

## 青年期の対人関係および自己のあり方と青年の就労意識の関連に関する構造の検討

岡田 努<sup>1)a)</sup> 榎本 博明<sup>2)</sup> 下村 英雄<sup>3)</sup> 山浦 一保<sup>4)</sup>

A structure among human relationship, self and career consciousness in adolescence  
Tsutomu OKADA<sup>1)a)</sup>, Hiroaki ENOMONTO<sup>2)</sup>, Hideo SHIMOMURA<sup>3)</sup>, and Kazuho YAMAURA<sup>4)</sup>

**Abstract** This study explores how career consciousness relates to friendship, communication skills, career formation skills, self-esteem, and active involvement with others in adolescents. Surveys were administered to 403 college students (152 males, 249 females, 2 unknown). A structural equation modeling analysis revealed that adolescents who tried to achieve harmony in their friendships or tried not to avoid an close friendship, had better communication ,high self-esteem and better career formation skills ,and ultimately aimed for regular employment. In particular, the adolescents who tended to relate well to the person outside the university or to try their hand at new things had found to have high communication and career formation skills, and to aim for regular employment. This suggests that the ability to relate to unfamiliar people has a positive effect on the formation of career consciousness.

**Keywords** career consciousness, friendship, communication skills, career formation skills, active involvement

### 問題と目的

1. 青年の就労意識と対人関係 青年期における職業意識は、アイデンティティ達成の重要な指標の一つであり、試行錯誤を通して職業生活へと参入していく発達プロセスが知られている (e.g., Marcia, 1966)。

一方、正規雇用には就かない若者の増加が、社会問題となっている。中でも学校を卒業しても定職に就かずアルバイトで生計を立てる「フリーター」や、労働そのものを忌避する「ニート: NEET(Not in Education, Employment or Training)」と呼ばれる青年については、職業意識や意欲の乏しさが問題とされ、そのため

早期の職業意識教育が政策的にも推し進められている。

しかしながら、これまでのフリーター研究は、主に若者の社会経済的な側面についての研究が中心で、個人の側の要因についての研究は十分ではない(下村, 2009)。また下村(2013)が指摘するように、青年の職業意識研究についても、進路成熟度、進路未決定、進路自己効力感など、青年の将来や進路・職業に関する構成概念に基づいた測定・検討が中心である。よって本研究ではこうした就労意識を形成する心理的メカニズムを明らかにすることを通して、不安定な就労状態や無業状態にとどまりやすい意識・態度を抑制しうる要因を見出すことを目的とする。

フリーターの特徴として、「やりたいこと」に過度にこだわる傾向が指摘されている(下村, 2008; 阿形, 2009)。下村(2008)はフリーターやニートの特徴について次のように述べている。すなわち、フリーターとなる青年は、「やりたいこと」への極度な志向性の結果、自己が肥大化し、この自己を収める場所を社会の中に見つけられなくなってしまっている。一方、就業を忌避するニートと呼ばれる青年は、自己の存在を社

1) 金沢大学

Kanazawa University

2) MP 人間科学研究所

Research Institute of MP Human Science

3) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan institute for Labor Policy and Training

4) 立命館大学

Ritsumeikan University

a) E-mail: tokada@staff.kanazawa-u.ac.jp

会全体に対して小さく見積もりすぎたため、自分の居場所を社会に見つけられなくなっているとしている。これらの特徴は、大学生においても共通して見られる特性であるとして、下村はこれを「フリーター心性」「ニート心性」と呼んでいる。そして、フリーター心性、ニート心性から脱却して適切な就職活動に向かうためには、親しい友人関係の中で関係の失敗を重ねながら、自他の相違を受け入れ、他者とは異なる自分を確立することが必要であるとしている。下斗米 (2006) は、対人関係においては、好悪感情などの互いの類似性に基づいた情緒的な機能に加え、課題解決などに寄与する道具的機能においては相互の異質性も関与している。職業的場面における対人関係は、しばしば相互の立場や利害が異なる相手との間で課題解決を求められる道具的關係であり、青年期から成人期への移行期において、特に就職を通して社会に出て行く際には、類似性に基づく情緒的な親密さだけでなく、異質な他者と関わるスキルが求められるようになると考えられる。

下村・堀 (2004) は、大学生の就職活動における情報源に関する調査研究の結果、友人から得られる情報はもっぱら自分に関する個人的情報であり、就職活動の結果には直接の影響を及ぼさないことを見出している。下村 (2008) は、フリーターやニート状態の青年は正社員の青年と比較して、必要なときも納得がいくまで議論せず、仲間の意見に従うといった仲間優先の傾向を見出しており、そのような個人的・友愛的な人間関係から社会的・職業的な人間関係への移行の契機をつかむことがフリーターの・ニートの心性に陥らないために重要であるとしている。また下村 (2013) は、政治や社会問題よりもファッションやレジャー、スポーツなどを好むなどの感覚指向的な若者はフリーターに対する肯定的意識が高いこと、またその先行要因として学校生活において友人関係は悪くないが学業成績が悪いことを見出している。一方、上下関係や習慣・伝統を煩わしく感じる伝統忌避の傾向が低い青年は正社員に対する肯定的意識を持つことも見出している。

以上のように、青年期において、個人的・友愛的な関係から、異質な他者との関係を含んだ社会的・職業的な人間関係へと対人関係の中心が転換していくことはキャリア形成に必要なことと考えられるが、青年の対人関係のあり方と就労意識との関連については、これまで直接的に検討されてきた研究は見られない。

## 2. 現代の青年の対人関係 一方、個人的・友愛的

な関係においても現代の青年に独特の特徴が見られるという指摘もある。岡田 (2007a) は現代青年の友人関係について、相互に傷つけ合うことを恐れ表面的な関わりにとどまる傾向を指摘し、これらを、a. 関係の希薄さ (対人関係からの退却)、b. 見かけのノリのよさ (群れ)、c. やさしさ (傷つけられる・傷つけることへの恐れ) に分類している。

