

女性のキャリア役割と日本の労働慣行

Self Efficacy for Multiple Roles on Women Career & Japanese Labor Practices

崔 勝 滉

CHOI Seung-Ho

女性のキャリア役割と日本の労働慣行

Self Efficacy for Multiple Roles on Women Career & Japanese Labor Practices

崔 勝 溟

要 旨

本論文の関心は、今日における日本の働く女性の性格とあり方にある。日本の女性労働を考える際にもっとも気になる問題の一つであり、もっとも象徴的な問題の一つは、いまだに改善されない「M字型カーブ」の存在であろう。この「M字型カーブ」の存在が意味するものについての疑問から、日本の女性労働の現状の問題の一つの出掛かりとして、本論文においては、まず、「自己効力 (Self-Efficacy)」に着目する。そして、今日、働く女性に与えられている「役割 (Role)」に注目し、そこの一つの問題として、現実的に「仕事も家庭も (ワーク・ライフ・バランス)」という働く女性に対する期待された「多重役割」に対して、この「多重役割」を担うための必要な概念として、「多重役割自己効力 (Self-Efficacy for Multiple Role)」の問題を取り上げる。

働く女性の生涯人生において重要な意味をもつ多重役割が、結婚や出産・子育てなどのライフ・イベントと関係なく働き続けたい女性労働のキャリア形成の観点から、与えられた役割に対する自己認識としての「多重役割のための自己効力」の問題を取り上げる。働く女性のキャリア形成を考える際に、日本の社会・組織現場での諸慣行や意識など多様なレベルでの労働慣行 (Labor Practices) が、女性労働のキャリアに重要な意味を持つ「多重役割のための自己効力感」の形成に決定的な阻害要因として存在することを指摘したい。そして、現実的に働く女性に期待された「仕事も家庭・生活も」という「多重役割」に対する自己認識として、ここで強調する「多重役割効力」の必要性について検討するものである。

1. 問題の所在

本論文の関心は、今日における日本の働く女性の性格とあり方にある。日本の女性労働を考える際にもっとも気になる問題の一つであり、もっとも象徴的な問題の一つは、いまだに改善されない「M字型カーブ」の存在であろう¹⁾。

このような「M字型カーブ」をみせる日本の女性労働力率と20年以上にかけて整備されてき

た男女雇用機会均等法(均等法)との関連において、日本における女性の労働環境を変える一つのターニング・ポイントとしての均等法の役割についての最近の議論があるなか、均等法によって女性の仕事の内容や労働条件の変化はあるものの、「働くか働かないか」という女性労働におけるキャリア選択に関しては、劇的な変化はみられないという見解がなされている(大賀智子, 2007年)。

この「M字型カーブ」の存在が意味するものについての疑問から、日本の女性労働の現状の問題の一つの出掛かりとして、本論文においては、まず、「自己効力(Self-Efficacy)」に着目する。そして、今日、働く女性に与えられている「役割(Role)²⁾」に注目し、そこでの一つの問題として、現実的に「仕事も家庭も(ワーク・ライフ・バランス)」という働く女性に対する期待された「多重役割(Multiple-Role)」に対して、この「多重役割」を担うための必要な概念として、「多重役割自己効力(Self-Efficacy for Multiple Role)」の問題を取り上げる。

本論文では、働く女性の生涯人生において重要な意味をもつ多重役割が、結婚や出産・子育てなどのライフ・イベントと関係なく働き続けたい女性労働のキャリア形成の観点から、与えられた役割に対する自己認識としての「多重役割のための自己効力」の問題を取り上げる。働く女性のキャリア形成を考える際に、日本の社会・組織現場での諸慣行や意識など多様なレベルでの労働慣行(Labor Practices)が、女性労働のキャリアに重要な意味を持つ「多重役割のための自己効力感(以下、多重役割効力)」の形成に決定的な阻害要因として存在することを指摘したい。

「多重役割効力」の形成を規定する要因には、当然ながらまず働く女性個人のキャリアへの志向性が問題になる。女性自身に与えられた役割に対する信念や意志などへの責任はまず働く女性自身の内部の問題であろう。また、この女性個人の役割への自己効力の形成を明らかに妨害する外部的要因も多数存在する。それが、まさしく職場環境であったり、組織風土であったり、社会的意識の問題であったり、制度や諸慣行の問題であったりすることを指摘したい。

今日、日本社会において女性労働に与えられている多重役割のあるべき姿への議論のなかで、組織・職場文化をはじめとする日本の雇用慣行、なかんずく終身雇用慣行、年功序列、コース別雇用管理などに見られる諸慣行の存在が「多重役割自己効力」の問題にどう影響するのかについて、その阻害要因という観点から探ってみることにする。

つまるところ、本論文での問題意識としては、まず女性労働のキャリア形成に欠かせないのが、「多重役割のための自己効力(多重役割効力)」という概念であるという観点に立って、この「多重役割効力」とは何であり、また働く女性のキャリア形成の観点から「多重役割効力」の必要性について整理する。次に、働く女性におけるキャリア形成の観点から、「多重役割効力」の必要性との関連で、近年多く議論されている「ワーク・ライフ・バランス」の概念と議論についても整理する。そして、昨今の日本社会における女性労働の現況を考える際に、働く女性にお

いて欠かせない要素である「多重役割効力」の形成を大きく妨げるいくつかの阻害要因が存在することを再確認し、その背景にある原因や考え方などについて明らかにする。最後には、日本における女性労働の今後のあり方として、最近の女性労働のキャリア形成や「ワーク・ライフ・バランス」、「男女共同参画社会」などという多様なレベルにおいての諸議論の流れのなかで、男女における「両性の平等」社会を目指すべきであるという表現に対して、その根底にある考え方への疑問を提起し、その理念的問題提起として、男女「公正性」社会、或いは男女「納得性」社会という考え方を提案する。つまり、昨今の日本の女性労働問題への接近には、本論文においては「両性の平等的・公平的」発想よりは、むしろ雇用における「公正性」あるいは「納得性」概念のアプローチの重要性を主張する。

2. 女性労働のキャリアと役割

(1) 女性労働のキャリア形成と自己効力

仕事や職業分野の選択のような、人々の人生に大きな影響を与える決定は、他に類を見ない重要なことである。大部分の人々にとって、職業の選択は、その個人のライフスタイルに大きな影響を及ぼす。また、仕事への適応は、精神的・肉体的な健康に密接に結びついている (Hackett & Betz, 1981)。

自己効力 (Self Efficacy) とは、人間の機能のなかで中心的な自己規制のメカニズムとして作用するものである³⁾。この効力の信念は、選択、願望、野心、努力や維持のレベル、逆境からの回復力、そしてストレスや抑うつなどへの弱さに影響を与える (Bandura, 1977)⁴⁾。

