

経済社会のダイナミズムにおけるキャリア劣化の研究

亀島, 哲 / KAMESHIMA, Satoru

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

221

(発行年 / Year)

2013-12-19

(学位授与番号 / Degree Number)

32675甲第325号

(学位授与年月日 / Date of Granted)

2013-09-15

(学位名 / Degree Name)

博士(政策学)

(学位授与機関 / Degree Grantor)

法政大学 (Hosei University)

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009302>

**経済社会のダイナミズムにおける
キャリア劣化の研究**

亀島 哲

目次

はじめに.....	1
第1部	6
第1章 変化する経済・社会の中での揺らぐキャリア	7
1. 進展する技術革新とグローバル化の影響	7
1.1 技術革新とグローバル化	7
1.2 雇用への影響	8
2. 我が国における雇用環境の悪化.....	10
2.1 雇用の動向	10
2.2 非正規雇用の拡大	11
3. 進む雇用流動化と雇用不安	12
3.1 進む流動化	12
3.2 広がる雇用不安	14
4. 広がる停滞・減退感	16
4.1 低下する生活満足感	16
4.2 のしかかる人口オーナス	17
5. キャリア・モデルから取りこぼされる人々	19
6. まとめ	24
第2章 キャリア劣化概念の検討.....	25
1. キャリア劣化概念の検討の必要性	25
2. キャリアという概念	27
3. キャリアを評価する視点	33
4. キャリア劣化とは	40
5. ケイパビリティとしての就業能力	41
6. キャリア劣化の進展状況の推計	45
6.1 推計指標	45
6.2 調査方法	45
6.3 推計指標の作成	46
6.4 キャリア劣化状況の推計	49
6.5 キャリア劣化と将来の職業生活の予想	51
7. まとめ	53

第2部54

第3章 職業生活満足とその形成-キャリア劣化形成要因間の関係の解明-...55

1. 問題と目的.....	55
2. 基本的概念と分析の枠組.....	56
2.1 職業生活満足度の傾向と職業外生活満足度との関係に関する分析.....	56
2.2 キャリア形成に関わる諸要因による職業生活満足度の形成に関する分析.....	58
3. 方法.....	62
3.1 調査方法.....	62
3.2 調査対象者及び分析対象者.....	62
3.3 分析方法と手順.....	62
4. 結果.....	63
4.1 職業生活満足度の傾向と職業外生活満足度との関係.....	63
4.2 キャリア形成に関わる諸要因による職業生活満足度の形成.....	66
5. まとめと考察.....	77

第4章 性・雇用形態区分による職業生活満足形成過程の違い.....79

1 問題と目的.....	79
1.1 問題.....	79
1.2 目的.....	80
1.3 研究の手順.....	82
2. 方法.....	83
2.1 調査及び分析対象者.....	83
2.2 分析に使用した変数.....	83
3. 結果.....	84
3.1 職業生活満足度等諸変数の比較.....	84
3.2 職業生活満足度形成過程の比較.....	87
4. まとめと考察.....	92
4.1 性・雇用形態区分別の状態・状況.....	92
4.2 職業生活満足の形成過程の違い.....	93
4.3 考察.....	94

第5章 労働者派遣を通じて見るキャリア形成のあり方96

1. 労働者派遣という就業形態を通じた新たな可能性の探索.....	96
2. キャリア形成の視点からの労働者派遣の問題点.....	97
2.1 派遣労働者のキャリア形成の視点が欠けている現状.....	97

2.2 派遣労働者のキャリア形成の現状	98
3. 派遣労働の新たな可能性.....	103
4. まとめと考察.....	106
第6章 リストラの切迫に関わる正社員の反応と経営管理.....	108
1. 問題と目的.....	108
1.1 問題.....	108
1.2 目的.....	110
2. 方法.....	113
2.1 調査方法及び対象者	113
2.2 分析の対象とする変数と調査項目	114
2.3 分析の手順.....	115
3. 結果.....	115
3.1 関係尺度の作成.....	115
3.2 因果モデルによる分析・検証.....	119
3.3 リストラ不安とリストラ克服見込による類型化を通じた分析.....	121
3.4 リストラ切迫時における類型別属性・特性の比較.....	124
4. まとめと考察.....	127
4.1 リストラの切迫に対し予想される反応.....	127
4.2 研究結果からの示唆	128
4.3 本研究の意義と今後の課題	129
第7章 キャリア劣化とリストラ.....	131
1. 目的.....	131
2. 方法.....	135
2.1 調査方法及び対象者	135
2.2 分析に使用した変数	135
2.3 分析の手順.....	138
3. 結果.....	138
3.1 類型別のキャリア劣化関係変数の比較.....	138
3.2 因果モデルによる検証.....	141
4. まとめと考察.....	145
第3部	148
第8章 キャリア劣化の複合要因.....	149

1. キャリア劣化の基礎的メカニズム	1 4 9
2. 就業能力低下の複合的原因	1 5 0
3. 低水準な教育訓練投資	1 5 2
4. 基幹労働力の育成システムから漏れる人々	1 5 8
5. 基幹労働者育成システムの問題	1 6 4
6. 環境変化に対応した中高年教育訓練の欠如	1 7 4
7. まとめ	1 8 5

第9章 急がれるキャリア権に基づく政策展開の具体化 1 8 6

1. ケイパビリティ・アプローチによる労働法の新たな方向性	1 8 6
2. キャリア権の具体的進展状況	1 8 9
3. キャリア権の具体的展開を加速するための方策	1 9 2
3.1 生涯学習における職業能力開発の中核的位置づけ	1 9 3
3.2 企業内教育訓練に対する外部的検証・認証の仕組の導入	1 9 5
3.3 地域における学・産・官の連携によるキャリア再生拠点の整備	1 9 7
3.4 高齢化に対応した学習システムの構築	1 9 8
3.5 キャリア・エージェント機能の拡充	1 9 9
4. まとめ	2 0 2

第10章 本研究の要約と結論 2 0 4

1. 大きな問題として捉えるべきキャリア劣化	2 0 4
2. キャリア劣化のメカニズム	2 0 5
2.1 職業生活の重要性	2 0 5
2.2 非正社員のキャリア劣化のメカニズム	2 0 5
2.3 キャリア形成におけるキャリア・エージェント機能の重要性	2 0 6
2.4 正社員のリストラとキャリア劣化	2 0 6
3. キャリア劣化の防止・再生	2 0 7
3.1 キャリア劣化の複合要因	2 0 7
3.2 急がれるキャリア権に基づく政策展開の具体化	2 0 7
4. 結論ーキャリア劣化の防止・再生に向けてー	2 0 8

参考文献 2 1 0

謝 辞 2 2 1

経済社会のダイナミズムにおけるキャリア劣化の研究

はじめに

技術革新、グローバル化の進展に伴って、企業間競争は激化し、産業・就業構造も大きく変わっていく中で、働く者（労働者だけでなく、これから働こうとする者を含む。）は、ときとして、それまでとは断絶とも言える、大きな環境変化にさらされるようになってきている。しかし、働く者は、常に、キャリアという連続した時間と空間の中で生きていくのである。

その個人の連続性の中においては、「向上」、「発展」という前向きのものだけではなく、老化による職業能力の衰退といった、誰もが避けることができない現象も含まれている。また、若くても非正社員として厳しい労働環境・労働条件の下で将来に対して向上や発展という希望を持ってないという人々もいる。中高年にとっても、かつては終身雇用といわれてきた日本の雇用において、いまやリストラは身近なものになり、将来への不安が広がってきている。

筆者の知る働く人々からも、「向上」や「発展」といったものとは逆に「落ちていく」、「閉じ込められた」、「どうしようもない」という後向きな言葉を多く聞くようになった。その中には、リストラの対象となった後、長期失業にいたった者も含まれる。

年齢に応じた一定の段階を想定した伝統的なキャリア・モデルは、変化の激しい経済社会に適合しなくなっており、プロティアン（変幻自在）やバウンダリーレス（境界なき）といった新たなキャリア・モデルも一部の人々の指標にしかならず、多くの人にとっては関係のないものになってしまっている。

激しい環境変化の中で年齢を重ね、その結果、取り残され、より好ましくない状態になっていく可能性が多くの人々に広がっているのではないかと、素朴にそんな疑問を感じた。

しかし、これまで、こうした状態や現象に適合する概念はなく、筆者は、伊藤(2006)が長期失業にいたるような変転（転職）を「キャリアが劣化」と表現していたことをヒントに、これを「キャリア劣化」と名付けて研究を始めた。

実際に、研究を始めて見ると、キャリアが劣化するとはどういうことを指すのかということ自体を明らかにすることが必要になってきた。当初、キャリア心理学を基礎に研究を進めたが、キャリアが劣化していること、即ち、キャリアが質的に低下または悪化していることを捉えることは、経済社会の変化と密接に関わり、その個人と社会との関係において、一定の評価を伴うものであることが明らかとなり、心理学的視点のみでこれを捉えることは困難であることが判明した。

そこで、従来のキャリア心理学の知見に加え、職業生活を通じた幸福の実現という文脈において、労働法における新たな基盤となる「キャリア権」を提唱し、キャリアを政策の対象とすることを示唆した諏訪（1999）の論考や経済学における Sen(1985, 1992) のケイパビリティ・アプローチといった観点などを手がかりに、多面的に「キャリア劣化」を捉

え直すこととした。

その上で、キャリア劣化が生じるメカニズムを解明し、その防止・再生の方策を探ることが本論文の主旨である。これら一連の分析・考察を通じ、働く人々の不幸・不全な状態を回避・再生し、真の福利の向上に役立てることを目的としている。

本論文は3部構成としている。

第1部は、本論文の問題意識と本論文のテーマである「キャリア劣化」とはいかなるものであるかを示すことを目的としている。

第1章では、どのような変化が経済社会に起こっており、それがどのように雇用に影響を与えているかをたどり、伝統的なキャリア・モデルや新たなキャリア・モデルの両方から取りこぼされている人々の存在を問題意識として示した。

第2章では、このような経済社会において、生じているキャリア劣化とはいかなるものかを探求した。

キャリアの特性を踏まえた検討の結果、キャリア劣化は、自分自身のキャリアに対する主観的・感情面の評価として本意でないことが示されるとともにケイパビリティの観点からの評価によって示されるものであることが了解された。

そこで、キャリア劣化を「環境との相互作用によって生じる個人の職業生活経験と能力形成による就業や選職の可能性の連鎖の結果として、職業生活に満足ではない状態にありながらそこから脱け出せず悪化していく状態又は現象」と定義した。

その上で、我が国のキャリア劣化の現状について大まかな推計を行ったところ、労働者の1/3がキャリア劣化に該当し、ケイパビリティの低下によって将来キャリア劣化に陥る可能性のある労働者が全体の半数を超えており、キャリア劣化への対応が政策上の重要な課題となり得ることを示した。

第2部は、キャリア劣化にいたる直接的、間接的なメカニズムの解明と、それらを通じたキャリア劣化の防止・再生につながる要因の探索を目的としている。

第3章では、実施した調査結果から、職業生活が、職業外生活とも密接に結びつき、働く者の生活全体にとって重要なものであることを実証的に確認し、その上で、職業生活に対する満足を形成する要因の探求を通じて、キャリア劣化を規定する要因間の関係を分析した。

その結果、これまで、雇用において重視されてきた「エンプロイアビリティ」（社内通用性と社外通用性からなる雇用され得る能力）に新たな環境への適応性を加えた「拡張エンプロイアビリティ」が、キャリア劣化の重要な要因であることが示された。

特に、新たな環境への適応性は、その低下が拡張エンプロイアビリティ全体を引き下げ、さらに、労働環境・条件や職業生活満足を低下させる構造から、キャリア劣化の鍵となることが明らかになった。

加えて、新たな環境適応性には、加齢の影響により低下する傾向が認められることから、高齢化が進行する我が国において、これを低下させない取組の重要性を併せて指摘した。

第4章では、性・雇用形態別の職業生活満足における価値重要性構造の違いとキャリア劣化の関連を明らかにすることを試み、非正社員、特に男性非正社員において、環境（環

境格差)と個人の価値重要性構造(意識格差)の相互因果関係の中で、キャリア劣化につながっていく構図を示唆した。

第5章では、日本の基幹雇用や他の非正規雇用とは異なる新たな働き方として始まった派遣労働という就業形態において、キャリアをいかに形成するのかについて、その経緯と現状を踏まえた考察を通して、キャリア劣化にいたらない新たな方途の可能性を探った。

これらの考察から、雇用流動化や非正規労働化が拡大していく社会において、働く者と、企業を始めとする環境を仲介し、その両者に働きかけ、調整するキャリア・エージェント機能の重要性を指摘した。

キャリア・エージェント機能が不在又は弱体であれば、男性非正社員の場合のように、環境と個人の相互因果の中で、労働者にキャリア劣化が拡大していく大きな要因となることを指摘した。

第6章では、正社員にとって、リストラはキャリア劣化の大きな契機となるものであることを踏まえて、リストラが切迫したときに、どのような人々がどのように対応するのかを明らかにし、リストラという事態が切迫しても、キャリア劣化にいたらない可能性を探った。

その結果、リストラに対する不安が少なく、克服の見込みが高い労働者は、職業生活において、個人の自律性を優先し、目標計画性が高く、組織を優先する程度が弱い傾向を持つことが分かった。逆に、リストラ切迫時に厳しい状況に置かれると予想される労働者は、これと対照的な傾向を示していた。

第7章では、第6章の分析結果を踏まえて、さらに、リストラ時に厳しい状況に置かれると予想される労働者について、在職中からキャリア劣化が進んでいることを確認した。

その上で、職業生活姿勢における個人の自律優先性と目標計画性の低さが、在職中のキャリア劣化とリストラ時に克服の見込みの立ちにくさの両方に影響を与えることを明らかにした。

第3部は、キャリア劣化の防止と再生のための政策展開の在り方について検討し、今後に向けた展望を見出すことを目的としている。

第8章では、政策展開の在り方を検討する基礎として、キャリア劣化の大きな原因が就業能力(拡張エンプロイアビリティと同義のものとして扱っている。)の低下であることを踏まえ、就業能力の低下を生じる背景を、マクロ、ミクロ両レベルから複合的に捉え直した。

その結果、マクロレベルでは、自助(働く者)、共助(企業)、公助(政府)のいずれの教育訓練投資の水準も低調であり、三すくみの状態にあることが分かった。

ミクロに視点を移して、この問題を捉え直すと、さらに、基幹労働者とそれ以外の人材養成システムに差があることが推測された。

一方、基幹労働者においても、環境変化に対応するための学習推進の循環が多くの人に形成されていないという問題が浮き彫りになった。その原因として、①環境変化に対応した学習を促進する仕組みを構築できていないこと、②近視眼的な業務遂行から距離をおき、より広い視野で中長期的なキャリアの方向性を見つめる機会を設けられていないということ、③自律的なキャリアを回避する人事システムが主流であるということ、④中年期以降

に①～③の弊害がより顕在化することを指摘した。

第9章では、我が国の就業能力形成システムが機能不全に陥っている現状を踏まえて、さらに、雇用・労働政策の基盤となる労働法生成の議論を整理した。ケイパビリティ・アプローチから労働法を見直す議論を踏まえて、「キャリア権」をケイパビリティ・アプローチの側面から捉え直し、キャリア権の進展によって、働く者の就業能力の形成に社会的基盤の整備を図ることがキャリア劣化防止・再生の方途であることを示した。

そして、我が国におけるキャリア劣化の現状、激しい変化の中で高齢化が進展をすることを踏まえたときに、キャリア権の具体的展開を加速するは急務であるとし、その方策として次を提言した。

- ①生涯学習における職業能力開発の中核的位置づけ。
- ②企業内教育訓練の外部的検証の仕組の導入
- ③地域における学・産・官の連携によるキャリア再生拠点の整備
- ④高齢化に対応した学習システムの構築
- ⑤キャリア・エージェント機能の拡充について提言を行っている。

第10章では本研究の要約と結論をまとめている。

なお、本研究は、2011年に、法政大学地域研究センター『地域イノベーション』Vol.3に掲載された「キャリア劣化に関する基礎的研究-地域活性化のためのキャリア再生支援拠点づくりの観点から」を土台として、さらに発展させたものである（特に第2章）。

また、第3章では、2012年に日本産業カウンセリング学会『日本産業カウンセリング研究』14(1)に掲載された「職業生活満足とその形成に関する研究」を、第5章では、2010年に『季刊労働法』238号に掲載された「キャリア形成の視点から見た労働者派遣の今後」を、第6章では、2013年に法政大学イノベーション・マネジメントセンター『イノベーション・マネジメント』No.10に掲載された「リストラの切迫に関わる正社員の反応と経営管理」をキャリア劣化との関わりを踏まえて、それぞれリライトしている。

第 1 部

第1章 変化する経済・社会の中での揺らぐキャリア

1. 進展する技術革新とグローバル化の影響

1.1 技術革新とグローバル化

過去30年程度の間、情報とコミュニケーションの技術（以下「ICT」という。）は、驚くべき進化を遂げるとともに、世界に波及し商品やサービスの生産や提供を加速させた。ICTの革新は、それ以前の生産現場で展開されたME（マイクロエレクトロニクス）技術の進歩による限定された影響とは異なり、あらゆる領域に大きな影響を与えてきており（伊藤，2007）、生活と密接な関連がある教育、医療、交通、学術研究、金融、物流、企業経営などの分野はことごとくその普及によってその相貌を著しく変化させてきている（日本学術会議情報技術革新と経済・社会特別委員会，2003）。

特に、インターネットの普及は、2011年末現在において、我が国で1年間にインターネットを利用したことがある人は推計で9,610万人、人口普及率は79.1%と、10年前（5,593万人，48.3%）に比べてもめざましいものがあり（総務省，2012）、今や、生活に関わるあらゆる分野で新たな社会インフラとして機能している。

近年のグローバル化の急速な進展もICTの革新と無縁ではない。

グローバル化は、「資本や労働力の国境を越えた移動が活発化するとともに、貿易を通じた商品・サービスの取引や、海外への投資が増大することによって世界における経済的な結びつきが深まること」（内閣府，2004）を指すが、グローバル化自体は、近年になってはじまったものではない。しかし、特に1990年代以降、グローバル化は、ICTの進展・拡大を背景として加速してきたのである（Ladipo & Wilkinson, 2005）。

平成16年経済財政年次報告（内閣府，2004）は、技術革新とグローバル化の進展の関係を次のように指摘する。

グローバル化の過程は、・・・分業によって経済活動の専門化が進み、技術革新を伴いながら経済成長がもたらされる。所得水準の上昇によってさらなる分業が可能となり、経済成長との好循環が実現する。このようにして、世界経済が徐々に包摂され自由主義経済の良さを享受することが可能となる。消費者の立場に立てば、より安くて質の高い財やサービスを選択することが可能になり、生活水準が向上する。

近年のグローバル化の急速な進展には、コンピューターを通じた情報処理やインターネットなどの情報伝達の分野における技術革新が大きな影響を与えており、これらは、金融をはじめとする各種サービスの機能をも向上させている。こうした技術変化はこれまでの経済活動の在り方を革新し、金融面を中心に経済取引が瞬時に世界的規模で可能となるなどグローバル化の可能性を高めていると考えられる。

このように技術革新と結びつきながら進展するグローバル化は、しかし、誰にでもその恩恵が行き渡る訳ではない。グローバル化の恩恵を享受するためには、遅れることなく企業の技術革新を促すこと、技術革新に対応して経済社会制度を迅速に適応させるとともに、

その障害を取り除くこと、それらにふさわしい人材を育成することなどが求められるのである（内閣府, 2004）。

しかも、企業において、グローバル化の恩恵を受けるために、その努力の結果をより早く出すことが求められる。Hutton（1995）は、グローバル化の進展によって投資家の関与が短期的・流動的なものとなってきたと指摘する。資産に対してより流動性を求めることによって、長期的な健全性といった視点からの投資は弱まってきており、企業業績の見通しが厳しくなり、取り巻く環境の悪化が生じた場合には、事業再構築や経営のリスクを分担するよりも金融資産を売り、短期の貸し付けを引き上げるといった備えをするようになってきているとする。これらの投資家の動きは、経営者や労働者が、その場その場での短期的判断による投資の動向をより意識せざるを得なくなり、すでに厳しいと感じている競争的市場の圧力は、その株主の性急さによって一層大きなものとなっているのである（Ladipo & Wilkinson, 2005）。

1.2 雇用への影響

ICTの進展によって、インターネット等の通信やコンピューターによる情報処理を通じ顧客の要望に添った、より早い商品・サービスの切り替え、より幅広い範囲での生産・提供が現実のものになった。その一方で、その生産や流通のために、そこで働く人々を含む組織における資源は、例えばジャスト-イン-タイムによる販売・配送システムやマネジメントの導入が促進され、より柔軟であることを求められるようになった。その結果、働く人々もより低位の事務は自動化されたうえで、最小限の労働者構成に切り替わり、より現実対応力の向上を必要とする柔軟な労働力-ジャスト-イン-タイムな労働力-として求められるようになっていった（Ladipo & Wilkinson, 2005）。

Autor（2007）はコンピューターの発展と普及によって、労働需要の二極化が進展しているとする。コンピューターは、情報の分類、整理、計算、保存、検索、処理など大量のデータ処理や事務処理に威力を発揮する。Autor（2007）は、① 抽象思考を要する仕事、② 定型的な仕事、③ 労働集約型の仕事に分類した上で、事務職、秘書、会計係、保険数理士といった、定型的な仕事の多くが、コンピューターの低価格化・普及に伴って駆逐されていったとする。これによって、中程度の教育を受けて行ってきた、これらの定型的な仕事は大きく減少し、その給与も下降基調にあり、対照的に、新しいアイデアを出す、製品を開発する、問題を解決する、チームや組織を管理するといった抽象思考を要する仕事は、コンピューターの導入により生産性が大幅に増加した。また、減少傾向にあった労働集約型のトラック運転手、警備員、外食産業従事者、清掃員等は、コンピューターが肩代わりしにくい仕事であることから最近になって増加に転じており、この結果、中間に位置する定型的な仕事が少なくなる中で、生産性が上昇した抽象思考を要する仕事と生産性の変わらない労働集約的な仕事の増加によって所得も二極化してきているとする。

日本においても、ICTの普及によって単純業務の減少、非対人的仕事の増加、自己完結的な仕事の増加などといった変化（日本労働研究機構, 1996；労働省, 1996）とともに、非正社員の採用や業務の外部委託の拡大が進み、正社員が担当していた業務のうち定型的な内容のものを非正社員が担当するようになってきたことが報告されている（阿部, 2001；三和総合研究所, 2001；藤本, 2004）。その一方で、創造的・専門的な仕事の増加、対人能

力・柔軟な対応力・論理的思考力の必要性が高まり、個人の裁量性が増加している（三和総合研究所，2001；日本労働研究機構，2001）。我が国でも、知識集約型職業（研究者、技術者）が増加すると同時に労働集約的でそれほど高スキルとはいえない職業（介護・家事支援サービス、清掃員等）が大きく増加し、国際競争や新技術の導入など経済の構造的な変化で需要の縮小した職業（衣服・繊維・軽工業、採掘作業、電話交換手、速記者・タイピスト等）が大きく減少しているのである（池永，2009）。

池永（2009）は、職業を、非定型分析、非定型相互、定型認識、定型手仕事、非定型手仕事の5つの業務に分類し、我が国において、1980年～2005年の間に、非定型分析が大きく伸び、非定型手仕事も増加し、定型手仕事は減少したことを明らかにしている。

これら5つの業務の変化について考察し、労働者の高学歴化や選択性向の変化、産業構造の変化（サービス化）や産業内に共通の業務の高付加価値化が、高スキルのホワイトカラーである非定型分析の産業に共通して見られる増加と、ブルーカラーである定型手仕事の減少に寄与したとする。その上で、これらの業務変化とIT導入の関係について、定型業務集約的な産業ほどIT資本導入が行われており、IT資本が定型業務を代替し、非定型分析業務を補完することで、①定型業務集約的な産業から非定型業務集約的な産業への労働移動（産業間変化）と、②IT資本を導入した各産業に共通してみられる非定型分析業務の増加（産業内変化）が生じたとする。

一方で、非定型手仕事業務は、サービス業務が大幅に拡大（特に家事支援・介護サービスが急増）していることから、我が国においても高賃金の高スキル（知識集約型）及び低賃金の低スキル（手仕事型）の両方で就業者が増加する二極化の動きがみられると結論している。

Reich（2000）は、世界におけるICTをはじめとする技術革新に伴うグローバル化の進展が、従来の大量生産型工業社会（オールドエコノミー）から、欲しいものをいかなる所からでも、最高の品質を最も安い価格で手に入れることができる「すばらしい取引」を可能にするニューエコノミーへの移行を促したとする。「すばらしい取引」は、同時に買い手が簡単に取引相手を替えてより有利な取引を得ることができることを意味し、企業にとって、競争者に対して、より脆弱かつ不安定である状況を生む。このため、企業は、より良く、より速く、より安い製品・サービスの供給、生産性の向上が絶え間なく求められる。

このことは営利企業だけではなく、大学・病院・慈善団体といった非営利機関を含めて、あらゆる分野で技術や業務の革新が求められるのである。

この結果、ニューエコノミーの中にいる経営者や労働者は、例え、一時的に成功したとしても、決してのんびりできる地点に居続けることを許されず、より不安定な中に生きることになる。市場における競争が激しくなればなるほど、時代の需要に即した才能を持った者はより多くの報酬を得、そうした需要の少ない機械的な決まりきった仕事を行う者は、より少ない報酬となり、格差は拡大するとする。もし、後者に属するのであれば、世帯の収入を支えるために、より長時間働かなければならない。才能を持った者も、また急激に変化する市場に対応し、激化する競争に負けることのないよう、常に絶え間のない努力が求められる。Reich(2000)は、ニューエコノミーの陰の部分としての格差の拡大と労働強化が伴うとする。

Cappelli（1999）は、米国において、かつては日本と同様に組織の論理を前提とし、組織

主導の従業員を中心とする長期的な心理的雇用的契約（オールドディール）を主体としていたが、それが、市場原理を前提とする即時的で仕事へのコミットメントを中心とする新たな契約（ニューディール）へと変わっていったとする。その契機は、1980年代、日本をはじめとする外国企業が米国市場に参入し、その競争の結果として、米国に深刻な不況が生じ、企業は人員削減の必要性が高まったことである。Cappelli は、こうした競争の激化だけではなく、新たな関係を促す要因として、次を挙げる。

- ① 製品の市場投入時間が短縮され、ニッチ市場に着目した差異化が図られるようになったことに伴った環境変化によって、以前よりも人の陳腐化や老朽化が加速し、人や設備に対する資本投資が困難になったこと。
- ② ICTの革新により、中間管理層が行っていた調整・監督機能が肩代わりできるようになり、また、本社スタッフのアウトソーシング化が可能になったこと。
- ③ 金融界で新たな手法が導入され、株式公開企業においては、株主が最優先されるようになり、株主価値の上昇を求める圧力によって、コスト（特に固定費）の削減が強いられるようになったこと。
- ④ 新しい経営手法によって企業内に市場原理が持ち込まれるようになったこと。

これらの要因によって、企業は、事業の再構築のために必要でなくなった従業員を即解雇し、必要な人材は外部から引き抜きなどによって採用するという、入れ替え自由な関係へと移行していった。このようにして、外部労働市場が企業に持ち込まれ、さらに、それに支配されるようになったとする。労働者にとっては、組織への忠誠による内部の昇進よりも、外部労働市場（転職）での評価を高めるエンプロイアビリティ(Employability)の向上が一層意味を持つようになり、企業としても、エンプロイアビリティ向上に注力するという新しい枠組み、つまり、「雇用の保障はできないが外部労働市場で再雇用されるスキルの習得に手を貸そう」という契約を提示することになったとする。

2. 我が国における雇用環境の悪化

2.1 雇用の動向

伊藤(2007)は、技術革新やグローバル化は、我が国においても、その職業構造・雇用構造に大きな影響を与えたとする。その一つの影響は、専門・技術職を中心としたホワイトカラーの増加と生産現場のブルーカラーや農業従事者の大幅な減少であり、今後、雇用増加が見込まれる人材は高度な専門技術・知識を持った専門職や熟練工である。しかし、高度な専門技術・知識を求めながら、企業内の人材育成機能は逆にかなり弱体化していきっていると併せて指摘する。

技術革新やグローバル化といった大きな経済社会の変化は、我が国の大きな影響を与えている。山田(2007)は実質GDPからみれば社会全体が豊かになり、雇用面の影響として、「量」は回復したとしても、雇用の「質」の劣化という新たな問題が広がりつつあると指摘する。戦後の日本は、「大企業中心経済・企業依存型社会」といった特徴を形成してきたが、それが技術革新を背景とするグローバル化等の環境変化に適応できなくなったとする。

大企業中心経済、企業依存型社会の崩壊の途上において非正社員の急増があったが、実は非正社員の問題に留まらず正社員自体の典型とするあり方も変貌させているとする。日本型雇用慣行の実体を能力主義に基づく生え抜き正社員尊重の人事処遇の仕組として、それが入口と出口において変貌しつつあり、入口では、新卒定期採用枠の抑制、出口では、早期退職・希望退職の制度化が進展したのである。1990年代後半から2000年代前半にかけて、大手企業の人員リストラが例外ではなくなり、大型倒産が頻発する中で、いわゆる「終身雇用神話」は大きく揺らぎ、労働者の企業責任への信頼の低下によって、雇用不安も構造的に高まってきている。

森岡（2009）は、過労死の問題も働き過ぎが原因と単純に捉えるのではなく、労働時間の長さ以上に「労働強度」や「職場環境の悪化」が背景にあるとする。すなわち、複雑化し変化スピードが加速する業務環境に適応するために、労働者は次々に新しい知識を身に付けることや、頻繁な企業組織換えに不断に適応していくことが求められ、その過程で、労働者はこれまで以上の労働強度が進み、ストレスが高まるとする。こうしたストレスの増加の下で、長時間労働や過重労働が生じたとき、過労死（過労死自殺を含む。）が発生しやすくなっているという構図を指摘する。

2.2 非正規雇用の拡大

伊藤（2007）は、企業は経費削減と労働力流動化に過剰適応する傾向があり、さらに非正規雇用を増大させ、必要以上の格差が拡大していくとする。近年の我が国労働市場における最も大きな変化は、非正社員の増加であろう。1990年代初頭には、雇用者に占める割合が2割程度であったものが、近年では、3割を大きく超えるに至っている（総務省「労働力調査」）。

さらに、平成19年就業構造基本調査結果（総務省，2008）によれば、初職就業時の雇用形態を見ると、初職に就いた者（平成14年10月～19年9月）の4割以上が「非正規就業者」であった。昭和57年10月以降「初職」に就いた者について、初職の雇用形態をみると、非正規就業者として初職に就いた者は年を追うごとに高くなっている。平成14年10月～19年9月では43.8%という水準にまで至っているのである。また、平成14年10月～19年9月に初職に就いた者について男女別にみると、男性は非正規就業者が31.0%、女性は54.3%となっており、非正規就業者として初職に就いた者の割合は男女とも昭和57年以降で最も高くなっている。平成14年10月～15年9月に初職に就いた者のうち、初職継続者についてみると、初職が非正規の場合、男性の初職継続者は42.3%、女性の初職継続者は55.5%となっている。いずれも、最初に非正社員として就職すると、高い割合で、そのまま非正社員のまま就業を続け、特に、女性では、半数を超えるものが非正社員のまま就業し、抜け出すことが難しい状況が伺える。

非正規雇用の拡大に伴い、我が国でも所得などの格差が大きな問題として認識されるようになってきた。大竹（2005）は、ジニ係数が拡大傾向にあることに対して、社会全体として計測されるジニ係数を年代別に分解し、年齢の高さに伴い所得格差が大きくなることから、日本で長期的に計測される所得格差の大部分が世帯構成の高齢化によって説明でき、格差拡大は見かけ上のものであるとし一時大きな論争となった。その後、大竹（2007）も、2000年代以降は、高齢化に加えて、年齢層内の格差拡大という動きが見られることを統計

結果から確認し、実態として若年層を中心に非正規雇用の増加に伴う形での低賃金労働者が増加し、この部分での格差が近年拡大傾向にあることが、概ね一致した見解となっている（井上，2008）。

さらに、大竹（2007）は、米国において生じた格差拡大の本質が高所得者の所得上昇によっているのに対して、日本における2000年代以降の所得格差の拡大は低所得者の所得低下によって引き起こされていることを指摘する。1990年代から本格化した雇用調整、賃金調整が、正社員を減らし、非正規雇用を増やしたことと対応するとし、不況から回復したとしても、なお格差拡大が続くのであれば、米国と同様に技術革新やグローバル化による影響による要因が強いとしている。

実際に、雇用の非正規化が進んだ結果、中程度の所得層の労働者の人数と割合が減少し、低所得層の労働者の人数と割合が増加している。就業構造基本調査結果（総務省）から推移を見ると、年収300万円未満の所得階層は、1997年に2,341万人、43.7%であったものが2007年には、2,748万人（50.6%）に増加し、300万円～1000万円未満の所得階層は、1997年に3,014万人（51.7%）から2007年には2,690万人（46.0%）に減少し、1000万円以上の所得階層も、243万人（4.5%）から190万人（3.5%）に落ちているのである（森岡，2009）。

3. 進む雇用流動化と雇用不安

3.1 進む流動化

ニューエコノミーの進展といった経済社会の変化に伴って、雇用の流動化、すなわち転職行動の増加が予想され（Reich，2000）、さらに、小峰（2010）は、我が国の少子高齢化に対して雇用の流動性を高める必要性があると指摘する。

確かに、転職行動の増加は、労働市場の効率化やジョブ・マッチングの向上という意味から肯定的に捉えられる面も多い。生産性や賃金の低い職業から高い職業への転職行動が増加することによって、人的資源の最適な配分が実現され、転職の増加は労働者と職業のジョブ・マッチングを高めることができ、適材適所な人的資源の配分が可能になると考えられているのである（林，2008）。しかし、実際の雇用流動化の進展が、労働市場や個人にとってよいことばかりとは限らない。転職は、労働市場の効率化や個人の上昇異動を意味するものばかりではなく、例えば、非正規雇用をめぐっては、正規雇用との賃金格差が大きいことや処遇格差の中で、さらに非正規雇用から正規雇用への移動が困難であることから、その結果として非正規雇用の職業を転々とするキャリア・パターンが確立してしまっている（林，2008）。

平成19年就業構造基本調査結果（総務省，2008）によると、転職就業者のうち過去5年間に役員を除く雇用者から雇用者へと転職した者（1113万4千人）のうち、前職が「正規の職員・従業員」（556万6千人）から、「正規の職員・従業員」へと異動した者は、352万7千人（63.4%）であり、残り、203万7千人（36.6%）は「非正規就業者」に異動している。一方、前職が「非正規就業者」だった者（556万4千人）のうち、408万9千人（73.5%）は「非正規就業者」に異動し、「正規の職員・従業員」に異動した者は147万2千人（26.5%）に過ぎず、正社員から非正社員の一方向での流動性の高さが伺える。

山田（2001）も、従来「終身雇用」が一般的だとされてきた我が国においても、雇用流

動化の進展が見られ、さらに市場原理の高まりと ICT をはじめとする技術革新によって、労働市場の流動化が一層進展するとした上で、雇用流動化の進展がその国の企業及び労働者にとってプラスなのかマイナスなのかについて慎重に見極める必要性を強調する。企業・産業をまたぐ労働力の再配置を通じ、産業構造転換を進めるとの労働市場の流動化「推進派」の評価と、従業員の高いロイヤリティが生んだ日本企業の強さを削ぎ、個人にとっても生活の不安定性を高めると危惧を示す「反対派」の見解を対比した上で、「良い雇用流動化」と「悪い雇用流動化」の双方があり得るとする。山田（2001）は、雇用の流動化の「良い」、「悪い」の判断は、企業競争力、勤労者収入、生活の安定度等、様々な尺度を考え得るものの、結局は、職業能力の発揮・発展につながるものを「良い雇用流動化」と考え、逆に、こうした点につながらないものを「悪い雇用流動化」とした。企業や産業を移っても、あるいはむしろ移ることで職業能力が発揮・開発されるならば、労働者自身の収入の向上や幸福感の向上につながり、個々の企業ひいては経済全体の生産性向上につながっているのかという点に着目すべきであるとする。そして、収入を基本的には就業ポストが要請する職業能力と連動していると解釈するならば、転職者の収入が減るケースが多い我が国において、「悪い流動化」が進んでいる可能性を指摘する。

林（2008）は、2005年社会階層と社会移動日本調査データ（以下「SSM2005-J」という。）から、1950年代後半から、2005年に至る約50年間の労働市場の変遷を分析している。10年ごとの出生コーホートと10年ごとの5つ時代に区分し比較分析を行った。1935～1945年出生コーホートによってコーホート内の推移を見ると、転職行動は、若年期に起きやすく、年齢とともに移動（転職）は少なくなっていくが、51歳～60歳の時期に、定年・早期退職に伴う再就職によって転職が増えていることが分かる。次に、加齢効果をコントロール（同年齢時比較）した後の時代変化を見ると、いくつかの例外を除いて、10歳代、20歳代、30歳代、40歳代いずれにおいても、移動率（転職率）の上昇が認められた。このことから、日本における転職行動がこの50年間、その基本的性質を維持しつつ、量的には増大し労働市場の流動性が高まってきたとする。その上で、時代の推移による移動に伴う賃金低下率の変化を分析し転職の増加に伴い、転職に伴う賃金低下の割合も高くなっていることを確認している。さらに、林（2008）は、賃金低下を従属変数とする二項ロジスティック回帰分析を時代ごとに行った結果から、賃金低下要因についての近年（1996～2005年）の特徴として、①1985～1995年には見られなくなっていた、より規模の小さな企業への移動パターンの影響が再び確認されるようになったこと、②正規雇用から非正規雇用間の移動が有意に賃金低下に寄与していること、③「倒産、廃業、人員整理」が含まれる会社都合の場合に賃金が低下する確率が高まっていることを見出し、近年の流動化の拡大が、労働市場の人的資源の適切な再配分という労働市場にとってポジティブな側面というよりは、むしろ、個人にとっても労働市場にとってもネガティブな結果をもたらしていると指摘する。

神林（2008）も、SSM2005-Jから高度経済成長期以降の日本社会における転職・離職理由の変化を分析している。そこでは、①男性に多い自発的理由の内実が、「よい仕事が見つかった」から「職場への不満」へと変化してきたこと、②女性においては「家庭の理由」が減少してきており、男性と同様に「職場への不満」による転職・離職が増えてきていること、また、③若いコーホート（世代）ほど「よい仕事が見つかった」以外の理由で転職すると収入が減少する可能性が高いことを見出している。

雇用の流動化の要素は、転職を経験する者の増加と一人当たりの転職回数の増加に分解することができるが、浦坂（2008）は、後者の面から、職を転々とするジョブ・ホッパー（Job-Hopper）に着目し、SSM2005-Jの分析から、誰がジョブ・ホッパーになり、ジョブ・ホッパーになる要因やジョブ・ホッピングによって働き方や労働条件・生活水準がどう変化するかを分析した。その結果、若年層、女性、非正規、中小規模、不本意な離職という特徴をもつ人びとがジョブ・ホッパーになる傾向が高いことや、ジョブ・ホッピングが労働条件や生活水準の低下につながる事が明らかになった。また、ジョブ・ホッパーの典型例に該当しない高学歴などの場合でも、「転職するか否か（転職を経験する壁）」あるいは「何度も転職するか否か（2回以上転職する壁）」で違いを生じ、転職を重ねるほど現在の仕事内容や仕事による収入、生活全般についての満足度が低下し、自分自身が入ると思う層も下方になり、現在のくらしむきも貧しいという評価につながっていた。こうした結果から、浦坂は、今もなお「職を転々と変える」ことは、満足できる職場をもたらすのではなく、労働条件や生活水準の低下と直結していると判断せざるを得ないと結論している。

林（2008）、神林（2008）、浦坂（2008）らの研究結果は、我が国において、雇用流動化は進んできているものの、それが、山田（2001）のいう「悪い」方向へ進行していることを裏付けている。勇上（2001）は、「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査結果」をもとに、転職者の現職に過去の経験がどの程度役立っているかを分析し、異なる従業先の同一営業職や同一研究・技術職といった限られた転職類型において、過去の経験が深いほど転職後の年収が上昇することを指摘しているが、いわば、こうしたキャリアを活かし、蓄積する形での雇用流動化は進展していないのである。

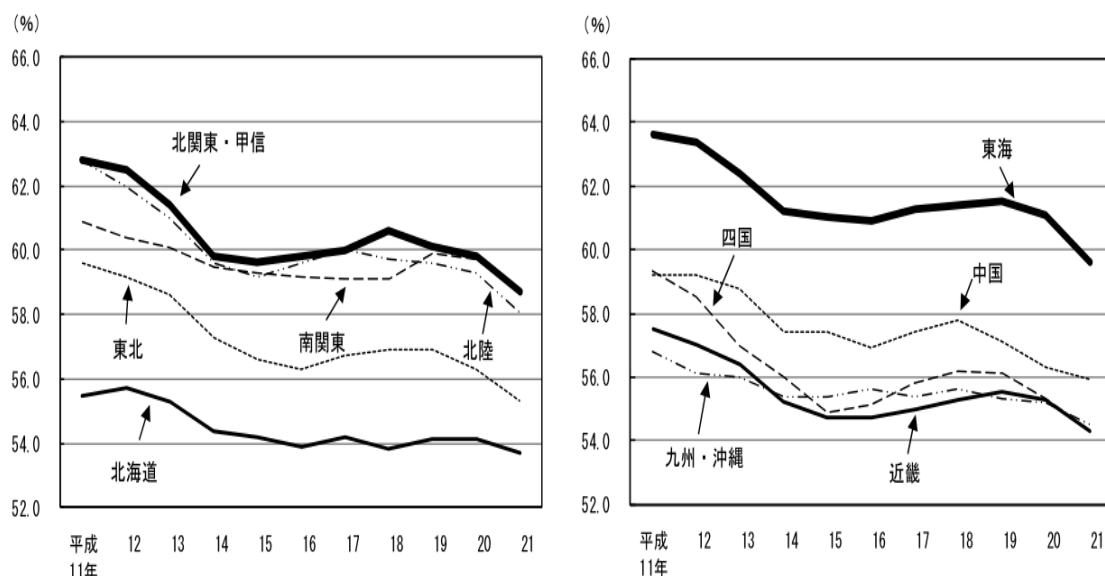
3.2 広がる雇用不安

我が国での完全失業率の推移を見ると、その時々々の景気動向を反映し、短期的には上下しているものの、1990年代以降、長期的・構造的に上昇してきていることが伺える。

1980年代の完全失業率は、概ね2%台で推移しているが、1990年代に入ると完全失業率の趨勢的上昇が見られ、1990年代後半以降では、4%～5%前半が基調となって推移している。求人動向を表す求人倍率が同程度であっても、時代の推移によって完全失業率は上昇しており、例えば、1982年、1995年、2003年は、有効求人倍率は0.6倍程度であるが、完全失業率では2.2%～2.5%、3.0%～3.3%、5.0%～5.4%と大きな開きが見られる。

また、完全失業率についても、経済変動の影響を受け上下しながら、全体として高い水準で推移し、各地域における就業率も中長期的に低下傾向にある（図1-1参照）。

図 1-1 地域別就業率の推移



(出所) 総務省「労働力調査結果」。

失業率が上昇しても、再就職が容易であればよいが、長期失業者の増加は、世界的な趨勢であり、2012年版世界労働報告(IL0, 2012)によると、先進国の失業者のうち失業期間が1年以上の「長期失業者」の割合は37%に達している。

我が国においても、2010年の失業期間が1年以上の長期失業者数は121万人、完全失業者に占める割合も36.2%と過去最高の水準となっており、一度、失業すると、長期にわたって失業する可能性は決して低くないのである(厚生労働省, 2011a)。

長期失業は、失業前の生活水準を維持するために、相当程度、貯蓄等の取り崩しを行っていることから、失業の長期化は家計を圧迫すると考えられ、さらに、失業により受ける心理的な影響も、中高年齢層を中心に大きいと考えられる(厚生労働省, 2002)。また、平成19年就業構造基本調査結果(総務省, 2010)によれば、無業者で、職業訓練・自己啓発を自発的に行った者の割合は6.5%に過ぎず、長期の失業期間を無為に過ごせば、求職意欲の減退とともに職業能力の低下も懸念されるのである。

我が国の長期失業者の特徴の一つは、男性の割合が高いことである。失業者121万人のうち、男性は89万人と7割以上を占める。

玄田(2010)は、男性の長期失業者が多い最大の理由が、産業構造の転換にあるとする。男性雇用者の多かった製造業、建設業の衰退が男性の就業難に直結し、その一方で、サービス業(特に医療・福祉分野)の就業者拡大はめざましいが、製造業や建設業で高い技能を持っていた男性の医療や介護といった分野への転換・移動が実際には簡単ではないことが、男性の長期失業の増大につながっているとする。

さらに、長期失業者の動きを年齢構成から長期的にみると、1990年は55歳以上の占める割合が35.7%と最も高かったが、2010年は25~34歳層が26.2%と最も高くなっている。また、長期的に45歳以上層の割合は低下し、44歳以下の層の割合が上昇しており、長期失業者が低年齢化し(厚生労働省, 2011a)、長期失業の増加が、全世代に共通して深刻化し

ていつている（玄田，2010）。

玄田（2010）は、労働市場における長期失業者の急激な増加の背景として、正社員を採用しようとする企業側が、グローバル化による競争の激化や世界情勢の不確実性の増大から、非正規雇用に比べれば柔軟な調整が制約される正社員の採用をより限定的に考える傾向を強めていることを指摘し、正社員になれるのは、むしろ失業そのものを経験することなく、すぐに就職できるような人々に限定される傾向が生まれつつあり、失業せざるを得なかった人たちと、そうでない人たちの間の断層がいつそう深まっているとする。

柳川（2009）は、日本企業の特徴とされてきた「終身雇用」が幻想に過ぎず、今の企業経営において、企業が労働者に対して提供するある種の保険提供機能を提供することは、許されなくなっていると指摘する。これまで基幹労働力と捉えられてきた男性正社員においても、その多くが「雇用の安定が崩れ、自分も失業のリスクにさらされている」との失業の不安を持つようになってきているのである（松田，2002）。

欧米先進各国ではその高い失業率とともに人々に雇用不安（Job insecurity）が広がってきているが（Burchell，2005）、我が国でも、1990年代初頭のバブル崩壊を契機とし、経済環境の変化の中で、雇用調整が度々行われ、もっぱら「人員整理」や「首切り」を指す言葉として、「リストラ」が定着していき（労働政策研究・研修機構，2005）、2008年9月の米国投資銀行リーマン・ブラザーズの破綻を契機とする世界同時不況以降、こうしたリストラは多くの労働者にとって、さらに身近なものとなっていった。こうした状況が現に雇用されている人々の雇用不安を増大させる。日本銀行の「生活意識に関するアンケート調査」において、「1年後を見た勤め先での雇用・処遇についての不安」を勤労者に尋ねているが、2011年に行われた4回の調査いずれにおいても、4割程度の人是不安を「かなり感じる」と回答し、「少し感じる」も含めた何らかの不安を感じている人の割合は、概ね85%と高い水準にある。

失業をしなくとも、雇用不安そのものが、人々に大きなストレスを与え、その主観的ウェルビーイング（Psychological well-being）に悪い影響をもたらすことが知られており（Wichert，2005）、高い水準にある我が国の雇用不安は、それ自体、我が国の現在の雇用環境が決してよくないことを示している。

4. 広がる停滞・減退感

4.1 低下する生活満足感

所得が増え経済的に豊かになったとしても、人は幸福になれるとは限らない。経済学においては、所得が増えることに応じて幸福度が増すことを当然視していたが、先進諸国では、一人当たりGDPの動きと満足度の動きが正の相関をしない「幸福のパラドックス」と言われる現象が捉えられている（内閣府，2008）。また、一人当たりGDPの上昇と関係しないだけでなく、76か国を対象に、検証したところによれば、所得不平等を示すジニ係数とも相関が見られなかった（内閣府，2008）。

所得に影響を受けることなく、人々が幸福ならば、それは一つの社会のあり方として認められるかもしれない。ここで、経済社会が変化する中での我が国における人々の生活に対する意識を見てみよう。

人々の幸福（Happiness）については、主観的ウェルビーイング（Psychological well-being）、生活満足（Life satisfaction）の用語が用いられることも多く（白石・白石, 2007）、その代表的な測定指標として、主観的幸福度、主観的生活満足度がある（白石, 2010）。

国民生活白書（内閣府, 2008）において、日本人の生活満足度（「生活全般に満足しているかどうか」を5段階で評価）の平均得点を見ると、1984年の3.60が最高で、90年以降は、我が国の国民生活満足度が逡減してきており、2005年には3.07にまで下がってきている。我が国において、国民の経済的豊かさを表す指標として、1人当たり実質GDPは、バブル崩壊後の不況時に低下はしたものの、長期的に見れば上昇傾向にあり、1981年の273万4千円から2005年には424万4千円まで上昇しているが、一方、生活満足度は、先に見たように、低下傾向にあるのである。

年齢と幸福感の関係について、これまでの諸外国における調査では、U字型の関係があるとの結果が出ているものが多い（内閣府, 2008）。つまり、若者と高齢者は熟年層よりも幸福だというのである。その理由としては、熟年層に入る頃には、自分の人生がある程度定まってくるので、人々は若い頃持っていた野心を実現することをあきらめざるを得ないから幸福度が下がる。その後の高齢期に入ってから考え方を変え、後半の人生を楽しく充実させようと努力するから幸福度がまた高まるのではないかとの考察がなされている。しかし、内閣府(2008)の推計では、我が国において、年齢と幸福度のU字型にはなっておらず、67歳を底にして79歳にかけて、幸福度（生活満足度）はほとんど高まらないL字に近い形状を取っている。我が国においては、年齢をとるほどに、幸福度（生活満足度）が低下する特異な状況にあり、高齢化によって全体としての幸福度（生活満足度）がさらに低下していくことが予想される。

山田(2004)は、正社員と若年非正社員（フリーター）では収入等の格差にとどまらず、将来の生活の見通しにおける「確実さ」に格差が生じ、さらにそうした差のある両者には、仕事や人生に対する意欲の有無など社会意識の差、心理的格差が現れるとし、これを希望格差とした。我が国において、持てない者が増える中で持てる者と持てない者の間の希望格差が広がっている。努力が報われるという見通しがあるときに希望を生じ、努力してもしなくても同じとしか思えないときに絶望を生じるとして、山田(2004)は、「絶望する人が多い社会は、停滞し、墮落し、社会秩序が保てなくなる」と警鐘を鳴らす。

4.2 のしかかる人口オーナス

技術革新やグローバル化に伴う大きな変化が進行する中であって、変化に対応する労働力の側にも大きな懸念がある。

成人期以降の加齢によって職業能力が衰えるというのが一般に理解される場所である。我が国の65歳以上の高齢者人口は、1950年には総人口の5%に満たなかったが、1970年に7%を超え（国連の報告書において「高齢化社会」と定義された水準）、さらに、1994年にはその倍化水準である14%を超え、「高齢社会」へと移行した。そして、高齢化率は上昇を続け、2011年10月現在、我が国の総人口1億2,780万人のうち、過去最高の2,975万人が65歳以上の高齢者人口によって占められ、その割合は23.3%に達している（内閣府, 2012）。

小峰(2010)は、我が国の少子高齢化の問題の本質を「人口オーナス」として捉える。15歳以上65歳未満の人口を生産活動の中心となる「生産年齢人口」といい、それ以外の年

年齢層（15歳未満層と65歳以上層）は、「従属人口」として、便宜的に区分されることが行われている。生産年齢人口における従属人口の割合（従属人口指数）が増加している状態では、人口の動きがプラスに働く「人口ボーナス」が生じるが、逆に、従属人口指数が減少している状態では、ネガティブに働く「人口オーナス」（人口負荷）が生じ、我が国では、1950年代から1970年代のちょうど高度経済成長期に該当する時代が人口ボーナスの時代であり、1990年頃から人口オーナスの時代へ移っていったとする。

さらに、人口オーナスは、従属人口指数をもとに、支える者と支えられる者としての比率の問題に限定されるものではないことに注意が必要である。年齢別人口ピラミッドから考慮すべき点は、①少子化の進展、②第二次ベビーブーマー世代によって、今後、生産年齢人口において、その平均年齢が上昇していくことである。特に、第二次ベビーブーマー世代の年齢上昇とともに、支える側の高齢比率の上昇も、大きな問題としてとらえる必要がある。

在籍する労働者が年齢を重ね、一方で、新たに入職する若者の数が少なくなれば、その企業従業員の平均年齢は上昇する。その結果として、加齢による職業能力の低下を問題とする労働者層が増大することになる。

白川（2009）は、我が国の産業パネルデータから、就業者の年齢構成、あるいは平均年齢がTFP（全要素生産性）¹、そして実質賃金への影響について検証を行い、TFP、実質賃金とともに平均年齢に対して逆U字の関係が成立し、そのピークが40歳代であること（45歳～49歳の年齢階層が最も高水準）、40歳代半ばを過ぎるとTFPや実質賃金はともに低下することを示した。また、神野（2009）も細分化した各年齢区分別の全産業の労働生産性を推計し、将来の高齢化が生産性へ及ぼす影響を調べた結果、生産性は40歳代後半を頂点に、ほぼ逆U字の形状になることを示した。

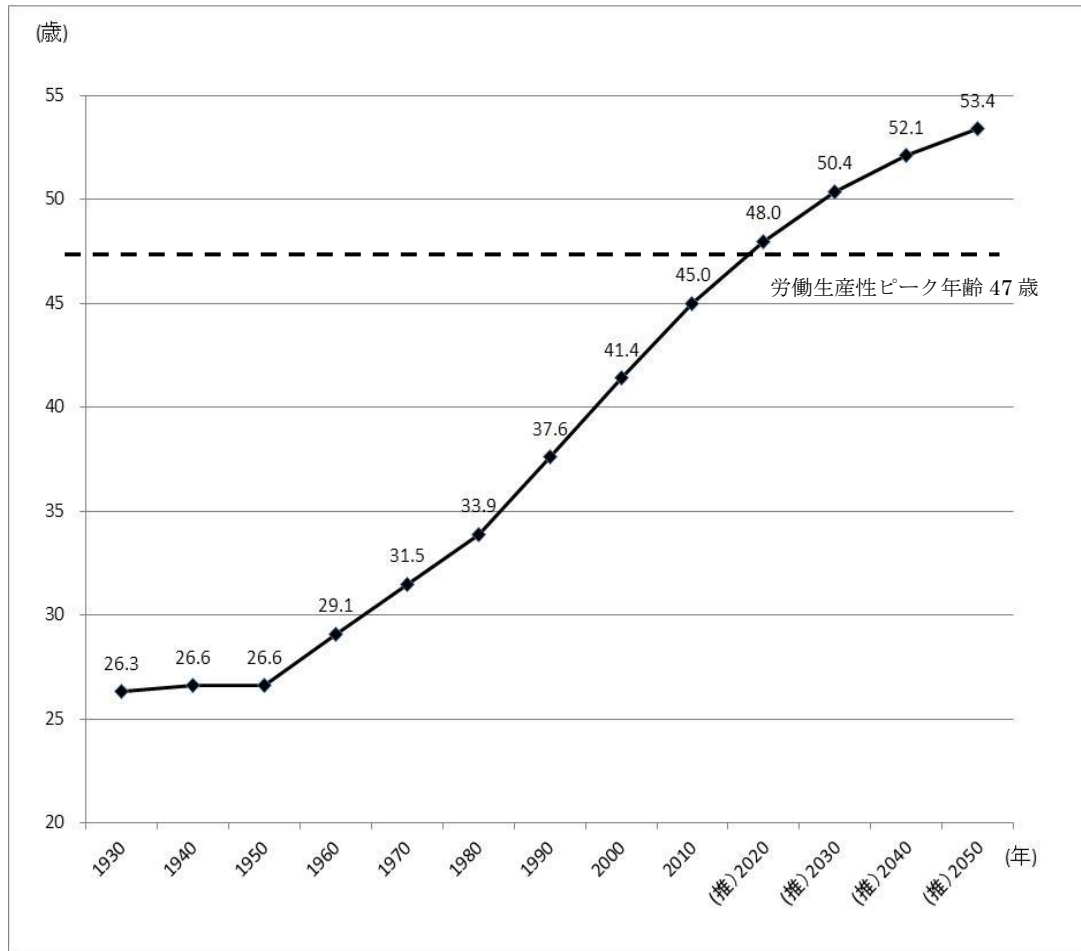
我が国の平均年齢は、2010年時点で45.0歳と白川（2009）、神野（2009）の分析結果から40歳代後半と推定される生産性ピーク年齢を超えようとしており、今後、40歳代半ば層を超える年齢分布の就業人口の割合が高くなることによって、我が国全体の生産性が低下することが予想される（図1-2）。

加えて、加齢の影響を併せて考えると、定常的で変化が穏やかな環境では高齢化の影響は現れにくい。ニューエコノミーといった技術、仕事内容、職場の仕組など取り巻く環境の変化が激しい状況では、高齢化の影響はより大きなものとなることが推測される²。

¹ 労働、資本、投入原材料といった全生産要素がどの程度効率的に利用されているかを測る尺度であり、「労働、資本、投入原材料の全ての生産要素の組み合わせ1単位あたりの生産量」（深尾・宮川、2008）。

² 加齢の影響については、第8章で解説している。

図 1-2 日本国民の平均年齢の推移



注) 1. 2020 年以降の数値は国立社会保障・人口問題研究所による推計 (出生中位・死亡中位)
 2. 労働生産性ピーク年齢は、白川 (2009) をもとに 47 歳 (45 歳～49 歳の中間値) を想定。
 (出所) 国立社会保障・人口問題研究所 「日本の将来推計人口 (平成 24 年 1 月推計)」 をもとに筆者が作成。

5. キャリア・モデルから取りこぼされる人々

ICT をはじめとする技術革新やグローバル化の急速な進展によって、世界規模での企業間の競争は一層激しいものとなっており、商品・サービスの購入者としての側面から、国民生活にも恩恵がもたらされる一方、雇用の側面においては厳しい状況が見られる。

労働環境の悪化、雇用が不安定な非正社員の割合の著しい増加、リストラクチャリングによる人員削減が珍しいものでなくなり、雇用の流動化は進んでいるもののその状況は決して働く者にとって望ましい状況となっておらず、雇用不安も拡大してきている。

国民における生活満足度も、一人当たりの GDP が増加してきているにも関わらず、長期的に低下傾向にある。加えて、我が国では、すでに高齢社会に突入し、さらに世界でも類を見ない速度で一層の高齢化が進行しており、そうした中で人々の生活満足度が中長期的に低下してきている。

経済の高度成長期に、我が国は、経営規模の拡大を目標として、①企業の成長、②昇進チャンスの創出、③モチベーションの高揚、④能力の向上・効率化、⑤企業のさらなる成長という好循環サイクルを生み出すことができた（高齢者雇用開発協会,1993）。しかし、高度成長が望めず、さらに厳しい変化への対応が必要となる中で、組織の効率化やスリム化が必要となり、長期雇用保障、年功制を前提としたこれまでの雇用システムが維持できなくなってきており、限定的なものとなっている（諏訪, 1999）。

諏訪（1999）は、こうした雇用を取り巻く環境の変化に対して、職業キャリア（以下「キャリア」という。）の形成・発展が進まない、人びとは十分な報酬と働きがいを期待できず、経済は人的資源の枯渇に苦しみ、社会は不安定さを増すと指摘する。

政府においても、こうした経済・社会の変化に対して、個々の労働者が、自ら職業生活設計を行い、その適応性を増大させ、職業生活の全期間を通じて、職業能力の開発・向上が段階的・体系的に行われることを基本的な理念に掲げ（職業能力開発促進法第3条）、生涯にわたる持続的なキャリアの発展の確保を指向してきた（第9次職業能力開発基本計画, 2011年）。

こうしたキャリアへの関心はキャリア発達の理論の形成と深く関わっている。

キャリア発達の理論は、時代の要請に応える形で生まれ、そして発展してきた。既存のキャリア研究の中で、最も多くの研究蓄積がなされているのがキャリアを生涯発達として捉える立場のものである（加藤, 2004）。これらのキャリア発達の理論は、Erikson（1963）や Levinson（1978）に代表される生涯発達の議論を背景として理論を展開していった。

かつて、職業心理学においては、Persons（1909）をその源流とし、個人の特性と仕事の特性を合理的に推論し、合致させようとする「特性・因子理論」あるいは「個人・環境適合理論」によるモデルが主流であった。これらのモデルにおいては、個人や環境が時間的に変化することに対して、ほとんど関心を払われることがなく（加藤, 2004）、キャリアという発想に立ったものではなかった。これに対して、キャリアの階層モデルは、個人と環境の相互作用を通じた「発達」という観点から時間軸と設け、変化を捉えようとした点において画期的なものであり、これらのモデルを通じて、「キャリア」という中核概念が形成され、職業心理学からキャリア心理学へと大きく転換を果たしていったのである。これらのモデルはまさに、伝統的キャリア・モデルと言えるものである。

その中でも、代表的なものが、Super（1957）のキャリアにおける段階モデルである。Superは、生涯（Life-span）という視点から、仕事と取り巻く環境・状況に適応する人生の発達段階を描いている。ここでは、個人のキャリアは、心理社会的成熟や環境適応についての課題を達成することに伴い発達していくと想定されており、キャリア発達は、暦年齢にゆるく関連した予測可能な発達課題、あるいは年齢との関係に基づく不連続で、予測可能な適応課題によって促されるのである（岡田, 2007）。

キャリアの第一段階は「成長期」（15歳頃）で、家庭や学校生活を通じて職業に対する、漠然とした興味・関心が形成されていく段階である。次は「探索期」（15～25歳頃）で、アルバイトを含む職業経験による現実的な探索を通じ、自分に相応しい仕事に関する職業選択を行っていく段階である。「確立期」（25～45歳頃）は、自己の職業的専門性が確立されていく段階であり、仕事における業績が積み重ねられていく。そして、「維持期」（45～65歳頃）においては自己の職業的達成が維持・発展されるとともに、後進の指導・養成が課

題となる。最終段階として、「下降期」（65歳頃以後）が到来し、職業・仕事からの引退過程へと向かう。同様の区分は、Miller & Formm (1951)やHall (1976)によっても試みられている。彼らは産業社会における人びとの職業生涯という視点から、その発達段階を「予備的仕事期間」（15歳頃まで）、「初期仕事期間」（15～20歳頃まで）、「試行的仕事期間」（20～35歳頃まで）、「安定的仕事期間」（35～65歳頃まで）、「引退期」（65歳頃以後）の5段階に区分している（若林, 2006）。

また、Schein(1978)は、「階層」、「職能・技術」、「部内者化・中心化」からなる組織内キャリアの3次元モデルを提示した上で組織内キャリアの段階モデルを提唱した。それぞれの段階は、Superらのキャリア段階よりも、個人における違いを前提として、各段階における年齢幅も広めで、かつ、重複があるが、それぞれの段階には解決すべき課題が示されている。

こうした伝統的キャリア・モデルには、①その時点において、どの段階（ステージ）にいるのかが分かるという点、②次の段階で何が起こるか分かるという点、③特定の組織に対するコミットメントを高めると考えられる点の3つが意義として挙げられる（加藤, 2004）。

伝統的キャリア・モデルにおける、これらの意義は、先に見たオールドエコノミー(Reich, 2000)やオールドディール(Cappelli, 1999)での安定した組織でこそ、強みを発揮すると思われる。

しかし、技術革新やグローバル化の進展を背景として、ニューエコノミー社会へと変わり、労働市場において流動性が高まっていく中で、こうした階層モデルの意義・有効性は弱まっていくことになった。

このことを背景として、伝統的キャリア・モデルを脱しようとする新たなモデルも提唱されてきている。

Hall (1976) は、ギリシャ神話に登場する神「プロテウス」にちなんで、「プロティアン・キャリア (Protean career)」を提唱した。プロティアンとは、プロテウスのように、自分の姿をそのときどきの状況に応じて「変幻自在」に変えることを指す。キャリアが、組織ではなく、その人自身によって形成されるということを強調し、個人の求めるものに従って、その都度、方向転換されるものであるとする。これは、近年、我が国で「自律的キャリア」と広くいわれるようになったものと大きく重なる（大庭, 2007）。Hall (2004) は、プロティアン・キャリアとこれまでの伝統的キャリアと比較している（表 1-1）。

表 1-1 伝統的キャリアとプロティアン・キャリア

課題	伝統的キャリア	プロティアン・キャリア
主体	組織	個人
主要な価値観	前進	自由と成長
移動可能性	低い	高い
成功の基準	地位と報酬	心理的成功
態度	組織へのコミットメント	仕事への満足と専門的コミットメント

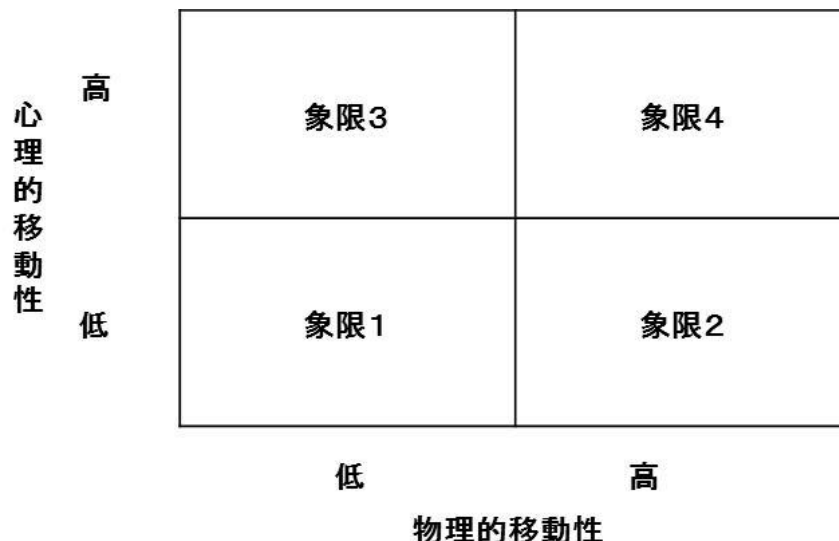
(出所) Hall (2004) を筆者が翻訳して作成。

Arthur(1994)は、組織が安定的であり、組織が階層的であるという前提が変わったとして、バウンダリーレス・キャリア (Boundaryless career) を提唱した。バウンダリーレス・キャリアは、組織あるいは産業の境界線を越える、あるいは境界線そのものを感じない、キャリア・モデルとして提唱されたものであり、それまでの組織内の階層を上昇するというモデルに対して、より広い社会的空間にキャリア形成を広げるという特徴を持つ (加藤, 2004)。Arthur & Rousseau(1996)は、次のような例を示している。まず、第一に、米国のシリコン・バレーにおいて見られるように、異なる雇用者間の境界を横断しながらキャリアを形成する場合である。第二に、大学教員や大工のように、現在の雇用者以外からの承認や市場性を得ることによってキャリアを形成する場合である。第三に、不動産の仲介者のように、外部とのネットワークや情報によってキャリアを形成する場合である。第四に、伝統的な企業組織におけるキャリアの境界が崩壊した場合である。第五に、自らあるいは家族の事情によって、存在していたキャリアの機会を拒絶した場合である。第六に、その時点の構造上の制約にも関わらず、将来的に境界がなくなることに気がついている場合である。Arthurら (1996) は、これらに共通するのは、企業・組織に対する「依存」ではなく、そこから「独立」していることであると指摘する。

Sullivan & Arthur (2006) は、バウンダリーレス・キャリアを実際の仕事・企業・職業・居住場所の移動によって示される「物理的移動性 (Physical Mobility)」と、心の中で思っている移動に対する能力や可能性を表す「心理的移動性 (Psychological Mobility)」の2要

素に区分して整理している（図 1-3）。

図 1-3 バウンダリーレス・キャリアの2要素による分類



（出所）Sulilivan & Arthur (2006)を筆者が翻訳して作成。

象限1は、心理的移動性、物理的移動性のどちらの要素とも低い人々であり、うまくいっている例としては、NASAで長期雇用されるエンジニアを例に挙げている。一方で、NASAのエンジニア以外のところでは、これらの象限の人々は企業合併や買収などによって脅かされ、そう長くはその状態が続けられないかもしれないとしている。象限2は、心理的移動性が低いが物理的移動性が高い人々である。臨時的な仕事についているウェイターのような若者や夫の転勤に伴って簡単に仕事を変える教師や現在の収入を最大化しようとするプログラマーの例を挙げる。彼らのキャリアが、いまは良くても、環境の変化によって将来的に機能不全に陥る可能性を指摘する。象限3は、心理的移動性が高いが、物理的移動性が低い人々である。これらの人々は高いエンプロアビリティを持つ。例として、勤務先を変わることなく熟練した看護師の例を挙げる。熟練看護師の例では、組織において、その能力が活かされ、やりがいを感じる事が前提となっており、こうしたことが無くなれば転職することがあり得るのである。また、この象限の人々の中には、技能・技術を持っていても、対人的関係が弱く、昇進や転職を行うことに失敗する人々も含まれるとしている。象限4が2要素ともに高い人々であり、心理的移動性が高いだけでなく、実際にしばしば転職している人々である。いくつかのレストランを経験し、経験と自信を深めるようレストラン責任者やライン部門の統括責任者につくことができるとの自己確信を形成する準備として人事コンサルタントを自営する例を挙げているが、これらの人々は何が成功かについて自らの基準によるため、そのキャリアは多様であり、これらの人々は、強い意欲を持った学習者として異なる役割を求めて仕事を変えようとしている。

これらの類型から、雇用流動化が進展している米国においてすら、両方の移動性の高い象限4に該当するバウンダリーレス・キャリアに該当する人々が主流を占めると言えないことが推測される。

バウンダリーレス・キャリアが社会において一般的なモデルとなるためには、その社会の傾向として心理的移動性が高いことが前提となろう。しかしながら、我が国の労働者の意識は、新たなキャリア・モデルに対応している訳ではない。平成23年版労働経済白書（厚生労働省, 2011a）によれば、年齢階級別に勤労生活における望ましいキャリア形成についての考え方をみると、「一企業キャリア」（一つの企業に長く勤めるキャリア）については、1999年から2007年にかけて、どの年齢階級においても、望ましいキャリアであるとする者の割合が上昇しており、特に40歳代以上において上昇幅が大きい。また、「複数企業キャリア」（いくつかの企業を経験するキャリア）については、1999年から2007年にかけて、どの年齢階級においても、望ましいキャリアであるとする者の割合が上昇しているものの、2007年の「一企業キャリア」と「複数企業キャリア」を比較すると、30歳代以上においては、「一企業キャリア」が望ましいとする者の割合が「複数企業キャリア」が望ましいとする者の割合を大きく上回っており、年代が高まるにつれ、その差は、一層大きくなっている。一方、「独立自営キャリア」（独立して仕事をするキャリア）については、1999年から2007年にかけて、どの年齢階級においても、望ましいキャリアであるとする者の割合が低下しており、特に20歳代と40歳代においてその低下幅が大きなものになっている。

総じて、プロティアン・キャリアやバウンダリーレス・キャリアへの転換といった様子は見られないばかりか、意識の上では伝統的キャリアへの回帰すら感じられる結果となっている。

バウンダリーレス・キャリア等の新たなキャリア・モデルにおいて取りこぼされる人々が存在する。モデルとして望ましいとされる方向性に合わないキャリアの選択を行う人々の実際を捉えきれないのである。加藤(2004)は、長期的なスキルの習得を通じて伝統的な技術を継承していく場合や代々受け継がれてきた家業に専心することを選択するといった新たなキャリア・モデルの方向性を自ら選択しない人々のキャリアを捉えることができないとする。しかし、そのこと以上に問題なのは、主体的にそうしようとしても、伝統的なキャリアへも、新たなキャリア・モデルへも向かうことができない人々が、これらのモデルから取りこぼされてしまっているのである。

6. まとめ

ICTをはじめとする技術革新、グローバル化の進展に伴って、企業間競争は激化し、産業・就業構造も大きく変わっていく中で、働く者（労働者やこれから働こうとする者）は、ときとして、それまでとは断絶とも言える、大きな環境変化へにさらされるようになってきている。しかし、働く者は、常に、キャリアという連続性・連鎖性の中で生きていくのである。その個人の連続性・連鎖性の中においては、「向上」、「発展」という前向きのものでなく、老化による職業能力の衰退といった、誰もが避けることができない現象も含まれている。

激しい環境変化と個人の状態の変化の相互作用の中で、伝統的キャリア・モデルからも、新たなキャリア・モデルからも取りこぼされ、多くの人々不本意な職業生活のまま、その状態から抜け出せず、悪循環によってより好ましくない状態に陥っていく可能性がある。

第2章 キャリア劣化概念の検討

1. キャリア劣化概念の検討の必要性

第1章で見てきたように、技術革新、グローバル化が進展する中で、企業間競争が激化し、産業・職業構造自体も大きく変化してきている。我が国においても雇用流動化は進展してきているが、その方向は望ましくないものであり、非正規雇用化や二極化が進展する中で所得等処遇の格差も広がっている。そして、全体としての雇用環境は悪化してきている。

一方、我が国の労働力供給面を見ると、すでの高齢社会に突入しながら、さらに類を見ない速度で少子高齢化が進展している途上にある。高度経済成長時代とは異なり、新規学卒者を中心として、より需要の見込まれる分野へと若い労働力を供給し、長期にわたって若い時期から鍛え、高度の知的熟練を形成することによって、高い労働生産性を実現することのできたモデルには限界がきている。

日本経営者団体連盟(現:日本経営者団体連合会(以下「日経連」という。)),1999)では、こうした構造変化に対応するため、それまで、「企業による支援や仕事を通じて身につけた能力」が中心であったものを、「自助努力により身につける能力」への比重を高めることによって、エンプロイアビリティ(Employability)、すなわち、従来の「継続的に雇用されることを可能にする能力」(社内通用性)に「労働移動を可能にする能力」(社外通用性)を加えた「雇用され得る能力」を確立して、「従業員自律・企業支援型の人材育成」への転換の必要性を指摘した。

こうした時代を先取りした経営サイドの描いた構想も、時を経て見れば、非正規労働者の大幅な増加等によって、ミクロレベル・短期的な意味での経費節減による利益の確保という果実のみを得たが、その一方で労働者のキャリア形成には反する形で進んでしまい、マクロレベル・中長期的な意味で、生産性・競争力向上を支える人材の質的・量的確保という面からは、その根幹を腐らせかねないようにも思える。

働く者は、ときとして、「断絶」ともいえる、大きな環境変化にさらされるようになってきている。しかしながら、働く者にとっては、常に、昨日、今日、明日というキャリアの連続性の中で生きていくことになる。その個人の連続性の中においては、「発達」、「発展」という前向きなものだけではなく、「老化」といった、誰もが避けることができない現象も含まれるのである。

こうした中で、人々がどのようにキャリアを形成するかについて、大量生産を主役であったオールド・エコノミーでは、主流となり得た、伝統的キャリア・モデルは、多くの人々にとって、すでに時代に合わないものとなっており、一方、新たなキャリア・モデルも、一部の人間にとっては有意義な道標となるものの、それらから取り残された多くの人々にとっては意味を持つものとなっていない。

もともと、キャリア形成という言葉には、積み重なっていく前向きなイメージがある。また、そのように前向きに積み重ねられていく人のキャリアは、その人の人生を象徴するものであり、従って、個人・個人の多様性が特徴であるようにも思える。しかし、うまくキャリア形成がなされている人々ではなく、例えば、単純な仕事を何年も続け能力は向上

せず、逆に年齢の上昇に伴う能力の低下を待つだけであったり、リストラ等によって、厳しい外部の労働市場の現実の中で長期失業にいたってしまったりするなど、キャリア形成がうまく行かない人々が多く存在するのである。

そして、ICTを始めとする技術革新やグローバル化による経済社会の大きな変化は、これまで以上に働く人々の適応を難しくする。諏訪は、蓄積されたキャリアの価値を、「キャリア資産」と呼び、こうした経済社会の変化によって、相対的にその価値が下がることがあり得るとして、こうした状態を、「キャリア・インフレーション」と名付けたが、これまでなら維持できたものも、時代の変化とともに、価値を低減していくのである³。

渡辺(2007)は、キャリア理論の権威である Savickas から、「キャリアにはアップもダウンもない。キャリア・カウンセラーはアップとかダウンを考えてはいけぬ。」との示唆を受けたというエピソードを広く紹介している。確かに、キャリアはそれぞれ個別的なものであり、それを単純にアップかダウンかと判断することに対して、カウンセラーであれば慎重でなくてはならないであろう。

しかし、雇用政策や人材活性化施策の観点から見ると、本意でないまま、その状態から抜け出せず、さらに状態が悪化し、雇用者を疲弊させていくのであれば、「キャリアにアップもダウンもない」というだけで済ませる訳にはいかないのである。

経済社会の変化の中で、キャリア・モデルから取り残されてしまった、これらの前向きというよりは、後ろ向きな、あるいは後ろ向きを余儀なくされるような人々に目を向ける必要がある。

伊藤(2006)は、長期失業者に対するアンケート調査結果から、失業が長期化する離職者は、最長勤務企業に在籍していた時の属性は特に偏ったグループではなく、最長勤務企業を離職して再就職した段階で、企業規模、職種、雇用形態などに劣化が起り、不利な職業経歴を経た後に、不況下で離職し、結果的に失業が長期化していることを見出した。長期失業者は、特定のグループに集中して発生するのではなく、転職を繰り返すうちにキャリアが劣化し、結果的に失業が長期化したとする。伊藤は、キャリアを外形的職業経歴として捉えて、長期失業にいたるような変転(転職)を「キャリアが劣化」と表現した。

伊藤が、一時点において断片的に捉えるのではなく、個人の経時的な流れとして、キャリアという言葉を使い、以前より劣っている、悪くなっていることを「劣化」⁴と表現したことは注目すべきである。一方で、キャリアという概念は多面的であり(渡辺, 2007)、外形的な職業経歴は、他者からは下降したように見えても、本人にとってはより望ましく、満足していることも少なくない。外形的な職業経歴のみを指して、キャリアが劣化したとすることについては慎重でなければならない。

