



## キャリアにおける主体的な仕事の取り組み

— キャリア・パースペクティブと職業的アイデンティティに焦点をあてて —

桐 井 久 美 子

**概要** 厳しい経済環境の中、長期にわたり就職も厳しい状況が続き、大手企業に所属する社員も含めて将来への不透明感が高まっている。これらに対し社員は成人前期から自らキャリアをマネジメントしていく必要がある。キャリアをマネジメントしていくための一つのヒントはキャリアの見通し（キャリア・パースペクティブ）を持つことである。キャリア・パースペクティブを持つにあたり、最も影響するのは職業的アイデンティティである。職業的アイデンティティは日々の仕事の取り組みを通して発達する。そのため成人前期に、周囲とかわりながら、主体的に仕事に取り組むことが必要である。

**キーワード** キャリア・パースペクティブ、仕事の取り組み、職業的アイデンティティ

**原稿提出日** 2012年9月10日

**Abstract** In the current severe economic environment, new graduates are facing tough times over a long period, and even company employees who works for major corporations are frustrated by the uncertainty about their futures. In such a circumstance, it is essential for the employees to manage their own career from early adulthood. One tip for managing their own career is to have a career perspectives. A serious impact of having own career perspective is a vocational identity, which can be developed through the efforts of their daily work. Therefore, it is important for early adults to interact with people around them in their work place and proactively engaged themselves with their own work.

**Key words** career perspective, work behavior, vocational identity

## 1. はじめに

世界経済や自然災害など、多くの出来事が日本経済に大きな影響を与え続けている。日本国内はもとより、遠い海外での出来事ですら、直接日本経済にインパクトを与え、しかも情報が即座にインターネットなどを通して届けられる今、誰もが情報のスピードとグローバル化を感じざるを得ない。そして周知のとおり、右肩あがりに成長してきた日本経済は特にリーマンショック後、リストラや M&A、経営破綻、そしてグローバル化によって長期にわたり厳しい状況が続いている。これらの背景から右肩上がりに成長してきた頃とは異なり、管理職のポスト不足や人員削減、賃金カットなど、雇用や職業生活に対して閉塞感が高まって久しい。しかしこのように働く環境が厳しいにもかかわらず、個人が組織で働く期間は長くなってきた。厚生労働省が発表した「平成23年簡易生命表」では日本人の平均寿命は男性については79.5歳である。平成22年度より0.11歳下がったものの、仮に65歳で組織を離れても約15年も余命があり、働ける期間がまだ長く待っている。高齢化社会に向けた年金制度の問題も残っているなかで、雇用年齢の延長の動きはあるものの、ますます長くなっていく人生を個人がどう生きていくのか、無関心ではいられなくなっている。

このような状況下で、社会に入る若い世代の意識も大きく変化してきている。産業能率大学の「新入社員の会社生活調査」によると、2000年前後の世代では、新卒の意識は専門職を望み終身雇用を望まない個人主義的志向であった。しかし2011年度の調査においては、終身雇用や管理職志向を望む回答が過去最高の結果となった（図1、2）。

