

<論文>

40代未婚女性のキャリア形成 —年収500万円までの仕事経験に焦点をあてて—

岩 出 朋 子

要旨

現在、女性の50歳時未婚率は2020年17.81%となり、2030年には18.5%と今後も上昇が予測される。もはや未婚女性はマイノリティの存在ではなく、日本の家族形成は明確な性別役割分業の前提では成り立っておらず、個々の経済的自立が求められる。本稿は、就職氷河期を経験した40代未婚女性の職場の経験学習に焦点をあて、学校卒業から年収500万円までのキャリア形成について質的調査による事例考察をした。分析方法は自由面接法による5名のインタビュー調査を実施し、グランテット・セオリー・アプローチやKJ法の技法を参照しながら分析した。結果、年収500万円までの経済的自立を果たした40代未婚女性の経験学習のプロセス変化には①外部労働市場での正規雇用、または内部労働市場での正規雇用転換、②職種転換や本部機能への異動による職域拡大、③20代での経済的自立を迫られる経験が確認できた。

キーワード

就職氷河期世代、キャリア形成、40代未婚女性、経済的自立、年収500万円

1. はじめに

新規学卒者の就職難を経験した就職氷河期世代¹は既に40代を迎える。1990～2000年に学卒を迎えた40代は、新卒一括採用による正規雇用の選択、希望

¹ 厚生労働省は「バブル崩壊後の1990～2000年代、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、現在も様々な課題に直面している人々」と説明している。厚生労働省「就職氷河期世代の方々へ支援の案内」

https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/（2023年3月13日）

する職業選択が厳しい時代に生きた者たちである。特に女性の正規雇用率は53.8%²と厳しい雇用環境であり、簡単には経済的自立につながる就職機会に恵まれなかった世代である。

学卒後20年の大きな変化として、未婚女性の進行がある。既に未婚者はマイノリティではなくなっている。女性の50歳時未婚率³は、2015年14.89%、2020年17.81%⁴となり、これまでの未婚化、晩婚化の流れが変わらなければ2030年18.5%、2040年18.7%まで上昇すると予測⁵されている。

四方(2012)は女性に限らず、未婚のまま高齢期を迎えると单身になりやすく、家族からの支援がないことなどにより、多くが経済的に貧困するだけでなく、社会的な「孤独化」する恐れがあると指摘している。続いて、永井(2016)は日本における家族形成は明確な性別役割分業を前提としており、それは就業行動や貯蓄行動にも反映され、前提と異なるライフコースを歩むことになった場合には生活設計の修正が必要だと展開している。加えて、兩宮(2018)は40代の非正規雇用で働く単身女性が不安を抱えながら生きる姿を取材している。アラフォー世代は、経済的停滞を指す「失われた20年」が20歳～40歳までの時代と重なる世代であり、新卒時期は就職氷河期、その後に非正規の仕事が20年以上続き、最低賃金ギリギリの生活をしている人々の実態を報告している。高齢期を迎え、多くが単身世帯となる前に、経済的自立は未婚女性にとって将来

² 株式会社アントレが実施した就職氷河期世代(1971年～1980年生まれの40代)の実態調査によると、学卒後の正規雇用率は男性72.3%、女性53.8%だった。PRTIMES「【ロスジェネの昔と今、就職氷河期世代の働き方実態調査】」(2023年3月14日)

³ 2019年、政府は50歳までに一度も結婚したことがない人の割合を指す「生涯未婚率」を「50歳時未婚率」に表現を変更。(2023年3月12日アクセス)

⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「性別、50歳時の未婚割合、有配偶割合、死別割合および離別割合」https://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/P_Detail2022.asp?fname=T06-23.htm (2023年3月12日アクセス)

⁵ 内閣府「平成30年度版 少子化社会対策白書」<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/measures/w-2018/30pdfhonpen/pdf/s1-3.pdf> (2023年3月13日アクセス)

の不安を失くす一つの手段だと言える。

1985年の男女雇用機会均等法が制定されて以来、女性の働く仕事領域は広がりを見せてきたが、人の処遇がジョブではなく、総合職と一般職という形の上での男女双方に開かれた「コースの平等」が展開されてきた（濱口，2015）。メンバーシップ型の日本社会で長期的な職業キャリアを描く際、初職が正規雇用かつ総合職として長期継続ができない限り、賃金が上昇しない事態につながっている。

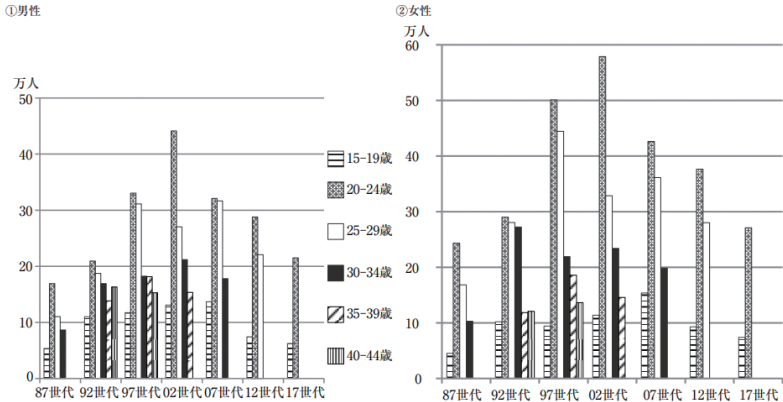
一方で40代までに様々な転機に遭遇しながらも挑戦を続け、自らの導きによるキャリア開拓を行うことで、結果として賃金上昇につながった者もいる。もはやマイノリティではなくなった未婚女性の生活的安定が課題になる中、40代で経済的自立（年収500万円）⁶を果たした女性のキャリア形成を明らかにすることは社会的意義がある。本稿では、このような40代未婚女性が、学校卒業後にどのようなキャリア形成を遂げて、年収500万までに至ったのかについて仕事経験に焦点をあて、質的調査にて事例考察する。

