

家庭科教師のキャリア発達 —職業アイデンティティに関連する要因の検討—

渡邊照美, 諸岡浩子¹, 山本奈美², 橋本香織³

(くらしき作陽大学子ども教育学部,¹くらしき作陽大学食文化学部,²和歌山大学教育学部,
³京都府立大学大学院生命環境科学研究科)

原稿受付 平成 21 年 9 月 11 日; 原稿受理 平成 22 年 1 月 9 日

Career Development of Home Economics Teachers : A Review of the Factors Relating to Vocational Identity

Terumi WATANABE, Hiroko MOROOKA¹, Nami YAMAMOTO² and Kaori HASHIMOTO³

Faculty of Child Education, Kurashiki Sakuyo University, Okayama 710-0292

¹*Faculty of Food Culture, Kurashiki Sakuyo University, Okayama 710-0292*

²*Faculty of Education, Wakayama University, Wakayama 640-8510*

³*Graduate School of Life and Environmental Sciences, Kyoto Prefectural University, Kyoto 606-8522*

In the modern world where lifestyles and the way people work have diversified, people need to flexibly sift through life, trying to balance housework, child rearing, care experiences such as nursing care, and vocational experiences. In view of that, this study first examines the state of the career development of home economics teachers from the perspectives of personal history, vocational history, and family history, and then aims to review the factors relating to the vocational identity of home economics teachers. This study surveyed 157 active home economics teachers using a questionnaire. As a result, a significant difference was found in the following factors relating to the vocational identity of home economics teachers: “faculty of the preferred career” and “period of wanting to become a home economics teacher” in the subjects’ personal history; “role model,” “job separation awareness,” “complaints and burdens concerning vocational life,” “financial reasons” and “non-teacher vocational experience (s)” in the subjects’ vocational history; and “married relationship” and “awareness of leaving work for nursing care” in the subjects’ family history. The vocational identity of home economics teachers not only involves vocational history, but also concerns personal history and family history to a great extent. This study also revealed that these are also important perspectives when considering career development.

Keywords : home economics teacher 家庭科教師, career キャリア, vocational identity 職業アイデンティティ, life-span development 生涯発達, work life balance ワーク・ライフ・バランス

1. 緒言

近年、「ワーク・ライフ・バランス」という概念に注目が集まっている。『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（内閣府）によると、仕事と生活の調和は、仕事でのやりがいや充実感を得られるだけではなく、家庭や地域生活においても、充実した生き方が選択・実現できる社会をもたらすという。しかし、現実の社会においては、安定した仕事につけず、経済的に自立できない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と育児や介護との両立

に悩むといった仕事と生活の間で問題を抱える人が多く存在しており、現状においては、ワーク・ライフ・バランスを実現しながら、キャリア発達を行っていくことは難しい社会であるといえる。

ところで、キャリアとは何を意味するのであろうか。Hall (1976)によると、キャリアの意味として、①昇進、②専門職、③生涯を通じた職務の連続、④生涯を通じた役割に関する経験の連続の4つをあげている。これらを見ると、キャリアは非常に幅広い概念であることがわかるが、①～③が示

すように、多くのキャリア研究においては、キャリアを職業に直接関わる活動や役割を示す概念として定義してきた(宗方 1988)。そのため、現在のところ、キャリアが示す内容には狭義のキャリアと広義のキャリアが存在する(宮城 2002)。狭義のキャリアは主に、職業生活と関連しており、広義のキャリアは、職業生活にとらわれないで、個人の人生や生き方と関連づけてキャリアを捉える考え方である(谷内 2007)。谷内(2007)は、現代社会においては、職場、家庭、社会での役割をも含め、キャリアを広義に捉えるとともに、自律的なキャリア形成で、人生の転機を主体的に生き抜いていくことが必要であるという。本研究においても、キャリアを「職業、家庭や地域、社会との関係も含めた個人の人生や生き方そのもの」として捉えた上で、キャリア発達を、谷内(2007)を参考にし、「働くことの意味や生きることの意味を探究しつつ、各ライフステージにおける課題に対し、自律的、主体的に生きていこうとすること」と定義する。

専門職者のキャリア発達に視点を移すと、看護師(例えば、石田等 2003; 草刈 1996; 水野 2000)や保育士(例えば、岩立等 1998; 中田 2006)といった領域での研究が盛んである。現在では、看護師も保育士も男女の別なく職に就くことができるが、「看護婦」、「保母」といった以前の呼称からもわかるように、これまでの歴史を考えると、今もなお女性が多くを占める職種であろう。そのため、研究対象者は、特に量的分析の場合、女性に限定されていることが多い。また我が国の女性の労働力率がM字曲線になるということは周知であるが、その背景には、女性にとって、仕事と家庭の両立の困難さがある。「女性のキャリア発達課題は男性の問題と比較して複雑」(二村 2009, 20)であるため、女性のキャリア発達に着目した研究が、現在、多く行われていると推測できる。それでは女性教師の場合はどうであろうか。

女性教師の占める割合は、学校段階があがるにつれて、減少してはいるものの、教師全体に占める女性教師の割合は高い(文部科学省 平成 19 年度学校教員統計調査)。また、中等教育段階においては、教科によって教師の男女比が大きく異なる。特に家庭科教師に関しては、その大半が女性教師であり、男性教師が極端に少ないという性別職能分離が起こっている(大竹と鈴木 2008)。女性教師の中でも、特に家庭科教師においては、看護師や保育士同様、女性が9割以上を占める専門職であるにも関わらず(麓と杉井 2005; 大竹と鈴木 2008)、女性家庭科教師のキャリア発達に関する研究はほとんど見当たらない。また、家庭科という教科は、家族や生活の営みを人の一生とのかかわりの中で捉え、知識や技術を伝える教科であるので、それを教授する教師の働き方や生き方を含めたキャリア発達を明らかにすることは、家庭科教育においても意義あることだと考える。

そこで、本研究では、現職の女性家庭科教師が家庭人と

して、職業人として、どのようにキャリア形成を行っているのかを明らかにすることを目的とした。看護領域において、専門職者のキャリア研究が盛んであることは述べたが、中でも草刈(1996)は、キャリア発達には、個人歴・家族歴・職業歴の3つの側面がある(Van Maanen & Schein 1977)という視点に立ち、看護管理職者のライフコースとキャリア発達に関する研究を行っている。この視点は、本研究におけるキャリアの捉えかたと一致するものであるので、本研究にも応用できる点が数多くあると考えた。本研究においては、個人歴、家族歴、職業歴の3つの視点から、現職家庭科教師の実態を把握した上で、キャリア発達について検討を加える。「キャリア発達は、個々人の職業人としてのアイデンティティと深い関連性をもっている」(岡本 2002, 182)ということから、キャリア発達の中でも、本研究では、職業アイデンティティに焦点を当て、家庭科教師の職業アイデンティティに関連する要因を明らかにすることを目的とした。

