

## 教員のライフコースとキャリア

細江容子\*

(平成8年4月30日受理)

### 要 旨

本研究の目的は、教員の職場経験の中で得られる役割や地位形成要因と、自己の創設家族における家庭生活と職業生活の両立要因を明らかにする事である。本研究は1992年から1994年に行われた「教職員生涯生活設計に関する研究」調査データに依拠するものである。結果は次の様である。1. 家庭での役割である家事、育児、介護は女性に比べ男性の職業上の役割や地位形成にほとんど影響を与えない。2. 性別分業意識の強い対象者世代の女性は家庭生活を維持するために、家庭での役割を優先させる事が多く、その役割分担の増大が就労継続を不可能にする。3. 職業上の役割や地位形成については、女性において性別役割分業が、男性において教師資質や教育上の問題、職場等での人間関係が影響する。4. 女性の場合キャリア形成においてマイナスとも見える子育て等の家庭役割が本人の努力によってはキャリア形成上プラスに作用している。

### KEY WORDS

life course 人生行路 gender equity 男女の公平性 school teacher 教員  
career 経験 sexual division of labor 性別分業

### 研 究 目 的

本研究は文部省科学研究費の交付を受け、1992年から1994年の3年間に渡って行われた「教職員生涯生活設計に関する研究」における統計調査と事例調査のデータに基づくものである。

本研究の目的は、教員生活を継続しがたいと考えた時期、その理由、さらにそれをいかに克服し個人のキャリア<sup>註1)</sup>を形成をしてきたかについて、ライフコース<sup>註2)</sup>分析の手法を用い男女の比較を基に分析することである。

教員のキャリア形成のプロセスとそのプロセスにおける様々な問題の克服は、家庭生活における家事、育児、介護等の役割負担の大きい女性とその役割負担が小さい男性とでは自ずと異なるといえる。本研究は、統計調査の結果に基づき事例調査を分析し1. 就職後の職場の経験の中で得られる役割や地位形成要因と2. 自己の創設家族における家庭生活と職業生活の両立要因を明らかにする<sup>註3)</sup>。男女教員を中心に分析を行うのは、男女の差別が比較的少なく女性が就業継続しやすいと一般にいわれている教員のキャリア形成においてどのような問題があるのか gender equity<sup>註4)</sup>の視点でライフコースの手法を用いて分析したいと考えたからである。

---

\* 生活・健康教育系講座

## 方 法

### 1. 調査の方法

本研究の統計調査データは、「教職員生涯生活設計に関する実証的研究」<sup>25)</sup>のために行った統計調査(1993年)の回答者2262人であり、男性は1928年4月～1929年3月生まれの退職者と1933年4月～1934年3月生まれの現職者、女性は1933年4月～1934年3月生まれの退職者と1938年4月～1939年3月生まれの現職者である。事例調査(1994年)は、統計調査において面接調査に協力する意志を示した者に協力依頼状を発送し、承諾をいただいた63人に対して行われた調査データに基づくものである。統計調査の調査地は岩手、神奈川、新潟、愛知、兵庫、福岡の6県であり、調査時期は1993年3月である。事例調査の調査地は新潟、神奈川、愛知の3県であり、事例調査の調査時期は1994年7月～8月である。

標本の抽出方法は日本教職員共済組合名簿から、各県男女それぞれ200人を選定したものである。女性の場合、対象とした県において数が200に満たない場合もあり、その場合には全員を、男性の場合は200人を越える場合もあり、その時は無作為抽出とし、郵送法(葉書による督促1回)による調査を実施した。統計調査の分析対象者は退職者1408人(女性:554人、男性:854人)、現職者854人(女性:302人、男性:552人)であり、事例調査の分析対象者は退職者33人(男性:19人、女性:14人)現職者30人(男性:14人、女性:16人)である。

### 2. 対象者の基本的属性

対象者の平均年齢は退職者で男性64.01歳、女性58.99歳、現職者で男性58.95歳、女性53.94歳である。有配偶率は退職者で男性96.4%、女性83.2%、現職者で男性96.7%、女性82.8%である。平均世帯収入は退職者で男性517.2万円、女性639.7万円、現職者で男性1,154.6万円、女性1,350.2万円である。

