

# 女性の職業能力開発とキャリアチェンジのプロセスに関する研究 —20代から40代の短大卒女性へのインタビュー調査から—

Process of Women's Vocational Ability Development and Career Change  
— Interviews with Women in Their 20s to 40s Who had Graduated from Junior Colleges —

宇田 美江\*

本稿の目的は、20代から40代の短大卒女性へのインタビュー調査から、女性の職業キャリアにおける職業能力開発とキャリアチェンジのプロセスをM-GTA (Modified Grounded Theory Approach) を用いて分析することである。なお、職業能力開発を、主に個人が自律的に行う自己啓発を中心にとりあげた。

結論として、女性の職業能力開発とキャリアチェンジのプロセスは、キャリアの方向性やどのような能力開発をするかを内省し決定する心理面と、職業能力開発を行い、キャリアチェンジを実際に行う行動面の2つに分けられる。心理面として、ネガティブな心理とポジティブな心理、プライベートな状況の考慮といった内省を経て、キャリアの方向性を考え、職業能力開発やキャリアチェンジの意思決定を行い、行動に至っていた。

具体的には、女性が組織外へのキャリアチェンジを図る際には、処遇の良さや、WLBや女性への差別がないといった女性の働きやすさを考慮し、自己の職務経験や強みも棚卸しした上で、必要な職業能力開発に臨んでいた。それまでの職務経験から業界専用技能や職種専用技能を有している事例では、同業界や同職種での転職を果たしている。全くの異業界、異職種へ転職するには、何らかの学び直しが転職を容易にするものの、その業界や職種での職務経験がない場合、リアリティ・ショックを受けて、退職に至ることもある。さらに再就職する場合、以前の職務経験が強みとなっていた。

キーワード：女性 キャリアチェンジ 職業能力開発 職業キャリア プロセス

## 1. はじめに

今日、日本では、少子高齢化で急速に労働力人口の減少が進展し、女性の労働力に対する期待が大きくなっている。共働き化も進展し、女性にとって、長い職業キャリア<sup>1)</sup>を展望し、どのように形成していくかを思案し行動することはますます重要な人生課題となる。

とはいえ、企業組織などに長く所属していれば、異動や昇進があり、期待される役割も変わりつつ大きくなり、自分の職業キャリアの方向

性について思い悩むこともあるだろう。20代から40代の時期は、職務経験を通じて基礎的なスキルを身につけ、職業的な地位を築き、その地位を恒久的なものにするよう努力を払い、根を下ろし、キャリアを安定させ確立していく時期である (Hall, 1976; Super, 1957)<sup>2)</sup>。一方で、多くの女性にとっては、結婚や出産、育児との兼ね合いに悩む時期でもある<sup>3)</sup>。そこで、この時期に自身の職業キャリアの方向性を再考し、異動や職種転換、転職・再就職といった何らかのキャリアチェンジ<sup>4)</sup>を志向し経験する女性も多く存在する。環境変化が激しい現代社会において、個人が比較的自由に柔軟なキャリアを

\*青山学院大学

形成するには、自らのキャリアの方向性を都度修正し、その方向性に合った必要な職業能力開発<sup>5)</sup>とその発揮を通して、キャリアを再構築できる能力が必要になってくる (Hall, 1996a, 1996b)。

それでは、自分の職業キャリアの方向性に思い悩みがちな20代から40代くらいの女性は、自己の職業キャリアにおいて、どのように職業能力開発を行い、キャリアチェンジを経験しているのだろうか。

筆者は、青山学院女子短期大学の卒業生に対し、質問紙によるアンケート調査と16名に対するインタビュー調査を実施した (宇田, 2021)。その卒業生は、「女性」かつ「短大卒」という共通点を持つが、次のようなことが明らかになった。第1に、女性が再就職や転職といった大きなキャリアチェンジの準備のために、大学や専門学校で自己啓発をし、その後、実際に再就職や転職を果たしていた。第2に、特に20代後半になると、30歳をひとつの区切りとして、自分のキャリアの方向性について考え、そのための自己啓発をする人が多く見られた。第3に、特に1990年代の卒業生においては、20代の頃に、企業組織の中で「女性」や「短大卒」であることで劣等感やさまざまなジレンマを感じたり、就職氷河期で思うような職に就けなかったという心残りを抱いたりして、その想いを原動力として職業能力開発を行い、キャリアチェンジしていた。しかしながら、この分析は、調査結果の概要をまとめたものの、具体的な職業能力開発やキャリアチェンジのプロセスがどのようなものを明らかにするものではなかった。そこで、この調査をもとに、女性の職業キャリアのプロセスを再分析することが本稿の課題となる。つまり、20代から40代の短大卒女性へのインタビュー調査から、女性の職業キャリアにおける職業能力開発とキャリアチェンジのプロセスを分析する。具体的には、M-GTA (Modified Grounded Theory Approach; 修正版グラウンデッド・セオリー・

アプローチ、以下M-GTA)を使用して職業キャリアのプロセスを分析する。ちなみに、M-GTAとは、1960年代にGlasser & Strauss (1967)によって開発されたGTA (Grounded Theory Approach)をもとに木下が独自の修正を加え開発した手法であり、何らかの“動き”としてのプロセスを明らかにするものである (木下, 1990, 2003, 2005, 2007, 2020)。

## 2. 先行研究

こうした筆者の問題意識に関係する研究は、①女性のキャリア形成、②職業能力開発と自己啓発、③キャリアチェンジとそのプロセスの領域で行われてきた。これらの3つの領域の研究を整理しながら、本稿の意義を明確化する。

### 1) 女性のキャリア形成

女性のキャリア形成に関する研究は膨大に存在するが、特に20代から40代頃のキャリア確立期に女性がジレンマを抱きがちな問題として、継続就業、ワーク・ライフ・バランス (以下WLB)、昇進等に関する研究がある。

女性のキャリアを取り巻く現状や女性のキャリア行動・意識を明らかにし、女性が働くことを通じて能力を発揮し、充実した人生を送るためには何が必要かを明らかにしようとする研究がみられる (たとえば、岩田・大沢・日本女子大学現代女性キャリア研究所, 2015; 武石他, 2009; 乙部 2010)。具体的には、性別役割分業意識が弱いほど、女性の就業は高まる (山谷, 2011)、日本では小さい子どもがいることが女性の就業選択の確率を低くし (山谷, 2011)、家庭と両立しやすい職を選好する傾向がある (山口, 2016)、女性の就業には両立の問題が重くのしかかる (金井, 2010)、女性が子育てで一旦離職し、再就職しようとしても、出産年齢の高さや再就職活動年齢開始の遅さが職を得にくくする (坂本, 2009)といったことが明らかにされている。

また、企業における女性活躍推進の現状や取

り組みを明らかにし、より女性の活躍推進につなげようとする研究が存在する。たとえば、女性の方が男性よりも昇進意欲が低い（大概、2019; 川口, 2012; 武石, 2014）とし、この背景には、女性に対する企業の統計的差別がある（大沢・馬, 2015; 山口, 2016）という指摘や、女性の昇進意欲を高めるには、両立支援策よりも、均等化施策が有効（川口, 2012）であるというように、企業におけるジェンダーギャップを埋めようと提言する研究である。

以上のように、女性のキャリア行動や意識、企業の取り組みから、女性の就業の現状を明らかにし、女性の就業促進につなげようとする研究は膨大に存在するが、職業キャリアを形成する女性の心の動きを含めた変化のプロセスを明らかにするものはあまりみられない。

## 2) 職業能力開発と自己啓発

職業能力開発については、その現状、内容、方法や仕組みに関する研究がある。

日本における職業能力開発は、学校で基礎を学習し、専門的な実践訓練はOJT（On the Job Training）やOff-JT（Off the Job Training）によって企業が担うというシステムが形成されてきた（寺田, 2022）。職業能力開発の内容は、一般的に、企業特殊的技能と汎用的（または一般的）技能に分類される<sup>6)</sup>。久本（1999）は、従来の2分類では不十分とし、業界専用技能と職種専用技能を付け加え、自己啓発で培われる大部分は企業専用技能以外のスキルであり、転職の際には、これまで積み重ねてきた汎用的技能に加え、業界専用技能や職種専用技能を生かすことになる旨を指摘している。

職業能力開発の方法や仕組みについては、ある職種や特定分野の専門技能がどのように形成されるかという研究が多くみられる（たとえば、小池, 2015; 金井・鈴木他, 2013; 川喜多他, 2006）。また、近年、職場で行われるものだけでなく、複数の実践共同体での活動を通じた学習である「越境学習」（荒木, 2021; 長岡・橋本,

2021）や、新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させる「リスキリング（reskilling）」（リクルートワークス研究所, 2020）の概念が注目され研究が進んでいる。

職業能力開発の内、自己啓発に関する研究には、日本人の自己啓発の希薄さを指摘するもの（公益財団法人日本生産性本部, 2021）、誰がどのくらい自己啓発をしているのか（厚生労働省, 2022）、自己啓発による賃金上昇効果（坂本, 2018）、自己啓発と周囲からの支援の関係性（独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006; 原, 2007）、自己啓発の効果の男女差（阿部・黒澤・戸田, 2004; 佐藤, 2012）等を明らかにする研究がみられる。女性の自己啓発に関する研究では、女性にとっての自己啓発の意味や効果（大嶋 2019; 平野, 2007）、女性の自己啓発による賃金上昇効果（小林・佐藤, 2012; 吉田, 2004）という研究がみられる。

以上のように職業能力開発の内容の分類、それをどのように活かすかやその結果に関する研究が多くみられる。一方、職業能力開発における個人の心の動き等の変化のプロセスを明らかにするもの（豊田, 2015; 三輪, 2018）は一部存在するものの、その数は少ない。