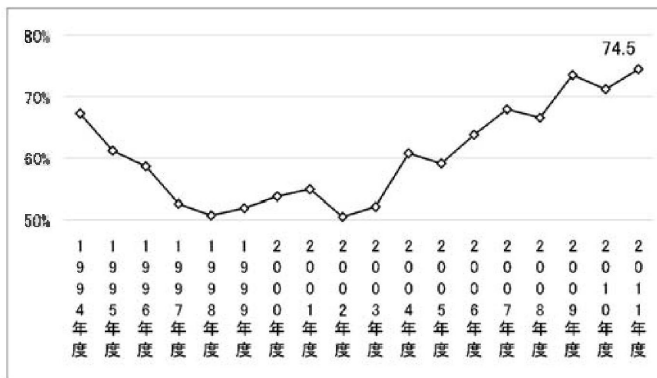


図1 終身雇用を望む割合の推移

産業能率大学（2011）「2011年度 新入社員の会社生活調査」

キャリアにおける主体的な仕事の取り組み（桐井）

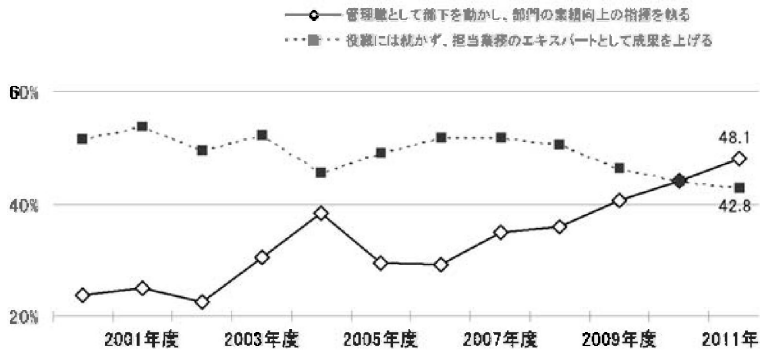


図2 “管理志向”と“専門職志向”の推移

産業能率大学（2011）「2011年度 新入社員の会社生活調査」

彼らは会社の中で管理職としての成功という、会社に依存する将来展望を描いているのである。

一方、厚生労働省の平成23年の入職率の調査から、企業で働く若手社員の状況を見ると、大卒の3年以内の離職率は低下の傾向があるものの依然として30%を下らない。厳しい就職活動を乗り越えても離職してしまう傾向が続いている。また離職せず企業に所属している社員についても安定した状況にあるとはいえ、メンタルヘルスの不調を訴える20～30代の若い層が増えている（労務行政研究所，2010）。若手社員の将来に対するキャリアのイメージもこれらを反映するように、決して明るいものではない。リクルートワークス研究所の2010年度の「ワーキングパーソン調査」によると、25歳～35歳の社員の7割が1年後のキャリアのイメージの有無について「ある程度イメージできる」と答えていた。しかし3年後の回答の割合は5割に、5年後となると3割にも満たず、明確にキャリアのイメージができると回答した数値は、年齢が下がるほど低い傾向を示している。これらの調査から、離職せずに組織に所属した若手社員が、将来について不透明感を持っていることが読み取れる。

多くの教育機関は若年層からキャリアについて考えることが必要だと認識しキャリア教育を導入してきた。終身雇用では社会の入り口である就職が長いキャリアに大きな影響を及ぼすため、学生は職業選択について早い段階で考え、準備することが必要だからである。しかしここで確認しなければならないのは、就職活動の時期に個人のキャリアの方向付けが全て決まるわけではないことである。むしろ変化のスピードが激しい環境の今、社会に入ってからその環境に合わせて、個人がどう職業生活を送るかが重要となってきてい

る。むしろ社会に入った後、社会人として成長する時期の方が将来にかかわってくると考えられる。

このような変化の激しい時代に、若手社員に求められることは、組織に左右されず「自らをマネジメントする」ことであろう。ドラッカー（1999）は「これからはますます多くの人たち、特に知識労働者のほとんどが、自らをマネジメントしなければならなくなる」と述べ、企業に所属する社員が、自らキャリアを考えマネジメントしていくことの重要性を述べている。ではそのためにはどうしたらよいのか。新たに入ってくる世代を含め、若手社員が、今後の長い職業生活のなかでどのようにキャリアをマネジメントしていけばよいのかを考察したい。

## 2. キャリアの見通しと職業的アイデンティティについて

キャリアをマネジメントしていくうえで、はじめに若手社員の世代とキャリアそのものを概観し、キャリアをマネジメントするために必要なキャリアの見通し、およびキャリアに深く関係する職業的アイデンティティについて整理する。

### （1）若手社員といわれる世代

若手社員といわれる世代は、レビンソンの成人前期という時期であろう。レビンソン（1978）は、17歳ないし18歳に始まり45歳に終わる時期を成人前期と述べている。この成人前期について、レビンソンはキャリアの発達段階において二番目の発達期と述べ、「30歳の過渡期」という大きな心理社会的な変化に直面する時期を迎え、この時期の終わりに近づくと将来へと目が向けられ、生活の新しい方向を見つけて新しい選択を行ったり、あるいはすでに行なった選択へのかかわりを強めるとしている。企業に所属するホワイトカラーを前提にすると、就職して仕事を理解し始めた25歳くらいから35歳くらいまでが該当する。この時期が将来にむけて重要な時期であり、本論では若手と言われる25～35歳を成人前期と定義する。

