

「人生の正午」前後の女性のトランジション： 転機、危機、仕事のやり方を大きく変えた 経験とキャリアの3サイクル

室松慶子

本稿は、「人生の正午」(Jung, 1933)と言われる年齢層、すなわち40歳前後の女性7名のキャリア・ヒストリーを分析した。転機や危機に遭遇したかどうか、それは何歳の時か、またこれまでの仕事のやり方を大きく変えた経験があったかどうか、に注目してトランジションを探究した。研究は、Schein(1978)のキャリア開発の視点から行った。すなわち、キャリアを生涯を通した人間の全体像の観点から捉え、仕事のみならず社会の中に生きる自己や家族に関連する諸活動がどう影響しあうかを考慮し、キャリアの3つのサイクルから考察した。女性7名のトランジションには、危機と転機、危機と仕事のやり方を大きく変えた経験が重なったケースや危機のないケースがあった。また家族サイクルに重点を置き、配偶者のキャリアを優先するケースも見られた。全ての女性に年齢別段階制が見られた。

keywords：全生活空間、キャリア・ヒストリー、一皮むけた経験、年齢別段階制、応化

目 次

1. はじめに：研究の背景と目的
2. 既存の研究との関連
3. 調査方法
4. 外的キャリア・内的キャリア
5. キャリア・サイクルにおける危機と成長
6. 生物社会的ライフサイクルにおける節目
7. 家族サイクルへの大きな関与
8. 年代別社会的・文化的期待
9. むすび

1. はじめに：研究の背景と目的

40歳は太陽の動きになぞらえられ「人生の正午」(Jung, 1931)と呼ばれる。中年期は、40歳から45歳が「人生半ばの過渡期」(Levinson, Darrow, Klein, Levinson & Levinson, 1978)の段階とされたり、「中年の危機」(Jaques, 1965)が訪れるとされる。体力や気力の衰えを感じ、やがては自分も死ぬべき運命であると認識し、自分の人生の意義や方向性について考えさせられる。キャリアの面からは、Schein (1978) が35歳から45歳をキャリア中期の危機の段階とする。自分のキャリアの現状を自分の抱負に照らし生活全体において再評価する。家庭とキャリアの間の要

求が対立する時期とも重なる。

本稿は、このような複雑な時期にある40歳前後の日本人女性7名について、転機・危機を経験したか、これまでの仕事のやり方を大きく変えたような経験はあるか、に焦点をあてトランジションを分析する。

2. 既存の研究との関連

2.1 キャリアの考え方

キャリアの定義には様々あるが、本研究では、Schein (1978) のキャリア開発の視点から考える。Schein (1978) は、自己成長、キャリア開発、家族発達という3つの問題に関連する諸活動が個人の全生涯にわたってどのように互いに影響し合うのか、個人の全体像を考慮し、3つのサイクルに分離してキャリアを捉える：生物社会的ライフサイクル、キャリア・サイクル、家族サイクルである。

生物社会的ライフサイクルは、身体的な変化を反映する生物学的な加齢の過程と、それに伴う年代別の社会的・文化的期待を含む。これは、「年齢別段階制」のシステム、つまり、ある年齢において個人は何を行い、どのように振舞うべきか、

という社会的・文化的な期待 (Neugarten,1968) である。家族サイクルに関しては、結婚や親になることにより他者へのかかわりが生まれ、個人に多くの制約を課す。

また、本研究では外的キャリアと内的キャリアの両面から考える (Van Maanen & Schein, 1977) 視点をとる。外的キャリアは、ある職業において進む客観的にわかるステップである。内的キャリアは、個人が考える歩みであり、主観的な解釈と評価である。従って、同じ状況 (外的キャリア) にあっても、その状況の意味 (内的キャリア) は個人によって異なる。

2.2 中年期の研究

Neugarten (1968) によると中年期にはこれまで生きてきた年数ではなく、これから生きられる年数が重要になり、時間の有限性を感じるようになる。岡本 (1985) は、中年期に体験される心理的变化の特徴を否定的変化と肯定的変化に分けている。Schein (1978) は、中年期を生物社会的ライフサイクルの中で捉え、年代別に人に期待される社会的・文化的規範 (Neugarten, 1968) にも注目した。Erikson (1950, 1963) は、成人後期の課題を次の世代を確立し導く “generativity (世代性)” とした。

