

「若者の安定志向」の心理学的検討

益田 勉*

A study of the “desire for stability in youth”

Tsutomu MASUDA

Over the past few years, studies have noted that Japanese young people are increasingly desiring more security or stability in their work. This study sought to examine Japanese young people's desire for security or stability. One thousand men and women ages 18 to 59 completed a web-based survey. That survey involved a questionnaire based on Schein's concept of career anchors. Survey results failed to reveal a “desire for stability in youth” in terms of chronological age but they did reveal a “desire for stability in individuals with a limited work history.” As job seekers face a harsh hiring climate, they express the desire for a secure or stable job at the company where they are applying. However, companies have not necessarily prepared themselves to satisfy that desire, so a “reality shock” will set in once youth are hired, causing them to alter their desire for security or stability.

Key words : desire for security or stability, career anchor, reality shock

はじめに

近年、各種社会調査の結果から「若者の安定志向」が指摘されている。労働政策研究・研修機構「第6回勤労生活に関する調査」（2011年、有効回答2264人）によれば、「1つの企業に長く勤め、管理的な地位や専門家になるキャリアを望む」と答えた20代は、過去最高の51.1%にのぼり、2007年の前回調査から10.8ポイントの上昇となった。また、日本生産性本部「2012年度新入社員・春の意識調査」（2012年、有効回答2089人）によれば、「今の会社に一生勤める」と答えた新入社員は、過去最高の60.1%となった。同調査の過去最低が20.5%（2000年）であったことと比較するとその上昇ぶりは際立つといってもよいだろう。ただし、翌年の同本部「2013年度新入社員・春の意識調査」（2013年、有効回答1931人）

では、「今の会社に一生勤める」とする回答が前年比4.6ポイント減少（55.5%）していることから、こうした数字がその時々々の社会経済状況によって大きく変動しうることを考慮する必要がある。新入社員にとっては、厳しい就活を乗り越えてやっと入社できた会社に長く勤めたいと考える度合いは就活の厳しさに比例することは容易に想像できるが、これは長期的な「安定志向」というよりは、直近の就職活動の経験に基づく短期的な反応と考えるべきかもしれない。上に紹介した調査データは、「入った会社に長く務める」志向についてのものだったが、それ以外に「会社との一体感」の支持や、「年功賃金」の支持なども若者の安定志向の一端を示すデータとされている。また就職先としての公務員志向の高まりや、民間企業でも食品やインフラ系などのより安定が見込める企業への人気が高まっていることなどに関連して「若者の安定志向」が指摘されることも多い。こうした指摘の延長線上に、若者の内向き志向や、覇気のなさ、野心の欠如などを論ずる若者論が、

* ますだ つとむ 文教大学人間科学部心理学科

必ずしも明確な論拠をもたないまま展開されている事実もあるだろう。一方で、現実の企業の中では、働き方の多様化が進み、「正社員時代の終焉」（大久保、2006）がいわれて久しい。総務省の平成24年就業構造基本調査、（2013年7月発表）によれば、1997年に全就業者の57%だった正社員は、2012年では47%と、ついに半数を割ることになった。ここでいう正社員とは、「正規の職員・従業員であり、かつ雇用契約期間の定めがない（定年までの雇用を含む）者」のことである。若者が長期安定雇用を望むのとは裏腹に、現実には1つの会社に一生勤めるのはますます困難になっている。とすれば、若者の安定志向は、現実的な裏づけをもたない単なる一時的な願望のようなものなのだろうか。あるいは、厳しい現実を裏返した希望的観測の反映に過ぎないものだろうか。あるいは、その安定志向は現実の中で幻滅に変わっていかざるをえないようなものなのだろうか。本研究は、「若者の安定志向」について心理学的視点から検討し、それは現実にも認められるのか、認められるとしたらそれはどのような帰結に至りそうなのかを、WEB調査のデータを用いて考察することを目的とする。

問題と仮説

本研究の第1の目的は、若者の安定志向を心理的構成概念として定義し、測定尺度を開発し、実際に測定を行って若者とそうでない年齢階層との比較を行うことである。これによって「若者の安定志向」といわれている現象を検証する。前述の調査等では、たとえば「1つの企業に長く勤め、管理的な地位や専門家になるキャリアを望む」といった質問に対する肯定的な回答として安定志向をとらえていた。ここでとらえられているのは一定の将来の進路に関する希望であり、その進路には「長く勤める」「管理的地位」「専門家」などの必ずしも連関性のない要素が含まれている。それらを検討して安定した尺度を構成することが目的である。

本研究の第2の目的は安定志向と他の変数との関係を明らかにし、安定志向の変化を予測するこ

とである。他の変数とは、性別、年齢、職歴、職種などの個人属性にかかわる変数と、キャリア・アダプタビリティ (Savickas, 2002; 益田、2010)、表現的/反動的キャリア性 (益田、2011) などのキャリア発達にかかわる変数が含まれる。また、安定志向を検討するうえで並行して存在する他の職業志向を合わせて検討する必要があると思われるが、その際シャイン (Schein, 1978; 1990) のキャリア・アンカーを参照する。現代の若者に固有の現象として安定志向が認められるとすれば、年齢階層別の比較によってそれが確認できるだろう。しかし、仮にそこに差異が見いだされた場合、その差異が将来も継続するのか、加齢や経験の蓄積によって変化していくのか、あるいは他の帰結があり得るのかについては慎重な考察が必要となる。