こうした観点から、現在の我が国の雇用の状況を考察し、さらに、今後の人材活性化を図っていくためには、その状況を的確に把握するための基本的な概念や指標を整理し、その劣化のプロセスを確認し、その上で、それらの人々のための対策を提案していく必要がある。

³ 本見解は法政大学大学院政策創造研究科での諏訪康雄教授の講義に基づくものである。

⁴ 「劣化」とは、「性能・品質などが低下して以前より劣っていること」(大辞泉)や「(性能・性質などが)悪くなること」(大辞林)を指す。

このため、本章では、その研究の基礎として、既存の関係研究・理論について振り返り、このための基本概念を検証する。その上で、キャリア劣化が我が国にどの程度広がっているかについて探る。

2. キャリアという概念

キャリアが劣化するという状態について考察するに当たり、まず、キャリアの概念について見ていく。キャリアについての定義は多くの研究者によってなされてきている（表2-1）。

キャリア概念について先行研究を踏まえて、渡辺(2007)と山本(2005)はそれぞれキャリアの特性について考察を加えている。

渡辺(2007)は、キャリアには、その特性として、①人と環境の相互作用の結果、②時間的流れ、③空間的広がり、④個別性の4つが内包されるとする。

「個人と環境の相互作用の結果」というキャリアの特性は、キャリアが職業や職務そのものを指すものではなく、職業も職務も、家事や学業、市民活動とともに個人の行動によって形成されると同時に、個人の生活環境（生きる場）を構成する要素として捉えることができることに起因する。それらの中でなされる「役割」や「具体的な仕事」という表現は、こうした個人と環境の相互作用をよりの確に表現するためのものであると解釈されるのである。

「時間的流れ」は、キャリアが一時点でのできごとではなく時間的な経過を前提とすることを表現したものである。「いま」という一時点を過去及び未来という時間軸の中の通過時点という側面で捉えるものである。

「空間的広がり」は、キャリアが個人の関わる個々の行為一つひとつに焦点を当てるのではなく、個々人の関わる個々の行為、仕事、働き、役割の相互関連性とそれらによる空間的関係性(場)に関わるものであることを示している。そして、空間的広がりとは時間的流れによって織りなされる。

さらに、「個別性 (Individuality)」を、渡辺(2007)はキャリアの最も重要な要素に挙げる。個別性は、個人のユニークさ(固有性)を表し、人の自己決定、自己選択、自立性、主体性という概念はこの個別性から導き出されるものだとしている。

一方、山本(2005)は、キャリアの特性として、①継続性、②連鎖性、③発達性、④客観と主観の二面性を挙げる。

「継続性」は、職業経歴の意味において、各年代にかけての大半の時期にわたる重要な特性であるとする。「連鎖性」は、継続性と一見類似するが、職業上の一つの出来事が原因となって次から次へ新しいことが起こることを指す。

「発達性」は、キャリアがある特定の志向性を持ち、集積されることによって専門的に発達・分化することを指す。

「客観と主観の二面性」は、客観的キャリアが個人の職歴を構成する可視的で外部から客観的に測定可能な職位・職務・行動等の変化を指すのに対して主観的キャリアは客観的キャリアの変化に伴う意識や態度・方向性、信念や態度、将来の見通し等の変化を示す。同じ客観的キャリアであっても主観的キャリアは異なることがあり得ることを表している。

表 2-1 キャリアの代表的な定義

著者	時期	定義例
Slcom	1966	数年にわたる職業経歴の順序的連鎖であり、ある職業においてより責任の重い役割へ昇進することも含まれる。
Suprer	1976	人生を構成する一連の出来事。自己発達の全体の中で、労働への関与として表現される職業、人生の他の役割の連鎖。青年期から引退期に至る報酬、無報酬の一連の地位。学生、雇用者、年金生活者などの役割や副業、家業、ボランティアなども含まれる。
Hall	1976	生涯にわたる仕事関連の経験や活動と結びついた、態度や行動の個人的に認知された連鎖。
Greenhaus	1987	人間の一生の過程にわたる労働に関する経験の類型。
Feldman	1988	40年や50年もの期間にわたってつくことになる職業や職務の連鎖。
Authur, Hall, & Lawrence	1989	長期的な個人の労働経験の発達的な連鎖。
藤田誠	1990	生涯にわたる一連の仕事にかかわる態度、姿勢、自覚的努力。
Cairo	1992	仕事に関連した経験と態度の一生涯にわたる連鎖
Arnold	1997	個人が会える雇用に関連した職位・役割・活動・経験の連鎖
山本寛	2005	個人の生涯を通して、継続的に獲得していく職業や労働に関係した経験や技能。
厚生労働省	2002	一般に経歴、経験、発展さらには関連した職務等の連鎖として表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「キャリア」を積んだ結果として、「職業能力」を蓄積。
文部科学省	2002	個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係づけの累積。

(出所) 山本 (2005) が作成した「職業生活に限定した代表的なキャリアの定義 (狭義)」に山本 (2005) の定義をはじめ他の研究者の定義や政府報告書中の定義を筆者が加えて作成。

渡辺（2007）と山本（2005）からキャリアの特性についてさらに考察を進める。

山本（2005）のいう「継続性」と「連鎖性」は、渡辺（2007）のいう「人と環境の相互作用の結果」、「時間的流れ」、「空間的広がり」と、相互に補完的なつながりが強い特性である。

過去、現在、未来の時間の流れにおいて、職業・仕事との関わりの中で生じる人と環境の相互作用が、幅広い生活空間の中で展開される。そのことは、生活空間の中で、過去の行動や役割を継続しつつ、同時に、人と環境が連鎖的に関わりながら変化を生み出していくことを表し、このことこそが、多くの研究や報告において共通するキャリア特性の中核と言えるものである。

山本（2005）の挙げる「発達性」は、個人と環境の相互作用の中で生み出される継続と連鎖による変化を「発達」という視点で捉えたものである。

渡辺（2007）は、あえて「発達性」をキャリアの特性としては挙げないが、そもそもキャリア概念の根底には、成人期、老年期を含めた生涯発達（Life-span development）心理学の視点があるとしており、その意味では山本と視点を共有している。

しかし、同時に、渡辺（2007）は、生涯発達の立場においては、「発達」という概念は多様な捉え方が可能なものであり、その裏側にある発達観自体が研究者によって異なっていることに注意を促している。

やまだ（1995）は、生涯発達を捉えるに当たり、研究者の発達観の違いから、「A 成長モデル」、「B 熟達モデル」、「C 成熟モデル」、「D 両行モデル」、「E 過程モデル」、「F 円環モデル」の6つの理念モデルがあるとする（図 2-1）。

そして、6つのモデルは、さらに大きく2分される。A～Dの4つのモデルは、「発達を何らかのプラスの価値への接近とみなす」という発達観に依っており、年齢や時間経過と別の何らかの価値を考慮したモデルであるとする。それに対して、E、Fのモデルは、「発達とは生涯にわたって展開するプロセスである」との発達観により、年齢や時代経過などの時間進行自体に何らかの方向性を認め、それを「発達」とほぼ同義におくか、「発達」という概念を考えないでおく立場であるとする⁵。

やまだ（1995）は、生涯発達心理学者の多くは、「どのような方向を持つ変化も全て視野に入れるというのではなく、何らかの意味でプラスや完成や進歩に向かう方向性を持つ変化を扱う」とする⁶。つまり、年齢等とは別の何らかの価値次元を考慮しているとする。過程モデルや円環モデルといった研究者本人は没価値的だと思っているものも、暗黙のうちには、何らかの価値次元の下で研究を進めていることが多いのである。

⁵ やまだ（1995）は、過程モデル、円環モデルも、時間的側面、発達の方向性、順序などは問題にしており、もともと、観点を持たない没価値的で中立な立場というわけではないとしている。

⁶ 加齢現象（エイジング）が、①年齢に伴う老化・衰退・退行といったマイナスの意味が強いもの、②善し悪しの判断を交えず年齢に伴う変化の現象を記述するもの、③プラスの意味を込めて熟達した状態への変化を指すもののいずれかに意味づけされることを踏まえて議論を展開している。

図 2-1 生涯発達の6つのモデル (やまだ, 1995)

モデル名	イメージ	価値	モデルの特徴	発達のゴール	重要な次元	主な理論家
A 成長		考える	子どもからおとなになるまでの獲得、成長を考える。成人発達の可塑性を考えない。	おとな 均衡化 獲得	身体 知能 行動	ピアジェ フロイト ウェルナー フロン
B 熟達		考える	以前の機能が基礎になり、生涯通して発達しつづける安定性と一貫性を重視する。	熟達 安定	有能さ 力 内的作業モデル	バルテス ボウルビイ
C 成熟		考える	複数の機能を同時に考える。ある機能を喪失し、別の機能が成熟すると考える。	成熟 知恵 統合	有能さ 徳	バルテス エリクソン レヴィンソン
D 両行		考える	複数の機能を同時に考える。ある観点からみるとプラスであり別の観点からみるとマイナスとみなす。	特定できない [個性化 両性具有]	両価値 変化プロセス 意味	(ユング)
E 過程		考えない	人生行路(コース)や役割や経歴(キャリア)の年齢や出来事による変化過程を考える。	考えない	エイジング 社会的役割 人生イベント	ハヴィガースト エルダー
F 円環		考えない	回帰や折り返しを考える。もとへもどる、帰還による完成。	「無」にも どる 完成	意味 回帰	

(出所) やまだ(1995)。

キャリア発達研究では、依って立つ価値次元を示さない過程モデルがイメージされるものが多い（やまだ，1995）が、これらの研究も、実は暗黙のうちに、年齢・時間的推移等と別の価値次元が考慮されていることが考えられる。やまだ（1995）は、意識的に発達に対する自らの立場と観点を明確にすべきとする。

たとえば、山本（2005）のキャリアの定義「個人の生涯を通して、継続的に獲得していく職業や労働に関係した経験や技能」を、その暗黙の価値次元とやまだの6モデルを念頭に見ると、職業生活における有能性、すなわち、広い意味での職業能力に価値次元をおき、それが獲得（蓄積）されていく過程がイメージでき、つまりキャリアを熟達モデルに近いものとして捉えていることが推察できる。

山本（2005）以外にも、厚生労働省（2002a）による定義のほか、職業に関わる技能や経験の獲得（蓄積）、職業能力の形成を以て、キャリア発達として捉えるものは少なくないが（山本，2005）、これらも熟達モデルを基盤にしている。

キャリア劣化も「発達」という観点から見るべきものであるが、劣化（低下して以前より劣っている）という特質は、「発達し続ける」という熟達モデルの特徴とは一致しない。「発達には、必ず獲得（成長）と喪失（衰退）の両過程が含まれ」、「その両過程を視野に入れようとする」成熟モデル（やまだ，1995）の中において捉えることがより適切であろう。

加えて、やまだ（1995）は、成熟モデルが熟達モデルの発展型であり、かつ、両行モデルの一変形でもあるとする。両行モデルは、生じている状態の「両価値の共存」を前提にしている。例えば、獲得（蓄積）という視点からみた停滞（変化がない、とどまっている）という現象も、喪失という軸から見ると、「失わないでいる（維持、保持、継続）」過程としてプラスとして捉えることもできるとしており、両行モデルの観点を加味することによって、獲得、維持、喪失の三過程がバランスをとって考慮されるとする。

このように職業生活の推移を両行モデルの視点を加えた成熟モデルとして捉えると、キャリア劣化を起こさないことやキャリア劣化の程度を弱めることをキャリア発達の一つの側面として考えることができる。

このとき、具体的に、何を以て劣化とするかが、依って立つ価値次元を示すこと、ひいては、その価値次元によってキャリアを評価することにつながることに注意が必要である。この点はまさに本章の中心的な課題となるものであり、次節において改めて検討を行うこととしたい。

さらに、山本（2005）は、キャリアの特性として「客観と主観の二面性」についても言及している。「人と環境の相互作用の結果」を、可視的、測定可能な外的な側面としてのキャリアとそれを自らのものとして主観的に内側から捉える内的キャリアがあり得るという意味では、その認識は、多くの研究者に共有されていると考えられる。

しかし、厳密な意味において、何を以て客観的なキャリアとして捉えるかということには課題がある。例えば、フラット化等によって社内の職階が少なくなったことによって職位が変わったという場合でも、仕事や責任は同じということがあり得るし、課長という一般的な役職も企業によって、あるいは同じ企業の中でも部署によって、その位置づけは異なることが少なくない。さらに、この後、検討するキャリアの

個別性の問題を考えると、キャリアの特性として、「客観と主観の二面性」を強調する意義は乏しい。

渡辺(2007)は、「客観と主観と二面性」という点をキャリアの特性としては捉えず、個人と環境の相互作用の結果という特性を踏まえつつ、「個別性」こそ、キャリアの概念を構成する不可欠で、最も重要な要素であることを強調している。渡辺は、「個々人の独自の体験に限られる」、「人々によって異なるユニークさ」、「個人がそれを追求することによってのみ存在する」、「人が長期にわたって抱く自己についての感覚」という、本人の内面に着目した上で、「個人が何を選び、何を選ばないか」(Herr & Cramer, 1996)の自己決定や自己選択、あるいは、「個人が自分自身のキャリアの管理者になること」(Schein, 1991)という自立性や主体性が個別性を的確に表現するとする。

この個別性の重視は、キャリアの客観性よりも主観性を本質的なものと捉えることにつながり、「キャリアにアップもダウンもない」(渡辺, 2007)という、カウンセラーとして個人に対峙する場合には不可欠ともいえる見解につながる。

しかしながら、政策的な観点からキャリアを見ようとする場合には、個別性を強調することによって、安易な「自己決定論」や「自己責任論」に転嫁することがないように十分な注意が必要である。

Form & Miller(1941)は、社会における職業ピラミッドを示し、これらの階層を構成する個人が、概ねその階層出身の親を持ち、その階層特有の水準での教育を受け、成長していくことを示した。

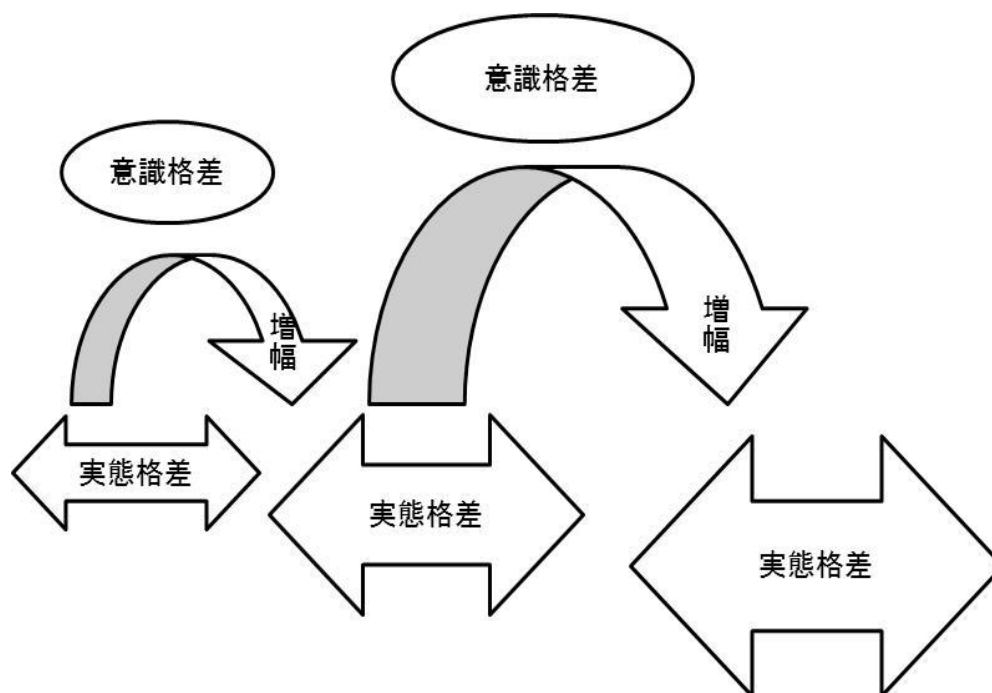
現在の日本においても、職業的地位の世代間関係において、親の職業的地位によって中間上位層とそれより下層の層の境界線が生じ、これらの人々は、職業的地位の上昇移動が困難であると感じ取り、「努力してもしかたがない」という意識が広がっているとされ、出身階層と学校教育が結びつくことによって、意欲格差が生じる等の指摘なされてきている(佐藤, 2000 ; 荻谷, 2001)。さらに、階層帰属意識が、コミュニケーション能力、生活能力、働く意欲、学ぶ意欲によって代表される「人生への意欲」の格差(三浦, 2005)や将来への見通しについての希望格差(山田, 2004)につながっていくとの指摘もなされてきている。

人びとの意識や態度、価値観と所属する職業階層との関係において、「独自の基準に基づいて行動し、外的な諸要因のみならず、内的なダイナミズムに従い、オープン・マインドを持って他者を信用し、自分自身のなかに道徳的基盤を持つ方向性」(Kohn, 1981)と定義される「自己指令性(Self-direction)」と、その対極としての既存の権威や体制への「同調性(Conformity)」を基軸とする「職業とパーソナリティ研究」と呼ばれる一連の研究が進められてきた(吉川, 2007)。職業的地位や階層と強く結びついて、「管理の厳格性」

(Closeness of supervision)、「仕事の実質的複雑性」(Substantitive complexity of job)、「仕事の単調性」(Routinization)による職業条件を規定し、そこで働く人々の特性(パーソナリティ)としての自己指令性を形作り、また、こうして形成されたパーソナリティは、子育てに影響を与え、子供へと受け継がれていく。そして、人々のパーソナリティは、就く職業・階層に影響を与えていくのである(Kohn & Schooler, 1983)。吉川(2007)は、職業とパーソナリティ研究に見られる、個人の意識やパーソナリティに、実態格差が影響を与え、それが実態格差を増幅し、さらに意識格差を増幅するという個人と環境の相互因

果の構図を指摘する（図 2-2）。

図 2-2 意識格差論の枠組み



(出所) 吉川徹編著(2007)「階層化する社会意識-職業とパーソナリティの計量社会学-」図 1-2。

これらの研究結果を踏まえると、キャリアの特性として個別性は尊重されるべきであるが、同時に、個別性を発揮できる環境条件との力動的関係が無視できないことが理解される。

特に、キャリアを政策の対象として捉えようとするのであれば、その個人の状態について望ましい状態か、望ましくない状態であるかについて評価をする必要が生じる。そして、そのことは、先に述べた、キャリアの特性としての「発達」の方向を示す価値次元について明らかにすることと重なるのである。

キャリアの重要な特性である個人の固別性を尊重しながらも、キャリアが劣化した状態が望ましくないものとして評価するためには、これをどのように捉えればよいのかを検討する。

3. キャリアを評価する視点

諏訪（1999）は、キャリアが施策の対象となり得ることを示唆し、「キャリアは財産（Career is property.）」として、個人がキャリアを展開していく一群の行動を支える根拠である「キャリア権」を提唱した。キャリア権は、個人の主体性と幸福追求権を根本的な基礎においた上で、職業選択の自由や労働権を核に、

教育権、財産権などに関わる権利である（諏訪, 1999）。

「我々の達成しうるあらゆる善のうち最上が幸福（Eudaemonia）に他ならないという点で、人々の意見は概ね一致してきた」（Aristoteles『ニコマコス倫理学』第1巻第4章）。キャリアを施策の対象として評価する場合にも、人々の幸福が大きな基準となることに大きな疑問はないであろう。「しかし、幸福をどのように捉えるかについて、人々の意見が一致しているわけではない。」（Aristoteles『ニコマコス倫理学』第1巻第4章）。

幸福を施策の対象として捉える方法として主に次のような視点が示されてきた。

第1には、客観的な指標を通じて幸福を捉えるという視点である。この代表的なものとして新古典派経済学をはじめとする伝統的な経済学における「効用」の取り扱いに見ることができる。効用は「ある財が生み出す満足もしくは快楽」として捉えられるが、科学的なアプローチを目指した伝統的な経済学において、こうした精神状態を測定することは本質的に困難であると考えられ、そもそもこうした直接的な効用に基づくことについて深い疑念をいだいてきたのである（Frey & Sstutzer, 2002）。

このため、効用が選好として顕示化されることを公理的に導き、効用を選考に置き換えることを正当なものとした（Frey & Sstutzer, 2002）。つまり、選択したものによって、効用すなわち主観的満足度が増すという序数的効用⁷の前提を自明としたのである。伝統的な経済学では、所得が上昇すれば、より多くの効用が生み出され、個人の幸福度や満足度が増大することは当たり前の前提と見なされてきたのである。

所得が増え、経済的に豊かになれば、国民もより大きな幸福を感じ、少なければ、より小さな幸福（満足）又はより不幸（不満）を感じるということは、経済学者ならずとも思いつく。しかしながら、先進諸国において、一人当たりGDPの動きと幸福度や生活満足度の動きが正の相関をしない、いわゆる「幸福のパラドックス」と言われる現象が捉えられている（内閣府, 2008）。我が国においても、国民の経済的豊かさを表す指標として、1人当たり実質GDPと生活満足度の関係を見ると、バブル崩壊後の不況時に低下はしたものの、長期的に見れば上昇傾向にあり、1981年の273万4千円から2005年には424万4千円まで上昇しているが、一方、生活満足度は、先に見たように低下傾向にあるとされる（内閣府, 2008）。

近年では、経済学の分野においても、満足や快楽という意味で実在する経験的に測定可能な概念としての効用から大きくかけ離れてしまったことが反省され、より主観的幸福感や満足感を意味する実体的効用と所得等に基づく選好的効用の食い違いが注目されるようになってきている。

それは、①他人との比較等による文脈上の歪み、②プロスペクト理論、ピークエンド理論、所有効果、過度の楽観主義（自分の能力の過大評価、ガンやエイズの罹患可能性の過小評価）、実際の持続時間の無視といった認知上の歪み、③自分の将来の選好を予測するこ

⁷ 経済学では、効用の捉え方として、基数的効用（Cardinal Utility）と序数的効用（Ordinal Utility）が議論されてきた。前者は、満足の度合（効用）が数量的な単位で計れる場合の効用を指し、後者は効用を絶対値は計測不可能なので、大小の序列だけを考えようという場合の効用を指す。

との難しさ⁸等がより包括的な意味での効用としての満足度や幸福感への回帰をもたらしている (Frey & Sstutzer, 2002)。

高橋 (2000) は、インタビュー調査から、キャリアにおける収入の重要性を認めつつも、キャリアについて満足度の高い人々の給料の違いは2～3割程度の増減まではたいした意味を持たないとする。そして、キャリアの世界について勝者も敗者もなく、あるのは「幸福のキャリア」と「不幸のキャリア」であるとし、自分で自分のキャリアを幸せだと思えるかどうかにかかっているとす。収入あるいは報酬 (企業からの福利や労働条件等を財として置き換えたものを含む。) といった指標のみでキャリアを評価することには無理があり、先に検討した、キャリアの重要な特性である個別性 (渡辺, 2007) を無視することにつながりかねない。

第2の視点は、伝統的な経済学において困難とされてきたものであるが、直接、個人の主観的幸福感や満足感に主観的な感情に基づいて判断しようとするものである。

社会科学においては、個人の幸福感を捉えるために、幸福感そのもののほかに、主観的ウェルビーイング (Subjective well-being) や生活満足度 (Life satisfaction) といった概念・指標が用いられてきた (白石・白石, 2007)。

Kahneman (1999) は、幸福感が快樂面での充足から成り立つものと想定され、人生における善・悪に関する判断が全て含まれた形での快・不快の経験の問題であるとしている。

これら主観的幸福度 (幸福感)、主観的生活満足度等は、生理学的・神経学的な指標、観察された社会的行動・非言語的行動から、聞き取り調査にいたるまで様々な方法で測定されてきた (白石・白石, 2010)。調査された幸福感や生活満足度と大きな区別はつきにくく、多くの研究ではこれらの指標を特別に区分せず、同様なものとして取り扱われてきている。

Frey & Stutzer (2002) は、これらの指標が信頼性、一貫性、他国等との比較可能性において、その基準を理想的に満たしているわけではないにしろ、それにも関わらず、他の指標で代替できない有効性を持つとする。

キャリア劣化という、人々のキャリアにおけるネガティブな状態として評価するに当たっても、職業生活に対する満足度は無視できない、有力な指標である。先に見てきたように、キャリアは、仕事を中核にして、時間的・空間的なつながりの中で職業生活における個人のあり方を捉えるものである。こうした職業生活と、幸福度や生活満足度との関係は、どのようになっているのであろうか。

これまでの研究から、仕事は、幸福感を形成する重要な要因の一つとされ、多くの研究でも、その関係は強いものとされてきている (Argile, 1987; Bok, 2010)。

仕事は、必ずしも、収入を得られるからという理由からだけではなく、仕事をする事自体が報酬であり、生活満足度に貢献することが認められており、平凡な仕事からでさえも、その仕事自体から喜びを得ていることが示されている (Csikszentmihlyi, 1997)。

⁸ 四肢麻痺でない人は四肢麻痺になったときに幸福度が大きく低下することを予想するが、四肢麻痺の患者はそうでない人よりも幸福度がやや低い程度である例、宝くじに当たった人は、数週間も経るとその幸福度は元のレベルの近さまで戻ってしまう例が挙げられる (Frey & Sstutzer, 2002)。

生活全体の満足度の職業生活の影響を考察するに当たり、職業生活と職業外生活を分けて、その両者の関係をモデル化して分析するアプローチも行われてきた。職業生活と職業外生活の関係について、Romzek (1985) は、流出 (Spillover)、補償 (Compensatory)、分離 (Segregation) の3つを挙げている。職業生活と職業外生活のそれぞれにおいて、流出関係は、一方で見出される態度や行動が他方へも持ち込まれるとするものであり、補償関係は、一方で見出される適応・不適応を他方で埋め合わせようとするものである。分離関係は、両者が切り離されており関係が少ないとするものである。

職業生活満足度と職業外生活満足度について見ると、両者について、正の相関が強ければ流出関係、負の相関が強ければ補償関係、相関が認められない又は弱ければ分離関係と見なして行われている研究が多くを占める。調査対象の属性・価値観・置かれている状況などによって、流出関係が成り立たないケースも報告がなされているが、研究の多くは、流出関係を優位としている (小野, 1993)。職業生活への満足度が、生活の総合的満足度に対して影響を及ぼすとともに、生活の総合的満足度が仕事への満足度に影響を及ぼすという両方向の因果関係が働いていることが、多くの研究から支持されている (Argile, 1987)。加えて、職場が適切に満足度を増進するようになっていると、その企業の利益も増加する傾向にある。仕事への満足はそれにとどまらず、より高い生産性を形成することを助けることによって、よりよい職場を形成するという循環の形成が予想されるのである (Diener & Seligman, 2004)。

職業生活満足度は、生活全体の満足度や幸福度に対して貢献するものであり、キャリアを劣化というネガティブな面から評価する場合にも、人々の職業生活に対する主観的満足度は重要な指標となると判断される。キャリアの評価に当たっては、個人のユニークさ (固有性)、人の自己決定、自己選択、自立性、主体性が導かれるものとしての「個別性」 (渡辺, 2007) という特性を踏まえるときに、その個人が自らの職業生活に対して満足しているのか、不満なのかということを見無視することはできないであろう。

しかし、職業生活に対する満足度は、キャリアを評価する重要な指標ではあっても、その指標のみによってキャリアを評価することについては留保が必要であると思われる。

例えば、職業生活による満足度への影響は、現にその仕事に就いているときには十分に意識されないことが失業についての研究から明らかとなっている。多くの人々は、自分自身が失業して初めて、時間の充実化と組織化、地位及び同一性の付与、家庭外の社会的交際、より広範囲な目標と目的への連結などの「仕事の見えざる恩恵」 (Hidden benefits of work) に気づくのであり (Argile, 1987)、そのときだけの職業生活満足度をみることだけで、時間的・空間的な連続性・連鎖性、ダイナミクスを特性とするキャリアを評価することには慎重でなくてはならない。

Sen(1985, 1992) は、所得・収入といった富裕による評価とともに、満足度といった効用に関心を集中する評価に対しても批判的な議論を展開した。

満足度といったもののみで人の福利 (Well-being) を判断することに対して「人が機能するケイパビリティ⁹ (Capability)、すなわち人はなにをなしうるか (生き方)、あるいは人はどのような存在でありうるか (在り方) という点にこそ関心を寄せるべき」と主張する。

第3の視点として、この Sen(1985) のアプローチに着目する。Sen(1985) は、第1及び第2の視点では、福利を評価することができないとして、福利を達成するための自由あるいは機会に着目するというケイパビリティ・アプローチを提唱する。

Sen (1985, 1992) は、その人の福利を達成するための自由あるいは機会を構成する、「ある個人が選択可能な機能の全ての組み合わせ」であるケイパビリティに着目した。

Sen(1985, 1992) は、まず、新古典派経済学を始めとする伝統的な経済学における序数的効用 (Ordinal Utility) つまり、選好によって効用・満足度を押し量ろうとする考えを厳しく批判した。その上で、功利主義者のいう効用を幸福 (Happiness) や満足 (Satisfaction) あるいは欲求充足とし、それらと人の状態がいかに「善い」ものであるかに関わる「福利」 (Well-being) を明確に区別する¹⁰。

福利とは、個人が個別的に達成するものであり、個人が実現に成功する「生き方」の評価に他ならないとする。幸福であると感じること、快樂を持つこと、欲望を持つことは、人が価値を見出すものを実現することの一つの重要な帰結であり得るものの、これを福利と同一視する見方は二重の欠陥を持つとする。

一つは、「物理的条件の無視」である。人の精神的な態度に全面的な基礎をおいていることから、幸福感や満足感、欲望を持つということは、主観的特性であって、客観的な有様を無視したり、それとかけ離れたりすることが十分にあり得るとする。

もう一つは、「評価の無視」である。幸福感や満足度といったものは、主観的かつ感情に関わるものであり、その人の自らの内省的評価作業 (ある種の生き方を他の生き方と比較して、評価しようとする知的活動) への直接の言及がないことである。

幸福感や満足感のみをもって、福利の指標とすることを批判し、その具体的な方法として、ケイパビリティ・アプローチを提唱したのである。

Sen(1985) のいう、ケイパビリティとは、財 (商品やサービス) の「特性」 (Characteristics) から人が選択できる、つまり、なし得ること、あるいは、なり得ることの様々な「機能」 (Functionings) の組み合わせを意味する。

ここでいう特性とは、財が持つ様々な望ましい性質を意味する。Gorman(1956) と Lancaster (1966) によって、財の価値を人々の効用と直結する、それまで正統派とされてきた理論的な枠組みを修正して、財と効用の間の中間項として提唱されたものである (鈴木・後藤, 2002)。

例えば、自転車という財は、二つの地点の間を移動できる「移動性」、買い物を簡単に運

⁹ Sen の提唱する Capability に対して、経済学を中心に「潜在能力」が訳語として広く使用されている。しかし、潜在能力と訳すと、Potential ability と混同される可能性があるため、本研究では、「ケイパビリティ」と表記している。

¹⁰ 本論文の中では、Sen のいう文脈における「Well-being」を指すときは、「福利」と表記し、人の幸福感に関わる「主観的ウェルビーイング (Psychological well-being)」とは区別している。

ぶ「輸送性」、友人と一緒にサイクル・ツアーを楽しむ「交友支援性」など様々な特性の束を持つ（鈴木・後藤, 2002）。それに対して、ケイパビリティは、「何がなし得るのか」、「何になり得るのか」という範囲を表し、ケイパビリティ・アプローチは、個人の福利を「達成された機能」ではなく、「達成するための自由」において評価しようというものである。このため、例えば、先の自転車の特性の例における「移動性」、「輸送性」、「交友支援性」は健常者には実現しえても、下肢障害の人には、なし得ないかもしれないということにまで着目する。

ケイパビリティ・アプローチは、機能の客観的特徴に注目し、しかもこれらの機能を、感情ではなく評価に基づいて判断する。人々の評価が、究極的には彼ら自身によってなされ、その意味において主観性の残滓を持つとしても、その要素はなお評価と内省に基づいているとする。ケイパビリティ・アプローチは、人々がその人生において達成したいものに関して人が自ら下す（内省的・批判的な）評価に基礎をおいている（Sen, 1985）。

個人のケイパビリティの集合は、個人がそこから選択を行い得る機能の組合せの集合として形式的に表現されており、それは、個人が福利を実現する自由（Well-being freedom）を表現するものであるとする。財の有する特性を個人の財に対する利用能力・資源で変換することで達成される諸機能の選択可能集合によって、個人が福利を実現する自由が表されるとする。ここにおける福利を実現する自由とは、選択することを外的に妨げられないのみならず、「選択の積極的能力」（Positive ability to choose）を意味するのである。

すなわち、ケイパビリティとは、その人にとって、善い生活や善い人生を生きるために、どのような状態にありたいのか、そしてどのような行動をとりたいのかを結びつけることから生じる機能の集合を意味し、Sen は、「よい栄養状態にあること」、「健康な状態を保つこと」から「幸せであること¹¹」、「自分を誇りに思うこと」、「教育を受けていること」、「早死しないこと」、「社会生活に参加できること」あるいは、「人前で恥ずかしくがらずに話ができること」、「愛する人のそばにいられること」といった多次元にわたる多様なものも、ケイパビリティにおける機能の集合に含み得るとしている。

達成された「機能」が人の福利を構成しているとする、ケイパビリティは、福利を達成するための自由を構成しているものとして考えられる。ケイパビリティは、ある個人が福利を達成するための手段・可能性をどの程度持っているかを示すのである。「価値をおく理由ある生」をもとに、ケイパビリティの中から最終的に選ぶのはその個人であることを前提にしつつ、実際に選ぶことを可能とする条件を整えることこそが、社会の「善」としての自由を確保することを意味する（後藤, 2009）。自由は、人の生活の質や福利にとって直接的な意味で重要なものとして理解される。

ここまで見てきたように、ケイパビリティは本人の主體的な選択が妨げられないのみならず、物理的に達成可能であるような自律的活動の選択機会を意味する概念である。鈴木・後藤（2002）は、ケイパビリティ・アプローチが、効用・日常的な言葉を使うなら、快樂、幸福、欲望の充足などによって定義されるもの（Sen, 1993）—によるアプローチに対して、社会保障プログラム等政策展開の対象となる個人の主体形成において重要な意義を持つも

¹¹ 「幸せであること」は、その文脈から、福利を指すのではなく、その人が幸せと感じていることを指していると思慮される。

のと理解されるとし、ケイパビリティによる福利への見方によって、自己の人生計画に対する総合的・長期的な評価を行うこと、並びに、長期的な失業給付支給による就職への動機付けの減少を例に挙げ「福祉のわな」と呼ばれている問題に対しても重要な意義を持つとする。そして、失業給付に関する政策目標を所得保障という観点から、ケイパビリティの保障へと広げること、すなわち就労機会の創出といった雇用政策と連動させながら、多様な雇用形態とそれに呼応する多様な活動能力を育成するプログラムの重要性へと拡大すべきと主張する。鈴木・後藤（2002）は、ケイパビリティの観点から失業を就労機会の喪失として見たとき、所得や資産の減少を招くのみならず、人々の基本的諸機能に対して、広範囲な影響を及ぼすものであるとし、失業が就労を媒介として、個人が確立してきた社会的な認知・役割・関係性を損傷すること、さらには、就労を目標とする健康への配慮、生涯教育・自己研鑽の意欲を減退させられることなどに及んでいくこと、そして、これらの影響は総じて主体的行為者としての個人の自尊あるいは相互尊重の念を失わせる恐れもあることを指摘する。

鈴木・後藤（2002）の指摘は、ケイパビリティの観点からキャリアを評価することの一つの意義を示すものであろう。ケイパビリティの視点を加えることによって、職業生活を通じて基本的な人権を実現しようという中において、その隠れた個人の不利益に着目することができるのである。

ここまで、キャリア劣化がどのようなものであるかについての定義を行うに当たって、キャリアが以前より低下し劣っている、あるいは、悪くなっているということについて、評価を行う必要性から、財による視点、主観的感情による視点、ケイパビリティ・アプローチの視点からの評価の可能性を見てきた。

キャリアの特性である個別性を踏まえたときには、財のみによってキャリアを評価することは困難である。また、個別性を重視するという点では主観的感情である幸福感や満足度による評価は無視できない有力な視点となり得るが、単にそれだけでは「物理的条件の無視」や「評価の無視」といった問題が生じる。その意味で、ケイパビリティ・アプローチは、個別性を踏まえながら、物理的条件（客観的側面）を考慮に入れて、主観的感情を超えた評価を行おうとするものであり、キャリアを評価するに当たって適切な見方であると思われる。

しかし、一方で、Sen は先に見たようにケイパビリティの捉え方については多様なあり方を想定しており、キャリアにおけるケイパビリティを捉える場合にもその指標は明らかではなく、あらゆる機能や機能に関わる状態が指標になり得ると考えられる。

広い意味でケイパビリティを捉えると、仕事に対する対価としての給与や福利厚生といった労働条件等もこれに含まれるであろうし、また、職業生活そのものの満足も含まれるであろう。特に、職業生活に対して満足しているか否かは、その個人の固有のものとして尊重されるべき重要な指標である。しかし、これらのみをキャリアを評価する指標とするとき、福利を、よき暮らし向きを表す富裕（Well off）とか、主観的な満足を意味する厚生（Welfare）ではなく、人々が獲得する自立的な機能の可能性に関する概念（鈴木・後藤, 2002）として、Sen により提唱されたケイパビリティの本旨とは異なるものになってしまう。

そのような中で、奥西（2008）は、ケイパビリティそのものの構成やそれらの評価自体を Sen 自身も困難としていたことを紹介しつつ、正社員や非正社員の格差といった問題を

検討するに当たり、ケイパビリティとして、「現在および将来を見通した個人の仕事を通じた能力発揮・伸張の機会」即ち、広義の職業能力に着目することに意義を見出している。

職業能力に対して着目するのは、広義の職業能力の向上・低下が、その仕事を続けることができるかどうか、あるいは、よりよい条件や満足を得られる仕事へと変わることができるかどうかも含めた将来における職業選択の自由及び就業機会の拡大・縮小がケイパビリティ・アプローチの趣旨に適合するからである。

4. キャリア劣化とは

これまでの検討・考察を踏まえて、改めてキャリア劣化を捉え直す。

キャリアは、個人と個人を取り巻く環境の相互作用を通じて、空間的・時間的な継続性と連鎖性の中で職業生活の経験と能力が積み重なっていく（能力が減耗していくことも含む。）ことを指し、それはその人固有のものとして理解される。

キャリア劣化は、こうした自分自身のキャリアに対して、主観的・感情面の評価として本意でないことが認識されるとともに、ケイパビリティの低下という評価によって示されるものである。

これらを踏まえ、本論文において、キャリア劣化を「環境との相互作用によって生じる個人の職業生活経験と能力形成による就業や選職の可能性の連鎖の結果として、職業生活に満足ではない状態にありながらそこから脱け出せず悪化していく状態または現象」として捉える。

職業生活に満足ではないという点は、現在の職業生活において主観的感情を示すものであり、満足ではないという状態は本人がその現状について肯定的ではない、つまり本意でないことを示すものである。これは、キャリアの個別性という重要な特徴を踏まえる上で重要な視点であり、キャリアを評価する上でこのことを無視することはできないものである。一方、主観的・感情的評価のみでは、「物理的条件の無視」や「(内省的) 評価の無視」という事態が生じるため、ケイパビリティの視点からの評価を併せて行う必要がある¹²。

労働環境や労働条件は、キャリアの客観的な側面を示しているが、ケイパビリティが低下しているかどうかの観点からこれを捉えるために過去との比較、変化として捉えることが適切である。労働環境・労働条件の低下としていないのは、我が国において、最低基準の労働環境や条件で働いている場合などこれ以上低下しえないと思われる場合があるからである。そして、ケイパビリティを代表する指標として職業能力を捉えこれが低下していることを劣化の大きな指標としている。

より具体的には、①現在の職業生活に対して満足ではないこと、②労働環境・条件の向上が見られないこと、③就業・選職の可能性に影響する広い意味での職業能力が低下していることが想定される。

¹² 職業生活に対する満足度も、広義の意味では Sen のいうケイパビリティを示す機能の一つである。本研究では、キャリアの特性の中では優先すべきものであるが、その満足度のみによる評価の限界を踏まえ、他のケイパビリティを示す指標と対比する意味で、区別して取り扱っている。

5. ケイパビリティとしての就業能力

キャリアをケイパビリティ・アプローチの視点から、広い意味での職業能力に着目することを説明した。狭義の職業能力とは、職業に必要な労働者の能力を指し（職業能力開発促進法第2条第2項）、教育訓練や職業経験を通じて形成されるものである。

経済学において、職業能力は、人的資本（Human capital）として捉えられてきた。人的資本理論の始祖の一人である Schultz（1981）は経済発展の要因として教育と技能の向上があること、そして賃金格差は教育投資の違いにより説明できることを示した。また、教育を単なる消費活動とみなすのではなく、将来への投資と考えることによって、学校教育の収益率の計算が可能になるとした。経済成長や高賃金の説明には人的資本への投資という労働の質に着目することが重要であると強調した。

Sen（1999）は、人的資本理論とケイパビリティ・アプローチの関係について次のように整理する。人的資本理論は、生産の可能性を強化するための人間の能動的な力に集中する傾向があり、一方、ケイパビリティ・アプローチは、人々が生きたいと考える理由のある生き方をし、持っている真の選択を向上させる能力—真の自由—に焦点を当てるものである。両者ともに、人間の役割、とりわけ人間が達成し獲得する実際の能力に関心を持つものであるが、評価の尺度が着目する成果は異なるものとする。

人的資本の考え方は、自ら価値を認める直接的理由ではなく、もっぱら、物的資本と同じような方法で、資本として生産に用いることができる人的な資質という間接的なものとして扱われる。ケイパビリティ・アプローチは、人間の能力が直接的・間接的にもたらすもの両方を包含するものであり、人的資本理論をより包括的なケイパビリティ・アプローチにはめ込むことができるとする。

教育によって、ある人間の商品生産をより効率的にするのであれば、それは人的資本の向上である。それによって、生産額を増加させ、その当人の所得も高める。しかし、教育の恩恵は、商品生産における人的資本の役割をこえるものであり、例え、所得が同じであっても、読むこと、意思疎通をすること、議論すること、もっと物事を知った上で、選択できること等々の恩恵を得ることがあり得るとする。人的資本理論とケイパビリティ・アプローチには目的と手段の区分に関係した違いが生じることがあり得る。

人的資本理論は、得られる財によって評価するが、ケイパビリティ・アプローチでは得ることのできる（または得る可能性のある）財によって間接的にケイパビリティを向上させることに留まらず、能力の蓄積自体が本人の持つ価値構造や主体性、自由に結びつく形で直接的にケイパビリティの向上に寄与する点も評価しているのである。

諏訪¹³は、単に人のキャリアにおける蓄積を、単なる財貨に置き換えた人的資本として捉えるのではなく、その人にとって価値のある「キャリア資産」として捉えることを提唱するが、この考え方はキャリアの捉え方において、ケイパビリティ・アプローチと重なる点が多い。即ち、単純には財貨に置き換えることができない価値もキャリアを通じて得られることを示している。

キャリアが劣化していく状態を捉える場合にも、能力を所得等財貨に置き換えた上での

¹³ 本見解は法政大学大学院政策創造研究科での諏訪康雄教授の講義に基づくものである。

価値の減耗だけではなく、キャリア資産の推移として、幅広く本人の能力の発揮の状況や能力の変化をケイパビリティの変化として見ていくことが必要であろう。

一方で、人的資本理論が、ケイパビリティ・アプローチのみによってはなし得なかったであろう、企業と労働者の関係の中での教育や職業能力開発のあり方に関わって示される有益な示唆を排除する理由はない。

Becker (1964) は、教育や職業訓練を個々の労働者の将来への投資とみなし、そのモデルにおいて教育・訓練を長期的に労働者の能力を向上させ、所得を上昇させる投資と考える¹⁴。

このことによって、物的資本への投資と同様に個人は投資コストと収益を勘案して投資を行うと仮定でき、そのコストに関しては、直接費用と同時に機会費用としての放棄所得が含まれるとした上で教育・訓練を受けずに働いたときに得られるであろう所得を放棄された所得としてコストに計上することを可能にする。収益は教育・訓練を受けることにより獲得されるより高い職業能力に対する対価としての所得である。ただし、この収益は一時点で回収されるべきものではなく、長期的な回収期間を想定して投資効率の考え方を応用し長期に渡る所得の流れに割引率を適用して収益の現在価値を割り出す。長期的な収益予測を現在価値に直すことによって個人は収益率の計算により投資行動として、教育を受けるかどうかを決定する。

さらに、教育・訓練によって養成される能力については、①他の企業でも通用する技能としての「一般技能」と、②その企業でのみ通用する技能「企業特殊技能」の区分を行い、企業と労働者の教育・訓練投資行動を解明する。企業特殊技能は特定の企業に特化した技能で、労働者が他の企業に移った場合は失われると仮定される。一般的技能訓練は、個別労働者の一般的技能を高め、転職に対するインセンティブを与えるので、企業がそのコストを負担すべき理由はなく、労働者自身がそのコストを負担すべきものとされる。企業特殊訓練は、訓練を受けた労働者が当該企業に残っている限り、労働者の能力（生産性）を高めるので、企業と労働者の共同の負担が合理的な行動となる。

Becker によって、労働者本人及び企業が職業能力の育成のために投資する行動規範が示されることになった。同時に、人的資本をケイパビリティ・アプローチの観点から捉え直すと、人的資本価値の減価は、ケイパビリティの低下、より具体的には就業機会の減少として見なすこともでき、それは就労を継続する機会と所属企業以外への転職機会の両方から捉えることができるものである。

このように捉えることで、Becker の人的資本理論は、米国において 1990 年代以降注目されてきたエンプロイアビリティ (Employability) にもその関わりを見ることができる。

米国において多くの経営者は企業競争の激化による大規模なリストラ、ダウンサイジングの推進により生じた従業員との対立的な関係を終わらせ、良好な労使関係の構築を模索しはじめた。従来の雇用保障に代わる労使間の新しい契約目的として、端的に言えば、「経営者は自社における永続的な雇用を保障しない代償として、従業員に対して他社でも通用する高い技術や能力を身につけるだけの教育・訓練の機会を提供」しようというものであ

¹⁴ Becker の人的資本理論については鈴木 (2004) の解説を参考にした。

る。このようなエンプロイアビリティ形成のための教育訓練等は、企業に経営負担をかけることになるが、企業にとっては、より高い生産性、より良い品質の製品、モラルの向上、優れた人材の確保等の効果をもたらし、従業員にとっては、将来の不安の解消というメリットが見込まれるとされる（厚生労働省, 2001）。

エンプロイアビリティは、「使用者から評価されて、雇用につながる、労働者の能力という基本的な性格」を持ち（諏訪, 2002）、「労働市場価値を含んだ就業能力、即ち、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力」として、「外部労働市場のみならず、企業内労働市場も含めた、内外の労働市場全体を視野に入れて捉えたもの」である（厚生労働省, 2001）。エンプロイアビリティは、他社への転職可能性（社外への通用性）、自社へにおける雇用継続可能性（社内での通用性）からなり、その双方に共通する要素と異質な要素からなると考えられる（日経連, 1999；諏訪, 2002）。

社外への通用性と社内での通用性からなるエンプロイアビリティは、Becker のいう一般的技能、企業特殊技能と大きく重なる。エンプロイアビリティが重視されるようになったのは雇用保障を前提する暗黙の契約（オールドディール）から、雇用保障を前提しない暗黙の契約（ニューディール）へと移行したことに伴い、社内への通用性（企業特殊技能）の重視から、社外への通用性（一般技能）の重視へとシフトしたことによるとされる（Cappelli, 1999）。

働く者のケイパビリティを考えると、エンプロイアビリティを考慮すると、継続就労の可能性として社内での通用性（企業特殊技能）、他社への転職可能性として社外での通用性（一般技能）がそれぞれ重要な指標となり得る。

小池（2005）は製造業におけるブルーカラーの事例研究を元に、労働者の「知的熟練」こそ企業の競争力の源泉であることを見出した。知的熟練と特殊技能と一般技能に分けて捉える Becker の理論との親和性が高く、特殊技能が幾分でもあることによって、企業と労働者の長期の関係が成立し、知的熟練が形成されるとする。知的熟練が、ふだんと違った作業における「問題への対応」と「変化への対応」が軸となる。

「問題への対応」の最も重要な技能は問題の原因推理力であるとし、例えば、自動車の塗装において、ロボットの調子がおかしい場合に、現場の労働者が、どこにその原因があるか見当をつけられれば、効率は大いに高まる。その力の内実は、設備や生産の仕組の知識であり、さらに不良がでた場合のその直しや不良品の検出も問題をこなすための要素に加えられる。

「変化への対応」として、生産方法、生産量、製品構成、人員構成の変化への対応を挙げる。生産の方法は、自動車組み立てラインを例にすると、モデルチェンジのときに、新たな機会の選択、機会の配置、職務の組み直し、新たな作業手順の設定と職場のメンバーへの教示からなり、さらに、設計への発言といった高度な役割も加わる。知的熟練は、製造現場での日常的なキャリア形成をうまく説明する。

小池（2005）は、ホワイトカラーの仕事においても、複数の職務を経験することで、多面的に問題を捉え対処することを例に挙げ、「不確実性をこなす技能の形成」を重視し、「多様で複雑な問題への対処」と「重層的な相互作用による問題処理能力」がその鍵になるとする。

小池（2005）は、定年の存在を説明する Lazear（1979）の理論によって補完しつつ、なお

我が国雇用において知的熟練としての人的資本の蓄積がその核心であるとする。

一方、激しく変化する経済社会は、小池（2005）が解明した所属企業内における通用性、企業特殊技能との関わりにおいて形成される知的熟練を超えるものを労働者に要求するようになってきている。

Hall(2002)は、変化する経済・社会に対し、変幻自在のプロティアン・キャリアを提唱する中において、そのための重要なメタ・コンピテンシーの1つとして、アダプタビリティ（Adaptability）を挙げ、Savickas（1997）も成人期の発達に関して、「変化できる資質、大きな困難なくして新しいあるいは変化した環境に適応できる資質」として、キャリア・アダプタビリティ（Career adaptability）の重要性を強調する。これらは、他の企業へ転職する、あるいは転職を余儀なくされる場合等も含めた、より広範かつより大きく変化する環境に労働者が適応することの重要性に着目したものである。

広い意味での職業能力をケイパビリティの視点から捉え直すと、①エンプロイアビリティとして、主に所属する企業において通用する能力（企業特殊技能と重なる）と労働市場、即ち所属する企業以外の企業においても通用する能力（一般技能と重なる）によって見るとともに、②大きく変化していく環境への適応力も考慮に加えることでよりの確に見ることができよう。

千葉（2007）は、知識社会働く者の就業能力の強化が社会に参加し、社会を支えるために必要とされるとした上で、「就業能力」を「就業するために用いられるスキルのみならず、将来の就業を可能・容易にするための能力を含む」ものとして説明する。狭義の職業能力が、現在「就業するための能力」を指すものと考えたと、千葉の「就業能力」に対する見方は、職業能力をより広義に捉えたものと考えられ、変化していく環境への適応力は将来の就労を可能・容易にするために不可欠なものとして理解されよう。

このような広い意味での職業能力（就業能力）がキャリアにおけるケイパビリティを代表する指標と考えられる。

6. キャリア劣化の進展状況の推計

6.1 推計指標

ここまで、キャリア劣化とはいかなるものかについての検討を行った。その結果、キャリア劣化を「環境との相互作用によって生じる個人の職業生活経験と能力形成による将来に向けた就業や選職の可能性の連鎖の結果として、職業生活に満足ではない状態にありながら、そこから脱け出せず悪化していく状態または現象」とした。

それでは、キャリア劣化は、我が国において、どの程度進展しているものであろうか。ここで、我が国においてキャリア劣化が、概ねどの程度進展しているかについて、既実施の調査データを活用して推計を行った。

この推計に当たり、キャリア劣化の定義を踏まえて、キャリア劣化の者が①現在の職業生活に対して満足ではないこと、②労働環境・条件の向上が見られないこと、③就業・選職の可能性に影響する広い意味での職業能力（就業能力）が低下していることを想定した。推計に当たっての指標は次のとおりである。

①職業生活に対する満足度

主観的・感情的側面における評価として、現在の職業生活に対する満足度を問い、「満足していないこと」をキャリア劣化の該当要件の一つとする。

②労働環境や労働条件の変化

ケイパビリティの観点からより客観的側面での評価として、労働環境や労働条件（以下「労働環境・条件」という。）が5年前に比べて向上していないことを該当要件の一つとする。

③キャリアの可能性の評価として就業能力の変化

キャリアにおける可能性としてのケイパビリティを示すものとして就業能力（広義の職業能力）が5年前と比べて相対的に低下していることを該当要件の一つとする。

相対的としたのは、個人の能力は維持されていても、技術進歩や業務改革によって周囲の能力が全体的に上がり、他との比較において低下することがあるからである。これを厳密に測定することは難しいが、ここでは、他のキャリア劣化を構成する要因との関係から、①職業生活満足を維持できる就業能力の向上度及び②労働環境・条件が維持される就業能力の向上度を推計し、それらのうち、低い値（その値を超えた場合、いずれかが向上に転ずると推定する値）を相対的な就業能力低下の分岐点とした。

6.2 調査方法

法政大学大学院政策創造研究科「人口オーナス調査」（株式会社マクロミルに委託し、インターネットを通じたWEB調査により2009年10月実施）の結果から我が国におけるキャリア劣化の進展に係る推計を行った。

当該調査は株式会社マクロミルに登録する「20歳から79歳までの男女モニター」を対象に無作為抽出を実施し、調査を行ったものであり、その累積配信数は6,312件、うち有効サンプル数4,044件、回収率は69.0%であった。これらのサンプルのうち、「現在」の就業形態が「正社員」または「パート・アルバイト」、「契約社員」、「嘱託社員」、「派遣社員」、

「日雇い・臨時工」と回答した者（非正社員）で、かつ、「職業生活の満足度」について「該当なし」以外の回答を行った 2,411 件を推計での分析対象とした。

表 2-2 分析対象者の属性

		サンプル数	構成比 (%)
性別	男	1439	59.7
	女	972	40.3
雇用形態	正社員	1752	72.7
	非正社員	659	27.3
	パート・アルバイト	438	
	契約社員	74	
	嘱託社員	14	
	派遣社員	129	
	日雇い・臨時工	4	
年齢階層	20歳代	322	13.4
	30歳代	952	39.5
	40歳代	762	31.6
	50歳代	271	11.2
	60歳以上	104	4.3
合計	2411	100.0	

(出所) 筆者作成。

6.3 推計指標の作成

推計指標となる各変数は次により算出した¹⁵。

【職業生活満足度】

「現在の職業生活に対する満足度を 0 点から 10 点までの 11 件尺度とし、10 点に「もっとも満足」、0 点に「もっとも不満」、5 点に「どちらでもない」を付記して回答を求め、これを指標として使用した。

【労働環境・条件の変化】

「現在の『あなた自身、あなたの状況、職場の状況』は、5 年前と比較してどのように変化しましたか？」を基本的な問いとして、「大きく向上した」、「やや向上した」、「変わらない」、「やや低下した」、「大きく低下した」の 5 件法によって、キャリアにおけるケイパビリティに関わる質問に対して回答を求め、因子分析によって、「労働環境・条件変化」、「社内通用性」、「社外通用性」、「新たな環境適応性」の各因子を抽出した。

労働環境・条件の変化については、「労働環境・条件変化」因子に該当する項目の合成得点（平均）を指標として使用した。「就業能力の変化」については、「社内通用性変化」、「社外通用性変化」、「新たな環境適応性変化」の各因子に該当する項目の合成得点をさらに合

¹⁵ これら変数の詳細は第 3 章で解説している。

計し1点～5点となるよう平均化したものを指標とした¹⁶。

【就業能力の変化】

「就業能力の変化」の指標を作成するために、前記の因子分析による「社内通用性変化」、「社外通用性変化」、「新たな環境適応性変化」の各因子に該当する項目の各合成得点を用いて、主成分分析を行った（表 2-3）。

その結果、固有値は、第1主成分のみが 2.334 と 1 を超え¹⁷、第一主成分の寄与率は 77.8% と、全分散の 8 割近くを第1主成分によって説明できることを確認したので、就業能力の変化を一元的に捉えることができると判断した。

その上で、第1主成分負荷量をみると、「新たな環境適応性変化」が.857、「社内通用性変化」が.895、「社外通用性変化」が.893 といずれも高く、各負荷量の差もわずかであったことから、「就業能力の変化」の指標として、主成分負荷量による重み付けは特に行わず、3変数の得点の平均値を用いることとした。

表 2-3 就業能力の変化に係る主成分分析結果

変数	第1主成分
新たな環境適応性変化	.857
社内通用性変化	.895
社外通用性変化	.893
固有値	2.334
寄与率(%)	77.8

注) 数値は主成分負荷量。

(出所) 筆者作成。

さらに、相対的な就業能力低下分岐点を推計するために、標本回帰式：

$$Y_i = a + b X_i + e_i \quad \dots \quad (1)$$

(Y_i : 被説明変数、 X_i : 説明変数、 a : 切片、 b : 回帰係数、 e_i : 誤差項)

から、5年前から現在の職業生活満足度の変化 (Y_{it}) が 0 の場合の就業能力変化推定値

¹⁶ したがって、「労働環境や労働条件の変化」、「就業能力の変化」いずれも尺度の中間値は「3」となる。

¹⁷ 第2主成分の固有値は 0.387、第3主成分の固有値は 0.279 であった。なお、固有値を 1 以上のものとするのは、カイザー・ガットマン基準 (the Kaise-Guttman rule) による。

(X_1) を、重回帰分析によって切片 (a_1) 及び回帰係数 (b_1) を算出した上、誤差項 (e_1) を考慮せずに求めることとした。

$$X_1 = - (a_1 / b_1) \dots (2)$$

同様に、労働環境・条件変化 (Y_{2i}) がない場合 ($Y_{2i}=3$) の就業能力変化推定値 (X_2) を算出した¹⁸。

$$X_2 = (3 - a_2) / b_2 \dots (3)$$

これらの結果を表 2-4 に示す。

表 2-4 回帰分析結果及び相対的就業能力低下分岐点推計結果

被説明変数	回帰分析結果				相対的就業能力 低下分岐点 (上: X_1 、下: X_2)
	切片	回帰係数	β	Adj. R^2	
職業生活満足変化	-4.234	1.336	.309 ***	.095 ***	3.169
労働環境・条件変化	1.068	.594	.581 ***	.337 ***	3.253

(出所) 筆者作成。

被説明変数を職業生活満足変化、労働環境・条件変化に設定して推計したいずれの場合も、相対的就業能力低下分岐点は、尺度の中間値である 3 を上回っており、就業能力変化の中間値の 3 のままでは、職業生活満足度や労働環境・条件を維持するには不十分であることが推測される。

推計された 2 つ分岐点を比較し、職業生活満足変化をもとにした相対的就業能力低下分岐点 (X_1) が低かったことから、これをもとにキャリア劣化の進展状況の推計を行うこととした (労働環境・条件が向上しなくても、職業生活満足度を向上させることが考えられる)。

なお、それぞれの回帰分析結果の調整済み決定係数 (Adj. R^2) を見ると、いずれも有意 ($p < .001$) であるものの、職業生活満足変化を被説明変数とした場合では、.095、労働環境・条件変化を被説明変数とした場合では、.332 に留まっており、推計結果を見るに当たっては、誤差が含まれることを考慮しておく必要があり、相対的就業能力低下分岐点の算出に

¹⁸ 労働環境・条件変化を構成する尺度の中間値 (どちらでもない) は 3 であることから、労働環境・条件変化がない値を 3 とした。

よる推計結果は、一つの目安として捉えることが適当だと思われる。

6.4 キャリア劣化状況の推計

キャリア劣化の状況の推計は、次の①、②、③により行った。

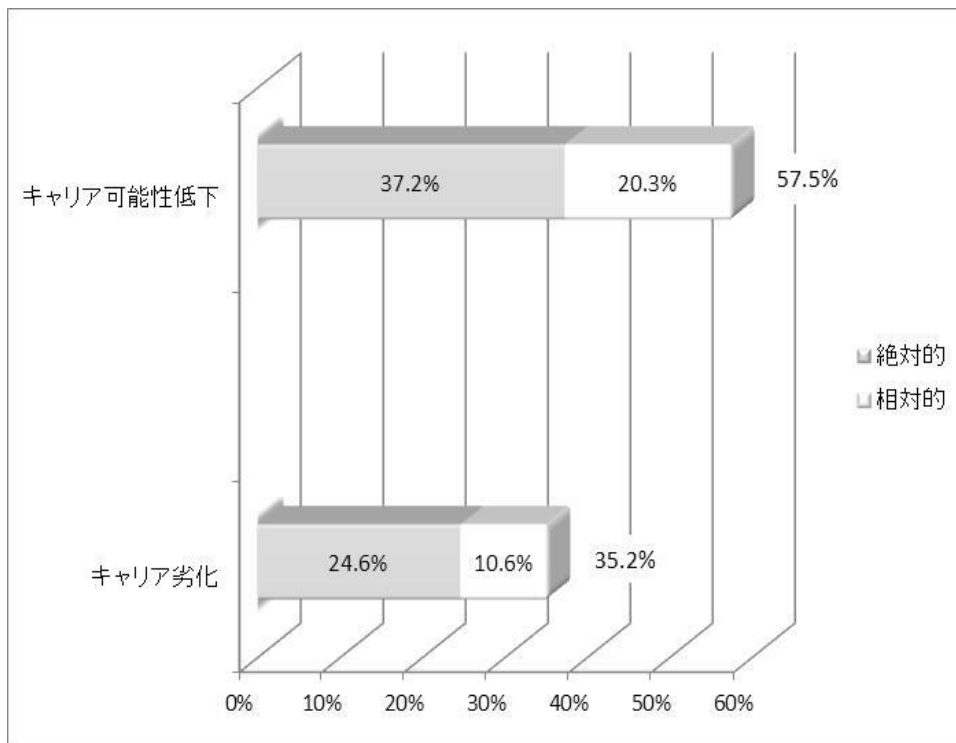
- ①現在の職業生活が不満及びどちらでもない(非満足)の者（職業生活満足度が5以下の者）、
- ②労働環境や労働条件が5年前に比べて非向上の者(労働環境・条件変化が3以下の者)、
- ③5年前と比べた現在の就業能力変化（新たな環境適応性変化、社内通用性変化、社外通用性変化の平均）が相対的就业能力分岐点（3.169）を下回る者

①、②、③の全てに該当する者を「キャリア劣化該当者」とし、③が該当する場合（キャリア劣化該当者を含む。）を「キャリア可能性低下該当者」とした。

キャリア劣化とキャリア可能性低下の状況を図2-3に示した。

なお、図2-3中、5年前と比べた現在の就業能力変化が、尺度の中間値である3を下回る該当者の割合を「絶対的」、3以上3.169未満の該当者の割合を「相対的」と表記した。

図2-3 キャリア劣化・キャリア可能性低下該当者の割合



注)「絶対的」は5年前と比べた現在の就業能力変化が、尺度の中間値を下回る該当者の割合を、「相対的」は3以上3.169未満の該当者の割合。

(出所) 筆者作成。

推計からは、雇用者の3人に1人（35.2%）は、キャリア劣化該当者と推測され、全体の

過半数（57.5%）がキャリア可能性低下に該当した。これらの推計結果から、我が国におけるキャリア劣化が深刻な状況にあることが予測される。

なお、キャリア劣化該当者のうち、69.9%が、就業能力変化が「中間値」を下回る者であり、30.1%は、尺度の「中間値」以上であるが、職業生活満足度が維持される就業能力変化を下回る、相対的低下傾向と推測される者であった。

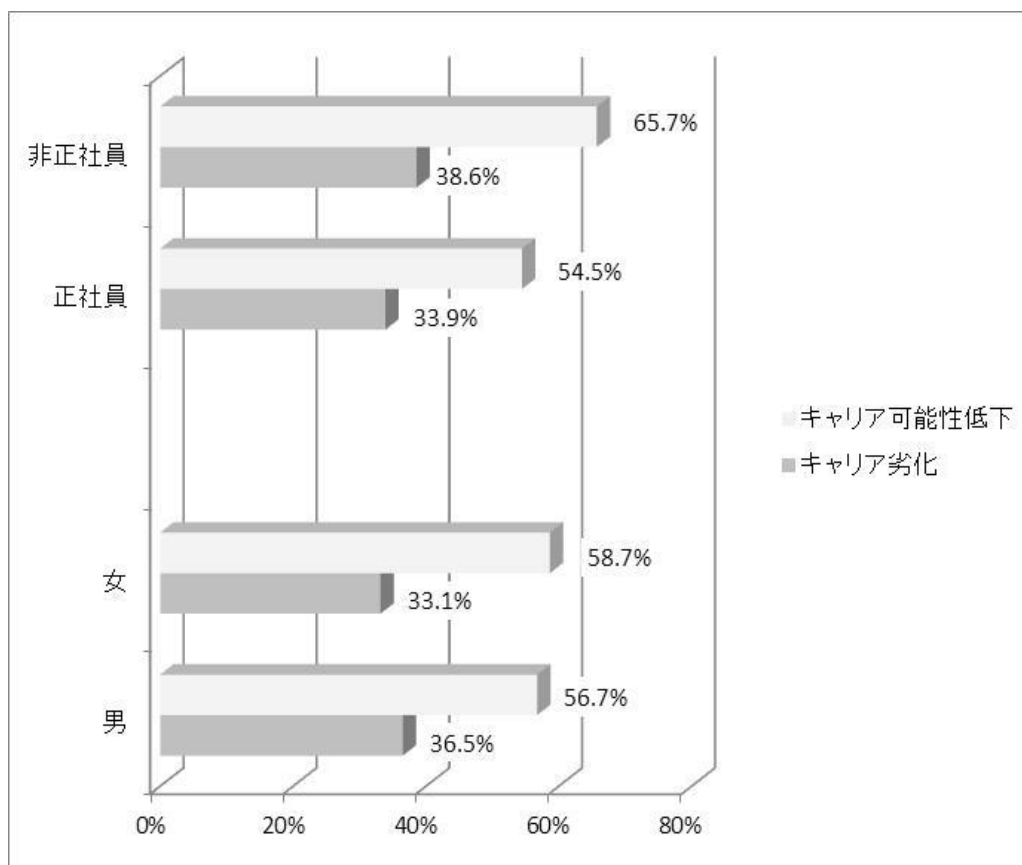
性別・雇用形態別にキャリア劣化該当者の割合及びキャリア可能性低下該当者の割合を図2-4に示した。

非正社員が、キャリア劣化該当者の割合、キャリア可能性低下該当者の割合いずれにおいても、正社員を上回っており、特に、キャリア可能性低下該当者では、正社員の54.5%に対して、65.7%と、キャリア劣化予備軍の裾野がより広範囲に広がっていることが伺える。

一方、正社員についても、キャリア劣化に該当すると推測される者が32.6%と、この問題が非正社員にとってだけでなく、正社員にとっても深刻な問題であることが伺える。

性別により見ていくと、キャリア劣化該当者割合、キャリア可能性低下該当者割合いずれも、男女間に大きな差は見られないが、キャリア劣化該当者割合では、男性がやや高く、キャリア可能性低下割合では逆に女性がやや高い。

図2-4 性別・雇用形態別キャリア劣化・キャリア可能性低下該当者の割合



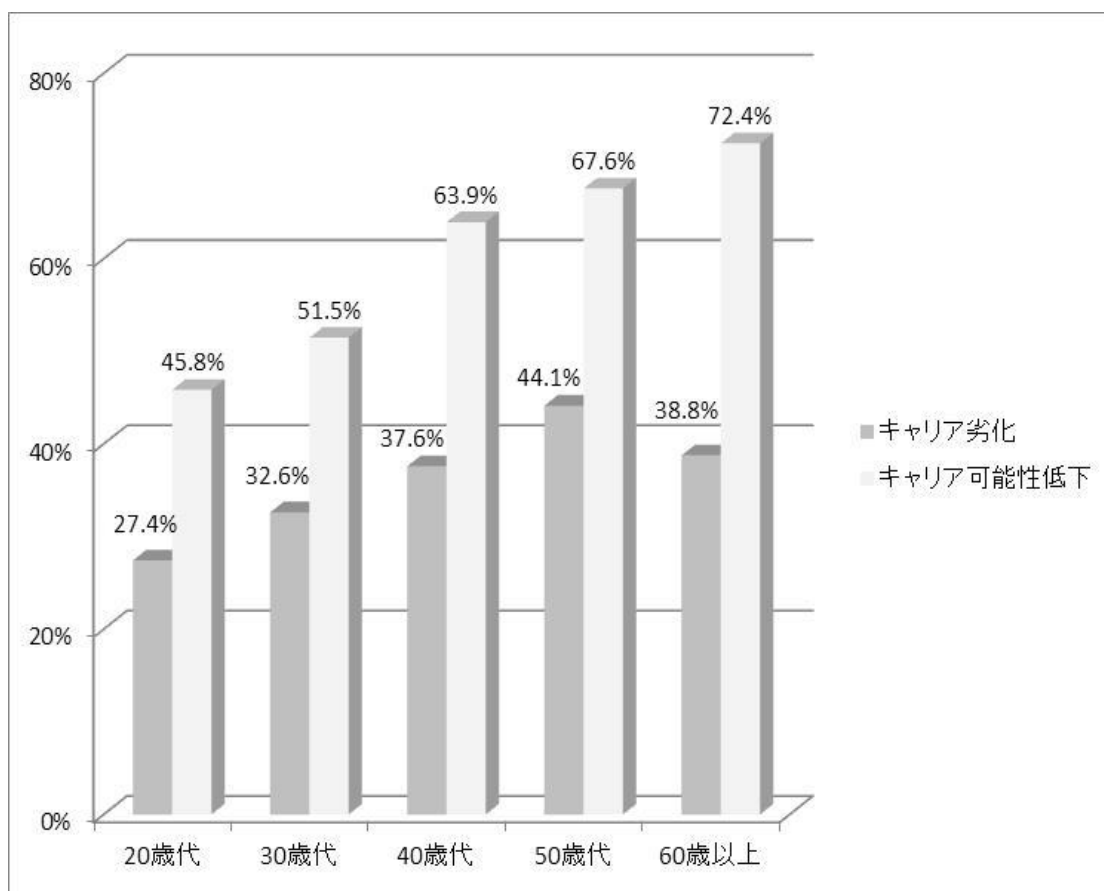
(出所) 筆者作成。

さらに、年齢階層別に見ていったものが、図2-5である。

キャリア劣化該当者の割合は、50歳代の44.1%をピークに上昇した後、60歳以上では下がっている（多くの企業で60歳を定年としていることと関係していると思われる。）。しかし、年齢の上昇に伴い、キャリア可能性低下該当者の割合は、60歳以降も高まっており、高齢化がさらに進展する我が国にあって、キャリア劣化は、一層深刻な事態となる可能性がある。

他方、20歳代の段階でもキャリア可能性低下該当者が4割を超え、また、4人に1人が、すでにキャリア劣化の状態にあると推測される。この点からも我が国の今後の懸念される。

図 2-5 年齢階層別キャリア劣化・キャリア可能性低下該当者の割合

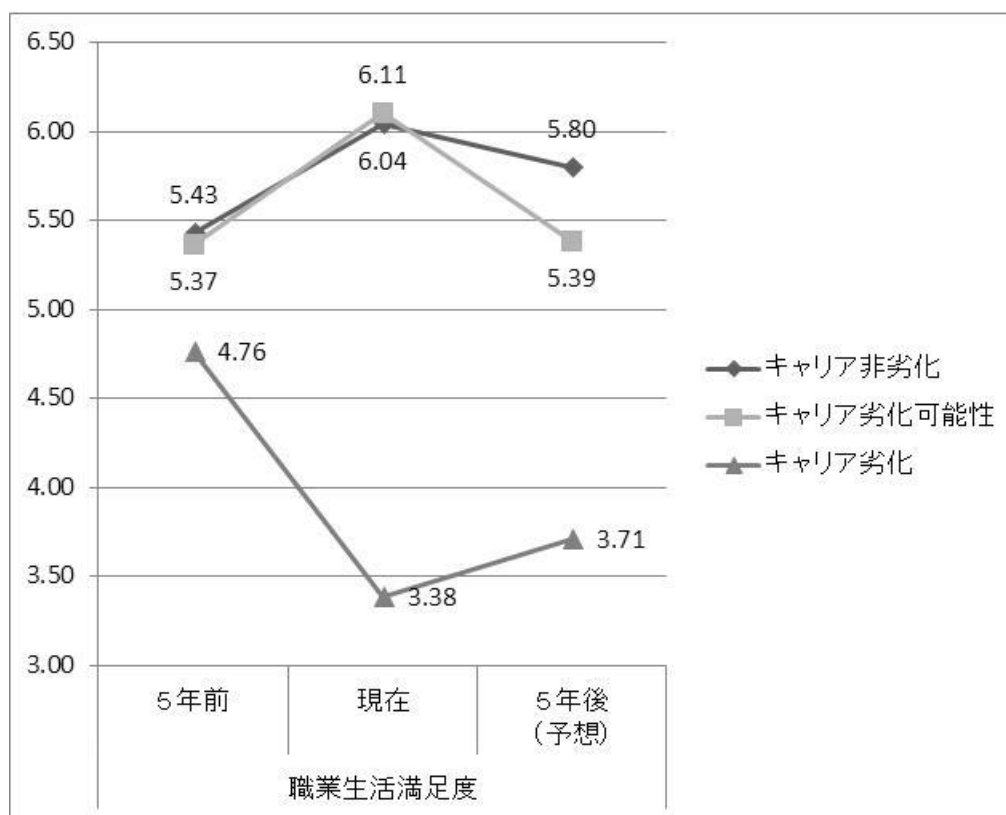


(出所) 筆者作成。

6.5 キャリア劣化と将来の職業生活の予想

キャリア劣化該当者、キャリア劣化該当者を除いたキャリア可能性低下者（以下「キャリア劣化可能性該当者」という。）とそれら以外の者（以下「キャリア非劣化者」という。）について、5年前、現在、5年後（予想）の各職業生活満足度平均を図2-6にまとめた。

図 2-6 キャリア劣化段階別職業生活満足度の推移



注) 1.職業生活満足度は、「最も不満」を0点、「最も満足」を10点とし、5点を「どちらでもない」として、何点に該当するかを回答したものである。

2.「キャリア劣化」はキャリア劣化該当者、「キャリア劣化可能性」はキャリア劣化可能性該当者（キャリア低下可能性該当者からキャリア劣化該当者を除いた。）、「キャリア非劣化」はキャリア劣化非該当者（キャリア劣化・キャリア劣化可能性の該当者以外の者）を指す。

(出所) 筆者作成。

キャリア劣化該当者が、5年前から現在にかけて大きく満足度が下がり、5年後の予想においても低水準のまま推移している状況が見て取れる。キャリア劣化可能性該当者とキャリア非劣化者を対比してみると、5年前、現在と同程度の満足度だが、5年後（予想）では、キャリア劣化可能性該当者が下回っている。

キャリア劣化該当者、キャリア劣化可能性該当者、キャリア非劣化者の5年後（予想）の職業生活満足度の各平均の差を一要因分散分析により検定したところ、 $p < .001$ 水準で有意であった。さらに、多重比較の結果、キャリア非劣化 > キャリア劣化可能性 > キャリア劣化が認められた（いずれも $p < .001$ 水準で有意）。

このことから、キャリア劣化該当者は、現在だけではなく、将来に向けた職業生活に対しても満足にいたるとの予想が困難な状態が形成されていると推測される。また、キャリア劣化可能性該当者についても、5年前から現在に至る満足度が同程度であっても、将来の

予想では満足度が低いものとなっていることにも注目しておく必要がある。

7. まとめ

本論文のテーマである「キャリア劣化」とはいかなるものであるのかを検討した。

まず、キャリアの特性についての先行研究から「環境と個人の相互作用の結果」、「時間の流れ」、「空間的広がり」、「継続性」、「連鎖性」、「発達性」(渡辺,2007; 山本,2005)を踏まえた上で、キャリアの重要な特性とされる「個別性」(渡辺, 2007)と政策の対象として一定の評価を行うことの兼ね合いの中で、諏訪(1999)のキャリア権や Sen(1985, 1992)のケイパビリティ・アプローチを踏まえてキャリアの劣化を捉え直した。

キャリア劣化を施策の対象として評価する場合にも、人々の幸福が大きな基準となろう。施策の対象として、キャリアを通じた幸福を捉える場合にも、①財貨等より客観的な指標により幸福度、満足度を代替して評価、②直接、幸福度や満足度という主観に基づく評価、③福利を達成するための自由あるいは機会に対する評価といったアプローチが考えられ、それぞれを検討した。

これらの検討・考察の結果、キャリア劣化は、こうした自分自身のキャリアに対して、主観的・感情面の評価として本意でないことが示されるとともにケイパビリティの低下という評価によって示されるものであり、「環境との相互作用によって生じる個人の職業生活経験と能力形成による就業や選職の可能性の連鎖の結果として、職業生活に満足ではない状態にありながらそこから脱け出せず悪化していく状態又は現象」と定義した。

この定義を踏まえて、①職業生活における非満足、②労働環境や条件の非向上、③就業・選職の可能性に影響する就業能力の相対的低下を指標として、大まかにキャリア劣化の進展状況について推計を行った。

その結果、労働者の1/3がキャリア劣化に該当し、現在は職業生活に満足はしているが、相対的に就業能力が低下しキャリア劣化の可能性のある労働者は1/2を超えており、キャリア劣化が我が国において広く浸透している可能性が推測された。

また、キャリア劣化該当者は、将来の職業生活の見通しについても厳しく見ていることが示された。

第 2 部

第3章 職業生活満足とその形成—キャリア劣化形成要因間の関係の解明—

1. 問題と目的

第1章で見てきたように、近年の技術革新やグローバル化の進展を背景として、企業間の競争は一層激しいものとなっている。雇用においても、雇用が不安定な非正社員の割合が著しく増加し、また、リストラクチャリングによる人員削減が珍しいものではなく、それまで日本型雇用の特徴といわれた長期雇用保障は、しだいに限定的なものとなってきている。諏訪（1999）は、こうした雇用を取り巻く環境の変化に対して、キャリアの形成・発展が進まないと、人びとは十分な報酬と働きがいを期待できず、経済は人的資源の枯渇に苦しみ、社会は不安定さを増すと指摘する。

