

四年制大学進学女性のライフコース分析(1)

——職業・子育て・結婚の価値観尺度の開発——

加藤容子*・小倉祥子**・安立奈歩*

Analysis on the Life-Course Perspective of Female University Students
and Graduates (1) : The Development of a Scale Measuring Values
about Work, Childrearing and Marriage.

Yoko KATO, Shoko OGURA and Naho ADACHI

I 問題と目的

本稿は、研究プロジェクト「卒業生の就業とライフスタイルに関する研究(以下OG研究会)」を主催する人間関係学部の教員3人(執筆担当者)が2007年10月から継続している研究会成果の一部を論文にまとめたものである。

これまでOG研究会では、大学における「キャリア教育」の重視思考と並行して、椋山女学園大学の卒業生におけるその就業経験とライフスタイルの変化について、一般的な四年制大学卒業女性と違いがあるのか、またコーホート分析をした場合、世代によるライフスタイルの変化はあるのか、あるとするならばそれは社会状況の変化に追随するものか、もしくは女性自身が求める生き方、働き方などの意識変化によるものなのかなどを明らかにしたいと研究をすすめてきた。

はじめに本学卒業生の特徴について手がかりを得ようと、ライフコース分析が可能な量データがある先行研究として、2000年にまとめられた「ジェンダー化された〈生〉の選択：女性のライフコースに関する総合的研究(平成12年度学園研(A)研究代表者：杉藤重信)」の二次分析¹⁾を行った。ライフコース選択に関連するデータについて、「世代²⁾」「出身学部³⁾」によって群分けし、ライフコースについての意識に関する一変量の分散分析を行った結果、「結婚」「子ども」「仕事」への理想について、及び「家庭と仕事」に対する考え方について有意差はみられなかった。特徴的だったのは、「世代」「学部」に関わらず、本学卒業生の子育て観として「子どもがいたら仕事は辞めるべき」というものが強固であることである。

昨年のOG研究会⁴⁾は、先行研究では職業観・結婚観・子育て観といった価値観と、実際に選択しているライフスタイルとの間にどのような関連があるのか、またその間が不一致

* 人間関係学部 心理学科

** 人間関係学部 人間関係学科

である場合それはどのような要因によるのか、といった点は明らかにされていないこと、また先行研究調査からすでに10年が経過しており、その間の社会情勢も個人の意識も変化していることが予想されることという2点から、新たに、現時点での卒業生のライフコースについての調査の実施が必要であるという結論に達した。これらの調査は中・長期的に継続し、データを蓄積することが出来るように、一定の質を保った質問紙の作成が必須であると考えた。

そこで質問紙開発のために2種類の研究を行った。まず、研究1は信頼性を検討するために「在校生調査」として、2009年12月～2010年1月にかけてと2010年7月の2回、人間関係学部1年生（必修科目である「人間論」の受講生）を対象に行ったものである。この研究は主に職業観、子育て観、結婚観に関する尺度構成に不具合がないかを検討するためのものである。予備調査の対象者として在学生を選択した理由は、尺度構成の信頼性を検討するためには一定の有効回答数が必須であり、本プロジェクトの教員2名が担当する講義の受講生に配布・回収が可能であったためである。また対象に在学生を選んだのは卒業生と近似の価値観をもっており、信頼性の検討には相応しいと考えたためである。

また研究2は、妥当性の検討のために「卒業生調査」として、2009年11～12月に行ったものである。この調査では全ての設問において答えやすさを検討してもらうことがねらいであり、回答者に予備調査に対してコメントを求めることが目的で行ったものである。

以下、2種類の研究結果（Ⅱ：研究1、Ⅲ：研究2）を詳細にまとめ、どのような議論が今後必要であり、調査内容をどのように改善・改良するかの道筋を明らかにしていく。

なお実際の調査票のうち研究1「在校生調査」のみ資料として文末に掲載する。

Ⅱ 研究1：尺度の信頼性の検討

1. 方法

(1) 対象者・時期

1回目の調査は2009年12月から2010年1月に行われ、属性（年齢、婚姻状態、きょうだい）、ライフコース、子育て観、結婚観に関する尺度を作成し、実施した。223名より回答を得、欠損値のあったデータ11名、および年齢が大きく外れたデータ2名を除外し、有効回答数は210名であった（有効回答率94.2%）。年齢は、平均18.79歳（18-21歳）、標準偏差は0.54であった。ライフコースに関しては、今回は分析の対象としていない。