## 3) キャリアチェンジとそのプロセス

キャリアチェンジに関する研究には、たとえば、キャリアチェンジが個人のキャリア発達にどのような影響を与えるのかといった研究がある（山本, 2005）。

キャリアチェンジにおいては、自分が決断して選び取るというキャリアの意思決定研究が存在し、それには、意思決定のプロセスを重視するものと、意思決定のシステムを取り巻く外的要因を重視するものと大きく二つの流れがある（独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2016, p28）。前者の意思決定のプロセスを重視する代表的な研究者であり、連続的キャリア意思決定

プロセスを提唱したGelatt (1962)によると、個人がキャリアを選択していく際のプロセスが大切であり、提唱されたモデルでは、人は職業の選択において、目的や目標を明確にし、そのための情報を収集し、その意思決定システムは、予期し、評価し、決定するという3段階で行われるという<sup>7)</sup>。

また、キャリアチェンジにおいて、個人がどのようにアイデンティティを確立していくかのプロセスを明らかにするもの(松野, 2016)やキャリアチェンジの成功要因(園田・折戸, 2018)等を明らかにする研究がみられる。さらに、産業と職種を変更し、適職を得たら企業のみ変更する「2段階職探し」が労働者により行われていること(赤木・勇上, 2021; Neal, 1999)や、人は職業キャリアの目指す方向性を決めて行動するよりも、実際は、違う仕事や専門分野にチャレンジし自分に合った職業キャリアを築くというプロセスをとること(Ibarra, 2003)、やりがいの欠如が転職希望につながる(貴島・当麻・高野, 2022)、キャリアチェンジがどのように起こり変化していくかのプロセス(三輪, 2018)等を明らかにした研究が存在する。

女性のキャリア形成のプロセスに注目した研究には、仕事と子育ての両立型女性のライフコース選択に関するプロセス研究(石井, 2017)、専門職に従事する女性を対象としたアイデンティティ確立等のプロセス研究(阿部・佐々木, 2017; 鈴木, 2020)、日本企業で働く女性外国人社員といったある特定の女性を対象とするキャリア形成のプロセス研究(鈴木, 2017)等があげられる。しかしながら、女性のキャリアチェンジのプロセスについては、女性の再就業のプロセス研究(小山, 2019)はあるものの、それほど詳細に検討されておらず、議論の余地がある。

#### 4) 本稿の問題意識と先行研究の関係

筆者の問題意識は、キャリアの方向性を定

め、職業能力開発をする上のキャリアチェンジのプロセス、つまり職業能力開発とキャリアチェンジを通じた自己実現の過程に注目するものであり、先行研究の整理の中で触れたIbarra (2003) や三輪 (2018) の研究内容に近い。Ibarra (2003) は、キャリアチェンジに対処するようなアイデンティティ確立のプロセスを図式化しており、三輪 (2018) は、知識労働者のミドル期以降のキャリア転機の特徴と変化のプロセスを、経験からの学習も踏まえ、M-GTAを用いて明らかにしている。しかし、こうした研究からは、女性のキャリア確立期において、キャリアチェンジのプロセスを職業能力開発との関係からなされている研究はみられない。女性が家庭との兼ね合いでジレンマを抱きやすいキャリア確立期において、キャリアの方向性を模索し、職業能力開発を行い、キャリアチェンジにいかに関わり出すかというプロセスに着目することは、キャリアを築く主体である女性自身にとっても、企業組織におけるマネジメント層や個人のキャリアをサポートする人事やキャリアカウンセラーなどの立場の者にとっても、その理解を促し、キャリア形成を考える上で意味があると考えられる。

このように本稿では、20代から40代の短大卒女性へのインタビュー調査から、女性の職業キャリアにおける職業能力開発とキャリアチェンジのプロセスをM-GTAを用いて分析するが、職業能力開発については主に個人が自律的に行う自己啓発を中心にとりあげる。以下、3. 調査の概要で調査設計の内容について触れ、4. 調査結果でM-GTAの分析結果を詳述する。5. 結論では、本研究から得られた結果を要約し、まとめに代える。

### 3. 調査の概要

#### 1) 調査対象者

本稿の分析対象者は、20代から40代の青山学院女子短期大学の卒業生16名である。今回のインタビュー調査者を抽出した経緯は以下の通り

である。

青山学院女子短期大学の総合文化研究所の研究プロジェクト「大学におけるジェンダー教育と男女共生社会（2019～2020年）」において、当短期大学の卒業生を対象に、質問紙によるアンケート調査を行った（宇田, 2021; 菅野, 2021）。このアンケート調査は当短期大学が1965年から複数回に渡り実施してきた調査の一環である（菅野, 2021）。従来のアンケート項目に加え、卒業生の職業能力開発についても調査するため、新たなアンケート項目を加えて実施した<sup>8)</sup>。

このアンケート調査に回答してくれた回答者の内、「インタビュー調査を受けても良い」と回答してくれた卒業生にインタビューを申し入れ、実際にインタビュー調査を承諾してくれた16名を対象として実施した。インタビュー対象者の属性は表1の通りである。

前述したように、インタビュー対象者は文系

専攻の卒業生である。保育士や幼稚園教諭の資格がとれる子ども学科と比較すると、その学びの職業的関連性は必ずしも高くない。短大での学びだけでは、学びが十分でないと感じ、卒業後に、職務に必要とされる知識やスキルを学び直したい人も多いことが予測される。

なお、インタビュー対象者の年齢は26～48歳で、年代の内訳は、20代が3名、30代が4名、40代が9名であった。16名中12名は転職経験があった。職業キャリアをスタートさせてから、これまでの職業キャリアを振り返ってもらっているため、Super (1957) の概念にあてはめると、ほぼキャリアの確立期（25～45歳）の時期にあたる。

転職経験がなく、初めて就職した企業でそのまま継続就業している5名（No.4、No.5、No.8、No.9、No.12）についても、内3名は社内希望による異動を経験しており、その3

表1 インタビュー対象者16名のキャリア形成と職業能力開発の概要

| No. | 年齢    | 卒業年代     | 学科 | 転職 | 最終学歴 | 現在                            | ライフコース                                               | 主な職業能力開発                                 |
|-----|-------|----------|----|----|------|-------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1   | 40代後半 | 1990年代前半 | 英文 | 有  | 大卒   | 小学校教諭（専任）4年目                  | 新卒で就職後、日系メーカーに16年。結婚後、早期退職制度で退職し、大学（通信）で教職取得し再就職     | 20代後半より大学の通信教育で小学校教諭の教職取得を目指す。           |
| 2   | 40代前半 | 1990年代後半 | 英文 | 有  | 大卒   | 地域通訳案内士・観光関連団体所属 半年           | 地元で就職し、2年後退職し、米の大学へ留学（4年）。帰国し、派遣から地域キャスター3局。さらに転職。   | 米大学でメディアを専攻し学士取得。帰国後、マスコミの専門学校。          |
| 3   | 40代後半 | 1990年代後半 | 英文 | 有  | 短卒   | 人材派遣会社に登録・接客の派遣業務 1年半         | 日系航空会社に17年勤務。育休取得し、復帰後、育児事由で退職。現在、派遣業務。              | 休職制度を利用し1年中国へ語学留学。ソムリエスクールに行きソムリエ取得。     |
| 4   | 30代前半 | 2000年代後半 | 国文 | 無  | 短卒   | 不動産関連会社の設計部 営業職（業務は設計） 入社12年目 | 新卒で不動産関連会社に就職後、1つの会社で継続就業。資格取得後、事務業務から希望して異動（職種転換）。  | 専門学校に通い、インテリア・コーディネーターの資格取得。今後2級建築士を目指す。 |
| 5   | 40代前半 | 1990年代後半 | 英文 | 無  | 短卒   | 日系メーカーの商品開発 事務職 入社21年目        | 1つの会社で継続就業。本社部門から商品開発へ希望して異動。出向3年。育休2回。子どもは未就学児と小学生。 | 英会話スクール（外部）、英語トレーニング（社内）。                |
| 6   | 40代後半 | 1990年代前半 | 国文 | 有  | 短卒   | 育児（子ども未就学児）と親戚の介護に専念中         | 新卒で就職後、30歳で一旦退職。専門学校で学び直ししアルバイトも、事務職に戻る。出産を機に退職。     | 映像専門学校（CG動画制作）に半年。日商簿記3級、FP2級取得。         |
| 7   | 40代前半 | 1990年代後半 | 国文 | 有  | 短卒   | 小売で週3日4時間のパートタイム 3年           | 金融機関で約7年。夫の転勤で退職。転勤先で再就職も出産を機に退職。転居後、パートで再就職。        | 職業訓練学校（半年）で簿記を学び日商簿記3級取得。                |

