

女子大学生の職業観と職務価値 — アイデンティティ発達に着目して —

宇佐美 友那・田中 奈緒子

Relationship between work attitudes and work values of female university students: Identity status

Yuna USAMI and Naoko TANAKA

This study examined female university students' work attitudes and values and explored the relationship between work attitudes, values, and identity development. Third- and fourth-year female undergraduate students who reflected on life after graduation participated in the study and responded to a questionnaire. The results indicated that the participants' work attitudes emphasized economic considerations, whereas job selection and work values highlighted working conditions and stable workplaces. Furthermore, more challenge-oriented students emphasized individual and social aspects of work attitudes rather than economic aspects when selecting a job. Finally, their identity status and identity achievement emphasized personal and social aspects of jobs more than identity diffusion. However, identity status was unrelated to economic or non-home-oriented work attitudes.

Key words : *work attitudes* (職業観), *work values* (職務価値),
identity status (アイデンティティ・ステイタス)

問題と目的

現代では、女性の高学歴化が進んでおり、女性の大学進学率は50%近くまで上昇している。女性の就業率も66.0%まで上昇し、女性の労働力率の特徴とされてきたM字カーブは、窪みが大幅に浅くなり、全体的に上方にシフトしている(内閣府男女共同参画局, 2018)。しかし、女子大学生のキャリアプランに関する研究を見ると、松並・西尾(2018)では、関西の大学、短期大学の女子大学生500名のうち、専業主婦や、結婚・出産を機に就業中断を希望している者が52.5%と、半数を超えている。呉(2017)の4年制大学の女子大学生を対象とした調査においても、3割以上の者が就業中断を希望しており、高学歴化や女性の社会進出に反して伝統的な性別役割分業意識は根強く残っている。また、女性の就業率は7割近くまで上昇しているが、非正規労働者の約7割が女性

であること(総務省統計局, 2018)や、男性正社員の給与水準を100としたときの女性正社員の給与水準が約75であること(内閣府男女共同参画局, 2018)など、男性に比べ女性の就業状況には多くの課題がある。

また、晩婚化が進んでおり、女性の平均初婚年齢が29歳であることや、50歳時の未婚率が14.1%まで上昇していることから(内閣府, 2019)、女子大学生は就職活動を行う上で長期的なキャリアプランを考慮する必要がある。しかし、女子大学生にとって身近なキャリア選択は就職であり、加えて晩婚化が進んでいることから、結婚を含めた具体的なキャリアプランを女子大学生に問うことは難しい。そのため、長期的なキャリアプランを考慮する際に重要となる、職業選択の様相を明らかにする必要があると考えられる。

職業選択に関する研究が多くなされてきた中、職業観は、進路指導やキャリア教育において重視

されている。浦上 (2015) は、職業観を「職業の持つ経済的、個人的、社会的側面に対する重要性の認識」とし、3つの側面それぞれに対する重要性の認識の程度と、そのバランスからいくつかのタイプを導くことができるとして、職業観尺度を作成した。3側面はそれぞれ、勤労の代償として生活のための収入を得るという経済的側面、(適材適所の考え方により)個性をいかし社会に寄与するという個人的側面、社会の構成員として分担する役割を果たすという社会的側面と定義されている。また、この尺度を用いて職業観と職業不決断傾向との関連を検討し、職業観は職業決断に影響することを明らかにした。

職業選択を行う上で重要なもう一つの要因として、職業価値観があげられる。職業価値観とは、職業における価値的な側面とされており(三井, 1991)、大卒・短大卒女性の就労行動は仕事のどのような側面に価値を置いているかに影響される(森永, 1997)、職業行動の決定要因として位置づけられている。菰田 (2006) は、それまで職業の適性や経済的な自立など伝統的な職業価値観を扱う研究が多かったのに対し、職業行動や職業意識が多様化した現在では伝統的な価値観からだけでは青年の職業選択行動に迫ることは難しいとし、自己価値、社会的評価、労働条件、人間関係、組織からの独立という5因子からなる大学生の職業価値観の構造を明らかにした。さらに職業価値観と職業選択行動との関連を検討し、職業価値観における社会的評価の低さとフリーター選択が、また、職業価値観が高く自分の希望を持つことがモラトリアム志向に結びつくとの知見を示した。