2回目の調査は2010年7月に行われ、属性（年齢、婚姻状態、きょうだい）および職業観に関する尺度を作成し、実施した。196名より回答を得、職業観についてすべて無回答だった2名と回答評定がすべて同じだった4名を除外し、有効回答数は190名であった（有効回答率96.9%）。年齢は、平均18.38歳（18-24歳）、標準偏差は0.69であった。

(2) 尺度の作成

①フェイスシート

年齢、婚姻状態（既婚・未婚・死別離別）、きょうだいの有無およびきょうだいに関する情報（同居・別居、性別、年齢）をたずねた。

②職業観に関する尺度

職業に関する価値観を、「職業をもつことに対する個人の見解、考え方、価値観、認識、印象、期待の総体である」と定義する。また、この価値観は就職前と就職後で異なること、就職後のキャリア発達段階によっても異なることが考えられるが、本研究を含む一連の研究では、これらすべての時期を通して見られる価値観を扱うものとする。さらに、対象となる女性特有の職業観を扱うことも目的とする。

さて、職業についての価値観を検討したとき、そこには手段的に職業をとらえる観点と、目的的に職業をとらえる観点の2つに整理されると考えられる。先行研究(森永, 1993; 1997; 宗方, 2002; 菰田, 2006)における尺度を参考にして、この2つの観点から下位尺度を構成することとした。手段的職業観としては、「労働条件がよい職場で働く」「経営手面で安定している職場で働く」といった“経済的安定(5項目)”, 「昇進や研修の機会が男女平等である職場で働く」「育児・介護支援等の制度が充実している職場で働く」といった“女性の働きやすさ(6項目)”の2つの下位尺度を設定し、目的的職業観としては、「仕事のみとめられるようになる」「単に働くだけでなく自分なりのキャリアを積む」といった“自己実現(6項目)”, 「職場で周囲の人々との信頼関係を築く」「仕事上で人とのつながりを実感する」といった“人間関係(5項目)”の2つの下位尺度を設定した。

さらに、女性の場合、性別役割分業の考え方に基づいて、働くことを必ずしも人生の基盤に置くわけではないという価値観も存在することが考えられた。したがって、働くことに対して消極的・否定的な態度を測定する下位尺度として「報われない仕事はしない」「重要な責任を負う仕事はしない」といった“否定的職業観(3項目)”を設定した。

回答は、「1. 全くあてはまらない」～「5. かなりあてはまる」の5件法とした。

③子育て観に関する尺度

子育てと一口にいても、子どもの年齢によってその質は変化していく。また、その内容も、夫婦の育児分担や地域資源の利用(向田・上原・高崎, 2005)といった具体的な動き方に関する価値観と、生きがいや楽しみ、制約など(福丸・無藤・飯長, 1999)、子どもという存在や子どもを持つということに対する内的な捉え方というように、明確な定義がないまま多義的に捉えられている。陳・森・望月・柏原・安藤・大月(2006)は先行研究の概観および複数の専門家による内容的妥当性の検討を通して、子育て観を「乳幼児を育てること全般に対する個人の見解、考え方、価値観、認識、印象、期待の総体である」と定義し直した。本研究では、幅広い年齢層の卒業生に調査を実施することを考慮し、未成年(20歳未満)を広く子どもと捉え、「未成年を育てること全般に対する個人の見解、考え方、価値観、認識、印象、期待の総体である」と定義することとする。

陳ら(2006)の“子育て観尺度”尺度は乳幼児を持つ親の子育て観を測定するものであるが、そのうち、子どもの年齢を未成年にまで広げても内容として齟齬がなく、また乳幼児の育児に限局される項目や専業主婦のみに当てはまると思われる項目を外し、項目を選定した。その際、5つの下位概念のうち上位3つである“子育ての肯定的印象”“親役割強化”“子育ての否定的印象”の中から、項目数の負担も考慮し、因子負荷量の高い順に5項目ずつ選択し、計15項目を採用した。

回答は、「1. 全くあてはまらない」～「5. かなりあてはまる」の5件法とした。

④結婚観に関する尺度

結婚観については、恋愛から結婚相手の対象選択に至る際に相手に期待する事柄についてたずねたもの(山内・伊藤, 2008)があるが、結婚未経験者を対象とした項目に限られており、結婚経験者の価値観を網羅したものではない。また、夫婦関係の質をたずねる質問紙には“夫婦の愛情尺度(菅原・託摩, 1997)”があるが、逆に結婚経験者にしか対応できず、本研究の目的とする、結婚経験の有無を問わず広く結婚観を訊けるものとはいえない。

