

資料

大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観²森 永 康 子¹

WORK VALUES OF WOMEN COLLEGE GRADUATES IN JAPAN

Yasuko MORINAGA

Work values among women college graduates (N=399) in their sixth to eighth year after college graduation were investigated. Approximately 70% of the study sample were found to be currently employed outside the home. Many working women were single without children, while married women with children did not have jobs outside the home. Although employment, marital status, and parental status were predicted to relate to women's work values, only marital status turned out to be significant. Married women placed a higher value on gender equality and family concerns than did single women. The relationship between individual job turnover and work values was also explored; women who changed jobs were found to place more importance on intellectual stimulation than those who did not. In the analysis of future work plans, it was found that those who planned to pursue their jobs for a long period or to reenter the work force showed work value patterns significantly different from those of their counterparts.

Key words : work values, employment, women, Japan, college graduates.

働く女性は年々増加しており、日本の労働力人口(就業者+完全失業者)に占める女性の割合は1994年現在で40.5%に達している(労働省婦人局, 1995)。しかし、就労行動においては、さまざまな点で男女の違いが見られる。例えば、女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、20代前半と40代後半を頂点とし(労働力率はそれぞれ74.5%, 71.9%), 30代前半を底(同52.7%)とするM字型曲線を描いているのに対して、男性の労働力率は60歳まで一貫して98%前後である。すなわち、女性の多くが学校卒業後就職するものの、結婚や出産で退職し、その後何年かたって再就職するという就労パターンをとっていると言えよう。これに対して、男

性は学校卒業後就職し、転職した場合でも定年まで働き続けるのが一般的な就労パターンである。

このような就労行動における性差を生じさせる要因のひとつに仕事に関する価値観(work values)が考えられてきた。個人の就労行動は、仕事のどのような側面に価値をおいているかに影響され(e.g., Rosenberg, 1957; Zytowski, 1970), 男女では価値観に違いがあるため、就労行動も異なってくると考えられる。職業選択を行う前の学生を対象として、仕事に関する価値観における性差を検討した研究では、男子学生は女子学生よりも昇進や収入という側面を重要視しており(Beutell & Brenner, 1986; Machung, 1989), 女子は男子よりも知的刺激や達成感という側面に高い価値をおいている(Beutell & Brenner, 1986; Bridges, 1989; Machung, 1989; 森永, 1994), また、家族を配慮できるという側面や仕事を通して他者を助けるという社会的貢献の側面に関しては、女子の方が価値を高くおいている(Beutell & Bren-

¹ 安田女子短期大学(Yasuda Women's College) 現所属:神戸女学院大学(Kobe College)

² 本研究の一部は、第26回国際心理学会及び日本教育心理学会第38回総会で発表した。また、本研究は安田女子短期大学研究助成金の援助を受けた。

ner, 1986 ; Bridges, 1989 ; 森永, 1994) というような結果が得られている。

また、働く男女を対象とした研究では、中間管理職 (middle managers) という同じ地位にある男女でも、男性よりも女性の方がやりがいや仕事内容の変化など仕事によってもたらされる内的な報酬に高い価値をおいていた (Brenner, Blazini & Greenhaus, 1988)、専門職、事務職、技術職などのさまざまな職種を通して、女性の方が男性よりも勤務時間や職場環境などの便宜的な側面 (convenience dimension) を重視している (Walker, Tausky & Oliver, 1982) など、性差が報告されている。以上のような研究を通して、仕事に関する価値観における性差が示されており、このような性差が、就労行動における男女の違いに関与していることが示唆されている。

しかしながら、現実の就労行動においては性差のみではなく同性の中での違いも大きい。特に、女性内での違いは男性内での違いよりも大きいと考えられる。前述した労働力率の変化や、いわゆるパートタイム就労の割合が男性の場合 1 割にすぎないのに対して、女性の場合は 3 割を越えている (労働省婦人局, 1995) というような統計は、多くの男性が学校卒業後常勤で定年まで働くのに対して、女性の中には 20 代で退職する者も定年まで勤務する者もあり、また、常勤で働く者もパートで働く者もいるということを意味している。

