

# 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

中 寫 剛

(千葉経済大学准教授)

本稿では、言語学や哲学の分野における「とりあえず」概念に着目し、「とりあえず定職に就きたい(公務員になりたい)」という不鮮明な理由で入職した層の潜在意識(以下、とりあえず志向)について、若手公務員の個票データを用いて実証的に捉え直した。とりあえず志向を抱く若者の中の相違を探索した上で、とりあえず志向が職業キャリア形成に与える影響を統計的に考察した。その結果、以下の4点が明らかになった。①とりあえず志向層には、安定志向が強く、希望職種が比較的鮮明な第2子以下の者が多いという特徴がある。②経済学でも主要な論点である時間選好の観点からは、公務員就業に対するとりあえず志向は「いち早く安心したい」という性急さや「なれば良い」「何となく」という曖昧な意識からではなく、むしろ受験準備期間内に自己と対峙する中で生じやすい。③職業キャリア意識の形成については、「公務員=安定」に基づくとりあえず志向の影響が大きい。④とりわけ、「次のステップになる」という時間的順序を選択する意識から生じるとりあえず志向が職業人生の道筋や将来ビジョンを明るくする効果をもつ、という点が統計的に有意であると認められた。こうした結果は、自己の道を自ら選択するという「とりあえず」に基づく行動特性が多様かつ就職困難な時代を若者が自覚的に生き抜くための手がかりになり得ることを示唆している。

【キーワード】労働経済、職業教育・進路指導、労働者意識

### 目 次

- I 本研究の目的
- II 先行研究から導かれる仮説
- III 使用データ
- IV 分析枠組みと推定モデル
- V 推定結果
- VI まとめ

### I 本研究の目的

若年労働市場を取り巻く環境は依然として厳しい状況にある。文部科学省『平成23年度学校基本調査(確定値)』によれば、2011年度の大学生の就職率は61.6%であった。こうした景気低迷による将来に対する雇用不安の拡がりから、わが

国では若年層における安定志向の高揚や就業意識の多様化がたびたび指摘されてきた(日本放送協会放送世論調査所編1979;日本労働研究機構2001a;鈴木2007;労働政策研究・研修機構2008)。

一方、荻谷・本田(2010)は「1997年の就職協定廃止による大卒就職の自由化は上位層の大学群のみで就職活動の早期化や活動量の増加をもたらした」と指摘し、学校間格差を危惧する。こうした現状は、荻谷(2001)・寺澤(2012)らが指摘する同一学校種内の階層化からも、複眼的な視点で若年就業を捉えることの重要性を示唆している。例えば、日本経済新聞社(2009b)が報告する「中位層以下を中心として、就職活動期間の長期化により内定先の確保を優先する余り、“不安定な雇用(precarious employment)”をとりあえ

「ず選択するという事態」は若者の今日的就業の特徴を窺わせる<sup>1)</sup>。いわば消極的な就業意識とされる「とりあえず」に目を向けることは、多くの不安や困難を抱える昨今の若者の就業状況を現実に即してアプローチすることになるだろう。なぜなら、「とりあえず」の頻回な使用は、若者の日常生活の中に無意識のうちに深く浸透していることを表しており、活用場面の汎用性は、生活全般への影響度の大きさと考えられるからである。にもかかわらず、その実態が明確でないことから、自らの職業や進路を選択する場面における「とりあえず定職に就く」という一見、曖昧で中途半端に思われる就業意識に注目する。このような若者の生活実態を顧みる検討を通して、とりあえず志向がもたらす自律的なキャリア形成への糸口を見出すことに繋げたい。

そこで、本稿では若手公務員の個票データを用いて、とりあえず志向を抱く若者の中の相違を探索した上で、とりあえず志向が職業キャリアに対する意識の形成にどのような影響を与えるかについて統計的に明らかにすることを目的とする。

本稿の構成は以下の通りである。次節では、先行研究に基づき、とりあえず志向の発生原因に関する仮説を構築する。Ⅲでは、本稿の使用データを説明する。Ⅳでは、分析枠組みを提示し、仮説の検証に基づいて推定モデル及び説明変数を選定する。Ⅴでは、とりあえず志向の規定要因、及び、とりあえず志向と職業キャリア形成との関連について統計的に検証する。最後に、Ⅵでは、結果の要約と今後の研究課題を言及する。

## Ⅱ 先行研究から導かれる仮説

とりあえず志向に焦点化した実証的研究は管見の限りこれまで見られないため、本章では関連のある言語学・哲学・労働経済学等の既存研究をひもときつつ、若者の実態に即した視点から職業志向性の特徴にアプローチする。

### 1 曖昧さ・優柔不断・モラトリアム

通常、人が人生の分岐点において自ら職業や進路を選択する場合、タイムリミットが存在す

ることが多い。たとえば、上西(2002)はフリーターからの脱却を困難にする要因として、「とりあえず」「いつか」という移行経路における目標の曖昧さを挙げる。これは、日本労働研究機構(2000)が指摘するモラトリアム型のフリーターと類似しており、こうした暫定的な進路選択や最終的な意思決定の先送りのことを、入不二(2002)は「変化から身をかわしつつ、変化に身を晒すあり方」と哲学分野から説明する。一方、言語学分野のLauwereyns(2002)は、日本語表現の曖昧さ(hedge in Japanese)の典型例として、「とりあえず(for the time being)」を取り上げ、若年世代による多用化・多義化の傾向を指摘する。これらの研究から次の第1の仮説が導かれる。

仮説① とりあえず志向層ほど逼迫度は低い

### 2 進路選択(能動的選択 vs 受動的選択)

次いで、リクルート(2000)は、フリーターへの移行過程におけるとりあえず志向に注目し、夢を追うこともなく、就職を目指すわけでもない「とりあえずフリーター」の存在が高卒者に顕著であると述べる。なかでも、自分の自由時間の確保を優先するために積極的にフリーターを選択したタイプと、「やりたいことが見つからない(暗中模索型)」「何から始めればよいか分からない(足踏み型)」「就職や進学に失敗した(結果フリーター型)」等、仕方なくフリーターになったタイプに二分されるという。日本労働研究機構(2001b)のフリーターの三類型に従えば、前者が夢追求型(能動的選択タイプ)、後者がやむを得ず型(受動的選択タイプ)に該当する。とりわけ、Derr(1980,1986)は安定志向(getting secure)をキャリア形成における重要な志向性として論じているが、日本経済新聞社(2009b)では「超売り手市場といわれた2009年度新卒採用時から就職難へ様変わりが、明確な目標が持てない若者の間で喪失感や焦燥感を生み“とりあえず安定的な職業につきたい”という若者を増大させている」と受動的選択の背景要因に注目している。すなわち、社会経済状況等の外的要因が若者の職業志向性に与える影響は少なくないと考えられる。よっ

て、これらの類型化と背景要因に基づき、次の仮説を提示する。

- 仮説② 特定職種への就業意識が強いほどとりあえず志向は高まる
- 仮説③ 本意の就業ではない場合もとりあえず志向は高まる
- 仮説④ とりあえず志向者ほど志望動機は「安定している」という理由が強くなる

仮説②は能動的選択、仮説③④は受動的選択に準じた仮説である。仮に、とりあえず志向者が公務員志望の場合、「とりあえず公務員になりたい」となる<sup>2)</sup>。この解釈には、「何が何でも公務員になりたい」という能動的な職業選択の場合もあれば、「不本意ながらも（安定的という理由で）公務員になる」という受動的選択の場合もある。但し、いくら前者のような能動的選択であっても、「入職後の職務は問わないが」という条件が付随するなら就業意識は決して高いものとは言えない。逆に、後者のように入職時は不本意であったとしても定期異動等で自己の適性を見出し天職だと思ふことができれば、結果的に不本意就業とは言えなくなろう<sup>3)</sup>。このように多様な解釈が可能であることから、同一自己を時間軸上の異時点間に置いて捉える時間的要素の視点が「とりあえず」の解釈には重要であると言える。