そこで、女性として夫婦関係・職業・育児などの引き受け方をどのように捉えるかについて、結婚経験の有無を問わずたずねることのできる“平等主義的性役割態度スケール短縮版(鈴木, 1994)”を用いた。この尺度は、性役割態度については「性役割に対して一貫して好意的もしくは非好意的に反応する学習した傾向」、平等主義については「それぞれ個人として男女の平等を信じること」と定義されている(鈴木, 1991)。そして、結婚・男女観、教育観、職業観、社会観の4つの領域から構成され、鈴木(1994)により、信頼性・妥当性が確認されている。結婚観以外の領域が含まれた尺度であるが、「女性は社会的地位や賃金の高い職業をもつと結婚するのがむずかしくなるから、そういう職業を持たないほうがいい」「女性は子どもが生まれても、仕事を続けたほうがいい」など、いずれも家族を持ったことを想定された項目から成り立っており、女性の結婚観というキーワードで捉え直すことが可能な尺度であると考えた。

回答は、「1. 全くそう思わない」～「5. 非常にそう思う」の5件法とした。

2. 結果・考察

(1) 職業観尺度の分析

先行研究を参考にして作成した25項目について、主成分分析を行った。固有値の減衰状況(7.07, 4.04, 1.58, 1.31, 1.10, 0.96……)と因子の解釈可能性から、5因子を抽出した。Promax回転を施した結果、次のような因子構造が得られた(Table. 1)。

第一因子には、「経営が安定している職場で働く」「給料がよい仕事をする」といった経済的安定に関する5項目と、「プライベートに支障がでない働き方をする」「家族や友人と一緒に過ごせる時間が多く取れる働き方をする」といったワーク・ライフ・バランスに関する2項目が含まれ、いずれも経済的・時間的に生活を保障するための仕事という価値観であると考えられた。したがって、“生活の安定”と命名した。

第二因子には「仕事上で人とのつながりを実感する」「人々とのつながりを実感するような仕事をする」といった人間関係に関する4項目と、「仕事を通じて自分らしさを発揮する」という自己実現に関する1項目が含まれた。自己実現に関する項目のみ当初の想定とは異なる因子への負荷が高くなったが、この項目の「自分らしさ」という表現の中に、人間関係の中での自分らしさという意味が含まれているものと解釈された。したがって、この因子を“人間関係”と命名した。

第三因子には「性別による差別がない仕事をする」「昇進や研修の機会が男女平等である職場で働く」といった女性の働きやすさに関する3項目と、「単に働くだけでなく自分なりのキャリアを積む」「仕事でみとめられるようになる」といった自己実現に関する3項目が含まれた。ここから、職場での性差がないことと仕事の中で自己実現をすることは、女

四年制大学進学女性のライフコース分析(1)

Table.1 職業観尺度の因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン) (n = 190)

	項目 (想定した概念)	I	II	III	IV	V
生活の安定 7項目 $\alpha = .87$	経営が安定している職場で働く (手段的職業観: 経済的安定)	.77	.04	.10	.02	.05
	給料がよい仕事をする (手段的職業観: 経済的安定)	.76	.04	.07	-.08	.13
	経済的な安定のために働く (手段的職業観: 経済的安定)	.76	.08	.07	-.11	.07
	雇用が安定している大きな組織で働く (手段的職業観: 経済的安定)	.75	-.02	.21	-.12	-.08
	労働条件がよい仕事をする (手段的職業観: 経済的安定)	.65	.19	-.02	-.13	.36
	プライベートに支障がでない働き方をする (手段的職業観: 女性の働きやすさ)	.57	-.15	-.09	.16	.12
	家族や友人と一緒に過ごせる時間が多くとれる働き方をする (手段的職業観: 女性の働きやすさ)	.48	-.07	-.21	.34	.30
人間関係 5項目 $\alpha = .83$	仕事上で人とのつながりを実感する (目的的職業観: 人間関係)	-.03	.90	-.15	.06	-.03
	人々とのつながりを実感するような仕事をする (目的的職業観: 人間関係)	-.06	.88	-.16	.15	-.04
	人との出会いが多い職場で働く (目的的職業観: 人間関係)	.26	.73	-.03	-.12	-.19
	職場で周囲の人々との信頼関係を築く (目的的職業観: 人間関係)	.20	.66	.01	.08	-.06
	仕事を通じて自分らしさを発揮する (目的的職業観: 自己実現)	-.16	.50	.14	.10	.02
自己実現 6項目 $\alpha = .82$	性別による差別がない仕事をする (手段的職業観: 女性の働きやすさ)	.10	-.33	.83	.13	-.11
	昇進や研修の機会が男女平等である職場で働く (手段的職業観: 女性の働きやすさ)	.13	-.02	.72	-.02	.08
	性別に関わりなく活躍できる職場で働く (手段的職業観: 女性の働きやすさ)	.05	-.09	.70	.16	-.18
	単に働くだけでなく自分なりのキャリアを積む (目的的職業観: 自己実現)	-.22	.25	.69	-.01	.26
	仕事でみとめられるようになる (目的的職業観: 自己実現)	-.01	.34	.51	-.02	.21
仕事をすることによって精神的に自立する (目的的職業観: 自己実現)	.22	.15	.44	.11	-.19	
社会貢献 3項目 $\alpha = .79$	社会のためになる仕事をする (目的的職業観: 自己実現)	-.04	-.01	.16	.82	.05
	仕事を通じて社会へ貢献する (目的的職業観: 自己実現)	-.30	.27	.06	.72	.16
	社会の一員として仕事にたずさわる (目的的職業観: 自己実現)	.12	.03	.30	.57	-.12
否定的職業観 3項目 $\alpha = .65$	報われない仕事はしない (否定的職業観)	.16	.13	.09	-.11	.68
	重要な責任を負う仕事はしない (否定的職業観)	.15	-.26	-.12	.16	.61
	辛い仕事はなるべく避ける (否定的職業観)	.29	-.22	-.03	.04	.58
削除項目	育児・介護支援等の制度が充実している職場で働く (手段的職業観: 女性の働きやすさ)	.42	.19	-.14	.46	-.19
	因子寄与	7.07	4.04	1.58	1.31	1.10
	累積寄与率	28.28	44.44	50.77	56.03	60.41
	因子間相関					
		I	II	III	IV	V
		I	—	.17	.29	.27
			II	—	.52	.32
				III	—	.35
					IV	—
						V

