

## 女性の職業アスピレーション

——その背景，構成要素，ライフコースとの関連——

中山 慶子

### 1. はじめに

女性の高学歴化が進んでいる。これを支える女性の高い教育アスピレーションは、何故に生じているのだろうか。一般に男性についていえるのは、高い教育アスピレーションは高い職業アスピレーションに結びついているということである。米国などに比べ、近年、日本では教育アスピレーションは明確であるが、職業については明確なアスピレーションを持たないケースが多いといわれる。実際75年SSM調査においても、ホワイト・カラー、サラリーマン、エンジニアといった漠然とした職業アスピレーションを回答する者がかなりいた<sup>(1)</sup>。しかし、高学歴を必要とする職業が志向されていることは確かであり、教育と職業がセットになって志望されていることは確認できる。

しかし、女性の教育アスピレーションは、職業アスピレーションとセットにして考える訳にはいかない。高学歴女性であっても多くは、卒業後、就業しないまま結婚し家庭に入るか、就業するとしても、結婚を予期した上での数年間のみの就業である。この場合、職業生活を自己の人生の主要期間にわたった前提としない点において、職業アスピレーションを抱いているとは考え難い。それでは、女性の教育アスピレーションは何と結びついていると考えるべきであろうか。

本稿においては、女性の教育・職業等アスピレーションを捉える枠組を理論的に検討し、その上で、1つの方法として、高い職業達成をしている女性達のアスピレーションを分析する。これには、84年に行った「女性管理職についての予備調査—ニューヨーク・東京比較—」の結果を用いる。

### 2. 女性のアスピレーションを捉える枠組

アスピレーションに関する実証的研究は、日本では、近年ほとんど行われていな

---

新潟大学

い。これは、成人に対して行えば、回顧的な質問となり、現在の状況との関連でバイアスがかかってくることは避けられないし、15歳青少年など、これから教育達成、職業達成をする人々を対象としても、その5～10年後の追跡調査はほぼ不可能と考えられるためである。「大きくなったら何になりたいか」という類の子ども調査は時々みかけるが、ある回答をした子どもの教育達成、職業達成が不明である以上、単にある時代の子どもの意識の反映という以上の解釈は非常に難しい。

しかし、そうした状況をおさえた上で、実証計画にのせるには、やはり、回顧的方法によるか、青少年調査をつみ重ねて考えるしかない。米国においては、青少年の職業アスピレーションに関する多くの調査が行われている<sup>(2)</sup>。日本では1980年国際児童年の調査にくみこまれたものが代表的である<sup>(3)</sup>。

また75年SSM調査においては、男性サンプルのみではあるが、教育・職業アスピレーションがとりあげられた。この調査で、アスピレーションを抱いた15歳時が第2次大戦（1945年）以前であり、教育達成・職業達成が戦後にまたがっている世代において、いくつかの興味深い結果がえられたことをみると、回顧的ではあれ、この方法は、アスピレーションを抱いた時期と達成時との間に、大きな社会変動が生じた場合、教育制度、職業構造の変動に適応しつつ、人々がどのようなコースを選択していったかの発見に多く寄与した。すなわち、仮説検証的ではなくとも、問題発見的寄与をしたのである<sup>(4)</sup>。この意味で、女性のアスピレーションについても、まずは、問題発見的なアプローチが必要と考えられる。

75年SSMにおけるアスピレーション変数の位置づけは、図1のようなモデルによるものであった。しかし、女性についての問題は、この職業にあたる変数を単純に設定するわけにいかない点にある<sup>(5)</sup>。先にもふれたように、高い教育アスピレーションは抱くが、職業アスピレーションは皆無に近い多くのケースをどう位置づけるのか。まずアスピレーション段階で、成人後のライフコース選択上、職業を志向する場合としない場合がありうる。職業につかず、結婚アスピレーションを持つケースである。このケースでは、高い教育アスピレーションは、より条件のよい結婚と結びつくことになる。条件のよい結婚とは、より高い社会的地位にあるか、高い社会的地位につく可能性をもった配偶者の獲得と考えられる。ここでは、女性の教育アスピレーションは、自己の職業ではなく、配偶者の職業に対するアスピレーションと結びつくというモデルが成立する。このときの女性の教育アスピレーションは、適切な高さ（ターゲ

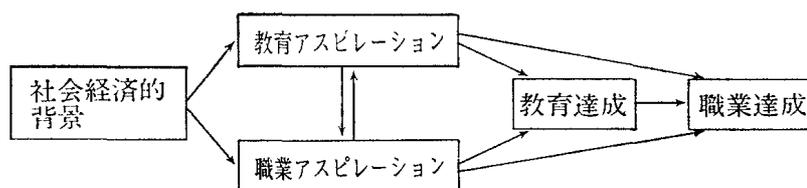


図1 75年SSMにおけるアスピレーション変数の位置づけ

## 女性の職業アスピレーション

ットとする配偶者との関連で、高すぎないといった程度)を志向することになる。

現在、日本女性の高等教育アスピレーションにおいて、4年制大学でなく短大をめざす人が相変わらず多いのは、職業機会との関連があるにせよ、卒業年齢と結婚年齢との適切な距離、および配偶者より高い学歴をもたないことにより選択範囲を広くとるためとの考慮に由来していると考えられる。また皇太子妃の条件に、中高等教育において共学でないことが入れられているように、伝統的には、結婚アスピレーションは、教育アスピレーションにおける適切なレベルのみならず、女子校であることや、女らしい専攻(理科系よりは文化系、文化系の中でも社会科学系よりは人文系が好まれ、特に文学に人気が高い)であることなどと結びつく。この偏向は、結婚前にできるだけ男性との接触チャンスを少なくし、職業へのアクセシビリティを不特定かつ最小にして結婚を待つという姿勢から来していると考えられる<sup>(6)</sup>。

しかしこの結婚アスピレーションは、職業アスピレーションの1種として位置づけられるものばかりではない。「ある社会的地位にある男性」の妻という地位アスピレーションと、配偶者の地位には関心がなく、結婚家族におけるあるライフスタイルを志向するものが含まれている。男性の地位決定要素の主要なものが職業威信であるとする、それには無関心だが、あるライフスタイルを可能にする財産、収入など経済的基盤に主要に志向する場合である。この場合は、こうした基盤に立った上での社会参加の結果としての非職業的地位(PTA、地域コミュニティ、ボランティア活動、文化サークルなどの組織内地位など)への志向が背景に多く存在する。これは配偶者地位志向のケースにおいても、もちろん存在していると考えられる。米国のファーストレディに代表されるように、往々にして、高い地位にある男性の妻は、高い非職業的地位へのアクセシビリティが大きい。

このような、現状についての素朴な問題抽出から、女性のアスピレーションを整理してみると、まず、教育アスピレーションは、

- (0) 純粹に人間としての向上のため
- (1) ある職業的地位の配偶者とのマッチングのため
- (2) よき結婚生活を維持するため
- (3) 自己の職業的地位に対する志向

と結びついていると考えられる。これらは、教育アスピレーションに含まれている諸志向であると同時に、職業アスピレーションの一部をなすものである。(0)は抽象的アスピレーションで結婚や職業とも結びついていない。(1)は専業主婦アスピレーション、(2)には、専業主婦志向と、職業志向が混在しているが、いずれも結婚生活を第一とし、この維持に貢献する範囲での職業アスピレーションしか持たない場合である。40年前のベティフリーダンの選択もこれであった<sup>(7)</sup>。(3)のみが、男性と同様にとり扱われる職業アスピレーションであり、具体的職業イメージもあり、かつそれに本当の野心をこめると考えられるものである。以上をとりまとめると、職業アスピレーション