### 3 時間的要素（時間選好性 vs 時間順序の選択性）

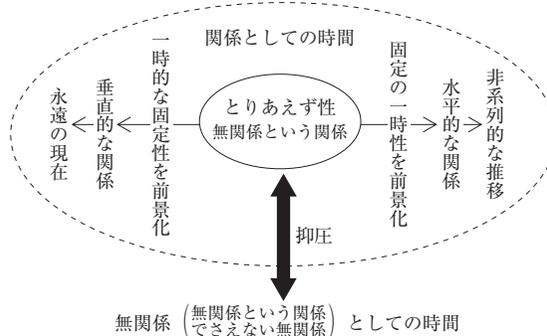
「とりあえず」そのものを語源から捉えた研究は、既述の言語学分野や哲学分野に存在し、言葉の意味付けや多義性が注目されてきた。たと

えば、言語学分野では、長塚（2000）や葉（2004）が、時間副詞として「とりあえず・たちまち」を捉える。とりあえずは、語源である「取るものも取り敢えず」に由来し、元来「瞬間性・性急さ（＝時間選好性）」の意があり、現代的用法では「持続性・リラックス感（＝時間順序の選択性）」というニュアンスが含まれるという<sup>4)</sup>。具体的には、前者には少しでも早く安定した職業に就きたいという不安からの解放の意味合いが強く、後者では将来の変化（離転職）の可能性を残しながらも一時的に就業可能な職業に身を置くという意味合いになる<sup>5)</sup>。こうした大きく解釈が異なるとりあえず志向のもたらす影響へのアプローチは、時代に適合した若者の就業実態へ接近し、正しい支援の在り方を考える契機になり得る点で意義深い。

また、入不二（2000, 2002, 2003）は「とりあえずの本質が時間の問題である」とする。過去と未来の時間順序は現在の思考経験の中で行われるものであり、過去も未来も現在の内側に介在するひと繋がり時間の表象と解し、時間的概念と捉えている<sup>6)</sup>。

つまり、図1に示されるように、「とりあえず性」を完全に消し去ることは論理的に不可能とされ、無時間的な「永遠」と流動的な「推移」という両限界は「とりあえず性」の抑圧を徹底することで初めて出現するものとされる<sup>7)</sup>。こうした形而上学的な解釈からも、「とりあえず」は日々の暮らしや就労における曖昧さや不完全さの一部分を包摂しながら、常に我々の日常生活と不可分の関係にあると認識できる。

図1 「とりあえず性」の概念図



出所：入不二（2002：p.277）。

その他、欧米研究では、就労の不完全さについて、早期離職問題の議論を巡って「つなぎ労働 (Bridge Work)」として研究蓄積がある。なかでも、Heindel, Adams, and Lepisto (1999) は、民間部門において、つなぎ労働の経験が所得満足の低下や勤続年数の短縮を招くとし、国公立大学教員を分析対象とした Kim and Feldman (2000) は、退職時点における稼得率の低下要因としてつなぎ労働を捉える。しかし、キャリア形成への影響まで具体的に言及されておらず、また、日本人を対象とした研究も十分とは言えない。

以上の関連研究の含意は、過去と現在における雇用環境の状況と将来見通しへの影響であろう。ここから次のような仮説が導かれる。

仮説⑤ (就職難等による) 雇用不安が大きいほどとりあえず志向は高まる

仮説⑥ 将来への期待が大きいほどとりあえず志向は高まる<sup>8)</sup>

仮説⑤は長塚 (2000) や入不二 (2003) が指摘する語源に近い用法である「時間選好性」、仮説⑥は長塚 (2000) における現代的用法である「時間順序の選択性」を応用した仮説である。

#### 4 不安定な安定化 (無意識的 vs 意図的)

日本経済新聞社 (2009a) は、非正規雇用者の増大に伴い、雇用形態の違いによる身分保障に関する様々な問題が若者の将来不安を煽る状況を報告する。一方、人生における不安定な過渡期 (トランジション) こそが重要であると提唱する Schlossberg (1981) は逆説的であるが注目に値する。それは、本研究の関心に照らし合わせると、過度の「安定」志向が「安心」志向になることが、自己と深く対峙する機会や転機に恵まれない状況へと導くからである。また、長塚 (2000) の「とりあえずは心理に支配される副詞 (話し手の心理が使い分けの基準をもたらず副詞)」という指摘は、雇用形態による安定・不安定の枠を超えて、本人のキャリア意識に基づいた不安定な安定化として「とりあえず就業 (定職に就く)」という行為を捉えることができよう。但し、この不安定な安定化にも、無意識な場合と意図的な場合があることに注意を要する。たとえ

ば、長嶋 (1981) が指摘する「とりあえずはある最低限の規準を満たしている」という意味合いが強い場合、すなわち、大きな拘りもなく雇用形態が安定的という理由だけで定職に就く場合は前者の無意識的な不安定な安定化になろう。一方、森田 (1989) や入不二 (2003) が指摘する「十分でない行為にそれなりの意義を認め、後で再び行う予定 (意志的行為)」の状況、すなわち、将来を見越して離転職を繰り返すような、計画的・戦略的に定職に就く場合は後者の意図的な不安定な安定化になると把握できる。

ここでの既存研究の視点の相違より、次の2仮説を導き出すことができる。

仮説⑦ 入職時における「何となく公務員」という意識が強いほどとりあえず志向は高まる

仮説⑧ 入職時の満足度が低くても将来につながる場合にはとりあえず志向は高まる

仮説⑦は無意識的な不安定な安定化、仮説⑧は意図的な不安定な安定化を応用した仮説である。

### III 使用データ

#### 1 調査概要

本稿で使用するデータは、筆者が独自に実施した『若手公務員の就業意識調査 (個人調査)』により収集した。本調査は、2011年5～8月に全国43都道府県 (一部、東日本大震災被災地域を除く) の市役所区役所等 (236箇所) の入職15年目までの若手職員を対象に郵送法 (スノーボールサンプリング法<sup>9)</sup>) 及び電子メール法により実施した。サンプル数は、配布数6181、有効回答数4015 (有効回答率64.9%) であった。質問項目は、公務員就職内定前後の意識が中心であり、内定前の意識が50問、内定後の意識が7問、現在及び将来の就業意識が7問である。なかでも、「公務員になろうと思った理由 (志望動機)」については、実務教育出版が2003～2005年に公務員受験講座の受講生を対象に実施したものと同一の選択肢を援用することで比較検討を可能とした。

2 分析対象

本稿の分析対象は一般行政事務職を中心とした地方公務員である（全体の約80%）。その理由として、中央省庁と地方公共団体での労働市場をめぐる事情が大きく異なるため、国家公務員は対象外としたことと、地方公務員の中でも、資格免許職や公安職（消防官）のように職務内容が明確な職種ではないほうが、無意識的かつ潜在的な意識に着眼する本稿の分析対象として適すると考えたからである。全サンプルのうち、「とりあえず公務員になりたいという意識はあったか」という設問（5件法）において、「5. かなりあった」「4. 少しあった」のいずれかを回答した1390人を「とりあえず志向層」として抽出した（全体の34.6%）。本稿では主にこのデータを用いるが、

コーホート別比較のために、「1. 全くなかった」「2. ほとんどなかった」「3. どちらでもない」のいずれかを回答した「非とりあえず志向層（2579人）」（無回答46人を除く）のデータも補完的に使用した。本分析で用いる変数の基本統計量は表1の通りである。

