

【共同研究】

育児経験が職務遂行能力に及ぼす影響について —インタビュー調査を用いた要因の探索—

幸田 達郎* 名尾 典子**

Interview-based Research to Identify Factors behind Impact of Childcare Experience on Job Performance

Tatsuo KODA, Fumiko NAO

Exploratory research was conducted to identify the special competencies that women who have experience raising or caring for children possess and to ascertain in what aspects of job performance such competencies would enable them to excel. We at first considered methodological problems for carrying out qualitative research. They then conducted interviews with target subjects, and based on the results of the interviews, developed a preliminary hypothesis that will be tested with empirical research.

Key words : childcare, capability, competency, industrial competitiveness, scientific methodology, falsifiability

育児、能力、コンピテンシー、産業競争力、理論の進化、反証可能性

I 研究目的と理論的背景

1. 目的

産業界への復帰が困難なまま遊休資産化してしまっている育児経験を持つ女性の能力活用の可能性を探索することが本稿の目的である。本稿では制度面の充実ではなく、能力面に特に焦点を当てて探索的な調査を行った。育児経験を持つ女性が特にどのような側面で秀でていいる可能性があるのか、“育児経験を持つ女性の能力特性を明らかにするための仮説を作成する下地を作る”のが本稿の目的である。

労働人口の減少にともなう産業上の問題を解決するためには、①結婚や出産にともない退職した女性労働者の再活用、②定年などで退職した高齢

労働者の再活用、③外国人労働者の新たな活用、④産業や組織の再構築にともない余剰と不足の両方が生じている人材のミスマッチの解消、などを積極的に推進する何らかの方策が必要である。

本稿はこのうち①の有効活用の問題に焦点を合わせる。

2. 背景

しかし上述の①は従来から問題視されながらも未だ社会的に進んでいない。これには何らかの理由が存在するはずである。

「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—(首相官邸, 2014)では、鍵となる施策として、地域活性化と中堅・中小企業・小規模事業者の革新などととともに、1. 日本の「稼ぐ力」を取り戻す、2. 担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革、の2つを挙げており、そのための具体的施策を今後実施していくことになっている。

しかし、女性の活躍推進に関連する具体的施策

* こうだ たつお 文教大学人間科学部臨床心理学科

** なお ふみこ 文教大学人間科学部臨床心理学科

は以下の11項目、すなわち「放課後子ども総合プラン」「保育士確保対策の着実な実施」「子育て支援員（仮称）の創設」「安価で安心な家事支援サービスの実現」「女性の活躍推進、家事支援ニーズへの対応のための外国人家事支援人材の活用」「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築」「企業における女性登用の見える化及び両立支援のための働き方見直しの促進」「国家公務員における女性職員採用・登用の拡大」「女性活躍応援プラン（仮称）等の実施」「キャリア教育の推進、女性研究者・女性技術者等の支援等」「働き方に中立的な税制・社会保障制度等への見直し」という制度面での支援であり、働き続けるための環境整備である。

ここでは、育児中の母親にはどのような特徴がありどのような分野での活用が特にふさわしいかといった、育児中の母親特有の能力的側面に注目した適性配置についての視点は薄いと言わざるを得ない。

制度面での支援・働き続けるための環境整備とともに、育児中の母親の特徴を活かした適材適所の活用を進めることも重要であると考えられる。

それでは一体、“産業界で活かされるべき育児中の母親の特徴”とはどのようなものであるのか。本稿はそれを探索する必要があるとの認識を背景に進められたものである。

あらかじめ想定した因果関係はFigure 1のとおりである。

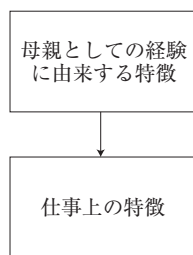


Figure 1

3. 方法論的立場

本稿の目的は、「1. 目的」で述べたとおり育児経験を持つ女性の能力特性を明らかにすることである。これまで注目されていなかった能力特性を新たに発見しようとするものであり、仮説検証型

