

多義的曖昧性に関する一考察： “とりあえず就業” 行動からの接近

中 寫 剛*

1. 背景と目的

本稿では、正社員モデルが崩壊し多様化する今日の就業行動の実態を検討するにあたり、「とりあえず定職に就きたい（例：正社員になりたい）」という多義的かつ曖昧な潜在意識（以下、とりあえず志向）に着目する。昨今のような先行きが不透明な社会であるほど個人は主観的判断に頼らざるを得なくなる場合も多く、若者の進路選択を不安で困難にしている。概して、就業が困難な若者は明確な就業意識や将来ビジョンを持っていないことが多く、短時間で意思決定を迫られると「とりあえず」の発想が生じやすくなる。選択肢の多い民間就職において特段やりたいことが見出せなかった者や地元 U ターン希望者が目指す“とりあえず公務員”が典型例である。確かに、日本の学校教育（キャリア教育）の現場では「やりたいこと」の有無（二分法）が重要視されてきた面がある。その仕事をやってみたいかどうかという個人それぞれの内部の模索となる結果、曖昧な選択を導くことが広く指摘される（刈谷, 2001）。

イメージ先行の概念は多義的である。一口に「とりあえず志向」といっても、発生因や意思決定環境の違いにより、大きく次元の異なる行動として顕在化する。「なんとなく（存在論的不安）」ではなく「次のステップになる（目的論的安心）」という意識は将来の見通し・キャリアビジョンを鮮明にする効果が認められている（中寫 2013；中寫 2015）。

認知心理学や社会心理学の分野では、人間自らは意識できないが所有している態度（潜在的態度）を測定する手法として潜在的連想テスト（Implicit Association Test; IAT）が普及している。とりわけ、潜在的認知の研究では、顕在（explicit）意識ばかりを掬ってきた従来型の質問紙尺度の限界を補うアプローチとして有効性が強調される（Greenwald and Banaji, 1995）。行動主体の意思決定環境に対する認識の程度により、不確実性回避や曖昧性回避などの意思決定スタイルが形作られることの妥当性について、IAT を用いて効果

*千葉経済大学経済学部

E-mail: t-nakashima@cku.ac.jp (@は半角に書き換えてください)

測定した研究もある（井出野・林・竹村, 2013）。しかし、曖昧な未決定状態（少なくとも正式な最終決定ではない状態）が継続する状況については十分な検討がなされてきたとは言いがたい。その理由として、選択肢を採択した結果を時間的・空間的に大きく捉えると、不確実性下の意思決定はほとんど存在しなくなると考えられてきたからである（竹村・吉川・藤井, 2004）。確かに、就職（転職）の場面における選択可能な範囲は曖昧さの外的要因であり、就職内定は労使交渉の結果であるため、就職活動は交渉条件的な不確実事象である。

そこで、本研究では「とりあえず就業」という多義的かつ曖昧な意識が一定期間持続する状況に焦点を当てる。具体的には、「就職活動中の意識（例：卒業後はとりあえず正社員になりたい）」と「現在の就業意識（例：とりあえずいまの仕事を続けたいという考えを持っている）」の2時点間で曖昧さが保たれる心理行動状況に注目する。当該意識が一定期間潜伏する状態を「潜在」意識と操作的に定義する。ただし、一回限りのクロスセクション・データでは個別主体が特定の時間効果を受けるためにかかる推定バイアスの問題が生じる恐れがある。（eg1. [就職活動中の意識]：早期から就職活動を開始した短期決戦型よりも（出遅れてしまった）長期戦型に抽出されやすい/eg2. [現在の就業意識]：現職の経験年数に比例して抽出されやすくなる）。本分析で使用する一回調査の回顧による比較データの精度はパネルデータよりも劣ってしまう。そのため、新卒の進路（初職）の正式決定時点である10月1日から入社前までの限定期間内（通常、半年程度）における心理的曖昧さを問う設問を追加することで問題を緩和できると考えた。このように曖昧かつ不鮮明な潜在意識（とりあえず志向）を複数時点で把握する上でのリサーチクエスションは以下の3点である。

- ① 曖昧さが続くこと（長さ）は何を意味するのか
- ② 曖昧さを引き延ばす要因（背景）は何なのか
- ③ 時間経過とともに曖昧さそのもの（内容）に関する意味変容はあるのか

すなわち、①は「とりあえず」という曖昧で中途半端な姿勢に対して時間的・空間的視座からの接近を可能にする。②は多義的曖昧性の概念を現実的事象と関連付けることにより、概念構造を日常的文脈として捉えることを可能にする。③は単一の曖昧性概念を複線的に意味づけることであり、無意識領域に抑圧されるものを見出しながら具現化への心的過程を説明可能にする。

