

職業的一人前尺度の開発とその信頼性と妥当性の検討

高橋 浩^{*1}・井田 政則^{*2}・西松 能子^{*3}

Development of Full-Fledged Employee Scale and Verification of its Reliability and Validity

TAKAHASHI Hiroshi, IDA Masanori, NISHIMATSU Yoshiko

Abstract

This paper has two purposes. The first purpose is to verify the reliability and validity of the scale. The second purpose is to clarify the relevance of full-fledged employee awareness to behaviors. The data of the full-fledged employee behaviors and awareness were gathered through interviews with 5 experienced employees, while full-fledged employee scale items were classified by modified KJ method. The reliability and validity of the scale were verified by investigating 70 college students and 72 employees, with 6 behavior factors and 3 awareness factors found by analysis. There was a significant positive correlation between a self-affirmative factor, which is one of the awareness 3 factors, and the 6 behavior factors. An awareness changing a duty work image to affirmative concept was needed in full-fledged employee. Our study concluded that the awareness may significantly change an approach to the duty work of full-fledged employees.

[Keywords] career development, full-fledged employee, reliability, self-affirmative, validity

背景

1990年代の不況を契機に、日本の雇用環境は変化し、個人のキャリア発達に大きな変化を与えている。1998年に日本長期信用銀行が破綻し、銀行は倒産しないという社会通念が崩れることとなった。また、1999年に大手自動車メーカーの日産自動車株式会社は正社員を含む大規模な人員削減を行った。その後、2000年に国内の企業・組織の負債総額は23兆9874億円と戦後最高を記録し、2001年に倒産件数が19,458件とピークに至った（帝国データバンク、2010）。経営上の都合による離職率（会社都合の離職者数／総離職者数）は2001年、2002年で2.0%と平成になって最初のピークを示しており（厚生労働省、2010）、多くの企業・組織において解雇が行われたことが伺われる。これによって、年功賃金制・長期雇用という日本型雇用慣行が生涯のキャリアを保証し得ないことを世に印象づけることになった。

これを受けて、人々は高学歴、大手企業への入社・昇進・昇格、そして、ハッピーリタイアメントといった従来のキャリア・パスを抛り所にしにくくなってきている。特に、職業経験の浅い若者は「やりたいこと志向」に代表されるように、興味・関心に重点を置いた進路選択をする者が多く登場して、ニートやフリーターの増加、早期離職の増加を招いている。

一方、企業・組織では、1990年代以降、人事制度に成果主義が導入されはじめ、従業員の業績や職務遂行力が重視されるようになった。大学進学率は1990年の24.6%から2010年の50.9%へ増加して（文部科学省、2010）、「高学歴の大衆化」が起きたことで、企業・組織は学力や出身校を新規学卒採用の根拠とすることが難しくなり、職務遂行力重視に拍車がかかっている。また、1991年から1995年にかけて企業・組織の教育訓練費の削減も伴って（厚生労働省、2009）、新入社員を早期に「一人前」に育成することも求められている（リクルート・ワークス研究所、2004）。

* 1 立正大学大学院心理学研究科研究生

* 2 立正大学心理学部教授

* 3 立正大学心理学部教授

このような進路選択をしてしまう若者と、実力重視の企業・組織の双方にとって、雇用環境の変化に対応すべく初期キャリアのあるべき姿を模索している最中であるが、いまだ「一人前」について十分に明らかにされていないのが実情である。したがって、「一人前」とはどのような状態やレベルを指すのを明らかにすることが重要な課題となっている。

問題と目的

Schein (1990) は企業・組織におけるキャリア発達段階の1つとして「一人前の成員として認められること」をあげている。一人前として認められなければ、次の発達段階「終身雇用権を獲得し、長く成員でいられるようになること」が困難になり、早期離職に陥ることが予想される。実際に、大卒者の就職後3年以内の早期離職率は1992年卒の23.7%から2000年卒の36.5%へ増加し、その後30.0%以上を維持している(内閣府, 2006)。労働政策研究・研修機構(2007)によると、前職を3年未満で離職した正社員が前職を離職した理由(複数回答)は「仕事上のストレスが大きい」が25.9%と最も多く、ついで「給与に不満」が24.9%、「労働時間が長い」が23.9%、「職場の人間関係がづらい」が19.8%であった。労働条件や職場の人間関係とは別に仕事上のストレスが挙げられていることから、企業・組織への参入後に仕事と本人の間に何らかの大きな葛藤が生じ、それを離職以外の方法で解消できなかったことが伺える。したがって、初期キャリアにおいて、このような葛藤を解消して一人前として認められるということが重要なキャリア発達課題であるといえる。

では、そもそも一人前とはどのようなものであろうか。本来、「一人前」は心理学的な用語ではなく、民俗学や社会学で用いられてきた。民俗学者の西村(2003)は、日本における農民、漁民、職人などが「一人前」になるまでの様相についての研究をまとめており、その中で、「一人前になるとは主観的なものではなく、多くの人々が認められる客観的なものであり、古い時代からそれぞれの地域社会や職業集団などの成員として、相応しい資質や技量を備えたものとして認知されてきた」としている。例えば農村においては、米一俵を担げることや畑掘り一日四畝などの基準があり、それを満たしてはじめて「一人前」と認められる。また、宮沢(2005)は、「一人前」の定義を、「所属集団の基準に達していると認められることと、それに支えられて自らがその基準をクリアしているという自覚である」として、能力だけでなく「一人前」としての能力を維持・向上する意識を加えている。産業組織心理学においてはFeldman(1977)は、新規参入者が企業・組織に「一人前」として認められるためには、集団としての加入儀礼(initiation to the group)と職務課題としての加入儀礼(initiation to the task)の両方が必要とされている。必要な一定の能力があり、能力およびその他の要因を含めて成員として受け入れられることで「一人前」になるといえる。以上をまとめると、「一人前」とは、ある能力基準を満たしていることを所属する共同体から認められること(能力基準による承認)、および、その基準を満たす能力を維持・向上しようとする意識(能力の維持・向上の意識)を兼ね備えていることといえる。従来、日本の企業・組織は、長期雇用慣行によって労使という対立関係よりも、共に長期的な目標を共有するコミュニティ(共同体)としての性格が強いことから(佐藤, 2008)、伝統的な「一人前」の概念が現代日本の企業・組織においても根強く存在していると考えられる。

「一人前」の第1条件である「能力基準による承認」については、ブルーカラーにおける肉体労働では作業内容やその成果を物理的に示すことができるため、前述の農村の例のように客観性の高い能力基準を定めることが容易である。しかし、ホワイトカラーにおける思考作業では、あるべき行動や成果が比較的曖昧で主観的になる傾向がある。したがって、ホワイトカラーの能力基準をどのように明確化するかが課題となる。リクルート・ワークス研究所(2004)が人事担当者914名に調査したところ(複数回答)、若手が独り立ちしたと周囲に認められるようになるために最低限到達して欲しい状態とは「与えられた業務を一人で完結できる状態」が76.8%、「後輩に対して業務の指導ができる状態」が53.8%、「周囲の力を上手く活用することができる状態」が45.0%という結果が得られた。では、与えられた業務を一人で完結できる状態とは、更に具体的に示すとどのようなことであろうか。経済産業省(2006)によって「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」という社会人基礎力が提唱された。この社会人基礎力は<前に踏み出す力>、<考え抜く力>、<チームで働く力>の3つの力と、それらを細分化した12の能力要素から構成されている。また、辰巳(2005)も同様に、<対課題能力>、<対自己能力>、<対他者能力>から構成される基礎力を提唱している。このように、職務遂行の基礎的な能力が次第に明確化されてきており、「一人前」に必要な能力要素が明らかになりつつある。

次に、「一人前」の第2条件である「能力の維持・向上の意識」については、企業・組織のニーズに対して従業員が受容して自己投入するという意志を持つことが前提となる。Schein (1978) によると、組織に参入したキャリア初期は、新入社員と企業・組織との間の相互発見の時期であり、新入社員は次第に自己認識を獲得し、より明白な職業上の自己概念が開発されるという。これは、相互発見により企業・組織と従業員が相互に歩み寄ることの重要性を主張しているのだが、実際には、企業・組織が従業員に歩み寄るには時間がかかるし、企業・組織が共同体として最低限従業員に望む内容は企業文化と同程度に根強いもので容易に変化するとは考えられない。したがって、従業員は初期キャリアにおいては企業・組織のニーズに応じた職業的自己概念を形成せざるを得ないのが実情である。それに加えて、近年の若者においては「やりたいこと志向」が広まっている。「やりたいこと志向」とは「『やりたいことをやる』という価値観を中心とした職業意識である（日本労働研究機構，2000）。当初、フリーターに見られるキャリア意識とされていたが、やりたいこと志向に共感をする大学生が多く確認されており、若者に一般的なキャリア意識であることが指摘されている（下村，2002）。このような意識を持つ若者が就職した場合、就職以前には想像できないような仕事の現実に直面すると、現実と理想との間にギャップが生じる。専門教育と訓練を受けて卒業した後の実社会において、実践準備ができていないと感じる新卒専門職者の現象をリアリティ・ショックというが（Kramer, 1974）、一般的な大学を卒業したもののならば、専門職者以上に仕事の実態を知らないわけであり、そのショックはなおさら大きいことが想像できる。このように、初期キャリアでは従業員個人の意向と企業・組織のニーズは往々にして一致せず、「やりたくないが、やらなければならない」というように、職業的自己概念に大きな葛藤状態が生じていると思われる。

