

芸術系大学卒業生の就業におけるキャリア・トランジションの研究
-就業者のライフヒストリーからキャリア教育への展望-

2021

吉備国際大学大学院

社会学研究科

博士（後期）課程

D111803・福本 章

目 次

図一覧	iv
表一覧	vi
第1章 序論	1
第1節 研究課題	1
1. 芸術分野における雇用環境	1
2. 高等教育機関におけるキャリア教育	3
3. 論文の特色	3
第2節 研究対象	5
第3節 研究目的	6
第4節 研究論文の構成	7
第2章 研究方法と調査対象	9
第1節 研究方法	9
第2節 定量的分析・定性的分析	10
第3節 面接調査	13
第4節 アンケート調査	15
1. トランジションによる分類	16
2. リアリティ・ショックの分類	24
3. 日本標準職業分類	17
第3章 先行研究レビュー	18
第1節 日本におけるキャリア・トランジション研究	18
1. トランジション研究の変遷	18
2. 芸術系大学在学中の進路に関するトランジション	19
3. 芸術系大学出身者の卒業後のトランジション	21
第2節 起源となるトランジション理論	23
第3節 計画的偶発性理論	33
第4節 21世紀型のキャリア理論	38
1. プロティアン・キャリア	38
2. キャリア・チェンジ理論	41
3. キャリア構築理論	43

第5節	キャリア教育に関する視点	48
1.	日本におけるキャリア教育	48
2.	職業選択理論	55
3.	ライフキャリア・レインボー	58
4.	職業的適合性	62
5.	パーソナリティ理論	71
第6節	リアリティ・ショック	77
第7節	経営戦略の視点	80
1.	ミンツバーグの3つの経営戦略	80
2.	創発的戦略	80
第4章	実証的分析	83
第1節	調査対象者の属性	83
第2節	定量的分析	87
1.	芸術系大学出身学生の就業後の実態	87
2.	リアリティ・ショックの克服	101
3.	キャリア・トランジションによる分類	109
4.	定量的分析から考察	116
第3節	定性的分析	118
1.	リアリティ・ショックの克服とトランジション	118
2.	KWIC コンコーダンス	163
3.	多次元尺度法によるインタビューの回答分析	189
4.	「仕事上のキャリア」に関する自己組織化マップ	192
5.	「仕事上のキャリア」に関する共起ネットワーク	194
6.	「仕事上のキャリア」に関する階層的クラスター分析	196
7.	「芸術家へのこだわり」に関する自己組織化マップ	198
8.	「芸術家へのこだわり」に関する共起ネットワーク	201
9.	「芸術家へのこだわり」に関する階層的クラスター分析	202
10.	「キャリア・トランジション」に関する自己組織化マップ	205
11.	「キャリア・トランジション」に関する共起ネットワーク	207
12.	「キャリア・トランジション」に関する階層的クラスター分析	208
13.	「リアリティ・ショック」に関する自己組織化マップ	210
14.	「リアリティ・ショック」に関する共起ネットワーク	213
15.	「リアリティ・ショック」に関する階層的クラスター分析	215

16. 芸術系大学の学生への教育的示唆	218
17. 就業先となる新たな業界	228
18. 定性的分析から考察	231
第5章 教育的示唆	237
第1節 創発的なキャリア教育の考察	237
1. 創発的な目標設定	237
2. 創発的キャリア教育	238
3. 課題	241
第2節 キャリア教育への提言	243
第6章 結語	250
第1節 各章の要約	250
第2節 研究の結論	252
第3節 理論的貢献	254
第4節 実証的含意	257
第5節 限界と課題	259
附録	260
謝辞	269
参考文献	271
引用文献	273

図一覧

【図】

図 1-1	研究論文の構	8
図 3-1	Bridges のキャリア・トランジション理論を表す概念図	23
図 3-2	Krumboltz の計画的偶発性理論を実現するために必要な 5 つの行動指針	34
図 3-3	Krumboltz のキャラ意思決定・職業選択に影響を及ぼす 4 つの要因	37
図 3-4	キャリア構築理論の 3 要素によるナラティブ・アプローチのカウンセリング概念図	46
図 3-5	キャリア教育の学問的分布	48
図 3-6	キャリア理論の変遷	52
図 3-7	Parsons の職業選択理論の実践「クライアントに必要な 3 要素、カウンセラーの 7 つのフェーズ」	57
図 3-8	Super の職業的適合性 (Vocational Fitness) の評価測定に関する分類図	63
図 3-9	キャリア決定要因のアーチ型モデル	69
図 3-10	Holland の RIASEC モデルと職業の関係	73
図 4-1	芸術系大学での専攻と現在の職業との関係の有無 (年齢別)	88
図 4-2	卒業時に芸術家へのこだわりが有ったのか否か	97
図 4-3	卒業時に芸術家へのこだわりが有った 16 名の現在の気持ち	99
図 4-4	現在 (卒業後) も芸術家へのこだわりが有るのか否か	104
図 4-5	芸術と就職の関係について、転機を克服した理由	106
図 4-6	人生におけるキャリア・トランジションの分類	109
図 4-7	多次元尺度法 (2 次元) の言語散布図	189
図 4-8	「仕事上のキャリア」の回答に関する自己組織化マップ	192
図 4-9	「仕事上のキャリア」の回答に関する共起ネットワーク	194
図 4-10	「仕事上のキャリア」の回答に関する階層的クラスター分析	196
図 4-11	「芸術家へのこだわり」の回答に関する自己組織化マップ	198
図 4-12	「芸術家へのこだわり」の回答に関する共起ネットワーク	200
図 4-13	「芸術家へのこだわり」の回答に関する階層的クラスター分析	202
図 4-14	「キャリア・トランジション」の回答に関する自己組織化マップ	204

図4-15 「キャリア・トランジション」の回答に関する共起ネットワーク	206
図4-16 「キャリア・トランジション」の回答に関する階層的クラスター分析	208
図4-17 「リアリティ・ショック」の回答に関する自己組織化マップ	210
図4-18 「リアリティ・ショック」の回答に関する共起ネットワーク	212
図4-19 「リアリティ・ショック」の回答に関する階層的クラスター分析	215
図4-20 教育的示唆に関するコメントについての自己組織化マップ	221
図4-21 教育的示唆に関するコメントについての共起ネットワークの散布図	223
図4-22 教育的示唆に関するコメントについての階層的クラスター分析	225
図4-23 芸術系大学卒業生の新たな活躍の場として拡大した業界の系統図	228
図5-1 予期せぬ事態に対応する創発的目標設定を加味した創発的キャリア教育の概念図	239
図5-2 創発的キャリア教育のプロセスをPDCAサイクルで表現した概念図	242
図5-3 AI時代に求められる創発的な目標設定の概念図	244
図5-4 予期せぬ出来事をチャンスへと導く思考習慣	245
図5-5 一旦壊れた目標設定から、創発的な目標設定を構築するまでのプロセス (概念図)	246

表一覧

【表】

表 2-1	Bridges のトランジション理論による「人生の 5 分類の項目」	15
表 2-2	Schlossberg の転機を克服するための 4 つのリソース	16
表 2-3	総務省統計局「日本標準職業（大分類）」	17
表 3-1	Nicholson によるトランジションの適応モデルと日本におけるマネジメントの視点	27
表 3-2	キャリア理論の変遷と教育への位置付け	53
表 4-1	調査対象者（46 名）の概要【転職状況から現職】	83
表 4-2	調査対象者の年齢（概要）	85
表 4-3	調査対象者の大学での専攻（概要）	86
表 4-4	芸術系大学での専攻と現在の職業との関係の有無（年齢別）	87
表 4-5	芸術系大学での専攻と現在の職業との関係に関する分析数値	88
表 4-6	大学での専攻と関連する職種に従事する 23 名の職業分類	90
表 4-7	大学での専攻と関連のない職種に従事する 23 名の職業分類	91
表 4-8	大学での専攻と関連する職種に従事する調査対象者 23 名（46 名中）の概要	93
表 4-9	大学での専攻と関連のない職種に従事する調査対象者 23 名（46 名中）の概要	95
表 4-10	卒業時に芸術家へのこだわりが有ったのか否か（46 名）	96
表 4-11	卒業時に芸術家へのこだわりが有ったのか否かの回答についての分析数値	97
表 4-12	卒業時に芸術家へのこだわりが有った 16 名の現在の気持ち	98
表 4-13	卒業時に芸術家へのこだわりが有った 16 名の現在の気持ちに関する分析数値	99
表 4-14	卒業時に芸術家へのこだわりが有った調査対象者 16 名（46 名中）概要	100
表 4-15	卒業時には芸術家への「こだわりがなかった」調査対象者 30 名（46 名中）概要	102
表 4-16	現在（卒業後）も芸術家へのこだわりが有るのか否か	103
表 4-17	現在（卒業後）も芸術家へのこだわりが有るのか否かについての分析数値	105
表 4-18	芸術と仕事についての転機の克服に関する分類	105
表 4-19	芸術と就職の関係について、転機を克服した理由に関する分析数値	107
表 4-20	人生におけるキャリア・トランジションの分類	108
表 4-21	人生におけるキャリア・トランジションに関する分類の分析数値	110
表 4-22	調査対象者の芸術と就職についての転機とキャリア・トランジション	112

表4-2 3	調査対象者のキャリア・トランジションを基準とした各選択項目の集計表	114
表4-2 4	インタビュー調査 15 名の基本情報	118
表4-2 5	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.3)	118
表4-2 6	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.4)	122
表4-2 7	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.5)	124
表4-2 8	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.9)	127
表4-2 9	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.10)	130
表4-3 0	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.11)	133
表4-3 1	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.12)	135
表4-3 2	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.13)	138
表4-3 3	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.15)	140
表4-3 4	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.20)	143
表4-3 5	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.22)	146
表4-3 6	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.24)	149
表4-3 7	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.25)	152
表4-3 8	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.26)	155
表4-3 9	インタビュー調査より、明らかになった内容 (個人 No.30)	158
表4-4 0	インタビューで得られた上位 150 言語	163
表4-4 1	「仕事」(185 語抽出) のコンコーダンス分析	164
表4-4 2	「芸術」(100 語抽出) のコンコーダンス分析	171
表4-4 3	「就職」(90 語抽出) のコンコーダンス分析	175
表4-4 4	「転職」(68 語抽出) のコンコーダンス分析	179
表4-4 5	「会社」(60 語抽出) のコンコーダンス分析	182
表4-4 6	「勉強」(19 語抽出) のコンコーダンス分析	185
表4-4 7	「転機」(18 語抽出) のコンコーダンス分析	186
表4-4 8	調査対象者から芸術系大学生の教育的示唆に関するコメント抜粋	217

第1章 序論

第1節 研究課題

1. 芸術系分野における雇用環境

中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」（2005年1月17日）で、美大・芸大、あるいは芸術系学部・学科（以下、芸術系大学）が指標とする高等教育機関の将来像として「特定の専門分野の教育」を目指すという方向性が示された。また、同答申では、大学の立ち位置によって「幅広い職業人養成」の機能として求めることも、高等教育機関としての1つの方向性として示されている。

一部の芸術系大学における一握りの学生には、芸術家として、あるいは研究者として専門性を極める者は存在する。しかし、もともと芸術系大学においては、就職指導、あるいは就職対策などを実施していなかった時代も長く、近年に至り、ようやく就職実績に関して目を向け始めた感も否めない。したがって、芸術系大学の卒業生は、芸術家としての活動はもとより、フリーランスでの活動を希望してきた者も多く存在し、またそれを良しとしてきた環境であったと想像される。大学側の記録として残る、就職者データから外れる者の中には、アトリエや小規模なデザイン事務所など、クリエイティブな業務に就いてはいるものの非正規雇用での就業も多く、そこに身を置くことで、技能を身に付け、正規雇用を目指す者が多いことも1つの特徴であると考えられる。また、卒業時には就職したものの、転職する者が多いことも印象として強い。

美大・芸大の就職支援を専門に扱う株式会社 ViViViT がまとめたデータ（2014年）によると^{注1)}、芸術系大学の就職率は、正規雇用 47%、非正規雇用 18%、進学 10%、その他 25%となっている。その

^{注1)} 株式会社 ViViViT 「はたらくビビビット（統計データは2014年）」（201812.20 取得）より
<https://hataraku.vivivit.com/column/artstudentlabo>（2018.11.26 取得）。

他（25％）の中には、芸術家、あるいは専門職として活動する者も含まれる。また、就職率 47％の内訳は、「美術・写真、デザイナー、音楽、舞台芸術家」等が 36％、「教員」6％となっており、これら芸術に関する専門性に直結した職種に従事している者は、合わせて 42％である。他方、一般就職の職種別の状況は、「販売職」17％、「事務職」16％、「サービス業」5％、合わせて 38％、その他 20％といった状況である。

またこのデータは、20～30 年前では卒業後、フリーランス・アーティスト・教員になることが芸術系大学生の進路であったことを示している。しかし、近年はデザイナーなどの専門職のニーズが高まったことから活躍の場が広がり、それに伴い就職への意識が高まっていることも示している。2000 年以降では、IT 系での専門職へのニーズが高まり、2010 年以降では、ゲーム系会社などでの専門職の分野が新たな活躍の分野として急速に拡大^{注2)}している。

芸術系大学では、芸術を追求しても、卒業生の多くが芸術家としてのキャリアを構築していない。また同時に、多様化する現在の産業界では、芸術分野を学んできた学生が、能力を活かすことができる職業も増えてきていることも推察できる。アニメ、漫画、ゲーム文化の発展から、その分野における雇用が発生し、同時にインターネット環境に関わる新たな産業からも雇用が発生した。ネット社会の到来はクリエイティブな能力が求められる新たな職業を生み出してきた。そして、今後 AI がもたらす情報社会は、芸術家としてのパーソナリティを持った人材が活躍できる新たな雇用が発現する可能性に期待し、本研究による、新たなキャリア教育の提言に繋がることを筆者は期待するものである。

注2) 芸術系大学専門の就職サイト;株式会社ユウクリが運営する『美大・芸大就活ナビ』より。<https://bidai-geidai.jp/> (2018.11.26 取得)

2. 高等教育機関におけるキャリア教育

文部科学省がキャリア教育に関する答申を示した 2011 年以降、多くの高等教育機関ではキャリア教育が正課科目として実施されることとなった。

現在のキャリア教育における就職支援では、フランク・パーソンズ（Frank Parsons : 1854-1908、以降 Parsons）の特性—因子論に代表されるような職業選択理論、いわゆるマッチング理論と称される手法が主流となっている。多くのカリキュラムは、自己理解、自己分析から始まり、適性、能力、興味、資源、限界の理解、成功するための必須条件などの知識が求められる。そして、就職支援にあたるキャリア・アドバイザーは、学生個人が就業する前段階で、アセスメントツールや、学生の技能、知識から推察し、個人と労働環境をマッチングさせていくことを業務としている。このような環境下において芸術系大学の卒業生は、芸術の専門を修めようと、芸術家としてのキャリアを選択しないまま、専門以外の職業に就くケースが多いのが実情である。本研究は、芸術系大学の卒業生の就労について、キャリア・トランジション（Career Transition）の視点から分析するものである。

3. 論文の特色

本研究の目的は、芸術系学生の卒業後のキャリア・トランジションを明らかにすることであり、その検証過程において、組織適応課題とされるリアリティ・ショックがキャリアに及ぼす影響を考察した。ダグラス・T・ホール（Hall,D.T ; 1940～：以降 Hall）¹⁾は、リアリティ・ショックを「高い期待を抱き職務に就いた際に、現実とのギャップから受ける失望経験によるフラストレーション」と定義している。リアリティ・ショックの解明は、一旦は芸術家、あるいは芸術系の専門職を志していた人材が、現実社会のギャップによる衝撃からリアリティ・ショックを感受し、その後どういった変容を経

て、現状にたどり着いたのかを明らかにすることに繋がる。これは、中央教育審議会が答申で示す

「我が国の高等教育の将来像」における芸術系大学の取り組む課題^{注3)}を明らかにすることに寄与するものとする。

日本における高等教育機関を取り巻く環境は、2011年4月、大学・短期大学の設置基準の改正^{注4)}により、高等教育機関においてキャリア教育が義務化されて以降、就職支援の在り方も含め、その重要度が高まっている。ゆえに、就職支援とキャリア教育の視点から、芸術系高等教育機関としての課題を明確にし、芸術系大学生に求められる学修支援の在り方を提唱していくことは重要な意義があると考えられ、今後の芸術系大学生のキャリアの構築に寄与することはもとより、高等教育機関に求められるキャリア教育の在り方までを提言するものになると考える。本研究の分析内容は、文部科学省の2014年「大学教育再生加速プログラム（AP）」^{注5)}等の答申でも、常に課題として掲げられる卒業時の質保証問題に言及していく点を鑑みても、直近で求められている大学改革における教育コンテンツの概念としても一石を投じることになろう。

^{注3)} 2005年1月17日、中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」において、中長期的（2005年以降、2015年～2020年頃まで）に想定される我が国の高等教育の将来像（グランドデザインとも呼ぶべきもの）と、その内容の実現に向けて取り組むべき施策を示している。

^{注4)} 2011年4月、大学・短期大学の設置基準の改正では、大学におけるキャリア・ガイダンスの推進-大学設置基準及び短期大学設置基準の改正-を趣旨とし、就職相談窓口の充実(キャリアカウンセラーの配置など)、女子学生等を対象にした「ライフプランニング支援」の推進、大学における職業指導(キャリアガイダンス)の制度化するとともに、大学は、大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする、とした設置基準を設けた。

^{注5)} 文部科学省（2014）「大学教育再生加速プログラム（Acceleration Program for University Education Rebuilding：AP）」は、国として進めるべき大学教育改革を一層推進するため、教育再生実行会議等で示された新たな方向性に合致した先進的な取組を実施する大学を支援することを目的としている。

第2節 研究対象

本研究の対象は、芸術系大学の卒業生のキャリア・トランジションである。調査の対象は、芸術系大学を卒業し3年以上が経過した就業者ある。あるいは、芸術家以外の手法で生計を立てている社会人である。

厚生労働省が2018年10月に発表した「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」、また、内閣府が発表した2001年度版「青少年の現状と課題」（青年白書）に示された七五三現象という大卒者の離職の指標、すなわち3年後に3割が離職するという期間を、1つの客観的なトランジションの期間と捉え、大学を卒業後、少なくとも3年以上経過している社会人を対象とした。直近の卒業生ではなく、3年をもって社会人としての一定の就業期間を経験したものと捉え、就業者としての意見を期待した。また、20歳代の就業者の母集団も一定数確保するために、最低限の就業期間として3年の設定とした。調査対象となる母集団は個人情報保護に極力配慮しつつ以下のように、スノーボールサンプリングとSNSによる一般公募の組み合わせ合せによって募集した。

- ① 調査者の人的ネットワークを通じた調査対象者の公募、及び依頼
- ② 上記①による調査対象者（応募者）を通じた知人の紹介
- ③ 調査者によるSNSを通じた調査対象者の一般公募

以上の公募方法をとることで、多種多様な職業に従事している卒業生にアクセスすることに努めた。また同時に可能な限り調査対象者の選定に関する恣意性の排除を目的として、一般公募による調査対象者の確保を積極的に行った。

第3節 研究目的

本研究は、芸術系大学を卒業した就業者のキャリア・トランジションについて、理論的にかつ実証的に明らかにすることを目的としている。研究の対象は、芸術系大学の卒業生が克服した就業に係るキャリア・トランジションである。本研究の調査対象は、芸術系大学を卒業し3年以上が経過した就業者、あるいは芸術家以外の手法で生計を立てている社会人である。

本研究は、芸術系大学の学生が在学中の心理状態と、就業後の心理状態の変化に着目したものである。日本のキャリア・トランジション研究では、学生から看護師への移行や、引退後のJリーガーのトランジションを扱った研究などは系統的に研究が行われている。しかし芸術系大学の卒業生に焦点を当てたキャリア・トランジション研究は未だない。

本研究ではブリッジス（Bridges,W；1933-2013：以降 Bridges）を始めとしたトランジション研究を基盤としてレビューを行い、クランボルツ（Krumboltz,J.D：1928-2019：以降 Krumboltz）が提唱した計画的偶発理論（Planned Happenstance Theory）の分析、あるいはマーク・L.サビカス（Mark,L.Savickas（1910-1994：以降 Savickas）に代表されるキャリア構築理論²に着目し、芸術系大学の求められる教育的視点の提言に繋がる分析結果に期待した。

第4節 研究論文の構成

本論文は、第1章から6章までの構成で成り立っている（図1-1）。第1章では研究課題と目的について説明した。芸術分野の雇用環境の変化とキャリア教育の現状を示し、芸術系大学の卒業生の就業後のキャリア・トランジションを明らかにする。

第2章は、研究方法と調査方法の説明を行なった。調査に際して採用した方法は、公表されている文献やWeb情報、教育関連資料を渉猟する文献調査、質問票によるアンケート調査、及び許可を得ることができた就業者へのインタビュー調査である。インタビューは、芸術から就業というプロセスにおいて、リアリティ・ショックの存在を想定し、ライフヒストリー法で行った。

第3章は、先行研究のレビューを中心とした文献調査である。基盤となるトランジション理論を整理し、また、日本におけるキャリア教育の研究、あるいは、文部科学省答申など関連情報を渉猟し、多角度からデータを収集することを目的とした。

第4章は、実証的研究である。質問表によるアンケート調査は、芸術系大学の卒業生が、芸術家ではなく、就職を選択した際のキャリア・トランジションの有無について、統計分析を行った。インタビュー調査は、その結果に基づいて定性的分析を行った。

第5章は、芸術系大学に対する教育的な提言を行った。キャリア教育では、学生時代に就職のマッチングを重視することよりも、目標設定の変化を想定し、失敗を怖がらずに挑戦していくことで可能性を広げる思考を育み、臨機応変な変化に対応していくためのコンテンツをキャリア教育のエッセンスとして求めることを提唱した。キャリア・ガイダンスにおける活用を踏まえ、創発的キャリア理論の可視化した概念図と、ガイダンス実施を想定したコンテンツに言及した。

第6章は、本論文の結論、理論的貢献と実証的含意、研究の限界と課題を示し結語とした。

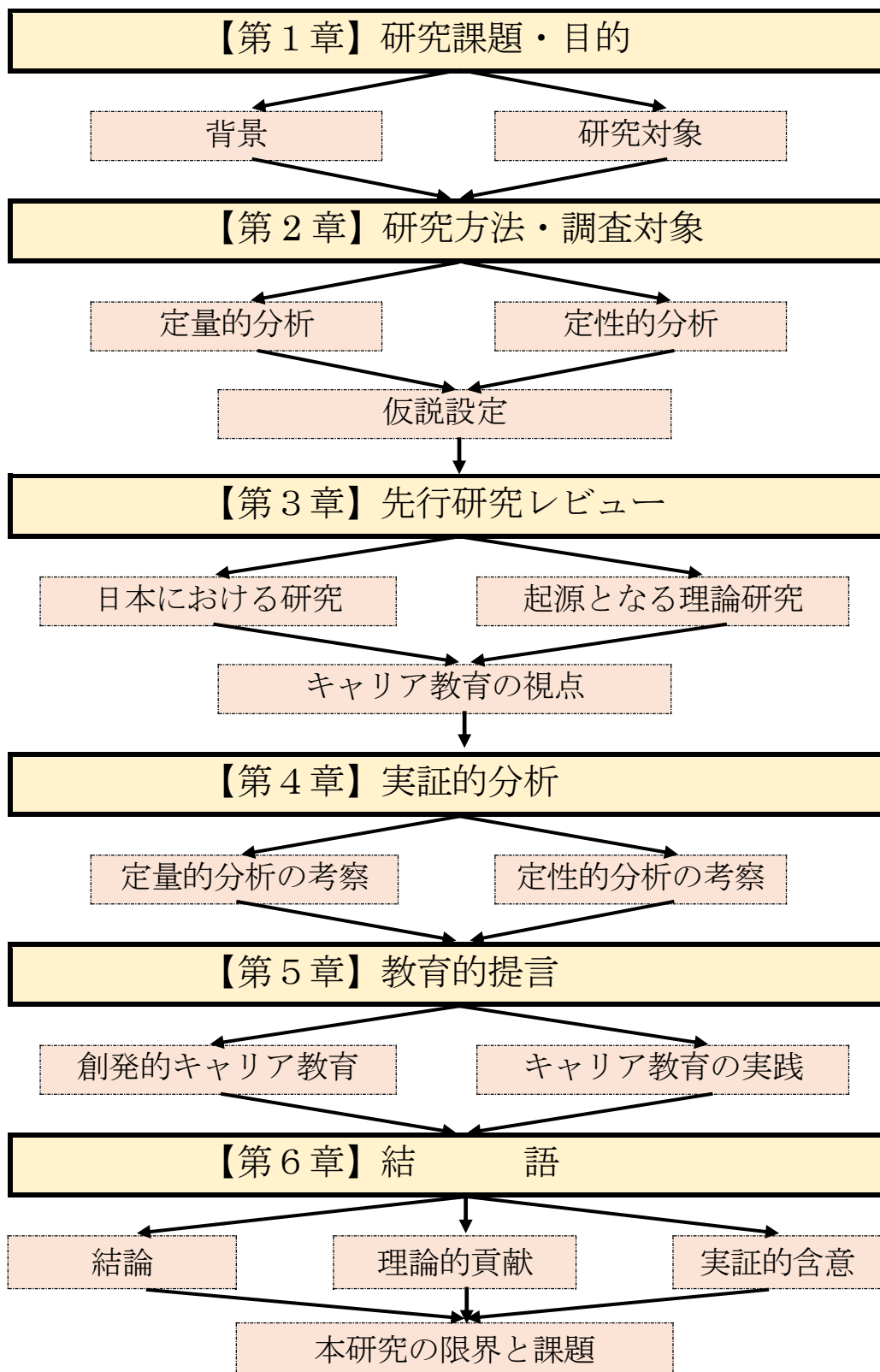


図1-1 研究論文の構成

第2章 研究方法と調査対象

第1節 研究方法

本研究の調査対象は、芸術系大学を卒業し3年以上が経過した就業者である。あるいは芸術家以外の何らかの手法で生計を立てている社会人である。

調査に際して採用した方法は、公表されている文献や Web 情報、企業情報等の資料を渉猟する文献調査、質問票によるアンケート調査、及び許可を得ることができた就業者へのインタビュー調査である。つまり調査方法として定量的方法（quantitative method）と定性的方法（qualitative method）を併用する方法的複眼（methodological triangulation）³を採用した。

文献調査は、基盤となるトランジション理論を整理することと、日本におけるキャリア教育との関わり方について、多角度からデータを収集することが目的となる。

質問表によるアンケート調査は、芸術系大学の卒業生が、芸術家ではなく、就職を選択した際のキャリア・トランジションの有無とリアリティ・ショックの克服について、統計分析を行うことを目的としている。質問表の質問項目には、トランジション理論に基づく選択肢を設定した。アンケートは、2019年3月から、知人の紹介と SNS による一般公募により募集を行い、同年5月末までに46名の回答を得ることができた。知人を介した紹介については、大学の専攻が、多種多様なものになるよう依頼した。使用したアンケート調査の質問表は、付録に提示している。

就業者へのインタビュー調査は、その結果に基づいて定性的分析をおこなうことを目的としている。インタビュー調査は、アンケート調査の対象者から協力を得ることができた者である。調査は、2019年7月から2020年2月の期間で実施した。

第2節 定量的分析・定性的分析

本研究では、アンケート調査を基盤として、キャリア・トランジションに関する属性についての分類を行い、その上で、インタビューによる質的な側面を補完する。インタビューは、リアリティ・ショックが存在したであろうことも想定しその内容を明らかにするため、ライフヒストリー法を用いた。

櫻井厚・小林多寿子（2005）⁴は、ライフヒストリー法について、不明瞭な事実を明確にすることはもとより、多くの事象を多面的に理解していくことに繋げると同時に、当初予測していなかった新たな知見を促す可能性がある手法だと述べ、同時に、個々の出来事を深く探究することで、背景となる幾多の事象と関連する社会的な環境についてまで繋げる可能性を含んでいるとした。

ライフヒストリー法では、単純にインタビューイの声を表面的に捉えるということではなく、言外の奥底にある思考を汲み取る行為が重要な目的であり、本当は何を伝えたいのかについて考察することを目標としている。櫻井・小林（2005）は、この視点から、インタビューを、いかにインタビューイの自己理解の状態と、自己の人生に対する見解について、発言の根底にある心情を酌み取る行為としている。すなわち、インタビューイの、発言の背景にある価値観としてのキャリア・アンカー^{注6)}は何であるのか、人生において何を最重要視しているのかを推察することがライフヒストリー法の最も重要な視点とである。

インタビュー後の具体的な作業として、ライフヒストリーをカテゴリー化するものとした。明らかになったカテゴリーや関連する出来事を分類し、類似するライフヒストリーを比較検討しながら、核となる概念を考察することを次の工程とした。ライフヒストリー法では、理解し難い複雑且つ難解である内

^{注6)} キャリア・アンカー理論。アメリカの組織心理学者 Edgar Henry Schein によって提唱された概念。人が自らのキャリアを選択する際に、最も大切にしており、どうしても捨てたくない価値観や欲求のこと。この不動の価値観を船の錨（アンカー）に例えた。Schein はキャリア・アンカーを「管理能力」「技術的・機能的能力」「安全性」「創造性」「自律と独立」「奉仕・社会献身」「純粋な挑戦」「ワーク・ライフバランス」の8つに分類した。

容を明瞭にしていく作業であり、多面的な内容を包括する事象を紐解く作業である。したがって、リアリティ・ショックなど、複雑な要因を包括する事象についてまで踏み込む問題についても、類似するあらゆる他のヒストリーとの考察も併せ、問題の本質に近づいていくことを目指した。

また、ライフヒストリー法は、インタビューが、行動に至った理由、あるいは動機をどのように理解し、その事象をどのように説明しようとしているのかを、自身で客観的に捉えられる作業にもなる。その結果、インタビューとの信頼関係が構築できることに繋がる。

次に、表出したヒストリーについて、インタビューのキャリアに影響を与えた出来事と背景に着目し、現在従事するに至った仕事への興味・関心が醸成された時期と動機、また現職の参入理由を明らかにし、キャリア・トランジションとして考察を行った。その際、最初は芸術家を目指していた為に通常の就職への意思や、仕事自体へのキャリア思考を持ち合わせていなかった学生が、結果として、就職し産業界に身を置くまでに至った思考の変遷の過程において、何らかのリアリティ・ショックがあると推論した。本研究においては、芸術の分野が独特な世界観を求められるクリエイティブな業界でもあることから、本研究で得られる知見から、高等教育システムの新たなコンテンツへと繋がる独自の理論構築が創造できると考える。

本研究の目的は、芸術系学生が卒業後の就業状況からキャリア・トランジションを明らかにすることであり、その検証過程において、組織適応課題とされるリアリティ・ショックがキャリアに及ぼす影響を考察する。

芸術系大学の卒業生は、一般の就職とは縁遠い感がある芸術学を学修したにも関わらず、何らかの転機を経ることで、芸術家としてではなく、一般社会における各種の職業に適合している事実がある。本研究では就業に至るキャリア・トランジションを考察し、思考の変遷を明らかにすることで、大学でのキ

キャリア教育の在り方に一石を投じることが出来るものとする。

本研究は、芸術系大学の学生が、卒業後にキャリア・チェンジを余儀なくされ、その結果、リアリティ・ショックを経験し、それを克服することによって、キャリア構築が行われるのではないかとする仮説に基づいている。一般にキャリア教育では、Parsons に代表される特性-因子理論に基づく教育プログラムにより、学生のニーズと、企業のシーズをマッチングさせる支援を中心に構築され、リアリティ・ショックは通常避けるべき事象だとされている感がある。しかし、就職や転職によるキャリア・チェンジを深く紐解くことにより、リアリティ・ショックが、キャリア発達を促す要因になっていると考える仮説も成り立つ。このことを踏まえ、本研究では、大学でのキャリア教育、あるいは就職支援において方法論が確立されている職業マッチング理論ではなく、変化を想定したキャリア教育のコンテンツが重要性にも着目している。

第3節 面接調査

質問事項は、アンケートの質問の流れ自体がクローズ質問を中心として構成されており、順番に回答することから、キャリア・トランジションの理解を促し、自身が自己開示しても良い内容であるか否かを判断ができる調査票を設計した。したがって、インタビューは、アンケートで回答した内容を順次非定型的な質問で深く掘り下げていくことが可能であり、無理強いをすることなく時間をかけて行った。本調査は、2019年3月から5月にわたりアンケートを実施し、2019年7月から2020年2月までインタビュー調査を行った。アンケートの回答者は46名、インタビューでの回答者は15名であった。インタビュー時間は、1人あたり80分～170分、平均120分であった。

ライフヒストリー法によるアプローチとして以下の4つの視点からヒ調査を行った。

第1に、大学で選考した専門分野に対して、現在の職業、あるいは仕事上のキャリアを明らかにすること。

第2に、現在の仕事上のキャリアに関して、キャリア・トランジションの時期、内容、プロセスを明らかにすること。

第3に、仕事上のキャリアと、人生におけるキャリア・トランジションに関係性はあるのか、私生活を含む人生におけるトランジションの視点から明らかにすること。

第4に、現在、歩んでいるキャリアに対して、大学時代に学修した芸術に関する専門性との関係から、芸術へのこだわり、あるいは後悔と言った感情の有無を明らかにすること。

以上4つの視点からキャリア・トランジションを考察することで、大学時代に学修した芸術に関する技術、知識と、人生におけるキャリアの関係を解き明かすことを目指した。そこで得られた知見を、今後の新たなキャリア教育の提唱、あるいは教育コンテンツの開発に繋げることを期待するもの

である。

ライフヒストリー法に基づくインタビュー調査は、ファミリーレストラン、及び調査対象者の要望から調査者が所属する大学の空き教室などで行った。調査対象者には、本研究のインタビューから「触れて欲しくはない過去の挫折体験」、あるいは「思い出したくもない悲劇」などに触れる可能性があることを想定し、自由に話ができる空間を確保することを優先した。調査対象者には、リラックスできる空間を演出した。また、論文における調査対象者の匿名性の保護は最重要事項である旨の説明を行い、公表する内容から個人、あるいは勤務先などが特定されることは決して無い旨の約束をした。

第4節 アンケート調査

1. トランジションによる分類

本研究の調査方法は、質問票によるアンケート、及びライフヒストリー（Life History）法に基づくインタビュー調査である。アンケートでは、調査者の属性を明らかにすることはもとより、キャリア・トランジションに関するインタビューを円滑に行うための骨子となる問いを質問項目とした。仕事に就く経緯、あるいは転職に関する質問には、ウィリアム・ブリッジス（Bridges, William ; 1933-2013 : 以降 Bridges）の理論⁵の「トランジションに関する人生の5分類（項目）」に基づき選択肢を設定した（表3-1）。

表2-1 Bridges のトランジション理論による「人生の5分類の項目」

<input type="checkbox"/> ①人間関係などの変化
【例】恋人、夫婦間の関係の変化、友人との距離感の変化、子供・知人との関係の変化
<input type="checkbox"/> ②家庭生活での変化
【例】結婚、出産、配偶者や恋人の退職あるいは転職、家族などの病気や回復、家事分担の変化、誰かとの同居あるいは別居、新築や改築、等
<input type="checkbox"/> ③個人的変化
【例】自身の病気や回復、何かの成功や失敗、食生活・睡眠・性行為などの変化、入学や卒業、生活スタイルの外見上の変化
<input type="checkbox"/> ④仕事や経済上の変化
【例】転職、退職、解雇、配置転換、出世、栄転、収入の増減、ローン、抵当権の発生、等
<input type="checkbox"/> ⑤精神的な変化
【例】精神的な悟り、社会的・政治的な興味関心の変化、心理学的な洞察・自己イメージの変化、価値観の変化、新たな夢の発見、古い夢の絶望、等

出所：Bridges, William (1980), Transitions: Making Sense of Life's Changes, Addison-Wesley.より抜粋

調査対象者には Bridges のトランジション理論に準拠することで、インタビューによるライフヒストリーの深化を目指したものである。つまり本調査は、本件でのインタビューの機会がなければ、他人には話をしないであろうキャリアにおける挫折、あるいは葛藤、失敗なども含め、人生の深い部分までを掘り下げる調査であることを認識した上で、インタビューに臨んでもらうことに配慮した。

2. リアリティ・ショックの分類

次に、葛藤・挫折・あきらめなど、何らかのリアリティ・ショックが存在した場合、その感情を乗り越えたプロセスをインタビューにおいて深く掘り下げていくために、ナンシー・K・シュロスバーグ (Schlossberg, N.K. ; 1929- : 他者からの支援・④自己変革行動)⁶を参考として質問項目の選択肢を設定した (表 3-2)。

表 2-2 Schlossberg の転機を克服するための 4 つのリソース

① 時間の経過による解決
【例】否定的な感情を肯定的に捉えられるようになった
② 価値観の変化 (転換)
【例】収入や地位が上がる、社会的評価など、自身の価値観自体が変わった等
③ 他者の支援による解決
【例】家族、友人、地域、公的機関、支援団体、等
④ 能動的な自己変革行動を実施
【例】リラクゼーション運動、状況を変革するトレーニング、新しい学びによる自己改革、等

出所 : Schlossberg, N. K (1989). Overwhelmed, 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) より抜粋

3. 日本標準職業分類

アンケートにより、現在の就業状況および過去に経験してきた職業の質問項目では、自由記述ではなく、総務省統計局による 12 の業種に区分した「日本標準職業分類」を選択項目とした。表 2-3 に 12 の大分類と、それぞれの職種についての具体的事例を示した。実際の勤務先の名称、職種、肩書などに関する情報は、アンケートの段階では自由記述とした。具体的な名称、あるいは詳細な職務内容に関する情報はインタビューにより明らかにするものとした。

表 2-3 総務省統計局「日本標準職業分類(大分類)」

① 専門的・技能的職業従事者
(医療・教育・法律・宗教・芸術などの専門性の高い知識を求められる仕事に携わるもの)
② 販売従事者
(商品・不動産・有価証券等の販売、売買の仲介・取次・代理、保険の代理・募集、商品の売買・製造・サービスに関する勧誘・交渉・受注などの仕事に従事するもの。)
③ 事務従事者
(課長以上の監督のもと、庶務・文書・人事・調査・企画・会計の仕事、生産関連・営業販売・外勤・運輸・通信に関する事務、事務用機器操作の仕事に従事するもの。)
④ サービス職業従事者
(各家庭における家事・介護サービス、身の回り用務・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、および他に分類されないサービスの仕事に従事するもの。)
⑤ 保安職業従事者
(国家の防衛、社会、個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事するもの。)
⑥ 管理的職業従事者
(事業経営方針の決定、それに基づく執行計画の立案、作業の監督・統制など組織の経営管理に従事するもの。)
⑦ 農林漁業従事者
(農作物の栽培・収穫、養蚕(さん)・家畜・家禽(きん)・その他の動物の飼育、材木の育成・伐採・搬出、水酸化物の捕獲・採取・養殖をする仕事。それらに関連する仕事。)
⑧ 生産工程従事者
(機械・器具などを用いて原料・材料を加工する、各種の機械器具を組み立て・調整・検査する、製版・印刷・製本、生産工程で行われる仕事に関連する仕事および生産に類似する技能的な仕事に従事するもの。)
⑨ 輸送・機械運転従事者
(機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、およびその他の関連する仕事、並びに建設機械等を操作する仕事に従事するもの。)
⑩ 運搬・清掃・包装等従事者
(主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬、配達、梱包・清掃・包装等に従事するもの。)
⑪ 建設・採掘従事者
(建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム、トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試掘・採取・選鉱の仕事に従事するもの。)
⑫ その他
(分類不能の職業)

出所： https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/shokgyou/gen_h21.htm

日本標準職業分類（2009 年 12 月統計基準設定）日本標準職業分類一般原則より抜粋

第3章 先行研究レビュー

第1節 日本におけるキャリア・トランジション研究

1. トランジション研究の変遷

トランジションに関する研究は、国立情報学研究所 CiNii の用語検索によると、1990 年代から増加し始め、2000 年以降には 100 件を超え、2018 年では 600 件を超えている。バブル経済が崩壊した 1990 年代後半以降、就職氷河期、大学卒業者の無業者、早期退職者などが問題になり始め、大学生に対する学生から社会人へのトランジション研究や支援が拡大した。小杉礼子（2001）⁷は教育社会学の視点から、トランジションを捉え、若者の労働市場について論じた。黒澤昌子・玄田有史（2001）⁸は、当時、新卒者が早期に退職することで社会問題となった七五三問題を題材とし、学卒者のトランジションを捉えた研究を行なった。2000 年代は、大学生を対象とした学生から社会人への移行を捉えたトランジションの研究が増えた。しかし、人生のイベントを捉えたキャリア・トランジションをキーワードとした研究は、2018 年の CiNii をみると 70 件程度である。学生から社会人となる移行期を捉えたトランジションを包括し、生涯に亘る転機に関する研究は、金井壽宏（2001）⁹の研究から急速に拡大した。

特殊な職業に該当する分野のトランジション研究では、アスリートに関するものが、2007 年以降 30 件を超えるまでに増え、実証データによる徹底検証が行われた。

高橋潔（2007）¹⁰は、J リーガーの引退後の転職について論じた。小川千里（2009）¹¹は、プロスポーツ選手の現役引退に伴っておこるキャリア上の諸問題を、経営学的視点から明らかにし、第 2 の職業人生に対する望ましい支援の方法について示した。高橋は、J リーガーのキャリア・トランジションに関して、既存の支援システムを対象とした定性的調査を実施することで、スポーツ選手の引退とその後キャリアへの移行の実態を明らかにしている。この研究により、選手としての現役時代の行動や考え

方の傾向と周囲の人の属人的な要素が、引退に関する「内的キャリア」や支援に影響を与えること、あるいは、選手個人が引退に伴う心理的変遷を受容するために望ましい支援の特徴と組織の在り方を見出している。また、小川（2009）¹²は、アスリートのキャリア・トランジションに際し、心理学的アプローチの重要性を、実証研究の過程で明らかにしている。

トランジションの歴史的背景を鑑みた際、学生から社会人に移行するにあたっての葛藤、発見、学び、挫折などは、トランジションを生じさせる心理的要因であると考えられる。中山慶子・小島秀夫（1979）¹³は、どのような教育を受けたのか、どのような教育アスピレーション^{注7}（Educational Aspiration）を抱くのが、大学を卒業した後の社会的地位や職業的な成功に寄与しているとしている。

同様に、Schoon Sibereisen（2009）¹⁴は、トランジションは、学歴を始め、技能や意思など、個人の能力や判断力によって決定するものではあるものの、同時に、トランジションを決める労働市場や経済的な条件に影響を受け、変化しやすい点も指摘している。この点を踏まえたうえでの、特殊な労働環境であると考えられる職業についての研究としては、近藤美月（2002）¹⁵、水田真由美（2004）¹⁶が、新人の看護師が、学生から看護師として実際に病院で勤務するにあたってのリアリティ・ショックの時期と要因、その関係性を明らかにしている。

2. 芸術系大学在学中の進路に関するトランジション

芸術系大学の卒業生の就職、あるいは産業界との関係を著した研究は多くはないが、喜始照宣（2014）¹⁷は、学校基本調査を基に、昭和 39 年以降の「芸術系学科における就業者数及び就職率 50 年間の推移」

^{注7} アスピレーション（Aspiration）とは、志望、熱望、野望と訳されるが、社会学において、「社会的諸資源を具体的目標とした達成要求」とされている。「教育アスピレーション（Educational Aspiration）」とは、親や子供たち・生徒・学生が抱く学校教育への期待値のことを指す。親や子供たちの置かれた環境、出生地域などによる差異、あるいは目標設定の度合いによる教育アスピレーションの差異等に関する研究論文がある。

を示している。その中で、喜始は、芸術系学科生の就職率は、大学卒業者に比べて基本的に低く、特に美術系学科は一貫して極端に低い数値を示していることをあきらかにし、同時に非正規雇用からの転職の多さなど、就業実態の把握の困難性も指摘している。

昨今、かつては学問を主体とする場であった大学に、学生に対するキャリア教育・就職支援を行うことが求められ、その実績を持って外部評価を受け、大学の入学者数にも影響を及ぼすまでになった^{注8)}。

生駒俊樹（2010）¹⁸⁾は、京都造形芸術大学の学生を対象としたキャリア志向の調査により、学生の入学前の希望進路と、入学後の希望進路の変遷から、職業観の変容についてあきらかにした。その調査で調査で生駒は、高校時代 51.7%であった作家志望の学生が、入学後には、32.6%に減少したというデータに基づき、学生は「好きなことと職業が必ずしも結びつかない」という現実を受け入れ、将来を見据えた職業観に変容をもたらすことになる」と指摘した。

生駒（2010）はこの調査により、大学に在学することにより「芸術家にこだわらず、芸術家以外の道も、将来の職業として考えるようになった」と答える学生が 29.8%に増加したことも示している。この結果については、芸術系学部生が、「好きなことが必ずしも実際の職業には結びつかない」というリアリティ・ショックに直面したことにより、進路観や職業観の変容に至ったと分析している。

この価値観の変化は、芸術系大学の学生にとって、在学中の自然な学修成果としての成長であるのか、あるいは何らかのリアリティ・ショック（reality shock）に直面したことによる変容であるのか、高等教育機関として、その考察の意義を受けとめたいと考える。

^{注8)} A 大学就職部芸術学部担当職員からの聞き取り（2018年12月21日）

3. 芸術系大学出身者の卒業後のトランジション

尾形真実哉（2017）¹⁹⁾は、転職による中途採用者の組織適応に関する貴重なデータとして、ひとりひとりの語りを重視した組織適応の現実について調査した。営業職、及び技術職の 11 名のインタビューから、転職をキャリア・トランジションとして捉え、その心理的側面の変遷を明らかにした。尾形は、質的データの分析結果によって、転職者の適応課題として、①スキルや知識の習得、②暗黙のルールへの理解、③アンラーニング^{注9)}、④中途意識の排除、⑤信頼関係の構築、⑥社内における人的ネットワークの構築、の 6 つを抽出した。

芸術大学の学生にとって、通常の職業とは縁遠いイメージを持つ学生像から推察すると、芸術家を志すことを諦め、実社会に進路変更を余儀なくされた者は、如何なるリアリティ・ショックの実態と特徴があるのか、その解明が待たれる。

藤原正仁（2013）²⁰⁾は、ゲーム産業における女性開発者のキャリア発達を、専門家へのインタビューによりあきらかにした。その中で 2000 年以降の IT 社会の中で急速に発展したゲーム産業において、中核を担い活躍している人材は、芸術系大学の卒業生が非常に多いことが明らかになっている。ゲーム業界は、ゲーム機・パッケージソフト、オンラインゲーム・ソーシャルゲーム、アーケードゲーム等幅広く、特に 2010 年以降から現在まで年率 5%程度の比率で成長している。藤原（2013）は、ゲーム産業における女性開発者の将来への展望を示したが、大学を卒業して以降、いかなる心の変容を伴い転職に至ったのかをインタビュー調査からあきらかにした。藤原は、ゲーム産業における女性のキャリア発達について、「環境や役割の変化を柔軟に受け止めて挑戦すること」「物事をポジティブに捉え仕事を楽し

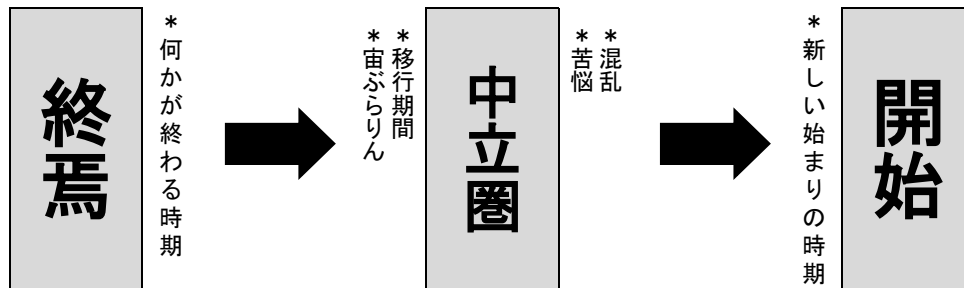
注9) アンラーニング（unlearning）とは、いったん学んだ知識や既存の価値観を批判的思考によって意識的に棄て去り、新たに学び直すこと。「学習棄却」「学びほぐし」等と訳される。個人や組織が激しい環境変化に適応して、継続的な成長を遂げるためには、学習（learning）と学習棄却（unlearning）という一見相反する学びのプロセスのサイクルが不可欠とされるという考え方に基づく。

