

長期勤続の女性正社員における「相談」の効果
—互助につながる第一歩として—
Effectiveness of Consultation in Long-Term, Full-Time Female
Employees

山崎 圭美
Masumi Yamasaki
浦坂 純子
Junko Urasaka

This study identified the factors that motivate full-time female workers who had achieved long-term employment to continue working despite the inadequacy of public systems and support. In particular, consultation, a starting point for mutual support, was key to sustainable employment. Additionally, this study highlights the challenges and concerns that full-time female workers encounter in sustaining their employment.

Based on these findings, we explored the importance of strengthening mutual support as a key measure to boost women's motivation to stay in the workforce, while also identifying the issues to be addressed by public systems and support. Although consultation has not been a primary focus of previous research on supporting women's continued employment, that it can be used to complement fields with inadequate public system and support to provide comprehensive support to women, regardless of their career prospects or life stage.

キーワード：Long-term employment（長期雇用）

Full-time female employees（女性正社員）

Consultation（相談）

1. はじめに

（1）問題意識

1986年の男女雇用機会均等法（以下、均等法）施行後に社会に出た女性たちが定年を迎える年齢となった。この間、社会情勢は大きく変わり、少子高齢化の進展による労働者不足に直面し、より一層女性活躍推進やジェンダー平等が叫ばれるようになった。多くの女性は、未だ結婚・出産などのライフイベントを契機に退職や非正規への移行などを余儀なくされているが、少数であっても一つの企業で勤め上げ、定年を迎えるという、日本の雇用システムの枠内で職業人生を全うする女性たちが現れ始めている。社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に占める女性の割合を少なくとも30%程度とする政府目標は到底達成できてはいないものの、管理職や役員などへの出世を果たした女性た

ちが珍しくなくなりつつあるのは事実である。

本研究の問題意識は、キャリアを中断せずに済んだ女性たち、さらには定年まで勤め上げることができた女性たちが、なぜそうすることができたのかという点にある。もちろん、一旦労働市場から退出した後に再就職したり、非正規へ移行したりするなどしてもキャリアは築かれていくが、ここではあくまでも正規雇用で長期勤続が実現されているかどうかに注目する。なぜなら、日本の雇用システムの枠内では、少なくとも正規雇用で長期勤続ができない限り、所得が上昇することも指導的地位に到達することも不可能であり、それが生涯にわたって女性の経済的安定を危うくしているからである。

均等法は施行後も改正を重ね、それに伴い政府も企業も女性の継続的な就業を促進するための各種制度や支援策を拡充してきた。その結果、女性の長期勤続は確かに増加傾向を示している（武石 2008：55、厚生労働省 2010、2024）。とはいえ、性別役割分業意識や女性差別が解消されたわけではなく、ガラスの天井、マミートラック、セクハラなどに起因する問題は今なお頻発している。均等法施行から 40 年近く経過する間に、女性の労働環境が改善されたのは間違いない。しかし、未だ働きづらさが残存する中で働き続けてきた女性たちを、十分とはいえない制度や支援策だけで説明するには無理があるだろう。

では、働き続けることができた女性たちは、制度や支援策の不備や働きづらさを自助努力のみで克服してきたのだろうか。その可能性は否定できないが、自分だけで抱え込むのはいかにも苦しい。家事、育児、介護などは家族の協力が得られるかもしれないが、その家族が負担になる場合も大いにある。また、仕事上の問題については家族が力になることは限られる上に、そもそも頼みにできる家族がいなければ最初から行き詰りかねない。

そこで本研究では、自助（努力）に対して互助、すなわち自分と家族以外の他者との支え合いに着目する。支え合いにも様々な形や段階、程度があるが、ここでは自らが声を上げ、直面している困難を伝えることから支え合いが始まると考え、その第一歩として「相談」を取り上げる。他者に相談するという行動が、女性の長期勤続の実現に関連しているか否かを、独自に実施した WEB 調査に基づいて検証する。

（2）先行研究

女性の継続就業に関する研究は、制度や支援策の効果に注目したものが多数存在する（今田・池田 2006：34、川口 2012：42）。しかし、企業などの正規雇用で長期勤続を果たした女性を対象とした研究は極めて限られており（渡邊 2012、2016、小倉 2006）、とりわけこうした長期勤続の女性たちが、制度や家族以外に何を支えとして働き続けてきたのかについて明らかにした研究はほとんど見当たらない。それはひとえに、そのような女性が少なかったからだろう。近年になって数が増え始めたことでようやく扱えるようになったという意味で、分析対象の新規性は本研究の特徴の一つであるといえる。

次に本研究では、自分と家族以外の他者との自然発生的な「支え合い（互助）」につながる端緒としての「相談」に注目する。ここでいう相談とは、仕事を続ける中で困難な問題に直面した際に、家族以外の他者に対して行う言語的働きかけ（話す、打ち明ける、愚痴をこぼすなど）を含む自発的な行動を指す。これはフォーマル、インフォーマルを問わず、何らかの具体的な支援が発生することを前提にはしていない。相談相手に支援の意図がなく、また相談者においても相談相手の言動を支援として認識していない場合もあり得

