

修士論文（要旨）

2018年1月

女性の非正規労働者におけるキャリア自律の形成過程に関する質的研究

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科
臨床心理学専攻
216J4005
近藤 歩

Master's Thesis(Abstract)

January 2018

A Qualitative Study of the Process of Career Self-Reliance Formation
in Female Non-Regular Workers

Ayumi Kondo

216J4005

Master's Program in Clinical Psychology

Graduate School of Psychology

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

目次

第1章 研究の背景.....	1
第2章 目的.....	1
第3章 方法.....	1
第4章 結果.....	1
第5章 考察.....	2

引用文献

添付資料 結果図

1章 研究の背景

総務省統計局(2017)によると年々非正規労働者の数が増加し、1984年に604万人だった数から2017年には2017万人になり、1413万人の増加がみられる。特に非正規労働者の中でも女性の割合の伸びが大きく、職場で活躍する女性の非正規労働者が増えていることがわかる。

しかし、厚生労働省(2014)によると、非正規労働者の職場での満足度は正規労働者よりも低い傾向があることや、非正規労働者が正規労働者よりもOJT、OFF-JT、キャリア・コンサルティングなどの十分な教育訓練を受ける機会が少ないことがわかっている(厚生労働省、2016)。2015年には非正規労働者の1つである派遣労働者に関わる派遣労働法の改正が施行され、教育の機会を得にくい非正規労働者に対する環境整備が国の施策として進められている(厚生労働省、2015)。

働き方が多様化する中で、現代の労働者を従来のキャリア概念に当てはめることが困難な状況になってきている。花田(2006)は、組織からの視点ではなく、労働者側からみたキャリアデザイン・キャリア構築の仕組みに転換することを指摘している。労働者は自身のキャリア形成に主体的、自律的に取り組むことが今後重要になる。そこで本研究ではキャリア自律という概念に着目した。キャリア自律とは、自己認識と自己の価値観、自らのキャリアを主体的に形成する意識をもとに、環境変化に適応しながら、主体的に行動し、キャリア開発に取り組んでいること(堀内・岡田、2012)である。

第2章 目的

本研究では、女性の非正規労働者を対象に、彼らがどのようなキャリア形成過程を経ているかを質的に調査し、自律的なキャリア形成の観点からどのようなキャリア形成が可能かを検討することを目的とする。

第3章 方法

研究担当者の知人、または、知人の知人で非正規労働者として就業している30代から50代の女性44名に研究の協力を依頼した。堀内・岡田(2009)のキャリア自律心理・行動尺度を用いたキャリアに関する調査票でキャリア自律がみられた該当者の中でインタビュー調査の承諾が得られた19名に対してインタビューを約1時間～1時間30分の間で実施した。最終的にキャリア自律の基準点を超え、非正規労働者であることが確認された14名(30代2名、40代6名、50代6名)を分析対象者とした。

分析方法は、木下(2007)のM-GTA(修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ)を用いて分析を行った。分析テーマは、「仕事やその他の生活からキャリア自律を獲得したプロセス」、分析焦点者は「自律的なキャリアを形成する女性の非正規労働者」と設定した。本研究は2017年3月22日に桜美林大学研究倫理申請の承認を受けて研究を開始した(申請番号:16041)。

第4章 結果

インタビューデータから、83の概念を含む39のカテゴリー、8のカテゴリーグループが生成された。以下に結婚・妊娠・育児のライフイベントが多い女性のキャリア自律形成のストーリーラインを示す。また、この詳細は添付資料の結果図に示す。

(1) キャリア自律形成前

[将来の明確性と不明確性]の中で揺れ動き、「積極的に働く意欲」がある一方で、「とりあえず就労」といった無計画な行動を起こす場合がある。実際に働き始めても[能動的に仕事に取り組む]者や、[受動的に仕事に取り組む]者もいる。その後、結婚・妊娠・出産・育児によって退職することになる者の中でも、「仕事をやり切った納得感」を持って退職する者や、「もっと働きたい」と未練を残して退

職する者など様々な存在している。その後、仕事に復帰する者が現れ始め、「子どもが手から離れ働けるようになる」など様々な理由で〔再び働き始めるきっかけ〕がある。

(2) キャリア自律初期

働き始めて家庭に属するという立ち位置ではなく仕事場で〔労働者としての自己の立場を自覚する〕ようになる。また、新たな環境で働き始めることで初めに〔基本的な仕事技術の習得と職場の理解〕が必要になり、更にその技術を高めていくことになる。時には、〔他者の仕事ぶりを参考にする〕ことで仕事の技術を身に付けていくこともある。その参考にする人の中には、「働き方において尊敬する人との出会い」から、自分自身のキャリア自律の構築において心理面や行動面様々に影響を受けることになる。技術・知識を習得しながら働く中で、「自分に向く仕事の気づき」、「自分には不向きな仕事があることの気づき」から〔自己の志向の気づき〕が得られる。

