

民間企業における女性管理・監督職のキャリア形成 パターンに関する研究

一面接法に基づく類型化と質問紙データの
*
パターン分類結果との対応関係について

若林 満 富安玲子¹⁾ 湯川隆子²⁾

I 研究の目的

1 問題

総理府の労働力調査によると、雇用者総数に占める女子の割合は昭和56年度で34.5%となり、いぜんとして強い婦人の職場進出のう勢が続いていることを示している。この傾向は欧米諸国にみられるように、雇用者中に占める女子の割合が40%ラインに近づくまで、根強く進展していくことが一応予想される。しかし、雇用者中に占める女子の割合で計った婦人の職場進出は、あくまで量的な進出の指標でしかない。あらゆる職場で、女性が男性と同じような条件や立場で仕事ができる、という意味での質的側面における婦人の職場進出は、上の数字とは別の角度からとらえ直さなければならない。しばしば指摘されるように、質的側面からみたわが国における婦人の職場進出は、非常に立ち遅れているのである。

この事実を示すのが、職種別にみた男女の構成比の近年の変化の様相である。筆者らが『大雑把に推計したところによると、昭和50年から55年の過去6年間で、女子雇用者は58万人増大したが、その内の約30%がパートとして製造・小売・サービス業を中心とした職種へ流入し、約40%が事務職を中心としたいわゆるOL群に合流し、残り約20%が女性専門職（看護婦・保母・教員・栄養士など）の拡大に貢献していた。しかし注目すべき事実として、管理的職業に従事する女子の数は、昭和50年以来約11万人と、ほぼ一定ないし若干の減少傾向すら示していることが明らかとなった。この間男子の管理的職業従

事者は、193万人から206万人へと13万人も増加している。その結果、全管理的職業従事者に占める女子の割合は、昭和50年の5.4%から昭和55年には5.1%へと大きく落ち込んでしまった。（愛知県婦人労働サービスセンター1982；若林，1982）。以上の事実は、近年のめざましい婦人の職場進出も、実は伝統的な女性の職種（パート、OL、女性専門職）での量的拡大を意味するだけで、質的なレベルでの進出（管理的職業のように複合的能力と長期の育成が必要とされる職種）においては、むしろ後退傾向すらみられることを示しているのである。加えて欧米諸国においては、全管理的職業従事者中で女子の占める割合は15%～25%ときわめて高く、この点からもわが国においては質的側面における婦人の職場進出が、非常に立ち遅れていることが指摘されねばならない。

民間企業で働く女性にとって、管理・監督的地位への進出は特に困難な問題を含んでいる。というのは民間企業における質的側面での女性の職場進出とは、職場や社会における伝統的な女性の役割や位置づけに変更を迫り、伝統的に男性によって支配されてきたビジネスや高度専門職分野に、女性が割り込んでいく過程を意味するからに他ならない。この過程には、女性自身の側からのみならず企業や社会一般の側からも、大きな抵抗が生まれることが予想される。先に紹介した、欧米に比べてのわが国女子の管理的職種への進出の大巾な遅れは、日本における女性の職場進出の質的高度化に対する壁の厚さ、ないしは抵抗の大きさを示すまたとない指標といえるかもしれない。それでは一体、女性はどのような過程を経て、管理・監督的な地位を形成していくのだろうか。この過程には、どのような要因が介在しているのだろうか。これらの点に関しては、今までに組織だった研究は何もなされていないといっても過言ではない。若干の先行研究はみられるが、それらはすべてがケース研究か自伝的

* 本研究のためのデータ処理は、名古屋大学大型計算機センターのFACOM M-200によって行われた。

1) 愛知淑徳大学文学部助教授

2) 三重大学教育学部助教授

記述に終わっている (Hennig and Jardin, 1977; 有馬, 1979)。以上のような問題意識のもとに、筆者らは愛知県婦人労働サービスセンターとの協同のもとに、民間企業における女性の管理・監督職としてのキャリア形成の条件を探るべく、質問紙法と面接法という2つの独立な方法に基づく調査を実施した。これらの調査の結果の一部は、愛知県婦人労働サービスセンターより「婦人の管理・監督職に関する調査」(1982, 1983)としてすでに公表されているが、本研究は上記調査のデータを整理し、以下に示すある限定された問題に答えるべく新しい統計的分析を加え、民間企業における女性管理職のキャリア形成(形成過程の類型とその規定要因)に関し、より深い理解を得ることを目的としている。

2 研究の焦点

地位形成の過程とその要因に関する疑問は、一般的にキャリア・デベロップメントとか、キャリア形成の問題として論じられている (Wakabayashi, 1980; 若林, 1981; 若林, 鹿内, 後藤, 1982)。大部分の男性にとって、自己の生涯は、自分の選んだ会社や職業領域でのキャリア形成を除いて他にはないといっても過言ではない。しかし女性にとっては、生涯をつうじての職業生活という生き方は万人にとっての真実ではない。女性には伝統的に家庭人としてのキャリアが存在し、この領域での「キャリア形成」も重要な課題である。したがって女性にとって、狭義のキャリア形成とは、そもそもなぜ職業人としての生き方を選ぶか、という疑問に答えることから出発することになる。

多くの働く女性にとって、この疑問に簡潔に答えることは、きわめてむずかしいことであろう。というのは、現在の状況は自分自身におきた過去のいろいろな事柄の集積であり、その積み重ねの過程をつうじて、現在のよう自分自身が次第に作り上げられてきた、というのが実態であるからである。したがって、女性にとってのキャリア形成の条件を明らかにしようとするためには、ある女性が職業人としての生き方を選ぶようになった経緯を、過去の出来事にさかのぼって、つぶさに記録する必要がある。例えば、父親の職業は何であったか、母親は働いていたかどうか、両親の躰はどうであったか、子供の頃なりたかった職業は何かなどは、女性が職業人となるかならないかを規定する大きな要因となるであろう。というのはこれらの要因は、児童期から青年期をつうじて自分の生き方に対する基本的姿勢(自己概念や性役割観)を女性の中に発達せしめるからである。

職業につく女性は、青年期後期において、何らかの形で「職業人としての自己」を受け入れなければならない。

そのためには職業人としての自己像、すなわち「職業自我同一性」(occupational self-identity)が形成されている必要がある (Super, 1957)。職業選択の時点において、すでに男性のように強い確固とした、職業自己像を確立している女性もいるかもしれない。しかし大部分の女性にとっては、職業人としての自覚や自己像は、仕事の上でのいろいろな経験や、配偶者選択・結婚問題などに直面して、序々に明確な姿になっていくものと考えられる。いふなれば児童期・青年期の自己像を基礎とし、就職、それに続く職業的・社会的役割の遂行、結婚問題などの青年期後期の課題をつうじて、女性の中に職業人としての自己像が確立されていくものと考えられる。なかでも仕事をつうじての教育訓練、資格や免許取得、昇進や昇格の経験、上司や同僚からの期待など、職場での日常の経験が、女性の職業人としての自立に与える影響は、きわめて大きなものと予想される。

最後に、家庭人としての生活と職業人としての生活の両立を可能とする条件が考えられねばならない。この条件にめぐまれない場合、いくら意欲と能力があっても、女性は家庭人としての責任を果たすために、職業人としての生活を完全に、ないしは部分的に、あきらめなければならないかもしれない。後者の場合、育児から解放された後、再び職業生活にもどる再就職型のキャリア設計が考えられ、現に多くの女性がこれを実践しているが、完全両立型にしる再就職型にしる、家庭人としての責任が女性の職業的地位形成に、大きな制限を与えていることはいうまでもない。

まとめとして、女性にとってのキャリア形成の条件として、大別して、①就職以前の児童期での両親の躰や家庭の雰囲気、②青年期における自己意識の形成に係わる要因、③就職後、職場での経験の中で得られる地位形成の促進要因、④結婚した場合、家庭生活と職業生活との両立を可能にする要因の4つが最低限考えられねばならない。ある女性が現在享受している職業上の地位は、上記4要因の積み重ねの上に獲得されたものである。またこの獲得過程をつうじて、働く女性の内部には、職業人としての自己像や職業自我同一性が形成されていく。そうした積み重ねの過程での選択条件に恵まれ、その選択を生かすための学習や努力が増大すればするほど、種々の障害はあるにしる、それだけ女性にとってキャリア形成は、高度化していくものと考えられる。本研究では、愛知県下の民間企業で働く女性管理職を対象に、以上の4つの大きな問題領域に関し、質問紙調査と面接調査という2つの独立な方法を適用することを通じて、体系的なデータの収集が行われた。研究の焦点の第1は、現在民間企業で活躍している女性管理職を、キャリア形成過程の相

異に着目してタイプ分けすることであった。第2の研究の焦点は、これらの類型化の作業を通じ、より基本的な女性にとっての管理職キャリア形成の規定要因を析出することにおかれた。このような分析の作業は、面接の結果から得られたデータと、質問紙調査の結果から得られたデータに対し、それぞれ独立に遂行された。したがって第3の研究の焦点として、面接法と質問紙法という異なる方法論から生み出された諸結果が、相互にどのように対応するのか、という方法論上の問題点を吟味する課題が生じてきた。次にまず、面接法と調査法という方法論の問題から議論を進めていこう。

II 方法

本研究は2つの方法により実施された。第1の方法は、多数の被調査者を対象とした質問紙調査であり、第2の方法は質問紙への回答者の内から選ばれた、少数の女性管理職に対して実施されたインタビューである。この2つは方法としては相互に独立であったが、目的とするところは同一で、女性管理・監督職のキャリア形成の条件を明らかにすることに置かれていた。すなわち同一の問題対象に対し、異なる2つの方法を適用し、問題に対するより深い理解と、それぞれの方法の妥当性および限界について知ることであった。これが、複数の方法論が採用された理由である。一般に質問紙調査は、研究者の関心事項(仮説)を基に、closed-endの方法で多量の回答を収集し、それを統計的(量的)に検討することを目的とする、いうなれば「定量的-仮説検証的分析」の手法である。この方法ではいうまでもなく、質問項目以外の個別的な要因についてはまったく何の情報も得られない。また研究者の関心にに基づき採用された質問項目といえども、それらが対象の説明や理解に対し、どれだけのレlevanceや重要性をもっているかは、大きな問題として残される。これに対し一般的な(nondirectiveな)面接法による調査は、問題に対し被面接者の関心事項(仮説)を中心に、open-endの方法で個別的なデータ(ケース)を収集し、その個性(質的内容)の検討や分類をつうじ、問題対象を理解したり説明する枠組みを発見・構築することを目的としている。いうなれば、「定性的-発見的分析」の方法である。

上記2方法の違いは、あくまでも相対的である。加えて、質問紙法と面接法は対立的(考え方を異にする2人の研究者がそれぞれ愛好する別々の方法)であるよりも、むしろ補完的(1人ないし1群の研究者が問題理解の進展に従って交互に用いる)であることを妨げる理由は何もない。以上のような観点から本研究では、①質問紙調査で明らかとなった事実がインタビュー調査でどの程

度確認され得るか、②質問紙調査で抜け落ちた部分が面接法によってどのように補い得るか(およびその逆)、という2点を検討するために、質問紙法と面接法の2方法が、同一の対象に対して適用された。後述のとうり、このような要請に応えるため、面接調査にはそれに相応しい構造が与えられることとなった。

1 質問紙調査の概要

(1) 被調査者と調査の実施状況

名古屋市を中心とする民間企業および地方行政機関で働く女性管理・監督職(職制上の正式な役職名を与えられている女性、概ね係長職以上)を対象に、昭和56年10月から11月にかけて、質問紙による調査が実施された。民間企業については、愛知県婦人労働サービスセンターが行った事前調査に基づき、女性の管理・監督職を有する企業名が抽出された。次いで、当該企業の人事担当者の協力のもとに、特定の女性管理職に質問紙が配布されるよう必要な要請が行われた。質問紙は返却日を指定し(配布から10日後)、返信用封筒を添え、各被調査者に配布された。依頼企業の選定にあたっては、調査の経済性を考慮し、複数の女性管理職を有する事業所が優先された。なお、地方行政組織で働く女性管理職の選定は、愛知県職員名簿および公立学校教職員名簿に基づいて行われたが、本研究では対象を民間企業の女性管理職に限るため、いわゆる公務員は除外された。公務員の女性管理職についての報告は、愛知県婦人労働サービスセンター刊(1982)、「婦人の管理・監督職に関する調査-地位形成の条件」を参照されたい。

表1は質問紙の送付・回収状況を業種別に示したものである。民間製造業は多種多様なメーカーから構成されていた、卸・小売業では大部分が百貨店とスーパーで占められていた。金融はほとんどが銀行、運輸通信では鉄道とテレビ・ラジオといった放送関係が多く含まれていた。最後にサービス業では、ホテルを中心にレジャー・飲食産業が主であった。回収率は、全体で送付数398に

表1 民間業種別にみた女性管理・監督職に対する質問紙の送付数と回収率

女性管理職の業種	送付・回収状況		
	送付数	回収数	回収率
製 造 業	89人	56人	62.9%
卸・小売業	256	149	58.2
金融・運輸・通信業	39	17	43.6
サ ー ビ ス 業	14	11	78.6
合 計	398人	233人	58.5%

対し 233 と 58.5 % に達した。業種間で回収率に多少のバラツキはあるが、郵送法によるものとしては、ほぼ満足すべき回収結果と見てよい。回収結果からみると、卸・小売が全体の 63.9 %、製造業が 24.0 % と、この 2 業種で約 88% が占められている。このような業種間での相異は、母集団における女性管理職の分布状況をほぼ反映したものである。すなわち愛知県婦人労働サービスセンターの調べ (1982) によれば、女性管理職数の合計は、卸・小売が最も多く、次いで製造業、サービス業と続いている。割合の上からいっても、サービス業が若干 under-represent されているだけで、ほぼ母集団とバランスのとれた回答結果であるとみなすことができる。なお表 1 中には、本調査で定義された管理・監督職には当てはまらない (正式な職制に属していない)、若い職場リーダーからの回答が 38 含まれていた。これらの回答は他の不良データ 14 とともに除かれたため、最終的には 181 人のデータが有効回答として利用可能となった。

(2) 質問紙の内容と尺度の構成

管理的・監督的地位を形成した女性が、どのような条件のもとでそれを達成したのかを解明するため、児童期から調査時点までの全職業発達過程に関連すると思われる、重要事項がリストアップされた。それらは最終的に

次の 4 つのカテゴリーに分類され、質問紙の具体的内容を構成した。それぞれの項目内容については、詳しくは愛知県婦人労働サービスセンター刊 (1982) の報告書を参照されたい。

① 児童期・青年期に関する要因：児童期から学校卒業までの諸経験に係わる、次の 10 項目が質問紙に組み込まれた。すなわち、生年月日、主たる生育地、父・母の職業、父・母からの躰 (どれだけ「男らしく-女らしく」躰られたか)、兄弟姉妹構成 (男のきょうだいがいたか、長女であったかなど)、父・母の健在または死亡 (特に青年期以前に父親を亡くした場合)、子供の頃尊敬していた人、子供の頃なりたかった職業、職業人となる前に決定的な影響を与えた人、最終学歴の 10 項目である。

