既婚女性のキャリア自己効力感が再就業時の雇用形態に及ぼす影響

同志社大学心理学部¹⁾
渡邊 ひとみ

Effects of career self-efficacy on the reemployment status of married women

Hitomi Watanabe
(Faculty of Psychology, Doshisha University)

High career self-efficacy is associated with active career development and commitment. This study investigated the effects of career self-efficacy on the reemployment status of married women after childbirth based on the consistency between the reality and ideal work style. Married working women with children (102 regular and 102 irregular employees, $M=40.55\pm5.77$ and 40.35 ± 5.90 years, respectively) participated in the study. They completed questionnaires regarding career self-efficacy in their past (before childbirth) and present (after childbirth) workplaces. The study findings showed that the career self-efficacy of women in irregular employment was lower as compared to that of their counterparts in regular employment. Moreover, for women who wanted to return to work after having children, a higher promotion efficacy before leaving employment was found to increase the probability of being in regular employment after childbirth. It is suggested that educational support to develop abilities to actively regard their career success as part of self-actualization goals, as well as to develop confidence in the capability to achieve these goals might promote the reemployment of married women with children.

Key words: career self-efficacy, employment status, reemployment, married working women

問題と目的

「働くこと」は単に経済的安定をもたらすだけでなく、ソーシャルサポートの資源供給や、社会的地位および自己概念の確立といった多様な働きを担っている (Bullock-Yowell, Andrews, McConnell, & Campbell, 2012)。しかし近年、パートや派遣・有期契約労働などの不安定な非正規雇用が増え、2015年には非正規雇用労働者が1980万人を数えた (総務省, 2016)。この非正規雇用労働者数は1990年の881万人と比較すると約2.3倍となり (総務省, 2016)、今後もさらに増加することが予想されている。非正規雇用に対しては、雇用の不安定さに加え、賃金上昇率の低さによる経済的自立の困難さ、低所得による結婚や出産の制限 (厚生労働省, 2012; 永瀬, 2002)、さらには精神的健康度の悪化といったさまざまなデメリットが指摘されている。雇用形態と健康をテーマにした68編の学術論文のレビュー (井上・錦谷・鶴ヶ野・矢野, 2011) では、正規雇用労働者と比較した場合、非正規雇用労働者は疲労の程度や身体的健康の喪失による死亡率が高く、またうつ症状を示しやすいなど、身体

的・精神的健康度の低さが報告されている。

2015年時点の男性の非正規雇用率が21.89%であったのに対して、女性は56.32%と過半数を占めていることから (総務省, 2016)、とりわけ女性に非正規雇用労働者が多いことがわかる。また、第一子出産後の女性の就業継続率は30%以下と低く、出産人数の増加に伴い継続率はさらに低下することを踏まえると (国立社会保障・人口問題研究所, 2010)、女性が正規雇用労働者として就労することだけでなく、その継続も容易ではないことがうかがえる。

では、今日の女性の職業発達や職業選択の差異をもたらす要因は何なのだろうか。女性の心理的側面に着目した先行研究を概観すると、主として、性役割観 (e.g., 伊藤, 1995; 鈴木, 1996) や仕事に対する価値観 (e.g., 森永, 1997)、そしてキャリア自己効力感 (e.g., Choi et al., 2012; 小泉・朴・平野, 2013) との関連を検討したものが多い。中でもキャリア自己効力感 (career self-efficacy) は、職業選択の方向性を規定する価値観や興味、達成目標の発達自体に影響を及ぼすことが明らかとなっているため (Komarraju, Swanson, & Nadler, 2014)、キャリア研究において精神的に検討されている要因の1つである (Choi et al.,

2012)。

キャリア自己効力感とは、Bandura (1977) が提唱した自己効力感を職業発達領域に応用した概念であり (Hackett, 1995), 仕事に関連するタスクや一連の行為を上手く遂行するための能力を有しているという確信のことである (Lent et al., 2008)。先行研究では、統制の所在 (Taylor & Popma, 1990) に加え、特性的自己効力感や特性自尊感情 (Betz & Klein, 1996) との関連も示されており、職業発達だけでなく精神的健康度とも関連深い概念として知られている。