岡田 (2005) はこうした現代青年の友人関係について、自分の内面を開示しようとしないう「自己閉鎖」、楽しく円滑な関係を志向する「軽躁的關係」、友人の内面に侵入することを避ける「侵入回避」、友人から否定的評価を受け心理的に傷つくことを避ける「傷つけられ回避」の下位尺度から成る尺度を作成した。土井 (2008) は「現代青年は、自己肯定感を維持するために身近な他者の言動を敏感に察知し、対立の回避を最優先することに注意深く気を遣っているとし、これを「優しい関係」と呼んでいる。古市 (2011) も、1990年代以後、友人や仲間の存在感が重要になり、仲間と小さな世界で幸せ感を持つようになったと述べている。このように、現代の青年の特徴として、下村 (2008) が述べるような、異なる意見を持つ他者と相違を踏まえて円滑な関係を形成するのではなく、意見の不一致を避けて傷つけ合わないよう気を遣い相手と距離を置きながら関係を維持する志向性が指摘されている。

松井 (1990) は青年の友人関係が社会化に果たす機能の一つに、「社会的スキルの学習機能」をあげている。関係の深まりを避け対人関係から退却して自分に閉じこもったり、傷つけ合うことを恐れて相手と距離を置いたりするような青年は、社会的スキルについて学習する機会が乏しいものと考えられる。

一方、岡田 (2007a) における「群れ」、あるいは岡田 (2005) における軽躁的な対人関係は、対立を回避し円滑な関わりを維持することにも寄与し、異なる意見を持つ他者との間で円滑な関係を維持し社会的・職業的な人間関係を築くという点では、社会的スキルの一つであるコミュニケーションの能力 (以下コミュニケーション力と表記する) を促進する面もあると考えられる。すなわち軽躁的な関係を志向する青年は、コミュニケーション力が高く、対人関係においても個人的・友愛的な場だけでなく、広く異質な対人関係の場に関わる傾向が高いと考えられる。

このように現代の青年の友人関係の特徴には、関係の深まりを避け自分に閉じこもったり、傷つけ合うことを恐れて相手と距離を置いたりするような、社会的

スキルの発達を抑制するものだけでなく、社会的・職業的関係を促進しうるものも含まれていると考えられる。

3. コミュニケーション力とキャリア形成力の関連  
コミュニケーション力は、企業が採用時に重視する能力として上位にあげられている(日本経済団体連合会, 2014)。榎本(2006a,b)は、家庭という保護空間から脱して精神的に自立し自己を社会につないでいくためには、コミュニケーション力とキャリア形成力が必要であるとしている。榎本(2006a)はコミュニケーション力を以下の要素から成ると考え、コミュニケーション力尺度を作成している。すなわち、慣れない相手に対しても気後れせず、場にふさわしい会話ができる「社交性」、自己防衛的に身構えず、自分をさらけ出せる「自己開示性」、相手の言葉に耳を傾け自己開示を引き出せる「傾聴性」、自分の考えを理路整然と表現し説得的に働きかけることができる「自己主張性」、自分の気持ちをうまく表現し相手の気持ちに訴えることができる「感情表現力」、自己中心的にならず、周囲の人に気配りできる「他者への配慮」、相手の立場に立ち気持ちや考えを共有できる「共感性」である。本尺度はストレスコーピングや肯定的な対人ライフイベントと正の相関が見られることから一定の妥当性が見られると考えられている。よってコミュニケーション力が高いと自覚する青年は、求められる人材として自らのキャリアに関する有能感も高く、自尊感情とキャリア形成力が高いものと考えられる。

さらに先に述べたように下村(2008)はニートやフリーターとなった者は、社会的・職業的な関係よりも個人的・友愛的関係に留まる志向性が高いことが明らかとなっている。このことから異質な他者との円滑な関係を維持できるコミュニケーション力を高めることが、キャリア形成力を高め、フリーターやニートへの志向性を抑制する可能性が考えられる。

榎本(2006b, 2014)は、職業生活という新たな生活の場に向けて自分を押し出したり、居場所を築いたりする能力として「キャリア形成力」を想定した。キャリア形成力は、全般的な自己受容や有能感の感覚を規定する自尊感情と、進路決定に特化された自己効力感を中核とした感覚とされ、以下の要素から成るキャリア形成力尺度が作成されている。すなわち不確定な要素があると不安になり新たな状況に身を置くことをちゅうちょする「未知への不安」、何になりたいかを基本に、何ができるかを考慮して、今何をすべきかを

具体化できる「構想力」、自分の未来に対して肯定的な展望が持てる「自分の未来への信頼」、ものごとを成し遂げようとする積極的な構えである「達成動機」、肯定的な経験も否定的な経験も含めて、自分の過去をそのままに受け入れることができる「自分の過去の受容」、人とのつながりをつけ、それを維持・強化しながら情報に有効にアクセスするなど、必要なネットワークを形成・維持して有効に利用することができる「ネットワーク力」である。キャリア形成力尺度は、ほとんどの下位尺度で自尊感情との有意な相関が見られ、また進路選択に対する自己効力感、進路不決断の尺度など進路選択に特化された有能感、成人キャリア成熟尺度など多くの下位尺度や尺度合計点との間で相関関係が見出され、構成概念妥当性がある程度保たれていると考えられている。

4. 本研究におけるモデル 以上の知見に基づいて、本研究では、以下のようなモデルを想定し検証を行う。

すなわち、現代の青年に特有な友人関係のうち、岡田(2005)の「自己閉鎖」下位尺度で表されるように対人関係の深まりを避け自分に閉じこもったり、「侵入回避」「傷つけ回避」に表されるような傷つけ合うことを恐れて距離を置いたりするような関わり方を志向する者は、対人的なスキルを獲得する機会が乏しく、結果的にコミュニケーション力が劣るだろう。一方、軽躁的で円滑な友人関係を維持しようとする志向性を持つ者は、高いコミュニケーション力を持つだろう。コミュニケーション力はキャリアに関する有能感を高めるため、コミュニケーション力が高い者はキャリア形成力が高いだろう。さらにコミュニケーション力が高い者は先に述べたように、求められる人材として有能感を得やすいため高い自尊感情を持つと考えられる。また自尊感情の高さは、キャリア形成力の基礎となる感覚であり、キャリアを形成する自信を形成するため、自尊感情が高い者ほどキャリア形成力も高いと想定できる。キャリア形成力はその個人のキャリアの志向性としての就労意識と関係する。すなわち、キャリア形成力が高い者ほど、就労意識において安定した職業や資格取得、業務達成を目指し、刹那的な志向性は低いと考えられる。一方キャリア形成力が低い者は刹那的な志向性を示すだろう。