② 就職後の職場経験に関する要因：学校卒業から現在の会社に就職するまで、および就職後から現在の地位形成までの期間に関連する諸要因として、次の 14 項目がとりあげられた。すなわち、最終学歴後すぐ就職したかどうか、転職経験、通算職業経験年数、最初の就職動機と転職理由、現在の会社へ就職した理由、現在の会社へ就職したときの将来展望 (役職者を希望していたか、結婚までと考えていたかなど)、現在の役職者としての仕事の内容、勤続年数、部下の数、年収額 (税込み)、昇進の回

表 2 促進要因の因子分析結果

項目と因子内容	因子負荷量				共通性 (h ²)
	I	II	III	IV	
第 I 因子：職務挑戦					
5 専門家となるのが期待された	0.60	0.40	0.17	0.09	0.55
7 新しい仕事をやらされた	0.59	0.09	0.43	0.04	0.55
13 なんでも好きなことができた	0.58	0.18	0.07	0.26	0.44
11 自分の専門を見出した	0.53	0.23	0.11	0.26	0.41
4 責任の重い仕事をまかされた	0.51	0.30	0.24	-0.03	0.42
10 みんなの上に立って仕事をした	0.44	0.18	0.38	0.19	0.40
第 II 因子：専門職化					
8 資格・免許をとったこと	0.15	0.70	0.11	0.24	0.58
14 学校での専門と一致したこと	0.28	0.63	-0.01	0.26	0.55
2 専門分野でのセミナー出席	0.23	0.55	0.34	0.11	0.50
第 III 因子：上司との人間関係					
1 いろいろな部署でちがった仕事	0.11	0.10	0.63	0.09	0.43
3 指導力のある上司にめぐまれた	0.18	0.16	0.53	0.24	0.40
12 現在の上司にめぐまれた	0.27	0.11	0.39	0.36	0.36
第 IV 因子：女性モデル					
9 モデルとなる先輩女性がいた	0.09	0.22	0.17	0.66	0.53
15 やる気のある女性がいた	0.22	0.27	0.23	0.57	0.49
残余項目					
6 同僚の男性からの励まし	0.35	-0.07	0.35	0.22	0.31

数とその都度の肩書き、女性でも役職者になれた理由、現在の能力発揮の水準（実力以上か以下か）、将来の希望と実現可能性（昇進への期待）の14項目である。

③家庭と職業の両立に関する要因：現在の家族構成（独身・既婚、既婚の場合の家族構成など）、配偶者の職業、子供の年令と留守中の扱い、本人の家事分担量の4項目が問われた。

④組織内地位形成の促進要因と阻害要因：女性管理職各人にとって、現在までの地位形成に何が促進要因ないし阻害要因として作用したかを評定してもらうため、それぞれの要因ごとに15項目が作成された。促進要因項目としては、与えられた仕事の内容・職場の人間関係・良き上司に恵まれた経験など、また阻害要因項目としては

職場の男女差別・自己の能力の欠如・家庭との両立問題などを中心に作成された。促進要因項目に対しては、「現在の職業人としての自分自身の形成に、それぞれの要因がどの程度影響を与えたか」を、5点尺度で評定することがもとめられた。一方、阻害要因に対しては、それぞれの項目が「途中で仕事をやめることを考えさせる要因としてどの程度影響を与えたか」という観点から、やはり5点尺度で評定することがもとめられた。このように評定された結果は、促進要因15項目、阻害要因15項目それぞれ別に、因子分析（主因子法に続くバリマックス回転）にかけられた。表2と表3は、それぞれ促進要因と阻害要因に対する、因子分析結果を示したものである。なお、因子分析は公務員や医療専門職を含む、本調査の

表3 阻害要因の因子分析結果

項目と因子内容	因子負荷量			共通性 (h^2)
	I	II	III	
<u>第I因子：男女差別の風土</u>				
2 男女差別の風潮が強かった	0.64	0.01	0.02	0.41
10 頑張っても正当な評価が得られない	0.63	0.06	0.06	0.41
14 毎日変りばえのしない仕事ばかり	0.61	0.35	-0.10	0.51
17 責任のある仕事をやらせてもらえなかった	0.61	0.20	0.09	0.42
19 尊敬できる上司がいない	0.60	0.12	0.13	0.40
22 まわりにやる気のない女性ばかり	0.55	0.24	0.10	0.38
5 だれも仕事を教えてくれないこと	0.50	0.43	0.02	0.43
8 複雑な人間関係やえこひいき	0.48	0.24	0.04	0.29
<u>第II因子：能力・意欲の欠如</u>				
1 自分に能力がたりないと感じたこと	0.04	0.68	0.03	0.46
13 自分が職業人としての自覚に欠けること	0.11	0.64	0.07	0.42
16 難しい仕事をおしつけられたこと	0.17	0.59	0.09	0.38
4 仕事がつく体がまいてしまうこと	0.12	0.56	0.08	0.33
15 自分の体力や健康上の問題	0.16	0.53	0.07	0.31
7 自分の性格が今の仕事に向いていないこと	0.14	0.48	-0.07	0.26
12 仕事の上で大きな失敗をしたこと	0.21	0.46	0.08	0.26
21 自分の学力が低いこと	0.19	0.46	0.13	0.26
<u>第III因子：両立問題</u>				
11 夫や子供と十分な時間をもてないこと	-0.02	0.06	0.93	0.87
9 仕事での留守中の育児の問題	-0.08	0.08	0.82	0.69
18 子供や家族が病気になったこと	0.10	0.11	0.66	0.46
6 夫や家族の協力が得られなかったこと	0.08	0.17	0.65	0.45
残余項目				
3 結婚をとるか仕事をとるかという問題	0.22	0.18	0.16	0.11
20 なぜこの仕事を続けているのかわからない	0.45	0.43	-0.04	0.39
23 夫が遠隔地へ転動した	0.11	-0.06	0.33	0.12

全サンプル(N=421)に基づき行われた結果である。

促進要因では第1因子は「職務挑戦」と名づけられ、仕事のやりがい経験を示す6項目からなっていた。第2因子は「専門職化」と呼ばれるもので、やはり仕事の上で、自分の仕事を専門化することができた経験に関係していた。第3因子は「上司との人間関係」で、仕事をつうじどれだけ良き上司に恵まれたか、に関する3つの項目によって代表されていた。第4因子は「女性モデル」と名づけられた、同性の役割モデルを身近にもった経験に関するものであった。以上の結果は、女性管理職の地位形成を促進した諸要因は、基本的には男性の組織内地位形成に関連した要因と同一であることを示唆している。すなわち男性の場合、キャリア発達の初期における挑戦的な仕事の経験と上司との人間関係が、その後の地位形成に与える影響力の重要性については、多くの指摘がなされている。(俵, 1979; 若林, 1979; 1981; Berlew and Hall, 1966; Bray, Campbell and Grant, 1974; Wakabayashi, 1980, 1983; Wakabayashi, Minami, Hashimoto, Sano, Graen and Novak, 1980)。女性管理職の場合、要因構造としては男性の場合と基本的に同一であっても、これらの要因が実際にキャリア形成過程をどの程度規定する力をもつかは、また別の問題である。この点は今後十分検討される必要があろう。

次に阻害要因であるが、因子分析の結果として、「男女差別の風土」が第1因子として析出された。項目内容としては、男女差別とやる気をなくす組織の風土を示す8つの項目から構成されている。第2因子は「能力・意欲の欠如」と名づけられたもので、女性自身の管理職としての個人的資質に係わる8つの項目からなっていた。第3因子は「両立問題」で、職業と家庭の両立に関する4つの問題項目を含むものであった。先の促進要因の普遍性に比べ、上述の阻害要因は多分に女性特有の問題を提示している。特に、男女差別の風土と両立問題は、女性管理職に特有の問題であり、促進要因との関係やキャリア形成そのものへの影響に関し、興味のもたれるところである。

以上が質問紙調査の内容であるが、以後の分析では促進要因と阻害要因を中心に、それらに関連する他の諸要因を加え、分析を進めていく。なお全項目ごとの詳しい調査結果については、先に紹介した愛知県婦人労働サービスセンター刊になる報告書を参照されたい。

2 面接調査の概要

(1) 被面接者の選定と面接調査実施の手続き

先に紹介した女性管理・監督職のキャリア形成の条件に係わる質問紙調査を補足し、各個人ごとの個別的な生

活歴を中心としたキャリア形成過程に関するデータを収集する目的で、質問紙調査に協力してくれた女性管理職の一部を対象に、昭和57年1月から2月にかけてインタビュー調査が実施された。先の質問紙調査において、調査票の末尾に「インタビューのお願い」欄がもうけられ、インタビューに協力可能な女性管理職が、自ら氏名・会社名・電話番号などを記入することが要請された。結果として有効回答者181人中64名(35.4%)が、面接に応ずる旨の回答を与えてくれた。しかし調査上の諸制限から、インタビューの候補者として、その内から30名が選定された。この30名はいずれも、民間企業で働き、名古屋市内の事務所に勤める、さまざまな地位階層の女性管理職であった。面接は筆者ら3名が、各人ほぼ10名の被面接者を受け持ち、それぞれが個別に被面接者と接触し、面接の了解と時間・場所などの打ち合わせを行って実施された。面接時間は1時間の予定であったが、ほとんどの場合予定時間を超過した。面接内容はテープレコーダーに録音されたが、面接者は会話の内容をすべてその場で理解し、メモにとることに心懸け、テープはあくまで事後の参照にとどめることとした。面接候補者30名の内3名が、転職・長期出張・退職の理由で面接不可能となったため、最終的に27名の女性管理職との面接調査が実施された。面接調査終了後、各担当者はそれぞれの被面接者ごとに、ケースレポートとしての面接記録を作成した。この面接記録は公表され、分析の資料として利用されることを前提として作成されたが、結果として2名の被面接者から面接記録をこのように利用することについて、許可を得ることができなかった。それ故面接調査の記録は、25名についてのみ公表され、分析のための資料として利用可能となった。なおこれら面接記録は、愛知県婦人労働サービスセンターより、「婦人管理・監督者に関する調査—キャリア形成に関する面接調査」(1983年)と題して公表されている。

表4は被面接者として協力をいただき、かつ面接記録の公表を承諾していただいた、25名の女性管理職の諸特徴を、一覧表の形で示したものである。先の質問紙調査の結果と比較すると、これら25名は民間企業の女性管理職の平均と比べ、やや高い地位にある人びとであった。すなわち、質問紙調査のサンプル(181名)では年収は平均で390万であるが、表4では457万と約60万円平均より高い。学歴では、表4の結果は高学歴者を含む割合が高く、また役職水準でも同様なことが指摘できる。一方年令では、表4の25名は調査の平均(47才)と1才違いだけであるが、勤続年数では23年と調査平均の26年を3年も下回っている。以上の結果は面接の対象となった女性管理職が、先の質問紙調査の女性管理職の平均と比

表4 被面接者の特徴(25名)

1	年齢	平均46歳(30歳代6, 40歳代11, 50歳以上8)
2	学歴	平均は高卒(義務教育1, 高校・高女18, 短大3, 大学3)
3	勤続年数	平均23年(10年未満2, 10~14年2, 15~19年5, 20~24年4, 25~29年5, 30年以上7)
4	転職回数	平均0.6回(0回14, 1回6, 2回5)
5	通算職業経験	平均25年(10~14年3, 15~19年3, 20~24年4, 25~29年5, 30年以上10)
6	役職水準	平均は課長補佐(係長9, 課長補佐5, 課長7, 次長2, 部長2)
7	業種	百貨店10, 製造4, スーパー3, 通信3, 卸売2, 銀行・ホテル・運輸各1
8	職種	人事・教育6, 販売・サービス9, 総務・経理2, 業務・企画7, その他1
9	年収	平均457万(300万台9, 400万台6, 500万台2, 600万台3, 700万以上3, 不明2)
10	世帯構成	単身3, 独身同居11, 核家族6, 複合家族5
11	独身・既婚	独身15, 既婚10
12	父の職業	自営業14, 会社員8, 専門職3
13	本人続柄	長女ないし女ばかりのきょうだい13, 兄弟姉妹あり12
14	出身	地元(愛知・三重・岐阜)20, その他5

べ、年収・役職・学歴水準でやや高く、年令・勤続年数でやや低い(一部は高学歴の結果), という特徴をもつことを示している。被面接者がこのような片寄りを示した原因は、インタビューに応ずる旨の回答が高地位の女性管理職からより多く与えられたこと、および被面接者を名古屋市内勤務の者に限定したこと、の2つにもとめることができよう。しかし上記のようなサンプリング上の片寄りがあるにしろ、それはあくまでも相対的なもので、業種・職種や家族構成その他の個人背景要因においては、質問紙調査の結果により近く、全体として表4の被面接者の諸特徴は、原調査集団をかなりよく代表しているものと結論することができる。

(2) 面接における質問項目

面接はいわゆる半構造化された方法に従って実施された。面接の目的は、質問紙調査の目的と同じく、女性管理職が現在のような地位を形成する背景にはどのような要因が介在していたかを、できるだけ具体的に明らかにすることであった。この目的に応えるため、面接者は一定の枠組みに従って分類された質問項目を持参して、面接に臨んだ。表5がそれら項目の一覧表を示している。しかし面接者は、それぞれの具体的な質問項目に対し、明確な回答を被面接者から求めるのではなく、会話の流れを一定の内容(大項目レベル)にそって進行させる手段として、もっぱら小項目レベルの質問を一種の刺激として用いる方法を採用した。したがって面接者は、相手に自由に話してもらおうという原則を守り、常に控え目な聴き手の役割に専念するよう心がけた。

表5に示されたとうり、面接での質問内容は、質問紙調査の項目内容とほぼ同様に、大別して次の5つの分野から構成されている。すなわち、①本人の子供の頃(児童期)の経験、特に両親や家族との関係、躰の厳しさ、家庭の雰囲気など、②青年期での進路選択を規定した要因、特に就職(進学)を規定した周囲の状況、本人の職業自我同一性の確立状態など、③職業人としてのキャリア形成を規定した要因、特にキャリア発達の初期段階での職務経験の質、管理職への昇進がもたらされた経過など、④既婚者を対象とした家庭と職業生活との両立問題について、特に仕事を持ち続けた理由、周囲の協力の様子など、⑤職業人としての自己意識、特に自己の信念や信条、職業人としての自分の生き方についてなど。以上のような構成から明らかとなうり、インタビューにおいては児童期、青年期、若い成人期(確立期)、そして現在の発展へと、全生涯にわたって各人のキャリア形成に重要な影響を与えたと考えられる諸事項が質問された。しかし、すべての事項において重要な影響を受けたとする被面接者はおらず、各人は特定の事項(例えば子供の頃の躰、青年期での自己の関心、入社後の職務経験など)を、現在のあり方を決定的に方向づけたいわゆる critical incident として強調する場面が多かった。それだけに逆に他の事項では、「特にこれとってありませんか」とか、「ごく普通の子供で特別なにもありませんでした」というように、数十秒で会話が終了してしまう場合もあった。また表5中のいくつかの事項は、質問紙への回答としてすでに情報が得られていたので、面接者は回答済みの質

