

はじめに

グローバル経済が進展する中、日本企業における従来の新卒一括採用、終身雇用、年功序列賃金等を基盤とする人材管理システムが崩れつつある。それに伴い、働く人の雇用環境は大きく変化している。学校卒業後、入社した会社で一から仕事を丁寧に教えてもらい、ジョブローテーションでさまざまな業務を経験し、長い期間をかけて一人前の会社員に育ててもらおうという会社主導のキャリア形成の時代は終わり、これからは、働く人、一人ひとりが自分自身のキャリアについて主体的に考え、行動しなければならない。

本書の研究テーマは、これから働く人のキャリア形成はどのような方向に向かっていくのかを追究することである。ここでは、日本企業で働く女性労働者に焦点をあて、そのキャリア形成について多面的に考察している。女性労働者に焦点をあてる理由は、男性よりも女性のキャリアは多様で変化に富んでいる点が見受けられるからである。

本書では、最初にキャリアの意義、キャリアの理論を整理している。次に女性のキャリアに関連する法律の内容の変遷を俯瞰した上で、改めて女性の働き方の特徴を見ていく。そして、女性労働者に関連が深いテーマである育児と仕事の両立を取り上げ、検討する。また、企業で働く人が近年直面している課題であるメンタルヘルス、非正規雇用の問題についても考えていく。そのうえで、今後の女性のキャリア形成の方向性について探っている。

なお、本書は女性労働者をベースにキャリアを考察しているが、男性労働者のキャリアにもつながるものとなっている。なぜならば、女性労働者のキャリアを捉えるということは、常に男性労働者との違いを検証していく作業であり、その過程を通じて、男性のキャリアも理解できるからである。キャリアに興味を持つすべての方に対して本書が学びの一助となることを願っている。

働く女性のキャリア研究……目次

はじめに 1

第1章 キャリアとは 9

1. 注目されるキャリア 9
 - (1) 注目され始めた時期 9
 - (2) キャリアが注目を集める背景 11
2. キャリアの概念 12
 - (1) 一般的なキャリアの意味 12
 - (2) 研究者が提唱するキャリアとは 13
3. キャリアの性質 15
 - (1) 個別性 15
 - (2) 長期的な時間の連続性 16
 - (3) 環境との関連性 16
4. 多様化する女性の生き方とキャリア 17

第2章 キャリア理論 21

1. 職業選択理論 21
 - (1) パーソンズ (Parsons, F.) の特性因子理論 21
 - (2) ロー (Roe, A.) の早期決定理論 22
 - (3) ホランド (Holland, J.L.) の6角形モデル 23
2. キャリア発達理論 25
 - (1) キンズバーグ (Ginzberg, E.) の発達理論 25
 - (2) スーパー (Super, D.E.) のライフ・キャリア・レインボー 26
 - (3) ハンセン (Hansen, Sanny S.) の統合的ライフ・
プランニング 28

(4) サビカス (Savickas, Mark L.) のナラティブ・アプローチ	30
(5) シュロスバーグ (Schlossberg, Nancy K.) の4S モデル	31
(6) クランボルツ (Krumboltz, John D.) の計画された偶発性理論	32
3. 組織内キャリア理論	33
(1) ハーズバーグ (Herzberg, F.) の動機づけ・衛生理論	33
(2) シャイン (Schein, E.H.) の組織内キャリアの3次元モデル (キャリア アコーン)	35
(3) シャイン (Schein, E.H.) のキャリア・アンカー	36
(4) シャイン (Schein, E.H.) のキャリア・サバイバル	38
(5) ホール (Hall, Douglas T.) のプロティアン・キャリア	41

第3章 女性のキャリアをめぐる法律 ————— 45

1. 日本国憲法における女性の権利	45
2. 労働基準法における労働条件	47
(1) 労働時間	48
(2) 休日	49
(3) 時間外労働・休日労働の条件	50
(4) 時間外労働の限度	51
(5) 女性の時間外労働・休日労働・深夜業の保護規制	52
(6) 育児・介護を行う女性労働者に対する激変緩和措置	53
(7) 休暇	54
3. 男女雇用機会均等法における男女平等	55
(1) 第1ステージの均等法	56
(2) 第2ステージの均等法	62
(3) 第3ステージの均等法	68

