

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

奥村 幸治 リクルートワークス研究所・客員研究員

この研究では、働く女性において、結婚と出産・育児およびそれらのライフイベントの前後に関わった人からどのような影響を受けて職業アイデンティティが変化したのかについて調査した。インタビューによって得られたデータより、女性の職業アイデンティティは出産・育児によって変化することがわかった。また、職場の上司・同僚などや伴侶からの影響が、強く女性の職業アイデンティティの確立に影響していることも判明した。

キーワード： 職業アイデンティティ，ライフイベント，影響者，個人のアイデンティティ形成

目次

- ．はじめに
- ．調査方法
 - 1. 概念の定義と研究目的
 - 2. 調査の対象と方法
 - 3. 使用尺度
 - 職業アイデンティティ
 - 影響者
 - 基本的属性
 - 4. 分析方法
- ．結果
 - 1. 回答者の属性
 - 2. 職業アイデンティティの変容
 - 3. インタビュー事例
- ．考察
 - 1. 職業アイデンティティ
 - 2. 影響者
 - 3. 制度面における支援
 - 4. 課題と展望
- ．はじめに

一般的に、働く女性は一生涯で男性よりも複雑な発達プロセスを経ているように思われる。結婚、出産、育児、介護、夫の転勤、親族の死別など様々

なライフイベントを通して、女性は自己のアイデンティティ形成を図り職業人としてのアイデンティティ発達をとげている。ここでいう「自己のアイデンティティ」とは、「自分とは何者か」「本当の、正真正銘の自分とは何か」ということを意味し、生涯発達の観点から、人は生涯を通じて“自分”を見つめ、自分らしさを形成し続けるといわれている。よって、「自己のアイデンティティ」は、固定的なものではなく、ライフサイクルの変化、自身の価値観や生き方の変化、個人を取り巻く他者との関係から影響を受けて発達・形成する(Erikson 1968)。これに対して、「職業アイデンティティ」はキャリア発達の状態を示すひとつの概念として捉えられているもので、「職業を中心とした主体的な自分のあり方と居場所感」(岡本 2005)、「認識された職業役割に関する自己概念」(Meijers 1998)、「職業についての自己への位置づけ」(吉津 2001)と定義づけされており、「職業に関連する一連の活動や役割を、自分にどう意味づけ、自己と統合するかを表す概念」(武村 2005)として捉えられている。

女性の職業アイデンティティがどのようなプロセスを経て形成され確立していくのかについての実証的な研究は少なく、一定の見解はまだ出されていない。しかし、1980年代以降、旧来から女性

の職業として位置づけられていた看護の分野における職業アイデンティティの研究において、看護師の職業アイデンティティは、職業上の経験を通じて発達し、「看護師個人のアイデンティティとの統合」や「看護師との自己一体意識」に向かうことが示されている（Ohlen and Segesten 1998; Gregg and Magilvy 2001）。職業アイデンティティが形成される過程で、どのような要因がアイデンティティ形成に寄与するのかについても実証的な研究が稀有なため明確に示されていないが、上記アイデンティティ形成過程の特徴から、自己と職業との「一体感」や「統合」は重要な要因だと推測される。また、キャリア初期における仕事に対する役割の認識や帰属している組織についてどれだけ把握しているかは、職業アイデンティティを形成する基盤になると考えられている（Schein 1978）。その他、個人が仕事に対して抱いている価値（Fagermoen 1997）や意味（Meijers 1998）、仕事上の役割を果たせる自信の度合い（Ohlen and Segesten 1998）、職場における自身の存在価値（吉津 2001）なども職業アイデンティティを構成する要因として挙げられる。

女性の生涯発達とアイデンティティ形成の研究である岡本（2005）によると、職業がアイデンティティを支えるものになるための条件として、1. 「仕事」の意味の自覚、2. 「仕事」の人生および生活の中への位置づけ、3. 持続的な成長意識、の3つの要因を掲げている。1. 「仕事」の意味の自覚には、「仕事」に携わるときの充実感、この「職業」を選んでよかったなという実感（内的意味）と、自分がどのような組織に属しているのかという帰属意識、組織における自分の地位、自己が保有している資格などが含まれる（外的意味）。2. 「仕事」の人生および生活の中への位置づけとは、各人が人生の中でやりたいこと、達成したいことに関連することで、今の仕事でどの程度自分のやりたいことが達成できているのかを示す指標である。3. の持続的な成長意識は、今の仕事を通じて自分が職業人およびひとりの人間として継続して成長できるかどうかという個人の成長感を指す。これ