また、バンデューラの研究では、認知的要因の役割が特に強調され、人間の行動の先行要因のなかでも、認知的要素である「自己効力」はもっとも重要であると認識する⁵⁾。つまり、バンデューラによると、自己効力とは、「人間の心理的機能に影響を与える個人の考えや行動に対するイメージなどを含む重要な概念である」とした。例えば、或る一定の課題を遂行する際に、自分の持っている能力への信念は、その人が実際にそのような課題を試みるかということやどれだけうまく遂行しうるかを決定することに深く関連するのである。

自己効力が高いレベルの人は、自ら遂行する課題に対し肯定的な成功シナリオをイメージし、自身の持っている潜在的な能力を発揮することで、結果的に高いパフォーマンスを生成し、自身のキャリア形成に貢献することになる。しかし、自ら能力がないと判断する、自己効力の低い人は、事前に否定的なシナリオを想定することで、自らの動機を悪化させ、結果的に低いパフォーマンスを生成し、与えられた課題遂行に遅れるか諦めることによって、キャリアの未決定、回避、断絶として表すことになり、自身のキャリア形成に悪影響を及ぼすことになるのである (Bandura, 1989, p.729)。つまり、バンデューラの研究は、ある行動とその結果の関係

を、自分の行動の結果についての予期(結果期待)と、自分がその結果を得るための行動をうまく出来るかという予期(効力期待=自己効力)との関係として理解している。例えば、ある課題に対する自信及び確信の程度のことを自己効力と呼び、この自己効力の高低が動機付けを大きく規定すると考えるのである(楠奥繁則, 2006年, pp.147～152)。

(2) キャリア効力と多重役割

社会学者 Robert E. Park は、「我々がお互いの相手を知ることは役割のなかであり、我々が自分を知ることも役割のなかでの自身である」とした(Robert E. Park, 1926)。役割とは、「個人的・社会的行動を評価し、規定する共有された評価基準を作り出すものであり、このような共有された基準、つまり役割によって我々人間は人生のなかで、意味のある相互作用を行っている」といえよう(Burke, 1980)。

女性は日常生活のなかで自分たちが行う多様な役割において男性とは異なったキャリアに関する自己効力(Self-Efficacy)をもつことになる。

働くことは人間にとってもっとも重要な社会的役割の一つである。人間は果たすべき個人の重要な生涯役割のなかで、自分の職業や進路を理解し、生きていくことになる。特に、女性は生涯過程において、仕事と家庭との相互作用と自分に与えられた多重役割をどう設計するのかによって、多様なキャリアを形成しうる可能性が高い。昨今の多くの専門職女性たちは多重役割を考慮しながらすでに生活していく。しかしながら、今日現実的に女性に果たされた多重役割についてすべての人が自己受容性(Acceptability)をもってキャリアを形成していくとはいえない。ここでの関心は、多重役割とは女性にとって多面的な自己概念を形成させる重要要因でありながら、自身の人生においてなにが意味のあることなのかを知るためにも重要であることを指摘したい。そして、このような女性の生涯人生において重要な意味をもつ多重役割が、仕事と家庭との両立という観点から考える際に、社会・組織や慣行・意識などの多様なレベルにおいて、日本女性労働の自己効力の形成に決定的な阻害要因として存在することを指摘したいのである。

人間は家庭と社会での適切な性役割について自ら認知し、定められた(要求・期待された)役割を想定し、それぞれの適切な態度を形成し、行動する⁶⁾。

現代社会における一般的な性役割という観点から考えると、基本的には妻は家事に、夫は収入に責任をもっており、夫は雇用制度のなかに参加しているということで家事に対する責任は免れている(Peter Collett & Adrian Furnham(1995), 仕事の社会心理学, 長田雅喜・平林進訳編(2001) pp.10～11)。

しかしながら、現代の女性労働における性役割とは、現代社会における規範としての家事労働への役割と、雇用制度の中での仕事へ参加という経済的な役割という二重役割への期待と要

求が存在する。

つまり、女性が平等的かつ差別のないはずの制度としての結婚をした後も、女性に期待される役割と責任に対する性の逆転現象は起こらないのである。したがって、現代の女性労働における家事労働への役割と、仕事へ参加という経済的な役割という多重役割への期待と要求は、現実的には二重負担として存在する。また、現実的には家事と仕事とのバランスに加えて、出産・育児や介護などさまざまな側面が加えられ、いわゆる期待された「多重役割 (Multiple-Role)」に対して「二重負担 (Dual-Burden)」が課されることになる⁷⁾。

経済的理由であれ、非経済的であれ、現実問題としての職業選択というのは、あくまでも個人に与えられた機会によって決まるものである。しかしながら、現実には自ら選択した仕事での役割の選択には、社会や組織から要求・期待された部分と個人がその仕事を想定し、認知している役割部分とのギャップが生じる。そのギャップの大きさによって、その仕事の役割の選択をし、満足と不満足が決まる。選択した仕事の役割への満足は、結果的には生活への満足や将来への心理的安心感 (Psychological Well-Being) へとつながる⁸⁾。

女性労働における「多重役割 (Multiple-Role)」に対して「多重負担 (Multiple-Burden)」が課されることになるとすれば、当然ながらキャリアへの不満が高まり、生活全体への否定的な影響は大きい。役割への負担の結果、仕事 (職務) への不満・不安は、意欲低下、抑うつ、仕事の断念、転職、退職など、キャリア・ストレスとして現実に現れる⁹⁾。

(3) 女性労働のキャリア形成と多重役割効力

本論文で注目する「多重役割効力」という概念は女性労働のキャリア開発分野においては比較的新しい概念である (Denise Gretchen-Doorly, 2005)。既存研究によれば、職場と家庭の役割を担う女性の信念は職業選択やキャリア開発に影響を与える可能性が指摘される。例えば、Stickel & Bonnet (1991) の研究によれば、未婚の女子大生らは慣習的に主に男性領域とされる仕事よりは、女性領域の仕事と家庭の役割を同時に担うことにより自己効力を感じるとした。また、Lefcourt (1992) による実証研究によって、女性領域で働く女性 (例えば、看護師) が個人的な親の役割、配偶者の役割、そして自分に対する強い自己効力を持っていることを判明した。

Stickel & Bonnet (1991) や Lefcourt (1992) の研究の結果から分かることは、女性労働において女性領域で働く女性の方が男性領域で働く女性より、仕事と家庭の役割に対する多重役割効力をより強く持っていることである。つまり、男性中心の職場においては根強い文化的・風土的規制、不公平な補償システム、職場における仕事への機会などの側面において性別役割差別が存在すると認識していることであろう。