第4章 日本の女性の働き方 ————— 71

1. 企業内での女性の働き方の変遷	71
-------------------	----

(1) 1980年頃	72
(2) 1980年代後半	72
(3) 1991年バブル崩壊	74
(4) 1990年代半ば	74
(5) 1990年代後半以降	75
2. 統計から見る働く女性の変化	75
(1) 勤続年数	76
(2) 年齢階級別労働力率	76
(3) 学歴	80
(4) 賃金	82
(5) 管理職比率	84

第5章 育児と仕事の両立 ————— 89

1. ワーク・ライフ・バランスの必要性	89
2. 女性が就業を継続すること	90
(1) 大きな機会費用	91
(2) 不安定な専業主婦という立場	92
3. 両立のための法施策	93
(1) 育児休業法の誕生	93
(2) 育児・介護休業法で定める育児支援制度	95
(3) 次世代育成支援対策推進法	96
4. 統計から見る女性労働者と子育て	98
(1) 出生数および合計特殊出生率	99
(2) 専業主婦世帯と共働き世帯の比較	100
(3) 育児休業取得率	101
(4) 性別役割分担意識	102
5. 企業の育児支援	104
(1) ソフト面の支援の必要性	104

- (2) 事例から見るソフト面の支援 106
- (3) 企業の育児支援が有効に機能するための要件 107

第6章 職場のメンタルヘルス ————— 113

- 1. メンタルヘルスとストレス 113
 - (1) ストレスとは 114
 - (2) ストレスとメンタルヘルス不調 114
 - (3) ストレスへの対処法 115
 - (4) メンタルヘルス不調と職場環境 116
- 2. 職場におけるメンタルヘルス不調者の現状 118
- 3. 労働法から考える職場でのメンタルヘルス 120
 - (1) 事業主に課されている2つの義務 120
 - (2) 業務上の精神障害の発生状況 121
 - (3) 労災認定の考え方 121
 - (4) 脳・心臓疾患の労災認定 124
 - (5) 心理的負荷による精神障害の労災認定 125
 - (6) 労働法における論点 126
- 4. メンタルヘルスに対する国の取り組み 127
 - (1) THP 128
 - (2) 快適職場づくり 129
 - (3) 労働者の心の健康の保持増進のための指針 131
 - (4) ストレスチェック 133
- 5. 働く女性のメンタルヘルス 134
 - (1) 仕事と育児の両立をめぐるストレス 135
 - (2) 働く女性のメンタルヘルスケア 140

第7章 非正規労働者 ————— 147

- 1. 非正規労働者とは 147

(1) 非正規労働者と正社員の違い	147
(2) 非正規労働者と正社員との併存	148
(3) 労働契約の法的性質	149
2. 統計で見る非正規労働者の現状	151
(1) 正規労働者・非正規労働者の割合	152
(2) パート・派遣労働者の割合	153
3. パート・有期労働法	154
(1) 各労働者の定義	154
(2) 労働条件の明示義務	155
(3) 均等・均衡処遇の確保の推進	155
(4) 通常の労働者への転換の推進	156
4. 労働者派遣	158
(1) 労働者派遣の形式	158
(2) 労働者派遣法の歴史	162
(3) 間接雇用としての労働者派遣	166
5. パート労働者と社会保険	167
(1) 社会保険とは	168
(2) わが国の年金制度	169
(3) パート労働者の加入要件	171
(4) パート労働者と扶養の関係	172

第8章 これからの女性のキャリア形成 ————— 177

1. 日本型雇用システムの変化	177
(1) ジョブ型雇用導入	177
(2) 揺らぐ終身雇用	179
(3) 就活ルール of 形骸化	180
(4) 副業解禁	180
(5) アルムナイの活用	181

