

若者はなぜキャリアアップを急ぐのか？

おのひろみ
尾野裕美

産業・組織心理学 キャリア心理学



「とにかく早く転職したい」「今の会社にいたらキャリアアップできない」「自分らしく働ける場所が他にあるのではないか」

転職支援のキャリアカウンセラーをしていた頃、若手の相談者からこのような言葉をたくさん聞きました。応募できる求人を紹介してもらうことを期待して私のもとを訪れた相談者が、「大学時代の友人は他の会社で大きな仕事を任されて活躍しているのに、自分にはやりがいのある仕事は全く回ってこない。このままだと自分だけが取り残されてしまう。急がないと、どんどん差がついてしまう」と、自分の状況や気持ちを語り出し、一時間後には、「自分が担当している仕事をとことんやってみる」と言って、晴れやかな顔で帰っていくことがあります。キャリアアップへの焦りがやわらぎ、転職したいという意味はすっかり消え失せています。そもそも、なぜそんなに焦っていたのでしょうか。

どのような状況で焦るのか？

こうしたキャリアに関する焦りを「キャ

リア焦燥感」と名づけ、20年以上研究を続けてきましたが、そのスタートは、「若者はどのような状況でキャリア焦燥感を抱くのだろうか？」という疑問でした。20代の正社員を対象としたアンケート調査を行ったところ、キャリア焦燥感の喚起状況は大きく分けて次の4つであることがわかりました。①「キャリア探索の停滞」は、自分らしさを発揮できる仕事を求めながらも、その答えが見つかっていない状況です。②「所属組織からの低い評価」は、組織において仕事をするなかで、自分が想定したよりも低い評価を受けている状況です。③「友人・知人のキャリアとの上方比較」は、自分より望ましい状態にある友人や知人のキャリアと、自分のキャリアとを見比べている状況です。④「ワークライフバランスの欠如」は、仕事とプライベートのバランスがとれた生活を求めながらも、それが実現できていない状況です。

キャリア焦燥感とはどのような感情なのか？

次に湧いてきた疑問は「キャリア焦燥感とは、どのような感情なのだろうか？」でした。この感情の正体を詳しく知りたくなったのです。20代の正社員を対象としたインタビュー調査を行い、それをもとにアンケート調査も行ったところ、キャリア焦燥感には次の3つの要素が含まれることが明らかになりました。①「切迫感」は、何ともしようがなく追い詰められた気持ちで、キャリア焦燥感のネガティブな側面です。②「キャリア構築への衝動」は、目標に向けて早くキャリアを構築しようと駆り立てられる気持ちで、エネルギーが内在しているポジティブな側面です。③「キャリアの懸念」は、現在の自分や今後の自分のキャリアについての気がかりで、ネガティブにもポジティブにもなり得る裏腹な気持ちです。その後も調査を続け、キャリア焦燥感のうち「切迫感」が、離職や転職をしたいという気持ちを促すことが見えてきました。

ネガティブな焦りを解消するには？

「キャリア焦燥感のネガティブな側面はどのようにしたら解消できるのだろうか？」という疑問を解明するために、さまざまな調査に取り組みました。これまで私が行ってきた一連の調査結果からわかったことが2つあります。1つ目は、**職場の上司や同僚と良好な関係を築くこと**によって、キャリア焦燥感のネガティブな側面である切迫感

が抑えられるということです。2つ目は、**目標に向けてどれくらい近づいているのかを実感できるような取り組みや、キャリアに関する相談や現状整理**によって、物事を客観的にとらえたり新たな考え方に気づいたりすることができ、ネガティブな焦りの気持ちが解消されるということです。

ただし、忘れてほしくないのは、キャリア焦燥感にはネガティブな側面だけでなく、さまざまな行動の原動力となるポジティブな側面があるということです。例えば、キャリア焦燥感を抱くことによって、自分が抱えている問題について分析したり、キャリアの目標を設定して、その実現に向けて行動したりするようになります。その結果、視野が広がり、ネガティブな焦りがやわらいだり、現在の職場に留まる選択をしたりする可能性があります。

キャリアアップを急ぎ、気持ちばかりが焦って苦しい思いをしている若者には、自分が抱えているキャリア焦燥感に目を向けてほしいと思います。自分がいったい何に焦っているのかを整理することで気持ちが落ち着き、何から手をつけたらよいかが見えてくることもあります。

【参考図書】

尾野裕美 著 『働くひとのキャリア焦燥感—キャリア形成を急ぐ若者の心理の解明』 ナカニシヤ出版 2020年