本論文の基本的な観点からみた女性労働における多重役割概念は、女性の生涯人生における

自己概念として重要な一構成要素であり、自身にとって重要なのはなにかについて規定させるものなので、女性の自己認識として重要な要素の一つであるという視点にたつ。その際に、認知された自己役割について必要な高いレベルの肯定的な自己効力をもつことは、現実的で複雑な、差別化された結果への期待や未来へとつながる目標設定と深く関連されているものの、特に職業生活における心理的安心感(Well-Being)を向上させ、職場での葛藤や苦情を減らすことで、現実の自身のアイデンティティの形成に密接な関係がある概念として理解している。

今日、職場女性と多重役割、そしてキャリア形成は、女性の「多重役割遂行のための自己効力感」(Self-Efficacy for Multiple Role)の態度によって、自己満足、結果期待、目標達成、心理的安定感、生活満足感などを規定されることである。

つまるところ、多重役割遂行のための自己効力は、心理的安定感に影響すること、多重役割遂行のための自己効力は、自己効力に影響すること、多重役割遂行のための自己効力は、キャリア形成に影響すること、多重役割遂行のための自己効力は、計画(目標)と態度に影響することの重要な要素であることを指摘したい。

多重役割効力は、結果的に心理的安定感を与えることによって、その女性の生活全般の満足感を向上させ、キャリア形成や自分のもつ潜在的な能力に対する高いレベルの自己確信と未来に対する自己信頼につながる決定的な要因であることである。したがって、多重役割効力は、自己実現欲求を可能にし、不確実な未来への肯定的な関心と信頼(期待)をもつことによって、潜在的な自己能力に対する確信の形として現れるものであるといえよう。

また、働く女性の精神的健康と多重役割効力との関連性についての研究も注目される。例えば、Well & Parker, et al(1990)によると、女性の4つの人生の役割(つまり、結婚、職場、経済的管理、親)において、低い多重役割効力はうつ(鬱)的感情と低い自己効力と深く関係すると主張する。また、Ozer(1995)も多重役割(職務への適切な管理、家庭内での家事的仕事や子育てなど)に対する強い対処効力感(sense of coping efficacy)を持つ女性は、低いレベルの感情的疲労感と心理的安定感(Psychological Well-Being)を経験することを明らかにしている。つまり、多重役割効力と他の変数との関連性への分析研究はまだ足りないものの、ここで指摘する多重役割効力とは、現代女性労働のキャリア形成に欠かせない精神的自己観念・自己信念として持つべきものであるといえよう。そして、多重役割効力を持つことが、女性に置かれた現実問題としての多重役割に対する肯定的受容性であり、それによってキャリアへの満足、心理的安定、そして生活全般への自己満足につながるものであるといえる。

以下においては、日本社会における女性労働のキャリア形成を可能にするための試みとして、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」議論について、筆者の見解を整理したい。次に、今まで日本社会における支配的な労働慣行が、とくに日本型雇用慣行を中心に展開されてきたことを確認し、女性労働の観点から日本型雇用慣行の再評価を行いたい。そして、日本型雇用慣行を、今

日においても依然として、その従来の性別分業役割的発想の残存によって、女性労働における必要とされる多重役割効力の形成を大きく妨げる阻害要因として位置づけ、その見直すべき緊急の課題としていくつかの側面を中心に検討してみることにする。最後に、結論として男女「平等」社会という発想から、男女「公正性・納得性」確保社会へという、今後日本社会が目指すべき理想的発想について提案することにした。

3. 「ワーク・ライフ・バランス」議論と多重役割効力

(1) 女性のキャリア形成と「ワーク・ライフ・バランス」議論

近年、日本社会における「少子化」問題が深刻である。労働人口は着実に減っていくなかで、日本の少子化問題の解決には「子育て」への支援、日本人の働き方への改善や改革が求められている。「非婚化・晩婚化」現象や女性の「就業への進出」拡大の背景には、女性の女権伸張や進学率の向上、経済的な理由だけではなく、根底には女性の本性から自然に発生する働くことに対する意識の変化があると考えられる。

つまり、日本の社会において女性による仕事への関心や就業への進出・参加への関心の拡大の背景には、女性の高学歴化や子育て支援への各種制度・法律の整備などの充実だけではなく、働くことに対する女性自身の意識の変化や社会全体の我々人間の働き方・働かせ方への改善や変革が求められてきたことに帰する。

伝統的な規範・観念における家庭内での性別役割分業の構造は、昨今の日本社会においても未だに一定の階層においては依然として存在・残存すると言っていいでしょう。「女性の幸せは家庭内に居ることである」という規範としての考えは、一部の階層を除けば、むしろ未だに幅広く存在・残存しているといえよう。後で詳しく見るが、その象徴的な表現として未だに残存する観念が「良妻賢母」である。

ここで今の時代においてなぜ日本社会における「良妻賢母」的思想の残存を指摘するかというと、このような伝統との断絶、近代の克服であったはずの「良妻賢母」的思想の残存そのものが昨今の日本社会における女性労働のあり方や働き方・働かせ方へのあり方の形成と進展に大きな阻害要因として存在することを指摘したい¹⁰⁾。

したがって、伝統との断絶、近代の克服としての「良妻賢母」的思想が存在・残存していることが女性労働におけるキャリア形成や「多重役割効力」の形成に大きく妨げられる側面をもつものであるということを現状としてしっかり受け止めることが大切であろう。働く女性自身が現実的に社会から期待された「多重役割」に対しての、自己認識として「多重役割効力」の必要性について指摘したつもりである。

今日、日本社会における「多重役割効力」と「ワーク・ライフ・バランス」の議論は、単なる

一定の企業群の施策や試み、そして政府や行政側における法的・政策的次元だけの問題では決してなく、高度経済成長期に形成された歴史的産物である「日本型雇用慣行」と不可分の関係にあり、しかも今日における「日本社会あるいは、日本人の組織文化や風土、意識や行動様式」などとも不可分の関係があると判断する。

日本社会における「多重役割効力」と「ワーク・ライフ・バランス」議論は、女性だけの問題では決してなく、日本社会における男女問わず働き方・働かせ方への根本的な制度（施策、法律、政策）的変革の問題であり、そして日本社会あるいは、日本人組織における組織文化や風土、価値観や意識、行動様式といったあらゆる側面における意識（文化、風土、慣行、慣習など）の抜本的変革を伴わなければ変化の期待は出来ない問題であると認識する。そのために、以下では、まず「ワーク・ライフ・バランス」とはなにかについての厳密な概念と範囲での議論からはじめたい。そして「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために必要とするあらゆる側面への接近を試みる。そして、今後の展望として「ワーク・ライフ・バランス」は可能かという観点から、今日の「ワーク・ライフ・バランス」議論を踏まえながら、今後における「ワーク・ライフ・バランス」の方向性やあり方について述べることにしたい。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、単純に女性のための一定レベルの施策に留まるものではなく、あくまでも男女問わず働く人間にとって、究極的には生活満足（Life Satisfaction）、つまり人生の幸せ（Happiness）のための試みであることを再認識することによって、社会におけるあらゆるレベルの多様性（Diversification）の尊重・雑種文化（Hybrid Culture）を背景とする多様性の実現が、今後の社会において社会の健全性の確保、多様・多変な物事の動きへの変化への対応力の強化そして人間の新たな価値を生み出す創造力を可能にするためであることを指摘したい。

