

## キャリアブレイクを経験した女性の変容： パソコンインストラクターを対象とした実証 研究

片岡, 亜紀子 / Ishiyama, Nobutaka / Kataoka, Akiko / 石  
山, 恒貴

---

(出版者 / Publisher)

日本産業カウンセリング学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Japanese Journal Industrial Counseling / 産業カウンセリング研究

(巻 / Volume)

18

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

9

(終了ページ / End Page)

24

(発行年 / Year)

2016-11

資料論文

キャリアブレイクを経験した女性の変容  
—パソコンインストラクターを対象とした実証研究—

The Transformation of Female Personal Computer Instructors  
Who Went Through a Career Break: An Empirical Study

片岡 亜紀子 (法政大学大学院政策創造研究科)

Akiko Kataoka (Hosei Graduate School of Regional Policy Design)

石山 恒貴 (法政大学大学院政策創造研究科)

Nobutaka Ishiyama (Hosei Graduate School of Regional Policy Design)

【要約】

今後のキャリア研究においては、キャリア構築理論など主観的な側面を含め、個人が不安定な雇用という現実に対処する戦略に関する研究の蓄積が必要と考えられる。そこで本研究においては、離職期間が個人の主観的な側面に与える影響、特に離職期間におけるキャリアが評価されにくく、自己評価が低下する傾向のある女性の離職に焦点をあてる。

本研究では、離職期間の全てをキャリアのブランクとは捉えず、そのうち自己効力感が向上した経験がある場合をキャリアブレイクとして定義し、キャリアブレイクにおける一連の心理的過程と自己効力感を向上させる経験の解明を目的とした。具体的には、女性のパソコンインストラクター19名への半構造化インタビューを実施し、修正版GTAによる分析を行った。

分析の結果、調査対象者には挫折感、停滞感、肯定感という異なる状況を経て、変化を受容し、今後の展望を考慮し、主体的な小さな行動を開始するという一連の心理的過程が存在した。また主体的な小さな行動と、それに続く自己効力サイクルが、自己効力感を向上させる離職期間の経験であった。分析結果から、キャリアブレイクの転機をサポートするには、喪失感を埋めるといふより焦りを払拭することを目的とし、自身の興味に応じた情報探索や小さな一歩を踏み出せるような支援につなげていく側面に注目していく必要があると考えられる。

キーワード：キャリアブレイク、離職期間、自己効力感、M-GTA

Abstract

Previous studies have shown that females who have gone through a period of unemployment have a tendency toward low self-efficacy. However, in some communities, women who have the experience of lifelong learning can improve their self-efficacy. The purpose of this study was to analyze the transformation of female personal computer instructors who went through a period of unemployment. We defined the period of unemployment as a career break, which included the experience of improving self-efficacy through social connection.

Nineteen female personal computer instructors were interviewed. The major findings of this study were as follows.

(1) Those who had the experience of a career break underwent the career transition process, which was composed of several steps.

(2) In the career transition process of a career break, taking small steps toward next actions and opportunities gained through social connections were important experiences for improving the self-efficacy of females.

Keywords : Career Break, Period of Unemployment, Self-Efficacy, M-GTA

## 【問題と目的】

これまでの日本のキャリア研究では、発達論的なキャリア観を背景に、階段を上がるかのようなキャリアを前提とし、個人の心のうつろいがキャリアへ与える影響に焦点があたってはいなかったとされる(加藤・鈴木, 2004)。一方で、日本型雇用における組織と個人との関係、たとえば組織コミットメントと個人のキャリアの関係性などには多くの研究蓄積が見られる(金井・鈴木, 2013)。

しかし、ポストモダンの世界経済においては、雇用の安定性は盤石なものではなく、予測可能な軌道を喪失した個人は、人生コースの個別化に対応する必要性が強調される(Savickas, 2011)。こうした個別化に対応する理論としては、個人の主観的な側面の重要性を認識し、自らのキャリアを自分で構築する、その際には他者とともに物語として構築するという、いわゆるキャリア構築理論の研究蓄積が進んでいる(Peavy, 1992; 下村, 2015; Young & Collin, 2004)。

今後のキャリア研究においては、キャリア構築理論など主観的な側面を含め、個人が不安定な雇用という現実に対処する戦略に関する研究の蓄積が必要と考えられる。そこで本研究においては、離職期間が個人の主観的な側面に与える影響、特に女性の離職に焦点をあてる。

女性の離職については、日本型雇用の特徴として、女性の出産適齢期付近で労働力人口が落ち込むM字型カーブがあることが知られているが、同時に出産を経験していない女性の離職も増えている。具体的には、子どもがいない女性の8割近くが初職を辞めるという高い初職離職率が確認されている(杉浦, 2014)。

出産の経験の有無にかかわらず、女性の離職理由については仕事への不満が上位を占め、子どもがいない女性の初職の退職理由は上位から「他にやりたい仕事があったから」(35.3%)、「仕事に希望がもてなかったから」(34.3%)、「心身の不調」(2割程度)と続く。他方、子どものいる女性の初職退職理由は上位から「結婚のため」(34.0%)がもっとも上位になるが、「妊娠・出産・育児のため」(21.6%)、「他にやりたい仕事があったから」(21.5%)、「仕事に希望がもてなかったから」(20.3%)という3点の理由が21%前後のほぼ同じ割合であげられる。子どものいる女性の「結婚」や「妊娠・出産・育児」という「目にみえやすい」退職理由の背景には、仕事への不満という、子どもがいない女性と共通する要因がみとれる(杉浦, 2014)。

離職後の就業形態について、女性の希望はどのようなものであろうか。総務省「労働力調査(詳細集計)」

(平成25年)によると就業形態としては7割以上が非正規の職員・従業員を希望している。福沢(2011)によれば、女性が離職後復帰する際のワークスタイルの希望は、上位から「週2~3回程度のパートタイム」(72.8%)、「週1回程度のパートタイム」(63.0%)、「フルタイム」(50.6%)となっている(複数回答可)。くわえて、比較的時間の融通が利く自営、フリーランス、起業という選択肢を考えている者もあり、子供の成長と共に仕事量を増やしていくことを希望するなど、段階的に社会復帰を望む女性の姿がうかがえる。

しかし、実際の再就業には様々な阻害要因が存在する。総務省「労働力調査(詳細集計)」平成25年)によれば、離職した女性が就業を希望しているにもかかわらず、求職しない理由として「出産・育児のため」(33.3%)、「適当な仕事がありそうにない」(30.8%)、「健康上の理由」(12.1%)、「看護・介護のため」(5.1%)、などがあげられている。また、女性の再就業に関する調査で、再就業を妨げる要因として「年齢」、「過去の経験が生かせない」、「自分に対する自己効力感の低さ」が上位を占めて、同時に再就業にあたっては賃金、仕事内容いずれも劣ることが多いことが示された(福沢, 2011)。調査で低いとされた自己効力感とはBandura(1977)が提唱した概念であり、必要な行動をうまくできるかどうかということについての効力予期を意味するが、女性の離職期間に大きな影響を与える要因と考えられる。

また、再就職、再チャレンジを目指す子育て期の女性は就業時の生活とのギャップから自己評価が極端に低下している場合があり、くわえて年齢制限の壁や離職期間中の様々な経験がキャリアとして正当に評価されないという問題もある(羽田野, 2007; 矢口, 2004)。

このように女性が離職時に苦勞する背景には、日本型雇用における安定を是とする価値観が支配的な状況では、継続的に就業することが重要とされ、離職期間の経験が評価されないことが一因と考えられる。たとえば、内閣府「国民生活白書」(平成18年)は、47.6%の企業が「離職期間の長さによってはマイナスに評価する」と回答し、9割近くの企業が離職期間の許容範囲を2年未満と認識しているため、離職期間に対する企業の厳しい認識は、女性の再就職にとって壁となる可能性が高いと指摘している。

この継続就業が基本という前提を覆し、離職期間は「異なる経験をした」期間であり、ブランクと捉えるのではなく、キャリアブレイクとして捉えるべきだ、という主張がある(福沢, 2011)。たとえば、再就業を成功させた女性が、離職中に生涯学習の場や人的ネットワークを活用していた例がある。具体的には、自分