2. 女性活躍の見える化	182
(1) 女性活躍推進法	182
(2) なでしこ銘柄	183
(3) 就職情報誌	184
3. ダイバーシティ・マネジメント	184
4. 女性のキャリア形成の方向性	186
(1) 男女間の賃金格差の縮小	186
(2) 短いスパンでの就業の広まり	187
(3) 共働き夫婦の家事・育児負担の平等化	188
おわりに	191
さくいん	193

第1章

キャリアとは

近年、キャリア（career）という言葉をよく耳にする。書店に行けば、キャリアに関する書籍がたくさん並んでおり、キャリアコンサルタントという資格も人気だ。また、キャリア教育に目を向ければ、大学の講義科目にキャリア関連のものは数多くあり、大学によってはキャリアと名がつく学部まで設置している。就職活動前にインターンシップに行くというのも一般的になりつつある。中学、高校でもキャリアについて考える取り組みが盛んである。

このように、キャリアという言葉が日常的に飛び交う時代であるが、なぜキャリアに注目が集まっているのか、また、何を指してキャリアというのか、ここでは、キャリアについて考えていく。

1. 注目されるキャリア

キャリアという言葉をよく耳にする。私たちの周りでいつ頃からキャリアという言葉が飛び交うようになり、また、なぜキャリアが注目されるようになったのか、整理する。

（1）注目され始めた時期

日本でキャリアが現在のように注目されるようになったのはいつ頃なのだろうか。大宮（2009）は、その時期をバブル崩壊後1990年代以降、特に1990年代後半～2000年に入ってからだという。日本でキャリアがよく話題となりだした時期を厳密に探ることは困難なため、日本経済新聞の記事に「キャリア」という言葉が登場した回数から探ってみたい。この方法は確かに雑駁^{ざっぽく}ではあるが、

図表 1-1 「キャリア」が含まれる新聞記事



出典：日本経済新聞、1980～2020年より作成。

日本経済新聞は日本のビジネス界で何が注目されているのかを扱う新聞であるので、一つの目安にはなると考える。

図表 1-1 は、1980～2020年の30年間にわたる日本経済新聞朝刊・夕刊の中で「キャリア」という言葉が含まれている記事の件数¹である。1980年はわずか6件だったのが、1980年代後半になると200件を超え、1990年代になると約300件程度に増え、さらに2000年代以降は、2000年321件、2010年458件、直近の2020年は750件と右肩上がりに増加しており、前述した大宮（2009）のいう時期とほぼ一致していることがわかる。このように、「キャリア」は、ビジネスパーソンにとって徐々に身近なものとなってきたのである。

さて、1980年の6件の該当記事であるが、その中身を見ると、2件は船の意味で、プロダクトキャリア（石油製品運搬船）とバルクキャリア（ばら積み船）、

1：検索は日経テレコンで「キャリア」というキーワードで行った。

1件はスキーマのキャリアの意味で、私たちがイメージするキャリアとは異なる意味で用いられている。残る3件であるが、2件は公務員のノンキャリアという意味、1件は国鉄初の女性駅長誕生という記事²でその方のキャリアが35年だというものである。こちらの3件は本書で取り上げる意味のキャリアに少しは近い。しかし、翌年の1981年の記事になると、キャリアを形成していく、というような使われ方をしているものも出てくる。この頃からキャリアデザインだとかキャリア形成、キャリアをマネジメントするといった意味でキャリアが用いられだしたのかもしれない³。

(2) キャリアが注目を集める背景

前項(1)で見たように、「キャリア」は次第に注目を集めるようになったが、なぜ、そうなったのか。ここでは、その背景要因を見てみたい。

大宮（2009）はその要因を「グローバル経済などと呼ばれる世界的な規模での市場競争の出現が日本の社会や企業を揺さぶり、終身雇用、年功序列賃金などを基盤とする日本的経営のあり方が大きく変貌したことにあります」（p.9）だという。バブル崩壊後、日本の雇用環境は大きく変化し、企業による手厚い保護はなくなる中、渡部（2019）が「個人が主体性を持って自分自身の能力や特性に合わせたキャリア形成を行うこと、組織・会社任せでない、いわば自己決定・自己責任が重要性を増してきています」（p.2）というように、キャリアというのは組織主導で形成していくのではなく、自分自身が自律的、主体的に考えていくことが重要であるとキャリアについての考え方が大きく転換していく。

また、柏木（2020）は、キャリア観が大転換していった背景にある状況とし

2：「国鉄に初の女性駅長誕生—山陰本線乃木駅にキャリア35年の吉川寿栄さん。」日本経済新聞夕刊，1980年3月7日，p.15.

