

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——

渡辺三枝子

要 旨

本稿は、ロールモデルとなる女性の行動についての研究の結果に基づいて、個々の女性自身がキャリアを構築していくために必要な能力や態度を発達・習得させることを目指す、「女性のキャリア形成支援のあり方」を検討することを目的としている。研究方法は、女性のキャリア形成過程の複雑性を考慮して定性的研究方法を用い、女性のキャリア形成のモデルと仮定できる3つの異なるグループの成人女性たち（合計47名）のライフヒストリーを聴取し、キャリア発達理論の視点から、態度と行動上の特徴を分析した。その結果、個人差と世代間差が大きいことが明らかになったとともに、女性たちは複数の役割や種々の葛藤に前向きに取り組むことで、ものごとに柔軟に対応する態度と力を発達させていること、人間関係を大切にしていること、自己の体験を客観的に評価できること、「今」を一生懸命生きることによって将来を広げていることなど、キャリア成熟の特徴と言われる態度と力を共通して習得していることが明らかとなった。以上の結果から、キャリア形成支援は職業能力やスキルの習得よりも、キャリア発達を促進することが、変化の激しい時代の女性のキャリア支援のあり方として重要であることを提言できた。

キーワード：生涯キャリア発達、ロールモデル、ライフ・スパン／ライフ・スペース・アプローチ、
発達の・教育的支援モデル、個別的支援モデル

1. 問題設定

周知のとおり、高度技術革新、長期化した経済の低成長、情報化と国際化、そして人口構成の変化等、20世紀末の社会環境の急激な変化は、すべての年齢層の男女の生き方に予想外の変化をもたらした。なかでも、発達過程にある青少年、高齢者、女性の受けた衝撃は計り知れないものであり、変化に積極的に対応できていない人も少なくない状況である。外的環境の変化は急激で複雑化するだけでなく、変化の方向性も予測しがたいと言われるが、他方で、個人の生き方においては「選択の自由度」が拡大し、したがって、どのような生き方をするかは個人の責任で選択するという

方向に社会は動いていることも確かである。問題は、個人はこのような社会の変化に直ちに対応していけるとは限らないことである。変化に気づかなくて、結果的に変化に対応できず、変化につぶされることもあるうし、社会の変化の影響には気づいても、変化に対応する術や方法をもちあわせていなければ、結果的には変化の波に飲み込まれてしまうこともある。

このような変化の方向性の中で、女性の主体的な生き方を支援する法律の設定や施策が各国で実践に移されて久しい。外的環境の整備は、女性自身が変化に対応して自立的に社会のなかで生きるために「選択の自由を行使する力や知識」「自分の価値観を育て、多様な価値観の人々と共生できる態度や力」、つまり「社会的に自立的に生きていく力や態度」を発達させ行動

化するの、女性自身の責任であることを暗に要請している。キャリア形成支援には、そのような力や態度は、教育、指導、支援などの外部からの働きが不可欠であるという仮定がある。言い換えれば、キャリア形成の支援とは、自分で自分の生き方を構築していくのに必要な力と態度を発達させられるように個々に働きかけることである。

キャリア形成の支援は、変化のなかに生きるすべての人に必要である。しかし、女性には特に、教育的介入が不可欠であるといえよう。その理由は、女性学研究会が1984年に著した『女たちのいま』の序文で指摘されているように、「20世紀後半は女性の歴史のなかでもっとも急激な変化を経験している時期であり、平均寿命の長期化、ライフスタイルの変化、高学歴化、職業生活の拡大など、女性の生活自体が構造的に変化し、そのような変化は一部の女性に見られる変化ではなく、女性全体に共通して生じた」[女性学研究会編1984:i] からである。その象徴としては「社会参加」とか「職業をもって、社会のなかで働くこと」は特定の限られた女性の課題ではなくなった現実である。しかし、女性の生き方の自由な選択は、単に社会進出できるかとか雇用労働者となれるかどうかという問題だけではなく、性役割の流動化に対する女性自身及び社会全体の対応という本質的な問題に関係していることである。神田[1984]は、性役割の流動化とともに起きた様々な「ずれ」を指摘している。たとえば、意識と実態との「ずれ」、生活実態の中での「ずれ」、女性の中での「ずれ」、社会と生活の「ずれ」、などの存在である。そのような「ずれ」は21世紀にはいつて解消されたのであろうか。「ずれ」の解消には、社会環境の整備が不可欠であるが、最終的には個々人が「ずれ」を認識し、その解消のために、価値観の変化をその結果を受けいれて、行動化するための態度と能力を発達させることが必要であり、そのような態度と能力を発達させることこそ、女性のキャリア形成支援のあり方の根底に横たわる理念である。

男女雇用機会均等法をはじめとして、男女共同参画を促進するための社会基盤となる種々の法律は整備され、それらの実践的効果を挙げるための方策も次々提起されている。たとえば内閣府の実施してきた「女性が職業を持つこと」についての男女の意識調査の結果は明らかに変化してきており、平成16年の調査では、男女とも「子供が出来ても職業を続けるほうが