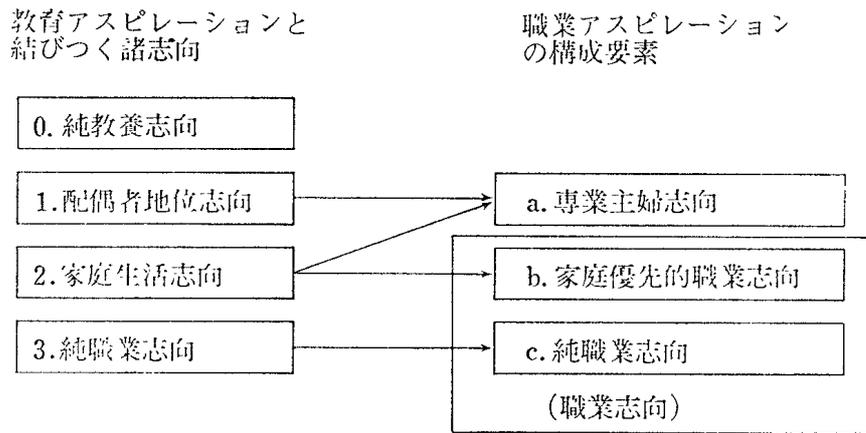


図 2 女性の教育・職業アスピレーションを構成する諸志向

ンについては、次の3つの志向が含まれていると考えられる。

- (1) 専業主婦志向
- (2) 家庭優先的職業志向
- (3) 純粋な職業志向

そして、これらと、非職業的地位アスピレーションが交錯する。

以上のような女性のアスピレーションを捉えるモデルは、図2のようになる。

実際にどのような達成をするにせよ、女性のアスピレーションは一般に、図中に矢印で示したように、1—a, 2—a, 2—b, 3—c といった組み合わせをとると考えることができる。このうち、男性モデルと同様に考えるのは3—cのみである。しかし、こうした理念型の抽出はできても、現実に3—cのタイプが存在しうるかという点については、議論が必要である。女性のライフコースの中で、典型的に考慮しなければならない、妊娠・出産・育児の一部（授乳に代表されるような）は、生物学的要因に規定されており、役割代替が不能なものである。意図的に制御可能な部分は、昔に比べ非常に拡大しているものの、典型的モデルには組み込むべきイベントである。これらを選択的に回避するケースは、最近増加傾向を示してはいるものの、典型的ではありえないし、また女性モデルを男性と区別して構成する必要もなくなってくる。すなわち、3—cのタイプにおいても、こうした女性特性は何らかの影響を与えていると考えるべきなのである。米国における望ましい仕事の価値（occupational value）についてのルプトー（Lueptow）の研究では、1964年と1975年の大学卒男女に調査を行ったところ、女性は、他の人々と仲良く働ける仕事、人のためになる仕事、能力を生かせる仕事、創造的な仕事などが高く、男性では、高い収入の得られる仕事、高い地位の仕事、監督者から自由な仕事、リーダーシップのとれる仕事などが高かった<sup>(8)</sup>。この違いは、1975年においてもあまり変化がみられず、男性において僅かに、仲良く働ける仕事上昇しているのみであった。この差異を生みだしているのは、一方では職業機会へのアクセシビリティの問題であろうが、女性自身が成人するまでに社会化

## 女性の職業アスピレーション

の過程で獲得してきた、女性特有の制的条件下の価値志向によるものと考えてよいだろう。女性が仕事に期待しているのは、かなり自己完結性の高い価値であり、職業内の社会的資源—収入、地位、権力、自由裁量権などは、はじめから期待していないのである。

また、マリーニとグリーンバーガー (Marini & Greenberger) は、NLS (National Longitudinal Survey of Young Americans) の職業アスピレーションに関するデータを再分析し、職業アスピレーションにおける性差を示した<sup>(9)</sup>。これは、14歳から22歳までの青少年男女を対象とした全国調査データ (有効サンプル男子5,073名、女子4,036名) で、つきたい職業を尋ねたものであるが、女子の方が、選んだ職種が少なく、10種類の職業に47.5%が集中していた (男子は39.5%)。女子自身が、すでに幅の狭い職業選択をしているのである。さらにマリーニとブリンソン (Marini & Brinton) は、職業について性差判定をさせた結果に関し、女性につく職業と判定した女子対象者の比率によって、職業を3つのカテゴリーに分類した<sup>(10)</sup>。60%以上の女子が女性につく職業と判定したものを女性的職業、30~59%のものを性差のない職業、30%以下のものを男性的職業として、これら各カテゴリー別にアスピレーションを分析し、国勢調査 (1970) における男女従事者比率を対応させた。これが表1である。これをみると、アスピレーション以上に、一般的職業達成には性差があり、女性が、女性的職業カテゴリーに集中しているのがわかる。

こうした研究は、女性が、3-cのタイプにおいて制的条件を考慮しないか、過小に評価してアスピレーションを抱いた場合、達成の困難さから、多くのコンフリクトに遭遇せざるをえない現状を予測させる。しかし、職業達成前の青少年においては、実際には達成不能に終わるにせよ、3-cのタイプには、男性と同じ意味において、ア

表1 職業アスピレーションおよび職業達成における性差

職業判定	職業アスピレーション <sup>(1)</sup>		職業達成 <sup>(2)</sup>	
	女子	男子	女性	男性
男性的職業	34.6%	86.5%	12.5%	78.0%
性差のない職業	12.6	9.4	17.6	14.7
女性的職業	52.8	4.1	69.9	7.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
N	4,036	5,073	27,497,081	46,028,117

(1) National Longitudinal Survey of Young Americans (NLS), 1979.

(2) 1970, Census of Population, Vol. 2, pt. 7 (a), Table 1.

出典: M. Marini & Brinton, M.C., "Sex Stereotyping in Occupational Socialization" in *Sex Segregation in the Workplace: Trend, Explanations, and Remedies*, B. Reskin ed., National Academy Press, 1984.

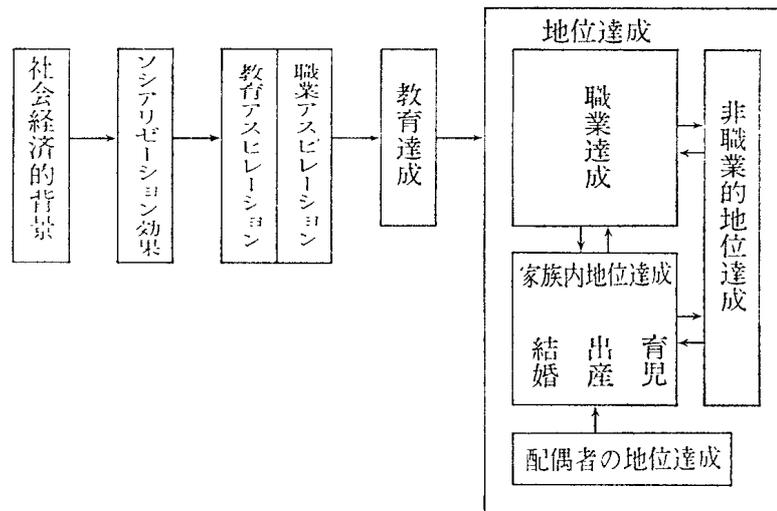


図3 女性のアスピレーションと地位達成の枠組

スピレーションを抱く者が存在しているであろう。もちろん、既にのべたように、無意識下のバイアスによって、アスピレーションに制限が加わっているケースの方が多いと予測される。こうしたバイアスは、a, bのタイプを含め、女性的な役割志向を獲得するフェミニン・ソシアリゼーションの過程で形成されてくる。この効果は、社会経済的背景—出生年（時代）、出生・生育地、家族構成、出身階層、両親の学歴や職業—に加えて、両親の期待やしつけで強調された価値（家族的要因）、マスメディアによって伝達された価値（マスメディア要因）、学校教育で強調された価値（教育的要因）およびこれらの複合効果などから構成されていると考えられる<sup>(11)</sup>。

