女性活躍推進施策が若年女性のキャリア自己効力感に与える影響

神戸大学 小 泉 大 輔*

BLICK Co., LTD 朴 弘 文**

神戸大学 平 野 光 俊***

The influence of positive action measures on young female employees'
career-related self-efficacy

Daisuke KOIZUMI
(Kobe University)

Hongmoon PARK
(BLICK Co., LTD)

Mitsutoshi HIRANO
(Kobe University)

This paper seeks to identify the influence which positive action measures have on young female employees' career-related self-efficacy, focusing on the occurrence of their life events such as marriage and childbirth using Japanese female employee-firm matched data. We classify positive action measures into childcare leave, the loosening of restraint and career development. We also divide career-related self-efficacy into career continuance efficacy, promotion efficacy and membership efficacy. We find the following facts. First, while childcare leave heightens career continuance efficacy, the loosening of restraint heightens not only career continuance efficacy but also membership efficacy. Second, the interaction of the loosening of restraint and career development has positive influence on career continuance efficacy. Meanwhile, the interaction of childcare leave and career development has negative influence on career continuance efficacy. These findings show childcare leave does not always lead to their retention and promotion. Therefore this paper suggests the need of both the loosening of restraint and career development for future positive action.

Keywords : positive action, childcare leave, women employees, career-related self-efficacy, life event

1. はじめに

2010年6月に施行された改正育児介護休業法では、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の免除措置（請求制）等の導入が企業に義

務付けられた。この法改正で勤務時間に対する制限が強化されたこと背景には、育児休業制度の普及にもかかわらず、結婚や出産等のライフイベントを契機とした女性の離職傾向が一向に改善されてこなかったことが影響しているものと考えられる。国立社会保障・人口問題研究所『出生動向基本調査』によると、初子出産後1年以内に離職する女性の割合は、均等法が

* 神戸大学大学院 経営学研究科 博士課程。

** BLICK Co., LTD。

*** 神戸大学大学院 経営学研究科 教授。

制定された 1985 年から 2004 年までの間も増加を続けている¹。また総務省『労働力調査』によると、育児休業法が制定された 1991 年から 2009 年までの間に、有配偶女性の労働力率は 4.2% 減少している²。結婚や出産等のライフイベント後も仕事を続ける女性の割合は、均等法や育児休業法の制定後にむしろ減少しているのである。

その主な要因のひとつは、女性の働き方の変化であろう。均等法の施行後は女性の職域が拡大され、とりわけ 1997 年の労働基準法改正（女子保護規定の廃止）後は深夜業や時間外・休日労働等に従事する女性も増加した。さらに 1999 年の改正均等法でポジティブ・アクション条項が導入されて以降は、女性の能力発揮や管理職登用を促進すべくコース別人事を見直し、一般職の女性を総合職に転換する動きも広がった。結果、女性の働き方や職場での役割が男性と同質化し、その仕事の負担もまた増大したため、ライフイベント後の就業継続が困難になっているものと考えられる。

もうひとつの要因としては、育児支援の不備が挙げられる。かつては同居の親族が家事・育児の支援者として重要な役割を担ってきたが、都市部では核家族化が進行しており、託児所や保育所等の施設も慢性的に不足している。また、勤務時間が長く不規則なために、こうした施設を利用できない女性も多い。ところがこの間、男性の育児参加はあまり進んでいない。2008 年の女性の育休取得率が過去最高の 90.6% に達したのに対して、男性の取得率はわずか 1.2% である³。男女均等化が進んだのは主に女性の仕事面においてであり、伝統的な性別役割分業の構図に大きな変化はみられないのが実情といえる。武石（2006）の言を借りるなら、女性は「家庭責任というリュック」を背負って男性と競争しており、そもそも競争条件が違うなかで「男性に勝つのはスーパーウーマンだけ、多くの女性は途中で脱落」ということになる（73 頁）。

こうした状況が続く限り、育児休業制度がいくら普及してもライフイベント後の女性の就業継続率改善にはつながらず、彼女らの能力開発も十分な成果を挙げるには至らないであろう。なぜなら事の本質は「出産後に仕事を休めるか否か」ではなく、産休や育休からの復職後に「仕事と子育てを両立できるか否か」という点に存在するからである。今回の法改正では、3 歳未満の子供をもつ従業員を対象に勤務時間短縮化の措置が義務化されたが、子育ては 3 年では終わらない。労働時間が長く不規則な女性は託児所や保育所を利用できず、3 歳の子供を家に残して仕事に行くか、あるいは離職するかという選択を迫られることになる。長時間労働や突発残業、頻繁な出張や転居転勤等が続く限り、仕事と子育ての両立は難しい。その意味で今企業に求められている両立支援のあり方とは、従業員に対する過度な拘束性を緩和するような働き方改革の推進といえる。本稿ではこうした問題意識のもとに、企業の女性活躍推進施策を育児休業制度、拘束性の緩和、ポジティブ・アクションの 3 つのタイプに分類した上で、各々の施策が女性のキャリア意識に与える影響を比較検証する。

2. 問 題

2.1 育児休業制度の限界

職場の男女均等化は、本来的に女性の定着を促進するものである。なぜなら女性にも男性同様の教育訓練や昇進機会が提供されることで、女性の職務充実はもとより、企業特殊技能への投資が促進されるからである。ところが多くの日本企業では、そもそも過重労働の傾向にある男性の働き方を所与として男女均等化を推進してきたため、ある側面では女性に対する労働強化につながり、とりわけ出産後の女性の就業継続が困難になるというジレンマが内包されてきたものと考えられる。たとえば今田・池田（2006）は、均等法後に初職に就いた世代で初子妊娠期（出産前 1 年間）の離職率が大幅に増

