

【個人研究】

# 個人の仕事上のキャリアを“財産”として考えることの可能性について —「財産の所有権の明確さ」と「財産そのものの明確さ」が キャリア目標の明確さに対して与える影響—

幸田 達郎\*

## The possibility of regarding an individual's career as an asset —The effect of clarity of property rights and clarity of assets on the clarity of career objectives—

Tatsuo KODA

The purpose of this study was to discuss the conditions in which an individual's future career can be effectively used as an intangible asset. We compared clarity in the attribution of property rights of the asset—in this case an individual's career—between seniority-based promotion and result-oriented systems. We also compared clarity in the nature of an individual's career as an asset between students and working people. The degree to which a future career can be effectively used as an asset was measured according to whether or not career objectives are clearly determined. Results of the study showed a greater tendency for career objectives to be clear in a result-oriented system and among working people. This suggests that a career can be effectively used in cases where an individual is clearly a career owner and where the nature of the career as an asset is clearly defined.

Key Words: career, result-oriented, seniority-based promotion system, property rights  
キャリア, 成果主義, 年功序列, 所有権

### I 本稿の目的と構成

本稿は、個人の仕事上の将来のキャリアが、有効に活用され得る条件を考察することを目的にしている。いうまでもなく、個人の将来のキャリアは、その発展のさせかたによっては本人にとってかけがえのないものになるし、同様に、その個人が所属する組織にとってもかけがえのないものとして利用することができる。しかし、IT化やグローバル化の進展、産業構造や雇用状況の激変などによって個人の将来のキャリアについての予測不可能性はますます強まってきている。

本稿では、キャリアに関する先行研究を最初に概観した後に、仕事上の“キャリア”というものを有効に活用されるべきかけがえのない無形の“財産”であるとして扱う。もちろん、個人のキャリアは人生の全体像のなかで把握されるべきものではあるが、キャリアというものを無形の財産として扱うことによって改めて見えてくるものもあるはずである。

新制度派経済学理論のひとつである、所有権理論によれば、多くの場合、財産は所有権の帰属が明確になっている場合に有効に活用されやすい(Demsetz, 1995)。所有権理論が示すところに従えば、個人のキャリアを財産として扱う際に、キャリアという財産の所有権の帰属が明確であれば、そのキャリアは有効に活用されるチャンスが高ま

\* こうだ たつお 文教大学人間科学部臨床心理学科

ることになる。そこで、本稿では、財産としてのキャリアの所有権の帰属について検討を加えることとする。しかし、将来のキャリアというものを財産として考えるとしても、そのかたちはあまりにも曖昧である場合が多い。本稿では財産の内容が明確であるかどうかによる有効活用の違いについても検討を行う。

これらの検討にあたって、キャリアを“有効活用しようとする《意図》が顕在的であること”を“有効活用の度合”の尺度として利用した。“キャリアを“有効活用しようとする《意図》”には様々なものが考えられるが、本稿では、特に、“キャリア目標が明確になっているかどうか”を取り上げた。個人の能力や技術を単にその場で浪費するのではなく、財産として将来にわたって連続的に有効活用しようとする《意図》が強ければ、その長期的な活用に向けてのキャリア目標として顕在化する一すなわち、明確化される一であろうからである。もちろん、将来のキャリアという無形の財産を有効活用しようとする度合の評価は、キャリア目標の明確さのみによって行われ得るのではない。可能であれば、より総合的な視点により、将来のキャリアの有効活用の度合が測定されなければならないが、今回は、まず、キャリア目標が明確であるか否かを指標として取り上げ、以下の二つの実証的な調査を行った。

第一の調査で、将来のキャリアそのものについての所有権の帰属の明確さとキャリア目標の明確さとの関係を調べた。キャリアという資産を所有し活用しようとする主体として、組織と個人の二つが考えられる。本稿の調査対象となった企業グループのなかで、年功序列的な組織では、組織内の個人のキャリアの所有権は組織と個人の間にあいまいに広がっており、成果主義的な組織では、その所有権を本人たる個人そのものが確固として持ちやすいと位置づけられた。本稿では、調査対象の企業グループ内での人事評価において年功序列的な環境下の個人と成果主義的な環境下の個人との間で、キャリア目標の明確さがどのように違っているのかについて調査を行った。

次に、将来のキャリアという財産そのものの明確さとキャリア目標の明確さとの関係を検討する

ために、第二の調査を行った。学生のキャリアは財産として未だ不明確であるのに対して、社会人のキャリアはそれに比してより明確である場合が多いと考えられる。そこで、学生と社会人との間で、自分自身のキャリア目標の明確さがどのように違っているのかについての調査を行った。

最後に、調査から得られた結果を元に、個人の仕事上の将来のキャリアが、有効に活用され得る条件を検討することとする。

## II 先行研究のレビューと本稿の分析視点

### 1. キャリア研究における分析視点の検討

そもそも、キャリアとは何であろうか。金井(2001)は、キャリアを、成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全般を基盤として繰り返される長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と節目での選択が生み出していく回顧的な意味づけと将来構想・展望のパターンであるとしている。文部科学省(2004)による「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告」によると、キャリアとは、個々人が生涯にわたって遂行するさまざまな立場や役割の連鎖およびその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積である。この定義が、日本におけるキャリアの一般的なイメージに近いと考えられる。しかし、渡辺(2007)によると「キャリア」の概念を説明しようとしている研究者は口をそろえて、その多義性を認めているという。本稿では、文部科学省(2004)による定義を念頭に置きながら、キャリアという言葉に説明や解説を加えず、そのままアンケート調査の質問文に使用することによって、一般の調査対象者が持つキャリアに関する個々の意識をそのまま掬いあげて用いることとする。

それでは、キャリアに関する研究にはどのような立場があるのだろうか。以下に、キャリアに関する内外の研究を概括し、これらの研究が扱ってきた問題と、こなかった問題を特定したい。

キャリアに関しては、従来から実態調査や現状報告が多数みられるが、現状や実態を明らかに

する以外にもキャリアに関する研究や実践は数多く存在する。ひとつの方向としては、日本でも多く用いられているVPI職業興味検査の理論的根拠になっているHolland(1985)のように、キャリア意思決定や職業選択において、個人の興味の類型と、職業群の類型との合致度を研究する立場がある。単なるマッチングに留まらず、特性や行動に焦点を当て、行動特性を分解しその組み合わせによってキャリアに関する適性を説明しようとするアセスメントの方法としては、日本企業でも多数導入されているコンピテンシーによる人事アセスメントが挙げられる(例えばSpencer & Spencer, 1993)。コンピテンシーと隣接する概念としては、情動知能があり、島井・大竹・宇津木(2007)は大学生の就職活動と情動知能との関係を調査している。黒川(2009)は企業内の男性従業員の管理職・経営職登用時のアセスメントにおいて査定された個人特性と質問紙により評価されたキャリア適応力との関係を調べている。現時点での行動特性を査定し、その結果を、将来のキャリアを設計するための資料として活用する手法は、職業選択や昇進・昇格における選別への活用が可能であるために、企業で用いられることが多い。しかし、その視点は、個々の能力を特性のレベルに分解し、分解されたそれぞれの能力特性を活用しようとするものであり、個人のキャリアの全体像を財産として長期的に活用しようとするものではないために、本稿が扱う分析を支える理論としては問題がある。なお、人事アセスメントに関しては、二村(1998, 2005)による詳細な研究がある。

その一方で、将来にわたるキャリアの全体像をとらえる視点としては、キャリア理論の第一人者とされることの多いスーパー(Super, D. E.)の理論が挙げられる。個人が主観的に形成した自己についての概念と他者からの客観的概念が、経験と統合されていくことが自己概念であり、その自己概念のキャリアに関する側面がキャリア自己概念であり、その自己概念がキャリア発達を通して形成されていく。このようにして、Superは、職業的発達を、発達段階とそれぞれの段階にともなう発達課題の連鎖として捉えている(他にSuper, 1957; Super & Bachrach, 1957; Super, 1981; Bell,

Super & Dunn, 1988; Super, 1990)。Superは自己概念の視点を職業行動の解釈に応用しようとしたのだと理解される(Blustein & Noumair, 1996)。Superの研究は発達論的な立場から、個人のパーソナリティと職業的環境との適合について扱ったものであると分類され得る。また、Schein(1978)の研究では、個人のパーソナリティだけでなく、キャリア・アンカーと呼ばれるキャリアや職業における自己概念が、環境との相互作用により発達していくと考えられている。国内の研究では、益田(2002)がScheinのキャリア・アンカーとキャリア選択満足との関連を調査している。SuperやScheinの理論では、キャリアに関する個人の意識は環境との相互作用のなかで形成されるという側面が強調されているが、Superの場合には発達論的な側面が強い。Scheinの場合にも、環境との相互作用によって職業的自己概念が発達していくとはいえ、個人が自身のキャリア・アンカーを確認するためには、自分自身の才能と能力、動機と欲求、大切にしたい意味と価値、について自問することを勧めており(Schein, 1985a; Schein, 1985b)、本稿で探求しようとするような、将来のキャリアが有効に活用されやすくなる条件についての研究ではない。

これらの研究に対して、Krumboltz(1979)は、Bandura(1971, 1977a, 1979)の社会的学習理論や、社会的学習の先行条件としての自己効力感(Bandura, 1977b; Bandura, 1986)に基づき、キャリア選択はさまざまな学習経験の結果であることを強調している。さらに、現状の個人のパーソナリティと職業的環境との適合に目を向けるだけでなく、キャリアの未決定の状態を重視し、新しい学習が促進されるような偶発的な出来事がキャリアの機会に結びつくことを事例により示している(Krumboltz & Levin, 2004)。ただし、Krumboltzに於いても、環境を学習の機会として扱っており、将来のキャリアが有効に活用されやすくなる条件についての研究ではない。国内でも、自己効力感と職業選択の関係を扱った研究は多い。浦上(1993, 1995a, 1995b, 1996)、富安(1997a, 1997b)、安達(2001, 2003)、西山(2003)、泉水(2008)、樋口ら(2008)らが、学生の進路選択に

