

ミドル期の挫折と持続可能なキャリア
ーキャリアショックの視点からー

北村雅昭(大手前大学経営学部)
辰巳哲子(リクルートワークス研究所)

ミドル期の挫折と持続可能なキャリア
ーキャリアショックの視点からー

北村 雅昭 (大手前大学経営学部)
辰巳 哲子 (リクルートワークス研究所)

2024年1月25日

要旨

デジタル・トランスフォーメーションやグローバル化の進展は、大きな事業構造の変化を職場にもたらしつつあり、個人のキャリアを著しく不安定、不確実なものに変えつつある。こうした環境において既に多くの個人がキャリアの途上において、自らコントロールできない大きな動揺を伴うできごと、すなわち、キャリアショックに直面している。本研究の目的は、キャリアショックの中でも、ネガティブなキャリアショックに注目し、どのような心理的特性や他者支援がそうしたできごとからの回復に寄与するかを明らかにすることである。不本意な異動、降格、解雇といったキャリアショックを契機に離転職を経験した2名のビジネスパーソンへのインタビュー内容を分析した結果、環境変化に対して開かれた発想を可能にする「ストレンジ・アトラクタ」という認識パターンや自分自身の価値観を持ちながらも周囲との関わりの中で成長できる自己変容・相互発達段階への発達といった個人特性、自己概念の再構築を助ける第三者視点からの他者支援の組み合わせが、キャリアショックからの回復に重要な役割を果たすことが示唆された。

キーワード キャリアショック, 持続可能なキャリア, 成人発達理論, キャリア・トランジション, キャリア・カオス理論

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. はじめに

キャリアとは「個人が長年にわたって積み重ねた仕事経験のつながり」(Arthur et al., 1989, p.8) と定義される。すなわち、仕事、個人、時間がその重要な構成要素である。近年、この3つの要素に極めて大きな変化があった。

第1に「仕事」は、大きな変化に晒されている。その背景にはデジタル関連技術の飛躍的発達とグローバル化の進展がある。AI、ビッグデータ、IoT (Internet of Things)、ロボットといったデジタル関連技術の飛躍的発達は、いわゆるデジタル・トランスフォーメーション (以下 DX と表記) と呼ばれる大きな構造変化を職場に起こしつつある。DX は、ビジネスプロセスやバリューチェーンを大きく変化させる。それによって、コールセンターのチャットボット化など、仕事そのものが失われたり、生成型 AI による調査や分析などの業務の自動化が進むことで営業・開発・生産などあらゆる職種において仕事内容が抜本的に変化したり、より高度なスキルが要求される (リクルートワークス研究所, 2022)。また、我が国では人口減少による労働供給制約が顕在化しつつあることも業務の自動化に拍車をかけている (リクルートワークス研究所, 2023a)。個人にとっては、長く慣れ親しんできた職種とは全く異なる職種への転換を求められる機会が増加すると考えられる。

次に、グローバル化の進展は、リーマンショックに代表されるように世界経済を脆弱なものに変えた (Taleb, 2012)。近年では、中国を含む新興・途上国の世界経済に占めるウェイトが高まったことで (経済産業省, 2020)、企業は、米国や EU のみならず、中国、アジア経済など様々な諸外国の景気変動や政策変更の影響を受けやすくなり、個人のキャリアについても不確実性が高まった。これらに加えて、今後 10 年のスパンでは、自然災害や異常気象といった環境面でのリスクや地政学上のリスクが強く意識されはじめている

(World Economic Forum, 2023)¹ ことも長い目で見た際の企業の存在や個人のキャリアを不確実なものとしている。

第2に「個人」については、2つの大きな変化があった。1つは、それぞれの個人がキャリアに対して、自分なりの意味づけを強く求めるようになったこと (Arthur et al., 1999; Inkson, 2004) である。もう1つは、家庭という文脈がワークキャリアにおいて無視できないものになったことである。共働きが一般化したことで、育児や介護というケアワークと仕事をどう両立するかは多くのひとにとって大問題であり、とりわけ、介護は予想できないタイミングで発生するため、キャリアを左右する重要課題となっている (リクルートワークス研究所, 2023b)。

第3に、「時間」については、「人生 100 年時代」(Gratton & Scott, 2016) との認識が

¹ 世界経済フォーラムが公表している『グローバルリスク報告書 2023 年版』の調査によると、今後 10 年間で深刻化すると想定されるリスクのトップ 10 のうち 6 つは異常気象や生態系の崩壊といった環境関連である。

広がったことで、多くのひとがより長期の時間軸でキャリアを捉えるようになった。働く期間が長期化することで、キャリアは教育、雇用、引退が単線的に進む3ステージのものから、ひとそれぞれの価値観に応じて、ブランクや学び直しなどの転機を繰り返しながら様々に展開するマルチステージのものに移行することが予想される²。