さらに、このモデルが、青年の実際の対人行動の場とどのように関わるかについても検討する。すなわち、個別的・友愛的な関係である大学内の関係が対人関係の中心である青年に比べ、大学外や異世代の人物など、

より異質性の高い異なった環境の他者との対人関係を積極的に持とうとする青年は、軽躁的で円滑な友人関係を維持しようとする志向性が高く、また個別的・友愛的関係から社会的・職業的な人間関係への移行が相対的に果たされているため、コミュニケーション力やキャリア形成力が高く、安定した職業や資格取得、業務達成に向けた就労意識を持つと考えられる<sup>1)</sup>。

## 方 法

調査時期は2007年6～7月であった。調査協力者は関東、中京、北陸地方の4年制大学学生で、調査は著者および著者が依頼した研究者が担当する心理学関連授業内にて実施された（一部持ち帰り後日提出）。回答に著しい無記入など不備があったデータを除き最終的に分析に使用したデータと大学ごとの人数は以下の通りである。A 大学人間社会学部 53名、B 大学人間学部 195名、C 大学経営情報学部 71名、D 大学文学部 61名、教育学部 25名、E 大学生物資源環境学部 28名、合計403名（男性152名、女性249名、不明2名）、1～5年、年齢18～31歳（25歳までで99.5%、平均年齢19.36歳 標準偏差1.44）であった。なお使用したデータにも、部分的な欠測回答は見られるが、ランダム欠測値とみなし、分析に使用した。

実施にあたっては以下の教示文を文書および口頭にて提示した。「この調査は三菱財団社会福祉事業の研究の一環として、若者が自分自身の現在、過去、未来や職業についてどのようにとらえているかを研究するためのものです。調査結果は統計的に全体として処理されるもので、個々人の回答について検討するものではありません。お答えいただいた結果は、上記の目的での研究結果として学会や論文に発表するためにのみ使用し、他の目的に使用されることはありません。どうかよろしくご協力お願い申し上げます。（研究者の所属 氏名）」

調査時点では、著者および実施大学には倫理審査規程がなかったが、回答者への強制や不利益が生じないよう倫理的配慮のもと、本人の利害関係が生じない連結不可能な匿名回答とし、回答への参加は任意であることを伝え、調査の主旨に同意し協力が可能な場合に

ついでのみ記入を求めた。回答時間は概ね15分以内であった。質問項目・内容は以下の通りである。

(1) 他者との主体的関わり 大学に入ってから、下記の対象人物とどのくらい積極的に関わっているかについて尋ねた。教示は次の通りであった。「大学に入ってから、あなたは、下にあげる「人」とどのくらい自分から積極的にかかわっていますか。以下のそれぞれの人とどのくらい積極的にかかわっているか、自分にあてはまると思う番号を選択肢の中から一つ選んで○をつけて下さい。」評定は「1 全く積極的ではない、2 あまり積極的ではない 3 やや積極的 4 かなり積極的、5 非常に積極的」の5段階であった。対象人物には「家族・学内の先輩、学内の友人、学内の後輩、大学の教員、高校までの教員、学外の先輩、学外の友人、学外の後輩、アルバイト先のリーダー、近所の人、初対面の人、就職ガイダンス参加者・業界人」を設定した。

(2) 現代青年の友人関係の特徴に関する尺度 岡田(2005)が作成した尺度で、自己閉鎖（「本当の気持ちは話さない」など自己を相手に開示せず関係から退却する傾向をあらわす10項目）、軽躁の関係（「友だちと一緒に騒ぐ」など軽躁的で円滑な友人関係を維持しようとする傾向をあらわす6項目）、侵入回避（「友だちの内面に土足で踏み込まないようにする」など友人に気を遣い距離を置く傾向をあらわす8項目）、傷つけられることの回避（「友だちから傷つけられないようにふるまう」など友人から自分が傷つけられないように気をつける傾向をあらわす5項目で、以下「傷つけられ回避」と表記する）の4つの下位尺度を持つ。以下「友人関係尺度」と表記する。教示は次の通りであった。「あなたはふだん、同性の友だちとどのような付き合い方をしていますか？次のそれぞれの質問について、自分にあてはまると思う番号を選択肢の中から一つ選んで○をつけて下さい。」

(3) コミュニケーション力尺度 榎本(2006a)において作成されたコミュニケーション力を測る尺度である。社交性(8項目)、感情表現(7項目)、自己主張(8項目)、他者理解(6項目)、傾聴性(5項目)、自己開示(5項目)の下位尺度を持つ。教示は次の通りであった。「次のそれぞれの質問について、自分にあてはまると思う番号を選択肢の中から一つ選んで○をつけて下さい。」本尺度の具体的な項目は本研究が初出のため、末尾の資料に掲載した。

(4) キャリア形成力尺度 榎本(2006b, 2014)にお

1) もちろん学外や異世代であっても学内の友人よりも異質性が低い者もあるだろうが、一般的に異なる環境に属する他者の方が情報共有や日常接触経験が少なく、よって高いコミュニケーション力が必要と考えることができる。異質性を厳密に統制して現象を確認することは今回の本研究の関心からは外れるため今後の課題としたい。

いて、職業生活という新たな生活の場に向けて自分を押し出し居場所を築いていく能力を測る目的で作成された尺度である。未知への不安(「何かにつけて、うまくできないのではないかと不安が強い」など7項目)、構想力(「自分がやりたい仕事をはっきりイメージすることができる」など7項目)、自分の未来への信頼(「未来のことを空想して楽しい気分になることがよくある」など7項目、以下「未来信頼」と記す)、達成動機(「目標に向かって全力を尽くした後の爽快感が好きだ」など8項目)、自分の過去の受容(「自分の過去に満足している」など6項目、以下「過去受容」と記す)、ネットワーク力(「メールのやりとりはマメなほうだ」など7項目)の下位尺度を持つ。教示は次の通りであった。「次のそれぞれの質問について、自分にあてはまると思う番号を選択肢の中から一つ選んで○をつけて下さい。」

(5) 就労意識尺度 青年のキャリアに対する意識のあり方について測る目的の尺度である。従来の研究においては、刹那的でやりたいことを重視するなどフリーターやニートの志向性を想定した就労意識の尺度は見られなかったため、今回作成されたものである。項目は、日本労働研究機構(2000a,b)、小杉(2002)におけるフリーター・正社員に対する意識を尋ねた項目をもとに、項目を整備した。資格を取得したり正社員を志望したりするなど安定した職業を志向するか、フリーター・ニートを志向するかの程度について尋ねた20項目から成っている(具体的な項目はTable 1に示した)。教示は次の通りであった。「あなたは、将来の職業生活について、どのように考えていますか? 次のそれぞれの質問に対して、自分にあてはまると思う番号を選択肢の中から一つ選んで○をつけて下さい。」