対する自己効力感に関して調査を行なっている。

キャリア決定に関して、個人の内的な状態との関係を研究した調査としては、他に、岡田(2001)、堀越(2005)、堀越・渡辺(2006)、岡田・金井(2006)、梅村・金井(2006)、清水・花井(2007)や、萩原・櫻井(2008)の研究がみられる。高坂・渡辺(2005)は、キャリア発達課題との取り組みと職務活力感との関係を調査しており、益田(2008)は、心理社会的構成概念であるキャリア・アダプタビリティの発達プロセスを調査している。岡田(2009)は、自己責任において自律的にキャリアを形成することと、キャリアに関する充足感、組織コミットメントの高さとの関係を調査している。その他に、道谷(2007)はキャリアのなかでも、新入社員の離転職意思と内的要因の関係を調査している。堀内ら(2007)は、個人の将来キャリアに対する不透明感の強さと自分自身のキャリア・マネジメントを実践しようとする意思の強さとの関係を、インタビューによって定性的に調べている。インタビュー調査としては、Krumboltz & Levin(2004)が挙げられるが、他にも、関口(2001)、梅村・金井(2006)、幸田(2006)などがあり、特に、小林(2007)はインタビューに基づいてキャリア発達や職業定着過程を分析し、キャリア発達プロセスに関するモデルの構築を試みている。

下村ら(下村・堀, 1994; 下村・木村, 1994; 下村・堀, 2004)は、環境との関係を調査項目に入れ、大学生の職業選択の際の情報収集活動についての調査を行っており、大学生がどのような情報をどのような情報源で収集しているのかについてや、自己の認知や職業選択に関する心理的準備状態などの発達の要素を含んだ要因が最終的な職業決定の過程に影響することを考察している。松本(1994)は、職業選択に影響を及ぼす要因と、希望職種との関係(教職か工業技術者かのいずれを希望するのか)についての分析を行なっているが、希望職種という内的な動機によって重視する職業選択要因が異なることについての研究である。坂田・山浦(2000)は、外的要因のなかでも特に対人関係に焦点を当てた報告を行っており、本稿が求めるような、将来のキャリアが有効に活用される条件を調査したものではない。山本(2007)

は企業の制度についての認知や自己のキャリア・技能・技術の満足度と退職意思との関係を調査している。離転職意思に関しては、他に、尾野・湯川(2008)による20代ホワイトカラーのキャリア焦燥感と離転職意思との関係についての調査、宗(2008)の調査、前述の道谷(2007)の研究などがある。

女性に関する調査としては、仙田(2000)は女性一般職の異動理由をキャリア形成とそれ以外とに分類し、異動の感想が肯定的であったか否定的であったかについての調査を行っている。嶋根(2000)は、女性経営者に関して価値観や働いている理由といった意識と経営者のタイプ(創業型か継承型か)について調査を行っている。佐野・水野・若林(2001)は、看護職のキャリア発達に関して、自身の職業やその環境についてのイメージをどのように認知しているのかと職業志向性との変化を調査している。

このように、先行研究を調べる限り、第一にキャリア選択や決定そのものが問題として取り上げられることが多く、第二にキャリアの選択・決定を説明する際に自己効力感のような内的要因により説明を行う研究が多く、第三に環境からの影響を扱う場合にも、重視する環境要因が、内的要因によって異なるということについて調査した研究が多い。外的な要因とキャリア発達との関係について調査した研究としては、関口(2001)による35名を対象としたインタビュー調査があり、それぞれの回答者数は明らかではないが、キャリア確立段階での仕事の経験、上司や先輩等による手本としての形での影響、研修や勉強会への参加といった外的な要因の他、前向きやプラス志向のパーソナリティなどの内的な要因の影響を挙げる対象者が多かったことが定性的に報告されている。また、外的な要因とキャリア発達との相互作用に関しては、平野(2005)が、成果主義型の人事制度の導入にともない自律型キャリア支援策を導入し自律型のキャリア意識を向上させることが有効であることを、経済学の分析枠組である情報の非対象性の概念を用いて説明を試みている。

## 2. 所有権理論にもとづく新たな分析視点の提示

これまでの先行研究では、自己効力感のような内的要因からキャリア選択や決定について説明を行うことが多かった。

しかし、選択・決定を行う以前に、いかなる選択肢があるのかについての明確なイメージを形成できなければ、キャリアの選択・決定は容易ではないし、合理的な選択・決定は行い得ない。

このような限定合理性の下で最大の効果を得ようとする行動について分析を行う枠組として、新古典派経済学と呼ばれる一連の理論がある。そこで、本稿では、まず、新古典派経済学の中でも特にCoase(1960)により提唱された所有権理論の枠組を応用することによって、環境によるキャリア明確化の違いを整理してみたい。日本の組織では、都留ら(2005)が指摘するように成果主義賃金制度のもとでの労働者のリスクの負担の増加や「キャリアの自己責任化(城, 2005)」により、従来の年功序列型組織ではあいまいに職務に帰属していた将来のキャリアを、個人が明確に意識し、自らがその所有主として、自らに対して帰属させなければならなくなったと考えられる。そのため、キャリアの所有権の帰属について調査を行うことの意義が生じたと考えられる。

本稿の後半部分では、所有権理論の枠組を応用することの限界を考慮することによって、所有権理論からだけでは必ずしも説明し得ない、資産としてのキャリア“そのものの明確さ”とキャリア“目標の明確さ”との関係を整理していきたい。

所有権理論の中でも、特に、Demsetz(1967)は、資源を効率的に利用するにあたって所有権を明確にし所有権の外部性を内部化することが重要であることを示している。Demsetz(1967)は土地などの資産だけでなく、知識や利益の所有権についても同様の議論を行っている(他にAlchian & Demsetz, 1972; Demsetz, 1988, 1995; Demsetz & Lehn, 1985)。Demsetzらの議論は主に組織や資産の所有権が明確な場合にその効率的な利用が行われ得ることについて分析したものであるが、もし、Demsetzらの議論がキャリアのような見えざる資産に対しても普遍性を持っているとするならば、個人の将来のキャリアという財産の所有権を組織と個人があいまいに共有するのではなく、

当事者本人に明確に帰属させ、個人そのものに内部化した場合には、所有権を与えられた個人は将来のキャリアを効率的に利用しようとするために、明確なキャリア目標を持つようとするであろう。そこで、①所有権理論の枠組を用いて年功序列的な環境と成果主義的な環境におけるキャリア目標の明確さの比較、②キャリアが不明確であると考えられる大学生とそれに比して明確であると考えられる社会人におけるキャリア目標の明確さの比較を行ない、キャリアの所有権および財産としての明確さと、キャリア目標の明確さ、との関連を考察したい。

### 3. 仮説の導出と提示

菊澤(1997)は、(1)所有権の帰属先が個人であるか職務地位であるか、(2)所有権の内容が明確であるかあいまいであるか、(3)所有権の保持期間が長期であるか短期であるか、(4)所有権配分が公的であるか私的であるか、という4軸から所有権構造の分類を行っている。

この菊澤(1997)の分類を用いて、①まず「年功序列的な環境」と「成果主義的な環境」という、個人にとっての環境の違いによるキャリア目標の明確さについて考察し、②次に「学生」と「社会人」という環境が異なる立場でのキャリア目標の明確さの違いについて考察し、本稿の仮説を提示していきたい。

#### ①年功序列的な環境と成果主義的な環境におけるキャリア目標の明確さ

当事者本人に自身の将来に向けたキャリアという資産を明確に帰属させ、個人そのものに内部化した場合に、その個人は明確なキャリア目標を持つようとするであろう。年功序列的環境と成果主義的環境における個人の将来のキャリアの所有権構造を菊澤(1997)の分類を用いて分類すると、以下ようになる。

まず、(1)所有権の帰属が個人であるか職務地位であるかについてであるが、年功序列的環境においては、所属する個人は組織内で長期的に組織に在籍し、緩やかに競争をしながら比較的順番に組織階層を上がっていくことが暗黙の前提になっ



Table1 年功序列的環境と成果主義的環境における個人の将来キャリアの所有権構造

所有権構造	年功序列的環境	成果主義的環境
将来のキャリアの帰属先	組織と共有	個人に帰属する部分が多い
将来のキャリアの内容	あいまいな内容	比較的明確
将来のキャリアの保持期間	判断が困難	判断が困難
将来のキャリアの正当性	あいまいな保証	具体的職務と結びつき高い

所有権の保持期間以外は、すべて成果主義的環境下でのほうが当事者本人への所有権の内部化が大きく、そのために個人が明確なキャリア目標を持つようになると思われる。

## ②大学生と社会人におけるキャリア目標の明確さ

年功序列と成果主義との比較と同様に、上述の(1)から(4)までを比較すると、「将来のキャリアの内容」の明確さの違いが大きくなる。まず、(1)所有権の帰属についてであるが、大学生においては完全に就職をしようとする個人に帰属し、社会人では所属する組織と共有することになるので、大学生では将来のキャリアをその個人が自己責任において設計する傾向が強いであろうと考えられる。これは個人にとって、自らのキャリアの所有権を自分自身のものとして考えるインセンティブとして働くと考えられるが、社会人ではそれに比較して、自らのキャリアの所有権を自分自身だけのものとして考える余地が比較的、少ないと考えられる。そこで、所有権の帰属先に関しては、大学生に比較して、社会人にとっては明確なキャリア目標を持つとするインセンティブが少ないであろう。(2)所有権の内容については、大学生においては、大学生としての現在の立場と将来のキャリアが断絶しており、あいまいであると考えられる。それに対して、社会人では、キャリアが連続しており、その内容がより明確であろうと考えられる。所有権の内容について社会人は自らのキャリアの所有権を自分自身のものとして考える

傾向が大学生に比較して大きく、そのために、自分の資産としてのキャリアを有効活用しようとして明確なキャリア目標を持つとする傾向が大きであろう。学生と社会人とを比べた場合、この差が圧倒的に大きいことが考えられる。また、財産としての内容が明確であるのかそれとも形にさえなっていないのかということは、財産の所有権の帰属以前の問題として、他の条件を左右してしまう根本的な事柄である。そこで、おそらく、この所有権の内容の明確さについての条件の違いが、一番大きくキャリア目標の明確さに関連するはずである。(3)所有権の保持期間については、大学生の多くは具体的なキャリアについて未だ探索中の白紙の状態であり、就職活動の過程や採用内定を獲得する時点で、将来予測されるキャリア自体が大きく変化する可能性がある。それ以前に、同一のキャリア予測を長期的に保持することは困難である。それに対して、社会人においては、キャリアの所有権の保持期間が大学生に比較して長い。このことから、社会人が明確なキャリア目標を持つとする傾向が大きであろう。(4)所有権配分が公的であるか私的であるかの正当性については、大学生においては、キャリア自体が未定であり完全に私的なものであるため、正当性は低いと考えられる。それに比較して、社会人においては、学生に比較してキャリアの所有権が公的であり、正当性が高いので個人が明確なキャリア目標を持つとするインセンティブは大きであろう。(Table2)

