

女性のキャリア発達におけるロールモデルと キャリア・パースペクティブに関する理論的レビュー

A Theoretical Review of Role Models and Career Perspectives in
Women's Career Development

岩田 英以子^{†1}

Iwata Eiko^{†1}

^{†1} 青山学院大学大学院社会情報学研究科

^{†1} Graduate School of Social Informatics, Aoyama Gakuin University

Abstract: This paper reviews theoretical studies on women's career development focusing on role models and career perspectives. Building on Gibson's (2004) framework, which conceptualizes role models as relational and context-dependent constructs, it traces how later research has incorporated emotional and cultural dimensions into career learning. The review highlights a shift from imitation-based to interactional understandings of role model influence. In the Japanese context, where female workplace role models remain limited, family members often function as everyday models shaping career outlooks. The paper argues that future research should examine how emotional responses such as admiration or discomfort mediate the learning process, and how women reconstruct their career perspectives through relationships across cultural settings. These findings have implications for gender-inclusive career education and organizational practice.

キーワード：ロールモデル, キャリア・パースペクティブ, キャリア発達, 理論的レビュー, 文脈のプロセス

Keywords: Role Models, Career Perspectives, Career Development, Theoretical Review, Contextual Processes

1. はじめに

1-1. 背景と問題の所在

日本の労働力人口に占める女性の割合は、2019年現在で52.2%に達しており、15歳から64歳の女性のうち70.9%が収入を得るための労働をしている（総務省統計局、2020）。また、管理職登用率も上昇傾向にあり（内閣府男女平等参画局、2023）。国際的にも日本社会は女性活躍推進の重要性を強調している（East Asia Forum, 2023）。

しかし、近年の政策的取り組みにより、管理職登用率は上昇傾向にあるものの、女性の非正規雇用率は依然として高く（厚生労働省、2023）キャリアの持続性や多様な選択の形は十分に制度的に支えられていない。

一方で、上述した数値上の進展に反して、女性の労働環境には、依然として構造的な課題が残されている。森越（2018）は、観光・ホスピタリティ産業において、非正規雇用や低賃金、性役割分業の固定化が続いている現状を指摘し、女性の労働力人口が増加しているにもかかわらず、短期離職者が多く、就業継続が難しい現状を指摘している。さらにハー・ストーリー（2023）が示すように、女性のライフコースは多様化しており、結婚・出産・介護といった事前に予測しづらいライフ

イベントとの調整が、就業継続を困難にする可能性があり、それに対する制度や組織の対応については、必ずしも十分に機能しているとは言えない側面がある。

このような背景のもとで注目されてきたのが、「ロールモデル」および「キャリア・パースペクティブ」という視点である。Gibson (2004) は、ロールモデルを、「個人のニーズ、欲求、野心に基づいて形成される認知的構造物」として再定義し、単に成功者として模倣する対象ではなく、個人の経験や社会との関わりの中で、自らの生き方や働き方を照らし合わせながら意味を見出す存在として位置付けた。さらに、溝口・溝上 (2020) は、ロールモデルを「模倣する対象であると同時に、行動や意思決定に対して様々な影響を与える人物である」と捉え、キャリア形成の過程における他者との関係の重要性を指摘している。

一方、キャリア・パースペクティブとは、「職業生活を中心とした生き方の実現可能性が加味された短期的・長期的見通し」(金井・矢崎, 2005) と定義され、職業を生活の中心に捉えながらも、価値観を含む多様な要素を総合的に含む概念である。

こうした理論的進展、社会的背景に対し、日本社会における女性のロールモデルをめぐる現状は必ずしも十分な条件が整っているとは言いがたい。内閣府 (2023) によれば、政府の女性活躍推進政策では、企業の女性管理職比率や取締役登用率といった数値目標が主な評価軸とされており、女性の理想的なキャリアモデルは、企業の中で地位を高め、上位職に就いた成功者という様な姿として捉えられる傾向がある。

内閣府 (2023) によれば、上場企業における女性管理職の割合は2022年時点で9.4%にとどまっており、取締役に占める女性の割合も12.6%と、OECD諸国の平均を大きく下回っており、国際的にみても極めて低い水準である (OECD, 2023)。また、経済産業省 (2023) は、管理職登用以外の形でキャリアを継続している女性の事例は十分に可視化されておらず、政策的支援も子育て支援や保育所整備といった特定のライフコースに偏重していることを指摘している。

一方で、女性のライフコースは上述したように多様であり、働き方のモデルは必ずしも地位向上や給与の上昇だけに限定されない。しかし社会的に提示されるロールモデルは依然として限られている。内閣府 (2023) によると、「自分の周囲に将来の参考になる

ような女性の働き方をしている人がいない」と回答した18～29歳の女性が約42%に達しており、特に若年女性が身近なロールモデルを見出しにくい構造的課題が示唆されている。

このように、日本社会におけるロールモデルの可視性と多様性は、依然として十分とはいえず、女性が自らのキャリアを長期的に展望する上での課題の一つとなっている。

1-2. ロールモデル概念の再考

従来、ロールモデル研究は、成功者の模倣としての側面を中心に論じられてきた (Bandura, 1986)。ここでいう成功者とは、主として社会的に高い地位や顕著な業績を達成し、他者から賞賛される人物を指しており、経済的・職業的達成を基準とする外的評価に基づいている。この枠組みの中で、個人が社会的に承認された成功を再現しようとする学習過程が重視されてきた。

一方で同質性による動機づけに焦点を当てた研究も見られる (Lockwood, 2006)。個人とロールモデルの間に性別・年齢・職業背景といった共通点があるほど、ロールモデルへの親近感や自己効力感が高まり、その人物を手本として努力しようとする動機づけが強まるとされている。

しかし、現代社会におけるキャリア形成の過程は、より複雑で重層的な構造を持つ。とりわけデジタルメディア環境の拡大により、個人は社会的評価、外見要素、オンライン上での自己表現といった複数の文脈の中で自己を構成している (Banet-Weiser, 2018)。さらに、SNS上の交流や情報発信によって、心理的距離を超えた擬似的な近接可能性が形成されることも指摘されている (Thomson, 2017)。

女性にとってもロールモデルは、単なる理想像ではなく、他者からどう見られるかという外的表象と、自分はどうかありたいかという内的志向の間で揺れ動く存在となっている (Gibson, 2004)。このような表象と自己像の相互作用は文化的規範や美的価値と密接に結びついており (Gill, 2007)、職業的アイデンティティの形成過程において多様な影響を及ぼすことが指摘されている (Ibarra, 1999)。