性にとって不可分のものであると考えられた。この因子は“自己実現”と命名し、特に女性特有の内容を含むものと位置づけた。

第四因子には「社会のためになる仕事をする」「仕事を通じて社会へ貢献する」といった3項目が含まれた。これらの項目は、当初“自己実現”尺度に含まれるものと想定していたが、社会貢献に関する項目のみ因子としてまとまったことが分かった。したがって、“社会貢献”と命名した。

最後に、第五因子には「報われない仕事はしない」「重要な責任を負う仕事はしない」といった否定的職業観に関する3項目が含まれた。想定どおりの構造となり、“否定的職業観”と命名した。

なお、「育児・介護支援等の制度が充実している職場で働く」という項目は、第一因子と

第四因子に同時に高い負荷量を示していた。したがって、この項目は削除することとした。

各因子の α 係数は、“生活の安定”.87, “人間関係”.83, “自己実現”.82, “社会貢献”.79, “否定的職業観”.65 であった。“否定的職業観”のみやや α 係数が低かったが、内容的妥当性は高いものと判断された。

各下位尺度の平均値と標準偏差は Table. 2 の通りであった。

以上の分析の結果、当初想定していた手段的職業観（生活の安定）、目的的職業観（人間関係、自己実現、社会貢献）の2つの観点が生かされた尺度が構成された。また、否定的職業観も下位尺度として構成されることが確認された。

一方、想定と異なったものとしては、女性の働きやすさを反映した尺度がひとつにまともななかったことであった。ワーク・ライフ・バランスがとれるような条件を重視するという内容の項目は経済的安定と同じ因子に構成され、職場での女性差別がないことを重視する項目は自己実現と同じ因子に構成された。ここから、女性の働きやすさがこの2つの側面に分類されることを意味すると考えられ、今後もこの2側面は別個に検討することが必要であると考えられた。ただし、経済的安定とワーク・ライフ・バランスが同一の因子に、職場での女性差別がないことと自己実現を望むことが同一の因子に構成されるというこの尺度は、女性特有の職業観を反映していると考えられるため、その使用を男性に広げることには、十分な検討が必要となると考えられた。

Table.2 各尺度の下位尺度の平均値と標準偏差

尺度名	下位尺度名	平均	SD
職業観尺度 (n = 190)	生活の安定	3.99	0.64
	人間関係	4.11	0.65
	自己実現	4.15	0.55
	社会貢献	3.93	0.70
	否定的職業観	3.25	0.72
子育て観尺度 (n = 210)	子育ての肯定的印象	4.19	0.64
	親役割強化	3.87	0.71
	子育ての否定的印象	2.84	0.72
平等的性役割観スケール (n = 210)		3.48	0.54

(2) 子育て観尺度の分析

陳ら(2006)の“子育て観尺度”から15項目を抽出した本研究における“子育て観尺度”15項目について、主因子法・Promax回転による因子分析を行った。固有値の減衰状況(5.315, 2.156, 1.539, 0.915, 0.773……)と因子の解釈可能性から3因子を抽出した。

