

成人キャリア発達とキャリアガイダンス - ライフライン法の予備的分析を中心とした検討

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

副主任研究員 下村英雄

〈要旨〉

本研究では、生涯キャリア支援の前提となる成人のキャリア発達に関して、いくつかの論点整理と予備的な分析を行った。まず、生涯キャリア支援が必要となる背景について整理し、その基盤となる理論研究として成人キャリア発達に関する先行研究の文献調査を行い、成人キャリア発達とキャリアガイダンスに関する論点として「段階モデルとサイクルモデル」「キャリアの危機と多様性」「主観的キャリアと客観的キャリア」の3つを抽出した。次に、キャリアガイダンスにおける質的アセスメント手法の1つである「ライフライン法」に関する予備的な分析を行った。その結果、回答者が自らのキャリアの浮き沈みについて描いた線は極めて多様であり、各人にとってキャリアの描像は様々な形で描かれていることが示された。ただし、概して言えば、回答者が描いた線は、本人の学歴、転職・失業経験、収入などと関連がみられており、客観的なキャリアとの強い関連がみられていた。これらの結果に基づき、成人キャリア発達とキャリア・コンサルティングなどの個別支援との関わり、今後の成人キャリアガイダンスの可能性などについて検討を行った。

〈備考〉本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目 次

．本研究の背景と問題意識	1
1. 日本における生涯キャリアを取り巻く環境変化	
2. 若年キャリアガイダンスの成人層への拡大	
3. 成人キャリアガイダンスに求められる変化	
4. 本研究の問題意識と目的	
．成人キャリア発達に関する先行研究	7
1. 成人キャリア発達に関する3つの研究動向	
2. 成人キャリア発達研究に関する論点整理と本研究の課題	
3. 本研究の課題－実証研究の必要性	
．成人キャリア発達と成人キャリアガイダンスに向けた予備的分析	17
1. 予備的分析の目的	
2. 成人キャリアの描像－ライフライン法による検討	
3. ライフライン法による検討から派生する論点	
．今後の課題および示唆	36
1. 生涯キャリア支援と成人キャリア発達理論について	
2. ライフライン法の設問に関する結果から得られる示唆	
3. 成人に対するキャリアガイダンスの重要性・必要性について	

引用文献

. 本研究の背景と問題意識

本研究は、労働政策研究・研修機構プロジェクト研究「生涯キャリア発達とキャリア支援に関する研究」の一環として実施した「生涯キャリア形成支援ニーズに関する調査」の詳細報告に先立って、研究の背景と問題意識、先行研究のレビュー、予備的分析の結果とそこから得られる示唆・仮説等について中間的に報告するものである。

以下には、まず、現在、生涯キャリア支援を取り上げる必要性について、その背景を3点に整理して述べる。

1. 日本における生涯キャリアを取り巻く環境変化

現在、働く者一人ひとりの生涯にわたるキャリアガイダンス（生涯キャリア支援）は、労働行政における重要なキーワードとなっている。2007年に厚生労働省職業能力開発局より発表された「生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告書」（以下、生涯キャリア支援報告書）は、生涯キャリア支援に関して包括的・総合的な提言を行った報告書であるが、本研究は、この報告書に示された状況認識を引き継ぐものであり、多くの問題意識を共有している。

この生涯キャリア支援報告書では、現在の経済社会状況をいくつかの観点から整理している。第一に、企業を取り巻く状況としては「グローバル化、市場競争激化」「サービス経済化の進展」「人口減少、少子・高齢化社会の進展」を挙げ、企業と働く者の関係は「集団的關係から個別關係へ」と移行していると指摘する。第二に、労働者を取り巻く状況としては「長寿化と就労のあり方の変化」「就業意識・形態の多様化」「健康上の問題、ワークライフバランス」を指摘している。第三に、個人の職業キャリアに関しては「職業生涯が長くなる傾向にある一方、激しい環境変化による企業寿命の短縮、技術や職務の変化等に伴う離転職の可能性の増大など、働く者個人が自ら職業キャリアの方向づけを迫られる機会が拡大している」と述べている。これら3つの指摘に集約されるとおり、現在、国内外で、個人のキャリアを取り巻く環境に大きな変化がみられ、それに対する何らかの対応が求められているという状況がある。これが、日本においても生涯キャリア支援の議論が重要になっているもっとも大きな理由である。

また、生涯キャリア支援報告書では、上記の状況認識を背景として「キャリア支援」に関する具体的な記述も行っている。例えば、「企業内外を問わず、労働者を取り巻く状況は急激に変化しており、従業員自ら、職業キャリアの方向づけをしていくことが求められるようになってきている」と述べる。特に、中年期のキャリア上の課題に対するいくつかの対応策にも言及しており、「従業員に自己を客観視させるタイミングとツールを与え、ミドルの活性化に向けた取組を進めていくことが求められる」「中年期（ミドル）の段階から、キャリアデザインの仕方や高齢期のキャリアを準備していくことや多様なコースを設け、選択できるようにすること」などを指摘している。

そして、生涯キャリア支援の観点から、働く者の職業キャリアのあり方を見直すポイントとして、「(1)過度に企業に依存した職業キャリアや意識から、自立できる方向へ支援していくこと」「(2)長い職業生涯におけるキャリアの転機や節目で、今後のキャリアを考える機会やまとまった能力開発機会などが与えられること」「(3)失敗しても、教育訓練が受けられることなどにより、再チャレンジできる社会であること」の3点を指摘し、さらに職業キャリアの発展を支えるものとして、「(1)働く者個人のライフステージ等に応じて多様な働き方が柔軟に選択できること」「(2)育児・介護に限らず、広い意味で家庭生活や地域での活動等と調和の取れた働き方（ワーク・ライフ・バランス）が図られること」を指摘している。

2. 若年キャリアガイダンスの成人層への拡大

本研究で個人のキャリアを取り巻く環境の変化に関する指摘は、日本国内のみならず、諸外国においても同じくなされており、キャリア発達およびキャリアガイダンスに関する書籍では軒並みキャリア環境の激変が問題として取り上げられている（Herr, Cramer, & Niles, 2004 ; Gibson & Mitchell, 2006 ; Andersen & Vandehey, 2006 他）。

なかでも特徴的なフレーズで現在の状況を集約しているのは Watts（1996,2001）である。Watts はITに代表される新しい技術や市場のグローバル化は、個人のキャリア環境のみならず、その土台となる伝統的な社会構造そのものを大きく揺れ動かすほどの衝撃を与えていると述べる。この衝撃を、Watts（1996）は、キャリアと地震を組み合わせた造語で「careerquake」と言い表している。その上で、Watts（2001）は、「キャリア地震」後の現在のような時代では、個人は自らのキャリアを自ら作り上げるといった発想をする必要があることを説き、今後は、キャリアを「決める（choose）」のではなく「作り上げる（construct）」といった方向に変化する必要があると述べる（Watts, 2001）。

こうした研究は、従来から行われている学校段階の若者のキャリア教育および学校卒業後の若年層に対するキャリアガイダンスに対する研究からも派生していることは本稿において、特に強調しておきたい。昨今、若年層のキャリア教育・キャリアガイダンスの研究領域からも、成人キャリアガイダンスの必要性・重要性を示唆する議論がみられるようになってきているからである。

例えば、現在、若年層のキャリアガイダンスに関する海外の文献に等しく共有されている認識は、若者のキャリアが多様化しているということである。伝統的なキャリアルートが崩れているために、従来の「学校から職業へ」という枠組みだけでは捉えられない若者類型が増えているという認識が示されている。この若者のキャリアの多様化に対応すべく、海外のキャリアガイダンスに関する文献では、生涯にわたって自らの「キャリアを管理するスキル（career management skill）」が強調されるようになってきている（OECD,2004 ; Ruff,2001 ; SCAA,1996）。特に、学校卒業時の一時点の進路選択をうま

く行わせるためだけでなく、学校を卒業した後も自分で自分のキャリアを管理できるスキルを持たせるためのキャリアガイダンスが重視されるようになっている。すなわち、従来の「学校から職業へ」の枠組みを前提としつつも、そうした枠組みから漏れ落ちる対象層に対するキャリア教育・キャリアガイダンスの重要性が指摘されるようになるにつれて、自らのキャリアを管理するスキルが重視されるようになっている。

こうした生涯にわたって自らのキャリアを管理するスキルが重要であるという認識は、自らのキャリアの管理を側面から支援する成人層のキャリアガイダンスの必要性へと結びつく。自分で自分のキャリアを管理するにあたって、やはり何らかの面で助けが必要な対象層が一定数あると考えられるからである。こうして、現在、学校段階または若年段階のみにキャリアガイダンスが必要なのではなく、生涯にわたってキャリアガイダンスが必要であるという「生涯キャリアガイダンス (lifelong career guidance)」といった考え方が広がっている (OECD,2004 ; Law,1996)。例えば、OECD が提示している生涯ガイダンスシステムの特徴は以下のようなものである (OECD,2004, p.26)。なかでも、もっとも重要なのは、いちばん上の項目、生涯にわたるアクセスを可能とすることであると言えよう。

- ・ 人生全体のどの年代からも容易にアクセスできること (多様な対象者のニーズを満たすことを含む)
- ・ 人生の重大な転換点を特に支援の対象とすること
- ・ 多様な対象層の様々なニーズ・事情を反映したサービスを柔軟に提供し続けること
- ・ 継続的に計画および再検討を行うプロセスをもつこと
- ・ 必要な時に必要な支援を求める人に対して、適切な資格をもつ専門家が個別のガイダンスを与えられること
- ・ キャリアマネジメントスキルを発達させるプログラムを用意すること
- ・ 事前に学習や仕事の選択肢を検討したり、体験したりする機会を与えること
- ・ 特定の組織・企業の利益と独立したサービスの提供を保証すること
- ・ 包括的・総合的な教育・職業・労働市場に関する情報提供を行うこと
- ・ ステークホルダーとの結びつきを強めること

3. 成人キャリアガイダンスに求められる変化

上述した、日本における個人のキャリアを取り巻く環境変化、および生涯キャリアガイダンスへの拡大の議論は、自ずと、従来からあった成人を対象としたキャリアガイダンスのあり方をも変化させこととなる。現状においてどのような変化が生じているか、また生じつつあるかについて、以下に3点に整理して述べる。

(1)リアクティブ（対応的）からプロアクティブ（予防的）へ

第一に、成人のキャリアガイダンスを、従来、考えている以上に、より幅広く、より継続的に提供する必要が生じている。例えば、こうした認識は、労働政策研究・研修機構編（2007）「プロジェクト研究シリーズ No.8 ミッドキャリア層の再就職支援」で示されている。その中で、「一般には、企業経営を取り巻くグローバルな競争の広がりをきっかけとして、ホワイトカラーなどの職種や中高年という年齢に限らず求職者を取り巻く労働市場や雇用が質的に大きく変化していること（p.22）」が指摘されている。その上で、中高年離職者を中心とした成人を対象としたキャリア支援は、「事態が深刻なときにできることは全てやるといった緊急的対策」から「いつでもできることはすべてやる必要のある恒常的課題」に変わってきているとの認識が示されている。

すなわち、何かあったその時々限定する形で特別な支援を提供するという「リアクティブ（対応的）」なキャリアガイダンスから、緊急事態が生じる前に事前に支援を提供できる体制を整え、必要とする人に常時提供できるような「プロアクティブ（予防的）」なキャリアガイダンスが求められるようになっている。

(2)第3領域のキャリアガイダンスの必要性

第二に、上記の点と関連して、成人を対象としたキャリアガイダンスは、より多様化すべきであるという議論もみられている。例えば、**Bartlett, Rees, & Watts (2000)** は、従来のキャリアガイダンスを「学校主体」と「雇用主体」の2つに分ける。学校主体のキャリアガイダンスとは、世間一般に「キャリアガイダンス」という言葉からイメージされる進路指導的なものであり、①キャリアガイダンスの実施主体が学校であり、②その対象者が生徒であり、③その内容が将来の進学や就職を目指したものであるという意味で、学校が中心となっていくキャリアガイダンスである。一方、雇用主体のキャリアガイダンスという用語で **Bartlett, Rees, & Watts (2000)** が意味しているのは、①キャリアガイダンスの実施主体が個々の企業かまたは個々の企業と契約を結んだ外部の機関であり、②その対象者が自社で働く人々であり、③その内容が企業内でのキャリア形成支援を中心としたものであるという意味で、企業等が中心となっていくキャリアガイダンスである。

日本においても、従来のキャリアガイダンスが、大きく分けてこの2つの領域で行われてきたことは明らかである。そして、この2つの領域をふまえた上で、**Bartlett, Rees, & Watts (2000)** が行っている議論は、現在、この2つの領域の範疇に入らない第3領域が拡大しているというものである。この指摘を日本の文脈に置き換えると、学校段階の児童期から青年期までを中心とした進路指導・キャリア教育的なキャリアガイダンスと、企業内外で雇用者・組織人を対象としたキャリア形成支援的なキャリアガイダンスとは異なる一般の成人を対象とした第3領域のキャリアガイダンスが要請されていると解釈できるであろう。

こうした議論は、特にわが国の約8割の従業者が働く中小企業において重要となる。例えば、木村・下村・古山・松原・渡邊（2007）では、300人以下の中小企業における産業カウンセリング制度導入に関して調査を行っているが、「コストの問題がなければ導入する」という回答が50.7%と最も多く、以下「従業員のニーズがあれば導入する」（48.3%）、「従業員の能力開発に役立つのであれば導入する」（44.5%）と続いていた。基本的に、企業内で行うカウンセリングの最も大きな障壁としてコストの問題があり、また、それに見合ったニーズ・効果があるのかという点に疑問がもたれていた。このように、企業で行われる「雇用主体」のキャリアガイダンスは、多くの従業員が働く中小企業においては事実上難しいことが多く、この一例をとってみても、容易にアクセス可能な公的なキャリアガイダンスの提供の必要性が言えるであろう。

(3) 公的機関のキャリアガイダンスの発展

第三に、上述のような指摘に代表されるように、現在、成人を対象としたキャリアガイダンスは公的なキャリアガイダンスに対する要請が強まっている一方、従来の公的なキャリアガイダンスのあり方そのものも変化する必要性が指摘されている。第3領域のキャリアガイダンスに対するニーズが高まりつつある傾向を受けて、公的機関におけるキャリアガイダンスに対する社会的な期待は高まっている。しかし、そうした期待の高まりに伴って、公的機関における従来型のキャリアガイダンスでは十分でない面もあるという論調がみられるようになっている。

例えば、OECD（2004）は、公的な雇用サービス機関では、従来から成人を対象としたキャリアガイダンスを提供してきたが、その多くは失業中の成人に限定されがちであったと指摘している。しかし、非正規就労の拡大に伴って、フリーターやニートといった若年不安定就労の問題が深刻化しているという日本の現状をふまえれば、同様に中高年においても不安定就労が広がりつつあるという認識が必要となる。こうした学校主体および雇用主体のキャリアガイダンスサービスを容易に受けられない中間的な地位にある成人層は広く拡大しているはずであり、そうした対象層を念頭においた成人キャリアガイダンスが切に求められる環境にある。また、このように公的機関のキャリアガイダンスの対象層の拡大を考えていった場合、必ずしも失業中の成人のみならず、就業中の成人に対するキャリアガイダンスサービスのいっそうの拡充も考慮されるべき重要な問題となる。