### （2）キャリアの定義

キャリアは色々な定義がある。しかし最近ではやっと「キャリア組」、「キャリアウーマン」、「キャリアップ」という個人が職業上たどっていく経歴という捉え方から働くことを通して生きていくこと、という理解が進んできた（渡辺、2007）。金井（2002）は、キャ

リアとは「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と節目での選択が生み出して行く回顧的な意味づけと将来構想・展望のパターン」としている。この金井のキャリアの定義を用いると、ドラッカーが述べた自分でキャリアをマネジメントしていくことは、「自分の職業上の経験から将来構想や展望を自ら作り、それに向かってキャリアをマネジメントしていくこと」と言えるであろう。

### （3）キャリアに重要な時間的展望と夢

ここでキャリアの定義にある展望について着目したい。展望を考えるにあたっては、「ある一定の時点における個人の心理学的過去および未来についての見解の総体」（Lewin 1951；1979）という時間的展望が参考となる。時間的展望は広義には、個人の現在の事態や行動を過去や未来の事態と関係づけたり、意味づけたりする意識的な働きで、特に人生にかかわるような長期的な時間的ひろがりのある場合のことを指す（白井，1999）。白井は、時間的展望には行動を動機づけたり、個々の行動を一つのまとまりのあるものに意味づけて統合する働きを持つと述べている。また展望とは夢とも類似している。夢を持つ重要性について、金井（2002）は「夢として描かない限り何も実現しない」と、ベンチャー起業者の増田宗昭氏の言葉を引用し、「実現させるつもりは夢は自己成就的予言となる。元の夢のとおりまると実現しなくても、現実には信じることでできた夢の方向へと実現の歩みを進める」と述べ、大切なのは夢の現実吟味とアクションだとしている。このように時間的展望や夢を持つことは、将来にむけて行動を意味づけ、実現の方向に進め、キャリアをマネジメントするために重要である。

### （4）キャリア・パースペクティブとキャリアのマネジメント

もう一つ、展望についてキャリア・パースペクティブという概念がある。金井（2000）はキャリア・パースペクティブとは、「自分の人生における、職業人生を中心とした生き方の、実現可能性が加味された短期的・長期的見通し」と定義している。そして「パースペクティブという見通しが見えてこない、その世代で越さなくてはいけない課題もあるが、次の段階も見通していかないと上手くいかないことがある」と述べている。日々に流されやすい状況で働く成人前期の社員がキャリアをマネジメントすることを考慮すると、現実を直視した「実現可能性が加味された短期的・長期的見通し」であるキャリア・パースペクティブという概念がキャリアをマネジメントするにあたり有効である。

ではキャリア・パースペクティブをもつためにはどうしたらよいか。桐井・岡田(2011)は、25歳から35歳までの成人前期の社員を対象に、仕事の取り組みがキャリア・パースペクティブに与える影響過程について調査を実施した。これは仕事の取り組みがどのような要因を通してキャリア・パースペクティブに影響を与えるのかを明らかにすることであった。その結果、キャリア・パースペクティブは、考えて行動することや前に踏み出す行動による仕事への取り組みから、職業的アイデンティティやキャリア環境への適応性を通して影響を受ける。またこれらが仕事の意味づけを媒介し、結果としてキャリア・パースペクティブに影響することがわかった(図3)。特に職業的アイデンティティは直接キャリア・パースペクティブにも影響を与えていることが明らかになった。これらから仕事の取り組みからキャリア・パースペクティブに繋がる重要な要素である職業的アイデンティティについて説明していきたい。