このように、現代社会におけるロールモデルは単純に理想像を模倣する存在ではなく、個人が社会的評価や外見の要素、デジタルメディア上での自己表現といった多様な要因の中で自己を構成していく過程で、複数の心理的・社会的プロセスを通して形成されている。特に女性がキャリアを形成していく過程においては、他者からどう見られるかという外的表象と、自分はどうありたいかという内的志向が交錯し、ロールモデルへの同一化はしばしば複雑な感情や葛藤を伴うプロセスとなる。

こうした背景のもと、本論文では、2000年代以降の理論的展開に焦点を当てながら、特に Gibson (2004) 以降のロールモデル研究およびキャリア・パースペクティブの議論の展開を中心にレビューを行うことを目的とする。第2章では Gibson が提示した三要素モデル、①類似性 (similarity)、②接近可能性 (accessibility)、③成功の可視性 (visibility of success)、の内容と理論的意義を検討する。続く第3章では Gibson 自身のその後の研究と、それに触発された国内外の展開を分類しながら紹介する。第4章では、日本におけるロールモデル研究の蓄積や課題を整理し、家庭内でのロールモデル経験やキャリア・パースペクティブとの関係に着目する。これにより、女性が継続的にかつ主体的にキャリアを形成していくための理論的基盤を整理するとともに、今後の実証研究および実践的応用の手がかりとなることを目的とする。

2. Gibson (2004) における ロールモデル

2-1. 従来のロールモデル概念の整理

ロールモデルという概念は、これまで、社会的学習理論の枠組みの中で発展してきた。特に Bandura (1977) は、人間の行動は直接的な経験による学習のみで獲得されるのではなく、他者の行動を観察することでも学習される観察学習のメカニズムを提示した。この観察学習の枠組みにおいて、他者の行動を模倣する過程は「モデリング」と呼ばれ、4つの心理的

過程 (①他者への行動への注意、②観察した行動の記憶保持、③記憶された行動の再生能力、④行動に対する動機づけ) から構成されるとした (Bandura, 1986)。個人はこれらの過程を経て、ロールモデルの行動を模倣し、それを自らの行動や価値観の中に取り込み、自分のものとして身につけていくことを示した。

この理論の中で、ロールモデルとは個人にとって模範される存在であり、モデルが報酬や成功を得る様子を観察することで、個人の行動傾向が強化されると考えられていた (Bandura, 1986)。

しかしながら、こうした枠組みは行動主義的な視点を中心としており、個人の内面的な理解や状況的要因への配慮については、やや限定的であったとも考えられる。すなわち、ロールモデルが個人のアイデンティティ形成やキャリア形成にどのように関わり、その過程でどのような意味づけが行われるのかという点については、十分に検討されてこなかった。こうした視点を補う形で、1990年代以降には、社会構造的主義や職業的アイデンティティ理論の流れの中で、ロールモデル概念をより文脈的・関係的に捉え直す研究が進められるようになった。

Ibarra (1999) は、若手専門職が職業アイデンティティを形成していく過程において、複数の先行者のキャリアパスを実践的に取り入れ、選択的に模倣するという流れを示した。この中で、ロールモデルを単なる模倣の対象としてではなく、個人が自らの働く将来を試行錯誤しながら探る手がかりと捉え、その影響は個人の状況や属性、職場環境といった文脈要因に大きく左右されることを指摘している。

こうした視点は、ロールモデルを固定的な成功者像ではなく、個人との相互作用を通じて意味づけられる存在として理解する契機となった。コンサルティング会社や医療機関などで就業する若手専門職を対象に行われ、複数のロールモデルを試行的に活用しながら、自身の職業的アイデンティティを構築していく様子を描き出している (Ibarra, 1999)。たとえば、ある若手女性コンサルタントは、男性上司の業務遂行能力に憧れを抱きつつも、ワークライフバランスの面では女性上司のスタイルを現実的なものとして捉えていた。また若手医師の中には、複数の先輩医師の患者対応を比較しながら、自身にとって納得のいく職業的振る舞

いを模索する姿が見られた。

このように、ロールモデルは一方的に内在化されるものではなく、個人が試し、比較し、適応させる過程を通して、自身のキャリアの方向性や意味づけを形成していく際の手がかりとして機能することが示された。

こうした観点は、のちに Gibson (2004) によって理論的に整理され、ロールモデルの影響を個人との相互作用性に基づいて捉え直す試みへと発展する。その中で Gibson (2004) は、ロールモデルの効果を構成する3つの要素として、①類似性 (similarity)、②接近可能性 (accessibility)、③成功の可視性 (visibility of success) を提示した。これは、Bandura の社会的学習理論や Ibarra の試行的モデル活用を踏まえつつ、個人の主観的意味づけや文脈に応じたモデル機能を体系化しようとする試みであった。

2-2. Gibson の三要素モデル

Gibson (2004) は、従来のロールモデル研究が、成功者の模倣や同質性による動機づけといった一面的な理解にとどまっていた点を踏まえ、ロールモデルの影響を、個人とモデルの関係の中で相互に影響し合いながら形成されている過程として再構成した。特に、誰が模倣されるのか、ではなくどのように影響が生じるのかという過程に焦点を当て、ロールモデル効果の成立を説明する3つの要素 (①類似性、②接近可能性、③成功の可視性) を提示した。

2-2-1. 類似性

類似性とは、個人とロールモデルの間に存在する心理的・社会的・属性的な共通点を指す。性別、年齢、職業的背景、価値観などにおける共通点が高いほど、個人はモデルに親近感を抱きやすく、モデルの行動を「自分にもできそうなこと」として受け止めやすくなる。この類似性の認知が、単なる模倣ではなく、自己効力感を高めながらキャリア発達を支える重要な要因となることを指摘している (Gibson, 2004)。

2-2-2. 接近可能性

接近可能性とは、ロールモデルとの心理的・物理的な距離を意味する。職場や教育現場などで直接的な関わりのあるモデルは高い接近可能性を持ち、個人はそのキャリア形成の過程をより具体的に理解できる。一方メディア上の著名人のように距離のあるモデルは、象徴的な影響力を持つものの、日常的な学びの契機にはなりにくい。Gibson (2004) はこの接近可能性を関係性の質として捉え、モデルとの相互作用を通じて学習が深化する点を強調している。