一方、大学生の職業選択とアイデンティティ発達に関連に関する研究が多くなされている。下山 (1986) は、大学生の職業未決定とアイデンティティ確立との関連を検討し、職業決定に関して混乱傾向や未熟傾向が強いほど、自分の未確立が予測されるのに対し、模索傾向や決定傾向が強いほど、逆に自分の確立の進捗が予測されること、さらに、職業未決定の状態から、自分の確立を予測できることを示唆した。また高村 (1997) は、進路探求とアイデンティティ探求との相互プロセスについて検討し、進路探求とアイデンティティ探求は相互に作用しながら、活発に探求プロセスが

進められていく可能性を示した。中間・杉村・畑野・溝上・都筑 (2015) によると、Marcia, J. E. (1966) は、アイデンティティ発達過程についてアイデンティティ・ステータスの移行過程を用いて検討し、アイデンティティ・ステータスを、「自分のアイデンティティに関する事柄(たとえば職業についての意識や宗教的・政治的信念など)について問いただし探求する経験(危機)があったか否か、また、現在コミットメント(自分が積極的に傾倒できると感じられるもの)を有しているか否かの二つの観点によってとらえられるものである」と定義した。さらに研究が展開され、アイデンティティ達成のステータスに至ることがゴールではなく、達成後にモラトリアムへの移行が起こり、再びアイデンティティ探求が展開されるなど、アイデンティティ達成のステータスから別のステータスへの移行が起こっているとされ(Stephen et al. 1992)、探求の過程も“広い探求”と“深い探求”という二つの次元に分けられた(Grotevant, 1987)。日本においても加藤 (1983) の自我同一性地位判別尺度を始め、アイデンティティ発達を捉える尺度が多く開発されている。中間他 (2014) は、アイデンティティ発達過程を広く検討する上で、コミットメント形成の過程とコミットメント形成後にそれを維持・熟考していく過程の双方をとらえることのできる点で有用であるとして、Luyckx et al. (2008) によって開発された多次元アイデンティティ発達尺度 (DIDS) の日本語版を作成した。DIDSは、二つのコミットメント次元である「コミットメント形成」、「コミットメントとの同一化」と、二つの探求次元である「広い探求」、「深い探求」、そして「反芻的探求」の次元から成る、アイデンティティ発達の様相を多次元的に捉えるものである。

以上から女性の生き方が多様化した現代において女子大学生は就職活動を行う上で長期的なキャリアプランを検討する必要がある、その考慮の際には、自分の職業観や職務価値を考慮することが重要であると考えられる。そこで本研究では、就職について具体的に検討し始めると想定される大学3、4年生女子を対象として、彼らの職業観と職務価値について把握することを第1の目的とする。さらに、女子大学生のアイデンティティ発達と職業観、職務価値の関連を検討することを第2

の目的とする。

本研究の第2の目的についての仮説は以下の通りであった。仮説1として、アイデンティティが達成されている者は、コミットメントを有し探求する経験を持つが、探求の負の側面である反芻的探求は低いと位置づけられることから、職業観と職務価値の関連に特定の傾向があるだろう。仮説2として、アイデンティティが拡散している者は、コミットメントをもたず探求する経験も持たないと位置づけられることから、職業観と職務価値とに関連はないだろう。

方 法

調査対象者および調査時期

都内の大学生女子(3年生および4年生)を調査対象とした。2019年7月から10月に実施した。

調査方法および調査内容

個別記入方式の質問紙調査を実施した。大学内のホームルームや講義時間に集団実施し即時回収した。その他複数の大学の女子大学生に個別に配布し、後日個別回収の形式で実施した。また、質問紙の冒頭に無記名であること、結果は統計的に処理を行い個人が特定されない形で処理を行うなど倫理に関する説明事項を記載し、同意した場合のみ記入を求めた。本研究は、昭和女子大学倫理審査委員会の承認を受けて実施した(承認番号19-22)。

