

# 大卒女性の就業継続への心的要因

## — 理想のキャリアパターンに注目して —

中 島 由 佳

### 要約

本研究は、大卒女性の結婚・出産を機に、就業継続型と退職型の二極化することの要因として、①理想のキャリアパターン、②仕事におけるやりがいに注目した。やりがいの機序としての目標達成プロセスの存在を想定した上で、本研究は、理想とするキャリアパターンの相違による (1)就職活動中・就職後の心的・行動的要因、やりがいの相違 (2)仮説モデルのデータへの当てはまり (3)仮説モデルの各変数間の関係の相違 の検証を行った。

女子大生に対し、就職活動中、入職3～5カ月後および入職9～11カ月後の3回、質問紙調査を行い、有効回答が得られた208名のデータについて分析を行った。

多変量分散分析および多母集団同時分析の結果、継続群と中断群はともに、就職活動時に抱いた挑戦志向が直接に、あるいは意思を媒介として職務遂行(向目標行動)を促し、さらに仕事におけるやりがいにつながる事が明らかとなった。また、中断群と継続群の違いとして、気晴らし・サポート利用と職務遂行との関係が示唆された。一方、退職群においては、対人志向に表される「様々なひととの出会い」が就職の動機であり、それが意思に媒介されて、職務の遂行を促す事が示唆された。

**キーワード**：大卒女性、就業継続、理想のキャリアパターン、目標達成プロセス、縦断調査

### 問題と目的

#### 大卒女性の就労継続・中断の要因

日本女性の労働力率は、20代前半が最も高く、20代半ばから30代後半の出産・育児

期に減少し、子育てが一段落した40代に再び増加した後に老年期に向かい下降する、いわゆる「M字型」の曲線を描くことが特徴的とされる。このM字型の労働力率の曲線は、諸外国に比べ日本で顕著なパターンであり、結婚・出産で退職し、育児後再就職する、いわゆる「中断再就職型」ライフスタイルをとる女性が多いことを示す。経済的動向の変化や社会政策の効果等もあり、近年、日本の女性のM字型曲線は緩和の傾向にある。その中で、大卒（短大・大学院卒を含む）<sup>1</sup>女性の就労は、結婚・出産退職後も労働市場に復帰しない傾向を示し（厚生労働省、2005）、労働力率は、30歳代に落ち込んだまま上昇をほとんど見せないL字に近い曲線を描く。

大卒女性の再就職が進まないことの要因のひとつとして、大卒女性は正規での再雇用を望む者の割合が高く（厚生労働省、2005）、自らの資格・専門性を活かして、再就職後も退職前と変わらぬ仕事ができることを望む点にある（柳井、2001）。しかし、女性再就職者の正規雇用には年齢制限が設けられている場合が多く、第一子出産の年齢が高い傾向にある大卒女性に不利となっている（脇坂・奥井、2005）。また、数年の就労の空白も即戦力としての雇用を難しくする（柳井、2001）。

このため、大卒女性の就労は、結婚・出産にかかわらず就業を継続する者も多い半面、ひとたび退職すると、就業継続を望みながらも労働市場への復帰を果たせないという二極分化した大卒女性の就労形態が生じる。大卒女性の場合、ライフイベントを経て仕事を継続できることが、就労継続の要因となることがうかがえる。

大卒女性の退職理由として最も多いのが「仕事にやりがいなかった」、次点が「もともと結婚のときに退職するつもりだった」であるとの報告がある（厚生労働省、2000）。女性は結婚、出産などのライフイベントに直面して初めて就労継続の可否を考えるわけではない。就職活動を始めるに当たって、女性はそれらのライフイベントと就労とのバランスに関する理想のキャリアターンを選択・設計する（吉原、1995）。この理想のキャリアパターンの分類の仕方として、結婚・出産に関わりなく就労の継続を望む「就業継続型」、結婚・出産を機に退職し、子育てを経て再び就労する「再参入型」（中断型）、結婚・出産を機に退職し、労働市場に戻らない「退職型」がある（鈴木、1996）。正規就職者の場合、大卒時にライフイベントに際しての就業継続を希望していた者の57.1%が実際に就業を継続するのに対し、出産後の仕事の中断を希望していた者の47.2%が実際に出産後仕事を中断しているなど（日本労働研究機構、1998）、就職活動時に想定したキャリアパターンは、就職後の就労を規定する。

また、仕事の「やりがい」も理想のキャリアパターン以上に、就業の継続を規定す

1 厚生労働省の報告書には、短大卒、大学院卒も「大卒」として統計データ上で扱われているため、同省からの統計データを引用する際は、短大卒、大卒、大学院卒も含めての「大卒」という文言を本研究でも用いた。