むこと」「労働を量ではなく質で評価されたいという欲求を持つこと」「組織を超越した人間関係の構築」などを、キャリア発達へと繋がるトランジションのロールモデルとして示した。

2020 年 6 月時点では、芸術系大学の卒業生を追跡調査したキャリア・トランジションに係る研究論文は発表されていなが、藤原（2013）のゲーム産業における研究は、芸術大学就職部が把握する数年間に亘る内定先調査一覧とも動向が合致する内容^{注8)}であり、卒業生が進路変更をして転職することにより活躍する実態が明らかになっている。

^{注8)} 38 頁（注 8）と同様；A 大学就職部芸術学部担当職員からの聞き取り（2018 年 12 月 21 日）

第2節 起源となるトランジション理論



出所：金井壽宏（2002）「働くひとのためのキャリア・デザイン」PHP 出版,76 頁に基づき筆者加筆

図 3-1 Bridges のキャリア・トランジション理論を表す概念図

トランジション論は、Bridges（1980）が最初に提唱した理論である。Bridges は自らが主催する「トランジションを乗り越えるための会合」に参加した 25 名の実証検証から定性的データを分析することで、キャリア・トランジション理論を構築した（図 3-1）。

Bridges（1980）²¹は転機を、「終わり」から「空白」に至り「始まり」があるという考え方の理論を構築した。ある状態が終わり、別の状態が始まるまでの移行の過程であり、転機の始まりは「何かが終わるとき」という考察である。具体的には、移行期とは、ある状態が終焉し、新たな状態が始まるということであり、多くの場合、始まりに目を向ける傾向がある。したがって、通常では「何が終わったのか」という終焉に目を向けることは稀である。この転機が、人生における大きな意味を持つ出来事である場合、終焉では、アイデンティティの喪失があり、将来の目標が混乱している状況を指していると解釈する為、終焉から始まりまでの移行期間は、簡単ではなく時間を要する。彼は、この期間を、「中立圏（neutral zone）」と呼び、それは喪失感や空虚感を受け止め昇華する期間であり、混乱や苦悩を伴う移

行期でもある。**Bridges** は、この移行期間を昇華し、気持ちを整理して次のステージへと進める状態になった時を「始まり」とした¹⁴。金井（2002）²²は、この移行期間を、日本語の独特な表現として「宙ぶらりん」の感覚を抱く期間と訳し、イメージしやすい表現を用いた。

Bridges の理論では、トランジションとしての自身を変革させる人生の出来事を、以下の 5 項目に分類している。

- ① 関係の喪失（例：配偶者の死、友人の引越し、離婚、子どもの自立、友人との疎遠、ペットの死、憧れのヒーローの喪失など）
- ② 家庭生活での変化（例：結婚、出産、配偶者の退職、家族の病気と回復、家事分担の変更、抑うつ、家の新築や改築、家庭内の緊張の増加や減少など）
- ③ 個人的変化（例：自分の病気と回復、大きな成功や失敗、食生活や睡眠リズム、性行動の変化、入学や卒業、生活スタイルや外見上の大きな変化など）
- ④ 仕事や経済上の変化（例：解雇、退職、転職、組織内での配置転換、収入の増加と減少、ローンや抵当権の設定、昇進に対する絶望など）
- ⑤ 内的変化（例：精神的悟り、社会的・政治的自覚の深まり、心理学的洞察、自己イメージや価値観の変化、新たな夢の発見や古い夢の破棄、「私は変わりつつある」という感じなど）

Bridges は、トランジションを以上の 5 項目に分類し、自身を変革させる人生の出来事として表記した。**Bridges** の理論の特徴は、キャリア・トランジションを人生全般、あるいは人が生きる世界そのものに関わることに焦点を当てている点にある。**Bridges** のトランジションは、就職、結婚、出産などの客観的に捉えられるトランジションだけでなく、生活スタイルの変化や内的変化などの人々が主観的に捉えるトランジションを含む幅広い概念²³である。

Bridges の理論は、トランジションのプロセスにおいて、アイデンティティを取り戻すまでの心理的な変容を詳述し、それに対してどのように解決していくのかという視点を、定性的にデータで明らかにしたことに意義がある。

Bridges は人生全体をトランジションの連続として捉えた。これに対し Nicholson は、仕事に関するキャリアに近いモデルとして考察した。

Nicholson (1984) ²⁴⁾は、組織におけるトランジション論を構築するにあたり、個人的発達と役割発達について言及した。個人的発達は、自己概念や価値観、技能、ライフスタイルを含めた変化が生じることであり、役割発達とは、与えられた役割に対して、その制約や機会等、自身の期待あるいは欲求によって自己概念を変遷させることである。Nicholson (1984) はトランジション適応形態を次の 4 つのフェーズで示した。

- ① 反復 (replication) : 今までのやり方を踏襲して仕事に臨んでいる状態。役割発達、個人的発達共に最低限の低い状態にある。したがって、アイデンティティの変化や役割にも変化はない。
- ② 統合 (absorption) : 新しい役割に対して個人的発達が達成される状況。個人の努力は新しい技能や社会的行動に費やされている状況にあり、個人的発達は高く、役割発達が低い状況にある。
- ③ 決定 (determination) : 新しい役割に対する取り組みから役割発達が高い状況。一方で、個人的発達は、役割を受容した時点で低い状態となっている。
- ④ 探索 (exploration) : 個人的発達と役割発達が共に高い状況。その役割を前向きに受け入れるか否かに成功の是非がかかっている。

このトランジションの適応モデルを踏襲し、Nicholson & West (1989)²⁵⁾は、トランジション・サイクルモデルとして、準備 (Preparation)、遭遇 (Encounter)、順応 (Adjustment)、安定化 (Stabilization)

の4段階のサイクルを提唱した。金井（2002）²⁶⁾は、この4段階のサイクルに日本社会におけるマネジメントの視点、人事部の視点から次の様な具体的な事例を加味し、表3-1に示した。

表 3-1 Nicholson によるトランジションの適応モデルと日本におけるマネジメントの視点

① 第 1 段階：準備（Preparation）新しい世界に入る準備段階

【課題と目標】 有益な時期、動機、感情を育むこと
 【不適応の場合】 過度の期待や浮かれた楽観主義、恐怖、嫌気、準備不足
 【適応するための方策と救済策】 仕事の現実をありのままに事前に知らせること
 【マネジメントや人事部の役割】 リクルート、教育と訓練、キャリア分析と助言
 【基本的な心理過程】、期待と動機という心理過程
 【心理過程に適用できる理論】 モチベーション理論(たとえば、期待理論)、職業(職種)選択理論



② 第 2 段階：遭遇（Encounter）実際に、職場における新たな役職で現実の状況に直面

【課題と目標】 新しい状況に対処できる自信、そこで意味を見出す喜び
 【不適応の場合】 ショック、拒絶、後悔
 【適応するための方策と救済策】 ソーシャル・サポート、システムでの余裕、安全、
 新しい世界を探索し発見する自由
 【マネジメントや人事部の役割】 具体的な仕事への配属と訓練、指導、社会化、職務分析、集団分析、
 作業スケジュール作りと計画
 【基本的な心理過程】、知覚と情緒に彩られた心理過程
 【心理過程に適用できる理論】 情報処理とストレス対処の理論



③ 第 3 段階：順応（Adjustment）徐々に仕事や人間関係等の状況に溶け込み順応

【課題と目標】 個人的変化、役割の発達、関係の構築
 【不適応の場合】 うまくあわない、体面を傷つける、不平
 【適応するための方策と救済策】 なすべき本当の仕事、初期の成功経験、即座のフィードバックと相互の
 コントロールを通じての有益な失敗経験
 【マネジメントや人事部の役割】 監督スタイルとメンタリング(師にあたるひとの面倒見)、業績フィードバック・
 メカニズム、チーム開発、故人か遺髪(自己啓発)の活動、職務再設計
 【基本的な心理過程】、同化となじみの心理過程
 【心理過程に適用できる理論】 個人の発達(自己啓発)と組織変革の理論



④ 第 4 段階：安定化（Stabilization）役職にも慣れ、落ち着いていく段階

【課題と目標】 持続した信頼とコミットメント課題をうまくこなし、人々とうまく接する
 【不適応の場合】 失敗、あきらめ、まやかし
 【適応するための方策と救済策】 目標設定、役割の進化の評価、自己裁量的な管理
 【マネジメントや人事部の役割】 コントロール・システム、リーダーシップ、資源配分、業績評価
 【基本的な心理過程】 さらなる関係作りと役割遂行・業績達成
 【心理過程に適用できる理論】 リーダーシップ理論、役割理論

出所：金井壽宏（2002）『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 出版,84-105 頁に基づき筆者作成

以上の第1段階から第4段階をサイクルの節目として、これらのサイクルを繰り返すことによって人が成長するキャリア発展の基盤と考え、キャリアとして様々な人生の節目に当てはめることができるとした。

Nicholson (1989) のトランジション論の特徴は、トランジション・サイクルという考え方のみではなく、組織において与えられる役割に対して、どのように適応していくのかという学習としての視点から捉えていることにある。たとえば、仕事において、第4段階であるサイクルの節目を考察するケースでは、人は仕事に慣れた頃に次のローテーションや転勤、あるいは昇進を経験したりするが、その段階で、再び第一段階の「準備段階」へ突入するものと想定される。そういった意味で第1段階は、その前のサイクルを前提とすると、第5段階と置き換えることができる。Nicholson の理論では、再帰性が重要な意味をなしている。

金井 (2002) は、この節目を「一皮むける経験」²⁷と称し、人生を振り返る過程において、人を成長させるプロセスであるとした。金井は、この理論にあるサイクルの円環する節目に関する検証を目的とし、公益社団法人関西経済連合会、会員企業の従業員を対象として「一皮むける経験」は何であったのかをアンケートとインタビュー調査から明らかにした。その結果、キャリアの発達について、ザリガニが成長する過程で、2回、3回と皮を脱ぎ捨て脱皮するのにたとえ、「一皮むける経験」を重ねることで、人間としての成長がある²⁸ものとした。

Bridges のトランジション理論の特徴は、就職、結婚、出産か、生活スタイルの変化など、人生全般に起こり得る経験に身を委ねていることである。一方、Nicholson の理論²⁹は、それぞれの節目に至るまでのサイクルにおいて、修羅場のような経験を積んでいるものの、その経験こそがキャリア発達の視点では、大いに人としての成長に繋がるものとした点が一つの特徴である。

Bridges や Nicholson のキャリア発達理論では、ある年齢段階において人々が共通に遭遇する出来事や課題があり、そうしたライフ・イベントや課題を乗り越えながら人は次の発達段階（ステージ）に移行し、トランジションは現行のステージから次のステージへの移行を意味するものであった。それに対して、Schlossberg（1989）^{30）}は人生を様々なトランジションの連続として捉える点が特徴である。

Schlossberg は、キャリアを様々な転機を乗り越えるために、努力と工夫を重ねることで形成されるものとしている。Schlossberg の理論は、キャリア・トランジションを人生に大きな変化をもたらすような転機として着目し、そのプロセスの理解と、転機を乗り越えるための支援方法について体系化したものである^{31）}。

Schlossberg は、転機を乗り越えるために、転機を受け止め対処することを求め、そのためにはリソース（資源）を強化し、具体的な行動が必要になるとした。彼が指摘したリソースは、以下の4つ^{32）}である。

- ① 状況（Situation）：転機によってもたらされた状況は、自分にとってどのようなものなのかを評価する。ポジティブなのかネガティブなのかという受け止め方や、一時的なのか永続的なのかという期間など、状況の詳細を整理していくことで転機を客観的に捉えることを助ける。
- ② 自己（Self）：自分の性格や価値観を理解することである。転機を自分はどのように捉えがちなのか、転機は自分にとってどの程度重要なのか、人生にどのような意義を感じていて転機はそれにどう関連するのか。それらを比較することで変化への対処の仕方を検討するものである。
- ③ 支援（Support）：家族・友人・公的機関など外的リソースから受けられる支援のことである。転機の内容や必要な情報・支援に合わせ、適切なアドバイスがもらえる外的リソースを理解し活用する。

④ 戦略 (Strategies) : 状況・自己・支援を踏まえ、具体的にどう変化を乗り越えていくかを考える

ことである。状況を作りかえる、問題の意味を変える、問題が起こった後のストレス解消などの対応が考えられる。

以上は4つのリソースについてまとめたものである。

1つ目のリソースの「状況 (Situation)」は、次の6つのフェーズに分離できる。

- ① 原因 : 何が原因か、何を選択したことで事態が生じたのか。
- ② 予期 : その状況は社会を鑑みて予測可能であったのか否か。
- ③ 期間 : その状況は一時的なものか継続的なものなのか。
- ④ 体験 : 過去に同様な経験はあるか否か。
- ⑤ ストレス : その問題以外にストレスはあるのか否か。
- ⑥ 認知 : その状況は、好機になりうるのか、危機なのか。

以上6つの状況の転機に対し、否定的に捉えるのではなく、肯定的に捉えることで対処行動が始まるものとし、困難な状況を乗り越えられるものとしている。

2つ目のリソースの「自己 (Self)」は、次の5つのフェーズに分類されている。

- ① 事態の重要度 : 収入・人間関係、地位など、どの項目が重要であり、どの程度の影響があるのか。
- ② 全体のバランス : 仕事、家庭、趣味、地域のバランスを考慮する。
- ③ 変化への対応 : 変化への対応はどのようにするのか。また、変化に対し、立ち向かうのか、受容するのか。
- ④ 自信 : 新しいことに挑戦しようとする自信はあるのか。
- ⑤ 人生の価値観 : 人生にどのような意義を持っているのか。

以上5つのフェーズは、転機に対処しようとする個人の属性を示している。

3つめのリソースの「支援 (Support)」は、次の3つのフェーズで表している。

- ① 人間関係：必要とする援助を他者（家族・友人・地域・組織）から得られるのか否か。成功を期待し励ましてくれる他者はいるのか否か。
- ② 情報・照会：解決案を探す方法、有効な情報を収集できるのか否か。第3者機関や支援制度等に関する知識や情報はあるのか。
- ③ キーパーソン：重要な情報を提供してくれる人はいるか、支援は望めるか。また、実質的援助（経済的支援など）は望めるか。

4つ目のリソースの「戦略 (Strategies)」は、次の3つのフェーズで表している。

- ① 状況を変える対応：新たなトレーニングを受ける等を実行できるか。
- ② 認知の変更：転機の持つ意味をマイナスからプラス思考に変えることができるか。
- ③ ストレスを解消：リラクゼーションや運動等でストレス解消を図っているか。

以上の通り、転機を乗り越える手法として4つのリソースから具体的戦略を立て、自分自身の理解を深め、多角的な視点から主体的に選択肢を模索していくことが重要になるとしている。

以上、Schlossberg は転機がもたらす変化を乗り越えるために利用できる4つのリソースの頭文字を取り、これを4Sモデルと表記した。

さらに Schlossberg は、転機を乗り越えるためには4S（状況、自己、支援、戦略）を点検した上で、具体的戦略を立てる必要があり、豊富な選択肢を用意すると共に、自分自身の理解を深め、主体的に取り組むことが重要であるとし、次の3つのステップ³³を示している。

- ① ステップ1：転機の見定め

② ステップ2：リソース（4Sの点検）：状況→自己→支援→戦略

③ ステップ3：受容し、対処する

以上の3つのステップを示し体系化した。

また、転機のタイプを、次のようにイベント型とノンイベント型に区別した。

① イベント型（予測していた転機）：就職、結婚、出産など予期したこと、期待したことが起きることである。

② イベント型（予測していなかった転機）：転職、失業、引越、病気、親族の死等、予期しなかった出来事が起こることである。

③ ノンイベント型（予期したこと、期待したことが起きないことによる転機）：希望した会社に就職できない、昇進できない、結婚できない、子どもができない等、予期したこと、期待したことが起きないことである。

また、Schlossbergのキャリア理論における特徴は、キャリア・トランジションとして、転機の期間中に「現在の位置」を把握する視点を提示した点にある。転機のプロセスを、①転機の始まり（喪失や否認）、②転機の中（空虚と混乱）、③転機の終わり（嘆き、受容）に分け、こうした視点を持つことによって、転機を客観的に把握出来るものとしている。

第3節 計画的偶発性理論

Krumboltz (1999) ³⁴⁾は、個人のキャリアの8割は予想しない偶発的なことによって決定されることを実証した。この検証結果を踏まえ、キャリアは予期せぬ偶然の出来事を受け入れることを経験し、場合によっては困難を乗り越えることを積み重ね、次のステージへと繋がるキャリアが形成されるとする、キャリア発達に関する計画的偶発性理論 (Planned Happenstance Theory) を提唱した。単に偶然の出来事を何も考えることなく待つのではなく、想定外の出来事が起こることを念頭に置き準備することこそが重要であるとし、計画された偶発性を主張した。すなわち予期せぬ偶然の出来事によって目的の変更、あるいは新たな目標設定が行われることでキャリアビジョンも随時修正が行われるものとし、偶然の出来事を拒絶するのではなく、積極的に引き寄せる事でキャリアアップの機会を創出して行くものとする理論である。

Krumboltz (1999) は、計画的偶発性理論を実践するために必要な行動指針として次の5点を掲げた。

- ① 好奇心 (Curiosity) : 常に新たな知識を得る機会を伺うことを指し、物事を探求しようとする根源的な心。また、自発的な調査・学習や物事の本質を研究するといった知的活動の根源となる感情である。
- ② 持続性 (Persistence) : 一度の失敗に屈することなく、単なる成功へのプロセスだと感じられる意識を持つ感情を指す。
- ③ 楽観性 (Optimism) : 何事に対しても、必ず出来る、可能であると前向きに捉えることを指し、自身にとっても社会にとっても望ましいと考えるものを期待することによって、追求する気分や態度を保てる状態である。

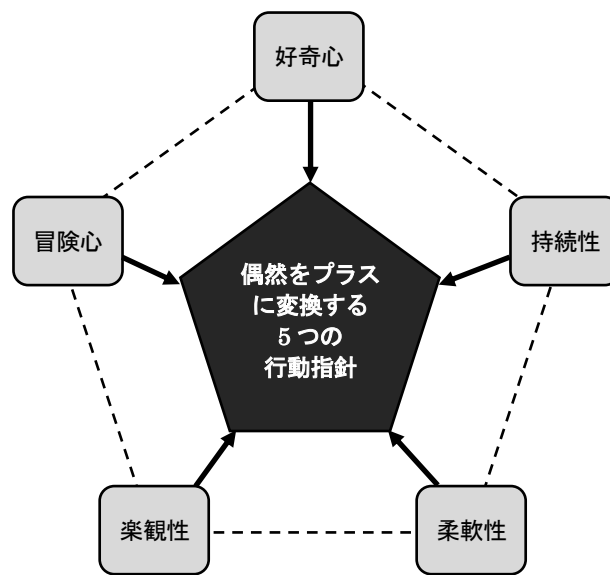
④ 柔軟性 (Flexibility) : 固定概念に囚われる事なく、多様な意見を聞き入れることを指し、信

念、概念態度、行動を柔軟に変えることができる状態。また、その場その場で機転を利かせて行動や分析などに素早く対応出来、様々な場面に臨んでも、その変化に応じて適当な処置が出来る性質や状態である。

⑤ 冒険心 (Risk Taking) : 結果が不確実な事案であってもリスクを取って行動を起こすことを指す。

以上の5つの視点とは、自ら周囲の出来事に神経を研ぎ澄まし、積極的に行動し、偶然を意図的・計画的にステップアップの機会へと変換し、キャリアを創造していくことを表すものである。

図3-2に概念図として表示した。



出所 : Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D (1999) Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. Journal of counseling & Development, 77(2), pp.115-124.に基づき筆者作成

図3-2 Krumboltz の計画的偶発性理論を実践するために必要な5つの行動指針

高橋俊介 (2000) ³⁵⁾は、Krumboltz の理論を背景として自律的なキャリア形成に必要なコンピテン

シーを指摘している。高橋（2000）は、①仕事を膨らませる、②布石を打つ、③キャリアを進める、④キャリアを振る、の4点を挙げた。高橋（2000）は、予期しなかった環境の崩壊をもたらす出来事をキャリア・ショックと称し、4つのコンピテンシーをもって「計画された偶然」に対処し得る確率を高めることを提唱した。

「仕事を膨らませる」とは、通常業務の中でキャリアに繋がる様な「やりたい仕事」の割合を増やしていくことを意味し、その積み重ねが自律的なキャリア形成の基盤となるとした。「布石を打つ」とは、「やりたい仕事」がいつでもできる様に自身の技能を磨いたり、能力を高めること、人的ネットワークを構築することなど、チャンスに遭遇したときに掴むことができる準備をすることだとした。

「やりたい仕事」が明確になり、それに求められるスキルがついた時に、「計画された偶然」が起こることで「キャリアを進める」という行動に移行することができる。しかし、そういった偶然を望んだとしても、時期では無かったり、環境が整っていない場合には、リスクをとることを覚悟の上で、仕事の延長線上から一歩踏み出す行動、つまり「キャリアを振る」という行為によって自らチャンスを広げることが可能であるとした。

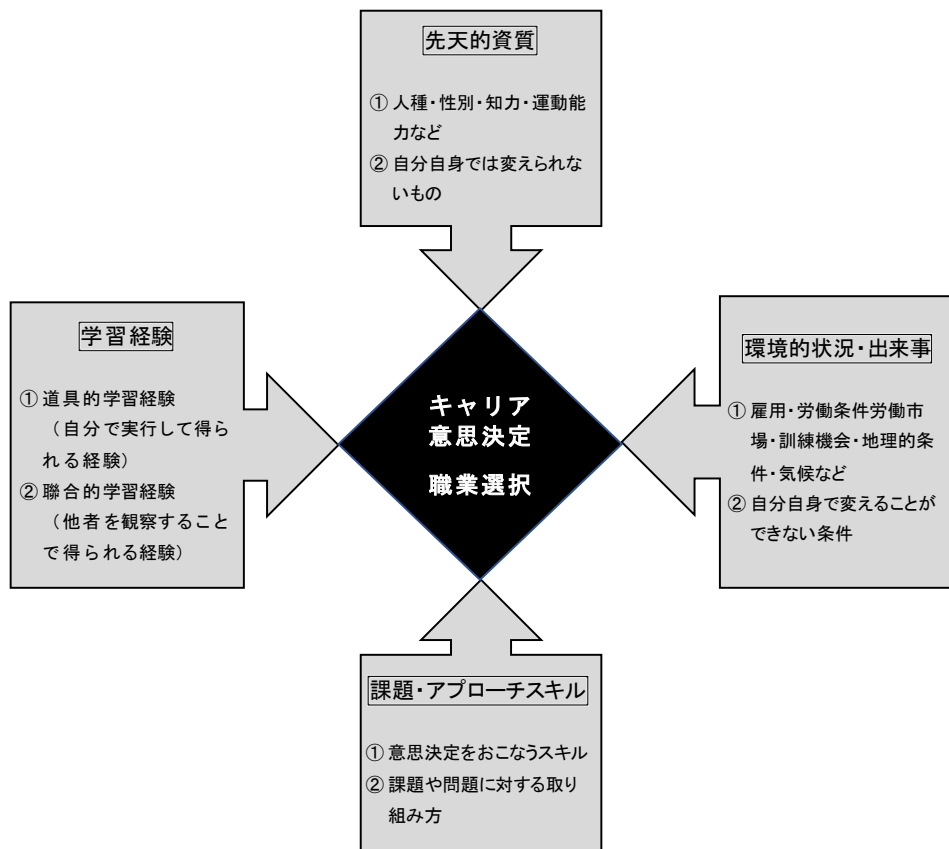
高橋（2002）は、偶発生理論に着目しながら、伝統的な特性-因子理論を踏襲するキャリア教育への言及をしているが、それは多様化した職業と、21世紀のAI社会に求められるキャリア教育のあり方に一石を投じるものと考えられる。

Krumboltz の理論は、Bandura (1977) ³⁶⁾の社会的学習理論^{注10)}を基盤におき、キャリア意思決定、及び職業選択として応用した。その前提には、「なぜ特定の職業を選択するのか」、「なぜ職業を変えるのか」、「なぜ色々な職業がある中で、好みがあるのか」という課題を明らかにすることにあつた。

Krumboltz (1999) は、人の職業選択については、「学習の結果」であり、「過去の出来事」と「未来の出来事」とを結びつけて実行する「意思決定の結果」であるとした。そこで、キャリアの意思決定と、職業選択に至るまでのプロセスに影響を与える要因として、①学習経験の他に、②先天的資質、③課題へのアプローチスキル（意思決定スキル）、④環境的条件・出来事の4つを示した。

図3-3に、4要因の関係を概念図として示す。

^{注10)} Bandura の社会的学習理論は、モデリング理論とも呼ばれる。人は自身の体験だけでなく、他者の行動を観察・模倣すること（＝モデリング）によっても学習する、とした理論である。Bandura は、「ボボ人形実験」によって、モデリングを実証した。これは、空気で膨らませたビニールの人形に対し、大人が乱暴に扱う様子を子供たちに見せると、子供たちも人形を乱暴に扱うようになり、反対に大人が人形を優しく扱う様子を見せることで、子供たちも人形を優しく扱うようになったという実験である。「ボボ人形実験」によって、人間は他者の振舞いを見るだけで学習するという、モデリング理論が証明した。当時の心理学では、人は自身で直接経験したことからしか学習できないと考えられていたため、画期的な発見とされた。社会的学習理論では、人が行動を決定する要因として、「先行要因」、「結果要因」、「認知的要因」の3つが挙げた。先行要因とは、行動を起こす前における条件。体調ややる気（生理・情動反応）、結果についての予測（予期機能）などである。結果要因とは、行動の結果から学習したものである。認知的要因とは、ある行動に対してどのような捉え方（認知）をしているかという条件を指すものである。また、Bandura が捉えた、先行要因、結果要因、認知的要因については、それぞれ完全に独立したものではなく、複雑に関連し、影響を及ぼし合い、意思決定を促すものとしている。



出所：Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D (1999) Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling & Development*, 77(2)に基づき筆者作成

図3-3 Krumboltz のキャリア意思決定・職業選択に影響を及ぼす4つの要因

第4節 21世紀型のキャリア理論

1. プロティアン・キャリア

Hall (1996)³⁷ (2002)³⁸は、変化の激しい社会においては、完全依存的でも完全独立的でもない相互依存的な関係の中でキャリアを築いていくべきだとする「変幻自在なキャリア」(Protean Career)を提唱した。プロティアン・キャリアは、組織によって形成されていくと捉えるのではなく、個人によって形成されるものであるとし、個人のキャリアにおける欲求に見合うよう随時方向転換されるものであるとした。その意味で、キャリア発達論的アプローチに属する理論³⁹であり、自己志向的に変幻自在に対応していくキャリアと表現した。言い換えれば、近年の傾向でもある企業組織と個人の心理的契約が変化してきたことから、組織ではなく個人が主体的にキャリア形成に取り組み、他者から評価されることよりも、個人の仕事における満足度や成長感などの心理的成功を目指す自己志向的キャリアである。プロティアン・キャリアの理論の根幹はアイデンティティ (Identity) と、アダプタビリティ (Adaptability) のコンピテンシーが必要であるとした点にある。

Parsons の特性-因子論や、Ginzberg の職業的発達理論に代表される伝統的なキャリア理論では、自身の価値観であり、自己概念であるアイデンティティは、「組織での自分」が主体となるが、プロティアン・キャリアでは、アイデンティティは「自己の気付き」つまり「自分は何がしたいのか」が自己概念を形成するとした。また、アダプタビリティは変化への適応力であり、適応へのモチベーションを表すが、伝統的なキャリア理論においては、組織で生き抜くことが重要な適応力となるが、プロティアン・キャリアでは、労働市場全体に対して如何に活躍していくのか、その柔軟性がモチベーションとなる。武石恵美子・林洋一郎 (2013)⁴⁰は、自律的なキャリア意識の特徴について、長期雇用をベースに人事管理を行う、伝統的な雇用形態を維持する企業の、比較的若い年齢層の男女正社員

を対象に、アンケート調査を実施し、プロティアン・キャリアを実証する自己志向キャリアの分析をおこなった。この研究において、会社よりも自身の価値を優先する「自己志向」と「価値優先」の因子を抽出し、自己志向キャリアがキャリア満足度と相関関係にあることを明らかにした。この結果は、武石の研究の元となったアメリカにおける、Briscoe,Hall,& DeMuth（2006）⁴¹のプロティアン・キャリアとバウンダリーレス・キャリア（boundary less career）を測定する尺度による検証結果と同じであることがあきらかになった。これによって 21 世紀になり、アメリカで開発された尺度が日本においても同様の構造として抽出されることが確認され、自己志向キャリアのタイプがキャリア満足度等のキャリア意識と相関するとともに、勤め先の状況や仕事特性と関連性があることがあきらかになった。

バウンダリーレス・キャリアという概念は、Arthur & Rousseau（1996）⁴²によって提唱された理論であり、企業の部門や役職、立場、事業所の所在地など、組織内での業務はもとより、組織外のあらゆる境界を超えて新しい経験や技能を培い、自律的に成長するキャリアを表している。アメリカ社会では、転職はプラスに解釈され、チャレンジ精神の証であり、逆に 1 つの会社に長くいることこそ向上心がない人材と見なされる。一般に転職サイクルは 4 年程度とされている。したがって、組織に頼らず、自律的にキャリアを形成する考え方が浸透していることもあり、バウンダリーレス・キャリアの概念が生まれたことも自然なことである。典型的なアメリカの事例として、IT 企業の一大拠点でもあるシリコン・バレーでは、複数の異なる経営者の企業を、社員は移動しながらキャリア形成をおこなっていくスタイルが一般的である。

Arthur & Rousseau（1996）は、バウンダリーレス・キャリアにより自己概念を進化させるために必要なコンピテンシーを 3 つ挙げている。1 つ目は、knowing why である。自身のアイデンティティ

であり、価値観、心理的満足、追及したいことなどと照らし合わせることで、何故その仕事を志向するのかが明確である点である。2 つ目は、②knowing how である。自身の専門性、知識、経験をどのように柔軟に社会で活かすことができるのかを理解している点である。3 つ目は、③knowing whom である。自身の保有する人的ネットワークは、業界との繋がりはどうのようなものなのか、あるいは社会階層的な偏りについてはあるのか否か、そして創発的に社会的ネットワーク^{注1 1)}を構築していくことは可能なのか否かを理解できていることである。つまり誰とどうやって働くのかを理解することともいえる。

^{注1 1)} 社会的ネットワーク、社会ネットワーク (social network) とは、価値、構想、提案、金銭の授受、友人、親類、嫌悪、取引など、1 つ以上の関係により結びつけられた、個人や組織を指すノードからなる社会的な構造である。社会的ネットワーク論では、「ノード (nodes)」と「つながり (ties)」という観点から社会的隣接性を考察する。ノードとは、ネットワークに関わりを持つ個人を指し、つながりとは、関係者間の結びつきをあらわすものである。総務省の情報通信白書では「社会的ネットワーク」という表現が使用された。また、平成 19 年版国民生活白書ではつながりが築く豊かな国民生活と題して、日本における社会的ネットワークの現状を報告されている。

2. キャリア・チェンジ理論

個人の予想や計画通りにキャリア形成がおこなわれていくと考える理論とは異なるキャリア構築理論の1つとして、Ibarra (2003)⁴³⁾の、キャリア・アイデンティティの概念に着目した理論がある。特性-因子理論、キャリア発達理論では、1つだけ存在する「唯一の自分 (true self)」に固執してキャリア形成が行われるものとされる。これに対し Ibarra は、「唯一の自分」に固執しないことをキャリア構築の基盤とした。つまり、人は1つの自己だけではなく、多数の自己を持つと考えることを、そして「適切なキャリア (right career)」も同時に複数存在することを前提としている。ゆえに、キャリア・チェンジをキャリア・アイデンティティに変化させることで達成する行為であるとする。この知見は 39 名のキャリア・チェンジ経験者に対するインタビュー調査から得られたものである。Ibarra は、キャリア・チェンジは、異なるキャリアに置き換えるという行為ではなく、キャリアの適性に準じた上で「多数の可能性 (mauy possibilities)」の「集合体として再構築」されるものであるとした。Ibarra (2003) は、「なりたい自分」、「なるかもしれない自分」、「なりたくない自分」といった複数の自己の未来の可能性、いわゆる「可能自己^{注1 2)}」(MaikLls & Nurius ; 1986) が常に存在し、変化していくものだとした。この理論におけるキャリア・チェンジとは、アイデンティティを変化させることであると考え、成功したキャリア・チェンジを促進するための重要な視点として3つの「行動」を掲げた。

まず第1に、現在の環境において、実験として「実際に試してみる (Crafting Experiments)」行動である。そして彼は、試した経験から「学ぶ」ことの重要性を説いた。計画を立案し、その後で行動に移るという視点が従来のキャリア理論と異なる点である。

^{注1 2)} 可能自己(Possible selves)とは『Possible selves theory ; Markus,H & Nurius, P (1986)』で提唱された。未来の自己像が現在の心理・行動にもたらす影響に着目した理論である。可能自己とは具体的に「理想的未来の自己像」、「実現可能な未来自己像」、「実現を恐れる否定的未来自己像」を概念化し、現在の自己イメージと肯定的未来自己像との差を埋める、また否定的自己像を避けるという動機から、現在の心理や行動に影響を与えることを理論化した。

第2に、「新しい人間関係に変化させる (Shifting Connections)」のための行動である。すなわち、新しい世界を教えてくれる人材との新たな人間関係の構築が、自己の進歩や成長に繋がるものとした。

第3の行動は、自身のキャリアに「意味付けをする (Making Sense)」こととしている。過去にどのような活動をしていたのか、その時の気持ち、学びは何だったのか、どんな想いをもち次へと進んだのか、また、未来では何がしたいのかといった一連のストーリーを構築していく作業であると理解される。この3点を持って、有意義なワーキング・アイデンティティを確立するための戦略とした。

Ibarra⁴⁴ (1999) の理論は、ワーキング・アイデンティティを構築のために、「試す」行動の前に「観察する」行為の重要性に着目した理論であるといえる。というのも、キャリア・チェンジによって、ワーキングアイデンティティを再構築するプロセスを可能自己の変換としているからである。可能自己は社会を構成するマトリックスにおいて、自身がどのポジションに存在したいのか、あるいは、どうなりたいのか、といった願望でもあり、多くの模範となる人物や事象を観察することによって、夢と希望が形成されると考える。そして、新たな価値観として選択した可能自己を変換させることがキャリア・チェンジであるとし、観察により形成された可能自己は、選択肢が多ければ成功へと繋がるワーキング・アイデンティティへの転換がより好ましいものになると主張した。

3. キャリア構築理論

Savickas (2005) は、キャリア・アダプタビリティ (career adaptability) に着目し、キャリア構築理論を提唱した。キャリア・アダプタビリティとは、キャリア適合性をあらわし、「現在あるいは直近の職業的発達課題、職業的移行、個人的トラウマなどに対処するための個人のレディネス及びリソース」と定義される。つまり、キャリアの変化に柔軟に適応していく能力を指している。従来までの Parsons に代表される特性-因子理論では、個人と環境の適合性を議論する際には、職業をマッチングさせるという目的から、人と環境についてそれぞれを詳細に論じてきた。

しかし Savickas は、人と環境が完全に適合することはないとする前提に立ち、理論の構築を行った。つまり、職業選択に関しては、個人の特性と環境因子が完全に一致しなくとも、個人と環境に対する意味付けや解釈を徐々に変化させていくことで両者を適合させていくことが可能であると考えた。

Super や、Miller と Form、Havighurst などが提唱した職業的発達理論は、キャリア発達課題について、世代別に求められるキャリア課題を示すことで、キャリア発達を考察する際の指標として捉えた。一方、Savickas は基準とされる常識的なキャリア課題の捉え方に対して、個人が独自に解釈し、対処していくための考察こそが有意であるとした。この視点がキャリア課題を考察していく素養をキャリア・アダプタビリティ (キャリア適合性) とした。Savickas は、以下の 4 つの次元でキャリア・アダプタビリティを示唆した。

- ① 関心 (concern) : 過去から未来への経験が連続しているという自信をもたらすものである。職業上の未来についての関心である。
- ② 統制 (control) : 未来を創造すべきであるという信念を持ち、自らのキャリアに責任を持つことである。自分の未来を所有していることである。

③ 好奇心 (curiosity) : 自分自身と職業を適合させるために、職業に関わる環境を探索することである。新しい経験を受け入れ、様々な可能性を試す価値があるという信念を持っていることである。

④ 自信 (confidence) : 進路選択や職業選択において必要となる一連の行動を適切に行うことができるという自己効力感である。

以上、4次元のフェーズにまとめた。

Super (1984)⁴⁵も Crites (1973)⁴⁶もキャリア成熟度 (career maturity) の概念を解釈するプロセスにおいてキャリア適合性を指摘しており、当該理論は Savickas が継承したメタ理論として位置付けられる。

Savickas (2005)⁴⁷は、キャリア・アダプタビリティと共に、個人のキャリアに関連する能力、ニーズ、価値観、関心と定義される「職業的パーソナリティ (vocational personality)」を重要な概念として捉えたが、これもまた特性-因子論・人と組織の環境適合 (person-environment fit) を踏襲した概念である。但し、特性-因子論が人と環境の適合を目指し、人の職業への興味や職業適性を測定することにより客観的に捉える行為を指していることに対して、職業的パーソナリティは、適合させるという概念ではなく、人と環境の適合性が有りそうか否かといった自己理解だと解釈した。言い換えれば、客観的視点ではなく、個人の主観によって理解されるものと考えられている。したがって、感情によって容易に変化するものとして捉えることもできる。それは、Savickas が、Parsons から Holland に至る特性-因子理論 (マッチング理論)、Super のキャリア発達理論などを統合・発展・展開させ、2005年以降のカウンセリングの新たな方向性を示したことを意味するものである。

職業的パーソナリティの変化には、「ライフテーマ (life theme)」が重要な概念であるとした。つまり、個人が「なぜその職業なのか」「何のためにその職業を行うのか」という意味づけを主観的に行うこ

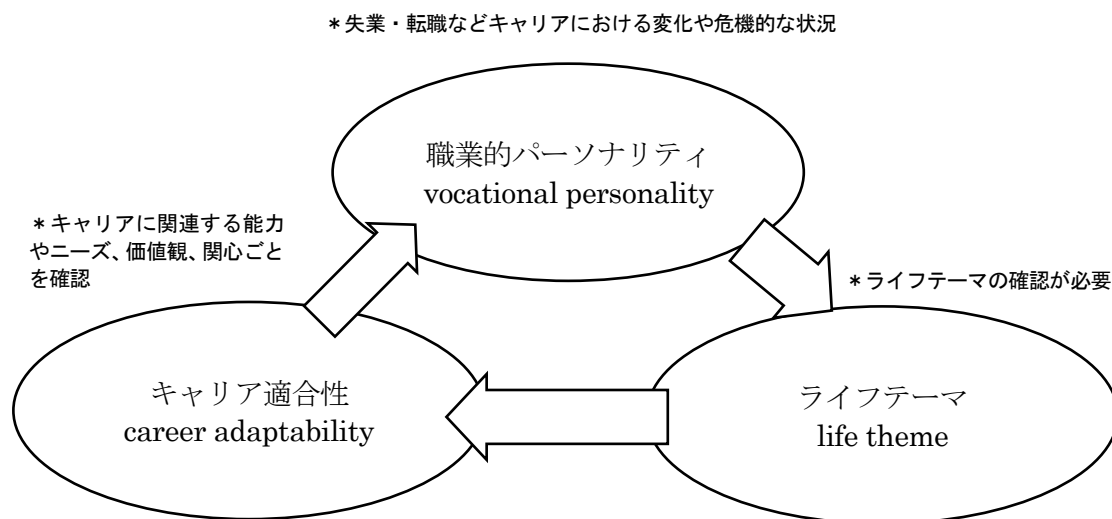
とが重要なテーマであるということを示唆した。つまり主観的に職業生活に関わり、個人の職業行動に意味を与え、なぜその仕事で働くのかを明確にすることで、解決されるべき問題や到達する必要がある価値を明らかにするという視点である。

Savickas は「何に関心があるのか (preoccupation)」が重要であるとし、その解決策として仕事という形に構築していくことが「職業 (occupation)」であるとした。また、Savickas は「構築していく」というプロセスに関する意味について、実は、単独でキャリアに関するストーリーを構築するのではなく、他者との関わりの中で構築されるものであるとした。したがって、カウンセラーは、個人がライフテーマを見出すことを補助し、クライアントと共にキャリアの実現を目指す重責を荷うものとして位置付けられる。

Savickas (2013) ⁴⁸⁾は、カウンセラーとクライアントの共同作業をキャリア構築インタビューとして位置付け、インタビューによって、クライアントが過去の失業、転職、倒産と言ったキャリアの危機的な状況を振り返るプロセスから、ライフテーマを発見する重要な要因が隠されているものとした。何故その道を選択したのか、転職した理由とは何だったのか、などのライフテーマを振り返ることで、表面上、バラバラに映るキャリアにも、一貫したストーリーが成り立つものであるとした。この視点こそ、個人の主観による思考だからこそ可能であり、意義があるものとした。クライアントは、自身の過去から現在、そして未来までも、様々な出来事について意味付けを行い、ストーリーとして構築していく作業が重要であり、このことによってキャリアの構築がなされるものとした。但し、この作業においてクライアントが主観で構成したストーリーは、それが正しい解釈ではないケースや、実際の出来事とは異なる可能性も含まれていると考えることが求められるとした。このプロセスでは再構成したストーリーによって未来の展望が語られることこそが重要だと指摘した。Savickas のキャリア構築理論では、これ

を「物語的真実」と表現した。キャリア・ストーリーとして「物語的真実」があることで、クライアントは変化に直面したときに柔軟に対応することができると同時に、一貫した意思を保つことが可能となり、ライフテーマに重要な役割を果たすことができるものと主張した。

Savickas (2011) ⁴⁹の物語的真実は、ナラティブ・アプローチ (narrative approach) ⁵⁰と呼ばれるカウンセリング手法とされ、1990 年代に臨床心理学の領域から生まれものである。現在でも医療やソーシャルワークなどの分野で広く実践されている。「患者の語る言葉に耳を傾ける」という意味では、通常のカウンセリングとナラティブ・アプローチは同じだが、カウンセラーの立場として、クライアントの客観的な状態に着目するのか、クライアント自身の主観に着目するのかという意味で異なっている。



出典：Savickas, M. L. (2013) The theory and practice of career construction. In S. Brown, & R. Lent (Eds.) Career development and counseling: Putting theory and research to work (2nd ed. pp. 147-183). New York: John Wiley. に基づき筆者作成

図 3-4 キャリア構築理論の 3 要素によるナラティブ・アプローチのカウンセリング概念図

このような Savickas (2013) ⁵¹のキャリア構築理論は、現実の社会現象や、社会に存在する事実や実

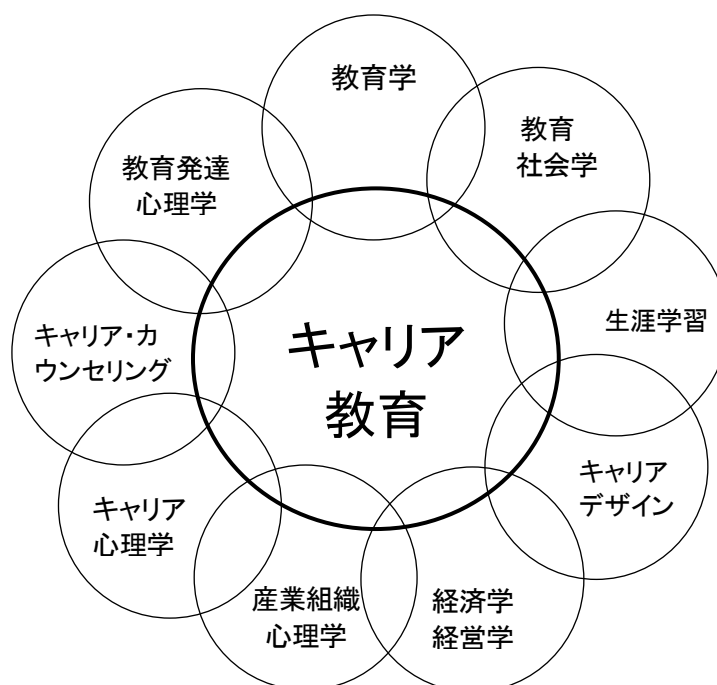
態、あるいは意味を個人が構築するのではなく、人々の交渉の帰結により言語的に構築される社会構築主義⁵²の立場に立つメタ理論でもある。

Parsons や Holland のとしてのマッチング理論を古典的なキャリア理論と位置付け、Super の発達理論を近代のキャリア理論として区分けするのならば、Savickas のキャリア構築理論は、21 世紀のキャリア理論として位置付けられる。

第5節 キャリア教育に関する視点

1. 日本におけるキャリア教育

菊池（2008）⁵³は、キャリアに関する学問的な視点は、心理、発達、教育に関する分野はもとより、経済、経営、産業、職業、労働分野から、生涯発達、生涯学習の分野まで多岐にわたるとし、これらの分野が重なり合いキャリア教育が成立するものとしている（図3-5）。



出所：菊池武剋（2008）「キャリア教育とは何か」日本キャリア教育学会編『キャリア教育概説』東洋館出版社に基づき筆者作成

図3-5 キャリア教育の学問的分布

キャリア教育の課題である学校から社会への移行というトランジションに関わる課題は、多岐にわたる学問領域の学際的研究と実践によって成り立っている。キャリア教育に携わるものは、キャリアガイダンス、職業指導といった活動を実践する過程においても多角的な視点からキャリアに関する知

識と方法論に触れ、取り組んでいくことが求められる。

文部科学省は 1999 年、中央教育審議会「初等教育と高等教育との接続の改善について」答申⁵⁴において「キャリア教育」という用語を初めて公式文書として示した。学校教育と職業生活の接続の改善のための具体的方策として、学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要があるとし、キャリア教育の内容を「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と表現した。

2003 年、文部科学省は、フリーターの増加問題が表面化したことを受け、新卒フリーターとならないよう高校、大学の教育内容の見直しを推進した。同年、文部科学省、厚生労働省、経済産業省、内閣府「若者・自立挑戦プラン」が発表され、「若者が自らの可能性を高め、挑戦し、活躍できる夢のある社会」の実現を目指し、キャリア教育が推進された。ここでは教育から、雇用、産業政策に至るまで各省庁が連携をおこない、総合的な人材対策に基づくキャリア教育の取り組みがスタートした。日本版デュアルシステム^{注13)}など、働きながら学ぶドイツ発祥の学術的教育と職業教育を同時に進めるシステムの推進が行われるなど、諸施策を実施する推進案が示された。2004 年、『2004 年版労働経済白書』（厚生労働省）は、ニート（NEET ; Not in Education, Employment or Training）の存在を、初めて公に 52 万人と発表し、若者のフリータ増加の問題と併せてキャリア教育に対し、その対策あるいは解決策を求める傾向が強まった。

^{注13)} 日本版デュアルシステムは文部科学省がモデル事業として、主に専門高校（専門教育を主とする学科などを置く高等学校等。農業高校や工業高校等）で行っているものと、厚生労働省が独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じて行っているものがある。文部科学省のモデル事業は、高校生の就職率の低下を受け、キャリア教育の必要性が認識されたことから、2004 年度から運営が始まった。デュアルシステム(Dual system)は企業での実地訓練 (On the Job Training,OJT) を行うことが必須であり「働いながら学ぶ学習システム」である。ドイツ発祥の学術的教育と職業教育を同時に進めるシステムであり、ドイツでは昼間は企業で訓練生として働き、夜に学ぶという体制である。