|    |       |          |       |   |    |                             |                                                     |                                                    |
|----|-------|----------|-------|---|----|-----------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 8  | 40代前半 | 1990年代後半 | 英文    | 無 | 短卒 | 日系航空会社の総合職<br>入社20年目        | 短大卒業後、2年米留学。帰国後、新卒で就職。地上職掌（GS）から総合職に職種転換。           | 米コミュニティカレッジ卒。ロジカルシンキング、英語を学ぶ。                      |
| 9  | 20代後半 | 2010年代前半 | 日本語専攻 | 無 | 短卒 | 日系メーカーの秘書室<br>一般事務職 入社7年目   | 短大卒業後、1つの会社で継続就業。広報→秘書室。1回育児休業し復職。子どもは未就学児。         | 内定後、入社前に会社の命で秘書検定2級。有休から復帰したばかりで、特に能力開発はしていない。     |
| 10 | 30代後半 | 2000年代前半 | 英文    | 有 | 短卒 | 育児（子ども1歳と3歳）に専念中            | 金融機関で3年。転職し不動産系に8年。資格取得しネイリストに。退職し、事務職派遣→正社員。出産退職。  | 事務職時、MOS（マイクロソフトオフィススペシャリスト）取得。ネイリストスクール（半年）。      |
| 11 | 40代後半 | 1990年代後半 | 英文    | 有 | 短卒 | 自宅で塾経営 約12年<br>（会社を退職して8年目） | 就職後、退職しカナダに語学留学。帰国後外資航空会社へ再就職。個人事業起こし、しばらく並行。その後退職。 | カナダの語学学校（4か月）。英語スクール。数学スクール。英検1級目指す。               |
| 12 | 20代後半 | 2010年代後半 | 国際専攻  | 無 | 大卒 | 米系IT系会社のプログラマー 1年半（カナダ在住）   | 短大卒業後、カナダに編入留学で大学卒業。カナダで就職。                         | 大学の専攻変更（国際開発→コンピュータサイエンス）。在学中にウェブ開発のアルバイト。         |
| 13 | 20代後半 | 2010年代後半 | 国際専攻  | 有 | 短卒 | 情報サービス系会社の営業 3年             | ブライダル系の会社に就職後、転職2回（営業へ）。                            | マーケティングを勉強したい。中小企業診断士の資格に興味あり。                     |
| 14 | 40代前半 | 1990年代後半 | 英文    | 有 | 短卒 | 日系アニメ制作会社のプロジェクトチーフ<br>13年  | 新卒で就職後、2年半で出版系に転職。退職し、渡欧。帰国後、外資でマーケティング。転職後、長期就業。   | 主に仕事を通じての能力開発（編集、マーケティング等）。                        |
| 15 | 30代前半 | 2010年代前半 | 英文    | 有 | 短卒 | 日系物流会社の貿易事務 一般事務職 3年        | 新卒で日系旅行会社3年。転職し貿易事務へ。4回転職。5社目（日系企業）で有休取得。継続就業するつもり。 | 貿易実務検定（独学）。TOEIC（独学）700点台→810点。総合職への職種転換視野に社内資格取得。 |
| 16 | 30代前半 | 2010年代前半 | 英文    | 有 | 大卒 | 日系人材サービス会社の人事部 事務職 4年半      | 公務員目指すが方向転換し、社会保険系の会社に入社。入社後、人材サービス系に転職。            | 大学編入で英文科卒。人事総務検定、衛生管理者資格。社会保険労務士資格を目指す。            |

（出所）宇田（2021）を修正して作成。

名の内2名（No.4、No.8）は社内で希望して職種転換をしていた。つまり、職務経験の浅い2名（No.9、No.12）以外の全員が何らかの自発的なキャリアチェンジを経験していた。また、職務経験の浅い2名も、近い内に、転職や異動といったキャリアチェンジをすることを視野に入れていた。

## 2) 調査期間および調査方法

インタビュー調査は2020年10月から12月に実施した。インタビュー方法は、主にオンラインで（オンラインが難しい場合は電話を使用）、時間は1名につき約30分間で個別に実施した。本稿の研究の背景と目的、意義、調査方法、インタビュー対象者の個人名が特定されないよう配慮すること等を書面および口頭で説明し同意を得た。インタビュー内容はインタビュー対象

者に許可をとって録音し、逐語録を作成した。インタビューは半構造化面接の方法で実施した。なお、インタビュー対象者が特定されないよう、年齢や卒業年等は5年きざみにして記載する等、倫理的配慮を行う。

## 3) 調査内容

半構造化面接の方法で実施したインタビューの内容は以下の通りである。

- ・現在の職業の有無
- ・卒業後の職業経歴
- ・これまでのライフコース（結婚・出産等）
- ・自己啓発をどのように行ってきたか
- ・仕事に対する現在の考え
- ・これからのどのように自己啓発を行っていきたいか

インタビューの結果については、宇田（2021）

が既にまとめ、おおまかな傾向を分析しているが、本稿では、同じインタビュー結果をもとに、女性が職業キャリアを築く上で、どのように自分のキャリアの方向性を見出し、職業能力開発を行うのかのプロセスに注目し、分析を行うこととする。

#### 4) 分析方法

本稿の分析方法として使用するM-GTAが適した研究とは、①人間と人間がやり取りをする社会的相互作用があるもの、②実践現場に能動的に応用し、検証していけるよう領域としてはヒューマンサービス領域が望ましい、③現象がプロセス的性格を持っているものとされる(木下, 2003, p89)。木下(2020, p212)によると、M-GTAにおけるプロセスとは、「分析焦点者を行為者としたときの他者との社会的相互作用と、それに関係する重要な事柄を継続的比較分析により相互に関連づけて統合的に示されるものであり、特徴的な“うごき”を捉えたものである」という。つまり、時間的な経過ではなく、物事が展開していく過程を意味する。

本稿は、20代から40代にあたる女性が所属する組織や周囲の人間とのやりとりを通じて、自己のキャリアの方向性を見出し、職業能力開発やキャリアチェンジの意思決定を行い、実際にどのように行動してきたかのプロセスを明らかにすることが目的であり、社会的な相互作用の動きをとらえるものである。そこで本稿の分析手法として、M-GTAは適している。

なお、プロセスの始点は短大卒業時点、終点はインタビュー時点とする。なお、インタビュー対象者の年齢は26歳から48歳までであり、20年前後の幅がある。

概念生成の主語となる分析焦点者は、20代から40代の女子短期大学の卒業生16名であり、本稿の最終的な目的は、女性が自分のキャリアの方向性を定め、職業能力開発やキャリアチェン

ジを意識し、行動することに役立て、女性のキャリア支援につなげようとするものである。また、理論の生成を行うことで、企業組織における人材マネジメント、今後のリカレント教育やカウンセリング等、女性自身に対するキャリア支援に有用な理論を生成することを目指している。

具体的な研究方法としては、データの切片化はせず、逐語録から分析テーマに関連する自己啓発やキャリアチェンジ等のきっかけとなった箇所注目し、それをひとつの具体例(ヴァリエーション)として抽出し、分析ワークシートを作成した。木下(2003, p45)が示すように、分析作業を段階分けせずに、類似例だけでなく、対極例も検討しつつ、同時に、その概念と関係すると考えられる他の概念の検討も同時並行で行い、解釈が恣意的にならないように注意した。なお、具体例が豊富に出てこないものは、その概念は有効でないと判断した。なお、データからこれ以上新たな概念が生成できないと判断したところで分析ワークシートを完成し、理論的飽和化したと判断した(木下, 2003, p204)。生成した概念は、KJ法によってさらにサブカテゴリー、カテゴリーに統合・分類し、さらにその関連性も検討し結果図の作成につなげた。

#### 4. 調査結果

##### 1) 概念とカテゴリーの分析結果

インタビュー対象者16名の逐語録から分析ワークシートを作成し、分析した結果、最終的に、38概念が抽出された(表2参照)。

概念間の相互関係についても検討し、最終的に38の概念に加え、12のサブカテゴリーと8つのカテゴリーが生成された。以下、カテゴリーは【 】、サブカテゴリー< >、概念「 」と示す。以下に各カテゴリーの内容についての説明を行う。

表2 概念の一覧

| カテゴリー        | サブカテゴリー      | 概念             | 概念の定義                                                    |
|--------------|--------------|----------------|----------------------------------------------------------|
| ネガティブな心理     | 所属組織への不満     | 処遇への不満         | 処遇（給料の額や労働条件）に不満を持つ。                                     |
|              |              | 仕事内容や教育訓練への不満  | 仕事内容、希望する職務経験がつかめない、教育訓練が受けられないことへの不満。                   |
|              |              | 女性の働きにくさへの不満   | 女性のキャリアパスの展望のなさ、女性の扱いに関する社風への不満。                         |
|              |              | 学歴格差への不満       | 所属組織において学歴格差を感じる（教育訓練、配置、扱い等）。                           |
|              | ネガティブなキャリア意識 | 職場での閉塞感        | 居心地の悪さや職場での将来の展望の無さを実感する。                                |
|              |              | 諦め             | ネガティブになり、無理だと思ってあきらめる気持ち。                                |
|              |              | リアリティ・ショック     | 仕事においてイメージとギャップがあると感じる。リアリティショックを感じる。                    |
|              |              | 焦り・危機感         | 自分の人生や職業に対してずっとこのままで良いのか、やらないと後悔するという危機感の認識。             |
| ポジティブな心理     | 所属組織での満足     | 劣等感・自信喪失       | 周囲と比較して劣等感を感じ、自信を喪失する。                                   |
|              |              | 限界感            | 職場にいてことやその仕事をするのが、肉体的にも精神的にも限界だと感じる。                     |
|              |              | 処遇への評価         | 処遇（給料の額や労働条件）に納得する、評価する。                                 |
|              |              | 仕事内容や教育訓練への評価  | 仕事内容や教育訓練の制度に対して満足する。やりたい仕事ができているという評価。                  |
|              | ポジティブなキャリア意識 | 女性の働きやすさへの評価   | 女性の働きやすい職場（制度）であると実感する。                                  |
|              |              | 学歴格差がないことへの評価  | 所属組織において学歴格差を感じない（教育訓練、配置、扱い等）。                          |
|              |              | 評価の実感          | 所属組織から認められた、評価されたと実感する。                                  |
|              |              | 負けたくない思い       | 辛いことがあっても負けたくない、何とかしようという気持ち                             |
| プライベートな状況の考慮 | 仕事の願望        | 居心地の良さ         | 職場や企業の居心地の良さを実感する。                                       |
|              |              | 自信・納得感         | できるようになった自信、できるようになったという納得感を持つ。                          |
|              |              | 仕事への前向きさ・意欲    | この仕事をやりたいと思う思い、仕事を前向きに頑張ろうとする気持ち。                        |
|              |              | 組織への定着意識       | 組織に愛着を持ち長く定着しようと思う気持ち                                    |
|              | 自己を生かしたい思い   | 年齢の意識          | 自分の年齢を意識する（若い方が良い。30歳という壁）。                              |
|              |              | WLBに対する意識      | 夫の転勤、出産、育児、介護、経済状況等との家庭の状況と仕事の兼ね合いを考える（WLBが可能な職場）        |
|              |              | 心残り・後悔         | 思い通りにならなかった、本当はこれをやりたかったという思い。頑張れば良かった、やらなかったことへの悔しい気持ち。 |
|              |              | この仕事をしたい思い     | この仕事をやりたいと興味を持つ。あこがれる。                                   |
| キャリアの方向性を考える | 仕事の願望        | 仕事を変えたい願望      | 目指す仕事がある訳ではないが、別の違う仕事を経験したい、状況を変えたいと思う願望を持つ。             |
|              |              | 処遇の希望          | 処遇（給料の額や労働条件）にこだわり、希望する。                                 |
|              |              | 女性が働きやすい環境への希求 | 制度や社風など、女性が働きやすい企業や仕事を望む思いを持つ。                           |
|              |              | 職務経験を生かしたい思い   | これまでの職務経験を生かしたいという思いを持つ。                                 |
|              | 自己を生かしたい思い   | 強みを生かしたい思い     | 自分の強みの認識と強みを生かしたいという思いを持つ。                               |
|              |              | 能力開発の必要性の認識    | 能力不足の認識                                                  |
|              |              | ニーズの認識         | 自分のキャリア形成において、職業能力に不足を感じる                                |
|              |              | 職業能力開発の意思決定    | 身につけるべき職業能力のニーズを認識する                                     |
| キャリアの意思決定    | 企業内訓練        | 職業能力開発の意思決定    | 職業能力開発（企業内訓練や自己啓発）をすることを決める。                             |
|              |              | キャリアアチェンジの意思決定 | 退職（見切り）か継続就業も含め、何らかのキャリアアチェンジ（転職・異動・職種転換等）を決める。          |
|              |              | OJT            | 会社のOJTを受ける。                                              |
|              |              | Off-JT         | 会社のOff-JTを受ける。                                           |
|              | 自己啓発         | 自己啓発           | 知識やスキルを身につけるため、独学や通学で学習を行う。                              |
|              |              | 組織内でのキャリアアチェンジ | 所属組織で異動や職種転換を申し込んだり、上司にアプローチし、社内でキャリアアチェンジを果たす。          |
|              |              | 組織外へのキャリアアチェンジ | 求人を探し、転職する。または一時仕事を中断後、再就職を果たす。                          |
|              |              |                |                                                          |