方法

データ収集は、調査会社に登録しているWEBモニターに対するWEB調査として実施した。全国に在住する18～59歳の男女のうち、会社勤務、会社経営、公務員・教職員・非営利団体職員、派遣社員・契約社員、自営業、SOHO、専門職（弁護士・医療関係等）の職業を有する者に調査を実施した。調査期間は2012年12月15日から12月21日までであった。回答データのうち全項目の回答に欠損のない1000名を分析対象者とした。対象者の平均年齢は、36.4歳 (SD=9.4歳) である。性別・年齢別および職業別の内訳データを表1・表2に示す。

表1 回答者の性別・年齢別内訳

	(人)		
	男性	女性	計
15～25歳	83	83	166
26～30歳	83	83	166
31～35歳	84	84	168
36～40歳	84	84	168
41～45歳	83	83	166
46～59歳	83	83	166
合計	500	500	1000

表2 回答者の職業別内訳

	度数(人)	%
会社勤務 (一般社員)	235	23.5
会社勤務 (管理職)	102	10.2
会社経営 (経営者・役員)	112	11.2
公務員・教職員	151	15.1
派遣社員・契約社員	200	20
自営業 (商工サービス)	67	6.7
S O H O	67	6.7
専門職 (弁護士・税理士等・医療関連)	66	6.6
合 計	1000	100

尺度

<安定志向>

上述のように、若者の安定志向に関する言説の根拠には様々なものがある。①入社した企業に定年まで勤めたいという意思、②定年まで安定した勤務が保障されている（と考えられる）組織である官庁や大企業への就職志望、③「社内です世するより、自分で起業して独立したい」ということへの不支持、④「終身雇用」「年功賃金」などの制度への支持、⑤組織への一体感の支持などである。また組織への一体感の支持と一見相反するが、⑥ワークライフバランスなど私的領域を含めた生活のバランスの希求も、安定志向の中に入れて考えることができるであろう。

こうした働き方や働く環境に関する志向性を幅広く網羅した構成概念としてキャリア・アンカー (Schein,1978;1990) がある。シャイン (Schein, 1978) は、初期キャリアにおける仕事の経験や周囲からのフィードバックを積み重ねることによって、一人ひとりの内面において「欲求・価値観・能力」についての整理・洞察が進み、キャリアにおける志向性としてのキャリア・アンカーが明確になっていくとしている。

シャインは、キャリア・アンカーには次の3つの成分があるという。

- (1) 自覚された才能と能力 (さまざまな仕事環境での実際の成功にもとづく)
- (2) 自覚された動機と欲求(現実の場面での自己テストと自己診断の諸機会、および他者から

のフィードバックにもとづく)

- (3) 自覚された態度と価値 (自己と、雇用組織および仕事環境の規範および価値との、実際の衝突にもとづく)

この3つの成分は、言い換えれば、①何ができるか、②何をしたいか、③何をすべきか、にかんする自己認識に対応するものであり、しかも観念的に形成されたものでなく実体験に根ざして自覚されたものである。キャリア・アンカーは個人の内面にあり、キャリアの選択と決定に際して促進あるいは阻害要因として働く。アンカーの比喩が最も機能すると思われる場面は、個人にとって自分の欲求が満たされえないか自分の価値が危うくされるような環境に置かれた時に、何かもっとしっくりするもの—アンカー—に「ひきもどされる」場面であろう。

シャイン (Schein, 1990) は、表3のような8つのキャリア・アンカーを提唱している。これらの中で、保障・安定 (SE) は「安全確実と感じられ、将来の出来事を予測することができるようなキャリアを最優先する」と説明され、本研究における安定志向に最も類似するものと考えられ

表3 キャリア・アンカー (Schein, 1990)

技術・専門	Technical/Functional Competence (TF)
全般管理	General Management Competence (GM)
自律・独立	Autonomy/Independence (AU)
保障・安定	Security/Stability (SE)
起業・創造	Entrepreneurial Creativity (EC)
奉仕・社会貢献	Service/Dedication to a Cause (SV)
純粋な挑戦	Pure Challenge (CH)
全体性と調和	Lifestyle (LS)

る。また全体性と調和 (LS) も「私的な生活と職業生活をバランスさせることにとどまらず、個人のニーズ、家族のニーズ、キャリアのニーズを統合させることを目指す」と説明され、安定志向の内包の一部と考えることができるだろう。

本研究では、二村 (2007) によるキャリア・アンカーの測定と検証 (二村、2007; 二村・益田、2010) で開発された尺度を用い、シャインのキャリア・アンカーのうち、保障・安定 (SE) と全体性と調和 (LS) を安定志向の測定尺度として用いる。また、安定志向と対極の概念とはいえないが、対比しうる尺度としてキャリア・アンカーの起業・創造 (EC) と純粋な挑戦 (CH) を用いる。キャリア・アンカー8尺度の本研究サンプルによる信頼性係数 (α 係数) は、TF(.80)、GM(.85)、AU(.81)、SE(.83)、EC(.85)、SV(.87)、CH(.86)、LS(.81)であり、十分な信頼性が確認された。

<キャリア・アダプタビリティ>

スーパー (Super, Savickas, & Super, 1996) は、キャリア発達を考える際に、キャリア発達を促す準備状態の存在を仮定し、これをキャリア成熟と名付けた。思春期におけるキャリア成熟の規定要因は学校教育および教師や両親から寄せられる心理社会的な期待などであり、歴年齢とキャリア成熟は密接に連関する。社会人となった後にもキャリア発達の準備状態としてのキャリア成熟は想定できるが、それは思春期と違って歴年齢に連動するよりも仕事の内容やその変化によって規定され、個人差も大きくなると考えられる。このような成人期以降の個別性が高く、多様な方向性をもつキャリア成熟の概念をスーパーはキャリア・アダプタビリティと名づけ、思春期までのキャリア成熟 (マチュリティ) と分けて論じようとした (岡田, 2007)。スーパーによれば、キャリア・アダプタビリティは5つの要素をもつ。

