

## 女性労働とキャリア・デザイン

徳 永 彩 子

Women's Labor and Career Design

Saiko TOKUNAGA

### はじめに

秘書職能の歴史を考察すると、秘書を取り巻く環境が変化しつつあることを強く感じる。秘書といえば、女性の憧れの職業であり、女性特有の職業というイメージをもっていた。しかし、現在では秘書が女性特有の職業というイメージをもつがゆえに、ワーカー<sup>1</sup>という名称の下に男女共通の職業に関心がシフトしてきている。女性の意識変化の表れなのかもしれないが、近年、そうした男女平等のもとに、自立的な人生をおくりたい、自分らしい生き方をしたいと考える女性が増加している。そのためには、自分のキャリアをデザインし、その夢や目標を目指し、必要なスキルや能力を身につけるために努力を惜しまず、一步一步前進していかなければならないであろう。しかしながら、キャリアを生涯を貫くものとして位置づけ、長期的視点で職業生活の設計図を描いてみることで、すなわちキャリア・デザイン (career design) は大変困難な作業である。その手助けとなるのが、キャリア理論である。

キャリア (career) とは、一般に経歴、経験、発展、さらには関連した職務の連鎖と考えられ、時間的持続性ないし継続性をもった概念として捉えられている<sup>2</sup>。キャリアは誰しもの問題といえる。現在、キャリア理論を理解し、キャリアをデザインする際、個人・企業・社会のニーズを自身の力で統合することが求められているのではないだろうか。

以下、第1節ではキャリア論における先行研究を概観し、第2節では神戸大学大学院経営学研究科の教授である金井壽宏氏の提唱するキャリア・トランジション・モデル (career transition model) について、詳しく検討する。第3節では、慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科の教授である高橋俊介氏の提唱する自律的キャリア形成理論を検討し、第4節では両者の理論を女性労働という視点から捉え、キャリア・デザインの必要性について検討したい。

### 1. キャリア論における先行研究

キャリア論を大別すると、静的なモデルと動的なモデルとがある。静的モデルはキャリアをジョ

---

1 ビジネス実務学の入門書である『ビジネス実務論』において、ビジネスの場で働くものを「ワーカー」と定義している。

2 厚生労働省『「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書』・2002年より抜粋

ブマッチングの問題に帰結させる考え方であり、動的モデルはキャリアを形成するプロセスをダイナミックにとらえる考え方である。これはどちらが正しいという問題ではなく、視点の違いを表している。動的モデルは、さらにトランジション理論に基づくキャリアの節目に着目する節目モデルと、継続的なプロセスに着目するプロセスモデルの2つに下位分類される。また、動的モデルと静的モデルとは別方向から捉えた決定論モデルと確率論モデルとがある。金井は動的モデルの中の節目モデルを提唱し、高橋は同じく動的モデルの中のプロセスモデルを主張している。以下、先行研究を概観する。

### (1) 静的モデルとその課題

#### ホルランドの六角形モデル

静的モデルとは、簡潔にいうと、キャリアをジョブマッチングの問題に帰結させる考え方である。つまり、興味や適正といった個人のパーソナリティ特性と職務環境との一致の程度が、職業生活での成功や満足を決定するという仮説のもとに成り立つ理論である。したがって、個人-環境適合理論 (Person-Environment Fit Theory) ともよばれる。このジョブマッチングを考えるときに最も多く使われるのが、1959年にホルランド (John L. Holland) によって提唱された「職業興味六角形モデル (Vocational Preference Inventory: VPI)」である。このモデルでは、本人の興味と仕事の特性を結びつけるため、「現実的 (Realistic)<sup>3</sup>」「研究的 (Investigate)<sup>4</sup>」「芸術的 (Artistic)<sup>5</sup>」「社会的 (Social)<sup>6</sup>」「企業的 (Enterprising)<sup>7</sup>」「慣習的 (Conventional)<sup>8</sup>」の6つの軸が設定してある。まず、自分の興味や性格がどの軸にあるのかを考える。仕事についても、その特性がどの軸にあるかといったタイプ分けが可能である。それぞれ6つのタイプのうち、自分のコードと仕事のコードがマッチしていれば、その人は自分の仕事に満足感や安定感を抱き、大きな成果を上

- 
- 3 物、道具、機械などを扱うことを好み、明確で秩序的、組織的な操作を伴う活動を好む。手先が器用であり、組立、修理に関わる職業を好み、手作業、機械作業、農作業、電気関係、技術関係の仕事に向き、それらのスキルを伸ばし、実践的キャリアを積むタイプである。例えば、水道・ガスなどの鉛管工、飛行機のエンジニア、カメラマン、製図者などが挙げられる。
  - 4 数学、物理、生物学などに興味・関心があり、それらの能力を伸ばし、好奇心が強く学究肌で自立的であり、独立志向が高い。事象の観察、言語的記述、定型的研究、創造的研究などの活動を好む。物事を分析し、自分の意見を明確にもち、表現する。科学や医学などの分野の職業を好む。例えば、科学者、物理学者、数学者などの科学者、図書館の館員、技師、コンピューターのプログラマー、電気技師などが挙げられる。
  - 5 創造的で慣習にとらわれず、繊細で感受性が強く、独創的で発想が豊かで自由である。創造的な才能を活かせる職業を好み、言語、音楽、美術、演劇などに関係する能力を有している。例えば、画家、アーティスト、デザイナー、音楽家、編集者、ライターなどが挙げられる。
  - 6 社会的活動に熱心で、対人関係を大切に、かつ友好的であり、人を教育する、人を援助する、伝えることなどに関係する活動を好む。コミュニケーション能力に優れている。教育関係の仕事、カウンセリング、看護、保育などの職業を好む。教育関連では教師、学校の事務職員、社会福祉関係では、ソーシャルワーカー、カウンセラー、看護婦などが考えられる。
  - 7 リーダーシップをとって人を導いたり、組織目標を達成したり、経済的利益を目的とした活動を好む。リーダーシップ、説得力など人と仕事をする場合に必要とされるスキルを伸ばす。人の管理、ものの販売、営業などに関係する職業を好む。外交的、精力的で目標に向けて野心的である。例としては、人事部、営業部など企業の管理職、保険、不動産、車などのセールスが考えられる。
  - 8 データを始めとする情報を、具体的・秩序的・体系的にまとめ、整理する活動を好む。データ処理・管理、ファイリング、情報処理機器の操作などをおこなう仕事を好む。責任感があり、緻密で、信頼できるタイプである。例として、秘書、経理、電話オペレーター、キーパンチャー、受付などが挙げられる。

げていくことができると考えるのが、ホランダのマッチングモデルである。このモデルは、たとえば、新卒者が初めて職業に就くときに自分はどんな職業に合っているのかを迷い考えるような場合、世の中にあるすべての職業の選択肢の中からヒントを得るにはそれなりの意味があったと考えられる。しかし、終身雇用が過去のものとなり、むしろ主体的にキャリアチェンジを図ろうとする者にとってジョブマッチングはあまり意味を持たない。たとえば、IT企業に入社して10年目の人間が、このモデルを使った結果、適職として提示された職業が警察官や消防士である場合など、現実的には有効であると言えない部分もある。