ら3つの要因は、看護職における研究で得られた要因と合致している。

これまでのアイデンティティ形成に関する研究から、アイデンティティは、個としての自己の存在証明であると同時に、他者とのつながりの中での自己、社会における自己の位置づけによっても、明確に捉えられると考えられている。それゆえ、アイデンティティは、社会や文化的背景にある様々な制約を受けながら存在する自己のあり方だと捉えることができる。アイデンティティは、ひとつの側面から捉えるのではなく、歴史、文化、社会、個人の内的側面（自我発達、アイデンティティ形成の性差）など複数の側面から捉える必要がある（岡本 1999）。アイデンティティ形成の男女差について、Forrest and Mikolaitis（1986）は男性のアイデンティティは母親や他者からの分離にもとづいて形成されるのに対して、女性のアイデンティティは他者との愛着関係や結合にもとづいて形成されると示唆している。また、Garfunkel（1985）は、プロの芸術家のアイデンティティの性差を調べ、職業アイデンティティの質的違いのヒントとなる部分を指摘している。この研究で、女性の芸術家は芸術活動を行っている間にだけ、自らを芸術家として体験しているのに対して、男性は自分の存在そのものにおいて芸術家であるという感覚を抱いている。男性芸術家は、芸術を自己表現活動としてのみ見ているのに対して、女性芸術家は、それを自己の芸術創作であるのみならず、芸術創作に自己主張と他者への関心の融合を図っている。男性は芸術を第1に、人間関係を第2に置いているのに対し、女性は生活の中で両方のバランスを取るようになっている点が、男性と女性との違いである。このように、女性のアイデンティティ発達を捉える際、他者との関係は重要な要因になっていることが推測される。これについて、Franz and White（1985）は、エリクソン理論を応用した「生涯発達に関する複線モデル」を使って、個の発達と関係性の発達を同等の価値をもつものと捉え、両者が相互に影響を与えながら、アイデンティティが発達していくと提唱

した。また、岡本(1997)も、成人期のアイデンティティ発達には、「個としてのアイデンティティ」と「関係性にもとづくアイデンティティ(特にケア役割を担うことによる)」の2つの軸があり、両者は等しい重みづけをもっていると述べている(図表1)。

職業アイデンティティの様態について、Marcia(1966)は職業選択における試行錯誤・危機体験と積極的関与を基準に、4つのアイデンティティ・ステータスを定義した。職業アイデンティティ達成(試行錯誤の末、職業を決定し、自分の職業に深く傾倒している)、職業的モラトリアム(職業選択に関して危機の最中にあり、苦闘している)、職業的予定アイデンティティ(早期に特定の職業に傾倒しているが危機体験はない)、職業アイデンティティ拡散(危機を通り過ぎたものと危機を経験していないものがある)。Marciaは、それぞれのアイデンティティ・ステータスは固定的なものではなく、職業経験を重ね、様々なライフイベントを経験することによって変化すると考えた。職業アイデンティティを形成する中で、「危機」体験をするとあるが、これは、仕事が自分に合わないなど職業を通して自分らしさを見出せない状況に陥った状態を指し、個としてのアイデンティティが脅かされたときに起こり、危機状態にある人は、新たに自分らしさを実感できる職場を模索し、社会の中で自分の居場所を獲得することで自己のアイデンティティを追求するのである。

1986年の男女雇用機会均等法に始まり、育児休業法、介護休業法、改正均等法、そして女性の保護規定の撤廃、裁量労働・変形労働制の拡大を盛った改正労働基準法の成立など、この20年間で日本の女性の労働環境は大きく変わった。かつて、女性の役割や職業との関わりはほぼ固定していたが、価値観と生き方の多様化によって、自らの責任で家庭や職業における選択ができる時代になっている。しかし、依然として女性が結婚・出産・育児・介護などのライフイベント時に期待される役割は大きく、男性と比較して、多くの働く女性が仕事のペースダウン、休職、あるいは退職や転

図表1 成人期のアイデンティティを捉える
2つの軸

	個としてのアイデンティティ	関係性にもとづくアイデンティティ
中心的テーマ	自分は何者であるか 自分は何になるのか	自分は誰のために存在するのか 自分は他者の役に立つのか
発達の方向性	積極的な自己実現の達成	他者の成長・自己実現への援助
特徴 (山本 1989 による)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 分離 - 個体化の発達 2. 他者の反応や外的統制によらない自律的行動(力の発揮) 3. 他者は自己と同等の不可侵の権利をもった存在 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 愛着と共感の発達 2. 他者の欲求・願望を感じとり、その満足をめざす反応的行動(世話・思いやり) 3. 自己と他者は互いに具体的な関係の中に埋没し、拘束され、責任を負う
相互の関連性・影響	個としてのアイデンティティ 関係性にもとづくアイデンティティ ・他者の成長や自己実現への援助ができるためには、個としてのアイデンティティが達成されていることが前提となる。 ・他者の成長や自己実現への援助ができるためには、常に個としてのアイデンティティも成長・発達しつつあることが重要である。 関係性にもとづくアイデンティティ 個としてのアイデンティティ ・他者の役に立つことから体験される自己確信と自信。 ・関係性にもとづくアイデンティティの達成により、生活や人生の様々な局面に対応できる力、危機対応力、自我の柔軟性・しなやかさが獲得される。	