（2）「ワーク・ライフ・バランス」の概念と意味合い

まず、一般に「仕事」と訳される「ワーク」とは、「仕事生活」、つまり基本的には、「一般の労働市場における雇用関係におけるフルタイム労働（現実的には、パートタイム労働や短時間労働なども含まれる）の仕事・就業生活」のことを意味する。

次に「ライフ」とは、一般には「生活」と表現されるが、上記にも述べたように、「ワーク」という「仕事生活」と誤解する可能性があるため、普通に「生活」あるいは「私生活」などの表現で紹介するのは危険である。したがって、ここでは「ライフ」とは、「ワーク」つまり「仕事生活」以外に人生の中で生じうるあらゆる「生活」のこととして理解する。つまり、我々の人間の生活には「雇用関係におけるワークのライフ」と「そのワーク以外のあらゆるライフ」が存在することとして理解する。

また、ここで「バランス」とは、「仕事生活」と「その仕事以外のあらゆる生活」との「バラン

ス』をとること、あるいは「バランス」を取れた状態のことと理解する。

ここでいう「バランス」とはなにかについて少し整理したい。先にも述べたように、働く女性が少なくとも女性の一生のなかで結婚、特に出産、育児などのライフ・イベントが発生していないまでの状態、つまり独身の状態と同じく自身の私生活と仕事を無理なくこなしている普通の一般的な状態がいわば、女性労働が現実的に実現させたい「バランス」の状態であると思われる。

つまり、我々人間にとっては、仕事も大切であろうし、家庭(家事)も大切であるということである。仕事をするために、家庭(家事)を多少怠慢することはあっても無視することは考えられないし、逆に家事だけが重要で大変だからといって仕事に怠慢するような状態も決して望ましい姿ではないと思われる。

(3) 「ワーク・ライフ・バランス」と雇用システム

日本の雇用システムは、年功序列型賃金・昇進制度と長期勤続を前提とする終身雇用慣行を中心とするため、サービス残業や会社人間という表現に象徴される男性正規社員中心の職場文化が定着され、現実的に働く女性の観点からは必ずしも公正的な雇用システムとは言えない側面をもつと言わざるを得ない。上記でみた女性に与えられた多重役割に対する自己認識をもつことに対する議論を働く女性自身に必要とされる要因であるとするならば、日本の雇用システムは女性労働におけるワーク・ライフ・バランスを大きく妨げる外部的・環境的要因として位置づけることができる。

女性労働においては、どうしても期待された「ワーク」と「それ以外のあらゆる活動(ライフ)」を両立させようとする「多重役割効力」の必要性への喚起やその実現への支援を可能にさせなければならないのが、今の日本社会に多く期待される課題でもある。

雇用システムを核とした働き方や働き方を大きく変革させることを通して、男女問わず働く一人一人が多様で柔軟な働き方を選択可能なシステムを作り出すべきであり、その具体的な施策として大きく議論されているのが、まさしく「ワーク・ライフ・バランス」議論であろう¹¹⁾。

日本の雇用システムが、戦後の日本経済を大きく支えてきたとはいえ、今後の社会の安定や持続的な経済発展を実現するのに、不安なシステムであるという認識には、言うまでもなく働く人々における仕事と仕事以外の生活や活動を両立させることの難しい課題を多く持っていることにほかならない。今日、日本人の多くは仕事とそれ以外の生活や活動などの調和や両立させることに悩まされ、しかも一方では、短期・短時間で不安的な就業に悩まされ、そして普通の生活自体を成り立たせていくことが困難な労働者層を生み出しているのであれば、このような労働や雇用の仕組みの根底にある日本型雇用慣行の見直しや変革を進めていくことが何よりであろう。こうした変革に攻められた日本の雇用システムについて、社会や企業と労働者自身

という両側面での象徴的な取組みとして、今日における「ワーク・ライフ・バランス」議論の根拠と意味合いが存在するといえよう。

4. 日本型雇用慣行と多重役割効力

一般に、多くの日本人にとって日本の組織における雇用の規範的な理解は、「男性正規社員による長期・終身的・年功的雇用」として理解してきたといえよう（一橋ビジネスレビュー2007年55巻3号, p.4）。

しかし、本来、日本型雇用慣行が意味するものとは、おそらく一般的に知られてきた長期にわたる安定的な雇用保障という終身雇用的表現ではなく、むしろアベグレン氏（大原社会問題研究所雑誌, 465号, 1997年8月, pp.1～4）が指摘されるように、一定組織における長期コミットメント、すなわち、生涯にわたって絶えない仕事（キャリア）への志向性、いわゆる「キャリア・コミットメント」を意味するものとしてみるべきであろう¹²⁾。

かつての高度成長長期時代においては、特に男性社員による一生一社雇用され家族の全責任を背負ってきた構造的事実があったわけで、それ自体が必ずしもすべて問題であったかのような解釈も妥当ではない。人間の生き様も組織の構造も時代認識や置かれた環境の変化によって形成されるに違いない。ただし、日本型雇用慣行は時代の産物ではあるが、その構図はかなり特殊なものであったことは確かであろう。したがって、ここで指摘したいのは、日本型雇用慣行に対する意味合いの解釈をめぐる今までの見方への問題提起である。それは、上記にも述べられたように、日本型雇用慣行に対する解釈として、従来での終身的・年功的雇用という単純な発想ではなく、むしろその慣行の中身の評価として長期によるキャリア・コミットメント的発想の意味合いとして見るべきであるという見解である。

日本型雇用慣行は、20世紀末というかなり特殊な時代的産物であるが、その適用対象が主に中堅・大企業組織中心の男性正規社員に限定されたものであり、最初から女性労働をはじめとする非正規労働を排除・対象外とするものであったといえる。

つまり、働く女性という立場から考えると日本型雇用慣行とは、女性労働のキャリア形成やキャリア効力の培養に排他的・排他的な側面を有する一種の制度・慣行であったといえよう。

例えば、日本企業の年功賃金における能力観を考えるならば、年功とは「年と功」つまり、「年」というのは、新卒一括採用慣行下での「勤続年数」への過大な評価であり、また功労・功績の「功」の評価においても、「現にあげた成果・業績」というよりは、むしろ定年制下での将来期待されうる「潜在能力」の評価を基本にしている。このような「潜在能力」は、終身雇用慣行を前提とする将来にわたる企業への功労を期待する意味での評価であったことが指摘されよう。