筆者作成

### ① 【ネガティブな心理】

女性が職業キャリアを築く際、＜所属組織への不満＞や＜ネガティブなキャリア意識＞という【ネガティブな心理】がみられた。

＜所属組織への不満＞として、女性の扱いに対する社風への不満や女性のキャリアパスの展望の無さという「女性の働きにくさの不満」や教育訓練や配置などの扱いが学歴によって違うことからの「学歴格差への不満」がみられ、それらも要因として、給料の額や労働条件に関する「処遇への不満」や「仕事内容や教育訓練への不満」につながっていた。

具体例として、「女性の働きにくさの不満」では、「女性の管理職ってほぼいなくて。出世とかは、ちょっとできないっていうか（No.13）」、「女性の働き方が求めているものと違うな」というところがあったので（No.16）」などが、「学歴格差への不満」としては、「短卒には一般的な研修しか用意されていなかった（No.1）」、「20歳で就職して派遣会社から受けた扱いとかが（No.13）」などが、「処遇への不満」については、「給与が労働量に見合わないというか、あとは賞与が極端に低くて、退職者が多くて（No.3）」、「やっぱりお給料が全然仕事内容と見合わなくて（No.6）」などが、「仕事内容や教育訓練への不満」については、「入ったあとの職種が、けっこう違う、入ったら同じだよと言われていたんですけど、入ったあとに違うと思って（No.1）」などがあげられる。

また、＜ネガティブなキャリア意識＞として、居心地の悪さや職場での展望の無さを実感する「職場での閉塞感」、無理だと思う「諦め」、イメージと違いショックを受ける「リアリティ・ショック」がみられ、それらが、周囲と比較して自信を無くしたりする「劣等感・自信喪失」、このままで良いのかという「焦り・危機感」、肉体的・精神的にこれ以上仕事をするのは無理だと感じる「限界感」につながっていた。なお、この＜所属組織への不満＞と＜ネガティブなキャリア意識＞は相互に関係しあっ

ている。

たとえば、「職場での閉塞感」では、女性が職場において「なかなか居づらいみたいな状況もあったり…（No.6）」、「女性が会社において先が見えないというところがあったので（No.6）」、「女の子は社員の方と結婚してっていうのが、けっこう風潮として強くて、結婚したら、その会社にはいられないというのもわかっていて…（No.14）」というように、特に女性だからこそその企業や職場に居づらいという閉塞感がみられた。また、「限界感」では、たとえば「こんなにハードで精魂尽き果てて（No.1）」や「要するに寝ないで仕事をするみたいな状況（No.6）」、「求められる体力と気力というか、そういったものが全然、これまでの職歴とはまったく違ったので（No.10）」などの記述があげられる。

### ② 【ポジティブな心理】

一方、職業キャリアを築く際、＜所属組織での満足＞や＜ポジティブなキャリア意識＞という【ポジティブな心理】もみられた。

＜所属組織での満足＞として、女性の働きやすい職場であることを実感する「女性の働きやすさへの評価」や「学歴格差が無いことへの評価」がみられ、それらも要因として、給料の額や労働条件に関する「処遇への評価」や「仕事内容や教育訓練への評価」につながっていた。

たとえば、「女性の働きやすさへの評価」では、「産休だったり、育休の制度というのがしっかりあって、取らせてもらうことができた（No.5）」、「女性だから評価されないとか、女性だから任されないということはまったくない（No.16）」などが、「学歴格差が無いことへの評価」では、「そういうこと（学歴）の偏見のない環境で仕事をしてこられた（No.14）」などが、「処遇への評価」では「差別というか。ないですね（No.1）」、「短大と四大卒のお給料が一緒だったんですよね（No.4）」などが、「仕事内容や教育訓練への評価」では、「研修制度や周り

のサポートも手厚い (No.1)」、「先輩が手取り足取り教えてくれて (No.14)」などがみられた。

また、＜ポジティブなキャリア意識＞として、職場や企業の居心地の良さを実感する「居心地の良さ」、仕事に対し辛いことがあっても負けずに何とかしようとする気持ちである「負けたくない思い」、所属組織から認められた、評価されたと実感する「評価の実感」がみられ、それらが、できるようになった自信や自分の仕事に納得する気持ちである「自信・納得感」、この仕事をやりたいと思い、前向きに頑張ろうとする「仕事への前向きさ・意欲」、所属組織に愛着を持ち、長く定着しようとする「組織への定着意識」が生まれていた。

具体例としては、「女性が非常に活躍されていて (No.4)」という「女性の働きやすさの評価」、「すごく幅が広がったなとは思っています (No.4)」、「とりあえず全部 (企画立案から撮影・編集まで) に関わって一連のことはすべてひととおりでできるようになった (No.2)」という「自信・納得感」、「会社自体も非常にいい会社なので、できれば長くお勤めしたい (No.14)」という「組織への定着意識」があげられる。

なお、この＜所属組織での満足＞と＜ポジティブなキャリア意識＞は①と同じように相互に関係している。

また①の【ネガティブな心理】と②【ポジティブな心理】の関係についても、どちらか一方だけみられるということはほとんどなく、ネガティブになったり、ポジティブになったり、ある部分は評価したり、ある部分は不満を持ったりで、気持ちがいったりきたりしている。たとえば、「その会社で正社員になる道も全然あって、それなりに結果も認めていただいていたので、プランナーさんとして正社員で雇っていただくというお話もあったんですが… (No.13)」と所属組織を評価しつつ、「やっぱり、同じことの繰り返しなんですよ。お給料も全然あがらないし。ここでもう身につけられることは、もうないかなと思ひまして (No.13)」というよ

うに、不満も持ち、両方の評価の間で揺れ動いている気持ちがみられた。

### ③ 【プライベートな状況の考慮】

【プライベートな状況の考慮】もみられた。具体的には、家族の状況と仕事の兼ね合いを考える「WLBに対する意識」と若さや30歳という年齢を強く意識する「年齢の意識」が見られた。

WLBに関しては、夫の転勤、出産、育児、介護、また経済状況等の家庭の状況と仕事の間の葛藤が含まれる。たとえば、「家族にもいろいろ迷惑かけているのに、やっぴり意味があるのかなと正直… (No.1)」、「やっぴり続けていらっしゃる方は、だいたい、どちらかの実家が近かったり、イレギュラーにも対応できる環境が整っていたり、旦那様が融通が利いたりすることが多いので。うちはその辺がどうしても厳しかったので… (No.3)」、「2人要介護がいます。…子供が1人なので、ちょっと物理的に働くのは難しいので… (No.6)」というように家族との兼ね合いから職業キャリアを考えている。また、「年齢も年齢ですし (No.2)」、「それだったら30歳前後くらいに、自分のやりたいことを一度やってみたい (No.6)」、「やっぴり、ちょっと30歳を前に、ちょっと考えようと思った (No.14)」、「プランナーさんはどうしても20代中盤か、前半から中盤、27歳ぐらいの方がボリュームゾーンで (No.13)」というように、「年齢の意識」が強くみられた。

### ④ 【キャリアの方向性を考える】

【キャリアの方向性を考える】には、大きく＜仕事の願望＞と＜自己を生かしたい思い＞がみられた。＜仕事の願望＞には、本当はこれをやりたかったという思い通りにならなかったことへの悔しい気持ちとしての「心残り・後悔」、ある仕事に興味や憧れを持つ「この仕事をしたい思い」、目指す仕事がある訳ではないが、別の仕事をしたい、状況を変えたいという「仕事を変えたい願望」、給料の額や労働条件にこだ

わりを持つ「処遇の希望」、女性が働きやすい企業や仕事を望む「女性が働きやすい環境への希求」がある。

たとえば、「仕事を変えたい願望」では、具体例として、「商品企画を次にやりたい世代にバトンパスして、自分は違うことをしてみたいという気持ちはあります (No.5)」、「次の可能性は探していきたい (No.2)」があげられる。「処遇の希望」としては、「シフト制から定時に変わりたかった (No.15)」などが、「女性が働きやすい環境への希求」としては、「女性として、産休、育休とかも取りやすいところがいいかなとか、ある程度、そういうのを取りやすい環境に自分を置けるといいのかな (No.13)」、「給与ですとか、労働条件もそんなですけれども、女性が働きやすい職場ということで (No.16)」などがあげられる。

