

キャリア意識の形成と平等志向性¹

杉 山 成

キャリア意識の発達における性差の問題はこれまでもしばしば検討されてきたが、Hackett & Lent (1992) の指摘するように、それらの多くは男女別の得点比較によって結果の違いを分析したものであって、性差という個人属性が進路発達に及ぼすプロセスについてはほとんど論じられてこなかった。そのため、キャリア発達のモデルに男女に共通のモデルを構成すべきか、それとも男女にそれぞれ独自のモデルが必要なのかという議論は、現在でも結論に到達していない (東・安達, 2003)。

この問題に関して、キャリア発達理論のひとつである社会認知的進路理論 (social cognitive career theory) では、性差を生物学的な性 (sex) の他に、社会・文化的な性であるジェンダー (gender) の観点からとらえ、それぞれの文化や社会における性役割の社会化の様式がキャリア意識を規定する効果を重視している。青年期における進路の選択は、価値観、態度、適性といった個人の自己概念が職業生活へ表出されるプロセスとしてとらえられるが (Super, 1960)、とくに就業に関わる自己概念には、社会と自己との関係の認知が大きな位置を占め、そこに上述のような性役割に基づいた社会化が反映されることが推測される。

こうしたキャリア意識の男女差に強く影響する認知的側面として、本研究では性役割における平等志向性—伝統志向性 (sex-role egalitarianism) という心理的属性をとりあげる。平等志向性とは、社会における男女の役割につ

¹ 本研究は、文部科学省・科学研究費補助金 (若手研究 (B) 課題番号 17730361) による研究成果の一部である。

いて、個人としての男女が平等であるべきという考え方であり、他方、伝統志向性とは、役割が男女で分担されるべきであると考えられることである。

近年、男女平等への法的な環境作りが進んでおり、日本人の男女役割に対するこうした態度は平等主義の方向へと変化してきているとされる。たとえば、総理府（現・内閣府）による「男女平等に関する世論調査」によれば、「夫は外で働き妻は家庭を守る」という考えへの否定の割合（回答全体における「反対」「どちらかといえば反対」の割合）は、1979年に約20.5%であったものが1992年は約34.0%まで上昇している。さらに近年、内閣府によって行われた「男女共同参画に関する世論調査」（2004年）の同じ質問に対しては、反対の割合は約50%まで上昇している。こうした推移は個人の男女の性役割についての意識の変化を示すものといえよう。

しかし、その一方で、社会全般でみれば性による役割分担の考え方は根強く残っており、女性の社会進出の妨げとなっている（鈴木、1994a）。金井（1994）は、伝統的な性役割観が、キャリアを志向する女性にとってのストレスサーとなり、職務不満足や不安・うつ傾向と関連することを指摘している。また、厚生労働省の調査によれば、男性と対等とされる総合職に就いている女性でも、約6割が同期の男性に比べて人事管理面で差があると回答している（厚生労働省、2001）。これらの研究から考慮しても、性別役割分業の考えが大きく変化しつつある現在の日本において、性役割に関する自身と周囲の考えがキャリア意識に強く影響することは想像に難くない。実際、神田・清原（2000）は、高学歴女性の希望するキャリア・パターンに実態と意識のずれが大きいことを報告しているが、これはこうした性役割に対する理想と実像の相克を反映したものと考えられる。

このような性役割における平等主義に関して、鈴木（1994b）は、これに対する態度を「個人としての男女の平等を信じる程度」という心理的屬性として定義し、4領域（結婚・男女観、教育観、職業観、社会観）から成る平等主義的性役割態度スケール短縮版（SESRA-S）を構成した。そして、有職女性を対象に、現在の仕事への評価や仕事についての希望との関連を検討し、

その結果、現況の仕事において実際に管理職に就いている女性の平等志向性が高いこと、および、一生仕事を続けていくことを理想とする女性の平等志向性が高いことを明らかにしている(鈴木, 1996)。こうした研究は女性のキャリア意識と平等志向性の密接な関連を示唆するものであり非常に興味深い。ただし、実際に就労している女性を対象とした調査であるため、キャリア意識と平等志向性との因果関係、すなわち、もともと平等志向的な女性がより高いキャリアを目指すのか、それとも就労したのちに多様な経験をすることによって平等志向的になるのかといった側面については明確ではない。