出典：岡本祐子(1997)

職というように仕事への関わり方の変化を余儀なくされているのが現状である。このことは、女性

にとって，職業アイデンティティの確立を難しくさせていると考えられる。

そこで，今回の研究では，職業アイデンティティ形成に影響を及ぼすと考えられる結婚と出産・育児という2つのライフイベントに焦点を置き，それぞれのイベントによって，どのように職業アイデンティティが変容するかを調査することを目的とした。また，それぞれのライフイベントの前後で，誰からどのような影響を受けて職業アイデンティティが変容しているのか，特に影響を及ぼす人が職場に属している人なのか，あるいは伴侶や家族などその人にとっての重要な他者なのかについても調査し，結婚と出産・育児をきっかけに女性の仕事への関わり方の変化，職業アイデンティティ形成過程における人との関係性について明らかにする。

． 調査方法

-1. 概念の定義と研究目的

今回の研究では，職業アイデンティティを「職業を中心とした主体的な自分のあり方と居場所感」（岡本，2005）と定義した。職業アイデンティティは，職業経験とライフイベントによって流動的に変容するものと考え，今回調査対象者に尋ねる職業アイデンティティの状態は，当時所属していた組織，あるいは現在所属している組織の中における職業アイデンティティと設定した。

これまでの女性の職業アイデンティティ研究から，女性が結婚・出産・育児・介護に遭遇するたびに，職業に対するコミットの方法を変えていることが推測され，そこに自分らしさと周りから期待されている役割とのギャップを感じ，女性の職業アイデンティティの確立を困難にしているといわれている。今回の研究は，結婚と出産というライフイベントを経験した女性の職業アイデンティティがどのように変容していくのか，自己の中心とするものや仕事への取り組み方の変化，それぞれのライフイベントで関係した人からの影響，そしてその人の全体的なアイデンティティの変容も

含めて探索することが目的である。

-2. 調査の対象と方法

今回の研究の調査方法は，既婚・出産経験のある27～58歳の女性62人に対して，個別のインタビューを行った。インタビューで採用した手法は半構造化面接法で，これは，研究者があらかじめ面接でどのような質問をするのか決めておき，その質問の答えおよびその質問に関連するインタビューからの話から，設定した仮説を検証したり研究の目的を達成するための示唆を得るために実施する面接方法を指す。インタビュー対象者には，インタビューで質問する内容を事前に渡し，回答を用紙に記入してインタビューに臨んでいただいた（図表2）。インタビューの時間は1時間強で，設定した質問を軸に，ライフイベントと，個人が関わりのある人から職業アイデンティティにどのような影響を受けたのか聞き取り調査した。調査した結果は，職業経験とライフイベントの特徴をつかめるようにインタビュー別のプロフィールを作成し，あらかじめ設定したインタビュー調査分析の視点（図表3）に基づいてその人の職業アイデンティティの変遷を分析した。

-3. 使用尺度

職業アイデンティティ

職業アイデンティティの状態を推測する指標として用いた質問は，「職場での受け入れられ感」「仕事から得られる満足度」「仕事を通じての成長感」「仕事の役割を果たせる自信」である。インタビューでは各質問について詳しく話を聞き，職業アイデンティティの状態を表すことができるように質問の答えを分類しておいた（図表4）。この分類表に従って，各人の職業アイデンティティの確立状態を判断した。また，インタビューの内容を基に，各人の職業アイデンティティ達成度合いをMarciaの4つのアイデンティティ・ステータス