表5 面接調査における質問項目（大項目と具体的質問項目）

大項目	（カッコ内は具体的質問項目）
(I) 児童期・青年期での職業自己像の形成に関する事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 小さい頃、あなたはどのような子供でしたか（①子供の頃の性格、特技・得意科目など、②なりたかった人、特に興味をもった事柄、③子供の頃の性格と現在の自分との関係） 2 子供の頃の生活環境について（①生育地とそこでの子供時代の生活、②両親の職業、どんな人であったか、③家庭の雰囲気、躰の厳しさ、④学校や同級生仲間からの影響） 3 現在の自分の生き方に、強い影響を与えている子供時代の出来事は何んでしょうか（①具体的な内容、②どのように影響を与えてきたか）
(II) 高校・大学時代での進路選択に関する事項	<ol style="list-style-type: none"> 1 その頃の自分の特徴について（①性格や態度、得意科目、すぐれていた点、めだっていた点など、②何が生活の中心であったか、③なりたかった人、興味をもったこと） 2 あなたの進路に対する両親の考え方はどのようなものでしたか（①父親の考え方、母親の考え方、②父親の職業をどう思っていたか、③母親の生き方をどう考えたか、④家庭の雰囲気や経済状況） 3 その頃、自分では将来のことをどう考えていましたか（①働くことについて、つきたい職業、なりたいた人、②結婚し家庭をつくることに対して、③職業人として自立することについて） 4 就職や進学はどのようにして決定しましたか（①就職した理由、仕事を選ぶきっかけ、②進学した理由、③誰の意見や考えに従ったか、④進路選択で何に悩んだか）
(III) 職業人としてのキャリア形成を規定した要因について	<ol style="list-style-type: none"> 1 現在の会社に就職するまでの経過について（①卒業後ただちに……どこに魅力を感じたか、②転職後……なぜ転職したか） 2 入社当時どのように考えていましたか（①働く目的、将来の勤続意志、②仕事の上での目標（管理職昇進など）、③モデルとなる先輩女性がまわりにいたか、④どの程度先のことまで考えていたか） 3 現在の会社でのキャリア形成過程について（①今までに経験した業務や部署名、在籍年数、②現在の役職名と具体的職務内容、③責任のある仕事をまかされるようになったのはいつ頃か、④自分でやりがいのある仕事をしたいと考えたのはいつ頃か、⑤職業人としての自覚はいつごろ、どのようにして芽ばえてきたか、⑥キャリア形成の原動力となっているものは何か） 4 どのようにして現在の管理職ポストに昇進したか（①各昇進ステップと地位の内容、②自分が管理職になれた理由、他の女性と比べて、③管理職としての実力をやしなった時期、具体的経験、指導してくれた人、自己啓発について、④管理職になれる女性の条件は、⑤管理職となることの魅力をどう考えるか） 5 この会社での将来の可能性について（①将来の希望は、実現の可能性は、②女性の登用についての会社の考え方、③これからの自分の生き方や関心事について、④子供の頃・青年の頃の自分と現在の自分の間には、何か一貫したものが流れているか）
(IV) 家庭の形成と職業生活との両立について（既婚者のみ）	<ol style="list-style-type: none"> 1 結婚しても仕事をやめなかった理由はなんですか（①結婚するとき仕事を続けることを条件としたか、②働き続けることは誰の意志であったか、③働くことが必要とされた理由） 2 子供ができて仕事をやめなかった理由はなんですか（①産休明けの育児はどうしたか（姑、保育所など）、②子供を残して働きに出る理由、③夫の協力の度合、④職場でのみんなの見方） 3 結婚して子供ができた頃の悩みや苦労について（①当時どのような考えで仕事にとりくんでいたか、②働き続けることの意味や目的はなんであったか、自分にいきかせていた事、③母親が働くことが子供に与える影響について、④家庭の負担が仕事に与える影響について）
(V) 職業人として現在の自分自身について	<ol style="list-style-type: none"> 1 女性が仕事をつうじて能力をのばすためにはどうすべきだと思いますか（①あなたの場合はどのようにして能力を身につけたか、②男女の能力差はどのようなところから生まれるのか、③昇進する女性とそうでない女性はどこがちがうか、④男女の差別について） 2 女性の職業意識について（①職業人として日頃どのようなことに心がけているか、②自分で自分のことをどう考えているか、③信条や座右の銘、④最近の若い女性に望むこと、⑤学生時代に勉強しておくべきこと）

問紙を持参し、それを参照しつつ、より能率的なインタビューの進行と、新しい事実の発見・より詳しい情報の入手につとめることができた。以上のような理由から、質問事項は多量であったが、約1時間半から2時間で不十分ながらだいたいすべてをカバーすることができた。

(3) 面接記録の作成

各担当者は面接結果を、被面接者1人につき2000字から2500字程度にまとめ、面接記録として提出した。面接記録作成に当っては、記述の様式を統一し、次の4つの柱にそってインタビュー内容を要約することとした。すなわち、①子供の頃の経験内容（特に両親の躰、本人の性格、生育環境など）、②青年期の経験（特に職業自己像の形成、進路選択状況、家庭の状況など）、③キャリア形成（学校卒業後の職業経験、現在の会社での職務経歴、地位形成を可能にした条件や経験など）、④両立問題（既婚者における主婦と職業人との両立を可能にしている条件など）の4つである。面接記録の執筆に当っては、個有名詞や、一見して被面接者が誰であるか判明してしまう可能性のある用語の使用はさけ、匿名性の確保に注意を払った。面接記録は資料として公表されることを前提としていたので、それらは公表のための承諾を得るため、各被面接者に送付された。そして被面接者は、記録内容の誤謬を正したり、必要な場合は適当な修正を行うことが依頼された。このような手続を経た結果、先に紹介したとおり2名の被面接者から面接記録の公表をさし控えて欲しい旨の要請が出された。しかし他の25名の面接記録については、わずかな部分的修正を加えることで、すべて公表の承諾を得ることができた。この25名分の面接記録については、愛知県婦人労働サービスセンター刊(1983)になる報告書を参照されたい。

3 分析の方法

以上のようにして集収されたデータは、女性管理職のキャリア形成過程に関する類型を析出するために、特定の分析手続きに従って処理された。まず面接記録であるが、おのおの記録に対し一定の視点から内容分析がなされ、各内容要素ごとに数値的な評定点を得る試みがなされた。すなわち面接記録内容を、小数の概念的側面に分解し、それらの側面ごとに評価点を与えて行く方法である。このような分析的処理は、それぞれにユニークで豊富な内容的広がりをもつ面接記録を、無味乾燥な数値で置き換えし、多大な“情報のロス”を伴うものであった。しかし、諸面接記録間の関係づけを行ったり、それらの分類を客観的な方法で進めていく上では、このような作業は欠かすことのできないものであった。以上の手続きから得られた面接記録評定点は、キ

ャリア形成パターンの析出のため、それ以後は機械的・統計的に処理されることとなった。

一方、質問紙調査のデータであるが、これは林の数量化理論第Ⅲ類の方法を用いて分析された。この方法は質的・定性的変数（カテゴリー・データ）への反応パターンに基づいて、反応カテゴリーとそれに属するケースを分類する基本的次元を算出する方法であり、本質問紙データの内容（カテゴリー・データを多量に含んでいる）や、研究の目的から考え、妥当なデータ解析の手法であるということができよう。数量化理論第Ⅲ類は、質問紙データに基づき、女性の管理職キャリアを規定している基本的次元を明らかにしてくれる。そしてこの結果は、面接記録評定点の分析をつうじて得られる、キャリア形成過程の類型およびその規定要因と対応づけられ、2つの研究法の妥当性が相互に検討されることになる。

Ⅲ 結果 1

1 面接記録の内容分析とキャリア形成パターンの分類

各被面接者ごとに、どのような要因が各人の管理職地位の形成に関与していたかを明らかにし、その結果に基づいてそれぞれのキャリア形成過程をタイプ分けする目的から、面接記録を内容分析し、あらかじめ設定された評定尺度に従って得点化する作業が行われた。表6はそのために使用された評定項目と評定尺度を一覧表の形で示したものである。まず評定項目であるが、これらは3人の面接担当者が、過去の質問紙調査の結果や、面接記録通読後の印象をもとに、キャリア形成の規定要因として選定したものである。項目は大別して6つのカテゴリーに分類されている。第1は児童期から青年期にかけて（就職以前の段階で）、本人に一定の生き方や職業を求める志向が、どの程度形成されていたかを明らかにするための4項目からなっている。各項目は0点から3点までの4点尺度で評定されているので、この第1の側面における合計点は、0から12点までの得点範囲で分布することになる。次は青年期を中心とした社会人となる時期に、本人が経済的に自立、ないし家計を維持することを求める外的圧力が、どれだけ強く存在していたかに係わる3つの項目からなっている。この側面での合計点は0から9点の範囲の分布となる。第3の側面は、社会に出て職業人として自己を確立する時期（卒業後の約10年間）に、そのために必要な社会化経験を組織からどの程度与えられたか、すなわち組織社会化経験の強さに関する6項目からなる。この側面には合計で0から18点の範囲の得点が与えられている。第4の側面は、現在の会社へ就職後、どの程度役職者への昇進意欲をもったかという点で

表6 インタビュー結果の評定手続き(評定項目と評定尺度)

	評 定 項 目	評 定 尺 度
1 児童期・青年期の職業志向	① 自立への躰：厳しい躰、「女の子」らしからぬ躰、規律や責任の厳しさをどの程度経験したか。また、困難な課題にとりくみ、やりぬいた経験もあったかどうか ② 職業志向：一定の職業にどの程度強く志向していたか。また、特定の「生き方」に対し、どれだけ強く自己を同一視していたか ③ 職業人モデル：職業人としての父親や働く母親、他の身近かな人びとを、どの程度職業人モデルとすることができたか ④ 進学希望：大学進学への強い希望があったか。または、そのためにどの程度の努力や準備がなされたか	経験した度合を、「まったくなし」(0点)、「少し」(1点)、「かなり」(2点)、「非常に」(3点)の4点尺度で評定 4項目を合計すると、最低0点、最高12点の得点分布となる。
2 おける自立への外的圧力 青年期から若い成年期に	① 父親の死：幼児期から結婚適齢期までの間に、父親の死に遭遇したかどうか ② 家に対する責任：家の後を継ぐ必要性の強さ ③ 家庭の経済的豊さ：学校卒業時に、本人が就職し家計を助ける必要がどれだけあったか	Yesの場合3点、Noの場合0点を与える 本人の続柄により、0点=兄弟姉妹がそろっている、1点=長女(妹・弟あり)ないし女ばかりのきょうだいの中間、2点=長女(女ばかりのきょうだい)、3点=1人娘、という得点を与える 「まったくなかった」(0点)から「非常にあった」(3点)までの4点尺度以上の合計点は0点から9点の間で分布する
3 組織社会化経験の質 時期(卒業後10年以上)を確立するために必要な経験をどれだけ与えられたか	① 希望する仕事があり、最初からその仕事につけたかどうか ② 自分の能力を限界まで試す経験をしたかどうか ③ 何かの賞を得たり、特別注目された経験 ④ 上司から特別期待されたり、信頼を受けた経験 ⑤ 職業人ないしサラリーマンとしての強い自覚や自信を得た経験 ⑥ 会社や仕事に対する一体感の経験	経験した度合を、1と同一の尺度で評定、合計得点は0点から18点の間で分布する
4 役職者への希望の強さ (上昇意欲)	① 入社時から役職者を考えていたか ② 負ず嫌いで、強い向上心・ライバル意識をもったか ③ 将来、より高い地位を得ることを望んでいたか	これらの要因が該当する度合を、1と同一尺度で評定 合計得点は0点から9点の間で分布する
5 両立問題	独身(離婚)などによって、職業に打ち込む必要がどれだけ生まれきたか	結婚適齢期(30才頃)までに結婚しなかったり、離婚し、以後独身であった場合3点を与え、他の場合(既婚)は0点を与える
6 嫁ぎ先の要 勤めを必要とする条件(可能)と	① 嫁ぎ先の状況：嫁ぎ先の経済状況(持ち家計画や子供の進学などによる資金の必要性) ② 嫁ぎ先での育児問題：子供があり、姑が育児を担当してくれたかどうか ③ 夫の理解と協力	これらの要因が存在していた程度を、1と同一の尺度で評定 合計得点は0点から9点の間で分布する

ある。この側面は3項目、合計で0から9点までの得点が与えられている。第5の側面は、職業人として留まることを必要とする外的条件の強さに関するものであるが、もっとも客観的な独身か否かに着目し、独身の場合は3点、既婚の場合は0点を与える配点法がとられた。第6の側面は、既婚の場合、嫁ぎ先において勤めを継続することを必要、ないしそれを可能とする条件が、どの程度そなわっていたかに関するものである。この側面は3項目で測られ、合計得点は0から9点の範囲で分布することとなった。

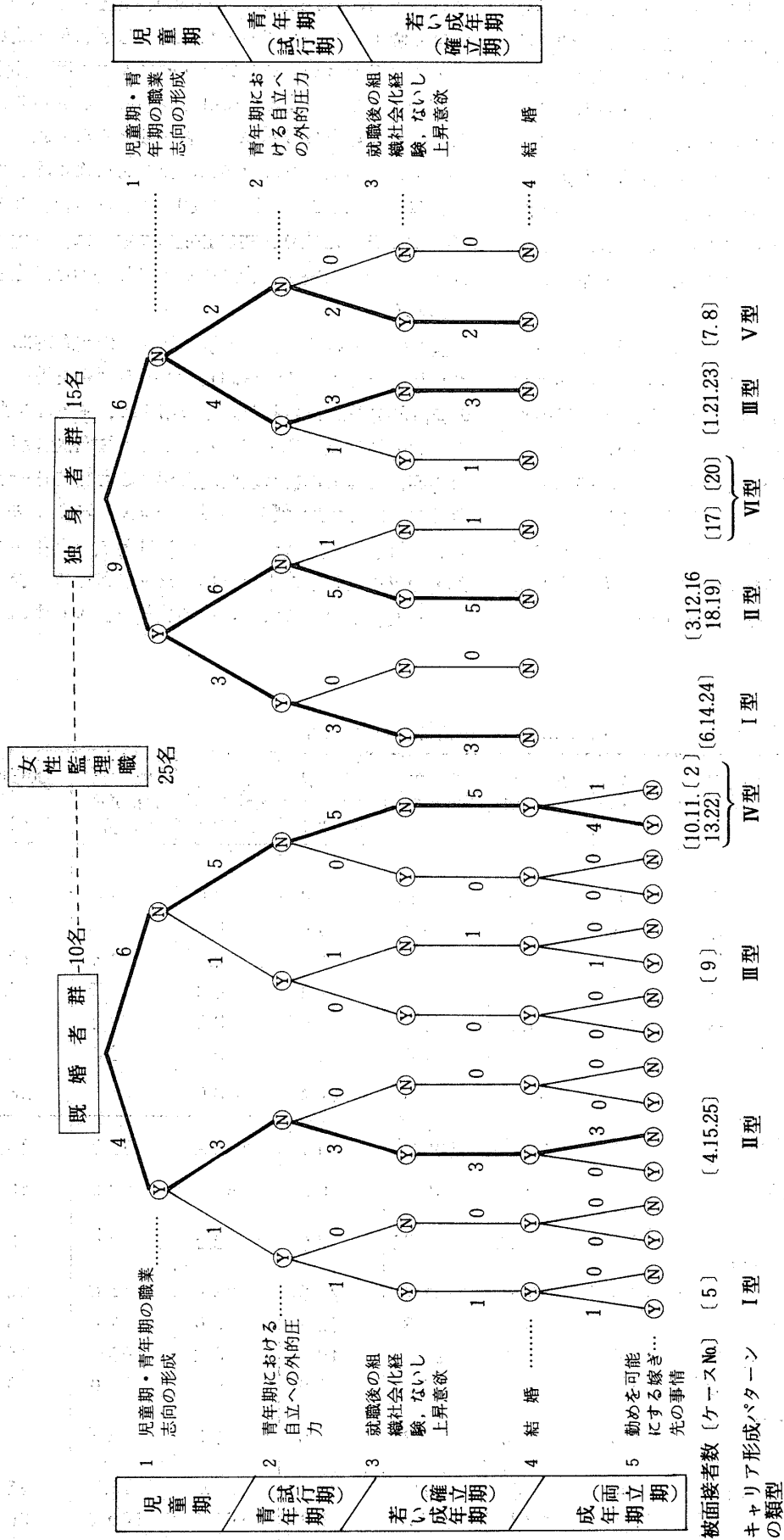
以上の得点化の手続きに従って、各面接記録が評定された。評定は面接を担当した3者によって、25の面接記録すべてに対しまず独立に実施された。続いて3者の評定が持ち寄られ、一致率の確認のため相互の付き合わせが行われた。その結果は以下のとおりである。すなわち、25の面接記録に対し、表6に示した20の項目に従って評定が行われた結果として、3人の評定者は各自500の評定値を持った。これらの評定値の内3者とも一致したものは222個(44.4%)、2者が一致し他の1人の評定が