2. 就職氷河期世代の現状

就職氷河期世代の現状について、堀（2019）は氷河期世代のフリーター推移を量的調査で分析し、中年期を迎えても一定規模でフリーターやニートがいることを確認している（図1）。97世代では20代後半になっても減少せず、30代前半になってから減少し始め、02世代は20代後半、30代前半に減少している移行タイミングについて明らかにしている。景気回復の機会があっても取り残された者が一定数いる。このような就職氷河期世代の課題は既に日本の社会課題として認識され、経済産業省⁷、厚生労働省⁸は40代を迎える「就職氷河期世代」を対象に正規雇用を促進する「就職支援プログラム」を展開している。

⁶ 国税庁「民間給与実態統計調査（2021）」は給与所得者の平均年収として、正規雇用者508万円と公表したことを背景に本稿では経済的自立の定義を年収500万円として、調査対象者を定めて質的調査実施・分析を進めた。

図1 フリーター数の世代別推移



注：フリーターの定義：在学しておらず、女性については未婚者に限定し、有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、現在無業である者については家事も通学もしておらず、パート・アルバイトの仕事希望する者。通常は年齢を15-34歳に限定するが、今回の分析において年齢要件を外している。

出所：堀（2019）

3. 女性の現状

3.1 女性の就業率と正規雇用率

女性の就業率は2021年25～64歳の女性では78.6%であり、約8割の女性が就業している。女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の推移（図2）では、2021年25～29歳では86.9%、30～34歳では79.4%である。1981年、2001年にM字カーブの底となっていた年齢階層は2021年には上昇しており、既にM字カーブは解消していることがわかる。

一方で課題となるのが、女性の年齢階級別正規雇用比率（L字カーブ）の推移である。女性の就業率の改善は進んだものの、正規雇用の比率は25～29歳の58.7%をピークにして、30～34歳では45.9%と大きく下がり、その後は年齢階層が進むにつれて低下し続けている（図3）。40～44歳の就業率は78.2%ではあるが、正規雇用率は34.7%、45～49歳の就業率では79.8%、正規雇用

⁷ 経済産業省では中小企業の人材確保事業として就職氷河期世代の就職を支援している。

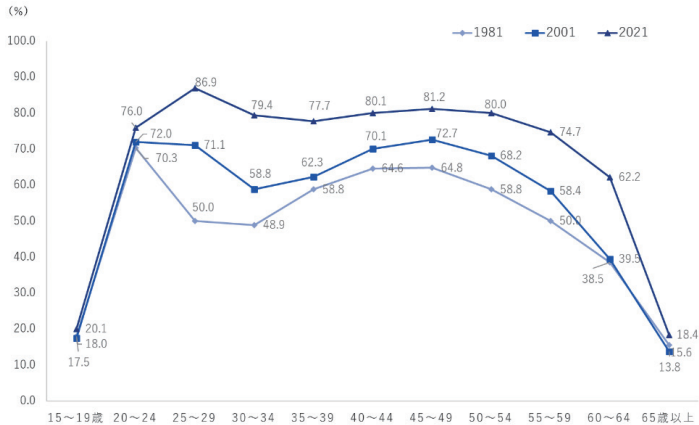
⁸ 厚生労働省では令和元年より「就職氷河期世代支援プログラム」（3年間の集中支援プログラム）が実施されている。

40代未婚女性のキャリア形成 岩出

率は32.8%であり、働く40代女性の6割弱が非正規雇用である。

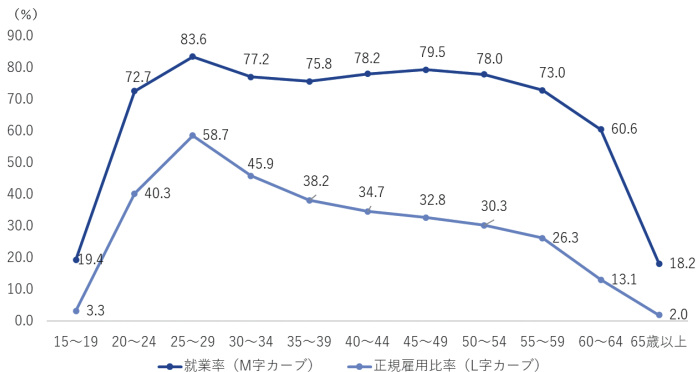
近年、女性のライフイベントとされる結婚・出産・育児の時期に就業率が低下

図2 女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）の推移



出所：総務省（2022）を基に筆者作成⁹

図3 女性の年齢階級別正規雇用比率（L字カーブ）



出所：内閣府（2021）を基に筆者作成¹⁰

⁹ 総務省「労働力基本調査（基本集計）2022年」年齢階級別労働力率

¹⁰ 内閣府「女性共同参画白令和4年版 第1節就業」https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html (2023年3月11日アクセス)

