管理職への登用数、管理職に登用されるまでの期間、年収、配偶者や子の有無などの項目から定量的に分析することで地域差を検証することや、政治・経済的な要因と地域的背景との関連性、職業、業界、職種などによって生じる差異などをより詳細な定性的調査によって分析することも課題であろう。さらに、地方エリアの女性の就業やキャリア意識を理解するためには、就業意欲のある専

業主婦、出産後退職した女性、農村漁村で働く女性を調査対象とすることも必要とされる。

#### 5. むすびにかえて

女性はそもそも社会の中で地位を得るための「競争を好まない」、「好むべきではない」というイメージを持つ者からは、キャリア形成や仕事上での成功を煽るような研究や議論は、受け入れ難い、あるいは女性のキャリア支援という「世間の建て前」を補強するための材料にしかならない、専業主婦を目指す女性にとってはあまり役に立たないというシニカルな視線を向けられることもあろう。仮に、愛媛県が東京都よりも女性の社会進出が遅れているという絶対的な証拠が示されたとしても、それが愛媛県の女性たち自身が望んでいることであり、何ら問題がないという意見があっても不思議ではない。

これに対して、行動経済学の議論には、環境条件によっては女性も競争的になりえること、その際には男性よりも女性は競争のためのルールや条件が明確化されていることを重視するという結果も報告されている（U. Gneezy and J. A. List, 2013）。外資系企業にみられるように、仕事や組織の条件、ルールが明確であり、それらが組織内部で広く共有されている環境においては、それが地方エリアに所在していても、そこに働く女性がよりキャリア志向となる可能性もある。これまで、そもそも就業を続ける機会が乏しい、あるいは決してネガティブな意味だけではなく、コンサバティブな組織体制やルールが維持され、その運営や人事に関する決定が男性主導の下で属人的に、かつ曖昧に（ルールがみえにくく）行われがちな環境の中にしか女性の雇用機会が得難い環境があったのであれば、キャリア形成を志向しないことが「合理的な幸福」であると感じている女性が多いことは必然と言えるかもしれない。実際、経済的な自立を迫られた、あるいは仕事を続けることを積極的

に望んだ一部の女性たちが、地方エリアにおいては専門職や独立性の高い業種、職業を選択してきたという現状があるのではないか。

結論を急ぐことはできないにしても、女性のキャリア研究の領域においても見過ごされがちな地方エリア独特の課題に取り組むことによって、都市部でのキャリア女性を想定するのは異なる新たな研究視角が見出される可能性を秘めている。例えば、今後、地方エリア女性たちが望むことが従来と変わらないとする根拠は何に求められるのか。現時点において、都市部に比べて地方エリアの女性たちがキャリア形成を行う上で優れている、いないとする根拠はあるのか、女性の就労機会を増やし、働く環境を改善していこうとする都市型の施策が地方エリアの女性のキャリア形成やライフプランに込められているものであり、それを彼女たちは望んでいるのか、これらの点に対する検討は、より多くの環境変化が生じ、多様化が進む今後の社会において、「豊かに働くこと」の意味を再考するための意外なヒントをもたらしてくれるかもしれない。

## 謝 辞

本研究は、インタビューをお引き受けくださったキャリア女性の方々に貴重なお話を聞かせていただいたことによって執筆可能となった。彼女たちの協力なくしては決して実現することのない調査であり、筆者らの調査のために貴重な時間を割いてくださったことに心から感謝申し上げたい。彼女たちの努力やキャリアに対する敬意が筆者らの筆を動かしているといっても過言ではない。

また、東京でのインタビュー記録をサポートしてくださった一般社団法人志義塾 奥寺ともい氏、調査にご協力くださった小村由香様、愛媛大学法文学部 竹内康博先生、大西正志先生、福井秀樹先生、鈴木静先生、研究にご助言くださった京都大学人間・環境学研究科土屋由香先生、明治大学商学部 村田潔先生、

スウェーデンUPサラ大学 IT 学部 浅井亮子博士、愛媛大学社会共創学部 曾我亘由先生、崔英靖先生をはじめ、すべての関係者の方々に深く感謝の意を表したい。

## 参考引用文献

- 天野馨南子「「えひめ方式」未婚化への挑戦(2)－未婚化・少子化社会データ再考－「高卒後男女エリア外流出」の現実」ニッセイ基礎研究所, 2017, <http://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=55703?site>, 参照 Nov. 24. 2017.
- 石黒久仁子「女性管理職のキャリア形成－事例からの考察－」『GEMC journal: グローバル時代の男女共同参画と多文化共生』, no. 7, pp. 104-128, 2012.
- 石原直子「女性役員の「一皮むける経験」－幹部候補女性を育てる企業のための一考察－」『Works Review』 vol. 1, pp. 22-35, 2006.
- 愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」2016, <http://www.pref.ehime.jp/h30500/7217/documents/27kekkahoukokusyo.pdf>, 参照 Jan. 4. 2018.
- 奥村幸治「女性の職業への意欲、コミットメントの変化とライフイベント」『Works Review』 vol. 1, pp. 73-85, 2006.
- 桐木陽子, 群司島宏美「愛媛県の医療機関における女性医師支援事業の実態調査」えひめ女性財団, 2016. <http://www.ehime-joseizaidan.com/uploaded/attachment/620.pdf>, 参照 Jan. 28. 2018.
- 厚生労働省愛媛労働局「平成 28 年グラフで見る賃金構造基本統計調査結果(愛媛)第 5 図 年齢別(所定内給与月額)」愛媛労働局, 2017, <http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/ehime-roudoukyoku/Library/tingin/H28tinkou-5.pdf>, 参照 Jan. 4. 2018.
- 佐藤厚「キャリア・アンカーと仕事意識－技術者を中心に」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』, 第 6 号, pp. 139-180, 2009, <http://cdgakkai.ws.hosei.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2016/11/gb200905.pdf>, 参照 Jan. 28. 2018.
- 園田雅江, 折戸洋子「女性のキャリアチェンジとキャリア形成がもたらすアドバンテージ－愛媛県・東京都におけるインタビュー調査に基づく探索的考察－」『Journal of Ehime Management Society』, vol. 1, pp. 35-46, 2018.