このように女性の就労の様相は男性よりも多様であることがうかがわれる。このような女性の就労における多様性に、仕事に関する価値観はどのように関わっているのだろうか。結婚しているか独身かというような婚姻状態 (marital status) や子供の有無により、働く女性の価値観が異なることがいくつかの研究で報告されている (e.g., Harris & Earle, 1986 ; Lacy, Bokemeier & Shepard, 1983 ; Walker et al., 1982)。これらの研究では、女性の場合、既婚女性は独身女性より、新しいことを学んだり自分の能力を使うといった仕事のもたらす内的な報酬に価値をおいていた (Harris & Earle, 1986)、昇進などの外的な報酬に関する価値が低く (Lacy et al., 1983)、また、子供がいない場合に比べ子供がいる場合では、収入や仕事の保証 (job security) などの外的な側面が重視される (Harris & Earle, 1986 ; Walker et al., 1982) というような結果が報告されている。さらに、転職者と同じ会社にとどまっている勤続者を比較した研究では、女性の場合、転職者は勤続者に比べ、知的刺激や独立、仕事の多様性などに高い価値をおき、職場環境や名声などには低い価値をおいていることが示されて

いる (Kanchier & Unruh, 1989)。このように、個人が仕事のどのような側面に価値をおくかということと、その個人の就労状態、婚姻状態、子供の有無などの変数が関連していることが示されてきた。

しかしながら、このような研究は主として北米の文化圏で行われたものであり、そこでの女性の就労行動は日本の場合とは大きく異なっていることが推測できる。例えば、アメリカやカナダでは女性の労働力率は 20 代前半から 50 代前半までほぼ一貫して 75% 前後 (労働省婦人局, 1995) であり、日本の女性の M 字型曲線を描くような労働力率の変化は見られない。これは、日本の女性の持っている仕事に関する価値観が、北米で行われた従来の研究で示されたものとは異なるであろうことを示唆する。

それでは、日本の女性の就労行動の特徴を示す M 字型労働力率の変化と仕事に関する価値観はどのように関わっているのだろうか。本研究では、このような点を検討するため、検討対象を M 字型の底に向かいつつある年代の女性にしぼり、仕事のいろいろな側面に対して彼女らの持っている価値観を以下の 2 つの点から探った。

1) 仕事に関する価値観において、就労状態、婚姻状態、子供の有無による違いはどのようなものであるか。なお、就労状態に関しては、収入を得るための家庭外での就労の有無及び転職経験の有無という 2 点を考慮した。

2) M 字型労働力率曲線から考えるならば、1 度退職はしても将来的には収入を得るために働くことを考えている女性も多いと思われる。このような家庭外での収入労働についての将来計画と、仕事に関する価値観の関連について検討する。

方 法

調査対象者 中国地方の私立女子四年制大学及び女子短期大学出身者 (文科系学部) で、卒業後 6 ～ 8 年目の女性 900 名を対象に郵送法により調査を実施した。大卒、短大卒女性の平均勤続年数は、それぞれ 5.1 年、5.4 年であり (労働省, 1994)、本調査の対象者は統計上では退職前後の時期にあると言えよう。

調査時期は、1995 年 7 月～8 月であり、調査用紙を発送した 900 名の内、76 名は住所不明により返送された。回答の得られた 419 名の内、回答に著しい不備のあった者や回答時点での就労状態が確定できない者 20 名を除いた 399 名を分析対象とした。

調査項目 1. 回答者の特性に関する項目：年齢、

婚姻状態(結婚しているか、していないか)、子供の有無を尋ねた。2.就労に関する項目①就労の有無と形態:「常勤」「パート」「自営業」「内職」「無職」「その他」の中からあてはまるものをすべて選択させた。②転職経験の有無。あわせて無職者には過去の就労経験も尋ねた。③将来の就労計画:有職者に対しては「転職するしないにかかわらず、できるだけ長く(定年の頃まで)働こうと思っている」「しばらくの間は働こうと思っている」「できれば今すぐでも働くのはやめたい」「その他」の中からあてはまるものを1つ選択させた。無職者に対しては「経済的に許せば、将来的にも働く気はない」「よい仕事があれば、すぐにでも働きたいと思っている」「しばらくの間は働くつもりはないが、もう少ししたら仕事をしようと思っている」「その他」の中からあてはまるものを1つ選択させた。③仕事に関する価値観:森永(1994)の用いた23項目(TABLE2参照)を使用し、それぞれの項目について重要さの程度を5段階尺度で尋ねた(5:重要である~1:重要でない)。