2.3 トランジション論

Bridges (1980) は、トランジションはプロセスであると強調する。Schlossberg (1989) は人生全般のトランジションを「難局」と捉え、それにどう対処し、どう乗り越え、そこから何を学ぶか、をテーマとする。Louis (1980) は、外的 (客観的) 側面ばかりではなく、内的 (主観的) 側面のキャリアを考慮に入れた。トランジションのタイプを分類し相違をあげる一方、共通の乗り越え方を提案した。自分の予期との相違に気づいたあと、それに意味づけをして、行動の反応を選択するか、解釈して意味づけすることがトランジションに対処する必須のプロセスだと主張する。

2.4 「一皮むけた経験」

金井 (2002) は、キャリアの節目をどう受け止

め、そこで「一皮むけた経験」をするかどうかをキャリア形成に重要であるとする。「一皮むけた経験」は、McCall, Lombardo and Morrison (1988) にまとめられたアメリカにおける研究の “quantum leap experience (量子力学的な跳躍となった経験)” に相当する。「その経験を境にひと回り大きな人間、より自分らしいキャリアを磨く人間に変わる」(金井, 2002: 31) ような経験を指す。

金井 (2002) は、配属・異動を素材に節目の出来事である「一皮むけた経験」を11種類に分類している。そして、節目を「一皮むけた経験」とするためには、まず節目を感知する必要があるとし、節目を自覚するきっかけを5つ挙げている: 1) 異動・配属、2) なんらかの危機、3) メンターの声、4) ゆとりや楽しさが感じられるとき、5) カレンダーや年齢的な目印 (pp. 236-237) である。節目に気づいたら、「現実の直視」と「局面から逃げないこと」(pp. 238-242) が重要であると言う。

3. 調査方法

本研究は、これまで長い年月と情熱を仕事に注いできたミッドキャリア期にある男女のキャリアについて2011年から2014年にかけて行った詳細な調査から40歳前後の日本人女性7名を抽出して分析したものである。対象者の年齢は、38歳から44歳である。Schein (1978) のキャリア開発の視点をとるため、質問調査票の中には、これまでの歩み、所属した組織別のキャリア、転職、価値観等に加え、仕事以外や家族についての質問が含まれる。質問内容は、外的キャリアと内的キャリアの双方を捉えるようにした。仕事のやり方を大きく変えた経験についても尋ねた。金井 (2002) の「一皮むけた経験」とマッコール (2002) におけるインタビューを意識した。質問票への回答後に回答項目に対して確認や追加の質問がある場合は、Eメールにて追加の質問票の送付や確認・追加の質問を行った。本稿では、対象者7名のキャリア・ヒストリーの中から転職、危機、仕事のやり方を大きく変えた経験に焦点をあて、関連する他の回答項目を考慮に入れトランジションを分析

した。

4. 外的キャリア・内的キャリア

4.1 A氏のケース：転機

A氏は、大学を卒業した22歳で民間企業に就職した。7年半務めた29歳の時、「会社が倒産一歩手前で、社員の整理を行ったため」退職した。その半年後の4月から第2の職に就いた。この29歳で「会社都合の退職で転職を余儀なくされたとき」をA氏は転機ととらえている。このときに「転職活動を通じて、今までの仕事が思っている以上に自分のキャリアとなると知った。」「新卒時に就職活動をしていた時には、バブル崩壊後+ベビームーブ世代ということもあり、何処の企業も女子の採用が少なかったり、縁故入社が存在し希望(憧れ)の会社の採用試験を受けることさえ出来ませんでした。しかし、最初の転職活動の時には、新卒時の就職活動の時とは比べものにならないくらい書類選考は通過し、筆記試験、面接までこぎつけることが容易でした。つまり、最初の会社の経験が、少なくとも転職で就職する時に企業から必要とされている=キャリアとなっていると思いました。』

A氏は、第1の職を一番成長した職と振り返る。「最初の会社では新卒だったのと社員数が少なかったため、営業事務から人事・総務・経理などの管理部門関係、広報関係の仕事などを幅広く行うことが出来ました。』

第2の職へ就職後、30歳頃、雇用の安定・将来の保障というキャリアを意識し始めた。そこで2年半勤務した後、32歳で労働条件を理由に自発的に退職し、第3の職、すなわち現在の仕事に就いた。いまのところ満足しており今後の転職の希望や計画はない。将来のキャリアについては、「自分の後に続き、仕事を継続させてくれる人材の育成を行い、現在の仕事を会社内で確立させたい」と述べている。