3：1977年の日本経済新聞において、「キャリア」という言葉が入っている記事は1件だが、それは三菱商事が開発した長期的な人材育成プログラムとしてキャリア・パス・プログラムを実施するという記事で、この時代の「キャリア」の使い方としては、先進的だと考えられる。

て、失われつつある職の保障、産業構造の変化、組織のバウンダリレス化、グローバル化とIT化、組織における労働力の多様化、個人の働き方の多様化を掲げている。

さらに、「人生100年時代を迎え、年金受給開始年齢の引き上げ等により定年年齢も引き上げられ、職業人生が長期化する中で何度か訪れるかもしれない『キャリア危機』の克服が求められるようになってきています」（渡部、2019, p.2）というように長くなった人生を考えると、同じ職業にずっと就き続けるのではなく、職業は環境や個人の状況に合わせて変えるものになりつつある。キャリアは何度もチェンジしていくもの、だから人は自身のキャリアと必然的に向き合わなければならない。そういう時代だからこそキャリアはますます注目されていくのかもしれない。

2. キャリアの概念

キャリアとはどのような意味を持っているのだろうか。ここではその概念を整理する。

（1）一般的なキャリアの意味

そもそもキャリア（career）の語源は、ラテン語の carrus で、馬車などが通った後に残る車輪の跡「^{わだち}轍」という意味だそう。金井（2002）は、キャリアを歩む人のことを馬車の御者、その御者にコントロールされながら馬車がたどってきた轍がキャリアだとしている。そして、馬車とその長い道のりを行く間には、いくつかの岐路があり、御者はどちらかの道を選びながら進んでいく、また、人との出会いもあり、その人にどの街に行けばいいかアドバイスされたかもしれない、さらに、道のコンディションも一定ではなく、時には馬車の速度を落としたり、足踏みせざるを得ないこともあったかもしれない、と御者にたとえながらキャリアを歩むイメージを具体的に説明している。

このように、キャリアというのは、自分が歩んできた道を振り返ったときに、

そこにできている足跡のことで、自分が経験してきたことの連なりを意味することから、一般的には、「(職業・生涯の) 経歴」⁴として用いられている。

次に、厚生労働省と文部科学省によるキャリアの定義を示す。

[厚生労働省]

過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖を指すもの、「職業生涯」や「職務経歴」などと訳される。

[文部科学省]

人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見だしていく連なりや積み重ね。

厚生労働省、文部科学省どちらの定義にも共通していることは、一時点での経験ではなく、経験が積み重なりつながつたもの、としている点であろう。一方、厚生労働省は職業に関係する経歴としているが、文部科学省は職業に限定せず、人生の中で担う役割を果たしていく経験の連なりとして広くキャリアを捉えている点が相違点であろう。

(2) 研究者が提唱するキャリアとは

研究者たちはキャリアをどのように意味づけているのか、いくつか代表的なものを紹介していく。

まず、スーパー (Super) である。渡辺 (2007)、木村 (2018) によると、それまで、単に職業や進路と考えていたものをキャリアという考え方に転換した先駆者はスーパーだという。スーパーの考えるキャリアとは、人が一生の中で演じていく役割の組み合わせの連続であり (Super, 1980)、労働と関わる部分だけでなく、また、報酬の有無にかかわらず、その人が生活していく中で担っていく、子ども、学生、親、家庭人、年金生活者、市民の役割なども含めて、人生