1. 経験から学び、未来を予見する能力 (計画性)
2. コミュニティ、学校、家族などにおいて人々と交流し、質問し、必要な情報を聞き出す能力 (探索性)
3. 仕事の世界にかんする情報収集をする能力 (情報収集性)

4. キャリア意思決定の原則に基づいて選択をする能力 (意思決定性)

5. 自己理解を深め、自らの志向に沿った現実的な環境を作り出す能力 (現実志向性)

本研究では、サビカス (Savickas, 2002) のキャリア・アダプタビリティの4つの次元の仮説に基づく益田 (2009) の尺度のうち、「自信因子」を除く3尺度を用いた。評定は5段階のリッカート・スケールである。「自信因子」は、益田 (2009) および益田 (2010) において、「自己効力感 (self efficacy) に近い含意をもち、他のキャリア・アダプタビリティ因子とは異なる挙動を示すことが確認されていたことが「自信因子」を除いた理由である。具体的には表4のような26項目を用いて測定した。下位3尺度の α は、自律性 (.93)、計画性 (.93)、柔軟性 (.85) であった。3尺度とも十分な信頼性が確認された。

<キャリア経験>

スーパーとボーン (Super, & Bohn, 1970) による表現的キャリアと反応的キャリアの二分法の概念にもとづいて構成概念を尺度項目化した (益田, 2011)。質問紙において次のような教示を行った。「あなたが仕事として、あるいは日常生活の中で次のような役割を果たす頻度についてお聞きします。1「まったくない」2「あまりない」3「ときどきある」4「しばしばある」5「つねにある」のどれかを選んでください。」役割の内容として例えば「自分の創造力を十分に発揮し、表現できるような役割・仕事」(表現的キャリア)、「自分は望まないが義務としてやっていると感じる役割・仕事」(反応的キャリア)などを挙げ、そうした役割行動の頻度を問う形にしたものである。2尺度の各項目を表5に示す。各尺度の信頼性 (クロンバックの α 係数) は、「表現的キャリア性」が.88、「反応的キャリア性」も.88であり2尺度とも十分な信頼性が確認された。以上の各尺度の平均・標準偏差、クロンバックの α 、内部相関を表6に示す。

<属性変数>

分析に当たって、性別、年齢 (実年齢および6

表4 キャリア・アダプタビリティの項目

自律性	<p>職業生活の送り方には、自分で責任をもちたい 自分の人生設計には、自分で責任をもちたい これからの職業生活には、大変関心をもっている これからの人生設計には、大変関心をもっている これからの職業生活をより充実したものにしたいと強く思う これからの人生をより充実したものにしたいと強く思う どうすれば職業生活をよりよく送れるかをしばしば考える どうすれば人生をよりよく送れるかをしばしば考える 充実したキャリアを実現できるかどうかは、自分の行動次第だ 充実した人生を送れるかどうかは、自分の行動次第だ</p>
計画性	<p>自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている 自分が望む人生設計を実現するために、具体的な計画を立てている これからのキャリア形成について自分なりの見通しをもっている これからの人生設計について自分なりの見通しをもっている 先々やってみたい仕事を具体的にイメージできる 先々実現したい人生設計を具体的にイメージできる 自分のキャリア形成に役立つ情報は積極的に収集している 自分の人生設計に役立つ情報は積極的に収集している</p>
柔軟性	<p>環境変化にストレスを感じるよりも、それを楽しんでしまうほうだ 新しい状況におかれても、気持ちの切り替えは早いほうだ 仕事や人生は何が起こるかわからないから面白い たとえ失敗しても失敗から学べることは多いと思う 仕事や人生にはやってみなければわからないことが多いと思う 何かに迷ったらまず行動してみるほうだ これまでのさまざまな環境変化に柔軟に対処してきた</p>

表5 表現的キャリアと反応的キャリアの項目

表現的キャリア	<p>貢献すべき明確な誰かの期待に応じて行う役割・仕事 自分でなければならないことを周囲も認めた役割・仕事 自分がしたいと思えば周囲からも期待された役割・仕事 周囲の期待がなくとも自ら取り組みたい役割・仕事 自分の創造力を十分に発揮し、表現できるような役割・仕事 自分の長年の夢の実現といえるような役割・仕事 役割としての仕事を超えた自己表現としての仕事</p>
反応的キャリア	<p>自分は望まないが強制されてやっていると感じる役割・仕事 自分は望まないが誰かがやらなければならない役割・仕事 自分は望まないが社会人の義務としてやらなければならない役割・仕事 その意義や目的について納得できない役割・仕事 周りから求められなければならない自分からはやらないと思う役割・仕事 自分の代わりに誰かがやっても結果は同じだと思える役割・仕事 何のためにやっているのかが不明確な役割・仕事 自分の能力を活かしているとは思えない役割・仕事 問題が発生しておりその修復・解決が必要な役割・仕事</p>