## 結果および考察

図1のライフコースは統計調査の結果から歴史的時間(歴史的、社会的出来事)、個人的時間(加齢)、社会的時間(社会的地位、役割)の時間軸を基に描いたものである。

歴史的時間の流れに示されるように、退職男性は3歳の時満州事変が起こり、12歳で太平洋戦争勃発、17歳で終戦を迎えた世代である。退職女性と現職男性は7歳で太平洋戦争が勃発、12歳で終戦を迎えた世代である。この両世代は戦時体制化での教育の影響が大きい世代である。一方現職女性は、太平洋戦争の2年前に生まれ7歳で終戦を迎え、戦後の民主教育を受けて育った最初の世代といえよう。教育行政等の問題では1960年代以降文部省による「管理教育体制」の流れの中、学校における校長の権力強化と学校運営の管理体制が強化されていくが、当時20代30代であった若い教師達にとってはそれが息苦しいものと感じられた事が事例等で示されている。さらにその後の「受験勉強の激化」や「偏差値教育中心」の体質が描いていた理想の教育とは異なり直接の悩みとなっていた。

社会的時間(社会的役割、地位)で示される様に、女性は20代半ばで結婚しその後半で第一子、30代前半で末子を出産している。男性の場合は20代後半で結婚をし、その後1年ほどで第