これまで述べてきた諸要因間の関連を図示すると図3のようになるであろう。社会経済的背景は、ある独特のソシアリゼーション過程を用意する。この効果は、教育・職業アスピレーションを規定し、ある教育達成に至る。そしてその結果、ある地位達成をすることになる。女性の地位達成は、職業達成、家族内地位達成、非職業的地位達成などの相互連関関係という形で示されるであろう。そして、家族内地位達成は、女性のライフイベントとの関連の中で決定され、配偶者の地位達成によって規定されるであろう。女性は、どのようなライフコースを選択するかによって、地位達成内の3つの要因のうち、いずれか1つ、2つ、あるいは3つのすべてを達成して、自己の地位達成を完成することになる。女性の地位で、これら3要因のうちいずれによって最も強く規定されているのか、また総合合成的であるのかなどについては、理論モデルのレベルでは判定できない。段階的実証研究を通して明らかにすべき問題であろう。

### 3. 女性管理職調査の概要

1984年10月に、トヨタ財団の助成をうけて企業女性管理職の東京—ニューヨーク比較予備調査を行った<sup>(12)</sup>。対象者は、東京圏（東京、神奈川、千葉、埼玉）、ニューヨ

## 女性の職業アスピレーション

ーク（マンハッタン）在の製造業の会社の女性管理職である。東京については、『会社職員録』（ダイヤモンド社）の中から、女性管理職（部長職相当以上）をリストアップし、357名（上場84名、非上場273名）を母集団とした。またニューヨークについては、マンハッタン在の一流企業女性管理職者リスト（Manhattan Retrieval List）掲載の4,545人を母集団とした。これは、社長、副社長、プロジェクト・リーダー、ディレクター職を掲載している。業種をコントロールするため、比較的組織内地位システムが安定している製造業に限定したところ、東京は69名であった。数の整合のために、ニューヨークは、70名をランダムサンプリングにより抽出した。

調査は質問紙の郵送法で行った。有効サンプルは、偶然にも各15名ずつで回収率は約22%であったが、東京については、名目役員の辞退が多く、ニューヨークについては、移動による不能（この分を差し引くと回収率42.9%）が多かった。

調査デザインは、マネジメント・スタイル、および、家庭と職業の両立などの文化差を中心としており、これを説明するために、社会経済的背景、および社会化効果、教育・職業アスピレーション、ライフイベントの時期、価値観などを尋ねた。本稿においては、アスピレーション関連項目について報告する。サンプル数が少ないため、83年、84年に行った、ニューヨークの女性管理職インタビュー調査の結果も併用する。これは対象者任意の先行的調査であった。

比較上の問題点の1つは、対象者の平均年齢が、東京51.1歳、ニューヨーク36.9歳と約14年の開きがあることである。ニューヨークサンプルの中心は、いわゆるベビー・ブーマー（団塊の世代）であり、この独特の傾向と文化差の判別が不可能な部分が多い。この点について留意しながら、アスピレーションについてみていこう。

## (1) 教育・職業アスピレーション

教育については15歳時、職業については、12、15、18歳時の3時点について尋ねた。職業アスピレーションについての質問は「あなたは、12歳、15歳、18歳頃、将来成人したら、どのような人生を選びたいと考えていましたか。当時考えていたことをお答えください。もし、職業につこうと考えていた場合は、どのような職種であったかも、お答え下さい」という形にし、結婚アスピレーション等との関連がすくい上げられるよう工夫した。この結果ニューヨークでは6名が、職業アスピレーションとともに、「結婚して子供を産む」「母になる」などの回答をしている（12歳時）。これは18歳時では2名に減っている。しかし、東京については、このような回答はえられなかった。一方で結婚歴について尋ねたところ（表2）、既婚が、ニューヨーク6名、

表2 結婚歴

	東 京	ニューヨーク
	(%)	(%)
未 婚	53.3( 8)	20.0( 3)
既 婚	26.7( 4)	40.0( 6)
離 別	6.7( 1)	33.3( 5)
死 別	13.3( 2)	—
D K	—	6.7( 1)
Total	100.0(15)	100.0(15)

表 3 教育・職業・結婚アスピレーション

教育アスピレーション		職業アスピレーション		結婚アスピレーション	
		12 歳 時	18 歳 時	12 歳 時	18歳時
大学・ 大学院程度	東京 10	医 者 会社経営 — なし — 詩 人 デザイナー — なし 音 楽 家	科学者・弁護士 同 教 育 薬学・医学 — 会社員(秘書) 医 師 — 理科系研究職 更に勉強する	— — — 結婚して家庭を守る — — — — —	— — — — — — — — —
	ニューヨーク 12	なし — 看護婦・教師 結婚まで働く 教 師 大学教授 家政学者 — — 独立する 職業につく(不特定)	教 師 — 教 師 結婚まで働き、子供 が大きくなってから、 仕事に戻る 同 同 同 — ビジネス・ウーマン ソーシャル・ワーカー — 独立する 心理学者	結婚して家庭を持つ — 母 親 結婚して家庭に入る — なし なし — — 母 親 なし —	同 — 同 同 — — — — — — なし —
短大・専門 学校程度	東京 4	教 員 教 師 幼稚園教師 バス車掌	教 員 家事を継ぐ 同 体 育 教 師	— — — —	— — — —
	ニューヨーク 2	なし 秘 書	なし 教職・研究職	結婚して家庭に入る なし	同 —
高校程度	ニューヨーク 1	秘 書	同	結婚して子供を産む	同
DK	東京 1	—	—	—	—
Total	東京 15				
	ニューヨーク 15				

## 女性の職業アスピレーション

東京4名、離別がニューヨーク5名、東京1名、未婚がニューヨーク3名、東京8名、死別東京2名であった。東京において、結婚アスピレーションが出てこなかった理由には、2つ考えられる。1つは、未婚者が多く、これに離死別を含めると11名にのぼることから、回顧的質問に対し、現状肯定的合理化が働いた可能性、もう1つは、実際に結婚アスピレーションがなく、先のモデルでの3-cのタイプであった可能性。この背後には、戦中、終戦直後に適齢期を迎えている世代であることから、アスピレーションを抱いた時期に、世代特徴的に結婚が考えられなかったこともあるであろう。一方ニューヨークサンプルは、団塊の世代が中心であり、いわゆる「仕事も子どもも」というアスピレーションの抱き方をしていると考えられる。

教育アスピレーションは、東京、ニューヨークともに大学（大学院）が圧倒的に多く、表3のようになっている。短大・専門学校程度と答えた人達の職業アスピレーションをみると、東京では、12歳時—18歳時が、〔教員—教員〕〔教師—家業を継ぐ〕〔幼稚園教師—幼稚園教師〕〔バス車掌—体育教師〕の4人であり、ニューヨークでは、〔不明〕〔秘書—教職〕の2人である。また高校程度というのは東京にはなく、ニューヨークで1名、この人の職業アスピレーションは〔秘書—秘書〕であり、結婚アスピレーションとセットになっている。大学までのアスピレーションを持った人々は、東京、ニューヨークとも、専門職（大学教授、教師、研究職）ないしは管理職（会社経営）志望に集中している。東京、ニューヨークとも、短大以下の教育アスピレーションを持った人々において、東京でバス車掌、ニューヨークで秘書（米国の秘書の職業威信は、日本よりはるかに高く、一種の専門職的色彩があるが、高学歴を必要条件とはしない）など高学歴を必要としない職業名が登場している。これらの人々においては教育達成が、東京サンプルは、高校、専門学校程度であるが、ニューヨークサンプルは、大学ないしは大学院卒である。特徴的なのは、東京、ニューヨークとも両親学歴が低く、職業的地位もサンプル中では相対的に低い。東京サンプルの父親は、いずれも単独自営、ニューヨークサンプルの父親は、トラック運転手2、大工1であった。アスピレーションに対する家族的背景の影響はかなり大きいと考えられる。これを次にみてみよう。