結 果

回答者の特性

分析対象とした399名の年齢は25歳から31歳までで平均は27.3歳、既婚者は197名(49.4%)、独身者は202名(50.6%)であった。子供に関しては、妊娠中も含めて子供のいる者は133名(33.3%)、子供のいない者は261名(65.4%)であった(無答5名、1.3%、いずれも独身者)。就労形態に関しては、常勤234名(58.6%)、パート29名(7.3%)、内職2名(0.5%)、自営業6名(1.5%)、無職124名(31.1%)、常勤+自営業2名(0.5%)、常勤+パート2名(0.5%)であり、回答者の約7割が何らかの形で就労していた。就労している者の中で常勤労働者以外が少ないため、常勤、パート、自営業と回答した者(273名)を家庭外での就労をしている者とみなし、有職者として以下の分析を行った。なお、無職者(124名)のうち、大学卒業後1度は就職したとする者が119名(96.0%)であった。したがって、過去に退職し現在無職の者(119名)は、全回答者399名の中の29.8%となる。前述したように、日本の女性の労働力率は、20代前半と40代後半を頂点とし、30代前半を底とするM字型曲線を描いている。本調査の対象者は、25歳から31歳の範囲であり、この統計データに沿った形を示している。

次に、有職者(273名)と無職者(124名)について、婚姻状態及び子供の有無との関連を集計した(TABLE1)。TABLE1に示されているように、有職者の多くは子供のいない独身者であり、既婚者、特に子供のいる場合

TABLE 1 就労の有無と結婚状態・子供の有無

		有職者(N=273)	無職者(N=124)
既婚者(N=195)	子供有	26人	102
	子供無	53	14
独身者(N=202)	子供有	3	0
	子供無	186	8

有職で独身の者の中に子供の有無についての回答がない者が5名いた。

には多くの者が就労していない。

仕事に関する価値観の因子分析結果

仕事に関する価値観を測定した23項目を分類するため因子分析を行い、最も解釈の適当な、主因子解、バリマックス回転による6因子解を採用した(TABLE2)。ひとつの因子に.50以上負荷し他の因子に.40以上負荷していない項目に注目し、因子の解釈を行った。第I因子は「職場の雰囲気」「労働条件」「給料」「安定した経営」が高負荷しており、労働条件の因子と命名できよう。第II因子には「仕事で認められる」「仕事で第一人者と言われる」「キャリアを積む」「組織の重要な仕事ができる」が高負荷しており、上昇志向の因子と言えよう。第III因子には「他人の役に立つ」「社会に貢献できる」「尊敬される」が高負荷しており社会貢献の因子と言えよう。第IV因子には「仕事内容の変化」「創造性・独創性」「知的な刺激」が高負荷しており、知的刺激の因子と言えよう。第V因子には「男女平等」「昇進の可能性」「育児休業」が高負荷しており、男女平等の因子と言えよう。第VI因子には「家族と一緒に過ごす時間」という項目が高負荷しており、家族への配慮の因子と言えよう。

就労の有無、婚姻状態、子供の有無と仕事に関する価値観

仕事に関する価値観が、就労の有無、婚姻状態や子供の有無によりどのように異なるのかを検討するために、各因子に高負荷している項目、すなわち、ひとつの因子に.50以上負荷し他の因子に.40以上負荷していない項目の平均値を算出し尺度得点とした。なお、第VI因子には1項目のみが高負荷しているため、家族への配慮の項目とした。また、本来ならば、就労の有無(有職対無職)×婚姻状態(既婚対独身)×子供の有無の8つのグループが存在するはずだが、以下の分析では、該当者の多い4つのグループすなわち「有職・既婚・子供有群(26名)」、「有職・既婚・子供無群(53名)」、「有職・独身・子供無群(186名)」、「無職・既婚・子供有群(102名)」を対象として行った。この4つのグループに