以上を踏まえて、本研究では男女青年における性役割観の違いに注目し、キャリア意識との関連について検討することを目的とする。とくに、フルタイムの就労経験がない大学生の被験者を対象とし、就労以前のキャリア意識と平等志向性の結びつきについて検討し、鈴木(1996)の研究と重ね合わせて、キャリア形成から実際の就労までのプロセスにおいて社会的認知の果たしている役割について考察したい。

また、本研究では平等志向性に並行して、成功恐怖(fear of success)の効果についても検証する。これはHorner(1968)によって示された概念で、社会的な成功をおさめることによって周囲から拒絶されることを恐れる動機である。Hornerは、この傾向が達成動機の高い強い女性においてしばしばみられ、達成行動を抑制することを指摘しており、キャリア意識の形成に影響を与えるパーソナリティ特性であると推測される。こうした観点を入れることによってキャリア意識の形成における平等志向性の位置づけがより明確になるであろう。

方 法

調査対象者 大学生 254 名 (男子学生 126 名, 女子学生 128 名)。

質問紙の構成 質問紙は、調査対象者の基本的属性(所属学科, 年齢, 性別)に関する質問のほか以下に示す 4 つの尺度で構成された。

- (1) 平等主義的役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) : 鈴木 (1994b) によ

る性役割態度の尺度であり、「女性に子どもが生まれても仕事を続けたほうがよい」「主婦が仕事を持つと、家庭の負担が重くなるのでよくない(逆転項目)」などの15項目で構成される。5件法による評定を求めた。

(2) FS測定尺度：堀野(1994)による成功恐怖を測定する尺度であり、「何かに成功したら誰かが悪口をいわないかと心配になってしまう」「成功によって失うものは、しばしば成功によって得るものよりも多いと思う」などの18項目で構成される。7件法による評定を求めた。

(3) 職業志向性尺度：若林・後藤・鹿内(1983)による職業志向性(職業生活に何を望むか)を測定する尺度である。25の項目に対し5件法による評定を求めた。

(4) キャリア意識：個人のキャリアに関する考えについて、①希望する業種、②希望する仕事内容、③希望する職務上の地位、④収入に関する希望、⑤会社の業績への貢献の希望、⑥責任ある仕事への希望、⑦能力発揮への希望、⑧昇進回避の希望という観点から8項目設定した。項目①から項目③までは複数の選択肢からあてはまるもの一つを選ぶ形式であり、項目④から項目⑧までは「全くそう思わない」から「非常にそう思う」までの4件法による評定を求めた。なお、項目④から項目⑧までは時事通信社によって2003年に行われた調査「新しい働き方に関する調査」の調査項目にあわせて設定したものである。

調査手続き 心理学(一般教育)の授業時間内において質問紙を配布し、回答を求めた。

結果の整理²

項目分析 調査対象者254名の回答について記入漏れや誤回答を確認したと

² 本研究のデータ解析には、SPSS for Windows version. 13.0J および Amos version. 5.0 を使用した。

ころ、不適切な回答はなかったため、全員の回答を有効とした。年齢の範囲は18歳-25歳で、平均は19.3歳(SD=1.16)であった。学年の割合は81.9%が1年次、11.4%が2年次、5.1%が3年次、1.6%が4年生であった。アルバイト経験のある学生は88.6%で、フルタイムの職業をもつ学生はいなかった。

パーソナリティ尺度のうち、平等志向性尺度については15項目すべての合計を平等志向性得点とし、成功恐怖、職業志向性の両尺度に関しては尺度作成時の研究に基づいて、FS測定尺度では、対人的配慮(他者からどうみられるかを気にする傾向)、成功の否定的感情(成功に伴うネガティブな側面を考慮する傾向)、優越欲求の少なさ(人に勝とうとする欲求の低さ)、職業志向性尺度では、職務挑戦志向(仕事の内容や将来性を重視する傾向)、人間関係志向(職場での良好なコミュニケーションを重視する傾向)、労働条件志向(給与の高さや休日の数を重視する傾向)という下位尺度を構成した。これら7つの尺度の α 係数はTABLE.1のようになった。このなかでFS測定尺度の下位尺度については、 α 係数が低く下位尺度の独立性が保証されなかったので、以後の分析では18項目の合計を成功恐怖の指標として用いる。この尺度の α 係数は0.80であった。その他の尺度については、項目数を考慮すれば使用に足る内的整合性を持つと判断される。

