

# 女性公務員の主観的キャリア意識に関する実証研究

中 嶋 剛

Empirical Research on Career Consciousness among Female Public Servants

Tsuyoshi Nakashima

The author conducted a regression analysis using the data of 1,981 female public servants throughout Japan. In order to assess individuals' subjective career consciousness, the author examined three aspects: (1) professional life decisions, (2) intentions for continued employment, and (3) the affirmation of their own lives. The analysis of the two cohorts: local and non-local female public servants, revealed the following characteristics.

Working as a regular, local public servant has some status for people who live locally and public service is regarded as a good job. And also for people who work locally, family support and room to choose other occupations are associated with feelings of power over one's own life. The non-local public servants were more likely to assign greater importance to occupational stability than the local public servants. And also for the non-local public servants, the determination to spend the remainder of one's life in a place other than the local area was deeply related to their professional life decisions.

Both cohorts showed similar results in that objective factors such as age, marital status, and conditions of employment strongly affect intentions with regard to continued employment. Furthermore, the level of employment satisfaction in both cohorts generally inhibited the intention to continue the same job, which indicates the possibility that they had to accept even unsatisfactory employment status and continue working. With regard to the affirmation of one's own life, although they tended to affirm their life along with aging and marriage, the years of service were not significant for them. Results clarified that the judgment of their own lives was not based merely on professional life.

*Key words:* *career formation* (キャリア形成), *female public servant* (女性公務員), *objective career* (客観的キャリア), *subjective career* (主観的キャリア)

## 1. はじめに

わが国が右肩上がりに成長を続けてきた1960年代からバブル期にかけて、キャリア成功の評価基準として、大手企業への就職、年収、地位、勤続年数等の客観的な指標が重要視されてきた。一方、国際競争や企業間競争が激化し、外部環境の変化が激しさを増す中で、個人のキャリア成功に対する捉え方が職務満足、価値観、自己成長等に大きく変化してきている (Arthur and Rousseau, 1996: 3)。たとえば、Poole *et al.* (1993: 39) や Weiss *et al.* (2003: 175) は主観的な内的志向性を重視する傾向を女性において確認しており、昨今、わが国最大の潜在力として期待されている「女性力」の活用

促進にとっても、女性のキャリア形成に対する自己評価の在り方を模索することの意義は大きいと思われる。日本では男女間格差（職業的・経済的な格差）が依然として根強く残っており、非正規の男女の就業満足度や収入満足度を比較すると女性の方が高いことが知られている。しかし、裏を返せば、状況の改善可能性が低い故に享受せざるを得なかった結果と解することもできる。こうした問題は個人のキャリア形成における主観的要因に関わるものであり、キャリア成功の自己評価の在り方が自己のキャリアをどのように意味づけるかという問題であることに他ならない。

そこで、本稿では、出産や育児などのライフイベント上の制約が大きい女性に分析対象を限定し、彼女たちの客観的要因および主観的要因が継続就業意識やキャリア形成に対する意識（自覚）とどのように関連しているかを実証的に検証することを目的とする。労働の担い手として、「個」の視点から女性に内在する要因がもたらす影響を精査することは、単に労働力の縮小という制約条件の最小化だけにとどまらず、将来を見越した女性の活躍を促す環境の整備、仕事と子育ての両立支援、指導的地位への女性の登用等にも一定の示唆を与え得るものと考えられる。

本稿の構成は以下の通りである。2では、キャリア成功に関する既存研究をレビューした上で、分析視点を明らかにする。3では、本稿で使用するデータの収集方法と分析方法を説明する。4では、女性の職業人生決定度、継続就業意思、および、自己人生肯定感を規定する要因について推定を行い、結果の考察を行う。5では、主な結果を整理した上で、残された研究上の課題について論じる。

## 2. 先行研究分析

キャリア成功に関する既存研究は枚挙にいとまがないほど存在する（表1参照）。キャリア成功についての評価や判断を下すとき、大別して2つのアプローチがあり得る。第一に、他者との比較により客観視できる、富（年収）や地位や名誉などの客観的キャリア（objective career）の側面である。こうした伝統的なキャリアに対する考え方は、組織内での昇進や一企業キャリアが必ずしも保証されず個人の組織や社内制度への依存度が低下している状況下では、一貫性を保てなくなりつつある。

それに対して、何をもちょうではなく、誰が評価をするかという全く別次元から捉える第2の側面が主観的キャリア（subjective career）である（Hughes, 1958）。さらに、主観的な成功指標にも自己関連（self-refer）の領域と他者関連（other-refer）の領域に分けられる（Heslin, 2005: 121）。グローバル化が進み、人々の嗜好が多様化する中で、キャリアの意思決定において会社（組織）よりもむしろ個人が自分で決める要素が増えており、主観的キャリアの主な指標である職務満足、自覚、適応力、学習などの個人レベルの要因が重要性を増している（柏木, 2012: 16）。