## ！ (2) 家族的背景

両親の学歴は、いずれも高く、表4のように、短大卒程度以上が、父親で、東京、ニューヨークとも8名、母親で、東京3名、ニューヨーク7名となっている。父親の職業は、表5のように、東京では専門的職業4名、管理的職業7名、ニューヨークでは専門的職業1名、管理的職業5名となっており、東京の方がかなり職業的地位は高い。また、母親については、職業経験者が東京3名（うち管理職1名）、ニューヨーク4名であった。また父方祖父の職業、母方祖父の職業をみても、専門職、管理職が多く、職業的地位は高い。しかし、東京、ニューヨークを比較すると、東京の方が、全般的に職業的地位の高い家族背景をもっている。これはかなり世代差による影響が

表 4 両親学歴

	父 学 歴		母 学 歴	
	東 京	N. Y.	東 京	N. Y.
小 学 校 程 度	0(人)	2(人)	1(人)	2(人)
中 学 校 程 度	2	0	3	1
高 校 程 度	4	4	8	4
短 大 程 度	4	3	3	3
大 学 程 度	4	3	0	4
大 学 院 程 度	0	2	0	0
D K・N A	1	1	0	1
Total	15	15	15	15

表 5 両親および祖父の職業

職 業 分 類	父 職		母 職		父方祖父職		母方祖父職	
	東 京	N. Y.	東 京	N. Y.	東 京	N. Y.	東 京	N. Y.
専 門 的 職 業	4(人)	1(人)	0(人)	0(人)	1(人)	4(人)	2(人)	4(人)
管 理	7	5	1	0	3	2	4	1
事 務	1	2	1	3	0	0	0	0
販 売	2	2	1	1	4	3	3	3
熟 練	0	2	0	0	1	0	0	3
半 熟 練	0	3	0	0	0	0	0	0
非 熟 練	0	0	0	0	0	0	0	1
農 林	1	0	0	0	3	1	1	2
な し	0	0	11	11	0	0	0	0
D K・N A	0	0	1	0	3	5	5	1
Total	15	15	15	15	15	15	15	15

大きいと考えられる。女性の上昇移動可能性は、遅い世代ほど高くなっているはずであるから、日本においても、団塊の世代についてみると、より低い家族的背景をもつ人が管理職につく可能性がありうると思われる。しかしこれは仮定的判断でしかない。現に日本では、団塊の世代が既に管理職についているケースが少なく、今回のサンプルには、全く存在していないのである。

また、15歳頃に両親がどのような期待を抱いていたかを尋ねたところ、表6のようになった。家庭に入ることを期待していたのは、東京8名、ニューヨーク9名である

表 6 両親の期待

期 待 内 容	東 京	N. Y.
結婚して家庭に入る	7(人)	1(人)
結婚して子供ができたら家庭に入る	1	8
結婚して子供ができて仕事も続ける	1	1
結婚はどちらでもよいから仕事も続ける	1	4
結婚はしないで仕事も続ける	1	0
その他	2	1
D K・N A	2	0
Total	15	15

が、東京ではうち7名が、結婚して家庭に入るよう期待されていたのに対し、ニューヨークでは1名で、8名は子どもができるまでは働くことを期待されており、日本における完全専業主婦期待の大きさがわかる。しかし、一般的傾向と比較すれば、サンプルの両親は、東京、ニューヨークとも、娘に職業的期待を多く抱いていたといえるであろう。『キャリア・ウーマン』の中でマーガレット・ヘニッグは<sup>(13)</sup>、インタビューをしたキャリア・ウーマンの多くは、自分の父親が職業につき、男性と同等に頑張っていくことに理解があったと語っていると報告しているが、筆者がニューヨークでインタビューをした女性管理職達も同様の答えをした。建設会社副社長で、ハーバードの経営士資格(MBA)を持つ女性(34歳、年俸6万2千ドル)は、「祖父も父も会社社長(経営者)でした。だから、私が同じ道を進むことを誰も疑わなかったし、私自身、何も悩まず、すんなりと、ハーバードビジネススクールへ進みました。しかしMBAを獲得するまでの過程で、女性はどんどん脱落してゆき、同じコースで同期にMBAを得たのは、私ともう1人だけでした。そして、卒業と同時に大手銀行の管理職に就職し、その副社長になると同時に引き抜かれてこの会社に移りました。子供の頃から現在まで、私は、ほとんど悩んだり、迷ったりしたことはありません。」と語った。また教育テレビ(13チャンネルテレビ)のディレクター(40歳位)は、「父がテレビ関係の仕事をしていたので、いつからかは覚えていないけれど、テレビ関係の仕事をしようと決めていました。もちろん父は賛成し、励ましてくれたし、現在でもそうです。」(独身で、両親と同居)と語った。広告会社のディレクターで現在、独立している女性(40歳)は、「父はいつも私に、『君はかならず何かを成し就げる人だ』と伝えてくれました。それで私はいつも、何かを捜していました。ある時は写真家をめざして、(ベトナム戦争の頃は憧れの職業でしたから)カメラを勉強しました。コロンビア大学からプリンストン大修士を経て卒業した後の一時期のことです。でも結局、芸術よりはビジネスに向いていたようです。妹も同様の期待の下で、何か