る。一方向的、単発的であっても、自らが声を上げて「誰かに伝える」という行動の発生そのものに、まずは注目する。

加えて、相談するという行動の先にある支え合いとは、制度的に提供される支援などとは異なり、相談者の行動を契機として、意図せず生じる他者との関係性による相互作用をも包含する。具体的な助言や傾聴が伴わずとも、共感や気晴らしの会話、あるいは単に聞き流されるだけであっても、心理的・情緒的に「支えられた」と感じる可能性があり、他方で相談相手にとっても、同様の効果や新たな行動の契機となる相互性があると想定する。

これらの相談や支え合いに類する先行概念として、「メンタリング」や「発達支援的ネットワーク (Developmental Networks)」が挙げられる。メンタリングは、知識や経験の豊富なメンターが、未熟なプロテジェに対してキャリア支援や心理・社会的支援を継続的に行う一対一の関係を指す (Kram 1988 : 22、渡辺・久村 2006 : 89)。それに対して、発達支援的ネットワークとは、被支援者が自分のキャリアに関心を持ってくれていると認識している人々の集まりである。支援者は上位者に限定されず、組織の内外、年齢や職位を問わず多様な人物が含まれ、同時に複数の支援関係を築くことが通常とされる (Higgins & Kram 2001 : 268)。

メンタリングや発達支援的ネットワークが、制度や支援策ではなく自然発生的に生じる場合 (インフォーマル・メンタリングなど)、本研究が取り上げる相談や相談相手と重なる部分も多いが、いずれも発達支援の意図や支援機能、継続的な関係性を前提としている点で異なっている。例えば、榎原 (2018) の調査では、「メンターとは人生の師のような人で、将来のキャリアやワークライフバランスの問題で悩んだときや、仕事で困ったときに支援してくれたり、夢や目標を明確にするために助言してくれたりするなど、自分が職業人として、また、人間として発達・成長するのを支援してくれる人のことです」と示してメンターの有無を尋ねている。「人生の師のような人」がいるかという問いが回答 (該当者) をかなり限定するのに対して、困難に直面した時に誰かに相談するかという本研究の問いは、支え合いをより幅広く捉えることを企図し、それを実現している。

先述の通り、本研究では相談するという行動において支援の意図や継続性を問わず、一方向的であれ、単発的であれ「誰かに伝える」という行動の発生そのものを重視している。相談相手も、除外するのは自助の範疇にあると見なす家族のみである。現時点において正規雇用で長期勤続を果たしてきた女性たちは、制度的に提供される支援や家族の協力を得にくい状況下でそれを成し遂げており、自ら直面する困難を言語化し、他者に相談するという第一歩を踏み出したかどうかで、その後の状況に様々な違いが生じた可能性がある。こうした行動から導かれる支え合いは、メンタリングや発達支援的ネットワークといった既存の支援概念にはおさまりきらず¹⁾、それらの枠組みでは十分に捉えることができない。

それゆえ本研究では、メンタリングや発達支援的ネットワークなどのキャリア的支援、心理・社会的支援、あるいはロールモデルなどの実質的な支援はいうまでもなく、より日常的にありふれた他者との関係性による支え合いも視野に入れ、そこに至るには、いずれにしても直面する困難に関して当事者が声を上げる必要があることから、出発点ともいべき相談するという行動に焦点を当てて検証を進めることとする。

(3) リサーチクエスション

本研究の目的は、長期勤続を果たした女性正社員を対象とする WEB 調査を実施し、そこから得られたデータに基づき、相談するという行動と長く働き続けることの関連性を明らかにすることである。女性が無理なく働き続けることができる環境（各種制度や支援策、意識など）が整わない中で、それでも長期勤続を果たした女性たちは、自らが努力するだけでなく、相談することから始まる支え合い（互助）を力にしていたという仮説を検証したい。具体的なリサーチクエスション（RQ）は以下の2点である。

RQ1：誰が、誰に、どのような相談をしているのか。

RQ2：相談するという行動は、継続就業意欲や勤続年数と関連するのか。

2. 研究方法

(1) 調査概要

WEB 調査を実施するにあたり、調査対象者を現在勤務している民間企業・団体（以下、企業等）での正社員としての勤続年数が10年以上の女性とし、比較的働き続けやすい公務員や医療・介護・保育・教育などの専門職は除いた。

また、調査対象者の年齢を調査時点で43～60歳（1963～1980年生）とした。これは、この先出産・育児を理由に退職する可能性のあるサンプルを排除するためであり、不妊治療の保険適用の範囲となる年齢を鑑み43歳を下限とした。上限を60歳としたのは、61歳以上になると、同じ企業等で働き続けていても再雇用などで雇用形態が変わったサンプルが含まれる可能性があるからである。