職業的自己概念の理解には、谷内（2005）が示したの3成分、will（自分が本当にやりたいこと）、can（自分ができること）、must（自分がやるべきこと）で捉えると分かりやすい。これらは「キャリア・アンカー（career anchor；キャリアの拠り所）」を探る3つの問い（Schein, 1990）」に基づいたものであり、これら3成分を明らかにすることで職業的自己概念が明確になるという。これに当てはめると、近年の若者のやりたいこと志向はwill、「一人前」としての企業・組織からのニーズ（やるべきこと）はmust、「一人前」の行動や能力はcanに相当する。そして、自己概念における葛藤とは、willとmustの間、あるいはwillとcanの間に生じていると見て取れる。したがって、リアリティ・ショックから回復し「一人前」として能力の維持・向上の意識を持つために重要なのは、職業的自己概念の3成分同士の葛藤解消であると考えられる。この葛藤解消は3成分の共通点を見出すことによって「一人前」として認められるだけでなく、Schein (1990) のいうキャリア・アンカーの形成やSuper (1957) のいう職業的自己実現の可能性を拡大させることができるであろう。

一方で、近年の新入社員は「積極性や主体性の乏しさ」、「まじめで従順」（日本能率協会マネジメントセンター，2010）であったり、「指示待ちでミスが怖い」（産業能率大学，2009）といった特徴が示されている。決して、怠惰であったり、規範意識が欠如しているわけではないが、企業・組織は若者に対して「言われたことには従うが、それ以上のことは行動しない」という受動性を問題視しはじめてるのである。近年の若者はITリテラシーが備わり最新の専門知識も習得してきているが、現代の企業・組織が「一人前」に求める能力基準は、企業・組織のニーズや期待を察知して成果を生み出す積極的行動力に基づくものである。これについては、社会人基礎力や基礎力によって若者に限らず全般的に抽象的な能力要素として示されているのだが、若者に特化した行動としては十分に具体化されてはいない。また、能力の維持・向上の意識の形成については、企業・組織のニーズと個人の興味・関心との間に生じる葛藤を解消できるかが課題になると思われる。

そこで、本研究では、まず、第I研究として、質問紙を作成するために勤続10年以上の従業員（以下、ベテラン従業員とする）を対象に面接調査を行い、若手従業員が「一人前」になるために必要な行動、および、ベテラン従業員自身が、企業・組織のニーズと自己の興味・関心との葛藤をどの様に解消しているかという一人前意識を明らかにする。次に、第II研究として、一人前行動と一人前意識、およびやりたいこと志向との関連を明らかにしたうえで、一人前度を測定可能な尺度（職業的一人前尺度）を開発してその信頼性・妥当性を検証する。

研究 I

目的

Schein (1990) によると、キャリア・アンカーの形成には10年かかるといわれている。同様に、松尾 (2006) もま

た、何らかの分野のプロフェッショナルになるには10年かかることを確認している。このことから、勤続10年以上のベテラン従業員においては、既に職業的自己概念における葛藤解消が図られている、あるいはその葛藤解消スキルが習得されていると考えられる。つまり、ベテラン従業員がやりたくない仕事 (must) に対してどの様に対応してきたかを確認することで、その葛藤解消方法を明らかにすることができるはずである。

そこで研究 I では、質問紙を作成するためにベテラン従業員から見て若手従業員が「一人前」になる上で必要な最低限の職務行動、および、企業・組織のニーズ (must) と自己の興味・関心 (will) とに生じる葛藤をベテラン従業員がどの様に解消しているか、という「一人前」の従業員が持つ意識を明らかにする。

なお、組織ごとに求められる専門的スキル、および、医師や弁護士などの高度な専門職については、ここでは対象とせず、一般的なホワイトカラーの職務行動を対象とする。また、ここでいう「一人前」は、プロフェッショナルのレベルとは異なることを明言しておく。プロフェッショナルは一組織を超えて、特定の業界において通用する高いレベルを保有しており、その習得には最低でも10年かかるといわれている (松尾, 2006)。それに対して、本研究で明らかにする「一人前」のレベルは、初職の就職後数年以内に若手従業員が到達すべき必要最低限のレベルのことである。

方法

面接調査 首都圏の某大手電機メーカー 1 社において人事、採用、人材育成に10年以上従事したベテラン従業員 5 名 (男性 4 名、女性 1 名) を対象に半構造化面接を実施した。

調査内容 まず、若手従業員の行動と意識の特徴を把握するため、質問 1. 「若手従業員の仕事に対する意識について、どの様な特徴があると感じているか」を尋ねた。次に、「一人前」の要件を明らかにするために、質問 2. 「若手従業員が職業人として一人前になるために身につけてほしいと思う態度や能力、意識は何だと思うか」、質問 3. 「あなた (調査対象者のベテラン従業員) 自身が一人前になる前と、なった後の自分を比べてみて、どんなところが成長したと思うか?」を尋ねた。最後に、ベテラン従業員が仕事についての葛藤への取り組み方を把握するために、質問 4. 「仕事で『やりたくはないけれど、やらなければいけないこと』に取り組む際に、自分の気持ちをどの様に整理し納得させているか」を尋ねた。

面接の記録 IC レコーダーに対象者の回答内容を録音すると同時に、面接中に回答内容を記録シートにメモした。

分析方法 まず、面接記録 (録音とメモ) から、調査内容の回答に当たるキーワードを抽出し、次に、これらのキーワードを、KJ 法 (川喜多, 1967; 川喜多, 1970) を参考に類似性に基づいてキーワード群に分類し、各キーワード群にはその群を代表する概念名を命名した。これによって、若手従業員の特徴、一人前行動 (ベテラン従業員自身が一人前で向上した行動とベテラン従業員が若手従業員に望む行動)、一人前意識 (仕事についての葛藤を解消し職務を遂行するための就業意識) の構成概念を明らかにした。なお、今回の分類については、KJ 法に忠実な手法を採用したのではなく、概念を分類し命名する手法を参考としたので、以下、この手法を KJ 法的手法と称する。

結果

面接調査の結果 5 名の面接時間は、一人当たり30分から45分であった。調査内容に対して対象者は十分理解し、質問意図に対応した回答を得ることができた。

若手従業員の特徴 質問 1 の回答から、KJ 法的手法により次のキーワード群が得られた。「優秀でまじめ」、「事を荒立てない」、「言われたことはしっかり行う」、「言われたこと以上のことはしない」、「反骨精神やリーダーシップに乏しい」、「自分だけの判断で仕事を進めてしまう」、という結果であった。

一人前行動 KJ 法的手法により質問 2 および質問 3 から 8 つのキーワード群が得られた (Figure 1)。第 1 群は、「自分に期待される言外のニーズや役割を把握する行動」であり、<要求把握>と命名した。第 2 群は、「目標達成のために必要な行動を自発的に具体化する行動」であり、<業務具体化>と命名した。第 3 群は、「目標達成のために苦手な事・不慣れな事でも着手する行動」であり、<挑戦性>と命名した。第 4 群は、「様々な経験を通して自分の弱みを見つけて、行動の改善や技能の向上に努める行動」であり、<経験学習>と命名した。第 5 群は、「期限内に達成できるよう状況を見て計画を立て直してコントロールする行動」であり、<進捗管理>と命名した。第 6 群は、「未経験や困難な仕事に対して、創意・工夫して対応する行動」であり、<問題解決>と命名した。第 7 群は、「仕事についての