日本型雇用慣行の経済合理性に対する議論は、長期安定社会という時代的経済環境の流れのなかで、それ自体が経済合理性の側面において多くのメリットとデメリットを生み出したのである。特に、1970年代から80年代までの日本の経済社会においては、かなり特殊で適用対象が限定されたとはいえ、よく機能したシステムであるといえよう。それは、いうまでもなく雇用の安定性の確保とそれを前提にした企業内キャリア形成である。市場の成長が見込まれるなか、雇用保障された企業内人材に対する積極的・体系的なキャリア形成への投資は、結果的とはいえ、日本経済の成功と競争力確保へとつながったのである。協調的労使関係を前提に、日本企業は従業員との長期安定な契約のもと、長期的・体系的な人材への投資を可能にし、それが日本経済の成功の源になったことは否定できない。しかし問題は、1990年代以降、経済社会環境の変化のなかで、従来の日本型雇用慣行の発想の維持・固執による時代認識の遅れや組織の衰退を招いたことであろう。

特に、近年少子高齢化の進展や多様な就業構造への要求が堅調になったいま日本の企業においては、企業組織における女性労働のあり方と役割について、従来とは違ったより開かれた労働制度・慣行への取り組みと改革を責められていることを再認識する必要がある¹³⁾。

5. 女性のキャリア形成と多重役割効力の阻害要因

(1) 多重役割効力の阻害要因としての日本型雇用慣行

日本型雇用慣行は、20世紀末というかなり特殊な時代的産物であるが、その適用対象が主に中堅・大企業組織中心の男性正規社員に限定されたものであり、最初から女性労働をはじめとする非正規労働を排除・対象外とするものであったといえる。

日本社会における正規労働者と非正規労働者の格差の存在もその原因の根底には、「性別役割分業」に基づいた「日本型雇用慣行」が存在する。非正規労働者の大部分が女性であることから、今日における非正規労働問題はまた女性労働問題と深く関係する。

また、年功序列賃金・昇進制の理念には、男性が家計を支えることが前提になっていたのも、「女性は家庭に」という思想が前提にあった。そしてその根底に、家事労働とは、「アンペイド・ワーク」ということがある。

日本型雇用慣行に内在する思想は、女性労働にとっては、「不公正な競争」であり、正規職の男性労働者の働き方を大前提にした、いわば「仕事と家庭の両立」を不可能にする労働慣行である。

つまり、上記にも詳しく述べたように、働く女性という立場から考えると日本型雇用慣行とは、女性労働のキャリア形成やキャリア効力の培養に排他的・排他的な側面を有する一種の制度・慣行であったといえよう。

(2) 多重役割効力の阻害要因としてのコース別採用管理と総合職と一般職の存在

女性従業員の採用に当たって、設けられてきたコース別採用管理（一般職と総合職）の存在が多重役割効力の阻害要因として考えられる。

職場において男女平等的思考を反映する「男女雇用機会均等法¹⁴⁾」が制定され実施してから20年が経っている。その間1997年の均等法改正と2007年の改正があったが、そのなかでも、とくにコースなどで区分する雇用管理が指摘されてきた。

実際、厚生労働省の発表（2006年11月2日）によると、8割以上の企業において転勤の有無でコースを設定していることが明らかになっている。その結果、採用者に占める総合職の女性社員の割合は20.6%しかなく、88.4%の女性社員が一般職であったことが明らかになった。実際、コース別雇用管理は、1985年の男女雇用機会均等法の制定を機に普及した制度であるが、2000年6月に当時の労働省から、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」と題する通達を発出してこの制度のあり方とその運営に注意を促していたのである¹⁵⁾。

しかしながら、均等法実施して20年目に当たる、2007年4月改正案の内容においても指摘されているように、とくに「間接差別」条項のなかでも、いわゆる「コース別雇用管理制度」の考え方は、総合職と一般職という採用時にあたって、転居を伴う転勤を最初から強要させるような要件は、明らかに女子労働差別であり、その背景にある思想はともかく、その制度の存在自体が女性労働における「多重役割効力」形成の阻害要因の一つであると考えられる。

(3) 多重役割効力の阻害要因としての「良妻賢母」的思想の残存

日本における「良妻賢母」的思想は、一般的に「家庭において家事、育児に従事し、外で働く夫に憩いの場を提供するといった、女性の社会的役割としての伝統的考え方」としての理解である。そして、伝統的な儒教の女性規範と結び付けられ、「近代」の時代意識とは対立する女性像、あるいは「近代」が克服しようとした女性像といったイメージを持つと考えられる（陣延媛、2006年、pp. i ~ ii）。

日本における女子教育と「良妻賢母主義」との関係は、近代国家明治政府における女子教育の考え方として重視された。「良妻賢母」を育てることが国家にとって有用とされたのである¹⁶⁾。つまり、日本初の近代教育制度が定めていた「賢母の育成」という女子教育の目標が、近代西欧思想を積極的に受け入れていた啓蒙思想家たちの女性論を引き継いでいたのである。

また、日本近代史における「良妻賢母」は、少なくとも明治30年代以降は、「良妻賢母主義」というイデオロギーとして、公教育体制のなかで機能してきたのである（陣延媛、2006年、pp.26 ~ 35）。

しかし、「良妻賢母」は、別に日本だけの表現ではなく、その言葉の順序や強調する側面は異なるにしても、中国や韓国といった東アジアにおける伝統的思想からの断絶が始まった近代と

いう儒教文化の限界を克服するという意味においては、共通的な認識をもつものといえよう(陣延媛, 2006 年, p. iii)。

「近代的な女性像」を象徴させられて表れた「良妻賢母主義」という思想は、中国や韓国においても、その意味する文脈や表現の組み合わせの違いにもかかわらず、その歴史的・文化的意味合いにおいてはかなりの変化・変容はあったとはいえ、いまだに特に東アジアにおける「伝統的な女性像」として近代から現代に貫いてきているように思われる¹⁷⁾。

現代日本社会における女性に対する働くことや仕事にかんする著しい意識の変化にもかかわらず、いまだに日本人の意識に「女性の生涯の幸せは家庭内にあることである」という前近代的な発想の残存は否定できないであろう。「自立した女性」を「結婚しないこと」として安易に結び付けている現実を考えると、結局のところ、女性の幸福の理想基準は、就労での充実感ではなく、「理想男性」にある。女性の一生の幸せとは、あくまでも結婚を前提とした家庭内にあり、働くという「共働き」とは、厳しい経済的な現状のためのやむをえない措置にほかならない。日本における「良妻賢母」的思想は、「キャリア志向」に対置された「幸せな結婚」へと導く概念のように思える。

したがって、「良妻賢母」的思想は、実際には「近代」という時代の流れの中での歴史的産物ではあるが、伝統との断絶、近代の克服という日本社会における「良妻賢母」的思想は、現代においても薄くなったとはいえ、いまだに日本社会や日本人の無意識のなかにあるべき女性像として残存されているという側面を考えると、「良妻賢母主義」という思想は、結果的に日本社会における働く女性のキャリア形成のための必要とする「多重役割効力」の阻害要因の一つとして考えられるのである。