の研究でも仮説発見型の研究でもない。

本稿では仮説を設定しておらず、それ以前の仮説の萌芽となる要素を提示することを最終的な目的としている。したがってその検証も行い得ない。その前段階のcategorization by the attributes of the phenomena (Christensen, 2006; Christensen & Carlile, 2009)を行なうことが本稿の目的である。本稿は仮説発見の前段階の作業を試みるものである。近年、この段階のカテゴリー相互の関連を詳細に記述しようとする試みがみられるようになった。それらはしばしば“仮説発見型”研究と命名されることがある。しかし言葉の意味からいって仮説発見型の研究で仮説が発見されていなければそれは目指すべき価値を達成していない。仮説を発見していない仮説発見型研究は、製品を製造していない製品製造型装置、価値を創出していない価値創出型ビジネス、人道支援を行っていない人道支援型NPOなどと同じであり、本来の目的を達していない。そういった混乱を避けるためにも社会科学のなかでも特に実用性を意識した分野では科学性・学問性が絶えず問われることになる。日本経営学会（2013）は「経営学の学問性を問う」というテーマを特集し、嶋口ら（2009）は科学方法論を詳細に検討しながらマーケティング分野の研究を位置づけようとしている。また、下山・子安（2002）は質的研究を中心に心理学における新たな可能性を模索しようとしているし、古くは日本社会心理学会（1978）が心理学の方法論的問題を議論している。このようにあちこちの分野で科学としての方法的問題の議論が繰り返されている。科学・非科学の境界設定を意識しないまま行なう作業を無条件で科学であり仮説であると位置づける立場はFeyerabend（1975）のアンキズムよりもさらにラディカルな立場に身を置くことになる。しかしそれがいかに先鋭的に見えようとも他の立場から議論を行なうことは困難である。Kuhn（1979）がかって示したような非通約性のなかでは、他の方法論的前提に拠って立つ研究から別の研究に対して方法論的な判断を行なうことに意味はない。しかしながら、このような混乱状態のなかで、本稿のような仮説の萌芽を探索しようとする作業を行なう際には少くともこれか

ら行なおうとする作業の前提となる方法的立場を明確に示しておかなければそもそもどのような位置づけに拠って何を指すのかが不明になり、どのような形式のものを仮説と呼ぶのかも不明になる。批判的合理主義の立場からみればPopper (1972) が示した雲と時計の問題—混沌とした現実そのものの単なる描写と予測可能な科学理論との境界問題—以前への退行であると位置づけられる恐れもある。したがって、あらかじめ本稿は“仮説発見型”研究ではないという位置づけであることをここに示しておきたい。本稿で最終的に示したいものは仮説を提示する際に使用することができるような変数を作成するための予備的な作業であり、科学の境界設定の問題のひとつの解決策としてPopper (1959) が提唱した反証可能性を持つ理論、を構築するための前段階の作業でありそれ以上の作業を行ない得るものではない。

科学理論を記述理論と規範理論の2段階に分ける立場 (Christensen 2006; Christensen & Carlile, 2009) からすると、理論的な第1段階である記述理論の基礎となるcategorization by the attributes of the phenomenaを行なうことが本稿の目的である。

Ⅱ 方法

1. 対象

本稿ではインタビューによる調査を用いたが、調査対象に偏りが生じないようにインタビューとして執筆者の勤務先1名、知人の紹介2名、働く母親の情報交換会のメンバー8名の合計11名から協力を得た。インタビューは2010年8月から2013年11月までに行われた。

インタビューの年齢の平均は38.4歳 (最低値32歳、最高値46歳)、職務経験年数の平均は13.7年 (最低値9年、最高値20年) であった。インタビューが現在、正社員として勤務している率は72.7%であり、転職経験率も72.7%であった。

子どもの数は平均1.7人 (最低値1人、最高値3人)、子どもの年齢は平均5.1歳 (最低値1歳、最高値17歳)、子どもの男女比は男子が36.8%であり女子のほうが多かった。

2. 調査手続

インタビューの希望に沿って面接日時と場所を設定した。インタビューが所属する企業の会議室で昼休みに実施する機会が多かった。

ひとりにつき平均1.1回の面接を行った (調査開始の最初の1名に対して2回、あとは1回ずつ実施)。平均面接時間は69.5分 (最低値48分、最高値177分 (但し2回に分けて)) であった。1回の面接の最長時間は92分であった。