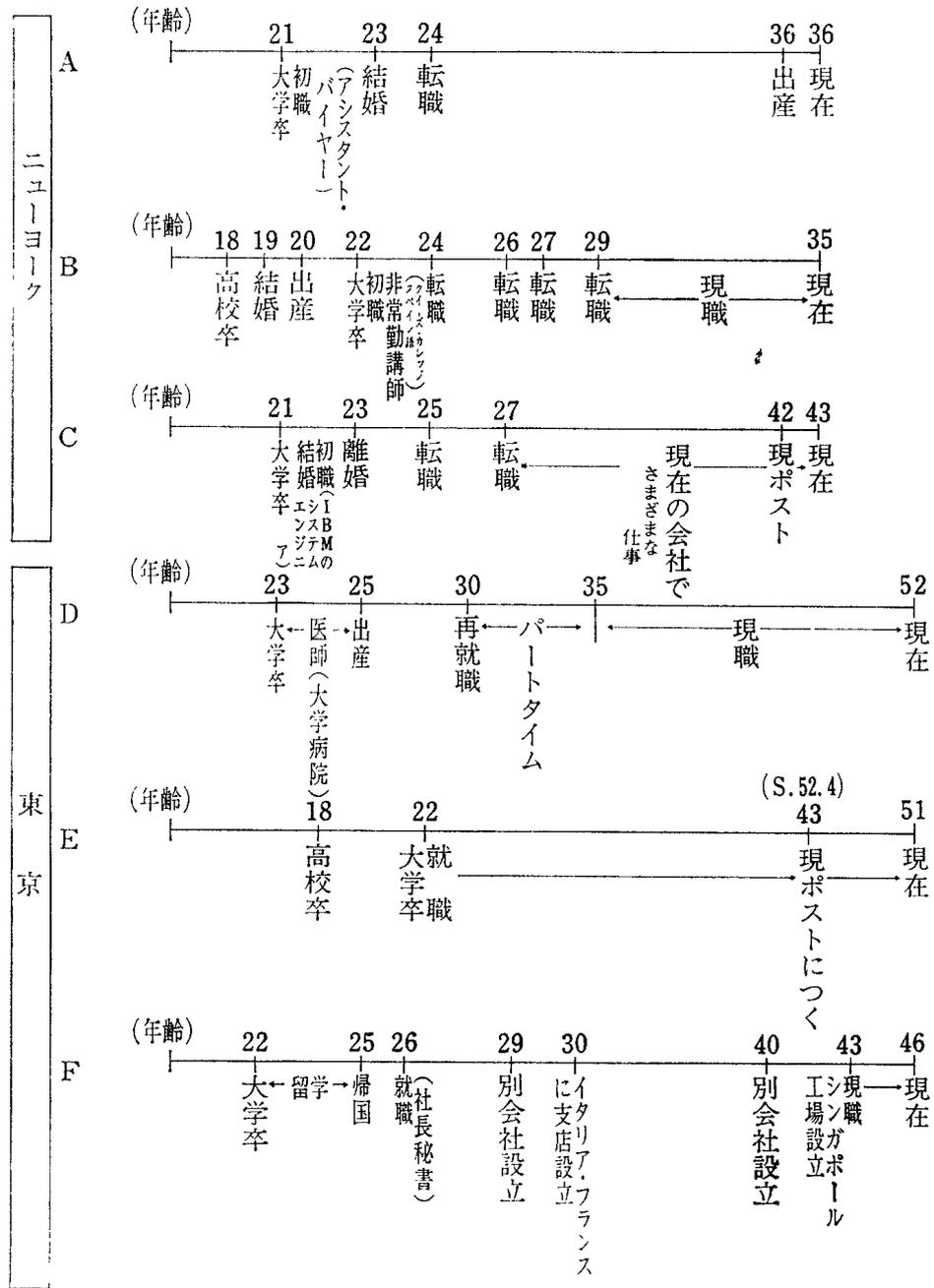
表 7-a 女性管理職のプロフィール例：

年 齢	ニューヨーク	
	A 36歳	B 35歳
学 歴	コーネル大 (家政学)	コロンビア大バーナードカレッジ (スペイン文学・教育学) ニューヨーク市大クイーンズカレッジ (スペイン文学)
教育アスピレーション	15歳時 大学 (大学院)	15歳時 大学 (大学院)
職業アスピレーション	12歳時 家政学者	12歳時 大学教授
	15 // //	// //
	18 // //	// //
両親の希望	結婚はどちらでもよいから仕事を続ける	結婚はどちらでもよいから仕事を続ける
父 { 15歳時職業 学 歴	ニューヨーク市税務所の管理職	帳簿係 (200人会社)
	短大・高専	小 学 校
父方祖父 { 職 業 学 歴	エリス島フェリーの職業	農 夫
	高 校	な し
母 { 職 業 学 歴	な し	な し
	短大・高専	小学校卒
母方祖父職業	貿易商	農 夫
結婚歴	既 婚	離 別
配偶者職	筆頭副社長 (1,000人以上の会社)	帳 簿 係
配偶者学歴	大 学 卒	高校中退
子 供	1人 (9カ月)	1人 (14歳) 同居
家族形態	夫・子供・家政婦と4人暮らし	子供・自分の両親と4人暮らし
好きな女性	クリストル・ブレイク (ダイナスティ T. K.) ジャッキー・オナシス エスティー・ローター ヘレン・ヘイズ キャサリン・ヘップバーン	自信のある人 独立心高く 正直で知的な人

## 社会経済的背景とアスピレーション

C 43歳	東 京		
	D 52歳	E 51歳	F 46歳
ラドクリフ・カレッジ (英語学) ニューヨーク大ビジネススクール (夜間経営学・国際経済)	東邦医大	お茶の水女大 (理学部)	慶応義塾大 (経済学部)
大学 (大学院) 母親・看護婦・教師 // ・教師・女優 // ・教師 結婚して子供ができれば家庭に入る 技術者 (1,000人以上会社) 大 学 — — 秘書 (大学) 大 学 卒 室内装飾業 (自営) 離 別 化学者 (官庁) 大学院 (Ph. D.) な し 1人暮らし —	大学 (大学院) — デザイナー 医 師 結婚し、子供ができて仕事をつづける 医師 (院長) 旧制大学 農 業 旧高等小学校 な し 旧制高等女学校 村 長 既 婚 会 社 社 長 旧制大学 3人 (26歳, 24歳, 22歳) 夫・子供2人・自分の母と5人暮らし 藤間 紫 (仕事と家庭的なことを両方こなしている)	大学 (大学院) — — 理科系研究職 結婚しても、いざというとき自立できるよう 大学教授 旧制大学 大蔵省官吏 旧制中学 な し 旧制高等女学校 村 長 未 婚 — — 自分の母と2人暮らし キューリー夫人	ベルージュ大 (伊) ゲーテ・インスティテュート (独) ミシガン大 (米) に留学 大学 (大学院) 会 社 経 営 // // 結婚しないで仕事を続ける 社長 (貿易, 50人未満) 旧制大学 貿 易 業 旧制高校 な し 旧制高等女学校 住 職 既 婚 社長 (本人勤務先会社) 新制高校 1人 (17歳) 夫・子供・家政婦の4人暮らし 広い視野をもったさっぱりした人、女性的な人は弱い

表 7-b 女性管理職のプロフィールの例：ライフコース



を捜していました。彼女は仕事の世界を彷徨うのではなく、実際に世界のいろんなところを彷徨って自分のやるべきことを捜し、現在はベネズエラに住んでいます。」

この3人共、母親は独身時代は働いていたが、結婚後は専業主婦であった。いずれも職業アスピレーション形成には父親の期待・理解が大きかったと語る。これは男性社会に対して、「自分を受け入れてくれる」という認識を持つ契機としても作用しているようである。調査対象者についても、それぞれのプロフィールをぬき出してみると (表 7-a, b), 比較的高学歴, 高地位の父親が、進んだ女性観をもち、かつ娘に何

## 女性の職業アスピレーション

らかな高いアスピレーション（職業かあるいは結婚について）を抱かせるような、高い達成への期待をもっていたというパターンが浮かんでくる。これは東京において特に強い。前近代・近代を通じて、平等化が進む以前の社会においては、上位階層の娘達のみが高い達成を期待されている。平塚らいてうをはじめ青踏の女性達も多くは上位階層の出身であった。東京サンプルは年齢が高く、全員戦前生まれであることからみても、こうした傾向が強いようである。これらの期待は、現在でも発展途上国における女性の進出にみられるように、上位階層女性の進出を、より低い階層の女性の低廉な労働力がささえるといった前提にたっているとみてよいだろう<sup>(14)</sup>。そしてその事実は、女性内の平等化という視点から改めて論じられるべき問題である。

この点は、ニューヨークサンプルには余りみられない。インタヴュー結果にせよ、調査結果にせよ、父親達は、男の子に対するのと同様の期待を、娘達にしているが、アメリカの場合、高い階層帰属意識にささえられているとは考え難いのである。しかし一方で、女性の進出の背景に民族・人種問題があり（今回の調査では、尋ねていないが、名前や親の職業その他から、民族性に見当のつくものは多い。またニューヨークの協力者によって、サンプル全員が白人であることは判明している）、マイノリティーの女性達が、家政婦やベビーシッターとして安く有能であることも事実である。

## (3) 配偶者について

既婚および離死別者について、尋ねたところ、配偶者の学歴・職業はともに高い。ニューヨークでは、結婚経験者12名中8名が大学院卒である。また職業についても、専門職、管理職が圧倒的に多い。

家事との関連で配偶者との関係を尋ねたところ、ニューヨークの方がはるかに平等な関係が浮かび上がっている。また世帯収入を得ることに責任があると答えたのは東京7名中5名、ニューヨーク12名中11名であり、一般女性とは異なった回答が表れている。ただし、全体サンプルについては、未婚、離死別の多さが目立つ。両立不能なための未婚、離別か、あるいは、未婚、離死別が高達成の契機となったり、可能にし