3 データの概観

ここでは、とりあえず志向の若者の特徴をみるために、とりあえず志向層と非とりあえず志向層のクロス集計結果を比較した（表1参照）。平均年齢は30歳前後で勤続年数が5年程度である。性別についても約65%が男性で性差はみられない。出生順位（第1番目）の割合も両グループでおおよそ50%と共通しており、親との同居率の差も軽微である。よって、出生順位との関連が予

表1 基本統計量

項目	とりあえず志向層 (n = 1,390)		非とりあえず志向層 (n = 2,579)		
	平均 (%)	S.D.	平均 (%)	S.D.	
年齢 (歳)	29.3	4.91	30.1	4.80	
勤続年数 (年)	5.1	4.31	5.6	4.33	
男性割合	66.9	47.1	63.8	48.1	
親との同居率	52.3	50.0	50.3	54.1	
出生順位 (第1番目)	47.5	50.0	50.9	50.0	
学歴区分	大学卒	66.5	47.2	65.0	47.7
	短大卒	8.2	27.4	8.6	28.0
	高校卒	19.5	45.7	19.0	39.2
職種	一般行政事務職	81.8	38.8	77.8	41.5
	技術職	7.0	25.8	8.9	34.2
	資格免許職	7.9	26.9	10.1	30.1
	公安職 (消防士)	4.0	19.3	3.9	19.4
内定志望順位	第1志望	70.8	45.5	76.1	42.7
	第2志望	17.6	38.1	15.4	36.1
	第3志望	7.9	26.9	4.4	20.5
	第4志望以下	3.7	13.3	4.0	14.0
勤務地	地元就職型	24.7	43.1	25.5	43.6
	Uターン型	41.0	49.2	42.8	49.5
	他出型	3.0	17.2	3.6	18.7
	Jターン型	20.1	40.1	16.9	37.5
転職経験	Iターン型	11.2	31.6	11.1	31.5
	なし	67.7	46.8	66.1	47.3
	あり (公務員→公務員)	5.1	22.1	4.6	20.9
	あり (民間→公務員)	27.3	44.6	29.4	45.6
民間就職経験	なし	52.9	49.9	49.1	50.0
	あり (在学中)	35.1	47.7	38.4	48.6
	あり (卒業後)	13.8	34.5	14.1	34.8
スクーリング	なし (独学)	56.1	49.8	61.8	52.8
	通学 (予備校等)	18.9	39.1	15.8	36.5
	Wスクール	9.8	29.7	8.6	28.1
	学内講座	15.2	36.0	13.9	34.6

資料出所：「若手公務員の就業意識調査」(2011)

想された勤務地（地元就職・Uターン）等も大差はみられない。

一方、とりあえず志向層では、第2～3志望順位者が25.5%と非とりあえず志向層より6ポイントほど割合が高く、民間就職活動の未経験者も52.9%と同様に4ポイントほど高くなっている。また、公務員予備校や専門学校への通学者（Wスクールを含む）の割合も28.7%と3～4ポイント程度高いことから、民間就職活動の経験がない専願者が不本意就業となる場合に多くなるという特徴が見受けられる。

しかしながら、Ⅱにおけるサーベイからも、入職時のとりあえず志向の解釈方法は多様であることが考えられ、早計な判断は慎まなくてはならない。また、本調査データには、調査時における「とりあえず」の意味づけが回答者の捉え方次第で大きく異なるという点で配慮する必要がある。そこで、本質問紙ではとりあえず志向の有無に関する単一質問ではなく、とりあえず志向を構成すると考えられる多角的な観点からの質問項目を設定することで、主観的な回答の回避に努めた<sup>10)</sup>。

## IV 分析枠組みと推定モデル

### 1 分析枠組み

本研究の目的を達成するためには、とりあえず志向が高かった若手公務員を抽出し、彼らに共通する特徴や職業志向性を明らかにする必要がある。しかし、職業や進路の選択にはさまざまな要因が複合的に絡み合って作用することが考えられる。よって、公務員進路選択に関する変数に関して、影響度の大きい変数に絞り込む操作を行ったうえで、とりあえず志向の規定要因を推定する。まず、進路選択に関する説明変数については、主成分分析を行って抽出する。本調査では、日本型ニートに着目する小杉（2004）の分析枠組みを援用して「就労面」「家庭面」「学校面」「環境面」の4つの次元から計43個の進路選択に関する質問を設定しており、この43項目の回答データを用いる。次いで、Ⅱの先行研究に基づいた仮説①

～⑧の検証を行い、とりあえず志向層の特性として有意な要因のみを説明変数に追加投入する。被説明変数には、本調査の「とりあえず公務員になりたいという意識はありましたか」という質問に対する順序尺度5段階の回答を用いるため、推定方法には順序プロビットモデル（Ordered Probit Model）を採用する（表5）。

このように、とりあえず志向層の顕著な特性を明らかにした上で、当該志向と職業キャリア形成の関連を探るために、AIC基準に基づくステップワイズ法により絞り込んだ説明変数を用いて、職業キャリア意識に関する推定式をプロビット推定する（表6）。

### 2 推定モデル

まず、とりあえず志向層のデータ（ $n = 1390$ ）を用いて、43個の公務員進路の選択要因（5段階尺度）について、主成分分析をしたところ、固有値が2.5以上の解は4つ得られ、4因子構造であることがわかった。それらに対応する固有ベクトルを回転させた回転後のベクトルは表2の通りである。主成分ごとに該当する項目の数をカウントする（たとえば、第2主成分であれば「勤務を継続しやすい」「安定している」「待遇が良い」「福利厚生面が良い」「いち早く安心したい」のうち、過半数の項目に該当する場合を「1」、半分以下の項目しか該当しない場合を「0」としてポイントを与える）ことにより、4つの進路選択要因を表すダミー変数を導入する<sup>11)</sup>。すなわち、「社会貢献志向（第1主成分）」「安定志向（第2主成分）」「安楽志向（第3主成分）」「家族志向（第4主成分）」である。

次に、本調査における上記以外の設問を利用してとりあえず志向固有の要因に基づく説明変数化を試みるために、仮説①から仮説⑧を具体的に検証する。

仮説① とりあえず志向層ほど逼迫度は低い

公務員採用試験には受験年齢上限（通常、大卒区分の事務系職種で30歳前後）が存在するため、公務員志望者の多くが準備期間中、時間的制約による焦りや不安感に直面する状況が容易に想像できる。時間的猶予は志望動機の成熟と無関係では

なかろう。

そこで、「公務員になることに対する逼迫度」に関する設問より、「なれば良い（なれるに越したことはない）」で、とりあえず志向層の2人に1人と回答が集中する一方、非とりあえず志向層では3人に1人であった（表3）。Levene 検定及び t 検定の結果、「採用試験に受ければいく」以外のすべてで両グループに有意差（1%水準）が認められたことから、入職前の公務員就業に対する逼迫度は非とりあえず志向層の方が高く、仮説①のとりあえず志向の高さと「なれば良い（なれるに越したことはない）」という志望動機の曖昧さとの関連が認められた。故に、「なれば良い」という回答を「1」、それ以外の回答を「0」としたダミー変数化を行い「希望的観測」変数として

推定モデルに投入する。

仮説② 特定職種への就業意識が強いほどとりあえず志向は高まる

仮説⑦ 入職時における「何となく公務員」という意識が強いほどとりあえず志向は高まる

希望職種の有無は入職時の就業意欲に当然ながら関わると考えられる。その意味で、特定の公務員職種への願望の強さ（仮説②）と「何となく公務員」という無執着な意識（仮説⑦）は相反するものと捉えられる。まず、仮説②については、「入職後の仕事内容は問わないがどうしても公務員になりたかった」という5段階で選択する設問では、とりあえず志向層（3.03）と非とり