2-2-3. 成功の可視性

成功の可視性とは、ロールモデルの成果やキャリアパスがどの程度明確に観察できるかを示す概念である。モデルの成功が具体的に見える形で提示されると、個人は成功までのプロセスを現実的に理解し、自身のキャリアを描く際の手がかりとすることができる。一方で、成功要因が不明瞭なモデルは、憧れの対象にはなっても、行動変化につながりにくい。この点から、Gibson (2004) は、ロールモデルの提示が単なる理想像の示唆ではなく、行動可能なキャリア戦略の学習につながる必要性を指摘している。

2-2-4. 三要素モデルの理論的意義

この三要素モデルの特徴は、ロールモデルの効果を個人とモデルの関係の中で相互に影響を受け合いながら形成される過程として捉えた点にある。Gibson (2004) は、ロールモデルを固定的な対象ではなく、個人の経験、認知、社会的文脈との関係で構築される社会的構成物として位置付けた。この理論的枠組みは、Bandura (1977) の社会的学習理論が強調した、モデルから個人への一方的な影響を、より双方向的で関係的な相互作用へと拡張したものである。同時に、Ibarra (1999) が示した職業的アイデンティティ形成の視点を理論的に取り込み、ロールモデルの影響を心理的、社会的、文化的要素が重なり合うプロセスとして捉え直した。

Gibson (2004) は、この理論的枠組みを提示する際に、教育機関、企業、医療機関、非営利組織など多

様な集団環境に従事する 40 名の専門職を対象とした質的調査を実施している。調査では、個人が自らのキャリアの過程で、「誰からどのような影響を受けたか」についての語りを抽出し、その語りを分析することで、ロールモデルとの関係が感情・認知・行動の三層で相互作用的に機能していることを示した。特にロールモデルへの感情的近接性 (emotional closeness) が学習意欲を媒介する重要な要因であることを指摘し、感情の次元を理論に取り入れた。また、個人が他者のキャリアや行動を観察する際に、単に行動を模倣するのではなく、「自分ならどうするか」という内省的な比較を通して、ロールモデルを再構築する過程に注目した。すなわち、ロールモデルは実在する他者を起点としながらも、単なる外的存在として固定的に存在するのではなく、個人が自身の経験や価値観を通して解釈し、再構築する認知的構造物である。Gibson (2004) は、このようにロールモデルの行動や生き方が、個人の感情を媒介として、内在化・表象化された存在であると再定義している。

この三要素モデルの登場によって、ロールモデル研究は、行動の観察と模倣を中心とする枠組みから、個人とモデルの関係性や文脈を重視する枠組みへと展開した。Gibson (2004) 以降の研究では、この枠組みを基盤として、感情、組織文化、キャリア価値観などの要素を組み合わせた多面的な分析が進められている (Barsade & Gibson, 2012; Gibson & Mainiero, 2017)。

特に、Barsade & Gibson (2012) による職場感情研究は、ロールモデルの影響を単なる行動模範ではなく、感情的伝達として捉える新たな視点を示した。感情が集団内で伝播し、個人間の共感や学習を媒介するプロセスに注目し、ロールモデルの影響を感情的共鳴 (emotional resonance) として示している。また、Gibson & Mainiero (2017) によるカレイドスコープ・キャリアモデルとの接続は、ロールモデルの選択や意味づけが、個人のキャリア・パースペクティブの構造と密接に関連することを明らかにしている。特に、①真実性 (自己の価値観に忠実であること)、②バランス (仕事と私生活の調和)、③挑戦 (キャリアの成長と刺激) の三軸が Gibson (2004) の三要素モデルにおける類似性・接近可能性・可視性と関連づけて解釈でき、ロールモデルの影響がキャリアに対する価

値観の形成過程を理論的に統合する試みとして位置付けられる。

さらに、Geddes, Callister & Gibson (2018) は職場における怒りや違和感といったネガティブな感情が、単なる衝動的な反応ではなく、組織の不正や不公平に対して企業の価値観を守り、是正を促す建設的なメッセージとして機能することを指摘している。これにより、ロールモデルへの感情的反応も、個人内部の感情にとどまらず、組織文化の維持や再構築に寄与する社会的コミュニケーションの一形態として捉える視点を提示している。

このように、Gibson (2004) は学習理論とアイデンティティ形成論を統合し、ロールモデルを关系的、感情的、文脈的存在として再定義した点で、キャリア研究における重要な理論的転換点を築いた。次章では、この理論がその後どのように発展し、感情、組織、文化といった新たな研究領域へと発展していったのかを検討する。

3. Gibson によるロールモデル概念の展開と関連領域の拡張

3-1. Gibson 自身による理論的展開 (2005-2023)

Gibson (2004) の三要素モデルは、ロールモデル研究を、個人の模倣から関係的な学びへと転換させる重要な理論的基盤となった。その後、Gibson 自身はこの枠組みを継承しながら、キャリア発達、組織行動、感情、リーダーシップといった隣接領域へと理論の適応範囲を広げている。特に 2005 年以降の研究では、ロールモデルが組織や社会的ネットワークの中でどのように機能し、個人のキャリア形成にいかに関与を与えるのかが多角的に検討されている。

3-1-1. カレイドスコープ・キャリアモデル

カレイドスコープ・キャリアモデルとは、Mainiero & Sullivan (2005) によって提唱された、キャリア形成における個人の多様性と柔軟性を重視する理論である。このモデルは、キャリアを万華鏡 (カレイドスコ

ブ)にたとえ、人生の各段階において個人の価値観や優先順位が変化することにより、キャリアの形も多様に変化していくという視点を提示している。

Gibson & Mainiero (2017) は、カレイドスコープ・キャリアモデルであるの三軸、①真実性、②バランス、③挑戦に着目し、中年期の男女におけるキャリアの価値観の差異を実証的に検討した。その結果、女性はバランスを重視し、男性はチャレンジを重視する傾向が明らかになった。

こうした結果は、Gibson (2004) の三要素における、類似性および接近可能性とも密接に関係している。すなわち、女性が自らの価値観と一致するバランス志向のロールモデルを見出しにくい職場環境では、キャリア形成そのものが制約される可能性を示唆している。

3-1-2. 感情研究への拡張

Gibson のもう一つの重要な関心領域は、職場における感情の役割である。Barsade & Gibson (2012) は、チームや組織における集団的情動、すなわち集団内で共有・伝播する感情的雰囲気概念を提示し、感情が集団内でどのように伝播し、意思決定や創造性、満足度に影響を及ぼすかを論じた。この理論は、ロールモデルの影響を、「個人の内面だけでなく、集団的・関係的な感情ネットワークの中で生じるもの」として捉える視点を提供している。また、ロールモデルと個人の間に生じる感情的つながりが、模倣や学習の媒介要因となる可能性も示唆された。