さらに、OECD（2004）では、公的機関のキャリアガイダンスの今後のあり方として、日本では既に一定の導入が進んでいるワンストップセンター化、所内外の官民の連携、職員のガイダンススキルの向上などが議論となっている。しかしながら、従来以上に、成人を対象としたキャリアガイダンスが公的機関を中心になされるべきであることという点は強調されており、日本における成人キャリアガイダンスのあり方にとっても先進諸国と共通の問題意識をもつことが求められる。

4. 本研究の問題意識と目的

以上、本研究の背景として、(1)日本における生涯キャリアを取り巻く環境変化、(2)若年キャリアガイダンスの成人層への拡大、(3)成人キャリアガイダンスに求められる変化について述べた。

上記の背景をふまえて、本研究では、生涯キャリア支援に関する研究を行うこととし、大規模調査を実施したが、その本格的な分析に先立って、生涯キャリア支援の前提となる成人のキャリア発達に関して、いくつかの論点整理と予備的な分析を行うこととした。その理由として、若年のキャリアガイダンスを行うにあたっては幼年期から青年期に至るキャリア発達の研究が不可欠となるのと同様に、青年期から壮年期へと向かう成人を支援する成人キャリアガイダンスでは、成人のキャリア発達に関する研究が不可欠となると考えられたからである。

従来から、成人キャリア発達研究の領域には関連する研究知見が国内外で蓄積されている。今後、成人キャリアガイダンスを含めた生涯キャリア支援を行うにあたって、そうした従来の成人キャリア発達に関する研究蓄積を本研究の問題関心にすり寄せた形で整理しておくことは、今後の研究にとっても不可欠であると思われた。

また、後述するとおり、本研究では、成人キャリア発達の研究を行うにあたって、従来の知見を確認するとともに、オリジナルの知見を得たいと考え、これまでにあまり使用されてこなかった「質的アセスメント」の手法を多く取り入れた。この質的アセスメントの手法は、従来、その重要性が言われながらも十分に実証的な研究知見がなかった領域である。そのため、本格的な分析に先立って予備的な分析を行い、どのような分析が有効で、どのような結果が期待できそうなのかという、分析手法（指標の開発等）の検討を行い、粗々の分析を行って、ある程度の仮説設定を行う必要があった。

以上のことから、本稿では、次節ではまず先行研究のレビューを行い、さらに、次々節では、本研究で用いた質的アセスメント手法の1つである「ライフライン法」に関する予備的な分析を行うこととした。

・成人のキャリア発達に関する先行研究と本研究の視点

1. 成人キャリア発達に関する3つの研究動向

本研究で成人キャリアガイダンスを含めた生涯キャリア支援を考えるにあたって、本節では、その基礎研究と位置づけられる成人のキャリア発達に関する先行研究に関する簡単なレビューを行う。

成人キャリア発達に関する先行研究は、おおむね3つの流れに分けて説明することができる。以下に生涯発達心理学、組織内キャリア理論、キャリアガイダンス理論の3つに整理して述べる。

(1) 生涯発達心理学

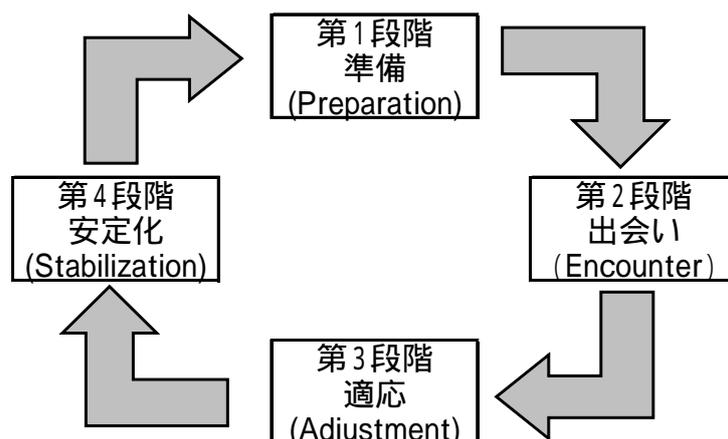
第一に、成人キャリア発達に関する研究は、従来は、生涯発達研究の文脈で、特に職業やキャリアに限定されない形で行われていた。例えば、以前から、生涯発達心理学の名著として Levinson(1978)の「The seasons of a man's life (邦題：ライフサイクルの心理学)」が知られ、その理論的な基盤の1つとして、Erikson (1950,1958,1969)が挙げられてきた。この Erikson-Levinson に連なる研究の大きな発見は、青年期にみられるような発達上の危機が成人してからも存在しており、青年期において危機の乗り越え方が1つのテーマとなるように、成人期においても危機にいかに対処するかが1つの課題となるということに集約される。実証的研究は 80 年代から国内外でなされるようになったが、日本では岡本 (1985, 1986) の先駆的な研究がよく知られている。なお、日本国内外の文献は岡本 (2002) に詳しく紹介されている。

図表1 Ericson の個体発達分化に関する理論的図式
(鐘・山本・宮下, 1995 宮下・杉村, 2008 より作成)

	心理・社会的 危機	人格的 活力	重要な対人関係の 範囲
乳児期	信頼 対 不信	希望	母親的人間
幼児前期	自律性 対 恥、疑惑	意志	両親的人間
幼児後期	自主性 対 罪悪感	目的	核家族的人間
学童期	勤勉性 対 劣等感	有能感	近隣、学校的人間
青年期	同一性 対 同一性拡散	忠誠	仲間グループ、グループ対グループ、 リーダーシップのモデル
成人前期	親密性 対 孤立	愛情	友情、異性、 競争・協力の相手
成人期	世代性 対 停滞性	世話	分業と共同の家族
老年期	統合性 対 絶望	英知	“人類”“私のようなもの” (自分らしさ)

(2) 組織内キャリアに関する心理学

第二に、より職業キャリアに近い文献としては、Schein (1978) の「Career dynamics (邦題：キャリア・ダイナミクス)」が日本では広く知られてきた。また、Hall (1976) の「Careers in organizations」も広く紹介されてきた。両者ともに、組織と人間との関わりからキャリアを論じるという意味では、成人キャリアのうち特に組織内で働くことに特に力点を置いた組織内キャリアに関する心理学理論であったと言える。これらの研究は 80 年代から南 (1988) など既に紹介がなされてきたが、現在の日本では、金井 (2002) の「働く人のためのキャリアデザイン」等の著名な著作で紹介されることの多い理論が、最新のキャリア理論として広く受け入れられている。例えば、Bridges (1980)、Arthur & Rousseau (1996)、Nicholson & West (1988) などのキャリア理論が、組織内における成人キャリアを議論する際の日本における標準となっている。日本でもこの流れの研究として、おもに産業・組織心理学的な観点から組織内キャリアを中心的に取り扱った平野 (1994)、小野 (2003)、加藤 (2004)、山本 (2008) などに代表される優れた研究蓄積がある。

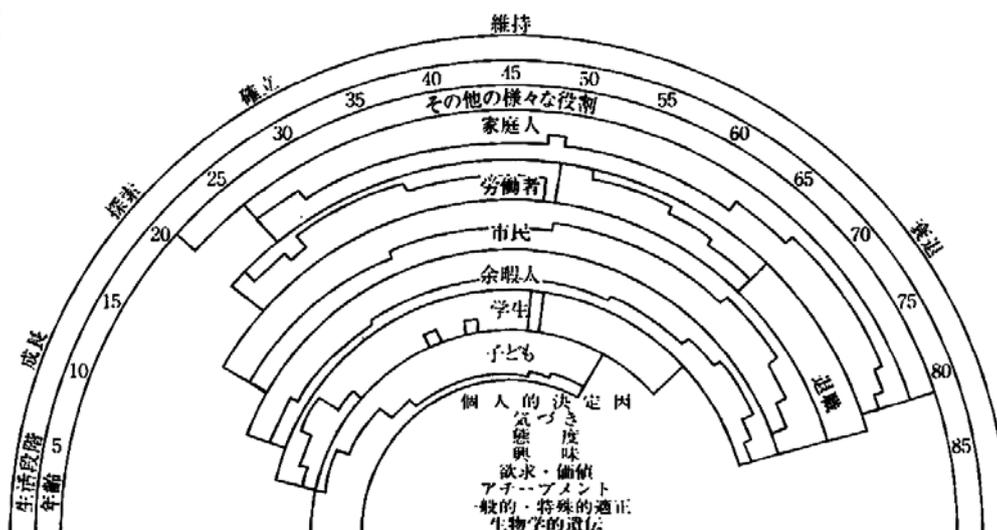


図表2 Nicholson のサイクル・トランジション・モデル
(金井, 2002 および二村, 2009 を参照して作成)

(3) キャリア心理学

第三に、こうした議論の流れとは別に、キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングに関する文献では、成人キャリア発達に関する研究を、Parsons (1909) に端を発するキャリアガイダンス論から、Super (1957) のキャリア発達理論、Gelatt (1962) らのキャリア意思決定理論、Holland (1973) のマッチング理論、Taylor & Betz (1983) のキャリア自己効力感理論へと説明していくキャリア発達理論がある。ここではこれらの理論群をキャリア心理学と一括して捉えるが、これらの理論群は、おもに発達心理学、性格心理学、社会心理学などを基礎に、児童期から青年期に至るキャリア発達を検討対象としてきた理論であり、最も古い歴史をもつ伝統的な研究群である。そのため、従来からキャリアガイダン

スの理論的なバックボーンともされており、特に **Super** のキャリア発達理論は、以前から学校における進路指導やキャリア教育に影響を与えてきた。また、これらの理論群の大原則である自己理解・職業理解・マッチングという枠組みおよび職業適性検査・職業興味検査などは、ハローワーク等の職業安定行政における職業指導の考え方に影響を与えてきた。これらのキャリア心理学の理論群は相互に影響を与え合う中で様々なキャリア理論を生み出してきたが、特に、**Super** のキャリア発達理論の延長線上に、誕生から死までをカバーした **Super** による「生涯」キャリア発達理論がある。日本では図表3に示した「キャリア・レインボー」が成人のキャリア発達を説明するモデルとして、広く紹介されている。この図では、成人のキャリア成達は様々な役割を果たしながら、幾重にも彩りを変えていく虹のような比喩で捉えられている点がポイントとなる。職業人以外にも家庭人や労働者、市民など様々な役割を入れ替わり立ち替わり果たしていくということが、特に強調されていると言えるであろう。なお、日本では坂柳(1999)による研究が成人キャリア成熟の問題を扱っている。



図表3 Super のキャリア・レインボー (Super, 1994 を元に作図)

(4) 成人キャリア発達に関する先行研究のまとめ

図表4に、成人キャリア発達に関する先行研究の3つの流れをまとめたものを図示した。上述したとおり、本稿で取り扱っている成人キャリア発達領域に関して、生涯発達心理学、組織内キャリア、キャリア心理学の各領域で理論的な考察がなされ、有名なモデルも多くある。

しかし、これら3つの研究の流れは必ずしも密接な関連がみられているとは言えず、若干の影響関係がある場合も両者の交流は一方的なものである場合が多く、統合して形では研究が進められてこなかった。特に、組織と学校以外の領域におけるキャリア発達に対

する関心が高まっているという現状を踏まえた上で、組織外のライフキャリアも含めた成人一般のキャリア発達という視点から研究を行った例は、武田（1993）などの一部の先駆的な研究を除けば、これまで十分になされてきたとは言えない。また、生涯発達とキャリア発達の分野も独立して研究を行ってきた面が強い（Vondracek & Kawasaki,1995）。

ただし、これらの研究は相互に密接に関連しており、それぞれ独立したものではない。むしろ、相互に影響を与えあっており、共通した論点、共通した見解も多い。生涯発達心理学、組織内キャリア、キャリア心理学の研究者は、それぞれ自ら関心のある領域の範囲内で議論を行う傾向が強く、より一段、深いレベルで統合する余地があると考えられる。したがって、従来の組織内キャリアに関する研究蓄積を参考にしつつ、かつ生涯発達心理学的な組織外のライフキャリアの視点も含んだ実証的研究を行うことにより、古典的・伝統的なキャリアガイダンス理論を基礎としたキャリア心理学の領域をリニューアルするようなアプローチの研究が可能であると思われる。そのためには、従来以上に、ここで取り上げた3つの研究動向を統合した視点から、実証的研究の蓄積がなされて良いと考える。

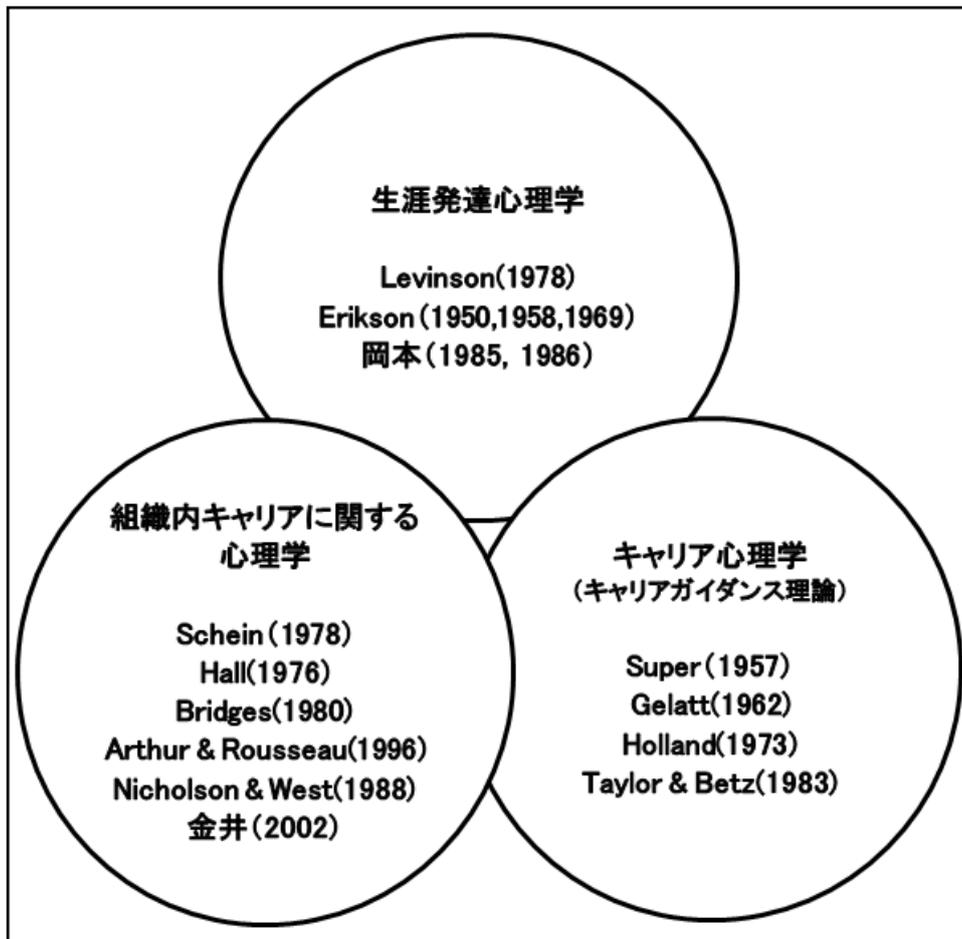


表4 成人キャリア発達に関する3つの研究の流れ

特に、成人キャリア発達に関する従来の研究群を統合するような視点に立った成人キャリア発達に関する研究を行う過程で、従来、生涯発達心理学、組織内キャリアに関する心理学、キャリア心理学の各領域で研究が進められてきた理論モデルのどの部分が現在の日本においても成り立ち、どの部分でより修正が求められるのかといった仕分けを行うことができる可能性がある。こうした作業を行う過程でより統合的な成人キャリア発達に関する理論モデルを新たに提出できる可能性もある。