加しており、若い世代ほどその離職率が高いことを示している。また鈴木（2004）や池田（2007）は、いわゆる M 字型カーブ（女性の労働力率曲線）のくぼみの上昇要因として、女性の「未婚化・晩婚化・晩産化」の進展を挙げている。すなわち均等法後の世代では、「仕事か家庭か」の二者択一的状況がより強化され、結婚・出産せずに働き続ける女性と、出産退職する女性の二極化が進行しているものと考えられる。

一方、政府の少子化対策の影響から、企業の両立支援策はこれまで育児休業制度を中心に運用され、多くの先行研究も同制度の就業継続促進効果を支持してきた（たとえば、樋口，1994；森田・金子，1998；永瀬，2003）。しかしながら、今田・池田（2006）はやや異なる見解を示している。彼女らの分析によると、女性の就業継続に対する育児休業制度単独の効果は棄却される。ただし、均等法前の世代では親族の育児援助と育児休業制度との交互作用が、均等法後の世代では保育所の利用と育児休業制度との交互作用が、それぞれ有意な正の効果を示している。つまり、多くの先行研究で支持されてきた育児休業制度の効果は、実は親族や保育所等の社会的サポートとの交互作用効果だったのではないかという問題提起が行われているのである⁴。女性が出産後も仕事を続ける上では、育児を取得可能か否かという問題以前に、そもそも出産後に仕事と子育てを両立可能か否かという点が重要であることを示唆する結果といえる。

経済産業省が 2005 年に行った『男女共同参画に関する調査』によると、育児の取得率が高い企業は女性の雇用比率、管理職比率、採用比率のいずれもが低いという⁵。そしてその理由として、育児を取得したり、その後に育児負担を負う可能性の高い女性の採用を企業が敬遠していること、育児休業制度が普及することで、女性の予想勤続年数の不確実性が高まり、中長期的な人材育成計画が立て難くなっていること、の二点が指摘されている。つまり、育児休業制度の普及が企業の統計的差別を助長し、職

場の男女均等化を阻害するというジレンマがここでも生じていることになる。要するに、女性の能力発揮や管理職登用を促進するポジティブ・アクションの取り組みと、育児休業制度との“相性”はあまりよくないのである。

なぜか。企業が頭を悩ますのは、なんといっても代替要員の調達問題であろう（脇坂，2002）。従業員が育休を取得することで職場には欠員が生じるが、代替要員の補充が行われない場合には同僚の労働が強化され、職場全体の生産性も低下しかねない。この時、ポジティブ・アクションにより休業者が職場の基幹業務に配置されていたならば、その穴は当然大きくなる。代替要員を調達する場合にも、本人の復職を考えると正規の従業員を採用することは難しい。余剰人員が発生するからである。したがって、パートや派遣社員等が活用されることになるが、当該業務に不慣れな非正規の従業員が女性の穴を埋めるには相当の時間がかかる。結果、職場の生産性はやはり低下し、追加の教育訓練コストも発生する。そして育児の取得率が高いということは、同じ職場でこうした問題が頻繁に発生することを意味する。このように、育児の取得率向上は男女均等化を進める企業にとって、大きなコスト要因となるのである。

また、育児の取得は職場の問題にとどまらず、本人の機会損失につながる点にも注意が必要である（脇坂，2009）。休業とは仕事のブランク（空白期間）が生じることを意味するから、家計収入の減少や技能の陳腐化、昇進昇格の遅れなどにつながることも多い⁶。休業が長期化すればするほど、これらの機会損失も大きくなり、復職後の職場適応やその後のキャリア開発を難しくするであろう。つまり、育児の取得により女性の能力開発や管理職昇進が停滞する可能性がある⁷。近年では法定を超える長期の育児期間の設定が奨励されているが、これはポジティブ・アクションの取り組みと矛盾するものと言わざるを得ないのではなかろうか⁸。たとえば仙田・大内（2002）では、一般職の女性が育

休をできるだけ長く取得しようとするのに対して、総合職の女性は休業期間をできるだけ短期にとどめ、短時間勤務などの形で仕事と育児との両立をはかろうとすることが指摘されている。

無論、育児休業制度は出産後の最も手の掛かる時期に、子育てに専念することを認める制度であり、その社会的意義は大きい。しかしながら「休業」とは、本来的に「仕事を休む」ことを意味し、仕事と子育ての両方を（同時並行で）成立させるという意味での「両立支援」とは異なる。女性の定着を中長期的視座から促進するには、出産直後のテンポラルな育児支援策としての育児休業制度と、その後の長期に及ぶ子育て期間の働き方の問題とを別個のものとして捉えた上で、日本企業ではとかく遅れがちとなっている後者の課題解決に取り組む必要がある。近年では短時間勤務制度やフレックスタイム制度、あるいは在宅勤務制度や勤務地限定制度等の施策を導入する企業が徐々に増加しつつあるが、こうした働く時間や場所の柔軟化を通して、女性が出産後も無理なく働き続けられ、男性もまた家事や育児に参加できるような環境の整備が行われてこそ、男女均等化の取り組みも有効に機能すると思われる。