2004年には、文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」⁵⁵が発表された。キャリア教育は、「一人一人のキャリア発達や個としての自立を促す視点から従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革していくための理念と方向性を示す」とされ、教育改革を推進する重大な役割があることを掲げた。我が国では2004年が「キャリア教育元年」とされるに至った。

そして大学におけるキャリア教育は、2010年の大学設置基準の改正（2011年4月施行）によって全大学へ一気に拡充した。キャリア教育に該当する「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制」という文言が追記され、具体的なキャリア教育の内容は各大学の裁量に委ねるものとした。大学設置基準の改正を踏まえ、2011年、中央教育審議会「今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」の答申では、キャリア教育の基本指針として次の3点を示した。

- ① 自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に必要な能力や態度を、専門分野の学修を通じて伸長・深化させていく
- ② キャリア教育の方針の明確化と、教育課程の内外を通じた体系的・総合的な教育の展開
- ③ 体験的な学習活動の効果的な活用

そして、職業教育についての基本的な考え方として次の3点を示した。

- ① 自立した職業人を育成する職業教育の重要性を踏まえた高等教育の展開
- ② 各教育機関が果たす役割・機能の明確化と、それぞれの特性をいかした職業教育の充実
- ③ 産業界との連携・対話による、求められる人材像・能力の共有と、職業に必要な能力を育成する教育の充実

以上の基本方針は、高等教育進学率は約8割に達し、多くの若者にとって社会に出る直前の教育段

階として位置付けられ、社会・職業への移行を見据えた教育の改善・充実が求められ、同時に実践的な職業教育の充実や生涯学習ニーズを含む多様なニーズへの対応が課題となっていることから、大学の課題として、実習などを伴う産業界との連携型学修を求めたものである。また同年、国立教育政策研究所「キャリア発達に関わる諸能力の育成に関する調査研究報告書」⁵⁶をまとめ、キャリア発達に着目した能力論を提唱した。キャリア教育を通して育成すべき能力について、文部科学省委託研究による「4領域8能力」論^{注14)}の開発と提唱をおこない、今後のキャリア教育を通して育成すべき「基礎的・汎用的能力」に言及した。中央教育審議会では、就職時に重視される能力として内閣府が示した「人間力」、経済産業省が示した「社会人基礎力」、厚生労働省が示した「就職基礎能力」に対し、改めて分析し「分野や職種にかかわらず、社会的・職業的に自立するために必要な基盤となる能力」として、次の「基礎的・汎用的能力」4点⁵⁷としてまとめた。

① 人間関係形成・社会形成能力

② 自己理解・自己管理能力

③ 課題対応能力

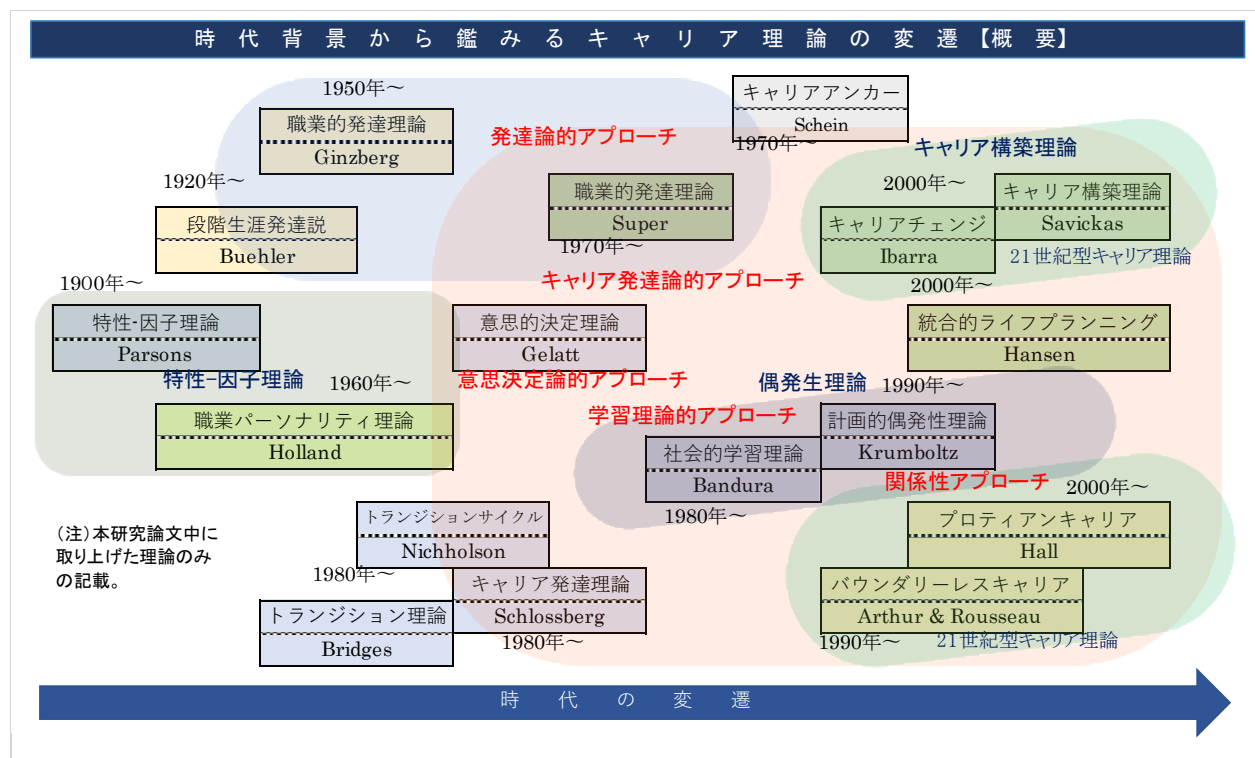
④ キャリアプランニング能力

以上4つの「基礎的・汎用的能力」と、4領域8能力を併せ、能力開発の推進をキャリア教育の基盤として掲げた意義は、就職支援としてのキャリア教育を、職業の斡旋・紹介が主体であるかのように捉えるのではなく、能力を身に付けるための教育そのものであると捉えることに意義があった。2011年の文部科学省、中央教育審議会の答申による、「4領域8能力」と「4つの基礎的・汎用的能力」は、

^{注14)} 4領域とは、(1)人間関係形成能力、(2)情報活用能力、(3)将来設計能力、(4)医師検定能力を表す。8能力とは、4領域を細分化したもので、①自他の理解能力、②コミュニケーション能力、③情報収集・探索能力、④職業理解能力、⑤役割把握・認識能力、⑥計画実行能力、⑦選択能力、⑧課題解決能力、を表す。

キャリア教育の方向性として「育成すべき具体的な能力」と「能力が身に付いたことによって実践できる行動」を発達の段階に即して具体的に提示することに大きな意義があった⁵⁸。この視点から、従来の就職支援を包括したキャリア教育の概念を大きく進展させたと言える。

本研究では、従来の伝統的なキャリア理論に基づく視点はもとより、2000年代以降に提唱されるようになったキャリア理論に焦点を当て、今後の高等教育機関に求められる教育コンテンツの開発に言及することを企図した。図3-6には、本研究で取り上げた代表的なキャリア理論について、時系列で変遷の概要を示した。



出所：渡辺三枝子（2018）『新版キャリアの心理学第2版-キャリア支援への発達的アプローチ』ナカニシヤ出版、木村周（2018）『5訂版キャリアコンサルティング理論と実際』雇用問題研究会、労働政策研究・研究機構[編]（2016）『新時代のキャリアコンサルティング-キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来 7刷-』に基づき筆者作成

図3-6 キャリア理論の変遷

また、表 3-2 には、キャリア理論と教育への位置づけとなる知見を時系列に示した。産業界の発展、技術革新が働き方に影響してきたことはもとより、時代に併せてキャリア理論も進化してきたことを示している。

表 3-2 キャリア理論の変遷と教育への位置付け

理論	年代・提唱者	概要	教育的位置付け
1. 職業選択理論	1900 年代～	・生得的な資質を重視する。	・職業とのマッチングを目指す。
① 特性—因子理論	Persons : パーソنز 1900 年代～	・個人の能力や興味、適性などの特性と職業に求められる要因を適合させる。	・生得的な個人の興味、関心、能力、適性と職業には向き不向きがあり、それを適合させることで就職はうまくいくと考える。マッチング理論の基盤となっている。
② パーソナリティ理論	Holland : ホランド 1970 年代～	・生得的な資質と環境（家庭・学校・親戚・友人など）の關係に着目し、パーソナリティを 6 つの型に分類した。	・日本では、職業興味度検査などとして活用されている。 ・各人の特性を認定するとともに、それぞれの職業で成功するための要因をリスト化する。



理論	年代・提唱者	概要	教育的位置付け
2. キャリア発達理論	1950 年代～	・職業選択を人間の発達過程の一部として捉える。	・全ての年齢段階における指導を準備する。
① キンズバークの理論	Ginzberg, E : キンズバーク 1950 年代～	・職業選択に至るまでの過程に着目した。職業選択に至る発達段階の時期を 3 つに分類し発達段階の特徴を示した。	・職業選択に至るまでの発達分類は生涯にわたっておこなわれるとされ、各年代での発達指標とする。
② 職業的発達理論	Super, D.E. : スーパー 1957 年～	・5 つの職業的発達段階を設定し、職業的発達理論として体系化した。 ・職業的な発達とは、生涯を通じておこなわれる。また職業選択は単なる一度の決定ではなく、様々な決定の連鎖からなっている。	・職業的な成熟の各水準におけるサービスを準備する。 ・職業指導を職業選択の問題だけに制約せず体系化された、学校のキャリア教育、進路指導の基盤となる考え方として扱われている。
3. 偶発性理論	Kurumboltz, J.D : クランボルツ 1990 年代～	・計画された偶発性理論とも訳される。職業をはじめとした人生の出来事は、8 割が予測しない偶発的な出来事によって決定される。	・偶発的な出来事をマイナスに捉えないで、変化に対応するためのフェーズと捉える。
4. 意思決定理論	Gelatt : ジェラット 1962 年～	・職業選択における様々な選択に対する意思決定を行う過程に関する理論。	・流動的で変化の激しい現代社会では、より柔軟に意思決定をしていくことを重視するものとする。



理論	年代・提唱者	概要	教育的位置付け
5. キャリア構築理論	2000 年代～	キャリア構築することで職業へと繋げる。	・キャリア・カウンセリングを重視する。
① キャリアチェンジ理論	Ibarra,H ：イバーラ 2000 年代～	・就きたい仕事を認識し、行動するのではなく、新しい世界、人間関係、役割を経験しながら答えを見つけるキャリアチェンジのアプローチを提唱。	・職業人の役割を果たす自分をどう見るか、働く自分を人にどう伝えるか、最終的には職業人生をどう生きるかを考える
② キャリア構築理論	Savickas,M.L ：サビカス 2005 年～	・パーソンズからホランドに至るマッチング理論(特性因子理論)、スーパーのキャリア発達理論などを統合・発展・展開した 21 世紀のキャリア理論と位置づけられる。	・キャリアカウンセリングを通し、相談者とともにキャリアを構築していく。



理論	年代・提唱者	概要	教育的位置付け
6. 新しいキャリア理論	2010 年代～	・環境の変化に対応。組織コミットメントよりも個人の心理的な成功を重視。	・自己の気づきをアイデンティティとし、自分自身の市場価値を考察する。
① プロティアン・キャリア	D.T.Hall ：ホール 2000 年代～	・環境の変化に応じて、柔軟に自分自身も変化させていくキャリア理論。仕事の満足度、専門的なコミット面路、自己肯定感を重視する。	・自分自身が何をしたいのかを考えることから、自身を成長させ、環境に適応していくことを目指している。
② キャリア・カオス理論	Pryor&Bright ：プライア&ブ ライト 2010 年代～	・画一的にキャリアを捉えるキャリア理論とは異なり、不確実な世界に存在する事実を受け止め、キャリアが偶然によって不規則に変化するという視点を持って、独自のキャリアを発展させる。	・キャリア計画を構築することよりも、偶然の出来事から、キャリアは不規則に変化することを理解する。その結果として独自のキャリア形成を構築できる。

出所：渡辺三枝子（2018）『新版キャリアの心理学第2版-キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシヤ出版、木村周（2018）『5訂版キャリアコンサルティング理論と実際』雇用問題研究会、労働政策研究・研究機構【編】（2016）『新時代のキャリアコンサルティング-キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来 7刷-』に基づき筆者作成

2. 職業選択理論

キャリア教育の実践には多面的な知識の融合が求められるのだが、キャリア教育実践の基盤となる理論は、Parsons（1909）⁵⁹の職業選択理論である。1908年、Parsons がボストンで市民に対する職業相談を始めたことがガイダンスの始まりとされる。図2-7には、カウンセラーが「人と職業の適合」の原則に則り職業支援をおこなう7段階のフェーズと、クライアントが適合する職業選択のために必要な3つの要素を示している。図3-7で示す職業選択へと繋げていくプロセスは、現在の就業支援において、職業、あるいは進路決定に至るプロセスと基本的に大きな違いはない。

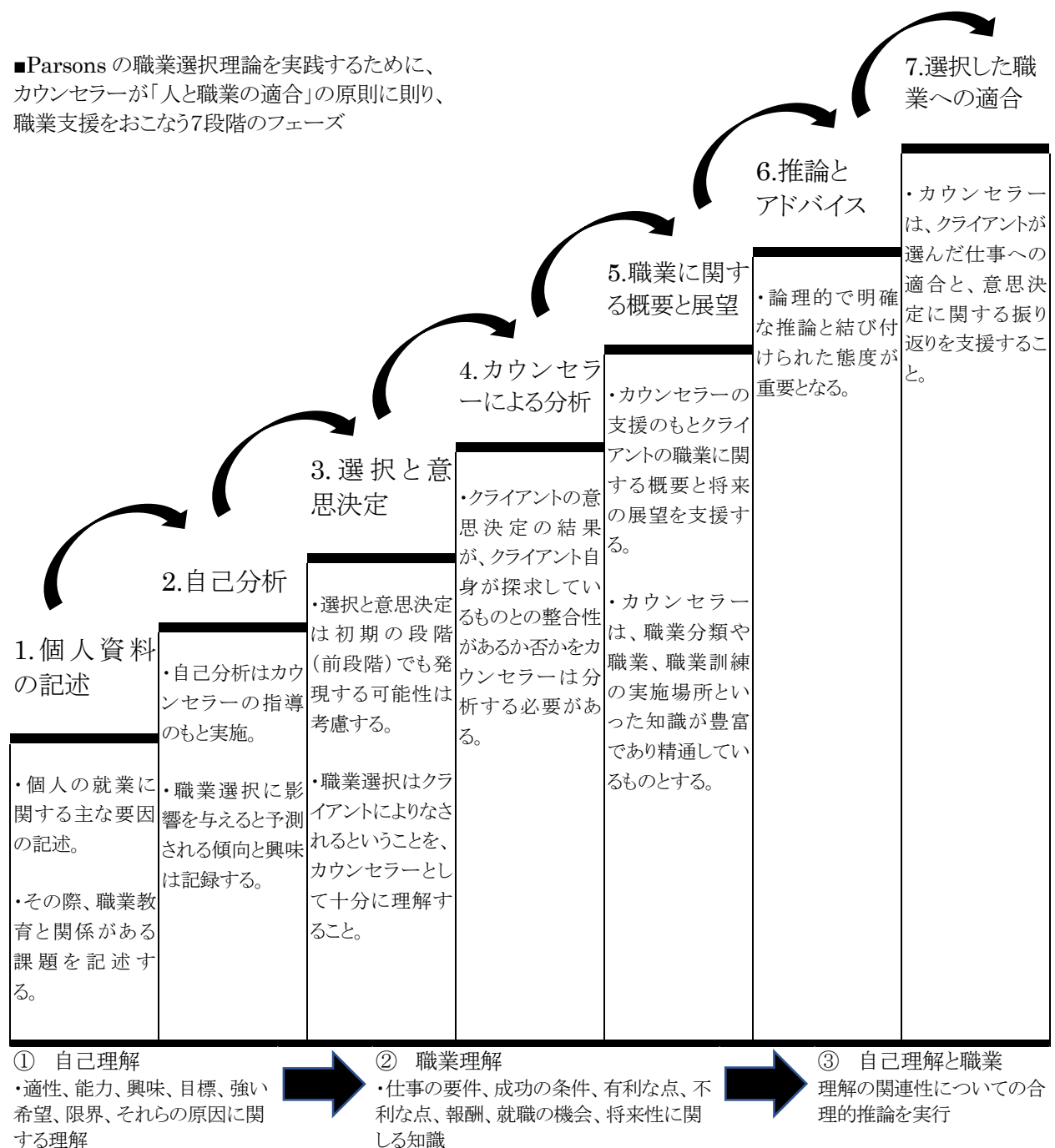
職業選択理論の基本原則は、個人の能力・特性と職業に求められるスキルが一致すればする程、仕事の満足度は高いとする「人と職業の適合の高さ」にある。そして、良好な職業選択を実現するためには、自身の長所短所はもとより、適性、能力、興味、将来目標、そう思考するに至る原因についてまでの自己理解が重要であるとする。また、職業の理解も重要な要件として掲げ、自己理解と職業理解の関連性について、自身で合理的推論（truereasoning）が可能であることが重要であるとした。

また、職業選択理論では、カウンセラーに、7つの段階的な支援を求めた。1つ目は、個人の就業に関する主要な要因を記述すること。2つ目は、カウンセラー主導によるクライアントの自己分析と結果の記述。3つ目は、クライアントに自らの職業選択と意思決定をさせる。4つ目に、カウンセラーが、クライアントの意思決定の結果が、クライアントが探求しているものと整合性がとれているかの分析。5つ目は、カウンセラーの支援のもとクライアントの職業に関する概観と展望を支援。6つ目が、論理的で明確な推論とアドバイス。最後の7つ目が、カウンセラーによって、クライアントが選択した仕事への適合と、意思決定に関する振り返りの支援である。

Parsons 理論は、人には個人差、職業には職業差があり、両者を上手に合致させことが可能である

という視点から、これをもって良い職業選択とし、職業適応であると説いた。つまり、自身の能力・特性に最も適合した職業選択をすることで、天職とも言える適職に就けることを理論としたものである。Parsons の理論は、生まれ持つての遺伝的要因に焦点を当て、重視している点で特性-因子理論 (Trait-Factor Theory) である。また職業に適材適所という視点に注視したことから通称「マッチング理論」と呼ばれるものである。

■Parsons の職業選択理論を実践するために、
 カウンセラーが「人と職業の適合」の原則に則り、
 職業支援をおこなう7段階のフェーズ



出所： Parsons, F. (1909) Choosing A Vocation. Boston: Houghton Mifflin. に基づき筆者作成

図 3-7 Parsons の職業選択理論の実践「クライアントに必要な3要素、カウンセラーの7つのフェーズ」

3. ライフキャリア・レインボー

Super は職業について、選択する人間の持つ可能性である「発達」に着目した。職業的発達理論の原理は、カウンセラーとクライアントに対する職業指導を指している。それゆえ、キャリアを単なる職業ではなく、個人が経験する多くの役割と、その実践によって構成されることを前提としている。

この点が、職業的発達理論と呼ばれる所以でもある。そしてキャリアは一生発展し続けることを前提にライフキャリア・レインボーの概念を提唱⁶⁰した。

ライフキャリア・レインボーは、生涯にわたる人のキャリアを時間で表現し、子供、学生、余暇人、市民、労働者、家庭人、その他の様々な役割連続が重複した形で形成されるイメージを表現した。Super の理論では、キャリアを職業・経歴を意味で解釈する狭義のキャリアとして捉えない。キャリアを、生涯、生活等の意味で捉え、職業や経歴に限らず、家族、社会的な活動など、人生を指す広義のキャリアとしている。キャリア発達のプロセスは、家庭、学校、職場など様々な環境に適応することによって、より高い能力を獲得していく過程だとした。人の誕生から乳幼児期、青年期、成人期、老齢期にいたるまで、その時期に存在している環境に適応する過程において、社会に適応し、社会で生き抜くために必要な能力を獲得する。これをキャリア発達であるとした。Super は、環境に適応するということに対して、人が生涯において、様々な役割を同じように果たすのではなく、その時期における自分の存在意義や重要度に応じて役割を果たしていくとした。Super のライフキャリア・レインボーは、①ライフ・スパン：時間（年齢）、②ライフ・ロール：役割、③ライフ・ステージ：環境（場面）の3点から構成されると説明されている。

Super は、まずライフ・スパンを、①成長期（～14 歳ごろまで）、②探索期（14～25 歳ごろまで）、③確立期（25～45 歳ごろまで）、④維持期（45～65 歳ごろまで）、⑤下降期または解放期（65 歳～）

に区分した。

次に、人の一生において節目となる出来事によって区分される生活環境の段階をライフ・ステージとし、ライフ・ステージには以下のような5つの段階があるとした。

- ① 成長段階（0-15 歳）：学校生活や家庭における家族との相互関係において、自分自身を形成し知る期間。また、これから迎える「仕事」に対する関心や積極性を高める時期。
 - ② 探索段階（16-25 歳）：引き続き学校生活・家庭生活・そして仕事において、その経験を元にトライ&エラーを繰り返し成長する時期。また、生涯の仕事を模索する時期でもある。
 - ③ 確立段階（26-45 歳）：生涯の仕事について模索するが、やがてキャリアビジョンが明確となり、その仕事における専門性を高める時期。
 - ④ 維持段階（46-65 歳）：これまでに得た経験や地位を守る時期。時には、保守的になる場合もある。
 - ⑤ 下降段階（65 歳以上）：仕事をはじめとする活動を、精神的・肉体的な衰えから引退する時期。
- また、退職後に新しい役割を得るなどして、セカンドライフを謳歌する時期。

以上が年齢区分による5つのステージである。

次に、Superはライフ・ロールを次の8種類の段階に表した⁶¹。

- ① 子ども：年齢の低いうちは、この役割が大半を占める。家庭の中で保護され、自分自身は未熟であり、親と関わる時間が大半を占める。成長に伴って、この役割から離れて行くことになる。
- ② 学生：主に小学校・中学校・高校・大学と、「学業」を役割とする。
- ③ 職業人：アルバイト・会社員・自営業など「働く」という行動を全て含めて職業人と呼び、生活のため、収入を得るために職業を得る。

- ④ 配偶者：結婚し妻や夫を得ると自身も「配偶者」となる。ただし「結婚」にとらわれず、事実婚として共に生活するパートナーに対してもこの役割が適用される。
- ⑤ 家庭人：家族の一員としての役割の事を指す。それぞれが家庭生活を保ち続けるために役割を担う。例として、掃除・洗濯・食事作り・買い物など日々の生活に必要な活動を表す。
- ⑥ 親：子どもを持つと「親」の役割が加わり、子どもに対して養育する義務を負う。最低限の生活の保証や教育などを行う。
- ⑦ 余暇人：自身の好きな事を楽しむための役割の事。この立場を十分に楽しむため、仕事をしたり人とコミュニケーションを持ったり、見聞を深めたりする。
- ⑧ 市民：社会の一員として、ボランティアなどの活動を担う役割。社会貢献を目的に利益を求めずに行う活動。

以上を8つの段階の役割として区分した。

同様にライフ・ロールの役割を果たすための価値観として、次の14項目を掲げた。

- ① 能力の活用…自身の能力がその職業で活かせるか否か
- ② 達成…目標や良い成績を達成できるか否か
- ③ 美的追求…美しいものを造りだし、職務上で美しさを見いだせるか否か
- ④ 愛他性…他人の役に立てるか否か
- ⑤ 自律性…自身の職務の進め方を自身で決められるか否か
- ⑥ 創造性…新しいアイデアや商品を開発できるか否か
- ⑦ 経済的報酬…満足できる十分な報酬を受け取れるか否か
- ⑧ ライフスタイル…自身の信条に合うワーク・ライフ・バランスが保てているか否か

⑨ 具体的活動…知識労働だけでなく、身体を動かす仕事も取り入れられているか否か

⑩ 社会的評価…自身の仕事が社会的に評価されているか否か

⑪ 危険性…適度な緊張感を持てるようなリスクがあるか否か

⑫ 社会的交流性…職務上で孤独を感じず、チームワークを保つ事ができるか否か

⑬ 多様性…単純な職務ではなく、様々な仕事を受け持つ事ができるか否か

⑭ 環境…職場は心地の良い環境となっているか否か

以上が 14 の価値観であり、ライフ・ロールの役割を果たすにあたり重要であると提唱した。

Super は、人は自身が重視する価値観を、職業人としてライフロールにおいて実現しようとするという事も、併せて実証している。自身がどの価値観を重視しているのかを明確にしておくことによって、その価値観を実現させるというエネルギーを持って「役割」が果たされるという考え方に基づき、ライフロールの役割を果たすためには、楽しくやりがいのある事ばかりではなく、困難を乗り越えなければならないことも想定しなければならないとした。

Super の職業指導とは、「個人が、自分自身と働く世界における自身の役割について統合させること」である。また職業について「自分自身が満足することはもとより、社会にとっても有益であること」⁶²が重要であるとした。また **Super** は、職業に就くための相談を人格相談と称し、その指導するプロセスをもって職業指導として区別した。

仙崎武（2001）⁶³は、1998 年、文部科学省から委託された「職業教育及び進路指導に関する基礎的研究」⁶⁴の代表として研究チームを率い、その研究成果として進路指導のための多くの実践モデルを提示した。また、仙崎（2001）は、職業的発達理論が現在の解釈に至るまで、我が国における就職支援に多大な貢献をすると共に、進路指導に関する学習指導要領に言及する第一人者でもある。また、仙

崎（2001）は、個人と進路や就職とのマッチングを目的とした職業選択理論から、個々人に応じたキャリア発達モデルへの移行を図ることの重要性と方法論に至るまで、研究チームとして進言した。

4. 職業的適合性

Super のキャリア発達理論の基盤は、個人は職業選択を通じて「職業的自己概念」を実現することにあるとした。自己概念と職業選択の関係について、自己概念のうち仕事や職業に限定する場合、「職業的自己概念」を形成しているとの前提に立っている。つまり職業選択が、自己概念を実現するための手段となるということである。したがって、自己概念が不明確である場合、職業選択にもミスマッチが起こり易いとし、職業選択による満足度は、職業的自己概念を明らかにし、自己概念を実現することにあると言い換えることもできる。Super の職業的自己概念とは、職業選択の視点となるものであり、「自分の能力（最も得意なこと）」「興味（最もやりたいこと）」「価値（本当に重要だと思っていること）」の3つの視点が合致するところであると主張した。併せて、適切な職業選択には、肯定的な自己概念が必要であるとしている。肯定的な自己概念を形成するためには、家族、友人、職場の従業員等と過ごす環境の中で得ることが出来る情報が重要な要素であると説いた。

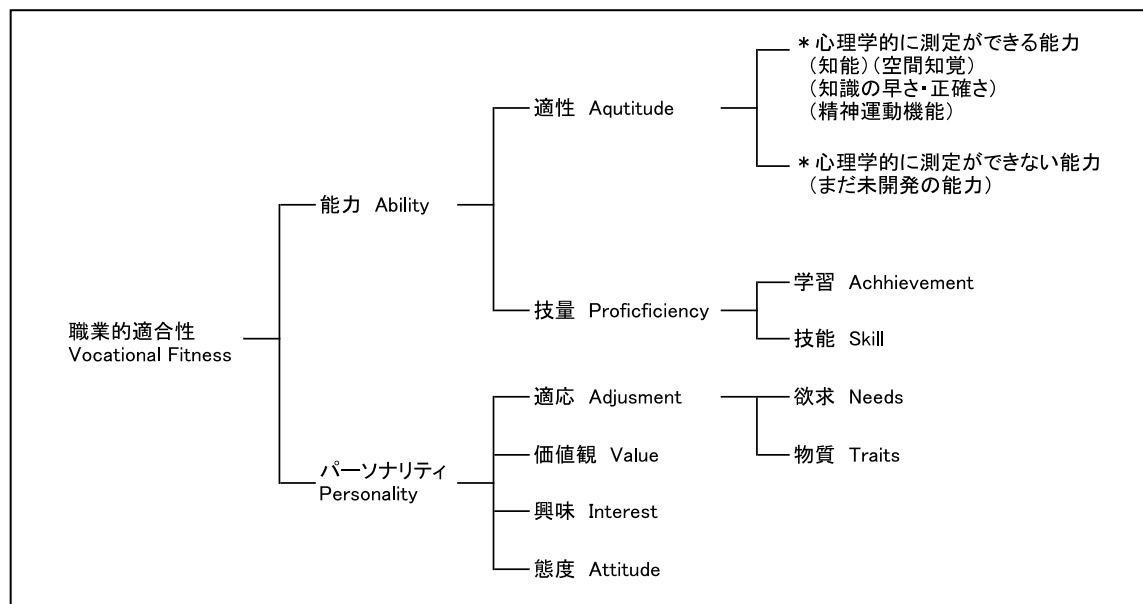
Super（1990）は職業的適合性⁶⁵に関して、自己理解の目的、対象、ガイダンス、カウンセリング、コンサルティングの段階など、多岐にわたる分野において、最初に、個人の特性をあきらかにすることが重要だと考えた。そこで、人と職業との相応しさを規定する条件として、職業的適合性と称し概念として表した。図2-8には職業的適合性の評価測定に関する分類図を示した。

この職業的適合性に基づき、キャリア・ガイダンスや、キャリア・コンサルティングにおける職業適性、性格、職業興味、価値観、態度などに関するアセスメント、チェックリスト、調査などが、我

が国でも導入され現在に至っている。

一般に、「人と職業のマッチング」に関係する個人の自己理解に必要な要素としては、次の6項目が挙げられる。

- ① 潜在的な能力（職業適性）
- ② 獲得された能力（専門知識、技術、技能）
- ③ 受けた教育・訓練
- ④ 個人的特性（適正、興味、パーソナリティ、価値観）
- ⑤ 余暇活動・その他の生活活動
- ⑥ 個人をめぐる諸条件（企業の条件、家族環境、地域条件）



出所：厚生労働省労働研究所（2002）『職業能力・適性とその評価・測定』3頁に基づき筆者作成

図3-8 Superの職業的適合性（Vocational Fitness）の評価測定に関する分類図

自己概念とは、職業的発達（Career Development）の過程において、発展と受容に始まり、現実を受け入れ検証をすることで常に変化するものとされている。つまり、検証プロセスこそ職業的自己概念の実現へと順次進展する過程であるとし、自己概念が、職業的発達理論における軸になるものとした⁶⁶。自身が置かれる特定の分野において、如何に捉えるか否か、あるいは刺激と行動で示す反応による統合関係の操作を繰り返すことによって形成されるものとしている。

Super の自己概念とは、仕事・職業・役割など、集団における人間関係の中で映し出される自己環境や経験による影響を受けることで、生涯を通じて独自の自己概念を形成し、発展させていくものとしている。Super は「人は分化と同一化を繰り返しながら独自の自己概念を形成していく」とする自己同一化理論を提唱した。一般に自己概念の形成は、乳児期から始まり、やがて分化した対象との同一化（同一視）に至る。そして具体的職業名を伴った同一化を経た後、経験と環境の影響を受けることで独自の自己概念を形成しながら発展するものとした⁶⁷。また、自己概念は時間や経験とともに変化するとし、選択と適応において連続性を提供しながら青年期の後期から晩年にかけて安定するとした。つまり、自己概念とは、自己が知覚したもの、観察したもの、印象づけられたものの映像を認知（percept）することから始まり、その認知したものが組織化された状態を意味している。つまり自己について知覚されたものが統合され、組織化されたものが自己概念であると捉えるものとした。

Super の理論の中核となるテーマは、個人は職業選択を通じて自身の職業的自己概念を実現しようとする「職業的発達理論」である。自己概念のうち、仕事や職業に関する自己概念を職業的自己概念と呼び、ある職業の一員としての自己概念を表すものである。つまり、ある職業に関連していると考えられる自己像を表している。

また、Super の理論では職業選択を、自己概念の実現の手段の選択であると言える。つまり職業選択をするということは、自分がどのような人間になりたいのかという考えを、職業的言葉に置き換えて表現することであるとしている。だからこそ人は、職業的自己概念を、実際に実現できるように努めるのだとした。それゆえに、職業を確立しようとするのが、自己実現を成し遂げようとすることに繋がることになる。Super は、個人が仕事から得る満足度は、その人が自己概念をどれほど実現できたかの程度に比例するものとした。そして、この職業的自己概念を基本的概念として、職業の選択や職場へ適応していくプロセスから変化するものとし、この変化を成長と捉えることで職業的発達であるとする理論を構築した。

自己概念に関しては、肯定的な自己概念を持つ者は、周りの環境がもたらす刺激に対し積極的に行動を起こすエネルギーの源となり、良好な適応や成長を促すことに繋がる。それによって次のフェーズへと移行するための行動への動機付けとなり、意欲的に挑戦することを可能にする。したがって自己肯定感^{注15)}を形成していくことが望ましいとしている。一方で否定的自己概念も存在する。自信を失っている状況で、自尊感情が低く、行動は消極的になっている状態である。自己概念が低く否定的な状況では、一般的に不適切な職業選択となり、結果として不満足な結果を生み出すことに繋がる。しかし、自身が抱いている自己概念が正確な場合もある一方で、非現実的で誤った認識から歪んだ自己概念が生じる場合もある。同時に、自己概念は変化に対して抵抗を示す特性があり、そのため自己

注15) 自己肯定感とは、自らの在り方を積極的に評価できる感情、自らの価値や存在意義を肯定できる感情などを意味する言葉であり、自尊心 (self-esteem)、自己存在感、自己効力感 (self-efficacy)、自尊感情などと類似する概念であり、同じ様な意味で用いられるケースが多い。類似概念として用いられる自己効力感 (self-efficacy) は、アルバート・バンデューラが提唱した有名な概念であり、自分がある状況において必要な行動をうまく遂行できると、自分自身の可能性を認知していることを意味している。自己効力感が、自身を信じて実際の行動に移せる力であるのに対し、自己肯定感とは、自己を尊重し、自身の価値を感じることができ自身の存在を肯定できる力だと解釈されている。つまり、自己効力感とは「できると自分を信じられる力」であり、自己肯定感とは「できても、できなくても、ありのままの自分を受け入れられる力」となる点で解釈の違いがある。自己肯定感の訳語として、self-positivity、self-affirmation などに当てはめられることもあったが、近年ではself-affirmation が主流となっている。自己肯定感という言葉は1994年に高垣忠一郎によって提唱され、その後、数多くの定義が提唱されている。

概念と現実との間が乖離しているケースにおいても、自己概念を一朝一夕に変えることは難しい⁶⁸ものだとした。

Carl Ransom Rogers (1957) ⁶⁹は、自己概念について、否定せざるを得ない出来事に遭遇した場合、次の瞬間には不安定な状態に陥るものとしている。

Gottfredson (2002) ⁷⁰は、Super の自己概念理論について、キャリア選択とキャリア発達に影響する心理要因と周囲の環境などの要因を一体として考察することを推進した。この視点が自己概念を良好な方向へ促すためには有効であるとした。これを Super は、現実吟味 (reality testing)、あるいは現実検討と称し、自己概念 (Self-image) の形成プロセスを示す重要な概念とした。現実吟味は、空想・観念・思考といった内的な体験と、現実から感覚器官を通じて知覚された外的な体験とを識別する自我の本質的機能であると解釈し、自己を過大評価も過小評価もしていない状況であるとしている。つまり、現実を客観的にあるがまま直視することができている状態を指し、現実吟味によって、自己概念 (Self-image) の修正が行われることで職業的自己実現が形成されるものとした。例として、就職活動において職業上の意思決定をする場合、自身の能力や適性を省みることで、現実的な自己概念の形成が必要であると理解すること等が該当する。また、自己概念は自分自身が持っている考えや偶像として捉えることが可能である。そして、個人が捉えている役割や目的、目標、性格、背景、思想などによって形成されているものである。この場合、自己概念が現実と合致する場合もあれば、現実と合致していない非現実的な場合もあると考えるのが妥当であるとした。Super は、現実によく合致した自己概念を「妥当な映像」と表現している。「妥当な」とは、現実吟味に耐え得る意味と捉えることができるとし、現実吟味とは現実と照らして妥当であるか否かを吟味する過程であるとした。

この妥当な現実吟味が形成されるプロセスを Super は3つの時期に分けた。

① 自己認知から自己概念が形成される時期

② 自己概念の明確化に伴って、実際に行動に移す時期

③ 探索的な行動をとることによって、その個人の自己概念が現実的に妥当なものであるのか否かに
ついて明確になる時期

以上3つのフェーズにおいて、自己概念が現実性を欠くものもあれば、不正確で間違った認知から
生まれた自己概念である場合もあり、その場合には自己概念の修正、分解、再構成が行われるものと
した。現実離れした自己概念に基づきキャリアの選択をすれば、望ましい結果を得ることはできな
い。

Super は、職業的自己概念を形成する理論において職業的成熟の概念を提示している。職業的成熟
とは、キャリア選択を行うスキルのレベルであり、具体的には各年齢段階で期待される職業の選択・
意思決定・適応といった職業行動を指し、個人の行動との比較によって測定される。後年、Super は
職業的成熟という意味をさらに広く捉え、キャリア成熟 (career maturity) と表現し、思春期・青年
期のキャリア発達における中心概念とした。そして、キャリア成熟とは、キャリア発達課題に取り組
もうとする個人の態度的、認知的レディネス(Readiness)と定義した。

レディネスは Arnold Lucius Gesell (1913)⁷¹⁾が成熟優位説^{注16)}に基づき提唱したものである。

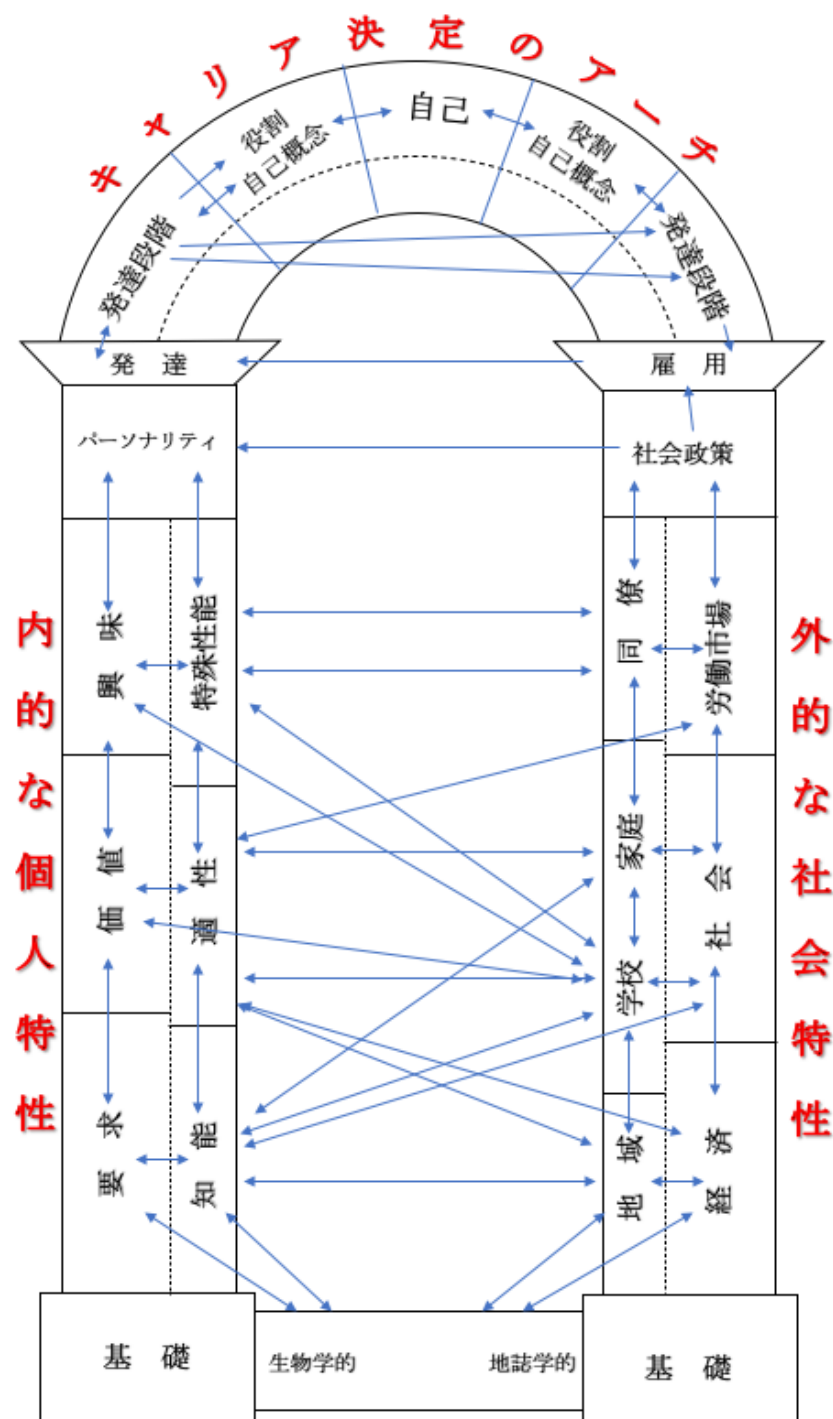
Gesell (1913) の成熟優位説とは、双子の赤ん坊の実験で、階段の登り降りの訓練を早くから取り組

^{注16)} 成熟優位説は、別の言い方では「遺伝説」「生得説」とも呼ばれ、人間の諸形質は生まれつき内在する遺伝的なものが自律的に発現したものであるとする理論である。Gesell (1913) は双生児の研究から、訓練は早ければ良いというわけではなく、適した成熟期があり、そこに達していることが必要であるとし、レディネスの概念を構築した。この学習を行うための発達の準備状態をレディネスと呼び、学習の成立にとって必要な前提となる知識や経験、あるいは心身の準備性を意味するものである。つまりレディネスは、ある行動の習得に必要な条件が用意されている状態を指している。また、必要な条件として身体や神経系の成熟、そして既に習得している知識や興味、態度などを想定し、ある事柄の習得に、学習者の身心の条件が準備されているとき、一定のレディネスが成立していることで、学習者は、その学習に興味を持ち、進んでこれを習得しようとし、学習の効果をあげることができるとしている。一方、レディネスがなければ、学習者は、その学習に興味を持つことができず、学習の効果をあげることができないという考え方である。

ましても効果が低い一方で、身体的に十分な時期がくると短期間で階段を登ることができるという実験結果から、遺伝的に組み込まれたプログラムによる成熟を重視したものであり、当時の学習優位説を批判するために提唱したものとされている。学習優位説とは、「環境説」「経験説」とも呼ばれるもので、人間の諸形質は環境の影響を受けながら形成されるとするもので、アメリカの心理学者 John Broadus Watson（ジョン・ワトソン）が 1919 年に提唱したものである⁷²。

レディネスは神経生理学的な成熟が準備されている状態を指す概念として提唱され議論されてきたが、現在では高次の精神機能に関わる教育的作用も含め、神経生理学的な成熟のみならず、学習が効果的に作用するために必要なすべての発達が準備されている状態を指すとされる検証も多く見られる。したがって現在、レディネスの概念には、学習可能性と学習適時性という視点を取り入れる必要性が強調されるようになってきている。

近年、レディネス形成のための具体的学習形態として、第 1 に目的を理解すること、第 2 に課題を明確にすること、そして目標を設定することが重要だとされ、レディネス学習が教育コンテンツとして検証される事例⁷³も多く取り上げられる様になった。近年ではレディネス形成に着目した教育手法・指導も注目され、レディネスに関する教育効果を検証した研究論文も多く見られる様になっている。



1990年 Super 特別公演会：日本進路指導学会主催「講演原稿」より

出所： 仙崎武・池場望・下村秀雄・藤田晃之・三村隆男・宮崎冴子編著（2010）『図説キャリア教育』社団法人雇用問題研究会に基づき筆者作成

図3-9 キャリア決定要因のアーチ型モデル

Super は、1990 年、日本進路指導学会主催の特別講演会にて、図 3-9 のアーチ型モデルによって、キャリア選択とキャリア発達が個人の内的な要因と、外部の社会的要因によって相互に関連し合うことで形成されていくことを説明した。アーチ型モデルは現在「キャリアの決定要因のアーチ門」⁷⁴と名付けられている（渡辺；2010）。アーチの入口の左側の礎石が、人間の生物学的基盤であり、心理学的、生まれ持ったの気質的側面を表している。右側の礎石は、地理的な基盤として社会制度や経済資源・構造などを表している。左側の柱は内的な個人の特性を表し、心理的なキャリアの決定要因である、欲求・知能、価値・適性、興味・特殊性能を表している。左側の柱の上部が、個人の決定要因としてのパーソナリティである。右側の柱は、経済・地域、社会・学校・家庭、労働市場・同僚を表し、柱の上部には、社会的特質の複合体として社会政策が位置する。柱の上部のアーチ状の部分には、人間が意思決定をおこなう際の自己概念の様子を表現している。双方向な矢印は相互作用を表現し、一方向の矢印は、一方への作用を表現している。Super（1990）は、アーチ型モデルによって、職業的自己概念の形成について、偶然に無規律の状態で行き起こるのではなく、個人の内的な側面と所属する社会環境と相互に作用しながら、様々な意思決定を経て、自己概念の形成に至ることを表現した。

アーチ型モデルでは、心理的側面の意思決定要因と外部環境による意思決定要因の因子を明確にしたことに意義を見出すことになった。現在、日本におけるキャリアカウンセリングの基盤となる理論として活用されている。キャリアカウンセリングでは、クライアントが各因子の状態に照らし合わせることで、どの程度キャリア発達をしているのかの指標とすることが可能となった。クライアントは、意思決定に際し、要求は何なのか、何に価値を見出しているのか、その意思は明確か否か、また外的要因についても、学校、地域、家庭での社会活動などと照らし合わせることも明確な指標となり、カウンセラーとクライアントの双方にとっても重要な役割を担う⁷⁵に至っている。Super（1957）が職業

的適合性という概念を提唱したことは、日本のキャリアガイダンスはもとより採用試験でも数多く活用されるアセスメントテストの開発にも繋がっている。

5. パーソナリティ理論

John,L.Holland (1985)⁷⁶は、人のパーソナリティ・タイプから、適性のある職業領域の情報を得ることで安定した満足のできる職業選択が可能であるとした RIASEC（キャリア・ディベロップメント・モデル）を提唱した。Holland は第二次世界大戦で、軍人の入隊時の面接官としての職務に従事していた際に、個人の職業経歴には規則性があるのではないかとの推論に至り、職業選択と職業への適応に関する影響要因としてパーソナリティに着目した。その規則性はいくつかのタイプに分類できるとの仮説を設定し、Holland 自身の職業としてのカウンセラー業務での実証検証を重ねることによって当該理論を構築した。

Holland の職業的パーソナリティ理論は、日本における「VIP 職業興味検査」「職業レディネス・テスト」の基盤となる理論であり、現在のキャリア教育においても幅広くアセスメントとして活用されている。