Table2 大学生と社会人における個人の将来キャリアの所有権構造

所有権構造	大学生	社会人
将来のキャリアの帰属先	個人に帰属	組織と共有する部分が多い
将来のキャリアの内容	あいまいな内容(圧倒的に重要)	比較的明確(圧倒的に重要)
将来のキャリアの保持期間	短期で変わる可能性	長期
将来のキャリアの正当性	低い	より具体的であり高い

キャリアの所有権の帰属先以外は、すべて社会人でのほうが当事者本人への所有権の内部化が大きく、そのために個人が明確なキャリア目標を持つとするとするインセンティブは大きいと考えられる。特に、将来のキャリアの内容があいまいであるか明確であるかが、他の条件に対して先行条件として働き、内容が明確になってこそはじめて帰属先も、保持期間も、正当性も配分され得ると考えられることから、「キャリアの内容」こそが、他の条件に比して、圧倒的に大きくキャリア目標の明確さに対して関連しているであろう。

以上の「成果主義的環境と年功序列的環境」のキャリアの所有権の帰属に関する考察と、「社会人と学生」のキャリアの所有権の帰属に関する考察から、「環境の違いによるキャリア目標の明確さの違い」に関する以下の2つの主仮説が導き出せる。

#### 主仮説1

年功序列的な環境下の個人に比して成果主義的な環境下の個人は、自身のキャリア目標を明確に持つ

#### 主仮説2

大学生に比して社会人は、自身のキャリア目標を明確に持つ

しかし、主仮説を検討するだけでは、いかなる理由から、成果主義的環境下では年功序列的環境下に比して、自身のキャリア目標を明確に持つのか、また、いかなる理由から、社会人は大学生に比して、自身のキャリア目標を明確に持つのかについての説明力は低い。仮に、年功序列の下では成果主義の下に比して、キャリア目標が明確でなかったとしても、その理由として年功序列の下では単にキャリア目標を明確にするための情報源にアクセスしにくいだけであるという説明も可能である。同様に、大学生は社会人に比して、キャリア目標が明確でなかったとしても、その理由として大学生は単にキャリア目標を明確にするための情報源にアクセスしにくいだけであるという説明

も可能である。

個人が明確なキャリア目標を持つことへのインセンティブを得ていないのであれば、必要な情報など、キャリア目標明確化に資する環境要因が整っていても、それを有効に活用しないであろう。逆に、個人が明確なキャリア目標を持つことへのインセンティブを得ているのであれば、キャリア目標明確化に資する環境要因が整っていれば、それを有効に活用しているであろう。このようにして、環境要因を有効に活用しているか否かで、明確なキャリア目標を持つことへのインセンティブを得ているか否かを間接的に測定できると考えられる。

そこで、環境要因を有効に活用していると考えられる成果主義的な環境下の個人と、同じく環境要因を有効に活用していると考えられる社会人について、それぞれ以下の副仮説を検討することとしたい。

#### 副仮説1

年功序列的な環境下の個人に比して成果主義的な環境下の個人は、キャリア目標明確化に資する環境要因を有効に活用している

#### 副仮説2

大学生に比して社会人は、キャリア目標明確化に資する環境要因を有効に活用している

また、将来のキャリアの内容があいまいであるか明確であるかが、他の条件に対して、先行条件として、圧倒的に大きくキャリア目標の明確さに対して関連していると考えられた。そこで、以下の副仮説についても検討することとしたい。

#### 副仮説3

社会人のなかでの年功序列的か成果主義的かといった問題に比して、大学生か社会人かの違いのほうが、キャリア目標明確化に資する環境要因の有効活用についての差が大きい

### Ⅲ 調査 1 — キャリアの所有権の明確さとキャリア目標の明確さ

#### 1. 調査対象

「年功序列的環境下」と「成果主義的環境下」との違いを調べるため、成果主義的な制度への移行の進捗が様々な状態にあるグループ企業の社員5,027名を対象とした調査を行った。回答は2,904名。回収率は57.8%であった。そのうち本社を含む国内事業所の非管理職2,225名を対象とした。それぞれの事業により、成果主義の浸透度合いにバラつきが大きく、年功主義的な運用を行っている事業と、成果主義的な運用を行っている事業との違いが大きいが、企業側の認識している問題であった。

#### 2. 調査手順

各事業所に対して質問紙と返送用封筒を配布し、対象者に無記名で記入してもらい、1ヶ月間で回収されたものを集計した。対象となった企業グループ本社人事部の協力のもと、役員を除く全社員に企業風土調査に関連した本稿以外の質問を含む質問紙を社内を通じて配布し、マークシート形式の選択式回答用紙に記入の上、返送してもらった。

#### 3. 分析方法

「キャリア目標の明確さの違い」に関する主仮説と、「環境要因の活用度の違い」に関する副仮説の両方に用いるために、従属変数として「将来のキャリア目標を明確にイメージできている」かどうかについて7段階尺度による設問を設定した。

「環境要因の活用度の違い」に関する副仮説を検討する際の独立変数として、キャリア目標明確化に資する環境要因について質問した。①将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会の多さ、②キャリアの模範になる人の多さ、③様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在、④将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人の多さ、を7段階で質問した。

「成果主義的環境」と「年功序列的環境」に関する主仮説1および副仮説1を検討する際に、独自に作成した3項目の質問による成果主義尺度により、対象を分類した。年功序列的でも成果主義的でもない中間的な環境を除き、年功序列的環境下と成果主義的環境下の2群に分けた。社会人(非管理職)2,225名中、1,453名が年功序列的環境に分類され、551名が成果主義的環境に分類された。

#### 4. 結果

(1) 年功序列的環境下と成果主義的環境下におけるキャリア目標の明確さの違い

主仮説1「年功序列的環境下の個人に比して成果主義的環境下の個人は、自身のキャリア目標を明確に持つ」を検討するために、調査対象のうち、年功序列的環境(n=1,453)と成果主義的環境(n=551)のそれぞれの群についてキャリア目標の明確さについての得点の平均と分散を求め、t検定を行った(Table3)。その結果、成果主義的環境が年功序列的環境に比して有意に高い得点を示した(t(1082)=10.08, p<.001)。

Table3 年功序列的環境と成果主義的環境におけるキャリア目標の明確さの平均値とSDおよびt検定の結果

年功序列的環境			成果主義的環境			t値
M	SD	n	M	SD	n	
3.48	1.66	1453	4.27	1.51	551	10.08 ***

\*\*\*p<.001

主仮説1は支持される結果となった。

(2) キャリア目標を明確にするための環境要因の活用度の違い

次に副仮説1を検討することとする。

もし、副仮説1が正しければ、キャリア目標明確化に資する環境要因が乏しい場合には、成果主義的環境であっても年功序列的環境であっても、どちらの場合にも、活用すべき環境要因が少ないために十分な活用ができないために、キャリアの明確化について年功序列的環境と成果主義的環境での違いは少ないであろう。また、キャリア目標

明確化に資する環境要因が豊富な場合には、年功序列的環境と成果主義的環境とで大きな違いが生じるはずである。具体的には、キャリアの所有権が個人に対して明確に配分されていない年功序列的環境では環境要因が効率よく活用されず、キャリアの所有権が個人に対して明確に配分されている成果主義的環境では環境要因が効率よく活用され、キャリアが明確化されやすいであろう。そのために、キャリアの明確化に関して環境要因が豊富な場合に年功序列的環境下と成果主義的環境下に大きな差が生じるはずである。

副仮説1「年功序列的環境下の個人に比して成果主義的環境下の個人は、キャリア目標明確化に資する環境要因を有効に活用している」を検討するために、成果主義的環境および年功序列的環境のそれぞれにおける、副仮説を検討する際の独立変数4項目を低得点群と高得点群に分類した。これら4項目の低群で、年功序列的環境と成果主義的環境のそれぞれのキャリア明確化についての得点平均に差が少なく、これら4項目の高群で、年功序列的環境と成果主義的環境のそれぞれのキャリア明確化についての得点平均に正の方向で大きな差がみられれば、副仮説1が支持されることになる。すなわち、成果主義的環境においてのほうが、キャリア目標明確化に資する環境要因を効率的に活用し、キャリア目標を明確化しているであろうことが推測できる。

#### 環境要因①の検討

4つの独立変数のうち、まず、環境要因①の「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会の多さ」について、年功序列的環境と成果主義的環境との間でキャリア目標の明確さに差があるかどうかを検討した。

そのために、「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」と「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」をそれぞれ2群に分け、2×2の合計4つの群を作成し、「キャリア目標の明確さ」を従属変数として、「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会」が多いほうが平均値に違いが大きくなっているかどうかを図で確認した後、2要因の分散分析を行った。将来のキャリアに役立つよ

うな能力を身につける機会が少ない群において、年功序列的環境と成果主義的環境におけるキャリア目標の明確さに差がみられず、将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多い群で、年功序列的環境と成果主義的環境におけるキャリア目標の明確さに正の方向で差がみられれば、成果主義的環境では、将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会さえあれば、その機会を有効に活用してキャリアを明確化しているであろうことが推測できる。

「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」で、「キャリア目標の明確さ」がどう違ってくるのかを「年功序列的環境下」と「成果主義的環境下」について図示したのが、Figure1である。

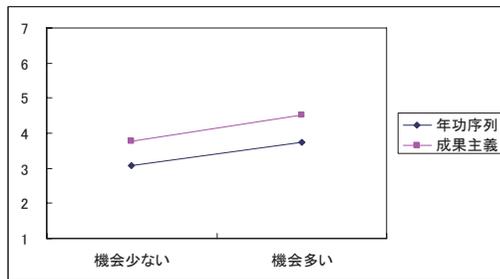


Figure1 年功序列的環境と成果主義的環境における「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」でのキャリア目標の明確さの平均値の違い

機会が少ない場合の年功序列での平均値は3.08(SD=1.71)、成果主義での平均値は3.77(SD=1.62)であった。機会が多い場合の年功序列での平均値は3.73(SD=1.63)、成果主義での平均値は4.52(SD=1.53)であった。