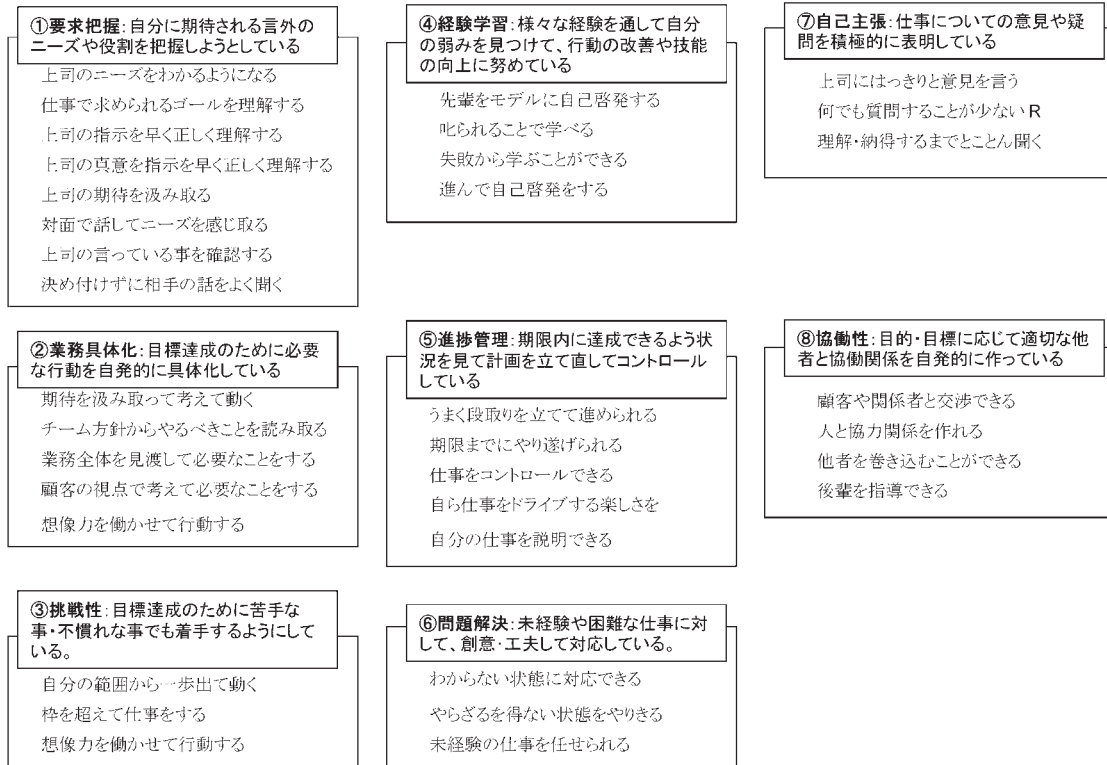


Figure 1. 一人前行動のキーワード群

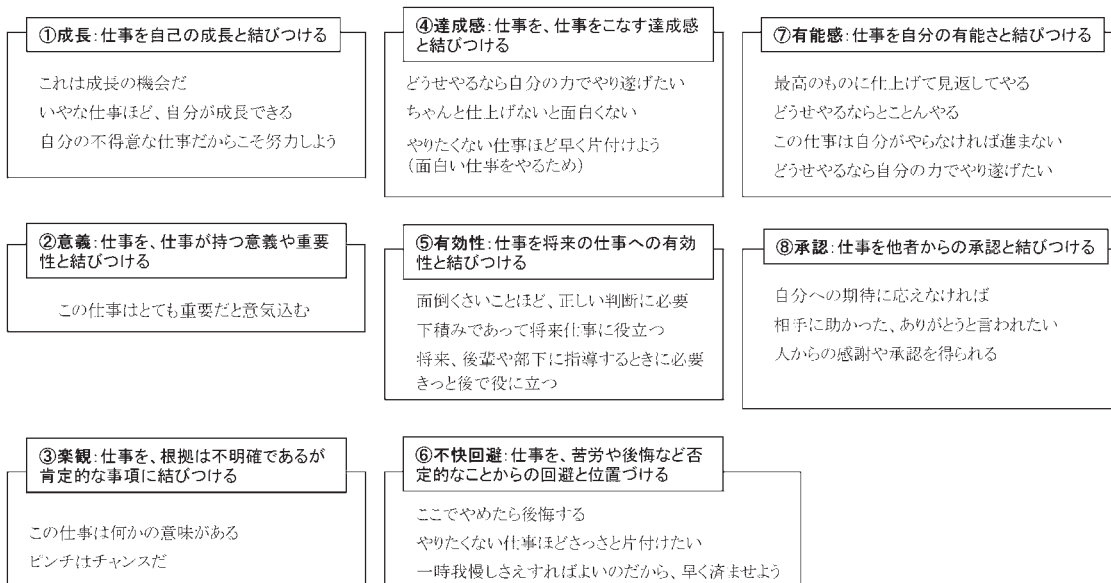


Figure 2. 一人前意識のキーワード群

意見や疑問を積極的に表明する行動」であり、＜自己主張＞と命名した。最後に、第8群は、「目的・目標に応じて適切な他者と協働関係を自発的に作る行動」であり、＜協働性＞と命名した。

一人前意識 質問4から、困難な仕事、あるいは嫌な仕事についてKJ法的手法により8つの概念群が得られた(Figure 2)。第1群は、「成長の機会である」や「嫌な仕事ほど成長できる」というように成長と結びつけていたため、＜成長＞と命名した。第2群は、「この仕事はとても重要だと意気込む」であり、仕事の意義や重要性と結びつけていたため、＜意義＞と命名した。第3群は、「この仕事は何か意味がある」、「ピンチはチャンスだ」というように抽象的

だが肯定的なものと結びつけていたため、〈楽観〉と命名した。第4群は、「どうせやるなら自力で成し遂げたい」や「ちゃんと仕上げないと面白くない」というように仕事を完遂することに結びつけていたため、〈達成感〉と命名した。第5群は、「面倒くさいことほど正しい判断には必要だ」や「下積みは将来の仕事に役立つ」など、将来の仕事にとって役立つことに結びつけていたため、〈有効性〉と命名した。第6群は、「ここでやめたら後悔する」や「やりたくない仕事ほどさっさと片付けたい」というように苦労や後悔から回避することと結びつけていたため、〈不快回避〉と命名した。第7群は、「最高のものに仕上げて見返す」や「どうせやるならとことんやる」など、仕事を自分の有能さと結びつけていたため、〈有能感〉と命名した。最後に、第8群は、「周囲の期待に応えたい」や「相手に助かった、ありがとうと言われたい」など仕事を他者からの承認や感謝と結びつけていたため、〈承認〉と命名した。

考 察

若手従業員の行動・意識の特徴 本研究の調査結果では若手従業員の特徴は、「優秀でまじめ」、「事を荒立てない」、「言われたことはしっかり行う」、「言われたこと以上のことはしない」、「反骨精神やリーダーシップに乏しい」、「自分だけの判断で仕事を進めてしまう」であったが、日本能率協会マネジメントセンター（2010）が全国22社、334名の人事・教育担当者を対象とした調査結果では、「言われたことはやるが、言われぬことはやらない」といった積極性や主体性の乏しさや「まじめで優秀だが、おとなしく従順」、その他、「表現力の低下や常識不足」などが挙げられ、また、産業能率大学（2009）による2009年度入社の新入社員614名を対象とした調査結果では、ゆとり世代の特徴として「指示待ちでミスが怖い」傾向が挙げられた。すなわち、5名の調査結果がこれらのマス・リサーチである先行調査と一致したことから、本調査が現代の若手従業員の特徴を十分捉えたものといえる。

一人前行動 KJ法的手法から、一人前行動として8つの概念である要求把握、業務具体化、挑戦性、経験学習、進捗管理、問題解決、自己主張、協働性が得られたが、これらの概念は、「言われたことはやるが、言われぬことはやらない」、「事を荒立てない」、「反骨精神」、「リーダーシップの不足」といった若手従業員の特徴に対する企業・組織からの人材ニーズであることが分かる。したがって、本調査で得られた一人前行動は、現代の若手従業員に求める「一人前」として求められる行動を示したものといえる。

なお、これらと類似の概念には社会人基礎力（経済産業省、2006）の12の能力要素が存在する。これらのうちの9つの能力要素（状況把握力、主体性、実行力、課題発見力、計画力、創造力、発信力、働きかけ力、柔軟性）は、本調査で得られた一人前行動におおむね包含されると考えられるが、残りの3つの能力要素（傾聴力、規律性、ストレスコントロール力）は、若手従業員に「事を荒立てない」、「優秀でまじめ」という特徴があることから、若手従業員に対する企業・組織の人材ニーズを満たしているために、一人前行動として現れなかったと考えられる。社会人基礎力が若手従業員に関わらず、職業人全般に求められる行動を示しているのに対して、本研究の調査結果で得られた一人前行動は、現代の若手従業員に特化して求められる行動を示しているといえる。

葛藤解消をはかる一人前意識 KJ法的手法から、ベテラン従業員は、「やりたくないが、やらなくてはならない仕事」に対する意識として、成長、意義、楽観、達成感、有効性、不快回避、有能感、承認の8概念が示されたが、これらの概念は、仕事への肯定的な期待を示している。高橋・池田・谷（2008）は、学生時代の諸活動において苦労した行動と喜ばしい成果を明確に結びつけて語る大学生ほど社会人基礎力が高かったことから、過去の苦労体験を肯定的に意味づけているものほど、将来遭遇する類似の困難な活動に対して自己効力感が高まるとしている。また、三川（1990）によって開発された「役割受容尺度」は、下位尺度が「役割満足」、「役割評価」、「役割有能感」、「役割達成」といった肯定的な概念で構成されている。これらの下位尺度は、一人前意識の8概念の成長、意義、承認、有能感、達成感とも類似しており、仕事に対する肯定的な意識を持つことが役割受容の上で必要であることを示している。これらのことから、仕事に対する肯定的な意味づけが、やりたくない仕事をやりたい仕事へと質的に転化して仕事に対する葛藤解消を図っているのではないかと考えられる。これに加えて、実際に仕事の結果が意味づけどおりとなれば、その意味づけは更に強化され、同時に一人前行動への自己効力感も高まり、結果として「一人前」としての承認も得られるものと思われる。つまり、やりたくない仕事を肯定的に意味づけられるかどうかが一前意識として重要であると考えられる。