(6) 自尊感情尺度 Rosenberg(1965)によって作成され、山本・松井・山成(1982)が邦訳した尺度を用いた。本尺度は個人の全体的な自尊感情の水準を測るもので1因子構造である。教示は次の通りであった。「次のそれぞれの質問について、自分にあてはまると思う番号を選択肢の中から一つ選んで○をつけて下さい。」なお項目中「もっと自分自身を尊敬できるようにになりたい(I wish I could have more respect for myself)」の項目が他の項目と異質である可能性が指摘されている(e.g., Schmitt & Allik, 2005; 田中・上地・市村, 2003; 谷, 2001; 岡田, 2011)ため、本研究ではこの項目を除いて分析を行った。

(2)~(6)については、評定はいずれも「1 あてはま

らない, 2 あまりあてはまらない, 3 どちらともいえない, 4 ややあてはまる, 5 あてはまる」の5段階であった。また、(2)~(6)は、それぞれの性質がより高いほど得点が高くなるように得点化され、下位尺度があるものについては下位尺度ごとに合成得点を求めた。

## 結 果

1. 尺度の検討 友人関係尺度については下位尺度ごとの合成得点を求めた。コミュニケーション力、キャリア形成力の各尺度については下位尺度の合成得点と尺度全体の合成得点を求めた。また自尊感情については分析に用いた9項目の合成得点を求めた。就労意識尺度については今回新たに作成したものであるため、探索的因子分析を行った。固有値の減衰、因子の解釈可能性などから検討した結果2因子が適切であると判断し、主因子法による因子抽出後、プロマックス回転を行った。パターン行列から単独の因子にのみ.3以上の負荷量を持つ項目を、その因子を代表する項目として採択した。その結果、第1因子は「安定した職業生活を送りたい」「職業生活に役立つ資格を取りたい」「一つの企業に長く勤めるほうがよい」など、正社員として安定した職業を得る方向での希望を示す項目からなり「正社員志向」と命名した。また第2因子は「将来のことを考えるより今を楽しく生きたい」「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先したい」「自分に合わない仕事ならしたくない」など、安定した就職よりもやりたいことを重視する職業意識の項目からなり「フリーター志向」と命名した。各項目の合成得点をもって「正社員志向」得点、「フリーター志向」得点とした。Cronbachの $\alpha$ 係数はそれぞれ.692, .682であった(Table 1)。また妥当性の確認のために、キャリア形成力尺度との相関係数を求めた。その結果、「正社員志向」はキャリア形成力尺度の構想力( $r = .228$ ), 未来信頼( $r = .233$ ), 達成動機( $r = .291$ ), ネットワーク力( $r = .155$ )との間にいずれも $p < .01$ で有意な正の相関が見られ、「フリーター志向」では、未知への不安( $r = -.121, p < .05$ ), 構想力( $r = -.287, p < .01$ ), 未来信頼( $r = -.193, p < .01$ )および達成動機( $r = -.209, p < .05$ )との間で有意な負の相関が見られた。また有意とならなかった下位尺度についても相関係数の正負の方向は同様であった。これらのことから正社員志向がキャリアを積極的に形成する方向性を、フリーター志向が反対の方向性を持つ項目から構成されると考えられた。

Table 1 Results of Factor analysis (pattern matrix), mean and SD of career consciousness scale.

| Item/Factor                           | I. 正社員志向         |       | II. フリーター志向 |      | Communality | Mean | SD |
|---------------------------------------|------------------|-------|-------------|------|-------------|------|----|
|                                       | Cronbach's Alpha | .692  | .682        |      |             |      |    |
| 安定した職業生活を送りたい                         | .605             | .148  | .363        | 4.24 | .894        |      |    |
| 職業生活に役立つ資格を取りたい                       | .565             | .004  | .319        | 4.12 | .911        |      |    |
| 一つの企業に長く勤めるほうがよい                      | .529             | -.073 | .296        | 3.87 | 1.014       |      |    |
| フリーターより正社員で働いたほうがトクだ                  | .503             | -.030 | .258        | 4.23 | .898        |      |    |
| ひとよりも高い収入を得たい                         | .475             | .229  | .248        | 3.75 | 1.098       |      |    |
| 仕事以外に自分の生きがいをもちたい                     | .473             | .108  | .221        | 4.40 | .857        |      |    |
| ひとの役に立つ仕事をしたい                         | .330             | -.069 | .120        | 4.00 | 1.017       |      |    |
| 専門的な知識や技術を磨きたい                        | .321             | .048  | .101        | 3.88 | 1.063       |      |    |
| 将来のことを考えるより今を楽しく生きたい                  | .030             | .707  | .494        | 3.13 | 1.197       |      |    |
| 若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先したい             | -.027            | .554  | .312        | 2.98 | 1.239       |      |    |
| あまりがんばって働かず、のんびり暮らしたい                 | .101             | .508  | .254        | 3.43 | 1.202       |      |    |
| 将来の生活については考えていない                      | -.180            | .477  | .284        | 2.46 | 1.274       |      |    |
| できれば仕事はしたくない                          | -.077            | .462  | .230        | 2.60 | 1.498       |      |    |
| 自分に合わない仕事ならしたくない                      | .272             | .383  | .192        | 3.98 | 1.045       |      |    |
| 1つの仕事にとどまらずいろいろな経験をしたい                | .162             | .342  | .127        | 3.54 | 1.213       |      |    |
| やりたい仕事なら正社員、フリーターにこだわらない<br>(以下は除外項目) | -.258            | .309  | .184        | 2.46 | 1.315       |      |    |
| 今の世の中、食べるのに困らないので定職には就きたくない           | -.484            | .367  | .418        | 1.70 | .939        |      |    |
| 自分に向いている仕事かわからない                      | .053             | .293  | .084        | 3.32 | 1.303       |      |    |
| 有名になりたい                               | .165             | .288  | .097        | 2.56 | 1.312       |      |    |
| 将来は独立して自分の店や会社を持ちたい                   | -.052            | .181  | .038        | 2.23 | 1.198       |      |    |