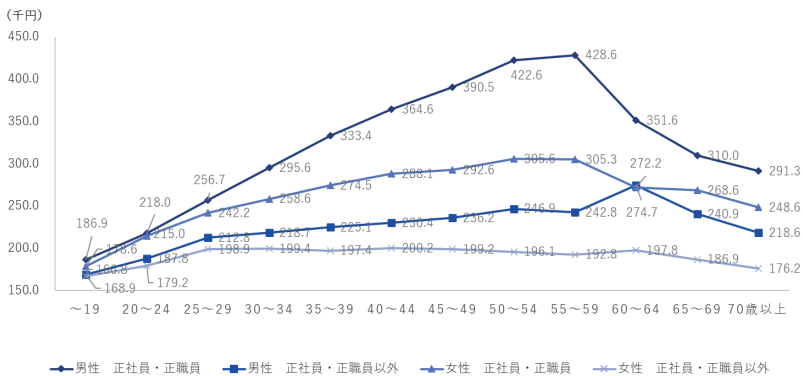
する「M字カーブ」は解消されたと言える。しかしながら、いったん出産や育児などで退職をした後、正規雇用となり再び就業することの難しさはある。経済的安定につながる正規雇用の機会は男性に比べると低いことは、女性の年齢階級別正規雇用比率（L字カーブ）の非正規雇用の高さからも顕著にわかる。女性の中でもフルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用の二極化が存在する。

3.2 女性の収入状況

国税庁が発表した「民間給与実態統計調査（令和3年）」¹¹によると、給与所得者の平均年収は443万円で、男女別では男性545万円、女性302万円であり、女性は男性よりも243万円低いことがわかる。女性の正規雇用率が男性よりも低いことがこの年収格差につながっている。

また女性が正規雇用になった場合でも、男性よりも給与水準が低い事実がわかる（図4）。女性が初職で正規雇用としてキャリアをスタートしても、就業

図4 雇用形態別賃金



出所：厚生労働省（2021）より筆者作成¹²

¹¹ 国税庁「民間給与実態統計調査」<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan/gaiyou/2021.htm>（2023年3月8日アクセス）

¹² 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査 結果の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/dl/06.pdf>（2023年2月26日アクセス）

が継続できなくなり非正規雇用なった場合、仕事が限定的になることで賃金上昇カーブにはつながらないことがわかる。新卒一括採用・年功序列・終身雇用という日本型雇用システムと、勤務時間・勤務地・職種が無限定の総合職の働き方があり、企業内には性別役割分業が形成されている。40代に年収500万円を確保するには、かつて伝統的日本企業が展開していた男性的な働き方である正規雇用かつ総合職のポジションを確保することが必須条件だと言える。

4. 未婚女性の現状

4.1 未婚女性の雇用形態・生活実態

40代未婚女性の雇用形態では40～44歳では正規雇用率30.9%、非正規雇用率13.6%、45～49歳では正規雇用率25.7%、非正規雇用率9.8%¹³であった。

就業者では正規雇用率が高いことがわかる一方で、藤森（2016）は中年未婚者の生活実態と老後への備えに関する分析で次のように明らかにしている。中年未婚者の2人以上世帯は、9割強は親と同居しており、単身世帯よりも正規雇用率が低く、無職者の比率、低所得者の比率が高い。未婚女性の7割弱が生計維持の中心者は親となっていることを報告している。このため親など同居人の死亡後に、貧困に陥るリスクが高いことを指摘している。

さらに長野（2016）では40代～50代の独身女性の全般的なイメージについて「最も充実感を感じられるのは、一人でゆったりと休養している時で、老後のことはあまり考えていない」と分析している。40代未婚女性は将来的には経済的自立が必要とされているにもかかわらず、無職や働く意欲がさほど強くない人たちが一定数いることがわかる。

4.2 高齢単身女性の貧困

現在の日本全体の貧困率は15.7%に対して、65歳以上の高齢女性の相対的貧

¹³ 国勢調査「就業状態等基本調査」（2015年）非正規雇用には派遣社員・パートアルバイトを含む。

困率は26.9%と高水準となっている¹⁴。高齢女性の貧困率が高水準になっているなかで、四方（2012）は次のように指摘している。高齢単身者であっても夫と死別した場合は、遺族年金や子どもからの支援がある場合が多い一方で、未婚者として高齢を迎える場合はそれらに頼ることができず、より深刻な貧困に陥ることも考えられる。今後、生涯未婚率の上昇により、高齢単身女性の増加が社会問題として顕在化する可能性があるとししている。

また平均的な年収を手に入れても、老後に備えた準備の必要性が指摘されている。2021年の会社員の平均年収は男性が約550万円で女性は約300万円であり、この金額で40年間勤めた場合、65歳から受け取る老齢厚生年金の手取り額は、男性が約14.6万円、女性が約11.6万円になる。夫婦なら配偶者分が加わるが、未婚女性の場合、男性に比べて年金が少ないので入念な準備が必要だと指摘されている（日本経済新聞、2023）¹⁵。

5. 40代未婚女性のキャリア形成

ここまで女性全体の就業率と正規雇用率から、未婚女性の雇用形態と生活実態、単身高齢女性の貧困率を確認してきた。日本社会は長い間、性別役割分業に基づいた家族形成を前提とした社会であり、雇用制度はその前提に強い影響を受けている。世帯主が女性と子供の経済的支援を担えるように男性はフルタイムの正規雇用が当たり前とされてきた。バブル崩壊が起こった1990年代以降、学卒正規の神話は壊れはじめ、性別役割分業の視点から若い男性の非正規雇用問題がクローズアップされてきた。