まとめ

本研究の目的は、質問紙を作成するために「一人前」になる上で必要最低限の職務行動と意識を明らかにすることであった。ベテラン従業員への面接調査およびKJ法的手法によって、一人前行動は、要求把握と業務具体化、挑戦性、経験学習、進捗管理、問題解決、自己主張、協働性の8概念で構成されることが示された。また、一人前意識では、やりたくない仕事に対して肯定的な意味づけを行うことで、やりたくないがやるべき仕事 (must) と自己の興味・関心 (will) の葛藤解消と一人前行動への動機づけになっていることが示された。以上によって、職業的一人前尺度の作成準備が整った。

研究Ⅱ

目的

研究Ⅱでは、研究Ⅰで抽出した一人前行動および一人前意識の構成概念を基に職業的一人前を測定する質問項目を作成し、その信頼性・妥当性を検証することを目的とする。

また、一人前行動、一人前意識、やりたいこと志向および年齢との相互関係を探索的に検討する。

方法

調査対象 大学生と社会人の合計142名、大学生70名 (男性:23名、女性:47名)、社会人72名 (男性:54名、女性:18名)。平均年齢は、全体では27.5歳 (SD=7.96)、大学生は20.2歳 (SD=2.08)、社会人は34.7歳 (SD=4.01)。社会人の平均勤続年数 (初職から現在までの年数) は11.1年 (SD=4.39)。回収率は100%で、回収したデータに欠損値はなかったため、全データを分析に用いた。

質問項目の作成 研究Ⅰで明らかになった一人前行動および一人前意識の構成概念に基づき、筆者によって各概念に対応する複数の尺度項目を作成した。その後、大学院心理学研究科博士後期課程の院生2名によって、各項目の文言が質問意図のとおり解釈されるか、また、各項目がそれらに対応する構成概念と意味的に合致するかを精査した。最終的に、一人前行動は40項目、一人前意識は24項目の尺度を作成した (Appendix A, B)。

手続き 大学生に対しては授業時間における集合調査を行い、その場で回収した。社会人に対しては、首都圏の某大手電機メーカー1社の研修時間を利用して教示を行い、1週間後に提出を求め回収した。なお、大学生を対象に含めたのは、一人前行動と類似する社会人基礎力が大学生においても向上することが確認されており (高橋・谷, 2007)、一人前行動も大学生において形成されると考えられるためである。

質問内容 前述の一人前行動40項目、および一人前意識24項目について、普段の仕事あるいは大学生生活の諸活動において自分がどの程度あてはまるかを、「全く当てはまらない」～「非常によくあてはまる」の5件法で尋ねた。この他に、基準関連妥当性を検証するための類似尺度として社会人基礎力尺度 (高橋・谷, 2007) の13項目と、若者の就業意識との関連を見るためにキャリア意識尺度 (安達, 2004) の中のやりたいこと志向10項目について同様の5件法で尋ねた。

分析方法 第1に、職業的一人前尺度の因子構造を明らかにするために因子分析を行い、抽出された各因子についてCronbachの信頼性係数を算出して確認した。第2に、基準関連妥当性を検証するために抽出された各因子の合計値と職業的一人前行動と社会人基礎力尺度 (高橋・谷, 2007) の総得点との相関係数を確認した。

結果

一人前行動の因子分析 項目困難度によって回答の偏りを調べたところ、一人前意識のQ42 (「やりたくない事でもやり遂げれば自分の成長につながると思う」) のみに偏りが大きかったため、この項目を除外して因子分析 (最尤法) を行った。一人前行動の下位尺度は相互に関連があると思われるため斜交回転 (プロマックス回転) を採用した。スクリープロットの固有値に着目したところ、1因子、3因子、5因子、7因子、9因子などに段差が見られることと、ヒアリング後のKJ法的手法により8つの構成概念が抽出されたことから、因子数は3～9を候補とした。しかし、9～7因子での因子分析結果では、因子負荷量が0.40以上の項目が1項目からなる因子が存在したため、尺度項目数として不十分と判断して9～7因子を候補から除外した。また、3～5因子では、1因子あたりの項目数が多くなりすぎ、各因子の解釈が困難であったため3～5因子を候補除外した。最終的に各因子の解釈が可能な6因子を採用した。

1回目の6因子解において因子負荷量が0.40以上であった項目を残し、再度、6因子を指定して因子分析を行った結果、全部で24項目が採択された (Table 1)。

第Ⅰ因子は、「不慣れな仕事 (活動) でも積極的に取り組んでいる」や「たとえ失敗しても、次に活かすための解決策を立てている」など、困難な課題を克服しようとする行動であったため、〈困難克服〉と命名した。第Ⅱ因子は、「目標達成のために、やるべき事の段取りを立てて進めている」や「仕事 (活動) を進める上で分からない事は、調べて理解している」など、目標達成に必要な計画や準備を積極的に進める行動であったため、〈積極着手〉と命名した。第Ⅲ因子は、「仕事 (活動) についての自分の考え方が上司・先輩と異なる場合は反論している」や「仕事 (活動) で納得がゆかないことを上司・先輩に訴えている」など、自分の意見を積極的に表明する行動であったため、〈自己主張〉と命名した。第Ⅳ因子は、「上司・先輩が、自分にどの範囲の事までやってほしいと望んでいるのかをつかんでいる」や「仕事 (活動) で上司・先輩が自分に期待することを把握している」など、周囲からのニーズを把握する行動であったため、〈要求把握〉と命名した。第Ⅴ因子は、「団結して仕事 (活動) をするために、同僚 (仲間) と話し合っている」や「チームの仕事 (活動) が進むように率先して同僚 (仲間) に働きかけている」など、仲間と協力し合って仕事や活動を進める行動であったため、〈協働性〉と命名した。第Ⅵ因子は、「自分のやる事に、どのくらいの期間が必要になるかの見当がついている」や「あとどのくらいで目標を達成できるかの見通しが立っている」であり、自分の仕事や活動の完成の見通しを把握する行動であったため、〈業務見通〉と命名した。

一人前行動の信頼性と妥当性 因子分析で抽出された6因子の各項目の得点を合計し、項目数で除したものを下位尺度得点として、それぞれの基本統計量を Table 2 に示した。各因子ごとに Cronbach の信頼性係数を求めた結果 (Table 2)、すべての因子において十分な信頼性があることが確認された (> 0.800)。また、基準関連妥当性となる、各因子の合計値と社会人基礎力の総得点との相関係数を確認したところ、すべての因子において中程度以上の有意な正相関が得られた ($r > 0.500, p < 0.001$)。

一人前意識の因子分析 項目困難度によって回答の偏りを調べたところ、偏りのある項目がなかったため全項目を用いて因子分析 (最尤法) を行った。一人前意識の下位尺度は相互に関連があると思われるため斜交回転 (プロマックス回転) を採用した。スクリープロットの固有値に着目したところ、3因子とそれ以降の因子数との間に比較的大きな段差が見られたので、3因子を指定して因子分析を行った。その結果、因子負荷量が0.35以上の項目が21項目が確認された (Table 3)。

第Ⅰ因子は、「やりたくない仕事が将来の仕事に役立つとか職務能力向上につながる」と考えるものであったため、〈職務有用〉と命名した。第Ⅱ因子は、「やりたくない自分の達成感や喜びにつながる成果につながる」と考えるものであったため、〈自己肯定〉と命名した。第Ⅲ因子は、「やりたくない仕事をすることが周囲からの承認や賞賛につながる」と考えるものであったため、〈承認〉と命名した。

一人前意識の信頼性と妥当性 因子分析で抽出された3因子の各項目の得点を合計し項目数で除したものを下位尺度得点として、それぞれの基本統計量を Table 4 に示した。各因子ごとに Cronbach の信頼性係数を求めた (Table 4)。第Ⅰ因子および第Ⅲ因子は > 0.800 で十分高く、第Ⅱ因子は $= 0.796$ でやや低いが問題のないレベルであった。また、基準関連妥当性となる、各因子の合計値と社会人基礎力の総得点との相関係数を確認したところ、第Ⅰ因子は有意だが弱い相関 ($r = 0.307, p < 0.001$)、第Ⅱ因子は有意な中程度の相関 ($r = 0.673, p < 0.001$)、第Ⅲ因子は有意だがほとんど相関がなかった ($r = 0.240, p < 0.001$)。

各変数間の相関分析 一人前行動と一人前意識、年齢、やりたいこと志向との相関分析を行った (Table 5)。その結果、一人前行動は一人前意識と有意な正相関 ($r = 0.509, p < 0.001$) が認められた。特に、一人前意識の「自己肯定」因子とは中程度の正相関 ($r = 0.625, p < 0.001$) があつた。また、一人前行動は年齢と有意な正相関 ($r = 0.400, p < 0.001$) が認められた。しかし、一人前意識は年齢との有意な相関が認められなかった。やりたいこと志向は、一人前行動や一人前意識、年齢のいずれの因子とも有意な相関が認められなかった。