そして、こうした形で得られた理論モデルは、従来の研究知見の蓄積を活かしながら、同時に、実証的な根拠をもつ理論モデルとして、成人層を対象としたキャリアガイダンスを含む生涯キャリア支援にとって十分な理論的枠組みを与えるものと思われる。

2. 成人キャリア発達研究に関する論点整理と本研究の課題

ここまで、従来の成人キャリア発達に関する先行研究を3つの理論的な動向として概括した。3つの研究動向ともに、それぞれ独自の問題関心もありながら、むしろ、内容面では重なる面が多く、共通の論点も多いが、従来は3つの研究の流れはそれぞれ別個に発展してきた。これら3つの研究動向はそれぞれその発展の経緯や強調点に違いがみられ、その違いに着目して異同を論じるのは特に、3つの研究動向の異質性を強調するよりは、共通性に目を向けることによって、より生産的な議論が可能になると思われる。そこで、以下には、成人キャリア発達研究に共通してみられるいくつかの本質的な議論を3つの点に整理して示したい。

その上で、以下に述べる議論から、本研究で成人キャリア発達を検討するにあたって、実証的に検討すべき研究課題を浮き彫りにしたいと考える。

(1) 段階モデルとサイクルモデル

従来の成人キャリア発達に関する理論モデルは、その内容から大きく2つのグループに大別される。1つは、段階モデル (**sequential models**) であり、もう1つは、サイクルモデル (**cycle models**) である。

段階モデルは、誕生から死に至るキャリアの系列、継起、連続を重視する理論である。職業生活を階段状のものと捉え、年代ごとに果たすべきキャリア発達課題があり、そうしたキャリア発達課題をこなしながらキャリアは発達すると考える。人の職業生活を1つの道筋のようなものとして考え、その道筋をいくつかの段階に分ける論じ方が特徴となる。上述の先行研究では、**Super** のキャリア発達理論が、段階モデルの代表的な研究としては挙げられる。**Super (1994)** および **Super & Sverko (1995)** は、キャリア・レインボーに象徴されるように、青年期だけでなくそれ以降の成人期・老年期に至るキャリア発達のモデル化を行った。そして、そうした枠組みにそって、青年期の特に初職の選択だけでなく、その後も継続して発展変化する様を念頭に置くことが、**Super** の生涯キャリア発達理

論であった。

一方、サイクルモデルは、キャリアの系列、継起、連続をより短いタイムスパンで捉える点が特徴である。このモデルが特に重視するのは、成人になっても発達を繰り返すという点である。したがって、成長を何度も繰り返す「反復」をモデル化した円環状の循環的なモデルとして表現されることが多い。また、このモデルは、一般的には、移行モデル (transition models) として紹介されることも多い。サイクルモデルが移行モデルとして紹介される理由として、移行モデルは基本的に人は人生なかで何度も移行を繰り返すと考えるからである。上述した段階モデルがキャリアを「上昇－維持－下降」の1つの移行としてのみ捉えがちな点を改良すべく、何回も繰り返される移行をモデル化するために、サイクルモデルは要請されてきた面がある。上述の先行研究では、Nicholson のモデルをサイクルモデルの典型例として挙げられる。事前の準備段階があり、それが何かと出会い、自分なりに適応を模索するうちに安定化する。いわば常識的とも言えるモデルであるが、キャリアをどのようなものとするかという「キャリアの描像」を円環的なものとして提示した重要性が大きい。

ただし、この段階モデルとサイクルモデルは、表面上の違いほどには異なるモデルではなく、多くのモデルが、キャリアを長期でみた場合には段階モデルを採用し、その中で短期的なサイクルが繰り返されるという考え方を採っている。Miller (2002) は、従来の成人キャリア発達理論を概括し、直線的なプロセスであり、かつ循環的なプロセスであるという点を強調している。そして、このことは、成人のキャリアにおいては、長期的な発達段階と短期的な移行サイクルの両面が同時に考慮される必要があるということをも示唆する。各人が、自らのキャリアを長期的、短期的に、どのようなものとして考えているのかという「キャリアの描像」はこれまで理論家によって様々な形で考えられてきたが、何らかの手法によって、実証的な検討がなされる必要がある。

(2) キャリアの危機と多様性

上述のサイクルモデルでは、成人キャリアの危機は、人生において複数回生じるという示唆も含まれている。そして、この点についても、多くの成人キャリア発達モデルで共通している。成人キャリアの危機が複数あるという知見は Levinson (1978) の研究によるところが大きい。この研究の中で、①青年初期の移行 (17～22 歳)、②中年期の移行 (40～45 歳)、③成人後期の移行 (60～65 歳) の3つの主だった移行期が指摘され、この移行期には何らかの形で危機が生じやすいこと、この危機が年代を通じて根底でつながっており、青年期の危機の解決の仕方によっては、同じ根をもつ危機が中年期に形を変えて顕れる場合があることなどが指摘されている。

ただし、Levinson (1978) が示した移行期について、成人キャリアをめぐる環境変化のより激しい現代ではどのような状況になっているのかという疑問は提示しうる。危機があ

る程度、生物学的な年齢にそって現れるものなのか、それとも社会経済的な環境の激変を反映して、より社会的に構成されてくるものなのか、また、危機の連続性といったような現象はキャリア環境の激変という世の中にあっても認められるのか否かなど、現在の状況において、いくつもの実証的な研究課題が残されていると思われる。

また、成人キャリアの危機に関連して、成人キャリアの多様性ということにも目を向けたい。様々な成人キャリア発達モデルに、比較的共通して指摘している事がらとして、成人キャリアの多様性ということがある。

この点に関して、Peterson, Lumsden, Sampson, Reardon, & Lenz (2002) は興味深い議論を展開しているので紹介したい。昨今のキャリア発達理論ではカオス理論によるアプローチが多く見られるようになってきているが (Pryor & Bright, 2003 ; Peterson, Krumboltz, & Garmon, 2005) 、特に「初期条件に対する鋭敏性」に関する議論が目を引く。これは以下のような議論である。キャリアを長期的にみた場合、時間的に推移していくという性質上、先行するキャリアの問題は後続するキャリアの問題に影響を与えることが多い。そして、後続するキャリアの問題もさらにそれに続く将来のキャリアの問題に結びつく。結果的に、若い頃のわずかな状態の違いや選択の違いは、成人期、中年期と時間を経つにつれて雪だるま式に増大し、数十年後には大きな違いになるということが生じる。つまり、若い頃の学習歴や学校歴がその後の若年キャリアに影響を与え、若年キャリアの違いは成人キャリアではより拡大していくといったことがある。こうして、中高年層に至っては若年層よりも各人のキャリアの違いはかなり大きなものになるということが説明されるのであり、時間的な経緯に伴ってキャリア発達の様相が大きく異なってくるということが、成人のキャリア発達全般を考える上で特に重要になると思われる。Peterson 他 (2002) は、生涯キャリア発達という問題を考える際には、先行する決定や状態が後続の決定や状態に大きな影響を与えるということの重みを、従来以上にシビアに考えなければならないということを実証していると言えるであろう。

なお、上記のキャリアの危機と多様性は、それぞれ表裏一体の面があると推測される。成人キャリアの危機の内容がいかなるものであり、それをどのような形で乗り越えたのかということが、そもそも各人で多様であり、それが青年期、中年期、成人期と連なっているために、若い頃の些細な違いが年齢が経ってからには大きな違いとなって現れ出る。こうして、成人キャリアは晩年に至るにしたがって、多様性を増し、複雑な様相を示す。この点については、現在の成人キャリア発達理論に共通する問題意識であろうと思われる。

(3) 主観的キャリアと客観的キャリア

従来の成人キャリア発達研究に共通する最も大きな問題意識は、主観的なキャリアと客観的なキャリアの関係をどのように考えるかである。この点については、成人キャリア発達の大きな課題であり、これまでも繰り返し議論がなされてきた。例えば、組織行動に

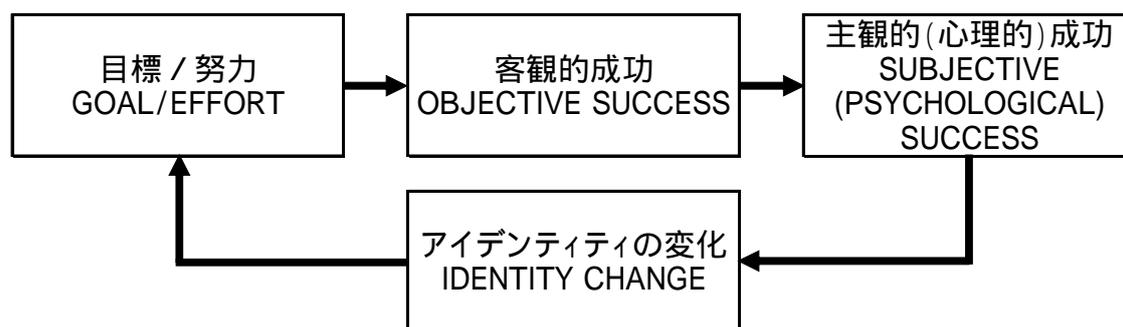
関する外国の専門誌である **Journal of Organizational Behavior** は、2005 年に「キャリア・サクセス」に関する特集を組んでいる。そこでも、焦点となった議論は、収入、地位、評判、威信などのような客観的な成功と、価値観、満足感、充実感、幸福感などのような主観的な成功との関係性をどのように考えるかであった。

図表 5 には、Hall (2002) の主観的成功と客観的成功に関するモデルを示した。このモデルにも示されているとおり、基本的には、客観的な成功は主観的な成功の前提または基盤となるものであると捉える論調が多い。その上で、客観的な成功が必ずしも主観的な成功に結びつかない場合、逆に、主観的な成功が必ずしも客観的な成功を伴っていない場合が考察対象となる。

一般に、キャリア研究では、主観的な成功の意義を強調し、その重要性を強調することが多い。特に、現在、わが国においては、全員参加の社会における生涯キャリア支援の将来的なあり方を検討する必要性に迫られている。その際、働く者個人の外的・客観的な職業キャリアのみならず、内的・主観的なキャリアの観点も重要になるものと考えられる。外的な職業キャリアの変更についての節目となる中高年層の生涯キャリア支援においては、内的な心理的キャリアの再構成も大きな課題であり、キャリア・コンサルティング等における 1 つの支援目標となる。したがって、成人キャリアを考える際には、特に個人の主観的成功に着目する必要があることは、従来から指摘されてきたとおりであろう。

その一方で、成人キャリアにおいては、ここで言う「客観的成功」が重視する背景にも着目する必要がある。成人キャリアにおいて「客観的成功」が重視される背景には、もっぱら子どもや老親にかかる費用等、具体的な家計面での必要性がある場合が多い。自分以外の家族等に対する社会経済的な不安を取り除くことができるのであれば、多くの成人は主観的成功が望ましいと考えるであろう。多くはそうした家族等に対する自らの責任を重く考えるからこそ「客観的成功」を重視するのであり、「客観的成功」は見かけ以上に利他的な動機に基づいていると予測される。

また、最近のキャリア発達研究では、日本で言うところの「格差問題」等を踏まえて、社会経済的な要因がキャリア発達に与える影響をより重視しはじめている点も考慮したい。特に、より社会的な公正といった側面を重視した面からキャリアガイダンス・キャリアカウンセリングに大きな関心が集まっている（詳細は、下村，2008 を参照のこと）。こうした研究動向からは、必ずしも内的・主観的キャリアのみに焦点を絞るのではなく、同時に、いかに必要十分な収入が得られる外的・客観的キャリアに向けて支援するののかという観点も重要となる。キャリア環境の激変を目の当たりにして、従来のように主観的成功の意義のみを無条件に肯定するといった状況ではないという認識が必要となろう。ここからは、客観的成功ー主観的成功、外的・客観的なキャリアー内的・心理的キャリアのバランスをどのように考えていくべきなのかという実証的に検討すべき課題が多く含まれていると思われる。



図表5 客観的成功と主観的成功に関する理論モデル(Hall,2002 をもとに作表)

3. 本研究の課題 - 実証研究の必要性

以上、本節では、従来のキャリア発達研究を、①生涯発達心理学、②組織内キャリアに関する心理学、③キャリア心理学の3つの研究動向に整理し、かつこれら3つの研究動向に共通する論点として、①段階モデルとサイクルモデル、②成人キャリアの危機と多様性、③主観的キャリアと客観的キャリアを取り上げた。

前述したとおり、日本においては、従来から成人キャリア発達に関する優れた研究がある。しかしながら現在までのところ成人キャリア発達については、いまだ実証的な研究の蓄積が十分ではない。特に、Herr(2002)が従来のキャリア発達研究は10代～20代の青年の進路選択・職業選択を取り扱うことが多かったことを問題として指摘しているように、若年層のキャリア発達に比べれば成人層のキャリア発達に関する研究はいまだ十分でない面もある。

また、海外の有名な成人キャリア発達モデルは、いずれも一応の実証的な根拠を伴って提示されたものではあるにせよ、やはり継続的に理論の妥当性を検証していく必要がある。特に、個人をめぐるキャリア環境は時代によって大きく異なる。数十年前に提出された理論にはそれなりの普遍性があるとしても、繰り返し実証的な検証を行い、修正すべき点は修正する方が、より成人キャリア発達に関する研究の進展につながるであろう。

さらに、こうして成人キャリア発達の研究をよりいっそう進展することによって、具体的な成人キャリアガイダンスの実践も実証的な根拠に即した形で構想することができることとなる。本稿冒頭に述べた背景から、日本においても、成人を対象としたキャリアガイダンスの拡充が従来とはまた異なる形で要請されるような状況がある。その要請にどのような形で応えるのが望ましいのかを議論するにあたっては、そもそも成人のキャリア発達をどのように考えるのかに関する理論的・実証的な検証が必要であると考えられる。

以上の問題意識に基づいて、以下の調査を行った。本稿次節では、以下のデータから54名分のデータを用いて予備的な分析を行い、詳細な分析に向けての仮説を得ることとした。

・調査対象者

50代常勤職 2,050名（男性 1,500名、女性 500名）。労働力調査および就業構造基本調査などに示される50代の常勤職の実際の男女比・職業比に近づくようにサンプリングを工夫することとした。

・調査手法

調査会社のモニターを使用した質問紙調査

・調査内容：

－基本属性（性別、居住地、年齢、雇用形態、労働時間、年収、最終学歴、配偶者・子供の有無、介護家族の有無）

－これまでのキャリア（勤続年数、入社の際緯、現在の勤務先の業種・職業・従業員数、転職経験の有無、失業の有無、職業経験、職業能力の自己評価、年代別「仕事」「家庭」に関する重大だった出来事