表 8 夫の学歴

学 歴	東 京	N. Y.
新 制 高 校	2 <sup>(人)</sup>	1 <sup>(人)</sup>
旧 制 高 校・高 専	1	—
旧制大学・新制大学	4	3
大 学 院	—	8
非 該 当	8	3
Total	15	15

表 9 夫の職業

職業分類	東 京	N. Y.
専 門	2 <sup>(人)</sup>	8 <sup>(人)</sup>
管 理	3	2
事 務	1	2
熟 練	1	0
非該当	8	3
Total	15	15

たのか、この結果からは判断し難いが、今後分析の必要とされる点である。ライフイベントについての回答からみる限り、特にニューヨークサンプルでは、離別後、大学に再入学し資格をとったり、転職しているケースが3名ある。

(4) 女性観, 人生観

本調査は、女性管理職の企業組織内行動に焦点が当てられている。ここから、人間観を推察するために、対人的価値についての結果をとりだし、女性観とあわせてみてみよう。これらは、ソシアリゼーションの結果として形成された人間観であると考えられる。

まず、A. 仕事をはなれて好ましい人間の条件と、B. 仕事上の部下として好ましい人間の条件について、18項目からマルチ回答で選んでもらった結果を、項目ごとに度数をスコア化し図示したのが図4である。仕事外で好ましい人間として、ニューヨークでは、「独立心旺盛」「許容的」「援助をおしまない」「愛情深い」ことが高く評価されているが東京では低い。また東京で高い「知的であること」はニューヨークで低い。これらは仕事外人間関係への女性の期待の日米差の表れとして興味深い。また仕事の部下については、「野心的であること」が、ニューヨークで高く、東京では低い。ニューヨークでは、仕事外では「愛情深い」ことが高く、仕事の部下では最低であるが、東京ではどちらにおいてもあまり差がない点など、両サンプルにおける対人的価値の差を反映しているといえよう。

また、フリーアンサーで「好きな女性」について記述してもらったところ、表10の

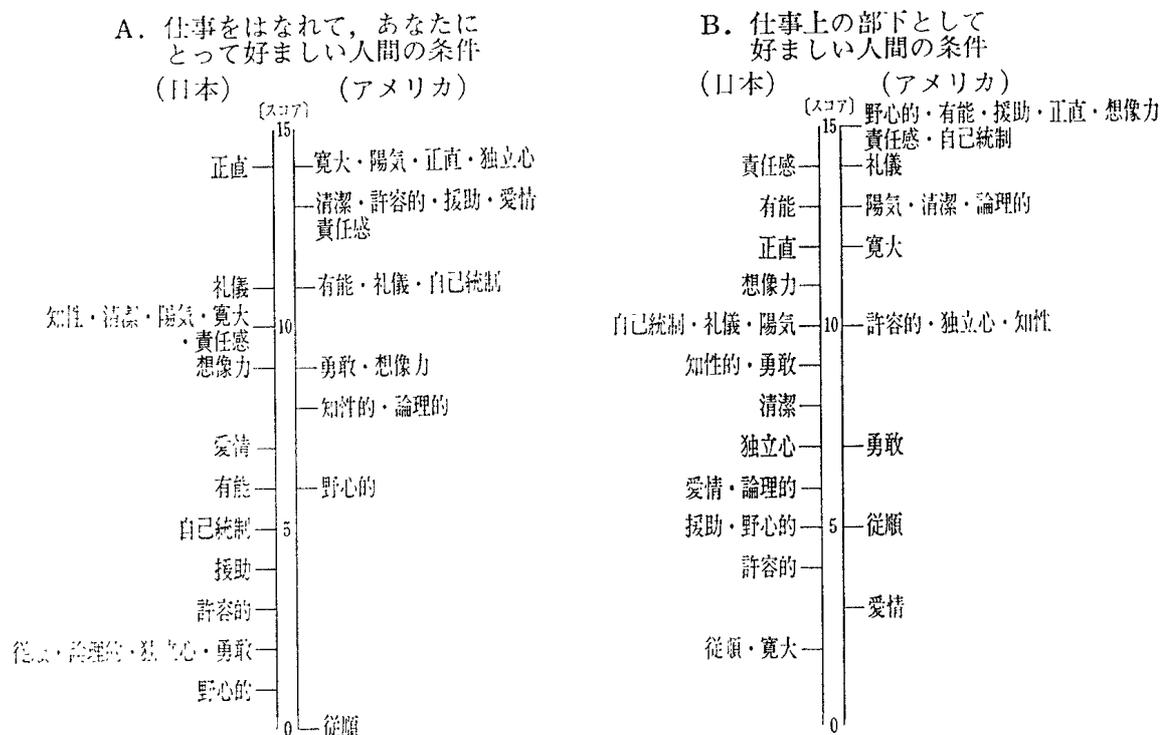


図4 対人的価値

表 10 女性の理想像

〔日 本〕		〔ア メ リ カ〕	
形 容 詞	人 物	形 容 詞	人 物
度量がある	キュリー夫人	知的（5人）	ジャクリーン・オナ シス（2人）
叡 知	前田利家夫人	仕事に意欲（3人）	
洞 察	八千草 薫	能力のある（3人）	ドリス・レッシング
世のため、人のため	藤間 紫	強い・傷害にうちか つ（3人）	クリストル・ブレイ ク
自分の才能を広げる	自分の母親 （2人）	独立心（2人）	エステー・ローダ ー
自分に厳しい	瀬戸内晴美	心の広い（2人）	
努力を惜しまない	守谷 紅沙	自己主張のある	ヘレン・ヘイズ
意 欲 的		社会的責任のとれる	ジャン・カークパト リック
さっぱりした		指導力のある	
仕事ができる（2人）		系統立った	エリザベス・ドール
女らしい優しさ （2人）		自信のある	ブティ・フォード
内面の強さ		親切・世話好き （2人）	マザー・テレサ
家庭内のことができ る		明るい（2人）	マーガレット・ミー ド
明 る い		感受性豊か	イングリッド・バー グマン
若々しい		身だしなみのよい	
		愛想のよい	キャサリン・ヘップ バーン
		正 直	
		堅 実	

ようになった。具体名および抽象的回答をまとめたものである。形容詞、具体名双方とも、東京では、「家庭的で女らしい、しかもしっかりした女性」といった女性像が示されるのに対し、ニューヨークでは、「自立し、強い意志をもった野心的女性」が示されている。同様に管理職にある女性といっても、この日米差は、興味深い。東京では「守り」の姿勢の女性、ニューヨークでは「攻め」の姿勢の女性が、好まれている。これらもまた、フェミニン・ソシアリゼーションの文化差であると考えられるが、より詳細については、大量サンプルによる実証を待たざるをえない。

#### 4. 女性管理職をめぐる社会状況とアスピレーション

最近、日本においても女性管理職に関する問題がしばしばとり上げられる。これは女性管理職の実際上の増加に加えて、管理職ポストを女性に開放せざるをえない社会情勢の反映でもあるだろう。管理職ポストへの女性のアクセシビリティの増大は、男性のみをライバルとして戦略をたててきた地位を求める男性達（status seeker）に、

予測のつかない大きな不安を与えはじめているようである。また一方では、かなり急速に増加してきた就労希望の女性達に、「ともかく職につく」というだけでなく「有意義な仕事をして昇進する」という、これまでより一段階上のアスピレーションを抱かせはじめている。日本における1980年頃からのこうした顕著な傾向は、米国においては、もう10年ほど前からあらわれていたようである。日本の現状を捉えるためには、先行する米国の状況を分析し、それに日本の持つ特殊諸条件を付加していくことが必要と思われるが、今回の調査において、われわれは、まず、サンプリングの段階で、女性管理職者数の日米差に驚かされた。日本については1980年国勢調査によると、職業中分類の管理的職業従事者数に占める女性の割合は、6.7% (182,300人)であり、内訳割合をみると管理的公務員の1.7%、会社、団体役員の11.7%、その他の管理的職業従事者の2.0%が女性で占められている。一方米国については、労働省統計局の『雇用と所得』1980年によると、農場を除く経営者、管理的就業従事者中の女性の割合は、26.1%となっている。日本の約4倍の割合である。同資料にもとづいて、専門的技術的職業従事者中の女性の割合をみると、日本42.7%、米国44.3%でありあまり差がない。日本において、いかに管理的職業分野への女性の進出が遅れているかがわかる。