最初に守秘義務契約やインタビューが保護される内容や発言内容の公表などについて文書で約束を交わし、その後ICレコーダによる記録を開始し、年齢、子どもの数や年齢・性別、家事の協力分担、勤務形態や職務経歴、出産・育児にともなう休暇の取得など基本的な情報の提供を求めた。

あらかじめ緩やかに決めてあった質問項目を記載した紙をインタビューは手元に持って面接を行った。同様の質問項目はインタビューの主旨とともにあらかじめインタビューに渡されていたが、その枠組のなかでインタビューが自由に話れるようにした。インタビューからの方向を限定するような質問は、①時間的制約によってあらかじめ用意した質問に答えきれなくなる恐れがあるときや、②インタビューの発言内容の確認や内容の深耕が必要なとき、にのみなされるように注意して行なわれた。

このテーマに関するインタビューによる感想や女性が子どもを育てながら働くことについての意見などを面接終了時に聞き、その後で冒頭に交わした文書の確認を行ない、最後に謝礼としてお菓子の詰め合わせを渡した。その後、電子メールによるお礼の文書を配信し、場合によっては補足的なやりとりを電子メールにて行った。

3. 分析手順

面接内容はすべてICレコーダから逐語で起こし、分析に使用した。

本稿では、Popper (1959) が提唱した反証可能性を持つ理論を構築するための前段階として、必要になるcategorization by the attributes of the phenomena (Christensen, 2006; Christensen &

Carlile, 2009) を行った。

そのためのインタビュー分析手法として Spencer & Spencer (1993) により示されたコンピテンシー分析プロセスを目的に合わせて変形し、用いることとした。コンピテンシー分析の手法は動機研究を長らく行っていた McClelland (1973) により開発されたものである。

コンピテンシーの分析によって、「人種、年齢、性別、出身の差による偏見を排除する形で、卓越した業績を予見し、すぐれた人材の保持を実現する (Spencer & Spencer, 1993, 邦訳書 p. 10)」ことができる。本稿は先入観や外見から離れた視点から、これまでは注目されてこなかった能力に新たに注目しようとする試みであり、この手法が適していると判断された。

この手法の従来の手法との違いは以下のとおりである。

従来の産業・組織心理学的な視点では、「まず職務で要求されるタスクを明らかにし、これらのタスクを遂行するために必要とされるスキルを測定するテストを開発し、これらのテストにおける得点を、それらの得点の信頼性がたしかであることを検証したあとに因子分析にかけ、最後に各要素の得点と職務上の成功とを関連づけることに務めた (Spencer & Spencer, 1993, 邦訳書 p. 9)」。しかし、職務コンピテンシーの方法は「その職務を効果的に遂行するために必要とされる特性はどんなものかという点については全く仮説を設定しない。むしろどのような人材の特性が職務上の成功に関連しているのかを自由回答方式の行動結果面接を通じて発見する (Spencer & Spencer, 1993, 邦訳書 p. 10)」手法である。同様に既存の視点や仮説から帰結する先入観を取り去る方法として Glaser & Strauss (1967) に則った方法が最近では再評価されている。しかし、今回の我々の探索的調査においては、この手法はそぐわないと考えられる。その理由として、Glaser & Strauss (1967) そのものは比較分析の必要性をきわめて強く主張し、絶えざる比較法の活用を分析の核として提示しているにも関わらず、多くの場合、比較による差異の発見よりも、本来必要とされていた手順を省略し、複雑な図式で示される単一モデル図を作

成して自己充足してしまう傾向が強いように思われるからである (たとえば木下, 2003 などにより示された簡略化された手法を Glaser & Strauss, 1967 の本来の意図から離れて利用しようとしてしまう場合)。Glaser & Strauss (1967) を基礎とする分析手順は多岐に分化しているように見受けられるが、本邦においては戈木クレイグヒル (2006, 2008) が示す手法をのぞいては、あまり対象相互の比較に比重をかけていないように思われる。