竹安栄子「地方議員のジェンダー差異－「2002年全国地方議員調査」結果の分析より－」『京都女子大学現代社会研究』, 7巻, pp. 99-118, 2004.

内閣府「平成28年賃金構造基本統計調査」2016, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/dl/08.pdf>, 参照 Nov. 24, 2017.

花野泰子「テレビ番組制作における女性のキャリア形成－首都圏と地方のインタビュー調査より－」『東京女子大学紀要論集』, 第66巻1号, pp. 119-140, 2015.

永瀬伸子, 山谷真名「民間大企業の女性管理職のキャリア形成－雇用慣行と家庭内分担－」『キャリアデザイン研究』, vol. 8, pp. 95-105, 2012.

山谷真名「出産後就業継続している「普通」の女性の昇進意欲・モチベーションを高める要因－上司の部下育成力に着目して－」『キャリアデザイン研究』 vol. 13, pp. 85-94, 2017.

Hochschild A. L., *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, 1983 (石川准, 室伏亜希訳『管理される心－感情が商品になるとき－』世界思想社, 2000.).

Uri G. and J. A. List., *The Why Axis: Hidden Motives and the Undiscovered Economics of Everyday Life*, 2013 (望月衛訳『その問題, 経済学で解決できます.』東洋経済新報社, 2014.).

### 付録：インタビュー調査質問項目

#### 1. 家庭環境と経歴

- 1-1 生後から現在までの家族構成についてお教えてください。(ご結婚されている場合は、結婚前の家族構成についても併せてお教えてください)
- 1-2 学歴と保有されている資格や免許についてお教えてください。
- 1-3 現在までの職歴をお教えてください。転職や転居を伴う異動などもお教えてください。

#### 2. これまでのキャリア意識や進路決定

- 2-1 小・中学校の時、将来の夢やなりたかった職業はございましたか？ それはどのようなものでしたか？
- 2-2 小・中学校までの間で、働き方や進路決定に影響を受けた人・出来事はございましたか？ それらによって、どのような影響を受けましたか？
- 2-3 高校・大学の時、将来の夢やなりたかった職業はございましたか？ それはどのようなものでしたか？
- 2-4 高校・大学までの間で働き方や進路決定に影響を受けた人・出来事はございましたか？ それらによって、どのような影響を受けましたか？
- 2-5 中学、高校、大学への受験の時、学校選択において、その後のご自分のキャリアや将来の進路を意識されましたか？ された場合はどのように意識されましたか？ されなかった場合はその理由や背景をお教えてください。

#### 3. 就職活動時、就職後に影響を受けた要素

- 3-1 就職活動の際、就職先の選択において、その後のご自分のキャリアや将来の進路を意識されましたか？ された場合はどのように意識されて、就職活動をされましたか？ されなかった場合はその理由や背景をお教えてください。
- 3-2 就職後、働き方やキャリア形成に関して、どのような人、出来事、環境、時代背景などの影響を受けましたか？
- 3-3 (転職やキャリアチェンジをされた方は、そのきっかけや理由をお教えてください。)

#### 4. 現在のキャリア志向性

- 4-1 働き方やキャリア形成に関して、これまでで最も影響を与えている人や環境、出来事などはどのようなものでしょうか。あるいは、キャリア形成にも間接的につながるような人格形成上の影響を最も受けたと感じていらっしゃる人や環境、出来事はどのようなものでしょうか。
- 4-2 これまで何ってきたご自身に対する影響を受ける中で、現在の自分のキャリアに関する志向性や考え方がどのように形成されてきたと認識されていますか？
- 4-3 現在のご自分のキャリアに対して、どのようにお感じになられておられますか。意図したとおりであったり、満足されていますか？

#### 5. その他

- 5-1 ご自分より、若い女性たちのキャリア志向性やキャリアの形成についてどのようにお感じになられていますか？ 例えば、どのような特徴や傾向があるとお考えでしょうか？
- 5-2 ご自分より、若い女性たちのキャリア形成に対して、アドバイスをされるとしたらどのようなことをおっしゃいますか？
- 5-3 政府や組織からの支援や女性活用に関する施策について、ご意見があればお教えてください。