調査内容

質問紙は以下の尺度、および調査協力者の属性についての質問項目で構成した。

職業観尺度

職業の持つ経済的・個人的・社会的側面に対する重要性の認識を測定する職業観尺度(浦上, 2015)6項目に、家庭志向を測定する2項目(百瀬(2009)の「個」として生きる志向の「母親・妻以外の生き方」を参考に作成)を追加した全8項目を使用した。それぞれの意見について、自分の考え方に最も近いものを選ぶよう求めた。回答は、「1.全くそうは思わない」から「5.強くそう思う」の5件法で求めた。

多次元アイデンティティ発達尺度(DIDS)

現時点でどの程度アイデンティティが発達しているかを測定するために、中間ら(2015)が作成した多次元アイデンティティ発達尺度(DIDS)日本語版全25項目を使用した。DIDSは、「コミットメント形成(5項目)」「コミットメントとの同一化(5項目)」「広い探求(5項目)」「深い探求(5項目)」「反芻的探求(5項目)」の5下位尺度から構成されている。回答は、「1.あてはまらない」から「5.あてはまる」の5件法で求めた。

職務価値

菰田(2006)の職業価値観尺度や女性のための転職サイトの総合職・一般職の条件を参考に独自に作成した全8項目を使用した。職業を選択する際に、どのような条件を重視するか、自分の考えに最も近いものを選ぶよう求めた。回答は、「1.全く重視しない」から「7.非常に重視する」の7件法で求めた。また、8項目のうち、重視した項目(高い数字のもの)に1から3番まで順位をつけるよう求めた。

結 果

有効回答者

有効回答者は19歳~24歳の201名、平均年齢は21.03歳($SD = .84$)であった。

職業観の実態

職業観を測定する尺度について最尤法・Promax回転による因子分析を行った。固有値の変化は2.816、1.897、1.324、.684…であり、3因子構造が妥当であると考えられた。因子パターンと因子間相関をTable 1に示した。浦上(2015)を参考に、第1因子を「個人・社会的側面」($\alpha = .85$)、第2因子を「経済的側面」($\alpha = .74$)、第3因子を「非家庭志向」($\alpha = .73$)とした。因子ごとに項目の回答得点を加算し、項目数で割った値を下位尺度得点とした。それぞれの下位尺度得点は「個人・社会的側面」は $M = 3.68$ 、 $SD = .82$ 、「経済的側面」は $M = 4.64$ 、 $SD = .50$ 、「非家庭志向」は $M = 3.23$ 、 $SD = .99$ と、理論的中間点の3より高く、特に「経済的側面」が高かった。職業観における経済的側面が重要であることは当然であるといえるだろう。

Table 1 職業観を測定する尺度の因子分析結果（最尤法、Promax回転）

	1	2	3
因子1：個人・社会的側面			
8 私にとって職業は、私のもっている力を発揮する場として重要である	.94	-.06	.10
7 私にとって職業は、自分の知識や技能を活用できる場所として重要である	.87	-.06	.08
4 私にとって職業は、社会の一員として自分の役割を果たすために重要である	.65	.14	-.17
1 私にとって職業は、社会に貢献する手段として重要である	.57	.04	-.13
因子2：経済的側面			
2 私にとって職業は、私の望む生活をするために必要なお金を得るために重要である	.02	1.01	-.05
6 私にとって職業は、生計を立てるために重要である	.00	.63	.16
因子3：非家庭志向			
5 子育て中心の生活を自分自身のライフスタイルとはしたくない	.00	.07	.75
* 3 子育てや家庭中心で生きていきたい	-.07	.02	.72
注) *は逆転項目を示す。	因子間相関	2	3
	1	-.06	-.07
	2		.16

職務価値の実態

職務価値について最尤法・Promax回転による因子分析を行った。固有値の変化は2.316、1.751、1.392、.880…であり、3因子構造が妥当であると考えられた。因子パターンと因子間相関をTable 2に示した。第1因子を「チャレンジ志向」($\alpha = .75$)、第2因子を「労働条件」($\alpha = .68$)、第3因子を「職場環境の安定」($\alpha = .66$)とした。や低いが信頼性は許容範囲内であった。因子ごとに項目の回答得点を加算し、項目数で割った値を下位尺度得点とした。それぞれの下位尺度得点は、「チャレンジ志向」は $M = 4.81$ 、 $SD = 1.20$ 、「労働条件」は $M = 5.55$ 、 $SD = .88$ 、「職場環境の安定」は $M = 5.44$ 、 $SD = 1.12$ と理論的中間点の4より高く、特に「労働条件」と「職場環境の安定」が高く、多くの者が重視していた。