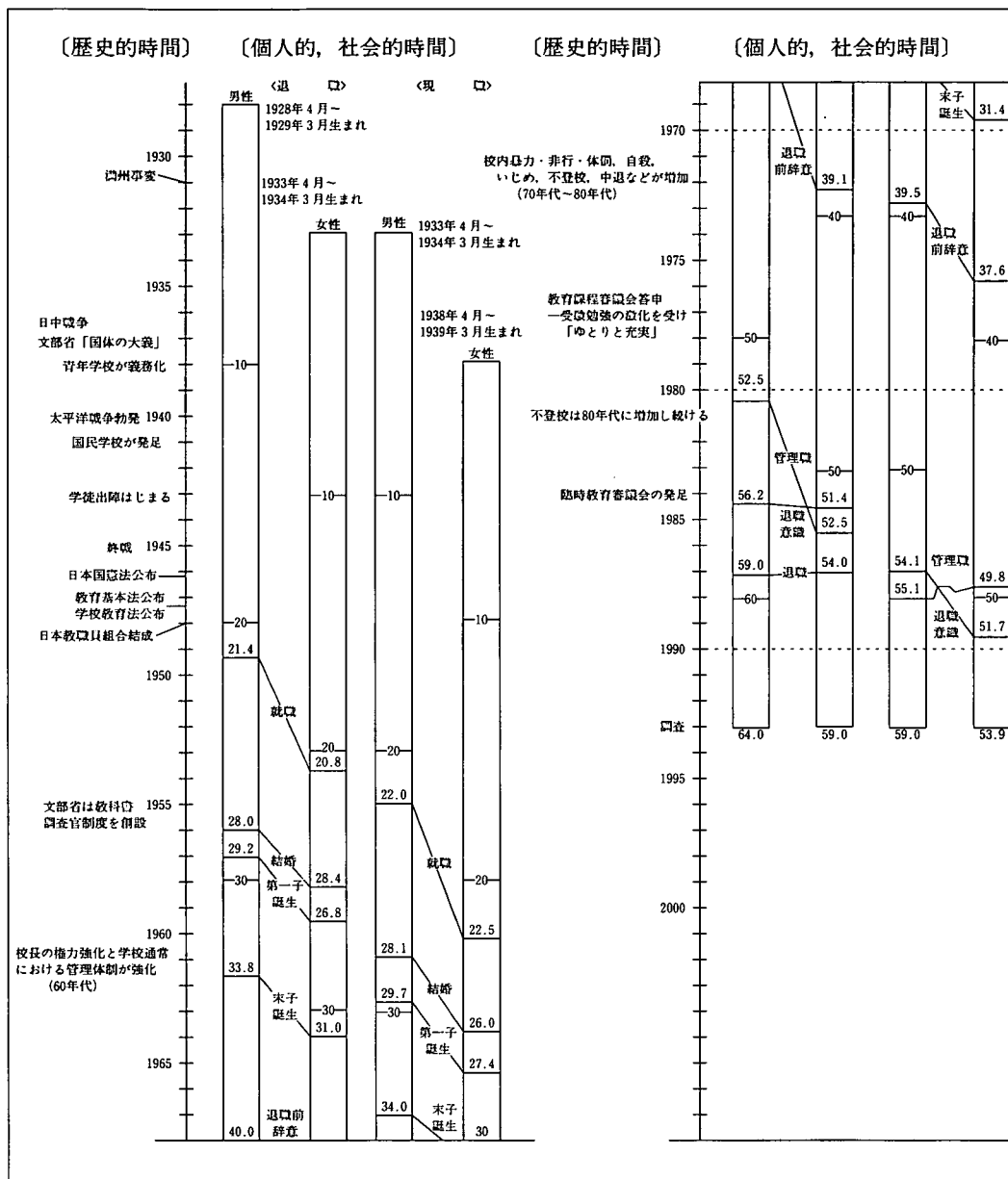


図1. ライフコース

一子が生まれ、30代前半で末子が誕生し、男性の6割以上が50代半ばまでに管理職となるのに対し、女性で管理職になるものは1割にも満たない。

男女共に30代後半から40代にかけて仕事を辞めたいと考える場合が多く、辞めたいと考える者は退職者の男性で31.6%女性で50.9%であり、現職者の男性で30.6%女性で54.3%と女性において高いといえる。

( ) 実数%

	性別	総数	教育効果が上がらない	職場の人間関係	管理職からはずれた	地域とうまにくい	教師資質に自信がない	理想教育ができない	家庭との両立	退職奨励	その他	無回答
退職者	男性	100.0 (270)	5.9	20.4	5.6	0.4	13.3	19.3	3.0	0.4	28.9	3.0
	女性	100.0 (282)	1.8	10.3	—	0.7	10.3	9.9	45.0	—	19.1	2.8
現職者	男性	100.0 (169)	5.9	24.9	2.4	—	17.2	23.7	2.4	—	21.9	1.8
	女性	100.0 (164)	3.7	9.8	1.2	0.6	15.2	5.5	45.7	—	16.5	1.8

表1. 退職前辞意理由

その理由は、表1. 退職前辞意理由に示される様に、男性の場合は職場の人間関係（退職者男性20.4%、現職者男性24.9%）であり、その中では学閥を挙げる者が多く、理想の教育ができない（退職者男性19.3%、現職者男性23.9%）では管理教育体制の強化を挙げる者が多い。これに対し、女性では家庭との両立（退職者女性45.0%、現職者女性45.7%）を挙げる者が多いといえ、子育てと介護の問題がその中心となる。

これを年齢段階別で見てみたものが表2. であるが、ここでは家庭役割を担わされる女性とそれを免れうる男性との差が明確に示されている。

退職者、現職者共に女性においては20代で、「家庭との両立」と同時に「教師資質や教育に関する問題」を挙げる者が多く、キャリア形成においては、教師としての自分自身の資質や教育への不安を解消していくことが重要であるといえる。

これに対し、子育てに追われる30代では圧倒的に「家庭との両立」を挙げる者が多く、この年齢段階ではいかにして家庭と職業との両立を図るかがキャリア形成における大きな課題となる。40代になると「家庭との両立」は減り「職場等での人間関係」の問題が増えてくる。40代ではいかにして職場等での人間関係をよりよいものにするかがキャリア形成の大きな課題となってくる。これに対して男性は退職、現職共に20代「教師の資質や教育に関する問題」を挙げる者が最も多く、女性のように「家庭との両立」を挙げる者は極めて少ない。女性が子育てに追われる30代も、男性は「教師資質や教育に関する問題」「職場等での人間関係」を挙げる者が多く、男性は常に職場での教師としての役割や地位形成の問題で悩むことが多いといえる。40代においては「職場等での人間関係」での悩みが増加するが、これは女性と異なり昇進、昇格等の問題と関わる事が多く、女性の悩みとは質を異にする場合が多い。