Holland (1969) は、次の 4 つの仮説から理論を構築⁷⁷した。

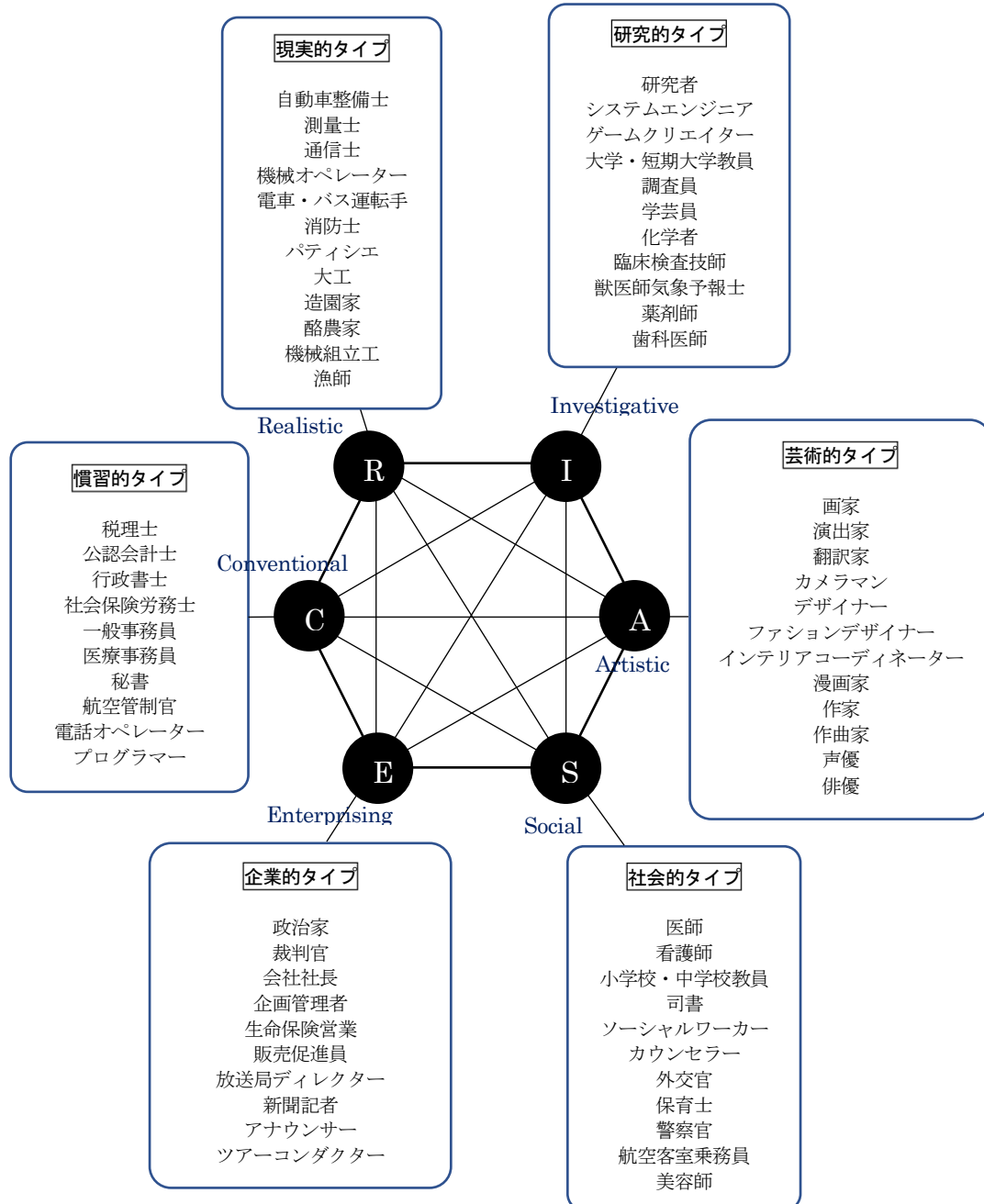
- ① 人は 6 つのタイプ（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）に分類できる
- ② 6 種類の環境（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）が存在する
- ③ 人は自身の能力に適合する環境を求める
- ④ 人の行動は、パーソナリティと環境との相互作用により規定される

Holland (1969) は、人の行動を引き起こす興味は、生得的な特性と生きてきた生活環境に規定さ

れるとし、それがパーソナリティとして形成されるとした。Holland（1969）は、パーソナリティは大まかに6つに分類されるとした。Holland（1969）が掲げた6つの分類は、次に示す様に6つの単語の頭文字をとり RIASEC（リアセック）と称する様になった。

- ① 現実的（Realistic）：手先が器用で、組立て、修理に関わる様な職業を好む。物、道具、機械などを扱うことを好み、明確で秩序的、組織的な操作を伴う行動を好む。手作業、機械作業、農作業、電気関係、技術関係の職業に適性がある。一人で黙々と作業をすることを好む。
- ② 研究的（Investigative）：事象の観察、言語的記述、定型的な研究、創造的な研究を好む。数学、物理、生物学などに興味関心があり、好奇心も強く学者肌であり自立心も強い。自分の意見を持ち表明する。科学、医学分野の職業に興味関心を抱く。
- ③ 芸術的（Artistic）：創造的な才能を生かせる職業を好む。創造性豊かで慣習にとらわれず、繊細で感受性が強く、また独創的でもある。発想が豊かで、自由な言動を好む。言語、音楽、美術、演劇などに関係する能力を有するケースが多い。
- ④ 社会的（Social）：友好的であり、人を教育する、人を支援するなどの活動を好む。社会的活動に熱心であり、対人関係を大切にする。コミュニケーション能力に優れており、教育関係の仕事や看護師。カウンセリングなど、人を手助けする仕事を好む。
- ⑤ 企業的（Enterprising）：リーダーシップや説得する力などの人と関係する仕事において必要とされるスキルを有している。マネジメント力が高く、人を導き、組織の目標を達成すること、経済的利益を目的とした活動を好む。外交的で、精力的に目標達成に向けて努力できる野心もある。
- ⑥ 慣習的（Conventional）：責任感が高く、緻密で信頼できるタイプ。データや、情報を具体

的・秩序的にまた体系的に整理することを得意とする。データ処理、管理、ファイリング、情報処理機器の操作などを行う仕事を好む。



出所： <https://www.jil.go.jp/institute/seika/tools/VPI.html>
労働政策研究・研修機構「VIP 職業興味検査」に基づき筆者作成

図 3-10 Holland の RIASEC モデルと職業の関係

以上、6つに分類したパーソナリティモデルを、図3-10に、六角形モデルとして示した。この六角形モデルは、日本では、大学生・短大生を中心とした若者向けの就職支援には職業マップ⁷⁸として現在でも活用されている。

六角形それぞれの角には、現実的 (Realistic)、研究的 (Investigative)、芸術的 (Artistic)、社会的 (Social)、企業的 (Enterprising)、慣習的 (Conventional) の頭文字をとって R・I・A・S・E・C と表示している。6種のパーソナリティの関係は、対角線にある類型は、正反対の特性を持つ関係となっている。また、隣り合わせの関係では、職業的な分類上、類似した特性を持つことを表している。Holland (1969) は、この点においてもパーソナリティを明確に6分類したわけではなく、6つのパーソナリティはそれぞれのタイプの特性を併せ持っており、統計上の近似値の総体として、あえて6つの分類としている点が留意する視点である。したがって、Holland は、パーソナリティで職業名によって、選択肢を規定しているわけではなく、どの仕事にも、多かれ少なかれ、それぞれの分類のタイプが好む役割があり、幅広い職業の選択肢があるとしている。

Holland (1985) は、職業の選択は、個人の自己概念の具現化であるとする視点から理論構築しており、人の職業的興味は、パーソナリティと生きてきた環境による生活歴から生まれるとした点から、Holland (1987) ⁷⁹自身が発達のパーソナリティ理論として位置付けている。

また、Holland (1985) ⁸⁰は、自らのパーソナリティ理論について、発達するプロセスについて、①「遺伝的特性」からスタートし、→②「活動」を経て、環境に適応する中で、→③「興味」を抱き、→④「能力」を獲得していく、そして自身が担う役割のタイプへと、→⑤「傾性」する、という学習理論の立場で論じている。Holland (1985) は発達について、通常は、②「活動」→⑤「傾性」とすすむプロセスをとるが、その間にパーソナリティが発達する仕様には様々なケースがあり、試行

錯誤も存在しながら発達があることを示したものである。

本研究では、芸術系大学の学生に焦点を当て、キャリア・トランジションを明らかにし、その結果として大学におけるキャリア教育への提言を視野に入れている。つまり、Holland のパーソナル分類の芸術的興味領域の特性を有する学生が社会人となり、様々な転機を経て年齢を重ねることに関して質的に分析することから新たな知見が得られることを期待するものである。

Holland のパーソナリティ理論を背景に開発された「職業レディネス・テスト (Vocational Readiness Test ; 以下 VRT)」は、日本では、中学・高校、ケースによっては大学生に至るまでキャリア教育のアセスメントツールとして活用されている^{注17)}。VRT では、A・B・C の 3 部間の検査で構成される。A 検査では Holland が分類した 6 つのタイプから職業興味を測定因子とした 54 項目の質問に対して、「やりたい」「どちらともいえない」「やりたくない」の 3 段階で回答し、職業領域の興味度を測定する。B 検査では、3 つの基礎的指向性を測定因子として、日常生活行動について記述した 64 の質問項目について、「あてはまる」「あてはまらない」で回答する。これによって職業への興味関心の基礎となる基礎的志向性を明らかにする 3 方向の基礎的志向性は次に示す通りである。

① 対情報関係志向 (Data Orientation) : 知識や情報、概念などを取り扱うことに対する志向性

② 対人関係志向 (People Orientation) : 人と直接関わりを持つことに対する志向性

③ 対物関係志向 (Thing Orientation) : 機械や道具、装置など、物を取り扱う行為に対する志向性

C 検査では各職業領域において、さらに 54 の質問項目に対し「自信がある」「自信がない」「どちらとも言えない」の 3 段階で職業遂行度の自信を測定する。VRT は、Holland の分類と基盤として、3

^{注17)} 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 HP「職業適性検査・職業興味検査」
<https://www.jil.go.jp/institute/seika/tools/index.html> より抜粋

つの因子測定から総合的にパーソナリティを測定するものである^{注18)}。

Holland の理論を活用した大学生・短大生を中心としたアセスメントツールに「VPI 職業興味検査 (Vocational Preference Inventory ; 以下 VPI)」がある。VPI は、Holland の 6 つの分類を基盤とした因子測定に加え、5 つの傾向尺度から職業興味とともに、職業認知における心理特性を測るものである。5 つの傾向尺度は次の通り^{注19)}である。

- ① 自己統制尺度 (Self-Control) : 自己の衝動的な行為や考えをどの程度統制しているか
- ② 男性-女性傾向尺度 (Masculinity-Femininity) : 伝統的な性役割にどの程度こだわりがあるか
- ③ 地位志向尺度 (Status) : 社会的威信や名声、地位や権力をどの程度重視するか
- ④ 稀有反応尺度 (Infrequency) : 職業に対する見方がどの程度ユニークであるか
- ⑤ 黙従反応尺度 (Acquiescence) : どの程度幅広く様々な職業に関心を持っているか

VPI は 160 の具体的な職業に対する興味・関心の有無の回答から構成され、個人の特性を測定する。キャリア教育での役割として、職業及び働くことへの動機付けや情報収集に活用され、キャリアガイダンス時の使用されるケースが多い。日本語版は 1985 年に発表され、現在は 2002 年の第 3 版^{注20)}が活用されている。

注18) 一般社団法人雇用問題研究会 HP「VRT 職業レディネス・テスト」http://www.koyoerc.or.jp/school/assessment_tool/213.htmlより抜粋 (2020 年 2 月 2 日取得)

注19) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 HP「VPI 職業興味検査」<https://www.jil.go.jp/institute/seika/tools/VPI.html>より抜粋 (2020 年 2 月 2 日取得)

注20) 労働政策研究所 [原著: J.L.Holland] (2002)『VIP 職業興味検査/第 3 版』日本文化科学社より

第6節 リアリティ・ショック

本研究の目的は芸術系学部生の就労について、キャリア・トランジションの検証を行うための研究である。しかし、就業状況からキャリアを考察する行為には、組織適応と組織社会化の視点から、芸術系学部生が独自に感受すると想定されるリアリティ・ショックを明らかにすることにも繋がると考えた。

Hall は、キャリア・トランジションを論ずるにあたり、リアリティ・ショックを「高い期待と実際の職務での失望させるような経験との衝突」⁸¹と表現し、未使用の潜在能力症候群（syndrome of unused potential）を引き起こすものと指摘した。別の言い方で表現すれば、リアリティ・ショックによって引き起こされた未使用の潜在能力症候群は、新人の自己イメージや態度、大望やモチベーションの全てをネガティブな方向に大きく変化させたことを指摘している。

同様に Schein は、3つのキャリア領域を示したが、その中で「仕事・キャリア」においてリアリティ・ショックの定義を、「組織での仕事、あるいは組織に所属することについての期待と、現実で抱く感情とのギャップ」⁸²と表現している。

芸術系学部生が卒業後に何らかの職業に就いているケースに焦点を当て、キャリア・トランジションを考察することは、一旦は芸術家、あるいは芸術系の専門職を志していた人材が、学生と現実社会のギャップによる衝撃などからリアリティ・ショックを感受し、その後、如何なる変容を経て、現状にたどり着いているのかを明らかにすることであり、本研究を継続する意義になるものと考ええる。

Kramer (1974) ⁸³は、リアティ・ショックを「まだ準備できていないと感じる新卒専門職者の現象や特定のショック反応を表す」と定義した。すなわち、新卒の専門職者が就職後数か月以内に予期しなかった苦痛や不快さを伴う現実に出くわし、その事象によって、身体的、心理的、社会的なショック症状を表わす状態が並列して現れる現象と解釈される。Kramer の定義の特徴は、リアリティ・ショックを

「要因」と「現象・症状」を区別せず同列に捉えた点にある。我が国ではリアリティ・ショックの研究は、1986年に雑誌「看護展望」⁸⁴で特集されたことが最初であり、以降、看護師に関する職場適応を検証する研究が行われるようになった。

藤原・ウィリアムソン・尾形（2005）⁸⁵は、看護師が、学生から看護師へと移行する過程における調査からリアリティ・ショックの実態と類型化について取り組んだ。また、看護師のキャリア・トランジション研究において、尾形真実哉（2007）⁸⁶はリアリティ・ショックの多様性と対処行動までを定性的に分析している。キャリア初期における人間関係の不信感の醸成は、組織内での人間関係の構築においてネガティブな影響を与え、新人の組織適応や組織内キャリア発達の阻害要因になることを指摘した。また、原因を他者に帰属させることで、自己内省機会を失い、自分自身を省みない行動へとも繋がり、結果として、自己理解や成長の機会を自ら放棄しているとも指摘した。看護師という特殊な業務であるからこそ、学生と社会人とで求められる厳しさの違いから、リアリティ・ショックの緩和の重要性を示した。

尾形真実哉・元山年弘（2010）⁸⁷は、キャリア・トランジションの研究に関し、新任マネジャー、新人看護師、新人ホワイトカラーへの移行に関する分析をしている。インタビューを中心とした検証であり、ある役割から異なる役割への移行を示すキャリア・トランジションでは、求められる職務、個人の性質によって、多様な相違点が存在することを明らかにした。一方で、それぞれの職務において、リアリティ・ショックは、職務の特性を反映した特徴を示している。

Schein（1978）やKramer（1974）の特徴は、リアリティ・ショックを組織の仕事において生じるものとして定義している点である。一般にScheinの提唱する組織行動論の領域は、組織社会化論

(organizational socialization)^{注2 1)}に関する研究課題として取り上げられる事例が多い。

Dean (1983) は、リアティ・ショックについて「組織に入る前の期待と組織に入った後の認識の相違といった、応募者から従業員への推移によって生じる認識の変化」⁸⁸と定義し、組織適応に影響を与える前提要因であると指摘している。これは、組織参入前に形成された期待やイメージが組織参入後の現実と異なっていた場合に生じる心理現象と捉え、新人の組織適応や組織社会化に否定的な影響を与え、早期離職を促進するものと否定的に捉えたものである。さらに、Dean et al. (1988) は、リアリティ・ショックを職務関連に限定し、組織に所属する前に形成された個人の仕事への期待とその組織のメンバーになった後の個人間の知覚の相違に関して、職業的リアリティ・ショック (occupational reality shock) といった呼称⁸⁹で示している。

近年では、リアリティ・ショックの期待と現実のギャップに関して、より広い視点で捉えた検証も行われている。一方、岡本響子・岩永誠 (2015) ⁹⁰は、「主観的なギャップの認知は認知的不協和^{注2 2)}」と表している。別の言い方では、自身の中で矛盾する認知を同時に抱えた状態にあり、自身の経験した状況や刺激が予測とは異なるために不安が喚起され、リアリティ・ショックの症状を引き起こしているというものである。すなわち、主観的にギャップを認知することができない場合を定義し、ギャップを回答者自身が実感しているかどうかを捉えることはできないと指摘している。別の言い方をすれば、認知的不協和と現実への適応のどちらの問題として捉えるべきかを判断できない可能性があるとしている。

注2 1) 組織社会化とは、新しいメンバーが、所属する組織やグループの規範や要求されている行動パターンを学部ことによって、適合していくプロセスをさす。

注2 2) 認知的不協和 (cognitive dissonance) とは、人が自身の中で矛盾する認知を同時に抱えた状態をいう (アメリカの心理学者レオン・フェスティンガーによって提唱)。人は状態を解消するために、自身の態度や行動を変更するとしたもの。例として、「喫煙者」の不協和がある。人の行動として、「煙草を吸う (認知 A)」と「煙草を吸うと肺ガンになりやすい (認知 B)」は矛盾している。しかし、(認知 B) ことを知りながら、(認知 A) という行為を取るため、自身に矛盾を感じる。そのため人は、(認知 A) と (認知 B) の矛盾を解消しようとする。そこで、(認知 A) を変更する。「喫煙 (認知 A)」を「禁煙 (認知 C)」に変更すれば、「煙草を吸うと肺ガンになりやすい」(認知 B) と全く矛盾しない。この行為が認知的不協和の解消ということになる。

第7節 経営戦略の視点

1. ミンツバーグの3つの経営戦略

経営学の分野では、まず経営計画を立案し、会社組織として着実に計画を実行に移していく方法論が一般的であり、計画的戦略（deliberate strategy）、あるいは意図的戦略と称される。

ヘンリー・ミンツバーグ（Henry Mintzberg；1939～：以降 Mintzberg）は、計画的戦略に対比し、戦略が計画通りには行かないことを想定した創発的戦略（emergent strategy）の有用性⁹¹を提唱した。「意図した戦略」から「計画された戦略」を経て、「実現された戦略」に至る経営戦略でのプロセスである。実現された戦略は創発的戦略である。

経営学の視点では、事業計画に基づき行動が決定されるのが一般的であると考えられていたが、環境の予期しない変化によって、意図しない行動を余儀なくされる戦略を経営的に取らざるを得ないケースが存在し、その偶発的な行動によって業績が上向いたといったケースがあることも多くの事例から指摘されていた。こういった偶発的に形成される意図されなかった行動の集合体を称して創発的戦略と表現した。その後、Mintzberg は McHugh（1985）⁹²と共に、創発的戦略を組織経営の視点から、臨機応変な戦略形成（Strategy Formation in an Adhocracy）と称し提唱した。

Mintzberg⁹³（1987）は、こう言った組織経営の視点から、戦略を工芸（クラフト）的に創作されるイメージこそ、実効性の高い戦略が生まれるプロセスであるとして工芸製作的戦略と称し提唱し、これを3つ目の経営戦略として区分している。工芸家が長年培った伝統技能と自身への献身や作品のディテールへの拘りをもって、より完璧な完成作品を目指していくように、経営戦略を実行していくプロセスにおいても、思考や理性で行動するイメージよりも、むしろ経験や集中、置かれた環境や自身に関する資源への愛着などといった主観と客観とのバランス感覚から生じるものだと主張してい

る。工芸製作的とは、戦略の形成するプロセスと実行するプロセスが融合し、その結果として、より良い画期的な戦略へと徐々に発展していくさまを工芸製品が完成するまでの様子に例えて表現した。つまり、陶芸家がろくろを回し粘度の形を変えながら作品を作り出していくように、組織において、企業の内的要因、企業の置かれている市場での外的要因、機会を鑑み、経営戦略を工芸的に構築していく手法として言い換えたものである。また、行動と計画を並列に試行しながら戦略を遂行していくものとしており、戦略の実運営においては極めて現実的な戦略であると捉えることができる。

2. 創発的戦略

一般に経営戦略を遂行する際には、経営トップ、あるいはミドルマネジャーから現場スタッフへと、事業計画に基づいた行動が求められる計画的戦略が遂行されるが、創発的戦略の視点から組織行動を鑑みれば、職務の実行によって、経営戦略自体が形成されているものと考えられる為、個々人が現場で実践している方法論が先行事例となり、組織の行動様式が形成されていくものと説いた。言い換えれば、意図せずして現場から創出される行動様式、あるいは戦術が組織に浸透するものと論じている。この戦略が遂行されるまでの行動のプロセスは、トップダウンの命令形等で成り立っている経営戦略ではなく、現場、あるいはスタッフ層から経営トップへと浸透するケースであるとした。つまり組織の命令系統を超えて柔軟に遂行しなければ実現しない経営戦略だとした。

Mintzberg (2005) が示した重要な視点として、過去には当たり前とされた計画的戦略によるトップ・マネジメントでの組織経営において、創発的戦略の立ち位置では、経営戦略の形成プロセスを、現場からのボトム・アップがあってこそ成立するものと言及したことにある。そして同時に意味することは、経営戦略の形成には、より広範な組織の課題として捉える必要があるとしている視点であ

る。

Mintzberg (2005)⁹⁴は、「Managers Not MBAs」の論文にて、経営にはMBAが必要なのではなく、有能なミドルマネジャーが必要だとし、日本語翻訳版では「MBAが会社を滅ぼす」⁹⁵と称する題名で出版された。創発的戦略は、変化する市場の動きや環境変化に素早く対応できる点にメリットがある。経営において、想定外の問題が発生するなど、計画通りに遂行できないケースは起こり得るが、初期計画に固執をすることで失敗を招いたり、場合によっては経営危機に陥るケースも考えられる。しかし、創発的戦略は、当初から予期せぬ環境変化に対して臨機応変に対応することを想定した組織体制を整えることで、変化にも迅速、的確、柔軟に戦略の見直しを行うことを可能とする。創発的戦略においても、企業の経営理念に則った組織の目的、経営目標があり、その実現のための当初計画がなくてはならないことは共通している。計画自体を仮説と捉えておくことが、創発的戦略を遂行する上で重要である。経営者層は、初期戦略を実運営することを仮説と捉えた上で、情報発信を行なうこと自体は、通常の計画的戦略と同様である。したがって、当初計画は、途中で変更を余儀なくされるのだから、無計画で良いと考えるものではない。策定された初期戦略は現場で実践され、計画から実行、検証、修正までのプロセスを組織全体で繰り返し遂行していくことに変わりはない。

Mintzberg (2005) は、創発的戦略における経営者層の役割として、戦略的な計画を練ることよりも、修正された戦略を仮説として位置付けながら、組織をより良い方向へと導くためのマネジメントを求めた。その際、経営者層と現場の間では、開かれたコミュニケーションが求められ、トップダウンではなく、ボトムアップの体制を構築することの重要性を指摘し、組織論の視点でも、経営者目線だけでなく、現場の目線を持つことにも繋がり、組織全体を成熟させる手段にも成り得るとした。その結果として、経営戦略の完成度も高まり、創発的戦略の大きなメリットでもあるとしてきた。

第4章 実証的分析

第1節 調査対象者の属性

調査対象者の属性について表4-1に一覧とした。No は氏名に代わる個人番号とし、No 1 から 46 ま
で、アンケートの回答を得られた順としている。「性別」「年齢」「大学時代の専攻」「卒業後の経過年数」
「現職の勤続年数」「転職回数」「過去に経験した職業」「現在従事する職業」の 8 項目を属性として区
分した。「過去に経験した職業」「現在従事する職業」は、総務省統計局「日本標準職業分類（12 種：大
分類）」からなる選択肢とした。選択肢は、①専門的・技能的職業従事者、②販売従事者、③事務従事者、
④サービス職業従事者、⑤保安職業従事者、⑥管理的職業従事者、⑦農林漁業従事者、⑧生産工程従事
者、⑨輸送・機械運転従事者、⑩運搬・清掃・包装等従事者、⑪建設・採掘従事者、⑫その他、の 12 項
目からなる。過去に経験した職業については重複回答可とした。

表 4-1 調査対象者（46 名）の概要【転職状況から現職】

No	性	年齢	専攻・専門	卒業後	現職の就業年数	転職回数	* 過去に経験した職業 (重複回答可)	* 現在従事する職業
1	女	36～40 歳	絵画	11～20 年	就業状態にない	4回～9回	②販売従事者 ③事務従事者 ④サービス職業従事者	⑫その他(フリーランス・講師)
2	女	26～30 歳	舞台芸術	3～5 年	3～5 年	無し	⑥管理的職業従事者	⑥管理的職業従事者
3	女	61～70 歳	芸術学	30 年以上	11～20 年	4回～9回	①専門的・技能的職業従事者 ③事務従事者 ④サービス職業従事者 ⑤保安職業従事者 ⑥管理的職業従事者	⑥管理的職業従事者
4	女	26～30 歳	デザイン	3～5 年	3～5 年	無し	①専門的・技能的職業従事者	①専門的・技能的職業従事者
5	男	41～50 歳	彫刻	21～30 年	11～20 年	4回～9回	④サービス職業従事者 ⑥管理的職業従事者 ⑦農林漁業従事者 ⑨輸送・機械運転従事者 ⑩運搬・清掃・包装等従事者	⑥管理的職業従事者
6	女	26～30 歳	デザイン	6～10 年	3 年未満	4回～9回	②販売従事者 ③事務従事者 ④サービス職業従事者	②販売従事者
7	男	31～35 歳	染色	6～10 年	3 年未満	2回	①専門的・技能的職業従事者 ④サービス職業従事者	①専門的・技能的職業従事者

8	女	26～30 歳	漫画	3～5 年	就業状態にない	3回	④サービス職業従事者 ⑫その他(フリーランス)	⑫その他(主婦)
9	男	51～60 歳	漆芸	30 年以上	6～10 年	2回	①専門的・技能的職業従事者 ⑥管理的職業従事者	⑥管理的職業従事者
10	女	26～30 歳	アニメーション	6～10 年	3 年未満	2回	④サービス職業従事者 ⑥管理的職業従事者	⑥管理的職業従事者
11	男	26～30 歳	染織	3～5 年	3 年未満	1回	①専門的・技能的職業従事者	①専門的・技能的職業従事者
12	女	31～35 歳	アニメーション	6～10 年	3～5 年	2回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
13	男	26～30 歳	建築	6～10 年	3～5 年	2回	②販売従事者 ③事務従事者	②販売従事者
14	女	41～50 歳	鍍金	21～30 年	3 年未満	4回～9回	①専門的・技能的職業従事者 ②販売従事者 ③事務従事者 ④サービス職業従事者	③事務従事者
15	男	41～50 歳	音響	21～30 年	3～5 年	2回	□⑧生産工程従事者	①専門的・技能的職業従事者
16	女	36～40 歳	漆芸	11～20 年	就業状態にない	2回	③事務従事者 ④サービス職業従事者	⑫その他(主婦)
17	女	41～50 歳	文芸	21～30 年	3～5 年	3回	②販売従事者 ③事務従事者	②販売従事者
18	男	26～30 歳	映像	6～10 年	3～5 年	2回	①専門的・技能的職業従事者	①専門的・技能的職業従事者
19	男	41～50 歳	デザイン	11～20 年	3～5 年	2回	①専門的・技能的職業従事者 ⑥管理的職業従事者	⑥管理的職業従事者
20	男	61～70 歳	デザイン	30 年以上	21 年以上	2回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
21	男	36～40 歳	音楽	11～20 年	6～10 年	1回	②販売従事者	②販売従事者
22	女	51～60 歳	デザイン	30 年以上	21 年以上	1回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
23	男	26～30 歳	絵画	3～5 年	3～5 年	無し	⑤保安職業従事者	⑤保安職業従事者
24	女	51～60 歳	デザイン	30 年以上	3～5 年	1回	①専門的・技能的職業従事者	①専門的・技能的職業従事者
25	女	51～60 歳	デザイン	21～30 年	3～5 年	2回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
26	男	61～70 歳	映像	30 年以上	21 年以上	1回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
27	男	61～70 歳	芸術学	30 年以上	21 年以上	3回	②販売従事者	⑥管理的職業従事者
28	女	51～60 歳	芸術学	30 年以上	6～10 年	3回	②販売従事者 ③事務従事者	③事務従事者
29	男	61～70 歳	映像	30 年以上	3～5 年	2回	③事務従事者	③事務従事者
30	男	41～50 歳	絵画	21～30 年	3 年未満	3回	①専門的・技能的職業従事者 □⑩運搬・清掃・包装等従事者	⑥管理的職業従事者
31	男	41～50 歳	音響	21～30 年	3～5 年	4回～9回	①専門的・技能的職業従事者 ⑧生産工程従事者 ⑨輸送・機械運転従事者	⑥管理的職業従事者
32	女	41～50 歳	デザイン	21～30 年	3～5 年	4回～9回	①専門的・技能的職業従事者 ②販売従事者	⑫その他(講師、等)
33	男	51～60 歳	絵画	21～30 年	6～10 年	3回	②販売従事者	⑥管理的職業従事者
34	男	41～50 歳	絵画	21～30 年	21 年以上	2回	④サービス職業従事者	⑥管理的職業従事者
35	女	41～50 歳	絵画	21～30 年	6～10 年	4回～9回	①専門的・技能的職業従事者 ⑩運搬・清掃・包装等従事者 ⑪建設・採掘従事者	①専門的・技能的職業従事者
36	男	51～60 歳	絵画	21～30 年	就業状態にない	その他(フリーランス)	⑫その他(芸術家)	⑫その他(芸術家)
37	男	51～60 歳	絵画	21～30 年	就業状態にない	その他(フリーランス)	⑫その他(自営・家業)	⑫その他(自営・家業)
38	男	51～60 歳	絵画	21～30 年	就業状態にない	その他(フリーランス)	⑫その他(自営・不動産管理)	⑫その他(自営・不動産管理)
39	男	61～70 歳	映像	30 年以上	6～10 年	1回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
40	男	61～70 歳	デザイン	30 年以上	21 年以上	2回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
41	女	26～30 歳	美術	3～5 年	3 年未満	1回	②販売従事者	②販売従事者

42	女	26～30 歳	デザイン	3～5 年	3 年未満	1回	③事務従事者	③事務従事者
43	女	26～30 歳	日本画	3～5 年	3 年未満	1回	②販売従事者	②販売従事者
44	女	26～30 歳	美術	3～5 年	3～5 年	無し	③事務従事者	③事務従事者
45	女	26～30 歳	アニメーション	3～5 年	3 年未満	1回	③事務従事者	③事務従事者
46	女	26～30 歳	漫画	3～5 年	3～5 年	無し	②販売従事者	②販売従事者

*過去に経験した職業、現在従事する職業は、総務省統計局「日本標準職業分類（12 種：大分類）」より引用した項目【選択肢は、①専門的・技能的職業従事者、②販売従事者、③事務従事者、④サービス職業従事者、⑤保安職業従事者、⑥管理的職業従事者、⑦農林漁業従事者、⑧生産工程従事者、⑨輸送・機械運転従事者、⑩運搬・清掃・包装等従事者、⑪建設・採掘従事者、⑫その他】

表 4-2 に年齢に関する概要を示した。「26～30 歳」「31～35 歳」「36～40 歳」「41～50 歳」「51～60 歳」「61～70 歳」の 6 つの年齢群に分類し、各年齢層において、ある程度均等に回答を得ることが出来た。46 名の回答者は、男性 23 名、女性 23 名であった。

表 4-2 調査対象者の年齢（概要）

年齢層	人数	男女別	
26～30 歳	15	男	4
		女	11
31～35 歳	2	男	1
		女	1
36～40 歳	3	男	1
		女	2
41～50 歳	10	男	6
		女	4
51～60 歳	9	男	5
		女	4
61～70 歳	7	男	6
		女	1
合計	46	男	23
		女	23

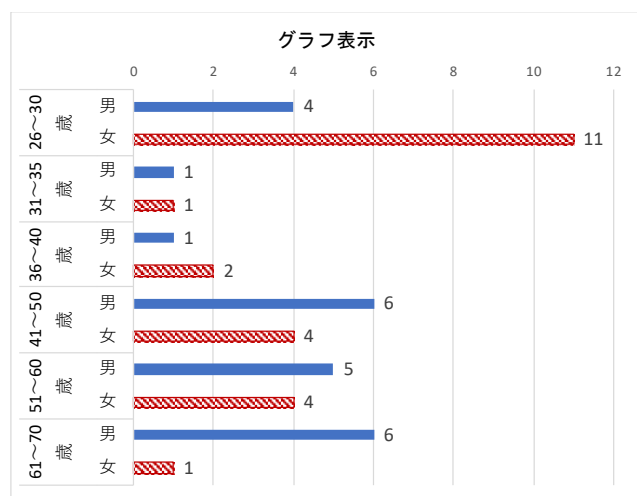


表 4-3 に、大学での専攻・専門の一覧を表示した。46 名の回答者から、17 の専攻分野に区分できた。「アニメーション」「漫画」の専攻は、比較的新しい専攻分野でもあり、これらを芸術とは認めないという見解もあるが、本研究では芸術系大学の今後の方向性について、社会の変化を考慮に入れ考察していくことを目的としているため集計に含んでいる。

表 4-3 調査対象者の大学での専攻（概要）

専攻	人数	男女別	
①アニメーション	3	男	0
		女	3
②デザイン	10	男	3
		女	7
③映像	4	男	4
		女	0
④美術	2	男	0
		女	2
⑤音楽	1	男	1
		女	0
⑥音響	2	男	2
		女	0

専攻	人数	男女別	
⑦絵画	9	男	7
		女	2
⑧芸術学	3	男	1
		女	2
⑨建築	1	男	1
		女	0
⑩漆芸	2	男	1
		女	1
⑪染織	2	男	2
		女	0
⑫鍍金	1	男	0
		女	1

専攻	人数	男女別	
⑬彫刻	1	男	1
		女	0
⑭舞台芸術	1	男	0
		女	1
⑮文芸	1	男	0
		女	1
⑯漫画	2	男	0
		女	2
⑰日本画	1	男	0
		女	1
合計	46	男	23
		女	23

第2節 定量的分析

1. 芸術系大学出身学生の就業後の実態

現在の職業において、大学の専攻と関係する職業に勤務する調査対象者は、「26～30 歳」5 名（15 名中）33%、「31～35 歳」1 名（5 名中）20%、「41～50 歳」5 名（10 名中）50%、「51～60 歳」6 名（9 名中）67%、「61～70 歳」6 名（7 名中）86%、合計 23 名（46 名中）50%であった。51 歳以上が 12 名と過半数を占めた。また、31 歳以上では、年齢が上がる程、大学時代の専攻と現職との関連が「ある」と回答した割合が高い（表 4-4）。

表 4-4 芸術系大学での専攻と現在の職業との関係の有無（年齢別）

年齢	「あり」	「なし」	合計
26～30歳	5	10	15
31～40歳	1	4	5
41～50歳	5	5	10
51～60歳	6	3	9
61歳以上	6	1	7
合計	23	23	46

表 4-4 は、46 名の調査対象者のアンケート結果を、年齢別に大学時代の専攻と現在の職業との関連の有無についてグラフで示した。グラフに「26～40 歳」、「41～50 歳」、「51～70 歳」の 3 つの区分でグラフ化した。

表 4-5 では、グラフで示した実測値、期待値、カイ 2 乗値の一覧表を併記し、p 値を算出した表である。算出方法は、実測値の Excel 表をベースとして、期待値は、（実測値の各行の合計）を、期待値の比（実測値の各列の合計を、比で表した数値）で配分し Excel で算出、一覧表として併記した。カイ 2 乗値は、実測値と期待値の Excel 表から、 $\{(\text{実測値} - \text{期待値})^2 / \text{期待値} \}$ を各セルに合わせて算出し、一覧表とした。p 値は、Excel 関数 $\{ \text{CHISQ.TEST} (\text{実測値範囲}, \text{期待値範囲}) \}$ によって算出した。

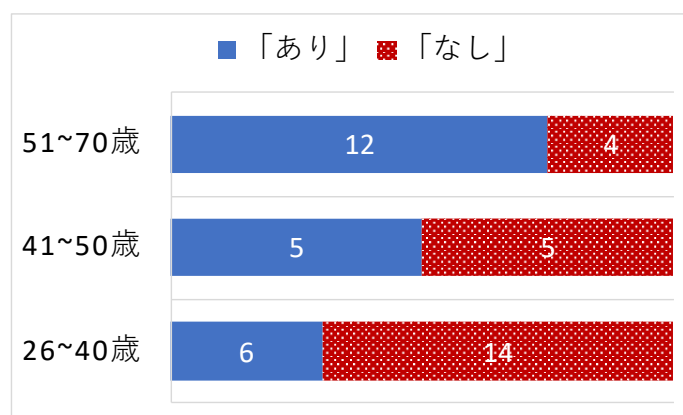


図 4-1 芸術系大学での専攻と現在の職業との関係の有無（年齢別）

表 4-5 から、p 値（≒0.027）であり「芸術系大学での専攻と現在の職業についての関連、年齢にかかわらず変わりはない」とする帰無仮説は、有意水準を 5% で棄却された。この結果を踏まえ、産業界の構造的な変遷など、時代背景とも照らし合わせら多角的な視点から、インタビュー調査では詳細を明らかにすることを目指した。

表 4-5 芸術系大学での専攻と現在の職業との関係に関する分析数値

実測値	「あり」	「なし」	合計
26～40歳	6	14	20
41～50歳	5	5	10
51～70歳	12	4	16
合計	23	23	46
期待値	「あり」	「なし」	合計
26～40歳	10	10	20
41～50歳	5	5	10
51～70歳	8	8	16
合計	23	23	46
カイ 2 乗	「あり」	「なし」	合計
26～40歳	1.6	1.6	3.2
41～50歳	0.2	0.2	0.4
51～70歳	2	2	4
合計	3.8	3.8	7.6
自由度 = (行の数-1) × (列の数-1) = 2			
p 値 : 0.027323722			

表4-6は、大学での専攻と関連する職種に従事する調査対象者であり、総務省統計局の日本標準職業分類に基づいた。それは、①専門的・技能的職業従事者（5名）、②販売従事者（1名）、③事務従事者（3名）、⑥管理的職業従事者（12名）、⑫その他（2名）、合計23名であった。具体的な職種については、大学での専攻がデザイン学科等であるなしにかかわらず、グラフィックデザイナーを始めとしたコンピュータ・IT技術に特化した職種が全体を占めた。これは管理職としての地位に就いている対象者12名も例外ではなく、デザインに関するIT技術に特化した者が、管理者として組織の中心になっていることが明らかになった。また「事務従事者（総務事務）」及び「その他（不動産管理）」の「51～60歳」の2名は、それぞれの業務において会社の広報物、チラシの制作、HPデザイン等、大学での専攻を業務に活かしている。

年齢別では、「26～30歳」5名、「31～35歳」1名、「41～50歳」5名、「51～60歳」6名、「61～70歳」6名、となった。

また、表4-8は、大学での専攻と関連しない職種に従事する23名の調査対象者を総務省統計局の日本標準職業分類に基づいてまとめた。①専門的・技能的職業従事者（2名）、②販売従事者（6名）、③事務従事者（3名）、⑤保安職業従事者（1名）、⑥管理的職業従事者（6名）、⑫その他（5名）、合計23名である。①専門的・技能的職業従事者の2名は、それぞれ、デザイン・HP管理、ネット通販業務など、他の調査対象者と同様に、芸術系分野に該当するコンピュータ関連業務に携わっているものの、大学在学時の専攻が「映像」、「染色」であった理由から「関連職種では無い」との回答であった。

表 4-6 大学での専攻と関連する職種に従事する 23 名の職業分類

日本標準職業分類（12 種）	具体的な職種	年齢	専攻・専門	(人数)人数	
①専門的・技能的職業従事者	グラフィックデザイナー	26～30 歳	デザイン	2	5
	(製造・卸売)企画・営業(デザインから資料作成)		染織		
	映像制作(MA:音響編集)、映像編集、エディター	41～50 歳	音響	2	
	イラストレーター・デザイナーとして独立し業務		絵画		
	IT 会社(グラフィックデザイナー)	51～60 歳	デザイン	1	
②販売従事者	CAD オペレーター	26～30 歳	建築	1	1
③事務従事者	総務事務	51～60 歳	芸術学	1	3
	大学研究助手	26～30 歳	デザイン	1	
	映画制作(映像編集、演出、デザイン、MA 注23)	61～70 歳	映像	1	
⑥管理的職業従事者	メーカーに(インハウスデザイナー)	26～30 歳	アニメーション	1	12
	ゲーム会社(デザイナー)	31～35 歳	アニメーション	1	
	流通業(HP デザイン、管理、企画広報物制作)	41～50 歳	彫刻	2	
	ゲーム開発会社におけるデザイナー		絵画		
	ゲーム制作会社・グラフィックデザイナー	51～60 歳	漆芸	3	
	メーカー(インハウスデザイナー)		デザイン		
	ゲーム開発会社・グラフィックデザイナー		デザイン		
	グラフィックデザイナー	61～70 歳	芸術学	5	
	メーカー(インハウスデザイナー)		デザイン		
	映像制作、編集、エディター		映像		
	映像・動画制作、番組制作会社での業務請負		映像		
	グラフィックデザイナーとして独立、番組制作		デザイン		
⑫その他	デザイナーとして独立、フリーランス、講師業	41～50 歳	デザイン	1	2
	(自営・不動産管理)不動産管理	51～60 歳	絵画	1	
合計 人数				(23)	23

■総務省統計局「日本標準職業分類(12 種:④サービス職業従事者、⑤保安職業従事者、⑦農林漁業従事者、⑧生産工程従事者、⑨輸送・機械運転従事者、⑩運搬・清掃・包装等従事者、⑪建設・採掘従事者は、該当者無し

注23) MA ミキサー(MA エンジニア) 職。テレビ、映画、CM などの映像作品やデータに、音声素材(効果音・BGM 等)を組み合わせてたり、調整を行う職業で映像制作を仕上げる仕事。

表 4-7 大学での専攻と関連のない職種に従事する 23 名の職業分類

日本標準職業分類（12 種）	具体的な職種	年齢	専攻・専門	（人数）人数	
①専門的・技能的職業従事者	デザイン・HP 管理	26～30 歳	映像	1	2
	ネット通販業務運営	31～35 歳	染色	1	
②販売従事者		26～30 歳	デザイン	4	6
	小売業		美術		
	卸売業		日本画		
			漫画		
	流通関係	36～40 歳	音楽	1	
		41～50 歳	文芸	1	
③事務従事者		26～30 歳	美術	2	3
			アニメーション		
		41～50 歳	鋳金	1	
⑤保安職業従事者		26～30 歳	絵画	1	1
⑥管理的職業従事者		26～30 歳	舞台芸術	1	6
	営業管理	41～50 歳	デザイン	3	
	工場長		音響		
	メーカー		絵画		
	製造管理・工程管理	51～60 歳	絵画	1	
	小売業・経営者	61～70 歳	芸術学	1	
⑫その他	主婦	26～30 歳	漫画	1	5
	フリーランス・講師	36～40 歳	絵画	2	
	主婦		漆芸		
	フリーランス・芸術家	51～60 歳	絵画	2	
	フリーランス・自営業		絵画		
合計 人数				(23)	23

■総務省統計局「日本標準職業分類（12 種）：④サービス職業従事者、⑦農林漁業従事者、⑧生産工程従事者、⑨輸送・機械運転従事者、⑩運搬・清掃・包装等従事者、⑪建設・採掘従事者は、該当者無し

年齢別にみると、「26～30 歳」10 名、「31～35 歳」1 名、「36 歳～40 歳」3 名、「41～50 歳」5 名、「51～60 歳」3 名、「61～70 歳」1 名、合計 23 名である。若い世の方で、大学の専攻と関連のない職務に勤務する者が多い。「その他」の「フリーランス・芸術家」との回答の場合は、実際に芸術家としての収入を得ているわけではないが、個人事業主として、アルバイトも含めて複数の仕事をしているとのケースであったため、芸術家では無いことを前提として本研究の調査対象者とした。

表 4-8 は、現在の職業が大学の専攻と関係する職務に就業する調査対象者の一覧表である。表の No. については、アンケートの回収順に、そのまま番号として個人名に置き換えて処理した。表は、上から順にアンケートで得た情報を年齢の若い層から順に一覧にした。ここでは、現在の職業分類に加え、転職回数、現職の勤務年数などの情報を加味している。表 4-8 では、51 歳以上が 12 名と過半数を占めている点と、51 歳以上の専門職関係では、転職回数が比較的少ないことにも注目した。このことについては、インタビュー調査を通して明らかにしていく。また、「41 歳～50 歳」は 5 名が芸術関連の職種で勤務しているが、この世代の特徴は 51 歳以上の世代よりも、転職回数が 2 倍以上に多くなっている。同世代は、就職氷河期世代とも合致し、専攻に関連する職種への就職についても社会的な背景との関係も含めてインタビュー調査で明らかにしたい。No.5「41 歳～50 歳」の勤務先「流通業」については、当該業界での管理的業務従事者である点と、自社の HP デザイン・管理から、企画広報物制作までの仕事を担当しており、これにより学生時代の学びを活かすことが出来ているとの回答となっている。同様の事例を含めてライフヒストリーによるインタビュー調査から、詳細を明らかにすることを課題とした。

表 4-8 大学の専攻と関連する職種に従事する調査対象者 23 名(46 名中)の概要

No	性	年齢	転職回数	現在の就業状況（注 1）	職業	役職	大学での専攻
4	女	26～30 歳	無し	①専門的・技能的職業従事者	グラフィックデザイナー	一般	デザイン
10	女	26～30 歳	2回	⑥管理的職業従事者	メーカーに（インハウスデザイナー） グラフィックデザイナー（アルバイト）		アニメーション
11	男	26～30 歳	1回	①専門的・技能的職業従事者	（製造・卸売）企画・営業（デザインから資料作成）		染織
13	男	26～30 歳	2回	②販売従事者	CAD オペレーター		建築
42	女	26～30 歳	1回	③事務従事者	芸術学部研究助手		デザイン
12	女	31～35 歳	2回	⑥管理的職業従事者	ゲーム会社（デザイナー） アニメーターとして業務請負		アニメーション
5	男	41～50 歳	4回～9回	⑥管理的職業従事者	流通業（HP デザイン、管理、企画広報物制作）	課長・マネージャー	彫刻
15	男	41～50 歳	2回	①専門的・技能的職業従事者	映像制作（MA：音響編集）、映像編集、エディター	マネージャー	音響
30	男	41～50 歳	3回	⑥管理的職業従事者	ゲーム開発会社におけるデザイナー	マネージャー	絵画
32	女	41～50 歳	4回～9回	⑫その他（講師、等）	グラフィックデザイナーとして独立、フリーランス 専門学校・資格予備校・大学で講師業	課長	デザイン
35	女	41～50 歳	4回～9回	①専門的・技能的職業従事者	イラストレーター・デザイナーとして独立し業務	ディレクター	絵画
9	男	51～60 歳	2回	⑥管理的職業従事者	ゲーム会社（グラフィックデザイナー）	部長	漆芸
22	女	51～60 歳	1回	⑥管理的職業従事者	デザイン事務所（グラフィックデザイナー） メーカー（インハウスデザイナー）	役員	デザイン
24	女	51～60 歳	1回	①専門的・技能的職業従事者	印刷会社（グラフィックデザイナー） IT 会社（グラフィックデザイナー）	マネージャー	デザイン
25	女	51～60 歳	2回	⑥管理的職業従事者	広告会社におけるグラフィックデザイナー ゲーム開発会社 グラフィックデザイナー		デザイン
28	女	51～60 歳	3回	③事務従事者	総務事務		芸術学
38	男	51～60 歳	その他（フリーランス）	⑫その他（自営・不動産管理）	不動産管理	代表	絵画
3	女	61～70 歳	4回～9回	⑥管理的職業従事者	グラフィックデザイナー	部長	芸術学
20	男	61～70 歳	2回	⑥管理的職業従事者	メーカー（インハウスデザイナー）	マネージャー	デザイン
26	男	61～70 歳	1回	⑥管理的職業従事者	映像制作、編集、エディター	役員	映像
29	男	61～70 歳	2回	③事務従事者	映画制作（映像編集、演出、デザイン、MA）、		映像
39	男	61～70 歳	1回	⑥管理的職業従事者	映像・動画制作、番組制作会社での業務請負	代表	映像
40	男	61～70 歳	2回	⑥管理的職業従事者	グラフィックデザイナーとして独立、 請負業務から法人化、番組制作	経営者	デザイン