のスキルに自信を無くす、社会復帰への不安が増大するなどの悩みや情報の共有、仲間同士で励ましあいを行うなど、個人だけでは難しい意識啓発が人的ネットワークを通して行われていた(羽田野, 2007)。生涯学習は、学習者がなんらかの課題をなしとげ、自信をもつきっかけとなる。くわえて生活や諸活動のなかで、それらが時間的・空間的に分離せずに表裏一体的な関係のもとに学習が生起する(広岡, 2013; 田中, 2013)。生涯学習の機会を生かし、様々な分野で活躍するようになった女性20名をロールモデルとした研究によれば、共通した特徴としてキャリア成熟の特徴であるやればできるという自信、主体的に生きているという自信、前向きな姿勢が存在し、生涯学習の場を資格や技能の習得に限らず、人的ネットワークづくりに生かしている(渡辺, 2009)。このように、生涯学習や人的ネットワークの形成を含む離職期間の経験は、不安定な雇用への対処という視点で注目されるべきだろう。

なお、一般的にキャリアブレイクという用語は、特に欧州で職務を離れる長期休暇であるサバティカルの同義語として使用されることが多い(船橋, 1998; 眞壁, 2008)が、本研究では、離職期間を肯定的に捉える個人の主観的な側面についてキャリアブレイクという用語を使用する。

本研究では、キャリアブレイクを「育児、介護、体調不良、転職準備などあらゆる理由で、職業もしくは所属する会社から離職している期間であり、休職は含まれない。ただし、離職期間の経験が自己効力感を高めるものであり、その後のキャリアに役に立ったと本人が主観的に認知している場合に限る」と定義する。これまでの先行研究では、女性の離職理由は結婚、育児、出産といった家庭要因とするものが多く、それ以外の離職理由の詳細についてはあまり語られてこなかったため、定義において離職理由を広範に捉え、かつ離職期間に自己評価が低下するという女性に観察された課題を乗り越えるために必要な自信、自己効力感の向上に注目する。

また、キャリアの転機の心理的過程には研究の蓄積がある。Bridges (1980) においては、転機には「終わり」、「中立圏」、「始まり」という3つのプロセスがあり、廣川 (2006) の研究では失業時の転機において、「予兆」、「後ろ向き」、「低空飛行」、「前向き」という4つのプロセスがある。いずれの転機のプロセスにおいても、アイデンティティの喪失にもつながる状況から、空虚感に耐えながら、一定の期間の内省を経て、新しい自分、アイデンティティの再発見、統合を行う過程が示されている。他方、女性の離職期間をひとつの転機と捉え、その中で本人がどのような心理的過程

を経たのかという点については、先行研究では注目されてこなかった。

前述のとおり、女性の離職期間においては自己効力感の低下が観察されるが、生涯学習や人的ネットワークなどの形成は自己効力感を向上させる。自己効力感とは、女性のキャリア発達を理解し促進するために、重要な要因である。ここでいう自己効力感とは、「ある行動に対する自信」と言っても良い。職業に関する自己効力感の高い人は、職業興味の幅が広く、粘り強く学業に取り組み、よい成績をおさめた。さらに職業選択に際して考慮する職業の幅の広さと積極的な就職活動とも関連する(宗方, 2002)。

変化に適応するためのキャリア理論のひとつであるキャリア・アダプタビリティにおいても自己効力感は重要な要素とされる(Savickas, 2005)。なお、キャリア・アダプタビリティは、「関心」、「制御」、「好奇心」、「自信」という4要素から構成される。将来に「関心」を持つとキャリアを楽観性に基づき、キャリアの計画を立てる。「制御」という要素ではキャリアを形成していくのは自分の責任と認識する。「好奇心」があると新しいことにオープンで実験して、学ぶことに価値を置く。「自信」は挑戦と障害の克服につながる(Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012)。これらの要素は不明確な将来および変化を乗りこえるためのコンピテンシーでもあり、転機のプロセスには、キャリア・アダプタビリティが肯定的な影響を与えると想定できる。

以上をまとめてみると、雇用が不安定化している時代に、女性の離職期間の実態を解明することは社会的な要請でもある。女性の離職期間については、外的キャリア<sup>1</sup>としての評価が得にくく、自己効力感が低下するという問題点(福沢, 2011; 羽田野, 2007; 矢口, 2004)が見られる。再就業を成功させた要因としては、段階的な復帰、離職期間中の人とのつながりなどが重視されている。キャリアブレイクにおいては、いったん自己効力感が低下した段階から、キャリア・アダプタビリティの影響など、なんらかの転機のプロセスを経て、自己効力が向上していると考えられる。

女性の離職期間がキャリアブレイクとして捉えられる際の、具体的な転機のプロセスを解明することは、個人の指針としての観点からも重要と考えられ、本研究のリサーチクエスト(RQ)を以下の2点に設定する。

RQ1: 個人は、キャリアブレイクにおいてどのような心理的過程を経て、その期間の経験を肯定的に捉えることができるようになるのか

RQ2: 自己効力感を向上させ、その後のキャリアに役に立った離職期間の経験とはどのようなものか

## 【方法】

### 1. 調査対象者

本研究では上記のRQを解明するために、女性のパソコンインストラクターを対象者としてインタビュー調査を行った。パソコンインストラクターの特徴として、サービス対象者が目の前にいることで講座を成功裡に遂行できたという達成感や充実感を直接得て、自己効力感が高まるとされる。また組織を越えた専門職としてのゆるやかなネットワークが存在し、そこでの情報交換が能力開発の促進要因となる（中川・原口, 2006）。この点を含め、以下の3点の理由から、パソコンインストラクターがキャリアブレイクについての調査対象者として妥当であると判断した。

理由1：離職期間経験後、再就業している者が多いため。

理由2：個人事業主として働いている者も多く、状況に応じて柔軟に働きやすく離職期間から再就業へ段階的に移行しやすい職業のため。

理由3：他の専門スキルより短期間で身につけやすく、自己効力感を向上できる可能性が高いため、自己効力感を向上させていくプロセスを観察しやすいと考えたため。

具体的には、キャリアブレイクを経験している（離

職期間を肯定的に捉え、自己効力感の向上を経験している）パソコンインストラクターの女性19名を調査対象者として選定した（Table 1）。

なお、調査対象者は年代、離職期間、インストラクター経験年数が極端に偏ることがないように配慮した上で構成した。年代は60代1名、50代5名、40代7名、30代5名、20代1名で平均年齢は43.26歳（標準偏差7.98）である。ただし、実際の年齢の範囲は61歳から29歳であり、40代前半を中心に分布する年齢構成としている。すなわち、年齢の幅を広くとりつつも、再就業が生じやすい年齢を調査の中心とし設定したものである。

離職期間は4ヶ月から18年、パソコンインストラクター歴は半年から21年である。平均離職期間は約3年、平均パソコンインストラクター歴は約11年であった。初職は一般事務職（派遣社員総務含む）9名、プログラマ4名、システムエンジニア2名、CADオペレーター1名、社内インストラクター1名、接客業1名、アルバイト1名、学歴は大学卒5名、短期大学卒10名、専門学校卒2名、高校卒2名である。なお、上述のとおり、女性の離職理由は出産育児に限定されないため、多様な理由を包含するように調査対象を選定したが、出産育児を理由とする離職は19名中6名であった。離職理由の影響については分析結果において後述する。

Table 1 調査対象者の属性

番号	年代	性別	インストラクター歴	離職期間	初職	学歴	家族構成
A	40代	女性	13年	通算3年	不動産会社 一般事務職	短期大学卒	既婚子供2人
B	50代	女性	20年	4年	証券会社 一般事務職	短期大学卒	既婚子供2人
C	40代	女性	10年	4年	電機メーカー SE	大学卒	既婚子供2人
D	30代	女性	14年	1年	保険会社 一般事務職	短期大学卒	既婚
E	30代	女性	6年	半年	派遣社員 総務	短期大学卒	未婚
F	40代	女性	15年	半年	不動産会社 一般事務職	短期大学卒	既婚
G	50代	女性	2年	18年	旅行会社 一般事務職	短期大学卒	既婚子供1人
H	20代	女性	5年	1年	通信会社 一般事務職	大学卒	未婚
I	40代	女性	半年	1年	広告代理店 一般事務職	短期大学卒	不明
J	30代	女性	9年	1年	アルバイト	高校卒	不明
K	50代	女性	20年	8年	保険会社 プログラマ	短期大学卒	既婚子供3人
L	40代	女性	20年	1年	電機メーカー SE	短期大学卒	既婚
M	50代	女性	21年	3年	プログラマ	大学卒	既婚子供2人
N	30代	女性	5年	4ヶ月	一般事務職	専門学校卒	未婚
O	30代	女性	4年	2年	マンション接客	大学卒	既婚子供2人
P	60代	女性	15年	数ヶ月	銀行 プログラマ	大学卒教員免許	既婚子供あり
Q	40代	女性	15年	通算3年	CDAオペレーター	専門学校卒	未婚
R	50代	女性	約20年+WEB制作	5年	社内端末インストラクター	短期大学卒幼児保育科	既婚子供あり
S	40代	女性	約20年+WEB制作	8年	プログラマ	高校卒	既婚子供あり

