

---

---

研究ノート

---

---

キャリア自律における職業価値観の意味

道谷 里英<sup>1)\*</sup>

【要 旨】

現代社会では、労働者が組織に依存することなく、自らの力でキャリアの安定性と一貫性を維持・向上させることが求められる。本稿では多様なキャリア理論の中で重要な位置を占めてきた職業価値観に注目し、先行研究をもとに現代的な課題を検討した。その結果、以下3点の課題が明らかになった。第一に、愛他性を取り入れたキャリア支援の必要性である。愛他的価値観の視点から職業価値観を見直すことで、他者や社会への貢献を重視して働く人々の考えを反映させることができる可能性がある。第二に、職業価値観の測定において、質的手法を組み合わせる必要性である。第三に、キャリアの自律に影響を与える要因や、職業価値観が明らかになるメカニズムの検討が必要である。今後はより詳細な文献調査を行うとともに、実証研究を通じて、職業価値観の再定義と測定方法の開発を行う必要がある。

キーワード：キャリア自律、職業価値観、愛他的価値観

---

---

Research Notes

---

---

Implications of work values for career self-reliance

Rie MICHITANI<sup>1)\*</sup>

【Abstract】

In contemporary society, workers need to maintain and enhance stability and consistency in their careers on their own, without relying on organizations. Consequently, work values have occupied a crucial place in diverse career theories. This paper focuses on work values as one perspective to support career self-reliance and reviews contemporary issues based on previous studies. As a result, three research issues were identified. First, career support should incorporate altruism. Rethinking work values from the perspective of altruism may reflect a change in working people's emphasis on contributing to others and society. Second, qualitative methods should be combined in the measurement of work values. Third, the factors influencing career-reliance and the mechanisms by which work values should be clarified. In addition to conducting a more detailed literature review, a redefinition of work values and development measurement methods through empirical research are necessary.

**Key words:** career self-reliance, work values, altruism

---

<sup>1)</sup> 順天堂大学・国際教養学部 (Email: r-michitani@juntendo.ac.jp)

\* 責任者名：道谷 里英

[2022年9月14日原稿受付] [2022年11月25日掲載決定]

## 1. 問題と目的

グローバル化や経済・産業動向の激しい変化、そして Covid-19 の感染拡大が、働くことにまつわるこれまでの前提を変化させている。最近では NTT グループが国内のどこからでも自由に居住し勤務できる制度を導入すると打ち出す (日本経済新聞, 2022) など、急速に普及したリモートワークを活用して場所を問わない働き方を選択できる仕組みを導入する企業が増加している。勤務地だけでなく組織に縛られない柔軟な働き方として、副業・兼業を認める企業は約 2 割にのぼる (日本経済団体連合会, 2020)。こうした動きは、働く人が自らのキャリアにおける安定性や一貫性を組織に頼らず、自らの力で維持する必要性を高める。一方で、人生 100 年時代となり生涯にわたる学びが必要であるにもかかわらず、学習しない日本の社会人の実態も明らかにされている。パーソル総合研究所 (2019) によれば、勤務先以外での学習や自己啓発について「特に何も行っていない」が日本は 46.3% であり、14 の国・地域の中で最も割合が高い。働く人の「キャリア自律」は 1990 年代よりその必要性が提唱されてきたが、今改めて注目を集めている。キャリア自律とは堀内・岡田 (2009) によれば「自己認識と自己の価値観、自らのキャリアを主体的に形成する意識をもとに (心理的要因)、環境変化に適応しながら、主体的に行動し、継続的にキャリア開発に取り組んでいること (キャリア自律行動) (p.16)」と定義される。キャリア自律は日本の労働政策における重要な柱の一つでもある。第 11 次職業能力開発計画の方針の一つとして「労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進」が示されている (厚生労働省, 2021)。

このようなキャリア自律の要請を、働く個人はどのように受け止めているのだろうか。リクルートマネジメントソリューションズ (2021) によれば、「自律的・主体的なキャリア形成への期待を会社から感じる」と回答した若手・中堅社員は全体の 3 分の 2 に上る。自分の価値観

に基づいてキャリア選択することが重要だと考える者の割合も 6 割を超えていた。パーソル総合研究所 (2021) による社会人 1 万人を対象とした調査によれば、キャリア自律の平均得点は 3.13 点 (5 点満点) であり、年代別には 20 代が最も高く、40 代にかけて低下する傾向がみられた。20 代の若手社員においてキャリア自律に積極的に取り組もうとする姿勢が見て取れるものの、働く全ての世代に浸透しているとは言い難い。