今回、我々が対象としている現象には個人差があり、育児経験が仕事への訓練として作用する場合とそうでない場合が厳然と存在しているようにも見受けられる。その差異に注目し、差異を生み出す原因を解明するためには比較により差異を明らかにするためのステップを踏まなければ反証可能性を持つ理論言明 (Glaser & Strauss, 1967 がおそらくは想定している最終的にだどりつくべきフォーマル理論の典型的な形式) に近づくための礎を積み上げていくことはできない。

我々は面接によって得られた逐語データを以下の手順で分析した。

まず、原データとなる逐語データ全体をインシデントごとに4,741の切片 (ひとり分のデータ平均で431の切片) に分解した。次にそれぞれの切片から裏付けデータとともに主題を選定した。主題をとまなう切片として残されたまともは全体で合計813 (ひとり平均73.9、ひとり最低43、最高109) 得られた。

通常のコンピテンシー・モデルの開発では、1. 状況、2. 関係者について、3. 考えかたについて、4. モチベーションについて、5. フィーリング、6. アクション、7. 成果、8. 他の特性、の8つの側面から主題の構成要素を拾い出していき、主題から浮かび上がるコンピテンシーを構成する要素の程度の大きさや深さ、インパクトの大きさなどを分析していくことによって卓越したパフォーマンスと平均的パフォーマンスとの比較を行なう。このコンピテンシー分析の手順は、データを切片化し、ラベルをつけてプロパティとディメンジョンを分析する戈木クレイグヒル (2006) などが示すグラウンデッド・セオリー・アプローチの手順に一部分ではあるが類似している。

我々の今回の探索的調査は能力査定の道具を作成するのではなく、注目すべき特性・意識・行動の育児場面と業務場面とでの発揮に注目している。そのために、それぞれの主題にみられた「注目すべき特性・意識・行動」「特性・意識・行動が身についた時期」「特性・意識・行動が用いられた場面」「特性・意識・行動が用いられた仕事の内容」「特性・意識・行動が用いられたときの状況」を整理した。また、本稿はコンピテンシー尺度の開発を目的とするのではなく、能力の査定を行なう必要がないため、各主題を構成する要素の程度の大きさや深さ、インパクトの大きさなどを分析することは行わなかった。

Ⅲ 結果

1. 基本的構造

最初の3人のインタビュー어의発言内容を分析した時点で、あらかじめ想定したFigure 1の因果関係が修正された。(Figure 2)

単純に「母親としての経験に由来する特徴」が「仕事上の特徴」に影響を及ぼすと考えるよりは、「本来の個人特性や以前から身につけていたこと」が「母親としての経験に由来する特徴」に影響するとともに、直接、「仕事上の特徴」にも影響を及ぼしていると考えられた。本稿では、これ以降

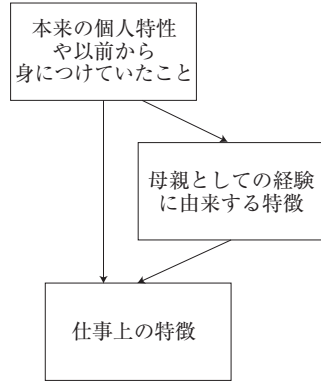


Figure 2

この基本的な構造を基本に分析を進める。

2. それぞれのエピソードに表れたテーマと典型的なパターン

それぞれのエピソードに表れた「注目すべき特性・意識・行動」「特性・意識・行動が身についた時期」「特性・意識・行動が用いられた場面」「特性・意識・行動が用いられた仕事の内容」「特性・意識・行動が用いられたときの状況」はTable 1からTable 5に示すように分類された。

分類された内容からそれぞれaとbとに左右対照するようないくつかの典型的なパターンが得られた。

まず、基本的に相手への思いやりが示されたり

Table 1

注目すべき特性・意識・行動			
気づき	訓練としての育児の大きさ	包容力	相手の感情の理解
	自身の変化への気づき		相手の状況への理解
	世界が広がった感覚		多様性への許容
	対象と子どもとの共通点の気づき	忍耐力	我慢づよさ
	今までの仕事のやりかたではできないという気づき		目的のための我慢
価値観	奉仕精神	関係構築	相手のための我慢
	義務感		温かい声をかける
	無駄を嫌う		人間関係への配慮
	仕事は仕事と割り切る		潤滑油としての働き
行動	予想外の事態への対応	関係構築	持ちつ持たれつの関係構築
	事前に準備しておくこと		好意的関係構築
	計画的に行動する		困難な人間関係の処理
	多面的な展開		関係者が納得する対策の提案

