

技術者のキャリアおよび組織に対するコミットメント
—男女比較分析—

同志社大学大学院総合政策科学研究科

技術・革新的経営専攻 一貫制博士課程

2010年度 1001番

目 次

序章	1
第1節	研究の目的.....	1
第2節	問題意識.....	1
第3節	本研究の枠組み.....	5
第4節	全体の構成.....	6
第2章	問題の背景と先行研究.....	7
第1節	日本における女性労働の変遷.....	7
第2節	女性と家庭内労働に関する先行研究.....	24
第3節	女性と雇用労働に関する先行研究.....	31
第4節	日本の女性専門職.....	36
第5節	日本の女性技術者.....	45
第6節	小括.....	54
第3章	理論的枠組み.....	57
第1節	デュアル・コミットメント.....	57
第2節	キャリア・コミットメント.....	59
第3節	組織コミットメント.....	61
第4節	キャリア継続を阻害する組織側要因.....	63
第5節	「家族のプル要因」と「職場のプッシュ要因」－Stone（2007）より－.....	65
第6節	小括.....	67
第4章	分析の課題と仮説.....	68
第1節	分析の課題.....	68
第2節	仮説.....	69
第3節	小括.....	80
第5章	方法.....	83
第1節	データ.....	83
第2節	データの特徴.....	83
第3節	分析に用いた変数.....	89

第4節	分析の手続き	94
第6章	分析結果	97
第1節	はじめに	97
第2節	キャリア・コミットメントと組織コミットメントにおける性差.....	97
第3節	コミットメントと家庭プル要因	107
第4節	コミットメントと職場組織プッシュ要因	130
第5節	コミットメントと家庭プル要因・職場組織プッシュ要因.....	168
第7章	考察とまとめ	173
第1節	本研究の結果の整理.....	173
第2節	学術的含意.....	180
第3節	実践的含意.....	182
第4節	残された課題	184
参考文献	1

技術者のキャリアおよび組織に対するコミットメント —男女比較分析—

序章

第1節 研究の目的

本研究の目的は、日本の技術者のキャリアと所属組織に対するコミットメントを男女比較の視点から分析することにより、技術者のキャリア行動における性差および女性技術者のキャリア形成と人材マネジメントの課題を明らかにすることにある。特に、以下のふたつの問いに焦点をあてて分析を行う。

- ① 女性技術者のキャリアに対するコミットメントは男性技術者よりも低いか。同様に、組織に対するコミットメントは女性技術者の方が男性技術者よりも低いか。
- ② もし、技術者のキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントに男女差が見られる場合、その性差は家族や私的生活に関連する要因、所属する職場や組織に関わる要因とどのように関係するのか。

第2節 問題意識

少子高齢化が加速化するなか、日本の経済発展と国際競争力の維持・強化には科学技術振興とイノベーションの創出が必須であり、科学技術に関わる人材の育成・確保と活躍促進は極めて重要な課題である。しかし、近年日本では理工系分野を専攻する大学生、および民間企業で働く技術者の人数が減少する傾向にあり、現状、科学技術人材の確保は楽観視できない状況にある。

技術者が減少する今日、科学技術分野の高い生産性を維持するためには女性技術者の育成と活用は日本における喫緊の課題である（中田・宮崎 2011）。しかし、女性技術者の定着率は未だ低く（小林 2010；男女共同参画学協会連絡会 2013）、キャリア形成の途中で技術職の労働市場から撤退する者が多い（吉祥・小林 2015）。

日本の民間企業における技術者のキャリア形成に注目した研究は複数存在するものの（例えば：今野 1991；三輪 2001；開本 2006；佐藤 2009；中田・電気総研 2009；Fujimoto, Tanaka and Xia 2016；古田 2017）、女性技術者に特化した研究は極めて限定的である（例えば：篠原・藤本 2014；藤本 2015；藤本・篠原 2016；Shinohara and Fujimoto 2016）。国内外を問わず、理系女性に焦点をあてた研究の多くは、いかに女子学生の理工系科目に

関する興味関心を高め、理工系学位の取得率を高めるか、また大学および大学院教育におけるジェンダー・バイアスをいかに排除するか等に焦点が当てられている（藤本・篠原 2016）。しかし、民間企業に就職した後の技術系女性の働き方やキャリア形成、人的資源管理のあり方に着目した研究は、近年徐々に現れてきたものの未だ限定的であり、なぜ民間企業の女性技術者のキャリア継続が進まないのかに関する研究は少ない。

一般的に専門職人材は、長期的な教育訓練を通して専門知識や規範を獲得し、自律性の高い働き方をとする点が特徴である。しかし今日、専門職が従事する職務は多様化、複雑化しており、公的資格の保有が特徴である古典的な専門職（例えば、医師、会計士など）を越えた存在となりつつある。このような現代のプロフェッショナルは「高度専門職」、「新興プロフェッショナル」と呼ばれており（宮下 2001）、本研究ではそのカテゴリーに属する民間企業の技術職を高度専門職としてとらえることにする。

高度専門職女性のキャリア形成に関する問題のとらえ方のひとつに「パイプラインの漏れ (leaky pipeline)」がある。この考え方では、高度専門職に就く女性のキャリアを「パイプの中を流れる水」としてとらえ、高校から大学そして就職へと至る過程の各節目において、次第に女性が専門職から「漏れ落ちていく」現象を指している。Blickenstaff (2005) は先行研究を纏めて、技術系職業領域への進出に対する女性の消極的な態度および幼少期の成功体験（機械操作などの体験）の少なさ、理工系領域における女性のロールモデル不足や女性に対する非寛容さ、理系女性に対する伝統的な性別役割期待や「男性優位」の見方の存在などが「パイプの漏れ」が生じる背景にあることを指摘している。

本研究では Gouldner (1957, 1958) の「コスモポリタンとローカル (cosmopolitans and locals)」の考え方をもとに、技術者のキャリア継続を「キャリアに対するコミットメント」と「所属組織に対するコミットメント」の 2 側面から捉えることとする。Gouldner は、所属集団を主たる準拠集団とする人々を「ローカル」、外部の専門家集団を準拠対象とする傾向が強い人々を「コスモポリタン」と定義している。一般的に高度専門職はコスモポリタンの傾向を示すケースが多く、特に技術者はローカル傾向が弱く、コスモポリタン傾向が強い職種の一例として挙げられることが多い。しかし、日本の民間企業で働く技術者の多くは同一組織内で長期的にキャリアを形成することが一般的であることを考えると、日本の技術者はコスモポリタンとローカルの両面を持っており、「高度専門職としてのキャリア」と「所属組織」に対して二重のロイヤルティを有していると見ることができる。ただし、このような見方は男性を前提としている点に注意が必要である。男性占有率の高い技

術職では男性の働き方が基準として捉えられやすく、技術職のコスモポリタン傾向の強さは男性技術者の働き方の特性を反映しているとも見られるが、これまでの研究では女性技術者のキャリア行動にスポットがあてられることは少なく、男性中心社会で働く女性技術者のキャリアや組織に対するコミットメントが男性と比べてどのように異なるかを探った研究は今日に至るまでほぼ皆無である。

では、高度専門職に就く女性のキャリアに焦点をあてた先行研究は何を明らかにしているのか。女性専門職のキャリアについて質的分析を行った研究に Stone (2007) がある。Stone は医師や編集者等の専門職に就きながら、仕事を辞め、専業主婦になることを選択した女性を対象に聞き取り調査を行った結果、彼女らは必ずしも自発的に専業主婦になることを選択したのではなく、さまざまな外的要因の制約を受けながら専業主婦になることを選択せざるを得なかったことを明らかにしている。これまで頻繁に指摘されているように、育児負担は女性が離職する際の重要な理由である (三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2008 ; 武石 2009 ; 内閣府 2012)。しかし、それはあくまでも離職を引き起こすひとつの要因に過ぎず、多大なエネルギーと時間を投入して獲得した専門職のポジションを育児責任のみで手放すとは考えにくい。女性の就労を制約する要因には、母性を強調する伝統的な性役割観や、家事育児に関して夫から十分な協力を期待できない家庭状況など、女性の働き方を制約する私的生活領域の「プル要因」が関係しているとも考えられる。しかし、女性がキャリアからの離脱を決意する理由としては、こうした「プル要因」よりも、母親になった女性たちを失望させる職場要因、すなわち職場における「プッシュ要因」の方がはるかに大きいことを Stone は指摘している。Mills, Ayre and Gill (2010)、Mills et al. (2013) は、入職後の女性技術者は Stone (2007) が指摘するような問題を克服しながらキャリアを形成する必要があることを述べている。

日本において、キャリア継続における男女差はしばしば指摘されている (例えば: 馬場 1996 ; 松繁・武内 2008 ; 水谷ほか 2009 ; 川口 2012 ; 藤本 2015)。女性がキャリアを継続するためには、組織の経営理念 (馬場 1996) や企業の両立支援施策およびその運用 (坂爪 2002 ; 佐藤・武石 2011 ; 松原 2012) が重要であることが指摘されている。このように、女性のキャリア継続には所属組織や職場の制度や風土が関係することが分かる。

藤本 (2015) は性別が技術者の職務行動に与える影響は職場環境だけでは十分に説明できず、性別役割意識にも注目する必要があることをと指摘している。日本では依然として働く女性の約 6 割が出産をきっかけに離職しており、この比率は 30 年間で殆ど変化して

いない（国立社会保障・人口問題研究所 2014）。このように、女性の就労に関わる意識や行動には家庭や私的生活領域における役割が大きく関係しているといえる。

キャリア継続における性差は既存データからも確認することができる。今日でも日本の女性労働力率は、20代半ばと50代前後のふたつのピークを持ついわゆる「M字型カーブ」を描く傾向にある。しかしこのM字型カーブを時系列で比較してみると、特に25-34歳における底が浅くなってきている（内閣府男女共同参画局 2014）。この点のみに着目すれば、女性が出産・育児にかかわらず就業継続するようになっているように見える。しかし、どのような女性が就業を続けるようになったかを見ると、子どものいない既婚者と末子年齢3-5歳の既婚者の労働力率が1987-2002の15年間でそれぞれ10%ポイント、8%ポイント程度上昇しており、末子年齢3歳未満の既婚者については横ばいとなっている（内閣府 2006）。このことは、乳幼児を抱えながら働く女性を取り巻く環境が依然として改善されていないことを示唆しており、出産がキャリア継続を阻害する要因となっていることがわかる。また、結婚に関しては、厚生労働省「第10回21世紀成年者縦断調査」によると、結婚前に仕事を有していた女性の正規雇用率は64.2%であるが、結婚後は43.6%に低下する。また、有職女性の27.7%が結婚後に離職している（厚生労働省 2013）。このように、結婚や出産などを機に退職する女性は依然として多く、家族的責任が女性のキャリア継続を阻害していることがわかる。

所属組織に目を向けると、仕事と家庭生活の両立が困難であるとされる理由として「勤務時間が合わない」「職場に両立を支援する雰囲気がない」「自分の体力がもたない」「育児休業が取れない」等が挙げられている（三菱UFJリサーチ&コンサルティング 2008）。また、日本労働政策研究・研修機構（2003a）の調査報告では、子育てと仕事を両立するための環境が十分に整備されていないため、やむを得ず職から離れるケースが多いことが指摘されている。また、男女共同参画学協会連絡会（2013）によると、理工系アカデミアにおける共同参画を促進するために必要な事柄として「育児・介護支援策などの拡充」、「多様な勤務体制の拡充」、「上司の理解の促進」、「職場環境の整備」等の組織側の要因が重要であると男女回答者によって指摘されている。このように、所属組織側も女性のキャリアに多大な影響を与えていることが分かる。

しかし、上述したように、そもそも日本の女性技術者を対象とする研究は極めて少ない。高度専門職としての女性技術者のキャリア継続を職業と組織に対するデュアル・コミットメントの観点から分析した研究はこれまで無く、女性のキャリアや組織に対するコミット

メントが男性と比較してどのように異なるかは未だ明らかにされていない。そして、もし、技術者のキャリア継続に男女差があるならば、その差は、男女間の仕事や職場の差異、また家族的責任の負荷の違いとどのように関連するかを明らかにすることで、技術者の働き方とそのマネジメントのあり方をより深く理解できるはずである。本研究では、生活領域を横断的に展望し、男女技術者のキャリア形成を仕事と家庭生活の両方の影響を受けながら動的に規定されるプロセスとして捉え、男女技術者の性差を解明することを試みる。近年、女性研究者・技術者の活躍を推進する政策が強調されているが、それらの政策をより有効なものとするためには、科学技術に携わる男女のキャリア継続における相違点を明確化することは不可欠であろう。同時に、男女比較を通し、女性技術者の労働問題をより深く理解することができ、実効性のある企業政策を立案することに繋がると考えられる。

第3節 本研究の枠組み

本研究の問題意識は、技術者のコミットメントにおける性差を検証し、その関連要因を探ることにある。本研究では、女性技術者を高度専門職に従事する女性就業者として位置付けるため、「女性就業者→女性専門職→女性技術者」の流れで女性技術者の現状と課題を整理し検討する。そして、男性との比較を通して女性技術者のキャリア形成上の問題を考える。

次に、女性技術者のキャリア継続の概念的捉え方について検討する。本研究では、デュアル・コミットメントの概念を用いて、技術者のキャリア継続を捉える。具体的には、キャリアに対するコミットメント、および組織に対するコミットメントを取り上げる。続いて、Stone (2007) による概念的な分析枠組みを参照する。本研究が取り上げている女性技術者は Stone (2007) の研究対象である高度専門職と重複する部分が多い。また、日本の女性技術者は Stone の研究対象と同様のキャリア継続に関わる問題に直面している。日米の社会・文化的な違いには留意する必要があるものの、本研究における Stone の分析枠組みの有用性は高いと考えられる。

最後に、仮説の導出にあたり、本研究が依拠する学問分野について触れておく。本研究は、家族社会学と人的資源管理の知見を取り入れて技術者のデュアル・コミットメントを考察する。家族社会学と人的資源管理理論は人々の社会生活に対して異なる視点からアプローチするものだが、これらのディシプリンをもとに性差、家族、職場組織の観点を融合させることで、女性のキャリア形成をより包括的かつ立体的に捉えることができると思わ

れる。女性の活躍を推進するための方策を検討するためには家庭と職場の相互関係が重要な鍵となるが、その意味で家族社会学と人的資源管理論の知見を融合したアプローチは極めて重要である。

第 4 節 全体の構成

本研究は、研究課題の整理、理論および先行研究に基づく仮説の導出、実証データを用いた仮説検証と分析結果、そして考察の順序で進める。第 2 章では、女性就業者と女性専門職を視野に入れ、日本の女性技術者の現状と彼女らを取り巻く社会環境について概観する。続いて、男性との比較をもとに女性技術者のキャリア継続の問題を整理する。

第 3 章では、女性技術者のキャリア継続を理論的に枠組化するにあたり、デュアル・コミットメントと Stone (2007) の研究を取り上げ、これらに関する先行研究をレビューする。続く第 4 章では、まず、本研究の課題設定について論じ、先行研究をもとに導き出される仮説および分析枠組みを提示する。仮説の提示にあたり、性差、家庭プル要因、職場組織プッシュ要因、家族要因と職場組織要因との比較の 4 つの視点に対応させて論じる。第 5 章では仮説検証のために用いたデータの概要および分析手法について述べる。第 6 章ではデータ分析に基づく仮説の検証結果を報告し、第 7 章では分析結果をもとに考察を行い、本研究の学術的および実践的含意、および今後の研究に向けての課題について論じる。

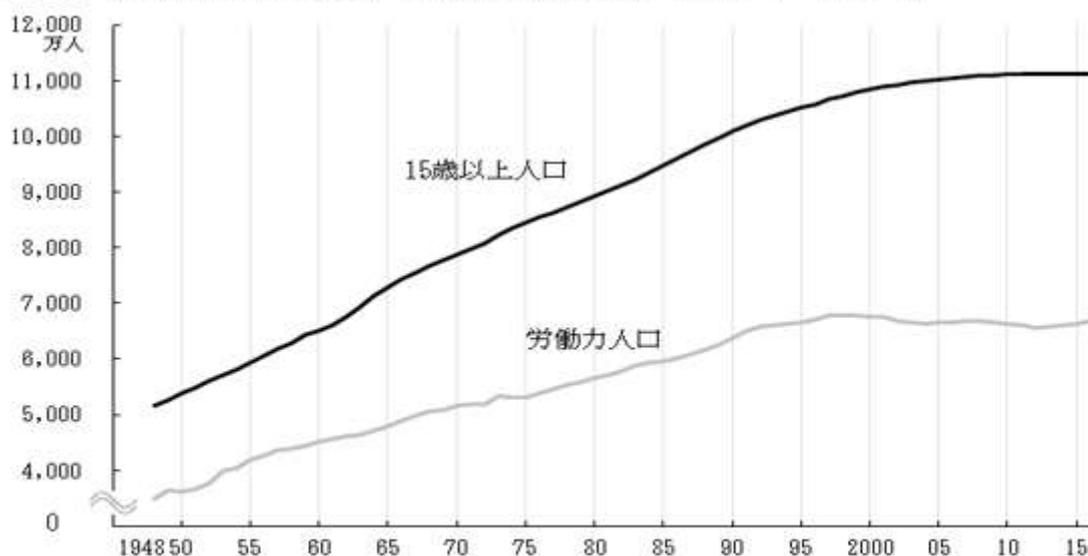
第2章 問題の背景と先行研究

第1節 日本における女性労働の変遷

1960年代前半、高度経済成長期による労働力不足により女性の職場への進出が求められるようになった。しかし、実際には結婚や出産を機に退職し、その後非正規従業員として復帰し家計を支える女性は依然として多い。日本の労働力人口は少子高齢化により今後急速に減少することが予想されており、女性の労働参加が喫緊の課題である（Steinberg and Nakane 2012；内閣府 2014）。

図2-1は日本労働政策研究・研修機構が総務省の「労働力調査」の経年データをもとに、日本の15歳以上人口および労働力人口の推移を纏めたものである（URL 1）。15歳以上の人口は2011年の11,117万人をピークに減少傾向にあり、労働力人口も1998年の6,793万人のピーク以降は緩やかに減少する傾向にある。2016年時点の労働力人口は6,673万人であり、ピーク時の1998年から18年間で120万人の労働力人口が減少している。また内閣府（URL 2）によると、今後日本の出生率が回復したとしても、2060年には5,400万人程度まで減少するという。

図2-1 日本における15歳以上人口及び労働力人口（1948年－2015年）



出所：総務省「労働力調査」

注：労働力人口の1952年以前は14歳以上人口のうちの該当する者

労働人口の減少傾向は今後も続くと考えられるなか、女性労働力が再び注目されている。例えば、ゴールドマンサックス（2014）（URL 3）によると、仮に日本の女性の就業率が男性並み（日本の男性就業率は世界最高水準の約80%である）に上昇すれば、およそ820万

人の女性が労働人口に加わり、日本の GDP を最大で 13%押し上げる可能性があるという。また、国際通貨基金（IMF）のラガルド専務理事が「急激な高齢化による日本の潜在成長率の低下に歯止めをかけるには、女性の就業促進が鍵となる」と指摘しているように、日本が女性の労働参加を G7（イタリアを除く）レベルに引き上げることができれば、一人当たりの GDP は、ベースシナリオに比べ、恒久的に約 4%増となるとされる（URL 4）。この推計によれば女性の労働参加率は 2010 年の 63%から 2030 年には 70%になると予測されている。さらに、労働参加率を北欧レベルに引き上げることができた場合、一人当たりの GDP は 4%上昇し、全体で 8%の上昇が可能となる（Steinberg and Nakane 2012）。総務省（URL 5）は 2014 年時点で女性の潜在労働力（就業希望者）は 300 万人弱と試算しており、また男女共同参画会議基本問題・影響調査専門調査会報告書（URL 6）によると、この 300 万人の女性が就労することにより、日本全体の雇用者報酬総額はおよそ 7 兆円（GDP の約 1.5%¹）増加すると推定している。さらに、労働市場での男女平等が実現すれば、今後 20 年で日本の GDP は 20%近く増加することが期待できるという。しかし、OECD（2012）が指摘しているように、もし、このまま労働参加率の男女差（2011 年：女性 63%、男性 84%）が解消されないと、今後 20 年で日本の労働人口は 10%以上減少することになる。日本は学校教育や経済活動において、一人一人の能力をより効率的に活用することが必要で、そのためには、男女平等が鍵であることが指摘されている（URL 7）。

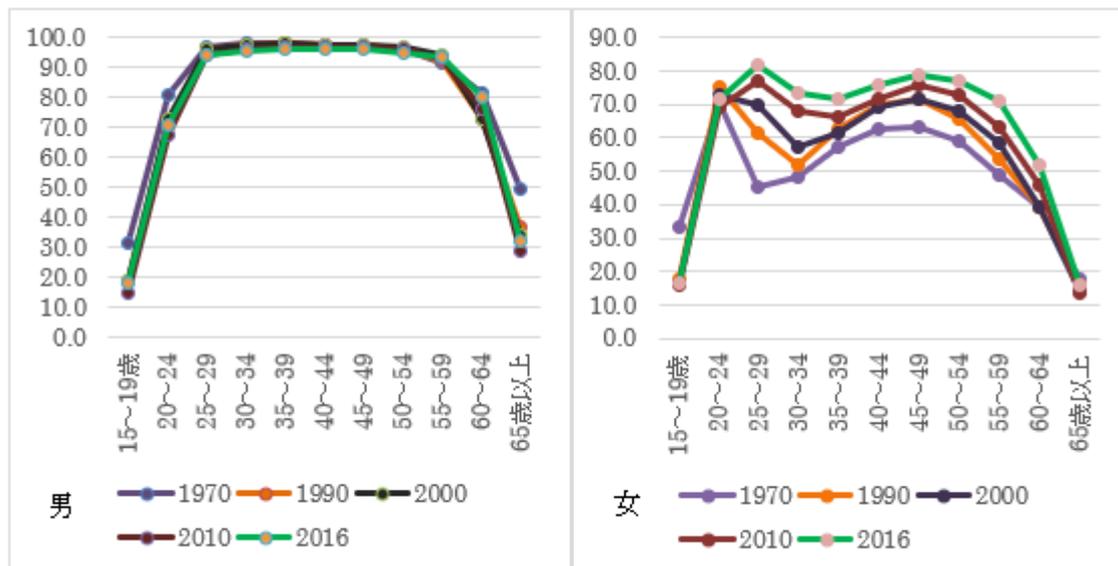
ここで、日本の労働市場における女性就業者の状況について、男性および他国の状況と比較しながら、その概要を述べておく。

厚生労働省（URL 8）によると、女性雇用者数は 1985 年の約 1,548 万人から 2015 年の 2,474 万人まで増加し、増加率は 60%であった。一方、同期間の男性の雇用者数の増加率は 15%にとどまっている（1985 年 2,765 万人、2015 年 3,166 万人）。2015 年の雇用者総数に占める女性割合は 43.9%であり、女性は日本の労働市場において大きな存在であることは否めない。しかし、図 2-2 が示すように、年齢階級別に見ると、労働力率は男女で異なるパターンを示している。男性の労働力率は「逆 U 字カーブ」を描いているが女性「M 字カーブ」を示しており、男性が長期的に就労継続するのに対し、女性は何等かの理由で労働市場から一時退出する者が多いことがわかる。日本の男性の就業率は 80.8%（2013 年）で、OECD 諸国で 1 位であり、同時期のアメリカは 72.6%、イギリスは 76.1%、ドイツは 77.7%だった。一方、日本の女性の就業率は 62.4%で、同時期のアメリカは 62.3%、

¹ 就業希望者が 342 万人の時の試算。

イギリスは 66.6%、ドイツは 68.8%だった。他国に比べて日本の就業率における性差は顕著である（日本労働政策研究・研修機構 2015）。

図 2-2 日本における労働者の性別年齢階級別労働力比率の推移（1970年－2016年）



出所：総務省「労働力調査」

表 2-1 は 1970 年と 2016 年の女性の年齢階級別労働力率を比較したものである。ふたつの年を比較すると大きな違いがあることがわかる。最大の特徴は 15－19 歳と 65 歳以上を除き、どの年齢階級も女性労働力の比率が上昇していることである。とりわけ、いくつかの年齢階級に大きな変化が見られる。例えば、25－29 歳の年齢階級においては、女性労働力率が 45.5%から 81.7%に、30－34 歳の年齢階級では 48.2%から 73.2%に増加している。さらに、50－59 歳の年齢階級においても 1970 年から 2016 年の間に約 20%増加している。それ以外の年齢階級の労働力率も全体的に上昇傾向にある。

表 2-1 女性労働者の年齢階級別労働力率比較（1970年－2016年）

	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1970年	33.6	70.6	45.5	48.2	57.5	62.8	63.0	58.8	48.7	39.1	17.9
2016年	16.8	71.6	81.7	73.2	71.8	75.7	78.5	77.2	70.9	51.8	15.9

出所：総務省「労働力調査」

次に、20 代後半から 30 代前半の結婚・出産・育児期の女性の労働力率は、図 2-2 の M 字カーブの底の部分が示すように 1970 年に比べて緩やかになっていることがわかる。こ

れは女性がライフイベントを機に労働市場からいったん退出し、その後、育児が落ち着いた後に再び労働市場に復帰する傾向にあることを反映している。そのほかにも、晩婚化・非婚化の進行や共働きの増加などが関連していると指摘されている（日本労働政策研究・研修機構、2016）。厚生労働省（URL 9）によると、女性の合計特殊出生率は1984年の1.81から2016年の1.44まで低下し、第1子出産時の平均年齢も1970年の25.6歳から2013年の30.4歳へと上昇している。そして、25-29歳層の約60%以上、30-34歳層の約30%以上、さらに35-39歳層の約20%以上が未婚である。ジェームズ・福田（2016）は『国勢調査』の個票データから集計した年齢別・配偶関係別・教育水準別の労働力率に基づき、2010年の実際の労働力率と標準化労働力率を計算し、労働力率と標準化労働力率を比較する分析を行っている。標準化労働力率を計算する際、1980年の人口構成を一定にし、標準化率は結婚行動や教育水準が変化しなかった場合に観察された2010年の労働力率としているが、分析の結果、1980-2010年の労働力率上昇の3分の1が未婚女性の増加によって説明されるという結論に至った。この人口構成変化の効果は25-39歳に集中しており、晩婚化・非婚化の影響を反映していると指摘している。日本女性の労働力率の上昇を説明するもう一つの要因として、結婚行動の変化が挙げられる（URL 10; 筒井 2014）。未婚女性や離死別女性の労働力率は有配偶女性より高いため、晩婚化や未婚化（岩澤 2013）そして、離婚率の増加（Raymo, Iwasawa and Bumpass 2004）による配偶関係構成の変化は、女性の労働力率の上昇を促進すると考えられる。

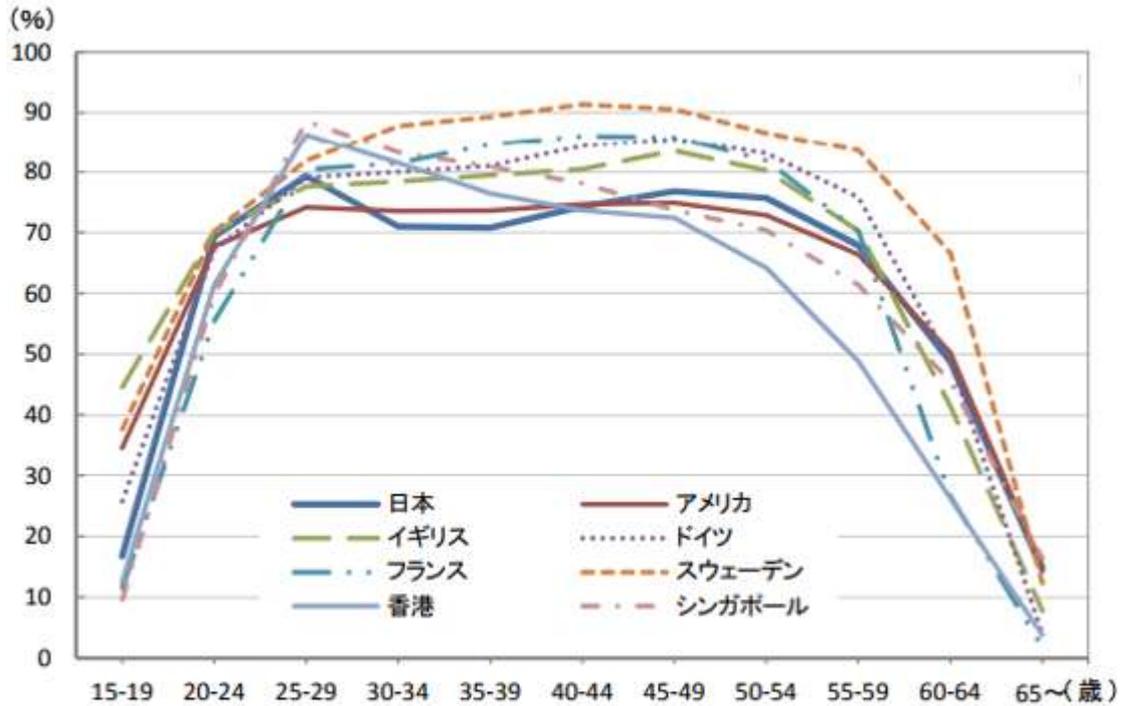
日本の女性就業者の「M字カーブ」は変化しつつあるものの、「M字」そのものが解消されたわけではない。2014年における年齢階級別の女性労働力率の国際比較（図 2-3）を見ると、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、スウェーデンなどのOECD諸国や、香港、シンガポールなどアジアの隣国と比較しても、日本の女性の労働力率や就業率の順位は依然として低い。これは1970年代にアメリカや欧州諸国でも見られた現象だが、今日ではほとんど見られず、「逆U字カーブ」を描いている。しかし、時系列的にみれば、日本においても「M字カーブ」の底にあたる年齢の上昇が観察されている。

図 2-4 および 2-5 は、女性就業者が働く産業の変化²について、総務省「労働力調査」のデータ（1985年および2015年）をもとに作成したものである。まず、女性雇用者数を産業別にみると、1985年は「サービス業」が464万人（女性雇用者総数に占める割合30.0%）と最も多く、次いで「製造業」435万人（同28.1%）、「卸売・小売業、飲食店」408万人

² 「産業分類」は1985年と2015年で異なっている。

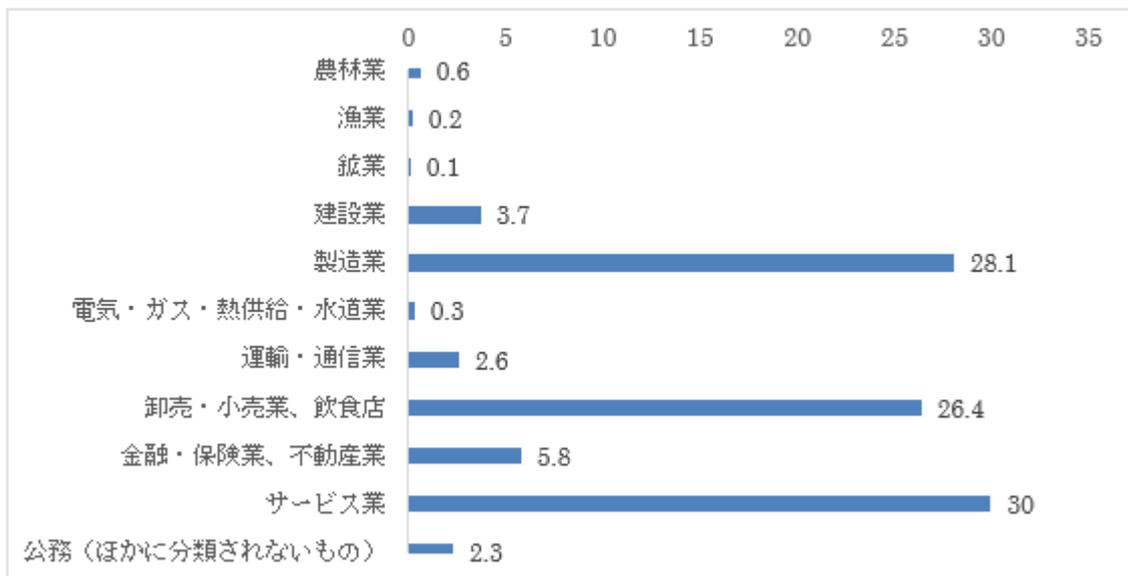
(同 26.4%) の順であった。そして、2015 年については、「医療・福祉」が 578 万人 (同 23.4%) と最も多く、次いで、「卸売業・小売業」495 万人 (同 20.0%)、「製造業」290 万人 (同 11.7%) の順となっている。

図 2-3 年齢階級別女性労働力率の国際比較 (2014 年)



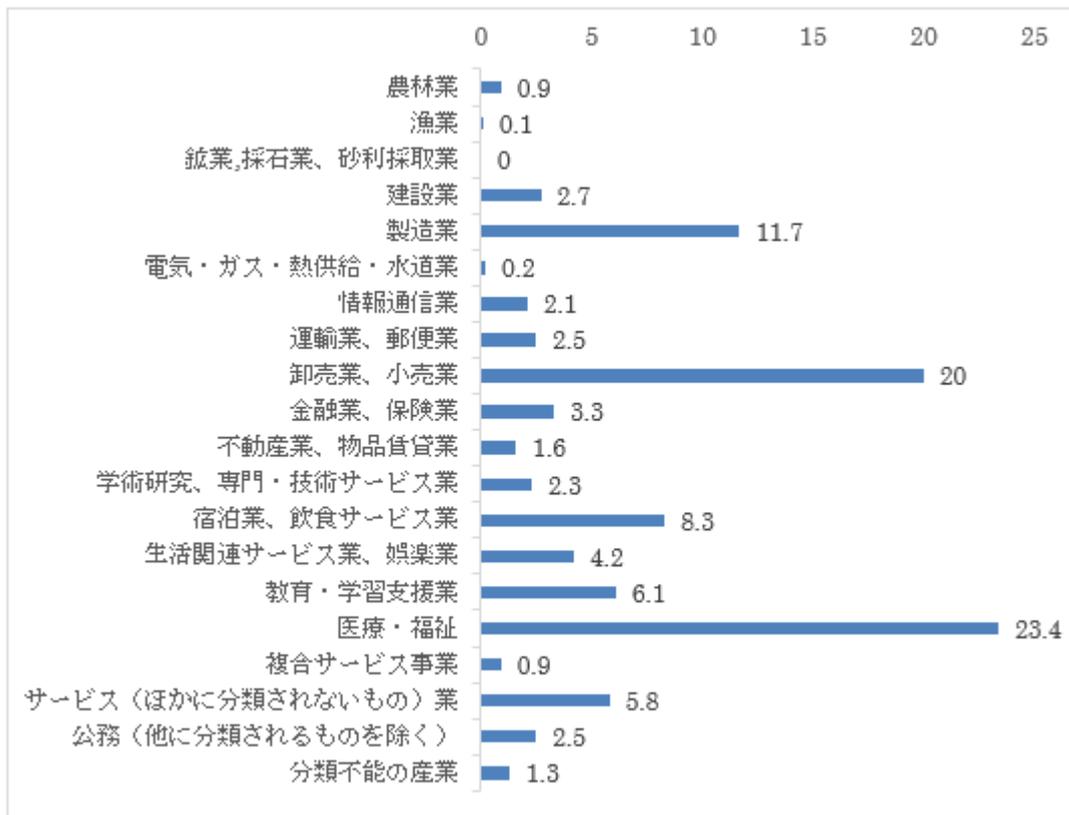
出所：日本労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2016』

図 2-4 産業別における女性雇用者数の構成比 (1985 年、%)



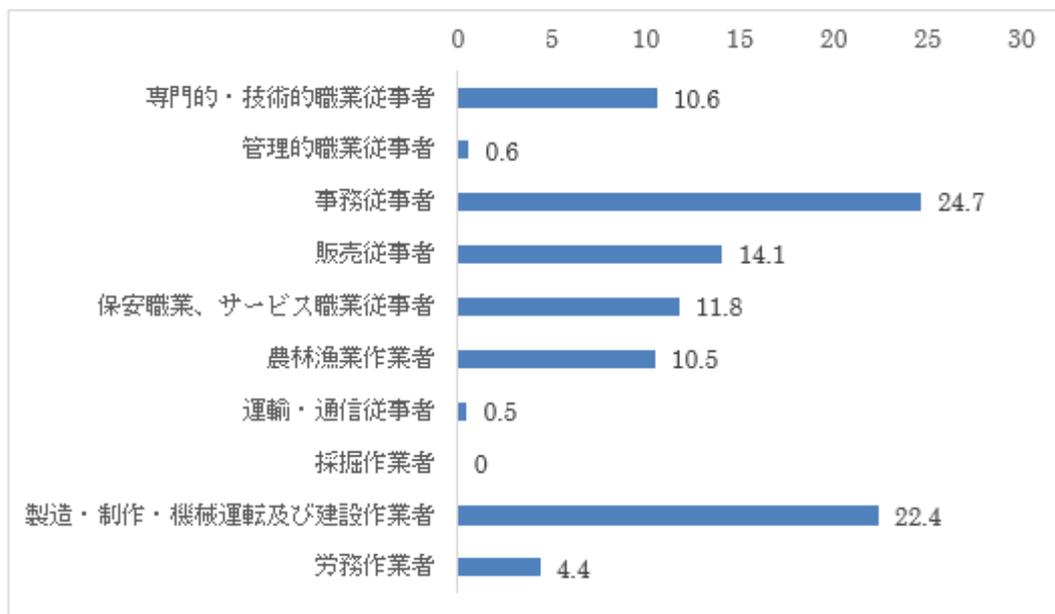
出所：総務省「労働力調査」

図 2-5 産業別における女性雇用者数の構成比（2015年、%）



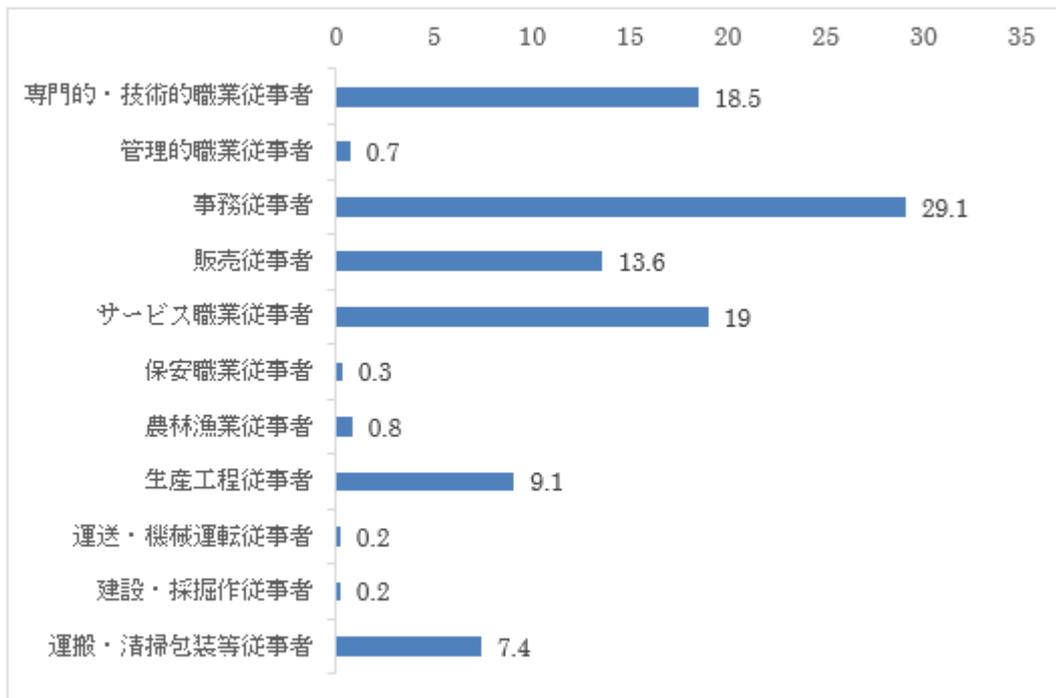
出所：総務省「労働力調査」

図 2-6 職業別における女性雇用者数の構成比（1985年、%）



出所：総務省「労働力調査」

図 2-7 職業別における女性雇用者数の構成比（2015年、%）



出所：総務省「労働力調査」

同じく総務省「労働力調査」のデータ（1985年と2015年）をもとに、女性が従事する職業の変化を纏めたものが図 2-6 および 2-7 である。まず、女性の雇用者数を職業別にみると、1985 年は、「事務従事者」が 568 万人（女性雇用者総数に占める割合 24.7%）と最も多く、次いで「製造・制作・機械運転および建設作業員」517 万人（同 22.4%）、「販売従事者」324 万人（同 14.1%）の順であった。そして、2015 年は、「事務従事者」が 721 万人（同 29.1%）と最も多く、次いで「サービス職業従事者」471 万人（同 19.0%）、「専門的・技術的職業従事者」458 万人（同 18.5%）の順となっている。

表 2-2 および 2-3 は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」のデータ（1985年、2005年、2015年）をもとに、男女就業者の勤続年数の変化を纏めたものである。表 2-2（「賃金構造基本統計調査」1985年、2015年）によると、女性（常用労働者のうち短時間就業者以外の者）の平均勤続年数は、1985 年は 6.8 年であったが、2015 年には 9.4 年となっている。男性は、1985 年は 11.9 年で、2015 年には 13.5 年となっており、男女ともに一般就業者の平均勤続年数は徐々に延びる傾向にある。男女差を見ると、1985 年は 5.1 年であったが、2015 年は 4.1 年に縮小している。2005 年の調査では、一般就業者を「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分しているが、女性の「正社員・正職員」の平均

勤続年数は、2005年の9.7年から2015年の10.2年へ、「正社員・正職員以外」は、2005年の5.5年から2015年の6.8年へと、いずれも長くなっている。一方、男性は、「正社員・正職員」は2005年の14.1年から2015年の14.0年と横ばいであるが、「正社員・正職員以外」は2005年の6.0年から2015年の9.1年と長くなっていることがわかる。「正社員・正職員」の男女差は2005年の4.4年から2015年の3.8年へと微減する一方、「正社員・正職員以外」の男女差は2005年の0.5年から2015年の2.3年へと大幅に増加している(表2-3)。

表 2-2 一般労働者における男女別の平均勤続年数

	1985年	2015年
男性	11.9	13.5
女性	6.8	9.4

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

表 2-3 「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」における男女別の平均勤続年数

	2005年		2015年	
	正社員・正職員	正社員・正職員以外	正社員・正職員	正社員・正職員以外
男性	14.1	6.0	14.0	9.1
女性	9.7	5.5	10.2	6.8

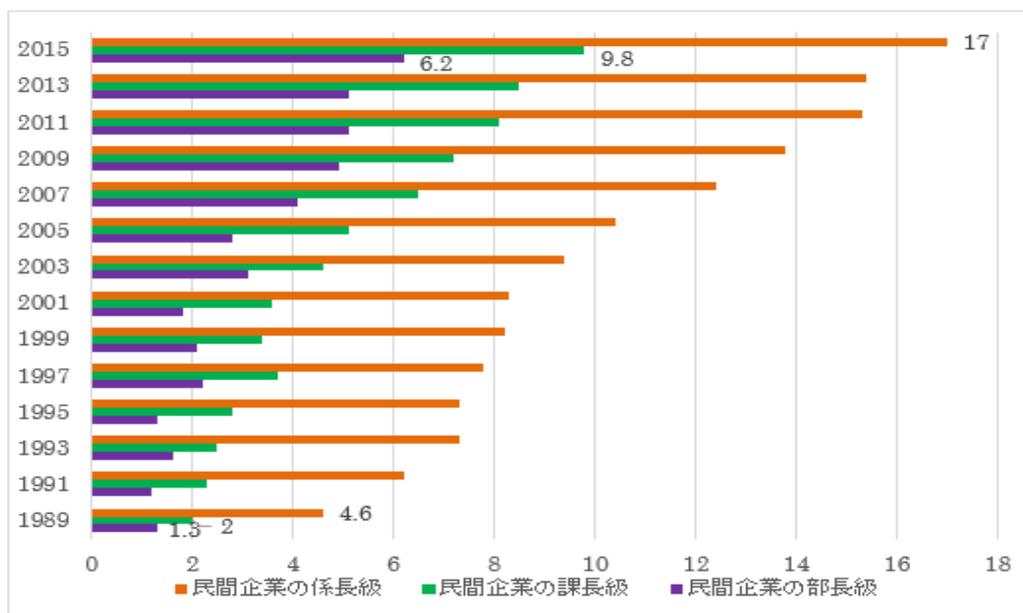
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図 2-8 は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(1985年－2015年)(URL 11)のデータをもとに、役職者に占める女性の割合の階級別推移を纏めた図である。常用労働者³100人以上を雇用する民間企業の就業者のうち、役職者に占める女性の割合について、1985年から2015年までの変化をみると、係長級が4.6%から17%へ、課長級が2%から9.8%へ、部長級が1.3%から6.2%へと上昇している。いずれの役職も上昇傾向が続いていながらも、上位の役職であるほど女性の割合が低い(図 2-8)。そして、課長級以上(部長級+課長級)に占める女性の割合を産業別にみると、2015年は「医療、福祉」の44.6%が最も高く、次いで「教育、学習支援業」の23.0%、「生活関連サービス業、娯楽業」12.1%の順となっている。2015年の産業別の女性雇用者数の構成比率(図 2-5)では、女性雇用者数の上位3位は、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」、「製造業」で、雇用者数の構成比率と役職者比率

³ 100人以上の常用労働者を雇用する企業に属する者のうち、雇用期間の定めがない者について集計。

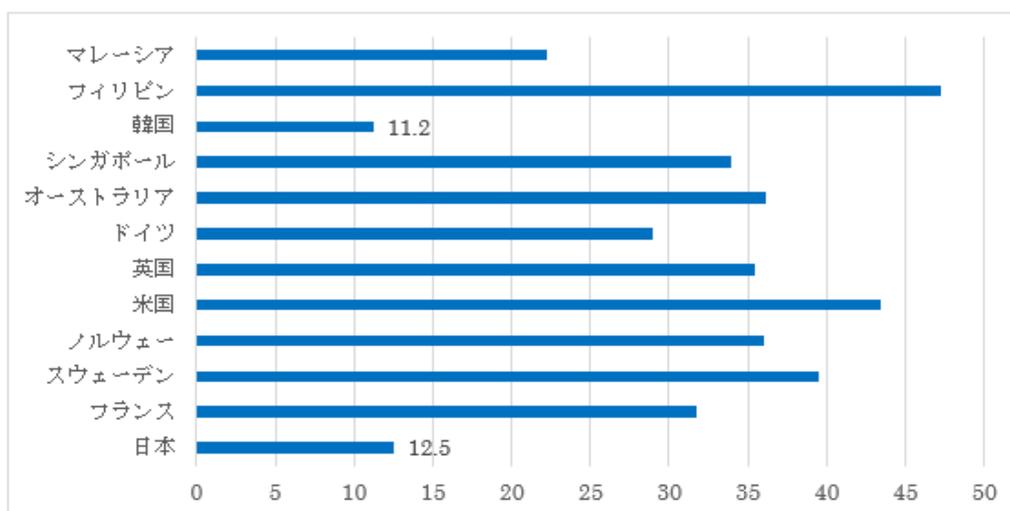
にずれが生じていることがわかる。つまり、女性雇用者数が多い業種ほど、役職に就いている女性比率も高いとはいえない。日本政府は 2003 年に、社会のあらゆる分野において、2020 年までに指導的地位に女性が占める割合を、少なくとも 30%程度にするという、いわゆる「2030」の政府目標を設定した。「指導的地位」については、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とされている（内閣府男女共同参画局 2007）。しかし、図 2-8 にある推移のままでは、2020 年までに 30%を達成することが難しいと思われる。

図 2-8 階級別役職者に占める女性の割合の推移（1989-2015、%）



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図 2-9 管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



出所：内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書 平成 28 年版」

また、内閣府男女共同参画局の『男女共同参画白書平成 28 年版』（URL 12）の管理的職業従事者（会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）⁴の女性比率⁵に関する国際比較（図 2-9）を見ると、日本の職業従事者における女性の割合（2015 年）は近年上昇傾向にあるものの、韓国と同様に 13%以下という低い水準にとどまっており、欧米諸国やシンガポールやフィリピンといったアジア諸国と比べてもかなり低い。さらに、Inter-Parliamentary Union（2016）（URL 13）によると、国会議員の女性比率においては、2016 年時点で世界平均は 23.3%であるのに対し日本は 9.5%で、世界 160 位である。リーダー層において、日本は政府機関も民間企業も依然として努力の必要があるといえる。

賃金は女性労働を議論するうえで避けて通ることができない要素である。表 2-4 は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の 2005 年と 2015 年のデータをもとに作成された男女の所定内給与額の比率を示したものである。厚生労働省（URL 11）によると、一般就業者の所定内給与額の男女間格差（男性＝100 とした場合の女性の所定内給与比率）は、1985 年は 59.6%だったのに対し、2015 年には 72.2 %に上昇し、男女間格差の縮小傾向にある。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、前述の通り 2005 年の調査から一般就業者について「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分している。表 2-4 によると、「正社員・正職員以外」の所定内給与額の男女差については 2005 年の 76.1%から 2015 年の 79.0%まで縮小している。「正社員・正職員」は 2005 年の 68.7%から 2015 年の 74.4%までほぼ一貫して縮小し続けているものの、依然として 30%弱の格差が残っている。

表 2-4 所定内給与額における男女差

	2005 年		2015 年	
	正社員・正職員	正社員・正職員以外	正社員・正職員	正社員・正職員以外
男性	100	100	100	100
女性	68.7	76.1	74.4	79.0

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

上述した政治および経済分野におけるジェンダー格差は、ジェンダー平等の世界ランキングにおける日本の低順位（表 2-5）につながっていると見える。世界経済フォーラム（World Economic Forum）（URL 14）は毎年、世界各国のジェンダー不平等状況（Gender

⁴ 総務省「労働力調査」の定義をそのまま利用する。また国によって定義は異なる。

⁵ 総務省「労働力調査（基本集計）」（2015）、その他の国は ILO「ILOSTAT」より。

日本、フランス、スウェーデン、ノルウェーおよび英国は 2015 年、米国は 2013 年、その他の国は 2014 年の値。

Gap Index：ジェンダー間の経済的参加度および機会、教育達成度、健康と生存、政治的エンパワーメントという 4 種類の指標によるもの）を分析し、「世界ジェンダー・ギャップ報告書（Global Gender Gap Report）」を公表している。日本の評価は項目ごとに大きな開きがあり、読み書き能力、初等教育、中等教育（中学校・高校）、平均余命の分野では世界 1 位である。一方、労働賃金、政治家・経営管理職、教授・専門職、高等教育（大学・大学院）、国会議員の人数では、いずれも 100 位以下である。全体として、義務教育や健康など基本的な事柄では男女平等は確立できているが、女性の社会進出や女性に対する社会的評価については他国に較べ未だ男女平等の達成度が低いことが報告されている

表 2-5 ジェンダー不平等指数における日本の順位（2006-2016）

年次	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
日本順位	79	91	98	101	94	98	101	105	104	101	111
調査国数	115	128	130	134	134	135	135	136	142	145	144

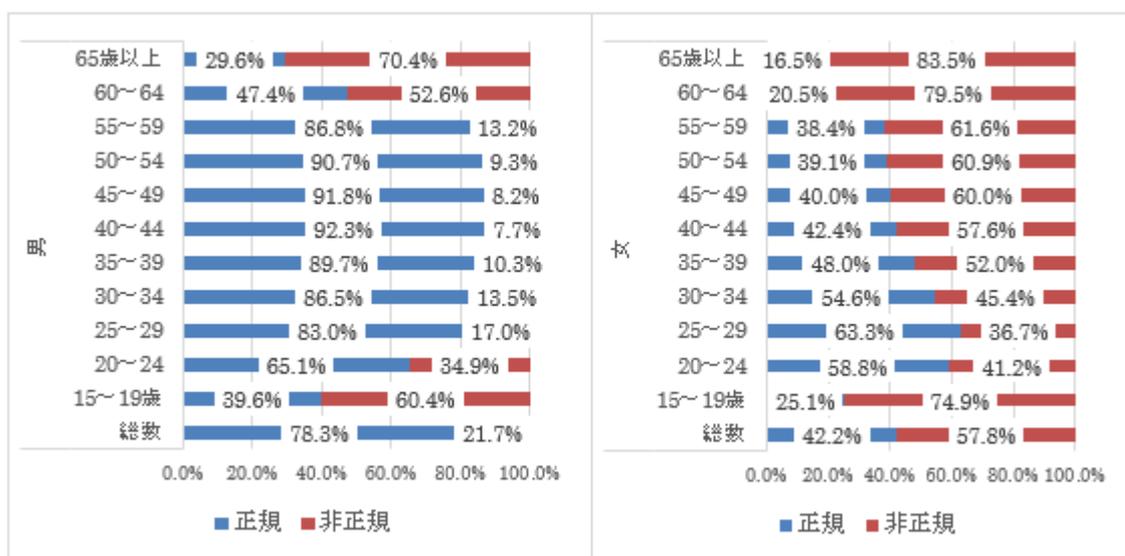
出所：世界経済フォーラム「The Gender Gap Report」

女性がさまざまな業種に進出し、就業率や賃金収入が継続的に上昇してきたことは上記のデータから確認できる。しかし、女性労働の非正規化に注意を払う必要がある。正規－非正規の雇用形態を見ると、日本労働市場におけるもうひとつの男女格差の存在が明らかになる。1980 年代の就業者派遣法から 1990 年代の業務対象の拡大を経て非正規雇用者は急増したが、総務省「労働力調査」（URL 15）によると、男性非正規雇用者が 648 万人であるのに対して、女性は 1,367 万人であり、女性就業者は非正規雇用者の 7 割弱を占めている。

図 2-10 は厚生労働省「国民生活基礎基本調査」の 2016 年のデータをもとに、男女の年齢階級別正規・非正規比率⁶を纏めたものである。この図に示されているように、男性就業者の 78.3%が正規雇用であるのに対し、女性は 42.2%である。一方で、女性就業者の非正規雇用率は男性の 3 倍弱で 57.8%である。15－19 歳の年齢階級以外に、男性就業者の正規雇用率は 20 歳代後半以降、8 割以上という高い水準にあり、60 歳代で、正規率が下がり非正規率が上昇する。それに対し、女性就業者の正規雇用比率は 20 歳代後半以降低下する一方であり、30 歳代後半から非正規雇用比率を下回っている。

⁶ 非正規の内訳：「パート」「アルバイト」「派遣社員」「契約」「嘱託」「その他」。役員、自営業者、家族従業者などは含まれない。

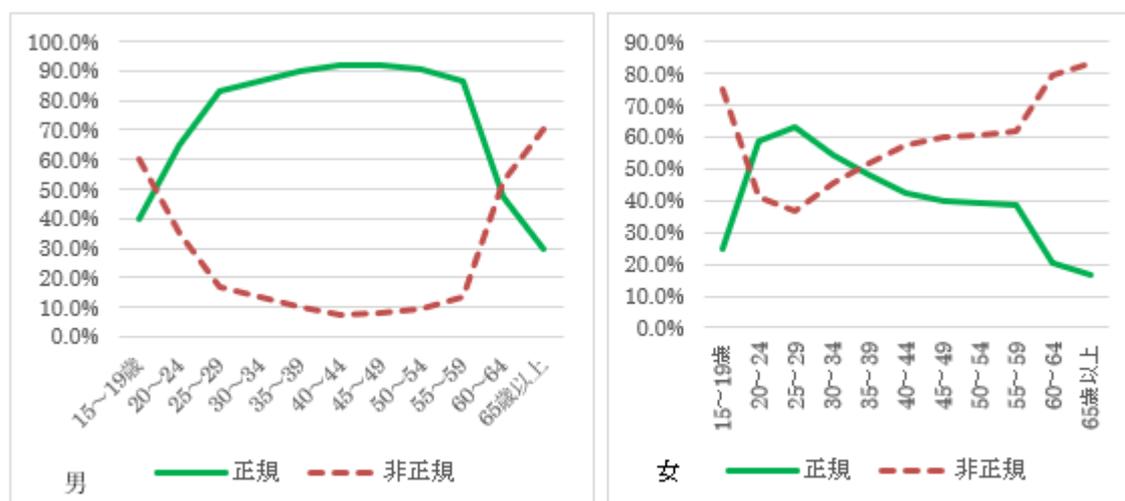
図 2-10 就業者における正規・非正規比率（性別・年齢階級別）



出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」2016年

正規－非正規雇用に分けて年齢階級の労働力率（図 2-11）を見ると、男性就業者の労働力率（図 2-2）とほとんど変わらない「逆 U 字カーブ」を示しているが、女性就業者の場合は全く異なる形状を示している。雇用形態で見ると、女性正規雇用者は 25－29 歳をピークに労働市場から退出し、非正規雇用へ移っていくと推察される。日本における女性労働力率の変遷（図 2-2）から、労働市場に進出する女性が増加したことは明らかだが、それは非正規雇用者の増加による、いわゆるプレミアム効果による部分が大きいといえる。

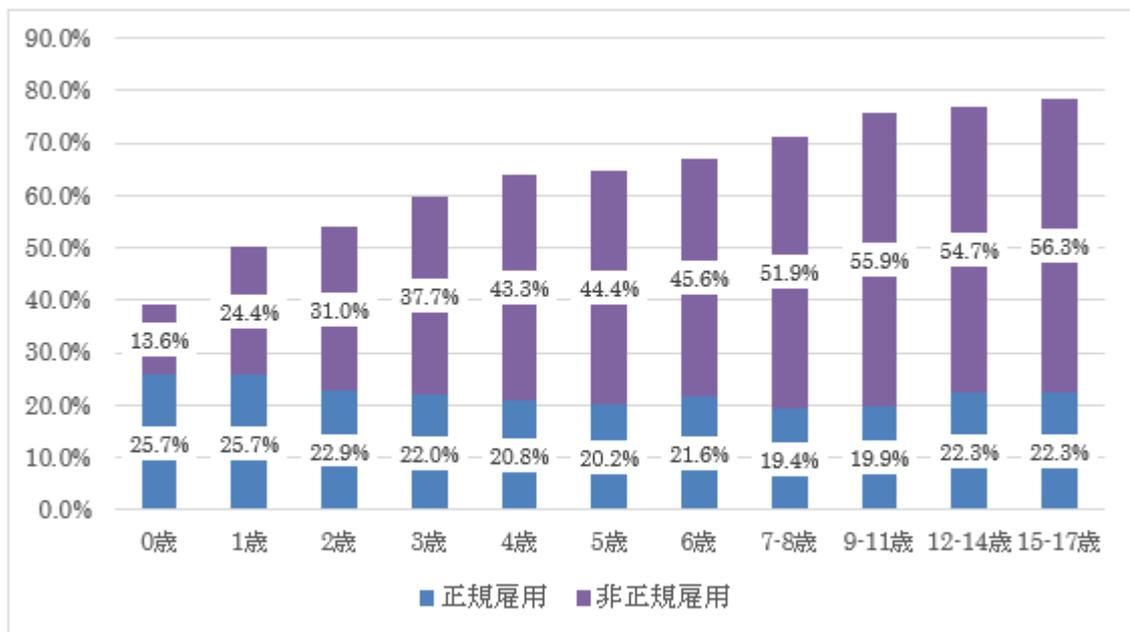
図 2-11 就業者における正規・非正規比率（性別・年齢階級別）



出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」2016年

末子年齢別の母親の就業形態の変化を見てみると、2016年の時点で末子が児童⁷の世帯の母親の7割近くが働いている（厚生労働省 URL 16）。働く母親⁸の割合の推移をみると、1995年の調査では46%で全体の5割に満たないが、1999年では50%を、そして2008年には60%を超え、2016年には67%にまで上昇している。しかし、その内訳は正規雇用が22%、非正規雇用者は45.2%である。さらに、末子の年齢階級別に見ると（図2-12）、末子の年齢階級が高くなるほど働く母親の割合も高くなり、非正規雇用者の割合も高くなっている。一方、どの年齢階級でも、正規雇用者は2割ほどであることから、末子年齢が高い母親の多くが非正規雇用の仕事に就いていると思われる。

図2-12 末子の年齢階級別における母親の就業形態



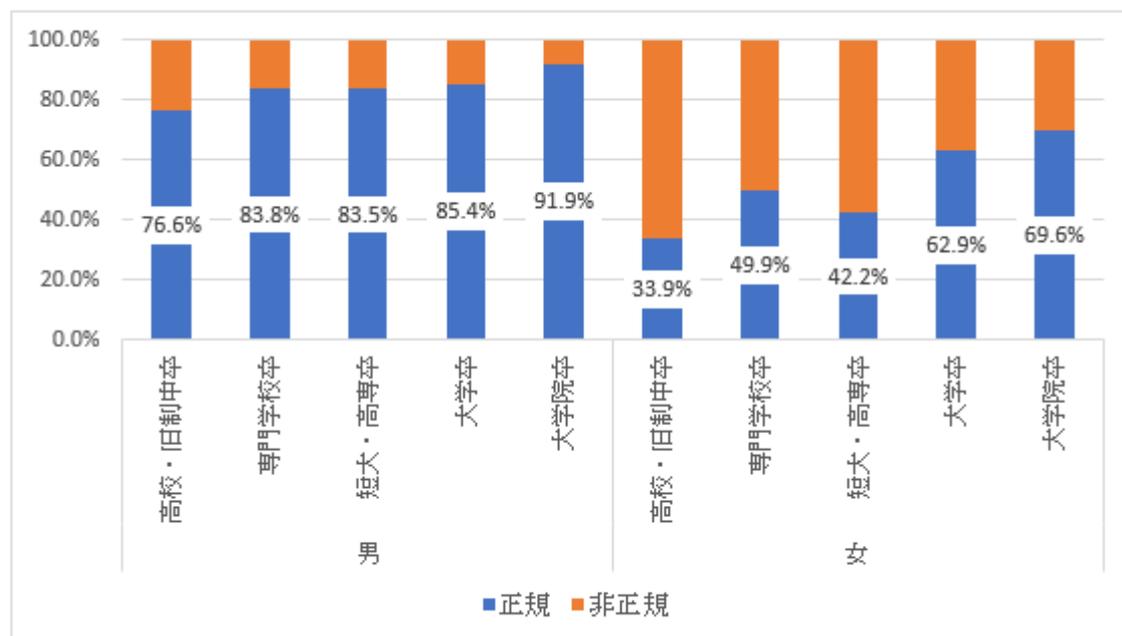
出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」2016年

図2-13は雇用形態と学歴の関係を見るために、学歴を中卒、専門学校卒、短大・高専卒、大学卒、大学院卒に分けて性別と雇用形態別に纏めたものである。男性の場合は大学院卒が中卒より正規比率が約15%高い。他の学歴（専門学校卒、短大・高専卒、大学卒）ではほぼ80%強で、学歴と正規比率の間には関係がなく、男性の正規雇用に対する学歴効果はほとんど見られない。しかし、女性の正規雇用に対する学歴効果は顕著である。特に、短大・高専卒に比べ、大卒や大学院卒の正規雇用比率が20%を超えている。

⁷ 18歳未満の未婚の者。

⁸ 子どもを持つ母親全体。

図 2-13 就業者における正規・非正規に対する学歴効果（性別）



出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」2016年

表 2-6 学歴における一般労働者の平均勤続年数（男女別、年）

	中卒		高卒		高専・短大卒		大学・大学院卒	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
2006年	18.1	13.6	13.9	9.7	11	8	12.7	6.3
2015年	15.5	11.3	14	10.6	12	9.6	13.1	7.3

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

しかし、学歴の上昇により女性一般就業者の平均勤続年数は低下する傾向にあり、この傾向は2006年以降ほぼ10年間継続している（表2-6）。2006年と比べ、2015年の高専・短大卒と大学・大学院卒の男女とも平均勤続年数はそれぞれ1年しか上昇しておらず、とりわけ大学・大学院卒の女性の平均勤続年数は同学歴の男性の半分程度である。図2-2が示すように、年齢階級別の就業率は、35-39歳を機に再び上昇していくが、1990年代の女性の大学進学率の上昇と合わせて考えると、高学歴女性は25-29歳をピークに結婚・出産し、正規雇用から非正規雇用または無職へとシフトしていくと考えられる。結果として、パート・アルバイト等の非正規雇用が正規雇用を上回り、主となっていく（図11参照）。永瀬（1999）が『第11回出生動向基本調査』のデータを用いて行った分析によると、第一子が1歳の時に無職で後に再就職した女性の約8割が非正規職や自営の職に就いて