(4) 多重役割効力の阻害要因としての日本型職場・組織文化と意識構造

日本型職場・組織文化の特殊的な一定の側面が、多重役割効力の阻害要因として考えられる。

例えば、出生率の低下が懸念されるなか、女性による育児休業の取得率(2005 年で、約 70% 強)も問題視される一方、男性による育児休業制度の取得率は 2005 年現在で 0.5%水準に留まっている。そして、人事院の 2 月の調査で、育児を取得しなかった国家公務員の男性にその理由を聞いたところ、「他人の迷惑になる」が 52.6%で、最も多かった。また、男性による育児休業は、「前例がない」とか、「やる気あるのか」といった答えが帰ってくる(毎日新聞, 2008 年 4 月 5 日付け)。

女性に対しては、育児の自己責任化を主張し、家事労働を社会的に有用な労働として認めないこと、そして家計を支えるのは夫の役割とし、既婚女性は「就業調整¹⁸⁾」の対象内とする不安定雇用で十分とし、低賃金でも大丈夫であろうとする論理の根底には、日本の企業社会における特殊的な職場風土が内在しているに違いない。

1985年の「男女雇用機会均等法」をはじめ、1999年の「男女共同参画社会基本法」の法律化以来、いわば「男性天国」であった日本の職場において、多様なレベルでの諸変化にもかかわらず、社会の意識的な側面においての高揚はまだ足りない。考えてみれば、50年以上も前に公布された日本国憲法（1946年）の第14条で、「性別に基づく差別」の禁止が明文化されているのである。それなのに、「男女共同参画社会基本法」の前文で、男女平等実現に向けた取り組みが行われていたものの、「なお一層の努力が必要」と記されているのが現実である。それだけではなく、現在の立派な大企業においても、例えば、めでたい「職場内結婚」については、その職場ではいわゆる女性の側に対する「結婚退職」を勧められるのが現実である。つまり、いくら「男女平等」や「男女共同参画」の理念を掲げても、日常の営みのなかでの現実、それを実現させることにはまだ時間がかかりそうである¹⁹⁾。

結局、「女は家庭」という考えは、「女は育児」、「女は保育」、「女は介護」といった形に変貌され、就労という点での男女の差別化に寄与しているのである。このような現実状況のなかでは、働く女性の心境は、「仕事」と「家庭」という対立項の狭間で揺れ動いていかざるを得ないのである。

今まで議論されてきているように、「男女雇用機会均等法」をはじめ、「男女平等参画社会」、「ワーク・ライフ・バランス」といった形で制度化や法制化がなされてきたにもかかわらず、いまだに家事や育児は女性の仕事であるという日本の職場文化が存在する限り、現実、仕事と家事の両立という女性労働に課されている「二重負担」の軽減は難しいのであり、その発想の残存こそが結果的に女性労働における「多重役割効力」の形成における阻害要因の一つであるといえよう²⁰⁾。

6. 結びにかえて—男女「平等」社会から、男女「公正」社会へ

日本における女性労働の今後の考え方やあり方として、最近の女性労働のキャリア形成や男女共同参画社会、「ワーク・ライフ・バランス」といった多様なレベルにおいての諸議論の流れのなかで、男女「平等」社会を目指すべきであるとの議論を中心にその根本的な考え方への疑問を指摘し、その思想的問題提議として、男女「公正」社会、或いは男女「納得」社会という考え方を提案する。

仕事や雇用における労働のあり方には、男女が「同じようにすればいい」という発想より、男女がその働かせ方や職務の内容、処遇などが「公正的である」あるいは「納得する」水準であるという認識であればいいのではないだろうか。

もちろん、平等的発想が正しくないとはいえないであろう。社会や組織の現場において非平等的な部分が存在するならば、それは至急なるべく平等的な水準まで直せる必要性は当然ある。

しかしながら、なんでも「同じようにする」、「平等に分ち合う」ことに焦点が当てすぎることによって、男女が社会や組織における対立的関係を作ることにつながることは望ましくないであろう。むしろ、極端にいうならば、多少不平等な場面が生じることがあっても男女がともに信頼関係を失わない水準であれば、その方向が望ましいと考える²¹⁾。

日本の女性労働問題への接近には、本論文での基本的な考え方として、「平等的・公平的(equality)」発想よりは、むしろ「公正性(justice)」あるいは「納得性(consent)」概念のアプローチの重要性が指摘されよう。つまり、男女「平等」社会を目指すのではなく、男女ともに制度・意識・慣行の多様な側面において、一定の「納得」可能な水準の確保という男女「公正性・納得性」確保社会へと進展することが望ましいと思われる²²⁾。

したがって今日、日本社会に課された課題として、日本の働く女性において、「work to family」「family to work」はもちろん、キャリア形成を考える際に、社会全体のレベルにおいては、「work to school」「school to work」的発想まで進展することを期待する。

いま日本の企業社会に必要なのは、男性労働と女性労働との雇用関係における対立的発想をもたらず危険性のある、行過ぎた「平等主義」的発想よりは、制度においても、意識のレベルにおいても、男性労働と女性労働が、それぞれの違った立場や異なった労働形態であっても一定水準の「納得性」が確保されることがより大切であると思える。いまの日本社会においては、男女問わず、働く人々に対して、とくに女性労働のなかでも正規のフルタイム労働であれ、非正規のパート労働であれ、一定の「納得性」が認知される状態、あるいは理解可能な水準、つまり社会や組織における「公正性」の確保が必要ではないだろうか。

注

- 1) 先進諸国のなかで「M字型カーブ」が明瞭な形で残っているのは日本と韓国くらいである。かつて「M字型カーブ」を描いていた多くの国で、80年代から90年代にかけてM字の谷が埋まってきたことを確認している。武石恵美子、雇用システムと女性のキャリア、勁草書房、2006年、p.4。
- 2) 「役割」とは、或る環境や場面においての或る人の行動や態度が、直接の相手方と周囲の他人によって期待されている様式のことをいう。つまり、一定の人間集団が具えるポジションやステイタス、これらに付随するあらかじめ決められた行動の仕方や態度のとり方を意味する概念である。そして、この「役割」の概念と種類、役割と責任の関係、役割と規範の関係などについての詳しいところは、森末伸行、ビジネス法哲学、昭和堂、2006年、pp.86～109を参照されたい。
- 3) 人間は、自分の人生に影響を与える様々な出来事に対して、それをコントロールしようと努力する。コントロール可能である領域に何らかの影響を及ぼすことにより、望ましい未来を知り、望ましくないものを前もって取り除いていく。価値のある結果を生み、望ましくない結果を防ぐ能力は、個人のコントロールを増進していくための強力な刺激となる。アルバート・バンデューラ編、本明寛・野口京子監訳『自己効力』金子書房、1997年、pp.1～2。
- 4) 人間の適応と変化は社会システムに根ざしている。効力の信念をもった個人の機能は、社会構造上影響を受けている広いネットワークのなかで作用している。この相互作用になかで、人々は社会システムの製作者であ