表6 尺度の記述統計量と内部相関

	M	SD	α	TF	GM	AU	SE	EC	SV	CH	LS	自律性	計画性	柔軟性	表現的 キャリア
TF	3.08	0.87	0.80												
GM	2.17	0.89	0.85	.252**											
AU	2.91	0.80	0.81	.680**	.467**										
SE	3.05	0.86	0.83	.356**	.214**	.284**									
EC	2.69	0.89	0.85	.608**	.605**	.755**	.135**								
SV	3.02	0.91	0.87	.679**	.328**	.536**	.370**	.531**							
CH	2.88	0.84	0.86	.745**	.512**	.707**	.366**	.727**	.697**						
LS	3.24	0.85	0.81	.473**	.136**	.455**	.492**	.314**	.451**	.392**					
自律性	3.61	0.77	0.93	.526**	.153**	.475**	.217**	.441**	.481**	.496**	.380**				
計画性	2.99	0.87	0.93	.407**	.395**	.460**	.085**	.548**	.384**	.475**	.189**	.624**			
柔軟性	3.32	0.74	0.85	.411**	.247**	.423**	.067*	.443**	.409**	.469**	.234**	.723**	.657**		
表現的 キャリア	2.83	0.79	0.88	.409**	.370**	.422**	.079*	.473**	.373**	.474**	.098**	.427**	.571**	.489**	
反動的 キャリア	2.97	0.72	0.88	.205**	.213**	.250**	.307**	.176**	.220**	.218**	.333**	.207**	.093**	.127**	.207**

N=1000 * 5%水準で有意 **1%水準で有意

区分の年齢階層)、職務歴(「3年未満」から「15年以上」の5段階)、職業(8区分)の属性を用いた。

結果と考察

1. 安定志向と年齢および職歴との関係

キャリア・アンカーの8尺度の得点を年齢階層別に集計したものが表7である。保障・安定(以下SEと略)と全体性と調和(以下LSと略)においては年齢階層が上がるにつれて得点が下がる傾向がみられるが、分散分析およびその後の下位検定によれば、SE、起業・創造(以下ECと略)、純粋な挑戦(以下CHと略)には年齢階層ごとの有意差はみられない。LSについては、有意差がみられ($F(5,994) = 2.524, p < .05$)、15~25歳層と41~45歳層の間に5%水準の有意差が認められる。次にキャリア・アンカーの8尺度の得点を職務経歴年数別に集計したものが表8である。SEとLSにおいては職務経歴が長くなるにつれて得点が下がる傾向がみられる。分散分析およびその後の下位検定によれば、SEには職務経歴による有意差がみられ($F(4,999) = 3.633, p < .01$)、「3年未満」層と「10-15年未満」層の間、および「3-5年未満」層と「10-15年未満」層の間に5%水準で有意差がみられる。いずれも職務経歴が短いほうが高い尺度得点を示す。また、LSにも職

務経歴による有意差がみられ($F(4,999) = 4.690, p < .01$)、「3年未満」層と「10-15年未満」層の間、および「3-5年未満」層と「10-15年未満」層の間に5%水準で有意差がみられる。いずれも職務経歴が短いほうが高い尺度得点を示す。EC、CHには職務経歴年数別の差異はみられない。

以上の結果から、暦年齢における若年層において安定志向が強いという傾向は認められるものの、それは統計的に有意な結果ではなかった。しかし、職歴「3年未満」層および「3-5年未満」層において、「10-15年未満」層との間に有意差がみられることはSEにおいてもLSにおいても一貫しており、いっぽうでEC、CHには職務経歴年数別の差異はみられないところから、職歴の短い層において安定志向が強いことが確認できたといえよう。本研究のサンプルにおける年齢階層(6段階)と職務経歴年数階層(5段階)の相関係数は0.53であり、中程度の相関が認められる。また、年齢階層15~25歳層のうち、職歴3年未満の比率は78%であり、職歴の短さと暦年齢の低さが関連していることはいうまでもない。つまり、「若者の安定志向」は、「短職歴者の安定志向」の1つの側面を表していると考えられる。新卒採用、中途採用を問わず就職環境が求職者にとって厳しい状況が続く中、就職した会社で安定的なキャリアを積みたいという志向が就職活動の厳しさを反

表7 キャリア・アンカー得点の年齢階層別推移

	TF	GM	AU	SE	EC	SV	CH	LS
15～25歳 (N=166)	3.1	2.2	2.9	3.2	2.6	3.1	2.9	3.4
26～30歳 (N=166)	3.1	2.2	2.9	3.1	2.7	3.0	2.9	3.3
31～35歳 (N=168)	3.0	2.2	2.8	3.0	2.6	3.0	2.8	3.2
36～40歳 (N=168)	3.1	2.1	2.9	3.0	2.7	2.9	2.9	3.2
41～45歳 (N=166)	3.1	2.1	2.9	3.0	2.6	3.0	2.8	3.1
46～59歳 (N=166)	3.1	2.2	3.0	3.0	2.8	3.1	2.9	3.2
合計	3.1	2.2	2.9	3.1	2.7	3.0	2.9	3.2

表8 キャリア・アンカー得点の職歴別推移

	TF	GM	AU	SE	EC	SV	CH	LS
3年未満	3.1	2.1	2.9	3.1	2.6	3.1	2.9	3.3
3～5年未満	3.1	2.3	3.0	3.2	2.7	3.0	3.0	3.4
5～10年未満	3.1	2.1	2.9	3.0	2.7	3.0	2.9	3.2
10～15年未満	2.9	2.2	2.7	2.8	2.7	2.7	2.7	3.0
15年以上	3.2	2.1	3.0	3.0	2.8	3.1	2.9	3.1
合計	3.1	2.2	2.9	3.1	2.7	3.0	2.9	3.2