4.2 意味づけ

A氏は、29歳の時の退職を転機としているが、危機や一番辛かった職、これまでの仕事のやり方を変えた経験への言及がない。しかし、会社の都合

による退職は、危機と考えてもよい出来事である。A氏がこれを危機と捉えていないのは、その後のキャリアが好転したためポジティブな意味づけが可能であったからと考えられる。

第1の職にあるときには自覚していなかったが、会社都合による退職というネガティブなきっかけにより、転職活動中に第1の職で得た様々な経験が自分のキャリアとなっていることに気づかされ自信がついた。転職活動がうまくいったことと、第1の職における経験を結び付け、「最初の会社の経験が、少なくとも転職で就職する時に企業から必要とされている=キャリアとなっている」と解釈している。さらに、キャリアとなった要因は、新卒であることと会社の規模が小さいことから様々な仕事を経験したことである、と解釈している。このような意味づけによって会社都合の退職が危機ではなく、転機として捉えられていると考えられる。トランジションに対処する必須のプロセスとしてLouis (1980) が主張した解釈して意味づけするという考え方をA氏が行ったと考えられる。それにより、ネガティブな外的キャリアがポジティブな内的キャリアとして意味を持ったのである。

そして現在は、第3の職に満足し、後進の育成を望んでいる。Erikson (1950, 1963) の世代性を考え始めていると言えるだろう。

5. キャリア・サイクルにおける危機と成長

5.1 B氏のケース

5.1.1 危機が転機

大学院の修士課程を修了後、25歳で公立高校の英語の教師として就職したB氏。5年間務めた後、30歳で第2の高校へ異動する。そして、34歳で現在の高校へ異動している。これら3校の中、第2校目での勤務が、一番辛かった経験がある職であり、かつ一番成長したと感じる職と捉えている。

第2番目の高校には、30歳から34歳まで勤務しており、4年目の34歳で「教職が自分には向いていないと思い辞職することを考えたとき」を危機としている。また、同時にこれを転機としても捉えている：辞職を考えたが、「上司(同僚の

教員)に説得され、ひとまず他の学校へ異動したら環境が変わったことで教職を続けている」。

危機の次の年、B氏は第3の勤務校へ移った。3年目の36歳の時、都道府県の教育研究員となった。また、高校3年生の担任であることから、その年で仕事に一区切りつくため、休職して海外の大学院に個人的に留学しようと考えた。留学に必要な受験準備を始め、その秋に校長に個人留学の希望を話したおいた。その数ヶ月後、校長から文部科学省の若手教員派遣事業でのアメリカ研修への参加を勧められた。個人留学が具体的に決まっていなかったらどうか、ということであった。教員派遣事業は公募はなく推薦のシステムである。前年度に関わっていた都道府県の教育研究員のときの担当指導主事による推薦であったようだ。その担当指導主事には留学の希望は話していなかったため、B氏は、偶然のチャンス、と捉えている。実際、海外大学院への個人留学は研究員をしていたことで興味をもった。それまでは2校目勤務校の特質から英語以外の他科目の研究会に参加しており、自分のキャリアとしてはその方面に進んでいくと思っていた。「しかし、勤務校が3校目で大学進学指導に重点をおき、自分自身もこの時期に専門教科指導に力を入れていきたいと考えるようになりました。40代を前に、年齢的に他業種への転職はできないだろう、今後専門教科指導に自信を持たなければあと20年も働くことはできない、自分自身の英語運用能力にも自信を持ちたい、と思いました。」第3校目で本来の英語という自分の専門に戻ることができ、留学したいと思うようになった。「年齢的にも中間管理職的な存在になり、個人的な理由で『現場を離れる』とも言いつらい環境でしたので、結果的には堂々と行くことができ良かったと振り返る。

派遣教員として次年度の夏から37歳で半年間アメリカの大学で英語教授法関連の研修を受け、滞米中に38歳を迎えた。この38歳の時、「海外留学の機会を得たことで、これから専門教科指導のキャリアを積んでいくことを決心したこと」を仕事のやり方を大きく変えた経験と捉えている。