2.2 女性のキャリア形成とキャリア自己効力感

Bandura (1977) によると、人間が特定の行動を起こす上では「結果予期 (outcome expectancy)」と「効力予期 (efficacy expectancy)」という二種類の期待が働く。結果予期とは、特定の行動がどのような結果につながるかについての期待であり、効力予期とは、その結果を生み出すのに必要な行動を自らがうまく遂行できるかについての期待である。「自己効力感 (self-efficacy)」とは、後者の効力予期に基づく感覚であり、望ましい成果につながる行動をうまくやり遂げられるかについての自信の程を指す。

たとえば、優れたプロスポーツ選手の動きを繰り返し観察することで、どのようにプレーすれば成果に結び付くのかをある程度予測するこ

とはできる（結果予期の向上）。しかし、それを自分が実際に体験できるかという全くの別問題である。多くの人間は成長過程で、自分はプロスポーツ選手に向いていないことを自覚し（効力予期の低下）、スポーツ選手を目指して厳しいトレーニングを続けたり、実際にプロ選手になるための試験を受けにいたりとはしない。人間が特定の行動を起こす上では、先行要因として結果予期と効力予期という二種類の期待が働き、とりわけ後者の知覚に基づく自己効力感が意思決定に重要な影響を与えるのである。

「キャリア自己効力感 (career-related self-efficacy)」とは、この自己効力感をキャリア研究（とりわけ進路選択研究）に適用した概念である。その嚆矢となった Betz & Hackett (1981) は、伝統的に男性が活躍する職業（エンジニアや会計士など）と、女性が活躍する職業（秘書や小学校の教師など）を 10 種類ずつ挙げた上で、その職に就くための教育訓練や職務上要求される義務を遂行する上での自信の程度を大学生たちに尋ねた。その結果、男子学生は男性的職業と女性的職業のいずれに対しても同程度の自己効力感を示したのに対して、女子学生は男性的職業よりも女性的職業に対してより強い自己効力感を示す傾向にあることが明らかとなった。つまり、女性は男性的職業に就くことに対する自己の可能性を過小評価し、キャリア選択の幅を狭める傾向にあることが明らかとなったのである。Matsui, Ikeda & Ohnishi (1989) は、Betz & Hackett (1981) の尺度に準じた調査を日本で行い、同様の結果が得られることを示しており、Stickel & Bonett (1991) は、女性が男性的職業よりも女性的職業に対して、仕事と家庭を両立させることへの高い自己効力感を示すことを明らかにしている。このように、キャリア自己効力感は女性のキャリア選択研究においてしばしば取り上げられ、その意思決定に重要な影響を与えるとされてきた概念である。キャリア自己効力の研究においては、キャリア自己効力感が高い女性ほどより積極的に自らの

キャリア開発を行うものと仮定される。

本研究では、このキャリア自己効力感を従属変数として操作化する上で、当該組織における女性のキャリア発達の次元（就業継続、昇進、メンバーシップ）に対応させて、それぞれ「就業継続効力感」、「昇進効力感」、「メンバーシップ効力感」という三種の概念を構成する。まず就業継続効力感とは字義通り、当該企業において今後も就業継続していく上での自信の程度と定義される。就業継続効力感が高い女性は、ライフイベント後も仕事を続ける傾向にあり、逆に就業継続効力感が低い女性は、結婚や妊娠時点で早々に離職する傾向にあるものと仮定される。

次に昇進効力感とは、当該企業で今後も昇進（昇格）を重ねていく上での自信の程度と定義される。昇進効力感が高い女性は、より積極的に自らの能力開発を行うであろう。女性労働に関する議論では、ライフイベント前後の短期的な就業継続の問題に議論が集中する傾向にあるが、本来女性も男性同様、離職の要因は家庭責任だけに帰されるものではない。男女間で昇進格差を設けている企業や、出産後の女性をマミートラックに配置するような企業では、女性が当該企業に定着することの長期的な誘因がはたらかず、離職が誘発されるであろう。換言すると、女性の能力開発のみならず、その後の定着を促進する上でも、彼女らの昇進効力感を高めることは重要である。

最後にメンバーシップ効力感とは、Shein (1978) のいう組織の中核方向へのキャリア発達に関わる自己効力感であり、職場で良好な人間関係を構築し、自らの役割や責任を果たしていく上での自信の程度と定義される⁹。組織内でのキャリア発達は、必ずしも縦方向への移動（昇進）のみで把握されるものではない。職場における濃密な人間関係の構築や役割責任の深化という形で、当該組織に欠くべからざる存在となることもまた、キャリア発達の重要な方向性であろう。とりわけ日本企業で働く女性従業員には昇進に関して「ガラスの天井」が設け

られ、管理職昇進とは無縁の職業生活を送る者も多い。そこで、たとえば自らの経験を後輩に伝え、メンターとして活躍したり、これまでに培った技能を伝承するなどの形で職場でのメンバーシップを醸成していくことは、女性の働きがい高め、当該企業に定着する上での重要なインセンティブになるものと考えられる。

3. 方 法

3.1 仮説の設定

これまでの議論を踏まえ、以下では仮説の設定を行う。企業の女性活躍推進施策と女性従業員のキャリア自己効力感との関係性については、次のようなことがいえるであろう。まず、企業の就業継続支援策としての育児休業制度や働き方の拘束性の緩和は、ともに女性の就業継続効力感を向上させるであろう。ただし、育児休業制度が出産後のテンポラルな育児支援策に留まるのに対して、拘束性の緩和は復職後の両立を見越した恒常的な就業継続支援策として位置づけられる。したがって、拘束性の緩和はその後のキャリア発達（管理職昇進やメンバーシップの醸成）に対する自己効力感をも向上させるであろう。

