

女性のキャリア形成の方向性にかかわる探索的研究

—FPによる起業の事例—

竹谷希美子[◆] 櫻木晃裕[★]

<概要>

今日の日本において、結婚あるいは出産のために一旦組織を退出した女性が、再び組織に戻り「仕事キャリア」を形成していくのには多くの困難・課題がともなう。本研究では、女性のキャリア形成という基本的視座から、FP人材の特性、仕事の環境要因などを調査、分析して、女性が起業する意味性について探索する。さらに、ワークライフバランスの視点についてもビルト・インして考察するものである。

<キーワード>女性起業 キャリア形成 FP ワークライフバランス モティベーション

1. はじめに

総務省統計局の「平成24年労働力調査¹⁾」では、女性の労働力人口は2,766万人(42.2%)、就業者数は2,654万人(42.3%)である。また、自営業主数は140万人(25%)で、そのうち雇有業主23万人(16.4%)である。そして、女性の雇用者数は2,357万人(42.8%)、そのなかで正規雇用者(常雇)は1,871万人(39.4%)という結果である。少し詳細に見ると、非農林業における自営業主数は127万人(27.9%)、そのうち雇有業主23万人(18.1%)である。そして、女性の雇用者数は2,335万人(42.8%)、そのなかで正規雇用者は1,856万人(39.5%)²⁾という結果である。雇用者全体での女性の占める割合から考えると、女性の雇用は安定しているとは言いがたい。そして、女性の雇用者における正規雇用者の割合には、改善の傾向は確認されていない³⁾。

一方、厚生労働省の「平成23年賃金構造統計基本調査」から、企業において係長級での女性割合は15.3%、課長級では8.1%、部長級では5.1%であり、管理職における女性の占める割合は7.2%であることが確認されている。同調査の「女性管理職が少ない又は全くいない理由(MA)」では、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない」が最も多く、女性管理職が少ない(1割未満)又は全くいない役職が一つでもある企業の54.2%が選択している。次いで、「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」の回答(22.2%)が続いている。このように、女性が正規雇用者として就業する場合においても、男性と同じようなパス(path)でキャリアを形成することは困難⁴⁾であるといえる。

このような状況において、女性の「キャリア形成」の場面を、組織における雇用者(組織成員)としてのみ認識するのではなく、起業(自営業)を通じてのキャリア形成を検討することは重要であろう。

[◆] Takeya Kimiko ; SAKU株式会社 ; E-mail: saku@saku.biz-web.jp

[★] Sakuragi Akihiro ; 宮城大学事業構想学部 ; E-mail: sakuragi@myu.ac.jp

¹⁾ 総務省統計局では、我が国における就業及び不就業の状態を毎月明らかにすることを目的として、毎月末に調査を実施している。結果は月次、四半期、半期、年次、年度次ごとの公表となる。本研究で使用したDBは、2013年5月31日公表の平成24年度平均である。なお、平成22・23年度版では、福島県、宮城県、岩手県の直接被災3県は統計から除外されている。

²⁾ 男性の場合には、雇用者数は3,117万人、正規雇用者数は2,848万人であり、正規雇用比率は91.4%と女性の2倍以上の結果である。

³⁾ 詳細は労働力調査のDBから確認されたい。なお、櫻木(2006.2011)でも同様の指摘をしている。

⁴⁾ この問題に対して、櫻木(2006.2011)は、組織側の「心理的契約(psychological contract)」の機能不全を指摘している。組織側の心理的契約に違反がある場合、組織成員の組織に対するコミットメントの低下、仕事に対するモチベーションの低下、怠惰、遅刻、欠勤、退職などの行為を招くことになる。それは結果として、組織の側にも個人の側にも負の影響を及ぼすことになる。

本研究の目的は、女性のキャリア形成という基本的視座から、「FP (Financial Planner)⁵⁾」人材の特性、仕事の環境要因などを分析して、女性が起業する「意味性」について探索することである。さらに、「ワークライフバランス」の視点についてもビルト・インして考察するものである。

ところで、女性の仕事(労働)にかかわる研究は、次のように分類することができる。

- ①社会システムにおける女性の仕事の分析(柴山他.2005,竹中.2004 等)
- ②組織の HRM システムにおける女性の仕事の分析(金谷.2003 等)
- ③仕事を通じての女性の意識と行動の分析(櫻木.2011,渡邊 2012 等)
- ④女性活用の事例分析(日本政策投資金融公庫総合研究所.2011 等)
- ⑤女性経営者(起業家)の事例分析(山崎.2002 等)

本研究は、このうち⑤女性経営者(起業家)の事例分析に分類されるものである。そして、分析対象である女性 FP に対して、その意識、行動などについて多面的な内容のヒアリング調査を実施して、その調査結果に対して分析、考察を試みた。