職業観と職務価値の関連

職業観と職務価値の関連について相関係数を算出した(Table 3)。その結果、職務価値の「チャレンジ志向」は「個人・社会的側面」と有意な中程度の正の相関($r = .51$ 、 $p < .01$)を、また「経済的側面」と有意な弱い負の相関($r = -.20$ 、 $p < .01$)を示した。職業選択においてキャリアアップの見込みを重視するなどチャレンジ志向で

あるほど、職業を、個性を生かし社会に寄与したり、社会の一員として分担する役割を果たすものと考え、生活のための収入を得るものとしてはあまり考えないことが見出された。

多次元アイデンティティ発達得点による類型

就職活動に取り掛かると想定される大学3、4年生女子には、多次元アイデンティティ発達にどのような特徴を持つ群が存在するのかを明らかにするために、多次元アイデンティティ発達尺度の5つの下位尺度得点を標準化したものを用いて、Ward法(ユークリッド平方距離)による類型化を実施した。

得られたクラスターを比較し、解釈可能性を重視しながら、2クラスターの解を選択した。クラスター1は中間ら(2014)の5つのクラスターのうち、無問題化型拡散群と拡散型拡散群の中間の特徴が表れており、「反芻的探求」のみが高く、特に「コミットメント形成」と「コミットメントとの同一化」が低かったため「拡散群」とした。クラスター2は達成群と類似しており、「反芻的探求」のみが低く、特に「コミットメント形成」「コミットメントとの同一化」が高かったため「達成群」とした(Figure 1)。拡散群は120名、達成群は78名と、拡散群が達成群の1.5倍の人数と

Table 2 職務価値の因子分析結果（最尤法、Promax回転）

		1	2	3
因子1：チャレンジ志向				
G	得られる経験の多様性	.92	-.14	-.06
F	キャリアアップの見込み	.81	.15	-.01
H	担当業務における裁量の度合い	.43	-.01	.13
因子2：労働条件				
A	初任給の額	-.02	.78	-.01
C	年収の額	.08	.75	-.07
B	労働時間	-.10	.42	.17
因子3：職場環境の安定				
D	部署や職種の異動の有無	.13	.00	.84
E	転勤の範囲	-.08	.02	.58
注) アルファベットは項目順を示す。		因子間相関	2	3
		1	.13	.15
		2		.15

Table 3 職業観尺度と職務価値の下位尺度間相関

	職業観		
	個人・社会的側面	経済的側面	非家庭志向
チャレンジ志向	.51 **	-.20 **	.04
職務価値 労働条件	-.06	.11	-.00
職場環境の安定	-.04	-.01	-.12