このように男性と女性ではそれぞれライフコースにおけるキャリア形成過程で発生する問題

( ) 実数%

		総数	教師資質や教育に関する問題	職場等での人間関係	家庭との両立	その他	NA	
退職者	～29	男	100(77)	36.4	19.5	1.3	41.5	1.3
		女	100(43)	41.8	11.6	41.9	4.7	0
	30～39	男	100(40)	32.5	27.5	5.0	25.0	10.0
		女	100(94)	7.4	1.1	77.7	11.7	2.0
	40～49	男	100(57)	42.1	31.5	1.8	21.1	3.5
		女	100(74)	33.8	13.5	32.4	20.3	0
	50～	男	100(93)	41.9	28.0	4.3	24.7	1.1
		女	100(68)	20.6	17.6	17.6	36.8	7.4
現職者	～29	男	100(47)	49.0	23.4	0	25.5	2.1
		女	100(37)	40.5	2.7	43.3	10.8	2.7
	30～39	男	100(35)	45.7	17.1	5.7	28.6	2.9
		女	100(55)	9.1	1.8	78.2	9.1	1.8
	40～49	男	100(27)	40.7	44.4	3.7	11.2	0
		女	100(28)	17.9	28.6	42.8	10.7	0
	50～	男	100(60)	48.3	28.3	1.7	20.0	1.7
		女	100(40)	32.5	20.0	10.0	35.0	2.7

表2. 年齢別辞めようと思った理由

が異なる事を統計調査のデータを中心に分析してきた。次に、この様に異なった問題をどのように乗り越えてキャリアの形成がなされてきたか、ライフコースの視点で事例調査の分析を基に見ていくことにする。事例調査の対象者数は63ケースであるが、ここでは配偶者の最長職が教員・講師である33ケース（退職：男11人，女7人，現職：男6人，女9人）を分析の対象とした。その理由は同じ職業領域においてキャリア形成を行ってきた男女がどのような問題を抱えそれを克服していくか gender equity の視点をふまえ明らかにする事を目的としたからである。

事例調査の33ケースを教員生活継続上の大きな問題（表3）で見えていくと、男性においては「仕事の問題」，「なかった」であるのに対し「子育て」を挙げた者はわずか1ケース（「子を親に預ける事での精神的負担」と述べたケース）にすぎない。これに対し女性では、「子育て」と「介護」が教員生活継続上の大きな問題になっているといえる。これらの問題について、事例調査の結果を分析したのが次の結果である。ここでは特に女性で多かった「子育て」，「介護」の問題，男性で多かった「特になかった」，「仕事上の問題」をその典型的事例を中心に分析していく。

大変な出来事		子育て	親等の介 護	仕事上 の問題	特になか った	計(人)
退職者	男	1*	0	6	4	11
	女	3	3	0	1	7
現職者	男	0	0	3	3	6
	女	6	3	0	0	9

\*子を親に預ける精神負担

表3. 教員生活継続上の大きな問題

【女性：子育て】

ケース1 Y. A (現職, 中学校, 教諭, 54歳, 既婚)

(1959) (1969) (1979) (1989)

20	23	25	27	28	30	31	34	40	41	50	55
	国立 大史学 科卒		障 害 児 学 級 担 任	結 婚	長 男 誕 生		長 女 誕 生	次 男 誕 生	教 職 員 障 害 児 専 門 部	教 職 員 障 害 児 専 門 部 副 部 長	現 在

(社会活動に興味)

子育てと両立困難→保育運動, 学童保育運動 (現在も関係)

「28歳で長男が生まれて以来, 子どもの保育園の事で苦勞しました。特に長男の時代はまだ保育園も整備されておらず, 住んでいた横浜市は当時とりわけ手薄でした。横浜の枠が空かないので勤務校のある川崎市の民間保育園に, 自由契約児という事で, 福祉事務所を通さず, 直接預かってもらいました。

しかし, 当時の保育園は, 保育内容も貧しく, とにかく預かりさえすれば良いという雰囲気でした。

これでは何のための保育園かわからないと思い, 同じ様な気持ちを持つ父母と話し合い, ピラマキをしたり, 園長に直接交渉したりしました。

このようなかたちで, 保育問題も家庭の中で悩んだり解決しようとするのではなく, 大きな運動のかたちで展開していきました。

しかし, 日常的な問題として, 子どもが病気した時などは, 即解決策を講じなければなりません。そのような時は保育園で知り合った友達の間で預けあったりもしましたが, 長期で休まなければならない時は川口に住む夫の家に預かってもらいました。