Table 1 (続き)

行動	同時に複数のことをこなすこと	育成	人材の育成
	明確な優先順位づけ		相手の環境を整えてあげる
	効率的な行動		段階を追って身につけさせる
	率先的な行動		長期的な見通しを示す
	徹底的な確認	相手を従わせる	相手を従わせる工夫
	細かい気遣い		明確にしかること
	相手の話をじっくり聞く		誉めること
	協力者への配慮		説得すること
仕事をひとに振り分ける	話が通じない相手を従わせる		
愛情	相手へのやさしさ	挫折	きちんと叱る
	相手を守りたいという意思		つまずきの意識
	相手の要望を全面的にかなえる姿勢		

Table 2

特性・意識・行動が身についた時期	
現在	現在の仕事で
家庭	母になって
	主婦として
	退職時
過去の職場	仕事のなかで
	職場復帰時
その他	職場以外の過去
	不明

Table 3

特性・意識・行動が用いられた場面	
現在	現在の仕事で
仕事以外	母として・主婦としての立場
過去	過去
	退職時
	職場復帰時
その他	職場と家庭にまたがって
	意見や未来の予測や要望
	不明

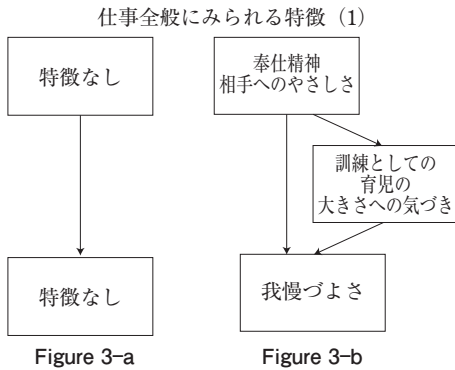
Table 4

特性・意識・行動が用いられた仕事の内容	
仕事の進め方	同時進行の仕事
	やり遂げる仕事
	先のことを予測する仕事
対人的な仕事	交渉の仕事
	調整の仕事
	他人の補助・支援
	自己完結できる仕事

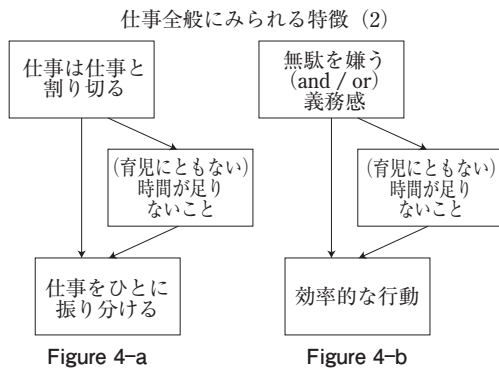
Table 5

特性・意識・行動が用いられたときの状況	
作業の種類	自分で行う作業
	他人の意図を汲んでの作業
一般的な困難さ	困難な要求にさらされる
	はじめての対応
	分からないことの多さ
	あいまいな状況に置かれる
	無理をいわれる
	板挟み状況
育児特有の困難さ	自分が理解されない状況
	時間が足りないこと
	急な対応を迫られること
	周囲が事情を理解してくれないこと

相手を心から思う気持を表明している場合には、育児場面での苦労を現在の状況に結びつける傾向がみられた。特に基本的に相手への思いやりが示されたり相手を心から思う気持の表明がない場合には、育児場面での苦労との結びつきもみられず、特に我慢づよくなったとの感想も聞かれなかった。(Figure 3-a, 3-b)