キャリアに関わる心理学の領域では、価値観は人々の生活の基盤となる意味を持ち、キャリアを形成する上で重要な課題として表れるもの (Savickas, 2014) とされる。そこで、本稿ではキャリア形成における自律を求める動きに対応した支援の充実に資するよう、キャリアの心理学において古くから重視されてきた価値観の現代的意味を検討するため、キャリア自律および職業価値観に関連する文献研究を通じて今後の研究課題を明らかにすることを目的とする。

なお、キャリア自律を強調することは、特定の価値観を押し付けることにならないかという懸念があるかもしれない。しかし社会の変化の中で、現実を生き延びる上で自律的な行動の必要性が高まっていることもまた指摘されている (堀内・岡田, 2009; 荒木, 2021)。そのため本稿では自身の価値観に基づいて、意味や意義を感じながら自律的に働くことは望ましいことであるという前提のもとで検討を進めていく。混乱を避けるために価値観の一つとしての自律を表す場合は「自律性」とし、キャリア自律などの行動的側面を表す場合は「自律」もしくは「自律的行動」と記す。

## 2. キャリア形成における自律とその影響要因

キャリアに関する心理学的研究において、キャリアを自律的に形成することの重要性は 1990 年代より強調され今に到る。Hall (2002) が提唱したプロティアン・キャリアがその代表例である。プロティアン・キャリアとは、心理的な

成功を追求するために、自己決定力を発揮し内発的な価値に焦点を当てることを特徴とするもので、キャリアに対する主体的な志向、すなわち自己主導的 (self-directed) で内発的価値観 (intrinsic values) によって導かれるものである (Hall, 2002)。同様の概念としては、キャリア・セルフマネジメント (King, 2001) やキャリアコンピテンシー (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2013) がある。キャリア形成における自律は、従業員 (キャリア、仕事、人生の満足度など) と組織 (パフォーマンス、コミットメントなど) の両者にとって望ましい成果をもたらすことが確認されている (Hall, Yip, & Doiron, 2018)。

それでは、キャリア形成における自律を促す要因は何だろうか。成人前期を対象としてプロティアン・キャリア指向性 (protean career orientation) の発達を質的に検討した Sargent & Domberger (2007) によれば、プロティアン・キャリア指向性を持つ人は、仕事における何らかの「拒絶」を通じて、現実と価値観、キャリア目標、計画からなるイメージ (自身についての知識の蓄積) との整合性が吟味され、批判的内省と意思決定のプロセスを経験していた。自分の価値観と相容れないキャリア目標や計画が除外され、最適な選択肢を選ぶという意思決定の過程は「イメージの侵害 (image violation)」と名付けられた (Sargent & Domberger, 2007)。堀内・岡田 (2016) はキャリア自律の促進要因について実証的な検討を行い、仕事経験からの学び、上司や社内外の人間関係とともに、転職経験、すなわち「これまでの仕事経験と大きく異なる転職・異動、大きな役割上の変化、自己変革をせまられるような仕事上の変化など (p.77)」がキャリア自律の心理的要因を介してキャリア自律の行動要因に影響を与えることを見出した。自律に影響を与える要因に関する研究はまだ十分に蓄積されていないことが指摘されており (Hall, Yip, & Doiron, 2018)、今後の研究課題である。しかし上述の先行研究に示されたよう

に、自らの価値観が脅かされるような経験や転職経験を通じて、自身の価値観を再認識し、それを大切にしたい意思決定を行うことが、キャリアの自律を促す要因の一つであると言えるだろう。

### 3. キャリア形成における価値観の意味

キャリア形成に関連する価値観は、職業価値観 (work values) と呼ばれ、「個人が仕事という役割を通じて、満たされるべきと考える価値観」と定義される (Brown, 1996, p.37)。Super, Savickas, & Super (1996, p.138) によれば、「価値観は目的意識をもたらすものであり、人生において意味の中心となる場所や欲求を満たす場所、興味を表現する場所へと個人を導く星のような役割を果たす」という。職業価値観は、キャリアに関する理論の中で重要な位置を占めてきた。社会認知的キャリア理論 (Lent, Brown, & Hackett, 2002) では、学習経験や自己効力感に基づいて形成された結果期待 (outcome expectations) として価値観が組み込まれている。ミネソタ職業適応理論 (Lofquist & Dawis, 1984) においては、個人側の要件の中心として労働者のニーズや価値観が置かれており、それらと職場環境が提供する強化因子との関係によって職務満足度が決まるとされる。Brown (2002) による価値観を土台とした職業選択の理論では、職業選択とその結果の主要な要因として、文化的価値観と職業価値観が示されている。