Hughesの研究以降、キャリアの主観的成功は客観的成功の影響を直接受けるとされつつも（Hall and Chandler, 2005; Abele and Spurk, 2009）、客観的キャリアと主観的キャリアの二元性や因果関係を指摘しながら、キャリアに対する深化を試みる理論的考察および経験的調査の蓄積が盛んである（Astin, 1984; Powell and Mainiero, 1992; Arthur *et al.*, 2005; Dobrow and Tosti-Kharas, 2011）。そして、キャリア形成における客観的要因と主観的要因の相互作用の結果として、キャリア成功の自己評価（＝主観的キャリア）に関係すると想定している本稿も後者の主観的要因の重要性に光を当てたものである<sup>1)</sup>。

表1 キャリア成功に関する主要な先行研究

研究者	研究分野	年代	研究手法	キャリア成功に関する見解
Hughes, E.	社会学	1958	理論的考察	客観的側面（地位と職務の一連の連続）と主観的側面（職業に対する動的な展望）は相互に関連しており、キャリア成功の解釈は主観的側面による
*Astin, H. S.	カウンセリング心理学	1984	理論的考察	キャリア成功の決定要素は客観的な外的基準よりも主観的な内的基準に依存するが、とくに女性は性別分業や機会の構造に直接的な影響を受けやすい
*Keys, D. E.	社会学	1985	定量調査	米国公認会計士 87 名を対象としたキャリアの意思決定に関する分析より、キャリア成功のハードルは女性の方が相対的に高くなる
*Asplund, G.	社会学	1988	定量調査	スウェーデンのマネージャーの男女間において、男性はキャリアを求めるのに対し、女性は内的な心理的要因（興味/関心事）を欲する傾向がある
*Poole, M. E. <i>et al.</i>	心理学	1991/1993	定量調査	職位や所得は女性のキャリア成功の適切な指標にはなりにくく、主観的な内的基準が重要である
*Powell, G. N. & Mainiero, L. A.	経営管理論	1992	理論的考察	女性の真のキャリア成功を判断するには、客観的な指標と同等以上に主観的な指標が重要になる
Hall, D. T.	心理学	1993/2002	定性調査	心理的なキャリア成功基準がキャリア形成への積極的な取組みに繋がる
Inglehart, R.	社会学	1997	定量調査	個人の価値観・仕事観の多様化に伴い、キャリア成功の基準は外的基準から個人の心理的な内的基準にシフトしている
Arthur, M. & Rousseau, D.	経営学	2005	理論的考察 (サーベイ)	68 論文中 37 論文で主観的成功が客観的成功の直接的な影響を受けることを確認。主観的成功と客観的成功の二元性と因果関係について考察
Hall, D. T. & Chandler, D.	心理学	2005	理論的考察	客観的成功があつてはじめて主観的成功が生じる（＝キャリアの主観的成功モデル）
Heslin, P. A.	人的資源管理論	2005	理論的考察	キャリア成功の概念が不十分であることを指摘し、客観的側面と主観的側面の双対性に着目
*Valcour, M. & Lodge, J. J.	人的資源管理論	2008	定量調査 (n=916)	伝統的な組織内キャリアと自律的なプロティアン・キャリアの統合が女性のキャリア成功に繋がる
Abele, A. E. & Spurk, D.	労働経済学	2009	定量調査 (パネル調査)	客観的成功が主観的成功（職務満足）に影響するのではなく、主観的成功が客観的成功に大きな影響を与える
Dobrow, S. R. & Tosti-Kharas, J.	心理学	2011	定性調査 定量調査	キャリア成功を理解するためには主観的尺度が重要である

注1) \*は女性のキャリア成功に関するものである。

注2) 筆者作成による。

### 3. 使用データと分析方法

#### 3-1 調査の概要

筆者が独自に実施した3つの質問紙調査『若手公務員の就業意識調査』（以下、2011年調査と略記）、『地元就職とキャリア形成に関する調査』（以下、2013年調査と略記）と『女性の自覚的キャリア形成に関する調査』（以下、2014年調査と略記）により収集した個票データのうち、女性のみを抽出したデータ（N=1,981）を使用する。実証分析には勤務地類型を用いて「地元女性公務員（n=1,383）」と「非地元女性公務員（n=598）」の2つのコーホートに分類して分析する<sup>2)</sup>。その理由は、平成25年版公務員白書において「地元＝安定＝公務員就業の増大」との報告があり、勤務地が親元や地元であるか否かが個人のキャリア形成に与える影響は小さくないと考えるからである。記述統計量は表2に示している。また、各調査の概要は以下の通りである<sup>3)</sup>。