2. 調査の概要

調査名 女性 FP の意識と行動調査

調査対象 FP 資格を持つ女性 7 名(既婚・40、50 歳代)

調査方法 ヒアリング調査(半構造化調査)一事前に調査票を配布して記入してもらい回収し、その後、調査票に基づいてヒアリングによる確認作業を実施した

調査日 2013 年 8 月～9 月

調査人数 5 人

質問内容 属性(年齢、家族構成、両親の職業など)、経歴(学歴、職歴)、資格(3 問：取得済み資格、取得を希望する資格、取得学習中の資格)、キャリアアンカー⁶⁾ (2 問)、社会的支持者の有無(4 問)、仕事に対する意識と行動(10 問：モチベーションおよび自己効力)

3. 分析と考察

ここでは、ヒアリング調査の結果に基づいて、5 人の女性 FP の分析と考察を実施している。

A さん

①属性と資格について

属性	43 歳、既婚、大阪府、社宅	家族	夫(48 歳)、子(10 歳)
勤務	自宅		
両親	父親	母親	
	公務員	薬剤師	
資格	取得済み資格	取得を希望する資格	取得学習中の資格
	CFP ⁷⁾ ・1 級 F P 技能士 一種証券外務員 年金アドバイザー 2 級 基礎心理カウンセラー キャリアカウンセラー総合 旅行業務取扱主任 ツアーコンダクター	なし	なし

⁵⁾ FP 資格の試験実施、資格認定については、「一般社団法人金融財政事情研究会」と「特定非営利活動法人日本 FP 協会」の 2 法人がある。詳細については、当該法人の HP を参照されたい。

⁶⁾ Schein(1978)は、仕事を通じての基本的価値認識としてキャリアアンカーの概念を提示している。本研究においては、「管理」「専門」「安定」「自律」「創造」「貢献」のアンカーを援用している。

⁷⁾ CFP[®]は、米国外においては Financial Planning Standards Board Ltd.(FPSB)の登録商標で、FPSB とのライセンス契約の下に、日本国内では NPO 法人日本 FP 協会が商標の使用を認めている。

②キャリアアンカーの変化について

(初職時)広く社会に貢献できるような仕事をしたいー貢献

(現在)新しいアイデアを創り出すような仕事をしたいー創造

③社会的支持の有無について

- ・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○
- ・いつも(実際に)助けてくれる人ー○
- ・いつも有効な情報を提供してくれる人ー○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人ー○

④考察

旅行会社に長期間勤務、その後、異業種である生命保険会社に転職後1年で退職、そしてFPとして独立している。独立してから7年経過しており、多様な資格を活用しながら仕事の経験を積んできている。したがって、現職に至るまでにさまざま仕事を通じて業務のサポートとなる人に恵まれていることは、社会的支持の有無からも推測でき、現在の事業が順調であることが考えられる。アンカーについては、初職時「広く社会に貢献できるような仕事をしたい」、現在「新しいアイデアを創り出すような仕事をしたい」と変化している。また、意識と行動については、「仕事を通してさらに成長したい」が強く、現在の事業が順調である上に、さらに飛躍を成し遂げたいという意識が考えられる。一方、「他者よりも能力が優れている」と「何かを決めるとき、迷わずに決定するほうである」については低い結果である。FPの知識だけではその分野で生計を立てることが厳しく、付加価値をつけるなど新しい行動が必要であると考えている。そのためには、ビジネスアイデアを事業につなげるための思考能力が重要であるといえる。ただし、物事を決定する際には慎重に行動していることから、実際には新しい事へのチャレンジへの判断には慎重であるものといえる。このような女性の挑戦をサポートする仕組みの提供が必要であるといえる。

Bさん

①属性と資格について

属性	45歳、既婚、東京、持ち家(戸建て)	家族	夫(53歳)、子(13歳)、子(7歳)
勤務	自宅		
両親	父親		母親
	会社員		会社員
資格	取得済み資格	取得を希望する資格	取得学習中の資格
	CFP®、1級FP技能士 一種・二種証券外務員	なし	消費生活アドバイザー

②キャリアアンカーについて

(初職時)安定している環境で安心して仕事をしたいー安定

(現在)ルールに制約されることなく自由に仕事したいー自律

③社会的支持の有無について

- ・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○
- ・いつも(実際に)助けてくれる人ー○
- ・いつも有効な情報を提供してくれる人ー○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人ー×

④考察

地方銀行勤務を経て税理士事務所に転職、その後、FPとして独立している。取得済みの資格は、金融に関連するものを複数保有しており、現在、消費生活アドバイザー資格の取得学習中である。FPとして事業活動を行う経験から、関連性の深い分野に興味を持ち、その資格取得に積極的に行動している。アンカーについては、初職時「安定している環境で安心して仕事をしたい」、現在「ルールに制約されることなく自由に仕事したい」と変化している。第1子誕生時に退職しており、その後、「仕