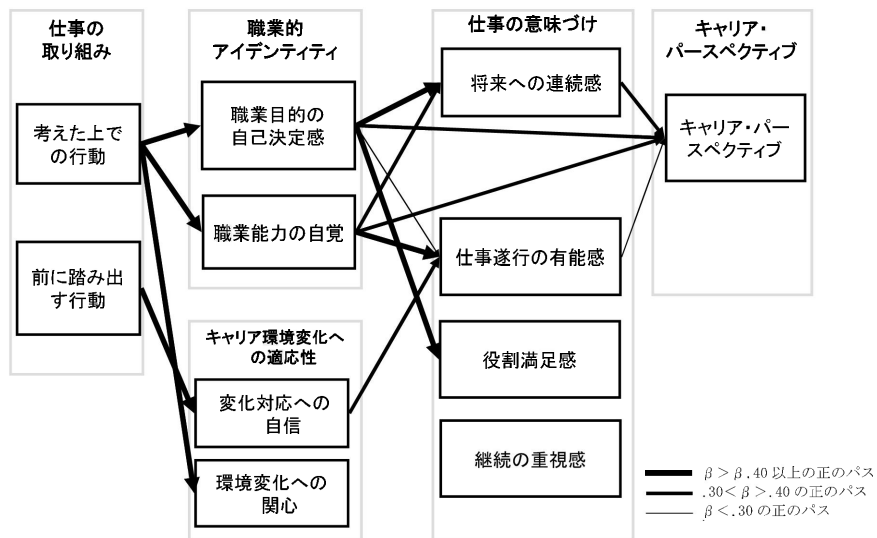


図3 キャリア・パースペクティブへの影響過程のパスダイアグラム

桐井・岡田(2011)

「仕事の取り組みがキャリア・パースペクティブに及ぼす影響過程」

### (5) 職業的アイデンティティ

職業的アイデンティティとは「アイデンティティの一つとしての職業的な生き方に関する自分らしさの感覚」であり、アイデンティティの中で職業に焦点をあてたものである。一般的にアイデンティティは青年期に達成されるといわれている。しかし岡本(1994)の



うな仕事や業務をやっていききたいのか、またどのような仕事をしていると自分が生き生きと仕事をしていけるのか、現実を照らし合わせた実現可能性を加味したものにつながっていくと考えられる。

職業的アイデンティティを考えることにあたっては、シャイン（1978）のキャリア・アンカーの研究がわかりやすく紹介しておきたい。シャイン（1978）は職業にかかわる自己概念を方向付けるアンカーをキャリア・アンカーとして提唱した。個人はキャリアの初期から次第に自己認識を獲得し、より明確な職業上の自己のイメージを開発すると述べている。この自己イメージは3つの要素があり、これらが合わさってキャリア・アンカーを構成する。自己イメージの3つの要素とは、「自覚された才能と能力」「自覚された動機と欲求」「自覚された態度と価値」である。これらの要素は実際の仕事を通して発見されるものであり、個人と仕事環境の相互作用により明確になっていくとしている。桐井・岡田（2011）の研究でも仕事の取り組みによって職業的アイデンティティが影響され、さらにキャリア・パースペクティブが影響されると述べていることから、仕事に取り組む経験や行動は、自己イメージを開発し、職業的アイデンティティと密接な関係を持つのである。

### 3. 仕事の取り組みと職業的アイデンティティ

次に職業的アイデンティティを明確にしていくためには、仕事を進めていく中でどのような行動が大切なのかを述べていきたい。ただし、仕事に取り組む行動の捉え方は広い。そのため経済産業省の「社会人基礎力」を参考に、どのように仕事に取り組むことが職業アイデンティティに繋がるのかについて、シャインの自己イメージの3つの要素に関連づけながら考察する。

#### （1）社会人基礎力

経済産業省（2006）は「社会人基礎力」とは職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていくうえで必要な基礎的な能力と定義している。「社会人基礎力」には、一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む「前に踏み出す力（アクション）」、物事を改善していくために疑問を持ち、考え抜く「考え抜く力（シンキング）」、多様な人とともに目標にむけて協力する「チームで働く力（チームワーク）」という3つの能力がある。3つの能力にはそれぞれ、「前に踏み出す力（アクション）」には、「主体性」、「働きかけ



力」、「実行力」の3要素、「考え抜く力（シンキング）」には「課題発見力」、「計画力」、「想像力」の3要素、「チームで働く力（チームワーク）」には「発信力」、「傾聴力」、「柔軟性」、「状況把握力」、「規律性」、「ストレスコントロール力」の6要素で構成され、合計で12の要素がある（表1）。この「社会人基礎力」は経済産業省が学校と産業界を結ぶ体系的な能力概念として発表したことで、学生中心の教育活動のような印象を受ける。しかし大久保（2012）が、基礎力自体は生涯にわたって高めるべき中核的で発展的な職業能力であると指摘しているように、業種や職種、年齢によって遂行度合いは異なるものの、働く全ての社員にとって業務を遂行するために求められ、仕事の取り組みにおいて発揮されるものでもある。また企業における一般的な行動評価の指標として人事考課に使われている項目と共通する部分も多い。大久保は、30歳から基礎力を積み上げ自己信頼などの職業的態度の形成を進めた人が、ミドル期移行の充実した仕事の時間がやってくると考えておいたほうが良い、と述べていることから、成人前期の仕事の取り組みの中で、どう社会人基礎力を育成、強化するかが重要である。