## 2. インタビューの概要

インタビューは2013年8月から2014年11月にかけて19名に半構造化面接で行い、調査は調査対象者が指定した場所で実施した。1名あたりの実施時間は1時間から2時間であった。質問は、離職期間や再就業後の経験や意識について明らかにするため、先行研究をふまえて10項目を設定した。具体的には、次のとおりである。1) 基本属性(氏名、年齢、パソコンインストラクター歴、離職期間の長さ、初職での雇用形態、学歴、家族構成) 2) 現在の職務に至る経緯 3) 離職期間の過ごし方 4) 離職期間の経験をどのように捉えているか 5) 離職期間を経験したことで学んだこと 6) 現在の仕事での喜び 7) 再就業後の学習経験 8) 同業者とのつながり 9) 現在の仕事に就いたことをどのように捉えているか 10) 今後のキャリア形成について

調査対象者の選定は、スノーボールサンプリングで行った。その際には、キャリアブレイクを経験していることを確認するために、離職期間中に自己効力感の向上につながるような具体的な経験があること、現段階で離職期間を肯定的に捉えていること、という条件が事前に確認できることを必須として選定した。

## 3. 分析方法

分析方法は、インタビューの記録として作成した逐語録を木下(2007)の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下、M-GTAと表記)に基づき分析した。M-GTAは、研究する人間の関心に基づき、対象となるデータの詳細なメカニズムを明らかにするという点で優れた手法であり、キャリアブレイクにおける経験と、心理的過程の詳細の分析に適していると考えた。分析焦点者<sup>2</sup>は「キャリアブレイクを経験した女性」、分析テーマは「RQの内容」と設定した。

具体的には、インタビュー内容から、分析内容と関連するバリエーション(具体例)を抽出し、分析ワークシートを用い、定義、バリエーション、理論的メモに基づき、概念を生成した。その際、類似例、対極例、未生成の他の概念を検討して行った。データから新たな重要な概念が生成されず、理論的サンプリングからも新たにデータを収集して確認すべき問題点がなくなる状況である理論的飽和化まで分析するという継続的比較分析を実施した。その後、個々の概念について他の概念との関係をひとつずつ検討して、サブカテ

リー、カテゴリーを作成した。

なお、M-GTAはデータとコード(本分析における概念)の対応関係を確保しつつ深い解釈を行うために、データに密着しつつ多重比較分析を行うことに特徴がある。その特徴により、データの文脈を破壊せずに、同時に恣意的な解釈に陥らないことを担保する。本分析においては、このM-GTAの特徴に沿うとともに、逐語録を著者2名で検討し概念化することで、恣意的な解釈とならないよう留意した。

## 【結果】

### 1. 概念とカテゴリー

修正版GTAの手法に則り分析を行った結果、59個の概念を生成し、個々の概念について他の概念との関係の一つずつ検討して、5個のカテゴリー、22個のサブカテゴリーに統合した。サブカテゴリーを( )で表し、概念を半角数字で表記し、関係性が認められる部分には矢印を示した。概念とカテゴリー・該当人数の一覧はTable 2のとおりである。

以下、カテゴリーに沿って、その概要を説明する。

#### I. 調査対象者の興味

このカテゴリーはキャリアブレイク前に位置する。調査対象者らが、もともとパソコンインストラクターに関連する事項に興味を持っていたことを示す。たとえば、概念1「パソコンへの興味」では、以下のような興味を示される。

「パソコン触るのは好きだったんですね。ホームページ作るのが好きで。エディターをHTMLで。ホームページ作れたらカッコいいなって思って」(対象者H)

「パソコンに詳しくなりたいくて、高校の頃から。高校のパソコンルームでタイピングの練習して。大学を選ぶ基準はパソコンルームを自由に使えるからでした」(対象者E)

概念3「講師職への興味」では、以下のような興味を示される。

「特に私はパソコンの先生には恵まれなかったの。何言っているのかが全然わからなくて。私、大学でのパソコンの成績すごく悪くて。自分なりに工夫してどうだろうとか。学生さんにどういったら興味もってもらえるのか。ただ伝えるだけなら、つまらないと思うんですよ」(対象者H)

Table 2 概念とカテゴリと該当人数の一覧

時期	カテゴリ	サブカテゴリ	概念	定義	該当数
キャリアブレイク前	I 調査対象者の興味	1 パソコンや講師職への興味	(1) パソコンへの興味	仕事をする前からパソコンが好きで興味をもちスキルを身につけた	15
			(2) 事務職が嫌い	毎日規則正しく事務処理をこなしたり、同じ場所で仕事したりすることが嫌い	3
			(3) 講師職への興味	教えることが好きで、教員やインストラクターになりたいと考えることや、反面教師として捉え自分ならこうはならない等講師職へ興味をもっている状態。キャリアブレイク中に興味を示した対象者もいた	8
	2 講師職の経験	(4) 初職にてパソコン関連・インストラクターの経験	元々興味があったわけではないが、偶々初職にてパソコン関連やインストラクターとして経験があること	2	
	II 調査対象者の変容1	3 肯定的なライフイベント	(5) 肯定的なライフイベント(配偶者の転勤や結婚)による転機	夫の転勤や結婚、出産により勤めていた会社を辞めたり、生活が変わったりすること。本人はこの転機についてネガティブに捉えていない	3
			(6) 30歳前の年齢の壁	30歳前に企業内キャリアにおける頭打ち感を感じており、うごくなら今しかないと考えていること	6
		4 キャリア停滞A	(7) 育児や介護との両立に悩み仕事を辞めることを考える	育児や介護と働くことの狭間にたち生活を見直すべしか考え、仕事を辞める事を考える	3
			(8) 価値観が変化するような辛い経験	キャリアブレイク前に身近な人間の死やリストラなど予期しなかった出来事により価値観が変化するような出来事に遭遇し、それを遭遇した人間が堪え難いと感じる経験	3
		6 キャリア停滞B	(9) 主婦という立場の閉塞感	転職期間が長くなり「社会に取り残される」と不安を感じたり、家族のために生きたりするのではなく1人の人間として認められたいと考えること	5
		7 キャリア挫折B	(10) 価値観が変化するような辛い経験	キャリアブレイク中に自身の病気など予期しなかった出来事により価値観が変化するような出来事に遭遇し、それを遭遇した人間が堪え難いと感じる経験	2
		8 変化を受け入れる	(11) 内省し変化を受け入れる	自身の生活が変化したことに対して、現状を内省した上で、変化受け入れている状態。受け入れるまでに葛藤をかかえ時間がかかる場合もある	9
			(12) 自然と変化を受け入れる	自身の生活が変化したことに対して、特に疑問ももたず受け入れている状態	3
	(13) 周囲の声かけ		自然と変化を受け入れている対象者に周囲が声をかけ次の展望を考えるきっかけを与えること	1	
キャリアブレイク中	III 調査対象者の変容2	9 経験の棚卸しと今後の展望	(14) 貢献意識の高さ	仕事、仕事以外の活動にかかわらず、自分ができることで周囲の人々や社会に対して役に立ちたいという意識	13
			(15) 「手に職」としてのパソコンスキル	ロールモデルやサイト等の情報からパソコンスキルを身につけ自立して働きたいと考えること	4
			(16) 経験を生かしたいと考える	全く新しい領域をめざすのではなく、これまでの経験を生かしたいと考えること	3
			(17) 今後の展望を考える	これから何をしたいかと考えること。人によって時間をかけて考えている場合とそうでない場合がある	9
	10 変化を後押しする状況の生起	(18) 現状への不満から変化を求めている状態	社会から取り残されていることや先が見えないことで感じる漠然とした不安感や現状に不満をもち変化をもとめている状態	6	
		(19) 切迫感	現状を変えたいと強く思っている状態	6	
		(20) 目指す仕事への興味	目指す仕事へ興味をもち、その仕事をしたと具体的に考えている状態	11	
		(21) 対価をもらうことの重要性	家庭の状況により対価を得ることが重要だと感じている。仕事に対して対価をもらうことによる責任感と継続性の発生	4	
	11 主体的な小さな行動	(22) 主体的な情報探索	行動を起こす前にそれに関する情報を主体的にインターネットや雑誌等を見たり、状況を観察したりし探索すること	12	
		(23) 小さな行動をおこす	新たなことを始める時に自分のできる範囲で行動をおこすこと	9	

