

〔博士論文概要〕

## キャリア焦燥感に関する研究

平成 25 年度

尾野 裕美

筑波大学大学院人間総合科学研究科

生涯発達科学専攻

従来の日本型雇用慣行であった終身雇用や年功序列制度は終焉し、ICT化、グローバル化など就業者を取り巻く環境は劇的な変化を遂げた。そして、自らのキャリアを自己責任において管理し主体的にキャリア形成するという考え方は、若年就業者にも求められるようになってきた。一方、若年就業者の早期離職が問題になっており、多くの企業においてリテンションマネジメント（人材流出引き留め策）が求められている。近年の若年就業者においては、個性重視の義務教育や厳しい雇用環境が背景にあることから、入社後に自分らしいキャリアをうまく構築できないことなどが、焦燥感を生み出し、結果的にそれが早期離職に影響している可能性も考えられる。

そこで、本研究では、若年就業者におけるキャリアに関する焦燥感に焦点を当て、実証的に明らかにしていく。まず、「キャリア焦燥感」を「キャリアに関する過去と未来に対する時間的展望のなかで、現在の自分をどう受け止めるかによって生じる『とにかく早くという気持ち』『時間の経過が待てないという気持ち』『何とかしなければという切迫感』からなる、認知的側面を含む感情」と定義して本研究を進める。そして、若年就業者のキャリア焦燥感について、以下の4点を明らかにする。第1に、キャリア焦燥感はどのような状況で喚起されるのか、また、その状況におけるキャリア焦燥感の喚起されやすさに影響を与える要因は何か。第2に、キャリア焦燥感はどのような構造なのか。第3に、キャリア焦燥感によってどのような行動が生じるのか。第4に、キャリア焦燥感を緩和する要因は何か。これら4点について、民間企業に就業している正社員に焦点を当て、検討することを本研究の目的とする。なお、20代の若年就業者におけるキャリア焦燥感について、より詳しく把握するために、30代や40代との比較検討も行うこととする。以上のこと

を明らかにすることにより、若年就業者のキャリアを支援するうえでの示唆を得たいと考える。

本研究は、研究 1 から研究 8 で構成する。研究 1 では、若年就業者におけるキャリア焦燥感の喚起状況を測定する尺度を作成し、キャリア焦燥感の喚起に影響を与える要因や離転職意思との関連性について検討した。その結果、キャリア焦燥感の喚起状況については「キャリア探索の停滞」「所属組織からの低い評価」「友人・知人のキャリアとの上方比較」「ワークライフバランスの欠如」の 4 つが示された。そして、社会的達成欲求が高いほど、希望が見いだせないほど、また充実感を抱いていないほど、キャリア探索が停滞しているときや自分より望ましい状態にある友人・知人のキャリアと比較したときにキャリア焦燥感が喚起されやすく、それがキャリア焦燥感の強さを介して離転職意思を促していることが明らかとなった。

続く研究 2 は、研究 1 の 20 代を対象とした研究をさらに進め、40 代までの就業者を対象として、キャリア焦燥感喚起状況と離転職意思との関係を明らかにすることを目的に行われた。その結果、20 代は、キャリア探索が停滞しているときや、自分より望ましい状態にある友人・知人のキャリアと比較したときのキャリア焦燥感の喚起されやすさが、キャリア焦燥感を強く感じさせ、離転職意思に結びついていることが確認された。30 代は、キャリア探索が停滞しているときにおけるキャリア焦燥感の喚起されやすさが、キャリア焦燥感の強さを介して離転職意思を促進していることが示された。40 代は、キャリア探索が停滞しているときや、所属組織から低い評価を受けたときのキャリア焦燥感の喚起されやすさが、キャリア焦燥感を強く抱かせ、結果として離転職意思を促していることが明らかとなった。

研究 3 では、若年就業者におけるキャリア焦燥感の構造とそれによって生じる行動、およびキャリア焦燥感の緩和プロセスについて、探索的に検討することを目的とし、20 代の正社員 20 名を対象としたインタビュー調査を実施した。M-GTA による分析を行った結果、キャリア焦燥感を構成する要素として、「キャリア構築への衝動」「結果を急ぐ」「キャリアの懸念」「切迫感」の 4 つが示された。また、キャリア焦燥感によってさまざまな行動（今後のキャリアに向けた具体的取り組み、キャリアに関する相談や現状整理、他のキャリアの選択肢探し、気晴らしや現実逃避）が生じることや、視野の広がりや職場のサポートによってキャリア焦燥感が緩和されることが明らかになった。

そこで、研究 4 は、研究 3 の知見に基づき、キャリア焦燥感の構造を実証的に明らかにすることを目的とし、キャリア焦燥感尺度の開発を試みた。因子分析の結果、「切迫感」「キャリア構築への衝動」「キャリアの懸念」の 3 つが抽出され、キャリア焦燥感尺度の信頼性

および妥当性について、十分な結果を得ることができた。また、同尺度と不安（成長不安・抑制不安）尺度との関係を検討したところ、「切迫感」はキャリア焦燥感のネガティブな側面であり、「キャリア構築への衝動」はそのポジティブな側面であることが示された。