すなわち、キャリアの見通しが持ちづらい中、自分にとってのキャリアの意味を求めて、長い人生を歩む時代になったといえよう。こうした時代は、人生において、一度や二度は、「持続可能なキャリア」(De Vos & Van der Heijden, 2015; 北村, 2022)を揺るがすような挫折や変化に遭遇しやすい。そうしたできごとを転機としてうまく活かすことで、本当の意味で自分らしいキャリアを見出す時代になったといえる。

こうした時代において、キャリアは心理社会的発達段階 (Erikson, 1959) や組織内キャリア論 (Schein, 1979) の各段階に描かれるモデル通りに進むわけではない。多くのひとは、多様なキャリアの文脈において、想定を超えた幸運や不運に遭遇し、そうしたできごとに対応することで、キャリア発達を果す。キャリアにおける偶発事象の重要性については、これまでも「計画された偶発性理論」(Krumboltz, 2009) や「キャリア・カオス理論」(Bright & Pryor, 2005) が注目してきた。しかし、1990年頃から台頭したバウンダリレス・キャリア (Arthur & Rousseau, 1996) やプロティアン・キャリア (Hall, 2002) といったニューキャリア論が、キャリアにおける個人の主体性を強調したため、個人の主体性が及ばない偶発事象については、これまでキャリア研究の主要なテーマとなるには至らなかった。これに対し、キャリアの不確実性がいよいよ高まったことを踏まえて、キャリアに大きな影響を与える偶発的ショックに目を向け、ショックからの成長など、キャリア発達のダイナミックな側面に目を向けようとするのが、本論が注目する「キャリアショック」(Akkermans et al., 2018) という研究テーマである。キャリアショックは、いまだ萌芽的な段階にあるため、実証研究は乏しく、どのような要因がキャリアショックへの適応を促進するかは十分明らかにされていない。

本論では、不本意な異動、降格、解雇など、組織内で突然もたらされるネガティブなキャリアショックに注目する。その理由は、わが国においてもこうした経験をする人が増加すると予想されるが、わが国における仕事中心性の高さや会社に対する定着志向の強さ (三隅・矢守, 1993) を踏まえると、こうしたショックに対して十分な備えが必要だと考えられるからである。

本論では、どのような個人特性や他者からの支援がこうしたキャリアショックをよりよいキャリアに結びつけることに寄与するかについて、インタビューをもとに探っていきたい。

² わが国においても、すでに一定数のひとが、マルチステージのキャリアを送っていることが確認されている (リクルートワークス研究所, 2019)。

2. 先行研究

キャリアショックは「(少なくともある程度は) 当人のコントロールが及ばない要因により引き起こされ、自らのキャリアについて慎重に考えなおすきっかけとなる、大きな動揺を与える特別なできごと」と定義される (Akkermans et al., 2018, p.4)。キャリアショックは、「特別なできごと」と「意味づけ」の2つが主たる構成要素となるため、自らのキャリアについて慎重に考えなおすきっかけとなる「できごと」とはどのようなものか、その「できごと」が何に影響されて、どのような「意味づけ」をもたらすのかを捉えることが重要な研究テーマとなる。

Greenhaus & Callanan(2022)は、キャリアショックにつながる「できごと」を、それが起こったのが(あるいは、期待していたが起らなかった)仕事なのか家庭なのか、それが役割の移行なのか役割内の変化なのかにより、以下の4種類に分類している(表1)。

表1 キャリアショックの分類

	仕事	家庭
役割の移行	<ul style="list-style-type: none">・失業・昇進・降格・異動・転勤	<ul style="list-style-type: none">・結婚・離婚
役割内の変化	<ul style="list-style-type: none">・担当業務の変化・新しい技術の導入・リーダーシップの変化・福利厚生パッケージの劣化・組織文化の変化・長時間労働のプレッシャー増・仕事スケジュールの柔軟性の低下	<ul style="list-style-type: none">・子供ができる・介護の責任が増える・家族の病気・ボランティアの役割の負担増・配偶者との不和

(出所) Greenhaus & Callanan(2022), p.64.

一方、Akkermans et al. (2018, p.5) は、キャリアショックの類型化が今後のキャリアショック研究における重要な検討課題になるとした上で、類型化を考える属性として、原因となるできごとの頻度、予測可能性と管理可能性、感情価³、継続時間、原因の所在の5つを挙げている。Nalis et al. (2021) は、ミッドキャリアにおいてキャリアショックを経験し、それをきっかけにキャリアチェンジを行った25名の事例を分析した上で、キャリアショックの受け止めやキャリアチェンジの方向性は、管理可能性があるかないか、継続時間が長い短いかなど、キャリアショックの属性により異なることを明らかにしている。今後のキャリアショック研究は、キャリアショックの類型ごとに研究を蓄積することが必