TABLE 2 仕事に関する価値観の因子分析結果

	因子						共通性
	I	II	III	IV	V	VI	
職場の雰囲気がよい	78	12	06	11	-09	14	.67
労働条件がよい	75	00	-03	14	21	19	.66
給料がよい	68	00	-09	18	26	-01	.57
経営が安定している	61	11	02	-17	28	10	.50
やりがいがある	45	28	29	30	05	-28	.54
仕事で認められるようになる	19	79	11	12	07	-05	.69
自分で仕事の計画をたてたりその日に何をするかを決められる	11	65	-07	18	-03	40	.63
その仕事で第一人者と言われるようになること	05	63	13	-02	26	-05	.49
単に働くというのではなく、キャリアや業績を積むこと	05	62	06	37	06	-21	.57
組織の重要な問題に関する仕事ができる	-16	57	25	16	23	06	.50
責任が大きい	11	46	46	-07	25	-12	.52
他人の役に立つ	09	04	87	01	06	01	.77
仕事を通して社会へ貢献できる	-14	08	71	32	09	02	.64
他人から尊敬される仕事である	01	22	54	29	04	08	.43
仕事の内容に変化がある	27	03	07	64	16	09	.52
創造性・独創性が必要とされる仕事である	-12	23	36	64	07	-08	.62
知的な刺激がある	20	19	15	62	12	-03	.50
男女平等である	15	10	11	15	72	-07	.59
昇進が可能である	17	24	01	15	71	02	.61
研修の機会がある	03	15	12	54	57	05	.66
育児休業制度がある	27	13	16	-01	52	34	.50
家族と一緒に過ごせる時間が多くとれる	11	-04	07	-07	07	80	.67
通勤が楽である	46	-05	-07	13	02	54	.53
因子寄与率(%)	12.19	11.86	9.48	9.33	9.02	6.30	58.17

因子負荷量.40以上のものを太字で示した。

ついて5つの尺度得点と家族への配慮の項目の平均値をTABLE 3に示した。すべてのグループにおいて労働条件の尺度得点が最も高く、就労の有無、婚姻状態、子供の有無にかかわらず、調査対象となった女性が労働条件を最も重視していることがうかがわれる。

尺度得点と家族への配慮の項目の平均値のそれぞれについて1要因の分散分析を行ったところ、上昇志向、男女平等の2つの尺度と、家族への配慮の項目において群間に統計的に有意な差が見られた。下位検定(Tukey法, $\alpha=.05$)を行ったところ、上昇志向の尺度においては、「無職・既婚・子供有群」が「有職・既婚・子供無群」よりも平均値が高く、男女平等の尺度にお

TABLE 3 就労の有無・婚姻状態・子供の有無と仕事に関する価値観

	労働条件	上昇志向	知的刺激	男女平等	社会貢献	家族への配慮
有職・既婚・子供有(N=26)	4.31	3.77	3.76	4.14	3.47	4.15c
有職・既婚・子供無(N=53)	4.43	3.36a	3.64	3.99	3.38	4.21d
有職・独身・子供無(N=186)	4.38	3.59	3.68	3.76b	3.37	3.59cde
無職・既婚・子供有(N=102)	4.48	3.71a	3.63	4.11b	3.56	4.24e
F (3,363)	n.s.	2.75*	n.s.	5.51**	n.s.	12.21***

*** $p<.001$ ** $p<.01$ * $p<.05$ † $p<.10$

下位検定(Tukey法, $\alpha=.05$)の結果をアルファベットで示した。同じアルファベットがついているところに有意な差が見られた。

いては「無職・既婚・子供有群」が「有職・独身・子供無群」よりも平均値が高かった。また、家族への配慮の項目においては、「有職・独身・子供無群」がその他の3つの群に比べ平均値が低かった。さらに、就労の有無、婚姻状態、子供の有無による違いを検討するため、Scheffé法による比較を行った。その結果、男女平等の尺度、家族への配慮の項目ともに、既婚者対独身者の間に統計的に有意な差が見られ(それぞれ $F(3, 363)=13.22$; 29.38 , $p<.05$)、既婚者は独身者よりも男女平等や家族に価値をおいていることが示された。しかし、就労の有無、子供の有無による比較では明らかな違いは見られなかった。

転職経験と仕事に関する価値観

転職経験の有無による価値観の違いを見るため、転職経験のある者(138名)とない者(250名)に分け、5つの尺度得点と家族への配慮の項目の平均値を算出した(TABLE 4)。この6つの得点のそれぞれについてt検定を行ったところ、知的刺激の尺度において両群間に統計的な有意差が見られ、転職経験のある者は経験のない者よりも仕事から得る知的刺激に対して高い価値を

TABLE 4 転職経験の有無と仕事に関する価値観

	労働条件	上昇志向	知的刺激	男女平等	社会貢献	家族への配慮
転職経験有(N=138)	4.40	3.66	3.81	3.98	3.45	3.77
転職経験無(N=250)	4.45	3.56	3.59	3.90	3.39	3.94
t (386)	n.s.	n.s.	2.77**	n.s.	n.s.	n.s.