図表2 インタビュー調査の概要

<p>結婚前の職業アイデンティティに関する質問 自分がどのような仕事をしてきて、職業アイデンティティがどのように構築されていったのか。ライフスタイル・職業選択について確認。 独身の頃の職位。 仕事との一体感を得るために要した期間。 どれだけ自分の役割を把握して、実行していたか。 自分の仕事にどのような価値を感じていたか。 仕事をするこの意味。 仕事上の役割を果たせるという自信。 職場での存在価値と仕事への関与。 仕事に費やすエネルギー。 仕事から得られる満足度。 仕事をする / 役割を果たす上で影響を受けた人。 どのような影響を受けたか？自分の価値観が変わったか？どう、変わったか？ どのような仕事に就きたかったのか。目標。夢。 仕事を通じて自分がどれくらい成長していたか。 結婚後の職業アイデンティティに関する質問 結婚後、職業アイデンティティがどのように変遷していったのか。結婚選択に関する迷い、意思決定に至ったプロセス等についての確認。 結婚前の質問に加えて以下の質問を実施 家庭に費やすエネルギー。仕事への影響はあるか。 転職・休職・退職した場合、その理由。今後の計画。 結婚して仕事に対する意識、取り組み方、価値観がどのように変わったか。 結婚年齢。同居家族構成。 出産後の職業アイデンティティに関する質問 出産後、職業アイデンティティがどのように変遷していったのか。出産選択に関する迷い、意思決定に至ったプロセス等についての確認。 結婚後の質問に加えて以下の質問を実施 出産して仕事に対する意識、取り組み方、価値観がどのように変わったか。 出産年齢。同居者家族構成。 今後の人生に関する質問 今後のキャリアと家庭生活をどのように考えているのか確認。 今後のキャリアについてどう考えているか。何年くらい働き続けるのか。希望する仕事。目標。キャリアを通して得たいもの。 どのように家庭運営するのか。キャリアとの関わりについてはどう考えているのか。 夫、子ども、上司、同僚、友人などどのように関わっていききたいか。 将来に対する希望や夢。自分がどのように成長していきたいか。</p>

図表3 インタビュー調査の分析の視点

青年期の職業意識形成	独身時代の職業アイデンティティ形成段階(初期)	結婚後の職業アイデンティティ形成段階(中期)	出産後の職業アイデンティティ形成段階(後期)	将来的な職業展望
職業志向性：有 - 無 職業志向性を決めるのに影響を与えた人やできごと：有 - 無 母親の職業志向：強い - 弱い	職業アイデンティティはどのように形成されたかに始まりどのよう仕事に携わったか？ 初職の仕事はその後のキャリアにどのような影響を及ぼしたか？ 上 司・先輩・顧客からどのような影響を受けて仕事をしたか？ それ は、後にどのような影響を与えているのか？	職業アイデンティティはどのように形成されたか？ 仕事を続ける目的は？ 仕事にどのような意味を見出していたか？ やりたい仕事だったのか？ 仕事にどれだけエネルギーを注力していたのか？ 夫は妻の仕事にどれだけ理解を示しているのか？ 夫の転勤に伴って、自身のキャリアはどうか？	職業アイデンティティはどのように強められていったのか？ 出産後、いつ仕事に戻りたいと思ったか？ 職場の制度は積極的に職場復帰を支援したか？ 職場に育児をしながら働いている(または働いていない)人はいるか？ 育児を支援してくれた人はいったか？	職業アイデンティティと自己のアイデンティティ、夫や子どもとの関係性をどのようにしていきたいか？ これからのような仕事をしていきたいか？ 家庭と仕事とのバランスをどのように取りたいか？ 夫、子どもとどのように関わっていききたいか？

図表4 職業アイデンティティの確立の程度分類

	高	中	低
仕事の役割を果たせる自信	あった	ある程度あった	なかった
職場で受け入れられていたと感じたか	あった	ある程度あった	なかった
仕事から得られる満足度	90%以上	70～89%	69%以下
仕事を通じてどの程度成長すると思っただか	成長する	ある程度	限界あり

（職業アイデンティティ達成，職業的モラトリアム，職業的予定アイデンティティ，職業アイデンティティ拡散）に従って分類し，個人のアイデンティティ発達の特徴を岡本の考える「個としてのアイデンティティ」と「関係性にもとづくアイデンティティ」および両方の性質を兼ね備えている「折衷型」に分類した。

影響者

仕事への取り組みに影響を与えた人を問う質問として、「あなたが仕事を続けていく上で，一番の理解者は誰でしたか？」「あなたが仕事を続けていこうと思ったとき，一番反対もしくは異議を唱えた人は誰でしたか？」の2つの質問によって調査した。インタビュー調査では，これらの質問に対して具体的に誰からどのような影響を受けたか聞き取った。

基本的属性

インタビューの基本的属性として尋ねた内容は，年齢（現在，結婚年齢，出産年齢），青年期の職業志向性，職業・地位（独身時，結婚後出産前，出産後）などである。

-4. 分析方法

インタビュー調査によって得られた各インタビューのデータを，プロフィール，インタビュー調査の分析の視点によって整理したリストにまとめ，独身，結婚後出産前，出産後における職業アイデンティティの強さ，それぞれのライフイベント前後に誰からどのような影響を受けたかなどについて定性的に分析した。