第一因子は「親としての役割を果たすことにより人間的に成長できる」「子育てをすることは人間としての成長につながる」など子育てが親の成長を促進する内容の項目がまとまったため、“子育ての肯定的印象”とした。

第二因子は「親としての役割を最優先に果たすべきである」「親は子どものためなら自分のことをぎせいにしてもやるものだ」など親としてすべき役割に関する項目がまとまったため、“親役割強化”とした。

Table.3 子育て観尺度の因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン) (n=210)

	項目内容	I	II	III	
子育ての肯定的印象 5項目 $\alpha = .86$	親としての役割を果たすことにより人間的に成長できる	.90	-.14	.06	
	子育てをすることは人間としての成長につながる	.85	-.06	.01	
	親にとって子育てをすることは非常に価値がある	.68	.04	.02	
	親としての役割を果たすことは自分にとって価値がある	.66	.22	-.02	
	子育てをすることによって自分自身に自信が持てる	.51	.14	-.11	
親役割強化 5項目 $\alpha = .84$	親としての役割を最優先に果たすべきである	.00	.80	.04	
	親は子どものためなら自分のことをぎせいにしてもやるものだ	.03	.72	.07	
	親は子ども中心の生活をすべきである	-.16	.71	-.04	
	親とは子どもに対していつも愛情を抱いているものだ	.13	.61	-.11	
	親とは子どもに対して無償の愛を与えるものだ	.31	.57	.01	
子育ての否定的印象 5項目 $\alpha = .74$	子育てはイライラすることである	-.06	.13	.79	
	子育ては苦労ばかりである	-.17	.13	.66	
	子どもの相手をするのは疲労がたまる	.12	-.16	.59	
	子育てをすると自分のやりたいことができない	.21	-.17	.57	
	子育ては毎日同じ事の繰り返しであるものである	-.10	.05	.42	
	因子寄与	5.32	2.16	1.54	
	累積寄与率	35.44	49.81	60.07	
	因子間相関		I	II	III
		I	—	.57	.35
		II		—	-.25
		III			—

第三因子は「子育てはイライラすることである」「子育ては苦労ばかりである」など子育ての否定的な側面に関する項目がまとまったため、「子育ての否定的印象」とした。

“子育て観尺度”の因子分析結果および α 係数を Table. 3 に示す。各下位尺度の α 係数は、“子育ての肯定的印象”因子が.86, “親役割強化”因子が.84, “子育ての否定的印象”因子が.74であり、十分に高い値が得られた。

各下位尺度の平均値と標準偏差は Table. 2 の通りであった。

以上の分析の結果、当初想定していた子育ての肯定的印象、否定的印象、親役割強化という3つの観点が生かされた尺度が構成された。

(3) 平等主義的性役割態度スケールに関する尺度の分析

逆転項目の採点基準を逆にして算出した平等主義的性役割態度スケール短縮版15項目の平均値と標準偏差は Table. 2 の通りであり、 α 係数は.85と十分に高い値が得られた。

Ⅲ 研究2：尺度の妥当性の検討

1. 方法

(1) 対象者・時期

個別自記入式の質問紙調査が2009年11月から12月にかけて、郵送法によって実施された。対象者は、20歳代前半が6名、20歳代後半が5名、30歳代前半が6名、30歳代後

半が2名、40歳代前半が1名の計20名であり、全員から回答を得た。なお20名のうち、本学部の卒業生は16名であった。

対象者には、質問項目への回答を求めるとともに、回答のしづらさや負担感についてのコメントの記入も求めた。また謝礼として500円分の図書カードを送付した。

(2) 尺度の作成

①フェイスシート

年齢、性別、婚姻状態（既婚・未婚・死別離別）、家族に関する情報（配偶者、子ども、父、母、義父、義母、その他の家族員について、それらの有無、同居・別居、性別、年齢）、最終学歴（短大卒、大学卒、大学院卒）、育児休暇取得の経験をたずねた。

②ライフコース

年表形式の図を提示し、現在の年齢を○で囲むよう教示した。仕事に就いた期間（正規・非正規・その他）、婚姻期間、出産時期と子の性別、社会活動の時期と内容（学業・資格・自己研鑽・趣味など）について、例示をもとに、表を完成させてもらった。

理想とするライフコースと、実際になりそうだと思うライフコースについて、9つの選択肢から強制選択形式で回答を求めた。

③仕事状況

現在の仕事状況について、就業の有無、就業形態（選択肢4つ）、雇用形態（選択肢8つ）、産業の種類、就業先の規模、仕事内容、職位、一週間の勤務日数、一週間の所定内労働時間、一日の残業時間、一ヶ月の総労働時間、昨年の税込み年収をたずねた。