各尺度における男女差 これらの尺度およびキャリア意識の質問について、男女差を検定するために平均値の検定を行った(TABLE.1)。平等志向性については、男女の平均値の間に1%水準で有意な差が確認され、女子学生の平等志向性が男子学生よりも高いことが確認された($t=5.47$, $df=252$, $p<.01$)。それに対し、成功恐怖では男女差は有意ではなかった($t=0.23$, $df=252$, $n.s.$)。職業志向性では職務挑戦志向の尺度に有意な男女差が確認され、男子学生が仕事の内容自体をより重視する傾向を示した($t=3.83$, $df=252$, $p<.01$)。

キャリア意識の質問については、8項目のうち、①希望する業種(どのような業種に就きたいか)、③希望する職務上の地位(どの程度の地位まで昇進

TABLE. 1 各尺度の平均と信頼性係数

	α 係数	最小値	最大値	男子学生 (n=126)	女子学生 (n=128)	t(252)	
平等志向性	.86	31	75	54.20(9.71)	60.13(7.44)	5.47	**
对人的配慮	.75	7	41	21.10(7.49)	20.34(6.78)	0.84	n.s.
成功の否定的感情	.58	6	41	24.22(6.46)	24.28(5.39)	0.08	n.s.
優越欲求の少なさ	.53	5	25	13.37(4.75)	14.46(4.11)	1.97	n.s.
③希望する職務上の地位	—	1	7	5.14(1.28)	4.03(1.87)	5.52	**
④収入に関する希望	—	1	4	3.19(0.85)	3.21(0.58)	0.23	n.s.
⑤業績貢献の希望	—	1	4	3.08(0.84)	2.89(0.73)	1.91	n.s.
⑥責任ある仕事への希望	—	1	4	3.04(0.84)	2.76(0.79)	2.75	**
⑦能力発揮への希望	—	1	4	3.65(0.56)	3.56(0.59)	1.23	n.s.
⑧昇進回避の希望	—	1	4	1.75(0.80)	1.95(0.68)	2.14	*
職務挑戦志向	.89	12	50	33.55(7.79)	29.62(8.54)	3.83	**
人間関係志向	.76	5	20	15.46(3.35)	14.95(3.42)	1.19	n.s.
労働条件志向	.78	11	35	24.18(5.59)	23.60(5.79)	0.81	n.s.

(注) 括弧内は標準偏差。* $p < .05$, ** $p < .01$

したいか)³、⑥責任ある仕事への希望（責任ある重要な仕事をしたいと思うか）、⑧昇進回避の希望（責任や負担を負いたくないので昇進したくないと思うか）の3項目において有意差が確認された。①については、TABLE. 2に示すように男子学生がメーカーや商社を希望する割合が高いのに対し、女子学生では情報産業やサービス業を希望する割合が高かった（ $\chi^2 = 20.02$, $df = 8$, $p < .01$ ）。③から⑧の傾向はTABLE. 1のようになり、男子学生のほうがより高い地位を望む傾向があり（ $t = 5.52$, $df = 252$, $p < .01$ ）、また、責任ある仕事への意欲を示した（ $t = 2.75$, $df = 252$, $p < .01$ ）。それに対し、女子学生は男子学生に比して責任や負担を考慮し昇進を望まない傾向が高かった

³ 昇進したくない→1, 主任→2, 係長→3, 課長→4, 部長→5, それ以上（役員など）→6として、職責が重いものほど点数が高くなるよう数量化し、平均値の検定を行った。

TABLE. 2 希望する職業の分布

	男子学生	女子学生	合計
メーカー	21	12	33
商社	20	14	34
百貨店・ストア・専門店	1	10	11
金融・証券・保険	17	13	30
情報（通信・マスメディア）	13	21	34
ソフトウェア・情報処理	4	4	8
サービス	13	21	34
その他	11	3	14
未定	26	30	56