映する形で表出されていると考えることができる。つまり、この安定志向は内発的なものというより、外部環境を反映している側面が強いといえるのではないだろうか。

2. 安定志向と職種との関係

安定志向を職種別に比較する意味は、一般に安定した職種と考えられている公務員や教員に対する進路希望の高さが若者の安定志向の論拠の1つと考えられているところから、逆に「公務員や教員は安定志向が高いのか」を確認することにある。SE、LS、EC、CHを職種別に集計し、グラフ化したものが図1である。グラフには組織の正社員・職員としての職種のみを表示しているが、これら以外に、派遣社員、自営業、SOHO、専門職（弁護士、税理士等）の職種もサンプルに含まれているので必要に応じて言及する。公務員・教職員のSEは、自営業やSOHOに比べて高く5%水準の有意差が認められる。また会社経営と比べても高い(5%水準)。しかし、会社勤務（一般社員）、会社勤務（管理職）の間には有意差はなく、一般の企業人に比べて公務員・教職員のSEが高いとはいえない。LSについては、職種間の有意な得点差はみられない。公務員・教職員のECについては、SEと同様に自営業、SOHO、会社経営に比べると

低く有意差(5%水準)が認められるが、会社勤務（一般社員）、会社勤務（管理職）の間には有意差はなく、一般の企業人に比べて公務員・教職員のECが低いとはいえない。

以上の結果は、公務員・教職員の安定志向が会社経営者、自営業、SOHOなどに比べれば高いものの、会社勤務の一般社員や管理職と比べた場合必ずしも高いとはいえないことを示している。公務員制度や学校制度の改革が企業と同様に成果主義的傾向を強める中で、公務員・教職員が安定性の点でも聖域たり得ないことは当事者が一番認識しているところでもあろう。また、そうした改革の方向を意識した採用活動が行われるとすれば、安定志向よりチャレンジ志向などをもった応募者が評価される結果となり、入職者の（安定志向一辺倒でない）多様性が増していると想像することもできる。

3. 安定志向とキャリア・アダプタビリティとの関係

安定志向がどのようなキャリアの進展につながるかを考察するために安定志向とキャリア・アダプタビリティの関係を見る。キャリア・アダプタビリティの3つの尺度、自律性、計画性、柔軟性を従属変数とし、キャリア・アンカーの8尺度を独立変数とする重回帰分析を行い、安定志向に関

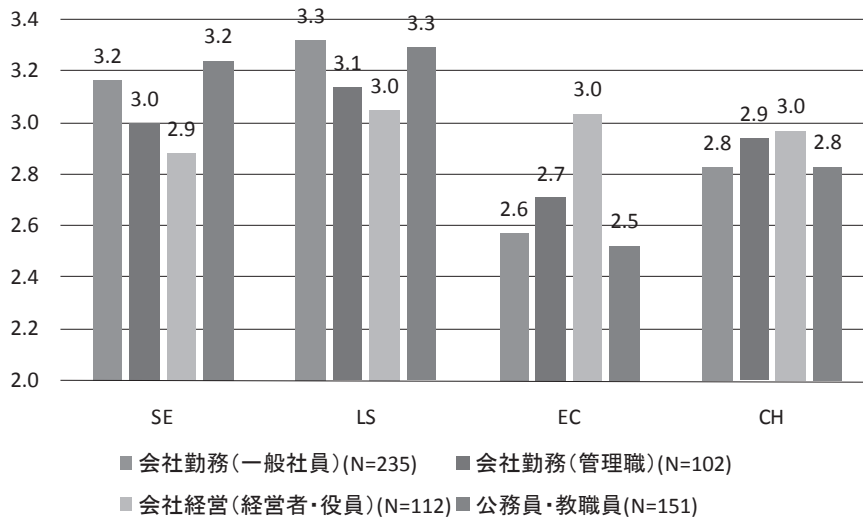


図1 キャリア・アンカー得点の職種別集計

連するSE、LS、EC、CHの尺度を中心にその重回帰係数を評価する方法によって安定志向とキャリア・アダプタビリティとの関係を見た(表9)。自律性を従属変数とするモデルにおいては、ほぼすべてのキャリア・アンカー尺度が有意な寄与を示す中で(ただし、GMについては負の寄与を示している)、SEのみが有意な係数をもたなかった。計画性を従属変数とするモデルでは、SEは負の寄与($t = -2.320$, $p < .05$)を示し、LSは有意な寄与を示していない。なお、ECは正の寄与($t = 6.280$, $p < .001$)であり、CHは有意な寄与を示していない。柔軟性を従属変数とするモデルにおいては、SEは負の寄与($t = -4.484$, $p < .001$)を示し、LSは有意な寄与を示していない。なお、EC($t = 2.361$, $p < .05$)、CH($t = 4.282$, $p < .001$)はともに有意な正の寄与を示す。

以上の結果は、安定志向がキャリア・アダプタビリティに対してはほぼ一貫してネガティブな寄与を示すことを表している。キャリア・アンカーのSEにおいてそれが顕著である。キャリア・アダプタビリティはキャリアの変化に対するレジリエンスを示す構成概念であり、キャリアの変化をどちらかといえば避けようとする安定志向とは概念的にも併存しにくいものと考えられる。いっぽうでたとえ望まないとしてもキャリアの変

化が避けられない環境の中では、安定志向が適応的でないことを上述の結果は示している。安定志向の構成要素の1つと考えられるLSについては、キャリア・アダプタビリティの計画性と柔軟性には寄与しないが自律性には有意な正の寄与を示すことが認められた。これは、生活に拠り所をもつ安定志向が変化適応につながることを示す。