表2 主成分分析による4成分（回転後）

設問：	第1 主成分	第2 主成分	第3 主成分	第4 主成分
「地方公務員進路の選択要因」				
人の役に立てる仕事ができる	0.581	-0.302	0.047	0.180
地域や地元を良くしたい	0.679	-0.418	0.078	-0.292
地元で恩返しができる	0.597	-0.278	-0.094	-0.022
町づくりや産業振興に関心	0.468	-0.151	-0.093	0.106
勤務を継続しやすい	0.407	0.540	-0.342	0.025
安定している	0.272	0.639	0.097	-0.016
待遇が良い	0.325	0.574	-0.083	-0.108
福利厚生面が良い	0.367	0.506	-0.382	-0.029
いち早く安心したい	0.184	0.401	0.466	-0.037
仕事を楽しそうである	0.008	0.303	0.451	-0.250
いち早く競争社会から抜け出したかった	0.122	0.259	0.411	-0.201
後を継ぐ必要性	0.161	0.037	0.227	0.454
親・家族を養う必要性	0.207	0.134	0.237	0.442
親・家族の世話をしながら働ける	0.273	0.076	0.227	0.426
親・家族からの強い勧め	0.131	0.124	0.066	0.424
固有値	6.48	5.05	2.76	2.69

注：1) 因子抽出法：主成分分析  
 回転法：Kaiserの正規化に伴うプロマックス法（6回の反復で回転が収束）。  
 2) 因子負荷0.40以上に網掛け。  
 3) サンプル数は1390。

表3 公務員になることに対する逼迫度

逼迫度	(単位：%)	
	とりあえず志向層 [n = 1,390]	非とりあえず志向層 [n = 2,579]
絶対になるしかない** (それ以外の選択の余地なし)	10.8	16.5
何が何でもなりたい**	19.9	24.1
なれば良い** (なれるに越したことはない)	48.5	33.3
採用試験に受ければいく	16.7	17.3
採用試験に受ければいくかどうかを考える**	3.5	6.9
わからない**	0.6	1.8

注：\*\*：p < .01, \*：p < .05  
 資料出所：表1と同じ。

あえず志向層 (2.48) の間で + 0.55 の微差が見られた。一方、仮説⑦の「なんとなく公務員が良さそうだったから (5段階尺度)」という設問では、とりあえず志向層 (2.97) と非とりあえず志向層 (2.01) との差が + 0.97 へと開き、有意差が見られた (5%水準)。故に、後者 (仮説⑦) の効果の大きさを考慮し、後者のみを選択した場合を「1」、前者のみまたは両方の場合を「0」とダミー変数化し、「希望職種の不鮮明度」変数として投入する。

仮説③ 本意の就業ではない場合もとりあえず志向は高まる

日本経済新聞社 (2011) より、内定志望順位、職種および勤務地 (地域) 等が内定公務員の本意度に関わることが分かる。しかし、仮説③については、「必ずしも本意ではないが安定的であるという理由で入職しよう (5段階尺度)」という設問でとりあえず志向層 (2.30) が非とりあえず志向層 (1.93) を + 0.37 上回るものの、両群とも平均値そのものが低く、統計的な有意差も認められなかった。故に、この仮説③に基づく変数化はしない。

仮説④ とりあえず志向者ほど志望動機は「安定している」という理由が強くなる

公務員志望者の多くは安定志向であるという通説がある (日本労働研究機構 2001; 山本 2009; 大原 2011)。表 4 より、とりあえず志向層で「①堅実で安定している」が 61.5% (第 1 理由と第 2 理由

の合算) と突出する。そこで、両群を Bonferroni 法による多重比較により調べたところ、とりあえず志向層の「①堅実で安定している」は非とりあえず志向層の「②公共のための仕事ができる」「④仕事内容に興味がある」「⑤自分の専攻が生かせる」との間でそれぞれ有意差 (5%水準) が確認された。よって、この通説はとりあえず志向の若者の間でより顕著であることが考えられた。しかしながら、前述の「安定志向 (第 2 主成分)」との多重共線性の問題を考慮して、仮説④に基づいた変数の投入は行わない。

仮説⑤ (就職難等による) 雇用不安が大きいほどとりあえず志向は高まる

本調査の「公務員となり、いち早く安心しなかった」という 5 段階の設問からは、とりあえず志向層 (3.47) と非とりあえず志向層 (3.57) で差異はなかった。しかし、類似の設問である「公務員試験を突破し、いち早く競争社会から抜け出したかった (5段階尺度)」では、とりあえず志向層 (2.44) に対し非とりあえず志向層 (1.93) と有意差 (+ 0.51) が見られた。しかし、ここでは前述の「安楽志向 (第 3 主成分)」と共通の設問を用いているため多重共線性の問題を生じる可能性がある。また、第 3 主成分の成分内には「仕事が楽そうである」が含まれており、既出の「希望的観測ダミー」と無関係でないことが考えられる。故に、有意であった後者の設問の時間選好性としての重要性を考慮し、本設問で「5. かなりあった」「4. 少しあった」のいずれかを選択した場合

表 4 公務員になろうと思った理由 (コーホート別)

	(単位:%)			
	とりあえず志向層 【n = 1,390】		非とりあえず志向層 【n = 2,579】	
	第 1 理由	第 2 理由	第 1 理由	第 2 理由
①堅実で安定している	41.8	19.7	21.9	17.3
②公共のための仕事ができる	8.9	10.3	16.1	12.6
③自分の性格や能力に合っている	7.7	10.6	9.9	11.7
④仕事内容に興味がある	6.1	8.2	11.4	10.7
⑤自分の専攻が生かせる	3.1	4.0	6.9	5.5
⑥昇進などに将来性がある	0	0.8	0	0.4
⑦民間よりも時間に余裕がある	6.3	13.0	4.3	7.8
⑧給与などの勤務条件がよい	2.7	7.6	1.7	5.1
⑨地元で働きたい	19.9	20.2	21.2	19.9
⑩その他	2.8	1.7	4.5	18.6

資料出所: 表 1 と同じ。

を「1」、それ以外の場合を「0」としたダミー変数（＝「時間選好性」変数）として投入する。代わりに、「安楽志向（第3主成分）」は説明変数から除去する。

仮説⑥ 将来への期待が大きいほどとりあえず志向は高まる

仮説⑧ 入職時の満足度が低くても将来につながる場合にはとりあえず志向は高まる

仮説⑥については、「必ずしも本意ではないが次のステップになるので入職しよう（5段階尺度）」の設問で、とりあえず志向層（2.34）と非とりあえず志向層（1.85）に有意差が見られた（+ 0.49）。しかし、仮説⑧の「公務員になって公務員になることとは別の夢実現に近づきたかった（5段階尺度）」では、とりあえず志向層（2.45）と非とりあえず志向層（2.35）との間で平均値に差はほとんどなかった。この2仮説の平均差の違いは将来の夢の有無によるところが大きいと考えられるが、少なくとも前者からは公務員就職が将来に向かって何らかのステップになるという前向きな意識の差を生じることが予測された。故に、前者の5段階の選択肢のうち「5. かなりあった」「4. 少しあった」のいずれかを選択した場合を「1」、それ以外の場合を「0」としたダミー変数（＝「時間順序の選択性」変数）として投入する。

以上における仮説検証の結果より、「希望的観測ダミー（仮説①）」「希望職種の不鮮明度ダミー（仮説⑦）」「時間選好性ダミー（仮説⑤）」「時間順序の選択性ダミー（仮説⑥）」の4変数を取りあえず志向の発生要因としてモデルに追加投入する。

