

世代別での職業的アイデンティティ・ステイタス —日本人企業就業者に着目して—

Vocational identity status of different age groups **—A study of Japanese company employees—**

叶 尤奇
原澤 寛浩

Abstract

This paper investigated Japanese company employees' vocational identity statuses of different age groups by using a sample of 401 participants. Six vocational identity statuses were derived by means of cluster analysis. The main differences between different age groups showed that at their 20s level and 30s level, most of their vocational identity stayed in the moratorium status and the diffusion status; at their 40s level, the most Japanese employees' vocational identity changed to the achievement status and at their 50s level, the foreclosure status became the most.

1 はじめに

かつての日本社会において、終身雇用を前提に、最初に就いた職業を定年まで継続することが企業就業者の働き方の基本とされた。企業は就業者に必要な教育を施し、就業者は企業が求めるスキルや能力を身につけることで雇用の安定性が保たれてきた。しかし、1990年代に入ると、雇用の流動化と雇用形態の多様化が急速に進展し、企業が求める人材像が大きく変容した。個人のキャリア形成は、企業主導でなく、就業者自身で責任を持つように求められているため、企業就業

者のキャリア形成における不安定性が高まるようになった（青島, 2009; 高橋, 2003）。

このような自分自身のキャリア構築における不安定性を軽減するために、日本人企業就業者は、職業に関わるスキルや能力を高めるだけでなく、自らキャリアの意味を問い続ける必要が見られている。すなわち、就業者にとって、自身の職業的アイデンティティの発達を重視しなければならない（児玉・深田, 2005a, 土屋・松下, 2018）。

Skorikov & Vondracek (2011) によれば、職業的アイデンティティとは、個人が「自分自身を職業人として自覚している意識」(p. 693) と定義づけられる。これまでの研究では、職業的アイデンティティの発達は、個人の生涯を通じての課題であり、個人のアイデンティティ全体の形成にも大きく関わっていると提唱されている (Fadjukoff & Kroger, 2016; Savickas, 1985; Vondracek, 1992)。また、職業的アイデンティティは、イデオロギーや宗教等のアイデンティティの他の側面よりも早く発達することも実証されている (Skorikov & Vondracek, 1998)。さらに、職業的アイデンティティの発達は、個人の精神的健康と心理的適応に深く関わっており (Lannegrand-Willems, Perchec, & Marchal, 2015)、個人のキャリア選択、キャリア・セルフエフィカシーおよび就職後の適応にも大きな影響を与えていることが検証されている (e.g., Gushue, Clarke, Pantzer & Scanlan, 2006; Hirschi, 2011; Leong & Morris, 1989)。

しかしながら、Skorikov & Vondracek (2011) が指摘したように、職業的アイデンティティの発達に関する研究の多くは、青年期および成人前期の人々を研究対象としているため、職業的アイデンティティのより長期的な発達過程に焦点を当てた研究は限られている。とりわけ、成人後期以降の職業的アイデンティティの発達に注目する研究は極めて少ない。さらに、成人後期以降の日本人企業就業者の職業的アイデンティティの発達段階を対象とした研究は皆無である。したがって、本論文では、仕事に就いている日本人就業者の職業的アイデンティティのあ

り様に着目することにした。

2 先行研究と目的

職業的アイデンティティの測定モデル

これまで、Erikson (1968 岩瀬訳 1982) のアイデンティティ発達の理論に依拠し、職業的アイデンティティの発達過程を重視する研究が行われてきた。Erikson (1968 岩瀬訳 1982) によれば、アイデンティティは生涯を通じて形成されるものであり、その中で、職業が大きな影響力を持っている。また、アイデンティティの中で、職業にかかわる部分を職業的アイデンティティとして捉えることができる。さらに、Marcia (1966) は、危機とコミットメントという 2 つの次元からアイデンティティの発達過程 (アイデンティティ・ステータス) を定義づけた。アイデンティティ・ステータスは、達成型、モラトリアム型、早期完了型、拡散型という 4 種類に分類できると唱えている。