本調査は㈱マクロミルに委託し、2023年9月に実施した。年齢で割り付けて、43～49歳、50～60歳から515名ずつ、計1030名から回答を得ている。そのうち回答に欠損のない1020名を分析対象とした。これらの長期勤続を果たした女性正社員は、未婚で子どもがいない人が半数近く（45.1%）を占めており、次に多いのが既婚で子どもがいる人である（29.3%）。そして総合職の経験者が18.2%しかおらず、係長クラス以上の役職経験者（過去を含む）も29.2%にとどまっている。明確な昇進意欲がある人は16.1%であり、今の企業等で定年まで働きたい人が36.4%、定年後もできるだけ今の企業等で働きたい人が25.4%であった。

未婚で子どものいない人に限ると、総合職経験者が16.7%、役職経験者が25.9%、昇進意欲がある人が12.6%といずれも低下し、定年（後）までの継続就業意欲も全体より7ポイントほど低下する。このことから、未婚で子どもがいない人を中心に、仕事に邁進するキャリアウーマンというよりは、地道に働き続けてきた女性像が浮かび上がる。

(2) 分析方法

最初に、誰が相談するという行動を起こしているのかについて、二項ロジスティック回帰分析を行う。そして、誰にどのような相談をしているのかについて、クロス表を通じて詳細を確認する。さらに、相談するという行動が継続就業意欲および勤続年数に与える影響について、二項ロジスティック回帰分析、重回帰分析を行う。分析に使用する変数リストおよび記述統計量は、表1の通りである。

表1 変数リストおよび記述統計量

従属変数		n	min	max	mean	sd
相談するダミー	相談する=1、相談しない・相談するようなことがない=0	1020	0	1	0.53	0.499
継続就業意欲ダミー	定年まで働きたい・定年後もできるだけ今の企業等で働きたい=1、それ以外（定年前に辞めたい・今すぐ辞めたい・わからない）=0	1020	0	1	0.62	0.486
勤続年数	今の企業等に就職した時期（年）と現在（年）の差	1017	10	41	21.97	6.782
独立変数・統制変数		n	min	max	mean	sd
年齢	43～60歳	1020	43	60	50.14	4.908
高学歴ダミー	4年制大学以上=1、4年制大学未満=0	1020	0	1	0.37	0.483
配偶者ダミー	いる=1、いない=0	1020	0	1	0.42	0.495
子どもダミー	いる=1、いない=0	1020	0	1	0.42	0.493
大企業ダミー	1000人以上=1、1000人未満=0、わからない=欠損	983	0	1	0.32	0.466
役職経験ダミー	係長クラス以上・以前は役職についていたが今はついていない=1、それ以外（役職についたことがない・役職制度はない・その他）=0	1020	0	1	0.29	0.455
転職経験ダミー	3社目以上=1、2社目以下=0	1020	0	1	0.41	0.493
昇進意欲ダミー	昇進したい=1、それ以外（昇進はどちらでもよい・昇進したくない・昇進はない（専門職など）・その他）=0	1020	0	1	0.16	0.368
仕事満足度	満足している=5～満足していない=1	1020	1	5	3.25	1.133

3. 分析結果

(1) 誰が相談しているのか

誰が相談するという行動を起こしているのかについて、「相談するダミー」を従属変数として二項ロジスティック回帰分析を行った。「相談するダミー」は、「あなたが今の企業等で仕事をする中で困難な問題に直面した時に、家族（事実婚の相手を含む）以外のどなたかに相談することはありますか」という問いに対して、「相談する」という回答を1、「相談しない」「相談するようなことがない」という回答を0とするダミー変数である。なお、ここでは相談するという行動の経年変化は想定しておらず、一定であると考えている。

独立変数には「年齢」「高学歴ダミー」「配偶者ダミー」「子どもダミー」「大企業ダミー」「役職経験ダミー」「転職経験ダミー」「昇進意欲ダミー」の8変数を設定した。以下、それぞれの変数について説明する。

「高学歴ダミー」は、最終学歴が4年制大学（6年制も含む）、大学院を1とするダミー変数で、高学歴であるほど高度な知識やスキルを要する仕事や責任の重い仕事を任せられ、ハードな働き方が求められることになり、周囲に相談する機会が増えると考えられる。

「配偶者ダミー」は、現在配偶者（事実婚の相手を含む）がいる場合を1、「子どもダミー」は現在子ども（養子を含む）がいる場合を1とするダミー変数である。家族がいれば家庭での役割が発生するため、仕事と両立するためには職場の上司や同僚の理解が欠かせない。そのために相談する機会が増えると考えられる。

「大企業ダミー」は、現在勤務している企業等全体の従業員数（非正規従業員を除く）が1000人以上の場合を1とするダミー変数で、大企業になるほど職場や企業の内外で協働・協調が求められ、人間関係も複雑になりやすく、相談する機会が増えると考えられる。