キャリア自己効力感の高さは、“仕事において望ましい成果を得ることができる” といったポジティブな結果予期をもたらすため、仕事へのコミットメントや積極的なキャリア開発を促進する働きをもつ (Betz & Voyten, 1997)。また、このキャリア自己効力感と結果予期との関連性は、就労前の段階においても確認されている。たとえば、大学生 200 名を対象に調査研究を行った Conklin, Dahling, & Garcia (2013) は、就労後のキャリアパフォーマンス (目標を成し遂げることが出来そうかどうか)、および仕事満足感 (仕事を楽しむことが出来そうかどうか) を結果予期の指標とし、キャリア自己効力感との関連を検討した。その結果、(a) 大学での専攻分野において必要とされている能力やスキルを自身が有していると考える者ほどキャリア自己効力感が高くなること、そして (b) キャリア自己効力感が高いほど将来の仕事場面におけるポジティブな結果予期も高まることを明らかにしている。

本邦においては、小泉他 (2013) がキャリア自己効力感を (a) 就業継続効力感 (所属企業において今後も就業を継続する上での自信)、(b) 昇進効力感 (所属企業において昇進を重ねていく上での自信)、(c) メンバーシップ効力感 (職場で良好な人間関係を築き、組織における自身の役割を果たしていく上での自信) の 3 つの下位概念に分類した上で、女性活躍推進施策がキャリア自己効力感の各下位概念にどのような影響を及ぼしているのかを検討している。39 歳以下の女性正規社員 904 名を、婚姻状態と子どもの有無から 3 群 (「独身・無子」群、「既婚・無子」群、「既婚・有子」群) に分類して分析を行った結果、出産未経験女性は将来の出産を想定した際の就業継続効力感が低いものの、育児休業制度や拘束性の緩和といった施策の実施は就業継続効力感を高める働きをもつこと、しかし出産を経験した女性は昇進効力感が低いことが明らかとなった。小泉他 (2013) の研究は、正規社員のみを対象とした横断研究であるため結果の解釈には限界があるものの、女性のキャリア自己効力感を下位概念に分類して検討した点、また出産前後のキャリア自己効力感における差異が下位概念ごとに異なることを明らかにした点には大きな意義があるといえるだろう。

以上の議論から、女性の活躍推進を掲げる今日の世界の中で、雇用の不確実性や低所得による不安を抱くことなく、女性が正規雇用労働者として健康的に活躍していくためには、キャリア自己効力感の高揚とその維持が必要であるといえるだろう。しかし、国外のキャリア自己効力感研究は比較的多いものの、本邦における成人女性を対象としたキャリア自己効力感研究はほとんどない。また、小泉他 (2013) の研究でも、正規・非正規といった雇用形態の差異は考慮されておらず、したがってキャリア自己効力感が高い場合に正規雇用を選択するのか、正規雇用であることが単にキャリア自己効力感の高さに結びついているのか、といった点も明らかとなっていない。

そこで本研究では、女性の雇用形態がもっとも変化しやすい出産前後の時期に着目し、キャリア自己効力感と雇用形態との関連を検討する。具体的には、正規雇用されていた企業を第一子出産時に退職した女性を対象とし、出産退職前および再就業後のキャリア自己効力感が再就業した企業での雇用形態の差異をどの程度予測するのかを検討する。出産退職前のキャリア自己効力感が再就業時の雇用形態を強く予測する場合には、キャリア自己効力感の高低が雇用形態の選択に影響していると予測できる。一方で、再就業後のキャリア自己効力感が雇用形態の差異を強く予測する場合には、現在の雇用形態の差異がキャリア自己効力感の高低に反映されているだけの可能性が高いと考えられる。ただし、非正規雇用には冒頭で述べたデメリットだけでなく、メリットもあることを考慮する必要がある。子育て中の女性の中には“フルタイム就業でないからこそ働ける” といった意識をもつ者も多い (総務省, 2016)。したがって、女性が希望していた雇用形態と出産後の実際の雇用形態とのズレも考慮することで、女性の健康的な職業発達や雇用形態選択の在りかたを提唱できるものと考えられる。