#### シャインのキャリア・アンカーモデル

同様にマッチング的な考え方ではあるが、より抽象性の高いマッチング概念をモデル化したのが、シャイン (Edgar H. Schein) の「キャリア・アンカーモデル (Career Anchor Model)」である。米マサチューセッツ工科大学ビジネススクールの教授であったシャインによって、70年代に提唱された。シャインはビジネススクールの卒業生のその後のキャリアを個別に分析した結果、次のような結論を導き出した。様々な会社がそれぞれに社員を育成し、キャリアの誘導を行うが、ホワイトカラー系のビジネスパーソンが一番自分らしくいきいきと働くことができるキャリアのタイプは、その人が固有に持っているものであり、最終的にはそこにたどり着いていく。これがキャリア・アンカー<sup>9</sup>の考え方である。アンカーとは「錨」の意味であり、最後にそこに錨を下ろすことで、その人らしいキャリアが実現できるという意味での、キャリアのタイプ論である。シャインは、このキャリア・アンカーについて、個人の「才能・能力」、「動機・欲求」、「価値・態度」の3つが統合されたものであるとして、自身がもつキャリア・アンカーを認識しておくことが、キャリアにおける個人ニーズを明確にし、キャリアの方向性を明らかにする上で有効であるとの考え方をもっている。シャインは継続的に分析することにより、8つのキャリア・アンカーのタイプを示した。すなわち、「全般管理コンピタンス (General Managerial Competence)<sup>10</sup>」「専門・職能別コンピタンス (Technical/Functional Competence)<sup>11</sup>」「保障・安定 (Security/Stability)<sup>12</sup>」「自律・独立 (Autonomy/Independence)<sup>13</sup>」「起業家的創造性 (Entrepreneurial Creativity)<sup>14</sup>」「奉仕・社会貢献 (Service/Dedication to a Cause)<sup>15</sup>」「生活様式 (Lifestyle)<sup>16</sup>」「純粋な挑戦 (Pure

- 
- 9 キャリア・アンカーとは、自分がどうしても犠牲にできない、自分の本当の自己を象徴する、コンピタンス (有能さや成果を生み出す能力) や動機、価値観について、自分が認識しているものが複合的に組み合わさったものである。
- 10 課題達成に向けて集団の力を結集し、対人関係を処理し、周囲の期待に応じてリーダーシップを発揮し、組織の階層を上っていくことに喜びを感じるタイプ。
- 11 販売、経理、エンジニアリングなど特定の分野で専門性を発揮することに働き甲斐をもつタイプ。
- 12 雇用保障、年金、退職など経済的安定を得ることを重視し、組織への忠誠や献身などが特徴的に見られるタイプ。
- 13 組織の制度やルールに縛られず、自分のやり方、自分のペース、自分の裁量で自由に仕事を進めていくことを優先するタイプ。
- 14 新しいものを作り出し、リスクを恐れず、障害を乗り越える能力を発揮することに張り合いをもつタイプ。
- 15 障害者や老人への支援、暮らしやすい社会の実現、教育など社会にとって価値があるという課題に尽力することに喜びを見いだすタイプ。
- 16 個人や家族の要望、仕事と家庭のバランスを大事にする。全体性との調和を考え、そういう観点から仕事を考えようとするタイプ。

Challenge)<sup>17</sup>」の8つのタイプで、誰しもこの中のどれかに錨を下ろし、自分らしいキャリアをつくり上げていくものとしている。この理論の特徴は、キャリア・アンカーは職業に就いてから5～10年後の30歳代半ばに形成されるものであり、その後の職業選択やキャリア発達を方向づけると説明している点にある<sup>18</sup>。ホランドのモデルと比較して、抽象性の高いキャリアマッチングの概念である。仕事の自由度が拡大していく世の中では、抽象性が高い分、具体的なジョブマッチングより有効と考えられるが、キャリアのタイプ論ないしは分類論であることに変わらない。また、同じ職種であっても、その会社の経営方針や経営環境などにより、仕事の中身や求められる能力は異なってくるのが考えられ、一律にパターン化することは意味を成さないのではないかという指摘もなされている。

## (2) 動的モデル — 節目モデル

静的モデルに対して、動的モデルは、キャリア形成のプロセスを重視する理論である。この動的モデルは、さらに2つに下位分類される。そのうちの節目モデルは、ブリッジズ (William Bridges) が提唱した「トランジション・モデル (Transition Model)<sup>19</sup>」(1980年)と呼ばれる考え方を基本としている。ブリッジズは臨床心理学者であり、人生の転機や節目を乗り切るのに苦労している人々に集団療法を実施してきた経緯をもつ。ブリッジズはそうした自身の取り組みの中から、節目 (transition) を「終焉」「中立圏」「開始」という3つのステップを踏むプロセスとしてモデル化し、節目をうまく乗り越えられない人は、往々にしてこれらのステップが着実に踏めていないことを示している。節目モデルは、このブリッジズの理論をキャリアの分野に応用したモデルである。

### ニコルソンのキャリア・トランジション・モデル

ニコルソン (Nigel Nicholson) が提唱した「キャリア・トランジション・モデル (Career Transition Model)」は、ブリッジズのトランジション・モデルをキャリアに対して応用したモデルとなっている。この理論では、キャリアのプロセスが、「準備」「遭遇」「順応」「安定化」の4つの段階からなるサイクルとしてモデル化され、各段階における課題や、適応のための方策、役立つ理論などが包括されている。

以下、このニコルソンのキャリア・トランジション・モデルは、金井の主張のベースとなっているため、詳述する。上記4段階のサイクルは、①新しい世界に入る準備 (preparation) 段階、②実際にその世界に初めて入っていき、様々な新たなことに遭遇する (encounter) 段階、③新しい世界に徐々に溶け込み順応 (adjustment) していく段階、④もうこの世界は新しいとはいえないほど慣れて、落ち着いていく安定化 (stabilization) 段階から成る。準備→遭遇→順応→安定化というこの単純な4ステップのサイクルは、ほとんどの節目にあてはめて考えることが可能である。