ずれていたものは223個(44.6%)、3者とも不一致のものは55個(11.0%)であった。しかし2者が一致し他の1人の評定だけがずれていたケースすべては、評定値が1ポイント異なるだけの微妙な違いによるものであり、このような場合は基本的に3者一致とみなされた。したがって、このような場合を含めた3者による評定の一致率は500中445個、すなわち89.0%となった。3者とも不一致であった残り55個の評定については、3者でその原因について討議し、合意のもとに最終的な評定値が与えられた。

個々の評定値は、表6に示した6つの側面内部で合計された。そして、これら側面ごとの合計点を用い、各種の統計的分析が行われた。その第1は、キャリア形成パターンの類型化の作業である。まず各被面接者が、特定の側面によって影響された度合がどの程度であったかを、合計得点に基づき影響力が「強い」「弱い」の2件法に変換する手続きがとられた。この作業は各被面接者の得点が、25名の平均より上か下かという基準に基づき、機械的に行われた。このような2群への分割は、表6中の1から

表7 婦人管理・監督職のキャリア形成類型別にみた関連諸要因の分布状況

要 因	キャリア形成の 類 型						総平均 (25名)
	I 型 (自己追求型) (4名)	II 型 (自立志向型) (8名)	III 型 (生計維持型) (4名)	IV 型 (家庭形成型) (5名)	V 型 (職務励行型) (2名)	VI 型 (再出発型) (2名)	
面接記録評定点平均							
① 職業志向の形成	8.8	8.9	3.5	2.0	3.0	5.0	5.8
② 自立への外的圧力	8.3	1.1	6.8	0.8	0.5	3.5	3.2
③ 組織社会化	12.0	14.6	5.8	4.2	12.5	7.5	10.0
④ 上昇意欲	6.8	7.5	1.8	1.4	4.0	4.5	4.7
⑤ 独身・既婚	2.3	1.9	2.3	0.0	3.0	3.0	1.8
⑥ 嫁ぎ先の条件	2.0	1.3	1.8	6.0	0.0	3.0	2.4
総合得点	40.0	35.3	21.8	14.4	23.0	26.5	28.0
1 地元(愛知・三重・岐阜) 出身率	75%	62.5%	100%	100%	100%	50%	80%
2 年 齢(歳)	47.0	39.6	49.3	50.8	45.0	52.0	46.0
3 学歴(1. 中・高小 2. 高・高女 3. 短大 4. 大学)	2.0	3.13	1.75	2.0	2.0	2.0	2.3
4 勤 続 年 数	23.0	17.3	31.2	27.0	25.5	14.0	22.8
5 通算職業経験年数	26.5	18.1	31.8	30.2	26.0	27.5	25.4
6 転職経験者の割合	75%	25%	25%	40%	50%	100%	44%
7 平均転職回数	1.0	0.4	0.3	0.6	0.5	2.0	0.6
8 地位(1. 係長, 2. 課長補佐 3. 課長, 4. 次長 5. 部長)	3.0	2.9	1.3	1.6	1.5	3.5	2.3
9 年 収(万円)	514	515	419	370	525	435	465
10 独身者の割合	75%	63%	75%	0%	100%	100%	60%



注 1) Yは Yes (要因が関係した) を意味する
 2) Nは NO (要因が関係しなかった) を意味する
 3) ライン上の数字は人数を示す

図1 婦人管理・監督職のキャリア形成パターンの分類図

4の側面に関しては25名全員を基準にして行い、第6の嫁ぎ先の条件に関しては、既婚者のみ(10名)を対象に実行された。続いて、6つの2分法尺度を表6の1から6の側面に従って順次多重クロス集計する形で、キャリア形成過程のパターンの類型化が試みられた。図1はこの分類の結果を示したものである。なお、このパターン分類の詳しい手続きについては、先に紹介した愛知県婦人労働サービスセンター刊(1983)の報告書を参照されたい。以上の分類手続きの結果として、かなり明確な6つのキャリア形成過程のパターンが浮び上がってきた。表7はこれらのパターン別に、その類型化の基礎となった面接記録評定点および関連諸要因の分布状況を示したものである。以下この表7の結果に従って、各類型の特徴づけを行ってみよう。

○I型:「自己追求型」と命名された。この型に分類された4名の女性管理職は全員、児童期・青年期をつうじ特定の職業や生き方に対する強い志向(厳しい自立への躰と本人の強い自覚)を形成し、加えて全員が成人以前に父親を亡す(ないしは病気で倒れる)結果として、家計に対する責任という大きな自立への外的圧力を経験する。加えて、会社就職後は転職・転勤・配属転換などをかなりの頻度で経験し、その間に仕事の上で広い視野と自分の専門分野(労務・教育関係、美容セールスなど)を見い出していく。すなわち、組織によって一人前の職業人として社会化される経験を、豊富に持つのである。それ故職業生活においては、昇進を求める強い上昇意欲が形成され、資格試験や会社での昇進試験には積極的に挑戦し、それらに合格している。この類型中既婚者は1人だけであり、他の3人は独身者である。なお4人中、2人は一人娘(一人っ子)、他の2人は女ばかりのきょうだいの内の長女と次女、という統柄であった。全員が父親にかわって生計を支えるという状況のもとでまず就職する(2名は大学進学をあきらめる)が、しかし一度社会人になるとその拘束を跳ね返すように、職業人としての自己の形成に向けて、自分で自分の仕事分野を開拓するという自律的な生き方を展開していく。すなわち、この型に属する4名はキャリア形成を促進せしめる内発的および外発的圧力を、両面からもっとも強く経験しており、結果として面接記録評定点においても、平均で40.0と最高点を記録している。それだけに地位水準も平均で課長レベルと、全類型中もっとも高い。また、年収額も高いグループに属している。しかし、年令、勤続年数、通算職業経験年数は全体平均より少し高いだけで、必ずしも高令のキャリアウーマンばかりというわけではない。

○II型:「自立志向型」と名づけられたキャリア形成のパターンで、表7の結果から明らかとなり、面接記

録評定点の上では、「自立への外的圧力」の側面を除けば、I型の自己追求タイプの場合とまったく同じである。このことからわかるとうり、第IIの類型に属する8名の女性管理職は、すべて子供の頃から強い自立と職業志向(コピーライター、フラワーデザイン、商業美術、ビジネス、国語教師など)を持ちほとんどの場合学校卒業後(8人中3人は4年制大学卒、3人は短大卒、2人は高校卒)ただちに、自分がこれときめた職業分野に積極的に進出していく。しかし、父親を失うとか家計を助けるといった経済的圧力は何も存在せず、職業選択はひたすら自己の関心や興味の追求という形をとる。それだけに専門分野で自己の実力をためしたり、周囲から期待され、重要な仕事をまかされといった強い組織社会化の経験をもち、達成動機・上昇志向も旺盛である。表7に示されたとうり、これらの側面ではII型の女性管理職は、どのタイプの女性より高い評定点を得ている。結果として、面接記録の総合得点では、II型はI型に次いで高い水準に位置づけられている。一方、表7から明らかとなり、この自立志向の管理職群は平均年令で39.6才ともっとも若く、学歴も平均で短大卒以上と、最高の学歴水準を誇っている。また地位水準も平均で課長職に近く、年収も最高水準に近い。逆に年令から推察されるとうり、勤続年数・職業経験年数は短く、転職経験(数にして2人)もわずかである。このII型の女性管理職のキャリア形成過程は、男性のそれと基本的に同一であり、考え方によっては男性以上の「モウレッツ社員型」のサラリーウーマンということができよう。

○III型:「生計維持型」と特徴づけられるタイプで、4名の女性管理職がこの類型に属している。表7に示されたとうり、この型の女性管理職は幼児期から結婚適期までの間に父親の死や別居に遭遇し、自分が父親に代わり生計を支えたり援助する必要が生じ、そのために自分自身のことはどちらかといえば犠牲にして、ひたすら仕事を続けてきたというタイプである。強力な自立への外的圧力が、現在のキャリア形成を可能にしたという点ではI型のグループと同じであるが、しかし児童期・青年期の職業志向や組織社会化、上昇意欲といった点では非常に弱く、I型とは対照的である。このグループは他と比較して年令、勤続年数は比較的高い方に属し、学歴、地位、年収額では低い方に属している。つまり、家計を支えるという立場から18才前後には就職し、それ以来1つの会社でコツコツとひたむきに勤め上げてきた人びとで、そのまじめさと勤続年数の長さ(31.8年とどのグループより長い、また全員が地元出身)が、現在の地位形成を可能にしたと推察される人びとである。しかしそれだけに、結婚を含め自分自身の問題や、会社での自己の

将来に関しては非常に控え目で（役職者志向を否定するケースが多い）、むしろ若い人を育てたり、自分にはできなかったことを若い人に積極的に実行してもらいたいという強い願望をもっている。控え目ながら堅実で、芯の強い職業人というタイプである。

。Ⅳ型：「家庭形成型」のタイプであり、嫁ぎ先での育児の条件に恵まれ、かつ家の新築、子供の進学といった家庭の形成・発展に資することを主たる目的とし、職業を続けてきたタイプである。したがって全員が既婚者で、嫁ぎ先の条件という規定要因以外に、キャリア形成のためのこれといった推進力は何も働いていない。全員が地元出身で、平均年齢は高く勤続・職業経験年数も、ともに長い。学歴は全員が高卒で、役職者としての地位は課長1名、課長補佐1名、係長3名で、平均すると係長と課長補佐の中間レベルということになる。平均年収額では370万円と、年齢や勤続年数の割には低い。このグループでの就職動機は、結婚するまで勤めようとする考えが中心で、役職者になることや、自ら進んで自己の職業人としてのキャリアを切り開いていこうとする姿勢はあまりみられない。子供の教育やマイホーム建設という目的に加え、家事や育児を任せられる姑がいるという条件に恵まれて仕事を続けてきた人たちで、逆にこのような条件さえなければこのグループの女性は、何の抵抗もなく専業主婦に落ち着いていただろうことが予想される。それ故後輩の女性や自分の娘に対しては、仕事一筋の生き方や家庭と職業の完全両立は望んでおらず、むしろ家庭に専念することを勧める者も多い。このような考え方の背後には、いかに姑や夫の協力があろうとも、職業と家庭の両立は口でいうほど容易ではないという、偽らざる自己の経験が存在しているものと察せられる。

。Ⅴ型：「職務励行型」と名づけられ、2名がこの型に属している。この型においては、明確な職業志向が形成されたり、自立への外的圧力を受ける経験は何も存在していない。高校卒業後、2人とも結婚するまではと、一定の期間を定め現在の会社に就職する。しかし就職後、強力な組織社会化の経験をもつことによって、職業人としての自覚やキャリア志向を形成していく。具体的には、2人とも百貨店勤務であるが、多くの部署を経験し、若い時期に新設の分野に配属され、自分が中心となってその仕事を開発していく経験をもっている。この経験をどうして、子供の頃や青年期には考えてもみなかった、商売への興味や、いろいろな人と接しつつ仕事を進めていくことが得意な自己の適性に気が付き、仕事の中に喜びと充実感を見出ししていくようになる。しかし役職者への上昇志向はあまり強くなく、ビジネスの世界での女性の能力の限界を意識し、これ以上（課長補佐）の昇進に

は消極的である。平均年齢は45才と若い方に属すが、勤続年数は25.5年と長い方である。年齢や地位水準の割には、平均年収総額は525万ともっとも高い。結婚に関しては必ずしも仕事一筋の独身主義ではなく、職務に忠実に励んできたが故に、つつい独身生活が長くなってしまったという感じである。Ⅱ型のような男性的なサラリーマンではなく、誠心誠意与えられた仕事に励む、有能だが控え目なOLの姿に近い。

。Ⅵ型：「再出発型」と名づけられ、図1に示されたとうり、この型に属する2ケースは、他のどの類型にもピッタリと当てはまらない。その原因としてこの2ケースが、ともに離婚を契機に現在の会社に就職し、そこで職業人として人生の再出発を経験しているところにもとめられる。両者とも現在の会社へ就職したのは30代の中頃および終り頃で、それまでに長い結婚生活と子育ての時期を経験している。しかしこの間にも、1人は飲食店の女主人として、他の1人は洋裁・婦人服の専門家として、実質的に仕事の世界に深く関わっており、その意味では職業経験は学校（高校）卒業以来ずっと継続していたものと考えてよい。このような実質的経験が、現在の会社就職後両人がごく短時間の内に、最初の管理的仕事をまかされる背景的要因となっている。被面接者25名の内には、離婚ではなく子育て終了を契機に、職業人として再出発を行った人（家庭形成型）が1人いた。しかしこの人の場合も、子供ができるまでの間、電話交換業務に9年間も従事し、子供が小さい間は交換手講習所のパートの講師として、約10年間勤務し、そして現在の会社に就職後も、同じ交換業務で係長、課長代理と16年のキャリアを積んでいる。Ⅵ型の再出発の場合でも、1人は長い洋裁経験から婦人既製服メーカーへ、他の1人は飲食店経営からスーパーへと、生涯をつうじて一定の職業範囲で経験が蓄積されている。今後子育てを終り、職業人として再出発する女性の数はますます増大してこようが、再出発型での管理職地位の形成となると、上記3例にみられるように、結婚・子育て期間における準職業人としての、かなり長い“潜伏期間”が必要とされるように思われる。