経営の観点からも、日経連（1999）では、こうした構造変化に対応するため、それまで、「企業による支援や仕事を通じて身につけた能力」が中心であったものを、「自助努力により身につける能力」への比重を高めることによって、エンプロイアビリティ(Employability)、すなわち、従来の「継続的に雇用されることを可能にする能力」(社内通用性)に「労働移動を可能にする能力」(社外通用性)を加えた「雇用され得る能力」を確立して、「従業員自律・企業支援型の人材育成」への転換の必要性を指摘している。

政府においても、こうした経済・社会の変化に対して、個々の労働者が、自ら職業生活設計を行い、その適応性を増大させ、職業生活の全期間を通じて、職業能力の開発・向上が段階的・体系的に行われることを基本的な理念に掲げ(職業能力開発促進法第3条)、生涯にわたる持続的なキャリアの発展の確保を指向するようになってきている(第8次職業能力開発基本計画, 2006)。

一方、第2章で見てきたように、激しい経済・社会の構造的変化に対して、自ら対応していくことが求められる中で、キャリア劣化、すなわち「環境との相互作用によって生じる個人の職業生活経験と能力形成による就業や選職の可能性の連鎖の結果として、職業生活に満足ではない状態にありながらそこから脱け出せず悪化していく」人々が多くいることが推測される。自らの職業生活をどのように感じているのであろうか。

厚生労働省の調査結果(2004, 2008)から、職業生活に満足する者(「満足」+「やや満足」)は、2003年(調査時)39.8%、2007年(同)40.8%と、4割程度で推移しており、多くの労働者が自らの職業生活に必ずしも満足することなく生活を送っていることが伺われる。

International Social Survey Programme 2005年職業意識調査(ISSP2005)では、職業生活に関わるいくつかの事項について国際比較調査を行っている。その結果(西、荒牧, 2009)によると、「今の仕事にどの程度満足していますか」という質問に対して、調査全体の2/3に当たる22カ国・地域で「満足している(「完全に満足」+「満足」+「まあ満足」)」者の割合が80%以上を占めていたが、日本では73%で32カ国・地域中27番目と低位に位置していた。さらに、「失業の心配がない」、「収入が多い」、「昇進の可能性が高い」等自分の仕事に対する評価で、日本は、「そう思う」+「どちらかといえばそう思う」者の割合が8項目全てにおいて、全体の単純平均割合を下回り、そのうち、6つの項目は下位25%に含まれていた。他の国・地域に比べて、日本では、仕事に対しての満足度や評価が低い現状にあると思われる。

さらに、厚生労働省（2008a）は、長年にわたる「国民生活選好度調査」（内閣府）の仕事に関する項目への回答結果の分析から、我が国において、仕事について満足感を持つ者の割合が、中長期的に低下傾向にあると指摘している。

ここまで、経済・社会の構造的変化の中で、キャリア形成を主体的に形成していくことが求められている我が国労働者において、その職業生活に対する満足は低い水準にあるだけでなく、低下傾向にあることが懸念されることを見てきた。

これまで、職業生活に対する満足については、産業・組織における職務満足研究として、一定の蓄積がなされてきているが、経済・社会の変動の中で、第2章で見てきたような個人と環境との相互作用による、生活空間への広がり、時間的流れ（渡辺, 2007）の中で、これがどのように形成されるかといった、キャリア形成の観点からの研究については必ずしもなされてきているとは言えない。

そこで、本章では、激しく変化する経済・社会の中で、キャリア劣化における重要な指標である職業生活に対する満足に焦点を当て、①職業生活が職業以外の生活に及ぼす関係について分析し、さらに、②職業生活に対する満足が、第2章で示したキャリア劣化を規定する様々な労働環境・労働条件、広い意味での職業能力(就業能力)といったケイパビリティに関わる諸要因と連鎖的な関わりの中でのどのように形成されていくかを分析する。これらを通じて、キャリア劣化の基盤となるメカニズムを明らかにすることを目的とする。

2. 基本的概念と分析の枠組

先に、職業生活満足に関するこれまでの研究成果を振り返り、本研究を進める前提となる基礎的な概念及び分析の枠組みについて整理をしていく。

2.1 職業生活満足度の傾向と職業外生活満足度との関係に関する分析

職業生活満足度と職業外生活満足度

小野（1993）は、仕事生活から生じる満足感を職務満足感(Job Satisfaction)、仕事以外の生活から生じる満足感を生活満足感（Life Satisfaction）とし、全体的生活満足感（Overall Life Satisfaction）は、この両者からなるとした。

本研究においても、小野（1993）の基本的な枠組みを踏まえて、仕事生活から生じる満足と仕事以外の生活から生じる満足に二分して分析を行うこととするが、職務満足感、生活満足感という用語は使用しない。なぜなら、①キャリア形成という視点において、過去・現在・将来といった時間経過・展望の下で、個人が携わる職務・組織そのものが変わり得ることも前提とする場合、職務満足は、「組織成員が特定の組織に所属し、特定の・職務に従事することにより形成される」（櫻木, 2005）という限定的な性格も持っていることから、違和感があり、加えて、②仕事生活に対して、「職業生活」という用語が、雇用対策法、職業能力開発促進法、育児・介護休業法といった労働関係基本法令に取り入れられる等一般的なものとして社会に定着しているためである。

このため、本研究では、仕事生活から生じる満足を「職業生活満足」とし、仕事以外の生活から生じる満足を「職業外生活満足」とする。また、不満足を含めた満足の程度を「満足度」として取り扱うものである。

職業生活における満足度の測定については、多項目の尺度により測定を行うものがある一方で、1項目で包括的に問うものも多い（例えば、小野,1993；中川,1993）。近年では、経済学研究を中心に、主観的幸福感（「幸福度」、「生活満足度」）の調査において1項目で、0点～10点の間で、どこに該当するかを問う設問方法が多くとられており、様々な個人属性や経済変数の与える影響は安定的であり、国際的にも共通しているとされている（大竹, 2004）。

さらに、キャリア形成の観点から、過去・現在・将来という時間的なつながりも踏まえて、本研究においては、職業生活と職業外生活について、「現在」、5年前（以下「過去」という。）、5年後予想（以下「将来（予想）」という。）のそれぞれの満足度ごとに0点から10点までの11件尺度によって回答を求めることとした¹⁹。

なお、5年前、5年後としているのは、合計10年という期間がキャリア形成の視点から、一つの区切りとなると判断したことによる。

具体的には、「現在、5年前、5年後の『職業生活』、『職業以外の生活』それぞれに対するあなたの満足度について、0点から10点満点の間で適当だと思われるものを一つお選びください。その際、『もっとも満足な場合』を『10』、『もっとも不満な場合』を『0』とお考えください。」を基本的な問いとし、5年後については、職業生活及び職業以外の生活のそれぞれにおいて、「希望や願望ではなく、予想や見通しに基づきお答えください。」との教示を付記する。回答欄には10点に「もっとも満足」、0点に「もっとも不満」、5点に「どちらでもない」を付記することとした。

【職業生活満足度と職業外生活満足度の関係の検証】

職業生活と職業外生活の関係について、Romzek（1985）は、流出（Spillover）、補償（Compensatory）、分離（Segregation）の3つを挙げている。職業生活と職業外生活のそれぞれにおいて、流出関係は、一方で見出される態度や行動が他方へも持ち込まれるとするものであり、補償関係は、一方で見出される適応・不適応を他方で埋め合わせようとするものである。分離関係は、両者が切り離されており、関係が少ないとするものである。

職業生活満足度と職業外生活満足度について見ると、両者について、正の相関が強ければ流出関係、負の相関が強ければ補償関係、相関が認められない又は弱ければ分離関係と見なして行われている研究が多い。先行研究の多くは、流出関係が優位とされているが、調査対象の属性・価値観・置かれている状況などによって、流出関係が成り立たないケースも報告がなされている（小野, 1993）。

本研究では、こうした研究結果を踏まえつつ、次の視点から職業生活満足度と職業外生活満足度の関係を検証していく。

全体的流出関係：流出関係を支持する過去の研究結果から、職業生活満足度と職業外生

¹⁹ 本回答形式は、短期療法の一つである解決志向アプローチにおいて開発され、カウンセリング現場で広く取り入れられている「スケーリング・クエッション（Scaling question）」（DeJong&Kim, 2008）の形式にも準じ、今後の研究結果の実践での応用に役立つことが期待できる。

活満足度（以下「両満足度」という。）の間には、過去、現在、将来（予想）のそれぞれの段階においても、流出関係の優位が予想される。過去、現在、将来（予想）のそれぞれの両満足度間においても、ある程度の正の相関関係が認められると推測される。

部分的補償関係：両満足度において、全体的な関係として、流出関係が優位であるとしても、職業生活満足度が低い場合には、部分的な補償関係が成り立つと考えられる。職業生活満足度の低い者は、高い者に比べ職業外生活満足度が職業生活満足度をより大きく上回ることが推測される。具体的には、①過去、現在、将来（予想）のいずれの段階においても、職業生活満足度が低い場合に職業外生活満足度が職業生活満足度を上回ることを確認した上で、②職業生活満足に不満な者が、職業生活満足度に比べ職業外生活満足度が上回る傾向の強いことを検証する。

経時的傾向の分離：中長期的な仕事に対する満足度の低下傾向（厚生労働省，2008a）があるとする、職業生活満足度に対する予想も過去・現在に比べ低下することが推測される。一方、職業外生活満足度の将来予想では、職業生活満足度の将来予想が低下することに対する部分的補償関係によって、それほど低下せず、維持される傾向が推測され、結果として両満足度の将来予想の過去・現在に対する経時的傾向は分離することが推測される。

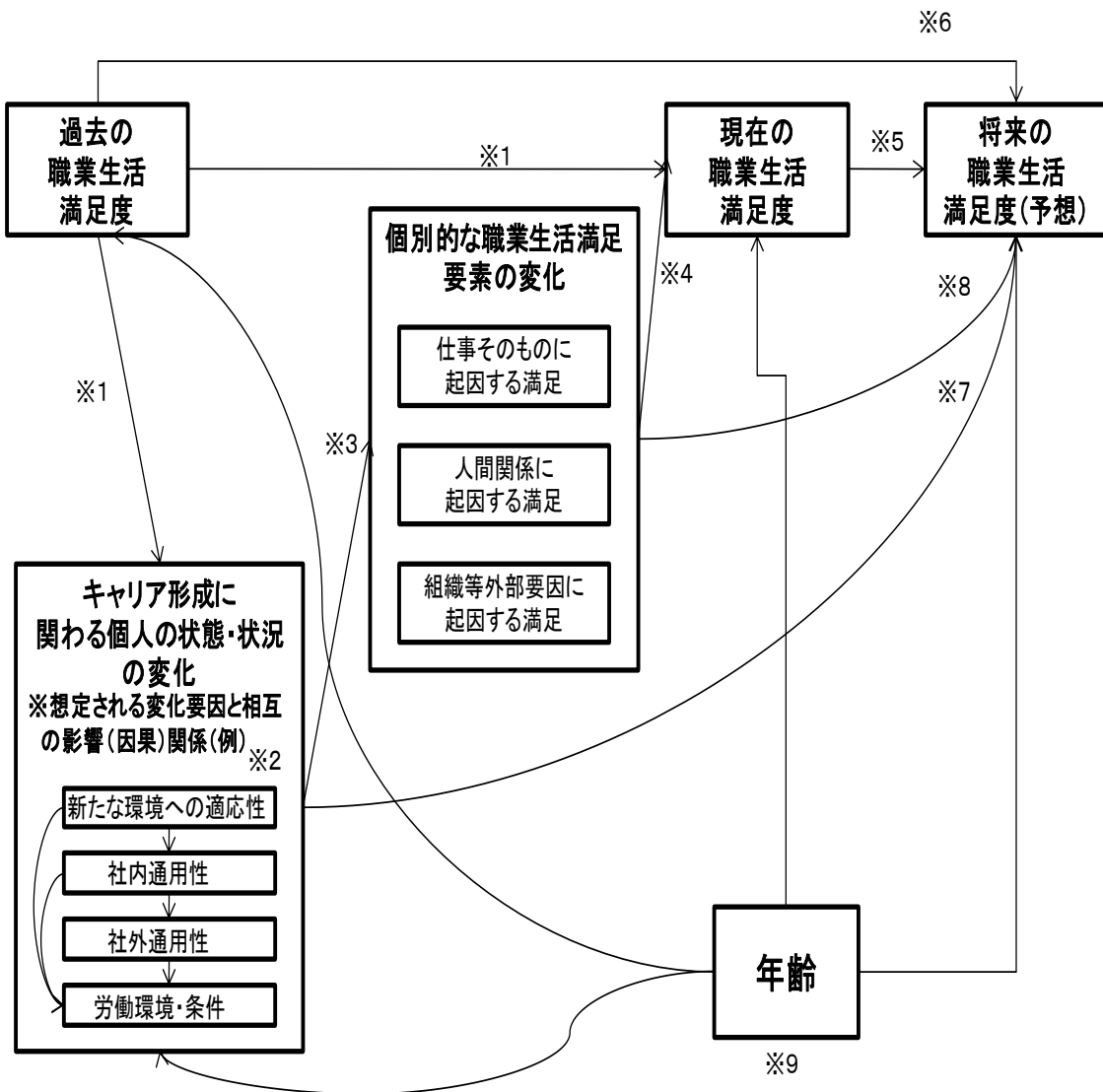
2.2 キャリア形成に関わる諸要因による職業生活満足度の形成に関する分析

【職業生活満足度形成に関する基本分析モデル】

職業生活満足度が、キャリアにおけるケイパビリティを表す個人の状態・状況（以下「個人・状況」という。）の変化との相互作用によって、連鎖的にどのように形成されるかについては、職業生活満足度が説明変数としての側面と、目的変数としての側面の両面を持っていること（小野，1993）、各要因が複雑に関係していることを考慮し、図 3-1 の職業生活満足形成に関する基本分析モデル（以下「基本モデル」という。）を想定して分析を行うこととした。

以下、基本モデルの前提となる関係諸概念とその測定等分析の枠組について解説する。

図 3-1 職業生活満足形成に関する基本分析モデル



注) 本モデルにおける展開は、次を想定している。

- ①過去の職業生活満足度は、これを起点として直接、現在の職業生活満足度に影響するとともに、キャリアにおけるケイパビリティに関わる各個人の状態・状況の変化（各個人・状況変化）にも影響を与える（※1）。
- ②各個人・状況変化間において因果関係を持つ（※2）。
- ③各個人・状況変化が個別的な職業生活満足要素の変化（各職業満足要素変化）に影響を与える（※3）。
- ④各職業満足要素変化は、現在の職業生活満足度に影響を与える（※4）。
- ⑤将来の職業生活満足度の予想に対して、現在と過去の職業生活満足度が影響する（※5、※6）とともに、各個人・状況変化や職業満足要素変化も直接影響を与える（※7、※8）。
- ⑥年齢が各諸変数に対して一定の影響を与えている（※9）。

(出所) 筆者作成。

【キャリア形成に関わる個人の状態・状況の変化—ケイパビリティの変化—】

キャリアに関わるケイパビリティを表す個人の状態・状況として、労働環境や労働条件といった外的・環境的事項を捉えることができる。

さらに、広義の職業能力（就業能力と同義）としては、前述のように、社内に通用する力（社内通用性）と社外に通用する力（社外通用性）からなるエンプロイアビリティ（日経連, 1999；厚生労働省, 2001、諏訪, 2002）の重要性が指摘され、別の視点からは、経済社会が変化する中であって、「変化できる資質、大きな困難なくして新しいあるいは変化した環境に適応できる資質」（Savickas, 1997）や変幻自在のプロティアン・キャリア（Hall, 2002）といった新たな環境変化への適応性が重視されている。

職業生活満足度の時間的つながりに基づく形成過程を分析するため、これらの個人・状況について、過去から現在への変化を変数として分析を進めることとし、これらの諸変数の測定に当たっては、①外的・環境的事項に関わる項目として、「就業形態の多様化に関する実態調査」（厚生労働省, 2008b）の項目を参考にし、②エンプロイアビリティに関する項目として、山本（2005）が作成した「組織における評価及び組織間キャリア効力」尺度を参考にそれぞれ項目を作成した。③新たな環境への適応性に関しては、Savickas(1997)が、「変化できる資質、大きな困難なくして新しいあるいは変化した環境に適応できる資質」の重要性を指摘していることを踏まえて、変化する環境への対応に関する項目や適応のための基盤となる資質に関する項目を独自に作成した。

作成した項目について、「現在の『あなた自身、あなたの状況、職場の状況』は、5年前と比較してどのように変化しましたか？」を基本的な問いとして、「大きく向上した」、「やや向上した」、「変わらない」、「やや低下した」、「大きく低下した」の5件法によって、回答を求め、さらに、因子抽出することによって、その内的整合性を検証することとした。

さらに、最終的なモデルの設定に当たっては、各個人・状況の変化間の関係を想定することが求められることから、次のパターンを想定することとした。なお、労働者の自己啓発の実施割合が低く、かつ、実施者の自己啓発時間も少ない（厚生労働省, 2009b）ことから、社外通用性が先行するパターンはこれらのパターンから除外した。

新たな環境適応性先行パターン：

新たな環境変化に対して、適応していくことで、社内通用性や社外通用性が向上（低下）し、これらの結果として、労働環境・条件も向上（低下）することを仮定したパターン。

社内通用性先行パターン：

社内通用性が高まることによって、新たな環境適応性や社外通用性が向上（低下）し、これらの結果として、労働環境・条件も向上（低下）することを仮定したパターン。

労働環境・条件先行パターン：

労働環境・条件といった外的環境が向上（低下）することによって、新たな環境への適応性、社内通用性、社外通用性が向上（低下）することを仮定したパターン。

なお、労働環境・条件先行パターンは、労働環境・条件の変化の後、新たな環境適応性変化が先行するパターンと社内通用性変化が先行する2つのパターンに分かれる。

本研究では、各個人・状況変化が影響を及ぼす因果関係について、新たな環境適応性変化先行パターンを有力なものと仮定した。社内通用性先行パターンでは、限られた仕事での通用性だけが高まり、逆に、新たな変化に適応しにくくなる影響も想定されるためであり、また、労働環境・条件先行パターンでは、労働の成果としての反映といった部分が想定されないためである。

他のパターンに比べ、新たな環境適応性変化先行パターンはより現実に合致していると思われるが、想定される他のパターンに基づくモデルとも適合度を比較することによって、適切と思われる因果関係の組合せを検証しつつ、分析を進めることとする。

個別的な職業満足度の要素とその変化

職業生活満足度が、さらに、複数の個別的な職業満足度の要素（以下「職業満足要素」という。）から形成されるとの考えから、過去の研究において、多様な要因（次元・領域）が報告されている²⁰。そうした中で、村杉(1987)は、Herzberg (1966) の動機付け衛生理論の検証を通じ、仕事そのものからなる M 因子、人間関係からなる R 因子、労働条件その他の外部環境からなる H 因子の3要因からなる構造を見出している。さらに、山本(1990、2005)、原口 (1995)、櫻木 (2005) らも、それぞれの研究において、同様の3要因を支持している。

本研究においては、職業満足要素として、これらの3要因を踏まえつつ、個人・状況変化と職業生活満足度の媒介変数として、職業満足要素の変化を位置づけるものである。

これらの職業満足要素の測定に当たっては、これらの3要因に該当する因子を抽出している山本(2005)の職務満足尺度を踏まえ、さらに職業生活満足について多面的に設問を施している「就業形態の多様化に関する実態調査」(厚生労働省 2008b) の質問項目を参考にして作成した。

また、その回答については、その満足度そのものではなく、「現在の『あなたの満足度』は5年前と比較してどのように変化しましたか？」を問いとし、「大きく向上した」、「やや向上した」、「変わらない」、「やや低下した」、「大きく低下した」の5件法によって、回答を求めることとした。

これらの職業満足要素変化に関する項目について、因子抽出することによって、その内的整合性を検証することとした。

年齢の影響

安達 (1998) が、セールス職の職務満足感と年齢の関係について、給与に関する満足感、人間関係に関する満足感では、若年齢群が、中年年齢群または高年齢群よりも高いことを見出しており、職業生活満足度や関係諸変数に対する年齢の一定の影響が想定されことから、年齢を、基本モデルに加えることとした。

なお、基本モデルによる分析を行う前に、過去・現在・将来（予想）の年齢階層別の傾

²⁰西川 (1984) や 小野 (1993) は、これらを包括的に整理している。

向を予備的分析として行う。

3. 方法

3.1 調査方法

調査時期：2009年10月16日(金)～同年10月19日(月)。

調査方法：本調査は、筆者が参加した法政大学大学院政策創造研究科「人口オーナス調査」として、株式会社マクロミルに委託し、インターネットを通じたWEB調査により実施した。

3.2 調査対象者及び分析対象者

株式会社マクロミルに登録する「20歳から79歳までの男女モニター」を対象に無作為抽出を実施し、調査を行った。その累積配信数は6,312件、うち有効サンプル数4,044件、回収率は69.0%であった。

これらのサンプルのうち、「現在」の就業形態が「正社員」または「パート・アルバイト」、「契約社員」、「嘱託社員」、「派遣社員」、「日雇い・臨時工」と回答した者（非正社員）で、かつ、職業生活満足度について「該当なし」以外の回答を行った2,411件を本研究での分析対象とした（分析対象者の属性は表2-2参照。）。

3.3 分析方法と手順

職業生活満足度の傾向と職業外生活満足度の関係に関する分析

次の手順により分析を行う。

- ① 過去・現在・将来（予想）における職業生活満足度及び職業外生活満足度の基本統計量（平均・標準偏差）を算出するとともに、各満足度間の相関係数を算出し、流出関係・補償関係・分離関係の全体的な優位性について検証する。
- ② 職業生活満足度が低い場合の部分的な補償関係について検証する。
 - a 過去・現在・将来（予想）の時制ごとに、職業生活満足度と職業外生活満足度の差を検定（t検定）する。
 - b 過去・現在・将来（予想）の各時制において、職業生活に対して「不満群」（回答が0点～4点の者）、「どちらでもない群」（回答が5点の者）、「満足群」（回答が6点～10点の者）ごとに、職業生活と職業外生活の平均の差を比較、検定（一要因分散分析・多重比較）する。
- ③ 職業生活満足度と職業外生活満足度の過去・現在・将来（予想）の時系列における傾向の違いを比較、検定（一要因分散分析・多重比較）する。

キャリア形成に関わる諸要因による職業生活満足度の形成に関する分析

基本モデルを踏まえ、次の手順により分析を行う

- ① 予備的分析として、過去、現在、将来（予想）それぞれの年齢階層ごとの職業生活満足度（平均）の差を検定（一要因分散分析・多重比較）し、年齢による影響の傾向

を確認する。

- ② キャリア形成に関わる個人の状態・状況の変化、個別的な職業生活満足要素の変化に関する項目をそれぞれ因子分析し、それぞれ各変化の因子的妥当性を検証の上、各変化の合成得点を算出する。
- ③ 現在の職業生活満足度及び将来の職業生活満足度に対する諸変数（上記②の合成得点・年齢・過去の職業生活満足度）による階層的重回帰分析を行い、諸変数間における因果関係を推定する。
- ④ 基本モデルを基に、上記③によって推定した因果関係を組み込み、さらに下記 a,b によって、推定する個人・状況変化間の因果関係を組み込んだモデルを分析する。
 - a 各職業満足要素間に相互の因果関係を設定した上で、新たな環境適応性先行、社内通用性先行、労働環境・条件先行（2パターン）の4パターンに基づく階層的重回帰分析をそれぞれ行う。
 - b aによって、パターンごとに、見出された有意なパスを、上記③により見出されたパスと組合せて、それぞれモデルとして共分散構造分析を行い、その結果から、適合度を比較し、各個人・状況変化の因果関係の組合せを推定する。

4. 結果

4.1 職業生活満足度の傾向と職業外生活満足度との関係

職業生活満足度と職業外生活満足度の関係

職業生活満足度と職業外生活満足度の各時制の平均と各満足度間の相関係数を表 3-1 に示す。

表 3-1 職業生活満足度と職業外生活満足度の平均と相関係数

	平均	SD	相関係数					
			1	2	3	4	5	6
1 職業生活満足度(過去)	5.17	2.08	-	.26 ***	.27 ***	.53 ***	.22 ***	.17 ***
2 職業生活満足度(現在)	5.12	2.30		-	.63 ***	.21 ***	.47 ***	.42 ***
3 職業生活満足度(将来(予想))	5.00	2.21			-	.23 ***	.45 ***	.62 ***
4 職業外生活満足度(過去)	5.45	2.07				-	.37 ***	.32 ***
5 職業外生活満足度(現在)	5.61	2.20					-	.68 ***
6 職業外生活満足度(将来(予想))	5.61	2.21						-

注) *** $p < .001$.

(出所) 筆者作成。

表 3-1 から、職業生活満足度、職業外生活満足度のいずれにおいても、現在と将来（予想）の相関（職業生活満足度 $r=.63$ 、職業外生活満足度 $r=.68$ ）が強く、将来の満足度の予想を行う際に、現在の満足度を元になされていることが伺われる。

職業生活満足度と職業外生活満足度の相関関係を見ていくと、過去、現在における両者の相関係数が中程度と比較的高く（過去 $r=.53$ 、現在 $r=.47$ 、将来（予想） $r=.62$ ）、職業生活満足度、職業外生活満足度それぞれにおける過去と現在の相関係数と比べても、それを上回るか、同意程度となっており、職業生活満足と職業外生活満足度の関係においては、流出関係が支持される結果となっている。

一方、各時制の職業生活満足度と職業外生活満足度の平均を見ると、前者では 5.00～5.17 と尺度の中間値に近く、後者では 5.45～5.61 とそれよりも全体的に高い。両者の差の t 検定を行ったところ、過去、現在、将来（予想）のいずれも、職業外生活満足度が職業生活満足度を有意 ($p<.001$) に上回っていた（「過去」($t(2407) = 6.67, p<.001$)、「現在」($t(2408) = 10.30, p<.001$)、「将来（予想）」($t(2408) = 15.68, p<.001$)）。

加えて、「過去」、「現在」、「将来（予想）」において、それぞれ職業生活に対して「満足群」（職業生活満足度が 6 点～10 点の群）、「どちらでもない群」（同 5 点の群）、「不満群」（同 0 点～4 点の群）ごとに、職業生活と職業外生活の平均の差（「職業外生活満足度」－「職業生活満足度」）をまとめたものが表 3-2 である。

分散分析の結果から、不満群では職業外生活満足度が職業生活満足度に比べ高く、満足群では逆に低くなる傾向が認められたが、「不満群」での両満足度の差はより大きかった。このことから、職業外生活満足度が職業生活満足度を上回る傾向は、「不満群」によるところが大きく、不満群において、一定の補償関係が推定された。他方、「不満群」での職業外生活満足度の平均は、5 点未満と不満足な水準に留まっており、その補償関係は部分的・限定的なものとして推定される。

表 3-2 職業生活満足・不満群別満足度の差と検定結果

職業生活 満足・不満群	過去			現在			将来(予想)		
	職業生活 満足度	職業外生 活満足度	満足度差	職業生活 満足度	職業外生 活満足度	満足度差	職業生活 満足度	職業外生 活満足度	満足度差
	平均	平均	平均	平均	平均	平均	平均	平均	平均
A 満足 (N)	7.08	6.46	-0.62 (989)	7.22	6.65	-0.57 (1037)	7.35	7.16	-0.19 (791)
B どちらでもない (N)	5.00	5.23	0.23 (722)	5.00	5.25	0.25 (579)	5.00	5.43	0.43 (916)
C 不満 (N)	2.64	4.23	1.60 (697)	2.47	4.51	2.04 (793)	2.33	4.09	1.76 (702)
<i>F</i> 値 (自由度)			309.80 *** (2405,2)			377.77 *** (2406,2)			233.67 *** (2406,2)
多重比較			A<B<C			A<B<C			A<B<C

- 注) 1. 職業生活満足・不満群は、職業生活満足度が 6~10 を A 満足群、5 を B どちらでもない群、0~4 を C 不満群としている。
2. 職業生活満足・不満群の時制（過去・現在・将来（予想））は、満足度差の時制と同じ。
3. 満足度差は、A・B・C 群ごとの職業外生活満足度－職業生活満足度の平均（小数点第 3 位を四捨五入しているため、表記された数字による計算値と合致しないことがある。）。
4. 職業外生活満足度は、A・B・C 各群の平均。
5. *F* 値は、時制ごとに一要因（A・B・C 各群）分散分析結果による。*** $p < .001$ 。
6. 多重比較は、Bonferroni 法による（いずれも $p < .001$ 水準で有意）。

(出所) 筆者作成。

また、表 3-1 から、職業生活満足度の平均は、「過去」から「現在」、「現在」から「将来（予想）」へと満足度が低下しており、職業外生活満足度では、「過去」に比べ「現在」と「将来（予想）」は上昇していること分かる。

それぞれに対して、反復測定による 1 要因分散分析を行ったところ、いずれも有意であった（職業生活満足度 $F(1.770, 4265.96) = 6.81, p < .01$ 、職業外生活満足度 $F(1.743, 4194.58) = 8.30, p < .001$ ）。さらに、多重比較（Bonferroni 法、 $p < .05$ 水準）を行ったところ、職業生活満足度では、「過去」、「現在」 > 「将来（予想）」、職業外生活満足度では、「過去」 < 「現在」、「将来（予想）」と、両満足度において異なる傾向が認められた。

4.2 キャリア形成に関わる諸要因による職業生活満足度の形成

関係項目の因子的妥当性と尺度得点

【個人・状況変化】

個人・状況変化関係 25 項目の回答結果に対して、因子分析（最尤法・Promax 回転）を実施した。最小の固有値を 1 とし、その解釈可能性から、4 因子解を採択し、因子負荷量.40 を基準に、項目を順次、削除のうえ、因子分析を繰り返した。最終的な 23 項目による因子パターン及び因子間相関を表 3-3 に示す。

第 1 因子は、「仕事での新たな環境に対応していく力」、「仕事をするための記憶力・思考力・集中力などの基礎的な精神力」、「仕事上の急激な変化に対応できる力」など新たな環境変化に対応・適応していくことに関わる 8 項目から構成されていることから、「新たな環境適応性変化」因子と命名した。

第 2 因子は、「社内における自分の重要性や価値」、「社内での自分の役立ち度」など自らの社内での通用性に関わる 6 項目から構成されていることから、「社内通用性変化」因子と命名した。

第 3 因子は、「社外でも通用する専門性」、「転職してもすぐに役に立つ能力・知識・経験」など自らの社外での通用性に関わる 4 項目から構成されていることから、「社外通用性変化」因子と命名した。

第 4 因子は、「福利厚生」、「教育訓練(研修等)や能力開発の機会」、「労働時間・休日等の労働条件」など労働環境や労働条件といった事柄に関わる 5 項目から構成されていることから「労働環境・条件変化」因子と命名した。

各因子を構成する項目の得点平均を算出し、各尺度得点とした。各尺度得点の内的整合性を検討するため、信頼性係数（ α 係数）を算出したところ、「新たな環境対応性変化」.90、「社内通用性変化」.89、「社外通用性変化」.88、「労働環境・条件変化」.76 といずれも、今後の検証に十分な結果であった。

表 3-3 個人・状況変化の因子パターンと因子間相関

項目内容	因子			
	I	II	III	IV
仕事での新たな環境に適応していく力	.89	-.02	-.07	-.03
仕事をするための記憶力・思考力・集中力などの基礎的な精神力	.79	-.01	-.01	-.02
仕事上の急激な変化に対応できる力	.76	.11	-.01	-.09
仕事によるストレスへの対応力	.76	.00	-.16	.07
現在とは全く違う仕事に活用できる能力	.73	-.18	.17	.00
経験したことのない仕事に新たに取り組む能力	.61	.03	.16	.02
仕事に取り組むやる気や根気	.59	.13	-.02	.13
仕事に取り組むための基礎体力	.49	.07	.07	.06
社内における自分の重要性や価値	-.03	.91	.08	-.10
社内での自分の役立ち度	.07	.82	.09	-.16
社内での仕事の成果や能力に対する評価	.05	.68	-.13	.19
会社での地位・役職	-.16	.61	-.02	.29
仕事での成果・業績	.34	.46	.03	.03
現在の仕事で必要とされる能力・知識	.04	.46	.39	-.04
社外でも通用する専門性	-.03	.03	.87	-.02
転職してもすぐに役に立つ能力・知識・経験	.01	-.07	.84	.06
社外でも評価される能力・知識・経験	-.04	.15	.78	.00
転職しても、今と同等又は同等以上の労働条件で採用される自信	.18	.02	.46	.13
福利厚生	.01	-.05	-.04	.79
教育訓練(研修等)や能力開発の機会	-.05	.06	.10	.68
賃金水準	-.08	.25	-.04	.52
職場の環境(照明・空調・騒音・レイアウト等)	.10	.04	.02	.52
労働時間・休日等の労働条件	.14	-.19	.09	.49
因子間相関	I	II	III	IV
I	—	.62	.65	.50
II		—	.71	.57
III			—	.48

(出所) 筆者作成。

【職業満足要素変化】

職業満足要素変化関係 18 項目の回答結果に対して、因子分析（最尤法・Promax 回転）を実施した。最小の固有値を 1 とし、その解釈可能性から、3 因子解を採択した。因子パターンと因子間相関を表 3-4 に示す。

第 1 因子は、「仕事の範囲や責任・権限」、「会社での地位・役職」など仕事に起因する満足に関わる 8 項目から構成されていることから、「仕事起因満足変化」因子と命名した。

第 2 因子は、「雇用の安定性」、「会社の安定性や将来性」など、企業や組織によって起因する満足に関わる 8 項目から構成されていることから、「組織起因満足変化」因子と命名した。

第 3 因子は、「会社・職場の雰囲気」、「職場の人間関係・コミュニケーション」の 2 項目から構成されていることから、「人的雰囲気起因満足変化」因子と命名した。

各因子を構成する項目の得点平均を算出し、各尺度得点とした。各尺度得点の内的整合性を検討するため、信頼性係数（ α 係数）を算出したところ、「仕事起因満足変化」.89、「組織起因満足変化」.86、「人的雰囲気起因満足変化」.74 といずれも今後の検証に十分な結果と判断した。

なお、各因子は、その構成される項目から、先行研究により見出されていた「仕事そのものの」、「労働条件その他の外的環境」、「人間関係」の職業満足要素の 3 因子とそれぞれ関連するものと判断した。

表 3-4 職業満足要素変化の因子パターンと因子間相関

項目内容	因子		
	I	II	III
仕事の範囲や責任・権限	.96	-.13	-.10
会社での地位・役職	.86	-.01	-.18
経営への参画意識	.69	-.06	.08
能力の発揮	.64	-.11	.23
賃金水準	.56	.20	-.10
仕事の内容・やりがい	.55	-.02	.36
会社での自分に対する評価	.44	.26	.16
職務経験や資格の活用	.43	.20	.08
雇用の安定性	-.08	.85	-.07
会社の安定性や将来性	-.12	.82	.04
会社の経営方針	.01	.74	.04
福利厚生	.03	.67	-.05
教育訓練（研修等）や能力開発の機会やあり方	.26	.60	-.08
会社での人事評価・処遇のあり方	.31	.50	.07
職場の環境（照明・空調・騒音・レイアウト等）	.13	.41	.10
労働時間・休日等の労働条件	-.18	.40	.23
会社、職場の雰囲気	-.13	.16	.83
職場の人間関係・コミュニケーション	.19	-.10	.66
因子間相関	I	II	III
I	-	.58	.63
II			.58

（出所）筆者作成。

【各尺度得点の傾向】

各個人状況・変化尺度得点及び各職業満足要素変化尺度得点の平均と職業生活満足度、年齢を含めた諸変数間の相関係数を表 3-5 に示す。

各個人・状況変化では、新たな環境適応性変化、社内通用性変化、社外通用性変化は、いずれも、尺度の中間値である「3」を上回り、向上傾向が見られ、その中で、社内通用性が最も高かった。他方、労働環境・条件変化は「3」を下回り、低下傾向が見られた。

各職業満足要素変化では、仕事起因満足変化、人的雰囲気満足変化は、尺度の中間値である「3」を上回り、向上傾向が見られ、組織起因満足変化のみ、「3」を下回り、低下傾向が見られた。

各個人・状況変化、各職業満足要素変化それぞれの相関関係及びこれらの変化と過去・現在・将来（予想）の職業生活満足度、年齢との相関関係を見ると、各変化間及び各変化と現在・将来（予想）の職業生活満足度では、いずれも中程度の正の相関が見られたが、過去の職業生活満足度との相関は比較的低く、人的雰囲気起因満足変化と過去の職業生活満足度に有意（ $p<.05$ ）な相関が見られなかった。

また、年齢と各変化には、いずれも負の相関が見られ、新たな環境適応性変化との負の相関が比較的高かった。

表 3-5 個人・状況変化・職業満足要素変化の平均と諸変数との相関係数

	平均	SD	相関係数									
			1	2	3	4	5	6	7	8		
個人・状況変化												
1 新たな環境対応性変化	3.08	0.67	-	.64 ^{***}	.64 ^{***}	.48 ^{***}	.52 ^{***}	.46 ^{***}	.48 ^{***}	-.20 ^{***}		
2 社内通用性変化	3.22	0.68		-	.72 ^{***}	.57 ^{***}	.80 ^{***}	.53 ^{***}	.56 ^{***}	-.12 ^{***}		
3 社外通用性変化	3.07	0.75			-	.49 ^{***}	.57 ^{***}	.47 ^{***}	.41 ^{***}	-.12 ^{***}		
4 労働環境・条件変化	2.92	0.63				-	.58 ^{***}	.79 ^{***}	.46 ^{***}	-.14 ^{***}		
職業満足要素変化												
5 仕事起因満足変化	3.18	0.70					-	.60 ^{***}	.60 ^{***}	-.15 ^{***}		
6 組織起因満足変化	2.91	0.61						-	.54 ^{***}	-.08 ^{***}		
7 人的雰囲気起因満足変化	2.22	0.85							-	-.12 ^{***}		
8 年齢	39.93	9.44									-	
職業生活満足度												
9 過去	5.17	2.08	.11 ^{***}	.09 ^{***}	.11 ^{***}	.07 ^{***}	.07 ^{***}	.08 ^{***}	.02 ^{***}	.07 ^{***}		
10 現在	5.12	2.30	.39 ^{***}	.46 ^{***}	.37 ^{***}	.50 ^{***}	.51 ^{***}	.55 ^{***}	.49 ^{***}	.01 ^{***}		
11 将来(予想)	5.00	2.21	.41 ^{***}	.38 ^{***}	.36 ^{***}	.42 ^{***}	.38 ^{***}	.46 ^{***}	.38 ^{***}	-.08 ^{***}		

注) 1. 個人・状況変化、職業満足要素変化の各尺度得点は 1 点～5 点。職業生活満足度の各尺度得点は 0 点～10 点。

2. *** $p<.001$.

(出所) 筆者作成。

年齢階層別の職業生活満足度の傾向

過去・現在・将来（予想）の年齢階層別の職業生活満足度の平均及び差の検定（一要因分散分析・多重比較）の結果は、表 3-6 のとおりである。

「過去」及び「現在」では、年齢階層の上昇に伴う職業生活満足度の上昇傾向が有意 ($p<.01$ 、 $p<.001$) であったが、多重比較の結果では、20 歳代から 50 歳代までは、有意な差が見られず、60 歳以上のみ有意 ($p<.05$) に他の階層よりも高かった。逆に、「将来（予想）」では、年齢階層の上昇に伴う職業生活満足度の下降傾向が有意 ($p<.001$) であったが、多重比較の結果では、40 歳代・50 歳代が 20 歳代・30 歳代よりも有意 ($p<.05$) に低かった。これらの結果から、職業生活満足度について、「過去」・「現在」と「将来（予想）」で、年齢による異なる影響が推測された。

表 3-6 年齢階層別職業生活満足度（平均）と差の検定結果

		年齢階層					F値
		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	
職業生活満足度	過去	4.91	5.11	5.22	5.31	5.85	4.68 ***
	(多重比較)	(20歳代・30歳代・40歳代・50歳代<60歳以上)					
	現在	5.21	5.13	4.98	5.11	5.96	4.37 **
	(多重比較)	(20歳代・30歳代・40歳代・50歳代<60歳以上)					
	将来(予想)	5.25	5.13	4.80	4.65	5.29	5.64 ***
	(多重比較)	(20歳代・30歳代>40歳代・50歳代)					

注) 1. ** $p<.01$ *** $p<.001$.

2. 多重比較は、*Boferoni* 法により、 $p<.05$ 水準の結果。

(出所) 筆者が作成

パス解析モデルの作成

【階層的重回帰分析結果（その1）】

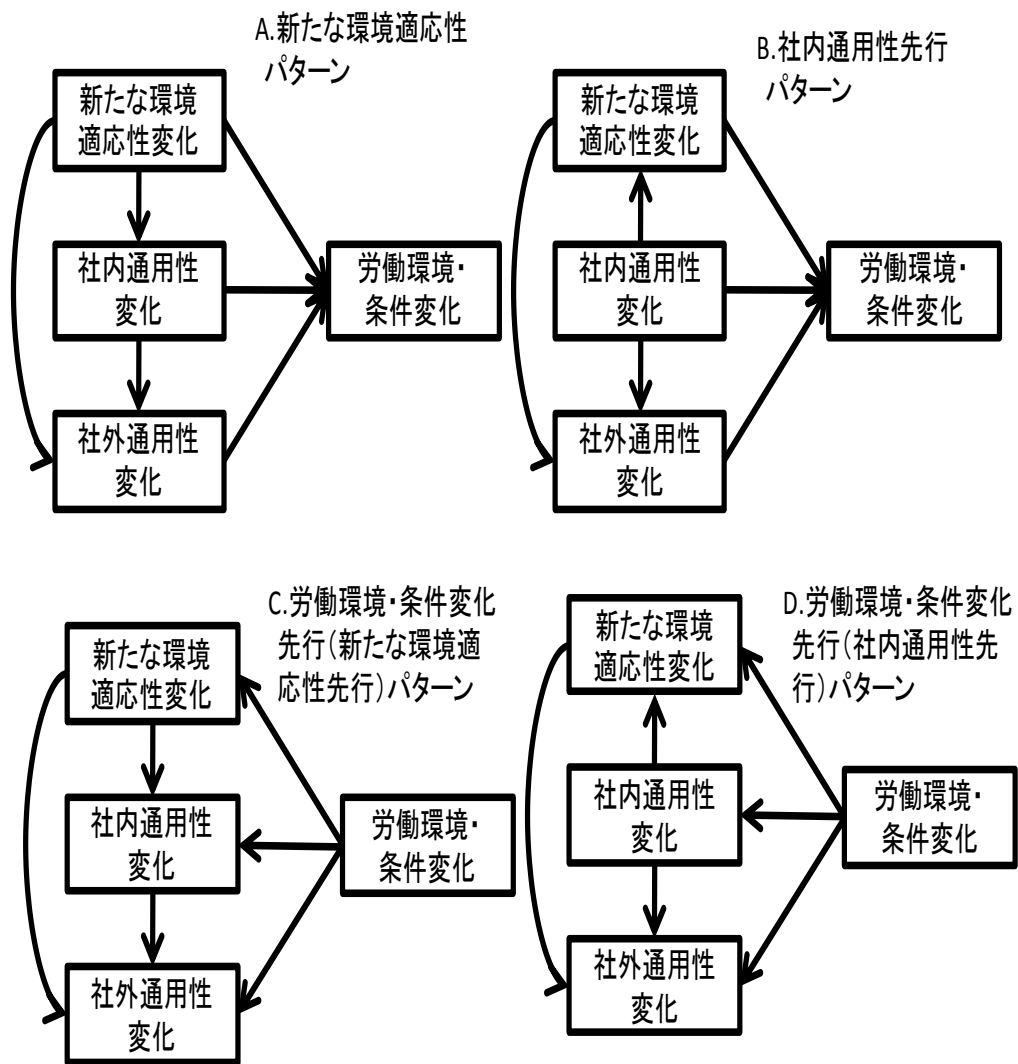
個人・状況変化、職業満足要素、職業生活満足度（過去・現在・将来（予想））間のパス解析の概ねのパス（因果関係）を推定するため、階層的に重回帰分析を行った。

第1段階では、各職業満足要素変化をそれぞれを従属変数、各個人・状況変化、「過去」の職業生活満足度、年齢を説明変数として、第2段階では、「現在」の職業生活満足度を目的変数とし、第1段階の全ての変数を説明変数として、第3段階では、「将来（予想）」の職業生活満足度を目的変数とし、第1段階及び第2段階の全ての変数を目的変数として、変数増減法 ($\alpha=.05$) によって行った。各段階のいずれの目的変数に対する決定係数も有意 ($p<.001$) であった。

【階層的重回帰分析結果（その2）】

各個人・状況変化間のパス関係の優位性を確認するに当たり、図3-2のとおり、新たな環境適応性変化先行、社内通用性変化先行、労働環境・条件変化先行（2パターン）の各パターンによる個人・状況変化間の因果関係をそれぞれ仮定し、階層的重回帰分析を行った。

図3-2 各個人・状況変化間のパスの組合せパターン



(出所) 筆者作成。

第 1 段階では、年齢と過去の職業生活満足度を説明変数とし、最も先行する個人・状況変化を目的変数として、第 2 段階では、次の個人・状況変化を目的として第 1 段階の全ての変数を説明変数として、変数増減法 ($\alpha=.05$) によって行い、さらに、第 3 段階、第 4 段階を繰り返した。その結果、全てのパターンの各段階のいずれの目的変数に対する決定係数も、有意 ($p<.001$) であった。

【モデルの選定】

階層的重回帰分析 (その 1) の結果による有意 ($p<.05$) なパスを前提として、階層的重回帰分析 (その 2) の結果による各個人・状況変化間のパスの組合せ (図 3-2) に基づくパスを加え、それぞれのモデルごとに共分散構造分析 (AMOS18) を行った (全てのモデルにおいて、年齢を外生変数として、過去の職業生活満足度に対するパスを加えている。)

各モデルにおける適合度指標結果を表 3-7 に示す。

GFI は、0.9 以上、RMSEA は 0.05 以下であれば、パス図に説明力があるとされ (豊田 2007)、いずれのモデルについても、これらの基準を満たしていたが、その中で、RMSEA、AIC が最も低い、モデル 1 (新たな環境適応性先行パターン) の適合度が最も高いと判断した。

表 3-7 各モデルにおける適合指標結果

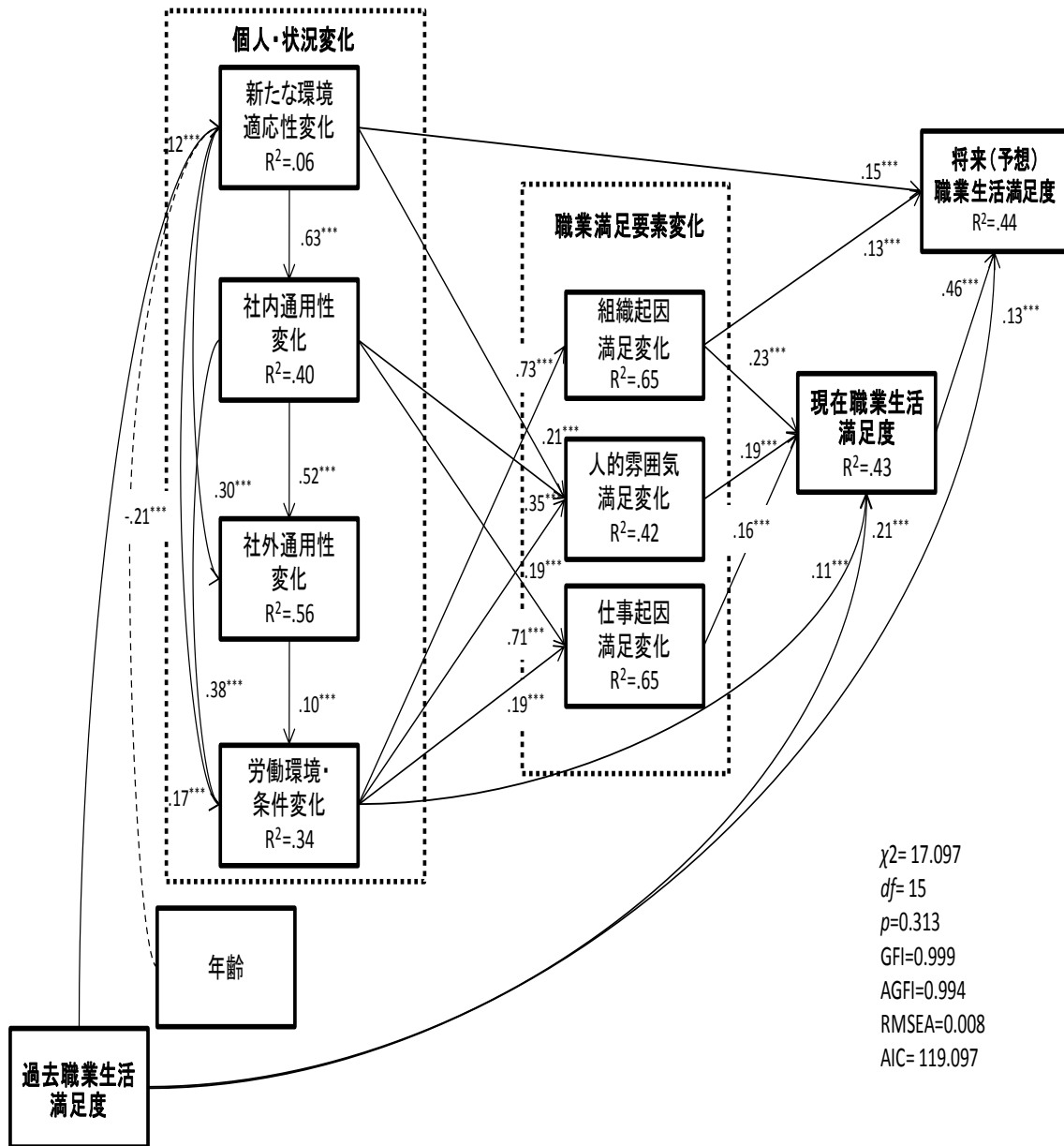
モデル	パターン	GFI	AGFI	RMSEA	AIC
1	A.新たな環境適応性先行	0.999	0.994	0.008	119.097
2	B.社内通用性先行	0.999	0.993	0.009	121.354
3	C.労働環境・条件先行 (新たな環境適応性先行)	0.999	0.993	0.009	120.424
4	D.労働環境・条件先行 (社内通用性先行)	0.999	0.993	0.011	122.849

(出所) 筆者作成。

【職業生活満足度に対するパス解析結果】

モデル 1 によるパス解析結果を図 3-3 に、各変数の標準化した直接効果 (パス係数) ・間接効果・総合効果を表 3-8 に示す。

図 3-3 職業生活満足度形成に関するパス図



注) 1. 簡略化のため、a 標準化パス係数 (標準化推定値) が.1 未満のパスの表記 (詳細な標準化パス係数は表 3-8 の直接効果欄を参照。)、b 内在変数における誤差変数、c 各職業満足要素変化における誤差変数間の相関関係の表記を省略している。

2. パス経路上の数字は、標準化パス係数、パスが正の場合は一、負の場合は・・と表示。 R^2 は決定係数。

3. *** $p<.001$.

(出所) 筆者作成。

表 3-8 標準化した直接・間接・総合効果

説明変数		目的変数									
		過去 職業生活 満足度	新たな環 境適応性 変化	社内通用 性変化	社外通用 性変化	労働環 境・条件 変化	人的雰 囲気起 因満 足変化	組織起 因満 足変化	仕事起 因満 足変化	現在 職業生活 満足度	将来(予想) 職業生活 満足度
年齢	直接	.08 ***	-.21 ***	—	—	-.04 *	—	.03 *	-.04 **	.09 ***	-.06 ***
	間接	—	.01	-.13	-.13	-.10	-.11	-.12	-.11	-.08	-.02
	総合	.08	-.20	-.13	-.13	-.13	-.11	-.09	-.15	.01	-.08
過去 職業生活 満足度	直接	—	.12 ***	—	.03	—	-.05 **	—	—	.21 ***	.13 ***
	間接	—	—	.08	.08	.06	.06	.06	.06	.04	.14
	総合	—	.12	.08	.10	.06	.01	.06	.06	.25	.27
新たな環 境対応性 変化	直接	—	—	.63 ***	.30 ***	.17 ***	.21 ***	.06 ***	—	.06 **	.15 ***
	間接	—	—	—	.33	.30	.28	.40	.52	.33	.24
	総合	—	—	.63	.63	.47	.49	.46	.52	.39	.39
社内通用 性変化	直接	—	—	—	.52 ***	.38 ***	.35 ***	.04 *	.71 ***	—	—
	間接	—	—	—	—	.05	.05	.34	.06	.34	.20
	総合	—	—	—	.52	.43	.41	.38	.77	.34	.20
社外通用 性変化	直接	—	—	—	—	.10 ***	-.06 *	.05 *	-.04 *	—	—
	間接	—	—	—	—	—	.02	.07	.02	.03	.03
	総合	—	—	—	—	.10	-.04	.12	-.02	.03	.03
労働環 境・条件 変化	直接	—	—	—	—	—	.19 ***	.73 ***	.19 ***	.11 ***	—
	間接	—	—	—	—	—	—	—	—	.24	.25
	総合	—	—	—	—	—	.19	.73	.19	.35	.25
人的雰 囲気起 因満 足変化	直接	—	—	—	—	—	—	—	—	.19 ***	—
	間接	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.09
	総合	—	—	—	—	—	—	—	—	.19	.09
組織起 因満 足変化	直接	—	—	—	—	—	—	—	—	.23 ***	.12 ***
	間接	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.11
	総合	—	—	—	—	—	—	—	—	.23	.23
仕事起 因満 足変化	直接	—	—	—	—	—	—	—	—	.16 ***	—
	間接	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.07
	総合	—	—	—	—	—	—	—	—	.16	.07
現在 職業生活 満足度	直接	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.46 ***
	間接	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	総合	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.46

注) 1. 数値は、標準化した各効果を示す。

2. 直接効果は、標準化パス係数（標準化推定値）と同じ。

3. 直接効果には、有意水準を表記（* $p < .05$ *** $p < .01$ **** $p < .001$ ）。

4. 小数点第 3 位を四捨五入しているため、直接効果と間接効果の合計が総合効果と異なることがある。

(出所) 筆者作成。

図 3-3 及び表 3-8 の直接効果から、過去から現在への職業生活満足度の形成の過程のポイントをみていくと、新たな環境適応性変化に対して、過去の職業生活満足度が正の効果、年齢が負の効果それぞれを与えており、新たな環境適応性変化が社内通用性変化に正の効果を与え、この2つの変化が、社外通用性変化に正の効果を与えていた。さらに、これら3つの変化が労働環境・条件変化に正の効果を与えていた。

各個人・状況変化から各職業満足要素変化への効果を見ていくと、組織起因満足変化には、労働環境・条件変化が大きな正の効果を与えており、仕事起因満足変化には、社内通用性変化が大きな正の効果を与えていた。また、人的雰囲気満足変化では、社内通用性変化、新たな環境適応性変化、労働環境・条件変化がそれぞれ、正の効果を与えていた。

現在の職業生活満足度への直接効果を見ると、過去の職業生活満足度が正の効果を与えていたが、職業満足要素変化全体が与える正の効果の方がより大きく、各職業満足要素変化では、組織起因満足変化、人的雰囲気満足変化、仕事起因満足変化の順に効果が大きかった。

将来（予想）の職業生活満足度への直接効果を見ると、現在の職業生活満足度の正の効果が最も大きく、次いで、過去の職業生活満足度の正の効果が大きかった。これらに加え、労働環境・条件変化と新たな環境適応性変化が、それぞれ正の効果を与えていた。

これらの結果を踏まえ、現在の職業生活満足度に対する各個人・状況変化の総合効果を見ていくと、新たな環境適応性変化が.39、社内通用性変化が.34、労働環境・条件変化が.35であった。いずれについても、各職業満足要素変化を介した間接効果が高い。一方で、社外通用性変化については、各職業満足要素変化に与える効果は小さく、現在の職業生活満足度に対する総合効果（.03）はほとんど認められなかった。

各個人・状況変化間の総合効果に着目すると、新たな環境適応性変化の他の変化に対する効果が大きく、社内通用性変化に.63、社外通用性変化に.63、労働環境・条件変化に.47の総合効果をそれぞれ与えており、結果として、新たな環境適応性変化が、現在の職業生活満足度に与える総合効果は、社内通用性変化、労働環境・条件変化を介した部分が大いことが分かる。

現在の職業生活満足度に対する総合効果をさらに見ていくと、過去の職業生活満足度では.25にとどまっておらず、相対的に変化による影響が大きい。各職業満足要素変化のうち、現在の職業生活満足度に対する総合効果が最も大きかったのは、組織起因満足変化（.23）であり、次いで人的雰囲気起因満足変化（.19）、仕事起因満足変化（.16）であった。

将来（予想）の職業生活満足度に対する各変数の総合効果を見ると、現在の職業生活満足度の効果（.46）が最も大きかったが、次いで、新たな環境適応性変化（.39）、過去の職業生活満足度（.27）の順に効果が大きかった。

なお、年齢の影響を見ていくと、新たな環境適応性変化に対して、負の直接効果（-.21）が見られ、その結果、全ての個人・状況変化に対して、負の総合効果（-.13～-.20）をもたらしていた。

年齢が各職業生活満足度に与える直接効果を見ると、「過去」、「現在」では正の効果、「将来（予想）」では負の効果であったが、いずれも.1を下回る小さなものであった。総合効果を見ると、年齢が新たな環境適応性変化を介した負の間接効果によって、現在の職業生活満足度では、年齢の直接効果が相殺された結果、効果（.01）がほとんど見られず、ま

た、将来（予想）では、わずかな負の効果（-.08）に留まっていた。

5. まとめと考察

本研究においては、1回のWEB調査の結果を元に分析を行っていることから、サンプルの代表性や因果関係の推定には一定の限界があることは承知しておく必要がある。また、5年前の回想や5年後の展望といった、心理学的時間の影響が介在し得る設問方法をとっていることについても、本研究結果の考察に当たり、留意点として認識しておいた方がよい。

しかし、そうした一定の限界を踏まえつつも、本研究結果から、これまで明らかにされてこなかった職業生活満足度と職業外生活満足度の関係や職業生活満足度を形成するメカニズム（職業生活満足度とケイパビリティに関わる要因との関係）に関する有用な知見を得ることができたと考える。

まず、職業生活満足度と職業外生活満足度の関係については、従来の研究において支持されることの多かった流出関係が、過去、現在、将来（予想）という時間の流れの下においても基本的に支持された。一方で、職業外生活満足度は、職業生活満足度に比べ、過去・現在・将来（予想）いずれでも、高いことが認められたが、職業生活満足群には、こうした傾向が認められず、職業生活不満群においてこの傾向が顕著であった。全体としての流出関係が認められる中において、職業生活に不満な者において部分的な補償関係が存在することが推測された。しかし、その補償関係は、職業外生活満足度が不満な水準に留まる、「小さな補償」に留まっていた。

職業生活と職業外生活の両満足度間において、全体的に流出関係が優位であり、補償関係が部分的で、かつ、小さなものに留まっていることから、職業生活満足度の低下が、そのことに留まらず職業外生活満足度の低下にもつながっていく可能性は高いと思われる。逆にいうと、職業生活満足度を向上させることが、職業外生活満足度の向上にもつながり、生活全体の満足度を高める可能性は高く、労働者にとって生活全体における職業生活の意義は大きい。

一方で、職業生活満足度と職業外生活満足度の過去・現在と将来（予想）の傾向の違いを比較すると、職業外生活での将来（予想）の満足度は、過去・現在に比べ低くなっているが、職業生活では、将来（予想）の満足度が低くなっており、職業生活満足度には、職業外生活満足度とは分離する形で悲観的傾向が認められた。職業生活に対して不満を持つ者は、職業外生活による小さな補償によって生活全体の満足をやや高めるが、職業生活の不満からは抜け出せず、もともとの流出的関係の結果として職業外生活満足度もそれほど高まっていけないことが推測される。

さらに、経時的な職業生活満足度の形成過程について注目していくと、各個人・状況変化と各職業満足要素変化の傾向（表 3-5）及びモデルによるパス図（図 3-3）から、労働環境・条件の低下に伴う組織起因満足度の低下を、新たな環境適応性、社内通用性の向上に伴う仕事起因満足や人的雰囲気起因満足度の向上によって支え、もともとが高いとは言えない全体の職業生活満足度を、「過去」（平均 5.17）から、「現在」（同 5.12）へと維持している状況が推測された。

しかし、将来の予想（同 5.00）では、現在の職業生活満足度の影響に加え、低下傾向の

組織起因満足変化と向上傾向の新たな環境適応性変化の影響を受けながら、結果として低下傾向を示していた。

職業生活満足度の向上を図るためには、どうすればよいか。その手立てを探るため、職業生活満足度に及ぼす各個人・状況変化の総合効果を見ていくと、これまで、激しい経済社会の変化の中で、その重要性が指摘されてきたエンプロイアビリティとしての社外通用性の向上（低下）は、職業生活満足度にほとんど効果を及ぼさないことが推定され、一方で、新たな環境適応性の向上（低下）が、職業生活満足度の向上（低下）に大きく寄与することが認められた。

新たな環境適応性の向上（低下）は、社内通用性、社外通用性という、エンプロイアビリティの両面の向上（低下）に結びつくことが推定されたが、この一連の結びつきは、従来のエンプロイアビリティ概念の拡張の必要性を想起させるものである。新たな環境適応性の向上（低下）は、その連鎖により、変動する経済社会において重視されてきた社外通用性を含むエンプロイアビリティを向上（低下）させるとともに、これらを通じて、労働環境・条件を向上（低下）させることによって、職業生活満足度を向上（低下）させ、加えて、その将来の予想にも、直接の影響を与えることが推測される。

この結果から、社内通用性と社外通用性からなるエンプロイアビリティに、重要な要因である新たな環境適応性を加えて「拡張エンプロイアビリティ」と呼ぶこととしたい。

これらを改めて、キャリア劣化のメカニズムとして見ると、キャリア劣化の重要な指標とした職業生活満足度や労働環境・条件の変化も、キャリア形成の過程において拡張エンプロイアビリティ、その中でも特に新たな環境への適応性の影響が大きいことが理解される。

加えて、モデルによるパス解析結果は、新たな環境適応性に対して、過去の職業生活満足度が正の影響を、また、年齢が負の影響を与えることを示していた。このことは、過去の職業生活満足度の向上（低下）が、新たな環境適応性の向上（低下）を促し、それによって、現在及び将来（予想）の職業生活満足度を向上（低下）させるという循環的構造を推測させるとともに、年齢の上昇の負の影響が高まることに伴い、新たな環境適応性化の低下傾向が強まることで、次第に悪循環を招き、キャリア劣化も拡大する可能性を示唆している。

今後、高齢化がさらに急速に進展していく我が国において、職業生活満足度を向上させていくためには、年齢が上昇しても、新たな環境に対する適応性を向上していくことができるキャリア形成支援・能力開発のプログラムを開発していくことが必要になろう。

第4章 性・雇用形態区分による職業生活満足形成過程の違い

1 問題と目的

1.1 問題

我が国では、非正社員が趨勢的に増加してきおり、労働力調査（総務省，2010）によれば、雇用者全体の1／3以上を占めるに至っている。また、非正社員はその増加とともに、その構成も変化してきており、かつては、非正社員の大部分を女性が占めていたが、35歳未満層を中心に男性の占める割合が上昇し、非正社員に占める男性の割合も3割を超えている（総務省，2010）。

これらの非正社員は、不況期において雇用調整の対象とされやすい等雇用も不安定であり、また、概ね賃金が低く正社員と非正社員の間の所得等の処遇格差が大きな問題として指摘されている（厚生労働省，2006；2009；2010a）。

一方、これまでのアンケート調査結果（労働政策研究研修・機構，2006；奥西，2008；Chae，2008）を見ると、所得等処遇に格差があるにも関わらず、非正社員の仕事に対する満足度は、正社員に比べ、必ずしも下回っていないのである。

Chae(2008)は、正社員と非正社員の仕事に対する満足度（平均）に有意な差がなく、また、パートタイマーでは仕事の満足度が正社員のそれを有意に上回っていることを確認し、非正社員では、収入や仕事の確保の誘因が弱いほど、逆に仕事に対する満足度が高くなる傾向を見出している。奥西(2008)も、同様に、雇用形態間で仕事の満足度に大差が見られないとした上で、仕事の満足度に関する構造方程式モデリングによる推計結果から、①パートタイマーは、低い時給や年収額が賃金満足度に対してマイナス要因として働いていないこと、②パートタイマーは、ワーク・ライフ・バランス、労働時間の柔軟性など職業以外の生活に関わる要因における満足度が高いのに対して、正社員では、これらの要因への満足度が低いことが、原因していると推測している。

これらの研究結果は、一方で非正社員について、暗黙のうちに、女性が中心であることがイメージされ、近年、増加が著しい男性非正社員について、これらの研究結果が妥当するものであるかは明らかではない。このため、これまでの研究で重視されてこなかった男性非正社員にも着目し、性・雇用形態区分別の比較を行う必要があるだろう。

さらに、非正社員に対するOFF-JTや計画的なOJTの実施割合は、正社員に対して低い水準（厚生労働省 2010b）にあるなど、正社員と非正社員の間に職業能力開発の格差が指摘されており（厚生労働省 2006,2011）、職業以外の要因によって、非正社員と正社員の満足度に差が生じていないとしても、それでよいと簡単にいうことはできない。

奥西（2008）は、正社員と仕事に対する満足度に差がみられない中で、非正社員の能力の発揮・伸張度が正社員に対して低いことを見出している。第2章で見てきたように、ケイパビリティ・アプローチ（Sen,1985；1992）の観点から、満足度のみで捉えることは適切ではない。

ケイパビリティとは、「人のさまざまな活動・存在領域で、各人がなしうること、なりうるものとしての機能の組合せ」を指すものである（Sen,1985）。

第2章において、単に、幸福度や満足度といった効用による評価ではなく、こうしたケイパビリティに対する評価を併せて行う必要性からキャリア劣化という概念を提唱した。

仕事に対する満足度に雇用形態間の差がないとしても、非正社員のキャリア形成における問題は存在し得るのである。非正社員についても、一時的な満足度のみによるのではなく、「個人の生涯を通して、継続的に獲得していく職業や労働に関係した経験や技能」（山本，2005）としてのキャリアの形成の観点からも、見ていく必要がある。ケイパビリティがどのように変化していくのかは、キャリア形成において重視すべき視点である。

他方、これまで、過去から現在へと職業生活が営まれる中で、職業生活に対する満足が、ケイパビリティとの関わりにおいて、どのように形成されるかについて、性・雇用形態区分間での比較を行った研究は行われてきていない。これらを探索し、明らかにしていくことは、今後の非正社員のキャリア形成支援のあり方を検討する上で、意義のあることである。

1.2 目的

本研究は、これまで見てきた課題を踏まえ、次の（1）及び（2）による新たな知見を得て、非正社員の今後のキャリア形成支援、キャリア劣化の予防・再生に役立てることを目的とする。

- （1）これまでの研究で重視されてこなかった男性非正社員にも着目し、性・雇用形態区分別の職業生活満足度、職業外生活満足度、ケイパビリティの変化といったキャリア形成に関わる状態・状況の違いを示すこと。
- （2）職業生活満足度の形成過程におけるケイパビリティの変化との関わりについて、性・雇用形態区分別の違いを示すこと。

ここで、（1）、（2）において研究対象とする諸概念（変数）と（2）において職業生活満足度の形成過程を探索的に分析するためのモデル（以下「分析モデル」という。）について解説する。

【職業生活満足度と職業外生活満足度】

本章の分析においても、第3章での分析と同様に、キャリア形成という観点から、職業生活満足度と職業外生活満足度をそれぞれ経時的に捉え、過去、現在の満足度及び将来の満足度の予想（見通し）を性・雇用形態区分での比較の対象とする。

【ケイパビリティ変化】

本章の分析においては、第3章と同様に「個人・状況の変化」をケイパビリティの変化を示す指標として扱う。

本研究では、社内通用性、社外通用性、新たな環境適応性、労働環境・条件の各変化を労働者のケイパビリティ変化を表す指標として研究を進める。そのうち、社内通用性、社外通用性、新たな環境適応性を「拡張エンプロイアビリティ」と呼ぶ。

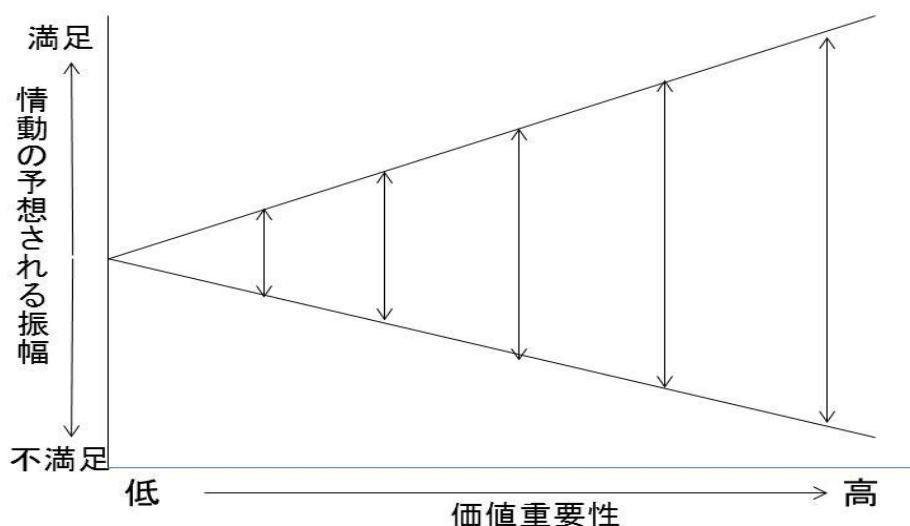
【職業満足要素変化】

職業生活満足度は、個別的な職業生活満足の要素（以下「職業満足要素」という。）によ

って構成され（小野, 1993）、職業満足要素は、ケイパビリティの変化によって、職業生活満足度が変化するのであれば、その仲介変数と位置づけられるものである。職業満足要素の内容については、第3章の研究・分析を踏まえ、本研究においても、「仕事」、「組織」、「人的雰囲気」にそれぞれ起因するものとして捉える。

Locke (1976) は、価値を「人が意識的または無意識的に希求し、欲し、達成することを望むもの」とした上で、全体の満足度（本研究では職業生活満足度を指す）が、それを構成する満足要素（職業満足要素）の価値の充足度と重要性の積の総和によって決定されるとする価値充足理論を提唱した。そして、実証研究の結果から価値重要性和満足・不満足との度合いの関係が、V字型をなすこと（図4-1）を見出して、価値の充足度は、職務により充足されるべき価値量（満足でも不満足でもない基準量）と職務で実際に充足されている価値量の差によって表されるとした²¹。

図4-1 満足・不満足の間隔に対する価値重要性的機能モデル



（出所）Locke(1976)を筆者が翻訳して作成。

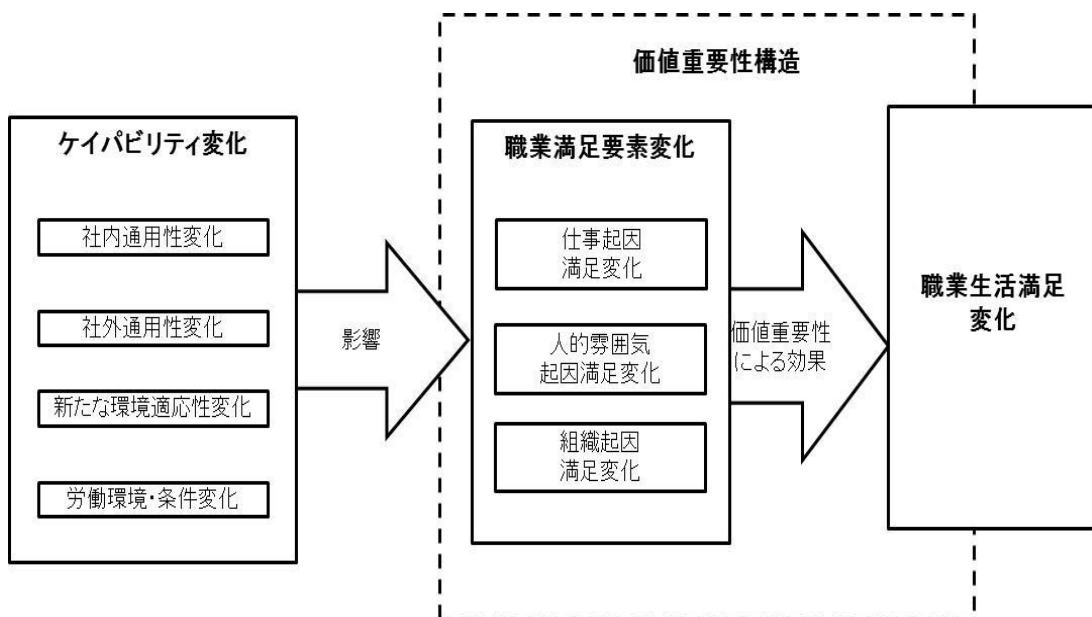
価値充足理論を基に、職業満足要素と職業生活満足度の両方の変化の関係を見ていくと、一定期間の間にある職業満足要素の変化（価値充足度の上下を意味する。）が、職業生活満足度の変化に大きく影響したときは、その職業満足要素の価値重要性は高いと考えられ、逆に、ほとんど影響しないのであれば、その職業満足要素の価値重要性は低いと考えることができる。すなわち、職業満足要素変化を変数とすることで、職業生活満足度の変化への影響度を見ることによって、職業満足要素の価値重要性の高さを推定することができるのである。

²¹ 価値充足理論では、①各満足感=（職務において充足されるべきと知覚される価値量－職務で実際に充足されている価値量）×:価値の重要性和とされ、負の場合には満足の程度、正の場合には、不満の程度として示され、②全体的満足感は、各満足感の総和で表される（高橋, 2002）。

【分析モデル】

分析モデルを図 4-2 に示す。分析モデルは、ケイパビリティ変化が、価値充足理論 (Locke 1976) に基づく職業生活満足形成する各職業満足要素とその価値重要性の組合せ (以下「価値重要性構造」という。) を通じて、職業生活満足変化に影響することを想定している。具体的には、①ケイパビリティ変化を表す各状態・状況の変化 (以下「各ケイパビリティ変化」という。) によって、関係する各職業満足要素は影響を受けて変化し、②職業満足要素の価値重要性の高さに応じて、職業生活満足変化 (職業生活満足度の過去から現在の差) に影響することを想定した。

図 4-2 分析モデル



注) 1. ケイパビリティ変化を表す各状態・状況 (各ケイパビリティ変化) が関係する各職業満足要素変化に影響を与え、各職業満足要素を変化させる。

2. 価値重要性構造は、の価値充足理論 (Locke, 1976) に基づく、職業生活満足形成する各職業満足要素とその価値重要性の組み合わせであり、価値重要性構造を通じ、各職業満足要素変化は各職業満足要素の価値重要性の高さに応じて職業生活満足変化に影響を与える。

(出所) 筆者作成。

1.3 研究の手順

目的を踏まえて、次により研究を進める。

職業生活満足度等諸変数の比較

キャリア形成の観点から性・雇用形態区分比較を行うため、職業生活満足度と職業外生活満足度について、「過去」、「現在」、「将来 (予想)」それぞれの時制における平均を算出し、各時制における性・雇用形態区分間の差を検定する。また、性・雇用形態区分ごとに、

各ケイパビリティ変化の尺度得点を算出し、同様にその差の検定を行う。

職業生活満足度形成過程の比較

分析モデルによる職業生活満足度の形成過程の比較を行うため、予備的分析として①、②を行った上で③を行う。

- ① 性・雇用形態区分ごとに、過去から現在への職業生活満足変化及び各職業満足度要素変化の尺度得点の平均を算出し、その差の検定を行う。
- ② 性・雇用形態区分ごとに、関係変数間の相関関係を確認する。
- ③ 性・雇用形態区分ごとに、2段階の重回帰分析（強制投入法）を行い比較する。

第1段階：各ケイパビリティ変化を独立変数とし、各職業満足要素変化を従属変数とする。

第2段階：第1段階の全ての変数を独立変数とし、過去と現在の職業生活満足度の変化（「現在」の満足度から「過去」の満足度を減じたもの。以下「職業生活満足変化」という。）を従属変数とする。

2. 方法

2.1 調査及び分析対象者

調査：筆者が参加した法政大学大学院政策創造研究科「人口オーナス調査」（第3章の調査と同じ。）。

分析対象者：第3章の研究と同様に2,411件を本研究での最終的な分析対象とした。

これらのサンプルのうち、現在の就業形態を、「正社員」と回答したものを「正社員」とし、「パート・アルバイト」、「契約社員」、「嘱託社員」、「派遣社員」、「日雇い・臨時工」と回答した者を本研究の対象とし、「正社員」以外のものを「非正社員」として取り扱った。

2.2 分析に使用した変数

【職業生活満足度と職業外生活満足度】

5年前、現在、5年後予想（見込み）の各職業生活満足度と職業外生活満足度の11件法による回答を使用する（第3章参照。）。

【ケイパビリティ変化】

第3章の分析により算出した社内通用性変化得点、社外通用性変化得点、新たな環境適応性変化得点、労働環境・条件変化得点を使用する。

【職業満足要素変化】

第3章の分析により算出した仕事起因満足変化得点、組織起因満足変化得点、人的雰囲気満足変化得点を使用する。

3. 結果

3.1 職業生活満足度等諸変数の比較

職業生活満足度の比較

「5年前」（以下「過去」という。）、「現在」、「5年後の予想（見通し）」（以下「将来（予想）」という。）の時制ごとの職業生活満足度の平均及び性*雇用形態区分による2要因分散分析により各平均の差の検定を行った結果を表4-1に示す。

なお、各時制のいずれにおいても、性と雇用形態区分における交互作用が有意であった（「過去」 $F(1,2407)=9.14, p<.01$ ）、「現在」 $F(1,2407)=12.45, p<.001$ 、「将来（予想）」 $F(1,2407)=9.95, p<.01$ ）ことから、単純主効果検定（Bonferroni法）の結果を掲載している。

表4-1 性・雇用形態区分別職業生活満足度（平均）と差の検定結果

	正社員		非正社員		雇用形態差		性差	
	男(N=1304)	女(N=448)	男(N=135)	女(N=524)	男	女	正社員	非正社員
	平均 (SD)	平均 (SD)	平均 (SD)	平均 (SD)	F値		F値	
過去	5.22 (2.10)	5.11 (2.04)	4.65 (2.22)	5.24 (2.03)	9.14 ** 正>非	0.93 <i>n. s.</i>	0.94 <i>n. s.</i>	8.55 ** 男<女
現在	5.15 (2.33)	5.00 (2.33)	4.57 (2.09)	5.32 (2.21)	7.75 ** 正>非	4.72 * 正<非	1.43 <i>n. s.</i>	11.41 *** 男<女
将来 (予想)	5.00 (2.25)	4.94 (2.30)	4.46 (2.14)	5.17 (2.05)	7.29 ** 正>非	2.71 <i>n. s.</i>	0.24 <i>n. s.</i>	11.23 *** 男<女

注)1 左欄は平均と標準偏差（SD）。右欄は各単純主効果検定（Bonferroni法）の結果（F値）を記載。

2 * $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$.