また、このモデルには3つの前提 (仮定) が含まれている。第1に、サイクルが1周回って終

17 解決が困難に見える問題の解決や強い相手に勝つことにやりがいを感じる。目新しさ、難しさ、競争に関心をもつタイプ。

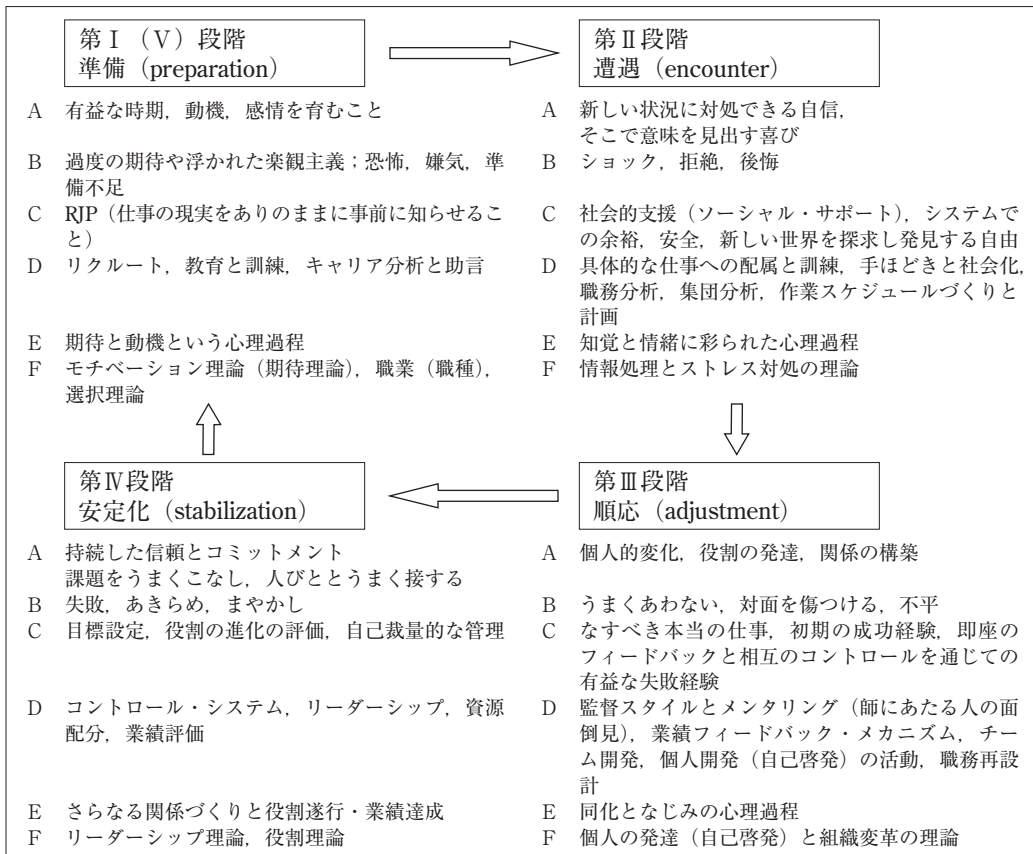
18 ジョブマッチングに関わる多くの理論では、就業以前の過程を重視している。

19 このモデルは、特にアウトプレースメントの現場などで、クライアントのキャリアの節目をサポートする方法論として活用されていることが多い。

わりというわけではなく、再び第1段階に戻ってきてまた次のサイクルが始まるということを想定している。これを再帰性という。第4段階から再び準備段階へとサイクルが続いていくが、第1段階は前のサイクルの第4段階からみれば、第5段階であるので、図表1の中での準備段階には、I (V) と記してある。要するに、サイクルそのものは円環をなすことと、各段階がその人にとって繰り返し生じることを意味している。

第2に、各段階はそれぞれ他の段階とは異なった特徴をもっているという意味で、独自のステップをなすという前提がある。つまり、同じサイクル内のステップ間にも概念上切れ目があるということである。4つの段階は、経験としては重複しながらつなぐはいても、この4つが少なくとも概念的にははっきりと区別できるはずである。図表1のEとFに示したとおり、段階ごとに顕著な心理過程も、また各段階の特徴を説明する理論も異なっていることから理解できるであろう。

図表1 トランジション・サイクル・モデル



注1：ボックスの下のA～Fの凡例は次のとおりである。A 課題と目標、B 不適応の場合、C うまく適応するための方策と救済策、D マネジメントや人事部の役割、E 基本的な心理過程、F その心理過程に適用できる理論

注2：ニコルソンのモデルをベースに金井の考えを付加したもの

出所：金井壽宏『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP 研究所・2003年・86、87ページ

第3に、前段階をいかに過ごしたかが次の段階を経る際に大きく影響を与えるという意味で、時間軸に沿った各段階の相互依存性が、このモデルの前提となっている。まず、変化に対する準備（Ⅰ）次第で新たな状況へ遭遇したときのとまどい（Ⅱ）をうまく緩和させたり、逆に悪化させたりする。異動直後の出会いにどう対処したか（Ⅱ）が、いかに新たな職場になじみ溶け込んでいくか（Ⅲ）を左右する。順応（Ⅲ）には、自身が主体的に変わっていくこと（personal change）と、場で要求される役割をうまく取り込む（role development）という二面があるが、そこでどう変わったかの影響が、次の安定化段階（Ⅳ）に響いてくる。自己と状況との関連がうまくいき、役割を果たし、その場で自分なりのリーダーシップが積極的にとれるようになったかどうか（Ⅳ）が、次のサイクルの第一段階である、新たな岐路に向けての準備のあり方（次のサイクルのⅠ）に影響を与えることになる。

この時間軸に沿っての相互依存性には、善循環と悪循環があり、それぞれ図表1のなかでは、A：うまく適応するための課題、B：にうまくいかなかったときの状態、C：にうまく適応するために必要なことが簡単に示されている。サイクルの中で、ラインの上司や人事部の役割や基本姿勢は、D項目に示している。キャリアに関する内省は、究極的には常に個人作業であり、内省の結果の行動も個人が自己決定すべきものであるが、キャリアの節目の際に疑問を呈してくれ、議論してくれる人の存在は有益である。先進的な会社では、すでに社内外のキャリア・カウンセラーへのアクセスに便宜を図っているところもあろう。

### (3) 動的モデル —プロセスモデル

今まで概観した節目に着目する節目モデルに対して、キャリアを連続的・継続的に捉えるのが、プロセスモデルである。

#### CACのキャリア・セルフ・リライアンス

米国のキャリア・アクション・センター（CAC）において、1998年に提唱されたキャリア・セルフ・リライアンス（Career Self Reliance: CSR）は、継続的なプロセス型のキャリア論の典型である。キャリア・セルフ・リライアンスとは、「めまぐるしく変化する環境の中で、自らのキャリア構築と継続的学習に積極的に取り組む、生涯にわたるコミットメント」と定義される。この定義からも理解できるように、キャリアをつくっていくプロセスを重視する。そして、そのプロセスを特徴づけるものとして、次の6つの要件を示した。すなわち、「気づき」「バリュー・ドリブン」「継続的な学習」「未来志向」「ネットワークング」「柔軟性」の6つの基本的な要件を満たすように、個人で生涯にわたりキャリアをつくっていく。このプロセスこそがキャリア・セルフ・リライアンスであると示した。ここに、米国において、継続のプロセスとしてのキャリア自律論が提起されたのである。

### (4) 決定論モデルと確率論モデル

#### 意志決定モデル

キャリアに対する対照的な見方として、もう一つ、決定論モデルと確率論モデルの違いも認識しておく必要がある。米国でもこれまでキャリアについては、合理的意志決定モデルとして語られることがほとんどであった。すなわち、選択肢を明確にした上で、それぞれの選択肢について可能な限りの情報を集め、それをもとにそれぞれの選択肢について自らの明快な評価基準により、

どれか一つを選択していく。キャリアとは、こうしたきわめて合理的な意志決定により決めるものだとする考え方である。

#### ジェラートの直感的意思決定理論

これに対して90年代半ばに、既存の一般論を打ち崩す形で提起されたのが、米国のキャリア研究者であるジェラート（H. B. Gelatt）博士の直感的意思決定理論である。現代のように不確定要素が多く、中長期的なキャリアの先行きが見えない時代には、キャリアについての意思決定を100%合理的に決めることは不可能であり、むしろ直感的な決断を重要視すべきであると示した。個人にとって、行ったことのない会社に行き、したことのない仕事に就くとき、内的基準において本当に自分で充実感を感じることができるかどうかは、実際にその仕事をしてみないとわからないものである。また、変化の激しい時代には、その仕事が3年後、5年後にどのように変わっているか、誰も先を読むことはできない。こうした状況の中で、キャリアに関する意思決定を行う場合、どうしても直感に頼る部分が大きくならざるを得ない。したがって、直感による意思決定能力を高めることが、キャリアをつくっていく上で非常に大切であると、ジェラートは提唱した。