よい」と答える割合が、「子供が出来たら職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つほうがよい」を上回った。しかし高校生の進路に関する多くの調査結果を分析すると、性によるステレオタイプに影響されている点ではあまり変化はみられないように思われる。たとえば、従来男性向きとされてきた理系や数学という科目に対して、小学生と中学生までは性差はほとんど見られなかったが、高校生になると、有意な差が見られた。これらの科目は男性向き、男性にとって望ましい分野という認識が強まるのである。将来のキャリアについても、理系は男性、文系は女性向きという見方は教師、保護者そして男女とも生徒自身でも依然として明らかに存在していた。したがって、対人的仕事は女性向きというステレオタイプはかなり根強く残っている[Watanabe 2005]。

性役割とかジェンダー・ステレオタイプは文化に深く根ざし、人々の行動や態度、価値観の一部となっているため意識化されることが少ない。したがって、ステレオタイプがいかに非合理的であり、個人の尊重と乖離した思想であるかを意識化させるための積極的な介入が行われない限り、自然に解消されることは非常に困難である。ただ「それは望ましくない」という説明だけでは、人々の行動を変化させるには不十分である[Hansen 1997]。ジェンダー・ステレオタイプにとらわれず、それから独立し、社会の一員としての自己の役割の取り方を選択することは、不安や葛藤を伴うこととなるので、意識的に取り組む勇気が必要となる。言い換えれば、ジェンダー・ステレオタイプへの依存は男性のみならず女性自身にとっても安易な道であることが、その克服を困難にしている一因であるとも言えるであろう。

他方で、「女性も男性もともに、家族や友人等との満足できる人間関係を経験することは必要であるが、同時に人間関係以外の場でも達成感を体験することは重要である。研究からも、男女を問わず、自分の能力や持ち味を活かしたいと欲していること、そして多様な役割を果たすことはメンタルヘルス上も非常に重要であることが明らかとなっている」[Bets 2005]。そこで、女性自身が、性役割に依存するのではなく、一人の人として社会のなかで生き生きと生きていくために、自己の役割を果たす重要性を認識するという思考の転換を図るために、女性に対して外部からの介入が必要であると考えられる。

キャリア形成に必要な力や態度を発達させるための方策の研究は、アメリカにおいて100年の歴史を有しており、環境の変化のなかで、個人にとってもっとも必要となる方策が研究され実行されてきた。代表的な方策は、キャリアカウンセリング（初期は職業カウンセリングと呼ばれていた）、キャリアガイダンス（進路指導）そしてキャリア教育、性差についての意識啓発教育などに大別できる。さらにこれらの方策は、学校種別（小学校から大学まで）、キャリア支援の実施される場別（学校、職場、地域社会など）で、強調点をこととする目標が検討され、それに対応したプログラムも開発されている。

さらにアメリカやイギリスでは、20世紀末には、「キャリア形成上特別の配慮を必要とする人々：成人のグループ」のための4つの支援方策の研究が急務となった。なぜなら、それまでのキャリア形成支援の主な対象は20歳未満の青年グループであったし、背景となるキャリア発達の研究の大半も、人生の最初の20年までを対象としてきた。しかし、成人期のキャリア発達は、研究も少ない上に青年期までと異なり非常に多様であるので、「成人期のキャリア発達」とか「その支援」を一括して議論することが非現実的であることは自明である。したがって、キャリア支援上特別の配慮を必要とする成人群を、成人女性、危機に直面した中年期、高齢者、障害者、マイノリティ、同性愛者などに分けてそれぞれの特徴を研究し、現実的な方策を検討するようになった [Herr et als. 2004]。

日本においても、「キャリア形成支援」が最も急務な対象者は成人女性である。なぜなら、現在の成人女性は、女性の歴史のなかでもっとも変動の大きい過渡期の真只中であって、多様な生き方を選択する可能性が拡大するなかで、従来のロールモデルは役に立たず、新たな生き方を実践するための準備が不十分ななかで、自己責任で生き方を選ばざるを得ないからである。もちろんなかには、すでに変化と対峙して、自分なりの生き方を形成している女性も存在する。これらの女性が自分らしい生き方を形成してきた過程と行動上の特徴を明らかにすることで、彼女たちを模倣するためではなく、各人が自分らしい生き方（キャリア形成）を選びとっていくのを支援することが重要ではないかと考える。

1.1. 本論文の目的

本稿は、ロールモデルの女性の行動特徴についての研究結果に基づいて、個々の女性自身がキャリアを形成、構築していくために必要な能力や態度を発達・習得させることを目指す支援のあり方について検討することを目的とする。

「キャリアを形成する」のは個人の行動に関わることであり、形成には時間的経過が内包されるので、心理学では形成過程の理論的根拠となる「キャリア発達 (life-career development)」という用語を用いることが一般的である。「キャリア発達」は個人の生涯発達の視点に立った理論的枠組みであるとともに、「外部からの働きかけ(たとえば、教育、カウンセリング等々)」の結果として個人にもたらされる個人の行動上の結果でもある [Herr et als. 2004: 43]。その背景には、人はだれでも生涯にわたって知的、身体的、情動的、社会的、職業的などの諸側面で発達し続けるという価値観がある。そして、キャリア発達は、生涯の各段階で、社会との関わりを経験の中で、これら諸側面の発達の統合によってもたらされるという仮定がある。