Marcia (1966) のアイデンティティ・ステータスのモデルを応用し、職業的アイデンティティ・ステータスも同じような 4 つの種類に分類できることが実証されている (e.g., Hirschi, 2011; Melgosa, 1987; Skorikov & Vondracek, 2011)。Skorikov & Vondracek (2011) は、職業的アイデンティティ・ステータスを次のように説明している。(a) 達成型は、ある一定の職業の目標と価値を自分の意志で選択・決定し、問題について真剣に取り組む時期を経験し、解決に達している状態である。(b) モラトリアム型は、意思決定と問題解決をしようとしている状態であるが、コミットメントの度合いが曖昧になっている。(c) 早期完了型は、職業に関する意志決定の期間を経験していないにもかかわらず、特定の職業にすでにコミットメントしている状態である。(d) 拡散型は、意思決定や試行錯誤の期間を経験しているかどうかとは無関係に、コミットメントしようとしなないことを意味している。

Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold (2011) は、Erikson (1968 岩瀬訳 1982) と

Marcia (1966) の研究アプローチに従い、新たな職業的アイデンティティ・ステータスの評価モデル (Vocational Identity Status Assessment, VISA) を開発した。Porfeli 他は、既存の探求次元およびコミットメント次元のほか、職業的アイデンティティには、コミットメントに関する再考という3つ目の次元が存在していると提唱した。また、探求次元には、深い探求 (職業に関する多くの可能性を考える過程) と広い探求 (特定の職業について多様な視点から考える過程) という2つの下位要素、コミットメント次元にはコミットメント形成 (特定の職業にコミットメントする度合い) とコミットメントとの同一化 (特定の職業に関するコミットメントに賛同・確信する程度) という2つの下位要素、コミットメントに関する再考次元には、コミットメントの柔軟性 (経験と学習を通じて自分自身の職業選択が変化する可能性を受け止め、職業上の他の可能性について考え続けること) と自己不信 (自分自身の職業選択に対する心配や不安) という2つの下位要素が存在すると説明した。

それに加え、表1で示したように、Porfeli 他 (2011) は、職業的アイデンティティ・ステータスを達成型、モラトリアム型、早期完了型、探索モラトリアム型、拡散型、未分化型という6つのステータスに分類できることを実証した。(a) 達成型は、コミットメント次元および探求次元の度合いが高いが、コミットメントに関する再考次元の度合いが低い。すなわち、達成型は、職業に関して様々な学習や試行錯誤を行った結果、自分自身に合う職業を見つけ、その職業に関する目標と価値を明確にしている。それと同時に、自身の職業に関して絶えず学習しており、職業上の様々な可能性を模索し続けているが、自分自身のコミットメントに疑問を抱く度合いが低い。それに対し、(b) モラトリアム型は、コミットメント次元の度合いが低い、探求次元およびコミットメントに関する再考次元の度合いが高い。モラトリアム型は、職業に関して様々な学習や努力を行っているものの、職業に関する目標と価値を明確にしておらず、自分自身に合う職業に出会ったという自信が低く、揺らぎが生じている状態にある。(c) 早期完了型は、

コミットメント次元の度合いが高く、そのほかの2次元の度合いとも低い。つまり、早期完了型は、職業に関する目標と価値を明確にしていると思っているが、そのような結論は、親や友人等の影響を受けており、必ずしも自身の努力を通じて得られたものではない。職業に関する他の可能性に対してもあまり考慮せずに、現在の結論に対しても疑問を持つ度合いが低い状態である。(d) 拡散型は、コミットメントに関する再考次元の度合いのみが高いため、職業に関して試行錯誤を行う度合いおよびコミットメントする度合いが低く、職業に関して大きな疑問を持っている状態にある。(e) 探索モラトリアム型は、モラトリアム型と達成型の間には存在するステータスであり、コミットメント次元、探求次元、コミットメントに関する再考次元のいずれも度合いが高い。最後に、(f) 未分化型は、コミットメント次元、探求次元、コミットメントに関する再考次元のいずれも度合いが中程度である。

表 1. Porfeli 他 (2011) による職業的アイデンティティ・ステータス

職業的アイデンティティ・ ステータス	職業的アイデンティティの次元の度合い		
	コミットメント	探求	コミットメントに 関する再考
(a) 達成型	高い	高い	低い
(b) モラトリアム型	低い	高い	高い
(c) 早期完了型	高い	低い	低い
(d) 拡散型	低い	低い	高い
(e) 探索モラトリアム型	高い	高い	高い
(f) 未分化型	中程度	中程度	中程度

職業的アイデンティティ・ステイタスの変容

職業的アイデンティティは、児童期の経験と記憶から影響を受けており、児童期においてすでに芽生えているものである (Skorikov & Vondracek, 2007, 2011; Waterman & Archer, 1990)。青年期に入り、職業的アイデンティティの発達、中核的発達課題になっているものの、青年期にとどまらず、成人期、壮年期、老年期を経ており、変容し続けるものである (Fadjukoff, Pulkinen & Kokko, 2016)。