分散分析を行った結果、「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」と「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」に有意な交互作用はみられなかった( $F(1,1542)=0.23, n.s.$ )。また、主効果の検定結果は、「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」の主効果と、「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」の主効果が、ともに有意であっ

た ( $F(1,1542)=43.80, p<.001$ ;  $F(1,1542)=48.67, p<.001$ )。統計的に有意な主効果がそれぞれの群にみられ、有意な交互作用はみられなかった。将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が少ない群における、年功序列的環境と成果主義的環境の単純主効果をみると、成果主義的環境において有意に高かった ( $F(1,1542)=14.35, p<.001$ )。また、将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多い群における、年功序列的環境と成果主義的環境の単純主効果においても、成果主義的環境が有意に高かった ( $F(1,1542)=52.71, p<.001$ )。

“将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が少ない場合に比して、それが多い場合には、キャリア目標がより明確である”という傾向がみられた。また、“年功序列的環境に比して、成果主義的環境では、キャリア目標がより明確である”という傾向がみられた。しかし、有意な交互作用がみられなかった。図でみる限り、多少の傾向はあるにせよ、環境要因①に関しては仮説が前提にした差は統計的にはみられなかった。

#### 環境要因②の検討

次に、環境要因②の「キャリアの模範になる人の多さ」について、年功序列的環境と成果主義的環境との間でキャリア目標の明確さに差があるかどうかを検討した。

そこで、「キャリアの模範になる人の存在が多いか少ないか」と「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」をそれぞれ2群に分け、 $2 \times 2$ の合計4つの群について、「キャリア目標の明確さ」を従属変数として、2要因の分散分析を行った。キャリアの模範になる人の存在が少ない群において、年功序列的環境と成果主義的環境におけるキャリア目標の明確さに差がみられず、キャリアの模範になる人の存在が多い群で、年功序列的環境と成果主義的環境におけるキャリア目標の明確さに正の方向で差がみられれば、成果主義的環境では、キャリアの模範になる人の存在が多ければ、その存在をモデルとして活用し、キャリアを明確化しているであろうことが推測できる。

「キャリアの模範になる人の存在が多いか少な

いか」で、「キャリア目標の明確さ」がどう違ってくるのかを「年功序列的環境下」と「成果主義的環境下」について図示したのが、Figure2である。

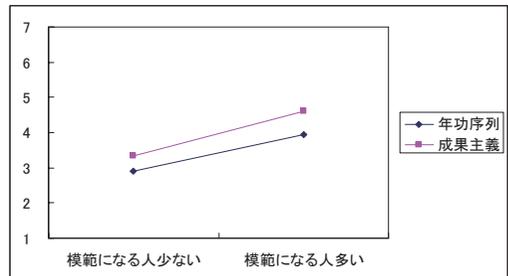


Figure2 年功序列的環境と成果主義的環境における「キャリアの模範になる人の存在が多いか少ないか」でのキャリア目標の明確さの平均値の違い

模範になる人の存在が少ない場合の年功序列での平均値は2.91(SD=1.64)、成果主義での平均値は3.35(SD=1.47)であった。模範になる人の存在が多い場合の年功序列での平均値は3.93(SD=1.60)、成果主義での平均値は4.62(SD=1.41)であった。

分散分析を行った結果、「キャリアの模範になる人の存在が多いか少ないか」と「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」に有意な交互作用はみられなかった ( $F(1,1643)=1.59, n.s.$ )。また、主効果の検定結果は、「キャリアの模範になる人の存在が多いか少ないか」の主効果と、「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」の主効果が、ともに有意であった ( $F(1,1643)=126.99, p<.001$ ;  $F(1, 1643)=30.94, p<.001$ )。統計的に有意な主効果がそれぞれの群にみられ、有意な交互作用はみられなかった。キャリアの模範になる人の存在が少ない群における、年功序列的環境と成果主義的環境の単純主効果をみると、成果主義的環境において有意に高かった ( $F(1,1643)=6.22, p<.05$ )。

仮説を検証するためには、以下の2つの条件に当てはまるかどうかを検討する必要がある。すなわち、第一の条件として、「キャリアの模範になる人の存在が少ない」の群のなかで、「年功序列的環境」の群と「成果主義的環境」の群について、「キャリア目標の明確さ」に差が少ないこと

と、さらに、第二の条件として、「キャリアの模範になる人の存在が多い」群のなかで、「年功序列的環境」の群と「成果主義的環境」の群について、「キャリア目標の明確さ」について正の方向で差が大きいことの、2つの条件が当てはまるかどうかの検討である。

そこで、キャリアの模範になる人の存在が少ない群における、年功序列的環境と成果主義的環境の単純主効果をみると、成果主義的環境において有意に高かった( $F(1,1643)=6.22, p<.05$ )。また、キャリアの模範になる人の存在が多い群における、年功序列的環境と成果主義的環境の単純主効果においても、成果主義的環境が有意に高かった( $F(1, 1643)=45.36, p<.001$ )。キャリアの模範になる人の存在が少ない群においては5%水準で有意であり平均値の差は0.44点、多い群においては0.1%水準で有意であり平均値の差は0.69点であった。従って、仮説が前提にした傾向で差がみられた。

#### 環境要因③の検討

次に、環境要因③の「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の多さ」について、年功序列的環境と成果主義的環境との間でキャリア目標の明確さに差があるかどうかを検討した。

「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人が多いか少ないか」で、「キャリア目標の明確さ」がどう違ってくるのかを「年功序列的環境下」と「成果主義的環境下」について図示したのが、Figure3である。

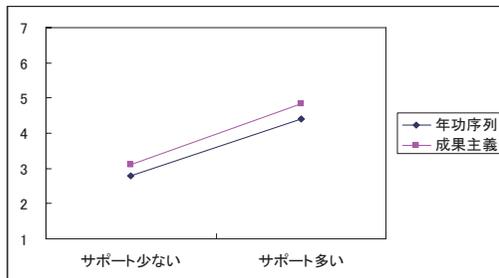


Figure3 年功序列的環境と成果主義的環境における「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人が多いか少ないか」でのキャリア目標の明確さの平均値の違い

サポートを提供してくれる人が少ない場合の年功序列での平均値は2.80(SD=1.52)、成果主義での平均値は3.12(SD=1.39)であった。サポートを提供してくれる人が多い場合の年功序列での平均値は4.40(SD=1.58)、成果主義での平均値は4.85(SD=1.33)であった。

分散分析を行った結果、「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が多いか少ないか」と「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」に有意な交互作用はみられなかった( $F(1,1505)=0.43, n.s.$ )。また、主効果の検定結果は、「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が多いか少ないか」の主効果と、「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」の主効果が、ともに有意であった( $F(1,1505)=322.50, p<.001$ ;  $F(1,1505)=17.46, p<.001$ )。統計的に有意な主効果がそれぞれの群にみられ、有意な交互作用はみられなかった。様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が少ない群における、年功序列的環境と成果主義的環境の単純主効果をみると、成果主義的環境において有意に高かった( $F(1,1505)=4.89, p<.05$ )。また、様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が多い群における、年功序列的環境と成果主義的環境の単純主効果においても、成果主義的環境が有意に高かった( $F(1,1505)=16.00, p<.001$ )。様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が少ない群においては5%水準で有意であり平均値の差は0.32点、多い群においては0.1%水準で有意であり平均値の差は0.45点であった。従って、仮説が前提にした傾向で差がみられた。

#### 環境要因④の検討

次に、環境要因④の「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人の多さ」について、年功序列的環境と成果主義的環境との間でキャリア目標の明確さに差があるかどうかを検討した。

「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人が多いか少ないか」で、「キャリア目標の明確さ」がどう違ってくるのかを「年功序列的環境下」と「成果主義的環境下」について図示したのが、Figure4である。

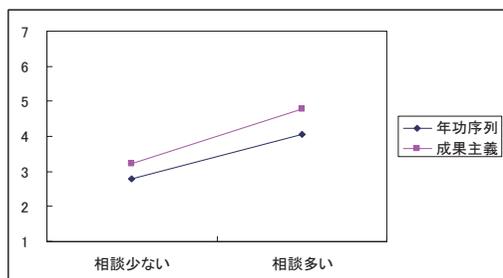


Figure4 年功序列的環境と成果主義的環境における「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人が多いか少ないか」でのキャリア目標の明確さの平均値の違い

相談に乗ってくれる人が少ない場合の年功序列での平均値は2.78(SD=1.56)、成果主義での平均値は3.21(SD=1.44)であった。相談に乗ってくれる人が多い場合の年功序列での平均値は4.07(SD=1.60)、成果主義での平均値は4.78(SD=1.39)であった。

分散分析を行った結果、「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人が多いか少ないか」と「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」に有意な交互作用はみられなかった( $F(1,1650)=2.41, n.s.$ )。また、主効果の検定結果は、「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人が多いか少ないか」の主効果と、「年功序列的環境であるか成果主義的環境であるか」の主効果が、ともに有意であった( $F(1,1650)=251.30, p<.001$ ;  $F(1,1650)=39.03, p<.001$ )。統計的に有意な主効果がそれぞれの群にみられ、有意な交互作用はみられなかった。様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が少ない群における、年功序列的環境と成果主義的環境の単純主効果をみると、成果主義的環境において有意に高かった( $F(1,1650)=8.37, p<.01$ )。また、様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が多い群における、年功序列的環境と成果主義的環境の単純主効果においても、成果主義的環境が有意に高かった( $F(1,1650)=44.49, p<.001$ )。キャリアの模範になる人の存在が少ない群においては1%水準で有意であり平均値の差は0.43点、多い群においては0.1%水準で有意であり平均値の差

は0.71点であった。従って、仮説が前提にした傾向で差がみられた。

成果主義的環境下にいる人のほうが年功序列的環境下にいる人に比して、キャリア目標明確化に資する環境要因4つのうち3つにおいて、環境要因が多ければその活用の結果としてのキャリア目標が明確になる傾向が強かった。

副仮説2が緩やかに支持される結果となった。

## IV 調査2 — キャリアの内容の明確さとキャリア目標の明確さ

### 1. 調査対象

キャリアの内容が未だ明確でない“学生”と、それに比してキャリアの内容が明確になっている“社会人”との違いを調べるための調査を行った。社会人については、調査1のサンプルを使用した。学生については、私立大学の学部学生134名を対象とした。3年生110名、4年生24名であり、全数回収を行った。3年生については、調査実施時期が6月2日であったため、ほとんどの学生がまだ就職活動前の状態であった。