また、キャリア形成の支援のあり方を考察する上で明示しなければならないことは「キャリア」の意味である。「キャリア」の意味は一つではない。ホール [Hall 2002] はキャリアの使われ方を次の4つに分類している。すなわち、①昇進、②専門職、③生涯を通じた職務の連続、そして④生涯を通じた役割に関する経験の連続である。日本では主として「職業経歴」という言葉が当てられてきた歴史が長い。また、年功序列の産業界のなかで経歴を積むことは、おのずと上への昇進を意味していたので、キャリアアップという和製英語を生むにいたるほど、職位の昇進昇格、あるいは「いまよりも良い状態」の職業生活へと進むことを内包する言葉として用いられてきた。

しかし、個々人のキャリア形成（発達）支援を考える場合、キャリアは④を意味する。すなわち、ホールの定義を借りると、キャリアは個人の行動と態度から構成されており、働くこと（職業とは限らない）に関する経験の連続であるので、履歴書のような客観的事実の累積ではなく、経験に対する意味づけ、価値づけの累積の結果と言われるのである。したがって、キャリアは成功、失敗を意味するものではなく、もし成功か失敗かを問題にするとしたら、それはキャリアを

歩んでいる本人のみがそう評価するだけであると考え。このような定義に立つので、本稿で女性のキャリア形成支援を考える場合、職業生活だけに焦点を当てることはせず、他の生活場面と切り離して考えることもしない。職業生活に焦点を当てる場合であっても、その他の生活経験のなかでの役割との関係を重視する立場をとる。

キャリア形成の「支援のあり方」を決定する「支援の目的」や「支援の理念」に関しては、理論的には性差はないことが海外の研究ではほぼ明らかになっている [Herr et als. 2004]。つまり、一人一人が自分なりの生き方を意識的に自分で選び、決定し、さらに社会の一員として自立的に生きていくために必要な能力や態度には、性差はないからである。しかし、そのような能力や態度を獲得していく過程で遭遇する課題や問題、障壁は文化的・環境的要因の影響下にあることから、具体的な支援方策に関しては女性特有のものと仮説される。なお、本稿では、キャリアを職業や職業生活に限定するのではなく、「生活上のさまざまな役割に関連した諸経験の生涯にわたる連続」と捉える。そしてキャリア形成を、女性一人一人が生活上で果たすさまざまな役割を価値づけながら、自分の責任で、自分の「意味」を実現していくことと考える。そこで、このような生き方をしてきた女性に共通する態度や能力の発達の過程とそのメカニズムを分析し、その結果に基づいて、女性のキャリア形成支援のあり方を検討する。

1.2. 先行研究

日本において、女性のキャリアに関する調査研究は決して少なくない。過去10年間の調査研究の傾向を見ても、子供の「将来つきたい職業」についての種々の調査（例 [クラレ 2007]）に始まり、職業意識や職業観の形成と教育の影響や性役割との関係 [青野 2000] [中西 1998]、女性の職業キャリアと雇用 [武石 2006] や女性の人材開発・人材育成 [川喜多・小池 2006]、そして、高学歴女性のキャリア形成 [大内 1999] [脇坂・富田編 2001] など、多岐にわたる。しかし、筆者の調査した限り、その大半は、キャリアを職業生活に限定し、キャリア形成も企業内キャリア形成に焦点化されている。しかし本稿では女性の生き方の検討に寄与する研究として、アメリカで研究された女性のキャリア発達の主な理論を要約することとす

る。

①スーパー (D. Super) のライフ・スパン／ライフ・スペース理論

スーパーの生涯キャリア発達理論は現在のキャリア発達支援の理論的基盤であり、後に続く多くの理論家に多大な影響を与えた。彼の理論はかなり複雑ではあるが、ここでは女性のキャリア形成に関係する部分のみを要約する。スーパーは、1950年代にキャリア発達理論を提唱した後、追跡研究等の理論的実践的研究の結果、1970年代に「役割」と「時間」の概念を取り入れることで、女性のキャリア発達研究にも寄与するライフ・スパン／ライフ・スペースの理論的アプローチとして発展させた。ライフ・スペースは、個人の人生における種々の役割（例：子供、学習者、余暇を過ごす者、市民や国民、労働者、家庭人、病者、年金受給者、宗教人等）全体への取り組み方によって構成される。またこれらの役割が演じられる生活空間の最も一般的なアリーナ（場）としては、家庭、学校、地域社会、働く場の4つがあると仮定する。他方ライフ・スパンは人生を5つの発達段階（成長、探索、確立、維持、解放）に分け、歴年齢と緩やかに関連した予測可能な発達課題と、年齢と関係を持たない不連続で予測不可能な適応課題からなると仮定する。人は、ライフ・スパンとライフ・スペースの2次元の交点の中で生きており、それは自分の現在の位置づけを認識する座標としての意味を持つので、キャリアの方向性を計画するのに役立つと仮定する [岡田 2007]。

②レヴィンソン (D.J. Levinson) のライフサイクル理論

レヴィンソンは伝記的面接法により最初に男性のライフサイクルの研究を行ったことで有名である。約20年後の1999年代半ばに同様の研究法で女性のライフサイクルの実証的研究を行った。その結果、男性のほぼ同じことを見出した。すなわち、45名の女性を対象として、個人生活や職業生活の構築される時期（過渡期）と、前段階で構築された構造を安定的に過ごす時期（安定期）が交互に出現するライフサイクルが、5段階すなわち、成人への過渡期（17～22歳）、大人の世界に入る期（23～28歳）、30歳の過渡期（29～33歳）、成人前期の生活構造の最盛期（34～40歳）、そして人生半ばの過渡期（41～45歳）に分けられ、各段階の特