表2 記述統計量

項目	地元女性公務員 (n=1,383)		非地元女性公務員 (n=598)	
	平均 (%)	S. D.	平均 (%)	S. D.
年齢 (歳)	34.7	75.8	35.5	81.9
結婚	33.3	0.47	43.2	0.49
親との同居	65.7	0.50	42.4	0.49
子供 (人)	1.03	1.10	1.22	1.12
大学卒	51.7	0.49	63.9	0.50
正規雇用	94.0	0.23	92.1	0.27
第1志望内定	49.4	0.45	61.7	0.48
勤続年数 (年)	6.69	7.05	8.69	91.2
仕事内容満足	60.9	0.48	63.5	0.48
待遇満足	52.5	0.50	50.5	0.50
職場環境満足	64.6	0.47	66.1	0.47
WLB 満足	41.4	0.49	49.5	0.50

▶ 2011年調査は、2011年5～8月に全国43都道府県（一部、東日本大震災被災区域を除く）の市役所区役所等の若手職員を対象に郵送法（スノーボールサンプリング法）および電子メール法により実施した。サンプル数は配布数6,181、有効回答数4,015（うち、女性は1,405）、有効回答率64.9%であった。また、女性データの内訳は、地元就業者およびUターン就業者が958、それ以外が447であった。

▶ 2013年調査は、2013年4～6月に全国47都道府県の地元就業者を対象に郵送法（スノーボールサンプリング法）および電子メール法により実施した。サンプル数は配布数3,852、有効回答数2,874（うち、女性は339）、有効回答率74.6%であった。また、女性データの内訳は、地元就業者およびUターン就業者が297、それ以外が42であった。

▶ 2014年調査は、2014年5月～7月にかけて、全国200団体（男女共同参画センター、女性センター等の施設）の女性職員を対象に郵送法により実施した。そのうち、53団体（回収率は26.5%）からの協力が得られ、全サンプル数は237（女性データ）であった。また、女性データの内訳は、地元就業者およびUターン就業者が128、それ以外が109であった。

### 3-2 分析方法

<説明変数について>

本研究の推定では、Poole *et al.* (1991; 1993) のキャリアの主観的成功モデルを援用する。主観的なキャリア意識を規定する主観的要因と客観的要因を明らかにするという研究目的に沿って、用語を操作的に定義しながら説明変数を導入する。客観的要因として、「年齢ダミー」「結婚ダミー」「親との同居ダミー」「子供ダミー」「大学卒（学歴）ダミー」「正規雇用ダミー」「第1志望内定ダミー」「勤続年数ダミー」を投入する。さらに、2で確認した客観的要因の主観的要因への影響の重要度を考慮して、「仕事内容満足ダミー」「待遇満足ダミー」「職場環境満足ダミー」「WLB満足ダミー」を主観的要因に関する変数として追加投入する。

加えて、就業に対する主観的要因に注目した変数として、Derr (1986a; 1986b) の5つの内的志向性 (1. 昇進志向, 2. 安定志向, 3. 自由志向, 4. 挑戦志向, 5. バランス志向) の概念を援用し、因子分析により抽出された2つの因子を職業志向性変数として用いる。各質問紙調査 (2011年調査/2013年調査/2014年調査) に共通する22個の項目 (初職選択理由) に対する5件法の回答データについて因子分析を行った結果、固有値がおおよそ1以上の解が2つ得られた。それらをダミー変数化したものを「昇進/上昇志向ダミー (因子1)」および「安定志向ダミー (因子2)」として説明変数に追加投入する<sup>4)</sup>。

#### <被説明変数について>

主観的なキャリア意識に関する代理変数 (被説明変数) に「職業人生決定度<sup>5)</sup>」「継続就業意思」「自己人生肯定感<sup>6)</sup>」を採用し、以下の3つのモデルを推定することを研究課題とする (図1参照)。推定方法は順序プロビットモデルを採用する。

仮説①: 職業人生に対する実感度は主観的要因に起因する (モデルA)

仮説②: 女性の継続就業意思には主観的要因よりも客観的要因が寄与する (モデルB)

仮説③: 自己人生に対する肯定感は客観的要因よりも主観的要因の影響度が大きい (モデルC)