³ 感情価とは、ショックにより生じる感情の強さの程度を意味する。

要であろう。

これまでの研究により、キャリアショックを経験することは、キャリアの自己管理行動 (King, 2004)、キャリア・プランニング (Seibert et al., 2013)、キャリア・クラフティング (Akkermans & Tims, 2017)、能動的なキャリア行動 (De Vos et al., 2009) など、ポジティブなキャリア行動に影響を与えることが分っている。キャリアショックのユニークな点は、ネガティブなショックであっても、ポジティブなキャリア行動やキャリア発達につながる可能性があることである。例えば、Rummel et al. (2019) は、大学を卒業して間もないタイミングで起業家になった人物 25 名にインタビューを行い、学校から仕事へという移行期において、組織のヒエラルキー、自律性のなさ、職場環境への幻滅といったネガティブなショックを経験したことが、起業家を目指すというポジティブな意思決定に影響を与えていると指摘している。また、Zikic & Richardson (2007) は、失業を経験し、転職支援サービスを利用したことがある 45 歳以上中高年の管理職にインタビューを行い、失業することがきっかけで天職に出会うなど、失業がポジティブな経験につながる場合があると指摘する。さらに、Richardson & McKenna (2020) は、致命的な負傷で引退を余儀なくされたプロスポーツ選手を調査対象とした研究を通じて、負傷というネガティブなキャリアショックが契機となって、異なる文脈でより持続可能なキャリアを歩む場合があることを紹介している。ただし、こうしたネガティブな経験がどのような条件のもとで、ポジティブなキャリア発達につながるのかは十分明らかにされていない。

キャリアショックへの適応に何が必要かを考えるにあたっては、トランジション論 (Bridges, 1981; Schlossberg, 1989) が参考になる。Schlossberg (1989) は人生上の転機となるできごとへの対応を取り上げ、どのような転機であっても「転機を見定める」、「資源を点検する」、「主体的に行動を起こす」の 3 ステップを通じて乗り越えていけるとした上で、自らが活用できる資源を確認する方法として、状況 (Situation)、自己 (Self)、サポート (Support)、戦略 (Strategies) の 4S システムを提唱した。トランジション論は、人生の転機全般を乗り越える心理プロセスに注目し、対応を考えるためのフレームワークを示した点に大きな意義があるが、例えば、不本意な異動、降格、解雇といったキャリアショックを乗り越えるために、具体的にどのような個人特性や他者からの支援が有効であるか、この 4 つの S がどのような相互作用をもって個人のキャリア発達に影響するのかは明らかにしていない。

キャリアショックを経験しながらも、個人・職務適合を回復し、持続可能なキャリアを実現するプロセスについては、Greenhaus & Callanan(2022)が「キャリアの持続可能性モデル」として図式化している (図 1)。このモデルでは、「個人資源」と「状況資源」がキャリアショックの意味づけや、その後の行動に影響を与えるとする。なお、個人資源とは、スキル、知識、経験といった「人的資本」やレジリエンス、自信、楽観主義といった「心理的資本」を意味し、状況資源とは、上司や同僚、家族や友人からの支援といった「社会関係資本」、収入や貯蓄といった「経済的資本」、組織文化や人事・労務施策といっ

