

【論 説】

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究

所 正 文

目 次

- I. はじめに
- II. 方法
 - 2-1 調査概要
 - 2-2 調査項目内容
- III. 分析結果と考察
 - 3-1 デモグラフィック要因に着目したキャリア意識の分析
 - 3-2 キャリアパターンの類型化とキャリア意識の因子分析
 - 3-3 専門職意識からみた各キャリア系の特徴
- IV. まとめと課題
- 注
- 引用文献

I. はじめに

終身雇用、年功序列に代表される日本的人的資源管理システムの中核をにな
い、わが国の高度経済成長の原動力となった大学卒ホワイトカラーは、企業内
での役割において今、大きな転換期に差しかかっている。マスコミの多くは、
中高年ホワイトカラーに対する情け容赦ない雇用調整をバブル経済崩壊後の長
期不況によるものと伝えている。しかし、ホワイトカラーの役割変化は必ずし
も一過性の不況によって突然生じたのではなく、長期的なトレンドの中で必然

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

的に要請されていると考えるべきである。長期的トレンドとは、わが国産業社会を席卷している国際化、情報化、技術化、サービス化といった激しいウェーブにより、企業の役割や組織が変化を余儀なくされている状況を指す。すなわち、大量生産型の大規模組織では環境適応が困難となり、フレキシビリティのあるフラットな組織が求められ、中間管理職層のスリム化が急務となっている。そのため、勤務先企業を運命共同体と考え、内部志向が強く社外で通用する専門的能力をもたない多くの中高年ホワイトカラーは、雇用調整のターゲットと化している。

こうした事情により、実務サイドでも研究サイドでも、現在ホワイトカラーに対する関心が大いに高まっている。1990年代に入ってから、わが国企業のホワイトカラーのキャリアの実態を報告した主な論考として次のようなものがあげられる。

- ①大、中企業60社に対して聞き取り調査を行いホワイトカラーの「はば広い専門性」を実証した小池ら（1991）の研究
- ②上場企業500社の従業員意識調査と18社の企業調査をふまえて「社外でも通用する人材の育成」の必要性を示唆した佐野・川喜多ら（1993）の研究
- ③日本を代表する鉄鋼メーカーの詳細な人事情報をもとに「ホワイトカラーの昇進構造」を明らかにした奥田を座長とした日本労働研究機構（1994）の研究
- ④大手流通業の人事情報と従業員意識調査のデータに対して多変量解析を行い、「キャリア志向のパターン化」を試みた平野（1994）の研究

こうした先行研究を受けて、われわれはホワイトカラーのキャリアの実態を多面的にとらえるために労働経済学、産業心理学、経営学等の研究者約10名によるプロジェクトチームを編成して大がかりな調査研究を行った。本稿はその一部を報告するものであり、筆者の専門分野である産業心理学の視点からキャリアを分析した。この視点から先行研究の問題点を整理すると次のようになる。

わが国企業で働く従業員に関して、キャリア発達に伴う職務満足、組織コミットメントの水準を検討した研究（若林, 1987; 所, 1989）によれば、初期キ

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

キャリア、および後期キャリアにおいて、それらの水準が高まることが報告されている。しかし、これらの研究でとらえられたキャリア意識は、終身雇用下での組織適合的な意識であった。また、キャリア発達の指標としても勤続年数が用いられ、キャリアの中身の分析はなされていない。1990年代に入っても、キャリアの中身をパターン化し、それとキャリア意識との関係を分析した研究は見当たらない。終身雇用の神話が揺らぎ始めた現在、キャリアを個人の選択と責任を基盤とした一連の仕事の経験としてとらえるとすれば、キャリア意識は専門職意識に着目すべきと考えられる。そこで本研究では、主に専門職意識の視点から次の2つの基準で大企業に勤務する大学卒ホワイトカラーのキャリア意識を分析した。

- ①デモグラフィック要因に着目した分析：年齢段階ごとの比較、事務系と技術系の比較、転職経験の有無による比較、および勤務先企業の従業員規模間による比較
- ②業務内容データをもとにキャリアパターンを類型化し、各類型ごとのキャリア意識⁽¹⁾の分析

Ⅱ．方法

2-1 調査概要

東京都内にある某私立大学の卒業生名簿の中から政経、法、商の社会科学系学部、および理工学部出身で民間企業に勤務する30歳代、40歳代、及び50歳代の男性⁽²⁾を任意に抽出した約3000人を調査対象とした。調査は1994年11月から12月にかけて郵送法により実施した。有効回収数は1386人（回収率50.8%）であった。回収サンプルの主な属性は、年齢段階別では30歳代（35～39歳）11.3%、40歳代37.0%、50歳代45.2%、60歳代6.5%、出身学部別では社会科学系学部48.4%、理工学部51.6%、勤務先企業の業種は、卒業直後では製造業57.2%、非製造業30.8%、その他12.0%（現在では製造業51.8%、非製造業33.6%、その他14.6%）、企業規模別では、卒業直後の場合従業員300人以上が87.3%、さ

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

らに3000人以上でみると60.2%（現在では300人以上68.8%，3000人以上が45.9%）であった。なお自己都合による転職経験者は全体の26.0%であった。

2-2 調査項目内容

1. キャリア意識

会社や仕事に対する意識を21の質問項目より調査した。調査した意識の側面は、職業生活に対する満足（労働時間，給与，仕事内容，ポスト，人間関係など），専門職志向性，および組織コミットメントの3側面であった。

2. 業務経歴

業務の種類を「企画・調査・編集」「人事・労務・総務」「経理・財務」「貿易業務」「営業（ライン・スタッフ）」「購買・仕入れ」「情報処理技術者」「生産技術・品質管理」「基礎・応用研究」「開発・設計」「トップマネジメント」「自営・専門サービス」「その他」の13種類に分類し，入社以来の足跡を詳細に尋ねた。

