

# シングルマザーのキャリア支援に有用な要素の検討

## Examination of Useful Factors for Single Mother's Career Support

広瀬由美子\* Yumiko Hirose\* 坂井裕紀\* Hironori Sakai\* 木村知宏\* Tomohiro Kimura\* 藤本徹\* Toru Fujimoto\*

江成道子\*\* Michiko Enari\*\* 山木三千代\*\* Michiyo Yamaki\*\*

\*東京大学 \*\*日本シングルマザー支援協会

\*The University of Tokyo

\*\* The Japan Single Mothers Support Association

**<あらまし>** 本研究では支援サービスを利用して就業に至ったシングルマザーを対象に、経済的な自立の主観的評価、および相談できる他者の存在に着目し、自立支援サービスとの関連について調査を行った。その結果、職場で働きながら、より自立を感じるためには職場のコミュニケーションを持つことが有用であり、さらに自立支援サービスを通じてシングルマザーの「協力」や「インタラクション」が育まれた可能性が考えられた。

**<キーワード>** シングルマザー、自立、女性、コミュニケーション、キャリア支援

### 1. はじめに

働いて自立が可能になれば、女性をはじめ他の労働者の労働と生活もディーセントなものになる(中園, 2023)。しかしながら、女性が働くこと自体は心身にポジティブな効果を及ぼすものの、多重役割になると役割間葛藤が生じ、生活全般における満足感の低下や、メンタルヘルスや身体的健康の不調を引き起こすことが懸念される(鈴木, 2017)。実際、厚生労働省(2022)の調査によれば、仕事や職業生活に関することで強い不安やストレスを感じる人の割合は労働者の82.2%にのぼる。

特にシングルマザーは既婚マザーに比べ、高ストレスで精神的健康状態が悪いことが報告されている(労働政策研究・研修機構, 2015)。そのため、シングルマザーの自立には安定した収入の確保のみならず、職場でいきいきと働けることを考慮したキャリア支援が重要である。

### 2. 方法

本調査は2024年12月2日~26日に日本シングルマザー支援協会のサービスを利用して就業に至った者を対象に行われた。調査の実施にあたって、個人を特定する情報の公開がないことを書面にて説明し、同意を得た。

調査項目では経済的な自立の主観的評価(以下、経済的自立主観評価)を調べるため、

まず「現在のあなたは、経済的に自立していますか?」を尋ねた。また、困ったときほどの程度頼りになる人がいるのか、つまり相談できる人がいるのかを調べるため、「職場の上司」「職場の同僚」「家族・友人等」それぞれについての関係性を尋ねた。

次に、有用なキャリア支援要素を検討するため、これまでに利用した自立支援サービスについて尋ねた。具体的には「他の会員と協力して活動するような取組みが用意されていた」「協力することの楽しさが感じられるようになっていた」など、他会員との「協力」要素についての5項目、および、「会員同士が関わりをもてるようになっていた」「自分がやっていることの進み具合や達成感に対し、周りから応援してもらうことができた」など、「インタラクション」要素についての4項目であった。また、自立支援サービスによる自立の意識変化を調べるため、「サービスを利用する前と比べて、現在の自分は自立していると感じているか」を尋ねた。いずれも回答は5点法で、回答結果は1~5点に得点化した。

### 3. 結果

有効回答数は34~57才のシングルマザー51人( $M=45.5$ 歳,  $SD=5.6$ )であった。

学歴の内訳は高校までが10人、専門学校9

表1 年収別にみる経済的自立主観評価

| 年収        | 人数 | <i>M</i> | <i>SD</i> | 最小値 | 最大値 |
|-----------|----|----------|-----------|-----|-----|
| 199万円以下   | 7  | 2.86     | 1.21      | 1   | 4   |
| 200～299万円 | 12 | 2.83     | 0.72      | 2   | 4   |
| 300～399万円 | 14 | 3.64     | 1.08      | 1   | 5   |
| 400～599万円 | 12 | 3.92     | 0.90      | 3   | 5   |
| 600万円以上   | 6  | 4.67     | 0.52      | 4   | 5   |
| 合計        | 51 | 3.53     | 1.08      | 1   | 5   |