さらに、「出生順位1位ダミー」「一般行政事務職ダミー」「内定志望順位1位ダミー」「民間就職活動経験ありダミー」をコントロール変数として投入したモデルを順序プロビット推定する<sup>12)</sup>。

## V 推定結果

### 1 とりあえず志向の規定要因

入職時のとりあえず志向を規定する要因について推定した結果が表5である。以下、投入したカテゴリーごとに主要な推定結果を見ていくこととする。

基本属性では、「出生順位1位ダミー」のみが有意となっており、符号が負であることから、第2子以下の者ほどとりあえず志向が高まると解釈できる。地方公務員就職が地元就職の有力な手段であるとする鈴木（2007）・三浦（2010）らの指摘を踏まえると、一般的に第1子よりも地元に残る理由が少ない第2子以下では、地方公務員就職が契機となり、とりあえず地元への回帰を考える

表5 とりあえず志向の規定要因

	説明変数	係数推定値
基本属性	出生順位1位ダミー	- 0.188** (- 7.00)
	一般行政事務職ダミー	- 0.011 (- 0.45)
	内定志望順位1位ダミー	0.027 (1.14)
	民間就職活動経験ありダミー	- 0.020 (- 0.93)
発生要因	希望的観測ダミー	- 0.346*** (- 13.44)
	希望職種の不鮮明度ダミー	- 0.117** (- 4.97)
	時間選好性ダミー	- 0.235** (- 8.47)
進路選択要因	時間順序の選択性ダミー	- 0.029 (- 1.21)
	【第1主成分】社会貢献志向	0.022 (0.90)
	【第2主成分】安定志向	0.063* (2.80)
	【第4主成分】家族志向	- 0.072** (- 3.06)
	定数項	0.685*** (9.63)
	N	3969
	疑似決定係数	0.104
	Log likelihood	- 3363.48

注：1) 順序プロビットモデル(Ordered Probit Model)を推定。カッコ内はt値。

2) \*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%水準で統計的に有意であることを表す。

資料出所：表1と同じ。

という特徴が明らかになった。反面、職種や内定志望順位の違いや民間就職活動経験の有無は、統計上、とりあえず志向を生じる直接的な要因としては認められなかった。

次に、とりあえずの発生要因のカテゴリーでは、「希望的観測ダミー」「希望職種の不鮮明度ダミー」「時間選好性ダミー」の3つでいずれも有意な負の結果が得られた。これらの結果は、Ⅱの先行研究分析から多義的に捉えられた「とりあえず」の発生原因が、公務員という安定的就業においては明確に検出されたことを表している。すなわち、「なれば良い（なれるに越したことはない）」という希望的観測や「何となく公務員になりたい」という中途半端で曖昧な意識からとりあえず志向が生じるのではないということである。本稿の鍵要因のひとつである「公務員試験をいち早く突破したい」という時間選好性ダミーが負であったことから、むしろ狭き門である公務員受験という人生の大きな岐路においてしっかりと自己と対峙する真摯な姿勢を汲み取ることができる。つまり、受験準備期間中、思考や努力を重ねて明確になった希望職種に向けて習熟度を徐々に高めていく過程でとりあえず合格したい（定職に就きたい）という志向性が芽生えることが推考された。

さらに、進路選択要因のカテゴリーでは、「安

定志向（第2主成分）」で正、「家族志向（第4主成分）」で負の有意な結果が得られた。前者では、日本労働研究機構（2001）が大学教育と不対応な職業を選択する大きな理由として指摘する「安定性の高さ（37.7%）」を勘案すれば、十分な職業観や職種イメージを持ち得ない場合に「公務員＝安定→なりたい職業」というイメージ先行の意識が働きやすくなることが考えられる。後者からは、「親・家族の介護や世話」等のプライベート・トラブルが存在しない場合にとりあえず志向が生じやすくなること示されており、明確な就業目的の有無がとりあえず志向にとって重要であることを表している。

## 2 職業キャリアに関する意識

本稿の主題であるとりあえず志向が職業キャリア意識に与える影響を検証する際、用いる被説明変数によって効果測定の方法が大きく変わるため慎重さを要する。そこで、表6では両群における就業状況と将来のキャリアに対する意識の差を調べた。具体的には、調査時点でのやりがいや就業満足度（仕事内容面・待遇面・職場環境面）、及び、将来ビジョンや将来見通しに関して平均値の比率差を推定した。

表6上段の就業意識から、仕事内容満足とやりがいにおいて、とりあえず志向層は非とりあえず

表6 就業満足度・職業キャリアに対する意識

就業意識	とりあえず志向層		非とりあえず志向層		比率差 有意確率（両側）
	平均	N (%)	平均	N (%)	
仕事内容満足	3.561	872 (59.5%)	3.749	1688 (65.5%)	.001***
待遇満足	3.203	620 (44.7%)	3.290	1160 (44.9%)	.862
職場環境満足	3.784	915 (65.8%)	3.844	1747 (67.7%)	.270
やりがい	3.765	928 (66.8%)	4.000	1892 (73.4%)	.000***
職業キャリア意識	とりあえず志向層		非とりあえず志向層		比率差 有意確率（両側）
	平均	N (%)	平均	N (%)	
職業人生決定感	3.631	1125 (80.9%)	2.823	1978 (76.7%)	.003***
就業安定実感	—	1103 (79.4%)	—	1921 (74.5%)	.001***
将来ビジョン	3.203	701 (50.5%)	3.340	1423 (55.2%)	.004***
将来見通し	7.028年	902 (64.9%)	8.550年	1733 (67.2%)	.081

- 注：1) 上段の「就業意識」欄はいずれも「満足」「やや満足」のいずれかを回答した者の比率。  
 2) 「職業人生決定感」は「職業人生の50%以上が決まったと感じる」と回答した者の比率。  
 3) 「就業安定実感」は公務員就業による安定感（「雇用面」「収入面」「保障面」「精神面」「所属面」「将来性」「その他」）を感じると回答した者の比率。  
 4) 「将来ビジョン」は「十分に持っている」「持っている」のいずれかを回答した者の比率。  
 5) 「将来見通し」は「0～1年先までしか見通せていない」を「なし」とし、「1～3年」以降先まで見通すことができる者を「あり」とした場合の平均年数と比率。  
 6) \*\*\*は1%、\*\*は5%水準で比率差が有意であることを示す。

資料出所：表1と同じ。

志向層より有意に低いことが示された。これはIV 2の仮説④における「とりあえず安定」意識と「④仕事内容に興味がある」という志望動機との逆相関性に通じる結果である。しかし、入職前の仕事内容に対する興味や関心の低さが就業満足度を下げるとは限らない。新たな発見や気づきが満足度を高めることもあろう。それ故、職業キャリア意識に直結する入職後から現在（調査時点）までの意識を考慮する必要がある。

そこで、表6下段では、職業キャリア意識として、「職業人生決定感」「就業安定実感」「将来ビジョン」「将来見通し」について両群で平均値の比率差を推定した。その結果、とりあえず志向層の方が公務員就業により職業人生決定や職業安定の意識が有意に強まることが判明した<sup>13)</sup>。すなわち、入職前のとりあえず志向には就業後の職業安定をより強く実感させる効果があると言える。ここから、就職（公務員就業）というライフ・イベントの実現がキャリア形成への影響度を強めると捉えられる。

### 3 とりあえず志向と職業キャリアとの関連

では、前述したとりあえず志向の発生に強く影響した明確な就業目的の保有や自己対峙の機会はあるのだろうか。とりあえず志向層（n = 1390）のデータを用いて、職業キャリア意識の形成要因を推定した表7では、とりあえず志向のキャリア意識の形成への貢献度という尺度からの推定も行った（表7の[寄与度]欄に表示）。具体的には、各説明変数が職業キャリアに対する意識（被説明変数）に与える影響の相対的な重要度（大きさ）を計測した。