*** $p<.001$ ** $p<.01$ * $p<.05$ † $p<.10$

³ 就労の有無による比較は、「有職・既婚・子供有群」+「有職・既婚・子供無群」+「有職・独身・子供無群」対「無職・既婚・子供有群」で行った。婚姻状態による比較は「有職・既婚・子供有群」+「有職・既婚・子供無群」+「無職・既婚・子供有群」対「有職・独身・子供無群」で行った。子供の有無による比較は「有職・既婚・子供有群」+「無職・既婚・子供有群」対「有職・独身・子供無群」+「有職・既婚・子供無群」で行った。

おていることが示された。なお、転職経験のある者は、「有職・既婚・子供有群」,「有職・既婚・子供無群」,「有職・独身・子供無群」,「無職・既婚・子供有群」のそれぞれ42.3, 36.5, 36.6, 33.3%を占め、群間で転職経験の有無に違いは見られなかった。

就労についての将来計画と仕事に関する価値観

就労についての将来計画による価値観の違いについて検討するため、「有職・既婚・子供有群」,「有職・既婚・子供無群」,「有職・独身・子供無群」,「無職・既婚・子供有群」のそれぞれについて将来計画の集計を行った(TABLE 5)。有職者の場合、婚姻状態、子供の有無により将来計画に違いが見られ、特に、独身の場合には定年まで働こうとする者は少なく、多くの者は働くのはしばらくの間と考えている。既婚で子供のいる場合には長く働こうとする者が多く、子供のいない場合にはしばらくは働くとする者が多い。また、無職で既婚、子供のいる場合には、しばらくしたら働きたいとする者が多く、育児後に再就職しようと考えている者が多いことが推測できる。このように、将来計画に関しても婚姻状態や子供の有無が影響を及ぼしていることがうかがわれる。しかし、有職者、無職者ともに、すぐやめたいあるいは経済的に許せば働く気はないという回答は少なく、働く意志のない者はあまり見られなかった。

将来計画の違いと仕事に関する価値観の関連について検討するため、人数の比較的多い「有職・独身・子供無群」,「無職・既婚・子供有群」の2群を対象に、それぞれの群について、さらに将来計画によりグループ分けを行い、5つの尺度得点と家族への配慮の項目の平均値をTABLE 6に示した。「有職・独身・子供無群」について、各得点ごとに1要因の分散分析を行ったところ、男女平等、社会貢献の両尺度において統計的に有意な平均値の差が見られた。多重比較(Tukey法, $\alpha = .05$)の結果、できるだけ長く働きたいとする者はすぐやめたいとする者に比べ、社会貢献の尺度において高い得点を示し、また、できるだけ長く働きたいとする者

TABLE 5 就労の有無・婚姻状態・子供の有無と就労についての将来計画

有職者	既婚・子供有 (N=26)	既婚・子供無 (N=52)	独身・子供無 (N=183)	無職者	既婚・子供有 (N=101)
できるだけ長く働きたい	16人 61.5%	20 38.5	48 26.2	働く気はない	16 15.8
しばらくの間は働く	8 30.8	29 55.8	107 58.5	すぐにでも働きたい	4 4.0
すぐにでもやめたい	0 0	2 3.8	18 9.8	しばらくしたら働く	75 74.3
その他	2 7.7	1 1.9	10 5.5	その他	6 5.9

TABLE 6 就労に関する将来計画と仕事に関する価値観

	労働条件	上昇志向	知的刺激	男女平等	社会貢献	家族への配慮
有職・独身・子供無群						
できるだけ長く働きたい(N=48)	4.32	3.79	3.79	4.06a	3.49b	3.33
しばらくの間は働く(N=107)	4.40	3.50	3.58	3.69a	3.38	3.62
すぐにでもやめたい(N=18)	4.53	3.36	3.63	3.59	2.93b	3.67
F (2,170)	n.s.	3.03†	n.s.	4.01*	3.66*	n.s.
無職・既婚・子供有群						
働く気はない(N=16)	4.22	3.34	2.94	3.79	3.17	4.12
すぐにでも働きたい(N=4)	4.62	4.00	4.25	4.58	4.00	3.75
しばらくしたら働きたい(N=75)	4.53	3.75	3.72	4.12	3.61	4.27
F (89)	2.13*	1.98†	3.66**	n.s.	2.07*	n.s.