2. 方法

(1) 調査対象者

岡山県、広島県の高等学校、中高一貫校、中学校の家庭科教師に郵送法による質問紙調査を実施した。具体的な手続きは、各校の家庭科主任宛に依頼状と質問票を複数部郵送し、家庭科主任から各家庭科教師へ依頼状、質問票、および返信用封筒を配布していただき、回答を記入後、各自返信していただいた。1839部配布し、男性教師2名を含む159部を回収(回収率8.6%)した。それらのうち女性のみ157部(有効回収率8.5%)を分析対象とした。対象者を女性に限定した理由については、まず、女性のキャリア発達に関しては、先述の通り、他の専門職においては盛んに行われているにも関わらず、女性の家庭科教師においては、ほぼ見当たらないという点、次に、現職家庭科教師の男女比率を考慮した際、先述の通り、男性家庭科教師は僅かしか存在せず、量的分析に足る対象者の確保が困難であると判断した点、質問項目に出産に関する項目が含まれている点の3点からであり、男女の母集団を共に検討することは不可能と判断したからである。調査は2008年2月～3月に行った。対象者の年齢は、表1に示した。統計処理は、SPSS (Version15)を使用した。

表 1. 対象者の年齢構成 (%)

年齢 (平均 42.3 歳, SD 9.68, N=152)	
20 歳代	17 (11.2)
30 歳代	38 (25.0)
40 歳代	55 (36.2)
50 歳代	38 (25.0)
60 歳代	4 (2.6)

(2) 調査内容

上述したように、個人歴、家族歴、職業歴という3つの視点からキャリア発達を捉えるために、質問紙を作成した。

個人歴については、学歴や資格・免許、これまでのライフイベント等について質問した。職業歴については、これまでの職歴、家庭科教師を志した時期・理由、職業生活に対する不満や負担、家庭科教師の職業アイデンティティ尺度11項目等の質問を行った。家庭科教師の職業アイデンティティ尺度11項目については、看護教員の職業アイデンティティ尺度(石田等 2003)を参考に、家庭科教師用に筆者が作成をした。家族歴については、結婚、出産・育児、介護に関して質問した。既婚者には、以下も合わせて尋ねた。配偶者との心理的関係質問項目7項目は、平山と柏木(2001)の夫婦のコミュニケーション態度尺度を参考に筆者が作成した。また行動レベルで家事等を夫婦協同で行っているかを問う家事分担に関する質問項目4項目も筆者が作成した。

表 2. 個人歴に関する人数 (%)

最終学歴 (N=157)	
大学 (短期大学含む)	154 (98.1)
大学院 (修士課程)	2 (1.3)
大学院 (博士課程)	1 (0.6)
出身学部 (N=156)	
家政系	94 (60.3)
教育系	54 (34.6)
その他	8 (5.1)
進学希望学部 (N=153)	
希望学部であった	113 (73.9)
希望学部でなかった	40 (26.1)
家庭科教師志望時期 (N=152)	
中学生以前	15 (9.9)
高校生	45 (29.6)
大学生	70 (46.1)
学校卒業後 (社会人)	22 (14.5)

3. 結果と考察

(1) 個人歴

個人歴に関する基本属性を表2に示した。

1) 進学希望学部

表2より7割を超える113名の対象者が希望学部に進学していることが明らかになった。出身学部に進学した理由については自由記述で回答を求め、その理由を肯定的、中立的、否定的という観点から分類した(表3)。その結果、肯定的理由が117名と最も多く、4つのカテゴリーが抽出された。「家庭科教師志望」44名、「教師志望」41名と教師になるためという回答が多く、大学進学以前に教職に就くという目的をもって、進路選択をしていることがわかる。また「小・中・高を通して家庭科の授業が好きだったこと」といった「興味・関心」や「複数の免許を取りたいと考えたから(栄養士・教員)」といった「資格・免許取得」といったカテゴリーも抽出された。

2) 家庭科教師を志した時期とその理由

「大学生」70名、「高校生」45名が多く、青年期に進路選択がなされたことがわかった(表2)。青年期の発達課題として、Erikson(1950)は、アイデンティティをあげているが、職業の選択・決定は、これと密接に関わるとされる。この点において、対象者の大半は、青年期に発達課題に取り組んだものと推測された。

家庭科教師を志した理由については、自由記述で回答を求め、KJ法により分析した(表4)。「家庭科への興味・関心」が66名と最も多く、家庭科という教科に魅力を感じ、教師を目指している場合が多いことが明らかになった。「他からの影響」も25名と多かったが、影響を受けた人物として、中学校、高等学校の家庭科教師、大学の家庭科教員養成系の教員をあげていた。学生時代に出会った教師をロールモデルとして、キャリアを形成している場合も多いことが明らかになった。

表 3. 出身学部への進学理由 (N=151)

	回答例	人数 (%)
肯定的理由	家庭科教師志望 (n=44)	117 (77.5)
	教師志望 (n=41)	
	興味・関心 (n=17)	
	資格・免許取得 (n=15)	
中立的理由	働く女性の職場としては教職しか考えられなかったから。	14 (9.3)
否定的理由	他の大学に合格しなかったから。	20 (13.2)

表 4. 家庭科教師を志した理由 (複数回答)

カテゴリー	人数	回 答 例
家庭科への興味・関心	66	苦手だった家庭科が実は奥深く楽しいと気付いたため.
他からの影響	25	高校の家庭科の先生がすばらしかったので.
家庭科教員免許	18	家庭科教員免許を取得したので.
消極的理由	14	臨床検査技師になることを断念したとき, 同じ学部で他に取得できる資格がそれだったから.
職場環境の良さ	12	女性が一生働ける職業.
夢	11	教員になるのが夢だったから.
やりがい	5	やりがいがありそうでした.
その他	15	女性として自分が成長したいと思ったから.

(2) 職業歴

現在の勤務校と勤務形態については表 5 に, その他の職業歴については表 6 に示した.

1) ロールモデル

家庭科教師として尊敬したり参考にしたりしたロールモデルの有無について尋ねたところ, 多くの家庭科教師にロールモデルがいることが明らかになった (表 6). ロールモデルとなった人物については, 表 7 に示した.

2) 離職意識とその理由

「家庭科教師を辞めようと思ったことはありますか」との質問に対して, 「あり」が 78 名に対し, 「なし」は 65 名と, 離職を考えたことがある家庭科教師は半数を超えていた (表 6). また実際に離職し, 復職した対象者は 9 名いた.

次に, 家庭科教師を辞めようと思った経験の有無に関わらず, 全対象者に, そのように考える理由を自由記述で尋ね, KJ 法により分析した. その結果を表 8, 表 9 に示した. 家庭科教師を辞めようと思ったことがある, もしくは離職経験があると回答した対象者の理由をみると, 「仕事と家庭の両立」41 名, 「教師としての力量不足」29 名, 「職場環境不満足」11 名という順に回答が多かった (表 8).