一方、キャリアの意思決定や満足度に影響する個人要因には、欲求、興味といった近接概念もある。こうした概念と価値観はどのような関係にあるのだろうか。Super, et al (1996, p.138) によれば「価値観は求める質や目標を示し、興味は価値が追求される活動や対象を示すため、興味よりも根源的なものである」という。つまり、価値観は欲求を満たす行動への方向付けとなるものであり、具体的な職業への興味の源泉であると言えるだろう。Savickas (2014) が指摘するように、価値観は欲求や興味とともにキャ

リア行動における動機づけ要因 (motivational construct) として重要な位置を占める。

#### 4. 職業価値観の内容と測定方法および課題

実際のキャリア形成支援においては、個人が自らの価値観を把握し、明確化する適切な方法が必要である。職業価値観を明らかにするためにこれまで様々な測定尺度が開発されている。多様な国々で翻訳され最も広く用いられているのは、Nevill & Super (1989) による Values Scale (VS) で 21 尺度から構成される。その他にはミネソタ価値観測定尺度 (Minnesota Importance Questionnaire: MIQ, Rounds, Henley, Dawis, Lofquist, & Weiss, 1981) があり 21 尺度から構成される。近年では、Schwarz (1994) の 10 の価値観 (SVS: Schwartz Value Survey) を職業領域に応用した尺度も作成されている (Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri, & Schwarz, 2017)。日本においては、江口・戸梶 (2010) による労働価値観尺度がある。江口・戸梶 (2010) は、先行研究において職場や同僚への愛他的価値観が見過ごされてきたことを踏まえて尺度を開発した。これらの尺度を一覧化したものが表 1 である。

さらに近年、愛他的価値観に注目したキャリア支援のあり方が提唱されている。Rottinghaus & Andrews (2014, p.269) は、「愛他性 (altruism) は人を支援する職業を目指すクライアントだけでなく、私たちの世界をより良くするための方法を考えるすべての人にとって、大きな注意を払うべきものである」と指摘する。愛他的価値観を持っていればすべての人が支援職に興味を持つという意味ではなく、様々な興味の選択がありうる。クライアントの希望の背景にある愛他的価値観に注目することで、本人にとってより意味あるキャリアを見出す手掛かりになると考えられる。愛他的価値観への注目は、近年増えている社会的起業家や NPO 法人で働くことを希望する人々のキャリア志向を従来のキャリア理論では捉えきれないという指摘 (李,

2016) と軌を一にする。SDGs などグローバルな社会課題への関心の高まりは、他者や社会への貢献意識の表れであり、人々の働く価値観にも影響を与えると考えられる。しかし従来の価値観尺度では、他を利することに価値を置くという概念は、「愛他性」という一尺度に表現されるに留まる。自分が満足するだけでなく、他者をどのように満足させたいのか、社会にどのように貢献したいのかという視点から職業価値観を再定義する必要があるのではないだろうか。その点で、Schwarz (1994) の SVS は「自己超越」が上位価値として示され、下位価値として複数の価値観が提示されており、職業価値観を捉え直す手がかりとなると考えられる。

職業価値観の測定方法においては、従来の質問紙法による定量的なアプローチだけでなく、定性的なアプローチも提案されている。質問紙法は価値観を予め設定し、その中から選択・判断させる形式の測定方法である。Savickas (2014) によれば質問紙法は宣言された価値 (declared values) を測定しているが、インタビュー形式の定性的な方法では実行された価値 (operative values) をとらえるため、具体的な経験にもとづいて価値観を検討できると述べている。実際、Andrews, Mellenthin, & Rottinghaus (2009) は価値観に注目したアセスメントとして表 2 にあるようなインタビュー項目を開発した。このアセスメントでは、予め価値観のカテゴリーを提示しないため、クライアントはキャリア意思決定プロセスに影響を与えている価値観を自由に表現することができる。これまで自分の価値観に気づいていなかったクライアントにとって、キャリアを追求する重要な理由に自分でラベル付けすることは、エンパワーメントにつながるという。

より主体的・自律的な行動を促進するためには、キャリア形成支援過程を通じたクライアントへのエンパワーメントが重要である。自身の経験を言語化できない場合には、価値観リストの中から重視するものを選ぶ方法は有効である