同様の視点は、Geddes, Callister & Gibson (2018) の研究にも見られる。この研究では、職場における怒りという感情の機能に着目し、怒りが単に破壊的なものではなく、価値観の防衛や不正への抗議といった建設的な側面を持つことを明らかにした。この立場は、職場でのロールモデルの言動が、感情的なメッセージとして個人に伝わるという可能性を示しており、個人がロールモデルの感情表現を通して職場の規範や価値観をどのように受け止め、再構成していくかを理解する手がかりとなりうる。

さらに、Coget, Haag & Gibson (2011) は、映画監督という高ストレスで創造性が求められる職場を対象に、怒りや恐怖といった感情がリーダーシップや

判断に与える影響を分析した。そこでは、感情が必ずしも創造性を阻害するわけではなく、状況によってはむしろ促進的にも働くことが示された。特定のロールモデルに対する情熱的な憧れや畏敬の念が、意思決定スタイルやリーダー像の形成に影響を及ぼす可能性が示唆された点は、ロールモデル研究の感情的側面を深く理解する上で重要な知見と言えよう。

3-1-3. 組織への応用

Gibson & Lawrence (2010) は、キャリアにおいて参照にする対象の性差を分析し、女性が同性の成功例を見出しにくい職場では、自身のキャリア期待を下方修正する傾向があることを明らかにした。これは、Gibson (2004) の成功の可視性概念を支持するとともに、ロールモデルの不在が個人の自己効力感を低下させる要因となり得ることを示したものである。

さらに、Gibson (2011) は、組織内の責任の割り当てと職務満足度の関係を検討し、不公平な責任配分が職場士気を損なうことを明らかにした。この結果は、ロールモデルが示す責任の引き受け方や組織内での行動のあり方と関連しており、適切なロールモデルが存在しない職場では、若手社員のキャリア意欲や組織文化にも影響を及ぼす可能性を示唆している。

以上のように、Gibson の 2005 年以降の研究群は、ロールモデルという概念を直接的に扱ってはいないが、その理論的視座を拡張し続けている。これらの研究は、ロールモデルを個人の模倣対象から感情的・社会的ネットワークの一部として捉え直す方向へと展開している。感情、価値観、社会構造といった多層的な要素の相互作用に焦点を当てることで、Gibson の理論は、キャリア発達心理学の枠を超え、組織行動論や社会心理学の領域へと橋渡しする試みへと発展した。この流れを受けて、次節では Gibson (2004) 以降に登場した関連研究を整理し、その理論的影響を検討する。

3-2. Gibson に影響を受けた研究群

Gibson (2004) におけるロールモデルの再定義は、その後のキャリア研究において理論的發展に影響を与える重要な視点を提示した。とりわけ、従来の著

名な成功者を一方的に模倣する対象という理解から、個人にとって意味づけ可能な相互作用的存在へとロールモデルを再概念化した点は、多くの研究者に新たな視点を提供した。本節では、この理論的枠組みを基盤として発展した主要研究群を、ロールモデル効果の成立を説明する3つの要素、①類似性、②接近可能性、③成功の可視性の観点から整理する。

3-2-1. 類似性に関する展開

ロールモデルと個人の心理的・属性的類似性が影響の前提となるという要素は、その後、教育・職場・キャリア形成における多様性研究に波及した。

Lockwood (2006) は、カナダの大学生を対象に、成功したロールモデルとの類似性が、個人の自己評価や動機づけにどのような影響を与えるのかを検証した。この中で、架空の成功したロールモデルの記事（年齢や職業背景を操作）を読んだ後、自身の自己効力感や将来展望について回答した。ロールモデルの記述には、対象者にとって心理的に近い（年齢や背景が類似している）成功例と、心理的距離のある（著名で抽象的な成功例の2パターンが用意され比較された。その結果、自分に類似したロールモデルに接した被験者ほど自己効力感が高まり、将来展望に肯定的な影響を受けることが示された。これは、Gibson (2004) の個人とロールモデルの類似性が影響の前提となるという仮説を実証的に支持する結果となっている。

また、Morgenroth ほか (2015) は、ロールモデルの心理的効果を理解するために、ロールモデルは個人に対してどのような心理的影響を及ぼすのかについて、①刺激、②内在化、③比較の3つの側面に整理し検討した。大学生を対象とした調査研究を通じて、これらが類似性の高低によって変化することを明らかにした。特に性別やキャリア志向が一致するロールモデルは、対象者に強い触発や内在化をもたらす傾向が確認された。一方で、類似性が低い場合には比較が強調され、自己評価を下げる方向に作用することが示された。こうした結果は、類似性の認知がロールモデル効果を媒介する重要な心理的要因であることを明らかにしている。

3-2-2. 接近可能性に関する展開

Gibson (2004) が提示した接近可能性という視点は、その後のロールモデル研究において重要な展開を見せた。ロールモデルが単に社会的に成功している人物であるだけでなく、物理的・心理的に身近に感じられる存在であることが、模倣や内在化のプロセスにおいて不可欠であることが明らかになってきた。

Stout ほか (2011) は、STEM（科学・技術・工学・数学）分野において、女性教員が登壇する場面を観察した女子学生グループの方が、男性教員の講義を観察したグループよりも自己効力感や分野への関心を有意に高めることを示した。これは、同分野で活躍する同性のロールモデルの存在がキャリア形成やモチベーションに直接的なプラスの影響を与えることを示す実証例である。

さらに、Thomson (2017) は、インターネット上のSNSやブログなどのデジタル空間でフォローする著名人を擬似的ロールモデルとして内在化する過程を質的に分析した。オンライン上での相互フォローやコメントへの共感といった双方向なやり取りが、「自分にも近い存在」として感じとり、ロールモデルへの共感的なつながりが形成されることを示した。デジタルメディア時代におけるロールモデルの擬似的接近可能性 (imagined proximity) は実際の接近以上に心理的効果を得る可能性を示しており、伝統的な対面型ロールモデルの枠組みに加え、インターネット上での存在感も要素として捉えられるようになった。

3-2-3. 成功の可視性に関する展開

成功の可視性とは、ロールモデルが達成した成果やキャリアパスが、個人にとってどの程度明確に把握できるかを示す概念である。ロールモデルの成功が具体的に提示されることで、個人はそのプロセスを現実的に理解し、自身の将来像を形成する手がかりを得やすくなる。