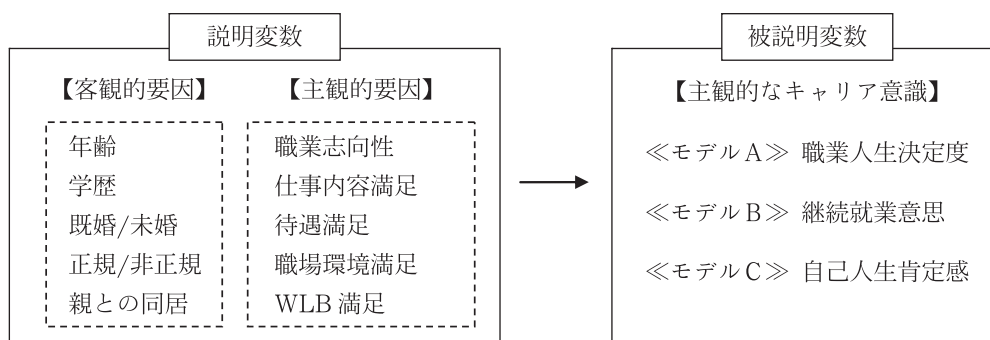


図1 本研究の分析枠組み

## 4. 結果と考察

### 4-1 職業人生決定度からの考察

人生をどう生き抜くかについては個人が自己の職業人生をどのように位置付けるかに大きく関わる。そこで、職業人生決定度を規定する主観的要因と客観的要因の影響について、重回帰モデルの推定結果を示す (表3)。2つのコーホートのうち当てはまりが良いのは非地元就業女性モデル ( $R^2=0.501$ ) であり、地元以外の地域での安定就業が職業人生の決定をより強く実感させている。即ち、縁遠い地域での就業であるほど職業の安定度が職業人生の実感に大きく作用するのである。これは、近くに親戚や身寄りがなく不安定な状況にある者ほど“定職”という面での確固たる安定要素が鍵になることを示唆している。とくに、地方公務員 (市役所等) の安定的・固定的な職種に就職する場合、入職時点の状況が将来の長い期間にわたり“引きずられる”可能性が高まることを表しており、就職というライフイベントが人生の大きな転機として比較的早期に訪れることを意味する。地元志向が安定的な職業による包摂により説明できるのに対し<sup>7)</sup>、職業人生実感が職位安定性によって包摂されると解釈できる。

表3の両モデルで統計的に有意であった結果について記す。まず、客観的要因からは、年齢や結婚

表3 職業人生決定度の規定要因 (モデル A)

Ordered-Probit Model		地元女性公務員 (n=1,383)		非地元女性公務員 (n=598)	
		係数	標準誤差	係数	標準誤差
客観的要因	年齢	0.065	0.004***	0.102	0.008***
	既婚 [未婚]	0.015	0.003***	0.045	0.007***
	子供の有無 [なし]	-0.018	0.005***	-0.037	0.008***
	親との同居 [なし]	-0.015	0.004***	0.001	0.001
	学歴 [大卒以外]	-0.013	0.004***	-0.010	0.008
	内定志望順位 [2位以下]	-0.007	0.004	0.001	0.001
	正規 [非正規]	0.011	0.003**	0.014	0.008
	勤続年数	-0.009	0.004*	-0.014	0.007
主観的要因	昇進/上昇志向 (因子1)	-0.001	0.001	0.029	0.007***
	安定志向 (因子2)	-0.015	0.004**	-0.020	0.008**
	仕事内容満足	-0.016	0.004***	-0.008	0.007
	待遇満足	-0.028	0.005***	-0.015	0.008
	職場環境満足	0.001	0.001	-0.015	0.006**
	WLB 満足	0.027	0.005*	-0.025	0.007**
定数項		0.767	0.093***	0.506	0.164***
Log likelihood		-1825.76		-604.824	
疑似決定係数		0.335		0.501	

注) [ ] はリファレンス・カテゴリー。 \*\*\*は1%有意水準, \*\*は5%有意水準, \*は10%有意水準を表す。

が職業人生決定を実感させるのは明らかである。しかし、地元公務員のデータに限って、親との同居や学歴（大学卒）が職業人生実感を有意な形で抑制していることもわかった。この点については非地元公務員では有意性が認められなかったことから家族の援助や他の職業への選択の余地が職場未定着と関係することが推察された。

正規と非正規の間において、非地元公務員では職業人生決定に与える影響に有意な違いはみられない。しかし、地元公務員では有意であり、地元という狭く強い繋がりの中では世間体や体裁といった面からも職位安定性の影響が小さくないことが確認できる。