4. 安定志向とキャリア経験

安定志向の強さがどのようなキャリア経験につながるかをみる。ここでいうキャリア経験とは、スーパーとボーン(Super, & Bohn, 1970)による表現的キャリアと反応的キャリアの二分法の概念にもとづく構成概念である(益田, 2011)。表現的キャリアとは自己表現としての仕事や役割の自覚や経験であり、こうした自覚が強くなれば仕事や役割は自己実現としてとらえられるようになると考えられる。反応的キャリアとは義務や責務としての仕事や役割の自覚や経験であり、こうした自覚が強くなれば仕事や役割は社会的な役割期待への貢献としてとらえられるようになると考えられる。もちろん、自己実現と社会的役割期待への貢献は併存しうるものだが、個人のキャリア経験としては異なる側面からとらえることが可能である。表現的キャリア性と反応的キャリア性を従

表9 キャリア・アンカー得点を独立変数、キャリア・アダプタビリティを従属変数とする重回帰分析

	関心性			計画性			柔軟性		
	ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性
定数		18.482	**		11.903	**		20.429	**
TF	0.14	3.108	**	0.08	1.692	NS	0.03	0.696	NS
GM	-0.16	-4.522	**	0.12	3.342	**	-0.02	-0.520	NS
AU	0.11	2.403	*	0.05	1.099	NS	0.09	1.945	*
SE	-0.02	-0.572	NS	-0.08	-2.320	*	-0.15	-4.484	**
EC	0.15	3.153	**	0.31	6.280	**	0.12	2.361	*
SV	0.16	4.016	**	0.09	2.236	*	0.15	3.616	**
CH	0.13	2.655	**	0.06	1.252	NS	0.23	4.282	**
LS	0.12	3.756	**	-0.01	-0.366	NS	0.06	1.681	NS
F値	67.76		**	60.61		**	46.68		**
R2乗		0.354			0.329			0.274	

*5%水準有意

**1%水準有意

属変数とし、年齢、性別、職種ダミー、キャリア・アンカーを独立変数とする重回帰分析を行い、安定志向に関連するSE、LS、EC、CHの尺度を中心にその重回帰係数を評価する方法によって安定志向とキャリア経験の関係をみた(表10)。表現的キャリア性を従属変数とするモデルにおいては、ほぼすべてのキャリア・アンカー尺度が有意な寄与を示す中で、SEのみが有意な係数をもたなかった。また、SEは有意ではないが負の係数、LSは有意($t = -3.843$, $p < .001$)な負の係数を示した。表現的キャリア性に寄与する職業ダミーとして、会社勤務(管理職)($t = 2.437$, $p < .05$)、派遣社員($t = -2.810$, $p < .01$)、自営業($t = 2.065$, $p < .05$)、専門職($t = 2.009$, $p < .05$)があげられる。反応的キャリア性を従属変数とするモデルにおいては、SE($t = 3.714$, $p < .001$)、LS($t = 5.339$, $p < .001$)ともに有意な正の係数を示した。ほかにはGM($t = 3.543$, $p < .001$)、AU($t = 2.111$, $p < .05$)が有意な正の係数を示した。反応的キャリア性に寄与する職業ダミーとして、会社経営($t = -2.728$, $p < .01$)、SOHO($t = -2.311$, $p < .05$)が、ともに負の寄与を示している。

以上の結果は、安定志向が表現的キャリア性に対しては負の寄与、反応的キャリア性に対しては正の寄与を示すことを表している。表現的キャリア性に対しては他の6つのアンカー尺度が有意な正の寄与を示す中でSEが有意ではないが負の寄

与、LSが有意な負の寄与を示していることは、これら安定志向に関わるアンカーの特徴的な挙動を示していると考えられる。職業ダミー変数の中では派遣社員の寄与に類似するパターンであり、仕事そのものが自己実現の場というよりは契約として自己の動機や価値とは切り離されて位置づけられていることをうかがわせる。仕事に対する個人的なコミットメントは弱く、仕事が自己実現につながらないことが割り切って認識されている。反応的キャリア性に対してはSE、LSともに有意な正の寄与を示している。他のキャリア・アンカーではGMとAUに近い寄与のパターンであり、仕事や役割が何かについての代償としての義務的な性格をもっていると解釈することができる。つまり、GMにおいては管理的な立場や役割に付随する義務として、AUにおいては自由裁量の余地を確保するための義務としてとらえられていると考えられる。同様にSEにおいては、安定的な職務環境を維持するための義務として、LSにおいては公私のバランスを維持するための義務として仕事とらえられていると考えられる。

安定志向とは、仕事の内容に関わるキャリア志向というよりそのプロセスや場に関わる志向である。ここでいう仕事の内容とは、管理的(GM)、専門的(TF)、奉仕的(SV)といった仕事そのものの中身であり、プロセスや場とは、安定性(SE)、挑戦性(CH)といった仕事への取り組み方を指す。プロセスや場への志向としての安定志向は、仕事