4：広辞苑によると、キャリアの意味は、「①(職業・生涯の) 経歴。②専門的技能を要する職業についていること。③国家公務員試験Ⅰ種(上級甲)合格者で、本庁に採用されている者の俗称。」である。

全体を通して続いていくその人の役割の連鎖であるというものである。

このスーパーのキャリアの概念を引き継いでいるのがハンセン（Hansen）で、ハンセンは仕事だけでなく人生の役割すべてがキャリアであるというスーパーの考え方に加えて、個人のキャリアはコミュニティや社会とも深く関連していると考え、キャリアの概念をさらに広範に捉え、人生の多くの側面を統合したものとした（ハンセン、2013）。

このように、スーパー、ハンセンはキャリアを仕事の側面だけではなく人生そのものがキャリアであると考えている。

一方、キャリアを仕事に関わるものとして捉える立場の研究者もいる。ホール（Hall）は、“The career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person's life.”（Hall, 1976, p.4）と述べている。すなわち、キャリアは人の生涯において仕事に関連した諸経験や諸活動と結びついている個人的に知覚された態度や振る舞いの連続、だとしており、キャリアを仕事に関連しているものと明確にしている。また、金井（2002）も「キャリア＝成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生（life）全体を基盤にして繰り広げられる長期的な（通常は何十年にも及ぶ）仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、（大きな）節目での選択が生み出していく回顧的意味づけ（とりわけ、一見すると連続性が低い経験と経験の間の意味づけや統合）と、将来構想・展望のパターン」（p.141）としており、キャリアを仕事と関連づけている。

さらに、シャイン（Schein）は、キャリアを仕事と関わることとした上で、キャリアを内的キャリアと外的キャリアという2つの面から捉えている。具体的には、内的キャリアは、自分の仕事生活の役割について自分で自覚している心の中のイメージのことをいい、他者がそれをどう見ているのかとは異なり、主観的な側面のことである。一方、外的キャリアとは、「あるひとが、ある職種につき、昇進していく過程で、その職種または組織から要請される具体的な段階を指します」（シャイン、2003, p.11）というように客観的な側面をいう。シ

シャインはキャリアにはこの2つの側面があるとしている。

このようにキャリアを仕事と関連のある部分だけに限定して考える立場と仕事以外の部分も含めて考える立場とに分かれているが、シャイン(1991)は、組織において従業員が持つ「個人の欲求は、ワーキング・ライフからばかりでなく、仕事・家族・自己成長の諸問題の全『生活空間』内の相互作用からも生じる」(p.19)としているように、キャリアは仕事以外のことにも影響を受け、仕事だけを切り離して考えることはできないものだと考えられる。

なお、本書では、キャリアを仕事に関わることとして捉える立場をとりたい。

3. キャリアの性質

前節2を踏まえながら、ここではキャリアが持つ性質を整理してみたい。渡辺(2007)が、これまでの多数のキャリアの定義を分析し導き出したキャリアの概念に不可欠な4つの要素「人と環境との相互作用の結果」「時間的流れ」「空間的広がり」「個別性」も参考にして、ここでは、キャリアの性質を次の(1)～(3)の3つとする。

(1) 個別性

個別性とは、個人ごとにキャリアは異なり、その人オリジナルなものであるということである。誰一人として他者と同じキャリアを持つことはない。キャリアを歩む道は自分が選択するばかりでなく、組織やその他の環境によって道が準備されている場合もあり、自分で選べないことがあるかもしれない。しかし、その道を歩むのは必ず自分自身である。

そして、そのキャリアには主観的な側面と客観的な側面があり(シャイン, 2003)、キャリアの評価も組織など他者が行うものと、自分自身が行うものがあることになる。一概にはいえないが、最終的にはキャリアというものは、自分が納得し、満足していることが望ましいのではないだろうか。そう考えると、キャリアにはアップもダウンもないことになる。結局、キャリアは他者のもの