結果

-1. 回答者の属性

インタビュー調査の対象者(62人)の年齢幅は，27～58歳，年齢構成は，20歳代(2人)，30歳代(35人)，40歳代(20人)，50歳代(5人)で，平均年齢は40歳であった。また，結婚年齢の幅は19～34歳で，平均結婚年齢は26歳であった。出産年齢(第1子)の幅は20～36歳で，平均出産年齢は29歳であった。職業形態は，独身時期(正社員・正職員59人，自営1人，契約社員1人，働いていない1人)，結婚後・出産前(正社員・正職員45人，アルバイト4人，自営1人，派遣社員5人，パート2人，業務委託1人，働いていない4人)，出産後(正社員・正職員27人，アルバイト5人，自営3人，契約社員3人，派遣社員4人，パート10人，業務委託9人，働いていない1人)であった。

-2. 職業アイデンティティの変容

独身期，結婚後・出産前，出産後における職業アイデンティティの確立の程度を示したものが図表5である。独身時期の職業アイデンティティの確立度合いは中程度が最も多いが，結婚後出産するまでの期間に職業アイデンティティが確立しつつある傾向が見られた。しかし，出産後は確立度合いが弱くなっていた。図表6は，独身時代からの職業アイデンティティの変化を表している。この図表から，全般的には出産後の職業アイデンテ

図表5 職業アイデンティティの確立程度

	独身期	結婚後 出産前	出産後
高	18	28	16
中	30	17	21
低	13	11	16

図表6 職業アイデンティティの確立程度の変化

独身	結婚後・出産前	出産後
高 18	高 5	高 1
		中 3
		低 0
	中 4	高 1
		中 2
		低 1
	低 7	高 2
		中 2
		低 3
中 30	高 16	高 6
		中 6
		低 4
	中 10	高 3
		中 3
		低 2
	低 2	高 0
		中 1
		低 1
低 13	高 7	高 2
		中 2
		低 3
	中 3	高 1
		中 1
		低 1
	低 2	高 0
		中 1
		低 1

ィティの確立度合いが弱くなる傾向があるものの、個々の職業アイデンティティの変化は様々なパターンがあり、必ずしも出産後に全員の職業アイデンティティの確立度合いが下がるとは限らなかった。

図表7は、個々の職業アイデンティティ様態と個人のアイデンティティ形成タイプを Marcia の4つのアイデンティティ・ステータスと岡本の3つのアイデンティティ形成タイプに従って分類したものである。個人のアイデンティティ形成タイプ

図表7 アイデンティティ様態の人数分布

	個の確立志向型	関係性志向型	折衷型	計
アイデンティティ達成	22	15	3	40
モラトリアム	2	5	2	9
予定アイデンティティ	0	2	0	2
アイデンティティ拡散	0	9	2	11
計	24	31	7	62

プに関しては「個の確立志向型」と「関係性志向型」がほぼ半分くらいの割合で存在している。それぞれのタイプの職業アイデンティティ様態を見てみると「個の確立志向型」の人は「アイデンティティ達成」状態にいる人がほとんどなのに対して、「関係性志向型」の人の約半数は「アイデンティティ達成」状態にいたが、残りの半数は他のタイプ、特に「アイデンティティ拡散」状態にいる人が多かった。対象者全般的にいえば、62人中40人(65%)が「アイデンティティ達成」状態におり、次に「アイデンティティ拡散」「モラトリアム」の順番で多く存在した。

青年期の職業志向に関して、62人のうち10人は職業志向性がなかったものの、全対象者の職業志向性と職業アイデンティティとの間には特に関連性はなかった。

仕事の取り組み方に積極的な影響を与えた人を独身時代、結婚後・出産前、出産後別に分けたものが図表8である。影響を与えた人はそれぞれの時期に複数存在する場合があったため、対象者の回答をすべて記録している。

独身時代に影響を受けた人は職場の人が大半を占めていたが、結婚後は職場以外の人から影響を受けていた。出産後は職場の上司を選んだ人

図表8 影響者の分布（複数回答）

	独身	結婚後 出産前	出産後
上司	18	5	11
先輩	21	6	2
同僚	6	6	6
親・夫	2	5	10
その他	2	2	10
いない	20	42	31

（11人）が家族を選んだ人（8人）とほぼ同数存在した。それぞれの影響者を選んだ人の出産後の職業アイデンティティ状態を見ると、上司を選んだ人の職業アイデンティティが高い人は2人、中程度6人、低い人は3人いた。家族を選んだ人の職業アイデンティティが高い人は3人、中程度5人で、低い人はいなかった。

図表9は家事・育児に関する夫の支援の状態を示している。結婚後・出産前に関しては今回のインタビュー対象者の55人（89%）が、夫の理解や支援を受けており、出産後に関しては、52人（84%）が同じ理解や支援を受けていた。