### 2. 調査手順

社会人については、調査1と同様の手順を進めた。学生に関しては、埼玉県内にある私立大学の人間科学部で行われた「産業カウンセリング」という科目の授業に参加した学部学生に対し、授業中に質問紙を配布し、記入を依頼し、授業終了時に回収を行った。

### 3. 分析方法

従属変数として、「キャリア目標の明確さの違い」に関する主仮説と、「環境要因の活用度の違い」に関する副仮説の両方に用いるために、従属変数として「将来のキャリア目標を明確にイメージできている」かどうかについて7段階尺度による設問を設定した。

独立変数についても調査1と同様の質問を用い、分析を行なった。

### 4. 結果

## (1) 大学生と社会人におけるキャリア目標の明確さの違い

主仮説2「社会人は大学生に比して、自身のキャリア目標を明確に持つ」を検討するために、調査対象のうち、大学生(n=134)と社会人(n=2,219)のそれぞれの群についてキャリア目標の明確さについての得点の平均と分散を求め、t検定を行った(Table4)。その結果、社会人が大学生に比して有意に高い得点を示した( $t(158.9)=3.07, p<.01$ )。

Table4 大学生と社会人におけるキャリア目標の明確さの平均値とSDおよびt検定の結果

学 生			社 会 人			t値
M	SD	n	M	SD	n	
3.34	1.32	134	3.70	1.63	2219	3.07 **

\*\* $p<.01$ 

主仮説2が支持される結果となった。

## (2) キャリア目標を明確にするための環境要因の活用度の違い

次に、副仮説2「社会人は大学生に比して、キャリア目標明確化に資する環境要因を有効に活用している」を検討するために、社会人および大学生のそれぞれの群における、副仮説を検討際の独立変数4項目を低得点群と高得点群に分類した。これら4項目の低群で、大学生と社会人のそれぞれのキャリア目標明確化についての得点平均に差が少なく、これら4項目の高群で、大学生と社会人のそれぞれのキャリア目標明確化についての得点平均に正の方向で大きな差がみられれば、副仮説2が支持されることになる。すなわち、社会人においてのほうが、キャリア目標明確化に資する環境要因を効率的に活用し、キャリア目標を明確化しているであろうことが推測できる。

## 環境要因①の検討

まず、環境要因①の「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会の多さ」について、大学生と社会人との間でキャリア目標の明確さに差があるかどうかを検討した。

そのために、「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」と「大学生であるか社会人であるか」をそれぞれ2群に

分け、 $2 \times 2$ の合計4つの群を作成し、「キャリア目標の明確さ」を従属変数として、「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会」が多いほうが平均値の違いが大きいかどうかを図で確認した後、2要因の分散分析を行った。将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が少ない群において、大学生と社会人におけるキャリア目標の明確さに差がみられず、将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多い群で、大学生と社会人におけるキャリア目標の明確さに正の方向で差がみられれば、成果主義的環境では、将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会さえあれば、その機会を有効に活用してキャリアを明確化しているであろうことが推測できる。

「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」で、「キャリア目標の明確さ」がどう違ってくるのかを「大学生」と「社会人」について図示したのが、Figure5である。

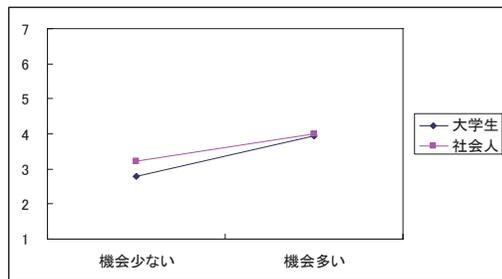


Figure5 大学生と社会人における「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」でのキャリア目標の明確さの平均値の違い

機会が少ない場合の大学生での平均値は2.80(SD=1.34)、社会人での平均値は3.21(SD=1.68)であった。機会が多い場合の大学生での平均値は3.94(SD=1.23)、社会人での平均値は4.01(SD=1.59)であった。

分散分析を行った結果、「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」と「大学生であるか社会人であるか」に有意な交互作用はみられなかった( $F(1,1808)=1.03, n.s.$ )。また、主効果の検定結果は、「将来のキャ

リアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」の主効果は有意であり、「大学生であるか社会人であるか」の主効果は有意ではなかった ( $F(1,1808)=33.50, p<.001$ ;  $F(1,1808)=2.04, n.s.$ )。統計的に有意な主効果が「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」についてみられ、有意な交互作用はみられなかった。将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が少ない群における、大学生と社会人の単純主効果をみると、有意差はみられなかった ( $F(1,1808)=2.73, n.s.$ )。また、将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多い群における、大学生と社会人の単純主効果においても、有意差はみられなかった ( $F(1,1808)=.09, n.s.$ )。Figure5にみられるとおり、図を確認すると仮説が前提にしたのとは逆の方向で平均値に差がみられる。

従って、環境要因①に関して仮説が前提にした差はみられなかった。

#### 環境要因②の検討

次に、環境要因②の「キャリアの模範になる人の多さ」について、大学生と社会人との間でキャリア目標の明確さに差があるかどうかを検討した。

「キャリアの模範になる人が多いか少ないか」で、「キャリア目標の明確さ」がどう違ってくるのかを「大学生」と「社会人」について図示したのが、Figure6である。

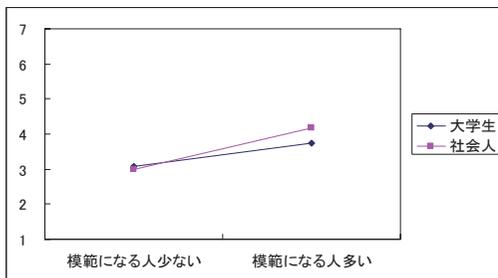


Figure6 大学生と社会人における「キャリアの模範になる人が多いか少ないか」でのキャリア目標の明確さの平均値の違い

模範になる人が少ない場合の大学生での平均値は3.07(SD=1.24)、社会人での平均値は

2.98(SD=1.61)であった。模範になる人が多い場合の大学生での平均値は3.74(SD=1.24)、社会人での平均値は4.16(SD=1.56)であった。

分散分析を行った結果、「キャリアの模範になる人の存在が多いか少ないか」と「大学生であるか社会人であるか」に有意な交互作用はみられなかった ( $F(1,1901)=2.29, n.s.$ )。また、主効果の検定結果は、「キャリアの模範になる人の存在が多いか少ないか」の主効果は有意であり、「大学生であるか社会人であるか」の主効果は有意ではなかった ( $F(1,1901)=30.69, p<.001$ ;  $F(1,1901)=.97, n.s.$ )。統計的に有意な主効果が「キャリアの模範になる人の存在が多いか少ないか」についてみられ、有意な交互作用はみられなかった。キャリアの模範になる人の存在が少ない群における、大学生と社会人の単純主効果をみると、有意差はみられなかった ( $F(1,1901)=.20, n.s.$ )。また、キャリアの模範になる人の存在が多い群における、大学生と社会人の単純主効果においても有意差はみられなかった ( $F(1,1901)=2.41, n.s.$ )。

従って、仮説が前提にした差は図においてその傾向はみられたものの、統計的には明らかにならなかった。

#### 環境要因③の検討

次に、環境要因③の「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の多さ」について、大学生と社会人との間でキャリア目標の明確さに差があるかどうかを検討した。

「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人が多いか少ないか」で、「キャリア目標の明確さ」がどう違ってくるのかを「大学生」と「社会人」について図示したのが、Figure7である。

サポートを提供してくれる人が少ない場合の大学生での平均値は2.92(SD=1.25)、社会人での平均値は2.84(SD=1.48)であった。サポートを提供してくれる人が多い場合の大学生での平均値は3.83(SD=1.30)、社会人での平均値は4.58(SD=1.49)であった。

分散分析を行った結果、「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が多いか少ないか」と「大学生であるか社

会人であるか」に有意な交互作用がみられた( $F(1,1753)=8.39, p<.01$ )。また、主効果の検定結果は、「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が多いか少ないか」の主効果と、「大学生であるか社会人であるか」の主効果が、ともに有意であった( $F(1,1753)=86.33, p<.001$ ;  $F(1,1753)=5.50, p<.05$ )。統計的に有意な主効果がそれぞれの群にみられ、有意な交互作用がみられた。

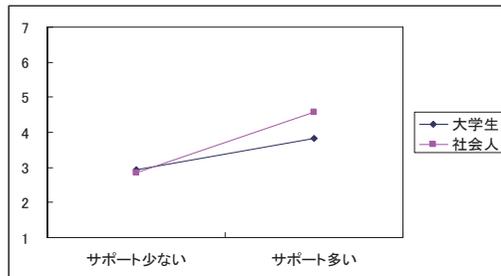


Figure7 大学生と社会人における「様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人が多いか少ないか」でのキャリア目標の明確さの平均値の違い

念のため、それぞれの群における単純主効果を確認すると、様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が少ない群における、大学生と社会人の単純主効果に有意差はみられなかった( $F(1,1753)=.17, n.s.$ )。また、様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が多い群における、大学生と社会人の単純主効果においては、社会人が有意に高かった( $F(1,1753)=12.70, p<.001$ )。

様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在が少ない群においては有意差がみられず、多い群においては0.1%水準で有意であり平均値の差は0.75点であった。従って、仮説が前提にした傾向で顕著な差がみられた。

#### 環境要因④の検討

次に、環境要因④の「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人の多さ」について、大学生と社会人との間でキャリア目標の明確さに差があるかどうかを検討した。

「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人が多いか少ないか」で、「キャリア目標の

明確さ」がどう違ってくるのかを「大学生」と「社会人」について図示したのが、Figure8である。

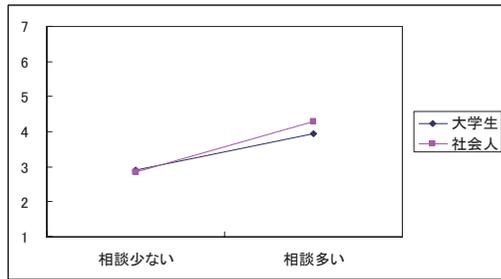


Figure8 大学生と社会人における「相談に乗ってくれる人が多いか少ないか」でのキャリア目標の明確さの平均値の違い

相談に乗ってくれる人が少ない場合の大学生での平均値は2.90( $SD=1.34$ )、社会人での平均値は2.86( $SD=1.52$ )であった。相談に乗ってくれる人が多い場合の大学生での平均値は3.93( $SD=1.25$ )、社会人での平均値は4.30( $SD=1.55$ )であった。