3. その他

役職，勤務事業所の経歴，転職の有無（経験者には回数、時期、理由）等を尋ねた。

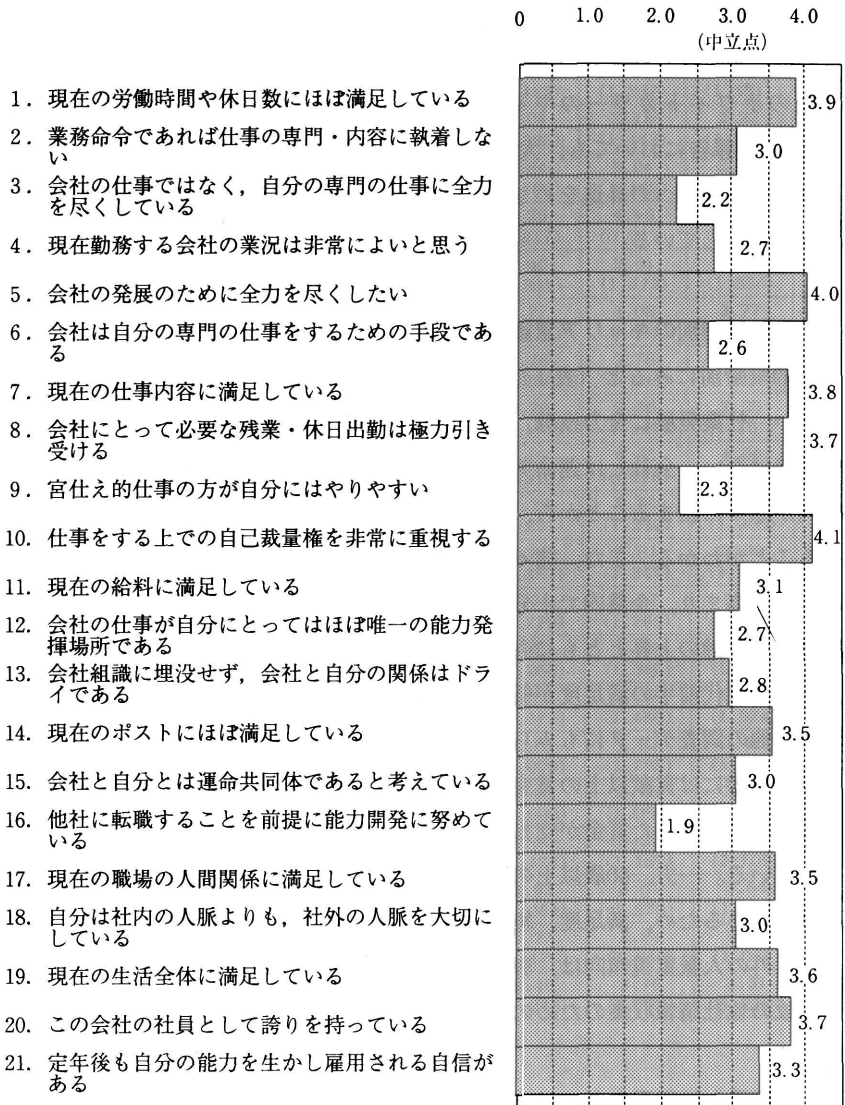
Ⅲ. 分析結果と考察

3-1 デモグラフィック要因に着目したキャリア意識の分析

1. キャリア意識のマクロ的傾向

キャリア意識を測定する各項目ごとに5段階で評定を求め，集計は質問に対して最も肯定的な場合に5点，中立の場合は3点，最も否定的な場合には1点を与えた。回答者全体の平均得点の高い項目としては，自己裁量権の重視（4.1）、社業の発展に全力（4.0），労働時間・休日に満足（3.9），仕事内容に満足（3.8），社員としての誇り（3.7），残業・休日出勤命令の受諾（3.7），生活全般に満足（3.6），職場の人間関係に満足（3.5），ポストに満足（3.5）があ

図1 キャリア意識のマクロ的傾向



大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

げられる。一方、低い項目としては、転職を前提に能力開発(1.9)、専門の仕事に全力(2.2)、宮仕えがよい(2.3)、会社は専門の仕事の手段(2.6)、会社が唯一の能力発揮場所(2.7)があげられる(図1)。すなわち、組織志向、管理志向が強くみられ、専門職志向は弱くなっている。ちなみに、代表的大企業18社のホワイトカラーのキャリアを個人調査によって明らかにした中川(1993)の報告においても、大企業ホワイトカラーがめざす職業人の方向は、より上の管理職への昇進をめざすものが多く、プロとしての専門職や独立志向は少ないとしている。

2. 年齢段階別のキャリア意識比較

年齢段階別にみると(表1)、年齢段階が上がるにつれて、仕事内容に執着しない、社業発展に全力投球、会社が唯一の能力発揮場所、会社との関係はドライではない、会社とは運命共同体である、社員としての誇りがあるといった傾向が徐々に強まることから、組織に対するコミットメントが確実に高まっていることがわかる。また、諸々の満足度に関する項目においても年齢が上がるにつれて高まり、企業内で十分に処遇されていることが類推される。ただし、満足度は年齢の上昇とともに直線的に上昇しているわけではなく、30歳代後半と比べて40歳代前半の満足度が低くボトムになっていることが注目される。この現象は他の調査データにもみられるものであり、終身雇用体制下では若年者と中高年齢者には貢献以上の賃金が支払われているが、40歳前後の中堅層に対しては貢献に見合った賃金が支払われていないために彼らの満足度が低いと説明されている。一方、60歳以上の人は、役員もしくは自分の意志による定年後の再雇用⁽³⁾であるため、満足度、組織コミットメントとも非常に高い。ただし、彼らの社外の人脈重視傾向は、専門職重視によるものではなく、会社トップであるが故の他社情報収集のための結果と考えられる。

3. 事務系と技術系のキャリア意識比較

事務系(社会科学系学部の卒業者)と技術系(理工学部の卒業者)との間で

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

表1 年齢段階別のキャリア意識の変化

	35-39歳 (N=154)	40-44歳 (N=227)	45-49歳 (N=284)	50-54歳 (N=284)	55-59歳 (N=292)	60歳以上 (N=89)	全サンプル (N=1375)	
1	3.45 (1.120)	3.40 (1.347)	3.91 (1.167)	4.12 (1.165)	4.20 (1.101)	4.06 (1.219)	3.91 (1.223)	***
2	2.55 (1.240)	2.78 (1.325)	3.02 (1.362)	3.17 (1.377)	3.36 (1.415)	3.58 (1.337)	3.07 (1.381)	***
3	2.68 (1.255)	2.38 (1.214)	2.16 (1.242)	2.17 (1.262)	2.04 (1.325)	2.18 (1.443)	2.22 (1.280)	***
4	2.59 (1.276)	2.77 (1.260)	2.74 (1.350)	2.67 (1.346)	2.64 (1.266)	3.04 (1.422)	2.71 (1.314)	*
5	3.69 (0.959)	3.66 (1.185)	3.99 (1.046)	4.20 (0.858)	4.26 (0.917)	4.45 (0.917)	4.06 (1.001)	***
6	2.82 (1.301)	2.77 (1.300)	2.68 (1.309)	2.74 (1.376)	2.40 (1.361)	2.61 (1.473)	2.66 (1.350)	
7	3.65 (1.051)	3.58 (1.142)	3.80 (1.096)	3.81 (1.082)	3.77 (1.173)	4.02 (1.022)	3.77 (1.102)	*
8	3.72 (1.094)	3.61 (1.107)	3.72 (1.115)	3.77 (1.132)	3.76 (1.206)	3.76 (1.306)	3.74 (1.138)	
9	2.27 (1.115)	2.20 (1.090)	2.26 (1.190)	2.28 (1.160)	2.29 (1.177)	2.36 (1.347)	2.25 (1.157)	
10	3.87 (0.905)	3.89 (0.980)	4.09 (0.897)	4.16 (0.897)	4.08 (1.013)	4.35 (0.770)	4.06 (0.920)	***
11	2.87 (1.312)	2.74 (1.304)	3.11 (1.287)	3.24 (1.132)	3.28 (1.251)	3.28 (1.232)	3.11 (1.305)	***
12	2.47 (1.274)	2.31 (1.169)	2.80 (1.291)	2.81 (1.251)	2.87 (1.353)	2.81 (1.347)	2.69 (1.290)	***
13	2.92 (1.141)	3.10 (1.164)	2.95 (1.235)	2.87 (1.193)	2.78 (1.279)	2.57 (1.269)	2.88 (1.221)	**
14	3.27 (1.206)	3.16 (1.283)	3.45 (1.279)	3.54 (1.290)	3.69 (1.268)	3.76 (1.365)	3.48 (1.285)	***
15	2.46 (1.314)	2.59 (1.295)	3.06 (1.369)	3.14 (1.305)	3.25 (1.371)	3.37 (1.480)	3.00 (1.374)	***
16	2.12 (1.048)	2.00 (1.050)	1.81 (1.024)	1.82 (1.038)	1.75 (1.009)	1.93 (1.295)	1.85 (1.033)	**
17	3.44 (1.085)	3.41 (1.107)	3.64 (1.071)	3.58 (1.084)	3.60 (1.090)	3.53 (1.056)	3.56 (1.078)	
18	2.87 (1.027)	3.00 (1.084)	2.85 (1.061)	2.95 (1.112)	3.10 (1.174)	3.37 (1.157)	2.99 (1.109)	**
19	3.35 (1.078)	3.34 (1.139)	3.47 (1.105)	3.62 (1.028)	3.63 (1.064)	3.81 (1.270)	3.54 (1.084)	***
20	3.58 (0.995)	3.51 (1.082)	3.81 (1.047)	3.88 (0.975)	3.73 (1.176)	3.94 (1.048)	3.76 (1.055)	**
21	3.10 (1.200)	3.04 (1.153)	3.25 (1.235)	3.44 (1.148)	3.40 (1.276)	3.76 (1.239)	3.31 (1.219)	***