** $p < .01$

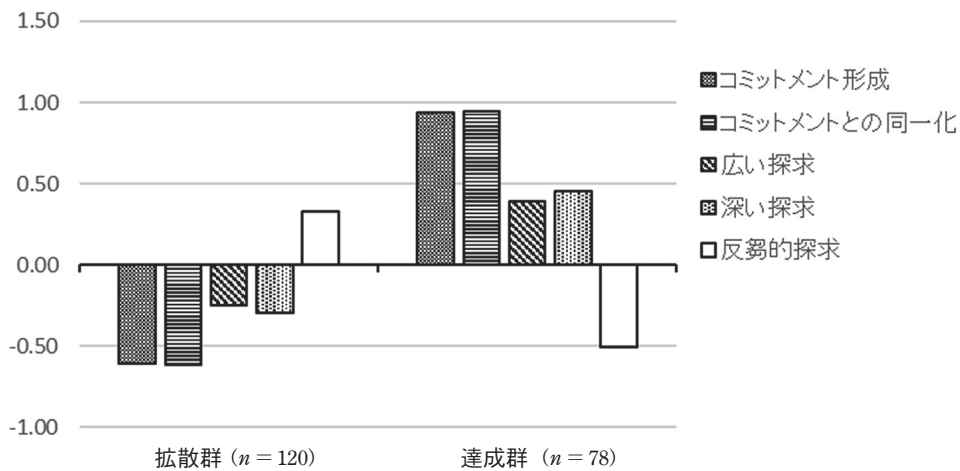


Figure 1 多次元アイデンティティ発達得点によるクラスター分析

なった。

多次元アイデンティティ発達の類型別職業観と職務価値の関連

クラスター別に職業観と職務価値の関連をみるために相関係数を算出した。その結果、拡散群においては、「チャレンジ志向」と「個人・社会的側面」で有意な中程度の正の相関 ($r = .62$, $p < .01$) が、「職場環境の安定」と「非家庭志向」で有意な弱い負の相関 ($r = -.21$, $p < .05$) が示さ

れた (Table 4)。達成群においては有意な相関は見出されなかった (Table 5)。したがって、アイデンティティが拡散している者は、職務価値において「チャレンジ志向」を重視するほど職業観の「個人・社会的側面」を重視し、「職場環境の安定」を重視するほど、「非家庭志向」を重視していないことが明らかになった。また、アイデンティティが達成されている者は、職業観と職務価値には関連がないということが明らかになった。

Table 4 職業観と職務価値の下位尺度間相関 (拡散群) ($n = 118 \sim 120$)

		職業観		
		個人・社会的側面	経済的側面	非家庭志向
職務価値	チャレンジ志向	.62 **	-.19 *	.00
	労働条件	-.03	.11	-.06
	職場環境の安定	.03	-.11	-.21 *

* $p < .05$ ** $p < .01$

Table 5 職業観と職務価値の下位尺度間相関 (達成群) ($n = 76 \sim 78$)

		職業観		
		個人・社会的側面	経済的側面	非家庭志向
職務価値	チャレンジ志向	.22	-.20	.15
	労働条件	-.12	.08	.14
	職場環境の安定	-.05	.09	-.05

Table 6 重視するとして選択した項目数による職務価値2類型

因子別項目選択数				人	%	計		
チャレンジ志向	3	労働条件	0	職場環境の安定	0	5	2.5	93人 (46.3%) チャレンジ志向
チャレンジ志向	2	労働条件	1	職場環境の安定	0	16	8.0	
チャレンジ志向	2	労働条件	0	職場環境の安定	1	6	3.0	
チャレンジ志向	1	労働条件	2	職場環境の安定	0	44	21.9	
チャレンジ志向	1	労働条件	1	職場環境の安定	1	22	10.9	107人 (53.2%) 安定志向
チャレンジ志向	1	労働条件	0	職場環境の安定	2	6	3.0	
チャレンジ志向	0	労働条件	1	職場環境の安定	2	22	10.9	
チャレンジ志向	0	労働条件	2	職場環境の安定	1	57	28.4	
チャレンジ志向	0	労働条件	3	職場環境の安定	0	22	10.9	

重視するとして選択した項目数による職務価値2類型

職務価値の8項目のうち、重視するとして選択された3項目が、「チャレンジ志向」「労働条件」「職場環境の安定」のどれにあたるかの回答分布、および調査協力者の人数のバランスを踏まえて、2群に分類した (Table 6)。1つは、チャレンジ志向を職場環境の安定よりも多く選択した「チャレンジ志向群」($n=93$ 、両者が同数であった者1名を含む)、もう1つは、逆に、職場環境の安定をチャレンジ志向よりも多く選択した「安定志向群」である ($n=107$ 、労働条件のみを選択した者1名を含む)。

多次元アイデンティティ発達類型と職務価値2類型別に見た職業観

1) 個人・社会的側面に関する職業観

職業観の「個人・社会的側面」得点に関し、アイデンティティ発達類型 (拡散群・達成群) と職務価値類型 (チャレンジ志向・安定志向) を要因とする2要因分散分析を行った。各群の平均値と標準偏差を Table 7 に示した。その結果、アイデンティティ発達類型と職務価値類型の主効果がそれぞれ1%水準で有意であり、アイデンティティ発達類型と職務価値の交互作用が5%水準で有意であった (Table 8)。アイデンティティ発達の主効果については、拡散群よりも達成群のほうが、職務価値の主効果については安定志向群よりもチャレンジ志向群のほうが、「個人・社会的側面」得点の平均が高かった。したがって、アイデンティティ発達が達成されている者のほうが拡散している者よりも個人・社会的側面を重視しており、職務価値がチャレンジ志向の者のほうが安定志向の者よりも個人・社会的側面を重視していた。