帰国後、4月から高校1年生の担任となった。今後3年間は現場から離れることはできない。し

かし、半年間のアメリカでの研修は1セメスターのみで、消化不良の感がある。帰国後勉強したい気持ちが強くなり、担任をしながら日本にある海外大学院でコースを取ることにした。将来については、「30代半ばまでは仕事が一番と考えていたが、今後は仕事とプライベートのバランスをとっていきたいと考えている。」

5.1.2 メンターの存在

第2の高校で34歳で危機を迎え、それを乗り越え第3の高校で彼女のキャリアは好転していく。34歳で「教職が自分には向いていない」から、38歳で「専門教科指導のキャリアを積んでいくことを決心」へ、気持ちが大きく変化するまでがB氏のトランジションと考えられる。

金井(2002)は、困難な状況にあった時にはメンターが存在する、と考えている。B氏の場合は、辞職しようと思ったときに説得してくれた上司(同僚の教員)がこれにあたるだろう。B氏が危機を危機として終わらせず、転機とすることができたのは辞職をやめ教職を続けたためである。その後も派遣教員として推薦してくれた指導主事や第3の高校での校長の存在は、トランジションを送るにあたり重要な登場人物となっている。

また、「40代を前に」というように年齢を意識したり、「あと20年」とこれからの年数を意識する中年期の特徴がみられる。

5.2 C氏のケース

5.2.1 危機が仕事のやり方を変える経験となる

C氏は、大学卒業後、大学院に進学した。修士号取得後は博士課程へ進み、博士課程在学中に公的奨学金でアメリカの大学院へ留学した。帰国し日本の博士課程へ戻った翌年の30歳の時、危機が訪れる。在学中に親の会社が倒産し、突然大黒柱になる。「バイトで家計を支えながらなんとか研究を続け、大学にも就職出来たので、まあ良かったです」と振り返る。また、このときの危機が、仕事のやり方を大きく変える経験となった。「『危機』のおかげで、リソースは無限ではないことに気づき、悪環境でも研究する努力をするようになりました。」

31歳で大学の専任講師として就職し、この職に自己成長の可能性、給与、仕事の保障を求めたが、これらの点についてはあまり満足しなかった。一番辛かった経験のある職であり、一番成長したと感ずる職でもある。34歳の時、大学の経営方針を理由に別の大学へ転職する。

第2の大学には3年間勤務し、准教授に昇進した。良好な経営方針を求め、まあ満足していたが、仕事の保障を求め現在の大学へと転職する。現在勤務中の大学では、学会報告や論文執筆に実績をあげている。4年目になるが転職の予定はない：「現任校はさすがに倒産しないと思いますので、落ち着きたいです。転職も疲れます。」これまでのどの組織においても大学教員として研究面で天職と考えている。このまま定年まで勤め上げ、定年後は再就職あるいは非常勤講師として働いていきたいと考えている。

5.2.2 大学時代の目標設定・変更と自己投資

30歳の危機から第2の職へ34歳で移るまでの5年間で彼女のトランジションと考えられる。危機の時の教訓である「悪環境でも研究する努力」という仕事のやり方を大きく変える経験は、研究者として実績をあげるための良い習慣となって身につけていると思われる。

C氏が危機を乗り越えられた要因な何か。それは、大学生の時から将来職に就くために行っていた目標設定・変更と自己投資であろう。C氏は、大学2年生の時、将来就きたいある職業のための予備校に1年間通った。3年生の半ばまでそれを目指していたが、向いていないと気づきやめることにした。そして、大学院進学へとシフトする。そして大学4年の時休学し、「どうせ大学院に行くなら1年くらい大学生活が長引いてもいいかなと思ったのと、語学は必要だろうと思ったので留学しました。」すなわち、まず目指す職業という目標設定をし、そのために時間と労力と費用を自分に投資したものの、内省により方向転換し新たな目標を設定した。そして研究職という新たな目標のために、必要になるであろう英語の勉強のため、休学までして私費留学という自己投資をしている。

さらに、大学院在学中に専門領域を学ぶために奨学金を得てアメリカの大学院へ正規留学している。留学自体とそれに加えての準備を含め、時間とエネルギーを費やしている。学部時代の語学留学の際に身につけたアメリカで生活するために必要なスキルが2回目の留学の際に役立った、と語っている。また、2回目の留学については「この経験が、研究や人脈づくりに役立っている」と述べている。すなわち、前回の投資が次の投資に役立つという好循環を生み出している。