る。高学歴女性では、このやりがいを最も大きく感じるのは「自分の仕事が評価された」、「仕事の達成感を味わった」、ついで「職場の人間関係が良い」ときとされる（日本労働研究機構，1998）。

### 「やりがい」に至るプロセスについての仮説

ところで、「やりがい」とは、仕事における所与の目標の達成により得られるものであると考えられる。また、仕事における目標の達成には、そこに至るまでの心理的・行動的なプロセスが存在することが考えられる。

この目標達成プロセスにおける心的・行動的要因の関係性について中島・無藤（2007）、中島（2011）は、「なぜ就職をするのか」との就職動機に焦点づけ、生涯コントロール理論（Heckhausen & Schulz, 1993, 1995など）に基づいて説明している。生涯コントロール理論は、Baltes & Baltes（1984）の論ずる選択性・補償性にコントロール理論（Rothbaum, Weisz, & Snyder, 1983）の1次・2次コントロールの考えを融合させた、目標遂行とその過程でのストレス対処についての生涯発達モデルである。Heckhausen は、目標遂行における心的・行動的方略およびその関係を4つのコントロール方略<sup>2</sup>によって明確化する。すなわち、目標の遂行においては、心的作用である意思（選択2次）が、目的達成への行動である向目標行動（選択1次）、サポート・気晴らし利用（補償1次）に寄与することにより、ひとは自分の行動によって環境を変化させ、目標を達成しようとする。このような生涯コントロール理論を援用して中島・無藤（2007）は、就職活動中の就業動機から就職達成へと至る目標達成プロセスについて、また中島（2011）は、就職活動時の就業動機、就職後の職務における心的・行動的要因からなる目標達成プロセスが職場での初期適応に与える影響について説明している。仕事へのやりがいが職務上の所与の目標達成の結果得られるのであれば、ここにも中島（2007, 2011）の論じる目標達成プロセスが介在していることが考えられる。

ところで、このような仕事における目標達成プロセスは、就職活動時の理想のキャリアパターンによって異なるものであろうか。結婚・出産後の就労継続を望む、いわゆる「継続群」は、それを実現しうる手立てを就職活動時より模索する（吉原，1995）。このような「継続群」と、結婚・出産を機に仕事を一時中断する「中断群」、退職して労働市場に戻らない「退職群」とでは、就職活動における就業動機、入職してから

---

2 中島（2005）のコントロール尺度は Heckhausen & Schulz（1993, 1995）の生涯コントロール理論に準じて作成され、選択1次、補償1次、選択2次、補償2次の下位尺度よりなる。抽象性を避け尺度の内容をより具体化するため、中島（2011）において、選択1次は向目標行動、補償1次はサポート・気晴らし利用、選択2次は意思、補償2次は肯定的解釈に改名された。

の心的・行動的要因、さらにはやりがいに至るまでの目標達成プロセスの各変数の働きや関係性に相違があることが考えられる。

そこで本研究は、やりがいおよび目標達成プロセスの各変数とその関係性について、理想のキャリアパターン3群（退職群、中断群、継続群）による相違の検証を目的とする。

まず、(1)やりがいおよび目標達成プロセスの各変数（就職活動中の就業動機、就職後の心的・行動的要因）の値の3群間での相違を検証する。

次に、やりがいと目標プロセスの各変数の関係について、「①就職活動中の就業動機が入職後の仕事における心的要因・行動に影響し、②さらに仕事における行動がその数ヵ月後の仕事でのやりがいに影響する」との仮説モデルを構築し、(2)3群のデータへの仮説モデルの当てはまり、(3)仮説モデルにおける各変数間の関係の、理想のキャリアパターンによる異なりについて検証する。

中島（2007, 2011）に準じ、本研究ではキャリア志向（安達, 1998）の挑戦志向および対人志向を就職活動中の就業動機として、コントロール尺度（中島, 2005）の意思、向目標行動およびサポート・気晴らし利用を入職後の仕事における心的要因・行動として用いる。また、「やりがい」を構成する変数として、先行研究の知見から「仕事有意義感」、「仕事への満足感」、「職場満足感」、および「転職願望」を用いる。

本研究では、就職活動中、新規入職者が研修などをほぼ終え、各職場にほぼ配属され終えた時期、入職後ほぼ1年経つ時期の3時点で調査を行い、目的達成プロセスと仕事におけるやりがいとの関係を縦断的に明らかにする。