大学生と社会人の差 一人前行動、一人前意識、やりたいこと志向について大学生と社会人の差を t 検定によって確認した (Table 6)。その結果、一人前行動は大学生より社会人のほうが有意に高かった ($t(140) = 5.725, p < 0.001$)。一人前意識とやりたいこと志向については、有意差が認められなかった。

Table 1. 一人前行動の因子分析 (最尤法、プロマックス回転)

	因 子					
	I	II	III	IV	V	VI
I. 困難克服						
34 不慣れな仕事 (活動) でも積極的に取り組んでいる	0.662	-0.016	0.015	-0.069	0.036	0.074
29 たとえ失敗しても、次に活かすための解決策を立てている	0.655	0.019	-0.107	0.033	0.081	0.124
36 うまく行かない仕事 (活動) は、うまく行かない原因を突き止めて進めている	0.645	-0.016	0.146	0.126	-0.119	0.036
10 より良い成果をあげるためにあらゆる方法を試している	0.594	0.237	-0.093	0.021	-0.115	-0.024
31 困っている同僚 (仲間) を自発的に助けている	0.512	-0.235	-0.032	0.133	0.271	0.006
5 上司・先輩の見習うべき点を自分も身につけるようにしている	0.492	0.077	-0.231	0.036	0.187	0.053
II. 積極着手						
3 目標達成のために、やるべき事の段取りを立てて進めている	-0.167	0.791	-0.028	0.030	0.011	0.094
12 仕事 (活動) を進める上で分からない事は、調べて理解している	0.150	0.687	0.081	-0.061	0.002	-0.167
2 目的達成のためなら自分が苦手なこともしている	0.193	0.575	-0.129	0.016	0.041	0.026
11 決められた期限までにやり遂げるために計画を立てている	-0.071	0.544	-0.063	-0.025	0.093	0.248
20 未経験の仕事 (活動) は、自力で調べたり、前例を確認したりして進めている	0.054	0.469	0.052	0.119	-0.039	0.198
26 目標達成のために必要なことを自発的に行っている	0.331	0.402	0.122	-0.033	0.038	0.070
III. 自己主張						
38 仕事 (活動) についての自分の考え方が上司・先輩と異なる場合は反論している	-0.072	0.054	0.849	-0.011	0.051	-0.007
6 仕事 (活動) で納得がゆかないことを上司・先輩に訴えている	-0.261	-0.003	0.818	0.106	0.067	0.145
30 自分がやる事について感じた疑問を上司・先輩に投げかけている	0.287	-0.191	0.617	-0.020	0.093	0.091
IV. 要求把握						
32 上司・先輩が、自分にどの範囲の事までやってほしいと望んでいるのかをつかんでいる	0.120	-0.094	0.039	0.746	-0.055	-0.069
16 仕事 (活動) で上司・先輩が自分に期待することを把握している	-0.171	0.043	-0.124	0.728	0.335	0.076
40 上司・先輩が暗黙のうちにしてほしいと思っている事を理解できている	0.059	0.157	0.143	0.719	-0.187	-0.115
9 仕事 (活動) 上の関係者の立場に立って自分に求められる行動を明らかにしている	0.245	-0.023	0.029	0.509	0.047	0.031
V. 協働性						
23 団結して仕事 (活動) をするために、同僚 (仲間) と話し合っている	-0.005	-0.103	-0.002	-0.004	0.779	0.217
39 チームの仕事 (活動) が進むように率先して同僚 (仲間) に働きかけている	0.105	0.123	0.154	0.030	0.695	-0.276
15 積極的に周囲に協力を呼びかけて仕事 (活動) を進めている	0.071	0.162	0.138	-0.109	0.686	-0.093
VI. 業務見通						
35 自分のやる事に、どのくらいの期間が必要になるかの見当がついている	0.348	0.065	0.071	-0.104	-0.124	0.697
19 あとどのくらいで目標を達成できるかの見通しが立っている	0.004	0.193	0.130	-0.002	0.049	0.625
因子相関行列						
	1	0.578	0.472	0.544	0.464	0.444
	2		0.466	0.456	0.404	0.430
	3			0.554	0.541	0.359
	4				0.638	0.375
	5					0.364

Table 2. 一人前行動の下位尺度得点の基本統計量および信頼性係数と妥当性係数

因子名	平均値	標準偏差	最小値	最大値	係数	妥当性係数
困難克服	3.39	0.68	1.50	4.83	0.810	0.668***
積極着手	3.56	0.72	1.33	5.00	0.837	0.633***
自己主張	2.97	1.03	1.00	5.00	0.849	0.513***
要求把握	3.07	0.77	1.00	5.00	0.827	0.552***
協働性	2.94	0.94	1.00	5.00	0.827	0.582***
業務見通	3.21	0.88	1.00	5.00	0.810	0.520***

: 社会人基礎力との相関係数

***: $p < .001$

考 察

一人前行動の因子構造 まず、一人前行動は、因子分析の結果、困難克服因子と積極着手因子、自己主張因子、要求把握因子、協働性因子、業務見通因子の6因子構造であることが示された。研究 I における KJ 法的手法では一人前行動が8つのキーワード群に分類されたが、そのうち、〈自己主張〉、〈要求把握〉、〈協働性〉は同名の因子に対応し、〈進捗管理〉の業務終了に対する見通しの部分のみが業務見通因子として抽出された。それ以外の項目、および、残る4つのキーワード群は、困難克服因子と積極着手因子に二分される結果になった。困難克服因子は問題解決の積極的態度を、積極着手因子は目標達成への積極的態度を示していると考えられる。

これらの6因子のうち、困難克服因子は社会人基礎力 (経済産業省, 2006) の〈前に踏み出す力〉に、積極着手因子

Table 3. 一人前意識の因子分析 (最尤法、プロマックス回転)

	因子		
	I	II	III
I. 職務有用			
54 やりたくない事でも、きっと将来仕事の役に立つと思う	0.786	- 0.215	0.029
58 やりたくない事でも必ず目的や意味があると思う	0.676	0.115	- 0.075
50 やりたくない事であっても途中でやめたら後悔すると思う	0.670	- 0.150	0.064
65 雑用は将来の仕事の幅を広げる下積みとして必要だと思う	0.636	- 0.016	- 0.078
43 面倒くさい事をやるのが一人前になるためには必要だと思う	0.502	- 0.058	- 0.144
53 不得意な事ほどやり遂げれば自分の能力向上につながると思う	0.496	- 0.056	0.015
72 いやな事に何にもしないよりは、手をつけたほうがましだと思う	0.470	0.139	0.153
64 未経験の事ほど新しい何かを身につけるよい機会だと思う	0.446	0.300	- 0.024
63 難しい仕事 (活動) はきっとチャンスにつながると思う	0.445	0.194	0.139
II. 自己肯定			
56 どんな仕事 (活動) でも自力でやり遂げられると思う	- 0.141	0.692	- 0.207
67 困難な仕事 (活動) であっても最高の成果を上げられると思う	- 0.020	0.675	- 0.124
44 この仕事 (活動) をやり遂げられるのは自分しかないと思う	- 0.197	0.625	0.108
70 仕事 (活動) 全体の中で自分は重要な部分を担っていると思う	- 0.294	0.562	0.179
46 どうせやるならとことんやりぬきたいと思う	0.148	0.524	- 0.023
57 難しい仕事 (活動) をやり遂げることが喜びになると思う	0.141	0.507	0.070
68 やりたくない事でも自分なりの工夫をすることで面白くなると思う	0.253	0.460	- 0.056
51 困難な事であっても、きっと何とかできると思う	0.136	0.442	0.030
47 自分に与えられた仕事 (活動) はすべて重要な意義があると思う	0.202	0.359	0.128
III. 承認			
71 難しい仕事をやり遂げて周囲から認めてもらいたいと思う	- 0.016	0.023	0.896
60 期待以上に仕上げて見せることで周囲から賞賛されたいと思う	- 0.074	- 0.041	0.774
49 仕事 (活動) を通じて周囲の人に認められたいと思う	0.050	- 0.061	0.761
因子相関行列			
1		0.519	0.298
2			0.383

Table 4. 一人前意識の下位尺度得点の基本統計量および信頼性係数と妥当性係数

因子名	平均値	標準偏差	最小値	最大値	係数	妥当性係数
職務有用	3.74	0.63	2.00	5.00	0.821	0.307***
自己肯定	3.29	0.65	1.22	4.78	0.796	0.673***
承認	3.73	0.95	1.00	5.00	0.843	0.240***

: 社会人基礎力との相関係数

*** : $p < .001$

Table 5. 各変数間の相関分析

	一人前意識	職務有効因子	自己肯定因子	承認因子	やりたいこと志向	年齢
一人前行動	0.509***	0.220**	0.625***	0.267	0.101	0.400***
一人前意識		0.818***	0.843***	0.536***	0.109	0.037
職務有効因子			0.469***	0.231**	0.004	- 0.024
自己肯定因子				0.305***	0.125	0.139
承認因子					0.160	- 0.092
やりたいこと志向						- 0.149