夫は子どもの小さい時に病気をして休職をした事もあって、そのような時あまり当てにできません。

子育てでの保育園や学童保育の体験は、自分の教員生活において色々な面で役立っているし、両者は切り離して考えられない問題と言えらると思います。母親が働いたり自分自身のために生きる権利と、子どもの育つ権利とは両方同時に保証していかなければならないと思います。

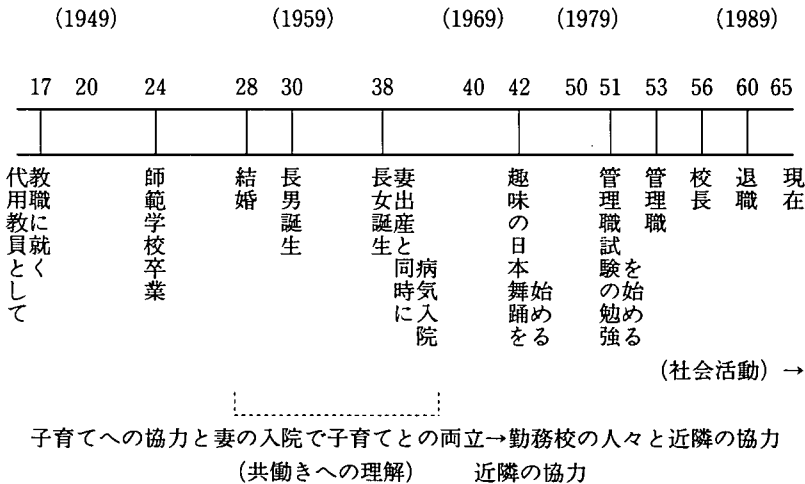
教員生活ですと障害児教育に携わってきて、障害児を育てているお母さんと話し合う時、自分が子育ての中で悩んだり、経験してきたことが決して無駄でなく共通の基盤となっていると思います。」

(考察)

保育園の数も少なく内容も充実していない時代に、病弱な夫の協力も期待できない中で、三人の子どもを育てながらの職業継続は、並大抵のものではなかったといえる。しかし職業継続を図り、キャリア形成を行ってきた女性たちの多くはこのケースが示す様に、それらの問題を個人の問題として抱え込むことなく、保育問題や学童保育問題などなどの運動に発展させている(他のケースでは、管理職を目指しながらも家族の反対や性による差別でその道を諦めざるをえなかった女性は、その後女性問題に取り組むことで己の問題を社会の問題として捉え直し社会運動等に発展させている)。さらに、子育てで身を持って学んだ事柄を己の教育に生かす強さを持っていたと言える。それは子育ての中で子どもを通じて様々な人々と知り合い、その中から学び取り、キャリア形成においてはマイナスともなりかねない問題をプラスに転化させてきたプロセスであると言える。

【男性：特になかった】

ケース2 H. K (退職, 中学校, 校長, 64歳, 既婚)



「妻も教員で共働きでした。二人目の子(長女)を出産した直後妻が病気で40日間寝たきりになりまして、(私が)当時9歳の長男の弁当を作り家事や子どもの世話をしました。

本当に大変でしたが、校長の理解があって、途中で自宅近くの保育園に下の子を迎えに行ったり、上の子が学校から帰るとそのまま私の勤務校に来て、自分の学校の子ども達と一緒に遊

んだりして、何とか大変な時期を乗り切ることができました。

今思うのですが、昔の方が今よりもずっと学校も周りも暖かかった様に思いますね。その時は本当に大変でしたが、とても良い経験だったと思っています。共働きの人に対して本当の意味で理解が持てるようになったと思うんです。自分は共働きの人に理解のある人間だと職場の中で思われていましたし、そういった事に理解のある校長と思われていましたね。」

(考察)