事と育児の両立」という考えを重視して、雇用という一定時間を拘束される就業体系ではなく、時間を効率的に使い仕事をこなしたいという意図が推測される。FP としての独立は、それを実現でき一つの方法であるといえる。社会的支持の有無については、「いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人」がいないと回答しており、FP の立場として真摯に向き合える信頼できる関係性の構築が課題である。意識と行動については、一般的に肯定的な認知傾向が高くて、行動力は高いといえる。女性が FP として自律的な就業を求めるとともに、FP として事業を継続、発展させていくためには、冷静で客観的な助言、支援を提供できる能力のある他者の存在は重要であるといえる。

C さん

①属性と資格について

属性	43 歳、既婚、東京都、持ち家(戸建て)	家族	夫(47 歳)、子(11 歳)、子(8 歳)
勤務	FP 会社		
両親	父親	母親	
	会社員	主婦	
資格	取得済み資格	取得を希望する資格	取得学習中の資格
	AFP ⁸⁾ 、2 級 FP 技能士	なし	CFP [®]

②キャリアアンカーの変化

(初職時)広く社会に貢献できるような仕事したいー貢献

(現在)ルールに制約されることなく自由に仕事したいー自律

③社会的支持の有無について

- ・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○
- ・いつも(実際に)助けてくれる人ー○
- ・いつも有効な情報を提供してくれる人ー○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人ー×

④考察

出版社(研究所)に就職、産休、育休含め 12 年間勤務後、第二子出産を契機に退職している。政策研究が課題という仕事であったことから、家庭に入る機会に、生活により身近な知識を習得できる FP 資格の取得を考える。アンカーについては、初職時「広く社会に貢献できるような仕事したい」、現在「ルールに制約されることなく自由に仕事したい」と変化している。社会的支持の有無について、「いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人」が「いない」という回答をしており、FP 資格を活用した仕事の多様性を模索する最中であり、今後、FP 業務においては人脈を広げていくことが推測される。意識と行動については、「仕事を通してさらに成長したい」が特に高く、FP 資格の上級資格を学習するなかで、FP 会社で実務に携わる機会があることから、自身の更なる成長に期待していることが考えられる。また「仕事をするときは、自信を持ってやるほうである」および「何かを決めるとき、迷わずに決定するほうである」についても高く、これまで築いてきたキャリアを活かしながら、また、活かすための機会があれば積極的にチャレンジしたいという気持ちが見受けられる。このような高いモチベーションを維持できるように、FP 業務に関わる機会を多く提供することで、FP 業務について多様な可能性を見出すことのできる仕事環境づくりが重要であると考えられる。

D さん

①属性と資格について

属性	40 歳、既婚、東京都、社宅	家族構成	夫(42 歳)、子(8 歳)
勤務	自宅		

⁸⁾ AFP(アフィリエイテッド ファイナンシャル プランナー[®])資格については、NPO 法人日本 FP 協会が商標使用を認めている。

両親	父親		母親	
	会社員		主婦	
資格	取得済み資格		取得を希望する資格	取得学習中の資格
	CFP®, 1級 FP 技能士		なし	なし

②キャリアアンカーの変化について

(初職時)安定している環境で安心して仕事をしたいー安定

(現在)新しいアイデアを創り出すような仕事をしたいー創造

③社会的支持の有無について

- ・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○
- ・いつも(実際に)助けてくれる人ー○
- ・いつも有効な情報を提供してくれる人ー○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人ー○

④考察

進学塾講師、その後、損害保険会社へ転職、英語教室講師を経て、現在は資格学校 FP 養成講師となる。キャリアアンカーについては、初職時「安定している環境で安心して仕事をしたい」、現在「新しいアイデアを創り出すような仕事をしたい」と変化している。FP 資格を活かせる講師業に就くかたわら、多様な可能性を FP に感じていることが推測される。社会的支持の有無については、すべての場面で支持者に恵まれており、現在の働き方に至るまでもサポートされてきたことが考えられる。意識と行動においては、ほとんどが肯定的な回答である。現在の就業形態は、家庭環境(子育てを含めた)、ライフスタイルから考えて、自身の理想に近いものと考えられる。

Eさん

①属性と資格について

属性	43 歳、既婚、東京都、社宅		家族	夫(43 歳)、子(12 歳)、子(9 歳)、子(5 歳)、子(1 歳)	
勤務	自宅				
両親	父親			母親	
	公務員			主婦	
資格	取得済み資格		取得を希望する資格		取得学習中の資格
	CFP®, 1級 FP 技能士 二種証券外務員 一級 DC プランナー		心理カウンセリング コーチング カラーセラピー アロマセラピー		なし