表10 キャリア・アンカー得点を独立変数、表現的キャリア性/反応的キャリア性を従属変数とする重回帰分析

従属変数		表現的キャリア性						反応的キャリア性						
モデル		1			2			1			2			
		ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	ベータ	t 値	有意性	
独立変数	属性	(定数)	28.472	**		9.936	**		32.340	**		11.222	**	
		職歴	0.03	0.881	NS	0.05	1.689	NS	-0.05	-1.329	NS	-0.01	-0.441	NS
		性別	-0.09	-2.729	**	0.01	0.213	NS	-0.03	-0.821	NS	0.02	0.686	NS
	職業 タミ	管理職	0.08	2.176	*	0.08	2.437	*	-0.01	-0.181	NS	0.00	0.106	NS
		経営者	0.07	1.881	NS	0.03	0.765	NS	-0.12	-2.973	**	-0.10	-2.728	**
		公務員	0.04	0.960	NS	0.05	1.468	NS	-0.02	-0.392	NS	-0.01	-0.216	NS
		派遣社員	-0.11	-3.047	**	-0.09	-2.810	**	-0.04	-1.144	NS	-0.02	-0.499	NS
		自営業	0.09	2.718	**	0.06	2.065	*	-0.09	-2.432	*	-0.06	-1.655	NS
		SOHO	0.12	3.533	**	0.01	0.400	NS	-0.09	-2.516	**	-0.08	-2.311	*
		専門職	0.08	2.306	*	0.06	2.009	*	-0.01	-0.142	NS	-0.01	-0.157	NS
	キャリア ・アン カー	TF				0.16	3.284	**				-0.01	-0.139	NS
		GM				0.13	3.362	**				0.15	3.543	**
		AU				0.08	1.811	NS				0.11	2.111	*
		SE				-0.05	-1.587	NS				0.14	3.714	**
		EC				0.10	1.889	NS				0.00	-0.034	NS
		SV				0.10	2.417	*				0.02	0.519	NS
		CH				0.15	2.964	**				-0.06	-1.027	NS
LS				-0.13	-3.843	**				0.20	5.339	**		
F値		25.150			70.477			5.749			28.450			
R2乗		0.080			0.328			0.025			0.177			
調整済みR2乗		0.072			0.317			0.016			0.163			
R2乗変化量		0.080			0.248			0.025			0.152			
F変化量		25.150			45.327			5.749			22.701			

*5%水準有意

**1%水準有意

の内容に対する要求を顕在化させることが少ないために自己表現につながらなくても大きな不満を感じる事が少なく（表現的キャリア性への無寄与あるいは負の寄与）、義務的な仕事に対しても受容的である（反応的キャリア性への正の寄与）と解釈できるのではないだろうか。

結論

若者の安定志向といわれるものが果たして実証的に検証できるか否かが本研究のテーマであった。これに対しては、暦年齢からみた「若者の安定志向」は、確認されなかったが、「短職歴者の安定志向」を確認することができた。つまり、「若者の安定志向」は、「短職歴者の安定志向」の1つの側面を表していると考えられる。新卒採用、中途採用を問わず就職環境が求職者にとって厳しい状況が続く中、就職した会社で安定的なキャリ

アを積みたいという志向が就職活動の厳しさを反映する形で表出されていると考えることができる。しかし、受け入れる企業側にそうした志向に応えうる環境が整っているわけではなく、そのために入社後に「リアリティ・ショック」などの現実による調整が起って安定志向が修正されることが想定される。本論文の最初に紹介した日本生産性本部の新入社員調査では春の調査に続いて秋の調査が行われている。その結果によれば「今の会社に一生勤める」と答えた新入社員の割合は2012年春→秋の選択率推移で60.1%→30.6%と大幅に落ちており、落差数値が1997年以来過去最大となった（ただし、春・秋の調査サンプルは対応していない）。その原因の1つが現実の企業環境に触れて、一生勤めることはできないことを認識したか、むしろ一生勤めることにリスクを感じたかであることは容易に想像できる。若者の安定志向が強くなればなるほど、リアリティ・ショッ

クをもたらす期待と現実のギャップは大きくならざるを得ないだろう。

上述のようなリアリティ・ショックを首尾よく乗り越えることができたとしても、キャリア適応を促進する調整要因と考えられるキャリア・アダプタビリティに対して安定志向がネガティブに寄与するところから、安定志向は適応的とはいえない。キャリアの変化を避けようとする安定志向だが、たとえ望まないとしてもキャリアの変化が避けられない環境の中では、安定志向が適応的でないことを本研究の結果は示している。しかし、ここで問題なのは安定志向と環境とのギャップであり、安定志向そのものが適応的でないわけではないということに留意する必要がある。高橋(1997)は、戦後の日本企業の成功は、高橋が「未来傾斜原理」と呼ぶ日本企業が未来に向けた長期的安定性を経営理念に掲げてきたことに一因があったという。こうした理念を掲げて安定成長を志向する経営環境が整っている場では安定志向が適応的であろうことは想像できる。

長期的なキャリアを通じて様々な意味での自己実現を目指すキャリア発達のモデルはスーパー(1957,1990)、レビンソン(1978)、シャイン(1978)などによって提唱されてきた。キャリアという用語には本来個の自立という概念が内包されており(渡辺、2007)個に焦点を当てた発達モデルの開発を促してきたといえるかもしれない。しかし、いっぽうでキャリアという用語には他者との関係性という概念も内包されており(渡辺、2007)、自己実現という目的のほかに役割貢献という目的を想定することができる。本研究ではこれを表現的キャリア性と反動的キャリア性という構成概念でとらえ、現在のキャリア経験の質をとらえることにした。こうしたキャリア経験と安定志向の関係のみたところ、仕事のプロセスや場への志向としての安定志向は、仕事の内容に対する要求を顕在化させることが少ないために自己表現につながらなくても大きな不満を感じるものが少なく、義務的な仕事に対しても受容的であることがわかった。しかし、義務的な仕事の過度の受容は職務に起因するストレス反応につながったり、過剰適応(たとえばバーンアウト)を引き起