<仕事の願望>の「心残り・後悔」では、「本当は放送のマスコミに勤めたかったので (No.2)」、「もともとインテリアのほうに興味があった (No.4)」というように、希望の職業や職種への秘めていた想いをもち続けていたり、「もう少し大きな組織というか、社員数も多くて金融業務だけの事務じゃなくて、本当に一般事務っていうんですかね、そういうものをやりたい、やってみたいなって (No.10)」、「映画とか、そういう映像をやりたいという希望 (No.6)」のように「この仕事をしたい想い」を持っていた。

一方、<自己を生かしたい想い>には、これまでやってきた「職務経験を生かしたい想い」、自分の強みを認識し、それを生かしたいという「強みを生かしたい想い」がある。たとえば、「やってきた職歴を生かしてという、そういった一般事務とかで仕事を探して… (No.10)」、「やったことがあることであれば、たぶん、少しはお手伝いできるかと思うので… (No.1)」という発言がみられた。

なお、この<仕事の願望>と<自己を生かしたい想い>は相互に関係している。

#### ⑤ 【能力開発の必要性の認識】

【能力開発の必要性の認識】には、自分の目指す方向性において、何らかの「能力不足の認識」をすることと、身につけるべき職業能力の「ニーズの認識」がある。

たとえば、「能力不足の認識」として、「貿易の仕事をしたと思ってたので…そのときに貿易実務検定という資格があることを知って (No.15)」、「教育に携わりたいという気持ちから、いずれ就けるといいなという想いで、(大学の)通信(教育)を始めた (No.1)」が、「ニーズの認識」として、「今は一般職で入っているんですけど、総合職に行きたいと思ったときに(社内資格は)有利になるので (No.15)」、「(起業した塾で)英語だけですと、ちょっと生き残れないかなと思ったんですよね。やっぱり英語、数学が揃っているところに行きたいというお子さんがいたので、私も数学を始めたんですね (No.11)」があげられる。

#### ⑥ 【キャリアの意思決定】

【キャリアの意思決定】には、企業内訓練を受けることを決めたり、自己啓発することを決める「職業能力開発の意思決定」と、所属組織に見切りをつけて退職するか、それとも継続するかも含めどうするか決める「キャリアチェンジの意思決定」がある。

「職業能力開発の意思決定」では、仕事をしながら独学や通信や通学で学習をする場合と、思い切って仕事を辞めて、専門学校や大学に専念して通学したり、海外へ留学する事例がみられた。「キャリアチェンジの意思決定」では、仕事をしながら転職活動をして転職している事例があれば、仕事に限界を感じたり、家庭状況などプライベートな事情で、次の仕事が決まらないまま退職している事例がみられた。

#### ⑦ 【職業能力開発】

【職業能力開発】は<企業内訓練>と<自己啓発>に分けられる。この<企業内訓練>は先

輩や上司から仕事を通して指導を受ける職場内訓練の「OJT」と社内の研修を受けたりする職場外訓練の「Off-JT」に分けられる。＜自己啓発＞は、何らかの資格取得やTOEICの点数アップを目指す、大学への進学、留学などがみられた。

#### ⑧ 【組織内外でのキャリアチェンジ】

【組織内外でのキャリアチェンジ】は、＜組織内でのキャリアチェンジ＞と＜組織外へのキャリアチェンジ＞に分けられる。＜組織内でのキャリアチェンジ＞とは、所属組織で、異動や職種転換を申し出たり、上司にアプローチし、所属組織への働きかけ・希望を出すことである。配属は必ずしも個人の希望で決まる訳ではないが、自らのキャリアの方向性を考え、やりたい仕事や職種を会社に希望して、組織内でキャリアチェンジを果たしている事例がみられた。たとえば、「既存の会社で無理でも違うところで生かせるかなと思ってはいたんですけども、運良く希望が通りました（No.4）」、「入社して15年目くらいに総合職のほうに転職（職種転換）をいたしまして（No.8）」などである。

＜組織外へのキャリアチェンジ＞とは、求人を探し、転職する。または一時仕事を中断後、再就職を果たすことである。

たとえば、「たまたま、その時期にセカンドキャリア支援といって、早期退職の人に対して、けっこう、退職金を上乗せしてくれるみたいな制度があったので…学業に専念するために辞めました（No.1）」、「もう少しちゃんとお仕事したいなという意思があったので、別の企業に転職させていただいた感じです（No.14）」、「資格を取って、そのあと転職サイトで物流専門のサービス業を見つけたので、それで次の転職先をさがしました（No.15）」があげられる。

## 2) 結果図とストーリーライン

### ① 結果図

生成された概念やカテゴリーの関係性を検討したうえで、結果図を作成した（図1参照）。また、相互関係については、 $\leftrightarrow$ は相互作用を、 $\rightarrow$ は影響の方向性を表す。なお、結果図は左から右に向けた時系列となっている。

### ② ストーリーライン

20代から40代の女性が職業キャリアを築く上での職業能力開発とキャリアチェンジのプロセスは、キャリアの方向性やどのような能力開発をするのかを内省し決定する心理面と、職業能力開発を行い、キャリアチェンジを実際に行う行動面の2つに分けられる。心理面として、内省を経て、職業能力開発やキャリアチェンジの意思決定を行い、行動に至る。

前者の心理面においては、所属組織で職業キャリアを築く中で、所属組織に対しての想いや自身のキャリアについて、【ネガティブな心理】と【ポジティブな心理】を抱く。

これらはどちらか一方の想いだけを抱くのではなく、ある時は【ネガティブな心理】を持ち、ある時は【ポジティブな心理】を持つというように気持ちがいたりきたりする。さらに、ここに「WLBに関する意識」や「年齢の意識」といった【プライベートな状況の考慮】が加わる。このように職業キャリアを築く中で抱く【ネガティブな心理】や【ポジティブな心理】が家庭の状況等の【プライベートな状況の考慮】にも影響したり、その逆に【プライベートな状況の考慮】が【ネガティブな心理】や【ポジティブな心理】に影響する。

この【ネガティブな心理】は具体的には＜所属組織への不満＞や＜ネガティブなキャリア意識＞に分けられる。＜所属組織への不満＞として、女性の扱いに対する社風への不満や女性のキャリアパスの展望の無さといった「女性の働きにくさの不満」や、教育訓練や配置などの扱いが学歴によって違うことからの「学歴格差へ

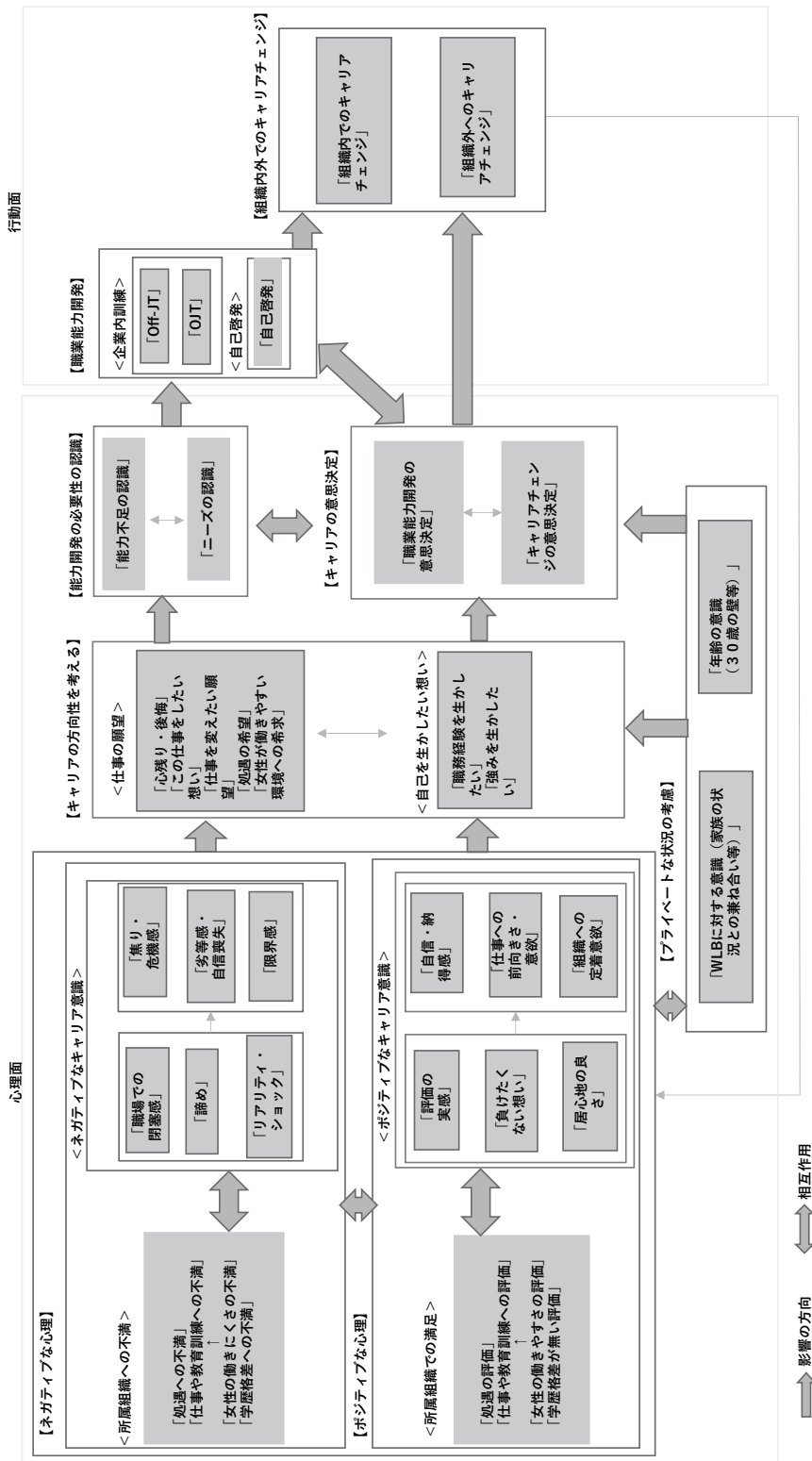


図1 結果図

筆者作成

の不満」が見られ、それらも要因として、給料の額や労働条件に関する「処遇への不満」や仕事内容や教育訓練に対する「仕事や教育訓練への不満」が生まれる。

また、＜ネガティブなキャリア意識＞として、居心地の悪さや職場での展望の無さを実感する「職場での閉塞感」、無理だと思う「諦め」、イメージと違いショックを受ける「リアリティ・ショック」がみられ、それらが、周囲と比較して自信を無くしたりする「劣等感・自信喪失」、このままで良いのかという「焦り・危機感」、肉体的・精神的にこれ以上仕事をするのは無理だと感じる「限界感」につながっている。なお、この＜所属組織での不満＞と＜ネガティブなキャリア意識＞は相互に関係している。