「仕事と家庭の両立」が最も多くあげられていたが, 金井等 (1991) は, 女性のワーク・ストレッサーの 1 つとして, 「仕事と家庭の両立の葛藤」を見出している. 金井等のグループ (金井と若林 1998; 金井 2002) は, 実証的研究を通して, 女性特有のワーク・ストレスは, 伝統的性役割観を背景とする職場での差別や家庭での偏った負担から生じていると指摘した. そして, 金井 (2000) は, これらが女性のキャリア発達を阻害していると結論付けた. Erikson が成人期の課題として親密性を, 壮年期の課題として世代性をあげたように, 成人期以降のキャリア発達は, 自分一人の問題だけでなく, 他者との関係の中で進んでいく. 実際に離職をするか否かは, その時の状況要因 (例えば, 夫の転勤) に左右されるだろうが, 他者との関係の中での自分の生き方を考えたとき, 葛藤が生じることは, 上述の先行研究においても, また, 今回

表 5. 勤務形態の人数 (%)

勤務校	勤務形態 (N=146)	
	常 勤	非常勤
高等学校	91 (62.3)	7 (4.8)
中・高一貫校	3 (2.1)	2 (1.4)
中学校	36 (24.7)	7 (4.8)

表 6. 職業経験に関する人数 (%)

教師以外の職業経験 (N=154)	
あり	28 (18.2)
なし	126 (81.8)
ロールモデル (N=154)	
あり	101 (65.6)
なし	53 (34.4)
離職意識 (N=152)	
あり	78 (51.3)
なし	65 (42.8)
実際に離職経験あり	9 (5.9)
経済的理由による職業継続意志 (N=156)	
よくあてはまる	25 (16.0)
ややあてはまる	60 (38.5)
どちらともいえない	33 (21.2)
あまりあてはまらない	28 (17.9)
全くあてはまらない	10 (6.4)
職業生活に対する不満・負担 (N=149)	
かなりある	43 (28.9)
ややある	58 (38.9)
どちらともいえない	25 (16.8)
ほとんどない	20 (13.4)
まったくない	3 (2.0)

表 7. ロールモデルとなった人物 (複数回答)

	人数
職場での先輩教師	49
学生時代の家庭科教師・教師	42
教師をしていた母親	4
その他	4

表 8. 離職意識あり群（離職意識あり・離職経験者）の離職したい理由

カテゴリー	人数			回 答 例
	意識あり	経験者	合計	
仕事と家庭の両立	33	8	41	家庭と仕事の両立が難しいと思われたから。
教師としての力量不足	29	0	29	知識や技術が乏しく、教えることに自信がなくなったため。
職場環境不満足	11	0	11	相談したくても職場の人間関係に悩む。
心身の健康上の問題	4	0	4	いろいろなストレスから“うつ”になり休職した。
オーバーワーク	4	0	4	家庭科を教えること以外での仕事量の多さ。
家庭科の大変さ	3	0	3	専門分野が大きいこと。
人生再考	2	0	2	他にやるべきことを再考しなかったから。
年齢の問題	2	1	3	若い時と違い、続けることは難しいこともあるかも…と思う。
教員採用試験困難	1	0	1	採用試験が厳しいから。
家庭がない	1	0	1	自分が家庭をもっていないので。
その他	3	1	4	小学校勤務がもともとの希望だから。

表 9. 離職意識なし群の離職したくない理由

カテゴリー	人数	回 答 例
教師としての充実感	24	教員をしていることに生きがいを感じている。特に家庭科をこれからもずっと教えていきたい。
経済的理由	6	現実的に生活のため。
家庭科の魅力	4	家庭科はおもしろい。
職場環境満足	3	現在の職場環境に満足しているから。
強い継続意志	3	仕事はずっと続けたかった（自分の力で生きていくために）。
雇用上の問題	2	非常勤でするのでできれば長く勤めさせていただきたいと思っています。
教員採用試験合格	1	採用まで大変だったこと。
その他	6	自分の希望する職種であるため。

表 10. 職業生活に対する不満・負担の内容（複数回答）

カテゴリー	人数	回 答 例
仕事の負担増	63	仕事が忙しく、技術を向上させたり教材研究をしたりしたくても、時間がとれない。
仕事と家庭の両立	21	家事、子育てと仕事の両立。
職場環境	17	上司のパワハラ。
労働条件	14	働く条件が悪くなっている。
家庭科に対する軽視	11	5教科以外の教科が蔑視されてきたこと（初めのころ）、後半（男女共修）はなくなったが。
身体的・精神的負担	10	ストレスが多い。
家庭科における負担	8	授業時間は少ないが、実習などの準備には労力と時間がかかる。これが負担に感じます。
その他	4	公務員バッシング。

の結果からも明らかになった。仕事と家庭の両立に対する葛藤をどのように解決していくのかということは、成人期の女性のキャリア発達を考える上で、非常に重要な視点であることが改めて示唆された。ただし、この点に関しては、女性家庭科教師に特有の問題ではなく、女性教師全般のキャリア発達に関連する問題であるといえる。

反対に、家庭科教師を辞めようと考えたことがないと回答した対象者の理由をみると、「教師としての充実感」24名、「経済的理由」6名等が多い結果となった（表9）。「教師としての充実感」（24名）には、「日々、中学生と接するのはとても楽しいから」や「日々の生活の中で新しい発見や生活レ

ベルのアップができたと言ってくれるため」といった回答が含まれる。教師という仕事に自分自身が充実感を感じているだけではなく、生徒という存在が、教師としての充実感につながる可能性が示された。

3) 職業生活に対する不満・負担

「職業生活に対する不満や負担感がありますか」という質問に対し、表6に示した結果を得た。「かなりある」、「ややある」を合わせると6割を超える101名の対象者が不満や負担があると回答していた。そこで、具体的に不満・負担の内容を自由記述により回答してもらい、その結果をKJ法により分析した（表10）。148のキーワードが得られ、31の

サブカテゴリーを抽出、8つのカテゴリーに統合された。

「仕事の負担増」が63名と最も多く、「仕事と家庭の両立」21名、「職場環境」17名と続いた。「仕事の負担増」には「教科外の仕事増」、「教材研究・研修の時間不足」といった10のサブカテゴリーが含まれており、仕事内容の多様化による仕事量の負担増が推測できる。高木等（2008）によると、この20年間で教師のストレスは深刻化しているという。そして、職業ストレスの中核は教育困難や職務の増加などからなる職務上ストレスにあるといえる（例えば、高木と田中 2003；田村と石隈 2001）が、今回の調査からもそれが認められた。

家庭科教師という点からみると、「仕事の負担増」のサブカテゴリーの中でも「教科外の仕事増」を不満・負担としたのは24名と多かったのに対し、「授業時間は少ないが、実習などの準備には労力と時間がかかる」といったように「家庭科における負担」を記述したのは8名と少数であったことから、家庭科という教科を指導することによる不満や負担を感じる家庭科教師は少ないことが明らかになった。「仕事の負担増」のサブカテゴリー「教材研究・研修の時間不足」4名や「家庭科に対する軽視」のサブカテゴリー「家庭科軽視への不満」7名、「学校での位置づけ」4名をみてもわかるように、家庭科に関して、さらに研鑽したい、周囲に家庭科を理解してほしいと考えてはいるが、それが現在の職業生活では実現しづらいという環境の中で、不満や負担を抱いているということが推測できる。また「職場環境」のサブカ

テグリーには「男尊女卑」2名が含まれており、「家庭科に対する軽視」カテゴリーからもわかるように、学校現場は未だジェンダーフリーになっていないわけではないことも示され、家庭科教師はこのような葛藤と折り合いをつけながら、キャリアを形成していくことが推察された。