## 方 法

就職活動を行った大学生、短期大学生に対し、就職活動中、入職後2回の計3回にわたり、質問紙調査を行った。

### Time 1 (T1) 就職活動中

**調査時期と対象者** 2004年3月に卒業予定の近畿圏および首都圏の短期大学2年生251名（1校）、大学4年生の女子217名（11校）を対象に、2004年1月から3月にかけて質問紙調査を実施した。質問紙の回収は、短期大学では授業中に質問紙を配布し授業終了後に回収、大学では授業中に質問紙を配布し授業終了後に回収、ゼミでの留め置き、メール<sup>3</sup>などにより行われた。また、氏名、連絡先<sup>4</sup>を明記してもらい、就職状

3 メールによる質問紙への回答を希望した対象者には、指定されたメールアドレスに質問紙を添付書類として送信し、回答されたものを再び添付書類として返信してもらった。

4 調査は、個人情報保護法の制定（2005年4月）以前に行われたが、心理学研究の倫理に従い、調

況について、質問紙回答の時点で就職が決定していなかった者に対しては2004年4月に問い合わせた。質問紙の回収率は91.23%であった。入職を希望せず就職活動を行っていない者および就職状況が不明な者の回答、無効回答などを除いた結果、有効回答は394名（短大2年生222名、大学4年生172名）であった。

**質問紙の構成** フェイスシートに加えキャリア志向および就職活動中の心的・行動的要因の測定を行った。キャリア志向の測定には、安達（1998）の就業動機尺度の4下位尺度のうち、“なぜ就職するのか”というキャリアへの志向である挑戦志向と対人志向を使用した。就業動機尺度は構成概念妥当性が確認されており、信頼性は各下位尺度の $\alpha$ 係数が.82～.91であった（安達, 1998）。すでに就職を決定していた者に対しては“そう思った”、“そうした”などの過去形の表現、就職活動を継続していた者に対しては“そう思う”、“そうする”などの現在形の表現を用いて測定し、挑戦志向8項目および対人志向8項目に対し“かなりそうだ”から“そうではない”までの4件法で回答を求めた。また、就職活動中の心的・行動的要因の測定には中島（2005）のコントロール尺度のうちの意思、向目標行動、サポート・気晴らし利用を使用した。コントロール尺度（中島, 2005）は構成概念妥当性が確認されており、また信頼性については、各下位尺度の $\alpha$ 係数は.72～.84、再テスト法による相関係数（ $r$ ）は.60～.81であった。行動方略である向目標行動6項目、サポート・気晴らし利用5項目は“よくそうする”から“そうしない”まで、心的方略である意思7項目は“かなりそうだ”から“そうではない”までの5件法で回答を求めた（各測度は、すでに就職を決定していた者に対しては“そう思った”、“そうした”などの過去形の表現、就職活動を継続していた者に対しては、“そう思う”、“そうする”などの現在形の表現を用いて測定した）。

T1時点での就職達成状況は、就職内定が解禁となる2003年10月までに就職を決定した者は138名、平成2004年3月までに就職を決定した者120名、4月の時点で未決定だった者136名であった。この就職状況を目的達成過程における結果状況と見なし、2003年10月までの就職決定に3点、2004年3月までの就職決定に2点、2004年4月時点での就職未決定に1点を付与し、就職達成状況を表す指標とした。

## Time 2 (T2) 入職3～5カ月後

**調査時期と対象者** 第2回目の調査時期は、新規入職者が研修などをほぼ終え、各職場にほぼ配属され終えた時期である2004年7月～9月に実施した。質問紙はT1の394名に対して、郵便またはメールにより送付・回収された。275名からの回答があり、

---

査対象者の氏名、連絡先などの個人情報が外部に流出しないよう管理には細心の注意を払い、また調査以外の目的にはこれらの情報を使用しなかった。

質問紙の回収率は69.80%であった。就職しなかった者の回答などの無効回答などを除いた結果、有効回答は236名であった。

**質問紙の構成** フェイスシートに加え、中島 (2005) のコントロール尺度のうちの意思、向目標行動、サポート・気晴らし利用を使用し、入職後の心的・行動的要因の測定を行った。入職後の仕事に対するコントロール方略について、職務中の方略測定に即するよう表現を一部改め、行動方略である向目標行動6項目、サポート・気晴らし利用5項目は“よくそうする”から“そうしない”まで、心的方略である意思7項目は“かなりそうだ”から“そうではない”までの5件法で回答を求めた。

### Time 3 (T3) 入職9～11カ月後

**調査時期と対象者** 第3回目の調査時期は、年度末の繁忙期を控えた2005年1月～3月に実施した。質問紙はT2の236名に対して、郵便またはメールにより送付・回収された。219名からの回答があり、質問紙の回収率は91.53%であった。無効回答などを除いた結果、有効回答は208名であった。