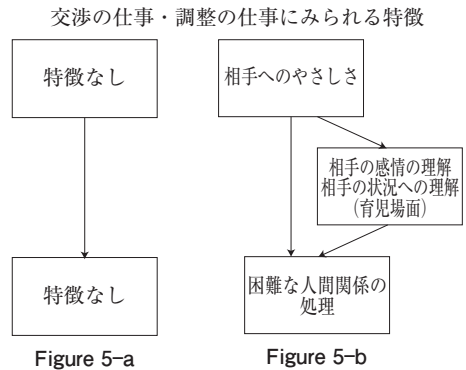


さらに、仕事とプライベートを明確に区切ったり、仕事への献身をバランスの取れた状態として維持する傾向が大きい場合には、育児によって時間が足りない状況で仕事の分担を依頼する場合が多くみられた。また、無駄を嫌う傾向や仕事に対する義務感が強く感じられる場合には、不測の事態に対応するために事前に仕事を前倒して処理したり、計画的に業務を組立てて時間を有効に使うなど、効率的な行動を徹底して心掛けるという傾向がみられた。(Figure 4-a, 4-b)

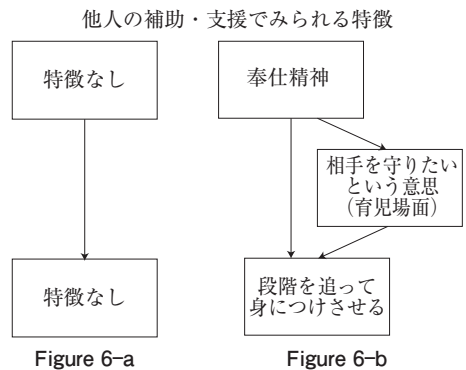


特に、交渉や調整の仕事で、相手に対する許容的な態度が示されるような場合には、育児の際の相手（子ども）の感情の理解や相手（子ども）の

状況への理解を心掛けていることが伺われ、そのことと困難な人間関係の処理との関連が言及されることが多かった。(Figure 5-a, 5-b)



さらに、広い意味で他人の補助や支援を行なうような仕事では、相手のために物事を行なうような態度と、育児において特に将来への育成についての文脈で相手（子ども）を守りたいという意思に関連がみられ、それが現在の業務において自身が補助していたり育てるべき部下への支援において、物事を段階を追って身につけさせるという行動に結びついているように理解された。



IV 考察と展望

1. 考察

本稿では仮説を構築する際に必要になる変数を抽出するまでを行い、仮説の構築そのものは行わないが、結果として得られたcategorization by the attributes of the phenomenaからそれぞれの現象の関連を整理して試行的な予測として提示すると

Table 6

	独立変数	媒介変数	従属変数	場面
	本来の個人特性や以前から身につけていたこと	母親としての経験に由来する特徴	仕事上の特徴	
試行的な予測1	奉仕精神や相手へのやさしさ	訓練としての育児の大きさへの気づき	我慢づよさ	仕事全般
試行的な予測2-a	仕事は仕事と割り切る姿勢	時間の足りなさ	仕事をひとに振り分ける行動	仕事全般
試行的な予測2-b1	無駄を嫌う態度	時間の足りなさ	効率的な行動	仕事全般
試行的な予測2-b2	仕事への義務感	時間の足りなさ	効率的な行動	仕事全般
試行的な予測3	相手へのやさしさ	相手の感情の理解と相手の状況への理解	困難な人間関係の処理	交渉や調整の仕事
試行的な予測4	相手のために思う奉仕精神	相手を守りたいという意思	職場で対象者に物事を段階を追って身につけさせる	他人の補助・支援

以下のようになる。(Table 6)

試行的な予測1

奉仕精神や相手へのやさしさを持つ当事者が訓練としての育児の大きさへの気づきをより意識するような場合には、仕事のうでの我慢づよさをより強く発揮する。

試行的な予測2-a

仕事は仕事と割り切る姿勢を持つ当事者にとって育児による仕事の時間の足りなさが大きくなるほど、仕事をひとに振り分ける行動が増加する。

試行的な予測2-b1

無駄を嫌う態度を持つ当事者にとって育児による仕事の時間の足りなさが大きくなるほど、効率的な行動が増加する。

試行的な予測2-b2

仕事への義務感を大きく持つ当事者にとって育児による仕事の時間の足りなさが大きくなるほど、効率的な行動が増加する。

試行的な予測3

交渉や調整の仕事を行なう場面で、相手へのやさしさを大きく持つ当事者にとって育児におい

て相手の感情の理解と相手の状況への理解を大きく経験するほど、現在の業務での困難な人間関係の処理が円滑になる。

試行的な予測4

他人の補助や支援を行なうような場面で、相手のために思う奉仕精神を大きく持つ当事者にとって相手を守りたいという意思を育児において大きく持つほど、現在の職場で対象者の将来を考へて物事を段階を追って身につけさせる工夫を多く行なうようになる。