－現在のキャリア（現在の生活の満足度、これまでの職業生活やキャリアに対する満足度、転職希望、学習意欲）

－今後のキャリア（今後の職業生活に対する見通し、職業生活を引退後の見通し、何歳まで働きたいか、老後に対する不安、今後のキャリアを考える上で行政に求めるサポート

－質的調査項目（過去の危機に関する自由記述、文章完成法、ライフライン法）

成人キャリア発達と成人キャリアガイダンスに向けた予備的分析

1. 予備的分析の目的

前節までに述べたとおり、本研究では成人キャリア発達および成人キャリアガイダンスに向けた検討を行うにあたって、50代成人男性を対象とした大規模調査を行った。その詳細な結果報告に先立って、本稿の論点に即した形で予備的な分析を行い、詳細な分析に向けた仮説を得ることとした。また、前節までの成人キャリア発達に関する議論に、ある程度の実証的な根拠を提供することとした。

なお、本節で行う予備的分析では、調査対象者のごく一部である約50名を対象に検討を行った。分析の対象者数は予備的分析としても少ないが、本節で検討を行うライフライン法のような質的アセスメント技法は、通常、1対1の個別相談場面で用いることが多く、従来、ある程度のまとまった人数で分析が行われた例が少ない。その意味では、今回、約50名のライフラインを予備的に分析するのも比較的珍しい試みであり、そうした試行的・模索的な検討にあたっては必要十分な分析は行えるものと考えた。

以下に、本節で予備的に分析を行った対象者について述べる。予備的分析の対象者は、全体の調査対象者2,050名からランダムに選ばれた54名であった。具体的には実査開始直後に回収された調査票から55枚をランダムに抜き取る形で抽出した。うち1枚はライフライン法の設問に無回答であったため54名となった。予備的分析の対象者54名の平均年齢は54.1歳(SD=3.09)であり、最終的に回収されたデータ2,050名のデータと比較して若干年齢が若かったが大きな違いはみられなかった。男女比は、男性85.5%、女性14.5%で、最終的な2050名のデータと比較して男性の方が多かった。この点については、予備的分析および後の本格的な分析にあたって注意すべき点である。

2. 成人キャリアの描像 - ライフライン法による検討

前節で述べたとおり、キャリアの捉え方には、大きく段階モデルと移行モデルがある。成人のキャリアの多様性を考えた場合、成人自身の視点から、自らのキャリアがどのように見えているのか、成人自身のキャリアの描像に着目して検討を行うこととした。

そのために本研究では、現在、キャリアガイダンス研究の中で注目が集まっている質的アセスメント技法の1つである「ライフライン法」を用いた。

質的アセスメント技法とは、例えば、文章完成法、単語リストの評定、面接法、自由記述法、職業カードソートなどの手法を用いることで、キャリアを本人の主観的な側面から捉えようとする手法である(下村, 2008)。キャリア発達理論の近年の研究動向の中では、本人の主観的なキャリア物語の生成を重視する構築理論と関わりが深い。

本研究で用いたライフライン法は、質的アセスメント技法の中でも古い歴史をもつ。この技法は、横軸に年齢、縦軸にプラス・マイナスを記した紙を手渡し、自分の過去の職業

生活を振り返って、自分が思う自分のキャリアの浮き沈みを線で描いてもらう手法である（図表6参照）。紙と筆記用具だけで行うことができるため簡便に行うことができる。

日本でも大学生の就職支援や一部の民間企業などでこうした手法が用いられているが、どちらかと言えば、むしろ実践面での活用が先行してきた技法であり、河村（2000, 2005）などのまとまった著作を除けば、これまで十分に学術的な検討が進められてこなかった。しかし、現在、海外のキャリアガイダンスでは学術的な論文でも、ライフライン法に関する言及がなされるようになってきている（Kidd, 2006 ; Gysbers, 2006）。他例えば、Cochran（1997）では、このライフライン法の起源は定かではないが、個人でもグループでも実施可能であり、自覚していなかった自分のキャリアの傾向を知ったり、過去の出来事を思い出すことによって洞察が得られるなど、大きなインパクトをもつと位置づけられている。

本研究で、この手法を用いて調査を行った理由として、調査者側で質問項目を提示し、評定を求める、より一般的な質問紙法による調査とは異なり、調査対象者の成人のキャリアに対する感じ方・考え方が、より直接的・視覚的に把握できると考えられたことによる。特に、本研究では成人にはキャリアがどのようなものとして捉えられているのかという、キャリアの描像に関する検討を行うにあたっては、適切な手法であると考えられた。

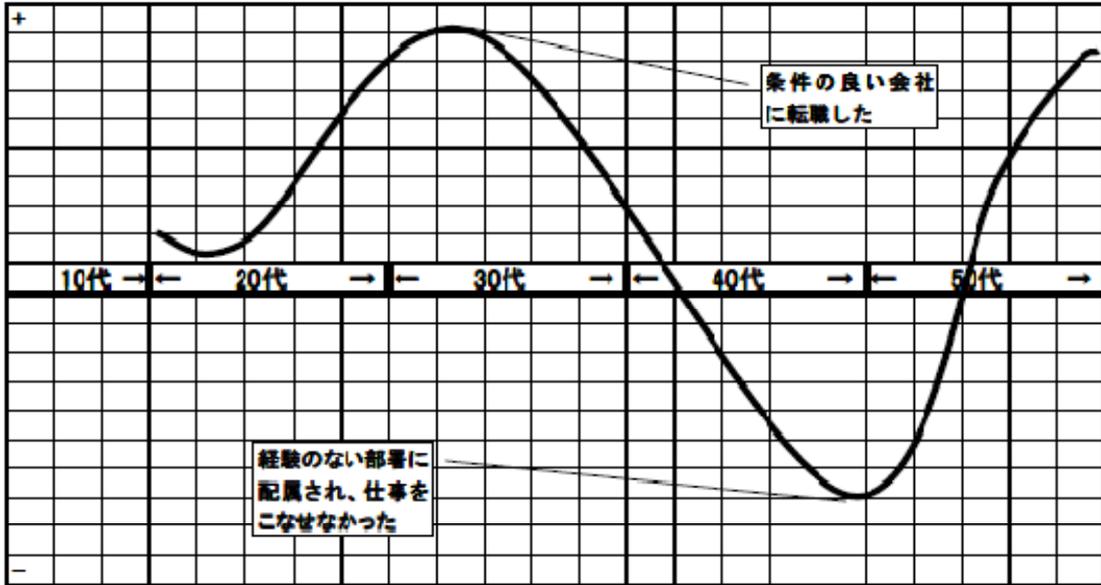
ただし、ライフライン法は、十分に調査手法として確立された手法ではなく、比較的まとまった数の調査対象者の分析を行うのは、国内外でも珍しい。そこで、今回、本研究では、まずライフライン法によって得られた本人のキャリア観が、そもそもどの程度本人の現実の客観的なキャリアを反映するのかといった問題意識をはじめ、ライフライン法に関する基礎的な研究を行うこととした。

本研究でどのような手法でライフライン法を実施したか、その手続きと具体的な教示文を次ページに資料として示した。次ページはほぼ実際に調査に用いた調査票の原寸大のものであり、上記の例を参考に下の欄に自由に線を描き込む形式となっていた。本研究では、「学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で表すとしたら、どうなりますか。」と教示を行った。

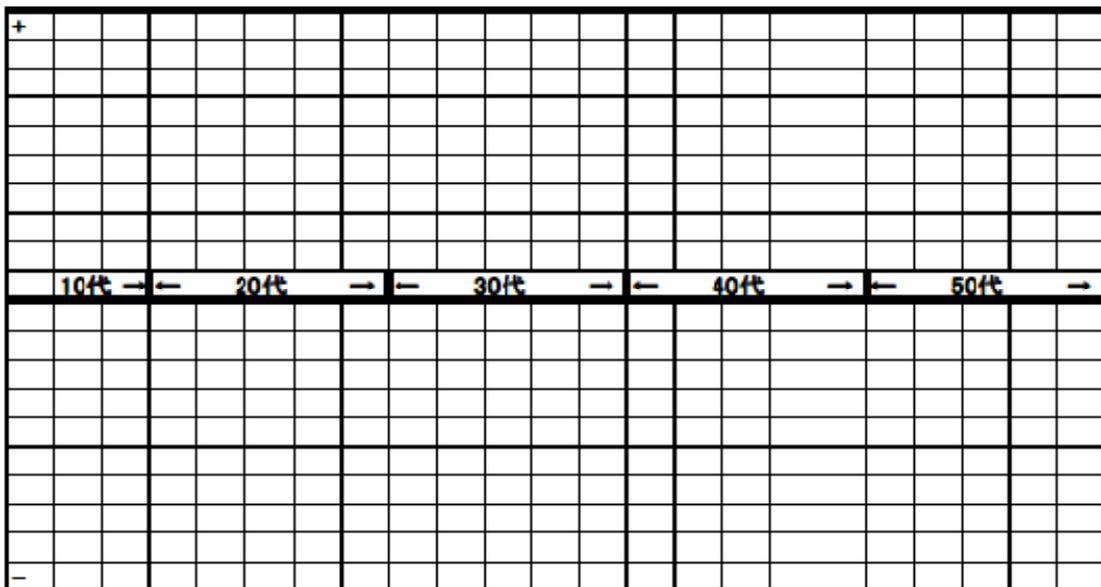
なお、この点について、例えば、河村（2000）では、縦軸を「感情の座標軸」と説明し、「あなたの幸福感の高低を記します」という教示を用いているように、様々な教示・方法がある。今後、成人キャリア発達を捉える上で、どのような教示が適切であるのか、さらに検討を深めていきたいと考えるが、本研究では、探索的に上述の教示文および次頁の様式で回答を求めた。

問24. 学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書き表すとしたら、どのようになりますか。例を参考にしてご記入ください。また、最も山になっている部分、最も谷になっている部分には、どんな出来事があったのか、差し支えない範囲で、吹き出しをつけて、お答えください。

例)



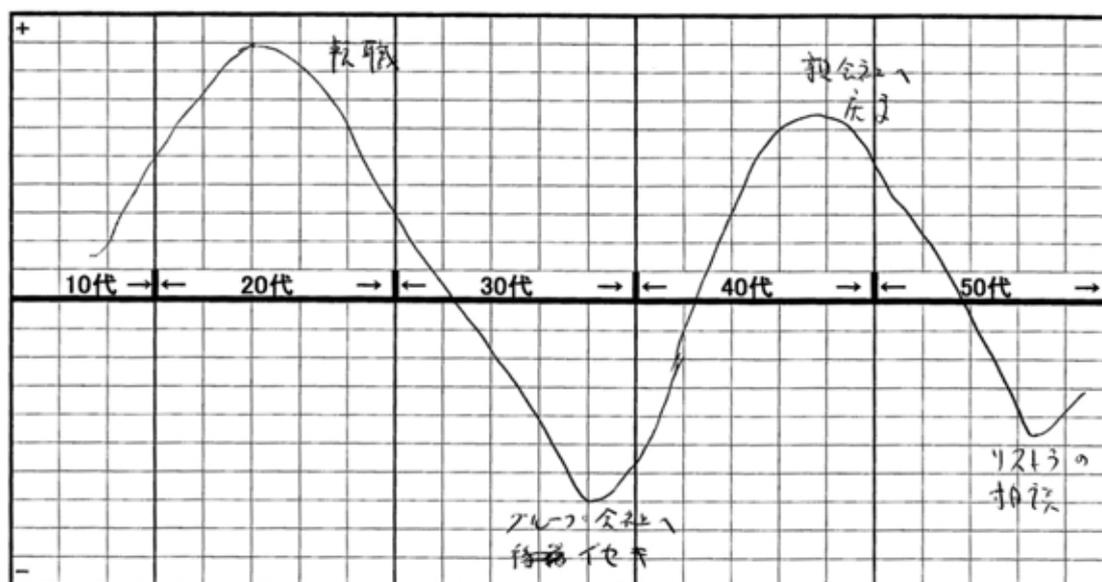
●上記例を参考に下表にご記入下さい



図表6は、実際にライフライン法によって得られた調査結果の1部である。10代から50代に至るまでキャリアの浮き沈みを線で描き表すように求めた。この線の形状をもとに、調査結果を予備的に分析することとしたが、この手法の分析方法は確立していない。

そのため、本研究で、改めてどのような観点から分析するかを考案することとした。

まず、本研究では、線が何回曲がっているかを指標として数え上げた。例えば、図表6では上、下、上、下と計4回線が曲がっていることが分かる。これを「屈曲点」という指標として考えることとした。また、最終的に線の位置がどこにあるかも指標化した。例えば、図表6では、50代で最終的にマイナス領域で線が終わっている。これには自らのキャリアに対する現在の感じ方が表されているのではないかと考えた。これを「現在の線の位置」という指標として考えることとした。さらに、線が全般的にプラス領域にあるかマイナス領域にあるかも指標として考えることとした。図表6ではプラス領域とマイナス領域にほぼ均等に線が描かれているが、回答者によっては全般的にプラス領域にある、または全般的にマイナス領域にあると言えるような線の描き方をしている場合がある。これを「全般的な線の位置」という指標で考えることとした。



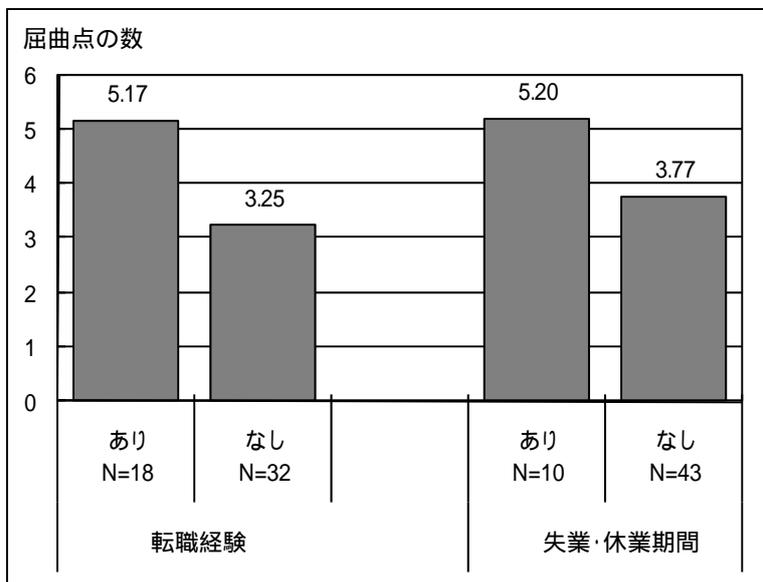
図表6 ライフライン法に対する回答例

(1) 屈曲点に関する結果

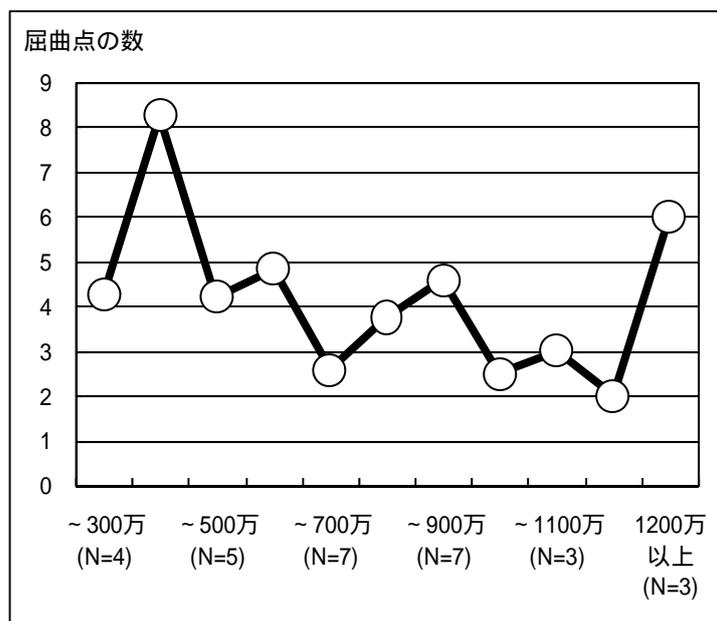
図表7は、転職経験の有無および失業・休業期間の有無別に屈曲点の数の平均値を求めたものである。図表から、転職経験および失業・休業期間のある回答者の方が屈曲点が多いことが示される。すなわち、転職や失業の経験がある回答者の方が曲がった線を描きがちであり、それだけ自らのキャリアを浮き沈みの激しいものとして感じていることが分かる。