（出所）筆者作成。

雇用形態区分による職業生活満足度の差について見ると、男性では、全ての時制において、非正社員を正社員が有意に上回っているのに対して、女性では、「過去」、「将来（予想）」においては、有意な差が見られず、「現在」においては、男性の場合とは逆に、非正社員が正社員を有意に上回っていた。

さらに、性による満足度の差を見ると、正社員では、全ての時制において有意な差が見られなかったが、非正社員では、全ての時制において、女性が男性を上回っていた。

したがって、男性では、非正社員の方が、過去、現在、将来の予想いずれにおいても職業生活への満足度が低い。

一方、女性では、非正社員の方が、職業生活への満足度が低いとは言えず、現在の職業

生活については満足度が高い可能性がある²²。

性・雇用形態区分全体を通じて、男性非正社員については、性・雇用形態区分の中で、職業生活満足度が最も低かった。

職業外生活満足度の比較

各時制の職業外生活満足度の平均及び時制ごとに性*雇用形態区分による2要因分散分析により差の検定を行った結果を表4-2に示す。

なお、「現在」において、交互作用が有意ではなかった ($F(1,2404)=0.15, n.s.$) ことから、主効果の検定結果を掲載し、「過去」及び「将来(予想)」においては、交互作用が有意であった(「過去」 $F(1,2404)=7.34, p<.01$)、「将来(予想)」 $F(1,2404)=6.13, p<.05$) ことから、それぞれ、単純主効果検定 (Bonferroni 法) の結果を掲載している。

表 4-2 性・雇用形態区分別職業外生活満足度 (平均) と差の検定結果

	正社員		非正社員		雇用形態差		性差	
	男(N=1302)	女(N=448)	男(N=135)	女(N=524)	男	女	正社員	非正社員
	平均 (SD)	平均 (SD)	平均 (SD)	平均 (SD)	F値		F値	
過去	5.49 (2.02)	5.54 (2.07)	4.76 (2.34)	5.44 (2.11)	14.94 *** 正>非	0.58 <i>n.s.</i>	0.27 <i>n.s.</i>	11.63 *** 男<女
現在	5.54 (2.21)	5.92 (2.13)	5.16 (2.12)	5.64 (2.24)	7.23** 正>非		12.15*** 男<女	
将来 (予想)	5.57 (2.20)	5.82 (2.23)	4.86 (2.31)	5.72 (2.16)	12.55 *** 正>非	0.50 <i>n.s.</i>	4.58 * 男<女	16.50 *** 男<女

注)1. 左欄は平均と標準偏差 (SD)。右欄は検定の結果。「現在」は各主効果検定の結果 (F 値)、「過去」、「将来 (予想)」は、各単純主効果検定 (Bonferroni 法) の結果 (F 値) を記載。

2. * $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$.

(出所) 筆者作成。

雇用形態区分による満足度の差について見ると、男性では、全ての時制において、非正社員を正社員が有意に上回っているのに対して、女性では、「過去」、「将来 (予想)」においては、正社員と非正社員に有意な差が見られず、「現在」においては、正社員が非正社員を有意に上回っていた。

さらに、性による満足度の差を見ると、正社員の過去の場合を除いて、女性が男性を有意に上回っていた。

したがって、職業外生活満足度についても、性・雇用形態区分の中で、男性非正社員の

²² 雇用形態区分は、現在 (調査時) 時点でのものであるため、過去の満足度は、5年前の時点で正社員、非正社員であったかは不明であることに留意する必要がある。

満足度が最も低いことが認められた。

ケイパビリティ変化尺度得点の比較

各ケイパビリティ変化尺度得点（以下、各ケイパビリティ変化について、「尺度得点」を省略して表記する。）の平均及び性*雇用形態区分による2要因分により、差の検定を行った結果を表4-3に示す。

なお、「新たな環境適応性変化」では、交互作用が有意ではなかった($F(1,2317)=0.53, n.s.$)ことから、主効果の検定結果を掲載し、その他の変化については、交互作用が有意であった（「社内通用性変化」 $F(1,2327)=6.39, p<.05$ 、「社外通用性変化」 $F(1,2331)=7.97, p<.01$ 、「労働環境・条件変化」 $F(1,2331)=4.68, p<.05$ ）ことから、単純主効果検定(Bonferroni法)の結果を掲載している。

雇用形態区分による各ケイパビリティ変化の差について見ると、男性の場合には、全ての変化において、非正社員を正社員が有意に上回っており、女性の場合には、「労働環境・条件変化」では有意な差が見られなかったが、その他の3つの変化では、正社員が非正社員を上回っていた。

さらに、性による各変化の差を見ると、「新たな環境適応性変化」については、性による有意な差が認められなかった。

「社内通用性変化」、「社外通用性変化」、「労働環境・条件変化」において、正社員では、性による有意な差はみられない一方、非正社員では、いずれも女性が男性を有意に上回っていた。

したがって、いずれのケイパビリティの変化も、性・雇用形態区分の中で男性非正社員が最も低かった。

表 4-3 ケイパビリティ変化（平均）及び差の検定結果

	正社員		非正社員		雇用形態差		性差	
	男	女	男	女	男	女	正社員	非正社員
	平均	平均	平均	平均	F値		F値	
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)				
	N	N	N	N				
新たな環境 適応性変化	3.08 (0.66) 1258	3.16 (0.69) 434	3.01 (0.69) 129	3.03 (0.66) 500	6.79** 正>非		1.56 <i>n. s.</i>	
社内通用性 変化	3.27 (0.68) 1266	3.29 (0.70) 435	2.88 (0.67) 132	3.09 (0.64) 498	39.88*** 正>非	19.93*** 正>非	0.24 <i>n. s.</i>	10.16** 男<女
社外通用性 変化	3.14 (0.75) 1276	3.09 (0.76) 432	2.78 (0.80) 131	2.97 (0.69) 496	26.84*** 正>非	5.67* 正>非	1.36 <i>n. s.</i>	6.67** 男<女
労働環境・ 条件変化	2.93 (0.64) 1271	2.98 (0.62) 433	2.70 (0.70) 129	2.91 (0.58) 502	15.04*** 正>非	2.99 <i>n. s.</i>	2.15 <i>n. s.</i>	10.94*** 男<女

注)1. 左欄は平均、標準偏差 (SD)、ケース数 (N)。右欄は検定の結果。「新たな環境対応性変化」は各主効果検定の結果 (F 値)、「社内通用性変化」、「社外通用性変化」、「労働環境・条件変化」は各単純主効果検定 (Bonferroni 法) の結果 (F 値) を記載。

2. * $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$.

(出所) 筆者作成。

3.2 職業生活満足度形成過程の比較

職業生活満足変化、職業満足要素変化の平均及び差の検定

職業生活満足変化及び各職業生活満足度の平均及び性*雇用形態区分による2要因分散分析により、差の検定を行った結果を表4-4に示す

なお、職業生活満足変化では、交互作用が有意ではなかった ($F(1,2407)=0.34, n.s.$) ことから、主効果検定の結果を掲載した。各職業満足要素変化については、「仕事起因満足変化」では、交互作用が有意であった ($F(1,2336)=10.61, p<.01$) ことから、単純主効果検定の結果を記載し、「組織起因満足変化」、「人的雰囲気起因満足変化」は、交互作用が有意ではなかった (それぞれ、 $F(1,2345)=0.68, n.s.$ 、 $F(1,2377)=0.40, n.s.$) ことから、主効果検定の結果を記載した。

職業生活満足変化について見ると、性、雇用形態区分間のいずれにおいて有意な差は見られなかった。

一方、職業満足要素変化について見ると、性・雇用形態区分に何らかの差が認められた。

「仕事起因満足変化」では、正社員が非正社員を有意に上回り、正社員では、男女に有意な差が見られなかったが、非正社員においては、女性非正社員が男性非正社員を有意に上回っていた。「組織起因満足変化」では、正社員が非正社員を有意に上回り、また、女性が男性を有意に上回っていた。「人的雰囲気起因満足変化」では、正社員と非正社員に有意な差は見られなかったが、女性が男性を有意に上回っていた。

表 4-4 職業生活満足変化、職業満足要素変化の平均と差の検定結果

	正社員		非正社員		雇用形態差		性差	
	男	女	男	女	男	女	正社員	非正社員
	平均	平均	平均	平均	F値		F値	
	(SD)	(SD)	(SD)	(SD)				
	N	N	N	N				
職業生活満足変化	-.07 (2.49)	-.11 (2.86)	-.08 (2.85)	.08 (2.91)	0.05 <i>n. s.</i>		0.07 <i>n. s.</i>	
	1304	448	135	524				
仕事起因満足変化	3.25 (0.69)	3.25 (0.70)	2.78 (0.75)	3.03 (0.64)	54.42 *** 正>非	23.37 *** 正>非	0.00 <i>n. s.</i>	14.13 *** 男<女
	1265	438	128	509				
組織起因満足変化	2.92 (0.63)	2.97 (0.61)	2.78 (0.64)	2.89 (0.56)	5.27* 正>非		9.00** 男<女	
	1274	436	130	509				
人的雰囲気起因満足変化	3.18 (0.84)	3.25 (0.91)	3.17 (0.88)	3.31 (0.81)	0.33 <i>n. s.</i>		4.93* 男<女	
	1285	444	132	520				

注) 1. 左欄は平均、標準偏差 (SD)、ケース数 (N)。右欄は検定の結果。「職業生活満足変化」は各主効果検定の結果 (F 値)、「組織起因満足変化」、「人的雰囲気満足変化」は、各主効果検定の結果 (F 値) を記載。「仕事起因満足変化」は単純主効果検定 (Bonferroni 法) の結果 (F 値) を記載。

2. * $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$.

(出所)筆者作成。

諸変数の相関関係

性・雇用形態区分別の職業生活満足変化、各職業満足要素変化、各ケイパビリティ変化の平均及び相互の相関を表 4-5 に示す。

職業生活満足変化とその他の変数との関係を見ると、男性非正社員において、「社外通用性変化」と有意な相関が見られなかった以外は、全て正の有意な相関が見られた。他の性・雇用形態区分においては、いずれの変数とも有意な正の相関が見られた。また、職業生活満足変化以外の変数間については、全ての性・雇用形態において、有意な正の相関が見られた。

そのうち、各職業満足要素間については、性・雇用形態区分に共通して、ほぼ全ての変数間に中程度の相関($r=.39\sim r=.66$)が見られた。

各ケイパビリティ変化間では、性・雇用形態区分に共通して、「新たな環境適応性変化」、「社内通用性変化」、「社外通用性変化」の間には、比較的強い相関 ($r=.60\sim r=.74$) が見られた。また、「労働環境・条件変化」と他のケイパビリティ変化間にも中程度以上の相関 ($r=.39\sim r=.66$) が見られた。

表 4-5 分析モデルにおける各変数の相関関係

正社員	A	B1	B2	B3	C1	C2	C3	C4
A 職業生活満足変化	—	.42 ***	.39 ***	.37 ***	.24 ***	.34 ***	.25 ***	.35 ***
B1 仕事起因満足変化	.43 ***	—	.61 ***	.66 ***	.54 ***	.79 ***	.55 ***	.59 ***
B2 組織起因満足変化	.47 ***	.57 ***	—	.56 ***	.49 ***	.52 ***	.47 ***	.80 ***
B3 人的雰囲気起因満足変化	.45 ***	.64 ***	.57 ***	—	.48 ***	.57 ***	.42 ***	.48 ***
C1 新たな環境対応性変化	.24 ***	.53 ***	.42 ***	.48 ***	—	.66 ***	.65 ***	.52 ***
C2 社内通用性変化	.35 ***	.78 ***	.47 ***	.61 ***	.65 ***	—	.71 ***	.57 ***
C3 社外通用性変化	.21 ***	.55 ***	.43 ***	.42 ***	.64 ***	.74 ***	—	.51 ***
C4 労働環境・条件変化	.42 ***	.56 ***	.76 ***	.47 ***	.44 ***	.55 ***	.43 ***	—

非正社員	A	B1	B2	B3	C1	C2	C3	C4
A 職業生活満足変化	—	.29 **	.29 ***	.48 ***	.34 ***	.34 ***	.14	.28 ***
B1 仕事起因満足変化	.36 ***	—	.66 ***	.53 ***	.53 ***	.81 ***	.60 ***	.65 ***
B2 組織起因満足変化	.45 ***	.59 ***	—	.54 ***	.50 ***	.64 ***	.47 ***	.81 ***
B3 人的雰囲気起因満足変化	.41 ***	.51 ***	.48 ***	—	.68 ***	.59 ***	.48 ***	.49 ***
C1 新たな環境対応性変化	.31 ***	.46 ***	.39 ***	.45 ***	—	.65 ***	.62 ***	.52 ***
C2 社内通用性変化	.33 ***	.79 ***	.55 ***	.52 ***	.60 ***	—	.69 ***	.66 ***
C3 社外通用性変化	.28 ***	.60 ***	.49 ***	.40 ***	.62 ***	.74 ***	—	.43 ***
C4 労働環境・条件変化	.43 ***	.56 ***	.79 ***	.40 ***	.39 ***	.54 ***	.46 ***	—

注) 1. 上表は正社員、下表は非正社員。各表の右上は男性、左下は女性。

2. 表中 A は職業生活満足変化、B1~B3 は各職業満足要素変化、C1~C4 は各ケイパビリティ変化。

3. ** $p<.0.1$ *** $p<.001$.

(出所) 筆者作成。

性・雇用形態別の階層的重回帰分析結果

分析モデルによる性・雇用形態別の階層的重回帰分析の結果を表 4-6 に示す。
 なお、VIF はいずれも 5 未満であり、多重共線性の影響はないものと判断した。

表 4-6 分析モデルに基づく階層的重回帰分析結果

第1段階				
独立変数	正社員		非正社員	
	男	女	男	女
従属変数：仕事起因満足				
新たな環境対応性変化	.01	.03	-.08	-.05
社内通用性変化	.71 ***	.70 ***	.69 ***	.68 ***
社外通用性変化	-.06 *	-.07	.08	.05
労働環境・条件変化	.21 ***	.18 ***	.19 *	.20 ***
調整済決定係数 (adj. R ²)	.65 ***	.62 ***	.67 ***	.65 ***
従属変数：組織起因満足変化				
新たな環境対応性変化	.06 *	.07	.04	-.01
社内通用性変化	.05	-.09	.22 **	.11 *
社外通用性変化	.02	.13 **	-.10	.10 *
労働環境・条件変化	.73 ***	.72 ***	.72 ***	.68 ***
調整済決定係数 (adj. R ²)	.66 ***	.58 ***	.68 ***	.64 ***
従属変数：人的雰囲気起因満足変化				
新たな環境対応性変化	.15 ***	.16 **	.52 ***	.19 ***
社内通用性変化	.38 ***	.52 ***	.22 *	.32 ***
社外通用性変化	-.05	-.15 **	-.03	-.01
労働環境・条件変化	.21 ***	.18 ***	.09	.15 **
調整済決定係数 (adj. R ²)	.37 ***	.41 ***	.49 ***	.29 ***
第2段階				
独立変数	正社員		非正社員	
	男	女	男	女
従属変数：職業生活満足度変化				
仕事起因満足変化	.20 ***	.16 *	.06	.07
組織起因満足変化	.24 ***	.20 **	-.07	.16 **
人的雰囲気起因満足変化	.12 **	.21 ***	.43 ***	.23 ***
新たな環境対応性変化	-.07	-.04	.09	.12 **
社内通用性変化	.02	.04	.12	-.07
社外通用性変化	.00	-.11	-.29 *	-.05
労働環境・条件変化	.00	.15	.13	.22 ***
調整済決定係数 (adj. R ²)	.21 ***	.30 ***	.22 ***	.28 ***

注) * $p < 0.5$ ** $p < 0.1$ *** $p < 0.001$.

(出所) 筆者作成。

【第1段階の重回帰分析結果】

「仕事起因満足変化」に対して、全区分に共通して、最も大きな正の影響を与えていたのは、「社内通用性変化」であった（男性正社員 $\beta = .71$ 、女性正社員 $\beta = .70$ 、男性非正社員 $\beta = .69$ 、女性非正社員 $\beta = .68$ ）。次いで、「労働環境・条件変化」が正の影響を与えており（男性正社員 $\beta = .21$ 、女性正社員 $\beta = .18$ 、男性非正社員 $\beta = .19$ 、女性非正社員 $\beta = .20$ ）、区分間での大きな違いは見られなかった。

「組織起因満足変化」に対して、非正社員についてのみ、「社内通用性変化」の小さな正の影響（男性非正社員 $\beta = .22$ 、女性非正社員 $\beta = .11$ ）が見られ、女性正社員についてのみ、「社外通用性変化」が小さな正の影響（ $\beta = .13$ ）が見られるといった細かな違いはあったものの、「労働環境・条件変化」が、大きな正の影響を与えている（男性正社員 $\beta = .73$ 、女性正社員 $\beta = .72$ 、男性非正社員 $\beta = .72$ 、女性非正社員 $\beta = .68$ ）点で、全体として各区分に共通性がより強い。

「人的雰囲気起因満足変化」に対して、男女正社員及び女性非正社員では、「社内通用性変化」が最も大きな正の影響を与えていたが、男性非正社員では、その影響はやや小さなものであり（男性正社員 $\beta = .38$ 、女性正社員 $\beta = .52$ 、女性非正社員 $\beta = .33$ に対して男性非正社員 $\beta = .22$ ）、かつ、男性非正社員において、最も大きな正の影響を与えていた「新たな環境適応性変化」の影響は、他の区分においては、比較的小さかった（男性非正社員 $\beta = .52$ に対して男性正社員 $\beta = .15$ 、女性正社員 $\beta = .16$ 、女性非正社員 $\beta = .19$ ）。また、男女正社員及び女性非正社員では、「労働環境・条件変化」が有意に正の影響（男性正社員 $\beta = .21$ 、女性正社員 $\beta = .17$ 、女性非正社員 $\beta = .13$ ）を与えていたが、男性非正社員には、有意な影響が見られなかった。このことから、ケイパビリティ変化が、「人的雰囲気起因満足変化」に与える影響について、男性非正社員については、他の区分とは異なっていると推定される。

【第2段階の重回帰分析結果】

職業満足要素を介さないケイパビリティ変化の職業生活満足変化に対する直接の影響を見ると、全ての区分において有意なものが少なく、職業満足要素変化が、ケイパビリティ変化の職業生活満足変化に対する仲介変数として妥当なものであると判断できる。

なお、職業生活満足変化に、直接、有意な影響が見られたケイパビリティ変化は、男女正社員では一つもなく、男性非正社員では、「社外通用性変化」が有意な負の影響を与えていた（ $\beta = -.29$ ）。また、女性非正社員では、「労働環境・条件変化」（ $\beta = .22$ ）と「新たな環境適応性変化」（ $\beta = .12$ ）が、それぞれ有意な正の影響を与えていた。

各職業満足要素変化が、職業生活満足変化に与える影響について見ると、正社員では、男女とも、3つの職業満足要素変化全てが、職業生活満足変化に対し、有意な正の影響を与えていたが、非正社員では、男女とも、「仕事起因満足変化」については、有意な影響が認められなかった。

さらに、男性非正社員については、「組織起因満足変化」についても、職業生活満足変化への有意な影響が認められなかった。

男性非正社員については、職業生活満足変化に対して、「人的雰囲気起因満足変化」が、職業満足要素変化の中で唯一、有意な正の影響を与えており、また、その影響度も他の区分に比べ、大きかった（男性非正社員 $\beta = .43$ に対して、男性正社員 $\beta = .12$ 、女性正社員 $\beta = .12$ ）。

=. 21、女性非正社員 β =. 23)。

4. まとめと考察

4.1 性・雇用形態区分別の状態・状況

職業生活満足度、職業外生活満足度、各ケイパビリティ変化の性・雇用形態区分間の差異関係をまとめると、表 4-7 のとおりである。

表 4-7 諸変数における性・雇用形態区分間の差異関係のまとめ

変数		性・雇用形態区分間差異関係
職業生活満足度	過去	男性正社員 \simeq 女性正社員 \simeq 女性非正社員 $>$ 男性非正社員
	現在	女性非正社員 $>$ 女性正社員 \simeq 男性正社員 $>$ 男性非正社員
	将来(予想)	男性正社員 \simeq 女性正社員 \simeq 女性非正社員 $>$ 男性非正社員
職業外生活満足度	過去	男性正社員 \simeq 女性正社員 \simeq 女性非正社員 $>$ 男性非正社員
	現在	女性正社員 $>$ $\left[\begin{array}{l} \text{女性非正社員} \\ \text{男性正社員} \end{array} \right] >$ 男性非正社員
	将来(予想)	女性非正社員 \simeq 女性正社員 $>$ 男性正社員 $>$ 男性非正社員
ケイパビリティ変化	新たな環境適応性	男性正社員 \simeq 女性正社員 $>$ 女性非正社員 \simeq 男性非正社員
	社内通用性	男性正社員 \simeq 女性正社員 $>$ 女性非正社員 $>$ 男性非正社員
	社外通用性	男性正社員 \simeq 女性正社員 $>$ 女性非正社員 $>$ 男性非正社員
	労働環境・条件	男性正社員 \simeq 女性正社員 \simeq 女性非正社員 $>$ 男性非正社員

注) \simeq : 前後の区分に有意 ($p < .05$) な差が認められなかったことを示す。

$>$: 前後の区分に有意 ($p < .05$) な差が認められたことを示す。

(出所) 筆者作成。

本研究において、女性非正社員は、これまでの研究結果から予想されたとおり、職業生活について、正社員に比べ満足度は低くないことが示された。一方で、職業外生活とのバランスを考慮する者が多いとされる女性非正社員であるが、職業外生活満足度については、女性間で見ると正社員を上回っていないことも示された。

男性非正社員については、性・雇用形態区分の中で、職業生活満足度が最も低く、また、職業外生活満足度も最も低かった。これらは、将来の予想においても、同様であった。男性非正社員には、職業生活満足度が低い代わりに、職業外生活が充実しているといった補

償関係²³も認めにくく、生活全体において厳しい状況であり、それは将来の見通しにおいても同様であることが推察される結果となっている。

また、ケイパビリティ変化について見ると、「新たな環境適応性」、「社内通用性」、「社外通用性」の各変化は、いずれも、非正社員が正社員を有意に下回っており、奥西(2008)が指摘するように、非正社員において、「能力発揮・伸長度」に問題がある状況がより具体化した。

加えて、男性非正社員は、「社内通用性」、「社外通用性」の両変化について、女性非正社員よりも、さらに低くその問題性がより高いことが推察される。

「労働環境・条件変化」について、女性非正社員と男女正社員には有意な差が見られなかったが、男性非正社員は、他の区分を有意に下回っており、さらに深刻な状況であることが伺える。

4.2 職業生活満足形成過程の違い

分析モデルに基づく重回帰分析の結果から、ケイパビリティ変化が、職業満足要素変化に与える影響を見ていくと、全ての性・雇用形態区分に共通して、「仕事起因満足変化」に対しては「社内通用性変化」が、「組織起因満足変化」に対しては、「労働環境・条件変化」が、それぞれ強い正の影響を与えおり、そのほかに小さな違いは見られるものの、「仕事起因満足変化」と「組織起因満足変化」への職業満足要素変化への影響については、各区分間での共通性が見られた。

「人的雰囲気起因満足変化」については、正社員及び女性非正社員では、相対的に「社内通用性変化」の影響が大きく、そのほかに、「新たな環境適応性変化」と「労働環境・条件変化」の影響を受けているという共通性が見られた。しかし、男性非正社員については、他の区分に比べ、「新たな環境適応性変化」の影響が大きい一方で、社内通用性の影響は小さく、加えて「労働環境・条件変化」には有意な影響が見られず、他の区分とは異なっていた。

各職業満足要素変化には、男女間、雇用形態間に何らかの有意な差が認められたにも関わらず、職業生活満足変化には、有意な差が見られなかったことから、性・雇用形態区分において職業満足要素の価値重要性に違いがあることが推定された。

分析モデルに基づく重回帰分析の結果では、正社員においては、男女ともに、全ての職業満足要素変化が職業生活満足変化に有意な正の影響を与えていたが、非正社員では、男女ともに「仕事起因満足変化」による有意な影響が見られなかった。加えて、男性非正社員では、「労働環境・条件変化」による有意な影響も見られなかった。このことは、職業生活における価値重要性構造について、正社員と非正社員における違いがあるだけでなく、非正社員の男女間においても違いがあることを示唆している。

仕事起因満足の価値の重要性が低いのであれば、仕事起因満足に大きな影響を与えている社内通用性を高めようという誘因も生じにくいと推察される。「社内通用性変化」が、「新

²³ 職業生活と職業外生活の関係について、Romzek (1985) は、流出 (Spillover)、補償 (Compensatory)、分離 (Segregation) の3つを挙げている。補償関係は、一方で見出される適応・不適応を他方で埋め合わせようとするものである。

たな環境適応性変化」や「社外通用性変化」の相互間に比較的強い相関が認められることを併せて考察すると、非正社員において、正社員に比べ能力発揮・伸張度が低いこと（奥西, 2008）は、仕事起因満足の価値重要性が低いことによって、社内通用性向上への誘因が生じにくいことが原因していると考えられる。

さらに、男性非正社員では、組織起因満足についても価値重要性が低いことから、「組織起因満足変化」に対して大きな影響を与える労働環境・条件を高めようという誘因も生じにくいことが伺える。加えて、男性非正社員において、唯一、価値重要性が高かった人的雰囲気満足についても、「労働環境・条件変化」の有意な影響が見られなかったことから、労働環境・条件を高めようという誘因は生じにくい状態にあると思われる。社内通用性や労働環境・条件を高めようという誘因が弱く、かつ、各ケイパビリティ変化間に比較的強い相関が認められることを併せて考察すると、男性非正社員は、職業生活満足度やケイパビリティが低い状況にあっても、そこから抜け出すことが一層困難な状態であることが推察される。

4.3 考察

本研究においても1回のWeb調査の結果を元に行っていることから、サンプルの代表性や因果関係の推測には、一定の限界があることを承知しておく必要がある。しかし、そうした限界を踏まえつつも、本研究における検証を通じ、性・雇用形態区分における職業生活満足度やキャリア形成に関わるケイパビリティ変化の違い、さらに、職業生活満足度を形成する構造の違いについて、新たな知見を加えることができた。

女性非正社員の職業生活満足度は、正社員に必ずしも劣っておらず、キャリア形成において、満足度や幸福度のみを指標とするならば、問題がないということにもなりかねないが、例え、職業生活満足度が劣っていなくても、その満足の形成構造が異なれば、将来における就業・選職の可能性を高める変化につながらないことを理解しておく必要がある。効果的なキャリア形成・人材育成のためには、短期的な満足や心理的効用の拡大といったことに偏重するのではなく、拡張エンプロイアビリティの伸長といったケイパビリティを向上させることによって、職業生活満足度を向上させ、それが、さらなるケイパビリティの向上につながっていくといった、発展的な循環を形成できるかどうか、より着目する必要がある。

本研究の結果から、奥西（2008）の指摘した、非正社員の能力発揮・伸張度（本研究では拡張エンプロイアビリティの向上）が正社員に比べ劣る理由の一つとして、非正社員では、仕事起因満足の価値重要性が低いことが挙げられる。このことから、非正社員に対する能力開発機会を増やすだけでは不十分であり、加えて、非正社員にとって、仕事起因満足の価値重要性が高まるような仕組作りの必要性が浮かび上がる。

さらに、本研究によって、これまで、あまり指摘されてこなかった男性非正社員の深刻な状態・状況が示された。

男性非正社員は、職業生活満足度だけではなく、職業外生活満足度においても、各区分の中で最も低く、新たな環境適応性、社内通用性、社外通用性、労働環境・条件いずれのケイパビリティ変化の向上度も、各区分の中で最も低かった。さらに、仕事起因満足だけではなく、組織起因満足の価値重要性も低く、現状として深刻な状態にありながら、労働

環境・条件等の環境を主体的な改善がしようということも起こりにくいことが推察され、その時々、厳しい状況に身を任せながら、キャリアとしての積み重ねがなされず、さらに状況が厳しいものとなっていく、意識格差と実態格差の相互因果（吉川, 2007）の悪循環が形成され、多くの者がキャリア劣化に陥っていることが伺える。

男性非正社員に対しては、このことを踏まえた、キャリア形成のためのより積極的な介入・支援が必要であろう。

非正社員のこうした状況を踏まえると、非正社員から正社員への転換を促進していくことは、このための重要な方策の一つとなろう。政府も正社員への転換を促す種々の施策を講じてきている（厚生労働省, 2011a）。

しかしながら、現時点において、非正社員の割合を大きく減少させるような展望は描けていない。

このため、望む者に対する正社員への転換施策とともに、非正社員で働き続ける場合においても、キャリア劣化に陥ることがないように、非正社員でいる間においても、ケイパビリティを高め、キャリア形成を支援するための有効な諸施策を併せて検討することが一層重要な課題となるであろう。

第5章 労働者派遣を通じて見るキャリア形成のあり方

1. 労働者派遣という就業形態を通じた新たな可能性の探索

本章では、基幹労働者として位置づけられてきた正社員とも、また、他の非正社員とも異なる雇用形態として生まれた労働者派遣という働き方の中で、人々がどのようにキャリア形成を図っていくことができるのかを考察する。

なぜなら、派遣労働は、職場（就労先）を変わっていくことを前提した働き方であり、こうした働き方の中で、キャリア形成の方途を探ることが、雇用流動化の進むことが予想される中で、非正社員の場合のみならず正社員の場合においても、そのキャリア劣化を防ぐ手がかりになると考えられるからである。

労働者派遣は、1986年の労働者派遣法の施行によって、専門的な業務分野や特別な雇用管理等を必要とする16業務（法施行時には13業務。同年中に16業務。）に限定してスタートした。

16業務から始まった労働者派遣の適用対象業務は、1996年には10業務が追加され、26業務となり、1999年には、適用対象業務の限定を原則として撤廃し、派遣労働者に従事させることが適当でない業務以外は適用対象業務とする、いわゆる「ネガティブリスト方式」へ移行する抜本的な改正が行われた。さらに、2003年の改正では、①1年としていた派遣期間制限を見直し、最長3年まで可能としたこと、②政令26業務での派遣労働者受入期限の撤廃、③物の製造業務への派遣を可能としたことなど、労働者派遣の範囲・可能性が大きく広げられた。

こうした労働者派遣の範囲・可能性の広がりによって、労働者派遣は拡大してきた。労働者派遣法施行直後の1986年度末に、派遣労働者（登録者数を含む）は14万人、労働者派遣事業所²⁴は3,881所に過ぎなかったが、2011年末の事業報告では、派遣労働者数は271万人、労働者派遣事業所は74,481所と、その規模は大きく拡大した²⁵。

労働者派遣が拡大していく中で、近年になって「偽装請負」、「日雇派遣」、「派遣切り」といった労働者派遣に関わる様々な問題がマスコミにおいて、大きく取り上げられるようになった。それまでは、規制緩和の方向からの議論が比較的多かったが、労働者派遣が広がることへの弊害がいわれるようになり、一部においては、制度としての労働者派遣までが社会にとって害をもたらすかのような意見も耳にするようになった。

こうしたことに伴って、さらなる労働者派遣制度の見直しの議論がなされ、国会においても、労働者派遣法改正に係る政府案や民主党・社民党・国民新党三党共同案がそれぞれ提出され廃案後、2010年に政府案を提出、国会での繰り返しの継続審議を経て、2012年に労働者派遣法改正がなされた。その改正内容は、日雇派遣（日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣）の原則禁止、グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止といった規制強化、一定の

²⁴ 労働者派遣事業所数は、一般労働者派遣事業所数と特定労働者派遣事業所数の合計。

²⁵ ただし、派遣労働者数は、リーマン・ショックを契機として2007年度末報告の381万人のピークから比べれば大きく減少してきている。

有期雇用の派遣労働者につき無期雇用への転換推進措置の努力義務化、派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮義務、派遣料金に占めるいわゆるマージン率の情報公開を義務化、雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示、労働者派遣契約の解除の際の派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業の機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化といった事業規制、派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善といった面を強化したのものになっている。

今回の法改正は、派遣労働に対する規制緩和といった方向よりも規制強化の方向性がより強いように思われる。しかし、今後の議論・検討の中で、短絡的に派遣労働自体が悪者であり、なくすべきものとする議論には注意が必要であると思われる。

第1章で見てきたように、我が国においても、グローバル化による企業間競争の激化や産業・職業構造の変化への対応は避けることができないものであろう。このことを踏まえつつ、我が国に適した形で、雇用の柔軟性と安定性が両立した労働市場の構築を目指していくことが求められるのである。その際、労働者派遣は一定の制度整備やこれまで以上の関係者の努力によって、今後の社会が求める、重要かつ新たな役割の一端を担える可能性があるのである。

今後の労働者派遣制度のあり方を検討することを通じて、グローバル化、技術革新等によって変化する中での雇用流動化の進展を前提としながら、労働市場の柔軟性と安定性の両立の上に「キャリア形成」を図っていく方途を探り、もって、キャリア劣化を防ぐ手がかりを探ることとする。

2. キャリア形成の視点からの労働者派遣の問題点

2.1 派遣労働者のキャリア形成の視点が欠けている現状

労働者派遣事業を認めることとなった当時の経済・社会的背景について、高梨(1985)は、①サービス経済化に伴う職業の専門分化の中核として、新しいタイプの対事業所サービスである人材派遣事業形態の出現、②企業が経営の効率化を求め企業としての活力を維持する過程での外注・下請化の進行、③自己の好きな日時に自己の専門的な知識、技術、経験を生かして働くことを望む等の新しい勤労観を持った労働者の増大といった労働者意識の変化を上げている。

これらの背景を踏まえつつ、その制度化に当たっては、①労働者派遣事業が有する需給調整機能を有効に発揮すること、②派遣労働者の保護を図ることに加えて、③労働者全体の雇用の安定と労働条件の維持、向上が損なわれないよう配慮することが必要であった。

このため、「新規学卒者を常用雇用として雇い入れ、企業内でキャリア形成を図りつつ、昇進、昇格させるという我が国の雇用慣行との調和を図る」（中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告、1984）ことが求められた。労働者派遣法制定以降も、派遣労働者、派遣企業、派遣先企業といった当事者だけではなく、長期雇用、新卒一括採用等のいわゆる日本型雇用慣行の下にある正社員への影響を考慮することが不可欠なものとなったのである。

ここで、着目したいのは、日本型雇用慣行下での正社員のキャリア形成への影響に対す

る配慮はなされても、派遣労働者自身のキャリア形成への配慮について十分に言及されてきたとは言えないという点である。このことは、長期的な雇用保障と密接不可分なキャリア形成についての認識が存在する一方、派遣労働といった長期的な雇用保障がなされない外部労働市場を主体とする部分に対するキャリア形成については、その展望がなされてこなかったということが大きいと思われる。

しかし、諏訪(1999)は、外部労働市場に注目したときに、「これまでの特定企業での雇用安定・雇用保障は主導理念とはなりがたい」として、長い職業人生の中で、職務転換や転職・転社を織り込んで、その人のキャリアの中断ができるだけおきないようにする、キャリア保証、すなわち「キャリア権」の確立に軸足を移していくことを主張している。派遣労働においても、こうした視点が求められるのである。

多くの派遣労働者にとって、企業から長期雇用保障がなされない中、自らのキャリア形成には専門性やスキルが頼りのはずである。ところが、就業構造基本統計調査（総務省，2008。以下「就業調査」という。）を見ると、職業訓練・自己啓発をした者の割合は、正社員 46.3%、契約社員 36.8%に対し派遣労働者 29.0%と、派遣労働者は、正規労働者を大きく下回るだけでなく、契約社員に比べても、かなり低い水準となっている。

こうした結果は、派遣企業での教育訓練や自己啓発の問題だけにとどまらず、どのようにキャリアを形成していくのかについての具体的な展望が持てず、雇用についても不安を持っているのではないかとの疑問が生じる。さらに、種々の調査・研究等から、派遣労働者のキャリア形成の状況を見ていくこととする。

2.2 派遣労働者のキャリア形成の現状

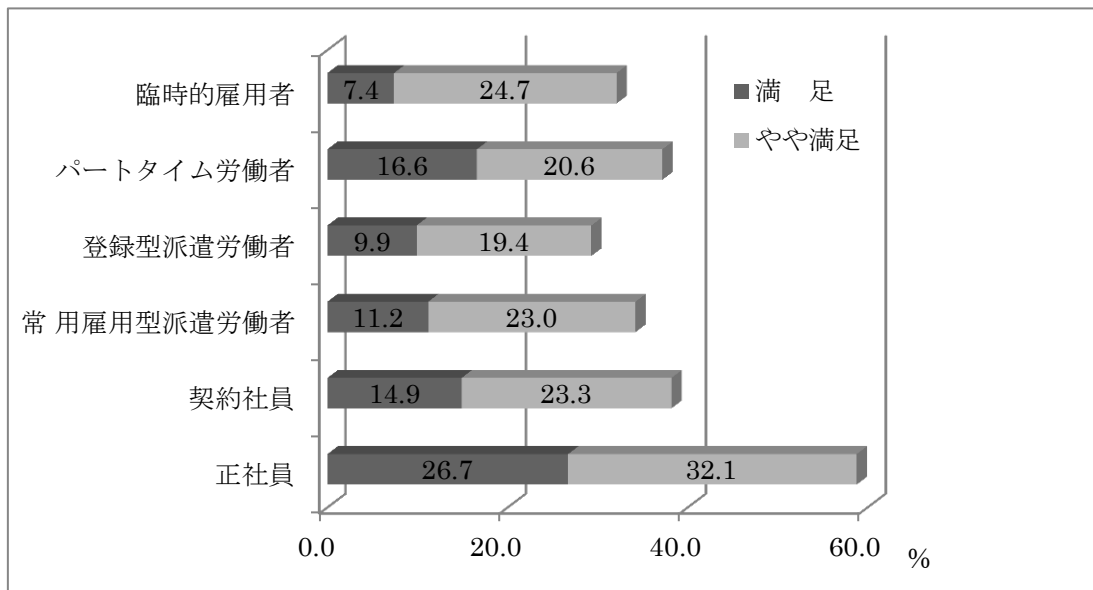
「雇用の安定」や「職業生活」の満足度

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省，2008b。以下「多様化調査」という。）から、「雇用の安定性」について満足とする者（満足+やや満足）の割合を就業形態別に比較してみる、登録型派遣²⁶（以下「登録型」という。）の労働者(29.3%)がもっとも低く、次いで、臨時的雇用者（32.1%）、常用雇用型派遣²⁷（以下「常用型」という。）の労働者(34.2%）、パートタイム労働者(37.2%）、契約社員(38.2%)と続き、大きく他を引き離す形で、正社員(58.8%)での割合が高くなっている。ここで、注意をすべきは、「雇用の安定性」について、登録型の満足とする割合がもっとも低いが、常用型についてもパートタイム労働者や契約社員よりも低いという点である。

²⁶ 登録型派遣とは、派遣労働を希望する労働者を登録しておき、相手方企業から派遣の求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元企業が雇い入れた上で相手方（派遣先）企業に派遣するものをいう。

²⁷ 常用雇用型派遣とは、派遣元企業が労働者を常時雇用しておき、その事業活動の一環として、労働者を相手方（派遣先）企業に派遣するものをいう。

図 5-1 雇用の安定性についての満足度割合



(出所) 平成19年就業形態の多様化に関する総合調査(厚生労働省)から筆者が作成。

「職業生活全体」についての満足度の割合を見てみると、正社員(45.2%)、契約社員(38.3%)、登録型(34.5%)、パートタイム労働者(32.7%)、常用型(28.2%)、臨時的雇用者(22.9%)の順になっている。職業生活全体の満足する者の割合は、常用型派遣よりも登録型の方が高いのである。個別に見ても、「賃金」、「労働時間」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場の環境」、「職場の人間関係・コミュニケーション」といった幅広い事項について満足とする者の割合が、常用型よりも登録型の方が高いのである。

これらの結果から、①雇用の安定性という点では、常用型、登録型とも満足とする者の割合は、契約社員やパートタイム労働者を下回っており、常用型であるから、雇用が安定するということではないということ、また、②職業生活全体について、満足とする者の割合は、登録型が常用型を上回っており、就業の実態として、常用型が登録型に比べ、よりよいものであるということはいえないことが分かる。

教育訓練

労働者派遣法(第30条)では、派遣企業は、教育訓練の確保を行い、派遣労働者の福祉の増進を図るように努める旨の規定があり、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」において、派遣企業は、「就業機会と密接に関連する教育訓練機会を確保するよう努めなければならない」とされる。

しかし、元々、第30条に違反した場合にも、罰則の定めもなく、民事上の効力もないと解されており(高梨, 2007)、当局の指導においても、なんらかの教育訓練が無償で実施されていれば、内容や対象範囲までは問えないというのが実情であろう。

「訓練を勤め先が実施」した者の割合(就業調査)を見ても、派遣労働者は16.8%と、正社員(38.8%)、契約社員(26.7%)に対して大きく下回り、アルバイト(14.2%)やパート(14.8%)

とあまり変わらない水準となっている。

「教育訓練・能力開発のあり方」についての満足度の割合（多様化調査）を見ても、もともと割合が高いとはいえない正社員(26.4%)、契約社員(23.6%)と比べても、常用型(15.3%)、登録型(14.5%)とも満足とする者の割合はずっと低くなっている。

「派遣スタッフのキャリアアップに関するアンケート結果」²⁸（日本人材派遣協会，2008）から、過去2年間に、派遣労働者が受講した派遣会社による教育研修について、その内容を追っていくと、教育研修として最も多いのは、OAスキル研修(29.6%)である。そのほか、コンプライアンス(8.1%)、情報保護(7.8%)、ビジネスマナー(7.1%)、ビジネススキル(7.8%)、語学(5.1%)、キャリア・カウンセリング(3.5%)、職能別研修(3.2%)、キャリアセミナー(2.6%)、公的資格取得支援(1.4%)、業界セミナー(1.3%)といずれも、1割を下回り、OA研修と大きな差がついている。

派遣期間に制限のない政令26業務に従事する派遣労働者のうち、「事務用機器操作」に従事する者は45.9%を占め、政令業務以外でも「事務」が占める比重が高いことから、OA研修を中心に行われていると思われる。これらの派遣労働者にとって、OA研修は、すぐに派遣先で役立つものとして評価されものであろう。

しかし、労働者派遣法施行当時には、事務機器操作を行えるものは少なく、操作に習熟した派遣労働者の専門性は高く評価されたと思われるが、企業・社会におけるPCの普及が急速に進んだ現代において、一般の事務職求人でも、一定レベル以上PCスキルは必須となっており、果たして、OA機器操作に習熟していることのみを以て、キャリア形成の中核となり得るかについては大いに疑問である。

資格・免許

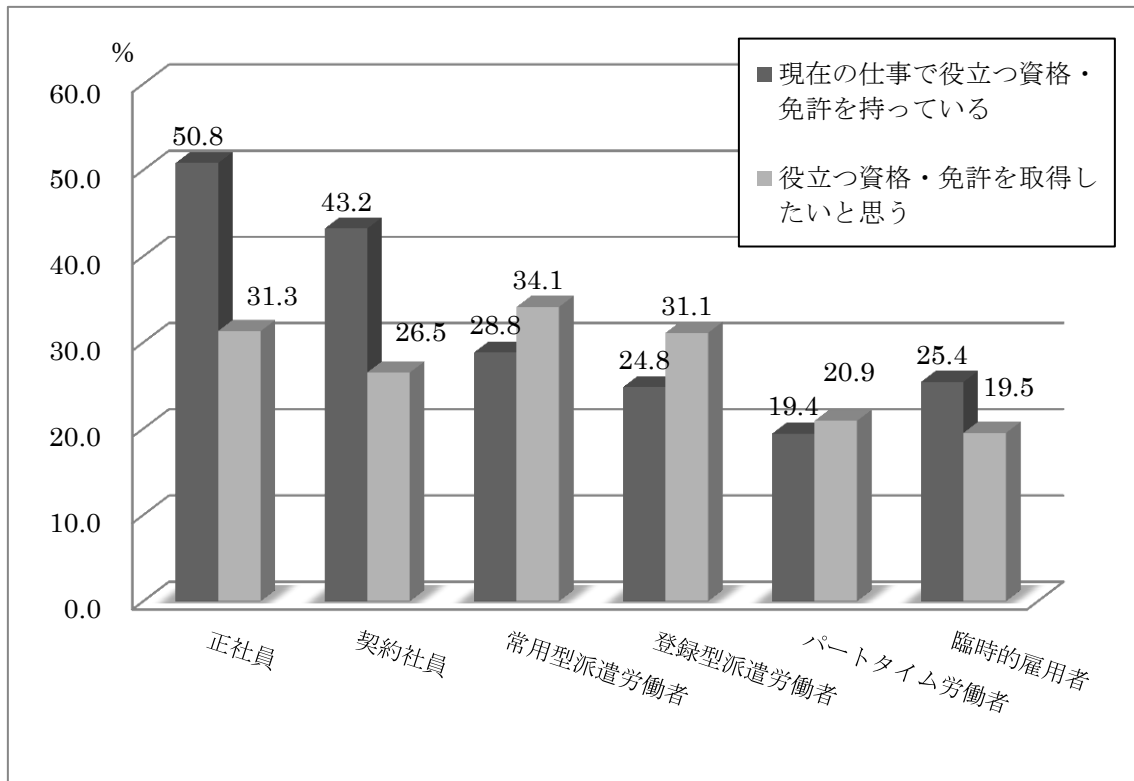
仕事に役立つ資格・免許の有無（多様化調査）についてみると、正社員の50.8%、契約社員の43.2%が何らかの資格・免許をもっているが、常用型(28.8%)、登録型(24.8%)と派遣労働者で資格・免許を持つ者の割合は、それらを大幅に下回っている。

一方で、「資格・免許を取得したい」とする割合は、常用雇成型、登録型とも正社員と同程度がそれを上回っているが、免許・資格の必要性について、「ぜひ必要」とする者は、常用型で18.6%、登録型14.0%と、正社員(35.8%)や契約社員(31.2%)を大きく下回り、臨時雇用者やパートタイム労働者と同じ程度になっている。

資格・免許を持つ派遣労働者は少なく、漠然と資格・免許を取りたいと考えていても、具体的などころまでは行きつかない状況が垣間見える。

²⁸ 社団法人日本人材派遣協会編「派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書」（厚生労働省委託研究）に掲載。

図 5-2 仕事に役立つ資格・免許の有無



(出所) 平成19年就業形態の多様化に関する総合調査 (厚生労働省) から筆者が作成。

スキルの向上

「派遣スタッフのキャリアアップに関するアンケート結果」(日本人材派遣協会, 2008)によれば、スキルが過去2年間に上昇(上昇+やや上昇)したとする派遣労働者は65.0%である。スキルレベルの上昇に役立ったものは、「仕事を通じて自分で覚えたこと」(大いに役立った+役だった 95.7%)であり、次いで「派遣先社員から仕事を教わったこと」(同77.5%)となっている。派遣労働者にとっても、現場での経験をつむことや教育・指導を受けることがスキルの上昇につながると思われる。一方、「派遣会社主催の教育研修」(同23.6%)のスキル上昇への貢献度はそれらに比べると小さい。

木村(2008)は、この調査結果から、派遣労働者がスキルを高めたことによって、より高度な業務を担当するというより、先に担当業務が高度化し、高度な業務を経験することによって、スキルが上昇する傾向が強いとし、従って、派遣労働者のキャリア形成は、担当業務が高度化していくことが重要になるとしている。

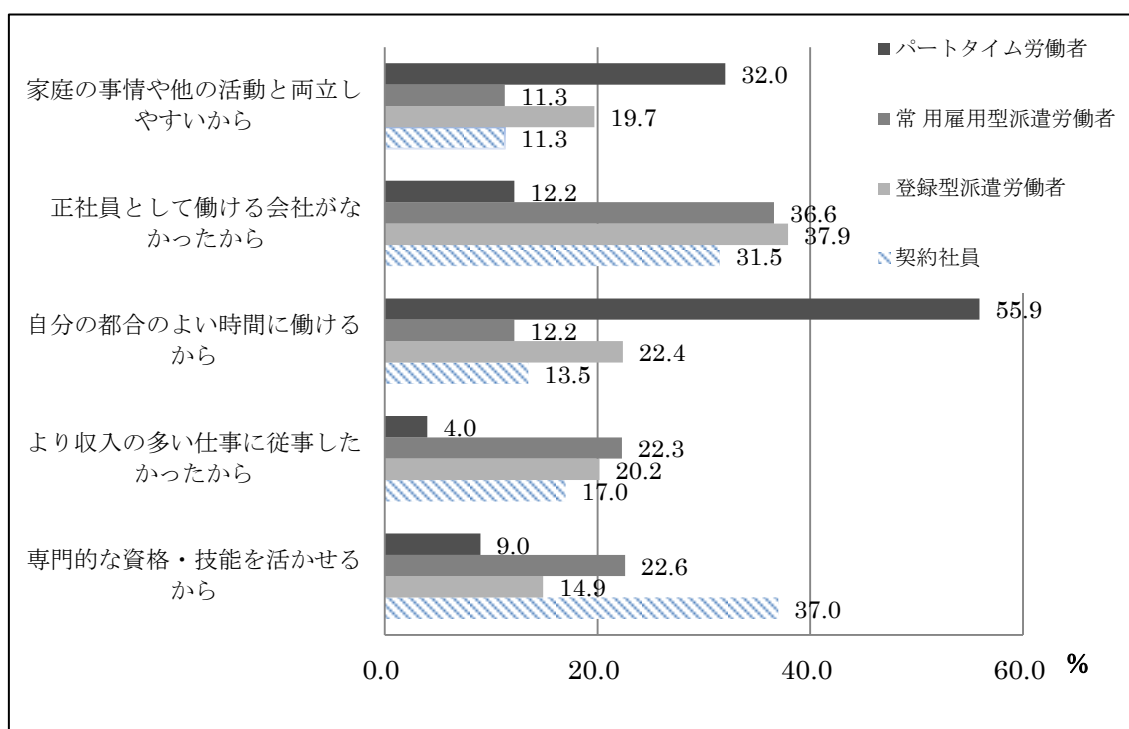
就業形態への希望と労働者派遣を選んだ理由

就業調査によれば、派遣労働者では、現在の就業形態を続けたいとする者(39.8%)と正社員に変わりたいとする者(39.5%)の割合はほぼ同程度である。

また多様化調査から、派遣という現在の就業形態についての理由では、常用型(36.6%)、登録型(37.8%)とも、「正社員として働ける会社があったから」という理由がもっとも多い。

契約社員、パートタイム労働者との比較で見えていくと、契約社員では、「専門的な資格・技能を活かせるから」という理由の割合が37.0%と高いのに対して、常用型22.6%、登録型14.9%ともかなり低い。「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」、「自分の都合のよい時間に働けるから」では、パートタイム労働者の割合が高く、次いで登録型、常用型、契約社員という順番になっている。「より収入の多い仕事に従事したかったから」では、常用型22.3%、登録型20.2%、契約社員17.0%、パートタイム労働者4.0%となっている。

図 5-3 現在の就業形態を選んだ理由別労働者割合



(出所) 平成19年就業形態の多様化に関する総合調査(厚生労働省)から筆者が作成。

こうした結果から、派遣労働者の中には、正社員になりたかったが、なれなかった者や正社員に変わりたいと望む者が多く、正社員へのキャリア・ルートを作っていくことの必要性が浮かび上がる。

一方で、派遣という就業形態のままで働きたいとする者も同程度おり、これらの人々は、パートタイム労働者ほど、時間等の自由を求めないが、パートタイム労働よりは収入の多い仕事をという、特徴が推測される。

しかし、契約社員に比べると、専門的な資格・技能を活かせるとは感じている派遣労働者は少ない。長く派遣労働者として安定して働くことができるようになるためには、これらの人々の企業横断的な専門性を高め、活かしていくキャリア・ルートの必要性が浮かび上がる。

3. 派遣労働の新たな可能性

登録型・常用型にまたがる問題としてのキャリア形成

派遣労働は、登録型と常用型に大きく分けられるが、常用型はいわば正社員としての派遣と理解され、一企業やグループ企業に特定して派遣を行ういわゆる「専ら派遣」等の問題を除き、それほど問題とされてこなかった。

一方で、登録型については、雇用が不安定であることなどの問題が指摘されてきた。

確かに、登録型の極端な例が日雇派遣といった形で現れており、こうした労働者派遣法において、想定されてきたとはいえない形態の問題についての対処は別途必要であろう。

しかし、これまで、見てきたように、常用型であるからといって、雇用の安定性が得られているとは言えず、加えて、職業生活全般にわたり満足している者の割合は、常用型が登録型を下回っているのである。

常用型へ移行したからといって、派遣労働者の「キャリア形成」の問題が解決するわけではないのである。実態を踏まえて、考えるのであれば、登録型、常用型の区分を超えて、派遣労働の「キャリア形成」のあり方を検討することが必要である。

専門性・職業能力の向上

派遣労働者のキャリア形成を考えるときには、雇用の安定、職業生活に対する満足の向上や専門性・職業能力の向上といったことが課題となる。

企業横断的に仕事を行っていくという派遣労働の性質から、派遣労働者として雇用の安定や職業生活に対する満足の向上は、職場が変わっても通用する、専門性・職業能力の向上が、その鍵となってくるものと思われる。

しかし、先に見てきたように、派遣労働者の多くが、自らの専門性を活かしているとは考えておらず、仕事に役立つ資格・免許の所持者も少ない。教育訓練についても、派遣労働者の能力開発に積極的な企業と、消極的な企業に分かれている可能性はあるものの、全体としては、教育訓練を受講した派遣労働者は正社員に比べて大幅に少なく、その内容もOA研修といった限定されたものが中心である。

多くの派遣労働者にとって、長期的なキャリア形成の中核となるものを形成し、派遣労働者の雇用の安定や職業生活の向上につながっているとは、とてもいえないのが現状である。

また、能力・スキル向上が研修等の教育訓練だけではなく、日頃の仕事を通じてなされる部分が大きいのは、派遣労働者も同様である。木村（2008）は、派遣労働者のキャリア形成を進めるためには、担当業務が高度化していくことが重要であるとして、①派遣会社の営業・コーディネータが派遣スタッフの希望を聞き、それを派遣先に伝えていくこと、②派遣先の要望に応じたマッチングのみならず、派遣スタッフの要望を反映しながら、マッチングを行っていくこと、③派遣労働者のスキルを客観的に測定する評価システムを構築することの必要性を指摘している。

派遣労働者のキャリア形成における4つのパターン

佐藤・佐野（2008）は、派遣労働者の能力開発・キャリア形成を進めるに当たり、次の4つのパターンを提案している。

- ①派遣労働者として、自らの職業能力を向上する「派遣就業での能力・キャリア向上」、
- ②アルバイトなどの就業経験はあるが、正社員としての経験を持たずに派遣労働者として就業を希望する者の能力開発する「正社員未経験者の派遣就業」、
- ③正社員経験はあるが、子育てなどのためのかなりと長期のキャリア中断の後に派遣労働者として就業を希望する者の能力開発する「就業中断者の派遣就業」、
- ④正社員への転換を考える派遣労働者が派遣労働者として働く中で正社員転換の可能性を拡大する「派遣就業から正社員就業転換」

「派遣就業での能力・キャリア向上」は、派遣労働者のまま、キャリア形成を図ろうとする場合にも、その後、正社員への転換を図る場合にも中核となるものである。

「正社員未経験者の派遣就業」、「就業中断者の派遣就業」、「派遣就業から正社員就業転換」は、企業が求めるスキル・能力・経験のギャップを教育訓練や派遣就業の経験で埋めようとするものである。

その後、さらに「派遣就業での能力・キャリア向上」をめざすのか、「派遣就業から正社員就業転換」を図るのかに分かれるであろう。正社員転換の可能性を拡大する「派遣就業から正社員就業転換」も他のパターンと相互に結びついている。以下では、各パターンに関連して今後の方向性を探っていく。

派遣就業での能力・キャリア向上におけるキャリア・エージェント機能

「派遣就業での能力・キャリア向上」では、派遣労働者としての専門的スキルの拡大、業務範囲の拡大または他分野への転換、専門スキルの拡大と業務範囲の拡大を併せた、らせん型の展開といったことが考えられるが、このときに、まず、核にすべきは、個々の派遣労働者がどのようなキャリア展望を持つことができるかという点である。

このため、派遣労働への入職時、6ヶ月、1年といった一定の派遣期間後、専門的なキャリア・カウンセリング（「キャリア・コンサルティング」と同義）といったことを必須とすることが望まれる。

「派遣スタッフのキャリアアップに関するアンケート結果」（日本人材派遣協会、2008）によれば、「キャリア・カウンセリング」を導入している派遣元企業は29.0%だが、受講義務ありとしているところは5.8%となっており、派遣労働者に対するキャリア・カウンセリングは一般化していない。企業横断的な労働市場の中で、専門性・能力によって、雇用の安定を形作っていく必要がある派遣労働者にとって、自らのスキル・経験・キャリアを定期的に見直し、方向性を定めていく機能は本来不可欠であることから、相談を通じ、個々の派遣労働者の長期・短期のキャリア計画を策定し、また見直していくのである。

こうした個々で策定されるキャリア計画は、派遣企業の営業・コーディネータで共有化し、キャリア計画に沿った派遣先の開拓及びマッチングを行うようにしていく。そのマッチングにおいて、スキル等のギャップのある部分を埋めるために、教育訓練を計画し実施

するのである。

さらに、スキルが向上したとしても、それが仕事や処遇に活かされてこないという現状に対して、如何にスキルを客観的に評価するかという問題がある。本格的な対応としては、派遣業界において、業務分野のスキル評価基準を策定することが望まれるが、各企業のこれまで行ってきた評価基準を擦り合わせるなど、困難な作業が予想されることから、当面は、職務履歴・教育訓練歴等を総合的に記録し、一定の派遣先企業の評価等も含めて、記録に残すジョブ・カード²⁹またはこれを見直した統一様式を定めて、使用を徹底させることが現実的であろう。

こうしたキャリア計画の策定、派遣先開拓、教育訓練を関連づけ、派遣労働者のキャリア形成に対する主体的な仲介者としての機能は、従来の悩み相談や適職診断といった受け身のものとどまるものではない。派遣労働者・派遣先企業の双方への働きかけによって、派遣労働者の将来にわたる就業・選職可能性を拡大して初めて意味を持つものなのである。こうした、働く者と環境を仲介し、両者に対して働きかけていく機能を「キャリア・エージェント機能」と名付ける。

正社員未経験者の派遣就業、就業中断者の派遣就業のための教育訓練の充実

正社員未経験者、就業中断者については、企業の求めるスキル・能力・経験と自分のそれとのギャップをどう埋めていくかが重要である。企業は、①企業間競争の激化により、中途採用に当たり、即戦力を求める傾向を強めている、また、②正社員として採用した場合の事実上の解雇制限の厳しさから長い将来において労働者が適応できるかどうかを慎重に判断し、採用をしぼり込む傾向が強い。

このため、排除されがちな正社員未経験者や就業中断者を派遣により就業経験を積ませ、その上で、今後のキャリア展望を形作っていくのである。我が国では、これらの未経験者やブランク経験者が、派遣就業を経ることによってキャリア向上するという仕組みが整備されているとはいえない。これを実現させるためには、キャリア・エージェント機能と併せ、企業の求める能力とのギャップを埋める教育訓練面さらに拡充することが求められる。

例えば、後述するようにフランスでは、派遣労働者の職業能力開発支援制度が設けられおり、制度の中で、職業資格を持たない若者、職業資格レベルの低い者に対応した職業訓練が行われる。このため、派遣労働者の大半が、派遣労働を「正規雇用へのステップ」及び「職業経験・職業能力開発機会を得る手段」として位置づけているのである（中道，2009）。

我が国においても、労働者からこのような前向きな捉え方がなされる、派遣労働の仕組みの構築をめざすべきであろう。

派遣就業から正社員への就業転換における紹介予定派遣の戦略的活用

²⁹ ジョブ・カードは、厚生労働省が推進している自分の職業能力・意識を整理するためのキャリア形成支援ツール。幅広く求職活動などに活用することができ職業訓練を実施する場合のほか、中途採用などの応募に当たって履歴書や職務経歴書の代わるものとしての提出、従業員の職業能力やモチベーションの向上などキャリア形成支援に活用することができる。

派遣就業から、正社員への就業転換に当たっては、先に述べてきた3パターンの対応と併せ、紹介予定派遣をより戦略的に使うことが考えられる。紹介予定派遣は、派遣先へ職業紹介することを前提として、予め、企業・労働者とその就労の適否をよく見極められるよう派遣を行う仕組みである。

ここでも、キャリア・エージェント機能を活用し、派遣期間中に何をどこまで行えるようにするといった、明確な目標について労働者・派遣元・派遣先の三者で予め合意し、派遣期間中にそれに取り組むことによって、就職可能性を高めるようにすることが望ましい。

加えて、派遣先への就職に至らないという場合に、現在の紹介予定派遣では、労働者にとって得るものが少ない。ジョブ・カード等を導入し、派遣先企業において、派遣労働者が達成できたこと等の評価を返すことによって、経験自体が次のキャリア形成につながるように仕組みへの転換が望まれる。

また、フリーター、母子家庭の母等就業が困難な者が、派遣就業を経験することによって、正社員への就業を実現することができたのであれば、就業困難者・職業形成機会に恵まれない者に対する政策による効果と同等の効果があったものとして、このための教育訓練費等の要した費用の一部又は全部を国が助成するような仕組みも望ましいものであろう。

4. まとめと考察

労働者派遣に対して、現在、なされている批判の多くは、非正規労働に関する問題全体に重なるものである。そうした点について十分に吟味せず、仮に、派遣という就業形態だけを廃止したとしても、他の非正規労働形態へと移行するだけであり、加えて、派遣労働が果たしていた一定の役割が失われることによって、社会全体としての効率性は下がるという結果に終わる可能性は高い。

逆に、派遣元企業が労働者と就労先に介在するという、他の非正規労働にはない就業形態をキャリア・エージェント機能の一部として活用し、派遣先の斡旋、ギャップを埋める教育訓練を行うことができるのであれば、派遣労働の存在は、労働市場全体をより健全な方向へと発展させるための有効な手だての一つとなり得るのである。

しかし、障害もある。その一つは、教育訓練を受けた後、他の企業にすぐに移ってしまう「教育訓練フリーライダー（無料乗り）」といった場合をはじめ、教育訓練やキャリア形成支援のための費用をどう分担するかという問題である。この問題に対し、例えばフランスでは、労使双方の代表者が構成する委員会が運営する「派遣労働訓練保険基金」によって、派遣会社が前年の総支払賃金の2%を職業訓練のための拠出し、各派遣企業が主導する職業訓練や派遣社員が主導する職業訓練にあてるといった仕組みを作っている。我が国でも、こうした分担の仕組みを真剣に検討すべきであろう。

中道(2009)によれば、先のフランスの仕組みは、「労働組合の批判的な姿勢や社会全体に普及していた派遣業界に対するマイナスなイメージを払拭するために派遣会社が結束を固め」、「業界として職業訓練やさまざまな社会保障の整備を図ったこと」による部分が大きいとする。

業界はもとより、政府、派遣先である企業を含めて、派遣労働者のキャリア形成・能力開発の問題と真剣に向き合い、次代の労働者派遣像を示すことによって、社会に改めて「労働者派遣」の存在意義を示す必要があるであろう。

最後に、派遣労働を超えて、労働者全体のキャリア劣化との関係から、これまでの考察を捉え直す。

派遣労働におけるキャリア形成の仕組の構築は、激しく経済社会が変化し雇用流動化が進展する中で、派遣労働以外の分野にも波及させるべき重要なモデルとなり得ると考える。

なぜなら、職場が変わることを前提する働き方は、雇用流動化の進展に伴って、その比重を高めていくと予想されるが、このような働き方において、派遣労働と同様に、キャリア・エージェント機能の有無が、その労働者のキャリア形成に根本的な違いをもたらす可能性があるからである。

例えば、雇用流動化が進む中で、何らの仲介機能がなければ、非正社員（特に男性非正社員）に見られたように、そのままでは、環境と個人の価値重要性構造の相互因果関係によって、キャリアにおけるケイパビリティが低下する悪循環（第4章）に陥ってしまうということは、十分にあり得る。

こうしたことを防ぐためには、労働者個人の力のみには限界があり、また、労働者の価値重要性構造が変容している場合に、その労働者個人を顧みず、闇雲に教育訓練の機会を増やすことが有効に機能するとも思えない。

働く者と、企業を始めとする環境を仲介し、両者に働きかけ、調整することによって、就業能力・ケイパビリティの向上を図るキャリア・エージェントの機能を社会の中でどう構築していくが、派遣労働に限らず、雇用流動化が進んでいく中で雇用全体の重要な課題となるであろう。

雇用流動化や非正規労働化が拡大していく社会において、キャリア・エージェント機能が不在又は弱体であれば、そのことが労働者にキャリア劣化が拡大していく大きな要因となるであろう。

第6章 リストラの切迫に関わる正社員の反応と経営管理

1. 問題と目的

1.1 問題

進展する技術革新、激化する地球規模での競争、産業構造の再構築、そして、時として襲う経済不況の波によって、先進各国の多くの企業にとって、リストラクチャリング、ダウンサイジング、レイオフといった競争力の改善のための労働コストの低減の取組は身近なものなり、これに伴って、企業と労働者の関係や仕事の性質も大きく変化してきている(Howard, 1995; Capelli, 1999)。

もともと、「リストラ」とは、リストラクチャリングの略語で、本来の意味は「再構築」であり、企業内での業務や債務債権関係の整理統合による事業環境の好転を狙った企業戦略に関わる言葉であった。しかし、我が国では、1990年代初頭のバブル崩壊を契機とし、経済環境の変化の中で、雇用調整が度々行われ、もっぱら「人員整理」や「首切り」を指す言葉として定着していった(労働政策研究・研修機構, 2005)。このため、本研究においても、リストラを企業の事業再構築による人員整理、解雇・退職勧奨等の人員削減策を表すものとして取り扱う。

リストラは、企業の観点からは、変化する環境に適応するために、必要な機能的・経済的な柔軟性を企業に与える(Sverke & Hellgren, 2002)。一方、労働者の観点からすれば、人生における深刻な危機ともなり得るものである。高橋(2010)は、リストラ失業者に対する日本版精神健康調査票(GHQ)による測定結果から、これらの失業者の精神健康が総じて悪いとしている。失業は、心身の健康、生活、行動、家族にネガティブな影響をもたらすことが多くの研究によって報告されている(高橋, 2010)。また、リストラによる失業は、キャリアの中断として長引けば、就業能力の低下ももたらす。

まさに、リストラは、労働者にとってキャリア劣化に直結する可能性の高い重要な事態である。

さらに、リストラの影響は、リストラの対象となった者だけではなく、リストラを逃れた者にも波及する。

Cascio(1993)は、ダウンサイジングやレイオフを免れ職場に残った従業員(レイオフ・サバイバー(Layoff-Survivors)と呼ばれる。)は、自分にのみ関心が集中し、危険を避けるようになる「サバイバー・シンドローム(Survivor's syndrome)」といった特有な反応を生じるとする。

Mishra & Spreitzer(1988)は、ストレス理論(Lazarous & Folkman, 1984)に基づく理論的考察によって、サバイバーの反応を「建設的(Constructive)ー破壊的(Destructive)」と「積極的(Active)ー消極的(Passive)」の2次元で捉え、破壊的・消極的反応である「おびえ反応(Fearful responses)」、建設的・消極的反応である「好意的反応(Obliging responses)」、破壊的・積極的反応である「冷笑的反応(Cynical responses)」、建設的・積極的反応である「希望にあふれた反応(Hopeful responses)」の4つの類型(Archetypes)を提示し、サバイバーの中に、ネガティブな方向だけではなく、ポジティブな方向の意識・行動を示す者

の存在を示唆した。しかし、多くの研究では、サバイバーは、組織及び自分自身に対しネガティブな反応を示すことが報告されている（田中, 2005）。

さらに、リストラの影響は、リストラ経験者やサバイバー経験者に対するものにとどまらない。米国に比べこれらの人々の割合は未だ低いと思われる日本においても、リストラへの不安を持つ者は多い。

最近では、2008年9月のリーマン・ショックを契機とする世界同時不況後、我が国の雇用者にとって、リストラはより身近に感じられるものになってきており、プレジデント社の調査(溝上, 2009)では、「自分がリストラされるのではないかという不安がありますか」という質問に対して、「不安がある」と回答した正社員の割合は46.3%（「かなりある」10.2%＋「多少ある」36.1%）にもなる。

こうした雇用不安（Job insecurity）³⁰自体が、従業員の主観的幸福感（Psychological well-being）、心身の不調に影響するとされる（Sverke & Hellgren, 2002）。また、組織に対しても、モラルの低下、経営に対する不信感の増大、その結果としての離職傾向の上昇等組織の生産性・効率性に悪影響を及ぼすことが報告されている（Cascio, 1993, Sverke & Hellgren, 2002）。

我が国においても、リストラの切迫による雇用不安が労働者へ与える影響について研究がなされてきている。久田・高橋（2003）は、「将来、リストラの一環として解雇されることがあると思いますか」に対して「思う」、「思わないの」2件法で問い、解雇予期が精神健康にどの程度影響するのかについて、GHQの4つの下位尺度得点と総合得点を従属変数とする重回帰分析を行っている。その結果、身体症状を除く不安不眠、社会的活動障害、うつ傾向、総合得点のいずれにおいても有意な影響を及ぼしていることを確認した。

また、田中（2007）は郵送調査と委託調査による労働者の調査結果を基にした分析から、リストラの影響が降りかかってくると感じている労働者は、ストレス反応（身体的不調兆候、苛立ち感）をより多く示し、仕事に対するエンパワーメント（有意義さ、有能さ、自己決定感、インパクト）を感じにくくさせるとした。さらに、低くなったエンパワーメントが業績の自己評価を引き下げるとともに、職場での引きこもり（職場における消極行動）を引き起こしやすくするとしている。

他方、Klehe et al.（2011）は、リストラを予定する企業の従業員に調査を行い、リストラの切迫によるネガティブな影響としてではなく、リストラ切迫に対する労働者のキャリアの視点から、キャリア適応行動（Career adaptive behavior）としてのキャリア・プランニングやキャリア探索活動³¹に焦点を当てて研究を行っている。その研究において、余剰人員情報（自らの仕事が余剰整理の対象であるとの情報）は、その後のキャリア・プランニングやキャリア探索活動を促進させるが、余剰人員情報と正の相関が見られる情緒的雇用

³⁰ 雇用不安は、「脅かされる雇用状況の中で、望んでいる継続が維持されることに対する不安や認識される無力感」（Klehe et al., 2011；Gilboa et al., 2008；Sverke & Hellgren, 2002）や「将来、その仕事が存在するかどうかについての全体的な懸念」（Greenhalgh & Rosenblatt, 1984）と理解されている。

³¹ これからの就職活動のための外部情報の探索、これまでの仕事や興味の棚卸しといった自己の掘り下げ、それらの結果のマッチングを指す。

不安³²の上昇は、キャリア・プランニングを抑制し、キャリア探索活動には有意な影響を持たないことを示した。加えて、キャリア探索活動は、ロイヤルティを抑制する反面、主体的離職行動（離職意向、就職活動、その後の離職）を促進させる効果を持つことを示した。

Klehe et al. (2011)の研究は、それまでの多くの研究が、久田・高橋(2003)、田中(2007)のように、リストラ切迫の認識がネガティブな情緒的反応を促進することを示唆してきたのに対して余剰人員情報といったリストラ切迫の認識が、キャリア探索活動や主体的離職行動といったリストラの克服につながる行動の契機ともなり得ることを示唆している。

しかしながら、Klehe et al.(2011)の研究によっても、リストラ切迫の認識を契機として生じる不安とリストラ克服というある意味相反する反応がそれぞれどのような要因によって促進され、あるいは、抑制されるのかなどそのメカニズムの解明は十分になされているとはいえない。

こうしたリストラの切迫によってリストラに対する不安というネガティブな反応を促進する可能性とリストラの克服に向けたポジティブな反応を促進する可能性の両方があることを踏まえた研究の蓄積は少なく、我が国でもこれまでこうした研究はなされてきていない。

1.2 目的

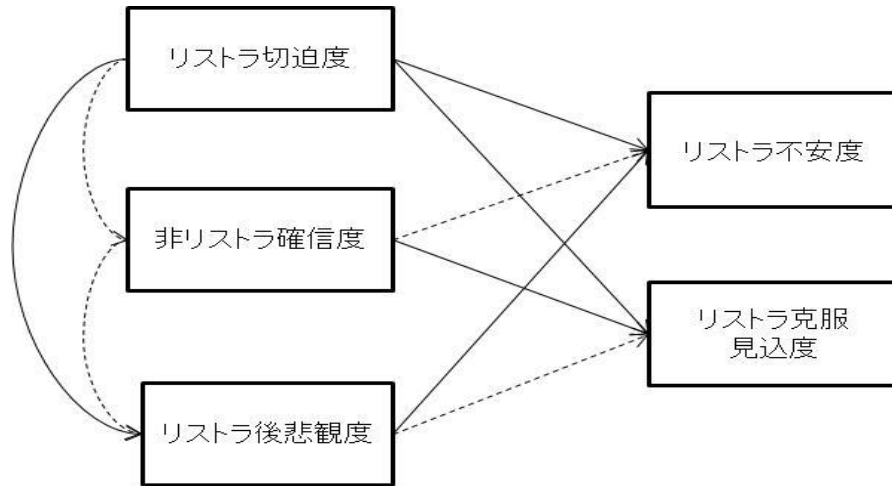
本研究は、在職中の正社員のリストラ切迫に伴う反応を分析し、リストラが身近なものとなってきた中での正社員のキャリア形成と企業の経営管理のあり方の検討に役立てることを目指すものである。そして、このことによって、キャリア劣化の防止・再生の手がかりを探る。

本研究では、これまで述べてきた問題を踏まえて、リストラ切迫の認識に伴うリストラに対する不安とリストラの対象となった場合の克服の見通し³³に着目して在職中の正社員の反応を分析することとする。このため、まず、リストラ切迫の認識に伴うリストラ不安とリストラ克服見込に関する仮説を基にした図 6-1 の因果（パス）解析モデル（以下「因果モデル」という。）を策定し検証する。

³² Borg & Elizur (1992) は、「仕事を失う可能性」の認識的雇用不安と、「仕事を失う恐れ」としての情緒的雇用不安があるとしている。

³³ リストラの克服ではなく、リストラ克服の見込としているのは在職中のため、実際にリストラが克服できるかどうかは不明な状態に留まるためである。

図 6-1 因果モデル



注) 実線矢印は正の効果、点線矢印は負の効果を示す。
 (出所) 筆者作成。

因果モデルの前提となる仮説は次のとおりである。

Klehe et al. (2011) は、余剰人員情報がネガティブな雇用不安と相関しリストラの克服につながるキャリア探索活動を促進することを見出している。このことから、リストラ切迫が脅威として認識されリストラ不安を高める原因になると同時に、その脅威に対してこれを克服しようという対処・適応行動の契機ともなり、これらの行動によってリストラ克服見込が高まると推測される。

仮説 1 : リストラ切迫の認識の高まりはリストラ不安を高める。

仮説 2 : リストラ切迫の認識の高まりはリストラ克服見込を高める。

一方で、リストラ切迫の認識による影響は、リストラに対する不安とリストラ克服見込に対するものだけではない。そのまま在職できるかに関わっての反応として、「自分はリストラの対象にならないという確信」(非リストラ確信) が想定され、非リストラ確信の低減は、リストラ不安を一層喚起するとともに、リストラ克服見込を弱めると思われる。

また、リストラの対象になって企業に留まれないことによって喚起される反応として「リストラの対象になった後の予想される悲観」(リストラ後悲観) が想定されるが、リストラ後悲観の高まりは、リストラ不安を一層喚起するとともに、リストラが克服できるという確信を弱めると推測される。

さらに、非リストラ確信の低減は、在職している企業の外に出るという現実を一層身近なものと感じさせることになり、リストラ後悲観を増大させ、前記のリストラ不安とリストラ克服見込に対する間接効果を強めると推測される。

仮説 3 : リストラ切迫の認識が高まると、非リストラ確信とリストラ後悲観の間接効果によってリストラ不安は増大する。

仮説4：リストラ切迫の認識が高まると、非リストラ確信とリストラ後悲観の間接効果によってリストラ克服見込は抑制される。

仮説5：非リストラ確信度の低減はリストラ悲観度を増大させ、リストラ不安を増大し、リストラ克服見込を抑制する効果を強める。

ここで述べた変数を想定したリストラ関連尺度を作成し、その変数による因果モデルを通じて仮説1～5を検証する。

さらに、リストラの切迫に伴う反応が個人の属性・特性によって反応が異なることも予想され、これらを分析することによって実際場面への応用可能性は高まるであろう。先に見たように、サバイバーによる個人の反応の違いについては、Mishra & Spreitzer(1988)の考察による分類が試みられているが、これはリストラ実施後引き続き勤務する企業とそのサバイバーの関係から見たものであり、主体的な離職行動も含めたリストラ切迫時の在職者の反応をみる場合には適当とはいえない。