アイデンティティ発達類型の拡散群では単純主効果が1%水準で有意であり、個人・社会的側面の平均は安定志向群よりもチャレンジ志向群のほうが高かった。達成群においては有意差が見られなかった (Figure 2)。したがって、アイデンティティが拡散している群では、職務選択においてチャレンジ志向の者は安定志向の者に比べ、職業において「個人・社会的側面」を重視することがあきらかとなった。

2) 経済的側面に関する職業観

「経済的側面」について、アイデンティティ発達類型と職務価値類型を要因とする2要因分散分析を行った。その結果、職務価値類型の主効果が5%水準で有意であったが、アイデンティティ発達類型と職務価値類型の交互作用は見られなかった ($F=0.93$, *ns*)。職務価値類型については安定志向群のほうがチャレンジ志向群よりも高かった ($F=4.29$, $p<.05$)。したがって、職業選択において安定志向の者はチャレンジ志向の者に比べ、職業において「経済的側面」を重視することが明らかになった。

3) 非家庭志向に関する職業観

「非家庭志向」について、アイデンティティ発達類型と職務価値タイプを要因とする2要因分散分析を行った。その結果、職務価値類型の主効果が5%水準で有意であったが、アイデンティティ発達類型と職務価値類型の交互作用は見られなかった ($F=0.69$, *ns*)。職務価値類型の安定志向群のほうがチャレンジ志向群よりも高かった ($F=6.61$, $p<.05$)。したがって、職業選択において安定志向の者はチャレンジ志向の者に比べ、非家庭志向が強かった。職業選択におけるチャレンジ志向と子育て・家庭中心のライフスタイルを志向しないことは一義的にはつながっていないことが示された。

考察と今後の課題

本研究では、まず、大学3、4年生女子の職業観と職務価値の実態を把握し、次に、女子大学生のアイデンティティ発達と職業観、職務価値の関連を検討することを目的とした。

職業観については、職業は生活するために収入を得ることが重要であるとする「経済的側面」を多くの者が重視している結果となった。また、職業選択時に重視することとして捉えた職務価値についても、年収や労働時間といった「労働条件」が最も重視されており、就職について検討し始める大学3、4年生女子が、生計を立てることや、そのための年収等の現実的な条件を重視していることは当然であるといえるだろう。

職業観と職務価値の関連については、職務を選択する際に、得られる経験の多様性やキャリア

Table 7 職業観の個人・社会的側面に関する2要因分散分析の平均と標準偏差

		職務価値類型	
		チャレンジ志向	安定志向
アイデンティティ 発達類型	拡散群	<i>n</i>	51
		平均	3.79
	達成群	<i>n</i>	68
		平均	3.17
		標準偏差	.79.
		標準偏差	.86
		<i>n</i>	41
		平均	4.16
		標準偏差	.46.
		標準偏差	.59

Table 8 職業観の個人・社会的側面に関する2要因分散分析

	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	検定
アイデンティティ発達	15.93	1	15.93	$F=30.29, p<.01$
職務価値	7.73	1	7.73	$F=14.70, p<.01$
交互作用	2.16	1	2.16	$F=4.12, p<.05$
誤差	100.94	192	0.53	
合計	132.05	195		

