

30歳前後の節目において日本人のホワイトカラーはどのようにキャリアの方向性を決めるのか？

荒井 理江 今城 志保 瀧本 麗子
(株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所)
How young Japanese business persons decide their career next steps?
Rie Arai, Shiho Imashiro, Reiko Takimoto
(Recruit Management Solutions Co., Ltd.)

1. 問題意識

キャリア発達論の観点からいえば、30歳前後は、キャリアの節目であると言われている。Levinson(1986)は、キャリア発達論の文脈で28歳頃までに大人の仲間入りをし、33歳頃から一家を構える段階と位置付け、その間には「30歳の過渡期」があると論じている。Hall(1976)は、25~30歳を自己確立期、30代を発展期と位置付ける。働く自分がどういうものかを自覚し始め、改めて自分のキャリアを見直そうという意識を持ち始めるのが、30歳前後のビジネスパーソンの状況であると考えられる。

鈴木(2007)は、そういった日本の30代のホワイトカラーのキャリアに対する心理状態について、キャリア・ミスト(先が不透明な感覚)、キャリア・ドリフト(キャリアを自分でデザインする意思が弱い)の存在を論じており、キャリアの見直しが行われにくい現状を指摘する。とはいえ近年の変化の激しいビジネス・雇用環境では、先が不透明な中でも自分のキャリアについて検討し、意志決定や選択をしていかざるを得ない。

そこで本研究では、終身雇用を前提とする、職種による専門性の積み上げが弱い、など日本独特の雇用慣習を土台にしながら、近年のビジネス・雇用環境変化への適応も求められつつある、現在の日本の30歳前後ホワイトカラー層を対象に、キャリアの転機への対処に影響を及ぼす要素を探索的に把握する。

2. 方法

28~35歳で、大手企業に勤務する男性9名に対して、社会人になってからのキャリアの歩みと今後の方向性に関するインタビュー調査を行った(表1)。なお、性別・企業規模・雇用形態などによる影響を統制するため、今回は対象を大手企業の男性正社員に限定した。

データ収集方法は、インターネット調査を通じて、25歳~40歳の会社勤務男性50759名から、勤務先の従業員規模1000名以上のホワイトカラー正社員、転職経験なし、年収400万円以上などの条件で1441名に絞った。その中から更に年齢を26歳~35歳に限定し、事前に「人生の転機に差しかかっている」または「仕事と人生の見直しの必要性を感じている」と回答した首都圏在住の201名に対してインタビュー協力意向を確認し、同意のとれた40名のうちから日程調整できた対象者9名にインタビューを実施した。対象者選定にあたっては、勤務先企業の業種・職種に著しい偏りが出ないように配慮した。

表1 インタビュー対象者のプロフィール

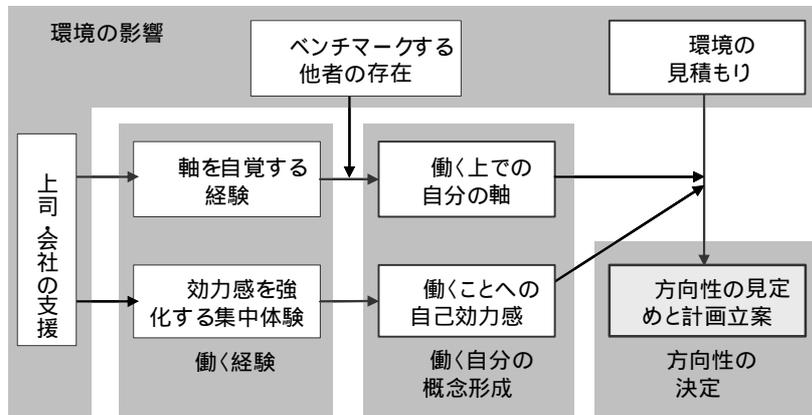
	年齢	業種	職種	役職	扶養家族有無
A	32	製薬	研究	一般社員	なし
B	34	保険 金融	財務	係長相当	あり
C	27	保険 金融	営業企画	一般社員	なし
D	29	食品	営業	一般社員	あり
E	32	卸売	営業	係長相当	あり
F	35	ITサービス	企画 開発	一般社員	あり
G	29	ITサービス	企画 開発	一般社員	なし
H	28	食品	財務	一般社員	なし
I	28	ITサービス	企画 開発	一般社員	なし