いるという。その現象は未だに根強い。小峰・日本経済研究センター（2008）は、学歴ごとの労働参加率と年齢の関係を日本・フランス・アメリカ・カナダで比較しているが、アメリカでは出産・育児期の高学歴女性労働参加率は微減する一方、フランス・カナダの2カ国は高水準で維持されていることを指摘している。

以上は主に政府の統計をもとに、戦後の日本の女性の労働進出の変遷を纏めたものである。このような変化にはさまざまな要因が関係すると考えられるが、なかでも女性の社会進出を促進する労働政策の影響は重要である。以下では、女性労働政策の展開に関する伊岐（2011）の視点を軸に、戦後の日本における女性労働政策について述べていく。

1972年に勤労婦人福祉法が成立・施行され、育児休業や母性保護の努力義務が定められてはいたものの、女性の業務を単純かつ補助的なものに限定するなど、男性とは異なる扱いをする企業が多かった。こうした背景には、女性は労働基準法で、時間外労働が1日2時間、週6時間、年150時間までと制限されていたことや深夜業が原則禁止されていたことなど男性と異なる法規制度があったこと以外に、社会に残る「男は仕事、女は家庭」という伝統的な男女の役割分担意識等が影響していた（伊岐 2011）。日本国内で男女の雇用均等についての法的整備を求める機運は、1975年の国際婦人年を契機として急速に高まった。1976年に国連で女子差別撤廃条約が裁決されたことも大きな圧力となって、1985年には勤労婦人福祉法を改正する形で男女雇用機会均等法が「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」として成立した（日本労働政策研究・研修機構 2003b）。

1985年に施行された男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進についての均等な取扱いについては、事業主の努力義務とされた。教育訓練については、業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の訓練について、性別による差別的な取扱いが禁止になり、福利厚生については、住宅資金の貸付その他これに準ずる福利厚生の措置について性差別的な取扱いが禁止された。定年退職および解雇についても、就業者が女性であることを理由とした差別的な取扱いが禁止され、さらに、女性就業者の結婚・妊娠・出産退職制や、女性の結婚、妊娠、出産および産前産後休業の取得を理由とする解雇が禁止された。一方、均等な取扱いに関する女性就業者と事業主の間の紛争の解決を図るため、紛争解決の援助や調停の制度が設けられるとともに、行政指導の根拠規定として、勤労婦人福祉法に規定されている国による助言指導に加え、勧告および報告を集めることが労働大臣の権限とされ、この権限の一部を婦人少年室長に委任する規定が設けられた（大脇

1988)。また、1999年に、労働基準法も改正され、管理職や専門職等の時間外労働の規制の廃止や、深夜業を行うことができる業務の拡大など、女性保護規定が緩和された。さらに、妊産婦については、産後休業が6週間から8週間に延長され、妊産婦の時間外労働および深夜業の制限が新設される等、母性保護制度が拡充された（柳沢 2008）。

伊岐（2011）によると、均等法が制定された後、多くの企業で一定の雇用管理の見直しや新たな職域への女性の登用を進める動きが見られた。しかし、この動きはそれからしばらくは十分な展開のない状況が続いたが、1997年に改正均等法が公布され、2年の準備期間を経て1999年に施行された。改正後の均等法のポイントは、①努力義務規定に止まっていた募集・採用、配置、昇進、教育訓練における差別を禁止したこと、②紛争が生じた場合の調停の申請方法の拡大、③均等法違反があった場合に社会的制裁を加えることを目的とする違反企業の企業名公表が盛り込まれたこと、④積極的措置（ポジティブ・アクション）の奨励、⑤セクシャル・ハラスメントへの事業主の配慮義務を盛り込んだことである（永田 2008）。このように、法律の中心的内容が、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保を図ることに変わったため、法律名も「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律」に変更された。それと同時に労働基準法の時間外労働・休日労働、深夜業の規制の解消がなされ、母性保護以外の女性保護規定が廃止された（中島 2006）。

さらに、2007年の改正では、それまで募集・採用、配置・昇進等について、女性であることを理由とする差別的取扱いが禁止されていたのに対し、男女双方への性別を理由とする差別的取扱いが禁止されることとなった。また、差別的取扱いの禁止の対象に、降格、職種の変更、雇用形態の変更、退職勧奨、労働契約の更新が追加された。そして、いわゆる間接差別について、就業者の性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別を理由とした差別になるおそれがあるものとして、厚生労働省令で定める措置に合理的な理由がない場合に禁止する規定が新設された。また、妊娠、出産、産前産後休業の取得を理由とする解雇の禁止について、母性健康管理措置、産前休業を請求したこと、その他厚生労働省令で定める事由を理由とする解雇の禁止が追加されるとともに、解雇以外の不利益な取扱いが禁止されることとなった。さらに、妊娠中又は出産後一年を経過しない女性就業者に対してなされた解雇について、事業主の反証がない限り無効となる規定も設けられた。職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止規定については、改正前は、女性就業者に対するセクシュアル・ハラスメントへの対応措置として規定されていたが、改正によ

り、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの対象に男性就業者が追加されたとともに、措置義務規定とされた（厚生労働省 URL17）。2016年の改正（2017年施行）では、妊娠・出産等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた（厚生労働省 URL18）。

1991年に制定された育児休業等に関する法律は1997年には改正されて「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う就業者の福祉に関する法律」として公布された。育児休業を定める法律としては、1975年に公的機関の専門職要員の確保のために、「義務教育諸学校等の女子教育職員および医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」が既に定められてはいたが、1997年の法改正によって、職種や性別を問わず育児休業および介護休業が認められることになった（厚生労働省 URL19）。

2011年の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う就業者の福祉に関する法律」改正では、育児・介護を行う就業者に対する時間外労働の制限に関する規定が追加され、月あたり24時間、年に150時間を超える時間外労働を免除することを就業者が請求できるようになった。育児のための勤務時間の短縮等の措置義務については、対象となる子の年齢が1歳未満から3歳未満に引き上げられた。そのほか、育児休業および介護休業の申し出や取得を理由とする不利益取扱いの禁止や、未就学の子を持つ親に対する子の看護休暇の努力義務が定められた（松浦 2014）。2004年の改正では、期間を定めて雇用される就業者のうち、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上で、かつ養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者が育児休業の対象となった。育児休業期間については、子が1歳を超えても休業が必要と認められる場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業を延長できるようになった。また、子の看護休暇も義務化された（天野 2009）。

厚生労働省（URL 19）は2009年の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う就業者の福祉に関する法律」改正では、3歳までの子を養育する就業者について、1日6時間の短時間勤務制度を設けることを義務化し、所定外労働の免除も制度化した。子の看護休暇制度についても、小学校就学前の子が2人以上であれば年10日間の休暇を取得できるようになった。また、父親も子育てができる働き方の実現をめざし、パパ・ママ育休プラスや、父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合に再度育児休業を取得できる制度を設け、配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業取得を不可とする制度を廃止した。介護に関しても、要介護状態の対象家族が1人の場合は年5日の休暇、2人以上であれば

年 10 日の休暇が取得できる介護休暇を制度化している。

2016 年の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う就業者の福祉に関する法律」の改正では、介護休業を計 93 日の範囲内で 3 回まで分割して取得することを可能にしたほか、有期契約就業者の育児休業取得要件の緩和や、介護のための所定労働時間の短縮措置等の措置義務の期間の延長（介護休業と通算して 93 日から、通算することなく 3 年間へ）、介護を行う就業者の所定外労働の免除制度の創設などが行われた。また、男女雇用機会均等法の改正と合わせ、育児休業等に関する上司・同僚による就業環境を害する行為に対する防止措置を義務付ける規定が設けられた（厚生労働省 URL20）。

「女性活躍推進法」は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」として、2015 年 8 月に成立し、2016 年 4 月に全面施行された。女性活躍推進法では、国、地方公共団体、事業主の責務や女性の活躍の推進に関して実施すべき義務などが定められた。301 人以上の就業者を雇用する事業主については、自社の女性の活躍に関する状況把握および課題分析を行い、それを踏まえた数値目標を含む行動計画の策定、社内周知、公表を行うこと、行動計画を策定した旨の届出を都道府県労働局へ行うこと、女性の活躍に関する情報の公表を行うことが義務付けられた。300 人以下の就業者を雇用する事業主の場合は、それらが努力義務とされた（厚生労働省 URL21）。また、厚生労働大臣は、行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況などが優良な事業主を認定することができることとされた。認定は 3 段階に設定されており、段階に応じた認定マーク「えるぼし」を商品等や広告、名刺等に付し、女性活躍推進企業であることをアピールできる（厚生労働省 URL22）。

ここまでの内容以下のように整理することができる。日本では 1986 年施行の男女雇用機会均等法や 1992 年施行の育児休業法、2005 年施行の次世代育成支援対策推進法などの政策を通じて、女性の継続就業を後押ししてきた。特に育児休業法によって育児休業が雇用主に対して義務づけられてからは、就業規則等に育児休業制度がある企業は増加し、女性の休業取得率も上昇してきた。しかしそれにもかかわらず、依然として多くの女性が出産・育児期に退職している。特に、労働市場において高学歴女性就業者の非正規化・無職化に大きな改善が見られないことは重要な問題である。

第 2 節 女性と家庭内労働に関する先行研究

本節では、主に家庭側の要因が日本の女性就業者の働き方に与える影響について、先行

研究や統計データをもとに述べていく。

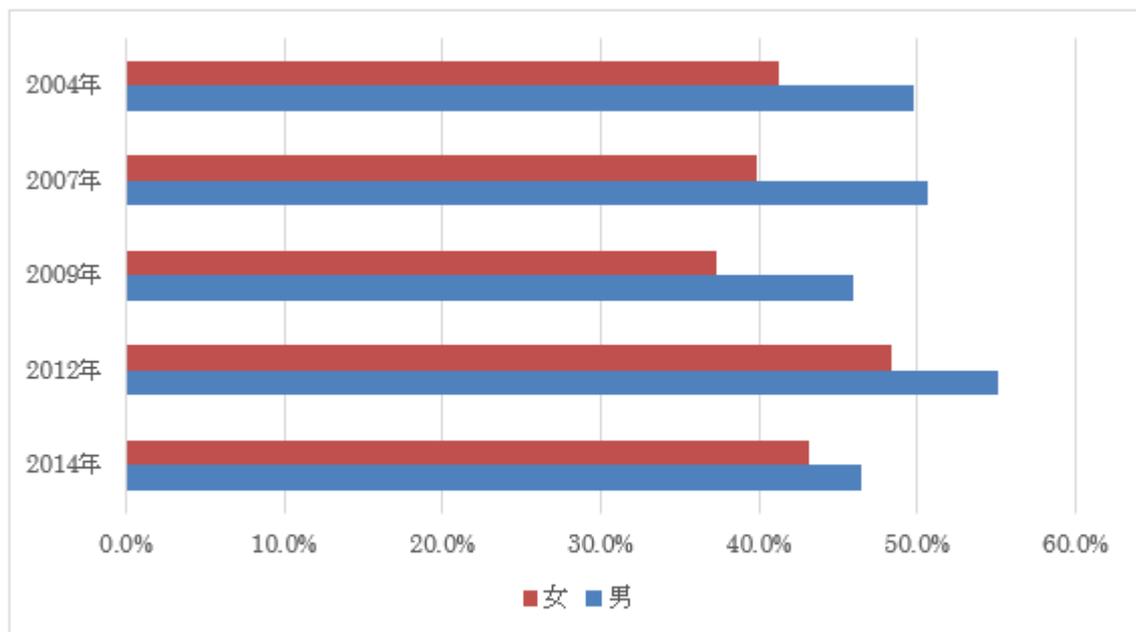
日本における役割分業の形成については、居神（2004）は「元号でいえば、大正から昭和初期にかけて都市部のある社会階層において性別役割分業の萌芽があらわれたのだが、それが戦時経済体制下でいったん否定され、戦後の混乱期からの回復の過程で徐々に再生し、高度経済成長期にかけて特定の社会階層を超えて全面的に開花した」と指摘している（居神 2004：133）。「女性就業者が男性就業者を支える」という日本の企業社会における一般認識は「男はソト、女はウチ」、「家庭においては妻が夫を支えるべき」という伝統的な家族規範の延長線上にあるものと考えられる（木本 2003）。男性労働の需要が強まり、保育・介護施設や社会保障・財政など社会的・経済的資源が不足していた戦後の経済復興期・高度成長期に、このような家族規範のもとで「夫の役割は仕事、妻の役割は家事・育児・介護」という性別役割分業のあり方が日本社会に定着したと大きな関係があるといえる（鳥居 2003）。この性別役割分業に基づき、男性は、仕事に専念し、妻子を養う勤労所得を確保する役割を果たすことを期待され、女性は、家事・育児・介護などの家庭内の無償労働を引き受け、外で働く夫を支える「内助の功」に徹することを社会的に期待されてきた。この意味で、性別役割分業は日本的雇用慣行を支える社会的基盤であったとも考えられる。結果として、女性は結婚または出産を機に退職し専業主婦になり、育児や家事に専念することが社会規範となり、女性の労働力率が結婚・出産・育児期に最も低くなるM字カーブ（第1節図2-2）を描くようになったのである。また、企業から見れば、女性就業者は家族的責任を担うため短期で退職する可能性が高く、しかもいつ退職するか予測しにくいいため、長期的な視野に立った人材管理を重視する日本企業は、女性就業者に対する期待が小さくなりやすい。そのため、先述したように、女性就業者を男性就業者と同じく長期的なスパンで育成し、基幹的業務に従事させようとする企業のインセンティブが抑制され、結果的には、日本的雇用慣行と男性稼ぎ主型家族との強い関係が出来上がっている（川口 2004）。

現代の日本社会においても、性別役割分業意識は依然として根強い。内閣府は「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、継続的に世論調査を行っている（URL 23）。選択肢（「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえば反対」、「反対」、「わからない」）から1つを選択する形式でその考え方を問うものである。「賛成」と「どちらかといえば賛成」の回答を性別で纏めたものが図2-14である。図2-14が示すように、2014年における「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」の考え方に賛成す

る割合は、2004年と比較すると男性は微減傾向にあるが、男女とも現在でも賛成が4割を超えており、男性の賛成が女性より多いことは2004年からの10年間で殆ど変化が見られない。特に、20代の女性に関して2008年から2014年にかけて固定的な性別役割分業意識へと逆行していることも注目すべき点である。

専業主婦志向に関する博報堂生活総合研究所の定点調査の経年変化（URL 24）を纏めると、調査年によってばらつきがあるものの、2006年から2016年のどの調査年度におい

図 2-14 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成する割合の変遷（男女別）



出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（2004年－2012年）、「女性の活躍推進に関する世論調査」（2014年）

表 2-7 20代女性の「専業主婦」志向者の割合

2006年	2008年	2010年	2012年	2014年	2016年
31.5%	36.8%	42.5%	34.6%	40.6%	32.3%

出所：博報堂生活総合研究所「生活定点調査」

表 2-8 性別役割分業に関する既婚女性の賛成割合

1993年	1998年	2003年	2008年	2013年
54.5%	54.3%	42.9%	47.7%	44.9%

出所：国立社会保障・人口問題研究所「2013年社会保障・人口問題基本調査 第5回全国家庭動向調査結果の概要」2014年

ても若い女性の 3 割以上が強い専業主婦志向を持っていることがわかる（表 2-7）。一方、既婚女性に関しては国立社会保障・人口問題研究所「2013 年社会保障・人口問題基本調査第 5 回全国家庭動向調査結果」（表 2-8）によると、「結婚後、夫は外で働き、妻は主婦業に専念すべきだ」に賛成の割合は、1993 年から 2013 年までの 20 年間で減少傾向にあるものの、依然として 4 割以上を占めている（URL 25）。このような性別役割分業意識は男女の就労時間および就業率に反映されると考えられる。

『男女共同参画白書』（2015 年）（URL 26）によると、男女とも性別役割分業意識が高い地域（京都府、奈良県、北海道など）は、分業意識が低い地域（岩手県、島根県、秋田県など）と較べると、週に 60 時間以上働く男性雇用者の割合が高いという。そして、15 - 64 歳の女性の就業率に着目すると、男女とも性別役割分業意識が低い地域（富山県、高知県、岩手県など）は、分業意識の高い地域（奈良県、兵庫県など）と比較して、15 - 64 歳の女性の就業率が高いという。このように、性別役割分業意識は男性の就労時間と正の相関関係にあり、女性の就業率と負の相関関係にあることが明らかである。

NHK 放送文化研究所の「2015 年国民生活時間調査報告書」（URL 27）によると、成人男女の家事時間は長期的には男性の間で増加し、女性の間で減少しているものの、平日に関しては、成人女性では 4 時間 18 分、成人男性では 54 分と 3 時間以上の性差があり、その差が最大となるのは子育て期であるという。さらに、家庭における家事労働を性別、婚姻状態、共働き世帯か否かに細かく分けると、より明確に捉えることができる。例えば、婚姻状態（既婚か未婚か）によって、男性有配偶者の家事時間（家事、介護・看護、育児および買い物等の活動に使う時間）（表 2-9）が、男性未婚者より 20 分長いのに対し、女性の場合、有配偶者は未婚者より約 4 時間長い。これは有配偶者の男性よりも 4 時間も長い。また、「夫婦と子ども世帯」のうちの「共働き世帯」においても同様である。総務省統計局「平成 28 年社会生活基本調査」（URL 28）によると、特に、若年の子どもがいる場合、2001 年から 2016 年の 15 年間で男性の家事時間は増加する傾向にあったが、依然として女性の 5 分の 1 にも及ばないが、女性の場合はこの 15 年間で変化はほとんど見られない。アメリカの場合、男性の家事関連時間は日本の男性より長く、女性の家事時間は日本より短いことが表 2-10 からわかる。また、アメリカの男性の家事時間は女性の半分を超えており、日本の割合を上回っている。生活の営み方はその国の歴史や文化などと深く関連しており、アメリカが世界の基準とはいえないが、日本では家事負担が過度に女性に偏っていることは明らかである。

表 2-9 男女別の家事関連時間比較（週全体）

	男	女
未婚者	0.29	1.01
有配偶者	0.49	4.55
共働き世帯	0.46	4.54

出所：総務省統計局「平成 28 年社会生活基本調査」

表 2-10 6 歳未満の子供を持つ夫・妻の家事関連時間の推移

	日本				アメリカ	
	2001 年	2006 年	2011 年	2016 年	2011 年	2016 年
男性	0.48	1.00	1.07	1.23	3.16	3.25
女性	7.41	7.27	7.41	7.34	5.37	6.01

出所：総務省統計局「平成 28 年社会生活基本調査」

筒（2014）は、1980 年代以降の日本において、女性労働力率が上昇傾向にある中で、夫婦の家事分担のあり方に変化がないことを明らかにした。具体的には、家事頻度に関する国内のマイクロデータの分析を行い、有配偶女性の労働時間の増加に伴う家事頻度の減少幅が、有配偶男性の家事頻度の増加幅よりも大きいことを示した。また、国際比較マイクロデータを分析することにより、日本では夫婦が対等に仕事をしている状況でありながら、家事時間は極端に女性に偏っている。一般的には夫婦ともフルタイム就業であれば、夫婦の家事時間の差は小さくなる。しかし、日本においてはそのような現象が見られない。即ち、フルタイム就業における働き方の硬直性は、先進国の中でトップレベルであることを筒は明らかにしている。また、松田（2013）は、出産後に就業継続する女性が増えていないこと、また夫の家事・育児参加が進んでおらず、少なくとも育児期においては固定的な性別役割分業を行っている夫婦が圧倒的に多いことを指摘している。さらに、近年、女性の M 字型カーブの底が上昇しつつあることの原因は就業継続する女性の増加ではなく、未婚者が増加しているだけであり、結局、「夫は仕事、妻は家庭」という従来の夫婦のあり方はほとんど揺らいでいないと松田（2013）は指摘している。これらのことから、既婚女性、特に「共働き世帯」の既婚女性の家庭内労働の負担が大きいことが窺える。また、ライフステージの変化に伴い、家事時間の変化は男性より女性の方が大きく、特に結婚が「男性は仕事、女性は家事」という性別役割分業を生じさせる起点となり、子どもの誕生によ

り、さらにそれを推し進める傾向にある。

女性の家事時間に変化をもたらす要素はいくつかある。例えば、未婚化、少子化、女性有職者の増加により、女性全体の家事時間は減少するが、育児時間は増加する傾向にある。これらを合わせると、女性全体の平均家事時間の減少幅は小さいが、男性の場合は長時間労働と関係して、家事時間の増加は緩やかであるという（NHK放送文化研究所 2016）。

日本の女性就労に影響を与える要因として、「3歳児神話」の存在は大きい。厚生労働省の『厚生白書』（1998）によると、「3歳児神話」とは「子どもは三歳までは常時家庭において母親の手で育てないと、子どものその後の成長に悪影響をおよぼす」との考え方を指している（URL 29）。内田（2010）によると、「3歳児神話」は小児科医のスピッツが提唱した「ホスピタリズム（施設病）」の概念と、精神科医で発達心理学者のボールビーの「愛着理論」から発した母子関係のあり方についての仮説であるという。ホスピタリズムは、人手不足の施設では子どもの発達が全般的に遅れることから乳幼児収容施設に発する「病」であるとスピッツが唱えた考え方であり、物的環境よりも人手の重要性を指摘したものである。愛着理論では、子どもの情動的安心と安定、および養育者への「愛着」は、一人の母親役割を取る人との安定した関係の中で社会的やり取りを媒介して形成されるとしている。愛着の形成には、養育者との関係が安定していることが重要で、連続性が断たれると心理的ダメージを受けやすくなるという。これら二つの考え方をあわせて、母子関係の連続性が、一時的であっても中断すると、安定した心理的絆は形成されないという信念が生まれた。そこから、「3歳以下の子どもが毎日、昼間母親から分離されると、心の発達に深刻な影響が出る」という「3歳児神話」の言説が広がるようになったとされている。

日本における「3歳児神話」の実態については、国立社会保障・人口問題研究所が5年ごとに実施する「出生動向基本調査」から推察することができる。最新の「出生動向基本調査」（2017）の結果では、「女性は家に」という考え方に賛成する未婚者の割合は1992年から2015年の間、男女とも7割を超えている。男性は微減しながらも70%（2015年）を占めており、女性も微減しながら、73%（2015年）を占めていることが報告されている（URL 30）。また、同じく国立社会保障・人口問題研究所の調査では、「子どもが3歳くらいまでは母親は仕事を持たず育児に専念したほうがよい」の意見に対する賛否について継続的に調査を行っている。これは、「賛成」、「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえば反対」、「反対」、「わからない」の選択肢からひとつを選択する形式で考え方を問うものである。「賛成」と「どちらかといえば賛成」を「賛成」とし、その割合を纏めたものが表

2-11 である。賛成の割合は 1993 年の初回調査の 90%から、2000 年初頭の 84%へ、さらに、2013 年の 77%まで低下しているものの、依然として高い割合を占めている (URL 25)。

表 2-11 「子どもが 3 歳くらいまでは母親は仕事を持たず育児に専念したほうがよい」に関する賛成割合の変遷

1993 年	1998 年	2003 年	2008 年	2013 年
89%	91%	84%	87%	77%

出所：国立社会保障・人口問題研究所「2013 年社会保障・人口問題基本調査 第 5 回全国家庭動向調査結果の概要」2014 年

表 2-12 「小学校入学前の子どもの育児における夫・妻の役割について」の男女別回答割合 (単一回答、%)

	もっぱら妻が行う		主に妻が行うが、夫も手伝う		妻も夫も同じように行う		主に夫が行うが、妻も手伝う		もっぱら夫が行う		分からない	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
日本	6.8	9.8	52.4	57.2	36.6	30.4	1.2	0.7	-	-	3.0	1.9
仏	9.9	17.7	35.4	31.4	51.2	50.1	1.2	0	0.3	-	2.0	0.8
瑞典	-	0.6	5.3	4.7	93.9	93.9	0	0.3	-	-	0.8	0.6
英	3.4	1.9	27.1	35.4	67.5	61.9	0.6	0	0.3	-	1.1	0.8

出所：内閣府 子ども・子育て本部「少子化社会に関する国際意識調査報告書」2016 年

また、未就学児の育児に関して、母親が主たる役割を果たすのが望ましいと考える傾向は日本において特に強い。内閣府子ども・子育て本部による日本、フランス、スウェーデン、イギリスを対象に行われた「少子化社会に関する国際意識調査報告書」(2016 年)によると、育児における夫婦の役割について、日本以外の国では男女ともに「妻も夫も同じように行う」と回答した者の割合が 5 割を超えているが、日本では 3 割台にとどまっている。特筆すべきは、スウェーデンでは「妻も夫も同じように行う」の回答割合が男女とも 9 割を超えているのに対し、日本では、「もっぱら妻が行う」と「主に妻が行うが、夫も手伝う」を合計した値が、男性では 60%弱、女性では 70%弱を占めており (URL 31)、男女ともに育児における性別役割分担意識が非常に強いことがわかる (表 2-12)。

内閣府の「女性の活躍推進に関する世論調査」(2014 年)によると、「夫は外で働き、妻

は家庭を守るべきである」に「賛成する」と回答した者にその理由を尋ねた結果、回答者の6割が「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」としている（URL 32）。しかし、「3歳児神話」のような偏った育児意識が依然として根強いにもかかわらず、その影響を実証した学術研究はほとんどない。Sugawara（2005）は日本国内の269組の母子を12年間追跡した調査で、子どもが3歳になる以前に母親が働いても、子供の問題行動、母子関係の良好さ、また母親の子どもに対する愛情に悪影響はなかったとしている。海外の研究においても同様の結果が得られている。例えば、米国立小児保健・人間発達研究所は、全米の新生児約1300人を1991年から5年間追跡した。母親だけで育てた場合と、保育サービスなど母親以外の人も含めて育てた場合との間に、子どもの発達における有意な差はなかったと結論を出している（Shriver 2006）。過去半世紀の間に行われた各国の研究を分析した米国の研究でも、母親の就労と子どもの学力や問題行動は関係がなかったことを指摘している（Lucas-Thompson, Goldberg and Prause 2010）。

日本における女性の社会進出は、非正規雇用などの問題を抱えながらも、男女雇用均等法の施行以降今日まで進んできている。しかし、未だ性別役割分業意識および「3歳児神話」は社会的に支持される傾向にある。このような規範の影響により、母親の正規職の継続は困難になりキャリア形成が妨げられやすいのが現状である。

第3節 女性と雇用労働に関する先行研究

新卒採用、年功序列、終身雇用が一体化した日本的雇用システムでは、就業者、特に男性正規雇用者の大学卒業後から定年までの長期安定雇用が労使双方の「暗黙の合意」となっている。就業者は、学卒後の入職から定年まで長期にわたってひとつの企業と期間を定めない労働契約を結ぶことになる。しかも、その労働契約では職務も限定されておらず、入社から定年退職まで特定の職務に固定されることはない。菅山（2011）は、現代日本の企業社会のを「就社」社会⁹という言葉で表現している。

新卒者に対する企業内教育・訓練にはコストが伴うが、そのようなコストは人的資本の投下と見なされ、日本的雇用慣行をとる企業は長期にわたってこの投資を回収する。このような「投資一回収」の仕組みを前提に、企業は人材育成に投資することができる。しかし、長期安定雇用という労使双方の「暗黙の合意」が、残業や長時間労働という他の「暗

⁹ ある特定の職務・仕事に就くのではなく、ある特定の会社に「就く」ことが一般化している社会。

黙の合意」を生み出していることも事実である。企業側が長期安定雇用で就業者の生活や福祉などを保障する代わりに、就業者は残業や長時間労働を受け入れるという交換関係が成立している¹⁰。他方、就業者側も、雇用や給料は企業が長期的に保障されることを信じ、残業や長時間労働を受け入れてきた。そのため、結果的として日本社会では、「仕事」が優先されることが多い。

具体的には、就業者が正規雇用者として企業に雇用されると、定年までの生活が保障され、定年退職後の生活も退職金や企業年金によって支えられることになるが、このような保障により就業者は企業に対して「無限定就労義務」を負うことになる。特に無限定就労義務は、前述した職務を明確に限定しない採用のあり方と相互に作用し合いながら長時間労働を助長する働きがある。海外の企業の採用方式は、基本的に必要な知識・能力・経験のある就業者を必要な時に必要な人数を採用する欠員補充の方式がとられることが多く、仕事の内容・範囲・責任・権限などを明確にした「職種別採用」の形を取ることが多い。田中（1980）は、海外の企業は「仕事に人をはりつける」方式を取るのに対して、日本企業の場合、「人に仕事をはりつける」ことを指摘し。この傾向は今日でもほとんど変化していないとしている。このような「仕事」と「人」の結び付け方の違いが、雇用管理の違いをもたらしているといえる。外国企業では、属人的な要素（例えば、入社年次、年齢、性別など）によって仕事の成果が影響を受けることは少ないが、日本企業の場合、就業者の評価は属人的な要素に強く影響され、しかも、成果や実力よりも入社年や残業時間の長短などで行われる傾向が強い。内閣府の男女共同参画局仕事と生活の調和推進室が実施したワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査（2014年）では、上司による「残業をしている人」の評価について尋ねている。図 2-15 に示すように、本人の残業時間の長短に関わらず、上司が残業をしている人を「頑張っている人」（52.5%）、「責任感が強い人」（38.8%）と捉えていると感じる人が最も多い（URL 33）。逆に労働時間が長い人ほど、「仕事が遅い」等のネガティブなイメージが薄れる傾向にある。このように、残業時間が長い人ほど自らの残業を上司がポジティブに評価していると考えていることがわかる。

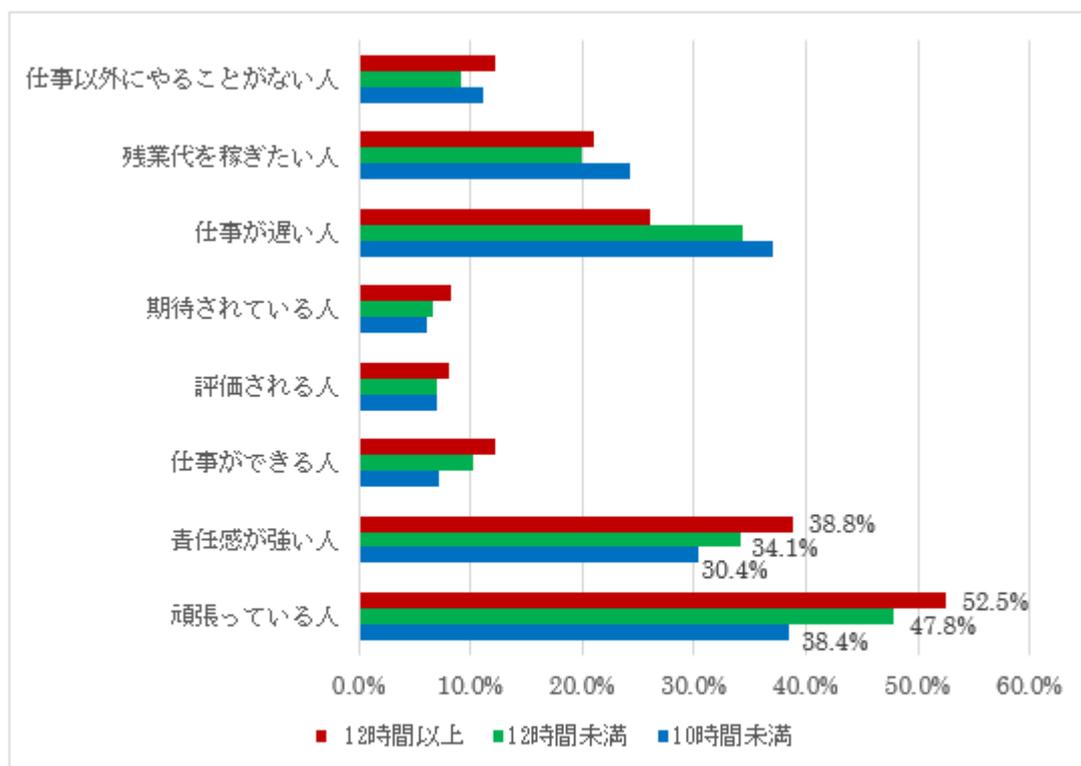
山口（2008）は、日本における正規雇用慣行の「保障と拘束」の交換関係を「見返りの減私奉公」と捉えている。臨時・パートなど非正規雇用者に比べ、正規雇用者は年功賃金に伴う賃金上昇と高い雇用保障が得られる。これらは、日本の「終身雇用制度」の特質であり、正規雇用である常勤者の「表の特性」である。一方、残業時間の選択の自由度が比

¹⁰ 配置転換・転勤・単身赴任等についても同じロジックと考えられる。

較的高い臨時・パート職員に対し、企業は常勤者の就業時間を企業の都合で拘束する傾向が強い。これは長時間勤務と見返りの減私奉公が正規雇用の「裏の特性」であることを意味する。

このような正規雇用の表と裏の特性から、就業者の職業生活と家庭生活に対して、企業側が強い拘束力を持つことがわかる。このような雇用システムのなかで、就業者の企業組織へのコミットメントが強化されることになる。しかし、それは男性就業者には該当するものの、一般的に女性就業者はこのようなシステムから排除されている。男性就業者は終身雇用などにより長期的な生活を保障され、手厚い教育訓練が提供される一方で、頻繁に行われる配置転換や単身赴任に見られるように、無限定的な就労義務に拘束され、私的生活・家庭よりも仕事を優先することが期待される。この場合、仕事に専念するために必要な存在が専業主婦である（竹信 2013）。加えて、男女間には性別を軸とした「総合職」と「一般職」の職種分離が生じることが多い。

図 2-15 一日の労働時間別 「上司が抱えている残業をしている人のイメージ（想定）」



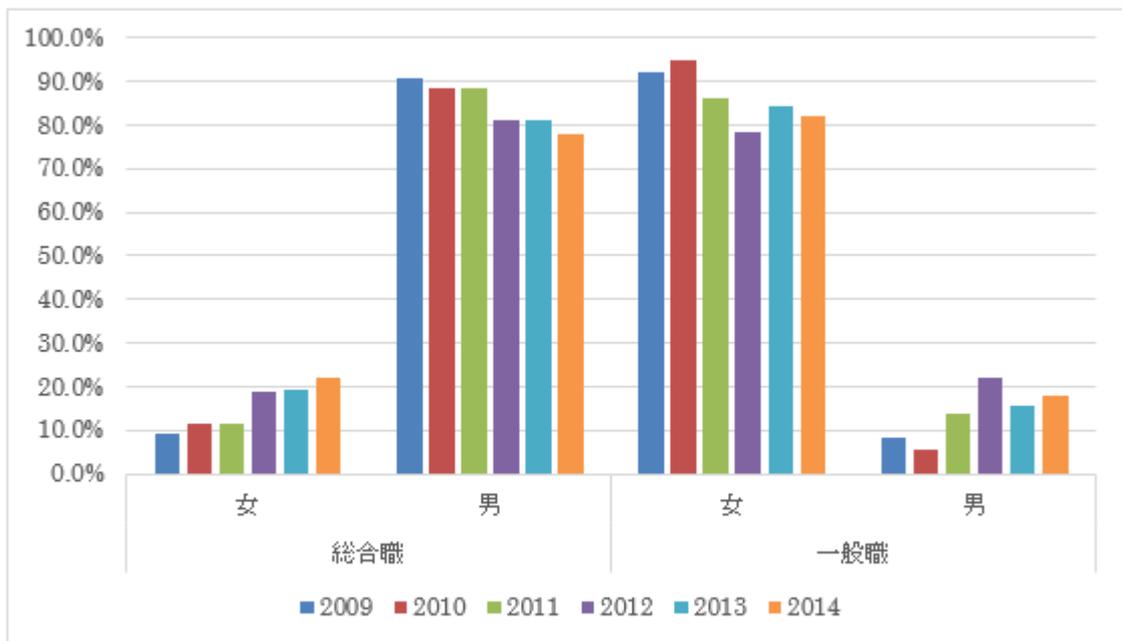
出所：内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」2014年

次に、1970年代以降の女性労働の変化を概観する。若年女性の正規就業者の身分はあくまでも結婚までの短期的なものであり、女性は長期安定雇用を中核とする日本的雇用システムの中では周辺に置かれ続けてきた。その背後には、女性が担う家事・育児・介護の負担があり、そのような負担により勤務に支障が生じたり、生産性が低下しやすいため、女性は、生産性が比較的高い結婚までの期間のみ正規就業者として雇用するほうが経済的に合理的であるとする企業側の認識があると思われる。企業は女性就業者を短期限定の正規就業者として雇うため、彼女らに対して教育訓練など資本投下は行わず、代替可能な補助的業務のみに従事させる。女性就業者が長期的に就業しないことを前提とする日本的雇用慣行のもとでは、企業は、経営コスト節約の視点から、家庭責任を担う既婚女性を低賃金の非正規就業者として雇用し、雇用の調整弁としてきた (Houseman and Abraham 1993)。このような環境のもとでは、必然的に、女性のキャリア形成に対する意識は低下し、同時に、他者から女性に向けられる戦力としての期待も低下すると考えられる。

企業の人材マネジメントも、男性の長期勤続と女性の短期就業を前提に行われてきた。例えば、賃金体系や退職金制度は、女性の一定年齢における辞職を前提にしていた。そのため、女性の職場進出の後押しとなった「男女雇用機会均等法」が施行された後には、企業側に制度的矛盾が生じた。長期勤続する女性の場合、職務は補助的業務であるのに対し、賃金は男女同一年功賃金の形で、基幹業務に従事する男性就業者と同様に賃金が上昇することは、企業経営の合理化を妨げることになった。この制度的矛盾に対応するために日本企業が導入したのが、「コース別雇用管理」である。これは男女従業員を、基幹的業務に従事する「総合職」と補助的業務に従事する「一般職」に分離するもので、大企業ほど導入割合が高かった。両コースは、労働条件や昇進機会等が異なるが、女性は一般職に採用されることが圧倒的に多い (脇坂 2011)。その結果、図 2-16 が示すように、総合職に占める男性割合は 80%近くになる一方、女性は一般職の 80%強を占めている。

近年、コースの転換制度を設ける企業も増加してきたが、女性が総合職に採用されるためには男性並みに働くこと、例えば、残業・長時間労働や頻繁な配置転換を受け入れる必要がある。しかし、家族的責任を負う既婚女性にとってこれらの要求に応えることは困難であり、女性は一般職を選択することが圧倒的に多い。たとえ、総合職に採用されたとしても、継続は容易でない。厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」の報告書 (URL 34) によると、2001年総合職に新規採用された女性のうち、10年後の2011年までに離職した者は 65%になるという。

図 2-16 総合職・一般職における採用者の男女採用比率の変遷



出所：厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」2015年

日本の雇用制度と女性の働き方の関係に関して、川口（2004）は高度成長期の日本的雇用制度は、理念としては性中立的であっても、結果的に性的バイアスを伴う必然性をもっていたと論じている。1974年の石油ショック以降、日本企業は、日本的雇用制度の強みを生かして競争力を強化したが、同時に、日本的雇用制度と不可分である性別分業をより強化した。アメリカや北欧諸国が、性差別の撤廃に向けて大きく前進した1970年代から80年代にかけて、日本の性差別が改善に向かわなかった背景には、日本的雇用制度の定着があるといえる（川口 2004：129）。武石（2015）も指摘するように、日本の雇用システムのもとでは長期雇用を前提にした人材育成・処遇の体系が構築され、これが日本企業の競争力を高めてきたと評価できるものの、女性の活躍推進の視点からは、この雇用システムは女性の能力発揮の阻害要因になりうる。川口（2015）によると、終身雇用制度の特徴が強い産業では女性のフルタイム就業者が少なく、年功賃金制度の特徴が強い産業では女性の相対賃金も低く、女性管理職の割合も低いことを示している。女性の相対賃金が低いと、離職率が高まり正規雇用者が減少する。正規雇用の女性就業者の減少は管理職に昇進する女性母数の減少へとつながり、女性の意欲を低下させるという悪循環を生む。川口は、これらが相互に影響し合いながら女性のキャリア形成を困難にしていると述べている。

第4節 日本の女性専門職

1990年代、日本では大学に進学する女子が増加し、それに伴って専門性を持つ女性就業者が労働市場に進出しはじめた。専門的な能力・技能は女性の就職を促進するという見方がある。経済企画庁（現 内閣府に合併）『国民生活白書』（1996年）によると、専門性の高い職種は仕事の範囲が特定され、評価が目に見えやすく、出産や育児などで一時退職しても仕事上不利になることが少ない。さらに男女の賃金格差も少ないため、女性の間で専門職志向が高まっていると指摘している。東京女性財団（1999）の調査によると、大卒女性のキャリアと就業環境に関する調査でも、就業継続を志向する女性は専門・技術職の間で31%と高い比率を占めている。国連開発計画（UNDP）のジェンダー・エンパワーメント指数（Gender Empowerment Measure：GEM、国会議員、管理職、専門職・技術職に占める女性の割合および男女の所得推定を用いて算出したもの）がそうであるように、専門・技術職における女性比率は女性の社会進出のひとつの指標である。

本節では専門職女性就業者の現状を分析する。まず、専門職の定義について概観する。次に、日本における専門職統計データを参考に女性専門職を取り巻く状況を俯瞰する。その後、女性技術者の現状に焦点をあて、女性専門職における技術者の位置付けを行う。

専門職の定義に関する議論は社会学では歴史が古い（鶴沢 2012, 2016）。竹内（1974）は専門職の特色について、「組織化」、「理論的知識に基づく技術」、「教育訓練」の3点を指摘している。また、医師を対象とした中野（2001）の研究では、専門性、公共性、自律性をその特色として指摘している。看護師や、教師、保育士などを研究対象とした天野（1982）は、専門職の要件を以下のように挙げている。①理論的知識：その獲得には長期の教育訓練が必要とされる、②厳密な資格試験：国家ないしはそれに代わる団体による厳密な資格試験にパスする、③職業集団：同業者集団としての職業集団を結成し、その組織の統一体を維持するため、一定の行動規範が形成される、④公共の利益：サービスの提供は営利を目的とすることなく、公共の利益を第一義的に重視して行われる、⑤自律性：雇用者、上司、顧客などから職務上の判断措置について指揮命令を受けない職務上の自律性を持ち、また、職業集団としての成員の養成免許などについて、一定の自己規制力をもつ。これらの獲得程度に従って専門職と準専門職などに分けて議論すべきだとする研究もある。例えば、Ross（2002）は、伝統的に確立した専門職として、医師、法律家、聖職者、大学教授などを挙げ、これらの職に就く者は仕事上の高い専門性と自律性を有し、高い収入社会的地位を得ていることを指摘している。その一方、準専門職として看護師、初等・

中等教育の教員、図書館司書などを挙げ、これらの職業は伝統的な専門職の特徴をある程度有しながらも、その威信は相対的に低く、伝統的な専門職より収入が低いとしている。そして、官僚制組織に集中しているため、高い地位の伝統的な専門職より仕事の自律性が低いとも述べている。資格制度が整備されている現代社会においては、このような抽象的な定義では現実との間に乖離が生じてしまう。藤本（2005）は専門職の定義が増加する新職業を包括できず、常に定義づけが堂々巡りしてきたとしており、定義づけのハードルを越えようとするあまり、実践的な研究課題に目を向けずに時代を経てきたと述べている。

日本の国勢調査では職業分類上、専門性のある職種を「専門的・技術的職業」としている。「社会で把握されている専門職が専門職である」という Freidson（1986）の言説によれば、政府により把握されている専門職が専門職になるため、本論文では Freidson に倣い国勢調査の「専門的・技術的職業」を「専門職」と位置付けることとする。

表 2-13 は総務省統計局の「国勢調査」のデータをもとに、全体就業者に占める専門的・技術的職業従事者の割合の推移を纏めたものである。表 2-13 が示すように、専門的・技術的職業従事者の割合の推移を 1950 年から見ると、1950 年は 4.3%で、1990 年に初めて 10%を超えて 11.6%となった。2010 年は 15.0%で、2005 年の 13.8%より、1.5%上昇したのが職業大分類の中で最大の上昇率である。その中で、女性の割合は 1950 年では 32%で、1975 年を境に 40%を超え、2010 年には 46.6%となっている。このことから、専門職は決して男性のみが占有しているとはいえない。

表 2-13 全体就業者における専門的・技術的職業従事者の割合推移

1950年	1960年	1970年	1980年	1990年	2000年	2005年	2010年
4.3%	5.0%	6.6%	8.7%	11.6%	13.5%	13.8%	15.0%

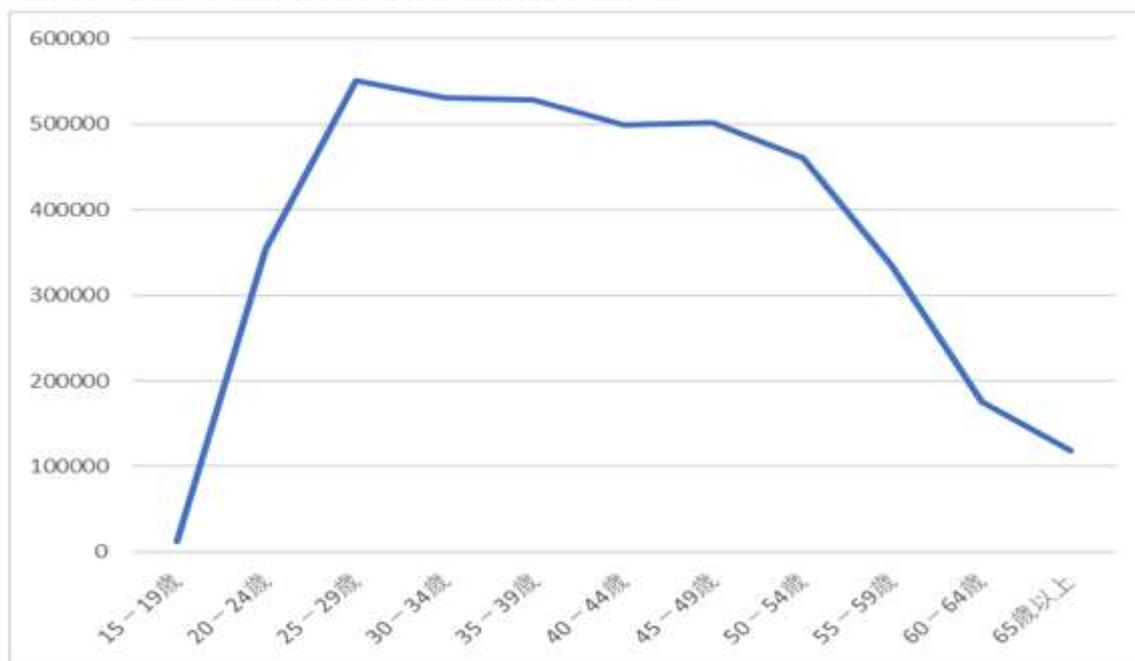
出所：総務省統計局「国勢調査」

前節では、日本の女性就業者の M 字型就労カーブを示したが、女性専門職に限定すると「逆 U 字カーブ」を描き、男性就業者全般の年齢層別の分布と類似した傾向を示している（図 2-17）。総務省国勢調査（2010）によると、女性専門職の年齢別就労者数は、25-29 歳層で約 55 万人、30-34 歳層で約 53 万人、35-39 歳層では 53 万人弱であった。25-39 歳の年齢層は女性就業者が結婚・育児による影響を受けやすい年齢層であり、この年齢階級で離職率が高いことを考えると、専門職女性の働き方の特徴を示しているといえる。

同じく総務省国勢調査（2010）のデータで、専門職女性の年齢層別人数を雇用形態で分

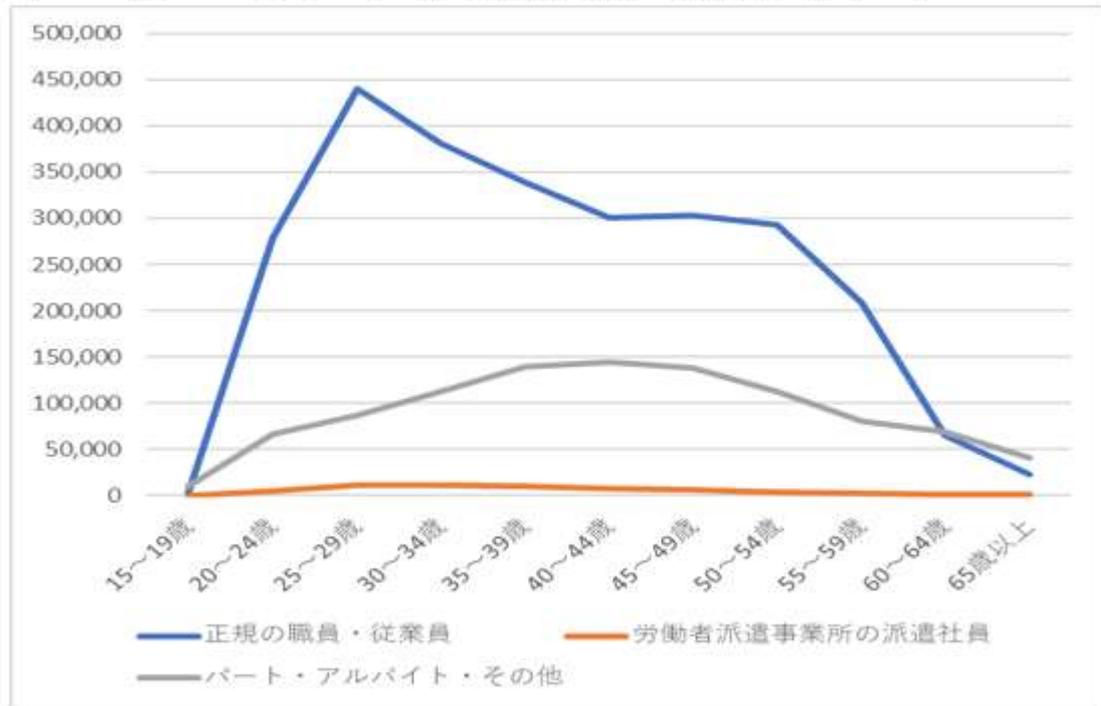
けてみると、正規従業員のピークは25-29歳層で約44万人だが、30-34歳層の約38万人、35-39歳層の約34万人、そして40-44歳層の約30万人へと減少しているが、45歳以降は安定傾向にある。正規従業員と比べ、派遣社員やパート・アルバイトなどの非正規従業員は年齢階層の上昇とともに増加傾向にある（図2-18）。これは、出産・育児後に正規または非正規雇用で専門職に復帰する女性が多いことに起因していると考えられる。また、女性就業者全体は35-39歳層を区切りに正規雇用率が非正規雇用率を下回っている。そのなかで、女性専門職はどの年齢層も正規雇用率が非正規雇用率を大幅に上回っている（図2-19）。高等教育への女子学生の進学率の上昇や科学技術の進展により今後は専門職の需給がより一層高まると見られている。

図 2-17 女性専門職従事者の年齢層別人数（2010年）



出所：総務省統計局 「国勢調査」

図 2-18 従業上の地位における女性専門職従事者の年齢層別人数（2010）



出所：総務省統計局 「国勢調査」

図 2-19 正規・非正規比率（女性就業者全般と専門職女性）



出所：女性就業者全般：厚生労働省「国民生活基礎調査」2016年

専門職女性：総務省「国勢調査」2010年

前述したように、日本の専門職の半分弱は女性が占めているため、今日では男性が専門職を独占しているとはいえない。しかも、女性就業者全体に占める正規雇用の割合と比べ、

専門職女性の方がいずれの年齢層においても正規雇用率が高い。しかし、専門職の詳細な内訳をみると、性別職業分離の実態が明らかになる。例えば、表 2-14 に纏めたように、理学療法士や作業療法士では女性比率（約 50%）が小さい一方、自然科学系研究者（男性比率：83%）、技術者（男性比率：91.3%）、医師（男性比率：81.5%）、法務従事者（男性比率：84.7%）、経営・金融・保険（男性比率：87.9%）等の職種では、男性が圧倒的に多い。逆に、保健師、助産師、看護師、歯科衛生士、保育士、幼稚園教員などでは女性比率がいずれも 90%を超えている。このため、日本の専門職を横断的にみると、水平的な性別分離が生じていることは明らかである。そして、同じ領域の専門職内で垂直的な性別分離も生じている。例えば、保健医療専門職において、医師（歯科医師、獣医師を含む）は男性比率が 8 割超であるのに対し、威信の低い看護師・薬剤師、歯科衛生士など¹¹は女性が大半を占めている。さらに、家庭における性別役割分担が労働市場における「男の仕事」、「女の仕事」に反映される傾向にもある。例えば、栄養士の 95.1%、保育士の 97.5%、幼稚園の教員の 92.9%は女性によって担われている。

表 2-14 職業中分類・職業小分類における各専門職の総数・女性数、女性比率（2010 年）

専門的・技術的職業名	総数（人）	女性（人）	女性比率（%）
専門的・技術的職業従事者	8,722,900	4,064,900	46.6
（1）研究者	115,150	20,330	17.9
自然科学系研究者	110,150	18,730	17.0
人文・社会科学系等研究者	5,000	1,600	32.0
（2）技術者	2,153,670	186,820	8.7
農林水産・食品技術者	49,810	8,020	16.1
電気・電子・電気通信技術者（通信ネットワーク技術者を除く）	292,130	10,680	3.7
機械技術者	203,910	7,970	3.9
輸送用機器技術者	95,600	3,110	3.3
金属技術者	20,660	550	2.7
化学技術者	73,690	10,510	14.3
建築技術者	215,650	18,800	8.7
土木・測量技術者	242,830	5,870	2.4
システムコンサルタント・設計者	460,570	54,940	11.9

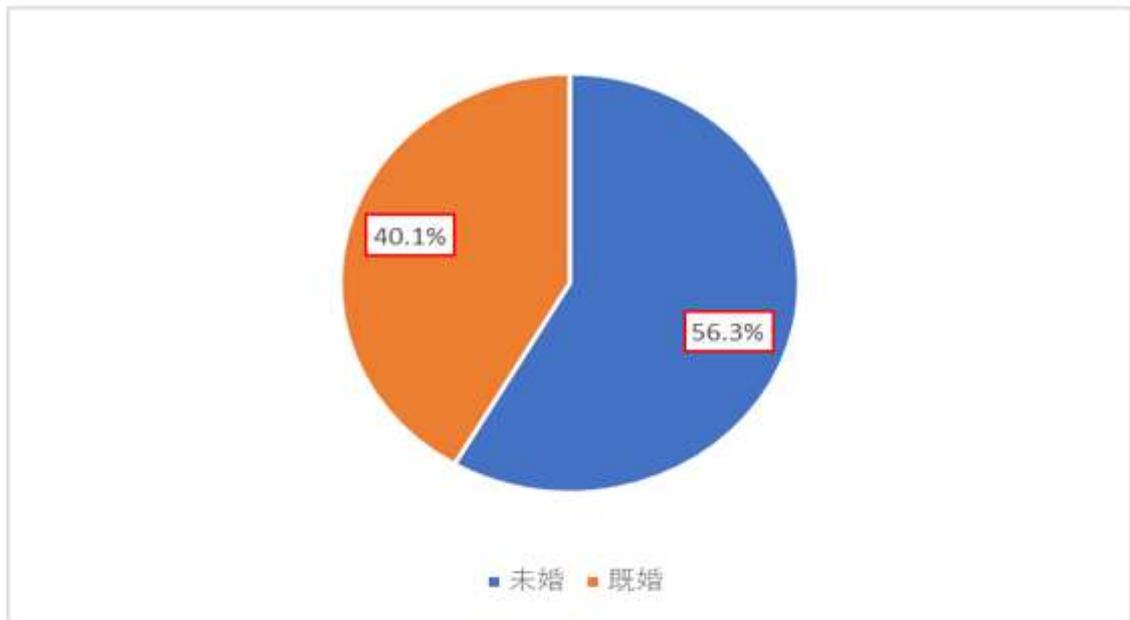
¹¹ 助産師は 2000 年秋頃から男性助産師制度に関する議論が活発になったが、2017 年時点でも、男性の助産師の資格取得が認められていない。

ソフトウェア作成者	323,580	46,540	14.4
その他の情報処理・通信技術者	118,610	15,770	13.3
その他の技術者	56,640	4,060	7.2%
(3) 保健医療従事者	2,569,200	1,812,800	70.6
医師	266,600	49,300	18.5
歯科医師	94,500	19,500	20.6
獣医師	20,800	5,600	27.2
薬剤師	206,600	138,700	67.1
保健師	35,500	34,900	98.3
助産師	24,700	24,700	100
看護師（准看護師を含む）	1,189,500	1,122,000	94.3
診療放射線技師	47,000	7,800	16.6
臨床検査技師	66,600	46,600	70.0
理学療法士，作業療法士	97,100	49,100	50.6
視能訓練士，言語聴覚士	15,300	12,200	79.7
歯科衛生士	96,500	96,000	99.5
歯科技工士	45,200	6,400	14.2
栄養士	102,100	97,100	95.1
あん摩マッサージ指圧師，はり師，きゅう師，柔道整復師	113,400	27,000	23.8
その他の保健医療従事者	147,800	76,000	51.4
(4) 社会福祉専門職業従事者	843,400	704,900	83.6
保育士	481,500	469,500	97.5
その他の社会福祉専門職業従事者	361,900	235,500	65.1
(5) 法務従事者	78,000	11,900	15.3
裁判官，検察官，弁護士	26,100	4,100	15.7
弁理士，司法書士	22,700	3,400	15.0
その他の法務従事者	29,100	4,400	15.1
(6) 経営・金融・保険専門職業従事者	155,100	18,800	12.1
公認会計士	19,100	2,100	11.0
税理士	57,300	6,200	10.8
社会保険労務士	16,900	4,600	27.2
その他の経営・金融・保険専門職業従事者	61,800	5,900	9.5
(7) 教員	1,400,100	690,900	49.3
幼稚園教員	105,100	97,600	92.9

小学校教員	407,500	264,200	64.8
中学校教員	252,200	109,500	43.4
高等学校教員	279,700	90,800	32.5
特別支援学校教員	71,300	42,700	59.9
大学教員	165,300	43,300	26.2
その他の教員	118,900	42,900	36.1
(8) 宗教家	136,800	16,000	11.7
宗教家	136,800	16,000	11.7
(9) 著述家, 記者, 編集者	111,500	38,300	34.3
著述家	26,600	11,200	42.1
記者, 編集者	84,900	27,100	31.9
(10) 美術家, デザイナー, 写真家, 映像 撮影者	285,400	112,800	39.5
彫刻家, 画家, 工芸美術家	28,800	12,000	41.7
デザイナー	188,600	83,200	44.1
写真家, 映像撮影者	68,000	17,600	25.9
(11) 音楽家, 舞台芸術家	75,900	27,300	36.0
音楽家	23,800	9,900	41.6
舞踊家, 俳優, 演出家, 演芸家	52,100	17,500	33.6
(12) その他の専門的職業従事者	765,100	423,900	55.4
図書館司書, 学芸員	30,900	26,100	84.5
個人教師 (音楽)	77,300	68,400	88.5
個人教師 (舞踊, 俳優, 演出, 演芸)	23,600	17,900	75.8
個人教師 (スポーツ)	99,000	51,200	51.7
個人教師 (学習指導)	176,400	85,600	48.5
個人教師 (他に分類されないもの)	121,800	91,400	75.0
職業スポーツ従事者	11,300	800	7.1
通信機器操作従事者	17,100	2,100	12.3
他に分類されない専門的職業従事者	207,800	80,400	38.7

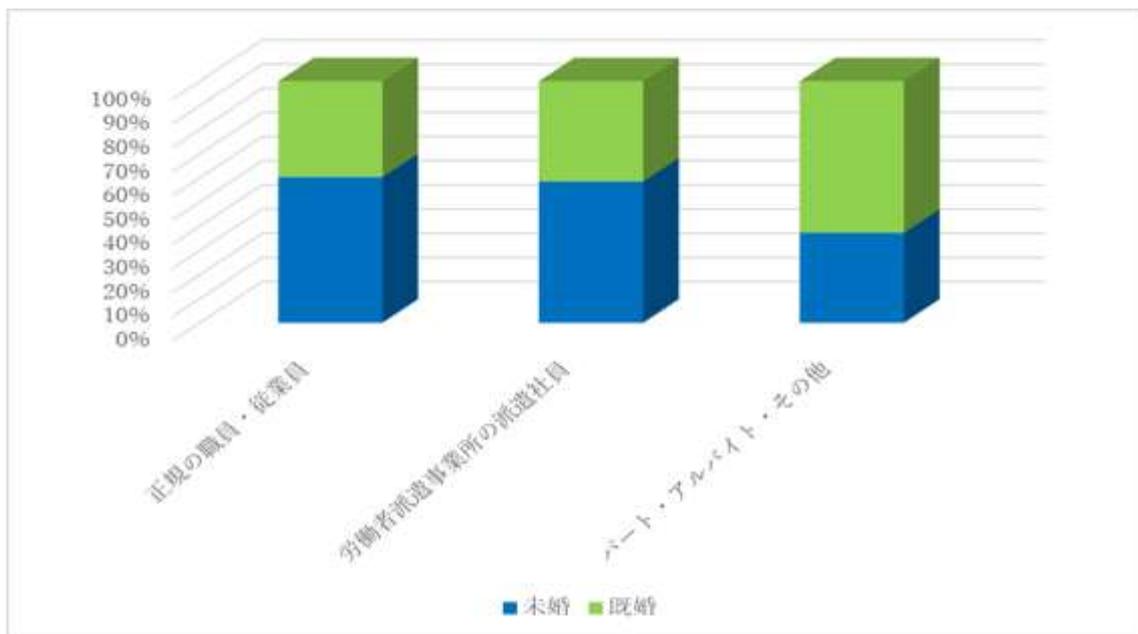
出所：総務省統計局 「国勢調査」 2010年

図 2-20 女性技術者の婚姻状況



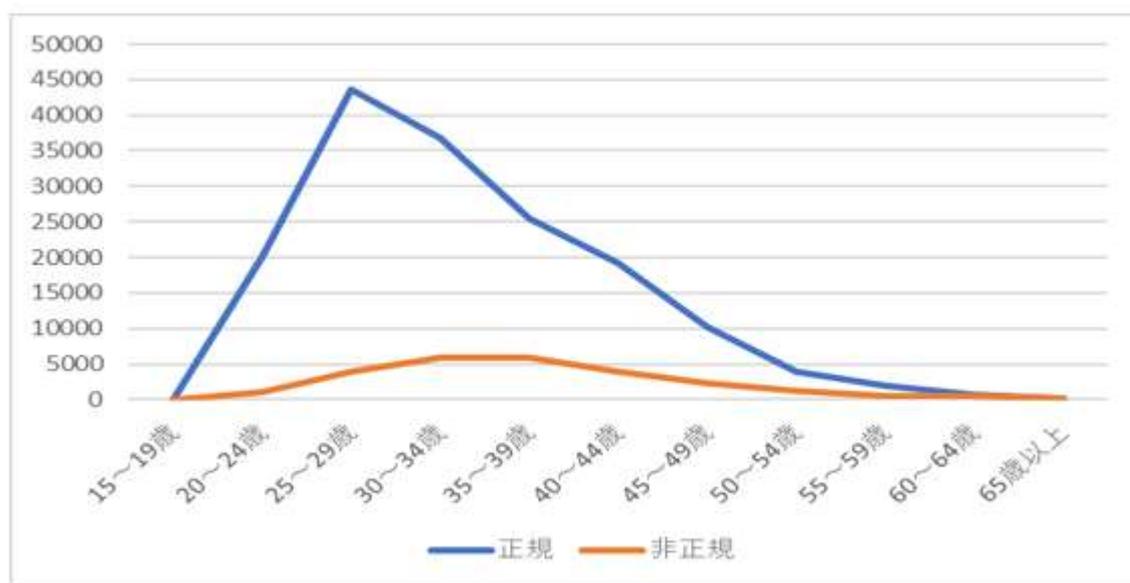
出所：総務省統計局 「国勢調査」 2010 年

図 2-21 従業上の地位における女性技術者の婚姻状況



出所：総務省統計局 「国勢調査」 2010 年

図 2-22 女性技術者の年齢層別における雇用状況



出所：総務省統計局 「国勢調査」2010年

女性技術者¹²の男女比 9 : 1 は極度に偏りのある状況といえる。技術者の中でも、土木・測量女性技術者は 2.4%で、女性比率が最も低い専門職である。その他に、電気・電子・電気通信女性技術者（通信ネットワーク技術者を除く）3.7%、機械女性技術者 3.9%、輸送用機器女性技術者 3.3%、金属女性技術者 2.7%のように、いずれも女性技術者全体の割合を下回っている。一方、化学技術者 14.3%、システムコンサルタント・設計者 11.9%、ソフトウェア関連 14.4%、その他の情報処理・通信 13.3%、自然科学系研究者 17%であり、いずれも女性技術者全体の割合を上回っている。このように、電気・電子、機械・機器等の製造業においては、女性技術者の割合が低く、医薬、化粧品などの化学関連業種、およびシステムエンジニア（SE）や情報通信などの IT 業種¹³においては、女性技術者の割合が相対的に高い状況にある。