#### クランボルツの計画的偶発性理論

1999年には、スタンフォード大学のクランボルツ（John D. Krumbolts）教授らによって、「計画的偶発性理論（Planned Happenstance Theory）」が米国のキャリアカウンセリング学会誌に発表され、一躍脚光を浴びた。クランボルツ教授は、数百人に上るビジネスパーソンキャリアを分析した結果、キャリアの80%は予期しない偶然の出来事によって形成されるという興味深い結論を導き出したのである。予期しない偶然の出来事によって大きく影響される以上、決定論的に将来のキャリア目標を明確に決め、そこから逆算して、計画論的にキャリアをつくり込んでいくのは現実的ではない。しかし、偶発的な出来事によってキャリアが形成されていくにしても、自分にとって好ましい偶然の出来事が起こるように、普段から能動的な行動パターンをとっている人にはより好ましい偶然が起こるし、そうでない人にはあまり起きない。すなわち、偶発的に見えても、結果的には計画的に起きたように必然化できる。自律的にキャリアを切り開いていこうとする場合には、偶然を味方につけ、キャリア形成にとって好ましい偶発的な出来事を自分から仕掛けていくべきである。これが、クランボルツの計画的偶発性理論である。

クランボルツのキャリアカウンセリングは、この理論に基づいた上で次のように行われる。第一段階として、自分自身のキャリアを振り返ってみて、偶然の出来事によって影響を受け、左右されてきた部分が数多くあること、そして、その偶然の出来事は必ずしも自分の人生にとって悪いことではなく、むしろ、それがきっかけとなってチャンスをつかむことができたなど、良いことも多少なりともあるという認識をもつ。

偶発的な出来事に対する認識ができれば、第二段階として、自分のキャリアづくりのビジョンを描いた上で起こってほしい偶然を頭の中にイメージする。自分の内的基準を満たせるようなキャリアの方向に少しでも進んでいくために、どのような偶然の出来事が起これば自分にとって都合がよいかを思い浮かべる。そして、その偶然がより起こりやすくなるように、明日からどのような行動をとったらいいのか、具体的なアクションプランに落とし込んでいく。こうして常に前向きでポジティブシンキングをもって新しいことに挑戦し、人脈に投資し、自分のキャリアについ

て柔軟に考え続けるプロセスを実行できる人が、結果として、現実に関することの都合のよい偶然が起き、キャリアの満足度も上がっていく。克蘭ボルツの理論は、キャリアの確立論的モデルといえるであろう。

## 2. 金井壽宏のキャリア・トランジション・モデルとその特徴

神戸大学大学院経営学研究科の教授である金井は自身の著書『働く人のためのキャリア・デザイン』の中で、節目<sup>20</sup>においてキャリアをデザインする重要性を強調し、節目以外のところではドリフトする<sup>21</sup>ことも必要であると主張している。ここでいうドリフトとは、デザインの対語であり、周囲の状況に流される、偶然に身を任せるといった意味で用いられている。こうした偶然を重視する考え方は、前述した克蘭ボルツの理論とも共通する考え方である。この節目における重要性と節目以外の部分でのドリフトの必要性の2点を踏まえ、金井は独自のキャリア・トランジション・モデルを構築している。

まず、第1のステップは、キャリアにおける大きな方向感覚をもつことである。これは、時間幅としては、2つの意味合いを含んでいる。30代後半から40代以降になると、そろそろ生涯全体を貫くような目標を探し始める必要がある。一生かけてもそれに近づきたい、実現したいと思う夢である。これに対して、トランジションの時期をくぐる度に、数年のスパンで実現したいと思う目標や夢をもつこともある。キャリアは長期的に眺めたときの仕事生活のパターンや意味づけを意味するので、前者の息の長い夢が重要となる。世の中には、若いときの夢をそのまま貫く人もいるが、大半の人は現実と照らし合わせて、夢や目標を修正していく。それは、サイクルを回る度に夢を持ち直すことであり、大きな方向感覚に関して、これから歩んでいく数年を念頭に再度チェックすることでもある。

第2のステップは、節目だけはデザインするということである。節目でデザインする際は、自

20 節目をどのようにして今が節目だと気づくのかという問題であるが、その手がかりとして、以下の4点が挙げられている。まず、第1にそもそもなんらかの危機がないと、節目と意識されることがない。それは、このままでいいのかという焦燥感であり、キャリアのどん詰まり感覚であるかもしれない。このままでは具合が悪いと感じたとき、発達や変化のスタート点がある。しかし、危機が迫っているのに、それが見えにくいことがある。そのときに重要なのが、第2の景気となるメンターの声である。自分では節目だと気づかないときに、その種の節目を先にくぐってきた先輩、上司、身内などの声それに気づかせてくれる場合もある。メンターの役割は、キャリアの節目でチャンスを与えたり、相談にのったり、情報を与えたり、応援したり、手本や見本として振舞ってくれることである。節目に気づく第3のきっかけは、ゆとりや楽しさを感じているときである。自分がやっていることがあまりに楽しいとき、はまっているとき、いやだいやだと言って始めたことであるのに、それがうまくできているのにふと驚いたときが、一つの契機である。第4の契機は、カレンダーや年齢的な目印である。ここに、昇進、昇格、異動などの仕事上の明確な節目を区切るイベントも含まれる。

21 節目以外の部分でドリフトすることが必要な理由について、以下の2点を挙げている。第1に、自分がキャリアの全てをデザインしようとする方法では、どうしても自分自身が作る既成概念の枠を作ってしまうために、その狭い範囲の中でのキャリアしか描けないことである。第2に、キャリアの全てをデザインするのは無理があるため、それを実行しようとしても息が詰まるだけだということである。また、MER (Minimum Effort Requirement 最低必要努力量) という考え方を示し、その仕事自分があっているのかを理解するためには、最低限必要な努力量ともいうものがあるとしている。したがって、興味のあるままに何でもチャレンジするのはよいことであるが、その一つ一つにきちんと取り組まなければ、いつまで経ってもよいキャリアを築くことは難しいとしている。

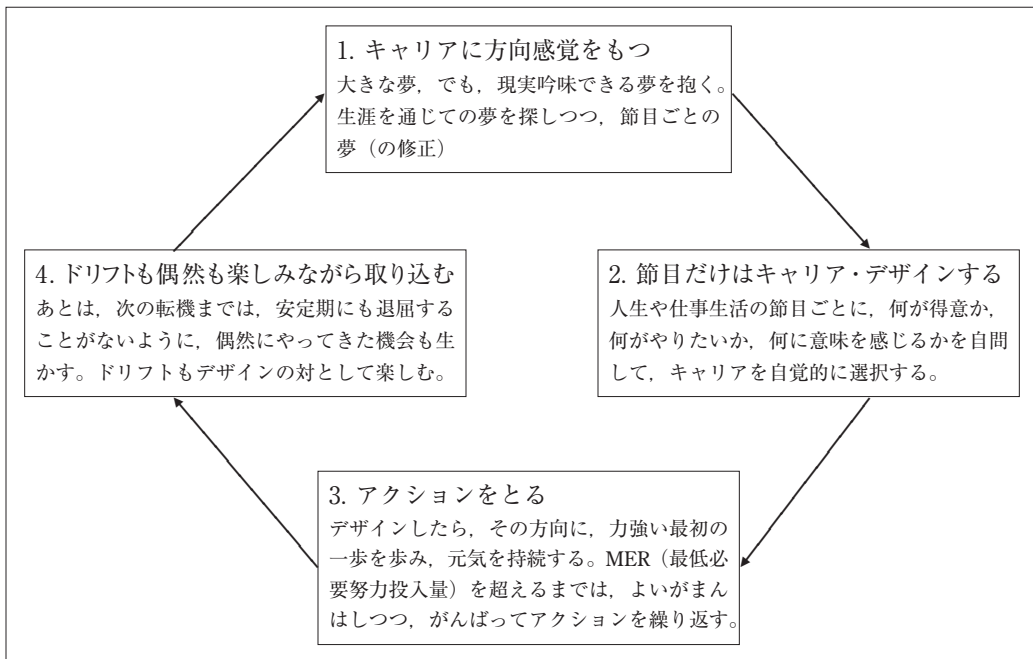


分で道を選んだという気持ちが大変である。キャリアを自覚的にデザインしたという感覚をしっかりと持つことが必要である。たくさんアドバイスを得るにせよ、道そのものがメンターによって提示されるにせよ、実際に選び取ることは自己選択、自己決定したという意識が非常に重要である。