日米の最近の増加傾向にしても、地位にみあった収入が得られないケースが多く、いわば低コストの管理職として女性を登用する企業が増加しているようである<sup>(15)</sup>。また収入は男性と対等でも、権限の小さいポストであることが多い。消費者対策用の宣伝窓口担当副社長や、女性向け商品の多い会社の看板副社長に女性がついているケースである<sup>(16)</sup>。われわれの研究においても、インタビュー相手の多くは、女性の持ち味を生かした管理職であったし、調査サンプルにも、東京では長年の秘書能力を評価されての抜擢<sup>てき</sup>や、美容部門の代表管理職などがはいていた。男性とほぼ平等とみなされる昇進者は、東京、ニューヨークとも、専門職ポスト（技術畑）からの昇進であった。業績評価が相対的に明確な専門職分野では、性差のない昇進が可能なのであろう。米国における女性の進出の背景には、管理的業務の専門職化があると考えられる。そしてそこへ至るキャリアコースも制度化がすすんでいる。日本においてもこうした傾向が強まれば、女性の進出は一層促されるであろう。

しかし、米国においても女性管理職についての研究はまだ端緒についたばかりで、ほとんどが記述レベルに終始しているようである。マクロデータに言及し、現象の全体を捉えようという試みは少ない。代表的にはヘレン・マクレイン(Helen J. McLane)の『女性管理職研究』<sup>(17)</sup>がある。この中では、女性管理職増加の理由としては次の10点があげられている。

(1)就職、昇進機会の増大、(2)女性のモチベーションの上昇、(3)女性の教育達成の増大、(4)大学における専攻の性差の減少、(5)結婚年齢の上昇、(6)妊娠の選択性の増大、(7)離婚率の上昇、(8)就労女性を受容する社会意識の上昇、(9)生活水準の向上への意欲

増大、(10)家事技術の向上。

これは逆に、これまで女性管理職の出現を抑制してきた原因とみることもできる。すなわち、従来は女性自身のモチベーションが低く、職場における機会も少なかった。また、管理職に必要な教育を受ける女性も少なかった。社会的環境としては、結婚家族における家庭生活（夫婦関係維持、妊娠・出産・育児、家事）との両立の不可能性、女性の就労に対する意識上の抵抗などがあった。

しかし、現在、これらの抑制原因はとり除かれつつある。まず、1963年のベティー・フリーダンによるリブ運動開始後、女性自身の達成動機は急速に上昇し、1967年には、女性の10人中6人が「女性は家庭にいるべきだ」と考えていたが、その後の10年間で、この考えを支持する人が4人に1人と減少しており、National Opinion Research Corporation が、全国規模で行ったインタビュー調査の結果によると、専従有職白人女性に望ましい仕事の条件として、(1)高い収入の得られる仕事、(2)安定した仕事、(3)労働時間の短い仕事、(4)登用のチャンスの多い仕事、(5)重要かつ有意義な仕事から1つを選んでもらったところ、60%が重要かつ有意義な仕事を選んだ（高い収入を選んだのは15.5%）。これは、女性の就労理由が、収入のためではなく、仕事そのものから得られる満足にあることを裏づけている<sup>(18)</sup>。

そして、教育達成においても、女性の大学進学率は上昇し、1980年現在50%に達している。管理職に特に必要とされる法律学と経営学の専門教育分野への進出も著しく、全般的にみて25~35%位が女性で占められており、1963年までは女性に開かれていなかったハーバード・ビジネス・スクールも、この10年間に女性がふえ、現在では25%に達している。このことに代表されるように、大学における専攻上の性差も次第になくなってきた。かつて女性は、教育学、社会学、美術史などの学部教育のみを受け、管理職志向の男性は、学部で人文科学か工学を専攻し、経営学か法律学の大学院へ進むのが常であったが、現在こうした専攻上の性差はなくなりつつあり、かつて男性のコースであった管理職志向の専攻コースをとる女性が非常に増えてきているのである。

また高学歴化は、女性の結婚年齢を押し上げることになった。そして、早く結婚し、出産・育児が一段落して職場復帰するというパターンは崩れはじめ、結婚、出産、育児を仕事と平行させていこうとする女性がふえてきた。子どもが18歳になるまで、高齢結婚をした女性達は待つわけにはいなくなったのである。現在、未就学児童の母親の約40%が就業しているが、1990年までには、これが55%にまで上昇するであろうと米国労働者では予測している。この現象は、一方で、女性の就労に対する社会意識の変化、すなわち、受容性の高まりや、家事技術の向上による省力化にささえられたものであり、さらには、望む時期に出産が可能になり、産まない権利も広く浸透してきているように、妊娠に対する主体的な選択性も増大してきている。これらの傾向が、女性の、管理職への進出を可能にしてきたとマクレインは指摘する。

このような傾向は、日本にもほぼあてはまるといってよいだろう。しかし、女性の職業達成の高度化、あるいは広範化が、女性自身のもつ特性の制御性の増大によってささえられるという前提をおくことには、かなり問題が含まれている。最近、イリイチの著作を契機として高まってきた性役割論の再考のきざしは、女性がその性役割特性を制御し、職業場面では男性とほぼ同質の人間として生きようとするものの是非を問い直している。男性が、ジェンダーとしての特性を生かしつつ職業生活を送るように、女性もジェンダーを生かしていくことはできないのか。その方途が、イリイチのいうような、家庭内役割を中心とした世界に女性をおし戻すことであってはならないが、男性化によってのみ、女性の道が開かれるという仮説は、自己矛盾でしかない。逆に、女性特性を職業社会の側に持ち込み、かつ円滑に運営していく方法が探索されなければならないだろう。

そして、その前提には、女性が職業生活を可能にするような形でのフェミニンソシアライゼーションを経る必要がある。われわれの調査では、女性管理職達は、高い職業達成を可能にするようなソシアライゼーション過程を経てきていると考えられる。女性の職業的成功の条件として、よくいわれるのは、(1)よき役割モデルの存在、(2)メンターの存在である<sup>(19)</sup>。役割モデルとして、職業をもつ母親があげられるが、本調査では、母親は専業主婦が多く、女性としての一般モデルとなったと考えた方がよいだろう。そして、職業との関連では、父親の方が、役割モデルとしての機能を果たしていると思われる。さらに、父親との好ましい関係維持の経験は、メンターとの好ましい関係維持に大いに寄与していると思われる。成功のためには、メンターが特別な関心を持つ程度に女性として魅力的でなければならない、登用できるに十分なだけ女性とは思えない能力を発揮しなければならない。このアンビバレンス状況を、女性管理職達は、父親との関係の経験を土台にして乗り越えている。

また本調査を通して浮かび上がる女性管理職像は、顕在的に野心的ではなく、従順で勤勉な女性である。目前の課題に対して自然にとりくみ、こなしていく。教育・職業アスピレーションは非常に高いが、結婚アスピレーションももっている（特にニューヨーク）。