ではなく自分のものなのであり、キャリアの主人公は自分であり、自身が責任を持つものなのである。

（２）長期的な時間の連続性

一生にわたる人の役割の組み合わせの連続（Super, 1980）、一生涯かけて経験していく仕事に関連した体験の連なり（Hall, 1976）、人生全体における長期的な仕事生活での体験の連続（金井, 2002）というように、キャリアは、一時点や一定期間の仕事の経験を指すのではなく、生涯という長期間にわたる仕事の経験の積み重ねをいう。つまり、一つひとつの点としての仕事経験ではなく、長期間の時間の流れの中で、それらを線としてすべてつなげていくのである。たとえば、10年後の自分のキャリアは、昨日、今日、明日という日々の仕事の経験が少しずつ連続していく先にできあがっているものということである。また、途中で自分の過去の仕事経験を振り返る、あるいは、未来の仕事について展望するというのもそれを行うことで連続性を持たせていくことになる（金井, 2002）。

（３）環境との関連性

キャリアは家庭や地域、組織など、さまざまな周りの環境に影響を受けながら、また関係を持ちながら形成されていく。会社員であれば、自分が担当する仕事は会社から与えられ、具体的な仕事の進め方は上司から教わるだろう。自分で選んだ仕事、自分で考えた仕事の進め方ではないが、その仕事に関連した自身の経験がキャリアとして積み重なっていくのである。また、海外赴任となれば、赴任先の言語や習慣を理解しながら仕事を進めることになる。さらに、結婚して家庭を持つことにより、仕事に費やせる時間が限定されたり、物事に対する視点が変わったりする。このように生活が変わることによる変化も仕事に影響したりするだろう。

つまり、人は働くときに、所属する組織や上司や同僚、また、その人が置かれている家庭環境、家事や育児、介護の負担などの影響も受ける。人は自分一

人だけで働くことを完結できず、また、複数受け持つ役割の中から労働者という側面だけを切り離すことは不可能である。したがって、自分を取り巻くさまざまな環境と関係を持ちながらキャリアを形成していくことになる。

4. 多様化する女性の生き方とキャリア

人のライフコースは十人十色であり、誰一人同じライフコースを歩むことはない。また、女性の場合、男性に比べライフコースは変化に富んでいるという(岡本, 2002)。確かに、卒業後に学生時代の友人と集まったとき、男性は未婚、既婚、子どもがいる、いないの違いはあっても皆、バリバリ仕事をしている。一方、女性は専業主婦で子育てに一生懸命な人、結婚しないでバリバリ働いている人、結婚後も仕事を辞めないで夫婦共稼ぎをしている人等、その生活はバラエティに富んでいる。就職、結婚、出産等の人生におけるイベントの場面でライフコースの選択を迫られることが多いのは女性であろう。次の図表1-2は、女性のライフコースを1本の木に見立てたものであり、ライフコースが多様化しているのが一目でわかる。

女性のライフコースは選択肢がたくさんあり、可能性が広がっているように思えるが、反面、選択するときにも悩みも生じる。そのため、キャリア形成では、自分の価値観、希望だけでなく、人生におけるイベント等に左右されやすい面がある。

人生におけるイベントに遭遇したときにキャリアの歩みをどうするか迷う女性が多いだろう。日本を代表する物理学者である米沢富美子さんも結婚するときに悩んだという。そのときの心情を「物理学を続ける夢と、結婚して子どもをたくさん産み育てる夢とは、それぞれに大きな夢で、専念しなければ実現しそうにない。そういうわけで、結婚するなら物理は諦めなければならないだろうし、物理を選ぶなら結婚生活には負担が多すぎるだろう、と私は考えた。私がなすべき決断は、仕事か結婚かの二者択一である。どちらを選ぶべきか、私はしばらくかなり真剣に悩んだ」(米沢, 2011, p.66)と著している。仕事か結

おわりに

女性が仕事を持続けることが普通の時代となった。男性も女性もキャリアについて一生涯のテーマとして考えていく必要がある。私自身、長く働き続ける中、仕事をステップアップするとき、ライフイベントに遭遇したとき、その都度、とまどい悩み、仕事を続けることの難しさを感じた。きっと、周囲に支え、背中を押してくれる人たちがいなければ乗り越えられなかったであろう。一方、仕事を続けてきたからこそ多くの人と出会え、見えた景色があり、充実感を得られた瞬間もあった。いまは純粹に「働き続けてきてよかった」と感じている。