図 2-20 が示すように、女性技術者の約半数は未婚である。女性技術者の従業上の地位は婚姻状況によって異なる。正規従業員では未婚者の割合が高いのに対し、非正規職¹⁴の女性では既婚の割合が高くなっている（図 2-21）。ここで、年齢層別に女性技術者の就業状況を雇用形態で比較すると、正規雇用の女性技術者数は 25-29 歳をピークに、年齢の

¹² 本研究における女性技術者は自然科学系研究者を含む。

¹³ 自然科学系女性研究者の多くは大学・公的研究機関に所属している（後節を参照）。また、本研究は民間企業を対象としているため、女性研究者に関する詳細な説明については省略する。

¹⁴ ICT 関連産業でソフトウェア関連職が最多（内閣府『平成 25 年度年次経済財政報告』）。

上昇に伴い「逆 V 字カーブ」を描きながら減少する。それに対し、非正規雇用の女性技術者は年齢が上昇してもあまり増加していない（図 2-22）。即ち、結婚や出産などのライフ・イベントで技術職を離れた女性技術者は後になっても技術職に復帰しない傾向にあると推測できる。女性技術者に限って見てみると、女性専門職全体とは異なるキャリアパターンを示している。鶴沢（2012, 2016）が纏めているように、日本の専門職のキャリアに関する研究は、キャリアという概念が発達した欧米と比べると相対的に少ない。また、その多くは医師、看護職、介護職などに焦点があてられており、民間企業に勤務する女性技術者についての研究は極めて限られている。

第 5 節 日本の女性技術者

本節では、まず、女性技術者を取り巻く日本の状況を概観する。次に、女性技術者数の推移およびキャリア形成の実態に焦点を当てる。

現在日本政府は、女性就労推進事業を展開し、職場における「女性の活躍」を強調している¹⁵。日本の人口減少に伴う労働力人口の縮小に対応するには、これまでの「男性中心型」の労働環境から脱却し、潜在的な人材ストックである女性就業者を積極的に活用する必要がある。女性技術者を対象とする活躍推進策には、大学や公的研究機関の女性研究者を対象とするものがあり（例えば、日本学術振興会の特別研究員-RPD 制度など）、大学や公的研究機関の女性研究者(大学院生を含む)の割合は徐々に高まりつつある。しかし、日本の大学は 18 歳人口の減少に直面しており、今後は民間企業が理系女性の重要な受け皿となると考えられるが、現状の企業において女性技術者の活躍は進んでいない¹⁶。

科学技術立国である日本においては、民間企業で働く技術者が技術革新の重要な担い手であることは言うまでもない。しかし、第 4 節の表 14 で示したように、日本の民間企業における技術者の女性比率は極めて低く、他の先進諸国と比較しても最低レベルである。民間企業で研究開発などに携わる女性技術者の定着・活躍を促進し、キャリア開発を積極的に推進することは、男性技術者の減少という問題の対応策になるだけでなく、技術職としての進路を考える女子学生に対する役割モデルを創出することにもなり、それは次世代の女子学生の理工分野への進出を促進する重要なきっかけになるとも考えられる（藤本・

¹⁵ 「日本再興戦略－JAPAN is BACK－」では、「特に、これまで活かしきれていなかった我が国最大の潜在力である『女性の力』を最大限発揮できるようにすることは、少子高齢化で労働力人口の減少が懸念される中で、新たな成長分野を支えていく人材を確保していくためにも不可欠である」としている（2013 年 6 月）。

¹⁶ 「共同参画」（内閣府 2013 年 12 月号）、『平成 26 年版科学技術白書』（文部科学省）。

篠原 2015 : 106)。

安倍内閣は「女性の活躍」を成長戦略の中核として位置づけており、安倍総理も経済界への要請や国連総会での演説など、様々な場面で女性活用の重要性をアピールしており、国内外から注目を集めている。しかし、未だ女性の活躍が進んでいない分野のひとつが科学技術分野である。科学技術分野は、第3次男女共同参画基本計画¹⁷で、重点分野として新たに設置された。「日本再興戦略」¹⁸や若者・女性活躍推進フォーラムの提言においても、理系分野への進学を目指す女子中高生に対する支援や、女性研究者の出産・子育て等と研究を両立するための環境整備支援が、重要施策として盛り込まれている。

また、女性が「被差別」の立場にあり、固定的な役割期待によって多様な生き方を阻まれてきた人々にとっては、先駆的な例としてのロールモデルの影響が多大であることから、1999年の男女共同参画社会基本法施行後、各省庁、企業団体、職能組織、大学や民間組織などが働く女性の「ロールモデル」の「収集」、「紹介」、「普及」など様々な取り組みが始められた。女性研究者・技術者に限ってみると、近年のロールモデルの活用例としては学習プログラム、冊子の刊行、ウェブサイトへの掲載が挙げられる。例えば、国立女性教育会館の女子中高生の理系進路選択支援事業「女子中高生夏の学校～科学・技術者のたまごたちへ～」(2005年)や「女子中高生夏の学校～科学・技術・人との出会い～」(2017年)などの実施と、参加した理系研究者・技術者を紹介する冊子「ロールモデル集」の刊行がある。そして、特に企業に勤務する(あるいは、勤務していた)女性研究者・技術者たちが中心になって立ち上げた「日本女性技術者フォーラム」も「ロールモデル集」を作成している。また、理工系学会組織の中に女性会員の部会も設置されるようになり、ロールモデルの紹介が活発に行われている。例えば、経営・イノベーション学会には、「女性エンジニア活性部会」が、また土木学会には「土木技術者女性の会」が設けられている。このように、産官学の協力により、女性研究者・技術者は社会的関心の対象になりつつある。理系の女性(女子)を表す「リケジョ」という言葉も近年頻繁に聞かれるようになった。

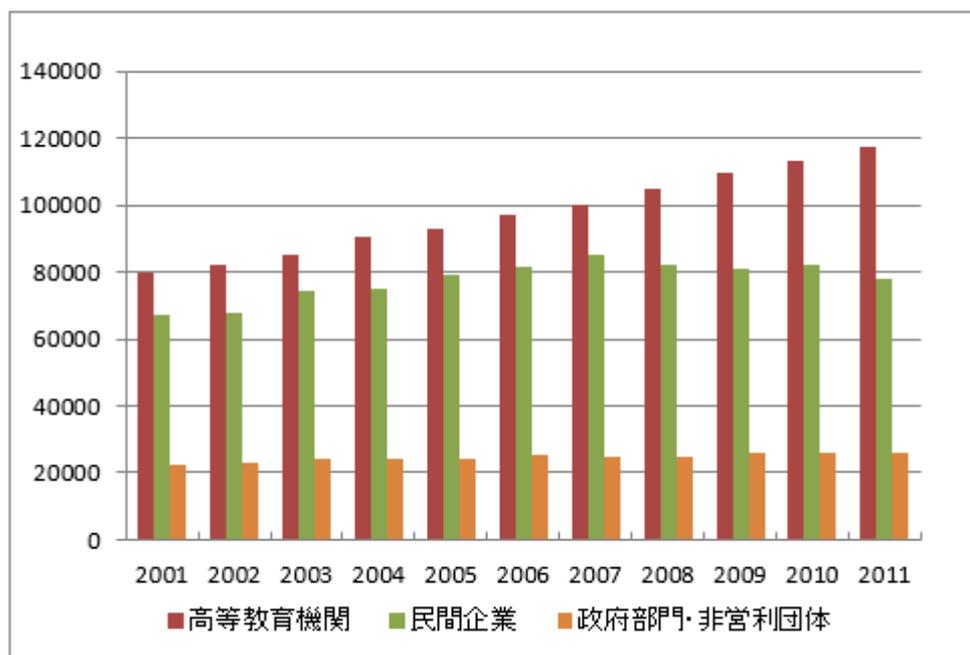
今日の日本女性の年齢階級別労働力率は依然として「M字カーブ」を描いているものの、そのカーブは以前に比べれば緩やかになりつつある。しかし、国際的には女性の労働力率が台形の形を取る国が増加しているのに対し、日本は未だM字カーブを取っており、このことは子育て期に離職する女性が未だ多いことを反映している。そして、科学技術分野に

¹⁷ 2010年12月17日閣議決定。

¹⁸ 2013年6月14日閣議決定。

限ると、図 2-23 が示すように、女性理工系研究者の増加は主として大学や公的研究機関の傾向を反映したものであり、民間企業においては依然として女性理工系研究者の活躍が進んでいない。

図 2-23 日本における女性研究者の分布推移（2001年－2011年）



出所：MSTI database (OECD)

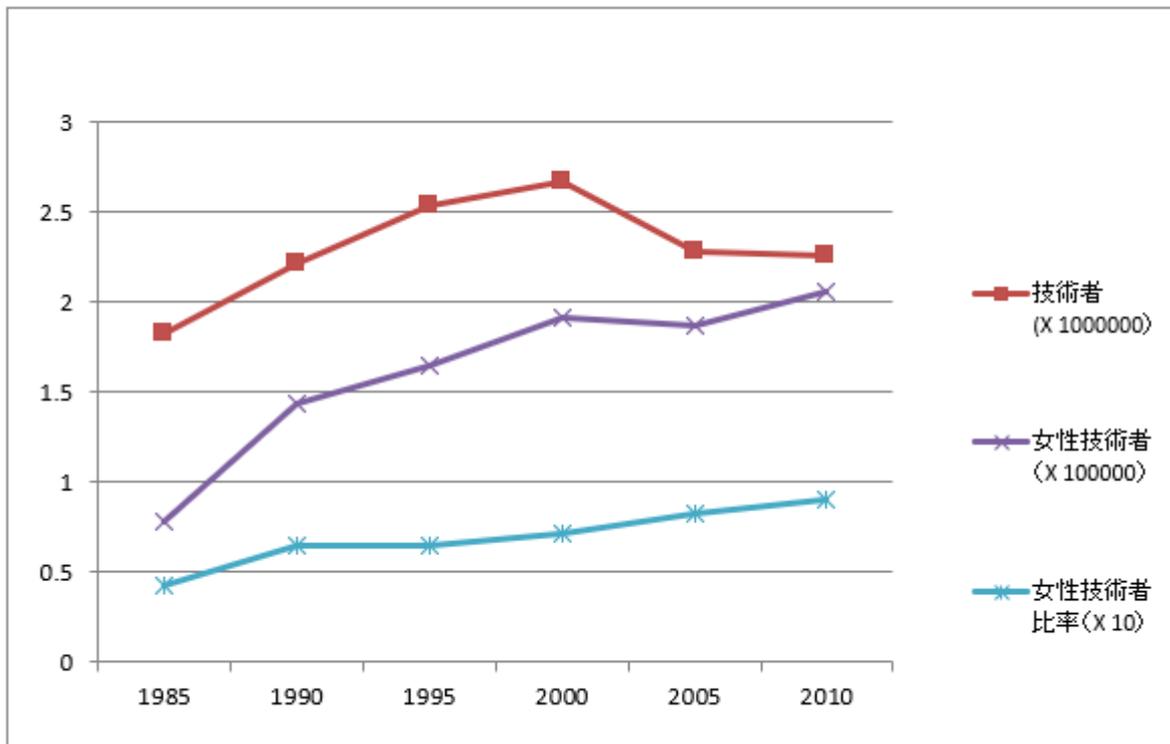
日本では、研究者、研究開発者、技術者等の職種名称が用いられることが多いが、技術者に関する統一された定義はない。本論文では、総務省の「職業分類」の定義（URL 35）を参考に、近年の技術の変化も考慮に入れて技術者を幅広く捉え、以下のように定義する。

技術者：企業の研究所・試験所・研究室などの試験・研究施設において、自然科学分野の基礎的又は応用的な学問上・技術上の問題を解明するために、新たな理論・学説の発見又は技術上の革新を目標とする専門的・科学的な仕事に従事する者。または、専門的、科学的知識と手段を生産に応用し、生産における企画、管理、監督、研究などの科学的、技術的な仕事に従事する者。

日本の技術者は、2000年以降のマクロ労働市場の縮小に伴い減少し続けている。図 2-24 が示すように、日本の民間企業における技術者は、1990年代半ば以降それまでの増加の勢いが減速し、2000年以降は急速に減少していることが分かる。しかし全体的な減少の中で、女性技術者については増加傾向にある。図 2-24 からわかるように、1985年の国勢調査時

点では、女性技術者数は 8 万人未満だったが、2010 年には 20 万人を超えて、約 2.5 倍に増加している。技術者全体に占める女性の割合も 1985 年の約 4%から 2010 年の 9%まで上昇している。

図 2-24 民間企業における技術者と女性技術者及びその比率の推移（1985 年－2010 年）



出所：各年の「国勢調査」（総務省統計局）

国勢調査では、技術者の中分類の下で分野別の技術者に小分類化されている。本節では、職業小分類を自然科学研究者、製造技術者、土木・建築技術者、IT・ソフトウェア技術者、その他の技術者とグループ分けし、民間企業の技術者の人数の推移を概観する。職業分類は調査年度により変化することがある。例えば、農林技術者と食品技術者を「農林水産・食品技術者」に、電気技術者（1985 年）は 1990－2005 年の間は電気・電子技術者に、さらに、2010 年には、電気・電子・電気通信技術者に職業の名称が変わった。機械系技術者や IT・ソフトウェア系技術者もこれまでに職業名が変わってきている。（詳細は表 2-15 を参照）。

表 2-15 技術者の職業分類一覧（1985年－2010年）

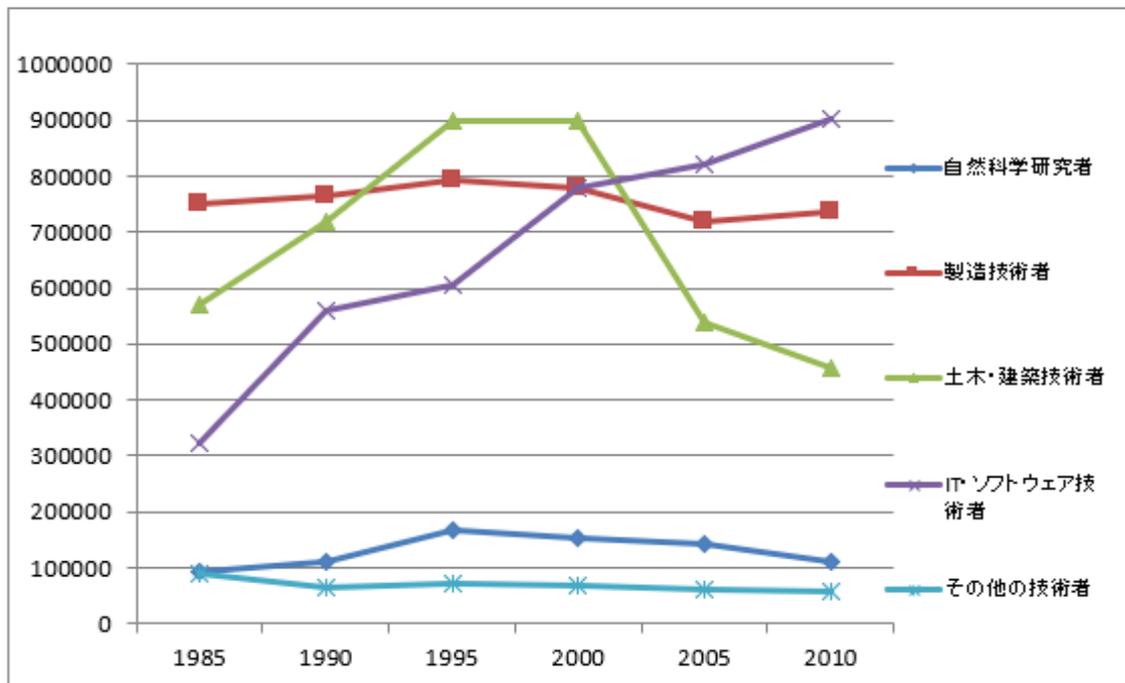
本研究	職業小分類別 (国勢調査 2010)	備考
自然科学研究者	自然科学研究者	
製造技術者	農林水産・食品技術者	農林技術者 (1985)
	電気・電子・電気通信技術者 (通信ネットワーク技術者を除く)	電気技術者 (1985) 電気・電子技術者 (1990－2005)
	機械技術者	機械技術者 (1985) 機械・航空機・造船技術者(1990－2005)
	輸送用機器技術者	2010年度国勢調査から
	金属技術者	金属製錬技術者 (1985－2005)
	化学技術者	
土木・ 建築技術者	建築技術者	
	土木・測量技術者	土木技術者 (1985)
IT・ ソフトウェア 技術者	システムコンサルタント・ 設計者	情報処理技術者 (1985－2000)
	ソフトウェア作成者	システムエンジニア・プログラマ(2005)
	その他の情報処理・ 通信技術者	
その他の技術者	その他の技術者	

出所：各年の「国勢調査」(総務省統計局)

図 2-25 は自然科学系研究者、製造技術者、土木・建築技術者、IT・ソフトウェア技術者、その他の技術者の人数の推移を示したものである。IT・ソフトウェア技術者は増加の一途であるが、製造業の技術者は 1995 年を境に徐々に減少し 2005 年以降再度増加している。また、土木・建設業の技術者は 2000 年以降急速に減少し続けている。この現象の背景には産業構造の変化がある。すなわち、貿易立国として経済発展を遂げていた 1990 年までは製造技術者が最も多く、次の内需拡大の時代である 2000 年までは、建設業や土木業の技術者が最多となり、2005 年以降は IT 時代に対応して IT・ソフトウェア技術者が増加した。バブル経済の余波が沈静化した 2000 年代前半には公共事業をはじめとする建設

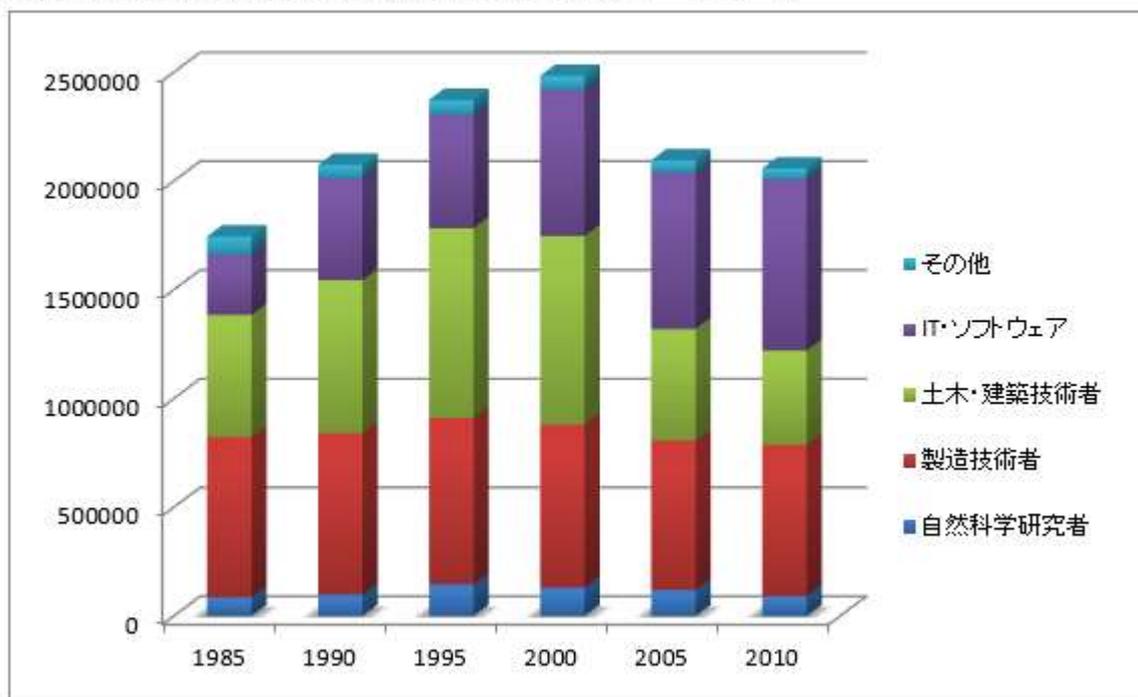
事業の大きな落ち込みを反映して建築・土木技術者が急激に減少し、技術者総数が減少に転じたと考えられる。具体的には、2000年の技術者全体は約268万人で、それが2010年で約226万人に減少している。土木・建築系技術者全体については2000年の90万人から、

図 2-25 職業別における技術者の推移（1985年－2010年）



出所：各年の「国勢調査」（総務省統計局）

図 2-26 職業別における男性技術者の推移（1985年－2010年）

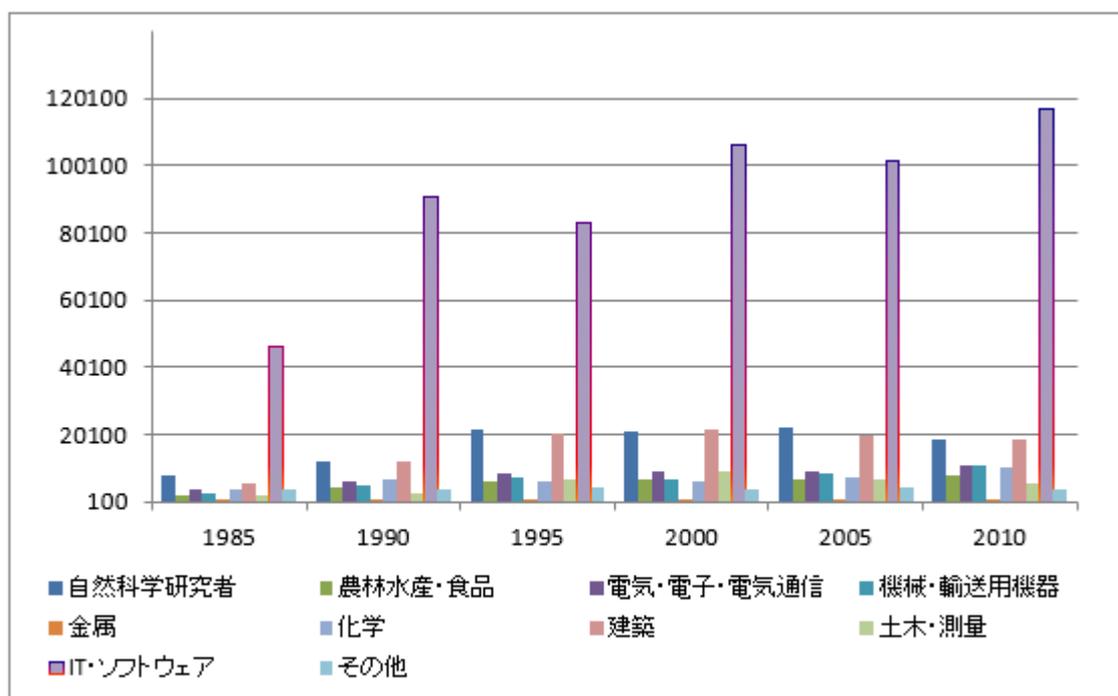


出所：各年の「国勢調査」（総務省統計局）

2010年の46万人まで減少している。土木・建築技術者全体の2000～2010年の減少幅は技術者全体の減少幅に近いことから、土木・建築技術者だけの急減は技術者全体の減少を引き起こしたと考えられる。

図 2-26 は職業別に見た男性技術者数の推移を示している。男性技術者がすべての職種分類において高い比率を占めているが（図 2-26）、2000年以降、男性土木・建築技術者が87万人から2010年の43万人まで約44万人減少している。このことから、この時期（2000年～2010年）の技術者の中では主に男性の土木・建築技術者が急減したことがわかる。

図 2-27 職業別（職業小分類）における女性技術者の推移（1985年～2010年）



出所：各年の「国勢調査」（総務省統計局）

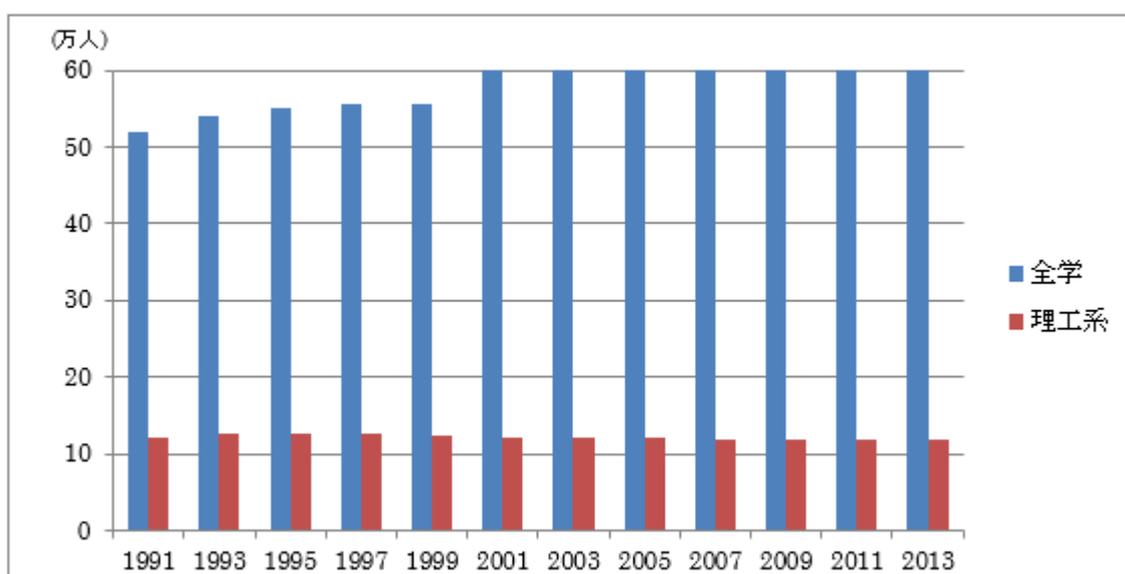
注：国勢調査（1985）の「鉱山技術者」を「その他の技術者」に算入。

土木・建築業における男性技術者の大幅な減少に伴い、民間企業の技術者は全体的に減少したが、女性技術者は増加している。上記の図 2-27 は「国勢調査」の職業小分類から見た女性技術者の推移を示したものである。技術職のマクロ労働市場の縮小にも関わらず、男性技術者と異なり、土木・建築業の女性技術者は2000年以降でも微減にとどまっている。女性技術者全体では、どの時期もIT・ソフトウェア技術者（IT・ソフトウェア：SC・設計者、SE、他の情報処理・通信を含む）が高い割合を占めている。

しかしその一方で、民間企業の技術者に占める女性割合の低さについては問題として指摘されることが多い。この点については、技術職への入職の前段階である学校教育の状況を

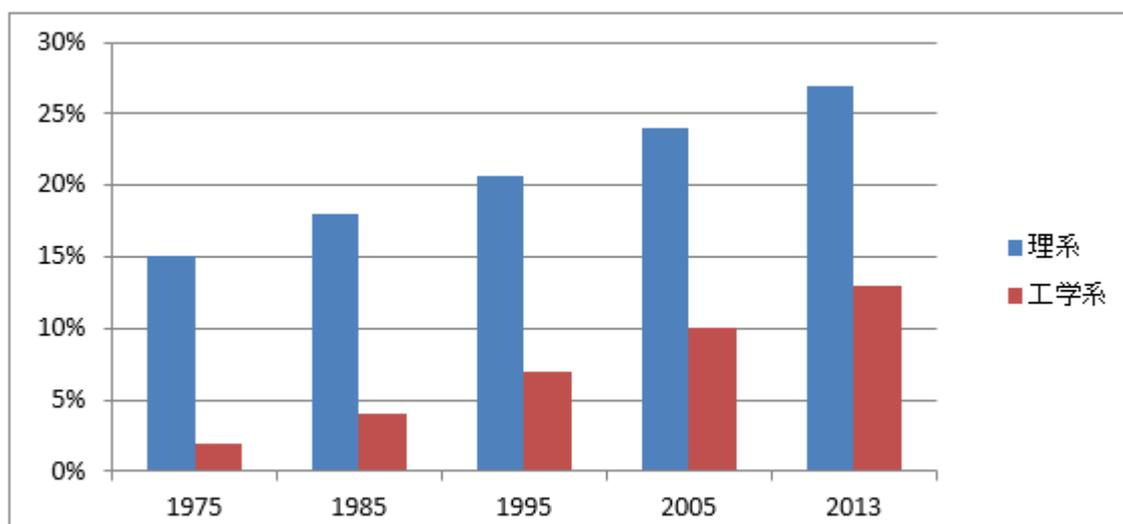
把握しなければ十分な説明は出来ない。そのため、ここで、技術者の入職前の状況について確認する。図 2-28 から分かるように、近年、大学進学者数が増える一方で、理工系学生数が減少する傾向にある。女性に限って見ると、民間企業における女性技術者(図 2-24)は 25 年間で 4%から 9%まで増加したが、図 2-29 の理工系学部生の構成と比べると、その増加率は低い(理工学部では、2012 年時点で、それぞれ 23%、10%)。その主な原因として、理工系の女子学部生の大学院進学や大学研究職の選択、民間企業の技術系以外の職種への切り替え、あるいは就職後のキャリア継続の断念等が考えられる。

図 2-28 在学生における理工系学生数の推移 (1991 年 - 2013 年)



出所：文部科学省「学校基本調査」

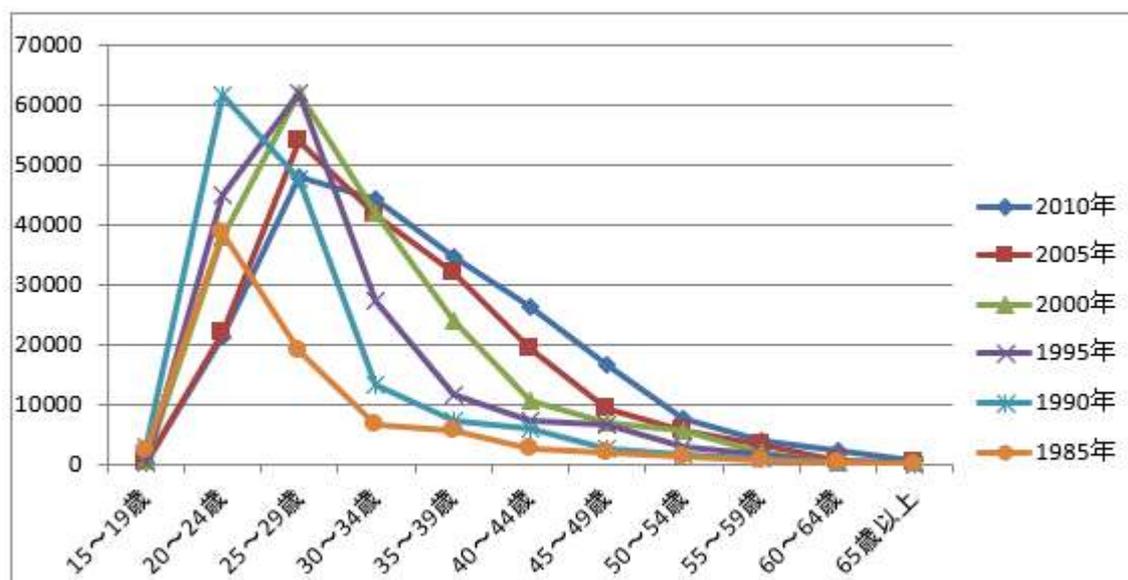
図 2-29 大学の理工系学部における女子学生の比率推移 (1975 年 - 2013 年)



出所：文部科学省「学校基本調査」

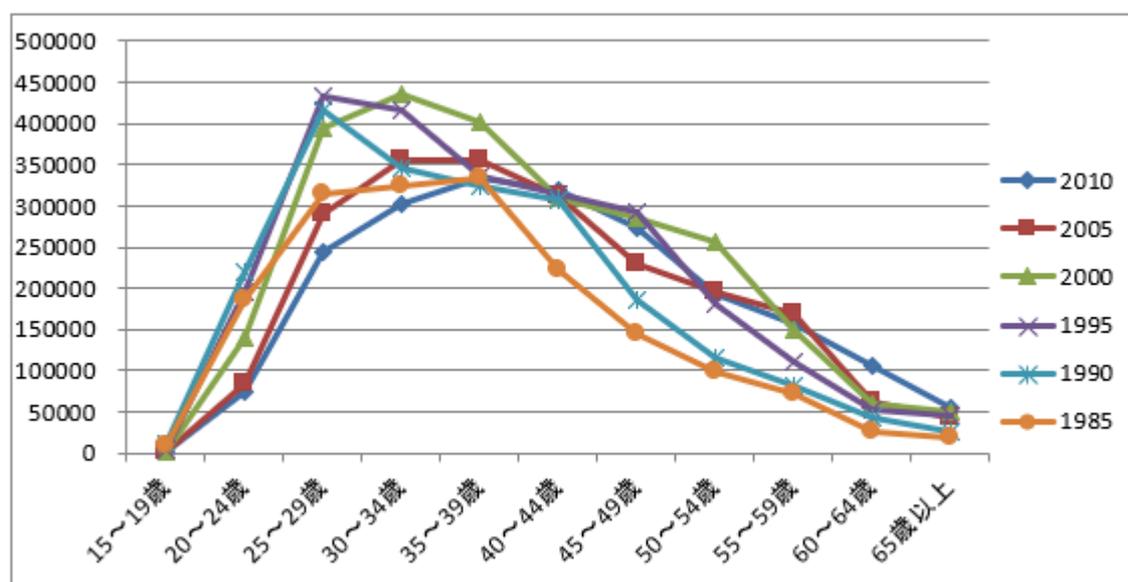
図 2-30 は、女性技術者の年齢階級別分布を纏めたものである。図を見ると 20 歳－24 歳の女性技術者の人数は 1990 年を境にピークを迎え、その後大幅に減少している。例えば、この年齢階級の人数は 1990 年で 61,718 人であったのに対して、2010 年では 21,340 人まで減少している。学部卒業後、さらに大学院に進学したことを考慮して、20 歳－24 歳と 25 歳－29 歳を足しても、1990 年では 109,323 人であったのに対して、2010 年では 69,280 人であり、この 20 年の間に 4 万人ほど減少している。またどの調査年も 25 歳－29 歳を境に、女性技術者が減少しており、この年齢階級で多くの女性技術者が離職を選択していることがわかる。また、30 歳以降の年齢分布をみると、25 歳－29 歳と比較すると緩やかながら離職が継続的に生じている。2000 年以降、状況は若干改善しているように見えるが、ドラスティックな変化は起きていない。女性が結婚・出産などを機に一旦キャリアを中断してから、後に再び労働市場に戻るという女性就業者の「M 字型」カーブとは異なり、図 2-30 からは女性技術者全体が 30 歳前後に技術職を完全に辞めていることがわかる。図 2-31 は男性技術者数の年齢階級別分布を示したものである。1995 年を境に、25 歳－29 歳の男性技術者の人数はピークを迎え、その後大幅に減少している。しかし、図 2-30 の女性技術者と比べ、男性技術者の労働市場からの退出傾向は緩やかで、全体的に「逆 U 字型」カーブを描いている。これは男性がより長期的に技術職労働市場にとどまる傾向を意味している。この傾向は男性には一般的といえる。このように、近年労働市場における女性技術者のプレゼンスが高まる一方で、彼女らのキャリアは依然として短期である。

図 2-30 女性技術者の年齢分布（1985 年－2010 年）



出所：各年の「国勢調査」（総務省統計局）

図 2-31 民間企業における男性技術者の年齢分布（1985年－2010年）



出所：各年の「国勢調査」（総務省統計局）

第 6 節 小括

本章では女性技術者のキャリア形成に関する問題背景を整理した。第 1 節では問題の背景を幅広く捉えるために女性労働一般を取り上げ、性別比較および国際比較の観点から日本の女性労働の変化と現状について概観した。まず日本の労働力推移、女性の潜在労働力、女性の労働参加による経済効果を概観し、少子高齢化により日本の労働力人口が今後急速に減少することが予想されるなか、女性の労働参加が喫緊の課題であることを確認した。次に、性別比較と国際比較の視点から年齢階級別の労働力率を概観した。男性の労働力率の「逆 U 字カーブ」に対し、女性労働者は「M 字カーブ」を描いている。近年女性就業者の労働力率が上昇し、「M 字カーブ」の底が緩やかになってきたが、他国の女性就業者と比べ、未だ労働力率が低いことが確認された。続いて、女性就業者は主に医療・福祉、卸売業・小売業、建設業に集中し、事務に従事している者が多く、近年専門職・技術職従事者が増加傾向にあることが確認された。また女性就業者の正規職割合、勤続年数、役職割合、所定内給与はどちらも上昇しているが、男性と比べまだ歴然とした差があることが分かった。最後に、女性労働政策を概観した。日本では 1986 年施行の男女雇用機会均等法や 1992 年施行の育児休業法、2005 年施行の次世代育成支援対策推進法などの政策を通じて、女性の継続就業を後押ししてきた。特に育児休業法によって育児休業が雇用主に対して義務づけられてからは、就業規則等に育児休業制度がある企業は増加し、女性の休業取

得率が上昇してきた。しかしそれにもかかわらず、依然として多くの女性が出産・育児期に退職している。特に、労働市場において高学歴女性労働者の非正規化・無職化に大きな改善が見られないことは重要な問題であることを指摘した。

第2節では家庭内労働に焦点をあて、家庭生活の要因が日本の女性就業者の働き方に与える影響について整理した。まず家庭内労働に大きく反映される性別役割分業意識が戦後高度経済成長期から広く社会的に広がり、雇用システムと社会保障制度に深く関わり、現代の日本社会においても、性別役割分業意識は依然として根強いことを確認した。続いて、この性別役割分業意識が男女の就労時間および就業率に反映されることが確認された。即ち、役割分業の意識は男性の就労時間と正の相関関係にあり、逆に女性の就業率と負の相関関係にある。さらに、家事労働が過度に女性に偏り、特に「共働き世帯」の既婚女性の家庭内労働の負担が大きい。また、ライフステージの変化に伴い、家事時間の変化は男性より女性の方が大きく、特に結婚が「男性は仕事、女性は家事」という性別役割分業を生じさせる起点となり、子どもの誕生によりさらにそれを推し進める傾向にあることが確認できた。最後に、日本における女性の社会進出は、非正規雇用などの問題を抱えながらも、男女雇用均等法の施行以降今日まで進んできながらも、未だ性別役割分業および「3歳児神話」は社会的に支持される傾向にある。このような規範の影響により、母親の正規職の継続は困難になりキャリア形成が妨げられやすいのが現状であることを指摘した。

続く第3節では日本の雇用労働に焦点をあて、雇用制度が女性就業者の働き方に与える影響について整理した。新卒採用、年功序列、終身雇用が一体化した日本的雇用システムでは、企業側が長期安定雇用で就業者の生活や福祉を保障する代わりに、就業者は残業や長時間労働などの企業の都合を優先することを受け入れるという交換関係が求められる。このような状況のなか、出産・育児、介護などを担う女性就業者は不利な立場におかれる傾向にあり、企業との交換関係を継続することが難しい。そこで、企業側は男性の長期勤続と女性の短期就業を前提とした人材マネジメントで対応している。具体的な人材マネジメント施策として「コース別雇用管理」が取り上げられる。この施策のもとでは、男性就業者を基幹的業務に従事する「総合職」に、女性就業者を補助的業務に従事する「一般職」に分離する。このような性別による職務分離が多いことを確認した。このような企業の人材マネジメントでは女性は意欲を持って働き続けにくく、男性の長期勤続と女性の短期就業を前提とした人材マネジメントをより一層強化するとともに、新規の女性就業者の継続意欲を減じることに繋がる。日本の雇用制度の各要素が相互に影響し合いながら女性のキ

キャリア形成を妨げていることが確認された。

また第4節では女性専門職の現状および女性専門職における技術者の位置づけについて概観した。本研究では、日本の国勢調査の職業分類上、「専門的・技術的職業」を専門職と捉えることにした。日本の専門職の半分弱は女性が占めているため、今日では男性が専門職を独占しているとはいえないことがわかった。就業者全体に占める正規雇用の割合と比べ、専門職女性の方がいずれの年齢層においても正規雇用率が高いが、専門職に性別職業分離が発生していることも確認できた。そして、技術職も男女比率が極端に偏り、女性専門職全体の年齢層労働力率「逆U字カーブ」に対し、女性技術者は年齢層労働力率「逆V字カーブ」を描き、結婚や出産などのライフイベントを機に技術職を離れた女性技術者は後になっても技術職に復帰しない傾向にあることが確認された。日本の専門職のキャリアに関する研究は、キャリアという概念が発達した欧米と比べると相対的に少なく、存在する研究の多くは医師、看護職、介護職などの職種に焦点が当てられており、民間企業に勤務する女性技術者についての研究は極めて限られていることを指摘した。

そして第5節では男性技術者との比較の視点から女性技術者数の推移およびキャリア形成の実態に焦点を当て、日本における過去30年間の技術者全体の動向と女性技術者の就労行動の実態について整理した。日本の技術者は、2000年以降のマクロ労働市場の縮小に伴い減少し続けた。そのなか、民間企業の技術者は全体的に減少したが、女性技術者はこの30年の間に増加していることが確認できた。しかし、女性就業者全体の年齢層労働力率「M字カーブ」、男性技術者の年齢層労働力率「逆U字カーブ」に対し、女性技術者は30歳前後を境に離職し、後になっても技術職に復帰しないという年齢層労働力率「逆V字カーブ」を描く傾向にあることが明らかにされた。このように、近年労働市場における女性技術者のプレゼンスが高まる一方で、彼女らのキャリアは依然として短期であることを指摘した。

第3章 理論的枠組み

前章では、日本における過去30年間の技術者全体の動向および女性技術者の就労行動について整理した。本章では、まず、技術者の就労行動をデュアル・コミットメントの視点から捉える可能性について論じ、次いで、女性技術者のキャリア継続に関する理論的枠組みを構築するために、キャリア・コミットメント、組織コミットメント、キャリア継続を阻害する組織側要因、家族のプル要因と職場のプッシュ要因の4点に絞って先行研究を整理する。

第1節 デュアル・コミットメント

企業を取り巻く環境の急速な変化に伴い、コミットメントの対象を組織からキャリアへと捉え直す必要性が指摘されている（太田 1993；石倉 1995；富士ゼロックス総合教育研究所 1997；ニッセイ基礎研究所 2000）。キャリアを継続するためには、キャリアに対するコミットメントが不可欠である。また、組織目標の達成に正の影響を与える従業員の組織コミットメントは組織の存続には不可欠な条件である。外部労働市場型の社会では、転職による組織間移動を通して個人はキャリアを形成するが、内部労働市場型の日本では、一般的にひとつの組織内でキャリアは形成される。そのため、特に日本の就業者のキャリア形成を検討する場合はキャリア・コミットメントだけでなく、組織コミットメントも視野に入れる必要がある。

複数の対象を持つコミットメントは「多重コミットメント」と呼ばれる。例えば、雇用主個人と勤務先企業¹⁹に対する多重コミットメント（Benson 1998）、非正規社員の派遣元企業と派遣先企業に対する多重コミットメント（Linden et al. 2003）、企業と労働組合に対する多重コミットメント（Angle and Perry 1986）などである。

多重コミットメントの研究において代表的なアプローチは、複数対象に対するコミットメントを対立軸として捉える方法である。このアプローチをとる研究の多くは、複数対象にコミットしていることから生じるコンフリクトに関心を払っている。すなわち、個人が企業と組合のどちらに対してより強い帰属意識を持つか、また、いずれかへのコミットメントがもう一方のコミットメントを阻害するかといった問題のように、複数対象へのコミットメントを両立しがたいものと捉える点にこのアプローチの特徴がある（Magenau et

¹⁹ 原文ではそれぞれ“employer”と“host enterprise”である。なお、日本語では「雇用者、雇い主、雇用主、使用者」など、統一されていない。

al. 1988)。もうひとつのアプローチは複数対象へのコミットメントを並列的に捉えるものである。このアプローチの特徴は複数対象に対するコミットメントを相互独立的な存在として捉えている点である。Cohen (1993) は職業、組織、仕事、組合をコミットメントの対象として取り上げ、それぞれの対象からの離脱をもたらす要因について検討した。その結果、組織コミットメントが組織からの離脱を高い精度で予測することが示された。さらに、もう一つのアプローチはコミットメントの多面性に着目するものである。このアプローチの特徴は複数対象に対するコミットメントを補完的なものと位置付けている点にあり、近年専門職従事者と所属組織との関係を議論する場合に取り上げられることが多い (Hoff 2001 ; 藤本 2005 ; 蔡 1996, 2007)。専門職従事者の多重コミットメントは「所属組織に対するコミットメント」と「自身のキャリアに対するコミットメント」に分けられることが多い。「キャリア」は専門とする職業にあたり、vocation あるいは profession と同義である。個人と組織の関わりを検討するうえで、組織コミットメントは頻繁に取り上げられてきたが、キャリア志向が強いとされる専門職 (太田 1993 ; 藤本 2005) の働き方を考える場合は、組織コミットメントとキャリア・コミットメントを同時に検討する必要がある。即ち、多重コミットメントの視点に立たない限り、経営組織という文脈の中におかれた専門職の働き方を十分に明らかにすることはできないと考えられる。そこで本研究では、キャリア・コミットメントと組織コミットメントをデュアル・コミットメントとして捉えることにする。

組織コミットメント研究は、職務満足、離職、組織の生産性などとの相関関係を探る研究を中心に発展してきたが、組織と個人の間をキャリアの視点から捉える研究は相対的に少ない。ここでは専門職を念頭に、キャリア・コミットメントと組織コミットメントとの関係について整理する。

Hall (1971) や Blau (1985) は、仕事や職場に対するコミットメントと、キャリアに対するコミットメントとは区別可能であると述べている。その背景には、Gouldner (1957, 1958) の「コスモポリタン」と「ローカル」の議論がある。Gouldner の研究はコスモポリタンが組織に入るまですでに専門的集団や自身の専門性にコミットしていると指摘している。この点は「コスモポリタン」と「ローカル」の議論の前提である。即ち、専門集団や自身の専門性に対するコミットメントは組織コミットメントとは区別可能である。しかも、これらのコミットメントは一方が高まれば、他方がその分低下する関係にあるとされている。これは組織コミットメントとキャリア・コミットメントが負の相関関係であるこ

とを意味する。Aranya and Ferris (1984) は政府、企業、専門職組織に勤務する会計担当者を対象にした研究で、組織コミットメントとキャリア・コミットメントとの負の関係を明らかにしている。

一方、組織コミットメントとキャリア・コミットメントが正の相関関係にあることを報告している実証研究もある。Ritzer and Trice (1969) は Gouldner の「コスモポリタン-ローカル」を基に、社会的に価値の高い自身の専門性にコミットする人は組織に対するコミットメントが低くなるという仮説のもとで実証研究を行ったが、人事担当の管理職については組織コミットメントとキャリア・コミットメントが正の相関関係にあることを発見した。また、Flango and Brumbaugh (1974) は組織コミットメントとキャリア・コミットメントは独立した次元にあり、組織と職業の両方にコミットしている「ローカルなコスモポリタン」が存在すると指摘した。Aranya and Jacobson (1974) は、デュアル・コミットメントはキャリアが官僚的で専門的な時に現れる現象であると指摘した。藤本 (2005) は日本の民間企業で働く自然科学系研究者にも同じ傾向があると発見した。

これらの先行研究の知見に立つならば、専門職従事者と所属組織との関係性を捉える場合に、組織とキャリアの両方にコミットするというデュアル・コミットメントの視点から分析することが重要であると考えられる。

第2節 キャリア・コミットメント

職業や専門分野への関与を捉える概念としてプロフェッショナリズム (professionalism, Snizek 1972)、プロフェッショナル・コミットメント (professional commitment, Aranya and Ferris 1984)、キャリア・コミットメント (career commitment, Blau 1985, 1989)、職業コミットメント (occupational commitment, Ferris 1981) などがある。いずれも、個人の専門分野や職業に対する心理的関与の度合いを捉える概念である。具体的には、自分を職業と同一視する程度、職業の発展のために積極的に関与するという意志の強さ、職業を続けたい気持ちの強さ等を指している (太田 2012)。

近年組織心理学の領域では、プロフェッショナル・コミットメントおよびキャリア・コミットメントが取り上げられることが多い。Morrow and Wirth (1989) は、プロフェッショナル・コミットメントは限られた専門職にのみ活用可能な概念であり、専門職一般に対して広く適用しにくい概念と指摘している。それに対し、キャリア・コミットメントは一般的なキャリアの概念に対応し、広範な専門的職業への適用が可能であるとしている。

また、日本企業の人事管理制度のもとでは明確な「職業」の考え方が弱く、「企業特殊的技能」の形成が強調されるため、特定の企業から切り離されると、個人は途端に「未熟練労働者」になり、真の「専門職」ではなく「会社の専門家」となるため、日本では専門職の労働市場が形成されていないとの指摘もある（西田 1987；八代 1998）。これらの知見を踏まえて、本論文ではキャリア・コミットメントをもとに概念的枠組み化を図る。

先行研究によると、キャリア・コミットメントはローカス・オブ・コントロール（統制の所在、Locus of control）と関係している。ローカス・オブ・コントロールは、現在起きている事柄の原因を自分の内的要因に原因帰属させる「内的統制の所在」と、外部の要因に原因帰属させる「外的統制の所在」に分けられる（Rotter 1966）が、キャリア・コミットメントが高い個人ほど内的統制の所在の傾向が強いとされる（Gould 1979；Colarelli and Bishop 1990）。

キャリア・コミットメントに関する先行研究よりいくつかの関連要因が指摘されている。まず、キャリア・コミットメントと正の関係にある要因として、在職期間の長さおよび職責の高さが指摘されている（Aryee and Tan 1992；Kalbers and Fogarty 1995；Blau and Lunz 1998；Lee, Carswell and Allen 2000；Somech and Bogler 2002）。また、職務満足とキャリア・コミットメントは正の関係にあることが指摘されている（Lee, Carswell and Allen 2000）。さらに、同僚や上司からのフィードバックやサポートはキャリア・コミットメントを高める効果があること、また報酬がキャリア・コミットメントを高めることも報告されている（Wallace 1995）。

キャリア・コミットメントと負の関係にある要因としては、役割曖昧性や役割葛藤が指摘されている（Lee, Carswell and Allen 2000；Darden, Hampton and Howell 1989）。年齢や学歴とキャリア・コミットメントの関係は研究によって異なる結果が報告されており、正の関係を報告する研究もあれば、負の関係を報告する研究もあり、現状明確な結果は得られていない（Wallace 1995）。また同様に、ジェンダーについても確定的な結果が得られていない。例えば、Irving, Coleman and Cooper（1997）は女性より男性の方がキャリア・コミットメントが高いとする結果を報告しているが、Irving らはこの結果は例外的なものとしている。また、Wallace（2004）は女性弁護士を子どもの有無別のグループに分け、キャリア・コミットメントのグループ間比較を行っている。その結果、子どもを持つ女性弁護士の方がキャリア・コミットメントの水準が高いことを明らかにしている。

日本では太田（2012）が中小企業に勤務する従業員を対象にキャリア・コミットメント

の規定因を分析している。その結果によると、「職務の内容」がキャリア・コミットメントに最も強い影響を与えており、次いで強い影響を与える要因が「教育・研修」としている。そして、支援的な上司・リーダーや、経営者による戦略的ビジョンの提示はキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えることを報告している。しかし、日本においては、キャリア・コミットメントに関する研究は少ない。また、キャリア・コミットメントの男女差を取り上げた研究はほぼ皆無である。

第3節 組織コミットメント

コミットメントは「関与、義務、約束、方針、公約」などと翻訳されるが、一般的に、ある対象との心理的距離を表す構成概念とされている。コミットメントの対象は様々で、例えば Morrow (1983) は仕事に関わるコミットメントの対象として、価値、キャリア、職務、組織、労働組合を取り上げている。このように様々なコミットメントの対象がある中で、これまでは組織に対するコミットメントが最も研究されている。組織コミットメントについての先行研究の要点は以下のように整理することができる (田尾 1997)。

組織コミットメントについて、社会的交換の視点から捉えたのが Becker である。Becker (1960) は、従業員は現組織に所属することにより得ているもの、あるいは今までに投資したものと、組織を辞めたときに失うもの、あるいは新しい組織に移った時に新たに背負うことになる負担などを考慮し、現在の組織にとどまることを選択すると考えた。Becker によれば、従業員は組織に対する投資 (investment) により逆に将来の行動についての選択の自由を失うことになるという。このように、Becker の考えは、従業員の行動を強調している点に特色がある。そして、たとえば給与や労働条件の面で、現在よりもより良い職場が他にあるにもかかわらず、人が現在の所属先組織を辞めずにとどまっているとき、それはコミットメントの結果だとしている。この場合、その人の現在の仕事は、その人に対して、給与や労働条件以外の面での報酬をもたらしていると Becker は指摘している。

組織コミットメントをいかに捉えるかについての初期の類型論のひとつに Etzioni の試みがある。Etzioni (1961) は、組織コミットメントを「精神的関与 (moral involvement)」、「計算的関与 (calculative involvement)」、「疎外的関与 (alienative involvement)」に分類している。また、Kanter (1968) は、組織が従業員に要求する行動の結果として、異なるタイプのコミットメントが生じると考え、3 種類のコミットメント、「存続 (continuance) コミットメント」、「凝集 (cohesion) コミットメント」、「統制 (control)

コミットメント」を提案している。Etzioni (1961) と Kanter (1968) は、組織コミットメントを3つの側面から捉えようとしているが、営利組織を念頭において、内容的に単純化すれば、2つの側面から捉え直すことが可能である。即ち、情緒に基づくコミットメントと損得勘定を念頭においた功利的なコミットメントである。

Allen and Meyer (1996) は3次元モデルを提唱した。彼らは組織コミットメントを「組織と従業員の関係の特徴づけ、組織におけるメンバーシップの継続もしくは中止する決定に関するインプリケーションを持つ心理的状态」と定義した上で、情緒的コミットメント、存続的コミットメント、規範的コミットメントの3次元からなる統合概念として捉えている。この3次元モデルの特徴はこの規範的コミットメントを付け加えたところにある。規範的コミットメントは愛着や利益があることが理由でコミットするのではなく、理由に関わりなく「コミットすべき」ものであるとする心的態度である。

ここまでは組織コミットメントの類型を概観したが、以下では、組織コミットメントの形成プロセスに関する研究を整理する。代表的なアプローチは態度的-行動的ダイナミクスアプローチである。Mowday, Porter and Steers (1982) は、組織コミットメントの形成過程に関して、組織への加入前 (anticipation)、組織への加入 (initiation)、組織への所属の継続 (entrenchment) の3つの段階を提示している。それらの段階で重要な役割を担うと考えられるのが、態度的 (attitudinal) コミットメントと行動的 (behavioral) コミットメントである。従業員は組織にまずは態度的にコミットしていき、さらに、そのような態度が次なる行動的コミットメントを引き起こすとするプロセスが想定されている。また、近年、組織コミットメントの形成過程に関して、鈴木 (2002) および Cohen (2007) は時間尺度を組織コミットメント研究に取り入れるべきだと主張している。時間尺度とは、組織に参加する前と参加した後を意味するが、組織コミットメントはこの前後において、異なる構造を取るとの主張である。

次に、組織コミットメントの関連要因、特に、組織コミットメントに影響を与える規定因および組織コミットメントが影響を与える結果変数について述べる。組織コミットメントに影響を与える要因は「個人特性」と「組織特性」に大きく分けることができる。個人特性としては年齢や性別、パーソナリティ、勤続年数、職位、給料などがある。先行研究では、年齢、勤続年数、職位が高いほど情緒的コミットメントと功利的コミットメントの両方が高まることが示されている。組織特性としては、担当する職務の幅や仕事の難易度などがあるが、これらは情緒的コミットメントとの関係の中で研究されてきた。例えば、

職務内容の広がりや、仕事がチャレンジングであることは情緒的コミットメントと正の相関があり、役割曖昧性は情緒的コミットメントと負の相関があるとされている。また、組織特性として、「HRM 施策」、「外部環境」、「組織風土」なども取り上げられている（例えば：田尾 1997, 2002；高橋 2004）。

また、組織コミットメントが影響を与える結果変数としては、離転職意志、生産的行動、従業員のストレス反応などがある。Mathieu and Zajac (1990) によると、組織コミットメントと離転職意思および実際の離転職行動との間に負の相関があり、業績との間には正の相関がある。

最後に、日本における組織コミットメント研究を概観する。城戸 (1980, 1981)、花田 (1980)、高尾 (1996)、高木 (2003a)、松山 (2008)、林 (2015)、渡辺・加藤・藤本 (2015) は、欧米のコミットメントの概念、尺度の検証や規定要因などに検討を加え、日本における組織コミットメントの実証研究を行っている。また、渡辺・永井・野崎 (1990)、咸 (1991)、鈴木 (2002)、倉谷・城戸 (2006) は職業や雇用形態などにより、組織コミットメントに影響を与える要因が異なることを指摘している。また、高木 (2003b) は従業員がコミットする対象が組織から専門職業へとシフトしつつあることを指摘し、組織コミットメントのみならず、従事する職業に対するコミットメント (occupational commitment) にも注目する必要性があるとしている。なお、専門職を対象とする組織コミットメント研究では女性占有率が高い看護職を取り上げるものが多いが、性差の視点から組織コミットメントを検討した研究は皆無である。

第4節 キャリア継続を阻害する組織側要因

Schultz (1963)、Becker (1964) は人的資本 (human capital) という概念を提出した。人的資本は人が持つ能力 (体力、知識、技能) を資本として捉えた概念である。それによると、個人の人的資本はその人の体力、知識、技能によって決まり、教育や訓練などで人的資本を増加することができる (Schultz 1963)。この視点に立つと、女性がキャリアを継続するうえで不利な状況に陥りやすいのは教育や訓練などに対する投資の不足が関連していると推測できる。男性と比べると、女性、とりわけキャリア早期にある多くの若い女性は、結婚や出産などを機に家族的責任の負担が増え、そのために人的資本を増加させるための教育や訓練などに対する投資が抑制されると考えられる。人的資本の投下量が抑制されると、必然的に仕事上の能力が低下するため、結果的にキャリア継

続にも問題を生じると考えられる。特に、知識の陳腐化が速いとされている技術職では、知識・技術の習得について一定程度の時間が必要とされることから、女性は男性と比べると一層厳しい状況に直面すると考えられる。

現状、日本の経営組織では管理職に占める男性の割合が高い。そのために、組織は男性の働き方を基準と見なし、女性就業者にも男性の働き方を強要することになりやすい。Williams (2004) と Still (2006) は女性就業者が家族的責任を果たす時に直面する職場での無理解や差別的な処遇を「母性の壁 (maternal wall)」とし、母性の壁が家庭的責任を果たそうとする女性を組織から排除すると指摘している。

母性の壁以外にも、職場における女性差別を説明する概念として統計的差別 (Phelps, 1972) がある。統計的差別は一人ひとりの個人ではなく、その個々人が所属するグループに対する先入観で個人を判断することを指す。例えば、全体的傾向として女性の離職率が高い場合には、企業は個人の就労継続意思を問うのではなく、男性を雇用することでリスクを軽減する行動を取る。川口 (2007) は、企業が「女性の離職確率が男性より高い」と予想する場合、女性の採用を控えることが女性の離職確率をさらに上昇させるというフィードバックのメカニズムを生むことを説明している。

また、競争が不完全な労働市場においては職務が性別によって分離される傾向にあり、男性が中核的な職業・職務に集中しやすいのに比べ、女性は周辺的な職務に集中する

(Waddoups and Assane 1993)。性別職務分離には水平的な分離と垂直的な分離がある。水平的な分離は特定の業種や職種に女性 (男性) が集中することを指す。一方で、垂直的な分離は同じ組織内での特定の階層に女性 (男性) が集中することを意味する。女性は組織の内部階層の底辺または不安定な職務に集中し、男性は権力や資源などが付く高位で安定した職務に集中すると指摘されている (Menges and Exum 1983)。Kanter (1997) や Laws (1975) などはこのような性別職務分離は女性のキャリア継続を阻害すると示唆している。また、駒川 (2014) は都市銀行を例に挙げ、従業員を大卒男子・高卒男子・女子にグループ分けし、それぞれのキャリアを分析した。その結果、大卒男子は経営幹部への昇進に必要な技能を獲得する機会が得られる融資部門への配属も含め、幅広い職種に配属される傾向があるのに対し、女子は高卒男子とともに特定の専門職に配属される傾向があり、その結果として昇進機会も限定的になることを示している。

社会的ネットワークの視点から労働市場における男女の差異を説明する概念として、社会資本 (social capital) がある (Bourdieu 1977)。社会資本は社会的ネットワークおよび

社会資源の質と量からなり、人と人との間の協力交換の重要性を強調している。女性の場合、家族的責任を負いやすく、また男性主導のネットワークから排除されることが少なくないため社会資本は男性より少ない。そのため、業績評価や情報入手の面などで不公平な結果を被る可能性が高い (Simpson 1997 ; Marshall 1984)。一般的に、働く女性は仕事と家庭責任の二重役割を負いやすい。しかし、企業が女性の家庭責任に対して十分な配慮を示すことは少なく、女性は二重役割負担や役割葛藤などが理由でキャリア形成の途中で労働市場から撤退する傾向が強い (Schwartz 1992 ; Centra and Gaubatz 2000)。

第5節 「家族のプル要因」と「職場のプッシュ要因」－Stone (2007) より－

アメリカにおける専門職女性のキャリアを探るために Stone (2007) は質的な研究を行っている。この研究は主に高学歴専門職を対象としているが、本研究の対象である女性技術者が高学歴の専門職であることを考えると、Stone の研究は本研究の極めて重要な参考文献になると考えられる。

この研究は、専門職を退き専業主婦になることを選んだアメリカの高学歴女性を対象に、その女性たちの離職に焦点を当てて「家族のプル要因」(family pull) と「職場のプッシュ要因」(workplace push) の両視点からその関係性を質的に分析している。

この研究の問題意識は、①専業主婦であることが近年ステータス・シンボルになりつつあること、②高学歴女性がキャリアを手放し母性 (motherhood) を選択するのは、フェミニズムから伝統的な性役割思想への回帰とする指摘、③職業的成功から家庭の価値や居心地良さに目を向けることは受動的な選択ではなく、むしろ積極的な「職場からの撤退革命 (opting out)」とするマスメディアや世間の見解、等に対する著者 Stone の疑問に端を発している。

なぜ、高学歴女性は専門職のキャリアを断念するのか。女性の離職に関して、家庭の事情 (例えば、結婚や育児負担) がしばしば強調される。Stone はこのような家庭の事情を「家族のプル要因」(family pull) としているが、女性が多大な時間とエネルギーを投資して獲得した専門職を辞める背景には組織要因があることを指摘した。

Stone によれば、学術研究の多くはキャリアを継続する女性を対象として取り上げ、そのような女性の仕事と家庭の両立を取り上げる傾向にある。しかし、上述したように「キャリア継続を断念し、労働市場からすでに撤退した」女性が注目されることは極めて少ないという。Stone はアメリカの女性就業者のデータを元に、一般女性就業者と高学歴専門

職に就く女性の比率を比較し、大多数の女性が結婚や出産後もキャリアを継続しているのに対し、アメリカのトップ大学卒の女性についてはその多くが専門職を辞め専業主婦になっていることを指摘している。