本研究では、特にリストラに対する不安とリストラ克服見込に着目して、個人の属性・特性による反応傾向の違いをさらに分析する。具体的には、個人の属性・特性によってリストラの切迫に伴うリストラ不安とリストラ克服見込に対する反応傾向が違うことが予想されることから、まず本研究の軸としているリストラ不安とリストラ克服見込による類型化を行う。

次に、リストラの認識が高まるに従い、仮説1～5の効果に加え、個人の属性・特性によって各類型への分化が促されることが予想されるため、リストラ切迫の認識の程度に伴って類型別の割合がどのように変化するかを確認する。

最後に、リストラ切迫に伴い反応が分化すると思われるリストラ切迫度の高い群を取り出し、類型間での属性・特性の比較を行うことによって、属性・特性によるリストラの切迫に伴う反応の違いを推定する。比較する属性・特性は次のとおりである。

職業生活姿勢

職業生活をどのように送るかという姿勢の違いが、職業生活における重大な事態であるリストラへの反応に影響する可能性がある。Rotter (1966) は、自分の行動の結果が自分の力によって統制されているものか(内的統制; Internal control)、それとも他者や運など自分の力以外によって統制されているのか(外的統制; External control)という統制の所在(Locus of control)を提唱した。職業生活に対する統制の所在によってリストラ切迫への反応が違うことがあり得る。一方で、職業生活を営むに当たって、所属する組織との関係が密接であり、組織を自己と一体的なもの見なして、内部統制と外部統制といった視点では捉えにくい人々も存在する。そこで、自己のあり方を最大限に発揮するよう個性化を図ろうとする「個人志向」と、組織の期待や規範に上手く適応していこうとする「組織志向」の視点³⁴からも同時に捉えることを考えた。さらに、職業生活に対して、内部統制的であり個人志向であることは、職業生活における自律性にもつながると考え、これらの視

³⁴ 伊藤(1993)のいう個人志向性と社会志向性のうち、社会志向性を企業・組織への志向性に置き換えたもの。

点を総合して尺度を作成する。

職業生活見通し

職業生活の成功におけるキャリア・プランニングの重要性が指摘されてきており (Selibert, et al., 1999; Klehe, et al. 2011)、リストラの切迫した場合にも職業生活における将来の目標や計画性が一つの視点となる。一方で、加藤 (2004) は、自発的離職経験者に対するインタビュー調査から「自己の将来キャリアにかんする不透明感」(キャリア・ミスト) が職業生活に影響を与えることを見出している。職業生活における不透明性は、リストラという大きな出来事を前にしたときに重要な視点となり得る。これらの視点から尺度を作成する。

仕事の実力

大規模なリストラが行われるようになって以降、リストラに対応した仕事の実力としてエンployアビリティ (Employability) が注目されてきている。エンployアビリティは、自社での雇用継続可能性 (社内での通用性) と他社への転職可能性 (社外への通用性) からなると考えられており (日本経営者団体連盟, 1999; 諏訪, 2002)、本研究でもその両面で捉えるが、社外についてはさらに業界内と業界外の2段階で捉えることとする。

職務外での準備

リストラに遭った場合の職務外での準備として、能力面での準備として自己啓発と、生活面での準備として蓄え (貯金等) の状況をそれぞれ把握することとする。

2. 方法

2.1 調査方法及び対象者

調査時期 : 2010年2月12日(金)~同2月13日(土)。

調査方法 : 本調査は、筆者が参加した法政大学大学院政策創造研究科「地域雇用に関するアンケート調査」として、株式会社マクロミルに委託し、インターネットを通じたWEB調査により実施した。

調査対象者 : 株式会社マクロミルに登録する「20歳から79歳までの男女モニター」から、正社員をランダムに抽出し、調査を行った。その累積配信数は5,214件、うち有効回答者数2,266名、有効回答率は43.5%であった。

有効回答者の内訳は、男性1727名、女性539名であった。年齢別では、20歳代359名、30歳代915名、40歳代708名、50歳代259名、60歳以上25名であり、平均年齢は38.9歳 ($SD=8.74$) であった。勤務先会社の規模は、29人以下が448名、30人以上99人以下が385名、100人以上299人以下が338名、300人以上999人以下が359名、1000人以上2999人以下が241名、3000人以上4999人以下が110

名、5000人以上が385名であった。職種は経営・管理職が193名、専門職が186名、技術職が649名、営業職が306名、事務職が580名、販売・窓口職74名、保安・サービス職76名、現業・労務職164名、その他38名であった。

2.2 分析の対象とする変数と調査項目

調査票のうち、「リストラ関連」、「職業生活姿勢」、「職業生活見通し」、「仕事の実力」、「職務外での準備」の5群の調査項目を分析の対象とした。

リストラ関連

因果モデルの変数として想定した「リストラ切迫度」（リストラの迫っている状況の認識の程度）、「リストラ不安度」（自分自身がリストラに遭う不安や心配の程度）、「リストラ克服見込度」（リストラの対象となった場合にこれを克服できる見込の程度）、「非リストラ確信度」（自分はリストラの対象にならないという確信）、「リストラ後悲観度」（リストラの対象になった後の予想される悲観の程度）に対応してそれぞれ独自にワーディングを行った³⁵。

作成した25項目に対して、「1. そう思わない」～「5. そう思う」の5件法で回答を求めた³⁶。

職業生活姿勢

職業生活姿勢関係項目の作成に当たって、その統制の所在の視点から鎌原・樋口・清水(1982)による「Locus of Controls 尺度」を、個人志向－組織志向の視点から伊藤(1993)による「個人志向性・社会志向性 P 尺度」を、自律性の視点から坂柳(1999)による「成人キャリア成熟尺度 人生キャリア自律性尺度」をそれぞれ参考にし項目を作成した。

作成した14項目に対して「1. そう思わない」～「5. そう思う」の5件法で回答を求めた。

職業生活見通し

職業生活見通し項目の作成に当たり、将来の目標や計画性に関しては、「時間的展望体験尺度」の目標志向性尺度・希望尺度（白井,1994；白井 1997）及び「成人キャリア成熟尺度 人生キャリア計画性尺度」（坂柳,1999）の項目を参考にした。不透明さの観点から、加藤(2004)のキャリア・ミストの概念を基に独自にワーディングして項目を作成した。

作成した10項目に対して、「1. そう思わない」～「5. そう思う」の5件法で回答を求めた。

³⁵ リストラ関連項目作成に当たっては、i リストラ切迫の程度に関係する項目とリストラの切迫に伴う反応を想定した項目をそれぞれ書き出し、ii K J 法類似の方法により分類しながら適宜項目を加え、iii i 及び ii の結果に対する雇用問題に詳しい人々（大学院教授、企業人事担当者、労働行政経験者）の意見を踏まえた修正の上最終的な質問項目とした。

³⁶ 調査票では「リストラに関連してお伺いします。それぞれの質問ごとにもっともよくあてはまる選択肢を一つお選びください。※ここでいうリストラは、企業の事業再構築に伴う人員整理や解雇・退職勧奨等を意味します。リストラは、企業の事業再構築に伴う人員整理や解雇・退職勧奨等を意味します」と教示して回答を求めた。

仕事の実力

自らの仕事の実力の評価として、会社内、業界内、業界外の各 1 項目に対して「A と B を比較して、『A である』、『A に近い』、『どちらでもない』、『B に近い』、『B である』からもっとも当てはまる選択肢を一つお選びください。」と教示して回答を求めた。

なお、A、B は、「A.現在の自分の専門性や仕事の実力は会社全体のかなり下位の水準である」、「B.現在の自分の専門性や仕事の実力は会社全体のかなり上位の水準である」（会社内の場合）のように示した。

職務外での準備

次の項目に対して仕事の実力の場合と同じ教示を示し 5 件法で回答を求めた。

自己啓発：「A.この 1 年間、自己啓発といえるようなことは特に行っていない」、「B.この 1 年間に自己啓発にあてた 1 ヶ月の平均時間は、概ね 20 時間以上である」。

なお、「A に近い」では、「月 5 時間」、「どちらでもない」では「月 10 時間」、「B に近い」では「月 15 時間」をそれぞれ目安にするよう付記している³⁷。

蓄え：「A.いざというときのための蓄え（貯金等）は全くない」、「B.収入がなくなっても 1 年以上全く困らない程度の蓄え（貯金等）がある」。

2.3 分析の手順

本研究は、次により分析を進める。

- i. ii 以下の分析に必要な関係尺度を作成する。
- ii.因果モデルを策定し分析・検証する。
- iii. リストラ不安とリストラ克服見込による正社員の類型化を行い、リストラ切迫の認識が高まることによる各類型の分布の変化を確認する。
- iv. リストラ切迫の認識が高い段階での各類型の属性・特性を比較する。

3. 結果

3.1 関係尺度の作成

リストラ関連尺度

リストラ関連尺度を作成するため、リストラ関連 25 項目の回答結果に対して最尤法による因子分析を実施した³⁸。最小の固有値を 1 とし、その解釈可能性から、5 因子構造が妥当であると考えられた。そこで、再度 5 因子構造を仮定して最尤法・Promax 回転による因子分析を行った結果、因子パターンが .40 未満の 2 項目を除外し、残りの 23 項目に対して最

³⁷ 平成 20 年度能力開発基本調査結果（厚生労働省, 2009b）によると、2007 年度に自己啓発を行った正社員の平均延べ受講時間は 70.3 時間であるが、200 時間以上の者も 7.7%おり、自己啓発の時間に大きな幅があることに配慮した。

³⁸ 本研究における因子分析は SPSS(12J)を用いて行い、適合度指標については、同プログラムにより算出される χ^2 値等から $RMSEA = \sqrt{\text{MAX}((\chi^2 - df) / df \cdot (N - 1))}$, 0) を計算した。

尤法・Promax 回転による因子分析を行った（固有値は第1因子から順に 7.57, 3.16, 2.33, 1.75, 1.27; 回転前の5因子で全23項目の全分散を説明する割合は 61.23%）。適合度をみると、 $\chi^2=937.154$ ($df=148$) から算出した RMSEA は.049 であり、満足できる水準と考えられる。

Promax 回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を表 6-1 に示す³⁹。

第1因子は「近い将来、リストラの指名を受けたらと不安でしかたがない」、「リストラの指名を受けることがとても心配である」などの5項目から構成されていることから「リストラ不安度」、第2因子は「正社員を対象とするリストラが行われようとしている（またはすでに行われている）」、「会社は、正社員のリストラも行わざるを得ない状況にある」などの7項目から構成されていることから「リストラ切迫度」、第3因子は「自分はリストラの対象にならない自信がある」、「自分は、この先もリストラの対象となることはない」などの5項目から構成されていることから「非リストラ確信度」、第4因子は「リストラにあったら、その後、望むような再就職先はとも見つけられない」、「リストラされれば、自分の給与がいまより大きく下がることは避けられない」といった3項目から構成されていることから「リストラ後悲観度」、第5因子は「リストラの対象となったとしても自分は困らない」、「たとえリストラにあっても対応していく自信がある」といった3項目から構成されていることから「リストラ克服見込度」にそれぞれ該当するものと判断した。

負の因子パターン項目は、逆転項目処理を行った上、各因子を構成する項目による得点平均を算出し各尺度得点とした。

各尺度得点の内的整合性を検討するため、信頼性係数 (α 係数) を算出したところ、「リストラ不安度」.92、「リストラ切迫度」.89、「非リストラ確信度」.83、「リストラ後悲観度」.80、「リストラ克服見込度」.67 であった。「リストラ克服見込度」がやや低いものの、社会調査における分析としては、いずれも今後の検証には耐え得る水準であると判断した。

³⁹ 因子分析の結果、因子パターンが1をわずかに超えるものがあり、不適解の可能性も考慮し、 $k=4$ (SPSS 既定値) を $k=3$ (SAS 既定値) にして、再度、因子分析を行った。その結果、因子構造はそのまま因子パターンはすべて1未満となったため、これを表 6-1 に掲載した。

表 6-1 リストラ関連項目の因子パターンと因子間相関

項目	因子				
	I	II	III	IV	V
I リストラ不安度 ($\alpha=.92$ M=2.27, SD=0.94)					
近い将来、リストラの指名を受けたらと不安でしかたがない	.99	-.03	.04	-.07	-.07
リストラの指名を受けることがとても心配である	.97	-.02	.02	-.06	-.07
「リストラされたら」とくよくよ考えてしまう	.93	.00	.02	-.07	-.05
今後、リストラの対象にならないか、気が気ではない	.76	.02	-.10	.03	.02
リストラの対象となったら、給料を半分にしても会社に残れるよう頼むしかない	.63	.02	.22	.08	-.07
II リストラ切迫度 ($\alpha=.89$, M=2.89, SD=1.01)					
正社員を対象とするリストラが行われようとしている（またはすでに行われている）	.09	.88	.06	-.07	.01
会社は、正社員のリストラも行わざるを得ない状況にある	.02	.85	.02	.00	-.01
会社は、近い将来、社員に希望退職募集や早期退職勧奨を行う可能性が高い（または、すでに行っている）	-.01	.83	.00	.05	.00
会社は正社員数を減らしてきている	-.04	.77	.08	.05	-.06
会社は、過去にもリストラを行ったことがある	-.03	.71	.07	.01	-.01
近い将来、自分の属する部門や仕事はリストラの対象となる可能性がとても高い	.22	.55	-.14	.01	.12
当分の間、会社が社員の雇用調整を行う可能性はほとんどない	.15	-.53	.27	.13	.13
III 非リストラ確信度 ($\alpha=.83$, M=3.09, SD=0.85)					
自分はリストラの対象にならない自信がある	.01	.07	.85	.02	.09
自分は、この先もリストラの対象となることはない	.09	-.03	.79	.06	.10
会社でリストラが行われたとしても、自分の雇用には直接関係ない	.10	.02	.76	.09	.12
自分もいつかは、リストラの対象になると予想している	.24	.09	-.54	.19	.28
自分は、近い将来、会社から戦力外通告される可能性がある	.34	.13	-.40	.08	.22
IV リストラ後悲観度 ($\alpha=.80$, M=3.14, SD=0.97)					
リストラにあったら、その後、望むような再就職先はとても見つけられない	.00	.00	.06	.85	-.11
リストラされれば、自分の給与がいまより大きく下がることは避けられない	-.13	-.02	.02	.82	.05
リストラにあったら、現在以上の仕事につくことはとてもできない	.28	.00	.05	.57	-.13
V リストラ克服見込度 ($\alpha=.67$, M=2.97, SD=0.81)					
リストラの対象となっても自分は困らない	-.01	-.09	.24	-.13	.65
たとえリストラにあっても対応していく自信がある	-.12	.05	.27	-.09	.56
好条件の希望退職募集があれば、自ら希望して退職する	-.08	-.01	-.06	.03	.56
因子間相関	I	—	.44	-.42	.43
	II		—	-.36	.26
	III			—	-.34
	IV				—
	V				—

(出所) 筆者作成。

職業生活姿勢尺度

職業生活姿勢尺度を作成するため、関係 14 項目の回答結果に対して、最尤法による因子分析を実施した。最小の固有値を 1 とし、その解釈可能性⁴⁰から 3 因子構造が妥当であると考えられた（固有値は第 1 因子から順に 3.53, 2.42, 1.74；回転前の 2 因子で全 14 項目の全分散を説明する割合は 61.23%）。Promax 回転を行ったところ、各項目は 3 因子のいずれか 1 つの因子に対して、.40 以上の因子パターンを示した。因子間相関は、第 1 因子と第 2 因子が .16、第 1 因子と第 3 因子が .04、第 2 因子と第 3 因子が .15 であった。

適合度をみると、 $\chi^2=969.921$ ($df=52$) から算出した RMSEA は .088 であり、概ね満足できる水準と考えられる。

第 1 因子は、「職業生活の中で、自分の個性を活かそうと常に努めている」、「充実した職業生活になるかどうかは自分の意志と責任にかかっている」、「自分から進んで、どんな職業生活を送っていくのかを決めている」など、個人志向、内部統制、自律性関連の 6 項目から構成されており、全体として職業生活において、自らが自律的に個性を発揮することに重きを置く姿勢に関わると解釈をされたことから、「個人自律優先性」とした。第 2 因子は、「個性を活かすよりは、職場や組織にとって役立ちたい」、「個人の事情よりも職場や組織から期待される役割を果たすことを優先する」など、組織との関係を優先・尊重する姿勢に関わる 4 項目から構成されていることから「組織優先性」とした。第 3 因子は、「仕事での成功は、本人の意志や努力ではどうにもならないことの方が多い」、「職業生活が充実しない原因の大半は周囲の環境によってきまる」など環境や運といった外部統制によって規定されることに重きを置く姿勢に関わる 4 項目から構成されていることから「他律優先性」とした。

各因子を構成する項目の得点平均を算出し各尺度得点とした。

各尺度得点の内的整合性を検討するため、信頼性係数（ α 係数）を算出したところ、「個人自律優先性」.79、「組織優先性」.74、「他律優先性」.65 であった。「他律優先性」がやや低いものの、社会調査の分析としては、いずれも今後の検証には耐え得る水準であると判断した。

職業生活見通し尺度

職業生活見通し尺度を作成するため、職業生活見通し関係 10 項目の回答結果に対して最尤法による因子分析を実施した。最小の固有値を 1 とし、その解釈可能性から 2 因子構造が妥当であると考えられた。

そこで、再度 2 因子構造を仮定して最尤法・Promax 回転による因子分析を行った結果、因子パターンが .40 未満の 2 項目を除外し、残りの 8 項目に対して最尤法・Promax 回転による因子分析を行った（固有値は第 1 因子 3.39, 第 2 因子 2.03；回転前の 2 因子で全 23 項目の全分散を説明する割合は 61.23%）。Promax 回転後、各項目は、2 因子のいずれか 1 つの因子に対して .40 以上の因子パターンを示した。第 1 因子と第 2 因子の因子間相関は、

⁴⁰ 内的統制－外的統制、個人志向－組織志向の 2 因子構造も想定されたことから、因子数を 2 に指定して最尤法・Promax 回転による因子分析を行い、その結果と比較したが、2 因子は想定した内容を示していなかった。

- .27 であった。適合度をみると、 $\chi^2=165.004$ ($df=13$) から算出した RMSEA は、.072 であり、概ね満足できる水準と考えられる。

第1因子は、「今後どんな職業生活を送っていきたいのか自分なりの目標を持っている」、「自分が望む生き方をするために具体的な計画を立てている」など今後の職業生活に向けた目標や計画に関わる4項目から構成されていることから、「目標計画性」とし、第2因子は、「これから先の職業生活のことはほとんど予想がつかない」、「変化が激しすぎて今後の職業生活を見通すことはとても難しい」など、今後の職業生活の見通しの不透明さに関わる4項目から構成されていることから、「不透明性」とした。各因子を構成する項目の得点平均を算出し各尺度得点とした。

各尺度得点の内的整合性を検討するため、信頼性係数 (α 係数) を算出したところ、「目標計画性」.89、「不透明性」.78 といずれも本研究の今後の検証には耐え得る水準であると判断した。

3.2 因果モデルによる分析・検証

リストラの切迫状況

リストラの切迫度関係項目の回答をみると、「当分の間、会社が社員の雇用調整を行う可能性はほとんどない」と思う(「そう思う」+「ややそう思う」。以下同じ。)者の割合は、31.9%に過ぎず、多くの正社員にとって、リストラが身近なものとして感じられている様子が伺える。一方、「会社は、正社員のリストラも行わざるを得ない状況にある」と思う者は32.3%、「正社員を対象とするリストラが行われようとしている(または、すでに行われている)」と思う者24.8%と、リストラの切迫度が高いと感じている者は絞られてくる。

リストラ関連尺度得点の平均と相関

リストラ関連尺度得点の平均、最頻値、リストラ関連尺度得点間の相関を表6-2に示す。

各尺度得点の平均をみると、リストラ切迫度(2.89)、非リストラ確信度(3.09)、リストラ後悲観度(3.14)、リストラ克服見込度(2.97)は、尺度の中間値である「3」の概ね前後であり、最頻値とも近い。

リストラ不安度(2.27)は他に比べてかなり尺度の中間値を下回り、最頻値も1.00と平均と大きく離れている一方で、標準偏差は0.94であり、最頻値によって平均が下方に引きずられ、右側に歪んだ分布になっていると思われる。

尺度得点間の相関をみると、全ての尺度得点間において有意な相関が見られたが、リストラ切迫度に対する相関を見ていくと、リストラ不安度に対する正の相関と非リストラ確信度に対する負の相関が比較的強く、リストラ後悲観度との正の相関がそれに続き、リストラ克服見込度との正の相関が最も弱かった。リストラ不安度とリストラ克服見込度の間は弱い負の相関が認められた。また、リストラ不安度とリストラ克服見込度それぞれに対する非リストラ確信度とリストラ後悲観度との相関係数は、正負が逆となっていた。

表 6-2 リストラ関連尺度得点の平均、最頻値、標準偏差、得点間の相関

	平均	最頻値	SD	相関係数				
				1	2	3	4	5
1 リストラ切迫度	2.89	3.00	1.01	—	.39 ***	-.43 ***	.20 ***	.13 ***
2 リストラ不安度	2.27	1.00	0.94		—	-.44 ***	.40 ***	-.12 ***
3 非リストラ確信度	3.09	3.00	0.85			—	-.26 ***	.17 ***
4 リストラ後悲観度	3.14	3.00	0.97				—	-.31 ***
5 リストラ克服見込度	2.97	3.00	0.81					—

注) ***: $p < .001$

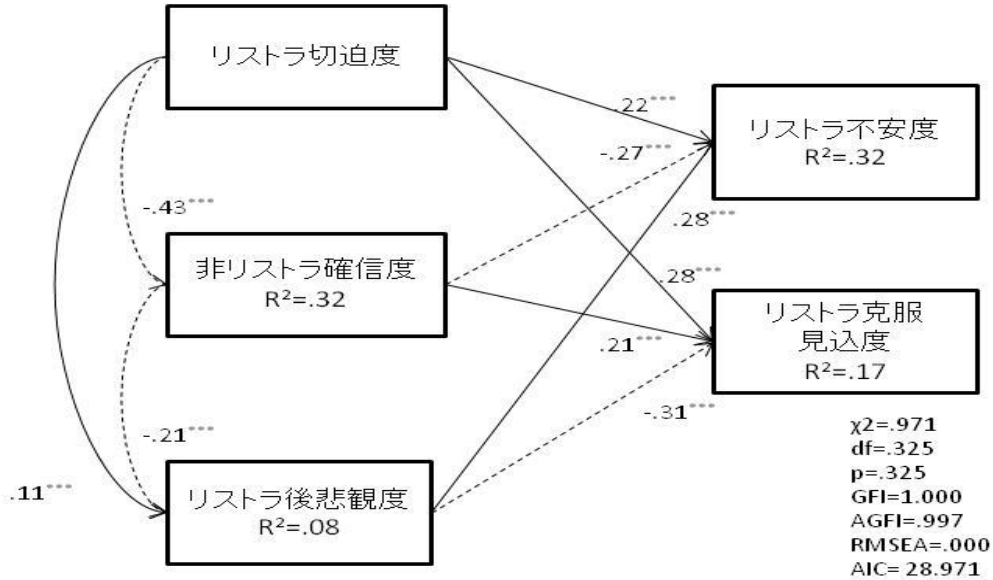
(出所) 筆者作成。

因果モデルによる分析の結果

因果モデルに基づき共分散構造分析 (AMOS18) によるパス解析を行ったところ、図 6-2 の結果となった。本モデルの適合度を検証したところ、各指標値は、GFI=1.000、AGFI=.997、RMSEA=.000 を示し、 χ^2 値も 10%水準でも有意ではないことから、適合度は非常に高いと判断した。

なお、図 6-2 のモデルに、リストラ不安度からリストラ克服見込度へ、リストラ克服見込度からリストラ不安度へのパスを別に加えた 2 つのモデルによって、それぞれ解析を行ったところ、いずれのパス係数も有意ではなく (どちらも $p = .32, n.s.$)、かつ、図 6-2 のモデルに比べて、AIC が高くなること ($28.971 < 30.000$) から、リストラ不安度とリストラ克服見込度の間に因果関係のない図 6-2 のモデルをより適切なものと判断した。

図 6-2 因果モデルによるパス解析の結果



- 注) 1. 各変数における誤差項は省略した。
 2. 実線矢印は正の効果、点線矢印は負の効果、数字は標準化パス係数。
 3. *** $p < .001$.
 (出所) 筆者作成。

パス解析結果から、リストラ切迫度が高まることによって、リストラ不安度、リストラ克服見込度ともに高める直接効果が認められた (仮説 1 及び仮説 2)。

一方で、リストラ切迫度の上昇は、非リストラ確信度を低減させ、リストラ後悲観度を高める効果が認められた。非リストラ確信度の低減は、リストラ不安度を高め、リストラ克服見込度には低減させる効果を与えていた。また、リストラ後悲観度の高まりは、リストラ不安度を高め、リストラ克服見込度を低減させる効果を与えていた。このため、リストラ切迫度が高まることによって、リストラ不安度は、非リストラ確信度及びリストラ後悲観度を介した間接効果がリストラ切迫度の直接効果に加わって一層高まることが確認された (仮説 3)。

逆に、リストラ克服見込度は、非リストラ確信度とリストラ後悲観度の間接効果によって、リストラ切迫度の直接効果が相殺され抑制されることが認められた (仮説 4)。

さらに、非リストラ確信度が低減することによって、リストラ後悲観度を高める効果が認められた (仮説 5)。これらの検証結果により仮説全てが支持された。

3.3 リストラ不安とリストラ克服見込による類型化を通じた分析

クラスター分析による類型化

リストラ不安度とリストラ克服見込度は相関関係が弱く、リストラ不安度とリストラ克

服見込度は互いに直接の因果関係が認められなかったことから統計上の問題はないと判断し、リストラ不安度とリストラ克服見込度の2変数（いずれもz得点⁴¹により標準化を行ったもの）によるクラスター分析（k-means法）を行った。研究目的に即した当てはまりの良さから、リストラ克服見込度（高・低）×リストラ不安度（高・低）の4つのクラスター及びリストラ克服見込度（中）×リストラ不安度（中）5クラスターを適切なものと考えた⁴²。

さらに、リストラ克服見込度、リストラ不安度を従属変数として5クラスターに対する分散分析を行った結果、いずれも有意（リストラ克服見込度： $F(4, 2261) = 1279.20, p < .001$ ；リストラ不安度： $F(4, 2261) = 2109.80, p < .001$ ）であったことから、5クラスター解を採択した。5クラスターによるクラスター分析の結果を表6-3に示す。

クラスター1は、リストラ克服見込度もリストラ不安度も高い「高克服・高不安型」とし、以下、同様にクラスター2は「高克服・低不安型」、クラスター3は「中克服・中不安型」、クラスター4は「低克服・高不安型」、クラスター5は「低克服・低不安型」とした。

表 6-3 リストラ不安度とリストラ克服見込度による各クラスターの中心と割合

	クラスター1	クラスター2	クラスター3	クラスター4	クラスター5
	高克服・高不安	高克服・低不安	中克服・中不安	低克服・高不安	低克服・低不安
リストラ克服見込度	1.18	1.08	0.04	-1.18	-0.92
リストラ不安度	1.62	-1.04	0.58	1.17	-0.73
(N)	(126)	(535)	(841)	(223)	(541)
(構成比 %)	(5.6%)	(23.6%)	(37.1%)	(9.8%)	(23.9%)

注) 各尺度得点（平均）は、z得点に換算している。

(出所) 筆者作成。

リストラ切迫度の違いによる類型別割合の推移

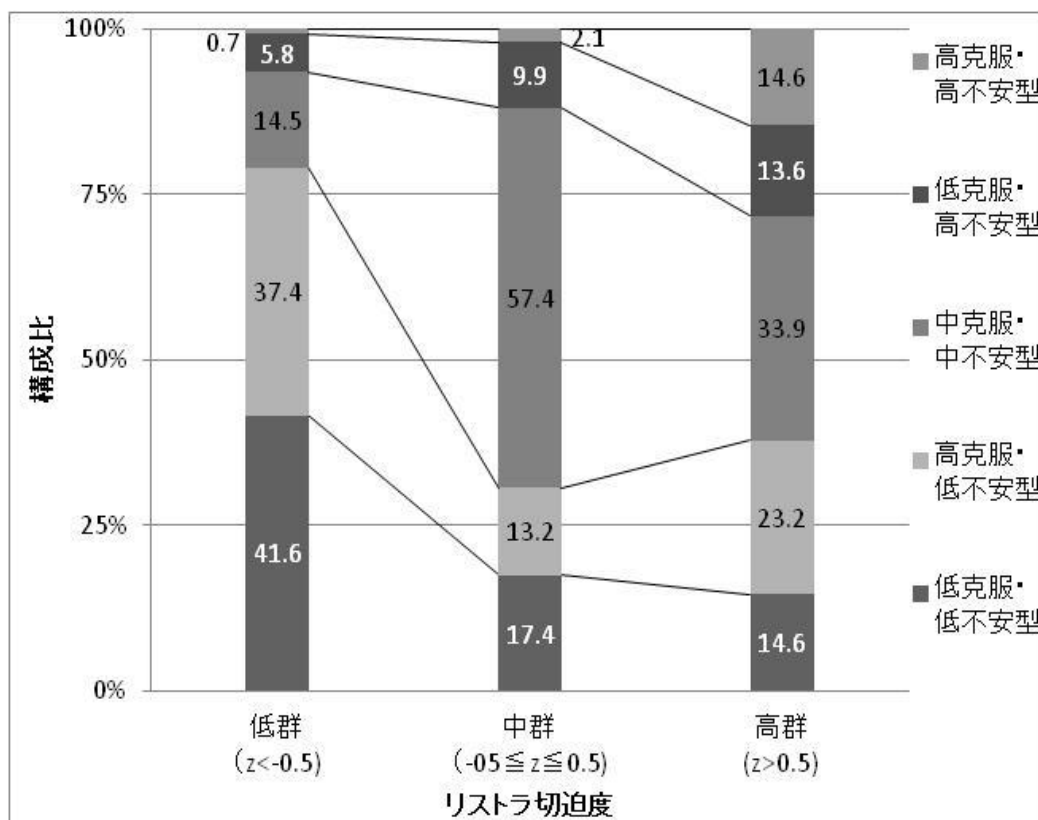
リストラに対する反応の類型別の割合が、リストラ切迫度の違いによって、どのように

⁴¹ クラスター分析は、各変数の測定値の持つ量自体の意味をクラスター分けに活かす場合には尺度得点をそのまま使用することもあり得るが、分散の大きい変数の影響を避けるため標準得点に換算してから行うことが多い（村瀬ほか, 2007）。本研究では、i 両変数を対等なものとして分散の違いによる影響を極力排除したいこと、ii その後の分析において、他の変数の標準得点化によって、全体の分布での位置づけ（全体平均との差の程度）の中で各類型における違いを見たいことから、標準得点を用いたクラスター分析を実施している。なお、結果として、尺度得点をそのまま用いた場合と比較して、各クラスターの構成比や各クラスターの中心に大きな違いは見られなかった。

⁴² k-means法では、先にクラスター数を設定する必要があるため、3クラスターから順次、設定クラスター数を増やして研究目的に即した適合性を確認していった。

変化していくかを見るために、リストラ切迫度のz得点が、-0.5未満をリストラ切迫度「低群」、 $-0.5 \leq z \text{ 得点} \leq 0.5$ の範囲を同「中群」、0.5超を同「高群」として、リストラ切迫度群別に各クラスターに属する頻数の構成比(%)を図6-3にまとめた。

図6-3 リストラ切迫度群(低・中・高)・各クラスター別構成比



(出所) 筆者作成。

リストラ切迫度が低い段階では、2つの低不安群型によって、全体の約8割を占め、それに中克服・中不安型を加えた3つの類型がほとんど全体を占めている。

リストラ切迫度中群では、低群に比べ、低克服・低不安型、高克服・低不安型ともにその割合が大きく低下(2類型を合計した割合は、48.4%減)し、代わりに中克服・中不安型が14.5%から57.4%に大きく増加する。注目すべきは、37.4%から13.2%への高克服・低不安型の割合の減少である。切迫度が低い段階では、リストラにあっても克服ができるはずが、リストラ切迫度が上昇した段階では、そうではなかったという人がかなり出てくるということを推測させる。全体では、中克服・中不安型を中心として4つの類型が約9割を占めている。

さらに、リストラ切迫度が高い群では、5類型に分布が分かれる。中克服・中不安型が大きく減少し、一方で、高克服・高不安型、低克服・高不安型、低克服・高不安型の3類型が増加している。リストラが迫ってくると、一旦、下がったリストラ克服見込度の高い者(高克服・高不安型+高克服・高不安型の合計)の割合が高まる(低群38.1%、中群15.3%、高群37.8%)。

3.4 リストラ切迫時における類型別属性・特性の比較

リストラ関連尺度得点による比較

リストラ切迫度の違いによる反応類型別の割合の違いを見てきたが、さらに、リストラが切迫した段階（リストラ切迫度高群）でのそれぞれの類型の人々の各リストラ関連尺度得点の傾向をみるために、類型別各尺度得点の平均を、全サンプルを対象とする z 得点に換算して比較した。

その結果、リストラ克服見込度とリストラ不安度の各類型別の平均は、各類型の性質を反映する形となっており、中克服・中不安型（克服見込度 0.10, 不安度 0.55）を真ん中に、高克服・低不安型（克服見込度 1.26, 不安度 -0.99）と低克服・高不安型（克服見込度 -1.18, 不安度 1.38）が対称的な形となり、もう一方で、高克服・高不安型（克服見込度 1.18, 不安度 1.72）と低克服・低不安型（克服見込度 -0.87, 不安度 -0.63）が対称的な形となっていた。

非リストラ確信度をみると、高克服・低不安型 (-0.07) > 高克服・高不安型 (-0.19) > 中克服・中不安型 (-0.23) > 低克服・低不安型 (-0.48) > 低克服・高不安型 (-1.27) の順になっているが、低克服・高不安型はその中でも著しく非リストラ確信度が低かった。また、最も非リストラ確信度の高い高克服・低不安型であっても、全サンプル平均 ($z=0$) をわずかに下回っており、リストラの対象にならない確信が高いということではない。

リストラ後悲観度をみると、高克服・低不安型 (-0.61) < 中克服・中不安型 (0.20) < 低克服・低不安型 (0.44) < 高克服・高不安型 (0.73) < 低克服・高不安型 (1.10) の順となっており、他の類型が、いずれも全サンプルの平均を上回っている中であって、高克服・低不安型は、唯一、リストラ後悲観度が全サンプル平均を下回っていた。

職業生活姿勢、職業生活見通しについての比較

リストラ切迫度高群において、それぞれの類型の人々が、①職業生活姿勢、②職業生活見通し、③仕事の実力、④職務外での準備について、どのような違いがあるのかを検証した。

類型別の各職業生活姿勢尺度得点、各職業生活見通し尺度得点の平均を、全サンプル対象の z 得点に換算したものを図 6-4 に示す。

職業生活姿勢において、中克服・中不安型と低克服・低不安型がほぼ同じプロフィールとなっており、個人自律優先性、組織優先性、他律優先性のいずれについても、全サンプル平均の近辺に位置している。

また、低克服・高不安型と高克服・低不安型が中克服・中不安型を挟んで、対称的なプロフィールとなっていた。低克服・高不安型では、個人自律優先性が低く、組織優先性が高く、逆に、高克服・低不安型では、個人自律優先性が高く、組織優先性が低い。他律優先性では、いずれも全サンプル平均の近辺に位置しているが、高克服・低不安型がやや低い。他に対して、高克服・高不安型が異質なプロフィールとなっており、個人自律優先性、組織優先性、他律優先性のいずれについても顕著に高くなっている。

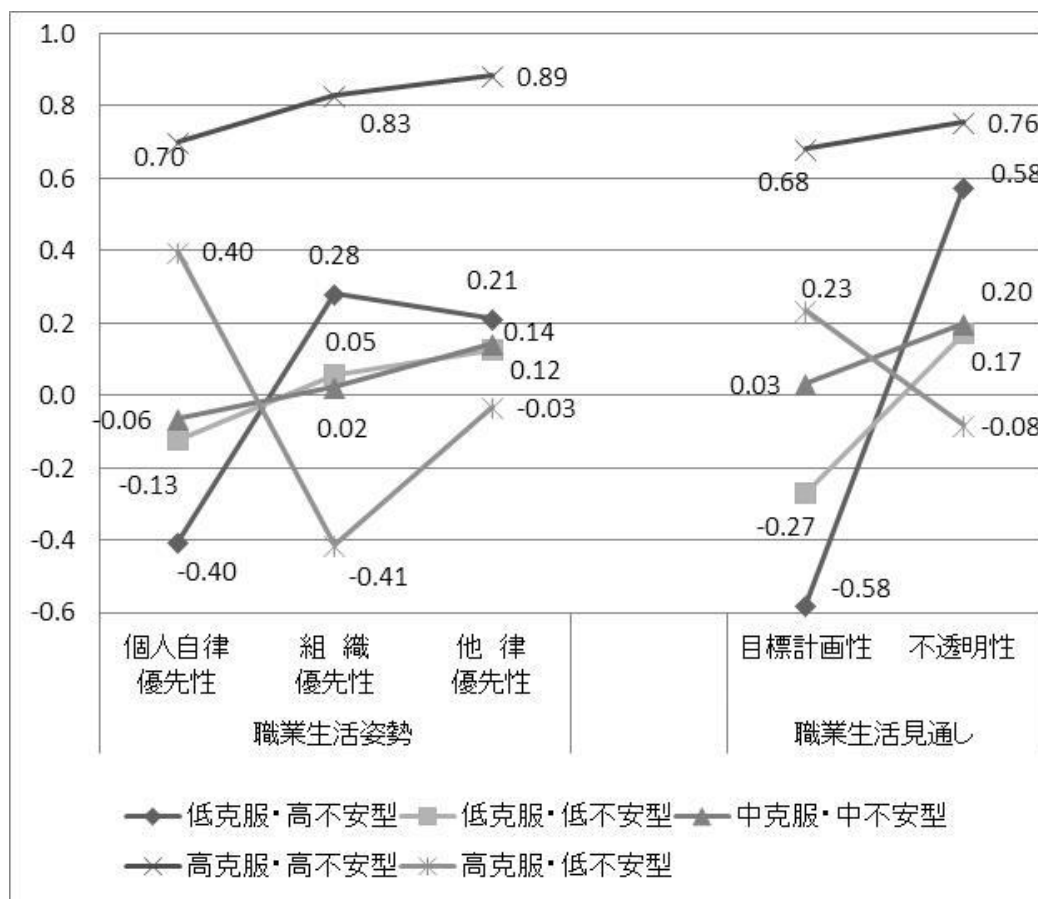
職業生活見通しによる違いを見ていくと、職業生活姿勢において、低克服・低不安型と

ほぼ同じプロフィールであった中克服・中不安型は、不透明性についても、全サンプル平均よりもやや高めほぼ同じ位置にあるが、目標計画性では違いが見られた。中克服・中不安型では、目標計画性が全サンプル平均に比べやや高めであるが、低克服・低不安型はやや低めである。

低克服・高不安型は、目標計画性が低く不透明性が高い。高克服・低不安型では、その逆となっていた。より詳細に見ていくと、高克服・低不安型では、目標計画性は全サンプル平均よりやや高めであり、不透明性は全サンプル平均をわずかに下回っている程度であったが、全類型の中で最も不透明性が低かった。それに対して、低克服・高不安型は、目標計画性の低さ、不透明性の高さのいずれについても顕著である。

高克服・高不安型は、目標計画性、不透明性のいずれについても顕著に高くなっている。

図 6-4 リストラ切迫度高群の類型別職業生活姿勢及び職業生活見通し尺度得点



注) 各得点(平均)は、全サンプルを対象とする z 得点に換算している。

(出所) 筆者作成。

仕事の実力、職務外での準備についての比較

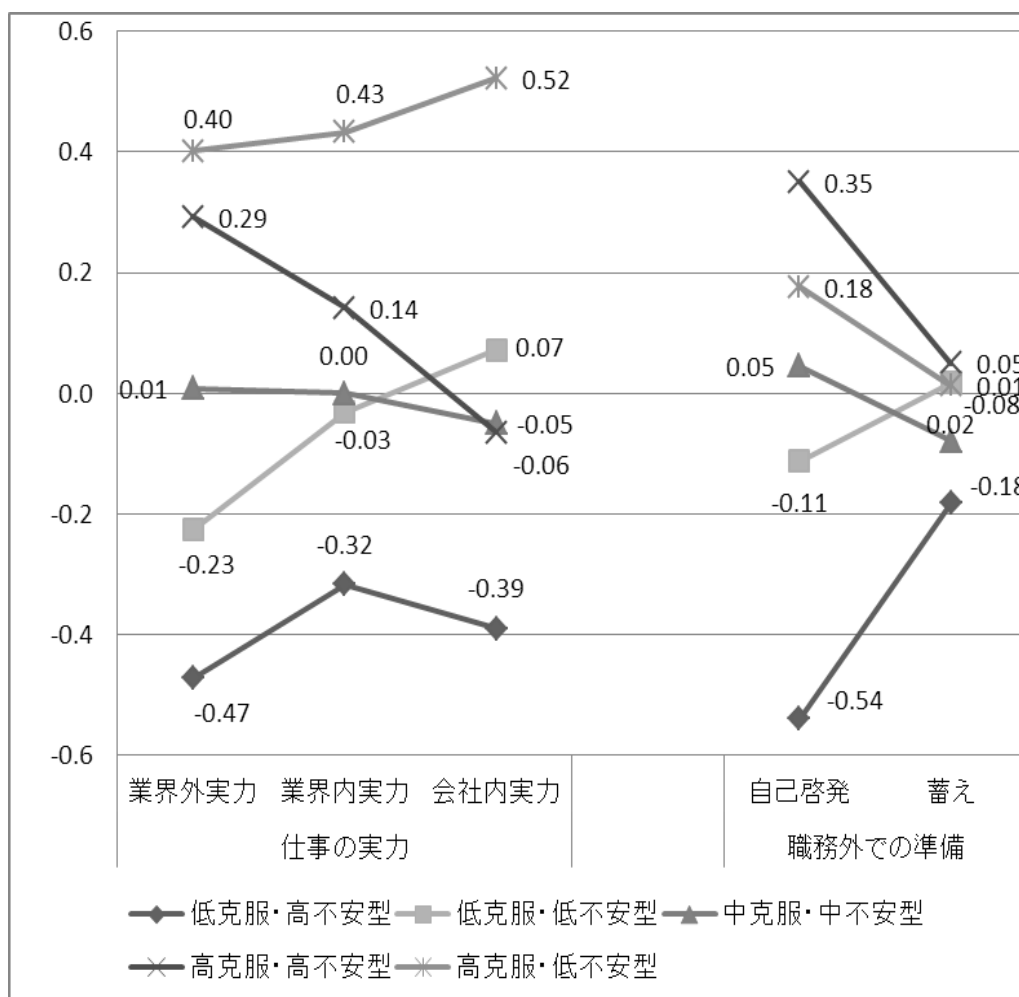
同じく、類型別の仕事の実力、職務外での準備に関わる各項目の平均を z 得点に換算したものを図 6-5 に示す。

仕事の実力を見ていくと、業界外・業界内・会社内いずれにおいても、最も高いのは、高克服・低不安型であり、最も低いのは低克服・高不安型である。中克服・中不安型は、業界外・業界内・会社内いずれにおいてもほぼ全サンプル平均の位置にある。低克服・低不安型は、業界外から会社内へと向かうほど実力が高くなっている。高克服・高不安型では、逆に会社内から業界外へ向かうほど実力が高くなっている。

職務外での準備として、自己啓発についてみると、高克服・高不安型が最も高かったが、高克服・低不安型がこれに次いで中克服・中不安型を上回っており、低克服・低不安型は全サンプル平均をやや下回る。低克服・高不安型はここでも顕著に低い。

貯金等の蓄えについては、低克服・高不安型がやや低いものの、全類型間に大きな差は見られず、全サンプル平均の近辺に位置している。

図 6-5 リストラ切迫度高群の類型別仕事の実力、職務外での準備尺度得点



注) 各得点 (平均) は、全サンプルを対象とする z 得点に換算している。

(出所) 筆者作成。

4. まとめと考察

4.1 リストラの切迫に対し予想される反応

本調査結果からは、リストラが、多くの正社員にとって身近なものとなってきたが、切迫した状況として認識している者の割合はそう高くないことが認められた。

実際に、リストラが切迫してくると、人々はどのように反応するのであろうか。パス解析の結果から次が推測される。

リストラの切迫はリストラに対する不安を高める効果を持つとともに、リストラを克服する見込を高める効果も持つ。リストラの切迫は、リストラに対する心構えや準備といった対応をとる契機ともなるのである。

しかし、同時に、リストラの切迫は、「自分はリストラに遭うことはない」という確信を弱め、リストラ遭ったときの離職後の再就職の見通しや再就職できたとしてもそのときの賃金水準などの悲観を強める効果を与える。これらの効果が媒介して、リストラに対する不安は一層高まるが、リストラを克服する見込は抑制され、リストラ不安は高まるものの、リストラを克服できるという見通しは高まらないという事態が生じることが推測される。

さらに、リストラ切迫度別のクラスター分析による類型の割合の推移をみると、リストラ切迫度が低い群では、37.4%を占めていた高克服・低不安型が切迫度中群では13.2%にまで下降した。リストラが切迫していない段階での克服できるとの見込は、実際にある程度リストラが迫ってきた時には甘すぎたと認識を改めることが推測される。

リストラ切迫度がさらに高い段階では、中程度の切迫度では大きく下降した高克服・低不安型の割合が23.2%に大きく上昇をしていた。これは、リストラ克服見込に対する抑制効果が先に働き認識を修正した後、リストラ克服に向けた準備を行い始めることによって、克服の見込を高めるためではないかと推測される。また、リストラ切迫度が高くなると、5類型がそれぞれ一定(1割以上)の割合を占めるようになり、個人の属性・特性に応じて反応が分化していくことが伺われた。

反応が分化しているリストラ状況の切迫度の高い群において、それぞれの類型別の属性・特性を比較していくと、いくつかの傾向が見出された。まず、中克服・中不安型を中間にして、高克服・低不安型と低克服・高不安型のプロフィールに対称性が認められた。

リストラを克服し生き残っていく代表が高克服・低不安型であるなら、低克服・高不安型は、会社内での仕事の実力から見て、落ちこぼれ状態にあり、リストラに対して最も無力な代表であろう。これらに対して、中克服・中不安型は、その中間に位置し、最も多くの割合を占める、会社における標準的な人々というイメージであろう。

リストラが切迫した場合、キャリア探索活動が増え、主体的な離職活動が増加することが報告されている (Klehe et al., 2011)。高克服・低不安型は、自分がリストラの対象にならないとは必ずしも思っておらず (非リストラ確信度は全サンプル平均をやや下回る)、自分が会社を辞めることになったとしてもその悲観度は小さい (リストラ悲観度が他に比べ最も低い) ことから、こうした主体的な行動による離職の可能性が高い。逆に、なんとか会社に残ろうとするのは、低克服・高不安型の人々であろう。

中克服・中不安型と低克服・低不安型は、その職業生活姿勢のプロフィールをみると類似したものとなっているが、職業生活見通しにおいて中克服・中不安型に比べ低克服・低不

安型の目標計画性が低くなっている。

低克服・低不安型は、目標計画性が低いことによって不透明性は中克服・中不安型とほぼ同じ水準でありながら、リストラ不安を生じにくく、かつ、リストラ克服に向けた行動もなされにくいことが推測される。低克服・低不安型は、Burchell (2002)が、砂嵐が来ると地面の中に頭を突っ込んでやり過ごそうとするダチョウに例えたリストラの危機を過小評価することで身を守ろうとする人々がイメージされる。

その仕事の実力についてみると、中克服・中不安型が会社内、業界内、業界外と押し並べて、全体の平均レベルであるのに対して、低克服・低不安型は会社内ほど仕事の実力の評価が高く、会社外にいくほど評価が低くなっている。自己啓発についても中克服・中不安型を下回っている。いわば、内弁慶というイメージが重なり、自分がリストラの対象に指名され、外に出されるとなると弱いタイプである。離職後の再就職活動についても、外部での仕事の実力や目標計画性の弱さから相当な困難が予想される。

高克服・高不安型は、その他の類型に比べ独特である。職業生活姿勢における個人自律優先性・組織優先性・他律優先性、職業生活見通しにおける目標計画性・不透明性のいずれも顕著に高い。個人の自律性は追求するが、併せて組織も優先しようとし、結局、自分のコントロールが利かないところで決まることが多いと感じていることが推測される。高い目標や計画を立て行動しようとするが、現実との乖離が大きいため、不透明性も大変高くなるといったイメージであろう。自己啓発の努力もよくするが、それが、会社内部の仕事の実力へとは必ずしも結びついていかない。外部での仕事の実力をより高く評価しているにも関わらず、リストラ後悲観度やリストラ不安度は高い。高克服・高不安型は、意識や行動における混乱がその特徴となっている。

4.2 研究結果からの示唆

リストラは、キャリア劣化に直結する可能性の高い重大な事態である。本研究結果から、正社員の多くは、リストラが切迫しても適切に対応できないことが予想される。リストラが身近になっている現在、キャリア劣化に陥らない準備が正社員の多くにとって難しいことを意味する。

社員として自己防衛のためにどうすべきか。リストラが切迫してきたところで、不安が高まり、その克服の見込はそれほど高まらない一般的な傾向やリストラ切迫度中群は、低群に比べ高克服・低不安型の割合が大きく低下することを踏まえると、高克服・低不安型以外の職業生活姿勢のプロフィールへの当てはまりが高い場合には、それぞれの類型に応じた、リストラが切迫する前より早期の段階での適切な対応が望まれる。例えば、低克服・高不安型、低克服・低不安型、中克服・中不安型のいずれかのプロフィールに近いのであれば、より自律性を高め、将来のキャリアの目標計画性をより明確なものとするよう備え、高克服・高不安型のプロフィールに近いのであれば組織への思い入れを小さくしつつ、また、将来のキャリアの目標や計画をより現実に即したものにし、自己啓発の努力を現在の仕事により反映できるように備えることなどが考えられる。

企業においては、どのように対応すべきであろうか。企業は、正社員の人員整理を行う

必要性が高まったときに、まず、退職金の割り増し等の優遇措置を講じて希望退職を募ることが広く行われている（菅野，2005）⁴³。この希望退職への応募可能性が最も高いのは、高克服・低不安型の人々であろう。しかし、高克服・低不安型は、仕事の実力が高く、企業としては引き留めたい人々である。これまでの研究でもリストラが切迫し、雇用の不安定性が高まると、企業にとって価値ある人間ほどが離職する傾向が報告されており（Greenholgh & Rosenblatt, 1984；Sverke & Hellgren, 2002）、残った者はより少ないリソースで何とかせざるをえなくなる（Burke & Nelson, 1999）。この辺りの対応を誤ると、企業にとっては命取りになる。

こうした状況に対して、Klehe et al. (2011) は、研究結果から退職まで相当の期間において予め従業員にリストラの対象であることを伝えておく方がよいと助言する。離職に対して準備できる長い期間がリストラ対象者への企業としてのケアの姿勢をリストラ対象者とサバイバーの両方に伝える効果を持ち、サバイバーも不安を低減し、企業に対するロイヤルティの低下も防ぐ。より透明性の高い状態かつ従業員の声が届く形での実施となっているかという点が企業の意思決定者にとって最も重要指針となり、実際に雇用の継続について不確かな状況よりはリストラ対象者、サバイバー、企業いずれにとってもよい結果となるとする。

こうした対応に加え、本研究で見出された類型のプロフィールを踏まえることで、より有効な対応が可能になるであろう。

高克服・低不安型に対しては、「企業にとって必要な人材である」ことを暗黙のうちに済まさず、早い段階でしっかりと伝えて、職業生活の見通しを高めるようにしておくことが必要である。

おそらく、企業が最も人員整理の対象としたいのは、低克服・高不安型の人々であろうが、これらは、最も希望退職に応じにくい人々であり、リストラの対象となった場合には、再就職等も最も困難が予想される人々である。このため、この類型の人々を強圧的にリストラの対象とする場合には、その悲惨さによって、それらを見るサバイバーにも強いネガティブな影響を与えることが予想される。

リストラ対象として伝えてから退職までの長い期間を設け、時間をかけたキャリアプランの策定・キャリア探索などの支援が必要であろう。また、リストラの対象が、低克服・低不安型や中克服・中不安型に及ぶことになれば、これら2つの類型の職業生活姿勢は共通し、かつ、その占める割合も高く、一般的なものと予想されるが故に、一層、企業内での混乱は広がることを予想し、一層、人員整理についても透明性と公平性に努力することが求められよう。

4.3 本研究の意義と今後の課題

Capelli(1999)は、米国においても、かつては日本型雇用の特徴とされる長期雇用、これを前提とした企業内人材育成システム、企業と労働者の相互信頼による心理的契約が主要な企業を中心になされていたとする。それが1980年代に日本企業の台頭など国際的企業間

⁴³ 裁判例から、整理解雇には、人員削減の必要性、非解雇社選定の妥当性、手続の妥当性のほか、人員削減の手段として、他の手段によって解雇回避の努力が必要である（菅野，2005）。

競争の中で大規模なリストラが進み、崩壊を余儀なくされたのである。近年のアジア諸国等の発展に伴う国際的な企業間競争の一層の激化やさらにスピードを増す技術革新を踏まえると、将来、リストラを行う必要性が生じることも、一つのリスクと考え備えておくことが、社員、企業双方にとって必要であろう。

しかし、どう備えるかについての研究蓄積、特に、リストラが身近なものとなってきた中で在職中にどう対応するのかといった研究やリストラという事態も想定した中で企業が社員とのパートナーシップをどのように形成するのかといった研究は、我が国においてまだほとんどなされてきていない。

その中で、本研究では、事態がリストラへと向かっていくときに、在職者の人々はどのように反応し、また、どのようにその反応が分かれ、そして、どのような人々がその事態に的確に立ち向かっていこうとするのかについて新たな知見をもたらしたと考える。こうした知見は社員、企業双方にとって今後の備えのための示唆を与えるものである。しかし、一方で課題も残されている。

第1は、研究蓄積が少ない中で、1回の定量調査によって、因果関係を確定することには限界があるという点である。リストラが切迫している過程の中で、縦断的な調査を行うことが望ましいが、現実にはそのような状態の企業に関わって従業員に対する縦断的な調査を行うことは大変難しい。次善の策として、数は少なくとも、リストラが切迫している状況にある労働者に対する質的調査において経緯を確認することによって補完することが考えられよう。

第2は、本研究及び調査では、在職中の正社員を対象としているため、リストラ克服見込を軸の一つとしているが、克服見込を持つ者であっても実際にリストラの対象となったとき、リストラを克服できるかどうかは不明である点である。このため、縦断的調査によって離職後にも調査を行うことが望ましいが、これも実際には難しい。リストラを克服したとする人を探し質的調査によって補完することが考えられよう。

第3は、本研究で作成、使用した尺度については、さらに精緻化することが望まれるという点である。各尺度については、本研究の中で一定の因子的妥当性（適合度を含む）、信頼性は確保できたが、特に、職業生活尺度や職業生活見通し尺度をリストラへの反応のそのまま予測指標に活用することは注意が必要であろう。今後、他の外的基準と照合する等によって、さらなる精緻化を図ることが望まれる。

そして、大きな課題は、リストラという現代社会における重大かつ深刻な問題に対して、現実的なよりよい方策を探るため、多面的かつ学際的な検討を行い、その成果を結集していくことであろう。

第7章 キャリア劣化とリストラ

1. 目的

第2章において、キャリア劣化を「環境との相互作用によって生じる個人の職業生活経験と能力形成による就業や選職の可能性の連鎖の結果として、職業生活に満足ではない状態にありながらそこから脱け出せず悪化していく状態・現象」と定義した。そして、職業生活満足度、労働環境・条件の変化、拡張ケイパビリティ（新たな環境適応性、変化社内通用性、社外通用性）の変化を指標として、正社員においても、1/3程度がキャリア劣化に陥っている可能性があることを推計した。

第6章では、キャリア劣化に結びつく可能性の高い事態としてリストラを捉え、リストラ切迫に対する正社員の反応を分析した。分析の結果、リストラが切迫した時点での正社員の反応が表7-1に示す5つの類型に分かれ、そのうち、低克服・高不安型は、リストラを克服する準備が進まず、リストラに対する不安も高いが、会社内外の仕事の実力が顕著に低く、リストラの対象となる可能性を高いことを示した。

表7-1 リストラ切迫時のリストラ反応類型の特徴（第6章から）

	職業生活姿勢	職業生活見通し	仕事の実力	キーワード
高克服・低不安型	個人自律優先性が高く、組織優先性は低い	目標計画性は高い 不透明性は中程度	会社の内外において実力が高い	克服の優等生
高克服・高不安型	個人自律優先性、組織優先度いずれも高い 他律優先性も高い	目標計画性は高い 不透明も高い	会社内での実力は中程度 会社外での実力が高い	混乱空回り
中克服・中不安型		目標計画性はやや高い 不透明性はやや高い	会社内外での実力はいずれも中程度	普通の人々
低克服・低不安型	個性自律優先性、組織優先優先性いずれも中程度	目標計画性が低い 不透明性はやや高い	会社内ではやや高め 会社外の実力は低い	内弁慶のダチョウ
低克服・高不安型	個性自律優先性が低く、組織優先性は高い	目標計画性は低い 不透明性は高い	会社の内外において実力は低い	落ちこぼれ

(出所) 筆者作成。

本章では、第一に、在職中に生じるキャリア劣化の進行とリストラに対する正社員の反応の関係を探る。

このため、まず、リストラ切迫時にリストラの見込度が低くリストラに対する不安の高い低克服・高不安型の人々に着目する。第6章の分析から、低克服・高不安型の人々は、会社内外の仕事の実力が低いことが示されており、リストラの指名を受ける可能性が高く、リストラ後も他の類型以上に厳しい状況が予想されるためである。

この低克服・高不安型においては、仕事の実力が低く、在職中からキャリア劣化の指標とする拡張エンプロイアビリティ（新たな環境適応性、社内通用性、社外通用性）の低下が進行していることが推測される。また、拡張エンプロイアビリティの低下とともに、リストラの切迫に伴って、他のキャリア劣化の指標である労働環境・条件や職業生活満足が低下し、将来の職業生活満足も低下を予想している可能性が高い。つまり、低克服・高不安型では、キャリア劣化が進行していると推測されるのである。

このため、次の仮説を検証する。

仮説1：低克服・高不安型は、他の類型に比べ、拡張エンプロイアビリティの低下が大きいであろう。

仮説2：低克服・高不安型は、他の類型に比べ、労働環境・条件、職業生活満足が低下し、将来における職業生活満足予想も低下しているであろう。

さらに、第6章の分析結果から、リストラ切迫に対する反応（以下「リストラ反応」という。）による類型において、職業生活姿勢（個人自律優先性、組織優先性、他律優先性）や職業生活見通し（目標計画性、不透明性）にそれぞれ特徴があることが示されている（表7-1）。

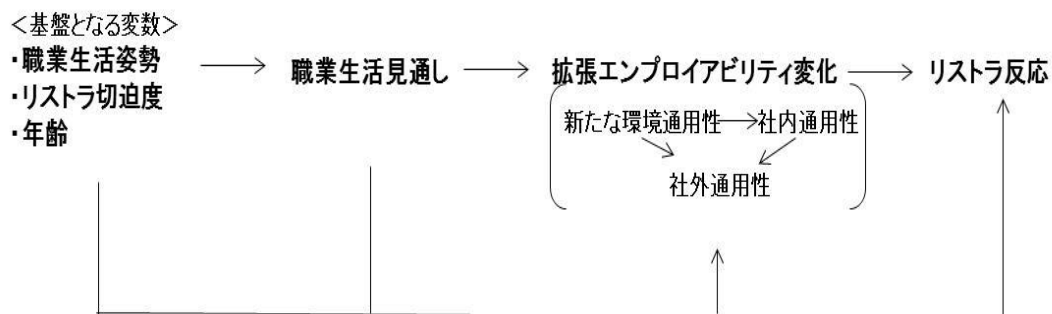
低克服・高不安型は、職業生活姿勢において、個人自律優先性が低く、組織優先性が高い。職業生活見通しでは、目標計画性が低く不透明性が高い。リストラ反応において、その対極に位置する高克服・低不安型の職業生活姿勢や職業生活見通しのプロフィールは低克服・高不安型のものとは対症的なものとなっている。

加えて、低克服・高不安型では、在職中から拡張エンプロイアビリティの低下が生じているとする（仮説1）と、職業生活の基盤となる職業生活姿勢や職業生活見通しが、拡張エンプロイアビリティの変化に影響を与えるとともに、リストラ切迫に伴ったリストラ克服見込度やリストラ不安度にも影響を与えていることが予測される。

このことを踏まえて、図7-1に示す、職業生活姿勢、リストラ切迫度、年齢⁴⁴といった基盤となる変数が、職業生活見通しを介して、拡張エンプロイアビリティの変化とリストラ反応を生じる因果関係の基本的な枠組を想定し、その上で、この後示す仮説をもとに展開した因果モデル（図7-2。以下「因果モデル」という。）を策定し、その関係を検証することとする。

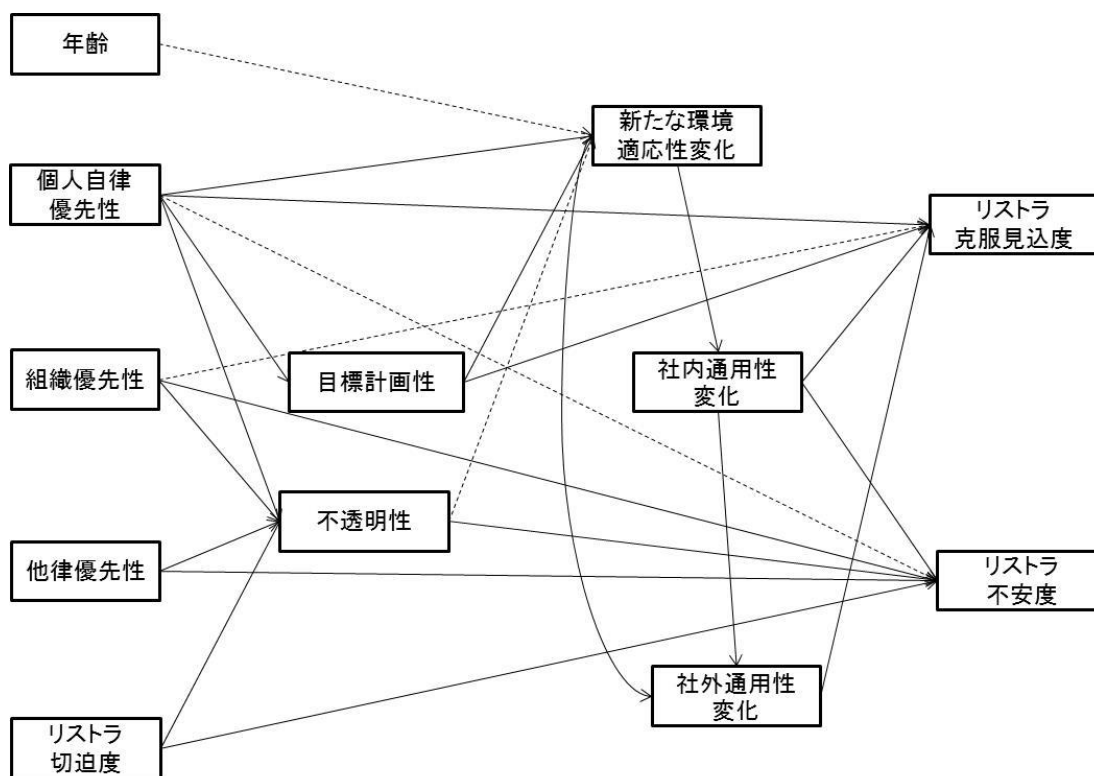
⁴⁴ 年齢を基盤となる変数としているのは、第3章の分析から、拡張エンプロイアビリティの変化への負の影響が示されていることによる。

図 7-1 因果関係の基本的枠組



(出所) 筆者作成。

図 7-2 仮説をもとに展開した因果モデル



注) 実線は正の効果 (影響) を示し、点線は、負の効果 (影響) を表す。
(出所) 筆者作成。

なお、因果モデルにおいては、職業生活姿勢、リストラ切迫度、年齢を因果関係の基盤となる変数としているが、職業生活姿勢が職業生活を営む上での基底となるものとして、リストラ切迫度や年齢による影響が軽微なものに留まると仮定している。このため、リストラが切迫時を想定した因果モデルによる検証に先立って、リストラ切迫度、年齢と因果モデルの関係変数の相関によって確認する。

因果モデルは、次に示す仮説3から仮説10までをもとに策定している。以下、これらの仮説を解説する。

職業生活姿勢において、個人自律優先性の高い人は、個性を活かして自律的に職業生活を営むために職業生活における目標性や計画性をより高めようと考えられる。

一方、リストラが切迫することによって、将来の職業生活の不透明性は高まるであろう。

また、個人の受け身的な職業生活姿勢の側面を反映し、他律優先性や組織優先性が高い人ほど不透明性は高まることが予測される。逆に個人の主体的性を発揮することによって、職業生活における不透明性は軽減されると考えられる。

仮説3：目標計画性は、個人自律優先性から正の影響を受けるであろう。

仮説4：不透明性は、リストラ切迫度、他律優先性、組織優先性から正の影響を受け、個人自律優先性から負の影響を受けるであろう。

第3章において、新たな環境適応性が変化することによって社内通用性と社外通用性の各変化に正の影響を与え、さらに、社内通用性が社外通用性に正の影響を与えているという拡張エンプロイアビリティ内部の力動を示した。また、年齢は新たな環境適応性に対する影響を通じ拡張エンプロイアビリティ変化全体に負の影響を与えることも示されている。

因果モデルでは、これらの分析結果に加え、個人が自律性を発揮し職業生活における目標や方向付けを行っていくことによって、新たな環境適応性を向上させ、逆に個人の自律性や目標計画性が低ければ、環境変化への適応性は低下していくと予測する。また、その際、将来の職業生活について想定しにくいほど、今後の環境変化への対応は困難なものになり、環境変化への適応性は低下していくと思われる。

仮説5：新たな環境適応性変化は、年齢から負の影響を受け、社内通用性変化及び社外通用性変化に対して正の影響を与えるであろう。

仮説6：新たな環境適応性変化は、個人自律優先性と目標計画性から正の影響を受け、不透明性から負の影響を受けるであろう。

リストラの対象になった場合に、それを克服できるかどうかについても個人の職業生活に対する自律性の尊重や目標・計画を持つことが重要な要素になると思われる。また、企業の外での活路を見出すために社外にも通用する実力を高めた方が有利であろう。

他方、組織を重視し社内に留まろうと社内での実力を高めてきている場合には、企業を出ることについて想定することを難しくし、それがリストラ克服を進めようとするときの足かせになることが予想される。

仮説7：リストラ克服見込度に対して、個人自律優先性、目標計画性は正の影響を与え、組織優先性は負の影響を与えるであろう。

仮説8：リストラ克服見込度に対して、社外通用性変化は正の影響を与え、社内通用性変化は負の影響を与えるであろう。

職業生活において個人としての自律性が高い者ほどリストラという事態に対して主体性を発揮しようとすることによって、リストラの対象となることへの不安は小さくなると思われる。

他方、高克服・高不安型が、個人自律優先性ともに組織優先性も高いという特徴を示していることを踏まえると、個人自律優先性が高くても、組織を重視していることによって組織から離れることを恐れて、リストラ不安は高まることが予想される。

また、リストラが切迫する中において、社内での人材の重要性が高く評価されるほどリストラの指名を受けにくい。このことから、社内で通用する力を高めていくことがリストラの対象となることの不安の軽減に寄与すると思われる。

仮説9：リストラ不安度に対して、個人自律優先性は負の影響を与え、組織優先性、他律優先性は正の影響を与えるであろう。

仮説10：リストラ不安度に対して、社内通用性変化は負の影響を与えるであろう。

2. 方法

2.1 調査方法及び対象者

法政大学大学院政策創造研究科「地域雇用に関するアンケート調査」における有効回答者2,226名を対象とした（第6章参照）。

2.2 分析に使用した変数

【リストラ切迫度、リストラ不安度、リストラ克服見込度】

リストラ切迫度、リストラ不安度、リストラ克服見込度については、第6章で作成したリストラ関係下位尺度を用いて算出した各尺度得点を使用する。

【職業生活姿勢、職業生活見通し】

職業生活姿勢（個人自律優先性、組織優先性、他律優先性）、職業生活見通し（目標計画性、不透明性）については、第6章で作成した職業生活姿勢下位尺度、職業生活見通し下位尺度を用いて算出した各尺度得点を使用する。

【ケイパビリティの変化－拡張エンプロイアビリティ変化と労働環境・条件変化－】

第3章の「キャリア形成に関わる個人の状態・状況の変化－ケイパビリティの変化－」関係質問項目をもとに作成した項目群について、「現在の『あなた自身、あなたの状況、職場の状況』は、5年前と比較してどのように変化しましたか？」を基本的な問いとして、「大

大きく低下した」、「やや低下した」、「変わらない」、「やや向上した」、「大きく向上した」の5件法によって回答を求め、因子の抽出（最尤法・プロマックス回転）を試みた。

その結果、第3章の分析により抽出した、拡張エンプロイアビリティ変化を構成する「新たな環境適応性変化」（第1因子）、「社内通用性変化」（第2因子）、「社外通用性変化」（第4因子）、に該当する各因子と「労働環境・条件変化」（第3因子）に該当する因子を抽出した（表7-2）。

各因子を構成する項目の得点平均を算出し、各尺度得点とした。各尺度得点の内的整合性を検討するため、信頼性係数（ α 係数）を算出したところ、「新たな環境適応性変化」.89、「社内通用性変化」.84、「社外通用性変化」.85、「労働環境・条件変化」.71といずれも、今後の検証に十分な水準と判断した。

表 7-2 ケイパビリティ変化の因子分析結果

	因子			
	I	II	III	IV
仕事での新たな環境に適応していく力	.80	.13	-.08	-.05
仕事に取り組むための基礎体力	.76	.07	.01	-.16
経験したことの無い仕事に新たに取り組む能力	.71	-.09	.10	.12
仕事上の急激な変化に対応できる力	.70	.13	-.04	.07
仕事によるストレスへの耐性(たえる力)や回復力	.67	-.05	.07	-.06
仕事をするための記憶力・思考力・集中力などの基礎的な精神力	.65	.11	-.03	.06
現在とは全く違う仕事に活用できる能力	.64	-.23	.09	.24
社内での自分の役立ち度	.12	.81	-.14	.06
社内における自分の重要性や価値	.02	.80	-.06	.14
社内での仕事の成果や能力に対する評価	.06	.64	.17	-.11
会社での地位・役職	-.15	.59	.23	.04
福利厚生	-.05	-.05	.68	.04
労働時間・休日等の労働条件	.13	-.07	.56	-.09
教育訓練(研修等)や能力開発の機会(回数及び日数)	-.06	.12	.51	.14
職場の環境(照明・空調・騒音・レイアウト等)	.12	.04	.50	.02
賃金水準	.01	.31	.47	-.10
会社の外で十分通用する専門性	.03	.11	-.01	.76
転職しても、すぐに評価される能力・知識	.20	-.04	.04	.67
社内よりも会社の外で高く評価される能力・知識・経験	.13	.16	-.05	.56
因子間相関				
I	—	.62	.36	.71
II		—	.44	.62
III			—	.29
IV				—

(出所) 筆者作成。

【職業生活満足変化、職業生活満足予想】

「現在の『あなた自身、あなたの状況、職場の状況』は、5年前と比較してどのように変化しましたか？」を基本的な問いとして、「職業生活に対する満足」を「大きく向上した」（5点）、「やや向上した」（4点）、「変わらない」（3点）、「やや低下した」（2点）、「大きく低下した」（1点）の5件法により問うた結果を「職業生活満足変化」とした。

また、「職業生活に関係したあなたの考えや行動についてお伺いします。」として、「5年後見通しとして職業生活は大いに満足できるものである」との項目に、「そう思う」（5点）、「まあそう思う」（4点）、「どちらともいえない」（3点）、「あまりそう思わない」（2点）、「そう思わない」（1点）の5件法により問うた結果を「職業生活満足予想」とした。

2.3 分析の手順

分析は次の手順により行う。

i. リストラ切迫時の類型別の各拡張エンプロイアビリティ変化（新たな環境適応性変化、社内通用性変化、社外通用性変化）と、労働環境・条件変化、職業生活満足変化、職業生活満足予想の各平均を比較・検定（分散分析及び多重比較）し、仮説1及び仮説2を検証する。

ii. リストラ切迫度、年齢、職業生活姿勢各変数、職業生活見通し各変数、拡張エンプロイアビリティ各変数間の相関を確認する。

iii. 因果モデルに基づき、変数増減法により次のとおり階層的重回帰分析を行い、仮説3から仮説10までを検証する。

第1段階：説明変数を職業生活姿勢各変数、リストラ切迫度、年齢とし、目的変数を職業生活見通し各変数とする。

第2段階：説明変数を第1段階の全ての変数とし、目的変数を新たな環境適応性変化とする。

第3段階：説明変数を第2段階の全ての変数とし、目的変数を社内通用性変化とする。

第4段階：説明変数を第3段階の全ての変数とし、目的変数を社外通用性変化とする。

第5段階：説明変数を第4段階の全ての変数とし、目的変数をリストラ克服見込度、リストラ不安度とする。

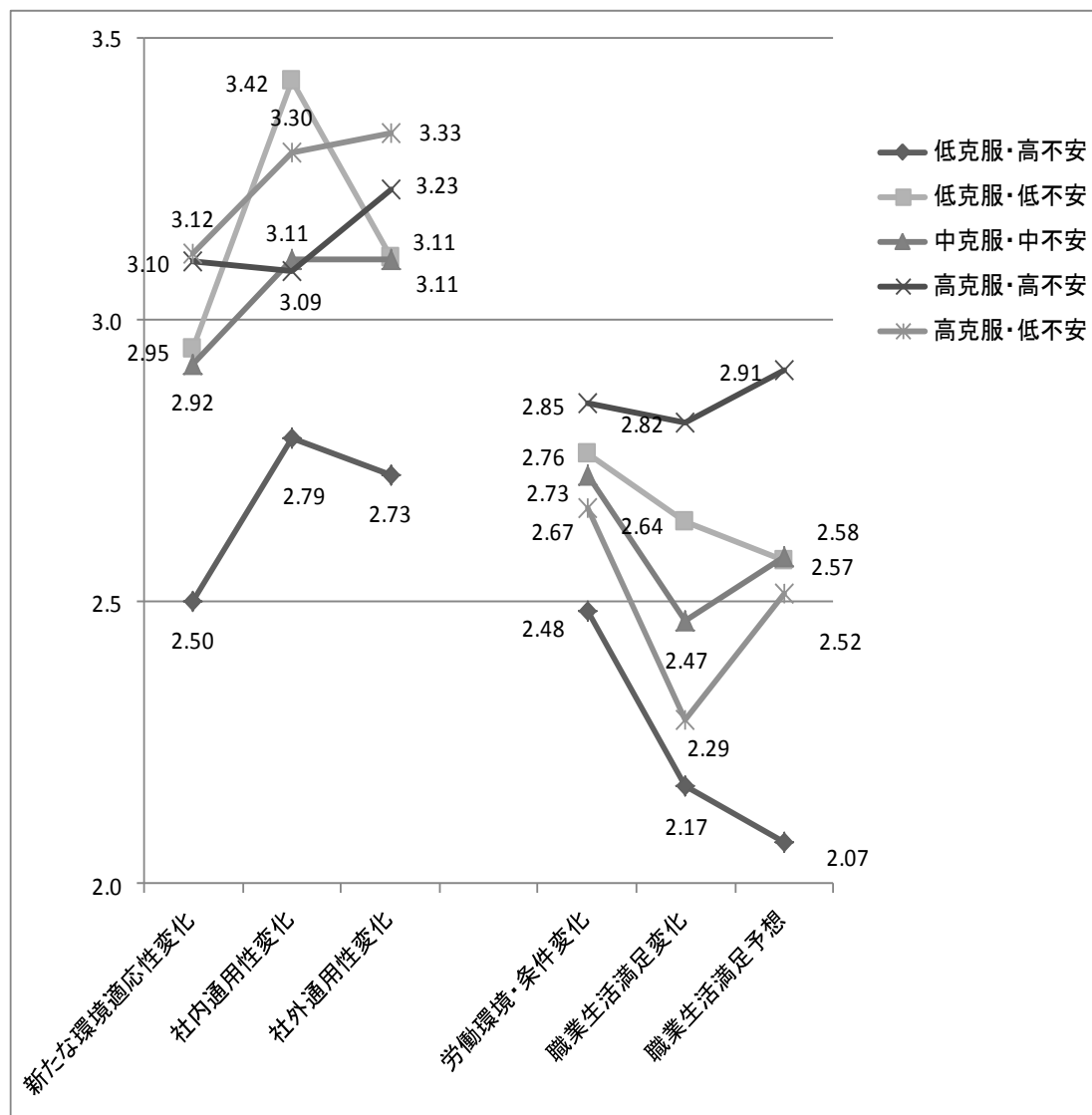
3. 結果

3.1 類型別のキャリア劣化関係変数の比較

仮説1及び仮説2を検証するため、リストラ切迫時の類型別の各拡張ケイパビリティ変化（新たな環境適応性変化、社内通用性変化、社外通用性変化）、労働環境・条件変化、職業生活満足変化、職業生活満足予想の各平均を算出し、分散分析及び多重比較を行った。

リストラ切迫時の反応別各類型の各平均を各拡張ケイパビリティ変化、労働環境・条件変化、職業生活満足変化、職業生活満足予想の各平均を図7-3に示す。

図 7-3 リストラ切迫時反応類型別キャリア劣化関係変数の平均



注) 1. 最低 1 から最高 5 の尺度で 3 が尺度の中間値。

2. リストラ切迫度の標準得点 (z) が 0.5 超のサンプルを対象としている。

(出所) 筆者作成。

低克服・高不安型は、各拡張エンプロイアビリティ変化、労働環境・条件変化、職業生活満足変化、職業生活満足予想のいずれも、低克服・高不安型は、尺度の中間値である「3」を下回る低下傾向を示し、かつ、各類型の中で最も尺度得点が低かった。

リストラ切迫時に対象的な反応となっている高克服・低不安型と対比すると、拡張エンプロイアビリティ変化では、各変化とも高克服・低不安型が 3 を上回っているのに対して、低克服・低不安型は 3 を下回っていた。一方、労働環境・条件変化、職業生活満足変化、職業生活満足予想では、全ての類型が 3 を下回り、その中で低克服・高不安型が最も低い結果であったが、他の類型の中で高克服・高不安型が低克服・高不安型に最も近かった。

各類型の変数の比較において、群間に差があるかどうかを一要因分散分析後、多重比較 (Tukey HSD 法) を行い、有意確率 5%水準でのサブグループ化して検討した。

分散分析の結果、新たな環境適応性変化は、 $F(4, 624) = 12.545, p < .001$ 、社内通用性変化は、 $F(4, 629) = 10.529, p < .001$ 、社外通用性変化は、 $F(4, 628) = 10.028, p < .001$ 、労働環境・条件変化は、 $F(4, 634) = 4.370, p < .01$ 、職業生活満足変化は、 $F(4, 624) = 7.543, p < .001$ 、職業生活満足予想は、 $F(4, 699) = 8.528, p < .001$ と各拡張エンプロイアビリティ変化、労働環境・条件変化、職業生活満足変化、職業生活満足予想のいずれも有意であった。

多重比較によるサブグループ化の結果は表 7-3 のとおりである。

表 7-3 多重比較によるサブグループ化の結果

新たな環境適応性変化				社内通用性変化				
$\alpha = .05$ のサブグループ				$\alpha = .05$ のサブグループ				
	N	1	2		N	1	2	3
低克服・高不安型	92	2.50		低克服・高不安型	92	2.79		
中克服・中不安型	217	2.92		高克服・高不安型	87	3.09		
低克服・低不安型	91	2.95		中克服・中不安型	219	3.11		
高克服・高不安型	88	3.10		高克服・低不安型	144	3.30		3.30
高克服・低不安型	141	3.12		低克服・低不安型	92	3.42		
有意確率		—	.229	有意確率		—	.196	.706
社外通用性変化				職業生活満足変化				
$\alpha = .05$ のサブグループ				$\alpha = .05$ のサブグループ				
	N	1	2		N	1	2	3
低克服・高不安型	90	2.73		低克服・高不安型	92	2.17		
中克服・中不安型	223	3.11		高克服・低不安型	144	2.29		
低克服・低不安型	90	3.11		中克服・中不安型	222	2.47		2.47
高克服・高不安型	87	3.23		低克服・低不安型	92	2.64		2.64
高克服・低不安型	143	3.33		高克服・高不安型	89	2.82		
有意確率		—	.150	有意確率		.125	.633	.602
労働環境条件変化				職業生活満足予想				
$\alpha = .05$ のサブグループ				$\alpha = .05$ のサブグループ				
	N	1	2		N	1	2	3
低克服・高不安型	92	2.48		低克服・高不安型	96	2.07		
高克服・低不安型	144	2.67		高克服・低不安型	163	2.52		
中克服・中不安型	218	2.73		低克服・低不安型	103	2.57		2.57
低克服・低不安型	92	2.76		中克服・中不安型	239	2.58		2.58
高克服・高不安型	85	2.85		高克服・高不安型	103	2.91		
有意確率		.200	.183	有意確率		—	.986	.069

(出所) 筆者作成。

表 7-3 から、各拡張ケイパビリティ変化のいずれにおいても、低克服・高不安型は、単独で他のサブグループと区分されており、他の類型に比べて有意に得点が低いことが確認できた。

労働環境・条件変化と職業生活満足変化では、低克服・高不安型がいずれも最も低かったが、リストラ切迫に対する反応において、対象的な位置にある高克服・低不安型も低克服・低不安型と同じサブグループに属していた。

職業生活満足予想では、他の類型が同じサブグループに属することもなく、低克服・低不安型が最も低いことが確認できた。

これまでの検証結果から、仮説1（低克服・高不安型は、他の類型に比べ拡張エンプロイアビリティの低下が大きいであろう）は支持されたと判断できる。

仮説2（低克服・高不安型は、他の類型に比べ、労働環境・条件、職業生活満足が低下し、将来における職業生活満足予想も低下しているであろう）については、労働環境・条件変化、職業生活満足変化、職業生活満足予想のいずれの平均も、低克服・高不安型が最も低く、分散分析の結果もいずれも有意であったことから、概ね支持されていると考えられる。ただし、労働環境・条件変化や職業生活満足変化では、低克服・高不安型と同じ最も低いサブグループに高克服・低不安型が属していた点については一定の留意が必要であろう。

3.2 因果モデルによる検証

関係変数の相関関係

サンプル全体を対象とした、リストラ切迫度、年齢、職業生活姿勢各変数、職業生活見通し各変数、拡張エンプロイアビリティ変化各変数間の相関は、表7-4のとおりである。

リストラ切迫度と各変数の相関を確認し、特に、因果モデルの前提としている各職業生活姿勢（個人自律優先性、組織優先性、他律優先性）、各職業生活見通し（目標計画性、不透明性）とリストラ切迫度に対する相関を見ることによって、リストラ切迫度による影響を推定する。

その結果、リストラ切迫度と職業生活姿勢各変数との相関を見ると、個人自律優先性では有意な相関が認められず、組織優先性、他律優先性とは弱い相関（それぞれ、 $r=-.06$ 、 $r=.13$ ）に留まった。年齢と職業生活姿勢の各変数との相関を見ると、個人自律優先性、組織優先性ともに有意な相関が認められず、他律優先性も弱い相関（ $r=-.05$ ）に留まった。これらの結果から、当初の想定どおり、職業生活姿勢は、リストラ切迫度、年齢から影響を受けないか、あるいは影響を受けたとしても軽微な範囲に留まるものと判断した。

なお、職業生活姿勢における各変数間の相関を見ると、組織優先性と他律優先性の相関（ $r=.30$ ）は、これらの変数と個人自律優先性との相関（いずれも $r=.16$ ）に比べるとやや強い。

表 7-4 関係変数の相関

	リストラ切迫度	リストラ不安度	リストラ克服見込度	個人自律優先性	組織優先性	他律優先性	目標計画性	不透明性	新たな環境適応性変化	社内通用性変化	社外通用性変化	年齢
リストラ切迫度	—	.39 ***	.13 ***	.00	.06 **	.13 ***	-.01	.19 ***	-.06 **	-.13 ***	-.07 **	.12 ***
リストラ不安度		—	-.12 ***	-.10 ***	.23 ***	.20 ***	.00	.24 ***	-.14 ***	-.23 ***	-.18 ***	.06 **
リストラ克服見込度			—	.26 ***	-.11 ***	.04	.30 ***	-.06 **	.20 ***	.07 **	.24 ***	-.06 **
個人自律優先性				—	.16 ***	.16 ***	.61 ***	-.06 **	.32 ***	.25 ***	.33 ***	.00
組織優先性					—	.30 ***	.21 ***	.27 ***	.01	.06 **	-.04	-.01
他律優先性						—	.07 ***	.45 ***	-.08 ***	-.10 ***	-.06 **	-.05 *
目標計画性							—	-.23 ***	.37 ***	.26 ***	.35 ***	-.03
不透明性								—	-.21 ***	-.20 ***	-.21 ***	-.04 *
新たな環境適応性変化									—	.60 ***	.71 ***	-.27 ***
社内通用性変化										—	.62 ***	-.20 ***
社外通用性変化											—	-.15 ***
年齢												—

注) *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$.