これまでの研究では、青年期から成人前期までの職業的アイデンティティ・ステイタスのあり方は次のようにまとめられている。具体的には、Skorikov & Vondracek (2007, 2011) によれば、青年期に入った人々は、職業に対して明確な期待を持っておらず、職業的アイデンティティ・ステイタスが拡散状態になっている者が多くいる。また、将来の職業に関する意志決定を下す際に、親の意見をそのまま受け入れ、職業的アイデンティティが早期完了してしまう者もいる。そして、高校進学以降、多くの若者は、自分自身の職業に関する信念や態度などを疑問視し始めることで、職業的アイデンティティ・ステイタスがモラトリアムの段階に立ち入る。彼・彼女らの多くは、モラトリアムの状態を長く経験しており、成人前期まで経験し続ける者もいる。これは、モラトリアムを長く経験している若者は、自分自身の職業に関する目標を明確に持っておらず、職業に関するコミットメントが形成できていないからであると指摘されている。ただし、青年期から成人前期に向けて、若者の職業に関する探索ならびにコミットメントの度合いは増加傾向にある (Meeus, 1996; Meeus, Helsen, & Vollebergh, 1999)。

Porfeli 他 (2011) は、上述の研究と類似した結論を導き出し、さらに新たな結果を実証した。すなわち、高校生と比較すれば、大学生の中に、達成型および早期完了型になった者が多く、モラトリアム型や探索モラトリアム型、拡散型になった者が少なかった。また、高校生と比べて、大学生は、コミットメント形成とコミットメントとの同一化および深い探求という3つの要素の度合いがより高くなっており、広い探求の度合いがより低くなったことが検証された。さらに、

Porfeli 他の研究では、コミットメントに関する再考という新たに追加された職業的アイデンティティの次元に属する、コミットメントの柔軟性および自己不信という2要素の度合いに関しても、大学生のほうが低いことが明らかにされた。

成人後期以降の職業的アイデンティティの発達段階の変容に注目する研究が限られているが、それらの研究から、成人後期以降の職業的アイデンティティ・ステータスは達成段階へ変容していくという結論が得られている (Fadjukoff, Pulkkinen, & Kokko, 2005, 2010, 2016; Pulkkinen & kokko, 2000)。Fadjukff 他の一連の研究では、Marcia (1966) のアイデンティティ・ステータスのモデルを用い、27 から 50 歳までのフィンランド人のアイデンティティの変容に関して、縦断調査を行った。その中、27 から 50 歳の人々の職業的アイデンティティ・ステータスの変容過程が明らかにされた。具体的に言えば、27 歳の時点において、モラトリアム型の者が最も多く、全体の 40% を占めていた。彼・彼女らは、職業に関して様々な探求活動を行っていることが分かった。36 歳になった際に、モラトリアム型の人々が少なくなり、達成型と早期完了型の人々が増えてきた。それは、彼・彼女らが職業に関して強くコミットメントするようになったからである。42 歳になった時点で、達成段階に至った者が最も多くなったが、職業的アイデンティティにおけるジェンダー差が見られた。42 歳の女性と比較すれば、同年齢の男性の中に、早期完了型になった者の割合が多いという特徴が見られた。最後に、50 歳になった男性と女性にとって、職業的アイデンティティが達成型になった者が多く見受けられていると同時に、早期完了型になった者の割合もほぼ同様であった。全体的に見れば、27 から 50 歳の間、小さい増減を繰り返しながらであるが、職業的アイデンティティの拡散型とモラトリアム型は減少傾向にあり、早期完了型と達成型が増加傾向にあった。

本論文の目的

前述したように、これまでの研究では、職業的アイデンティティの発達、個

人の生涯をかけた課題であるにもかかわらず、成人後期以降の職業的アイデンティティ・ステータスの変化に着目する研究が少ない (Skorikov & Vondracek, 2011)。とりわけ、成人後期以降の日本人企業就業者の職業的アイデンティティ・ステータスに着目する研究は見られない。そのため、本論文では、日本人企業就業者の職業的アイデンティティ・ステータスを明らかにした上で、世代別での職業的アイデンティティ・ステータスの違いを明らかにすることを目的とした。なお、職業的アイデンティティ・ステータスは、Porfeli 他 (2011) のモデルを用いて測定する。これにより、日本人企業就業者の各世代における職業的アイデンティティ・ステータスの特徴と違いを把握することができ、各世代におけるキャリア発達の状況を深く理解することが可能である。