アメリカでは、70年代までのフェミニズム運動の影響で女性の社会進出が進み、男性占有率が高いとされる法律、医学、ビジネス、エンジニアリング等の領域においても女性の割合が上昇した。その一例として、エンジニアに占める女性の割合が1%（1970）から20%（2004）まで20倍ほどの増加率を示している。しかしその一方で、増加する専門職女性の多くが妻や母親として家庭生活の中で伝統的なケア役割を求められ、同時に所属組織から専門職としてハイレベルな仕事達成を求められる結果、常態的にワーク・ファミリー・コンフリクトを経験しているという。家庭生活からのプル要因の具体例として、伝統的性別役割意識、育児に関する認識（子育て専念イデオロギー）、「協同的・計画的子育て（concerted cultivation）」、介護ケア役割、家事などが取り上げられている。一方、所属組織側からのプッシュ要因としては、職場で暗黙のうちに共有される「理想的な仕事人モデル（ideal worker：専業主婦を持つ男性就業者）」、働く母親に対する職場の無理解（maternal wall：母性の壁）、母親を特別視（special favors）する職場文化、保守的な上司、職場フレキシビリティの欠如などが提示されている。

女性専門職の離職を解明するために、Stoneは4つの有名大学の卒業生ネットワークから54名の協力者にインタビューを行っている。これら54名の協力者は30-45歳前後で、法律、医学、ビジネス、出版、非営利経営、教員といった専門職を辞めて専業主婦となることを選択した女性である。

一般的な言説では、女性がキャリアを断念することは、女性の伝統的性役割価値観（「男はソト、女はウチ」の考え方）への志向、競争を回避する傾向、あるいは、キャリアアップに対する不安感等と関連付けて説明されることが多いのに対し、Stoneはむしろ、「家庭」の裏側に潜んでいる組織の事情、即ち「職場のプッシュ要因」（workplace push）に原因があることを指摘している。例えば、育児中の女性が短時間勤務制度を利用する場合に、女性がマミートラック（mommy-track）に追いやられキャリアが周辺化される不安を煽ることにより、専門職のキャリア継続を阻害していると述べている。Stoneは専門職女性にとって離職の重要な引き金となるのは家庭の事情ではなく、むしろ所属組織の事情こそキャリア継続を断念させる要因であることを多くのインタビューの結果から導き出している。Stoneは専門職女性がキャリアを断念したことに関して、「家族のプル要因」が関係してい

ることを認めつつ、時代の変化への対応が遅い組織における「職場のプッシュ要因」(workplace push)が重要な関連要因であることを指摘している。

第6節 小括

本章では、本研究の理論的枠組みに関連するレビューを行った。まず、キャリアおよび組織に対するコミットメントの先行研究を概観し、日本の技術者のキャリアを捉えるための概念について論じた。日本特有の内部労働市場においては、技術者のキャリアを、技術職に対するコミットメント(キャリア・コミットメント)と所属組織に対するコミットメント(組織コミットメント)の両面から捉える必要があることを論じた。次に、キャリア・コミットメント、および組織コミットメントの先行研究をレビューした。日本においてはキャリア・コミットメントに関する研究は少ない。専門職の組織コミットメントに焦点をあてる研究では看護職が取り上げられることが多く、女性技術者を対象とする研究は殆どない。さらに、性差の視点からキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントを検討した研究は皆無であることから、男女差に着目する必要性を指摘した。続いて、女性のキャリア継続を阻害する組織側の要因についてレビューを行い、「母性の壁」、「統計的差別」、「職務分離」などに代表されるように、女性がキャリアを継続するうえで様々な困難に遭遇することが確認された。最後に、Pamela Stoneの研究(Stone 2007)を取り上げ、専門職女性のキャリア形成上の問題を「家族プル要因」と「職場プッシュ要因」から捉えることの意義について整理した。Stoneの研究から、専門職女性のキャリア継続には「家庭プル要因」が影響するものの、「職場プッシュ要因」がプル要因よりもさらに重要な影響をおよぼすことを確認した。

第4章 分析の課題と仮説

第3章で整理したように、Stone (2007) は専門職女性の離職を「家庭プル要因」と「職場プッシュ要因」の観点から分析している。特に、専門職女性のキャリア継続には「家庭プル要因」が影響するものの、「職場プッシュ要因」がプル要因以上に重要な影響をおよぼすことを指摘しており、本研究ではこの点に着目する。本章では、第1節で Stone (2007) の枠組みをもとに日本の女性技術者のキャリア形成に関わる課題を整理する。続く第2節では第1節の分析の課題をもとに仮説および分析枠組みを提示する。

第1節 分析の課題

本研究では、Stone (2007) の「家庭プル」と「職場プッシュ」の考え方を援用するが、「職場プッシュ」については職場と組織の要因両方を射程に入れた「職場組織プッシュ」として捉えることにする。「職場組織」とするのは、内部労働市場に基盤を置く日本の企業においては個々の職場が組織全体から影響を受ける度合いが大きいため、日本の従業員の働き方を捉えるためには「職場組織」の視点が必要と考えたためである。

Stone (2007) の研究では、専門職を辞めて専業主婦になることを選択した「元専門職女性」が分析対象だが、本研究では分析に用いるデータの制約上、現在民間企業に勤務している女性技術者を対象としている。したがって、Stone の議論を援用するものの、「離職した専門職」と「現在勤続中の技術者」の違いには留意する必要があるだろう。

本研究における分析の課題は以下に示すとおりである。

課題1 技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントにおける性差

課題2 家庭プル要因が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える効果

課題3 職場組織プッシュ要因が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える効果

課題4 「家庭プル要因」と「職場組織プッシュ要因」が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える相対的效果の比較

第 2 節 仮説

本節では、第 1 節で提示した研究課題に沿って仮説を導出する。第 1 の仮説は技術者のキャリアと組織に対するコミットメントにおける性差に関するもので、第 2 の仮説は技術者のキャリアおよび組織コミットメントと家庭プル要因の関連性に関する仮説である。第 3 の仮説は技術者キャリアと組織コミットメントと職場組織プッシュ要因の関連性に関する仮説、そして第 4 の仮説は技術者のキャリアと組織コミットメントに対する家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の相対的効果における性差に関する仮説である。

1) コミットメントにおける性差

一般的に、働く女性は家族的責任の制約を受けやすいことを考えると、女性技術者のキャリアや組織に対するコミットメントは低いと予測されやすく、そのような見方は広く社会に浸透しているとも考えられる。しかし Stone は、専門職女性は多くの時間とエネルギーを投資して専門職としての地位を獲得しているため、キャリアに対するコミットメントは高いと述べている。特に、理系領域でキャリアを形成する女性は「パイプラインの漏れ (leaky pipeline)」や「ジェンダー・フィルター (gender filter)」(Blickenstaff 2005) 等のハードルを克服して手に入れたキャリアにコミットする可能性が高い。もとより男性技術者はキャリアにコミットする可能性が高いことを想定すると、現在技術職に就く女性と男性のキャリア・コミットメントの水準はさほど違わないと予測することができる。そこで、以下の仮説 1-1 を設定する。

仮説 1-1：技術者のキャリア・コミットメントに有意な男女差はない。

技術系の職場組織の最大の特徴は男性占有率の高さにある。Charles and Bradley (2009) や Ridgeway (2009) が指摘するように、男性の割合が高い職種では「男性の方が適している」、「女性には向かない」等のバイアスが働きやすい。日本の技術系の職場においても同様のバイアスが働く可能性が高いが、そのようなバイアスは女性技術者の職場組織への適応を妨げると考えられる。一般的に、日本の職場組織では女性は差別的処遇を受けやすく (川口 2008)、また多くの男性就業者に見られる長時間労働 (竹信 2012) には女性の就労意欲を抑制する働きがある。そのような環境においては、女性技術者の組織に対するコミットメントは男性よりも低くなると予想される。そこで、以下の仮説 1-2 を設定する。

仮説 1-2：女性技術者の組織コミットメントは男性技術者よりも低い。

2) 家庭プル要因

第2章で見たように、一般的に女性の結婚・出産・育児はキャリア形成に負の影響を与えるが、男性に対しては、マリッジ・プレミアム (marriage premium) の考え方にもあるように、正の影響を与える可能性がある。一方、出産等のライフイベントは家族的責任の負荷を高め、生活に変化をもたらす可能性が高い。Stone の「家庭プル」の考え方に基づくと、そのような変化は、長時間労働等の「男性化された働き方」を是とする職場の価値観と相まって、家族的責任を担う女性を職場から家庭へとプルするようになる。

家族的責任の負荷は心理面にも影響を与える可能性がある。例えば、出産等のライフイベントを経験することによって家族役割に関する価値意識が変化したり、家庭生活の心理的負担感が職場へと持ち込まれて仕事に負の影響をおよぼしやすくなるとも考えられる。本研究ではこのような心理面を家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの2つの側面から捉える。

家族関与とは、個人のアイデンティティにおける家族役割の重要度とされており (吉田 2007)、自身にとっての家族の心理的な位置づけを指す。また、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー (family-to-work negative spillover) はファミリー・トゥ・ワーク・コンフリクト (family-to-work conflict) と類似する概念である (Greenhaus and Beutell 1985)。スピルオーバーは、一方の役割領域における感情や経験が他方の役割領域における感情や経験に影響をおよぼす状態と定義されている (Crouter 1984 ; 福丸 2003)。家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーは、家庭での負の心理状態が仕事領域へと流出し、仕事に負の影響を与えることを意味する (例えば、家庭生活に関して悩みがあるために、職場で仕事に集中出来ない、など)。

女性就業者のデュアル・コミットメントに影響を与える家庭要因として、婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間が挙げられる。これら以外にも、子どもの年齢・人数や配偶者の収入などが考えられるが、本研究では、分析に用いるデータに制約があるため要因を限定して分析を行う。

日本は男性優位の文化的傾向が強いが (落合 1989 ; 松田 2000)、その傾向は性別役割分業のあり方に反映される。例えば、内閣府の調査 (URL 23) によると「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」との考え方に「賛成」する者は 44%に達している。また、同

じ内閣府の調査によると、「末子が三歳児以下の時では仕事は持たず、家事・育児に専念する」の考え方を支持する割合は男性 37.6%、女性 44.8%である。このように、結婚や出産等のライフイベントにより、女性は「家族や子どもを優先すること」の社会的圧力を受ける可能性が高い。

性別役割分業意識が強い社会では、結婚や出産が女性の家族関与を高め、職場から家庭へとプルする要因になりうるが、男性の働き方に対しては異なる影響を与えると思われる。男女の異なる社会的役割を強調する社会の場合、男性は「稼ぎ手」の役割を果たすよう求められることが多い。そのため、結婚や子どもの出生が男性の仕事関与を高め、逆に職場へとプルされる可能性が高い。つまり、結婚・子どもの出生・育児は男性のキャリアおよび組織に対するコミットメントを強化すると予測することができる。

また、性別役割分業は職場の同僚や上司の考え方とも関係する可能性がある。例えば、性別役割分業意識が強い男性上司は「女性は家庭を優先すべき」との考えから、女性部下に重要な仕事を任せることを控えるかもしれない。Glick and Fiske (1999) によると、男性が稼ぎ手役割を重視するほど、女性に伝統的な性役割を期待する傾向が強まる。性別役割分業を支持する社会では、女性は役割分業への同調圧力を受けやすく、同調圧力の強い状態が続くと、女性は自ら女性役割を受け入れる傾向が高まるという。つまり、出産・育児を経験した女性は、自身の関与の対象を職場組織から家庭へとシフトさせる可能性が高いといえる。

このように日本では、家庭生活とデュアル・コミットメントの関係性は男性と女性で異なると考えられ、この関係は職種や業種を越えて共通している可能性が高い。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説 2-1-1：既婚の女性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは未婚の女性技術者よりも低い。

仮説 2-1-2：既婚の男性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは未婚の男性技術者よりも高い。

仮説 2-2-1：子どもがいる女性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは子どもがいない女性技術者よりも低い。

仮説 2-2-2：子どもがいる男性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメント

は子どもがいない男性技術者よりも高い。

仮説 2-3-1：女性技術者の家事労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。

仮説 2-3-2：男性技術者の家事労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには有意な関係がない。

仮説 2-4-1：既婚であること、子どもがいること、また家事労働時間の長さとは家族関与の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

仮説 2-4-2：女性技術者の家族関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。

仮説 2-4-3：男性技術者の家族関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係にある。

次に、欠乏仮説（Goode 1960）の議論をもとに、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの効果について検討する。欠乏仮説の考え方は、人間が持つ資源（時間やエネルギー）は有限であることを前提にしているため、ひとつの役割に多くの資源を投入することは、別の役割に対する資源の投入を抑制すると見ている。そして、個人の時間やエネルギーが有限であるため、担う役割の数が増えるにつれ役割間で葛藤が生じやすくなると予測している。欠乏仮説の議論に基づくと、結婚や出産などのライフイベントにより女性の担う役割負担が増加するため、ライフイベントを経験する前と同様のレベルで仕事に対して時間やエネルギーを投入することが困難になる。そのため、仕事に対するコミットメントは低下することになる。実際に、Wiley（1987）や Netemeyer, Boles and McMurrian（1996）は、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーは組織コミットメントに対して負の影響を与えることを明らかにしている。

欠乏仮説は性差には言及していないが、日本社会において家族を持つことが社会生活に与える影響は、男性よりも女性の方が大きい。例えば、厚生労働省（URL 36）によると、2015年度の育児休業取得率の男女別割合はそれぞれ、女性が81.5%、男性が2.65%であった。なお男性については、2015年の育児休業取得率は1996年度の調査以来最高だったという。また、第2章で整理したように、男性の家事労働時間は配偶者の就労状況によってほとんど差がない。これらのことから、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが

コミットメントに与える影響は男女で異なると考えられる。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説 2-5-1：既婚であること、子どもがいること、また家事労働時間の長さや家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

仮説 2-5-2：女性技術者の家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーはキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントと負の関係にある。

仮説 2-5-3：家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの関係は、男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

3) 職場組織プッシュ要因

第2章で述べたように、日本の女性就業者全体の年齢階級別労働力率は、今日でもM字カーブを描いている。それは、女性が結婚・出産・育児等のライフイベントを機に一旦労働市場から離れ、その後再び労働市場に参入する傾向にあることを意味している。これに対して、女性技術者の年齢階級別労働力率は逆V字カーブを描いている。この現象は、女性技術者が職を離れると再び技術職に復帰することが少ないことと関係していると考えられるが、そこには家庭生活の要因に加えて仕事や職場の構造的な要因も関係していると思われる。技術職は男性占有率が高いため、技術系の職場のあり方は男性の価値観や働き方を反映する可能性が高いが、このような職場に内在する要因により、女性技術者は職場から「プッシュ・アウト」されていくと考えられる。

本研究では、Stoneによる指摘を念頭に、人的資源管理の視点を取り入れて仮説を導出する。まず、職場組織プッシュ要因について整理する。第3章で整理したように、女性の就労を阻害する要因には女性を取り巻く職場環境や人事制度などが含まれる。女性就業者を職場組織から家庭へとプッシュする要因には業種の特性や賃金等の要因も含まれるが、本研究では特に雇用管理に関わる要因と、女性の仕事と職場を取り巻く環境を取り上げる。

第3章で整理したように、勤続年数と職階は組織コミットメントと正の関係にある。また、職階の上昇とともに職務の遂行に有効な資源（例えば自律性）が増加するが、それらの資源にはキャリア・コミットメントを強化する働きがあると考えられる。Meyer et al.

(2002) が行ったキャリア・コミットメントと組織コミットメントのメタ分析によると、勤続年数はキャリア・コミットメントと正の関係があるが、職階と勤続年数がコミットメントに与える影響には有意な男女差は確認されていない。これらの先行研究に基づいて以下の仮説を設定する。

仮説 3-1：男女ともに、職階とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係にある。

仮説 3-2：男女ともに、勤続年数とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係にある。

女性が担う家族的責任の大きさを考えると、柔軟な勤務形態は女性の働きやすさを高めキャリア展望を広げる可能性があるため、コミットメントに与える影響は男性より女性の方が大きいと考えられる。逆に、固定的な勤務形態は女性のコミットメントを低下させる可能性が高い。また、勤務時間の長さも女性の働きやすさに影響を与える。竹信（2012）が指摘するように、日本企業の長時間労働は家族的責任を負う女性の就労を困難にする。また、日本の企業にとって理想的な就業者とは、長時間労働の要請や転勤・配置転換等の要請を無条件に受け入れる者だという（Brinton 2015；Macnaughtan 2015）。家族的責任を負う女性に対してこのような働き方が求められることには「職場からの排除」のメッセージが込められている。このことから、所定外労働時間が長いほど、女性のコミットメントが低くなると推測できる。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説 3-3-1：女性技術者の固定的な勤務形態とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには負の関係にある。

仮説 3-3-2：男性技術者の固定的な勤務形態とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには有意な関係がない。

仮説 3-4-1：女性技術者の所定外労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには負の関係にある。

仮説 3-4-1：男性技術者の所定外労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには有意な関係がない。

Schultz (1963) および Becker (1964) は人的資本 (human capital) の概念を提起した。人的資本は、人が持つ能力 (体力、知識、技能) を資本として捉える概念である。それによると、就業者の人的資本はその人の体力、知識、技能によって決定され、教育や訓練を通して人的資本は増加するとされている (Schultz 1963)。この視点に立つと、女性がキャリアを継続するうえで不利な状況に陥りやすいことには教育や訓練に対する投資量の少なさが関係していると考えられる。男性と比べると、女性は結婚や出産などを機に家族的責任が増すため、人的資本を高めるための教育訓練に投下できる資源が抑制されると考えられる。人的資本が十分に蓄積されず職務能力が高まらなると、キャリア継続は困難になりやすい。特に、知識の陳腐化が速いとされる技術職では特にその傾向が強いといえる。逆に見ると、企業が従業員に人的資本を高めるための十分な機会を提供すればそのような問題は生じにくくなると考えられる。実際に、太田 (2012) は「教育・研修」が従業員のキャリア・コミットメントを高めることを指摘している。これらの点を踏まえて以下の仮説を設定する。

仮説 3-5-1: 女性技術者のプロジェクト参加の少なさとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。

仮説 3-5-2: プロジェクト参加の少なさとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

現状、日本の企業で働く管理職の男性占有率は高い。組織は男性の働き方を基準として捉え、女性に「男性並み」の働き方を期待しやすい。Williams (2004) および Still (2006) は、家族的責任を負う女性が直面しやすい職場の無理解や差別的処遇を「母性の壁 (maternal wall)」と呼び、この「壁」が家族的責任を果たそうとする女性を組織からシャットアウトすると指摘している。母性の壁以外にも、職場の女性差別を説明する概念として統計的差別 (Phelps 1972) がある。統計的差別は一人ひとりの個人ではなく、その個人が所属する集団に対する先入観で個人を判断することを指す。例えば、女性全体として離職する者が多い場合、企業は男性を優先的に雇用することで従業員の離職に伴うリスクを回避しようとする。川口 (2007) は、企業が「女性の離職可能性が男性より高い」と予想する場合、女性の採用を控えることが女性の離職可能性をさらに上昇させるというフィードバックのメカニズムを生むことを指摘している。

以上の点を技術者の職場に当てはめると、男性占有率が高い技術系の職場では、男性の働き方を基準とする保守的な職場環境が形成されやすいと思われる。また、女性技術者の家族的責任に無理解な男性上司も少なからず存在する可能性がある。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説 3-6-1：女性技術者の保守的職場風土とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。

仮説 3-6-2：保守的職場風土とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

仮説 3-7-1：女性技術者が持つ上司のマネジメントに対する不満とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。

仮説 3-7-2：上司のマネジメントに対する不満とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

Waddoups and Assane (1993) によると、競争が不完全な労働市場では職務が性によって分離される傾向にあり、男性は中核的な職業・職務に集中しやすいのに対し女性は周辺的な職務に集中しやすい。性別職務分離は水平的な分離と垂直的な分離がある。水平的な分離は特定の業種や職種に一方の性が集中することを指し、垂直的な分離は同じ組織内での特定の階層に一方の性が集中することを意味する。女性は組織の内部階層の底辺または不安定な職務に集中し、男性は権力や資源が付与される高位で安定した職務に集中することが指摘されている (Menges and Exum 1983)。Kanter (1977) や Laws (1975) は、このような性別職務分離が女性のキャリア継続を阻害すると述べている。日本では、駒川 (2014) が都市銀行の事例において、大卒男性、高卒男性、女性のキャリアについて比較分析を行っている。その結果、大卒男性は経営幹部への昇進に必要な技能を獲得する機会が多い融資部門を含めて、幅広い職種に配属される傾向があるのに対し、女性は高卒男性とともに特定の専門職に配属される傾向があり、その結果として昇進機会も限定されることを明らかにしている。野村 (1993) も日本の電機産業において、男女間には職務分離が存在しており、女性は高度な判断を要しない単純作業に従事していることを指摘している。また、川口 (2004) は企業内人材育成における性別職務分離が長期雇用を前提とする日本

的雇用制度に起因すると述べている。

これらの指摘によると、内部労働市場を形成する日本の企業では、女性技術者は男性と較べるとより周辺的な職務に配置され十分な人材育成が行われない傾向にあり、女性はそのような人材管理・人材育成のあり方に不満を持つ可能性が高いと考えられる。コスモポリタン傾向が強い専門職としての女性技術者は、自身が職場において十分に活用されていないことを認知するほど、キャリアや所属組織に対するコミットメントが低下すると予想できる。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説 3-8-1：女性技術者の人材育成風土の無さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。

仮説 3-8-2：職場の人材育成風土の無さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

社会的ネットワークの視点に基づいて労働市場における経験の男女差を説明する概念に社会資本 (social capital) がある (Bourdieu 1977)。社会資本は社会的ネットワークおよび社会資源の質と量からなり、人と人との間の協力の重要性を強調している。女性は、家族的責任や、男性ネットワークからの排除等により、獲得可能な社会資本が男性より少なくなる傾向にある。そのため、業績評価や情報取得の面で不平等な扱いを受ける可能性が高い (Marshall 1984 ; Simpson 1997)。一般的に、働く女性は仕事と家族的責任の二重役割の負担を負いやすいが、企業が女性の家族的責任に対して十分に配慮することは少なく、女性は役割過重や役割間葛藤によってキャリア形成の途中で労働市場から撤退する傾向が強い (Schwartz 1992 ; Centra and Gaubatz 2000)。

本研究では、女性就業者の同僚との人間関係を社会資本として捉える。一般的には、家庭のプル要因が原因で仕事に支障が生じる場合、同僚との良好な人間関係が形成されると支援を要請しやすいだけでなく、同僚も積極的に支援的行動を取るようになると思われる。即ち、同僚との良い人間関係が個人の社会資本となってキャリア形成を促進し、結果として職場組織にコミットする可能性が高まると思われる。逆に見ると、同僚との人間関係が悪化するとキャリアと組織に対するコミットメントが低下すると予想できる。なお、男性と較べて、二重の役割負担や役割間葛藤を経験しやすい女性の方が同僚との人間関係から強い影響を受けると考えられる。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説 3-9-1：女性技術者の同僚との人間関係の悪さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。

仮説 3-9-2：同僚との人間関係の悪さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

最後に、上述した職場組織プッシュ要因と、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとの関係を整理し、仮説を導出する。続いて、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーがデュアル・コミットメントに与える影響に関する仮説について述べる。

職務不満足感とは従業員がその仕事内容そのものや職場環境（作業条件、人間関係、賃金、地位）等を知覚することによって抱く不満足の程度についての個人の主観的な感情（emotion）であり、従業員の組織における働く（仕事）意識や行動に影響をおよぼす概念である（林 2000；櫻木 2006）。仕事関与（job involvement）とは、職務上の役割がアイデンティティにおいて占める重要度とされている（吉田 2007）。また、義村（2007）は仕事に対する関与を個人と職務との心理的距離と捉えている。これらを纏めると、仕事関与とは即ち、自身にとっての仕事の心理的な位置づけを指すといえる。

一般的に、所定外労働時間の長さ、保守的な職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さなどといった仕事特性や職場組織の環境は職務不満足感、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを高め、仕事関与を低めると指摘されている（Herzberg 1966；義村 1996；櫻木 2006；島津 2007；小島・太田 2009）。第2章でも述べたように、職務に対する不満感が高まると、男女ともにキャリアや組織に対するコミットメントは低下することが指摘されている（Meyer, Allen and Smith 1993；Lee, Carswell and Allen 2000）。また、仕事関与が低下すると、男女ともにコミットメントは低下する（Gunz and Gunz 1994；Uygur and Kilic 2009；Singh and Gupta 2015）。さらに、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの水準が高まると、男女ともにコミットメントは低下すると指摘されている（Akintayo 2010；Okuram 2012；Hatam et al. 2016）。

ただし、男性技術者が圧倒的に多い職場や性別役割分担意識が強い日本の社会構造などを考えると、職場のマイノリティであり、かつ多くの家族的責任を負う女性技術者の方が

職場組織プッシュ要因を経験しやすく、デュアル・コミットメントが低下する度合いが高いと予想される。そこで、以下の仮説を設定する。

仮説 3-10-1：職場組織プッシュ要因と、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーのそれぞれと負の関係にある。

仮説 3-10-2：職場組織プッシュ要因と、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとの影響は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

仮説 3-11-1：女性技術者の職務不満足感とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係がある。

仮説 3-11-2：職務不満足感とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

仮説 3-12-1：女性技術者の仕事関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係がある。

仮説 3-12-2：仕事関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

仮説 3-13-1：女性技術者の仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係がある。

仮説 3-13-2：仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

4) デュアル・コミットメントと家庭プル要因・職場組織プッシュ要因

本小節では、家庭プル要因と職場組織プッシュ要因を統合的に捉えた仮説を提示する。前小節ではプル要因とプッシュ要因のそれぞれが男女技術者に与える影響に関する仮説を提示した。本小節では、プル要因とプッシュ要因の両方を取り上げ、デュアル・コミットメントに対する相対的な影響に関する仮説を設定する。

第 3 章でレビューしたように、Stone (2007) は家庭のプル要因の影響を認めつつ、職

場組織の要因が専門職女性の離職を促進する効果の大きさを指摘している。また、上述したとおり、女性技術者が技術系の職場で働く場合、性のバイアス等の効果が相まって男性同僚に較べるとキャリア形成のうえで不利な状況に置かれることが多い。即ち、男性よりも女性の方が、職場組織のプッシュ要因から受ける影響が大きいと考えられる。そこで、Stone の議論を参照し以下の仮説を設定する。

仮説 3-14-1: 女性技術者のキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントに対して、家庭プル要因よりも職場組織側プッシュ要因の方が強い効果を持つ。

仮説 3-14-2: 家庭プル要因と職場組織プッシュ要因のキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントに対する影響は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

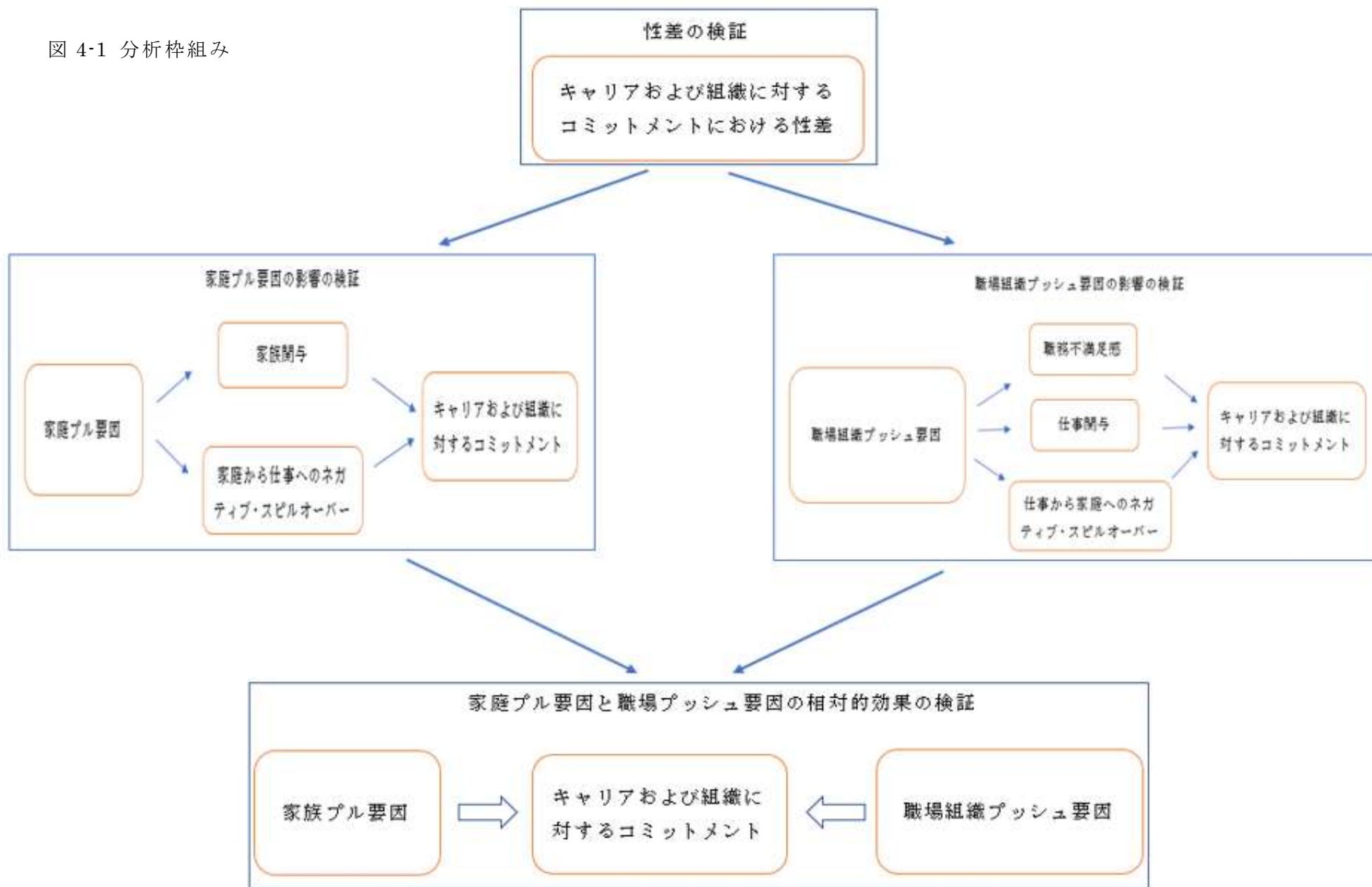
第 3 節 小括

本章では第 3 章の理論的枠組みに基づいて、第 1 章に挙げた 4 つの課題に対応する仮説を導出した。第 1 の仮説は性差に関するものであり、即ち技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントにおける男女差を検証するものである。第 2 の仮説は家庭プル要因に関するものであり、第 2 章で行った女性の就労と家庭内労働の議論に加え、第 3 章でレビューしたキャリアおよび組織コミットメント、家庭プル要因などの先行研究に依拠しつつ導出した。本研究では、特に女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに影響をおよぼし得る家庭プル要因として、婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間を取り上げた。また、これらの要因から影響を受ける変数として、家族関与と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを設定した。具体的には、家庭プル要因が直接的にキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えるだけでなく、間接的に家族関与と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを通してキャリアおよび組織コミットメントにも影響を与えることを予測する仮説である。第 3 の仮説は職場組織プッシュ要因に関するものであり、第 2 章で行った女性就の就労と雇用市場の議論に加え、第 3 章でレビューしたキャリアおよび組織コミットメント、キャリア継続を阻害する組織要因、職場プッシュ要因などの先行研究に依拠しつつ導出した。本研究では、女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに影響をおよぼし得る職場組織プッシュ要因として、職階、固定的な勤務形態、所定外労働時間、職場の保守的風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さなどを取り上げた。また、これらの要因から影響を受ける変数として、職務不満

足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを設定した。具体的には、職場組織プッシュ要因が直接的にキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えるだけでなく、間接的に職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを通してキャリアおよび組織コミットメントにも影響を与えることを予測する仮説である。第4の仮説は「家庭プル要因」と「職場組織プッシュ要因」が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える相対的効果に関する仮説であり、Stoneのモデルを検証するものである。

第1節の分析の課題と、第2節に示した仮説をもとに、以下の分析枠組みを設定する。

図 4-1 分析枠組み



第 5 章 方法

第 1 節 データ

本研究では、同志社大学政策学部・総合政策科学研究科の藤本哲史教授が 2012 年に実施したインターネット調査「研究開発職の働き方に関する調査」のデータを用いて分析を行った。調査の母集団は、あるオンライン調査会社にモニター登録している技術者である（研究開発技術者 6,740 人、システム開発・システムエンジニア 6,480 人、ソフトウェア開発技術者 5,341 人、システム企画・設計技術者 4,115 人）。調査の実施にあたり目標回収数を 4,500 人に設定したが、最終的な回収数は 4,482 人で、回収率は 99%だった。性別の構成は男性が 3,753 人、女性は 729 人で、全体の 8 割以上を男性が占めている。

第 2 節 データの特徴

第 2 章の表 2-14 で見たように、技術的職業従事者の男女比率が 9 : 1 であることから、本分析に用いるサンプルの男女分布は母集団に極めて近く、ほぼ偏りはないと思われる。サンプル全体の平均年齢は 41.64 歳（男性：42.87 歳；女性：35.31 歳）、標準偏差は 9.21（男性 8.98；女性 7.65）であり、t 検定の結果、0.1%水準で男性の方が有意に高い（ $t(1154.54)=23.70, p<.001$ ）ことが示された。年齢を 5 歳間隔で分けた年齢分布を表 5-1 に示す。男性は 40～44 歳（ $N=804, 21.40\%$ ）の割合が最も高く、45～49 歳の階層（ $N=733, 19.5\%$ ）が次いで高い。女性は 30～34 歳の階層（ $N=186, 25.50\%$ ）の割合が最も高く、続いて 35～39 歳（ $N=151, 20.70\%$ ）が高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準で有意な差が確認された。2010 年の国勢調査の結果でも技術者全体の平均年齢が 41.32 歳（男性：42.07 歳；女性：35.87 歳）だったことから、本データに含まれる技術者の平均年齢は母集団とほぼ同様といえる。しかし、2010 年の国勢調査では、男性の場合 5～39 歳の階層が 16.21%と最も高く、次いで 40～44 歳（15.55%）が高い。女性の場合、25～29 歳が 23.32%と最も割合が高く、次いで 30～34 歳（21.55%）である。そのため、今回の技術者サンプルの年齢は男女ともにやや高い層に偏っている。

勤続年数の平均値は、男性が 14.50、標準偏差は 9.77 であるのに対し、女性は平均年数 7.70、標準偏差は 6.63 だった。男性の平均勤続年数は女性の 2 倍以上で、男女間に 8 年近くの差がある。2010 年の国勢調査の結果でも、男性技術者の平均年齢は女性技術者より 6 歳ほど高いことから、今回の男女技術者のサンプルは日本の技術者をほぼ代表していると考えられる。

表 5-1. 男女別の年齢階層

		男性(N=3,753)		女性(N=729)		χ^2 値
		度数	割合	度数	割合	
年齢階層	20-24 歳	23	0.60%	36	4.90%	466.34***
	25-29 歳	247	6.60%	149	20.40%	
	30-34 歳	432	11.50%	186	25.50%	
	35-39 歳	660	17.60%	151	20.70%	
	40-44 歳	804	21.40%	115	15.80%	
	45-49 歳	733	19.50%	50	6.90%	
	50-54 歳	488	13.00%	33	4.50%	
	55-59 歳	220	5.90%	8	1.10%	
	60 歳以上	146	3.90%	1	0.10%	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 5-2. 男女別の学歴

		男性(N=3,753)		女性(N=729)		χ^2 値
		度数	割合	度数	割合	
学歴	中高卒	450	11.99%	72	9.88%	13.29**
	専門学校・短大・高専卒	554	14.76%	120	16.46%	
	大卒	1942	51.75%	343	47.05%	
	大学院卒	807	21.50%	194	26.61%	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

男性技術者と女性技術者の学歴の分布は表 5-2 に示すとおりである。表から、男女ともに、大卒の割合が最も高いことがわかる。分布に大きな男女差は見られないものの、 χ^2 検定の結果、学歴には 1%水準で有意な性差があることが確認された。大卒の割合は男性が 51.75%、女性が 47.05%であり、女性の大卒割合がやや低い。大学院卒の割合は男性が 21.50%、女性が 26.61%で、女性の間での割合がやや高い。

業種分布を男女別に見たものが表 5-3 である。本研究では農林水産、建設・土木、学校・教育、政府・地方公共団体・各種法人・団体等、その他に該当する業種を「その他の業種」にまとめている。表から、男女ともに製造業と通信・IT サービス業の割合が最も高いことがわかる。 χ^2 検定を行ったところ、業種の分布に 0.1%水準で有意な性差があることが確認された。男性の場合、製造業が最も多く (41.79%)、次いで通信・IT 関連サービスが高い (34.27%)。女性の場合には通信・IT 関連サービスが 37.59%と最も高く、製造業の 30.88%へと続く。

表 5-3. 男女別の業種分布

	男性(N=3,753)		女性(N=729)		χ^2 値
	度数	割合	人数	割合	
製造業	156	41.79%	225	30.88%	34.10***
食品製造業	57	1.52%	29	3.98%	
繊維製造業	15	0.40%	6	0.82%	
木材・パルプ・紙・加工品製造業	13	0.35%	1	0.14%	
化学工業、石油製品製造業	146	3.89%	36	4.94%	
非鉄金属・金属製造業	55	1.47%	12	1.65%	
機械器具製造業	154	4.10%	19	2.61%	
電気器具製造業	466	12.42%	28	3.84%	
輸送用機械製造業	198	5.28%	11	1.51%	
その他製造業	464	12.36%	83	11.39%	
通信・IT関連サービス	128	34.27%	274	37.59%	
その他の業種	899	23.96%	230	31.56%	
農林水産	9	0.24%	4	0.55%	
鉱業・電気・ガス・水道・その他	28	0.75%	9	1.23%	
建設・土木・工事・プラント	121	3.22%	19	2.61%	
不動産	12	0.32%	3	0.41%	
運輸・倉庫・郵便業	29	0.77%	4	0.55%	
商業・卸売・小売	130	3.46%	23	3.16%	
飲食店	8	0.21%	2	0.27%	
金融・保険・投資、共済	58	1.55%	13	1.78%	
その他サービス	146	3.89%	32	4.39%	
新聞・出版・放送	12	0.32%	3	0.41%	
保険・医療・福祉関連	33	0.88%	15	2.06%	
学校・教育	73	1.95%	36	4.94%	
研究開発・研究機関	84	2.24%	37	5.08%	
政府・公共団体・各種法人・団体等	101	2.69%	19	2.61%	
その他	55	1.47%	11	1.51%	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

第 2 章でも述べたとおり、2010 年の国勢調査では、男性技術者が属する上位業種は通信・IT 関連サービスや製造業の他に、土木・建築も含まれていることから、本データについて土木・建設業の男性技術者のサンプルが少ないことに注意が必要である。また、同じく 2010 年の国勢調査の結果では、女性技術者の上位業種は通信・IT 関連サービスが 8 割以上を占めていることから、今回のサンプルでは女性はやや製造業に偏っているといえる。

男女別にみた所属企業の規模を表 5-4 に示す。本研究では従業員数 300 人を基準として、企業規模を分ける。表から、301 人以上の企業に勤務する者の割合は男性が 59.85%、女性

が 58.02%で、男女差はほとんど見られない。χ²検定の結果でも有意な差は確認されなかった。中小企業庁の定義（URL 37）によると、製造業、建設業、運輸業およびその他の業種（卸業、小売業、サービス業を除く）において、常時雇用される従業員が 300 人以下の場合に中小企業者に分類される。この定義に従うならば、本データにおいて、半数以上の男女が大規模の企業に勤務していることになる。

続いて、男女の担当領域の分布を表 5-5 に示す。本研究では、品質管理、生産技術、技術管理・特許管理、営業・技術サービス、その他の領域を「その他の領域」とする。男女ともに、情報処理・ソフト開発が最も多く（男性：35.20%；女性：32.78%）、次いで開発・設計（男性：31.63%；女性：25.79%）と調査・研究（男性：10.95%；女性：18.24%）が多い。χ²検定を行ったところ、担当領域の分布に 0.1%水準で有意な男女差が確認された。今回用いたデータでは、調査・研究領域の技術者が占める割合は男性より女性の方がやや高い。

表 5-4. 男女別の所属企業の規模

企業規模 (人数)	男性(N=3,753)		女性(N=729)		χ ² 値
	度数	割合	度数	割合	
300 人以下	1507	40.15%	306	41.98%	.84
301 人以上	2246	59.85%	423	58.02%	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 5-5. 男女別の担当領域

	男性(N=3,753)		女性(N=729)		χ ² 値
	度数	割合	度数	割合	
調査・研究	411	10.95%	133	18.24%	34.81***
開発・設計	1187	31.63%	188	25.79%	
情報処理・ソフト開発	1321	35.20%	239	32.78%	
その他の領域	834	22.22%	169	23.19%	
品質保証	79	2.10%	28	3.84%	
生産技術	239	6.37%	30	4.12%	
技術管理・特許管理	62	1.65%	9	1.23%	
営業・技術サービス	272	7.25%	44	6.04%	
その他	182	4.85%	58	7.96%	
合計	3753	100.00%	729	100.00	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 5-6. 男女別の婚姻状況、子ども、家事労働時間

		男性(N=3,753)		女性(N=729)		χ^2 値
		度数	割合	度数	割合	
婚姻状況	既婚	2614	69.65%	325	44.58%	169.94***
	未婚	1139	30.35%	404	55.42%	
子ども	子ども無し	1728	46.04%	527	72.29%	168.22***
	子ども有り	2025	53.96%	202	27.71%	
毎日の家事労働時間	全くない	545	14.50%	25	3.40%	425.18***
	30分未満	1232	32.80%	111	15.20%	
	30分以上 1時間未満	1112	29.60%	185	25.40%	
	1時間以上 1時間半未満	547	14.60%	188	25.80%	
	1時間半以上 2時間未満	194	5.20%	110	15.10%	
	2時間以上	123	3.30%	110	15.10%	

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 5-6 は家族関連の個人属性を男女別に示したものである。いずれの項目においても χ^2 検定において 0.1%水準の有意な男女差が確認された。未婚の割合は男性が 30.35%、女性が 55.42%であり、今回のデータでは女性技術者のふたりに一人以上は未婚である。既婚者の配偶者の仕事状況に関して、無職の配偶者を持つ男性が 52.45%、女性は僅か 5.85%であった。子どもがいる者の割合は、男性が 53.96%、女性が 27.71%であった。既婚女性が約 5 割を占めているなかで、子どものいない者の割合が 3 割未満であることを考えると、2 割の既婚女性は結婚しているものの、子どもがいないと推測できる。

家事労働時間には顕著な男女差があり、0 分から 30 分未満の割合は男性が 47.20%、女性が 18.60%で、男性技術者の方が 2 倍以上だが、1 時間半以上（1 時間半以上 2 時間未満 + 2 時間以上）の割合については男性が 8.50%、女性が 30.20%であり、女性が男性よりも 3 倍弱高い。

最後に、職階、採用形態、勤務形態、1 ヶ月の所定外労働時間、年収の分布を男女で比較する（表 5-7）。管理職の割合は男性が 56.43%、女性が 21.67%であり、男性の半数以上が管理職に就いており、 χ^2 検定の結果 0.1%の水準で有意な差が確認された。次に、新卒の定期採用の割合は男性が 53.70%、女性が 48.60%、大きな差は見られないものの、 χ^2 検定では 5%の水準で有意な差があった。続いて、フレックスタイム勤務や裁量労働的勤務などの柔軟な勤務形態に就く者の割合は男性が 39.10%、女性が 31.80%で女性の方がやや低い、 χ^2 検定では、0.1%水準で有意な差が確認された。1 ヶ月の所定外労働時間に

については、厚生労働省が上限を 45 時間と定めているため（厚生労働省 URL 38）、本研究では、所定外労働時間の上限 45 時間を基準とし、男女の分布を示す。表から、1 ヶ月の所定外労働時間が 45 時間を上回る者の割合は男性が 46.10%、女性が 32.60%であり、 χ^2 検定を行ったところ、0.1%水準で有意な男女差が確認された。最後に、年収に関しては、500 万円未満の割合は男性が 27.20%で、女性が 44.6%であり、 χ^2 検定の結果は 0.1%水準で有意な差が確認された。女性技術者の半数弱が年収 500 万円未満である。

このように、所属企業の特性の分布については有意な男女差が見られなかったものの、通信・IT サービス業の割合は女性技術者の方が高く、調査・研究の職に就く者の割合も女性の方が高い。家事時間については女性の方が長く、配偶者と共働きをする既婚者の割合は女性の方が圧倒的に高かった。そして、男性と較べると女性の方が中途採用が多く、勤務の柔軟性は低く年収も低い。

表 5-7. 男女別の職階、採用形態、勤務形態、所定外労働時間、年収階層

		男性(N=3,753)		女性(N=729)		χ^2 値
		度数	割合	度数	割合	
職階	担当者レベル	1635	43.57%	571	78.33%	295.12***
	管理職レベル	2118	56.43%	158	21.67%	
採用形態	定期採用 (新卒)	2015	53.70%	354	48.60%	6.45*
	中途採用	1738	46.30%	375	51.40%	
勤務形態	柔軟な勤務形態	1467	39.10%	232	31.80%	25.27***
	定時出退社	2156	57.40%	449	61.60%	
	その他の勤務形態	130	3.50%	48	6.60%	
1 ヶ月所定 外労働時間	45 時間以内	2022	53.90%	491	67.40%	45.00***
	45 時間以上	1731	46.10%	238	32.60%	
年収階層	300 万未満	155	4.70%	83	14.60%	175.07***
	300 万以上 400 万未満	300	9.20%	102	17.90%	
	400 万以上 500 万未満	435	13.30%	74	13.00%	
	500 万以上 600 万未満	504	15.40%	58	10.20%	
	600 万以上 700 万未満	437	13.40%	55	9.70%	
	700 万以上 800 万未満	373	11.40%	43	7.60%	
	800 万以上 900 万未満	288	8.80%	24	4.20%	
	900 万以上 1000 万未満	284	8.70%	40	7.00%	
1000 万人以上	490	15.00%	90	15.80%		

***p<.001, **p<.01, *p<.05

第 3 節 分析に用いた変数

本節では、分析に用いた変数について説明する。従属変数のデュアル・コミットメントに関しては、第 3 章で述べたとおり、キャリアに対するコミットメントおよび組織に対するコミットメントの 2 側面から捉える。独立変数に関しては、同じく第 3 章で論じたように、家庭プル要因、および職場組織プッシュ要因の 2 側面から捉える。以下では、従属変数と独立変数の詳細、およびそれぞれの記述統計量を示す。

(1) 従属変数：

① キャリア・コミットメント

キャリア・コミットメントは、個人の専門分野や職業に対する心理的関与の度合いを捉える概念である。具体的には、自身を職業と同一視する程度、職業の発展のために積極的に関与する意志の強さ、職業を続けたい気持ちの強さ等を指す。本分析では、この定義に基づき、「エンジニアを生涯継続する意思」、「エンジニアという仕事とのマッチング」、そして「エンジニアとしてのプライド」に関する 3 つの項目を測定項目として用いる。

第 1 項目「エンジニアとして生涯仕事を続けていきたい」および第 2 項目「エンジニアは自分に最も合っている仕事だと思う」については、「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4 = 該当する」の 4 点式尺度で測定している。第 3 項目の「エンジニアとしてのプライド」については、「あなたはどれくらいエンジニアとしてのプライドがありますか」の問いに対して、「1=ない」、「2=あまりない」、「3=ややある方だ」、「4=かなりある」の 4 点式尺度で測定している。これら 3 項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .78$ であった。分析ではこれら 3 項目の平均値を算出しキャリア・コミットメントの合成尺度として用いる。

② 組織コミットメント

本研究では、Porter et al. (1974) による組織コミットメントの定義を採用する。Porter et al. (1974) は組織コミットメントの情緒的側面に重点を置き、組織コミットメントを「組織の目標・規範・価値観の受け容れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織に留まりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的な愛着」と定義づけている。なお、この定義は Allen and Meyer (1996) の 3 次元モデルの「情緒的コミットメント」と重複するものである。

組織コミットメントの測定には2つの調査項目を用いている。第1の項目「今の会社でこれからも働きたいと思っている」では、「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4=該当する」の4点式尺度を用いている。第2の項目「あなたの会社についてどのように考えていますか」については、「1=会社発展のために自分の最善を尽くしたい」、「2=賃金などの労働条件やキャリアの見通しなどに応じて会社に貢献したい」、「3=雇われている以上、それなりに働くつもりだ」、「4=会社に対し特に何も考えていない」の4つの選択肢から1つを選択する形式を取っている。これら2項目の方向性を統一するために、第2項目を「1=会社に対し特に何も考えていない」、「2=雇われている以上、それなりに働くつもりだ」、「3=賃金などの労働条件やキャリアの見通しなどに応じて会社に貢献したい」、「4=会社発展のために自分の最善を尽くしたい」として逆転項目とした。これら2項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .69$ だった。分析ではこれら2項目の平均値を算出し組織コミットメントの合成尺度として用いる。

(2) 独立変数：

1) 家庭プル要因

本研究では Stone (2007) をもとに、女性技術者を職場から家庭へと引き寄せる家庭側の要素を「プル要因」(pull factors) とする。分析では、「婚姻状況」、「子どもの有無」、「毎日の家事労働時間」、「家族関与」、「家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー」の5変数を「家庭プル」の指標として用いる。

- ① 婚姻状況 婚姻状況は「1=既婚、0=未婚」の婚姻状況ダミーとして用いる。
- ② 子どもの有無 子どもの有無については「1=子ども有り、0=子ども無し」のダミー変数にしている。
- ③ 毎日の家事労働時間 毎日の家事労働時間(食事、洗濯、掃除など)に関しては、「平日1日あたりに使われる時間について、該当するものをお選びください」の問いに対して、「1=全くない」、「2=30分未満」、「3=30分以上1時間未満」、「4=1時間以上1時間半未満」、「5=1時間半以上2時間未満」、「6=2時間以上」の6選択肢からひとつを選択する形式を取っている。NHK 放送文化研究所「2015年国民生活時間調査報告書」によると、20代の有職女性の平日の家事労働時間の平均値は1時間59分である(URL 39)。本研究では6つの選択肢を「1=1時間半以上、0=1時間半以内」とし、家事労働時間ダミーとして用いた。

- ④ 家族関与 家族関与は自身にとっての家族の心理的な位置づけを指す。分析では、「自分の生活の中で、家族が中心的な位置を占めていると思う」、「自分の生活の目標はほとんど家族に関するものだと思う」の 2 項目を用いた。アンケートでは、これら 2 項目において、「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4=該当する」の 4 点式尺度を用いて測定している。これら 2 項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .75$ であった。分析ではこれら 2 項目の平均値を算出し合成尺度として用いた。
- ⑤ 家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー 家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー (family-to-work negative spillover) の測定には、「家庭のことで悩み事があると、職場でもそのことを考える」、「家族との間で不愉快なことがあると、仕事でも気が晴れない」、「家庭の事情で仕事を休んだり、早退・遅刻することがある」、「家庭や家族のことで仕事が中途半端になることがある」、「家庭の事情で職場の人に対して肩身の狭い思いをすることがある」の 6 項目を用いた。アンケートでは、これら 6 項目に関して、「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4=該当する」の 4 点式尺度を用いている。これら 6 項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .80$ であった。分析ではこれら 6 項目の平均値を算出し合成尺度として用いた。

2) プッシュ要因

本研究では、家庭プル要因と同様 Stone (2007) をもとに、技術者を職場組織から家庭へと押し出す要素を「プッシュ要因」(push factors) とする。分析では、「職階」、「勤務形態」、「勤続年数」、「所定外労働時間」、「教育訓練」²⁰、「保守的職場風土」、「人材育成風土への不満」、「上司のマネジメントへの不満」、「同僚との人間関係の悪さ」、「仕事関与」、「職務不満足感」、「仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー」の 12 変数を用いて、職場組織側の「プッシュ要因」を捉えた。

- ① 職階 職階は「1=管理職、0=非管理職」とし、職階ダミーを作成した。
- ② 勤続年数 勤続年数についても同様に女性技術者の平均値 (7.70) を基準に「1=勤続年数 8 年以内、0=勤続年数 8 年以上²¹」として、勤続年数ダミーを作成した。

²⁰ 「職階」、「勤務形態」、「1 ヶ月の所定外労働時間」、「現時点のプロジェクト参加数」、「勤続年数」によって間接的にプッシュ要因を捉える。

²¹ 8 年ちょうどを含む。

- ③ 勤務形態 勤務形態については、「1=定時出退社」、「2=フレックスタイム勤務」、「3=裁量労働的勤務」、「4=育児・介護等による短時間勤務」、「5=その他の勤務形態」の5選択肢からひとつを選択する形式を取っているが、本研究では「フレックスタイム勤務」、「裁量労働的勤務」、「育児・介護等による短時間勤務」を「柔軟な勤務形態」と捉え、「1=柔軟な勤務形態、0=その他」とし、柔軟な勤務形態ダミーとして用いる。この他に、定時出退社ダミー「1=定時出退社、0=その他」と、その他の勤務形態ダミー「1=その他の勤務形態、0=その他」を作成し、柔軟な勤務形態ダミーを参照カテゴリーとして用いた。
- ④ 所定外労働時間 所定外労働時間は1ヶ月の所定外労働時間を用いて測定した。第4章第2節ですでに述べたとおり、厚生労働省が定めた上限の45時間（1ヶ月）を基準に、「1=45時間以上²²、0=45時間以下」とし、所定外労働時間ダミーとして用いた。
- ⑤ プロジェクト参加の少なさ 教育訓練は調査時点のプロジェクト参加数を用いて測定した。現時点のプロジェクト参加数については、平均値は男性が2.6、女性が2.20である。本研究では女性技術者に焦点をあてていることから、女性の現時点のプロジェクト参加数の平均値（2.20）を基準に、「1=参加数2以下、0=参加数2以上²³」とし、プロジェクト参加の少なさダミー変数として用いた。
- ⑥ 保守的職場風土 保守的職場風土は、「仕事で失敗することが許されない雰囲気がある」、「自分の会社は硬直的なルールが多いと思う」、「自分の会社は保守的であると思う」の3項目に、「新しいことに挑戦することが歓迎されている」、「自分の会社の意思決定は速い」、「新しいアイデアを得るために社外に出ることが歓迎されている」、「創造的な成果に対して、きちんと処遇がなされている」の4つの逆転項目を加え、合計7項目を測定に用いた。アンケートでは、これら7項目に関して「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4=該当する」の4点式尺度を用いて測定している。これら7項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .72$ であった。分析ではこれら7項目の平均値を算出し保守的職場風土の合成尺度として用いた。
- ⑦ 人材育成風土の悪さ 職場の人材育成風土の悪さは、「人を育成する雰囲気がなくな

²² 45時間ちょうどもを含む。

²³ 2ちょうどもを含む。

ってきている」、「部下や後輩を十分に指導できる人が減ってきている」の 2 項目を測定に用いた。これら 2 項目に関して「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4=該当する」の 4 点式尺度を用いて測定している。これら 2 項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .74$ であった。分析ではこれら 2 項目の平均値を人材育成風土の無さとして用いた。

⑧ 上司のマネジメントへに対する不満 上司のマネジメントに対する不満は、「仕事について上司とオープンに話し合うことができる」、「上司は自分に仕事の目標をはっきり示している」、「上司は新しいアイデアや提案を聞き入れてくれる」、「上司は意思決定のスピードが速い」の 4 項目の逆転項目を測定項目として用いた。アンケートでは、これら 4 項目に関して「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4=該当する」の 4 点式尺度を用いて測定している。これら 4 項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .84$ であった。分析ではこれら 4 項目の平均値を算出し上司のマネジメントに対する不満として用いた。

⑨ 同僚との人間関係の悪さ 同僚との人間関係の悪さは、「自分は同僚にあまり好かれていないと思う」に「同僚との仕事上のコミュニケーションは出来ていると思う」、「同僚は自分のことを気にかけてくれていると思う」の 2 項目の逆転項目を加え、合計 3 項目を測定項目として用いた。アンケートでは、この 3 項目に関して「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4=該当する」の 4 点式尺度を用いて測定している。これら 3 項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .65$ であった。分析ではこれら 3 項目の平均値を同僚との人間関係の悪さとして用いた。

⑩ 仕事関与 仕事関与は自身にとっての仕事の心理的な位置づけを指す。分析では、「自分の生活の中では仕事が中心的な位置を占める」、「仕事は自分の存在にとって非常に重要なものだ」、「常に自分の仕事を気にかけている」の 3 項目を用いた。アンケートでは、これら 3 項目において、「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4=該当する」の 4 点式尺度を用いて測定している。これら 3 項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .76$ であった。分析ではこれら 3 項目の平均値を算出し、仕事関与の合成尺度として用いた。

⑪ 職務不満足感 職務不満足感は「仕事の内容」、「職場の人間関係」、「労働時間」、「賃金」、「全体としての職業生活」の 5 項目を測定項目として用いた。アンケートでは「あなたの今の仕事の満足度について、該当するものをお選びください」の問いに対

して、「1=非常に満足」、「2=まあ満足」、「3=どちらでもない」、「4=やや不満」、「5=非常に不満」の5点式尺度を用いて測定している。これら5項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .83$ であった。分析ではこれら5項目の平均値を職務不満足感として用いた。

- ⑫ 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー (work-to-family negative spillover) は「仕事が忙しいため、家族との予定が合わないことがある」、「仕事のために家族のことが思うようにできない」、「仕事のために家族とくつろぐ時間がない」、「仕事が忙しいと、家にいるときでも仕事のことを考える」、「仕事が忙しいと、仕事を家に持ち帰る」、「仕事で精神的につらいと、家にいるときもイライラする」の6項目を用いた。これら6項目に関して「1=該当しない」、「2=あまり該当しない」、「3=やや該当する」、「4=該当する」の4点式尺度を用いて測定している。これら6項目の信頼性係数を算出したところ、 $\alpha = .81$ であった。分析ではこれら6項目の平均値を算出し仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの合成尺度として用いた。

3) 統制変数

上記の変数に加えて、本研究の分析では、年齢階層 (1=20-29歳、2=30-39歳、3=40歳以上)、学歴 (1=中・高卒、2=専門学校・短大・高専卒、3=大卒、4=大学院修了)、年収階層 (1=100万円未満、2=100万円以上200万円未満、3=200万円以上500万円未満、4=500万円以上1000万円未満、5=1000万円以上1500万円未満、6=1500万円以上)、企業規模 (1=301人以上、0=300人以下)、業種 (製造業、通信・ITサービス業、その他の業種)、担当領域 (調査・研究、開発・設計、情報処理・ソフト開発、その他の領域) を統制変数として使用した。

第4節 分析の手続き

第1章で述べたように、本研究では以下の2つの問題意識に焦点を当てている。

- ① 女性技術者のキャリアに対するコミットメントは男性技術者よりも低いのか。同様に、組織に対するコミットメントは女性技術者の方が男性技術者よりも低いのか。
- ② もし、技術者のキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントに性差が見られる場合、その性差は家族や私生活に関連する要因、所属する職場や組織に関わる要因に起因するのか。

そして、これら 2 点を検証するために以下に示す 4 つの課題を設定している。

- 課題 1 技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントにおける男女差
- 課題 2 家庭プル要因が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える効果
- 課題 3 職場組織プッシュ要因が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える効果
- 課題 4 家庭プル要因と職場組織プッシュ要因が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える相対的効果の比較

これらの課題を探索するための分析の手続きは以下のとおりである。まず、課題 1 に対しては、t 検定によりキャリア・コミットメント、および組織コミットメントの男女差について検証を行う。男女差がある場合、その差をさらに掘り下げるために、性差に業種と担当領域と年齢階層の軸を加えて分析を行う。

課題 2 については、まず、日本の女性就業者のキャリア行動に重要な影響を与えるライフイベント（結婚や出産・育児）について探る。具体的には、客観的な生活要因（家事労働時間）と意識要因（家族関与、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー）に分けて回答分布を確認する。なお、男性技術者にも同様の確認を行う。次に、家庭プル要因（婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間）を軸とするキャリアおよび組織コミットメントの平均値を男女別に検証する。続いて、家庭プル要因が媒介要因（家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー）に与える影響について重回帰分析を用いて検証する。さらに、媒介要因がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響も重回帰分析を用いて検証する。最後に、家庭プル要因が媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えるかについて階層的重回帰分析を用いて検証する。なお、従属変数に対する独立変数の影響が性別によって調整されるかを検討ために、上記のいずれの重回帰分析も性別（女性=1）と独立変数の交互作用項を作成し、回帰式に順次投入する。また、統制変数として、年齢階層、学歴、年収、企業規模、業種、担当領域を使用する。

課題 3 については、まず、日本の女性就業者のキャリア継続を抑制する職場組織側の要因について探る。具体的には、職階、勤務形態、所定外労働時間などの客観的な要因と、保守的職場風土や同僚との人間関係の悪さなどの職場の環境に着目する。それらの要因が

女性技術者の心理的な反応（媒介要因：仕事関与、職務不満足度、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー）とどのような関係にあるかについて分析する。なお、男性技術者にも同様の確認を行う。次に、職場組織プッシュ要因がキャリアおよび組織に対するコミットメントに与える影響を重回帰分析を用いて検証する。続いて、職場組織プッシュ要因が媒介要因に与える影響も重回帰分析を用いて検証する。さらに、媒介要因がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響も重回帰分析を用いて検証する。最後に、職場組織プッシュ要因が媒介要因を介してキャリアおよび組織に対するコミットメントに影響を与えるかを階層的重回帰分析を用いて検証する。なお、従属変数に対する独立変数の影響が性別によって調整されるかを検討ために、上記のいずれの重回帰分析も性別（女性=1）と独立変数の交互作用項を作成し、回帰式に順次投入する。また、統制変数として、年齢階層、学歴、年収、企業規模、業種、担当領域を使用する。

課題 4 については、家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の相対的効果を確認するために、キャリアおよび組織に対するコミットメントを従属変数とする重回帰分析を男女別に行う。まず、第 1 のモデルでは家庭プル要因の変数を投入する。続く第 2 のモデルでは職場組織プッシュ要因の変数を追加投入し、決定係数および β 係数の変化を確認する。なお、統制変数として、年齢、学歴、企業規模、業種、担当領域を使用する。

第6章 分析結果

第1節 はじめに

本章では第4章で提示した仮説について、定量データを用いて行った検証結果を報告する。まず、第2節では技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントにおける性差に関する仮説の検証結果を報告する。第3節では、家庭プル要因に関する仮説について、また第4節では、職場組織プッシュ要因に関する仮説の検証結果を整理する。第5節では、技術者のキャリアおよび組織に対するコミットメントに対する家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の相対的効果の結果を報告する。

第2節 キャリア・コミットメントと組織コミットメントにおける性差

本節では、課題1について、定量データを用いた検証の結果を報告する。なお、課題1の結果をさらに掘り下げるために、性差に業種と担当領域と年齢階層の比較軸を加えて分析を行う。

2-1 平均値と回答分布

ここでは技術者のコミットメントの平均値および回答の度数分布を男女間で比較した結果を報告する。表6-2-1は男女技術者それぞれのキャリア・コミットメントと組織コミットメントの記述統計量を示したものである。キャリア・コミットメントの平均値は女性(2.48)の方が男性(2.83)より低い。t検定の結果、0.1%水準($t=11.96$)で有意な平均値の差を確認した。また、キャリア・コミットメントの構成項目の平均値はいずれも男性より女性の方が低く、t検定の結果、0.1%水準で有意な差が見られた。他方、組織コミットメントの平均値も女性(2.61)の方が男性(2.74)より低く、平均値の差も0.1%($t=4.52$)の有意な水準に到達している。ただし、組織コミットメントの構成項目に関しては、「会社についてどう考えているか」は女性の方が男性より0.1%水準で有意に低いが、「今の会社でこれからも働きたい」は男女間に有意な差が確認されなかった。

表6-2-2は男女技術者それぞれのキャリア・コミットメントと組織コミットメントの相関係数を示したものである。表6-2-2にあるように、相関係数は男性($r=.41$)と女性($r=.40$)がほぼ同じで、両コミットメントの間にある程度の正の相関があった($p < .001$)。

表 6-2-1 デュアル・コミットメントの記述統計量

	最小値	最大値	女性(N=729)		男性(N=3,753)		t値 (df)	平均値の差
			平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
キャリア・コミットメント	1	4	2.48	.73	2.83	.68	11.96 (992)	-.35***
エンジニアとして生涯仕事を続けて いきたい	1	4	2.45	.92	2.82	.89	9.91 (1008)	-.37***
エンジニアは自分に最も合っている 仕事だ	1	4	2.49	.86	2.84	.80	10.27 (986)	-.35***
どれくらいエンジニアとしてのプラ イドがあるか	1	4	2.50	.80	2.83	.77	9.97 (1010)	-.33***
組織コミットメント	1	4	2.61	.73	2.74	.76	4.52 (1057)	-.13***
今の会社でこれからも働きたい	1	4	2.71	.93	2.78	.90	1.81 (1009)	-.07
会社についてどう考えているか	1	4	2.50	.88	2.70	.94	5.58 (1007)	-.20***