**質問紙の構成** フェイスシートに加え、仕事有意義感を“辛く不毛”、“辛いほうが多く、あまり意義は感じられなかった”、“苦しいが成長した”、“成長できる良い体験”の4件法、仕事満足感および職場満足感を“満足していない”から“とても満足だ”までの4件法、転職願望を“まったく転職については考えていない”、“転職したいと思うことはあるが、具体的には考えていない”、“転職先の情報を集めるなど、具体的に転職を考えている”、“半年ほどの間に転職する予定で、ほぼ具体的に話が進んでいる”の4件法で回答を求めた。

## 結 果

### 分析方法

T1 から T3 までの全ての調査において有効回答が得られた208名のデータのみを分析に使用し、統計パッケージ SPSS (Ver. 11.5) および AMOS4.0を用いて分析を行った。

### 就職状況

有効回答者208名の就職先は、一般企業68名、サービス・流通29名、病院・医療25名、介護・福祉14名、教育機関16名、幼稚園・保育園48名、公務員8名、であった。

### 理想のキャリアパターン

分析に使用した208名の就職活動中の理想のキャリアパターンは、結婚・出産に伴い退職し、再就労は望まない「退職群」35名、結婚・出産に伴い就労を一時中断した後に再就労を望む「中断群」94名、結婚・出産しても就労の継続を望む「継続群」79

名であった。

### 各測度の検討

**キャリア志向** 確認的因子分析を行ったところ、指標 (GFI = .860, AGFI = .812, CFI = .819, RMSEA = .087) で、モデルのデータへの適合性 (豊田, 1998) は悪くなかった。各志向の代表的な項目および信頼性係数 (Cronbach の  $\alpha$ ) を Table 1 に記す。

**コントロール尺度** 確認的因子分析を行ったところ、指標 (T1: GFI = .899, AGFI = .866, CFI = .862, RMSEA = .058; T2: GFI = .882, AGFI = .844, CFI = .877, RMSEA = .068) で、モデルのデータへの適合性 (豊田, 1998) は悪くなかった。各コントロール方略の代表的な項目および信頼性係数を Table 1 に記す。

Table 1 各尺度の代表的な項目と信頼性係数

＜キャリア志向＞	
挑戦志向 (T1: $\alpha = .79$ )	努力や能力を必要とする仕事がしたい 世間で非常に難しいとされている仕事をやり遂げたい 誰かの案に従うのではなく、自分で計画を立てるような仕事がしたい 仕事で成功するためには決して努力を惜しまない
対人志向 (T1: $\alpha = .75$ )	常に多くの人との出会いがある仕事をしたい 仕事を通じていろいろなひとに出会いたい 仕事に就くのはひととの接触を持っていたいからだ 職場では周りの人々との調和が何よりも大切だ
＜コントロール方略＞	
意思 (T2: $\alpha = .78$ )	なかなかうまく行かなくても、努力してがんばることが大事だ 自分の夢や将来のためだから、つらくてもがまんする とうとううまく行かなそうでも、納得するまであきらめない たいへんなことも一生懸命がんばる
向目標行動 (T2: $\alpha = .71$ )	仕事に必要な知識、情報は積極的に収集する うまくいかないときは、なぜだめか考えてその後に役立てる 実現可能な短期的な目標を立てて実行する 長期的な計画を立てて、視野に入れておくようにする
サポート・気晴らし利用 (T2: $\alpha = .75$ )	行き詰ったり不安なときは誰かに話を聞いてもらい気を持ち直す 思うように行かなくて落ち込んだら、友だちとしゃべったり食事する 落ち込んだら好きなことをしてストレスを発散する 思うように行かなくて焦ったら誰かに相談してまたがんばる

Table 2 変数の相関係数と平均値, 標準偏差

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	平均値	標準偏差
① T1 挑戦志向	—								2.78	.49
② T1 対人志向	.27***	—							3.18	.45
③ T2 意思	.43***	.33***	—						3.68	.52
④ T2 向目標行動	.46***	.11	.54***	—					3.70	.53
⑤ T2 サポート・気晴らし利用	.11	.21**	.35***	.37***	—				4.10	.60
⑥ T3 仕事有意義感	.28**	.08	.23**	.33***	.16*	—			3.19	.61
⑦ T3 仕事満足感	.12	.01	.28***	.24**	.17*	.56***	—		2.77	.81
⑧ T3 職場満足感	.06	.03	.24**	.21**	.16*	.46***	.76***	—	2.80	.88
⑨ T3 転職願望	-.07	.06	-.24**	-.18*	-.10	-.39***	-.63***	-.61***	1.89	.77

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

### 変数間の相関および基本統計量

各変数間の相関係数および各変数の平均値、標準偏差を Table 2 に記す。相関係数および基本統計量の分析には各項目の得点の合計を項目数で除した尺度得点を用いた。