本研究では、キャリア自己効力感や多重役割をこなすことができるといった自己効力感が高い女性ほど職業探索や仕事へのコミットメントが高く、仕事と家庭の両立を図るといった先行研究知見 (e.g., Betz & Voyten, 1997; Sahu & Rath, 2003) を踏まえ、出産前後に関わらず、キャリア自己効力感が高いほど正規雇用での再就業を予測するとの仮説を立てた。また、出産前後の各キャリア自己効力感が雇用形態の差異を予測する程度に関しては、希望する働き方との一致性を考慮に入れながら探索的に検討することとした。

方 法

調査参加者

インターネット調査会社のマクロミル社にモニタ登録している全国の既婚有子女性のうち、第一子出産時

に正規雇用されていた企業を退職し、末子出産後に (a) 正規社員として再就業した女性 102 名、および (b) 非正規社員として再就業した女性 102 名の計 204 名を調査サンプルとした。調査参加者はモニタ登録時にマクロミル社からプライバシーポリシーおよび情報セキュリティポリシーについての説明を受けており、その内容に同意する場合にモニタ登録が完了する仕組みになっていた。参加者が本調査への自由参加に自ら同意した場合にのみ回答を進めることができるシステムとなっており、またデータ収集の一連の手続きの中で、調査実施者が参加者の個人情報に直接接する機会は一切なかった。本研究では、回答に不備のあるデータを除外し、女性 203 名（正規社員 102 名、非正規社員 101 名）を分析対象とした。分析対象者の属性は Table 1 に示す。

質問紙

働き方および雇用形態希望 本邦の勤労女性が出産や育児の際に選択し得る主たるライフコースは、就業継続、再就業、退職の 3 パターンであることが報告されているため（内閣府、2006a）、調査参加者には「出産前に希望していた仕事との関わりかた」について、(a) 仕事は辞めずに、仕事と家庭・育児を両立する、(b) 出産を機に仕事を辞め、育児がひと段落した後に再就業する、(c) 出産を機に退職し、以後、育児に専念する、の 3 パターンの中から、最もよく当てはまるものを 1 つ選択してもらった。また、再就業を選択した女性については、再就業時に正規雇用もしくは非正規雇用のどちらを希望していたのかを選択してもらった。

キャリア自己効力感 キャリア自己効力感を測定する 15 項目（小泉他、2013）を使用した。本尺度は (a) 就業継続効力感（「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」「私は引き続き、現在の所属企業や他社を含めて、今後もキャリアを継続できる」などの 6 項目）、(b) 昇進効力感（「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」「私は今後、上位の管理職に昇進することができる」などの 3 項目）、(c) メ

ンバーシップ効力感（「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」「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」などの 6 項目）の 3 つの下位尺度から構成されていた。調査参加者には、出産前に勤務していた職場および出産後に再就業した現在の職場において、各項目が自分の気持ちにどの程度当てはまるかを 5 件法（5＝強くそう思う、4＝そう思う、3＝どちらともいえない、2＝あまりそう思わない、1＝全くそう思わない）で評定してもらった。なお、各下位尺度を構成する項目の平均値を各下位尺度得点とした。

結 果

信頼性の検討および属性確認

まず、キャリア自己効力感尺度の 3 つの下位尺度を構成する項目について、内的整合性を確認するため Cronbach の α 係数を求めたところ、就業継続効力感（出産前 $\alpha=.92$ 、出産後 $\alpha=.93$ ）、昇進効力感（出産前 $\alpha=.89$ 、出産後 $\alpha=.86$ ）、メンバーシップ効力感（出産前 $\alpha=.91$ 、出産後 $\alpha=.90$ ）のいずれにおいても十分な信頼性が確認された。