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 6-2-2 キャリア・コミットメントと組織コミットメントとの相関係数

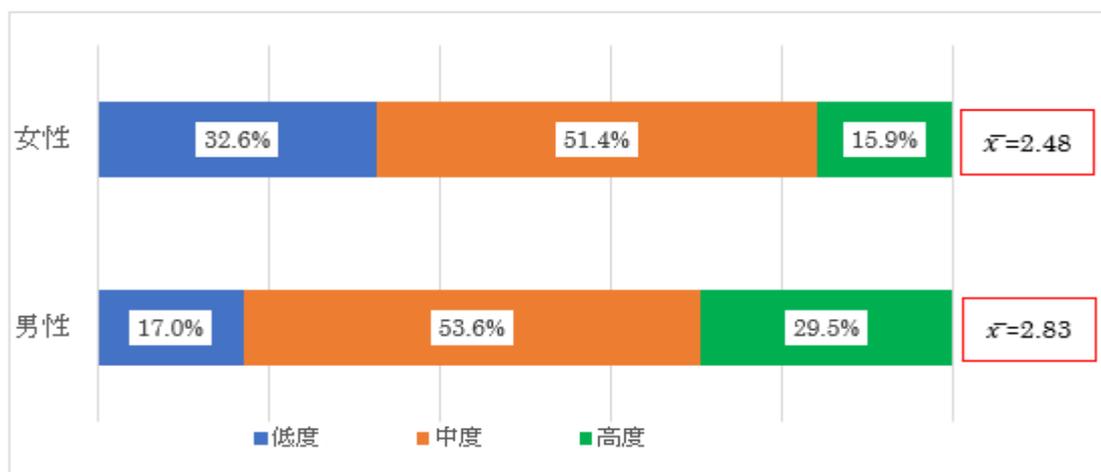
	男性(N=3,753)	女性(N=729)
キャリア・コミットメント		
組織コミットメント	.41***	.40***

***p<.001, **p<.01, *p<.05

次に、キャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの回答分布を確認する。コミットメントのスコアを「1～2=低度」、「2～3=中度」、「3～4=高度」に分け、得点が高くなるほどコミットメントが高くなるように設定している。

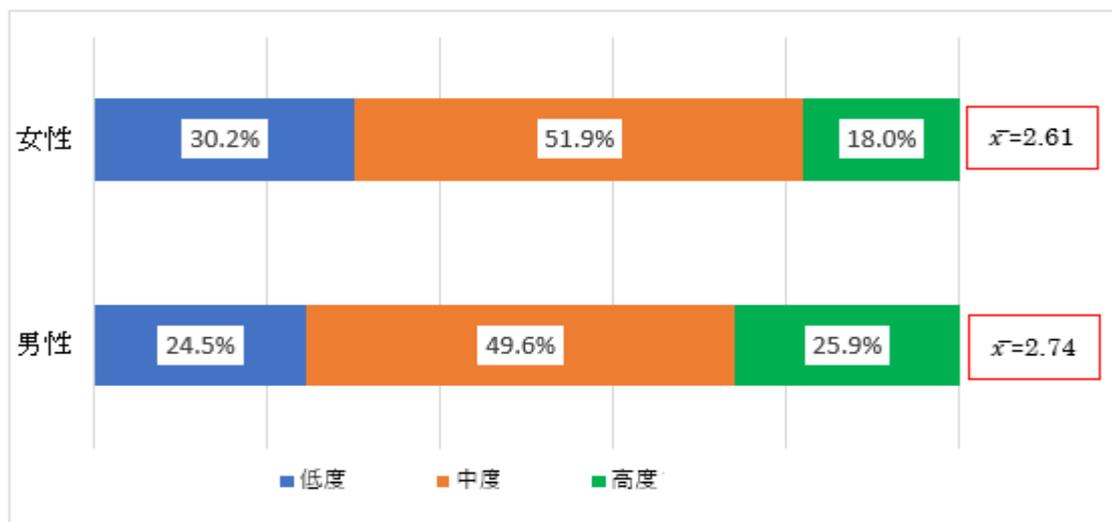
男女のキャリア・コミットメントの分布を示したものが図 6-2-1 である。「低度」の割合は女性（32.6%）が男性（17.0%）に比べて 15.6 ポイント高い。一方、「高度」の割合は女性（15.9%）が男性（29.5%）より 13.6 ポイント低い。また、「中度」の割合は男女ともに 50%以上を占めているが、男性の方が僅かに高い。χ²検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された（χ²値=118.49, p <.001）。

図 6-2-1 男女別のキャリア・コミットメントの回答分布



注) 1. 右長方形は平均値 2. χ²値=118.49, p <.001

図 6-2-2 男女別の組織コミットメントの回答分布



注) 1. 右長方形は平均値 2. χ²値=24.09, p <.001

図 6-2-2 は男女の組織コミットメントの分布を示したものである。「中度」割合は女性が 51.9%と半数を超え、男性も 49.6%と半数近くを占めている。しかし、「低度」の割合は女性(30.2%)が男性(24.5%)に比べ、5.7ポイント高い。一方、「高度」の割合は女性(18.0%)が男性(29.5%)より 11.5%低い。 χ^2 検定を行なったところ、「低度」と「高度」における男女差に 0.1%水準の有意差が確認された (χ^2 値=24.09, $p < .001$)。

このように、平均値と度数分布の男女比較の結果、女性技術者の方が男性技術者に比べ、キャリア・コミットメントおよび組織コミットメントが低いことが明らかになった。よって、仮説 1-1「技術者のキャリア・コミットメントに有意な男女差はない。」は支持されなかった。仮説 1-2「女性技術者の組織コミットメントは男性技術者よりも低い」は支持された。

2-2 業種、担当領域、年齢階層

ここでは性差に、業種、担当領域、年齢階層の比較軸を加えて検討する

1) 業種

本分析では、業種を製造業、通信・IT 関連サービス業およびその他業種に分ける。図 6-2-3 と図 6-2-4 は男女技術者それぞれのコミットメントの業種間平均値多重比較の結果を示したものである。

図 6-2-3 女性技術者のコミットメントの業種間平均値多重比較

	業種		
	通信・IT関連サービス (N=274)	製造 (N=225)	その他 (N=230)
キャリア・コミットメント	2.31	2.66	2.51
組織コミットメント	2.48	2.73	2.64

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

まず、キャリア・コミットメントについては 1 要因分散分析の結果、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 726)=15.78, p < .001$)。キャリア・コミットメントの平均値は製造業

(2.66) とその他業種 (2.51) が通信・IT 関連サービス業 (2.31) よりも有意に高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、これらの平均値について 0.1%と 1%水準の有意差が確認できた。一方、製造業とその他業種の間には有意な差が見られなかった。次に組織コミットメントについては 1 要因分散分析の結果、0.1%水準の有意差を確認した ($F(2,726)=7.73$, $p < .001$)。組織コミットメントの平均値は製造業 (2.73) とその他業種 (2.64) が通信・IT 関連サービス業 (2.48) よりも有意に高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、これらの平均値について 0.1%と 5%の水準の有意差が認められた。しかし、キャリア・コミットメントと同様に、製造業とその他業種の間には有意な差が見られなかった。

図 6-2-4 男性技術者のコミットメントの業種間平均値多重比較

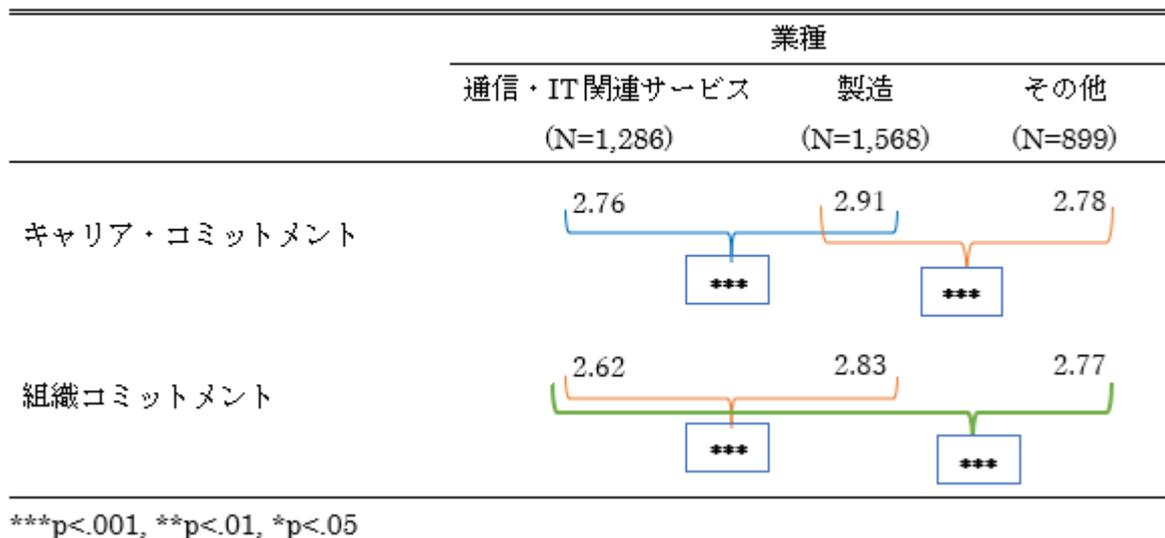


図 6-2-4 は男性技術者の業種間平均値多重比較の結果を示したものである。キャリア・コミットメントは 1 要因分散分析の結果、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 3750)=21.09$, $p < .001$)。キャリア・コミットメントの平均値は製造業 (2.91) がその他業種 (2.78) および通信・IT 関連サービス業 (2.76) よりも有意に高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意な差が確認できた。ただし、通信・IT 関連サービス業とその他業種の間には有意な差が見られなかった。続いて、組織コミットメントについては 1 要因分散分析の結果、0.1%水準の有意差が確認できた ($F(2, 3750)=28.58$, $p < .001$)。組織コミットメントの平均値は製造業 (2.83) とその他業種 (2.77) が通信・IT 関連サービス業 (2.62) よりも有意に高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意な差が認められたが、製造業とその他業種の間には有意な差がなかった。

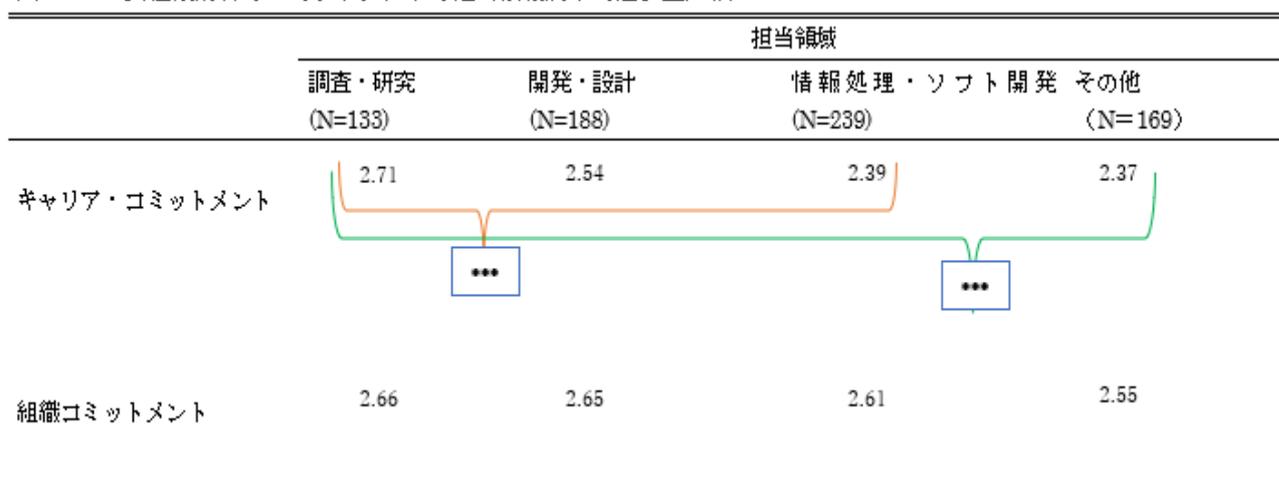
以上の結果を総括すると、キャリア・コミットメントの業種別平均値は、男女間で若干

の違いが見られたが、男女ともに通信・IT 関連サービス業の技術者の方が低いことが明らかになった。また、組織コミットメントの場合は男女ともに製造業の平均値が最も高く、通信・IT 関連サービス業の平均値が最低であることが確認された。このことから、キャリア・コミットメントおよび組織コミットメントを業種間で較べると、男女で類似する傾向にあることが分かる。

2) 担当領域

次に、担当領域を調査・研究、開発・設計、情報処理・ソフト開発、およびその他の 4 領域に分けて、男女技術者それぞれのコミットメントの担当領域間平均値多重比較を行った結果を図 6-2-5 と図 6-2-6 に示す。

図 6-2-5 女性技術者のコミットメントの担当領域間平均値多重比較



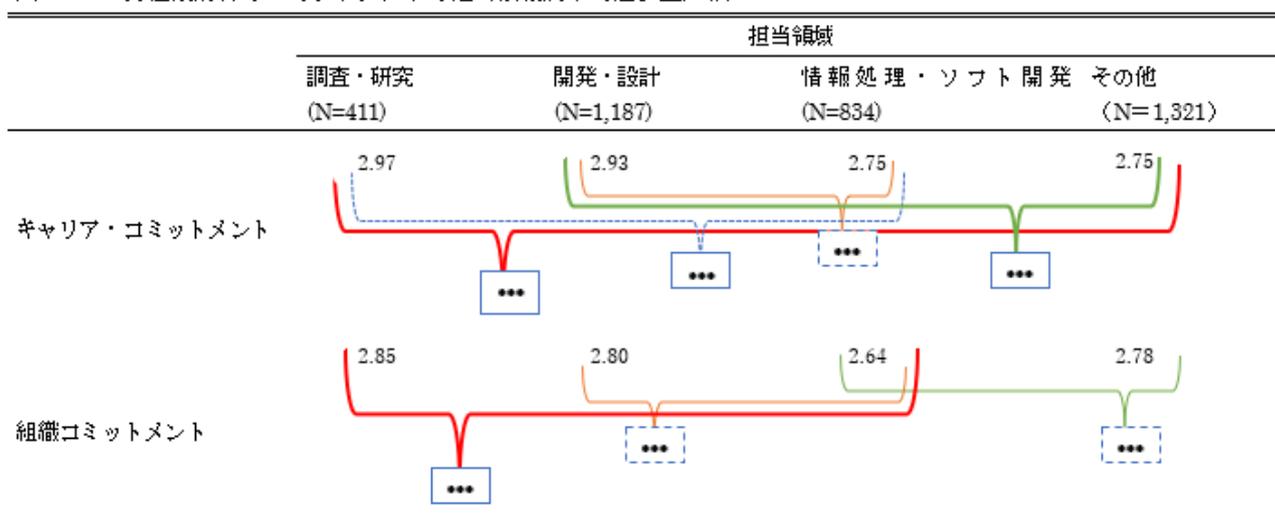
*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

図 6-2-5 は女性技術者の担当領域間平均値多重比較の結果を示したものである。キャリア・コミットメントは 1 要因分散分析の結果、0.1%水準の有意差を確認した ($F(3,725)=7.67$, $p < .001$)。キャリア・コミットメントの平均値は調査・研究 (2.71) が情報処理・ソフト開発 (2.39) とその他担当領域 (2.37) よりも有意に高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、いずれも 0.1%水準の有意差が認められた。一方、それ以外の担当領域間には有意な差が見られなかった。なお、組織コミットメントに関しては、担当領域に関係なく、女性技術者の間に有意な平均値の差が見られなかった。

図 6-2-6 は男性技術者の担当領域別平均値多重比較の結果を示したものである。キャリア・コミットメントについては 1 要因分散分析の結果、0.1%水準の有意な差が認められた

($F(3, 3749)=25.48, p<.001$)。男性のキャリア・コミットメントの平均値は調査・研究(2.97)が情報処理・ソフト開発(2.39)とその他担当領域(2.37)よりも有意に高い。Tukey法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意差が認められた。キャリア・コミットメントの平均値は調査・研究(2.97)が最も高く、情報処理・ソフト開発(2.75)とその他担当領域(平均値=2.75)との間に、Tukey法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意な差が確認された。また、開発・設計(2.93)も、情報処理・ソフト開発とその他担当領域よりも有意に高く、0.1%水準の有意な差が認められた。情報処理・ソフト開発とその他担当領域は同平均値で最も低い。

図 6-2-6 男性技術者のコミットメントの担当領域間平均値多重比較



*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

続いて、組織コミットメントは1要因分散分析の結果、0.1%水準の有意な差が認められた($F(3, 3749)=14.59, p<.001$)。組織コミットメントの平均値は調査・研究(2.85)が最も高く、情報処理・ソフト開発(2.64)が最も低い。調査・研究、開発・設計(2.80)、およびその他担当領域(2.78)はそれぞれの間には有意な平均値の差が見られなかったが、これら3つの担当領域は情報処理・ソフト開発との間にTukey法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意な差が確認できた。

上記の結果から、男女技術者それぞれのコミットメントにおける担当領域間の差は異なった構造を示していることが明らかになった。例えば、女性技術者の場合は組織コミットメントにおける担当領域間に、有意な差が見られなかった。それに対し、男性はいくつかの有意差が確認できた。ただし、キャリア・コミットメントに関しては、男女技術者とも、調査・研究の平均値が最も高く、情報処理・ソフト開発とその他担当領域は最も低かいこ

とが明確になっている。

3) 年齢階層

最後に年齢階層を検討する。本研究では年齢を「20-29歳」、「30-39歳」、「40歳以上」に分ける。男女技術者それぞれのコミットメントの年齢階層間平均値多重比較の結果を図6-2-7と図6-2-8に示す。女性技術者のキャリア・コミットメントは1要因分散分析の結果、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 726)=19.04, p<.001$)。女性のキャリア・コミットメントの平均値は「20-29歳」(2.21)が「30-39歳」(2.54)と「40歳以上」(2.62)よりも有意に低い。Tukey法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意な差が認められた。一方、「30-39歳」と「40歳以上」との間には有意な差が見られなかった。また、組織コミットメントに関しては、女性技術者のどの年齢階層間も有意な平均値の差がなかった。

図6-2-7 女性技術者のコミットメントの年齢階層間平均値多重比較

	年齢階層		
	20-29歳 (N=185)	30-39歳 (N=207)	40歳以上 (N=337)
キャリア・コミットメント	2.21	2.54	2.62
組織コミットメント	2.55	2.62	2.64

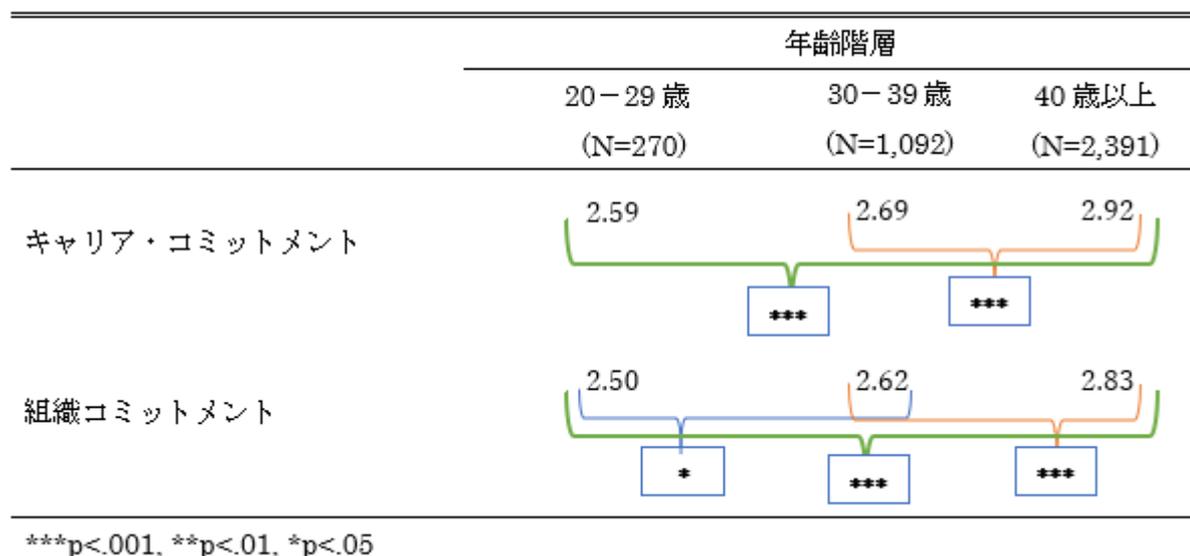
*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

図6-2-8は男性技術者のコミットメントの年齢階層間平均値多重比較の結果を示したものである。1要因分散分析の結果、0.1%水準の有意な差が認められた ($F(2, 3750)=60.49, p<.001$)。また、Tukey法による多重比較の結果、キャリア・コミットメントの平均値は「20-29歳」(2.59)と「30-39歳」(2.69)との間に、有意な平均値の差が確認されなかった。一方、「20-29歳」(2.59)と「40歳以上」(2.92)の間には0.1%水準の有意な平均値の差が確認された。また、「30-39歳」と「40歳以上」との間に、0.1%水準の有意な平均値の差が確認できた。続いて、組織コミットメントは、1要因分散分析の結果、

0.1%水準の有意な差が確認できた ($F(2, 3750)=42.80, p <.001$)。組織コミットメントの平均値は「20-29 歳」(2.50) が「30-39 歳」(2.62) と「40 歳以上」(2.83) よりも有意に低い。Tukey 法による多重比較の結果、これらの平均値について 5%と 0.1%の水準で有意な差が確認できた。また、「30-39 歳」と「40 歳以上」との間にも 0.1%水準の有意な差が確認された。

キャリア・コミットメントは男女ともに、概ね年齢の高い層においてコミットメントが高くなる傾向が見られた。一方、男性技術者については年齢の高い層において組織に対するコミットメントが高くなる傾向が見られたが、女性技術者にはそのような傾向は確認されなかった。

図 6-2-8 男性技術者のコミットメントの年齢階層間平均値多重比較



2-3 小括

本節では、まずキャリアおよび組織コミットメントの性差に関する仮説を検証した。女性技術者と男性技術者のキャリアおよび組織コミットメントの平均値の差を確認した結果、いずれも女性技術者は男性技術者よりも低かった。そのことから、技術者のキャリアに対するコミットメントに有意な男女差はないとする仮説 1-1 は棄却された。しかし、女性技術者の組織に対するコミットメントは男性技術者よりも低いとする仮説 1-2 は支持された。

次に、男女のキャリアおよび組織に対するコミットメントの回答分布を確認した。その結果、男女ともに、中レベルのコミットメントの割合が半分ほどを占めていたが、女性は低レベルに、男性技術者は高レベルに偏る傾向が見られた。

最後に、コミットメントの業種間平均値比較については、男女に共通してキャリアおよび組織に対するコミットメントは製造業が高く、通信・IT関連サービス業が低かった。担当領域間の比較では、キャリア・コミットメントは、男女ともに調査・研究の平均値が高く、情報処理・ソフト開発とその他担当領域はいずれも低かった。一方、男性の組織に対するコミットメントは調査・研究が最も高く、情報処理・ソフト開発が最も低かった。さらに、男性技術者についてはすべての担当領域間に有意な差が確認できたが、女性技術者の担当領域間には有意な差が見られなかった。年齢階層間の比較では、キャリア・コミットメントは男女ともに、概ね年齢の高い層においてコミットメントが高くなる傾向が見られた。一方、男性技術者については年齢の高い層において組織に対するコミットメントが高くなる傾向が見られたが、女性技術者にはそのような傾向は確認されなかった。

以下、性差に関する仮説の検証結果を整理する。

仮説 1-1: 技術者のキャリア・コミットメントに有意な男女差はない。【支持されなかった】

仮説 1-2: 女性技術者の組織コミットメントは男性技術者よりも低い。【支持された】

第3節 コミットメントと家庭プル要因

本節では、課題2の検証結果を報告する。課題2は家庭プル要因が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える効果に関するものである。家庭プル要因に関する仮説では、婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響を扱う。また、家族関与、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが、家庭プル要因がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響への媒介要因として機能するかを検討する。そのために構築された仮説（仮説2-1-1から2-5-3）の妥当性を定量データを用いて検証し、以下ではプル要因の記述統計、クロス集計、平均値比較、重回帰分析を用いた分析の結果を示す。最後に分析結果を小括する。

3-1 家庭プル要因と媒介要因の記述統計

表 6-3-1 婚姻状況、子ども有無、家事労働時間の分布

	女性(N=729)		男性(N=3,753)		χ^2 値
	度数	割合	度数	割合	
婚姻状況ダミー（既婚=1）	325	44.58%	2614	69.65%	169.94***
子どもダミー（子ども有り=1）	202	27.71%	2025	53.96%	168.22***
家事労働時間ダミー（1.5時間以上=1）	220	30.20%	317	8.40%	273.37***

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 6-3-2 家族関与、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの記述統計量

	女性(N=729)				男性(N=3,753)		t値 (df)	平均値の差
	最小値	最大値	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
家族関与	1	4	2.42	.84	2.52	.76	3.04 (969)	-.10***
家庭から仕事への ネガティブ・スピルオーバー	1	4	2.30	.70	2.21	.62	-3.23 (962)	.09**

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 6-3-1 と表 6-3-2 は家庭プル要因と媒介要因の記述統計量を男女別に示したものである。表 6-3-1 の婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間に関しては、前章ですでに述べた通り、男性サンプルは既婚者が多く、子どもを持つ者も多い。ただし、毎日の家事労働時間が1時間半を超える割合は男性が1割未満、女性が3割であり、家事労働時間が長い女性が多い。いずれの項目においても χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な男女差が確認された。

媒介要因の記述統計量を男女別に示したものは表 6-3-2 である。家族関与の平均値は女性 (2.42) の方が男性 (2.52) より低い。t 検定の結果、0.1%水準 ($t=3.04$) で有意な平均値の差が見られた。家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの平均値は女性 (2.30) の方が男性 (2.21) より高い。t 検定を行なったところ、1%水準 ($t=-3.23$) で有意な平均値の差を確認した。このように、家族関与は男性のほうがやや高く、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーは女性のほうがやや高い。

次に、表 6-3-3 と表 6-3-4 はそれぞれ男女の変数間の相関係数を示している。表 6-3-3 にあるように、女性は既婚、子どもを持つことが家事労働時間、家族関与、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーとの間に、 $r=.20$ ($p<.001$) から $r=.54$ ($p<.001$) とばらつきがあるものの、正の相関がある。家事労働時間は家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーと弱い正の相関 ($r=.28$ & $r=.20$, $p <.001$) を示している。最後に、家族関与は家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーと中程度の正の相関 ($r=.43$, $p <.001$) にある。

表 6-3-3 プル要因および媒介要因の間の相関係数 (女性)

	1)	2)	3)	4)
1) 婚姻状況ダミー (既婚=1)	1.00			
2) 子どもダミー (子ども有り=1)	.54***	1.00		
3) 家事労働時間ダミー (1.5時間以上=1)	.33***	.31***	1.00	
4) 家族関与	.42***	.44***	.28***	1.00
5) 家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー	.26***	.41***	.20***	.43***

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

表 6-3-4 からわかるように、男性は既婚、子どもを持つことが家事労働時間と弱い負の相関 ($r=-.10$ & $r=-.09$, $p <.001$) にある。また、既婚、子どもを持つことには、家族関与と中程度の正の相関 ($r=.45$ & $r=.36$, $p <.001$) があるが、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーとの間に弱い正の相関 ($r=.22$ & $r=.19$, $p <.001$) が見られた。家事労働時間には家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーと有意な相関は見られない。最後に、家族関与は家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーと正の相関 ($r=.32$, $p <.001$) にある。

表 6-3-4 プル要因および媒介要因の間の相関係数 (男性)

	1)	2)	3)	4)
1) 婚姻状況ダミー (既婚=1)	1.00			
2) 子どもダミー (子ども有り=1)	.69***	1.00		
3) 家事労働時間ダミー (1.5時間以上=1)	-.10***	-.09***	1.00	
4) 家族関与	.45***	.36***	.02	1.00
5) 家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー	.22***	.19***	.03	.32***

***p<.001, **p<.01, *p<.05

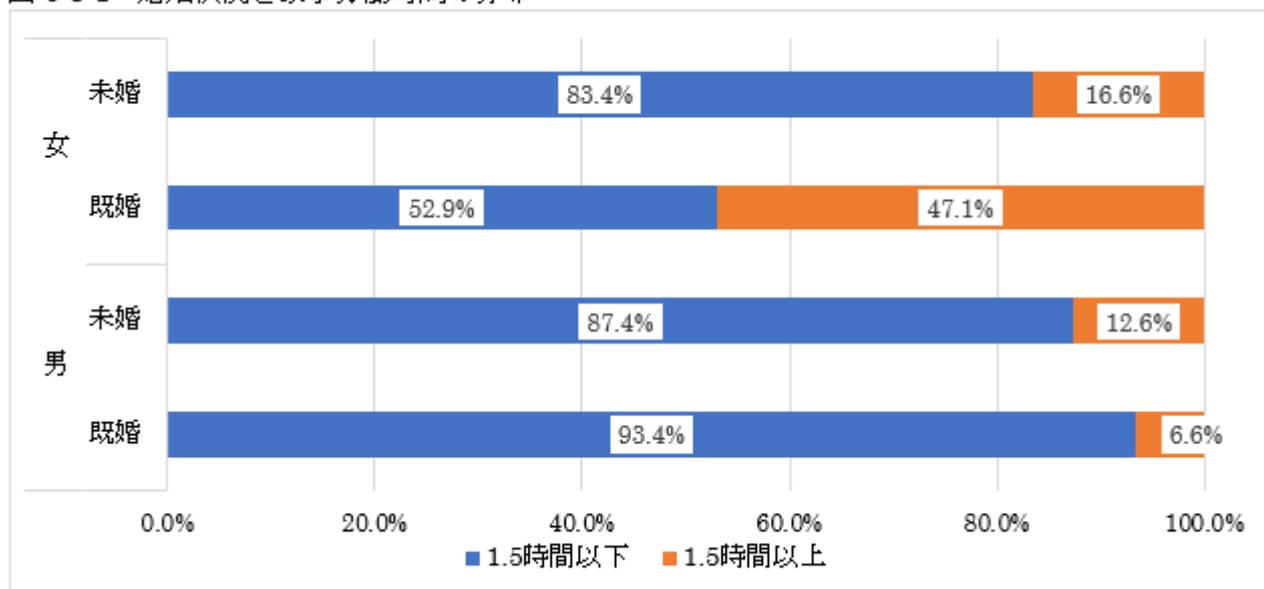
男性の場合は既婚であること、および子どもを持つことが家事労働時間と負の相関にあるが、女性の場合は既婚であることと子どもを持つことは家事労働時間と正の相関にある。また、男性の場合は家事労働時間が家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーと有意な相関が見られないが、女性の場合は家事労働時間が家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーと正の相関にあることが確認できた。

3-2 クロス集計

第 2 章で述べたように、女性技術者の場合は 30 代前後で、技術職労働市場から退出している。女性労働者全般も 30 代前後で、結婚、出産・育児などで、6 割の女性は仕事を中断することから、女性技術者も結婚や出産・育児で技術職を続けていく上では大きな障壁に直面すると推測した。また、家事労働が過度に女性に偏り、特に「共働き世帯」の既婚女性の家庭内労働の負担が大きい。そして、ライフステージの変化に伴い、家事時間の変化は男性より女性の方が大きく、特に結婚が「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業を生じさせる起点となり、子どもの誕生によりさらにそれを強化する傾向にあることが確認された。以下では結婚や出産・育児などのライフイベントが女性技術者にどのような変化をもたらすのかを探索する。具体的には、その変化を客観的な生活変化と主観的な意識変化に分けて男性技術者との比較の観点から探る。

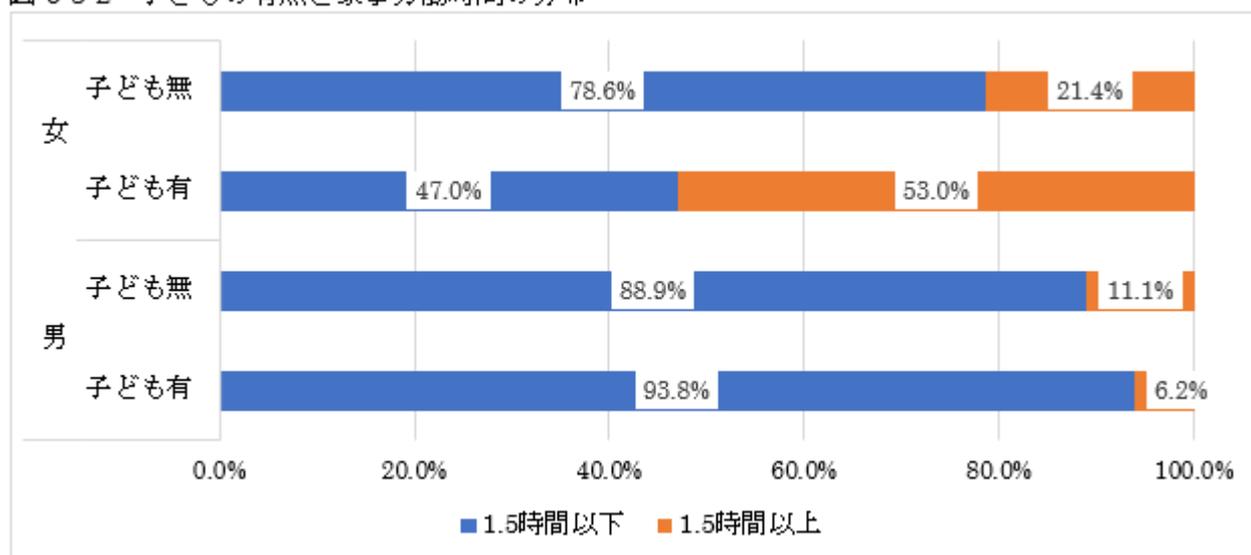
図 6-3-1 は男女別の婚姻状況と家事労働時間の分布を示したものである。女性の家事労働時間 1.5 時間以上の割合は既婚 (47.1%) が未婚 (16.6%) よりも 30 ポイント以上高い (χ^2 値=79.48, $p < .001$)。他方、男性の家事労働時間が 1.5 時間以上の割合は既婚 (6.6%) が未婚 (16.6%) より 6 ポイント低い。男女とも χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された (χ^2 値=37.23, $p < .001$)。多くの女性は結婚により家事労働時間が増加するが、

図 6-3-1 婚姻状況と家事労働時間の分布



注) 女性 (χ^2 値=79.48, $p < .001$)、男性 (χ^2 値=37.23, $p < .001$)

図 6-3-2 子どもの有無と家事労働時間の分布



注) 女性 (χ^2 値=68.89, $p < .001$)、男性 (χ^2 値=28.14, $p < .001$)

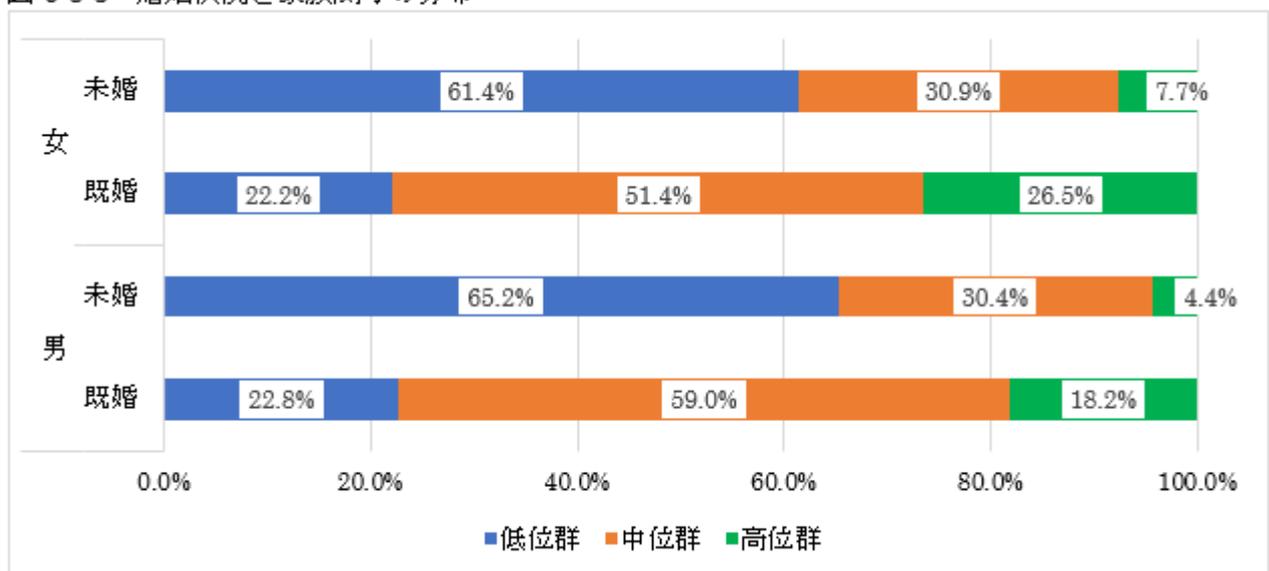
男性の場合は結婚により家事労働時間が逆に減少している。この分析結果は結婚後、家事労働が過度に女性に偏るという第 2 章でレビューした内容と整合的である。

図 6-3-2 は男女別の子どもの有無と家事労働時間の分布を示したものである。女性の家事労働時間 1.5 時間以上の割合は子どもがいる場合 (53.0%) が、子どもがいない場合 (21.4%) より 30 ポイント以上高い (χ^2 値=68.89, $p < .001$)。一方、男性の家事労働時間 1.5 時間以上の割合は子どもがいる場合 (6.2%) が、子どもがいない場合 (11.1%) より約 5 ポイント低い。男女とも χ^2 検定を行った結果、0.1%水準の有意な差が確認された

(χ^2 値=28.14, $p < .001$)。多くの女性にとって結婚と同様に、子どもを持つことにより家事労働時間が増加している。また、男性の場合は結婚と同様に、子どもを持つことにより家事労働時間が逆に減少している。

このように、結婚、子どもを持つことが女性の家事労働時間を増やすが、男性の場合は逆に家事労働時間を減じることが確認された。第2章で見たように、日本において結婚が「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業を生じさせる起点となり、子どもの誕生によりさらにそれを推し進めるが、本研究の結果から技術者にも同様な傾向が見て取れる。

図 6-3-3 婚姻状況と家族関与の分布



注) 女性 (χ^2 値=121.56, $p < .001$)、男性 (χ^2 値=638.86, $p < .001$)

図 6-3-3 は男女別の婚姻状況と家族関与の分布を示したものである。本研究では家族関与のスコアを「1~2=低位群」、「2~3=中位群」、「3~4=高位群」に分類し、得点が高くなるほど家族関与が高くなるように設定している。

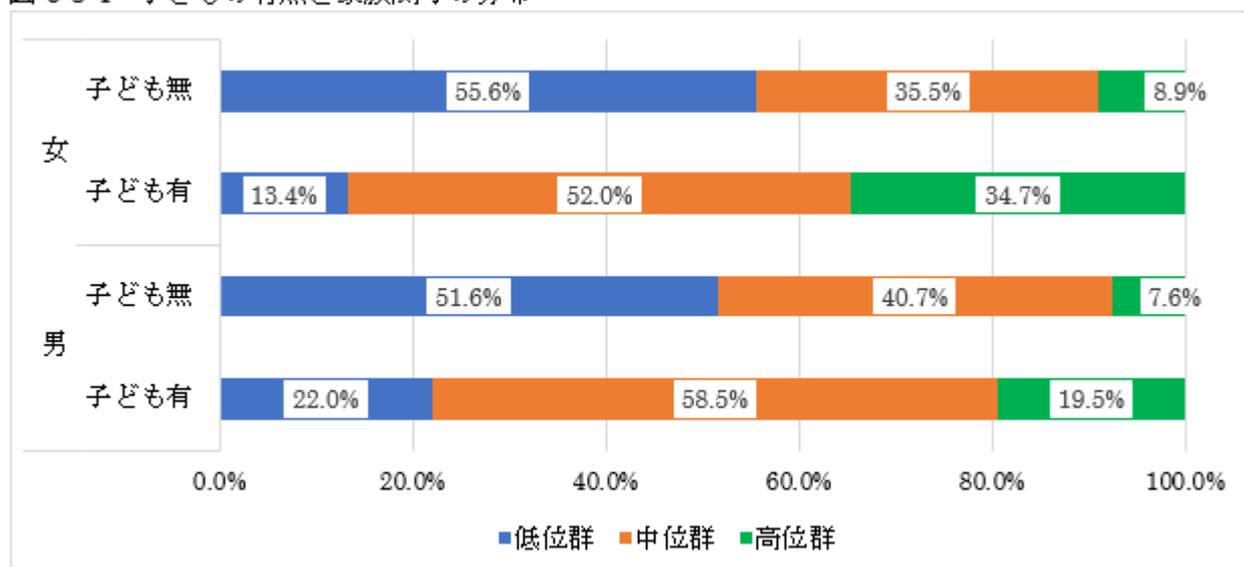
女性の場合「低位群」の割合は既婚 (22.2%) が未婚 (61.4%) より約 40 ポイント低い。「中位群」の割合は既婚 (51.4%) が未婚 (30.9%) より 20 ポイント以上高い。さらに、「高位群」の割合は既婚 (26.5%) が未婚 (7.7%) より約 19 ポイント高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された (χ^2 値=121.56, $p < .001$)。一方、男性の場合「低位群」の割合は既婚 (22.8%) が未婚 (65.2%) より 40 ポイント以上低い。「中位群」の割合は既婚 (59.0%) が未婚 (30.4%) より 28 ポイント以上高い。さらに、「高位群」の割合は既婚 (18.2%) が未婚 (4.4%) より約 14 ポイント高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された (χ^2 値=638.86, $p < .001$)。分布の形状からみると、男女ともに結婚に

より家族関与が有意に深まるが、女性の方がやや強いことがわかる。

図 6-3-4 は男女別の子ども有無と家族関与の分布を示したものである。女性に関して「低位群」の割合は子どもがいる場合（13.4%）が、子どもがいない場合（55.6%）より 40 ポイント以上低い。「中位群」の割合は子どもがいる場合（52.0%）が、子どもがいない場合（35.5%）より 15 ポイント以上高い。さらに、「高位群」の割合は子どもがいる場合（34.7%）が、子どもがいない場合（8.9%）より約 25 ポイント高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された（ χ^2 値=129.51, $p < .001$ ）。一方、男性に関して、「低位群」の割合は子どもがいる場合（22.0%）が、子どもがいない場合（51.6%）より約 30 ポイント低い。「中位群」の割合は子どもがいる場合（58.5%）が、子どもがいない場合（40.7%）より約 18 ポイントが高い。さらに、「高位群」の割合は子どもがいる場合（19.5%）が、子どもがいない場合（7.6%）より約 12 ポイントが高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された（ χ^2 値=380.53, $p < .001$ ）。分布の形状からみると、男女ともに子どもを持つことにより家族関与が有意に深まるが、女性の方がやや強いことがわかる。

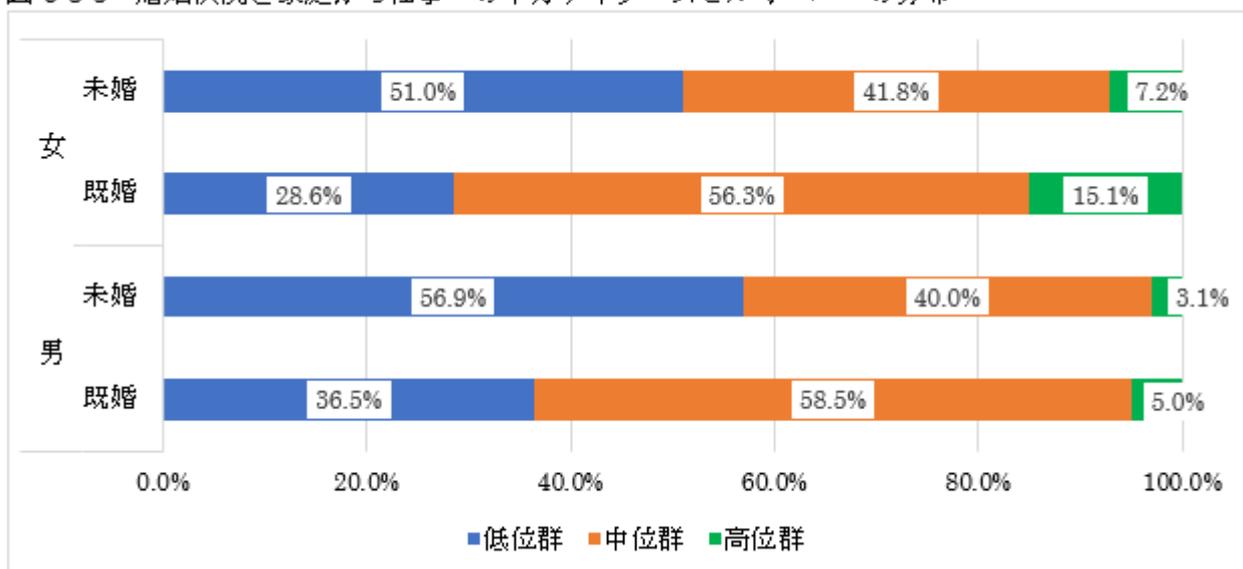
図 6-3-5 は男女別の婚姻状況と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの分布を示したものである。本研究では家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーのスコアを「1~2=低位群」、「2~3=中位群」、「3~4=高位群」に分類し、得点が高くなるほどスピルオーバーが高くなるように設定している。

図 6-3-4 子どもの有無と家族関与の分布



注) 女性 (χ^2 値=129.51, $p < .001$)、男性 (χ^2 値=380.53, $p < .001$)

図 6-3-5 婚姻状況と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの分布



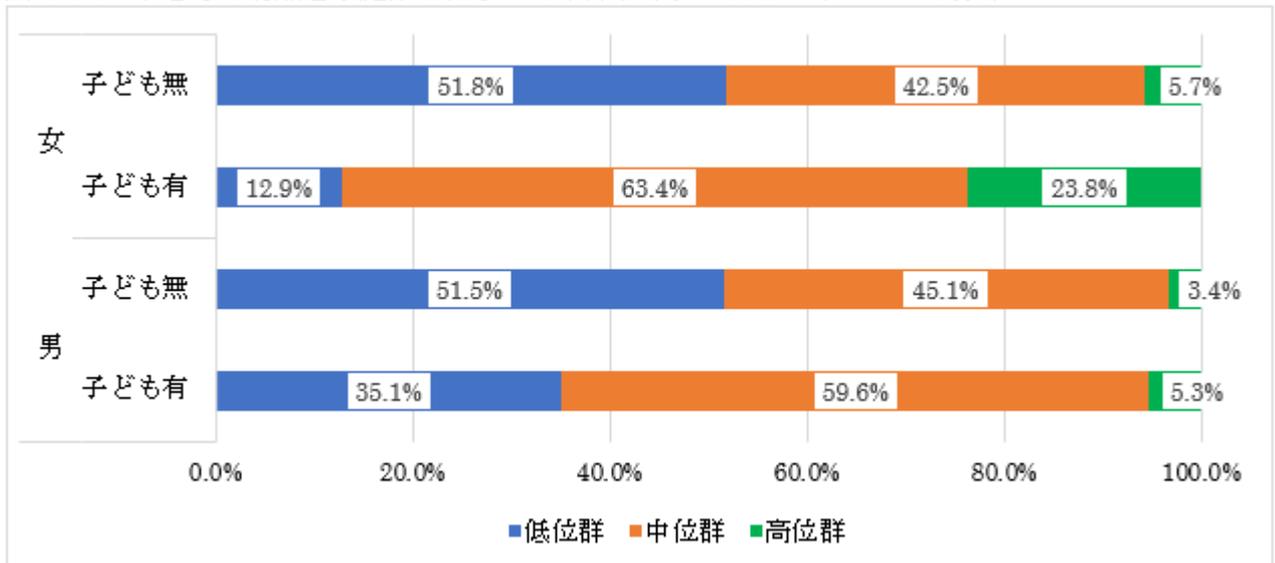
注) 女性 (χ^2 値=40.30, $p < .001$)、男性 (χ^2 値=135.68, $p < .001$)

図 6-3-5 からわかるように、女性の場合は「低位群」の割合は既婚 (28.6%) が未婚 (51.0%) より 20 ポイント以上低い。「中位群」の割合は既婚 (56.3%) が未婚 (41.8%) より約 15 ポイント高い。さらに、「高位群」の割合は既婚 (15.1%) が未婚 (7.2%) より約 8 ポイントが高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された (χ^2 値=40.30, $p < .001$)。一方、男性の場合は「低位群」の割合は既婚 (36.5%) が未婚 (56.9%) より 20 ポイント低い。「中位群」の割合は既婚 (58.5%) が未婚 (40.0%) より 18 ポイントが高い。さらに、「高位群」の割合は既婚 (5.0%) が未婚 (3.1%) より少し高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された (χ^2 値=135.68, $p < .001$)。分布の形状からみると、男女ともに結婚により、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが有意に強まるが、女性の方がより影響を受けることがわかる。

男女別の子ども有無と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの分布を示したものが図 6-3-6 である。女性に関して、「低位群」の割合は子どもがいる場合 (12.9%) が、子どもがいない場合 (51.8%) より約 40 ポイント低い。「中位群」の割合は子どもがいる場合 (63.4%) が、子どもがいない場合 (42.5%) より約 20 ポイント高い。さらに、「高位群」の割合は子どもがいる場合 (23.8%) が、子どもがいない場合 (5.7%) より 18 ポイント高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された (χ^2 値=111.69, $p < .001$)。一方、男性に関して、「低位群」の割合は子どもがいる場合 (35.1%) が、子どもがいない場合 (51.5%) より 15 ポイント以上低い。「中位群」の割合は子どもがいる場合 (59.6%)

が、子どもがない場合（45.1%）より約 15 ポイントが高い。さらに、「高位群」の割合は子どもがいる場合（5.3%）が、子どもがない場合（3.4%）よりやや高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された（ χ^2 値=103.27, $p < .001$ ）。分布の形状からみると、男女ともに子どもを持つことにより、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが有意に強まるが、女性の方がより影響を受けることがわかる。

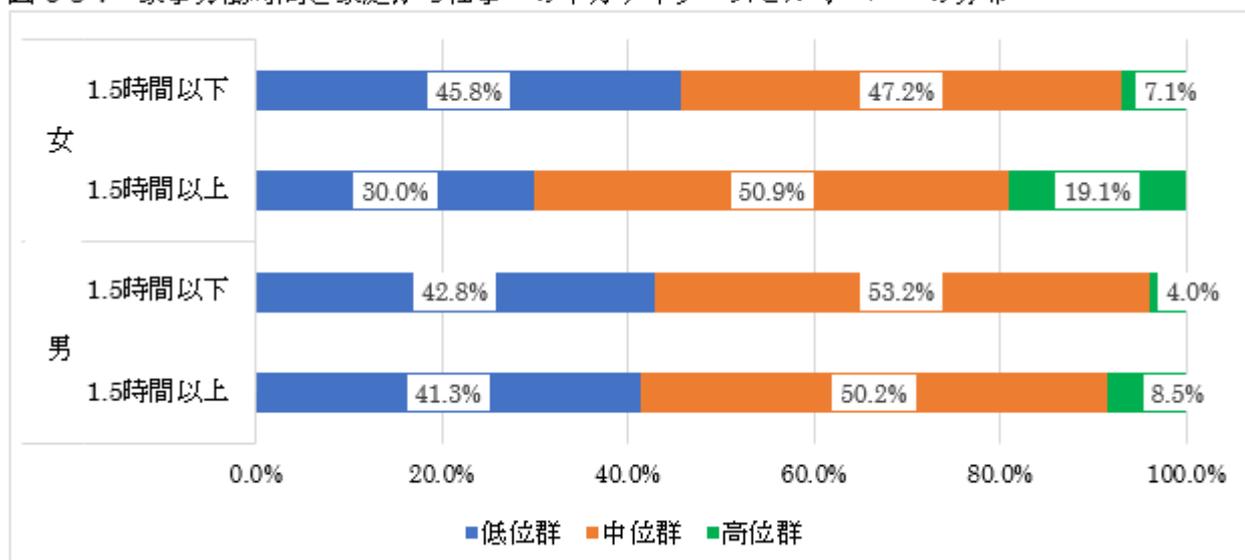
図 6-3-6 子どもの有無と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの分布



注) 女性 (χ^2 値=111.69, $p < .001$)、男性 (χ^2 値=103.27, $p < .001$)

男女別の家事労働時間と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの分布を示したものが図 6-3-7 はである。女性の場合は「低位群」の割合は 1.5 時間以上（30.0%）が 1.5 時間以下（45.8%）より 15 ポイント低い。「中位群」の割合は 1.5 時間以上（50.9%）が 1.5 時間以下（47.2%）より少し高い。さらに、「高位群」の割合は 1.5 時間以上（19.1%）が 1.5 時間以下（7.1%）より 12 ポイントが高い。 χ^2 検定を行なったところ、「低位群」と「高位群」における家事労働時間差に 0.1%水準の有意な差が確認された（ χ^2 値=30.51, $p < .001$ ）。一方、男性の場合は家事労働時間を問わず「低位群」および「中位群」の割合はほぼ同じである。しかし、「高位群」の割合は 1.5 時間以上（8.5%）が 1.5 時間以下（4.0%）よりすこし高い。 χ^2 検定を行なったところ、「高位群」における家事労働時間差に 1%水準の有意な差が確認された（ χ^2 値=13.7, $p < .01$ ）。分布の形状からみると、男女ともに家事労働時間が長くなると、部分的に家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが有意に強まるが、女性の方がより影響を受けることがわかる。

図 6-3-7 家事労働時間と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの分布



注) 女性 (χ^2 値=30.51, $p < .001$)、男性 (χ^2 値=13.7, $p < .01$)

このように、結婚、子どもを持つことにより、男女技術者の家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが促進されることが確認された。また、男女技術者ともに家事労働時間が長くなると、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが起りやすくなることも確認された。さらに、女性技術者の方が結婚・育児といった家庭生活の変化による影響をより受ける傾向にあることを確認した。

3-3 仮説検証

ここでは課題 2 の家庭プル要因に関する仮説を検証する。

表 6-3-5 は女性技術者の既婚者と未婚者の間でコミットメントの平均値比較を示したものである。キャリア・コミットメントの平均値は既婚者 (2.55) が未婚者 (2.43) より高い。また、組織コミットメントの平均値も既婚者 (2.69) が未婚者 (2.55) より高い。t 検定の結果、それぞれ 5%水準 ($t=-2.23$) と 1% ($t=-2.72$) 水準で有意な平均値の差を確認した。男性技術者の既婚者と未婚者の間でコミットメントの平均値比較を示したものは表 6-3-6 である。男性技術者の場合はキャリア・コミットメントの平均値は既婚者 (2.88) が未婚者 (2.70) より高い。また、組織コミットメントの平均値も既婚者 (2.82) が未婚者 (2.56) より高い。t 検定を行なったところ、いずれも 0.1% ($t=-7.62$ & $t=-9.97$) 水準で有意な平均値の差が認められた。

表 6-3-5 女性技術者の既婚者と未婚者の間でコミットメントの平均値比較

	既婚者 (N=325)		未婚者 (N=404)		t値 (df)	平均値の差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
キャリア・ コミットメント	2.55	.71	2.43	.74	-2.23 (727)	.12*
組織コミットメント	2.69	.70	2.55	.74	-2.72 (727)	.14**

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 6-3-6 男性技術者の既婚者と未婚者の間でコミットメントの平均値比較

	既婚者 (N=2,614)		未婚者 (N=1,139)		t値 (df)	平均値の差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
キャリア・ コミットメント	2.88	.66	2.70	.70	-7.62 (3751)	.18***
組織コミットメント	2.82	.75	2.56	.75	-9.97 (3751)	.26***

***p<.001, **p<.01, *p<.05

このように、男女技術者ともに既婚者の方が未婚者よりもキャリアおよび組織に対するコミットメントが高いことが明らかになった。よって、仮説 2-1-1「既婚の女性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは未婚の女性技術者よりも低い」は支持されなかった。仮説 2-1-2「既婚の男性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは未婚の男性技術者よりも高い」は支持された。

女性技術者の子どもの有無を軸としてコミットメントの平均値を比較したものが表 6-3-7 である。表からわかるように、キャリア・コミットメントの平均値は子ども有り (2.59) が子ども無し (2.449) よりも高い。また、組織コミットメントの平均値は子ども有り (2.75) が子ども無し (2.56) よりも高い。t 検定の結果、それぞれ 1%水準 ($t=-2.71$) と 0.1% ($t=-3.58$) 水準で有意な平均値の差を確認した。表 6-3-8 は男性技術者の子どもの有無を軸としてコミットメントの平均値を比較したものである。キャリア・コミットメントの平均値は子ども有り (2.88) が子ども無し (2.77) よりも高い。また、組織コミットメントの平均値も子ども有り (2.84) が子ども無し (2.63) よりも高い。t 検定を行なったところ、いずれも 0.1% ($t=-4.90$ & $t=-8.62$) 水準で有意な平均値の差が確認された。

表 6-3-7 女性技術者の子ども有り子ども無しの間でコミットメントの平均値比較

	子ども有り (N=202)		子ども無し (N=527)		t値 (df)	平均値の差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
キャリア・ コミットメント	2.59	.65	2.44	.75	-2.71 (420)	.15**
組織コミットメント	2.75	.63	2.56	.75	-3.58 (432)	.19***

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 6-3-8 男性技術者の子ども有り子ども無しの間でコミットメントの平均値比較

	子ども有り (N=2,025)		子ども無し (N=1,728)		t値 (df)	平均値の差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
キャリア・ コミットメント	2.88	.66	2.77	.69	-4.90 (3751)	.11***
組織コミットメント	2.84	.74	2.63	.75	-8.62 (3751)	.21***

***p<.001, **p<.01, *p<.05

このように、男女技術者ともに子どもを持つの方がキャリアおよび組織に対するコミットメントが高いことが明らかになった。よって、仮説 2-2-1「子どもがいる女性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは子どもがいない女性技術者よりも低い」は支持されなかった。仮説 2-2-2「子どもがいる男性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは子どもがいない男性技術者よりも高い」は支持された。

表 6-3-9 は女性技術者の家事労働時間の高位群(1.5 時間以上)と低位群(1.5 時間以下)の間でコミットメントの平均値を比較したものである。キャリア・コミットメントの平均値は高位群(2.49)と低位群(2.48)でほぼ同水準で、t 検定の結果、統計的に平均値の差が確認できなかった。しかし、組織コミットメントの平均値は家事時間の高位群(2.72)の方が高い。t 検定を行なったところ、1%水準で有意な平均値の差が認められた。表 6-3-10 は男性技術者の家事労働時間の高位群と低位群の間でコミットメントの平均値を比較したものである。ここでは高位群と低位群の間に有意な差が確認できなかった。このように、家事時間の長い女性技術者は家事時間の短い者よりも組織コミットメントが高いが、キャリア・コミットメントにはそのような関係は確認されなかった。また男性技術者のコミットメントは家事労働時間と関係がないことが明らかになった。よって、仮説 2-3-1「女性

技術者の家事労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある」は支持されなかったが、仮説 2-3-2「男性技術者の家事労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには有意な関係がない」は支持された。

表 6-3-9 女性技術者の家事労働時間の高位群と低位群の間でコミットメントの平均値比較

	1.5 時間以上 (N=220)		1.5 時間以下 (N=509)		t 値 (df)	平均値の差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
キャリア・コミットメント	2.49	.74	2.48	.72	-.21 (727)	.01
組織コミットメント	2.72	.72	2.56	.72	-2.66 (727)	.16**

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 6-3-10 男性技術者の家事労働時間の高位群と低位群の間でコミットメントの平均値比較

	1.5 時間以上 (N=317)		1.5 時間以下 (N=3,436)		t 値 (df)	平均値の差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
キャリア・コミットメント	2.86	.73	2.83	.68	-.94 (3751)	.03
組織コミットメント	2.75	.78	2.74	.75	-.18 (3751)	.01

***p<.001, **p<.01, *p<.05

表 6-3-11 は家庭プル要因が家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーに与える影響を探究した重回帰分析の結果である。まず、モデル 1 では統制変数に加えて独立変数として性別、家庭プル要因を回帰式に投入した。次に、モデル 2 では家庭プル要因の影響が性別によって調整されるかを検証するため、性別、婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間を Z 値に変換したうえで、性別（女性=1）と婚姻状況（既婚=1）、性別（女性=1）と子ども（子ども有り=1）、性別（女性=1）と家事労働時間（家事労働時間 \geq 1.5 時間=1）の交互作用項を作成し別々に投入した。なお、モデル 2 では、有意な効果が確認された交互作用項だけを示している。

家族関与に関して、モデル 1 では性別、統制変数、家庭プル要因（計 13 項目）を投入した結果、年齢と学歴が家族関与に負の影響を与えることが確認された。これは加齢とともに、自身にとっての家族の心理的な位置づけが低下することを意味する。また、学歴が

表 6-3-11 家庭プル要因を独立変数、家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを従属変数とする重回帰分析の結果

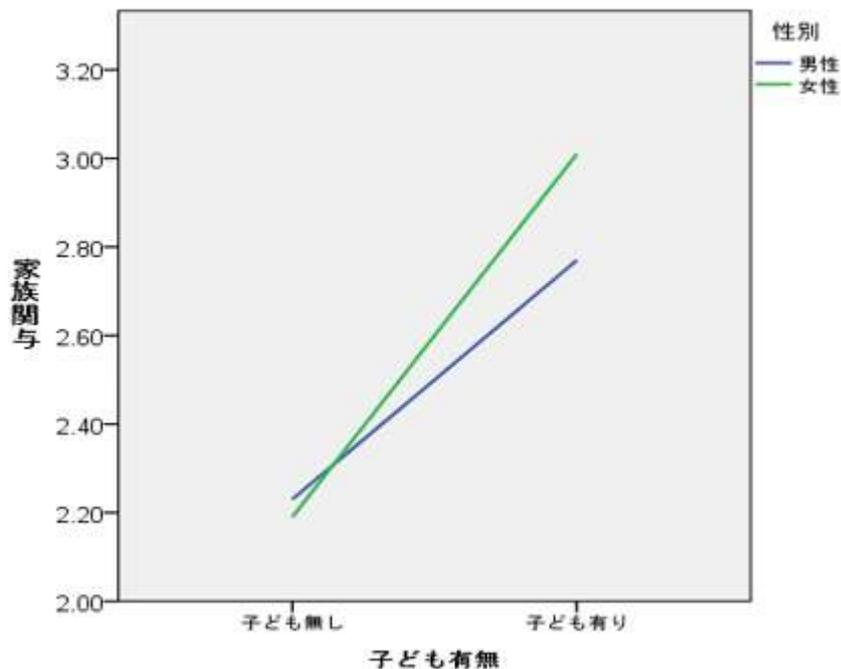
変数	家族関与				家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー			
	モデル 1		モデル 2		モデル 1		モデル 2	
	b	β	b	β	b	β	b	β
性差 (女性=1)	.04	.01	-.06	.03	.12	.07***	.19	.11***
【統制変数】								
年齢	-.04	-.08***	-.04	-.08***	-.04	-.12***	-.04	-.12***
学歴	-.02	-.03†	-.02	-.03†	.00	.00	.00	.00
年収	.00	.01	.00	.01	-.01	-.03†	-.01	-.04*
企業規模 (大企業=1)	-.02	-.02	-.02	-.01	.02	.01	.02	.02
業種 (Ref. =その他)								
通信・IT関連サービス	-.02	-.01	-.02	-.01	.01	.01	.01	.01
製造業	.00	.00	.00	.00	.03	.02	.03	.02
担当領域 (Ref=その他)								
調査・研究	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00
開発・設計	.01	.00	.01	.00	.02	.01	.02	.01
情報処理・ソフト開発	.00	.00	.00	.00	-.01	-.01	-.01	-.01
【プル要因】								
婚姻状況 (既婚=1)	.64	.38***	.63	.38***	.23	.17***	.24	.17***
子ども (子ども有り=1)	.22	.14***	.23	.15***	.17	.13***	.18	.14***
家事労働時間 (≥1.5時間=1)	.18	.08***	.16	.07***	.14	.07***	.11	.05**
【交互作用項】								
性別 x 子ども (子ども有り=1)			.04	.05***			.07	.10***
F		.00		.00		.00		.00
調整済み R ²		.216		.218		.07		.08
サンプル数		4482		4482		4482		4482