2 相関分析からみたキャリア形成過程の規定要因

図1および表7の結果を通してみると、各型はそれぞれにユニークであり、それぞれ独自なものとして尊重されねばならないが、女性管理職キャリアの規定要因という観点からみると、今までの結果は型の相異を越えて、より基本的な小数の要因に要約できそうである。まず第1にⅠ型・Ⅱ型に共通な、児童期・青年期での明確な職

表 8 面接記録評定点と関連要因との相関関係 (N=25)

変数	面接記録評定点							関連要因							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. 職業志向の形成	—														
2. 自立への外的圧力	.13	—													
3. 組織社会化	.70**	-.12	—												
4. 上昇意欲	.85**	.04	.84**	—											
5. 独身	.24	.30	.45**	.47**	—										
6. 嫁ぎ先の条件	-.29	.14	-.56**	-.49**	-.85**	—									
7. 総合得点	.90**	.32	.81**	.91**	.42*	-.39*	—								
8. 地元出身	.44**	-.01	.07	.31	.00	-.11	.24	—							
9. 年齢	-.58**	.18	-.29	-.44**	.03	.07	-.37*	-.47**	—						
10. 学歴	.57**	-.43*	.57**	.48**	-.09	-.10	.42*	.19	-.30	—					
11. 勤続年数	-.56**	.19	-.26	-.49**	-.08	.03	-.40*	-.62**	.62**	-.33**	—				
12. 通算職業経験年数	-.64**	.28	-.43*	-.56**	.03	.05	-.47**	-.50**	.90**	-.48**	.82**	—			
13. 転職回数	.08	.21	-.08	.19	.35*	-.22	.10	.35*	.18	-.15	-.48**	-.01	—		
14. 地位	.34*	.02	.46**	.54**	.27	-.38*	.42*	.19	.11	.37*	-.24	-.11	.36*	—	
15. 年収	.22	.06	.55**	.41*	.29	-.42*	.39*	-.09	.35*	.35*	.34*	.27	-.03	.56**	—
16. 子供の数	-.17	-.17	-.48**	-.42*	-.69**	.85**	-.31	.09	.11	.08	-.06	.04	-.13	-.31	-.31

* p<.05. ** p<.01

原

著

業志向（職業自我同一性）の形成、およびそれに引き続く就職後の強力な組織社会化と強い上昇意欲の経験というパターンが浮んでくる。このパターンは他の類型には見られないもので、児童期・青年期・職業人の期間を通じての一貫した、キャリア形成にとって促進的な社会・心理的環境の存在を示唆するものである。第2はI型とIII型に共通なもので、父親の死や家庭の事情（続柄）から、職業人として自立せざるを得なかったという外的圧力の要因である。これは単独で他の要因から独立している。第3は結婚して職業と家庭を両立させるか、独身で職業人としてやり通すかを分ける側面で、IV型と他の諸型（特にV型とII型）を区別している側面である。以上概観されたような諸要因の結合関係をより明確に示すため、表7に示した16の要因相互間での相関係数がまとめられた。表8がその結果を示している。

表8においては予想どおり、職業志向の形成と組織社会化および上昇意欲の3者は相互に強い相関関係で結ばれている。総合点との相関パターンからわかるとうり、この3者は一体となってキャリア形成上の促進的環境を形成している。またこの3者、特に組織社会化と上昇意欲は、独身であることと正の有意な相関を、逆に既婚であること（嫁ぎ先の条件）と負の有意な相関を示している。自立への外的圧力はやはり独立しており、他の規定要因と何ら有意な関係をもっていない。以上の結果からも、女性管理職のキャリア形成の規定要因が、社会・心理的環境要因、自立への外的圧力、独身か結婚かの選択という3つの大きな要因に集約し得ることが理解できよう。

以上の結果に加え、表8は面接記録の評定点と、他の関連諸要因との相関関係をも示している。これらの結果は次の7点に要約できる。①キャリア形成の高さの指標である地位と年収を規定している中心的要因は、組織社会化と上昇意欲の2つである。続いて、嫁ぎ先の条件（負の相関すなわち条件に恵まれないことおよび独身を意味する）と職業志向の形成が、地位・年収の規定要因としてあげられる。しかし外的圧力は、何ら有意な相関関係を示していない。②地位と年収は、学歴水準と一貫した有意な正の相関を示しているが、年令と勤続年数や経験年数とは必ずしも一貫した関係をもっていない。特に、勤続年数は年収額とは正の有意な相関であるが、地位とはマイナスの相関をもっている。このことは、転職回数（勤続年数と $r = -.48$ という負の相関をもつ）と地位との相関が $r = .36$ と、転職回数が増せば増す程地位水準が高まる関係にあることからもうなづける。③学歴は職業志向の形成、組織社会化、上昇意欲の3者と有意な正の相関をもち、学歴の高さと、キャリア形成にとって促進

的な社会・心理的環境との間に、非常に密接な関係が存在していることがわかる。加えて学歴は、年令・勤続年数・職業経験年数とすべて負の相関で結ばれている。④以上の結果から予想されるところ、年令関連要因（年令・勤続年数・職業経験年数）はすべて、キャリア形成の社会・心理的環境要因と負の相関関係をもっている。特に上記年令ファクターと、職業志向の形成および上昇意欲とは、すべて有意な負の相関となっており、高年令・高勤続者ほど促進的環境に恵まれていない傾向があることを示唆している。⑤子供の数は嫁ぎ先の条件と同じく、キャリア形成の社会・心理的環境とは一貫して負の相関をもつとともに、地位・年収とも、有意ではないがやはり負の相関関係を示している。⑥自立への外的圧力は、ただ1点、学歴と有意な負の相関を持ち、父親の死や家庭の経済的事情ないし本人の続柄の関係から、早くに自立をよぎなくされた女性が、進学をあきらめざるを得なかった事情を端的に物語っている。⑦最後に出身については、地元外であることが、年令関連要因と有意な負の相関を持つ結果となっている。

以上に示した表8の結果をとうして明らかなことは、職業志向の形成、組織社会化、上昇意欲の3要因は一貫して地位・年収の高さおよび学歴水準と、正の強い相関関係をもっていることである。このことは、児童期・青年期をつうじ確固とした職業自己像を形成した女性は、それだけ高い進学意欲を持ち、学校卒業後の職業生活においても、職場の条件に恵まれるとともに本人の強い上昇意欲に裏打ちされ、結果として高度のキャリア形成（高い地位と年収の水準）を達成していくということであろう。いうなれば、周囲の社会的要因および本人自身の心理的要因が、相互に効果的に影響しあい、キャリア発達にどってきわめて促進的な生活環境を作り上げた結果として、高い地位形成が可能となったのである。第2に独身か既婚かが、環境条件や地位形成にとって重要な1要因となっていることは明らかである。特に嫁ぎ先の条件に恵まれ職業を続ける場合、ないしは子供の数が多の場合、地位や年収に対してはマイナスの効果が現れる。このことは、女性が結婚を犠牲にして職業上の成功を優先させるか、逆に結婚や家庭を優先させ、職業上の成功は二の次に置くかという、キャリア形成上の大きな選択に直面していることを示唆するものである。第3に学歴、およびそれと負の関係にある自立への外的圧力、の影響が重要であることが示された。女性管理職の場合でも、男性の場合同様、学歴の高さが地位や年収の水準の重要な決定因となっている点は興味深い。しかるに、自立への外的圧力はキャリア形成にとってはプラスに働かず、学歴の低さという点を介して、むしろマイナスに作用す

るのではないかとさえ予想される。しかし表8においては、自立への外的圧力は学歴以外とは何の有意な相関も示していない。その原因は外的圧力がプラスに作用しキャリア形成を促進する場合（例えば図1のI型=自己追求型キャリア形成パターン）と、その逆に拘束的に働きキャリア形成を阻害する場合（例えばⅢ型=生計維持型の場合）とがあり、これらの2つがプラス・マイナス相互に打ち消し合うためではないかと考えられる。図1から明らかとなうり、外的圧力がプラスに作用するかマイナスに作用するかは、児童期・青年期での本人の職業志向がどの程度強固に確立されていたかによって決定される。このことから低志向性・高圧力・低学力・低地位といった一連のマイナス要因の相互関係が浮び上がってくる。

インタビュー調査の結果に基づく今までの分析から、6つのキャリア形成パターン類型と、キャリア形成過程を規定している主要な3つの次元（社会・心理的なキャリア形成環境、結婚か独身かの選択、自立への外的圧力）の存在が明らかにされた。次に、以上のようなインタビュー調査の結果が、質問紙調査の主要な結果と、どのような関係にあるかを検討してみよう。インタビューに応じた25名中1名を除き、幸い完全な質問紙調査のデータ

が利用可能であった。この24名について、インタビューでの評定点と、質問紙調査での促進要因と阻害要因との相関関係が求められた。表9がその結果を示している。表9の結果は、質問紙でのキャリア形成の促進要因に対する女性管理職自身の自己評定は、インタビュー記録を通しての面接者評定の結果と、「女性モデル」の次元を除いては、何ら有意な相関をもっていないことを示している。促進要因の内、職務挑戦・専門職化・上司との人間関係などは、面接をつうじて評定された組織社会化や上昇意欲と、正の有意な相関を示しても不思議ではないが、結果はそうなっていない。しかしこれらの促進要因は、地位水準とはすべて有意な正の相関をそなえているのである。以上のような質問紙法・面接法での結果の不一致は、方法上の誤差（method variance）によるものか、測定した内容が両者で異なるためかのいずれであるが、今後詳しい検討を必要としよう。

以上のような不一致の点もあるが、質問紙法と面接法の結果は、女性モデルに関し有意な負の相関を示している。すなわち、職場でモデルとなる同性の先輩や同僚を身近かにもつことができなかつた経験（自分がパイオニアとなって頑張った経験）が、面接記録での高い評定点と関係しているのである。いいかえれば、女性が職業志

表9 質問紙調査とインタビュー調査の結果の相関関係（N=24）

質問紙調査の結果 インタビュー調査の結果		促進要因				阻害要因		
		職務挑戦	専門職化	上司との人間関係	女性モデル	男女差別の風土	能力・意欲の欠如	両立問題
面接記録評定点	1. 職業志向の形成	.13	.12	-.07	-.41*	-.11	-.41*	-.32
	2. 自立への外的圧力	.14	.15	-.18	-.42*	-.00	-.42*	-.15
	3. 組織社会化	-.11	-.03	.02	-.13	.00	-.28	-.06
	4. 上昇意欲	.08	.00	-.04	-.37*	-.28	-.36*	-.54**
	5. 独身	.26	.31	.10	-.36*	-.04	-.25	-.50**
	6. 嫁ぎ先の条件	.00	.18	.26	-.22	-.21	-.20	-.78**
	7. 総合得点	-.00	-.14	-.23	-.26	-.23	-.28	-.87**
関連要因	8. 地元出身	.12	.33	-.22	.04	.48**	.25	.06
	9. 年令	-.09	-.07	-.03	.24	-.34*	-.11	.01
	10. 学歴	.05	.03	-.29	-.23	-.33	-.33	.00
	11. 勤続年数	-.33	-.51**	.12	.10	-.20	-.10	.01
	12. 通算職業経験年数	-.22	-.27	.08	.21	-.25	-.09	.03
	13. 転職回数	.40*	.66**	.02	.14	-.08	-.04	-.28
	14. 地位	.42*	.51**	.35*	.12	-.31	-.24	-.34*
	15. 年収	.18	.06	.14	-.01	-.36*	-.34*	-.31
	16. 子供の数	-.06	-.11	-.30	.34*	-.14	.20	.86**

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

向が強く、自立への外圧を強く受け、上昇意欲が強く、独身であることは、仕事の上でパイオニアとして頑張る必要があったことを示唆するものである。

これに対し、阻害要因はインタビュー結果とより一貫した関係を示し、すべて面接記録での評定点が高ければ高い程、阻害要因の経験が少ないという結果となっている。特に、促進的なキャリア形成環境に恵まれることは、能力・意欲の欠如に悩まされる経験がより少なく、また結婚したり嫁ぎ先の条件に恵まれない程、両立問題でキャリア形成が阻害される傾向があることが示されている。男女差別の風土の経験も、結果は統計的に有意とはなっていないが、やはり同様な負の効果を示している。加えて上記3つの阻害要因は、地位および年収の水準とやはり一貫したマイナスの関係を示し、促進要因と対照的な阻害的効果をより明確にしている。

以上の結果は、質問紙法と面接法という2つの異なる方法論に基づく調査結果が、かなりの程度一致して、女性のキャリア形成に関する重要な事実を明らかにしていることを示している。すなわち、児童期・青年期をつうじての職業志向の形成や自立への外的圧力、組織社会化、上昇意欲の経験は、女性に自らがパイオニアとなって、仕事を切り開いていく能力と意欲を与える（少なくともそれらの欠如に悩まされない）ということである。また、結婚し家庭を持つことは、両立問題を困難ならしめ、キャリアの高度化にマイナスの影響を与えている。しかし表9が示すように、両方法間での不一致の点もあるので、今後キャリア・インタビューの方法論、および質問紙によるキャリア促進要因の測定方法について、より深い検討が必要である。

IV 結果 2

1. 質問紙調査結果に基づく、キャリア形成要因のパターン分析

結果1で述べたとうり、インタビュー調査の結果は、女性管理職のキャリア形成の6つのタイプと、これら諸タイプの分化を生み出し、キャリア形成の水準（地位や年収の高さ）を規定している主要な3つの次元の存在を明らかにした。後者の点については、第1の次元として児童期・青年期から就職後の期間をつうじて、キャリア形成にとって促進的な社会・心理的環境がどの程度存在していたかが、きわめて重要となっていることが見い出された。第2の次元として、結婚し家庭と職業の両立をはかるか、独身として職業人に徹するか選択問題が存在していることが明らかとなった。そして第3の次元としては、第1の次元と関連するが、自立への外的圧力が低学歴と相対的に低水準の地位形成に結びつく側面が浮

びあがってきた。

結果2においては、質問紙調査のデータに基づき、女性管理職のキャリア形成を規定している主要な次元の分析結果が報告される。すなわち、インタビュー調査の結果は、25名という限られたサンプルから得られたものであるが、結果2では質問紙への回答者181名全員のデータを用い、インタビュー・データの分析から明らかにされた結果（主要な3次元）が、質問紙データの分析結果とどのように対応するかが検討されることになる。質問紙データの分析は、林の数量化理論第Ⅲ類（三宅一郎、中野嘉弘、水野欽司、山本嘉一郎、1977）に基づき行われた。質問紙調査では、調査の概要で説明したとうり、①児童期・青年期に関する要因、②就職後の職場経験に関する要因、③家庭と職業に関する要因、④組織内地位形成の促進要因と阻害要因についてデータが収集された。これらのデータの内から、面接記録の評定項目（表6参照）と同等ないしは強い関連があると思われる情報20項目を抜き出し、数量化理論第Ⅲ類の分析枠組みに合致するように、項目内容の整理（カテゴリー化）がほどこされた。表10は、このようにして整理された質問紙項目の一覧表を示したものである。