第3のステップは、元気にアクションをとることである。その際は、選んだ道にふさわしい適切な最初の一步をきちんと歩むこと、より大きなエネルギーや努力を投入し、元気よく力強く、その道を歩むことである。仮に20代、30代前半の世代で、なかなか進みたい道が定まらず、やりたいことも見つからず、ふらふらと仕事を変わっていると。そういう場合には、最低必要努力量（Minimum Effort Requirement: MER）を思い起こすべきである。一旦ある道を選んだら、その道の姿がきちんと見えるまでは、アクションをしっかりと重ねる必要がある。

第4のステップでは、周りの景色、出会い、いろいろな偶然を大事にすることである。人生やキャリアには、岐路で選んだ道を邁進する間にも、様々なことが起こり、退屈なものとはならない。また、不思議と元気よく直進している時ほど、周りの景色も目に入るものである。人生やキャリアにおいて、思いがけないことがたくさん起こり得るが、それに振り回される人と、それを楽しめる人に分かれる。第1ステップで、大きな方向、自分の夢を現実に照らし合わせて再チェックし、第2ステップで岐路を選び取る。第3ステップでは、その道をひたすら邁進し、次の段階では周りの景色、出会い、色々な偶然を大事にすることが重要である。人生には不確実なことがあり、それを前向きに捉えようというのが、これまでの合理的意思決定論とは違った最近のアプローチの特徴である。

図表2 もうひとつのキャリア・トランジション・モデル



出所：金井壽宏『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP 研究所・2003年・259ページ

デザインとドリフトのバランス、ハーモニーを考える上で、この第4ステップが大事である。デザインがないとドリフトを楽しむことができず、ただ流されてしまうだけであり、ドリフトの余地がないデザインだと息が詰まるということである。さらに、1回限りで精密にデザインしようという勘違いが起こる。まず選択してみて、一生懸命に走っていたら、またいろいろと当初は思いもしなかったことが見えてくる。偶然のような計画されたような出会いもたくさんある。

したがって、サイクルを1周回って、また第1ステップに戻るころ、つまり、次の節目の時期のスタートラインでは、行動や発想のレパートリーが第4ステップで享受した偶然の多種多様な出会いによって増えている。しかし、その偶然で、一見でたらめな多種多様な出会いが、大きな方向付け、めざす夢とのつながりで生まれている場合は、ドリフトがデザインを強化していくことが起こりうる。夢が導いた偶然は普通の偶然とは異なるものである。そのような偶然まで取り込み、活かしていくような回り方ができれば、キャリアはこの4ステップをスパイラル状に回りながら、より充実したものになっていくであろう。第1ステップの夢、第2ステップの岐路の選択、第3ステップのがんばり、第4ステップの遊びのそれぞれの段階を自分らしく進行することができれば、キャリアを歩んでいくほど、自分らしく生きているといえるようになっていくことであろう。

実際に節目においてデザインするには、前述したシャインの理論とキャリア研究をリードしてきた学者の一人である、米国サフォーク大学のマイケル・アーサー (Michael Arthur) のジョブマッチング理論を適用すればよい。節目において、キャリアをデザインする際、個人が自答する問いである。シャインは、次の3つの問いについて内省することが、キャリアについて考える基盤をなすという。

- ① 自分は何が得意か。
  - ② 自分はいったい何をやりたいのか。
  - ③ どのようなことをやっている自分なら、意味を感じ、社会に役立っていると実感できるのか。
- これらの問いは、それぞれ自己イメージ<sup>22</sup>の3つの側面を照射している。

- (i) 能力・才能についての自己イメージ<sup>23</sup>
- (ii) 動機・欲求についての自己イメージ<sup>24</sup>
- (iii) 意味・価値についての自己イメージ<sup>25</sup>

シャインによるキャリアにおける3つの問いは、その人の轍のパターン、キャリアの拠り所、つまりシャインのいうキャリア・アンカーを診断するための基礎にもなっている。

22 自己イメージとは、自分についての主観的な理解のことである。

23 第1の能力や才能について、我々はいくら客観的に知ろうとしても、正確には知ることは不可能であり、「できるか」どうかは相対的なもので、自身がどう思うかが重要なのである。また、あることに才能をもっていたとしても、それが本人にとって重要ではないこともある。自分が重要だと思ふし、自分がうまくできることが何なのかの答えをみつけることが、能力・才能についての自己イメージを形成することになる。周りの人のフィードバックも、自己イメージの形成に役立つ。

24 第2の問いは、周りの人間のフィードバックよりも、自分の内面の声に耳を傾けることである。その際、気を付けるべきことは、自分が得意なことは好きなことだと勘違いしてしまうことである。このことは、そう考えることによって、短期的には都合がよいためである。

25 何をやりたいのかの答えが見つかった場合、さらに「どうしてそれをやりたいか」に答えるのが第3の問いである。この第3の問いは、最近のキャリア研究において、仕事の中のスピリチュアリティ (精神性、高い志) というテーマで研究が蓄積されている。

2つ目は、マイケル・アーサーの3つの問い<sup>26</sup>である。この3つの問いかけがキャリアの内省には大事であると主張している。

- ① 自分ならではの強みはどこにあるのか。
- ② 自分があることをしたいとき、それをしたいのはなぜか。
- ③ 自分はこれまで誰とつながり、その関係をどのように活かしてきたか。

それぞれの問いは、以下のことに関連している。

- (i) 知識と技能
- (ii) 自分ならではのアイデンティティ（自我同一性）や信念、仕事のモチベーション
- (iii) 対人ネットワーク

また、これら3つの問いは、「自分についていったい何を知っているか」という観点から、次のようにも考えられる。

- (I) 自分のノウハウを知る (knowing how)
- (II) 自分のノウホワイを知る (knowing why)
- (III) 自分のノウフームを知る (knowing whom)

これらを、シャインの問いかけにあてはめてみると、第1の問いは能力・才能の問い、第2の問いは動機・欲求と意味・価値の自己イメージの両方になる。第3の問いは、アーサー独自の視点となるが、人々との関わりの中からキャリアを築いていくことの多い日本の産業社会においては、米国以上に重要な問いなのかもしれない。シャインとは観点が異なるが、アーサーの問いも節目で考えるべきポイントを巧みに提示している。ちょうどシャインが、キャリア・アンカーの診断に自己イメージへの問いかけを用いたのと同様に、アーサーもノウハウ、ノウホワイ、ノウフームの3つの面からその人のキャリア指向性を調査目的あるいは臨床的目的から診断するツールを生み出している。これらの3つの問いを節目で自分に問いかけ、キャリア・デザインを駆動させることが重要である。