注1：左端の項目 No. は、図1の左端の番号を指す。

注2：*** $P<.001$, ** $P<.01$, * $P<.05$

表2 事務系と技術系のキャリア意識の比較

	事務系 (N=796)	技術系 (N=578)	全サンプル (N=1374)	
1	3.93 (1.214)	3.84 (1.254)	3.91 (1.223)	
2	3.20 (1.377)	2.89 (1.372)	3.07 (1.381)	***
3	2.13 (1.272)	2.37 (1.296)	2.22 (1.280)	***
4	2.72 (1.335)	2.70 (1.289)	2.71 (1.314)	
5	4.10 (1.004)	3.97 (1.029)	4.06 (1.001)	*
6	2.47 (1.336)	2.92 (1.330)	2.66 (1.350)	***
7	3.74 (1.124)	3.78 (1.095)	3.77 (1.102)	
8	3.72 (1.176)	3.74 (1.111)	3.74 (1.138)	
9	2.33 (1.193)	2.17 (1.130)	2.25 (1.157)	*
10	4.08 (0.925)	4.05 (0.954)	4.06 (0.920)	
11	3.13 (1.324)	3.07 (1.282)	3.11 (1.305)	
12	2.72 (1.313)	2.67 (1.264)	2.69 (1.290)	
13	2.82 (1.248)	2.99 (1.176)	2.88 (1.221)	***
14	3.55 (1.275)	3.38 (1.304)	3.48 (1.285)	**
15	3.10 (1.377)	2.86 (1.359)	3.00 (1.374)	**
16	1.79 (1.039)	1.98 (1.070)	1.85 (1.033)	***
17	3.54 (1.088)	3.56 (1.084)	3.56 (1.078)	
18	3.03 (1.133)	2.93 (1.074)	2.99 (1.109)	
19	3.54 (1.092)	3.51 (1.066)	3.54 (1.084)	
20	3.76 (1.068)	3.72 (1.066)	3.76 (1.055)	
21	3.28 (1.249)	3.35 (1.180)	3.31 (1.219)	

注1：左端の項目 No. は、図1の左端の番号を指す。

注2：*** $P < .001$, ** $P < .01$, * $P < .05$

比較すると、専門職志向性に関する項目において全般的に技術系の得点が高くなっている。すなわち、技術系は事務系よりも、自分の専門の仕事にこだわる傾向がみられ、会社との関係はドライであり、運命共同体と考える人の割合が少なくなっている（表2）。これは、事務系ホワイトカラーとプロフェッショナル的職業従事者との間でキャリア意識を比較した太田（1993）⁽⁴⁾の研究においても明らかにされている。しかし、専門職志向性に関する項目について両者を比較したとき、統計的な有意差はみられるものの技術系の得点の平均値は中立点である3点前後であることに注意しなければならない。したがって、絶対的基準からすると必ずしも技術系の人の専門職志向性が強いとはいえず、終身雇用を前提とした専門職意識と考えるべきと示唆される。なぜならば、技術系においても転職志向が低いこと、社員としての誇りが高いことがあげられる。ちなみに転職経験者の内訳をみると事務系63.3%、技術系36.7%となっており、回答者母集団の内訳（事務系48.4%、技術系51.6%）と比較すると、むしろ事務系の方が転職率は高くなっていることがわかる。

また、現在のポストに対する満足度が技術系は事務系よりも低くなっていることが注目される。これは、ライン管理者を優遇し、専門職制度が未熟である日本企業の特徴を示すひとつの根拠になると考えられる。これについては、後半の節でもう一度ふれることにする。

4. 転職経験によるキャリア意識比較

本調査のサンプルの場合、転職経験なしが68.0%を占め、転職経験者は全体の3分の1弱となっている。さらに転職経験者のうちの約2割に当たる人が会社都合による出向・転籍による転職であるため、自己都合による実質的な転職経験者は全体の26.0%となっている。本項ではこれらの人たちのキャリア意識を分析する。

転職経験の有無によってキャリア意識に顕著な差がみられる（表3）。転職経験者は自分の専門の仕事を大事にし、そして自己裁量権をたいへん重視している。そのため社外の人脈を重視し、定年後の再雇用に対しても自信をもって

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

表3 転職の有無によるキャリア意識の比較

	転職なし (N=943)	1 回以上 (N=349)	45上転籍 (N=85)	全サンプル (N=1377)	
1	3.92 (1.192)	3.71 (1.350)	4.38 (0.965)	3.91 (1.223)	***
2	3.08 (1.331)	2.99 (1.513)	3.27 (1.382)	3.07 (1.381)	
3	2.11 (1.180)	2.62 (1.481)	1.98 (1.272)	2.22 (1.280)	***
4	2.65 (1.273)	2.88 (1.400)	2.71 (1.385)	2.71 (1.314)	*
5	3.98 (0.985)	4.16 (1.091)	4.24 (0.972)	4.06 (1.001)	**
6	2.54 (1.258)	3.07 (1.516)	2.33 (1.304)	2.66 (1.350)	***
7	3.76 (1.059)	3.75 (1.236)	3.72 (1.130)	3.77 (1.102)	
8	3.69 (1.118)	3.82 (1.204)	3.75 (1.231)	3.74 (1.138)	
9	2.39 (1.114)	1.86 (1.124)	2.52 (1.250)	2.25 (1.157)	***
10	3.98 (0.927)	4.30 (0.878)	4.00 (1.113)	4.08 (0.920)	***
11	3.11 (1.285)	3.04 (1.381)	3.22 (1.228)	3.11 (1.305)	
12	2.73 (1.255)	2.59 (1.367)	2.86 (1.355)	2.69 (1.290)	
13	2.86 (1.166)	3.00 (1.335)	2.78 (1.313)	2.88 (1.221)	
14	3.40 (1.256)	3.63 (1.380)	3.65 (1.222)	3.48 (1.285)	**
15	2.92 (1.293)	3.25 (1.556)	2.89 (1.345)	3.00 (1.374)	***
16	1.84 (0.985)	1.94 (1.224)	1.87 (1.067)	1.85 (1.033)	
17	3.58 (1.046)	3.46 (1.190)	3.58 (1.055)	3.56 (1.078)	
18	2.87 (1.042)	3.32 (1.200)	2.99 (1.190)	2.99 (1.109)	***
19	3.55 (1.035)	3.38 (1.244)	3.89 (0.887)	3.54 (1.084)	***
20	3.76 (1.003)	3.73 (1.208)	3.65 (1.125)	3.76 (1.055)	
21	3.19 (1.178)	3.60 (1.282)	3.46 (1.211)	3.31 (1.219)	***