分散分析を行った結果、「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人が多いか少ないか」と「大学生であるか社会人であるか」に有意な交互作用はみられなかった( $F(1,1914)=1.76, n.s.$ )。また、主効果の検定結果は、「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人が多いか少ないか」の主効果は有意であったが、「大学生であるか社会人であるか」の主効果は有意ではなかった( $F(1,1914)=65.13, p<.001$ ;  $F(1,1914)=1.15, n.s.$ )。「将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人が多いか少ないか」の主効果は有意であったが、有意な交互作用はみられなかった。将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人の存在が少ない群における、大学生と社会人の単純主効果をみると有意差はなかった( $F(1,1914)=.38, n.s.$ )。また、将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人の存在が多い群における、大学生と社会人の単純主効果においても有意差はなかった( $F(1,1914)=2.54, n.s.$ )。

従って、仮説が前提にした差は図においてその傾向はみられたものの、統計的には明らかにならなかった。

社会人のほうが大学生にいてる人に比して、キャリア目標明確化に資する環境要因4つのうち1つ

において、環境要因が多ければその活用の結果としてのキャリア目標が明確になる傾向が強くみられた。

副仮説2はごく部分的に支持される結果となった。

副仮説1と副仮説2の検証の結果、副仮説2に比して副仮説1のほうが支持されると考えられる根拠が多かった。そのために、副仮説3で想定した「大学生」であるか「社会人」であるかの違いのほうが「目標の明確化に資する環境要因の有効活用」についての差に大きく影響しているということはいえなかった。副仮説3は支持され得なかった。

## V 考察

### 1. 年功序列と成果主義の違いがキャリア目標の明確さに及ぼす影響

年功序列に比して成果主義的な環境下でのほうが、キャリア目標が明確である場合が多かったことから、主仮説1が支持された。また、交互作用が検出されなかったとはいえ、キャリア目標明確化に資する環境要因4つのうち3つにおいて、成果主義的環境下にいる人のほうが年功序列的環境下にいる人に比して、“環境要因が豊富であるかどうかによるキャリア目標の明確さの違いについての有意差が大きかった”。言い換えると、概ね、成果主義的環境下にいる人のほうが、利用できる環境要因が豊富であれば、よりキャリア目標を明確に持つという傾向がみられた。

利用できる環境要因が豊富であっても乏しくても、成果主義的環境下では年功序列的環境下に比べて、キャリア目標が明確になるが、環境要因が豊富であれば、成果主義的環境下では年功序列的環境下に比べてより大きくキャリア目標が明確になるという傾向が緩やかにではあるが、みられたのである。つまり、成果主義的環境下においては、年功序列的環境下に比べて、環境要因が乏しいか豊富であるかの違いが、キャリア目標の明確さの違いに対して影響しているという傾向である。

こうしたことから、成果主義的環境下において、

キャリア目標明確化に資する環境要因があれば、それが積極的に活用され、キャリア目標明確化に結びついたらと推測することができる。それに対して、年功序列的環境下では、キャリア目標明確化に資する環境要因が乏しい場合にも豊富な場合にも、キャリア目標明確化への結びつきが、成果主義的環境下に比して少なかった。このようなことから、成果主義とキャリア目標明確化との関連については、副仮説1もおおむね支持されると考えられる。

調査対象の企業名については調査実施時の契約により明かすことができないが、その後の経緯について考えた場合に、この企業グループでは、成果主義の導入が成功したと考えて差し支えないものと考えられる。しかし、成果主義の導入には大きなリスクが伴う。企業によっては必ずしも成果主義の導入が成功するとは限らない。この企業グループにおいても、成果主義導入時のアンケートの自由記述欄にはほとんどの回答者が導入に対して強い批判的意見を記入していた。この企業グループの従業員においては、導入に対して批判的な意見が多かったが、それでも、7段階尺度による質問調査では、成果主義導入が完了した組織においては「将来のキャリア目標を明確にイメージできている」割合が高かった。このことは、成果主義そのものの可否とは別に、成果主義が、個人のキャリア目標の明確さに関してはプラスに働く可能性があることを示唆している。

本研究における調査対象は単一の企業グループであり、複数グループから複数企業を取り出してサンプリングを行った場合、あるいは関連のない年功序列型企業と成果主義型企業相互の検討を行った場合に比べて、他の条件（根本的な人事制度・慣習の違いや企業文化・風土）の違いが少なく、年功序列 vs. 成果主義の問題を検討しやすかったといえる。しかし、逆に単一の企業グループを対象としたため、調査結果がこの企業グループ独自の特徴を反映している可能性は否定できない。そのために、この結果をもって年功序列 vs. 成果主義の問題として一般化することについては慎重であるべきかも知れない。今回の調査では、成果主義を導入すべきかどうかの“可否”とは別に、個

人のキャリア目標の明確さに関しては、成果主義がプラスに働くことが示唆された。また、人事政策全体をみた場合、成果主義導入が成功したかどうかの“成否”については、本研究の結果とは切り離して考える必要がある。世の中で多く喧伝されている成果主義導入には失敗例も多い(城, 2005など)ことから、成果主義そのものの“可否”だけでなく“成否”が問題にされることが多い。そうした失敗例においても、今回の調査結果と同様の結果が得られるかどうかについては本研究からは明言できない。

本研究では、実際に行った調査の前提として、個人のキャリアの所有権が、年功序列的環境下においてはあいまいであり、成果主義的環境下ではより明確に個人に位置付けられていると考えた。しかし、このことを年功序列的組織全般の問題として理解してよいのかどうか疑問が残る。年功序列の下では、経済の高度成長期まで、本来は、組織が個人のキャリアを現在よりも、より強く所有していた可能性もある。調査前に行った非公式なヒアリングでは、大企業に所属する50歳代以上の人はおおむね、社員個人のキャリアが組織に所有されているものであることに疑問はない、と回答していた。ところが、バブル崩壊後の不透明な事業環境のなかで、組織が個人のキャリアの所有・コントロールを放棄せざるを得ない状況になり、そのために、年功序列的な組織運営では、キャリアの所有権が不明確になってしまっているということも考えられる。同じヒアリングにおいて、大企業に所属する30歳代から40歳代の人多くは、個人のキャリアが組織の所有物であるのか、個人の所有物であるのかは微妙であると答えていた。このことは、それぞれの人が組織に所属している時期を反映していると考えられる。おそらく、30年以上前の大企業においては、組織は個人のキャリアをあたかも組織の所有物であるかのように扱っていたのではないかと考えられ、そうしたシステムが維持できなくなり、組織がその所有権を手放し、所有権の帰属があいまいになってきているのが現状であるとも考えられる。誰も個人のキャリアに責任を感じていないし、そのために個人のキャリアが有効活用されない宙ぶらりんの状

態になっている可能性さえある。また、所属する組織の性質の違いにより、回答の違いが出てくる可能性もある。大企業では前述のとおりであるが、大学教員や経営コンサルタントのような職種では、キャリアを自分自身が所有していると答える場合が圧倒的に多かった。

今回の調査とは別に、外資系企業に買収された、古い体質の日本的な風土を持った企業に対して行った企業風土調査では、多くの社員が自由記述欄に「自分のキャリアを会社はどうしてくれるのかを明確にしてほしい」という趣旨の記述が多かった。その企業では、社員ひとりひとりが明確に責任を意識することによる個人の能力の有効活用を目的のひとつとして成果主義的な人事制度への変更を検討していた。企業の側が個人のキャリアに対して有効活用の責任を果しえなくなったことに対して、成果主義導入は、キャリアの所有権を個人の側へ明確に位置づけ直すための動きに他ならないとも理解され得るのである。そう考えると、キャリアの所有権の配分についての問題に関して、年功序列 vs. 成果主義 というだけでなく、バブル崩壊後の“現在”という時間軸も考慮する必要が生じる。

## 2. 社会人か大学生かの違いがキャリア目標の明確さに及ぼす影響

今回の調査で、主仮説2は、主仮説1同様に支持された。学生に比して、社会人のほうが、キャリア目標が明確である場合が多かったと考えられる。しかし、副仮説2については、副仮説1ほど強く支持されなかった。そのために、副仮説3については支持されなかった。

本研究では主仮説2および副仮説2の前提として、キャリアの所有権の帰属先以外は、すべて社会人でのほうが当事者本人に明確に位置づけられており、その権利の内部化が大きく、個人が明確なキャリア目標を持つとするインセンティブは大きいと考えた。特に、将来のキャリアの内容があいまいであるか明確であるかが、他の条件に対して先行条件として働き、財産としてのキャリアそのものの内容が明確になってこそはじめて所有権の帰属先も、保持期間も、正当性も配分され得ると考え、「キャリアの内容」が明確であるか否

かこそが、他の条件に比して、圧倒的に大きくキャリア目標の明確さに対して関連しているであろうと考えた。しかし、副仮説3が今回の調査からは支持されなかったことから、こうした前提を見直す必要があると考えられる。副仮説3の検証結果から、別の出発点から仮説を構築する必要が生じたと考えられる。他の条件に比して、圧倒的に大きくキャリア目標の明確さに対して関連しているのは、「キャリアの帰属先」が明確に自分に位置づけられているかどうかである、という前提から、本稿を出発しなければならなかったのかも知れない。この前提に立てば、副仮説3が本調査で支持されなかったことをある程度説明できる。大学生と社会人とで大きく違うのは、この部分でもあるからである。大学生は、その時点でキャリアの内容そのものが無に等しいものであったとしても、自分自身のキャリアを自分で何とかしなければならない状態に置かれている。大学生のキャリアは、いわば“先物”として存在しており、現時点では将来の価値を読み取ることは難しい。外部の組織がその先物としてのキャリアをはじめて所有するのは、就職先の採用内定においてである。調査時点では、調査対象となった大学生の82%がまだ就職希望先との接触や就職の内定を得ていないと考えられる3年生であった。社会人と比較した際に、キャリアの自分自身への完全所有こそが、大学生の特徴として際立ったものであるという可能性がある。