説明変数には、表5でとりあえず志向の発生要因として有意であった仮説①⑤⑥⑦の4変数、並びに安定志向と家族志向の2つの進路選択要因を採用した。さらに、現在の就業状況の影響の大きさを考慮し、「仕事内容満足ダミー」「待遇満足ダミー」「職場環境満足ダミー」「やりがいダミー」の4変数を追加投入した。また、「男性ダミー」「有配偶ダミー」「出生順位1位ダミー」はコントロール変数として用いた。

表7 職業キャリア意識の形成要因

説明変数	被説明変数（職業キャリアに関する意識）								
	【モデルA】職業人生決定感			【モデルB】将来ビジョン			【モデルC】就業安定実感		
	係数	t 値	寄与度(%)	係数	t 値	寄与度(%)	係数	t 値	寄与度(%)
男性ダミー [女性]	0.187**	2.73	+4.68	0.145**	2.12	+3.63	0.002	0.39	
有配偶ダミー [なし]	-0.065	-0.91		-0.031	0.44		0.183**	2.58	+1.83
出生順位1位ダミー [2位以下]	-0.198***	-7.91	-4.95	-0.198***	-7.06	-4.95	0.034	0.46	
希望的観測ダミー [なし]	-0.159**	-4.05	-3.97	-0.165**	-3.87	-4.13	-0.018	-0.24	
希望職種の不鮮明度ダミー [鮮明]	-0.061	-0.87		-0.040	-0.56		0.051	0.66	
時間選好性ダミー [なし]	-0.186**	-2.99	-4.65	-0.184**	-2.96	-4.6	-0.131	-1.75	
時間順序の選択性ダミー [なし]	0.175***	5.16	+4.38	0.342***	5.99	+8.55	0.075	1.04	
安定志向ダミー【第2主成分】[なし]	0.284**	3.97	+7.1	0.237**	3.42	+5.92	-0.037	-0.50	
家族志向ダミー【第4主成分】[なし]	-0.150**	-4.56	-3.75	-0.137**	-4.00	-3.42	0.091	1.28	
仕事内容満足ダミー [不満足]	-0.148**	-2.91	-3.7	-0.115*	-2.12	-2.88	0.137	1.86	
待遇満足ダミー [不満足]	-0.069	-1.69		-0.054	-1.19		-0.142	-1.91	
職場環境満足ダミー [不満足]	-0.216***	-6.97	-5.4	-0.216***	-6.24	-5.4	-0.205**	-2.81	-2.05
やりがいダミー [なし]	0.046	1.45		0.068**	1.85	+1.7	-0.022	-0.31	
定数項	0.842***	6.47		0.716***	5.39		-0.002	-0.49	
擬似決定係数	0.168			0.154			0.022		
Log likelihood	-1202.69			-1201.97			-886.10		

注：1) 寄与度：職業キャリア意識に与える影響の相対的な大きさは次式により定義される。

説明変数Xの職業キャリアに対する意識の形成効果

= 「100 × 推定係数 × (説明変数Xの最大値 - 説明変数Xの最小値) ÷ (最大の職業キャリア意識 - 最小の職業キャリア意識)」

2) \*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%水準で統計的に有意であることを示す。

3) [ ] はレファレンス・カテゴリー。

4) 対象サンプルはとりあえず志向層（n = 1,390）。

資料出所：表1と同じ。

被説明変数には、表6下段の職業キャリア意識のうち、グループ間平均で有意差がみられた3変数（「職業人生決定感」「将来ビジョン」「就業安定実感」）を用いた。モデルAが「職業人生決定感（5段階尺度）」の5ランクデータ、モデルBが「将来ビジョン（具体性の5段階尺度）」の5ランクデータ、モデルCが「公務員就業による職業安定に関する実感の有無（以下、就業安定実感）」の二値データである。したがって、推定方法はモデルA・Bが順序プロビット推定、モデルCがプロビット推定である。

3つの推定モデルのうち、モデルA ( $R^2 = 0.168$ ) とモデルB ( $R^2 = 0.154$ ) は比較的モデルの当てはまりがよく、このことから、とりあえず志向層のキャリア形成意識の特徴として、とりあえず志向に基づく公務員就業が職業人生の道筋や将来見通しを明るくする可能性が高いと解することができる。

以下、有意な結果の変数を見ていく。「男性ダミー」「時間順序の選択性ダミー」「安定志向ダミー」の正効果はモデルA・Bに共通しており、安定職種という理由でとりあえずの就業をした男性公務員ほど職業キャリアに関する意識を認識しやすくなる。しかしながら、配偶者の有無や希望職種の鮮明度は直接的に影響しない。但し、モデルCでは「有配偶ダミー」が有意な正であることから、家族の存在は就業安定実感への影響度が大きいと言える。

とりわけ、モデルBの「時間順序の選択性ダミー」の正の有意性が高いことは重要なインプレーションを持つと思われる。つまり、長塚(2000)による「とりあえずは、比較的比重の大きい事柄を後に残す意図的行為<sup>14)</sup>」という解釈をさらに一歩進め、段階的なキャリア形成においても適用可能であることを示唆している。さらに、「やりがいダミー」がモデルBのみで有意な正であることから、職業人生におけるワンステップという自覚的な認識が日々の業務の動機付け、ひいては、前向きなキャリア意識に繋がると認識できる。こうした意識は、「仕事内容満足ダミー」「職場環境満足ダミー」がモデルA・Bで共に有意な負であることから、現状における次善

的な意識としてとりあえず志向の一端を看取できよう。

さらに、とりあえず志向のもう1つの注目すべき効果である「時間選好性ダミー」に関しては、「希望的観測ダミー」とともにモデルA・Bに共通して負効果がみられた。入不二(2003)が指摘する「不安からの解放・瞬間性（性急さ）」、すなわち、「いち早く公務員になりたい」「公務員にさえなればよい」等という意識の高さが、入職後の職業キャリア意識の形成を阻害する要因になると捉えられる。

以上より、先行研究に基づく2つの主要なとりあえず志向の発生要因（時間選好性・時間順序の選択性）が職業キャリアに対する意識の形成という面では正負の異なる影響を与え得ることが明確になった。すなわち、時間選好的要因の負効果と時間順序の選択的要因の正効果を総合すれば、入職前に自己と対峙する機会を十分に持ち、置かれた状況を現実的かつ段階的に捉えて行動することこそが、自覚的なキャリア意識を持つ布石になることを表している。

さらに、寄与度の大きさの比較により、上記効果の跡づけを行った。モデルAでは前者の負効果（-4.65%）と後者の正効果（+4.38%）はほぼ同じであり、「公務員就業により職業人生の50%以上が決まった」という実感に対する効果を相殺する形となっている。但し、安定志向ダミーの寄与度が+7.1%と小さくないことから、安定志向者ほど公務員就業により職業人生が決まったと実感しやすいことが分かる。一方、モデルBでは後者の正効果（+8.55%）が前者の負効果（-4.6%）の約2倍であり、職業キャリア意識に対して無視できない影響を与えている。つまり、入職前の「将来の何らかのステップになる」という物事を段階的かつ前向きに捉える意識が、自己の将来ビジョンの具体化に寄与すると言える。

加えて、就業意識面の寄与度については、モデルAでは仕事内容満足（-3.7%）と職場環境満足（-5.4%）の合計で-9.1%、モデルBでは仕事内容満足（-2.88%）と職場環境満足（-5.4%）とやりがい（+1.7%）の合計で-6.58%と無視できない大きさになっている。いずれにしても、現