4) 家庭科教師の継続を支えてくれる（くれた）もの

「家庭科教師を続けていく上で、支えてくれる（くれた）人やもの、制度等があれば、お答えください」との質問をし、自由記述で回答をしてもらい、KJ法により分析した（表11）。その結果、「家族」が94名と最も多く、「同僚」60名、「休暇制度」32名と続いた。家族や同僚といった周囲の人々の支えは、家庭科教師を継続していく上で、有効であることがわかった。また「休暇制度（育児・介護休業法）」も多くあがっており、制度面の充実も職業を継続していくには重要な要因となることが推測された。

(3) 家族歴

家族歴については、結婚、出産・育児、介護の3点を中心に質問をした。表12には、それら3点に関する基本属性を示した。

1) 結婚、出産・育児、介護の際の離職意識

結婚、出産・育児、介護の際、それぞれに、離職を考えたかどうかを尋ねた。未経験者には、そのような場面に遭遇したと仮定して、回答していただいた。その結果を表13に示した。また、育児休業の取得状況については、表14に示したが、出産経験者の約8割が取得していた。家庭科教師

表 11. 家庭科教師継続を支えてくれる（くれた）もの（複数回答）

	人数
家族（夫、子ども、両親等含む）	94
同僚（先輩・上司・校長等含む）	60
休暇制度（育児・介護休業法）	32
友人	10
生徒	8
学童保育・保育所・幼稚園	6
研究会・研修	5
子育てサポート	2
近所の人	2
組合	2
恩師	1
趣味	1
達成感	1
給料	1
様々な人	1
特になし	5
無回答	23

表 12. 結婚・子ども・介護に関する基本属性（%）

結婚 (N=157)	
既婚	120 (76.4)
未婚	33 (21.0)
離婚	2 (1.3)
死別	2 (1.3)
子ども (N=154)	
あり	111 (72.1)
なし	43 (27.9)
介護 (N=151)	
現在している	9 (6.0)
過去していた	22 (14.6)
なし	120 (79.5)

注 1: 既婚者の平均初婚年齢は 26.5 歳 (SD 2.95)
 注 2: 有子者の平均長子出産年齢 28.3 歳 (SD 3.45),
 平均子ども数 2.18 人 (SD 0.71)

表 13. 結婚・出産・育児・介護時の離職意識 (%)

	結婚 (N=151)	出産・育児 (N=147)	介護 (N=140)
全く考えなかった(考えない)	95 (62.9)	72 (49.0)	38 (27.1)
少しは離職を考えた(考える)が、離職しなかった(しない)	23 (15.2)	30 (20.4)	40 (28.6)
かなり離職を考えた(考える)が、離職しなかった(しない)	11 (7.3)	21 (14.3)	28 (20.0)
離職した(離職する)	14 (9.3)	14 (9.5)	12 (8.6)
その他	8 (5.3)	10 (6.8)	22 (15.7)

表 14. 年代別にみた育児休業取得者数

	育児休業		合計
	取得	取得せず	
20 歳代	2	0	2
30 歳代	16	2	18
40 歳代	46	2	48
50 歳代	24	11	35
60 歳代	0	4	4
無回答	1	1	2
合計	89	20	109

を志した理由(表4)の中にも、「子育ての後、復帰しやすいだろうと考えたため」や「女性が一生働ける職業」とあるように、一般的に、他の職業と比較した場合、教師は女性にとって継続しやすい職業であると考えられている。ただし、年代別に育児休業取得者数をみてみると、60歳代では4名全員が取得しておらず、50歳代でも31.4%の11名が取得していなかったことから、教師が常に育児しやすい環境にあったわけではなかったといえるだろう(表14)。これには時代背景が大きく関係していると考えられるが、60歳代の対象者は1966年～1975年の間に第1子を出産していた。1975年に教職員や看護婦、保母といった特定の職業を対象に、日本で最初の育児休業法である「義務教育諸学校的女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」が成立したが、施行は翌年4月1日であることから考えると、育児休業が取得できる時代ではなかったといえよう。また50歳代で育児休業を取得していなかった11名の第1子出産時期は1976年～1985年であり、育児休業法は存在したものの、現実的には育児休業を取得することへの壁が存在したことをうかがわせた。それが、40歳代以下の場合、大部分(育児経験者68名中64名)が育児休業を取得していた。40歳代以下の対象者の中で、育児休業取得者は全員1985年以降に第1子を出産しており、その中でも1990年代以降の育児が中心(64名中48名)であった。1985年は「男女雇用機会均等法」が成立した年であり、また育児休業が職業に関わらず企業の

義務とされた「育児休業法(育児休業等に関する法律)」は1991年制定であることから、法の整備に伴い、育児休業を取得することが職場の中でも認められてきたことが示唆された。家庭科教師を継続できるよう支えてくれる(くれた)ものの中にも「休暇制度(育児・介護休業法)」が上位にあげられており、制度の充実は、キャリア発達において重要であることが示されたと共に、その制度に周囲が理解を示し、当事者が権利を行使すること、これもキャリア発達には重要な視点であるといえよう。

2) 配偶者との関係

①配偶者との心理的關係 夫婦の心理的關係を明らかにするために、平山と柏木(2001)の夫婦コミュニケーション態度尺度を参考に、筆者が作成した7項目に対して、「5.よくあてはまる」から「1.全くあてはまらない」の5段階評定法で回答していただいた。各項目の平均値と標準偏差を表15に示した。いずれの項目も高い平均値を示しており、対象者の夫婦関係は良好と考えられる。また、7項目の合計得点を「夫婦関係」得点とし(7～35点に分布)、平均値を算出した。その結果、合計平均値は29.35(SD4.80)であった。そのため、29点以下を夫婦関係「低群」、30点以上を夫婦関係「高群」とし、「家庭科教師職業アイデンティティ尺度」との関連要因の分析に用いた。

②家事分担 2) ①では心理レベルで配偶者に満足しているかどうかを尋ねた。次に、行動レベルで家事協同が行われているかを把握するために、表16に示した家事分担に関する質問を行った。「5.よくあてはまる」から「1.全くあてはまらない」の5段階評定法を用いた。各項目の平均値と標準偏差を表16に示した。すべての項目で、平均値は3前後を示しており、①の心理的レベルでの配偶者との関係と比較すると、低い得点を示し、家事分担に関しては、調査対象者、つまり妻が中心に行っている傾向が示された。また、4項目の合計得点を「家事分担」得点とし(4～20点に分布)、平均値を算出した。その結果、合計平均値は12.55(SD4.54)であった。そのため、12点以下を家事分担「低群」、13点以上を家事分担「高群」とし、「家庭科教師職業アイデンティティ尺度」との関連要因の分析に用いた。

表 15. 配偶者との心理的関係の平均値と標準偏差

	平均	SD
私は配偶者といると安らいだ気持ちになれる	4.12	.88
配偶者は私に思いやりを示してくれる	4.33	.79
配偶者は私の仕事・活動を理解し、支えてくれる	4.38	.84
配偶者は私の意向を尊重し、やりたいことを自由にさせてくれる	4.35	.74
配偶者は私の欠点だけではなく、長所も認めてくれている	4.24	.74
配偶者は私に何でも気楽に話してくれる	4.03	.99
夫婦間の会話は多い	3.93	1.05