図表9 夫からの家事・育児支援の状態

	結婚後・出産前	出産後
理解・支援あり	40	35
理解あり	15	17
なし	7	10
合計	62	62

-3. インタビュー事例

Sさん（39歳）は幼稚園の頃、メディアの影響から将来フライトアテンダントになりたいと思っていたが中学のときに英語が得意でなかったため、その道を断念。その後、高校のときに人と接することが好きだったことからデパート勤務を希望していたものの、親から大学進学を勧められ、短期大学に入学。その間に将来についてゆっくり考え

てみるつもりであった。学生時代、Sさんはデパートでアルバイトをしていたが、デパートの内側の世界（営業のノルマ）を見てデパート勤務の興味が失せた。当時、短大からの就職先としては商社や金融機関が多かったが、同じ大学の卒業生と比較されるのがいやだったため、なるべく採用人数が少ないところを探した。卒業生の説明などを聞いた結果、退職するまで勤めたIT企業A社の営業職に就きたいと思った。

A社での初職はSE、営業部の事務スタッフ（2年）。その後、営業部で同行営業・インストラクター（5年）、営業（2年）。そして、役員秘書（半年）と、いくつかの部署を経験している。部署が変わるごとに、Sさんは新しいことを覚えることができ、仕事にやりがいを感じていた。営業部に配属された頃は、顧客に満足してもらえ、その結果成績も上がったことが嬉しく、楽しみながら業務に携わることができたので仕事を続けることができたと回想している。仕事を通じて顧客とのコミュニケーション力が高まると考え、仕事を通じての継続的な成長意識を抱いていた。また、職場の人からも受け入れられていると感じた。仕事をする上で影響を受けた人は女性の先輩社員。男性と同じようなレベルの仕事をしている女性社員は、自身のロールモデルとなった。このように、独身時代のSさんは、主体的に取り組みやりがいのある仕事があり、仕事を通じて成長感を抱いていた。また、職場での居場所感を確実にもちロールモデルとなる同性の社員にも恵まれ仕事に就いていた結果、Sさんの職業アイデンティティは確立されていったと考えられる。

Sさんは30歳になって結婚してから、役員秘書を2年間勤めた。仕事を任されるようになり、毎日楽しかった。役員秘書に配置転換になったときは、驚いたが、男性の先輩から営業職だけがA社の仕事ではなく、他の関連部署の仕事も経験した方がためになるといわれ先輩の勧めに従った。仕事を行う上で最も影響を受けた人はこの先輩であったとSさんは述懐する。役員秘書の仕事は会社の“上流の仕事”。会社の組織についてよく理解

できた。仕事の取り組み方や仕事に注力するエネルギーは独身の頃と変わらなかった。結婚後、変わったのは、仕事に対する価値観であった。仕事を単なる「仕事」として捉えない。私生活を充実させるための「仕事」に変わった。これは、夫からの影響であった。夫が有給休暇を使って自分の好きなことをする習慣をもっており、仕事とプライベートの時間をときちんと切り替えていた。家事はSさんがほとんど自分で行った。母親からの影響で、夫に家事を手伝って欲しいとは思わなかったようだ。よって、出産後は仕事をやりながら育児をするのは無理だと思っていた。結婚後、夫の影響で、Sさんの職業意識は変わったが、仕事に対する取り組み方や満足度は独身の頃と比べてほぼ変わらなかったため、Sさんの職業人としてのアイデンティティは強く確立されていったと考えられる。

32歳で出産後、Sさんは10カ月間育児休暇を取った。育児休暇中、子育てをやりながら職場に戻るか不安だった。役員秘書には戻れず、営業部の営業サポートに回った(3年間)。その後、第2子の出産で休職したものの、仕事を辞める大きな理由はなく、両親からは仕事を続けることに反対されず、逆に辞めることはいつでもできると励まされ、仕事を続けることができた。このようなキャリア人生を歩んでこられたわけであるが、Sさんはキャリアウーマンをめざして仕事をしてきたわけではなかった。生活は、子どもが最優先。休職期間はキャリア上のデメリットを感じなかった。これは、A社の社風に助けられているところが大きいと思われる。過去の経験を活かして仕事をする各社員の強みを認める文化があつてこそ、Sさんは組織の中に“自分”を見出すことができたのではないかと考えられる。出産後・子育て中も、仕事は楽しく、Sさんにとって仕事は日常の一部となっていた。

キャリアの転機が訪れたのは数年前、長女がストレス性の病気になったときであった。Sさんは、保育園の支援を受けながら約3カ月、娘のケアを試みたものの、限界を感じ、会社を辞めること