徴が明らかにされた[永井・林 2006]。

2. 研究方法

先行研究からも明らかなように、フィリップスとイムホフ[Phillips & Imhoff 1997]は女性のキャリア研究を概観して、キャリアの研究のほとんどはキャリアの選択の内容とその結果に焦点が当てられてきており、選択決定する人の視点に立った意思決定の過程にはほとんど注目されてこなかったことを指摘している。日本においても、同様の傾向が見られ、「キャリア」を職業経歴にとらえ、かつキャリア形成を「職業における昇進、自己実現できることを目標とする」視点での研究が多いことは、既述したとおりである。またファッシンガー[Fassinger 2002]は、女性の場合、特に、就職できるという確かな期待が就職への熱意と計画性に関係するといわれてきたが、女性が意思決定を行う過程が、結果として就職できるという期待にどのような影響を与えるかについては、研究されてこなかった点も指摘している。その上で、女性のキャリア形成過程に見られる「非常に入り組んだ意思決定過程を説明するには、定性的研究方法が有効であることを示唆している。なぜなら、キャリア形成支援の鍵といわれる「意思決定行動」とその過程は、認知的、パーソナリティ、情緒的、文脈的そしてその時期の一時的要因などが複雑に影響を与えているので、これらの個人的諸要因と一時的な環境要因とがどのように交差するかを柔軟にかつ深く探索することが不可欠だからである。

そこで本稿では、ロールモデルと仮定できる女性のキャリア発達過程に共通する行動上の特徴を明らかにすることによって、キャリア形成（発達）支援のあり方を提言する方法を採用することとした。女性のロールモデルおよび女性のキャリア形成に関する研究のなかから、本稿では国立女性教育会館が実施した調査研究、および筆者が実施した調査の結果から、ロールモデルとなった女性のキャリア形成に共通する特徴を抽出することとした。なお、ここで取り上げた2研究は、以下の点で本稿の目的にかなうと判断された。

① 調査対象者は、各人が自分の生活の中で遭遇した経験を活かし、かつ積極的に社会参加していくことで、主体的に自分の人生をつむぎだしている人々で

あること

- ② キャリア発達の視点に立った研究であること
- ③ 半構造化面接法を用いたため、個人の特徴が反映されるデータが収集されたこと、特に、人生のなかで経験した幾回かの進路選択（職業選択、結婚などを含む）における意思決定過程を解明するのに不可欠のデータも収集されていること
- ④ 職業生活だけでなく、これまでの人生における多様な出来事を取り込んだ聞き取りができていていること
- ⑤ 女性の生き方の多様性を反映すべく、多様なロールモデルとなりうること

2.1. 調査研究の概要

(1)国立女性教育会館調査研究

国立女性教育会館が平成15年から17年にかけて実施した「女性のキャリア形成支援に関する」一連の調査研究の中から、平成15年度に実施された「女性の多様な生涯学習の調査研究」と、平成16年度に実施された「キャリア形成とNPO活動との関係についての調査研究」結果をレビューすることとした。

①「女性の多様な生涯学習の調査研究」の概要

本調査研究の対象者は、何らかの生涯学習に参加したことを契機として、さまざまな分野で活躍するようになった女性20名であり、キャリア形成と生涯学習との関係を明らかにするために、対象者の年齢は40歳代から50歳代である。また、調査時点で従事していた職業で分類すると、専門職業従事、公務員、民間企業の雇用者、起業家、政治家、NPO・NGO関係者など多様である。

調査は、キャリアの転機と生涯学習参加との関係の中核としながら、家族との関係、本人にとって重要と思われる出来事や人々の影響、自分のキャリアを構成する上で重要と評価する出来事などについて、具体的に語ってもらう方法を用いた。

②「キャリア形成とNPO活動との関係についての調査研究」の概要

女性が社会のさまざまな分野でその個性を発揮して活躍することを通してキャリア形成できることを目指して、NPOで活躍する女性を対象として、平成16年に実施された調査研究である。調査の対象者は多様な目的のNPOに参加している女性18名、NPOを支援するNPOで活動する女性3名の合計21名であり、年齢は40歳代から50歳代である。調査方法は、半構造化面

接法を用い、NPOに関わるようになった経緯、家族との関係、生涯学習、自己の人生についての評価等について自由に語ってもらった。

(2)筑波大学女性のキャリア形成支援研究会の調査

筑波大学女性のキャリア形成支援研究会[2007]では、高学歴女性のキャリア発達に焦点を当てた基礎研究を行った。この研究の趣旨は、女性の高学歴化が進む現在、高学歴であり、かつビジネス界でリーダーシップをとって国際的に活躍したり、専門家としての人生を歩んでいる女性は重要なロールモデルであると考え、さまざまな業界の第一線で活躍している女性のキャリア発達を研究するという目的で行ったものである。対象者は、修士課程修了以上の学歴を有し、かつ、転職を経てキャリア形成し、現在女性経営者とプロフェッショナルとして活躍している女性6名(30代後半から40歳代)である。

調査は、高校卒業後から、現在の職業、地位にいたるまでの時間軸にしたがって、進路選択に影響を与えた出来事や人、重要な転機と判断する出来事、その影響に対する自己評価、その転機における心理的状況、現状に対する感想と将来設計などを自由に語ってもらった[永井・林 2006]。