危機はこの後30歳の時に訪れるが、大学時代に自分のキャリアについて深く考え、自分を磨く入念な準備があったからこそ危機に対処できたのであろう。

5.3 D氏のケース

5.3.1 男女差・学歴差を感じる

中学生の頃からデザイナーを目指していたD氏は、高校のデザイン科に進学する。高校卒業後、就職しデザイン部門に配属される。就職5年目の22歳のときには、あるプロジェクト指定のデザインに自己のデザインが採用されるという実績をあげた。その後同じ22歳の時に、企業展の投票制コンテストで1位となった。専門領域において能力を発揮したいというキャリアを意識したのは、この22歳の時である。

23歳の時、転職が訪れる。仕事は充実していたが、仕事場の環境が悪く体調が悪化した。会社を辞めなければ病気が治らないと医師に告げられ、6年務めた会社を辞めた。

他業種での短期のアルバイトを経て、第1の職と同業種の企業に中途採用として就職した。ここに就職して4年目の26歳のとき、第2の転職が訪れる。男性の新入社員が学校の後輩だったことから、男性が給与・手当面で優遇されていることを知ってしまい男女差を感じる。それで転職活動をするが、面接先で評価され、自信がもてたこともあり、これまでの会社に給与・手当改善を求め留まることにした。

また、同じ26歳のとき、中途採用の一回り上の男性が入社してきた。「他社のやり方などを教えてもらう機会があり、刺激になった。その後は、

いろいろ挑戦していくことができ、デザインの採用率も上がった。」これが仕事のやり方を大きく変えた経験となった。

この職にあるときに結婚した。その後、33歳の頃危機を迎える。結婚してしばらくして、会社の経営者にあまりにも理不尽なことで非難されたときに、それが女性だからということもあったため、仕事にやりがいをなくしてしまう。その後、周りの人たちが経営者に訴えてくれたため、会社に留まることを決め、仕事を正社員からパートへと変えてもらうことで、自分の荷を軽くし、現在に至っている。

34歳のとき、書道の師範免許を取得した。21歳から書道教室に通っていたのだ。師範免許を取得した翌年、ある美術展書道の部で受賞している。その後も何回か受賞している。39歳の時、通信制の大学に入学する。書道教諭の免許が取得できると学習スタイルが自分にあっていたためだ。

複数の組織を経験して感じることは、「とくに中小企業では、仕事面での男女差、学歴差を感じることが多く、それは仕事が本当に出来ることとは違うということです。しかし、雇用する側は男女差、学歴でしか判断しない。中途採用の場合は、資格や今までの実績をもう少し考慮してほしいと感じました。」

現在、転職したい先あるいは就きたい職業がはっきりとあり、そのために準備している。「今の職場では昇進も昇給も望めず、仕事の責任だけ増えていく」。将来は、「仕事優先ではなく、家庭も大事にし、自分の能力を生かせるような在宅勤務などができればと考えている。」

5.3.2 専門能力の発揮を求める

金井(2002)が分類した「一皮むけた経験」の1つに「ほかの人からの影響」に学ぶことがある。D氏は、26歳の時、中途採用の一回り上の男性から他の会社でのやり方を学んだり、刺激を受けている。同時期に男女差を感じるが、それが33歳で危機となって現れる。

それは、現在の会社でフルタイムで働いていたときのことだが、この職が一番成長した職と感じ、

同時に一番辛かった経験がある職と捉えている。若いころから専門能力を発揮するキャリアを目指しており、デザインや書道で受賞する芸術的才能があるだけに、性別や学歴の点で判断されるのは腑に落ちない。39歳で大学に入学したのは、学歴をつけデザインとは別の専門性、すなわち書道という専門能力を活かし、かつ在宅勤務の可能性のある仕事を目指しての準備ではないかと推測できる。

5.4 危機を契機に飛躍

B氏、C氏、D氏3名の共通点は、3つのサイクルの中キャリア・サイクルにおける活動が最も活発であること、危機と同時に転機あるいは仕事のやり方を大きく変えた経験をしていること、さらに、複数所属していた組織において危機が起きた時就いていた職が最も辛かった職であり、かつ最も成長した職であるという3点である。

3名が危機を乗り越えるだけではなく、それを自ら転機とした、あるいは危機を契機に自ら仕事のやり方を大きく変える経験に転換したと解釈すると、最も辛かった職イコール最も成長した職であることに納得がいく。そのようにしたのは、彼女たち自身である。