Sealy & Sigh (2010) は、企業役員として働く女性を対象に、組織内で明確な成功パターンが欠如していることが昇進意欲の低下につながることを指摘した。これは、組織内における成功の見える化が、女性のキャリア形成を支える重要な条件であることを示し

ている。

また、上述した Morgenroth ほか（2015）の三要素モデル（①刺激、②内在化、③比較）の中では、成功の可視性が刺激の効果を強く高めることを示した。個人がロールモデルの成功体験や克服過程を具体的に知ること、自らの努力への動機づけが高まる傾向が見られた。

さらに、Banet-Weiser（2018）は、SNS 環境におけるロールモデルの可視性を分析し、YouTube や Instagram を通じたセルフ・ブランディング型ロールモデルの台頭を指摘している。こうした発信者は、自らのキャリアを語り、可視化することで、他者にとって参照しやすいモデルとなると同時に、社会における女性の働き方や成功のあり方を再構築する象徴的存在として機能している。

また、Geddes, Callister & Gibson（2018）は、職場で生じる怒りや違和感といった一見ネガティブに見える感情が、実は集団の中で重要な役割を果たしていることを明らかにした。この研究では、こうした感情の表出が単なる感情的反応ではなく、不正や不公平に対して価値観を守ろうとする行動のきっかけとなり、職場の倫理的判断や改善を促す場合があることが示された。この知見は、ロールモデルに対して人が抱く感情的反応を、個人的な感情にとどまらず、職場の文化や価値を再構成する社会的プロセスとして捉える視点を提示している。

このように、成功の可視性という観点は、個人心理から組織文化、さらにはデジタルへと分析対象を広げながら、ロールモデル研究の重要な理論的軸として進化してきた。可視性の高いロールモデルは、キャリア発達の促進要因としてだけでなく、社会における女性のキャリアや成功のイメージを形づくる実践としても注目されている。

3-3. 理論的展開のまとめ

Gibson（2004）が提示した三要素モデルは、ロールモデル研究を、行動の規範としての理解から、関係性や文脈を通じた学習として捉える視点へと発展した。その後の研究では、この枠組みが多様な方向に発展し、Gibson 自身の研究をはじめ、感情、組織行動、リー

ダーシップ、ジェンダーなど関連する研究分野との統合が進められてきた。とりわけ、ロールモデルの影響を感情的共鳴や社会的ネットワークの中で捉える視点や、SNS を通じた可視性の拡張などを通じて、ロールモデル概念は個人心理の枠を超え、社会的・文化的な見地にまで広がりを見せている。こうした流れは、ロールモデルを固定的な成功の象徴としてではなく、他者との関わりの中で意味付けが変化し続ける存在として捉える方向へと、研究の焦点が移りつつあることを示している。

これらの理論的展開の多くは欧米を中心に蓄積されてきたものであり、社会的構造や価値観の異なる文化圏への適応には慎重な検討が求められる。特に日本においては、性役割意識、雇用慣行、ライフコースの構造といった文化的・社会的要因が女性のキャリア形成やロールモデルのあり方に深く影響していることが想像され、欧米のモデルをそのまま適用することが難しいと思われる。

これらの理論的展開は欧米を中心に進められてきたが、日本の文化的・社会的文脈の中でどのように機能するかは十分に検証されていない。次章では、この枠組みを糸口とし、日本におけるロールモデル研究の展開を示していく。

4. 日本におけるロールモデル研究の動向

4-1. 日本における理論的議論の蓄積

日本におけるロールモデル研究は、欧米の社会的学習理論（Bandura, 1997）や Gibson（2004）の理論的枠組みを背景に導入され、主としてキャリア形成や進路意識の発達を対象として展開されてきた。これまでの研究は、ロールモデルを個人のキャリア発達の指標とする心理尺度の開発や若年層の進路決定への影響を検証する量的研究、また女性のロールモデルを管理職に限定する研究が中心である。

溝口・溝上（2020）は大学生を対象に「ロールモデル尺度（RMS）」を開発し、①尊敬・理想像、②視野の広がり、③支援・助言、④行動の手本、⑤回避と

いう五因子構造を提示した。

一方で溝口（2021）はキャリア形成支援におけるロールモデルの概念的整理を行い、メンターとの比較を通じてその独自性を明確にした。この中で、ロールモデルを「個人が人生の中で職業や生き方・人生を考える際、影響を受け、参考にした、あるいは参考にしたいと思う人物」と定義し、①同一化する対象、②行動の手本や参照基準、③刺激を与える存在、④支援や助言を与える支援者という多層的な機能を持つ存在として位置づけた。このように、近年の国内研究では、量的および概念的側面からロールモデルの理論的基盤が整えられつつある。

さらに、砂口（2021）は、日本企業における女性の昇進意欲研究をレビューし、女性管理職の増加が若年女性の昇進意欲を高めるとする「ロールモデル効果」が必ずしも一貫して確認されていないことを指摘した。その背景には、職場での他者との待遇比較や、少数派であることによって過度に注目される「トークン」としての立場など、状況的な要因が影響していると述べている。つまり、ロールモデルは常に肯定的な影響をもたらすとは限らず、その機能を職場文化や社会的環境の中で改めて検討する必要があることを示唆している。

このように、日本では、キャリア発達を中心にロールモデルの影響を統計的あるいは理論的に把握する研究が多く、企業・学校・社会的文脈の中で多様な文脈の中で、ロールモデル像の多様性が明らかにされつつある。

4.2. 家庭内ロールモデルの影響

日本では、職場内における女性ロールモデルが少ないことから、家族がキャリア形成において重要な参照の対象となっている。永瀬・守泉（2011）は、母親の就業継続経験が娘の職業意識に与える影響を分析し、母親が正社員として継続的に働いていた家庭で育った娘ほど、「結婚後も働きたい」と結婚・出産後の就業継続を当然視する傾向があることを示した。母親の姿は、働くことが当たり前という価値観を自然と自分の中に取り込み、受け入れる、日常的ロールモデルとして機能している。

一方で、母親が非就業であった場合でも、娘がその生き方を反面教師として位置付ける傾向が見られる。母親の非就業経験を自己実現の欠如として認識した娘ほど、「自分は母のようにほなりたくない」と考え、積極的なキャリア形成を志向する傾向があると述べている（永瀬・守泉，2011）。このように、家庭内の母親像は憧れの対象という肯定的な模倣対象としてだけでなく、他者を反面教師として自分の生き方を見出す契機にもなっている。