Note. Inter-factor correlation I:II = -.139

その他の尺度については Cronbach の  $\alpha$  係数を求めた。その結果次の通りでほぼ利用可能と考えられた。「自尊感情」.887, 友人関係尺度については下位尺度ごとに「自己閉鎖」.870, 「軽躁の関係」.857, 「侵入回避」.704, 「傷つけられ回避」.766, 「キャリア形成力」は尺度全体で.898, 「コミュニケーション力」は尺度全体で.892であった。

2. モデルの検証 想定されたモデルについて、因子を構成する各項目得点を観測変数として投入し、コミュニケーション力およびキャリア形成力についてはそれぞれ複数の下位尺度からなるが、それぞれ「コミュニケーション力」「キャリア形成力」という統合的な概念を想定した、二次因子構造によるモデルを構成した。その結果  $RMSEA = .06$  とほぼ妥当な値であったが、 $CFI = .56$  と十分な適合度が得られなかった。よって各下位尺度を構成する項目の合成得点を観測変数とし、各因子を潜在変数としたモデル検証を行った。この際、コミュニケーション力およびキャリア形成力の各尺度については尺度全体の合成得点を各尺度の統合的な概念を表す指標とみなしてこれを観測変数として用いた。

分析はいずれも最尤法で、データに欠測値が含まれていたため、推定に当たっては、完全情報ML法によ

り平均値と切片を推定する方法を用いた。分析の結果、Figure 1 のような結果が得られた。すなわち友人関係尺度のうち「自己閉鎖」からは負の、「軽躁の関係」からは正のパスがそれぞれ「コミュニケーション力」に達する一方、「侵入回避」「傷つけられ回避」からは有意なパスは見られなかった。「コミュニケーション力」からは「キャリア形成力」および「自尊感情」に正のパス、「自尊感情」から「キャリア形成力」にも正のパスが見られた。「キャリア形成力」からは就労意識尺度の「正社員志向」には正の、「フリーター志向」には負のパスがそれぞれ見られた。適合度は  $RMSEA = .072$ ,  $CFI = .958$  でほぼ妥当と考えられた(なお完全情報ML法では GFI, AGFI は算出されない)。分析には Amos24Graphics を用いた。

3. 他者との主体的関わりによる分類 「(1) 他者との主体的関わり」の質問に基づき相関係数に基づく平均連結法によるクラスタ分析により回答者を分類し、3 クラスタが得られた。各クラスタでの「主体的関わり」対象ごとの標準得点の平均値と標準偏差を Table2 に示す。第1クラスタ(113名, うち男子37名, 女子76名)は高校時代の教師, 学外先輩や友人, アルバイト先など学外の対象との関わり標準得点が正であり, 学外の対象との積極的な関わりを志向する「学

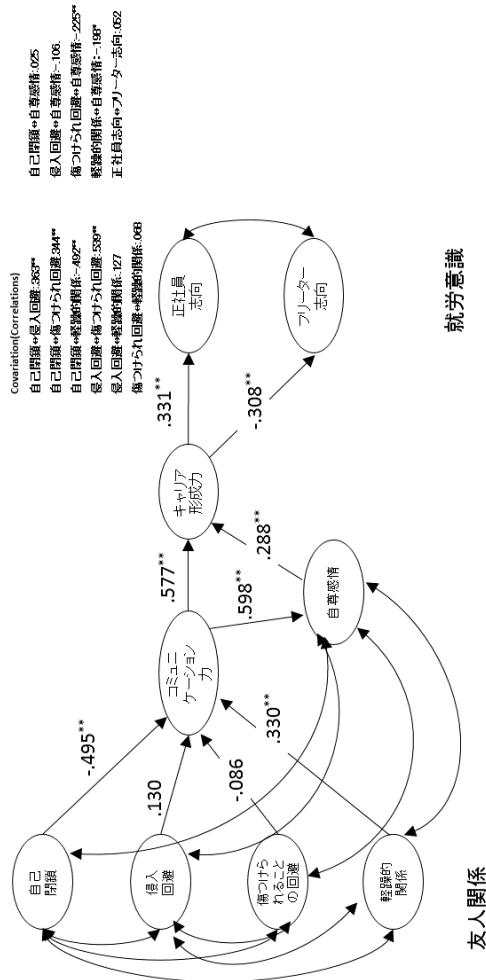


Figure 1 Adopted model of Structural Equation Analysis. Standardized coefficients of total participants. Observed, residual and error variables are omitted in the figure. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

外拡張型」，第2クラスタ（79名，うち男子24名，女子55名）は，初対面の人，就職ガイダンス参加者，近所の人など，大人や未知の人との関わりの標準得点が正となる「大人接触・未知挑戦」型，第3クラスタ（181名，うち男子83名，女子96名，不明2名）は，学内の先輩・後輩，大学の教員の標準得点が正で，学内の対人関係を中心とした「学内中心凝集型」と考えられた。男女比について対数線型モデル（飽和モデル

ANOVA コーディング）によって人数比の差を検討した。その結果，第3クラスタにおいて，標準化係数が男子2.89(95%信頼区間.067～.352)，女子-2.89(95%信頼区間-.352～-.067)， $p < .05$ で，全体の中で男子が多く，女子が少ないことが見出された。しかしこれらのセルについても95%信頼区間は男子の下限および女子の上限の絶対値が.067と極めて0に近く，顕著な違いは見られないと考え，以後の分析は男女一括で

Table 2 Mean z scores and SD of each cluster by the target person.

| Target/cluster | 1. 学外拡張型<br>n = 113 | 2. 大人接触・未知挑戦型<br>n = 79 | 3. 学内中心凝集型<br>n = 181 |
|----------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|
| 家族             | .091 (.969)         | .216 (.941)             | -.120 (1.041)         |
| 学内の先輩          | -.576 (.786)        | -.072 (.944)            | .347 (.992)           |
| 学内の友人          | .010 (.975)         | .265 (.911)             | -.105 (1.055)         |
| 学内の後輩          | -.581 (.573)        | -.233 (.867)            | .458 (1.051)          |
| 大学の教員          | -.290 (.872)        | .076 (1.019)            | .156 (1.060)          |
| 高校までの教員        | .256 (1.091)        | -.170 (.997)            | -.133 (.917)          |
| 学外の先輩          | .568 (1.014)        | -.708 (.555)            | -.045 (.958)          |
| 学外の友人          | .473 (.896)         | .281 (.852)             | -.433 (.967)          |
| 学外の後輩          | .340 (1.135)        | -.464 (.635)            | -.047 (.939)          |
| アルバイト先のリーダー    | .457 (1.012)        | .057 (.981)             | -.324 (.909)          |
| 近所の人           | .237 (1.034)        | .372 (.972)             | -.330 (.897)          |
| 初対面の人          | .136 (1.073)        | .557 (.761)             | -.300 (.970)          |
| 就職ガイダンス参加者・業界人 | -.146 (.955)        | .473 (1.207)            | -.082 (.911)          |