注1：左端の項目 No. は、図1の左端の番号を指す。

注2：*** $P < .001$, ** $P < .01$, * $P < .05$

注3：45上転籍は45歳以上の転籍者の略記である

いる。そして、こうした傾向は転職回数が多いほどより強まっている。

しかし、彼らが組織の利益を無視した利己主義者かという点決してそうではなく、むしろ転職経験のない人よりも社業の発展に全力投球し、会社を運命共同体と考える傾向が強いという回答結果はたいへん注目される。彼らは自分の所属する企業に従属的に関わるのではなく、所属企業の仕事を通して自分の専門能力を向上させることを意図した積極的な関わり方をしてしていると示唆される。これは、転職に対する従来の偏見、すなわち「終身雇用が大前提の日本企業では転職はレアケースであるため、少数の転職経験者は職場の人間関係等においてトラブルを起こした異端児である」という思いこみを打破するデータとして注目できる。

また、転職経験者は仕事や生活に対する満足度が相対的に低いことがあげられる。特に生活全体への満足度については全サンプル平均と比べてかなり低いことが注目される。転職回数別でみると2回以上においてより低くなり、補足的に行ったインタビュー調査においても同様な知見が得られた。すなわち、転職による緊張感が生活を圧迫しているのではないかと類推される。

5. 企業規模別のキャリア意識比較

サンプル特性として大企業に勤務している人が多いことをすでに示してあるが、企業規模間においてキャリア意識の格差がみられる。まず、専門職志向性については、卒業直後に勤務した企業規模でみると規模が小さいほど高くなっており、従業員規模1～29人の小企業勤務者が最も高い。そして1000人以上の大企業勤務者は低くなっている。この格差は、中小企業勤務者が自分の得意分野の能力を最大限に発揮し、自企業が確保している顧客、あるいは市場を維持・拡大することを目指しているのに対して、大企業勤務者の場合、個人の能力よりも組織の論理を重視し、組織にうまく適応することを主眼にキャリア形成してきた結果ではないかと示唆される。また、現在勤務する企業規模でみると1～29人の専門職意識は断とつに高いが、30～299人、300～999人については卒業直後の区分でみたときよりも低くなっている。これは、1000人以上の大企業

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

からの出向・転籍者が増えてきたためと考えられる。すなわち、卒業当初に大企業に勤務した人は、出向先においても依然として大企業人の意識をもち続けていると示唆される。

一方、会社と自分とは運命共同体、社業の発展のために全力を尽くすなどの組織コミットメントに関する意識についても、専門職志向性ほどは顕著ではないがやはり中小企業への勤務者の方が高くなっている。したがって、中小企業勤務者の場合、「会社の命運は我が双肩にかかっている」的なキャリア意識をもっているといえる。これに対して、大企業勤務者には、管理社会の中で歯車として生きようとしている意識が少なからずあることが示唆される。しかし、職業生活に対する満足度は、1000人以上の大企業勤務者が最も高くなっており、小さな機械の原動機よりも大きな機械の歯車の方が居心地がよいことが示されている。

3-2 キャリアパターンの類型化とキャリア意識の因子分析

1. キャリアパターンの類型化

本調査では13種類の業務を用意して各人に業務経歴を記述してもらったが、卒業後から現在に至るまでの業務経験において、最も長期間経験した業務をその人の主業務とした。なお複数の業務を同一年経験している場合には、単純集計結果を相対比較して最も度数の多い業務をその人の主業務とした。

次に、13の主業務を系統別に統合して4つのキャリア系を作った。まず、企画・調査・編集、人事・労務・総務、および経理・財務を統合して「総務系(スタッフ系)」とした。また、貿易業務、営業(ライン・スタッフ)、および購買・仕入れを統合して「営業系(ライン系)」、情報処理技術者、生産技術・品質管理を統合して「技術系」、基礎・応用研究、開発・設計を統合して「研究系」とした。なお、トップマネジメント、自営・専門サービス、その他を主業務とする人、自己都合の転職経験者、および卒業直後の企業規模299人以下の人はパターン分類から除外した。その理由は、キャリア意識の醸成に関わる要因を一様にし、経験業務以外の要因の効果を極力弱めるためである。

表4 最長業務比率のキャリア系列・年齢段階別メディアン

	総務系	営業系	技術系	研究系
35～39歳	90.5% (n=20)	78.6% (n=47)	93.3% (n=15)	100.0% (n=34)*
40～49歳	63.6% (n=80)	84.8% (n=136)	85.7% (n=58)	94.1% (n=81)
50歳以上	63.3% (n=88)	72.1% (n=116)	75.7% (n=89)	78.8% (n=71)

注1：* [H 群：n=22 (100%), L 群：n=12 (99%以下)] 平均値 85.9%

注2：各セル内の n 値はサンプル数を表す

さらに、4 キャリア系を現時点での年齢段階（30歳代、40歳代、50歳以上）とクロスさせ、サンプルを12属性に分類した（表4）。そして、各属性ごとに当該キャリア系経験比率のメディアンを算出した。例えば、表4の第1セルは30歳代で総務系を最長経験業務とする人たちのグループであり、その人数は20人である。その中で最長業務比率が上から10番目に当たる人と11番目の人の平均は90.5%であるということになる。

各セルの12属性のメディアンをみると、年齢段階が上がるにつれて数値が小さくなっていることがわかる。これは、年齢が若いうちは特定業務の経験が長い、年齢が上がるにつれて業務経験の幅が出てきていることを意味している。すなわち、管理職においては複数の業務を経験することが求められる一つの傍証になるといえる。

また、12属性のうち最小比率を示す50歳以上の総務系の人でもその経験比率は60%を超えていることから、特定業務の経験を比較的長く積んでキャリア形成がなされていることがわかる。ちなみに、サンプル全体の最長経験業務比率の平均値は75.8%となっている。終身雇用を基本とするわが国企業においては、一般に多能工型の人材育成が行われることが多いと考えられているが、最長経験業務比率をみる限り、必ずしも多能工型のキャリア形成ではないということが理解できる。これは、小池（1991）が様々な聞き取り調査データをもとに主張している「日本のホワイトカラーは、いろいろな業務を数多く経験するジェ

ネラリストである、という通念には大きな誤りがある」という知見を支持している。しかし、すでにみたとおりキャリア意識については、スペシャリストではなくジェネラリスト的な意識を示している。その理由は、スペシャリストといっても1企業への終身雇用を前提とした「企業内専門職」であることが関与していると示唆される。すなわち、彼らのもつ専門的能力が、他社でも通用する汎用性のあるものではないことを彼ら自身もよく自覚しているため、こうした結果になったのではないかと考えられる。

2. キャリア意識に関する因子分析

キャリア意識を測定する21の質問項目に関して、それぞれ5段階で評定を求め、各評定段階にアприオリに1～5点を与え尺度化したものを因子分析（主因子法、バリマックス回転）にかけた。なお、得点は質問に最も肯定的な場合に5点が与えられており、各評定段階は間隔尺度であると仮定した。その結果、次の3因子が導かれた。回転後の因子マトリクスを表5に示す。