挑戦志向と対人志向の間には弱い正の相関が見られ、ともに内発的な就業動機であるが独立した性格を持つことが伺える。また T1 挑戦志向と T2 向目標行動および T2 意思の間には弱い～中程度の正の相関、T1 対人志向と T2 意思および T2 サポート・気晴らし利用の間には弱い正の相関が見られた。T2 の意思、向目標行動、サポート・気晴らし利用の間には弱い～中程度の正の相関が見られた。T3 の仕事有意義感と仕事満足感、職場満足感の間には中～高いと正の相関、転職願望と他の T3 変数の間には中程度の負の相関が見られた。T2 の意思および向目標行動と T3 の各変数の間には弱い相関が見られた。

### 各変数における群差

理想のキャリアパターンによる各変数の値の相違を検証するため多変量分散分析を行ったところ、3 群には有意な相違があった (Wilks'  $\lambda = .806$ ,  $F(2, 206) = 2.49$ ,  $p < .001$ )。結果を Table 3 に示す。Tukey の多重比較の結果、T1 挑戦志向、T2 向目標行動、T3 仕事満足感において群間差が示された (Figure 1)。就職活動時 (T1) の挑戦志向は、継続群および中断群の方が退職群よりも、また中断群よりも継続群の方が値が高かった。就職後 (T2) の向目標行動では、継続群は中断群および退職群に比べて値が高かった。また、入職約10ヶ月後 (T3) の仕事満足感は、退職群は中断群、継続群に比べて値が低かった。



Table 3 多変量分散分析の結果

	退職群 (n=35)		中断群 (n=94)		継続群 (n=79)		F
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
T1 挑戦志向	2.49	.46	2.77	.48	2.91	.47	9.33***
T1 対人志向	3.15	.49	3.20	.44	3.17	.44	.16
T2 意思	3.53	.50	3.68	.49	3.75	.54	2.15
T2 向目標行動	3.56	.59	3.62	.48	3.86	.52	5.93**
T2 サポート・気晴らし利用	4.08	.63	4.08	.54	4.12	.65	.12
T3 仕事有意義感	3.06	.64	3.20	.58	3.23	.64	.93
T3 仕事満足感	2.43	.74	2.78	.81	2.91	.82	4.42*
T3 職場満足感	2.60	.88	2.82	.88	2.85	.88	1.04
T3 転職願望	1.86	.73	1.99	.81	1.78	.73	1.56

+ $p < .1$ , \* $p < .05$ .

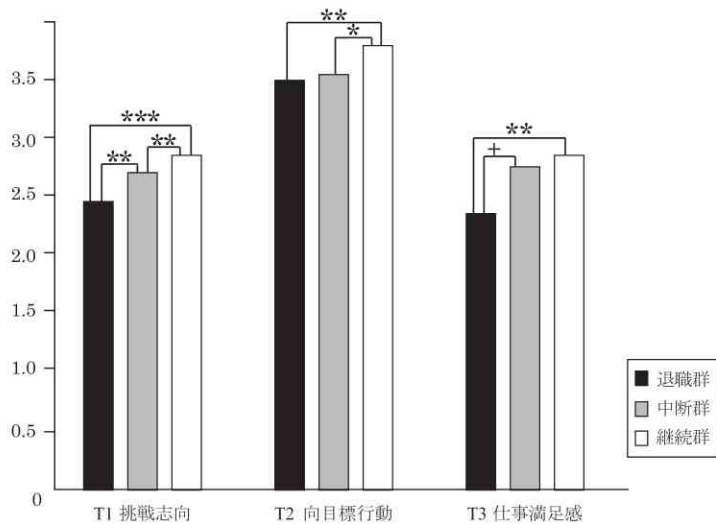


Figure 1 多変量分散分析多重比較の結果

### 仮説モデルの分析

就職活動中の目標達成志向の心的要因である挑戦志向と意思、入職4ヶ月後の向目標行動、入職10ヶ月後の仕事満足感の関係について構築された仮説モデル (Figure 2) について構造方程式モデリングによる多重指標分析を行った。分析の結果、モデルの適合度指標は  $GFI = .966$ ,  $AGFI = .926$ ,  $CFI = .979$ ,  $RMSEA = .054$  で、データに対するモデルの当てはまりは良かった (豊田, 1998)。

