

論文

日本企業における正社員の 職業的アイデンティティの動態 —アイデンティティ・ステータス理論に 基づく実証分析—

鄭 有希

キーワード

職業的アイデンティティ
アイデンティティ・ステータス理論
探索とコミットメント
日本型雇用慣行
キャリア発達とライフステージ

目次

- はじめに
- 理論的背景
 - 職業的アイデンティティとは何か
 - 職業的アイデンティティに関する先行研究の展開
- 方法
 - 測定尺度
- 結果
 - 年齢別にみた職業的アイデンティティの傾向
 - 性別別にみた職業的アイデンティティの傾向
 - 職種別にみた職業的アイデンティティの傾向
 - 職位別にみた職業的アイデンティティの傾向
 - 追加分析とその結果
- 結語
- 参考文献

1. はじめに

近年のキャリア研究においては、仕事を「意味あるもの」として経験することの重要性が強調されている (Lysova et al., 2019)。仕事の意味づけは、個人にとってのキャリアの方向性や持続性を規定する要因であり (Rosso et al., 2010)、従業員の高いワークエンゲージメント (May et al., 2004) や低い離職率 (Steger et al., 2012) といった幅広い成果と関連している。一方で、グローバル化や技術革新、組織の多様性拡大 (Roberson et al., 2024) は、従来の直線的で安定的なキャリアモデルを揺るがし、非線形的かつ移行を伴うキャリア発達のあり方が注目されるようになってきている。

このような変化の中で注目されるのが、「働く人としての自己意識」と定義される「職業アイデンティティ (occupational identity)」 (Skorikov & Vondracek, 2011, p. 693) である。具体的には、職業アイデンティティは「自己がどのような職業人であるか」「その職業は自分にとってどのような意味を持つのか」といった問いに関わる自己認識や価値づけの枠組みである (Marcia, 1993)。この概念は、職業人としての自己理解の深化やキャリア選択の動機づけ、持続可能なキャリアの形成、職業的満足感に密接に関わる (Kroger & Marcia, 2011)。

従来の研究は主に青年期や学生を対象に蓄積されてきたが (Luyckx et al., 2010; Mancini et al., 2015)、成人期における職業的アイデンティティの動態、とりわけ企業組織に所属する正社員の実態を捉えた研究は限定的である。しかし、成人期はキャリア発達理論においても「確立 (establishment)」や「維持 (maintenance)」といった段階に相当し (Super, 1980, 1992)、役割期待やライフイベントに応じてアイデンティティが再構築される時期である (Levinson, 1986)。したがって、成人期を対象とした職業的アイデンティティ研究は、理論的にも実務的にも大きな意義を持つ。

とりわけ日本では、長期雇用や年功序列といった「日本型雇用慣行」が変容しつつあり (Jung & Takeuchi, 2018; Ogasawara, 2023)、従業員が「自分らしいキャリア」を自律的に模索する必要性が高まっている。このような制度的変化と文化的文脈は、職業的アイデンティティの形成・維持に独自の影響を与えていると考えられる。

本研究では、Marcia (1966, 1993) のアイデンティティ・ステータス理論を理論的枠組みとして採用する。Marcia は、アイデンティティ形成を「探索 (exploration)」と「コミットメント (commitment)」という二次元から操作的に定義した。そのうえで、達成 (Achievement)、モラトリアム (Moratorium)、早期閉鎖 (Foreclosure)、拡散 (Diffusion) の4つのステータスを提示している。このモデルは、青年期のみならず成人期における職業的アイデンティティを理解する上で広く活用されてきた。

そこで本研究では、日本の民間企業に勤務する正規社員を対象に、職業的アイデンティティ

の4類型と年齢・性別・職種・職位といった個人属性との関連を検討することで、現代日本における職業的アイデンティティの多様性とその背景要因を明らかにすることを目的とする。

さらに本研究では、補助的分析として、各アイデンティティ・ステータスが「コーリング探索 (searching for calling)」および「キャリア・コミットメント (career commitment)」とどのように関連するかを検証する。これにより、探索とコミットメントという二次元構造が日本の社会人データにおいても妥当するかを確認し、アイデンティティ・ステータス理論の適用可能性を拡張することを目指す。

2. 理論的背景

2.1 職業的アイデンティティとは何か

自らを働く者として意識的に認識することを指す「職業的アイデンティティ」は、職業的興味・能力・目標・価値観といった自己に関する認識であると同時に、自己の動機や能力を社会的に受容されたキャリア役割と結びつける複雑な意味構造として定義される (Skorikov & Vondracek, 2011)。この概念は全体的なアイデンティティの中核的要素であり、職業選択や職務達成の決定要因となるだけでなく、個人の人生に意味や構造を与える基盤となる (Caza et al., 2018)。

職業的アイデンティティの理論的基盤となるのが Erikson (1950, 1968) のアイデンティティ発達理論である (Berzonsky, 1985)。Erikson は、人間の生涯発達を心理社会的危機 (psychosocial crises) の連続として捉え、青年期における中核課題を「アイデンティティの確立」と位置づけた。しかし、Erikson の理論はその概念の抽象性ゆえに、具体的な測定や検証が難しいという限界を抱えていた (Skorikov & Vondracek, 2011)。

この限界を補うために登場したのが Marcia (1966, 1993) のアイデンティティ・ステータス理論である。Marcia はアイデンティティを「探索 (exploration)」と「コミットメント (commitment)」という2次元から操作的に定義し、青年や成人を4つのステータスに分類した。すなわち、探索とコミットメントの両方が高い「達成型 (Achievement)」は、十分な探索の後に内発的な確信をもって職業にコミットしている状態を指す。これに対して、両者が低い「拡散型 (Diffusion)」は、職業に対する明確な方針もなく、探索行動も見られない未確立の状態である。一方、探索のみ高い「モラトリアム型 (Moratorium)」は積極的に探索を行っているが明確なコミットメントには至っていない状態であり、コミットメントのみ高い「早期閉鎖型 (Foreclosure)」は十分な探索を経ず、親や社会の期待など外的要因に基づいて職業にコミットしている状態を指す。数多くの研究により、この4類型が職業選択、動機づけ、心理的適応といった幅広いアウトカムに関連することが実証されてきた (Kroger & Marcia, 2011; Skorikov & Vondracek, 2011)。

2.2 職業的アイデンティティに関する先行研究の展開

職業的アイデンティティ研究は、Marcia (1966, 1993) のアイデンティティ・ステータス理論を基盤として発展してきた。初期の研究は主に青年期や学生を対象とし、探索 (exploration) とコミットメント (commitment) の二次元に基づく職業的アイデンティティの発達を検討するものであった。例えば、Mancini et al. (2015) は大学生を対象に、職業的アイデンティティの個人的側面と社会的側面を同時に捉える拡張モデルを提案し、Marcia モデルの適用可能性を広げた。また、Ahn et al. (2015) は高校生を対象に「計画的偶発性スキル (planned happenstance skills)」がアイデンティティ形成に影響することを示し、偶発的経験が若年期の職業的アイデンティティに寄与することを明らかにした。さらに、Koo and Kim (2016) は韓国の看護学生を対象に、職業的アイデンティティと自我同一性の関連を検討し、文化的・職業的文脈の影響を浮き彫りにしている。