た職場環境、景気や社会保障制度といった社会環境などを意味している（表 2）。

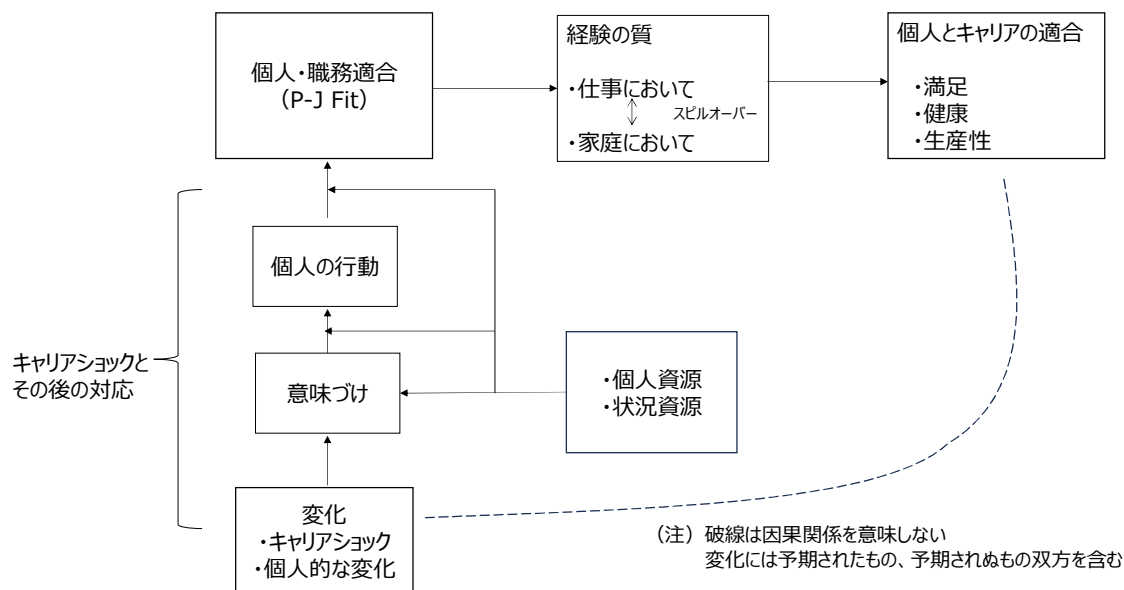


図 1 キャリアの持続可能性モデル

(出所) Greenhaus & Callanan(2022), p.31 をもとに筆者加筆

表 2. 個人資源、状況資源の例

個人資源	状況資源		
	家庭から	雇用主から	社会から
<ul style="list-style-type: none"> ・スキル ・知識 ・経験 ・レジリエンス ・自己理解 ・自信 ・楽観主義 ・適応力 ・能動性 ・学習志向 ・エンプロイアビリティ ・前向きな感情 ・エネルギー ・時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・経済的資源 (配偶者の収入、貯蓄、遺産など) ・家族や友人からの情緒的、情動的、物質的支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活できる収入 ・上司や同僚からの情緒的、情動的、物質的支援 ・支援的な組織文化 ・家庭支援的な人事、労務施策 (柔軟な仕事スケジュール、テレワーク、仕事負荷の軽減、休暇、介護支援) ・イントラネット ・キャリア成長の機会 ・仕事に対するフィードバック 	<ul style="list-style-type: none"> ・景気の良さ ・賃金保証 ・失業保険 ・教育的援助 ・健康管理への支援 ・扶養家族の世話への支援 ・家族休暇 ・ソーシャルメディア

(出所) Greenhaus & Callanan(2022, p.45)

こうした先行研究を踏まえて、本研究では、不本意な異動、降格、解雇など、組織内で突然もたらされるネガティブなキャリアショックに注目し、その適応にどのような心理的特性や他者からの支援が寄与するかを明らかにすることを目指す。その理由は、すでに述べたように、企業を取り巻く環境が不安定になる中で、わが国においてもこうしたキャリアショックを経験する人が増加すると予想され、その適応の如何が生涯にわたるキャリアの満足度を左右すると考えられるからである。

リサーチ・クエスチョンは下記の2点である。

RQ1. 不本意な異動、降格、解雇などを契機に、離転職を経験したビジネスパーソンにおいて、いかなる心理的特性が、キャリアショックの意味づけ、キャリアショック後の行動、転職後のキャリア満足に影響を与えるか。

RQ2. 不本意な異動、降格、解雇などを契機に、離転職を経験したビジネスパーソンにおいて、他者からのいかなる支援が、キャリアショックの意味づけ、キャリアショック後の行動、転職後のキャリア満足に影響を与えるか。

3. 研究方法

3.1 調査対象

調査対象としては、不本意な異動、降格、解雇などにより、強度のショックを経験し、それを契機に離転職したビジネスパーソンを取り上げることとした。調査対象の選定ならびにインタビューは、第一筆者が転職支援会社 X 社と守秘義務を含む共同研究契約書を取り交わした上で、同社の協力を得て行った。具体的には、同社のキャリアアドバイザー5名が支援した転職経験者約 100 名に対し、転職における心理プロセスについてのインタビューをお願いしたいとの趣旨のメールを送付し、インタビューに応じた 8 名全員に対してインタビューを行った上で、離転職理由が不本意な異動、降格、解雇など、本人のコントロールできない要因により引き起こされた、大きな動揺を伴うできごとであった 2 名を本研究での分析対象とした。

インタビューは、インタビューガイドラインにもとづく、半構造化面接法により、インターネットを通じた会議システムにて行った。インタビューにあたっては、下記の倫理面での配慮内容について口頭で説明し、インタビューの了解を得た。倫理面に関する主な説明内容は下記のとおりである。

- (1) このインタビューへの協力は自由意思に基づき、途中でインタビューを取りやめることも、インタビュー後に同意を取り消すことも可能である。
- (2) インタビュー内容は口述筆記するが、IC レコーダー等への録音は行わない。
- (3) インタビューで聞き取った名前、企業名等の固有名詞については全て符号化し、個人情報特定されないようにする。

(4) 得られたデータは研究目的以外に使用しない。

3.2 分析枠組み

分析枠組みとしては、Greenhaus & Callanan(2022)のキャリアの持続可能性モデルを参考に、キャリアショックの意味づけに影響を与える資源のなかでも、個人の心理的特性と他者からの支援に注目し、図2に示すモデルを設定した。