また、分析対象者の基本属性に雇用形態による差がないことを確認するため、雇用形態を要因とした t 検定を行った。その結果、年齢（ $t(201)=0.25$, ns , $d=0.03$ ）、子どもの人数（ $t(201)=1.40$, ns , $d=0.20$ ）、勤続年数（ $t(201)=1.67$, ns , $d=0.23$ ）、教育年数（ $t(201)=0.60$, ns , $d=0.08$ ）のすべてにおいて有意な差はみられなかった。

働き方に関する希望

続いて、出産前に希望していた働き方と出産後の実際の働き方が一致しているかどうかを Table 2 にまとめた。雇用形態に関わらず、過半数の女性が希望する働き方を実現していたが、不一致者も約 3-4 割強を占めていた（ $\chi^2(1)=2.33$, ns ）。また、不一致者が出産退職前に希望していた働き方をみると、正規雇用もしくは非正規雇用といった雇用形態における不一致ではなく、就業継続を希望していたにも関わらずそれを実現できなかった女性が多くみられた。

雇用形態および希望する働き方との一致性からみたキャリア自己効力感

キャリア自己効力感の各下位尺度得点における平均値および標準偏差を算出した（Table 3）。雇用形態および希望する働き方と現実との一致の有無によって、出産退職前および再就業後の各効力感得点に差がみられるかどうかを検討するため、雇用形態（2: 正規社員、非正規社員）×一致性（2: 一致、不一致）を要因

Table 1 雇用形態別にみた基本属性の平均値 (SD)

	正規社員 ($n=102$)	非正規社員 ($n=101$)
年齢	40.55 (5.77)	40.35 (5.90)
子どもの人数	1.93 (0.76)	1.79 (0.65)
勤続年数	5.02 (4.58)	4.07 (3.45)
教育年数	4.89 (3.32)	4.67 (1.62)

注) 勤続年数は再就業後の職場における勤続年数を、また教育年数は中学卒業後の教育年数を示す

とする 2 要因分散分析を行った。その結果、出産退職前については、就業継続効力感 ($F(1, 199)=38.91, p<.001, \eta_p^2=.16$) およびメンバーシップ効力感 ($F(1, 199)=26.44, p<.001, \eta_p^2=.12$) に一致性の主効果がみられ、一致者よりも不一致者において就業継続効力感得点およびメンバーシップ効力感得点が高かった。また、昇進効力感に一致性の主効果 ($F(1, 199)=4.87, p<.05, \eta_p^2=.02$) および交互作用 ($F(1, 199)=5.66, p<.05, \eta_p^2=.03$) がみられた。雇用形態×一致性の交互作用について単純主効果検定を行ったところ、一致性の単純主効果が非正規社員において有意であり、一致者よりも不一致者において昇進効力感得点が高かった ($F(1, 199)=10.68, p<.001$)。

再就業後においては、就業継続効力感 ($F(1, 199)=4.80, p<.05, \eta_p^2=.02$)、昇進効力感 ($F(1, 199)=11.05, p<.001, \eta_p^2=.05$)、そしてメンバーシップ効力感 ($F(1, 199)=5.25, p<.05, \eta_p^2=.03$) に雇用形態の主効果がみられ、正規社員が非正規社員よりもすべて

の効力感において高い得点を示した。

キャリア自己効力感による雇用形態の予測

出産退職前と再就業後のキャリア自己効力感が再就業後の雇用形態の差異を予測するかどうか、また予測するのであれば、出産退職前と再就業後のどちらのキャリア自己効力感が強く雇用形態を予測するのかを検討するためにロジスティック回帰分析を行った。出産退職前および再就業後のキャリア自己効力感得点を独立変数、雇用形態を従属変数とし、変数増減法（ステップワイズ法）による分析を行った（Table 4）。また、分析は希望する働き方と現実との一致の有無別に行った。その結果、一致者については、出産退職前の昇進効力感が高いほど（1.85 倍）、また再就業後の就業継続効力感が高いほど（1.75 倍）、正規社員を予測する結果となった ($\chi^2(2)=6.31, p<.05$)。不一致者については、再就業後の昇進効力感が高いほど（3.03 倍）、正規社員を有意に予測する結果となった ($\chi^2(1)=8.22, p<.01$)。