表10において、年令および年令関連要因（勤続年数と通算職業経験年数）、地位、年収額は分類変数から除かれている。すなわち、表10に示した20の分類変数は、女性管理職のキャリア形成過程の「規定因」と考えられるものであり、これらの要因によって展開される「キャリア形成過程」（年令や勤続年数と関連）およびその「結果」（地位や年収の水準）とは区別されている。後2者の要因は、後述のように、分類変数間での相互関連パターンの違いを照し出す、いわゆるグルーピング変数として用いられる。

また表10中、No.14から20までの促進要因・阻害要因に関する変数は、因子分析に基づき合成された尺度を、平均点を中心に平均以下・以上という、2水準のカテゴリー変数に変換したものである。これらの変数は、表9に示したとうり、面接記録評定点や地位、年収額と有意な相関関係をもっていた。しかし、促進要因と阻害要因が相互にどのような関係にあるのかは、今まで検討されてこなかった。表11は、カテゴリー変数に変換する前の、促進要因と阻害要因の相関関係を示したものである。結果から明らかとなうり、両要因間には正の相関が存在し、いろいろな面で促進要因を強く経験すればする程、阻害経験（特に、自己の能力・意欲の欠如を感じ、仕事をやめたくなる経験）もそれだけ強まる傾向があることがわかる。逆に、能力・意欲の欠如を何も経験しないということは、仕事においてキャリア形成のための促進的要因

表10 数量化理論に基づくパターン分類のためのカテゴリ-変数一覧表

変 数 名	カテゴリー-№およびカテゴリー-ラベル
1. 学 歴	1 = 義務教育, 2 = 高校, 3 = 短大, 4 = 四年制大学
2. 配 偶 者	0 = なし, 1 = あり
3. 続 柄	0 = その他, 1 = 長女
4. きょうだい	0 = その他, 1 = 女ばかりのきょうだい
5. 父 親 の 躰	0 = 女の子らしく, 1 = 男の子らしく
6. 母 親 の 躰	0 = 女の子らしく, 1 = 男の子らしく
7. 父 親 の 死	1 = 本人 2~18才時, 2 = 19~24才時, 3 = 25才以上および父健在
8. 就 職 動 機	1 = 積極的 (自立のため, 能力資格を生かすため, など) 2 = 消極的 (なんとなく, 結婚するまで, など)
9. 転 職 経 験	0 = なし, 1 = あり (1回以上)
10. 選 社 理 由	1 = 消極的 (給与, 安定, 縁故などの理由で現在の会社に就職) 2 = 積極的 (自分の専門を生かす, 女性にも活躍の場が与えられている, など)
11. 地 位 展 望	1 = 入社した時から役職者につきたいと思っていた, 2 = 長く勤められればよいと思っ た, 3 = 先の事は考えなかった, 長く勤める気はなかった, など
12. 将 来 の 希 望	1 = トップの管理者として, 2 = 中間管理職として, 3 = 専門分野の第一人者として
13. 娘 へ の 希 望	0 = 家庭のよき妻, 母として, 仕事についても家庭中心で, など 1 = 完全両立をはかってほしい, 仕事中心で, など
14. 促 進 要 因 1	1 = 職務挑戦平均以下, 2 = 平均以上
15. 促 進 要 因 2	1 = 専門職化平均以下, 2 = 平均以上
16. 促 進 要 因 3	1 = 上司との人間関係平均以下, 2 = 平均以上
17. 促 進 要 因 4	1 = 女性モデル平均以下, 2 = 平均以上
18. 阻 害 要 因 1	1 = 男女差別の風土平均以下, 2 = 平均以上
19. 阻 害 要 因 2	1 = 能力・意欲の欠如平均以下, 2 = 平均以上
20. 阻 害 要 因 3	1 = 両立問題平均以下, 2 = 平均以上

を何も経験しなかったことを意味することになる。結論として、促進要因と阻害要因は相互に独立の面が強い (特に地位や年収への影響力において) が、重なり合う部分もかなり存在するという点である。この点は次に述べるように、数量化Ⅲ類の分析結果からも読みとることができる。

表12は表10に示した変数を用い、林の数量化第Ⅲ類の方法に基づいて、民間企業における女性管理職のキャリア形成要因のパターン分類を行った結果を要約したものである。表に示したとおり、分析の結果は3つの主要な次元を明らかにした。第Ⅰの次元 (促進的環境 ↔ 阻害的環境) では、まずプラスの方向に対し、高い地位展望と高学歴が大きなウェイトを与えている。これらに続いて、強い促進要因の経験 (特に職務挑戦と専門職化) と積極的な選社理由、更に続いて阻害要因の経験が登場してきている。表11で指摘されたとおり、阻害要因の経験は高い地位展望・高学歴・強い促進要因の経験という文

表11 促進要因と阻害要因の相関関係 (N = 181)

促進要因 \ 阻害要因	男女差別 の風土	能力・意欲 の欠如	両立 問題
職 務 挑 戦	.20**	.20**	-.00
専 門 転 化	.13*	.27**	-.00
上 司 と の 人 間 関 係	.09	.31**	.03
女 性 モ デ ル	.13*	.26**	.06

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

脈の中でまず位置づけられており、この点は注目すべき結果である。次にマイナス方向に目を転ざると、弱い促進要因の経験 (特に専門職化と職務挑戦)、同様に弱い阻害要因の経験 (特に能力・意欲の欠如と両立問題) がまず現われ、続いて消極的な就職動機、長期勤続の展望、低学歴といった要因カテゴリーが顔を出している。ここでもやはり、促進要因と阻害要因は同一の方向性を示し

表12 数量化理論Ⅲ類に基づく女性管理職のキャリア形成要因のパターン分類

	第Ⅰ次元：促進的環境—阻害的環境 ($\rho = .35$)(プラス方向—マイナス方向)		第Ⅱ次元：上昇志向—現状志向 ($\rho = .33$)(プラス方向—マイナス方向)		第Ⅲ次元：高立選択—独身・仕事選択 ($\rho = .31$)(プラス方向—マイナス方向)			
	変数名	カテゴリ—Noと名称(度数)	カテゴリ—Noと名称(度数)	カテゴリ—Noと名称(度数)	変数名	カテゴリ—Noと名称(度数)		
プ ラ ス 方 向	地位展望	1. 役職者を望む (18)	4. 四年制大学卒 (6)	4.35	学 歴	4. 四年制大学卒 (6)	4.03	
	学 歴	3. 短 大 卒 (21)	地位展望	1. 役職者を望む (18)	3.65	配偶者	1. あ り (52)	3.13
	学 歴	4. 四年制大学卒 (6)	地位展望	2. 長く勤められればよい (18)	3.21	学 歴	1. 義務教育 (33)	2.70
	促進要因1	2. 職務挑戦高い (85)	学 歴	3. 短 大 卒 (21)	2.10	阻害要因3	2. 高立問題強い (86)	1.86
	促進要因2	2. 専門職化高い (90)	転職経験	1. あ り (56)	2.16	続 柄	1. 長 女 (66)	1.42
	選社理由	2. 積極的 (59)	選社理由	2. 積極的 (59)	1.10	母親の嫉	1. 男の子らしく (25)	1.19
	促進要因4	2. 女性モデルあり (76)	今後の希望	1. トップ管理者として (13)	1.65	促進要因1	1. 職務挑戦低い (96)	1.15
	阻害要因2	2. 能力・意欲欠如あり (90)	学 歴	1. 義務教育 (33)	1.63	きょうだい	1. 女 だ け (46)	1.06
	阻害要因3	2. 高立問題強い (86)	母親の嫉	1. 男の子らしく (75)	1.55	就職動機	1. 積極的 (109)	0.66
	阻害要因1	2. 男女差別の風土強い (81)	阻害要因2	1. 能力意欲の欠如なし (91)	1.25	促進要因2	1. 専門職化低い (91)	0.61
マ イ ナ ス 方 向	娘への希望	1. 家庭と職業の高立 (74)	促進要因3	1. 上司との関係弱い (90)	1.24	父親の死	2. 19~24才頃 (11)	-3.55
	配偶者	1. あ り (52)	父親の死	2. 本人19~24才の頃 (11)	-1.49	学 歴	3. 短 大 卒 (21)	-2.59
	促進要因3	2. 上司との関係強い (91)	就職動機	2. 消 極 的 (72)	-1.30	地位展望	1. 役職者を望む (18)	-2.20
	促進要因2	1. 専門職化低い (91)	阻害要因2	2. 能力・意欲の欠如あり (90)	-1.24	地位展望	2. 長く勤められればよい (18)	-2.08
	促進要因1	1. 職務挑戦低い (96)	阻害要因3	2. 高立問題強い (91)	-1.20	阻害要因3	1. 高立問題弱い (95)	-1.70
	阻害要因2	1. 能力・意欲欠如なし (91)	学 歴	2. 高 校 卒 (121)	-1.16	転職経験	1. あ り (56)	-1.34
	阻害要因3	1. 高立問題弱い (95)	促進要因4	2. 女性モデルあり (76)	-1.10	促進要因1	2. 職務挑戦高い (85)	-1.31
	就職動機	2. 消 極 的 (72)	母親の嫉	0. 女の子らしく (106)	-1.08	配偶者	0. な し (129)	-1.28
	促進要因3	1. 上司との関係弱い (90)	阻害要因1	2. 男女差別の風土強い (81)	-0.97	今後の希望	1. トップ管理職として (13)	-1.17
	促進要因4	1. 女性モデル無し (105)	転職経験	0. な し (125)	-0.95	就職動機	2. 消 極 的 (72)	-1.02
地位展望	2. 長く勤められればよい (18)	選社理由	1. 消 極 的 (122)	-0.93				
阻害要因1	1. 男女差別の風土弱い (100)	地位展望	3. 特に考えず (145)	-0.83				

ている。以上の反応パターンから推察されるところ、第1次元は就職後のキャリア形成環境が、どの程度促進的であったか阻害的（より正確には非促進的）であったかに関する軸を意味するものと思われる。しかもこの軸は、単に客観的な環境要因の布置状態を示すだけではなく、それに関連する本人の学歴や職業志向（地位展望、選社理由、就職動機など）も、重要な要因の一部として取り込んでいるのである。

第Ⅱの次元（上昇志向 \leftrightarrow 現状志向）においては、プラスの方向に対し大きなウェイトを示す要因カテゴリーとして、まず高学歴と高い地位展望が目につく。この点では第Ⅰ次元の場合と同じである。しかし、第Ⅱ次元では以上に続くものとして、転職経験、積極的選社理由、トップ管理者への希望、母親からの男の子らしい躰、能力・意欲の欠如なしといった強烈な上昇志向・職業人志向が顔を見せており、これが第Ⅰ次元との決定的な差異を生み出している。一方、マイナスの方向においては、上記の強い上昇志向とは反対に、消極的な就職動機と選社理由、強い阻害要因の経験、高校卒の学歴、モデルとなる先輩女性の存在、母親からの女の子らしい躰、地位展望の不在といった、大多数の働く女性の置かれた現実が、きれいに浮き彫りにされている。加えて、婚期（19才から24才）を迎えて父親の死に遭遇する経験も、高いウェイトで同じ方向性を示している。以上の結果から明らかとなつて、この第Ⅱ次元は一人の職業人として、可能な限りの職業上の成功を求める強い上昇志向と、現実に女性（本人自身）の置かれた拘束的・消極的状況を受け入れ、その中で職業人として生きていく現状志向とを、2つの極としている。すなわち、現状志向か、それともそこから抜け出ようとする上昇志向か、という軸を構成しているものとみてよい。

最後の第Ⅲの次元（両立選択 \leftrightarrow 独身・仕事選択）においては、プラスの方向に対し、学歴ファクターに続いて有配偶、強い両立問題の経験という、結婚し家庭と職業を両立させる問題要因が高いウェイトを示している。そしてこれらの両立問題ファクターの後には、長女に生れ、男の子らしい母親からの躰を受け、女だけのきょうだいの中で育ち、積極的な動機から職業を選択したことを示す要因が続いている。これらの諸要因の相互関連が示唆するところは、男子のように（ないしは男子にかわって）、家庭も職業もその両方を自ら積極的に選択し、やりぬいていこうとする姿勢である。この姿勢には、大学と義務教育という対照的な学歴水準が関与している。また促進要因の経験は弱い。一方、マイナスの方向に目を転ざると、婚期を迎えての父親の死、短大卒の学歴に続いて、役職者への地位展望・弱い両立問題・転職経験・

職務挑戦の経験・独身・トップ管理職への希望と、独身ファクターと上昇志向が結合した内容が現れている。いかにいえば、父親の死や短大卒業を背影に、独身で仕事一筋に、職業人としてやり抜くことを選択している姿とみることができよう。以上の結果からこの第Ⅲ次元は、結婚・両立を選ぶか、独身・仕事一筋を選ぶかの、基本的選択問題に関する軸を意味していると考えられる。

以上の数量化理論第Ⅲ類に基づく分析結果と、結果1のインタビュー調査の結果を比べてみると、女性管理職のキャリア形成の規定次元に関し、きわめて類似した結果が析出されていることがわかる。まず、面接記録の評定結果では、児童期・青年期での職業志向の形成および就職後の組織社会化と上昇意欲の3つが、一体となって（連続した体験として）キャリア形成の社会・心理的環境を構成している点が指摘されたが、数量化理論に基づくパターン分析の結果も、促進的・阻害的という、キャリア形成環境に係わるほとんど同一の次元の存在を明らかにした。ただし後者の場合、促進的要因を強く経験することは、同時に“阻害要因”をも強く経験することを意味し、結果として女性のキャリア形成にとって環境が真に阻害的であることの意味（阻害要因も経験しないかわりに、何らの促進要因も経験しない低刺激の状態）をより明確にした。第2に結婚（両立）か独身（仕事一筋）かという次元が、両分析をつうじて現われ、この選択問題がやはり女性の管理職キャリア形成にとって、決定的に重要であることを示していた。第3に、数量化理論Ⅲ類の分析結果から得られた上昇志向に関する次元であるが、インタビュー結果ではこの次元は大部分、組織社会化や上昇意欲の中に取り込まれてしまっていた。したがってインタビュー結果では、数量化による第Ⅱ次元（特にプラス方向）は不明瞭にしか確認されていない。しかし、第Ⅱ次元のマイナス方向に目を転じてみると、ここにインタビューで明らかにされたような、自立への外的圧力が低学歴・弱い職業志向・強い阻害要因の経験へと発展していく局面が、明瞭に映し出されていることがわかる。この点では第Ⅰ次元のマイナス方向に関しても、同じことが指摘できよう。要するに、数量化理論第Ⅲ類の分析結果は、面接記録評定では曖昧であった、女性の現状受容かそれとも現状を越える上昇志向かを、環境要因から独立な次元として、より明確な姿で析出したということができよう。