*** : $p < 0.001$, ** : $p < 0.01$

Table 6. 大学生と社会人の t 検定の結果

	大学生 (n = 70)		社会人 (n = 72)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
一人前行動	71.59	16.01	84.56***	10.49
一人前意識	74.24	12.20	74.65	9.95
やりたいこと志向	36.56	7.14	34.63	6.50

*** : $p < 0.001$

と業務見通因子は〈考え抜く力〉に、要求把握因子と協働性因子と自己主張因子は〈チームで働く力〉に相当している。また、これらの6因子は、リクルート・ワークス研究所（2004）の調査によって得られた独り立ちとして認められる状態である「与えられた業務を一人で完結できる状態」や「周囲の力を上手く活用することができる状態」に至るための具体的な行動を示しているといえる。つまり、本研究によって得られた一人前行動の6因子は、現代日本の企業・組織において若手従業員に求められる行動と一致する点が多く、この6因子によって一人前行動が構成されるといえる。

したがって、一人前行動とは「自分に期待される要求を把握し（要求把握因子）、目的達成のために積極的に仕事に着手し（積極着手因子）、業務の今後の見通しを確認しながら（業務見通因子）、必要に応じて関係者へ自己主張し（自己主張因子）あるいは関係者との協業しつつ（協働性因子）、業務上の困難を克服してゆく行動（困難克服因子）である」といえる。

一人前意識の機能的役割 次に、一人前意識については、因子分析の結果、一人前意識は職務有用因子と自己肯定因子、承認因子の3因子構造であることが示された。研究ⅠにおけるKJ法的手法では、一人前意識は8つの概念に分類されたが、その内容から判断すると、〈有効性〉、〈不快回避〉、〈成長〉は職務有用因子に、〈有能感〉、〈達成感〉は主に自己肯定因子に、〈承認〉は承認因子に集約されたと考えられる。一人前意識は、自分に期待される役割を果たすために「やりたくないが、やらなくてはならない仕事」に対応する意識であるから、一人前意識は、自分が果たすべき役割をどの程度受容するかという「役割受容」と類似した概念である。一人前意識の3因子のうち、職務有用因子は役割受容尺度（三川，1990）の「役割有能感」と「役割達成」に、自己肯定因子は「役割満足」に、承認因子は「役割評価」におおむね対応しており、本研究によって得られた一人前意識の3因子は、やるべき仕事を受容する上で必要な概念であるといえる。

研究Ⅰでは、一人前意識はやらねばならない仕事をやりたい仕事へと転化するために、個人にとって何らかの意義ある概念と結びつける行為、すなわち「肯定的な意味づけ」であることが示された。つまり、一人前意識とはやらねばならない仕事を、仕事に役立つ（職務有用因子）や自分の喜び（自己肯定因子）、周囲から承認（承認因子）といった肯定的概念に結びつける行為であるといえる。このような肯定的な意味づけと類似のことが近代の思想哲学においても指摘されており、北村（1998）は、「近代社会に適応された精神は、自己を規律化して根源的な欲求としての『したいこと』を抑制したのち、外部から与えられた思考の産物である『理想』（すべきこと）を『自発的に』発見した上で『欲求』（したいこと）へと転化し、より高次のあるべき自己を実現しようとする動機づける」、と主張している。また、このような心理的行為は、谷内（2005）が示した職業的自己概念の3成分のうちの2成分、will（やりたいこと）、must（やるべきこと）の統合という形で説明できる。学生時代に自由であった若者にとって、企業・組織から期待されるやりたくない仕事はmustであり、willとは相容れないものである。つまり、mustとwillの間に葛藤が生じているといえる。これに対して、一人前意識は、mustを自己肯定因子や職務有用因子、承認因子に結びつけて、すなわちmustに肯定的な意味づけすることでmustをwillへと転化する働きをしており、これによって葛藤解消を図っているといえる。また、このことは、やりたくない仕事に対して内発的動機づけを行っている」と解釈することもできる。

例えば、Frankl（1988）は、アウシュビッツの強制収容所における絶望的な体験を例に、「意味への意志（生きる意味を強く求める意志）」が生き抜く力を発揮することを説明した。仕事においても同様に、不可避のやりたくない仕事に遭遇することは往々にしてあり、このような状況に対して、いかに自己にとって肯定的な意味づけをできるかが「一人前」にとって重要であると考えられる。

以上から、一人前意識とは、企業・組織からの役割期待に対して「肯定的な意味づけ」をするという心理的行為であり、やるべき仕事を職務有用因子や自己肯定因子、承認因子へと意味づけることで職業的自己概念の葛藤解消とやるべき仕事への内発的動機づけが行われて一人前行動を実現するものといえる。なお、一人前意識は、年齢との有意な相関は認められず、また、大学生と社会人との間、および性別においても有意差が認められなかった。仕事に対する意味づけは、年齢や性別、社会的立場とは関連がなく、きわめて個人的な要因であると考えられる。

一人前行動とやりたいこと志向との関係 相関分析の結果、一人前行動とやりたいこと志向の間には有意な相関は認められなかった。やりたいこと志向によって一人前行動が低下・向上するとは限らないことを示している。更に、やりたいこと志向は、年齢との有意な相関が認められず、学生と社会人の間にも有意差が認められなかったことから、年齢や学生・社会人の違いによらず誰もが持ちえる意識であり、フリーターに特化した特別な意識ではないことを示して

いる。

やりたいこと志向は、フリーターの持つキャリア意識として見出され、現実の職業生活と自分との接点を見出せない場合の隠れ裏にされてしまうことが危惧されている（日本労働研究機構，2000）。また、そのような意識に共感する意識が大学生にも拡大していることが指摘されている（下山，2002）。しかし、この結果から、やりたいこと志向を持っていることが、即キャリア発達上問題があるとする考え方は誤っているといえる。

研究によっては、やりたいこと志向には自己実現の動機づけとなるという肯定的側面も指摘されており、必ずしも問題ではないという見解がある。例えば、やりたいこと志向が職業未決定とは有意な関連がなく（安達，2004）、定職に就こうとする行動を起こす時にやりたいこと志向が高くなることを示している（安達，2008）。その他、同様な見解はいくつか確認されている（田澤，2005；三宅，2005；山上，2007）。

やりたいこと志向の問題点は、「自己への志向」が強すぎるあまり巨大化した自己を収める場所を社会の中に見つけれない状況に陥ることである（下村，2005）。アイデンティティの研究において、伊藤（1993）は、個人志向性（自分独自の基準を尊重し、個性を活かした生き方への志向性）だけでなく社会志向性（社会適応や文化適応を終局点とし、他者あるいは社会の規範に則った生き方への志向性）がアイデンティティ形成に必要であり、その両者が加齢とともに発達し統合されることを示している。このことを考慮すると、やりたいこと志向の問題点は、個人志向性に偏重することが問題なのであり、企業・組織や社会からの期待に対応しようとする社会志向的なやりたいこと志向は問題ではないといえる。一人前意識の will と must の関係で論じたように、must への意味づけによってが転化された will が社会志向的なやりたいこと志向に相当しており、他者の役立つことを自らのやりたいこととする意志は一人前に通じるものである。しかし、must を will に転化しても、当初からの個人志向的なやりたいこと志向はなお残存しえる。今回の調査で測定した尺度では、やりたいこと志向の個人志向性と社会志向性を判別できないため、一人前行動や年齢、大学生・社会人との関連性が示されなかったのではないかと考える。

しかし、個人志向的なやりたいこと志向は、はたして一人前行動に対してまったく悪影響がないのだろうか。一人前意識によって must に肯定的な意味づけがうまくできなかった場合、個人志向的やりたいこと志向が強いほど will と must の間に強い葛藤が生じるはずであり、そのことが、早期離職の最大の理由である「仕事上のストレス」の一因になっている可能性はある。したがって、やはり、一人前意識による葛藤解消は一人前行動をとる上で重要であるといえる。

職業的一人前尺度の構成概念 一人前行動と一人前意識との間には、相関分析の結果、中程度の正相関が見られた（ $r = 0.509$, $p < 0.001$ ）。やらねばならぬ仕事を職務有用因子や自己肯定因子、承認因子に結びつけるような心理的行動を行っているほど一人前行動を多く取っているといえる。特に、一人前意識の自己肯定因子は他の2因子と比べて、一人前行動との相関係数が最も高く（ $r = 0.625$, $p < 0.001$ ）、また、社会人基礎力との相関係数が最も高かった（ $r = 0.673$, $p < 0.001$ ）、前述の通り、一人前意識によって、やりたくはない仕事を自己の有能さや仕事の達成といった自己肯定的な概念に結びつけることで一人前行動に大きく影響を与えていると考えられる。

したがって、職業的一人前尺度を行動と意識の組み合わせとして構成するならば、この職業的一人前尺度の構成概念は一人前行動の6因子および一人前意識の自己肯定因子で構成するのが妥当であると考えられる。