「役職経験ダミー」は、係長クラス以上の役職経験者（過去を含む）を1とするダミー変数で、役職の重責や上司や部下とのコミュニケーションに関して悩みが生じ、相談する機会が増えると考えられる。なお、職種の影響については、専門職を調査対象から除いた結

果、概ね事務職を始めとするジェネラリストに集約されているため、ここでは考慮しない。

「転職経験ダミー」は、現在勤務している企業等で働き始めた時期の影響を統制するために、「今の企業等は学卒後に初めて就職した企業等を1社目とすると何社目ですか（正規・非正規を問わず）」という問いに対して、3社目以上を1とするダミー変数である。この回答の分布を見ると、2社目までで約6割（58.8%）を占めている。また、2社目までは入社年齢も低いことから、転職経験を重ね、一定期間を経て、ある程度の年齢になってから現在勤務している企業等で働き始めた人を統制するべく3社目以上を1として設定した。

「昇進意欲ダミー」は、「あなたは、これまで働き続ける中で、昇進について主にどのように考えていましたか」という問いに対して、明確に昇進したいと考えていた場合を1とするダミー変数である。昇進意欲があるほど、評価にかかわる上司や先輩とのコミュニケーションが求められるため、相談する機会が増えると考えられる。

推定結果（表2）を見ると、相談するという行動に対して「配偶者ダミー」「役職経験ダミー」「昇進意欲ダミー」が有意な正の影響を与えていた。また、「配偶者ダミー」を外すと「子どもダミー」が5%水準で有意な結果を得る。このことから、既婚者、役職経験者、昇進意欲がある人ほど、そうでない人に比べてよく相談しているということが分かった。

表2 相談行動に影響を与える要因（二項 Logit モデル）

	B	S.E.	p
年齢	-0.013	0.014	
高学歴ダミー	-0.180	0.142	
配偶者ダミー	0.481	0.151	**
子どもダミー	0.103	0.152	
大企業ダミー	0.114	0.143	
役職経験ダミー	0.412	0.150	**
転職経験ダミー	-0.100	0.137	
昇進意欲ダミー	0.476	0.188	*
(定数)	0.417	0.698	
カイ二乗	39.609		
-2 対数尤度	1317.391		
Nagelkerke R2 乗	0.053		
			(n = 983)

**p<.01、*p<.05

（2）誰に相談しているのか

では、そのような女性たちは誰に相談しているのだろうか。調査では、「相談する」と回答した人（n = 542）に相談の状況を詳細に尋ねており、最もよく相談する相手、その性別・年代、就業形態、配偶者・子供の有無について、回答者本人の配偶者の有無、役職経験の有無、昇進意欲の有無でクロス表を作成した。

表3 最もよく相談する相手

	n	同じ企業等の人	同じ企業等以外の仕事関係者	医師やカウンセラー等の専門職	労働組合	学生時代の友人・知人	趣味や習いごとを通じての友人・知人	子どもを通じての友人・知人	配偶者を通じての友人・知人	その他友人・知人	その他	合計
配偶者	あり	265	53.6%	3.8%	2.3%	1.9%	18.9%	5.7%	4.9%	7.5%	0.8%	100%
	なし	277	52.0%	5.1%	3.6%	0.0%	24.2%	3.6%	2.5%	1.8%	4.7%	100%
役職経験	あり	184	53.8%	6.0%	5.4%	1.6%	18.5%	4.9%	2.7%	4.3%	2.2%	100%
	なし	358	52.2%	3.6%	1.7%	0.6%	23.2%	4.5%	4.2%	4.7%	3.1%	100%
昇進意欲	あり	106	56.6%	5.7%	3.8%	1.9%	16.0%	3.8%	2.8%	6.6%	1.9%	100%
	なし	436	51.8%	4.1%	2.8%	0.7%	22.9%	4.8%	3.9%	4.1%	3.0%	100%

表4 相談相手の性別・年代

	n	男性	女性	その他	合計	かなり	やや年上	同年代	やや年下	かなり	合計	
						年上			年下	年下		
配偶者	あり	265	23.4%	70.9%	5.7%	100%	8.3%	30.9%	52.8%	7.2%	0.8%	100%
	なし	277	27.4%	70.4%	2.2%	100%	11.6%	28.2%	48.0%	10.5%	1.8%	100%
役職経験	あり	184	29.9%	65.2%	4.9%	100%	12.0%	30.4%	49.5%	5.4%	2.7%	100%
	なし	358	23.2%	73.5%	3.4%	100%	8.9%	29.1%	50.8%	10.6%	0.6%	100%
昇進意欲	あり	106	34.9%	62.3%	2.8%	100%	12.3%	32.1%	44.3%	8.5%	2.8%	100%
	なし	436	23.2%	72.7%	4.1%	100%	9.4%	28.9%	51.8%	8.9%	0.9%	100%