3 調査対象と方法

調査概要と対象者

2019年4月から7月までに、日本国内最大級のクラウド・ソーシングサイト (Lancers) を通じて、日本国内で働いている日本人企業就業者 (21歳から59歳) を対象に募集した。質問紙調査への参加者の案内を Lancers に掲載した。関心のある参加者は募集案内に掲載された URL にアクセスし、Survey monkey 上に作成された質問紙に回答した。参加者には、Lancers を通じて、報酬を支払った。質問紙調査を行った結果、対象者 403 名から回答が得られた。また、教示文や質問項目に十分な注意を払っていない参加者 2 名を特定し、分析から除外した。そのため、分析に使用したデータは、401 名であり、基本属性は表 2 の通りである。そのうち、男性 244 名 (60.8%)、女性 157 名 (39.2%) であった。平均年齢は、37.34 歳 (SD=8.17) であった。世代別で見ると、20代 73 名 (18.2%)、30代 187 名 (46.6%)、40代 103 名 (25.7%)、50代 38 名 (9.5%) であった。

世代別での職業的アイデンティティ・ステイタス
—日本人企業就業者に着目して—

表 2 本論文のサンプル特性

性別	(n=401)	男性	244(60.8)	女性	157(39.2)
年齢	(n=401)	平均年齢	37.3	標準偏差	8.17
結婚 状況	(n=401)	既婚	157(39.2)	未婚	224(55.9)
子ども の有無	(n=401)	子どもがいる	122(30.4)	子どもがいない	279(69.6)
学歴	(n=398)	高校卒	64(16.1)	専門学校卒	53(13.3)
		短大・高専卒	26(6.5)	大学（大学院含）卒	255(64.1)
勤務 年数	(n=401)	1年以上2年未満	18(4.5)	2年以上3年未満	14(3.5)
		3年以上5年未満	33(8.2)	5年以上7年未満	36(9.0)
		7年以上10年未満	43(10.7)	10年以上	257(64.1)
会社 規模	(n=400)	300人未満	297(74.2)	300人以上	103(25.8)
業種	(n=401)	製造業	74(18.5)	非製造業	327(81.5)

注. () 内の数値の単位は%を示す。

分析に用いる変数

本論文では、上述のような属性の他に、Porfeli 他（2011）が開発した職業的アイデンティティ・ステイタスの評価モデルの 30 項目の日本語版を用い、日本人企業就業者の職業的アイデンティティ・ステイタスを測定した。

職業的アイデンティティ・ステイタスの評価モデルの日本語版は、次の手続きを経て作成した。まず、共著者全員は、原文の意味を損なわない範囲で可能な限り理解しやすい文章に変更することを念頭に置き、英語の質問項目を日本語に翻

訳した。次に、日本語と英語のバイリンガル（日本語と英語の翻訳・通訳の仕事経験5年）によるバック・トランスレーションを行った。さらに、異文化コミュニケーション学を専門とする大学教員1名および心理学を専門とする大学院生1名により、元の英語の質問項目およびバック・トランスレーションされた英語項目を比較しながら、日本語訳の質問項目を修正した。その後、日本語母語話者10名を対象とした予備調査を行った。彼・彼女らに全ての項目を回答させ、理解しづらい項目の指摘を受けた。最後に、共著者全員で、予備調査の結果を踏まえ、分かりづらい項目を修正し、最終的な質問項目の文章を決定した。

質問項目は、Porfeli 他（2011）の職業的アイデンティティの6要素に合わせて、広い探求5項目、深い探求5項目、コミットメント形成5項目、コミットメントとの同一化5項目、コミットメントの柔軟性5項目、自己不信5項目から構成されている。それぞれの要素に関して、例えば、「職業選択の幅を広げるために、よく知らない職業についてもなんとなく調べている」（広い探求）、「最も突き進みたいと考えている分野で活躍するために必要な事柄を、可能な限り学習し続けている」（深い探求）、「自分自身に最も合う職業を知っている」（コミットメント形成）、「自分の価値観に忠実であり続ける職業を選択した」（コミットメントとの同一化）、「将来、仕事に関する関心が変わるかもしれない」（コミットメントの柔軟性）、「自分に合う職業が見つかるかについて疑問をもっている」（自己不信）という質問項目を設けた。それぞれの質問項目は「強くそう思う」から「強くそう思わない」という5件法を用いて測定した。