一方、主観的要因からは、昇進/上昇志向（因子1）が非地元公務員で有意となっており、地元以外の新天地で骨をうずめる覚悟が職業人生決定度と深く関わることを表している。地元公務員については、安定志向（因子2）と仕事内容満足と待遇満足が職業人生決定度を有意に抑制する結果となったが、そのことは経済的な安定だけを求めて地元公務員になるというよりも、多様な志望動機が存在する可能性を示すものとも言えよう。この点については、WLB 満足では非地元公務員では有意に抑制させるのに対し、地元公務員では有意な正となっており、地元での親の世話・介護といった家庭の事情の存在が職業人生を決定づける大きな要因のひとつになると考えられた。

#### 4-2 継続就業意思からの考察

前項における職業人生決定度と継続就業意思とは比較的関連が強く、類似した推定結果がみられた。疑似決定係数は表3と同様に、非地元公務員の方が高くなっている ( $R^2 = 0.509$ )。表4より、就業地域に関わらず、年齢や結婚や正規雇用といった客観的要因が継続就業意思に強く影響することがわかる。また、地元公務員では勤続年数も有意に影響している。地元での勤続が長期化するにつれて、地元との絆や愛着が深まると考えるのは自然であろう<sup>8)</sup>。

非地元公務員では親との同居も正で有意であり、地元以外の地域で親を引き取って介護・世話をするケースでは経済的側面からも就業を続けざるを得ない状況が生じているのかもしれない。このことは、主観的要因のWLB満足が共に有意な負となっており、WLB面での満足が直接的に継続就業意思に繋がらないことでも示されている。その他、主観的要因については、地元公務員では仕事内容満足や待遇満足、非地元公務員では職場環境満足のように、総じて就業継続意思を抑制するものばかりであった。ここから、就業満足度については、満足度の高さが継続就業意思を低めるのではなく、十分に満足できない状況でも受け入れざるを得ず、就業を継続している可能性が考えられた。この点については、中嶋(2013b: 79)では、リスクに対する敏感さから民間から公務員へと再就業選択をする場合に継続就業確率が高まること指摘されており、官民比較の視点から、安定職種ほど個人の中の就業満足度のハードルを下げる可能性を分析している。いずれにしても、個人にとっての就業満足

表4 継続就業意思の規定要因 (モデルB)

Ordered-Probit Model		地元女性公務員 (n=1,383)		非地元女性公務員 (n=598)	
		係数	標準誤差	係数	標準誤差
客観的要因	年齢	0.065	0.004***	0.100	0.008***
	既婚 [未婚]	0.019	0.004***	0.044	0.007***
	子供の有無 [なし]	-0.020	0.005***	-0.048	0.009***
	親との同居 [なし]	-0.016	0.004***	0.001	0.005***
	学歴 [大卒以外]	-0.014	0.004**	-0.019	0.006***
	内定志望順位 [2位以下]	-0.007	0.004	0.001	0.001
	正規 [非正規]	0.011	0.003**	0.012	0.008*
	勤続年数	0.011	0.004*	-0.012	0.007
主観的要因	昇進/上昇志向 (因子1)	-0.001	0.001	0.031	0.007***
	安定志向 (因子2)	-0.016	0.004**	-0.021	0.008**
	仕事内容満足	-0.016	0.004***	-0.010	0.007
	待遇満足	-0.029	0.005***	-0.013	0.007
	職場環境満足	0.001	0.001	-0.017	0.008**
	WLB満足	-0.027	0.005***	-0.029	0.007**
	定数項	0.788	0.094***	0.569	0.170**
	Log likelihood	-1831.47		-586.097	
	疑似決定係数	0.346		0.509	

注) [ ] はリファレンス・カテゴリー。\*\*\*は1%有意水準、\*\*は5%有意水準、\*は10%有意水準を表す。

度が持つ意味合いが就業前後で変化する可能性は否定できまい。

また、非地元公務員では昇進/上昇志向（因子1）が有意に継続就業意思に影響している。地元以外の地であっても、「その地域をよくしたい」「人の役に立ちたい」という前向きな姿勢や働きがいとその地域への愛着を通じて就業継続意思と深く関わることを表している。

以上の考察より、就業を継続するか否かの判断については、やはり客観的要因の影響が大きいと解釈すべきであろう。

#### 4-3 自己人生肯定感からの考察

職業人生決定実感や継続就業意思の高まりを踏まえて、客観的要因と主観的要因が人生キャリアの自己評価にどのような影響をもたらすかをみる。表5より、職業人生決定実感や継続就業意思と同様に、加齢や結婚とともに自己の人生を肯定的に捉える傾向がうかがわれた。しかし、勤続年数は有意となっておらず、ただ単に職業人生に基づいて自己の人生を判断するのではないことが明らかになった。既婚が自己人生肯定感を高める一方で、子供の存在によりその効果を和らげる方向に作用しているのは、心のゆとりに関係するのかもしれない。即ち、子供の存在が自己人生肯定感を直接低下させるのではなく、子育てや育児が加わることで自己の人生を振り返ったり、過去の棚卸しをするほどの余裕を持たなくなっている可能性が指摘できる。地元公務員では親との同居が自己人生肯定感を有意

表5 自己人生肯定感の規定要因（モデルC）

Ordered-Probit Model		地元女性公務員 (n=1,383)		非地元女性公務員 (n=598)	
		係数	標準誤差	係数	標準誤差
客観的要因	年齢	0.065	0.004***	0.103	0.008***
	既婚 [未婚]	0.020	0.004***	0.045	0.007***
	子供の有無 [なし]	-0.019	0.005***	-0.037	0.009***
	親との同居 [なし]	-0.016	0.004***	0.001	0.001
	学歴 [大卒以外]	-0.014	0.004***	-0.009	0.008
	内定志望順位 [2位以下]	-0.008	0.004	-0.001	0.001
	正規 [非正規]	0.010	0.003***	0.014	0.008
	勤続年数	-0.010	0.004*	0.015	0.007
主観的要因	昇進/上昇志向 (因子1)	-0.001	0.001	0.029	0.007***
	安定志向 (因子2)	-0.017	0.004**	-0.021	0.008**
	仕事内容満足	-0.016	0.004***	-0.009	0.007
	待遇満足	-0.029	0.005***	-0.016	0.008*
	職場環境満足	0.001	0.001	-0.017	0.007**
	WLB 満足	-0.029	0.005***	-0.027	0.007**
	定数項	0.799	0.093***	0.532	0.009***
	Log likelihood	-1828.18		-598.654	
	疑似決定係数	0.346		0.507	

注) [ ] はリファレンス・カテゴリー。\*\*\*は1%有意水準、\*\*は5%有意水準、\*は10%有意水準を表す。



に抑制しており、同居の親の世話・介護が加わることで、自己の人生を振り返るほどのゆとりがない生活を一層強く強いられる状況に陥ることが指摘できる。

正規/非正規の影響は地元公務員で有意な違いが認められた。やはり、地元で正規の地方公務員として勤務することが女性にとってある種のステータスになっていることが考えられる。ここでの正効果は、表3~5のすべての地元公務員モデルで有意な値として確認されたことから、いかに公務員が地元就職の有効手段と捉えられているかが確認できよう。

非地元公務員については、客観的要因の負効果が軽微であるため、主観的要因が客観的要因と相俟って相乗的に自己人生肯定感を押し上げている可能性が考えられる。いずれにしても、奥津(2011: 77)の指摘と同様、過去の自分を通した将来に向けての明るい見通しや希望が持てるか否かは現在の職業生活における納得度により影響を受けることを示唆している。

## 5. おわりに: 要約と今後の課題

本稿では、新たな労働力の担い手として女性力の積極的活用が求められていることを背景に、これまで実証研究の蓄積が十分でなかった、女性公務員のキャリア形成における主観的要因と客観的要因の影響度について実証分析した。地元女性公務員(1,383人)と非地元女性公務員(598人)は継続就業やキャリアに対して異なるプロセスで意識形成をしていることが明らかになった。本稿の結果によれば、それぞれがキャリアを自覚するプロセスは(a)職業人生決定度、(b)継続就業意思、(c)自己人生肯定感の3つの観点から次のように整理できる。

(a) 職業人生決定度については、地元以外の自分と縁遠い地域での就業であるほど職業の安定度が職業人生の実感に大きく作用することが明らかになった。また、客観的要因では、年齢や結婚が職業人生決定を実感させる効果が強く働いている。地元公務員に限っては、親との同居や学歴(大学卒)が職業人生実感を有意な形で抑制していることから、家族の援助や職業選択の余地が職場未定着と関係することがうかがえた。主観的要因からは、昇進/上昇志向(因子1)が非地元公務員で有意となっており、地元以外の新天地で骨をうずめる覚悟が職業人生決定度と関係することもわかった。

(b) 継続就業意思については、加齢や結婚や正規雇用といった客観的要因が強く影響しており、地元公務員では勤続年数も有意な影響がみられた。また、非地元公務員では親との同居も有意な正である反面、主観的要因のWLB満足が有意な負となっており、地元以外の地で親を引き取って介護・世話をするようなケースでは経済的側面からも就業を続けざるを得ない状況が推察された。さらに、就業満足度が総じて継続就業意思を抑制しており、十分に満足できない状況を受け入れながら、就業を継続している可能性が考えられた。就業を継続するか否かの判断は客観的要因によって規定されることが明らかとなった。