また、父親の働き方や家庭内での役割分担もキャリア形成に影響を与える。武石（2006）は、父親が家事や育児を積極的に担う姿を見て育った娘ほど、家庭と仕事を両立し、パートナーと支え合う働き方を望む傾向があることを示している。これらの研究は、家庭内の価値観や性役割が、キャリア形成に多様な影響を及ぼすことを明らかにしている。

さらに、末盛（2011）は、母親が職務において高い自律性や満足感を持ち、仕事に肯定的な態度を示す場合、子どもはその姿勢を通じて働くことの意義や責任感を学び、将来的なキャリア形成にも肯定的な影響を受けることが指摘されている。一方で、母親の就労がストレスや家庭不和と結びつく場合には、子どもの対人関係や自己効力感に負の影響を与える可能性も示されている。

これらの先行研究に加え、岩田（2016）は管理職および専門職に就く女性5名を対象に、母親との関係と就業継続の意思決定過程についてインタビューを実施している。その結果、若年時に「女性だからといって誰かに遜るべきではない」という母親の価値観に影響を受け、母親の働き方や就業意向が進路選択に反映されていたことが示された。特に、母親が「自らが進学できなかった学校に入ってほしい」「専業主婦として過ごした後、再就職が難しかったため資格を取ってほしい」といった願いを娘に託した場合、娘はその意向を受け継ぐ形で進路を選ぶ傾向が見られた。一方で、専業主婦の母親を反面教師とし、「自分は働き続けたい」と考える事例も報告された。

成人期以降になると、母親がキャリアの選択に直接介入することは少なく、家事・育児などの支援を通して娘の就業継続を間接的に支えていた。インタビュー対象者の多くは、母親は職業的なロールモデルとしてではなく、生き方の指針を与えてくれる存在として捉

えており、母娘関係を通じて職業観・人生観が再構成されていた。岩田（2016）はこの結果を、母親は職業的ロールモデルというより、価値観や人生観の基盤を提供し、娘のキャリア形成に長期的な影響を与える存在であると結論づけている。

Gibson（2004）はロールモデルの効果を説明する理論的枠組みとして、①接近可能性、②類似性、③成功の可視性の三要素を提示しており、家庭内での両親、兄弟姉妹の存在はこれら三要素を満たしやすいロールモデルとして機能する場合がある。すなわち、同じ家庭環境で育ち、日々の行動や価値観を共有することにより、類似性や接近可能性が高く認知されやすいことに加え、家事・育児・仕事の両立といった生き方が身近な形で観察されることで、成功や生活様式の可視性も確保されやすいと考えられる。このように家庭という身近な場で形成される経験は、個人が職業的アイデンティティを構築していく過程において、初期的な学習経験の一つとして位置づけることができ、キャリア・パースペクティブの方向づけに影響を及ぼす可能性を示唆している。

4-3. キャリア・パースペクティブとの 接点と今後の課題

日本におけるロールモデル研究のもう一つの特徴は、キャリア形成や就業継続意図との関連性に焦点を当ててきた点にある。金井・矢崎（2005）は、キャリア・パースペクティブを「職業生活を中心として生き方の見通し」と定義し、女性が将来の働き方を描く際には、身近なロールモデルの存在が重要な役割を果たすことを指摘している。また、西分・児玉（2014）は、大学生を対象とした調査を通じて、ソーシャルサポートやメンタリングがキャリアの見通しに与える影響を検討し、キャリア・パースペクティブを関係の構成物として位置付けた。すなわち、キャリア形成は個人の内的志向だけでなく、他者との関係や社会的支援のネットワークの中で構成される過程であることを示している。

さらに、岩田（2023）は、グローバル企業に勤務する人事担当者にインタビューを行い、キャリア・パースペクティブが組織文化、家庭環境、上司との関係といった複合的要因の中で形成されることを明らかにした。人事担当者は女性社員のキャリアを、①英語

力、②業務遂行力、③成長志向（地位・専門性の向上）、④ワークライフバランスの四要素から評価しており、その組み合わせによって、女性社員のキャリア・パースペクティブが、①仕事とプライベートを両立しながら努力する型、②バランス重視型、③プライベート優先型といった複数のパターンに分類されることが明らかになった。また、人事担当者は、女性社員のタイプに応じて、昇進支援・配置管理・柔軟な働き方の調整など、多様な関わり方が取られていることが示された。これらの結果は、キャリア形成が個人の内的志向のみならず、職場内の関係性や制度的支援との相互作用の中で形成されている過程であることを示している点で、Gibson（2004）やGibson & Mainiero（2017）の関係的キャリア論と理論的に接続するものである。

これらの研究から、日本のロールモデル研究とキャリア・パースペクティブ研究は、ともに他者との関係性を重視したキャリア形成の理解に着目していると解釈することができる。

4-4. ロールモデル経験の現実

日本におけるロールモデル研究の多くは、ロールモデルの影響を有無や尺度で測定する量的枠組みで測定してきたが、その結果からは、個人が他者をどのように感じ取り、語りの中でどのように意味づけているのかという感情的・表象的側面は十分に捉えられていない。

Barsade & Gibson（2012）は、職場における感情が集団内で共有・伝達され、メンバーの志向や行動に影響を及ぼす相互作用的な働きを持つことを示している。したがって、ロールモデルの影響は単なる観察や模倣ではなく、他者への共感・憧れ・尊敬などの感情的共鳴として生じる過程であると理解できる。

さらに、Ibarra（1999）は、専門職におけるアイデンティティ形成を、暫定的自己の構成過程として示し、個人が他者の語りや行動を参照しながら、自らのあり方を試行錯誤的に形成していくと述べている。すなわち、個人とロールモデルとの関係が必ずしも一方的な模倣ではなく、感情の揺れや違和感を伴う双方向的な相互作用であるという視点を提供するものである。

ロールモデルへの感情的反応は、必ずしも肯定的な

憧れだけではなく、違和感や拒否感を伴うこともあり、こうした両方の感情がキャリア形成の重要な契機となる可能性があるといえよう。このような感情の振れ幅は、単にロールモデルを評価する感情的反応だけでなく、個人が自らの価値観や生き方を再考する契機として機能する。例えば、理想的な上司や先輩に対して抱く憧れと同時に、自分はあのようにはなりたくないという否定的な感情が生じる場合、それもキャリア形成における重要な学習経験として意味づけられうるのではないだろうか。

このように、ロールモデルについての感情を伴う現実的な経験を通じて、ロールモデルは単に成功の象徴ではなく、個人が他者との関係の中で意味を見出し、自己を再構成していく契機となる存在として機能することが示唆される。