次に、ポジティブ・アクションは女性のキャリア開発を促進するため、彼女らの昇進効力感を向上させるであろう。しかしながら、その過程では仕事の負担も増大する可能性があるため、就業継続効力感を低下させるかもしれない。そしてこの時、拘束性の緩和がポジティブ・アクションと同時に推進されることで、女性の仕事負担が軽減され、彼女らの定着が促進されるものと考えられる。よって、以下の仮説が設定される。

- 仮説1 育児休業制度は、就業継続効力感に正の影響を与える。
- 仮説2 拘束性の緩和は、就業継続効力感、昇進効力感、メンバーシップ効力感に正の影響を与える。

仮説 3 ポジティブ・アクションは、昇進効力感に正の影響を与え、就業継続効力感には負の影響を与える。

仮説 4 ポジティブ・アクションが高い場合、拘束性の緩和が推進されるほど就業継続効力感が高い。

3.2 データ

本研究の分析に用いるデータは、A 県経営者協会の傘下にある女性産業人懇話会の協力の下、2008 年 10 月～12 月に掛けて我々が行った質問紙調査の結果である。調査票の配布対象は、A 県内 467 事業所の人事総務担当者、ならびに女性正社員 2,780 名である。調査票は各事業所の人事総務担当者宛に送付した事業所用と、女性正社員宛に送付した労働者用の二種からなり、両者をセットで送付した¹⁰。有効回答数（％）は事業所調査が 159 事業所（34.1％）、労働者調査が 1,371 名（49.3％）となり、両調査票のマッチング数は 140 事業所（29.4％）、1,333 名（48.0％）となった。

ただし、本稿では 39 歳以下の女性（100 事業所、904 名）のサンプルのみを用いて分析を行うこととする。その理由は、出産・育児期の女性を対象に、ライフイベントや企業の女性活

躍推進施策の効果をより精確に測定するためである。分析対象の「平均年齢」は 30.7 歳（SD = 5.1）、「平均勤続年数」は 8.0 年（SD = 5.7）、係長級以上の管理職は 61 名（6.7％）である。

3.3 変数と尺度の確定

女性活躍推進施策は、職場での実際の運用度を尋ねた¹¹。測定尺度は「0. そのような制度はない」、「1. 制度はあるが全く活用されていない」、「2. あまり活用されていない」、「3. どちらともいえない」、「4. 活用されている」、「5. 大いに活用されている」の 6 点尺度であり、法令で導入が義務づけられた「育児休業制度」のみ「0」を除いた 5 点尺度で尋ねられた。「育児休業制度」はそのものの運用度に関わる単一項目を採用した。「拘束性の緩和」は「フレックスタイム制度」、「短時間勤務制度」、「在宅勤務制度」、「勤務地限定制」の 4 項目、「ポジティブ・アクション」は「女性の活躍部門拡大」、「女性の教育的配置転換」、「女性を対象とした個別キャリア相談」、「メンター（助言者・支援者）の指名制度」の 4 項目を採用して因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行った。固有値 1 以上を基準とした場合、二つの因子が抽出された（表 1）。第 1 因子は女性のキャリア開発に関わる施策であるため、「ポジティブ・アクション

表 1 女性活躍推進施策に関する因子分析の結果

項 目	1 PA	2 拘束性の緩和
女性を対象とした個別キャリア相談	.922	-.012
女性の教育的配置転換	.907	-.037
メンターの指名制度	.796	.048
女性の活躍部門拡大	.790	.059
在宅勤務制度	.253	.241
勤務地限定制	-.123	.919
短時間勤務制度	.111	.600
フレックスタイム制度	.201	.433
固有値	4.031	1.317
寄与率	50.391	16.460
因子間相関	1.000	
因子 2	.454	1.000

表2 キャリア自己効力感に関する因子分析の結果

項 目	1 昇進効力感	2 メンバーシップ効力感
管理職への昇進	.918	.005
幹部としての活躍	.869	-.036
目標地位への到達	.804	.051
技能継承	-.054	.984
メンタリング	.099	.661
役割責任の遂行	-.009	.608
固有値	3.074	1.555
寄与率	51.238	25.919
因子間相関	1.000	
因子 2	.354	1.000

(PA)」(Cronbach $\alpha = .920$)、第2因子は育児休業後の復職を可能にする施策であることから「拘束性の緩和」(Cronbach $\alpha = .694$)として、各項目の単純可算平均による合成変数を作成した。「在宅勤務制度」は、因子負荷量が第1因子と第2因子で同程度になったため、尺度の作成からは除外した。

次に、キャリア自己効力感は「1. まったくそう思わない」、「2. あまりそう思わない」、「3. どちらともいえない」、「4. そう思う」、「5. 強くそう思う」の5点尺度で測定された。「就業継続効力感」は「私は出産や育児等を理由に離職せず、今後も現在の所属企業で働き続けることができる」の単一項目を採用した¹²。「昇進効力感」は「私は今後、上位の管理職に昇進することができる」(管理職への昇進)、「私は今後、会社や所属する部門の幹部として、活躍することができる」(幹部としての活躍)、「私は今後、所属企業において目標とする地位につくことができる」(目標地位への到達)の3項目、「メンバーシップ効力感」は「私はこれからも、職場で与えられた責任や役割を十分に果たしていくことができる」(役割責任の遂行)、「私は今後、これまでに培った知識や経験を後輩に伝え、職場の技能継承に貢献していくことができる」(技能継承)、「私は今後、メンター(助言者・支援者)として、後輩・若手の支援をしていく