こうした青年期中心の研究は、時間的展望や心理社会的発達要因との関連を扱う方向にも展開している。Taber and Blankemeyer (2015) は「時間的展望」が職業的アイデンティティ・ステータスに与える影響を示し、Chávez (2016) は幼少期から青年期にかけての心理社会的発達要因が職業的アイデンティティに関連することを整理している。また、Camia et al. (2022) は Marcia のステータスモデルとナラティブ・アイデンティティ理論を統合的に評価し、青年期から成人期への移行における発達プロセスをより包括的に捉える必要性を提起した。

さらに、職業的アイデンティティの効果に関する研究も進展している。例えば、Tan et al. (2020) や Zhang (2023) は、達成型 (achievement status) が高い自己効力感や職務満足、キャリア柔軟性と関連することを報告し、達成型の適応的価値を実証している。これにより、Marcia モデルは単なる発達段階の分類を超え、個人のキャリア成果や心理的適応を説明する枠組みとしての意義を持つようになっている。

近年では、社会構成主義的・文化的観点からの職業的アイデンティティ研究も進展している。Ashcraft (2013) は、性別規範や文化的文脈が「自分らしい職業人」のあり方を制約する構造を、シンデレラのガラスの靴 (glass slipper) のメタファーを用いて論じた。すなわち、実際には個人の適性や能力ではなく、社会的規範や文化的期待によって「誰がどの職業にふさわしいか」が規定される現象を指摘している。また、Murphy and Kreiner (2020) は、新興職業に従事する人々を対象に、職業的境界を柔軟に再解釈・再構築するプロセスを boundary play として概念化し、職業的アイデンティティが状況に応じて流動的かつ動的に形成されることを示した。

総じて、これまでの研究は青年期を中心とした形成過程や文化的・状況的文脈における変容を明らかにしてきた。しかし、成人期、特に企業組織に所属する正規社員に焦点を当てた

実証研究は依然として限定的である。本研究はこのギャップを埋める試みとして、Marciaモデルを理論的枠組みとし、日本の企業社会における正社員を対象に、年齢・職種・職位などの職業的属性に応じたアイデンティティの多様性とその背景要因を明らかにすることを目指す。

3. 方法

本研究は、日本国内の民間企業に勤務する正規社員を対象として実施された。調査はインターネット調査会社を通じて実施され、全国の多様な業種・職種・年齢層にわたる正社員から有効回答を得た ($N = 1,678$)。性別は男性が58.4%、女性が41.6%であり、年齢の平均は39.7歳 ($SD = 10.0$)、勤続年数の平均は11.3年 ($SD = 9.3$)であった。データ収集はWeb上での匿名質問紙調査の形式で行い、参加者には事前に研究の目的と個人情報の保護について説明し、同意を得た上で調査への参加を依頼した。

3.1 測定尺度

職業的アイデンティティ：Marcia (1966, 1993) のアイデンティティ・ステータス理論を基盤として開発された Melgosa (1987) の「Occupational Identity Scale」を用いた。尺度は、達成 (Achievement)、モラトリアム (Moratorium)、早期閉鎖 (Foreclosure)、拡散 (Diffusion) の4次元から構成されている。各次元は6～8項目で構成され、回答は7件法 (1 = 「まったくあてはまらない」～7 = 「非常によくあてはまる」) で求めた。信頼性係数 (Cronbach's α) は .73～.92 の範囲であり、十分な内的一貫性が確認された。

コーリング探索：コーリング探索は、Dik et al. (2012) が開発した Brief Calling Scale (BCS) のうち、探索に関する2項目を使用して測定した。回答は7件法で行われた (1 = 「まったくあてはまらない」～7 = 「非常によくあてはまる」)。本研究ではこれら2項目を合算し、コーリング探索スコアとして用いた。信頼性係数 (Cronbach's α) は .71 であり、許容可能な内的一貫性が確認された。

キャリア・コミットメント：キャリアへのコミットメントは、Blau (1988) が開発した Career Commitment Scale (7項目) を用いて測定した。回答は7件法 (1 = 「まったくあてはまらない」～7 = 「非常によくあてはまる」) で行われ、逆転項目を含む。信頼性係数 (Cronbach's α) は本研究において .70 であり、許容可能な内的一貫性が確認された。

属性変数：参加者の属性として、年齢 (1=20代、2=30代、3=40代、4=50代)、性別 (1=男性、2=女性)、企業規模 (1=100-299人、2=300-999人、3=1,000-9,999人、4=10,000人以上)、最終学歴 (1=高卒、2=専門学校・短大卒、3=大卒、4=修士・博士)、職位 (1=一般社員、2=主任、3=係長、4=課長、5=次長、6=部長以上)、および職種 (1=事務 (一

般職)、2= 事務 (総合職)、3= 営業、4= 技術 (間接部門)、5= 技術 (直接部門)、6= 技能・現場、7= その他) を収集した。

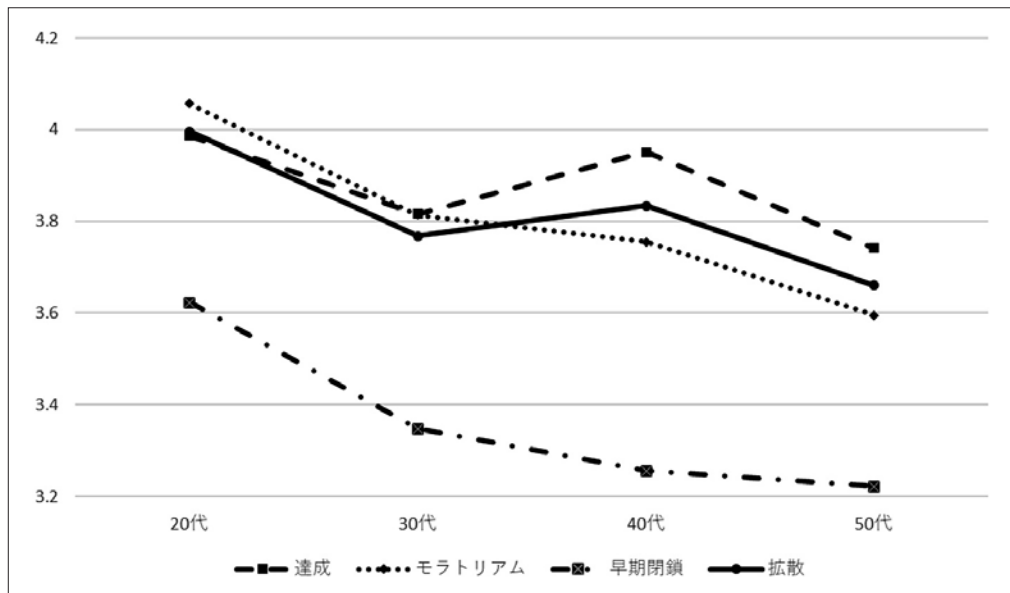
4. 結果

4.1 年齢別にみた職業的アイデンティティの傾向

図1より、年齢によって4次元のスコアには異なる傾向が見られた。特に、達成 (Achievement) は、20代で高く、30代で一度低下するが、40代で再び上昇し、50代でやや減少するというU字型の変化を示している。40代での上昇は、これまでのキャリア経験の積み重ねや役職の上昇を通じて職業的確信が深まることを反映している可能性がある。