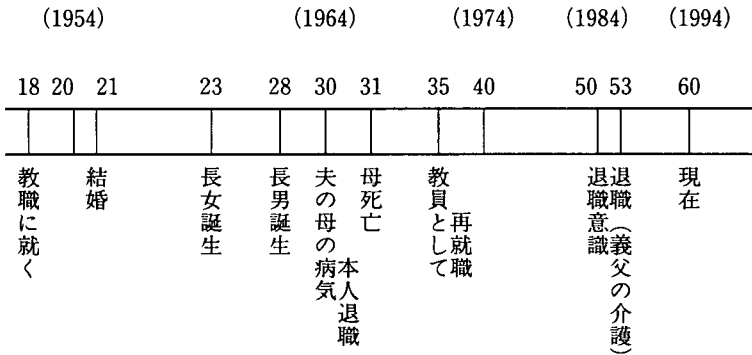
この事例の様に数はきわめて少ないが、妻の病気といった出来事によって、子育てや家事役割を引き受けざるをえなかった男性は、妻が仕事をもちながら家事や育児の役割をやっていた事への大変さを気付き、共働きを続ける同僚の女性達への理解を深めていく。それが決してキャリア形成においてもマイナスにはなっていないと言える。

しかしこの年代の男性にとっては、あくまで家事や育児は妻の入院等での一時的肩代わりの問題であり、妻が仕事との両立でそれらの問題を悩むようにはその問題が大きくなっていない。

またこの対象者が「学校も周りも今よりもずっと暖かかった様に思う」と述べているように、学校の管理体制が強化されていくなかでも、たとえそれが一時的なものにせよ、学校での子育てが許されうる暖かさが地域によってはまだ存在していたと言うことができよう。

#### 【女性：介護】

ケース3 M. K (退職, 小学校, 教諭, 59歳, 既婚)



(社会活動)

子育てとの両立困難→退職→再就職(仕事に集中)  
 義母の介護が重なる (義理の姉の全面的協力)

「結婚して夫の親と同居しましたから、長女と長男が生まれてからも何とか仕事を続けることができましたが、私が30歳の時夫の母が病気で寝たきりになり、上が7歳、下が2歳でしたので、子育てと義母の介護とが重なり、どうしても退職せざるをえませんでした。夫の母が亡くなって、上が12歳、下が7歳の時(本人35歳)再就職しました。その時夫の異母姉が実家に帰り、家の事はすべてやってくれました。彼女の協力があったから共働きを続ける事ができたのだと思います。彼女が突然脳溢血で倒れ2週間つきっきりで看病しましたが、亡くなりました。その後同居している夫の父を見る人がいなくなり53歳で退職しました。父親も最後の半年



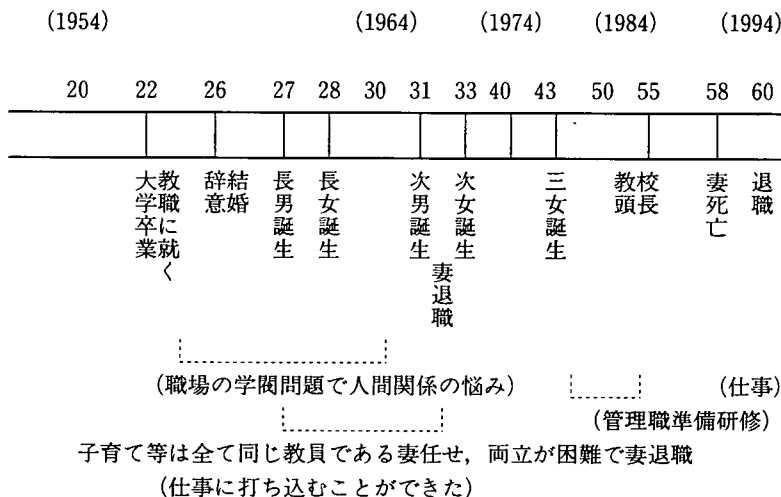
間はおしめをしましたので大変でしたが、夫も協力してくれました。」

(考察)

就労継続のための子育てへの援助は自分の親や夫の親にたよることが多い(女性事例の12人)。しかしこのケースの様に自分や夫の親との同居や近居による子育てへの援助は、親が介護を必要とする時期には介護を行っている場合が多い(女性事例の6人)。多くの場合子育ての時期(女性対象者30代)と親の介護の時期(女性対象者50代)とは異なっており、子育てについては親の援助で何とか切り抜け、介護の時期には退職をしたりせず、本人(女性対象者)の収入を入院や介護者を雇う費用に充てて乗り切っている。性別役割分業意識の強い夫の協力は子育てにおいては得られにくいだが、介護においては特に夫の親である場合協力が得られやすい。