(c) 自己人生肯定感については、加齢や結婚とともに自分を肯定的に捉える傾向がみられたが、勤続年数は有意となっておらず、ただ単に職業人生に基づいて自己の人生を判断するのではないことが明らかになった。すなわち、女性公務員は職場内(仕事内容や職場環境における満足)という限定的な範疇で主観的に評価するのではなく、職場間(WLBや交通の便や融通性)といったより広い範疇で自己キャリアを主観的に捉える傾向が見受けられた。男性も女性も官公庁への参入は継続勤務の長期化に繋がるということが明らかにされているが(中井, 2011: 19)、本稿はそうした客観的な効果に付随する形で主観的効果の重要性を実証したことになり、この点は少なからず前進と言えよう。

加えて、結婚が自己人生肯定感を高める一方で、子供の存在や同居の親の世話・介護がその効果を緩和する方向に作用することも明らかとなった。正規/非正規の影響については、地元で正規の地方公務員として勤務することが女性にとってステータスになっており、公務員がいかにか地元就職の有効手段と捉えられているかが確認できた。

本稿全体のテーマに関する知見として言えることは、女性のキャリア形成における自己評価は職種・業種ごと（官民の違い）で大きく異なる可能性があるものの、キャリアの自覚（実感度）に最も影響するのは職務安定だけでなく業務の多寡からくる心のゆとりの幅であり、同時に人（地元民）との繋がりの濃さである。本稿での実証分析を通じて、Poole *et al.* (1991; 1993) のキャリアの主観的成功モデルに大筋従う結果が得られたことから、確かに主観的要因と客観的要因の二元性が存在し得ることが示された。ただし、主観的要因と客観的要因の相互作用（因果性）にまで踏み込んだ議論ができなかった点に限界がある。

最後に、キャリアの自覚度がキャリア形成にもたらす影響の研究について、残された研究課題を述べておきたい。本稿では、現在の就業状況と初職時の職業志向性との関係に着目し、2時点間で比較した。自己キャリアを自覚する過程をより正確に理解するには、2時点間のみならず、就学时、就業開始時、離職時、ならびに現時点などの複数時点にわたる長期的状況がより豊富な情報を与えてくれる。そのためには、同一個人を追跡調査したパネルデータの利用や質的な調査（聞き取り調査）による跡付けの作業が必要になる。こうしたデータセットの蓄積はHeslin (2005: 113) が指摘するキャリア成功の概念における客観的側面と主観的側面との双対性問題の解明にとっても不可欠な作業である。

さらに課題として、多様な雇用形態で働く女性が増える中で、自己のキャリアを特別に意識せずとも過ごせる生き方を良しとする者と日頃からキャリアを意識して（せざるを得ない状況で）生きることを求められる者として評価の判断基準が大きく分かれるような、まさに主観的な部分を把握していくための精緻な調査方法を検証することも研究上の課題として残されている。

## 注

- 1) 主観的キャリアに関するひとつの視点として、必ずしも目視できない内的志向性のキャリアにおける重要性に着目した研究では、近年の若年勤労者にみられる「とりあえず志向」という、一見、不明確な潜在意識に基づく行動特性がキャリア形成の道筋を明るくする点を実証されている（中畠，2013a）。
- 2) 地元就業者および出身地Uターン就職者を「地元女性公務員（第1コーホート）」とし、それ以外の他出型の就業者（最終学校のみ同じ）、Jターン就職者およびIターン就職者を「非地元女性公務員（第2コーホート）」とする。
- 3) 調査に際して、事前に調査依頼状を送付し、研究目的や個人情報保護（守秘義務）を明示した上で、趣旨・内容について承諾が得られた者のみを対象者とした。また、返信用封筒を同封することで匿名性を担保するなどの倫理的配慮にも努めた。
- 4) 因子1では、「地元（地域）に恩返しができる職業である」「もっと社会（地域）を良くしたい」「人の役に立てる仕事ができる職業である」の3項目のうち、過半数（2つ以上）に該当する場合を「1」、それ以外を「0」としたダミー変数として導入する。因子2では、「安定している」「待遇や労働条件が良い」「勤務を継続しやすい」「福利厚生面が良い」「転動がない」「公務員となりいち早く安心したかった」「親・家族を安心させたかった」のうち、過半数（4つ以上）に該当する場合を「1」、それ以外を「0」としたダミー変数として導入する。