（注 1）現在の就業状況は、総務省統計局「日本標準職業分類（12 種：大分類）」より引用した選択項目を回答する方式をとった。

【選択肢は、①専門的・技能的職業従事者、②販売従事者、③事務従事者、④サービス職業従事者、⑤保安職業従事者、⑥管理的職業従事者、⑦農林漁業従事者、⑧生産工程従事者、⑨輸送・機械運転従事者、⑩運搬・清掃・包装等従事者、⑪建設・採掘従事者、⑫その他】

表4-9は、現在の職業が大学の専攻と関連のない仕事で勤務する調査対象者の人別の一覧表とである。一覧表のNo.については、アンケートを回収できた順に、そのまま番号として個人名に置き換えて処理している。表は、アンケート調査によって回答を得られた情報を、年齢層別に一覧にしたものである。現在の職業分類、転職回数、現職の勤務年数などの情報を併記した。また、「専攻とは違う職業を選択した経緯」に関する質問の選択肢は、Bridges の理論によるトランジションに関する「人生の5分類」に基づき選択肢を設定し、芸術の専攻から変更理由として選択肢による分類を行った。選択肢には、「①人間関係の変化」、「②家庭生活での変化」、「③個人的変化（物理的）による理由」、「④仕事や経済上の変化」、「⑤精神的な変化」の5項目と、「⑥最初に就職した仕事を継続している」の6つ目の選択肢を加えた。アンケートでは、全員の回答を得られる形式とし、詳細についてはインタビューの許諾者に具体的なライフヒストリーと合わせて調査することを念頭に置いた。

「専攻とは違う職業を選択した経緯」として23名中14名（重複回答）が「②家庭生活での変化」を選択し、最も多い選択項目となった。具体的には、結婚、出産、配偶者や恋人の退職あるいは転職、家族などの病気や回復、家事分担の変化、誰かとの同居あるいは別居、新築や改築といった理由があげられた。

また、「⑤精神的な変化による理由」についても、23名中14名（重複回答）が選択した。具体的には、雇用情勢など現状を踏まえた上での価値観の変化である。具体例では、待遇などを考えて価値観が変化したり、新たな遣り甲斐や目標を発見して価値観が変化することである。また、芸術を継続することへの諦めや失望も価値観の変化に該当する。

表 4-9 大学の専攻と関連のない職種に従事する調査対象者 23 名(46 名中)の概要

No	性	年齢	転職回数	現在の就業状況（注 1）	専攻とは違う職業を選択した経緯（複数回答可）（注 2）	卒業後	現職の就業年数	大学での専攻
2	女	26～30 歳	無し	⑥管理的職業従事者	④仕事や経済上の変化 ⑤精神的な変化 ⑥最初に就職した仕事を継続	3～5 年	3～5 年	舞 台 芸 術
6	女	26～30 歳	4回～9回	②販売従事者	②家庭生活での変化 ⑤精神的な変化	6～10 年	3 年未満	デザイン
8	女	26～30 歳	3回	⑫その他(主婦)	②家庭生活での変化	3～5 年	就業状態にない	漫画
18	男	26～30 歳	2回	①専門的・技能的職業従事者	②家庭生活での変化	6～10 年	3～5 年	映像
23	男	26～30 歳	無し	⑤保安職業従事者	②家庭生活での変化 ⑤精神的な変化 ⑥最初に就職した仕事を継続	3～5 年	3～5 年	絵画
41	女	26～30 歳	1回	②販売従事者	②家庭生活での変化	3～5 年	3 年未満	美術
43	女	26～30 歳	1回	②販売従事者	⑤精神的な変化	3～5 年	3 年未満	日本画
44	女	26～30 歳	無し	③事務従事者	⑤精神的な変化 ⑥最初に就職した仕事を継続	3～5 年	3～5 年	美術
45	女	26～30 歳	1回	③事務従事者	②家庭生活での変化 ⑤精神的な変化	3～5 年	3 年未満	アニメーション
46	女	26～30 歳	無し	②販売従事者	④仕事や経済上の変化 ⑥最初に就職した仕事を継続	3～5 年	3～5 年	漫画
7	男	31～35 歳	2回	①専門的・技能的職業従事者	②家庭生活での変化 ⑤精神的な変化	6～10 年	3 年未満	染色
1	女	36～40 歳	4回～9回	⑫その他(フリーランス・講師)	②家庭生活での変化 ⑤精神的な変化	11～20 年	就業状態にない	絵画
16	女	36～40 歳	2回	⑫その他(主婦)	②家庭生活での変化	11～20 年	就業状態にない	漆芸
21	男	36～40 歳	1回	②販売従事者	②家庭生活での変化 ⑤精神的な変化	11～20 年	6～10 年	音楽
14	女	41～50 歳	4回～9回	③事務従事者	⑤精神的な変化	21～30 年	3 年未満	鍍金
17	女	41～50 歳	3回	②販売従事者	⑤精神的な変化	21～30 年	3～5 年	文芸
19	男	41～50 歳	2回	⑥管理的職業従事者	②家庭生活での変化	11～20 年	3～5 年	デザイン
31	男	41～50 歳	4回～9回	⑥管理的職業従事者	②家庭生活での変化 ⑤精神的な変化	21～30 年	3～5 年	音響
34	男	41～50 歳	2回	⑥管理的職業従事者	④仕事や経済上の変化	21～30 年	21 年以上	絵画
33	男	51～60 歳	3回	⑥管理的職業従事者	④仕事や経済上の変化	21～30 年	6～10 年	絵画
36	男	51～60 歳	その他 (フリーランス)	⑫その他(芸術家)	②家庭生活での変化 ⑤精神的な変化	21～30 年	就業状態にない	絵画
37	男	51～60 歳	その他 (フリーランス)	⑫その他(自営・家業)	②家庭生活での変化	21～30 年	就業状態にない	絵画
27	男	61～70 歳	3回	⑥管理的職業従事者	⑤精神的な変化	30 年以上	21 年以上	芸術学

（注1） 現在の就業状況は、総務省統計局「日本標準職業分類（12 種：大分類）」より引用した選択項目を回答する方式をとった。

【選択肢は、①専門的・技能的職業従事者、②販売従事者、③事務従事者、④サービス職業従事者、⑤保安職業従事者、⑥管理的職業従事者、⑦農林漁業従事者、⑧生産工程従事者、⑨輸送・機械運転従事者、⑩運搬・清掃・包装等従事者、⑪建設・採掘従事者、⑫その他】

（注2）「専攻とは違う職業を選択した経緯」に関する質問の選択肢は Bridges の理論によるトランジションに関する「人生の 5 分類」より引用、5 つの選択肢から回答、重複回答も可とした。

この表にある「専門とは関連のない職種に勤務している」若い世代から、幾度かの転職を経た後、未来には、大学での専攻を活かすことのできる関連職種に転職する可能性は考えられる。これらの視点から、芸術の学びに携わる価値観から、職業観といったものへの捉えかたまでをライフヒストリー法により明らかにする。

(1) 卒業時の芸術家へのこだわりの有無

表4-10では、大学卒業時点で、芸術家へのこだわりが有ったのか否かについて、年齢別に割合をグラフで示した。「大学卒業時点において芸術家への拘りがあった」と回答した調査対象者は16名/46名(34.8%)であった。年齢層でみると「51歳以上」では9名/16名(56.3%)と過半数であった。一方「26歳～30歳」では1名/15名(6.7%)である。

表4-10 卒業時に芸術家へのこだわりが有ったのか否か(46名)

年齢	あり	なし	どちらでもない	合計
26～30歳	1	4	10	15
31～40歳	2	1	2	5
41～50歳	4	1	5	10
51～60歳	6	0	3	9
61歳以上	3	0	4	7
	16	6	24	46

図4-2は、卒業時に芸術家へのこだわりが有ったのか否かについて、46名の調査対象者のアンケート結果をグラフで示した。グラフに「26～40歳」、「41～50歳」、「51～70歳」の3つに区分した。

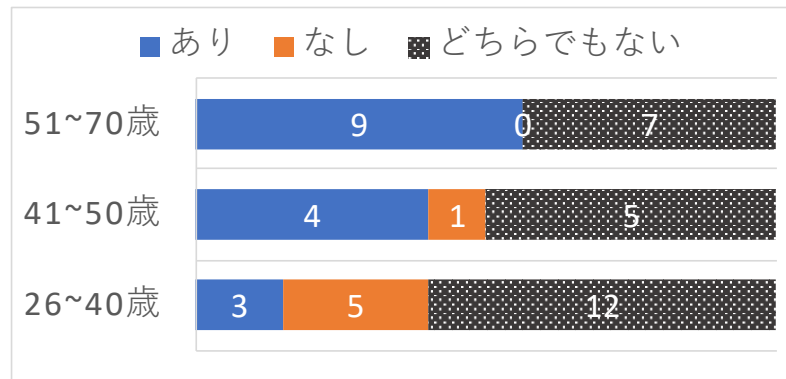


図 4-2 卒業時に芸術家へのこだわりが有ったのか否か

表 4-1 1 は、グラフで示した実測値、期待値、カイ 2 乗値の一覧表を併記し、p 値を算出した表である。したがって、p 値（≒0.054）より、「卒業時に芸術家へのこだわりが有ったのか否かについて、年齢による違いはない」とする帰無仮説は、有意水準 5%において棄却されず、統計的に有意な差は認められなかった。

表 4-1 1 卒業時に芸術家へのこだわりが有ったのか否かの回答についての分析数値

実測値	あり	なし	どちらでもない	合計
26~40歳	3	5	12	20
41~50歳	4	1	5	10
51~70歳	9	0	7	16
合計	16	6	24	46

実測値	あり	なし	どちらでもない	合計
26~30歳	6.956521739	2.608695652	10.43478261	20
31~40歳	3.47826087	1.304347826	5.217391304	10
41~50歳	5.565217391	2.086956522	8.347826087	16
合計	16	6	24	46

カイ 2 乗	あり	なし	どちらでもない	合計
26~40歳	2.250271739	2.192028986	0.234782609	4.677083333
41~50歳	0.07826087	0.071014493	0.009057971	0.158333333
51~70歳	2.119904891	2.086956522	0.217617754	4.424479167
合計	4.4484375	4.35	0.461458333	9.259895833

自由度 = (行の数 - 1) × (列の数 - 1) = 4				
p値: 0.054921646				

昨今の芸術系大学の学び自体が大きく変わっていることは、芸術と就職の意識に影響してきている。アニメーション、マンガ、ゲームなどの学部の増設に伴い、専門学校化する大学と共に、芸術系大学に

おける専門分野と従来のファインアート^{注24)}に対する視点から、芸術と学問領域についての議論にまで及んでいる

(2) 卒業時に芸術家へのこだわりと現在の気持ち

表4-12では、大学卒業時点において「芸術家へのこだわりがあった」と回答した調査対象者16名に対して、卒業して3年以上が経ったそれぞれの現在での「芸術家へのこだわりの有無」を年齢別に表にまとめた。

表4-12 卒業時に芸術家へのこだわりがあった16名の現在の気持ち

年齢	現在もこだわりがある	どちらでもない (意識もしていない)	ない (逆に仕事にプラスになっている)	合計
26～30歳	0	1	0	1
31～40歳	0	0	2	2
41～50歳	0	0	4	4
51～60歳	0	1	5	6
61歳以上	0	1	2	3
合計	0	3	13	16

特筆すべき点は、「現在も継続する芸術家への拘りの有無」に関する回答において16名中13名が、芸術を志した過去の大学の選択に対しても、「こだわりはない（逆に良い経験だったと思っている）」としている点である。また、残りの3名も「今ではどうでも良い（意識さえしていない）」と回答している。

また、図4-3は、卒業時に芸術家へのこだわりがあった16名の現在の気持ちの結果をグラフで示し

^{注24)} 「芸術」という概念を表現する場合において、ファインアート（Fine Art）と呼称される分野では、「純粋芸術」、あるいは「純粋美術」といったカテゴリーで芸術を区分する呼称である。純粋芸術に対する言葉としては、応用芸術、あるいは大衆芸術といった分野と区別されている。芸術系大学での学びにおいては、ファインアートは、彫刻、絵画、音楽、詩（小説）などに関する分野が中心であり、補助的領域として演劇、建築なども含まれる。純粋芸術としての学問を前提とするものの、大学での学びは1980年代より、グラフィックデザイン、イラストレーションなどが応用芸術の分野として人気となり、1990年代には、アニメーション、キャラクターデザイン、マンガ系といった学問分野が出現した。2000年以降、2Dデザインは、3Dデザインはもとより、ITとデザインの多面的な融合により、デジタルによるアートも進化が著しく、ファインアートとの区分自体、境界が曖昧になっている。

た。グラフでは、「26～40 歳」、「41～50 歳」、「51～70 歳」の 3 つに区分した。

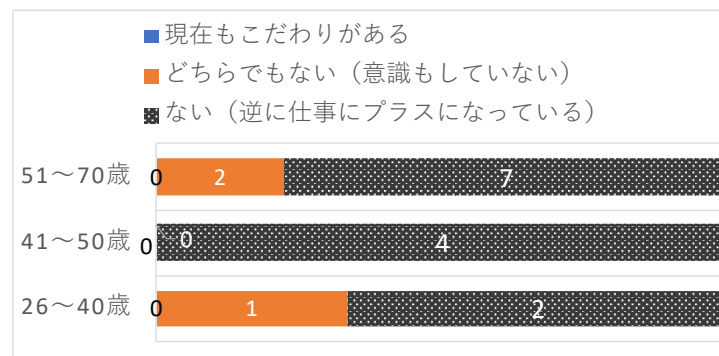


図 4-3 卒業時に芸術家へのこだわりが有った 16 名の現在の気持ち

表 4-1 3 は、グラフで示した実測値、期待値、カイ 2 乗値の一覧表を併記し、p 値を算出した表である。p 値 (≈ 0.493) より、「卒業時に芸術家へのこだわりのあった 16 名の現在の気持ちについて、年齢による違いはない」とする帰無仮説は、有意水準 5% では、統計的に有意な差は認められなかった。この点も踏まえ、産業界の構造的な変遷など時代背景も照らし合わせながら、多角的な視点からインタビュー調査では明らかにするものとした。

表 4-1 3 卒業時に芸術家へのこだわりが有った 16 名の現在の気持ちに関する分析数値

実測値	現在もこだわりがある	どちらでもない (意識もしていない)	ない (逆に仕事にプラスになっている)	合計
26～40歳	0	1	2	3
41～50歳	0	0	4	4
51～70歳	0	2	7	9
合計	0	3	13	16
期待値	現在もこだわりがある	どちらでもない (意識もしていない)	ない (逆に仕事にプラスになっている)	合計
26～30歳	0	0.5625	2.4375	3
31～40歳	0	0.75	3.25	4
41～50歳	0	1.6875	7.3125	9
合計	0	3	13	16
カイ 2 乗	現在もこだわりがある	どちらでもない (意識もしていない)	ない (逆に仕事にプラスになっている)	合計
26～30歳	#DIV/0!	0.340277778	0.078525641	0.418803419
31～40歳	#DIV/0!	0.75	0.173076923	0.923076923
41～50歳	#DIV/0!	0.05787037	0.013354701	0.071225071
合計	#DIV/0!	1.148148148	0.264957265	1.413105413
自由度 = (行の数 - 1) × (列の数 - 1) = 4				
p 値 : 0.493341964				

表 4-14 では、大学卒業時点において「芸術家へのこだわりがあった」と回答した調査対象者 16 名を一覧表とした。一覧表では、「大学での専攻」、「現職と専攻との関係の有無」、「現在も継続する芸術家への拘りの有無」、「芸術家へのこだわりが無くなった理由と時期」について一覧にしたものである。

表 4-14 卒業時に芸術家へのこだわりが有った調査対象者 16 名（46 名中）概要

No	性	年齢	大学での専攻	現職と専攻との関連	現在も継続して芸術家への拘りや諦めのような感情はあるか（4 択：選択肢）		
					①継続している ②今ではどうでも良い □③逆に良い経験だったと思っている ④その他（ ）	芸術家が通常の就職活動をするの かに対する拘りがなくなった理由 （注 1）	芸術家が就職活動をするの かに対する葛藤がなくなった時期 （注 2）
16	女	36～40 歳	漆芸	主婦	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化（転換）	⑦卒業後 5 年以内
21	男	36～40 歳	音楽	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	⑦卒業後 5 年以内
5	男	41～50 歳	彫刻	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	⑤卒業後 1 年以内
15	男	41～50 歳	音響	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化（転換）	⑧卒業後 5～10 年
17	女	41～50 歳	文芸	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決 ②価値観の変化（転換）	⑥卒業後 3 年以内
30	男	41～50 歳	絵画	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化（転換）	⑥卒業後 3 年以内
24	女	51～60 歳	デザイン	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	⑧卒業後 5～10 年
28	女	51～60 歳	芸術学	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化（転換）	⑥卒業後 3 年以内
36	男	51～60 歳	絵画	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化（転換）	⑦卒業後 5 年以内
37	男	51～60 歳	絵画	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	⑤卒業後 1 年以内
38	男	51～60 歳	絵画	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化（転換）	⑦卒業後 5 年以内
3	女	61～70 歳	芸術学	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化（転換）	⑦卒業後 5 年以内
29	男	61～70 歳	映像	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	④能動的な自己変革行動を実施	⑨卒業後 10～19 年
23	男	26～30 歳	絵画	関連ない	②今ではどうでも良い	②価値観の変化（転換）	⑧卒業後 5～10 年
25	女	51～60 歳	デザイン	関連ある	②今ではどうでも良い	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	⑩卒業後 20 年以上
26	男	61～70 歳	映像	関連ある	②今ではどうでも良い	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	⑩卒業後 20 年以上

（注 1）「芸術家を目指す拘りがなくなった理由」に関する選択肢は、Schlossberg の転機を乗り越えるための 4 つのリソースより【①時間の経過による解決、②価値観の変化（転換）、③他者の支援による解決、④能動的な自己変革行動を実施】

（注 2）「芸術家が就職活動かに対する葛藤がなくなった時期」に関する回答は選択肢【①大学在学中（1 年次）、②大学在学中（2 年次）、③大学在学中（3 年次）、④大学在学中（4 年次）、⑤卒業後 1 年以内、⑥卒業後 3 年以内、⑦卒業後 5 年以内、⑧卒業後 5～10 年、⑨卒業後 10～19 年、⑩卒業後 20 年以上】より

2. リアリティ・ショックの克服

次に、「現在も継続する芸術家へのこだわりの有無」に関する質問項目では、芸術家へのこだわりが消失した理由において、葛藤・挫折・あきらめなど、何らかのリアリティ・ショックが存在する可能性を考え、Schlossberg の転機を克服するための4つのリソースに分類した。これは、「①時間の経過」、「②価値観の変化」、「③他者からの支援」、「④自己変革行動」から構成する選択肢とし重複回答を可とした。

「①時間の経過（7名／16名）」、「②価値観の変化（9名／16名）」、「④自己変革行動（7名／16名）」に対して、「③他者からの支援（0名／16名）」であった。「④自己変革行動」は能動的なトレーニングや学びから変革した行動であり、社会的ポジションや環境変化に影響される「②価値観の変化」と合わせて、意思決定を自ら行う自立した人物像が想像される。これは、50歳以上の調査対象者にある傾向として、社会的な背景と合わせてインタビュー調査から考察したい。また、「26歳～30歳」の1名が、現在の芸術家へのこだわりに対し「今ではどうでも良い」と回答し、その理由として「②価値観の変化」としている点も時代背景と合わせてインタビューで明らかにしたい。

また、芸術家への拘りが無くなった時期は、卒業後5年以内が16名中10名、卒業後5～10年が3名という結果であった。一方、「拘りが無くなるのに卒業後20年以上を要した」と回答した調査対象者は、「No,25：女性・50歳代」で、グラフィックデザイナーとしての専門職、管理職であり、「No,26：男性・60歳代」音響エディター・会社役員であった。いずれの調査対象者も専門性が非常に高く、産業界に身を置こうとも芸術家としてのこだわりを長く持ち続けていた。

表4-15では、大学卒業時点において「芸術家への拘りがなかった」と回答した調査対象者30名を抜粋して一覧表とした。「26～30歳」14名（15名中）、「31～40歳」3名（5名中）、「41～50歳」6名（10名中）、「51～60歳」3名（9名中）、「61～70歳」4名（7名中）であった。

また「現在の芸術家への拘りの有無」に関する質問では、30名中7名が「もともと、芸術家への拘りが無い」と回答している。その他17名が、「(芸術家を目指さない現実の中でも) 芸術を学んだことは良い経験だった」と回答した。6名が「(芸術家を目指さない現実の中でも) どうでも良い」との回答をしている。

表4-15 卒業時には芸術家への「拘りがなかった」調査対象者30名(46名中)概要

No	性	年齢	大学での専攻	現職と専攻との関連	現在も継続して芸術家への拘りや諦めのような感情はあるか (4択:選択肢)	芸術家が通常の就職活動をするの かに対する拘りがなくなった理由 (注1)	芸術家が就職活動をするの かに対する葛藤がなくなった時期(注2)
					①継続している ②今ではどうでも良い <input type="checkbox"/> ③逆に良い経験だったと思っている ④その他()		
2	女	26～30歳	舞台芸術	関連ない	*もともと拘りがなかった	④能動的な自己変革行動を実施	①大学在学中(1年次)
4	女	26～30歳	デザイン	関連ある	*もともと拘りがなかった	④能動的な自己変革行動を実施	①大学在学中(1年次)
11	男	26～30歳	染織	関連ある	*もともと拘りがなかった	④能動的な自己変革行動を実施	①大学在学中(1年次)
13	男	26～30歳	建築	関連ある	*もともと拘りがなかった	②価値観の変化(転換)	①大学在学中(1年次)
18	男	26～30歳	映像	関連ない	*もともと拘りがなかった	④能動的な自己変革行動を実施	②大学在学中(2年次)
1	女	36～40歳	絵画	関連ない	*もともと拘りがなかった	②価値観の変化(転換)	①大学在学中(1年次)
14	女	41～50歳	鋳金	関連ない	*もともと拘りがなかった	②価値観の変化(転換) ④能動的な自己変革行動を実施	①大学在学中(1年次)
6	女	26～30歳	デザイン	関連ない	<input type="checkbox"/> ③逆に良い経験だったと思っている	④能動的な自己変革行動を実施	③大学在学中(3年次)
10	女	26～30歳	アニメーション	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	④能動的な自己変革行動を実施	③大学在学中(3年次)
8	女	26～30歳	漫画	(主婦)	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化(転換)	①大学在学中(1年次)
41	女	26～30歳	美術	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化(転換)	③大学在学中(3年次)
42	女	26～30歳	デザイン	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	④能動的な自己変革行動を実施	①大学在学中(1年次)
44	女	26～30歳	美術	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	④能動的な自己変革行動を実施	③大学在学中(3年次)
45	女	26～30歳	アニメーション	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	④能動的な自己変革行動を実施	②大学在学中(2年次)
46	女	26～30歳	漫画	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	④能動的な自己変革行動を実施	②大学在学中(2年次)
7	男	31～35歳	染色	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化(転換)	①大学在学中(1年次)
34	男	41～50歳	絵画	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化(転換)	④大学在学中(4年次)
35	女	41～50歳	絵画	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決	④大学在学中(4年次)
22	女	51～60歳	デザイン	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	④能動的な自己変革行動を実施	②大学在学中(2年次)
9	男	51～60歳	漆芸	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決 ②価値観の変化(転換)	③大学在学中(3年次)

20	男	61～70 歳	デザイン	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	①大学在学中（1 年次）
27	男	61～70 歳	芸術学	関連ない	③逆に良い経験だったと思っている	②価値観の変化（転換）	⑤卒業後 1 年以内
39	男	61～70 歳	映像	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	②大学在学中（2 年次）
40	男	61～70 歳	デザイン	関連ある	③逆に良い経験だったと思っている	①時間の経過による解決 ②価値観の変化（転換）	⑤卒業後 1 年以内
43	女	26～30 歳	日本画	関連ない	②今ではどうでも良い	②価値観の変化（転換）	①大学在学中（1 年次）
12	女	31～35 歳	アニメーション	関連ある	②今ではどうでも良い	②価値観の変化（転換）	①大学在学中（1 年次）
19	男	41～50 歳	デザイン	関連ない	②今ではどうでも良い	②価値観の変化（転換）	①大学在学中（1 年次）
31	男	41～50 歳	音響	関連ない	②今ではどうでも良い	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	①大学在学中（1 年次）
32	女	41～50 歳	デザイン	関連ある	②今ではどうでも良い	②価値観の変化（転換）	①大学在学中（1 年次）
33	男	51～60 歳	絵画	関連ない	②今ではどうでも良い	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	①大学在学中（1 年次）

（注 1）「芸術家を目指す拘りがなくなった理由」に関する選択肢は、Schlossberg の転機を乗り越えるための 4 つのリソースより【①時間の経過による解決、②価値観の変化（転換）、③他者の支援による解決、④能動的な自己変革行動を実施】

（注 2）「芸術家か就職活動かに対する葛藤がなくなった時期」に関する回答は選択肢【①大学在学中（1 年次）、②大学在学中（2 年次）、③大学在学中（3 年次）、④大学在学中（4 年次）、⑤卒業後 1 年以内、⑥卒業後 3 年以内、⑦卒業後 5 年以内、⑧卒業後 5～10 年、⑨卒業後 10～19 年、⑩卒業後 20 年以上】より

（1）現在の芸術家へのこだわりの有無

表 4-16 は、卒業して 3 年以上が経った調査対象者 46 名について、社会人として活動する現在も芸術家へのこだわりが有るか否かについて、各年齢別に一覧とした。

表 4-16 現在（卒業後）も芸術家へのこだわりが有るのか否か

年齢	現在もこだわりがある	もともとが就職希望	どちらでもない（意識していない）	ない（逆に仕事にプラスになっている）	合計
26～30 歳	0	5	2	8	15
31～40 歳	0	1	1	3	5
41～50 歳	0	1	3	6	10
51～60 歳	0	0	2	7	9
61 歳以上	0	0	1	6	7
合計	0	7	9	30	46

「こだわりがない」の回答をみると、各年齢層で、それぞれの回答の割合をグラフで比較した場合、年齢層が高くなるほど、「こだわりがない（逆に仕事にプラスになっている）」との回答をしている。これ

は、現在の仕事に何らかの形で芸術を通して培った知識と技能が活用できていることが理由であった。

この点についてインタビュー調査により具体的に明らかにすることを課題とした。「51 歳以上」では、卒業時点で「もともとが就職希望」であったとの回答は 0 人であったことにに対し、「26～30 歳」では、5 名（15 名中）が回答しており、芸術系大学の学生の就職に対する意識の変化を表している。昨今の、芸術系大学におけるファインアート分野以外、つまりデザイン、アニメ、漫画などの専攻増加は、就職意識の変化に大きく関わっているものと考えられる。

次に、図 4-4 は、現在（卒業後）も芸術家へのこだわりが有るのか否かについて 46 名の現在の気持ちの結果をグラフで示した。グラフでは、「26～40 歳」、「41～50 歳」、「51～70 歳」の 3 つに区分した。

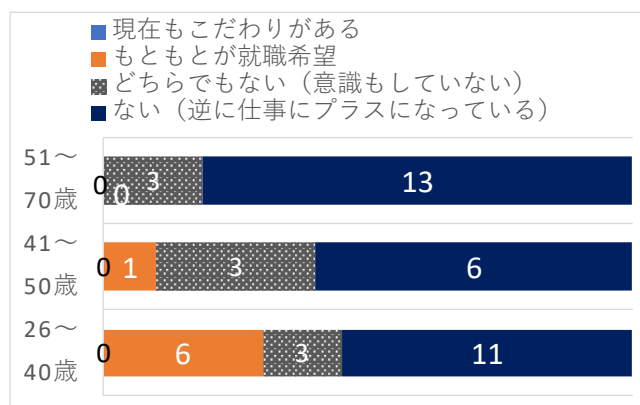


図 4-4 現在（卒業後）も芸術家へのこだわりが有るのか否か

表 4-1 7 は、グラフで示した実測値、期待値、カイ 2 乗値の一覧表を併記し、p 値を算出した表である。p 値（ ≈ 0.123 ）より、「現在（卒業後）も芸術家へのこだわりが有るのか否かについて、年齢による違いはない」とする帰無仮説は、有意水準 5%において、統計的に有為な差は認められなかった。この点は、産業構造の変化、あるいは価値観の変遷が考えられる時代背景において、全年齢層の調査対象者が「現在では芸術へのこだわりがない」と回答した理由をインタビュー調査から明らかにすることにし

た。その結果として、リアリティ・ショックにおける心情の変化から、トランジションの捉え方まで明らかになることを期待した。

表 4-17 現在（卒業後）も芸術家へのこだわりが有るのか否かについての分析数値

実測値	現在もこだわりがある	もともとが就職希望	どちらでもない(意識もしていない)	ない(逆に仕事にプラスになっている)	合計
26～40歳	0	6	3	11	20
41～50歳	0	1	3	6	10
51～70歳	0	0	3	13	16
合計	0	7	9	30	46
期待値	現在もこだわりがある	もともとが就職希望	どちらでもない(意識もしていない)	ない(逆に仕事にプラスになっている)	合計
26～40歳	0	3.043478261	3.913043478	13.04347826	15
41～50歳	0	1.52173913	1.956521739	6.52173913	5
51～70歳	0	2.434782609	3.130434783	10.43478261	10
合計	0	7	9	30	46
カイ 2 乗	現在もこだわりがある	もともとが就職希望	どちらでもない(意識もしていない)	ない(逆に仕事にプラスになっている)	合計
26～40歳	#DIV/0!	2.872049689	0.213043478	0.320144928	3.405238095
41～50歳	#DIV/0!	0.178881988	0.556521739	0.04173913	0.777142857
51～70歳	#DIV/0!	2.434782609	0.005434783	0.630615942	3.070833333
合計	#DIV/0!	5.485714286	0.775	0.9925	7.253214286
自由度＝(行の数－1)×(列の数－1)＝6					
p値： 0.123096911					

(2) 芸術家と就職に関する気持ちの変化

表 4-18 は、芸術家を目指す視点と就職に関する気持ちの変遷について、各年齢層別に一覧とした。

アンケートの選択肢には、Schlossberg の転機を乗り越えるための 4 つのリソースを用いた。これにより、調査対象者の転機と、仮にリアリティ・ショックが存在するケースにおいては、その克服するに至った経緯が明らかになることを期待した。

表 4-18 芸術と就職の関係について、転機を克服した理由

Shlossbergの転機を克服するリソース	①時間の経過による解決 ・否定的な感情を肯定的に捉えられるようになった	②価値観の変化(転換) ・収入や地位が上がる、社会的評価など、自身の価値観自体が変わった等	③他者の支援による解決 ・家族、友人、地域、公的機関、支援団体、等	④能動的な自己変革行動を実施 ・運動、環境を自ら変革するトレーニング、新しい学びによる自己改革、等	合計
26～30歳	0	5	0	10	15
31～40歳	1	6	0	1	8
41～50歳	4	6	0	2	12
51～60歳	5	4	0	4	13
61歳以上	4	4	0	4	12
合計	14	25	0	21	60

回答された選択肢では、「①時間の経過による解決（14名）」、「②価値観の変化（25名）」、「③他者の支援による解決（0名）」、「④能動的な自己変革行動による変化（21名）」であった。重複回答が可能であるにもかかわらず、家族、友人はもとより、地域、公共機関、各種支援団体など「③他者の支援による解決」を、転機を克服の理由として選択した対象者が、各年齢層で0名という結果であった。この点は芸術系の学問を履修した者の特性に起因するものなのか否か、インタビュー調査から、対象者の内面を深掘りすることに期待した。また、「④能動的な自己変革行動による変化」が、26～30歳の若い世代で10名（15名中）と多かった。これは、新しい知識や技術を身に付けるためのチャレンジを表し、資格の取得や、新たな技術革新による環境変化に適応してきた姿勢を示したものであった。これらの経歴をインタビュー調査により具体的に明らかにするものとした。

次に、図4-5に、「芸術と就職の関係について転機を克服した理由」を、角年齢別にグラフで示した。グラフで、「26～40歳」、「41～50歳」、「51～70歳」の3つに区分した。

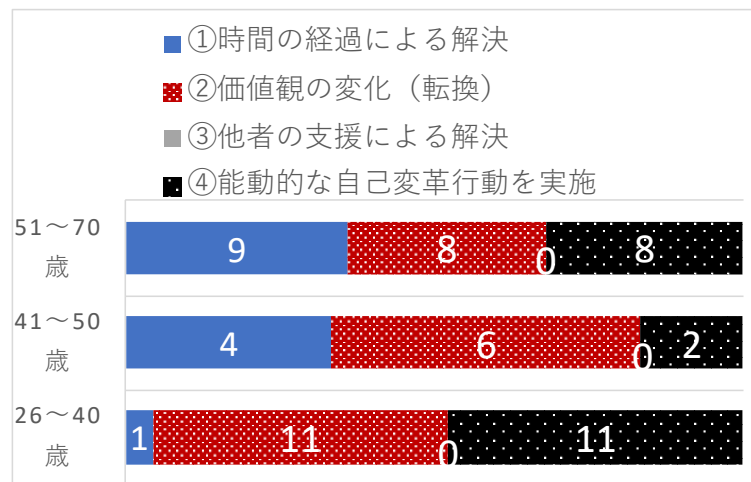


図4-5 芸術と就職の関係について、転機を克服した理由

表4-19は、グラフで示した実測値、期待値、カイ2乗値の一覧表を併記し、p値を算出した。p値（ ≈ 0.293 ）より、帰無仮説は有意水準5%で棄却されなかった、

本項目では、芸術家を目指すことと就職活動に切り替えた視点から仮にリアリティ・ショックが存在するのであればインタビュー調査により明らかにすることを課題とした。また、全年齢層の調査対象者で「③他者の支援による解決」と回答した者が0名であった点と合わせて、インタビューで明らかにすることを目指した。

表4-19 芸術と就職の関係について、転機を克服した理由に関する分析数値

実測値	①時間の経過による解決	②価値観の変化(転換)	③他者の支援による解決	④能動的な自己変革行動を実施	合計
26～40歳	1	11	0	11	23
41～50歳	4	6	0	2	12
51～70歳	9	8	0	8	25
合計	14	25	0	21	60
期待値	①時間の経過による解決	②価値観の変化(転換)	③他者の支援による解決	④能動的な自己変革行動を実施	合計
26～40歳	5.366666667	9.583333333	0	8.05	23
41～50歳	2.8	5	0	4.2	12
51～70歳	5.833333333	10.41666667	0	8.75	25
合計	14	25	0	21	60
カイ2乗	①時間の経過による解決	②価値観の変化(転換)	③他者の支援による解決	④能動的な自己変革行動を実施	合計
26～40歳	3.55300207	0.20942029	#DIV/0!	1.081055901	4.843478261
41～50歳	0.514285714	0.2	#DIV/0!	1.152380952	1.866666667
51～70歳	1.719047619	0.560666667	#DIV/0!	0.064285714	2.344
合計	5.786335404	0.970086957	#DIV/0!	2.297722567	9.054144928
自由度＝（行の数－1）×（列の数－1）＝6					
p値： 0.293174018					

3. キャリア・トランジションによる分類

(1) 人生におけるキャリア・トランジション

表4-20には、人生におけるキャリア・トランジションの分類について各年齢層別に一覧とした。

キャリア・トランジションの選択肢は、Bridges の理論によるトランジションの5分類を参考にし、5つの選択肢とした。

表4-20 人生におけるキャリア・トランジションの分類

Bridges のトラン ジション 分類	①人間関係な どの変化 【恋人、夫婦間の 関係の変化、友 人との距離感の 変化、子供・知人 との関係の変 化】	②家庭生活で の変化 【結婚、出産、配 偶者や恋人の 退職あるいは転職、 家族などの 病気や回復、家 事分担の変化、 誰かとの同居あ るいは別居、新 築や改築】	③個人的変化 【自身の病気や 回復、何かの成 功や失敗、食生 活・睡眠・性行 為などの変化、 入学や卒業、生 活スタイルの外 見上の変化】	④仕事や経済 上の変化 【転職、退職、解 雇、配置転換、 出世、栄転、収 入の増減、ロー ン、抵当権の発 生、等】	⑤精神的な変 化 【精神的な悟り、 社会的・政治的 な興味関心の変 化、心理学的 な洞察・自己イ メージの変化、 価値観の変化、 新たな夢の発 見、古い夢の絶 望、等】	合計
26～30歳	1	7	0	0	7	15
31～40歳	1	2	1	0	1	5
41～50歳	3	3	2	0	2	10
51～60歳	3	3	1	1	1	9
61歳以上	2	1	1	1	2	7
合計	10	16	5	2	13	46

最も多かった回答は「②家庭生活での変化」であり16名（46名中）であった。「②家庭生活の変化」とは、結婚、出産、配偶者や恋人の退職あるいは転職、家族などの病気や回復、家事分担の変化、誰かとの同居あるいは別居、新築や改築などが該当している。次に多い項目が「⑤精神的な変化」であり、13名（46名中）であった。「⑤精神的な変化」とは、精神的な悟り、社会的・政治的な興味関心の変化、心理学的な洞察・自己イメージの変化、価値観の変化、新たな夢や目標の発見、古

い夢や目標に対する絶望、などが該当している。26～30歳の若い年齢層では、15名中7名が「②家庭生活の変化」、7名は「⑤精神的な変化」と二分された。

職場の人間関係、恋人、夫婦間の関係の変化、友人との距離感の変化、子供・知人との関係の変化を表す「①人間関係などの変化」は10名（46名中）と続き、「③個人的変化」が5名（46名中）であった。「③個人的変化」とは、自身の病気、その回復、何らかの成功・失敗、食生活・睡眠・性行為などの生活変化、入学や卒業などに伴う生活スタイルに関する外見上の変化が該当している。最も選択者が少なかった項目は、「④仕事や経済上の変化」で、「51～60歳」の1名、「61歳以上」の1名で、合計2名のみであった。「④仕事や経済上の変化」とは、転職、退職、解雇、配置転換、出世、栄転、収入の増減、ローン、抵当権の発生など、金銭に関わる項目を包括した内容である。

次に、図4-6に、キャリア・トランジションの分類を年齢別にグラフで示した。グラフでは、「26～40歳」、「41～50歳」、「51～70歳」の3つに区分した（図4-6）。

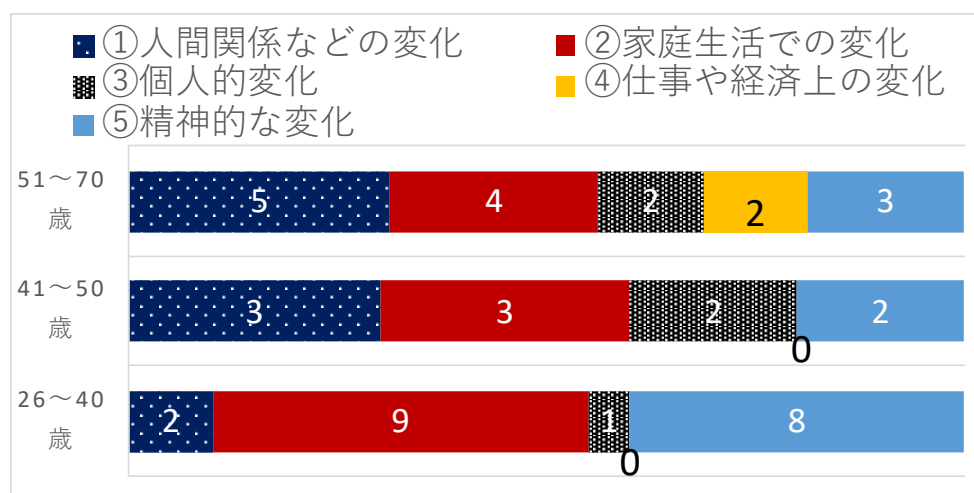


図4-6 人生におけるキャリア・トランジションの分類

表4-2 1は、グラフで示した実測値、期待値、カイ2乗値の一覧表を併記し、p値を算出した表であ

る。p 値（≒0.246）より、帰無仮説は、有意水準 5%において棄却されず統計的に有意な差は認められなかった。

表 4-2 1 人生におけるキャリア・トランジションに関する分類の分析数値

実測値	①人間関係などの変化 【職場の人間関係、恋人、夫婦間の関係の変化、友人との距離感の変化、子供・知人との関係の変化】	②家庭生活での変化 【結婚、出産、配偶者や恋人の退職あるいは転職、家族などの病気や回復、家事分担の変化、誰かとの同居あるいは別居、新築や改築】	③個人的変化 【自身の病気や回復、何かの成功や失敗、食生活・睡眠・性行為などの変化、入学や卒業、生活スタイルの外見上の変化】	④仕事や経済上の変化 【転職、退職、解雇、配置転換、出世、栄転、収入の増減、ローン、抵当権の発生、等】	⑤精神的な変化 【精神的な悟り、社会的・政治的な興味関心の変化、心理学的な洞察・自己イメージの変化、価値観の変化、新たな夢の発見、古い夢の絶望、等】	合計
26～40歳	2	9	1	0	8	20
41～50歳	3	3	2	0	2	10
51～70歳	5	4	2	2	3	16
合計	10	16	5	2	13	46
期待値	①人間関係などの変化	②家庭生活での変化	③個人的変化	④仕事や経済上の変化	⑤精神的な変化	合計
26～40歳	4.347826087	6.956521739	2.173913043	0.869565217	5.652173913	20
41～50歳	2.173913043	3.47826087	1.086956522	0.434782609	2.826086957	10
51～70歳	3.47826087	5.565217391	1.739130435	0.695652174	4.52173913	16
合計	10	16	5	2	13	46
カイ 2 乗	①人間関係などの変化	②家庭生活での変化	③個人的変化	④仕事や経済上の変化	⑤精神的な変化	合計
26～40歳	1.267826087	0.600271739	0.633913043	0.869565217	0.975250836	4.34682692
41～50歳	0.313913043	0.06576087	0.766956522	0.434782609	0.241471572	1.82288462
51～70歳	0.66576087	0.440217391	0.039130435	2.445652174	0.512123746	4.10288462
合計	2.2475	1.10625	1.44	3.75	1.728846154	10.2725962
自由度＝（行の数－1）×（列の数－1）＝8						
p値： 0.246412153						

(2) 芸術家を目指すことと就職についての転機とキャリア・トランジション

表4-22では、調査対象者の芸術家を目指すことと就職活動についての気持ちと、人生におけるキャリア・トランジションについて個人別に一覧表にした。キャリア・トランジションは、Bridges の理論による5分類を選択肢とした。就職活動に対する転機の克服については、Schlossberg の転機を乗り越えるための4つのリソースに基づき選択肢（重複回答可）を設定して、アンケートを行ったものである。この2つの項目について、インタビュー調査から因果関係の考察を行い、深く掘り下げることで芸術系大学生の特異性を明らかにしようとした。

Bridges のキャリア・トランジションによる分類では、「①人間関係などの変化（10名）」、「②家庭生活での変化（16名）」、「③個人的変化（5名）」、「④仕事や経済上の変化（2名）」、「⑤精神的な変化（13名）」となった。16名と最も多かった「②家庭生活での変化」では、結婚、出産、離婚、介護などに関する事項であった。次に13名と多かった「⑤精神的な変化」は、セルフイメージの変化として芸術以外に新たな希望を発見したケース、あるいは社会情勢等の変化を踏まえ、価値観自体が変化したケース、また、古い夢への絶望や挫折も含まれる。

Schlossberg 理論の引用による転機を乗り越えるためのリソースの分類では、46名の調査対象者の重複回答の内「①時間の経過による解決（14名）」、「②価値観の変化（23名）」、「③他者の支援による解決（0名）」、「④能動的な自己変革行動による変化（23名）」といった回答であった。

表 4-2 2 調査対象者の芸術と就職についての転機とキャリア・トランジション

N o	性	年齢	専攻・ 専門	現在従事する職業(注1)	卒業時に、芸術を目指 すのか就職かに葛藤や 拘りがあったか	芸術と就職との拘りが変化した出 来事は何 (注2)	人生における転機は何 (注3)
1	女	36～40 歳	絵画	⑫その他(フリーランス・講師)	②なかった	②価値観の変化(転換)	①人間関係などの変化
17	女	41～50 歳	文芸	②販売従事者	①あった	①時間の経過による解決 ②価値観の変化(転換)	①人間関係などの変化
24	女	51～60 歳	デザイン	①専門的・技能的職業従事者	①あった	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	①人間関係などの変化
25	女	51～60 歳	デザイン	⑥管理的職業従事者	①あった	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	①人間関係などの変化
27	男	61～70 歳	芸術学	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換)	①人間関係などの変化
30	男	41～50 歳	絵画	⑥管理的職業従事者	①あった	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	①人間関係などの変化
31	男	41～50 歳	音響	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	①人間関係などの変化
33	男	51～60 歳	絵画	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	①人間関係などの変化
39	男	61～70 歳	映像	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	④能動的な自己変革行動を実施	①人間関係などの変化
45	女	26～30 歳	アニメー ション	③事務従事者	③どちらとも言えない	④能動的な自己変革行動を実施	①人間関係などの変化
2	女	26～30 歳	舞台芸 術	⑥管理的職業従事者	②なかった	④能動的な自己変革行動を実施	②家庭生活での変化
4	女	26～30 歳	デザイン	①専門的・技能的職業従事者	②なかった	④能動的な自己変革行動を実施	②家庭生活での変化
6	女	26～30 歳	デザイン	②販売従事者	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換)	②家庭生活での変化
8	女	26～30 歳	漫画	⑫その他(主婦)	③どちらとも言えない	④能動的な自己変革行動を実施	②家庭生活での変化
10	女	26～30 歳	アニメー ション	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換)	②家庭生活での変化
12	女	31～35 歳	アニメー ション	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換) ④能動的な自己変革行動を実施	②家庭生活での変化
14	女	41～50 歳	鍍金	③事務従事者	②なかった	②価値観の変化(転換) ④能動的な自己変革行動を実施	②家庭生活での変化
16	女	36～40 歳	漆芸	⑫その他(主婦)	①あった	②価値観の変化(転換)	②家庭生活での変化
18	男	26～30 歳	映像	①専門的・技能的職業従事者	②なかった	④能動的な自己変革行動を実施	②家庭生活での変化
22	女	51～60 歳	デザイン	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	④能動的な自己変革行動を実施	②家庭生活での変化
32	女	41～50 歳	デザイン	⑫その他(講師、等)	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換)	②家庭生活での変化

34	男	41～50 歳	絵画	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換)	②家庭生活での変化
36	男	51～60 歳	絵画	⑫その他(芸術家)	①あった	②価値観の変化(転換)	②家庭生活での変化
38	男	51～60 歳	絵画	⑫その他(自営・不動産管理)	①あった	②価値観の変化(転換)	②家庭生活での変化
40	男	61～70 歳	デザイン	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	①時間の経過による解決 ②価値観の変化(転換)	②家庭生活での変化
43	女	26～30 歳	日本画	②販売従事者	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換)	②家庭生活での変化
3	女	61～70 歳	芸術学	⑥管理的職業従事者	①あった	②価値観の変化(転換)	③個人的変化
15	男	41～50 歳	音響	①専門的・技能的職業従事者	①あった	②価値観の変化(転換)	③個人的変化
19	男	41～50 歳	デザイン	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換)	③個人的変化
21	男	36～40 歳	音楽	②販売従事者	①あった	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	③個人的変化
28	女	51～60 歳	芸術学	③事務従事者	①あった	②価値観の変化(転換)	③個人的変化
20	男	61～70 歳	デザイン	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	④仕事や経済上の変化
37	男	51～60 歳	絵画	⑫その他(自営・家業)	①あった	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	④仕事や経済上の変化
5	男	41～50 歳	彫刻	⑥管理的職業従事者	①あった	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	⑤精神的な変化
7	男	31～35 歳	染色	①専門的・技能的職業従事者	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換)	⑤精神的な変化
9	男	51～60 歳	漆芸	⑥管理的職業従事者	③どちらとも言えない	①時間の経過による解決 ②価値観の変化(転換)	⑤精神的な変化
11	男	26～30 歳	染織	①専門的・技能的職業従事者	②なかった	④能動的な自己変革行動を実施	⑤精神的な変化
13	男	26～30 歳	建築	②販売従事者	②なかった	②価値観の変化(転換)	⑤精神的な変化
23	男	26～30 歳	絵画	⑤保安職業従事者	①あった	②価値観の変化(転換)	⑤精神的な変化
26	男	61～70 歳	映像	⑥管理的職業従事者	①あった	①時間の経過による解決 ④能動的な自己変革行動を実施	⑤精神的な変化
29	男	61～70 歳	映像	③事務従事者	①あった	④能動的な自己変革行動を実施	⑤精神的な変化
35	女	41～50 歳	絵画	①専門的・技能的職業従事者	③どちらとも言えない	①時間の経過による解決	⑤精神的な変化
41	女	26～30 歳	美術	②販売従事者	③どちらとも言えない	②価値観の変化(転換)	⑤精神的な変化
42	女	26～30 歳	デザイン	③事務従事者	③どちらとも言えない	④能動的な自己変革行動を実施	⑤精神的な変化
44	女	26～30 歳	美術	③事務従事者	③どちらとも言えない	④能動的な自己変革行動を実施	⑤精神的な変化
46	女	26～30 歳	漫画	②販売従事者	③どちらとも言えない	④能動的な自己変革行動を実施	⑤精神的な変化

