

キャリア・トランジション

——キャリアの転機と折り合いの付け方

『日本労働研究雑誌』編集委員会

「キャリア・トランジション」という言葉は一般にはあまり聞き慣れない言葉かもしれない。まず「キャリア」という言葉は非常に多義的に使われる言葉であり、職業経歴そのものを意味することもあるし、職業上の出世や成功を示すこともある。しかし、キャリア発達に関する理論や研究においては、「キャリア」は職業生活だけではなく、家庭生活、社会生活なども含む広い意味での個人の人生のあり方を示す概念として使われている。職業や働き方の選択は、個人がおかれている家庭環境や社会的な環境などと切り離して論ずることはできないからである。一方、「トランジション」は、「転機」「転換点」「移行」を示す言葉である。キャリア発達理論においては、ある年齢段階において人々が共通に遭遇する出来事や課題があり、そういったライフ・イベントや課題を乗り越えながら人は次の発達段階（ステージ）に移行していくと考える。この場合「トランジション」は前のステージから次のステージへの移行を意味する。それに対して、例えば、就職、結婚、子どもの誕生、転職など個人にとっての大きな人生上の転機、転換点として「トランジション」を捉え、その出来事や個人に及ぼされる影響に注目する立場もある。

本特集で取り上げる「トランジション」の視点は、どちらかといえば後者の立場に近く、「キャリア・トランジション」として、職業生活における転職、離職、引退等、人生の転機に直面したとき、個人が自らのキャリアをどのように方向づけていくのか、またそれに影響する要因は何かを検討することをねらいとしている。なお、キャリアの転機には、様々な選択肢の中から自らの意志で一つの方向を選び取っていくプロセスが伴う。その時に個人が自分の置かれている状況と希望を調整していくプロセスやそれに伴う葛藤などについても焦点をあてる意味で、副題に「折り合い」という言葉を入れた。以上のような問題意識に基づき、本特集では「キャリア・トランジション」に関する5

つの論文を示す。

最初の論文「キャリアの学説と学説のキャリア」（金井壽宏氏）では、組織心理学の分野でキャリアに関する学説を提唱する3人の著名な理論家の考え方が、彼らのキャリア観やキャリアに関するエピソードを織り交ぜながら紹介される。このような構成をとった理由として、筆者は、キャリアに関わる学説は、その学説の提唱者自身のキャリア観や歩んできた人生が影響を及ぼしているため、それを理解することが学説の理解につながることで、また、キャリアの学説の全貌を捉えるためには、複数の学説やモデルを統合するような視点が必要であることをあげている。その上で「キャリア・アンカー」の理論で有名なエドガー・シャイン、「キャリア・トランジション・サイクル」のモデルを提唱したナイジェル・ニコルソン、学習し行動し続ける人間のあり方を強調しながらも偶然のもたらすキャリアの方向づけへの影響を示唆するジョン・クランボルトのキャリアや理論が、筆者とのやりとりなども交えて紹介されている。

第2の論文「Jリーグにおけるキャリアの転機——キャリアサポートの理論と実際」（高橋潔氏・重野弘三郎氏）では、「キャリア・トランジション」の理論的な背景を踏まえた上で、トランジションのサポート体制の具体例が提示されている。この論文のテーマはJリーグ選手の「キャリア・トランジション」の現状とその支援方法であるが、まずその前段として、「キャリア・トランジション」の研究者として著名なナンシー・シュロスバークの理論に基づき、人生の転機に直面した人の心理的な状況が整理される。続く後半では、Jリーグ選手のキャリア・チェンジを支援する具体的なサポートシステムである「Jリーグキャリアサポートセンター：CSC」の活動や体制が、Jリーグ選手としてのキャリアの現状や直面する問題と絡めて紹介される。アスリートの世界では、若いうちから一つのスポーツに集中して取り組んできたケースが多く、

それだけにそのキャリアから引退し、別のキャリアを選ぶ時には多くの困難が伴う。まさに現実との「折り合いをつける」という作業が必要となってくるだろう。そういった事情を考慮し引退後のキャリア設計に対する準備の必要性を早くから意識させることなど、組織的なサポート体制が構築されている点が興味深い。