(注) $\chi^2=20.02$, $df=8$, $p<.01$

($t=2.14$, $df=252$, $p<.05$)。

平等志向性とキャリア意識 平等志向性とキャリア意識の関連を相関分析によって検討したところ (TABLE. 3 左側), 全体的に男子学生と女子学生において異なる傾向が確認された。女子学生において平等志向性は, ③希望する職務上の地位 ($r=.47$, $p<.01$), ⑤会社の業績への貢献の希望 (会社の業績を伸ばす貢献がしたいと思うか: $r=.18$, $p<.05$), ⑥責任ある仕事への希望 ($r=.29$, $p<.01$), ⑦能力発揮への希望 (自分の能力を発揮できる仕事か: $r=.25$, $p<.01$) とそれぞれ有意な正の相関, ⑧昇進回避の希望とは有意な負の相関を示した ($r=-.33$, $p<.01$)。それに対し, 男子学生において平等志向性と有意な関連があったのは, ④収入に関する希望 (高い収入を望める仕事か: $r=-.25$) のみで, それ以外の関連は有意ではなかった。

平等志向性と職業志向性との関連においては, 女子学生は平等志向性が高いほど仕事の内容を重視する傾向があったが ($r=.37$, $p<.01$), 男子学生ではそうした傾向がみられなかった。逆に, 男子学生では平等志向性の高さと労働条件の重視に関連があったが ($r=-.23$, $p<.01$), 女子学生ではそうした傾向はみられなかった。これらの結果は男子学生と女子学生における平等志向性がキャリア意識との関連において異なる意味を持つことを示唆するも

TABLE. 3 平等志向性・成功恐怖とキャリア意識の相関

	平等志向性		成功恐怖	
	男子学生	女子学生	男子学生	女子学生
③希望する職務上の地位	-.15	.47***	-.20*	-.07
④収入に関する希望	-.25**	.17	-.05	-.09
⑤業績貢献の希望	-.01	.18*	-.11	-.16
⑥責任ある仕事への希望	.15	.29**	-.17	-.35**
⑦能力発揮への希望	.01	.25**	-.11	-.15
⑧昇進回避の希望	-.05	-.33**	.38**	.36**
職務挑戦志向	.04	.37**	-.23*	-.19*
人間関係志向	.05	.16	-.14	.04
労働条件志向	-.23**	.06	-.06	.09

(注) * $p < .05$, ** $p < .01$

のといえる。

成功恐怖とキャリア意識 成功恐怖とキャリア意識の関連の関連は TABLE. 3 右側のようになった。⑧昇進回避の希望との間に男女に同程度の負の関連が確認され (男子学生 $r = .38$, $p < .01$; 女子学生 $r = .36$ $p < .01$)、成功恐怖が強いほど負担や責任の伴う昇進を拒否する傾向が示された。その他には、男子学生のみにおいて、③希望する職務上の地位との負の相関 ($r = -.20$, $p < .05$)、女子学生のみにおいて、⑥責任ある仕事への希望との間に同じく負の相関 ($r = -.35$, $p < .01$) が有意であった。ただ、有意に至っていないにしても、平等志向性とは異なり成功恐怖とキャリア意識の関連の方向は男女で一致するものであった。

職業志向性との関連においても男女の傾向は類似しており、職務挑戦志向との関連のみが有意であり (男子学生 $r = -.23$, $p < .05$; 女子学生 $r = -.19$, $p < .05$)、成功恐怖が高い場合に仕事の内容を重視する性質が低くなる傾向を示していた。