さらに、彼女たちのキャリアは、危機のマイナス面が激しい分、その後のプラスの飛躍が著しいと筆者には感じられる。

6. 生物社会的ライフサイクルにおける節目

6.1 E氏のケース：11の組織を経験

現在、フルタイムの派遣社員として外資系企業に勤めているE氏は、これまで11の組織に所属してきた。働いてきた組織や業種は様々である。高校卒業後、18歳で上場企業に正社員として就職したが2年半で自発的に退職した。自己成長の可能性がないことが理由である。その後、3か月から3年半で職を変わっている。第9から第11の職はフルタイムの派遣社員である。

3か月という短い期間には理由がある。これがE氏の危機であった。32歳の時の仕事がお茶汲みとコピーのみの仕事だった。「仕事の勘を忘れ

るのが怖いので、契約を3ヶ月に変更してもらった。」

第5の職にある30歳の時、第2の転機が訪れる。「身近にいたコンピューターに詳しい人から、色々教わることができ、そこで得た知識が大変役立っている。また、同時期に始めた英語の勉強も現在に生かされている。」E氏は、コンピュータースキルを強みの1つとしてあげている。また、TOEIC®で高得点を獲得している。

一番成長したと感じるのは第9の職を通してである。34歳のときにフルタイムの派遣社員としての職である。ここで、仕事のやり方を大きく変える経験をした。35歳のとき、「個性的な人が多かった為、正論だけでは通用しないことを学んだ。人を観察し、どのような方法を選べば効果的なのかを考えるようになった。」

40歳で、世の中をもっとよくするために、何か価値あるものを実現できる仕事をしたいというキャリアを意識し始めた。そして現在の職に就くと同時に通信制の大学に入学した。「仕事を続けながら、学位と図書館司書の資格が取得できるため」この大学を選んだ。

今後の転職の希望に関しては、「希望する・しないに係わらず、派遣という立場上、同じ会社で働くことはないと考えている。」そのため、いつでも転職できるように準備はしている。

6.2 トランジションの始まり

E氏は、危機、転機、経験等すべて回答してくれたが、これらとは別に、40歳での大学進学を準備し始めたと考えられる39歳頃から彼女のトランジションの始まりであり、現在その最中にいると考えられる。36歳から39歳の間にトランジションを誘発する出来事はない。このことから、E氏のトランジションは40歳という年齢的な節目を意識したものだと考えられる。

これまで11の職を経験したE氏だが、それらの職に求めるものとして、「達成感」「自己成長の可能性」「良好な労働条件」が最も多い。また、退職はすべて自発的であるが、その理由として「自己成長の可能性がないこと」が最も多い。

逆に、「承認されること」「責任範囲の拡大」「昇

進の機会」「会社の良好な経営方針」「地位」が一度も選択されていない。E氏は、何か価値あるものを実現できる仕事を求め、それが達成感と自己成長の可能性を感じられる職であり、良好な労働条件下で仕事ができることを望んでいる。それが、図書館司書であると考え、現在準備中であると思われる。

7. 家族サイクルへの大きな関与

7.1 F氏のケース

7.1.1 転機・危機はない

大学卒業とともに、22歳で上場企業に就職したF氏は、第1の職にあるときに結婚し4年半務めた26歳で退職する。出産し専業主婦となる。

この第1の職において23歳のときに仕事のやり方を大きく変える経験をしている。「それまでのキャリアがないので、大きく変えたという言い方が妥当かわかりませんが、新入社員で現場に配属され、いろいろな意味で視野が広くなりました。」

第1の職を辞してから2年後の28歳のとき、パートタイムの派遣社員となる。

30歳の時、別の企業へ正社員として務めることになる。第3の職である。この職にあるときに第二子の出産をした。組織が小さく、育児休暇や復帰のための仕組みが不足していて仕事に復帰できず、32歳で退社となる。

その後6ヶ月間という契約期間で第4の職となるパートタイムの派遣社員となる。その後第5の職を経て、34歳の時に現在の第6番目の職に就く。外資系企業の正社員である。現在の職を天職であると思っているが、転職は絶対になりたいと思い、積極的に探している。将来のキャリアに関しては、「なんらかの形で社会とつながりたい」と述べている。