表 16 家事分担の平均値と標準偏差

	平均	SD
炊事や洗濯等の家事は分担して行っている	3.28	1.44
育児は分担して行うだろう (行った)	3.21	1.32
介護は分担して行うだろう (行った)	3.35	1.13
配偶者は、私と同等に家事をしてくれる	2.71	1.46

(4) 家庭科教師職業アイデンティティと関連要因の検討

1) 家庭科教師職業アイデンティティの因子分析

家庭科教師職業アイデンティティ尺度は 5 段階 11 項目の質問紙として作成したが、各項目の平均値と標準偏差を算出したところ、「家庭科教員として必要な知識をもっと学びたい」、「家庭科教員として必要な技術をもっと学びたい」という 2 項目に関しては天井効果が確認されたため除外した。次に残りの 9 項目に対して主因子法による因子分析を行った。固有値の変化から、2 因子構造が妥当であると考えた。そこで再度 2 因子を仮定して、主因子法・Varimax 回転による因子分析を行った。Varimax 回転後の最終的な因子パターンを表 17 に示した。

項目内容と質問項目を作成する際に参考にした石田等 (2003) の結果から、因子 I は、「家庭科教員は私に適している」や「家庭科教員は私の能力を生かせる」といった職業に関する適性、自信、有能感、満足感が含まれるので、「職業的自認・自尊感情」と命名した。因子 II は、「自分の子どもが家庭科教員になりたいといったら勧める」、「友人や後輩など身近な人が家庭科教員になりたいといったら勧める」の 2 項目であったので、「職業的推薦」と命名した。

家庭科教師職業アイデンティティ尺度の下位尺度に含まれる項目得点の合計値を算出し、「職業的自認・自尊感情」下位尺度得点 (平均 26.83, SD4.55), 「職業的推薦」下位尺度得点 (平均 6.90, SD1.89) とした。内的整合性を検討するために各下位尺度の α 係数を算出したところ、「職業的自認・自尊感情」で $\alpha = .86$, 「職業的推薦」で $\alpha = .87$ という十分な値が得られた。下位尺度相関は互いに有意な正の相関を示した (表 17)。以上より、9 項目の合計得点

を家庭科教師の職業アイデンティティ得点とし、2) 関連要因の検討に用いることとした。

ここで、上記の尺度で天井効果が認められ、因子分析から除外した項目について言及したい。天井効果を示したということは、調査対象者全体がその項目に高い得点を示したということである。除外された項目は「家庭科教員として必要な知識をもっと学びたい」(平均 4.65, SD0.59), 「家庭科教員として必要な技術をもっと学びたい」(平均 4.62, SD0.62) の 2 項目であり、2 項目ともに平均点は非常に高いものであった。このことから、現職の家庭科教師が知識、技術共に学びたいという向上心を有していることが明らかになった。家庭科という教科の性質上、常に新しい情報を得なければならず、知識の獲得は必須である。また技術に関しては、時代を問わず、必要とされているものがあり、技術の向上は必須である。この結果は、家庭科教師の向上心が強いことを証左したものと考える。

2) 関連要因の検討

家庭科教師職業アイデンティティに関連する要因を明らかにするために、各要因に対して、 t 検定 (表 18), または一要因分散分析を行い、有意な主効果が認められた要因に対して Tukey 法による多重比較を行った (表 19)。その結果、個人歴においては、「進学希望学部」、「家庭科教師志望時期」、職業歴においては、「ロールモデル」、「離職意識」、「職業生活に対する不満・負担」、「経済的理由」、「教師以外の職業経験」、家族歴においては、「夫婦関係」、「介護時離職意識」で有意差が認められた。

①個人歴 「進学希望学部」については、進学希望学部であった場合に、有意に高い得点を示した ($t(149) = 3.17, p < .01$)。進学を希望している学部であるということは、多くの場合、大学卒業後の進路も大学入学時点で決定していると予想され、それが家庭科教師である可能性が高い。また「家庭科教師志望時期」でも有意差が認められており ($F(3,145) = 5.63, p < .01$)、大学時代に家庭科教師を志望するよりも、高等学校時、もしくはそれ以前に志望している場合に有意に高い得点を示した。これらのことから、大学入学以前に進路を決定し、その決定通りに、家庭科教

表 17 家庭科教師職業アイデンティティ尺度の因子分析結果
(Varimax 回転後のパターン行列)

	I	II	共通性	
第 I 因子：職業的自認・自尊感情 ($\alpha = .86$)				
家庭科教員は私に適している	.83	.11	.70	
家庭科教員は私の能力を生かせる	.78	.15	.56	
家庭科教員として仕事をすることに自信がある	.74	.13	.63	
家庭科教員の道を選んだことに満足している	.69	.34	.59	
将来、家庭科教員を長く続けたい	.55	.30	.40	
もう一度、職業を選ぶとしたら、また家庭科教員を選ぶ	.50	.42	.43	
家庭科教員の仕事に誇りを持っている	.46	.39	.36	
第 II 因子：職業的推薦 ($\alpha = .87$)				
自分の子どもが家庭科教員になりたいと思ったら勤める	.07	.95	.90	下位尺度間相関
友人や後輩など身近な人が家庭科教員になりたいと思ったら勤める	.28	.76	.66	第 I 因子 第 II 因子
因子寄与	3.16	2.06	5.22	第 I 因子 — .47***
寄与率	35.06	22.88	57.94	第 II 因子 —

注:*** $p<.001$

表 18. 家庭科教師職業アイデンティティと関連要因の分析結果 (t 検定)

	職業アイデンティティ 合計得点 (SD)	t 値
進学希望学部		
はい ($n=110$)	34.47 (5.40)	3.17**
いいえ ($n=40$)	31.25 (5.80)	
ロールモデル		
あり ($n=100$)	34.49 (5.59)	2.23*
なし ($n=51$)	32.33 (5.71)	
教師以外の職業経験		
なし ($n=124$)	34.17 (5.59)	2.56*
あり ($n=27$)	31.11 (5.87)	
夫婦関係		
高群 ($n=58$)	35.19 (5.27)	2.42*
低群 ($n=59$)	32.73 (5.73)	

注 1: * $p<.05$, ** $p<.01$

注 2: 有意差の認められなかったものは、「現在の勤務形態」(常勤・非常勤)、「勤務場所」(高等学校・中学校)、「結婚経験」・「子ども」・「介護経験」(あり・なし)、「家事分担」(高群・低群)であった。

表 19. 家庭科教師職業アイデンティティと関連要因の分析結果 (分散分析)