Table 2 概念とカテゴリと該当人数の一覧 (つづき 1)

時期	カテゴリ	サブカテゴリ	概念	定義	該当数
キャリアブレイク中	IV 調査対象者の自己効力サイクル	12 新たなスキル習得①	(24) PTA活動や保護者として学校活動での経験	PTA会長や広報などの役職を得て、リーダーシップ、マネジメント、パソコンを使うなどの経験すること	5
			(25) パソコンインストラクター関連資格取得①	キャリアブレイク中にパソコンに関する資格を独学、スクールなどで学び取得。資格を取ることでユーザーとの差別化をはかり、インストラクターとしての資格を重要だと感じMOT(マイクロソフト公認トレーナー)養成講座に通学 ※キャリアブレイク前の場合もある	12
			(26) 在宅ワークの経験	キャリアブレイク中、外に出て働く前に在宅ワーカーを経験している	6
		13 ゆるやかな人的ネットワークA	(27) PTA活動や保護者として学校活動での出会い	PTAや保護者として学校活動にかかわることで、学校関係者や他の保護者と出会い情報交換できるネットワークを形成すること	4
			(28) 印象的なロールモデルとの出会い	印象的なパソコンインストラクター(ロールモデル)に出会い、その出会いがパソコンインストラクターになるきっかけになった	5
			(29) 知人からの仕事の誘い	知人からの声かけがきっかけで仕事に就いていること	9
			(30) 活動を通じ、同じ興味をもつ人とのつながり	パソコンスクールで出会った仲間や仕事や活動を通じ知り合った仲間、インターネット上で知り合った趣味の仲間など、わからないことを教えあうことや情報を交換し合うような人間とのつながり	4
		14 ゆるやかな人的ネットワークB	(31) 活動を通じ、人との関わりの重要性を認識	仕事以外の活動を通して人との関わりの重要性を認識している状態	4
			(32) 仕事を通じ、同じ興味をもつ人とのつながり	仕事を通じ知り合った同業者、同僚などわからないことを教えあうことや情報を交換し合うような人間とのつながり	6
		15 仕事を得る	(33) 仕事を通じ、人との関わりの重要性を認識	仕事を通して人との関わりの重要性を認識している状態	7
			(34) 2000年頃のパソコンインストラクター職が得やすい状況で職を得る	2001年の「e-japan戦略」によりIT講習会が頻繁に開催され、パソコンインストラクターになりやすい状況で職を得た	8
			(35) 小規模パソコン教室やIT講習会で働く	パソコンインストラクター未経験可能な小規模パソコン教室やIT講習会や単発のインストラクターとして働くこと	12
(36) 仕事量を調整	子供の成長にあわせて仕事量を調整している		5		
16 家庭生活に関すること	(37) 家族の協力	実母が同居、あるいは近くに住み家事や育児を担っていたり、夫が仕事をしたりすることに関して肯定的であること	9		
	17 新たなスキル習得②	(38) パソコンインストラクター関連資格取得②	在職中にパソコンに関する資格を独学、スクールなどで学び取得。資格を取ることでユーザーとの差別化をはかり、インストラクターとしての資格を重要だと感じMOT(マイクロソフト公認トレーナー)養成講座に通学	7	
(39) 実務を通して様々なスキルを習得する		経験年数を重ね少し難しい業務も含めた実務を経験することで、コミュニケーション能力や時間管理能力など様々な汎用スキルを習得すること	10		
18 少し難易度の高い経験	(40) 少し難易度の高い経験	業務を通じスキルを身につけ、自分のスキルより少し高い経験をする	13		
	(41) 経験に対する不安と責任感	自身のスキルより難易度の高い経験をする時に感じる不安と、しかしそれをやらなくては行けないと責任を感じていること	6		
19 自己効力感に関する項目	(42) 達成体験	やりたいと思っていたことをやり遂げた時に感じる達成感を通じ自信をもち、「もっとできるだろう」という気持ちが強くなる	12		
	(43) 代理体験	同じ目標をもっている人や自分と似た状況の人が上手いく場面を見て、「あの人に出来るなら、私にも出来るだろう」と感じる体験	4		
	(44) 言語的説得	少し難しい事柄をやる時に、信頼できる人によって「大丈夫、大丈夫」や「あなたならできる」等の声かけをされること	5		
キャリアブレイク後	IV 調査対象者の自己効力サイクル	14	(36)	5	
キャリアブレイク後	IV 調査対象者の自己効力サイクル	15	(37)	9	
			(38)	7	

Table 2 概念とカテゴリと該当人数の一覧 (つづき2)

時期	カテゴリ	サブカテゴリ	概念	定義	該当数		
キャリアブレイク中・キャリアブレイク後	V 調査対象者のスキル・意欲の向上	20 専門スキル	(45) IT関連スキル	パソコンに関する様々なスキルの習得	13		
		21 汎用スキル	a.チームで働く力	(46) 雑談力	仕事、それ以外の活動にかかわらず何気ない会話から周囲の人間と関係を築くスキル	5	
				(47) 感情コントロール力	面倒だと思われる仕事も嫌な顔をせず引き受けることができたり、対象者に対して安定した気持ちで接することができるスキル	5	
				(48) 質問・相談力	不明点や疑問点があった時に周囲の人に質問や相談することができるスキル	9	
				(49) 社会人としての立ち振る舞い	社会人として失礼のないような立ち振る舞いを意識して行っていること	14	
				(50) 相手の立場や能力によって柔軟に対応する力	自分のやり方に固執せず、相手の立場や能力によって柔軟に対応すること	9	
				(51) 情報開示	自分自身のことや自身がもっている情報を発信し開示すること	7	
				(52) 周囲の状況を察する力	業務を通じて周囲の状況を察する力が身に付いている状態	13	
				(53) 任せる力	すべてを自分でやろうとせず、得意な人に任せるスキル	3	
				b.前に踏み出す力	(54) 主体的に行動する力	再就業後に、物事に自ら進んで取り組むスキル	13
					(55) 実行力	目的を設定し確実に行動するスキル。再就業後、目の前の仕事に対して最後まで責任をもって遂行すること	14
		c.時間管理力	(56) マルチタスク力	家事や仕事を通じ身につけた複数の業務を同時に処理するスキル	3		
			(57) 先読みする力	トラブルになりやすいことを先読みし、それに対して事前に対応するスキル	10		
		22 貢献意欲の高まり	(58) 福祉やボランティア、心理的なサポートへの関心	インストラクターとしての経験やボランティア活動を通し、福祉やボランティア、心理的なサポートへ興味、関心を持っている状態	5		
			(59) スキルを生かし、任意団体やNPOで活動	培ったスキルを生かし任意団体の状態で任意団体やNPOでの活動を行うこと	7		

## II. 調査対象者の変容 1

このカテゴリは、キャリアブレイク前とキャリアブレイク中の双方に位置する。具体的には、調査対象者はキャリア停滞、キャリア挫折、肯定的なライフイベントによる転機を経由し、キャリアブレイク中に入り、それぞれの方法で変化を受け入れていた。受け入れ方は同一でなく、後述する結果図で示すように、7タイプに分かれる。

キャリア停滞とは、深刻な挫折感などを伴うものではないが、現状のままであることに問題意識や苛立ちを感じている状態を示す。たとえば30歳を前にして企業内での頭打ち感を感じており、うごくなら今しかないと考える、あるいは育児や介護と働くことの狭間にたち生活を見直すべきか考え、仕事を辞める事を考えていたりする状態である。また主婦という立場に閉塞感を感じることもある。たとえば離職期間が長くなり、「○○ちゃんのパパ」と呼ばれる、「△△さんの奥様

と呼ばれる生活の中で社会に取り残されると不安を感じ、1人の人間として認められたいと考えることである。

概念6「30歳前の年齢の壁」では、年齢の区切りが停滞感をもたらす。

「29歳の時。結局MOT<sup>3</sup>取得前に会社を辞めるけど、営業事務の仕事をしていただけで、会社にいてもずっと同じ仕事だし、ここでずっといるんじゃない、手に職をつけたいと思い始めたのでパソコンインストラクターになりたいと思った」(対象者A)