### 3. 高橋俊介の自律的キャリア形成理論とその特徴

まず、結論から述べると、慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科の教授である高橋は著書『キャリア論』において、日々の仕事における連続的なプロセスとしてキャリアを捉える考え方が重要であると主張している。ビジネスパーソンに対する調査を実施し、夢や理想とする職業に向かって一歩一歩計画的にキャリアを作り上げていくより、日々の仕事に主体的に向き合っていくとする自律的なジョブデザイン行動をとっていた結果として振り返ってみると、満足のいくキャリアができていたというケースが多かったという調査結果に基づいている。また、キャリアとは一般的に、一連の仕事経験の積み重ねにより出来上がっていく個人の仕事の経歴と定義され

26 全体としての組織、例えば企業が有効な戦略的経営を展開するためにも、この3つの問いが必要とされる。自社の独自能力やコア・コンピタンス（企業のノウハウの蓄積）を確認し、なぜこの事業を営んでいるのかの経営哲学や理念、およびコーポレート・カルチャー（ノウホワイ）を明確にさせ、自社が弱い分野では積極的に他社と戦略的な提携（ノウフーム）を実現していく必要がある。経営戦略論の学者であるジェームス・ブライアン・クイン（James B.Quinn）が「インテリジェントな（知的な）会社」についてこのように議論したことをふまえ、アーサーは、これを個人にあてはめて、個人が「インテリジェントな（賢い）キャリア」を展開していくための勘所として、前述の3つの問いが示されたのであった。

るが、このキャリアを自律的に形成していくというキャリア自律に関して、個人・経営・社会の視点から述べたものである。以下、高橋が提案しているキャリア自律行動とは何かについて検討したい。

自律的キャリア形成には、個人・経営・社会の視点からみると様々なかたちがある。それぞれの視点を統合するには、内的基準を重視したキャリア自律が重要である。キャリアを評価していくうえでの評価基準には、外的基準と内的基準の2つがあり、外的基準とは、自分の外にある基準、すなわち、社内出世度、報酬などといった会社や社会の中に存在する客観的な物差しのことである。一方、内的基準とは、自分の中にある物差しのことであり、価値観、動機、保有能力、興味の4つの要素を含むものである。価値観とは、自分の価値観とその仕事の目的や意味とのマッチングの度合いである。動機とは、自分の動機にあった能力発揮ができるかどうかである。保有能力とは、成果に結びつく能力発揮ができるかどうかである。誰しも自分がこれまで積み上げ、現在保有している能力がある。ある仕事に対して、自分の得意とする能力を十分活用すれば成果が出せるという達成イメージが湧き、なおかつ、結果として実際に能力を発揮したことが成果に結びついたという有能感を持つことができれば、その仕事はやりがいのあるものとなり、キャリアも充実感が高まる。4つ目の要素である興味とは、自分が興味をもてるかどうかということである。

高橋らの研究会において、この内的基準、つまり自分自身の充実度、満足度を高めるようなキャリア自律行動にはどのようなものがあるのかを、14の企業、サンプル数は1社あたり100~200人、合計2400人に対する調査によって明らかにしている。調査対象者は主に20代後半から40代前半を中心とし、職種や部門が偏らないよう、可能な限りランダムに選出している。調査の方法は、キャリアに関する行動パターンについて80問近い質問項目を設け、どの企業対象者にも同様に答えてもらうものである。この質問項目は、キャリアを自ら切り開いてきたビジネスパーソンを対象に行った面接調査をもとに設定されている。一方、キャリア評価のフレームとして、過去・現在・将来のそれぞれのキャリアについて外的基準と内的基準に分け、合計6つの次元を設定している。したがって、「過去・現在・将来」×「外的評価・内的評価」の6つの評価軸を設定し、キャリアに関する様々な意識と行動が、キャリアの評価とどのような相関があるのかを探り出そうとした。基本的には、キャリア自律行動とキャリア意識を中心とし、その行動および意識が、過去・現在・将来のそれぞれのキャリアや仕事の外的および内的評価に対してどのような影響を与えているのか、互いの相関関係を見出す。要するに、「キャリア自律行動およびキャリア自律意識」「過去・現在・将来のキャリアへの評価」のそれぞれの相関を解明しようとするものである。

この調査において、キャリア自律行動について因子分析<sup>27</sup>を行ったところ、主体的ジョブデザイン行動<sup>28</sup>、ネットワーキング行動<sup>29</sup>、スキル開発行動<sup>30</sup>という3つの因子が抽出された。キャリ

27 因子分析とは、複数の質問項目で、それぞれの回答に互いに近いパターンが見られるものをグループにまとめ上げることである。

28 3因子の中でも、最も重要なキャリア自律行動は「主体的ジョブデザイン行動」である。中には「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」「社会の変化、ビジネス動向について、自分なりの見解を持っている」「部署・チームを超えて、積極的に周囲の人を巻き込みながら仕事をしている」「仕事の進め方や企画を立てる上で、今までの延長線上のやり方ではなく、自分なりの発想を持って取り組んでいる」「自分の満足感を高めるように、仕事のやり方を工夫している」といった質問項目がグルーピングされている。

ア評価については、過去・現在・将来の時間軸と、外的・内的の基準の別により、仕事の内的満足<sup>31</sup>、仕事の外的満足<sup>32</sup>、主体的キャリア評価<sup>33</sup>、キャリア成功感<sup>34</sup>、社外通用感<sup>35</sup>、将来のキャリア展望<sup>36</sup>という6つの枠を設けている。

このキャリア自律行動の3因子とキャリア評価の6要素とは、どのような相関関係がみられるのだろうか。つまり、キャリア自律行動は個人のキャリアに対する評価にどのような影響を与えているのだろうか。それぞれの相関係数を図表3に表した。相関係数は2つの変数の関係性を示すマイナス1.0～1.0の数値であり、その絶対値が1.0に近ければ近いほど相関が高く、0.0に近づくほど相関が低いということである。縦軸に「主体的ジョブデザイン行動」「ネットワークキング行動」「スキル開発行動」の3因子、横軸に「仕事の内的満足（現在・内的）」「仕事の外的満足（現在・外的）」「主体的キャリア評価（過去・内的）」「キャリア成功感（過去・外的）」「社外通用感

図表3 キャリア自律行動の3因子とキャリア評価に関する6つの要素の相関係数表

	仕事の内的満足	仕事の外的満足	主体的キャリア評価	キャリア成功感	将来のキャリア展望	社外通用感
主体的ジョブデザイン行動	0.435	0.063	0.542	0.254	0.370	0.405
ネットワークキング行動	0.309	0.057	0.460	0.177	0.331	0.350
スキル開発行動	0.235	0.015	0.382	0.116	0.300	0.347