7.1.2 自分の時間と社会とのつながりを求める

金井(2002)は「一皮むけた経験」の1つとして入社初期段階の配属・異動(入社5年以内)をあげている。F氏の場合はこれにあたる。

F氏は転機はなく、危機の回答はない。新卒で

就職した第1の組織では、職に達成感と仕事そのものを求めているが、第一子出産後の第2の職以降では、全ての職に「自分の時間と社会とのつながり」を求めている。また将来についても社会とのつながりへの希望に言及している。

家庭での家事全般は第1の職から現在まで76～100%担っている。第3の職にある30歳のときには自分と家族と仕事のそれぞれのニーズのバランスを取れるような柔軟なキャリアを送りたいと意識し始める。しかし、32歳で退職せざるを得なかった。

現在の自分と若いころ思い描いていたその年齢の自分を比較し、「もっとバリバリ働いていると思っていましたが、家のことと時間的精神的バランスをとりながら、社会とつながっていることに意義はあると思いますし、ときどきですが、自分はなかなか頑張っているかも、とも思ったりします」と語る。

F氏は、Schein (1978) のキャリア開発の視点による仕事・家庭・自己の3つの領域において、全領域の掛かり合いを重視し、仕事と自己の領域における活動拡大を望んでいる。

7.2 G氏のケース

7.2.1 危機はない

G氏は大学卒業後、大手企業に就職する。就職して10年目の31歳のとき、会社が倒産の危機へ陥り、翌年の32歳の時退職した。これが第1の転機である：「会社は自分が思っているほどに自分を守ってくれないと実感した。」同じ32歳の時、第一子の妊娠・出産をする。これが仕事のやり方を大きく変えた経験となる。これ以降家庭運営に大きくシフトした人生となった。さらにこの同じ32歳のとき、自分・家庭・仕事のニーズのバランスを取れるような柔軟なキャリアを送りたいと意識する。

その後、配偶者の転勤に伴いアメリカに在住となる。州立大学に通い、37歳である専門職の資格を取得した。38歳の時にはその資格を活かして日系の事務所に勤務した。その後、配偶者の転勤で日本に戻るため39歳で退職し、帰国後は子どもの保育園探しや就職活動を行った。その数ヶ

月後、40歳で外資系企業に就職した。しかし、3年後の43歳で退職する。夫が転勤で日本を離れるため、赴任先へ転居するためである。それから専業主婦をしている。これが第2の転機である：「子供の年齢、性格等によっては、いわゆる専業主婦として子供に接したほうがよいこともあることを、初めて実感している。」

今後は、「生活にメリハリをつけるため、将来の復職を希望」し、ばくせんとしているが、いつでも転職できるように準備はしている。将来は、自分のニーズ、家族のニーズ、仕事のニーズのバランスを取れるような柔軟なキャリアを送りたいと考えている。

7.2.2 配偶者のキャリアを優先

Bailyn (1978) は、夫も妻もキャリアを追及するデュアル・キャリア家族における仕事と家庭の責任の配分について、応化の程度に差をつけることを1つの選択肢としてあげた。G氏の場合、G氏の応化が高い。32歳の時には、転機と仕事のやり方を大きく変える経験が重なり、同時にバランスのとれたキャリアを意識し始める。43歳の退職は、夫の海外赴任のためであり、専業主婦となった。G氏は、これまで配偶者のキャリアを優先してきている。しかし、将来の復職を希望していることから、第2のキャリアを後のステージで追及するサイクルの再開 (Bailyn, 1978) のパターンを目指しているようである。

7.3 他サイクルへの関与の増大を求める

全生活空間内の仕事・自己・家庭間の相互作用からキャリアを考えるSchein (1978) の3つのサイクルの視点から見ると、F氏とG氏は、キャリア・サイクルへの関与を減じ、家族サイクルへの関与が大きい。自分の時間、社会とのつながりや生活のメリハリを求め、将来はキャリア・サイクルへの関与の増大を希望している。

8. 年代別社会的・文化的期待

現在の自分と若いころ思い描いていたその年齢の自分との共通点・相違点を尋ねたところ、その

回答から年代別に期待される社会的・文化的期待を調査対象者7名全ての女性が持っていることがわかる。そしてその回答には、Schein (1978) の3つのサイクルの中、叶わなかった範疇についての言及が見られた。