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$ † $p < .10$

有職者に関しては、下位検定(Tukey法, $\alpha = .05$)の結果をアルファベットで示した。同じアルファベットがついているところに有意な差が見られた。

無職者に関しては、働く気はないという者としばらくしたら働きたいとする者のみを比較した。

はしばらくの間続けたいとする者に比べ、男女平等の尺度で高い得点を示していた。「無職・既婚・子供有群」では、すぐにでも働きたいとする者が4名と少なかったために、働く気がないとする者としばらくしたら働きたいとする者のみを比べた。その結果、労働条件、知的刺激、社会貢献の尺度において統計的に有意な差が見られ、いずれにおいても、働こうとする者は高い得点を示していた。

考 察

本研究の目的は、日本の女性の就労の特徴であるM字型労働力率の底に向かいつつある女性の持っている仕事に関する価値観について検討することであった。調査対象者は大学・短大卒業後6～8年目の女性であり、調査の結果、回答者の約3割の者がすでに退職しており、この労働力率の統計に沿ったものであった。

本研究では、仕事に関する側面として、因子分析より得られた労働条件、上昇志向、知的刺激、男女平等、社会貢献、家族への配慮という6つを用いたが、この中で、回答者全体を通して最も高く価値がおかれていたのが、職場の雰囲気、給料、安定した経営などの労働条件の側面であった。知的刺激や昇進などよりも労働条件を重視するという女性の態度は、就労意識が低いと見なされる可能性もあるが、同時に、女性の就労が労働条件を重視せねばならない状況の中にあるという解釈も可能である。前述したように本調査の対象となった女性の3割はすでに退職しており、その多くは結婚や出産がきっかけであったと思われる。このこと

も、結婚や出産によって辞めざるを得ないあるいは辞めなくなるような職場環境を意味しているのかもしれない。

仕事の6つの側面に対する価値について、就労の有無、婚姻状態、子供の有無による違いを検討したが、就労の有無や子供の有無による明らかな違いは見られなかった。しかし、男女平等、家族への配慮という側面においては、婚姻状態による違いが見られ、独身者に比べ既婚者の方が高い価値をおいていることが示された。これらの2つの側面は、特に女性の就労と関わっている大きな要因であり、結婚することでこのような側面に対しておく価値が高くなるものと推測できる。従来の研究では、仕事から得られる知的刺激や昇進などの側面におかれる価値が、婚姻状態により異なるという報告(Harris & Earle, 1986; Lacy et al., 1983)があるが、このような結果は本研究では見られなかった。この原因としては、本研究の既婚者の多くが結婚後それほど年月がたっておらず、結婚のもたらすさまざまな変化の渦中にいる人が多く、そのような枠組みから仕事を捉えているのではないかと解釈できよう。

また、従来の研究では、子供の有無により、働く女性が収入や仕事の保証などにおく価値が異なるという報告(Harris & Earle, 1986; Walker et al., 1982)があるが、本研究ではそのような違いは見られなかった。これは、過去の研究が、幅広い年齢層の働く女性を対象としたものであり、例えば、子供を持つ女性と持たない女性では年齢層が異なっていたり子供の年齢も幅広いものであった(Walker et al., 1982)のに対し、本研究では20代後半の女性を対象とし、子供がいる場合でも比較的年齢が低かったためかもしれない。

しかし、本研究の結果は、調査の対象となった20代後半の女性に限れば、出産よりも結婚の方が価値観に対して大きな影響を及ぼしているという解釈も可能であろう。さらに、影響を与える要因は結婚だけでなく、女性のライフサイクルの各時期においてさまざまに異なっていると考えられる。このような点については、例えば、結婚・出産の前後や結婚後の時間経過により仕事についての認知がどのように変化するかといった、ライフイベントによる影響の検討や、さまざまな年代の女性が仕事についてどのように考えているのかといったライフサイクルの各時期についての検討が必要だろう。このような検討を通して、日本の女性の就労行動に関わる心理的特性を理解する手掛りが得られるのではないと思われる。

