

[名古屋大学教育発達科学研究科2015年度修了生・修士論文抄録]

育児期女性のキャリア継続における仕事スキル習得に関する研究 —学習方法及びその効果との関連—

菊池 美由紀

<修論要約>

本研究は、育児期に事務職として働いた経験を持つ10人の女性に対するインタビュー調査によって、新しい仕事スキルを習得し（スキルの「幅」）、既存の仕事スキルを深めること（スキルの「深化」）（小池，1991）が育児期に直面する困難を乗り越え、キャリアを継続する上で有効である、という仮説を検証することを目的とする。なお、本論文において「仕事スキル」とは、高いレベルの仕事上のパフォーマンス（楠見，2012）を発揮するために有用な能力のうち、教育や訓練、学習を通じて後天的に習得された能力であり、「キャリア継続」とは出産・育児期に離職せず働き続けること、「育児期女性」とは未就学児（6歳未満児）を育てている女性（JILPT，2010）と定義する。

調査データの分析の結果、マネジャースキル（コッター，1984）のうち、業務遂行にかかわる7つの仕事スキル、また学習方法に関する6つの要素、さらに仕事スキル習得によるキャリア継続への効果や自信という4つの要素を抽出した。

まず育児期に女性が習得した仕事スキルとしては、「他人を通じて業務を遂行するスキル」、「感情コントロールスキル」、「取捨選択スキル」、「優先順位をつけるスキル」、「タイムマネジメントスキル」、「ヒューマンスキル」、「既存スキルの深化」が抽出された。これらをコッター（1984）のマネジャースキルと比較すると、業務遂行にかかわるスキルが類似している一方で、管理対象の活動掌握・意思決定・目標設定などは当てはまらなかった。調査協力者の多くが実務担当者であり、管理者としての役割がまだ必要とされていないことが習得するスキルに違いをもたらしたと思われる。

次に育児期女性の仕事スキルの学習方法と実践知の学習方法（楠見，2012，pp. 41-45）を比較したところ、次のような違いが見いだされた。(1)仕事と家庭の両立経験の長さや子供の成長と共に学習方法や習得する仕事スキルの内容が異なっていくこと、(2)育児というもう一つの重要な生活領域からの、「非意図的偶発的学習」を含んでいること、(3)育児期に直面する時間的制約や突発的欠勤というキャリア継続上の困難な状況が、他者とのかかわりの必要性を実感させた結果として、「他者との相互作用による学習」（楠見，2012）がよく用いられたこと、である。具体的には復職して間もない頃に他者との相互作用を通じて悩みの解決、就労に対する心構え、といったキャリア継続への土台を作ったうえで、経験を通じた学習（松尾，2006）によって必要なスキルを習得する。そして子供が成人になった頃に、育児という非意図的偶発的学習によってヒューマンスキルを身につけていたこと、そしてそれが職場における良好な人間関係構築のために役立っていることに気が付く、という学習プロセスを経ていることが明らかになった。

最後に育児期に仕事スキルを習得・深化させることによって得られた、キャリア継続への効果や自信として、「労働密度の高さ」「職場における存在価値」「困難を乗り越えた経験」「良好な人間関係」

が抽出された。「職場における存在価値」と「良好な人間関係」の2つが情緒的組織コミットメントを高めること(水谷他, 2015)、育児期に就労するという困難を乗り越えることで女性が自己効力感(Bandura, 2010, pp. 3-4)を身につけていることから、仕事スキルの習得・深化はキャリア継続に一定の効果があることが示唆された。

また、仕事スキルの効果や自信も学習方法と同様に、育児の段階(子育て経験の長さ、子供の成長)とともに変化する。子供を育てながら働く女性は、復職直後は短時間で多くの業務をこなすことが大きな課題であるため、それを乗り越えたときに実感するのは「労働密度の高さ」であり、しばらくすると大変な時期を「乗り越えた」ということが自信につながる。そして非意図的偶発的学習によって習得したヒューマンスキルが「良好な人間関係構築」に役立っている、ということに気づくことが明らかになった。

育児期女性のキャリア継続に関する研究は、心理学、社会学、経済学、経営学から見た外的要因に関するものが多い。本研究は、育児期女性のキャリア継続を仕事スキルの学習という視点から分析した点に特徴がある。その結果、学習による行動の変容が自信という情緒的側面を媒介にして、育児期女性のキャリア継続にポジティブな影響を及ぼすことを明らかにすることができた。

今後の課題としては、習得する仕事スキルの内容や学習方法、スキルによる効果について、非育児経験者と育児経験者との比較や、子供の成長段階ごとの比較を行うことによって、育児経験の有無や経験の長さがどのような違いをもたらすのか、という客観的分析が必要である。

また、育児期に多くの人が直面する時間的制約や突発的欠勤といったキャリア継続上の困難や、それに立ち向かうために必要となる仕事スキルを事前知っておくことが、その後の困難を克服する上で有益なのかどうか、についても検討する必要がある。

〈参考文献〉

- 楠見孝 (2012) 「実践知の獲得」『実践知』(金井壽宏・楠見孝 編)、有斐閣
- 小池和男 (1991) 『大卒ホワイトカラーの人材開発』、東洋経済新報社
- 佐藤博樹 (2010) 『働くことと学ぶこと：能力開発と人材活用』、ミネルヴァ書房
- 下村英雄 (2010) 「最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考」『JILPT Discussion Paper Series』10-06
- J. P. コッター (1984) 『ザ・ゼネラル・マネジャー』(金井壽宏・加護野忠男・谷光太郎・宇田川富秋訳)、ダイヤモンド社
- JILPT (2010) 「女性の働き方と出産・育児期のキャリア継続 —キャリア継続プロセスの支援とキャリア継続意欲を高める職場作りの課題—」『労働政策研究報告書』No. 122
- バンデューラ編 (2010) 『激動社会の中の自己効力』(本明寛・春木豊・野口京子・山本多喜司訳)、金子書房
- 松尾睦 (2006) 『経験からの学習—プロフェッショナルへの成長プロセス—』、同文館出版
- 水谷典子・林智子・清水房枝 (2015) 「一人前の段階にある看護師の情緒的組織コミットメントの変化に関する要因」『三重看護学誌』17(1)、pp53-64