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

高いほど、家族関与は低下する。ただし、家庭プル要因のどの変数も家族関与に正の影響をおよぼすことがわかった。

続いて、モデル 2 では交互作用項を投入したところ、性別（女性=1）と子ども（子ども有り=1）の交互作用が家族関与に正の影響をおよぼすことが確認された。この結果を検討するため、子どもの有無を男女別に分けて、家族関与の平均値を算出した。平均値をプロットしたものが図 6-3-8 ある。図から女性技術者は男性技術者に比べ家族関与の傾きが大きいことがわかる。これは女性であることが家族関与に対する子どもの正の影響をより強めることを意味する。しかし、性別と婚姻状況、性別と家事労働時間の交互作用項が有意な影響は確認されなかった。よって、仮説 2-4-1「既婚であること、子どもがいること、また家事労働時間の長さとは家族関与の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」は部分的に支持された。

図 6-3-8 家族関与の平均値（性別と子ども）



家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーについても家族関与と同様に、モデル 1 では性別、統制変数、家庭プル要因を投入した。その結果、年齢がネガティブ・スピルオーバーと負の関係にあることが確認された。これは加齢とともに、家庭から仕事への負の波及効果が低下することを意味する。一方、性別と家庭プル要因はネガティブ・スピルオーバーに正の影響を与えることがわかった。

続いて、モデル 2 で交互作用項を投入した結果、性別（女性=1）と子ども（子ども有り

=1) の交互作用がネガティブ・スピルオーバーに正の影響をおよぼすことがわかった。この結果を検討するため、子どもの有無を男女別に分けて、ネガティブ・スピルオーバーの平均値を算出した。平均値をプロットしたものが図 6-3-9 である。

図 6-3-9 家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの平均値（性別と子ども）

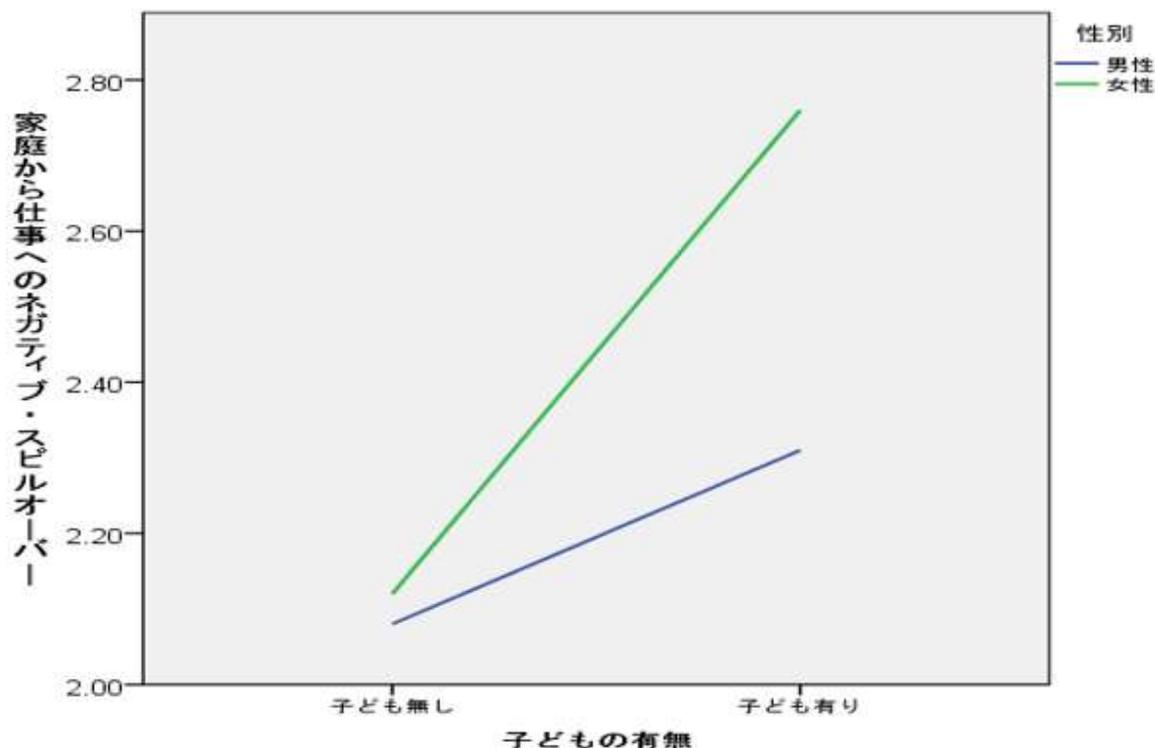


図 6-3-9 からわかるように、女性技術者は男性技術者に比べ、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの傾きが大きい。これは女性であることがネガティブ・スピルオーバーに対する子どもの正の影響をより強めることを意味する。しかし、性別と婚姻状況、性別と家事労働時間の交互作用項には有意な影響は見られなかった。よって、仮説 2-5-1 「既婚であること、子どもがいること、また家事労働時間の長さや家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」は部分的に支持された。

表 6-3-12 は家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーがコミットメントに与える影響を探った重回帰分析の結果である。モデル 1 では統制変数に加えて独立変数として性別、家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを回帰式に投入した。次にモデル 2 で性別、家族関与、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを Z 値に変換したうえで、性別（女性=1）と家族関与、性別（女性=1）と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの交互作用項を作成し別々に投入した。なお、モデル

2 では有意な効果が確認された交互作用項だけを示す。

キャリア・コミットメントに関して、モデル 1 では性別、統制変数、家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー（計 12 項目）を投入した結果、性別がキャリア・コミットメントに負の影響を与えるとともに、年齢と年収階層はキャリア・コミットメントに正の影響をおよぼすことがわかった。これは男性が女性に比べてキャリア・コミットメントが高いこと、また加齢と昇給とともに、キャリア・コミットメントが高まることを意味している。業種に関しては製造業の方がキャリア・コミットメントが高い。さらに、担当領域に関しては調査・研究、開発・設計、情報処理・ソフト開発のキャリア・コミットメントが高い。ただし、家族関与はキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えることが確認されたが、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーのキャリア・コミットメントへの有意な影響は見られなかった。また、モデル 2 では有意な効果を示した交互作用項が確認されなかった。

組織コミットメントについてもキャリア・コミットメントと同様の 12 項目を投入した結果、年齢と年収は組織コミットメントと正の関係を示した。業種に関しては通信・IT 関連サービスの組織コミットメントが低く、そして、大企業の組織コミットメントが高いことがわかった。また、家族関与が組織コミットメントに正の影響をおよぼすことが確認されたが、性差および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが組織コミットメントとの間に有意な影響は確認されなかった。また、モデル 2 では交互作用項を投入したところ、有意な交互作用は見られなかった。

このように、男女を問わず、家族関与はキャリアおよび組織コミットメントに正の影響を与える。他方、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーのキャリアおよび組織コミットメントへの有意な影響は見られなかった。よって、仮説 2-4-2「女性技術者の家族関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある」は支持されなかったが、仮説 2-4-3「男性技術者の家族関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係にある」は支持された。そして、仮説 2-5-2「女性技術者の家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーはキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントと負の関係にある」は支持されなかった。仮説 2-5-3「家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの関係は、男性技術者よりも女性技術者の方が強い」も支持されなかった。

表 6-3-13 は家庭プル要因が媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影

表 6-3-12 家族関与、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを独立変数、デュアル・コミットメンを従属変数とする重回帰分析の結果

変数	キャリア・コミットメント				組織コミットメント			
	モデル 1		モデル 2		モデル 1		モデル 2	
	b	β	b	β	b	β	b	β
性差 (女性=1)	-0.20	-.10***	-0.20	-.10***	-.03	-.01	-.03	-.01
【統制変数】								
年齢	.08	.21***	.08	.21***	.04	.09***	.04	.09***
学歴	.02	.03†	.02	.03	-.01	-.01	-.01	-.01
年収	.02	.06**	.02	.06***	.05	.15***	.04	.15***
企業規模 (大企業=1)	.01	.01	.01	.01	.05	.03†	.05	.03†
業種 (Ref. =その他)								
通信・IT 関連サービス	.03	.02	.02	.02	-.09	-.06**	-.09	-.06**
製造業	.11	.08***	.11	.08***	.05	.03	.05	.03
担当領域 (Ref=その他)								
調査・研究	.22	.10***	.22	.10***	.01	.00	.01	.00
開発・設計	.18	.12***	.18	.12***	.02	.01	.02	.01
情報処理・ソフト開発	.07	.05*	.07	.05*	-.03	-.02	-.03	-.02
【媒介変数】								
家族関与	.04	.04**	.04	.04**	.05	.05**	.05	.05**
家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー	-.02	-.02	-.02	-.02	.02	.02	.02	.02
【交互作用項】								
性別 x 家族関与			-.01	-.01			.00	.00
性別 x 家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー			.00	.01			.01	.01
F		.00		n.s.		.00		n.s.
調整済み R ²		.11		.11		.07		.06
サンプル数		4482		4482		4482		4482

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

響を与えるかを探った階層的重回帰分析の結果である。まず、統制変数に加えて独立変数として性別、家庭プル要因を回帰式に投入した（モデル 1）。次に、家族関与と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを回帰式に投入した（モデル 2）。最後に、家庭プル要因と媒介要因の影響に性別によって調整されるかを検証するため、性別、家庭プル要因の各変数、媒介用要因の各変数を Z 値に変換したうえで、性別と家庭プル変数、性別と媒介変数の交互作用項を作成し、回帰式に別々に投入した（モデル 3）。なお、モデル 3 では、有意な効果が確認された交互作用項だけを示している。

キャリア・コミットメントに関して、モデル 1 では年齢と年収がキャリア・コミットメントに正の影響を与えることが確認された。これはキャリア・コミットメントが加齢および昇給とともに高まることを意味する。業種に関しては製造業のキャリア・コミットメントが高い。さらに、担当領域に関しては調査・研究、開発・設計、情報処理・ソフト開発のキャリア・コミットメントが高い。また、性別はキャリア・コミットメントに負の影響を与えているが、婚姻状況についてはキャリア・コミットメントに正の影響をおよぼすことがわかった。これは女性の方が男性に比べてキャリア・コミットメントが低いこと、既婚者の方が未婚者に比べてキャリア・コミットメントが高いことを意味している。ただし、子どもの有無、家事労働時間の長短がキャリア・コミットメントと有意な関係は確認されなかった。

続いて、モデル 2 で媒介変数を投入したところ、家族関与がキャリア・コミットメントに正の影響を与えているが、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーのキャリア・コミットメントへの有意な影響は確認されなかった。モデル 1 ではキャリア・コミットメントに正の有意な影響を与えた婚姻状況がモデル 2 では有意ではなくなったことから、婚姻状況は家族関与を介してキャリア・コミットメントに影響を与えることがわかった。最後に、モデル 3 では交互作用項を追加したところ、有意な交互作用は見られなかった。

組織コミットメントについてもキャリア・コミットメントと同様な手順で階層的重回帰分析を行った。表 6-3-13 の右部分からわかるように、モデル 1 では年齢と年収階層は組織コミットメントに正の影響を与えている。業種に関しては通信・IT 関連サービスの組織コミットメントが低い。また、企業規模が大きいほど組織コミットメントが高い。性別の組織コミットメントに対する有意な影響は確認されなかったが、子どもがいることは組織コミットメントに正の影響をおよぼしている。次に、モデル 2 で媒介変数を投入したところ、家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの組織コミットメントに対

表 6-3-13 家庭プル要因と媒介要因を独立変数、デュアル・コミットメンを従属変数とする重回帰分析の結果

変数	キャリア・コミットメント						組織コミットメント					
	モデル 1		モデル 2		モデル 3		モデル 1		モデル 2		モデル 3	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
性差 (女性 = 1)	-.20	-.10***	-.20	-.10***	-.19	-.10***	-.01	-.01	-.02	-.01	-.05	-.02
【統制変数】												
年齢	.08	.21***	.08	.21***	.08	.20***	.03	.07***	.03	.08***	.03	.07***
学歴	.02	.03	.02	.03	.02	.03	.00	-.01	.00	.00	.00	.00
年収	.02	.06**	.02	.06**	.02	.06	.04	.14***	.04	.14***	.04	.15***
企業規模 (大企業 = 1)	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.05	.03†	.05	.03†	.04	.03†
業種 (Ref. = その他)												
通信・IT関連サービス	.03	.02	.03	.02	.03	.02	-.09	-.05**	-.09	-.05**	-.09	-.06**
製造業	.11	.08***	.11	.08***	.11	.08***	.05	.03	.05	.03	.04	.03
担当領域 (Ref = その他)												
調査・研究	.22	.10***	.22	.10***	.22	.10***	.01	.01	.01	.01	.02	.01
開発・設計	.18	.12***	.18	.12***	.18	.12***	.02	.01	.02	.01	.02	.01
情報処理・ソフト開発	.08	.05*	.08	.05*	.08	.05*	-.03	-.02	-.03	-.02	-.03	-.02
【プル要因】												
婚姻状況 (既婚 = 1)	.06	.04†	.04	.03	.05	.04	.05	.03	.03	.02	.04	.02
子ども (子ども有り = 1)	-.01	-.01	-.02	-.01	-.02	-.01	.09	.06**	.08	.06**	.07	.05*
家事労働時間 (≥ 1.5 時間 = 1)	.03	.01	.02	.01	.04	.02	.03	.01	.02	.01	.03	.01
【媒介変数】												
家族関与			.03	.04*	.03	.03*			.03	.03	.02	.02
家庭から仕事への ネガティブ・スピルオーバー			-.02	-.02	-.02	-.02			.01	.01	.01	.01
【交互作用項】												
性別 x 婚姻状況 (既婚 = 1)											-.06	-.06*
F	.00		n.s.		n.s.		.00		n.s.		.00	
調整済み R ²	.11		.11		.11		.07		.07		.07	
サンプル数	4482		4482		4482		4482		4482		4482	

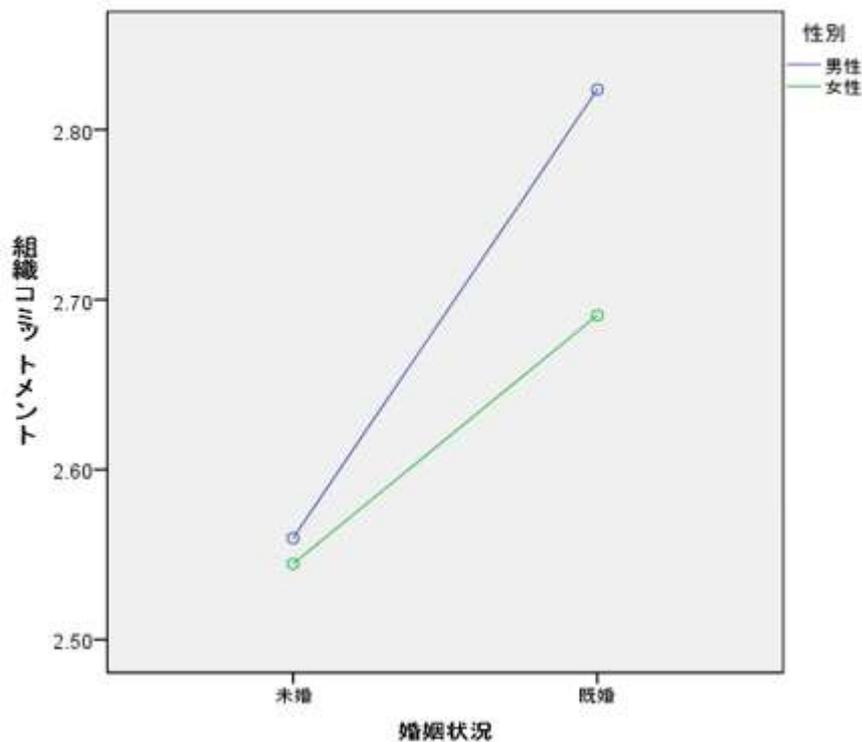
*** p < .001, ** p < .01, * p < .05, † p < .10

注) 交互作用項は有意な項だけを示す。

する有意な影響は確認されなかった。これは家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが媒介変数として機能しないことを意味する。

最後に、モデル3で交互作用項を投入したところ、性別（女性=1）と婚姻状況（既婚=1）の交互作用項だけは組織コミットメントに対して負の影響を与えることが確認された。この結果を検討するため、婚姻状況を男女別に分けて、それぞれの組織コミットメントの平均値を算出した。平均値をプロットしたものが図6-3-10である。図から男性技術者は女性技術者に比べ、組織コミットメントの傾きが大きいことがわかる。これは男性であることが、組織コミットメントに対して正の影響をおよぼすことを意味する。

図 6-3-10 組織コミットメントの平均値（性別と婚姻状況）



このように、統制変数、家庭プル要因、媒介要因をコントロールした場合、性別はキャリア・コミットメントに対して有意な影響を与えているが、組織コミットメントに対する有意な影響は確認されなかった。また、家庭プル要因のなかで婚姻状況だけはキャリア・コミットメントに対して有意な影響を与えているが、家族関与を介してキャリア・コミットメントに影響を与えることが確認された。そして、子どもの有無は媒介変数を介さずに組織コミットメントに対して有意な影響をおよぼしていることがわかった。さらに、性別が家庭プル要因および媒介要因との交互作用項のなかで、性別と婚姻状況の交互作用項だけは組織コミットメントに対して有意な影響を与えることがわかった。

3-4 小括

本節では、課題 2 の家庭プル要因に関する仮説（家庭プル要因が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える影響に関する仮説、および家庭プル要因が媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えるかに関する仮説）の検証を行った。分析の結果は以下に整理するとおりである。

まず、ライフイベントが男女技術者にもたらす効果に関して、結婚および子どもを持つことは女性の家事労働時間を増やすが、逆に男性の家事労働時間を減じることが確認された。先行研究では日本において結婚が性別役割分業の契機となり、子どもの出生によりさらに強化することが指摘されているが、本分析結果からも同様の傾向が見られた。また、結婚および子どもを持つことにより、男女技術者の家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが促進されること、また男女技術者ともに家事労働時間が長くなると家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが生じやすくなることが確認された。

次に、家庭プル要因（婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間）を軸としてキャリアおよび組織に対するコミットメントの平均値を男女別に検証した結果、男女ともに既婚者で、また子どもを持つ者の方がキャリアおよび組織に対するコミットメントが高いことが明らかになった。また、女性技術者については家事労働時間が長いほど組織コミットメントが高くなるが、キャリア・コミットメントにはそのような傾向は確認されなかった。さらに、家事労働時間の男性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに対する有意な影響は見られなかった。

家庭プル要因が媒介要因（家族関与、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー）に与える影響については、全ての家庭プル要因の変数が媒介要因に対して正の影響を与えることが明らかになった。また分析結果から、年齢の上昇とともに、自身にとっての家族の心理的な位置づけが低下すること、また、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーが弱まること示された。これは年齢とともに家庭生活が安定すると同時に、仕事への関与が高まることによるのかもしれない。同様に、家庭生活がある程度安定すると、仕事へのネガティブ・スピルオーバーも低下すると推測できる。同時に、年齢を重ねるほど、ネガティブ・スピルオーバーへのコーピング経験も蓄積される。こういった経験が家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを弱めると考えられる。そして、学歴も家族関与に負の影響を与えており、学歴が高いほど家族関与は低下する。性別の家族関与に対する有意な影響は見られなかったが、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーに対して

は正の影響をおよぼしている。これは女性であることが家族関与をより強めることはないが、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーをより高めることを意味する。

交互作用に関して、性別（女性=1）と子ども（子ども有り=1）の交互作用が家族関与に対して正の影響があることがわかった。また、性別（女性=1）と子ども（子ども有り=1）の交互作用が家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーに対して正の影響があることも確認されたことから、子どもを持つことが家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーに与える正の効果は男性よりも女性の方が強いことがわかった。これは性別役割分担が根強い日本の社会環境のもとで、男女技術者ともに自発的に性別役割分担を受け入れる傾向を反映しているのかもしれない。あるいは、第4章でも述べたように社会的な圧力で非自発的に性別役割分担を受け入れる傾向によるものかもしれない。

媒介要因（家族関与、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー）がキャリアおよび組織に対するコミットメントに与える影響を重回帰分析で検証した結果、年齢、年収、家族関与はキャリアおよび組織に対するコミットメントに対して正の影響を与えることが明らかになった。また、性別はキャリア・コミットメントに対して負の影響をおよぼしているが、組織コミットメントに対する有意な影響は確認されなかった。業種と担当領域に関しては製造業のキャリア・コミットメントが高く、さらに、調査・研究、開発・設計、情報処理・ソフト開発のキャリア・コミットメントが高い。また、組織コミットメントに有意な影響を与えているのは通信・IT関連サービスだけであった。なお、交互作用についてはいずれも有意な効果は見られなかった。

最後に、家庭プル要因が媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えるかを階層的重回帰分析で検証した結果、婚姻状況のみ、キャリア・コミットメントへの影響は家族関与を媒介することが明らかになったが、組織コミットメントにはそのような媒介効果は確認されなかった。また、子どもの有無は組織コミットメントに対して正の影響を与えることが確認できた。これは子どもを持つことと年齢の正の相関によるものかもしれない。そして、性別（女性=1）と婚姻状況（既婚=1）の交互作用は組織コミットメントに対して負の影響をおよぼしており、既婚女性は男性よりも組織コミットメントが低くなることが確認された。

以下、家庭プル要因に関する仮説の検証結果を整理する。

仮説 2-1-1：既婚の女性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは未婚の女性技術者よりも低い。【支持されなかった】

- 仮説 2-1-2：既婚の男性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは未婚の男性技術者よりも高い。【支持された】
- 仮説 2-2-1：子どもがいる女性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは子どもがいない女性技術者よりも低い。【支持されなかった】
- 仮説 2-2-2：子どもがいる男性技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントは子どもがいない男性技術者よりも高い。【支持された】
- 仮説 2-3-1：女性技術者の家事労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。【支持されなかった】
- 仮説 2-3-2：男性技術者の家事労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには有意な関係がない。【支持された】
- 仮説 2-4-1：既婚であること、子どもがいること、また家事労働時間の長さや家族関与の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。【部分的に支持された²⁴】
- 仮説 2-4-2：女性技術者の家族関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。【支持されなかった】
- 仮説 2-4-3：男性技術者の家族関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係にある。【支持された】
- 仮説 2-5-1：既婚であること、子どもがいること、また家事労働時間の長さや家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーの関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。【部分的に支持された²⁵】
- 仮説 2-5-2：女性技術者の家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーはキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントと負の関係にある。【支持されなかった】
- 仮説 2-5-3：家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの関係は、男性技術者よりも女性技術者の方が強い。【支持されなかった】

²⁴ 子どもがいることに関して支持された。

²⁵ 子どもがいることに関して支持された。

第4節 コミットメントと職場組織プッシュ要因

本節では、課題3の検証結果を報告する。課題3は職場組織プッシュ要因が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える効果に関するものである。職場組織プッシュ要因に関する仮説では、職階、勤務形態、勤続年数、職場風土、上司のマネジメントや同僚との人間関係などがキャリアおよび組織に対するコミットメントに与える影響に焦点をあてている。また、仕事関与、職務不満足感、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが、職場組織プッシュ要因とキャリアおよび組織コミットメントの関係を媒介する要因であるかを検討する。導出された仮説（仮説3-1から3-13-2）を定量データを用いて検証し、以下ではプッシュ要因の記述統計、クロス集計、平均値多重比較、重回帰分析を用いた分析結果を示す。最後に分析結果を小括する。

4-1 職場組織プッシュ要因と媒介要因の記述統計

表 6-4-1 職階、勤続年数、勤務形態、所定外労働時間、プロジェクト参加数の分布

	女性(N=729)		男性(N=3,753)		χ^2 値
	度数	割合	度数	割合	
職階ダミー（管理職=1）	158	21.67%	2118	56.43%	295.12***
勤続年数ダミー（8年以内=1）	431	31.39%	1178	59.12%	204.04***
勤務形態ダミー（定時出退社=1）	449	61.59%	2156	57.45%	4.31
勤務形態ダミー（柔軟な勤務=1）	232	31.82%	1467	39.09%	13.69***
勤務形態ダミー（その他の勤務=1）	48	6.58%	130	3.46%	15.59***
所定外労働時間ダミー（1ヶ月45時間以上=1）	238	32.65%	1731	46.12%	45.00***
プロジェクト参加数ダミー（2以下=1）	400	54.87%	1635	43.57%	31.47***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 6-4-1 と 6-4-2 は職場組織プッシュ要因の回答分布を男女別に示したものである。管理職の割合は男性が 56.43%、女性が 21.67%であり、男性の半数以上が管理職に就いている。また、8年以内の勤続年数は男性が 59.12%、女性が 31.39%であり、男性の半数以上が 8年以上の勤続年数を占めている。いずれも χ^2 検定の結果、0.1%の水準で有意な差が確認された（ χ^2 値=295.12, $p < .001$ & χ^2 値=204.04, $p < .001$ ）。勤務形態を定時出退社、柔軟な勤務形態、その他の勤務形態に分けたところ、男女とも半数以上定時出退社の勤務形態で働いているが、有意な水準の男女差が確認されなかった。また、柔軟な勤務形態は男性が 39.09%、女性が 31.82%であり、男性の方がより柔軟な勤務形態で働いている。そ

の他の勤務形態は男性が 3.46%、女性が 6.58%である。いずれも χ^2 検定を行なったところ、0.1%の水準で有意な差が確認された (χ^2 値=13.69, $p < .001$ & χ^2 値=15.59, $p < .001$)。続いて、1ヶ月 45 時間以上の所定外労働時間は男性が 46.12%、女性が 32.65%であり、男性の半数弱が 1ヶ月 45 時間以上の所定外労働をしており、 χ^2 検定の結果、0.1%の水準で有意な差が確認された (χ^2 値=45.00, $p < .001$)。さらに、現時点のプロジェクト参加数 2 以下は男性が 43.57%、女性が 54.87%であり、女性の半数以上が 2 個以下のプロジェクトに参加しており、 χ^2 検定を行なったところ、0.1%の水準で有意な差が確認された (χ^2 値=31.47, $p < .001$)。

表 6-4-2 職場組織プッシュ要因と媒介要因の記述統計量

	最小値	最大値	女性(N=729)		男性(N=3,753)		t値 (df)	平均値の差
			平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		
保守的職場風土	1	4	2.62	.50	2.67	.49	2.30 (4480)	-.05*
上司のマネジメントに対する不満	1	4	2.41	.69	2.49	.69	2.92 (4480)	-.08**
人材育成風土の無さ	1	4	2.74	.80	2.78	.74	1.30 (983)	-.04
同僚との人間関係の悪さ	1	4	2.20	.61	2.29	.58	3.44 (4480)	-.09**
仕事関与	1	4	2.59	.72	2.65	.64	2.25 (963)	-.06*
職務不満足感	1	5	2.76	.78	2.93	.80	5.37 (4480)	-.17***
仕事から家庭への ネガティブ・スピルオーバー	1	4	2.33	.68	2.35	.62	.68 (978)	-.02

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 6-4-2 からわかるように、女性の保守的職場風土の平均値 (2.62) は男性 (2.67) より低く、t 検定の結果、5%水準 ($t=2.30$) で有意な平均値の差が確認された。上司のマネジメントに対する女性の不満の平均値 (2.41) も男性 (2.49) より低い。また、女性の同僚との人間関係の悪さの平均値 (2.20) も男性 (2.29) より低い。いずれも t 検定を行なったところ、1%水準 ($t=2.92$ & $t=3.44$) で有意な平均値の差が見られた。ただし、人材育成風土の悪さの平均値には有意な水準の男女差が確認されなかった。

媒介要因の場合、女性の仕事関与の平均値 (2.59) は男性 (2.65) より低く、t 検定の結果、5%水準 ($t=2.25$) で有意な平均値の差が見られた。また、女性の職場不満足感の平均値 (2.76) も男性 (2.93) より低く、t 検定を行なったところ、0.1%水準 ($t=5.37$) で有意な平均値の差が確認された。ただし、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの平均値には有意な水準の男女差が見られなかった。

次に、表 6-4-3 と 6-4-4 はそれぞれ男女の変数間の相関係数を示している。女性の場合

表 6-4-3 プッシュ要因と媒介要因の間の相関係数（女性）

	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)	12)	13)
1) 職階（管理職=1）	1.00												
2) 勤続年数（8年以内=1）	-.23***	1.00											
3) 勤務形態（定時出退社=1）	-.11**	.10*	1.00										
4) 勤務形態（柔軟な勤務=1）	.08*	-.13**	-.87***	1.00									
5) 勤務形態（その他の勤務=1）	.06	.05	-.34***	-.18**	1.00								
6) 所定外労働時間 （1ヶ月45時間以上=1）	.06	-.01	.02	-.04	.05	1.00							
7) プロジェクト参加数（2以下=1）	-.11**	.05	.03	-.04	.01	.03	1.00						
8) 保守的職場風土	-.06	-.05	.10**	-.10**	-.02	-.08*	.05	1.00					
9) 人材育成風土の悪さ	.00	-.09*	.01	-.01	.00	-.02	-.03	.44***	1.00				
10) 上司のマネジメントに対する不満	-.09*	-.00	.05	-.07	.02	-.02	.14***	.47***	.26***	1.00			
11) 同僚との人間関係の悪さ	-.02	.00	.04	-.04	-.01	.02	.08*	.28***	.20***	.54***	1.00		
12) 仕事関与	.11**	-.02	-.11**	.06	.10**	.06	-.14**	-.17***	-.07	-.27***	-.26***	1.00	
13) 職務不満足感	.02	.00	.11**	-.14**	.05	.06	.03	.36***	.36***	.45***	.41***	-.22***	1.00
14) 仕事から家庭への ネガティブ・スピルオーバー	.11**	-.01	-.10**	.08*	.05	.08*	-.12**	-.01	.11**	-.04	.12**	.35***	.11**

****p<.001, **p<.01, *p<.05

表 6-4-4 プッシュ要因と媒介要因の間の相関係数 (男性)

	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)	9)	10)	11)	12)	13)
1) 職階 (管理職=1)	1.00												
2) 勤続年数 (8年以内=1)	-.32***	1.00											
3) 勤務形態 (定時出退社=1)	-.08***	.08***	1.00										
4) 勤務形態 (柔軟な勤務=1)	.08***	-.10***	-.93***	1.00									
5) 勤務形態 (その他の勤務=1)	-.00	.06***	-.22***	-.15***	1.00								
6) 所定外労働時間 (1ヶ月45時間以上=1)	.06***	-.01	.00	-.00	-.00	1.00							
7) プロジェクト参加数 (2以下=1)	-.16***	.04**	.06***	-.07***	.03	-.04*	1.00						
8) 保守的職場風土	-.07***	.00	.12***	-.10***	-.07***	.00	.04**	1.00					
9) 人材育成風土の悪さ	-.01	-.00	.05**	-.02	-.09***	.03*	-.06***	.45***	1.00				
10) 上司のマネジメントに対する不満	-.12***	.07**	.09***	-.11***	.04**	.01	.14***	.45***	.25***	1.00			
11) 同僚との人間関係の悪さ	-.11***	.01	.06***	-.07***	.04***	.03*	.11***	.29***	.20***	.55***	1.00		
12) 仕事関与	.19***	-.05**	-.08***	.08***	.00	.05**	-.16***	-.17***	-.01	-.25***	-.20***	1.00	
13) 職務不満足感	-.09***	.05**	.10***	-.09***	-.02	.08***	.08***	.41***	.33***	.48***	.43***	-.21***	1.00
14) 仕事から家庭への ネガティブ・スピルオーバー	.12***	-.02	-.07***	.07***	-.00	.10***	-.11***	.06***	.15***	.00	.10***	.35***	.14***

****p<.001, **p<.01, *p<.05

は表 6-4-3 からわかるように、1 ヶ月の所定外労働時間には、勤務形態、勤続年数、保守的職場風土、職場の人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満とは有意な相関が見られない。また、勤続年数にも保守的職場風土、職場の人材育成風土の悪さ、同僚との人間関係の悪さ、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとは有意な相関が見られない。さらに、職階と職場の人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーもそれぞれ無相関である。このように、職階、勤務形態、所定外労働時間、プロジェクト参加数といったプッシュ要因（1-7）が、保守的職場風土や同僚との人間関係の悪さなどのプッシュ要因（8-11）および媒介要因（12-14）との間に、無相関、あるいは弱い相関である。他方、保守的職場風土（8）から、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー（14）までの大部分の変数間は $r=-.17$ ($p<.001$) から $r=.55$ ($p<.001$) とばらつきがあるものの、正の相関を示している。他方、男性の場合は表 6-4-4 にもあるように、大部分の変数間には相関があることが確認された。

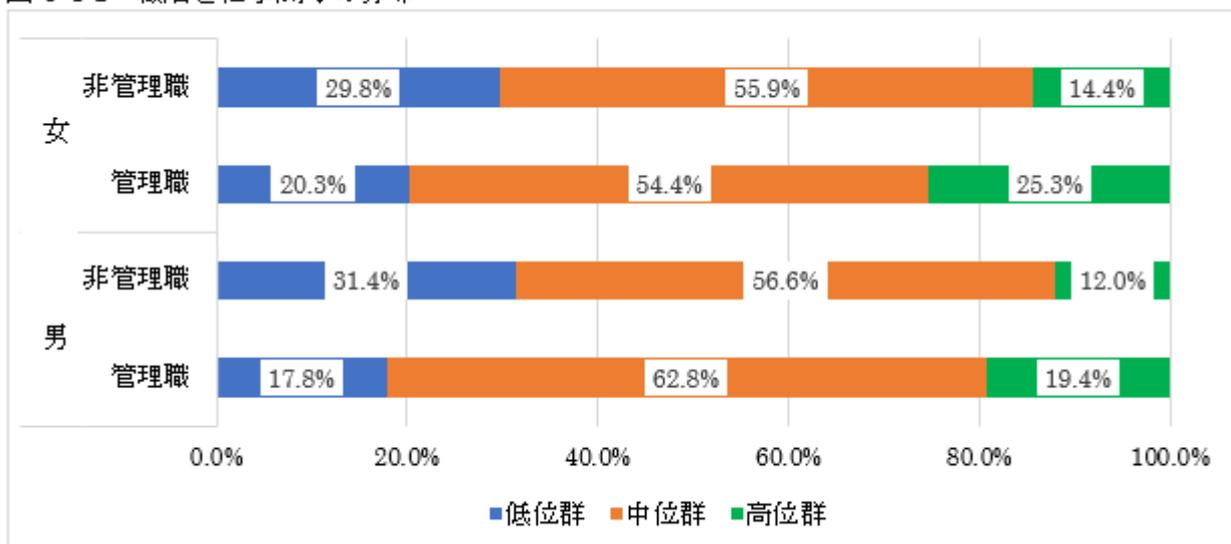
4-2 クロス集計

結婚、出産や育児などで、一旦労働市場から離れ、その後、再び労働市場に参入する女性労働者全般の年齢階級別労働力率は M 字カーブを見せている。それに比べ、女性技術者の年齢階級別労働力率は逆 V 字カーブを描いており、女性技術者はいったん技術職から離れると、再び技術職への復帰が少ないことに起因していると推測できる。この現象から、女性を職場からプッシュ・アウトし、あるいは、技術職への復帰を断念させるのは女性技術者の私的生活の要因だけでなく、技術者の職場にもなんらかの要因が存在すると推察できる。先行研究でも、「母性の壁」、「統計的差別」、「職務分離」などをはじめ、女性がキャリアを継続するうえで、様々な職場組織側の要因による困難に遭遇することが指摘されている。特に、男性職と言われている技術者職場においては男性の働き方が反映される人事制度が運営され、男性向けの職場組織環境などに支配される可能性が高いことも指摘されている。

以下では職階、勤務形態、所定外労働時間などの客観的な要因と、保守的職場風土や同僚との人間関係などの職場組織環境が女性技術者の心理に影響をおよぼすのかを探索する。具体的には、仕事関与、職務不満足度、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーについて男性技術者との比較に基づいて探る。なおここでは、女性技術者を軸として回答分布に有意な差が見られた要因のみを示す。

本研究では仕事関与、および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーのスコアを「1～2=低位群」、「2～3=中位群」、「3～4=高位群」に分類し、得点が高くなるほど、仕事関与と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが高くなるように設定している。また、職務不満足感のスコアを「1～2=全くない」、「2～3=低位群」、「3～4=中位群」、「4～5=高位群」に分類し、得点が高くなるほど職務不満足感が高くなるように設定している。

図 6-4-1 職階と仕事関与の分布



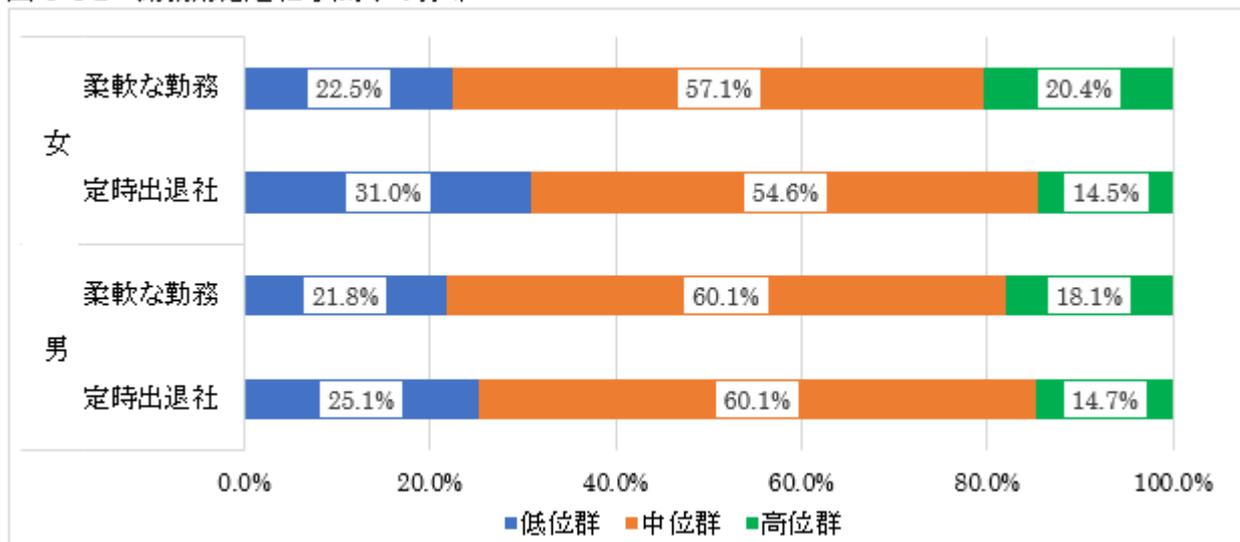
注) 女性 (χ^2 値=12.97, $p < .01$)、男性 (χ^2 値=108.22, $p < .001$)

まず、図 6-4-1 は職階と仕事関与の分布を示したものである。女性の場合、「低位群」の割合は非管理職 (29.8%) が管理職 (20.3%) より 9 ポイント高い。「中位群」の割合も非管理職 (55.9%) が管理職 (54.4%) より若干高い。「高位群」の割合は非管理職 (14.4%) が管理職 (25.3%) より 10 ポイント以上高い。 χ^2 検定の結果、「低位群」と「高位群」における職階の間に 1%水準の有意な差が確認された (χ^2 値=12.97, $p < .01$)。一方、男性の場合は「低位群」の割合は非管理職 (31.4%) が管理職 (17.8%) より 13 ポイント以上高い。「中位群」の割合は非管理職 (56.6%) が管理職 (62.8%) より約 6 ポイント低い。「高位群」の割合は非管理職 (12.0%) が管理職 (19.4%) より約 7 ポイント低い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認された (χ^2 値=108.22, $p < .001$)。分布の形状からみると、男女ともに管理職への昇進により仕事関与が高まるが、女性の方がやや強いことがわかる。

次に、図 6-4-2 は勤務形態と仕事関与の分布を示したものである。女性の場合、「低位群」

の割合は柔軟な勤務（22.5%）が定時出退社（31.0%）より約 10 ポイント低い。「中位群」の割合は柔軟な勤務（57.1%）が定時出退社（54.6%）より若干高い。「高位群」の割合は柔軟な勤務（20.4%）が定時出退社（14.5%）より約 6 ポイント高い。 χ^2 検定を行なったところ、「低位群」と「高位群」における勤務形態の間に 5%水準の有意な差が確認できた（ χ^2 値=8.22, $p < .05$ ）。他方、男性の場合は「低位群」の割合は柔軟な勤務（21.8%）が定時出退社（25.1%）より若干低い。「中位群」の割合は柔軟な勤務（60.1%）が定時出退社（60.1%）と同様である。「高位群」の割合は柔軟な勤務（18.1%）が定時出退社（14.7%）より若干高い。同じく χ^2 検定を行なったところ、「低位群」と「高位群」における勤務形態の差に 1%水準の有意な差が確認できた（ χ^2 値=10.69, $p < .01$ ）。分布の形状からみると、男女ともに柔軟な勤務形態により仕事関与が高まることがわかる。

図 6-4-2 勤務形態と仕事関与の分布



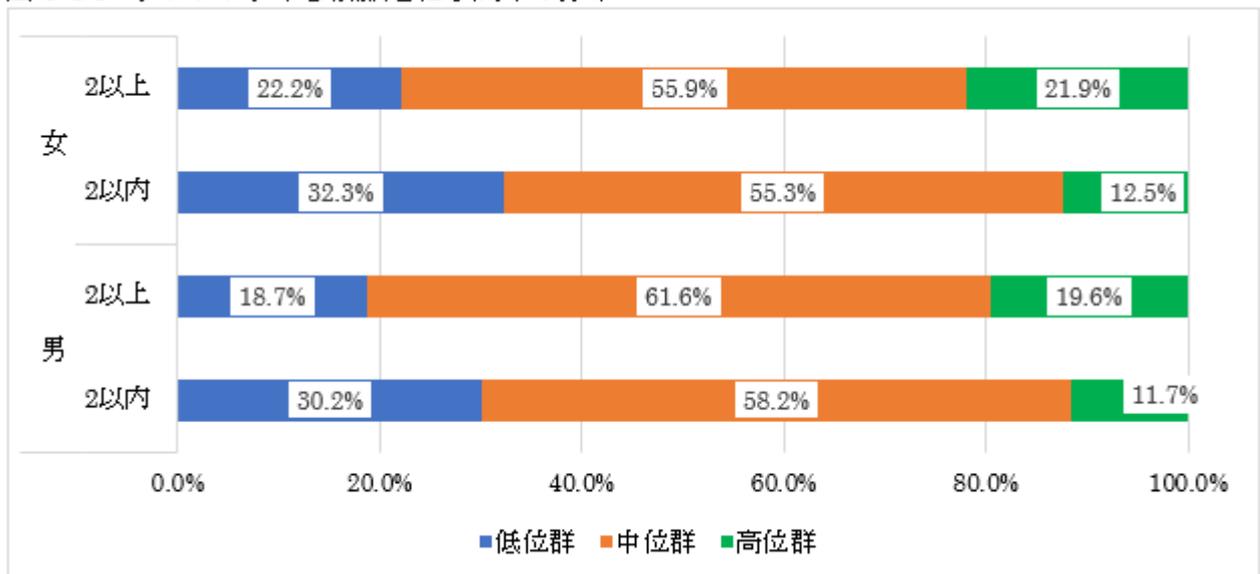
注) 女性 (χ^2 値=8.22, $p < .05$)、男性 (χ^2 値=10.69, $p < .01$)

続いて、図 6-4-3 はプロジェクト参加数と仕事関与の分布を示したものである。女性の場合、「低位群」の割合は参加数 2 以上（22.2%）が 2 以内（32.3%）より約 10 ポイント低い。「中位群」の割合は参加数 2 以上（55.9%）が 2 以内（55.3%）とほぼ同様である。「高位群」の割合は参加数 2 以上（21.9%）が 2 以内（12.5%）より約 10 ポイント高い。 χ^2 検定の結果、「低位群」と「高位群」における職階の差に 1%水準の有意な差が見られた（ χ^2 値=16.11, $p < .01$ ）。一方、男性の場合は「低位群」の割合は参加数 2 以上（18.7%）が 2 以内（30.2%）より 12 ポイント以上低い。「中位群」割合は参加数 2 以上（61.6%）が 2 以内（58.2%）より若干高い。「高位群」の割合は参加数 2 以上（19.6%）が 2 以内（11.7%）より約 8 ポイントが高い。 χ^2 検定の結果、0.1%水準の有意な差が見られた（ χ^2 値=88.61,

p < .001)。分布の形状からみると、男女ともにプロジェクト参加数が多いほど仕事関与が有意に高くなる傾向にあることがわかる。

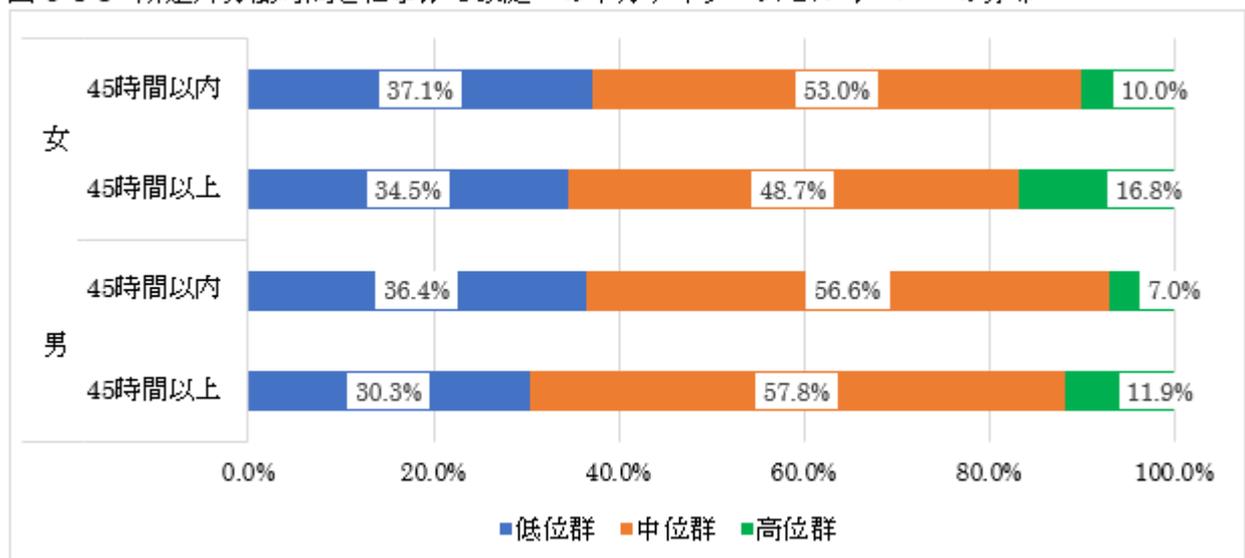
そして、図 6-4-4 は所定外労働時間と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの分布を示したものである。女性の場合は「低位群」の割合は 45 時間以内（37.1%）が 45 時間以上（34.5%）より若干高い。「中位群」の割合は 45 時間以内（53.0%）が 45 時間以上（48.7%）より若干高い。「高位群」の割合は 45 時間以内（10.0%）が 45 時間以上（16.8%）より若干高い。

図 6-4-3 プロジェクト参加数と仕事関与の分布



注) 女性 (χ^2 値=16.11, p < .01)、男性 (χ^2 値=88.61, p < .001)

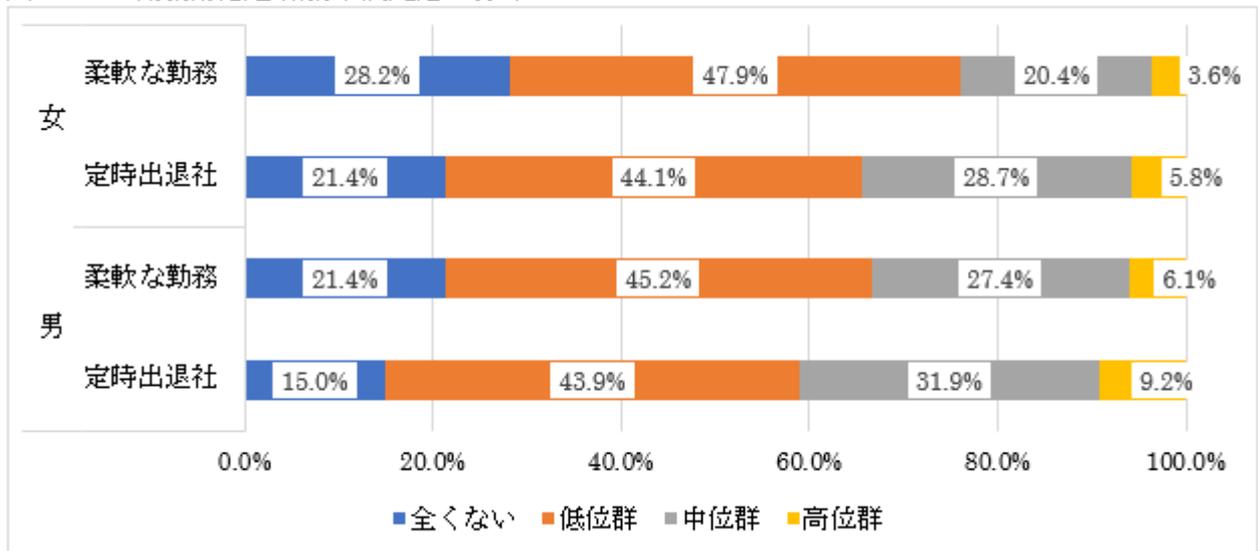
図 6-4-4 所定外労働時間と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの分布



注) 女性 (χ^2 値=6.97, p < .05)、男性 (χ^2 値=34.93, p < .001)

より約 7 ポイント低い。χ²検定を行なったところ、「高位群」における所定外労働時間の間に 5%水準の有意な差が確認された（χ²値=6.97, p <.05）。他方、男性の場合は「低位群」の割合は 45 時間以内（36.4%）が 45 時間以上（30.3%）より 6 ポイント高い。「中位群」の割合は 45 時間以内（56.6%）が 45 時間以上（57.8%）より若干低い。「高位群」の割合は 45 時間以内（7.0%）が 45 時間以上（11.9%）より約 5 ポイント低い。χ²検定を行なったところ、0.1%水準の有意な差が確認された（χ²値=34.93, p <.001）。分布の形状からみると、男女ともに所定外労働時間が長いほど、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが有意に強くなる傾向にあることがわかる。

図 6-4-5 勤務形態と職務不満足感の分布



注) 女性 (χ²値=10.35, p <.05)、男性 (χ²値=39.18, p <.001)

最後に、図 6-4-5 は勤務形態と職務不満足感の分布を示したものである。女性の場合は「全くない」の割合は柔軟な勤務（28.2%）が定時出退社（21.4%）より約 7 ポイント高い。「低位群」の割合は柔軟な勤務（47.9%）が定時出退社（44.1%）より若干高い。「中位群」の割合は柔軟な勤務（20.4%）が定時出退社（28.7%）より 8 ポイント以上低い。「高位群」の割合は柔軟な勤務（3.6%）が定時出退社（5.8%）より若干低い。χ²検定の結果、「中位群」における勤務形態の間に 5%水準の有意な差が確認できた（χ²値=10.35, p <.05）。一方、男性の場合は「全くない」の割合は柔軟な勤務（21.4%）が定時出退社（15.0%）より 6 ポイント以上高い。「低位群」の割合は柔軟な勤務（45.2%）が定時出退社（43.9%）より若干高い。「中位群」の割合は柔軟な勤務（27.4%）が定時出退社（31.9%）より若干低い。「高位群」の割合も柔軟な勤務（6.1%）が定時出退社（9.2%）より若干低い。χ²

検定の結果、0.1%水準の有意な差が確認できた (χ^2 値=39.18, $p < .001$)。分布の形状からみると、男女とも柔軟な勤務により職務不満足感が有意に低下する傾向にあることがわかる。

以上、職階、勤務形態、所定外労働時間の影響について、男女比較の視点から有意な結果のみを取り上げ報告した。以下では、保守的職場風土や同僚との人間関係などの職場組織の環境に着目する。

本研究では、保守的職場風土、人材育成風土の無さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さの4変数で女性技術者のキャリアを阻害する職場組織環境を捉えている。本分析ではこれら4変数のスコアを「1~2=低位群」、「2~3=中位群」、「3~4=高位群」に分類している。

表 6-4-5 保守的職場風土の高位・中位・低位群間の平均値比較 (女性)

	低位群 (N=80)		中位群(N=521)		高位群(N=128)		F (2, 726)	多重比較
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
仕事関与	2.85	.87	2.58	.65	2.45	.83	7.71***	低位群>中位群&高位群
職務不満足感	2.32	.69	2.72	.72	3.19	.86	36.53***	低位群<中位群<高位群
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	2.36	.72	2.33	.64	2.32	.78	.08	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 6-4-6 保守的職場風土の高位・中位・低位群間の平均値比較 (男性)

	低位群 (N=300)		中位群(N=2,778)		高位群(N=675)		F (2, 3750)	多重比較
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
仕事関与	2.98	.67	2.64	.60	2.55	.72	51.07***	低位群>中位群>高位群
職務不満足感	2.36	.77	2.87	.73	2.93	.80	242.15***	低位群<中位群<高位群
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	2.25	.66	2.34	.58	2.42	.73	8.81***	低位群<中位群&高位群

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 6-4-5 と 6-4-6 は男女技術者の保守的職場風土を軸とする平均値の多重比較の結果をまとめたものである。まず表 6-4-5 が示すように、女性の仕事関与について1要因分散分析を行った結果、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 726)=7.71$, $p < .001$)。女性の仕事関与の平均値は保守的職場風土の低位群において有意に高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意な差が確認された。ただし、「中位群」と「高位群」との間

には有意な平均値の差が見られなかった。一方、男性の仕事関与についても 1 要因分散分析を行った結果(表 6-4-6)、0.1%水準の有意差が認められた($F(2, 3750)=51.07, p <.001$)。男性の仕事関与の平均値は「低位群」の保守的職場風土(2.98)が最も高く、「中位群」(2.64)が真ん中で、「高位群」(2.55)が最も低い。Tukey 法による多重比較を行った結果、3 群間には 0.1%水準の有意な差が確認された。

次に、職務不満足感に関して女性の職務不満足感は 1 要因分散分析を行なったところ(表 6-4-5)、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 726)=36.53, p <.001$)。女性の職務不満足感の平均値は「低位群」(2.32)が最も低く、「中位群」(2.72)が真ん中で、「高位群」(3.19)が最も高く、Tukey 法による多重比較の結果、0.1%水準の有意な差が確認できた。一方、男性の職務不満足感は 1 要因分散分析を行なったところ(表 6-4-6)、0.1%水準の有意差が認められた($F(2, 3750)=242.15, p <.001$)。男性の職務不満足感の平均値も「低位群」(2.36)が最も低く、「中位群」(2.87)が真ん中で、「高位群」(2.93)が最も高く、Tukey 法による多重比較の結果、3 群間には 0.1%水準の有意な差が確認できた。

最後に、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに関して女性のネガティブ・スピルオーバーは 1 要因分散分析を行った結果(表 6-4-5)、有意な水準の平均値の差が見られなかった。一方、男性の仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーは 1 要因分散分析を行った結果(表 6-4-6)、0.1%水準の有意差が認められた($F(2, 3750)=8.81, p <.001$)。男性のネガティブ・スピルオーバーの平均値は「低位群」(2.25)が「中位群」(2.34)と「高位群」(2.42)よりも低い。Tukey 法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意な差が確認された。ただし、「中位群」と「高位群」との間には有意な平均値の差が見られなかった。

表 6-4-7 と 6-4-8 は男女技術者の人材育成風土の悪さを軸とする平均値多重比較の結果をまとめたものである。まず、仕事関与について 1 要因分散分析を行ったところ、男女ともに有意な水準の平均値の差が見られなかった。次に、職務不満足感に関して女性の職務不満足感は 1 要因分散分析を行なったところ(表 6-4-7)、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 726)=47.42, p <.001$)。女性の職務不満足感の平均値は「低位群」(2.46)が最も低く、「中位群」(2.71)が真ん中で、「高位群」(3.17)が最も高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、3 群間には 0.1%水準の有意な差が確認された。一方、男性の職務不満足感も 1 要因分散分析を行ったところ(表 6-4-8)、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 3750)=201.81, p <.001$)。男性の職務不満足感の平均値は「低位群」(2.66)が最も低く、

「中位群」(2.87) が真ん中で、「高位群」(3.35) が最も高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、3 群間には 0.1%水準の有意な差が確認された。

最後に、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに関して女性のネガティブ・スピルオーバーは 1 要因分散分析を行った結果(表 6-4-7)、有意な水準の平均値の差が見られなかった。一方、男性の仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーは 1 要因分散分析を行った結果(表 6-4-8)、0.1%水準の有意差が確認された($F(2, 3750)=41.97, p < .001$)。男性のネガティブ・スピルオーバーの平均値は「低位群」(2.19) が「中位群」(2.39) と「高位群」(2.43) よりも低い。Tukey 法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意な差が確認された。ただし、「中位群」と「高位群」との間には有意な平均値の差が見られなかった。

表 6-4-7 人材育成風土の高位・中位・低位群間の平均値比較(女性)

	低位群(N=213)		中位群(N=329)		高位群(N=187)		F(2, 726)	多重比較
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
仕事関与	2.68	.73	2.54	.67	2.56	.79	2.74	
職務不満足感	2.46	.75	2.71	.70	3.17	.78	47.42***	低位群<中位群<高位群
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	2.29	.68	2.30	.63	2.43	.73	2.95	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 6-4-8 人材育成風土の高位・中位・低位群間の平均値比較(男性)

	低位群(N=931)		中位群(N=1,936)		高位群(N=886)		F(2, 3750)	多重比較
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
仕事関与	2.64	.68	2.66	.57	2.65	.74	.25	
職務不満足感	2.66	.78	2.87	.71	3.35	.83	201.81***	低位群<中位群<高位群
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	2.19	.60	2.39	.56	2.43	.72	41.97***	低位群<中位群&高位群

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 6-4-9 と 6-4-10 は男女技術者の上司のマネジメントに対する不満を軸とする平均値多重比較の結果をまとめたものである。まず仕事関与について女性の仕事関与は 1 要因分散分析を行った結果(表 6-4-9)、0.1%水準の有意差が認められた($F(2, 726)=19.99, p < .001$)。女性の仕事関与の平均値は上司のマネジメントに対する不満の低位群において有意に高い。

Tukey 法による多重比較の結果、0.1%水準の有意な差が確認できた。ただし、「中位群」と「高位群」との間には有意な平均値の差が見られなかった。他方、男性の仕事関与も 1 要因分散分析を行った結果(表 6-4-10)、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 3750)=92.15$, $p < .001$)。男性の仕事関与の平均値は「低位群」(2.83) が最も高く、「中位群」(2.58) が真ん中で、「高位群」(2.46) が最も低い。Tukey 法による多重比較の結果、3 群間には 0.1%水準の有意な差が確認できた。

表 6-4-9 上司のマネジメントに対する不満の高位・中位・低位群間の平均値比較 (女性)

	低位群 (N=293)		中位群(N=334)		高位群(N=102)		F (2, 726)	多重比較
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
仕事関与	2.78	.72	2.49	.66	3.52	.79	19.99***	低位群>中位群&高位群
職務不満足感	2.42	.66	2.85	.70	3.41	.84	77.93***	低位群<中位群<高位群
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	2.38	.68	2.29	.63	2.32	.79	1.27	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 6-4-10 上司のマネジメントに対する不満の高位・中位・低位群間の平均値比較 (男性)

	低位群 (N=1,228)		中位群(N=1,892)		高位群(N=573)		F (2, 3750)	多重比較
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
仕事関与	2.83	.60	2.58	.59	2.46	.78	92.15***	低位群>中位群>高位群
職務不満足感	2.53	.69	3.01	.69	3.55	.87	426.28***	低位群<中位群<高位群
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	2.35	.63	2.35	.57	2.35	.62	.17	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

次に、職務不満足感に関して表 6-4-10 にあるように、女性の職務不満足感について 1 要因分散分析を行った結果、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 726)=77.93$, $p < .001$)。女性の職務不満足感の平均値は「低位群」(2.42) が最も低く、「中位群」(2.85) が真ん中で、「高位群」(3.41) 最も高い。Tukey 法による多重比較の結果、3 群間には 0.1%水準の有意な差が確認できた。他方、男性の職務不満足感について 1 要因分散分析を行った結果、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 3750)=426.28$, $p < .001$)。男性の職務不満足感の平均値も「低位群」(2.53) が最も低く、「中位群」(3.01) が真ん中で、「高位群」(3.55) が最も高い。Tukey 法による多重比較の結果、3 群間には 0.1%水準の有意な差が確認できた。最後に、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに関しては 1 要因分散分析の

結果、男女ともに有意な水準の平均値の差が見られなかった。

表 6-4-11 と 6-4-12 は男女技術者の同僚との人間関係の悪さを軸とする平均値多重比較の結果をまとめたものである。まず、仕事関与に関して女性の仕事関与は 1 要因分散分析を行ったところ(表 6-4-11)、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 726)=16.25, p < .001$)。女性の仕事関与の平均値は「低位群」(2.73)が「中位群」(2.43)と「高位群」(2.39)よりも高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、0.1%水準の有意な差が確認された。ただし、「中位群」と「高位群」との間には有意な平均値の差が見られなかった。一方、男性の仕事関与について 1 要因分散分析を行った結果(表 6-4-12)、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 3750)=47.78, p < .001$)。男性の仕事関与の平均値は「低位群」(2.76)が最も高く、「中位群」(2.57)が真ん中で、「高位群」(2.46)が最も低い。Tukey 法による多重比較を行った結果、3 群間には 0.1%水準の有意な差が確認された。

表 6-4-11 同僚との人間関係の高位・中位・低位群間の平均値比較(女性)

	低位群 (N=388)		中位群(N=290)		高位群(N=51)		F (2, 726)	多重比較
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
仕事関与	2.73	.69	2.43	.69	2.39	.88	16.25***	低位群>中位群&高位群
職務不満足感	2.51	.68	2.97	.77	3.44	.84	56.72***	低位群<中位群<高位群
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	2.26	.66	2.40	.67	2.49	.78	5.06**	低位群<中位群

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 6-4-12 同僚との人間関係の高位・中位・低位群間の平均値比較(男性)

	低位群 (N=1,686)		中位群(N=1,853)		高位群(N=214)		F (2, 3750)	多重比較
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
仕事関与	2.76	.62	2.57	.61	2.46	.82	47.78***	低位群>中位群>高位群
職務不満足感	2.63	.72	3.11	.75	3.71	.84	310.78***	低位群<中位群<高位群
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	2.28	.61	2.40	.59	2.44	.77	19.24***	低位群<中位群&高位群

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

次に、職務不満足感に関して女性の職務不満足感は 1 要因分散分析を行なったところ(表 6-4-11)、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 726)=56.72, p < .001$)。女性の職務不満足感の平均値は「低位群」(2.51)が最も低く、「中位群」(2.97)が真ん中で、「高位群」(3.44)が最も高い。Tukey 法による多重比較の結果、0.1%水準の有意な差が確認された。他方、

男性の職務不満足感について 1 要因分散分析を行ったところ(表 6-4-12)、3 群間には 0.1% 水準の有意差が認められた ($F(2, 3750)=310.78, p <.001$)。男性の職務不満足感の平均値は「低位群」(2.63) が最も低く、「中位群」(3.11) が真ん中で、「高位群」(3.71) が最も高い。Tukey 法による多重比較を行った結果、3 群間には 0.1%水準の有意な差が確認された。