Table 2 希望する働き方を実現した女性および各仕事との関わりかたを希望した不一致者の人数（%）

	正規社員 (<i>n</i> =102)	非正規社員 (<i>n</i> =101)
希望する働き方と現実の一致性		
一致	57 (55.88)	67 (66.34)
不一致	45 (44.12)	34 (33.66)
不一致者における出産退職前の希望		
就業継続	39 (86.67)	22 (64.71)
再就業（正規雇用）	—	0
再就業（非正規雇用）	0	—
退職	6 (13.33)	12 (34.29)

注）不一致者における出産退職前の希望については、各雇用形態ごとの不一致者数を母数として割合を算出した

考 察

本研究では、希望する働き方との一致性に着目しながら、出産退職後に再就業した既婚有子女性の雇用形態とキャリア自己効力感との関連性を検討した。

まず、出産退職前のキャリア自己効力感については、希望する働き方を実現した女性よりも実現していない女性において各自効力感得点が高かった。本研究においては、希望する働き方と現実とが一致しないと評価した女性 79 名のうち 61 名（77.22%）が“就業継続”をもともと望んでおり、この就業継続希望者の多さが「キャリア自己効力感の高さ」と「希望の実現可能性の低さ」との関連性に結びついていたと考えられる。キャリア自己効力感は職業アイデンティティの構成概念の 1 つであり（Choi et al., 2012）、キャリア

Table 3 キャリア自己効力感の各下位尺度得点の平均値（SD）

	正規社員		非正規社員	
	一致 (<i>n</i> =57)	不一致 (<i>n</i> =45)	一致 (<i>n</i> =67)	不一致 (<i>n</i> =34)
出産退職前				
就業継続効力感	2.51 (0.91)	3.14 (0.77)	2.14 (0.87)	3.14 (1.08)
昇進効力感	2.30 (0.97)	2.28 (0.90)	1.77 (0.76)	2.37 (1.05)
メンバーシップ効力感	2.66 (0.83)	3.08 (0.69)	2.37 (0.95)	3.22 (0.90)
再就業後				
就業継続効力感	3.29 (0.84)	3.20 (1.01)	2.80 (0.89)	3.13 (0.71)
昇進効力感	2.57 (0.93)	2.62 (0.97)	2.10 (0.84)	2.23 (0.88)
メンバーシップ効力感	3.18 (0.78)	3.04 (0.91)	2.85 (0.88)	2.81 (0.80)

ア開発や仕事へのコミットメントを高める働きをもつため (Betz & Voyten, 1997), とくに就業継続 (希望) 女性において高いことが明らかとなっている (e.g., Sahu & Rath, 2003)。しかし, 女性の労働力率が 1980 年代からすでに男性と同じ逆 U 字曲線を示す欧米諸国 (内閣府, 2006b) とは異なり, わが国では出産や育児の時期に女性の労働力率が低下する, いわゆる M 字型曲線がいまだ報告されている (厚生労働省, 2015)。したがって, 欧米諸国で実証されているキャリア自己効力感と仕事へのコミットメントとの関連性が日本人女性においては当てはまらないと解釈するよりも, 女性が働く社会的環境が欧米諸国ほどは整っておらず, 女性自身の意思が自らの働き方の選択に反映されにくい状況であるがゆえに, キャリア自己効力感の高さが希望する働き方の実現につながっていないと考えるのが妥当である。