ことができる」(メンタリング)の3項目を採用し、同様の因子分析を行った(表2)。分析の結果、2つの因子が抽出され、それぞれ「昇進効力感」(Cronbach $\alpha = .900$)、「メンバーシップ効力感」(Cronbach $\alpha = .791$)とし、各項目の単純加算平均による合成変数を作成した。

4. 結 果

4.1 ライフイベントとキャリア自己効力感

仮説を検証する上での予備的考察として、全体サンプルを「独身無子」、「有配偶無子」、「有配偶有子」の3グループに分割し、キャリア自己効力感の平均値を比較したものが図1である¹³。就業継続効力感はライフイベントを経験しているグループで高く、グループ間で一定の差が確認された。そこで各グループの平均値の多重比較(ボンフェローニ法¹⁴)を行ったところ、いずれの組み合わせにおいても差の検定結果は1%水準で有意となった。この結果に対しては、二通りの解釈ができるであろう。ひとつは“淘汰”の論理である。就業継続効力感の低い女性が、結婚や出産等のライフイベントを機に離職しているため、ライフイベントを経験したグループで就業継続効力感の平均値が高いという解釈ができる。いまひとつは経験学習である。たとえば第一子の出産後に仕事と子育てを両立する経験を積むことで、二人目を産んだ後

図 1 ライフイベントごとのキャリア自己効力感の平均値

も就業継続に自信がうまれる。出産を経験しているグループとそうでないグループを比較する上では、自然な解釈であろう。ただし、この就業継続効力感を尋ねた質問項目は「出産や育児等を理由に離職せず、今後も現在の所属企業で働き続けることができる」というものであるから、出産・育児を経験していない「独身無子」と「有配偶無子」のグループ間で有意な差があることの説明がつかない。ゆえに“淘汰”の論理と経験学習という二つの解釈ができる。

昇進効力感では「独身無子」と「有配偶無子」の平均値が近似しており、「有配偶有子」は低い。多重比較の結果、「有配偶有子」と他の二つのグループとの差はいずれも 5%水準で有意となり、「独身無子」と「有配偶無子」との差の有意性は棄却された。出産後のグループの昇進効力感が低い理由としては、出産後に子育ての大変さと現在の管理職の働き方や職責の重さを見て、両立が困難であることを実感したり、企業側が自分をマミートラックに配置したことを認識したりして、昇進効力感を低下させているのであろう。

なおメンバーシップ効力感も、多重比較の結果、全ての組み合わせで差の有意性が棄却された。つまり、ライフイベントの経験群と未経験群で女性のメンバーシップ効力感はいずれも変

化しないことが示唆される。以上の考察から、ライフイベントを機に就業継続効力感や昇進効力感の低い女性が離職している可能性があること、また出産後のグループの昇進効力感も、出産前のグループに比して低いことなどが確認された。

4.2 女性活躍推進施策がキャリア自己効力感に与える影響

女性活躍推進施策を独立変数、キャリア自己効力感を従属変数に置き、重回帰分析（OLS 推定）を行った結果が表 3 である¹⁵。まず企業属性についてみると、全従業員数がメンバーシップ効力感に対して負に有意となり、より規模の小さい事業所で職場のメンバーシップが醸成されやすいことがわかる。女性管理職比率は昇進効力感に対して正に有意となった。ロールモデルとしての女性管理職が多い職場では、昇進に対する女性の自己効力感も高まることが示唆される。

個人属性では、管理職ダミーが全てのモデルで正に有意となった。管理職に昇進した女性は昇進効力感のみならず、当該企業での就業継続やメンバーシップの醸成に対する自己効力感も向上するようである。配偶者ダミーは就業継続効力感とメンバーシップ効力感に対して正に

表3 女性活躍推進施策が若年女性のキャリア自己効力感に与える影響 (OLS 推定結果)

	就業継続効力感		昇進効力感		メンバーシップ効力感	
	モデル 1	モデル 2	モデル 1	モデル 2	モデル 1	モデル 2
	β	β	β	β	β	β
企業属性						
非製造業ダミー	-.058	-.058	.017	.017	-.008	-.013
全従業員数（対数）	.006	.003	.049	.045	-.097 **	-.087 *
女性管理職比率	.033	.024	.105 **	.101 **	.023	.018
個人属性						
勤続年数	.052	.050	-.292 **	-.292 **	-.016	-.013
管理職ダミー（係長級以上 = 1）	.089 **	.090 **	.254 **	.254 **	.146 **	.148 **
配偶者（あり = 1）	.217 **	.216 **	.046	.046	.097 *	.097 *
子供（あり = 1）	.143 **	.137 **	-.063	-.065 †	-.044	-.044
女子活躍推進施策						
育児休業制度	.143 **	.117 **	.024	.015	-.003	.017
拘束性の緩和	.146 **	.158 **	.044	.056	.089 *	.119 **
PA	-.039	-.048	.108 **	.108 **	.048	.056
交互作用項						
育児休業制度×拘束性の緩和		-.031		-.016		-.040
育児休業制度×PA		-.073 *		-.059		.068 †
拘束性の緩和×PA		.105 **		.052		.055
育児休業制度×拘束性の緩和×PA		.044		.000		-.061
F 値	22.213 **	16.918 **	18.342 **	13.411 **	4.057 **	3.611 **
ΔF		3.147 *		1.068		2.431 *
調整済み R2	.190	.198	.161	.161	.033	.039

$p^\dagger < .10$, $p^* < .05$, $p^{**} < .01$.