表1 社会人基礎力の能力要素

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) いわれたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標にむかって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決にむけたプロセスを明らかにして準備する力 例) 課題の解決にむけた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それにむけた準備をする。
	想像力	新しい価値を生み出す力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話やすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

(2) 個人で伸ばしていく取り組み

それでは具体的にどのような仕事への取り組みが求められるのであろうか。「社会人基礎力」の12の要素を見てみると、個人で伸ばしていける能力と他者とのかわりがなくて伸ばしていけない能力の2つがあげられる。

一つ目の個人で伸ばしていける能力は、経済産業省の3つの能力からみると、主に「前に踏み出す力（アクション）」や「考え抜く力（シンキング）」が該当する。特にこの能力をもとにした仕事への取り組みで重要なことは、仕事に対して自ら進んで行動することである。経済産業省（2006）が実施した「社会人基礎力に関する緊急調査」によると若手社員は「前に踏み出す力」において自信がないと答えており、企業の求める人材像との間に「主体性」や「実行力」「課題発見力」にギャップが見える。実際、昨今入社してくる社員は受身で仕事を進めているといわれる。受身で仕事に取り組んだ場合、仕事から得る多くのことは比較的他責になりがちとなる。しかし自ら積極的に考え行動して仕事に取り組んだ場合は、仕事を通して自分の強みやその限界、興味や価値を感じ取りやすい。

このように主体的に仕事にかかわることは、シャインが自己イメージと述べていた3つの要素である「自覚された才能と能力」「自覚された動機と欲求」「自覚された態度と価値」を発見することに繋がると考えられる。

畑野（2010）は、個人の領域の拡大において、どの領域において自らのアイデンティティを形成するかが、個人の自己決定という主体性と強く関連すると指摘している。つまり主体的に仕事に関与しようとする領域は自分の強みであり、なかなか主体的に関与できないことは、自分の弱い領域のことが多い。主体的に仕事に取り組むことは、職業的アイデンティティに影響を及ぼすのである。

加えて経済産業省の3つの能力の「考え抜く力（シンキング）」の要素である、「課題発見力」や「想像力」も同様に職業的アイデンティティに影響を及ぼすと考えられる。考えを深めていくときに、また何かを判断しようとするときの背景には、自分が大切にしていることが隠れていることが往々にしてあり得る。そしてそれを自覚することは、先に述べたようにシャインの自己イメージである3つの要素が隠れていることを知る機会となる。このように主体的に仕事に取り組む、実行に移し、また自ら問題や課題を考えていくことが必要であろう。

### （3）他者とのかかわりで伸ばす取り組み

二つ目の他者とのかかわりがなくては伸ばしていけない能力としては、経済産業省の3つの能力からみると、主に「チームで働く力（チームワーク）」が該当する。そしてこの能力をもとにした仕事への取り組みで重要なことは、自らの考えを相手に伝え、相手の意見をしっかりと聴くことである。杉村（2001）は、青年期におけるアイデンティティの形成は、自己の視点に気づき、他者の視点を内在化しながら、そこで生じた自己と他者の視点の間の食い違いを相互調節によって解決するプロセスだと指摘している。これは青年期のみならず成人においても同様である。仕事は組織に所属する限り一人で完結するものはほとんどなく、人との関係性の上で進めている。他者が考えていることを聞き、また自分の考えを他者に話すことで自分自身の考えも整理でき、他人との意見の違いも知ることができる。そしてこれらは自己を知ることにつながる。結果、他者とのかかわりのなかで自己の強みや価値など職業的アイデンティティを見出すことになる。このように主体的に実行し、考え、他者の意見を聞く、そして必要に応じて他者を仕事に巻き込むことが必要なのである。

以上のように「個」と「他者とのかかわり」はアイデンティティを明確にしていく。宗田・岡本（2006）が個としてのアイデンティティが達成されていることが前提であるが、「個」と「関係性」の両者が等しく重みをもち、両者が統合された状態が成熟した大人のアイデンティティであると指摘するように、成人前期での「個の発達」や「他者とのかかわり」がアイデンティティの達成にも大きく影響するのである。