職業的一人前尺度の信頼性・妥当性 職業的一人前尺度の構成因子、つまり、一人前行動の6因子および一人前意識の自己肯定因子は、いずれも Cronbach の信頼性係数が高かったため（ $\alpha = 0.796 \sim 0.827$ ）、信頼性に問題ないといえる。基準関連妥当性の確認として行った社会人基礎力との相関分析では、一人前行動の6因子および一人前意識の自己肯定因子が中程度の有意な正相関（ $r = 0.513 \sim 0.673$, $p < 0.001$ ）が認められたため妥当性も十分高いといえる。また、一人前行動は年齢と有意な正相関（ $r = 0.400$, $p < 0.001$ ）が認められたため、一人前行動が加齢に伴い向上するという発達のな変化も確認することができた。

なお、社会人基礎力は、経済産業省（2006）における研究会において現代日本社会で必要とされる基礎的な力として提唱されたもので、研究者および企業・組織の実務家を合わせた21名によりその概念が検討されたものであるため内容的妥当性は高い。また、この概念に基づいて社会人基礎力尺度（高橋・谷，2007）は作成されており、816名の大学生のデータで調査した結果、この尺度の Cronbach の信頼性係数は十分高く（ $\alpha = 0.905$ ）、探索的因子分析を実施したところ経済産業省が想定した3つ力に相当する因子が確認された。これらの結果から、この基準関連妥当性の確認として

用いた社会人基礎力尺度は内容的妥当性と信頼性が確保されている。

したがって、職業的一人前尺度の信頼性・妥当性は高く、本調査用紙は就職後数年までの若手従業員の職業的一人前度を十分に測定しうるものと考えられる。

結 論

まとめ 本研究の目的は、第Ⅰ研究では、質問紙を作成するために勤続10年以上のベテラン従業員を対象に面接調査によって、若手従業員が「一人前」になるために必要な行動、および、ベテラン従業員自身が企業・組織のニーズと自己の興味・関心との葛藤をどの様に解消しているかを明らかにすることであった。調査の結果、一人前行動が8概念(要求把握と業務具体化、挑戦性、経験学習、進捗管理、問題解決、自己主張、協働性)で構成されること、また、一人前意識が否定的な仕事に対して8つの肯定的な意味づけ(成長、意義、楽観、達成感、有効性、不快回避、有能感、承認)を行っており、それによって葛藤解消とモチベーションの維持・向上を図っていることが示された。

第Ⅱ研究は、第Ⅰ研究の結果を受けて、一人前行動と一人前意識、およびやりたいこと志向との関連を明らかにしたうえで、職業的一人前尺度を開発してその信頼性・妥当性を検証することが目的であった。まず、一人前行動と一人前意識との関係については、因子分析によって一人前行動は6因子(困難克服因子と積極着手因子、自己主張因子、要求把握因子、協働性因子、業務見通因子)、一人前意識は3因子(職務有用因子、自己肯定因子、承認因子)が抽出されたが、特に一人前意識の自己肯定因子と一人前行動の6因子との間に比較的強い相関が認められた。このことから、一人前意識とは企業・組織からのやるべき仕事に対して「肯定的な意味づけ」をするという心理的行為であり、これによってやるべき仕事をやりたいことへと転化して、やるべき仕事と個人との葛藤解消を図り、一人前行動への内発的動機づけを行っていることが示された。

次に、一人前行動とやりたいこと志向の関係については、有意な相関は認められなかった。また、やりたいこと志向は、年齢とも有意な相関が認められず、大学生か社会人かでも有意差が認められなかったため、年齢や大学生か社会人かに関わらずに多くの人に見られる意識であり、一人前行動に対して直接影響を及ぼすとは限らないことが示された。

以上を踏まえると、職業的一人前尺度は一人前行動の6因子と一人前意識の自己肯定因子から構成することが妥当である。そして、これらの因子がすべてCronbachの信頼性係数が高く、かつ、類似尺度の社会人基礎力尺度との相関係数も十分高かったことから、職業的一人前尺度の信頼性・妥当性は高く、本調査用紙は就職後数年までの若手従業員の職業的一人前度を十分に測定しうるものと考えられる。

今後の課題 Super (1957) は、キャリア発達を「自分自身にとっても満足であり、また社会にとっても利益であるように、自己概念を現実に移すこと」としており、職業的一人前度との共通する点が見られる。一人前行動に加齢に伴った発達が認められたことから、職業的一人前度もこのような職業的自己実現へと向かうキャリア発達があると考えられる。したがって、職業的一人前度とキャリア発達の関連を確認することで、更なる職業的一人前尺度の予測的妥当性を確認する余地が残されている。

ただし、職業的一人前度の発達は、加齢によって何らかの形質が発現する生物学的な発達ではなく職務遂行のスキルであるため、年齢よりも経験による学習に強く規定されると考えられる。松尾 (2006) や高橋ら (2008) は、それぞれキャリア発達や社会人基礎力の向上をKolb (1984) の経験学習理論を基に説明しており、職業的一人前度も経験学習との間に関連があることが予測される。職業的一人前度が年齢よりも経験学習により強く規定されることが確認されれば、経験学習モデルに沿った職業的一人前度向上の支援策を得ることができるだろう。

最後に、やりたいこと志向は一人前行動と一人前意識および年齢とも関連が認められなかったため、年齢に関係なく誰もが持ちえる意識であり一人前行動へも影響しないことが示された。しかし、この結果は、今回の調査対象が20歳代から30歳代の若手に偏っていたこと、および個人志向性/社会志向性を識別していなかったことによって関連性が現れなかった可能性がある。この点を再確認する必要がある。

以上3点を明らかにすることで、「若者のキャリア発達は、やりたいこと志向を過度に追求するよりも、まず、やるべき仕事に従事して、その仕事を自己肯定的に意味づけることによってはじめて「一人前」として承認され、職業的自己実現が達成される」という仮説を検証することができる。そのために、今後、サンプルサイズを拡大し、より広範囲の年齢層に調査を行って、職業的一人前尺度とキャリア発達(職業的自己実現)、経験学習、およびやりたいこと志向

との関連を明らかにしてゆきたい。

引用文献

- 安達 智子 (2004). 大学生のキャリア選択 - その心理的背景と支援 日本労働研究雑誌, 533, 27-37.
- 安達 智子 (2008). 大卒者のキャリア意識 - 適職信仰, やりたいこと志向, 受身の3側面から - 白井利明 (編) フリーターのキャリア自立に関する心理学的研究 - 時間的展望の視点によるキャリア発達理論の再構築 - 平成17~19年度科学研究費補助金 (基盤研究 (B)) 研究成果報告書, 66-84.
- Feldman, D. C. (1977). *The Role of Initiation Activities in Socialization*. Human Relations Vol.30, No.11, 977-990.
- Frankl, V. E., Nagasawa, J., Takeuchi, Y. (1988). *The Will to Meaning: Foundations and Applications of Logotherapy*. Penguin Group USA.
- 伊藤 美奈子 (1993). 個人志向性・社会志向性に関する発達の研究 教育心理学研究. 41 (3), 293-301.
- 川喜多 二郎 (1967). 発想法 中公新書136 中央公論新社.
- 川喜多 二郎 (1970). 続・発想法 中公新書1210 中央公論新社.
- 経済産業省 (2006). 社会人基礎力に関する研究会 「中間取りまとめ」 2006年2月18日
<<http://www.meti.go.jp/press/20060208001/shakaijinkisoryoku-honbun-set.pdf>> (2010年11月6日)
- 北村 三子 (1998). 青年と近代 世織書房.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning Experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice Hall P T R.
- 厚生労働省 (2009). 平成19年版労働経済の分析 日経印刷.
- 厚生労働省 (2010). 平成21年雇用動向調査 厚生労働省 2010年8月5日
<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/09-2/index.html>> (2010年11月6日)
- Kramer, M. (1974). *Reality Shock: why nurses leave nursing*. St Louis: C. V. Mosby Co.
- 松尾 睦 (2006). 経験からの学習 プロフェッショナルへの成長プロセス 同文館出版.
- 三川 俊樹 (1990). ライフ・キャリアの視点からみた役割受容 進路指導研究, 11, 10-17.
- 三宅 義和 (2005). 職業未決定の構造 - 非選抜型大学の学生の進路意識調査を通じて - 居神 浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑 秀和 (著) 大卒者フリーター問題を考える ミネルヴァ書房, 122-153.
- 宮沢 秀次 (2005). 「一人前」ということ 比較文化研究 24, 1-4.
- 村上 亘寛 (2007). 心理尺度のつくり方 北王子書房, 71.
- 内閣府 (2006). 平成18年版国民生活白書 多様な可能性に挑める社会に向けて 時事画報社.
- 日本能率協会マネジメントセンター (2010). “今どきの新入社員”を育てる研修スタイル JMAM セミナー新入社員基本行動トレーニング資料, 9-10.
- 日本労働研究機構 (2000). フリーターの意識と実態 - 97人へのヒアリング結果より - 調査研究報告書, No.136, 70-85.
- 西村 浩一 (2003). 一人前の民俗慣行 民俗学論叢, 18, 51-76.
- 労働政策研究・研修機構 (2007). 若年者の離職理由と職場定着に関する調査 JILPT 調査シリーズ No.36 労働政策研究・研修機構.
- 産業能率大学 (2009). 2009年度新入社員に見るゆとり世代の特徴 産業能率大学 2009年8月
<<http://www.sanno.ac.jp/research/pdf/yutori2009.pdf>> (2010年11月6日).
- 佐藤 厚 (2008). 雇用・処遇システム 国際比較と将来展望 佐藤 博樹・佐藤 厚 (編) 仕事の社会学 変貌する働き方 有斐閣 1-16.
- 下村 英雄 (2002). フリーターの就業意識とその形成過程 - 「やりたいこと」志向の虚実 - 小杉 礼子 (編) 自由の代償 / フリーター - 現代若者の就業意識と行動 日本労働研究機構.
- 下村 英雄 (2005). 大学生の就業意識 大学生という「子ども」の意識 - IDE, 2005年2月号.

- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values Revised Edition*. Jossey-Bass Pfeiffer.
 (シャインE. H. 金井 壽宏 (訳) (2006). キャリア・アンカー 白桃書房)
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley Pub. Co.
 (シャインE. H. 二村敏子・三膳勝代 (訳) (2001). キャリア・ダイナミクス 白桃書房)
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers: an introduction to vocational development*. Harper & Row.
 (スーパーD. E. 日本職業指導学会 (訳) (1960). 職業生活の心理学 誠信書房)
- 高橋 浩・池田 知美・谷 由紀子 (2008). 大学生の社会人基礎力育成のための提言 経験学習理論と因果的一貫性の視点から 人材育成学会第6回年次大会発表論文集, 191-196.
- 高橋 浩・谷 由紀子 (2007). 社会人基礎力の形成に寄与する大学時代の活動について 日本産業カウンセリング学会第12回大会論文集, 56-57.
- 谷内 篤博 (2005). 大学生の職業意識とキャリア教育 勁草書房.
- 辰巳 哲子 (2005). どんな仕事においても, 社会で働く上で必要とされる基礎力 Works No.73, 41-44.
- 田澤 実 (2005). キャリア教育の導入と今後の進路選択研究の展望 - 大学生を対象にした実証的研究のレビューに基づいて - 中央大学大学院論究 (文学研究科篇), 37, 189-201.
- 帝国データバンク (2010). 倒産集計 帝国データバンク 2010年10月
 <<http://www.tdb.co.jp/report/tosan/index.html>> (2010年11月6日).
- リクルート・ワークス研究所 (2004). WORKS 人材マネジメント調査2003 [総合報告書] Part 4 業績の鍵となる若手の早期戦力化 リクルート・ワークス研究所.
- 労働政策研究・研修機構 (2007). 若年者の離職理由と職場定着に関する調査 JILPT 調査シリーズNo.36 労働政策研究・研修機構.
- 山上 浩次郎 (2007). 高校生の「自己実現」と職業意識 発達・学習支援ネットワーク研究, 7, 73-121.

Appendix A. 一人前行動の質問項目

- | | |
|---|-------|
| 1. 仕事 (活動) の全体の動きを見て自分がすべきことを洗い出している | 業務具体化 |
| 2. 目的達成のためなら自分が苦手なこともしている | 挑戦性 |
| 3. 目標達成のために、やるべき事の段取りを立てて進めている | 進捗管理 |
| 4. 困難なことに対して、工夫して乗り越えている | 問題対応 |
| 5. 上司・先輩の見習うべき点を自分も身につけるようにしている | 経験学習 |
| 6. 仕事 (活動) で納得がゆかないことを上司・先輩に訴えている | 自己主張 |
| 7. 目標達成のために、同僚 (仲間) を積極的にリードしている | 協働性 |
| 8. 仕事 (活動) で指示されたことの背景にあるねらいを理解している | 要求把握 |
| 9. 仕事 (活動) 上の関係者の立場に立って自分に求められる行動を明らかにしている | 業務具体化 |
| 10. より良い成果をあげるためにあらゆる方法を試している | 挑戦性 |
| 11. 決められた期限までにやり遂げるために計画を立てている | 進捗管理 |
| 12. 仕事 (活動) を進める上で分からない事は、調べて理解している | 問題対応 |
| 13. 仕事 (活動) を円滑に進めるために必要な技能を習得するようにしている | 経験学習 |
| 14. 仕事 (活動) で成果をあげるためのアイデアを上司・先輩に積極的にアピールしている | 自己主張 |
| 15. 積極的に周囲に協力を呼びかけて仕事 (活動) を進めている | 協働性 |
| 16. 仕事 (活動) で上司・先輩が自分に期待することを把握している | 要求把握 |
| 17. 仕事 (活動) の目標達成のために自分がやるべき行動を具体的にしている | 業務具体化 |
| 18. 指示されていなくても、成果が上げるために必要なことに行っている | 挑戦性 |
| 19. あとどのくらいで目標を達成できるかの見通しが立っている | 進捗管理 |
| 20. 未経験の仕事 (活動) は、自力で調べたり、前例を確認したりして進めている | 問題対応 |
| 21. 以前と同じ事をする場合は、前回よりもうまくやるよう工夫している | 経験学習 |
| 22. 仕事 (活動) のやり方についての自分の意見が通るよう上司・先輩に働きかけている | 自己主張 |
| 23. 団結して仕事 (活動) をするために、同僚 (仲間) と話し合っている | 協働性 |
| 24. 仕事 (活動) で指示されたことに付随してやるべき事を分かっている | 要求把握 |
| 25. 状況の変化に応じて、新たにやるべき事は何かを明確にしている | 業務具体化 |
| 26. 目標達成のために必要なことを自発的に行っている | 挑戦性 |
| 27. 仕事 (活動) が思うように進まないときは計画を見直している | 進捗管理 |

28. 指示が曖昧な仕事（活動）は、自分なりに課題を明らかにして進めている	問題対応
29. たとえ失敗しても、次に活かすための解決策を立てている	経験学習
30. 自分がやる事について感じた疑問を上司・先輩に投げかけている	自己主張
31. 困っている同僚（仲間）を自発的に助けている	協働性
32. 上司・先輩が、自分にどの範囲の事までやってほしいと望んでいるかをつかんでいる	要求把握
33. 仕事（活動）が今後どのように展開するかを想像して、今のうちできることを準備している	業務具体化
34. 不慣れな仕事（活動）でも積極的に取り組んでいる	挑戦性
35. 自分のやる事に、どのくらいの期間が必要になるかの見当がついている	進捗管理
36. うまく行かない仕事（活動）は、うまく行かない原因を突き止めて進めている	問題対応
37. 一度注意されたことは二度と起こさないように対策打っている	経験学習
38. 仕事（活動）についての自分の考え方が上司・先輩と異なる場合は反論している	自己主張
39. チームの仕事（活動）が進むように率先して同僚（仲間）に働きかけている	協働性
40. 上司・先輩が暗黙のうちにしてほしいと思っている事を理解できている	要求把握

Appendix B. 一人前意識の質問項目

1. やりたくない事でもやり遂げれば自分の成長につながると思う	成長
2. 面倒くさい事をやる事が一人前になるためには必要だと思う	有効性
3. この仕事（活動）をやり遂げられるのは自分しかいないと思う	有能感
4. どうせやるならとことんやりぬきたいと思う	達成感
5. 自分に与えられた仕事（活動）はすべて重要な意義があると思う	意義
6. 仕事（活動）を通じて周囲の人に認められたいと思う	承認
7. やりたくない事であっても途中でやめたら後悔すると思う	不快回避
8. 困難な事であっても、きっと何とかかなると思う	楽観
9. 不得意な事ほどやり遂げれば自分の能力向上につながると思う	成長
10. やりたくない事でも、きっと将来仕事の役に立つと思う	有効性
11. どんな仕事（活動）でも自力でやり遂げられると思う	有能感
12. 難しい仕事（活動）をやり遂げることが喜びになると思う	達成感
13. やりたくない事でも必ず目的や意味があると思う	意義
14. 期待以上に仕上げて見せることで周囲から賞賛されたいと思う	承認
15. いやな事はさっさと片付けてすっきりしたいと思う	不快回避
16. 難しい仕事（活動）はきっとチャンスにつながると思う	楽観
17. 未経験の事ほど新しい何かを身につけるよい機会だと思う	成長
18. 雑用は将来の仕事の幅を広げる下積みとして必要だと思う	有効性
19. 困難な仕事（活動）であっても最高の成果を上げられると思う	有能感
20. やりたくない事でも自分なりの工夫をすることで面白くなると思う	達成感
21. 仕事（活動）全体の中で自分は重要な部分を担っていると思う	意義
22. 難しい仕事をやり遂げて周囲から認めてもらいたいと思う	承認
23. いやな事に何にもしないよりも、手をつけたほうがましだと思う	不快回避
24. つらい仕事（活動）でも、今をしのげばきっと楽になると思う	楽観