一方、【ポジティブな心理】は、具体的には、＜所属組織での満足＞と＜ポジティブなキャリア意識＞に分けられる。＜所属組織での満足＞として、女性の働きやすい職場であることを実感する「女性の働きやすさへの評価」や「学歴格差が無いことへの評価」をし、それらも要因として、給料の額や労働条件に関する「処遇への評価」や「仕事内容や教育訓練への評価」につながっている。

また、＜ポジティブなキャリア意識＞として、職場や企業の居心地の良さを実感する「居心地の良さ」、仕事に対し辛いことがあっても負けずに何とかしようとする「負けたくない思い」、所属組織から認められたという「評価の実感」をし、それらが、できるようになった自信や自分の仕事に納得する気持ちの「自信・納得感」、前向きに頑張ろうとする「仕事への前向きさ・意欲」、所属組織に愛着を持ち、長く定着しようとする「組織への定着意識」が生まれる。

そして、これらの心理は、【キャリアの方向性を考える】ことにつながっている。これまでの職業キャリアの経験から抱く＜仕事の願望＞と＜自己を生かしたい思い＞が相互作用し、

【能力開発の必要性の認識】や【キャリアの意思決定】につながる。

【キャリアの方向性を考える】の内、＜仕事の願望＞は、これまで出来なかったこと等の「心残り・後悔」やこだわりとしての「この仕事をしたい思い」、現状打破のため「仕事を变えたい願望」があり、さらに給料や労働条件への「処遇の希望」、「女性が働きやすい環境への希求」がある。また、＜自己を生かしたい思い＞として、「職務経験を生かしたい思い」や自己の「強みを生かしたい思い」がある。

【能力開発の必要性の認識】では、「能力不足の認識」や「ニーズの認識」が相互に関係している。【キャリアの意思決定】では、「能力開発の意思決定」と「キャリアチェンジの意思決定」を行う。【能力開発の必要性の認識】と【キャリアの意思決定】は相互に関係する。

このような心理面のプロセスを経て、＜企業内訓練＞としての「OJT」や「OffJT」を受けたり、＜自己啓発＞をして【職業能力開発】を行ったり、組織への働きかけ・希望を出すという＜組織内でのキャリアチェンジ＞や、退職・転職または一次仕事中断後再就職を行うという＜組織外へのキャリアチェンジ＞の行動に至る。このプロセスでは、【キャリアの意思決定】を行い、その意思決定に基づいた【職業能力開発】を行うこともあれば、まずは【職業能力開発】を行い、その後に【キャリアの意思決定】を行うこともある。

このような【組織内外でのキャリアチェンジ】を行うという行動は、再び、職業キャリアを積み重ねる中で、ネガティブな心理やポジティブな心理につながるというループを描く。

## 5. 結論

### 1) どのようなプロセスでキャリアチェンジするのか

職業能力開発とキャリアチェンジのプロセスは、キャリアの方向性やどのような能力開発をするのかを内省し決定する心理面と、職業能力

開発を行い、キャリアチェンジを実際に行う行動面の2つに分けられる。心理面として、ネガティブな心理とポジティブな心理に加え、プライベートな状況の考慮といった内省を経て、職業能力開発やキャリアチェンジの意思決定を行い、行動に至っている。

所属組織で働く中で、ネガティブな心理よりもポジティブな心理が大きければ、社内で、活躍の場を見つけ、異動や職種転換という組織内でのキャリアチェンジを図っている。たとえば、社内で希望する部署がある場合、上司に相談したり（No.1、No.5）、職種転換などの制度を利用したり（No.8）、もしくは職業能力開発した上で上司に希望したりして（No.4）、キャリアチェンジを図っている。将来のキャリアチェンジを見越して、有利になるように職業能力開発を行うこともある（No.15）。

一方、ネガティブな心理が大きければ、組織外へのキャリアチェンジに向けてキャリアの方向性を考えている（No.6、No.14）。その際、女性や短卒であることも関係し、特に所属組織に対する給料や労働条件という処遇への不満および保守的で女性を活用しないことへの女性の働きにくさの不満、肉体的・精神的な限界感といったネガティブな心理の要因が大きい。そこにWLBに関する意識や年齢の意識も加わり、思い悩んだ末、組織外へのキャリアチェンジの行動につながっている。年齢の意識については、30歳という年齢への壁があり、30歳前後に、意思決定し、思い切ってキャリアチェンジをする傾向がみられる（No.1、No.6、No.10、No.14、No.15）。

キャリアの方向性を考えるプロセスでは、具体的には、自己の興味・価値に関係する仕事の願望、自己の能力に関係する自己を生かしたい思いを持つという内省を行っている。

組織外へのキャリアチェンジには、いくつかのパターンがみられた。①処遇や仕事の内容等、現在の職場に対する不満が強い引き金になり、限界を感じ、状況を変えるために転職する、

②やりたい仕事念頭にあり、現在の所属組織ではそれがかなわないので、場合によっては職業能力開発としての自己啓発をした上で転職する、③家庭の状況、たとえば夫の転勤、出産や育児、介護といった事情で勤め続けることができないことにより、一時仕事を辞める、もしくはWLBが可能な仕事に転職するといったパターンである。このようなパターンが単一もしくは複合されて組織外へのキャリアチェンジにつながっていた。

なお、Ibarra（2003）の指摘するように、思い切って職業能力開発やキャリアチェンジの行動をすることで、そこでリアリティ・ショックを受けたとしても、自ら行動したことには納得し、さらにそこから何をするのかの内省と行動につなげていた。

## 2) キャリアチェンジに際し、どのようなプロセスで職業能力開発に至るのか

キャリア形成は継続的な学習のプロセスである（Hall, 1996a, 1996b）。移行としてのキャリアチェンジも多く、その際に職業能力開発が必要となる。

女性にとって、心残りや後悔、この仕事をしたいという仕事への願望は、職業能力開発の意思決定と実際に行動するエネルギーになっていた。たとえば、もともと、ある業界や職種へ就きたかったという想いを心の中に長期に渡って秘めており、何度もそのことを振り返っては「やはりそうしたい」という想いを強くしている。または、仕事をする中で、新たな業界や職種への興味を抱いたり、転職してキャリアアップしたいとの想いを持ったりして、実際にキャリアチェンジをしている。

組織外へのキャリアチェンジを図る際には、給料や労働条件といった処遇の良さや、WLBを図りやすいとか、女性への差別がないといった女性の働きやすさを考慮し、自己の職務経験や強みも棚卸しをした上で、必要な職業能力開発に臨んでいる。組織外へのキャリアチェンジを

目指す場合には、多くの女性が、独学や通学での自己啓発を行い、大学で学位をとったり、何らかの資格を得た上で転職をしている。

たとえば、久本（1999）の提唱する業界専用技能や職種専用技能を有していると思われる事例では、同業界や同職種への転職を果たしている。具体的には、事務の職務経験を生かして同じように事務職への転職（No.10）、出版業界での編集の職務経験を生かした転職（No.14）、航空業界内での客室乗務員としての転職（No.11）等である。

一方、全くの異業界や異職種へのキャリアチェンジは、何らかの学び直しをした上でキャリアチェンジに至っている。No.15を事例としてあげると、最初は旅行会社勤務であったが、貿易事務をやりたいという思いを持ち続け、独学で貿易事務検定を取得、物流会社に転職、その後は、同じ物流業界で数度の転職を果たしている。

なお、自己啓発の上、全くの異業界や異職種へのキャリアチェンジを果たしたものの、処遇の悪さから、もとの職種へ戻る事例も見られた（No.6、No.10）。キャリアチェンジ後もその仕事での処遇や働きやすさ、自己の職務経験や強みを振り返り、プライベートな状況も考慮した上で、自己のキャリアの方向性を再考し、再びキャリアチェンジしている。

やはり、全くの異業界、異職種へ転職するには、何らかの学び直しが転職を容易にするものの、その業界や職種での職務経験がない場合、そこでリアリティ・ショックを受けて、退職に至ることもある。さらに再就職する場合、以前の職務経験が強みとなっていた。

### 3) 女性の職業キャリア形成について

女性の職業キャリアの形成についても本稿の結果と先行研究との比較を若干述べたい。

20代から40代の女性は今後何らかの仕事をしていきたいという就業意欲はあるものの、その働き方には、小さな子どもや要介護者を抱えて

いるような家庭の状況が大きく影響していた。家庭の状況により、フルタイムで働くことは困難であったりして、プライベートな状況の考慮は職業キャリアの形成に大きな影響を与えていた。

先行研究では、川口（2012）、武石（2014）、大槻（2019）が、女性の昇進意欲の低さを指摘していたが、今回の調査でも、既に管理職であるか、もしくは管理職を視野に入れていたのは、No.8とNo.14のみである。対象者には20代も存在し、時期的にまだ管理職になる想像がつかないケースもあると思われるが、やはり子どもの年齢が大きな要因としてあげられる。山谷（2011）の研究結果と同様、小さな子どもがいることが女性の就業を狭めていた。正社員として継続就業するとか、WLBを図るために非正社員としてパートで働くことだけで精一杯で、女性自身がそれほど昇進に意義を見出せず、昇進が必ずしも仕事のモチベーションにつながっていない可能性がある。しかしながら、子どもの成長は先が見えやすく、同一組織内で継続就業が果たされれば違う結果となる可能性もある。この点についてはさらなる研究が望まれる。