一方で、20代における達成スコアの高さには慎重な解釈が求められる。日本では新卒一括採用制度のもと、大学卒業と同時に正社員としての就職を前提としたキャリア選択が一般的であり、多くの学生が「就職ありき」でキャリアを決定する構造にある。この制度的特徴のもとでは、社会的期待や同調圧力により、十分な内省的探索を経ないまま職業を選択し、形式的なコミットメントに至るケースが少なくない。実際、日本における大学卒業後の就職率は97.3%に達しており、新卒での就職が事実上の標準ルートとなっている (JILPT, 2024)。こうした表層的かつ外的動機づけによるコミットメントは、「擬似的達成 (pseudo-achievement)」と呼ばれる概念と重なり、表面的には達成型スコアが高く見えても、個人の内面的な確信や自己理解に基づいたものとは言い難いケースである (Berzonsky & Kuk, 2000)。したがって、本研究において20代の高い達成スコアを単純に「職業的アイデ

図1. 職業的アイデンティティの4次元スコア (年齢別群)



ンティティが確立された」と解釈するのではなく、背景にある制度的・文化的文脈に由来する形式的な反応である可能性を併せて考慮すべきである。

モラトリウム (Moratorium) は、20代で最も高く、年齢が上がるにつれて一貫して低下した。これは、若年期特有の職業的模索と意思決定の困難さを示している。特に新卒一括採用などの制度の中で、「選りながら選りばれていく」プロセスがモラトリウム傾向を高めていると考えられる。特に、30代以降は職務の安定化や専門性の深化が進むことで、探索への関心が相対的に低下する傾向が示唆される。これは、Super (1957) が提唱するキャリア発達のライフステージ理論に照らすと、25～44歳の確立期 (Establishment Stage) においては「職務の安定化」「スキル獲得」「キャリア上昇」が主な発達課題とされ、探索的行動よりも専門性の深化や役割の確立に重きが置かれることと整合する (Super, 1957)。このような背景により、成人中期以降は職業に関する探索行動が自然に減少し、職業的アイデンティティの傾向も安定寄りにシフトすることが理論的に予期される。

早期閉鎖 (Foreclosure) も同様に、20代で最も高く、年代とともに減少する。初期キャリア段階では、親や周囲の期待に応じた職業選択がなされやすく、内省のないまま確信に至ることが多い。中年以降、環境の変化や再選択の機会によって、こうした早期閉鎖的傾向は減少していくと考えられる。

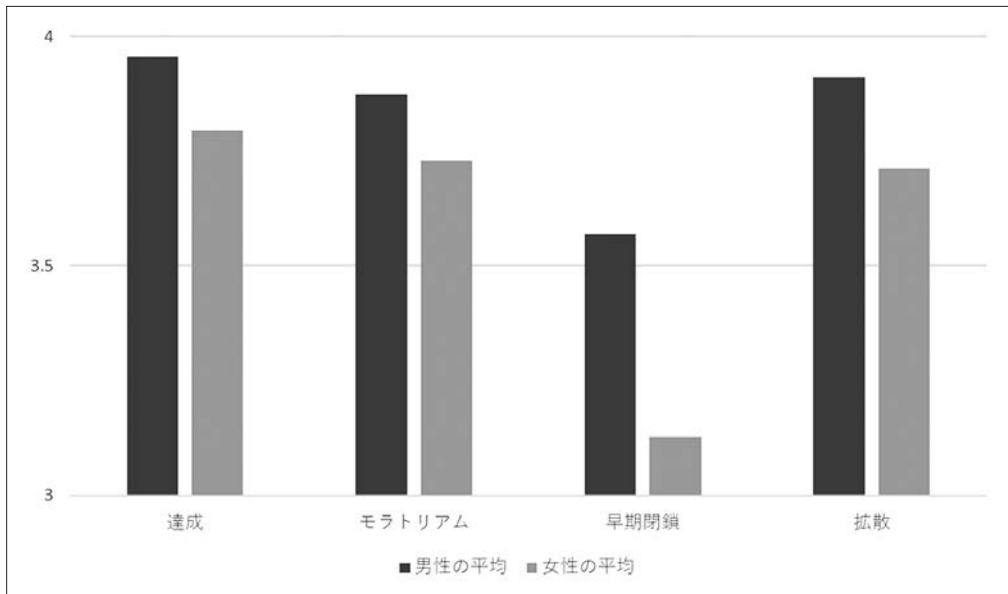
拡散 (Diffusion) は、20代～30代にかけてやや低下した後、40代で再び上昇し、50代で再び低下するという波動的な動きを示している。拡散とは、職業的アイデンティティにおいて「未探索・未確信」の状態を指し、キャリアの方向性が定まらず曖昧な状態を意味する。40代での再上昇は一見意外にも見えるが、これは中年期におけるキャリア再考のタイミング、すなわち「第二のキャリア」や「ミッドキャリア・クライシス」といった概念と関連している可能性がある (Skorikov & Vondracek, 2011)。この年代では、昇進の停滞や職場の変化、家庭責任の変化などを契機に、従来の職業的自己像が揺らぎ、新たな職業的意味づけを求めて一時的に拡散状態に戻ることがあると考えられる (山本, 2016)。また、日本の雇用慣行では、40代以降に管理職昇進や異動のタイミングが集中する傾向があり、従来のキャリアへの確信が相対化される場面が増える。そのため、内在的な混乱や迷いが一時的に強まり、スコアとしての拡散が上昇する可能性がある。つまり、この時期の拡散は単なる未熟さではなく、キャリア移行期における再構成的プロセスの一環として捉える必要がある。

4.2 性別別にみた職業的アイデンティティの傾向

図2に示されるように、達成・モラトリウム・早期閉鎖・拡散のいずれの次元においても、男性の平均スコアが女性より高く、有意な性差が見られた (すべて $p < .01$)。