表2 他者関係の記述統計および経済的自立主観評価との相関

|        | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>r</i> |
|--------|----------|-----------|----------|
| 職場の上司  | 2.96     | 0.96      | 0.46*    |
| 職場の同僚  | 3.10     | 0.92      | 0.11     |
| 家族、友人等 | 4.04     | 1.00      | 0.24     |

\**p* < .01

人、短大・高専 12 人、大卒以上 20 人であった（いずれも中退含む）。

年収では 199 万円以下は 7 人、200～299 万円 12 人、300～399 万円 14 人、400～599 万円 12 人、600 万円以上 6 人であった。自立主観評価の記述統計を算出した結果、平均値は 3.53 (*SD*=1.08) で、年収別の平均値を表 1 に示した。

さらに、相談できる他者との関係性を調べたところ、「職場の上司」の平均値は 2.96 (*SD*=1.08)、「職場の同僚」の平均値は 3.10 (*SD*=0.92) に対して、「家族・友人等」の平均値は 4.04 (*SD*=1.00) と最も高かった。また、経済的自立主観評価との相関分析を行った結果、「職場の上司」との関係性にのみ 1% 水準で正の相関がみられた（表 2）。

次に、自立支援サービスの影響を確認したところ、「協力」要素 5 項目の平均値は 3.22 (*SD*=1.02)、「インタラクション」要素 4 項目の平均値は 3.53 (*SD*=0.79) であった。また、自立への意識変化 (*M*=4.12, *SD*=0.89) と「協力」および「インタラクション」との相関分析を行った結果、「協力」とは 1% 水準の正の相関 (*r*=0.49)、「インタラクション」とは 5% 水準の正の相関 (*r*=0.35) が確認さ

れた。

#### 4. 考察

経済的自立に関する主観的評価を年収別にみると、299 万円までは差がみられなかったものの、300 万円以上では年収が上がるほど、経済的自立主観評価が高くなる傾向があることがわかった。ここからボリュームゾーンである 300 万円を境に、年収と自立していることへの自覚の関連が高まっていく可能性が考えられた。経済的自立のためには同じ職場で正社員に移行すること、そして従来のような無限定に能力と時間が求められる正社員とは異なる働き方ができることも重要である（中冨, 2023）。また、困ったときに相談できる他者の存在として、「家族・友人等」が最も高いことから、「家族・友人等」の存在はシングルマザーが働くうえで欠かせない存在であることがわかる。一方で、「職場の上司」の関係性と経済的自立主観評価に有意な正の相関があった。このことから、より自立を感じるためには、立場や経験が異なる他者を含めた職場のコミュニケーションを持つことが有用であると考えられた。

また、自立支援サービスを通じて得た自立への意識変化とサービス内容に含まれる「協力」および「インタラクション」要素との関連を調べたところ、いずれも有意な正の相関を示した。ここから、自立支援サービスを通じて「協力」や「インタラクション」が育まれた可能性が考えられた。

以上より、「協力」や「インタラクション」要素を育成することは職場のコミュニケーション促進に寄与し、シングルマザーのキャリア支援の一助になると考えられる。

#### 参考文献

- 厚生労働省 (2022) 令和 4 年労働安全衛生調査 [mhlw.go.jp/toukei/list/r04-46-50.html](https://mhlw.go.jp/toukei/list/r04-46-50.html) (accessed 2025.1.1)
- 中冨桐代 (2023) シングルマザーの労働実態とキャリア支援の課題, 日本労働研究雑誌, No.750, 49-58.
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 子育て世帯のウェルビーイングー母親と子どもを中心にー, JILPT 資料シリーズ No.146.
- 鈴木淳子 (2017) ジェンダー役割不平等のメカニズムー職場と家庭ー, 心理学評論, 60(1), 62-80.