【男性：職場での人間関係の問題】

ケース4 R, K (退職男性, 小学校, 校長, 60歳, 既婚)



「26歳で結婚しました。妻も教員で共働きをしていました。27と28で長男と長女が生まれ、31歳で次男が生まれまして、33歳で次女が生まれました。妻は子育てのことや家の事があって、結局32歳で仕事を辞めました。子育てや家のことは全て妻がやってくれましたので、私は仕事に打ち込むことができましたね。26歳頃に仕事を辞めてしまいたいと思った事がありますが、それは22歳で教員になってから30歳頃まで学校での人間関係で色々悩んでいたということがあったからです。それは昔の師範系と教育大系との確執が職場の中にあったということですね。職員会議の前日には、この二つの派閥でそれぞれ集まり、作戦会議をやるわけです。人事に關しても全て学閥でまとまるといった事もとてもいやでしたね。自分でこんな事ではいけないという思いが強く残りました、学閥に関わらず色々な人と付き合うようにしてきました。」

(考察)

このケースのように、男性においては「職場での人間関係」に関して悩む者が女性よりも多い。この悩みは特に学閥との関わりで述べられる場合が目立つ。この世代では、学閥の閉鎖的な人間関係に悩みを持ちながらも、管理職準備段階(50代)に入ると、管理職試験の研修や勉

強会が学閥単位で行われる事が多い。したがって、彼らは学閥という閉鎖的集団の人間関係に息苦しさを感しながらも、管理職を目指そうとすると、学閥の中での研修や勉強会に出ない限りは、管理職のルートに乗れないといった矛盾を抱えることになる。このケースにおいても管理職準備段階においては学閥との関わりの中で管理職となっている。

以上教職という同じ職業を持ちながらも、男性と女性とではそれぞれキャリア形成上の問題が質的に異なることを分析を通じて明らかにしてきた。以上分析の要約と今後の課題について述べる。

## ま と め

これまでの分析を要約すると以下ようになる。

1. 家庭での役割である家事、育児、介護は男性の職業上の役割や地位形成にほとんど影響していない。
2. 性別役割分業により、家庭内での家事、育児、介護役割の多くは女性が引き受けている。
3. 男女退職者現職者ともに、性別役割分業を肯定した教育の内面化により（世代による差はあまり認められない）、家庭内の家事、育児、介護のほとんどを女性が分担することを当然としている。
4. 女性は家庭生活を維持するために、家庭での役割を優先させざるをえない場合が多く、その役割負担の増大が、就労継続を不可能とする。
5. 職業上の役割や地位形成の決定力は、女性においては性別が、男性においては教師資質や教育、職場等での人間関係が有効に作用する。
6. 男性は地位形成に関しては管理職研修等での学閥の影響が大きいですが、学閥が人間関係上の悩みを生み出す要因ともなる。
7. 女性の場合キャリア形成においてマイナスとも見える子育て等の家庭役割が本人の努力によってはキャリア形成上プラスに作用している。

以上統計調査と事例調査のデータを基に、1.就職後の職場の経験の中で得られる役割や地位形成要因と2.自己の創設家族における家庭生活と職業生活の両立要因を見てきたが、ここでの結論は、あくまで対象世代教員についての分析であり、30代、40代の若い教員世代ではこの結論が有効かどうか今後の分析で明らかにしたい。

## 註

- 1) キャリアに関する研究は、これまで、職業的発達 (vocational development) に関するもの (Super, 1957) が中心であったと言える。職業的発達論においては、職業経歴を準備期、試行期、安定期に分け、それぞれの時期の時間的長さや、それぞれの段階の垂直移行の程度を、職業的特性を基に分析する (Miller and Form, 1964) ことが多かった。最近の職業経歴に関する研究の特徴は、職業経歴を人が、生涯を通じて経験する職業の連鎖と捉え、その連鎖にどのようなパターンがあるかを分析しているところにある。
- 2) 結婚や出産等を通じてその職業経歴に中断を生じたり、就業形態も多様である女性に対