まず、男性の高い「達成」スコアについては、Bakan (1966) のエージェンシー (agency:

図2. 性別による職業的アイデンティティスコアの平均



自己主張・独立性)とコミュニオン(communion:協調性・他者志向)の理論に基づき解釈できる。男性はエージェンシー志向が強く、キャリア追求を自己実現の手段として内面化しやすい。結果として、積極的な職業探索と自己決定的なコミットメントを経て「達成型」のアイデンティティに到達する可能性が高いと考えられる。例えば、Block et al. (2018) は、男性は女性に比べてコミュニオンの価値を相対的に低く評価し、キャリアを家庭よりも優先する傾向が幼少期(6歳頃)から形成されていることを明らかにした。よって、男性が高い「達成型」スコアを示す背景には、職業に関する社会的期待や役割意識が早期から明確化されていることがあると考えられる。

現在職業的アイデンティティの確立には至っていないものの、積極的な探索が行われている段階とされるモラトリアム(Marcia, 1966, 1993)に関しても、男性の方が女性より高いスコアであった。上述したように、男性はエージェンシー傾向が強く(Bakan, 1966)、職業的決定に至る前段階でも積極的に選択肢を探索する傾向がある。また、男性は幼少期からキャリアを家庭よりも優先する価値観を内面化しているため(Block et al., 2018)、職業模索に対して高い動機づけを有すると考えられる。一方、女性は職業的曖昧さに対して対人関係的な支援を重視する傾向が報告されている(Jung & Takeuchi, 2016)。そのため、自己主導的な探索行動はやや抑制され、モラトリアムスコアが比較的低くなると推察される。以上より、男性のモラトリアムスコアの高さは、エージェンシー的価値観と職業的自律性への志向が反映されていると考えられる。これは、最終的な達成型への移行を促進する要因ともなり得る。

次に、早期閉鎖においては、全4タイプの中で最も顕著な性差が見られ、男性の平均スコ

ア ($M = 3.57, SD = 1.21$) は女性 ($M = 3.13, SD = 1.26$) よりも有意に高かった ($t = 7.35, p < .001$)。早期閉鎖とは、十分な探索を経ずに、外的要因 (例: 親の意向や社会的期待) によって職業にコミットしている状態を指す (Marcia, 1966, 1993)。このような傾向は、日本の伝統的な性別役割意識や家父長的な価値観の影響によって説明可能である。特に男性に対しては、「一家を支える責任」や「家業の継承」など、職業的役割に関する期待が早期から明確に与えられることが多く、本人の内発的な職業的模索を経ることなく、外的決定に従って職業にコミットする傾向が強まると考えられる (Crabtree & Muroga, 2021)。

また、上述したように、男性は幼少期からキャリア優先の価値観を内面化しやすく、その結果として、職業選択において「選ばされたキャリア」を受容することが、社会的適応と認識されやすい環境がある (Croft et al., 2014)。一方、女性においては、職業選択においても対人関係や内的価値観の調整が重視され、必ずしも外的な期待に即して職業に早期コミットするとは限らない (Jung & Takeuchi, 2016)。

以上より、男性の早期閉鎖スコアが高い背景には、伝統的・制度的な社会構造が個人の職業的意思決定に強く影響を与えている実態が反映されていると考えられる。これは、必ずしも本人の意志によるコミットメントではなく、選択肢の乏しさや社会的制約による受動的な職業決定の結果である可能性がある。

最後に、注目すべきは、拡散における性差である。拡散とは、職業に対する明確な方向性がなく、探索行動もほとんど見られない未確立な状態を指す (Marcia, 1966, 1993)。本研究においては、男性の拡散スコア ($M = 3.91, SD = .94$) が女性 ($M = 3.71, SD = .94$) よりも有意に高く ($t = 4.33, p < .001$)、この傾向は他の3類型と同様、男性の方が平均的に高いスコアを示している。一見すると、「達成」や「モラトリアム」といった積極的な職業的アイデンティティの状態と同様に、拡散においても男性が高いというのは矛盾しているようにも見える。しかし、これはむしろ、男性が職業的アイデンティティの発達において二極化傾向を示していることを反映している可能性がある。すなわち、一部の男性はエージェンシー的価値観に基づき積極的な職業的模索を行い、「達成型」や「モラトリアム型」に至る一方で、他の男性は社会的期待に縛られながらも内発的動機が弱く、結果的に方向性を見出せないまま拡散状態に留まっていると考えられる。具体的には、Block et al. (2018) や Croft et al. (2014) が指摘するように、男性は早期に「仕事で成功すべき」といった社会的期待を内面化しやすいものの、その期待に応えられない場合には、アイデンティティ形成の停滞や動機づけの低下を招く可能性がある。特に、選択肢が外的要因によって限定されている場合 (例: 家業継承や地域的制約)、職業的模索の余地が狭まり、拡散状態が慢性化するリスクもある。

一方、女性はコミュニケーション的価値観に基づき、職業以外の役割 (例: 家族・対人関係) と

の調和を図る中で、たとえ職業的方向性が明確でなくとも、一定の意味づけや関係性の中に自己を位置づけやすい傾向があるとされる (Jung & Takeuchi, 2016)。そのため、拡散型として分類される状況においても、内面的には比較的安定した自己認識が保持されている可能性がある。

以上より、男性の拡散スコアが高いことは、職業的アイデンティティの形成過程における方向性の多様性や発達の遅れの一側面を示していると考えられる。これは、単に動機づけの欠如を意味するのではなく、社会的期待と個人の価値観の乖離、あるいは制度的・構造的制約が影響している複合的な結果と捉える必要がある。

4.3 職種別にみた職業的アイデンティティの傾向

図3は、職種別にみた職業的アイデンティティの4次元スコア（達成、モラトリアム、早期閉鎖、拡散）の平均値を示している。職種は、事務（一般・総合）、営業、技術（間接・直接）、技能（現場）、およびその他の7区分に分類された。それぞれの職種は、職務内容、キャリアパスの自由度、責任の重さ、ならびに社会的期待といった点において異なる特性を持っている。