	職業アイデンティティ合計 得点 (SD)	F 値 (多重比較)
家庭科教師志望時期		
①中学校以前 ($n=15$)	37.53 (4.02)	5.63** (①・②>③)
②高等学校 ($n=44$)	35.27 (5.05)	
③大学 ($n=69$)	32.22 (6.04)	
④大学卒業後 ($n=21$)	32.76 (4.93)	
離職意識		
①なし ($n=64$)	36.47 (5.10)	15.14*** (①>②)
②あり ($n=76$)	31.72 (5.02)	
③離職経験あり ($n=9$)	34.44 (5.64)	
職業生活に対する不満・負担		
①あり ($n=99$)	32.97 (5.38)	6.14** (③>①・②)
②どちらともいえない ($n=25$)	33.20 (5.91)	
③なし ($n=22$)	37.45 (5.44)	
経済的理由		
①なし ($n=38$)	34.92 (5.04)	6.24** (①・②>③)
②どちらともいえない ($n=31$)	36.03 (5.13)	
③あり ($n=84$)	32.35 (5.84)	
介護時離職意識		
①なし ($n=38$)	35.82 (5.81)	3.82* (①>②)
②あり ($n=66$)	33.02 (4.87)	
③離職した(する) ($n=12$)	32.67 (5.31)	

注 1: * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

注 2: 有意差の認められなかったものは、「対象者の年代」(30歳代以下・40歳代・50歳代以上)、「出身大学」(国立大学・公立大学・私立大学・その他)、「出身学部」(家政系・教育系・その他)、「結婚時離職意識」・「出産・育児時離職意識」(なし・あり・離職した(する))であった。

師に就いたかどうかということが家庭科教師の職業アイデンティティを向上させる可能性が示唆された。

進路選択行動については、自己効力感の視点から論じられることが多い。自己効力感とは Bandura (1977) が提唱した概念である。浦上 (1993) によると、この自己効力を進路選択行動と関連づけたのは、Taylor & Betz (1983) による研究が最初であり、進路選択に対する自己効力という概念を提唱している。そして、理論的には、進路選択に対する自己効力の高い者は、進路選択行動をより活発に行い、またより努力もするとされる。そのため、それはより効果的なものになると考えられる。また Lent et al. (1994) は自己効力感を基礎としたキャリア発達論を展開している。もともと備わっている特性、生育環境、学習環境が自己効力感を高め、自己効力感が高まることによって、職業選択の結果に対する期待が高まるだけでなく、興味が広がり、より高い目標にも挑戦できるという (宗方 2007)。以上のことから、大学入学以前に家庭科教師という進路・職業選択をし、その選択通り、家庭科教師になった者の自己効力感が高いと推測できる。自己効力感とは、青年期の職業選択に有効であるだけでなく、それ以降の職業生活やキャリア発達にも影響を及ぼす概念であるが、今回の結果はそれを示唆するものであると考える。

②職業歴 「ロールモデル」については、ロールモデル「あり」群が、「なし」群より有意に高い得点を示した (表 18, $t(149) = 2.23, p < .05$)。看護領域においては、ロールモデルの存在が、看護職者として必要な態度の習得を促したり、職業アイデンティティに関連していたりといった知見がある (例えば、本郷 2000; 石田等 2003)。家庭科教師と看護師の職務内容は異なるため、上記の知見が家庭科教師にも当てはまるのかについては議論が必要であるが、女性の専門職という枠組みで考えるならば、家庭科教師の職業アイデンティティにとってもロールモデルは重要な役割を果たすことが示唆された。

「離職意識」においては、「なし」群が「あり」群よりも有意に高い得点を示した (表 19, $F(2,146) = 15.14, p < .001$)。離職を考えたことのある対象者の理由をみると (表 8)、「仕事と家庭の両立」の次に「教師としての力量不足」が 29 名と多かった。このカテゴリーには、「指導力不足」や「適性なし」等が含まれており、家庭科教師職業アイデンティティ尺度の項目と重なる部分が多い。そのため、離職を考えたことのある「あり」群は離職を考えたことのない「なし」群よりも有意に低い得点になったと推測できる。しかしながら、離職を考えたことのある対象者は約半数を占めており、離職を考えたことが、家庭科教師の職業アイデンティティを低めると断定はできず、慎重に検討する必要があると考える。

「職業生活に対する不満・負担」については、「なし」と

回答した群が、「あり」もしくは「どちらともいえない」と回答した群よりも有意に高い得点を示した (表 19, $F(2,143) = 6.14, p < .01$)。職業生活に対して、不満や負担を感じていないことと職業アイデンティティ尺度得点の高さとの間に関連が認められたことは妥当な結果であろう。ただし、表 6 より職業生活に不満・負担を感じていると回答している対象者は 101 名 (「かなりある」、「ややある」を合計した数) と多く、不満や負担を感じていないとする対象者は 23 名 (「ほとんどない」、「まったくない」を合計した数) と少数であることがわかる。これらより、職業生活においては、不満や負担を感じずにはいられない現状があることが推測でき、不満や負担を軽減するような職場環境を整備することが、家庭科教師の職業アイデンティティを高めることにつながるのではないかと考える。

「経済的理由」においては、「なし」(「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」を合計) と「どちらともいえない」と回答した群は、「あり」(「よくあてはまる」、「ややあてはまる」を合計) と回答した群よりも有意に高い結果となった (表 19, $F(2,150) = 6.24, p < .01$)。「家庭科教員をしているのは、生活のため (経済的理由から) ですか」という質問に対し、「なし」と回答した群は、家庭科教師という職業自体に魅力を感じ、適職感を感じているであろうことが推測され、それが家庭科教師の職業アイデンティティ得点と有意に関連したものであると考える。ただし、職業生活を考えた場合、給与を得るということは大きな目的でもあり、表 9 に示したように、離職を考えたことがないと回答した対象者の理由として、経済的理由をあげた者もいること、また「どちらともいえない」群の得点ももっとも高く、「あり」群との有意差が認められたことから、経済的理由で働いていないことだけが、職業アイデンティティ得点を高めるわけではないことが示されたため、経済的理由に関しては、慎重に検討する必要がある。

③家族歴 「夫婦関係」においては、「高群」が「低群」よりも有意に高い得点を示した (表 18, $t(115) = 2.42, p < .05$)。「家事分担」においては、有意差が認められなかったことを考えると、配偶者が、心理的に自分自身を支えてくれていること、夫婦間でコミュニケーションがとれていることが、家庭科教師の職業アイデンティティにおいて重要であることが示された。末盛 (1999) は、夫婦での家事分担の遂行以上に、夫が妻を情緒的にサポートすることが、妻の結婚満足度に大きな影響をもつことを示した。また、伊藤等 (2004) は、フルタイムで仕事をしている女性の場合、主観的幸福感の規定因として、夫婦関係満足度と職場満足度が同程度に強く関連していることを明らかにした。本研究においては、職業アイデンティティとの関連要因の検討を行ったわけであるが、上記と本研究の結果から、心理的に夫婦関係に満足していることが結婚満足度を高め、また職業満足

感や職業アイデンティティを高めることが示唆された。

結婚や出産といったライフイベント時の離職意識においては、「介護時離職意識」においてのみ有意差が認められ、介護時に離職を考えなかった（考えない）「なし」群が、考えた（考える）「あり」群よりも高い得点を示した（表 19, $F(2,113) = 3.82, p < .05$ ）。表 13 をみても、介護に関しては、結婚や出産・育児と比較すると、「離職を全く考えなかった（考えない）」割合はかなり減少していた。つまり、出産・育児時よりも、離職を考える割合が高いわけであるが、そのような中でも、迷わず職業を継続しようとする場合は、家庭科教師としてのアイデンティティが確固たるものとして確立されているからではないだろうか。そして、その結果が、今回の結果にあらわれたものと考えられる。