今後は、ロールモデルへの感情的反応がどのように語りの中で再構築され、キャリア形成や自己概念の形成に影響を与えているのかを、インタビューなどの質的データを通じて検証していくことが求められる。

5. まとめと今後の課題

5-1. 理論的整理のまとめ

本論文では、女性のキャリア発達におけるロールモデルおよびキャリア・パースペクティブに関する研究を体系的に整理した。特に Gibson (2004) を中心とする理論的展開に注目し、ロールモデル概念が、単なる模倣の枠組みから、他者との関係性や感情、そして職場や文化的な環境との相互作用の中で発展してきたことを明らかにした。

第2章では、Bandura (1977, 1986) による社会的学習理論を起点に、Ibarra (1999) による職業的アイデンティティ形成の理論を経て、Gibson (2004) が提示した三要素モデル（①類似性、②接近可能性、③成功の可視性）に至る理論的系譜を検討した。その結果、ロールモデルの概念が、他者の行動の模倣として理解されていた対象から、個人が自らの経験や価値観をもとに、社会の関わりの中で意味付け

を行う存在へと拡張されてきたことが示された。

第3章では、Gibson (2004) 以降の20年間にわたる理論的展開を追跡した。Gibson & Mainiero (2017) や Barsade & Gibson (2012) などの研究を通じて、ロールモデルの影響が感情的共鳴や関係的学習と結びつきながら、個人のキャリア価値観、組織文化、リーダーシップ観の形成に寄与することが示された。また、Lockwood (2006) や Morgenroth ほか (2015) といった後続研究では、Gibson の三要素モデルが実証的に支持されると同時に、デジタル社会における心理的接近性や自己可視化といった新たな概念的展開が加えられている。

第4章では、日本におけるロールモデル研究の動向を整理し、理論的課題と今後の展望を検討した。日本では、量的研究が中心であり、溝口・溝上 (2020) によるロールモデル尺度 (RMS) の開発など、尺度開発のアプローチの進展が見られる一方で、ロールモデルの意味づけや関係性の複雑さを扱う質的研究は依然として少ない。また、永瀬・守泉 (2011) や 武石 (2009) の研究からは、家庭内のロールモデルが女性のキャリア形成に深く関与していることが明らかになった。これらの知見を Gibson (2004) の三要素モデルと照らし合わせることで、家庭内モデルが高類似性、高接近性、高可視性を兼ね備えた重要な影響源であると位置付けられる。

以上の整理から、ロールモデル研究は、個人の行動模範を前提としたモデルから、社会的ネットワークや感情の共有を媒介とする、関係的キャリア学習モデルへと理論的に進化してきたことが明らかとなった。この流れは、キャリア教育や人材育成の実践においても、単なる成功者の提示ではなく、身近で共感可能なロールモデルの存在を重視する方向性と整合的に捉えることができ、今後のキャリア支援のあり方を検討する上での一つの有用な視座を示唆している。

5-2. 今後の研究課題

本研究の理論的整理を踏まえると、今後のロールモデル研究およびキャリア・パースペクティブ研究には、理論的深化と方法論的拡張の両面から検討すべき課題が残されている。

第一に、ロールモデルの影響を単なる因果関係として数量的に把握するのではなく、個人がロールモデルをどのように語り、意味づけ、自己のキャリアに位置付けているのかを探る、質的研究の拡充が必要である。特に、Gibson (2004) 以降の理論が示すように、ロールモデルは個人の語りの中で再構成される社会的構成物である。半構造化インタビューやライフストーリーの分析を用いた研究は、キャリア形成における語りの力を明らかにする上で有効である (Ibarra & Barbulescu, 2010)。

第二に、家庭・職場・教育といった複数の文脈を横断した研究設計が必要である。女性がキャリアを形成する過程においては、家庭内での学び、職場での人間関係、大学など教育機関でのキャリア支援といった複数の場面が、相互に関連しながら影響を及ぼしていると考えられる。

第三に、国際比較の視点からの理論的再検討が挙げられる。Gibson (2004) 以降の理論的枠組みは欧米社会の文化的前提に基づいており、性役割意識や雇用慣行、ライフコースが異なる社会では、その適用可能性を慎重に検討する必要がある。今後は、東アジア諸国等を含む比較検討を通じて、文化的・社会的要因がロールモデルの意味づけやキャリア形成プロセスにどのような違いをもたらすのかを明らかにすることが求められる。

第四に、実践的研究との連動である。キャリア教育や企業の人材育成において、ロールモデルを成功の象徴として提示するだけでなく、身近で共感可能なロールモデルとして位置付ける教育的介入の効果を検証することが重要である。とりわけ、大学教育や企業研修の場で、学生や若手社員が自身のキャリア・パースペクティブを形成していく過程を追跡する研究は、キャリア支援実践の理論的基盤を強化する上で有用である。

以上のように、今後の研究では、ロールモデルを単なる他者の模倣対象としてではなく、関係性、感情、文化、制度の交わりの中で再構築される社会的プロセスとして捉える視点が不可欠である。そのためには、理論と実践の往復を重ねながら、文化的多様性を踏まえたロールモデル研究の新たな枠組みを構築していくことが求められる。

5-3. 結語

本研究は、女性のキャリア発達におけるロールモデルとキャリア・パースペクティブに関する理論的展開を整理し、Gibson (2004) 以降の研究が提示した、関係性、感情、文脈の依存性という視点の意義を明らかにした。ロールモデルは単なる模倣の対象ではなく、個人が自らの経験や価値観を照らし合わせながら意味づけを行う、関係的存在として捉えられるようになっている。この視点の転換は、キャリア研究における個人中心的な発想を超え、個人と社会の相互作用を捉える理論的基盤を提供している。

本研究はさらに、ロールモデルの理論的枠組みを感情・関係性・文化文脈に接続することにより、従来のキャリア発達理論を再検討する基盤を提供した。この視点は、女性のキャリア支援政策や教育実践において、多様なロールモデルを提示する意義を再考させるものである。

Gibson (2004) 以降の理論的潮流では、ロールモデルは固定的な手本ではなく、個人の語りや経験の中で再構成される社会的・関係的なプロセスとして理解されている。この視点をさらに発展させるためには、個人がロールモデルに対して抱く憧れや違和感、嫉妬などの感情が、どのようにキャリア形成や職業的アイデンティティの形成に影響するのかを、当事者の語りを通じて丁寧に描き出すことが重要である。また欧米の個人主義的キャリア観と、日本やアジア諸国にみられる関係志向的キャリア観を比較することで、文化的文脈を踏まえた理論的深化が期待される。