2. キャリア形成水準と規定次元との関係

次に上記で明らかにされた3つのキャリア形成の規定次元が、現実のキャリア形成の水準（地位や年収額）と、どのように関連しているかを調べてみよう。このための

表13 グループ変数のカテゴリー内容とカテゴリー度数：年令と地位または年収（カッコ内）の組み合わせによる。(N=181)

地位(年収) \ 年令	低群：48才以下	高群：49才以上	合計
低群：係長 (年収360万円以下)	1. LL群 67人(60人) ベテランOL型	3. HL群 54人(32人) 永年勤続型	121人 (92人)
高群：課長補佐，課長， 次長，部長以上 (年収361万以上)	2. LH群 25人(32人) サラリーウーマン型	4. HH群 35人(57人) キャリアウーマン型	60人 (89人)
合計	92人	90人	181人

注：表中，最初の大文字は年令の低(L)，高(H)を示し，2番目の大文字は地位(年収)の低(L)，高(H)を示す。

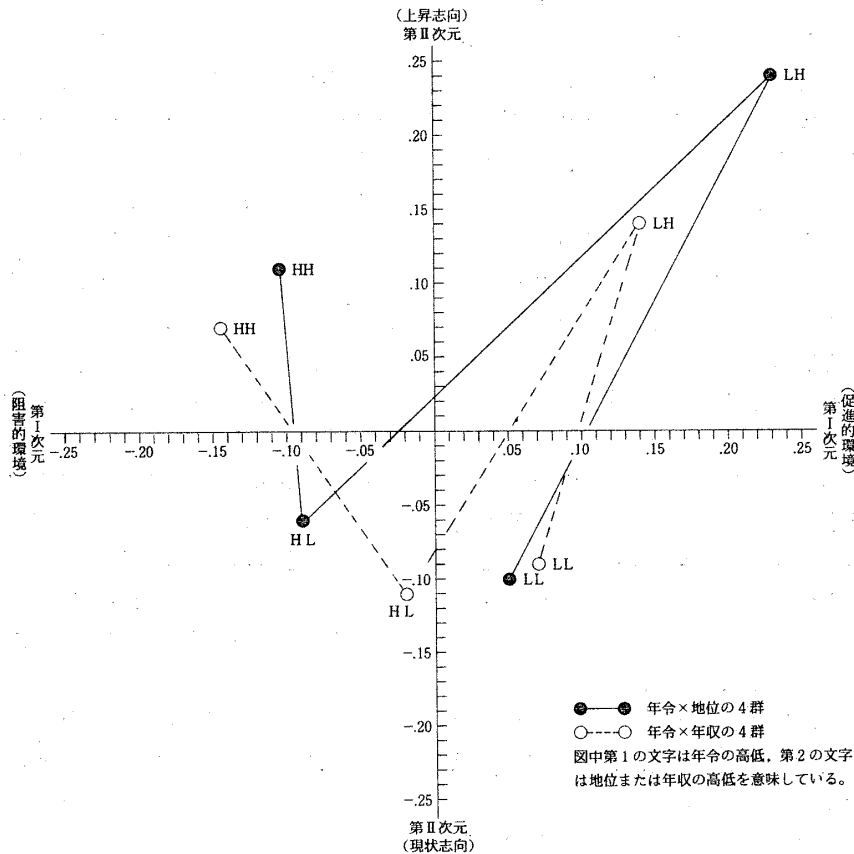


図2 数量化理論第Ⅲ類に基づく第Ⅰ次元と第Ⅱ次元の組み合わせからみたキャリア形成4群の位置関係

方法として，キャリア形成水準を異にするグループ間で，各次元ごとの得点がどのように違うかが検討された。キャリア形成水準の指標として，地位と年収額が採用された。続いてこれらは年令要因と組み合わせられ，より細分化されたキャリア形成水準のカテゴリー（グルーピング

変数）が生み出された。年令との組み合わせは，同じ係長職ないし同じ年収額400万円という水準でも，それを30才代で達成している場合と50才代で達成している場合とでは，キャリア形成過程の意味内容が，非常に異なったものとなることを予想して考えられたものである。

表13は以上の点を考慮し、年令（中央値の年令48才より下か上か）と地位（係長かそれともそれ以上か）、または年収額（中央値の年収額360万円より下か上か）を組み合わせ、全体を4グループに分割した結果を示したものである。第1のグループはLL群とよばれ、年令（最初のL）と地位ないし年収（2番目のL）ともに低い群である。第2番目のLH群、3番目のHL群、4番目のHH群も同様な手続きから生み出され、命名されている。第1のLL群は、有能なOLが長年の経験から役職者の地位を与えられた型という点で「ベテランOL型」と名づけることができよう。第2のLH群は、比較的若い年令で高い地位や年収を獲得している一群の女性管理職で、男性と同じ土俵でキャリア形成に邁進しているという意味で「サラリーウーマン型」（若林，1982）とよぶにふさわしい。第3のHL群はサラリーウーマンの対極にあり、「永年勤続型」と名づけられる。第4のHH群は年令も地位（年収）もともに高い「キャリアウーマン型」で、全働く女性の大先輩、女性管理職のパイオニアという位置を占めている。次に以上4つのキャリア形成グループ

が、表12にて明らかになった3つの次元の上で、どのような位置づけを与えられているのかを検討してみよう。

図2は表12に示した第I次元と第II次元の直交座標の上で、上に述べた4つのキャリア・グループの位置関係を示したものである。図2からまず明らかな点は、地位に基づくグルーピングも年収に基づくグルーピングも、基本的には同一の位置関係を構成しているということである。この結果は地位と年収額が、 $r = .66$ と高い相関関係をもっていることからもうなづける。図2において、LL群のベテランOL型は、弱いながらも促進的環境（第I次元）とかなり強固な現状志向（第II次元）に規定されて、現在の地位ないし年収水準を形成してきたことがわかる。まさに、控え目なベテランOLの姿といえよう。これに対しLH群のサラリーウーマン型は、強力な促進的環境（特に地位形成の面で）と高度の上昇志向のもとで、キャリア形成を行ってきていることがわかる。表12の結果をみると、LL群とLH群を、II軸にそって第4象限と第1象限に分割している力の背後に、学歴差が存在していることを示している。次にHL群の永年勤続型で

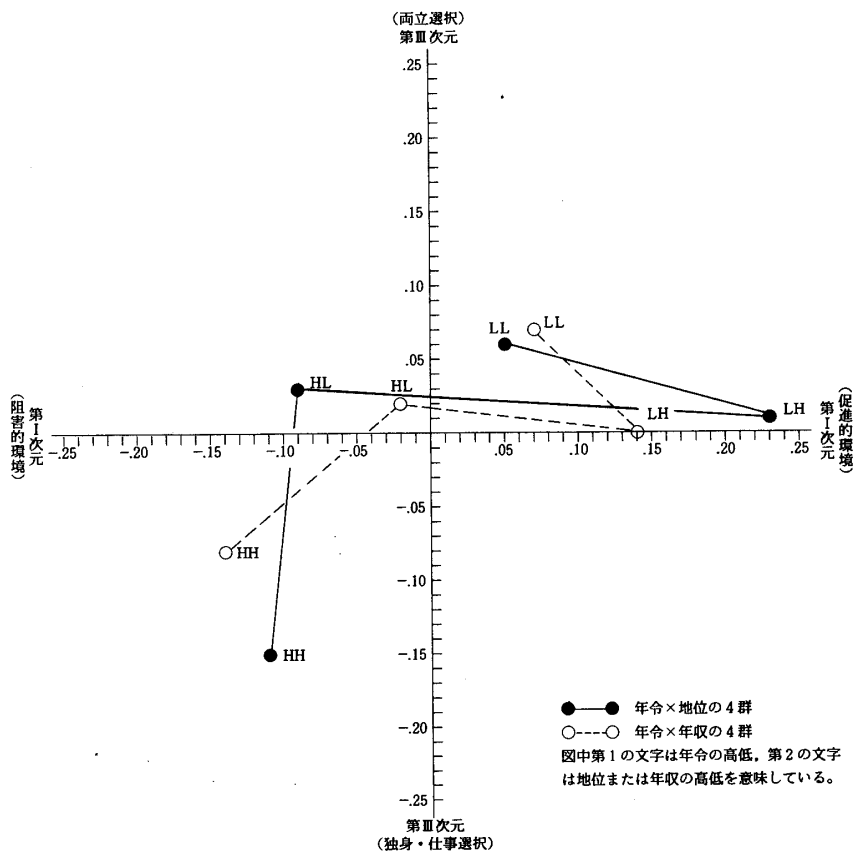


図3 数量化理論第Ⅲ類に基づく第I次元と第Ⅲ次元の組み合わせからみたキャリア形成4群の位置関係

は、阻害的環境と現状志向と、両次元ともマイナス方向に向かう力のもとで、現在のキャリア形成をなしてきてきたことがうかがわれる。特に、阻害的環境は地位形成に関し顕著であるが、年功賃金制度のもとでの永年勤続を反映してか、年収額に対してはほとんど中立的となっている。最後のHH群のキャリアウーマン型であるが、LL群とは対称的に、阻害的環境のもとで強い上昇志向に支えられ、現在の高い地位と年収を形成してきた姿が読みとれる。しかし上昇志向の強さの点では、若くて出世の早いLH群より大であり、かつ阻害的環境を経験する点では、単なる永年勤続のHL群より上となっている。この辺に大先輩の、パイオニア管理職としての苦労のあとが感じられる。

以上概観したとおり図2においては、表12で明らかにされた促進的環境—阻害的環境、上昇志向—現状志向というキャリア形成の2つの規定次元が、それぞれに特徴のある4つのキャリア形成グループを、明瞭に峻別していることが示された。第I次元（環境）は女性管理者の年齢（世代）の違いを区別し、第II次元（志向）は地位

や年収の違いを区別していた。その結果として、4つのキャリア形成グループは、直交座標の上で第1象限から第4象限に1つづつきれいに散らばることとなった。

図3は第I次元と第III次元の直交座標の上で、表13の4つのキャリア形成グループを位置づけたものである。図によれば第III次元は、HH群と他の3群（特にLL群）を峻別している軸であることがわかる。すなわち、HHのキャリアウーマン型の管理職は、阻害的環境の中で、独身・仕事一筋の生き方に徹することによって、現在の地位形成を達成してきた経過がうかがわれる。これに対しベテランOL型（LL群）では、促進的環境のもとで職業と家庭の両立が選択され、HH群と対称的な位置づけとなっている。しかし、第III次元の上でのLL群とLH・HL群の差はごくわずかで、結局第III次元は年齢が高く特に地位が高い独身キャリアウーマンを、他のグループから区別している軸と考えることができよう。そして、LL・LH・HLの残り3群では、LLがわずかに両立選択に傾いているものの概して差はなく、図2でもみたようにこれら3群は、もっぱら第I次元の上

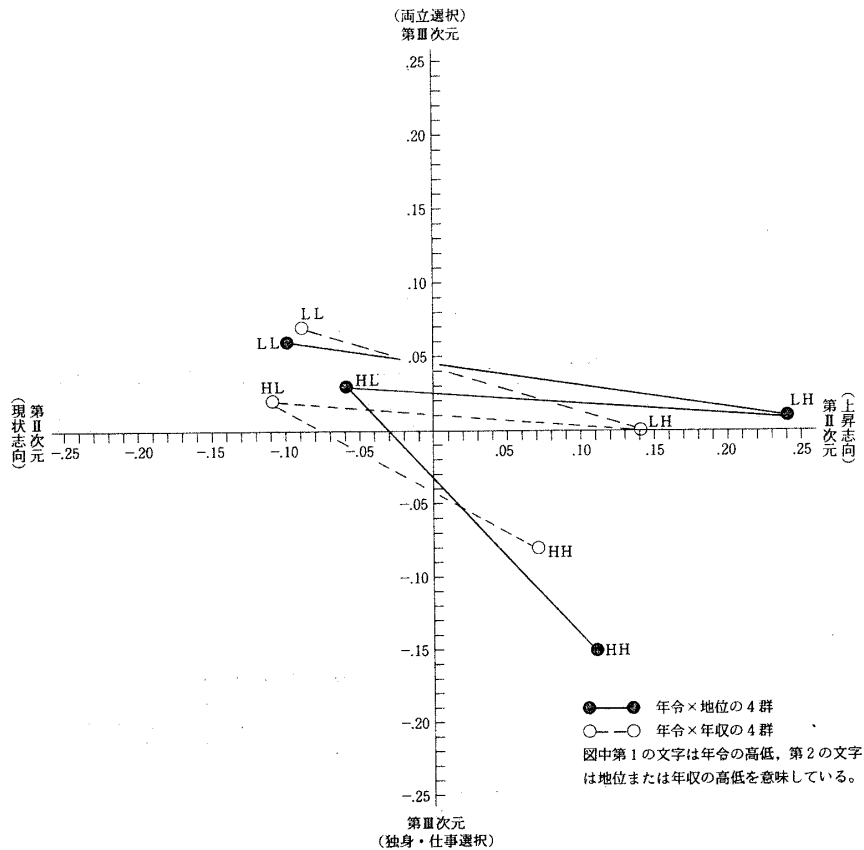


図4 数量化理論第Ⅲ類に基づく第Ⅱ次元と第Ⅲ次元の組み合わせからみたキャリア形成4群の位置関係

で大きな散らばりを見せている。

最後に図4は、第Ⅱ次元と第Ⅲ次元の組み合わせに基づき、表13に示した4つのキャリア形成グループを位置づけたものである。図4では一見して、3つの群が区別されていることがわかる。まず第1は、地位や年収のレベルが低いLL(OL型)とHL(永年勤続型)群で、これら2群はともに現状志向で両立選択(第2象限)によって、キャリア形成が特徴づけられている。第2は上昇志向と独身・仕事選択で高い地位と年収を獲得している高年令のキャリアウーマンであり、第3は上昇志向はきわめて強いが、独身者と両立者の両方を等しく含む、比較的若くて高い地位・年収を獲得しているサラリーウーマン型の女性である。いずれにしろ、LL・HLの低地位群が年令差を問わず、両立選択と現状志向によって規定されている点は興味深い。なぜなら、職業と家庭の両立を選択すれば、働く女性は自らの置かれた現状に志向せざるを得ない(ないしは女性の置かれた現状を受け入れているので、その範囲で両立が可能となる)、という結婚と仕事のジレンマが、図4の第2象限に集中的に表現されていると読みとれるからである。

V 結果のまとめと討論

まとめとして、数量化理論第Ⅲ類に基づく質問紙データの分析結果は、インタビュー記録の内容分析の結果と、基本的に同一のキャリア類型とその規定要因を明らかにした。まずインタビュー調査の結果からは、面接記録の評定とその分類作業をつうじて、「自己追求型」「自立志向型」「生計維持型」「家庭形成型」「職務励行型」「再出発型」という、キャリア形成過程を代表する6つの類型が析出された。また、これらの類型分化の根底にある基本的規定要因として、社会・心理的なキャリア形成環境の促進度、結婚か独身かの選択問題、自立への外的圧力の3つが浮び上がってきた。これに対して、数量化理論第Ⅲ類に基づく質問紙データのパターン分類の結果は、インタビュー結果とよく類似した3つの規定次元の存在、すなわち促進的環境—阻害的環境、上昇志向—現状志向、両立選択—独身・仕事選択を明らかにした。加えてこれら3つの次元は、あらかじめ定義された4つのキャリア形成グループ、「ベテランOL型(LL型)」「サラリーウーマン型(LH型)」「永年勤続型(HL型)」「キャリアウーマン型(HH型)」を、明確に峻別する性質をもっていることが示された。