研究 5 および研究 6 は、研究 1 で示されたキャリア焦燥感の喚起状況と、研究 4 で明らかとなったキャリア焦燥感という感情の構造との関連を明らかにすることを目的に行われた。研究 5 は 20 代の若年就業者を対象とし、研究 6 は 20 代から 40 代までの就業者を対象としてインターネット調査を実施した。その結果、キャリア探索が停滞しているとき、自分より望ましい状態にある友人・知人のキャリアと比較したとき、また、仕事とプライベートのバランスがとれていないときにおけるキャリア焦燥感の喚起されやすさが、切迫感につながり離転職意思に結びつくことが示唆された。

研究 7 では、研究 3 の知見に基づき、キャリア焦燥感によって生じる行動について検討した。その結果、切迫感は「環境探索行動」や「業務外活動」などの新たな道を探す行動に加え、現状を整理することにもつながること、キャリア構築への衝動は、「環境探索行動」「業務外活動」「目標設定と実行」「現状整理」「他者からの援助を求める」「勉強」といった多くの行動を生じさせることが明らかとなった。一方、キャリアの懸念は「逃避」を促していたが、その他のさまざまな行動を抑制する可能性があることが示唆された。

続く研究 8 では、研究 3 の知見に基づき、キャリア焦燥感の緩和要因について検討した。その結果、有意義な仕事経験や、「目標設定と実行」「現状整理」といった行動がキャリアプランの明確化につながり、結果的にキャリアの懸念を緩和することが明らかとなった。また、同僚との横の関係のよさが切迫感やキャリアの懸念を緩和することが示された。

以上の研究全体を通じ、若年就業者におけるキャリア焦燥感の喚起状況とその影響要因、キャリア焦燥感の構造について明らかとなった。また、キャリア焦燥感によって生じる行動やキャリア焦燥感の緩和プロセスも示された。

以上の知見を統合すると、以下の通りである。すなわち、若年就業者がキャリア焦燥感を喚起する状況には、「キャリア探索の停滞」「所属組織からの低い評価」「友人・知人のキャリアとの上方比較」「ワークライフバランスの欠如」の 4 つがあり、ある状況におけるキャリア焦燥感の喚起されやすさは、社会的達成欲求、時間的展望、曖昧さ耐性といった個人要因の影響を受ける。また、キャリア焦燥感は、「切迫感」「キャリア構築への衝動」「キャリアの懸念」の 3 つの要素で構成され、キャリア焦燥感によってさまざまな行動が生じる。具体的には、「環境探索行動」「業務外活動」「勉強」「他者からの援助を求める」「逃避」「目標設定と実行」「現状整理」が挙げられる。このうち、「目標設定と実行」「現状整理」といった行動は、「視野の広がり」を促し、キャリア焦燥感を緩和することにつながる。ま

た、キャリア焦燥感を緩和する要因である「視野の広がり」は、「有意義な仕事経験」によっても促進される。さらに、「水平的交換関係」は、キャリア焦燥感を直接的に緩和する。

このように、若年就業者のキャリア焦燥感は、現在の職業が生涯に渡るものかどうかを検討しながら自己を確立していくこと（Super, 1957）、可能性を探索し、選択をいくつか試み、暫定的な生活構造を築くことといった発達課題に対して（Levinson, 1978）、試行錯誤しながら取り組むなかで喚起されたり緩和されたりして変化しているのである。これは、就業した後もキャリア探索が継続することを意味している。

これまで、キャリア探索に関する研究のおもな対象は学生であり、就業者については、組織社会化や離職の観点から研究されてきた。しかし、本研究では、若年就業者におけるキャリア焦燥感は離職につながるという可能性が示された一方で、キャリア焦燥感が自己のキャリアを探索し構築するための建設的な行動を生じさせることも明らかとなった。したがって、本研究において「キャリア焦燥感」という新たな概念を生み出し、実証的な検討を行い、キャリア焦燥感に関する統合モデルを提示できたことは、キャリア探索に関する研究と離職に関する研究における新たな展開に一定の貢献ができたと考える。

また、焦燥感に関する先行研究では、おもにネガティブな側面に焦点が当てられてきたが、本研究においては注目すべき点は、焦燥感のもつポジティブな側面も示されたことである。キャリア焦燥感については、一旦「キャリアに関する過去と未来に対する時間的展望のなかで、現在の自分をどう受け止めるかによって生じる『とにかく早くという気持ち』『時間の経過が待てないという気持ち』『何とかしなければという切迫感』」からなる、認知的側面を含む感情であると定義した。そして、研究を進めるなかで、若年就業者のキャリア焦燥感の構造を明らかにした。それにより、若年就業者のキャリア焦燥感については、「キャリアに関する過去と未来に対する時間的展望のなかで、現在の自分をどう受け止めるかによって生じる『切迫感』『キャリア構築への衝動』『キャリアの懸念』」からなる、認知的側面を含む感情であると定義を精緻化することができた。なかでも、キャリア構築への衝動は、人間的成長を促進するポジティブな側面であることが示され、多くの積極的な行動を生じさせることが明らかとなった。したがって、キャリア焦燥感とは、切迫した苦しい感情であると同時に、行動に駆り立てるエネルギーを内在している情熱的な感情でもあるととらえることができるであろう。