第1、第2論文では、「キャリア・トランジション」の理論、および理論を背景とした具体的なトランジションのケースと支援体制のあり方を見たが、第3および第4の論文では、実証的なデータから「キャリア・トランジション」の問題が取り上げられる。

「会社を辞めないのはどんな人か？」(小倉一哉氏)では、マイクロデータの分析を通して「会社を辞めない人」の条件が検討される。長い職業生活においては、現在の会社に留まるかそれとも辞めるかという「離職」や「転職」を考える状況は誰もが1度や2度直面するであろう。「離職」や「転職」は、職業生活における大きな「キャリア・トランジション」である。そういった転職に際してどのような変数が個人の選択に影響を及ぼすのか、特に「辞めない」という選択をする場合にはどんな変数が効いているのが7つの要因(①産業・職業・企業の特異性、②就職時の労働需給状況、③現在の雇用不安、④満足度、⑤会社への期待、⑥職場の雰囲気、⑦長期雇用の是認)を含む仮説の検証によって詳細に検討される。なお、論文の総括の中で、経済学の関心事項である収入の高さと労働時間の短さは当然のことながら「留まる」意向に影響するが、会社や仕事に対する意識なども重要な要因となっているという指摘があり、キャリアの転職に際しては、個人がそれまでの生活の中で形成してきた労働価値観や仕事に取り組む姿勢が選択の方向に重要な影響を及ぼしていることが示唆されている。

第4の論文、「働く女性のキャリア・トランジション」(金井篤子氏)では、結婚や出産・育児によってキャリアの転職に直面することが多い女性特有の「キャリア・トランジション」の問題が扱われている。まず、結婚や出産によって離職する女性の現状が概観され、わが国の女性の場合、結婚や出産・育児による離職率は年々低下しているものの、諸外国と比較したときに30歳代で労働力率が低くなるといういわゆるM字型カーブは依然として存在するとしている。その上で、調査データを参照しながら、結婚・出産による退職が伝統的役割観に合致し、社会的に許容され

ているという背景があり、そういった考え方は離職という選択を促進するが、就業を継続したりあるいは再就職しようとした場合には、両立の問題が重くのしかかることが指摘されている。まとめとして、現時点では、出産・育児は女性特有の「キャリア・トランジション」として論じられるが、今後、男性の家庭生活における関与が高まることを考えれば、男性においても子供の誕生や育児が一つの「キャリア・トランジション」として論じられるようになるような社会的な仕組み作りが期待されるとしている。

最後に、「中年期のキャリア転換支援とアイデンティティ」(徳山誠氏)では、筆者自身のキャリアの転機に関する経験を振り返りながら、キャリアの転機におかれた個人の心情やそれに対するサポートの重要性が述べられている。大手企業を退職した後、起業し、その後大学院へ進学してキャリア・カウンセリングについての専門的な知識を学んでいる筆者は、それまでの経験や習得したスキルを生かして、キャリアについての相談を行っているということである。後半では、「キャリア・トランジション」がテーマとなっている5つの事例に基づき、転職に際して個人が抱える問題点を明らかにした上で、留意しなくてはならないサポートのあり方や企業における従業員へのコンサルティングの重要性が指摘されている。

今日の社会では長期的な展望をもって職業生活を継続する見通しが立てにくくなっている。自分では定年まで勤めたいと考えていても、転職や失業を余儀なくされることも起こる。また、職業の世界も大きく変化し、技術革新に伴って職種や働き方を変えざるを得ない場合もあるだろう。その意味では、今日、「キャリア・トランジション」は職業生活を営む誰もが意識しておかなければならない重要なテーマである。

本特集は全体としてキャリアに関する組織心理学やキャリア発達、キャリア・カウンセリングに関する理論的な内容が多く含まれ、個人の視点からキャリアを捉える見方に重点がおかれている。これらの論考を踏まえてみると「キャリア・トランジション」においては、自らの主体的なキャリア選択や自分自身の価値観、方向性についての認識が重要であることが示唆されているように思われる。

責任編集 川口大司・平野光俊・室山晴美
(解題執筆 室山晴美)