(注 1) 現在従事する職業は、総務省統計局「日本標準職業分類(12 種: 大分類)」より引用した選択項目【選択肢は、⑥専門的・技能的職業従事者、②販売従事者、③事務従事者、④サービス職業従事者、⑤保安職業従事者、⑥管理的職業従事者、⑦農林漁業従事者、⑧生産工程従事者、⑨輸送・機械運転従事者、⑩運搬・清掃・包装等従事者、⑪建設・採掘従事者、⑫その他】

(注 2) 「芸術と就職との拘りが変化した出来事は何」に関する選択肢は、Schlossberg の転機を乗り越えるための4つのリソースより引用し、重複回答も可とした。

(注 3) 「人生における転機は何」に関する選択肢は、Bridges の理論によるトランジション「人生の5分類」より引用し5つの選択肢から回答。

表4-23では、芸術家を目指すことと、就職活動を行うことに関する転機との関係を一覧表にして示した。

表4-23 調査対象者のキャリア・トランジションを基準とした各選択項目の集計表

キャリア・ トランジション	年齢層	人数	(%)	芸術家を目指すことと就職活動の関係-克服-(重複回答可)人数				芸術へのこだわり							現在の仕事		
				①時間の経過による解決	②価値観の変化	③他者からの支援	④能動的な自己変革活動	卒業時			現在				大学の専攻とは関連がない	大学の専攻と関連している	
								有り	無し	どちらとも言えない	有り	無し					
												元々就職しか考えていない	(今となつてはいつでも良い)	どちらでもない			(逆に仕事にも活かしているので良かったと感じている)
人間関係などの変化	26～30 歳	1	10	(22%)			1			1			1	1			
	31～35 歳	0															
	36～40 歳	1				1			1				1				
	41～50 歳	3			2	2		1	2		1	2	2	1			
	51～60 歳	3			3		3	2		1		2	1	2			
	61～70 歳	2			1	1		1		2			2	1	1		
家庭生活での変化	26～30 歳	7	16	(35%)		2		5		2	5		3	1	3	5	2
	31～35 歳	1				1				1		1				1	
	36～40 歳	1				1			1				1		1		
	41～50 歳	3				2			1	2		1	2		2	1	
	51～60 歳	3				2			2		1			3	1	2	
	61～70 歳	1			1	2				1			1			1	
個人的変化	26～30 歳	0	5	(11%)													
	31～35 歳	0				2											
	36～40 歳	1			1			1				1		1			
	41～50 歳	2				2			1				2		1	1	
	51～60 歳	1				1			1				1		1		
	61～70 歳	1				1			1				1		1		
仕事や経済上の変化	26～30 歳	0	2	(4%)													
	31～35 歳	0															
	36～40 歳	0															
	41～50 歳	0															
	51～60 歳	1			1			1				1		1			
	61～70 歳	1			1			1			1			1			
精神的変化	26～30 歳	7	13	(26%)		3		4	1	2	4		2	1	4	4	3
	31～35 歳	1				1				1				1		1	
	36～40 歳	0															
	41～50 歳	2			2			1	1		1		2		2		
	51～60 歳	1			1	1			1			1		1			
	61～70 歳	2			1		2	2				1	1		2		
			46	(100%)	14	25	0	21	16	6	24	0	7	9	30	23	23

4. 定量的分析から考察

本研究の調査対象者は、芸術家以外で生計を立てている卒業生を対象にしており、無職の卒業生の情報は反映されていない。しかし、46名の調査対象者は、多種多様な業界に従事する卒業生であり、有益な情報を得ることができた。

芸術家へのこだわりについては、年齢が高くなるに伴い、在学中からの芸術家志向が強かったことが明らかになった。但し、全ての年齢層の調査対象者は、就職して年齢を重ねることによって、アンケート回答時点では、芸術家へのこだわり自体は無くなっていることが明らかになった。この要因として、大学で専攻した芸術分野を活かすことができる仕事に就業していることも明らかになった。アンケートのみからの考察では、決してエリートコースを歩んできた調査対象者でなく、転職回数も多いことを考慮しても、これらの視点において時代背景はもとより、産業界の構造的な変革と併せて、インタビュー調査ではあきらかにすることを期待した。

また、進路変更、転職などを包括する芸術と仕事に関するリアリティ・ショックの克服を鑑みたケースでは、就職へと意識を切り替えることができた理由として「価値観の変化」が46名中25名、「自己変革行動」が46名中21名と、複数回答を可としたアンケートであったが大きな特徴として表れた。

「価値観の変化」とは、自身の社会的ポジションの変化や、自身が置かれている状況を客観的な視点で見ることで到達できる心情の変化を表し、また後者の「自己変革行動」とは、新たな技術の習得や知識を獲得することによる能力を向上させるための行動を自ら起こすことによって可能になった克服を表し、いずれの選択肢も自己完結型の克服であることを物語っている。また、自己完結型の克服と対極に位置する「他者の支援による解決」は、全年齢層において0名であった。この結果は複数回

答が可能であった点を踏まえても特異な結果であるといえる。

次に人生におけるキャリア・トランジションでは、年齢層別における統計学上の差異は明確ではないものの、「26～30 歳」では、「家庭生活での変化」、「精神的変化」の2項目がキャリア・トランジションとして二分する特徴も現れており、時代背景も含めてインタビューで明らかにする課題とした。

第3節 定性的分析

1. リアリティ・ショックの克服とトランジション

ライフ・ヒストリー法に基づくインタビュー調査は、本研究の課題であるキャリア・トランジションを明らかにする点と、芸術家を目指すことと就職活動に何らかのリアリティ・ショックが存在するのならば、その克服について、アンケート調査の分析結果を補完することを目指した。

インタビュー調査は、アンケートの回答を得た調査対象 46 名の内、協力の得られた 15 名である。インタビュー 15 名は、年齢、学生時代の専攻など、多岐にわたる。表 4-2 4 に、15 名のプロフィールを一覧表として示した。26~30 歳は 4 名、31~40 歳が 1 名、41~50 歳が 3 名、51~60 歳が 3 名、61~70 歳が 3 名と、年齢層は各年代に分かれている。また、15 名中 14 名は「転職経験があり」であり、「転職なし」の調査対象者も 26~30 歳の 1 名のみであった。転職経験も含め、リアリティ・ショックの有無と、キャリア・トランジションとの関係を明らかにすることを目指した。

また、インタビュー 15 名中 10 名が現職では「管理的職業従事者」であった。この 10 名全員に転職経験があり、リアリティ・ショックの視点からも、キャリア・トランジションを明らかにすることを期待した。

表 4-2 4 インタビュー調査 15 名の基本情報

No	性	年齢	専攻・専門	卒業後	現職の就業年数	転職回数	* 過去に経験した職業 (重複回答可)	* 現在従事する職業
3	女	61～70 歳	芸術学	30 年以上	11～20 年	4回～9回	①専門的・技能的職業従事者 ③事務従事者 ④サービス職業従事者 ⑤保安職業従事者 ⑥管理的職業従事者	⑥管理的職業従事者
4	女	26～30 歳	デザイン	3～5 年	3～5 年	無し	①専門的・技能的職業従事者	①専門的・技能的職業従事者
5	男	41～50 歳	彫刻	21～30 年	11～20 年	4回～9回	④サービス職業従事者 ⑥管理的職業従事者 ⑦農林漁業従事者 ⑨輸送・機械運転従事者 ⑩運搬・清掃・包装等従事者	⑥管理的職業従事者
9	男	51～60 歳	漆芸	30 年以上	6～10 年	2回	①専門的・技能的職業従事者 ⑥管理的職業従事者	⑥管理的職業従事者
10	女	26～30 歳	アニメーション	6～10 年	3 年未満	2回	④サービス職業従事者 ⑥管理的職業従事者	⑥管理的職業従事者
11	男	26～30 歳	染織	3～5 年	3 年未満	1回	①専門的・技能的職業従事者	①専門的・技能的職業従事者
12	女	31～35 歳	アニメーション	6～10 年	3～5 年	2回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
13	男	26～30 歳	建築	6～10 年	3～5 年	2回	②販売従事者 ③事務従事者	②販売従事者
15	男	41～50 歳	音響	21～30 年	3～5 年	2回	⑧生産工程従事者	①専門的・技能的職業従事者
20	男	61～70 歳	デザイン	30 年以上	21 年以上	2回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
22	女	51～60 歳	デザイン	30 年以上	21 年以上	1回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
24	女	51～60 歳	デザイン	30 年以上	3～5 年	1回	①専門的・技能的職業従事者	①専門的・技能的職業従事者
25	女	51～60 歳	デザイン	21～30 年	3～5 年	2回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
26	男	61～70 歳	映像	30 年以上	21 年以上	1回	①専門的・技能的職業従事者	⑥管理的職業従事者
30	男	41～50 歳	絵画	21～30 年	3 年未満	3回	①専門的・技能的職業従事者 ⑩運搬・清掃・包装等従事者	⑥管理的職業従事者

以上 15 名のライフヒストリー法によるインタビュー調査の内容を、表 4-2 5 から表 4-3 9 までに

インタビュー調査を実施した日時、場所と共に内容を一覧表として示した。

表 4-2 5 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.3）

個人 No.3	女性	61～70 歳	専攻: 芸術学	転職: 4～9 回	現職の勤務: 11～20 年	現在: 管理的職業従事者(部長)
インタビュー: 日時			2019 年 7 月 27 日(土) 15:00～16:20		インタビュー: 場所	大阪市北区梅田 喫茶店 A
【仕事上のキャリア】 たまたました転職、自発的に行った転職、フリーランスでの活動あり、現在グラフィックデザイナー						

【詳細】

- ・ 最初の仕事は、知人の紹介もあり事務的な仕事に就いた。本来は芸術に関わる仕事で生計を立てたかったので、自身の作品を作っていくことを念頭に置いていた。
- ・ 実際には、日展を目指すとかの技量もないことと、それほど高い意識もなかったため、本格的に芸

術作品で勝負できないことがわかっていて。だからこそ、30 歳を過ぎてから一念発起して、グラフィックデザインを学べる予備校で、Photoshop（フォトショップ）や Illustrator（イラストレーター）の技術を身に付けることができたと思っている。

- ・ アーティストとして作品が世に残せなくとも、グラフィックデザインの分野では、中学、高校から好きだった描くことの楽しさを思い出させてくれた上に、大学で学んだ基本的なデッサンから作品制作までの学びが役に立っていることを実感できた。
- ・ その後、予備校での Photoshop（フォトショップ）と Illustrator（イラストレーター）の講師を経験し、フリーでの仕事をすることも経験した。
- ・ 予備校の教え子さん達からの紹介で、デザインの仕事も請け負って収入になることも体験でき、結構金銭的には潤っていた時期もあった。
- ・ 45 歳を過ぎて、フリーランスのような立場で過ごす覚悟もしていた頃、当時のクライアントであった現職でのインハウスデザイナーとして就職の話を頂き今に至る。
- ・ 大学卒業後から 46 歳で現職に就くまでは、アルバイトも含めて色々な仕事を経験したことと、フリーランスで生活する期間が長かったからこそ、現職で何とかやっていけていると思っている。
- ・ この仕事はフリーランスでも実力次第でいくらでも稼げる。また歳をとってからでも十分にできる仕事である。若い人にとっては、今の時代こそ、独立やフリーでの仕事がやりやすいので羨ましいとさえ思う。但し、私はもう歳なので、のんびりしているだけだ。

【リアリティ・ショックの克服】 卒業時に芸術家への拘りは有った。「価値観の変化」により、大学卒業後 5 年以内に拘りの消失。

【詳細】

- ・ 中学・高校時より、美術が得意だったことと、振り返れば小学校の頃から絵を描くことや図工が好きな子供だった。
- ・ 高校での進路決定の時に、教師をしている父にも勧められ、芸術が学べる大学への進学を決めた。父の意向は教員免許も取らせて教師にでもなれば良いとの考えもあったようだ。そんな経緯から、自分は芸術で仕事ができるものだとして錯覚していたところもあり、大学卒業時では芸術家へのこだわりのようなものはあった。
- ・ 大学時代に、何か有名な作品展に応募もしてなかったが、教員免許の勉強など、結構たくさん学ぶこともあった。
- ・ 芸術家として生活していくことは無理だとは、当時から感じていたので、とりあえず、知人の紹介で全く芸術と関係のない会社へ就職した。
- ・ 事務的な業務から在庫管理、発注まで何でも行う事務業務を経験したが、それなりにやりがいがあった。卒業後は、作品作りにも何となく拘りもあったが、仕事上、デザインやポスター作りなど何かを表現していく機会が多かった。チラシ作りを手掛けていたことも遣り甲斐になっていた。

【キャリア・トランジション】 個人的変化

【詳細】

- ・ 結婚したので、最初の仕事は3年半で辞めたが、将来を考えたときに、これから先デザインなどの得意分野を職として仕事にするには、Photoshop（フォトショップ）とIllustrator（イラストレーター）を使いこなせるようになると予備校に通い始めたことは大きな転機となった。
- ・ 当時は、これからはパソコンでの仕事が主流になるだろうと言われていた時代なので、最先端の技術を身につけることができたと思う。予備校の講師にもなったので良い時代でもあったと思うし、大きな自信になった。
- ・ 今、グラフィックデザインの仕事ができているのも、この社会の動向を肌で感じ、自ら行動に出たことが大きかったと思うし、結果として、芸術で学んできたデザインや絵画を描く感覚など、得意なことが活かせる人生を歩むことができたと思っている。

【現在、芸術家への拘りのような感情はあるか】 無い。また大学で芸術を学んだことも良かったと思っている。

【詳細】

- ・ 40年前は、芸術系の大学を卒業しても、一部の人間しか芸術家を目指さなかった。そもそも芸術家にそうそう成れなかったが、卒業後、色々と世の中も変わったのと、世間を知るようになったので、グラフィックデザインなどの仕事がどんどん増えてきていることも知った。実際に多くなっていたと思う。そういった時代の流れに、たまたま上手く乗ることができたと思っている。また今は、IT関係でもデザインの力を生かしていく仕事は増えていると思う。
- ・ 特に私は上手くいった方ではないかと思う。また、芸術系大学の学生さんは、これからは芸術家・アーティストの形にこだわらなくても、いくらでも芸術の力を発揮して生きる場は増えていくと思う。
- ・ 自分の好きなことを途中で投げ出さず継続することが大切。どんどん新しい技術にもチャレンジしていった方がいい。
- ・ 最初の仕事がそれなりにうまくいったことで、世の中を見る視野が広がったと思い、芸術家にこだわる気持ちがなくなっていたように感じる。

表4-25より、(No.3)は、「転職を繰り返すことによってスキルアップと地位の向上」を確かなものにした。子供の頃から、美術、絵画が好きで部活動も美術部だった。絵が得意なことから、大学の専攻は芸術を学問として学び、教職免許に関する科目も履修している。但し、教員を目指すことは父親（教員）の意向であり、本人の意思ではなかったもので、卒業後は普通に物流関係会社に事務職と

して就職している。40 年前の感覚では就職するのならば、芸術分野の仕事が存在する訳ではないというのが普通の感覚であり、芸術をあきらめたといった感情はない。但し、結婚が転機となり、デザインで生きていこうという意志が明確になっている。当時、最先端であった Photoshop と Illustrator を学び、その後のデザイン業界への転職につなげている。女性として手に職がなければ生きていけないという意味と、好きな芸術の世界に携わりたいという感情が再燃している。結婚後には、フリーランスとして仕事も経験し、その技術の高さや人間関係を構築する能力の高さも推察できる。グラフィックデザインの仕事が、広く存在するようになった時代背景に合致したこともあるが、転職することをプラスの題材とし、最終的にはグラフィックデザイナー、同時に組織の管理職として 60 歳を過ぎても仕事を楽しく生きがいにすることができ、また、それが可能になる社会的地位を手に入れている。

キャリア・トランジションとして「個人的変化」を掲げたのは、結婚によって「好きな芸術にもう一度関わりたい」という意識に変わった点をあげている。また、60 歳を超えている年齢層で、一旦社会に出てから Photoshop と Illustrato などの専門スキルを身につけている点からも、チャレンジ精神や向上心が高いことがわかる。大学で専攻した芸術に関する学びは、世代的には現在の職業とは直接合致していないものの、「大学で学んで良かった」と肯定的に捉えている点も特徴となっている。

また、補足となるが、(No.3) は生まれた地域では、裕福な家柄でもあった。また伴侶も同業者であり、仕事への理解が高いことも事実としてあった。そのような理由から、仕事はフリーランスも含めると 9 回程度、多種多様な業種を経験しているものの悲壮感を感じるものではなかった。

表 4-26 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.4）

個人 No.4	女性	26～30 歳	専攻： デザイン	転職： 0 回	現職の勤務： 3～5 年	現在： 専門的・技能的職業従事者
インタビュー：日時			2019 年 7 月 27 日（土） 18:00～19:30		インタビュー：場所	大阪市北区 B 大学 教室

【仕事上のキャリア】現在：グラフィックデザイナー

【詳細】

- ・ デザイン関係の仕事に就くために芸術学部へ進学した。とは言っても就職のことは大学に入っても具体的に知識があったわけではなかった。
- ・ 大学 1 年後期のキャリア教育科目で、になりたい将来の自分と、そのために出来ることを、期末テストかレポートか何かで出さなければならなかったので、「デザイナーになる」と目標を設定して提出した。
- ・ 私が所属した学科の授業は、ファインアートを追求するものではなく、ビジュアルデザインを課題として色々取り組むものだったので、自然と就職は意識した。
- ・ 就職は、一般企業もたくさんエントリーして内定も頂いたが、後でデザイン事務所の求人もあったので受けたら受かったのが今の仕事をしている。
- ・ 入社した月からフリーペーパーの取材と紙面のデザイン、企画もさせてもらっていた。
- ・ 現在も、結構忙しい上に、給与条件が良いのか悪いのかはハッキリとはわからないけれども、友人は、何人か退職したりする話をよく聞くので、まず辞めようと思わないので幸せだと思う。

【リアリティ・ショックの克服】卒業時に芸術家へのこだわりは無かった。能動的な自己変革行動の実施から転機の理由、
大学 1 年次には就職希望で準備開始

【詳細】

- ・ 1 年後期の授業で「デザイナーになる」と自分の将来像を記載する中間テストのようなレポートで提出した。
- ・ また、授業で提出した課題が、そのまま就職活動で使用する作品ポートフォリオになっていたりしたので、大学 1 年目から就職活動を意識していた。たぶん大学の方針がそうになっていたと思う。
- ・ 芸術家へのこだわりはなくとも、自分の目指したことと学んだこと、つまりデザイン技術についてのこだわりは、持ち続けていたし、これからも持ち続ける。自身のアイデンティティでもある。
- ・ デザイン業界で働くための準備は、計画的に取り組んでいて、就職活動も 3 年生の夏頃からは色々調べて活動を始めた。他の大学では当たり前の時期かもしれないけれど、私の周りでは早い方の就職活動だと思う。

【キャリア・トランジション】個人的変化(物理的)

【詳細】

- ・ 大学に入学したこと、そこでグラフィックデザインを学んだことが大きい。学生時代に、たくさん

の課題で制作物を作り続けたことと、決して手を抜かずに、納得できるまで努力して頑張ったことが就職へとつながったと思う。

- ・ だから、転職は何かと問われたら、大学でこのスキルを身に付けたこと。そのまま就職できたことは何より大きいし、振り返ってみれば就職は簡単だった。
- ・ 課題で取り組む制作物は、しっかりと取り組んで自分が納得できるものができたり、先生から褒められたりしたことで、自信もついたり、就職活動で必要な作品集（ポートフォリオ）につながった。
- ・ ただ、また社会人になって4年目だし、これから結婚をするかもしれないし、転職もするかもしれないので、本当の転職は迎えていないのかもしれない。
- ・ 当面は、今の仕事で頑張りたい。自分としては、これから結婚を転職として幸せになりたい。
- ・ 結婚しても、グラフィックデザインの仕事はできるので、その点はすごく良かったと思っている。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 無い。もともと拘りはなかった。

【詳細】

- ・ もともと、大学へはデザイン関係の仕事に就けるのではないかとの漠然とした思いがあって入学したので、芸術家になろうという気持ちはそうはなかった。
 - ・ また、大学に入って努力すれば、デザインを活かす仕事に就けることがわかったので、それからはどうやったら就職できるのかが目標設定になっていた。だから、デザイン系の仕事を中心に、就職活動を頑張っていた方だと思う。
-

表4-26より、(No.4)は、「目標を明確にし、計画的に学び、夢を実現」した。大学入学前からデザイン関係の仕事に就くことを目標に進学し、実際にグラフィックデザイナーとして就職している。27歳という年齢であり、職業観としてキャリアについての認識をもっている状況ではないが、(No.4)は、思春期からの10年間を、デザイン関係の仕事に就くことを念頭に置き、大学で技術を身につけ、社会人として4年間をデザイナーとして有意義に過ごしている。(No.4)は、まだ若いこともあるが、本研究の、唯一の転職回数0回であった調査対象者でもある。大学での学びが就職に直結した得意な事例であるが、昨今の大学教育で目指し、実際に実施されている就職対策の賜物であろう。特に、デザイン関連職種では、専門学校を始めとして、就職に直結する技術の取得と就職支援は一般的になっている。しかし、そういった現状を踏まえても、途中で挫折する学生はもとより、たとえ技術を身に付けても、希

望通りにデザイナーなどの専門職に就けない事例が多い現状もある。(No.4)は、大学でのキャリアにも真面目に取り組んできた姿勢が特徴であった点、また、努力に裏打ちされたスキルもあったことも推察でき、現在の職業で活躍できていることが理解できる。彼女にとっては、現状での仕事におけるキャリアへの満足感が高いが、結婚や出産など、これからの夢や希望、そして不安も含めて、準備しており、本人としてもこれからの人生で、キャリア・トランジションや、リアリティ・ショックはあるのかもしれないとの返答をしている。そういった視点での意識も、現時点で持っており、女性として自立していけるだけのスキルも身に付けておきたいという。非常にしっかりとした、また、自立した有能な女性であることが感じられた。

表4-27 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.5）

個人 No.5	男性	41～50 歳	専攻: 彫刻	転職: 4～9 回	現職の勤務: 10～20 年	現在: 管理的職業従事者
インタビュー:日時			2019 年 8 月 11 日(日) 12:00～14:00		インタビュー:場所	大阪府吹田市 C レストラン
【仕事上のキャリア】 現在:流通業における(HP デザイン、管理、企画広報物制作)・課長・マネージャー						

【詳細】

- ・ 大学を卒業後も、アルバイトをしながら大学に籍を置いて作品作りをやっていたが、25 歳の時にスーパーの正社員になった。配送や棚卸し業務もアルバイトでやっていたので、正社員としての業務も支障はなかった。
- ・ 小さいスーパーなので、接客販売から、レジ打ちはもちろん、在庫管理や発注業務が主な仕事だった。パート従業員管理も最初から正社員の仕事だった。
- ・ 最初に勤務したスーパーは、小さい会社で倒産の噂を上司から聞いたこともあり、3 年程勤務して取引先の卸売の業社に転職させてもらった（退職したスーパーはその後、経営者が変わって別の店になったとのこと）。
- ・ 芸術とは、全く離れた仕事をしていたが、生活のためと割り切り、特に疑問には思わなかった。
- ・ 34 歳の時、全国展開をする現在のスーパーに転職した。経験者ということで最初から店舗の副店長の立場であったのと給与が上がることもあり遣り甲斐も感じた。
- ・ 店舗のポップの作り方や、装飾など、やはり他の人よりも得意だったこともあり、周りに教える立

場となったことと、イベント企画なども積極的に推進していた。そういった特技や、専攻は彫刻であったものの芸術学部卒業ということで、勝手に良い誤解を受けて、現在の総務的な仕事を中心に、ホームページ管理、チラシ、広告のデザイン、イベントポスターデザインなど、装飾やデザインに関する業務は全て任せられる様になった。

- ・ 現在、総務部の課長で、デザイン室の室長の肩書きをもらっている。ただデザインに関する分野では、他にも肩書きがある人も多い。またメーカなどと違って、デザインなど IT 関連の業界では、終身雇用を前提とした肩書ではなく、その都度発足するプロジェクトも多いので、肩書きのない若手がプロジェクトリーダーやマネジャーを名乗るケースも多い。
- ・ この傾向は、今後は全ての業界や企業にも広がるので、年齢が上だからといって安住できるものではない。常に新しい知識とスキルアップが必要。
- ・ 大学での専門とは異なるが、学んできたことがあったから、今こうして特殊なポジションで勤務できていると思っている。

【リアリティ・ショックの克服】 卒業時に芸術家へのこだわりは有った。しかし「時間の経過による解決」「能動的な自己変革行動」から、大学卒業後 1 年以内に芸術家への拘りは消失。

【詳細】

- ・ 幼少の頃から、絵も好きだし、漫画も好きだし、もの作り全般が好きだったので、図工が得意科目だった。なので大学への進学は、本当に得意なものが活かせるものと思い、夢と希望に満ちていた。
- ・ 芸術系の大学は授業料が高いとか、お金がかかるとか後になって知ったので世間知らずでもあった。
- ・ 卒業後も、大学に籍を置いて作品も作りは継続した。この頃は肉体労働も含めて色々アルバイトをして食いつないだ。
- ・ 25 歳で、アルバイトで出入りしていたスーパーに正社員として勤めたことが仕事上の転機だったと思う。
- ・ 彫刻が専門の自分が芸術家として生きていくのは難しいと理解していたので、たまたま就職しただけかもしれないが、デザインや、芸術的なセンスを活かすことができたから、それなりに他の人との違いが示せたと思う。
- ・ また、頭の切り替えにはある程度の時間の経過は必要で、自分も 25 歳にして色々あり、バイトもしたことで、社会がわかったのかもしれない。
- ・ 大学卒業も、就職せず、作品作りには取り組んだが、1 年経った頃には、就職とか結婚したらどうしようとか色々考える機会もあり、正社員の話を紹介された時には迷いは全くなかった。

【キャリア・トランジション】 精神的な変化

【詳細】

-
- ・ まず、大学を卒業してアルバイトを通してでも社会を知ったことが大きい。
 - ・ 遣り甲斐を考える時に、仕事を通して給与がもらえて生活できることや、時給が上がったり、昇級することなどで遣り甲斐も見出せることがよくわかった。
 - ・ また、スーパーでの仕事自体、私がたまたまかもしれないが、小さい店舗だったので、全ての業務を任せられていたことは後になって非常に勉強になっていたことがわかった。
 - ・ 覚えることや、やらなければならないことが多くて、嫌になる暇がなかったり、自分の企画で店のイベントができたり、イベントの飾り付けを任せてもらったりと、若い頃の自分には何よりもありがたい経験だったと思う。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 無い。また大学で芸術を学んだことも良かったと思っている。

【詳細】

- ・ 現在芸術家への拘りは全くない。今となれば、自分の能力も客観的にわかるし、芸術家としてだけで飯が食えている人は友人にもいない。大学の教員や、学校の先生になったもの以外は、なかなか成功していない現実がよくわかる。
 - ・ それを考えると、今、曲がりなりにもデザイン室に席を置き、仕事は企画から総務までやらせてもらっている自分は、大学での学びが活かしている方だと思う。
 - ・ 必死で、作品作りをしたり、個展を開いたことも、今となっては役に立っている。
-

表4-27より、(No.5)は、「専門性に固執することなく、目の前の仕事に、真摯に取り組む姿勢」から、現状を打破するキャリア構築が特徴となっている。大学での専攻が彫刻であったため、直接の就職先は無く、また本人も大学卒業後も作品作りを継続している。昔ながらの芸術大学生という職業観を感じるところだが、25歳で小売業に正社員として勤務し、本格的に社会人としての生活がスタートしている。大学卒業後はアルバイトで生計も立てていた点と、正社員で就職した後も、会社の倒産などもあり転職回数は多いが、現職は10年以上の勤務で課長となり落ち着いている。また、結果として、デザイン室の室長といった肩書で、大学での学びにも関連する業務に携わることができている。

このプロセスとして、スーパーなどの小売業界には、ポップやチラシの作成、ポスター、イベント案

内、または、店舗装飾などといったデザインに関する業務がもともと存在していたことと、ホームページを総務部門で管理、または更新するといった新たな業務発生したことから、芸術大学の卒業生という肩書は、そういった業務に携わるチャンスになったようであった。(No.5) は、社内のデザインに関する業務を積極的に行い、また、専門が彫刻でデザインの専門外といっても、芸術大学の卒業生としてデザインセンスや技能は一般の社会人とはレベルが違ったであろうことから、独自の地位を構築していったものと推察される。

表 4-28 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.9）

個人 No.9	男性	51～60 歳	専攻: 漆刻	転職: 2 回	現職の勤務: 6～10 年	現在: 管理的職業従事者
インタビュー:日時			2019 年 8 月 5 日(月) 18:30～19:50		インタビュー:場所	大阪市北区 B 大学 教室
【仕事上のキャリア】 現在:ゲーム会社(グラフィックデザイナー) 部長						

【詳細】

- 大学卒業後、広告代理店に就職した。専攻とは全く違ったが、漆刻（うるしとき）では、就職には繋がらないと考えていたので、2D グラフィック（CG）を作成する技術は大学 3 年から取り組んでいた。広告代理店を選んだのには意味はなく、周りの友人に影響されたのもあるし、また、たまたま内定をもらったのもある。また初任給も他社よりも数万円良かった記憶がある。
- 就職したのは、3DCG デザインをマスターしたことと、HTML 言語もマスターしていたのでホームページの制作にもいくつか関わってきた。今となっては良かったと思っているが、新たな技術の激しい分野に身を置いていることで、当時は、無意識に新しいことにチャレンジできていたことが、環境として恵まれていたと思う。
- 大学で、専門にグラフィックデザインをやっていなかったこともあり、就職してから、2D だけでなく、IT 社会の将来を見越して、色々とプログラム言語の習得に取り組んだ。給料をもらいながら、先端の技術を身につけることができたと思っている。
- 50 歳を前にして、取引先（友人）に誘われてゲーム会社に管理職として転職。現在に至っている。

【リアリティ・ショックの克服】卒業時に芸術家へのこだわりは有るともないともどちらとも言えない。「時間の経過」「価値観の変

化」から、大学在学中(3 年次)には拘りは特になくなっていった。

【詳細】

- ・ 大学時代は、漆刻（うるしとき）に邁進したが、基本的な手書きでのデッサンを学び、イラストなども得意だったことは私自身の強みとなった。2D に関しても、大学在学中には専門ではなかったものの、周りの友人レベルの技術は身につけていたつもりなので就職には大いに役に立っていた。
- ・ だから卒業時に、芸術家へのこだわりという訳ではなく、大学で学んだことは活かせる就職は何かあると思っていた。これも大学で知り合った友人や、先生のおかげもあると思う。
- ・ 就職した後に、広告代理店だったこともあり、これからの世の中、何が必要なのか、何が求められるのかも考えながら仕事のできたので、自分は 3DCG の技術を早期に身につけ、他にもプログラミング言語はマスターしていた。
- ・ 3DCG は、今なら初心者でも、ネットや本から多くの情報を得ることも可能であるし、ソフトは海外のものが多く、日本語で検索してもすぐに情報を得られるので、今の時代はセンスのある人材ならば誰でもチャンスはある。
- ・ ゲーム業界は、私も専攻は別でも、芸術系の人が多いので、今の芸術大学の若者が羨ましい。

【キャリア・トランジション】精神的な変化。

【詳細】

- ・ 大学で、就職のことを意識したこと。その頃の友人が、グラフィックデザインを勉強していて、そういう分野では就職がいくらでもあることを知ったことが大きい。
- ・ 就職ができるなら、その技術は、とりあえずマスターしておこうと取り組んだことが転機だと思う。
- ・ または、就職してからも 3DCG をはじめとした自己学習を行っていたことも今の自分の糧となっている。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 現在こだわりは全く無い。価値観が変化した。また、大学で芸術を学んだことも良かったと思っている。

【詳細】

- ・ 現在、芸術家（漆刻）への拘りはない。というよりも、それなりに大学での学びを生かしているの、自分は恵まれているのかもしれない。卒業した当時は、ゲーム業界はそれほど無かったし、就職先とも考えてはいなかったが、これからはもっと増えていくと思うし、大学に専門の学科ができているのも羨ましく思う。
- ・ 大学在学中、友人の影響もあり、IT 関係へと目を向けたことが自身の転機となっているので、価値観が変化したのが芸術への考え方の変化につながっている。
- ・ しかし、大学での作品作りも、今となっては人生そのものに関する色々な学びにつながっていると思うので、芸術大学で学んだことは誇りを持っている。

表4-28より(No.9)は、「芸術を学んだことに誇りを持ち、関連する新たなスキルの取得に臨み続ける」ことで、キャリア開発につなげた。大学での専攻は漆刻であり、一見すると現在のゲーム業界とのつながりは感じないが、3DCG デザイン、HTML 言語の取得などからデザイン、IT といった分野に携わり、クリエイターとして活動していたことが現職に繋がっている。(No.19)の世代の芸術大学の卒業生は、仮に大学での専攻が絵画やデザイン以外の分野であっても、基本的に、デッサンは学んでおり、同時に、デザインなどに求められる芸術的なセンスは持ち合わせていることは自然の状態であった。近年の芸術系大学には、デザイン職や、ゲーム業界を目指す就職支援も盛んになってきているが、(No.9)は、50歳代であり、この世代では芸術家として生きるのではなく就職を目指した場合、どこに就職したのかもその後のキャリア構築には大きく影響している。彼は、広告代理店に就職したことがきっかけとなっている。まず大学在学中にIT業界に興味関心をもったことが「転機であった」と答えている。彼は、その後も漆に関する作品作りには邁進しているが、就職後に、IT系の資格を取得することは、最初から意識していたとのことであり、結果として、スキルアップはもとより、専門家への道を歩むことにつながっている。補足として、彼の経歴で広告代理店への就職したことは、他の芸術系大学でデザインを学んだ者がいたことや、友人・知人が同業他社にいたことも、新たな知識の取得に迷うことなく挑戦していったことにつながっている。また、彼のケースでは、50歳を前にして、ゲーム業界への引き抜きに合った事例でも、友人・知人が関わっており、人間関係を構築する能力の高さについてもインタビューの様子からも感じることができる。

表 4-29 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.10）

個人 No.10	女性	26～30 歳	専攻: アニメーション	転職: 2 回	現職の勤務: 3 年未満	現在: 管理的職業従事者
インタビュー: 日時			2019 年 7 月 10 日(水) 13:30～15:10		インタビュー: 場所	大阪市北区 B 大学 食堂

・ 【仕事上のキャリア】 自発的な転職。現在: メーカー(インハウス・デザイナー)

【詳細】

- ・ アニメーションの専攻でしたが、アニメーターの求人では正社員で就職することは、ほぼ無理だと思ったのと、アニメーターでは生活できないと思ったので、正社員で採用してもらえるところを目指した就活をした。
- ・ 新卒で、デザイン事務所に就職した。雇用形態は契約社員だったが、実質正社員と言われて勤務していた。確かに社会保険も完備していた。
- ・ 独立して仕事を請け負ってもできるような思いもあり、2 年で退職してアルバイトもしながら、フリーランスの真似事をやってみるも、何かと忙しくて、プライベートもないぐらいの生活で結構大変な 1 年間を過ごす。しかしフリーランスで活動した期間は、色々と勉強もしたし、新たな技術の取得も目指すことが勧められないが、クリエイターは自身が商品でもあるので自身をプロデュースする能力やその意識は必要だと思う。
- ・ コネで現在の会社に正社員で採用された。インハウス・デザイナーとして勤務できることになった。
- ・ グラフィックデザインの仕事を中心であるものの、商業アニメーションのような企画も求められているので、もしかすると、大学時代に授業で取り組んでいた、キャラクターデザインや、画面設定などで工夫したりした経験も活かせるのかと思い期待した。
- ・ 通常業務は、ワンパターンの業務が多いが、自分に能力がもっとあれば、新規企画や提案はできる立場なので、もっと実力をつけなければいけないと日々考えている。

【リアリティ・ショックの克服】「能動的な自己変革行動を実施」により、大学在学中(3 年次)にこだわりはそれほど感じていなかった。

【詳細】

- ・ 大学 3 年で就活を始めるときに、アニメーターで就職するのは難しい、というか給料が低いし、社会保険もないことがわかった。また、かなり高度な技術が要求されることもわかった。それで、就職先については、明確にデザイン関係の技術を活かすことができれば良いと考えて割り切った就職活動をした。
- ・ 今の会社に転職できたことは運が良かっただけかもしれない。結果的に、芸術学部で学んだことのおかげで仕事ができている。
- ・ もしかして女性にとっては、この世界で仕事ができるということは幸せなことかもしれないと思っている。

【キャリア・トランジション】 家庭生活での変化

【詳細】

- ・ 転職して直ぐに結婚したことが人生の転機だと思う。
- ・ 転職したおかげで、結婚の縁ができたので、転職が転機とも言える。正社員になったことで、仕事以外の面に気持ちを向けることができるようになったと思う。もしかすると、クリエイターとしての能力やハングリー精神が削がれてしまっているのかも知れないが、そうは考えたくない。
- ・ 結婚などによって価値観が変化することで、新しい発想が湧いてくるケースもあったと思われるし、新たなデザイン能力の広がりにも繋がっていたと考えている。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 卒業時に芸術家へのこだわりは「有るとも無かったとも、どちらとも言えない。」しかし、大学で芸術を学んだことも良かったと思っている。

【詳細】

- ・ 芸術学部でアニメーションを専攻したのは、子供の頃から漫画やゲームが好きで、なんとなくアニメーション学科を選択したので、就職先についての知識はもともとなかった。学生時代に特に熱心に勉強に取り組む優秀な学生ではなかったと思う。好きなことだけはしたかも知れないが、適当に単位を取って卒業したと思う。
- ・ また、アートの世界を純粹に目指してはいなかったのと、学んでもいなかったのも、芸術家への拘りは特に無かったと思う。
- ・ また、アニメーションでの就職は、大学出ただけでは余程でなければ難しいことも大学で理解した。
- ・ しかし、現在仕事に活かしているし、アニメーション学科を出たからこそ結婚もできたので、良かったと思っている。芸術家へのこだわりはなくても、好きな芸術に関わることは、心の奥底では好きなので、その気持ちは継続している。

表4-29より、(No.10)は、「冷静な自己分析・自己理解と業界理解から、自身のポジションを明確し、クリエイターとしてのキャリアを構築」している。勤続3年、26歳であるが、アニメーションを専攻し、自身の限界と業界の厳しい労働環境などを理解した上で活躍の場を移している。結果として、アニメーションにも携わることができる業務に就くことにつながっている。アニメーションについては、芸術か否かを議論されるところでもあるが、実際にアニメーションを専攻する学生は、芸術家を目指す

のではなく、アニメーションに携わる職業に就くことを目標にしているケースが多い。(No.10) も、子供の頃からの漫画やゲームが好きだったことから、アニメーションを専攻したものである。しかし、大学で真面目に授業も専攻しスキルを磨くものの、アニメーターに求められるスキルは高く、生半可ではなれないことと給与面から断念したものである。就職先としての目標をデザイン関係職種に変更したものの、大学での学びにおいてパソコンやタブレットを中心としたデジタルコンテンツを使いこなせることが必須となっているため、就職活動では大いに役立っている。こういった視点で、就職先を検討することで、実際には就職が容易なのではないかとの印象も受けるが、学生時代には、このように柔軟な思考で就職活動をおこなうことは、芸術的タイプ^{注25)}の学生が苦手にするところである。(No.10) は、転職して直ぐに結婚したことをキャリア・トランジションと回答しているが、結婚によって家庭にのみ気持ちがいくことがなく、逆に心に余裕をもつことから、仕事についても冷静に分析できている様子がみえた。そして、結婚に至るきっかけが、転職であったこと、また、転職によって、偶然であっても商業アニメーションの分野を手がける機会にも恵まれたことから、現在は、より強い遣り甲斐を見出している。

注25) 労働政策研究・研修機構刊「VIP 職業興味検査」における「芸術家タイプ」分類の特徴。Holland の RIASEC モデルを参考にした 6 つのパーソナリティ分類によるもの。

表 4-30 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.11）

個人 No.11	男性	26～30 歳	専攻: 染織	転職: 1 回	現職の勤務: 3 年未満	現在: 専門的・技能的職業従事者
インタビュー: 日時			2019 年 7 月 9 日(火) 18:05～20:10		インタビュー: 場所	大阪市北区梅田 喫茶店 D

【仕事上のキャリア】 自発的な転職。現在: (製造・卸売) 企画・営業「専門知識、資料作成」

【詳細】

- ・ 大学を卒業して小売業界へ就職をした。
- ・ 3 年勤務し、26 歳のとき、現職の染織関連職種として、呉服を扱う卸売業へ転職をした。織物から製造もしているのと、海外向けに様々な商品開発もしているので遣り甲斐もある。
- ・ 仕事内容は営業であるが、商品企画から開発、イベントの企画から提案、運営、実施となんでもやっている。大学で学んだ知識や技術は活かしていると思う。
- ・ 学生時代に、個展やイベントも多く経験していたので、そういった経験も役に立っている上、染織を通して、色彩、文化、歴史など深く真剣に学べたことは、代え難い経験であり、そこに後悔はない。大学院を目指したり、教員や研究者を目指した友人も多かったが、そこには興味がなかったこともあり、自分はおさまるところにおさまったと思っている。

【リアリティ・ショックの克服】 「能動的な自己変革行動を実施」により、大学在学中(1 年次)にこだわりはなかった。

【詳細】

- ・ 大学に入学して、1 年生の時から就職は意識していた。なので、大学 1 年から芸術家としてではなく、就職への意識は既にあった。
- ・ 就職してからの転職は、まだ今の仕事に転職して 3 年にならないが、この仕事に携われていることは、一つの転職だったかもしれない。

【キャリア・トランジション】 精神的な変化

【詳細】

- ・ キャリア・トランジションのアンケートで「精神的な変化」を選択したのは、大学に入って、就職活動をする準備として業界研究や企業研究をして、就職への覚悟をしたこと。実は、染織の専攻については趣味程度で深い意味はなかった。
- ・ まだギリギリ 20 代なので、大それた転職も無いが、この会社で就職できたことは、学生時代からの決意が継続していると思う。結局は染織関係の仕事に就くことができた。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 無い。もともと卒業時に芸術家へのこだわりは無かった。

【詳細】

- ・ 染織を専攻したのは、ファッションを考えるときに布から作れることに魅力があった。また、この分野は、他の人が希望していなかったのも、あえて選択したというのもある。
 - ・ 卒業制作展での作品にも独自性を出すことができたのと、染織は、色々な製品に活用していくこともできるので、あえて芸術にこだわるよりも、何か新しい作品を作って、それが世の中に出ていくこと、いわゆる商売になることに意識が向いていた。
 - ・ だから、現在も芸術家としての意識ではなく、商品企画、開発者として意識があり、そこに、この仕事のやりがいを見出している。
 - ・ 逆に芸術家こそ、こういった意識や感覚は必要だと思う。
-

表4-30により、(No.11)は、「自己プロデュースの能力に長け、様々な業務を通して成長」することで現職がある。大学で染織を専攻したのは、あえて学生に人気のない分野であったことと、ファッションには興味があったことが理由であった。学生時代は、作品を発表する個展やイベントのプロデュース等にも積極的に携わり、多くの経験値を積んでいる。就職先は、染織関連ではなく小売業に就職するが、3年後には呉服を扱う卸売業へ転職を行っている。仕事は営業が中心であり、イベントの企画、開催、運営までを意欲的にこなし、会社での実績を積んでいる。着物は、日本国内では大幅な需要の回復は望めないであろうが、着物をはじめとした染織関連の製品がインターネットによる広告、ネット販売戦略などから、海外での市場が大きく広がっている。同時に、新しい商品企画、開発、SNSを活用した戦略などが新たな業務として求められるようになっている。このように、仕事内容が大きく変化する環境が、(No.11)のキャラクターや、専門能力に合致していたこともあり、現在では、染織関係の商品企画、開発を中心として従事し、海外へ向けた市場拡大を目指す重要な役割を担うまでに至っている。彼の人となりとして、行動力に長けていることは言うまでもなく、深く考える思考力にも長けている印象を受けた。

表 4-3 1 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.12）

個人 No.12	女性	31～35 歳	専攻: アニメーション	転職: 2 回	現職の勤務: 3～5 年	現在: 管理的職業従事者
インタビュー:日時			2019 年 9 月 9 日(月) 18:00～19:40		インタビュー:場所	大阪府中央区 レストラン M
【仕事上のキャリア】自発的な転職～フリーランス。現在:(ゲーム会社)デザイナー・グラフィッカー						

【詳細】

- ・ 新卒時に、アルバイトで 3DCG のグラフィッカーでの仕事に就いたが、ここで仕事をしながら技術の向上もできた。1 年後に社員にもなったが、3 年勤務したのち、退職してフリーランスで、知人から仕事を受注したりする生活をした。この時期、グラフィックデザインの業務を派遣でも行った。最初は苦しかったけれども、途中で投げ出さなかったことで道は開けたと思う。
- ・ 30 歳で現在のゲーム会社に就職、クライアント管理、外注管理を任されている。アシスタントマネージャーとして勤務している。勤務 4 年目になるが専門職として勤務できていると思うが、仕事しながら身につけていったと思う。
- ・ 新しい技術が常に求められるので、働きながら勉強という感じである。

【リアリティ・ショックの克服】「価値観の変化(転換)」により、大学在学中(1 年次)に特にこだわりはなかった(どちらでも無い)。

【詳細】

- ・ 子供の頃から漫画が好きだったことと、ゲームも好きだったので、なんとなく、大学はアニメーション学科に進んだ。特に芸術家への想いも意識もなかったが、周りはアーティスト志向の人もアニメーション学科以外では多かった印象がある。アニメーション学科では、みんなアニメーターを目指す子が多かったので、就職もそれを希望していたと思う。
- ・ 自分は、単純にアニメーターよりも 3DCG を活用できるゲーム関係への就職の方が将来性があると思っていた。
- ・ なので、最初はアルバイトでの就職だが、この経験と、ちょうどその頃ゲーム会社が急激に増えている時代でもあって、正社員への道が拓けたものと思う。
- ・ 一時、フリーランスになった時に派遣も経験したが、当時は、時給もそんなに悪くなかったと思うが、正社員で誘われたので現在の仕事に就いている。フリーランスはきついけれども、継続していれば、この分野は必ず誰かが声をかけてくれる。そういう意味ではネットワークは大切だが、まず自身のスキルがしっかりしている。
- ・ 仕事についての転機は、おそらくアニメーション学科に入学している様な学生は通、好きなことをやりたいただけだったと思うが、それを仕事として努めていくためには、ものすごく勉強をしなければならないし、努力が必要。私も本当は、プログラミングについても詳しくなりたいが、現在の 3DCG の分野もどんどん高いレベルのものが要求されているし、新規開発ができなければ、すぐに