2.2. 分析方法

上述の調査研究は3つとも、半構造化面接法を用い、調査対象者に1時間半から2時間を目的に自由に語ってもらった内容を、調査項目ごとに、あるいは調査者がキャリア形成との関係において重要な出来事と判断した項目に分けて分析し、その結果は調査対象者自身に再確認してもらった方法を用いた。また、筑波大学女性のキャリア形成支援研究会の調査の結果は、レヴィンソン[1996]のライフサイクル理論を分析の枠組みとして用いた。

3. 結果：ロールモデルとなった女性の特徴について

それぞれの調査研究からは、研究の進んでいなかった女性のキャリアパスについての解明や今後の女性のキャリア形成支援への対応に有意義な多くの結果が得られた。たとえば、キャリア形成と生涯学習との関係についての調査からは、生涯学習の提供の仕方や内

容、そして学習と就職の可能性との結合の困難さ等に代表されるような、生涯学習のあり方について有益な結果が得られた[大槻 2004]。また、NPOのキャリア形成との関連からは、中心となっている女性たちのキャリア形成が「前進や上昇一方ではなく中断や後退期を含み複合的である」[国広 2005]という特徴が見出された。

そのような有意義な結果のなかから、特に本稿では、女性一人一人が個人のキャリア発達を促進させるための支援、つまり、職業に限定するのではなく、生き方としてのキャリアを女性一人一人が自己の責任で構築するための方策を考察するための根拠となりうる結果に焦点を当てて、要約することとした。なお、対象者は、本人自身も周囲の人々も「キャリア形成に成功している」と評価しているため、対象者に共通している特徴を見出すことは、女性のキャリア形成(自分のありの生き方を積極的に築いている)支援の示唆となりうる。

3.1. 調査結果

(1)「女性の多様な生涯学習の調査研究」結果

キャリア形成のモデルと評価された調査対象者には以下の特徴が共通することが見出された。すなわち、①「生涯学習を生かしたキャリア形成には、学習による『スキル・アップ』にはつながらなくとも、それが学習者とのネットワーク形成につながり、ひいてはキャリア形成につながる効果を持つものがある」[大槻 2004:26]ことが明らかとなった。

言い換えると、対象者には、生涯学習の機会を、個人のスキル・アップだけにとどめず、人的ネットワークを広げること、つまり、行動特徴として「人間関係を重視し、人間関係を広げる機会として活かす力と態度を持っている」ことが明らかとなった。

② 役割の葛藤を経験しながらも、複数の役割を受け、柔軟に対応する術を獲得していたことが明らかとなった。

対象者の大半は、結婚あるいは出産を機に退職し、職業生活を離れ、家庭生活中心のキャリアに移行していくことに抵抗感を持たず、むしろ当然のことと認識していた。言い換えると、家庭か職業かのどちらを選択するか、両立させるかという選択を前もって心配することはなく、むしろ結婚、出産、そしてパートタイムの仕事、離婚などさまざまなライフイベントを通し

て、予期した役割、予期せぬ役割を積極的に引き受け、葛藤を経験する中で、経済的・社会的自立の重要性を自覚するようになっていき、特定の役割に限定するよりも、複数の役割をたくみに取っていく姿勢や能力を習得していき、結果として自分の世界を広げていっている。生涯学習の経験もその一環として位置づけられている。

その結果、「やればできるという自信」を獲得したり、「今の生き方に充実感を持ちながら、将来の生き方にも夢を持っている」という主体的に生きているという自信を持つと同時に、現状に満足しきってはいない「前向きな姿勢」を獲得している。生涯学習への参加をスキルアップとしてではなく、ネットワークづくりに生かしているのは、このような前向きな姿勢と関係しているといえるかもしれない[渡辺 2004]。

- ③ 問題や課題、困難や苦難に直面したとき、考え込んで悩むより、「行動する」という姿勢を持っていることが共通している。周りの目を気にせず、「どうしてもいやなことではなければ、やってみる」「悩むより、失敗しても行動してみたほうが得られることは多い」というような表現から明らかなように、未知の経験や状況に自分を開くという、自立に必要な態度を習得していることが明らかである。その結果、
- ④ 自分の体験を積極的に評価していることも共通した特徴である。「どんな経験も意味があった」とか、単なるプラス思考ではなく、具体的で、かつその人ならではの独自の経験例とその結果をあげて、「すべての経験がいまの自分を創ってくれた」と述懐している。
- ⑤ 過去を振り返り、「自分は将来の夢、目標を持ち、それに向かって歩もう」というような明確な目標を持って、人生を歩み出していた人はほとんどない。むしろ、歩みながら自分の生き方を探り、選んできた結果が今の充実した生活があると評価している。「これからもあまり先のことは計画しない」という意味は、計画や夢を持たないということではなく、計画や夢にとらわれないという意味であり、予期せぬ新たなことも起こるので、予期せぬ経験を受け入れる自信がある、という意味であるという点でも共通している。このような態度は、自分の価値観を獲得していることの表われと推察することもできる。