②キャリアアンカーの変化について

(初職時)安定している環境で安心して仕事をしたいー安定

(現在)興味のある分野を深めるような仕事をしたいー専門

③社会的支持の有無について

- ・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○
- ・いつも(実際に)助けてくれる人ー○
- ・いつも有効な情報を提供してくれる人ー○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人ー○

④考察

電信関連会社に 1 年間勤務した後、信託銀行へ転職、結婚を契機に退職している。その後は、家庭を守りながら、子育てをしていくなかで、FP 資格を取得している。「SOHO」として執筆業の仕事をこなしながら、その他の関連資格を取得、業務の幅を広げている。キャリアアンカーについては、初職時「安定している環境で安心して仕事をしたい」、現在「興味のある分野を深めるような仕事を

したい」へ変化している。FP 業務に携わる上で、お金と人の心との関係性について興味を持ち、これから取得を希望する資格においては、メンタル系のものが目立つ。社会的支持の有無については、すべてにおいて恵まれており、家庭にこもりがちな SOHO ではあるが、IT などの活用により他者との関わりが十分であると考えられる。意識と行動においては、自己の成長にかかわる仕事への期待が低く、仕事の達成後の達成感も感じられていない。また「他者よりも優れている」のみが若干優位にあることから、自己への能力認知について一定水準以上のものが確認される結果である。しかしながら、仕事に対して自信を持ち行動できないという一面も見える。末子の年齢が小さいことから、当面は外出の必要のない SOHO での仕事となるものの、SOHO であるがゆえに気づく「新しいビジネスチャンス」に巡り合える機会となることから、興味のある分野と関連性を持たせながら徐々に業務の幅をひろげていけることを期待する。

4. おわりに

本研究では、女性 FP に対するヒアリング調査に基づいて、仕事を含めた環境認知およびこれからのキャリア形成の方向性について検討を試みてきた。

国の労働力として期待できる女性の活躍は重要視される一方、企業組織などを退出した後、再び正規の組織成員として社会に戻るには、多くの困難や課題のあることは明らかである。そのなかでも、子育て期における「就労問題」、仕事と家庭との両立問題は切実である。本研究では、家族の理解と協力がなければ企業での就業がきわめて困難である状況において、女性の FP としての起業は、女性のキャリア形成へのハードルを下げる有効な選択肢として提示するものである。

FP としての起業(自営)の形態は、女性が置かれた状況に応じて、多くの選択肢を提供することが可能である。例えば、①SOHO として執筆をメインにライター業を営む、②資格養成やセミナーの講師業を営む、③保険商品や金融商品などを扱うこと業を営む、④「①～③」の業務を複合的に行う FP 総合事業を営む、このように FP は、ライフワークとして FP 業務を取り入れることができ、段階的に社会との関わり方をふやしていき、経験を蓄積することでさらに必要な知識や資格に気づき、主体的に「能力開発」をしていくことが必要となる。これから取得したい資格として、「キャリアカウンセラー」「心理カウンセリング」などがあげられており、FP 資格だけにとどまらず、自分らしい働き方を模索するなか付加価値として必要な資格取得を考える機会ともなる。さらに、FP としての起業は、家計や家庭などを考慮する必要性の高い女性には、FP 資格の原理的側面にある「ライフプランニング(生活設計)」において、日常生活に活かしながら仕事を継続していくことで、将来に向けて多くの有効な示唆を与えてくれる源泉にもなるのである。

参考文献

- 金谷千慧子(2003)：『企業を変える女性のキャリア・マネジメント』中央大学出版部
中川昌代編著(2000)：『働く女性』文真堂
日本政策投資金融公庫総合研究所編(2011)：『女性が輝く小企業』同友館
櫻木晃裕編著(2006)：『女性の仕事環境とキャリア形成』税務経理協会
櫻木晃裕編著(2011)：『女性のキャリア・チェンジと人間行動』静岡学術出版
Schein,E.H.(1978)：『*Career Dynamics*』Wesley Publishing Company Inc.
〔二村敏子 三善勝代訳(1991)：『キャリア・ダイナミクス』白桃書房〕
柴山恵美子、他編著(2005)：『世界の女性労働』ミネルヴァ書房
武石恵美子(2006)：『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房
竹中恵美子ゼミ編集委員会編(2004)：『労働とジェンダー』ドメス出版
山崎康弘(2002)：『女性起業家』(株)アップフロントブックス
渡邊祐子(2012)：『長期勤続女性の活用に関する心理学的考察』いなほ書房
一般社団法人金融財政事情研究会 <http://www.kinzai.or.jp/> 2013/10/1 確認
厚生労働省「各種統計調査」http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/ 2013/10/1 確認
総務省統計局「労働力調査」<http://www.stat.go.jp/index.htm> 2013/10/1 確認
特定非営利活動法人日本FP協会 <https://www.jafp.or.jp/> 2013/10/1 確認