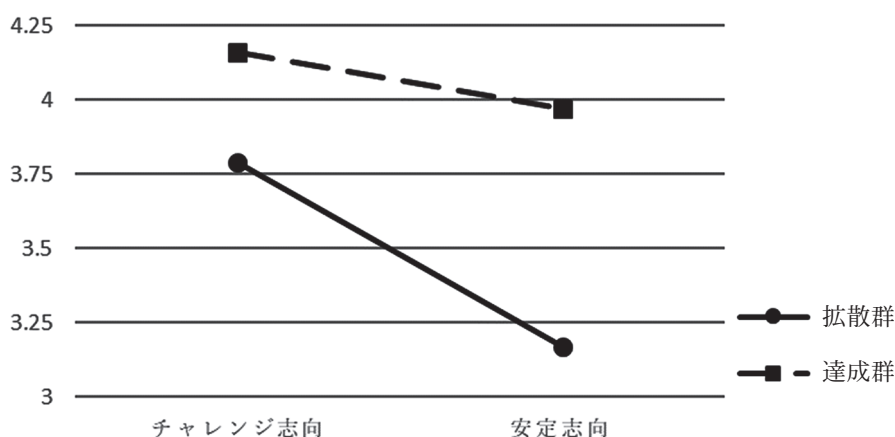


Figure 2 アイデンティティ発達類型・職務価値類型別にみた「個人・社会的側面」の平均値

アップの見込みを重視するチャレンジ志向であるほど、個性をいかすことや社会での役割を果たすといった個人・社会的側面を重視し、職業における経済的側面は重視しないことが示された。これは、職業選択において多くの経験を得られることやキャリアアップといったチャレンジすることを重視するほど、職業を自分自身の力を生かしたり社会に貢献したりする手段として位置づけるほど、金銭を得るといった直接的な対価を得るような側面の価値が下がっていくと推測できる。

就職活動に取り組み始める大学3、4年生女子

のアイデンティティ発達の類型化を行った結果、2クラスターに分類された。中間ら (2014) では5クラスターであったのに対し、本研究で2クラスターとなった理由としては、中間ら (2014) と比べると調査協力者が少なかったことと、調査協力者が女子大学生のみで、男子大学生を含まなかったこと、調査対象者の学年を3、4年生に限定したことなどがあげられる。この2類型、アイデンティティ発達における拡散群と達成群別に職業観と職務価値の関連について検討した結果、アイデンティティが拡散している者は、職務価値に

において「チャレンジ志向」を重視するほど職業観の「個人・社会的側面」を重視し、「職場環境の安定」を重視するほど、「非家庭志向」でなくなる（＝家庭志向である）ということが明らかになった。また、アイデンティティを達成している者は、職業観と職務価値には関連がないということが明らかになった。以上から、アイデンティティを達成されている者は、職業観と職務価値の関連はなく、それぞれ独自の価値観や、働く意味を持っていることが窺える。アイデンティティが拡散している者は、職業選択において、キャリアアップや様々な経験を得られるといったチャレンジできる条件を重視するほど、職業を自分の力を発揮したり、社会に貢献したりする手段として職業を位置づける様子が窺えた。また、転勤や部署の異動の有無など職場環境の安定を重視するほど、家庭中心に生きたいという家庭志向が強くなるというよりは、家庭中心で生きていきたいという志向が強いほど、その理想のライフスタイルに合わせて過ごしやすいう、職場環境の安定を重視しやすくなるのではないかと考えられる。アイデンティティが拡散している者はこれらの職業への理想がはっきりしているからこそ、その理想に囚われて現代の女性を取り巻く環境では現実的な自分の人生をイメージしにくくなっているのではないかと考えられる。

多次元アイデンティティ発達類型と職務価値類型別に職業観を検討した結果、アイデンティティが達成されている者のほうが、「個人・社会的側面」を重視し、職務価値が「チャレンジ志向」の者のほうが「個人・社会的側面」を重視することが明らかになった。自分が傾倒していくことが定まったアイデンティティを達成している者や、経験やキャリアを積むなどチャレンジしていきたい者は、職業において自分の力を発揮し、社会で自分の役割を果たしたいという希望を持ちやすくなると考えられる。しかし、達成群においては職業観と職務価値に有意な相関がみられなかったことから、アイデンティティが達成されている者は、職業観と職務価値の関連はないと考えられ、仮説1は支持されなかった。

また、アイデンティティ発達が拡散している者は、「チャレンジ志向」の者のほうが「個人・社会的側面」を重視していた。アイデンティティ発

達が拡散しているということは、自分が今後傾倒していきたいことが明確となっておらず、自分がどういう人生を進みたいのか考えている段階である。したがって、自分が何に傾倒したいかは定まっていないが、チャレンジしていきたいと考えている者は、職業を自分の力を発揮したり社会に貢献したりする手段としたいと望んでいる様子が伺え、現代の女性を取り巻く環境の中では、この希望を実現することが難しいため、今後の人生を現実的に模索し、決めていくことが困難になっていると考えられる。以上から、アイデンティティが拡散している者は職業観と職務価値の関連が見られ、仮説2は支持されなかった。また、上記を踏まえると、仮説とは逆の傾向があることが明らかになった。