一方で現在は、性別役割分業に基づいた家族形成社会が壊れはじめた視点から、女性の非正規雇用も問題である。50歳時未婚率は2020年17.8%まで上昇し、

¹⁴ 内閣府「人生100年時代の結婚と家族に関する研究会」資料3「貧困率からみる女性の状況1985-2018」<https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/Marriage-Family/5th/pdf/3.pdf>（2023年3月16日アクセス）

¹⁵ 日本経済新聞（2023年2月27日）「おひとり様は備えを厚く 収入減に保険、介護へ貯蓄」

今後も2030年18.5%、2040年18.7%と上昇していくことが予測されており、単身世帯は既にマイノリティではない。このような家族形成の変化からも、未婚女性は未来を見据えた経済的自立を前提としたキャリアプランの検討が必要だと考える。本稿では、学校卒業後に一度は失業や非正規雇用の経験をした40代未婚女性が、経済的自立（年収500万円）までにどのように職場の経験学習プロセスを積み上げていったかに焦点をあて、質的調査によりキャリア形成事例を明らかにしたい。

6. 質的分析

6.1 インタビュー調査概要

本調査では、学校卒業後に一度は失業や非正規雇用を経験した40代未婚女性5名のインタビューを通じて、年収500万円に到達するまでに積み上げた職場の経験学習プロセスを明らかにする。自由面接法によって5名の人生史（ライフヒストリー）を時間軸に沿う形で、当事者の語り（narrative）の中から初職から経済的自立（年収500万円）までの仕事経験をインタビューした。自由面接法ではあるが、限られた時間の中で拡散しないように「上司・先輩の支援」「仕事レベルの変化」「本人の意識レベルの変化」の3つに調査焦点を設定した。先行研究を踏まえて、キャリア形成のプロセスを分析するためには、この3つの次元で把握すべきだと考えたからである。

まず、中原（2010）¹⁶が指摘するように、職場学習にとって「上司・先輩の支援」は重要である。経験学習論では、ただ単に当事者が経験すれば学習につながるわけではなく、何らかの支援を受けながら学習が生み出されなければならない。第二に職場でのOJT経験を把握するには仕事にどのように配置されるかという「仕事レベルの変化」を追う必要がある。第三に、「上司・先輩の支援」や「仕

¹⁶ 中原（2010）は「能力向上」の構造を①業務能力向上、②他部門理解向上、③他部門調整能力向上、④視野拡大 ⑤自己理解促進、⑥タフネス向上の6次元で設定している。

事レベルの変化」に伴い、本人の仕事や組織に対する意識が変化すると考え、「本人の意識レベルの変化」を焦点とした。

以上のように3つ焦点に絞ったうえで、インタビューの記録を文字起こしして、一つひとつの語りを整理して個々のエピソードに分けて分析する。もちろん、調査対象者は5名と少ないので、安易に類型化や法則化はできない。しかし、学校卒業後の経験学習が経済的自立（年収500万円）につながったキャリア形成の事例研究として、経験の意味を考察する研究上の意義はあると考える。

6.2 調査対象者と対象者の概要

5名の調査対象者は、知り合いと紹介によるスノーボリングサンプルにて集めた。調査対象者の概要は表1の通りであり、インタビュー実施時点43～49歳の未婚女性で学校卒業後に失業や非正規雇用を経験した5名である。今回は初職から同組織で継続勤務している者は対象外¹⁷とした。以下では5名の経歴を

表1 調査対象者一覽

学 歴	初職業種	初職雇用 形態	経 歴 ※（）内は勤続年数を示す	500万時			
				年齢	職種・雇用形態	企業規模	
A	四大大卒	幼稚園 教諭	正職員	幼稚園教諭・正職員（2）⇒通信大学で学び直し期間（1）高校講師・嘱託 / 事務・アルバイト⇒小学校講師・パート嘱託（1）⇒小学校講師・フルタイム嘱託（5）⇒本採用試験 小学校教諭・正職員（17）	38歳	小学校教諭 （公務員） 正職員	—
B	短大卒	営業職	正社員	食品商社・正社員（3）⇒人材派遣会社・正社員（9）⇒会社廃業のため、失業・無職（0.5）⇒人材派遣会社・正社員（0.5）⇒人材コンサル・正社員（14）	35歳	本社スタッフ職 （人事） 正社員	1500名 以上
C	四大大卒	販売職 ・講師	アルバ イト	教職浪人（2）ドラッグストア/塾講師・アルバイト⇒塾講師・正社員（2）⇒販売会社 事務職・派遣（1）⇒大手求人会社 事務職・派遣（1.5）⇒紹介予定派遣 大手求人会社 事務職・契約社員（15）⇒社員登用⇒大手求人会社 事務職・正社員（2）	48歳	本社スタッフ職 （経理） 正社員	1万人 以上
D	四大大卒	営業職	正社員	求人情報会社 営業職・正社員（2）⇒コールセンター・契約（1）⇒大手求人情報会社・正社員（0.5）⇒契約（3）⇒希望退職⇒インフラ会社・営業事務/営業職・契約（11）⇒社員登用⇒インフラ会社・正社員（3）	35歳	営業職 契約社員	1万人 以上
E	四大大卒	販売職	正社員	大手外食チェーン・正社員（2）⇒住宅情報会社営業職・派遣（1）⇒語学スクール・正社員（0.5）⇒大手求人会社 営業職・アルバイト（2）⇒社員登用⇒大手求人会社 営業職・正社員（18）大学院で学び直し	38歳	営業職 正社員	1万人 以上

