

# 論文要旨

## 学位論文題目

女性の就業中断経験は再就職のための資源として活用されるか ―海外駐在員妻へのインタビューから―  
氏名 高丸(今村) 理香

### 1. 研究の背景と目的

女性の社会進出が期待されるなか、女性が仕事を一時的に中断してしまうこと(就業中断)について、出産・育児を要因とするものに加え、出産・育児以外の要因についての知見の蓄積が必要とされている。そこで、本研究では、30代女性の離職に影響を与える「配偶者の転勤」(総務省統計局 2012)に注目した。特に、夫の海外転勤に帯同した妻(駐在員妻)の職業キャリア意識と就業行動について明らかにすることを目的とし、次の3つの課題を設定した。

最初に、駐在員妻が、積み重ねてきた業務経験を中断させる決意をした要因にはどのようなものがあるのか。そして、就業中断の選択は、その後の就業行動や職業キャリア志向性にどのような影響を与えたのかを検討する。次に、渡航後、駐在員妻は、就業を中断した経験に対してどのような意味づけや評価を行っているのか、また、そのような認識を持つに至ったのはなぜかを検討する。最後に、駐在員妻は、就業中断経験によりどのような能力を獲得したのか、そして、仕事に復帰するにあたり、どのような資源を活用したのかを検討する。これにより、就業以外の経験で獲得した能力が、労働における評価に結び付く可能性を探索することとした。

調査対象は、渡航直前まで正規社員として勤務しており、かつ子どもがいなく、帰国後は復職を予定している女性15名である。調査は、2011年、2014年～2016年に半構造化インタビューを実施した。

### 2. 結果・考察

本研究の協力者である駐在員妻たちの特徴として、就業継続意欲が高い傾向が確認できた。それにも関わらず、妻たちが職業キャリアにおける「中断」を選択した理由には、「仕事」、「家族」、「個人」の3つの要因が抽出された。これらの要因は、単独では就業中断とは結び付かないが、要因同士が複雑に絡み合うことで、妻たちに継続か中断かの迷いをもたらしていた。特に、仕事における「仕事の区切りや変化への希求」と、家族と関わる「家族形成願望」や「2人家族の在り方への疑問」といった状況の重なりが、就業中断の選択の優位性を高めていた。渡航後は、「仕事との接点のなさ」といった状況のなか、「仕事の穴埋め活動」を足掛かりとして「“日本”を活かしたキャリア形成」や「証明となる資格の取得」による職業キャリア形成を試みていた。

駐在員妻の就業中断経験に対する意味づけや評価については、ネガティブとポジティブの相反する認識が混在していることが明らかとなった。すなわち、日本企業社会の枠組みにおいては、職業キャリアのブランクというネガティブな評価認識を持っている一方で、海外生活のなかで得た社会経験の蓄積による自己成長感の高まりといったポジティブな認識を持ち合わせていた。そして、これらのネガティブとポジティブの認識は、彼女

たちが置かれる状況によって変化することが分かった。

駐在員妻は、駐在帯同経験によって新たに「自己洞察力」、「異文化への関心」、「いろいろな立場への理解力」、「状況に応じた対応力」、「自己統制力」の 5 つを獲得していると認識していることが分かった。しかしながら、帰国後にこれらの獲得した能力を、再就職には活かすことができないと感じていることが明らかとなった。他方で、これらの能力は、仕事に復帰したのちの職場への再適応においては潜在的に活かされている可能性が示唆された。駐在員妻の駐在時および帰国後の資源については、就業にアクセスするための機会が限定的であることが分かった。駐在員妻は、海外において、外国人かつ配偶者として滞在を許可されているという立場にある。そのため、たとえ高学歴であり、専門的な資格を保有するなど人的資本が豊富であったとしても、前提としての駐在員妻という立場が資本へのアクセスの機会を妨げる方向に作用していた。つまり、駐在員妻は、投資の差異による社会関係資本の損失というよりも、社会構造や制度、規範による資本化形成の機会が抑制された結果として、就業といった見返りが少なくなると考えられる。また、駐在員妻の就業行動を促すには夫の「積極的な後押し」が大切であり、「妻の意志を尊重する」などの「中立的な後押し」は就業行動を抑制する方向に作用することがみてとれた。

### 3. 結論

本研究により、就業以外の期間に獲得した能力や価値観が職業における評価の対象とはされない社会システムと、就業の空白期間が再就職に向けた社会関係資本の活用機会を減少させるメカニズムを明らかにすることができた。また、本調査協力者は、海外の働き方や価値観を見聞きしたことで、日本企業の枠組における職業キャリア形成だけでなく、1つの会社に縛られない柔軟な働き方の可能性も意識化していることが示唆された。今後は、多様な経験が評価されるシステムや企業・地域を限定しない職業キャリア形成について探求していく必要がある。