在の仕事内容や職場環境への満足が職業人生決定の意識や将来ビジョンの具体化の必要性や緊急性を低下させるという影響は、公務員特有の要素かもしれない。つまり、「現状に満足すること」が将来の職業キャリアに対する意識の形成に影響するのではなく、「前例主義のまま今の安定的な職場でやっていければよい」と考える者の職業キャリアに対する意識は低いと言える。

## VI まとめ

以上、昨今の就職困難な状況下において、自己の進路を自ら選択することが難しく、そうした難題に向き合っている若者に対して、いかなるアプローチが自律的キャリア形成に有効な視点をもたらすのかという観点から論じてきた。とりあえず志向という多義性を有する職業志向性に着目し、若手公務員の個票データを用いながら、前半では、先行研究に基づき探索的な仮説の検証を行い、後半では、とりあえず志向を発生させる重要な要因が職業キャリア意識の形成にどの程度の影響を与えるかについて実証的に検討した。単に、入職時点の曖昧な職業志向性がキャリア形成に好ましくない影響をもたらすという一面性では捉え切れず、無意識的かつ日常的に抱きやすい「とりあえず」という意識面にアプローチし、時間選好性、及び、時間順序の選択性という2つの時間的要素を抽出し、縦串（縦軸）の観点からキャリア形成に対する影響を考察した。

結果として、とりあえず志向は、地元に残ることを強く求められない第2子以下の者、かつ、公務員に対する職業観や職種イメージが比較的明確な者に顕著であることが明かされた。また、時間選好性ダミーが有意な負であったことから、一定の公務員試験準備期間内に、希望職種を定めて、習熟度を高めつつ、現実味が帯びてくる中で、「とりあえず合格したい（定職に就きたい）」という意識が高まることから生じる構造が明らかになった。さらに、とりあえず志向の直接的な発生要因として認められなかった時間順序の選択性ダミーが、職業キャリア意識の形成に有意な効果を与えており、とりあえず志向とキャリア形成の

関係では一面的には捉え切れない多面性を確認した。その骨子が本稿の主題であったため、再度、以下にまとめておこう。

- ① とりあえず志向層に顕著であった「なれば良い（なれるに越したことはない）」という希望的観測の意識が低い者ほど、自覚的なキャリア形成を行っている。
- ② 「公務員＝安定」に基づくとりあえず志向は、入職後の職業人生の見立てや将来ビジョンの思い描きに効果的である。
- ③ 将来ビジョンの具体化には、（意図的な不安定就業を含む）「次のステップになる」という時間順序を選択する意識が重要である。

本研究では、多くの若者にみられるとりあえず志向が少なくとも優柔不断で曖昧なものとして即座に否定してしまう性質のものではなく、就労現場に一歩足を踏み出してとりあえずの就業をすることもまた、自己の職業キャリアを自覚的に豊かにするための一手段になり得ることを論じてきた。つまり、「とりあえず安定」という漠然とした潜在意識や「とりあえず次のステップになる」という本意・不本意の枠を超えた前向きな意識と、将来ビジョンの保有との正相関の強さから、自ら自己の道を選択するという行為自体がキャリアの形成にとって重要な鍵となり得るということを実証した。このように「とりあえず定職に就く」という視点からアプローチし、一見消極的に捉えられがちな対象群の中から積極性を見出したことは新たな知見と言える。

一方、幾つかの研究課題が残されたことは否めない。まず、NEETや学卒無業者等の「とりあえず」の就業をしない層に対する対応策の検討である。「とりあえず就業しない」という場合の「とりあえず」がどのようなプロセスで形成されるのかが明らかにされない限り、適切な若年雇用対策は考えられない。たとえば、「とりあえず公務員」とリクルート（2000）が指摘する「とりあえずフリーター」という就業意識は、とりあえず志向には違いないがその内実は大きく異なることが考えられる。就職浪人（公務員浪人等）を含む学卒無業者やNEETの層まで分析対象を拡大した職業横断的調査による検証が必要であろう。こ

うした調査を通じて、初めて「定職に就くか否かの分岐点」の視点からとりあえず志向を把握することが可能となる。

無論、とりあえず志向が安定的な就業形態のみで発生するとは限らない。特別な理由もなく自覚意識の低いまま「何となく」就業する場合や非正規職員から正規職員への昇格に向けた一里塚とするような計画性に基づく場合も考えられる<sup>15)</sup>。これらの点を明らかにするには、継続的なパネル調査を実施しながら丁寧に移行状況を捉えることに加え、インタビュー等の質的調査により個人の職業キャリアに対する意識の内実を迫る必要がある。

以上、「とりあえず定職に就く」という潜在的意識に着目した限定的な研究であったが、曖昧かつ漠然とした個人の内面へのアプローチにより、個人差や個性の捉え直しから若者の成長促進を考えることにも繋がることを例証した。本研究の成果を基とし、若年雇用問題における実践的対策としてさらに深く追究することを今後の課題とした。

\*本稿を作成するにあたり、同志社大学大学院経済学研究科の中尾武雄大学院教授より懇切丁寧なご指導を賜った。また、2名の本誌匿名レフェリーからも大変有益なコメントを頂戴した。さらに、調査に際し、全国236箇所の市役所区役所等の若手職員の皆様にご協力いただいた。ここに記して深く感謝申し上げます。

- 1) 公共政策大学院生の就職先選択時のモチベーションを調査した Paul (1999) は、上位層では「挑戦的な仕事の機会」「自己成長、能力開発の機会」は重視されるが、「安定性」「給与」は重要度が低く、階層固有の特徴を見出すもの、そうした意識に至るまでの詳細については不明である。
- 2) 従来の公務員研究では、官民における人材配分の問題 (Ozakil1987; Supoit1996; 猪木・勇上 2001; 人事院編) や公的部門における雇用調整の問題 (Rehmus1974; Schrengle1974; Krueger1988) 等の量的アプローチからの研究が比較的多く存在するが、「とりあえず」という概念からのアプローチは見られない。
- 3) 大原 (2011) は、教員や公安系職員などの一部の専門職を除いて、公務員の仕事内容の捉えにくさと志望動機の曖昧さ (モチベーション維持の難しさ) の関係を指摘する。
- 4) さらに、長塚 (2000) は、「とりあえず」「いちおう」以外に第3番目の類義語として、「今現時点で言えることは (at the present for now)」のニュアンスを含む新しいトリアエズを指摘する。
- 5) 後者については、科学・科学哲学分野の奥田 (1987) も知識を獲得する際の科学的態度として「取り合えずの真理」を強調しており、「決定的な真理が得られる保証がない以上、