第1因子は、生活全体に満足、仕事内容に満足、ポストに満足、社員としての誇りあり、給料に満足などの項目に因子負荷量が高い。したがって、「職業生活への満足」の因子と命名できる。

第2因子は、自分の専門の仕事に全力を尽くす、転職を前提に能力開発中、会社は自分の専門の仕事の手段、会社とはドライな関係などの項目に因子負荷量が高く、「専門職志向」の因子と命名できる。

第3因子は、宮仕えの仕事の方がよい、会社が唯一の能力発揮場所、仕事の種類・内容にこだわらないなどに因子負荷量が高く、「組織従属」の因子と命名できる。なお、第3因子は因子負荷量の高い下位項目（便宜的に0.3以上とする）の数が少ないため、以下の分析は、第1、第2因子に関して行うことにする。

3. キャリア系別・年齢段階別の職業生活への満足度

表6を年齢段階別にみてみたい。各年齢段階ともH群とL群にサンプルが

表5 因子マトリクス(回転後)

項目 No	因子負荷量		
	第1因子	第2因子	第3因子
Q 19	0.675	-0.017	-0.089
Q 7	0.668	-0.181	-0.069
Q 14	0.641	-0.151	0.121
Q 20	0.627	-0.261	-0.054
Q 11	0.622	-0.046	0.164
Q 17	0.558	-0.045	-0.054
Q 5	0.432	-0.408	-0.001
Q 1	0.415	-0.099	0.062
Q 21	0.305	0.110	-0.239
Q 4	0.256	0.029	0.018
Q 3	0.022	0.602	-0.048
Q 16	-0.165	0.576	0.065
Q 6	0.100	0.498	-0.028
Q 13	-0.170	0.457	-0.216
Q 18	-0.013	0.332	-0.249
Q 8	0.265	-0.341	0.219
Q 15	0.359	-0.398	0.195
Q 9	0.012	0.028	0.659
Q 12	0.256	-0.188	0.346
Q 2	0.274	-0.249	0.313
Q 10	0.162	0.056	-0.288
累積寄与率	0.221	0.329	0.398

注：因子負荷量の絶対値0.3以上の下位項目

第1因子の下位項目内容：

- Q 19：生活全体に満足
- Q 7：仕事内容に満足
- Q 14：ポストに満足
- Q 20：社員としての誇りあり
- Q 11：給料に満足
- Q 17：職場の人間関係に満足
- Q 5：社業に全力を尽くす
- Q 1：労働時間・休日に満足
- Q 21：定年後の再雇用に自信あり
- Q 15：会社とは運命共同体

第2因子の下位項目内容：

- Q 3：自分の専門の仕事に全力投球
- Q 16：転職を前提に能力開発
- Q 6：会社は自分の専門の仕事の手段
- Q 13：会社とはドライな関係
- Q 18：社内よりも社外の人脈重視
- Q 8：上司命令の残業・休日出勤を快諾
- Q 15：会社とは運命共同体
- Q 5：社業に全力を尽くす

第3因子の下位項目内容：

- Q 9：宮仕え的仕事の方がよい
- Q 12：会社が唯一の能力発揮場所
- Q 2：仕事の種類・内容はこだわらず

表6 第1因子に関するキャリア系列・年齢段階別の因子得点の平均値

		総務系	営業系	技術系	研究系
35～39歳	H群	-0.058	-0.188	-0.104	-0.350
	L群	-0.181	-0.268	-0.480	-0.500
40～49歳	H群	-0.058	-0.178	-0.160	-0.229
	L群	-0.274	-0.204	-0.128	-0.052
50歳以上	H群	0.322	0.148	0.216	0.193
	L群	0.375	0.237	0.297	0.069

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

2分されているが、これは各キャリア系の業務経験比率が表4に示されたメディアンよりも大きい場合はH群に属し、また小さい場合はL群に属するということである。例えば、30歳代総務系のH群に属するサンプルとは、彼らの総務系業務の経験比率が表4に示された30歳代総務系のメディアン、すなわち90.5%よりも大きいサンプルということになる。

いずれのキャリア系においても、年齢段階が上がるに伴い満足度が高まる傾向がみられる。これは表1での分析と重なる。本項での分析は10歳刻みの区分での分析であるが、表1では5歳刻みの区分で分析したため、分析の精度はむしろ表1の方が高いことを付記する。

加えて、いずれの年齢段階においても研究系の満足度が他のキャリア系に比べて低いことが注目される。この原因は、人事管理上の処遇の問題が関わるのか、または研究職という職務内容の性質によってもたらされるものなのか、あるいは研究職に就く人のパーソナリティーに起因するのかなど様々な視点から分析が可能のように思われる。いずれにせよ本調査の中では究明できないため、今後の課題として残される。ちなみに、すでに紹介した佐野らの調査でも、これに関連する知見が得られている。それによくと、スタッフ系の人にはライン系の人に比べて満足度が大幅に低くなっている。同調査のメンバーの鈴木(1993)は、部下をもっているか否かが組織内の評価と密接な関わりをもち、その評価が満足度と結びついていると分析している。

4. キャリア系列・年齢段階別の専門的職務重視の度合い

表7を年齢段階別にみてみたい。

まず30歳代では、専門職意識に関して各キャリア系間の格差がたいへん大きくなっている。個別に因子得点の値をみると、技術系H群と研究系において高くなっており、この2系は仕事内容において専門的職務をたいへん重視していることがわかる。これに対して、営業系と総務系の得点は相対的に低くなっている。特に営業系が低く、すでにこの年齢段階において、個人よりも組織を重視するキャリア意識が形成されていると示唆される。なお、総務系の専門職

表7 第2因子に関するキャリア系列・年齢段階別の因子得点の平均値

		総務系	営業系	技術系	研究系
35～39歳	H群	0.262	-0.232	1.013	0.767
	L群	0.244	-0.009	0.167	0.515
40～49歳	H群	0.155	-0.036	-0.070	0.335
	L群	-0.006	-0.160	0.138	0.173
50歳以上	H群	-0.250	-0.118	0.049	0.179
	L群	-0.398	-0.070	-0.219	-0.027

意識が若干高い理由は、この時期に専門スタッフとしてのoffJTを受けているためと示唆される。詳細は次節で分析することにした。

40歳代になると、研究系H群は依然として高い値を示しているが、技術系H群は30歳代と比べて大幅に低下している。40歳代の特徴としては、研究系以外の3キャリア系はほぼ類似した傾向を示していること、加えて全キャリア系とも30歳代と比べて得点が低下し、専門職意識が弱まっていることがあげられる。

50歳代になると、40歳代よりも全キャリア系ともさらに得点が低下し、ほとんどの属性で因子得点がマイナス値を示している。これは、年齢が上がるにつれて専門職意識が薄れ、キャリアを個人よりも組織主体に考えるようになっていくことを示している。その傾向が最も強いのが総務系L群である。総務系はH群の得点も相対的にみて低いため、全般的にみて50歳代の総務系は組織志向的なキャリア意識をもっていると示唆される。また技術系L群の得点も低くなっている。これに対して、研究系H群は依然としてプラスの値を示しており、専門職意識をもち続けていることがわかる。