4. まとめと今後の課題

家庭科教師のキャリア発達として、個人歴、職業歴、家族歴の視点から現状を把握した上で、職業アイデンティティに着目し、関連要因を検討してきたわけであるが、職業歴が職業アイデンティティと多く関連していたことは妥当な結果であろう。しかし、個人歴、家族歴との関連も認められた。このことは、女性のキャリア発達を考える際には、職業歴のみを考えては不十分であるということを示す結果であろう。キャリア発達には現在の職業生活が大きな影響を及ぼすであろうが、職に就く以前からの職業に対するキャリア形成も重要であること、それも、大学時代はもとより、大学以前からのキャリア教育の必要性が示された。

また、岡本（2002）は、女性にとって職業をもつということは、仕事を通じての「個」としてのアイデンティティの確認と強化だけではなく、「個」と「関係性」との折り合いをつけながら生きるという意味を包含しているという。本研究においても、職業人としての自分と家庭人としての自分の間に葛藤を持ちながらも、職業を継続しているという姿がうかがえた。つまり、成人期のキャリアを考える際には、「個」だけに注目するのではなく、夫婦関係や育児、介護といったケア役割等の「関係性」の視点が非常に重要になり、その両者を含め、キャリア発達を検討していく必要があることが示唆された。

本調査における「家庭科教師」は同時に「女性教師」でもある。家庭科教師のキャリア発達を明らかにするならば、他の教科の教師との比較分析を行うことが理想であるが本調査では実施できていない。しかしながら、女性家庭科教師と女性教師のキャリア発達に共通する部分と異なる部分に関して、また家庭科という教科の特性と家庭科教師のキャリア発達との関連性については、本調査における自由記述部分（表 8～表 10）から以下のように推察された。

キャリア発達に関連する共通部分としては「仕事と家庭の

両立」の困難さがあげられた。これに関しては、結果と考察の部分でも述べたが、有職者女性には共通した問題であり、両立をどう図っていくのかということがキャリア発達に影響を与えると考えられる。また「教師としての力量」については、生徒指導や保護者対応の難しさ、教師としての適性がないといった全教師に関係するものがある一方で、家庭科という教科の特性上、知識だけでなく技術というものが重要視される中で指導力不足を感じているという部分は家庭科教師特有の悩みであろう。先述したように、本調査の対象者は知識、技術共に学びたいという向上心を有していることが明らかになったが、「知識」と「技術」を身につけていくこと、これが家庭科教師としてのキャリアには重要な意味をもつといえる。

女性家庭科教師と女性教師の差異としては、「家庭科に対する軽視、学校での位置づけ」があげられた。離職意識（表 8）の「職業環境不満足」カテゴリには「家庭科の位置づけ」サブカテゴリが含まれたが、「職場内での家庭科の位置づけが低い」、「実技を伴う教科ということもあり、座学のみで教える」という回答が得られた。先述した通り、職業生活に対する不満・負担（表 10）でも「家庭科に対する軽視」があげられていることを考えると、家庭科の重要性を理解してもらいたいがそうではない現状があることが推測できると共に、軽視を不満に感じるということは、家庭科教師の多くは担当教科が家庭科であるということに誇りを持っていることが推察された。また、結果と考察の（2）職業歴の部分でも述べたが、家庭科教師にとって、「教科外の仕事増」を不満・負担に感じていたのは 24 名であったのに対し、「家庭科における負担」を感じていたのは 8 名であったことから、担当教科そのものには不満や負担は少ないが、学校組織における教師という立場においてより不満や負担を感じている傾向が認められた。この背景には、各学校の家庭科教師の配属人数が少数であることや家庭科に対する他教科の教師からの理解が十分に得られていないこと等があると考えられ、この点の葛藤は家庭科教師特有のものであり、これをどのように解決、納得していくのかといったことが家庭科教師のキャリア発達に影響を与えると推測できる。

家庭科という教科の特性と家庭科教師のキャリア発達との関連性という点からみると、「仕事と家庭の両立」の困難さが否定的な側面だけをうむわけではないといえるだろう。職業生活と家庭生活での葛藤経験が、他の職種以上に、職業生活に厚みと幅をもたらす場合も予想される。人生の転換点を記述していただき、感想を求めた中に、結婚によって「住居、家族について考えるようになった」、「家族のあり方や家事について、育児について深く考えた」といった回答や、出産によって「人間として成長し、教育の場にも生かせるようになって

た」といった回答が得られており、これらから、家庭科教師の場合、実際に結婚や育児、家事等を経験し、「仕事と家庭の両立」の難しさを経験することで、教科教育に生かせるという肯定的な側面があることを付け加えておきたい。また、家庭科の特性上、日常生活とリンクした内容を扱うことが多く、生徒からの反応も得やすい。離職をしたくない理由(表9)として「日々の生活の中で新しい発見や生活レベルのアップができた」と生徒が言うため」という回答が得られており、生徒からの肯定的なフィードバックが家庭科教師のキャリアを支えていることも示唆された。

今回の調査においては、「家庭科教師」としてのキャリアと「教師」としてのキャリアの区別は厳密に行っていない。キャリア発達は、「家庭科教師」としての自分、「教師」としての自分の統合の上に成り立つものだと考えられるため、「家庭科教師」としてのキャリア発達と「教師」としてのキャリア発達の葛藤や統合のプロセスを明らかにしていく必要がある。

本研究では質問紙調査を用い、量的分析により、現職家庭科教師のキャリア発達を明らかにしようと試みた。家庭科教師のキャリア発達について、先行研究がほとんど見当たらないことを考えると、家庭科教師の置かれている現状を個人歴、職業歴、家族歴から把握し、職業アイデンティティとの関連要因を検討することで、家庭科教師のキャリア発達を僅かではあるが明らかにできたものとする。しかし、以下の2点において、本研究の限界を感じる。

まず、調査対象者の偏りについてである。郵送法による調査の回収率は概して低いとされるが、今回の調査においては、有効回収率8.5%と相当に低い。その中で回答くださった方々の家庭科教師のキャリア発達に関する意識は高いものと予想される。そのため、上述したような結果が認められた可能性がある。また、低い回収率になった原因として、配布方法の問題が考えられるため、今後は配布方法の検討を行いたい。

次に、キャリア発達は、過去・現在・未来と続いているものであり、生涯を通じて、変化していくものである。そのため、横断的な質問紙調査では捨象されるものも多い。成人期以降のキャリア発達の概念には、キャリア・アダプタビリティの視点が重要である。本論文では青年期以前と青年期におけるキャリア発達の場面を中心に明らかにしているが、それだけではなく、家庭科教師になってからのキャリア発達を明らかにするために、キャリア・トランジションにどのように適応していったのか分析する必要があると考える。今後は、キャリア発達のプロセスを丁寧に追ひ、それを記述する質的検討も行いたい。男性の家庭科教師のキャリア発達に関しては、質的分析によるすぐれた知見がいくつか存在するが(麓と杉井 2005; 堀内 2000a, 2000b)、女性においても質的分析を行うことで、量的分析では得られなかったキャリア発達