「20代後半ですかね、何か中途半端な存在だなんて。何でも困ったことにその場で答えてあげられるような仕事がいいって。(会社の中で)自分の存在が何の役に立っているのかわからない」(対象者O)

概念9「主婦という立場の閉塞感」はその立場への停滞感をあらわす。

「主婦をやっている時には与えられない、なんていっ

たらしいのか『認められたい』っていう。うーん。そういう気持ちだったかな。達成感ってないですよ。家庭に入っちゃうと。子供が育っちゃうと。あと自分が家の中で達成感を感じて充実感を感じるってないですよ。外に出て何かと関わってれば、そういうのを感じる機会があるじゃないですか」(対象者G)

他方、キャリア挫折は、価値観が変化するような、辛い経験を意味する。具体的にはキャリアブレイク前に勤めていた会社で価値観が変わるような辛い経験をする。例えば身近な人間の死やリストラなど予期しなかった出来事に遭遇し、働くことや人生に挫折を感じる。または、自身の病気で挫折を感じる場合がある。概念8と10が該当する。

以下は概念8の例である。

「母親がその前の年に亡くなっていて、急に親に甘えられないと思っていて。自立しなくちゃって。亡くなった後に考えるようになって、母親の手前、結婚して孫を見せなくちゃって焦っていたんだけど、その縛りがなくなって。じゃ、この会社にいるのか、って思って。それなら手に職つけて働けるようにしないと、会社なんていつまでも自分の面倒見てくれるわけじゃないし」(対象者A)

「力を入れてた男女共同参画センターのPCスクールの仕事の継続ができなくてわかった時)私どうしても今でも悔やまれることがあって、業者がやめちゃって続けられなくなったっていうのもショックだったし、どんどん落ち込んで、ほんと鬱状態に実はなっちゃっていたのよ」(対象者K)

こうしたキャリア停滞、キャリア挫折を対象者が心理的に受け入れるまでに、葛藤をかかえ時間がかかる場合もある。しかし、いずれの場合も、最終的には現状を内省して変化を受け入れることになる。概念11「内省して変化を受け入れる」がその状況を示している。

「色々な求人を探していて、以前のスキルは使えないってわかって。やっぱり自分ができることってとにかくプランクが長いから、主婦上がりになってしまいますよね、15年前のスキルなんて全く通用しないって時代も変わっているし、じゃとりあえず主婦でもできる仕事をというところから入ったのね。で、それで住宅展示場の案内するような仕事、主婦が多いから」(対象者G)

〔総合職として復職を希望する対象者が〕「旦那のお母さんに『今の若い人はすぐに子供をおいて外に出る。3歳くらいまで子供と一緒に過ごすべき』と言われて。当時人の意見をすぐに気にして。外に出られないと思って。でも家にずっとこもっていると何かやりた

### Ⅲ. 調査対象者の変容2

このカテゴリーは、サブカテゴリー (9)「経験の棚卸しと今後の展望」、サブカテゴリー (10)「変化を後押しする状況の生起」、サブカテゴリー (11)「主体的な小さな行動」を経由していた。

サブカテゴリー (9)「経験の棚卸しと今後の展望」では、変化を受け入れた調査対象者が自身のキャリアについて考えはじめていた。

概念14「貢献意識の高さ」では、次に仕事をする時は自分のできることで誰かの役に立ちたい、という思いがあり、概念15「[手に職]としてのパソコンスキル」ではパソコンスキルという専門性を身につけ企業に依存せず働きたい、という発言をしていた。

概念16「経験を生かしたいと考える」では、キャリアブレイク前の経験を生かして働きたいと考える。

「パソコンインストラクターになりたい、と思ったのは(パソコンや教えることが)好きだっていうのもあったけど、いきなりデザイナーとか全然違うキャリアを目指す気にはなれない。(中略)全く知らない領域を目指す気になれなかった。パソコン仕事で使っていたし、好きだったし、そういう分野でキャリアをつけたいと思ったので」(対象者A)

概念17「今後の展望を考える」では、これからのキャリアの展望に思考の焦点が定められる。対象者により、この部分にかかる時間の長さは異なる。

「子供をちゃんと育てたいって全く仕事から離れて18年間で子供のためって感じで、親ばかなんだけど。これからはまた第4の人生、子供の時代、独身の時代、子育ての時代、子育て後の自分の時代。どうやって過ごそうかと思った時にやっぱりとにかく1回社会に戻りたいって」(対象者G)

「後ろめたさっていうか社会の一員って考えたときに家の周辺プラプラして、帰ってご飯食べて。だめじゃんみたいな。インストラクターの仕事面白そうじゃんって思っているんだったら一歩飛び出してみられないかって」(対象者F)

サブカテゴリー(10)「変化を後押しする状況の生起」では、調査対象者がそれぞれ自身のキャリアを考えた後、次の変化を後押しする状況が生まれる。たとえば専業主婦であった調査対象者のひとり娘が大学に入った途端自分の役割を失い、自分の生きる道を探さなくてはいけない、と思ったというような例が該当する。離職期間が長くなり感じる不安感、強く現状を変えたいという切迫した感覚、自身の興味に応じ仕事がしたいと考えている状態、家庭の事情により対価を得る必要があると感じている状態も該当する。

サブカテゴリー (11)「主体的な小さな行動」は、(9)・

(10) のサブカテゴリーを経て、自身の出来る範囲で小さな行動に挑戦する状況を示す。

概念22「主体的な情報探索」では、行動する前に関連情報をインターネットや雑誌などで情報を探していた。

「インターネットで片っ端から調べて、色々なワードで調べて。転職サイトでいくらかの時の給だから、こんくらいになるな、とか計算して。生活できるぞって。(中略) めちゃくちゃ探して。執念で色々な検索をしていたら、私も覚えてないんですけど、(実際に働くことになる会社の) サイトにひっかかって」(対象者N)

概念23「小さな行動をおこす」では、調査対象者は主体的に情報を探索後、自身のできる範囲で行動していた。例えば興味ある事柄の話をする、パソコンスクールへ連絡する、資格取得のために問題集を購入する、という行動である。中にはパソコン購入前に紙のキーボードを使ってタッチタイピングを覚えた者もいた。

「別にその時はインストラクターになるとか考えてなくて、最初は子供が小さいから、タイピング覚えて在宅なんか仕事ができればいいなと思った。やりたいと思ったのが上の子が2歳で、タイピングの練習始めた。パソコンなくて紙のキーボードで練習した。パソコンなんてなかったからね。多分20年くらい前」(対象者B)

「人見知りだったんだけど、当時引越したばかりで中々知り合いができなくて。いつも家から見える公園で談笑するママたちを眺めていたんだけど、声をかける勇気がなかったんですよ。でもこのままだと子供に友だちができないと思って、勇気を出し声をかけたんです。それがきっかけで仲良くできたことで自信がついて、Mさん<sup>4</sup>と親しくなるためにコミュニティサイトに書き込みできるって思えたし、ありのみ<sup>5</sup>の活動にも参加するようになったのだから不思議ですね」(対象者S)

ここから、調査対象者の多くが新たなことを始める時に、自身のできる範囲で行動をおこしていたことがわかる。またこの時期の経験について調査対象者の何人かが「あれをしていなければ、今の自分はない」といった発言をしていた。

#### IV. 調査対象者の自己効力サイクル

このカテゴリーはキャリアブレイク中とキャリアブレイク後にまたがって位置する。パソコンインストラクターとしての取り組みは、労働の対価が有償である場合と無償である場合がある。パソコンインストラクターとしての取り組みについては、見習いの、あるいはボランティア的な取り組みが行われる場合があり、

これは労働の対価としては無償で処理される場合がある。しかし、取り組みとして実施している内容は実質的に業務に該当し、有償の場合と区別できないことが多い。このようにパソコンインストラクターの取り組みは有償と無償で明確に二元化できるものではないが、本研究においては取り組みを有償で行っている時は「キャリアブレイク後」、無償で行っている時は「キャリアブレイク中」として整理することとした。

サブカテゴリー (12)「新たなスキル習得①」では、調査対象者は新たなスキルを習得するために行動していた。作用していた概念は、概念24「PTA活動や保護者として学校活動での経験」、概念25「パソコンインストラクター関連資格取得①」、概念26「在宅ワークの経験」である。PTA会長や広報などの役職を得て、PTA活動の中でリーダーシップやマネジメントを学びパソコンのスキルを上げる、キャリアブレイク中にパソコン関連の資格を独学やスクールに通学して学び資格を取得する、キャリアブレイク中に外に出て働く前に在宅ワーカーを経験する、などの行動が該当する。