(3) キャリア自律中期

仕事を更に意欲的・積極的に取り組むようになり、没頭する。その裏には、家族や両親の応援（〔仕事に対する理解と協力〕）があり、「両親・家族の家事の手伝い」などの協力的なサポートを得られているからこそ働くことが可能になっている。しかし、最初から家族や親戚の理解がある訳ではなく、〔働きに出ることの反対〕が発生する場合もある。このころになると仕事に慣れてきて、〔職場で果たす役割〕が認識できるようになり、立ち位置を踏まえた上で仕事の質の向上が見られるようになる。その〔働きに対する職場内外の反応・評価〕が得られ、「責任ある業務を任される」こともある。評価を受けて、〔職業的自己効力感の獲得〕がなされる。〔主体的仕事姿勢〕が促され、「正規労働者のように働きたい」など〔仕事への没頭と欲〕が高められる。

(4) キャリア自律後期

仕事へのモチベーションの高まりから、家庭とのバランスが保ちにくくなり〔仕事の没頭心をコントロール〕することを心がけるようになる。仕事面については、自分の働き方だけではなく、〔仕事仲間と円滑な職場を作る〕という職場環境に着目するようになり、〔円滑な職場の形成〕が目指されるようになる。これまでの〔キャリア自律の中での獲得〕から、「できる限り働き続ける意思」など〔今後のキャリア展望〕が持たれる。そのために〔体調・業務上の現状維持〕や〔業務上のミスを減らす〕ための努力がなされ、仕事と家庭のバランスを保つことができる「非正規労働者という働き方を選択」して、キャリアの構築を続ける。

第5章 考察

女性の非正規労働者は、特定の職場で継続的にキャリアを形成することは困難であっても、様々な職場の経験を活かして、一人の労働者として内的なキャリア発達を経て、キャリア形成を積み上げることは可能であることがわかった。女性特有の結婚・妊娠・育児などのライフイベントによって仕事だけに集中することは難しいため、家庭との関係性を重視するために融通が利く非正規労働者という働き方を選択することで、仕事と家庭のバランスを保つことが可能になる。また、キャリア自律が形成される要件として、自分自身の職業的価値観や志向性を知ることが重要である。そして、それを周囲の環境に合わせて実現可能な範囲で叶えていくことが必要である。

本研究で得られた結果から、女性の非正規労働者のキャリア支援をする際には、キャリア発達段階ではどの位置にいるのか、そして、とりまく家庭や職場の環境を十分に理解した上で、本人がどのような志向性を持っているのかをともに考え、それがどのように実現可能であるかを考えて支援することが重要だと考えられる。

引用文献

- 花田 光世 (2006) . 個の自立と人材開発戦略の変化—ES と EAP を統合する支援・啓発パ
ラダイム 日本労働研究雑誌, **557**, 53-65.
- 堀内 泰利・岡田 昌毅 (2009) . キャリア自律が組織コミットメントに与える影響 産業・組織心理学
研究, **23**, 15-28.
- 堀内 泰利・岡田 昌毅 (2012) キャリア自律の心理的プロセス—大手民間企業正社員の
インタビュー調査による探索的研究— キャリアデザイン研究 **8**, 77-92.
- 木下 康仁 (2007) . ライブ講義 M-GTA—実践的質的研究法修正版グラウンデッド・セオ
リー・アプローチのすべて 弘文堂.
- 厚生労働省 (2014) . 平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査. [http://www.mhlw.
go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/](http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/) (閲覧日 : 2018年1月7日)
- 厚生労働省 (2015) . 労働者派遣事業の事業報告の集計結果 [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisa
kunitsuite/bunya/0000079194.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000079194.html) (閲覧日 : 2018年1月7日)
- 厚生労働省 (2016) . 能力開発基本調査 (平成27年度版) . [http://www.mhlw.go.jp/toukei/list
/104-1_kekka.html](http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1_kekka.html) (閲覧日 : 2017年6月21日)
- 総務省統計局 (2017) . 労働力調査 (詳細集計) . [http://www.stat.go.jp/data/roudou/longt
ime/03roudou.htm](http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm) (閲覧日 : 2018年1月7日)