(注) 目安 1.0=完全に一致, 0.4=比較的高い相関, 0.0=全くない

出所: 高橋俊介『キャリア論』東洋経済新報社・2003年・89ページ

- 29 2番目の因子の「ネットワークキング行動」とは、「新しいネットワークづくりに常に取り組んでいる」「自分のネットワークを構成する個々人が、どんなニーズを持っているか把握し、それに応えようとしている」「自分の問題意識や考えを社内外のキーパーソンに共有してもらうようにしている」といった自分ならではのネットワークをつくり、相互扶助や相互理解、意識の共有に努める行動である。
- 30 3番目の「スキル開発行動」とは、「スキル・能力開発のために自己投資をしているか」「今後どのようなスキルを開発していくか具体的なアクションプランを持っているか」といったスキルや専門性、資格を積極的に身につけようとする行動である。
- 31 第1の要素は「仕事の内的満足」であり、質問項目として「今の仕事をやっていると、達成感を味わうことがある」「仕事の中で、自分の持つ能力が十分に活かされている」「自分の仕事にワクワクした気持ちで取り組んでいる」「今の仕事は、自分のキャリア形成上にプラスに働くものである」といった現在の仕事に対する内的基準による達成感や高揚感、満足感である。
- 32 第2の要素は「仕事の外的満足」であり、「労働時間や職場など、仕事の物理的環境には満足している」「仕事のレベルに見合った、妥当な報酬をもらっている」といった質問項目を含む。
- 33 第3の要素は、「主体的キャリア評価」と呼ばれるもので、「他の人とは違う、ユニークなキャリアをつくってきた」「これまでのキャリアにおいて、専門性、人的ネットワーク、ノウハウ等の資産を確実に積み上げてきた」「私は、自分の力でキャリアをつくり上げてきた」といった自分の過去のキャリアに対する内的な評価である。
- 34 第4の要素は「キャリア成功感」であり、「いわゆる出世、キャリアアップという意味において、私は成功しているほうだと思う」という外的基準において、自分の過去のキャリアは成功の部類に入ると思うかどうかを問うものである。
- 35 第5の「社外通用感」は、「私のキャリアはこの先、社外でも通用すると思う」という質問項目である。
- 36 第6の「将来のキャリア展望」は、「これから先の、私のキャリアの展望は明るいと思う」といった将来のキャリアについて、それぞれ外的基準、内的基準から問うものである。

(将来・外的)」「将来のキャリア展望(将来・内的)」の6要素をとっている。

最も相関係数が高いのが、「主体的ジョブデザイン行動」と「主体的キャリア評価」の関係である(相関係数0.542)。つまり、主体的にジョブデザイン行動をとる人は、過去において自分でキャリアを切り開いてきたという充足感や満足感が高いということである。次に相関が高いのは、「ネットワーキング行動」と「主体的キャリア評価(過去・内的)」の関係である(相関係数0.460)。ネットワークづくりに積極的な人も過去のキャリアについて評価が高いという結果である。3番目に高い相関関係を示しているのが、「主体的ジョブデザイン行動」と「仕事内的満足(現在・内的)」の関係である(相関係数0.435)。主体的にジョブデザインを行っている人は、現在の仕事についても内的な満足度が高い。

全体的にみると、キャリア自律行動の3つの因子は、キャリア評価の6要素の中でも、過去の「主体的キャリア評価」と現在の「仕事内的満足」、つまり、過去のキャリアおよび現在の仕事に対する内的評価と強い相関があることがみてとれる。特に、「主体的ジョブデザイン行動」は、どちらにおいても0.4以上の高い相関を示している。このことから、キャリア自律行動はキャリアや仕事に対する内的基準での満足度を高めるのに非常に重要であるとする仮説を立証できたといえる。

一方、出世という意味で成功してきたかといった過去の「キャリア成功感」や今の給料についての満足度などの「仕事外的評価」、つまり、過去のキャリアおよび現在の仕事に対する外的基準による評価は、キャリア自律行動のどの因子とも非常に相関が低いという結果が出ている。したがって、キャリア自律行動は、外的基準におけるキャリアの成功とは必ずしも結びつくものではないといえよう。

結果をまとめると、キャリア自律について経営の視点と個人の視点を統合するには内的なキャリア評価が最も重要であるが、それには3つの因子のキャリア自律行動が非常に大きな役割を果たす。一方、キャリア自律行動をとったからといって、必ずしも外的基準でのキャリアの勝ち組に結びつくとは限らず、その相関が低いといえる。したがって、高橋は、日々の仕事における連続的なプロセスとしてキャリアをとらえ、この3つの自律的キャリア行動を主体的にとっていくことが重要であるとしている。

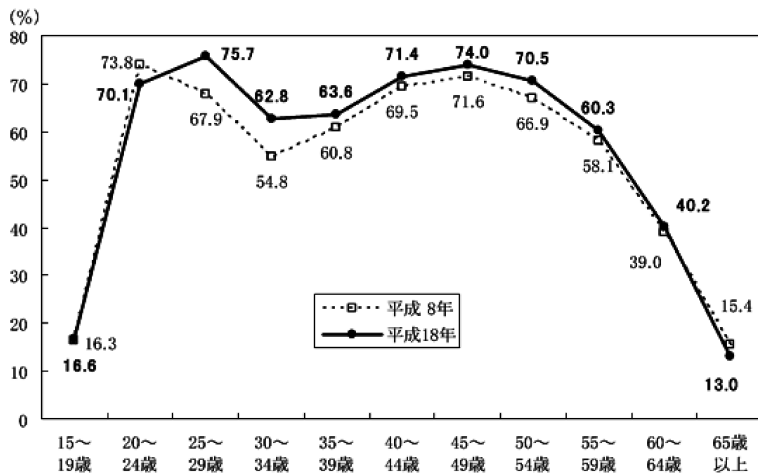
#### 4. 女性労働とキャリア・デザイン—まとめにかえて

以上、キャリア論の先行研究を概観し、金井と高橋の理論を中心に検討してきた。この両者の理論を用いて、女性労働という視点から考えてみたい。理由としては、諸外国で提案されたキャリア理論を金井、高橋の両研究者によって、わが国においてのキャリア理論として落とし込みが行われているのではないかという期待からである。わが国とは、教育・雇用の様々な面で差異のある諸外国で提唱された理論を、そのまま日本において引用するには、様々な点においてずれが生じる点も否めない。

まず、働く女性の実情を概観したい。平成18年度の女性の労働力人口は2,759万人で、3年連続で増加している(前年差9万人増)。女性の労働力率は48.5%であった。また、男性の労働力人口は3,898万人で、前年に比べ3万人減(前年比0.1%減)となり、9年連続の減少となっている。男性の労働力率は73.2%で、9年連続で低下(前年差0.1ポイント低下)した。一方、女性雇用者数は2,277万人となり、4年連続で増加している(前年差48万人増、前年比2.2%増)。男性はとい

うと、3,194万人で2年連続で増加している（同30万人増、0.9%増）。雇業者総数に占める女性の割合は前年からさらに0.3ポイント上昇し、41.6%にも及んでいる。女性の労働力率を年齢階級別にみると、25～29歳層（75.7%）と45～49歳層（74.0%）を左右のピークとし、30～34歳層（62.8%）をボトムとしてM字型曲線を描いている（図表4参照）。前年と比較して労働力率が最も上昇したのは、50～54歳層（70.5%）であったが、10年前と比較して最も上昇したのは、ボトムの30～34歳層であった。このところ、20～24歳層の労働力率の低下と25～29歳層の労働力率の上昇は傾向的にみられるが、前者については主に四年制大学進学率の上昇、後者については労働力率の高い未婚者の割合の高まりと既婚者の労働力率の上昇の影響と考えられている<sup>37</sup>。

図表4 女性の年齢階級別労働力率



出所：総務省統計局「労働力調査」1996年、2006年

ところが、年齢階級別の有業率<sup>38</sup>を学歴別にみても<sup>39</sup>と、大学・大学院卒の女性については、M字型と異なる曲線が形成されることがわかる（図表5参照）。大学・大学院卒女性の有業率は、20～24歳層が89.6%と極めて高い。M字型のボトムに相当するのは35～39歳で、結婚・育児期による影響が平均よりも数年遅く現われる。また、45～49歳の有業率は68.5%に留まり、平均よりも低く、一旦労働市場から離れると仕事に復帰する割合が低くなっている。大学・大学院卒女性の有業率の曲線は、若年層で極めて高く、ボトムの部分がそれほど落ち込まず、中高年層でなだらかに低下する右肩がなだらかという特徴をもっている。