図表8には、最近1年間の年収別の屈曲点の数の平均値を示した。概して収入が低いほど屈曲点の数が多かったことが示される。サンプル数が少ないために慎重な解釈が求めら

れるが、上述の転職経験・失業経験の有無とあいまって、直近の収入が低い方が、自らのキャリアを浮き沈みの激しいものと感じていると推測することができる。



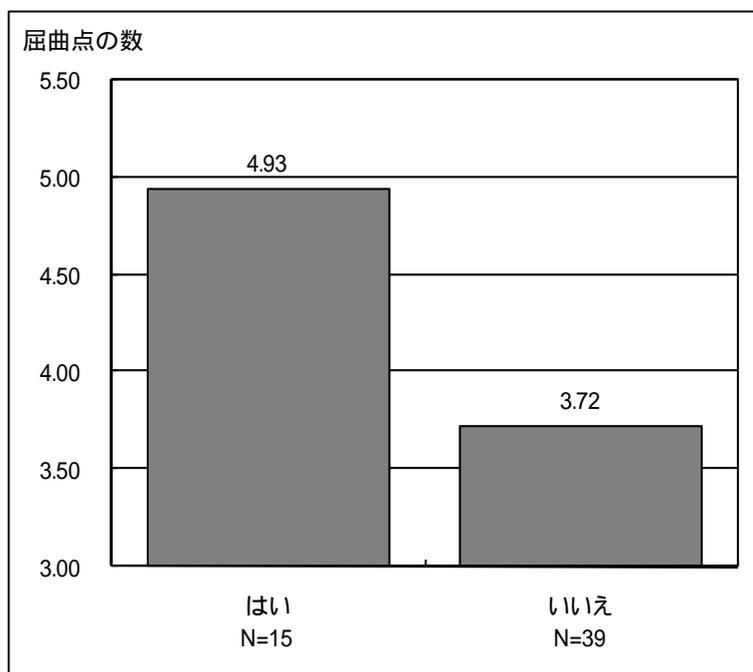
図表7 転職経験および失業・休業期間別の屈曲点の数



図表8 最近1年間の年収別の屈曲点の数

図表9には、今後のキャリア開発を進める上で求めるサポートのうち、特に成人キャリアガイダンスとの関連の深い「転職や独立のための相談・斡旋体制の充実」に対する期待の有無別に屈曲点の数の平均値を示した。転職や独立のための相談・斡旋体制に対する期待がある回答者の方が屈曲点の数が多かった。屈曲点の数が多いとは、すなわちキャリア

が波瀾万丈であったと考えているということであり、そのため、相談体制に対するニーズももっていたことがうかがえる。



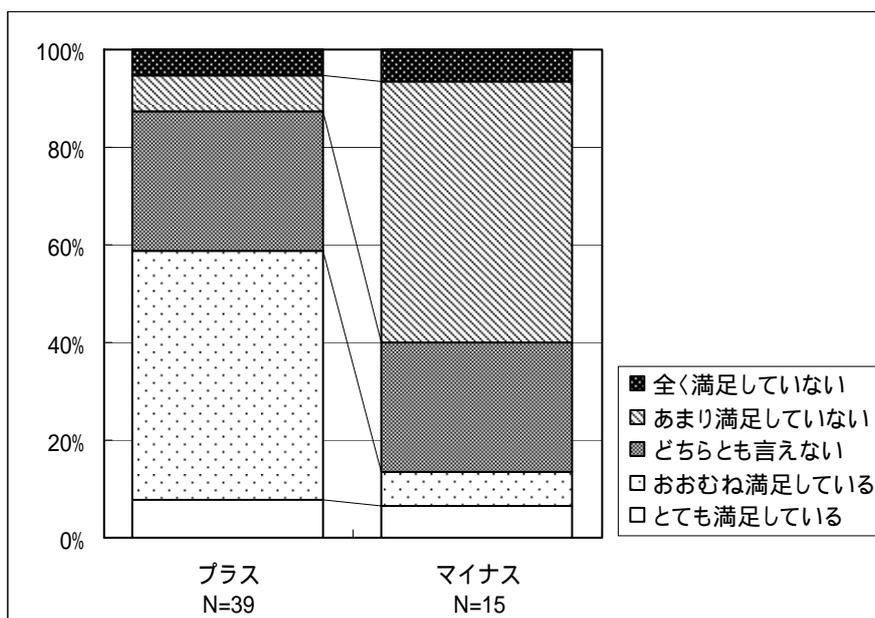
図表9 「転職や独立のための相談・斡旋体制の充実」に対する期待の有無別の屈曲点の数

(2) 現在の線の位置

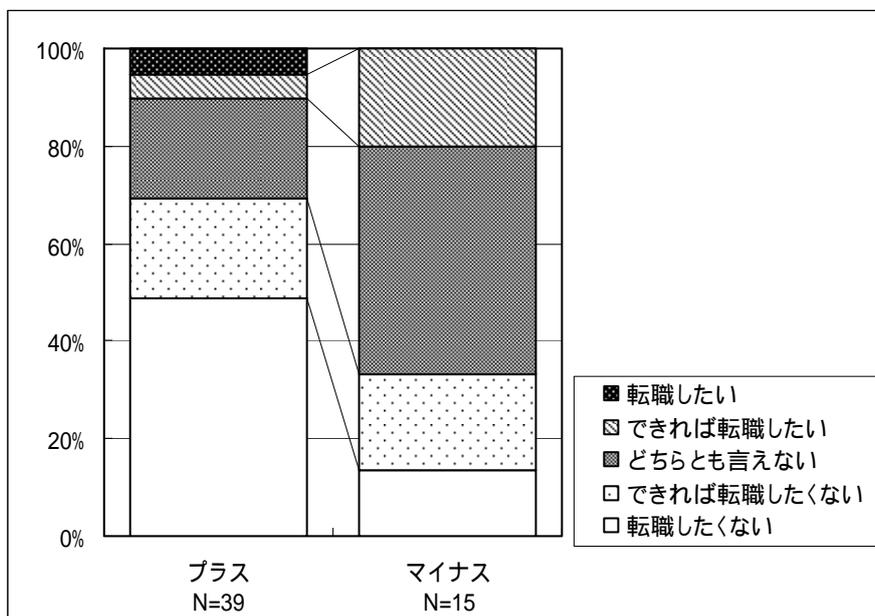
図表10には、現在の線の位置がプラスにあるかマイナスにあるかと、現在の「仕事内容」に対する満足感との関連を示したものである。図表から、現在の線の位置がプラスにある方が満足感が高かったことが分かる。

図表11には、現在の線の位置がプラスにあるかマイナスにあるかと、現在の「転職希望」との関連を示したものである。図表から、現在の線の位置がプラスにある方が転職希望は低かったことが分かる。

現在の線の位置に関する今回の予備的な分析の結果から、現在の線の位置は、現在の満足感や転職希望などと関連が深い可能性が仮説として考えられる。当然とも言える結果であるが、最終的に線がどこで終わっているのかで端的に現在の状況に対する自己評価が示されるといふ結果は、成人のキャリア発達を考える上で、今後も継続して追究に値する結果であると考えられる。



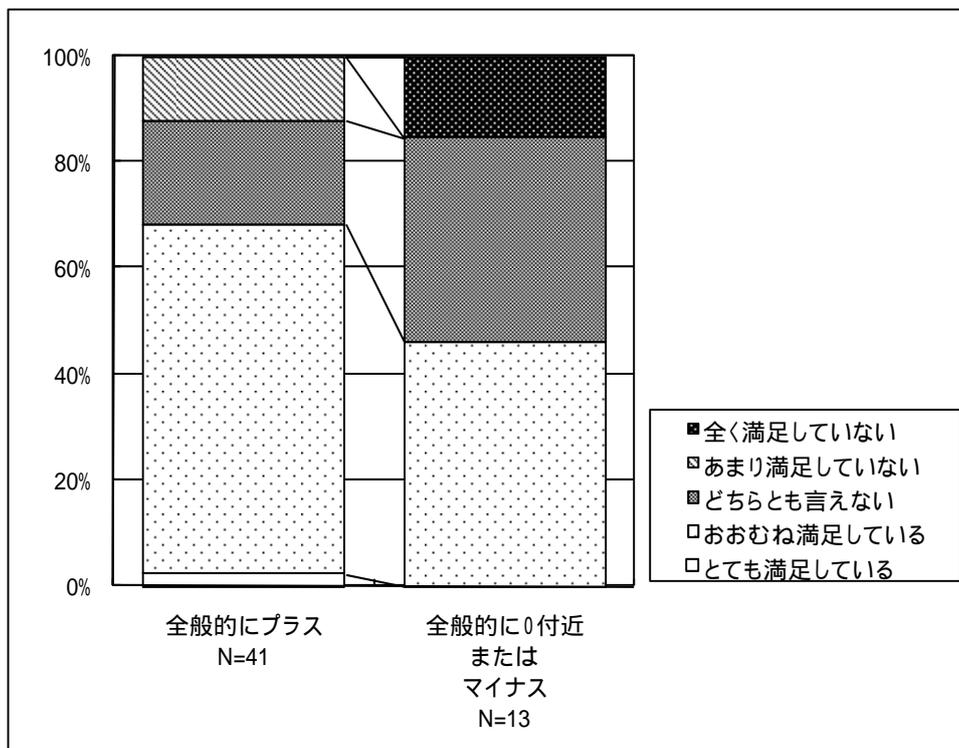
図表10 現在の線の位置による「仕事内容」に対する満足感の違い



図表11 現在の線の位置による「転職希望」の違い

(3) 全般的な線の位置

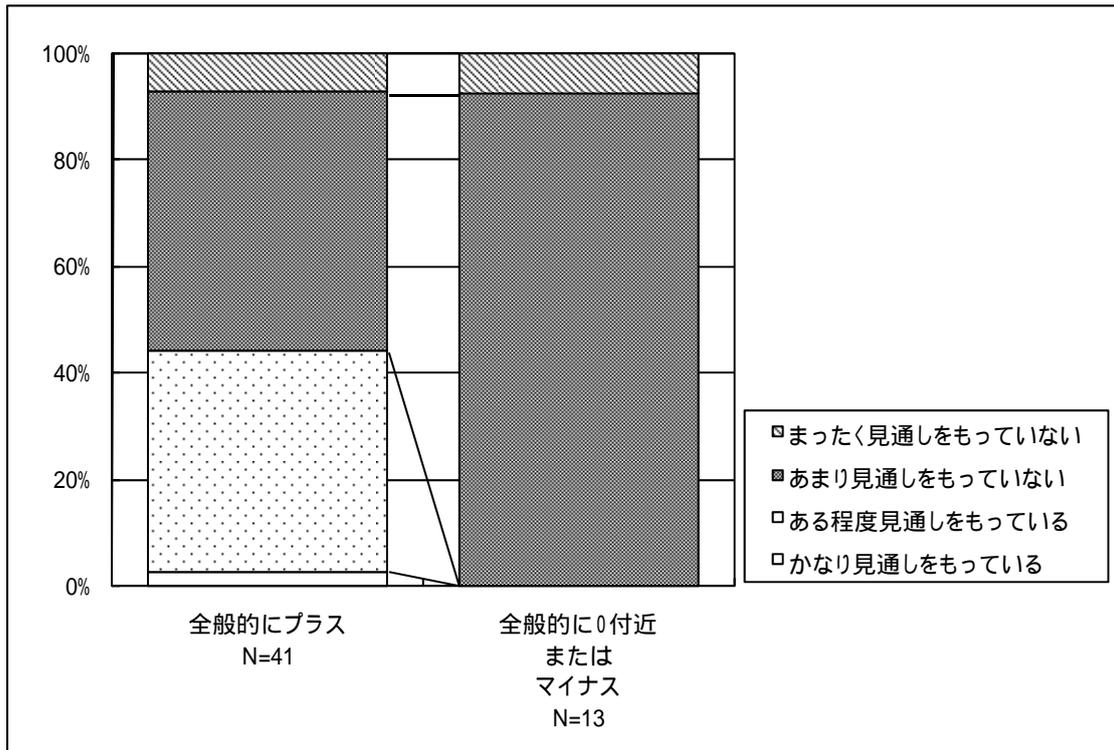
図表12には、全般的に線がプラスに位置しているか否かと「現在の生活全般」に対する満足感との関連を示した。線が全般的にプラスに位置している方が満足感が高かったことが分かる。



図表12 全般的な線の位置による「現在の生活全般」に対する満足感の違い

図表13には、全般的に線がプラスに位置しているか否かと「職業生活引退後の見通し」との関連を示した。線が全般的にプラスに位置している方が見通しをもっている割合が多かった。

以上の結果から、全般的な線の位置も現在の生活全般に対する評価と関連が深いことがうかがえる。あわせて、全般的な線の位置は今後の見通しとも関連していた、この点も今後の分析にあたって仮説として考えておくことのできる結果である。