のプロセスが明らかになるものとする。

最後に、本報告では、キャリア発達の中でも職業アイデンティティに着目し研究を進めてきたが、それだけでは、本研究のキャリア発達の定義と一致しない。女性のキャリア発達課題は、男性と比して複雑であると言われ、就職、結婚とキャリア選択、結婚における配偶者の仕事への配慮、昇進、転職、出産、子育ての負担、子育て後の復帰・再就職、親の介護など、ライフサイクルとキャリアが複雑に、あるいは突然の変化を伴い、折り合いをどのようにつけるかの決断が求められることが多い(二村 2009)。成人期の女性のキャリア発達は「個」と「関係性」の融合によって、進むものと考えられ、今後も、生き方すべてを含めたキャリア発達に関して検討を行いたい。

謝 辞

本調査にご協力いただきました岡山県、広島県の中学校、高等学校の家庭科教師の皆様へ厚く御礼申し上げます。また本研究の実施にあたり、多くのご助言を賜りましたくらしき作陽大学高木弘子先生、中村喜久江先生とデータの整理等でお世話になったくらしき作陽大学卒業生長田英岐さんにも深く御礼申し上げます。

付 記

本論文は、日本家政学会第61回大会、日本家庭科教育学会第52回大会で発表したものの一部を合わせて再構成したものであり、平成20年度くらしき作陽大学共同研究助成金の援助を受け実施された研究の一部である。

引用文献

- Bandura, A. (1977) Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*, **84**, 191-215.
- Erikson, E. H. (1950) 『*Childhood and Society*』, Norton, New York. (仁科弥生(訳)(1977・1980)『*幼児期と社会1・2*』, みすず書房, 東京.)
- 麓 博之・杉井潤子(2005) 男性家庭科教師の現状と教育効果—ジェンダーの視点から—, 奈良教育大学紀要人文・社会科学, **54**, 193-200.
- Hall, D.T. (1976) 『*Careers in Organizations*』, Goodyear Pub. Co., Santa Monica, CA.
- 平山順子・柏木恵子(2001) 中年期夫婦のコミュニケーション態度—夫と妻は異なるのか?—, 発達心理学研究, **12**, 216-227.
- 本郷久美子(2000) 教員の特性が看護学実習におけるロールモデル行動に及ぼす影響, 看護教育学研究, **9** (2), 6-7.
- 堀内かおる(2000a) 家庭科を教える・学ぶ男性のライフストーリーとジェンダー (1) 高等学校家庭科男性教師の場合,

- 家庭科教育, 74 (3), 26-30.
- 堀内かおる (2000b) 家庭科を教える・学ぶ男性のライフヒストリーとジェンダー (2) 家庭科専攻男子学生の場合, 家庭科教育, 74 (4), 28-33.
 - 石田貞代・塚本浩子・望月好子・関根龍子 (2003) 看護教員の職業アイデンティティに関連する要因, 日本看護学教育学会誌, 12 (3), 1-9.
 - 伊藤裕子・相良順子・池田政子 (2004) 既婚者の心理的健康に及ぼす結婚生活と職業生活の影響, 心理学研究, 75, 435-441.
 - 岩立京子・樟本千里・福田真奈 (1998) 幼稚園教諭および保育所保母のキャリア形成 (1) - 保育者の保育実践における経験内容およびその経験年数による差について -, 東京学芸大学紀要第 1 部門教育科学, 49, 215-220.
 - 金井篤子 (2000) 『キャリア・ストレスに関する研究 - 組織内キャリア開発の視点からのメンタルヘルスへの接近 -』, 風間書房, 東京.
 - 金井篤子 (2002) ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスへの影響に関する心理的プロセスの検討, 産業・組織心理学研究, 15, 107-122.
 - 金井篤子・佐野幸子・若林 満 (1991) 女性管理職のキャリア意識とストレス - インタビュー調査の結果から -, 経営行動科学, 6, 49-59.
 - 金井篤子・若林 満 (1998) 女性パートタイマーのワーク・ファミリー・コンフリクト, 産業・組織心理学研究, 11, 107-122.
 - 草刈淳子 (1996) 看護管理者のライフコースとキャリア発達に関する実証的研究, 看護研究, 29, 123-138.
 - Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994) Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
 - 宮城まり子 (2002) 『キャリアカウンセリング』, 駿河台出版社, 東京.
 - 水野暢子 (2000) 臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究, 日本看護管理学会誌, 4, 13-22.
 - 文部科学省 平成 19 年度学校教員統計調査, http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/002/2008/1256658.htm, 入手 2009-08-18.
 - 宗方比佐子 (1988) 女性のキャリア発達研究の展望, 経営行動科学, 3 (2), 51-61.
 - 宗方比佐子 (2007) キャリア発達 (1) - 就学前から就職まで -, 外島 裕・田中堅一郎 (編) 『臨床組織心理学入門』, ナカニシヤ出版, 京都.
 - 内閣府 仕事と生活の調和推進 (ワーク・ライフ・バランス) ホームページ, <http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>, 入手 2009-08-18.
 - 中田奈月 (2006) 女性保育士における専門性と女性性 - 主観的キャリアの分析から -, 奈良女子大学社会学論集, 13, 129-144.
 - 二村英幸 (2009) 『個と組織を生かすキャリア発達の心理学 - 自律支援の人材マネジメント論 -』, 金子書房, 東京.
 - 岡本祐子 (2002) 『アイデンティティ生涯発達論の射程』, ミネルヴァ書房, 京都.
 - 大竹美登利・鈴木貴子 (2008) 都道府県の教育ジェンダー格差指数の算出の試み - 家庭科男性教員比率との関わりで -, 東京学芸大学紀要総合教育科学系, 59, 417-425.
 - 末盛 慶 (1999) 夫の家事遂行および情緒的サポートと妻の夫婦関係満足感 - 妻の性別役割意識による交互作用 -, 家族社会学研究, 11, 71-82.
 - 高木 亮・淵上克義・田中宏二 (2008) 教師の職務葛藤とキャリア適応力が教師のストレス反応に与える影響の検討 - 年代ごとの影響の比較を中心に -, 教育心理学研究, 56, 230-242.
 - 高木 亮・田中宏二 (2003) 教師の職業ストレスに関する研究 - 教師の職業ストレスとバーンアウトの関係を中心に -, 教育心理学研究, 51, 165-174.
 - 田村修一・石隈利紀 (2001) 指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究 - バーンアウトとの関連に焦点をあてて -, 教育心理学研究, 49, 438-448.
 - Taylor, K.M., & Betz, N.E. (1983) Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career-Indecision, *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
 - 浦上昌則 (1993) 進路選択行動についての心理学的考察 - 自己効力理論を用いて -, 進路指導研究, 14, 52-56.
 - Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1977) Career Development, Heckman, J. R., & Suttle J. L. (Eds) 『*Improving Life at Work, Behavioral Science Approaches to Organizational Change*』, Goodyear Pub. Co., Santa Monica, CA.
 - 谷内篤博 (2007) 『働く意味とキャリア形成』, 勁草書房, 東京.