り、産物でもある。人間の生活は非常に相互依存的であり、個人レベルで行ったことが他人の行動や意識に影響を与え、そして他人の行動が彼らの個人の行動や意識に影響を与える。アルバート・バンデューラ編『自己効力』金子書房、1997年。

- 5) バンデューラによれば、人間行動の先行要因としての予期は、自分の行動がどのような結果をもたらすかという結果予期と、自分の行動が適切かどうかの判断にかかわる効力予期として現れるとし、とくに、この効力予期を自己効力(Self Efficacy)と呼んだ。また、自己効力の知覚は、大きさ、強さ、一般性の3次元に沿って変化するとした。そして、自己効力を形成する主要な4情報源として、遂行行動の達成、代理経験、言説的説得、情動喚起によって影響されることを明らかにした。バンデューラの自己効力概念の詳しいところは、渡辺三枝子編著、キャリアの心理学、ナカニシヤ出版、2007年、pp.77～78を参照されたい。
- 6) スーパー(Super, D. E.)によると、キャリアを労働者としての役割の他に、子供、学生、余暇享受者、市民、家庭人の役割を含めて総合的に捉えた「ライフ・キャリアの虹(Life-Career Rainbow)モデルを提唱し、我々人間の人生を虹にたとえ、各役割が同時に存在していることを指摘した。しかし、確かに女性だけではなく、すべての人たちにはそれぞれの複数の役割が存在するが、ここで問題としているのは、男性と違って、女性における家庭と仕事という二重(多重)役割が現実問題として存在することによって発生しうるさまざまな問題についての議論である。山口裕幸・金井篤子編、産業・組織心理学、ミネルヴァ書房、2007年、p.84を参照。
- 7) 女性に振りかかる仕事と家庭の二重負担の問題は、仕事と家庭の相互影響関係として、とくに「ワーク・ファミリー・コンフリクト」概念として紹介されている。働く女性の仕事役割と家庭役割の葛藤(conflict)は、work to family, family to workという方向性の問題だけではなく、例えば、多重役割に対する自己効力が高いか否かによってもその葛藤の程度はかなり異なってくる可能性は十分ある。また、女性の二重負担の軽減や負担の夫婦間均等化、男性の家事・育児への参加促進などの意識改革の側面もかかわってくる。
- 8) ここでいう心理的 well-being とは、いわゆる自分が認知された心理的幸福感のことで、リフ(Ryff, 1989)によって報告されている。特に、リフのいう理的 well-being 概念における6次元の定義についての詳しいところは、諸井克英ほか、彷徨するワーキング・ウーマン、北樹出版、2001年、pp.115～117を参照のこと。
- 9) ラタック(Latack, J. C.)によれば、職務ストレスや組織ストレスの問題は、キャリア・ストレスの問題に集約される」と述べて、その原因としていろんな側面が存在するが、そのなかで、特に女性やマイノリティの非伝統的な分野への進出や仕事への加重、役割曖昧性などによるものであるとした。山口裕幸・金井篤子編、産業・組織心理学、ミネルヴァ書房、2007年、pp.94～95を参照。
- 10) 筆者は我々人間の行動を規定する考え方として、「制度(政策・法律)」と「意識(慣習・発想)」という概念が重要であると考えている。つまり、「制度」と「意識」との相互作用によって、人間の態度や行動が規定されると思われる。「制度」と「意識」は決して対立的関係として考えるのではなく、むしろ相互作用によって一方がもう一方を引っ張っていくことを通じて発展・進展していくものであると認識し、そうあるべきと考えている。
- 11) 労働経済白書(平成19年度)によれば、そのメイン・テーマ自体が「ワーク・ライフ・バランスと雇用システム」であり、そのなかで特に強調していることは、人口減少に転じた日本が、社会の活力を維持し、今後も持続的な経済発展を実現していくためには、1人ひとりが、仕事と生活の調和のとれた働き方のもとで、実りある職業人生を実現していくことが求められる、としている。そして、こうした取組みを積極的に推進することが、公正な所得の分配と真の豊かな経済社会を築くことになる、としている(厚生労働省編、平成19年度版労働経済白書)。
- 12) ジェームス・C. アベグレン氏の講演は、1997年2月26日(水)、法政大学大原社会問題研究所にて行ったものである。そのなかで、アベグレン氏は、自身の著作であった、『日本の経営(The Japanese Factory)』において、終身雇用と訳された「Lifetime Commitment」は、本来は、「Career Commitment」とすべきであっ