- 5) 実際の質問票では、「現時点で職業人生の何% くらいが決まったと感じるか」という質問項目を設け、20% 区切りの5段階尺度で尋ねた。
- 6) 2014年調査において尋ねた「これまでのキャリアを総合的に判断して、自分の人生に誇りを持っているか」という質問項目に対する回答(5ランクデータ)である。ただし、3つの調査に共通する本視点からの質問項目を設けておらずデータ制約があるため、2011年調査と2013年調査では「自分の将来に対する希望の保有度(5ランクデータ)」を自己人生肯定感の代理変数として用いる。
- 7) 経済的戦略と存在論的戦略の2軸を用いて分析する轡田(2011)の地元志向の若者の4類型を参照。
- 8) 中嶋(2014)では地元就業した地方公務員の男女において、勤続の長期化と地元愛着との正の相関を明らかにしている。

## 文 献

- Abele, A. E., and Spurk, D., 2009, "The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success", *Journal of Vocational Behavior*, 74: 53-62.
- Arthur, M., Khapova, S., and Wilderom, C., 2005, "Career success in a boundaryless career world", *Journal of Organizational Behavior*, 26: 177-202.
- Arthur, M., and Rousseau, D., 1996, *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press.
- Asplund, G., 1988, *Women Managers: Changing organizational cultures*, Chichester: John Wiley.
- Astin, H. S., 1984, "The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior", *The Counseling Psychologist*, 12: 117-126.
- Derr, C. B., 1986a, "Five definitions of career success: Implications for relationships", *Applied Psychology*, 35: 415-435.
- Derr, C. B., 1986b, *Managing the new careerists*, Jossey-Bass Publishers.
- Dobrow, S. R., and Tosti-Kharas, J., 2011, "Calling: The development of a scale measure", *Personnel Psychology*, 64: 1001-1049.
- Hall, D. T., 1993, The new 'career contract': Wrong on both counts, Boston University Executive Development Roundtable Technical Report.
- Hall, D. T., 2002, *Careers in and out of organizations*, Sage.
- Hall, D. T., and Chandler, D., 2005, "Psychological success: When the career is calling", *Journal of Organizational Behavior*, 26: 155-176.
- Heslin, P. A., 2005, "Conceptualization and evaluating career success", *Journal of Organizational Behavior*, 26: 113-136.
- Hughes, E., 1958, *Men and their work*, Free Press.
- Inglehart, R., 1997, *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*, Princeton University Press.
- Keys, D. E., 1985, "Gender, sex roles, and career decision making of certified management accountants", *Sex Roles*, 13: 33-46.
- Poole, M. E., Langan-Fox, J. and Omodei, M., 1991, "Sex differences in perceived career success", *Psychology Monographs*, 117 (2): 153-174.
- Poole, M. E., Langan-Fox, J. and Omodei, M., 1993, "Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success :a longitudinal study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66: 39-54.
- Powell, G. N., and Mainiero, L. A., 1992, "Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the

- complexities of women's careers", *Journal of Management*, 18(2): 215-237.
- Sturges J., 1999, "What it means to succeed: Personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages", *British Journal of Management-Wiley Online Library*: 1-307.
- Valcour, M., and Ladge, J. J., 2008, "Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations", *Journal of Vocational Behavior*, 73: 300-309.
- Weiss, J. W., Skelley M. F., Haughey, J. C., and Hall, D. T., 2003, "Calling, new careers and spirituality: A reflective perspective for organizational leaders and professionals", *Research in Ethical Issues in Organizations*, 5: 175-201.
- 奥津眞里, 2011, 「専業主婦経験者の自己キャリア評価」『季刊家計経済研究』89: 22-31.
- 柏木仁, 2012, 「キャリア成功における Calling の果たす役割に関する理論的考察」『経営論集 (亜細亜大学)』48(1): 15-50.
- 轡田竜蔵, 2011, 「過剰包摂される地元志向の若者たち—地方大学出身者の比較事例分析」『若者問題と教育・雇用・社会保障』法政大学出版社: 183-211.
- 人事院編, 2014, 『平成 25 年版公務員白書』
- 中井美樹, 2011, 「女性のキャリア動向」『季刊家計経済研究』89: 11-21.
- 中嶋剛, 2013a, 「とりあえず志向と初期キャリア形成—地方公務員への入職行動の分析」『日本労働研究雑誌』632: 87-101.
- 中嶋剛, 2013b, 「女性公務員の継続就業意思の決定要因」『経済教育』31: 74-80.
- 中嶋剛, 2014, 「地元愛着の階層性と就業構造」『経済学論叢 (同志社大学)』65(4): 351-374.

(なかしま つよし 総合教育センター)