また配偶者についても、就業の有無、就業形態、雇用形態、一日の残業時間、一ヶ月の総労働時間、昨年の税込み年収をたずねた。

その後、就業についてのこれまでの経歴をたずね、6つの選択肢から強制選択形式で回答を求めた。また、これまでの就業年数の合計をたずねた。

さらに、将来理想とする就業パターンについてたずね、6つの選択肢から強制選択形式で回答を求めた。

④満足感

仕事、結婚（夫婦関係、育児、介護）、その他の社会活動（学業、資格、自己研鑽、趣味等）、生活全般のそれぞれについて、どの程度満足しているかを6件法でたずねた。

⑤職業観

研究1と同様の想定のもとで先行研究（森永、1993、1997；宗方、2002）を参考にして、手段的職業観として経済的安定性、女性の働きやすさ、ワーク・ライフ・バランスに関する9項目、目的的職業観として社会貢献、自立・自己実現に関する6項目、否定的職業観に関する3項目を作成した。

現在仕事をしている者に対して、仕事の現実について、それらの項目がどの程度あてはまるかを5件法でたずねた。その後全員に対して、仕事の理想について、それらの項目が

どの程度あてはまるかを5件法でたずねた。

⑥子育て観

研究1と同様に、子育ての肯定的印象についての5項目、子育ての否定的印象についての5項目、親役割強化についての5項目（陳ら、2006）を用いた。

現在20歳未満の子どもをもつ者に対して、子育ての現実について、それらの項目がどの程度あてはまるかを5件法でたずねた。その後全員に対して、子育ての理想について、それらの項目がどの程度あてはまるかを5件法でたずねた。

⑦結婚観

研究1と同様に、平等主義的性役割態度についての15項目（鈴木、1994）をたずねた。

⑧将来の理想

将来の自分自身をイメージして、理想とする生き方について夢や希望を自由に記述することを求めた。

2. 結果・考察

(1) フェイスシート

家族に関する質問について、原家族と婚姻家族など、どの範囲を家族とするか迷うという意見があった。したがって、まずは家族の定義を明確に示したうえで、「親と同居」「単身」「夫婦」など家族形態の選択肢を提示する必要があることが考えられた。

(2) ライフコース

ライフコースについて、理想とするものと実際のもの両方をたずねた。しかし、理想のライフコースについて考えるときに、現実的な状況を考慮に入れざるを得ないため、答えづらいとのコメントがあった。また、実際のライフコースについて考えるときにも、近い将来に起こりそうなことをどの程度含めて良いか分からないため、答えづらいとのことだった。この点については、対象者の年代によって選択肢や教示文を変える必要があると考えられた。たとえば、卒業後まもない20歳代の時期、すなわち多くの人が就業し未婚・未出産である時期の対象者には、理想のライフコースと実際になりそうなライフコースをたずねることが自然だと考えられる。しかし30歳代や40歳代の対象者では、実際に就業・結婚・出産の選択を終えていたり、選択しようと思ってもうまくいかなかったりする時期だと考えられるため、理想のライフコースについての回答を求めるのは困難であると推測される。したがって本調査においては、対象者の年代を絞って、質問項目や教示文を工夫することが必要であると考えられた。

(3) 仕事状況

複数の職場で働いている対象者が回答に迷うというコメントがあった。したがって、「主な仕事について教えてください」といった教示文を加える必要があると考えられた。

(4) 職業観, 子育て観

職業観, 子育て観ともに, 現実についての回答と理想についての回答を, 同じ項目内容を用いてたずねた。そのため, 語尾や言い回しの点で答えにくい項目がいくつか指摘された。したがって, それらの指摘をもとに再度ワーディングの検討をすることが必要と考えられた。

(5) 満足感, 性役割観, 将来の理想

修正を検討すべきコメントは得られず, 質問内容は適切に理解されたと考えられた。

(6) その他

設問によって, 就業している人のみ対象, 子育てしている人のみ対象, 全員を対象といったように対象者を選択していたが, これについて理解しづらいというコメントがあった。今後はこの点についてさらに検討を進める必要があると考えられた。

IV まとめと今後の課題

本研究では第一に, 多量データを用いて信頼性を分析することを目的とし, 卒業生と近似の価値観をもつと考えられる人間関係学部在学中の学生を対象に, 作成した3つの尺度(職業観, 子育て観, 結婚観に関する尺度)について調査を行い, その信頼性が確認された。

第二に, 上記3つの尺度を含む, 卒業生に対して作成した尺度についての調査を行い, 測定内容の妥当性に関するコメントを分析した結果, 修正すべき点がピックアップされ, どのような改善が望まれるかの議論がなされた。