最もよく相談する相手としては、「同じ企業等の人」が半数以上を占めている（表3）。役職経験者や昇進意欲がある人の相談相手は、それ以外でも「同じ企業等以外の仕事関係者」「医師やカウンセラー等の専門職」「労働組合」など仕事絡みであることが多い反面、役職未経験者や昇進意欲がない人は、「学生時代の友人・知人」など私的な関係者が目立つ。

相談相手の性別は、6～7割が「女性」である（表4）。表3で最も多かった「同じ企業等の人」が相談相手の場合、女性比率は65.3%であるが、その次に多かった「学生時代の友人・知人」の場合、女性比率は94.9%となる。役職経験者や昇進意欲がある人の相談相手も女性が多いが、役職未経験者や昇進意欲がない人よりは「男性」にもよく相談している。相談相手の男性の属性を確認すると、同じ企業等の人（直属の上司や同じ職場の先輩・後輩）で年上が多く、ほぼ正社員もしくは役員・経営者であることが分かった。つまり、職場の状況や仕事上の事情を共有していると思われる人が相談相手になっているといえる。

相談相手の年齢は、「同年代」が最も多くなるが、「やや年上」が3割程度と年下よりは年上が優位である（表4）。相談相手の就業形態は、「正社員・職員（役員・経営者を除く）」が7割以上を占めている（表5）。さらに相談相手の配偶者・子どもの有無を見ると、明らかに既婚者は同じく既婚者や子どものいる人を相談相手とし、未婚者もやはり同じく未婚者や子どものいない人を相談相手としている（表6）。

以上から、女性たちの相談相手は、同性で同世代かやや年上、正社員という自分と同じ立場にいる人である。加えて、既婚者ならば既婚者、役職経験者や昇進意欲がある人であれば同じ企業、同じ職場、上司や先輩など、自分の状況を理解し、悩みや困難を共有してもらえる人（それゆえ男性が多くなる）に相談する傾向があることが明らかになった。

表5 相談相手の就業形態

	n	正社員・ 職員	非正社員・ 職員	役員・ 経営者	自営業・ 内職	専業主婦 (夫)・家事 手伝い	無職	その他・ わからない	合計
配偶者	あり	265	77.0%	9.4%	6.4%	2.6%	1.5%	1.5%	100%
	なし	277	69.0%	10.1%	6.9%	5.1%	2.2%	1.8%	100%
役職経験	あり	184	78.3%	4.9%	9.8%	3.3%	1.6%	0.5%	100%
	なし	358	70.1%	12.3%	5.0%	4.2%	2.0%	2.2%	100%
昇進意欲	あり	106	77.4%	3.8%	5.7%	4.7%	3.8%	2.8%	100%
	なし	436	71.8%	11.2%	6.9%	3.7%	1.4%	1.4%	100%

表6 相談相手の配偶者・子どもの有無

	n	配偶者あり	配偶者なし	わからない	合計	子どもあり	子どもなし	わからない	合計	
配偶者	あり	265	76.6%	17.4%	6.0%	100%	69.8%	23.4%	6.8%	100%
	なし	277	49.8%	44.4%	5.8%	100%	52.3%	42.6%	5.1%	100%
役職経験	あり	184	67.4%	27.2%	5.4%	100%	66.8%	27.2%	6.0%	100%
	なし	358	60.6%	33.2%	6.1%	100%	57.8%	36.3%	5.9%	100%
昇進意欲	あり	106	69.8%	28.3%	1.9%	100%	64.2%	31.1%	4.7%	100%
	なし	436	61.2%	31.9%	6.9%	100%	60.1%	33.7%	6.2%	100%

(3) 何を相談しているのか

次に、何を相談しているのかについて、多かった相談内容（複数回答）上位 11 項目と回答者本人の配偶者の有無、役職経験の有無、昇進意欲の有無でクロス表を作成した（表 7）。最も多いのが「職場の人間関係」であり、次いで「自分の身体的・精神的な問題」となる。「職場の人間関係」は、未婚者、役職経験者、昇進意欲のある人が、そうでない人よりも多い。他方「自分の身体的・精神的な問題」については、未婚者、役職未経験者、昇進意欲のない人のほうが多くなっている。よく相談するとされている既婚者、役職経験者、昇進意欲のある人は、少数ではあるが「取引先との関係」「女性への差別」「周囲に長期勤続の女性が少ないこと」「前例やロールモデルがないこと」「ダイバーシティへの配慮」についても相談しており、職場の人間関係を始めとする仕事上の悩みやジェンダー関連について相談する傾向があることが分かった。