また, 再就業後である現在のキャリア自己効力感については, 雇用形態による差異のみがみられ, 非正規社員のキャリア自己効力感得点が正規社員の得点よりも低いことが示された。本結果は, 希望していた働き方との一致性に関係なく, 非正規社員として働いていること自体がキャリア自己効力感の低さに結びついていることを示唆するものである。企業側は非正規社員を補助的労働力として捉えていることが多く (新, 2008), したがって非正規社員に職業訓練を含む人的投資を行うことは投資収益を考えた場合には合理的でないと判断されることが多い。そのため, 非正規社員に対しては正規社員ほどの職業能力訓練が十分に行われず (厚生労働省, 2016), それゆえに生じる生産性の低さが賃金格差や待遇の悪さに結びつくといった悪循環がみられている。キャリア自己効力感は, 職場での成功体験や周囲の他者のモデリング, また自他からの言語的説得といった情報を基に生じる (Bandura, 1997) ことを考慮すると, 非正規雇用を取り巻く就労環境において, 就業継続効力感, 昇進効力感, そしてメンバーシップ効力感のすべてが正規社員よりも低くなるのは当然なのかもしれない。近年では, 収入のような経済的要因を統制してもなお, 非正規雇用が健康悪化を予測することや (井上他, 2011), 出産後に非正規雇用を選択する女性の多くは “労働時間の短

さ”を重視していること (横山, 2012) を踏まえると, 時間という点で柔軟な働き方が可能な正規雇用を確立・拡大していくことが, 働く既婚有子女女性の心理的・身体的健康を高めることにつながる可能性がある。

続いて, 出産退職前および再就業後の各キャリア自己効力感が雇用形態の差異を予測する程度について考察する。希望する働き方を実現した女性については, 「出産退職前の昇進効力感の高さ」と「再就業後の就業継続効力感の高さ」が正規雇用を予測する一方で, その影響力に大きな差はみられなかった。また, 希望する働き方と現在の働き方が一致しない女性については, 「再就業後の昇進効力感の高さ」のみが正規雇用を予測していた。したがって, (a) 出産退職前にキャリア自己効力感を高めることで, あらゆる再就業女性の正規雇用選択率が高まるわけではないが, (b) もともと再就業が理想のライフコースである女性に関しては, 出産退職前の昇進効力感を高めることが再就業時の正規雇用選択率を 1.85 倍高める効果をもつことが示された。

では, なぜ効力感の中でも “昇進効力感” が雇用形態の差異の予測に関わっているのだろうか。成人女性のアイデンティティは個人志向性と社会志向性の 2 軸から捉えることができ (岡本, 1999), 50 代に入るまでは, 仕事も母親業も個人志向性に対してのみ影響を及ぼすことが報告されている (伊藤, 1999)。つまり, 50 代以前の女性にとっては, 職場での役割は, 他者とのつながりや他者貢献よりも, 自己実現にとって意味をもつものなのである。このことは, 自己成長や興味の体現といった自己実現に関わる欲求と職場環境の求めるものとが合致した場合に, 健全なアイデンティティの確立や仕事への満足感がもたらされるといった報告 (e.g., Kroger, 2000 榎本訳 2005; Rhodes, 1983) と一致する。したがって, 育児後の再就業をもともと理想としていた 40 歳前後の女性にとっては, 次世代の育成といった要素を含むメンバーシップ効力感よりも, 自己成長や達成目標と関連深い “昇進” に対する自己効力感をもっていることが正規雇用を選択することにつながったのではないだろうか。また, 就業継続効力感とは正規社員である周囲の他者をモデリングすることにより高まることもあるかもしれない。しか

Table 4 雇用形態の差異に対するロジスティック回帰分析結果

独立変数	B	SE	Wald	OR	95%CI	p
希望する働き方と一致する場合						
昇進効力感 (出産退職前)	-0.61	0.23	7.31	0.54	0.34-0.84	0.01
就業継続効力感 (再就業後)	-0.56	0.23	5.96	0.57	0.36-0.89	0.02
希望する働き方と一致しない場合						
昇進効力感 (再就業後)	-1.10	0.53	4.28	0.33	0.11-0.94	0.04