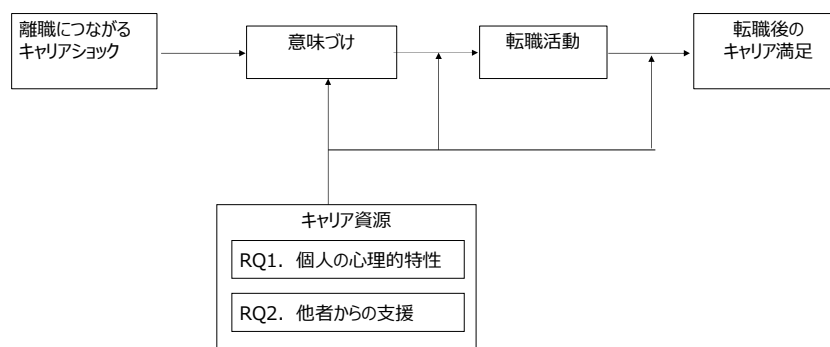


図2 本研究の分析枠組み

3.3 インタビュー方法

インタビューは、2022年の11月24日から、12月19日の間において、すべてインターネット上の会議システムであるZOOMを通じて行った。インタビュー時間はひとりあたり1時間程度であった。第一執筆者が主な聞き手となり、第二執筆者もしくは、X社の社員が口述筆記を行った。インタビューにあたっては、話したくないことは話さなくてよいこと、インタビューは研究目的であるため、個人が特定される形で内容が公開されることはないことを伝えた上で行った。なお、主なインタビュー項目は下記のとおりである。

(主なインタビュー項目)

- ・プロフィール（年齢、これまでの仕事経験、転職回数など）
- ・転職のきっかけになったできごと
- ・そのできごとから、転職先が決まるまでの心理プロセス
- ・そのできごとがあった後の気持ちの変化に影響を与えた他者の支援（含む、キャリアアドバイザーの支援）
- ・転職活動期間、転職活動の状況
- ・転職後のキャリア満足

4. インタビュー結果

(1) A氏（40代半ば、男性）

【プロフィール】

- ・過去 6 回の転職を経験。
- ・これまで、教育事業の人事、コンサル、人材派遣会社の管理職、外資系のシステム営業など様々な分野の仕事を経験。
- ・外資系のシステム営業職で働いていた時、組織閉鎖に伴う人員整理により解雇される。
- ・解雇後に 3 年程度のアルバイト生活を経験した後に、転職会社の支援により、メーカーの海外営業職として再就職。その会社を 3 年程度で退職し、現在、別の会社で海外営業に従事。

【キャリアショックの内容】

- ・外資系企業のシステム営業職として、多忙を極め、高給を得ていた時に、突然解雇される。
- ・人の目から見て、ステータスの高い仕事を突然失ったことが大きなショック。

【キャリアショックから転職に至るまでの心理プロセス】

- ・外資系企業で忙しく働き、高給を得ている自分がかっこいいと感じていた。
- ・20 代、30 代は自分の筋を通すことに対するこだわりが強く、正論を通していた。
- ・解雇された直後は、自己評価や転職先への期待値が高すぎたこともあって転職活動はうまく行かなかった。
- ・転落した自分を恥ずかしいと感じ、両親や友人とも連絡を絶ち、住所も変更。配偶者とも離婚。うつ病に。
- ・世間に自分の居場所はないと感じていた。
- ・人と関わる仕事がしたくないとの思いから、一人でできるアルバイトの仕事（工事現場の誘導など）に、3 年程度従事。
- ・気持ちが落ち着いてくると、「ここに居続けたら出られなくなってしまう」との危機感を持ち、長期的なキャリアの形成を考えるようになった。
- ・昔のスキルを活かして転職できる先を探し、転職会社の紹介により、メーカーの海外営業職の正社員の仕事を得た。

【転職活動期間、転職活動の状況】

- ・アルバイト生活後の転職活動の状況は不明
- ・直近の転職は X 社の支援を受ける。転職活動期間 3 ヶ月

【転職後のキャリア満足】

- ・長いブランクの後に、3 年振りにメーカーの海外営業職として採用されたが、入社直後から違和感があった。3 年程度勤めた後、上司との折り合いが悪くなり、円満退職とはいえない形で退職。

・X社の支援を得て、現在、別の企業の海外営業職として勤務。あの頃は良かったと思いたくないため、トータルで考えるとプライベート面が充実したといいつつも、年収が6割程度に下がったことに不満を感じている。

・とはいえ、仕事で求められるパフォーマンスは発揮しつつ、自分が思うままでいられる状態には満足している。

(2) B氏 (30代後半、男性)

【プロフィール】

・転職歴は過去3回（現在4社目）

・高校卒業後、機械部品工場（4年）と大手企業の製造部門と品質保証部門（10数年）を経験した後、義父に誘われ、義父が社長を務める部品加工メーカー（社員100名程度）に転職。