とりあえず志向を心理行動面からアプローチする作業は、先行き不透明な実社会を自ら自覚的に生き抜くための方策を模索することに他ならないと考える。

JEL Classification: Labor Economics、 Labor Policy

Key words: 若年就業、とりあえず志向、ビトウィーン推計

2. 思弁的考察

「とりあえず公務員」モデルを「とりあえず意識」「やむを得ず意識」「安定志向性」の3つの要素の組合せから4つの象限に分類したものが図1である(中嶋, 2015)。第1象限は安定志向性(強)とやむを得ず意識(強)を組み合わせたフィールドチェンジ型(eg. 自分がここに存在している理由に自分で確信が持てる状況)、第2象限は安定志向性(弱)とやむを得ず意識(強)を組み合わせたステージアップ型(eg. 自分が目標を達成すべく活動していることに確信が持てる状況)、第3象限は安定志向性(弱)とやむを得ず意識(弱)を組み合わせたなんとなく型(eg. 自己の存在意義に対して確信が持てない不安)、第4象限は安定志向性(強)とやむを得ず意識(弱)を組み合わせたモラトリアム型(eg. 実社会の本当のところ分からず目的が見えていない状況)である。

一方、「とりあえず正社員(公務員を除く)」のような職種の限定条件を設けない拡張モデルでは、「公務員=安定性」の制約が外れることから、主軸(左側)および第2軸(右側)は図1の「とりあえず公務員」モデルと同様であるものの、第3軸(下側)は「狭義の安定志向性」から「将来不安に対する重圧」に置換する(図2の網掛け箇所)。つまり、厳密に民間企業に限定する場合、生計を立てる手段の確保がもっとも根源的な不安要素となる。

こうした不安心理を図3の5つの発展段階の第1段階(最下段)で表す。短期的には「そもそも会社に雇ってもらえるかの不安」が存在し、長期的には「自己キャリアに空白期間を生じないですむかの不安」となる。すなわち、とりあえず定職に就くことから得られる[生存(Existence)]に対する無意識な補償機能を意味する。第2段階(バランス志向)と第3段階(安定志向)は[関係(Relation)]に関する不安を補償する機能、第4段階(前進志向)と第5段階(挑戦志向)は[成長(Growth)]面の不安に対する補償機能として捉えられる。また、不安度と進路決定度の逆相関性をピラミッド型の形状を用いて表現している。

図1 とりあえず公務員タイプの4類型

とりあえず意識	強	II ステージ アップ型	I フィールド チェンジ型	強	やむを得ず意識
	弱	III なんと なく型	IV モラトリアム型	弱	
		弱	強		
狭義の安定志向性					

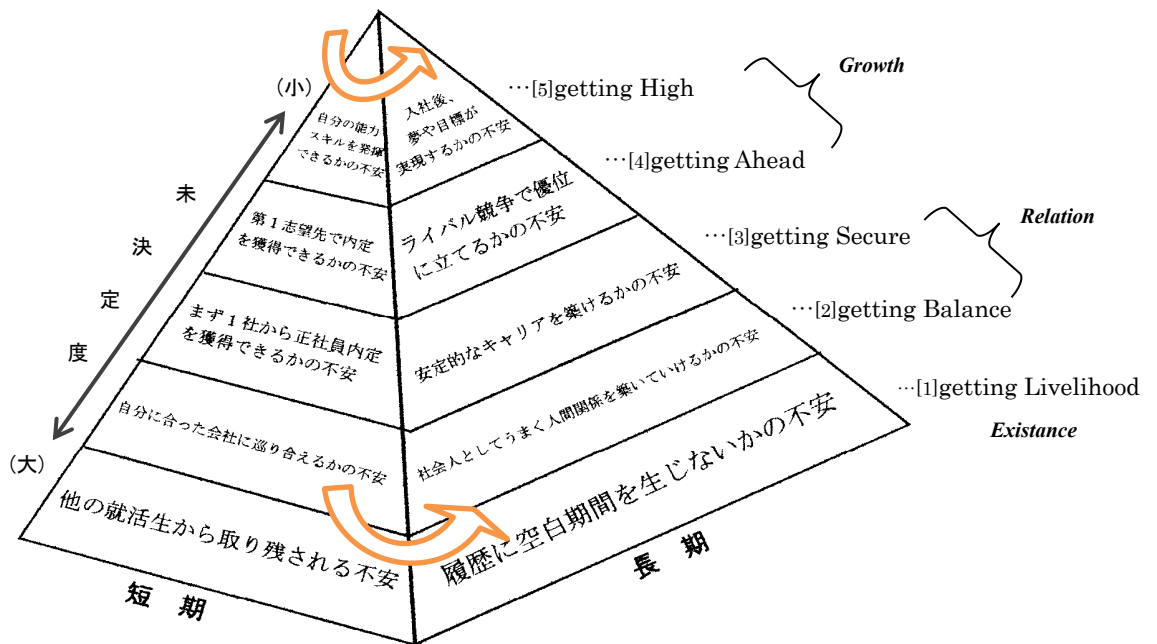
注:「狭義の安定志向性」とは一時的な安定を重視する性向のことを指す。
出所:中嶋(2015)。

図2 とりあえず正社員タイプの4類型

と り あ え ず 意 識	強	II ステージ アップ型	I フィールド チェンジ型	強	や む を 得 ず 意 識
	弱	III なんと なく型	IV モラトリ アム型	弱	
		弱	強		
将来不安に対する重圧					