このように専門職意識が変化する背景について、各キャリア系の役職就任、出向状況のデータを絡ませながら、次節でキャリア系ごとの分析を行うことにする。

3-3 専門職意識からみた各キャリア系の特徴

1. 総務系の専門職意識

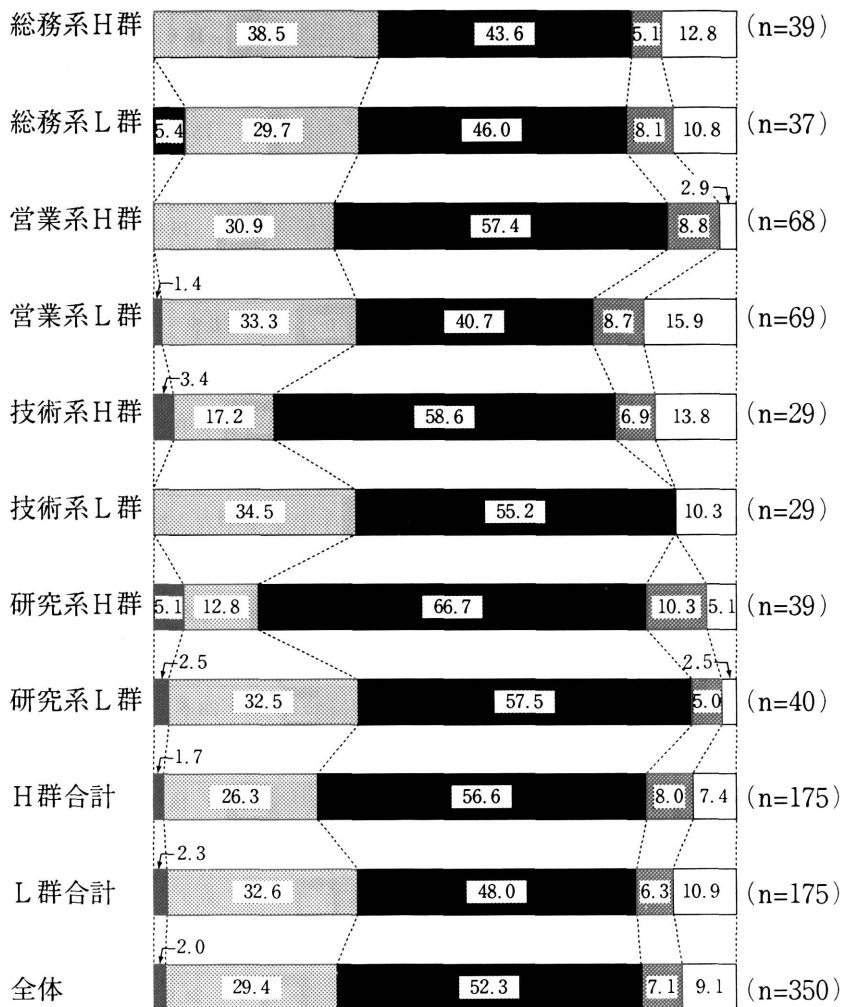
総務系では、年齢の高まりに伴う専門職意識の変化が大きい。まず30歳代では、研究系に比べれば低いものの技術系L群よりも高い専門職意識を示している。この年齢段階では、本社勤務者の割合が75.0%に達し、4キャリア系の中で最も高い（営業系64.8%、技術系46.7%、研究系26.5%）。そして課長の役職についている人もまだ35.0%にすぎない。そのため外部の専門的なセミナーに通うなどのいわゆるoff Tを受ける機会も多く、やや高めめの専門職意識として表れたと示唆される。

しかし、40歳代になり管理職のポストを得ると徐々に内部志向化が進み、専門職意識は薄れてくる。本体部長の役職についている人の割合は総務系が最も高く、特にH群の割合が高い（総務系H群38.5%、全体29.4%）（図2）。また最長経験業務比率は4キャリア系中最も低く、幹部候補生として種々の業務を経験している人が増えてきていると示唆される。こうした意識は着実に進行し、50歳代になると専門職意識は極めて低くなる。ただし本体役員になっている人が4キャリア系中最も多く、特にH群で多い（総務系H群32.6%、全体20.7%）（図3）。低い専門職意識の背景には、トップマネジメントになっている人の割合が高いことも関わっているとみられる。しかし、「会社と自分は運命共同体である」と考える人が4キャリア系中最も多く、特にL群において多い点は注意を要する（50歳代総務系L群3.6、全サンプル3.0）（表8）。不況により上場企業の7割近くが事務管理職の過剰感を訴えているという報告（下田、1993）もあることから、企業内失業者の多くはこのキャリア系の人たちであると類推され、終身雇用がもたらした代表的な負の産物の一つと考えられる。

2. 営業系の専門職意識

営業系では、30歳代から一貫して専門職意識が低く、組織志向のキャリア意識が醸成されている。しかし、総務系のように中高年齢者になった後、大きく

図2 40歳代のキャリア系列の役職状況



注：■本体役員 ■本体部長 ■本体課長
 ■本体係長以下 □出向者

図3 50歳代のキャリア系列別の役職状況



注：■本体役員 ▨本体部長 ■本体課長以下
□出向者

表8 「会社と自分とは運命共同体である」の肯定度合い

		総務系	営業系	技術系	研究系
35～39歳	H 群	2.40	2.70	1.63	2.40
	L 群	2.60	2.38	2.14	2.00
40～49歳	H 群	2.73	2.71	2.76	2.44
	L 群	2.79	2.78	2.72	2.58
50歳以上	H 群	3.30	3.10	2.91	2.91
	L 群	3.60	2.97	3.20	2.89

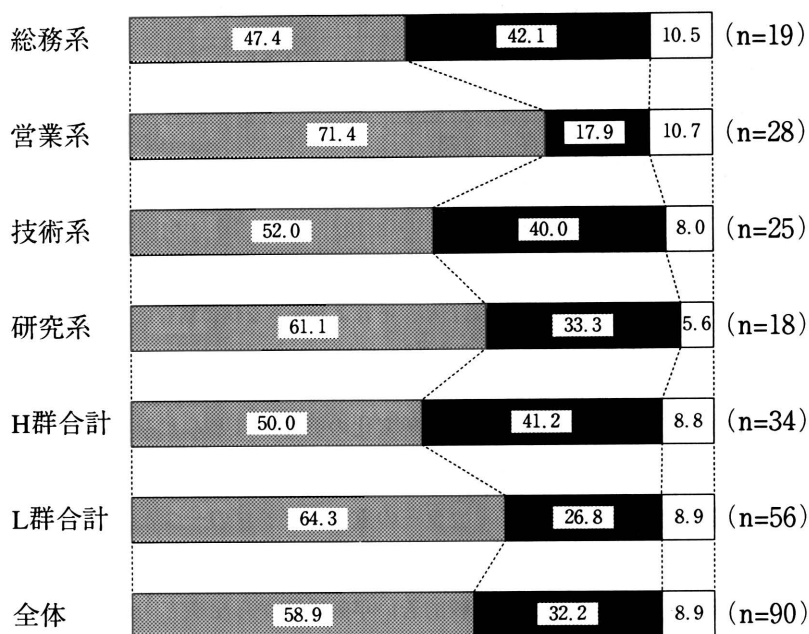
注：3.0が中立点であるため、それより大きな値の場合は肯定していることになる。

組織従属的に変化することもなく、年齢変化の影響がほとんどみられない。また、サンプル数において最も多いという点（全サンプルの35.8%を占める）で、わが国企業で働く大学卒ホワイトカラーの重要なタイプの一つとして注目される。