さらに詳しく見ると、既婚者はやはり「仕事と家庭の両立」について未婚者よりもよく相談している。子供の有無で見ても、子どもありが 30.1% に対して子どもなしが 16.2% となり、配偶者の有無とほぼ同じ割合を示している。一方、役職経験者や昇進意欲のある人は、そうでない人よりも「昇進・昇格」「配置転換・転勤」「仕事上の責任が重いこと」についてよく相談している。これは、やはりそれぞれの立場に特有の内容について相談しているということになるだろう。相談自体は誰に対してもできる行動であり、全く関係ない人のほうが話しやすいということもあるかもしれないが、ここでは仕事を続ける中で困難な問題に直面した時の相談について尋ねているため、相談後どうするのかも鑑みてこのような結果になったと考えられる。

表7 多かった相談内容（複数回答）

	n	職場の人間関係	昇進・昇格	配置転換・転勤	仕事上の責任が重いこと	仕事と家庭の両立	労働時間（長時間・不規則など）	労働条件の変化	自分の身体的・精神的な問題	休日（取得困難・少ないなど）	仕事に合わないこと	仕事を辞めること	
配偶者	あり	265	63.8%	10.9%	10.6%	14.7%	29.8%	7.5%	11.3%	21.1%	7.2%	5.3%	7.5%
	なし	277	70.0%	11.9%	10.8%	20.2%	15.9%	14.8%	17.7%	32.9%	10.5%	11.6%	9.7%
役職経験	あり	184	70.7%	16.8%	14.1%	28.8%	22.8%	9.8%	15.2%	22.8%	8.2%	6.5%	7.1%
	なし	358	65.1%	8.7%	8.9%	11.7%	22.6%	12.0%	14.2%	29.3%	9.2%	9.5%	9.5%
昇進意欲	あり	106	68.9%	30.2%	16.0%	17.9%	25.5%	8.5%	13.2%	23.6%	8.5%	4.7%	7.5%
	なし	436	66.5%	6.9%	9.4%	17.4%	22.0%	11.9%	14.9%	28.0%	8.9%	9.4%	8.9%

（4）相談は継続就業意欲・勤続年数に関連するのか

ここまで相談の実態を見てきたが、相談することによって女性たちが支えられ、働き続ける意思を保ち続けることができるかといえるのだろうか。本研究では、10年以上の長期勤続を果たした女性正社員のデータのみを扱っており、退職者の情報が入手できていないという制約があるが、そのような女性たちの中でも、相談することが継続就業意欲および勤続年数に関連しているかどうかを検証したい。したがって従属変数を「継続就業意欲ダミー」「勤続年数」とし、前者については二項ロジスティック回帰分析、後者については重回帰分析を行った。

「継続就業意欲ダミー」は、「あなたは今の企業等で今後どうしていきたいですか」という問いに対して、「定年まで働きたい」「定年後もできるだけ今の企業等で働きたい」という回答を1とするダミー変数である。「勤続年数」は、今の企業等に就職した時期（年）と調査時点（2023年）の差をとって変数化した。

独立変数は、表2と同じ「年齢」「高学歴ダミー」「配偶者ダミー」「子どもダミー」「大企業ダミー」「役職経験ダミー」「転職経験ダミー」「昇進意欲ダミー」を統制変数とし、そこに「相談するダミー」「仕事満足度」を加えた。「相談するダミー」は、まさに相談することが継続就業意欲や勤続年数にどのような影響を与えるかを見るための変数である。「仕事満足度」は、「あなたは今の企業等での仕事について満足していますか」という問いに対する回答（「満足している = 5」～「満足していない = 1」の5点尺度）を用いており、仕事に満足しているほどより働き続けたいと思い、勤続年数が延びると考える。

なお、10年以上の長期勤続を果たした女性正社員であっても、勤続年数を従属変数にする場合は、年齢と共に今の企業等に就職した時期が強く影響することが考えられるため、その点については「転職経験ダミー」で統制する。いくつかの転職を重ねて今の企業等への就職が遅くなった場合（転職経験ダミー = 1）は、勤続年数に負の影響を与えるだろう。

推定結果（表8）を見ると、継続就業意欲においても勤続年数においても「相談するダミー」が正の有意な結果を得ている。つまり、10年以上の長期勤続を果たした女性正社員の中でも、相談する人のほうが、継続就業意欲が高く、勤続年数も長くなっているということになる。継続就業意欲が高いからこそ、働き続けるために周囲とよく相談するということが考えられるため、因果の確定にまでには至らないが、少なくとも自ら困難を抱え込まないことが、長く働き続けることと密接に関係しているといえそうである。