注) OR はオッズ比を, 95%CI はオッズ比の 95%信頼区間を示す。参照カテゴリは正規社員

し、本研究知見は、“就業継続できる”といった自信をもつだけでは不十分であり、昇進を含め、“自分は仕事を通して何をしたいのか”といった自己目標を達成していく上での効力感をもつことが希望する正規社員としての再就業の実現において重要であることも示しているといえるだろう。本研究においては、女性の発達段階ごとの直接的な比較検討を行っていないため、雇用形態選択とキャリア自己効力感との関連性が各年齢層においてどのように異なるのかについては今後さらなる検討が必要である。

本研究結果は、非正規雇用労働者におけるキャリア自己効力感の低さ、また既婚有子女性が希望する働き方を実現することの困難さを改めて示しつつも、昇進効力感のような自己実現に関わるキャリア自己効力感をもつことが希望する正規社員としての再就業につながる可能性を示唆するものであった。今日、女性の再就業を支援するためのさまざまな施策や教育が検討されているが、女性が就労できる制度や環境をアピールするだけでなく、出産退職する前の段階から職業と自己実現を関連づけることで積極的に仕事に関与する目的をもたせること、またその目標を達成していくことができるという自信を高めることが必要なのかもしれない。冒頭で述べたように、本邦におけるキャリア自己効力感研究はほとんどなく、また欧米とは異なる就労環境下にある日本人女性に国外の研究知見をそのまま当てはめることに限界があるとするならば、本研究結果は十分な意義をもつ知見であるといえるだろう。

最後に、本研究にはいくつかの問題点および限界点がある。1点目は、再就業女性のみを対象としている点である。本研究では、希望する働き方を実現した女性がいる一方で、望んでいた就業継続を実現できなかった女性も数多くいることが示された。このような実情を考慮すると、“正規雇用としての再就業であれば良い”と結論づけるのは早計であろう。したがって、希望する働き方との一致性に着目しながらも、就業継続や専業主婦といったライフコースを選択した女性との比較を行い、雇用形態選択とキャリア自己効力感との関連をより詳細に検討していく必要がある。さらに、今後は「退職して仕事からしばらく離れること」と「長期休業」との差についても検討していくことで、女性の健康的な働き方につながる施策がより具体的にみえてくる可能性があるだろう。

2点目に回答方法があげられる。本研究では、出産退職前のキャリア自己効力感を回想法により評定してもらったが、それゆえに当時の自己効力感が適切に評価に反映されていなかった可能性も否定できない。縦断的な研究を行うことで、キャリア自己効力感と雇用形態選択との間の因果関係をより厳密に検討していくことができるだろう。

3点目は、キャリア自己効力感得点が比較的低かつ

た点である。キャリア自己効力感の各下位尺度得点の平均値をみると3点以下（得点可能範囲1～5）を示す得点が多かったことから、雇用形態や希望する働き方との一致性に関わらず、女性のキャリア自己効力感が全体的に低かったと判断できる。同キャリア自己効力感尺度を用いた小泉他（2013）の研究でも、1.97から3.85の範囲に得点が分布しているため、本研究での得点がとりわけ低いとはいえない。しかし、研究知見が今後蓄積されていく中で、キャリア自己効力感得点が一貫して低い値を示す場合、仕事への満足度や質の高い労働者の定着率の低下、また抑うつや不安を高めるリスクにもつながり得るため（e.g., 寺口, 2009）、背後にある原因の検討およびキャリア自己効力感自体を高める必要性が出てくるだろう。今後はキャリア自己効力感自体を高める支援法などの検討も視野に入れた上で、女性の健康的な働き方についての理解をさらに深めていく必要がある。