Note. Mean (SD)

検討する。

4. モデルごとのクラスターの違い 多母集団同時分析を行いクラスター間でのパス係数と平均構造分析を行った。パス係数の比較では、クラスター間で有意なパスと有意ではないパスについて等置制約の組み合わせを比較した結果、友人関係尺度の侵入回避および傷つけられ回避下位尺度からコミュニケーション力に至るパスについて学外拡張型(第1クラスター)と他のクラスターの間には差を認めるモデルでAICおよびBCCが最も低く、これを採択した(AIC = 310.655, BCC = 326.645)。本モデルでは、学外拡張型は、他の群と比較して、侵入回避からコミュニケーション力へのパスは高く、傷つけられ回避からコミュニケーション力へのパスは低い結果となった。

次に平均構造分析によってクラスター間の各変数の比較を行った。平均値と切片についての実質科学的な観点も考慮した組み合わせから比較した結果、平均・切片について無制約なモデルで、 $p < .05$ で有意とならない平均と切片を0としたモデルにおいてAIC = 282.764, BCC = 299.574と最も低くこれを採択した(具体的な等置制約内容についてはTable 3を参照されたい)。Table 3に、各クラスターの非標準化パス係数および、学外拡張型の平均値および切片を0と置いたときの他の群の外生変数の平均構造、内生変数の切片、およびこれらに基づいて算出された内生変数の平均値を示す。ここに見られるように、友人関係尺度については、「自己閉鎖」の平均値が「学内中心凝集」型において正の値で他の群より有意に高く、また「侵入回避」下位尺度の平均値が大人接触・未知挑戦型が他の群より高い傾向が見られた。コミュニケーション

力においては学内中心凝集型の平均値が負の値で他の群より低かった。自尊感情とキャリア形成力については大人接触・未知挑戦型が他の群より高く、学内中心凝集型が負の値で他の群より低かった。就労意識尺度においては、大人接触・未知挑戦型は正社員志向の平均値が正で、フリーター志向の平均値は負であった。反対に学内中心凝集型は正社員志向の平均値が負で、フリーター志向の平均値が正の値であった<sup>2)</sup>。

## 考 察

友人関係尺度からコミュニケーション力へのパスは「侵入回避」「傷つけられ回避」下位尺度からは有意なパスはなかったが、当初の予想通り「軽躁的關係」からは正のパス、「自己閉鎖」からは負のパスが見られた。すなわち、「自己閉鎖」下位尺度に見られるような友人関係から退却する志向性を持つ者は、結果的には、コミュニケーション力が抑制されると考えられる。一方「軽躁的關係」のように、快活な関係を維持しようとすることは、コミュニケーションのスキルを高めるために有効であると言えよう。岡田(2007b)は、傷つ

2) 田部井(2001)によれば切片は独立変数の影響を除いた値、従属変数の平均は独立変数の影響を含んだ値とされている。また岡田(2011)においても従属変数の切片を独立変数の影響を受ける前の値として従属変数の平均値と併せて考察している。しかし、任意の群の座標上の位置を原点とみなした上でそこから他の群の相対的な位置を切片としている帰帰式では、切片をもって独立変数の影響を実質科学的に除去した従属変数値とは必ずしも言えないこと、また本研究では岡田(2011)とは異なりパス係数を群間で等置制約しないモデルであるため各群の傾きが異なりうる前提になり、仮に実質的科学な意味で独立変数の影響を排除したときの従属変数値の群間の差も、計算上の切片値の群間差と一致するとは限らないことなどから、切片を独立変数の影響を受ける前の値とみなしこれを含めた考察は適切ではないと考え、平均値のみを検討の対象にした。



Table 3 Results of mean structure analysis model.

|   | 1. 学外拡張型               | 2. 大人接触・未知挑戦型          | 3. 学内中心凝集型             |              |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|--------------|
| <b>Path<sup>a)</sup></b>                            |                        |                        |                        |              |
| 侵入回避 → コミュニケーション力                                   | 1.756( .361)*          | 0(0)                   | 0(0)                   |              |
| 傷つけられ回避 → コミュニケーション力                                | -1.552(-.337)*         | 0(0)                   | 0(0)                   |              |
| 軽躁の関係 → コミュニケーション力                                  | <u>1.766( .361)**</u>  | <u>1.766( .444)**</u>  | <u>1.766( .412)**</u>  |              |
| 自己閉鎖 → コミュニケーション力                                   | <u>-1.112(-.396)**</u> | <u>-1.112(-.416)**</u> | <u>-1.112(-.429)**</u> |              |
| コミュニケーション力 → 自尊感情                                   | <u>0.268( .738)**</u>  | 0(0)                   | <u>0.268( .653)**</u>  |              |
| コミュニケーション力 → キャリア形成力                                | <u>0.620( .530)**</u>  | <u>0.620( .540)**</u>  | <u>0.620( .539)**</u>  |              |
| 自尊感情 → キャリア形成力                                      | <u>0.943( .293)**</u>  | <u>0.943( .292)**</u>  | <u>0.943( .337)**</u>  |              |
| キャリア形成力 → 正社員志向                                     | <u>0.060( .323)**</u>  | <u>0.060( .326)**</u>  | <u>0.060( .347)**</u>  |              |
| キャリア形成力 → フリーター志向                                   | <u>-0.075(-.323)**</u> | <u>-0.075(-.317)**</u> | <u>-0.075(-.326)**</u> |              |
| <b>Means of exogenous variables</b>                 |                        |                        |                        |              |
| 自己閉鎖  | 0                      | 0                      | 2.361**                |              |
| 軽躁の関係   | 0                      | 0                      | 0                      |              |
| 侵入回避  | 0                      | 0.942 †                | 0                      |              |
| 傷つけられ回避   | 0                      | 0                      | 0                      |              |
| <b>Means and intercepts of endogenous variables</b> |                        |                        |                        |              |
| コミュニケーション力  | 切片                     | 0                      | 0                      | -5.477       |
|   | 平均                     | 0                      | 0                      | -8.102       |
| 自尊感情  | 切片                     | 0                      | <u>1.891</u>           | <u>1.891</u> |
|   | 平均                     | 0                      | 1.891                  | -0.280       |
| キャリア形成力   | 切片                     | 0                      | 0                      | 0            |
|   | 平均                     | 0                      | 1.783                  | -5.288       |
| 正社員志向   | 切片                     | 0                      | 0                      | 0            |
|   | 平均                     | 0                      | 0.107                  | -0.317       |
| フリーター志向   | 切片                     | 0                      | 0                      | 0            |
|   | 平均                     | 0                      | -0.134                 | 0.397        |

Note. Variables equality constrained are underlined.