### 多母集団同時分析

データに対するモデルの当てはまりが良かったことを受け、変数間の構造における

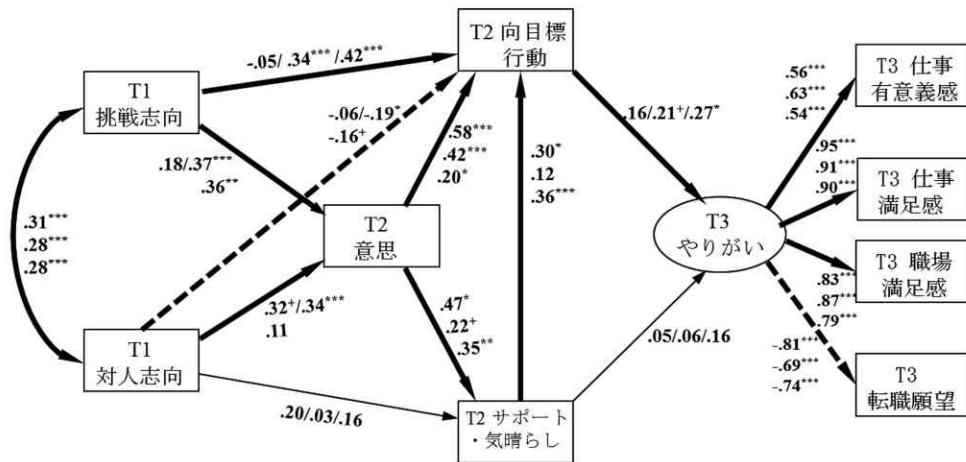


Figure 2 目標達成志向（キャリア志向，意思，行動）とやりがいの関係

太線はいずれかの群で有意なパス，細線はいずれの群においても有意でないパス，実線は生の影響，破線は負の影響を示す。

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , + $p < .10$

Table 4 各モデルの適合度指標

Model	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
Model 1	.913	.813	.952	.048	236.83
Model 2	.910	.823	.956	.044	228.30
Model 3	.908	.826	.955	.043	226.54

理想のキャリアパターン3群間の相違を検証するため、多母集団同時分析を行った。まず、いずれのパラメータにも等値制約を課さない配置不変の model 1 について分析を行ったところ、モデルの当てはまりは良く (Table 4)、3群のデータにおける共分散構造の等質性が保証された。そこで、潜在変数 (やりがい) から各観測変数へのパラメータに等値制約を課した測定不変の model 2、model 2 の制約に T1 挑戦志向と T1 対人志向との共分散に等値制約を加えた model 3 をそれぞれ分析し、各モデルの当てはまりを比較した (Table 4)。その結果、最も AIC が小さくデータへのあてはまりが良かった model 3 を採択した。キャリアパターン3群の各因子間の標準化されたパス係数および共分散を Figure 2 に記す。

次に、3群におけるパス係数のパラメータ間の差に対する検定を行った。その結果、T1 挑戦志向→T2 向目標行動のパスおよび T2 意思→T2 向目標行動へのパスにおいて、5%水準で有意となる絶対値1.96を超える検定統計量が見られた (Table 5)。T1 挑戦志向から T2 向目標行動への影響は退職群よりも中断群および継続群の方が、T2 意思から T2 向目標行動への影響は継続群よりも退職群の方が有意に強いことが示された。

Table 5 3群の標準化されたパス係数および各パスのパラメータの差の検定統計量

		退職群	中断群	差の検定統計量	有意確率	
T1 挑戦志向	→	T2 向目標行動	-.05	.34***	2.11	<.05
		退職群	継続群	差の検定統計量	有意確率	
T1 挑戦志向	→	T2 向目標行動	-.05	.42***	2.79	<.05
T2 意思	→	T2 向目標行動	.58***	.20*	2.61	<.05

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

パラメータの差の検定統計量は、1.96以上で5%水準で有意。

注：群間において検定統計量に有意差の出たパスのみ記した。

**就職活動中のキャリア志向と入職後 T2 の意思** T1 挑戦志向からは T2 意思に対して有意な正の影響が3群とも見られた。対人志向から意思に対しては、退職群、中断群のみで有意な正の影響が示された。

**就職活動中のキャリア志向と入職後 T2 の行動方略** T2 向目標行動に対し、T1 挑戦志向からは正の影響、対人志向からは負の影響が中断群、継続群のみで示された。T2 サポート・気晴らし利用に対しては、いずれの群でも対人志向からの有意な影響は見られなかった。

**入職後 T2 の意思と行動方略** 全ての群において、意思は向目標行動、サポート・気晴らし利用ともに有意な正の関係を示した。サポート・気晴らし利用は、退職群、継続群のみで向目標行動への有意な正の関係を示した。

**入職後 T2 行動方略と入職後 T3 のやりがい** 中断群、継続群のみで、T2 の向目標行動はやりがいへの有意な正の影響を示した。いずれの群においても、サポート・気晴らし利用は T3 のやりがいへの有意な影響を示さなかった。

## 考 察

本研究の目的は、理想とするキャリアパターンの相違による (1)就職活動中・就職後の心的・行動的要因、やりがいの値の相違 (2)仮説モデルのデータへの当てはまり (3)仮説モデルの各変数間の関係の相違 の検証であった。