(2)「キャリア形成とNPO活動との関係」から

本調査の対象となった女性には、学齢や職歴において共通性は見出されなかったが、結婚を契機に職業生活を中断した女性が多かった。しかし、職業生活の中断理由として家事に専念をあげた人は少なく、夫の転勤、出産、あるいは夫の病気など理由は多様であった。他方で、家庭生活中心にみえる期間中、なんらかの生涯学習（地方自治体の主催する講座、一般大学の社会人講座、出身大学への復学）などに参加している人が多かったことが特徴と言える。さらに生涯学習への参加が契機となって、NPOの参加へと至った女性が多かった。この特徴は、スーパー [Super 1980] のアプローチを実証するものといえるであろう。

さらに、本調査の対象者に共通する特徴として、以下の点を上げることができる。

- ① 多様なNPOへの参加以前から、時間をやりくりしながら、家事、子育て、介護のような家庭人としての役割のほかに、生涯学習への参加という「学ぶ人としての役割」「市民の会やPTAの役員、ボランティア活動参加」など「市民としての役割」も同時に果たしていた。
- ② 人間関係を構築する姿勢や力(チームワークに必要な力)を備えており、それが、社会参加の機会を作り、かつNPO活動に主体的に関わる原動力となっている。
- ③ ボランティア参加とNPO参加の違いについて、調査対象者の回答に価値観が表現されている。参加の理由は、両方とも経済的理由ではなく、「なにか社会のため、他人のためになることをしたい」という思いの実現であること、および「自分で働く時間を決められ」「主体的にかかわれる」という条件の実現という点でも両者は共通している。

しかし、NPOとボランティアは活動との相違について、調査対象者のほとんどが共通して次の3点を挙げた。すなわち、NPO活動を選んだ理由は、NPO活動のほうが、第一に、社会的認知が高まっており、社会からの期待と信用が高いことであり、それは第二に「社会的責任がある働き方である」ということ、第三にメンバー間での協働の精神、つまりチームワークのできる人間関係能力が求められることであった。

以上のことからNPO活動は、経済的報酬が得られるとともに、組織的に活動すること、社会的に認知され、社会的責任が果たせるという、企業への就職と類

似した側面があると同時に、働く時間を自分で決められ、かつ他者のためになりたいという価値観も活かせる、というボランティア活動と類似の価値観も実現できる可能性を持つ、と認識されている。その意味で、NPOは仕事と家庭のバランスがとりやすい新たな働き方といえるかもしれない。また、既述の国広の見解〔2005〕と同様、正規雇用、非正規雇用の垣根を低くしたり、ブランクがあっても能力次第で収入や職位を変えていくこともでき、フレキシビリティの高い雇用環境の実現〔藤田 2004〕ということができるかもしれない。

(3)筑波大学女性のキャリア形成支援研究会の調査

6名の調査対象者のキャリア形成過程には以下のような共通点が見出された。

- ① キャリアトラック自体は多様性に富むが、前職で獲得した能力や視点を新たな仕事や生活に活かしながら、客観的に見て、個人内での一貫性が認められること
- ② 20歳代後半から30歳代前半における再学習（MBA取得の留学など）が転機となり、新しい可能性にむけての職業上の目標を設定していること
- ③ 転機には必ず有益な助言や支援を提供してくれるメンター的な存在がおり、仕事上で上司、部下などと広く人間関係を作ることができていること
- ④ 自分なりに現実的に仕事・家庭のバランス（work-family balance）を計画的に実践し、個人生活、家庭生活、余暇生活等の送り方について、自分自身で肯定的に評価していること
- ⑤ あまり遠い将来の目標は立てておらず、それぞれの時点での職業生活を積極的に生きかつ、ある程度客観的に評価しながら、近い将来の目標を探索していること〔筑波大学女性のキャリア形成支援研究会 2007〕

4. 考察：キャリア支援のあり方への一提言

本稿は、ロールモデルに関する調査研究の結果を活かして、女性のキャリア形成支援のあり方を検討することを目的としている。そこで、既述したように、キャリア形成支援を支える理念は、「一人一人が自分なりの生き方を意識的に自分で選び、決定し、さらに社会の一員として自立的に生きていく（キャリア形

成）ために必要な能力や態度を発達させ、習得することが個人にとっても社会にとっても意味がある」ということであり、支援の目的は、「そのような能力や態度を発達させること」である。しかし、キャリア形成に必要な態度や能力の発達過程では、個々の女性に固有の課題や問題、障壁があることを直視する必要がある。

したがって、具体的なキャリア支援のあり方としては、職業上の昇進や自己の希望進路の実現のためのスキルや資格を獲得だけではなく、自立した社会人としての基本的な能力と態度を発達させる方策が不可欠である。そのために、個々の女性自身が直面している障壁や行動上の課題を認識し、それらを克服し、キャリア形成に不可欠の態度や能力を発達させる方策が必要である。本稿では、キャリア形成はある年齢に達したら自然と実現できることではなく、そのために必要な能力や態度は外部からの働きかけ（教育や支援）によって発達させられなければならないという理念に立つために、支援プログラムの開発は不可欠であると考ええる。

従来から、女性のキャリア形成の支援の方策というと、目的にかなった女性をロールモデルとして提示する方法がよく用いられてきた。ロールモデルを模倣して、同じように生きることを奨励するためではなく、そこから何かを学び取り、各人が自分の生き方の形成に向けてそれを応用するためである。なぜなら、同じ人は二人と存在しないわけである。生き方は時代や社会環境の影響も見逃せない。ロールモデルから学ぶ力と、それを自分に当てはめて、生きてみるための自己理解力や行動力などが不可欠な能力である。本稿でロールモデルに共通する行動特性を抽出することを目的としたのも、ロールモデルを模倣するのではなく、ロールモデルを情報源として活かし、キャリア形成に必要な能力・態度を具体的に提示するためである。女性のキャリア形成に関して、本稿の調査で明らかになった行動特徴は、以下のように要約される。