人間関係学部在学中の学生を対象とした調査結果は尺度の信頼性を分析する目的のみに用いたため, 学生の傾向に関する分析には着手しておらず, ライフコースに関する設問等も実施したが今回は分析していない。これらのデータを用いて, 学生の実態や意識について分析・考察を進めたいと考える。

また, 本研究の結果をもとに測定尺度の妥当性を検討し直し, 修正された尺度をもちいて, 本学人間関係学部卒業生に対する大規模な調査を実施することが, 次なる課題である。

引用文献

- 陳東・森恵美・望月良美・柏原英子・安藤みか・大月恵理子(2006):乳幼児を持つ親に対する子育て観尺度の開発——信頼性・妥当性の検討——. 千葉看護学会会誌, 12(2), 76-82.
- 福丸由佳・無藤隆・飯長喜一郎(1999):乳幼児期の子どもを持つ親における仕事観, 子ども観:父親の育児参加との関連. 発達心理学研究, 10(3), 189-198.
- 菰田孝行(2006):大学生における職業価値観と職業選択行動との関連. 青年心理学研究, 18, 1-17.
- 森永康子(1993):男女大学生の仕事に関する価値観. 社会心理学研究, 9, 97-104.
- 森永康子(1997):大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観. 教育心理学研究, 45, 166-172.
- 向田久美子・上原泉・高崎文子(2005):女子学生の希望するライフコースと子育て観:学科別に

四年制大学進学女性のライフコース分析(1)

- 見た傾向. 清泉女学院大学人間学部研究紀要, 2, 15-23.
- 宗方比佐子 (2002): 職業興味の構造に関する実証的研究(2). 桜花学園大学研究紀要, 4, 79-91.
- 菅原ますみ・詫摩紀子 (1997): 夫婦観の親密性の評価——自記入式夫婦関係尺度について——. 季刊 精神科診断学, 8(2), 155-166.
- 杉藤重信他 (2000): 「ジェンダー化された〈生〉の選択: 女性のライフコースに関する総合的研究. 椋山女学院大学学園研(A)報告書.
- 鈴木淳子 (1987): フェミニズム・スケールの作成と信頼性・妥当性の検討. 社会心理学研究, 2, 45-54.
- 鈴木淳子 (1991): 平等主義的性役割尺度: SESRA (英語版) の信頼性と妥当性の検討および日米女性の比較. 社会心理学研究, 6, 80-87.
- 鈴木淳子 (1994): 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成. 心理学研究, 65, 34-41.
- 山内星子・伊藤大幸 (2008): 両親の夫婦関係が青年の結婚観に及ぼす影響: 青年自身の恋愛関係を媒介変数として. 発達心理学研究, 19(3), 294-304.

注

- 1) 平成 20 年度椋山女学院大学人間関係学部学園研(C)「四年制大学卒業女性のライフコース分析——職業・結婚・子育て——」(研究代表者: 小倉祥子)
- 2) 世代区分は, 「25 歳以下」「26-30 歳」「31-35 歳」「36-40 歳」「41-45 歳」「46-55 歳」「56 歳以上」の 7 区分とした。
- 3) 出身学部区分は, 「人間関係学部」「それ以外」の 2 区分とした。
- 4) 平成 21 年度椋山女学院大学人間関係学部学園研(C)「四年制大学卒業女性のライフコース分析——職業・結婚・子育て——(2)」(研究代表者: 加藤容子)

資料 研究1における2回の調査内容の統合版(1/2 縮尺)

II あなたは将来の仕事について、どのように考えていますか。
次の文章を読んで、当てはまる番号に○をつけてください。

I あなたの将来のお仕事についておたずねします。
次の文章を読んで、当てはまる番号に○をつけてください。

- | | | | | | |
|------|-----------|---|--|--|--|
| あまり | ど | か | | | |
| 金く | ら | な | | | |
| あ | ち | り | | | |
| は | と | あ | | | |
| ま | ち | あ | | | |
| ら | ら | て | | | |
| い | い | は | | | |
| | | ま | | | |
| | | る | | | |
| | 1 2 3 4 5 | | | | |
1. 仕事を通じて自分らしさを発揮する
 2. 人々とのつながりを実感するような仕事をする
 3. プライベートに支障がでない働き方をする
 4. 報われない仕事はしない
 5. 労働条件がよい仕事をする
 6. 仕事上で人とのつながりを実感する
 7. 仕事を通して社会へ貢献する
 8. 雇用が安定している大きな組織で働く
 9. 性別による差別がない仕事をする
 10. 社会の一員として仕事にたずさわる
 11. 仕事でとめられるようになる
 12. 育児・介護支援等の制度が充実している職場で働く
 13. 経営が安定している職場で働く
 14. 社会のためになる仕事をする