表8 継続就業意欲・勤続年数に影響を与える要因

	継続就業意欲ダミー (二項Logitモデル)			勤続年数 (OLSモデル)		
	B	S.E.	p	B	S.E.	p
年齢	0.072	0.016	***	0.535	0.037	***
相談するダミー	0.511	0.149	**	0.739	0.361	*
高学歴ダミー	-0.022	0.160		-1.365	0.380	***
配偶者ダミー	0.096	0.174		0.071	0.408	
子どもダミー	0.099	0.174		-1.480	0.407	***
大企業ダミー	0.142	0.162		1.211	0.381	**
役職経験ダミー	-0.097	0.170		0.886	0.399	*
転職経験ダミー	-0.337	0.154	*	-6.842	0.367	***
昇進意欲ダミー	0.673	0.224	**	-0.260	0.489	
仕事満足度 (定数)	0.741 -5.736	0.072 0.856	***	-0.021 0.345	0.161 1.946	
カイ二乗	199.570					
-2 対数尤度	1098.352					
Nagelkerke R2 乗	0.251					
R2 乗				0.356		
調整済R2 乗				0.350		
***p<.001、**p<.01、*p<.05		(n=983)			(n=981)	

4. 考察

以上より、正社員として長期勤続を果たしてきた女性たちにおいて、相談することと継続就業意欲や勤続年数との間に正の相関関係があることが示された。相談することは、女性がキャリアを諦めないための努力であり、工夫である。声を上げ、自ら助けを求めることをしない限り、周囲に困難は伝わらない。ゆえに、相談は困難を分かち合える者同士が支え合う互助への始まりと見なすことができる。本研究の調査でも、相談相手からの相談にも乗ると回答した人が6割を超えている。この先一層の女性の長期勤続を実現するためには、互助がより活発に機能するような職場作りが有効ではないか。

以下で三つの提言を述べる。

第一に、女性が相談を通じて互助関係を築くことと継続就業が密接に関係するのであれば、同じ職場や同じ立場の女性同士がより気軽に、様々な話ができるような環境になることが望ましい。友人・知人が相談相手の場合はほぼ同性なのに、同じ職場の人が相談相手の場合は女性比率が下がるのが現状である。であるならば、企業はまずは職場の女性比率を高め、身近な相談相手の選択肢を増やすだけでも一定の効果はあるだろう。

逆に同じ職場であるがゆえに相談しにくい場合もあるため、異なる職場や社外などで女性同士の交流の場を提供することも一案である。例えば、女性が多数集まるプロジェクトや研修、職場内外でのイベントを企画したりすることで、女性が自主的に互助関係を築きやすくなるのではないか。このような環境整備により、女性の間で自然発生的な支え合いが生まれ、それがウェルビーイングの向上や継続就業につながり、結果として企業に利益をもたらすことも期待できる。

第二に、昇進意欲を持ち続け、役職に到達するような女性は、仕事へのコミットメントが強い一方で、少数派であるがゆえに同性の相談相手には恵まれにくい。表4で示したように、男性上司や同僚に相談せざるを得ず、女性特有の悩みや責任の重さを十分に理解してもらえないという懸念がある（例えば渡部 2020:107）。また、機密性が高い事案については、情報漏えいを回避して相談を控えることもあるだろう。こうした女性は企業に

とって貴重な戦力であるため、その困難をうまく解消できるようにする必要がある。例えば、体調やメンタルの問題であれば、秘密が守られ、気軽に受診できるような外部機関を設定することも有用だろう。また、高度な仕事上の相談をできる人が限られるのであれば、上司により相談しやすくすべきである。例えば、近年注目されている1on1ミーティングなどを、よりカジュアルに互助的な形で運用するといった方策も考えられる。

中長期的には、指導的立場の女性を増やすことが望ましいのは論をまたない。しかし、そのような人材は一朝一夕には育めない。現状、調査概要で示した通り、長期勤続を果たした女性は、未婚で子供のいない人を中心に総合職や役職者としての経験が乏しく、強い昇進意欲も持ち得ていなかった。いわゆるキャリアウーマンというよりもむしろ目立たず堅実に業務に取り組んできた様子がかがえ、格段に負荷が増す指導的立場にならなかった（なれなかった）からこそ長く働き続けることができたとも考えられる。

さらに昨今は働き方や意識の多様化が進み、一つの企業等で正社員として長期勤続を果たすことや、役職者を目指すことだけが是ではなくも事実である。それでも女性がその選択肢を確実に手にできるようにすることの意義は依然として大きい。互助が生まれる環境を整備することによって、多様な女性が職場に存在し続けられるようにすることは、指導的立場の女性を育てる土壌作りにもつながるだろう。

第三に、女性活躍推進のための制度や支援策は、仕事と家庭の両立などで明らかに困っている人、もしくはトップランナーを対象にしている。それゆえ自ら生計を立てるべく地道に長く働く未婚女性や子どもがいない女性については、同じ女性であってもさほど省みられてこなかった。既婚女性や子どもがいる女性であれば、家庭の事情について周囲から気にかけてもらいやすく、また女性活躍の期待の星であるトップランナーに対しては、当然様々な便宜が図られるだろう。