こしたりするリスクをはらんでおり、長期的なキャリアの安定にはつながりにくいことが想定される。つまり、安定志向は変化が少ない仕事環境の中ではある程度適応的であるとしても、キャリアに関する内発的満足にはつながりにくく、我慢を重ねた末に安定志向としては最も避けたい離職・転職に至るか、そこに至らないまでも低い満足度のまま受動的状態に甘んじるといった悲観的な帰結も想定される。しかし、実際にはそのような経験を通じてキャリア志向の変容が起こり、より適応的な方向に修正されていく可能性がある。シャイン(Schein,1978;1990)は、10年程度の職業経験を経てキャリア・アンカーが個人の中で1つないし少数に収斂していくという仮説を示した。しかし、二村・益田(2010)の横断的研究によれば、キャリア・アンカーの加齢に伴う収束は確認されなかった。キャリア・アンカーも収斂・拡散の両方向で発達する可能性があり、長期就労が進み、セカンド・キャリア、サード・キャリアが普通となった職業環境の中では安定志向も変化していく可能性をもつと考えられる。

本研究の問題として、キャリア発達の臨床的テーマでありながら質問紙法の研究方法にとどまっている点が挙げられる。安定志向が適応的であるか否かについては本文中にも示唆したとおり、環境的な文脈を含めた臨床研究によって明らかになる部分が多いであろう。インタビュー調査等を併用した継続的な検討が望まれる。

引用文献

- Levinson, D. J.(1978) .The Seasons of A Man's Life. New York: Alfred Knopf .[南博(訳)(1992). ライフサイクルの心理学(上・下巻). 講談社学術文庫.]
- 益田勉(2009).「キャリア・アダプタビリティと組織内キャリア発達」人間科学研究(文教大学人間科学部) 30, 67-78.
- 益田(2010).「キャリア・アダプタビリティと転職の意志」生活科学研究(文教大学生生活科学研究所) 32, 13-25.
- 益田勉(2011). キャリアの効果性の4類型. 人間

- 科学研究 (文教大学人間科学部) 32, pp31-40.
- 日本生産性本部 (2012). 「2012年度新入社員・春の意識調査」
- 日本生産性本部 (2012). 「2012年度新入社員・秋の意識調査」
- 日本生産性本部 (2013). 「2013年度新入社員・春の意識調査」
- 二村英幸 (2007). 「キャリア教育のためのキャリアアンカーサーベイ開発報告」経営行動科学学会第10回年次大会発表論文集.
- 二村英幸・益田勉 (2010). 「キャリア教育のためのキャリアアンカーサーベイ開発報告 (3)」経営行動科学学会第13回年次大会発表論文集.
- 岡田昌毅 (2007) 「ドナルド・スーパー：自己概念を中心としたキャリア発達」渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版、23-46.
- 労働政策研究・研修機構 (2011). 「第6回勤労生活に関する調査」
- Savickas, M.L.(2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and associates, *Career Choice and Development (4th ed.)*, pp.149-205 San Fransisco: Jossey Bass.
- Schein, E. H.(1978). *Career Dynamics*. Addison-Wesley.[二村敏子・三善勝代(訳)(1991). キャリア・ダイナミクス.白桃書房.]
- Schein, E. H.(1990). *Career Anchors : Discovering Your Real Values*. Revised ed. Jossey-Bass. [金井壽宏 (訳)(2003). キャリア・アンカー. 白桃書房.]
- 総務省 (2013). 「平成24年就業構造基本調査」
- Super, D. E.(1957).*The Psychology of Careers*. New York,Harper.[日本職業指導学会(訳)(1960).職業生活の心理学.誠信書房.]
- Super, D. E., & Bohn, M. J. Jr., (1970) . *Occupational Psychology*.. Wadworth Publishing Company,Inc. [藤本喜八・大沢武志(訳)(1973)「(企業の行動科学6) 職業の心理」ダイヤモンド社.]
- Super, D. E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In Brown, D. and associates (Eds.) *Career Choice and Development*.(3rd ed.), San Fransisco: Jossey Bass.
- 高橋伸夫 (1997). 「日本企業の意思決定原理」. 東京大学出版会.
- 渡辺三枝子 (編著) (2007) . 新版キャリアの心理学. ナカニシヤ出版.

[抄録]

近年、日本の若者が仕事で安定志向を強めていることが指摘されてきた。本研究は日本の若者の安定志向を心理学的に検討することを目的として行われたものである。18歳から59歳までの男女1000人を対象とするWeb調査が行なわれ、その中には、E・シャインのキャリア・アンカーの概念に基づくキャリア志向性に関する質問票が含まれていた。結果として、暦年齢からみた「若者の安定志向」は、確認されなかったが、「短職歴者の安定志向」を確認することができた。つまり、「若者の安定志向」は、「短職歴者の安定志向」の1つの側面を表していると考えられる。新卒採用、中途採用を問わず就職環境が求職者にとって厳しい状況が続く中、就職した会社で安定的なキャリアを積みたいという志向が就職活動の厳しさを反映する形で表出されていると考えることができる。しかし、受け入れる企業側にそうした志向に応えうる環境が整っているわけではなく、そのために入社後に「リアリティ・ショック」などの現実による調整が起り、安定志向に修正が加えられることが想定される。

キーワード：若者の安定志向、キャリアアンカー、リアリティショック