注. PA はポジティブ・アクションの略

有意である。前項でもみたように、就業継続効力感の低い女性が結婚を機に離職しているのであろう。メンバーシップ効力感も同様に、その職場で同僚と上手くやっていく自信の無い女性が、結婚を機に離職しているものと推測される。

子供ダミーは就業継続効力感で正に有意となった。就業継続に関してはこれも前項で述べた“淘汰”と経験学習という二つの解釈で説明できる。すなわち、もともと就業継続効力感が低い女性が出産や育児を機にすでに離職し、逆に高い女性だけ出産育児後も職場に残っているか、あるいは、一人目の出産育児の経験から両立について学習しているのかもしれない。しかしながらその学習が、マミートラックに配置されて仕事への比重が低下したことによるものなのか、仕事における能力開発も子育ても両立可

能であるがゆえの就業継続効力感なのかについては検討できないため、さらなる考察が必要である。

女性活躍推進施策の効果をみると、育児休業制度は就業継続効力感に対して正、拘束性の緩和は就業継続効力感とメンバーシップ効力感で正である。ともに育児支援策として就業継続効力感を高める効果があるが、前者が出産後のテンポラルな育児支援に留まるのに対して、後者は就業継続後も恒常的な両立支援策として機能し、当該企業での中長期的なキャリア発達を促進する上でも有効であることが示唆される。ポジティブ・アクションは就業継続効力感に対しては有意でないが係数は負の値を示し、昇進効力感に対しては1%水準で正となった。ポジティブ・アクションは女性の昇進効力感を高める

一方で、女性に対するライフイベント後の就業継続には影響を及ぼさないことが示唆される。

施策の交互作用効果をみると¹⁶、拘束性の緩和とポジティブ・アクションの組み合わせが就業継続効力感に対して正の影響を与え、育児休業制度とポジティブ・アクションの交互作用効果は負に有意な値を示した。また、育児休業制度とポジティブ・アクションの交互作用項がメンバーシップ効力感に対して 10%水準で正に有意となった。これらの交互作用項の下位検定を行うため、Cohen & Cohen (1983) にしたがって、ポジティブ・アクションの平均値に $\pm 1SD$ の値を代入し、単純傾斜の分析を行った。その結果、拘束性の緩和とポジティブ・アクションについては、ポジティブ・アクションの高群 ($\beta = .261, t = 4.57, p < .01$) では就業継続効力感に対する拘束性の緩和の効果は有意となったが、低群 ($\beta = .056, t = 1.22, ns.$) での有意性は棄却された (図 2-1)。つまり、ポジティブ・アクションが高い場合、拘束性の緩和の程度が低いと、女性の就業継続効力感は低いが、拘束性の緩和を高めることによって就業継続効力感が醸成される。したがって、拘束性の緩和とポジティブ・アクションの施策を同時推進す

ることで、女性の定着が促進されることが示唆される。また、就業継続効力感に対する育児休業制度の効果は、ポジティブ・アクションの高群 ($\beta = .045, t = .86, ns.$) では有意にはならず、低群 ($\beta = .188, t = 3.97, p < .01$) で有意となった (図 2-2)。つまり、ポジティブ・アクションが高い場合、育児休業制度が就業継続効力感へ与える影響はなく、低い場合に育児休業制度の就業継続効力感に対する効果が現れる。すなわち、育児休業制度とポジティブ・アクションとの相性は良くないことが示唆される。

一方、育児休業制度とポジティブ・アクションについては、ポジティブ・アクションの高群低群に関わらず、育児休業制度の効果はメンバーシップに有意とはならなかった (高群: $\beta = .084, t = 1.47, ns.$ 低群: $\beta = -.050, t = -.96, ns.$)。いずれの主効果も有意性が棄却されているから、両施策が女性のメンバーシップ効力感を直接的に高めているわけではなく、双方の施策が組み合わせられたときに限り、職場のメンバーシップが醸成されることになる。これはおそらく、育休取得者本人の自己効力感が向上しているというよりも、残された同僚のメンバーシップが醸成されているのであろう。すなわち育休

図 2-1 拘束性の緩和 × PA による就業継続効力感への効果

図 2-2 育児休業制度 × PA による就業継続効力感への効果

の取得率が高く、ポジティブ・アクションも行われている職場では、欠員が生じた際に女性が男性同様に活躍し、休業者のフォローや代替要員の教育訓練を行うことでチームワークが強化され、職場のメンバーシップが醸成されているものと解される。以上の分析結果から、仮説2と3で一部支持となったものの、他の仮説に関しては全て支持された。

5. 考 察

本論文では、企業の女性活躍推進施策が若年女性のキャリア自己効力感に与える影響を検証した。その主な発見事実は以下のとおりである。第一に、今後の就業継続や昇進に対する女性の自己効力感は、結婚・出産等のライフイベント前後のグループで異なることが明らかとなった。独身女性や出産前の女性は、出産後を想定した時の就業継続に対する自己効力感が低い。したがって企業は、女性がライフイベントに遭遇してから事後的・個別的に対処するのではなく、事前に両立支援策の運用度を高め、女性の就業継続効力感を高めておく必要があるといえる。その一方で、出産後の女性は今後の昇進に対する自己効力感が低いことが示された。出産後の女性には家庭責任が重くのしかかり、企業側もそれを認識して当該女性をマミートラックに配置する傾向にあることが示唆される。