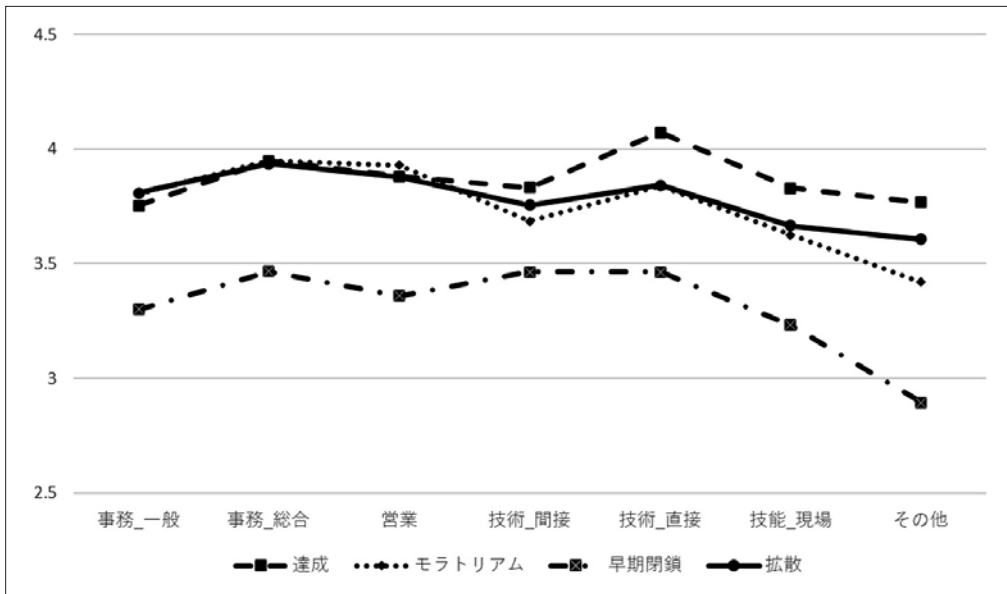
まず、「達成型」スコアに注目すると、製品開発や生産など利益に直結する業務を担う技術の直接部門および、幹部候補として責任ある業務とキャリア形成が求められる事務の総合職において、特に高い値が示された。これらの職種では、自らのキャリアに対する主体的な探索と内発的なコミットメントが促進されやすく、職業的アイデンティティの確立が進んでいると解釈できる。

対照的に、現場での製造・建設・加工などに従事する技能の現場職では、「達成型」スコアが相対的に低く、職業的方向性が十分に形成されていない状況がうかがえる。これは、業務内容が定型的で裁量の少ないものであることや、キャリア形成の選択肢が限定的であることが影響していると考えられる。

次に、職業的アイデンティティが未確立であるものの、積極的な探索行動が行われている状態を指す「モラトリアム型」のスコアに関しては、事務の総合職において高く、技能の現場職において低い傾向が見られた。事務の総合職では、将来的な幹部候補としての育成が想定されており、幅広い業務経験や多様なキャリアパスが提示される。そのため、職業的方向性を模索する過程が制度的にも支援されており、探索行動が促されやすい環境にあると考えられる。

これに対し、技能の現場職では、職務内容が比較的限定的かつ定型的事であることから、職業選択の幅も狭く、主体的な探索行動が生まれにくい構造にある。そのため、キャリアに関する模索が十分に行われず、「モラトリアム型」のスコアが低くなる傾向が示された。これは、

図3. 職業アイデンティティの4次元スコア（職種別）



職務特性や制度的・文化的背景が探索機会の制約要因として作用している可能性を示唆している。

十分な探索を経ずに職業にコミットしている状態を指す「早期閉鎖型」のスコアにおいては、技能の現場職が全職種中で最も低い値を示した。この結果は、技能の現場職においては、職業への明確なコミットメントも探索行動もいずれも乏しく、職業的アイデンティティが未確立なまま拡散型に近い状態に留まっている傾向が強いことを示唆している。実際、同職種では「拡散型」のスコアが比較的高く、また「達成型」も全職種中で最も低かったことから、職業的アイデンティティの形成全体が停滞している可能性が高いと考えられる。

これに対して、事務の総合職では、早期閉鎖型のスコアが比較的高く、早期の段階で職業的方向性が外部から提示される傾向がある。これは、将来的な幹部候補としての明確なキャリアパスが組織的に設定されていることや、ロールモデルの存在、育成方針、配属制度などの影響により、探索を経ずに職業にコミットする構造が形成されやすいことを反映していると考えられる。

このような傾向は、日本企業における「総合職」と「一般職」の制度的な役割分担とも対応している。総合職は将来の管理職候補として広範な業務経験やジョブローテーションを通じてキャリア形成が制度的に保障されるのに対し、一般職は補助的・定型的業務に従事し、キャリアパスや昇進の機会が限定的である（Ogasawara, 2023）。このような制度的差異は、職業的アイデンティティの形成過程における探索機会の有無や、外的要因に基づくコミットメントの程度を規定していると考えられる。

最後に、職業的アイデンティティが未確立であり、探索行動も乏しい状態を指す「拡散型」について検討する。拡散スコアは、技能の現場職で最も低く、事務の総合職で最も高いという結果が示された。この傾向は、早期閉鎖型と類似しており、職種ごとの制度的枠組みやキャリア形成の自由度に依存している可能性が高い。

まず、技能の現場職で拡散スコアが低いのは、職務が比較的定型的であり、職業的方向性や役割期待が早い段階で明確化されるためと考えられる。すなわち、キャリアの選択肢や探索の余地が限られる分、拡散状態に留まる余地も少ないという構造的背景がある。

一方で、事務の総合職で拡散スコアが高いのは、日本企業に特有の人材育成制度が影響していると考えられる。総合職では、将来的な幹部候補としての幅広い経験を積むことが求められ、入社後もジョブローテーションや長期的な育成プログラムを通じて多様な部署を経験する（Conrad & Meyer-Ohle, 2019, 2024）。この「ジェネラリスト型育成」の仕組みは、キャリアの方向性を固定せずに多様な可能性を模索させるという利点を持つが、その過程では職業的アイデンティティの明確化が一時的に遅れ、拡散型の状態が生じやすくなると解釈できる。

したがって、事務の総合職における拡散型の高さは必ずしも停滞や無関心を意味するものではなく、むしろ日本企業の制度的特性を反映した一過的な発達段階である可能性がある。長期的には、これらの経験の積み重ねが自己理解を深め、最終的に「達成型」へと移行する基盤となると考えられる。

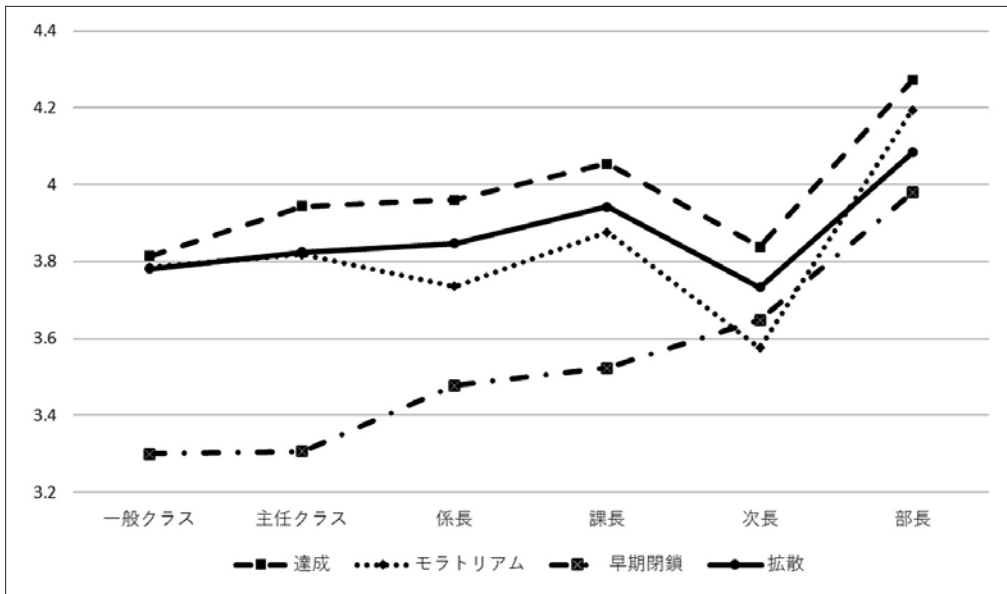
4.4 職位別にみた職業的アイデンティティの傾向

図4は、職位別にみた職業的アイデンティティの4次元スコア（達成、モラトリアム、早期閉鎖、拡散）の平均値を示している。対象となる職位は、一般クラス、主任クラス、係長、課長、次長、部長の6区分である。結果からは、職位の上昇に伴うアイデンティティ形成の特徴的な変化が確認できる。

まず、「達成型」のスコアは、一般クラスから部長クラスにかけて概ね上昇傾向を示し、とりわけ部長で最も高い値が得られた。達成型は十分な探索を経て内発的に職業へコミットしている状態を意味するため、この結果は、職位の上昇とともに自己決定的な職業的アイデンティティが強化されることを示唆している。管理職層では、意思決定責任やリーダーシップが求められるため、職業的方向性を明確にし、自らの職務に対して確信を持つ必要性が高まることが背景にあると考えられる。

しかし、次長では達成型スコアが一時的に低下した。次長は部長を補佐しつつ課長層を統括する立場にあり、部長の戦略を支えながら実務調整を行う「中間管理職」としての板挟みの役割を担う。そのため、部門戦略に関する最終的な意思決定権を持たない一方で大きな業

図4. 職業的アイデンティティの4次元スコア（職位別群）



務責任を負い、上層と下層の双方からの期待に直面する。このような職位特有の構造的条件は、自己決定的な職業的方向性の確立を困難にし、結果として達成型スコアの低下に結びついていると考えられる。

実際、キャリア発達研究においては、中堅管理職層で生じやすい「キャリア停滞 (career plateau)」が職業的アイデンティティの揺らぎと関連することが指摘されている (Yang et al., 2019)。さらに、キャリアの進行段階によって停滞の影響は異なり、特に中間段階では役割葛藤や方向性の不明確さが強まることが報告されている (Lin & Chen, 2021)。次長における達成型スコアの一時的低下は、こうしたキャリア研究の知見とも整合的であり、キャリア停滞と役割葛藤が相互に作用することで職業的アイデンティティの確信が弱まる移行期的現象であると考えられる。

次に、「モラトリアム型」のスコアについて検討する。まず全体的な水準に注目すると、その平均値は「達成型」と比較して各職位において一貫して低かった。これは、職業的アイデンティティの確立において、最終的に到達すべき安定的段階が達成型であり、他のステータスはその移行期あるいは未確立の状態にとどまるという Marcia (1966) のアイデンティティ・ステータス理論とも整合する。さらに、Super (1957) のキャリア発達理論においても、成人期以降は「確立 (Establishment)」や「維持 (Maintenance)」といった自己決定的な段階が中核となることが示されている。こうした理論的知見に照らせば、平均値の高さからも、職業的アイデンティティの中核を構成しているのは達成型であると解釈できる。

そのうえで職位ごとの傾向をみると、「モラトリアム型」のスコアは、係長から次長にか

けて一時的に低下し、部長で再び上昇するパターンを示した。モラトリウム型は積極的に探索を行っているが、まだ明確なコミットメントに至っていない状態を指す。次長での低下は、前述のように中間管理職層特有の構造的条件——すなわち、部長を補佐しつつ課長層を統括する立場における役割葛藤やキャリア停滞——が影響していると考えられる。すなわち、この段階では探索よりも実務的な責任遂行が優先されやすく、職業的方向性の模索が一時的に抑制される可能性が高い。

一方、部長クラスに達すると、モラトリウムスコアが再び上昇する傾向が確認された。この現象は、部長という職務責任そのものよりも、部長職が日本の雇用慣行において中高年期以降に位置づけられることと関連していると考えられる。実際、本データのクロス集計では、部長以上の層において50代が最多を占め（全体の52.4%）、この職位が中高年期以降に集中していることが示された。さらに、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」（令和3年）によれば、部長級の平均年齢は約52.8歳（男性52.8歳／女性53.1歳）であり、昇進は40代後半から50代にかけて顕著であることが確認されている。

このような背景から、部長層はキャリア発達理論における「維持」段階（Super, 1957）や「中年期の移行」（Levinson, 1986）に相当し、自己の職業的アイデンティティやキャリア展望を改めて問い直す時期にあると解釈できる。すなわち、部長層におけるモラトリウムスコアの上昇は、単なる役割責任の増大ではなく、中高年期に特有のキャリア再評価過程を反映している可能性が高い。

「早期閉鎖型」のスコアは、一般クラスから徐々に上昇し、部長で最も高い値を示した。早期閉鎖は十分な探索を経ずに外的要因に基づいてコミットしている状態を表すが、ここでの上昇は必ずしも否定的に捉える必要はない。高位の管理職層では、組織方針や社会的期待に即した役割遂行が求められるため、外的要因に適応することがむしろキャリア発達上の現実的戦略として作用している可能性がある。

さらに、キャリア理論の観点からは、この傾向は中高年期以降の職業発達段階とも整合する。例えば、Super（1957）のライフスパン・ライフスペース理論において、中年期は「維持（maintenance）」段階に相当し、既存の役割を強化・安定化させることが中心課題となる。また、Levinson（1986）の「中年期の移行」モデルにおいても、既に確立された社会的役割や組織的責任を受容し、継続的に果たすことが重要な課題とされている。これらの理論的枠組みを踏まえれば、部長層における早期閉鎖スコアの高さは、未熟さの表れではなく、役割期待に応じたキャリアの安定化や社会的適応の一形態と捉えることができる。

最後に、職業アイデンティティの「拡散型」は、達成型とは理論上正反対の職業的アイデンティティ状態であり、職業的アイデンティティが未確立で探索行動も乏しい状態を指す。しかし、本研究の職位群の比較において両者が類似した傾向を示したことは注目すべき結果

である。特に、次長でスコアが低下し、部長で再び上昇する現象は、役職上昇に伴う構造的
条件が探索とコミットメントの双方に同時に作用していることを示唆している。ここで、次
長期における両者の低下は、役割葛藤やキャリア停滞によって探索行動もコミットメントも
抑制される「停滞期」を反映していると解釈できる。一方、部長期における両者の上昇は、
中高年期特有のキャリア再評価過程を背景とした「再評価期」を示している可能性がある。

この結果は、Marcia (1966) のアイデンティティ・ステータス理論における四類型が、
必ずしも相互に独立して機能するのではなく、職位やライフステージに応じて並行的に変動
し得ることを示唆するものである。すなわち、拡散型と達成型という一見対極的な状態が、
実際の職業発達過程においては同一の構造的要因に規定され、互いに重なり合うダイナミク
スを示す可能性がある。

4.5 追加分析とその結果

本研究ではさらに、Marcia (1966, 1993) のアイデンティティ・ステータス理論の構造的
妥当性を検証するため、各職業的アイデンティティの4類型が「コーリング探索 (searching
for calling)」および「キャリア・コミットメント (career commitment)」とどのように関
連するかを検討した。前者は探索(exploration)次元を、後者はコミットメント(commitment)
次元をそれぞれ反映する指標として位置づけた。

まず、表1に示されるように、コーリング探索(exploration 次元)を従属変数として回
帰分析を行った結果、モラトリアムが最も強い正の関連を示し ($B = .69, p < .001$)、このス
テータスにある個人が積極的に意味や方向性を模索していることが確認された。達成型も有
意に正の関連を示した ($B = .12, p < .001$) が、その効果はモラトリアムに比べて小さかった。
拡散型は弱いながら正の関連を示し ($B = .09, p = .012$)、一方で早期閉鎖型は負の関連を示
した ($B = -.06, p = .012$)。これらの結果は、十分な探索を行わず外的要因に依存して職業

表1. 職業的アイデンティティの4類型とコーリング探索・キャリア・コミットメントとの関連

職業的アイデンティティ	コーリング探索 (探索次元)			キャリア・コミットメント (コミットメント次元)		
	b	SE	p	b	SE	p
達成 (Achievement)	.12	.03	***	.63	.02	***
モラトリアム (Moratorium)	.69	.03	***	-.34	.03	***
早期閉鎖 (Foreclosure)	-.06	.02	*	.07	.02	***
拡散 (Diffusion)	.09	.04	*	-.10	.03	***

注) 表中の値は非標準化回帰係数 b。括弧内は標準誤差 SE。

$p < .05^*, p < .001^{***}$

を選択する早期閉鎖では探索が抑制され、逆に模索を継続するモラトリアムにおいて探索行動が最も顕著になるという理論的前提を裏づけている。

次に、キャリア・コミットメント（commitment 次元）を従属変数とした分析では、達成型が最も強い正の関連を示した（ $B = .63, p < .001$ ）。これは十分な探索を経て確信的に職業にコミットしている状態の適応性を反映している。また、早期閉鎖型も正の関連を示した（ $B = .07, p < .001$ ）。一方で、モラトリアム（ $B = -.34, p < .001$ ）と拡散型（ $B = -.10, p < .001$ ）はいずれも負の関連を示し、これらのステータスにある個人は安定的な職業的コミットメントに至りにくいことが明らかになった。

以上の追加分析は、Marcia のアイデンティティ・ステータス理論の基本的仮定——すなわち探索とコミットメントという二次元の構造——が、日本企業に勤務する正社員においても支持されることを示している。とりわけ、モラトリアムがコーリング探索と最も強く関連し、達成型がキャリア・コミットメントと最も強く関連するという結果は、理論的枠組みの妥当性を裏づける重要な証拠といえる。また、早期閉鎖が探索を抑制する一方で、外的要因によるコミットメントを支える傾向や、拡散型が探索・コミットメントのいずれにおいても低い水準を示す傾向も、ステータス理論の想定と整合的である。

5. 結語

本研究は、日本の民間企業に勤務する正規社員を対象に、Marcia（1966, 1993）のアイデンティティ・ステータス理論を枠組みとして、職業的アイデンティティの特徴を年齢・性別・職種・職位の観点から実証的に検討した。その結果、以下の知見が得られた。

第一に、年齢別の分析では、青年期中心に議論されてきた「達成型」「モラトリアム型」「早期閉鎖型」「拡散型」のステータスが成人期以降にも動態的に変化することが確認された。特に、20代の高い達成スコアは「擬似的達成（pseudo-achievement）」の可能性を含み、30代での低下、40代での再上昇というU字型の変化は、キャリア発達理論における「確立期」や「中年期の移行」と整合することが示された。

第二に、性別の分析では、男性が全般的に高いスコアを示したが、それはエージェンシー志向の強さや伝統的性役割期待による影響と解釈できた。とりわけ男性において「早期閉鎖型」が高いという結果は、性別役割期待に加え、日本型雇用慣行の制度的特徴とも関係している可能性がある。すなわち、新卒一括採用や年功序列を前提とするキャリアパスにおいては、特に男性が早期に「安定した職業」へとコミットすることが奨励されやすく、その構造が早期閉鎖型の高さとして表れている可能性がある。

第三に、職種別の分析からは、事務系総合職において「達成型」「モラトリアム型」が高く、技能系現場職において「拡散型」が高いという職務特性と制度的背景の差異が明らかとなっ

た。総合職におけるジョブローテーションや長期的育成制度は、探索の促進と同時に一時的なアイデンティティの不安定性をもたらす一方、現場職におけるキャリア選択肢の限定性は、拡散状態や低い達成傾向につながっていた。

第四に、職位別の分析では、達成型と拡散型がともに「次長」で一時的に低下し、「部長」で再び上昇するという特徴的なパターンが確認された。この現象は、中間管理職層に特有の役割葛藤やキャリア停滞を背景とした「停滞期」と、部長昇進後の中高年期におけるキャリア再評価を背景とした「再評価期」として解釈できる。すなわち、アイデンティティ・ステータスの四類型は必ずしも相互に独立して存在するのではなく、職位やライフステージに応じて並行的に変動することが示唆された。

さらに補助的な分析として、各アイデンティティ・ステータスと「コーリング探索 (searching for calling)」「キャリア・コミットメント (career commitment)」との関連を検討した。その結果、モラトリウムが探索と最も強く結びつき、達成型がコミットメントと最も強く関連するという、理論的前提を支持するパターンが確認された。また、早期閉鎖は探索を抑制しつつもコミットメントを支える傾向を示し、拡散は両側面で低い関連を示した。これらの知見は、探索とコミットメントという二次元構造の妥当性を日本の正社員サンプルで裏づけるものである。

本研究の理論的意義は、青年期を中心に発展してきたアイデンティティ・ステータス理論を、成人期・中高年期のキャリア発達研究に適用し、日本型雇用慣行の文脈でその動態を明らかにした点にある。実務的には、職種・職位ごとに異なるアイデンティティ形成の課題を理解することで、キャリア開発施策や人材育成制度の改善に資する知見を提供するものである。