キャリア意識に関するパス解析 平等志向性と成功恐怖を説明変数、キャリア意識を基準変数としたパス解析の結果は FIGURE. 1 のようになった。標

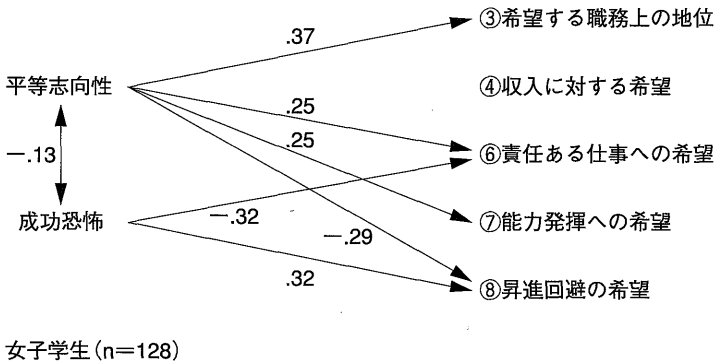
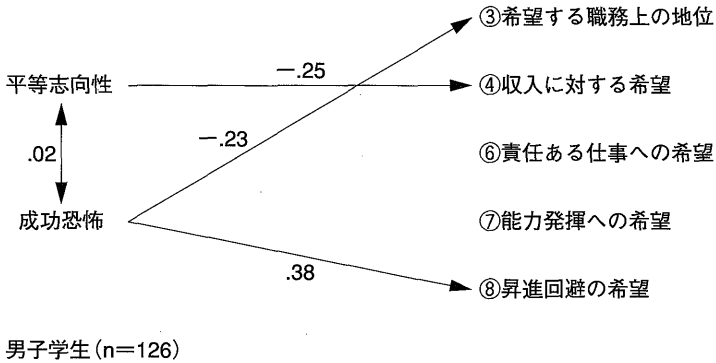


FIGURE. 1 男子学生と女子学生におけるキャリア意識のパス・ダイアグラム

(注) 標準化偏回帰係数の絶対値が .20 以上のもののみ表示してある。

準偏回帰係数の絶対値が .20 以上のものを表示したところ、平等志向性からの影響が男女で異なっており、男子学生では④収入に対する希望だけに負の影響がみられたが($\beta = -.25$)、女子では、③希望する職務上の地位($\beta = .37$)、⑥責任ある仕事への希望($\beta = .25$)、⑦能力発揮への希望($\beta = .25$)のそれぞれに対する正の影響がみられ、⑧昇進回避の希望には負の影響($\beta = -.29$)が確認された。

他方、成功恐怖については、男女ともに⑧昇進回避の希望に対する正の影

響(男子学生 $\beta = .38$; 女子学生 $\beta = .32$)がみられ、その他、男子学生のみ③希望する職務上の地位への負の影響($\beta = -.23$)、女子学生のみ⑥責任ある仕事への希望への負の影響($\beta = -.32$)が確認された。

考 察

本研究では、フルタイムの就労経験のない大学生を調査対象者として、平等志向性・成功恐怖とキャリア意識に関する調査を行った。

まず、男女の比較において、平等志向性は女子学生のほうが高い傾向が確認されたのに対し、成功恐怖では男女に有意な差は確認されなかった。平等志向性において性差があることは多くの研究によって示されており(Nelson, 1988; King & King, 1985; 東, 1990)、本研究で用いた尺度を作成した鈴木(1994b)においても有意な性差が確認されている。こうした性差の背景には、女性の方が男女平等の実現によって得るものが多いという事実があると考えられている(King & King, 1985)。キャリアの問題をはじめとして、家族に対する考え方の変化やセクシュアル・ハラスメントといった現代社会の問題の多くは男女平等の問題と関わりを持っているが、女性は男性に比べてこうした問題の背景にある平等意識への感受性が高くなることが推測される。また、成功恐怖については、先述のように Horner (1968) が男性社会に対して成功することへの女性特有の恐れとして概念化した研究に端を発するものであった。しかし、近年の研究では、成功恐怖の性差が小さくなってきていることが確認されており(e.g., 東, 1979)、こうした傾向が女性特有のものではなく、競争に対する敏感さや対人的配慮などの男性にも共通する心理特性の反映としてとらえられるようになってきた。本研究の結果もそうした傾向を示唆するものであった。

キャリア意識に関する質問の結果からは、女子学生の昇進や責任ある重要な仕事を望む傾向が、男子学生に比して低いことが確認された。これは女子学生の厳しい現状認識が反映されたものとみるべきであろう。男女雇用機会

均等法が施行され、女性の管理職が増加しつつあるとはいえ、まだその割合は低く、厚生労働省による「平成14年度版働く女性の実情」調査によれば、もっとも多い係長相当職でも約7.7%に留まっているという現状がある。こうした回答傾向からは、厳しい雇用状況のなかで女子学生たちが現実を客観的に把握しようとする傾向を読み取ることができる。