転職経験と仕事に関する価値観の関連について検討

した結果、知的刺激の側面と転職経験の有無が関連していることが示された。これは、転職者は勤続者に比べ、知的刺激や独立、仕事の多様性などに高い価値をおくという過去の研究(Kanchier & Unruh, 1989)と一致する方向にある。本研究の対象者では、退職し無職となる場合には結婚や出産がひとつのきっかけであることが推測できるが、転職の場合にはむしろ仕事に自分にあつたものかどうか、大きな要因になると思われる。金井(1994)は、転職する女性は仕事に対する意欲が高いことを示唆しているが、本研究の結果から、仕事の内容に変化があつたり仕事から知的な刺激が得られるかどうか、転職に関わっている要因のひとつではないかと推測できる。

本研究では、M字型を示す日本の女性の就労行動を考慮し、現在の職の有無だけでなく、将来の就労計画をも検討の対象とした。その結果、有職者で独身の場合には、長く働こうとする人はそうでない人に比べ、男女平等や社会貢献という側面を重視していることが示された。また、無職者で子供のいる既婚者の場合には、働く意志のある人はそうでない人に比べ、知的刺激、労働条件、社会貢献におく価値が高いことが示された。これらのことから仕事のどのような側面に価値をおくかということが、女性の就労についての計画と関わっていることが示唆されるものと言えよう。女子大学生を対象とした研究では、結婚退職希望か就労継続希望などの希望する就労パターンと仕事に関する価値観、特に知的刺激におく価値の高低が関連していることが示唆されている(森永, 1995)が、本研究は、20代後半の女性においても将来の就労計画と価値観が関連していることを支持するものと言えよう。

前述したように、有職か無職かという就労の有無と仕事に関する価値観の関連ははっきりとは見られなかった。しかし、就労に関する将来計画によって仕事に関する価値観が異なるということは、価値観は実際の就労行動よりもむしろ就労に関する意識と関連しているのかもしれない。これは、実際の就労行動は女性をとりまく社会環境からの制約や家庭外就労と家庭との両立の難しさなどの影響を受けることが大きいと思われる。本研究では、将来計画として就労に関する計画のみを取り上げたが、将来どのように仕事をしていきたいと思っているかには結婚や出産の計画なども関連している。このような点について、より具体的な計画を取り上げ、仕事に関する価値観との関連について検討することが必要と思われる。

また、本研究では、就労の有無のみを取り上げ、職

種や収入などについての検討を行っていないが、例えば、いわゆる総合職と一般職についている女性では価値観も異なっていることが考えられる。このような点についても今後検討していく必要があると考えられる。

引用文献

- Beutell, N. J., & Brenner, O. C. 1986 Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 29—41.
- Brenner, O. C., Blazini, A. P., & Greenhaus, J. H. 1988 An examination of race and sex differences in managerial work values. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 336—344.
- Bridges, J. S. 1989 Sex differences in occupational values. *Sex Roles*, 20, 205—211.
- Harris, C. T., & Earle, J. R. 1986 Gender and work values: Survey findings from a working-class sample. *Sex Roles*, 15, 487—494.
- 金井篤子 1994 働く女性のキャリア・ストレス・モデル—パス解析による転職・退職行動の規定要因分析— 心理学研究, 65, 112—120.
- Kanchier, C., & Unruh, W. R. 1989 Work values: How do managers who change jobs differ from those who do not? *Journal of Employment Counseling*, 26, 107—116.
- Lacy, W. B., Bokemeier, J. L., & Shepard, J. M. 1983 Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States. *Personnel Psychology*, 36, 315—329.
- Machung, A. 1989 Talking career, thinking job: Gender differences in career and family expectations of Berkeley seniors. *Feminist Studies*, 15, 35—58.
- 森永康子 1994 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, 9, 97—104.
- 森永康子 1995 女子大学生の仕事に関する価値観と就労パターン 安田女子大学紀要, 23, 99—104.
- 労働省編 1994 平成6年版労働白書 日本労働研究機構
- 労働省婦人局編 1995 平成7年版働く女性の実情 21世紀職業財団
- Rosenberg, M. 1957 *Occupations and values*. Glencoe, Illinois: Free Press.
- Walker, J. E., Tausky, C., & Oliver, D. 1982 Men and women at work: Similarities and differences in work values within occupational groupings. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 17—36.
- Zytowski, D. G. 1970 The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176—186.

(1996.4.8 受稿, 11.27 受理)