注：「将来不安に対する重圧」の弱さは自己効力感の強度を表す。
出所：筆者作成。

図3 「とりあえず正社員」意識構造の概念図



注1：第1段階（最下段）は「生計を立てる手段を失う」というもっとも根源的な不安を表す。
 注2：上位段階へ発展するにつれて未決定度（曖昧さ）は小さくなることをピラミッド構造で示す。
 注3：不安な心理状態が存続するほど短期面から長期間に移りやすいことを右カーブ矢印で表現する（螺旋構造ではない）
 注4：第1段階は[存在(E)]、第2・3段階は[関係(R)]、第4・5段階[成長(G)]に関する無意識な補償機能を想定する。
 出所：Maslow(1943)、Alderfer(1969)、Derr(1986)を参考に筆者作成。

3. 調査概要

本研究で使用するデータは質問紙調査『若手社員の就業に関する心理行動調査(就職に関するアンケート)』(2017)により収集した。本調査では、科学研究費補助金(基盤研究C 課題番号 17K03704、研究代表者:中畠剛)の助成を受け実施した。民間企業に勤務する入社後10年までの20代・30代の男女正社員を対象にWeb調査法と郵送法を併用して行った。Web調査だけでは回答傾向にかかるバイアスを完全に排除できないことに加え、属性の違いによる双方の比較が可能になるというメリットも考えられる。

<Web調査>

調査はマイボイスコム株式会社の登録モニターを対象に、同社のウェブサイトに調査票を掲載し、インターネットを通じた自記式による回答方法で実施した。調査期間は2017年8月31日から9月初旬である。サンプル数として2,000件の有効回答を得た。

<郵送法調査>

2017年9月初旬～9月下旬にかけて複数社の民間企業に勤務する入社後10年までの若手・中堅社員(正社員)を対象に郵送法で実施した(*2017年9月5日時点で調査実施中、目標サンプル数1,000件)。

両調査の質問項目は基本的に同一であり、現在の職場における就業意識を問う質問が大問4問、および、「就職活動を開始した時期」「最終進路決定時期」「新卒時における納得度」等の最初に行った就職活動(新卒時)の進路選択意識を問う質問(5問)を含む計25問を尋ねた。

4. 結果

多義的曖昧性と行動経済学的パラメーターを中心とした個人特性との関係性にアプローチした結果、「とりあえず就業」という曖昧な状況は、諸々の不安心理を無意識的に補償する機能として「生存(E)」「関係(R)」「成長(G)」の3つの側面から把握可能であることがわかった。とりわけ、曖昧な心理状況が潜在する状況(=意思決定の先送り構造)については、必ずしも将来不安の大きさが未決定状態を助長するわけではなかった。むしろ、「仕事を通じて自分自身の成長が実感できている」「自分で考えて仕事をする事ができている」「自分の努力が評価されている」等の総合指標(自信過剰要因)からくる将来への自己期待の高まりが無意識的に最終決断を留保する効果(自己補整効果 self-relief effect ; 暫定効果 tentative effect)も確認できた。

◆主要参考文献

- Alderfer, C.P. (1969) "An Empirical Test of a new Theory of Human Needs",
Organizational Behavior and Human Performances, 4, pp.142-175.
- Derr, C.B. (1986a) "Five definitions of career success: implications for
relationship", *International Review of Applied Psychology*, 35, pp.415-435.
- Greenwald, A. G., and Banaji, M. R. (1995) "Implicit social cognition: Attitudes,
self-esteem, and stereotypes," *Psychological Review*, 102, pp.4-27.
- Greenwald, A. G., McGhee, D.E., and Schwartz, J.K.L. (1998) "Measuring individual
difference in implicit cognition: The Implicit Association Test," *Journal of
Personality and social Psychology*, 74, pp.1464-1480.
- Maslow, A.H. (1943) "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review* 50(4),
pp.370-396.
- Mori, K., Uchida, A., and Imada, R. (2008) "A Paper-format Group Performance Test
for Measuring the Implicit Association of Target Concepts," *Behavior Research
Method*, 40, pp.546-555.
- 井出野尚・林幹也・竹村和久 2013「潜在的連想テスト (IAT) を用いた曖昧性への態度測定
の試み」『日本心理学会第 77 回大会論文集』p.234
- 刈谷剛彦 2001『階層化日本と教育危機』有信堂.
- 竹村和久・吉川肇子・藤井聡 2004「不確実性の分類とリスク評価—理論枠組の提言」『社会
技術研究論文集』2, pp.12-20.
- 中寫剛 2013「とりあえず志向と初期キャリア形成—地方公務員への入職行動の分析」『日本
労働研究雑誌』623, pp.87-101.
- 中寫剛 2015『とりあえず志向とキャリア形成』日本評論社.
- 中寫剛 2017「私見卓見 とりあえずでも就業促進を」『日本経済新聞 2017 年 5 月
10 日号 (朝刊)』経済教室面(28 面).
- 藤川佳則 2004「顧客の潜在意識に迫るマーケティング調査法」『週刊東洋経済』
5929, pp.122-124.