(1)女性のキャリア形成として明らかとなった全般的傾向

- ① 女性のキャリア形成は非常に個人差が大きく、女性を一括りにはできない
- ② 世代間格差が大きい
つまり、職業経歴やライフヒストリーから表面的に把握できるキャリアパスには、個々の女性が生き

た時代的・社会的影響が大きい。特に「女性の職業生活」に関しては、女性が働くことに対する当時の社会的価値観や経済的動向の影響が非常に強いことが改めて明らかとなった。

(2)調査対象者に共通した行動・態度特徴

- ① 複数の役割を同時に果たしていく過程で、自分自身が経験した葛藤を客観的に認識できており、その葛藤を回避せず逆に真正面から取り組み、複数の役割を引き受ける体験を通して、ものごとに柔軟に対応する態度を育て、自分なりの対応策を獲得してきていること
- ② 前向きに「行動」してきている。役割間の葛藤や希望達成の障壁に遭遇したときに立ち止まらず、行動しながら解決してきていること
- ③ 自分の体験を客観的に捉え、積極的に評価していること
- ④ 人間関係を重視し、広い人間関係を保っていること
- ⑤ 明確な目標とそれを目指して将来まで計画しているわけではないこと

具体的に言うと、明確な将来目標を持って、それに向かって計画的に生きようとしてきたのではなく、むしろ目の前の生活、「今」に一生懸命とりくむことをとおして、次の目標を見つけ、前に進むことで、結果的に外部からはキャリア形成として評価されていること [渡辺 2004]。以上の共通特性には、社会的自立に必要な能力として発達させることが仮定された、「人間関係形成能力」「情報探索活用能力」「意思決定能力」が含まれている [職業教育・進路指導研究会 1998]。

女性のキャリア形成支援のあり方を検討する上で、ロールモデルと同様、典型的な要素としてライフイベントとの関係がある。しかし、本稿では行動的・態度的側面に焦点を当てた分析を行った結果、従来のような「ライフイベントの影響」ではなく「ライフイベントに対して、個人がどのように態度を決定していくか」が、対象者のその人らしい生き方の鍵となっていることが明らかとなった。生き生きと生きてきた対象者たちは、「役割の葛藤や障壁から逃げないし、自分の決めた計画や目標に固執せず、現実生活のなかでそれらを変えていく、あるいは取り組んでいく力や態度を発達させている」ことで共通していた。ライフイベ

ントの影響を受けやすいことは確かであるが、キャリア形成上重要なことは、ライフイベントもキャリア形成の重要な要素であり、選択の対象でもあるので、「ライフイベントをどのように認識し、評価し、対処するか」がキャリア形成の鍵となるといえる。

(3)キャリア形成支援のあり方について

女性のキャリア形成支援には、社会を構成している人々の意識と行動の変化を必要とするので、個人の力の及ばない外的環境整備（法律の制定など）は国策として実現されなければならない。しかし他方で、個人には「選択の自由を活かす力と態度を習得し、社会的自立の責任をとる行動ができる」ことが求められる [Herr et als. 2004]。キャリア形成支援は、基本的に後者を具体化する方策をさす。言い換えれば、それは個々の女性が自覚的に、それぞれの社会的自立に必要な能力と態度を育てる働きかけである。そのための方策は、教育的・発達の支援モデルと個人の課題解決支援モデルに大別される。

- ① 教育的・発達の支援モデル（例：キャリア教育、キャリア支援教育）

このモデルは、キャリア発達を促進させることを目的とした働きかけであり、個人の必要に応えるというよりも、むしろ教育的視点に立って、個人の発達・成長を啓発することを目的とする。職業上のスキルや資格の獲得のための研修と異なり、より根本的能力（例えばジェンダー・ステレオタイプへの気付きと克服、社会的自立の基礎となる諸能力の発達の支援、価値観の形成と自己の経験の意味づけなど）、つまりキャリア成熟を促す教育的プログラムが代表的なものである。

- ② 個別支援モデル（ガイダンス・カウンセリング）

グループあるいは個別で行われるキャリアカウンセリングやキャリアガイダンスで代表される介入方法である。進路選択、ワーク・ライフ・バランス上の課題、職場での適応、人間関係、再就職準備、役割葛藤、将来設計と学習計画等、個々の女性が複数の役割と取り組みながら「自分の意味」を探求し、実現していくための課題や問題を解決して、その結果、主体的に、前向きに社会（家庭、職場、地域社会等々）の中で、生きていけるように意思決定し、実行していくことを目標とする。