出所：筆者作成

¹⁷ 学校卒業後、初職・正規雇用で継続勤務する場合、40代で年収500万になる者は多く存在すると想定したため、インタビューの対象外とした。

簡単に紹介する。

A氏の就業経歴

A氏は音楽大学を卒業後、地元に戻り幼稚園教諭を2年経験した。幼児教育に関わる中で「3年ではなく、もっと長い期間一緒に寄り添えたら」と強く思うようになり、小学校教諭を目指し退職した。その後、高校で音楽講師をしながら通信大学に通い、1年後に教諭免許を取得した。取得後はパートタイム、フルタイムの小学校講師を嘱託社員として6年経験し、32歳で本採用試験に合格した。小学校教諭を志してから本採用の正職員になるまで、8年が経過していた。

B氏の就業経歴

B氏は短大卒業後、親の紹介で食品商社に総合職として入社、男尊女卑と年功序列の雰囲気にも馴染めず2年で退職した。次に当時、設立されたばかりの人材派遣会社に入社した。企業成長とともに職域は広がっていき、営業職、ブロック長、統括職を経験し活躍したが、8年後に会社が自主廃業となり、失業を経験した。その後2社目の転職を繰り返し、現在は人材コンサルティング会社で営業職、コンサルタント、人事部に渡り、様々な仕事領域を経験している。41歳の時には東京に転勤となり、現在14年目を迎える。

C氏の就業経歴

C氏は大学卒業後、教員採用を目指し2年間の就職浪人をしながらアルバイトをする生活だった。3度目の採用試験でも夢はかなわず、転職活動を始めた。しかし希望する事務職は見つからず、塾講師となり2年の勤務をした。その後大手商社で派遣として事務職を経験、続く大手求人会社でも派遣として働き、紹介予定派遣を利用して直雇用となり、32歳で契約社員となる。それ以降、転職、合併、分社化、合併を繰り返す変化の中で15年間の勤務を継続した。40歳の時、契約社員でありながらも本社に異動願を出し、本社勤務を経験した。48歳で社員登用試験に挑戦し、現在は正規社員として働く。

D氏の就業経歴

D氏は大学卒業後、地元の広告代理店に勤務したが、男性社会の雰囲気に馴

染めず2年で退職した。その後は派遣としてコールセンターに1年、次の大手広告代理店の統括部門の事務職として1年勤務し、派遣から直雇用になり契約社員として大手広告代理店で勤務する。3年後にリーマンショックが起これ、30歳目前で希望退職を経験した。転職活動の末、大手インフラ企業の営業事務として契約社員で働き始めた。1年半後、自分の可能性を広げたいと思い、営業職に職種転換した。その後、営業成績が認められ1年後に東京本社に異動した。40歳には営業マネージャーに昇進、41歳で社員登用され正規雇用となった。契約社員から正規社員まで12年を要した。

E氏の就業経歴

E氏は大学卒業後、大手外食チェーンで正規社員として働く。深夜にも及ぶ激務により、2年弱で退職した。その後、大手住宅情報会社の営業として派遣で働いた。30歳を目前に正規雇用を目指し、英会話スクールの正規講師になるものの、年間休日や給与が派遣時代よりも過酷であり、退職を決意した。その後、大手求人会社の営業職にアルバイトとして入社し、社員登用試験に2回の挑戦を試み、31歳に正規社員となる。36歳で東京への異動願を申請し、現在も東京で営業職として勤務している。

6.3 分析方法

本調査では、仮説を事前に設定せずに、先述した通り簡単な調査焦点（リサーチクエッション）を設定し、それらに沿って、自由面接法により対象者の学校卒業から経済的自立（年収500万）になるまでの人生史（ライフヒストリー）を時間軸に沿う形でインタビューを実施した。採取されたすべての音声記録は、文字起こしをして、グラウンデッド・セオリー・アプローチ（Grounded Theory Approach, 以下GTA）やKJ法の技法を参照しながら分析した。特に本稿の関心は、「実際に積み上げた経験学習のプロセスと業務の変化」であるので、GTAやKJ法の手法が適していると考ええる。

6.4 分析結果

表2、3、4は、調査焦点の項目である「上司・先輩の支援」「仕事レベルの変化」「本人の意識レベルの変化」に沿って採取された質的データを元にして、学校卒業から年収500万までの仕事経験や語りを整理¹⁸したものである。

6.4.1 上司・先輩の支援

まず、「上司・先輩の支援」の変化では、大項目「業務支援」「精神支援」「内省支援」の全てが存在することが確認された（表2参照）。これらは、先行研究の中原（2010）が指摘する職場における他者からの支援について分析した結果