上述の調査協力者401名の回答データを用いて、職業的アイデンティティの6要素のクロンバックの α 係数を求めたところ、広い探求.80、深い探求.68、コミットメント形成.65、コミットメントとの同一化.66、コミットメントの柔軟性.73、自己不信.73であり、内的整合性が認められた¹。

¹ 深い探求、コミットメント形成、コミットメントとの同一化という3要素の α 係数はやや低かったが、内容的な一貫性は保たれていると考えられる。

4 分析結果

職業的アイデンティティ・ステイタス

現在仕事に就いている日本人 401 名の職業的アイデンティティ・ステイタスの標準化得点に基づき、2 段階法を使ったクラスター分析を行った（Gore, 2000; Luyckx, Goossens, Soenens, Beyers, & Vansteenkiste, 2005）。第 1 段階では、Ward 法、ユークリッド平方距離による階層クラスターを用いて各クラスターの中心座標を求めた。第 2 段階では、この第 1 段階で得られた座標を初期クラスターの中心の座標として使い、k-means 法によるクラスター分析を行った（IBM SPSS Statistics 25, MATLAB 2017b）。

クラスター数は、クラスター内誤差平方和の全体の分散に占める割合（全体の分散をクラスター内の分散でどれだけ説明できるのかを示す指数）の増加量によって決定した。クラスター数 4、5、6、7 のそれぞれの割合は、45.0%、50.6%、53.9%、55.9%であった。クラスター数 7 の場合において、指数の増加量は急激に減少しており、さらに 2 つのクラスターが極めて近い距離にあったため、Porfeli 他（2010）の判断基準に依拠し、最終的にクラスター数を 6 に決定した。

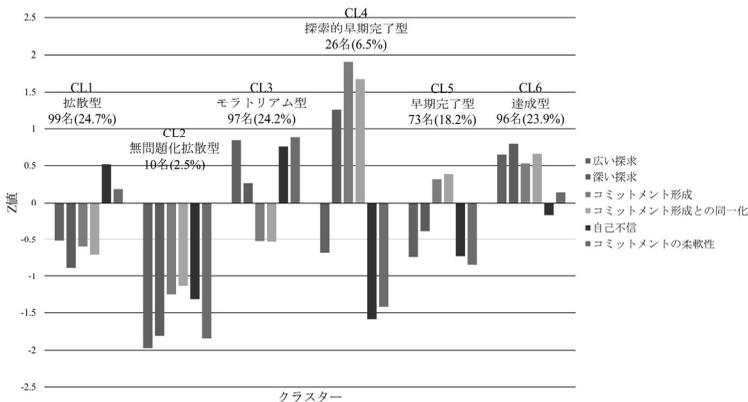


図 1 職業的アイデンティティ・ステイタスの標準化得点によるクラスター分析

図1では、6つのクラスターにおける職業的アイデンティティ・ステータスの6要素の標準化得点（Z値）が示されている。Pofeli他（2011）に依拠すれば、クラスター1（99名、24.7%）では、コミットメントに関する再考次元の2要素の得点が高く、コミットメント次元ならびに探求次元ともに得点が低かったため、このクラスターを拡散型と命名した。クラスター3（97名、24.2%）では、コミットメント次元の2要素の得点が低かったが、探求次元の2要素およびコミットメントに関する再考次元の2要素の得点は共に高かったため、これをモラトリアム型と名づけた。また、クラスター5（73名、18.2%）では、コミットメント次元の2要素の得点のみが高かったため、早期完了型と命名した。クラスター6（96名、23.9%）では、コミットメント次元ならびに探求次元の得点が高かったと同時に、コミットメントの柔軟性の得点がやや高く、自己不信の得点がやや低いため、達成型とした。

それに対し、Pofeli他（2011）では出現しなかったが、クラスター2（10名、2.5%）では、すべての要素の得点が低かったという特徴を有していることが分かった。その特徴は、Lannegrund-Willems, Perchec & Marchal（2015）の無問題化拡散型のクラスターと類似しているため、同じく無問題化拡散型と名づけた。最後に、クラスター4（26名、6.5%）では、コミットメント次元の2要素の得点が高く、コミットメントに関する再考次元の2要素の得点が低かった一方で、深い探求の得点がやや高く、広い探求の得点がやや低かった。これまでの研究では、このようなクラスターが見つからなかったが、探索的早期完了型と命名した。