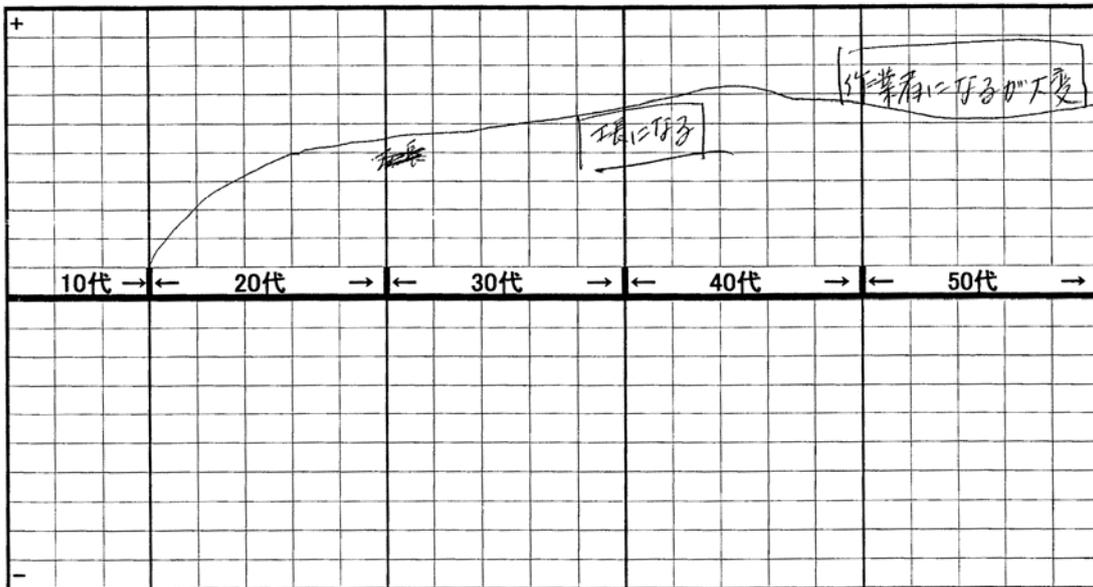


図表13 全般的な線の位置による「職業生活引退後の見通し」の違い

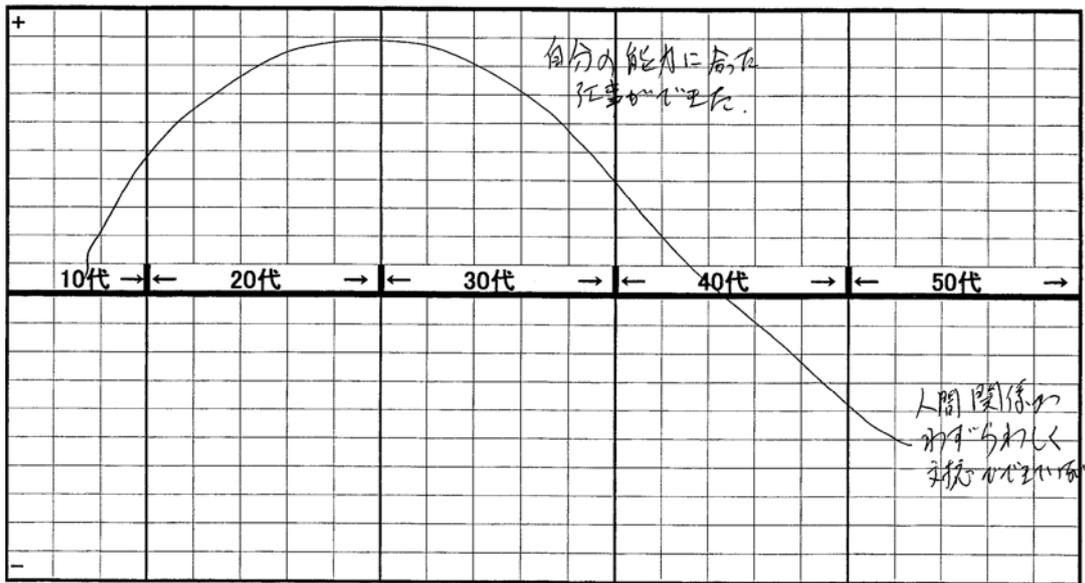
(4) 波形の形状

ここまで、ライフライン法を用いて、回答者の描いた線をもとに、個人のキャリアの捉え方について検討を行った。「屈曲点」「現在の線の位置」「全般的な線の位置」などを指標として検討を行ったが、それらは全て回答者が描いた線の形状によって集約される面がありそうであったので、以下に報告する。

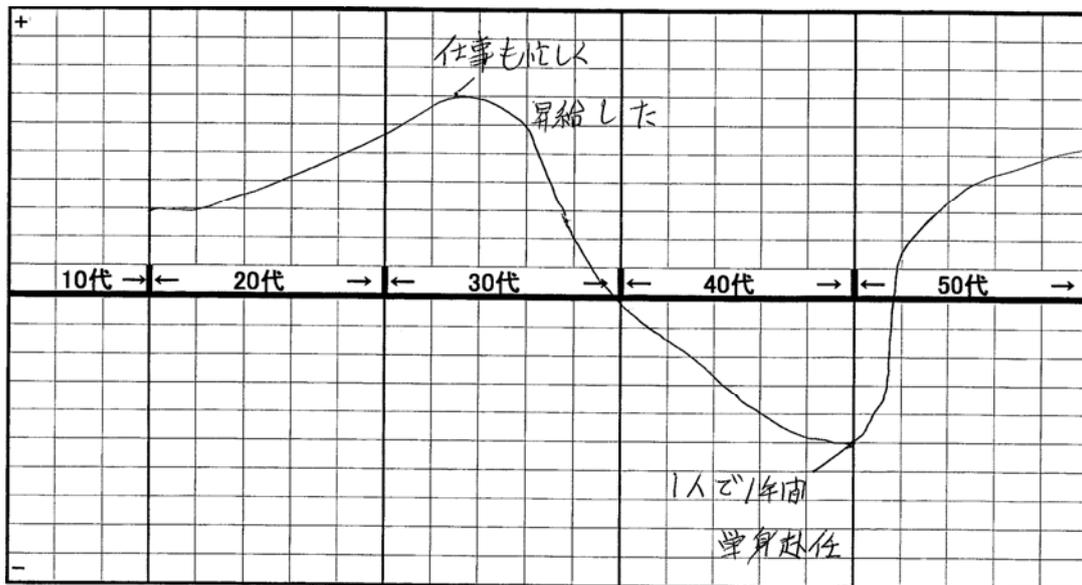
回答者の線は、その波形の形状を関数のグラフに見立てることによって、「水平」「1次（単調増加または単調減少）」「2次（凸状、凹状）」「3次（増加→減少→増加または減少→増加→減少など）」「4次以上（それ以上の複雑な形状）」の4つに分類できるようであった（図表14～図表17参照）。



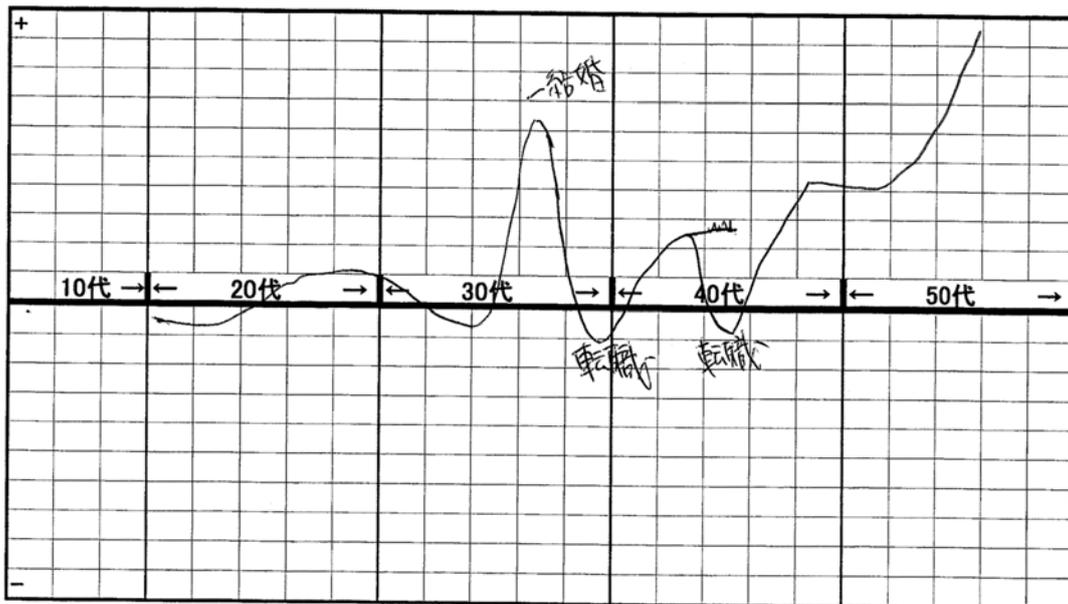
図表14 1次型(単調増加)の波形の例



図表15 2次型(凸状)の波形の例

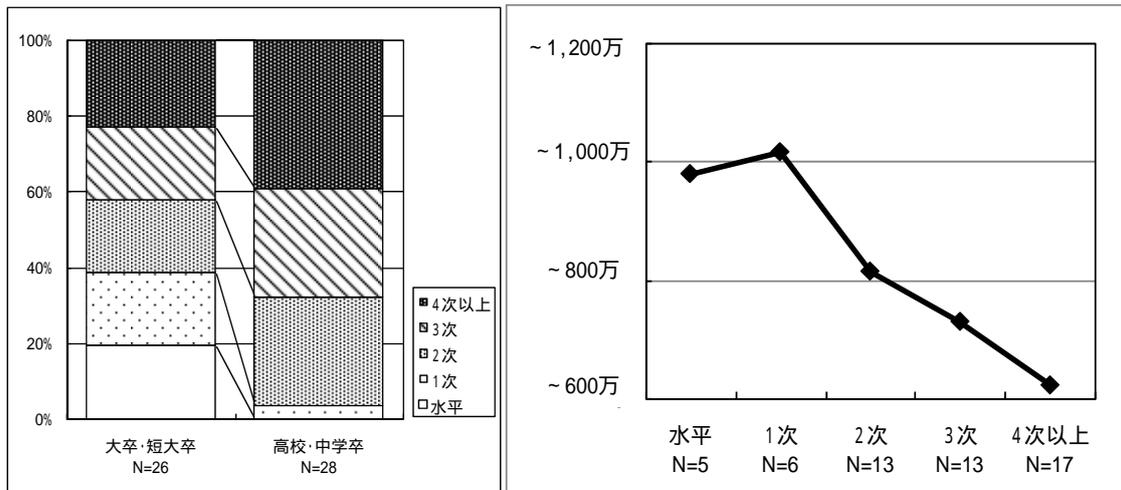


図表16 3次型(増加 減少 増加)の波形の例

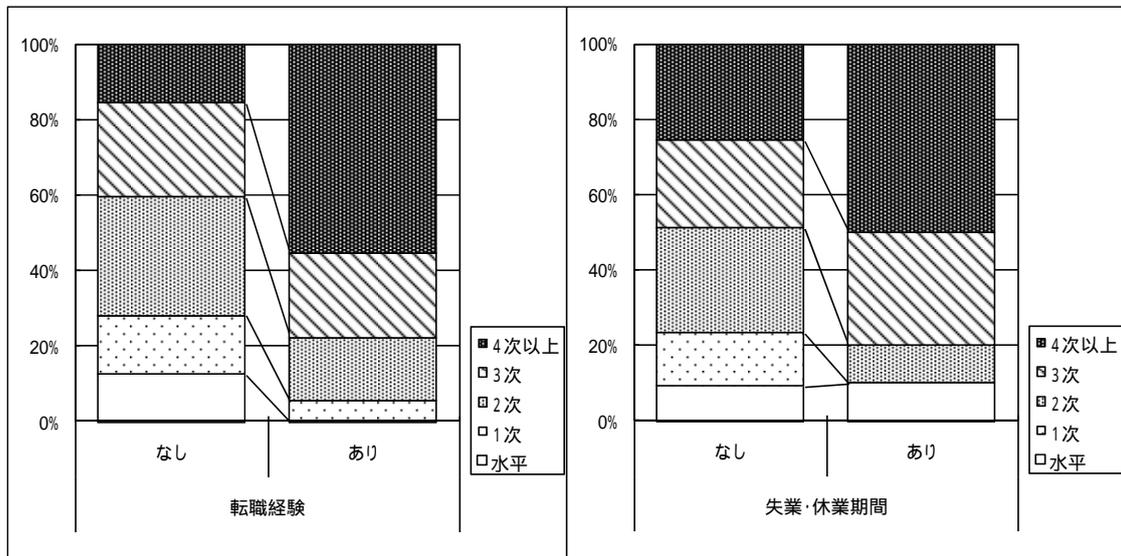


図表17 4次以上型の波形の例

こうした波形の形状も、本人の客観的なキャリア、主観的なキャリアと関連するのにかについて、予備的な分析を行った。その結果、学歴、転職経験の有無、失業・休業経験の有無、年収など、おもに客観的なキャリアとの関連が強くみられた(図表18～図表19)。結果をまとめると、学歴が高く、転職経験および失業経験等がなく、年収が高いほど、線の形状はシンプルであることが示された。



図表18 波形の形状と学歴との関連(左)および年収との関連(右)



図表19 転職経験の有無別(左)および失業・休業期間の有無別(右)にみた波形の形状

(5) ライフライン法による結果のまとめ

今回、質的アセスメントの代表的な手法の1つとして、ライフライン法を用いた検討を行った。今回の予備的な分析で用いたデータは調査票からランダムに抜き出した54データであったが、今回の予備的な分析においてさえ、各人のキャリアに対する描像は客観的なキャリアと強い関連がみられていた。

概して言えば、「高収入、高学歴、転職・失業経験なし」の回答者では描く線の形状はシンプルなものであることが多く、上記のような属性を兼ね備えていない場合、回答者の描く線の形状は複雑なものである可能性が高い結果となっていた。線の形状が複雑である

場合、少なくとも内的・主観的には回答者は自らのキャリアを起伏に富んだものであると認識しているということが示されるが、こうしたキャリア意識面の複雑さが「高収入、高学歴、転職・失業経験なし」といた属性を兼ね備えていない層でみられた理由もしくは背景については、今後、より詳細な分析を行うことによって検討したい。

なお、今回、予備的な分析においても、線の形状と客観的なキャリアが対応したということからは、ライフライン法の結果と回答者の外的・客観的な職業キャリアとの関連性をより詳細に検討することによって、内的・主観的な心理的キャリアと外的・客観的な職業キャリアとの関連性について、より詳しい知見が得られることが期待されるということでもある。こうした検討によって、最終的には、外的な職業キャリアの変更についての節目となる中高年層の生涯キャリア支援において大きな課題となる内的な心理的キャリアの再構成に向けた有益な知見を得たいと考える。

3. ライフライン法による検討から派生する論点

前節のライフライン法に関する予備的な分析結果から以下の3つの点が指摘できる。

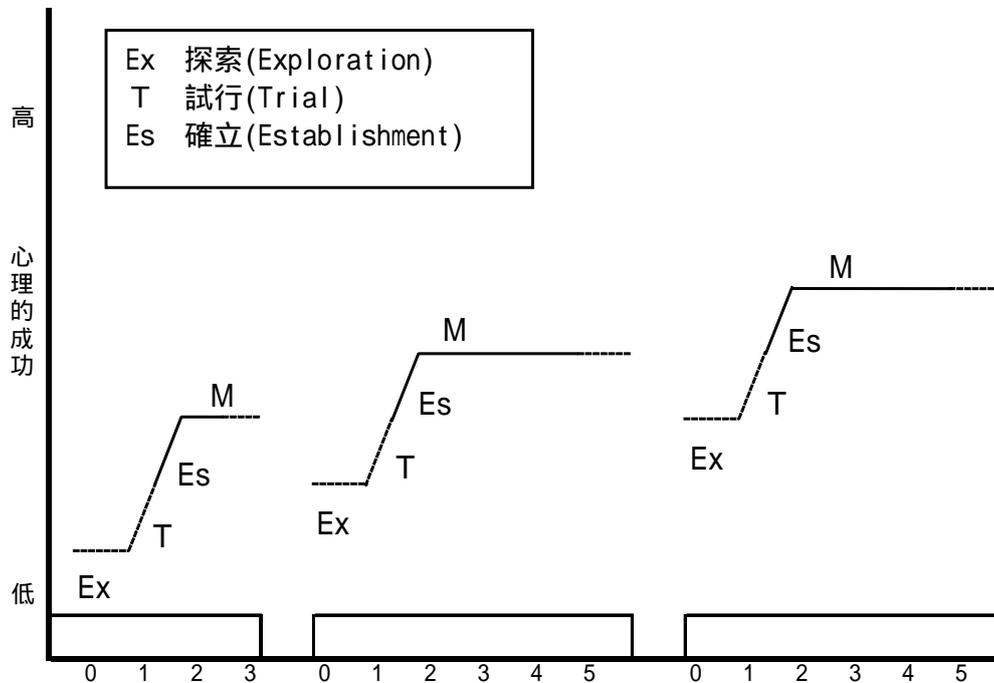
(1) 新たな成人キャリア発達モデルの可能性について

第一に、自らのキャリアの描像は各人で多様であるという点である。前節でみたとおり、キャリア発達の理論的なモデルは、段階モデルとサイクルモデルに大別される。どちらのモデルもキャリア発達のある側面をモデル化しているという意味で、当然ながら有意義なモデルであるが、一方で、50代の成人のキャリアに対する感じ方は、それとはまた異なる観点からモデル化できる可能性がある。