(出所) 筆者作成。

職業生活姿勢各変数と職業生活見通し各変数の相関をみると、目標計画性と個人自律優先性には比較的強い相関 ($r = .61$) が認められ、不透明性では、組織優先性 ($r = .27$)、他律優先性 ($r = .45$) との間に、リストラ切迫度 ($r = .19$) や年齢との相関 ($r = -.04$) に比べて強い相関が認められた。

職業生活見通し各変数とリストラ切迫度、年齢との相関を見ると、目標計画性では、リストラ切迫度、年齢とも有意な相関は認められなかった。不透明性では年齢とは極めて弱い相関 ($r = -.04$) に留まっていたが、リストラ切迫度とは弱い相関 ($r = .19$) が認められた。

拡張エンプロイアビリティ変化内の関係では、新たな環境適応性変化と社内通用性変化の間 ($r = .60$)、新たな環境適応性変化と社外通用性変化の間 ($r = .71$)、社内通用性変化と社外通用性変化の間 ($r = .62$) にいずれも比較的強い相関が認められた。

職業生活姿勢、職業生活見通しの各変数と各拡張エンプロイアビリティ変化との関係を見ると、個人自律優先性、目標計画性との弱い相関が認められた。その中では、新たな環

境適応性変化と個人自律優先性 ($r=.32$)、目標計画性 ($r=.37$) の相関が他の相関に比べて強い。

リストラ反応との相関を見ると、リストラ不安度と職業生活姿勢や職業生活見通しとの関係では、組織優先性、他律優先性、不透明性と弱い正の相関が認められ、個人自律優先性と弱い負の相関が認められた。

リストラ不安度と各拡張エンプロイアビリティ変化は、いずれの関係も弱い負の相関が認められたが、その中で社内通用性変化との相関 ($r=-.23$) が最も強かった。

リストラ克服見込度と職業生活姿勢や職業生活見通しの各変数との関係では、リストラ克服見込度は、個人自律優先性 ($r=.26$) や目標計画性 ($r=.30$) と弱い正の相関が認められ、組織優先性 ($r=-.11$) とは弱い負の相関が認められた。各拡張エンプロイアビリティ変化との関係を見るといずれの関係も弱い相関が認められたが、その中で社外通用性変化 ($r=.24$) との相関が最も強かった。

階層的重回帰分析の結果

因果モデルに基づく第1から第5までの階層に従い、変数増減法による重回帰分析を行った結果を表7-5に示す。

表7-5 因果モデルに基づく階層的重回帰分析結果

目的変数	第1段階		第2段階	第3段階	第4段階	第5段階	
	目標計画性	不透明性	新たな環境 適応性変化	社内通用性 変化	社外通用性 変化	リストラ 克服見込度	リストラ 不安度
段階 説明変数	β	β	β	β	β	β	β
1 個人自律優先性	.60 ***	-.16 ***	.17 ***	.06 **	.07 ***	.11 ***	-.21 ***
組織優先性	.13 ***	.16 ***		.09 ***	-.09 ***	-.18 ***	.18 ***
他律優先性	-.07 ***	.41 ***	-.07 **	-.06 **			.10 ***
リストラ切迫度		.13 ***		-.08 ***			.32 ***
年齢	-.04 *		-.26 ***	-.06 **	.05 **	-.06 **	
2 目標計画性			.23 ***		.06 ***	.24 ***	.13 ***
不透明性			-.12 ***	-.07 ***			.09 ***
3 新たな環境適応性変化				.54 ***	.49 ***		
4 社内通用性変化					.32 ***	-.12 ***	-.16 ***
5 社外通用性変化						.18 ***	
adjusted.R ²	.39 ***	.26 ***	.24 ***	.38 ***	.58 ***	.18 ***	.27 ***

注) *** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$.

(出所) 筆者作成。

なお、各重回帰分析の結果、VIF はいずれも 2 未満であったことから多重共線性は生じていないと判断した。

第 1 段階の結果から、職業生活姿勢による職業生活見通しの影響について見る。

目標計画性に対して個人自律優先性が比較的強い正の影響 ($\beta = .60$) を与えており、仮説 3 (目標計画性は、個人自律優先性から正の影響を受けるであろう) は支持された。

また、組織優先性と他律優先性も有意な影響 (それぞれ $\beta = .13$ 、 $\beta = -0.7$) が認められたが、その効果は弱く、個人自律優先性に比べて限定的であると思慮され、リストラ切迫度については有意な影響が認められなかった。

不透明性に対して他律優先性が中程度の正の影響 ($\beta = .41$) を与え、組織優先性が弱い正の影響 ($\beta = .16$) を与えていた。また、個人自律優先性は弱い負の影響 ($\beta = -.16$) を与えており、これらの結果によって、仮説 4 (不透明性は、他律優先性と組織優先性から正の影響を受け、個人自律優先性から負の影響を受けるであろう) は支持された。さらに、リストラ切迫度も不透明性に対して弱い正の影響 ($\beta = .13$) を与えていた。

第 2 段階、第 3 段階及び第 4 段階の結果から、職業生活姿勢、職業生活見通し、年齢による拡張エンプロイアビリティに対する影響について確認する。

新たな環境適応性変化は、年齢から負の影響 ($\beta = -.26$) を受け、社内通用性変化に対して正の影響 ($\beta = .54$) を与え、社外通用性変化には、直接、影響 ($\beta = .49$) を与えるとともに、社内通用性変化を通じた間接的な正の影響を与えていることが示され、仮説 5 (新たな環境適応性変化は、年齢から負の影響を受け、社内通用性変化及び社外通用性変化に対して正の影響を与えるであろう) は第 3 章の分析結果と同様に支持された。

また、新たな環境適応性変化に対して、個人自律優先性と目標計画性が正の影響 (それぞれ $\beta = .17$ 、 $\beta = .23$) を与え、不透明性が負の影響 ($\beta = -.12$) を与えていることが示され、仮説 6 (新たな環境適応性変化は、個人自律優先性と目標計画性から正の影響を受け、不透明性から負の影響を受けるであろう) も支持された。

なお、その他の変数による社内通用性及び社外通用性における有意な効果も認められたが、いずれも標準偏回帰係数 (β) は .1 未満と影響は限定的である。

第 5 段階の結果から、リストラ克服見込度とリストラ不安度に対する職業生活姿勢、職業生活見通し、拡張エンプロイアビリティ、リストラ切迫度、年齢の影響を確認する。

リストラ克服見込度は、個人自律優先性と目標計画性から正の影響 (それぞれ $\beta = .11$ 、 $\beta = .24$) を受け、組織優先性から負の影響 ($\beta = -.18$) を受けていることが示され、仮説 7 (リストラ克服見込度に対して、個人自律優先性、目標計画性は正の影響を与え、組織優先性は負の影響を与えるであろう) は支持された。また、社外通用性変化からは正の影響 ($\beta = .18$) を受け、社内通用性変化からは負の影響 ($\beta = -.12$) を受けていることから、仮説 8 (リストラ克服見込度に対して、社外通用性変化は正の影響を与え、社内通用性変化は負の影響を与えるであろう) も支持された。

リストラ不安度は、リストラ切迫度からの正の影響 ($\beta = .32$) を受け、その影響は他の変数の影響に比べて大きかった。組織優先性、他律優先性からも正の影響 (それぞれ $\beta = .18$ 、 $\beta = .10$) を受け、個人自律優先性からは負の影響 ($\beta = -.21$) を受けていることが確認でき、仮説 9 (リストラ不安度に対して、個人自律優先性は負の影響を与え、組織優先性、他律優先性は正の影響を与えるであろう) は支持された。

また、仮説に基づかない結果として、目標計画性がリストラ不安度に対して弱い正の影響を与えていることが示された⁴⁵。このことは、目標計画性が個人自律優先性と比較的強い正の相関関係があるにも関わらず、リストラ不安度に対しては、相互に逆の効果を持つことを示しており、その結果、個人自律優先性がリストラ不安を軽減する総合的な効果は目標計画性を通じた間接効果によって、一部、相殺されると思われる。

また、社内通用性は負の影響 ($\beta = -.16$) を与えていることが確認でき、仮説 10 (リストラ不安度に対して、社内通用性変化は負の影響を与えるであろう) も支持された。

4. まとめと考察

リストラの対象となり、リストラ後、キャリア劣化のさらなる進展が予想されるのが、低克服・高不安型の人々である。本章では、低克服・高不安型のキャリア劣化に関わる指標を他の類型と比較し、在職中のキャリア劣化の進行についての分析を行った。

その結果、低克服・低不安型は、各拡張エンプロイアビリティ変化、労働環境・条件変化、職業生活満足変化、職業生活満足予想全てが低下傾向を示し、かつ、全ての類型の中で低克服・高不安型の得点が最も低かった (ただし、労働環境・条件変化と職業生活満足変化については、高克服・低不安型と同じサブグループに属し、有意な差は認められなかった)。

このことは、リストラ切迫時に厳しい状況に置かれると予想される低克服・低不安型の人々のキャリア劣化がすでに進行している可能性を示唆している。

その上で、因果モデルに基づく階層的重回帰分析によって、職業生活姿勢、職業生活見通しが拡張エンプロイアビリティ変化に与える影響と、さらにこれらの変数がリストラ反応に与える影響を検証した。

個人の自律性を優先する職業生活姿勢と職業生活における目標や計画性の高さが密接に結びつき、さらに新たな環境適応性への影響を通じて拡張エンプロイアビリティ全体に影響を与えることが示唆された。

このことから、個人自律優先性や目標計画性が低い場合には、拡張エンプロイアビリティの向上が阻害され、キャリア劣化が進行する可能性が高まることが予測される。

新たな環境適応性は年齢の向上に伴い低下する傾向を持つことから、個人自律優先性と目標計画性を高めることは、年齢によるこの低下を抑制する効果を期待することができ、こうした抑制効果が生じない場合には、年齢の上昇による拡張エンプロイアビリティの低下を通じキャリア劣化が進行すると思われる。

リストラ反応に対する諸変数の影響を見ると、個人自律優先性と目標計画性が低い場合には、リストラの克服の見込を難しくすることが示唆された。また、組織を優先する職業生活姿勢が強い場合にも、リストラが克服できる見込を高めることをより困難になる傾向

⁴⁵ 中克服・中不安型と低克服・低不安型は、職業生活姿勢では、同じようなプロフィールであるが、低克服・低不安型は、中克服・中不安型に比べて目標計画性が低かった。このことから、職業生活の今後の目標や計画を意識しないことによって、リストラ不安を生じにくくする効果が推定される。

が見られた。

さらに、社内通用性と社外通用性の向上は、リストラ克服見込に対して異なる効果を与える。社内通用性の向上は、リストラの克服の見込をより困難なものにし、社外通用性の向上は、リストラの克服の可能性を高めると考えられる。

社内通用性と社外通用性は、いずれも新たな環境適応性から影響を受ける。新たな環境適応性が向上した場合には、リストラ克服度の向上に対する社外通用性向上の効果が上回るため、リストラ克服見込を高める効果を持つが、その効果は、社内通用性の効果によって相殺されることから、新たな環境適応性変化がリストラ克服度の向上に与える影響は小さなものに留まると思われる。

リストラ不安の高まりに対して、リストラが切迫することが最も大きな影響を与えていた。個人自律優先性を高め、また、社内通用性を高めることで、リストラ切迫により高まる不安を抑制し、逆に、組織優先性、他律優先性が高い場合には、不安がより高まることが予想される。

なお、リストラ克服見込度、リストラ不安度に対する総合的な影響度（総合効果）を考えると、職業生活姿勢や職業生活見通しが拡張エンプロアビリティ変化を介して間接的に影響しているというよりも、職業生活姿勢と職業生活見通しがこれらのリストラ反応に直接影響している面が強い。つまり、職業生活姿勢と職業生活見通しが、拡張エンプロアビリティとリストラ反応の双方に影響を与えると解釈することが自然であると思われる。

特に、個人自律優先性と目標計画性を高めることによって、拡張エンプロアビリティの向上を通じてキャリア劣化を防止し、同時に、リストラの克服につながっていく点に注目すべきである。

一方で、組織優先性を高めても、拡張エンプロアビリティを向上させることにつながっていないことにも留意すべきである。そのことに加えて、組織優先性が高い場合には、リストラを克服しようとする傾向を抑制し、リストラ不安を促進させる効果を持つのである。

本章の分析から、組織を優先する姿勢を否定する必要まではないと思われる⁴⁶が、組織を優先する姿勢以上に個人の自律性をより伸ばし、職業生活における目標計画性を高める方向性を目指すことが有益であることは強調すべきであろう。

このことによって、個々の労働者のパフォーマンスを高め、結果として、キャリア劣化を防止し、リストラが切迫した際にも労働者が自ら克服できる可能性を高めるのである。

最後に、本章の研究については、第6章の研究を補完するものであるが、同時に第6章で示した研究課題の多くを共有するものであることを附言しておきたい。

⁴⁶ 我が国の企業経営者にとっては、その組織を優先する労働者は得がたい存在であると思われるが、そのことを強調した経営管理が、果たして労働者のパフォーマンスに真に貢献しているのかについては、さらなる検証が必要であろう。

第 3 部

第8章 キャリア劣化の複合要因

1. キャリア劣化の基礎的メカニズム

第1部では、技術革新やグローバル化を背景とする激しい経済社会変化に対応が迫られる中で、高齢化がさらに進展し、キャリアを劣化の浸透が懸念されることを見てきた。

第2部では、キャリア劣化にいたる直接的、間接的なメカニズムの解明と、それらを通じたキャリア劣化の防止・再生につながる要因の探索を行った。

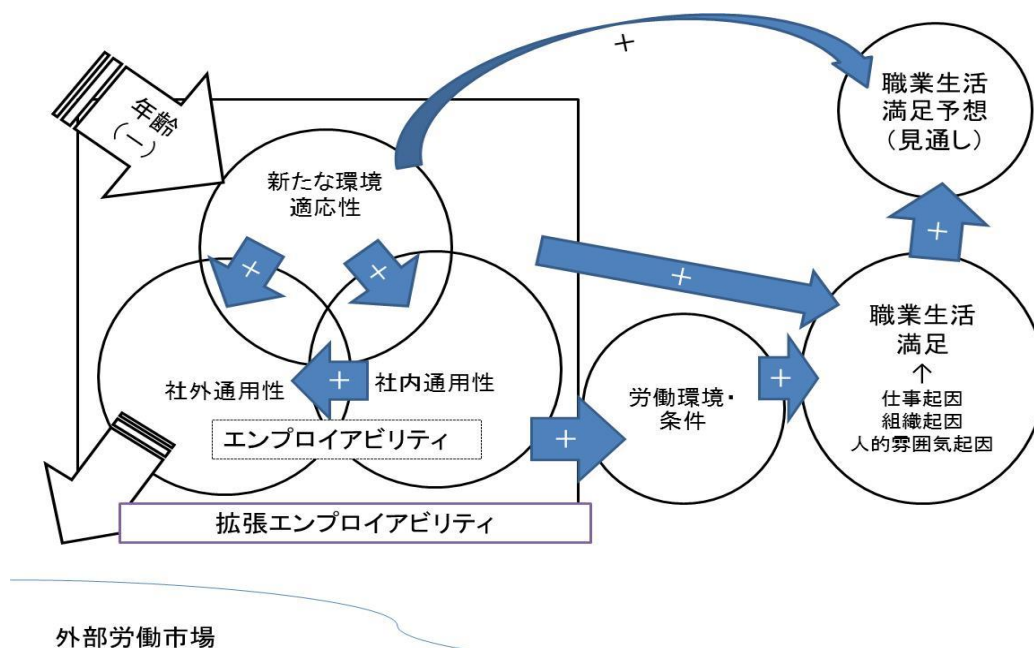
ここで、キャリア劣化の防止・再生策の検討に先だって、第2部各章の分析によって示されたキャリア劣化の基礎的なメカニズムをまとめる。

第1：新たな環境適応性、社内通用性、社外通用性からなる拡張エンプロイアビリティの低下それ自体が、キャリア劣化を構成する要因（ケイパビリティ低下）の一部であり、さらに、拡張エンプロイアビリティの低下が労働環境・条件や職業生活満足度の低下にもつながっていくこと。このことから、拡張エンプロイアビリティが、キャリア劣化の特に重要な要因と考えられること。

第2：拡張エンプロイアビリティを向上・維持させるためには、新たな環境に対する適応性を向上・維持することが鍵となること。

第3：新たな環境への適応性は加齢に伴い低下する傾向を持つこと（したがって、高齢化が進展する我が国においては、新たな環境適応性を低下させないことは、キャリア劣化を進展させないための一層重要なポイントとなる）。

図8-1 職業生活満足と拡張エンプロイアビリティの関係（第3章）



(出所) 筆者作成。

- 第4**：男性非正社員の場合のようなキャリア劣化の典型といえる状況では、環境（状況格差）と個人の価値重要性構造（意識格差）の相互因果関係によって、さらに拡張エンプロイアビリティが低下していくという悪循環が形成されると考えられること。
- 第5**：雇用流動化が進む中で、職場が変わることを前提とする働き方においては、働く者と取り巻く環境の両者に介入、働きかけを行うキャリア・エージェント機能の不在・弱体がキャリア劣化の要因となること。
- 第6**：正社員にとって、リストラはキャリア劣化の大きな契機となり得るが、リストラが切迫した場合に不安の高まりほどにリストラ克服の見込は高まっていかず、リストラを克服する見込を持てる者は一部に留まること。
- 第7**：リストラ切迫時に厳しい状況に置かれると予想される人々（低克服・高不安型）は、その在職中からキャリア劣化が進む傾向があること。
- 第8**：リストラ切迫時に厳しい状況に置かれると予想される人々は、職業生活において個人の自律性を優先する姿勢や目標計画性が低く、組織を優先する傾向があること。
- 第9**：職業生活における個人の自律を優先する姿勢の弱さや目標計画性の低さが要因となって、新たな環境適応性を通じ拡張エンプロイアビリティの向上の抑制又は低下を招くと同時にリストラ切迫時に厳しい状況に置かれることに結びついていくこと。

これら明らかにされたキャリア劣化の基礎的メカニズムにおいて、その鍵となるのが拡張エンプロイアビリティの低下である。以下では、拡張エンプロイアビリティが低下する要因を、関連研究をたどりながら、巨視的及び微視的な両方の視点から複合的に捉え直す。

2. 就業能力低下の複合的原因

千葉（2007）は、知識社会では、働く者の就業能力を強化することが、社会に参加し、社会を支えるために必要とされるとした上で、その「就業能力」を「就業するために用いられるスキルのみならず、将来の就業を可能・容易にするための能力を含む」概念として説明する。

この見方は、これまでのエンプロイアビリティを将来への就労可能性の観点を加えたものであり、広義の職業能力を指す。本研究において、エンプロイアビリティの概念にケイパビリティをより反映するために提唱した「社内通用性」、「社外通用性」に「新たな環境への適応性」を加えた「拡張エンプロイアビリティ」と共通するところが大きい。

拡張エンプロイアビリティは、従来エンプロイアビリティの範疇との差を説明する技術的面が強い概念であるのに対して、就業能力は、拡張エンプロイアビリティを中核としそれを包摂する、より一般的な概念として理解でき、以下では、特に断りがない場合には、拡張エンプロイアビリティと、就業能力をほぼ同義のものとして扱う。

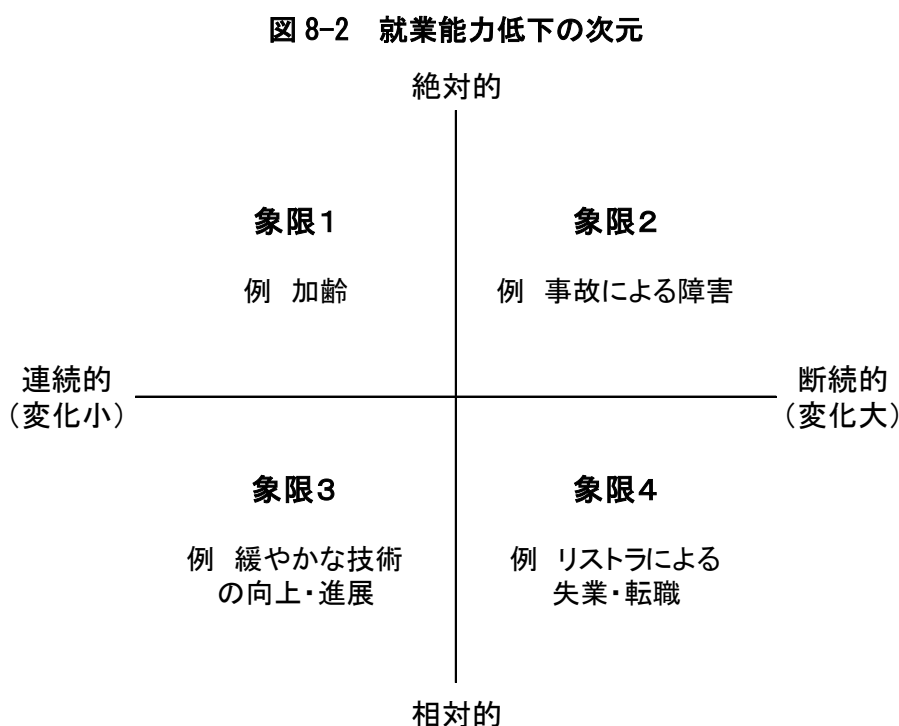
それでは、就業能力の低下は、これまでの社会科学で、どのように捉えてきたであろうか。

人的資本理論に従えば、人的資本投資（教育・訓練等）の収益率と減価率によって、能力

の向上・維持・低下は判断される。

人的資本が減価する要因として、加齢・傷病による消耗、技術進歩による陳腐化が指摘されている(De Grip and Van Loo, 2002; 米田, 2007)。そのほか、人的資本の減価は、転職等の職場の異動によっても生じ得る。それまでの人的資本投資が特殊企業技能に対してのもの(Off-JT 等含む教育・訓練)が主であれば、その企業にとどまらない場合は、異動した企業での人的資本の価値は減価するであろう。また、このことは、同じ企業にとどまったとしてもそれまで養った特殊技能を活かせない、これまでと異なる仕事内容の職場への恒久的な異動においても起こりえるものである。

このような人的資本の減価としての就業能力の低下は、理念型による分類としては「絶対的-相対的」の次元と「連続的(変化小)-断続的(変化大)」の次元に分けられる(図8-2)。



(出所) 筆者作成。

「絶対的」低下とは、他との比較基準によらず個人におけるその前後を比較における低下であり、加齢や傷病などによって生じるものが該当する。

一方、「相対的」低下は他者との比較等基準自体が高まることによるものである。技術の進歩や業務改革の進展についていうと、個人の能力はなんら変化しない、又は、教育・訓練等によって生産性の向上がなされた場合であっても技術進歩等による陳腐化がそれを上回っていれば、相対的に能力が低下することが生じる。

「連続的(変化小)」-「断続的(変化大)」は、加齢と事故によって障害が残るケース

の対比で見るとわかりやすい。加齢による能力低下はあるときに突然起こるものではなく、日々の少しずつの変化の連続の中で生じるのに対し、事故による障害及びその障害による能力の低下は、その前後での大きな変化が起こり、その変化は連続線上のものには感じられない。

技術進歩・業務改革の進展など外部との関係による相対的陳腐化にも2つの場合があり得る。一つは、進歩した技術・業務方法が普及することによって、身につけている技術・業務遂行能力が相対的に陳腐化する場合である。これらは、同僚あるいは他社の技術レベルが上がっている中では、技術進歩や業務遂行力の進展がないと能力は低下していると相対的に評価されるが、こうした変化は連続性の中で生じる。

技術進歩による能力の陳腐化に関して、小池(2005)は、生産性を大きく左右するスキルとして、問題や変化などの不確実性に対応するスキルとしての「知的熟練」を指摘し、こうしたスキルは技術が進歩しても不要にならないばかりか、むしろより要求されるようになるであろうとしている。技術の進歩・進展だけではなく、業務方法の改善による技能・技術の陳腐化といったものも、革新と受け止められるような急激なものでなければ、連続性の中で受け止められるものである。

しかし、これらが革新的・急激かつ大きな変化によって、その所属する部門ごと不要になるようなものであれば不連続、断続的なものと理解される。また、リストラによって転職を余儀なくされる場合にも、突然にこれまでの企業内での特殊技能が通用しないという意味で、相対かつ変化が大きく断続的な形で能力の低下の例に含まれよう。

4つの事象のうち、第2事象「絶対的・断続的」については、疾病・障害に対する職業リハビリテーションなど本研究の射程とは異なる課題となるものである。ここでは第2事象を除く、第1事象、第3事象、第4事象を中心に考察を進める。

まず、技術革新や業務改革の進展といった環境変化の中において、何らかの人的資本投資がなされなければ、相対的に就業能力が低下(第3事象及び第4事象に該当)していくことが予想されることから、先に、我が国の人的資本投資、即ち、教育訓練投資の状況について見ていく。

3. 低水準な教育訓練投資

千葉(2007)は、近年のアジア諸国との競争の激化と変化の中での知識社会への様相の深まり、高齢化の進展の中で、個々の労働者の「就業能力」を高め、発揮することができる社会経済基盤をつくることを課題であるとする。このことは、先の枠組みでいえば、相対的な就業能力の低下を防ぐことにつながる。

しかし、現状は、①労働者の自己啓発の少なさ、②自己啓発を行う労働者の意欲と企業・社会側での環境の非整備、③低調な職業訓練投資、④企業における非正社員に対する、さらに低調な職業訓練状況によって、我が国の労働者の就業能力は逆に低下・劣化していると指摘する。

千葉(2007)の指摘を巨視的にみれば、自己投資(自己啓発)、企業による投資、政府の投資を総合して全体の教育訓練投資が不足しているとみることができよう。

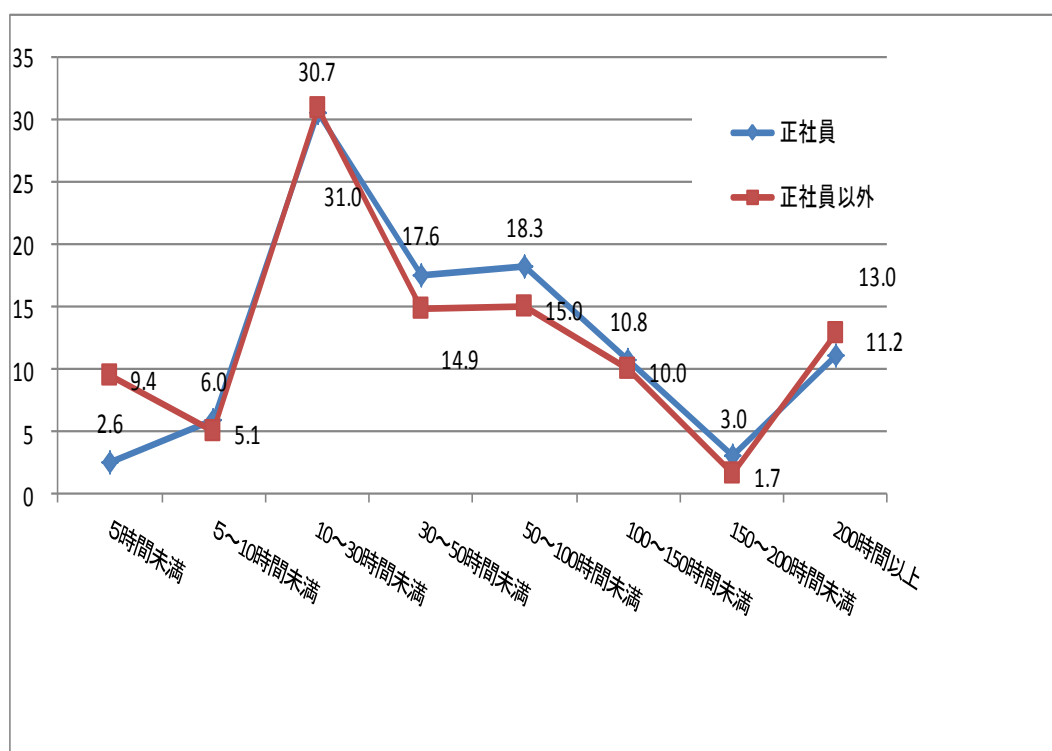
まず、労働者の自己投資としての自己啓発について、最近の調査結果(厚生労働省, 2011b)から検証していくと、前年1年間になんらかの自己啓発を行った者は、正社員では43.8%

に留まり、正社員以外では2割(19.3%)にも達しない。自己啓発を行った者でもその一人当たりの平均延べ受講時間を見ると、正社員では79.8時間(2011年度調査,前年度は83.1時間)、正社員以外では90.5時間(2011年度調査,前年度は82.3時間)と1月当たりでは6時間から7時間半程度に過ぎない。

加えて、自己啓発の時間別の分布(図8-3)を見ると、正社員、非正社員ともに1割程度の人々が200時間以上自己啓発を行っており、これらの人々の影響によって見かけ上1人当たり平均自己啓発時間は高めに引きずられていることが分かる。

実際には大半の人々が平均自己啓発時間を下回っており、多くの労働者は、自己啓発を行っていないか、あるいは行っても就業能力を形成するためには不十分な状況にあると推測される。

図8-3 自己啓発の延べ受講時間階級別労働者割合



注) 自己啓発を行った者のうち、「不明」の者を除いて割合(%)を算出。

(出所) 平成23年度能力開発基本調査結果(2011)をもとに筆者作成。

一方、自己啓発を行う環境整備という点では、正社員の自己啓発に対して「支援している」事業所割合は66.7%(2011年度調査)であり、支援の内容(複数回答)としては、「受講料などの金銭的援助」が80.7%と主体を占め、以下「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」43.9%、「社内での自主的な勉強会等に対する援助」42.0%と続いており、企業では一定の自己啓発支援を行おうとしていることが伺える。しかし、自己啓発を行った正社員のうち、費用の補助を受けた者は38.8%に留まり、非正社員では24.0%と、もともと少ない自己啓発実施者のうち、補助を受けた者はさらに限定された範囲であり、企業の行う

自己啓発支援が極めて表面的なものに留まっていることが伺われる。

自己啓発は労働者の主体的な学習への動機付けが前提となるものである。正社員では、希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力の獲得方法として、その49.5%は、「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要」として、「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」18.8%に比べても高く、半数は、自己啓発の必要を感じている。

それにもかかわらず、先に見たように就業能力の本格的な形成につながるような自己啓発を行う者はわずかな人々に留まっている。より強く自己啓発を動機づける環境が整備されているのかどうかを、より大きな問題として理解する必要がある。

労働者が自己啓発をできない問題として第一に挙げるのが、「忙しくてその余裕がない」ということである。例えば、自己啓発に問題があるとする正社員（2011年度調査80.4%）のうちの57.3%が「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」を挙げている。こうした点について、千葉（2007）は、労働政策研究・研修機構の調査結果（2006）から、個人が自己啓発に使用することができる時間は115.8時間であるが、実際に費やされた時間は31時間とその28.4%に過ぎないとして、時間のなさは物理的な時間量を指すのではなく、あらかじめ予測のつく時間等裁量度が制約されている点にあることを指摘している。

加えて、労働時間以外の多くの時間を自己啓発に当てるためには、自らの職業生活の今後を考えて、その目的・動機付けが明確なものとなっている必要がある。このためには、今後の職業生活設計をしっかりと行い、自ら身につける必要のある知識・能力を見定める必要がある。

しかし、正社員に対して職業生活設計を考える場を提供している事業所は正社員の場合であっても、43.7%に過ぎず、その提供の中味も、「上司との面談」（89.4%）が主なものとなっており、「キャリアプラン策定のための研修」（4.5%）、「キャリア・コンサルティング制度（2.9%）」といったものは極めて少数に留まり、職業生活を見つめ直して、自己啓発に取り組むといった環境づくりにはほど遠い状況であることが伺われる。

さらに、千葉（2007）は政府、企業とも教育訓練投資額が低調であることを指摘する。

政府の教育訓練投資額に対するGDP比をOECD諸国と比較したものが表8-1である。我が国政府の教育投資額のGDP比は、近年では米国は上回っているものの、OECD平均を下回り、特に教育訓練を重視する独仏、北欧諸国との差は大きい。政府レベルにおける教育訓練投資は国際的には低調なレベルにあることが伺われる。

表 8-1 OECD 各国の教育訓練投資額の GDP 比 (2008—2009)

	2008年	2009年	2010年
日本	0.06	0.11	0.07
アメリカ	0.07	0.05	0.04
フランス	0.28	0.36	0.38
ドイツ	0.27	0.35	0.31
デンマーク	0.23	0.30	0.42
フィンランド	0.36	0.43	0.53
OECD平均	0.13	0.16	0.17

注) 1. 日本とアメリカは各年度、他の国は年。

2. 日本においては都道府県における投資額は含まれておらず、アメリカの州政府における投資額 (例えば、コミュニティカレッジへの支出等) も含まれていないなど、比較に当たっては、一定の幅を持って見る必要がある。

(出所) OECD(2012)から筆者が作成。

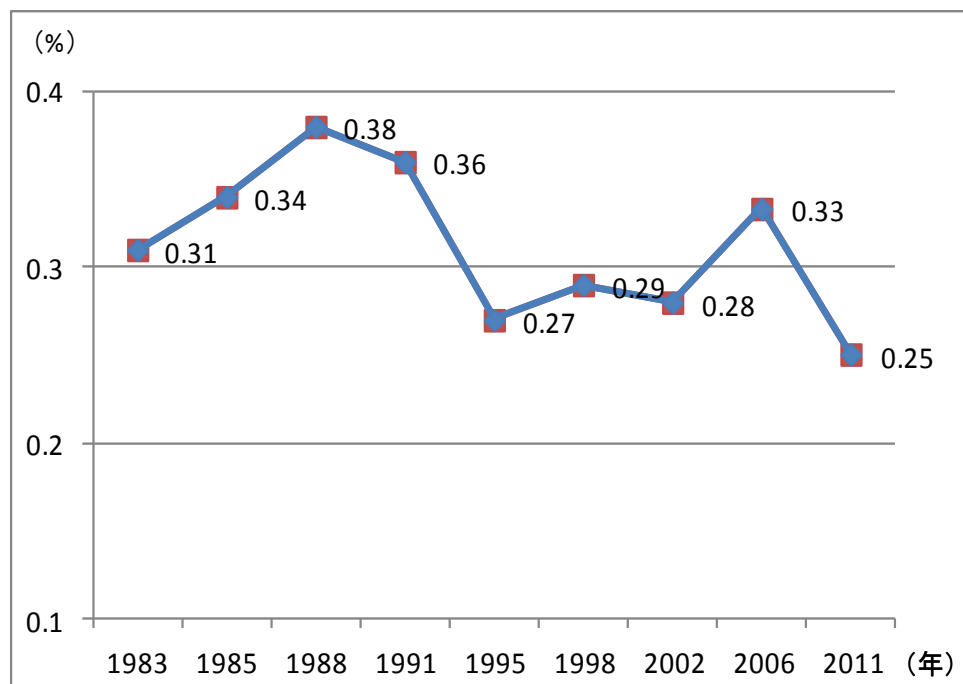
企業における教育訓練投資に目を移すと、教育訓練に支出した労働者費用の一人当たり平均額をみると、OFF-JT は 1 万 5 千円、自己啓発支援に対する支出は 6 千円であり、合計しても 2 万 1 千円と少額に留まっている (厚生労働省, 2013)。企業の労働費用に占める教育訓練費の割合の推移 (図 8-4) を見ていくと、近年は、1988 年のピークに比べ低水準で推移していたが、最近になってさらに大きく低下しており、1983 年以降最も低い水準になっていることが分かる。

企業の方針として、労働者に対する能力開発の責任主体について、「企業主体で決定すべき」又は「それに近い」とする企業は、正社員では 74.5%、非正社員でも 63.2%であり、「労働者個人主体で決定すべき」又は「それに近い」とする企業の割合は、正社員、非正社員いずれに対しても少ない (正社員 25.5%、非正社員 36.7%)。今後の方向付けについて見ると、正社員、非正社員ともに「企業主体で決定」すべき又は「それに近い」とする企業割合が、正社員では 78.7%、非正社員では 65.4%と現在の値より高くなっている。多くの企業は、意識の上では、企業が能力開発に責任を持つべきとして、その方針を将来に向けて踏襲または増強しようとしているが、それとは裏腹に実行がなされていない状況となって

いる。

これらを見る限り、我が国においては、政府、企業ともに、全体として労働者に対する教育訓練投資に積極的であるとはとてもいえるような状況ではない。

図 8-4 企業の労働費用に占める教育訓練費の割合の推移



注) 1.

労働者 1 人 1 カ月平均の教育訓練費／労働費用 (%)。

2. 教育訓練費は養育訓練施設（一般的教養を高める目的で設置された学校は含めない）に関する費用、指導員に対する手当、謝礼、再委託訓練に要する費用の合計額。

（出所）「賃金労働時間制度等総合調査」（労働省）、「勤労条件総合調査」（厚生労働省）、「就労条件総合調査」（厚生労働省）により筆者が作成。

千葉(2007)の指摘を出発点として、さらなる検証を進めていった結果、より具体的な形で我が国の労働者の就業能力の向上に関わる問題が浮かび上がってきた。

第一に、労働者の自己啓発について、一部の労働者を除き多くの労働者は何もしていないか、あるいは、していても就業能力の形成に寄与するものとはなっておらず、自己啓発については千葉の指摘以上に深刻な状況にあることが推測されたことである。

第二には、企業は自己啓発支援の制度を設けている等自己啓発支援に取り組んでいないわけではないが、その取組が表面的なものに留まり、真に労働者の自己啓発を誘引するようなものとはなっていないことである。つまり、労働者、企業とも、労働者の自己啓発を促進する考えはあっても、そのとおりになっていない現実があることである。

第三には、政府による労働者への教育訓練投資は、積極的とは言える水準にはないことである。我が国では、労働者の教育訓練は、企業における長期雇用を前提として、在職中の労働者の教育訓練は主に企業の役割と理解され、政府は、あくまで補完的な役割を担う

ことが期待されてきた。加えて、我が国の失業率が、中長期的にはしだいに高まってきているとはいえ国際的に見ると低い水準であったことから、再就職支援のための教育訓練費も低く抑えられてきたと想像できる。

第四には、企業による労働者への教育訓練投資も低調であることである。

教育訓練において、主役を担うことを期待されてきた企業は労働者の能力開発の責任を担う考えはあるものの、実際には、激しい環境変化に対応するための教育訓練投資が行われてきたとは言えないのが実情である。

激しい経済社会の変化の中で、労働者の自己啓発、企業内教育訓練、政府の関与による教育訓練のどれもが不十分なまま、その三者ともに、それを克服するための十分な動きも見られない。こうした中では、労働者の就業能力が全体と相対的に低下していく傾向は、いわば必然的な成り行きとも思える。その上に、我が国では、高齢化による絶対的能力の低下が加わっていくことを考慮すると如何に深刻な状態であるかが理解される。

諏訪（2007）は、社会が、自助（個人）、共助（企業）、公助（政府）が互いに関連しあって成り立つものとして、広義の雇用政策⁴⁷において、自助、共助、公助の特定の時代・社会文脈に応じた実現可能かつ最適な組み合わせの模索する必要性を強調する。

高度成長以降、雇用政策は、共助（長期雇用下の人材育成等企業組織）が担っていた面が強く、これを公助（政府）が補完してきた。その中では、自助の役割は小さかったが、経済社会の大きな変化が起こっていく中で、労働者が主体的にキャリアを築いていくことの重要性は高まっており、この意味で働く者の自助の役割が増していくことになる。

しかし、個人には、様々な制約要因の中で失業等の多くのリスクへの対応力にも限界があり、完全に自助に還元して済むはずがなく、公助（政府）の役割としての一定の環境整備は不可欠である。また、これまで、雇用政策は、企業を主体する共助依存型であり、これがなくなることは考えられず、働く者が能力を育成・発揮できるよう、企業（共助）の役割も依然として重要であろう。

諏訪（2007）は、これらを組み合わせた自助、共助、公助の分業と協業のバランスが取れたものとしていく必要性を訴えている。しかし、これまで見てきた就業能力の向上における取組の現状は、分業と協業のバランスがとれた状態とは言い難く、自助、共助、公助のいわば三すくみの状態となって、トータルとしての教育訓練投資が進んでいる様子は伺えない。

労働者が環境変化に対応するための就業能力の育成について、自助、共助、公助の三すくみの中、問題の深刻度は増している。

西尾（2012）は、取り巻く環境の激しい変化への対応において外部労働市場からの調達に経済合理的であることから、すでに我が国の企業の特徴とされてきた長期雇用システムが瓦解しつつあるとする。

労働者⁴⁸は、長期雇用を前提とした、配置転換による職域の変更、拡張によってジェネラリストとして養成され、多くは専門性を持たない中で、管理職として内部昇格の前提となる

⁴⁷ 諏訪（2007）は、雇用政策を狭義には国家が行う雇用をめぐる諸施策、広義には雇用をめぐる諸解決策であるとしており、ここでは広義のものとして捉える。

⁴⁸ 西尾（2012）では、「ビジネスパーソン」と表現されている。

組織自体がフラット化することによって役職から外され、成果給の導入によって収入減を余儀なくされつつあるとする。企業はこうした過渡期にある労働者に対して十分な関心を示さず、その結果として、企業がこれらの労働者を塩漬けし途中放棄する可能性を示唆する。

企業の途中放棄の顛末として、まさにリストラが予想される場所であり、労働者の側でも、こうした企業動向から、正社員であってもリストラを身近なものと感じているものは少なくない。しかし、多くの人々はリストラが本当に切迫してきたとき、組織よりも個人の自律性を優先して社内外での仕事の実力が養っている一部の人々を除いて、リストラを克服する準備ができないままである（第6章、第7章）。

企業も労働者の多くも過渡期であることを認識しているものの、その対応や備えを行うことができず、なし崩しに状況を悪化させているのである。

伊藤（2010）は、こうした社会的仕組が、相互に補完的であり、社会において、長期間かけて進化してきた仕組は、社会の他の仕組と補完的な関係にあることを前提に雇用の問題を考えるべきとする。教育訓練制度やそこで提供される教育訓練の内容、労働市場、企業組織と労働者の関係、労働組合の機能、政府による雇用政策、労働者のライフスタイルすべてのものが相互に密接に関わっており、これらの制度・慣行のどこかに問題が生じても、他の部分が制約となって、変化を実現することが難しくしているとする。

我が国では、企業の中で、知的熟練を軸としたスキルアップを行い、それによって、企業の成長とともに労働者も様々な恩恵を享受するという、内部労働市場の発展的な循環を形成してきたが、こうした内部労働市場の発達によって、外部労働市場は貧弱なものとなっていき、外部労働市場が貧弱であるため、多くの人々は、内部労働市場にしがみつこうとする。

このため、高齢化や産業構造の変化の中にあって、グローバルな競争が激しくなり、旧来の雇用制度や慣行に問題点が多く目につくようになったとしても、こうしたシステムとしての補完の壁が立ちほだかることから、問題点を局所的に修正することは難しい。そのシステムが機能しなくなっても、この循環を変えていくことは簡単ではないことが、グローバル化や産業構造の変化に対応できない大きな理由となっているのである。

問題解決のためには、それぞれの事象を相互関連システムの中で捉える必要がある。

諏訪（2007）も、社会が個人を尊重し、意欲を鼓舞し、能力などを高めようと努め、個人は適性・意欲・能力などに応じて就業し、これにより社会を支え成り立たせようとする相互関連による循環サイクル（システム）⁴⁹の円滑な展開に役立つべき方向性に雇用政策の方向性や枠組みを変えることを提唱する。

このために、さらにミクロレベルにおいて、その関係性を見ていくことにする。

4. 基幹労働力の育成システムから漏れる人々

これまで、我が国では、企業内人材育成が中心となってきた、そこで、企業内のミクロレベルにおいて、労働者の就業能力の向上や低下をもたらす要因を探り、環境と個人の相互関連のシステムの中で関連を見ていく。

⁴⁹ 相互関連による循環サイクルは、環境と個人の動的なシステムとして捉えられる。

従来いわれたきた社内通用性と社外通用性からなるエンプロアビリティに、新たな環境適応性を加えた拡張エンプロアビリティは就業能力の中核として位置づけられるものである。

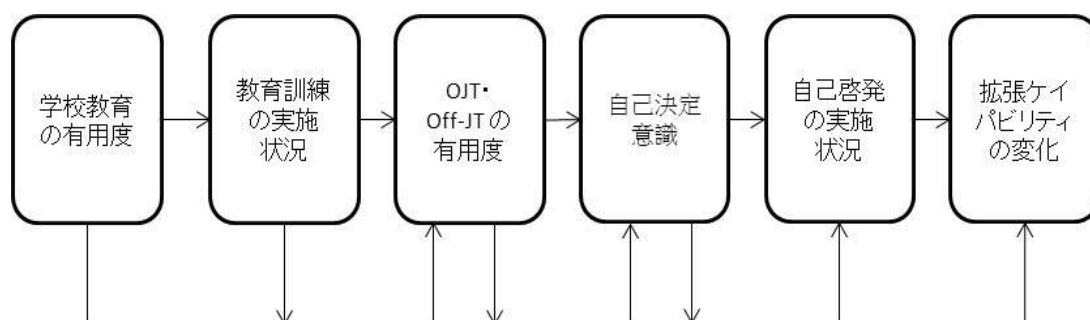
佐藤（2011）は、学校教育の有用度や OJT、Off-JT を中心とした企業における人材育成施策が自己決定意識を高め自己啓発に繋がっているのかどうかを検証するとともに、積極的な自己啓発が拡張エンプロアビリティの向上⁵⁰に与える効果を検証している。

以下では、本研究の観点からの補足的な解釈を加えながら佐藤(2011)の分析を振り返ることとする⁵¹。

第 2 章及び第 3 章の同じ法政大学「人口オーナス調査」のデータの中で、現在若しくは過去に何らかの形で雇用者として就業経験があった者を対象として、男性正社員と女性正社員・女性非正社員の比較分析を行っている。

図 8-5 の分析モデルを想定して、階層的重回帰分析による検証を行っている。

図 8-5 佐藤（2011）の分析モデル



注) 1. 佐藤(2011)は、研究に関連する設問として、「教育訓練・自己啓発の実施状況」「受けた OJT の有用度」「受けた Off-JT の有用度」の 3 項目群、42 項目は、佐藤自らが設計したものを、「学校教育の有用度」8 項目は西川桃子が設計したものの、「自己決定意識」8 項目は、石山恒貴が先行研究をベースに用いた「自己決定意識」因子のもととなったもの、「拡張エンプロアビリティの変化」(5 年前と比べた現在の拡張エンプロアビリティの変化, 25 項目)は、筆者(2010)が設計したものをそれぞれ利用したとしている。

2. 「拡張エンプロアビリティの変化」を佐藤(2012a)は、「キャリア状況の変化」としているが、内容は同じものであり、本研究の趣旨から、ここでは「拡張エンプロアビリティの変化」と記載している。

(出所) 佐藤(2011)による図を佐藤の許諾を得て筆者が一部修正のうえ作成。

⁵⁰ 佐藤(2012a)は、拡張エンプロアビリティの構成要素である「新たな環境適応性」、「社内通用性」、「社外通用性」を「キャリア状況」として分析を行っている。

⁵¹ 補足的解釈を加えることについて佐藤氏本人から許諾を得ている(2013年2月27日)。

分析に使用された各変数は因子分析によって抽出している。変数の内容について解説を加える⁵²。

①学校教育の有用度

「体力・徳育・人間的基礎教育」、「視野拡大・将来教育」の各変数からなる。各変数の内容は次のとおりである。

「**体力・徳育・人間的基礎教育**」は、情操的かつ社会生活の基礎づくりへの有用度を表す。

<構成する項目>

「スポーツ・体力向上」、「道徳や思いやりの教育」、「表現力やコミュニケーションの教育」

「**視野拡大・将来教育**」は、基礎学力以外の点に対して視野を広げ、学業後の将来に目を向けさせることへの有用度を表す。

<構成する項目>

「進路や職業の教育」、「性教育」、「美術・音楽などの教育」

②教育訓練実施状況

「教育訓練実施状況」は、企業での教育訓練についての機会（過去だけではなく将来の予想も含む。）とその有用性に対する評価に関する項目から構成され、教育訓練の機会とその有用度を表す。

<構成する項目>

「過去に会社で受けてきた教育訓練は十分である」、「過去に会社で受けてきた教育訓練は現在の仕事で役に立つ」、「今まで会社で受けた研修は役に立っている」、「今後、所属する会社では十分な教育訓練を提供してくれそうだ」。

③受けた OJT の有用度及び受けた OFF-JT の有用度

「OJT 業務遂行」、「OFF-JT 中長期視野考察」、「OJT・OFF-JT 顕在的知識・スキル習得」、「OFF-JT 業務関連基礎知識」の各変数からなる。各変数の内容は次のとおりである。

「**OJT 業務遂行**」は、OJT を通じて得られた幅広い業務遂行当たりの有用性について評価する項目から構成され、OJT による総合的な業務遂行に対する有用度を表す。

<構成する項目>

「OJT：社内の仕事の流れ・業務フローの理解」、「OJT：仕事に関連する知識の習得」、「OJT：仕事上の実際の問題解決」、「OJT：仕事に関連する知識の体系化・概念化」、「OJT：他者からの学び・気づき」、「OJT：人的ネットワークの構築・交流の促進」、「OJT：仕事における自らの役割の理解」、「OJT：仕事に必要なビジネスマナー（身だしなみ、コミュ

⁵² 佐藤(2011)では、因子分析結果からの因子名のみ記され、各因子（その尺度及び尺度による変数を含む）の解説はなされないことから、本解説は筆者の責任によるものである。

ニケーションなど)」、「OJT：仕事に必要なビジネススキル（企画力、プレゼンテーションなど）」。

「OFF-JT 中長期視野考察」は、OFF-JT による仕事と仕事・組織に対する個人の関わりに対する基本認識・動機付けや人的ネットワークなど今後の職業生活設計行う上での有用度を表す。

＜構成する項目＞

「Off-JT：仕事におけるモチベーションの向上」、「Off-JT：仕事における自らの役割の理解」、「Off-JT：自社・自組織の戦略や方針・基本的な考えの理解」、「Off-JT：自らを振り返る機会・内省する機会・キャリアを考える機会」、「Off-JT：人的ネットワークの構築・交流の促進、Off-JT：転職に役立つ能力の向上」、「Off-JT：仕事上の実際の問題解決」

「OFF-JT 業務関連基礎知識」は、OFF-JT 受講による日常業務を行うための基礎的・基盤的知識習得の有用度を表す。

＜構成する項目＞

「Off-JT：社内の仕事の流れ・業務フローの理解」、「Off-JT：仕事に関連する知識の習得」、「Off-JT：仕事に関連する知識の体系化・概念化」

「OJT・OFF-JT 顕在的知識・スキル習得」は、OJT、OFF-JT を問わず知識やスキルの習得への顕在的（目に見える形での）スキル等獲得の有用度を表す。

＜構成する項目＞

「OJT：資格取得」、「OJT：IT・パソコンスキルの習得」、「Off-JT：資格取得」、「Off-JT：IT・パソコンスキルの習得」

④自己啓発積極実施

過去や将来の自己啓発実施や見込と自己啓発の有用性評価から構成され、全体としての自己啓発の積極性を示す指標を表す。

＜構成する項目＞

「過去に自らが行ってきた自己啓発に十分な時間をかけてきた」、「今後、自己啓発の時間を増やしたい」、「過去に自らが行ってきた自己啓発は現在の仕事に役立つ」

⑤自己決定意識

新井・佐藤(2000)が自己決定理論 (Deci&Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000) に基づき、自己決定意識尺度の下位尺度として検証した「自己決定志向性」尺度を用いたものであり⁵³、石山 (2012a) はこの変数を「自己決定意識」としている。

⑥拡張エンプロイアビリティ変化 (キャリア状況の変化)

⁵³ 本解説は石山 (2012a) の解説をもとにしている。

佐藤(2012a)が筆者の許諾を得て分析に使用したもので、佐藤(2012a)では「キャリア状況の変化」としている。その変数の内容は、第3章で示した「新たな環境適応性変化」、「社内通用性変化」、「社外通用性変化」と同じであり、ここでは、拡張エンプロイアビリティとして扱う。

佐藤(2012a)は、分析モデルに基づく階層的重回帰分析の結果から次を見出している。

- ① 男女・雇用形態を問わず、自己啓発行動に対して直接学校教育の有用度が影響している訳ではないが、学校教育における体力・徳育・人間的基礎教育が、教育訓練の受講やOJT・Off-JTの有用度、自己決定意識に影響（さらに女性に関しては視野拡大・将来教育も一定の影響）を与えており、学校教育の有用度は間接的に自己啓発行動に影響を与えていた。
- ② 男女・雇用形態を問わず、教育訓練の積極受講が直接的に自己啓発行動に影響を与えていた。
- ③ 男性正社員については自己啓発行動とそれを裏付ける自己決定意識、中長期的な視点でのOff-JTなどが相まって、拡張エンプロイアビリティに正の影響を及ぼしていた。
- ④ 女性に関しては正社員・非正社員を問わず、自己啓発行動は、一部（社内通用性変化）を除き、拡張エンプロイアビリティへの有意な影響が見られなかった。

つまり、自己啓発の積極性に与える学校教育の有用度や教育訓練の積極的受講は男女・雇用形態を問わず、かなり共通していたが（上記①及び②）、拡張エンプロイアビリティの向上に対する自己啓発の影響は、男女で異なっていたのである（上記③及び④）。

このことから、佐藤(2012a)は、男性正社員に関して、学校教育を基点に教育訓練受講、OJT・Off-JTの有用度、自己決定意識、自己啓発行動、拡張エンプロイアビリティの変化の流れで、キャリア形成における自己啓発を軸とした成功モデルが描け、自己啓発行動やそれに影響を与える自己決定意識、中長期的な視点でのOff-JTを通じた学習を組み合わせることにより、キャリア開発を行える可能性を示唆した。

一方、女性正社員・女性非正社員については、現段階では上記のモデルは当てはまらず、自己啓発行動がキャリア状況の変化に対して、社内通用性変化を除き有効に機能しておらず、女性に対する自己啓発支援のあり方の再考が必要であることが導き出されたとする（佐藤, 2012a）。

佐藤(2012a)は、男性正社員に関しては、学校教育を基点に教育訓練受講、OJT・Off-JTの有用度、自己決定意識、自己啓発行動、拡張エンプロイアビリティ変化の流れで、キャリア形成における自己啓発を軸とする成功モデルが描けたとする。一方、女性社員や非正社員に関しては、現段階では男性正社員のモデルは当てはまらず、自己啓発の積極性も拡張エンプロイアビリティの向上に対してあまり有効に機能していないとする。

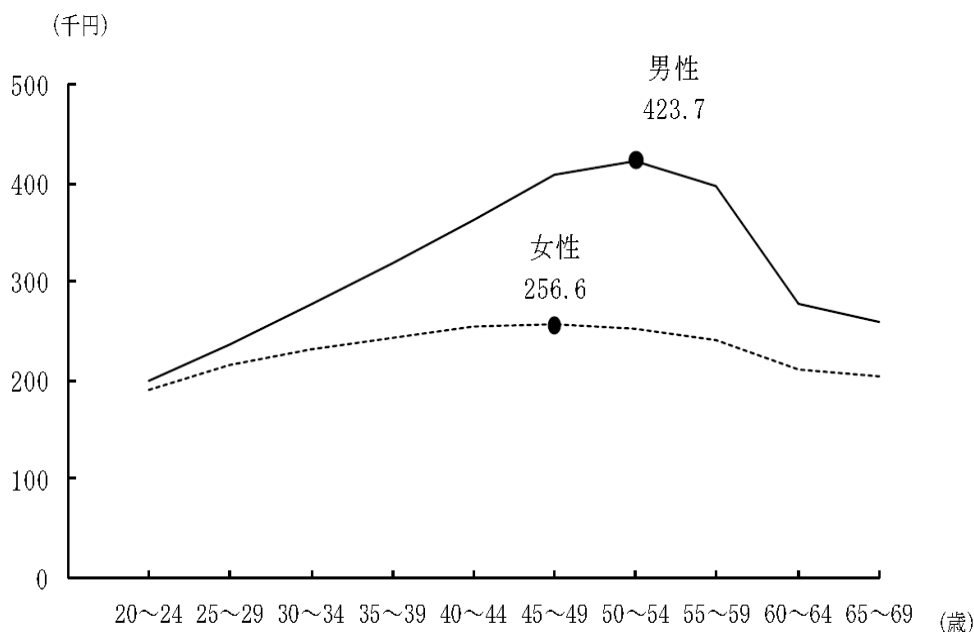
池永・川口(2010)は、平成19年就業構造基本調査の個票を用いて、女性、非正規、低学年の労働者を周縁的労働者として、訓練実施率の違いを分析している。それによると、①年齢、従業者規模、継続就業年数、産業、職業でコントロールした場合に、女性、低学歴、非正社員の訓練実施率が低いことを示している。これまでの研究結果(樋口・戸田, 2005；

須賀, 2009 ; 池永・川口, 2010) から女性に対する女性正社員は男性正社員に比べて職業訓練機会が少ないことも指摘できる (佐藤, 2012b)。

これらの分析結果を踏まえて、男女別の一般労働者の賃金カーブをみると、男性では、年齢階級が高くなるとともに賃金も上昇し、50～54歳で423.7千円(20～24歳の賃金を100とすると211)と賃金がピークとなりその後下降している。女性では、45～49歳の256.6千円(同135)がピークとなっており、男性とのピークの差は大きく、賃金カーブ自体がかなり緩やかなものとなっている(図8-6)。人的資本理論の観点から見ると、男性に比べて、女性の人的資本の蓄積がなされていないことを示しており、能力開発・人材育成構造が異なることの間接的証拠となる。そう考えると、OFF-JTによる業務関連基礎知識の有用度が高いことが、社外通用性の向上につながるのかが理解できる。企業特殊技能(社内通用性)の蓄積が少ないからこそ、社内における業務(仕事)の基礎を学習することで、社外に通用する可能性が高いのである。

第3章の研究結果からは、非正社員と正社員の職業生活の価値重要性構造には違いが認められたが、男女正社員間ではこうした違いが認められなかった。このことから、労働者の心理的な問題としてではなく、基幹労働者としての位置づけが不十分なことによってそもそも教育訓練機会・内容に違いがあるなど企業の人材育成環境の問題と考えられる。

図8-6 男女別一般労働者の年齢階級別賃金



注) 線上の●印は賃金ピークを示す。

(出所) 賃金構造基本統計調査 (厚生労働省, 2013)

上記はいわゆる正社員間の男女比較であるが、非正社員の場合はさらに状況は深刻である。

正社員と非正社員との教育訓練の受講状況を見ると、2010年に正社員にOFF-JTを実施

した事業所は 71.4%に対して、非正社員に実施した事業所は 32.9%に留まり、OFF-JT を受講した者の割合も、正社員 41.4%に対して非正社員 19.2%と低く、また、受講者の受講時間についても、正社員の 39.5 時間に対して 21.6 時間と大きく下回っている。計画的な OJT についても実施した事業所割合は、正社員 63.0%に対して、非正社員 30.8%と大きな差がある。

教育訓練の機会（教育訓練を受講する場合の時間等を含む）の点から見て、非正社員はその多くが企業内の人材育成システムの外におかれ、就業能力の向上が見込みにくい状況であることが分かる。

こうした非正社員は、労働者全体の 1 / 3 を超え、さらに増加する傾向が見られる。

第 2 章の推計から、キャリア劣化、キャリア可能性該当者の割合はいずれも正社員よりも高かったが、就業能力の低さは、正社員への転換を困難にし、また、非正社員として長くとどまることによって、正社員に比べた就業能力に差が広がるという悪循環が容易に予想できる。

これらの根底には、企業内での教育訓練の機会の乏しさがあるが、自己啓発の実施率も正社員 43.8%に対して非正社員 19.3%と、もともと自己啓発の実施率が高いとはいえない正社員に比べても、さらに低いものとなっている。

さらに、第 4 章で見てきたように、非正社員では、就労における価値重要性構造が正社員と異なっている。即ち、教育訓練機会の乏しさに加えて、自ら就業能力を高めようという意欲も生じにくく、職業生活をおくることが就業能力の向上につながりにくい。実態格差が意識格差をつくり、意識格差がさらなる実態格差を増幅する構造（吉川, 2007）になっている。特に、男性非正社員については、その悪循環はより一層深刻なものと思われる（第 4 章）。

5. 基幹労働者育成システムの問題

職業生活満足の向上に社外通用性は寄与していないという第 3 章の分析からも、我が国の労働者が現在の所属組織、職務への内向き傾向が読み取れるが、自己啓発を行った者にその理由を尋ねると、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が正社員（86.3%）、非正社員（81.2%）どちらも特に高く（厚生労働省, 2011b）、現在の仕事と直接つながりのない自己啓発ですら、外部労働市場を意識して就業能力を身につけようという者は少なく内向きに現在の仕事に限定した目的で行う者が主流を占めていることが分かる。

こうした労働者の内向き意識は、長期雇用を前提とする日本の雇用慣行によって強められていくことが推測される。企業の内側に向かう労働者の意識は日本企業の長期雇用を前提とする雇用慣行の副作用として現れている可能性がある。

田中（1996）は、日本企業の雇用慣行の副作用として中高年ホワイトカラーにおいて、企業の実際の評価と異なって加齢とともに向上すると捉えている者が多く、企業と個人の間にかかなりの意識のギャップが存在することを指摘する。

こうしたことが生じる原因として、入社後 10 年程度を経過すると、より高度な目標に向かって指導できる者がいなくなり、結果として、あいまいな目標設定や拘束力が弱く、その場その場のなりゆきにまかせる「なりゆき型能力開発」になってしまうとする。さらに、そのなりゆき型能力開発によって養成されるのは、疑似的な専門能力に過ぎないが、組織

内に一定の職務領域を確保し、組織内に変化する時代の中での通用性を持った真の専門能力者が他にいないことで本当の実力が問われることがないことから成り立っているとす。

この両者の関係によって、実際には、環境変化が生じている中で、知識・技量の陳腐化が進んでいく。

また、そのプロセスにおいて、社外にも通用する専門能力が小さくなっていくのと反対に、加齢とともに増加する実務経験の量に比例して社内影響力が強くなり、職階を上っていくことになる。そして、給与も職階（管理職等級）に応じて支払われるため、本人は、実際の能力を反映しない形で有能感・充実感を高める。しかし、意識化されないまま専門能力の方はどんどん陳腐化し、回復不能な程度にいたってしまうとする。

田中（1996）が研修プログラムの中で、現状の専門能力の程度をあらゆる集計結果が収入金額に換算することを行った結果、研修受講者（中高年ホワイトカラー労働者）のその平均額は期待収入額の 58%に留まり、受講者にとって予想外の大きな格差がついた。同時に、研修データの分析から、40 歳代以降に顕著な専門能力の低下があることが明らかになった。研修受講者全員がその結果を容認し、その認識によって、能力再開発計画の意欲づけがなされ、ほとんどの受講者があえて拘束力の強い目標達成型能力開発の開始やレベルアップの決意など劇的な意識転換を行ったとしている。

田中（1996）は、ホワイトカラー労働者の中で、生涯にわたり自己専門能力を系統的に向上させていく取組（目標達成型能力開発）をする者がごく少数であることが問題の根幹にあるとする。入社後、時間的余裕も能力の可塑性もある時期から、担当する業務処理・業務課題解決に必要な知識だけを学習する業務依存型能力開発で済ませており、そのことが 40 歳代以降の専門能力の低下を招いているとする。

一方、企業・組織も、口ではホワイトカラーの専門能力の向上を期待していると言うものの、現実の場では、無計画な業務転換や社外活動の忌避が一般的であるようであり、このように、ホワイトカラー労働者を社内だけに通用する業務処理屋として使っており、それ故、ホワイトカラーの業務依存型のなりゆき型能力開発を容認する結果につながっているとす。

正社員の年代別自己啓発の実施率を見ると、30 歳～34 歳をピークに 50 歳代になると大きく減少することが報告されている（リクルートワークス研究所, 2004）。

また、男性正社員への調査結果（松田, 2002）によれば、その多くが、「雇用の安定が崩れ、自分も失業のリスクにさらされている」と意識し、失業の不安を持つが、雇用流動化に対する認識と対応には温度差があり、若年層ほど雇用流動化を身近なものにとらえている。それに対して、中高年層では、失業に対する不安感が高いにもかかわらず、定年まで勤続可能と考えている者が多く、転職などの手段は考えていない者が多い。

そして、マネジメント力やビジネスの知識、あるいは社内外の人脈といった仕事をするためのスキルを多く持つ者ほど中高年時における失業リスクを低く感じていることから、こうしたスキルを多く保有することは失業リスクを減らすことにつながると思われるが、そうした各種のスキルを身につけようとする意向は若年層では高いが中高年層では低いのである。

これらの調査結果は、内向きでなりゆきまかせの能力開発という田中の指摘する構図と符合する。

佐藤（2012b）は、Webによる労働者に対する調査結果（2011年1月実施。有効回答者7,210人）から男性、正社員、大卒以上、正社員規模300名以上の現業系以外の職種、調査時点で40歳以上の対象者701名に絞って、企業における人材育成と個人の自己啓発時のキャリア形成への影響を分析した⁵⁴。

階層的重回帰分析の結果（図8-7）から事務系・技術系共通して次を確認している。

- ①上司との関係は、一部の項目を除いてキャリア形成（管理職権限保有、専門性保有）に影響を与えていない（特に専門性保有に対してはほとんど寄与していない）。
- ②会社からの教育訓練機会は、専門性保有には影響を与えていなかったが、個人の専門的教育訓練の受講経験は専門性保有に比較的大きな影響を与えている（ただし、技術系では、チームワークを通じた間接効果が見られるのに対して、事務系では直接効果のみである。）
- ③変化に対応した自己啓発は、職務遂行能力を形成すると考えられる「問題解決」、「リーダーシップ」、「チームワーク」、「役割認識」の全てにプラスの影響を与え、そして、直接・間接に専門性保有に対しプラスの影響を与えている。
- ④変化に対応した自己啓発行動は、技術系では管理職権限保有に対して影響が見られず、事務系でも、管理職権限保有に対しては、役割認識向上を介してのわずかな影響に留まる。

なお、事務系と技術系の違いについて次を見出している。

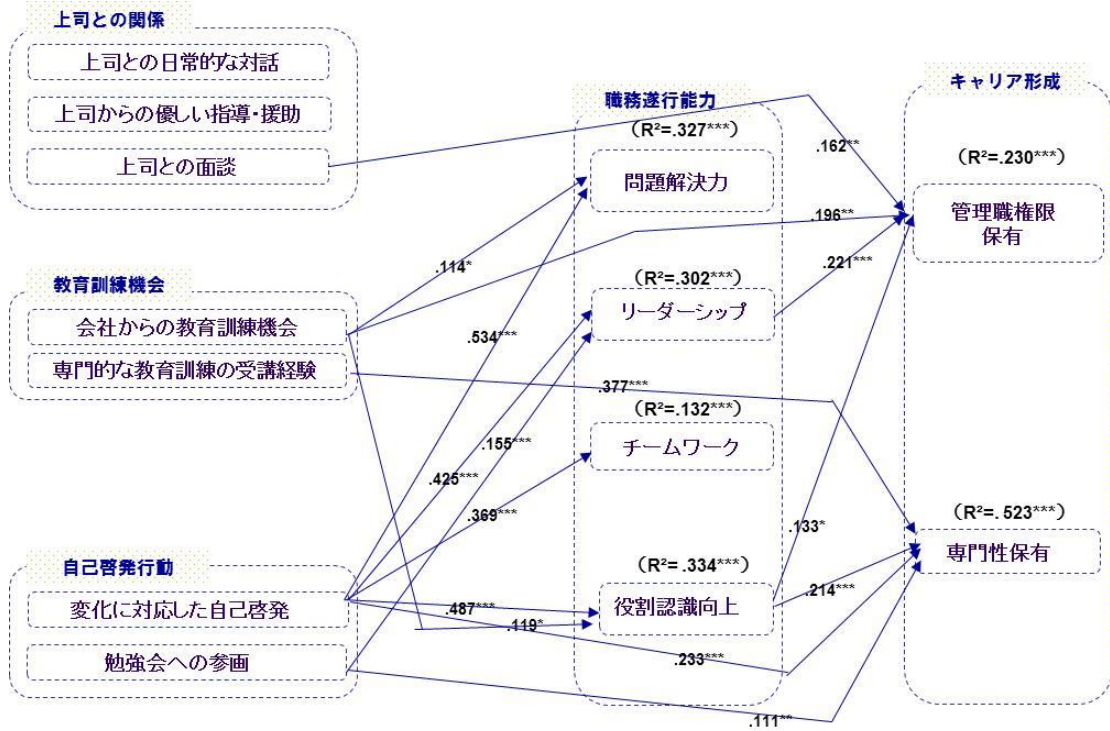
- ①事務系では、会社からの教育訓練機會在直接・間接に管理者権限保有にプラスの影響を与えている。他方、技術系での教育訓練機会は、直接及び間接いずれにおいても管理者権限保有に影響が見られない。
- ②技術系では、個人の専門的な教育訓練の受講経験が職務遂行能力（問題解決力、チームワーク）に影響を与えていたが、事務系ではそうした影響が見られない。
- ③勉強会への参画は、事務系では専門性保有にのみ影響し、技術系では管理職権限にのみ影響している。

これらの結果から、佐藤（2012b）は、40歳以上の基幹と想定される人材に対して、上司との関係を基盤に企業が提供する人材育成施策は有効に機能していないとする。特に専門性保有に対して上司との関係は影響が見られず、これは課長以上の役職者が半数程度おり、職務を遂行する上で上司から手取り足取り指導されることがなくなり、また、上司が年下の場合には指導を受けることが少なくなるためであるとする。田中（1996）がいう指導者なき「なりゆき型能力開発」の指摘とも重なる。