最後に、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに関して女性のネガティブ・スピルオーバーは 1 要因分散分析を行ったところ (表 6-4-11)、1%水準の有意差が認められた ($F(2, 726)=77.93, p <.01$)。女性のネガティブ・スピルオーバーの平均値は同僚との人間関係の悪さの「低位群」において有意に高い。Tukey 法による多重比較の結果、1%水準の有意な差が確認された。ただし、「低位群」と「高位群」、「中位群」と「高位群」の間には有意な平均値の差が見られなかった。他方、男性のネガティブ・スピルオーバーについて 1 要因分散分析を行ったところ (表 6-4-12)、0.1%水準の有意差が認められた ($F(2, 3750)=19.24, p <.001$)。男性のネガティブ・スピルオーバーの平均値も同僚との人間関係の悪さの「低位群」において有意に高い。Tukey 法による多重比較の結果、0.1%水準の有意な差が確認された。ただし、「中位群」と「高位群」との間には有意な平均値の差が見られなかった。

このように、男女ともに仕事関与は保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さと関係していることが確認されたが、人材育成風土の悪さとは有意な関係が見られなかった。職務不満足感に関しては男女ともに、すべての職場組織環境の変数と関係している。仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに関しては女性の場合、同僚との人間関係の悪さのみと関係しているが、男性の場合、保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、同僚との人間関係の悪さと関係していることが確認された。

4-3 仮説検証

ここでは課題 3 である職場組織プッシュ要因に関する仮説を検証する。

表 6-4-13 は職場組織プッシュ要因がキャリアおよび組織に対するコミットメントに与える影響を調べた重回帰分析の結果である。まず、モデル 1 では統制変数に加えて独立変数として性別、職場組織プッシュ要因を回帰式に投入した。次に、モデル 2 で職場組織プッシュ要因の影響が性別によって調整されるかを検証するため、性別、職場組織プッシュ変数を Z 値に変換したうえで、性別 (女性=1) と職階 (管理職=1)、性別 (女性=1) と

勤続年数（8年以内=1）、性別（女性=1）と所定外労働時間（1ヶ月45時間以上=1）、性別（女性=1）とプロジェクト参加数（2以下=1）、性別（女性=1）と保守的職場風土や性別（女性=1）と同僚との人間関係の悪さなどの交互作用項を作成し別々に投入した。なお、モデル2では、有意な効果が確認された交互作用だけを示している。

キャリア・コミットメントに関して、モデル1では性別、統制変数、職場組織プッシュ要因（計19項目）を投入した結果、年齢はキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えているが、性別はキャリア・コミットメントに対して負の影響をおよぼすことが確認された。これは加齢とともに、キャリアに対するコミットメントが増強するが、女性であることはキャリア・コミットメントを弱めることを意味する。また、業種に関して製造業のキャリア・コミットメントが高い。さらに、担当領域に関しては調査・研究、開発・設計、情報処理・ソフト開発のキャリア・コミットメントが高い。職場組織プッシュ要因に関しては職階（管理職=1）、勤続年数（8年以内=1）、人材育成風土の悪さはキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えている。これは管理職で、勤続年数が比較的短い者であるほど、キャリア・コミットメントが強い傾向にあることがわかる。また、人材育成の風土が悪化するほど、逆に個々人のキャリアに対するコミットメントを強める傾向にあることも確認できた。一方、勤務形態（定時出退社=1）、プロジェクト参加数（2以下=1）はキャリア・コミットメントに対して負の影響を与えることが確認された。柔軟性を欠いた固定的な勤務形態であるほど、参加するプロジェクトが少ないほど、キャリア・コミットメントが弱い傾向にあることがわかる。さらに、保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さもキャリア・コミットメントを弱めることが確認できた。

続いて、モデル2で交互作用項を投入したところ、性別（女性=1）と同僚との人間関係の悪さの交互作用はキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えていることが確認された。この結果を検討するため、同僚との人間関係の悪さの得点を、分布が等しくなるように高位群と低位群に分け、男女別のキャリア・コミットメントの平均値を算出した。平均値をプロットしたものが図6-4-6である。図からわかるように、女性技術者は男性技術者よりもキャリア・コミットメントの傾きが大きい。これは同僚との人間関係の悪さがキャリア・コミットメントに与える負の影響は女性の方が強いことを意味する。

組織コミットメントに関して、モデル1では年齢と年収は組織コミットメントに対して

表 6-4-13 職場組織プッシュ変数を独立変数、デュアル・コミットメンを従属変数とする重回帰分析の結果

変数	キャリア・コミットメント				組織コミットメント			
	モデル 1		モデル 2		モデル 1		モデル 2	
	b	β	b	β	b	β	b	β
性差 (女性=1)	-.23	-.12***	-.23	-.12***	-.06	-.03†	-.05	-.02
【統制変数】								
年齢	.08	.21***	.08	.21***	.02	.06**	.02	.06**
学歴	.01	.01	.01	.01	-.01	-.01	-.01	-.01
年収	.00	.01	.00	.01	.02	.07***	.02	.07***
企業規模 (大企業=1)	.00	.00	.01	.00	.03	.02	.03	.02
業種 (Ref = その他)								
通信・IT関連サービス	.03	.02	.03	.02	-.09	-.06**	-.09	-.06**
製造業	.10	.07**	.10	.07**	.03	.02	.03	.02
担当領域 (Ref=その他)								
調査・研究	.20	.09***	.20	.09***	-.01	.00	-.01	.00
開発・設計	.16	.10***	.16	.11***	.01	.00	.01	.00
情報処理・ソフト開発	.08	.05**	.08	.05**	-.02	-.01	-.02	-.01
【職場組織プッシュ要因】								
職階 (管理職=1)	.07	.05**	.07	.05**	.11	.07***	.11	.07***
勤続年数 (8年以内=1)	.08	.05**	.08	.05**	-.06	-.04*	-.06	-.04*
勤務形態 (定時出退社=1)	-.04	-.03†	-.04	-.03†	-.01	-.01	-.01	-.01
所定外労働時間 (1ヶ月45時間以上=1)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.01	.00
プロジェクト参加数 (2以下=1)	-.05	-.04*	-.05	-.04*	-.07	-.04**	-.07	-.05**
保守的職場風土	-.07	-.05**	-.07	-.05**	-.23	-.15***	-.23	-.15***
人材育成風土の悪さ	.04	.05**	.04	.05**	-.07	-.07***	-.07	-.07***
上司のマネジメントに対する不満	-.18	-.18***	-.18	-.18***	-.26	-.24***	-.26	-.24***
同僚との人間関係の悪さ	-.13	-.11***	-.13	-.11***	-.17	-.13***	-.17	-.13***
【交互作用項】								
性別 x 同僚との人間関係の悪さ			.03	.04**				
性別 x プロジェクト参加数 (2以下=1)							-.03	-.03**
F		.00		.00		.00		.00
調整済み R ²		.185		.186		.270		.271
サンプル数		4482		4482		4482		4482

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

注) 交互作用項は有意な項だけを示す。

図 6-4-6 キャリア・コミットメントの平均値（性別と同僚との人間関係の悪さ）

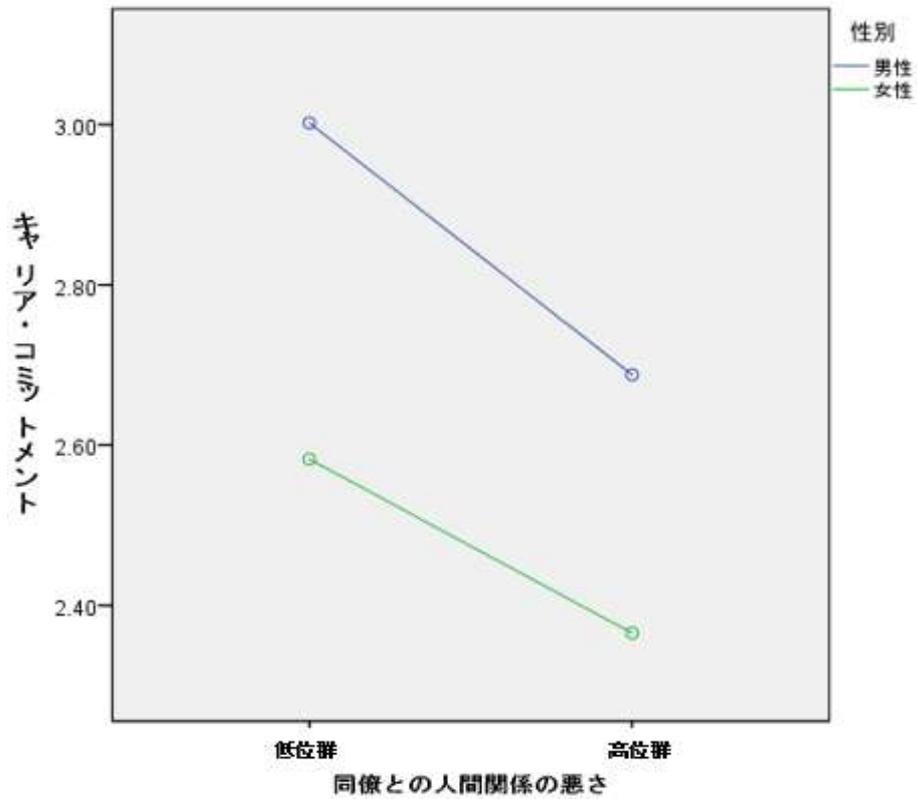
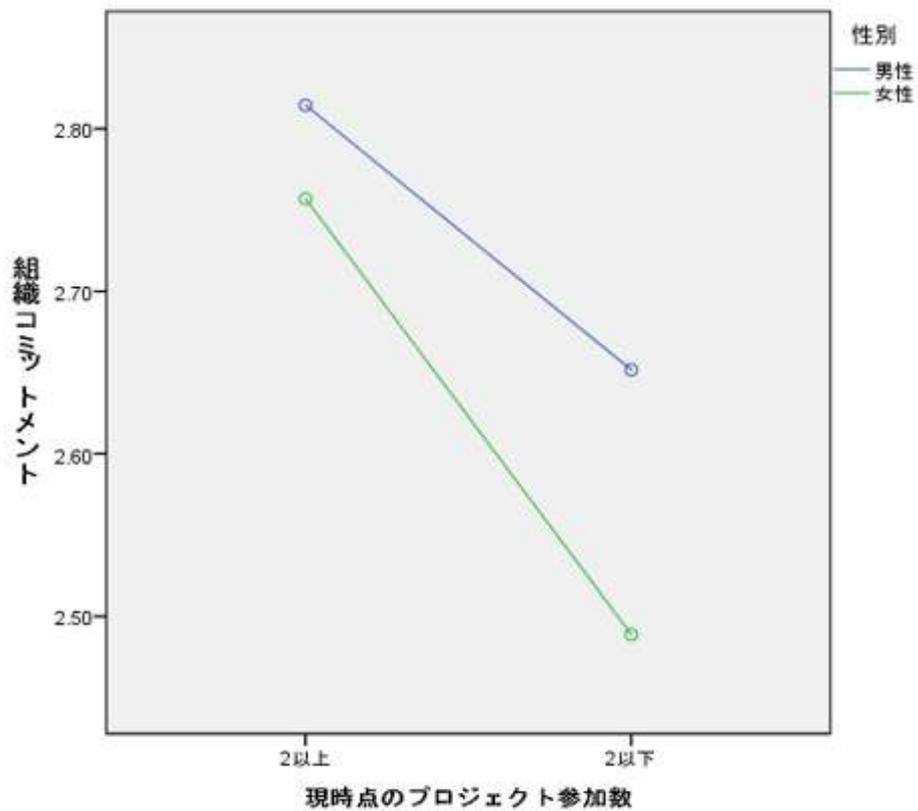


図 6-4-7 組織コミットメントの平均値（性別とプロジェクト参加数）



正の影響を与えているが、性別については組織コミットメントに対して負の影響をおよぼすことが確認された。これは加齢と昇給とともに、組織に対するコミットメントが高まるが、女性であることは組織コミットメントを弱めることを意味する。また、業種に関して通信・IT 関連サービスの組織コミットメントが高い。職場組織プッシュ要因に関しては、職階は組織コミットメントに対して正の影響を与えているが、勤続年数、プロジェクト参加数は組織コミットメントに対して負の影響をおよぼすことがわかった。これは管理職であるほど、組織に対するコミットメントが強まる傾向にあること、勤続年数が比較的短く、参加するプロジェクト数が少ない者であるほど、組織に対するコミットメントが弱まる傾向にあることを意味する。また、保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは組織コミットメントに対して負の影響を与えることが確認された。

続いて、モデル 2 では交互作用項を投入したところ、性別（女性=1）とプロジェクト参加数（2 以下=1）の交互作用は組織コミットメントに対して負の影響を与えている。この結果を検討するため、プロジェクト参加数を男女別に分けてそれぞれの組織に対するコミットメントの平均値を算出した。図 6-4-7 はプロットした平均値を示したものである。図からわかるように、男性技術者は女性技術者よりも組織コミットメントの傾きが大きい。これは、プロジェクト参加数の少なさが組織コミットメントに与える負の影響は男性の方が強いことを意味する。

ここではキャリアおよび組織コミットメントに対する職場組織プッシュ要因の影響を総括し、対応仮説の検証結果を示す。

まず、男女ともに管理職であることはキャリアおよび組織に対するコミットメントに正の影響をおよぼしていることから、仮説 3-1「男女ともに、職階とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係にある」は支持された。また、男女ともに比較的短い勤続年数（8 年以内）はキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えているが、組織コミットメントに対しては負の影響をおよぼすことから、仮説 3-2「男女ともに、勤続年数とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係にある」は部分的に支持された。続いて、男女ともに定時出退社のような固定的な勤務形態はキャリア・コミットメントに対して負の影響を与えているが、組織コミットメントには有意な影響は確認されなかった。よって、仮説 3-3-1「女性技術者の固定的な勤務形態とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには負の関係にある」、および仮説 3-3-2「男

性技術者の固定的な勤務形態とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには有意な関係がない」は部分的に支持された。また、男女ともに所定外労働時間のキャリアおよび組織に対するコミットメントへの有意な影響は確認されなかったことから、仮説 3-4-1「女性技術者の所定外労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには負の関係にある」は支持されなかったが、仮説 3-4-1「男性技術者の所定外労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには有意な関係がない」は支持された。さらに、男女ともにプロジェクト参加数が少ないほど、キャリアおよび組織に対するコミットメントが低下し、組織コミットメントにおいては男性技術者の方がプロジェクト参加数の少なさが組織コミットメントに対してより強い負の影響を与えることが確認された。よって、仮説 3-5-1「女性技術者のプロジェクト参加の少なさとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある」は支持されたが、仮説 3-5-2「プロジェクト参加の少なさとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」は支持されなかった。

他方、職場組織の環境に関しては男女ともに保守的職場風土はキャリアおよび組織に対するコミットメントに負の影響を与えるが、性別と保守的職場風土の交互作用は有意な水準に達していないことが確認された。よって、仮説 3-6-1「女性技術者の保守的職場風土とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある」は支持されたが、仮説 3-6-2「保守的職場風土とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」は支持されなかった。また、男女ともに上司のマネジメントに対する不満はキャリアおよび組織に対するコミットメントに負の影響をおよぼしているが、性別との交互作用は有意な水準に達していないことが確認された。この結果から、仮説 3-7-1「女性技術者が持つ上司のマネジメントに対する不満とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある」は支持されたが、仮説 3-7-2「上司のマネジメントに対する不満とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」は支持されなかった。

続いて、男女ともに人材育成風土の悪さはキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えているが、組織コミットメントに対しては負の影響をおよぼしており、しかも、性別との交互作用は有意な水準に達していないことが確認された。よって、仮説 3-8-1「女性技術者の人材育成風土の無さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは

負の関係にある」は部分的に支持されたが、仮説 3-8-2「職場の人材育成風土の無さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」は支持されなかった。さらに、男女ともに同僚との人間関係の悪さはキャリアおよび組織に対するコミットメントに負の影響を与えており、キャリア・コミットメントにおいては女性技術者の方が同僚との人間関係の悪さがキャリア・コミットメントに対してより強い負の影響を与えることが確認された。よって、仮説 3-9-1「女性技術者の同僚との人間関係の悪さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある」は支持されたが、仮説 3-9-2「同僚との人間関係の悪さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」は部分的に支持された。

以上、職場組織プッシュ要因がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響、また、その影響が性別によって調整されるかを重回帰分析を用いて分析し仮説を検証した。下記では職場組織プッシュ要因が媒介要因（仕事関与、職務不満足感、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー）に与える影響を重回帰分析を用いて検証した。

表 6-4-14 は職場組織プッシュ要因が媒介要因に与える影響を探った重回帰分析の結果である。まず、モデル 1 では統制変数に加えて独立変数として、性別、職場組織プッシュ要因を回帰式に投入した。次に、モデル 2 で職場組織プッシュ要因の影響が性別によって調整されるかを検証するため、性別、職場組織プッシュ変数を Z 値に変換したうえで、性別（女性=1）と職階（管理職=1）、性別（女性=1）と勤続年数（8 年以内=1）、性別（女性=1）と所定外労働時間（1 ヶ月 45 時間以上=1）、性別（女性=1）とプロジェクト参加数（2 以下=1）、性別（女性=1）と保守的職場風土や性別（女性=1）と同僚との人間関係の悪さなどの交互作用項を作成し別々に投入した。なお、モデル 2 では、有意な効果が確認された交互作用だけを示している。

仕事関与に関してモデル 1 では性別、統制変数、職場組織プッシュ要因（計 21 項目）を投入した結果、年齢は仕事関与に対して正の影響を与えており、通信・IT 関連サービスの仕事関与が低いことが確認された。職場組織プッシュ変数では、職階と人材育成風土の悪さは仕事関与に対して正の影響をおよぼしているが、プロジェクト参加数については仕事関与に対して負の影響を与えていることが確認された。これは管理職で、また人材育成風土が悪いと捉えている者であるほど、仕事関与が強まる傾向にあることを意味する。プロジェクト参加数が少ないほど、仕事関与が低くなる傾向にあることを意味する。さらに、

表 6-4-14 職場組織プッシュ変数を独立変数、媒介変数を従属変数とする重回帰分析の結果

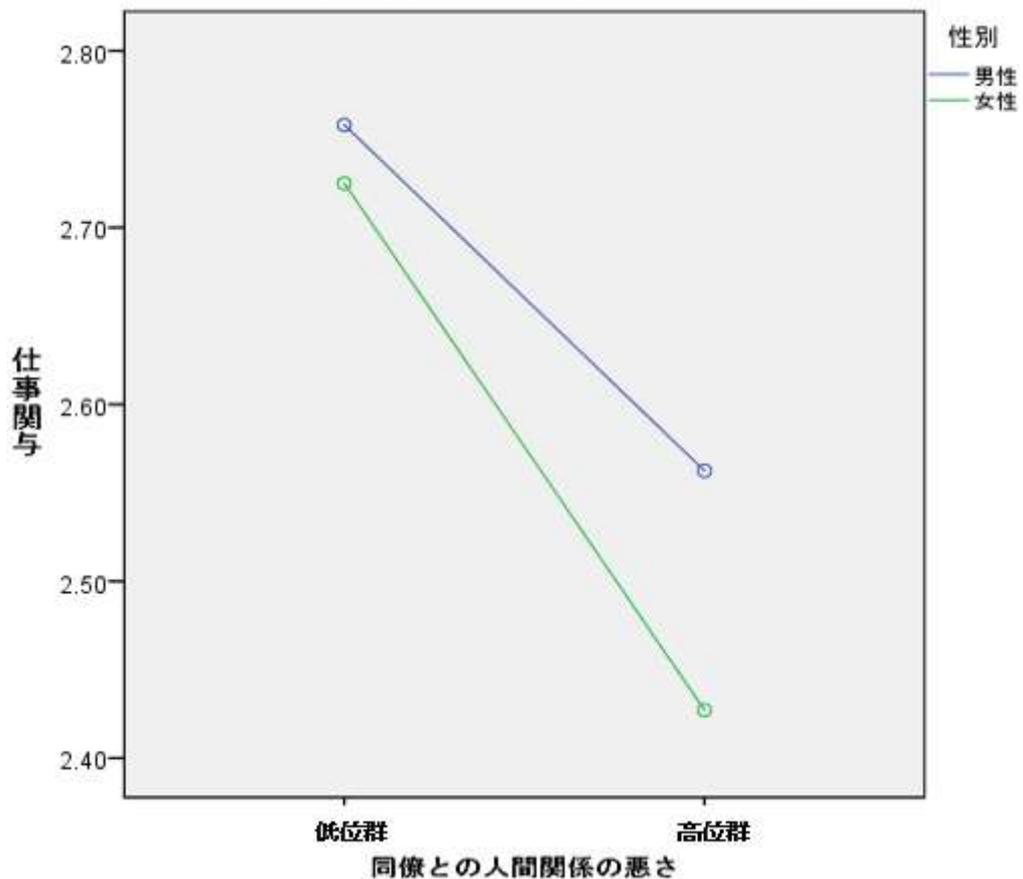
変数	仕事関与				職務不満感				仕事から家庭への ネガティブ・スピルオーバー			
	モデル 1		モデル 2		モデル 1		モデル 2		モデル 1		モデル 2	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
性差 (女性=1)	.03	.02	.02	.01	-.12	-.05***	-.08	-.04*	.04	.02	.04	.02
【統制変数】												
年齢	.03	.09***	.03	.09***	.00	-.01	.00	-.01	-.02	-.04*	-.02	-.04*
学歴	.01	.01	.01	.01	.00	.00	.00	.00	.01	.01	.01	.01
年収	-.01	-.02	-.01	-.02	-.03	-.09***	-.03	-.09***	.01	.04*	.01	.04*
企業規模 (大企業=1)	-.02	-.02	-.03	-.02	-.08	-.05**	-.08	-.05**	-.03	-.03	-.03	-.03
業種 (Ref. =その他)												
通信・IT関連サービス	-.06	-.04*	-.06	-.04*	.11	.06***	.11	.07***	-.04	-.03	-.03	-.03
製造業	-.04	-.03	-.04	-.03	.04	.02	.04	.02	-.06	-.05	-.06	-.05
担当領域 (Ref=その他)												
調査・研究	.07	.03	.07	.03	-.10	-.04*	-.10	-.04*	-.01	.00	-.01	.00
開発・設計	.02	.01	.02	.01	-.05	-.03	-.05	-.03	.01	.01	.01	.01
情報処理・ソフト開発	-.04	-.03	-.04	-.03	-.06	-.03	-.06	-.03	.00	.00	.00	.00
【職場組織プッシュ要因】												
職階 (管理職=1)	.16	.12***	.16	.12***	.03	.02	.04	.02	.13	.11***	.13	.11***
勤続年数 (8年以内=1)	.03	.02	.03	.02	-.03	-.02	-.03	-.02	.02	.02	.02	.02
勤務形態 (定時出退社=1)	-.05	-.04**	-.06	-.04**	.02	.01	.03	.02	-.09	-.07***	-.09	-.07***
所定外労働時間 (1ヶ月45時間以上=1)	.04	.03	.04	.03	.08	.05***	.08	.05***	.09	.07***	.09	.07***
プロジェクト参加数 (2以下=1)	-.14	-.11***	-.14	-.10***	.02	.01	.02	.01	-.12	-.10***	-.12	-.10***
保守的職場風土	-.12	-.09***	-.12	-.09***	.25	.15***	.25	.15***	.02	.02	.02	.02
人材育成風土の悪さ	.05	.06***	.05	.06***	.17	.16***	.17	.16***	.10	.12***	.10	.12***
上司のマネジメントに対する不満	-.14	-.15***	-.14	-.15***	.26	.22***	.26	.23***	-.08	-.09***	-.08	-.09***
同僚との人間関係の悪さ	-.10	-.09***	-.10	-.09***	.28	.20***	.28	.20***	.16	.15***	.16	.15***
【交互作用項】												
性別 x 同僚との人間関係の悪さ			-.03	-.05***								
性別 x 職階 (管理職=1)							.03	.03*				
F		.00		.00		.00		.00		.00		n.s.
調整済み R ²		.127		.130		.338		.339		.07		.07
サンプル数		4482		4482		4482		4482		4482		4482

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

注) 交互作用項は有意な項だけを示す。

保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは仕事関与に対して負の影響を与えていることも確認された。ただし、性別の仕事関与に対する有意な影響は確認できなかった。次に、モデル 2 では交互作用項を投入したところ、性別（女性=1）と同僚との人間関係の悪さの交互作用は仕事関与に対して負の影響を与えている。この結果を検討するため、同僚との人間関係の悪さの得点を、分布が等しくなるように高位群と低位群に分け、男女別の仕事関与の平均値を算出した。平均値をプロットしたものが図 6-4-8 である。図からわかるように、女性技術者は男性技術者に比べ、仕事関与の傾きが大きい。これは同僚との人間関係の悪さが仕事関与に与える負の影響は女性の方が強いことを意味する。

図 6-4-8 仕事関与の平均値（性別と同僚との人間関係の悪さ）



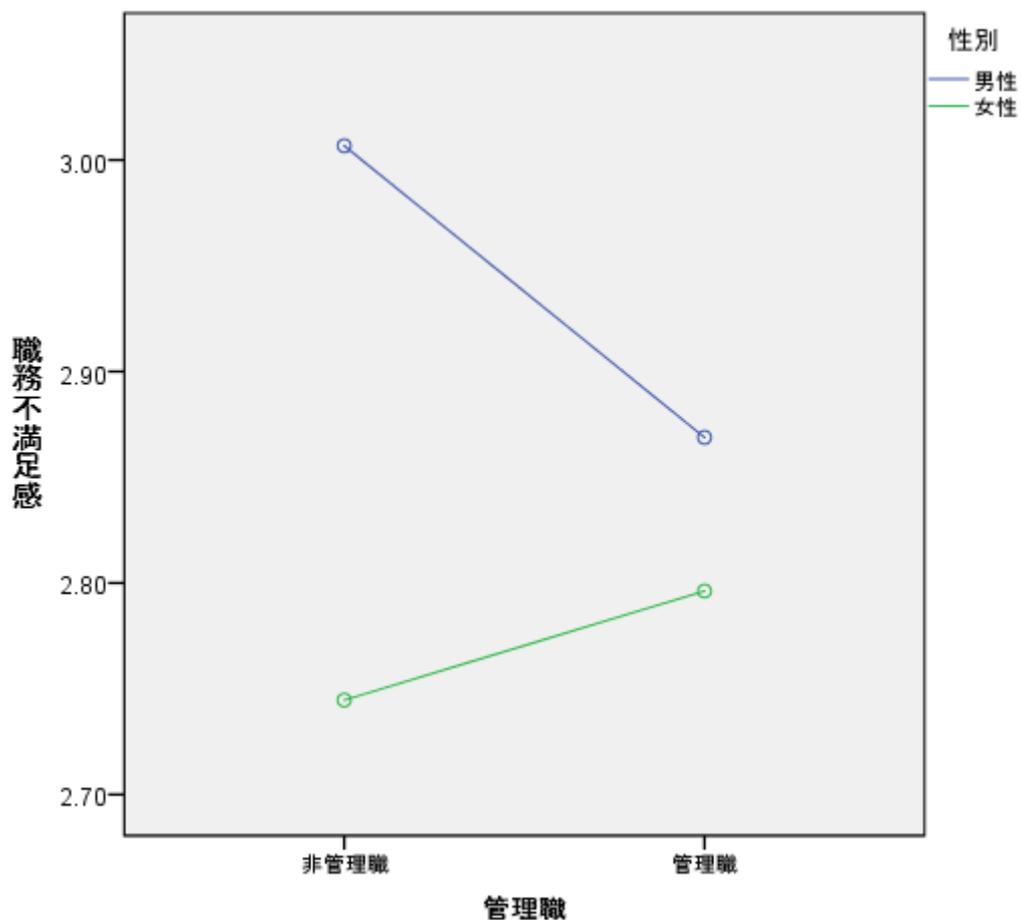
職務不満足感についても仕事関与と同様な手順で分析を行ったところ、モデル 1 では性別、年収、企業規模が職務不満足感と負の関係にあることがわかった。これは女性の方が男性よりも、また年収が高く、大企業に勤める者であるほど、職務不満足感が低い傾向にあることを意味する。業種に関しては通信・IT 関連サービスの職務不満足感が高い。さら

に、担当領域に関しては調査・研究の職務不満足感が低い。職場組織プッシュ変数では所定外労働時間（45 時間以上）、保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さはいずれも職務不満足感に対して正の影響を与えている。

続いて、モデル 2 では交互作用項を投入した結果、性別（女性=1）と職階（管理職=1）の交互作用は職務不満足感に正の影響を与えていることが確認された。この結果を検討するため、職階を男女別に分けてそれぞれの職務不満足感の平均値を算出した。図 6-4-9 はプロットした平均値を示したものである。図からわかるように、男女技術者は異なる傾きを呈している。男性技術者の場合、性別が職務不満足感に与える影響は職階（管理職であること）によって緩和される傾向にあるが、一方、女性技術者については性別が職務不満足感に与える影響は職階（管理職であること）によって増幅することを意味する。

さらに、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーについても仕事関与と同じ手順で分析を行った結果、モデル 1 では年齢はネガティブ・スピルオーバーに対して負の影響

図 6-4-9 職務不満足感の平均値（性別と職階）



を与えているが、年収はネガティブ・スピルオーバーに対して正の影響をおよぼすことがわかった。これは加齢とともにネガティブ・スピルオーバーが低下すること、給料が高いほどネガティブ・スピルオーバーも高まることを意味する。職場組織プッシュ変数では職階と所定外労働時間はネガティブ・スピルオーバーに対して正の影響を与えているが、勤務形態、プロジェクト参加数と上司のマネジメントに対する不満はネガティブ・スピルオーバーに対して負の影響をおよぼすことが確認された。これは管理職で、残業が多い者であるほど仕事から家庭への負の波及効果も高まることを意味する。また、定時出退社で、プロジェクト参加数が少なく、上司のマネジメントに対する不満がある者であるほど、仕事から家庭への負の波及効果が低まる傾向にあることを意味する。さらに、人材育成風土の悪さと同僚との人間関係の悪さはネガティブ・スピルオーバーに対して正の影響をおよぼすことが確認された。ただし、性別の仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに対する有意な影響は確認されなかった。また、性別と職場組織プッシュ変数との間に有意な交互作用は見られなかった。

ここでは媒介変数（仕事関与、職務不満足感、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー）に対する職場組織プッシュ要因の影響を総括し、対応仮説の検証結果を示す。

管理職であることは仕事関与を高めるが、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーも高める。勤続年数の媒介変数への有意な影響は見られなかった。定時出退社で、またプロジェクト参加数が少ないほど、仕事関与を低めるが、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーも低める。所定外労働時間が長いほど、職務不満足感および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを強める。保守的職場風土が仕事関与を低め、職務不満足感を高める。上司のマネジメントに対する不満および同僚との人間関係の悪さが仕事関与を低め、職務不満足感と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを高める。人材育成風土の悪さが職務不満足感および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを高めるが、仕事関与も高める。また、交互作用項に関しては、女性技術者の方が同僚との人間関係の悪さが仕事関与に対してより強い負の影響を与える。さらに、男性技術者は性別が職務不満足感に与える影響が管理職によって低下する傾向にあるが、一方、女性技術者は性別が職務不満足感に与える影響が管理職によって強まる傾向にある。よって、仮説3-10-1「職場組織プッシュ要因と、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーのそれぞれと負の関係にある」が部分的に支持された。また、仮説3-10-2「職場組織プッシュ要因と、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティ

ブ・スピルオーバーとの影響は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」も部分的に支持された。

表 6-4-15 は媒介変数がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響を探った重回帰分析の結果である。まず、モデル 1 では統制変数に加えて独立変数として、性別、媒介変数を回帰式に投入した。次に、モデル 2 で媒介変数の影響が性別によって調整されるかを検証するため、性別、媒介変数を Z 値に変換したうえで、性別（女性=1）と仕事関与、性別（女性=1）と職務不満足感、性別（女性=1）と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの交互作用項を作成し別々に投入した。なお、モデル 2 では有意な効果が確認された交互作用だけを示している。

キャリア・コミットメントに関して、まずモデル 1 では性別、統制変数、媒介変数（計 13 項目）を投入した結果、表 6-4-15 の結果と同様に、年齢、業種、担当領域はキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えているが、性別はキャリア・コミットメントに対して負の影響をおよぼすことが確認された。媒介変数では仕事関与はキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えているが、職務不満足感および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーはキャリア・コミットメントに対して負の影響をおよぼすことがわかった。モデル 2 で交互作用項を投入したところ、性別（女性=1）と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの交互作用はキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えていることが確認された。この結果を検討するため、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの得点を、分布が等しくなるように高位群と低位群に分け、男女別のキャリア・コミットメントの平均値を算出した。平均値をプロットしたものが図 6-4-10 である。図からわかるように、女性技術者の方がキャリア・コミットメントの傾きが大きい。これは女性であることがキャリア・コミットメントに対する仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーの負の影響をより強めることを意味する。

組織コミットメントについても、キャリア・コミットメントと同じ手順で分析を行った結果、モデル 1 では学歴、年収、製造業は組織コミットメントに対して正の影響を与えているが、性別と調査・研究については、組織コミットメントに対して負の影響をおよぼすことがわかった。媒介変数では仕事関与および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーは組織コミットメントに対して正の影響を与えているが、職務不満足感は組織コミットメントに対して負の影響をおよぼすことが確認された。ただし、性別と媒介変数の間には有意な交互作用は見られなかった。

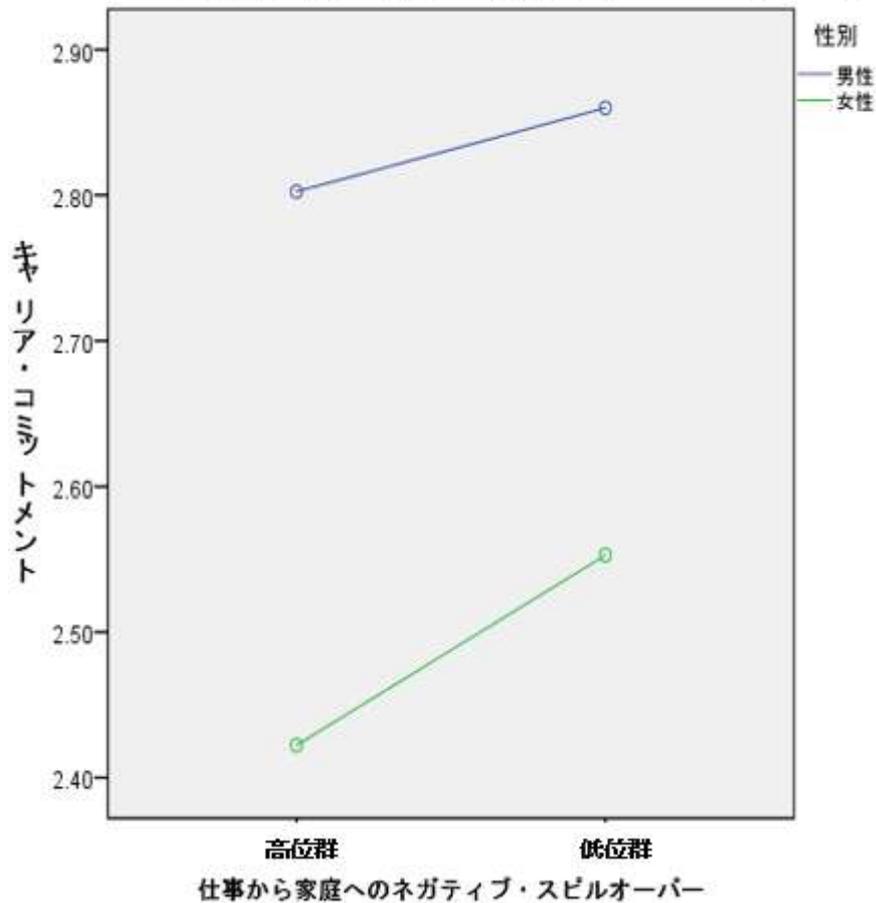
表 6-4-15 媒介変数を独立変数、デュアル・コミットメンを従属変数とする重回帰分析の結果

変数	キャリア・コミットメント				組織コミットメント			
	モデル 1		モデル 2		モデル 1		モデル 2	
	b	β	b	β	b	β	b	β
性差 (女性=1)	-.25	-.13***	-.25	-.13***	-.12	-.06***	-.12	-.06***
【統制変数】								
年齢	.06	.17***	.06	.17***	.02	.06***	.02	.06***
学歴	.01	.02	.01	.02	-.02	-.02	-.02	-.02
年収	.01	.02	.01	.02	.02	.08***	.02	.08***
企業規模 (大企業=1)	.00	.00	.00	.00	.02	.01	.02	.01
業種 (Ref. =その他)								
通信・IT関連サービス	.06	.04*	.06	.04*	-.03	-.02	-.03	-.02
製造業	.12	.08***	.12	.08***	.06	.04*	.06	.04*
担当領域 (Ref=その他)								
調査・研究	.16	.08***	.16	.08***	-.07	-.03†	-.07	-.03†
開発・設計	.16	.10***	.16	.10***	-.02	-.01	-.02	-.01
情報処理・ソフト開発	.09	.06**	.09	.06**	-.03	-.02	-.03	-.02
【媒介要因】								
仕事関与	.41	.38***	.41	.38***	.31	.27***	.31	.27***
職務不満足感	-.16	-.18***	-.16	-.18***	-.42	-.44***	-.42	-.44***
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー	-.05	-.05**	-.05	-.05**	.03	.02†	.03	.02†
【交互作用項】								
性別 x 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー			.02	.03*				
F		.00		.00		.00		n.s.
調整済み R ²		.295		.296		.36		.36
サンプル数		4482		4482		4482		4482

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

注) 交互作用項は有意な項だけを示す。

図 6-4-10 キャリア・コミットメントの平均値
(性別と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー)



仕事関与はキャリアおよび組織に対するコミットメントに正の影響を与えており、職務不満足感については負の影響をおよぼすことが明らかになった。また、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーはキャリア・コミットメントに対して負の影響を与えていることも確認された。交互作用に関して、女性技術者の方が仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーがキャリア・コミットメントに対してより強い負の影響を与えることも確認できた。以上の分析結果から、仮説 3-11-1「女性技術者の職務不満足感とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係がある」は支持されたが、仮説 3-11-2「職務不満足感とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」支持されなかった。また、仮説 3-12-1「女性技術者の仕事関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係がある」は支持されたが、仮説 3-12-2「仕事関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの正の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」は支持されなかった。さらに、

仮説 3-13-1「女性技術者の仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係がある」部分的に支持された。同時に、仮説 3-13-2「仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い」も部分的に支持された。

表 6-4-16 と 6-4-17 はそれぞれ職場組織プッシュ要因が媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えるかを探った階層的重回帰分析の結果である。主効果に関して、まず統制変数に加えて独立変数として、性別、職場組織プッシュ要因を回帰式に投入した（モデル 1）。次に、媒介変数を回帰式に投入した（モデル 2）。交互作用効果に関しては性別（女性=1）と職場組織プッシュ変数、性別（女性=1）と媒介変数の交互作用項を作成し別々に投入した。なお、有意な効果が確認された交互作用だけをモデル別に示している。

キャリア・コミットメントに関して、表 6-4-16 からわかるように、主効果においてはモデル 1 に対し、モデル 2 では管理職、定時出退社、プロジェクト参加数の少なさ、保守的職場風土が有意な効果を持たなくなった。また、勤続年数、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さが β 係数も有意に小さくなった。これは職場組織プッシュ要因が媒介要因を介してキャリア・コミットメントに影響を与えていることを意味する。交互作用効果においては、性別（女性=1）と職階（管理職=1）（モデル 3）、性別と同僚との人間関係の悪さ（モデル 4）、性別と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー（モデル 5）の交互作用はキャリア・コミットメントに対して有意な正の影響を与えていることが確認された。

性別と同僚との人間関係の悪さ（モデル 4）に関してはすでに図 6-4-6 の通りである。また、性別と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー（モデル 5）は図 6-4-10 に示されている通りであるため、ここではこの二つの交互作用項の解釈を省略し、有意な交互作用が新たに見られた性別と職階（モデル 3）のみを取り扱う。性別と職階（モデル 3）の結果を検討するため、職階を男女別に分け、それぞれのキャリア・コミットメントの平均値を算出した。平均値をプロットしたものが図 6-4-11 である。図からわかるように、女性技術者は男性技術者よりもキャリア・コミットメントの傾きが大きい。これは職階（管理職であること）がキャリア・コミットメントに与える正の影響は女性の方が強いことを意味する。

表 6-4-16 職場組織プッシュ要因と媒介要因を独立変数、キャリア・コミットメンを従属変数とする重回帰分析の結果

変数	キャリア・コミットメント									
	主効果				交互作用項					
	モデル 1		モデル 2		モデル 3		モデル 4		モデル 5	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
性差 (女性=1)	-.23	-.12***	-.26	-.13***	-.22	-.11***	-.25	-.13***	-.26	-.13***
【統制変数】										
年齢	.08	.21***	.07	.18***	.07	.18***	.07	.17***	.07	.18***
学歴	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01
年取	.00	.01	.00	.01	.00	.01	.00	.01	.00	.01
企業規模 (大企業=1)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.01	.00	.00	.00
業種 (Ref. =その他)										
通信・IT関連サービス	.03	.02	.06	.04*	.06	.04*	.06	.04*	.06	.04*
製造業	.10	.07**	.11	.08***	.11	.08***	.11	.08***	.11	.08***
担当領域 (Ref=その他)										
調査・研究	.20	.09***	.16	.07***	.16	.07***	.16	.08***	.16	.07***
開発・設計	.16	.10***	.15	.10***	.15	.10***	.15	.10***	.15	.10***
情報処理・ソフト開発	.08	.05**	.09	.06**	.09	.06**	.09	.06**	.09	.06**
【職場組織プッシュ要因】										
職階 (管理職=1)	.07	.05**	.02	.02	.03	.02	.02	.01	.02	.02
勤続年数 (8年以内=1)	.08	.05**	.06	.04**	.06	.04**	.06	.04**	.06	.04**
勤務形態 (定時出退社=1)	-.04	-.03†	-.02	-.02	-.02	-.01	-.02	-.02	-.02	-.02
所定外労働時間 (1ヶ月45時間以上=1)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
プロジェクト参加数 (2以下=1)	-.05	-.04*	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
保守的職場風土	-.07	-.05**	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01	.01
人材育成風土の悪さ	.04	.05**	.05	.06***	.05	.05***	.05	.05***	.05	.06***
上司のマネジメントに対する不満	-.18	-.18***	-.10	-.10***	-.10	-.10***	-.10	-.10***	-.10	-.10***
同僚との人間関係の悪さ	-.13	-.11***	-.04	-.04*	-.05	-.04*	-.05	-.04*	-.05	-.04*
【媒介要因】										
仕事関与			.38	.35***	.38	.35***	.38	.36***	.38	.35***
職務不満足感			-.13	-.14***	-.13	-.15***	-.12	-.14***	-.13	-.14***
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー			-.06	-.05**	-.06	-.05**	-.06	-.05***	-.06	-.05**
【交互作用項】										
性別 x 職階 (管理職=1)					.03	.04*				
性別 x 同僚との人間関係の悪さ							.04	.06***		
性別 x 仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー									.02	.03*
F		.00		.00		.00		.00		.00
調整済み R ²		.185		.307		.308		.310		.308
サンプル数		4482		4482		4482		4482		4482

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

注) 交互作用項は有意な項だけを示す。

表 6-4-17 職場組織プッシュ要因と媒介要因を独立変数、組織コミットメントを従属変数とする重回帰分析の結果

変数	組織コミットメント					
	主効果				交互作用項	
	モデル 1		モデル 2		モデル 3	
	b	β	b	β	b	β
性差 (女性=1)	-.06	-.03†	-.10	-.05***	-.09	-.04**
【統制変数】						
年齢	.02	.06**	.01	.03*	.01	.03*
学歴	-.01	-.01	-.01	-.01	-.01	-.02
年収	.02	.07***	.01	.05**	.01	.05**
企業規模 (大企業=1)	.03	.02	.02	.01	.02	.01
業種 (Ref. =その他)						
通信・IT関連サービス	-.09	-.06**	-.04	-.02	-.04	-.02
製造業	.03	.02	.05	.03*	.05	.04*
担当領域 (Ref=その他)						
調査・研究	-.01	.00	-.06	-.02	-.06	-.02
開発・設計	.01	.00	-.01	-.01	-.01	-.01
情報処理・ソフト開発	-.02	-.01	-.03	-.02	-.03	-.02
【職場組織プッシュ要因】						
職階 (管理職=1)	.11	.07***	.07	.05**	.08	.05**
勤続年数 (8年以内=1)	-.06	-.04*	-.08	-.05**	-.07	-.05**
勤務形態 (定時出退社=1)	-.01	-.01	.02	.01	.02	.01
所定外労働時間 (1ヶ月45時間以上=1)	.00	.00	.01	.01	.02	.01
プロジェクト参加数 (2以下=1)	-.07	-.04**	-.02	-.01	-.02	-.02
保守的職場風土	-.23	-.15***	-.12	-.08***	-.12	-.08***
人材育成風土の悪さ	-.07	-.07***	-.04	-.04*	-.04	-.04*
上司のマネジメントに対する不満	-.26	-.24***	-.14	-.13***	-.14	-.13***
同僚との人間関係の悪さ	-.17	-.13***	-.06	-.05**	-.06	-.05**
【媒介要因】						
仕事関与			.26	.22***	.25	.22***
職務不満足感			-.31	-.33***	-.31	-.33***
仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー			.04	.03*	.04	.03*
【交互作用項】						
性別 x プロジェクト参加数 (2以下=1)					-.03	-.04**
F		.00		.00		.00
調整済み R ²		.270		.401		.402
サンプル数		4482		4482		4482

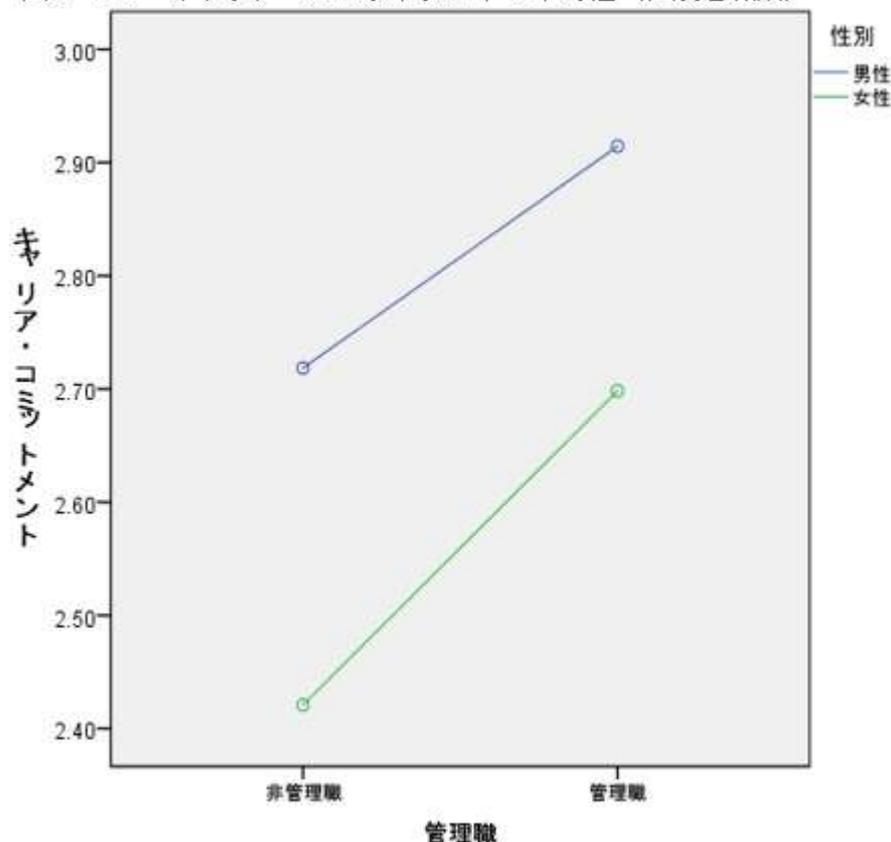
*** p < .001, ** p < .01, * p < .05, † p < .10

注) 交互作用項は有意な項だけを示す。

組織コミットメントに関して、表 6-4-17 が示すように、主効果においてはモデル 1 に対し、モデル 2 ではプロジェクト参加数が有意な効果を持たなくなった。また、職階、保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さのいずれの変数の β 係数も有意に小さくなった。これは職場組織プッシュ要因が媒介要因を介して組織コミットメントに影響を与えていることを意味する。交互作用においては、性別（女性=1）とプロジェクト参加数（2 以下=1）の交互作用（モデル 3）は組織コミットメントに対して有意な負の影響を与えていることがわかった。性別とプロジェクト参加数（モデル 3）は図 6-4-7 の通りであり、ここではその検討を省略する。

このように、職場組織プッシュ要因は媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えていることが明らかになった。またそのなかで、いくつかの影響が性別によって調整されることも確認できた。

図 6-4-11 キャリア・コミットメントの平均値（性別と職階）



4-4 小括

本節では、課題3の職組織プッシュ要因に関する仮説（職場組織プッシュ要因が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える影響に関する仮説、および職場組織プッシュ要因が媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えるかに関する仮説）の検証を行った。分析の結果は以下に整理するとおりである。

まず、管理職で、勤務形態が柔軟で、プロジェクト参加数が多い者であるほど、仕事関与が高まる傾向にあることが確認された。また、勤務形態が柔軟であるほど、職務不満足感が低下する傾向にあることがわかった。さらに、所定外労働時間が長いほど、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが強まる傾向にあることも確認できた。一方、職場組織の環境については保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは男女ともに仕事関与を低める傾向が見られたが、人材育成風土の悪さはそのような傾向を示さなかった。また、職場組織環境のどの変数も職務不満足感を低める傾向を示している。さらに、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに関しては、女性の場合は同僚との人間関係の悪さのみがネガティブ・スピルオーバーを強める傾向にある。男性の場合は上司のマネジメントに対する不満のみがネガティブ・スピルオーバーと関係を示していないことが確認された。ただし、女性はいずれの平均値多重比較においても一貫した傾向が見られないため、結果の解釈に留意する必要がある。

次に、職場組織プッシュ要因（職階、所定外労働時間、保守的職場風土、同僚との人間関係の悪さなど）がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響を重回帰分析を用いて検証した結果、キャリア・コミットメントに関しては管理職で、また勤続年数が比較的短く（8年以内）、人材育成風土が良くないと思っている者であるほど、キャリア・コミットメントが高まる傾向にあることが確認された。管理職のキャリア・コミットメントが高いのはキャリア・コミットメントの高い人が管理職になっていることによるものかもしれない。また、勤続年数が比較的短い（8年以内）人のキャリア・コミットメントが高いのは技術職に就職した初期キャリアの人がより技術職にコミットしていることによるものかもしれない。あるいは、ある程度の勤続年数があると、逆に技術職特有の能力限界感に直面しやすく、キャリア・コミットメントが低下するのかもしれない。勤続年数が比較的長い（8年以上）人のキャリア・コミットメントが低いのはこういったことによるものと推測できる。人材育成風土が良くないことが逆にキャリア・コミットメントを高めるのは育成風土の良くない職場が逆に技術者個々人に自己研鑽を喚起させることによると推測

できる。他方、定時出退社で、プロジェクト参加数が少ない者であるほど、キャリア・コミットメントを低める傾向にあることが確認された。これは技術職のような高位群専門職がキャリアを構築するうえで柔軟な働き方の方が役立つことを示唆している。また、現在の科学技術の革新が秒進分歩に変化しているなか、技術職キャリアを継続するうえで多くのプロジェクトへの参加を通して常にスキルアップを図らなければならないことに起因しているかもしれない。さらに、保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さはキャリア・コミットメントに対して負の影響を与えていることも確認された。

組織コミットメントに関しては、年齢と年収は組織コミットメントに対して正の影響を与えているが、性別はキャリア・コミットメントに対して負の影響をおよぼすことが確認された。これは加齢と昇給とともに、組織に対するコミットメントが増強するが、女性であることは組織コミットメントを弱めることを意味する。職場組織プッシュ要因では、職階（管理職）は組織コミットメントに対して正の影響を与えているが、勤続年数（8年以内）、プロジェクト参加数（2以下）は組織コミットメントに対して負の影響をおよぼすことがわかった。これは管理職であるほど、組織コミットメントが強まる傾向にあること、勤続年数が比較的短く、また参加するプロジェクト数が少ない者であるほど、組織コミットメントが弱まる傾向にあることを意味する。また、保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは組織コミットメントに対して負の影響を与えていることが確認された。

交互作用に関しては、プロジェクト参加数の少なさが組織コミットメントに与える負の影響は男性の方が強いことが確認された。一方、同僚との人間関係の悪さがキャリア・コミットメントに与える負の影響は女性の方が強いことがわかった。Herzberg (1966) の動機付け衛生要因理論によると、会社方針や職場環境、給与、対人関係など（衛生要因）が不十分な時に、人は不満足を感じる。一方、仕事内容、達成感、承認、責任、昇進、成長の可能性などが満たされると仕事に対して動機づけられるという。上述した交互作用の結果に照らし合わせると、男性技術者は女性技術よりも組織コミットメントに対する動機付け要因（プロジェクト参加の蓄積による成長可能性）の影響を受けるが、他方、女性技術者のキャリア・コミットメントは男性技術者よりも衛生要因（人間関係）の影響を受けやすいと解釈できる。即ち、これら交互作用の結果は男女技術者が異なるメカニズムで動機づけられることを示唆している。

続いて、職場組織プッシュ要因が媒介要因に与える影響を重回帰分析を用いて検証したところ、管理職であることは仕事関与を高めるが、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーも高めることが確認された。しかし、勤続年数の媒介変数に対する有意な影響は見られなかった。これは勤続年数と管理職および年齢の強い正の相関によるものかもしれない。また、定時出退社である場合、プロジェクト参加数が少ない場合は仕事関与を低めることに加えて、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーも低めることが確認できた。そして、所定外労働時間が長いほど、職務不満足感および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを強める傾向にあることがわかった。職場組織の環境に関しては、保守的職場風土が仕事関与を低め、職務不満足感を高めるが、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとは有意な関係ないことが明らかになった。また、上司のマネジメントに対する不満および同僚との人間関係の悪さが仕事関与を低め、職務不満足感と仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを高めることも確認された。そして、人材育成風土の悪さが職務不満足感および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを高めることも確認された。しかし、人材育成風土の悪さが仕事関与を高めることも明らかになった。これは人材育成風土の悪さはキャリア・コミットメントに対して正の影響を与えることと同じように、育成風土の良くない職場が逆に技術者個々人に自己研鑽を喚起させることから生じていると推測できる。

交互作用項に関しては、同僚との人間関係の悪さが仕事関与に与える負の影響は女性の方が強いことが確認された。これは女性技術者の方が衛生要因（人間関係）の影響を受けることと関係すると推察できる。また、男性技術者の場合、性別が職務不満足感に与える影響は職階（管理職であること）によって緩和される傾向にあるが、一方、女性技術者については性別が職務不満足感に与える影響は職階（管理職であること）によって増幅することも確認できた。これも男女技術者の異なる動機付けメカニズムに原因があると考えられる。即ち、男性技術者の職務不満足感は動機付け要因（昇進）の影響を受けやすいが、女性技術者は昇進による人間関係の複雑化など（衛生要因の悪化）により職務不満足感が高まる傾向にあることがこのような結果をもたらしていると推測できる。

さらに、媒介要因がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響を重回帰分析を用いて検証した結果、仕事関与はキャリアおよび組織に対するコミットメントに対して正の影響を与えており、職務不満足感はキャリアおよび組織に対するコミットメントに対して負の影響を与えることが明らかになった。また、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオ

オーバーはキャリア・コミットメントに対して負の影響を与えることも確認された。交互作用に関して仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーがキャリア・コミットメントに与える負の影響は女性の方が強いことも確認できた。これは「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業意識によるものかもしれない。

最後に、職場組織プッシュ要因が媒介要因を介してキャリアおよび組織に対するコミットメントに影響を与えるメカニズムを階層的重回帰分析を用いて検証した結果、職場組織プッシュ要因が媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えることが確認できた。その中で、職階（管理職であること）がキャリア・コミットメントに与える影響は女性技術者の方が強いこと、プロジェクト参加数は媒介要因を介してのみ組織コミットメントに影響を与えることがわかった。

以下は職場組織プッシュ要因に関する仮説の検証結果である。

仮説 3-1: 男女ともに、職階とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係にある。【支持された】

仮説 3-2: 男女ともに、勤続年数とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係にある。【部分的に支持された²⁶】

仮説 3-3-1: 女性技術者の固定的な勤務形態とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには負の関係にある。【部分的に支持された²⁷】

仮説 3-3-2: 男性技術者の固定的な勤務形態とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには有意な関係がない。【部分的に支持された²⁸】

仮説 3-4-1: 女性技術者の所定外労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには負の関係にある。【支持されなかった】

仮説 3-4-1: 男性技術者の所定外労働時間とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントには有意な関係がない。【支持された】

仮説 3-5-1: 女性技術者のプロジェクト参加の少なさとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。【支持された】

²⁶ 組織コミットメントに関して支持された。

²⁷ キャリア・コミットメントに関して支持された。

²⁸ 組織・コミットメントに関して支持された。

仮説 3-5-2： プロジェクト参加の少なさとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

【支持されなかった】

仮説 3-6-1： 女性技術者の保守的職場風土とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。【支持された】

仮説 3-6-2： 保守的職場風土とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。【支持されなかった】

仮説 3-7-1： 女性技術者が持つ上司のマネジメントに対する不満とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。【支持された】

仮説 3-7-2： 上司のマネジメントに対する不満とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

【支持されなかった】

仮説 3-8-1： 女性技術者の人材育成風土の無さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。【部分的に支持された²⁹】

仮説 3-8-2： 職場の人材育成風土の無さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

【支持されなかった】

仮説 3-9-1： 女性技術者の同僚との人間関係の悪さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係にある。【支持された】

仮説 3-9-2： 同僚との人間関係の悪さとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。

【部分的に支持された³⁰】

仮説 3-10-1： 職場組織プッシュ要因と、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガ

²⁹ 組織コミットメントに関して支持された。

³⁰ キャリア・コミットメントに関して支持された。

ティブ・スピルオーバーと負の関係にある。【部分的に支持された³¹】

仮説 3-10-2：職場組織プッシュ要因と、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとの影響は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。
【部分的に支持された³²】

仮説 3-11-1：女性技術者の職務不満足感とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係がある。【支持された】

仮説 3-11-2：職務不満足感とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。【支持されなかった】

仮説 3-12-1：女性技術者の仕事関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは正の関係がある。【支持された】

仮説 3-12-2：仕事関与とキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの正の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。【支持されなかった】

仮説 3-13-1：女性技術者の仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントは負の関係がある。
【部分的に支持された³³】

仮説 3-13-2：仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーとキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントの負の関係は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。【部分的に支持された³⁴】

³¹ 勤続年数、人材育成風土の悪さに関して支持されなかった。

³² 仕事関与に関して支持された。

³³ キャリア・コミットメントに関して支持された。

³⁴ キャリア・コミットメントに関して支持された。

第5節 コミットメントと家庭プル要因・職場組織プッシュ要因

本節では、課題4の検証結果を報告する。課題4は「家庭プル要因」と「職場組織プッシュ要因」が男女技術者のキャリアおよび組織コミットメントに与える相対的効果の比較に関するものである。相対的効果の比較に関する仮説では、女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに対する家庭プル要因と職場組織側プッシュ要因の相対的な効果を扱う。また、キャリアおよび組織コミットメントに対する家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の効果が男女間で違いがあるかを検討する。そのために構築された仮説（仮説3-14-1と仮説3-14-2）の妥当性を定量的データで検証する。以下では重回帰分析を用いた分析結果を示す。

表6-5-1と6-5-2は男女技術者のキャリアおよび組織コミットメントに対する家庭プル要因と職場組織側プッシュ要因の相対的な効果を探った重回帰分析の結果である。まず、モデル1では統制変数に加えて独立変数として家庭プル要因を回帰式に投入した。次に、モデル2で職場組織プッシュ要因を回帰式に追加投入した。

まず、女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに対する家庭プル要因と職場組織側プッシュ要因の相対的な効果を探った重回帰分析の結果は表6-5-1に示すとおりである。ここでは、家庭プル要因の3変数のキャリア・コミットメントに対する有意な影響が確認されなかったが、職場組織プッシュ要因のいくつかの変数（職階、保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満）はキャリア・コミットメントに対して有意な影響を与えていることが確認された。また、モデル1に比べ、モデル2の決定係数は有意に増加していることが確認できた。よって、女性技術者のキャリア・コミットメントについては職場組織プッシュ要因の方が家庭プル要因よりも強い効果を持つことが明らかになった。

組織コミットメントに関して、子どもの有無は有意な影響を与えることが確認された。また、職場組織プッシュ要因のいくつかの変数（プロジェクト参加数、保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さ）も組織コミットメントに対して有意な影響をおよぼすことが確認された。しかし、子どもの有無（ β 係数=.10）はプロジェクト参加数（ β 係数=-.15）や上司のマネジメントに対する不満（ β 係数=-.26）などよりも β 係数が小さい。さらに、モデル1に比べ、モデル2の決定係数は有意に増加していることが確認できた。よって、女性技術者の組織コミットメントについても職場組織プッシュ要因の方が家庭プル要因よりも強い効果を持つことが明らかになった。

表 6-5-1 家庭プル変数&職場組織プッシュ変数を独立変数、デュアル・コミットメンを従属変数とする重回帰分析の結果（女性技術者）

変数	キャリア・コミットメント				組織コミットメント			
	モデル 1		モデル 2		モデル 1		モデル 2	
	b	β	b	β	b	β	b	β
【統制変数】								
年齢	.08	.16***	.08	.18***	-.03	-.05	-.01	-.03
学歴	.03	.03	.01	.01	-.06	-.07	-.06	-.07 †
年収	.02	.08 †	.02	.07	.01	.05	.00	.01
企業規模（大企業=1）	.11	.08 †	.09	.06	.15	.10*	.07	.05
業種（Ref. = その他）								
通信・IT関連サービス	-.10	-.06	-.07	-.05	-.19	-.12*	-.15	-.10 †
製造業	.18	.11*	.21	.13**	.05	.03	.05	.03
担当領域（Ref= その他）								
調査・研究	.20	.10*	.15	.08	-.05	-.02	-.13	-.07
開発・設計	.17	.10 †	.14	.08	.03	.02	-.03	-.02
情報処理・ソフト開発	.09	.06	.09	.06	.09	.06	.07	.05
【プル変数】								
婚姻状況（既婚=1）	-.08	-.05	-.07	-.05	.00	.00	-.04	-.02
子ども（子ども有り=1）	.08	.05	.05	.03	.17	.11*	.16	.10*
家事労働時間（ ≥ 1.5 時間=1）	-.04	-.02	-.06	-.04	.04	.02	.01	.01
【プッシュ変数】								
職階（管理職=1）			.14	.08*			.10	.06
勤続年数（8年以内=1）			.10	.07			-.11	-.07 †
勤務形態（定時出退社=1）			-.10	-.07 †			-.01	-.01
所定外労働時間（1ヶ月45時間以上=1）			.00	.00			.00	.00
プロジェクト参加数（2以下=1）			-.06	-.04			-.22	-.15***
保守的職場風土			-.14	-.09*			-.14	-.10*
人材育成風土の悪さ			.02	.02			-.09	-.09*
上司のマネジメントに対する不満			-.23	-.22***			-.28	-.26***
同僚との人間関係の悪さ			.05	.04			-.18	-.15**
<hr/>								
F		.00		.00		.00		.00
調整済み R ²		.08		.15		.05		.29
サンプル数		729		729		729		729