表2 上司・先輩の支援

調査焦点の項目	大項目	中項目	具 体 例	特徴
上司・先輩の支援	業務支援	マネジメント 機会の提供	チーム、グループをまとめながら、業績をつくる機会の提供 【B D】	
		専門知識・技術	仕事で必要とされる基本的な専門知識・技術の提供。 【A B C D E】	*
	精神支援	同僚のような 関係性	昼食や業務後の飲み会を一緒に過ごすなど、何でも言える関係性 構築。【B C D E】	
		人脈の紹介	仕事の領域拡大や社員登用に必要な人脈を繋げる。 【A B C D E】	*
		業績を評価する	雇用形態に関係なく仕事の機会を提供し、結果・業績について組織的に評価する。【B C D E】	
		良き理解者の 存在	性別や雇用形態を限定としない理解 【A D】	
		組織への調整	本人がやりたいと思っていることを実現させるための他組織への調整。【A B C D E】	
	内省支援	仕事の再現性	結果を残したり、ミスを起こしたりした際、次回の再現を概念化するための質問を問いかける。【A B C D E】	*
		客観的に 状況を整理	起きている事象を客観的に整理を行う。 【A D】	

注：アルファベットはインタビュー当該者の呼称を示す。

¹⁸ 整理の手順は次のように行った。まずインタビュー対象者が大学卒業後から経済的自立（年収500万円）までに経験した「OJT」の内容を、調査焦点項目（「上司の支援」「仕事レベルの変化」「本人の意識レベルの変化」）に沿って整理した後、「上司の支援」を他者から受ける支援である「業務支援」「内省支援」「精神支援」（中原，2010）の3つに分類した。「仕事レベルの変化」は「上司の支援」を受けてどのような変化が起こっているのかを分析し、大項目をカテゴリー化した。「本人の意識レベルの変化」は職場における能力向上の要素である「視野拡大」「自己理解促進」「タフネス向上」（中原，2010）の3つに分類を行った。なお、表中のアルファベットはインタビュー該当者の呼称を示す。

を参照した。職場において「業務支援」「精神支援」「内省支援」の3つの異なる支援を受けていた。

具体的にまとめたカテゴリーとして、「業務支援」では「マネジメント機会の提供」「専門知識・技術」の2項、「精神支援」では「同僚のような関係性」「人脈の紹介」「業績を評価する」「良き理解者の存在」「組織への調整」の5項、「内省支援」では「仕事の再現性」「客観的に状況を整理」の2項だった。

これらの抽出されたカテゴリーの中で、年収500万円以上の賃金カーブにつながる職域変換、雇用形態転換つながる特徴とは何かを検討した。上司・先輩の支援としては「業務支援」では「専門知識・技術」が特徴だった。A氏は音楽という専門性の道に進んでいるが、他4名においても法律や財務関連の知識、経営・営業戦略に必要な知識を学ぶきっかけを上司・先輩が広げている。

次に「精神的支援」では「人脈の紹介」が特徴的だった。5名に共通して、職域変換、本採用や社員登用につながる人脈の紹介により賃金上昇の可能性のある領域に移行している。非正規雇用や地域限定職の時代に実績や業績を直接見ている上司・先輩による人脈の紹介であった。

「内省支援」では「仕事の再現性」があげられた。属人的な派生で仕事再現されるのではなく、人材教育の観点、組織観点で汎用性につながる再現性について学ぶ機会が5名ともにあった。例えば、D氏は次のように語っている。

「はじめは自分の仕事効率の視点だったけど、働く仲間がみんないい人で『その取組みいいね』って肯定してくれて、契約社員だったけど、組織展開するとどうなるかを考えて業務改善コンテストに仲間と応募しました。自分自身の仕事だけだったら、深く振り返ることもなかったと思います。組織に発表するってことになって、はじめて『なぜできたのか』ってPDCAサイクルで考えるようになって、仕事へのスタンスも変わっていったと思います。」

D氏はこのように同僚の勧めで業務改善コンテストに参加したことにより、仕事を内省する機会をもち、組織視点での仕事の再現性を高め、能力開発につながる結果を得たのである。

6.4.2 仕事のレベルの変化

「仕事レベルの変化」についての整理する(表3参照)。まず、大項目として「変化のタイミング」「自律」の2つがまとめられた。「変化のタイミング」では「正規領域の仕事」「組織戦略に関わる仕事」「業績・実績が認められる仕事」の3項目、「自律」では「自己裁量性が高く、責任を伴う仕事」「目標や着地から計画・実行」「仕事領域の拡大」「資格取得・スキルアップ」の4項目が挙げられた。

表3 仕事レベルの変化

調査焦点の項目	大項目	中項目	具 体 例	特徴
仕事レベルの変化	変化のタイミング	正規領域の仕事	正社員の職場の中に入り、同じ仕事をする。 【A C D E】	*
		組織戦略に関わる仕事	本社に異動して、全社戦略に関わる仕事をする。 【B C D E】	*
		業績・実績が認められる仕事	自らの仕事で売上目標達成や業務改善の取り組みにつながるなど、組織に影響する仕事。 【B C D E】	
	自 律	自己裁量性が高く、責任を伴う仕事	目標が与えられ指示はなく、自らが考えて業務を行い、結果責任を求められる。 【A B C D E】	*
		目標や着地から計画・実行	目標や着地から逆算し、どのようなプロセスで仕事を進めることがいいのかを自らで考える領域の仕事。 【B C D E】	
		仕事領域の拡大	職種変更の機会があり、組織に影響する業務経験が広がる。 【B C D E】	*
		資格取得・スキルアップ	仕事に必要な資格、スキルの学び直し。 【A B D E】	