<sup>a)</sup> Unstandardized coefficient (Standardized coefficient).

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

ける・傷つけられることへの回避得点は低いが円滑な関係を持つ傾向が高い青年群は、その他の青年群に比べ、積極的に自分から進んで行動したり、自分の意見をはっきり示したりする「積極性」の得点が高いことを見出している。本研究の結果はこうしたことも符合し、現代の青年に特有とされる特徴のうちでも、傷つけ合うことを避ける側面とは独立した形で、快活な関係を維持しようとする場合には、社会性を促進する機能を持つと言えるだろう。

コミュニケーション力と自尊感情は当初の想定通り、キャリア形成力に正のパスを持ち、コミュニケーション力からキャリア形成力にも正のパスが見られた。キャリア形成力からは、就労意識のうち正社員志向には正のパスが、反対にフリーター志向には負のパスが見られた。すなわちキャリア形成力が高い者ほど、正社員として安定した職業を得ようとする意識が高いことを見出された。またキャリア形成力が低い者がフリー

ターに対して受容的な意識を持つことも見出された。本研究は横断的な研究であり、個人内での変容について明確なことは述べられないものの、キャリア形成力を高めることで、フリーターを受容する意識を低下させる可能性も示唆されよう。またこのキャリア形成力を高めるためにコミュニケーション力と自尊感情を高めることが有効であることも明らかとなった。

以上のように、友人関係から退却することなく円滑な関わりを維持しようとする者は、コミュニケーション力や自尊感情が高くキャリア形成力も高い。そうしたキャリア形成力によってもたらされる就労意識は、資格取得や達成などによって代表される正社員志向的な意識へとつながることが明らかとなった。

クラス間での平均構造分析の結果からは、以下のことが見出された。友人関係については、軽躁の関係下位尺度について群間で等置としたモデルが採択され、当初の予想とは異なり学外に関係を持つ群ほど軽

躁的關係の程度が高いとは言えなかった。友人関係における軽躁的な関わり方と、他の対象に対する態度とが直接的には結びつかないという点で、今後の課題となる。また学内中心凝集型の者について自己閉鎖得点が高かった。友愛的な関係に留まり、社会的・職業的關係への移行が果たされていない者ほど友人関係から退却する傾向が見られた点では、当初の予想の傍証となる一方、本結果から学内中心凝集型の青年は友愛的な関係自体にもコミットせず自己開示しないあり方であることが示された。このように学内中心凝集型の青年は、親密な友人関係に留まるといよりも、現代の青年の特徴として指摘される、關係の深まりを避ける特徴を持つ群であると考えられる。

また就労意識の2下位尺度についての平均値は、「学内中心凝集型」が他の群に比べ正社員志向が低くフリーター志向が高かった。以上のように、大人や未知の人など異質な対象との關係を志向する群は正社員として就業していこうという意識や、その前提となるコミュニケーション力やキャリア形成力の平均値も相対的に高いことが見出された。一方で、身近な大学内の対人関係にとどまる青年は、そうした意識が相対的に低いと言える。このように身近な關係に安住するあり方は就職など異質な人々を含む社会参加に関連したスキルを得る際には、必ずしも有効ではないという下村・堀(2004)の指摘と整合する結果と言える。

以上のことから、フリーター的志向性を抑制するためには、友愛的な關係のみならず自分とは異質な他者との関わりの経験を積むことや、コミュニケーションの力をつけることが有効であることがデータから明らかとなったと言える。ただし、平均値の差は1点未満であり大きな差とは言えない。フリーターとなる率は大卒者よりも高卒者、中卒者、中退者に圧倒的に多いことが知られている(小杉, 2003)。同様に2015年度総務省統計局「労働力調査」(総務省統計局, 2015)に基づけば、既卒者(女性は未婚者のみ)で、就業者で「非正規職員・従業員」の者および完全失業者や非労働者で希望する職種が「非正規職員・従業員」とした者の人数は、小中学校、高校、短大・高専卒業者が854万人であるのに対して、大学・大学院卒業者が217万人であり、また就業を希望しない者の数も前者が1791万人、後者が231万人と、いずれも圧倒的に大学・大学院卒業者の数が小さい。今回の調査対象が4年制大学の在學生に限られていたことが、こうした得点差の小ささに反映したのと考えられる。また専攻する学

問領域や地域などによる相違もあるだろう。さらに小林(2011)はフリーターとなった動機によっても学歴差や社会階層の影響が異なることを指摘している。本研究ではそうした人口動態的な差異をプールした形での大まかな傾向を示したが、今後、多様な青年におけるメカニズムを検証するために、調査対象の拡大などが必要となるだろう。また、正規雇用を志向していても、社会経済的な情勢からそれがかなえられない青年も少なくない。そうした社会的な条件を変数に加えた検討も今後必要となるだろう。

## 付 記

・本研究は第37回(平成18年度)三菱財団社会福祉事業・研究助成「青少年のキャリア意識形成と自己意識の発達促進に関する基礎研究」の助成を受けて実施された調査である。