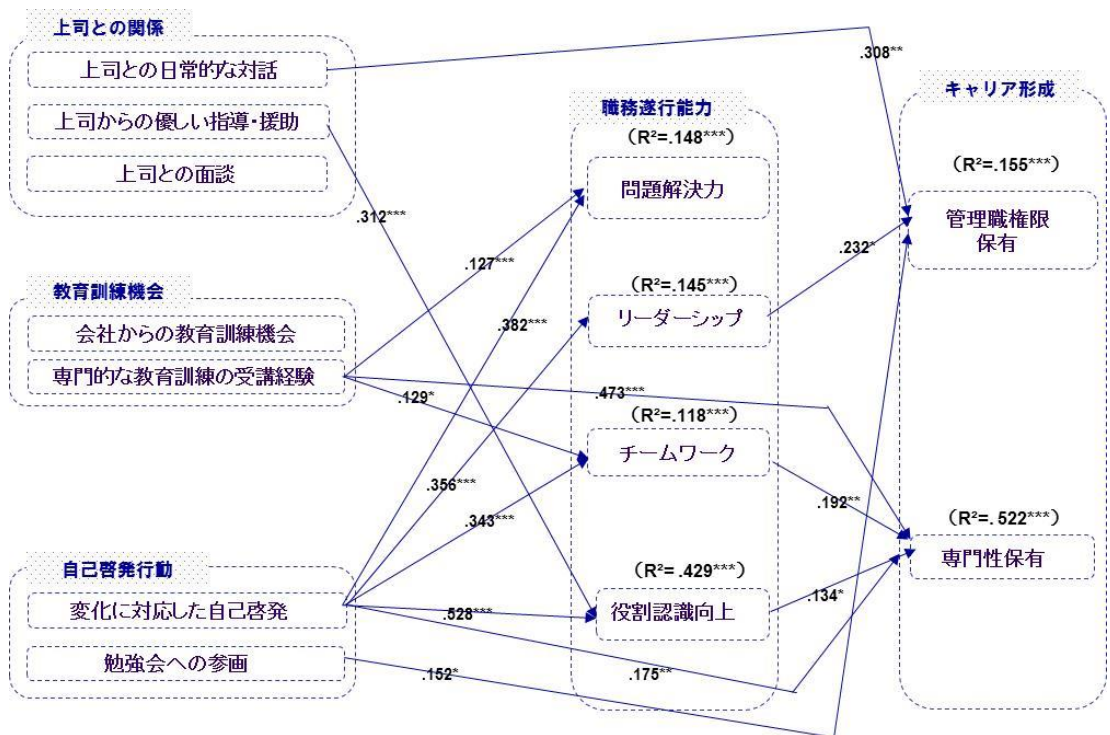
⁵⁴ 佐藤(2102)は、分析対象者を絞った理由を①女性、非正社員において男性正社員と教育訓練格差があり、教育訓練格差を一定の条件でコントロールした上でキャリア権に配慮した人材育成・能力開発の課題を確認することに主眼を置くためとしている。

図 8-7 佐藤 (2012b) の重回帰分析の結果

(事務系職種)



(技術系職種)



(出所) 佐藤 (2012b) の図 3 と図 4 を併せて掲載。

また、佐藤（2012b）は、企業で行われている教育訓練機会は、事務系において、管理職育成に対してが有効であるが、職務遂行能力や専門性に対して有効ではないとする。

個人の専門的な教育訓練の受講経験は、事務系の場合にはすぐに役立つ職務遂行能力の向上に結びつくわけではないが、事務系・技術系どちらも専門性の保有・向上に寄与するとする。そして、事務系・技術系ともに、変化に対応した自己啓発の重要性を指摘する。自己啓発が、職務遂行能力を高め、特に役割認識の向上に大きく寄与する。そして専門性を高めるのである。

一方、佐藤（2012b）は、管理職権限保有に自己啓発がほとんど寄与しないことを指摘している。そして、グローバル競争時代において自己啓発を行わない管理職が増えて勝ち残っていかねかとの疑問を呈する。佐藤自身は明確には指摘していないが、自己啓発をしない管理職が多いのであれば、部下の自己啓発を行う時間についても寛容でなく自己啓発の環境整備が進まず、企業が内向き傾向を強める理由の一つとなっていることが推測できる。

石山（2012b）は、日本企業の長期雇用慣行下においても、学習（自己啓発）を推進するものがあることに着目し、学習を阻害し抑制する者との対比によって、企業内での学習促進要因と阻害要因をシステムティックな観点から明らかにしようと試みている。調査は、①転職経験を持たずに同一の組織内（内部労働市場）で勤務する30代、40代の事務系ホワイトカラーと、②企業内のキャリア・アドバイザーに対するインタビューにより行い、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（修正版GTA）により、学習推進サイクルと阻害サイクルを見出している（図8-8）。

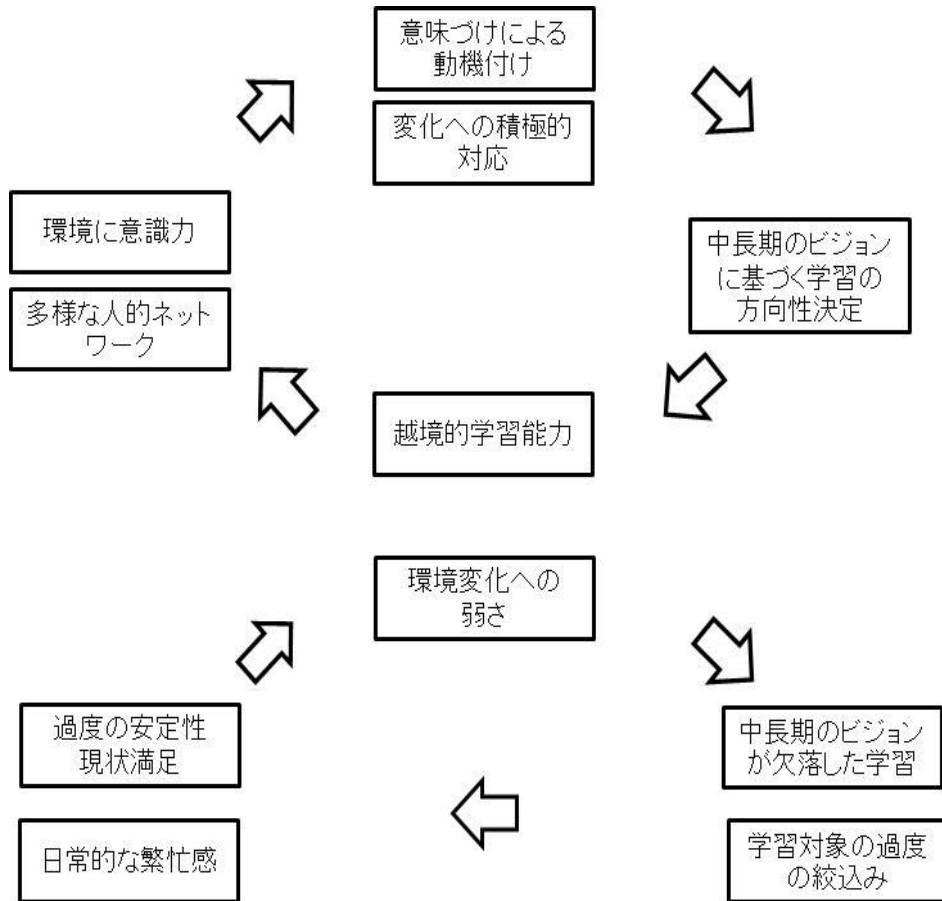
学習を推進する要因と阻害する要因は要所要所において対をなす位置にある。推進する要因では、環境変化を予測できる認識力と多様な人材ネットワークを起点として、変化に積極的に対応し、中長期のビジョンを有しつつ、越境的能力開発⁵⁵を行うサイクルが観察されるのに対し、阻害サイクルでは、現状への満足感が過度に存在し、変化への対応力が弱くなり、中長期的なビジョンが欠落することによって、目先の必要性にのみ囚われた学習を行うとする。

両サイクルの違いは、環境変化に対する意識・行動という点で顕著に表れているとし、環境変化の可能性から目をそむけている個人は有効な学習のサイクルに進むことができないとする。

阻害サイクルにある者は、「環境が安定的なものと認識し、変化が予測できない」といったことから、対応策についても他の存在に依存的となり、自律性の乏しいものになり、「何がやりたいか見えない、将来的になることが意味づけられていないため、能力開発の優先度が低い」状態になるという。同時に、学習の対象を極端に狭く絞り込んで対象外の学習を行おうとしないのである。

⁵⁵ 越境的能力開発とは、職場を越境する社会人学習による能力開発を指す（石山, 2012b）。柔軟な専門領域の構築に当たり、中長期のビジョンをもって学習を進めていくには、環境変化の方向性、スキル開発のための最先端の情報を含め、なるべく多くの情報源に当たることが望ましく、越境的能力開発を行うことで、社内限定されることなく、中期ビジョンとの統合が可能になる（石山, 2012a）。

図 8-8 学習推進サイクル（上）と阻害サイクル（下）



注) 上図は学習が促進されるサイクル、下図は学習が阻害されるサイクル。
 (出所) 石山(2012)の図1と図2を併せて掲載。

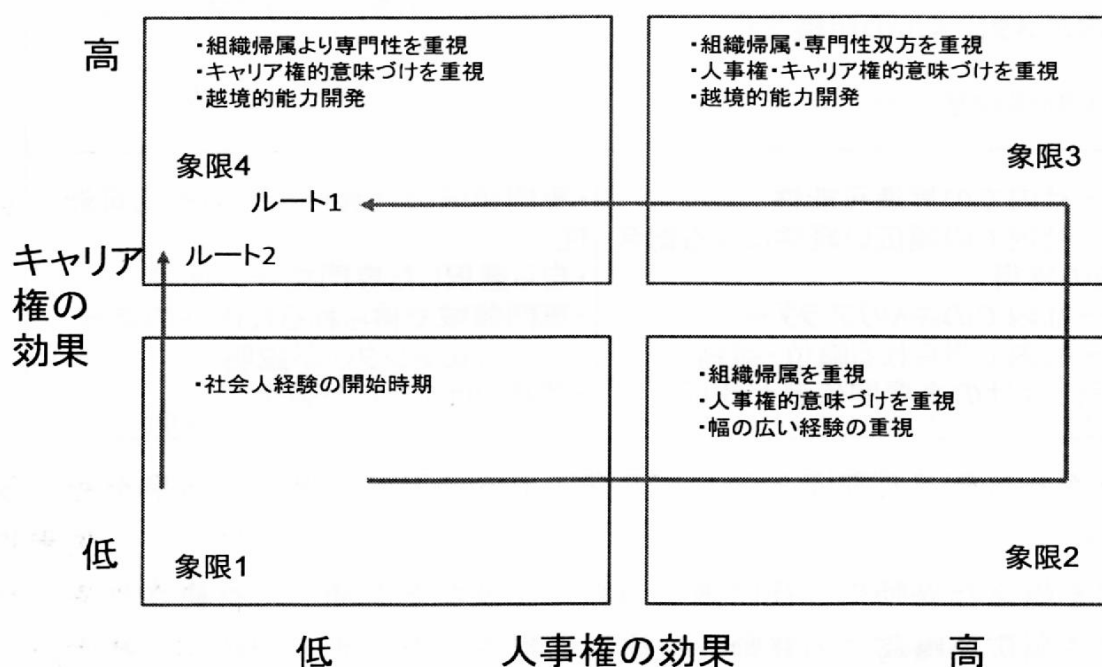
石山自身がいうように、この調査・分析結果は、調査対象（サンプル）数が限られており、かつ、スノーボール・サンプリング法から調査対象に偏りを想定すべきであり、労働者全体の状況を反映したものとは言えないであろう。

例えば、本研究においてもキャリア劣化の推計から学習阻害は、「過度の安定性、現状満足」を出発点とするもののほか、不満足から抜け出せないサイクルの人々も想定される。また、リストラ切迫時の正社員の類型からも、高克服・高不安型のように、自己啓発を良くし企業外での通用性を高くしていながら、内部での通用性はそれほどではなく、リストラ不安は高い人々なども、どちらのサイクルにもあてはまっていないと想定される。

しかし、こうした限界にも関わらず、環境変化への認識に乏しく、かつ、学習に対する視野が狭くなっていく循環についての石山の指摘は、これまで見てきた諸分析（第3章及び第4章、田中, 1996、佐藤, 2012b）と符合する点やそれを補完するところが多く、学習阻害サイクルの核心を捉えたものであると思われる。

石山（2012a）は、「人事権」を職種・部門を超えた異動や社内限定の教育訓練などを通じて行使されるものとして、他方、「キャリア権」は自己の選択に基づいて専門性の構築を目指すものとして捉え、先の紹介したインタビュー調査結果（石山, 2012b）をもとに、企業内における人事権とキャリア権の効果を遷移ルート・モデルによって解説している（図8-9）。

図 8-9 人事権とキャリア権の効果遷移ルート・モデル（石山, 2012a）



（出所）石山(2012a)。

ルート1、2とも人事権・キャリア権双方の効果の低い状態（象限1）が起点になる。

ルート1では、人事権効果のみが高い状態（象限2）に遷移し、基本ビジネススキルや現職での能力発揮などの方法論を学び、対人関係構築の基礎を習得する。これらのビジネスの基礎が身につくと、専門性を追求する動機が芽生え、人事権、キャリア権双方が高い状態（象限3）に遷移する。この状態では、社内にいながら越境的能力開発で社外との交流を行い、それによって得られた能力を社内に還元する。次の段階では、専門性の開発を継続した結果、個人の価値観、動機付けにおいて組織帰属の比重が低下し、専門性が社外通用性を有する高度なものへと発展し、キャリア権の効果のみ高い状態（象限4）へ遷移する。

ルート2では、象限1から象限4へ移行するが、ビジネスの基礎が形成されないまま、市場価値を高めることに先走りしてしまうことを意味する。

ルート1においても、全てが象限4まで遷移するのではなく、象限2や象限3で留まる場合もあるとする。

象限2に留まる場合において、組織の大きな変化により異なる職務・組織で勤務せざるを得ないときは、専門性・自律性に欠けるため、円滑なキャリア転換が困難になるとする。

象限3は、専門性を持ちながら、経営幹部として同一企業内で部門の枠を超えた異動を重ねている例を挙げ企業から見て理想的な社員としている。

象限4まで遷移した場合は、企業にとって好ましくない存在と認識してしまう可能性もあるが、組織への貢献度も高く、組織へ多様性をもたらす観点も含め、企業としていかに定着させるかを課題にすべき社員としている。

先に見たキャリア形成に自己啓発の状況や第6章におけるリストラ切迫時に不安が少なく対応できる人々が1/4に満たない状況（リストラ切迫時における高克服・低不安型は、個人自律優先性が高く、組織優先性が低く、企業内外における仕事の実力が高いなど事象4に遷移した人々の特徴と重なる。）を見ると、キャリア権の効果の強い事象への遷移が全体として進んでいないことが推測される。

石山（2012a）は、人事権の効果、特にキャリアの初期段階（入職時点から専門領域探索時期まで）での成長の促進と、定期的な人事異動によって、新たな業務に取り組むことによって労働者個人の動機付けを高め、組織文化に対する深い共通理解、強靱な社内の人間関係のネットワークを築くことによって効率を上げてきたとする。

しかし、一定規模以下企業での雇用流動性が存在していること、企業の永続性への不安や昇進可能性の低下という認識が進展したことによって人事権の意味づけ、意義づけが低下していることから現在において、人事権だけの効果には限界が生じているとする。

そして、能力開発面においても、長期雇用保障、昇進可能性がある程度見通せることは、一定の効果を発揮したが、勤続期間が長くなるほどに能力開発の効果は低下していくとする。その一方で、雇用保障によって、自ら、新しい能力開発に取り組むことに消極的になるのである。

石山（2012a）の指摘は、先に見た田中のなりゆき型能力開発（1996）の指摘や中高年になるほど能力開発を行わないとの調査結果（松田，2004；リクルートワークス研究所，2006）と重なる。

加えて、石山（2012a）は、グローバルな知識経済化、技術革新のスピード、国際競争力の激化、効率性を求めるM&Aが増加し、職業自体も変化していく中で、企業特殊技能の優位性が低下してきているにも関わらず、企業、特に人事部門は、企業特殊技能を未だに過大評価しているとする。その原因は、知的熟練論（小池，2005）に代表される企業特殊技能こそが競争優位の源泉であるという確信と、人事部門がその企業特殊技能を自社内だけで開発可能とし、それ故に独自性を持ち得るとの確信にあるとする。

石山（2012a）の考察は、これまで見てきた基幹労働者の育成問題の核心を突くものであるが、付け加えるならば、企業特殊技能（知的熟練）の蓄積された後で、その技能が必要ない、例えばその労働者をリストラの対象にするといったことがあれば、一般技能の蓄積の少ない労働者は条件を大きく下げても、リストラを避けようとするであろう。しかし、今後、次代の人々に企業特殊技能の蓄積を要求しても人々はこれに取り組みなくなっ

まう（奥林, 2010）⁵⁶。このため、人事部門ではこうした事態を避けようとして、一旦形成された企業特殊技能養成のシステムを崩すことが難しいのである。

日本企業は、農業（親の職業）からの製造業への若年労働力を大量導入し、育成するシステムの中で、キャリア初期段階において効果・効率性の高い教育訓練の仕組みを作り上げたが、高齢化に伴い、労働力の主流が中高年に移行してきているのにそのことに対応した教育訓練システムを未だ作れていないのである（中高年齢者の教育訓練については次節でさらに検討する。）。

これまでの知見から企業内での基幹労働者の学習を阻害している点を整理する。

第一に、環境変化に対応した学習を促進する仕組みを構築できていないことである。

単に、エンプロイアビリティを向上しようとのかけ声で、社外通用性を向上させるようとしてもその誘因は弱い。新たな環境への適応性を向上させることが、社内での通用性のみならず、社外への通用性をより向上させ拡張エンプロイアビリティ全体を高めるのである（第3章）。

さらに、自己決定意識と自己決定意識によって強まる自己啓発に対する積極性が拡張エンプロイアビリティを向上させ（佐藤, 2012a）、こうした変化に対応した自己啓発が専門性の向上に結びつくのである（佐藤, 2012a）。

そのスタートは、環境変化の認識にある。労働者の環境変化に対する認識の有無が学習の促進・阻害のサイクルのいずれに入るかの大きな分岐点になり、その環境変化の認識が、主体的な職場以外での学習（越境的学習）によって、その人脈と認識を広げ、さらに自己学習意欲を高めるといったポジティブな循環を形成する。

第二には、近視眼的な業務遂行から距離をおき、より広い視野で中長期的なキャリアの方向性を見つめる機会を設けられていないということである。

中長期的なキャリアの方向性を見出し、その方向性に併せた学習によって効果的に就業能力の向上が図られるのである。自分自身の市場価値を直視することにより、積極的な学習が促進される（石山, 2012b）。

しかし、田中(1996)や石山（2012a）の分析から、企業内では、企業外での自らの評価を知る機会を弱め、逆に過大評価する力が働きやすく、現在の業務をこなすためだけ限定された範囲の能力の維持・向上に留まってしまう傾向が認められる。真の意味で専門的な水準に達していなくても、それが許されてしまう環境が専門性を高めようという努力を妨げてしまうのである。

現実を評価することによって、業務依存型のなりゆき型能力開発から本人が納得性の高い実効ある目標管理型の能力開発へと転換が図られるよう、田中（1996）が実験的研修プログラムの中で行ったように、自らの市場価値を自ら算定するようなことも有用であろう。

また、キャリア・コンサルティングの機会を設け、越境的能力開発の機会を増やすことや複数のメンターの体制を整えることも必要である（石山, 2012a ; 2012b）。

第三には、自律的なキャリアを回避する人事・人材育成システムが主流であるというこ

⁵⁶ こうした状況はホールドアップ（Hold up）問題と呼ばれている（奥林, 2010）。

とである。

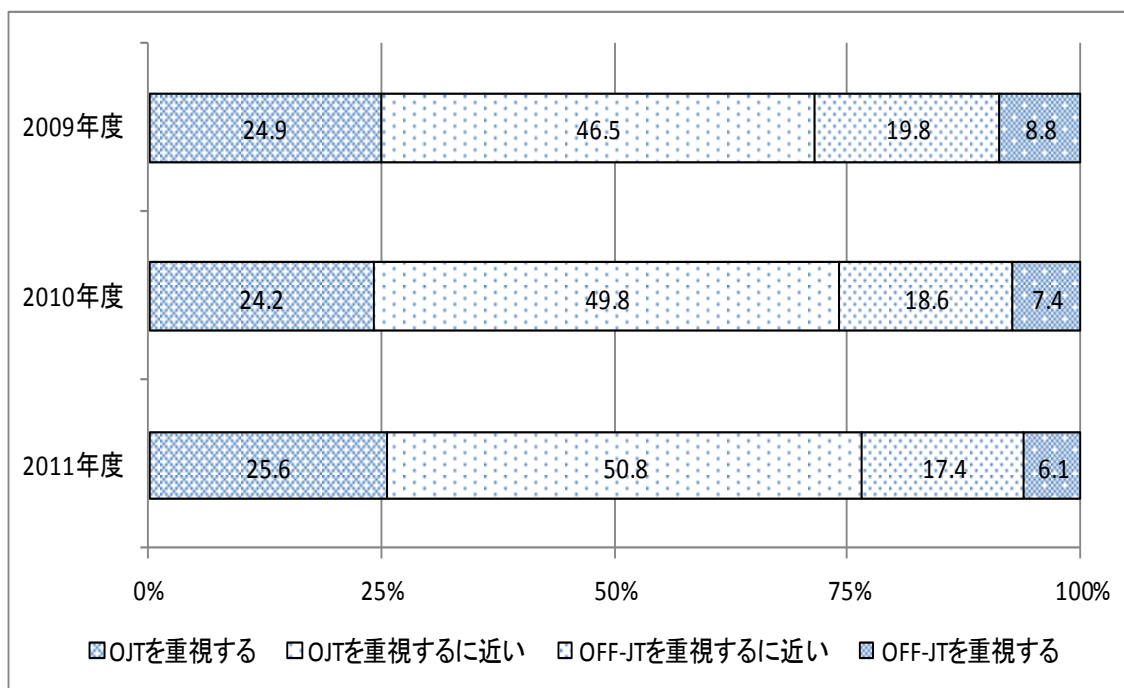
①過去に成功した人事権効果、企業特殊技能養成、長期雇用の期待と保障が時代を経ても強く結びついており（石山, 2012a）、その中で、②自己啓発の積極性は管理職になることと結びつかず（佐藤, 2012b）、積極的な自己啓発に対して理解ある管理職が少なく、③ホールドアップ問題もあり、④多くの要素が内向きの中で、外部状況の変化にも対応しにくい強固（頑固）なシステムが形成されている。

このため、企業特殊技能の優位性が小さくなっても、昔と同じキャリア権の軽視、人事権の優位な形で社員のキャリアをコントロールしようとする。こうした中では大勢として、自律的なキャリアを指向する労働者は生まれにくい。

激しい変化への対応の必要性が高まっている中、これらの阻害要因を逆転させいくことが求められ、本来であれば、これらの視点を踏まえた、学習システムを構築し、Off-JTの比重を高めながら、自律型の学習推進循環を促進していくことを目指すことが考えられる。

しかし、実際の企業動向を見ると、先に見たように教育訓練投資を圧縮するとともに、OJTを重視する方向を強めている。正社員に対して重視する教育訓練について「OJTを重視する」又は「それに近い」とする企業の割合が2009年度の時点で71.4%とすでに高い割合であったが、2010年度74.0%、2011年度76.4%とさらに次第に高まってきているのである（厚生労働省, 2011b）。

図 8-10 企業が重視する教育訓練（正社員）



（出所）能力開発基本調査結果（厚生労働省）から筆者が作成。

企業は、崩壊しつつある、労働者を囲い込み、OJTを中心に内部育成し、年功序列的に昇格・昇進させていく、これまでの人事権優先、長期雇用、企業特殊技能の向上を前提とした取組を強化することによって、問題を解決しようとしているように思われる。こうした企業の姿勢が、労働者をさらに内向きにし、環境変化に適応するための学習を阻害する悪循環を生んでいくと推測される。

第四には、第一から第三まで指摘した弊害が、中年期以降により顕著に表れるということである。

中年期以降、「なりゆき型能力開発」（田中, 1996）に終始するものが増え、変化に対して鈍感で危機感が薄く、そのことへの対応がおざなりの中年期労働者が若年層に比して多くなる。若年期では、長期雇用を前提とする仕事を通じた能力育成システムが機能するが、中年期以降では、第一から第三まで指摘した阻害効果がより顕著になるためである。

6. 環境変化に対応した中高年教育訓練の欠如

第2節において、就業能力低下を、「絶対的－相対的」と「連続的（変化小）－断続的（変化大）」の次元に分け、象限1（絶対的・連続的）における就業能力低下の代表的な例として加齢の影響を挙げた。これは、環境変化が少ないときに、ある時点を境に加齢によって連能力が漸減していくことを指したものである。

一方、前節では、我が国の基幹労働者育成システムにおける弊害が中年期以降により顕著に表れることを指摘した。

実際の加齢による就業能力の減退は、個体の生体機能の減退のみに依存する訳でなく、環境との関係を通じて現実のものとして現れるのである。

加齢⁵⁷に伴う生体諸機能の変動について、神代(1997)は労働と密接に関連性を有すると思われる機能を、便宜的に、①感覚受容器の退行、②呼吸器系機能の低下、③手・指の機能の低下、④循環器系の機能の低下、⑤身体運動機能の低下、⑥精神運動機能の低下、⑦情報処理能力の低下の7つに分類した上で、加齢と労働に関連する生理機能及び作業能力に関する研究成果を要約し、加齢現象として次の3つの原則にまとめている。

原則1：生理的な機能は早く低下する。だいたい30歳を過ぎる頃から生理機能低下は始まり、40歳以降になると急速に低下する。

原則2：筋力の低下は足から始まり、腰、腕、手の筋力の順にからの上部へ進んでいく。

原則3：人工的に訓練された能力や機能は加齢による機能低下後も衰えない。加えて、多くの職務経験によって養われた人工的能力（技能、判断力等）は、使えば

⁵⁷ 加齢による影響は、その現れの特徴として、「個体差」が大きい。暦年齢で人間の諸機能を水準や労働適応能力には、大きなバラツキが見られ（神代 1997）、特定の機能（あるいは能力）について評価し、そのレベルからその人の能力年齢を指定しようという「機能年齢」（長町,1986）という見方もなされる。本論では、平均的な意味で加齢の影響を述べるが、個体差を無視するものではない。

使うほど高齢になっても活用できる。

このうち、原則1・2は、生物的な加齢現象を示すのに対して、原則3は、後天的な影響が加味された加齢現象を示す。原則1・2と原則3の兼ね合いは、就業能力を考えるに当たって重要である。

生理機能の低下として、40歳以降の低下を覚悟しなくてはならない。しかし、それにも関わらず、訓練や日々の使用によって能力を維持・向上することは可能だということである。

加齢に伴う知的活動面の変化に焦点を当ててみる際には、知能を「流動性知能 (Fluid intelligence)」と「結晶性知能 (Crystallized intelligence)」からなるとした研究成果 (Cattell, 1971; Horn, 1968) が示唆を与える。

流動性知能は、精神の流動性を反映し、情報処理の速度と能力に関連し、新しい場面への適応を必要とする際に働く能力であり、脳髓ないし個体の生理的成熟に密接に関係していると考えられている。一方、結晶性知能は、経験が蓄積された知識の結晶を反映し、社会化を通じて学習し、過去の学習経験を高度に適用して得られた判断力や習慣であるとされる (下中, 1999)。

結晶性知能は、生涯にわたって発達するか、少なくとも老年期までは発達するとされるのに対して、流動性知能が児童期、青年期に発達し、成人期には加齢により低下するとされる (西村, 1994)。

流動性知能と結晶性知能の加齢による変化の研究成果から、判断力、理解力など過去に習得した知識や経験をもとにした能力は加齢とともに向上・維持されるが、新しいものを学習したり覚えたりするような経験の影響を受けない、あるいは経験が通用しないような能力は30歳代をピークに低下していくと推測される。その職業でうまくやれているかの予測に使用する一般職業適性 (一般職業適性検査(GATB)で測定される適性能) は、30歳代前後をピークに低下していくことが知られているが、これらの適性能は、まだ就いていない職業についての適性、即ち潜在的能力を見ようとするものであり、経験の影響の少ない能力部分を測定しており、流動性知能による影響がより大きく出ているものと推測される。

加齢変化と職務遂行能力の変化について、Baugher(1978)は、職務の生物学的要件と経験的要件の相対関係によって説明するモデルを提示している (図 8-11) ⁵⁸。

曲線 A は、その職務要件が主に身体的である職位の職務遂行能力の加齢変化を表したものである。身体的衰退を表すデータを基礎にして描かれている。そのような、職位においては、職務遂行能力は20歳代前半にピークとなり、30歳代から50歳代にかけて急速に低下し、65歳以降は低下が比較的緩やかとなる。

曲線 B は、その職務要件が主に経験的である職位の職務遂行能力の加齢変化を表したものである。職務要件の経験の累積が職務遂行を助け、身体機能水準の低下によって労働者は新しい職務経験を利用するようになるであろうという仮定に基づいて、曲線 A を積分したものとなっている。後者の職位における職務遂行能力は、加齢とともに向上していくが、その向上の速度は、40歳までにかなりゆっくりしたものになる。そのときまでに新しい仕事

⁵⁸ モデルの解説は西村 (1994) をもとにしている。

の経験の見込は小さくなり、新たに学習されたものの多くが忘却されることになる」と仮定される。

曲線 C は、曲線 A と曲線 C の加重であり、生物学的要件と経験的要件とが均衡している職位を表している。職務遂行能力は、この場合は 30 歳代前半でピークとなり、累積された経験が重要でかつある程度は加齢に関係した生物学的欠陥を保障するのでその後は揺るかに低下する。

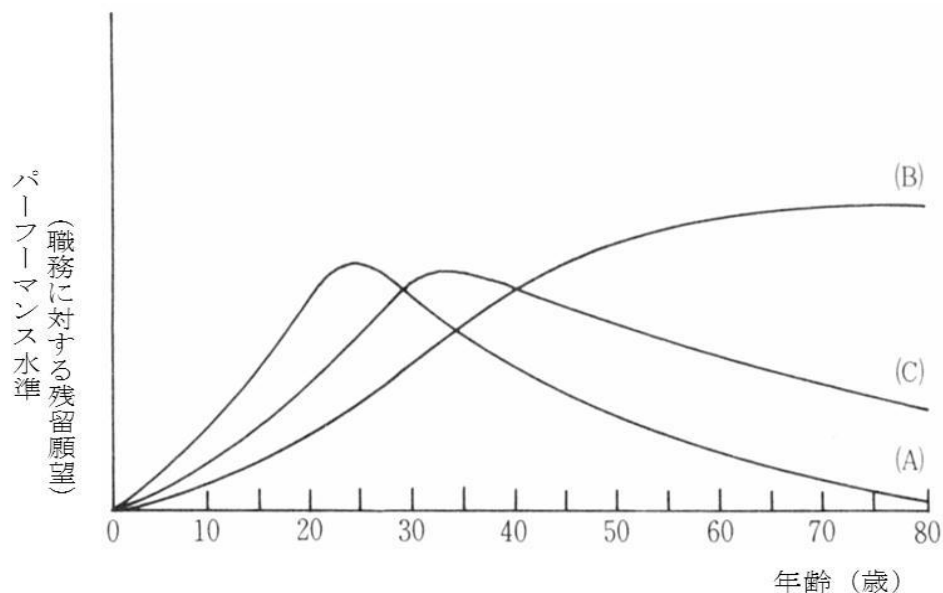
これらの曲線は、退職ないし転職に対する労働者の要求と類似しており、曲線 A が想定される重労働の職務では早期の退職・転職が多く、曲線 B が想定される身体的能力要求が低く、経験を要する専門的な職務の労働者は定年後もその職位に残留することを選択する傾向が強いことが見出される(西村, 1994)。

「平成 9 年加齢と職業能力に関する調査結果」(日本労働政策研究機構,1997)からも、肉体労働ほど加齢のマイナス効果が大きく、加齢効果は生理的な能力を使用する肉体労働が精神労働よりも影響が少ないことが示されている。

さらに、知識労働の分野中においても、先に見た流動性知能と結晶性知能の研究から、生理的機能の面の影響が強い流動性知能が優位の職位では曲線 A、経験的機能の面の影響が強い結晶性知能が優位の職位では曲線 B がそれぞれ想定される。

実際の職務・職位の多くは、曲線 A と曲線 B の間にあり、より曲線 A に近い職務か曲線 B に近い職務かによって描かれる曲線が異なってくると思われる。

図 8-11 職務遂行能力の加齢変化に関するモデル



(出所)西村(1994)の「職務遂行能力の加齢変化に関するモデル (図)」。西村 (1994) は Baugher(1978)をもとに図を作成している。

これらの研究結果から、事象1としての加齢の影響は次のように整理できる。

- ①より身体的機能の負荷が高い職務・職場においては、加齢による、就業能力のより大きな低下が予想される。
- ②職務経験の活かしにくい職務・職場においては、加齢による、より大きな就業能力の低下が予想される。

このうち、上記①の身体的機能を必要とすることによる就業能力の低下は、高齢化に伴って、企業において職務再設計等作業管理上の対策や作業環境管理上の対策が取られてきていること、さらに体力等の身体的機能の変化に対しては、関係科学の発展によって、適切な栄養管理、運動プログラムの開発に基づく運動処方が広く行われるようになってきていることから、残された課題はあるにしろ、その対応は進んできていると思われる。

一方、上記②の経験を活かしにくい職務・職場という点は、これまで経験を活かしやすくとされてきた専門的な職務においてもその変化が大きく、経験を活かすことが難しい環境となるなど問題はさらに広がっていると思われる。

これは、大きな変化が起こった状況では結晶性知能を活用する面が強くなるが、加齢とともにこれが低下することが大きく影響しており、対策を取り得ないようにも感じる。

高齢化の進展によって、最も能力を発揮する40歳代半ば層の年齢分布の就業人口の割合が低くなることによって、我が国全体の生産性が低下することが予想される場所である。

加えて、先の加齢の原則や流動性知能の研究結果を併せて考える、定常的で、変化が穏やかな環境では、高齢化の影響は現れにくい、ニューエコノミーといった技術、仕事内容、職場の仕組みなど取り巻く環境の変化が激しい状況では、高齢化の影響はより大きなものとなることが推測され、相対的作業能力低下との関係がより問題になる可能性は高い。

一方で、認知能力としての知能は、高齢者であっても訓練次第で認知能力を増大させることが可能であり、成人期を通じて適度に訓練され続けている認知能力は発達し続けるか、減退してもその速度は緩やかであるとの研究結果も数多く示されてきている(西村,1994)⁵⁹。

先の神代(1997)の加齢原則3と併せ、これらの研究結果を踏まえた有効な方策を取り得る可能性がある。

加齢の影響を踏まえながら、改めて相対的作業能力低下に分類される象限3(相対的・連続的)と象限4(相対的・断続的)を見る。

先に加齢の影響を見てきたが、実際の能力低下が現象として現れるのは、各象限が絡み合いあって、より複雑な形で生じることが多い。例えば、職場において、新たな技術や業務方法が取り入れられるときに、加齢による学習能力の低下が著しければ、他者が象限3(相対的・断続的)として受け入れられるものでも、象限4(相対的・断続的)と認識されよう。

⁵⁹ 西村(1994)は、日常接することの少ない課題では20歳代以降直線的な低下が見られるのに対して日常接することの多い課題では50歳代まで向上するとの研究結果、空間的低位や帰納的推理(流動性知能に関わると推定)の問題において、加齢による得点の低下の見られたグループを訓練することによって、その多くに以前の状態に回復又はある程度改善が見られた研究結果を例に挙げている。

加齢による能力低下の影響は、生理的なものほど大きいですが、身に付けて使い続けている能力ではその低下は少ない。

このため、個人特性と環境要因によって能力低下としての現れ方は異なってくると考えられる。加齢による能力低下は、環境要因が一定であれば、連続的な変化として生じるが、実際には環境が大きく変われば、加齢の影響との相互作用によって労働者にとっては不連続なものとして受け取られる。さらに、環境要因としては、仕事に関わる技術の進歩や転職や異動によって仕事そのものが大きく変化することによるものが考えられる。

相対的低下である技術進歩による能力の陳腐化については、高学歴者ほど技術進歩の影響による能力の陳腐化が大きいという「ビンテージ効果」が認められている(Neumanand Weiss, 1995 ; Ramirez, 2002 ; 米田, 2007)。「ビンテージ効果」によって高学歴者ほどその能力を維持するためには、自己啓発などの人的資本投資を行う必要があり、そうしなければ、相対的な能力低下はより大きいということになる。

米田(2007)は、「平成9年加齢と職業能力に関する調査結果」(日本労働研究機構, 1997)の従業員調査データを再分析し、高年期においても労働生涯の最盛期の能力水準により近い状態で働くには、高学歴者ほど自己啓発などの人的資本投資をより積極的に行う必要があるとする。

もう一つの陳腐化のプロセスは、技術革新といった大幅な技術の進歩によって培ってきた技術やその技術を土台として従事する仕事そのものが不必要に、または、必要性が大幅に低下する場合である。ICTの普及によって、中間的技術層の需要が減る場合(Autor 2007)がこれに当たるし、また、高度な技術者であっても、その技術そのものの需要が新たに開発された技術によって代替される場合には陳腐化が起こり得る。例えば、テレビが、ブラウン管のものから、液晶やプラズマのパネルのものへと急激に置き換わっていったが、ブラウン管に関する技術の多くが、テレビの生産にとって重要なものでなくなっていったのである。

小池(2005)のいう知的熟練としての「変化への対応」や「問題への対応」は、その労働者にとって、日常の連続的な業務の中で生起するが、近年のICTやブラウン管TVから薄型TVへの移行といった技術革新によって生じる代替によるその技術の陳腐化は、労働者にとっては、断続的なものとして生起する。こうした労働者にとっての断続的に捉えられる変化は、これまで養われた知的熟練の多くが無効化することすらあり得る過酷なものとなる可能性を持っている。

現代に働く人々は、知識社会化が進む中で、高学歴労働者の割合が高くなるほど、新たに身につけることになる知識・技量の総量は多くなり、こうして身につけた知識・技量も、技術進歩によって、無効化する危険にさらされている。

働く人々は、こうしたことが、自らの周囲に起こり得る、現に起こっていることを想定しながら、キャリアを形成していく必要があるのである。そして、生涯にわたるキャリアを考えると、技術進歩や業務効率化に対応するに当たっての加齢による機能の減退の影響を考慮に入れなくてはならないのである。

先に見てきたように、知能は、大きく流動性知能と結晶性知能といった特性を持ち、結晶性知能は、加齢がプラスに働く傾向が強いものに対して、流動性知能については、成人期以降の加齢のマイナスの影響が大きいからである。

小池のいう知的熟練は、若年時の仕事そのものに対する蓄積のない段階では、流動性知

能を活用し、加齢に伴いより結晶性知能を活用するプロセスへと移行することによって日常的・連続的に養われていくものと見ることができ、他方、技術革新といった断続的な変化は、結晶性知能をより活かしにくく、年齢が高いほどにマイナスの影響が働きやすい、加齢とともに、労働者にとって、より厳しい状況を招くことが推測される。

加えて、こうした状況は、単に知能の問題としてではなく、その状況を克服・適応しようとする動機付けの問題も無視できない。

ここまで、絶対的・相対的、連続的・断続的の次元から、就業能力の低下について見てきた。

これまで、我が国は豊富な若年・中堅労働者層を前提として知的熟練の形成を軸に、相対的な変化に対して就業能力が低下することがないように対応し、高齢化の問題に対しては、製造業を中心として作業現場の改善、職務再設計等加齢の問題にも取り組み、相対的・連続的の象限としての加齢の影響には対応してきたと思われる。

しかし、ICT等の技術革新とグローバル化の相乗効果によって、労働者を取り巻く変化は激しさを増し、知識社会の様相が強まる中で、これまでなら維持できた就業能力も低下に至る可能性がますます高まっている。

本研究の中で、新たな環境への適応性を重視し、これを伸ばす仕組を構築していくことが必要であることを幾度となく示した。特に、加齢の影響との関係から、知識社会化、高齢化のさらなる進展によって、新たな環境に対応していく問題はさらに深刻なものとなる。

それに対して、中高年に対し企業が提供する教育訓練機会は専門性の保有効果が望めない（佐藤，2012b）等、我が国の企業は、中高年労働者に対して、変化する環境に対応するための効果的な教育訓練機会を提供できていない可能性が大きい。

定年までの雇用を前提とすると、中高年に対して教育訓練投資をすることは、若年者に比べ投資に対する回収期間が短くなることから、企業の誘因は弱くなる。さらに、流動性知能の問題など大きな変化に対する学習が高齢者ほど困難になる可能性を考慮すると、企業は教育訓練投資に躊躇することになる。

しかし、中高年への教育訓練投資はその方法によって企業にも十分還元されるものであるとの研究がなされている。

以下では、この研究成果を紹介する。

高齢者雇用環境適応モデル

高齢者雇用開発協会・高齢者雇用の管理コストに関する調査研究会（1993：以下「高齢者研究会」という。）⁶⁰では、高齢者雇用の大きな問題として、環境変化への適応力の低下を挙げこれに対する高齢者環境適応モデルを構築するという画期的ともいえる試みを行っている。このモデルは、インタビューによる調査とシミュレーション分析を通して、職

⁶⁰ 財団法人高齢者雇用開発協会が「高齢者雇用の管理コストに関する調査研究会」を設置し当該研究会の下、調査研究結果を報告している。当該研究会は、座長：圓川隆夫氏（東京工業大学）、委員：古川浩一氏、伊藤謙治氏、梅室博行氏（いずれも東京工業大学）により構成されている。

種における高齢者雇用の可能性と、それを促進する教育・訓練体系を検討するためのものである。

＜職務に必要な知識＞

高年齢者研究会では、設計、生産技術、システム開発、現場技能者、現場職長、製造課長、人事総務、全社運動（全社的運動の企画・推進）、営業の9職種についてインタビュー調査を行い、必要な知識を表 8-2 により、①固有技術、②人間関係技術、③物的情報・データ、④人的情報・データ、⑤職務知識利用能力、⑥調整能力の6つに区分した。

表 8-2 習得知識の構成

		対物	対人
対象知識	体系知識	固有技術 機械加工技術、電気回路技術、プログラミング言語の文法、経済理論、法律、社会法則といった自分の職務に対して普遍的・固有な技術。	人間関係技術 人間特性や思考のメカニズム、人間の行動に関する理論など人間を扱う上で必要な普遍的理論、規則、原則など
	状況知識	物的情報・データ 設計における部品・材料に関する情報、仕掛り・製品在庫状況、経済情勢、社会情勢、売れ筋情報といった自分の職務を遂行する上で重要な入力あるいは参考として必要となる現在の状況や履歴に関する情報やデータ。	人的情報・データ 社内人事情報、協力組織の人事情報、顧客情報といったような人間との関わり合いを進めていく上で必要となる現状や履歴に関する情報。
利用知識		職務知識利用能力 ノウハウや経験則といった、上記の固有技術や物的情報データをうまく利用し、あるいはこれらの技術を補完するように、自分が個人で単独で行う仕事を実行するための能力。	調整能力 コーディネーション、管理・統率力といった上記の人的情報・データを十分参考にして自分の職務の遂行に関して他人をうまく利用し導いていくような能力。

(出所) 高年齢者雇用開発協会・高年齢者雇用の管理コストに関する調査研究会 (1993) から筆者が作成。

これら6つの職種ごとの各知識種別の必要比率と職場依存度を調査によって明らかにした(表 8-3)。この結果から、固有技術は職場の変更による影響は少ないが、人的情報・データなどは職場依存性が高いことなどから、転籍等職場が変わることによる影響度は職種によって異なることが示された。例えば、設計、生産技術、システム開発、現場技能者など技術系職種では、固有技術と職務知識利用能力が大半を占めるのに対して、製造課長、現場課長など業務マネージャ的になるにつれてそれらの比率が低くなり、人事・総務では人的情報、調整能力がより重要になってくる。

表 8-3 職種ごとの各知識種別必要比率（上）と職場依存度（下）

職 種	設計	生産技術	システム開発	現場技能者	現場職長	製造課長	人事総務	全社運動	営業
固有技術	35%	55%	30%	40%	20%	20%	0%	5%	15%
人間関係技術	0%	0%	0%	10%	10%	10%	10%	5%	15%
物的情報・データ	5%	5%	10%	10%	15%	15%	10%	5%	20%
人的情報・データ	5%	5%	10%	5%	10%	10%	35%	5%	10%
職務知識利用能力	50%	25%	30%	25%	30%	25%	20%	40%	15%
調整能力	5%	10%	20%	10%	15%	20%	25%	40%	25%

職 種	設計	生産技術	システム開発	現場技能者	現場職長	製造課長	人事総務	全社運動	営業
固有技術	10～15%	10～20%	0～10%	40%	30%	25%	0～70%	10%	90%
人間関係技術	50%	20～50%	0～50%	60%	40%	40%	70～100%	10%	0%
物的情報・データ	20～50%	35～50%	5～30%	60%	50%	30%	0～30%	70%	90%
人的情報・データ	60～90%	40～90%	50～95%	80%	60%	30%	100%	90%	80%
職務知識利用能力	10～20%	10～30%	0～40%	50%	30%	30%	20～70%	10%	50%
調整能力	0～10%	10～25%	0～20%	70%	50%	35%	50～70%	10%	80%

（出所）高年齢者雇用開発協会・高年者雇用の管理コストに関する調査研究会（1993）。

＜利用時点における知識区分＞

各知識の職場依存度からは、職場が変わったときにどれだけ知識が無駄になるかを推測することができる。技術系職種においては、固有技術は配置転換によって職場が変わってもかなり活用される普遍的知識であり、人的情報・データは職場依存度が高く、人事総務や営業といった職種では固有技術においても全体的に職場依存度が高い。

さらに、過去の社内での環境変化の例及び過去においてこうした環境変化にどの程度先までの確に予測できたかという精度及び反応が起こった後にそれまで業務で利用してきた知識（コア知識）がどの程度引き続きできたかを調べている。

それによると生産技術者では生産工程の基礎となっている基礎技術の変更により、全く新たな製造工程に変わるといふ大変換が行われ、それまで利用していた固有技術の半分が使えなくなるということをは起きている。職務知識利用もさらに大きな影響を受け、60%の知識やノウハウは使い物にならなくなった。

このように技術系の場合、技術革新や新技術の導入ということは避けて通れず、環境変化に応じた教育訓練の必要度は高くなる。一方、人事・総務での変化の多くは転勤や担当業務変更であり、利用できなくなる知識の割合は1割から3割と技術系に比べるとその割合はかなり小さい。将来起こり得る予測精度については全体的に低く、技術系における技術革新に関する予測は特に低い。人事部門でも2年以上将来の変化はほとんど見通せていない。

また、新技術の導入などの環境変化が起こっても、変化後においても実際に教育訓練を行っているところはわずかである。

高年齢者研究会の調査結果では、技術系を中心に環境の変化後に教育が行われている例

が見られたが、その量は数時間から数十時間程度がほとんどで長期にわたっての計画的な教育は見あたらないとしている。しかし、高年齢者の有効活用を考える場合には環境変化に対する事前・事後の教育訓練が重要になってくるとする。

調査を通じて、同一職場を前提とする場合の知識習得過程は、OJTや教育訓練を通して、経年的に獲得し、その知識量は逐次蓄積されて増加していくが、その知識習得速度そのものは加齢により減少することが分かった。その減少の仕方は知識種別ごとに異なることを見出している。固有技術や職務知識利用は加齢による減少が激しいが、人間関係技術、物的情報、人的情報の減少割合は緩やかであり、調整能力では減少があまりみられない。

環境変化や転籍による影響を表すために、以下の知識利用時点による知識の区分を行っている。

①コア知識：

現在担当している職務遂行に必要な知識

②準備知識：

現在の職務には直接必要としない知識であって、技術導入や配置転換などの環境変化に備えて予め教育訓練により習得される知識

③再利用可能知識：

過去に習得したコア知識のうち現在の職務には利用できないが将来の配置転換により再び利用可能になる可能性のある知識

環境変化が起きない場合でも、コア知識は年々斬進的な技術変化によってある割合 $(1 - \alpha)$ で陳腐化が起きる。また、再利用可能知識は、使わないでいると忘却が起こり、その割合は高年齢者ほど急速に高くなり、固有技術や物的情報・データではその傾向が著しい。

環境変化が起こると、それまでのコア知識はある割合 (ρ) でしか転用できず、残りが再利用知識となる。逆に環境変化前の再利用知識の一部は環境変化後にはコア知識となる。準備知識は事前教育によりある程度はコア知識となる。つまり、陳腐化による減少分を引き、事前教育があればその活用部分と再利用可能知識の転用部分が技術変化後のコア知識となる。

α と ρ を知識種別に応じて調査した結果を平均的に示したものが表 8-4 である。

表 8-4 環境変化に伴うコア知識変化パラメータの調査結果

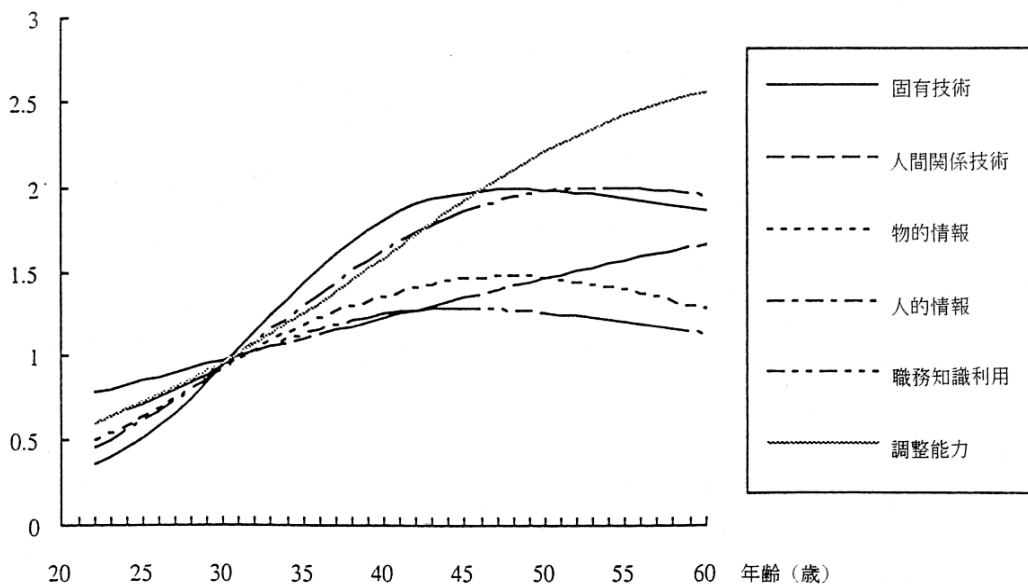
知識種別	ソフト開発		生産技術		ハード設計		人事・総務	
	α	ρ	α	ρ	α	ρ	α	ρ
固有技術	0.95	0.6	0.95	0.5	0.95	0.7	—	—
人間関係技術	0.99	1.0	0.99	1.0	1.00	1.0	0.99	1.0
物的情報・データ	0.90	0.7	0.90	0.9	0.90	0.9	0.90	1.0
人的情報・データ	0.95	1.0	0.90	0.9	0.95	1.0	0.95	0.7
職務知識利用能力	0.95	0.7	0.95	0.4	0.95	0.7	0.95	0.7
調整能力	0.99	1.0	0.95	0.75	0.99	1.0	0.99	0.7

(出所) 高年齢者雇用開発協会・高年齢雇用の管理コストに関する調査研究会 (1993)。

コア知識の陳腐化は、知識種別でみると、物的情報・データが約10%で最大であり、人間関係技術や調整能力はほとんど影響を受けない。また、 ρ は環境変化の内容に大きく依存していることが理解される。

これらを踏まえて、同一職場（ソフトウェア開発）での知識量の変化例を図8-12に示す。

図8-12 同一職場での知識量推移（ソフトウェア開発）



(出所) 高年齢者雇用開発協会・高年齢雇用の管理コストに関する調査研究会 (1993)。

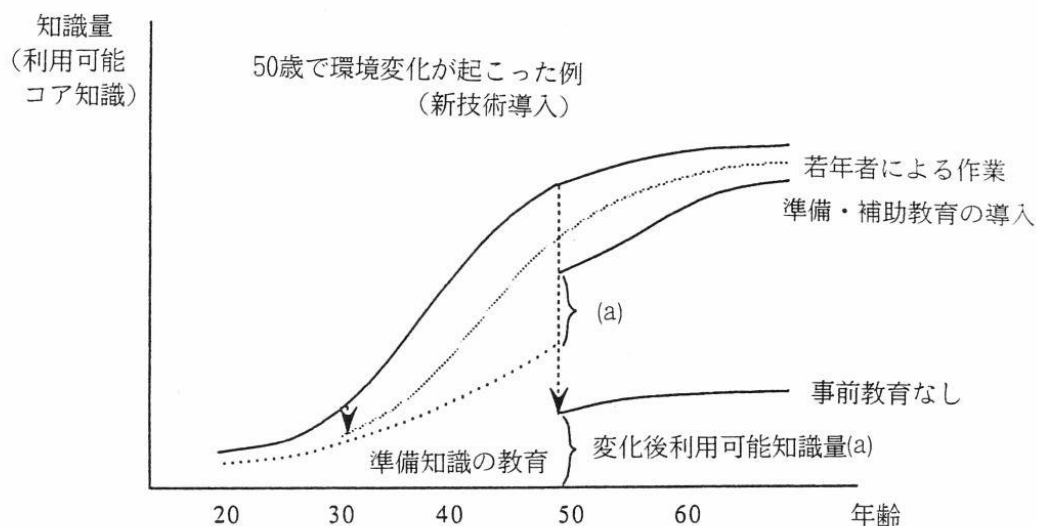
調整能力や人間関係技術では高年齢者でも知識量が増加する傾向を維持し、人的情報、固有技術、物的情報では45歳から50歳あたりから減少傾向となり、職務知識利用はその手前から減少に転じる傾向がある。これらの知識量は、いずれの知識職務でも45歳前後で最大となる。一方、環境変化に伴う状況は異なり、年齢が高いほど環境変化による知識量の落ち込みは大きく、その後、併行的に低い水準で推移していく。

ある時点で大きな環境変化が起こると、その職務で利用できた知識で役に立たなくなるものが出てくる。このことによって、その時点で新しい職務に利用できる知識（コア知識）の総量が減る。環境変化後、これから新たに必要になる知識を習得していかなければならない。このとき、知識習得速度が関係するが若いときにこのような環境変化が起これば知識習得速度も速いので新しい知識も容易に習得できる。しかし、中高年では、知識習得速度が遅いので、新たな必要知識は容易には増えていかない。これが、高年齢者が環境変化に適応しにくい大きな理由である。

しかし、新しい知識が必要となる知識は実際に環境変化の起こる中高年時には、すでにある程度保有している。そのため、中高年者は事前準備教育のない低い知識レベルから始める状況と比較して、その後の知識獲得が容易になる。これによって、高年齢者でも環境変化による知識量の落ち込みを補い若年者と変わらない能力を示すことが可能だとする(図8-13)。

調査結果に基づくシミュレーションから、年齢に応じた準備教育を行うことによって、例えばソフトウェア開発では、50歳で必要知識20%分の準備教育を行えば、40歳で必要知識量10%分の準備教育を行ったのと同等の能力を発揮できるとする。

図 8-13 準備知識習得教育の効果



(出所) 高年齢者雇用開発協会・高年齢雇用の管理コストに関する調査研究会 (1993)。

こうした事前教育の有効性を示すためにパソコンによる表作成作業について、技術変化に対応する未経験の高齢者を被験者として、事前の導入教育をする場合と作業開始後に OJT 的に教育する場合によるパフォーマンスの差の確認を行った。その結果、事前の導入教育を行った場合には、習熟の早さを示す累積習熟係数において、若年者と遜色ないパフォーマンスが得られた。加えて、年齢による賃金カーブと教育訓練のための費用を加味して環境適応のための教育訓練施策を行った場合の費用対効果評価を行っている。

評価結果では、全てのケースで準備教育を行った方がコスト的に有利であり、また、教育量の多い方が有利であることが示された。これは人件費に対して教育訓練費がごくわずかであることが理由となっている。

これらを踏まえて、高年齢者研究会では、高年齢者の技術変化や転籍などによる環境変化への適応の問題の対応への鍵は、事前の環境適応教育訓練にあり、その量が大きいほど望ましく、トータルの費用対効果も高いと結論している⁶¹。

高齢者雇用環境適応モデルによる研究結果は、先に見てきた加齢に流動性知能と結晶性知能の影響による伴う職務能力の変化やビンテージ効果の研究結果とも符号している。

その上で、適切な準備教育の仕組みを導入することによって、若年者の場合と遜色ない形で環境変化に対応できる可能性を示唆し、こうした教育訓練の取組が費用対効果からみて

⁶¹ 費用対効果の検証は同一組織においてのものであり、異なる組織への転籍などについては、コスト負担のルール化の必要性を指摘している。

も企業として取り組むべき価値のあるものであることを示している。

しかし、こうした準備教育はOFF-JTによる教育投資を行うことによって可能となり、高齢化の急速な進展状況からその対象とすべき中高年はこの研究後大幅に増えているが、逆に、先に見たように企業内での教育訓練投資は90年代に比べ大幅に低下しており、かつ、OJTを中心とする企業の割合は高く、環境変化に対応した準備教育が普及した様子は見られないのである。

加齢に伴い、新たな知識習得力が低下することに併せて、これからも大きく環境が変化していくことを想定するならば、高齢化が進展する中で、そのままでは相対的・断続的な劣化に陥る中高年者がますます増えることが懸念される。

加齢に対応した準備教育の導入は就業能力の低下を補う効果大きい。このことは第3章で見出した新たな環境適応性の向上が拡張エンプロイアビリティ全体を高めることの具体例である。

加えて、石山(2012b)が見出した、これから起こる新たな環境変化と現在の就業能力のギャップを認識し主体的な学習に取り組む学習促進の循環は、自ら準備教育を取り入れた加齢に適応した効果的なシステムであることが了解できる。

より広い視野からこのことを捉え直すと、今後も大きな変化が起こっていくことを前提として、職業生涯にわたり、その環境変化を認識し、必要な準備教育を行っていく、真の意味での生涯学習の仕組を国全体において導入していくことが望まれるのである。

7. まとめ

キャリア劣化の大きな原因である就業能力の低下を、「絶対的-相対的」、「連続的-断続的」の2次元で捉えた。

技術革新や業務改革といった環境変化に伴う相対的な就業能力の低下を防ぐには、教育訓練投資が重要であることから、まず、我が国の教育訓練投資の状況をマクロの視点から見たが、自己啓発(自己投資)、企業、政府のいずれについても、教育訓練投資の水準は低調であり、自助、共助、公助が三すくみの状態であることが分かった。

ミクロに視点を移して、この問題を捉え直すと、さらに、基幹労働者とそれ以外の教育訓練システムに違いがあり、基幹労働者でない者(非正社員、女性社員)では、教育訓練投資がさらに少ない状況であることが推測された。

さらに、非正社員については、環境格差と意識格差の相互因果により、就業を通じた就業能力向上を図ることが一層厳しい状況であることが推測される。

一方、基幹労働者においても、環境変化に対応するための学習推進の循環が多くの人に形成されていない。その原因として、①環境変化に対応した学習を促進する仕組を構築できていないこと、②近視眼的な業務遂行から距離をおき、より広い視野で中長期的なキャリアの方向性を見つめる機会を設けられていないということ、③自律的なキャリアを回避する人事システムが主流であるということ、④中年期以降に①～③の弊害がより顕在化することが挙げられる。

先行研究によって、環境変化を踏まえた中高年における準備知識習得教育の有効性が示されており、高齢化が進む中において、こうした教育・学習システムの開発、導入がなされる必要性を指摘した。

第9章 急がれるキャリア権に基づく政策展開の具体化

1. ケイパビリティ・アプローチによる労働法の新たな方向性

前章において、我が国の労働者のキャリア劣化が広く生じる背景として、マクロのレベルでは、自助・共助・公助の三すくみによる全体の教育訓練投資の低さがあることを見てきた。

また、ミクロのレベルにおいては、基幹労働者以外として女性や非正社員に対する教育訓練の機会への排除、さらに非正社員では学習循環の生まれにくい職業生活の価値重要性構造の存在を指摘した。そして、基幹労働者の育成システム自体も、環境変化に対応した学習推進の仕組みへと転換できておらず、特に技術革新とグローバル化による知識社会化の進展とともに高齢化が併せて進む状況にあって、環境変化に対応した中高年の学習システムの導入もなされていないといった問題を示した。

このような状況にありながら、労働者の方では依然として企業に対し内向きであり、外部労働市場における通用性が強いと言われる中でも、社外における通用性を向上しようという誘因は働いていない（第3章）。

長期にわたる雇用保障を前提として、人事異動や配置転換、教育訓練まで会社主導で行われ、本人の意図とは無関係にキャリアが形成される面が強く、労働者というより企業の人事部などがその人のキャリアを作っていくという面があり、労働者も企業の暗黙の「保障」を前提として、キャリアについて熟考する必要性に乏しいという状況が引き続いている（千葉, 2007）。

そして、リストラを身近なものとして感じながら、その危機をが切迫したとしてもそれを克服できるとするものは一部に留まる（第6章）。企業が労働者を塩漬けして途中放棄（西尾, 2012）ということが現実の切実さをもって迫ってくるのである。

一方で、こうした状況への対処、即ち雇用政策の基盤となるべき労働法自体もその危機が叫ばれるようになってきている。

「労働は商品ではない (Labour is not a commodity.)」という観点から労働者保護や交渉力格差の是正等を目的としてきた伝統的労働法における労働は法的規制の特別な対象であるとされてきた見解は、1970年代後期以降、柔軟性や競争力の確保が強調され、非正規労働者の増加とともに団体交渉の果たす役割が縮小し、弱まっていった（Fuge, 2011）。

Fuge (2011) は、労働法がその方向性において、まず、集団的交渉から、雇用契約、人権、反差別法や労働基準といった個人（個別的労働関係）の問題へと大きく転換していったとする。労働市場規制の目的における大きな転換を意味する積極的労働市場政策を採用することによって、労働法の意義が労働者の保護から競争と柔軟性へと移っていき、資本から労働への再配分という労働法における主な規範的関心も労働者間の水平的な再配分へと移行していった。こうした実態的な変化が労働法における概念的かつ規範的な危機をもたらしたとする。

Langille(2011) も、労働法の危機とされる中で、激しい社会変化によって伝統的労働法が機能しなくなっているという現実上の問題とともに、労働者、使用者、労働契約といった基礎概念そのものが有効な現実社会の中で有用なものとなっているかという概念上の問題、

労働法が守り続けるに値する明確かつ頑健な道徳的理想としての規範性の問題があるとする。その中で労働法の規範性の問題に取り組むことを最重視し、実際的な問題や概念的な問題は労働法の規範性が示されることを通じて明らかにされるとする。

労働法の規範性（「労働法は何のためのものか」、「労働法の使命は何であるか」）を見るとときに、伝統的な労働法において、労使間における交渉力格差を是正することに道徳的判断基準（規範性）をおき、ILO の規範的ビジョンである「労働は商品ではない」という観点とを結びつけてきたとする。

しかし、労働法の規範性を交渉力格差の是正といった狭い視点に限定するのではなく、新たな視点から労働法の規範性を求め直すべきであるとするのである。そして、Sen（1985）のケイパビリティ・アプローチが人間的自由（Human freedom）の実現を志向するものであるとして、ケイパビリティ・アプローチを労働法の新たな規範の土台とすべきであると主張する。

こうしたケイパビリティ・アプローチを労働法の規範的基礎に据えると、伝統的に労働法が対象としてきた領域に加えて、無償労働、教育、子育てなども労働法の対象に含まれる。そして、ケイパビリティ・アプローチは、あらゆる生産的な活動を対象とするものであることから、人的資本の展開を規制する法として労働法を位置づけられるのである。

Fuge（2011）は、ケイパビリティを、人々がなろう、行おうと価値をおく、それぞれ異なる事柄をなし得る自由を表すものであるとし、潜在的可能性を育て、遂行する機会であるとする。ケイパビリティの概念の中核を、生物学的組成や性といった「個人特性」、社会的差別や性的偏見あるいはそれらを弱める法的介入といった社会規範、法規則、公的政策といった「社会的特性」、気候、取り巻く物理的状態、技術的インフラの状態といった「環境的特性」として捉える。そして、このように捉えられるケイパビリティの概念によって、労働と社会的権利がより根源的に考慮すべき議論の枠組みを提供するとする。

ケイパビリティ・アプローチが労働法（学者）においてアピールするのは、人間の自由という社会的権利の規範的背景と市場の効率性といった福利的目的とを直接結びつける点にあるとする。

Fuge（2011）は、労働法の危機を乗り越えるために提起されている多くの議論は、労働法規制の鍵概念としての労働契約を乗り越えるものとしての労働市場規制論であるとする。

そして、労働法の役割を労働市場の失敗の是正に求める議論を紹介した上で、その前提とされる新古典派モデルを労働市場規制論の根拠とすべきではないとする。

Deakin（2011）も、労働法の前提として市場での均衡を優先する見解に異を唱える。Deakin（2011）は、労働法と労働市場の関係に関する理論的な見解として、①新古典派的立場（Neoclassical approach）、②新制度派的立場（New institutional approach）、③システム論的立場（Systemic）があるとする。

新古典派は労働法の規制を、需要と供給の作用をゆがめる市場に対する外部からの介入、あるいは邪魔者と見なす。この結果、暗黙のうちに労働法は、平等と効率のトレードオフに関わって再分配に伴い成り立つものとされる。このことから、新古典派の立場では、広範な労働法の規制を継続する国々では、より多くの平等主義的分配を社会的目的にすることによって、事実上低成長や発展の縮小することを選択しているのだと考えられている。

新制度派では、労働市場も自己調整の傾向を有していることを基本にしつつ、移動コスト、

情報の非対称性、外在性といった市場の不完全性によって労働市場は影響を受けているとの立場を取る。

各経済主体によってなされる自律的な決定が全体の社会的な利益につながるが、それはある状況下に限定され、そうした状況となっていなければ全体の社会的利益に向けた規制が必要とされるということを基本的な主張とする。

新制度派は、労働法の規制もまた市場に不均衡が認められるときに有効であるとする点においては、新古典派の主張と異なるが、市場が均衡しているのであれば労働法の規制があり得ないという点では共通しているのである。

システム論的立場では、新制度派の見解に対して狭い文脈での経済効果における可能性を一般化した抽象的洞察に過ぎないものとして捉え、労働法はより広範囲にわたって市場を生成する役割を果たしてきたとする。

制度と市場は一方方向のものではなく、システム論的な相互作用に基づいている。したがって、この立場において、労働法規制は特定の市場の文脈の中で、連動する問題に対する発展的あるいは緊急の解決策と見なされる。これらの解決策は、そのままでは自然に生じることのない分配の妥協を基礎にし、その調整は必ずしも、最適、安定的ではないが、様々な形で経済成長や発展により広く貢献する可能性を持つものであるとする。

西欧社会では、それまでの伝統的なあり方が次第に近代産業化や都市化とともに次第に賃金労働者にとって代わられていった。労働法規制メカニズムはこうした変遷に伴って少しずつ発展してきたのである。いわば、労働法制は、国々の中で次第に鍛え上げ、発展してきたものであるとする。

法制度を含めた効果的な政府の統治によって保持される状態と労働の市場を基礎とする状況の出現といった近代化の過程として発展は理解される。労働法制は、先進国や途上国それぞれの文脈において経済・社会の状態の主要なメカニズムである労働市場に根拠を与えるものである。

労働法は、労働市場との関係の中で、①市場の構築、②他の経済主体への不利益 (Negative externalities) をもたらす市場効果の修正、③個人と社会の福利の幅広い意向に対し利害の制限の3つの役割を持つ。

市場構築の役割は、私有財産の優先性、小さな政府、貿易・資本の自由化等を目指すワシントン・コンセンサス (Washington consensus)⁶²の影響の陰に隠れがちであった。しかし、自ら均衡するとする、その前提とする市場の捉え方は誤っており、より一般的には、労働市場制度をシステム論的に捉えた方が、どのように労働が発展を促進していくかの理解に役立つとする。

⁶² ワシントン・コンセンサス (Washington consensus) は新古典派経済学の理論を共通の基盤として、米政府やIMF、世界銀行などの国際機関が発展途上国へ勧告する政策の総称 (知恵蔵, 2013)。Williamson(1990)によって①財政規律、②公共支出の優先度、③税制改革、④金融の自由化、⑤為替レート、⑥貿易の自由化、⑦海外直接投資、⑧民営化、⑨規制緩和、⑩財産権に整理され、その後、広く自由主義経済政策のシンボルとして使われるようになったもの (盛, 2007) で、新古典派モデルとの親近性が高い。ワシントン・コンセンサスを巡る議論の中で、しばしば「労働者を守るために作られた法がしばしば労働者を傷つける」とされた (Deakin, 2012)

その中核として、人間的発展（Human development）の基盤となるケイパビリティ・アプローチをおくのである。ケイパビリティを高めることは、物理的環境や社会的文脈における個人の本質的自由を高めることであり、労働法は経済成長と発展を促進するかの調整の問題に対する解決策を具体化する。労働法規制は経済や政治の発展とともに進められ、一定の経済状況が労働法の存在が機能する労働法制の必要な前提条件となるが、例えば、失業保険といった社会保障制度がそうであったように労働法制もまた発展を促進するとする。

これまで見てきた、Fuge、Langille、Deakin らの論考は、その中核とする点において共通するとともに相互に補完し合うものである。

労使の交渉力格差を是正することを規範として発展してきた労働法制は、1970 年後半以降、競争と柔軟性が問われるようになり、労使交渉から差別の禁止といった個別的労働関係へと関心を移行していった。

さらにワシントン・コンセンサスが、その象徴であるが、市場重視の方向性が進み、その中で労働法の危機が叫ばれるようになっていったのである。

こうした流れの中で、その中心となる新古典派や新制度派といった市場の自己調整・均衡の考え方を前提とするときには、労働法制は、労働市場の自己調整力・均衡の邪魔にならないように構築されるべきものと理解されたが、その捉え方は2つの点から誤っていると考えられる。

一つは、労働法制と労働市場を含めた市場との関係は、その相互の生成過程も含め、相互依存・並列的なシステム論的な関係にあるという点である。

さらに、なんのための労働法制であり、何のための市場であるかという規範性を問題にし、個人と社会の福利を目的とするときに、「個人」、「社会」、「環境」の制約要因との関係における本質的・実質的自由、即ち、ケイパビリティの向上を労働法の新たな規範とすべき点とする点である。

このことによって、無償労働、教育、子育てといったことも視野に置いた上で人的資本の蓄積・展開を規律するものとして労働法制を位置づけるのである。

システム論的生成過程とケイパビリティ・アプローチによる規範といった捉え方によれば、経済成長・発展自体は、労働法の直接の目的とするところではないが、ケイパビリティ向上の手段の一つとして位置づけられ、ケイパビリティの向上・人間的発展が優先するもののこれと対立するものではなく、相互依存的な関係と考えることができる。

2. キャリア権の具体的進展状況

これまで見てきた労働法制に関する動向の議論を踏まえて、我が国を振り返ってみる。

戦後になって民主化が急速に進展する中、①労働組合と使用者・使用者団体との間の団体的労使関係規制が先行し、②ほぼ同時に労働者と使用者との間の個別的労働関係の規制や使用者に比べ圧倒的な弱い立場に立たされる労働者に対する保護法制が用意され、③やや遅れ気味に労働市場関係をめぐる法制が用意され、④1970年代、石油ショック後、労働市場法制が大幅に増加した（諏訪、2003）。

法理の関心は、当初圧倒的に団体的労使関係法に集中し、1970年代から個別労働関係法への関心が高まり、1980年代半ば以降には個別的労働関係めぐる法理が盛んになり、1990

年代以降、労働市場法への関心が広がっている（諏訪, 2003）。

Fuge(2011)や Langille(2011)の描写する労働法制の変遷とそこまでは大きく重なり、労働法の危機は我が国でも共通するものであろうことが推測される。

こうした労働法制の変遷の中、しかしながら、人的資本の蓄積・展開に深く関わる職業訓練・能力開発といった労働法研究は進んではいないのである（諏訪, 2003）。

このような中で、諏訪（1999）は、我が国における労働関係、日本的雇用慣行の生成とその変容過程及び将来的な変容可能性を踏まえ、「雇用保障」から「キャリア保障」への転換の必要性から「キャリア権」を提唱した。

諏訪（1999, 2012）は、日本国憲法における近代社会の基本となる理念としての個人としての尊重、とりわけ個人幸福追求権に着目し、諸々の基本的人権規定はすべて個人の幸福追求の保障に向けた条件整備のためにあるという側面を有しているとする。個人が広義のキャリアを追求する自由の根拠をここに求めた上で、さらに、キャリア⁶³について、職業選択の自由（日本国憲法第 22 条第 1 項）のほか、社会権としての労働権（同第 27 条第 1 項）によって担保され、これらを統合することによって、個人がキャリアを準備し（同第 26 条の教育・学習権）、開始し、展開することを保障する権利—即ち「キャリア権」—として基本的人権へと再構成する。

この意味で、キャリア権を通じ、キャリアの形成と展開をめぐる法的・社会的な基盤はまさしく国の責務となるのである。

労働を取り巻く激しい環境の変化の中で、労働法の方向性の考察を通じて、雇用政策においても、雇用保障からキャリア保障へと大きく舵をとる必要性が示唆されたのである。

キャリアは、もともとは、過去から現在にいたる個人の軌跡から生まれるものであるが、それを個人の権利というとき、固有である個人の実質的自由に基づく将来の可能性に目を向けることになるのである。

ここでいう実質的自由は、自由主義者のいう自由を必ずしも意味しない。両手を縛った状態でごちそうを目の前に並べて、「自由に食べてください」と言われても食べることができないように、選択性が極めて限定されている中で「個人の自由」を強調することは間違っている。

また、このことをさらに伸長すると、個人の意識が環境によって大きく影響され、その連鎖によって自由が極めて限定的になっていないかにも十分な注意を払うことになる。例えば、極端な例として、長期にわたって何をやっても罰せられるといった回避の困難な環境に置かれた人や動物は、その後、その状態から抜け出せる可能性が高いときでも、そのための努力すら行わなくなる「学習性無力感 (Learned Helplessness)」(Peterson, Maier & Seligman, 1992) といった状態が知られている。こうした状況にある者が主体的な行動を起こさないということを「個人の自由だから」として簡単に片付けることはできないであろう。

実態格差が意識格差を招きさらなる実態格差を生じるといった構造（吉川, 2007）にも配慮するの必要があるのである。

⁶³ 本論文の中では、特に断らない限り、「キャリア」を、広義の職業外生活を含めたキャリアではなく、職業キャリアを指すものとして取り扱っている。

このような捉え方は、個人の機能、ケイパビリティに向上を通じた実質的な自由に着目するケイパビリティ・アプローチにつながるのである。

キャリア権は、Deakin (2011) のいうシステム論的枠組において労働法制のあり方を捉えつつ、暗黙のうちに、ケイパビリティを規範として内包した法概念として捉え得る。

そのようにキャリア権を個人のケイパビリティの維持・向上という規準を加えて理解すると、キャリア劣化によるキャリア資産の過去から現在にいたるキャリアに着目し、単なる財としての人的資本ではなく、激しい変化の中で、そのままでは劣化していくキャリア、目減りしていくキャリア資産を補償する権利と捉えることができよう。

そして、キャリア権は、個人の福利に関わるケイパビリティとして理解される「キャリア資産」の蓄積を通じて将来の福利を担保し、そのことが社会全体の福利につながっていくという循環の形成の重要な役割を担うものとして理解されるのである。

このようなキャリア権という画期的な法概念が、より早い段階で提唱され、さらには雇用対策法や職業能力開発促進法という我が国の労働市場関係の基本法の中に取り込まれきた⁶⁴ (諏訪, 2004; 諏訪, 2012)。

それにも関わらず、我が国において、何故これまで見てきたような人的資本投資の自助・共助・公助の三すくみ状態が生じているのか。

諏訪 (2003) は、変化の時代には生涯学習と能力開発が要請され、とりわけ知識社会においてはこれが欠かせないにも関わらず、職業能力開発施策が遅れ気味に展開してきた理由として、次を考察している。

- ①1950年代半ば以降⁶⁵については、日本型雇用慣行とりわけ終身雇用が社会的に強固なものとなっていく中、内部労働市場の人的資源管理に主導権を持つ企業が主体となったこと。
- ②学校教育と職業教育が分離し、学校教育において職業への関心が希薄であること。
- ③職業教育・訓練も企業主体の教育訓練に国の直接的な展開は背景に退く形となり、個人主体の教育訓練への配慮が少ない法の構造となったこと。
- ④伝統的な法律家、労働法学者の関心が法制度を設計し、その円滑な運営のための手法を検討することに消極的であり、職業教育訓練への関心が希薄であったこと (そもそも労働市場法制への関心自体高くなかった。)

⁶⁴ 2001年の雇用対策法及び職業能力開発促進法の改正 (「経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法等の一部を改正する法律(平成13年法律35号)」)において、キャリア権の基本理念が反映されたとされる。例えば、労働市場法・雇用政策法全体の基本法である雇用対策法第3条において、「労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たっての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的に実施されることにより、職業生活の全期間を通じて、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする」とされ、同法第4条第1項では、「国は・・・前条の規定する基本理念に従って・・・必要な施策を総合的に講じなければならない」とキャリアを基本理念として諸施策等にこの趣旨を波及させようとする姿勢を明確に示している (諏訪, 2004)。

⁶⁵ 戦前から戦後の1950年代前半までは労働をめぐる眼前の政策課題、労働をめぐる眼前の政策課題、法的問題に忙殺され手が回らない状態であった (諏訪, 2003)。

諏訪（2003）は、これらの検討を踏まえ、その課題として「内部労働市場万能主義」の一面的政策姿勢の補正と「企業中心主義」の修正を挙げる。

経済社会の大きな変化の中で、内部労働市場を中心として、企業任せのキャリア形成に限界がきており、キャリアの本来の特性である個別性・固有性に立ち返ったり、働く個人が自らキャリアを設計していく意識を持つことが求められようになってきている（諏訪, 1999；千葉, 2007）。その中核となるのが、やはりキャリア権なのである。