注：アルファベットはインタビュー当該者の呼称を示す。

「仕事レベルの変化」において、経済的自立につながる職域変換、雇用形態転換の特徴として、大項目「変化のタイミング」の「正規領域の仕事」「組織戦略に関わる仕事」の2項目が重要であると解釈した。B氏以外の4名は非正規雇用を経験しており、非正規時代も正規社員と同じ領域の仕事を経験している。「正規領域の仕事」での経験を積むことで能力開発につながっていることが言える。また「組織戦略に関わる仕事」につく変化のタイミングが賃金上昇につながっている。例えば、C氏は地域統括の仕事から本社に異動したことにより、全社組織の統括業務に関わることで、その後の社員登用の機会につながっている。またE氏は非正規から正規転換を迎えた後も、500万円以上の年収に

届くまでかなりの時間を要しているが、本部機能がある部署への異動により組織戦略に関わる仕事領域での経験後に賃金が上昇している。

続いて、「自律」では「自己裁量性が高く、責任を伴う仕事」「仕事領域の拡大」に特徴があげられた。組織から与えられた仕事に対して、自ら考えて達成すること、業績・実績について責任を持つ仕事に5名とも就いている。「自己裁量性が高く、責任を伴う仕事」の経験が仕事レベルの変化につながっている。B氏は次のように語っている。

「組織から降りてきた数字に対して、どんなに理不尽だなと思うことがあっても、感情とは切り離して役目としてやりきる、ただそれしか意識していませんでした。どうやって達成するかを繰り返し考える、ポジティブに考えることで視界が広がった気がします。」

このようにB氏は目標という責任を伴い、達成手段については自己裁量が高い環境で仕事する経験が仕事レベルの変化につながっていった。

また事務職から営業職への職種転換、組織長への昇格、地域限定から本部機能スタッフへの変更など、組織全体に影響する「仕事領域の拡大」が特徴としてあげられた。例えば、C氏は地域限定の統括事務をしていたが、本社勤務に異動したことにより全社統括に関わる仕事領域の拡大になっている。D氏では営業事務職から営業職への転換後、東京本社に異動したことで担当顧客の多くが本社となることで仕事領域を拡大させている。組織に影響を与える、または組織貢献を求められる領域に仕事が拡大されることは、賃金上昇の機会につながると言える。

6.4.3 本人の意識レベルの変化

最後に「本人の意識レベルの変化」を整理する（表4参照）。大項目として「自己理解促進」「視野拡大」「タフネス向上」の3項がまとめられた。「自己理解」の中項目として「経済的自立」「自分のキャリアを決める」「学校卒業後の学び直し」「自己容認・自分への自信」の4項があげられた。中項目「視野拡大」

40代未婚女性のキャリア形成 岩出

では「業界全体を俯瞰する」「組織視野で仕事を理解」の2項、「タフネス向上」では「困難への対処」「諦めずに続ける」の2項があげられた。

表 4 本人の意識レベルの変化

調査焦点の項目	大項目	中 項 目	具 体 例	特徴
本人の意識レベルの変化	自己理解促進	経済的な自立	一人暮らしを経験することで、自らが生活費を稼ぐ必要性に迫られる。 【A B C D E】	*
		自分のキャリアを決める	自信の将来のキャリアをどのように進めるべきかを悩み、探し続けるが先が見えない状態。 【A B D E】	
		学校卒業後の学び直し	やりたいことを実現させるための学び直し、困難からの学び直しをきっかけに自己理解を深めていく。 【A B D E】	
		自己容認・自分への自信	仕事で成し遂げた経験や結果を残せた経験により、過去の自己を容認。自分に信頼をすることができ、自分への自信を取り戻していく。 【A B D】	
	視野拡大	業界全体を俯瞰する	経済状況から、自分が所属する業界について俯瞰して考え、仕事を通じて組織貢献を考える。 【A B C D E】	*
		組織視点で仕事を理解	仕事を業務の一部として理解するのでなく、一連のプロセスから重要性を理解する。 【B C D E】	
	タフネス向上	困難への対処	今まで逃げてきた困難を逃げない、または今まで恵まれなかったチャンスをつかみ、自らが対処しようとする。 【A B C D E】	*
		諦めずに続ける	チャンスが来るまで一つのことをやり続ける。 【A C D E】	

注：アルファベットはインタビュー当該者の呼称を示す。

ここで特徴的と考えられる中項目「自己理解促進」では「経済的自立」が重要だと解釈した。5名ともが学校卒業後、一人暮らしを経験することで否応なしでも経済的自立を迫られる経験していた。自分の生活を自分で支えなければならない20代での経験は、その後の自身のキャリア選択に強く影響を与え、経済的自立を前提とした職業選択につながっている。やりたい仕事があったとしても、経済的に困窮するのであれば、とりあえず今できる仕事に就き考える、あるいは辞めずに学び直す選択をしている。E氏は次のように語っている。

「正社員だったけど、給与は全然上がらないし、私は評価されていないって思いました。それで転職活動をしたんですけど、エージェントから言われたのは、会社の看板で仕事してるだけで、私には能力がないってことでした。この

まま辞めたら、逃げたら食べられなくなるって思い、社会人大学院に入学を決めました。やり直そうって思ったんです。」

E氏は自分が評価されない職場環境に不満を持ちつつも、経済的自立の視点で仕事を辞める選択をせず、大学院で学び直しながら自身のキャリアを考えることで、仕事の意味付けを変えた経験をしている。