たという注目に値する発言が行った。詳しいところは、大原社会問題研究所雑誌，465号，1997年8月，pp.1～11 参照のこと。

- 13) 日本経済団体連合会による報告書によれば，従来の日本型雇用システムを，長期的視点に立った経営システムとしてその機能を肯定的に評価しながらも，近年の経営環境の変化によって，時代の要請に応じた新しい展開の模索やそのシステムを変革していくことが労使の共通認識であり，日本の企業経営に要請された実現すべき課題であるという認識を示している（日本経済団体連合会，2008年度経営労働政策委員会報告）。
- 14) 男女平等化の世界的な潮流にしたがって，1986年4月男女雇用機会均等法が試行された。これは特に女性すなわち，日本の社会において雇用の機会が極めて少なかった4年生の大卒女子学生にとってとても意義深いことであると評価される。しかし，この均等法の実効性についてはたかさんの問題点が内在しており，その意味においては女性団体や特に労働組合の役割が一層要求される。猪木武徳・樋口美雄編（1995）日本の雇用システムと労働市場，日本経済新聞社，pp.201，225～226
- 15) 労働法令協会，旬刊賃金・労務通信 2006年11月25日，Vol.59.No.32，pp.22～23
- 16) 明治初期における女子教育の理念として，中等教育の男女分離を考え，そして女子には良妻賢母教育を掲げ，男女別学を原則とした。石月静恵，近代日本女性史講義，世界思想社，2007年，pp.25～34
- 17) 特に日本と韓国における「良妻賢母」的思想の意味する文脈や表現の組み合わせの違いの詳しいところは，陣姫媛『東アジアの良妻賢母論』勁草書房，2006年，pp.13～14を参照されたい。
- 18) 現在，日本には特に，主婦パートに対して，税金や社会保険制度によって設定された一定の条件を満たすために，労働サービスの提供を調整する就業行動をとっていることを，就業調整という。主婦パートにおける就業調整の詳しいところは，佐藤博樹・小泉静子，不安定雇用という虚像，勁草書房，2007年を参照のこと。
- 19) 女性は，母性保護規定や雇用平等法理の対象ではあっても，労働法の中心的な担い手として登場することはなかったのである。日本の伝統的な労働法の考え方の中心は，常に「規範」としての男性労働者が位置してきたといえる。
- 20) 私見によれば，以前から指摘されているように，育児休業はもちろん，普通の休暇がとりにくい，とりづらという側面の存在に関しては，そもそも「制度」と「意識」の問題と関係する。日本の特殊性と職場・組織文化におけるこのようなレベルの議論は，日本社会において規範・慣行・慣習・制度・法令などの整備にもかかわらず，いまだに「社会的意識の成熟化」が不足している随伴の結果であるといわざるを得ないであろう。
- 21) 組織における平等にかんする議論には，「機会の平等」と「結果の平等」についての議論が多く見られる。しかし，平等にはそれだけではなく，「過程の平等」も大切である。「過程の平等」とは，雇用過程におけるさまざまな扱いのなか，賃金や昇進といった処遇の側面，ジョブローテーションや体系的職務訓練といったキャリアの側面，労働法的側面，雇用保障の側面などすべてのレベルにおいて男女という性別はもちろん，学歴，経歴，年齢，勤続年数などにおける扱いへの平等的状況をいう。つまり，ここで強調する「過程の平等」の状況とは，本稿における組織の「公正性」あるいは「納得的」状況と似ている概念であるといえよう。
- 22) これまでの日本型雇用慣行は，伝統的に「公平性」を重視してきた一種の制度・慣行であるといえる（一橋ビジネスレビュー2007年55巻3号，pp.7～19）。つまり，雇用における「公平性」の問題は，長期安定的雇用の保障，勤続年数に基づいた年功賃金・昇進制を前提に，内部労働市場での平等的なやり方として，例えば，組織全員を対象とする遅い昇進・選抜や継続的な教育訓練，体系的なローテーションなどの形で現れた。しかし，この「公平性」の適用にも，あくまでも男性・正規社員のみに限定されたことは言うまでもない。したがって，女性労働・非正規労働に関しては，いままでの日本型雇用慣行の特徴であった，雇用における「公平性」の追求ではなく，むしろいままで差別・排除されてきた女性や非正規労働に対する配慮という観点から，雇用における「公正性」の追及がより必要になってきているといえよう。

参考文献

- Robert E. Park(1928) Human Migration and Marginal Man, American Journal of Sociology 33, 881-893.
- Bandura, A.(1977) Social Learning Theory, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Burke, P. J.(1980) The Self: Measurement requirement from an interactionist perspective, Social Psychology Quarterly, 43(1) , 18-29.
- Bandura, A. (1989) Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. Developmental Psychology, 25, 729-735.
- Well & Parker, et al(1990) Development of initial validation of scales to assess attitudes toward multiple role planning. Journal of Career Assessment, 4(3) , 269-284.
- Stickel & Bonnet(1991) Gender differences in career self-efficacy:Combining a career with a home and family, Journal of College student Development, 32(4) , 297-301.
- Lefcourt, L. A.(1992) The measure of self-efficacy expectations for role management and its relationship with role salience, role conflict, and coping strategies, University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Ozer, E. M.(1995) The impact of childcare responsibility and self-efficacy on the psychological health of professional working mothers, Psychology of Women Quarterly, 19(3) , 315-335.
- Vernon G. Zunker(2002) Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning,6th Edition, Wadsworth Publishing.
- Denise Gretchen-Doorly(2005) A Social-Cognitive Analysis of Self-Efficacy for Multiple Role Management, Outcome Expectations, Goals and Psychological Well-Being, Fordham University, New York.
- Albert Bandura, Self-Efficacy in Changing Societies, Cambridge University Press, 1995(アルバート・バンデューラ編, 本明寛・野口京子監訳 (1997)『自己効力』金子書房)
- Peter Collett & Adrian Furnham, Social Psychology at Work, 1995(長田雅喜・平林進訳編 (2001)『仕事の社会心理学』ナカニシヤ出版, 10～11 ページ)
- Betty Friedan, Beyond Gender, The Johns Hopkins University Press, 1997(女性労働問題研究会・労働と福祉部会訳 (2003)『ビヨンド・ジェンダー』青木書店)
- J. C. アベグレン (1997.8)『『日本の経営』とその後』『大原社会問題研究所雑誌』465号, 1～11 ページ
- 松本麻里 (2005)「女性労働力の動員と動員の翌朝」『現代思想』青土社, 1月号, Vol. 33 - 1, 154～162 ページ
- 杉野勇 (2006)「ワーク・ファミリー・フィットの尺度構成」『北海道社会学会』Vol. 19, ページ
- 楠奥繁則(2006.5)「わが国の大学生における進路選択過程に対する自己効力研究の課題」『立命館経営学』第45巻対1号, 147～152 ページ
- 大賀智子 (2007)「女性労働力率 M 字カーブの上昇要因」『日本経済研究センター』Vol. 62
- 八代尚宏 (2007)「日本の労働市場改革の方向性」『一橋ビジネスレビュー』東洋経済新報社, 55 巻 3 号, 4～17 ページ
- 江原由美子 (2007)「労働破壊の原点としての主婦のパート労働」『現代の理論』明石書店, 07 秋号, Vol. 13, 56～63 ページ
- 日本婦人団体連合会編 (2007)「女性労働の非正規化の実態」『女性白書 2007』ほるぷ出版, 88～93 ページ
- 両角道代 (2008.5),「ワーク・ライフ・バランスの基本原理」大原社会問題研究所雑誌, No.594, 36～53 ページ

女性のキャリア役割と日本の労働慣行

- 猪木武徳・樋口美雄編（1995）『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社，201，225～226 ページ
- 諸井克英ほか（2001）『彷徨するワーキング・ウーマン』北樹出版，115～117 ページ
- 横山文野（2002）『戦後日本の女性政策』勁草書房
- 鹿嶋敬（2003）『男女共同参画の時代』岩波新書
- 佐藤博樹・武石恵美子（2004）『男性の育児休業』中公新書
- 陣姫湊（2006）『東アジアの良妻賢母論』勁草書房
- 厚生労働省編（2007），平成 19 年度版『労働経済白書』
- 日本経済団体連合会（2007），2008 年度『経営労働政策委員会報告』
- 池内ひろ美（2007）『良妻賢母—女性が幸せになるヒント—』PHP 新書
- 山口裕幸・金井篤子編（2007）『産業・組織心理学』ミネルヴァ書房，94～95 ページ
- 佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像』勁草書房
- 原ひろ子・近江美保・島津美和子編（2007），『男女共同参画と男性・男児の役割』明石書房
- 内閣府編（2008）平成 20 年度『男女共同参画白書』
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房
- 山口一男・樋・樋口美雄編（2008）『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社