また、大学生のキャリアが不明確であることから“キャリア”という言葉そのものの意味が大学生と社会人とで異なるという可能性もある。社会人では、キャリアをより具体的にイメージし、目標化することが出来るのに比べて、大学生では、キャリアの目標そのものが、より漠然と広がったものであり、本人が目標を明確に持っているとは回答したとしても、その内容については、社会人の考える内容とは異なるという可能性が考えられる。同様に、独立変数である、将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会の多さ、キャリアの模範になる人の多さ、様々な機会にキャリア開発のサポートを提供してくれる人の存在、将来のキャリアや能力開発の相談に乗ってくれる人の多

さ、ということについての理解が、まったく異なっているという可能性も考えられる。統計的な有意差はみられなかったながらも、「将来のキャリアに役立つような能力を身につける機会が多いか少ないか」については、大学生における場合のほうが、機会が多い場合に、よりキャリア目標が明確になっているという結びつきがみられた。大学生の場合には、キャリアが曖昧であるために、模範やサポート、相談などが抽象的にならざるを得ず、それに対して、「具体的な機会」を得るということは、キャリアそのものの内容の明確化に結びつきやすく、結果として、大学生については、具体的な機会を与えられることが「キャリア目標の明確化」に最も結びつきやすかったという可能性がある。

### 3. 新しい枠組に向けて

現状では、年功序列 vs. 成果主義の問題については、多くの混乱がみられると考えられる。実務者の間では、成果主義は成功するか失敗するか、あるいは、成果主義は善か悪かという包括的かつ印象論的な議論が行われやすい。成果主義導入によって何が失われ何が悪くなったのか、また、何を達成することができ、何が改善されたのか、要素ごとの分析が必要である。それとともに、成果主義に関する議論で抜け落ちてしまいがちな視点としての“成功した成果主義について語っているものなのか、あるいは失敗した成果主義について語っているものなのか”を混同しないことが必要である。実務上の話題においては、“成果主義は失敗するものだ”という前提と“成果主義は成功させなければならない”という相反する前提が混同されたまま議論が進みやすい。さらに、一步進めて考えると、年功序列制にせよ成果主義の制度にせよ、運用のしかた次第で大きく内容が変わる。それぞれの制度の具体的な実施内容が生み出す個別・具体的な環境が、個々の従属変数（今回の調査においては“将来のキャリア目標の明確さ”）に対してどのような関係を持つのかをケース毎に分析する必要がある。また、従属変数としては、組織があげる業績であったり、企業目標の浸透度であったり、環境に合わせた組織の柔軟性であったり、組織構成員のモラルであったり、または、組織構

成員の能力向上の度合であったり、組織への忠誠心などといった、期待される様々な結果が考えられる。

そのように、具体的な環境要因と知りたい結果の双方を要素に分解して調べなければ、本来、混在させるべきでない“「成功した成果主義」と「失敗した成果主義」”や“「コスト削減には成功したが社員のモラルを下げるような形での成果主義」と「コスト削減効果はなかったが社員のモラルが上がるような形での成果主義」”などを混同したまま議論を進めることになってしまうであろう。

年功序列・成果主義のそれぞれに様々な型での成功や失敗があるとしたら、“個人のキャリア明確化”については、年功序列・成果主義といった制度そのものではなく、“なぜ、この年功序列はキャリア明確化を促進するのか”または、“なぜ、この成果主義はキャリア明確化を促進するのか”という視点に遡って分析を行う必要がある。本稿では、この視点を提供する枠組として所有権理論を使用した。表面的な事象である、“年功序列制”や“成果主義的制度”の底にある資産の所有権構造の視点からの分析により、混乱しがちな議論を收拾する足がかりを本稿では示した。本研究ではキャリア目標の明確化について、個人の心理的な条件ではなく、外部環境条件について比較制度論的に調査した。個人のキャリアに関して外部環境に焦点を当てることで、制度変更にあたって制度設計者は政策的な影響を考慮に入れることができる。もし、制度設計者が、個人のキャリアの有効利用を考慮した人事制度の設計を行おうと考えるなら、キャリアの所有権の配分が明確になるような制度設計を行えば、キャリアの有効利用の可能性は大きくなるであろう。

一方で、このような問題を扱う際に、所有権理論を用いることそのものに関しても問題がある。所有権理論は、主に、資産の所有権の配分とその資産の有効活用との関係を扱う理論枠組である(Demsetz, 1967; Alchian & Demsetz, 1972; Demsetz, 1988; ; Demsetz & Lehn, 1985; Demsetz, 1995)。基本的に新古典派経済学の理論枠組では解決できない経済問題について解決し

ようとする研究枠組である。そのために、主に扱われるのが、取引関係における現象である。しかし、キャリアのようなものを資産として考える際には、所有権の配分以前に、その資産そのものの明確さが、その資産の有効活用とどのような関係にあるのかを分析することが必要である。所有権理論の理論枠組を資産の性質そのものの分析に向けて広げる必要がある。

また、心理学領域における研究成果との接続の問題もある。キャリアの所有権が個人に明確に配分される場合には、キャリアを自分自身がコントロールすることができるとの認知が生じるであろう。本研究でみられた、キャリアの所有権の個人への明確な配分の効果は、進路選択に関する自己効力感の研究(浦上, 1993, 1995a, 1995b, 1996; 富安, 1997a, 1997b; 安達, 2001, 2003; 西山, 2003; 泉水; 2008; 樋口ら, 2008 など)を間接的に支持するものである。実際の所有とそれにより発生する自己効力感との関係が解明できれば、さらに多くの含意が得られるであろう。

#### 4. 今後の課題

今回は、将来に向けたキャリアを“資産”として扱った。そうすることによって、年功序列 vs. 成果主義 について、また、大学生 vs. 社会人 について、キャリア目標明確化の違いを検討した。しかし、副仮説3が支持されなかったため、本研究からは、“キャリア目標の明確化”に対して、資産としてのキャリアそのものが明確であるかどうか、ということと、“キャリアという資産の所有権の配分が明確であるかどうか”のいずれがより重要であるのかについての含意は得られなかった。資産の明確さについて、より精緻な枠組を用意する必要がある。

また、単一の企業グループ、単一の大学というサンプリングの問題もあるし、扱うべき変数の問題もある。独立変数として使用した環境要因は、対象となった企業グループへの企業風土調査の質問のうち、キャリア目標の明確化に関連すると考えられる質問項目を取り出して利用した。副仮説の調査結果について、明確な結果が得られなかった原因のひとつに、今回の調査では取り上げなかった他の要因もキャリア目標明確化に影響し

ているという可能性が否定できない。また、キャリアという言葉の持つ解釈の多様性、特に、大学生と社会人によるキャリアという言葉の解釈の違いを考えると、キャリア目標の明確化についても、その概念を整理し、複数の質問によって把握する必要が考えられる。さらに、キャリアについて、特にその明確化に影響を及ぼす観点として、“情報”という視点を導入することも必要かも知れない。キャリア目標を設定するにあたって、どのような情報の下でその設定を行うのかということは極めて重要であるからである。今回は数少ない質問によって、均質な集団に対し数量的な調査を行ったが、今後は、他の変数を考慮したうえで、より多様な環境に対して調査を行う必要があると考えられる。ヒアリング等の質的な調査も含めて、より進んだ調査を行うとともに、分析に用いる理論枠組の精緻化も必要である。

今回の調査では、キャリアという資産が有効活用されるかどうかについてを、キャリア目標が明確になっているかどうかによって測定した。しかし、当然のことながら、キャリアという資産の有効活用は、キャリア目標が明確になっているかどうかだけで測定しきれものではない。今後は、キャリアという資産の有効活用を測定するための尺度を整理し、提示する必要がある。

今後、資産としてのキャリアを考えるにあたって、より根本的な問題に踏み込む必要もある。

かつてのように組織が個人の人生に深く関わり、終身雇用制度という言葉に表されるようなかたちで従業員の一生に深い影響を与え続けることは、今後、期待できない時代になってきた。1990年代以降、「キャリアの自己責任化」が進展していることも指摘されている(城, 2005)。平野(2005)によると、成果主義型の人事制度の導入にともない、組織・個人の双方にとって、人的資源の有効活用のために自律型キャリア意識を持つことが重要になる。組織が個人のキャリアについての責任を負えなくなってしまった以上、誰かが自分自身のキャリアを考え、コントロールしていかななくては、自分自身のキャリアは船頭のいない小船のように組織という大海に漂うばかりになってしまう。キャリアの所有権は誰にあるか？ そ

れをひとりひとりが自分に問い、自分自身のキャリアを自分のものとして意識せざるを得ない時代になったと考えられる。個人が自身のキャリアを自分のものとして考え、将来のキャリアを十分に吟味することは、将来にわたって人的資源としての個人の能力を活用しようとする組織にとっても重要な課題である。個人のキャリアや長期的な能力活用についての新しい解決策を提示できるような含意のある分析やそのための枠組の提示が喫緊の課題であると考えられる。

#### 引用文献

- 安達智子 2001「大学生の進路発達過程——社会・認知的進路理論からの検討」『教育心理学研究』49, 326-336.
- 安達智子 2003「大学生の職業興味形成プロセス——手段性・表出性、自己効力感、結果期待の役割について」『教育心理学研究』51, 308-318.
- Alchian, A. A. & H. Demsetz, 1972 *Economic Forces at Work*, Indianapolis: Liberty Press.
- Bandura, A., 1971 *Social learning theory*, New York: General Learning Press. (1971原野広太郎・福島修美訳『人間の行動の形成と自己制御』金子書房.)
- Bandura, A., 1977a *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (1979 原野広太郎編訳『社会的学習理論』金子書房.)
- Bandura, A., 1977b “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change.” *Psychological Review*, 84. 191-215.
- Bandura, A., 1986 *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bell, A. P., D. E. Super, & L. B. Dunn, 1988 “Understanding and implementing career theory: S case study approach.” *Counseling and Human Development*, 20(8), 1-20.
- Blustein, D. L., & D. A. Noumair, 1996 “Self and identity in career development: Implications for theory and practice.” *Journal of Counseling and Development*, 74, 433-441.