ただし、本研究にみられた女子学生のキャリア意識は、他の研究に比べて全体的に要求水準の高いものであった。時事通信社の「新しい働き方に関する調査」は、無作為抽出の約2,000人の男女に対して行われた調査である。その調査で行われた本調査に使用したのと同じ質問項目「責任ある重要な仕事がしたい」「能力を発揮できる仕事がしたい」への女性の肯定率⁴は、それぞれ45.5%と76.6%であったが、本調査における女子学生の肯定率⁵は64.8%と96.9%と高いものであり、男子学生との隔たりも小さいものであった。先の成功恐怖の傾向とあわせて考えると、今回の調査対象者となった女子学生のキャリア意識は比較的男子学生に近いものであることが示唆されるが、この結果には社会科学系の単科大学の学生という特性が関わっていると推測される。神田・清原(2000)は、女子大学生の志望するキャリア・パターンを調査し、パートタイム再就職型(結婚・出産を機に退職したあとパートタイムで働く)が人文科学系の学生に多いのに対し、社会科学系に所属する学生には職業継続型(結婚・出産の時期も就業を継続する)が多いことを報告している。これらの結果は、社会科学系という実学系の学部への入学および学修体験が他の学部に比してキャリア意識に大きな影響を与え、女子学生に男性学生に近い高いキャリア意識を形成させる可能性を示している。

キャリア意識に及ぼす平等志向性と成功恐怖の効果を検討した結果では、

⁴ 回答形式は「そう思う」「そう思わない」の2件法で、肯定率は「そう思う」という回答の割合。

⁵ 回答形式は「非常にそう思う」「そう思う」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」の4件法で、肯定率は「非常にそう思う」および「そう思う」という回答の割合。

男子学生と女子学生に大きな差異が確認された。男子学生では平等志向性はキャリア意識にほとんど影響を与えていなかったが、女子学生では、鈴木(1996)の有職女性にみられた傾向と同じように、平等志向性とキャリア意識との密接な関連が確認された。平等志向性の高い女子学生の特徴は、仕事に関して責任が与えられ自身の能力が発揮できるといった内容面を重視する傾向にあった。他方で、成功恐怖とキャリア意識の関連は性差が小さく、男女双方にとって同じような意味を持つことを示唆するものであった。これらの結果は、就業の結果としてこれらの心理的要因が結びつくのではなく、大学在学中のキャリア発達の段階で女子学生に選択的にこうした意識の枠組みが形成されることを示唆している。青年期のキャリア意識の形成は、これからの人生をどう生きるのかという自我同一性のテーマが具体化されたものであり、職業計画のみならず、結婚や子育ての問題とも密接に関連する。そのため、パーソナリティや適性と同様に、自身の性について考慮し未来展望に結びつけていくのは妥当なことといえよう。しかし、それが無自覚的に個人の可能性を制限するようなものになってしまう場合には留意が必要である。

この点については、青年の社会化の重要な担い手である大学教育の果たすべき役割が大きい。木村(2000)は、女子大学生の希望するキャリア・パターンと大学のジェンダー文化(女性教員の割合や「女性学」科目の設置等の基準によって評定された)との関連を分析し、大学の文化が脱伝統的な女子学生には職業継続型が多く、他方、伝統文化的な女子学生には短期・無職型が比較的多いことを見出している。また、女性学の履修者と未経験者の比較では、履修経験のある学生のほうが結婚後の職業自立に賛成といった平等的な考えを持っていることを示し、大学がそのカリキュラムを通してキャリア意識の形成に関わることの重要性を示している。近年、大学のキャリア指導に大きな変化があり、これまでの情報提示や実践的アドバイスから、学生自身に仕事と自己の関わりを見つめさせ、自分なりの職業観をもたせるような指導が重視されるようになってきたが(東・安達, 2003)、とくに女子学生の職業観の養成には、ジェンダーについて深く考察させる機会が重要となるであ

ろう⁶。

以上のように、本研究の結果は全体として男子学生と女子学生の間にはキャリア意識の形成過程に大きな差異があることを示唆するものであった。冒頭に示した進路選択モデルの議論に立ち戻れば、男女の共通のモデル構成という方向には限界があり、男女それぞれに特有の心理要因を組み込んだモデルを開発するほうが有効であろうと推測される。今後、女子学生がキャリア意識にこうした社会認知を組み込むプロセスや、キャリア意識と就職活動の関連を綿密に検討していくことで、実際の指導やカウンセリングに活用可能なキャリア意識の発達の包括的モデルを構成することが求められるよう。