表2 概念の一覧とバリエーション数

カテゴリー	概念	人数	バリエーション数	A	B	C	D	E	F	G	H	I
働く経験	1 自分の軸を認知・強化する経験	9	35	4	4	2	4	3	8	7	2	1
	対極例	0	0									
	2 自己効力感を強化する集中体験	8	31	3	7	4	3	6	6	1		1
	対極例	5	8	1		1				2	2	2
働く自分の概念形成	3 働く上での自分の軸	9	53	7	5	7	5	6	9	5	5	4
	対極例	2	2						1	1		
	4 働くことへの自己効力感	7	21	3	3	4	3	3	4			1
	対極例	5	9	1				1		1	4	2
環境の影響	5 環境の見積もり	9	26	4	6	1	3	6	2	2	1	1
	対極例	6	8	1	1				1	1	2	2
	6 ベンチマークする他者の存在	9	35	4	6	2	4	6	4	3	3	3
	対極例	4	8		2		1				2	3
	7 上司・会社の支援	9	32	4	3	6	4	1	8	1	4	1
	対極例	7	14		3	1	3	3	1	1	2	
方向性の確定	8 方向性を見定めと計画立案	6	25	5	5	6	3	5	1			
	対極例	6	13		1			1	1	3	3	4
総計		9	246	29	35	27	26	32	32	18	26	21

インタビュー内容・年齢から、Fは既に転職が終了し、Cは転職前であると推定されたため概念の関係性の考察において対象外とした

図1 方向性を定める上での要素の関係性



インタビュー時期は2013年3月、所要時間は1人約90分間であった。主な質問は(1)職務経歴の確認、(2)社会人になってから今までのキャリアの考え方に影響を与えた出来事、(3)今後のキャリアの方向性について、である。インタビュー内容は録音しテキスト化した。

分析には修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(木下, 2003)を用いた。企業に入社した後、社会人としての自分のキャリアに対する考え方を醸成しながら、30歳前後の節目においてキャリアの方向性を定めていくプロセスについて、最終的に8概念を抽出し、概念を包括する4カテゴリーを作成した(表2)。更に、概念とカテゴリーの関係を結果図にまとめたものが図1である。

3. 結果と考察

3.1 概念の内容

・働く経験

<概念 自分の軸を確認・強化する経験>

働くことへの自身の価値観や指向の自覚を促す経験を表す概念であり、9名全員に該当した。自覚を促された結果の例としては、「元々こっちでいきたいなっていうのはぼんやりあったんですけど、やってみてやっぱりこっ

ちだなと」(D)、「こういうのじゃなくて、もっとクリエイティブな、ものづくりがやりたいと思うようになって」(F)などがあつた。

<概念 自己効力感を強化する集中経験>

自身の仕事において、自身が集中して取り組み、効力感を得た経験のことであり、9名中8名が該当した。例としては、「初めの1ヶ月、2ヶ月くらいは苦戦して(略)何とか管理できるようになった(略)結構いい評価をさせていただいた」(F)、対極例には、「厳しい言葉とかで言われたりして(略)落ち込むところもあり(略)解消される前に異動になってしまった」(I)と、充実感を得るまでやり切れなかつた例があつた。

・働く自分の概念形成

<概念 働く上での自分の軸>

働くことに対する価値観や指向が自覚されているという概念で、9名全員に確認された。元々自覚されているものが強化された例と、働く経験を通じて改めて顕在化した例とがあった。前者の例は「やっぱり(略)みんなとやっていく方で進んでいきたいというのが強まりました」(D)、後者の例は「10年以上やってる中で、こういうのが肌にあってるなって(略)仕事の中でだんだん気付いてきたんです」、「やってみて、ちょっと向いてないと思いますね」(G)などがあった。

<概念 働くことへの自己効力感>

「働くことへの自己効力感」は、自分はビジネスパーソンとしてやっていけるという実感を表す概念であり、9名中、7名に確認された。例としては「(自分には)課長職として海外に行ける可能性が十分ある」(B)、対極例には、「自分は(略)アピール材料はなかなかないような気がします」(G)などがあった。

・環境の影響

<概念 環境の見積もり>

自身を取り巻く環境に対し、自身のキャリアへの影響力(特に望みどおりにいかない可能性)に気付くことである。9名全員に該当した。「の営業をやっている人間は(略)今の10分の1でいいんだよ、というビジョンを会社が出しましたので。それに対する危機感はかなり持っていますね」(E)、「ずっと続ける人は半分以下。(略)次がある、という安心感はまったくないですね」(A)などがあった。対極例には「入社してからそれなりに業績もまあまあいい感じで続いているので」(H)、「このままいても、まあ分かんないですけど(略)普通に過ごせるのかなという気もして」(G)などがあった。

<概念 ベンチマークする他者の存在>

自分がなりたい姿(ロールモデル)、なりたくない姿(反面教師)、ライバルの存在を表す概念であり、9名全員に該当した。それぞれの例について、ロールモデル:「課長は(略)

今専門性を活かして企業対応で活躍している」(C)、反面教師:「視点とか考え方とかには非常に温度差があったので。自分も環境が変わらずにいることは非常にリスク」(E)、ライバル:「みんな同じようなところでがんばっているんだなあっていうのは、結構自分の励みになりましたね」(A)、対極例には「実際見ている人はいない」(I)「その人だからそうなんだろうな」と、現実的に自分がベンチマークできると思える人がいない例があった。