にした。3カ月後会社を退職。子どもの精神状態は安定してきたという。Sさんいわく、元々、子どもが小学校に入学したら会社を辞めようと思っていたので、退職することに葛藤はなかったようだ。

今後、Sさんは子育てに負担がかからない程度の仕事を続けていきたいと考えている。これからは、SOHOで、これまでの仕事を活かせる仕事を希望している。

Sさんは、強いキャリア志向をもっていなかったようだが、就いた仕事、会社、先輩、上司に恵まれたケースだと考えられる。関係性指向型のアイデンティティタイプで、就職後すぐに職業アイデンティティが形成され始めて、長期間にわたって確立されていくケースは珍しいのではないかとされる。元々強いキャリア志向はなかったため、仕事を続けなければならないという切迫した感情はなく、ある程度自分のペースで仕事を続けることができたところが、結果的によかった点かもしれない。しかし、Sさんのようなケースの背後には、職場の制度、文化(人の長所を認め、長所を活かす業務を任せる)夫をはじめ上司の理解などが備わっている必要があるようだ。

考察

-1. 職業アイデンティティ

今回の調査において、女性の職業アイデンティティは結婚と出産・育児というライフイベントによって変化することがわかった。特に、独身時期と結婚後・出産前の時期と比較すると、出産後における職業アイデンティティの確立度合いは弱まっていることが判明した。判断の指標として「職場での受け入れられ感」「仕事から得られる満足度」「仕事を通じての成長感」の3つの要因について調べたわけだが、個々人にとってそれぞれの要因が満たされた状態で働き続けることは困難なことであることが推測できる。「仕事から得られる満足度」と「仕事を通じての成長感」に関する質問で、インタビュー回答には、仕事に対する興味の薄

さ，やりがいのなさ，学ぶことの少ない限界感，仕事のマンネリ化，など仕事に取り組むモチベーションをそがれているケースが多々あった。そのような状態が一定期間継続すれば，個人の職業アイデンティティは確立しにくいと考えられる。

職業生活を続けていく上で，自分の好きな仕事に就いているかどうかは職業アイデンティティを高く維持するための重要な要因だと思われるが，それには，個人のアイデンティティの強さとタイプが関係していると考えられる。岡本（1997）が提唱する「個としてのアイデンティティ」タイプと「関係性にもとづくアイデンティティ」タイプ，および今回の調査ではその中間の折衷タイプが存在するが，就業前に，女性がどちらのタイプかによって，就職後の職業アイデンティティ形成と職業選択に違いが出るように見受けられた。インタビュー結果から，「個としてのアイデンティティ」タイプの人にはほぼ自分の職業を見つけ仕事に深く傾倒しているが，「関係性にもとづくアイデンティティ」タイプの人には「これが自分を十分に活かすことのできる仕事だ」という職業に就いていないケースも多い。これは，青年期における将来の職業志向性の有無に関係なく，「関係性にもとづくアイデンティティ」タイプの人の職業選択と仕事に対する取り組み方にその理由があるように思われる。岡本（1997）によると，このタイプの人には，自己実現を積極的に追い求めるようなタイプではなく，他者の成長や自己実現を支援することに自分の存在意義を見出すタイプである。それゆえ，たとえ本来興味のない仕事であったとしても，周りの人を助けるような役割を自ら担い，人に喜んでもらうことで仕事にやりがいを感じたり，居場所感を強める傾向があるように思われる。「関係性にもとづくアイデンティティ」タイプの人には，そのように自分の居場所を確保し，仕事を通して自分の存在価値を見つけることができる環境に置かれたときに，自身の職業アイデンティティは強まっていくと推測できる。しかし，一方で，このタイプの人個人のアイデンティティは「個としてのアイデンティティ」タイプの人よりも弱い

上記のような職場環境に恵まれなかったり，結婚・出産・育児などのライフイベントに關与する重要な他者との関係から影響を受けることで，仕事に傾倒する機会を逸してしまい，自己のアイデンティティ状態が拡散する可能性がある。そうになると，職業を通じて十分な職業意識が形成されず，かつ自分の希望する職業分野や適性が不明瞭なまま，家族の生活環境に沿った職業を選択せざるをえない結果に陥る可能性がある。