引用文献

- 東清和 1979 性差の社会心理 大日本図書。
- 東清和 1990 青年期における性役割志向性の性差 社会心理学研究, 6, 97-106.
- 東清和・安達智子 2003 大学生の職業意識の発達—最近の調査データの分析から— 学文社。
- 時事通信社 「新しい働き方に関する調査 (平成12年)」 報告書 (<http://www.crs.or.jp/5133.htm>) 2005年12月1日検索。
- Hackett, G., & Lent, R. W. 1992 Theoretical advances and current inquiry in career psychology. In Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.) *Handbook of Counseling Psychology*, New York: Wiley.
- 堀野緑 1994 達成動機の心理学的考察 風間書房。
- Hornor, M. S. 1968 Sex differences in achievement motivation and perfor-

⁶ たとえば、いくつかの大学で卒業生に自身のキャリアについて語ってもらおうという講義が開講され、キャリア意識形成の上で教育的効果をあげていることが報告されているが、このような講義では女性の卒業生に積極的に参加してもらい、女子学生に職業上の「役割モデル」(Matsui & Tsukamoto, 1991)を示すことが必要であろう。

- mance in competitive and non-competitive situations. Unpublished Ph.D. Thesis University of Michigan. (堀野, 1994 による)
- 金井篤子 1994 働く女性のキャリア・ストレス・モデル—パス解析による転職・退職行動の規定要因分析— 心理学研究, **65**, 112-120.
- 神田道子・清原みさ子 2000 キャリア・パターン意識の構造 神田道子・女子教育問題研究会編 女子学生の職業意識 勁草書房, pp.65-116.
- 木村敬子 2000 学校のジェンダーと職業意識 神田道子・女子教育問題研究会編 「女子学生の職業意識」 勁草書房, pp.147-173.
- King, L. A., & King, D. W. 1985 Sex-role egalitarianism: Biographical and personality correlates. *Psychological Reports*, **57**, 787-792.
- King, L. A., & King, D. W. 1990 Abbreviated measures of sex role egalitarianism: Biographical and personality correlates. *Psychological Reports*, **57**, 787-792.
- 厚生労働省 「平成 14 年度版働く女性の实情 (平成 14 年)」 報告書 (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/03/h0328-3a.html>) 2005 年 12 月 1 日検索。
- Matsui, T., & Tsukamoto, S. 1991 Relation between career self-efficacy measures based on occupational titles and Holland codes and model environments: a methodological contribution. *Journal of vocational behavior*, **38**, 78-91.
- 森永康子 1993 男女大学生の仕事に対する価値観 社会心理学研究, **9**, 97-104.
- 内閣府 「男女共同参画に関する世論調査 (平成 16 年)」 報告書 (<http://www8.cao.go.jp/survey/h16/h16-danjo/index.html>) 2005 年 12 月 1 日検索。
- Nelson, M. C. 1988 Reliability, validity, and cross-cultural comparisons for the simplified attitudes toward women scale. *Sex Roles*, **18**, 289-296.
- 総理府 「男女平等に関する世論調査 (平成 4 年)」 報告書 (<http://www8.cao.go.jp/survey/h14/h14-danjo/index.html>) 2005 年 12 月 1 日検索。
- スーパー, D. E. (日本職業指導学会訳) 1960 職業生活の心理学—職業経歴と職業発達— 誠信書房 (Super, D. E. 1957 The psychology of careers—An introduction to vocational development—. New York: Harper & Brothers)

- 鈴木敦子 1994a 経営と性役割 斎藤勇・藤森立男（編）経営・産業心理学パースペクティブ 誠信書房, pp.132-145.
- 鈴木敦子 1994b 平等主義的性役割態度スケール短縮版 (SESRA-S) の作成 心理学研究, **65**, 34-41.
- 鈴木敦子 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.
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択の構造—保育系, 看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連— 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学科), **30**, 63-98.

謝 辞

本研究のデータ収集にあたっては、菊地麗子氏(小樽商科大学平成16年度卒業)の多大なご協力をいただきました。記して感謝を申し上げます。