・平均構造分析に関してご教示を頂きました東京大学教育学研究科の南風原朝和先生に感謝いたします。

## 引用文献

- 阿形健司(2009). 若者のキャリア形成—新しい職業指導の課題— 柴野昌山(編) 青少年・若者の自立支援—ユースワークによる学校・地域の再生— 世界思想社 pp. 117–132.
- 土井隆義(2008). 友だち地獄—「空気を読む」世代のサバイバル— 筑摩書房
- 榎本博明(2006a). コミュニケーション力尺度の信頼性と妥当性 日本パーソナリティ心理学会第15回大会発表論文集, 110–111.
- 榎本博明(2006b). キャリア形成力尺度の信頼性と妥当性 日本心理学会第70回大会発表論文集, 64.
- 榎本博明(2014). キャリア形成力尺度の信頼性と妥当性 自己心理学, 6, 20–34.
- 古市憲寿(2011). 絶望の国の幸福な若者たち 講談社
- 小林大祐(2011). 「フリーター」のタイプと出身階層理論と方法, 26(2), 287–302.
- 小杉礼子(編)(2002). 自由の代償/フリーター—現代若者の就業意識と行動 日本労働研究機構
- 小杉礼子(編)(2003). フリーターという生き方 勁草書房

- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, **3**(5), 551-558.
- 松井豊 (1990). 友人関係の機能 斎藤耕二・菊池章夫 (編) 社会化の心理学ハンドブック 川島書店 pp. 283-296.
- 日本経済団体連合会 (2014). 新卒採用 (2013年4月入社対象) に関するアンケート調査結果, <https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/001.kekka.pdf>. (2014年4月27日)
- 日本労働研究機構 (2000a). フリーターの意識と実態—97人へのヒアリング結果より— 日本労働研究機構
- 日本労働研究機構 (2000b). 進路決定をめぐる高校生の意識と行動—高卒「フリーター」増加の実態と背景— 日本労働研究機構
- 岡田努 (2005). 現代青年の友人関係・ライフイベントと自己の発達に関する研究 金沢大学文学部論集 (行動科学・哲学篇), **25**, 15-32.
- 岡田努 (2007a). 現代青年の心理学—若者の心の虚像と実像— 世界思想社
- 岡田努 (2007b). 現代青年の友人関係と自己像・親友像についての発達的研究 金沢大学文学部論集 (行動科学・哲学篇), **27**, 17-34.
- 岡田努 (2011). 現代青年の友人関係と自尊感情の関連について パーソナリティ研究, **20**(1), 11-20.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton university press.
- Schmitt, D. P., & Allik, J. (2005). Simultaneous administration of the Rosenberg self-esteem scale in 53 nations: exploring the universal and culture-specific features of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, **89**(4), 623-642.
- 下村英雄 (2008). 若者の就職における自己と他者—フリーターの心的・ニートの心性を超えて— 大庭健・廣石忠司・下村英雄・中野育男・内山哲朗 職業と仕事…働くって何? 専修大学出版局 pp. 97-136.
- 下村英雄 (2009). 問題意識と理論的背景—フリーターをどのような視点から捉えるのか— 白井利明・下村英雄・川崎友嗣・若松養亮・安達智子 フリーターの心理学—大卒者のキャリア自立— 世界思想社 pp. 16-29.
- 下村英雄 (2013). 現代青年の社会意識と職業意識—20~30代若年就労者の正社員・フリーターに対する意識をもとに— 青年心理学研究, **24**(2), 149-164.
- 下村英雄・堀洋元 (2004). 大学生の就職活動における情報探索行動—情報源の影響に関する検討— 社会心理学研究, **20**(2), 93-105.
- 下斗米淳 (2006). アイデンティティと苦闘する若者と大人香山リカ・下斗米淳・貫成人・芹沢俊介 はんらんする身体 専修大学出版局 pp. 75-120.
- 総務省統計局 (2015). 平成27年労働力調査結果 政府統計の総合窓口「e-Stat」統計表 詳細集計 第I-5表, <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/Xlsdl.do?sinfid=000031367724>. (2016年9月20日)
- 田部井明美 (2001). SPSS完全活用法—共分散構造分析 (Amos) によるアンケート処理— 東京図書
- 田中道弘・上地勝・市村國夫 (2003). Rosenbergの自尊心尺度項目の再検討 茨城大学教育学部紀要 (教育科学) (52), 115-126.
- 谷冬彦 (2001). 青年期における同一性の感覚の構造—多次元自我同一性尺度 (MEIS) の作成— 教育心理学研究, **49**(3), 265-273.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982). 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, **30**(1), 64-68. (2016年9月21日受稿, 10月28日受理)

## 資 料

## コミュニケーション力尺度の項目内容

\* は逆転項目

## [社交性]

初対面の人とでもすぐに打ち解けてしゃべれる

- \* 相手に遠慮しすぎて親しくなりにくい
- \* よく知らない人と話すときはとても緊張する
- \* 必要なことは言えるが、用件がなくなるとしゃべることがなくなってしまう

人と知り合うのが楽しみだ

- \* パーティなど大勢が集まる社交の場が苦手だ
- 初めての場でもスムーズに溶け込めるほうだ  
積極的に人に声をかけるほうだ

## [感情表現]

表情豊かに話すほうだ

- \* 感情表現が下手で、なかなか気持ちを伝えられない
- 声にも感情がこもるほうだ  
感情表現が豊かなほうだ  
感情をストレートに表現するほうだ  
視線や表情で気持ちを伝えることができる

## [自己主張]

理屈では人に負けない自信がある

- \* 自分の考えをわかりやすく説明するのが苦手だ
- ものごとを論理的に考えるほうだ  
人の気持ちを惹きつける話し方ができる  
自分の意見をはっきり主張するほうだ  
自分の意見やアイデアを理路整然と説明することができる

\* 人を説得するのは苦手だ

議論好きなほうだ

## [他者理解]

人から悩みごとを相談されるほうだ

- \* 人の気持ちを考えずに振る舞うところがある
  - \* 人の気持ちはよくわからないと思うことが多い
- 周囲の人たちの様子によく気がつくほうだ  
人の考えていることがわりと読めるほうだ

## [傾聴性]

人の話に根気よくつきあうほうだ

- \* 相手の立場に立ってものごとを考えることができる
- 内面を吐露する（告白する）暗い話や後ろ向きの話にもじっくりつきあうほうだ

\* 人の話をじっと聞いているのは苦手だ

愚痴の聞き役になることが多い

[自己開示]

自分をさらけ出して（全て見せて）つきあうほうだ

- \* 悩み事を人に話すことはない
- \* お互いのプライバシーにまで踏み込む話は好きでない
- \* 自分の生い立ちやこれまでの経験を人に話すことはない
- \* プライベートな話を持ち出されるのは好きでない