営業を母港とする人たちが、比較的若い年齢段階から組織志向が強く専門職志向が弱い点について、平野（1994）は次のように分析している。販売主任レベルでもパートタイマーを含めれば数十人の部下をもつ場合が多く、コミュニケーションのパターンは必然的に垂直的なピラミッド型にならざるをえない。加えて彼らにとって重視される知識は組織固有のものが多くローカル的である。すなわち、組織志向の強いキャリア意識には、部下に対するマネジメント能力や対人関係能力が多く求められる営業系の職務特性が反映されているとしている。本調査データでも、30歳代営業系の課長昇進者は46.8%と4キャリア系の中で最も多い（総務系35.0%、技術系26.7%、研究系38.2%）。

一方、50歳代の出向者については、出向先で役員になっている人が71.4%と4キャリア系中最も多い（50歳代出向者全体では58.9%）。加えて、業種的にも出向前と後で「変化なし」である割合が64.3%と研究系に次いで高い（50歳代出向者全体では54.4%）ことから、必ずしも中高年齢者に対する雇用調整的な排出型出向ではなく、むしろ専門性を生かした実務的な手腕を期待されての

図4 50歳代出向者の役職状況 (キャリア系列)



注： ■ 出向先役員 ■ 出向先部長 □ その他

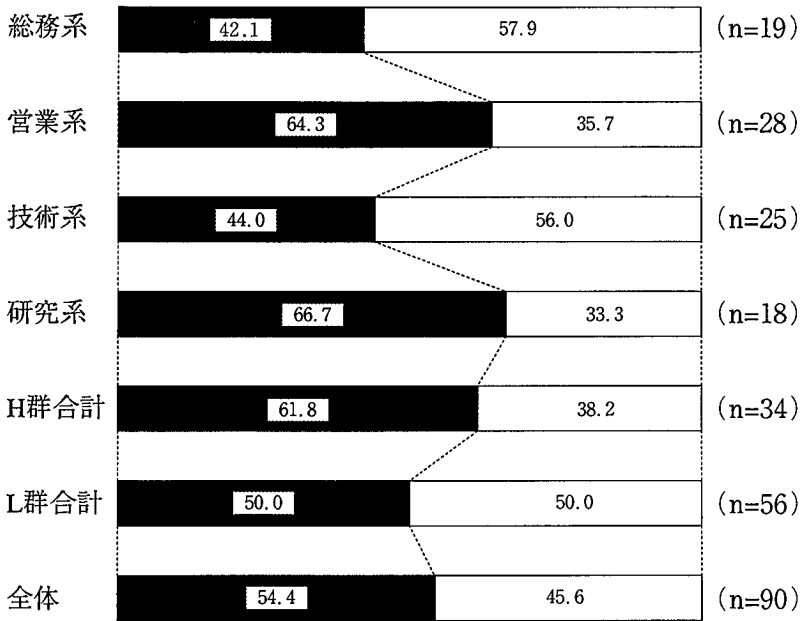
出向も少なくないといえる (図4, 図5)。

また、50歳代において「社内よりも社外の人脈を重視する」という点で他キャリア系よりも統計的に有意な水準で肯定的回答を示している。佐野らの調査グループの近藤 (1993) の報告においても、営業系の部長クラスは外部労働市場でも通用する専門能力をもっていると自負していることが示されている。すなわち、総務系にみられる全面的な内部志向とは異なっているといえる。

3. 技術系の専門職意識

技術系の場合、30歳代では研究系と並んで高い専門職意識を示しているが、40歳をすぎると次第に総務系のキャリア意識に近づいてくる。そして50歳代に

図5 50歳代出向者の業種変化の状況（キャリア系列）



注： ■ 変化なし □ 変化あり

なると、特にL群の場合は組織従属的な意識がより強まり、「会社と自分は運命共同体である」と考える人は営業系を上回る（50歳代技術系L群3.2，50歳代営業系H群3.1）（表8）。太田（1993）の研究においても、情報処理技術者は専門職としてのキャリア志向が相対的に弱く、組織志向が比較的強いとされ、研究者とは一線を画していることが示されている。一般に技術系は事務系に対するキャリア系として位置づけられ、研究系を包括して考えられることが多いが、それは30歳代までであり、40歳代以上においては明らかに性質を異にしていることに注意する必要がある。

このように総務系と類似したキャリア意識をもつ技術系は、50歳代の出向者において、出向前と後で業種が異なる人の割合が他系よりも多いという点でも

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

この2系は共通する(技術系56.0%, 総務系57.9%, 全系45.6%)。すなわち, 専門を生かした実務的手腕を期待されての出向ではない人もかなり多いことが伺える。特に技術系L群において出向者の割合が38.6%と際立って高いこと(50歳代平均24.9%)が注目され, そのことが同群の第2因子得点を低くしていると考えられる。

しかし, 2系間に相違点も存在する。総務系では40歳代, 50歳代ともH群⁽⁵⁾の方が上位役職への昇進スピードが速いが, 技術系では逆にL群の方が速い(図2, 図3)。この点については, 今野(1991)の研究に類似した知見がみられる。今野は, 大企業13社に勤務する勤続10年目と20年目の技術者120名に対して, 毎年の勤務地, 業務内容, 職位について調査した。それによると, 業務変更を伴う異動の経験者比率は, いずれの時期においても昇進組が標準組を上回っている。すなわち, 技術者の場合, 異業務間異動を経験することが, その後の速い昇進を生む原因になっていると分析している。

4. 研究系の専門職意識

研究系は, 一貫して自分の専門の仕事にこだわり, 組織よりも個人を重視したキャリアが形成されている。年齢が高まるにつれて, 少しずつその意識は弱まってはいるが, 他のキャリア系と比べると50歳代になっても依然として専門職意識の高さは変わっていない。しかし, すでに述べたように, いずれの年齢段階においても職業生活への満足度が他のキャリア系に比べて低いことが気になる点である。

上位役職への昇進スピードは, 40歳代, 50歳代とも4キャリア系のうちで研究系が最も遅く, 特にH群が際立って遅い⁽⁶⁾(図2, 図3)。昇進スピードについては, 総務, 営業の事務系2系はH群の方が速いが, 技術系, 研究系ではL群の方が速くなっている。これは, 専門性の強い研究, 技術のH群は, 組織全体を鳥かんの的に見渡すことが求められるトップマネジメントや本体部長には不向きであることを示唆している。

一方, 50歳代の出向者については, 4キャリア系いずれにおいてもL群の

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

方がH群よりもかなり割合が高い⁽⁷⁾(図3)。すなわち、50歳代において本体に残れる人は、業務経験年数において特定業務分野に特化している人である。昇進スピードと出向に関する知見を総合すると、研究系と技術系のL群の人は、本体で上位役職へ昇進するか、あるいは関連企業等に出向するといった分岐点に立っていることが伺える。