・そこで、1年半働いた後退職し、現在は、品質保証業務の経験を活かせるベンチャー企業で勤務。

【キャリアショックの内容】

・配偶者の実父（部品加工メーカーの社長）から、ゆくゆくは自分の後を継いで欲しいと請われて転職したが、1年半程度経ったところで、課長代理から平社員に降格され、社長から「私はこの会社にあなたに入って欲しくなかった」「後を継がせるつもりはない」と告げられる。

・会社を変えようと頑張っていたにも関わらず、裏切られたとの思いから怒りと落胆を感じ、退職を決意。

【キャリアショックから転職に至るまでの心理プロセス】

・最初は怒りがあったが、それならやりたいことをやろうと早期に気持ちを切り替え。

・義父の対応に妻と一緒に怒ってくれ、理解を示してくれたことも支援材料。

・X社のキャリアアドバイザーから「大手製造業の品質保証部門で10何年も働いているからオファーが多いですよ」と言われ、失いかけた自信を回復。気持ちが前向きになる。

・キャリアアドバイザーから紹介された企業は、当初考えていなかったベンチャー企業であったが、もともと新しいことがやりたかったのだとの気持ちに気づく。

・妻もベンチャー企業への転職に賛同。

・ベンチャーに転職してみると、挫折した経験を「なかなかそういうスキル、経験を持っている人いない」とポジティブに評価され、そのような見方もあることに気づく。

・今では、あそこにいたから今の自分がいたとの思いから義父の会社に誘ってもらったことを感謝。

【転職活動期間、転職活動の状況】

- ・転職活動期間は2ヶ月程度。面接したのは6社。内定は複数社から。

【転職後のキャリア満足】

- ・毎日の仕事は楽しい。ベンチャーで働くことで、新しいものをつくる野心に火がついた。
- ・大きい会社にいたときは自分の業務範囲が限られていた。今は守備範囲が広がり、自分のスキルを上げたいところを上げられるという点で理想に近い。
- ・在宅勤務が増えたことで、プライベート面も充実した。

A氏、B氏はともに、不本意な理由で退職を余儀なくされるというネガティブなキャリアショックを経験しているが、キャリアショックの受け止めやその後の行動は大きく異なっている。A氏は、解雇された自分を受け入れることができず、ひととの関係を絶ち、3年のアルバイト生活を送っている。再就職を果たした後も自らのキャリアに不満を感じている。一方、B氏は、こうなったらやりたいことをやろうと早期に気持ちを切り替えて転職活動に取り組み、2ヶ月程度で、それまで以上に満足のいく仕事に出会うことができている。ネガティブなキャリアショックをいかに乗り越えて、持続可能なキャリアを歩むかを考える上で、この両名は好対照の事例だといえる。

5. 分析結果と考察

インタビューの分析結果と考察は下記のとおり。

(1) 個人の心理的特性の影響

A氏は、外資系企業で高給を得て忙しく働いている自分、人の目から見て格好のよい自分という外的なキャリアに強いこだわりがあったため、解雇された後、転職先をうまく見つけられず、長いブランクを経験している。また、解雇された自分を受け入れることができず、ひととの関係を絶ち、ひとりで悶々とする日々を送ることになる。現在は、海外営業職として再就職を果たしているが、給与水準が下がったことが気になり続けているなど、新たな自己概念を確立したとはいえない。

一方、B氏は、社長候補として処遇するという約束が守られなかったため、一旦は、激しい怒りや落胆を経験するものの、起こった事実を早期に受け入れ、こうなったからには、やりたいことをやりたい、プライベートを大切にしたいと気持ちを切り替えて、2ヶ月で転職先を見つけている。そして、現状の仕事に満足していることもあって、義父の会社に誘ってもらったことを今では感謝していると述べている。

キャリアにおける偶然の作用に注目する「キャリア・カオス理論」(Bright & Pryor, 2005)によると、ひとは外的変化に晒されたときでも、秩序を再生する一定の特徴的なパターン(回帰性)を持っているという。そのパターンをアトラクタと呼び、アトラクタのタイプを点アトラクタ、振子アトラクタ、円環アトラクタ、ストレンジ・アトラクタに分

類する。点アトラクタとは特定の1つのことにこだわる状態であり、振り子アトラクタとは、家庭か仕事かなど固定的で2分法的な考え方にこだわる状態を意味する。また、円環アトラクタとは、ある一貫した振る舞いに制約される状態、例えば、失敗に対する心配などが強迫観念となり、自分の行動が縛られているような状態を指す。ストレンジ・アトラクタとは、自己の外にあるシステムや影響に対して開かれ、同じ繰り返しはないが、ある種のパターンがある状態である。そして、ストレンジ・アトラクタのみが偶発性や環境変化に対して開かれた発想を可能にするという。

A氏は外資系で働く格好のよい自分という点アトラクタへのこだわりが強いために新たなキャリアにスムーズに移行することができず、長期の停滞期間を経験し、また、現在の仕事にも十分満足できていないと考えられる。一方、B氏は、計画通りいかなければ、別の道を探ればよいといったストレンジ・アトラクタを持ち合わせていたことで、社長の後継者という約束が守られないといった挫折を経験しながらも、すぐに、新たな可能性を模索し、それまでよりも満足できるキャリアを見出すことができたと考えられる。