サブカテゴリー (13)「ゆるやかな人的ネットワークA」はキャリアブレイク中に発生したゆるやかな人のつながりを意味する。

概念27「PTA活動や保護者として学校活動での出会い」は学校関係者や他の保護者と出会い、活動を通じて情報交換できるネットワークを形成していた。

「私がこういう仕事 (ITサポート) しているんだよね、パソコンで誰か詳しい人いなくなっちゃったら『〇〇ちゃんの子がMOなんとなっちゃっていう資格 (MOTのことを示す) 勉強しているよ』って話してくれて、で、今度授業参観で会った時に『ねねね、何か勉強してるんだって、ちょっと教える仕事とかあるんだけどやってみない』って。すげー、ブローカー(笑)」(対象者M)

概念28ではスクールで印象的なパソコンインストラクター (ロールモデル) に出会い、その働きぶりを見て職業に興味をもち、その出会いがパソコンインストラクターになるきっかけになる。

概念29「知人からの仕事の誘い」は、パソコンの勉強をしていることを知った知人からパソコンインストラクターのアルバイトを紹介されていた。

「なんかなるかなって (何かの役に立つかと) 思ったけど、後々タイピングを覚えたタイミングで、『仕事をやらない』って (パソコン教室をしている) その友達に誘われた。最初は仕事になるなんて思っていなかったけど」(対象者B)

また、概念30ではキャリアブレイク中にスクール、パソコン関連のコミュニティサイトで人とのつながり

を作り、概念31ではパソコンボランティアをすることによって、コミュニケーションスキルを身につけ人見知り克服された、という例が示される。

サブカテゴリー (14)「ゆるやかな人的ネットワークB」はキャリアブレイク後に発生するゆるやかな人とのつながりである。パソコンインストラクター等の仕事を心得て同業者や同僚と知り合い、情報交換し合う人とのつながりができる、などの例が該当する。サブカテゴリー (15), (16) は、仕事を得る具体的状況と家庭の状況が示される。

サブカテゴリー (17)「新たなスキル習得②」では業務をこなしながら高度なスキル習得を目指してMOT養成講座に通学する、経験年数を重ねていくうちに受講生の動きを先読みし時間管理する、人見知りだった者が受講生とスムーズにコミュニケーションをとるなどの業務に限らない一般的スキルを習得する、などの例が示されていた。

サブカテゴリー (18) は少し難易度の高い経験である。概念40「少し難易度の高い経験」では、調査対象者は様々なスキルを身につけ、人とのつながりを作りながら、本人にとっては少し難しいと感じるような経験をしていく。

「(前出のありのみの) Mさんから紹介される仕事が比較的難易度が高くて、大手企業のサイトとか。それをこなすために必要なことを自分で勉強してって感じでした」(対象者S)

「でも授業って同時進行が起きていますよね。PC操作とスクリーンの操作と学生見て、フォローして、しゃべってみたい。遅刻した人来て処理してみたい。あれすごいなって。脳みそいっぱい動いている。同時進行するってことに対して鍛えられたと思います」(対象者N)

こうした少し難易度の高い経験には概念41「経験に対する不安と責任感」が付きまとうことになるが、調査対象者はそれを乗り越えていく。

「初めて小学校にITサポートに行く時」本当ね、いきなりほんと(小学校に)放り出された感じ。1回学校見学させてもらって、もう行きなさいって。ま、派遣会社の意向ね。泣きそうだったよ。やんなきゃしょうがない」(対象者B)

サブカテゴリー (19) 自己効力感に関する項目は、自己効力サイクルにおける具体的な経験の内容である。Banduraによれば、自己効力感を形成する要素として、遂行行動の達成、代理体験、言語的説得がある。遂行行動の達成とは、自分で必要な行動を実際に達成することができたという経験であり、代理経験とは、モデルを通じて自分にもできそうだという効力予期を

形成することであり、言語的説得とは、言葉による説得を反復して用いることにより、自己効力が高まるというものである。

概念42「達成体験」は、少し難易度の高い経験で成功することによる達成感を示す。「楽しかった。元々やりたいことだったから夜遅かったけど楽しかった。(楽しかったのは) 受講者の人が『できた』って喜ぶところ。自分の教えたところで喜びにつながっている。やった甲斐があったなって思う。それが自分は嬉しい。それがやりがい」(対象者E)

概念43「代理体験」では、同僚の努力する姿を見て「私も頑張ろう」と感じる。

「絶対ね、皆周りが頑張っているから頑張っているんだと思う。WEBページを作っている2人がいるんだけど、その2人って仲が良くてなんか企画しようとしているの。自営業同士だから2人で仕事とろうと考えているの。だから2人だから刺激しあってるんだと思うんだよね。(私自身も仲間である2人を見て刺激を受けていて) 絶対に周りが頑張っているから頑張ろうってあるよ。一人でやっていると『これでいいんだ』ってそれで終わっちゃうんで」(対象者B)

概念44「言語的説得」では、先輩からの「あなたならできる」という声かけが自信につながる。

「(当時勤務していたパソコン教室より良い条件の仕事にいくので辞めるという話をした時) パソコン教室を取り仕切っている女性がいたんだけど『ここにいたら、もったいない』って言ってくれて、ありがたい。「あなたならここに行ってもやれるから」って言ってくれた」(対象者C)

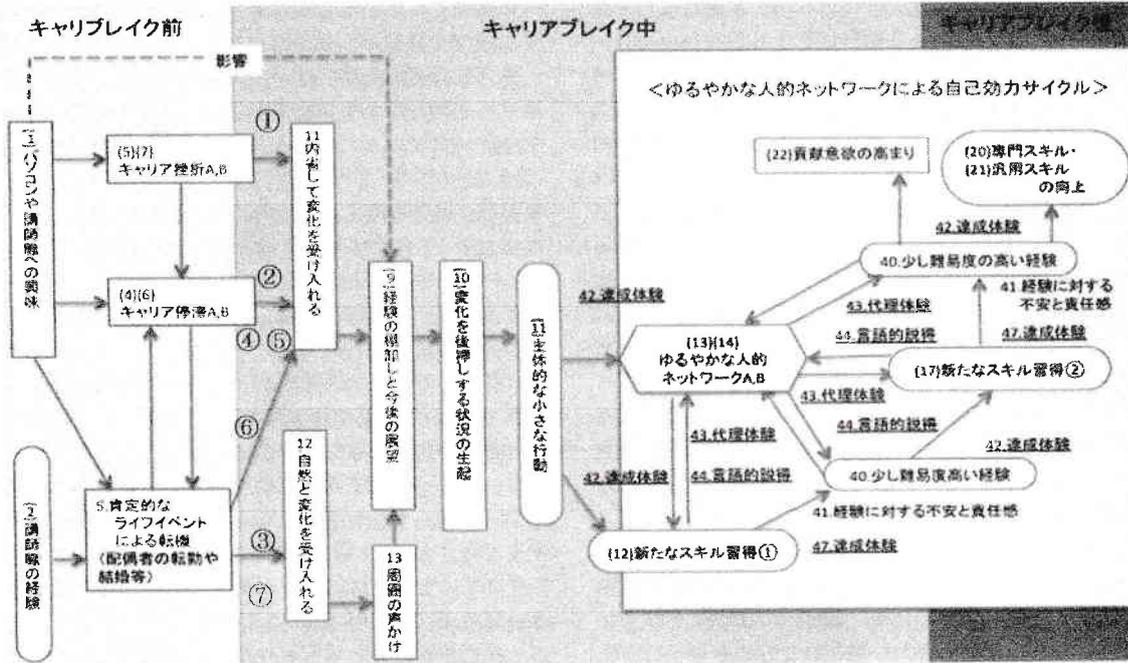
サブカテゴリー (20) では比較的難易度の高い「専門スキル」を身につけ、サブカテゴリー (21)「汎用スキル」として「チームで働く力」、「前に踏み出す力」、「時間管理能力」を身につける。

サブカテゴリー (22)「貢献意欲の高まり」では、複数の調査対象者が仕事や団体の活動を通じ、福祉系や心理的なサポートの仕事、任意団体、NPOに興味をもつ。

## 2. ストーリーライン

前節で述べた5カテゴリー、22サブカテゴリー、59概念に基づき、「キャリアブレイクのある女性の変容モデル」として結果図を作成した (Figure 1)。結果図は時間軸を左から右への流れで設定し、キャリアブレイク前、キャリアブレイク中、キャリアブレイク後で配置した。以下で、結果図に基づくストーリーライン<sup>6</sup>を述べることで全体像を説明する。なお、各タイプで7つの分岐があったがそれについてもFigure 1に記す。