し、男性と同様のキャリア分析をそのまま適用させることは問題が多いといえる。女性は家庭生活における家事、育児、介護等の役割負担が多く、就業上の地位移行や地位変化は自己の創設家族のファミリー・ライフサイクルの各ステージ（結婚、初子誕生、末子の小学校入学等）と密接に関係するものである。これらを包括して分析するための概念としてライフコースの視点が有効である。ライフコースとは、本人の生活史を総合的に捉えるものであり、年齢によって区切られた生涯の様々なキャリアの束としての人生の軌跡を示すものである（Elder, 1981; Riley, ed, 1988）と言える。

- 3) 本人の生育環境や成長過程の問題に関しては、本人のキャリア形成と強い関連のあることがアメリカにおける研究で明らかにされている（M. Henning, A, Jardim 等）。日本においては、若林満らの研究によって、女性のキャリア形成条件として以下の4つの要因の重要性が指摘されている。

- A. 児童期での両親のしつけや家庭の雰囲気
- B. 青年期における自己意識の形成
- C. 就職後の職場での経験の中で得られる地位形成の促進要因
- D. 結婚した場合の家庭生活と職業生活の両立可能要因

これらの中で、A, B, Cは男女共通の問題と言えるが、Dについては家庭の役割を引き受けざるをえない女性との関係が強いといえる。Aに関しては既に『女性のライフコースと職業的地位形成』（家族研究年報No.18, 1993）でキャリア女性を中心に分析を試みている。

この研究では、C, Dを中心に男女の比較を基に分析を試みる。

- 4) ジェンダー・エクイティの視点は『家庭経営学研究』（No.30, 1995）で伊藤氏が述べているように、男女共に負う家庭責任と雇用における両性の平等の問題と関わるものである。
- 5) 本研究は文部省平成4～6年度科学研究費総合(A)「教職員の生涯生活設計に関する実証的研究」（代表：袖井孝子お茶の水女子大学教授）の調査研究に基づくものである。

## 参 考 文 献

- 1) 岡本英雄・直井道子『現代日本の階層構造④——女性の社会階層——』東京大学出版会, 1990.
- 2) Super, Donald E. 1957, *The Psychology of Careers: an Introduction to Vocational Development*, Harper & Row.
- 3) Miller, Delbert C. and William H. Form, 1964, *Industrial Sociology*, Harper & Low.
- 4) Elder, Glen H. Jr. 1981, "History and the Life Course." D. Bentaux (ed.), *Biography and Society*, Sage.
- 5) Riley, White, M. (ed.), 1988, *Social Structure and Human Lives: Social Change and the Life Course*, vol. 1, Sage.
- 6) M・ヘニグ、A・ジャーディム、『キャリア・ウーマン——男性社会への魅力あるチャレンジ』サイマル出版, 1978.
- 7) 若林 満, 富安玲子, 湯川隆子『民間企業における女性管理・監督職のキャリアの形成パターンに関する研究』名古屋大学研究紀要, 第30巻, 1983, 178ページ

## School Teachers' Life Course and Career

Youko HOSOE\*

### ABSTRACT

The purpose of this paper is to determine the factors teachers' roles and positions in their job experiences and to clarify the factors which enable the compatibility of family and job roles in the family of procreation. The data for this study were obtained from a survey conducted from 1992 to 1994. The sample consisted of 2262 mail surveys and 33 case studies of school teachers.

The major findings of the study can be summarized as follows:

1. The husband's career path was affected slightly by the roles in the family, mainly household responsibilities child care, and nursing.
2. The intensive consciousness of gender role forced the wife to complete the household work as best she could, the mental and physical burden let her quit the job.
3. The husband's primary concern on his career development was job related. For examples, his innate disposition as a teacher, issues of educational environment, or human relations in his work groups. But as for the wife, it was the gender role in her family.
4. The roles in the family were usually negative factors for wives as to developing their careers, but in some cases wives turned them into positive ones through their own endeavours, especially child care.

---

\* Division of Physical Education, Home Economics and Technology Education:  
Department of Home Economics Education