女性管理職 (female executive)<sup>(20)</sup> といっても、女性のオーナー社長とはかなり異なった傾向が表れている。原ひろ子氏他の中小企業の女性社長にかんする結果と比較すると多くの相違点がみられる<sup>(21)</sup>。女性社長の方が、はるかに野心的であり、ドラマチックな人生を生きているという自覚をもっている。むしろ本調査サンプルは、平野貴子氏他の専門職、管理職女性調査の結果<sup>(22)</sup>に類似性があるだろう。ただ、職業生活上で女性であることによる不利益を、われわれのサンプルはあまり前面に出していないし、特にニューヨークでこの傾向が強い。インタビューにおいても、「全く不利を感じない」という答えが帰ってきた。しかし、客観的不平等は存在している。これは、われわれのサンプルが特殊に恵まれていたのではなく、何らかの強い合理化、自己説

## 女性の職業アスピレーション

得が存在していると考えべきであろう。特に、ニューヨークについては、自己の獲得する社会的資源やチャンスの量は、自身の能力量とイコールであるという考え方が前提にあるようである。不遇であることは、同情をよぶのではなく、蔑まれることでしかないのである。もちろん、こうした文化差を考慮に入れても、日本よりは恵まれた状況下にあることは事実であるが、強い合理化の底に、一層深刻なアンビバレンスが存在しているのかもしれないという疑問はぬぐえない。コマロフスキーの古典的研究<sup>(23)</sup>のテーマは、現在の女性管理職において、一層考察を要するのではないかと思われる。

## 〈注〉

- (1) 中山慶子・小島秀夫「教育アスピレーションと職業アスピレーション」富永健一編『日本の階層構造』東大出版会、1978年、293—328頁。
- (2) 1979年に行われた National Longitudinal Survey of Young Americans (NLS) がもっとも大規模なものであるが、高校生、大学生などを中心にした職業アスピレーション関連調査は多い。詳しくは、Marini, M.M. & E. Greenberger, "Sex differences in occupational aspirations and expectations", *Sociology of Work and Occupations* 5: 147—48. および、L.B. Lueptow, *Adolescent Sex Roles and Social Change*, Columbia Univ. Press, 1984. 参照。
- (3) 総理府青少年対策本部編『国際比較・日本の子供と母親』国際児童年記念調査報告書、1980年。ここでは、子どもと母親の両方に子どもの職業アスピレーションが尋ねられている。
- (4) 中山慶子「職業アスピレーションと職業達成」1975年、SSM調査委員会報告書『社会階層と社会移動』347—366頁。
- (5) 東京都生活文化局『女性の地位指標に関する調査報告書』1982年、においては、女性の地位の多元性を捉える試みがなされている。とくに袖井孝子「地位指標の基本的考え方」(第1章、9—19頁)では、関連分野等が図示されているが、マクロ社会モデルの中に集合としての女性の地位を位置づけようとするものである。本稿では個人モデル構成を行う。
- (6) 総理府編『婦人の現状と施策』ぎょうせい、1983年、52—68頁参照。短大では、人文(23.7%)、家政(29.6%)、教育(27.0%)となっており、大学でも人文(35.8%)、家政(8.1%)、教育(17.9%)となっている。また進学率は、女子は大学10.8%、短大21.6%、男子は大学27.3%、短大1.4%である。
- (7) 国際女性学会編『家庭の構造：男と女、対立から協調へ』ベティ・フリーダン来日記念出版、PHP研究所、1981年。
- (8) Lueptow, L.B., "Social Structure, Social Change, and Parental Influence in Adolescent Sex Role Socialization: 1964—1975", *Journal of Marriage and Family* 42, 1980, pp. 93—103.
- (9) Marini, M.M. & E. Greenberger "op cit".
- (10) Marini, M.M. & M.C. Brinton, "Sex Stereotyping in Occupational Socialization" in *Sex Segregation in the Workplace: Trends, Explanations, and Remedies*, B. Reskin ed., National Academy Press, 1984.
- (11) フェミニン・ソシアリゼーションについては、中山慶子「未来の女性と教育」清水義弘監修『現代教育を考える』第3巻、有信堂高文社、1985年、(近刊)参照。

- (12) この調査の結果分析は、調査研究メンバーのうち、徳安彰、高瀬武典（いずれも東大大学院博士課程・社会学）と中山の3人で行い、女性の家族的背景、アスピレーション、ライフコースについてとくに中山が担当した。
- (13) マーガレット・ヘニグ&アン・ジャーディム著，税所百合子訳『キャリア・ウーマン』サイマル出版会，1978年。
- (14) 中山慶子「Feminine Socialization 論」女性の社会問題研究会編『女性の社会問題研究』第3号，1979年。
- (15) “Women at work: The Big Push for Higher Wages, The Feminization of Poverty”, in *International Business Week*, January 28, 1985, pp. 54—59, “Salary Survey”, in *Working Women*, January, 1985, pp. 65—72, *Equal Employment Opportunity for Women: U.S. Policies*, U.S. Dept. of Labor Office of the Secretary Women’s Bureau, 1982. などを参照。
- (16) McLane, H.J., *Selecting, Developing and Retaining Women Executives*, Van Nostrand Reinhold Co. 1980.
- (17) ditto, *op. cit.*
- (18) もちろん，これは職業機会の側の問題に対する合理化の姿勢であると考えられる。注(13)参照。
- (19) Thompson, A.M. & M.D. Wood, *Management Strategies for Women*, a Touchstone Book, 1980, pp. 244—250.
- (20) 女性管理職とは，female (woman) executive の訳語であり，一般には，女性の職業的エリート全体をさす。そこで，専門職女性もこれに含んで議論されることが多いし，また，自営単独の経営者もこれに含まれる。われわれは，本来の企業内管理職に焦点をあてたが，女性管理職研究の多くは，オーナー社長を対象にしている。菅原真理子『米国きやりあーうーまん事情』東洋経済新報社，1981年，同『女性管理職の時代』東洋経済新報社，1984年，原ひろ子他『女性と職業に関する予備的研究——東京都内の中小企業における女性経営参画者についての事例研究——』昭和55年度，トヨタ財団研究助成報告書。
- (21) 原ひろ子他『前掲書』。
- (22) 平野貴子・神田道子・小林幸一郎・J. リッドゥル「女性の職業生活と性役割」日本社会学会『社会学評論』30巻4号，1980年。
- (23) Komarovsky, M. “Cultural Contradictions and Sex Roles”, *A. J. S.* 52 (Nov.), pp. 182—189, 1946.

The situation of women's employment has remarkably changed. The most essential aspect of this change is that women's occupational careers have been more contingent on their life histories. The tendency has recently been strengthened that women firstly enter into the labor markets soon after completing school education, then separate from the labor markets for marriage, childbirth and childrearing, and re-enter after finishing the childrearing. Namely, entry into and separation from the labor markets at each life stage have been more frequent. It has, therefore, become more and more important to analyze the women's occupational achievement from the viewpoint of life history approach.

Women's occupational careers mainly consist of two phases. One is the primary career from entry into the labor markets after completing school education to separation from them for marriage, childbirth and childrearing, and the other is the secondary career after re-entry into the labor markets after finishing childrearing. The study of women's occupational achievement to date is used to focus on the continuation of career. But this paper claims, in addition to this, that the examination of the linkage between the two careers is more important as the problem of women's work careers.

### **Female Occupational Aspirations: Their Background, Component, and Relation to the Life Course**

**Keiko Nakayama Watanabe**  
(Niigata University)

Female life courses exhibit many patterns, and these cannot be analyzed as they can for males, using one model of graduation from school and then working continuously. Some females become housewives without entering the labor market, while others work for a period, marry and bear children, and then re-enter the market later. In short, female's work life is closely associated with their home life and with life events they experience as female. Female aspirations arise from the combination of occupational and marital aspirations. In particular, female marital aspirations in Japan have certain characteristics.

This paper considers these issues for a sample of females with high occupational attainment, namely female executives, in Tokyo and New York.