Figure 1 「キャリアブレイクのある女性の変容モデル」結果および7タイプの分析



調査対象者の変化を受け入れるまでの流れ7タイプ

- ①(X1)「パソコンや講師職への興味」→(5)「キャリア挫折A」,(7)「キャリア挫折B」→概念1「内省して変化を受け入れる」
- ②(X1)「パソコンや講師職への興味」→(4)「キャリア停滞A」,(6)「キャリア停滞B」→概念1「内省して変化を受け入れる」
- ③(X1)「パソコンや講師職への興味」→(3)「肯定的なライフイベントによる転機(配偶者の転勤や結婚等)」→概念12「自然と変化を受け入れる」
- ④(X1)「パソコンや講師職への興味」→(5)「キャリア挫折A」→(4)「キャリア停滞A」→概念1「内省して変化を受け入れる」
- ⑤(X2)「講師職の経験」→(3)「肯定的なライフイベントによる転機(配偶者の転勤や結婚等)」→(6)「キャリア停滞B」→概念1「内省して変化を受け入れる」
- ⑥(X1)「パソコンや講師職への興味」→(4)「キャリア停滞A」→(3)「肯定的なライフイベントによる転機(配偶者の転勤や結婚等)」→概念1「内省して変化を受け入れる」
- ⑦(X2)「講師職の経験」→(3)「肯定的なライフイベントによる転機(配偶者の転勤や結婚等)」→概念12「自然と変化を受け入れる」

ストーリーラインを結果図におけるキャリアブレイクの時系列に沿って説明する。

「1.キャリアブレイク前～キャリアブレイク中」では各タイプで7つの分岐がある。タイプ1はパソコンや講師職への興味があったうえで、キャリア挫折という辛い経験を経て、変化を受け入れる。タイプ2はパソコンや講師職への興味があったうえで、キャリア停滞という停滞感を経て、変化を受け入れる。タイプ3はパソコンや講師職への興味があったうえで、「肯定的なライフイベントによる転機」を経て「自然と変化を受け入れる」ため、本人は大きな変化を経験した自覚はない。タイプ4はパソコンや講師職への興味があったうえで、キャリア挫折を経験し、かつキャリア停滞を経験して、変化を受け入れる。たとえば近親者の死により結婚に対する価値観が変化し、このままこの会社で働き続けても良いのだろうかという疑問をもち、働いていることに対し停滞を感じたというケースである。

タイプ5は講師職を経験したうえで「肯定的なライ

フイベントによる転機」を経験して、かつキャリア停滞を経験し、変化を受け入れる。たとえば、夫の転勤により否定的な気持ちもなく東京へ引っ越すことになったが、引っ越し先で働かない期間が長くなると、友人もできず気持ちが落ち込む時期を経て、変化を受け入れていくケースである。タイプ6はパソコンや講師職への興味があったものが、キャリア停滞を経験してから「肯定的なライフイベントによる転機」を経験し、変化を受け入れる。たとえば、企業の中で停滞感を感じていた時に結婚や妊娠などの肯定的なライフイベントが発生し、それが転機になったというケースである。タイプ7は講師職を経験したうえで「肯定的なライフイベントによる転機」を経て「自然と変化を受け入れる」。

このように、「キャリアブレイク前」から「キャリアブレイク中」に至る過程は、個人によって様々な経緯をたどる。また、転機から個人が受ける衝撃の程度も、挫折感、停滞感、肯定感を個別に経験する場合と、組み合わせで経験する場合があります。多様性がある。

ただし、挫折や停滞を内省して変化を受け入れるか、特段内省をしないまま自然と受け入れるかという違いがあるものの、発生した転機に伴う変化を受け入れることで共通している。こうして「キャリアブレイク中」に変化を受け入れた後は、7タイプが統合され、調査対象者全員が「経験の棚卸しと今後の展望」に至り、自身のキャリアを内省し、今後の方向性を考えるようになる。

次に「変化を後押しする状況の生起」という変化を後押しする状況が生まれ、「主体的な小さな行動」という自身の出来る範囲で小さな行動に挑戦する状況につながる。

「主体的な小さな行動」を実行することで、調査対象者はゆるやかな人的ネットワークによる自己効力サイクルの段階に至る。上述のとおり、パソコンインストラクターとしての取り組みは、労働の対価が有償の場合と無償の場合があるため、自己効力サイクルは「キャリアブレイク中」と「キャリアブレイク後」に位置づけられる。

自己効力サイクルでは、「達成体験」、「代理体験」、「言語的説得」という事象が連鎖的に発生し、それらの事象が循環的に推移する中で、調査対象者の貢献意欲は高まり、「専門スキル」と「汎用スキル」を習得していくことになる。

なお、ストーリーラインにおける離職理由の影響であるが、出産育児が理由である場合もそうでない場合も、キャリア停滞、キャリア挫折が生起する。これは結果的に離職したという事実においてキャリア形成に関する本人の意識に影響があることに変わりないためである。すなわち、出産育児とそうでない場合の離職理由をストーリーラインにおいて包含して論じることは妥当であると考えられる。

## 【考察】

### 1. RQ に関する分析結果

RQ1：個人は、キャリアブレイクにおいてどのような心理的過程を経て、その期間の経験を肯定的に捉えることができるようになるのかという問題意識については、調査対象者には挫折感、停滞感、肯定感という異なる状況を経て、変化を 수용し、今後の展望を考慮し、主体的な小さな行動を開始するという一連の心理的過程が存在した。ただし、先行研究の転機のプロセスに比べると、内省の段階を経ることは同様であるが、主体的な小さな行動という些細なきっかけによる踏み出しが転機の最終段階につながり、自己効力感の向上につながることで、その期間の経

験を肯定的に捉えることができるようになる、ということがわかった。

RQ2：自己効力感を向上させ、その後のキャリアにかける離職期間の経験とはどのようなものかという問題意識については、主体的な小さな行動と、それに続く自己効力サイクルが、自己効力感を向上させる離職期間の経験であった。すなわち、調査対象者が興味を有している事柄について、できる範囲の難易度の低い行動を開始し、そのうえで羽田野（2007）と整合するが、生涯学習の場や仲間を励ましあうネットワークのように、集団的に人が介在する場をとおして徐々に難易度の高い経験をやっていくことを意味する。

### 2. キャリアブレイクの心理的過程に関する考察

キャリアブレイクについては、変化に対する内省の時期を経て、次の展開につながるという点で転機に関する先行研究と概ね同様の心理的過程を観察することができた。

ただしBridges、廣川の転機の説明では、「終わり」はアイデンティティ喪失、「中立圏」ではこれまでのことや今後についてじっくり内省し、「始まり」は自己の再構成をしていくとされている。しかしキャリアブレイクでの転機は挫折感など喪失を伴うものより、停滞感、肯定感に基づく場合が多い。つまり、「このままではいけない」という焦燥感にかられている状態であり、「終わり」は喪失というより停滞を乗り越えなくてはいけないという焦りである。「中立圏」では内省を行うが、ほどなくして自身の興味に応じた情報探索をしている場合が多い。「始まり」ではその興味に応じた小さな一歩を踏み出していた。

以上を踏まえると、キャリアブレイクの転機のサポートは、喪失感への対処に限定せず焦りを払拭することを目的とし、自身の興味に応じた情報探索や小さな一歩を踏み出せるような支援につなげていく側面に注目していく必要があると考えられる。

### 3. 自己効力感に関する考察

キャリアブレイクにおける自己効力感を向上させる要素として、達成体験、代理体験、言語的説得など先行研究と同様の要素が観察された。調査対象者の多くがもともとは人見知りや自信が無い状態であったが、パソコン、ITなど興味に応じて取り組み、その興味をもっている事柄について他の人にも学んでほしいという貢献意欲をもち、パソコンインストラクターの活動（有償、無償）を通して「ありがとう」などの感謝

の言葉や受講生の成長に接し、達成感を得ていた。

また活動の場を通して人のつながりができていた。同業者や仲間の頑張っている姿を見る、励ましの言葉を得る、自身にとっては少し難易度が高い経験をする、などの経験により、自己効力感のサイクルがまわっていた。