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

表 6-5-2 家庭プル変数&職場組織プッシュ変数を独立変数、デュアル・コミットメンを従属変数とする重回帰分析の結果（男性技術者）

変数	キャリア・コミットメント				組織コミットメント			
	モデル 1		モデル 2		モデル 1		モデル 2	
	b	β	b	β	b	β	b	β
【統制変数】								
年齢	.08	.20***	.08	.20***	.03	.08***	.02	.05**
学歴	.02	.03	.01	.01	.00	.01	.00	.00
年収	.02	.06**	.00	.00	.05	.17***	.02	.08***
企業規模（大企業=1）	-.01	-.01	-.01	-.01	.02	.01	.02	.01
業種（Ref. = その他）								
通信・IT関連サービス	.05	.03	.05	.04	-.08	-.05*	-.08	-.05**
製造業	.10	.07**	.09	.06**	.04	.03	.01	.01
担当領域（Ref=その他）								
調査・研究	.22	.10***	.20	.09***	.03	.01	.03	.01
開発・設計	.18	.12***	.17	.11***	.02	.01	.01	.01
情報処理・ソフト開発	.07	.05*	.07	.05*	-.04	-.03	-.03	-.02
【プル変数】								
婚姻状況（既婚=1）	.09	.06**	.05	.04	.08	.05 †	.03	.02
子ども（子ども有り=1）	-.03	-.02	-.02	-.01	.07	.04 †	.08	.05**
家事労働時間（ ≥ 1.5 時間=1）	.06	.02	.06	.02	.04	.01	.01	.00
【プッシュ変数】								
職階（管理職=1）			.05	.04*			.10	.06***
勤続年数（8年以内=1）			.07	.05*			-.04	-.02
勤務形態（定時出退社=1）			-.03	-.02			-.01	-.01
所定外労働時間（1ヶ月45時間以上=1）			.00	.00			.01	.00
プロジェクト参加数（2以下=1）			-.05	-.04*			-.04	-.02
保守的職場風土			-.06	-.04*			-.25	-.16***
人材育成風土の悪さ			.05	.05**			-.07	-.07***
上司のマネジメントに対する不満			-.17	-.17***			-.25	-.23***
同僚との人間関係の悪さ			-.16	-.14***			-.16	-.12***
F		.00		.00		.00		.00
調整済み R ²		.08		.17		.08		.28
サンプル数		3753		3753		3753		3753

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

以上の結果から職場組織プッシュ要因の方が家庭プル要因よりも女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに対して強い効果を持つことがわかった。よって、仮説 3-14-1 「女性技術者のキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントに対して、家庭プル要因よりも職場組織側プッシュ要因の方が強い効果を持つ」は支持された。

次に、表 6-5-2 は男性技術者キャリアおよび組織コミットメントに対する家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の相対的な効果を探った重回帰分析の結果を整理したものである。この表からわかるように、キャリア・コミットメントに関して男性技術者も女性技術者と同様に、モデル 1 に比べ、モデル 2 の決定係数は有意に増加していることが確認された。また、表 6-5-1 と比べると、家庭プル要因モデルでは男性技術者（決定係数=.08）が女性技術者（決定係数=.08）と同じであるが、女性技術者の場合、家庭プル要因のどの変数も有意な影響を与えていないのに対し、男性技術者の場合、婚姻状況は有意な影響をおよぼしていることが確認された。さらに、職場組織プッシュ要因を加えたモデル 2 では、男性技術者は女性技術者よりも決定係数が高いことが見られた。

組織コミットメントに関して男性技術者も女性技術者と同様に、モデル 1 に比べ、モデル 2 の決定係数は有意に増加している。また、表 6-5-1 と比べると、家庭プル要因モデルでは男性技術者（決定係数=.08）が女性技術者（決定係数=.05）とほぼ同水準であるが、職場組織プッシュ要因を加えたモデル 2 では、女性技術者の決定係数が高いことが確認された。

以上の結果から、男性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに対しても家庭プル要因よりも職場組織プッシュ要因の方が強い効果を持つことがわかった。また、家庭プル要因と職場組織プッシュ要因のキャリア・コミットメントに対する影響は、女性よりも男性の方が強い。しかし、家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の組織コミットメントに対する影響は、男性よりも女性の方が強い。よって、仮説 3-14-2 「家庭プル要因と職場組織プッシュ要因のキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントに対する効果は男性技術者よりも女性技術者の方が大きい」は部分的に支持された。

家庭プル要因と職場組織側プッシュ要因の相対的効果に関する仮説の検証結果は以下のとおりである。

仮説 3-14-1: 女性技術者のキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントに対して、家庭プル要因よりも職場組織側プッシュ要因の方が強い効果を持つ。

【支持された】

仮説 3-14-2 : 家庭プル要因と職場組織プッシュ要因のキャリア・コミットメントおよび組織コミットメントに対する効果は男性技術者よりも女性技術者の方が強い。
【部分的に支持された³⁵】

³⁵ 組織コミットメントに関して支持された。

第7章 考察とまとめ

本章では、本研究の結果を要約し振り返るとともに、理論的および実践的含意、また今後の課題について述べる。

第1節 本研究の結果の整理

第1章では、本研究の問題意識を述べるとともに目的を提示した。本研究の目的は、日本の男女技術者のキャリアと組織に対するコミットメントが家庭生活および職場組織とどのような関係にあるかを探ることにある。この目的を達成するために、キャリアおよび組織に対するコミットメントの性差（課題1）、家庭プル要因および職場組織プッシュ要因が女性技術者のコミットメントにおよぼす効果（課題2、3）、そしてこれらの要因が女性技術者のコミットメントに与える相対的効果（課題4）を明らかにすることを本研究の課題として設定した。

第2章では、女性技術者のキャリア形成に関する問題背景を整理した。第1節では問題の背景を幅広く捉えるために女性労働一般を取り上げ、性別比較および国際比較の観点から日本の女性労働の変化と現状について概観した。まず日本の労働力推移、女性の潜在労働力、女性の労働参加による経済効果を概観し、少子高齢化により日本の労働力人口が今後急速に減少することが予想されるなか、女性の労働参加が喫緊の課題であることを確認した。次に、性別比較と国際比較の視点から年齢階級別の労働力率を概観した。男性の労働力率の「逆U字カーブ」に対し、女性労働者は「M字カーブ」を描いている。近年女性就業者の労働力率が上昇し、「M字カーブ」の底が緩やかになってきたが、他国の女性就業者と比べ、未だ労働力率が低いことが確認された。続いて、女性就業者は主に医療・福祉、卸売業・小売業、建設業に集中し、事務に従事している者が多く、近年専門職・技術職従事者が増加傾向にあることが確認された。また女性就業者の正規職割合、勤続年数、役職割合、所定内給与はどちらも上昇しているが、男性と比べまだ歴然とした差があることが分かった。最後に、女性労働政策を概観した。日本では1986年施行の男女雇用機会均等法や1992年施行の育児休業法、2005年施行の次世代育成支援対策推進法などの政策を通じて、女性の継続就業を後押ししてきた。特に育児休業法によって育児休業が雇用主に対して義務づけられてからは、就業規則等に育児休業制度がある企業は増加し、女性の休業取得率が上昇してきた。しかしそれにもかかわらず、依然として多くの女性が出産・育児期に退職している。特に、労働市場において高学歴女性労働者の非正規化・無職化に

大きな改善が見られないことは重要な問題であることを指摘した。

次に、第2節では家庭内労働に焦点をあて、家庭生活の要因が日本の女性就業者の働き方に与える影響について整理した。まず、家庭内労働に大きく反映される性別役割分業意識が戦後高度経済成長期から広く社会的に広がり、雇用システムと社会保障制度に深く関わり、現代の日本社会においても、性別役割分業意識は依然として根強いことを確認した。続いて、この性別役割分業意識が男女の就労時間および就業率に反映されることが確認された。即ち、役割分業の意識は男性の就労時間と正の相関関係にあり、逆に女性の就業率と負の相関関係にある。さらに、家事労働が過度に女性に偏り、特に「共働き世帯」の既婚女性の家庭内労働の負担が大きい。また、ライフステージの変化に伴い、家事時間の変化は男性より女性の方が大きく、特に結婚が「男性は仕事、女性は家事」という性別役割分業を生じさせる起点となり、子どもの誕生によりさらにそれを推し進める傾向にあることが確認できた。最後に、日本における女性の社会進出は、非正規雇用などの問題を抱えながらも、男女雇用均等法の施行以降今日まで進んできながらも、未だ性別役割分業および「3歳児神話」は社会的に支持される傾向にある。このような規範の影響により、母親の正規職の継続は困難になりキャリア形成が妨げられやすいのが現状であることを指摘した。

続く第3節では日本の雇用労働に焦点をあて、雇用制度が女性就業者の働き方に与える影響について整理した。新卒採用、年功序列、終身雇用が一体化した日本的雇用システムでは、企業側が長期安定雇用で就業者の生活や福祉を保障する代わりに、就業者は残業や長時間労働などの企業の都合を優先することを受け入れるという交換関係が求められる。このような状況のなか、出産・育児、介護などを担う女性就業者は不利な立場におかれる傾向にあり、企業との交換関係を継続することが難しい。そこで、企業側は男性の長期勤続と女性の短期就業を前提とした人材マネジメントで対応している。このマネジメントのもとでは、男性就業者を基幹的業務に従事する「総合職」に、女性就業者を補助的業務に従事する「一般職」に分離する。このような性別による職務分離が多いことを確認した。このような企業の人材マネジメントでは女性は意欲を持って働き続けにくく、男性の長期勤続と女性の短期就業を前提とした人材マネジメントをより一層強化するとともに、新規の女性就業者の継続意欲を減じることに繋がる。日本の雇用制度の各要素が相互に影響し合いながら女性のキャリア形成を妨げていることが確認された。

そして、第4節では女性専門職の現状および女性専門職における技術者の位置づけにつ

いて概観した。本研究では、日本の国勢調査の職業分類上、「専門的・技術的職業」を専門職と捉えることにした。日本の専門職の半分弱は女性が占めているため、今日では男性が専門職を独占しているとはいえないことがわかった。就業者全体に占める正規雇用の割合と比べ、専門職女性の方がいずれの年齢層においても正規雇用率が高いが、専門職に性別職業分離が発生していることも確認できた。そして、技術職も男女比率が極端に偏り、女性専門職全体の年齢層労働力率「逆 U 字カーブ」に対し、女性技術者は年齢層労働力率「逆 V 字カーブ」を描き、結婚や出産などのライフイベントを機に技術職を離れた女性技術者は後になっても技術職に復帰しない傾向にあることが確認された。日本の専門職のキャリアに関する研究は、キャリアという概念が発達した欧米と比べると相対的に少なく、存在する研究の多くは医師、看護職、介護職などの職種に焦点が当てられており、民間企業に勤務する女性技術者についての研究は極めて限られていることを指摘した。

最後に、第 5 節では男性技術者との比較の視点から女性技術者数の推移およびキャリア形成の実態に焦点を当て、日本における過去 30 年間の技術者全体の動向と女性技術者の就労行動の実態について整理した。日本の技術者は、2000 年以降のマクロ労働市場の縮小に伴い減少し続けた。そのなか、民間企業の技術者は全体的に減少したが、女性技術者はこの 30 年の間に増加していることが確認できた。しかし、女性就業者全体の年齢層労働力率「M 字カーブ」、男性技術者の年齢層労働力率「逆 U 字カーブ」に対し、女性技術者は 30 歳前後を境に離職し、後になっても技術職に復帰しないという年齢層労働力率「逆 V 字カーブ」を描く傾向にあることが明らかにされた。このように、近年労働市場における女性技術者のプレゼンスが高まる一方で、彼女らのキャリアは依然として短期であることを指摘した。

第 3 章では、本研究の理論的枠組みに関連するレビューを行った。まず、キャリアおよび組織に対するコミットメントの先行研究を概観し、日本の技術者のキャリアを捉えるための概念について論じた。日本特有の内部労働市場においては、技術者のキャリアを、技術職に対するコミットメント（キャリア・コミットメント）と所属組織に対するコミットメント（組織コミットメント）の両面から捉える必要があることを論じた。次に、キャリア・コミットメント、および組織コミットメントの先行研究をレビューした。日本においてはキャリア・コミットメントに関する研究は少ない。専門職の組織コミットメントに焦点をあてる研究では看護職が取り上げられることが多く、女性技術者を対象とする研究は殆どない。さらに、性差の視点からキャリア・コミットメントおよび組織コミットメント

を検討した研究は皆無であることから、男女差に着目する必要性を指摘した。最後に、Pamela Stoneの研究（Stone 2007）を取り上げ、専門職女性のキャリア形成上の問題を「家族プル要因」と「職場プッシュ要因」から捉えることの意義について整理した。Stoneの研究から、専門職女性のキャリア継続には「家庭プル要因」が影響するものの、「職場プッシュ要因」がプル要因よりもさらに重要な影響をおよぼすことを確認した。

第4章では第3章の理論的枠組みに基づいて、本研究の4つの課題に対応する仮説を導出した。第1の仮説は性差に関するものである。第2の仮説は家庭プル要因に関するもので、本研究では、婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間を取り上げた。また、これらの要因から影響を受ける媒介変数として、家族関与と家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーを設定した。第3の仮説は職場組織プッシュ要因に関するもので、本研究では、職階、固定的な勤務形態、所定外労働時間、職場の保守的風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さなどを取り上げた。また、これらの要因から影響を受ける媒介変数として、職務不満足感、仕事関与、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーを設定した。第4の仮説は「家庭プル要因」と「職場組織プッシュ要因」が男女技術者のキャリア・コミットメントと組織コミットメントに与える相対的効果に関する仮説であり、Stoneのモデルを検証するものである。

第5章では、分析に用いたデータの概要、変数の定義および分析の手続きを詳細に提示した。本研究では、2012年にインターネット調査によって収集された4,482名（男性3,753人、女性729人）の技術者のデータを使用した。

第6章では、第4章で導出した仮説の検証を行った。表7-1は課題1と課題2の分析結果を整理したものである。まず、課題1の分析結果として、男性技術者の方が女性技術者よりもキャリアおよび組織に対するコミットメントが高いことが確認された。次に、課題2の分析結果として、まず、男女ともに全般的に見て家庭プル要因がキャリアおよび組織に対するコミットメントに影響を与えないことがわかった。ただし、女性技術者については家事労働時間が長いほど組織コミットメントが高くなるが、キャリア・コミットメントにはそのような傾向は確認されなかった。また、全ての家庭プル要因の変数が媒介要因に対して正の影響を与えることが明らかになった。その中で、子どもを持つことが家族関与および家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーに与える正の影響は男性よりも女性の方が強いことがわかった。最後に、家庭プル要因の中でも婚姻状況のみキャリア・コミットメントへの影響は家族関与を媒介することが明らかになったが、組織コミットメント

表 7-1 本研究の分析結果（課題 1 と課題 2）

課題 1：性差の検証	
	男性技術者は女性技術者よりもキャリア・コミットメントが高い
	男性技術者は女性技術者よりも組織コミットメントが高い
課題 2：家庭プル要因の影響の検証 家庭プル要因（婚姻状況、子どもの有無、家事労働時間）／媒介要因（家族関与、家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバー）	
① プル要因とコミットメント	男女ともに既婚者は未婚者よりもキャリアおよび組織コミットメントが高い
	男女ともに子どもがいる者は子どもがいない者よりもキャリアおよび組織コミットメントが高い
	女性の家事労働時間が長いほど、組織コミットメントも高い
② プル要因と媒介要因	全ての家庭プル要因変数が媒介要因に正の影響を与える
	子どもを持つことが家族関与に正の影響を与える（女性>男性）
	子どもを持つことが家庭から仕事へのネガティブ・スピルオーバーに正の影響を与える（女性>男性）
③ 媒介要因とコミットメント	家族関与がキャリアおよび組織コミットメントに正の影響を与える
④ 媒介検証	婚姻状況がキャリア・コミットメントに与える影響は家族関与を媒介する
注：>：性別との交互作用が有意	

にはそのような媒介効果は確認されなかった。

課題 3 と課題 4 の分析結果を整理したものは表 7-2 である。課題 3 の職場組織プッシュ要因の影響に関しては、職階（管理職）、勤続年数（8 年以内）、人材育成風土の悪さはキャリア・コミットメントに正の影響を与えるが、勤務形態（定時出退社）プロジェクト参加数（2 以下）、保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは負の影響をおよぼすことがわかった。組織コミットメントに関しては、職階（管理職）は正の影響を与えるが、勤続年数（8 年以内）、プロジェクト参加数（2 以下）、保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは負の影響を与えることを確認した。その中で、プロジェクト参加数の少なさが組織コミットメントに与える負の影響は男性の方が強いことがわかった。一方、同僚との人間関係の悪さがキャリア・コミットメントに与える負の影響は女性の方が強いことがわかった。次に、職場組織プッシュ要因が媒介要因に与える影響に関しては、職階（管理職）、プロジェクト参加数（2 以上）は仕事関与および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに正の影響を与えるのに対して、勤務形態（定時出退社）は負の影響をおよぼす。また、所定外労働時間（45 時間以上）、保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さなどは職務不満足感および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに正の影響を与えるが、仕事関与に対しては負の影響をおよぼすことがわか

った。ただし、人材育成風土の悪さは仕事関与に正の影響を与える。その中で、同僚との人間関係の悪さが仕事関与に与える負の影響は女性の方が強いことが示された。男性技術者の場合、性別が職務不満足感に与える影響は職階（管理職であること）によって緩和される傾向にあるが、女性技術者については性別が職務不満足感に与える影響は職階（管理職であること）によって増幅することも確認できた。続いて、媒介要因がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響については、仕事関与は正の影響を与え、職務不満足感負の影響を与えることが明らかになった。また、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーはキャリア・コミットメントに負の影響を与えることも確認された。その中で、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーがキャリア・コミットメントに与える負の影響は女性の方が強いことがわかった。最後に、職場組織プッシュ要因は媒介要因を介してキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えることが確認された。また、職階（管理職であること）がキャリア・コミットメントに与える影響は女性の方が強いことが確認された。

課題4の分析結果については、職場組織プッシュ要因の方が家庭プル要因よりも女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに対して強い効果を持つことが確認された。また、家庭プル要因と職場組織プッシュ要因のキャリア・コミットメントに対する影響は、女性よりも男性の方が強い。しかし、家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の組織コミットメントに対する影響は、男性よりも女性の方が強いことが確認された。

表 7-2 本研究の分析結果（課題 3 と課題 4）

課題 3：職場組織プッシュ要因の影響の検証：職場組織プッシュ要因（職階、勤務形態、勤続年数、プロジェクト、所定外労働時間、職場風土、人材育成風土、上司のマネジメント、同僚との人間関係）／媒介要因（仕事関与、職務不満足感、仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバー）	
①a プッシュ要因と キャリア・コミットメント	管理職は非管理職よりもキャリア・コミットメントが高い
	勤続年数が短い者（8年以内）は勤続年数が長い者（8年以上）よりもキャリア・コミットメントが高い
	定時出退社の勤務者はそうでない勤務者よりもキャリア・コミットメントが低い
	プロジェクト参加数（2以下）の者は参加数（2以上）の者よりもキャリア・コミットメントが低い
	人材育成風土の悪さはキャリア・コミットメントに正の影響を与える
	保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さはキャリア・コミットメントに負の影響を与える（同僚との人間関係の悪さ：女性＞男性）
①b プッシュ要因と 組織コミットメント	管理職は非管理職よりも組織コミットメントが高い
	勤続年数が短い者（8年以内）は勤続年数が長い者（8年以上）よりも組織コミットメントが低い
	プロジェクト参加数（2以下）の者は参加数（2以上）の者よりも組織コミットメントが低い（男性＞女性）
	保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは組織コミットメントに負の影響を与える
② プッシュ要因と媒介要因	管理職は非管理職よりも仕事関与および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが高い
	定時出退社の勤務者はそうでない勤務者よりも仕事関与および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが低い
	プロジェクト参加数（2以下）の者は参加数（2以上）の者よりも仕事関与および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが低い
	所定外労働時間の者（45時間以上）は所定外労働時間の者（45時間以内）よりも職務不満足感および仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが高い
	保守的職場風土、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは仕事関与に負の影響を与える（同僚との人間関係の悪さ：女性＞男性）
	人材育成風土の悪さは仕事関与に正の影響を与える
	保守的職場風土、人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは職務不満足感に正の影響を与える
	人材育成風土の悪さ、上司のマネジメントに対する不満、同僚との人間関係の悪さは仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーに正の影響を与える
③ 媒介要因とコミットメント	仕事関与はキャリアおよび組織コミットメントに正の影響を与える
	職務不満足感はキャリアおよび組織コミットメントに負の影響を与える
	仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーはキャリア・コミットメントに負の影響を与える（女性＞男性）
④ 媒介検証	職場組織プッシュ要因がキャリアおよび組織コミットメントに与える影響は媒介要因を介する
課題 4：家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の相対的効果の検証	
	女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに対して職場組織プッシュ要因の方が強い効果を持つ
	家庭プル要因と職場組織プッシュ要因のキャリア・コミットメントに対する影響は女性よりも男性の方が強い
	家庭プル要因と職場組織プッシュ要因の組織コミットメントに対する影響は男性よりも女性の方が強い
注：＞：性別との交互作用が有意	

第 2 節 学術的含意

1. 女性労働者の中でも、高度専門職女性に着目しその働き方を探索したこと。

1985年に男女雇用機会均等法が制定されてから、女性労働に関する研究は増加した。そのなかで専門職女性の働き方に着目する研究も増えたが、その多くは看護職、介護職に関するもので、より専門性の高い医師、研究者や技術者などの働き方に焦点を当てた研究は未だ少ない。女性技術者の働き方に着目した本研究の結果は日本における女性高度専門職の労働に関する研究に対して貢献できたと考えられる。

2. 女性技術者の量的データを用いて分析したこと。

本研究は日本において数少ない女性技術者の量的データを用いて分析した。財部(2009)は大学・公的研究機関に比べ、日本の民間企業の女性技術者の現状は定量的に把握されていない。また、企業内の性別統計データの入手が容易ではないことから女性技術者を取り巻く現状を把握した研究は極めて少ないと指摘している。

自然科学系女性研究者に関する量的分析は、限定的な試みとはいえ、これまでも行われている。98の学会から構成される男女共同参画学協会連絡会³⁶は、2003年から、直近の2016年まで加盟学協会会員を対象とした大規模アンケート調査を合計4回実施している。第1回の調査の結果、1)科学技術分野における男女の処遇差(役職・部下の数・研究開発費等)が存在すること、2)女性の側に家事・子育ての負担がかかることにより、女性研究者の研究と家庭の「両立困難」、そして出産・育児からの「復帰困難」がもたらされることなどが明らかにしている。第3回の調査結果からは、上記の家庭側の事情に代わり、女性研究者が仕事と家庭を両立するために必要なこととして「上司の理解」、「職場の雰囲気」、「男女役割分担の意識の変化」が指摘されるようになっている(横山ほか2016;男女共同参画学協会連絡会 URL 40)。これらの結果は本研究の分析結果に一致している点が多い。しかし、男女共同参画学協会連絡会が継続的に行っているアンケート調査は主に大学、公的研究機関に在籍している自然科学系研究者(研究・教育職)を対象としている。その意味においては、民間企業に勤めている女性技術者を対象とした本研究は分析対象(民間企業の女性技術者)の面において新奇性があるといえる。さらに、本研究の分析結果は

³⁶ 2002年10月、応用物理学会、日本化学会、日本物理学会の呼びかけによって設立された理工系学協会の連携組織である。発足時12学協会であった加盟学協会が、2017年12月現在、正規加盟53、オブザーバー加盟45、総数98学協会に発展している。

自然科学系女性研究者を含む科学技術系専門職の人材マネジメント研究に新たな貢献を加えたといえよう。

3. デュアル・コミットメントの研究に私的生活領域の要素を取り入れたこと。

第3章で見たように、キャリア・コミットメントおよび組織コミットメントに関する先行研究は主に組織・職場の要素との関係を課題としてきた。しかし、第4章で述べた「欠乏仮説」にもあるように、キャリアおよび組織コミットメントは組織・職場の要素だけでなく、個人の私的生活領域からも影響を受けるはずである。本研究はこのような問題意識のもとに、Stoneの「プル要因・プッシュ要因」モデルを援用することで、キャリアおよび組織コミットメントが仕事と家庭双方の影響を受けながら動的に規定されるプロセスとして捉えた。また、男女の比較分析を通してキャリアおよび組織に対するコミットメントに性差があることを確認した。これにより、キャリアおよび組織コミットメントの研究に新たな知見を加えることができたと考えられる。

4. Stoneモデルを日本のデータを用いて検証したこと。

Stoneはアメリカ専門職女性の就労を制約する要因には、母性を強調する伝統的な性役割観や、家事・育児に関して夫から十分な協力を期待できない家庭状況など、女性の働き方を制約する私的生活領域の「プル要因」が関係していると認めながらも、専門職女性がキャリアからの離脱を決意する理由としては、こうした「プル要因」よりも、母親になった女性たちの動機づけを減退させる職場要因、すなわち職場における「プッシュ要因」の方がはるかに大きいことを指摘している。これはStoneの「プル要因・プッシュ要因」モデルであり、質的調査の結果に基づいて導出されたモデルである。本研究ではStoneのモデルを日本の量的データを用いて検証することで、「プル要因・プッシュ要因」の議論の応用可能性を示すことができた。

5. 家族社会学の知見と人的資源管理論の知見を融合したこと。

本研究では、家族社会学と人的資源管理論の知見を取り入れて女性技術者のキャリア形成を考察した。家族社会学と人的資源管理理論は人々の社会生活に対して異なる視点からアプローチするものだが、これらの学術領域が持つ性差、家族、職場組織に対する観点を融合させたことで、女性のキャリア形成をより包括的かつ立体的に捉えることができた。

思われる。このアプローチを提示できたことは女性のキャリア形成に関する研究をさらに深めるための枠組みになるものであり、重要な貢献となったものと考えられる。

第3節 実践的含意

本研究の実践的含意は以下の2点である。

1. 技術者不足の問題を抱える日本企業の人材マネジメント施策を検討するためのヒント

序章で述べたように、日本は少子高齢化が進むなか経済発展と国際競争力の維持・強化のために科学技術振興とイノベーションの創出は不可避的であり、科学技術に関わる人材の育成・確保と活躍推進は極めて重要な課題である。しかし、近年日本では理工系分野を専攻する大学生、および民間企業で働く技術者の人数が減少する傾向にあり、現状、科学技術人材の確保は楽観視できない状況にある。技術者人材の国内供給が縮小する状況に対し、中田・宮崎（2011）は留学生技術者と女性技術者の重要性について指摘している。現に、2014年12月時点の技術ビザ取得者は45,900人（法務省 URL 41）に過ぎず、技術者全体に占める割合（2%）が極めて低いと言わざるを得ない。日本の移民政策がなかなか進まないことを考えると、企業側にとって女性技術者の育成と活用は現実的な打開策であろう。しかし、女性技術者の定着率は未だ低く、キャリア形成の途中で技術職の労働市場から撤退する者が多いことが第2章で明らかになっている。キャリア継続がキャリアおよび組織コミットメントと密接に関連していることはこれまでの人材マネジメント研究において一般的に支持されている。つまり、キャリアおよび組織コミットメントを低下させる要因およびメカニズムを探求した本研究の成果が技術者不足の問題を抱える日本企業の人材マネジメントのあり方を検討するためのヒントになるといえよう。

2. 日本における今後の女性活躍推進施策を検討・策定するためのヒント

本研究では、家庭プル要因が女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントに影響を与えることを確認した。しかし、職場組織プッシュ要因が家庭プル要因よりも女性技術者のキャリアおよび組織コミットメントにより強い影響を与えていることも実証された。つまり、職場組織プッシュ要因の方がキャリア継続に影響を与える。このことは、行政や民間企業が女性就労継続を促進するためには家庭生活へのサポートだけでなく、企業の職場組織の環境の改革を促さなくてはならないことを意味する。

表 7-3 女性の活躍促進のために重要なこと（上位 10 項目）

1	仕事と子育ての両立支援（育休復帰支援など）	57.4%
2	妊娠・出産・子育て支援の充実	54.3%
3	保育サービスの充実（待機児童や保育士不足の解消など）	44.8%
4	税・社会保障制度の見直し	28.4%
5	男性の育児・介護休業取得、育児参加の促進	27.7%
6	介護の支援	27.4%
7	働き方の改革（長時間労働の削減など）	26.4%
8	ワーク・ライフ・バランスを推進する企業を幅広く評価する枠組みの導入	23.2%
9	家事支援サービスの拡充	18.4%
10	女性の採用拡大・女性職員のキャリア形成支援	17.5%

出所：帝国データバンク「女性登用に対する企業の意識調査」（2015）

注：複数回答

注：有効回答企業：11,008 社；有効回答率：47.5%

日本最大の企業団体である日本経済団体連合会は女性就業者の雇用やキャリア持続などを促進するために、2013 年より「女性活躍アクション・プラン」および「ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集」を作成し、加盟企業に働きかけている（日本経済団体連合会 URL 42）。また、政府機関による女性活躍のための推進施策も相まって、多くの企業は女性就業者のキャリア継続や昇進を推し進めるための取り組みに着手している。表 7-3 は女性の活躍促進のために重要なこと（上位 10 項目）を纏めた表である（東京データバンク URL 43）。過半数の企業は「仕事と子育ての両立支援」（57.4%）、「妊娠・出産・子育て支援の充実」（54.3%）を重視している。しかし、「働き方の改革（長時間労働の削減など）」といったような、より職場組織の環境にフォーカスした項目が 1 項目だけで、かつ 3 割弱しか取り上げられていない。他の上位項目をみると、子育て、保育や介護などの個人の私的 생활が重視される傾向がある。

これらのことから、女性のキャリア継続を促進するための企業の施策は、家庭プル要因の解消に焦点を当てる傾向が強いといえる。女性のキャリア継続のために、「仕事と子育ての両立支援」と「妊娠・出産・子育て支援の充実」は必須の施策ではあるが、第 4 章で触れたように、これらの施策は逆に性別役割分業を強化し、女性のキャリア継続を促進する

ことに繋がらない可能性があるため、家庭生活への支援策に偏らないよう注意が必要であろう。同時に、本研究の結果は働き方改革など職場組織の環境改善が女性のキャリア継続を促進する可能性を示唆している。これら 2 点は、今後女性の活躍推進策を検討・策定していくうえで重要な点になると考えられる。

第 4 節 残された課題

本研究には以下の 4 つの残された課題がある。

1. 縦断的データを用いて分析を行うこと

本研究では一時点における横断的データを用いているため、キャリアおよび組織コミットメントの具体的な因果メカニズムは明らかに出来ていない。また、仕事関与、職務不満足感、キャリアおよび組織コミットメントのように長期にわたって形成される心理を分析する場合は、縦断的データの方が望ましい。今後、これらをより詳細に検討するためには、縦断的データを収集し分析する必要がある。

2. 家庭と仕事間のポジティブ・スピルオーバーを分析枠組みに加えること

本研究では欠乏仮説に基づいて、個々人の家庭と仕事のネガティブ・スピルオーバーに注目した。しかし、拡張仮説 (enhancement hypothesis) のとらえ方にあるように、個人のエネルギーを拡張可能なものとして捉え、多重役割に従事することによる資源の蓄積により、多重役割はむしろポジティブな効果をもつ可能性がある (Sieber 1974)。つまり、個人にとって家庭は仕事に対して負のスピルオーバーをもたらすと同時に、ポジティブなスピルオーバーももたらしていると見る方がむしろより現実生活に近いといえよう。同様に、仕事は家庭に対して負のスピルオーバーをもたらすと同時に、ポジティブなスピルオーバーももたらすと見る方がより現実に近いといえよう。しかし、本研究ではデータの制約もあり、家庭から仕事へのポジティブ・スピルオーバー、および仕事から家庭へのポジティブ・スピルオーバーの効果については検証できていない。今後、これらを分析枠組みに加えて検証する必要がある。

3. 「離職した女性技術者」のインタビュー・データを収集し分析すること

Stone (2007) の研究では、専門職を辞めて専業主婦になることを選択した「元専門職女性」が分析対象だが、本研究では分析に用いたデータの制約上、現在民間企業に勤務し

ている女性技術者を対象としている。したがって、Stone の議論を援用するものの、「離職した専門職」と「現在勤続中の技術者」の違いには留意しなければならない。より正確に Stone のモデルを検証するためには、「離職した女性技術者」のインタビュー・データを用いて分析する必要がある。

4. キャリア継続を行動レベルで捉えること

最後に、キャリア継続を意識レベルで捉えている点である。本研究では、キャリアおよび組織に対するコミットメントが技術者のキャリア行動に対して影響を与え、コミットメントの低下は離職行動につながるとの前提を置いていたが、行動レベルについては未検証である。特に、異なる社会的役割を期待される日本の男女が離転職する場合、異なるコストを負うことになるため、意識レベルのコミットメントが実際にどの程度キャリア継続の行動を予測しうるかについては今後明らかにしていく必要があるだろう。

(文字数 : 136,139 字)

参考文献

日本語文献

天野正子（1982）『転換期の女性と職業』学文社。

天野馨南子（2009）「改正育児・介護休業法の意義と「3歳の壁」」『ニッセイ基礎研レポート』24-30。

居神浩（2004）「家計構造からみた性別役割分業—経済の高度成長と日本型家族システムの確立」玉井金五・久本憲夫（編）『高度成長のなかの社会政策—日本における労働家族システムの誕生』133-54、ミネルヴァ書房。

伊岐典子（2011）「女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から」『独立行政法人労働政策研究・研修機構 労働政策レポート 9』日本労働政策研究・研修機構。

石倉洋子（1995）「企業内プロフェッショナリズムを活かすシステム」『ハーバード・ビジネス』4、47-55。

今野浩一郎（1991）「技術者のキャリア」小池和男編『大卒ホワイトカラーの人材開発』第1章、東洋経済新報社。

岩澤美帆（2013）「失われた結婚、増大する結婚—初婚タイプ別初婚表を用いた1970年代以降の未婚化と初婚構造の分析」『人口問題研究』69（2）、1-34。

鶴沢由美子（2012）「専門職（profession）をめぐる研究の動向と今後の課題」『明星大学社会学研究紀要』32、27-42。

鶴沢由美子（2016）「現代日本における『専門職』の意味」『明星大学社会学研究紀要』36、127-37。

内田伸子（2010）「「3歳児神話」は『真話』か？—働く親の仕組みを見直し、社会の育児機能を取り戻す」『学術の動向』15（2）、76-86。

落合恵美子（1989）『近代家族とフェミニズム』勁草書房。

太田さつき（2012）「コミットメント—組織コミットメント、ジョブインボルブメント、キャリアコミットメント、職務満足」日本労働政策研究・研修機構（編）『中小企業における人材の採用と定着—一人が集まる求人、生きいきとした職場』第2章、日本労働政策研究・研修機構。

太田肇（1993）『プロフェッショナルと組織—組織と個人の間接的統合』同文館。

大脇雅子（1988）「女子差別撤廃条約概説」『国際女性』1（1）、3-7。

川口章（2004）「日本的雇用におけるジェンダーバイアス—ゲーム理論的アプローチ」玉井

- 金五・久本憲夫（編）『高度成長のなかの社会政策—日本における労働家族システムの誕生』109-31、ミネルヴァ書房。
- 川口章（2007）「統計的女性差別を解消するための政策についての理論的考察」『同志社政策研究』1、2-25。
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差—なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』勁草書房。
- 川口章（2012）「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』620、42-57。
- 川口章（2015）「日本経済における女性活躍の課題—日本的雇用制度に着目して」『日本労務学会誌』16（1）、125-37。
- 吉祥瑞枝・小林信一（2015）「女性エンジニア活性—女性技術者の現状と課題」『研究技術計画』30（2）、84-90。
- 城戸康彰（1980）「日本企業における組織コミットメント」『三田商学研究』23、132-51。
- 城戸康彰（1981）「若年従業員の組織コミットメントの形式—組織社会化解明に向けて」『金沢経済大学論集』15、95-119。
- 木本喜美子（2003年）『女性労働とマネジメント』勁草書房。
- 倉谷尚孝・城戸康彰（2006）「行政組織における組織コミットメント」『産能大学紀要』26（2）、55-71。
- 経済企画庁（1996）『平成8年版国民生活白書—安全で安心な生活の再設計』大蔵省印刷局。
- 厚生労働省（2013）『21世紀出生児縦断調査及び21世紀成年者縦断調査—特別報告書（10年分のデータより）』厚生労働省大臣官房統計情報部。
- 小島弥生・太田恵子（2009）「企業従業員の職務満足度と人事評価システムの捉え方との関連」『産業・組織心理学研究』22（2）、75-86。
- 小林信一（2010）「歴史の中の女性技術者」『研究・技術計画学会年次学術大会講演要旨集』1031-4。
- 駒川智子（2014）「性別職務分離とキャリア形成における男女差—戦後から現代の銀行事務職を対象に」『日本労働研究雑誌』648、48-59。
- 小峰隆夫・日本経済研究センター（編）（2008）『女性が変える日本経済』日本経済新聞出版社。
- 櫻木晃裕（2006）「職務満足概念の構造と機能」『豊橋創造大学』10、37-47。

- 蔡苙錫 (1996)「プロフェッショナル・コミットメントの尺度の信頼性と妥当性—大学の研究者と企業の R&D 研究者を対象とした実証」『三田商学研究』39 (2)、181-96。
- 蔡苙錫 (2007)「専門職集団と組織—科学者・技術者の組織への包摂と役割コンフリクトを中心として」『日本労働研究雑誌』49 (8)、21-32。
- 坂爪洋美 (2002)「ファミリー・フレンドリー施策と組織のパフォーマンス」『日本労働研究雑誌』503、29-42。
- 佐藤厚 (2009)「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』6、139-80。
- 佐藤博樹・武石恵美子 (2011)『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房。
- ジェームズ・レイモ・福田節也 (2016)「女性労働力率の上昇—結婚行動の変化の役割」『日本労働研究雑誌』674、26-38。
- 島津美由紀 (2007)『職務満足感と心理的ストレス—組織と個人のストレスマネジメント』風間書房。
- 篠原さやか・藤本哲史 (2014)「理系女性研究者の創造的な研究行動を促進する要因に関する研究」『経営行動科学学会第 17 回年次大会発表論文集』367-72。
- 菅山真次 (2011)『「就社」社会の誕生』名古屋大学出版会。
- 鈴木竜太 (2002)『組織と個人—キャリアの発達と組織コミットメントの変化』白桃書房。
- 田尾雅夫 (1997)『会社人間の研究—組織コミットメントの理論と実際』京都大学学術出版社。
- 田尾雅夫 (2002)『プロフェッショナリズム—組織の心理学』有斐閣。
- 高尾尚二郎 (1996)「組織コミットメントの多次元性—確認的因子分析による次元性の検討」『慶應経営論集』13、33-52。
- 高木浩人 (2003a)「多次元としての組織コミットメント—先行要因、結果の検討」『社会心理学研究』18 (3)、156-71。
- 高木浩人 (2003b)『組織の心理的側面—組織コミットメントの探求』白桃書房。
- 財部香枝 (2009)「産業界の理工系女性の活躍促進に向けて」『科学技術社会論研究』7、73-89。
- 竹信三恵子 (2012)『ルポ賃金差別』ちくま新書。
- 竹信三恵子 (2013)『家事労働ハラスメント—生きづらさの根にあるもの』岩波書店。
- 高橋伸夫 (2004)『虚妄の成果主義—日本型年功制復活のススメ』日経 BP 社。

- 武石恵美子（2009）『女性の働きかた』ミネルヴァ書房。
- 武石恵美子（2015）「シンポジウムで議論されたこと」『日本労務学会誌』16（1）、103-4。
- 竹内洋（1971）「専門職の社会学—専門職の概念」『ソシオロジ』16（3）、45-66。
- 田中博秀（1980）『現代雇用論』日本労働協会。
- 筒井淳也（2014）「女性の労働参加と性別分業—持続する『稼ぎ手』モデル」『日本労働研究雑誌』648、70-83。
- 東京女性財団（1999）『大卒女性のキャリアパターンと就業環境』東京女性財団。
- 鳥居千代香（2003）「日本におけるジェンダー研究の重要性」『帝京大学短期大学紀要』24、17-51。
- 内閣府（2006）『平成18年版国民生活白書—多様な可能性に挑める社会に向けて』時事画報社。
- 内閣府男女共同参画局（2007）『平成19年版男女共同参画白書』日経印刷。
- 永瀬伸子（1999）「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か—既婚者の就業形態選択と出産時期の選択」『人口問題研究』55（2）、1-18。
- 中島由美子（2006）「男女平等関連法から見る平等性の指標—法と男女共同参画基本計画のかかわり」『地域政策研究』8（3）、257-74。
- 中田喜文・電機総研（編）（2009）『高付加価値エンジニアが育つ—技術者の能力開発とキャリア形成』日本評論社。
- 中田喜文・宮崎悟（2011）「日本の技術者—技術者を取り巻く環境にどのような変化が起こり、その中で彼らはどのように変わったのか」『日本労働研究雑誌』606、30-41。
- 永田美江子（2008）「男女雇用機会均等法の経緯と改正後の現状及び問題点」『平安女学院大学研究年報』9、43-53。
- 中野進（2001）「専門職医師の変容」『保健医療社会学論集』12、9-13。
- 西田耕三（1987）『日本的経営と人材』講談社。
- ニッセイ基礎研究所（2000）『グローバル化時代の専門人材の育成に向けて—金融機関の専門人材育成を中心に』ニッセイ基礎研究所。
- 日本労働政策研究・研修機構（2003a）『育児休業制度に関する調査研究報告書』労働政策研究・研修機構。
- 日本労働政策研究・研修機構（2003b）『女性雇用政策の現状と課題』労働政策研究・研修機構。

- 日本労働政策研究・研修機構（2015）『データブック国際労働比較 2015』日本労働政策研究・研修機構。
- 日本労働政策研究・研修機構（2016）『データブック国際労働比較 2016』日本労働政策研究・研修機構。
- 野村正實（1993）『熟練と分業』御茶の水書房。
- 花田光世（1980）「日本的経営における従業員の帰属意識—現実と研究水準の狭間で」『産業能率大学研究所季報』5、2-13。
- 咸惠善（1991）「パートタイマーの組織コミットメントに関する実証研究」『経営行動学』6（1）、1-13。
- 馬場房子（1996）「女性の若手研究者の実情」『学術動向』10、38-40。
- 林伸二（2000）『組織心理学』白桃書房。
- 林洋一郎（2015）「組織コミットメントの測定」野口裕之・渡辺直登（編）『組織・心理テストの科学—項目反応理論による組織行動の探究』第6章、白桃書房。
- 開本浩矢（2006）『研究開発の組織行動—研究開発技術者の業績をいかに向上させるか』中央経済社。
- 福丸由佳（2003）『乳幼児をもつ父母における仕事と家庭の多重役割』風間書房。
- 富士ゼロックス総合教育研究所（1997）『人材開発白書』富士ゼロックス総合教育研究所。
- 藤本哲史（2015）「技術者の創造的な職務行動—男女差のパズル」『産政研フォーラム』106、26-31。
- 藤本哲史・篠原さやか（2015）『職場力向上のための社内コミュニケーションのあり方』中部産業・労働政策研究会。
- 藤本哲史・篠原さやか（2016）「女性研究開発技術者の家族的責任とプロフェッショナル・コンフィデンスがキャリア継続に与える影響」『経営行動科学』28（2）、105-115。
- 藤本昌代（2005）『専門職の転職構造—組織準拠性と移動』文眞堂。
- 古田克利（2017）『IT技術者の能力限界の研究—ケイパビリティ・ビリーフの観点から』日本評論社。
- 松浦民恵（2014）「企業における女性活用の変遷と今後の課題」『ニッセイ基礎研レポート』1-16。
- 松繁寿和・武内真美子（2008）「企業内施策が女性従業員の就業に与える効果」『国際公共政策研究』13（1）、257-271。

- 松田茂樹（2000）「夫の家事・育児参加の規定要因」『年報社会学論集』13、134-45。
- 松田茂樹（2013）『少子化論』勁草書房。
- 松原光代（2012）「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』627、22-33。
- 松山一紀（2008）「HRM 施策に対する知覚と組織コミットメントの関係—松下電器産業（株）を事例として」『経済論叢』181（1）、39-60。
- 水谷徳子・奥平寛子・木成勇介・大竹文雄（2009）「自信過剰が男性を競争させる」『行動経済学』2（1）、1-25。
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2008）「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング。
- 宮下清（2001）『組織内プロフェッショナル—新しい組織と人材のマネジメント』同友館。
- 三輪卓己（2001）『ソフトウェア技術者のキャリア・ディベロップメント—成長プロセスの学習と行動』中央経済社。
- 柳沢房子（2008）「最近 10 年間における労働法の規制緩和」『レファレンス』4、87-99。
- 八代尚宏（1998）『人事部はもういない』講談社。
- 山口一男（2008）「過剰就業（オーバー・エンプロイメント）—非自発的な働きすぎの構造、要因と対策」『RIETI Discussion Paper Series』51、1-43。
- 横山美和・大坪久子・小川眞里子・河野銀子・財部香枝（2016）「日本における科学技術分野の女性研究者支援政策—2006 年以降の動向を中心に」『ジェンダー研究：お茶の水女子大学ジェンダー研究所年報』19、175-92。
- 吉田悟（2007）「ワーク・ファミリー・コンフリクト理論の検証」『人間科学研究』29、77-89。
- 義村敦子（1996）「研究者の職務関与の決定要因」『組織行動研究』26、109-17。
- 義村敦子（2007）『基礎研究者の職務関与と人的資源管理』慶応義塾出版社。
- 脇坂明（2011）「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」『日本労働研究雑誌』615、38-51。
- 渡辺直登・永井正明・野崎嗣政（1990）「人材派遣会社従業員のストレス、組織コミットメント、キャリアプラン」『経営行動科学』5（2）、75-83。
- 渡辺直登・加藤尚子・藤本哲史（2015）「組織コミットメントの日米比較」野口裕之・渡辺直登（編）『組織・心理テストの科学—項目反応理論による組織行動の探究』第 16 章、白桃書房。

外国語文献

- Akintayo, D. I. (2010) Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment among Industrial Workers in Nigeria. *International Journal of Psychology and Counselling*, 2 (1), 1-8.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1996) Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-76.
- Angle, H. L., and Perry, J. L. (1986) Dual Commitment and Labor Management Relationship Climates. *Academy of Management Journal*, 29 (1), 31-50.
- Aranya, N., and Ferris, K. R. (1984) A Reexamination of Accountants Organizational Professional Conflict. *The Accounting Review*, 59, 1-15.
- Aranya, N. and Jacobson, D. (1975) An Empirical Study of Theories of Organizational and Occupational Commitment. *Journal of Social Psychology*, 97, 15-22.
- Aryee, S., and Tan, K. (1992) Antecedents and Outcomes of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40 (3), 288-305.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital*, New York: Columbia University Press.
- Becker, H. S. (1960) Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Benson, J. (1998) Dual Commitment: Contract Workers in Australian Manufacturing Enterprises. *Journal of Management Studies*, 35 (3), 356-77.
- Blau, G. J. (1985) The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-88.
- Blau, G. J. (1989) Testing the Generalizability of a Career Commitment and Its Impact on Employee Turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Blau, G., and Lunz, M. (1998) Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Profession Beyond the Effects of External, Personal, and Work-Related Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52 (2), 260-9.
- Blickenstaff, J.C. (2005) Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter? *Gender and Education*, 17 (4), 369-86.

- Bourdieu, P. (1977) *Outline of a Theory of Practice*, Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Brinton, M.C. (2015) Japanese Low Fertility and the Low Labor Force Participation of Married Women: The Role of Rigid Labor Markets and Workplace Norms. In Research Institute of Economy, Trade and Industry (ed.) *Perspectives from Around the World*, 1-4, Tokyo: Research Institute of Economy, Trade and Industry.
- Centra, J. A., and Gaubatz, N. B. (2000) Is There Gender Bias in Student Evaluations of Teaching? *The Journal of Higher Education*, 71, 17-33.
- Charles, M., and Bradley, K. (2009) Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries. *American Journal of Sociology*, 114, 924-76.
- Cohen, A. (1993) Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 36, 1140-57
- Cohen, A. (2007) Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 17, 336-54.
- Colarelli, S. M., and Bishop, R. C. (1990) Career Commitment, Functions, Correlates, and Management. *Group and Organization Studies*, 15 (2), 158-76.
- Crouter, A.C. (1984) Spillover from Family to Work: The Neglect Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 37, 425-42.
- Darden, W. R., Hampton, R., and Howell, R. D. (1989) Career Versus Organizational Commitment: Antecedents and Consequences of Retail Salespeople's Commitment. *Journal of Retailing*, 65 (1), 80-106.
- Etzioni, A. A. (1961) *Comparative Analysis of Complex Organization*, New York: Free Press.
- Ferris, K. R. (1981) Organizational Commitment and Performance in a Professional Accounting Firm. *Accounting, Organizations and Society*, 6, 317-25.
- Flango, V. E., and Brumbaugh, R. B. (1974) The Dimensionality of the Cosmopolitan-Local Construct. *Administrative Science Quarterly*, 19 (2), 198-210.
- Freidson, E. (1986) *Professional Powers: A Study of the Institutionalization of Formal Knowledge*, Chicago: The University of Chicago Press.

- Fujimoto, T., Tanaka, S. H., and Xia, S. (2016) Impacts of Overtime Reduction on Psychological Well-Being for Japanese Research and Development Engineers: Positive and Negative Sides of Work Time Regulations. *Journal of Japanese Management*, 1 (1), 27-43.
- Glick, P., and Fiske, S.T. (1996) The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Goode, W. J. (1960) A Theory of Strain. *American Sociological Review*, 25, 483-96.
- Gouldner, A. W. (1957) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I. *Administrative Science Quarterly*, 2 (3), 281-306.
- Gouldner, A. W. (1958) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-II. *Administration Science Quarterly*, 2 (4), 444-80.
- Gould, S. (1979) Characteristics of Career Planners in Upwardly Mobile Occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539-50.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gunz, H.P., and Gunz, S.P. (1994) Professional/Organizational Commitment and Job Satisfaction for Employed Lawyers. *Human Relations*, 47 (7), 801-29.
- Hall, D. T. (1971) A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Hatam, N., Jalali, M. T., Askarian, M., and Kharazmi, E. (2016) Relationship between Family-Work and Work-Family Conflict with Organizational Commitment and Desertion Intention among Nurses and Paramedical Staff at Hospitals. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 4 (2), 107-18.
- Herzberg, F. (1966) *Work and the Nature of Man*, Cleveland and New York: The World Publishing Company.
- Hoff, T. J. (2001) Exploring Dual Commitment among Physician Executives in Managed Care. *Journal of Healthcare Management*, 46 (2), 91-110.
- Houseman, S. N., and Katharine, G. A. (1993) Female Workers as a Buffer in the

- Japanese Economy. *American Economic Review*, 83 (2), 45-51.
- Irving, P. G., Coleman, D. F., and Cooper, C. L. (1997) Further Assessments of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 444-52.
- Kalbers, L. P., and Fogarty, T. J. (1995) Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 14 (1), 64-86.
- Kanter, R. M. (1968) Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33 (4), 499-517.
- Kanter, R. M. (1977) Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82 (3), 965-90.
- Laws, J. L. (1975) The Psychology of Tokenism. *Sex Roles*, 1 (3), 51-67.
- Lee, K., Carswell, J. J., and Allen, N. J. (2000) A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Kraimer, M. L., and Sparrowe, R. T. (2003) The Dual Commitments of Contingent Workers: An Examination of Contingents' Commitment to the Agency and the Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 609-25.
- Lucas-Thompson, R.G., Goldberg, W.A., and Prause, J. (2010) Maternal Work Early in the Lives of Children and Its Distal Associations with Achievement and Behavior Problems: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 136 (6), 915-42.
- Macnaughtan, H. (2015) Womenomics for Japan: Is the Abe Policy for Gendered Employment Viable in Era of Precarity? *The Asia-Pacific Journal*, 13 (1), 1-13.
- Magenau, J. M., Martin, J. E., and Peterson, M. M. (1988) Dual and Unilateral Commitment among Stewards and Rank and File Union Members. *Academy of Management Journal*, 31, 359-76.
- Marshall, J. (1984) Women Managers: *Travelers in a Male World*, Chichester: John Wiley.
- Sugawara, M. (2005) Maternal Employment and Child Development in Japan: A

- Twelve-Year Longitudinal Study.. In Shwalb, D., Nakazawa, J., and Barbara. J. S. (eds.) *Applied Developmental Psychology: Theory, Practice, and Research from Japan*, 225-40, IAP : Connecticut.
- Mathieu, J. E., and Zajac, D. M. (1990) A Review of Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-94.
- Menges, R. J., and Exum, W. H. (1983) Barriers to the Progress of Women and Minority Faculty. *Higher Education*, 54 (2), 123-44.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C.A. (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-51
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1997) *Commitment in the Workplace*. Sage Publications Inc.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002) Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mills, J. E., Ayre, M. E., and Gill, J. (2010) *Gender Inclusive Engineering Education*, New York: Routledge.
- Mills, J. E., Franzway, S., Gill, J., and Sharp, R. (2013) *Challenging Knowledge, Sex and Power: Gender, Work and Engineering*, London: Routledge.
- Morrow, P. C. (1983) Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Morrow, P. C., and Wirth, R. E. (1989) Work Commitment among Salaried Professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 40-56.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M., and Warr, P. (1982) *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., and McMurrian, R. (1996) Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied*

- Psychology*, 81 (4), 400-10.
- Okuram, D. E. (2012) Linking Work-Family Conflict to Career Commitment: The Moderating Effects of Gender and Mentoring among Nigerian Civil Servants. *Journal of Career Development*, 39 (5), 423-42.
- Phelps, E. S. (1972) The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62, 659-61.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974) Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-9.
- Raymo, J.M., Iwasawa, M., and Bumpass, L. (2004) Marital Dissolution in Japan: Recent Trends and Patterns. *Demographic Research*, 11, 395-420.
- Ridgeway, C. L. (2009) Framed before We Know It: How Gender Shapes Social Relations. *Gender and Society*, 23, 145-60.
- Ritzer, G., and Trice, H. M. (1969) An Empirical Study of Howard Becker's Side Bet Theory. *Social Forces*, 47 (4), 475-9.
- Roos, P. A. (2002) Professions. In Borgatta, E. F. (ed.) *Encyclopedia of Sociology 3*, 2259-65, New York: Macmillan.
- Rotter, J. B. (1966) Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Schultz, T. W. (1963) *The Economic Value of Education*, New York: Columbia University Press.
- Schwartz, F. N. (1992) Women as a Business Imperative. *Harvard Business Review*, 70 (2), 105-30.
- Shinohara, S., and Fujimoto, T. (2016) Gender Differences in Career Persistence among Research and Development (R&D) Engineers in Japan. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 8 (3), 319-37.
- Shriver, E. K. (2006) *The NICHD Study of Early Child Care and Youth Development: Findings for Children up to Age 4½ Years*, 1-43, Maryland: National Institute of Child Health & Human Development.
- Sieber, S.D. (1974) Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological*

- Review*, 39, 567-78.
- Simpson, R. (1997) Have Times Changed? Career Barriers and the Token Woman Manager. *British Journal of Management*, 8, 121-9.
- Singh, A., and Gupta, B. (2015) Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, and Team Commitment: A Study of Generational Diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22 (6), 1192-211.
- Snizek, W. E. (1972) Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassessment. *American Sociological Review*, 37, 109-15.
- Somech, A., and Bogler, R. (2002) Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38 (4), 555-77.
- Steinberg, C. and Nakane, M. (2012) *Can Women Save Japan?* 1-51, Tokyo: IMF Working Paper.
- Still, M. C. (2006) *Litigating the Maternal Wall: U.S. Lawsuits Charging Discrimination against Workers with Family Responsibilities*, San Francisco: Center for Work Life Law, University of California Hastings College of the Law.
- Stone, P. (2007) *Opting Out? Why Women Really Quit Careers and Head Home*, Berkeley, CA: University of California Press.
- Uygur, A., and Kilic, G. (2009) A Study into Organizational Commitment and Job Involvement: An Application Towards the Personnel in the Central Organization for Ministry of Health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Sciences*, 2 (1), 113-25.
- Waddoups, J., and Assane, D. (1993) Mobility and Gender in Segmented Labor Market: A Closer Look. *American Journal of Economics and Sociology*, 52 (4), 299-412.
- Wallace, J. E. (1995) Organizational and Professional Commitment in Professional and Non-Professional Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40 (2), 228-55.
- Wallace, J. E. (2004) Motherhood and Career Commitment to the Legal Profession. In DiTomaso, N., and Post, C. (eds.) *Research in the Sociology of Work: Workforce Diversity*, (14), 219-46, Amsterdam: JAI Press.
- Wiley, D. L. (1987) The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings. *Journal of Management*, 13,

Williams, J. C. (2004) Hitting the Maternal Wall. *Academe*, 90 (6), 16-20.

ウェブページ

【1】日本語ウェブページ

1. 日本労働政策研究・研修機構（2017）「早わかり グラフでみる長期労働統計」日本労働政策研究・研修機構ホームページ（2017年6月1日閲覧、<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/pdf/g0201.pdf>）。
2. 内閣府（2014）「資料 2 労働力人口と今後の経済成長について（「成長・発展」補足資料）」内閣府ホームページ（2017年6月15日閲覧、http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/0312/shiryou_02.pdf）。
3. ゴールドマンサックス（2014）「日本：ポートフォリオ戦略ウーマノミクス 4.0：今こそ実行の時（短縮版）」ゴールドマンサックスホームページ（2017年6月15日閲覧、<http://www.goldmansachs.com/japan/our-thinking/pages/womenomics4.0-2014/womenomics4.0.pdf>）。
4. 経済産業省経済産業政策局（2014）「成長戦略としての女性活躍の推進」経済産業省ホームページ（2017年6月18日閲覧、<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/pdf/2014november.pdf>）。
5. 総務省（2014）「非労働力人口女性の就業希望状況」総務省ホームページ（2017年6月18日閲覧、<http://www.stat.go.jp/data/roudou/tsushin/pdf/no14.pdf>）。
6. 内閣府男女共同参画（2012）「男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会報告書」内閣府ホームページ（2017年6月20日閲覧、http://www.gender.go.jp/kaigi/senmon/kihon/kihon_eikyou/senmon.html）。
7. OECD（2012）「男女間の格差縮小のために今行動が求められている—日本—」OECDホームページ（2017年6月26日閲覧、<http://www.oecd.org/gender/Closing%20the%20Gender%20Gap%20-%20Japan%20FINAL.pdf>）。
8. 厚生労働省（2015）「平成 27 年版働く女性の実情」厚生労働省ホームページ（2017年7月1日閲覧、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/15b.pdf>）。
9. 厚生労働省（2016）「平成 28 年度人口動態統計月報年計(概数)の概況」厚生労働省

- ホームページ（2017年7月5日閲覧、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai16/dl/gaikyou28.pdf>）。
10. 厚生労働省（2011）「平成 22 年版働く女性の実情」厚生労働省ホームページ（2017年7月5日閲覧、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/10.html>）。
 11. 厚生労働省（2017）「平成 28 年賃金構造基本統計調査の概況」厚生労働省ホームページ（2017年7月16日閲覧、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/dl/13.pdf>）。
 12. 内閣府男女共同参画（2016）『男女共同参画白書 平成 28 年版』内閣府ホームページ（2017年7月16日閲覧、http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-13.html）。
 13. Inter-Parliamentary Union（2016）「議会における女性 2016 年間レビュー」内閣府ホームページ（2017年7月15日閲覧、http://www.gender.go.jp/policy/seijibunyajouhouteikyoubu/pdf/gikai_josei2016.pdf）。
 15. 総務省（2017）「労働力調査（詳細集計）平成 28 年（2016 年）平均（速報）」総務省ホームページ（2017年6月18日閲覧、<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/pdf/index1.pdf>）。
 16. 厚生労働省（2016）「平成 27 年国民生活基礎調査の概況」厚生労働省ホームページ（2017年7月18日閲覧、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa15/index.html>）。
 17. 厚生労働省（2007）「改正労働基準法のポイント」厚生労働省ホームページ（2017年7月16日閲覧、<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/091214-1.pdf>）。
 18. 厚生労働省（2016）「妊娠等を理由とする不利益取扱いについて」厚生労働省ホームページ（2017年7月16日閲覧、http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000104042.pdf）。
 19. 厚生労働省（2009）「改正育児・介護休業法のあらまし」厚生労働省ホームページ（2017年7月17日閲覧、<http://www.tohonbu.jp/wakwak/image/08/pdf/008.pdf>）。
 20. 厚生労働省（2016）「育児・介護休業等に関する規則の規定例」厚生労働省ホームページ（2017年7月16日閲覧、http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h28_08_01.pdf）。

21. 厚生労働省（2016）「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要」厚生労働省ホームページ（2017年7月17日閲覧、<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000095826.pdf>）。
22. 厚生労働省（2016）「女性活躍推進法特集ページ」厚生労働省ホームページ（2017年7月17日閲覧、<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>）。
23. 内閣府男女共同参画（2016）「平成28年度男女共同参画社会に関する世論調査 調査結果の概要」内閣府ホームページ（2017年7月16日閲覧、<http://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/2-2.html>）。
24. 博報堂生活総合研究所（2017）「生活定点調査」博報堂生活総合研究所ホームページ（2017年7月20日閲覧、<http://seikatsusoken.jp/teiten/>）。
25. 国立社会保障・人口問題研究所（2014）「2013年社会保障・人口問題基本調査 第5回全国家庭動向調査結果の概要」国立社会保障・人口問題研究所ホームページ（2017年7月22日閲覧、http://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/NSFJ5/NSFJ5_gaiyo.pdf）。
26. 内閣府男女共同参画（2015）『男女共同参画白書 平成27年版』内閣府ホームページ（2017年7月16日閲覧、<http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2015/201507/pdf/201507.pdf>）。
27. NHK放送文化研究所（2016）「2015年国民生活時間調査報告書」NHK放送文化研究所ホームページ（2017年7月22日閲覧、https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20160217_1.pdf）。
28. 総務省（2016）「平成28年社会生活基本調査」総務省ホームページ（2017年7月22日閲覧、<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/wakaru/index.htm>）。
29. 厚生労働省（1998）「平成10年版厚生白書の概要」厚生労働省ホームページ（2017年7月25日閲覧、<http://www1.mhlw.go.jp/wp/wp98/wp98p1c2.html>）。
30. 国立社会保障・人口問題研究所（2017）「現代日本の結婚と出産―第15回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書―」国立社会保障・人口問題研究所ホームページ（2017年7月28日閲覧、http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_reportALL.pdf）。
31. 内閣府子ども・子育て本部（2016）「平成27年度少子化社会に関する国際意識調査報告書：IV 育児について」内閣府ホームページ（2017年7月28日閲覧、http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/h27/zentai-pdf/pdf/s2_4.pdf）。

32. 内閣府（2014年）「女性の活躍推進に関する世論調査」内閣府ホームページ（2017年8月1日閲覧、<http://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-joseikatsuyaku/2.html>）。
33. 内閣府男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室（2014年）「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」内閣府ホームページ（2017年8月1日閲覧、http://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_h2511/9_insatsu.pdf）。
34. 厚生労働省（2015年）「コース別雇用管理制度 の実施・指導状況」厚生労働省ホームページ（2017年7月25日閲覧、http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/course_joukyou.pdf）。
35. 総務省（2010年）「職業分類」総務省ホームページ（2015年10月10日閲覧、<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/users-g/pdf/syokugyo.pdf>）。
36. 厚生労働省（2015年）「平成27年度雇用均等基本調査の結果」厚生労働省ホームページ（2016年11月20日閲覧、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-27-07.pdf>）。
37. 中小企業庁「FAQ・相談事例」中小企業庁ホームページ（2017年11月10日閲覧、http://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.htm）。
38. 厚生労働省「時間外労働の限度に関する基準」厚生労働省ホームページ（2017年11月11日閲覧、http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/040324-4.html）。
39. NHK放送文化研究所（2016年）「2015年国民生活時間調査報告書」NHK放送文化研究所ホームページ（2017年11月15日閲覧、https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20160217_1.pdf）。
40. 男女共同参画学協会連絡会（2013）「第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査解析報告書」男女共同参画学協会連絡会ホームページ（2017年11月28日閲覧、http://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2013/3rd_enq/3rd_enq_report130918.pdf）。
41. 法務省「在留外国人統計（旧登録外国人統計）統計表 2014年12月」政府統計の総合窓口（e-Stat）ホームページ（2018年1月3日閲覧、<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&lid=000001133760>）。
42. 日本経済団体連合会「Policy(提言・報告書)—CSR、消費者、防災、教育、女性」日本経済団体連合会ホームページ（2018年1月4日閲覧、<http://www.keidanren.or.jp/policy/index08.html>）。
43. 帝国データバンク（2015）「女性登用に対する企業の意識調査」帝国データバンクホ

ームページ（2018年1月10日閲覧、<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p150806.pdf>）。

【2】 外国語ウェブページ

14. World Economic Forum (2017) 「The Global Gender Gap Report 2017」 World Economic Forum ホームページ（2017年7月18日閲覧、http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf）。