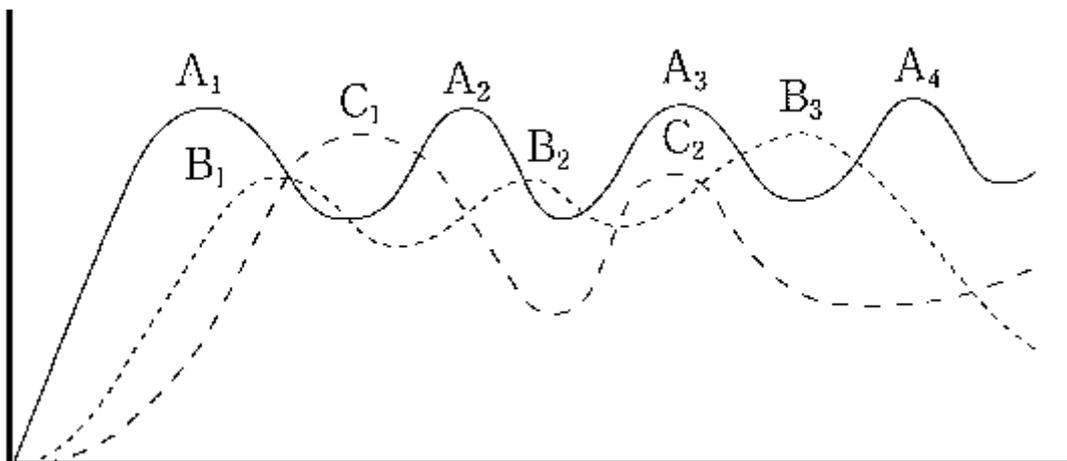
今後、より本格的な分析を行うことによって検証する必要があるが、今回の予備的な分析結果からは、段階モデルとサイクルモデルを重ね合わせたようなモデルが有力であろうという仮説が立てられる。特に、従来、提出されてきたモデルの中では、図表20のHallのキャリアモデルがもっとも近いと言えるのではないかと。循環的なミニサイクルが幾重にも重なるが、そのミニサイクルそのものは、より大きな周期をもつ波動を描くと言える。この点については、今回の予備的な分析から得られた有力な仮説として提示しておきたい点である。

なお、本稿で予備的に分析したライフライン法の線が各人によって多様な波形を描く理由については、Schein (1978) と Schein のキャリアサイクルに関する研究を紹介する二村 (2009) が参考になる。二村 (2009) は、図表21に示したScheinのグラフを引用しつつ、人のライフキャリアは、①生物学的・社会的サイクル、②家族関係におけるサイクル、③仕事・キャリア形成におけるサイクルの3つのサイクルからなるという知見を紹介している。図表21では、Aが生物社会的、Bが仕事・キャリア、Cが家族のサイクルと

なっている。それぞれのサイクルが相殺しあえば、全体としてはニュートラルなところに止まるが、重なり合えば、極端に高かったり、低かったりすることになる。こうして、いくつかのサイクルが重なり合うために、前節で示したような多彩な波形のライフラインが得られるものと思われる。



図表20 Hallのキャリアモデル(Hall, 2002 p.119の図を元に作成)



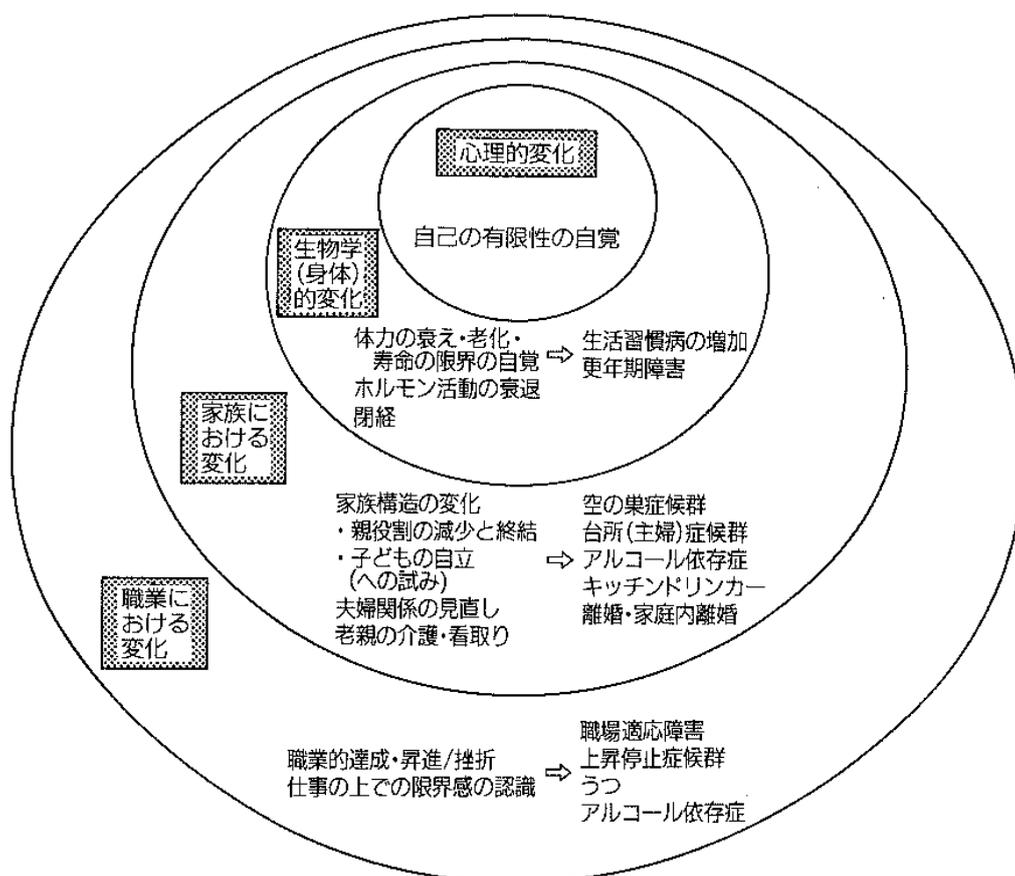
図表21 Scheinのキャリアモデル(二村, 2009で紹介されている図の一部)

(2) 成人キャリア発達の多様性について

前節での議論をさらに継続した場合、成人キャリア発達の多様性についての論点も派生

する。前節で述べた複数のサイクルの重み付けもまた、各人多様であり、必ずしも全体の線の波形に均一に影響を及ぼすのではないであろう。また、サイクルは、Schein が提示する生物学的社会的、仕事・キャリア、家族のみとは限らず、どの程度、どのサイクルを重視するかも、各人によって多様である。子どもから若年のキャリアに比べて、本来、複雑で多様性に富んでいるのが成人のキャリア発達の特徴であり、その大きな理由は幾重にも様々なサイクルが互いに影響を及ぼしあっていることにある。結果的に、成人キャリア発達は各人によって極めて多様であるという点が重要となる。

例えば、岡本(2002)は、中年期の危機の構造を図にまとめている(図表2.2)。図は4重の円からなっており、もっとも外周にあるのが「①職業における変化」、その内側に「②家族における変化」、その内側に「③生物学(身体的)的变化」、その内側に「④心理的变化」という構造をなしている。



図表2.2 岡本(2002)の中年期危機の構造(岡本, 2002 p.155 より転記)

こうしたデータは、今回、50代の調査対象者から収集された大規模データの回答からも確認できる。予備的に分析を行った結果、仕事・家庭の両面で10代~50代の各年代で重大だったと振り返られる出来事は異なることが示された。図表2.3は、「仕事」で重大だったと回答されたものを各年代でまとめたもの、同様に、図表2.4は「家庭」で重大だ

ったと回答されたものを各年代でまとめたものである。

図表23 「仕事」で重大だった出来事の各年代による違い

10代		20代			
1	大学、大学院への進学	37.6%	6	正社員として就職	32.1%
6	正社員として就職	24.1%	12	転職	9.1%
3	学校卒業	15.8%	8	資格取得	8.7%
4	求職・就職活動開始	4.1%	4	求職・就職活動開始	6.2%
5	アルバイト・パート・派遣	3.4%	16	仕事内容の変更	4.7%
8	資格取得	2.3%	3	学校卒業	4.0%
9	資格取得の勉強開始	2.0%	9	資格取得の勉強開始	3.5%
10	見習い・研修開始	1.9%	14	休職・仕事中断	2.9%
7	家業をつぐ	1.2%	21	配属先の変更	2.1%
31	その他	1.0%	29	退職(引退)	2.1%

30代		40代			
20	昇進・昇格	10.9%	23	管理職になる	11.7%
12	転職	10.0%	20	昇進・昇格	10.9%
16	仕事内容の変更	9.0%	16	仕事内容の変更	8.6%
23	管理職になる	6.1%	12	転職	6.8%
22	部下ができる	6.0%	21	配属先の変更	6.4%
21	配属先の変更	5.4%	22	部下ができる	5.3%
8	資格取得	5.4%	6	正社員として就職	5.2%
13	再就職	4.9%	19	仕事上の大きな成功	4.4%
19	仕事上の大きな成功	4.5%	13	再就職	4.0%
24	転勤	4.3%	17	職場の対人関係でトラブル	3.8%

50代		
16	仕事内容の変更	9.4%
23	管理職になる	8.4%
21	配属先の変更	6.1%
31	その他	6.0%
30	定年退職	5.9%
20	昇進・昇格	5.5%
19	仕事上の大きな成功	4.4%
6	正社員として就職	4.0%
12	転職	4.0%
22	部下ができる	4.0%

この簡単な分析結果からも、以下の3点を指摘できる。第一に、図表から「仕事」面では、10代では「大学、大学院への進学」、20代は「正社員として就職」、30代は「昇進・昇格」、40代は「管理職になる」、50代は「仕事内容の変更」が重大だと振り返られていた。また「家庭」面では、10代では「郷里を離れる」、20代は「結婚」、30代は「子どもの誕生」、40代は「子どもの受験」、50代は「子どもの就職」と振り返られていた。このように各年代で重大だった出来事はかなりはっきりと異なっており、前述した段階モデルも、こうした点に着目したものと捉えられる。

第二に、岡本(2002)が述べるとおり、家族における変化と職業における変化は、やはり相互に関連しあっていた。例えば、本稿で検討している成人層に特に着目すると、40代でもっとも重大だった出来事は「管理職になる」ことであるが、そのように回答した者の約25.9%が家庭で重大だったことを「家・土地を購入」であったと回答してい

た。以下、23.4%が「子どもの受験」、8.8%が「親との決別」、5.0%が「子どもの入学」と続いており、ここまでの回答で40代の約6割を占める。このようにキャリア上の危機とは仕事の面で危機と同時に、家や土地の購入、子どもの受験・入学、親の死別などが伴うことであると考えておくことができる。

図表24 「家庭」で重大だった出来事の各年代による違い

10代		20代	
1 郷里を離れる	32.7%	4 結婚	48.0%
2 親からの経済的自立	26.6%	2 親からの経済的自立	14.5%
3 配偶者と出会う	6.9%	3 配偶者と出会う	11.8%
22 親と同居	6.0%	6 子どもの誕生	6.4%
31 その他	3.9%	1 郷里を離れる	3.0%
25 親との決別	2.2%	14 家・土地を購入	1.8%
19 転居	2.0%	25 親との決別	1.8%
24 親の入院	1.4%	21 郷里に帰る	1.3%
27 自分の病気、けが	1.0%	19 転居	1.1%
28 自分の入院	0.8%	27 自分の病気、けが	0.9%

30代		40代	
6 子どもの誕生	25.2%	9 子どもの受験	18.1%
4 結婚	18.7%	14 家・土地を購入	14.0%
7 子どもの入学	11.4%	25 親との決別	8.9%
14 家・土地を購入	11.2%	7 子どもの入学	6.4%
9 子どもの受験	4.0%	10 子どもの就職	6.1%
3 配偶者と出会う	3.5%	17 ローン・借金返済	4.3%
15 ローンを組む	3.1%	8 子どもの卒業	3.6%
5 離婚	2.9%	15 ローンを組む	3.5%
25 親との決別	2.6%	19 転居	3.3%
19 転居	2.1%	6 子どもの誕生	3.1%

50代	
10 子どもの就職	12.6%
25 親との決別	10.7%
9 子どもの受験	8.9%
17 ローン・借金返済	6.9%
11 子どもの結婚	6.8%
13 孫の誕生	5.7%
12 子どもが家を出る	4.8%
27 自分の病気、けが	4.1%
23 親の病気、けが	3.9%
20 改築・リフォーム	3.2%

第三に、図表23および図表24では、10代から50代になるにつれて、上位を占める回答のパーセンテージが低下することにも着目したい。例えば、図表20で「仕事」の上位を占める回答は10代から50代になるにつれて、37.6%→32.1%→10.9%→11.7%→9.4%と低下している。一方、図表21では「家庭」でも上位を占める回答は10代から50代になるにつれて、32.7%→48.0%→25.2%→18.1%→12.6%と変化しており、「仕事」面ほど顕著ではないが、概して言えば、年代が高くなるにつれて低下している。つまり、若いうちは人生において重大だった出来事にある程度の共通性がみられ、仕事であれば大学に進学し、正社員として就職するということであり、家庭であればそれに伴って郷里

を離れて結婚するということである。若年層においては、こうしたキャリア上の課題は比較的単純であり、画一的である。一方、40代から50代になるにつれて、仕事においても家庭においてもキャリア上の課題は各人で異なっていき、分化していくものと考えられよう。

以上、成人のキャリア発達の多様性は、各年代でキャリア上の課題が仕事面、家庭面の両面であるが、それは相互に深く絡み合っており、その相互作用が年代を追って複雑さを増していくところから生じるものと考えておくことができるであろう。

本稿冒頭で取り上げた「生涯キャリア支援報告書」では世代別のキャリア形成の状況と課題も示されている。このなかで中年期の課題を、長期化する職業キャリアの途中の大きな節目の時期と位置づけ、その特徴を4点にまとめている。「①40歳前後で管理職・リーダーに昇進する時期であり、この時期、仕事における負荷が重くなり、キャリア上の葛藤を生む時期である。②一定の知識や技術を持ち、仕事をこなせる反面、明確な能力開発上の目標設定がしにくく、能力の停滞が生じる。」「③子どもの教育や親の介護など、家庭責任が重くなる一方で、体力、能力、寿命などの面で限界感が生じる。」「④出世や賃金などの面での客観的なキャリアを重視する価値観から、自分が本当に価値を感じ、能力を発揮できるものへの主観的なこだわりへの転換、およびそれが実現できないことによるキャリア上の葛藤が生じる。」