世代別での職業的アイデンティティ・ステータスの違い

表3で示したように、各属性（世代別、性別、既婚／未婚、子どもの有無、学歴（大学・大学院卒／大学・大学院卒ではない）、業種（製造業／非製造業））による職業的アイデンティティ・ステータスの間の違いを検討した。その結果、世代別によるときのみ、職業的アイデンティティ・ステータスの間の相違が示され

た ($X^2=28.15, df=15, p<.05$)。

表 3. 属性による職業的アイデンティティ・ステイタスの差

属性	X^2	df	p
年代別	28.15	15	.02
性別	6.13	5	.29
既婚/未婚	8.36	5	.14
子どもの有無	3.27	5	.66
学歴 (大学・大学院卒/そうではない)	2.09	5	.84
業種 (製造業/非製造業)	10.36	5	.06

図 2 で示したように、年代別で、各職業的アイデンティティ・ステイタスに該当した人数割合を見れば、20 代の日本人企業就業者の中には、モラトリアム型 (38%) が最も多く占めており、早期完了型が 26%、拡散型が 22%、達成型が 11%、探索的早期完了型が 3%と続いた。20 代では、無問題化拡散型が出現しなかった。30 代の日本人企業就業者の職業的アイデンティティ・ステイタスの割合を見れば、拡散型 (25%) とモラトリアム型 (25%) が最も多かったが、20 代と比較すれば、モラトリアム型が減少した。また、早期完了型 (22%) もやや減少したが、達成型 (16%) がやや増加した。探索的早期完了型が 9%、無問題化拡散型が 3%であった。

それに対し、40 代の日本人企業就業者の中において、達成型 (28%) が最も多かった。早期完了型の割合が 30 代と同様で 22%であった。ただし、30 代と比較すれば、40 代のモラトリアム型の割合はさらに減少し、19%になった。拡散型の割合もわずかに減少し、24%であったが、探索的早期完了型と無問題化拡散型が依然として少ない割合を占めており、それぞれ 5%、2%であった。最後に、50 代

の日本企業就業者の職業的アイデンティティ・ステイタスを見ると、早期完了型（34%）が最も多く、達成型は16%であった。モラトリアム型の割合が11%であり、拡散型は26%であった。探索的早期完了型と無問題化拡散型がそれぞれ8%、5%であった。

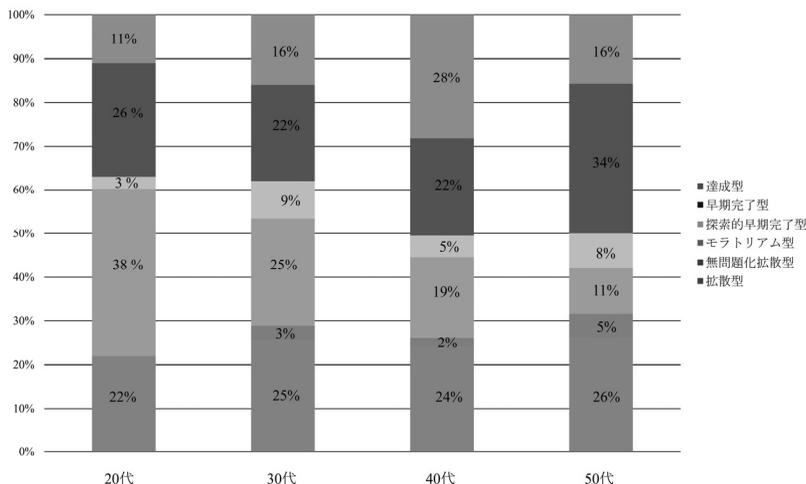


図2. 世代別における各職業的アイデンティティ・ステイタスの割合 (%)

5 考察

本論文の目的は、20代、30代、40代、50代という4つの年代において、日本人企業就業者の職業的アイデンティティの発達段階を明らかにすることである。まず、本論文の調査対象者401名の職業的アイデンティティ・ステイタスをクラスター分析で分類したところ、拡散型が99名（24.7%）、モラトリアム型が97名（24.2%）、達成型が96名（23.9%）、早期完了型が73名（18.2%）、探索的早期完了型が26名（6.5%）、無問題化拡散型が10名（2.5%）であった。全体的に見れば、拡散型、モラトリアム型および達成型の割合が大きいことが分かった。