(2) 他者からの支援の影響

A氏は、キャリアショック後に、両親や友人との連絡を絶ち、配偶者とも離婚するに至った、また、人と関わる仕事がしたくないとの思いから、一人でできるアルバイトの仕事に従事していた、と語っている。このことから判断すると、キャリアショックを受け止め、新たな方向を模索すべき時期において、家族や友人から十分な精神的支援やキャリアを再構築するために必要な他者視点を得ることができなかつたと考えられる。また、当初の自己評価が高すぎたため、転職活動がうまく行かなかつたと語っていることから判断すると、転職支援会社のエージェントとも信頼関係をうまく構築することができず、必要な情理的支援を得ることができなかつたものと考えられる。すなわち、A氏は自らの経験を見つめ直し、新たな個人・職務適合を回復するために必要な他者支援をほとんど得られなかつたために、次のキャリアの方向を見出すまでに、3年もの歳月を要したと考えられる。

一方、B氏は、次の社長候補にという約束は裏切られたが、転職時の約束が守られなかつたことについて「妻が激怒し、義理の父と口論をはじめた」など、自分の身に起こったことを理解し、共感してくれる配偶者が身近にいたため、精神的な安定を得ている。また、転職支援会社のエージェントから「大手製造業の品質保証部門で10何年も働いているのでオファーは多いです」という情報を得たり、自分では考えていなかった転職先の紹介を受けたりしたことが、自分の価値に対する自信を取り戻し、新しいことを生み出すことが好きな自分とか、ダイナミックな成長を目指す自分という新たな自己概念の獲得につながっている。さらに、転職先の同僚に自分が受けたキャリアショック経験について開示し、会話を交わすことで、自分では挫折と捉えていた経験をポジティブに捉え直すなど、他者の視点に触れることで、経験を意味づけ直している。A氏がキャリアショックとなつたできごとを自分一人で受け止めようとしたため、他者の支援や他者の視点がかうまく得られなかつたのに対して、B氏は、配偶者の精神的支援や転職支援会社のエージェント、転職先

の同僚など第三者の視点をうまく獲得することにより、キャリアショックをうまく乗り越えることができたといえる。このように、新たな自己概念への移行をスムーズにするストレッチ・アトラクタという個人特性と、自己概念の再構築を助ける第三者視点からの他者支援の組み合わせが、キャリアショックからの回復に重要な役割を果たす。

ここで考えておきたいのは、個人側が自己概念の再構築を助ける他者支援を受け入れられる段階であるかどうかということだ。他者視点の受け入れについて、個人の成長の観点からは、成人発達理論 (Kegan & Lahey, 2001) で説明することができる。成人発達理論では人間は何歳になっても世界を認識する方法を変えられることを前提にしている。成人発達理論の 3 段階目では、意思決定や判断に対する価値観・基準を持っていない他者依存段階、4 段階目に自分自身の価値観・判断基準で行動や思考ができる自己主導段階、5 段階目は、自己変容・相互発達段階とされ、自分自身の価値観を持ちながらも周囲との関わりの中で成長できる。A 氏は、外形的なキャリアを重視する他者依存段階から自己主導段階に移行しきれていない。一方の B 氏は、妻や転職支援エージェントなどの他者からの介入によって自身の考えに捉われすぎることなく、他者の考え方を自身のその後生かそうとする、自己変容段階にあると考えられる。

6. まとめ

本研究の目的は、不本意な異動、降格、解雇などを経験しつつも、その後の個人・職務適合の回復において好対照な 2 人のビジネスパーソンの語りに注目し、ひとがネガティブなキャリアショックをどのように乗り越えるのか、どのような個人の心理的特性や他者からの支援がキャリアショック後の認識や行動に影響を与えるかを明らかにすることであった。インタビュー内容を分析した結果、環境変化に対して開かれた発想を可能にするストレッチ・アトラクタという認識パターンや自分自身の価値観を持ちながらも周囲との関わりの中で成長できる自己変容・相互発達段階への発達といった個人特性、自己概念の再構築を助ける第三者視点からの他者支援の組み合わせが、キャリアショックからの回復に重要な役割を果たすことが示唆された。強い動揺を伴うネガティブなキャリアショックからの回復に寄与する個人特性と他者支援の組み合わせが必要であることを示した点は、本研究の独自の理論的貢献だといえる。