注

1) 現所属：高知大学人文社会科学部

利益相反自己申告：申告すべきものなし

引用文献

- 新 雅史（2008）. 若手非正規従業員の就業意欲はいかなる職場環境に規定されているか——外食・小売・流通業のキャリアラダー制度に着目して——
Works Review, 3, 170–181.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman Publisher.
- Betz, N. E., & Klein, K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4, 285–298.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46, 179–189.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., McConnell, A., & Campbell, M. (2012). Unemployed adults' career thoughts, career self-efficacy, and interest: Any similarity to college students? *Journal of Employment Counseling*, 49, 18–30.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-

- efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39, 443–460.
- Conklin, A. M., Dahling, J. J., & Garcia, P. A. (2013). Linking affective commitment, career self-efficacy, and outcome expectations: A test of social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 40, 68–83.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 232–258). New York: Cambridge University Press.
- 井上 まり子・錦谷 まりこ・鶴ヶ野 しのぶ・矢野 栄二 (2011). 非正規雇用者の健康に関する文献調査 産業衛生学雑誌, 53, 117–139.
- 伊藤 美奈子 (1999). 個人と社会という観点からみた成人期女性の発達 岡本 祐子 (編) 女性の生涯発達とアイデンティティ——個としての発達・かわりの中での成熟—— (pp. 87–112) 北大路書房
- 伊藤 裕子 (1995). 女子青年の職歴選択と父母の養育態度——親への評価を媒介として—— 青年心理学研究, 7, 15–29.
- 小泉 大輔・朴 弘文・平野 光俊 (2013). 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 経営行動科学, 26, 17–29.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2010). 第14回出生動向基本調査 国立社会保障・人口問題研究所 Retrieved from <http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14/doukou14.pdf> (2016年8月11日)
- Komarraju, M., Swanson, J., & Nadler, D. (2014). Increased career self-efficacy predicts college students' motivation, and course and major satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 22, 420–432.
- 厚生労働省 (2012). 平成24年度版労働経済の分析厚生労働省 Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/dl/02-1.pdf> (2016年8月2日)
- 厚生労働省 (2015). 平成27年版厚生労働白書 日経印刷
- 厚生労働省 (2016). 平成27年度能力開発基本調査 厚生労働省 Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801500-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Kibansetsubishitsu/0000118619.pdf> (2016年8月9日)
- Kroger, J. (2000). *Identity development: Adolescence through adulthood*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- (クロガー, J. 榎本 博明 (編) (2005). アイデンティティの発達 北大路書房)
- Lent, R. W., Sheu, H., Singley, D., Schmidt, J. A., Schmidt, L. C., & Gloster, C. S. (2008). Longitudinal relations of self-efficacy to outcome expectations, interests, and major choice goals in engineering students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 328–335.
- 森永 康子 (1997). 大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観 教育心理学研究, 45, 166–172.
- 永瀬 伸子 (2002). 若年層の雇用の非正規化と結婚行動 人口問題研究, 58, 22–35.
- 内閣府 (2006a). 平成18年度版国民生活白書 時事画報社
- 内閣府 (2006b). 平成18年版男女共同参画白書 国立印刷局
- 岡本 祐子 (1999). 女性の生涯発達に関する研究の展望と課題 岡本 祐子 (編) 女性の生涯発達とアイデンティティ——個としての発達・かわりの中での成熟—— (pp. 1–30) 北大路書房
- Rhodes, S. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93, 328–367.
- Sahu, F. M., & Rath, S. (2003). Self-efficacy and well-being in working and non-working women: The moderating role of involvement. *Psychology and Developing Societies*, 15, 187–200.
- 総務省 (2016). 平成27年労働力調査年報 日本統計協会
- 鈴木 淳子 (1996). 若年女性の平等主義的性役割態度と就労との関係について——就労経験および理想の仕事キャリア・昇進パターン—— 社会心理学研究, 11, 149–158.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17–31.
- 寺口 大 (2009). 落ち込み体験の認知的評価が自己効力感と抑うつ傾向に与える影響 佛教大学大学院紀要, 37, 73–90.
- 横山 由紀子 (2012). 女性の非正規就業——家族構成と就業意識—— 商大論集, 63, 149–165. (2016.9.5 受稿, 2017.3.7 受理)