また、世代別において、日本人企業就業者の職業的アイデンティティ・ステータスを見れば、各職業的アイデンティティ・ステータスの割合が異なっていることが判明した。具体的に言えば、20代の日本人企業就業者の中には、モラトリアム型の割合が最も多く、早期完了型、拡散型、達成型、探索的早期完了型と続いた。20代の日本人企業就業者は職業に関して多様な探求活動を行っており、自身の職業選択に対して大きな不安を抱いていると考えられる。この点は、Fadjukoff 他 (Fadjukoff, Pulkkinen, & Kokko, 2005, 2010, 2016; Pulkkinen & kokko, 2000) の研究と類似している。また、30代では、モラトリアム型の割合が減少し、達成型の割合が増加した。これらの特徴は、Fadjukoff 他¹⁾の結論とも類似しているものの、拡散型が増加した点並びに早期完了型の割合が減少した点は、Fadjukoff 他²⁾の研究とは異なる特徴が示された。

さらに、40代の日本人企業就業者において、達成型の割合が最も多く、拡散型、早期完了型、モラトリアム型、探索的早期完了型、無問題化拡散型と続いた。50代では、早期完了型の割合が最も多くなり、拡散型、達成型、モラトリアム型、探索的早期完了型、無問題化拡散型と続いた。達成型と早期完了型の割合を合わせてみれば、40代と50代に置かれている日本人企業就業者の割合が50%まで増加した。つまり、40代と50代というキャリアの中後期において、職業に関する不安が減少し、より明確な目標を持つようになった者が増えていることで、達成型と早期完了型が増加したと考えられる (高橋・田島・原, 2018)。

世代の移行につれて、職業的アイデンティティ・ステータスの変化傾向を見れば、20代から50代の間、モラトリアム型は顕著に減少する傾向にあり、20代から40代まで、達成型が増加傾向にあった。これらの点は、これまでの研究と類似した結果が得られた。しかし、本研究では、これまでの研究と違い、50代の日本人企業就業者の中に、達成型ではなく、早期完了型が全体の割合に最も多くなったことも明らかにされた。つまり、彼・彼女らは、職業に関する目標と価値を明確にしているが、職業に関わる意思決定を行う際に、周囲からの影響と評価

に左右されている可能性が高いと考えられる（高橋・田島・原, 2019）。

最後に、世代の移行につれて、拡散型の変化の幅は少なかったことが判明した。つまり、本研究では、すべての世代において、日本人の企業就業者は、自身の職業に対して明確な目標を持っておらず、積極的に探索する度合いが低いと同時に、職業に対して大きな疑問や不安を持っている者が2割強存在していることが明らかになった。

6 結論と今後の課題

本論文では、日本人企業就業者 401 名を対象として、彼・彼女らの職業的アイデンティティ・ステータスを分類し、拡散型、無問題化拡散型、モラトリアム型、探索的早期完了型、早期完了型、達成型、という 6 つのステータスが存在していることが明かにされた。また、20 代、30 代、40 代、50 代という 4 つの世代に分けて、世代別の職業的アイデンティティ・ステータスの違いを検討した。

その結果、20 代の日本人企業就業者の中には、モラトリアム型の者が最も多かった。30 代では、モラトリアム型および拡散型の割合が最も多かった。それに対し、40 代と 50 代の日本人企業就業者において、達成型と早期完了型の割合が増えていた。つまり、全体的な傾向を見れば、世代の移行に伴い、モラトリアム型は減少傾向、早期完了型と達成型は増加傾向にあることが見られた。ただし、すべての世代において、拡散型の者が一定数存在していることも判明した。このような傾向は、現在の日本社会におけるキャリア形成の不安定性を反映していると考えられる。日本人企業就業者の中に、すべてのキャリアの段階において、自分自身の職業に関して大きな不安や心配を抱いている者が存在していると言える。そのため、20 代や 30 代の若年期の企業就業者だけでなく、40 代と 50 代の中年期の企業就業者に対して、職業的アイデンティティの揺らぎを軽減するためのキャリア支援も必要になると考えられる（高橋他, 2019）。

本論文では、世代別の職業的アイデンティティのステータスの違いを明らかに

したが、どのような要素が職業的アイデンティティの発達に影響を与えているのかについて十分に議論されていないと考える。そのため、日本人企業就業者が置かれている企業環境および発達のネットワークは、彼・彼女らの職業的アイデンティティの発達と変容にどのような影響を与えるのかを考察することを今後の課題にしたい。