- 1 職業に就き、ずっと同じ企業(事業所)で就業継続する。
 - 2 職業に就き、転職をしながら就業継続をする。
 - 3 職業に就き、結婚時に退職。その後無業。
 - 4 職業に就き、出産時に退職。その後無業。
 - 5 職業に就き、結婚時に退職。出産・育児が一段落した後、再び職業に就く。
 - 6 職業に就き、出産時に退職。出産・育児が一段落した後、再び職業に就く。
- 【2】あなたが理想になりそうな就業パターンは、以下のどれに当てはまりますか。
- 1 職業に就き、ずっと同じ企業(事業所)で就業継続する。
 - 2 職業に就き、転職をしながら就業継続をする。
 - 3 職業に就き、結婚時に退職。その後無業。
 - 4 職業に就き、出産時に退職。その後無業。
 - 5 職業に就き、結婚時に退職。出産・育児が一段落した後、再び職業に就く。
 - 6 職業に就き、出産時に退職。出産・育児が一段落した後、再び職業に就く。
- 【3】将来のあなたをイメージし、あなたが理想とする生き方について「夢」や「希望」についてお書きください。
- () 歳のわたしは、

() 歳のわたしは、

Ⅲ あなたは将来の育児について、どのように考えていますか。
次の文章を読んで、あてはまる番号に○をつけてください。

- | | | | | | | |
|---------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| 15. 辛い仕事はなるべく避ける | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. 職場で周囲の人々との信頼関係を築く | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. 昇進や研修の機会が男女平等である職場で働く | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. 単に働くだけでなく自分なりのキャリアを積む | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. 重要な責任を負う仕事はしない | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. 家族や友人と一緒に過ごせる時間が多くとれる働き方をする | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. 経済的な安定のために働く | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. 人との出会いが多い職場で働く | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. 性別に関わりなく活躍できる職場で働く | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. 仕事をすることによって精神的に自立する | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. 給料がよい仕事をする | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- | | | | | | | |
|---------------------------------|------------|---|---|---|---|---|
| 1. 子育てをすると自分のやりたいことができない | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. 子育てをすることは人間としての成長につながる | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. 子どもの相手をすることは疲労がたまる | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. 親とは子どもに対していつも愛情を抱いているものだ | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. 親は子どものためなら自分のことをぎせいにしてもやるものだ | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. 親としての役割を果たすことは自分にとって価値がある | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. 親にとって子育てをすることは非常に価値がある | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. 子育ては苦勞ばかりである | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. 子育てではイライラすることである | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. 親としての役割を果たすことにより人間的に成長できる | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. 親とは子どもに対して無償の愛を与えるものだ | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. 親としての役割を最優先に果たすべきである | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. 親は子ども中心の生活をすべきである | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. 子育ては毎日同じ事の繰り返しであるものである | どちらともいえない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. 子育てをすることによって自分自身に自信が持てる | あまりあてはまらない | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

IV あなたは次のことについて、どのよう感じていますか。
次の文章を読んで、あてはまる番号に○をつけてください。

	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
1. 女性が社会的地位や賃金の高い職業をもつと結婚するのがむずかしくなるから、そういう職業を持たないほうがよい	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
2. 結婚生活の重要事項は夫が決めるべきである	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
3. 主婦が働くとき夫をないがしろにしがらで、夫婦関係にひびがはいやすい	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
4. 女性の居るべき場所は家庭であり、男性の居るべき場所は職場である	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
5. 主婦が仕事を持つと、家族の負担が重くなるのでよくない	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
6. 結婚後、妻は必ずしも夫の姓を名乗る必要はなく、旧姓を通してよい	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
7. 家事は男女の共同作業となるべきである	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
8. 子育ては女性にとって一番大切なキャリアである	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
9. 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることが非常に大切である	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
10. 娘は将来主婦になり、息子は職業人になることを想定して育てるべきである	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
11. 女性は家事や育児をしなければならぬから、フルタイムで働くよりパートタイムで働いたほうがよい	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
12. 女性の人生において、妻であり母であることも大事だが、仕事をすることも同じくらい重要である	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
13. 女性は子どもが生まれ、仕事を続けたほうがよい	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
14. 経済的に不自由でなければ、女性は働かなくてもよい	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5
15. 女性は家事や育児をしなければならぬから、あまり責任の重い、競争の激しい仕事をしないほうがよい	全く そう 思わ ない	1	2	3	4	5