次に中項目「視野拡大」では、自らが所属する組織をマクロ視点から分析し地域社会や組織貢献を考えるような「業界全体を俯瞰する」視野に拡大している。本部機能への異動、本採用・正規登用試験を受ける前までに個人視点から社会・組織視点で仕事を検討するレベルになっていたのが特徴だった。個人の仕事視点だけでは、年収500万円の賃金カーブにつながることは厳しく、組織視点、つまり業界全体を俯瞰して考える視点が必要だと言える。

最後に中項目「タフネス向上」では「困難への対処」が特徴であった。5名に共通したのは、過酷な長時間労働の日々や自分の能力を超える数々の課題と向き合った強烈な20代の経験である。氷河期世代が就職した1990年～2000年代の労働環境は、女性にとって過酷であり、伝統的な男性社会に入って働くことは体力的も苦しい日々の葛藤があった。就職氷河期世代は、新卒期の不景気に加えてリーマンショックを体験している。B氏は会社の自主廃業、D氏は早期退職により失業を経験もしている。しかしながら困難が起きたタイミングでも諦めず、何度も挑戦を繰り返し、30代には粘り強さをもつ人材へと成長していったと解釈できる。困難があっても前向きにその機会を捉え前に進める者が、事態を好転させる機会に恵まれる事例と言える。

7. おわりに

本稿では、学校卒業後に一度は失業や非正規雇用を経験しながらも、経済的自立（年収500万円）している40代未婚女性の経験学習プロセスに焦点をあて、キャリア形成の事例を考察してきた。主な結果は以下のとおりである。

第一に、外部労働市場での正規雇用、または内部労働市場での正規雇用転換である。経済的自立には正規雇用のポジションを獲得することが必要である。今回の質的調査では、非正規雇用時代に正規と同領域で働く機会を得て、専門的知識・技術を習得し評価されたとしても、賃金上昇に直結しないことがわかった。しかしながら、非正規時代に正規社員と同領域で仕事をすることは、正規雇用転換の機会につながると言える。正規雇用転換まで、A氏は8年間、C氏は16年間、D氏は12年間、E氏は2年間を要したが、非正規社員として働き続けながら実績・業績を積むことで、機会を手に行っている事実があった。

第二に、職種転換や本部機能への異動による職域拡大である。定型的な仕事から営業職や本部スタッフ職などの職種転換、本部機能への異動により職域が広がることで、正規雇用転換の可能性が高くなる。また非正規雇用時代に本来なら諦めてしまうような本部への異動願を出す挑戦が、職域を広げるキャリア形成につながり正規雇用の可能性を広げている。一方で、正規雇用であったとしても仕事が地域限定や職域限定の場合、年収500万円に到達するのが難しい状況も明らかになった。例えば、B氏・E氏は正規社員であったがその時点では到達しておらず、本部機能への異動による職域拡大や職種転換をしたことにより到達している。勤務時間・勤務地・職種が無制限の総合職の働き方に近づくことが賃金上昇のカーブにつながると言える。

第三に、20代での経済的自立を迫られる経験が重要である。その後のキャリア選択において、経済的自立を前提とした職業選択のきっかけになっている。インタビュー対象者5名は、年収500万円という明確な数字を描いていたわけではないが、自分自身の賃金が将来にどのようになっていくか、どのくらい必要かを想定しながら転職や正規転換に臨んでいる。性別役割分業を前提とした家族形成が当たり前ではなくなった今、性別に関係なく個々の経済的自立を若い20代に経験し、生活に必要な賃金を具体的にイメージすることは必要だと言える。

最後に、本稿の限界と検討課題を述べる。5名を対象にした質的調査では、

サンプル数が限られるため、年収500万円までにつながるキャリア形成の決定的な因子を明らかにすることはできなかった。そして時代は変化している。企業内に存在していた性別役割分業意識も女性活躍推進からジェンダー平等へと流れを汲み、変わり始めている。性別に関係なくひとり一人が経済的自立をしながら、困った時には家族形成を超えてお互いが支えあう社会が構築されていくことを期待する。今後はこのような雇用変化を踏まえた視点でさらなる質的調査に加え、量的調査の分析が必要であろう。

<参考文献>

- 雨宮処凛 (2018)『非正規・単身・アラフォー女性「失われた世代」の絶望と希望』光文社
- 永井暁子 (2016)「現代日本における未婚者の特性と経済生活」 季刊家計経済研究 No.110. p.8-23.
- 四方理人 (2012)「未婚女性の老後の生活不安」季刊家計経済研究 No.94. p.43-53
- 長野誠治 (2016)「第4回 独身者(40～50代)の老後生活設計ニーズに関する調査：独身女性における過去の調査との比較」年金研究 p.189-209
- 中原淳 (2010)『職場学習論 仕事の学びを科学する』東京大学出版会
- 濱口桂一郎 (2015)『働く女性の運命』文藝春秋
- 藤森克彦 (2016)『中年未婚者の生活実態と老後リスクについて「親などと同居する2人以上世帯」と「単身世帯」からの分析』年金研究 No.3 p.78-111.
- 堀有喜衣 (2019)『「就職氷河期世代」の現在－移行研究からの検討』日本労働研究雑誌 No.706 p17-27

(いわで ともこ 本学非常勤講師)