さらに、50歳代の役職分布をみると、研究系における本体課長以下、および出向者の割合が他系と比べてほとんど変わっていないことに注目したい。すなわち、昇進スピードは遅くとも、本体部長相当職まではある程度年功に応じた待遇がなされていると考えられる。日本労働研究機構のプロジェクトにおける今田⁽⁸⁾(1994)の研究によれば、昇進スピード競争は係長から課長になるまでの中期キャリア段階であり、その後は敗者復活のないトーナメント型であるとされているが、本調査では昇進スピード競争の期間がもっと長くなっているように見受けられる。しかし、本調査では、役職を本体部長相当職という広い範囲でとらえているため、彼らの資格や給料が厳密な意味での本体部長と一致しているかどうかは不明であることを付記しておきたい。

Ⅳ. まとめと課題

1. 真のスペシャリストの養成

職歴として経験した分野からすると、わが国の大企業大学卒ホワイトカラーは、ある分野のスペシャリストとしてキャリアを積んできている。しかし、キャリア意識はジェネラリスト的な意識を示している。その理由は、スペシャリストといっても1企業への終身雇用を前提とした企業内専門職であることが関与しているといえる。中川が指摘したように、企業側が今後求める従業員は、社外でも通用する専門性をもつことであり、現実の従業員との間には大きなギャップがある⁽⁹⁾。ここに今後の能力開発の課題の一つが見いだされる。

2. 研究系の低い満足度が示唆すること

今後重視される専門職のさがきけでありながら職業生活への満足度が低い研究系について、その原因を検討する必要がある。原因は必ずしも人事管理上の処遇の点ばかりではないと思われる。専門職化が進むと在宅勤務などが増加し、コミュニケーションの手段はパソコン通信等に依存するようになる。いわゆるスキンシップのある人間関係が少なくなり、社会的欲求の充足が不十分になる。職場の人間関係がすでに全面的から部分的、形式的へと変化していることを示すデータも報告されており（橋元・高橋,1994）、職場におけるソーシャルサポートの低下を補償する他の機能が求められる。具体的には家族、地域社会、趣味のサークルなどがあげられよう。しかし、現在においてはこれらの機能が不十分であることは否めず、研究系の満足度の低さはこの視点からも分析できよう。すなわち、仕事と余暇、定年後の展望などの意識側面からも分析を加え、キャリア意識を幅広くとらえることが必要になる。

注

- (1) この一部については、日本労務学会年報（第26回全国大会）の中ですでに報告してある（所、1996）。
- (2) 特定の大学出身者を対象にアンケート法によるキャリア調査を行った理由は次のとおりである。従来型のキャリア調査は、主要業種について個別に大企業に依頼し、アンケート調査、聞き取り調査を実施し、加えて人事情報を提供してもらう方法が一般的であった。しかし、この方法では、出向者、転職経験者がとらえづらくなること、対象が大企業に偏りがちになるといったデメリットがある。ホワイトカラーのキャリアをグローバルにとらえるには、広範な業種をカバーし、様々なキャリアパターンが得られる必要があるため、こうした方法を採用した。
- (3) 職業生活への満足度を縦軸にとり、キャリア発達（主に勤続年数を指標とする）を横軸にとった場合、U字型カーブを描くことが、若林（1987）、所（1989）によって示されている。なお、これらの研究では賃金を中心とした年功的処遇から説明する労働経済モデルばかりでなく、心理学的な観点からも説明がなされている。
- (4) 太田（1993）は、事務系ホワイトカラーとプロフェッショナル（化学系研究者、工学系研究者、服飾デザイナー、情報処理技術者、建築士、ディーラー）のキ

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

キャリア意識を比較した結果、後者は前者よりも、権限・義務の明確性、個人としての自律性、職務継続の保障などを重視していることを示している。しかし、後者の場合、組織のステイタスに対する関心は比較的低いとしている。

- (5) 本調査データでは、40歳代の本体部長は、総務系ではH群38.5%、L群29.7%、技術系はH群17.2%、L群34.5%である。50歳代の本体役員は、総務系ではH群32.6%、L群20.9%、技術系はH群15.9%、L群25.0%である。
- (6) 本調査データでは、40歳代の本体部長は全体平均29.4%に対して、研究系H群は12.8%、50歳代の本体役員は全体平均20.7%に対して、研究系H群は11.4%である。
- (7) 本調査データでは、50歳代の出向者割合は総務系(H群18.6%;L群25.6%)、営業系(H群16.9%;L群30.5%)、技術系(H群18.2%;L群38.6%)、研究系(H群22.9%;L群28.6%)、4系計(H群18.8%;L群30.9%;全平均24.9%)である。
- (8) 日本労働研究機構(1994)では、わが国有数の鉄鋼メーカーであるOLL社(仮名)の協力を得て、同社の男子ホワイトカラー7937名のキャリアデータを分析した。主な知見としてホワイトカラーの昇進構造は、初期キャリアにおいては一律昇進型、中期は昇進スピード競争型、後期はトーナメント型であることを導いた。
- (9) 産業・組織心理学会第38回研究会(1995年12月2日)においても、企業内専門職ではない他社でも通用する汎用性のある専門能力をもった従業員が今後求められるということが、多くの人事担当者から強く指摘された。

引用文献(五十音順)

- 今田幸子「日本的キャリアの謎」, 日本労働研究機構編『組織内キャリアの分析ーホワイトカラーの昇進構造ー』(調査研究報告書No. 58), 1994年, 6~17ページ。
- 今野浩一郎「技術者のキャリア」, 小池和男編『大卒ホワイトカラーの人材開発』, 東洋経済新報社, 1991年, 29~62ページ。
- 太田 肇『プロフェッショナルと組織ー組織と個人の間接的統合ー』, 同文館, 1993年, 65~96ページ。
- 小池和男「はば広い専門性」, 小池和男編(前掲書), 3~28ページ。
- 近藤美智子「営業職のキャリアと意見」, 佐野陽子・川喜多喬編, 『ホワイトカラーのキャリア管理ー上場500社調査による』, 中央経済社, 1993年, 99~119ページ。
- 下田健人「人事施策とキャリア形成」, 佐野陽子・川喜多喬編(前掲書), 153~169ページ。
- 鈴木不二一「社内キャリアとライフデザイン」, 佐野陽子・川喜多喬編(前掲書), 32~61ページ。

大学卒ホワイトカラーのキャリアと意識に関する研究(所)

所 正文「職業生活意識の立体的構造分析に関する試論」, 応用心理学研究 (日本応用心理学会), No. 14 (1989年10月), 1~12ページ.

所 正文「キャリアパターンと専門職意識に関する一考察」, 日本労務学会年報 [第26回全国大会] (1996年12月), 86~91ページ.

中川正志「専門職制度の確立」, 佐野陽子・川喜多喬編 (前掲書), 83~98ページ.

橋元昌兎・高橋幸市「日本人の意識20年 (1)」, 放送研究と調査 (日本放送協会), 1994年5月号, 2~17ページ.

平野光俊『キャリア・ディベロップメント—その心理的ダイナミクス』, 文真堂, 1994年, 150~163ページ.

若林 満「キャリア発達に伴う職務満足度・組織コミットメントの変化について」, 日本労務学会年報 [第16回全国大会] (1987年5月), 105~115ページ.

付記: 本研究は, 早稲田大学労働問題研究会 (代表者: 鈴木宏昌商学部教授) による共同研究の一部である。研究全体は共同研究による成果であるが, 本論考に関わる部分は, 筆者の責任において分析, 執筆を行った。