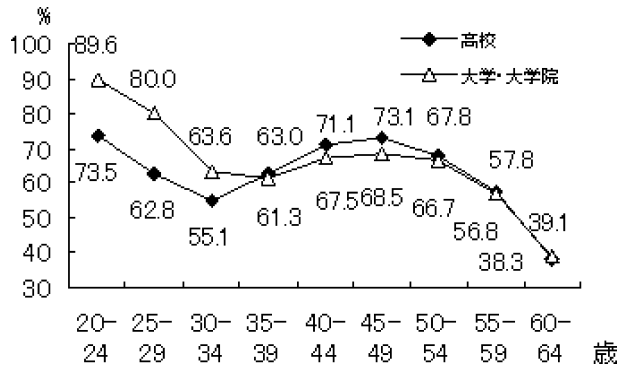
子育て期にあたるボトムの部分が後ろにずれこんでいるのは、高学歴女性が学卒後に就いた職業を長期間継続するようになったことと、晩婚化・晩産化の影響と考えられる。中高年層に労働市場が復帰しない理由としては、散在的就業意欲は高いものの、希望する業種・ワークスタイル

37 『女性労働白書』2004年参照

38 有業率とは、普段収入を得ることを目的とする仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者、及び仕事はもっているが、現在は休んでいる者。なお、家族従業者は、収入を得ていなくても普段の状態としては仕事をしていれば有業者に含まれる。これらの割合のこと。

39 趨勢を把握するため、ここでは就業構造基本調査の有業率をみている。

図表5 女性の年齢階級別学歴別有業率



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」2004年

と労働市場のニーズのミスマッチが考えられることや、高学歴女性の配偶者は比較的高収入であるため、再就職の必要性が低いなどの要因が指摘される場所である。労働力率にみるM字型と有業率における右肩なだらかを比較しても、高学歴女性が仕事と家庭・育児との両立を目指しはじめたことを意味していると短絡的に考えることはできない。結婚・出産により労働市場から退出する時期を後ろにずらしているにすぎず、あくまでも家庭役割を基本においた働き方の枠組みは維持されたままといえるのではないだろうか。

以上、女性労働の実情をみてきたが、依然としてかなりの女性が結婚や出産を機に離職している現状が顕著である。大多数の女性は、結婚、出産、育児、介護という節目に遭遇する。したがって、金井のキャリア・トランジション・モデルを女性のキャリア・デザインにおいて適用するのが最適ではないかという結論に至る。女性には、節目と考えられる機会が数多く訪れる事実を否定できないからである。さらに、その節目において、女性の場合離職するケースが依然として主流であるため、現在の環境の中で積極的・主体的に取り組む中にこそ活路があるとしてキャリアを継続的プロセスとしてみる高橋の自律的キャリア形成理論を適用するのは難しい面が出てくるのではなかろうかと考える。

このような女性特有ともいえる節目のほか、個人の職業生活にはいくつかの節目がある。就職、転職、ワークスタイルの変化、再就職、スキルアップの勉強を始めるなど、個人の側から選択可能な要素の強い節目もあれば、転勤、配置転換、リストラなど外部からの働きかけによる節目もある。こうした職業生活の転機に直面したとき、戸惑い、ただ流されるのではなく、自分らしい決断や選択ができることが望ましいのはいうまでもない。キャリア・デザインの考え方が注目されるようになってきている背景には、個人の職業生活がこれまでの平坦なひと続きの見通しのよい道から、節目が多く見通しのきかないでこぼこ道や、連結させるのに難しい課題を伴う未踏のルートへと変化している社会的状況がある。産業構造の変化、ビジネスのグローバル化、規制緩和、ITを中心とした技術革新に対して、企業の人事管理・雇用の基本は、これまでの年功序列から実力主義へと移行し、成果をあげている社員の行動特性に基づくコンピタンスモデルの導入も盛んに行われている。また、今後は新規卒者の採用抑制、リストラにより社員数の削減も考えられる一方で、即戦力となる人材を求めて中途採用市場は活況を呈している。業務のアウトソーシング化も加速し、雇用の流動化が急速に進展しつつある。このような組織のあり方や雇用形態を



めぐる大きな変化の中において、一旦会社に入社したらそこで一生働き続けることを前提とし、キャリア形成は会社に委ねておけばよかった時代は過去のものとなっている。自分のやりたい仕事をよく考えた上で職業を選択し、キャリアをデザインし、そのデザインした夢や目標に向かって経験を積み、スキルアップをはかっていくことが個人に求められるようになったのである。

キャリア・デザインとは、一口にいえば、職業生活を展望し、自分なりの人生の設計図を描いてみることである。キャリア・デザインの考え方には、職業生活を長期的視点でとらえ、設計していくという側面だけでなく、設定したキャリア目標をいかに達成していくかという過程も含まれる。雇用や仕事をめぐる大きな変化の中で、しかも将来を予測するのが難しい状況の中において、長期間にわたる職業生活をデザインするのは極めて困難な作業である。検討してきたキャリア理論とは、そうした困難な作業の助けとなる、つまりはどのようにすればよい職業人生をおくることができるかという問題を考える理論である。そういう意味では、決して机上の、学者に任せておけばよいといった類の問題ではなく、働く全ての人があるべき、身近な問題なのである。キャリア理論によって明らかになった知見を学んだ上で、社会のニーズ、企業のニーズ、個人のニーズを統合させていくことが各個人に求められているのではないであろうか。今後とも女性のキャリア・デザインの変化に着目していきたい。

## 参 考 文 献

- 1) 高橋俊介 『キャリア論』 東洋経済新報社, 2003.
- 2) 金井壽宏 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP 研究所, 2003.
- 3) 佐々木武夫 『脱工業化社会と職業意識』 恒星社厚生閣, 2003.
- 4) 青島祐子 『女性のキャリア戦略』 学文社, 1994.
- 5) 青島祐子 『女性のキャリアデザイン』 学文社, 2002.
- 6) 金谷千慧子 『企業を変える女性のキャリア・マネジメント』 中央大学出版部, 2003.
- 7) 篠塚英子 『女性リーダーのキャリア形成』 勁草書房, 2004.
- 8) 矢島正見・耳塚寛明 『変わる若者と職業世界』 学文社, 2001.
- 9) 玄田有史・曲沼美恵 『ニート』 幻冬舎, 2004.
- 10) 山田昌弘 『パラサイト・シングルの時代』 ちくま書房, 2000.
- 11) 平野光俊 『キャリア・ディベロップメント』 文眞社, 1994.
- 12) 生活設計白書 『働く女性のキャリアデザイン』 明治生命フィナンシユアランス研究所, 2003.
- 13) 塚原昭人・木村三千世・田中雅子・黒田廣美 『ビジネス実務論』 学文社, 2001.
- 14) 桐村晋次 『人材育成の進め方』 日本経済新聞社, 2005.
- 15) 大沢真知子 『経済変化と女子労働』 日本経済評論社, 1993.
- 16) 佐野陽子・川喜多喬 『ホワイトカラーのキャリア管理』 中央経済社, 1993.
- 17) William Bridges "Job Sift" 岡本豊訳 徳間書店, 1995.
- 18) 厚生労働省 平成18年度版『女性労働白書』 財団法人21世紀職業財団
- 19) 厚生労働省 平成16年度版『女性労働白書』 財団法人21世紀職業財団
- 20) 厚生労働省 平成16年度版『厚生労働白書』
- 21) 厚生労働省 『『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会』 報告書』 2002.

[2008. 9. 29 受理]