常にその知識が否定される余地を残しておかなければならない」と言及する。このことも将来に対して含みを持たせる観念と捉えられる。

- 6) 生涯発達心理学やナラティブ心理学の分野における「自己物語法」という自己理解の手法では、過去とは「想起」という記憶機能による現在経験であり、未来は「希望」「意志」という仕方での現在経験という前提に立ち、本研究と同様に時間的概念として捉えている (榎本 2002)。
- 7) 入不二 (2002) では、どんなに強い意志や責任感に基づく行為であっても、予期せぬ形で反古になる可能性まで完全に捨て切ることにはできないという点で、「とりあえず」という在り方を否定することもまた、「とりあえず」でしかない方法で棄却され、「とりあえず性」に帰帰すると想定している。
- 8) 将来に対して期待を持つということは現状と折り合いをつけることにも関係する。この点について、玄田 (2010) は、幸福が継続を求めるのとは対照的に、希望は変化とセットであると指摘する一方で、近視眼的な希望を求めることの危険性にも言及している。
- 9) まず、各市役所区役所の総務部人事課担当職員にコンタクトをとり本調査の趣旨を理解していただいた上で、調査票を該当職員に配布していただく手法をとった。回答後は回答者から直接筆者に質問紙を郵送してもらうことで回答の匿名性を確保した。なお、紙面上で調査データの使用許可を得るなど倫理的配慮にも努めた。
- 10) 長塚 (2000) を中心とした言語学的見地からの多角的なサーベイ調査の結果を考慮して、「とりあえず公務員になりたい」の5段階尺度や「公務員になること (逼迫度)」以外にも、「働いてみたいと分からないので入職しよう」「本意ではないが次のステップになるので入職しよう」など7つの最終進路決定に関する質問を設けた。
- 11) 但し、固有値の大きさから、第1主成分の社会貢献志向 (6.48) と第2主成分の職位安定志向 (5.05) は地方公務員進路の選択者の総合的特性と言える。
- 12) 除去基準を10%に設定した結果、「男性ダミー」「大学卒ダミー」「転職経験ありダミー」「都市圏ダミー」の4変数が除外された。
- 13) 逆に、将来ビジョンでは非とりあえず志向層の方が有意に高くなっているが、将来見通しでは、とりあえず志向層 (7.03年先) と非とりあえず志向層 (8.55年先) では統計的な有意差はみられず、必ずしも広義のキャリア形成の尺度と断定できない点に注意を要する。
- 14) 長塚 (2000) による、とりあえずは、その場の状況から何らかの理由で「ある行為の先に行く」という特徴があり、「先に行く」ことは後まわしにされることに比べて比重が軽いという点から、実現可能性を重視した現実的な志向性と言える。
- 15) 玄田 (2008) は、同一企業内 (内部労働市場) の移行が一般的であるとするが、地方公務員の場合、Fitzgerald (2006) による「ささやかながらも上昇移動が可能なキャリアのハシゴ (=ラダー)」に近い、同一自治体内での嘱託→正規職員のルートが存在するため、キャリア形成につながる要因や過程の詳細について本稿により掘り下げた。

#### 参考文献

- 猪木武徳・勇上和史 (2001) 「国家公務員への入職行動の経済分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会、pp.75-103.
- 入不二基義 (2000) 「時間とは何か、何でありうるか」『山口大学哲学研究』第9巻、pp.2-15.
- (2002) 『時間は実在するか』講談社。

- (2003) 『「とりあえず」ということ』『本』第28号-1, pp.58-60.
- 上西充子 (2002) 「フリーターという働き方」小杉礼子編『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, pp.55-74.
- 榎本博明 (2002) 「物語ることで生成する自己物語」『発達』第91巻第23号, pp.58-65.
- 大原暎 (2011) 『公務員試験のカラクリ』光文社.
- 奥田栄 (1987) 「「取り合えずの真理」としての科学」『科学基礎論研究』第18巻第2号, pp.73-78.
- 刈谷剛彦 (2001) 『階層化日本と教育危機：不平等生産から意欲格差社会』有信堂高文社.
- ・本田由紀編 (2010) 『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会.
- 玄田有史 (2008) 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』第580号, pp.61-77.
- (2010) 『希望のつくり方』岩波書店.
- 小杉礼子 (2004) 「若年無業者増加の実態と背景——学校から職業生活への移行の隘路としての無業の検討」『日本労働研究雑誌』No.533号.
- 人事院編『年次報告書(公務員白書)』各年度版, 佐伯印刷株式会社.
- 鈴木哲也 (2007) 「大学生の職業意識と公務員志向」『高知女子大学文化論叢』第9号, pp.35-49.
- 寺澤康介 (2012) 「2か月遅れの影響はどう出たか? 2013年新卒採用の深層分析 & 2014大胆予測」(パソナグループ大学職員向けセミナー配布資料) HRプロ株式会社.
- 長嶋善郎 (1982) 「トリアエズ・イチオウ」国廣哲彌編『ことばの意味3』平凡社, pp.179-185.
- 長塚美恵 (2000) 「副詞『とりあえず』について」『外国語学会誌(大東文化大学)』第29号, pp.91-102.
- 日本経済新聞社 (2009a) 『日本経済新聞』2009年1月12日(朝刊)第27面.
- (2009b) 『日本経済新聞』2009年6月16日(夕刊)第13面.
- (2011) 『日本経済新聞』2011年3月9日(朝刊)第36面.
- 日本放送協会放送世論調査所編 (1979) 『日本人の職業観』日本放送出版協会.
- 日本労働研究機構 (2001a) 『日欧の大学と職業——高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果』JIL調査研究報告書No.143.
- 日本労働研究機構 (2001b) 『大都市の若者の就業行動と意識』JIL調査研究報告書No.146.
- 三浦展 (2010) 『ニッポン若者論——よさこい, キャバクラ, 地元志向』筑摩書房.
- 森田良行 (1989) 「いちおう」『基礎日本語辞典』角川書店, pp.134-135.
- 山本直治 (2009) 『公務員入門』ダイヤモンド社.
- 葉莚堂 (2004) 「『たちまち』と『あつという間に』の意味分析」『日本語・日本文化研究』第14号, 大阪外国語大学日本語講座, pp.111-118.
- リクルート (2000) 「『希望進路=フリーター』をどうする」『リクルートキャリアガイド』第32巻第5号, pp.75-80.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 『勤労生活に関する調査——第5回(2007)』JILPT調査シリーズNo.41.
- Derr, C.B. (1980) "More about Career Anchor," in C.B. Derr (eds.) *Work, Family and the Career: New Frontiers in Theory and Research*. NY, Praeger, pp.166-187.
- (1986) "Five Definitions of Career Success: Implications for Relationship," *International Review of Applied Psychology*, 35, pp.415-435.
- Fitzgerald J. (2006). *Moving up in the New Economy: Career Ladders for U.S. Worker*, A Century Foundation Book. (筒井美紀・阿部真大・居郷至伸 [訳] (2008) 『キャリアラダーとは何か』勁草書房).
- Heindel, R., Adams, G. A., and Lepisto, L. (1999) "Predicting Bridge Employment: A Test of Feldman's (1994) Hypotheses," *Paper presented at the 14<sup>th</sup> Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Atlanta, GA.
- Kim, S., and Feldman, D.C. (2000) "Working in retirement: The Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement," *Academy of Management Journal*, 43, pp.1195-1210.
- Krueger, B. A. (1988) "The Determinants of Queues for Federal Job," *International and Labor Relations Review*, 41, 4, pp.567-581.
- Lauwereyns, S. (2002) "Hedge in Japanese Conversation: The Influence of Age, Sex, and Formality," *Language, Variation and Change*, 14, pp.239-259.
- Ozaki, M. (1987) "Labour Relations in the Public Services: Method of Determining Employment Conditions," *International Labour Review*, 126, 3, pp.277-299.
- Paul, C. L. (1999) *The New Public Service*, Brookings Institution Press.
- Rehmus, M. C. (1974) "Labour Relations in the Public Sector in the United States," *International Labour Review*, 109, 3, pp.199-216.
- Schlossberg, N. K. (1981) "A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition," *The Counseling Psychologist*, 9, 2, pp.2-18.
- Schregle, J. (1974) "Labour Relations in the Public Sector," *International Labour Review*, 105, 5, pp.381-404.
- Supiot, A. (1996) "Work and the Public/Private Dichotomy," *International Labour Review*, 135, 6, pp.653-663.

〈投稿受付 2012年4月5日, 採択決定 2012年12月14日〉

なかしま・つよし 千葉経済大学経済学部准教授。最近の主な著作に「若年者の地元志向とキャリア形成との関連」『キャリアデザイン研究』第8号, 21-33頁 (2012年)。労働経済学, キャリア形成論専攻。