さらに、実務的観点からは、本研究で示された職位・年齢ごとの職業的アイデンティティの特徴を手がかりに、組織内でのキャリア支援や人材育成の方策を検討できる。例えば、次長層では達成型スコアが一時的に低下する傾向が確認されたが、これは先行研究で指摘される「キャリア停滞」や「役割葛藤」と関連している可能性がある。この知見を踏まえ、当該層に対してはキャリアの方向性を再確認する機会や上層・下層の橋渡し役を支援する仕組みを整えることが望ましい。

また、部長層においてモラトリウムや拡散のスコアが再び上昇する傾向は、中高年期特有のキャリア再評価過程と重なり合う可能性がある。したがって、この段階にある従業員には、セカンドキャリアや役割移行を視野に入れた制度的支援（例：研修、配置転換、キャリアカウンセリング）が有効であろう。

他方、本研究にはいくつかの限界がある。第一に、横断的調査に基づくため、因果関係や発達の変化を厳密に検証するには限界がある。第二に、日本企業の正社員という特定のサン

ブルに依拠しており、非正規雇用者やグローバル企業で働く人材などを含めた検討は今後の課題である。第三に、量的データに基づく分析であったため、個人の語りや意味づけのプロセスを明らかにするには質的研究の補完が必要である。

今後は、縦断的調査による発達の变化の追跡や、質的研究との統合による職業的アイデンティティ形成プロセスの深い理解が求められる。さらに、ジェンダーや多様な雇用形態、国際的比較研究を視野に入れることで、職業的アイデンティティ研究をより包括的に展開できるだろう。

参考文献

【英語文献】

- Ahn, S., Jung, S. H., Jang, S. H., Du, X., Lee, B. H., Rhee, E., ... & Lee, S. M. (2015). Planned happenstance skills and occupational identity status in high school students. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 31-43.
- Ashcraft, K. L. (2013). The glass slipper: "Incorporating" occupational identity in management studies. *Academy of Management Review*, 38(1), 6-31
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence*. Chicago: Rand McNally.
- Berzonsky, M. D., & Kuk, L. (2000). Pseudo-achievement in identity status research. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 1(2), 111-128.
- Blau, G. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297
- Block, K., Gonzalez, A. M., Schmader, T., & Baron, A. S. (2018). Early gender differences in core values predict anticipated family versus career orientation. *Psychological Science*, 29(9), 1540-1547.
- Camia, C., Motiani, S., & Waters, T. E. A. (2022). On the way to adult identity: An evaluation of identity status and narrative identity models of development. *Journal of Research in Personality*, 101, 104304.
- Caza, B. B., Vough, H., & Puranik, H. (2018). Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 889-910.
- Chávez, R. (2016). Psychosocial development factors associated with occupational and vocational identity between infancy and adolescence. *Adolescent Research Review*, 1(4), 307-327.
- Conrad, H., & Meyer-Ohle, H. (2019). Overcoming the ethnocentric firm? Foreign fresh university graduate employment in Japan as a new international human resource development method. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2525-2543.
- Conrad, H., & Meyer-Ohle, H. (2024). How HR managers develop ideas about HR reform: the role of inter-corporate knowledge exchange in Japan. *Asian Business & Management*, 23(3), 426-446.
- Crabtree, C., & Muroga, K. (2021). Measuring gender role attitudes in Japan. *Socius*, 7, 23780231211057719.
- Croft, A., Schmader, T., Block, K., & Baron, A. S. (2014). The second shift reflected in the second generation: Do parents' gender roles at home predict children's aspirations?. *Psychological Science*, 25(7), 1418-1428.

- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 242-263.
- Erikson, E. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: W. W. Norton & Company.
- JILPT. (2024). Survey on situation of preliminary job offers for new graduates (university, etc.) (April 1, 2024). Japan Institute for Labour Policy and Training.
- Jung, Y., & Takeuchi, N. (2016). Gender differences in career planning and success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 603-623.
- Jung, Y., & Takeuchi, N. (2018). A lifespan perspective for understanding career self-management and satisfaction: The role of developmental human resource practices and organizational support. *Human Relations*, 71(1), 73-102.
- Koo, H. Y., & Kim, E. J. (2016). Vocational identity and ego identity status in Korean nursing students. *Asian Nursing Research*, 10(1), 68-74.
- Kroger, J., & Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 31-53). Springer.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41(1), 3-13.
- Lin, Y. C., & Chen, A. S. Y. (2021). Experiencing career plateau on a committed career journey: A boundary condition of career stages. *Personnel Review*, 50(9), 1797-1819.
- Luyckx, K., Duriez, B., Klimstra, T. A., & De Witte, H. (2010). Identity statuses in young adult employees: Prospective relations with work engagement and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 339-349.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- Mancini, T., Caricati, L., Panari, C., & Tonarelli, A. (2015). Personal and social aspects of professional identity: An extension of Marcia's identity status model applied to a sample of university students. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 140-150.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551-558.
- Marcia, J. E. (1993). The status of the statuses: Research review. In J. Marcia, A. S. Waterman, D. R. Matteson, S. L. Archer, & J. L. Orlofsky (Eds.), *Ego identity: A handbook for psychosocial research* (pp. 22-41). Springer-Verlag.
- Mancini, T., Caricati, L., Panari, C., & Tonarelli, A. (2015). Personal and social aspects of professional identity: An extension of Marcia's identity status model applied to a sample of university students. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 140-150.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Melgosa, J. (1987). Development and validation of the occupational identity scale. *Journal of Adolescence*, 10(4), 385-397.
- Murphy, W., & Kreiner, G. E. (2020). Boundary play: A new approach to boundary work and occupational identity. *Academy of Management Review*, 45(1), 10-29.
- Ogasawara, Y. (2023). *Office ladies and salaried men: Power, gender, and work in Japanese*

- companies*. Univ of California Press.
- Roberson, Q., Hoff, K., Pyram, R., & Holmes, J. (2024). Diversity in the career lifecycle: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 151, 103998.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In *Handbook of identity theory and research* (pp. 693-714). New York, NY: Springer New York.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Super, D. E. (1957). The psychology of careers; An introduction to vocational development.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. S. (2015). Time perspective and vocational identity statuses of emerging adults. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 113-125.
- Tan, J. J., Li, M., Wang, X., & Shi, K. (2020). Vocational identity status and career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103408.
- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 286-302.
- Zhang, W. (2023). Vocational identity, self-efficacy, and career adaptability among emerging adults. *Journal of Career Development*, 50(3), 379-392.
- 【日本語文献】
- 山本寛 (2016). 昇進と仕事におけるキャリアの停滞. 働く人のキャリアの停滞—伸び悩みから飛躍へのステップ—. 東京：創成社, 1-26.