表 1. 職業やキャリア領域で用いられている価値観尺度

ミネソタ価値観測定尺度 (Dawis & Lofquist, 1984) <sup>1)</sup>	Values Scales (Nevill & Super, 1989) <sup>2)</sup>	Schwartz Value Survey Schwartz (1994) <sup>3)</sup>	労働価値観 江口・戸梶 (2010)
達成感 能力の活用 達成	能力の活用 達成 人間的成長	達成 (自己増進)	達成感 自己の成長
地位 昇進 承認 権威 社会的地位	昇進 権威 社会的評価	権勢 (自己増進)	社会的評価
快適さ 活動 独立性 多様性 報酬 安定性 働く環境	身体的活動 多様性 経済的報酬 経済的安定性 ライフ・スタイル 働く環境 危険性 肉体的能力	快楽 (自己増進/変化への開放性)	経済的報酬
愛他性 同僚 社会的奉仕 道徳的価値観	社会的交流 社会的関係 愛他性	普遍 (自己超越) 慈悲 (自己超越)	社会への貢献 同僚への貢献 所属組織への貢献
安全性 企業方針 スーパーヴィジョン (対人関係) スーパーヴィジョン (技術面)		調和/伝統 (保存) 安全 (保存)	
自律性 創造性 自律性 責任	創造性 自律性 美的追求	刺激 (変化への開放性) 自主独往 (変化への開放性)	

1) 日本語訳は労働政策研究・研修機構 (2012) によるものを用いた。

2) 日本語訳は三川 (1991) を用いた。

3) 日本語訳は、坂野・武藤 (2012) を用いた。なおカッコ内は上位価値を表す。

う。しかし、数多くの経験を積んだクライアントであれば、自ら価値観に名前を与える機会を意図的に提供することによって、主観的な意味づけが促され、自律的な行動の発揮につながると考えられる。

## 5. まとめと今後の課題

本稿では、現代社会において自律を支援する一つの視点として職業価値観に注目することの意味を再確認し、先行研究に基づき測定内容お

よび方法に関する今後の研究課題を検討した。検討の結果、以下の3点の課題が明らかにされた。第一に、愛他的価値観を取り入れたキャリア支援の必要性である。Rottinghaus & Andrews (2014) による検討はあるものの、まだ十分な研究・実践が蓄積されているとは言えない。愛他的価値観の視点から職業価値観を捉えることで、働く人々がキャリアを通じて実現したい価値観をより認識・表現しやすくなり、働く意味を見出し、自律的な行動につながるのではない

表 2. 社会的認知キャリア理論に基づく愛他的な動機を探索する質問項目

- あなたが過去に人助けをしたときの例を教えてください。
- この人助けの経験があなたにとって特に重要だったことは何ですか？
- なぜ、愛他的価値観や人助けをすることがあなたにとって重要なのですか？
- あなたの愛他的価値観はどこから来ていると思いますか？
- あなたが他人を助けたいと思う気持ちは、あなた自身のどのような側面（社会的・文化的アイデンティティなど）から形成されてきたと思いますか？
- あなたの人生で、他人を助けたいと思うようになったロールモデルやメンターは誰ですか？
- そのロールモデルやメンターは、あなたの価値観やあなたにとって大切なものにどのような影響を与えましたか？
- あなたは愛他的価値観を、現在および将来のキャリアプランにどのように取り入れようと考えていますか？
- 愛他的価値観をすでに実践していたら、それはどのような方法ですか？
- キャリアにおいて、「人を助ける」という目標を達成するために、どのような障壁に遭遇することが予想されますか？
- あなたが「人を助ける」という目標を達成するために、誰があなたをサポートしてくれますか？
- これらの支援者と障壁を考慮した上で、あなたは自分のキャリアにおいて他者を助けることができると、どの程度確信していますか？なぜそう思うのですか？

出典 Andrews, Mellenthin, & Rottinghaus (2009) をもとに作成された Rottinghaus & Andrews (2014, p.282) の一部を筆者が翻訳して引用

かと考えられる。

第二に、価値観の測定に定性的手法を組み合わせることで、自律的行動を促す可能性が示された。質問紙による価値観の測定は、多くの人に共通する一般的な価値観に焦点を絞るため、職業や職場との適合を予測するうえでは有効である。しかし、予め価値観が示されることは制限にもなる。自由に自らの価値観に名前を付けて表現することによる、自律的行動への影響を検討する必要がある。また、定性的手法の有効性の検討とともに、見出された価値観と、実在する仕事や職業とを関係づける支援方策の検討が必要である。