### （4）職業的アイデンティティを節目で振り返る重要性

これらのことから、社会人基礎力を意識して仕事に取り組むことは、必然的に「個の発達」と「他者とのかかわり」に繋がり、キャリア・アンカーの3つの自己イメージが明らかになることで、職業的アイデンティティを発達させる。しかしながら、日常の仕事の取り組みの中で、自己を振り返ることはなかなかできない。職業的アイデンティティは日々意識されるわけではなく、必要に応じて振り返ることで明らかになる。金井（2002）は、大きな節目、節目で振り返ることが重要であるとしている。そして企業では1年、または半年に必ず業務評価があることを指摘し、毎回の目標設定や業務評価の際には、自分はその期間に何をしたのか、そして何ができたのか、またどのような仕事を面白いと感じたのか、これらを振り返ることが必要だと述べている。企業によっては毎年キャリア開発シートなどを記入するしくみが入り入れられているが、キャリアシートの記述や面談の実施

について「なぜこのようなシートを毎年書くのか」、また「3年後、5年後どうなるのかわからないので書けない」、などという声を聞く。しかしキャリアシートを記述することは、キャリアの目標がはっきりとしていなくても、この1年で自分は何ができたのか、どのような仕事を面白いと感じたのかを振り返ることで、職業的アイデンティティが少しずつ明確になり、結果としてキャリア・パースペクティブが高める大切な時間なのである。

#### 4. 主体的に仕事に取り組むこととキャリアのマネジメント

以上述べてきたように、キャリアをマネジメントしていくためには、職業的アイデンティティによって高められるキャリア・パースペクティブを持つことが重要である。そのためには、成人前期に社会人基礎力にある能力を意識しながら、主体的に仕事に取り組むことが求められる。そして主体的に仕事に取り組み、周囲との関係性を持って仕事を進めることで、職業的アイデンティティを明確にし、キャリア・パースペクティブを高めるというサイクルを回すことが必要である。

現在の成人後期の世代は、組織に所属していれば安心して定年を迎えられ、またその後も保障された環境が与えられることを前提として、組織に自らのキャリアを委ねてきた。しかし今、その世代が自分の将来に困惑している。企業の若手と言われる社員が今の成人後期の世代と同様に困惑しないためには、成人前期から主体的に仕事に取り組むことを通して、キャリア・パースペクティブを持つことが必要である。そして高橋（2000）が従来のキャリアづくりは富士登山型だったが、今は富士山がいつ大噴火しても不思議ではない時代であり、これからは北アルプスのように当面目指す頂上に向かって行き、その頂上に立ったとき次の稜線や次の頂上が見えてくると述べているように、節目でキャリア・パースペクティブを確かめ、必要に応じて見直すことが重要である。キャリア・パースペクティブをもつことは、これから迎える中年の危機や成人後期の危機や困惑を乗り越えることを助け、少しでもこれらの危機を避けることを可能にする。

それだけではなく平均寿命が延びている現在、長い人生を見据えてキャリアの考え方も柔軟性を持つ必要がある。ドラッカー（1999）は知識労働者の労働寿命は50年に及ぶが、企業をはじめ組織の平均寿命は30年であり、雇われている組織よりも、結果として長生きすると述べている。そして逆境のとき、単なる趣味を越えた第二の人生、パラレル・キャリアという篤志家としての仕事をもつことは、社会において、リーダー的な役割を果たし、敬意を払われ、成功の機会をもてることと指摘している。著者はキャリアを考える

上でパラレル・キャリアという概念も必要になる時期にきており、キャリア・パースペクティブを持ち、節目にあわせてキャリア・パースペクティブを確認することは、組織を離れたキャリアを考えることへの助けになると考える。

これらを踏まえて、キャリアをマネジメントすることとは、主体的に仕事に取り組み、1年に1回くらい自分を振り返り、職業的アイデンティティから見えてくるキャリア・パースペクティブを確認し、またキャリア・パースペクティブに向けて主体的に仕事に取り組むことである。特に成人前期においてはまず主体的に仕事に取り組むことが重要である。