### 就職活動中・就職後の心的・行動的要因、やりがいのキャリアパターンによる相違

分析の結果、T1 挑戦志向および T2 向目標行動は、継続群は中断群、退職群よりも有意に値が高かった。就職に際して結婚・出産後の就労継続を織り込んでキャリア設計を行う大卒女性は、自分の能力を活かすことを就職の動機づけとし、入職後も精力的に仕事を行っていることがうかがえる。また、T3 仕事満足感でも、継続群は退職群よりも高かった。

一方、中断群に注目して結果を見た場合、T3 仕事満足感における継続群との差は見られなかった。このことから、「自分の能力を生かしたい」との就職活動時の気持ちや実際の仕事における行動は継続群よりも値が低いものの、やりがいの要因である仕事満足感は継続群と同等に感じていることがうかがえる。

#### やりがい感と目標達成志向の各変数の関係

**T1 挑戦志向と就職後の変数の関係** 中断群・継続群では、就職活動時の挑戦志向が就職後の意思および向目標行動に肯定的な影響を与えていた。就職活動中の「自分の能力を活かしたい」、「仕事で成功するためには努力を惜しまない」などの就職後の仕事に対する強い動機づけが、就職後の「困難に直面しても努力し、がんばる」などの意思を介して、あるいは直接的に、計画的かつ粘り強い仕事ぶりにつながることがうかがえる。さらに、就職活動中の挑戦志向は、就職後の意思および向目標行動に媒介されてやりがいにつながっていた。これにより、「就職活動に際しての自分の仕事に対する強い動機づけが精力的な職務遂行につながり、さらに仕事への満足や有意義感を生む」という、一貫した流れがうかがえる。中断群と継続群との間で、これらのパスのパラメータに有意な差は見られず、他の分析結果も勘案すると、就職活動時の就職動機、就職後の仕事ぶりややりがいの関係において、中断群と継続群の等質性は高いといえる。

一方で、結婚・出産を機に職場を退職するライフプランを就職活動時より描いていた退職群では、就職活動時の挑戦志向は、就職後の向目標行動との有意なつながりがなく、また、向目標行動からやりがいへの影響もみられなかった。退職群は、就職活動時の挑戦志向、やりがいのどちらも継続群・中断群より低く、職務における向目標行動も継続群より低かった (Figure 1)。また、就職時の挑戦志向から職務での向目標行動へのパスも、継続群に比べて有意に影響力が低い (Table 5)。これらの分析結果からは、結婚・出産退職をライフプランに組み込み、人生の中で仕事に従事する期間を限定的に捉えている退職群は、就職活動時や職務での心理・行動において他の群と異なることが示唆される。

**T1 対人志向と就職後の変数の関係** 中島 (2011) の知見からは、就職活動にあたって抱いた「様々なひとに出会うために仕事がしたい」との対人志向は、意思に媒介されて職務遂行 (向目標行動) につながっている反面、直接的には職務遂行を低下させる影響がみられた。本研究においては、継続群では、就職活動中の対人志向から就職後の意思に対して有意な効果はなく、向目標行動を低める働きのみが見られた。継続群にとっては「自己の能力を活かして大変なことがあってもくじけずに職務を遂行すること」こそが重要であり、「様々なひとに出会いを大切にしたい」との対人志向が高くなると、かえって職務の妨げとなることが示唆される。

一方、退職群においては、就職活動中の対人志向は就職後の意思に媒介されて向目標行動につながっており、また向目標行動を直接的に低める効果はないことが見出された。退職群にとっては、「様々なひととの出会い」こそが就職の動機であり、それが「仕事をがんばろう」との意思につながり、職務の遂行を促すことが示唆される。

**職務における行動とやりがいの関係** 「誰かと話をしてリフレッシュする」、「好きなことをしてストレスを発散する」などのサポート・気晴らし利用からは、どの群においても、やりがいへの影響は見られなかった。しかし、継続群においては、サポート・気晴らし利用が職務遂行（向目標行動）に肯定的な影響を与え、それが仕事におけるやりがいにつながるということがうかがえる。一方で退職群は、サポート・気晴らし利用が職務遂行を促すものの、必ずしもそれが仕事のやりがいにつながらないことがうかがえる。また、中断群においては気晴らし・サポート利用から向目標行動へのパスは有意ではなく、気晴らしや他者からのサポートが職務遂行の後押しとはならないことが明らかとなった。

#### まとめ

継続群と中断群はともに、就職活動時に抱いた挑戦志向が直接に、あるいは意思を媒介因として職務遂行（向目標行動）を促し、さらに仕事におけるやりがいにつながるということが明らかとなった。そして、中断群の向目標行動の平均値は継続群よりも低かったものの、就職の動機と職務での心理・行動との関係において、継続群と中断群の等質性は高いと考えられる。一方で、継続群は「息抜き」が仕事の遂行につながるのに対し、中断群は仕事に励むことによって継続群と同じようにやりがいを感じているものの、息抜きや他者からのサポートが職務遂行に結びつかない点に、両群の違いがみられた。

退職群の目標達成プロセスには、継続群・中断群との大きな相違が見られた。退職群は、「自分の能力を活かしたい」との挑戦志向の値が他群よりも低く、また、就職後の意思や行動にも反映されることはなかった。退職群においてはむしろ、「多くのひとと出会いたい」との対人志向が仕事における意思に影響を与えていた。この点において、退職群と継続群・中断群では、「なぜ仕事に就くのか、仕事に何を求めるのか」との仕事に対する信念が、就職活動時より入職後に至るまで異なることが示唆される。

最後に、結婚・出産に際しての仕事継続の要因について再考したい。村松（2000）は、親との同居の可能性や親や夫の協力の有無が、就労継続型から中断型、また中断型から継続型への理想のキャリアパターンの変化を規定することを報告している。仕事でのやりがいや信念において継続群との等質性が高い中断群は、社会的環境の影響次第で仕事を継続する可能性が十分にあることが村松（2000）知見からはうかがえる。

スキルや経験を積み重ねた大卒女性は貴重な労働力であり、就労意欲の高い大卒女性の就労継続を促進するための政策は必須である。

### 本研究の限界

本研究では、理想のキャリアパターンによる相違を検証することを目的とした。しかし、結婚・出産を機に一時的に仕事を中断する理由として、「中断を余儀なくされる」のみでなく、「育児や子どもの養育に専念したい」などの仕事役割に対する家庭役割の優先（村松，2000）もその理由であることを踏まえておく必要がある。また、仕事におけるやりがいには、本研究で扱った変数以外にも様々な要因が考えられる。本研究における仮説モデルのデータへの適合性は良かったが、仕事におけるやりがいの機序を最も良く表現するモデルの一つに過ぎない点に留意する必要がある。

### 【引用文献】

- 安達智子（1998）. 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, **38**, 172-182.
- Baltes, P.B., & Baltes, M.M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P.B. Baltes & M.M. Baltes (Eds), *Successful aging: Perspectives from the behavioral science*. New York: Cambridge University press. Pp. 33-76.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1993). Optimisation by selection and compensation: Balancing primary and secondary control in life span development. *International Journal of Behavioral Development*, **16**, 287-303.
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, **102**, 284-304.
- 厚生労働省（2000）. 平成11年版女性労働白書.
- 厚生労働省（2005）. 平成16年版働く女性の実情.
- 村松幹子（2000）. 女子学生のライフコース展望とその変動 教育社会学研究, **66**, 137-155.
- 中島由佳（2005）. コントロール尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 人間文化論叢, **8**, 183-192.
- 中島由佳・無藤 隆（2007）. 女子学生における目標達成プロセスとしての就職活動：コントロール方略を媒介としたキャリア志向と就職達成の関係 教育心理学研究, **55**, 403-413.
- 中島由佳（2011）. 大卒女子入職者の初期適応の規定因：一目標達成志向および情緒的適応の観点からの縦断調査— 教育心理学研究, **59**, 402-413.
- 日本労働研究機構（1998）. 高学歴女性と仕事に関するアンケート.
- Rothbaum, F., Weisz, J. R., & Snyder, S. S. (1982). Changing the world and changing the self: A two process model of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, **42**, 5-37.
- 鈴木淳子（1996）. 若年女性のキャリア選択規定要因に関する縦断的研究—同一組織における終了継続および転職— 心理学研究, **67**, 118-126.
- 豊田秀樹（1998）. 共分散構造分析<入門編>—構造方程式モデリング— 朝倉書店

## 大卒女性の就業継続への心的要因

- 柳井 修 (2001). キャリア発達論—青年期のキャリア形成と進路指導の展開— ナカニシヤ出版.
- 吉原憲子 (1995). 女子大学生における職業選択のメカニズム 教育社会学研究, **57**, 107-125.
- 脇坂明・奥井めぐみ (2005). 「なぜ大卒女性は再就職しないのか」 橋木利詔編『現代女性の労働・結婚・子育て』 ミネルヴァ書房, 184-207.