第二に、一口に両立支援策といっても、育児休業制度と拘束性の緩和がキャリア自己効力感に与える影響は異なることが確認された。両者はともに女性の就業継続効力感に正の影響を与えるが、拘束性の緩和はメンバーシップ効力感に対しても正の影響を与える。このことは、育児休業制度が出産後のテンポラルな育児支援策としての機能を有する一方で、拘束性の緩和を通じた就業環境の整備が、女性の中長期的なキャリア発達を促進する上での基盤となることを示唆している。また就業継続効力感に対して、拘束性の緩和とポジティブ・アクションの交互作用が正の影響を与える一方で、育児休業制度

とポジティブ・アクションの交互作用は負の影響を与える。これまで企業の両立支援策は育児休業制度を中心に構成されてきたが、育児休業制度には職場の生産性低下や本人の機会損失（家計収入の減少、技能の陳腐化、昇進昇格の遅れ）が生じるなどの限界があり、とりわけポジティブ・アクションとの“相性”が良くない。端的に言うと、出産後に仕事を休ませることに解決策を求めても、女性が長期にわたって当該企業に定着し、職場で活躍することにはつながらない。今後、企業の女性活躍推進施策は拘束性の緩和とポジティブ・アクションを車の両輪として同時推進し、女性の中長期的な定着とその能力開発を促進すべきことが示唆される。

以上の結果は、柔軟な働き方の提供が女性のキャリア形成において極めて重要であることを示唆する一方で、従業員に対する日本企業の拘束性の強さ、すなわち働かせ方の過酷さを物語っているともいえよう。長時間労働や突発残業、頻繁な出張や転居転勤等が繰り返される限り、女性の定着はもとより、男性の家庭参加も一向に進まないであろう。日本の性別役割分業の根底にあるのは、「男は仕事、女は家庭」という伝統的な価値規範ではなく、企業が従業員を仕事に拘束しているという現実である。女性の活躍を推進する上では、女性に「男性化」することを求めるのではなく、男女を問わずに仕事と家庭生活のバランスを保ちながら、無理なく働き続けられる職場作りが求められるのである。

最後に、本研究の限界について述べる。今回の調査では、女性の学歴やコース別人事の影響を統制するための質問が行われなかった。女性のキャリア自己効力感の分析を行う上では、入職時点でのキャリアやコース別人事が与える影響を統制する必要があったであろう。また、今回の調査は女性を対象とした調査であり、男性との比較が行われなかった点も本研究の限界といえる。女性のキャリア自己効力感の高低やライフイベントごとの変化は、男性と比較されてこそ、より重要な意味をもち得るであろう。以

上の点は今後の研究課題として残されており、さらなる調査が待たれる。

謝 辞

本論文の査読プロセスでは匿名レフェリーの先生方、並木伸晃編集委員長より大変有益なコメントをいただきました。またデータ収集にあたっては、A 県経営者協会の女性産業人懇話会メンバーの方々に多大なるご協力をいただきました。ここに記して感謝の意を表します。

注

- ¹ 初子出産後 1 年以内に離職する女性の割合は 85-89 年で 35.7%, 90-94 年で 37.7%, 95-99 年で 39.5%, 00-04 年で 41.3% と一貫して増加している。
- ² 未婚女性の労働力率はこの間、56.4% から 63.7% へと 7.3% 増加しているが、有配偶女性の労働力率は 53.2% から 49.0% へと 4.2% 減少している。
- ³ 厚生労働省『雇用均等基本調査』。ただし、育休の「取得率」は出産時点まで就業継続していた者を対象に算出されており、結婚や妊娠時点で離職した者は含まれていない。
- ⁴ なお、同論文では均等法後の世代で保育所の利用が重要とされているが、これは裏を返すと、そもそも保育所を利用できるような(柔軟で自律的な)働き方を企業側が提供できているかどうかが重要であると解釈することもできる。
- ⁵ 同調査では、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』や総務省『事業所・企業統計調査』のデータをもとに、育休取得率の高い企業(以下、高群)と低い企業(以下、低群)を多様な視点から比較している。その分析結果によると、2001 年度の女性雇用比率は高群で 17.8%, 低群で 28.8%, 女性管理職比率は高群で 1.9%, 低群で 5.4%, 女性採用比率は低群で 46.9%, 高群で 28.3% である。つまり、女性の雇用比率、管理職比率、採用比率はいずれも育休取得率の低い企業が上回っている。しかも高群の女性採用比率は、1993 年(46.0%)から 1996 年(37.3%), 2001 年(28.3%)と、育児休業制度の普及とともに相当程度減少している。これは本文中で述べたような統計的差別の助長が起こっていることや、そもそも女性の採用比率が少ない(すなわち、代替要員問題の影響が少ない)企業で育休の取得率が向上していることを示唆するものであろう。
- ⁶ 平成 20 年女性雇用管理基本調査によると、育休取得者の定期昇給に対して「復職後に時期をずら

す(24.0%)」、「復職後の定期昇給時期に持ち越す(28.6%)」と回答した企業が全体の半数を超え、「定期昇給期に昇級する(20.5%)」を大きく上回る。また賞与の取り扱いについても、大多数の企業が「出勤日数又は休業期間に応じて支給する(70.8%)」と回答しており、「休業期間も休まなかったものとして支給する(3.9%)」、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する(2.1%)」と回答した企業は 1 割に満たない。