## 5. キャリア教育や若手社員への支援

現在の大学などのキャリア教育ではさまざまなことが実施されている。将来にむけて学生のときからキャリアを考える事は非常に大切なことである。しかし就職自体が非常に厳しいために、大学では就職することを目的としたキャリア教育になりがちである。著者は学生と接する機会をもつたびに、彼らが就職や就社を前提に、非常に狭い視野で将来を考えているように感じる。もちろん就職のためにどのような仕事に興味をもっているのか、好きなものは何かを考えることは、キャリアを考える上での重要なことではある。しかし興味や好きだと思ふことばかりを追求する結果、就職の道を狭めてしまう。実際に企業に入ってから困難は待ち受けている。多くの社員は思い描いていた仕事と現実の仕事のギャップを大きく感じ、リアリティ・ショックや組織に適応できないことに遭遇する。

そのため、やりたいことは何かを追求するのみではなく、大きな方向性を見据えるものの、あまり視野を狭めずに就職活動に望み、社会にでることを奨める。学生から成人前期までは目指すべき連山をしっかりと歩いていくその経過途中である。大学教育の中においても、社会に入った後に職業的アイデンティティが明らかになっていくことを前提に、キャリアを考えていくことを伝えていく必要がある。学生は主体性を持って学び、そのなかで自己の職業的アイデンティティを見つけていくことが重要だ。そして成人前期においては、主体性を持って仕事に取り組むことを通し、職業的アイデンティティを明らかにし、キャリア・パースペクティブを持つことである。またキャリアをマネジメントしていけるように個人も努力し、周囲も支援していくことが重要であろう。

引用文献

- 畑野 快 [2010] アイデンティティ形成プロセスについての一考察 - 自己決定を指標として - 発達人間学論叢 13, 31-38.
- 桐井久美子・岡田正毅 [2011] 仕事の取り組みがキャリア・パースペクティブに及ぼす影響過程 産業心理学研究 24, (2), 103-116.
- 金井篤子 [2000] キャリア研究における発達の視点の意義 小嶋秀雄・速水俊彦・本城秀次 (編) 人間発達と心理学 金子書房 pp.82-89.
- 金井壽宏 [2002] 働くひとのためのキャリア・デザイン PHP 新書。
- 経済産業省 [2006] 社会人基礎力に関する研究会 「中間とりまとめ」.
- 経済産業省 [2006] 社会人基礎力に関する緊急調査.
- 厚生労働省 [2012] 平成23年度上半期雇用動向調査結果の概況.
- 厚生労働省 [2012] 平成23年簡易生命表.
- Levinson, D. J. [1978] *The Seasons of a Man's Life* New York: Alfred A. Knopf. (南博 訳『ライフサイクルの心理学』[1980] 講談社。)
- Lewin, K. [1951] *Field Theory in Social Science*. New York: Harper and Brothers. (猪股佐登留 訳 [1979] 社会科学における場の理論 誠信書房。)
- 宗田直子・岡本祐子 [2006] 「個」と「関係性」からみたアイデンティティ研究の動向と展望 広島大学心理学研究, 6, 223-242.
- 大久保幸夫 [2012] 30歳から成長する! 「基礎力」の磨き方 PHP ビジネス新書。
- 岡本祐子 [1994] 成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究 風間書房。
- P. F. Drucker [1999] *Management Challenges for the 21<sup>st</sup> Century*. HarperCollins Publishers Inc., (上田惇生 訳 [1999] 明日を支配するもの -21世紀のマネジメント革命- ダイヤモンド社。)
- 労務行政研究所 [2010] 企業におけるメンタルヘルスの実態と対策.
- 学校法人 産業能率大学 [2011] 新入社員の会社生活調査.
- Schein, E. H. [1978] *Career dynamics: Matching individual, the organizational needs*. Reading, MA : Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代 訳 [1991] キャリア・ダイナミクス 白桃書房。)
- 白井利明 [1999] 時間的展望の生涯発達心理学 勁草書房。
- 杉村和美 [2001] 関係性の観点から見た女子青年のアイデンティティ探求 2年間の変化とその要因. 発達心理学研究, 12(2), 87-98.
- 鑑幹八郎 [1995] アイデンティティ研究の展望Ⅲ ナカニシヤ出版。
- 高橋俊介 [2000] キャリアショック 東洋経済新報社。
- リクルート ワークス研究所 [2010] ワーキングパーソン調査 2010.
- 渡辺三枝子 [2007] 新版 キャリアの心理学 ナカニシヤ出版。