個人も会社も淘汰されていくと思う。

- ・ 大学入学して1年生の終わりには、ゲーム業界への就職を考えていたので、周りの友人よりも就職への意欲は強かったと思う。夢はあきらめないでよかったと思う。何事も継続することは重要だと感じる。

【キャリア・トランジション】 家庭生活での変化

【詳細】

- ・ 25歳で意図せず結婚できたことが、仕事はもとより人生を考える機会となった。ゲーム関係の会社に勤務したために、当時は女性が少なく、たまたま結婚できたからだと思う。
- ・ ゲーム会社は、シナリオライターには文学部を卒業した女子もいるし、どんどん女子も働きやすい環境が整ってきているし、男女で差異な、能力で勝負できる業界なので、女性がどんどん目指せば良い業界だと思う。女性には、この分野にもっとチャレンジしてほしいと思っている。
- ・ ただし場合によっては、休みが取得できなかったり、忙しいが、相手も同業者の場合が多いので、理解してくれやすいと思う。また、子育てなどについても、自分の親や義理の親の支援が得られれば、良い仕事だと思う。
- ・ 結婚して一旦仕事も辞めたりしたが、結婚相手が同業だったり、仕事と生活が一体化している様な業界なので、ゲーム業界で生きていくことが私には合っていると思う。これからも一生継続していきたいと思っている。
- ・ 独身男性が多いので、アニメーターを目指している女子たちは、是非、ゲーム会社にも目を向けてみて欲しい。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 無い(今はどうでも良い)。もともと卒業時に芸術家へのこだわりは無かった。

【詳細】

- ・ 仕事に就いての転機は、おそらくアニメーション学科に入学している様な学生は、好きなことをやりたいただけだったと思うが、それを仕事として努めていくためには、ものすごく勉強をしなければならないし、努力が必要。私も本当は、プログラミングについても詳しくなりたいが、現在の3DCGの分野もどんどん高いレベルのものが要求されているし、新規開発ができなければ、すぐに個人も会社も淘汰されていくと思う。
 - ・ 大学入学して1年生の終わりには、ゲーム業界への就職を考えていたので、周りの友人よりも就職への意欲は強かったと思う。
 - ・ もともと、アニメーション学科だったので、芸術家への意識はなかったため、深く考えていなかった。現在は、それなりに学んだことを活かすことが可能な業界に就職できているので、今となってはどうでも良いことだと思っている。
 - ・ 大学での学びはきっかけであり、この業界は自分で向上心を持って学び続ける意欲が必要。
-

表4-3 1より、(No.12)は、「一貫して、好きなアニメーションについての技術を磨き続ける」持続力が特筆される。子供の頃から好きな漫画やゲームを仕事にするために、大学ではアニメーションを専攻しているが、就職に関しては業界が求めるスキルが非常に高いために、3DCDのグラフィッカーとしてのアルバイトからスタートした。仕事を通して、技術を磨き正社員へと登用されている。さらに、その後フリーランスとしても活動した後、30歳で現在のゲーム会社に就職し、管理職として従事している。業界自体の労働環境は良いとは言えず、アルバイトや派遣も多く勤務する。その中で、スキルを磨き、自分の地位向上を目指すことは必須であり、途中でフリーランスを経験したのも、前職からの受注業務をこなしながら、他の面白い仕事を経験しようと考えたところからの行動であった。

仕事に邁進するものの、業界自体に女子が少なく、縁もあり25歳で意図せず結婚したとのことであるが、同業者と結婚したことで、お互いに仕事への理解もあることから、さらに安定して仕事に打ち込む環境になっている。結婚をきっかけとして、フリーランスで仕事の幅を広げようとも考えることに至っており、これが転機であったとしている。仕事と生活自体が一体化するような労働環境となる様子であるが、だからこそ「好き」を継続できる人にとっては遣り甲斐があり、また、そういった環境を「良し」とする人が業界を牽引している。(No.12)は、芸術大学出身とはいえ、大学在学中より芸術家へのこだわりはない。但し、アニメーションに関する、グラフィッカー、シナリオライター、アニメーターといった業界で活動するクリエイターについてのこだわりや誇りがあり、アニメ業界、ゲーム業界で携わることへの自負心を持っている。

表 4-3 2 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.13）

個人 No.13	男性	26～30 歳	専攻: 建築	転職: 2 回	現職の勤務: 3～5 年	現在: 販売従事者
インタビュー:日時			2019 年 9 月 10 日(火) 18:20～20:00		インタビュー:場所	京都市右京区 K ホテル喫茶店
【仕事上のキャリア】 たまたま転職をした。現在:CAD オペレーター						

【詳細】

- ・ 大学を卒業して、新卒でホームセンターへ正社員で就職した。
- ・ 2 年後、24 歳の時に転職の話があり、この頃 CAD の勉強も地元の予備校で継続していたことと、遠方（転職先）に行きたくなかったこともあり退職。
- ・ 同業他社で契約社員として勤務することにした。結果として、給料も下がらなかったのは偶然にしろ、時間に余裕もできて、CAD 資格も複数合格することができたこともあり、大学での勉強の証明ができたようで喜んでいた。
- ・ CAD の仕事への拘りがあった訳ではないが、この時、資格学校の CAD の講師から正社員での仕事を紹介され、たまたま今の会社へ就職した。
- ・ CAD オペレーターといっても、クライアント対応から、見積もりなどの説明を含め、諸々の事務仕事もこなしているため、ホームセンターなどで販売系の仕事に就いていた経験は何より役に立っている。

【リアリティ・ショックの克服】「価値観の変化(転換)」により、大学在学中(1 年次)には就職を意識。こだわりはなかった。

【詳細】

- ・ 大学に入って、プロダクトデザインを製作することを主に勉強したが、関連する仕事に就きたいと強く思ったので、大学 1 年生の頃が価値観の変化であった。
- ・ 結果として、就職先として選択した仕事がホームセンターだった。
- ・ 業務内容は、在庫管理から受発注業務、お客様対応と何でもやったが、違和感はなかった。私にとっては未知の業界へチャレンジのつもりであり、結果としては良かったと思っている。
- ・ そのような経緯の中、現職に転職する際に、大学時代から勉強したことに関連した仕事に就くことの価値や、喜びがあったことを覚えている。
- ・ 自分にとっては、偶然紹介して頂き、現職への就職が決まったものの、この気持ちを抱けたことが人生における大きな転機だったと思う。

【キャリア・トランジション】精神的な変化

【詳細】

- ・ 現職に転職する際に、大学時代から勉強したことに関連した仕事に就くことの価値を覚えたことと、仕事へ取り組む意識が変わったと感じる。
- ・ 自分にとっては、偶然紹介して頂き、現職への就職が決まったことが、精神的に大きく変わったこ

とだと思う。

- ・ 転職時には、仕事そのものへの不安よりも、人間関係に多大なストレスがあったものだが、時間と共に慣れるもので、一生懸命に取り組むことで時が解決してくれた。そう考えれば、若いうちの転職はプラスになった。
- ・ 転職した時には、給料もアルバイト並みだったが、半年勤務した後、予想外に給料が上がったので、それも遣り甲斐になったかもしれない。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 無い。卒業時点で芸術家へのこだわりは無かった。

【詳細】

- ・ 大学入学後に、プロダクトデザイナーという仕事は、どういった企業に就職している人たちの仕事なのかということも理解できた。
 - ・ また、世の中の有名デザイナーは、自身の会社を持っていて、経営者としてしっかりと働いている事例から多くを知った。そんな経営者としての活動を理解するようになってから、芸術家へこだわることへの考え方自体がなくなったように感じる。
 - ・ したがって、現在も、芸術家志向は全くない。しかし、学生時代よりもかえって仕事に携わることでこそ、社会人として、より専門性を活かしたいと思っている。
-

表4-3 2より (No.13) は、「現場仕事に地道に取り組みながら予備校で資格を取得し、大学の専攻を活かす」ことで現在の職務に至っている。彼は、ホームセンターでの販売を中心とした総合職として従事し、在庫管理や発注業務までをこなしており、仕事自体への満足度が低かった訳ではなかった。CAD を学ぶ予備校に通うために、転職をおこなっているが、ここで予備校に通ったことが転機となっている。(No.13) は、「精神的な変化」を転機として回答しているが、これは現在の仕事に就くきっかけが、予備校講師からの紹介であったことに起因する。(No.13) は予備校に通ったものの、すぐにCAD を活かすような仕事があるとは考えていなかった。また、従事する流通業界の仕事を否定する気持ちはなく、資格取得後には同業他社も含めて転職活動をする考えであった。しかし、ここで思いがけずCAD の仕事を紹介され、喜びと共に驚きの方が大きかったが、これをチャンスと捉えてチャレンジしたものである。予備校に通い優秀であれば誰でも講師から職業紹介がされるものではなく、前

職での経験が大きいことは当然のこととして、インタビューで感じた人柄の良さからも納得できる結果であった。その上で大学で建築を学修した専門性に期待した上での仕事の紹介だと考えられるものであった。就職先は予備校の講師が勤務する会社でもあるため一種の引き抜きであった。

表4-33 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.15）

個人 No.15	男性	41～50 歳	専攻: 音響	転職: 2 回	現職の勤務: 3～5 年	現在: 専門的・技能的職業従事者
インタビュー:日時			2019 年 9 月 22 日(日) 15:45～17:30		インタビュー:場所	大阪市北区 B 大学 教室

【仕事上のキャリア】 自発的に転職をした。現在:映像制作会社(MA)映像編集、エディター、プロジェクトマネージャー

【詳細】

- ・ 番組映画制作会社で、音響スタッフとして勤務。イベント会場から結婚式場の仕事、テレビ局の番組制作の音響スタッフとしても仕事をさせて頂いた。このころは体力的に厳しかったが、やりがいがあった。仕事に対する基礎を学んだ。
- ・ 29 歳で、映画制作をトータルで手がけることができる仕事に転職。
- ・ 10 年勤務して現職へ転職。転職の理由は、給与面もあるが自由な環境に惹かれた。舞台、コンサートでの音響エディターとしての業務が中心となるが、幅広い活動でプロデューサーを務めている。映画制作にも、エディターとして関わることができている。今の環境だと、仲間のレベルも高いので良い仕事ができる。

【リアリティ・ショックの克服】「価値観の変化(転換)」により、大学卒業後 5～10 年で、芸術家・クリエイターへのこだわりは消えた。

【詳細】

- ・ 大学在学中は、音響に関してはこだわりがあった。学生時代に、ラジオ番組の音響を担当することから始まり、映画や舞台でのあらゆる音作りを経験することができたことで、卒業後の現場での仕事に躊躇なく就くことができたと思う。
- ・ 学生時代は、映画監督や芸能関係のサウンドクリエイターの仕事などになりたいとの思いがあった。学生の頃のラジオ制作から、舞台の音響に携わるプロセスの中で、生活音から、水の音、風の音、自然が奏でる音などに制作に携わる仕事など、多岐にわたる業務の中で、音響に携わる仕事の幅広さと、社会で求められているものを知ることができた。それまでは、単に派手な業界だけに目が行っていたものから、もっと奥深く勉強しなければこの業界ではやれないことも感じた。
- ・ 今でも番組制作にも携わるが、サウンドクリエイター等の音響に携わる仕事では、コンピュータミ

ミュージックから、ゲーム・CGのミュージックとも併せて多岐にわたり競争も激しい。

- ・ だからこそ遣り甲斐もあるが、自身の向上心を失ってしまえば、取り残される業界だと思う。
- ・ 大学卒業後10年近く経って、この業界での仕事も一人前にできるようになって初めて、目の前の仕事を極めようとするのが、クリエイターの本筋であり、それだからこそ結果として芸術家と呼ばれるに相応しい成果物が残せることも自身で感じる事ができた。
- ・ だから、「芸術家への拘りがなくなった」という思いは、目の前の自身の仕事を全うすることこそ、自分が死んだ時に「芸術だ」と評価される仕事が残る成果物として残されるだろうことを理解している。そういう意味での拘りが無いということである。

【キャリア・トランジション】精神的な変化

【詳細】

- ・ 2010年以降、特にゲーム産業の隆盛もあり、音響の仕事に携わる若手クリエイターも増えており、業界での競争も激しく、新しい技術や新しい仕事への対応力が問われる時代となっている。
- ・ 私が大学を卒業して25年になるが、音響プロデューサーとしての仕事は幅広い。映画制作から、CMの制作など、あらゆる音に関する音響クリエイターとして積極的に携わってきた事が今の自分の強みとなっている。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】無い。逆に良い経験だったと思っている。

【詳細】

- ・ クリエイターとしての誇りのようなものを若いころは持っていたつもりだが、音響に関する専門家として、トータルで映画制作にも携わる中で、仕事全体のプロデュース、あるいはプロジェクトへの思いなど、仕事としての意識が高い。専門家であり、そして現在は映画監督もやり、イベントではシナリオライターとしての仕事をこなす。
- ・ このような環境では、芸術家という意識やクリエイターという意識よりも、社会を動かす仕掛人という意識が強い。
- ・ また、学生時代にラジオ制作に始まり、実践を多く経験できたことは、非常に良い経験だったと思っている。また、学生時代は、何も知らずに芸術に触れ、一心不乱にクリエイターとしての自負心を持って取り組んだからこそ、この歳になっても最先端の技術に触れていこうという意識があるものと思っている。
- ・ 一生が勉強であり、技術の進歩にもついていだけでなく、常に最先端でありたいと思っている。

表4-33より、(No.15)は、「音響を専攻、仕事を通してスキルを磨き、転職を契機に映画製作のプロとして活躍」というストーリーである。芸術家ではないが、大学時代の学びをそのまま職業とし

て活かしている事例である。本人も芸術家の意識ではなく、クリエイターだという思いが強く、そこに誇りをもっているとの話であった。(No.15)は、50歳前にして、「技術の進歩に対して、一生が勉強」という言葉と、「常に最先端でありたい」という言葉にあったように、仕事は給料を貰いながら技術を磨き、来たるべきチャンスを窺い、掴んだストーリーであるものだと感じた。そして、この先、さらなるステップアップを目指しているという言葉であった。

一見、非の打ちどころのないサクセスストーリーのように思える話であったが、リアリティ・ショックに関する会話の中で、彼の言動の意味が理解できる業界自体の厳しさと、隠れた葛藤と努力が良く理解できるものであった。最初の仕事で番組制作の音響に携わった彼は、コンピュータミュージックからゲーム・CG、サウンドクリエイターと、多岐に渡る業務に携わり、競争も激しく、少しでも向上心を失えば、そこで終わりだという危機感を常に感じていたということであった。したがって、そのような状況下では、芸術家としての誇りだとか、こだわりなどを感じる暇はなく、目の前の仕事を全うすることに全力で取り組んだということであった。これこそが、彼のリアリティ・ショックという話であった。そういう思いを抱いて仕事をしてきたからこそ、「自分が死んだ後、誰かが、これは芸術だ」と、評価してくれるような仕事を残せることがプロであり、そこにクリエイターとしての誇りを見いだしているものとした。

表 4-3 4 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.20）

個人 No.20	男性	61～70 歳	専攻: デザイン	転職: 2 回	現職の勤務: 21 年以上	現在: 管理的職業従事者
インタビュー: 日時			2019 年 9 月 21 日(土) 11:30～13:40		インタビュー: 場所	京都市中京区 カフェ E
【仕事上のキャリア】 自発的に転職をした。現在: (メーカー)インハウスデザイナー、マネージャー						

【詳細】

- ・ 新卒では地域ではそれなりの大手の広告代理店に就職した。
- ・ 最初の仕事は 3 年勤務した後に転職した。
- ・ 広告代理店では、仕事がマンネリ化していたことと、下請けの仕事がメインだったので飽きていたのもあったため、デザイン事務所に転職。規模は小さくなったが、質の高い仕事ができることに期待していた。
- ・ 5 年勤務して 30 歳で現職に 2 度目の転職をして、現在に至っている。転職理由は、給与面でかなりアップが見込まれることと、組織の大きさに安心感もあった。結婚もしていたので、そういった面は非常に魅力的に感じた。
- ・ 仕事は、最初から自由裁量での業務が多く、急に楽になった気もしていた。インハウス・デザイナーは、全てではないが向上心がなければ、新たな発想や作品、製品は生み出しづらいのではないかと今では思う。
- ・ しばらくして、新規企画や新たな製品開発も積極的に提案していくことにしたので、私にとっては、自由な環境は非常に有意義に過ごすことができた。

【リアリティ・ショックの克服】「価値観の変化(転換)」により、大学卒業後 5～10 年で、芸術家・クリエイターへのこだわりは消えた。「時間の経過による解決」「能動的な自己変革行動を実施」が当てはまる。

【詳細】

- ・ 新卒で就職した広告代理店で、クライアントのところに営業に行ったり、折衝したりした経験は私にとっては大きな財産になっていたと思う。現職に転職してからの働き方に大きな影響があったものと思う。
- ・ 芸術家就職という区分けは、デザイナーだから薄かったかもしれないが、仕事の中でクリエイターである自負心や、他人よりも技術力では負けていない思いがあったことが支えになっていた。
- ・ 広告代理店では、イベント企画や展覧会などの企画、運営も兼ねた広報媒体のデザインにも携わることができて、視野も広がった。忙しかったが、徹夜で企画者とデザインに携わる中で技術の向上もあったと思う。
- ・ 自身を芸術家とは考えることはなかったが、一流のデザイナーとして社会で活躍したいという強い思いがあった。そういう意味では企業人であるが、クリエイターであるとは思っている。

【キャリア・トランジション】 仕事や経済上の変化

【詳細】

- ・ 人生の転機は転職したことなので、それが「仕事上の変化」だと思っている。
- ・ デザインハウスから一般企業へ転職したことは、給与面、私生活、生活環境も含めて大きな変化があった。元々クライアントだった企業への転職だったので、その点で恵まれていたと思う。
- ・ もしも最初からインハウスデザイナーとして、メーカーのデザインルームで仕事をしていたら、今の現在の技能はなかったかもしれない。
- ・ 20代では、毎日、朝も昼も夜も無い様な仕事環境で、何にでも取り組んだことが懐かしい。その時代に身につけた知識や技能が私を支えていると思う。
- ・ 長い一生の中では、そんな時期は必要だと思う。今の時代はすぐにブラック企業だと叩かれるが、クライアントを驚かすデザインが好きで仕事に取り組むヤツもいる。このあたりの職業意識は、職場にいる若い社員に声を大にしては言えないので、ここで言っている。もっとチャレンジしろ。仕事を取りにいけ、と若者に言いたい。
- ・ 今現在、メーカーに転職してからも、常に革新的な企画に取り組んできた。これからもその心は忘れたくないと思っている。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 無い。「時間の経過による解決」「能動的な自己変革行動を実施」、大学の経験は良い経験だったと思っている。

【詳細】

- ・ 学生時代には、芸術家というよりもクリエイターとして生きていくという誇りのようなものはあったと思う。ただ、それほど意識はしていなかった。グラフィックデザイナーとして、どこかへ就職はできるだろうという自信はあった。
 - ・ 自分が歳をとったこともあり、時間の経過から芸術家への意識はなくなったかのような思いもあることにはある。
 - ・ しかし、自分は30歳で現職へ転職している。新しい発想、技術の向上には、デザイン事務所のデザイナーに劣らないものを生み出していくことはもとより、商品企画や企画提案に誰よりも積極的に参画して行き、向上心を保ってきていた方だと思う。
 - ・ こう考えると、芸術大学で学んだことは、全て財産になっているので、私にとっては芸術家を目指すための学問ではなく、就職するための武器を身につけることができたと思っている。
-

表4-34より、(No.20)は、「大学の専攻はデザイン、2度の転職で、デザイナーとしてステップアップ」を実現した。新卒で大手広告代理店に就職していたが、マンネリ化した業務から、自身の技術

を活かすために3年勤務した後、デザイン事務所に転職。30歳で、クライアントであったメーカーのデザイン室へ引き抜きのような形で転職し、30年以上勤務している。クライアントである会社への同様なケースでの転職は珍しくないようだが、確かな技術と人間性を兼ね備えていなければ引き抜きの声は掛かるものではない。話をされていて人柄の良さを感じるのはもちろんのこと、デザイナーとしての向上心には一貫したものがある。芸術大学の卒業で、デザイナーは基本的に自らをクリエイターと名乗り、自らの技術に誇りを持っている感がある。デザイナー職であっても、クライアントとの折衝、営業、トラブル処理から、イベント企画、運営なども経験していくことで、芸術家というより、仕事をしている専門家として、クリエイターであるという自負心を持つことで頑張ることができたという。最初の転職先は5年間の勤務であったが、技術を飛躍的に伸ばすことができた点と、現職の会社がクライアントであったことも含めて、まさに転機だったという話である。また、30歳で現在の会社へ転職したのは、結婚していたこともあり、当時は「生活の安定のため」ということも念頭に置いたとのことである。しかし、だからこそ、最新技術やデザインに後れを取らないように、気をつけてきたとのことであった（インハウス・デザイナーは自社の商品開発、企画、デザインに特化するため、外部とのコンペティションで競う訳ではなく、楽をしようと思えば出来る環境ではあったという。しかし、断じて楽はしていなとのことであった）。

表 4-35 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.22）

個人 No.22	女性	51～60 歳	専攻: デザイン	転職: 1回	現職の勤務: 21 年以上	現在: 管理的職業従事者
インタビュー: 日時			2019 年 9 月 3 日(火) 16:00～18:10		インタビュー: 場所	京都市中京区 カフェ E
【仕事上のキャリア】 自発的に転職をした。デザイン事務所グラフィックデザイナー、現在; インハウス・デザイナー(メーカー) 役員						

【詳細】

- ・ 新卒でデザイン事務所に就職できた。デザインに関する就職先は、大学 OB の就職先から判断して、それなりに就職できるとの想像ができた。景気の良い時代だったこともあるが、周りの同級生も一般就職をしていた。
- ・ 就職して、わりと早く結婚した。仕事は続けるつもりでいたが、子どもが生まれるので退職した。産休がある会社もあったが、私の務める会社では、産休制度はあったと思うが、産休が取れる雰囲気ではなかった。当たり前のように退職。

【リアリティ・ショックの克服】「能動的な自己変革行動」によるもの。大学在学中(2 年次)に、芸術家を目指すのではなく、就職活動に変更

【詳細】

- ・ 就職活動をマイナスに考えるよりも、私たちの世代は Mac が世の中に出始めた時期だったので、デザイン業界はちょうど過渡期だったと思う。
- ・ 今となって考えれば、私は Mac での業務に最先端で携わっていた人間なので、今がある。私にとってはデザインを大学で学んでいたこと自体が芸術であって、同時にクリエイターへの道だったと思う。
- ・ とにかく Mac にハマっていたので、好きなことをしてきてそれが仕事になった感じ。
- ・ 冷静に考えれば、時代に合っていて運が良かったとも言える。
- ・ 私の同級生や、同僚なども同じようにデザインの業界にいたので、時代に適合してきたと考えるが、仕事は、業界的に今の世代の 3 倍くらいの長時間労働で、今ならブラック企業状態にいたと思う。
- ・ ただ私も含めて、皆が好きで、やりがいを持っていたので、苦しいと思ったことがなかった。
- ・ ストレスや腹の立つことは、デザインに関する仕事以外の方が多かった。
- ・ 仕事では、人間関係のストレスもあるし、クライアントとの関係でのトラブルや、経営的なストレスは普通にあるが、それはどの業界、仕事でも一緒なので特別だとは思わない。

【キャリア・トランジション】 家庭生活での変化、転職は(紹介がきっかけだったが)自発的にした

【詳細】

- ・ 入社 3 年で結婚してしまったことは想定外だったが、仕事への取り組み方を考えるきっかけにはなった。
- ・ しかし、仕事を辞めるつもりはなかったのと、辞めることも許されないような環境だった。
- ・ 旦那も同業の人間だったので結婚後も働けていたが、子供ができたので辞めた。
- ・ 旦那の実家や親戚と、近所の付き合いで生活は一変して、このままの家庭に入って生活するものだと思っていた。
- ・ 子どもを 2 人産んだので、家庭ではそれなりに忙しくしていた。
- ・ 2 人目の子どもが 2 歳の時に、退職した会社時代のクライアントで、旦那の知人の会社から、ちゃんとしたデザインルームを創る話があり、インハウスデザインなーとして復帰することになった。子どもは、義理の両親や祖父に面倒を見てもらえる環境であったことと、旦那も事情を知っていて仕事復帰を促されたので、現場復帰した。
- ・ 仕事は 5 年近く離れていたが、Mac は触り続けていたのと、趣味とボランティアを兼ね、デザインについては何かと関わることもあったため、自信がないこともなかった。
- ・ もともと、今の会社の扱っているデザインや、置かれている業界についても、それなりに知っていたので、仕事の復帰の話は嬉しかった。
- ・ ここで紹介されたことがきっかけだったが、仕事の復帰をしていなくても、いずれ子どもの手が離れたら仕事の復帰はしていたと思う。
- ・ もしかしたら、フリーランスとして仕事をしていたかもしれないと最近を考える。
- ・ むしろ老後はフリーランスとして仕事をしようかとさえ考えたりする。
- ・ 義理の両親や旦那が協力的でなかったら、自分からは仕事復帰は言い出さなかったと思うが、今となっては良かった。結婚には恵まれていた方だと思う。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 どちらとも言えない。「能動的な自己変革行動を実施」、大学での経験は良い経験だった思っている。

【詳細】

- ・ 在学中からデザイナーの勉強そのものが自分にとっては大学で目指すものだったので、芸術家であるとか就職だとかの意識をしたことはない。ただ、クリエイターとして、高みを目指したいという気持ちはあったので、それが芸術家としてのこだわりだったのかもしれないと思う。
 - ・ クリエイターとして、若い頃は特に新しい発想や、多くのデザインを学ぶことにも意欲的だった。今も、常にアンテナは張り巡らしている方ではある。
 - ・ 私の場合、大学での学びが、そのまま活かせているので特殊かもしれないが、女性の仕事としては向いている業界だと思うので、もっと女性が進出してもいいと思っている。
-

表4-35より、(No.22)は、「在学中よりデザイナー一筋でスキルを磨き、結婚、出産を経て現場復帰し、管理職」に至るビジネスパーソンである。大学在学中に、芸術よりもデザイナーとして就職をすることを目標に掲げ、Mac（パソコン）に夢中になったことと、デザイン業界が技術革新において過渡期であったことも重なり、就職もスムーズに決定。その後、結婚から出産と想定外の早さでしてしまったとのことで4年勤務して退職となる。しかし、同業者である夫の知人からの紹介で、デザイナーとして復帰することになる。以降はデザインルームの創業メンバーであったこともあり、現在は管理職として従事するに至っている。昔のデザイン業界は、「徹夜は当たり前」という、今の3倍は長く働いていたとのことであるが、好きなことなので周りの誰も不平を言わない世界であったとのこと。また、デザイン業界は男女の給与格差がないので、もっと女性が活躍すれば良いとも推奨される。デザイナーとしての彼女も、自らをクリエイターと称し、より高いレベルを求めて努力し続ける姿勢は、他のインタビューのデザイナーと共通するものである。一旦家庭に入り、現場を5年離れていても、紹介を受けた時点で、復帰できる自信があったと語る彼女の姿は、家庭の主婦の印象ではなく、管理職のビジネスパーソンそのものであり、「結婚も出産も想定外であった」という言葉にも、納得させられるものがあつた。また、家庭では夫と義理の両親、2人の子供と円満な家庭を構築している優秀な主婦である様子。キャリア・トランジションは何かとの問いに対して、結家庭生活での変化を挙げており、結婚し家庭入ることに対して、「想定外」との言葉はあっても、決して否定的な言葉が発せられることはなく、目の前の事象を受け入れ、全てに上手に対応してきた過去の姿が想像される。

表4-36 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.24）

個人 No.24	女性	51～60 歳	専攻: デザイン	転職: 1回	現職の勤務: 3～5 年	現在: 専門的・技術的職業従事者
インタビュー:日時			2020 年 1 月 28 日(火) 17:50～19:40		インタビュー:場所	大阪市北区 B 大学 教室
【仕事上のキャリア】 自発的に転職をした。印刷会社、グラフィックデザイナー、現在;IT 系企業グラフィックデザイナー(マネージャー)						

【詳細】

- ・ デザイン専攻だったので、印刷会社にデザイナーとして就職できた。周りはフリーターもいたようだけれども、大学院にいった者以外の友人は、ほとんど就職できていたと思う。芸術家として生きる、生きないは悩まなかったが、デザイナーとして質の高い仕事がしたいとは思っていた。
- ・ 就職した印刷会社は、20 年以上勤務したので、このまま務めるものと考えていた。
- ・ 長らく給与が上がらないなど、不況が続いていたので退職者がもともと多かったが、私は長く居た方だった。それでも、社内でリストラの話も毎年出ていたので、社内はずっとギスギスしていた感があった。
- ・ ちょうど、そんな雰囲気もよくない頃に、病気で入院することになって、ストレスや過労も原因としてあったと思ったので、休職なども考えないで自ら辞めることにした。貯金もあったのでなんとかなると思っていた。病気にならなかつたら、だらだら勤務したかもしれないが、後で考えれば、労災申請をしても良かったとは思っている。実際は面倒だからやらないと思う。
- ・ 4 年前に、今の会社に転職。IT 系なので、若い人も多いし前の会社での仕事よりも活気はあるし、皆が前向きで、年収も上がったのにはびっくりした。
- ・ マネージャー職で一応管理職をしている。大企業ではないので、デザイナーとしての第一線に携わっている感じで働いている。最初の頃は、管理職は男性の方が良いようにも思っていたけれども、若い部下のスタッフも女性が多いので、私が取り組んできて今があるように面倒を見てやれていると思う。なので、今の会社は私のような人間でも、役割があつて遣り甲斐も大きい。

【リアリティ・ショックの克服】「価値観の変化」によるもの。大学卒業後(5～10 年)くらい芸術家へのこだわりはなくなっていた。今は仕事ができているので「どうでも良い」

【詳細】

- ・ 就職したのは、普通に生活のためだったので、そこでの葛藤はなかった。芸術家というかクリエイターへのこだわりというか、気にしなくなったのは、就職して数年経過してからだったと思う。
- ・ 単に仕事に慣れたと言えそうだが、価値観が変わったと思う。1990 年代は、印刷業界は、Mac が日本でもデザインの世界を変えたので、必死だったのと、仕事でデザインに携わることに夢中になっていたと思う。

-
- ・ 女性にとって、グラフィックデザイナー職は、食いつばぐれのない仕事だと痛感した。また、今までブラックな会社の仕事も必死で取り組んできて良かったと思っている。
 - ・ 現在は IT 系企業に転職できたが、2000 年以降にネット社会になってからできた会社なので、前職の印刷会社よりも、小さい会社だった。だから世間では前職の方が良かった様に思う人もいると思うが、実際は、印刷業界もネットへの対応をしなければ生き残れない時代になっているので、会社として業務は、それほど変わらないものになってきていると思う。
 - ・ 私は、たまたま転職するきっかけがあったから、色々と勉強もして業界の動きや競合他社の動向にも目を向けられるようになったが、仕事の面ではラッキーだったと思っている。

【キャリア・トランジション】 人間関係などの変化、自発的に転職した

【詳細】

- ・ 前職では人間関係が悪くなったことから、色々とおかしくなったのが原因と思っていたが、今考えれば職場では、もともと仲の良かった同僚が退職したり、中途で入ってきた人と合わなかったりと、単に周りの人間関係が変わった事が大きかった。また会社では、不況で良くなかったこともあり、優秀な人から辞めていった感じがしていた。
- ・ 私は入院がきっかけで、退職する決断もできたが、当時は、いくら不況とはいえ、人が減っているもので、仕事量は増えていたし、儲からない仕事を多く抱えていたので、本当に大変だった様に思う。当時は感覚が麻痺していたのか、それが当たり前になっていたため、入院して本当に良かったとさえ思っている。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 無い。「価値観の変化(転換)」、大学での専攻は関しては、特に思いはない、意識したことがない「どちらでもない」。ただ女性にはデザイナー職を勧めたい。

【詳細】

- ・ 芸術家へのこだわりがなくなったのは、私が、デザイナーとして、最先端の仕事に携わっていたからだと思う。ちょうど Mac が業界に入ってきた頃だったし、印刷業界も大きく変わっていく中で、デザイン職に携われたことが、芸術と仕事などとの区別をつけなくても良い立場だったと思う。
 - ・ 転職後の今の会社も、私の仕事はグラフィックデザイナーとして扱っている内容も変わった。その上、私にとっても仕事をしながら新しい知識やスキルについて学んでいると感じている。
 - ・ デザインの仕事や、IT 業界でのクリエイターの仕事は男女に給与の差はないので、女性にはもっと目指して欲しい。私のような普通の人でも、転職にも困らず、こうやって好きな仕事に取り組む事ができているのは、他の職種ではなかったと思う。
-

表4-36より、(No.24)は、「どんな環境でも、真面目にコツコツを働き続けることで、気がつけば女性管理職」として従事することになっている印象を受ける話である。1990年代に印刷会社のデザイナーとして就職したものの、過酷な労働環境と、人間関係も含めて非常に厳しいものであった様子。周りがリストラで居なくなる中で、彼女自身もストレスから心身共に不調になるまで追い込まれて、ようやく退職を決意したという。20年以上勤務した会社を、入院して、ようやく退職できたという話である。バブル経済崩壊後の印刷業界は現在に至るまで、業界再編も含めて厳しい世界であったことも想像できる。彼女のリアリティ・ショックと、その克服は、仕事に向き合うことで、芸術だとかクリエイターという言葉にもこだわりもなくなったとのことである。与えられた仕事を一生懸命に取り組み、苦楽を経験し、克服した今の言葉が「今、仕事ができているので、どうでも良い」ということであった。現在は、前職よりも小規模なIT系企業に就職し、デザイナーとして携わるマネージャー職ということである。結果として、彼女は30年間、好きなMacパソコンに関わるデザイン職に携わっていることになる。また、彼女の人柄を表す言葉として、「私のような人間でも」と自嘲し、「役割があり」、「遣り甲斐がある」という表現は、今まで謙虚に仕事に取り組んでこられた様子が想像できる。

表 4-37 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.25）

個人 No.25	女性	51～60 歳	専攻: デザイン	転職: 2 回	現職の勤務: 3～5 年	現在: 管理的職業従事者
インタビュー:日時			2020 年 1 月 29 日(水) 18:10～19:30		インタビュー:場所	大阪市北区 B 大学 教室
【仕事上のキャリア】 自発的に転職をした。広告会社、グラフィックデザイナー、現在 3 社目;ゲーム開発会社グラフィックデザイナー						

【詳細】

- ・ クリエイターとして生きていくことは大学入学前からの目標だったので、その流れでデザイナーとして就職活動も行い普通に就職できた。
- ・ 現在の会社は 3 年前に転職した。一度、東京から関西に転職で戻っていたが、縁もあったので、もう一度、関東で働くことにした。仕事で良く関西圏にも帰る事ができている。
- ・ 会社では、3D CG やキャラクターデザイナー、Web サイトに関する UI UX デザイナーが中心であり、若い人も多く、これからもっと伸びると思う。
- ・ 給与も業界では多くはないが、前職より少しは年収も上がっている。

【リアリティ・ショックの克服】「時間の経過による解決」「能動的な自己変革行動を実施」によるもの。大学卒業後(20 年以上)くらい芸術家へのこだわりはなくなるとして置く。芸術や仕事の区別は「どうでも良い」

【詳細】

- ・ 芸術家としてのこだわりというより、クリエイターであるということを意識はしてきた。歳をとって、特に今の会社に転職してからは、若い人が中心なので、そんな意識がなくなってきた。歳のせいかもしれない。クリエイターは、新たにチャレンジ精神をなくしたら終わりだと思う。自分は、その点で、就職しなかった友人らとは違っていたから、ここで働いているとも思う。
- ・ ただし、自慢ではない。私の知人・友人は、もっともっとすごい人間ばかりであったので、負けなようにしている。必死でついて行ったというのが本音。
- ・ 現職ではパッケージデザイナーの社員とも、同じ様に仕事もして交流もあるので、人間関係も変わったのと刺激もあって、50 歳をすぎても覚える事が多くて、かえって楽しいと思っている。

【キャリア・トランジション】 人間関係などの変化、自発的な転職

【詳細】

- ・ 2 社目の転職で、東京から一旦、関西に戻ったので環境が大きく変わった点と、今また東京に出てきてゲーム開発会社は、若い人や中途採用でも優秀な人が多く刺激が大きい。
- ・ 昔のデザイナーの仲間とも付き合いが復活したし、東京にいること自体が楽しいのかもしれない。会社での仕事は、どんなに多忙で大変だと感じても会社が伸びていて活気があったり、人間関係が良かったりすることで、何歳になっても頑張ろうと思える。

-
- ・ 実際に若い人は、優秀な人も多いので、ホントは私などもリストラの対象の年齢になってしまうところなのだろうが、デザイナー職も、人材は不足しているので、頑張れてもいる。
 - ・ 2社目の転職では結構勤めたが、男社会であったのもあり、今考えれば会社に問題があったと思っている。表には出せないがパワハラやセクハラは当然だったし、そんなものだと思っていた。いろいろあって、また東京に再就職できて本当に良かった。
 - ・ 女性としての就職や転職は、軽く見られがちであったり理不尽な思いもすると思われるが、私は、デザインの専門的なスキルがあったので、こうやって転職もうまくいき、若い人たちと、それなりにうまくやっていけていると思っている。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 ない。卒業後 20 年以上はクリエイターとしてのこだわりは持っていた。今はどうでも良い・どちらでもないという状況。

【詳細】

- ・ クリエイターとしてのこだわりと言ったが、やはり女性が社会で男性と肩を並べて仕事をしようとすると、年齢と共に色々な軋轢も出てくるし、そもそも女性を見下す風潮があると年齢と共に感じるようになってきていた。
 - ・ だからこそ、専門職やクリエイターとしての意識を無意識にでも持たなければいけなかったと感じる。
 - ・ 今の会社は、そんなことを考えなくても良い環境であり、実際に若い世代は新しい技術やり方で、多くの仕事をこなしているうえ、これからの企業の在り方だと思う。また、これが主流になると思う。あと数年は、もっと大きくなるであろう。だから、会社の合併や提携などもアリかもしれないが、色々に関連会社とも連携して業務分担をしている。また、フリーランスの人とも仕事をしているので、働き方自体が変わってきていると思う。
 - ・ 私もゲーム開発の今の会社に転職したことで、私自身がこれからさらに新たなスキルや、知識を得ることで、フリーでも生涯にわたって仕事はできるのではないかと思うようになった。
 - ・ 今回、インタビューを受けたのも、40 歳を過ぎてからセクハラやパワハラにも悩んで、仕事を辞めるところまでに精神的にも追い込まれていた人間が、会社が変わって人間関係が変わったり、環境さえ変わればいくらでも元気に生きていけることを、芸術大学で学んだ女性の方々にも伝えられたらと思った。
-

表 4-3 7 より、(No.25) は、「40 歳まで過酷な労働環境に悩むも、新しいゲーム会社転職で環境が一変」した。新卒でデザイナーとして普通に就職、最初の転職先もデザイナーとして、広告会社に転職した。現在 50 歳代の人材にとって、20 代での就職や転職は、専門技術のある人間には容易な時代

であった。クリエイターとして活躍することができている。2 社目の広告会社、10 年以上勤務したが、酷い会社であったと後で気付いたという。サービス残業、徹夜、怒号、パワハラ、セクハラは言うまでもなく、テレビドラマであるようなことは全て存在している。しかし勤務しているときには、毎日を生きるのが精一杯で、その環境を酷いとは感じなくなってしまう状態であった。彼女も、芸術と、クリエイターという呼称を使用するが、彼女にとって、クリエイターが、学生時代から抱き続けた言葉であって、大切であったとのこと。彼女が、過酷な環境でも退職することなく頑張り続けられたのも、そこにプライドがあったと考えられる。

彼女がリアリティ・ショックを克服した時期と説明において、芸術や仕事など、どうしても良いと感じるようになったのが、卒業後 20 年以上経った後だという。これは、現職であるゲーム制作会社に転職して、一気に労働環境が変化したことに起因している。4 年前に転職したゲーム制作会社では、社員も若く、自由な雰囲気な上、社員間の風通しも良く、はじめて味わった感覚であったとのこと。長年、デザイナーで仕事をしていたものにとっては、デザイン系のソフトが使用できる時点で、技術的に支障はないとのことである。手掛けるデザインが好きか嫌いかにについて問題となるが、彼女は楽しんで新たな業務に取り組んでいる様子であった。現在もデザイナーとして従事している。今回のインタビューへの協力が得られた理由の一つは、仕事で悩んでいる人たちに対して「環境を変えれば世界が変わる」ということを伝えたいこと、また、女性に対して、伝えたいというメッセージということであった。

表 4-38 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.26）

個人 No.26	男性	61～70 歳	専攻: 映像	転職: 1 回	現職の勤務: 21 年以上	現在: 管理的職業従事者
インタビュー: 日時			2020 年 1 月 30 日(木) 14:10~15:20		インタビュー: 場所	大阪市北区 ホテル H レストラン
【仕事上のキャリア】 自発的に転職をした。現職、映像制作、編集、エディター 会社役員						

【詳細】

- ・ 学生時代からアルバイトで映画制作の現場で働いていたので、大学卒業後は、そのコネで就職した。芸術家として生きていくというよりも、生活のために仕事はしようと思っていた。
- ・ しかし、就職は可能であれば映像関係に携われればと思っていた。アルバイト時代から、TVCM 用絵コンテ・グラフィック用カンパ制作*なども手伝っていたので、今でもいろいろと同じような業務に携わっている。当時から続く知り合いも多く、楽しくやっている。
(*カンパ: デザインの完成見本図のことを指す。クライアントと制作者との間で、色やフォントなどのイメージをすり合わせるために作成される)
- ・ 最初の仕事は、映画の制作に携わったが、当時からアニメーションや、イラスト関係での仕事もあったので何でも取り組む事ができた。その後の転職では、これらの経験がすべて役に立った。
- ・ 当時は、映画での仕事にやりがいがあった将来は映画監督にでもあろうかと夢を描いてみたこともあった。
- ・ ただし、仕事柄、何でもこなさなければならなかった為、当時は、CM 作成、ビデオ加工の業務に携わったりすることから、Photoshop (フォトショップ)、Illustrator (イラストレーター) なども使いこなす様になって、広く仕事はあったし携わってきた。
- ・ 転職して 30 年になるが、当時は企業ホームページも手がけてきたところから会社も急成長できたし、現在も Web 動画も扱っている。
- ・ 現在、会社は役員の立場なので、好きにさせてもらっているが、現在も映像には携わっている。

【リアリティ・ショックの克服】「時間の経過による解決」「能動的な自己変革行動を実施」によるもの。大学卒業後(20 年以上)芸術家へのこだわりがあった。

【詳細】

- ・ 芸能業界の仕事や、TVCM にも携わってきたことは、若い頃はモチベーションになっていたし、仕事自体にこだわりがあり、楽しかった。
- ・ それが芸術家としてのこだわりかどうかはわからないが、映像関係の仕事をしていることに特殊な感情は持っていた。そんな気持ちは今でもあると言えばあるが、仕事が Web の仕事も増えていく中で、実際に、私も役員として形だけは第一線を退いているので、昔の自慢話やクリエイターとしてのこだわりなどという気概は無くなっている。
- ・ ただ、この年になっても新しい情報や技術は、若いスタッフと同様に身につけて、なるべく現場に関わっているのが生きがいになってしまっている。これは幸せなことかどうかかわからないが、死ぬ

まで現場で仕事をしていそうな気がする。

【キャリア・トランジション】 人間関係などの変化、自発的な転職

【詳細】

- ・ 最初の仕事は、映画の仕事から映像にも携わってきたが、尊敬する先輩が独立したり、転職したりしていたことが、転職するきっかけとなった。勤務は5年間ほどだった。
- ・ また、芸能関係の付き合いもあったのと、仕事自体がアルバイトの延長戦の様な何でも業界だったので、勉強にはなったものの、確かに毎日の業務が雑用の様なものだったので、どこかで、勝負しなければと考えていた。
- ・ 結局は、知り合いもいる、今の会社に転職し30年になる。
- ・ こういった業界は、クリエイティブな仕事は1人で籠もってやっているイメージだが、我々の業界は、専門家同士、人と人のネットワークで成り立っているし、信頼できるメンバーで業務をこなさなければ作品はできない業界なので、人間関係によって、いろいろと転機は左右されてきたと思う。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 ない。今はどうでも良い・どちらでもないという状況。好きなことをやってきたので、悔いがないのと、映像の仕事に携わってきたので、もう意識していない。

【詳細】

- ・ 映像の仕事自体が、普通のサラリーマンになるための就職活動をしての就職ではなかったのも、その仕事自体にこだわりがあった。
 - ・ その意味で、一応、役員として一線を退くまでこだわりはあった。
 - ・ ただし、今も心は現役なので、趣味で映像関係の仕事に携わっているし、若い社員よりも勉強している様な気がしている。
 - ・ そんなことを言っていると、老害と言われそうなので遠慮している。
-

表4-38より、(No.26)は、「学生時代のアルバイトから映画制作に携わり、業界に40年勤務し、現在も現役、若い人材も育てるプロ」である。新卒での就職もアルバイト先からのコネで映像業界に就職。逆にコネが、なければ厳しい世界でもあるということであった。アルバイト時代から、TVCM用絵コンテ・グラフィック用カンパ制作も手伝い、就職時には即戦力であったとのことであるが、何でも1人でやらなければならない世界で、ビデオ加工はもちろんのこと、PhotoshopやIllustratorなどを使いこなすことは当然のことで、企業のHP作成も手掛けてきたうえ、現在もWeb動画の制作な

ども多種多様なものを扱うとのこと。彼によれば、現在は映像制作や映画制作についても誰でもできるような環境であり、非常に身近になっていることは良いことだと感じている。

芸術と仕事に関する心理的な要素で、リアリティ・ショックなど無縁のようなサクセス・ストーリーだと感じるものの、仕事が Web 主体に移り、自身も役員として形式上、現場を離れることになり、芸術やクリエイター、芸能関係者などという特殊な感情はなくなり、これが時の流れであり、「時間の経過による、こだわりの思いを断ち切ることなのか」という回答であった。しかし、(No.26) は、若い人材を育てる立場であるというが、自分自身が若い部下たちよりも勉強量では負けないという意識を持って仕事をしているということであった。

そして、キャリア・トランジションについて、「人間関係の変化」と回答したのは、20 年近く勤務した最初の会社を辞めることで、仕事仲間が大きく変わったことを挙げている。映画、映像の世界は、ネットワークで仕事が発生し、チームで一つのものを作り上げるため、新たな仲間とチームを組むことで全く人間関係が変わってしまうことや、仕事以外の困難な問題が発生することも数多く経験し、全く予期しなかったストレスもあったという。

「普通のサラリーマンではない」という彼の言質を確認できたように、若い頃は芸能界の仕事をしていることに誇りを持つことや、映画、映像を完成させることへの達成感などに対して、他では味わうことのできないこだわりがあったようである。

表4-39 インタビュー調査より、明らかになった内容（個人 No.30）

個人 No.30	男性	41～50 歳	専攻: 絵画	転職: 3 回	現職の勤務: 3 年未満	現在: 管理的職業従事者
インタビュー: 日時			2020 年 2 月 2 日(土) 14:50~16:00		インタビュー: 場所	大阪市北区 B 大学 教室
【仕事上のキャリア】 自発的に転職をした事がある。やむを得ず転職した事がある。現職: ゲーム制作会社デザイナー、プロジェクトリーダー、経験した仕事: 「専門的・技能的職業従事者」、及び「運輸・清掃・包装等従事者」						