これに対して，「個としてのアイデンティティ」タイプの人には，自分の希望する職業分野と適性をより明確に理解しており，少なからず自らの意思と行動によって，自らを活かせる職場を求めている。しかし，今回のインタビュー調査で，このタイプの女性の多くに，出産・育児経験によって，自身のアイデンティティパターンが「個」から「関係性」にシフトする現象が見受けられた。子どもに対する愛着，子どもの欲求と願望を感じて，その欲求を満たしてあげる反応を示すことに女性はエネルギーを注力させると考えられる（山本 1989）。女性は，子どもを産むと，子どもを育てることを最優先にする社会的な役割意識を所有しているのではないかと想像できる。また，このタイプの人々が育児休暇中に経験する内容に特徴的なことが示唆された。「関係性にもとづくアイデンティティ」タイプの人々が育児休暇を取っている間，子どもと2人きりで家庭にいる自分の世界に閉塞感をもち，社会からの取り残され感と自らのアイデンティティ危機を経験し，自分の存在価値を求め社会に出たい気持ちを抱いていた。これに対して，「個としてのアイデンティティ」タイプの人には，日頃の職業生活から一時期開放され，子どもとの関係を深めることに喜びを得，子どもとのつながり得ることができた新たな人間関係から自らの職業意識を再認識する機会を得ているように思われる。また，たとえ，一時的にはあるものの限られた行動範囲の中に置かれても，常に主体的に行動することで，自分を活かす場所を作っていた。このタイプの人には，育児期を振り返り，再び職場に復帰する上でプラスの経験であったと言及している。それ

は、あたかも仕事を継続していく上で、一定時期エネルギーを補填しているような行動に見られるかもしれない。Bowlby (1989) は、母親のような保護者が幼児に「安全基地」を与えてあげることが必要であると提唱したが、この安全基地に対する愛情を、新しいことを探索するための必要条件として捉えていた。この考えを発展させるならば、母親は育児の時期に、安全基地で次なる新しいチャレンジに直面する安心感を自ら得ているのかもしれない。

-2. 影響者

今回のインタビュー参加者の回答から、出産後の生活は子どもが中心になり、仕事に対するコミットメントは独身の頃よりも弱くなり、育児・家事のために長時間勤務することも難しくなるため、仕事へ傾倒していけなくなる傾向がみられた。

インタビュー調査において、結婚後・出産前、出産後においても上司や同僚など職場から肯定的な影響を受けて仕事を続けている人が存在したが、その内容として上司に関していえば、親身になって部下の職業人としての成長を考えてくれ、職業生活を肯定的なものとなるような具体的支援を講じてくれていた。これは、職業アイデンティティの確立度合いを継続維持する上で重要な要因である、“やりがいのある仕事”を上司が本人に継続して提供できるかどうかの部分に関わっているように思われる。この作業は困難な場合もあるため、時として、上司は部下に責任のある仕事を与えたり、本人が新しい仕事やチャレンジングな仕事を行えるチャンスを与えることが重要だと思われる。

また、結婚後、特に出産後の職業生活を継続させる上で鍵となるのは、仕事を行うことに対する伴侶の理解と育児支援であった。今回のインタビューでは、ほとんどの人が仕事を継続することについて伴侶の理解があった。育児に関しては、支援の程度に差があったものの、少なくとも精神的な支援があることは働く女性にとって支えとなっていた。これに反して、伴侶が働くことに反対し

ている場合、その女性は働くことの意味を強く保持し、自分が何をやりたいのかを明確にわかっていないと継続して仕事をするのは困難であると推測できた。このような状況の中でも、自己実現を図っていく女性のアイデンティティは強く、逆境の中でも自分のやりたいことを見つけ、最後には、夫も伴侶の仕事に理解を示していった。

さらに、インタビューの発言より、働く女性が結婚・出産後も継続して働く意味を見出せるかどうかは、職場に助言者・援助者（メンター）が存在するかどうかにかかっているようであった（中川 1996; 原 1996）。職場に、育児をやりながら仕事を続けている女性社員が存在することが、どれだけ彼女たちの心の支えになっているかが推測できた。それは裏を返せば、そのような社員を支援する制度が社内でも運用されているということにほかならない。女性社員を制度面で支援している組織では、長期間にわたって女性の労働力を活用することができそうである。

-3. 制度面における支援

女性社員が気兼ねなく育児休暇を取得したり、変形労働時間で仕事を続けることができる組織は、働く女性の職業アイデンティティの確立度合いを維持・高める支援を行っている組織である。それは、組織の制度面からの支援と、職場の上司や同僚からの心理的支援の両方が考えられる。今回のインタビューで、出産後、定時に帰宅できる人が何人が存在したが、中には自分だけ早く帰宅することに後ろめたさを感じて、そのような気持ちに耐えきれずに辞職されたケースもある。それに対して、職場の上司・同僚が皆支援している組織には、育児をしながら仕事を続けている人が多いようだ。

職場の制度に関して、今回のインタビュー調査から、制度の運用時期として次のような重要な時期が考えられる。(1) 出産後 (2) 保育園入園 (3) 小学校入学 (4) 更年期。これら 4 つの時期に、女性は子どもの人生に深く関わり、世話をするこ