さて、私はこれまで女性のキャリアを軸に少しずつ研究を進めてきた。本書では、これらの研究をベースに大幅に加筆・修正を行い、改めて構成を考え、まとめた。本書のベースとした研究は、以下のとおりである。

- 「改正均等法がオフィスワーカーに与える影響に関する一考察」『近畿大学短大論集』第41巻，第1号，2008年，p.25-38.
- 「女性オフィスワーカーが望む育児支援」『近畿大学短大論集』第42巻，第1号，2009年，p.13-27.
- 「女性事務職における派遣労働者の活用」『近畿大学短大論集』第44巻，第1号，2011年，p.11-20.
- 「働く女性のメンタルヘルス」『近畿大学短大論集』第45巻，第1号，2012年，p.27-36.
- 「経営者のメンタルヘルスと秘書機能」『近畿大学短大論集』第46巻，第1号，2013年，p.27-35.
- 「秘書のメンタルヘルス」『近畿大学短大論集』第49巻，第1号，2016年，p.57-66.
- 「働き方改革が女性労働者に与える影響」『近畿大学短大論集』第52巻，第1号，2019年，p.47-59.
- 「女性のキャリア再考」『近畿大学短大論集』第53巻，第1号，2020年，p.65-78.

本書では、最初にキャリアに関する状況，理論を整理した。続いて，女性労

働者の働き方の特徴を抽出した上で、女性労働者のキャリアに深い関連のあるトピックスを取り上げ、考察した。その上で、今後の女性労働者のキャリアの方向性を導き出した。

本研究での限界は、次の2点である。

第1に、諸外国との比較が十分でなかったことである。第2に、男性労働者のキャリアへの言及が不十分であることである。女性労働者のキャリアを多面的に研究していくには、これら2つの視点は重要である。今後の課題としたい。

本書を書くにあたり、職場の先生方には、的確なご助言、丁寧なご指導と応援を賜った。この場を借りてお礼を申し上げたい。

また、厳しい出版事情のなか、本書の刊行を快く引き受けてくださった樹村房の大塚社長にも心より謝意を表したい。

最後に、私が執筆に集中できるよう積極的に家事を引き受けてくれた夫の思いやり、夢に向かって懸命に日々努力する娘の姿が私の大きな励みとなった。2人には深く感謝したい。

2022年8月

古武 真美

[著者略歴]

古武 真美 (ふるたけ・まみ)

近畿大学短期大学部准教授・社会保険労務士

三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社で労働・社会保険関係の研究員として勤務後、2008年4月より現職。

2013年、関西大学大学院社会学研究科博士課程前期課程修了、修士（社会学）取得。

著書・論文：『企業と秘書』（共著、樹村房、2011年）、『秘書学概論』（共著、近畿大学通信教育部、2021年）、『女性オフィスワーカーが望む育児支援』（近畿大学短大論集、2009年）、『経営者のメンタルヘルスと秘書機能』（近畿大学短大論集、2013年）、『働き方改革が女性労働者に与える影響』（近畿大学短大論集、2019年）、『女性のキャリア再考』（近畿大学短大論集、2020年）など。

働く女性のキャリア研究

2022年8月26日 初版第1刷発行

検印廃止

著 者 古 武 真 美

発行者 大 塚 栄 一

発行所 株式会社 樹 村 房

〒112-0002

東京都文京区小石川5丁目11-7

電 話 03-3868-7321

FAX 03-6801-5202

振 替 00190-3-93169

<https://www.jusonbo.co.jp/>

組版・印刷／亜細亜印刷株式会社
製本／有限会社愛千製本所

©Mami Furutake 2022 Printed in Japan

ISBN978-4-88367-367-4 乱丁・落丁本は小社にてお取り替えいたします。