本稿の調査結果の要約から、キャリア形成している女性に共通する特徴として、生涯学習の機会を、「直

接就職やスキルアップだけでなく、むしろ偶然に広がった人的ネットワークを活かしたことがキャリア形成につながったこと、また、NPO活動参加については、経済的報酬が得られるとともに、「組織的に活動すること、社会的に認知され社会的責任が果たせることに価値を置いていた」ことなどは、上述のような教育的・発達の支援が職業に直結するスキル向上だけでなく、キャリア発達に意味があることを証明していると言えるであろう。さらに、女性のキャリア形成には「メンターの存在や人間関係の支え」をあげていることも明らかとなった。このことから、個別支援の重要性とそのあり方も推測できる。ちなみに「計画された偶発性」という考え方を提示したクルンボルツ [Krumboltz 2004] の言葉も、これらの女性たちの行動を裏づけると言えよう。すなわち、彼は、「予想外の出来事が本物のチャンスに変わる」のは、本人自身の主体性や努力が重要な役割を果たしていることを主張し、キャリアカウンセリングにおいて、新しい行動を獲得したり、行動を変化させることの重要性を強調している。

両支援モデルは、女性がキャリア形成に必要な態度と能力を発達させ、社会の一員として自立的な生き方をすることを支援するために相互補完するものであり、両方とも不可欠のものといえる。最後に、女性のキャリア形成支援の鍵は、支援に当たる指導的立場にある者が「同時代に生きてとしても『女性は』と一括りにしてはいけないということ、つまり一人一人の独自性を尊重する姿勢」と「女性の発達を促進する積極的な働きかけ」を発展させ、「個々の支援プログラムを実践する意図と効果を客観的に評価し、常に改善する姿勢」を保持することにあると思われる。

〈参考文献〉

- 青野篤子 2000 「フェミニズムと教育」『児童心理の進歩』123-147、金子書房
- Bets, N.E. 2005 "Women's Career development", in S.D. Brown & R.W. Lent eds. *Career Development and Counseling*, 253-280, Wiley
- Fassionger, R.E. 2002 Hitting the Ceiling: Gendered Barriers to Occupational Entry, Advancement, and Achievement, L. Diamond & L. Lee eds., *The Psychology of Sex, Gender, and Jobs*, 22-46, Praeger
- 藤田由紀子 2004 「再就職する女性たち——両立支援に向けて」 佐藤博樹編『代わる働き方とキャリアデザイン』87-110、勁草書房
- Hall, D. 2002 *Careers in and out of Organization*, Sage
- Hansen, L.S. 1997 *Integrated Life Planning : Critical Tasks for Career Development and Changing Life Patterns*, Jossey-Bass
- Herr, E.L., Cramer, S.H., & Niles, S.G. 2004 *Career Guidance & Counseling through the Lifespan : Systematic Approaches*, 6th ed. Allyn & Bacon
- 女性学研究会（編） 1984 『女たちのいま』勁草書房
- 神田道子 1984 「変動期にある女性」女性学研究会（編）『女たちのいま』2-20、勁草書房
- 川喜多喬・小池和男（編） 2006 『女性の人材開発』ナカニシヤ出版
- 国立女性教育会館 2004 『女性のキャリア形成支援に関する調査研究報告書』
- 国立女性教育会館 2005 『女性のキャリア形成とNPO活動に関する調査研究報告書』
- 国立女性教育会館 『女性のキャリア形成とNPO活動に関する調査研究報告書 平成17年度』
- Krumboltz, J.D. 2004 *Luck Is No Accident : Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*, Impact Publishers
- 国広陽子 2005 「女性の職業と活動キャリア——NPO法人21のリーダー女性の事例から」 国立女性教育会館（編）『女性のキャリア形成とNPO活動に関する調査研究報告書』44-56
- クラレ 2007 「将来就きたい職業」個人的コミュニケーションによりに入手
- Levinson, D.J. 1996 *The Seasons of a Women's life*, Alfred A. Knopf, Inc.
- 永井祐久・林恭子 2006 「女性のキャリアシンポジウム総括：ライフサイクル理論に基づくキャリア開発の分析」筑波大学女性のキャリア形成支援研究会『女性のキャリア形成支援事業 平成17年度 事業実施報告書』51-65
- 中西裕子 1998 『ジェンダー・トラック——青年期女性の進路形成と教育組織の社会学』東洋館出版社
- 岡田昌毅 2007 「ドナルド・スーパー：自己概念を中心としたキャリア発達」渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学』23-46、ナカニシヤ出版
- 大槻奈巳 2004 「なにが『成果をもたらしたか』——生涯学習を生かしたキャリア形成」国立女性教育会館『女性のキャリア形成支援に関する調査研究報告書 平成16

年度』

大内章子 1999「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成——総合職・基幹職の実態調査より」『日本労働研究雑誌』471: 15-28

Phillips, S. & Imhoff, A. 1997 “Women and Career Development: A Decade of Research”, *Annual Review of Psychology*, 48 : 31-59

職業教育・進路指導研究会 1998『職業教育及び進路指導に関する基礎的研究（最終報告）』

Super, D. 1980 “A Life-span, Life Space Approach to Career Development”, *Journal of Vocational Behavior*, 13: 282-298

武石恵美子 2006『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房

筑波大学女性のキャリア形成支援研究会 2007『女性のキャリア形成支援事業 平成18年度事業実施報告書』

脇坂明・富田安信編 2001『大卒女性の働き方——女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構

Watanabe, A. 2005 “Applicability of Integrative Life Planning in Japanese Society : Facilitating the Career Development of Japanese Women”, IAEVG Conference, Portugal, Lisbon September, 13-16

渡辺三枝子 2004「女性のキャリア形成支援の実践——心理学の視点から」国立女性教育会館『女性のキャリア形成支援に関する調査研究報告書』58-67

(わたなべ・みえこ 筑波大学特任教授、キャリア支援室長)