このキャリア権を育て上げていく方向について諏訪（2004）は次の3つを挙げる。

① 理念から規準への展開

キャリア権は、例えば、職業能力開発促進法において、「職業生活設計に配慮しつつ職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的」（第3条）に労働者の職業能力の発展が図られるように、様々な施策を展開する姿勢を示し、同法の指導理念の柱の一つとなるなど労働市場法制の中に取り込まれてきているが、いまだ理念的な次元に留まるとする。これを、労働契約法、労働基準法、労働審判制度など多くの労働法政策の基軸として位置づけることが望まれるが、その場合に、具体的な労働関係の運営や労働紛争の予防と解決の基準として使いこなせるには、なお、かなりの時間がかかるとする。理念の具体的な規準化には労使の協議や工夫が大きく寄与するとしている。キャリア権を尊重し、具体化するような雇用慣行が育ってこそ規準化（その具体化）は進展する。

② 組織主導と個人主導の調整

キャリア権が確立していくにしても、いずれかの組織（内部労働市場）に帰属し、その中でキャリアを展開していくことは変わらない。キャリアを財産とするような雇用慣行への移行は、その移行過程ではかなりの混乱が予想され、キャリア展開の組織主導と個人主導の調整が重大な問題となり、一世代30年くらいかかる可能性が示唆される。

③ 現場の知恵と工夫

キャリア権を育ていく鍵は労使の現場が握っている。現場の知恵と工夫がキャリア権の目指す方向に共鳴し、これを具体化する策をどこまで展開するかにかかっている。

3. キャリア権の具体的展開を加速するための方策

諏訪(2004)は、労働法制の生成と展開をシステム論的（Deakin, 2012）に捉えてキャリア権の展開の方向性を示したと言え、その指摘は的確である。

しかし、問題とすべきは、キャリア権が規準へと展開し、具体化、浸透するまでに多くの時間を要すると見なされる点にある。

現状でも、キャリア劣化が広がっていると思われる中で、さらなる激しい変化にさらされながら、高齢化が進展していくのである。その中であって、キャリア権の確立に一世代、30年もかかるとすると、その間に我が国のキャリア劣化の進展は目を覆うばかりのものとなりかねず、その結果として、社会全体の福利は大きく低迷していくことが懸念されるのである。

キャリア権の具体的な展開を加速することは急務であり、そのためにはどうすればよいかについて考察を加える。

3.1 生涯学習における職業能力開発の中核的位置づけ

両角（2012）は、国によるキャリア権保障の一例になり得るとして、スウェーデンにおける職業能力開発政策を紹介している⁶⁶。

スウェーデン政府は、労働市場が求める職業能力の性質や内容が変化しつつあり、一人一人が変化に対応できる柔軟性を保ち、職業人として成長し続ける鍵を握るのが教育訓練であるとの認識に基づいて施策の改革を進めている。義務教育の9年間を経て、ほとんどの者(98%)が中等学校(3年間)に進学するが、大学進学課程と職業課程(ビジネス・経営、建築、児童保育、電機・IT、エネルギー、食品、工芸、保健、ホテル・飲食、製造、メディア・印刷、農業・林業等、車両関係の13コース)に分かれ、中等学校の職業課程は、生涯にわたる教育訓練の出発点として位置づけられている。

さらに、成人教育が充実しており、成人教育を受けた者の割合は高い。地方自治体(コミューン)では、すべての成人に中等教育(大学進学課程・職業過程)を受ける機会を無料で提供している。中等教育以降の職業教育としては、高等専門学校において看護師や教師などの専門職をめざす者を対象とする教育が行われており、修了者には学位と専門職に就くために必要とされる資格が付与される。大学でも様々な形で職業に関連する教育プログラムが設けられている。これに加え、高等職業教育(Yrkeshögskolan, 略称: YH)⁶⁷が導入された。高等職業教育は、国家が費用を負担し、様々な教育機関と使用者が連携して労働市場の需要に応える職業教育訓練を提供することを促す制度である。

高度な理論教育と実地訓練が組み合わせられ、教育プログラムの提供主体と実地訓練を提供する使用者の連携が特徴となっている。コースも多彩であり、2010年に実施されたプログラムは1136あり、その分野も多彩である(図9-1)。

高等職業教育は受講する個人だけでなく、実地訓練を提供する使用者から見ても、職業に直結する専門的知識を身につけた訓練生の中から優秀な人材を採用できるというメリットがあり、修了生の就職状況も良く修了者の約8割が就職(起業を含む)し、その8割は学んだ専門を活かす分野に就き、受講前に比べて7割の人々がより高度な業務に従事していると回答している⁶⁸。

さらに、スウェーデンでは、教育訓練休暇法により、2年以上の勤続を要件として、すべての労働者に教育訓練を受けるための休暇を取得する権利を保障している。同休暇は無給であるが、教育訓練の内容や期間について制限はなく(休暇の時期については一定の範囲で使用者に変更権が付与)、休暇が終了した時点で当該労働者は職場に復帰し、少なくとも

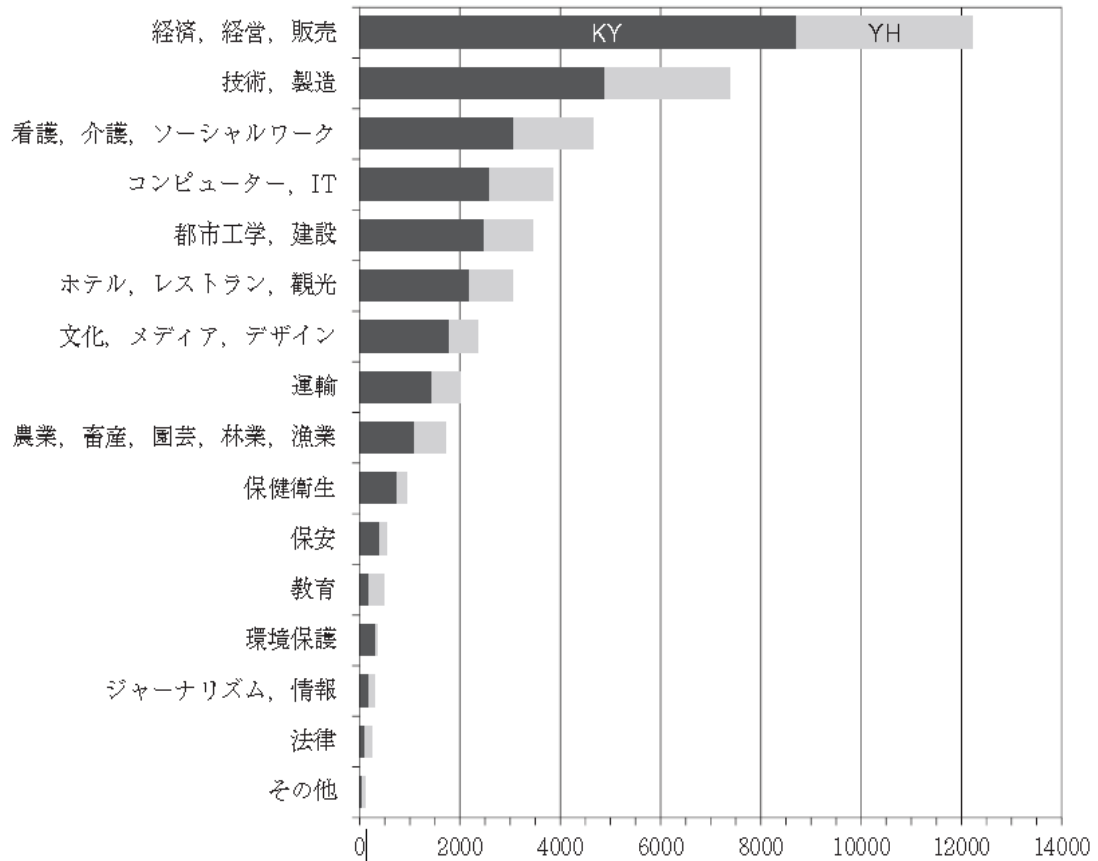
⁶⁶ 以下のスウェーデンの能力開発施策の解説は両角（2012）をもとにしている。

⁶⁷ 現在の高等職業教育(Yrkeshögskolan, 略称: YH)の前身は、2002年に発足されたKvalificerad yrkesutbildning(略称: KY)と称する制度であり、KYは、2009年にYHの制度に移行し、MYH(Myndighet för yrkeshögskolan)という行政機関の監督下に置かれることになったが、制度のしくみは基本的に変わっていない(両角, 2012)。

⁶⁸ 2009年にスウェーデン国家統計局の行った高等職業教育(KY)を修了1年後の追跡調査による(両角, 2012)。

も休暇前と同等の賃金・処遇を受けることが保障されている。

図 9-1 高等職業訓練 (KY/YH) 受講者の専攻分野別内訳



注) KY は旧制度による受講者、YH は現行制度による受講者。

(出所) 両角 (2012)

すべての人に教育を受ける機会を開くことを目的に公的社会保障の一つとして、学習手当は、広く教育を促進し所得保障により学生の経済的な負担を軽減するためのものである。学習手当は、中等学校に通う生徒全員 (16~20 歳) に自動的に支給される学習給付と、高等教育機関に進学する者や成人学生を対象とする学習補助がある。学習補助は定額の基礎給付と本人自由意思によるローン部分から成り、ローンの返済期間は通常 25 年とされている⁶⁹。

本人が望んでも教育訓練を受けることを妨げる要因 (経済的理由、雇用上の不安など) を取り除くこと (両角, 2012) はまさに、働くことのケイパビリティを向上させることに他

⁶⁹ さらに、扶養すべき子供がいる者に対しては付加給付 (返済義務なし) があるほか、25 歳以上で基礎レベル・中等レベルの普通教育や職業教育を受ける者に対しても上乘せ支給 (返済義務なし) がなされる (両角, 2012)。

ならない。こうしたことへの様々な配慮がスウェーデンにおいてはなされているのである。

両角(2012)の解説をもとに、スウェーデンの教育訓練の取組を見てきたが、ここで強く感じるのは、スウェーデンにおいては、職業に結びつく形で生涯学習の仕組が構築されてきているという点である。このような社会において、学び直しは当然のこととして国民に受け入れられ、さらに国民の学習が進展するという循環が生まれる。翻って、我が国では、生涯学習についての国民の理解が進んでいるとは言いがたい。

OECD 諸国では、雇用の安定と柔軟性の両立を意味する「フレキシキュリティ」(Flexicurity)の実現が雇用政策の重要課題とされてから久しい。この実現のために、職業能力開発が鍵とされ、「知識・能力・技量」には、賞味期間があるとの理解から、「生涯学習」は、職業と密接不可分なものとして重視されているのである。「生涯学習」が、中高年向きのカルチャースクールのように理解されている日本の認識とは大きなギャップがあり、キャリア展開の可能性の拡大と結びつく形で生涯学習のあり方を見直すことが必要である。

まずは、働く者に対して、新たな環境に適応していくことが求められ、これができなければキャリア劣化にいたる可能性が高いこと、それにも関わらず、公助・共助・自助が三すくみの状態にある現状を知らしめることによって、真の生涯学習のあるべき姿について国民において広く議論を行っていくことが必要である。

その上で、現在の職業能力開発促進法が、学校教育との連携が十分とはいえない現実を踏まえつつ、生涯学習において、生涯職業能力開発をその中核として位置づけ直すべきであろう。

このことによって、基幹労働力であるか否かを問わず、全ての人々に対してキャリア展開の可能性を拡大する生涯学習・生涯能力開発の機会の基盤を形成していくのである。

具体的には、社会人の職業能力向上を目的とする大学・専門学校・教育訓練機関等の学習課程において、一つ一つの学習単位を社会人が学びやすいように、その関連する職業において役立てることのできる特性を明示することを義務づけ、さらに、学習を3ヶ月あるいは半年程度で学習できるよう、モジュール化を進めることが考えられる。

その組み合わせで単位取得が可能になる社会人に対応した仕組をつくり、こうした学習体系に合わせ教育訓練休暇及び学習補助の仕組を整理していく。こうした仕組を失業者等の能力開発にも活用していく。

さらに、肝心な点は、生涯職業能力開発の体系が建前倒れにない仕組への配慮である。先のスウェーデンの例では、スウェーデンでは職業資格を前提にした労働市場となっていない中で、学習した職業分野に就いている、受講前よりも高度な業務に従事している等実施された教育訓練が、キャリアにおけるケイパビリティ向上に役立っていることを確認するようにしている。

職業能力向上を目的とする学校等の課程についても、ベンチマークを示し、その結果の公表を義務づけることによって、実効ある生涯職業能力開発の体系が担保される。

3.2 企業内教育訓練に対する外部的検証・認証の仕組の導入

第8章で見てきたように、これまで我が国の人的投資の主体を担ってきた企業における人材育成システムは、基幹労働者以外者の育成システムからの排除、人事権の優位と企業

特殊技能中心の環境変化に対応できない内向きの硬直的なシステムによって十分に機能しなくなっている。

石山（2012a）は、企業内の専門人材が越境的職業能力開発機会を増やし、社外のキャリア共同体への参画等により、内側からキャリア権の効果を強め、企業側ではこれらに呼応しつつ、さらに個別のキャリア情報を把握・活用できるよう人事の分権化、社内 FA 制度⁷⁰を導入するなど専門人材の自己決定を推進する仕組みをつくり、人事権とキャリア権の複合効果を高めた人事・人材育成システムの再構築を目指すことを提唱する。

しかし、硬直化している人事・人材育成システムが内部の動きを軸に急速に変革できるかどうかについては全く不透明である。

稲川・瀬水（2004）は、企業内で効果的に教育訓練が進められていないことについて、企業側の意識の問題があり、能力開発の効果が目に見える形で労働生産性の向上に直結するような成果をもたらしていないという認識や思い込みがあるとする。

そして、このような状況を改善するためには、一定の決まりや戦略に基づいた社員の能力開発が生産性等を高める上で大きな効果があり、時間を割いて能力開発を実施したとしても時間と資金を投入した以上の成果があるということを提示して、能力開発に対する意識を転換させる必要があるとする。

そうした対策の一例として、イギリスにおける IiP（Investors in People：人的資源投資家認証制度）を挙げ、企業に対しては、IiP 基準に基づいて社員の能力開発を行えば必ず生産性が向上するというように、投資をただけの効果があることを企業側に納得させる仕掛けが必要であるとする。

先に提案したように、生涯学習において職業能力開発を中核として位置づけ、社会の中で、人生を送る上で自らによるキャリア形成の重要性の認識を広めるとともに、社員（非正社員を含む。）のキャリア形成支援を企業の社会的責任として位置づける。そのことと併せて、企業の生産性向上と両立することを明確にしていくのである。

もともと、IiP は、イギリスにおいて、毎年、毎年、高い業績を上げて優良企業の上位に格付けされている 20 社を見て、いつも同じ企業が名前を連ねていることがわかり⁷¹、そこで、これらの優良企業とその他の企業との違いは何であるのかを調査したことに始める。

調査の結果、両者には社員の能力開発への取組みに大きな違いがあり、業績優良企業は、次の点で共通していることがわかったのである。

- ①企業の事業目標・方針が全従業員に明確に示されていること。
- ②事業目標を達成するための従業員の行動指針と能力開発指針が明確に示されていること。
- ③従業員が会社の事業方針をよく理解し、仕事の関連付けができていること。
- ④能力開発方針に沿って従業員の能力開発が進められていること。
- ⑤能力開発方針に沿って従業員が教育訓練に取り組める支援体制が確立されていること。

⁷⁰ 社内フリーエージェント制度。一般的に、社員が自らの経歴や能力、希望する職種や職務を社内に登録するなどして、各部署や部門がこれをもとに必要な社員を選抜する仕組みをいう。

⁷¹ IiP の解説は、稲川・瀬水(2004)の解説をもとにしている。

これらの調査結果で得られたデータに基づいて、企業が行う従業員の能力開発を評価する指針と基準の開発に着手し、その基準が策定されて認証制度として IiP が開始された。

IiP は、企業と従業員双方が、能力開発の重要性を認識して組織的に従業員の能力開発に取り組み、その活動プロセスと成果が IiP 基準を満たしていると判断された場合に取得できる仕組みとなっている。

企業にとって、企業の競争力、生産性を高めることが期待でき、IiP の認証は事業主が自らの従業員の能力開発を積極的に行っていることを示す社会的なステータスとなり、企業の評価を高め、企業イメージの向上や宣伝効果に威力を発揮する。また、人の採用に当たって、人材募集広告、企業の紹介パンフレットやホームページ上に IiP 認証マークを掲載し、従業員のキャリア形成を積極的に支援している企業であると PR することで、優秀な人材が多く応募してくることが期待できるのである。

我が国においても、このような仕組みを導入し、企業にとっても、従業員にとっても能力開発が重要であるという認識を深め、さらに、企業の行う能力開発の取組が企業・労働者双方にとって有意義なものであるかを、外部基準を通じて審査・評価することは、膠着してしまっている内向きの人事・人材育成制度を再構築する大きな契機になると思われる。

このような認証基準を作成していくときには、加えて、次以降に示す地域拠点との連携、加齢に応じた学習システム、キャリア・エージェント機能を盛り込むことを検討することがその認証制度をより効果性の高いものにするであろう。

3.3 地域における学・産・官の連携によるキャリア再生拠点の整備

生涯学習において職業能力開発をその中核とするに当たって、地域において、職業に結びつく形での生涯学習の仕組みを社会において一般化することが必要である。

戦後の日本においては、産業化が急速な進展に伴い、大規模な職業構造の変化がわずかに一世代の極めた短期間に起き、これとともに、教育機会の急速な拡大が生じた。ノンマニュアル（非定型業務）職の増大に併行して、中等教育の機会が拡大したのだが、欧米では、マニュアル（定型業務）職がある程度の割合を占め、停滞・減少局面に入った後に中等教育の機会が拡大の兆しを示したに対して、欧米に遅れて近代化を遂げた日本では、中等教育の拡大がマニュアル職の拡大時期と重なり、マニュアル職とノンマニュアル職両者の拡大とが同時に起きている。

また、その変化のスピードは欧米を遙かにしのいでいた。1950年代までの職業構造変動期の前半では、中卒者が、農業（親の職業）からマニュアル職へと大量に参入した。1960年代になると、農業出身者からマニュアル出身者への排出母体の交代を伴いながら、高校進学率の拡大によって、中卒者が減少し、高卒者によってマニュアル職が担われることとなった（荻谷, 2008）。

こうして学歴の上昇と職業構造の変化が同時に生じ、大量に労働市場に参入する若者の中等教育の充実とマニュアル職の発展の結び付きは、日本の製造業を中心に産業現場の OJT をより効率的・効果的のものとしていき、その素地の下、知的熟練が形成され、そのことをエンジンとして、日本の経済を発展させていったのである。

一方で、大量生産・マニュアル型をその中核としたオールド・エコノミーでの成功体験が就職後以後の学習・教育への軽視につながっていった。しかし、時を経て、これまで見

てきたような技術革新やグローバル化等に伴う産業・職業構造等経済社会の変化が大きい中で知識社会化が進み、かつ、職業生涯の期間も長くなり、社会全体におけるビンテージ効果もより大きなものとなっていったのである。

このような時代の推移の中で、初期段階での教育・学習のみにおいて職業生涯を過ごそうとすれば、多くの労働者にとってキャリア劣化は避けられないものになっていくであろう。

このことを逆の観点から見れば、新たなキャリア再生の仕組みを構築し、新産業創生の担い手を育成していくことができる地域は、今後、大きな飛躍の機会を手に入れることになると言える。

高度経済成長期であればどんどん労働市場への参入の増える若年者を中心にするのができたが、高齢化がさらに進展する我が国においては、今後の個人を取り巻く環境変化が一層激しいものとなっていくことに対応し長い職業人生において人材としての能力やキャリアが劣化しないよう、さらには、人材のキャリア再生を担っていくことができるか、どうかが地域発展のための大きな鍵になるであろう。

こうした視点を拡張していくと、各地において、学・産・官の連携の下、産業・職業と密接に結びついた、本格的なコミュニティ・カレッジやさらにこれを拡大したコミュニティ・カレッジ網の形成へと向かっていくもの仕組みづくりが浮かび上がってくる。

地域の生涯学習拠点は、新たに施設を設置する必要が必ずしもない。既存の学校・教育訓練機関を指定した上で、その機能を活用し、さらに、eラーニングと併用することで、バーチャルなコミュニティ・カレッジ網としていくことが現在の技術では可能である⁷²。

3.4 高齢化に対応した学習システムの構築

我が国における職業を軸にした生涯学習・職業能力開発のあり方を考えるときに、加齢の影響を踏まえながら、大きく変化する環境に適応していける学習システムを構築していくことが必要であろう。

これまで高齢化が進む中でこの問題が大きくクローズアップされてこなかったのは、労働者の一人当たりの生産性のピークが40歳代にあり、我が国の人口平均がこれを下回っていたことが大きいのではないかと推測する。我が国の人口年齢平均がピークに近づいていく間は、結果として一人当たりの潜在的生産性は上昇していく。このため、全体としてこのことが大きな問題として浮かび上がらなかつたと考えられる。

しかし、現在、我が国の人口の平均年齢が生産性のピークを越え、そのまま対策を取らなければ、環境変化の激しさが増す中であって、国全体の生産性も大きく低下することが予想されるのである。

第8章において、中高年に対する準備取得学習の重要性を指摘したが、こうした効果的

⁷² 例えば、英国ではすでにインターネットで教育訓練コースを配信するというeラーニングによって学習者が好きな時間に、好きな場所で自分のペースで学習できる環境が整備され、多くの人々が教育訓練に容易にアクセスできる状況が作られており、さらにオンライン・チューター（指導者）を確保して、自主的な学習の支援を支援を行う仕組みを構築している（稲川・瀬水、2004）

な準備学習のあり方についての研究開発は十分なされているとは言えない。知能、学習、教育、キャリア形成の専門家・実務家が参加した大規模な研究プロジェクトを実施する必要がある。

そして、佐藤（2012b）、石山（2012）、田中（1996）、高年齢者研究会（1993）の研究結果を併せて考察すると、これらの加齢に配慮した学習システムは、働く者自らが、新たな環境の変化を捉えた上で、それに対する主体的なキャリアのあり方を考えることによって好循環が形成されて効果を発揮することが予想される。

このことは、中高年の就業能力向上のための研究が、端に効果的な学習方法のあり方を探求することに留まらず、その個人の働き方とも密接に結びついたものとなることが実効性の上で重要な要素となることを示唆している。

こうした主体的な学習姿勢の養成も含めた研究成果を早急に実用化し、学校や教育訓練機関だけではなく、企業の中において、中核的なものとして、その学習システムの中に組み込んでいく施策が求められるのである。

3.5 キャリア・エージェント機能の拡充

コミュニティ・カレッジのような地域における生涯学習拠点を作り、効果的な学習支援を行っていくことは重要であるが、一方で、ただ闇雲にそうした職業教育や訓練の機会を増やせばよいというものではないであろう。

先に見たように、労働者による主体的な本格的な自己啓発が進展しているとは思えない。労働者の主体性を引き出していくことが前提になるのである。今後の柔軟な働き方の鍵となると思われるエンプロイアビリティの核となる社外通用性の向上を、直接、促そうとしても、社外通用性の向上は、職業生活満足の向上に結びついていかないために、困難が予想される。

環境が変化していることを働く者自身が認識し、その新たな環境に対する適応性を高めようとするのが、拡張エンプロイアビリティの向上につながり、労働環境・条件や職業生活満足を向上させ、この循環の中で、結果として、外部通用性を高める主体的な行動が、より容易に生じやすい。

変化する環境への適応性を高めていくためには、その人自身が、自分自身と取り囲む環境の過去、現在をアセスメント（見立て）し、未来を想定し、それに対して向かっていくことができるよう支援していくことが必要なのである。

加えて、個人のみでは、可能性・機会を広げていけないときに、個人に対する働きかけとともに、他者、企業、環境にも働きかけていく支援が必要である。

こうした支援のために、国も、多くのキャリア・コンサルタントを養成する等の環境を整えてきた（例えば、「第8次職業能力開発基本計画」（2006年7月25日付け厚生労働省告示第449号））。しかし、このキャリア・コンサルタントがいかなることをなし得る人であり、本来、どのような機能・効果を発揮すべきであるかについては、十分問われてきたとは言えない。

渡辺（2003）は、企業内のキャリア・コンサルタント⁷³について、個人の福利に貢献するが、それは、組織の中であって従業員の味方になり、その要求をそのまま実現させるのではなく、組織の中で一人ひとりがよりよく機能できるように支援することであるとし、「個人のニーズと環境（組織）のニーズとをできる限り最善の状態にブレンドして、建設的に生きられるようになること」を目指すものであるとしている。企業内でなくても、環境との相互作用を重視すれば、キャリア・コンサルタントは、個人のみに関心する原因を帰着することができないことに気づく。米国では「Change agent（変化を作り出す人）」としてのキャリア・コンサルタントの機能が強調されているのである（渡辺, 2003）。

Watts(1996)は、キャリア・ガイダンス（広義の職業指導）のあり方を、その背景にある社会経済的なイデオロギーから二次元で分類している（図 9-2）。一つは「社会-個人」（社会に焦点を当てるか、個人に焦点を当てるか）の次元、もう一つは、「変化-現状維持」（変化を指向するか、現状維持を指向するか）の次元である。

図 9-2 キャリア・ガイダンスの背景にある社会経済的イデオロギー

	社会に焦点	個人に焦点
変化	ラジカル Radical (社会的変化)	プログレッシブ Progressive (個人的変化)
現状維持	コンサバティブ Conservative (社会的統制)	リベラル Liberal (非指示的)

(出所) Watts, 1996 ; 下村・菺田, 2006

従来のキャリア・ガイダンスは、社会に焦点を合わせ、現状維持の介入を行う「コンサバティブ」を主体にしていた。社会の現状のままに、個人をそれに合わせる形である。

コンサバティブな形態をとるキャリア・ガイダンスにおいては、社会的に望ましくない傾向や格差を温存し、さらに強化する可能性が指摘されている。そして、個人の就業・選職の潜在的な可能性を狭める（つまり、ケイパビリティを低下させる）危険性があるのである。

例えば、外部労働市場の需給調整において、大きな役割を果たしているハローワークでのキャリア・ガイダンスの現状は、障害者の雇用開発指導や生活困窮者等の個別支援策を

⁷³ 渡辺（2003）は、キャリア・カウンセラーとして考察を行っている。キャリア心理学の分野においては、キャリア・カウンセラーが一般的な呼称とされているが、我が国ではキャリア・コンサルタントの呼称も広く普及していることから、本研究では、キャリア・カウンセラーとキャリア・コンサルタントを区別していない。ここでは「キャリア・コンサルタント」を使用している。

除き、総体としては「コンサバティブ」である傾向が強い。

全国にあるハローワークは、現状としては、①就職可能性の高い求職者は、斡旋を求める求人に、簡単な確認によって職業紹介を行いそのまま就職につなげる、②就業可能性が低い求職者には、求職条件の緩和（下方修正）を求める、③不況時において求人が少ないときにも、限られた範囲での選択を進めるため、「早期就職」を迂回して、潜在的な就業・選職可能性を拡大する選択肢は排除または分離される、といった傾向が認められる。

これは、ハローワークの主流となっている職業指導が、職業安定法に基づく一貫した行動指針に起因し、求職者（失業者）の早期の「就職」を目指す方法としては正しく、かつ、標準的な行為であるといつてよいであろう。しかし、地域におけるキャリア劣化の防止・再生という観点から見ると、必ずしも効果的な行為であるとは限らない。

例を挙げると、世界的なベストセラーである「ハリー・ポッター」シリーズの著者である Rowling, J.K.は、離婚後、幼い子どもを抱えながら生活に困り、「自殺を考えた」という。そうした中で、生活保護を受けながら、カウンセリングを受け、本を書くことができ、今や1,000億円を超す資産を持つとされる（2008年3月24日 読売新聞朝刊）。加えて、ハリー・ポッターの経済効果によって、社会は多くの雇用を創出したとされる。

しかし、Rowling が自殺していたり、不本意な形で働かせられたことによって本を書くことがなければ、こうした経済効果は誰にも知られないままに終わっていたのである。

Rowling の場合には、本を書くという潜在可能性が確保されたのである。

日本であったならば、どうだったであろう。これほど極端な例でなくとも、その小さな例は少なくないのではないか。

とりあえず就職し、その日の生活を維持できればよいというわけではないのである。このことは、伊藤(2006)の長期失業者研究において見出された、転職を経て長期失業へと向かうプロセスからも想像できるところであり、その就職・就業によって、キャリア展開の可能性を狭めてしまうのなら、次の劣化への契機にもなり得るのである。

特に、地域活性化の視点に立つと、そのままでは、失われてしまう、こうした働く人々の可能性を掘り起こすことこそ喫緊の課題であろう。そのとき、その場の雇用だけに、目を向けていくと、地域全体のキャリア劣化が進行し、いわゆる、じり貧の状態へと陥っていく可能性が高いのである。

いま、求められているのは、個人の前向きな変化を促す「プログレッシブ」であり、同時に社会の変化を促す「ラジカル」である。

地域において、キャリア劣化の防止・再生の役割を担うには、単なる求人・求職のマッチングの介在を中心とする現在のハローワークの機能にとどまることは全く不十分である。今後、地域では、よりプログレッシブで、ラジカルな方向にダイナミックな転換を図る必要がある。

その中核となるのが、キャリアのエージェントとしての機能である。

キャリア・エージェント（Career agent）機能は、「ケイパビリティとしての個人の潜在的な就業・選職可能性を拡大する目的をもって、個人と企業をはじめとする個人を取り巻く環境に対して、変化をもたらす仲介者としての機能」を指す。もともと、エージェントは、一般的に「代理人」や「仲介者」を指す用語として使用されることが多いが、「行動をして変化をもたらす人、そして、その行動が達成したものをその人自身の価値と目的を

基準にして判断されるような人」(Sen, 1999)の意味も持つ。

変化を作り出す人(Chenge agent)として、キャリア可能性を向上させるため、個人に変わりを働きかけるとともに、個人を取り巻く企業・社会・環境に対しても、介入的に働きかけていく機能こそが、これから求められるのである。

なお、「機能」としているのは、これを一人の人間が担う必要がなく、派遣労働者のキャリア形成において見てきたように、複数の有機的な連携を組み込むことによって、「機能」として実現する方がよりダイナミックな展開が期待できるからである。

その際、これまで、見てきたように、キャリア劣化は、在職中においても進行すること(第2章、第3章、第4章、第7章)も忘れてはならない。

先の地域の生涯学習拠点においては、失業者等の仕事を持たない人々だけを対象にするのではなく、それ以上に、在職中の人々をより大きな対象として、このキャリア・エージェント機能の構築、すなわち、それを担う人材の養成と体制づくりと併せて行わなければ、大きな効果を発揮しえないであろう。

4. まとめ

労使の交渉力格差を是正することを規範として発展してきた伝統的な労働法制は、1970年後半以降、競争と柔軟性が問われるようになり、労使交渉から差別の禁止といった個別的労働関係へと関心を移行していった。さらにワシントン・コンセンサスが象徴であるように市場重視の方向性が進み、その中で労働法の危機が叫ばれるようになっていった(Fuge, 2011)。

労働法制は、この流れの中心となっている新古典派や新制度派といった市場の自己調整・均衡の考え方を前提とするのではなく、①労働法制と労働市場を含めた市場との関係は、その相互の生成過程も含め、相互依存・並列的なシステム論的な関係にあり、②個人と社会の福利を目的とするときに、「個人」、「社会」、「環境」の制約要因との関係における本質的・実質的自由、即ち、ケイパビリティの向上を労働法の新たな規範とすべきとの観点に立つべきである。このことによって、無償労働、教育、子育てといったことも視野に置いた上で人的資本の蓄積・展開を規律するものとして労働法制を位置づけるのである(Fuge, 2011; Deakin, 2011)。

システム論的生成過程とケイパビリティ・アプローチによる規範といった捉え方によれば、経済成長・発展自体は、労働法の直接の目的としないが、ケイパビリティ向上の手段の一つとして位置づけられ、ケイパビリティの向上・人間的発展が優先するものこれと対立するものではなく、相互依存的な関係と考えることができる。

キャリア権は、Deakin (2011)のいうシステム論的枠組において労働法制のあり方を捉えつつ、暗黙のうちに、ケイパビリティを規範として内包した法概念として捉え得るものと解釈される。

そのようにキャリア権を個人のケイパビリティの維持・向上という規準を加えて理解すると、キャリア劣化によるキャリア資産の過去から現在にいたるキャリアに着目し、単なる財としての人的資本ではなく、激しい変化の中で、そのままでは劣化していくキャリア、目減りしていくキャリア資産を補償する権利と捉えることができる。

そして、キャリア権は、働く者のケイパビリティとして理解される「キャリア資産」の

蓄積を通じて将来の福利を担保し、そのことが社会全体の福利につながっていくという循環形成の重要な役割を担うものとして理解されるのである。

キャリア権という画期的な法概念がより早い段階で提唱され、さらには雇用対策法や職業能力開発促進法という我が国の労働市場関係の基本法の中に取り込まれきたにも関わらず、何故これまで見てきたような人的資本投資の自助・共助・公助の三すくみ状態が生じているのか。

諏訪（2004）は、キャリア権の具体的な進展のために、①理念から規準への展開、②組織主導と個人主導の調整、③現場の知恵と工夫を挙げる。

しかし、キャリア権の具体的展開・社会への浸透までには、30年程度の長い期間を見込んでおり、現にキャリア劣化が広がっており、技術革新・グローバル化による経済社会の大きな変化と高齢化が同時に進む我が国では、キャリア権の具体的な展開を加速することが強く求められるのである。

最後に、これまでの検討を踏まえて、キャリア権展開の加速のための方策として、①生涯学習における職業能力開発の中核的位置づけ、②企業内教育訓練の外部的検証の仕組の導入、③地域における学・産・官の連携によるキャリア再生拠点の整備、④高齢化に対応した学習システムの構築、⑤キャリア・エージェント機能の拡充の提言を行った。

第10章 本研究の要約と結論

1. 大きな問題として捉えるべきキャリア劣化

第1部では、問題意識と本研究のテーマであるキャリア劣化がいかなるものであるかを探索した。

ICTをはじめとする技術革新、グローバル化の進展に伴って、企業間競争は激化し、産業・就業構造も大きく変わっていく中で、働く者は、ときとして、それまでとは断絶とも言える、大きな環境変化にさらされるようになってきている。しかし、働く者は、常に、キャリアという連続性、連鎖性の中で生きていくのである。その個人の連続性の中においては、「向上」、「発展」という前向きなものだけではなく、老化による職業能力の衰退といった、誰もが避けることができない現象も含まれている。年齢に応じた一定の段階を想定した伝統的キャリア・モデルは、変化の激しい経済社会に適合しなくなっており、プロテクトやバウンダリーレスといった新たなキャリア・モデルも一部の人々の指標にしかなくなっていない。

激しい環境変化と個人の状態の変化の相互作用の中で、取り残され、より好ましくない状態になっていく可能性が多くの人々に広がっている。

こうした中で生じている「キャリア劣化」とはいかなるものであるのか。

まず、キャリアの特性についての先行研究から「環境と個人の相互作用の結果」、「時間の流れ」、「空間的広がり」、「継続性」、「連鎖性」、「発達性」(渡辺,2007; 山本,2005)を踏まえた上で、キャリアの重要な特性とされる「個別性」(渡辺, 2007)と政策の対象として一定の評価を行うことの兼ね合いの中で、諏訪(1999)のキャリア権や Sen(1985, 1992)のケイパビリティ・アプローチを踏まえてキャリアの劣化を捉え直した。

キャリアが劣化していく状態を捉えようとするとき、諏訪(1999)が、キャリアが施策の対象となり得ることを示唆し、「キャリアは財産(Career is property)」として、「キャリア権」を提唱したことが重要な視点となる。

キャリア権は、個人の主体性と幸福追求権を根本的な基礎においた上で、職業選択の自由や労働権を核に、教育権、財産権などに関わる個人がキャリアを展開していく一群の行動を支える根拠となる権利である(諏訪,1999)。政策対象としてキャリアをみるときに主体的な幸福追求がその根底にあると了解され、キャリア劣化を施策の対象として評価する場合にも、人々の幸福が大きな基準となる。

しかし、施策の対象として、キャリアを通じた幸福を捉える場合にも、①財貨等より客観的な指標により幸福度、満足度を代替した評価、②直接、幸福度や満足度という主観に基づく評価、③福利を達成するための自由あるいは機会に対する評価といったアプローチが考えられることからそれぞれを検討した。

これらの検討を踏まえつつ、キャリア劣化を「環境との相互作用によって生じる個人の職業生活経験と能力形成による就業や選職の可能性の連鎖の結果として、職業生活に満足ではない状態にありながらそこから脱け出せず悪化していく状態・現象」と捉えることとした。

この定義を踏まえて、①職業生活における非満足、②労働環境や条件の非向上、③就業・

選職の可能性に影響する広義の職業能力（就業能力）の相対的低下を指標として、大まかにキャリア劣化の進展状況について推計を行った結果、労働者の1/3がキャリア劣化に該当した。現在は職業生活に満足はしているが、就業能力は低下している労働者を含めると1/2を超えており、キャリア劣化が我が国において広く浸透している実態が推測された。

2. キャリア劣化のメカニズム

第2部では、キャリア劣化にいたる直接的または間接的なメカニズムの解明と、それらを通じたキャリア劣化の防止・再生につながる要因を探索することを目的として分析・考察を行った。

2.1 職業生活の重要性

先行調査・研究結果から、我が国労働者の職業生活満足度は、国際的に見て低い水準にあり、かつ、中長期的に低下していることが推測される。

さらに、本研究の分析から、職業生活満足度は、「過去」・「現在」に比べ「将来(予想)」は、より低くなる傾向が示された。

職業生活に不満な者では、部分的な補償関係が認められたものの、職業生活満足と職業外生活満足には、全体として流出関係が強く、職業生活は、労働者の生活全体の満足度に大きく寄与する重要な意味を持つものであることを確認した。

職業生活が個人にとって重要な意味を持つものであるにも関わらず、我が国の労働者は、現在でも高いとは言えない職業生活の満足度について厳しい将来の見通しを行っているのである。

2.2 キャリア劣化の重要要因である拡張エンプロイアビリティ

実施した調査結果をもとにした共分散構造分析による最適パスモデルの解析結果から、キャリア劣化の重要な指標とした職業生活満足度も、キャリア形成の過程において、社内通用性と社外通用性からなる「エンプロイアビリティ」に、新たな環境適応性を加えた「拡張エンプロイアビリティ」の影響が大きいことが確認された。

これらを、改めてキャリア劣化のメカニズムとして見ると、拡張エンプロイアビリティ、さらにその中でも、新たな環境への適応性が大きな鍵となることが理解された。

加えて、モデルによるパス解析結果は、高齢化の進展によって、全体として年齢の上昇の負の影響が高まることに伴って新たな環境適応性の低下傾向が強まることで、キャリア劣化も拡大する可能性を示唆していた。

2.2 非正社員のキャリア劣化のメカニズム

性・雇用形態別の比較分析から、非正社員において、職業生活に対する価値重要性構造の正社員との違いが、拡張エンプロイアビリティを向上しにくくさせていることが示された。

特に、男性非正社員については、①職業生活、職業外生活のいずれにおいても、満足度が正社員や女性非正社員に劣っていること、②ケイパビリティを示す拡張エンプロイアビ

ティや労働条件・環境の変化も劣っており、③深刻な状態にあっても、改善に働く誘因が弱く、その状態から抜け出せない悪循環に嵌っている可能性が伺えた。

このことは、職業とパーソナリティ研究等に見られる、個人の意識やパーソナリティに、実態格差が影響を与え、それが実態格差を増幅し、さらに意識格差を増幅するという個人と環境の相互因果の構図がキャリア劣化においても見られることを意味している。

これらの結果から、非正社員においては、キャリア劣化がさらに広がっていく可能性が高く、特に、男性非正社員については、すでに、キャリア劣化の典型例として、職業生活に対する価値の位置づけ等認識面を踏まえた、キャリア形成に対するより積極的な介入・支援が必要であることを伺えた。

2.3 キャリア形成におけるキャリア・エージェント機能の重要性

日本の基幹的雇用から離れた新たな働き方として始まった派遣労働という就業形態においてキャリアをいかに形成するのかについての考察を通して、キャリア劣化にいたらない新たな方途の可能性を探った。

派遣労働において、常用型と登録型では、職業生活全体や雇用の安定に対する満足度に大きな差があるわけではなく、仕事に必要な資格等スキルについても大きな差がない。

労働者派遣に対して、現在、なされている批判の多くは、非正規労働に関する問題全体に重なるものである。逆に、派遣元企業が労働者と就労先に介在するという、他の非正規労働にはない就業形態をキャリア・エージェント機能の一部として活用し、派遣先の斡旋、ギャップを埋める能力開発を行うことができるのであれば、派遣労働の存在は、労働市場全体をより健全な方向へと発展させるための有効な手だての一つとなり得ることを見出した。

働く者と、企業を始めとする環境を仲介し、両者に働きかけ調整することによって、就業能力・ケイパビリティの向上を図るキャリア・エージェント機能を社会の中にどう構築していくが、派遣労働に限ることなく、雇用流動化が進んでいく中で雇用全体の重要な課題となると思われる。

そして、雇用流動化や非正規労働化が拡大していく社会において、キャリア・エージェント機能が不在又は弱体であれば、そのことが労働者にキャリア劣化が拡大していく大きな要因となる。

2.4 正社員のリストラとキャリア劣化

正社員において、リストラはキャリア劣化の大きな契機となるものである。

本研究の分析結果から、正社員の多くは、リストラが切迫しても適切に対応できないことが予測される。リストラが身近になっている現在において、キャリア劣化に陥らない準備が多くの中社員においてなされていないことを意味する。

リストラ切迫した時点では、5つの類型に分かれるが、そのうちの高克服・低不安型の傾向としての個人の自律性を強め、組織優先性を低めた職業生活姿勢を持つ傾向がリストラに対応する重要な要素であると推測された。

リストラ切迫時に厳しい状況に置かれると予想される人々（低克服・高不安型）は、その在職中からキャリア劣化が進んでいる。

さらに、リストラ切迫時に厳しい状況に置かれると予想される人々は、職業生活において個人の自律性を優先する姿勢や目標計画性が低く、組織を優先する傾向がある。特に、職業生活における個人の自律を優先する姿勢の弱さや目標計画性の低さは、新たな環境適応性を通じ拡張エンプロアビリティの向上の抑制又は低下を招くと同時にリストラ切迫時に厳しい状況に置かれることに結びついていく。

3. キャリア劣化の防止・再生

第3部では、ここまで、キャリア劣化の防止と再生のための政策展開の在り方について考察してきた。

3.1 キャリア劣化の複合要因

キャリア劣化の大きな原因である就業能力の低下を、「絶対的・相対的」、「連続的・断続的」の2次元で捉えた。

技術革新や業務改革といった環境変化に伴う相対的な就業能力の低下を防ぐには、教育訓練投資が重要であることから、まず、我が国の教育訓練投資の状況をマクロの視点から見たが、労働者、企業、政府のいずれについても、教育訓練投資の水準は低調であり、自助、共助、公助の三すくみ状態である。

ミクロに視点を移して、この問題を捉え直すと、さらに、基幹労働者とそれ以外の者に対する教育訓練システムに違いがあり、基幹労働者でない者（非正社員、女性社員）では、自己啓発を含めた教育訓練投資がなされていない状況であることが推測された。

一方、基幹労働者においても、環境変化に対応するための学習推進の循環が多くの人に形成されていない。その原因として、①環境変化に対応した学習を促進する仕組みを構築できていないこと、②近視眼的な業務遂行から距離をおき、より広い視野で中長期的なキャリアの方向性を見つめる機会を設けられていないということ、③自律的なキャリアを回避する堅固な人事・人材育成システムが主流であるということを挙げ、さらに、④それらの弊害が中年期以降に顕著になることを指摘した。

高齢化が進む中では、環境変化を踏まえた準備知識取得学習の有効性が示されているが、現状において、こうした加齢に配慮した労働者の学習システムの開発・導入がなされていない。

3.2 急がれるキャリア権に基づく政策展開の具体化

キャリア権は、Deakin (2011) のいうシステム論的枠組において労働法制のあり方を捉えつつ、暗黙のうちに、ケイパビリティを規範として内包した法概念として捉え得る。そのようにキャリア権を個人のケイパビリティの維持・向上という規準を加えて理解すると、単なる財としての人的資本ではなく、激しい変化の中で、そのままでは劣化していくキャリア、目減りしていくキャリア資産を補償する権利と捉えることができる。そして、個人の福利に関わるケイパビリティとして理解される「キャリア資産」の蓄積を通じて将来の福利を担保し、そのことが社会全体の福利につながっていくという循環の形成の重要な役割を担うものとして理解される。

諏訪 (2004) は、キャリア権の具体的な進展のために、①理念から規準への展開、②組

織主導と個人主導の調整、③現場の知恵と工夫を挙げる。しかし、現にキャリア劣化が広がり、技術革新・グローバル化による経済社会の大きな変化と高齢化が同時に進む我が国では、キャリア権の具体的な展開を加速することが強く求められる。

その加速のための方策として、①生涯学習における職業能力開発の中核的位置づけ、②地域における学・産・官の連携によるキャリア再生拠点の整備、③高齢化に対応した学習システムの構築、④キャリア・エージェント機能の拡充を提案した。

4. 結論—キャリア劣化の防止・再生に向けて—

働く人々の「落ちていく」、「閉じ込められた」、「どうしようもない」といった実感の正体を探求することからはじまった「キャリア劣化」の研究であるが、研究を進めていく過程において、キャリア劣化が我が国において未だ十分に認識がなされていない重要な問題であるということが分かってきた。

キャリア劣化のままでは、人々は幸福になっていくことが難しい。そういった人々が増えている。これらの人々を少なくし、人々の福利を高めることは重要な政策課題である。

キャリア劣化が広がっていく原因として、技術革新やグローバル化によって経済社会が大きく変化していることが挙げられるが、こうした変化に対応できていない我が国の事情が同時にあることも明らかになった。

企業主体の企業特殊技能を中心とする人事・教育訓練システムが、労働者の知的熟練を形成するという形で、これまでの我が国の発展に寄与したことは間違いないであろう。しかし、より大きな変化が加速している中で、従来の人事・教育訓練システムは制度疲労を起こしている。

基幹労働力としての養成システムから外れた人々は、就業能力の向上が難しくなっており、増え続けている非正社員（特に男性非正社員）においては、実態格差と意識格差の悪循環の中で、キャリア劣化が進行し、そこから抜け出すことが難しい。

一方、基幹労働者の人材育成システムも、リストラが身近なものとなってきている中で、過去のように有効に機能しておらず、リストラが切迫してもそれに対応できる人々は少ない。

このことは、解雇に厳しい現状を緩めて、解雇権をより拡大することによって、市場性を高めるといった人々の主張に対する強い疑問を呈することにつながる。リストラの切迫は、それに対応する準備のための合図（信号）にもなるが、堅固な内向きの企業内人事・人材育成システムの中で生きてきた多くの人々にとって、その信号は有効に機能しないのである。

現状において、キャリアにおけるケイパビリティが十分担保されていないことこそが大きな問題なのである。

こうした状況を打開する重要な法概念が「キャリア権」である。いち早く、諏訪（1999）によって提唱され、労働市場関係法令にも、その理念が取り入れられたにも関わらず、我が国の実態として、その影響は限定的なものに留まっている。

高齢化が進展し、我が国人口の平均年齢が、労働者の生産性のピークとされる年齢を超えようとする現在、キャリア劣化の進展を回避し、キャリア劣化を防止・再生するためには、キャリア権に基づく施策展開は急務である。

その展開の加速のための方策として、①生涯学習における職業能力開発の中核的位置づけ、②企業内教育訓練の外部的検証の仕組の導入、③地域における学・産・官の連携によるキャリア再生拠点の整備、④高齢化に対応した学習システムの構築、⑤キャリア・エージェント機能の拡充の提言を行った。

これらは、いずれも重要な雇用政策上の課題となるものであるが、その実現の方途は定かではない。

今後、これらの提言の実現のためのより具体的な研究を行っていくことが必要であろう。

参考文献

あ行

- 安達智子（1989）「セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討—」『心理学研究』 69（3）,pp.223-228.
- 阿部正浩（2001）「派遣社員が増える理由」脇坂明・富田安信編『大卒女性の働き方』日本労働研究機構.
- 阿部正浩・黒澤昌子・戸田淳仁（2004）「資格と一般教育訓練の有効性—その転職成功に与える効果」『RIETI Discussion Paper Series』 04-J-028 経済産業研究所, pp.1-25.
- 新井邦二郎・佐藤純（2000）「児童・生徒の自己決定意識尺度の作成」『筑波大学心理学研究』 22, pp.151-160.
- 池永肇恵（2009）「労働市場の二極化—ITの導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』 No.584, pp.73-90.
- 池永肇恵・川口大司（2010）「日本における周縁的労働者の訓練機会」『一橋大学ディスカッションペーパー』 No.467, pp.1-24.
- 石山恒貴（2012a）『キャリア展開における組織決定と個人決定：越境して一般技能を開発する組織内専門人材への影響』法政大学大学院政策創造科博士論文.
- 石山恒貴（2012b）「キャリア権における学習権—内部労働市場における学習権の阻害要因とは何か」『季刊労働法』 No.238, pp.78-90.
- 稲川文夫・瀬川ゆきの（2004）『イギリスにおける職業教育訓練と指導者等の資格要件 労働政策報告書 No.16』労働政策研究・研修機構.
- 伊藤実（2006）『長期失業者の求職活動と就業意識 JILPT 調査シリーズ No.22』労働政策研究・研修機構.
- 伊藤実（2007）「グローバル化、IT・技術革新の雇用構造への影響」労働政策研究・研修機構編『第5回北東アジア労働フォーラム経済成長と雇用におけるパラダイム（規範）の変化 JILPT 資料シリーズ No.24』労働政策研究・研修機構, pp.7-19.
- 伊藤美奈子（1993）「個人志向性・社会志向性尺度の作成及び信頼性・妥当性の検討」『心理学研究』 64,pp.115-122.
- 井上裕行（2008）「序章 格差論争を理解するために」伊藤元重編著『リーディングス 格差を考える』日本経済出版社, pp.1-19.
- 伊藤元重（2010）「個の自律を考える」『NIRA 政策レビュー』 No.49, 総合政策研究開発機構.
- 浦坂純子（2008）「誰が雇用を流動化させるのか—Job-Hopperの実証分析—」阿形健司編『働き方とキャリア形成—2005年SSM調査シリーズ4』SSM調査研究会.
- 大竹文雄（2005）『日本の不平等』日本経済新聞社.
- 大竹文雄（2007）「格差問題解決の本当の処方箋」『フォーサイト 2007年7月号』新潮社.
- 大竹文雄（2004）「失業と幸福度」『日本労働研究雑誌』 NO.528, pp. 56-68.

- 小野公一(1993)『職務満足感と生活満足感』白桃書房.
- 大庭さよ (2007)「ダグラス・ホール：関係性アプローチ」渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版, pp.145-158.
- 奥西好夫 (2008) 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』NO.576, pp.54-69.
- 岡田昌毅 (2007)「ドナルド・スーパー：自己概念を中心としたキャリア発達」渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版, pp.23-46.
- 奥林康司・平野光俊・林 憲雄 (2010)『入門人的資源管理第2版』中央経済社.

か行

- 加藤一郎 (2004)『語りとしてのキャリア メタファーを通じたキャリアの構成』白桃書房.
- 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 ミスト＝ドリフト・マトリックスの視点から」『経営行動科学』20(3), pp.301-316.
- 鎌原雅彦・樋口一辰・清水直治 (1982)「Locus of Control 尺度の作成と、信頼性、妥当性の検討」『教育心理学研究』30, pp.302-307.
- 亀島哲 (2009)「キャリア形成の視点から見た労働者派遣の今後」『季刊労働法』No.226, 総合労働研究所, pp.86-94.
- 亀島哲 (2010a)「職業生活満足とその形成に関する研究」『日本産業カウンセリング学会第15回大会発表論文集』, pp.94-97.
- 亀島哲 (2010b)「性・雇用区分による職業生活満足形成過程の違い」『人材育成学会第8次年次大会論文集』, pp.131-136.
- 亀島哲・諏訪康雄 (2011)「キャリア劣化に関する基礎的研究-地域活性化のためのキャリア再生支援拠点づくりの観点から」『地域イノベーション』2010年度 Vol.3, pp.9-20.
- 亀島哲 (2012)「職業生活満足とその形成に関する研究」『日本産業カウンセリング学会』14(1), pp.1-15.
- 亀島哲(2013)「リストラの切迫に関わる正社員の反応と経営管理」『イノベーション・マネジメント』No.10, pp.29-51.
- 神代雅晴(1997)「労働の場における加齢の原則」産業医科大学産業生態科学研究所編『労働衛生スタッフのための職場復帰の理論と実際』中央労働災害防止協会, pp.118-123.
- 神林博史 (2008)「転職・離職理由の時代的变化 ー高度経済成長期から2005年までの素描ー」阿形健司編『働き方とキャリア形成ー2005年SSM調査シリーズ4』SSM調査研究会, pp.67-84.
- 苅谷剛彦(2001)『階層化日本と教育危機ー不平等再生産から意欲格差社会へ』有信堂高文社
- 苅谷剛彦(2008)「高度流動化社会ー1990年代までの戦後日本の社会移動と教育」直井優・藤田英典編『講座社会学13 階層』東京大学出版, pp.109-155.

- 木村琢磨(2008)「派遣スタッフのキャリア形成要因－派遣スタッフアンケート調査から－」
社団法人日本人材派遣協会編『派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト
報告書(厚生労働省委託研究)』, pp.45-56.
- 玄田有史(2010)「忘れてはならない長期失業の深刻化」『連合総研レポート』24(6) 連合
総合生活開発研究所, pp.4-8.
- 厚生労働省(2001)『エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書』.
- 厚生労働省(2002a)『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書』.
- 厚生労働省(2002b)『平成14年版労働経済白書』.
- 厚生労働省(2004)『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果』.
- 厚生労働省(2006)『平成18年版労働経済白書』.
- 厚生労働省(2008a)『平成20年版労働経済白書』.
- 厚生労働省(2008b)『平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果』.
- 厚生労働省(2009a)『平成21年版労働経済白書』.
- 厚生労働省(2009b)「平成20年度能力開発基本調査結果概要」.
- 厚生労働省(2010a)『平成22年版労働経済白書』.
- 厚生労働省(2010b)『平成21年度能力開発基本調査結果概要』.
- 厚生労働省(2011a)『平成23年版労働経済白書』.
- 厚生労働省(2011b)『平成23年度能力開発基本調査結果』.
- 厚生労働省『賃金労働時間制度等総合調査』.
- 厚生労働省『就労条件総合調査』.
- 厚生労働省(2013)『賃金構造基本統計調査』.
- 高年齢者雇用開発協会高年齢者雇用の管理コストに関する調査研究会(1993)『高年齢者の
雇用の管理コストに関する調査研究報告書－ホワイトカラーへの展開と労働環境変化に
対する適応－』高年齢者雇用開発協会.
- 小池和男(2005)『仕事の経済学第3版』東洋経済新報社.
- 小峰隆夫(2010)『人口負荷社会』日本経済新聞社.
- 国立社会保障・人口問題研究所(2012)『日本の将来推計人口(平成24年1月推計)』.
- 後藤玲子(2009)「生存、潜在能力アプローチから考える」『談 No.85』たばこ総合研究セ
ンター, pp.12-30.

さ行

- 坂柳恒夫(1999)「成人キャリア成熟尺度(ACMS)の信頼性と妥当性の検討」『愛知教
育大学研究報告』48, pp.115-122.
- 櫻木晃裕(2006)「職務満足概念の構造と機能」『豊橋創造大学紀要』10, pp.37-47.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀(2008)「総論 派遣スタッフの能力開発・キャリア形成支援」日本人
材派遣協会編『派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書(厚生労
働省委託研究)』, pp.8-19.

- 佐藤雄一郎 (2011a) 「従業員の自己啓発がキャリア形成に及ぼす影響と要因について」『イノベーション・マネジメント』No.9, pp.123-141.
- 佐藤雄一郎 (2012b) 「企業における人材育成と個人の能力開発の融合」『季刊労働法』No.238, pp.91-105.
- 三和総合研究所 (2001) 『IT革命が我が国の労働に与える影響についての調査』.
- 島貫智行 (2008) 「派遣スタッフの能力開発の現状と課題—派遣会社アンケート調査から—」社団法人日本人材派遣協会編『派遣労働者等に係る能力開発・キャリア形成プロジェクト報告書 (厚生労働省委託研究)』, pp.23-34.
- 清水直美 (2007) 「派遣労働者のキャリアと基幹化」『日本労働研究雑誌』No.568, pp.93-105.
- 白石小百合・白石賢 (2007) 「少子化社会におけるワーク・ライフ・バランスと幸福感—非線形パネルによる推定—」『ESRI ディスカッションペーパー』 No.181 内閣府経済社会総合研究所.
- 白石小百合・白石賢 (2010) 「第1章 幸福の経済学の現状と課題」大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編著『日本の幸福度』日本評論社, pp.9-32.
- 白井利明 (1994) 「時間的展望体験尺度の作成に関する研究」『心理学研究』 65, pp.54-60. 筒井義郎編著『日本の幸福度—格差・労働・家族—』日本評論社.
- 白川浩道 (2009) 「第3章 就業者年齢と生産性、実質賃金に関する実証分析」『NIRA 研究報告書 高齢化は脅威か?—鍵握る向こう10年の生産性向上—』総合研究開発機構, pp.34-53.
- 神野真敏 (2009) 「第4章 年齢区分でみた労働生産性の推計」『NIRA 研究報告書 高齢化は脅威か?—鍵握る向こう10年の生産性向上—』総合研究開発機構, pp.69-79.
- 須賀優 (2009) 「1990年代における日本企業の教育訓練支出に関する考察」『RIETI Discussion Paper』 Series 10-J-002 経済産業研究所, pp.1-16.
- 菅野和夫 (2005) 『労働法第六版』 弘文堂.
- 鈴木宏昌 (2004) 「人的投資理論と労働経済学」『早稲田商学第401号』, pp.29-44.
- 鈴木興太郎・後藤玲子 (2006) 『アマルティア・セン—経済学と倫理学』 実教出版.
- 諏訪康雄 (1999) 「キャリア権の構想をめぐる一試論」『日本労働研究雑誌』 No.468, pp.54-64.
- 諏訪康雄 (2002) 「エンプロイアビリティは何を意味するのか?」『季刊労働法』 No.199, pp.81-95.
- 諏訪康雄 (2003) 「能力開発法政策の課題—なぜ職業訓練・能力開発への関心が薄かったのか?」『日本労働研究雑誌』 No.514, pp.27-37.
- 諏訪康雄 (2004) 「キャリア権をどう育てていくか?」『季刊労働法』 No.207, pp.40-49.
- 諏訪康雄 (2007) 「雇用戦略の自助・共助・公助」労働政策研究・研修機構編『これからの雇用戦略 プロジェクト研究シリーズ No.3』労働政策研究・研修機構, pp.300-309.
- 諏訪康雄 (2012) 「キャリア権を問い直す」『季刊労働法』 No.238, pp.59-63.
- 下村英雄, 菰田孝行 (2006) 『キャリア教育における公共職業サービス機関の役割—キャリアガイダンス施策の新たな枠組み— 労働政策研究・研修機構ディスカッション・ペーパーシリーズ 06-04』.

下仲順子 (1999) 「流動性知能／結晶性知能」 中島義明・安藤清志・子安増生・坂野雄二・繁樹算男・立花政夫・箱田祐治編『心理学辞典』有斐閣.
総務省(2008)『平成 19 年就業構造基本調査』.
総務省(2010)『平成 21 年労働力調査年報』.
総務省 (2012)『平成 24 年版情報通信白書』.

た行

高梨昌編著 (1985) 『詳解労働者派遣法』労働政策研究・研修機構.
高梨昌編著 (2007) 『詳解労働者派遣法 (第三版)』エイデル研究所.
高橋弘司(2002)「職務満足」宗方比佐子・渡辺直登編著『キャリア発達の心理学-仕事・組織・生涯発達-』川島書店, pp.99-126.
高橋俊介 (2000)『キャリアショック』東洋経済新報社.
高橋美保 (2010)『中高年の失業体験と心理的援助』ミネルバ書房.
田中堅一郎(2005) 「リストラは職場に何をもたらしたか:心理学の視点からダウンサイジングを考える」『日本大学大学院総合社会情報研究紀要』 NO.6, pp.173-184.
田中堅一郎 (2007) 「リストラ経験およびリストラの脅威が従業員の心理学的・行動的側面に及ぼす影響」『日本大学大学院総合社会情報研究紀要』 NO.8, pp.357-366.
田中丈夫 (1996) 「ホワイトカラーの加齢による職務遂行能力の変化と職務開発に関する調査研究会報告書」高年齢者雇用開発協会・ホワイトカラーの加齢による職務遂行能力の変化と職務開発に関する調査研究会.
千葉登志雄 (2007) 「就業能力の強化とキャリア権」労働政策研究・研修機構編『これからの雇用戦略 プロジェクト研究シリーズ No.3』労働政策研究・研修機構, pp107-136.
中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会(1984)「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」『中央職業安定審議会労働者派遣事業等小委員会報告書』別紙.
豊田秀樹 (2007) 『共分散構造分析 [Amos 編] -構造方程式モデリング-』東京図書.

な行

内閣府(2004)『平成 16 年経済財政年次報告』.
内閣府 (2008)『平成 20 年版国民生活白書』.
中川薫(1993) 「医療機関に勤務する臨床心理職の職務満足度に関する研究」『心理学研究』 64(1), pp.25-34.
長町三生 (1986)『中高年の能力再開発と活性化』日本能率協会.
中道麻子 (2009) 「フランスにおける派遣社員への職業能力開発支援の取り組み」『日本労働研究雑誌』 No.582, pp.51-63.
西川一廉(1984)『職務満足の心理学的研究』勁草書房.
西久美子・荒牧央 (2009) 「仕事の満足度が低い日本人-ISSP 国際比較調査「職業意識」から」『放送研究と調査』 59(6), pp.18-31.

西尾健二 (2012) 「「キャリア権」総論」ーキャリア権の意義と展開ー『季刊労働法』No.238, pp.64-77.

西村純一 (1994) 『成人発達心理学』酒井書店.

日本学術会議情報技術革新と経済・社会特別委員会 (2003) 『情報技術革新と経済・社会特別委員会報告ー情報技術革新の経済・社会にもたらす影響ー』.

日本銀行 (2011) 『生活意識に関するアンケート調査の結果』(第 44 回～第 47 回).

日本経営者団体連盟 (1999) 『エンプロイアビリティ検討特別委員会報告ーエンプロイアビリティの確立を目指して』.

日本労働研究機構 (1996a) 『情報化の進展及び今後の社会動向への企業の対応に関する実態調査』.

日本労働研究機構 (1996b) 『情報化技術革新による事務・技術職の働き方と労使の変化』.

日本労働研究機構 (2001) 『IT活用企業についての実態調査』.

は行

林雄亮 (2008) 「日本における転職と賃金変化の時代的変遷」佐藤嘉倫編『流動性と格差の階層論ー2005 年 SSM 調査シリーズ 15』SSM 調査研究会, pp.83-98.

原口俊道 (1995) 『動機付けー衛生理論の国際比較. ー東アジアにおける実証的研究を中心としてー』 同文館.

樋口美雄・戸田淳仁 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」『慶応義塾大学ディスカッションペーパー』 2005-02, pp.1-20.

久田満・高橋美保 (2003) 「リストラが失業者および現役従業員の精神傾向に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』 NO.516, pp.78-86.

藤本真 (2004) 『日本のホワイトカラー職場における ICT の影響 (国際会議等報告論文)』 日本労働研究機構.

ま行

松田茂樹 (2002) 『雇用流動化時代の職業能力開発』 第一生命経済研究所.

溝上憲文 (2009) 「正社員 1045 人本音調査「40 代 56%がリストラ不安」」『プレジデント 2009 年 7 月 13 日号』, pp.164-166.

村杉健 (1987) 『作業組織の行動科学ーモラル・モチベーション研究ー』 税務経理協会.

村瀬洋一・高田洋・広瀬毅士<共編> (2007) 『SPSS による多変量解析』 オーム社.

盛真依子(2007) 「「ワシントン・コンセンサス」の諸問題とその克服への道ー中南米における「ポスト・ワシントン・コンセンサス」の適用をめぐる」『岡山大学経済学会雑誌』 39(3), pp.1-22.

森岡孝二 (2009) 『貧困化するホワイトカラー』 筑摩書房.

両角道代(2012) 「スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発ー高等職業教育 (YH)

を中心に」 『日本労働研究雑誌』 No. 619, pp.54-63.

や行

柳川範之(2009) 「終身雇用という幻想を捨てよー産業構造変化に合った雇用システムに転換をー」, 『NIRA 総合研究報告書 2009 年 4 月号』, 総合研究開発機構.

山田久(2001) 「 「良い雇用流動化」と 「悪い雇用流動化」」 『Business & Economic Review 2001 年 02 月号 OPINION』 日本総合研究所.

<http://www.jri.co.jp/page.jsp?id=15224> (平成 25 年 3 月 1 日確認).

山田久(2007) 『ワーク・フェアー雇用劣化・階層社会からの脱却』 東洋経済新報社.

山田昌弘 (2004) 『希望格差社会ー「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』 筑摩書房.

山本寛(1990) 「職務満足と企業組織に関する実証的研究ー電機技術者を対象としてー」 『応用心理学研究』 15, pp.17-28.

山本寛 (2005) 『改訂版転職とキャリアの研究ー組織間キャリア発達の観点から』 創世社.

やまだようこ (1995) 「第 4 章 生涯発達をとらえるモデル」 無藤隆・やまだようこ共編『講座生涯発達心理学 1ー生涯発達心理学とは何か』 金子書房, pp.57-92.

勇上和史(2001) 「転職時の技術評価ー過去の実務経験と転職後の賃金」 猪木武徳・連合総合生活開発研究所編著『「転職の経済学ー適職選択と人材育成」』 東邦経済新報社, pp.93-112.

米田耕司 (2007) 「能力向上期間の決定要因」 『日本労働研究雑誌』 No. 568, pp.40-50.

吉川徹編著(2007) 『階層化する社会意識ー職業とパーソナリティの計量社会学ー』 勁草書房.

ら行

リクルートワークス研究所 (2004) 『ワーキングパーソン調査 2004』 .

労働省 『「勤労条件総合調査」』 .

労働政策研究・研修機構 (2005) 『「リストラ」と雇用調整 JILPT 資料シリーズ NO.2』.

労働政策研究・研修機構(2006) 『正社員とパートタイマー等の均衡処遇に関する意識調査』 (JILPT 調査シリーズ No. 26) .

わ行

若林満 (2006) 「組織内キャリア発達とその環境」 『経営行動科学』 19(2), pp. 77-108.

渡辺三枝子編著 (2005) 『新版キャリアの心理学』 ナカニシヤ出版.

渡辺三枝子・黒川雅之 (2002) 「キャリア・アダプタビリティ測定尺度の開発」 『筑波心理学研究』 24, pp.185-197.

A~E

Argyle,M. (1987) *The Psychology of Happiness*, London: Methuen&Co.. (石田梅男訳「幸福の心理学」誠信書房,1994 年).

- Arthur, M. B. (1994) "The boundaryless career: a new perspective for organizational enquiry," *Journal of Organizational Behaviour* 15, pp. 295-306.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996) "The boundaryless career as a new employment principle," Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (Eds.), *The boundaryless career, a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, pp. 3-20.
- Autor, D. (2007) 「先進国で広がる所得格差」『日本経済新聞』2007年8月27日朝刊.
- Baughar, D. (1978) Is the older worker inherently incompetent? , *Aging and Work*, 1, pp.243-250.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press. (佐野陽子訳『人的資本——教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社, 1976年) .
- Bok, D. (2010) *The Politics of happiness : What Government Can Learn from the New Research on Well-being*, Princeton University Press. (土屋直樹・茶野努・宮川修子訳『幸福の研究』東洋経済新報社, 2011年) .
- Borg, I., & Elizur, D. (1992) "Job insecurity: Correlates, moderators and measurement," *International Journal of Manpower*, 13, pp.13-26.
- Burke, R.J., & Nelson, D. (1998) "Mergers and acquisitions, downsizing, and privatization: A North American perspective," Gowing, I. M.K., Kraft, J.D., & Quick, J.C. (Eds.), *The new organizational reality: Downsizing, restructuring and revitalization*, Washington, DC: American Psychological Association , pp. 21-54.
- Burchell, B. (2005) "The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification", Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (Eds.), *Job Insecurity and Work Intensification*, London & New York: Routledge.
- Cascio, W.F. (1993) "Downsizing: What do we know? What have we learned?" *Academy of Management Executive*, 7, pp.95-104.
- Cattell, R.B. (1971) *Abilities*. Boston: Houghton Mifflin.
- Capelli, P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, United States of America: President and Fellows of Harvard College. (若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社, 2001年) .
- Chae, In-Seok (2008) "The Effect of Employment Status on Japanese Women's Work Satisfaction," *Morishima, Motohiro et al. (Eds.) Human Resource Management Practices in Segmented Internal Labor Markets and Their Effect on Corporate Effectiveness and Employee Well-Being* (ESRI International Collaboration Projects 2007) .
- Csikszentmihalyi, M. (1997) *Finding Flow: The Psychology of Engagement with Everyday Life*. New York: Basic Books.
- Deakin, S. (2007) "The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development". Davidov, G., & Langille, B. (Eds.), *The Idea of Labour Law*, New York : Oxford University press Inc, pp.156-175.

- De Grip, A. and Van Loo, J. (2002) "The Economics of Skills Obsolescence: A Review," De Grip, A. Van Loo, J. ,& Mayhew K.(Eds.), *The Economics of Skills Obsolescence : Theoretical Innovations and Empirical Applications*, Elsevier, pp. 1-26.
- Diener, E.. and Seligman, M.E.P. (2004) "Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being," *Psychological Science in the Public Interest* Vol.5 No.1, pp.1-31.
- Erikson, E.H.(1963) *Childhood and Society* 2nd ed. New York: W. W. Norton. (仁科弥生訳『幼児期と社会』 I・II, みすず書房, 1977年).

F~J

- Fudge, J. (2007) "Labour as a ' Fictive Comodity ' : Radically Reconceptualizing Labour Law". Davidov ,G. , Langille, B.(Eds.), *The Idea of Labour Law*, New York :Oxford University press Inc, pp.120-136.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008) "A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects," *Personnel Psychology*, 61, pp. 227-271.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). "Job insecurity: Toward conceptual clarity," *Academy of Management Review*, 3, pp.438-448.
- Gorman,W.M.(1956) "The demand for related goods," *Journal paper* J3129.
- Hall, D.T. (1976) *Careers in organizations*, Santa Monica, Calif : Goodyear.
- Hall,D.T.(2002) "Protean careers of 21st century," *Academy of Management Executive*, 10 (4), pp.8-16
- Hall,D.T. (2004) *Careers in and out of organizations*. California,: Sage.
- Herzberg, F. (1966) *Work and the Nature of Man* , Cleveland & New York: The World Publisers .(北野利信訳『仕事と人間性』東洋経済新報社 1968).
- Hutton, W. (1995) *The State We're In*. London: Jonathan Cape.
- Howard, A. (1995) *The changing nature of work*," San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Horn, J.L. (1968) "Organization of abilities and the development of human abilities," *Psychological Review* 75 , pp.242-259.

K~O

- Kahneman, D. (1999) "Objective happiness," Kahneman,D., Diener ,E., & Schwarz, N. (Eds.), *Well-being:The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage.
- Klehe, U.-C., Zikic, J., Van Vianen A. E. M., & De Paterl, I. E.(2011) "Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing," *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2011.01.004.
- Lancaster, K. (1966) "A new approach to consumer Theory," *Journal of Political Economy*, vol.74, pp.132-157.

- Langille, B.(2007) “Labour Law of Justice,” Davidov, G. , & Langille, B.(Eds.), *The Idea of Labour Law*. New York: Oxford University press Inc, pp.101-119.
- Ladipo D. & Wilkinson, F. (2005) “More pressure, less protection,” Burchell, B., Ladipo,D., & Wilkinson, F.(Eds.), *Job Insecurity and Work Intensification*, London & New York: Routledge.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S.(1984) *Stress, appraisal, and coping*, New York: Springer.
- Levinson,D.J. (1978) *The Seasons of a Man’s Life*, Alfred Knopf. (南博訳『ライフサイクルの心理学』上・下, 講談社学術文庫, 1992) .
- Locke, E.A. (1976) "The nature and causes of job satisfaction," Dunette, M.D. (Ed.), *Handbook of industrial and organization psychology*, Chicago: Rand McNally, pp.1297-1349.
- Miller, D.C. & Formm, W.H. (1951) *Industrial sociology*, New York : Harper.
- Mishra, A.K., & Spreitzer, G. M. (1998) “Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign,” *The Academy of Management Review*, 23(3), pp.567-588.
- Neuman, S., & Weiss, A. (1995) “ On The Effect of Schooling Vintage on Experience-earnings Profiles : Theory and Evidence,” *European Economic Review*, 39, pp. 943-945.
- OECD (2012) *Employment outlook*.
- Okunishi, Y. (2008) "Perceptions of Pay and Work by Standard and Non-Standard Workers," Morishima,Motohiro et al.(Eds.) *Human Resource Management Practices in Segmented Internal Labor Markets and Their Effects on Corporate Effectiveness and Employee Well-Being*(ESRI International Collaboration Projects 2007) .

P~T

- Parsons, F. (1909) *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Reich, R. (2000) *The Future of Success: Working and Living in the New Economy*, New York : Alfred Knopf. (清家篤訳 (『勝者の代償—ニューエコノミーの深淵と未来』 東洋経済新法社, 2002年) .
- Romzek, B.S. (1985) “Work and non-work psychological involvement,” *Administration and Society* 17-3, pp.257-281.
- Rotter, J.B. (1966) “Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcement,” *Psychological Monograph*, 80, pp.1-20.
- Super, D.E. (1957) *The psychology of careers*, New York : Harper. (日本職業訓練協会訳『職業生活の心理学』 誠信書房, 1960年) .
- Savickas, M. L. (1997) “Career adaptability; An integrative construct for life span,

- life-space theory," *The Career Development Quarterly*, 45, pp.247-259.
- Sen, A.K. (1985) *Commodities and Capabilities*, Oxford:Elsevier Science Publishers (鈴木興太郎訳『福祉の経済学－財と潜在能力』岩波書店, 1988年).
- Sen, A. K. (1992) *Inequality Re-examined*, Oxford: Clarendon Press. (池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳『不平等の再検討－潜在能力と自由』岩波書店, 1999年).
- Sen, A. K. (1999) *Development As Freedom*, Oxford: Oxford University Press. (石塚雅彦訳『自由と経済開発』日本経済新聞社, 2000年).
- Sen, A. K (1993) "Capability and Well-being," Nussbaum, M. C. and Sen, A K.(Eds.) *The Quality of Life*, Oxford: Clarendon Press, pp. 30-53. (水谷めぐみ・竹友安彦訳『クオリティー・オブ・ライフ－豊かさの本質とは』里文出版, 2006年).
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). "Proactive personality and career success," *The Journal of Applied Psychology*, 84, pp.416-427.
- Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics: matching individual and organizational needs*, Mass.:Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代 訳『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, 2006年).
- Sullivan, S. E., Arthur, M. B. (2006) "The Evolution of the Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility," *Journal of Vocational Behavior*, 69, pp.19-29.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002) "The Nature of Job Insecurity : Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium," *Applied psychology: an international review*, 51 (1), pp.23-42.

U~Z

- Wichert, I. (2005) "The effects on health and well-being," Burchell, B., & Ladipo, D., Wilkinson, F. (Eds.), *Job Insecurity and Work Intensification*, London and New York : Routledge.
- Watts, A. G. (1996) "Socio-political ideologies in guidance," Watt, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., & Hawthorn, R. (Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance ; Theory, Policy and Practice*, London : Routledge, pp352-355.

謝 辞

研究を進め、博士論文を書き上げることができましたことは、偏に周囲の方々の御指導・御助言、御支援・励ましの賜です。

なかでも、本論文提出まで、ずっと御指導をいただいた諏訪康雄法政大学名誉教授（中央労働委員会会長）への御恩は忘れることはできません。

博士課程入学時から、現実を深く捉え、実践的に学問を役立てるということはどういうことかを身を以て教えていただきました。

その高い学識を、幾層にもわたる努力、工夫、配慮により、学生に伝えようとする姿にいつも鼓舞されてきました。そして、家庭の事情によって休学を余儀なくされ、研究を中断せざるを得なかったときにも、ずっと励まし続けていただきました。

法政大学大学院政策創造研究科の石山恒貴准教授には、博士課程入学当初は同期生として、准教授に御就任後は指導教員として、親身に相談に乗っていただきました。石山准教授の研究成果や議論を通じて、企業の人事・雇用管理における知見を多く得ました。

同研究科の小峰隆夫教授からは、切れ味鋭いご指摘を通じ経済学的視点から物事を見直す重要性を学びました。

修士課程のときの指導教員であった渡辺三枝子元筑波大学大学院教授、労働省（現、厚生労働省）入省以来ずっと御指導いただいてきた木村周元筑波大学大学院教授のお二人からは、キャリア心理学研究の基礎を教えてくださいました。大正大学人間学部の廣川進教授からは、臨床心理学の立場から有意義な御示唆をいただきました。

また、諏訪ゼミの研究仲間からもご示唆、励ましを多くいただきました。

同期入学の齋藤弘通さん、先に入学されていた千葉登志雄さん、明石陽子さんからは、一緒に研究を進めていく中で多くの知見を得るとともに励まされました。

1年後に博士課程に入学をされた須東朋広さんとは、国際学会と一緒に参加する機会を得、現実に起こっている企業の動向を教えてくださいなど強い刺激を受けました。

同時期に修士課程に在学されていた、早川由美さん、鈴木康仁さん、西川桃子さん、佐藤雄一郎さん、奥山睦さん、鈴木美伸さん達とは、ゼミの合宿や共同調査などの機会を得ることができ、啓発されるとともに社会人が真摯に学問に向かう姿勢がいかなるものであるのかを改めて学びました。

仕事と博士課程の両立に御理解をいただき、支援していただいた職場（厚生労働省、労働政策研究・研修機構・労働大学校）の皆様にも御礼を申し上げます。

最後に、50歳を前にして博士課程に進むという、突然のわがままを快く許し、長期にわたり援助してくれた妻に心から感謝したいと思います。