- ⁷ この問題は女性に限らず、男性の育休取得上の阻害要因になっている可能性もある。浜島(2007)によると、男性が育休を取得する際の懸念要因として「同僚に迷惑がかかる」「(そう思う)」と回答した割合は 76%, 「昇級・昇進に影響」は 45%, 「復職するとき、適応できるか不安」は 50%, 「上司の理解を得るのが難しい」は 54% であり、いずれも高い数値を示している。
- ⁸ 富田(2002)では、1 年を超える長期の育休期間を設定する企業で出産後に離職する女性が増加することが示されている。
- ⁹ Shein(1978)では、組織内キャリアの横方向への展開(horizontal career)も想定しているが、本研究ではこれを組織内キャリアの「発達」の方向性としては採用しない。なぜなら、担当職能(function)の変化は多能化につながる一方で、専門性の追求を否定することにもつながり、必ずしも「発達」であるとは言い切れない側面が存在するからである。
- ¹⁰ なお、事業所の規模や女性正社員の雇用人数等に応じて、労働者用の調査票の発送部数を調整し、回収数の向上を図った。
- ¹¹ Bandura(1977)の社会的学習理論によると、自己効力感(自己効力感)は自ら経験を積まずとも、他者の行動を観察することで強化される(代理性強化)。施策の運用度が高い職場では、代理性強化が促進され、キャリア自己効力感が向上するものと考えられる。逆にいうと、施策が導入されていても職場で全く活用されていなければ、キャリア自己効力感には影響しないものと考えられる。
- ¹² 就業継続効力感として結婚や介護を理由にした就業継続も尋ねているが、本稿では育児休業制度や両立を可能にする施策と出産後の就業継続効力感の関係を検討しているため、単一項目とした。
- ¹³ シングルマザーはサンプル数が 12 と少ないため、分析に耐えないものと判断し除外した。また、サンプル分割前の全体平均では、就業継続効力感が 3.11、昇進効力感が 2.19、メンバーシップ効力感が 3.41 であった。図 1 をみても明らかのように、女性の昇進効力感はライフイベントの前後にかかわらず一貫して低い。

- ¹⁴ ボンフェローニの方法とは、多重比較を行う上で第一種の過誤を避けるため、検定全体の有意水準を調整しながらt検定を繰り返す方法である。
- ¹⁵ 所属事業所の業種は製造業 67.3%、非製造業 32.7%であり、女性管理職比率の平均値は 5.3%である。また今回調査では事業所の規模を限定しておらず、従業員数約 20 名の小規模事業所から従業員数約 1 万 2 千名の大規模事業所まで多岐にわたる。そこで企業規模を統制すべく、パートを含めた全従業員数を対数変換して投入している。
- ¹⁶ 交互作用項を投入する上では、多重共線性の問題を統制すべく各変数に中心化処理を施している (Aiken & West, 1996)。

引用文献

- Aiken, L. S. & West, S. G. 1996 *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications.
- Bandura, A. 1977 Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, **84**(2), 191-215.
- Betz, N. E. & Hackett, G. 1981 The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, **28**(5), 399-410.
- Cohen, J. & Cohen, P. 1983 *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences 2nd* ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 浜島幸司 2007 職場における男性の仕事と育児の両立支援策の現状と育児休業取得希望の分析 労働政策研究・研修機構編 仕事と生活一体系的両立支援の構築に向けて一, 121-138.
- 樋口美雄 1994 育児休業制度の実証分析 社会保障研究所編 現代家族と社会保障 東京大学出版会, 181-204.
- 池田心豪 2007 女性の結婚・出産と M 字型就業構造 労働政策研究・研修機構編 仕事と生活一体系的両立支援の構築に向けて一, 50-65.
- 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, **553**, 34-44.
- Matsui, T., Ikeda, H. & Okunishi, R. 1989 Relations of sex-typed socializations to career self-efficacy expectations of college students. *Journal of Vocational Behavior*, **35**(1), 241-250.
- 森田陽子・金子能宏 1998 育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数 日本労働研究雑誌, **459**, 50-62.
- 永瀬伸子 2003 何が女性の就業継続をはばむのか 日本労働研究機構(編) 育児休業制度に関する調査研究報告書—女性の仕事と家庭生活に関する研究調査結果を中心に, 194-209.
- 仙田幸子・大内章子 2002 女性正規従業員のキャリア形成の多様性—コース別雇用管理制度をてがかりとして— 組織科学, **36**(1), 95-107.
- Shein, E. H. 1978 *Career dynamics: Individual and organizational needs*. Addison-Wesley Publishing. (二村敏子・三善勝代訳 1991 キャリア・ダイナミクス 白桃書房)
- Stickel, S. A. & Bonett, R. M. 1991 Gender differences in career self-efficacy: combining a career with home and family. *Journal of College Student Development*, **32**(4), 297-301.
- 鈴木尚子 2004 企業の子育て支援をめぐる一現状と課題— レファレンス, **54**(8), 7-30.
- 武石恵美子 2006 雇用システムと女性のキャリア 勁草書房.
- 富田安信 2002 ファミフレ制度の経済分析—女性の継続就業と採用に与える影響— 社会政策学会誌, **8**, 195-208.
- 脇坂 明 2002 育児休業の代替要員問題 社会政策学会誌, **8**, 178-194.
- 脇坂 明 2009 ファミリー・フレンドリー施策と企業—職場の運用の重要性— 武石恵美子(編著) 女性の働きかた, 203-234.

(平成 23 年 12 月 26 日受稿, 平成 24 年 8 月 14 日受理)