第三に、キャリアの自律に影響を与える要因のさらなる検討である。先行研究より転機となる経験の重要性が示された。転機経験が自らの価値観を自覚するきっかけとなり、それを重視した行動をとるようになることが示唆されたが、そのメカニズムは十分に明らかにされていない。また裏を返せば、経験の乏しい段階では、価値観を十分に認識することができないことも示唆している。今後は、他の分野の価値観（例えば道徳観など）の発達研究も踏まえた、職業やキャリア領域の価値観の形成・認識の形成メ

カニズムの検討が必要である。

本稿では、職業やキャリア領域における価値観に焦点を当てて文献を通じた検討を行ったが、包括的なレビューには至っていない。今後さらに詳細な文献研究を行うとともに、実証的検討を通じた職業価値観のとらえ直しや測定手法の開発が望まれる。

#### 引用文献

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development, 40*(3), 245-267.
- 荒木淳子 (2021). 『企業で働く個人の主体的なキャリア形成を支える学習環境』晃洋書房.
- Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. In D. Brown & L. Brooks. (eds.), *Career choice and development* (3rd ed. pp. 337-372). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. (2002). The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction, and

- success: A theoretical statement. In D. Brown (ed.), *Career choice and development* (4th ed. pp. 465-509.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schwartz, S. H. (2017). The WVal: A new measure of work values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 405-422.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2010). 「労働価値観測定尺度の開発」『産業・組織心理学研究』第23巻, 第2号, 145-154頁.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. CA: Sage.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 129-156.
- 堀内泰利・岡田昌毅 (2009). 「キャリア自律が組織コミットメントに与える影響」『産業・組織心理学研究』第23巻, 第1号, 15-28頁.
- 堀内泰利・岡田昌毅 (2016). 「キャリア自律を促進する要因の実証的研究」『産業・組織心理学研究』第29巻, 第2号, 73-86頁.
- King, Z. (2001). Career self-management: A framework for guidance of employed adults, *British Journal of Guidance & Counselling*, 29, 65-78.
- 厚生労働省 (2021). 「第11次職業能力開発計画」.
- Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55, 168-178.
- Lent, R. W., Brown, D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development*. (pp. 255-311). John Wiley & Sons.
- 三川俊樹 (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』第24巻, 第1巻, 27-36頁.
- Nevill, D. D. & Super, D. E. (1989). *The values scale: theory, application, and research manual*. Consulting Psychologists Press.
- 日本経済団体連合会 (2020). 「2020年労働時間等実態調査」. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/081.pdf> (情報取得日, 2022年9月10日)
- 日本経済新聞 (2022). 「NTT、居住地は全国自由に 国内3万人を原則テレワーク」『日本経済新聞』2022年6月18日 <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUC162KR0W2A610C2000000/> (情報取得日, 2022年11月13日)
- パーソル総合研究所 (2019). 「APAC 就業実態・成長意識調査」. [https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/apac\\_2019.html](https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/apac_2019.html) (情報取得日, 2022年9月10日)
- パーソル総合研究所 (2021). 「従業員のキャリア自律に関する定量調査」. [https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/career\\_self-reliance.html](https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/career_self-reliance.html) (情報取得日, 2022年9月10日)
- リクルートマネジメントソリューションズ (2021). 「若手・中堅社員の自律的・主体的なキャリア形成に関する意識調査」. <https://www.recruit-ms.co.jp/research/inquiry/0000001018/> (情報取得日, 2022年9月10日)
- 李超 (2016). 「利他的キャリア選択」『経営研究』第66巻, 第4号, 89-106頁.
- Rottinghaus P. J., & Andrews, S. M. (2014). Exploring altruistic motives in career counseling. In M. Pope, L. Y. Flores, & P. J Rottinghaus (Eds.), *The role of values in careers* (pp. 269-286). IAP.
- 労働政策研究・研修機構 (2012). 「職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討—」『労働政策研究報告書』

No.146.

Rounds, J. B., Henley, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire: A measure of needs and values*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Department of Psychology.

坂野朝子・武藤崇 (2012). 「「価値」の機能とは何か：実証に基づく価値研究についての展望」『心理臨床科学』第2巻, 第1号, 69-80頁.

Sargent, L., & Domberger, S. R. (2007). Exploration of the development of a protean career orientation: values and images violations.

*Career Development International*, 12, 545-564.

Savickas, M. L. (2014). Work values: A career construction elaboration. In M. Pope, L. Y. Flores, & P. J Rottinghaus (Eds.), *The role of values in careers* (pp. 3-19). IAP.

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks. (eds.), *Career choice and development* (3rd ed. pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass.