

修士論文（要旨）

2025年1月

再就職女性の希望する働き方との一致度とキャリア自己効力感との関連
—ワーク・ファミリー・エンリッチメントおよび生きがい感に与える影響—

指導 松田チャップマン与理子 教授

国際学術研究科

国際学術専攻

心理学実践研究学位プログラム ポジティブ心理分野

223J2062

三枝愛佳

Master's Thesis (Abstract)

January 2025

The Relationship between Career Self-Efficacy and Agreement with Desired
Work Styles among Women Re-entering the Workforce: Impact on Work-
Family Enrichment and Sense of Purpose in Life

Aika Saigusa

223J2062

Master of Arts Program in Positive Psychology
Master's Program in International Studies
International Graduate School of Advanced Studies
J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Yoriko Matsuda-Chapman

目次

第1章：研究背景.....	1
1.1 女性のキャリア選択.....	1
1.2 再就職に関する問題.....	1
1.3 再就職女性の働き方.....	2
第2章：先行研究.....	2
2.1 女性の進路選択とキャリア自己効力感.....	2
2.2 仕事と家庭に対するポジティブな感情.....	3
2.3 再就職女性と上司の家族支援行動.....	4
2.4 女性の仕事と家庭と生きがい感について.....	5
2.5 本研究の目的と仮説、および社会的意義.....	5
第3章：方法.....	8
3.1 調査対象者.....	8
3.2 調査の手続き.....	8
3.3 調査項目.....	9
3.4 分析方法と指標.....	11
3.5 倫理的配慮.....	11
第4章：結果.....	12
4.1 回答者の基本属性.....	12
4.2 各変数の記述統計.....	12
4.3 t 検定による各変数の差異.....	16
4.4 構造方程式モデリングを用いた仮説モデルの検討.....	17
4.5 媒介効果に関するモデルの検討.....	18
4.6 仕事内容の一致・不一致における多母集団同時分析のモデル比較検討.....	19
4.7 雇用形態の一致・不一致における多母集団同時分析のモデル比較検討.....	22
第5章：考察.....	25
5.1 「仕事内容」・「雇用形態」の一致・不一致による差異.....	25
5.2 構造方程式モデリングによる仮説モデルの検証.....	26
5.3 FSSBから生きがい感に介する間接効果に関する検討.....	27
5.4 多母集団同時分析による希望する「仕事内容」の一致・不一致に関する検討.....	28
5.5 多母集団同時分析による希望する「雇用形態」の一致・不一致に関する検討.....	28

5.6 多研究の限界と今後の展望.....29

引用文献

第1章 研究背景

多くの女性は再就職にあたり「希望する仕事内容」で再就職先を選ぶことの難しさを感じていると論じている。再就職を経験している女性の多くは、仕事内容よりも両立のしやすさから勤め先を選んでおり、「希望する仕事内容」から再就職先を選んだ人は、「勤務時間等」で選んだ人よりも仕事のやる気もやりがいへの満足度も高いことも分かっている（的場, 2014）。

仕事への「やりがい感」に影響を与える要因について、子どもがいる女性労働者を対象に行った研究では、「いつかあの人のようになりたい」と思えるような同僚や先輩の存在があること、なんでも相談できる人間関係などが挙げられる（高橋, 2007）。また、育児期女性を対象にキャリア選択と育児負担感の関連を検討した研究では、現在の就労形態が希望通りである場合は育児負担感が少ないとされている。しかし、結婚・出産後に再就職をした女性は望む職を得ることができず、結婚・出産前の職と比べ満足できる就業ができないことが指摘されていることや、中年期女性は、キャリアの妥協により人生の意味を低下させ抑うつを高めることが示されている（熊野, 2020）。

第2章 先行研究と目的

女性就業における活躍や促進を促すためには、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のキャリア自己効力感の高揚と維持が必要であると言える（渡邊, 2018）。キャリア自己効力が高い人ほど積極的に自らのキャリア開発を行うもの示されており（小泉・朴・平野, 2013）、子育て中の女性の中には、キャリア自己効力感を持つことは、希望する正規社員としての再就業につながる可能性があるとも示されている（渡邊 2018）。

子育てをしながら働く女性は、やりがいのある仕事や上司の支援など仕事環境に恵まれれば、仕事が生育てによるストレスを和らげ、仕事に対する満足度を高めることも示されている（荒木・2022）。従業員のWLBとキャリア形成にとっては、仕事と家庭がお互いに良い影響を与え合うような働く環境を整えることが重要であると考えられる（荒木, 2022）。WLBの下位概念とされる「ワーク・ファミリー・エンリッチメント以下：WFE」は、仕事役割と家庭役割は必ずしも互いに阻害状況を生み出すだけでなく、仕事と家族役割間の相互作用において、一方の役割や他方の役割に肯定的な影響をもたらすと言われている。

職場における上司の役割の重要性から、Hammer et al.（2007）は従業員の仕事と家庭生活の両立に寄与する資源として、家庭生活に対する上司支援行動を挙げ、「上司の家族支援行動 以下：FSSB」を提唱した（岸野, 松下, 市村, 大矢, 鈴木, 2019）。Sargentら（2022）は、FSSBは男性よりも女性の方がより要求度が高く、上司が女性従業員に対してFSSBをより多く示す機会を作ることが求められてくると述べている。また、FSSBにより部下の仕事と家庭生活の向上に影響し、結果として部下の離職意図やワーク・ファミリー・コンフリクトの低減、ポジティブ・スピルオーバーや職務満足度を高めることが示されている（Hammer et al, 2009）。

女性にとって家庭に対する生きがいとは人、生全体としての生きがいとしての意味を持つことが示されている。2018年に実施された“何に生きがいを感じるか”という生きがい対象調査（労働政策研究・研修機構，2020）において，20代や30代において女性の方が男性より仕事をすることに生きがい感を感じていることが示唆されていると述べている（熊野，2021）。

そこで本研究では，女性が再就職時に希望した「仕事内容」と「雇用形態」に着目し，再就職女性のキャリア自己効力感に与える影響を検討する。また，再就職女性のキャリア自己効力感に着目し，FSSBとWFEとの関連について検討することを目的とする。

第3章 研究方法

3.1 調査対象者

桜美林大学研究活動倫理審査委員会の審査後（承認番号24029），相模原市立男女共同参画推進センターソレイユさがみ（以下ソレイユさがみ）を利用する人の中から，再就職したことある20歳から60歳までの女性を対象にGoogle formを用いて調査を実施した。また，アイブリッジ株式会社が保有する約1300万人のパネル会員のうち，再就職をしたことのある20歳から60歳までの働いている女性を対象にオンライン上での調査を行った。

3.2 調査項目

本調査では，基本情報として「年齢」「婚姻状況」「職種」，実際の再就職先のことについて「仕事内容が希望にあっている」「希望する雇用形態である」などを単一項目で回答を行った。調査項目には，（1）生きがい感尺度（熊野，2013），（2）改訂版WFES-J（原・藤本2022），（3）キャリア自己効力感尺度（小泉・朴・平野，2013），（4）FSSB日本語版尺度（Eguchi et.al，2019）を用いた。

第4章 結果と考察

本研究では，再就職時女性が希望した「仕事内容」と「雇用形態」に着目し，再就職女性のキャリア効力感および，上司の家族支援行動，WFE，生きがい感について差があるかを独立したサンプルの t 検定を使用し検討した。その結果，「仕事内容」においては，全ての変数間において希望した仕事内容に就くことができた女性の方がそうでなかった女性よりも有意に高い得点を示した。また，「雇用形態」においては，全ての変数間において希望した雇用形態に就くことができた女性の方がそうでなかった女性よりも有意に高い得点を示した。このことから，子どもや家庭を優先してきた再就職女性にとって仕事内容や雇用形態の一致度が高いキャリア自己効力感上司の家族支援行動，WFE，生きがい感を高めることが示唆された。

構造方程式モデリングの結果から，FSSBは仕事から家庭への充実，家庭から仕事への充実，キャリア自己効力感の関係を強化する働きを示した。上司が従業員に対して示す家庭的な支援は，働く人のWFEを有意に高め，キャリア自己効力感にも強く関連を示す結果となった。また，キャリア自己効力感を向上させるためにはFSSBだけではなく，家庭から仕事への充実が重要であることが示された。

ブートストラップ法を用いてFSSBから生きがい感に置いての間接効果を検証した。

仕事から家庭への充実を介した間接効果を検証した結果，FSSBから生きがい感に仕事

から家庭への充実の間接効果は見られなかった。家庭から仕事への充実を介した間接効果を検証した結果、FSSB から生きがい感に家庭から仕事への充実の間接効果が見られた。Erika (2023) の研究から、子どもや家庭を持つ再就職女性にとっても職場の FSSB が家庭内環境の良好さ、仕事への良好さに繋がり、生きがいに繋がっているのだと推測する。また、家庭から仕事への充実、キャリア自己効力感を介した間接効果を検証結果、FSSB から生きがい感に家庭から仕事への充実、キャリア自己効力感の間接効果が見られた。Gayathri & Karthikeyan (2016) は仕事サポート、自己効力感が仕事から家庭への充実と家庭から仕事への充実を媒介して人生満足度を高めるという研究結果を述べていることから、今回の研究結果も同等な結果が見られたと考えられる。

多母集団同時分析を用いて、希望する「仕事内容」の一致・不一致における差異を検討し、一致群においては、全ての係数において有意なパス関係が見られた。希望する「仕事内容」に就くことができた人は、家庭的な上司支援が仕事や家庭に影響を与え、キャリア自己効力感ひいては生きがい感に繋がるということが考えられる。一方、不一致群においては、家庭から仕事への充実から生きがい感への関連がなかったものの、他のパスには関連が見られた。これらの結果から、多少の差異はあるものの、「仕事内容」の一致・不一致関係なく、上司の家庭的な支援があると、再就職女性の WFE やキャリア自己効力感、生きがい感に繋がること示された。

次に、多母集団同時分析を用いて、希望する「雇用形態」の一致・不一致における差異を検討した。一致群においては、仕事から家庭への充実から生きがい感への関連を除いて、他全てのパスに関連が見られた。不一致群においては、家庭から仕事への充実から生きがい感への関連を除いて、他全てのパスに関連が見られた。この結果から、希望した「雇用形態」に就くことができなくとも、家庭的な上司支援と WFE や自己キャリア効力感に関連があることが示された。以上の結果から、希望する「雇用形態」の一致・不一致は職場の支援や家庭的な上司支援により WFE やキャリア自己効力感に関連を見せることが示された。

引用文献

- 荒木淳子, 正木郁太郎 (2022) WLB 管理職の行動が子育て期女性のポジティブ・スピルオーバーに与える影響に関する研究—ワーク・エンゲイジメントの媒介効果に着目して—
経営行動科学 34(1-2) 39-53
- Erika Ann Schemmel (2023) Antecedents of FSSB: Evaluating the Demographic Basis of Support
Portland State University ProQuest Dissertations & Theses 30309773
- Gayathiri, N., & Karthikeyan, P. (2016) The role of self-efficacy and social support in improving
life satisfaction : The mediating role of work-family enrichment Zeitschrift fur Psychologie 224
25-33
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Zimmerman, K., & Daniels, R. (2007) “Clarifying the
construct of family supportive supervisory behaviors (FSSB): A multilevel perspective.” Research
in Occupational Stress and Well-being
- Hammer, L., Kossek, E., Yragui, N., Bodner, T., & Hanson, G. (2009). Development and Validation
of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). Journal of
Management 35 837-856
- 原健之・藤琴哲史 (2022) 日本語版ワーク・ファミリー・エンリッチメント尺度の改定版作成
の試み ストレスマネジメント研究 8(2) 2-14
- Hisashi Eguchi, Yuko Kachi, Hayami K. Koga, Mariko Sakka, Masahito Tokita and Akihito Shimazu
(2019) Validation of the Japanese Version of the Multidimensional Measure of Family Supportive
Supervisor Behaviors (FSSB-J) Original research
- Keith, E. (2015, December 4). 55 million: A fresh look at the number, effectiveness, and cost of
meetings in the U.S.
- 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(1) 17-29
- 熊野道子 (2013) 生きがい形成モデルの測定尺度の作成-生きがいプロセス尺度と生きがい
状態尺度- 教育研究 39 1-11
- 熊野道子 (2020) 理想のライフコースとの一致度と仕事満足感・夫婦関係満足感・育児満
足感からみた成人期女性の生きがい感 教育研究 46 45-58
- 的場康子 (2014) 子どものいる女性の再就職の実態と課題
- 第一生命経済研究所労働政策研究・研修機構 (2020) 日本人の就業実態の変化ビジネス・レー
バー・トレンド 2020年6月号
- Sargent, A. C., Shanock, L. G., Banks, G. C., & Yavorsky, J. E. (2022). How gender matters: A
conceptual and process model for family-supportive supervisor behaviors. Human Resource
Management Review 32(4) 100-880
- 高橋桂子 (2007) こどものいる女性労働者の「仕事のやりがい感」を規定する要因 経営行動
科学 20(3) 325-334
- 渡邊ひとみ (2018) 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
Journal of Health Psychology Research 30 153-159