また、女性がその企業組織にとどまるかどうかでは、大沢と馬（2015）や山口（2016）が指摘するように、女性に対する統計的差別が組織によってはまだ存在すると思われ、女性がその組織において女性のキャリアの展望の無さなどの閉塞感を感じるとキャリアチェンジを考え、行動していた。一方で、その企業組織において男女や学歴の差別がないと感じる場合、その組織での継続就業をしようとしていた。

### 4) 結果のまとめ

上記の1～3の結果は以下のように要約できる。

・職業能力開発とキャリアチェンジのプロセスは、キャリアの方向性やどのような能力開発をするのかを内省し決定する心理面と、職業能力

開発を行い、キャリアチェンジを実際に行う行動面の2つに分けられる。

・心理面として、ネガティブな心理とポジティブな心理に加え、プライベートな状況の考慮といった内省を経て、キャリアの方向性を考え、職業能力開発やキャリアチェンジの意思決定を行い、行動に至っていた。

・ネガティブな心理よりもポジティブな心理が大きければ、社内で活躍の場を見つけ、異動や職種転換という形で組織内でのキャリアチェンジを図っている。一方、ネガティブな心理として、特に、処遇への不満や女性の働きにくさの実感、肉体的・精神的な限界感が大きいと組織外へのキャリアチェンジにつながる。

・組織外へのキャリアチェンジには、①不満が引き金になり限界を感じ、状況を変えるために転職する、②やりたい仕事があり、必要があれば職業能力開発をした上で転職する、家庭の状況等から辞めざるを得なくなり、一時仕事を中断するかWLBが可能な仕事に転職する、という3つのパターンがある。

・ある業界や職種に就けなかった心残りや後悔、その仕事をしたい思いがエネルギーとなり、職業能力開発およびキャリアチェンジの意思決定と行動につながっている。

・処遇の良さや女性の働きやすさへの考慮、自己の職務経験や強みの棚卸しをした上で、全くの異業界や異業種へのキャリアチェンジをする場合には何らかの資格を取得した上で転職している。

・その業界や職種での職務経験がない場合、リアリティ・ショックを受けて、退職に至ることもある。さらに再就職する場合、以前の職務経験が強みとなっていた。

・20代から40代の女性は就業意欲があっても、プライベートな状況が職業キャリアの形成に大きな影響を与えていて、特に子どもが小さい場合、組織内での昇進にあまり意義を見出していない。

## 5) 女性の職業能力開発およびキャリアチェンジに対し周囲はどう支援すべきか

独立行政法人労働政策研究・研修機構(2006)によると、キャリアの方向づけを持った転職は、能力形成・発揮を伴い、転職後の満足度も高く、その方向づけは、必ずしも本人が意識化してつけたものでなくとも良いことがあるという。職場内の上司や先輩、キャリアカウンセラーなど、個人のキャリアの方向性を決定し、職業能力開発を支援する立場の者に、本稿で提示した結果図は活用できる。たとえば、現在従事している仕事において、何に対して、ポジティブな想いやネガティブな想いを抱いているかを明らかにし、そこから、不満を解消したり、意欲を引き出すことにつなげられる。

その上で、本人の仕事への願望と自己を生かしたい想いを内省し、キャリアの方向性を考える援助を行うことにつなげられる。キャリアとは、組織ではなく、個人によってマネジメントされるものである(Hall, 1996a)。本人が何を望むか、給料や労働条件などの処遇への希望や女性が働きやすい職場への希求を踏まえたり、職務経験や強みの棚卸しへの援助も望まれる。さらに、家庭の状況等のプライベートな状況の考慮を理解し、配慮することにつなげられる。これらを踏まえた上で、必要な職業能力開発を行い、本人が望む組織内外へのキャリアチェンジを支援することに役立てられる。

特に、組織内でのキャリアチェンジを目指す場合には、職場の上司や先輩、人事担当者や社内のキャリアカウンセラーが、その企業において、どのような部署があり、どのようなキャリアパスを目指せるのか、そのために、どのような職業能力や職務経験が必要なのか、職業能力開発を行うためにどのような手段があるのか等の道筋を示すことができるだろう。

## 【謝辞】

本稿は、青山学院女子短期大学総合研究所の研究プロジェクト「大学におけるジェンダー教

育と男女共生社会（2019年度～2020年度）」の予算によってインタビューを実施した。記して感謝したい。また、インタビュー調査にご協力くださった青山学院女子短期大学の卒業生の皆さまに心よりお礼申し上げます。

### 【注】

- 1) 本稿での「職業キャリア (vocational career)」とは、個人がさまざまな職業にかかわる行動の選択を繰り返し、自己実現していく過程とする (独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006)。なお、「仕事 (job)」とは日常従事する活動の内容、「職業」とは生計を得るために従事する日常的な仕事としてのoccupationというより、強い情熱を持つ天職という意味合いの強いvocationとして捉える。
- 2) 個人の生涯に渡るキャリア形成は、一般的に質の違った段階であるキャリア・ステージに分けられ、成長、探索、確立、維持、衰退 (または下降・解放) といった一連のサイクルで進むとされる (Hall, 1976; Super, 1957; Super & Hall, 1978)。年齢区分は研究者によってさまざまであるが、たとえばSuper (1957) は25～45歳を確立期としている。
- 3) この時期の男女のキャリア形成のあり方には違いがある。たとえば、日本女性の労働力率は子育て期の30代頃に一旦低下し、子育てが落ち着く40代以降に再び上昇するというM字型カーブを描く。近年、女性の社会進出が進み、若い世代ほど、M字カーブの2つの山が高くなると同時に谷が浅くなり、さらに谷が右方向にずれ、ゆるやかなカーブとなり、全体的に労働力率は高まっている。しかしながら、女性の年齢階級別正規雇用比率をみると、25～29歳の58.7%をピークにL字型カーブを描くとされ、年齢を重ねるほど女性の正規雇用の比率は低くなる (内閣府男女共同参画局, 2022)。
- 4) 本稿では、「キャリアチェンジ」とは、異

動や職種転換、転職等、職業キャリアにおける何らかの変化を指す。

- 5) 本田 (2020) によると、通常、人生の初期における学校教育を修了したのちに、仕事や市民生活の中で行われる学びとしての学び直しがあり、そこには生涯学習、成人学習、リカレント教育、社会人教育、企業内教育訓練、自己啓発といった学びが含まれる。本稿では、学び直しの内、一般教養的な学びは除外し、職業キャリアを築くための知識やスキルの開発といった職業能力開発を扱う。
- 6) 職業能力開発の種類は、Beker (1975) の企業において他社と差別化できるような「特殊訓練」とそれ以外の「一般訓練」の定義に基づき、一般的に、これらの訓練により育成される「企業特殊的技能」と「汎用的 (または一般的) 技能」に分類できる。
- 7) Gellat (1989) によると、意思決定とは、情報を整理し、行動の選択肢として組み替えるプロセスである。
- 8) 質問紙によるアンケート項目の詳細は菅野 (2021) を参照されたい。

### 【日本語 参考文献】

- 赤木邦江・勇上和史 (2021) 「転職による適職選択行動 ―初職から適職へのマッチングプロセスの実証分析」『経済政策ジャーナル』18 (1)、pp.1-16.
- 阿部正浩・黒澤昌子・戸田淳仁 (2004) 「資格と一般教育訓練の有効性―その転職成功に与える効果」RIETI Discussion Paper Series 04-J-028、財団法人経済産業研究所、pp.1-25.
- 阿部慈・佐々木睦子 (2017) 「中堅助産師のキャリア発達への思いのプロセス」『香川大学看護学雑誌』第21巻第1号、pp.1-12.
- 荒木淳子 (2021) 『企業で働く個人の主体的なキャリア形成を刺させる学習環境 ―職場、実践共同体、越境』晃洋書房.
- 石井敏子 (2017) 「第4章 女性が『子どもを