実践的貢献は次の 2 点である。1 点目は、他者のキャリアにアドバイスする立場にあるひとに対し、不本意な異動、降格、解雇などでショックを受けたひとに対して、どのような支援が有効かを示したことである。すなわち、「点アトラクタ」にこだわり、新たなキャリアの可能性に目が向かないひとに対しては、カウンセリングを通じて、ある特定の点にこだわり過ぎていることに気づかせ、「ストレッチ・アトラクタ」に導くことが必要だと考えられる。その際、成人発達の観点から個人の変容を視野に入れ、他者依存—自己主導—相互変容のうち、他者支援を受け入れられる、「自己主導」の状態にあるのかどうか、見極めが必要だといえる。2 点目は、働く個人に対する示唆である。不確実性に満ち

た現代を生きる中では、誰もが予想外のショックに遭遇する可能性がある。そうしたショックを乗り切るためには、ひとつのキャリアストーリーにこだわり過ぎないこと、自分自身の価値観を持ちながらも周囲との関わりの中で成長できるよう人間的に成熟すること、第三者の視点でアドバイスをくれる他者との関係を構築しておくことが極めて重要となる。

最後に本研究の限界であるが、本研究は調査対象者が2名に留まっているため、本研究で得た示唆を一般化するには不十分である。今後、より多くの調査対象者を対象に分析を行うことで、研究を精緻化していきたい。

(引用文献)

- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology, 44*(1), 1-10.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology, 66*(1), 168-195.
- Arthur, M.B, Hall, Inkson, K, & Pringle, J.K. (eds.) (1999). *The new careers: Individual action & economic change*. London: Sage Publications.
- Arthur, M.B, Hall, D.T. & Lawrence, B.S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (eds.), *Handbook of Career Theory* (pp.7-25). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. In M.B. Arthur and D.M. Rousseau (eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp.3-20). New York: Oxford University Press.
- Bridges, W. (2004). *Transitions: Making Sense of Life's Changes (2nd ed)*. Cambridge, MA: Perseus Books. (倉光修・小林哲郎訳『トランジションー人生の転機ー』創元社, 2014年)
- Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly, 53*(4), 291-305.
- De Vos, A., De Clippelaar, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(4), 761-777.
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. J. M. (eds.) (2015). *Handbook of research on sustainable careers*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Erikson, E. H. (1994). *Identity and the life cycle*. WW Norton & company. (小此木啓吾訳)

- 編『自我同一性—アイデンティティとライフ・サイクル』誠信書房, 1973年)
- Gratton, L., & Scott, A. J. (2016). *The 100-year life: Living and working in an age of longevity*. London:UK, Bloomsbury Publishing. (池村千秋訳『LIFE SHIFT 100年時代の人生戦略』東洋経済新報社, 2016年)
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2022). *Advanced Introduction to Sustainable Careers*. Edward Elgar Publishing.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 96-111.
- Kegan, R., & Lahey, L. L. (2001). *The real reason people won't change*. Boston, MA: Harvard Business Review.
- 経済産業省 (2020) .『通商白書 2020年版』 King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- 北村雅昭 (2022) .『持続可能なキャリア —不確実性の時代を生き抜くヒント』大学教育出版.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- 三隅二不二・矢守克也. (1993). 「日本人の勤労価値観——「第2回働くことの意味に関する国際比較調査」から——」『組織科学』26(4), 83-96.
- Nalis, I., Kubicek, B., & Korunka, C. (2021). From shock to shift—A qualitative analysis of accounts in mid-career about changes in the career path. *Frontiers in Psychology*, 12, 507.
- Richardson, J., & McKenna, S. (2020). An exploration of career sustainability in and after professional sport. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103314.
- リクルートワークス研究所 (2019) 「マルチサイクルデザイン読本」『Works Report 2019』
- リクルートワークス研究所 (2022) 「リスキリングとは? —デジタル時代のスキル再開発—」 (<https://www.works-i.com/research/works-report/2022/reskilling.html>) (2023年12月21日閲覧)
- リクルートワークス研究所 (2023a) 「未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる」『Works Report 2023』
- リクルートワークス研究所 (2023b) 「介護中もやりがいを失わずに働く新しいビジネスケアラー入門」『Works Report 2023』
- Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R., & Van Gelderen, M. (2019). Shocks and entrepreneurship: A study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International*.

- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs* (Vol. 6834). Addison Wesley Publishing Company. (二村敏子・三善勝代訳『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』白桃書房, 1991年)
- Schlossberg, N.K. (1989). *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lanham, MD: Lexington Books. (武田圭太・立野了嗣監訳『「選職社会」転機を活かせ』日本マンパワー出版, 2000年)
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 169-182.
- Taleb, N.N.(2012). *Antifragile: how to live in a world we don't understand* (Vol.3). London: Allen Lane.
- World Economic Forum. (2023) *The Global Risk Report 2023*.
- Zikic, J., & Richardson, J. (2007). Unlocking the careers of business professionals following job loss: Sensemaking and career exploration of older workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 24*(1), 58-73.

【謝辞】 守秘義務のため、お名前を挙げることはできませんが、本研究にご協力いただいたX社の皆様、インタビューにご協力いただいた皆様に心から感謝申し上げます。