しかしそれ以外の女性たちは、表2の推定結果からあまり声が上げられていないと思われる一方で、表7が示すように相談内容は多岐にわたっている。もし悩みを相談せず自らが抱え込んでしまっているのであれば、周囲の理解が得られにくいことで、職場で便利に扱われたり、しわ寄せの対象になったりするなどのリスクを孕んでおり、そこには表に出せない葛藤がありそうである。このような女性たちの隠された困難に注目することもまた、女性全体の働きやすい環境整備には欠かせないことから、定性的なアプローチで詳細に見ていくことを今後の課題としたい。

5. おわりに

本研究では、長期勤続を果たした女性正社員へのWEB調査から、互助としての相談行動に着目し、それが継続就業意欲や勤続年数と関連しているかどうかを検証した。分析の結果、相談することが継続就業意欲の高さや勤続年数の長さとの正の相関を持ち、未だ十分とはいえない制度や支援策、自助努力を補完する形で、長く働き続けることに寄与している可能性が示唆された。

女性たちは、自分と同じ立場の人に、自分が置かれている状況ならでの困難について相談していることが分かった。また、悩みを抱えながらもあまり声を上げられていない人や、その背景についての示唆も得られた。単に話を聞いてもらって気持ちを楽にするだけであれば、相談相手は必ずしも同じ立場の人でなくてもいいはずである。そうではなく、

自らの困難を同じ目線で共有し、力を貸してくれそうな人に相談していることから、相談した結果どうなったのか、どのような支援につながったのかという点が、次なる論点として浮かび上がる。

女性が相談を通じて自律的、選択的に他者とつながり、そこで様々な形の互助関係や支援が展開されていると想定するならば、女性たちが互助から何を得たのかについて今後具体的に検証していく必要があるだろう。「女性の敵は女性」とよくいわれるが、同じ立場や考えの女性同士の連帯（シスターフッド）や、異なる立場や考えの女性同士の対立、そしてそこに男性がどうかかわるかなどについても関連付けて論じることが求められよう。

なお、本研究は長期勤続を果たした女性正社員のみを取り上げ、年齢も中高年層に限定したため、男性や非正規雇用、あるいは若年層にとっての相談（互助）がどのような様相を呈しているのかという比較分析は手つかずのままである。この点も今後の課題としたい。

謝辞

本稿の作成にあたり適切なお助言をいただいた査読者と、本研究の調査実施にご協力いただいた同志社大学社会学部（当時）の中田さくら氏に、深く感謝いたします。

<注>

1) 支援概念の一つであるソーシャル・サポート（House 1981）の4類型（情緒的・道具的・情動的・評価的サポート）も本研究で扱う「相談」と重なる側面があるが、支援の有無にかかわらず、支え合いをより幅広く捉えている点でメンタリングや発達支援的ネットワークと同様の議論となるため、本稿では詳述しない。

<参考文献>

- 今田幸子・池田心豪（2006）「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』48（8），pp.34-44.
- 小倉祥子（2006）「女性の長期勤続が可能な企業と社会のシステム」日本女子大学 博士（学術）甲第83号 博士論文.
- 川口章（2012）「昇進意欲の男女比較」『日本労働研究雑誌』54（2・3），pp.42-57.
- Kram, Kathy E. (1988), *Mentoring at Work: Developmental Relationship in Organizational Life*, University Press of America.
- 厚生労働省（2010）「雇用形態別 第1表 年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」のうち「正社員・正職員計」（平成22年賃金構造基本統計調査 - 一般労働者 - 雇用形態別）『賃金構造基本統計調査』.
- 厚生労働省（2024）「雇用形態、学歴、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」のうち「正社員・正職員計」（令和6年賃金構造基本統計調査 - 一般労働者 - 雇用形態別）『賃金構造基本統計調査』.
- 榊原圭子（2018）「メンタリングは働く人のキャリア課題の対処資源となり得るのか - メンターおよびメンティの性別による差異の検討 -」『福祉社会学研究』15, pp.139-164.

- 武石恵美子 (2008) 『雇用システムと女性のキャリア』 勁草書房.
- Higgins, Monica C., and Kram, Kathy E. (2001), "Reconceptualizing Mentoring at Work: A Developmental Network Perspective," *The Academy of Management Review*, 26 (2), pp.264-288.
- House, James S. (1981), *Work Stress and Social Support*, Addison-Wesley Publishing Company.
- 渡辺直登・久村恵子 (2006) 『メンター／メンタリング入門－What's MENTOR／MENTORING？－』 プレスタイム.
- 渡部真澄 (2020) 「女性疾病・疾患罹患者のプレゼンティズムとその要因」『社会デザイン学会学会誌』 11 (0), pp.98-108.
- 渡邊祐子 (2012) 『長期勤続女性の活用に関する心理学的研究』 いなほ書房.
- 渡邊祐子 (2016) 「女性の職業キャリア中期におけるインフォーマル・メンターに関する研究」『産業カウンセリング研究』 18 (1), pp.25-36.

やまさき	ますみ	同志社大学大学院社会学研究科博士後期課程
うらさか	じゅんこ	同志社大学社会学部教授