これら4点に対する対応を誤った場合には「諦めや思考停止」「会社への過度の依存」が生じるという指摘も行っているが、こうした指摘が日本においてもみられるということは、現在、生涯キャリア支援を取り上げるにあたって、成人のキャリア発達の多様性をふまえた上で、仕事面・家庭面の両面から考えていかなければならないことが示されていると言えるであろう。

(3) 成人キャリアの危機について

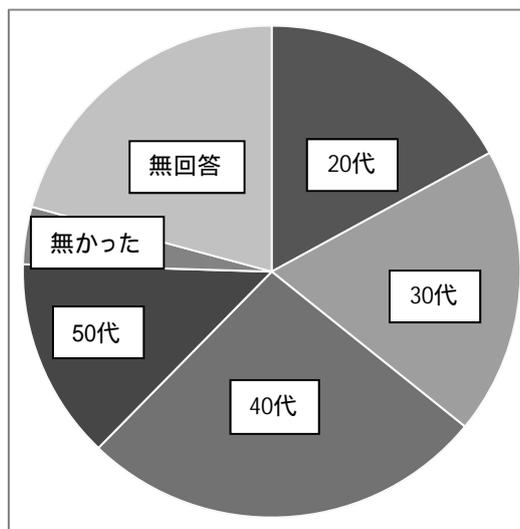
今回の予備的な分析では、成人層のキャリア危機に関しても特徴的な知見が得られる可能性が示された。従来の一部の理論では、成人層のキャリア上の危機を40代中盤頃とすることが多かった。しかし、本人のキャリアの受け止め方は、必ずしも40代の中盤頃に危機が位置づけられる訳ではないという可能性が示された。例えば、上述したとおり、回答者は自らのキャリアを表現するにあたって様々な形状の線を描いていたが、線がマイナス領域に大きくふれるいわゆる「谷」状の部分は、回答者によって様々に描かれていた。

この点に関して、調査では、過去の職業生活で最も危機だった出来事を自由記述で回答するように求めている。その結果、図表25に示したとおり、40代が26.4%と最も割合が多くなっているものの、20代17.0%、30代18.9%、50代13.2%と、他の年代でも一定以上の割合で危機が報告されていた。こうした点から、必ずしも40代だけに危機が集中する訳ではなく、20代～50代までの各年代で様々な形で危機が現れることが示され

た。

本稿の冒頭で取り上げた「生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告書」では「中年期におけるキャリアの再生」のための具体的な指針が示されていた。具体的には以下の3点である。「(1)組織の期待と自分の志向との摺り合わせをすること。特に、組織が求めていることと自身の思い込みにギャップが生じる場合があり、今後のキャリア選択の可能性についてよく見えていないところを組織側と摺り合わせる必要がある。(2)生活に必要な最低限の収入の見極めが重要である。(3)強みと弱みを活かす戦略の策定。40歳前後では自身の強みと弱みを認識しつつも、「弱み」は直りにくいという段階になり、戦略的には、「強み」を活かすことに特化し、自分のキャリア展開を図ることが考えられる」。これら、上記3点を指摘した上で、「中年期は、生涯キャリアの大きな転機の時期であり、ここで動機づけに失敗すると、一種の諦め、思考停止が起こりかねず、いかにこの時期を乗り切って、キャリアの再生を図るかについて、企業内外の集中的なキャリア支援が必要になる」と述べている。

こうしたいわゆる中年期にキャリアの危機は、ただし、必ずしも特定の年代のみに生じる訳ではなく、30代～50代の幅広い年代で経験する可能性があることがわかる。



図表25 過去の職業生活で最も危機だった出来事が生じた年代

また、こうしたキャリア危機に関する知見からは、若年者のみに偏りがちであるキャリアガイダンスサービスを、より中高年層にも拡大し、全年齢層にとって活用しやすいアクセスを確保すべきであるという示唆も得られるものと思われる。そして、そうした方向性こそが生涯キャリアガイダンスの今後のあり方の1つとして重視されていくことにもなるうかと思われる。今後、より詳細な分析を行って知見を精緻化していきたい。

． 今後の課題および示唆

1. 生涯キャリア支援と成人キャリア発達理論について

本研究では、生涯キャリア支援を考える上で、中高年層を中心とした成人層のキャリア発達理論の先行研究について、簡単な文献レビューという形で整理を行った。先行研究を生涯発達心理学、組織内キャリアに関する心理学、キャリア心理学（キャリアガイダンス理論）に整理し、共通する論点を取り出して検討を行った結果、成人キャリア発達について考える際の軸として、①段階モデルーサイクルモデル、②成人キャリアの危機と多様性、③主観的キャリアと客観的キャリアの3つがあることを示した。

成人キャリア発達に関しては、有名なグランドセオリーがいくつかあり、よく知られた有名なモデルが図として広く知られている。そうしたグランドセオリーおよびモデルが一定の普遍性をもったキャリアを考える際の定説とも言える理論枠組みを提供することは当然であるが、一方で、そうした従来の理論・モデルのどの面に修正が必要で、どの点を詳細に掘り下げて検討していくべきなのかも含めて、継続的な検討というものが必要であると思われる。特に、本稿冒頭で述べたとおり、時代変化の激しい現状において、従来の理論・モデルがどのように現在の成人キャリアの課題をうまく説明し、またうまく説明できないのかの仕分けを正しく行うために、繰り返し、実証的な研究を行っていくことが必要となる。

今回は予備的な分析に止まったが、また別稿で詳細な分析結果を報告したい。

2. ライフライン法に関する結果から得られる示唆

50代の回答者に自らの過去を線によって描くように教示したライフライン法の回答結果から、ライフラインによって測定されたキャリアの描像は、段階モデルとサイクルモデルを複雑に混ぜ合わせたような形状であることが示された。特に、各人のライフラインの形状は千差万別であり、単純に段階モデル、サイクルモデルと分けて言い切れるようなものではなかった。少なくとも、ライフライン法で測定された本人のキャリア意識のレベルでは、中高年層のキャリアに対する思いは極めて複雑であることが示された。

ただし、そうした複雑さはありながら、全般的には、現在の線の位置は現在の生活全般に対する満足度、仕事に対する満足度、転職希望、引退後の見通しと密接に関連している可能性がうかがえた。また、ライフライン法は、収入、最終学歴、転職・失業経験などとも関連する可能性がうかがえた。

こうした結果からは、今回、実施したライフライン法は回答者の現在および過去のキャリア意識を鋭く反映するものであることがうかがえる。今後、検討を重ねることにより、回答者のキャリア意識の測定に使用可能である見込みが得られる。特に、ライフライン法は、カードソート技法と並んで、回答者のキャリア意識を一般的なテストとは異なる形で

引き出すことが容易な質的アセスメント技法としても知られており (Kidd,2006)、今後、さらに検討を行うことによって、中高年層を対象とした簡便なキャリア・コンサルティング技法として発展させうる可能性がうかがえた。

特に、従来の成人キャリア発達理論では、主観的キャリアー客観的キャリアの関連をより詳しく議論することに対する関心が高まっているが、その際、客観的キャリアはともかく主観的キャリアをいかに測定するかは、キャリア研究における方法論上の大きな課題であると思われる。本人が自らのキャリアに込める思いを、単なる質問項目ではなく、少し変わった課題で測定することによって、中高年層のキャリアの複雑さ・多様性を多面的に捉えることが可能になるとと思われる。今後も継続して検討を行っていききたい。

3. 成人に対するキャリアガイダンスの重要性・必要性について

従来、キャリアガイダンスは、学校から職業への移行に特に焦点を当てるが多かった。しかし、今回の予備的な分析から、キャリア上の危機は 20~40 代の全年齢層にわたって回想されており、若年層のみならず、40 代を中心とした中高年層に対するキャリアガイダンスの必要性を改めて示唆することができそうであった。

また、ライフラインの分析結果からは、キャリア上の危機として挙げられた出来事は、各人によって、かなり異なる可能性も示された。諸外国では、成人に対するキャリアガイダンスでは若年層に比べて多様性によりいっそう配慮する必要があることが指摘されている (Bartlett, Rees, & Watts,2000 ; Niles, Herr & Hartung,2002)。ライフラインの複雑さとは、結局のところ、成人層を対象としたキャリアガイダンスにもそうした複雑さに対応することが求められるということの意味しよう。こうした複雑なキャリアガイダンスニーズに対しては、基本的にはキャリア・コンサルティングなどを主体とした個別支援の重みが大きくなる。ライフライン法をキャリアガイダンスツールの1つとして、いかに成人を対象層とした場合でも意義のある形で効果的に活用できるのかを検討することも含めて、今後は、成人に対するキャリア・コンサルティング等の個別支援を側面から支えるツールの開発などが求められよう。

ただし、上述したとおり、複雑ななかにもある程度の一般的なパターンは見いだせそうな見込みもたった。そうした各人の複雑なキャリアパターンの中から、慎重に、いくつかのパターンを抽出していくことによって、現在ある生涯キャリア支援に対して、様々な支援の可能性を提示できる可能性がある。引き続きキャリア詳細な分析を行うことによって、成人キャリア発達および成人キャリアガイダンスの今後のあり方に向けた検討を行っていききたい。

引用文献

- Andersen, P., & Vandehey, M. (2006). Career counseling and development in a global economy. Houghton Mifflin Company, Boston, MA.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). The boundaryless careers: A new employment principle for a new organizational era. Oxford University Press, Oxford.
- Bartlett, W., Rees, T., & Watts, A.G. (2000). Adult guidance services and the learning society: Emerging policies in the European Union. The Policy Press, Bristol, UK.
- Bridges, W. (1980). Transitions: Making sense of life's changes. Addison-Wesley.
- Cochran, L. 1997 Career counseling: A narrative approach. Thousand Oaks: Sage.
- Erikson, E. H. (1950). Childhood and society. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1958). Young man Luther. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1969). Ghandi's truth. New York: Norton.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2006). Introduction to career counseling for the 21st century. Pearson Education, Upper Saddle River, NJ.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- Gysbers, N. C. 2006 Using qualitative career assessments in career counseling with Adults. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 6, 95-108.
- Hall, D.T. (1976). Careers in organizations. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
- Hall, D.T. (2002). Careers in and out of organizations. Thousand Oaks, CA.: SAGE.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). Career guidance and counseling through the lifespan: systematic approaches. (6th ed.) Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Herr, E. L. (2002). Adult career development: Some perspectives on the future. In Niles, S. (Ed.), *Adult career development: Concepts, Issues and practices*. NCDA, Tulsa, OK. pp.385-393.
- 平野光俊 (1994) . キャリア・ディベロップメントーその心理的ダイナミクス 文眞堂.
- Holland, J. L. (1973). Making vocational choices. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 金井壽宏 (2002) . 働くひとのためのキャリア・デザイン PHP新書.
- 加藤一郎 (2004) . 語りとしてのキャリアーメタファーを通じたキャリアの構成ー 白桃書房.
- 河村茂雄 (2000) . 心のライフライン 誠心書房.
- 河村茂雄編著 (2005) . フリーター世代の自分探しー新しい自分史のすすめ 誠心書房.

- 木村周・下村英雄・古山善一・松原賀寿子・渡邊祐子 (2007).. 人を育てる中小企業 雇用開発センター.
- Kidd, J. (2006). *Understanding Career Counseling: Theory, Research And Practice*. London, Sage.
- 厚生労働省職業能力開発局 (2007). 生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告書 厚生労働省.
- Law, B. (1996). Career education in curriculum. In Watt, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., & Hawthorn, R. (Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge. pp.210-232.
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. Knopf, NY. (南博 1992 ライフサイクルの心理学 (上・下) 講談社学術文庫) .
- Miller, J. (2002). Career counseling for mature workers. In Niles, S. (Ed.), *Adult career development: Concepts, Issues and practices*. NCD, Tulsa, OK. pp.267-282.
- 南隆男 (1988) . キャリア開発の課題 三隅二不二・山田雄一・南隆男編 組織の行動科学 福村出版.
- 宮下一博・杉村和美 (2008) . 大学生の自己分析ーいまだ見えぬアイデンティティに突然気づくために ナカニシヤ出版.
- Nicholson, N., & West, M. (1988). *Managerial job change: Men and women in transition*. Cambridge University Press. Cambridge.
- Niles, S. G., Herr, E. L., & Hartung, P. J. (2002). Adult career concerns in contemporary society. In Niles, S. G. (Ed.), *Adult career development: Concepts, Issues and practices*. NCD, Tulsa, OK. pp.3-22.
- 二村英幸 (2009) . 個と組織を生かすキャリア発達の心理学ー自律支援の人材マネジメント論 金子書房.
- OECD (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris, France: OECD.
- 岡本祐子 (1985) . 中年期の自我同一性に関する研究 教育心理学研究 33 295-306.
- 岡本祐子 (1986) . 成人期における自我同一性ステータスの発達経路の分析 教育心理学研究 34 352-358.
- 岡本祐子 (2002) . アイデンティティ生涯発達論の射程 ミネルヴァ書房.
- 小野公一 (2003) . キャリア発達におけるメンターの役割ー看護師のキャリア発達を中心にー 白桃書房.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Garrett Park Press (Reprint,1989).
- Peterson, G. W., Krumboltz, J. D., & Garmon, J. (2005). New perspectives in career development in the information society. In J. Patrick, G. Eliason, & D.L.

- Thompson (Eds.), *Issues in career development*. Information Age Publishing, Greenwich, CT, pp.53-80.
- Peterson, G. W., Lumsden, J. A., Sampson, J.P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2002). Using a cognitive information processing approach in career counseling with adults. In Niles, S. G. (Ed.), *Adult career development: Concepts, Issues and practices*. NCDA, Tulsa, OK. pp.99-117.
- Pryor, R. G., & Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12, 12-20.
- 労働政策研究・研修機構編 (2007). ミッドキャリア層の再就職支援 労働政策研究・研修機構プロジェクト研究シリーズ No.8.
- Ruff, M. (2001). Careers education. In Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., & Ruff, M. (Eds.), *Careers Guidance in context*. London: Sage. pp.93-117.
- 坂柳恒夫 (1999). 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討 愛知教育大学研究報告 48 115-122.
- SCAA (1996). *Skills for choice*. London: Schools Curriculum Assessment Authority.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Addison-Wesley, Reading, MA. (二村敏子・三善勝代 1991 キャリア・ダイナミクス 白桃書房)
- 下村英雄 (2008). 最近のキャリア発達理論の動向からみた「決める」について キャリア教育研究 26 31-44.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1994). A life span, life space perspective on convergence. Savickas, M.L., Lend, R.W. (Eds) *Convergence in career development theories*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, pp.63-74.
- Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *Life roles, values, and careers*. Jossey-Bass, San Francisco, CA .
- 武田圭太 (1993). 生涯キャリア発達－職業生涯の転機と移行の連鎖 日本労働研究機構.
- 鑑幹八郎・山本力・宮下一博 (1995). *アイデンティティ研究の展望 I* ナカニシヤ出版.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22. 63-81.
- Vondracek, F. W., & Kawasaki, T. 1995 Toward a comprehensive framework of adult career development theory and intervention. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow(Eds.)

- The handbook of vocational psychology, 2nd ed.
Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. pp. 111-141.
- Watts, A. G. (1996). Careerquake: Policy Supports for Self-managed Careers. Demos, London.
- Watts, A. G. (2001). Career education for young people: Rationale and provision in the UK and other European countries. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1, 209-222.
- 山本寛 (2008) . 転職とキャリアの研究 (改訂版) -組織間キャリア発達の観点から
創成社.