その他、職務価値が「安定志向」であるほうが「チャレンジ志向」の者よりも「経済的側面」を重視し、「非家庭志向」が強いことが明らかになった。キャリアアップや、多様な経験を積むなどチャレンジしていきたい者は、前述したように職業において自分の力を発揮し、社会で自分の役割を果たしたいという希望を持っている様子が窺えるが、「安定志向」の者は、生計を立てたり、お金を得たりという職業の経済的な側面を重要としており、具体的な数字で見えやすいもので、労働の直接的な対価となるものが働く動機となりやすくと考えられる。

今後の課題としては、アイデンティティ発達の類型に関しては、中間ら（2014）では5類型に分類されたが、本研究では2類型となった。そのため、特に拡散群において、質が異なる者が混在している可能性が想定される。拡散群の様相をより詳細に検討することで、アイデンティティの達成／拡散の様相に応じたキャリア支援につながると考えられる。

付 記

本論文は、第一著者が昭和女子大学大学院生活機構研究科に提出した修士論文（2019年度）を再構成したものである。

謝 辞

本研究にご協力いただきました皆様にお礼申し上げます。

引用文献

- 呉 湘 (2017). 大学生の性役割態度とライフコースとの関係 現代社会文化研究, 64, 107-121.
- Grotevant, H. D. (1987). Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research*, 2, 203-222.
- 加藤 厚 (1983). 大学生における同一性の諸相とその構造 教育心理学研究, 31, 292-302.
- 菟田孝行 (2007). 大学生における職業価値観と職業選択行動との関連 青年心理学研究, 18, 1-17.
- Luyckx, K., Schwartz, S. J., Berzonsky, M. D., Soenens, B., Vansteenkiste, M., Smits, I., & Goossens, L. (2008). Capturing ruminative exploration: Extending the fourdimensional model of identity formation in late adolescence. *Journal of Research in Personality*, 42, 58-82.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of egoidentity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- 松並知子・西尾亜希子 (2018). 女子大学生のキャリアプラン選択の規定要因—稼得意識、進路選択に関する自己効力、自尊感情、職業観— 神戸女学院大学女性学評論, 32, 25-52.
- 三井俊樹 (1991). 日本の青年における職業 (労働) 価値観 カウンセリング研究, 14, 27-36.
- 百瀬 良 (2009). 専業主婦の「個」として生きる志向—自尊感情との関連— 家族心理学研究, 23, 23-35.
- 森永康子 (1997). 大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観 教育心理学研究, 23, 99-104.
- 中間玲子・杉村和美・畑野 快・溝上慎一・都筑学 (2015). 多次元アイデンティティ発達尺度 (DIDS) によるアイデンティティ発達の検討と類型化の試み 心理学研究, 85, 549-559.
- 内閣府 (2019). 少子化社会対策白書.
- 内閣府男女共同参画局 (2018). 男女共同参画白書.
- 下山晴彦 (1986). 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.
- 総務省統計局 (2018). 労働力調査 (詳細集計) 平成30年 (2018年).
- Stephen, J., Fraser, E., & Marcia, J. E. (1992). Moratorium-achievement (Mama) cycles in lifespan identity development: Value orientations and reasoning system correlates. *Journal of Adolescence*, 15, 285-300.
- 高村和代 (1997). 進路探求とアイデンティティ探求の相互関連プロセスについて—新しいアイデンティティプロセスモデルの提案— 名古屋大学教育学部紀要教育心理学科, 44, 177-189.
- 浦上昌則 (2015). 大学生の職業観と職業不決断—尾高 (1941) による職業の定義に基づいた職業観の把握— 南山大学紀要アカデミア人文・自然科学編, 9, 41-56.

うさみ ゆな (昭和女子大学大学院心理学専攻2019年度修了生)
たなか なおこ (昭和女子大学)