<概念 上司・会社からの支援>

上司・会社からの期待を込めた仕事・役割の付与や意味づけといった仕事の支援、またはキャリアチェンジの承認や本人のキャリア支援の取り組みなどを表す概念であり、9名全員に該当した。前者の例には「この所長はすごく私に期待してくれて(略)(仕事を任せてもらって)すごく良かった」(D)、後者の例としては「(上司から)目標があるなら、忙しくても時間を見つけて少しずつでも勉強していくしかないねって(略)後押ししてもらえた」(A)などがあり、対極例には、会社から役割変更の経緯の説明がなく、本人の中でそれを意味づけられない状態「なぜ動かされるのか(略)上司自体も知らなくて、「辞令が来たので」って」(E)などがあった。

・方向性の決定

<概念 方向性を見定めと計画立案>

最終的に30歳前後の転機において、自分の方向性を積極的に定め、具体的な計画を立てたり実行している状態を表す概念である。9名中6名が該当した。例には「課長のランクになってたいなという目標を考えまして(略)今の10年計画なんです。」(D)「(計画として)少なくとも3年はしっかりやろうかなと」(A)。対極例には「まあうーん、これなのかなって」(H)など明確に回答できない例、「そうですね、うーん」(G)と、そもそも方向性が見えていない例があった。

3.2 概念間の関係

働く上での自分の軸、働くことへの自己効力感、環境の見積もりの全ての該当数が多い場合、方向性を見定めと具体的な計画立案に至っているという特徴が見られた(A,B,D,E)。ただし、各概念の影響の強弱にはバリエーションが見られた。例えば、Aはそもそも会社に依存せず自発的にキャリアをデザインして働くという軸を強く持っており、環境要因はあくまできっかけに過ぎなかったと予想されたが、Dは部署の半数が退職するなどの厳しい環境が大きく影響し、上司の支援もあって軸と効力感が強化されることで、方向性を定めるに至っていた。に至るまでに、 β 、 γ がどのように関係するかについては、今後も更なる検討が必要である。

一方で、 α に当てはまらず、方向性を曖昧に予測しているものの、それに対して積極的な発言がなかったり、具体的な計画を立ててはいないG,H,Iは、 δ は自覚されているものの、前述の対極例にもあるように β が弱く、

δ も職を失う危機を感じる程のレベルの認知ではなく、かつ対極例も多かった。

また、働く上での自分の軸、働くことへの自己効力感、前述の具体例でも挙げたとおり、働く経験(β 、 γ)を通じて自覚・形成・強化されていた。また、そういった経験を積む機会を得る上では、 α 上司・会社からの支援が影響しており、逆に β が機能しないことで、軸の形成や自己効力感を得る機会を失っている例も見られた。例えば α の対極例のケースは、自分の働く軸に関連する部署への異動でも、上司から意味づけや背景説明がないことで機会と認知できず意欲が下がっていた(E)。また、より難易度の高い仕事へアサインされたが、上司からその意味や本人への期待を伝わらず、本人が自分の機会ととらえなかった例(H)などもあった。

ベンチマークする他者の存在は、実際に自分の価値観・指向に合う例・合わない例を

知ること、働く上での自分の軸を、実際の働き方として具体化し、自分が実現する可能性や現実味をより確認しやすくすることがうかがえた。

4. 今後に向けて

今回のインタビューの結果から、30歳前後のホワイトカラー男性がキャリアに対して転職や見直しを感じた際は、働く経験を通じて、働く上での自分の軸(価値観や指向)、また自分はこれからもやっていけるという感覚が、形成されているかどうか、自身の方向性を定める上でのポイントであることが分かった。

Schlossberg(1989)は、キャリアの転職を認識した場合に、転職を活かすための4つの資源(状況、自己、周囲の支え、戦略)を挙げているが、今回、本研究と照らした場合には、自己に含まれる自我発達段階や、自己効力感の要素が抽出された。また、状況・周囲の支えともゆるやかに関連している概念が抽出されており、より汎用的なモデルへと発展できる可能性も示された。

今回、必ずしも初めから軸や効力感を強く持たずとも、働く中でそれらが醸成されれば、厳しい環境を契機に自分の方向性を定め、計画・行動へと移す動きが促進されることが示唆された。そのために、軸や効力感を形成する経験の量・質を高めることが重要となる。今回、上司・会社の支援の重要性が示唆されたが、他にどのように経験の量・質を高められるかは今後の検証課題である。また本研究は調査人数に限られるため今後は定量調査なども組み合わせ更なる検証を行っていきたい。

引用文献

- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American psychologist*, 41(1), 3-13.
- Hall, D. T. 1976 *Careers in organizations*. Goodyear Publishing.
- Schlossberg, N. K. (1989) *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lexington Books. (武田圭太・立野了副監訳 2000 選職社会 転職を活かせ 日本マンパワー出版)
- 鈴木竜太(2007). 自律する組織人 生産性出版
- 木下康仁(2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 弘文堂