引用文献

- 青島 祐子 (2009). キャリア理論の現在——キャリア概念の理解を中心に——
矢澤 澄子・岡村 清子 (編) 女性とライフキャリア (pp. 3-39) 勁草書房
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: W. W. Norton & Co., Inc.
(エリクソン, E. H. 岩瀬庸理 (訳) (1982). *アイデンティティ——青年と危機——* 金沢文庫)
- Fadjukoff, P., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2005). Identity processes in adulthood: Diverging domains. *Identity*, 5(1), 1-20.
- Fadjukoff, P., Kokko, K., & Pulkkinen, L. (2010). Changing economic conditions and identity formation in adulthood. *European Psychologist*, 15(4), 293-303.
- Fadjukoff, P., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2016). Identity formation in adulthood: A longitudinal study from age 27 to 50. *Identity*, 16(1), 8-23.
- Fadjukoff, P., & Kroger, J. (2016). Identity development in adulthood: Introduction. *Identity*, 16(1), 1-7.
- Gore, P. A. Jr. (2000). Cluster analysis. In H. E. A. Tinsley & S. D. Brown (Eds.), *Handbook of applied multivariate statistics and mathematical modeling* (pp. 297-321). San Diego, CA: Academic Press.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. (2006). Self - efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317.

- Hirschi, A. (2011). Relation of vocational identity statuses to interest structure among Swiss adolescents. *Journal of Career Development, 38*(5), 390-407.
- 児玉 真樹子・深田 博己 (2005). 企業就業者用職業的アイデンティティ尺度の作成 産業・組織心理学研究, *12*, 145-155.
- Lannegrand-Willems, L., Perchee, C., & Marchal, C. (2016). Vocational identity and psychological adjustment: A study in French adolescents and emerging adults. *Journal of adolescence, 47*, 210-219.
- Leong, F. T., & Morris, J. (1989). Assessing the construct validity of Holland, Daiger, and Power's measure of vocational identity. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 22*(3), 117-125.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., Beyers, W., & Vansteenkiste, M. (2005). Identity statuses based upon four rather than two identity dimensions: Extending and refining Marcia's paradigm. *Journal of Youth and Adolescence, 34*, 605-618.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of personality and social psychology, 3*(5), 551-558.
- Melgosa, J. (1987). Development and validation of the occupational identity scale. *Journal of adolescence, 10*(4), 385-397.
- Meeus, W. (1996). Studies on identity development in adolescence: An overview of research and some new data. *Journal of youth and adolescence, 25*(5), 569-598.
- Meeus, W., Iedema, J., Helsen, M., & Vollebergh, W. (1999). Patterns of adolescent identity development: Review of literature and longitudinal analysis. *Developmental review, 19*(4), 419-461.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence, 34*(5), 853-871.
- Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2000). Identity development in adulthood: A longitudinal study. *Journal of Research in Personality, 34*(4), 445-470.

- Savickas, M. L. (1985). Identity in vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 27(3), 329-337.
- Skorikov S. & Vondracek, F. W. (1998). Vocational identity development: Its relationship to other identity domains and to overall identity development. *Journal of Career Assessment*, 6(1), 13-35.
- Skorikov S. & Vondracek, F. W. (2007). Vocational identity. In V. B. Skorikov & W. Patton (Eds.), *Career development in child and adolescence* (pp. 143-168). Rotterdam: Sense Publisher.
- Skorikov S. & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of Identity Theory and Research: Volume 2 Domains and Categories* (pp. 693-714). New York: Springer.
- 高橋 彩・田島 信元・原 健之 (2018). 企業における生涯現役を考える——職業的アイデンティティの世代差に注目して—— 日本心理学会大会発表論文 日本心理学会第 82 回大会 (pp. 2PM-088).
- 高橋 彩・田島 信元・原 健之 (2019). 企業における中年期社員と高齢期社員の職業的アイデンティティに関する探索的研究 産業・組織心理学研究, 32(2), 167-181.
- 高橋 俊介 (2003) キャリア論——個人のキャリア自律のために会社は何をすべきなのか—— 東洋経済新報社
- 土屋 祐介・松下 将章 (2018). 援助要請行動が学習を促す職場風土と職業的アイデンティティとの関係に与える影響 人材育成研究, 14(1), 3-15.
- Vondracek, F. W. (1992). The construct of identity and its use in career theory and research. *The Career Development Quarterly*, 41(2), 130-144.
- Waterman, A. S., & Archer, S. L. (1990). A life-span perspective on identity formation: Developments in form, function, and process. *Life-span development and behavior*, 10, 29-57.