2. 今後の展望

本稿は限られた人数のインタビューから得られたデータを限られた人数の分析者で検討を行った。ここで得られたcategorization by the attributes of the phenomenaを元に理論化に向けてすすめるためには、今後、より多くのデータをより詳細な検討で分析していく必要がある。

分析手法も今回の研究目的に合わせてSpencer & Spencer (1993) によるコンピテンシー分析の手法を変形して新たに開発した。今後、より分析手法を洗練させていく必要がある。

本稿で提示された試行的な予測を反証可能性を持つ形式に練り直してより強固なものにし、検証していくためにはより測定可能なたちでの記述が必要になる。このことが本稿からさらに研究を

進めるにあたって求められる今後の課題である。

(本研究は JSPS 科研費・基盤研究 (C) (一般) 23530443 の助成を受けた研究の基礎部分を構成するものです。)

引用文献

- Christensen, C. M. 2006 The Ongoing Process of Building a Theory of Disruption. *Journal of Product Innovation Management*, 23(1), pp. 39–55.
- Christensen, C. M. & Carlile, R. C. 2009 Course Research; Using the Case Method to Build and Teach Management Theory. *Academy of Management Learning & Education*, 8(2), pp. 240–251.
- Feyerabend, P. 1975 *Against Method: Outline of an Anarchistic Theory of Knowledge*. Humanities Press. (1981 村上陽一郎・渡辺博 訳『方法への挑戦—科学的創造と知のアナーキズム—』新曜社)
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. 1967 *Discovery of Grounded Theory*. Chicago: Aldine Publishing Company. (1996 後藤隆・大出春江・水野節夫 訳『データ対話型理論の発見』新曜社)
- 木下康仁 2003『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い—』弘文堂
- Kuhn, T. 1970 *The Structure of Scientific Revolutions (2nd ed.)*. University of Chicago Press. (1971 中山茂 訳『科学革命の構造』みすず書房)
- 日本経営学会 2014「経営学の学問性を問う」『経営学論集 第84集』千倉書房
- 日本社会心理学会 1978「社会心理学における方法論の問題」『年報社会心理学 第19号』勁草書房
- McClelland, D. C. 1973 *Human Motivation*. Silver Burdett Pr.
- Popper, K. R. 1959 *The Logic of Scientific Discovery*. Hutchinson. (1971 大内儀一 訳『科学的発見の論理 (上)』恒星社厚生閣)
- Popper, K. R. 1972 *Of Clouds and Clocks. Objective Knowledge*. Oxford: Oxford University Press. (1974 森博 訳『客観的知識—進化論的アプローチ—』木鐸社)
- 戈木クレイグヒル滋子 2006『ワードマップ グラウンデッド・セオリー・アプローチ —理論を生みだすまで—』新曜社
- 戈木クレイグヒル滋子 2008『実践 グラウンデッド・セオリー・アプローチ —現象を考える—』新曜社
- 嶋口光輝・川又啓子・余田拓郎・黒岩健一郎『マーケティング科学の方法論』白桃書房
- 下山晴彦・子安増生 2002『心理学の新しいかたち—方法への意識—』誠信書房
- 首相官邸 2014『日本再興戦略 改訂2014—未来への挑戦—』2013年6月4日 閣議決定, 2014年6月24日 改定版 閣議決定
- Spencer, M. L. & Spencer, S. M. (1993) *Competence at Work: models for superior performance*. John Wiley & Sons, Inc. (2011 梅津祐良・成田攻・横山哲夫 訳『コンピテンシー・マネジメントの展開 [完訳版]』生産性出版)

[抄録]

育児経験を持つ女性が職務遂行において特にどのような側面で秀でてい
る可能性があるのか、育児経験を持つ女性の能力特性を明らかにするた
めの探索的調査を行った。質的な研究を展開するにあたって、まず、
方法論上の問題を検討した。インタビュー調査を行い、その結果とし
て実証研究につなげるための変数の抽出を試みた。