キャリア・サイクルに重点を置き、順調なキャリアを送っている女性は、家族サイクルやプライベートに関して述べている。

「30代になればさすがに結婚をして家庭に入っていると思っていたが、未婚で仕事中心の生活を送っているの、全く想像していたこととは違っている。」

「専門職で仕事を続けたいという思いは継続できているが、結婚して子供を育てることも考えていたが、仕事が辞められないために実現できていない。」

「40歳の自分を想像したことはなかったが、普通に結婚して子供もいる生活を漠然と想定していたので、すべてが違うように感じる。」

一方、結婚し子どもがいる女性は、キャリア・サイクルに関しての言及である。

「もっとバリバリ働いていると思っていましたが、・・・(中略)・・・ときどきですが、自分はなかなか頑張っているかも、とも思ったりします。」

「若いころは、ひとつの企業を定年まで勤めあげると考えていたが、現在はその点で、大きく違う。」

40歳前後の女性というイメージとして自己・キャリア・家庭の範疇において社会的・文化的期待が存在することを物語る。そして、自分にその規範に当てはまらない部分があることを認識していると考えられる。

9. むすび

本稿は、40歳前後の女性7名のトランジションを探った。危機を乗り越えるだけではなく、それを転機や仕事を大きく変える経験に転換する精神力・行動力はその後のキャリアの好転に結びついていた。一方、危機のない対象者もいた。ネガティブな出来事をポジティブに解釈し意味づけす

るケースや、年齢的な節目を契機とするケースをみた。世代性という中年期の特徴を見せる対象者もいた。7名全てに40歳前後という年齢別段階制が見られることがわかった。

キャリアの3サイクルの視点からは、自己成長、キャリア開発、家族発達という領域において、どの対象者もどれか1つの領域の活動に特化し集中してきた傾向があるが、「人生の正午」を契機にこれまで関わりが小さかった他領域への関与を増大させたいという欲求が見られた。

今後の課題として、同年代の男性の同様の研究および同年代の日本人以外の女性を対象とした同様の研究をして比較検討し、それぞれの特徴を浮かびあがらせたいと考えている。

References

- Baily, Lotte 1978. Accommodation of Work to Family. In *Working Couples*, ed. Rhona Rapoport and Robert N. Rapoport, 159-174. London: Routledge and Kegan Paul.
- Erik H. Erikson 1950 (1963) *Childhood and Society*, second edition. New York: Norton. (邦訳: 仁科弥生訳 1977.『幼児期と社会 I』東京: みすず書房)
- Jaques, Elliott 1965. Death and the Mid-Life Crisis. *International Journal of Psycho-analysis* 43: 502-514.
- Jung, Carl G. 1931. The Stages of Life. *The Collected Works of Carl G. Jung*, Vol. 8, Princeton University Press, 1960.
- 金井壽宏 2002.『仕事で「一皮むける」: 関経連「一皮むけた経験」に学ぶ』東京: 光文社
- Levinson, Daniel J., Charlotte N. Darrow, Edward B. Klein, Maria H. Levinson and Braxton McKee 1978. *The Seasons of a Man's Life*. New York: Ballantine Books. (南博訳 1992.『ライフサイクルの心理学(上)(下)』東京: 講談社)
- Louis, Meryl Reis 1980. Career Transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of Management Review* 5: 329-340.
- マッコール, モーガン著、金井壽宏監訳、リクルート・ワークス研究所訳 2002.『ハイ・フライヤー: 次世代リーダーの育成法』東京: プレジデント社(原著 McCall, Jr., Morgan W. 1998. *High Flyers: Developing the Next Generation of Leaders*. Boston: Harvard Business School Press.)
- McCall Jr., Morgan W., Michael M. Lombardo and Ann M. Morrison 1988. *The Lessons of Experience: How*

- Successful Executives Develop on the Job*. New York: The Free Press.
- Neugarten, Bernice L. 1968. The Awareness of Middle Age. In *Middle Age and Aging: A Reader in Social Psychology*, ed. Bernice L. Neugarten, 341-346. Chicago: The University of Chicago Press
- 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: 185-194
- Schein, Edgar H. 1978. *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley. (邦訳: 二村敏子・三善勝代訳 1991. 『キャリア・ダイナミクスーキャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である』東京: 白桃書房)
- シュロスバーグ、ナンシー・K. 著、武田圭太・立野了嗣訳 2000. 『「選職社会」転機を活かせ』東京: 日本マンパワー出版. (原著 Schlossberg, Nancy 1989. *Overwhelmed: Coping with Life's Ups and Downs*. Lexington Books.)