最後に、インタビューの結果から明らかとなった6つのキャリア形成類型と、数量化分析で用いられた4つの類型との、相互の対応関係を検討してみよう。表14はその対応関係を、規定要因とともに一覧表の形で示したも

のである。表の結果は、次の6点に要約できる。①自己追求型とキャリアウーマン型は基本的に同一型であり、この型は阻害的環境と強い上昇志向、独身・仕事選択・自立への外的圧力によって規定されている。しかしインタビューでは、年令が若くそれ故に促進的環境の経験が強い、サラリーウーマン型の女性管理職が自己追求型に多く分類される結果となった。表14にいうキャリアウーマン型の女性は、インタビューでは少数しか登場していない。次に、②自立志向型とサラリーウーマン型は、基本的に同一型とみなすことができる。規定要因としては促進的環境と強い上昇志向が中心で、両立か独身かの選択ではその両者が含まれている。他の規定要因としては、自立への外的圧力はなく、高学歴者ということである。③生計維持型も永年勤続型と同型とみなしてよい。規定要因としては阻害的環境、現状志向、独身・仕事選択であるが、これに加え自立への外的圧力と低学歴が、この型をより鮮明にしている。しかし、図3から見る限り、HLの永年勤続型は弱いながらも両立選択であり、独身率が75%と高い生計維持型(表7参照)と多少のくい違いをみせている。④この点を考慮すると永年勤続型は、むしろ全員が両立選択をしている家庭形成型と、より密接な対応関係をもつものとみなすことができよう。しかし、家庭形成型でも促進的環境に恵まれた比較的若い女性管理職は、LLのベテランOL型にも対応関係をもっているものと考えられる。⑤職務励行型はベテランOL型にもっとも近い。このタイプの規定要因は促進的環境と現状志向、独身・仕事選択である。しかしこの型は、多少の上昇志向が加われば、低学歴ながらサラリーウーマン型を形成しうるものでもある。⑥最後に、再出発型に関しては、適切な対応づけは見い出されていない。強い位置づければ、キャリアウーマン型ということになる。

以上の結果から、次の4つの最終的キャリア形成グループを特定化することができよう。第1は年令・地位・年収とすべてが高い水準にあり、阻害的環境と自立への外的圧力の中で、強い上昇志向と自己実現の欲求に支えられつつ、独身で仕事一筋に打ち込んできたパイオニア的女性管理職である。インタビューでは、このタイプの女性はごくわずかしか登場していないが、数量化理論によるパターン分類は、このタイプの存在を明確に位置づけた。第2は相対的に若くして、高い地位と年収を獲得している(女性として出世が早い)一群の人びとで、高学歴を背影に促進的環境と強い上昇意欲から、男子にもひけをとらないサラリーウーマンとして活躍中の女性たちである。インタビューでは、若い自己追求型の中に、このタイプの女性管理者が何名か見い出された。第3は年令の割には地位や年収の水準が低く、阻害的環境のも

表14 女性管理職のキャリア形成過程に関する諸類型とその規定要因：
面接記録評定と数量化理論第Ⅲ類による場合の対応関係

面接記録評定 数量化Ⅲ類 のための類型	I 型 (自己追求型)	II 型 (自立志向型)	III 型 (生計維持型)	IV 型 (家庭形成型)	V 型 (職務励行型)	VI 型 (再出発型)
L L 型 (ベテランOL型)	促進的環境 上昇志向 独身・仕事選択 (低年齢・外的圧力)	促進的環境 上昇志向 独身又は両立 (高学歴)	促進的環境 現志向 両立選択 (低年齢)	促進的環境 現志向 独身・仕事選択	(特定の型との明確な対応関係なし)	
L H 型 (サラリーウーマン型)	促進的環境 上昇志向 独身・仕事選択 (低年齢・外的圧力)	促進的環境 上昇志向 独身又は両立 (高学歴)	促進的環境 現志向 両立選択 (低年齢)	促進的環境 上昇志向 独身・仕事選択 (低学歴)		
H L 型 (永年勤続型)	阻害的環境 上昇志向 独身・仕事選択 (高年齢・外的圧力)	阻害的環境 現志向 独身・仕事選択 (外的圧力・低学歴)	阻害的環境 現志向 両立選択 (高年齢)			
H H 型 (キャリアウーマン型)	阻害的環境 上昇志向 独身・仕事選択 (高年齢・外的圧力)					阻害的環境 上昇志向 独身・仕事選択 (離婚)

注：第1の英文字は年齢の低い(L)高い(H)，第2の英文字は地位が低い(L)高い(H)を意味している。
また〔 〕内の記述は、他の可能な組み合わせを示したものである。

とで現状志向のキャリア形成を行ってきた人びとである。このグループでは学歴は共通して低い。インタビューでは、生計維持型と家庭形成型の中心部分が、ここに属している。第4は年令も相対的に若く、地位や年収水準も低いベテランOLに相当する人びとで、促進的環境のもとに置かれてはいたものの、低学歴で上昇志向は弱い。両立をはかるか、独身で仕事に生きるかで違いはあるが、共通点として現状志向がこの型を特徴づけている。同じ世代ながら、サラリーウーマン型の女性のような強い上昇意欲は、このグループからは何ら感じられない。

最後に、本研究の結論と問題点についてまとめてみよう。第1に、本研究の目的である面接法と質問紙法の比較という点から考えると、分析の結果は方法の違いによる相異よりも、方法の違いを越えた一致をより多くもたらした。特に、キャリア形成過程の類型とその規定要因に関し、両方法間で基本的な一致が見い出された。このことは本研究で紹介された「キャリア・インタビュー」の手法と分析手続きが、一応の妥当性を有するものであることを意味している。加えて、数量化理論第Ⅲ類に基づく分析結果は、この特殊な多変量解析の手法がキャリア形成過程に関する多量なカテゴリー・データの中から、その過程を規定している基本的次元を析出する、一つの有効な方法であることを明らかにした。このことは調査項目の選定を厳密に行い、適切なデータ解析の手法を適用すれば、調査の手法からかなりキメの細かい、インタビューに基づく結果に迫り得る成果を引き出し得ることを示唆している。

本研究の問題点として、インタビュー形式にしる質問紙形式にしる、被調査者の全生涯にわたる複雑で個人的な生育歴を、限られた面接時間や調査項目で切り取ってこなければならぬという、方法論上の困難さがまず第1に指摘されねばならない。本研究で紹介したキャリア・インタビューの方法は、職業発達の全期間を児童期、青年期、確立期、両立期、現在という大きなステージに区分し、それぞれのステージでの重要経験について面接によるデータの収集を行うものであったが、1時間半前後ですべてのステージについて、詳細な報告を得ることはまず不可能であった。理想としては2回、3回と面接をかさね、各ステージでの経験をより細かく聴きとる努力が必要とされよう。その場合は面接記録の内容もより詳細なものとなり、加えて面接記録評定項目もより細分化された尺度を必要とすることになる。この面からの今後のキャリア・インタビューの方法論の整備が必要である。

次に、方法上のバイアスの問題が指摘されねばならない。インタビューの場合も質問紙による場合も、データ

の収集は主として被調査者の過去の経験の回想に依存するわけで、この点で方法論上のいろいろな問題が生じてくる。第1は被調査者が、自分自身をよく見せようとして、ないしは無意識の自己防衛が働く結果として、事実とは異なる報告をしてしまう場合である。また、重要な情報を意図的に、ないしはそれと気付かず、報告しない場合もある。このような方法上の歪みは、インタビュー調査において特に懸念され、面接者の存在によって被面接者が、自分自身を社会的に望ましい姿で呈示しようとする動機が増幅される可能性が大きい。第2に、たとえ過去の経験が歪みなく報告されたとしても、その報告は本人の目に映り記憶された限りでの当時の“私の状況”であり、客観的な事実として個人の置かれていた“歴史的状況”とは必ずしも同一ではない。後者に関する情報は、第3者の記憶なり、客観性のある本人に関する記録なりを通してしか解明できないが、今回の調査ではこのような試みは何ら実行することができなかった。最後に、以上の問題点の大部分は、キャリア形成過程に関する縦断研究を行うことによって解決が可能である。全ステージを通じた追跡研究はきわめて困難であると思われるので、各ステージおよびその移行過程(若林, 1981, 1982)ごとに研究を行ない、データを積み重ねていく必要がある。

文 献

- 愛知県婦人労働サービスセンター 1982 婦人の管理・監督者に関する研究 —地位形成の条件—。
- 愛知県婦人労働サービスセンター 1983 婦人の管理・監督職に関する研究 —キャリア形成に関する面接調査—。
- 有馬真喜子編 1979 女がひらく仕事の世界, 学陽書房。
- Berlew, D. E. and Hall, D. T. 1966 The socialization of manager: Effects of expectation on performance. *Administrative Science Quarterly*, 11, 207 – 223.
- Bray, D W., Campbell, R. J., and Grant, D. L. 1974 *Formative years in business: A long-term AT & T study of managerial lives*. New York: Wiley.
- Henning, M. and Jardim, A. 1977 *The managerial woman*. Anchor Press. 税所百合子訳, 1978, キャリア・ウーマン, サイマル出版会。
- 三宅一郎, 中野嘉弘, 水野欽司, 山本嘉一郎 1977 SPSS統計パッケージ, 東洋経済新報社
- Super, D.E. 1957 *The psychology of careers*. New

- York: Harper, 日本職業訓練協会誌, 職業生活の心理, 1960, 誠信書房。
- 俵 実男 1979 企業における中高年層の諸問題, 組織科学, 18-25.
- 若林 満 1979 キャリア形成はどう変わるべきか, 中央公論 経営問題冬季号, 147-161.
- 若林 満 1981 キャリア形成とモチベーション, 西田耕三, 若林満, 岡田和秀編「組織の行動科学」, 有斐閣
- 若林 満 1982 組織開発とキャリア開発, 二村敏子編「組織の中の人間行動」, 有斐閣
- 若林 満 1982 民間企業における婦人管理・監督職の地位形成, あいちの労働経済, 愛知県労働経済調査室, No.30, 1-4.
- 若林 満, 鹿内啓子, 後藤宗理 1982 キャリア発達と職業自己像 —女性専門職の場合—, 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学科), 29, 137-155.
- Wakabayashi, M. 1980 *Management career progress in a Japanese organization*. Ann Arbor, Michigan: UMI Research Press.
- Wakabayashi, M., Minami, T., Hashimoto, M., Sano, K., Graen, G., and Novak, M. 1980 Managerial career development: Japanese style. *International Journal of Intercultural Relations*, 4, 391-420.
- Wakabayashi, M. 1983 Managerial career progress in a Japanese organization: An empirical examination of the situational model of career progress. *Proceedings of the second Japan-US Business Conference* (in press).

(1983年7月31日 受稿)

A STUDY ON THE PATTERN OF CAREER DEVELOPMENT AMONG FEMALE MANAGERS IN PRIVATE CORPORATIONS:

On correspondence between career types derived from interview data and results of pattern-classification analyses based on the questionnaire data

Mitsuru WAKABAYASHI, Reiko TOMIYASU, and Takako YUKAWA

For the purpose of identifying patterns of career development among female managers, two different research methods, namely the interviewing and the questionnaire survey, were employed. Data derived from these two methods were analysed independently as to the types of career development and its determinants.

The 181 female supervisors and managers who work for the various industrial organizations in the Nagoya area responded the questionnaire for the career development survey. The questionnaire was designed so that autobiographical information will be collected systematically from each manager along developmental stages of her occupational life. That is, question items were developed to cover a variety of factors and experiences (mostly categorical data) concerning each manager's childhood, adolescence, and trial and establishment phases in profession. In addition to the above, 30 rating scales, 15 for facilitating factors and also 15 for impeding factors of career development, were included in the questionnaire. Out of 64 female managers who responded the questionnaire and gave consent to being interviewed, 30 female managers were actually asked to participate in interview sessions which we called the "career interview." Interviewers guided the session along a semi-structured format that had been prepared in accordance with contents of the questionnaire. They wrote an interview protocol for each session, and 25 of them were allowed to be used finally, as data for future analyses and publications.

Interview protocols were rated along 20 scoring keys which were grouped into the following 6 dimensions: (1) degree of establishing occupational self-identity during childhood and adolescence, (2) the level of external

pressures toward independence, (3) the quality of organizational socialization, (4) need strength for promotion, (5) marital status, and (6) family conditions for continuing work (for the married only). All 25 interviewees were dichotomized on each of the above 6 dimensions. Then, they were subject to the successive cross-classification based on these dichotomized scales. This procedure made us possible to classify 25 female managers into 6 distinctive categories: (1) self-actualizing, (2) independence-oriented, (3) bread earner, (4) family building, (5) diligent worker, and (6) the re-started.

To explore the determining factors of career progress, correlation coefficients were computed between measures of career outcomes (managerial status and salary levels) and 6 dimensions used for classifying career types. First, it was found that dimensions on organizational socialization and need for promotion showed the highest correlations with career outcome measures, followed by the occupational self-identity dimension. These three dimensions, all put together, were considered to be presenting favorableness of the social-psychological environment for career development of the female. Thus, the self-actualizing and independence-oriented type managers who enjoyed the most favorable environment were both found achieving the higher status and salary levels, relative to the other type female managers. Second, the dimension of pressures toward independence showed no impact upon outcome measures, but it was found affecting the other important determining factor, the level of education, in a negative manner. Third, being married and having good conditions for continuing the work, were found to have negative relationships with the level of managerial status and salary. Thus, the family-building type managers who were all married and decided to continue to work simply because they could have adequate conditions within the family, tended to be the lowest both in status and salary levels.

Results of the analyses based on the questionnaire data supported very strongly the findings derived from interview protocols. Questionnaire responses were transformed into appropriate categorical data so that the method of Hayasi's Quantification-III could be applicable. This particular analytic method allowed us to identify basic dimensions for classifying subjects, based on a set of categorical information available through the questionnaire survey. Three meaningful dimensions were extracted as a result of analyses based on the Hayasi's method: (1) facilitating – impeding environment, (2) ascendance – status quo orientation, and (3) family = work – work = single choice. These results exhibited substantial similarity with those derived from the interview data, regarding basic dimensions for determining the career development processes of female managers. Moreover, it was shown that types of career development identified by combining the above three dimensions overlap to a considerable extent with those derived through the analysis of interview data.

In conclusion, it was demonstrated that two different methods of research, the semi-structured career interview and the questionnaire survey on autobiographical facts and experiences, could produce when properly arranged basically similar results, regarding the types of career development and basic dimensions that gave rise to these types. It was suggested that the career interview methods developed by the present study needs more elaboration, so that biases inherent in the interview method (such as defensive attitudes, socially desirable responses, errors in recall, etc. on the part of the interviewee) would be minimized, in addition to the improvement in interview techniques and the structure of questions to be asked.