- 持っても仕事を続ける』と決める時期と理由  
は?」、岡田昌毅編著、尾野裕美・須藤章・  
中村准子・原恵子・三好きよみ・山岸由紀  
(2017)『働くひとの生涯発達心理学 M-GTA  
によるキャリア研究』、晃洋書房、pp.89-118.
- 岩田正美・大沢真知子編著、日本女子大学現代  
女性キャリア研究所編 (2015)『なぜ女性は  
仕事を辞めるのか 5155人の軌跡から読み解  
く』青弓社.
- 宇田美江 (2021)「青山学院女子短期大学卒業  
生のキャリア形成と自己啓発～卒業生へのア  
ンケート調査およびインタビュー調査から  
～」『総合文化研究所年報』第29号、pp.73-98.
- 大嶋寧子 (2019)「再就職した女性の就業継続  
と仕事満足 一学び直し、仕事と育児の両立  
負担との関わりに着目して」リクルート  
ワークス研究所『Works Discussion Paper』  
No.28、pp.1-19.
- 大沢真知子・馬欣欣 (2015)「高学歴女性の学  
卒時のキャリア意識と転職行動 一逆選択は  
おきているのか」『日本女子大学現代女性  
キャリア研究所紀要』7、pp.87-107.
- 大槻奈巳 (2019)「女性管理職の声から考える  
一管理職指向の変化と職場重視モデル」、『な  
ぜ女性管理職は少ないのか 女性の昇進を妨  
げる要因を考える』、大沢真知子編著、日本  
女子大学現代女性キャリア研究所編、青弓  
社、pp.67-70.
- 岡田昌毅編著、石浦敏子・尾野裕美・彼谷尚子・  
櫻井恵理子・原恵子・堀内泰利・正木澄江  
(2021)『働くひとの生涯発達心理学 Vol.2  
M-GTAによるキャリア研究』、晃洋書房.
- 乙部由子 (2010)『女性のキャリア継続 正規  
と非正規のはざままで』勁草書房.
- 金井篤子 (2010)「働く女性のキャリア・トラ  
ンジション」『日本労働研究雑誌』603、pp.44-53.
- 金井壽宏・鈴木竜太編著 (2013)『日本のキャ  
リア研究 専門技能とキャリア・デザイン』  
白桃書房.
- 川喜多喬編、小池和男監修 (2006)『女性の人  
材開発』ナカニシヤ出版.
- 川口章 (2012)「昇進意欲の男女比較」『日本労  
働研究雑誌』620号、pp.42-57.
- 河崎峰子 (2020)「対人サービス職として働く  
女性のキャリア形成 一国内航空会社の客室  
乗務員の事例」『立教ビジネスデザイン研究』  
第17号、pp.29-42.
- 貴島文緒・当麻哲哉・高野研一 (2022)「間接  
部門で働く人の転職意思形成プロセスの検  
討」『横幹』16 (2)、pp.71-86.
- 木下康仁 (1990)『グラウンデッド・セオリー・  
アプローチ 一質的実証研究の再生』弘文堂.
- 木下康仁 (2003)『グラウンデッド・セオリー・  
アプローチの実践 一質的研究への誘い』弘  
文堂.
- 木下康仁編著 (2005)『分野別実践編グラウン  
デッド・セオリー・アプローチ 一質的実証  
研究の再生』弘文堂.
- 木下康仁編著 (2007)『ライブ講義M-GTA 一  
実践的質的研究法一』弘文堂.
- 木下康仁 (2020)『M-GTA：実践の理論化をめ  
ざす質的研究方法論』医学書院.
- 小池慎介 (2015)「事務職における転職のため  
の能力開発について 一経理関連職種を中心  
として」関東学院大学『経済系』第262集、  
pp.64-82.
- 公益財団法人日本生産性本部 (2021)「第7回  
働く人の意識調査」[https://www.jpc-net.jp/  
research/detail/005529.html](https://www.jpc-net.jp/research/detail/005529.html) (2022.03.02参照).
- 厚生労働省 (2022)「令和3年 能力開発基本  
調査」[https://www.mhlw.go.jp/content/1180  
1500/000953325.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/000953325.pdf) (2022.09.11参照).
- 小林徹・佐藤一磨 (2012)「自己啓発の実施と  
再就職・失業・賃金」『慶應・京都連携グロ  
ーバルCOEディスカッションペーパー』.
- 小山知子 (2019)「長期離職を経た女性の再就業  
後のキャリアを分けるものは何か 一結婚・  
出産により退職した元航空機客室乗務員の事  
例一」『駿河台大学論集』第59号、pp.55-69.
- 坂本有芳 (2009)「人的資本の蓄積と第一子出

- 産後の再就職過程」『国立女性教育会館研究ジャーナル』vol. 13. March, pp.59-71.
- 坂本貴志 (2018)「正規雇用者の自己啓発の実施の有無が賃金に及ぼす影響について」『リクルートワークス研究所研究紀要 Work Review』13, pp.1-10.
- 佐藤雄一郎 (2012)「従業員の自己啓発がキャリア形成に及ぼす影響と要因について」『イノベーション・マネジメント』9号、法政大学イノベーション・マネジメント研究センター、pp.123-141.
- 菅野幸恵 (2021)「卒業生調査報告」『総合文化研究所年報』第29号、pp.99-122.
- 鈴木育美 (2020)「刑務官となった女性が職務にやりがいを見出すまでのプロセス」『国際ジェンダー学会誌』18 (0)、pp.86-106.
- 鈴木伸子 (2017)「日本企業で働く女性外国人社員のジェンダーとキャリア形成 —元留学生で文系総合職社員の場合」『ジェンダー研究』第20号、pp.55-71.
- 園田雅江・折戸洋子 (2018)「女性のキャリアチェンジとキャリア形成がもたらすアドバンテージ —愛媛県・東京都におけるインタビュー調査に基づく探索的考察—」『Journal of Ehime Management Society』創刊号、pp.35-46.
- 武石恵美子編著 (2009)『叢書・働くということ 第7巻 女性の働き方』ミネルヴァ書房.
- 武石恵美子 (2014)「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』648, pp.33-47.
- 寺田盛紀 (2022)「職業教育訓練の比較史における日本」『日本労働研究雑誌』No.742, pp.4-15.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2006). 「我が国の職業能力開発の現状と今後の方向性」労働政策研究報告書No.53.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2016). 「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」JILPT 資料シリーズ No.165.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2020). JILPT 調査「20～40代では男性より女性の方が仕事を生きがいにする割合が高い (日本人の就業実態の変化)」『Business labor trend』、2020年6月号、pp.2-17.
- 豊田香 (2015)「専門職大学院ビジネススクール修了生による生涯学習型職業的アイデンティティの形成：TEA分析と状況的学習論による検討」『発達心理学研究』26 (4)、pp.344-357.
- 内閣府男女共同参画局 (2022)「令和4年版 男女共同参画白書」[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1\\_s02\\_01.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r04/zentai/html/honpen/b1_s02_01.html) (2022.09.11参照).
- 長岡健・橋本論 (2021)「越境学習、NPO、そして、サードプレイス —学習空間としてのサードプレイスに関する状況論的考察」『日本労働研究雑誌』No.732, pp.31-43.
- 原ひろみ (2007)「日本企業の能力開発—70年代前半～2000年代前半の経験から」『日本労働研究雑誌』No.563, pp.84-100.
- 原ひろみ (2013)「職業能力開発」『日本労働雑誌』No.633, April, pp.22-25.
- 久本憲夫 (1999)「技能の特質と継承」『日本労働研究雑誌』No.468, 41 (7)、pp.2-10.
- 平野大昌 (2007)「自己啓発と女性の就業」『季刊家計経済研究』No.76, Autumn, pp.79-89.
- 本田由紀 (2020)「世界の変容の中での日本の学び直しの課題」、『日本労働研究雑誌』No.721, pp.63-74.
- 松野義夫 (2016)「中高年のキャリアチェンジにおけるアイデンティティの変容プロセス：早期退職から再就職を経て現在に至る迄のアイデンティティの危機から再生への過程について社会構成主義の視点から考察する」法政大学『大学院紀要』、第77巻、pp.127-151.
- 三輪卓己 (2018)「知識労働者のミドル期以降のキャリア発達プロセス —転機とその後の変化」『人材育成研究』第14巻第1号、pp.17-33.
- 三輪卓己 (2021)『ミドル&シニアのキャリア発達』中央経済社.

- 山口一男 (2016) 「男女の職業分離の要因と結果—女性活躍推進の今一つの大きな障害について」 RIETI-DP 16-J-001.
- 山谷真名 (2011) 「妻の性別役割分業意識が就業選択に与える影響の国際比較分析」『生活社会科学研究』第18巻、pp.67-82.
- 山本寛 (2005) 『転職とキャリアの研究 組織間キャリア発達の観点から』創成社.
- 吉田恵子 (2004) 「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』532、pp.40-53.
- リクルートワークス研究所 (2020) 「リスキリング デジタル人材の人材戦略」『Works Report』<https://www.works-i.com/research/works-report/item/reskilling2020.pdf> (2022.09.11参照).
- 【英語 参考文献】**
- Becker, G.S (1975). *Human Capital; A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2nd Edition*. Columbia University Press. (ゲイリー・ベッカー著、佐野陽子訳 (1976) 『人的資本：教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社)
- Gelatt, H. B. (1962). Decision Making: A Conceptual Frame of Reference for Counseling, *Journal of Counseling Psychology*, 9, pp.240-245.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive Uncertainty: A New Decision-Making Framework for Counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), pp.252-256.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine Publishing Company. (後藤隆・大出春江・水野節夫訳 (1996) 『データ対話型理論の発見』新曜社)
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Glenview IL: Scott, Foresman.
- Hall, D. T. (1996a). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), pp.8-16.
- Hall, D. T. (1996b). *Careers is Dead: Long Live the Career. A Relational Approach to Careers*, San-Francisco, CA: Jossey-Bass. (尾川丈一・梶原誠・藤井博・宮内正臣監訳 (2015) 『プロティアン・キャリア 生涯を通じて生き続けるキャリア キャリアへの関係性アプローチ』プロセス・コンサルテーション)
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of Organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hara, H. (2014). The Impact of Firm-provided Training on Productivity, Wages, and Transition to Regular Employment for Workers in Flexible Arrangements. *Journal of the Japanese and International Economies*, 34, pp.336-359.
- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), pp.764-791.
- Ibarra, H. (2003). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business Press. (金井壽宏監修、宮田貴子訳 (2003) 『ハーバード流キャリア・チェンジ術』翔泳社)
- Neal, D. (1999). The Complexity of Job Mobility among Young Men. *Journal of Labor Economics*, 13, pp.653-677.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row. (日本職業指導学会訳 (1960) 『職業生活の心理学』誠信書房)
- Super, D. E. & Hall, D. T. (1978). Career Development: Explanation and Planning. *Annual Review of Psychology*, 29, pp.333-372.

# Process of Women's Vocational Ability Development and Career Change – Interviews with Women in Their 20s to 40s Who had Graduated from Junior Colleges –

Mie UDA (Aoyama Gakuin University)

This study analyzes the process of vocational ability development and career change in women's vocational careers, based on interviews with women in their 20s to 40s who had graduated from junior colleges, using the Modified Grounded Theory Approach. The focus was mainly on self-development conducted by individuals.

Results show that the process of vocational ability development and career change can be divided into two main components: psychological, in which people contemplate and decide on the direction of their careers and the type of development they will undertake, and behavioral, in which people actually develop their vocational abilities and change careers.

The psychological component involves reflection on negative and positive psychology and a consideration of personal circumstances; this is followed by reflection and decision-making about career directions, vocational ability development, and career change, leading to action.

Keywords : women, career change, vocational ability development, vocational career, process