以上のとおり、調査対象者が今後の展望を考え、できる範囲の難易度の低い行動を開始し、そのうえで集団的に人が介在する場をとおして行動が徐々に発展していく、というプロセスを明らかにしたことが、本研究の独自の発見である。

離職期間で自己効力感が低下している個人にとって、いきなり難易度の高い行動を取ることは困難であり、そうした行動を目指していると、結局は何ら行動を開始できない状態が継続しかねない。そうした事態を避けるためには、意図的に難易度の低い行動から開始することが望ましいであろう。また、難易度の低い行動を円滑に実施するためには、集団的に人が介在する場の有効性が高い。すなわち、キャリアブレイクにおいては、個人が事前に集団的に人が介在する場を調査し、意図的に参加していくことが望ましい対処方法として指摘できるだろう。

#### 4. キャリア・アダプタビリティに関する考察

難易度の低い行動、集団的に人が介在する場を意図的に探索することは、キャリア・アダプタビリティの関心、制御、好奇心、自信という要素 (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012) の活用と合致すると考えられる。「関心」は今日の選択が将来を形作ることを認識することで、将来の目標を達成するために計画をすることを意味するが、調査対象者は現状の認識と変化の受容を経て、今後の展望をしており、これは「関心」の要素に合致する。難易度の低い行動へ踏み出す場合に、自身がキャリアの主体であると意識する「制御」の要素が少しずつ高まっていると考えられる。行動へ踏み出す際には、様々な情報探索を行っており、これは新しい機会を求め、その機会の選択をオープンに実験してみるという「好奇心」の要素に合致する。次の段階の自己効力サイクルは「自信」の要素につながる。

すなわち、本研究で明らかになった心理的過程と自己効力感を高める経験は、キャリア・アダプタビリティの指摘する4要素により説明が可能と考えられる。離職期間をキャリアブレイクとして効果的に活用するためには、キャリア・アダプタビリティの理論的側面を理解し、それを意図的に促進することが有用であると考えられる。

#### 5. 本研究の限界と課題

本研究においては調査対象者を女性のパソコンインストラクターとした。上述のとおり、パソコンインストラクターは離職期間を経て再就業する者が多く、個人事業主としての独立性が高く、その専門性を比較的短期間に習得できるという特徴がある。つまり個人の裁量に基づき習得すべき専門性とスキルが明確であり、他職種に比べて段階的に再就業に移行することが容易であると考えられる。こうした再就業への移行の容易さが、キャリアブレイクの心理的過程に影響を与えている可能性は否定できない。

すなわち、本研究で観察された、一定の心理的過程を経て、できる範囲の難易度の低い行動を開始し、さらに集団的に人が介在する場に参加するという離職期間の経験が自己効力感を高めるという女性の特徴は、一般化できる可能性は高いものの、パソコンインストラクターという調査職種の影響を考慮する必要がある。したがって、女性においても、他職種、自己効力感の向上が存在しない場合など、本研究が対象としなかった範囲の調査をとおして、詳細を解明していく必要がある。さらに、転職に関して性差の影響が想定されることから、男性の研究も意義があると考えられる。

また、本研究では、転職に対して対象者が変化を受け入れるまでに7つのタイプが存在したが、その際、家族、友人、カウンセラーなどの社会的支援の及ぼす影響については、RQの範囲外として詳細を確認しなかった。しかし変化の受け入れに至るまでの社会的支援は重要であると考えられ、この点の解明も今後の課題としたい。

#### (謝辞)

本稿は、日本産業カウンセリング学会第20回大会における研究発表を加筆・修正したものです。発表の際に、座長の宮城まり子先生および会場の参加者から貴重なアドバイスをいただきました。また、編集委員長の小玉一樹先生および匿名の査読者の方から貴重なご助言をいただきました。記して感謝申し上げます。

#### 注

1. 外的キャリアとはSchein (1978) が個人が直面し遭遇する経験と課題である内的キャリアとの差異を比較した概念であるが、横山 (2004) によれば誰にもわかる外的な基準であり、外的な節目である。
2. M-GTAは、適切な分析テーマと分析焦点者を設定することで、研究する人間の研究関心に沿って、リアリティのある分析を行う。分析焦点者とは、具体的な調査対象者そのものではなく、分析結果の対

象となり焦点をしぼる存在を意味する。

3. Microsoft Office Trainerの略であり、マイクロソフト社から認定される資格で、パソコンインストラクターとして活躍するために重要な資格である。
4. 後述する、ありのみのリーダーであり事務局の役割を果たす女性である。
5. パソコンインストラクターがMさん中心に自発的に結成したコミュニティであり、相互に仕事を紹介しあうとともに、学校への情報教育など社会貢献活動を実施している。
6. 結果図は概念とカテゴリー間の相互作用を示し、その相互作用を含めた分析結果全体を端的に記述するものがストーリーラインである。

#### 引用文献

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Upper Saddle River: Prentice-Hall, Inc. (原野広太郎監訳 (1979). 社会的学習理論：人間理解と教育の基礎 金子書房)
- Bridges, W. (1980). *Transition*. Boston: Addison-Wesley. (倉光修訳 (1994). トランジション—人生の転機 創元社)
- 種沢恵子 (2009). 就業を中断した高学歴女性の現状とキャリア開発の課題：日本女子大学リカレント教育・再就職システムの事例から— 現代女性とキャリア：日本女子大学現代女性キャリア研究所紀要, 1, 92-108.
- 杉橋恵子 (1998). 育児休業制度のジェンダー効果—北欧諸国における男性の役割変化を中心に— 家族社会学研究, 10(2), 55-70.
- 羽田野慶子 (2007). 女性のキャリア形成に関する調査研究 国立女性教育会館研究ジャーナル, 11, 103-112.
- 廣川進 (2006). 失業のキャリアカウンセリング 再就職支援の現場から 金剛出版
- 広岡守穂 (2013). 男女共同参画時代の課題解決型学習 NWEC 実践研究, 3, 42-57.
- 金井壽宏・鈴木竜太 (2013). 日本のキャリア研究 組織人のキャリア・ダイナミクス 白桃書房
- 新藤聖紀子・石山恒貴 (2015). キャリアブレイクを経験した女性の変容—パソコンインストラクターを対象とした実証研究—第20回日本産業カウンセリング学会 発表論文集, 80-81.
- 西澤一郎・鈴木竜太 (2004). キャリア・ドリフト/ミスト/ホープの新規概念枠組の妥当性経営行動科学学会第7回年次大会：発表論文集, 57-70.
- 木下康仁 (2007). ライブ講義M-GTA実践的質的研究

法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて 弘文堂

- 眞壁幸子 (2008). 英国における医療職の労働衛生管理の現状—看護職を中心に— 秋田大学医学部保健学科紀要, 16(1), 72-76.
- 宗方比佐子 (2002). 職業の選択 宗方比佐子・渡辺直登編著 キャリア発達の心理学 仕事・組織・生涯発達 川島書店, 13-29.
- 中川洋子・原口恭彦 (2006). 個人主導型職業能力開発の促進要因に関する一考察—登録型派遣労働者を事例として— 地域経済研究, 17, 43-57.
- Peavy, R.V. (1992). A constructivist model of training for career counselors. *Journal of Career Development*, 18 (3), 215-228.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, Hoboken: John Wiley & Sons, 42-70.
- Savickas, M.L. (2011). *Career counseling*. Washington: American Psychological Association.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 (1991). キャリア・ダイナミクス 白桃書房)
- 下村英雄 (2015). コンストラクション系のキャリア理論の根底に流れる問題意識と思想 渡部昌平編著 社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践 福村出版, 10-43.
- 杉浦浩美 (2012). なぜ、女性は初職を辞めるのか—転職・再就職行動に着目して— 現代女性とキャリア, 4, 111-123.
- 田中雅文 (2013). 女性の複合キャリアにおける学習の意味 NPOリーダーの事例分析を通して NWEC 実践研究, 3, 36-50.
- 渡辺三枝子 (2009). 女性のキャリア形成支援のあり方—「ロールモデルに関する調査研究」の結果から— 国立女性教育会館研究ジャーナル, (13), 16-26.
- 矢口悦子 (2004). 生涯学習体験と女性のキャリア形成 生涯学習の活用と女性のキャリア形成支援に関する調査研究, 9-16.
- 横山哲夫 (2004). キャリア開発/キャリア・カウン

セリング 生産性出版

Young, R.A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.

2015年9月28日受稿 2016年2月5日掲載決定