- Coase, R. H., 1960 "The Problem of Social Cost." *Journal of Law and Economics*, 3, 1-44.
- Demsetz, H., 1967 "Toward a Theory of Property Rights." *American Economic Review*, 57, 347-359.
- Demsetz, H., 1988 *Ownership, Control, and the Firm. Vol.1 of the Organization of Economic Activity*, London: Basil Blackwell.
- Demsetz, H., 1995 *The Economics of the Business Firm: Seven Critical Commentaries*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Demsetz, H. & K. Lehn, 1985 "The Structure of Corporate Ownership: Causes and Consequences." *Journal of Political Economy*, 93, 1155-1177.
- 萩原俊彦・櫻井茂男 2008 「“やりたいこと探し”の動機における自己決定性の検討——進路不決断に及ぼす影響の観点から」『教育心理学研究』56, 1-13.
- 樋口匡貴・塚脇涼太・蔵永瞳・井邑智哉・深田博己 2008 「大学生の就職活動における情報収集が進路探索行動に及ぼす影響」『広島大学大学院教育学研究科紀要』57, 167-174.
- 平野光俊 2005 「自律型キャリア発達と人的資源管理改革」『産業カウンセリング研究』7(2), 1-12.
- Holland, J. L. 1985 *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (1990 渡辺三枝子・松本純平・館 暁夫訳『職業選択の理論』雇用問題研究会.)
- 堀越弘 2005 「中年期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因——生涯キャリア発達の視点に立って」『産業・組織心理学研究』18(2), 77-87.
- 堀越弘・渡辺三枝子 2006 「成人前期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因——生涯キャリア発達の視点に立って」『経営行動科学』19, 163-174.
- 堀内泰利・岡田昌毅 2009 「キャリア自律が組織コミットメントに与える影響」『産業・組織心理学研究』23(1), 15-28.
- 城 繁幸 2005 『日本型「成果主義」の可能性』東洋経済新報社.
- 金井壽宏 2002 「キャリア支援の課題: 学校から社会への節目に何ができるか」『1回GCDF Japanキャリアディベロップメントカンファレンス報告書』.
- 加藤一郎・鈴木竜太 2007 「30代ホワイトカラーのキャリア・マネジメントに関する実証研究——ミス=ドリフト・マトリクス視点から」『経営行動科学』20, 301-316.
- 菊澤研宗 1997 「日米企業組織の所有権理論分析——日本型組織の効率性と外部性」『日本経営学会誌』創刊号, 13-22.
- 小林孝雄 2007 「大卒男性の職業生活への定着過程——質的研究法による仮説生成」『人間科学研究』文教大学人間科学部, 29, 35-50.
- 幸田達郎 2006 「転職が成功するキャリア発達のプロセスの事例」『東京立正短期大学紀要』34, 84-94.
- Krumboltz, J. D., 1979 "A Social learning theory of career decision making." In Mitchell, A. M., G. B. Jones, & J. D. Krumboltz eds. *Social Learning and Career Decision Making*. Cranston, RI: Carroll Press.
- Krumboltz, J. D. & Levin, A., 2004 *Luck is no accident: making the most of happenstance in your life and career*. California: Impact Publishers. (2005 花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳『その幸運は偶然ではないんです!』ダイヤモンド社.)
- 黒川雅之 2009 「キャリア適応力と職業・個人的スキルとの関係」『カウンセリング研究』42, 134-144.
- 益田勉 2002 「キャリア選択行動に対するキャリア志向性の影響」『経営行動科学』16, 117-129.
- 益田勉 2008 「キャリア・アダプタビリティと組織内キャリア発達」『文教大学人間科学研究』文教大学人間科学部, 30, 67-78.
- 松本卓三 1994 「希望職業の選択に影響を及ぼす諸要因の検討——教職希望者と工業技術者希望者との比較」『進路指導研究』15, 1-10.
- 道谷里英 2007 「新入社員の組織社会化に影響を

- 及ばす要因——初期キャリアの発達課題の視点から』『産業・組織心理学研究』20(2), 3-14.
- 文部科学省 2004『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』.
- 西山薫 2003「就職不安とプロアクティブパーソナリティ特性および自己効力に関する研究」『人間福祉研究』6, 137-148.
- 二村英幸 1998『人事アセスメントの科学』産業能率大学出版部.
- 二村英幸 2005『人事アセスメント論』ミネルヴァ書房.
- 岡田昌毅 2001「キャリア発達課題への取組みと心理的発達との関係について——企業における中年期職業人に焦点をあてて」『産業・組織心理学研究』15(1), 27-38.
- 岡田昌毅・金井篤子 2006「仕事、職業キャリア発達、心理・社会的発達の関係とプロセスの検討——企業における成人発達に焦点をあてて」『産業・組織心理学研究』20(1), 45-56.
- 尾野裕美・湯川進太郎 2008「20代ホワイトカラーのキャリア焦燥感と離転職意思」『カウンセリング研究』41, 1-11.
- 坂田桐子・山浦一保 2000「大学研究者のキャリア発達に及ばす対人関係の効果——ジェンダーと専門領域による差異の検討」『産業・組織心理学研究』13(1), 19-29.
- 佐野幸子・水野智・若林満 2001「縦断データに基づく看護職キャリア発達研究——職業環境認知および職業志向性の変容」『産業・組織心理学研究』13(2), 143-155.
- 関口和代 2001「キャリア発達を促す諸要因に関する研究——部長・役員層を対象とするヒアリング調査結果をもとに」『産業・組織心理学研究』14(1), 1-13.
- 仙田幸子 2000「女性一般職の「ヨコの移動」によるキャリア形成——大手商社を事例として」『産業・組織心理学研究』13(1), 31-37.
- Schein, E. H. 1978 Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Reading, MA: Addison-Wesley. (1991 二村敏子・三善勝代『キャリア・ダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である』白桃書房.)
- Schein, E. H. 1985a Career anchors: Discovering your real values. Pfeiffer & Co. (2003 金井壽宏『キャリア・アンカー——自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房.)
- Schein, E. H. 1985a Career survival: Strategic job and role planning. Pfeiffer & Co. (2003 金井壽宏『キャリア・サバイバル——職務と役割の戦略的プランニング』白桃書房.)
- 島井哲志・大竹恵子・宇津木成介 2007「女子大生の就職活動における情動知能の役割」『経営行動科学』20, 317-324.
- 嶋根政充 2000「ジェンダー要因との関連性におけるワークデザインの分析——創業型と継承型の女性経営者の比較を通じて」『産業・組織心理学研究』13(2), 121-141.
- 清水和秋・花井洋子 2007「キャリア意思決定尺度の開発——その1：大学生を対象とした探索的因子分析からの尺度構成」『社会学部紀要』関西大学, 38, 97-118.
- 泉水清志 2008「女子短大生における進路選択と進路指導——自己成長力と進路決定自己効力からの検討」『育英短期大学研究紀要』25, 33-43.
- 下村英雄・堀洋道 1994「大学生の職業選択における情報収集行動の検討」『つくば大学心理学研究』16, 209-220.
- 下村英雄・堀洋元 2004「大学生の就職活動における情報探索行動——情報源の影響に関する検討」『社会心理学研究』20, 93-105.
- 下村英雄・木村周 1994「大学生の就職活動における就職関連情報と職業未決定」『進路指導研究』15, 11-19.
- 宗 増偉 2008「転職志向は組織施策に起因するか個人特性に制約されるか、それとも両方か——キャリア発達の見込みの媒介作用と社会的交換観念のモデレータ効果」『経営行動科学』21, 11-25.
- Spencer, L. M. & S. M. Spencer, 1993 Competence at Work: Models for Superior Performance, New York: John Wiley & Sons. (2002 梅津祐良・成田攻・横山哲夫『コンピテンシー・マネジメントの展開——導入・構築・活用』生産性出版.)

- Super, D. E., 1957 *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E., 1963 "Self-concepts in vocational development." In Super, D. E., R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan eds. *Career development: Self-concept theory*. New York: College Entrance Examination Board. 17-32.
- Super, D. E., 1981 "A developmental theory: Implementing a self-concept." In Montross, D. H. & C. J. Shinkman eds. *Career development in the 1980s: Theory and practice*. Springfield, I. L.: Charles C. Thomas. 28-42.
- Super, D. E., 1990 "A life-span, life-space approach to career development." In Brown, D. & L. Brook eds. *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass. 197-261.
- Super, D. E. & P. B. Bachrach, 1957 *Scientific careers and vocational development theory*. New York: Teachers College Press.
- 高坂俊之・渡辺三枝子 2005 「キャリア発達課題との取り組みが職務活力感へ及ぼす影響について」『産業・組織心理学研究』19(1), 29-38.
- 都留康・阿部正浩・久保克行 2005 『日本企業の人事改革』東洋経済新報社, 27-60.
- 富安浩樹 1997a 「大学生における進路決定自己効力と進路決定行動との関係」『発達心理学研究』8, 15-25.
- 富安浩樹 1997b 「大学生における進路決定自己効力と時間的展望との関連」『教育心理学研究』45, 329-336.
- 梅村祐子・金井篤子 2006 「就職活動における理想と現実の統合過程に関する探索的研究——理想自己と現実自己・現実状況の関連から」『経営行動科学』19, 151-162.
- 浦上昌則 1993 「進路選択に対する自己効力と進路成熟の関連」『教育心理学研究』41, 358-364.
- 浦上昌則 1995a 「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要』教育心理学科, 42, 115-126.
- 浦上昌則 1995b 「女子短期大学生の進路選択に対する自己効力感と職業不決断」『進路指導研究』16, 40-45.
- 浦上昌則 1996 「女子短大生の職業選択過程についての研究——進路選択に関する自己効力、就職活動、自己概念の関連から」『教育心理学研究』44, 195-203.
- 渡辺三枝子 2007 「序章 キャリアの心理学に不可欠の基本」渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学——キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシヤ出版, 1-22.
- 山本 寛 2007 「組織従業員のHRM認知とリテンションとの関係——キャリア発達の観点から」『産業・組織心理学研究』20(2), 27-39.
- 吉田 寿 2002 「戦略実現のための人事制度改革とは」吉田寿編『人事制度改革の戦略と実際』日本経済新聞社, 2-60.

---

[要約]

本稿は、無形の“財産”としての個人の仕事上の将来のキャリアが有効に活用されやすくなる条件について考察することを目的としている。キャリアという財産の所有権の帰属が明確であるかどうかは“年功序列 vs. 成果主義”によって、また、財産としてのキャリアの内容が明確であるかどうかは“学生 vs. 社会人”によって検討された。将来のキャリアの“有効活用の度合”は“キャリア目標が明確に定まっているかどうか”によって測定された。調査の結果、年功序列よりも成果主義で、また、学生よりも社会人でキャリア目標が明確である傾向が得られた。これらにより、キャリアの所有者が明確である場合とキャリアという財産の内容が明確になっている場合にキャリアは有効活用されやすいという示唆が得られた。

---