日本における研究動向を見ると、職場内の女性管理職や専門職だけでなく、家庭内や教育現場におけるロールモデルの影響が注目されつつある。こうした傾向は、キャリア形成が一人の努力や能力のみによるものではなく、家庭、職場、社会という複数の文脈の中で他者との関係性を通じて形作られるものであることを示している。とりわけ、家庭内の親、職場内の上司、同僚など、日常的に接する身近なロールモデルの存在が、女性のキャリア展望の形成において重要な役割を果たしていることが確認された。

今後の研究では、Gibson 理論をはじめとする関係的キャリア論を日本社会の文化的・制度的文脈の中で

再検討し、理論の最適化を進めることが求められる。同時に、質的および国際比較等の多層的な研究を通じて、女性がどのように多様なロールモデルから学び、自身のキャリア・パースペクティブを築いていくのかを明らかにしていくことが重要である。

本研究で示した知見は、女性のキャリア支援や教育実践に対しても示唆を与える。ロールモデルの提示を単に成功者の紹介にとどめるのではなく、学生や若手社員が共感を持って関わることのできる近接的なロー

ルモデルとして位置付け、対話的な学びを促進することが、キャリア形成支援の新たな方向性となるであろう。

今後も、個人・組織・社会などの多層をつなぐ、関係的キャリア支援の視点を深化させることで、女性が自らのキャリアを自律的に設計し、多様なロールモデルとともに学び合う社会の実現に寄与する研究が期待される。

参考文献

- [1] Banet-Weiser, S. (2018). *Empowered: Popular feminism and popular misogyny*. Duke University Press.
- [2] Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- [3] Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- [4] Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2012). Group affect: Its influence on individual and group outcomes. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 119-123.
- [5] Coget, J.-F., Haag, C., & Gibson, D. E. (2011). Anger and fear in decision-making: The case of film directors. *European Management Journal*, 29(6), 476-490.
- [6] East Asia Forum. (2023). Aiming to increase women's leadership in corporate Japan. <https://eastasiaforum.org/2023/07/25/aiming-to-increase-womens-leadership-in-corporate-japan/>
- [7] Geddes, D., Callister, R. R., & Gibson, D. E. (2018). Anger at work: A review and extension of the literature. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 221-239.
- [8] Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 134-156.
- [9] Gibson, D. E. (2011). The role of anger expression in leadership effectiveness. *Leadership Quarterly*, 22(6), 1022-1034.
- [10] Gibson, D. E., & Mainiero, L. A. (2017). The Kaleidoscope Career Model revisited: How midcareer men and women diverge in their career needs. *Career Development International*, 22(5), 482-502.
- [11] Gill, R. (2007). *Gender and the Media*. Cambridge: Polity Press.
- [12] ハー・ストーリー (2023) 「女性の生き方を応援する社会へ」『HER STORY AWARD 2023:』.
- [13] 岩田英以子 (2016) 「女性専門職従事者の職業選択過程について - 職業選択とロールモデルの関連から -」『日本教育心理学会第 58 回総会』ポスター発表.
- [14] 岩田英以子 (2023) 「グローバル企業の女性社員に対する人事担当者の関わり方について—キャリア・パースペクティブとの関係から—」『青山社会情報研究』15, 1-19.
- [15] 金井篤子・矢崎裕美子 (2005) 「キャリア・パースペクティブ尺度作成の試み」『日本社会心理学会第 46 回大会発表論文集』, 308-309.
- [16] 経済産業省 (2023) 『ダイバーシティ経営調査レポート』.
- [17] 厚生労働省 (2023) 『令和 5 年版 男女雇用機会均等法施行状況報告 (雇用均等基本調査)』厚生労働省.
- [18] Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791.

- [19] Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135-154.
- [20] Lockwood, P. (2006). "Someone like me can be successful": Do college students need same-gender role models? *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 36-46.
- [21] Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106-123.
- [22] 溝口侑・溝上慎一 (2020) 「大学生のキャリア発達とロールモデルタイプの関係」『青年心理学研究』 32, 17-36.
- [23] 溝口侑 (2021) 「キャリア形成におけるロールモデルの機能と関係性」『京都大学大学院教育学研究科紀要』 67, 375-388.
- [24] Morgenroth, T., Ryan, M. K., & Peters, K. (2015). The motivational theory of role modeling: How role models influence role aspirants' goals. *Review of General Psychology*, 19(4), 465-483.
- [25] 森越京子 (2018) 「観光ホスピタリティ学とジェンダー —女性の働き方をめぐる課題—」『北星学園大学文学部北星論集』 55, 47-63.
- [26] 永瀬伸子・守泉理恵 (2011) 「1990年代から2000年代に大卒女性の就業継続行動はどう変わったか：26～33歳を対象とした聞き取り調査より」『生活社会科学研究』 17, 1-21.
- [27] 内閣府 (2023) 『令和5年度 若者の意識に関する調査』.
- [28] 内閣府男女平等参画局 (2023) 『男女共同参画白書』.
- [29] 西分翔太・児玉真樹子 (2014) 「大学生のキャリア・パースペクティブ形成に及ぼすソーシャルサポートおよびメンタリングの効果の検討」『学習開発研究』 7, 19-27.
- [30] OECD. (2023). Gender data portal: Women in management. <https://data.oecd.org/>
- [31] Sealy, R., & Singh, V. (2010). The importance of role models and demographic context for senior women's work identity development. *International Journal of Management Reviews*, 12(3), 284-300.
- [32] 総務省統計局 (2020) 『労働力調査 (基本集計) 2020年版』.
- [33] Stout, J. G., Dasgupta, N., Hunsinger, M., & McManus, M. A. (2011). STEMing the tide: Using ingroup experts to inoculate women's self-concept in science, technology, engineering, and mathematics (STEM). *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 255-270.
- [34] 末盛慶 (2011) 「母親の就業特性が子どもに与える影響に関する研究動向と今後の課題：3つの理論仮説と先行研究の検討を通して」『日本福祉大学社会福祉論集』 124, 55-70.
- [35] 砂口文兵 (2021) 「女性の昇進意欲に関するロールモデル論の理論的検討」『社会とマネジメント』 18, 71-91.
- [36] 武石恵美子 (2006) 『雇用システムと女性のキャリア』 勁草書房.
- [37] Thomson, R. A. (2017). Social media and imagined intimacy. *Social Media + Society*, 3(1), 1-8.