【詳細】

- ・ 現在、ゲーム会社に転職して、もうすぐ3年目。周りも中途入社が多いので、転職でも違和感はない。今までの仕事はで最もホワイト企業だと思う。
- ・ 大卒後は、テレビ番組の制作会社に勤めて、10年以上勤務したが、いろいろと考えて退職した。
- ・ そのいろいろとは、給与が上がらないことと、休みがなかったり、不規則な生活だったので、家庭のことや将来のことを考えての総合的な判断で辞めた。当初は、スタジオ美術の仕事と思っていたが、学生時代からグラフィックデザインによるポスター制作やイベントパンフレットの作成などをしていたこともあって、1年目からグラフィックデザイナーとしての仕事を中心になっていた。

【リアリティ・ショックの克服】「時間の経過による解決」「能動的な自己変革行動を実施」によるもの。大学卒業後(3年以内)芸術家へのこだわりは無くなった。

【詳細】

- ・ 仕事内容はグラフィックデザイナーとしての仕事が増えていった。ある程度、周りよりも上手くできるという自信もあったりしたので、大学での直接の専攻ではなかったが、やりがいも持って仕事をしていった。
- ・ 毎日徹夜や夜昼のない仕事だったので、芸術家としてのこだわりなど考えることもなかった。実際にグラフィックデザインが仕事の中心だったので、絵画とも離れていたし何とも思わなかった。
- ・ もう少し暇な職場だったら絵画も続けていたかもしれないが、ここでの仕事は今の自分があるベースになっている。
- ・ 能動的自己変革行動を選択したのは、テレビ業界に関わってきたので、流行の先端だけではなく、デザインや技術に関しても最先端に関われる様に自身で取り組んできたので、そうした。
- ・ やはり、こんな考え方こそが、大学で芸術を志した人間の習慣というか、癖の様なものかもしれないと感じる。

【キャリア・トランジション】 人間関係などの変化、自発的な転職

【詳細】

- ・ 人間関係の変化を、転職の理由にした理由は、テレビ番組の制作会社を辞めたのも、給与面とか、生活のためと言ったが、私がそう考える様になった裏の理由として、仲の良かった仲間や、同期、

上司なども退職をしたり、独立したりと、それぞれの道を歩み始めていったこともあったと思う。

- ・ 自分だけが目の前の仕事を、ひたすらこなすだけで、歳をとってきている様に感じた。
- ・ そんな理由もあって、仕事自体が楽しく無くなっていた事が根底になって、給与や休みがないことなど、冷静に考えられる様になったのだと思う。
- ・ 転職したのは、生活のタメもあって運送関係に勤務した。もちろん運送の仕事だが、社内のチラシやポスターも作っていたし、1年目の途中からホームページの制作、管理も任されていた。
- ・ ここは2年で辞めて、現在のゲーム開発の会社に就職できた。昔の友人が紹介してくれて引き抜いてもらった感じだった。ラッキーだと思う。一応グラフィックデザイナーであるが、クライアントとの折衝や、営業的な事、企画開発、何でもやるように心掛けている。マネージャー職の様な感じる。

【現在、芸術家へのこだわりのような感情はあるか】 ない。大学で絵画を学んでいたことは、逆に良い経験だったと思っている。大学卒業後(3年以内)芸術家へのこだわりは無くなった。

【詳細】

- ・ 就職して絵画に関する仕事はしていない上、趣味で携わる時間さえなかったが、そんな経験があったから、テレビ制作会社で、スタジオ美術にも携わろうと思って業界に身を置くきっかけになったし、グラフィックデザイナーとして、大学卒業後に仕事ができることも、キャンパスを紙からデジタル画面に変えただけなので、当時夢中に慣れたのだと思う。
- ・ だから、自然と、画家としてのこだわりよりも、仕事で触れているグラフィックデザインについて芸術ではなく、仕事であって、趣味の様な感じで取り組めたのだと思う。
- ・ 逆に趣味で好きでなかったら、超ブラックな職場環境で、とてもじゃないがやっていけなかったと思う。
- ・ 就職して3年目くらいまでは、クラブ活動みたいなノリもあって、楽しかったし、仲間と飲みに行くのも仕事の延長だったりして良い時代だったと思う。

表4-39より、(No.30)は、「3回の転職を経て、39歳で納得できる会社へ転職」が実現したストーリーである。新卒での就職は、絵画の専門を活かし、スタジオ美術の専門家としてテレビ番組の制作会社に就職するものの、考えていた職務と違い、さらに不規則な生活と低賃金であったことから退職している。しかし、ここでの10年以上に渡る職歴が、グラフィックデザインによるチラシ・ポスター制作から、イベントパンフレットの作成など、多岐に渡っていたため、デザイン事務所への就

職も容易に決まっている。しかし、デザイン事務所は、勤務はしてみたものの、給与システムさえないような事務所であったことから、仕事を継続することができず、生活のために運送会社に転職している。ここでは2年間の勤務であったが、運送の仕事が本業であるものの、社内のチラシ、ポスターを任せただけでなく、会社のホームページ作成から管理まで任せられるまでに貢献している。そんな生活から、知人の紹介によって、ゲーム会社に転職することとなった。一般論では、ゲーム会社、業界自体がそれほどホワイト企業の印象ではないものの、本調査でゲーム会社に転職を果たしている対象者は、例外なく、それまでに昼夜関係のない業界か、心身を病むような体験をしている者ばかりであった為、(No.30)においても、「本当に転職して良かった」と言っている。仕事内容は、グラフィックデザイナーとしての業務ということで、コンピュータのソフトをストレスなく使いこなすことが出来る人間にとって天国のように写るようである。

(No.30) のリアリティー・ショックとは、毎日の徹夜や昼夜逆転した生活によって我を忘れる中、このままではダメだと心を震い起こし、「自ら変わろうと思った」ということで、新しいスキルの習得にも躊躇することがなかったとのことである。そのような彼のキャリア・トランジションとは、そのような酷い環境を受け入れる自分ではあるが、尊敬する上司、仲間、友人たちが、先に退職していくことを目の当たりにすることによって、仕事について冷静に考えることができるようになったという。したがって、彼は「人間関係の変化」をトランジションとしている。

以上が、15名のインタビュー調査内容をまとめたものである。ライフ・ヒストリー法に基づくインタビューにより、キャリア・トランジションと、リアリティー・ショックについてあきらかにした。就職後3年以上が経過したインタビューは、全員が芸術へのこだわりは無く、就業する現在を前向きに捉えることができています。インタビュー15名は、以下の3つのヒストリーに大別された。

以下、No.は個人を表し、説明文は現職までのヒストリーとして表現した。

(1) 新しいスキルを身につけることで、条件の良い転職に結びつけた。

- ① No. 3 : 転職を繰り返すことによってステップアップと地位の向上
- ② No. 5 : 専門性に固執することなく、目の前の仕事に真摯に取り組む
- ③ No. 9 : 芸術を学んだことに誇りを持ち、関連する新たなスキルの取得に臨み続ける

(2) 学生時代から培った専門性を追求することで、より良い環境の仕事へと結びつけた。

- ① No. 4 : 目標を明確にし、計画的に学び夢を実現
- ② No.12 : 一貫して、好きなアニメーションについての技術を磨き続ける
- ③ No.15 : 音響を専攻、仕事を通してスキルを磨き、転職を契機に映画製作のプロとして活躍
- ④ No.20 : 大学の専攻はデザイン、2度の転職で、デザイナーとしてステップアップ
- ⑤ No.22 : 在学中よりデザイナー一筋でスキルを磨き、結婚、出産を経て現場復帰し、管理職となる。
- ⑥ No.26 : 学生時代のアルバイトから映画制作に携わり、40年勤務し、現在も現役、若い人材も育てるプロとして活動

(3) 途中で投げ出すことなく、目の前の業務に取り組むことで道を切り開いた。

- ① No.10 : 冷静な自己理解・自己分析と業界理解から、自身のポジションを明確にし、クリエイターとしてのキャリアを構築
- ② No.11 : 自己プロデュース能力に長け、様々な業務を通して成長
- ③ No.13 : 現場仕事に地道に取り組みながら予備校で資格を取得し大学の専攻を活かす
- ④ No.24 : どんな環境でも、真面目にコツコツを働き続けることで、気がつけば女性管理職になる

⑤ No.25 : 40 歳まで過酷な労働環境に悩むも、新しいゲーム会社転職で環境が一変

⑥ No.30 : 3 回の転職を経て、39 歳で納得できる会社へ転職

以上、インタビュー15名のライフ・ヒストリーから導き出された、現職までのヒストリーの概要である。

次に、インタビュー調査から得ることができた言語について、KHcoder による分析をおこなった。

①総抽出語数（使用）：16,823 語（6,023 語）、②異なり語数（使用）：1,519 語（1,246 語）、③集計単位（文：547、段落：325）^{注26)}である。

2. KWIC コンコーダンス

KWIC コンコーダンスとは「Keyword in context」の略で、前後の文脈を含めて、文中でキーワードが使われている場所を表示する機能のことであり、コンコーダンス（concordance）は「用語索引」を表している。

表4-40には、インタビュー時に抽出した言語、上位150語を示した。この言語のうち、キャリア・トランジションに関するキーワードとして、7つの言語をKWIC コンコーダンスにより分析するものとした。表4-31の「仕事」「芸術」「就職」「転職」「会社」「勉強」「転職」の7つの言語には、番号を付けて表示した。

^{注26)} 抽出語数は、分析対象に出現する「語」のトータル数であり、異なり語数とは、語のカウント数を表す。ここでは分析の対象となる語は、（使用）の1,246語だということになる。「547の「文」あり、325の「段落」があることを示している。

表4-40 インタビューで得られた上位 150 言語

順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数	順位	抽出語	出現回数
1	仕事1	185	38	企画	19	76	管理	12	114	入学	9
2	思う	166	39	勉強6	19	77	給与	12	115	IT	8
3	芸術2	100	40	結婚	18	78	言う	12	116	キャリア	8
4	大学	98	41	転職7	18	79	持つ	12	117	関わる	8
5	就職3	90	42	フリー *フリーランス	17	80	時間	12	118	継続	8
6	デザイン	69	43	学生	17	81	辞める	12	119	高い	8
7	転職4	68	44	感じる	17	82	周り	12	120	思い	8
8	会社5	60	45	作品	17	83	就く	12	121	実際	8
9	今	55	46	若い	17	84	新しい	12	122	知識	8
10	現在	42	47	活動	16	85	身	12	123	話	8
11	業界	40	48	自発	16	86	退職	12	124	インハウス	7
12	卒業	40	49	目指す	16	87	能動	12	125	スーパー	7
13	考える	36	50	グラフィック	15	88	変革	12	126	マネージャー	7
14	自分	35	51	価値	15	89	開発	11	127	印刷	7
15	時代	33	52	企業	15	90	特に	11	128	解決	7
16	良い	33	53	現職	15	91	イベント	10	129	楽しい	7
17	変化	32	54	女性	15	92	クライアント	10	130	感じ	7
18	関係	30	55	友人	15	93	映像	10	131	気持ち	7
19	意識	29	56	最初	14	94	学科	10	132	拘る	7
20	制作	29	57	自身	14	95	経過	10	133	甲斐	7
21	多い	29	58	正社員	14	96	在学	10	134	将来	7
22	年	28	59	専門	14	97	自体	10	135	上がる	7
23	携わる	26	60	変わる	14	98	実施	10	136	新た	7
24	経験	26	61	アニメーション	13	99	色々	10	137	全く	7
25	クリエイター	25	62	アルバイト	13	100	精神	10	138	代理	7
26	デザイナー	25	63	グラフィックデザイナー	13	101	専攻	10	139	置く	7
27	学ぶ	25	64	スる *フリーランス	13	102	必要	10	140	中心	7
28	歳	25	65	ラン *フリーランス	13	103	分野	10	141	得意	7
29	ゲーム	24	66	映画	13	104	無い	10	142	入る	7
30	技術	24	67	活かす	13	105	感情	9	143	年次	7
31	人	24	68	環境	13	106	広告	9	144	復帰	7
32	勤務	22	69	行動	13	107	子供	9	145	目	7
33	取り組む	22	70	自己	13	108	出る	9	146	理由	7
34	好き	21	71	社会	13	109	紹介	9	147	MAC	6
35	業務	20	72	前	13	110	生きる	9	148	アニメーター	6
36	人間	20	73	大きい	13	111	増える	9	149	スキル	6
37	生活	20	74	当時	13	112	知る	9	150	チャレンジ	6
			75	音響	12	113	働く	9			

出所：KHcoder の KWIC コンコーダンス分析により抽出し作成

(1) コンコーダンス分析「仕事」

表4-41は、「仕事」が出現した185回の文節の前後を示したコンコーダンス分析の一覧表である。

表4-41 「仕事」(185語抽出)のコンコーダンス分析

人数	前の文章	言語	後の文章
1	、自発的に行った転職、フリーランスでの活動あり、現在グラフィックデザイナー。最初の	仕事	は、知人の紹介もあり事務的な仕事に就いた。本来は芸術に関わる仕事で生計を
2	での活動あり、現在グラフィックデザイナー。最初の仕事は、知人の紹介もあり事務的な	仕事	に就いた。本来は芸術に関わる仕事で生計を立てたかったの で、自身の作品を作って
3	最初の仕事は、知人の紹介もあり事務的な仕事に就いた。本来は芸術に関わる	仕事	で生計を立てたかったの、自身の作品を作っていくことを念頭に置いていた。
4	後、予備校でのPhotoshop（フォトショップ）とIllustrator（イラストレーター）の講師も経験し、フリーでの	仕事	をすることも経験した。予備校の教え子さん達からの紹介で、デザインの
5	をすることも経験した。予備校の教え子さん達からの紹介で、デザインの	仕事	も請け負って収入になることも体験でき、結構金銭的には潤っていた時期もあった
6	大学卒業後から46歳で現職に就くまでは、アルバイトも含めて色々な	仕事	を経験したことと、フリーランスで生活する期間が長かったからこそ、現職で何とかやっ
7	が長かったからこそ、現職で何とかやっけていけていると思っている。この	仕事	はフリーランスでも実力次第でいくらでも稼げる。また歳をとってからでも十分にできる仕事である
8	この仕事はフリーランスでも実力次第でいくらでも稼げる。また歳をとってからでも十分にできる	仕事	である。若い人にとっては、今の時代こそ、独立やフリーでの仕事やりやすいので
9	からでも十分にできる仕事である。若い人にとっては、今の時代こそ、独立やフリーでの	仕事	がやりやすいので羨ましいとさえ思う。但し、私はもう歳なので、のんびりしているだけ
10	て教師にでもなれば良いとの考えもあったようだ。そんな経緯から、自分は芸術で	仕事	ができるものと錯覚していたところもあり、大学卒業時では芸術家へのこだわり
11	たが、それなりにやりがいがあった。卒業後は、作品作りも何となく拘りもあったが、	仕事	上で、デザインやパスター作りなど何かを表現していく機会が多かった。チラシ作りも
12	になっていた。個人的変化と回答したのは、結婚したので、最初に	仕事	は3年半で辞めたが、将来を考えたときに、これから先、デザインなどの得意分野
13	が、将来を考えたときに、これから先、デザインなどの得意分野を女性の手に職として	仕事	にするには、Photoshop（フォトショップ）とIllustrator（イラストレーター）を使いこなせるようになろうと予備校に
14	に通い始めたことは大きな転機となった。当時は、これからはパソコンでの	仕事	が主流になるだろうと言われていた時代なので、最先端で技術を身につけること
15	時代でもあったと思うし、大きな自信になった。今、グラフィックデザインの	仕事	ができているのも、この社会の動向を肌で感じ、自ら行動に出たことは大きかつ
16	後、色々世の中も変わったのと、世間を知るようになったので、グラフィックデザインなどの	仕事	がどんどん増えてきていることも知った。実際に多くなっていたと思う。そういった時代
17	思っている。また今は、IT関係でも、デザインの力を生かしていく	仕事	は増えていると思う。特に私は上手くいった方ではないかと思う
18	することが大切。どんなにたらしい技術にもチャレンジしていった。最初の	仕事	が、それなりにうまくいったことで、世の中を見る視野が広がったと思い、芸術家へこだわ
19	なくなっていたように感じる。キャリアは現在、グラフィックデザイナーである。デザイン関係の	仕事	に就くために芸術学部へ進学した。とは言っても就職のことは大学に入って
20	て内定も頂いたが、後でデザイン事務所の求人もあったので受けたら受かったのが今の	仕事	をしている。入社した月からフリーペーパーの取材と紙面のデザイン、企画
21	ないので、本当の転機は迎えてないのかもしれない当面は、今の	仕事	で頑張りたい。自分としては、これから結婚を転機として幸せになりたい。結婚し
22	は、これから結婚を転機として幸せになりたい。結婚しても、グラフィックデザインの	仕事	はできるので、その点はすごく良かったと思っている。現在、芸術家
23	へのこだわり無い。もともと拘りはなかった。もともと、大学へはデザイン関係の	仕事	に就けるのではないかと漠然とした思いがあって入学したので、芸術家に
24	なろうという気持ちはそうはなかった。また、大学に入って、デザインを活かす	仕事	に頑張れば就けることがわかったので、それからは、どうやったら就職できるのかが目標設定

25	からは、どうやったら就職できるのかが目標設定になっていた。だから、デザイン系の	仕事	を中心に、就職活動を頑張っていた方だと思う。流通業における（
26	小さいスーパーなので、接客販売から、レジ打ちはもちろん、在庫管理や発注業務が主な	仕事	だった。パート従業員管理も最初から正社員の仕事だった。最初に勤務し
27	はもちろん、在庫管理や発注業務が主な仕事だった。パート従業員管理も最初から正社員の	仕事	だった。最初に勤務したスーパーは、小さい会社で倒産の噂を上司から
28	変わって別の店になったとのこと）。芸術とは、全く離れた	仕事	をしていたが、生活のためと割り切ったら特に疑問には思わなかった。
29	彫刻でしたが芸術学部卒ということも、勝手に良い誤解を受けて、現在の総務的な	仕事	を中心に、ホームページ管理、チラシ、広告のデザイン、イベントポスターデザインなど、装飾やデザインに関する業務は
30	。25歳で、アルバイトで出入りしていたスーパーに正社員として勤めたことが	仕事	上の転機だったと思う。彫刻が専門の自分が芸術家として生きていく
31	を卒業してアルバイトを通してでも社会を知ったことが大きい。遣り甲斐を考える時に、	仕事	を通して給与がもらえて生活できることや、時給が上がったり、昇級することなどで遣り甲斐も見出せる
32	昇級することなどで遣り甲斐も見出せることがよくわかった。また、スーパーでの	仕事	自体、私がたまたまかもしれないが、小さい店舗だったので、全ての業務を任せられて
33	現実がよくわかる。それを考えると、今、曲がりなりにもデザイン室に席を置き、	仕事	は企画から総務までやらせてもらっている自分は、大学での学びが活かしている方だ
34	をしたり、個展を開いたことも、今となっては役に立っている。	仕事	は、ゲーム会社（グラフィックデザイナー）部長。大学卒業後、広告代理店に就職した
35	だったこともあり、これからの世の中、何が必要なのか、何が求められるかも考えながら	仕事	ができたので、自分は3DCGの技術を早期に身につけ、他にもプログラム言語はマスター
36	ていた。確かに社会保険も完備していた。自分で独立して	仕事	を請け負ってもできるような思いもあり、2年で退職して、アルバイトもしながら、フリー
37	で採用された。インハウス・デザイナーとして勤務できることになった。グラフィックデザインの	仕事	が中心であるものの、商業アニメーションのような企画も求められているので、もしかして、大学時代に
38	運が良かっただけかもしれない。結果的に、芸術学部で学んだことのおかげで	仕事	ができています。もしかして女性にとっては、この世界で仕事ができるということは
39	学んだことのおかげで仕事ができている。もしかして女性にとっては、この世界で	仕事	ができるということは幸せなことかもしれないと思っている。家庭生活で
40	で、結婚の縁もあったので、転職が転機とも言える。正社員になったことで、	仕事	以外の面に気持ちを向けることができるようになったと思う。もしかしたら、クリエイターとしての
41	大学出ただけでは余程でなければ難しいことも大学で理解した。しかし、現在	仕事	に活かしているし、アニメーション学科を出たからこそ、結婚もできたので、良かったと思っ
42	のと、海外向けに様々な商品開発もしているの、やりがいもある。	仕事	内容は、営業であるが、商品企画から開発、イベントの企画から提案、運営、実施となん
43	への意識は、既にあった。就職してからの天気は、まだ今の	仕事	に転職して、3年にならないが、この仕事に携われていることは、一つの転機
44	してからの天気は、まだ今の仕事に転職して、3年にならないが、この	仕事	に携われていることは、一つの転機だったかもしれない。精神的な変化
45	できたことは、学生時代からの決意が継続していると思う。結局は、染織関係の	仕事	に就くことができた。芸術家へのこだわりのような感情。もともと卒業時
46	現在も芸術家としての意識ではなく、商品企画、開発者として意識はあり、そこにこの	仕事	のやりがいを見出している。逆に芸術家こそ、こういった意識や感覚は必要
47	現在：（ゲーム会社）デザイナー・グラフィッカー。新卒時に、アルバイトで3DCGのグラフィッカーでの	仕事	に就いたが、ここで仕事をしながら技術の向上もできた。1年後に社員に
48	グラフィッカー。新卒時に、アルバイトで3DCGのグラフィッカーでの仕事に就いたが、ここで	仕事	をしながら技術の向上もできた。1年後に社員にもなったが、3年で
49	にもなったが、3年で勤務したのち、退職してフリーランスで、知人から	仕事	を受注したりする生活をした。この時期、グラフィックデザインの業務を派遣でも行った。最初
50	勤務している。勤務4年目になるが専門職として勤務できていると思うが、だいたい	仕事	しながら身につけた。新しい技術が常に求められるので、働きながら勉強という
51	たが、当時は、時給もそんなに悪くなかったと思うが、正社員で誘われたので現在の	仕事	に就いている。フリーランスはきついが、継続していれば、この分野は必ず誰かから
52	そういう意味ではネットワークは大切ですが、まず自身のスキルがしっかりしている。	仕事	に就いての転機は、おそらくアニメーション学科に入学している様な学生は普通、好きなこと
53	ている様な学生は普通、好きなことをやりたいだけだったと思いますが、それを	仕事	として努めていくためには、ものすごく勉強をしなければならないし、努力が必要。私も
54	家庭生活での変化と回答しているのは、25歳で、意図せず結婚できたことが	仕事	はもとより、人生を考える機会となった。ゲーム関係の会社に勤務したために、当時は
55	思う。また、子育てなどについても、自分の親や義理の親の支援が得られれば、良い	仕事	だと思う。結婚して一旦仕事も、辞めたりもしましたが、結婚

56	義理の親の支援が得られれば、良い仕事だと思う。結婚して一旦	仕事	も、辞めたりもしましたが、結婚相手が同業だったり、仕事と生活が一体化して
57	結婚して一旦仕事も、辞めたりもしましたが、結婚相手が同業だったり、	仕事	と生活が一体化している様な業界なので、ゲーム業界で生きていくこと、あっている
58	今はどうでも良い。もともと卒業時に芸術家へのこだわりは無かった。	仕事	に就いての転機は、おそらくアニメーション学科に入学している様な学生は普通、好きなこと
59	ている様な学生は普通、好きなことをやりただけだったと思いますが、それを	仕事	として努めていくためには、ものすごく勉強をしなければならないし、努力が必要。私も
60	あり、大学での勉強の証明ができた様で喜んでた。CAD の	仕事	への拘りがあった訳ではないが、この時、資格学校の CAD の講師から正社員で
61	の拘りがあった訳ではないが、この時、資格学校の CAD の講師から正社員での	仕事	を紹介され、たまたま、今の会社へ就職した。CAD オペレーターといって
62	CAD オペレーターといっても、クライアント対応から、見積もりなどの説明を含め、諸々の事務	仕事	もこなしているため、ホームセンターなどで販売系の仕事に就いていた経験は何より役に立っている
63	、見積もりなどの説明を含め、諸々の事務仕事もこなしているため、ホームセンターなどで販売系の	仕事	に就いていた経験は何より役に立っている。克服「価値観の変化（
64	強く思ったので大学1年生の頃でした。結果として就職先として選択した	仕事	がホームセンターでした。業務内容は、在庫管理から受発注業務、お客様対応と、何でもやったが、
65	そんな経緯の中、現職に転職する際に、大学時代から勉強したことに関連した	仕事	に就くことの価値や、喜びがあったことを覚えている。自分にとっては
66	な変化、 転職する際に、大学で勉強したことに関連した	仕事	に就く価値を覚えたことと、仕事へ取り組む意識が変わったと感じる。
67	、大学時代から勉強したことに関連した仕事に就くことの価値を覚えたことと、	仕事	へ取り組む意識が変わったと感じる。自分にとっては、偶然紹介して頂き、現職
68	への就職が決まったことが精神的に大きく変わったことだと思う。転職時には、	仕事	そのものへの不安よりも、人間関係にも多大なストレスがあったものですが、時間と共に慣れる
69	卒業時点で芸術家へのこだわりは無かった。大学に入学後に、プロダクトデザイナーという	仕事	は、どういった企業へ就職している人たちの仕事なのだというのも理解でき
70	大学に入学後に、プロダクトデザイナーという仕事は、どういった企業へ就職している人たちの	仕事	なのということも理解できた。また、世の中の有名なデザイナーも、
71	も、かえってしっかりと専門性を活かしたいと思っている。	仕事	上、自発的に転職をした。現在：映像制作会社（MA）映像編集、エディター、プロジェクト
72	、プロジェクトマネージャー。番組映画制作会社で、音響スタッフとして勤務。イベント会場から結婚式場の	仕事	から、テレビ局の番組制作の音響スタッフとしても仕事をさせて頂いた。このころは体力的
73	、音響スタッフとして勤務。イベント会場から結婚式場の仕事から、テレビ局の番組制作の音響スタッフとしても	仕事	をさせて頂いた。このころは体力的に厳しかったが、やりがいがあった。仕事に対する
74	も仕事をさせて頂いた。このころは体力的に厳しかったが、やりがいがあった。	仕事	に対する基礎を学んだ。29歳で、映画制作をトータルで手がけることができる仕事
75	仕事に対する基礎を学んだ。29歳で、映画制作をトータルで手がけることができる	仕事	に転職。10年勤務して現職へ転職。転職の理由は、給与面も
76	、エディターとして関わる事ができている。今の環境だと、仲間のレベルも高いので良い	仕事	ができる。 克服 「価値観の変化（転換）」により、大学卒業後 5x{301c}10
77	映画や舞台でのあらゆる音作りを経験することができたことで、卒業後の現場での	仕事	に躊躇なく就くことができたと思う。学生時代は、映画監督や芸能関係
78	就くことができたと思う。学生時代は、映画監督や芸能関係のサウンドクリエイターの	仕事	などにならなければならないとの思いもありましたが、学生の頃のラジオ制作から、
79	プロセスの中で、生活音から、水の音、風の音、自然が奏でる音などに制作に携わる	仕事	など、多岐にわたる業務を熟す中で、音響に携わる仕事の幅広さと、社会で求められて
80	、自然が奏でる音などに制作に携わる仕事など、多岐にわたる業務を熟す中で、音響に携わる	仕事	の幅広さと、社会で求められているものを知ることができた。それまでは、単に
81	ことも感じた。今でも番組制作にも携わるが、サウンドクリエイター等、音の	仕事	では、コンピュータミュージックから、ゲーム・CG のミュージックとも併せて多岐にわたり競争も激しい。㊦
82	取り残される業界だと思う。 大学卒業後 10 年近く経って、この業界での	仕事	も一人前にできるようになって初めて、目の前の仕事を極めようとするのが、クリエイター
83	年近く経って、この業界での仕事も一人前にできるようになって初めて、目の前の	仕事	を極めようとするのが、クリエイターの本筋であり、それでこそ結果として芸術家と呼ばれる
84	だから、「芸術家への拘りがなくなった」という想いは、目の前の自身の	仕事	を全うすることこそ、自分が死んだ時に「芸術だ」と評価される仕事で成果物
85	の自身の仕事を全うすることこそ、自分が死んだ時に「芸術だ」と評価される	仕事	が成果物として残されることを理解している。そういう意味での拘りが無いということ
86	精神的な変化としたのは、2010 年以降、特にゲーム産業の隆盛もあり、音響の	仕事	に携わる若手クリエイターも増えており、業界での競争も激しく新しい技術や新しい仕事への対応力

87	あり、音響の仕事に携わる若手クリエイターも増えており、業界での競争も激しく新しい技術や新しい	仕事	への対応力が問われる時代となっている。私が大学を卒業して
88	ている。私が大学を卒業して 25 年になるが、音響プロデューサーとしての	仕事	は幅広い。映画制作から、CM の制作など、あらゆる音に関する音響クリエイターとして積極的に携わってき
89	持っていたつもりですが、音響に関する専門家として、トータルで映画制作にも携わる中で、	仕事	全体のプロデュース、あるいはプロジェクトへの思いなど、仕事としての意識が高い。専門家であり、そして
90	として、トータルで映画制作にも携わる中で、仕事全体のプロデュース、あるいはプロジェクトへの思いなど、	仕事	としての意識が高い。専門家であり、そして現在は映画監督もやり、イベントではシナリオライターとして
91	の意識が高い。専門家であり、そして現在は映画監督もやり、イベントではシナリオライターとしても	仕事	をこなす。このような環境では、芸術家という意識やクリエイターという意識よりも
92	にもついていくだけでなく、常に最先端でありたちと思っている。	仕事	上のキャリアについては、自発的に転職をした。現在：（メーカー）インハウスデザイナー、マネージャー
93	新卒では地域ではそれなりの大手の広告代理店に就職した。最初の	仕事	は 3 年で、勤務後に転職した。広告代理店では仕事は、
94	最初の仕事は 3 年で、勤務後に転職した。広告代理店では	仕事	は、マンネリしていたことと、下請けでの仕事がメインだったので飽きていた
95	広告代理店では仕事は、マンネリしていたことと、下請けでの	仕事	がメインだったので飽きていたのもあったため、デザイン事務所に転職。規模は小さく
96	ていたのもあったため、デザイン事務所に転職。規模は小さくなったが、質の高い	仕事	をしていることに期待していた。5 年勤務して 30 歳で
97	。結婚もしていたので、そういった面は非常に魅力的に感じた。	仕事	は、最初から自由裁量での業務が多く、急に楽になった気もしていた
98	と思う。芸術家就職という区分けは、デザイナーだから薄かったかもしれないが、	仕事	の中で、クリエイターである自負心や、他人よりも技術力では負けていない思いが
99	。そういう意味では企業人であるが、クリエイターであるとは思っている。	仕事	や経済上の変化と回答したのは、人生の転機は、転職したことなので、なので「
100	や経済上の変化とは、人生の転機は、転職したことなので、なので、	仕事	上の変化」だと思っている。デザインハウスから、一般企業へ転職した
101	で恵まれていたと思う。もしも最初からインハウス・デザイナーとして、メーカーのデザインルームで	仕事	をしていたら、今現在の技能はなかったかもしれない。20 代で
102	かもしれない。20 代では、毎日、朝も昼も夜も無い様な	仕事	環境で、何にでも取り組んだことが懐かしい。その時代に身につけた知識や技能が私
103	と思う。今の時代はすぐにブラック企業だと叩かれるが、クライアントを驚かすデザインが好きで	仕事	に取り組むヤツもいる。このあたりの職業意識を、職場にいる若い社員に声を大にし
104	若い社員に声を大にしては言えないので、ここで言っている。もっとチャレンジしろ。	仕事	を取りにいけ、と若者に言いたい。今現在、メーカーに転職してから
105	も一般就職をしていた。就職して、わりと早く結婚した。	仕事	は続けるつもりでいたが、子供が生まれるので退職した。産休がある会社もあった
106	だったと思う。とにかく Mac にハマっていたので、好きなことをしてきてそれが	仕事	になった感じです。冷静に考えれば、時代に合っていて運が良かった
107	なども同じようにデザインの業界にいたので、時代に適合してきたと考えるが、	仕事	は、業界的に、今の世代の 3 倍くらい長時間で、今ならブラック企業状態にいた
108	、苦しいと思ったことがなかった。ストレスや腹の立つことは、デザインに関する	仕事	以外の方が多かった。仕事では、人間関係のストレスもあるし、クライアント
109	ストレスや腹の立つことは、デザインに関する仕事以外の方が多かった。	仕事	では、人間関係のストレスもあるし、クライアントとの関係でのトラブルや、経営的なストレス
110	クライアントとの関係でのトラブルや、経営的なストレスは普通にあるが、それはどの業界。	仕事	でも一緒なので特別だとは思わない。キャリア 家庭生活での変化、
111	した。入社 3 年で結婚してしまったことは、想定外だったが、	仕事	への取り組み方を考えるきっかけにはなった。しかし、仕事を辞めるつもりはなかった
112	外だったが、仕事への取り組み方を考えるきっかけにはなった。しかし、	仕事	を辞めるつもりはなかったのと、辞めることも許されないような環境だった。
113	両親や祖父も面倒を見てもらえる環境であったことと、旦那も事情を知っていて	仕事	復帰を促されたので、現場復帰した。仕事は 5 年近く離れていた
114	も事情を知っていて仕事復帰を促されたので、現場復帰した。	仕事	は 5 年近く離れていたが、Mac は触り続けていたのと、趣味と付き合いや
115	の会社の扱っているデザインや、置かれている業界についても、それなりに知っているのですが、	仕事	の復帰の話は嬉しかった。ここで正気されたことがきっかけだった
116	復帰の話は嬉しかった。ここで正気されたことがきっかけだったが、	仕事	の復帰をしていなくても。いずれ子供の手が離れたら仕事の復帰はしてい
117	がきっかけだったが、仕事の復帰をしていなくても。いずれ子供の手が離れたら	仕事	の復帰はしていたと思う。もしかしたら、フリーランスとして

118	の復帰はしていたと思う。もしかしたら、フリーランスとして	仕事	をしていたかもしれないと、最近を考える。むしろ老後はフリーランス
119	いたかもしれないと、最近を考える。むしろ老後はフリーランスとして	仕事	をしようかとさえ考えたりする。義両親や旦那が協力的でなかったら
120	とさえ考えたりする。義両親や旦那が協力的でなかったら、自分からは	仕事	復帰は言い出さなかったと思うが、今となっては良かった。結婚には恵まれてい
121	の場合、大学での学びが、そのまま活かせているので特殊かもしれないですが、女性の	仕事	としては向いている業界だと思うので、もっと女性が進出してほしいと思っている。
122	ていたと思う。芸術家として生きる、生きないは悩まなかったが、デザイナーとして質の高い	仕事	がしたいとは思っていた。就職した印刷会社は、20年以上
123	に、今の会社に転職。IT系なので、若い人も多いし、前の会社での	仕事	よりも活気はあるし、皆が前向きで、年収も上がったのにはびっくりした。
124	もの。大学卒業後（10年）くらい芸術家へのこだわりはなくなっていた。今は	仕事	ができていますので「どうでも良い」、就職したのは、普通に生活の
125	になったのは、就職して数年経過してからだと思う。単に	仕事	に慣れたと言えばそうだが、価値観が変わったと思う。1990年代は、印刷業界
126	印刷業界は、MACが、日本でもデザインの世界を変えたので、必死だったのと、	仕事	でデザインに携わることに夢中になっていたと思う。女性にとって、グラフィックデザイナー職
127	に夢中になっていたと思う。女性にとって、グラフィックデザイナー職は、食いつぶぐれのない	仕事	だと痛感した。また、今までブラックな会社の仕事も必死で取り組んで良かった
128	にとって、グラフィックデザイナー職は、食いつぶぐれのない仕事だと痛感した。また、今までブラックな会社の	仕事	も必死で取り組んできて良かったと思っている。現在はIT系企業に
129	して業界の動きや競合他社の動向にも目を向けられる様になったのですが、	仕事	の面ではラッキーだったと思っている。人間関係などの変化、自発的
130	退職する決断もできたが、当時は、いくら不況とはいえ、人が減っているので、	仕事	量は増えていたし、儲からない仕事を多く抱えていたので、本当に大変だった様
131	いくら不況とはいえ、人が減っているので、仕事量は増えていたし、儲からない	仕事	を多く抱えていたので、本当に大変だった様に思う。当時は感覚が麻痺してい
132	。芸術家へのこだわりがなくなったのは、私が、デザイナーとして、最先端の	仕事	に携われていたからだと思います。ちょうどMacが業界に入ってきた頃でしたし
133	でしたし、印刷業界も大きく変わっていく中で、デザイン職に携われたことが、芸術と	仕事	などとの区別をつけなくても良い立場だったと思っています。転職
134	良い立場だったと思っています。転職後の今の会社も、私の	仕事	はグラフィックデザイナーとして扱っている内容も変わりましたし、私にとっても仕事をしながら新しい知識やスキル
135	今の会社も、私の仕事はグラフィックデザイナーとして扱っている内容も変わりましたし、私にとっても	仕事	をしながら新しい知識やスキルについて、学んでいると感じている。 デザインの仕事
136	仕事をしながら新しい知識やスキルについて、学んでいると感じている。デザインの	仕事	や、IT業界でのクリエイターの仕事は男女に給与の差はないので、女性にはもっと目指し
137	、学んでいると感じている。デザインの仕事や、IT業界でのクリエイターの	仕事	は男女に給与の差はないので、女性にはもっと目指して欲しい。私の場合は、普通の
138	て欲しい。私の場合は、普通の人でも、転職にも困らず、こうやって好きな	仕事	に取り組む事ができているのは、他の職種ではなかったと思う。
139	に転職で戻っていたが、縁もあったので、もう一度関東で働くことにした。	仕事	で良く関西圏にも帰る事ができている。会社では、3DCG
140	卒業後（20年以上）くらい芸術家へのこだわりはなくなるとして置く。芸術や	仕事	の区別は「どうでも良い」、芸術家としてのこだわりというより、クリエイターである
141	ついて行ったというのが本音。 現職ではパッケージデザイナーの社員とも、同じ様に	仕事	もして交流もあるので、人間関係も変わったのと刺激もあって、50歳をすぎ
142	仲間とも付き合いも復活したし、東京にいてこと自体が楽しいのかもしれない。会社での	仕事	は、どんなに多忙で大変だと感じてても、会社が伸びていて活気があったり、人間
143	クリエイターとしてのこだわりと言いましたが、やっぱり女性が社会で、男性と肩を並べて	仕事	をしようとする、年齢と共に、いろいろ軋轢も出てくるし、そもそも女性を見下す風潮が
144	ことを考えなくても良い環境ですし、実際に若い世代は、新しい技術やり方で、多くの	仕事	をこなしているし、これからの企業の在り方だと思いますし、これが主流になると思
145	しませんが、いろいろと関連会社とも連携して業務分担をしたり、フリーランスの人とも	仕事	をしているので、働き方自体が変わってきていると思う。私も
146	ことで、私自身がこれからさらに新たなスキルや、知識を得ることで、フリーでも生涯、	仕事	はできるのではないかと思う様になった。今回、インタビューを受けた
147	、インタビューを受けたのも、40歳を過ぎてからセクハラやパワハラにも悩んで、	仕事	を辞めるところまでに精神的にも追い込まれていた人間が、会社が変わって、人間関係
148	、そのコネで就職した。自分で芸術家として生きていくというよりも生活のために	仕事	はしようと思っていた。しかし。映像関係に携われればと思っ

149	間で、色やフォントなどのイメージをすり合わせるために作成される)、最初の	仕事	は、映画の制作に携わったが、当時からアニメーションや、イラスト関係での仕事もあったので
150	最初の仕事は、映画の制作に携わったが、当時からアニメーションや、イラスト関係での	仕事	もあったので何でも取り組む事ができたのは、その後の転職では、すべて役に立った。
151	たのは、その後の転職では、すべて役に立った。当時は、映画での	仕事	にやりがいがあるって将来は映画監督にでもあろうかと夢を描いてみたことも
152	にでもあろうかと夢を描いてみたこともあった。ただし、	仕事	柄、何でもこなさなければならなかった為、当時は、CM 作成、ビデオ加工の業務に携わっ
153	たりすることから、Photoshop (フォトショッブ)、Illustrator (イラストレーター) なども使いこなす様になって、広く	仕事	はあったし携わってきた。転職して 30 年になるが、当時は
154	卒業後 (20 年以上) 芸術家へのこだわりがあった。芸能業界の	仕事	や、TVCM にも携わってきたことは、若い頃はモチベーションになっていたし、仕事
155	仕事や、TVCM にも携わってきたことは、若い頃はモチベーションになっていたし、	仕事	自体にこだわりがあったし、楽しかった。それが芸術家としてのこだわりかどう
156	た。それが芸術家としてのこだわりかどうかはわからないが、映像関係の	仕事	をしていることに特殊な感情は持っていた。そんな気持ちは今でもあると言え
157	ことに特殊な感情は持っていた。そんな気持ちは今でもあると言えはるが、	仕事	が Web の仕事も増えていく中で、実際に、私も役員として形だけは第一線を退い
158	感情は持っていた。そんな気持ちは今でもあると言えはるが、仕事が Web の	仕事	も増えていく中で、実際に、私も役員として形だけは第一線を退いているので、
159	生きがいのようになってしまっている。これは幸せなことかどうかわからないが、死ぬまで現場で	仕事	をしてそうな気がする。人間関係などの変化、自発的な転職で
160	気がする。人間関係などの変化、自発的な転職、最初の	仕事	は、映画の仕事から映像にも携わってきましたが、尊敬する先輩が独立した
161	人間関係などの変化、自発的な転職、最初の仕事は、映画の	仕事	から映像にも携わってきましたが、尊敬する先輩が独立したり、転職したりして
162	勤務は 5 年間ほどだった。また、芸能関係の付き合いもあったのと、	仕事	自体が、アルバイトの延長戦の様な何でも業界だったので、勉強にはなったものの、
163	、今の会社に転職し 30 年になる。こういった業界は、クリエイティブな	仕事	は 1 人で籠もっているイメージだが、我々の業界は、専門家同士、人と人
164	でもないという状況。好きなことをやってきたので、悔いがないのと、映像の	仕事	に携わってきたので、もう意識していない。映像の仕事自体が、
165	、映像の仕事に携わってきたので、もう意識していない。映像の	仕事	自体が、普通のサラリーマンになりための就職活動をしての就職ではなかったの、その
166	自体が、普通のサラリーマンになりための就職活動をしての就職ではなかったの、その	仕事	自体にこだわりがあった。その意味で、一応、役員として一線を退くまでこだわりはあった。
167	こだわりはあった。ただし、今も心は現役なので、趣味で映像関係の	仕事	は携わっているし、若い社員よりも勉強している様な気がしている。そんな
168	事がある。現職：ゲーム制作会社デザイナー、プロジェクトリーダー、経験した	仕事	「専門的・技能的職業従事者」、及び「運輸・清掃・包装等従事者」
169	、もうすぐ 3 年目。周りも中途入社が多いので、転職でも違和感はない。今までの	仕事	で最もホワイト企業だと思う。大卒後は、テレビ番組の制作会社に勤めて
170	のことや将来のことを考えての総合的な判断で辞めた。当初は、スタジオ美術の	仕事	と思っていたが、学生時代からグラフィックデザインによるポスター制作やイベントパンフレットの作成などをして
171	制作やイベントパンフレットの作成などをしていたこともあって、1 年目からグラフィックデザイナーとしての	仕事	が中心になっていた。「時間の経過による解決」「能動的な自己
172	もの。大学卒業後 (3 年以内) 芸術家へのこだわりは無くなった	仕事	内容はグラフィックデザイナーとしての仕事が増えていった、ある程度、周りよりも上手くできるという自信もあったり
173	3 年以内) 芸術家へのこだわりは無くなった。仕事内容はグラフィックデザイナーとしての	仕事	が増えていった、ある程度、周りよりも上手くできるという自信もあったりしたので、大学で
174	自信もあったりしたので、大学での直接の専攻ではなかったが、やりがいも持って	仕事	をしていた。毎日徹夜や、夜昼のない仕事だったので、芸術家
175	が、やりがいも持って仕事をしていた。毎日徹夜や、夜昼のない	仕事	だったので、芸術家としてのこだわりなど考えることもなかった。実際にグラフィックデザインが仕事の中心
176	のない仕事だったので、芸術家としてのこだわりなど考えることもなかった。実際にグラフィックデザインが	仕事	の中心だったので、絵画とも離れていたし何とも思わなかった。
177	もう少し暇な職場だったら、絵画も続けていたかもしれないが、ここでの	仕事	は今の自分があるベースになっている。能動的自己変革行動を選択し
178	を歩み始めていったこともあったと思う。自分だけが目の前の	仕事	をひたすらこなすだけで、歳をとってきている様に感じた。そんな理由

179	で、歳をとってきている様に感じた。そんな理由もあって、	仕事	自体が楽しく無くなっていた事が根底になって、給与や休みがないことなど、冷静に
180	転職したのは、生活のタメもあって、運送関係に勤務しました。もちろん運送の	仕事	ですが、社内のチラシやポスターも作っていましたし、1年目の途中からホームページの
181	(3年以内) 芸術家へのこだわりは無くなった。就職して絵画に関する	仕事	はしていない上、趣味で携わる時間さえなかったが、そんな経験があったから、テレビ
182	も携わろうと思って業界に身を置くきっかけになったし、グラフィックデザイナーとして、大学卒業後に	仕事	ができたことも、キャンバスを紙からデジタル画面に変えただけなので、当時夢中に慣れた
183	に慣れたのだと思う。だから、自然と、画家としてのこだわりよりも、	仕事	で触れているグラフィックデザインについて芸術ではなく、仕事であって、趣味の様な感じで取り組み
184	、自然と、画家としてのこだわりよりも、仕事で触れているグラフィックデザインについて芸術ではなく、	仕事	であって、趣味の様な感じで取り組めたのだと思う。逆に趣味で
185	くらいまでは、クラブ活動みたいなノリもあって、楽しかったし、仲間と飲みに行くのも	仕事	の延長だったりして良い時代だったと思う。

出所：KHcoder の KWIC コンコーダンス分析により抽出し作成

最も出現回数の多かった「仕事」については、インタビュー自体がキャリア・トランジションに関する質問であったため、①自身の仕事を説明するための文節、②仕事への感情を表現するための文節、③芸術との兼ね合いを述べるための文節、④大学の専攻からの仕事の変遷を表現した文節、⑤転職についての説明のための文節、⑥転職機についての説明のための文節、といった視点に区分される。何れも本研究で明らかにした、「転職機（トランジション）」、芸術から就職への「リアリティ・ショック」に関する説明をするための言語であり、「仕事」を定義するような使用の仕方ではないため、次項の「芸術」「転職機」「転職」といった、「仕事」から繋がる説明に注視したい。但し、インタビュー中の会話での言語として「リアリティ・ショック」は、日常使用する言語ではないため表出していない。

(2) コンコーダンス分析「芸術」

表4-42は、「芸術」が出現した、100回の文節の前後を示したコンコーダンス分析の一覧表である。

表4-42 「芸術」(100語抽出) コンコーダンス分析

人数	前の文章	言語	後の文章
1		芸術	に関わる仕事で生計を立てたかったので、自身の作品を作っていくことを念頭に置いて
2	日展を目指すとかの技量もないことと、それほど高い意識もなかったため、本格的に	芸術	作品で勝負できないことがわかっていて。だからこそ、30歳を過ぎてから一念発起して、
3	但し、私はもう歳なので、のんびりしているだけだった。卒業時に	芸術	家へのこだわりは有った。「価値観の変化」により、大学卒業後5年以内に拘り
4	高校での進路決定の時に、教師をしている父にも勧められ、	芸術	が学べる大学への進学を決めた。父の意向は教員免許も取らせて教師にでもなれ
5	取らせて教師にでもなれば良いとの考えもあったようだ。そんな経緯から、自分は	芸術	で仕事ができるものだとは錯覚していたところもあり、大学卒業時には芸術家へ
6	自分は芸術で仕事ができるものだとは錯覚していたところもあり、大学卒業時には	芸術	家へのこだわりのようなものはあった。大学時代に、何か有名な
7	応募もしてなかったことと、教員免許の勉強など、結構たくさん学ぶこともあったので、	芸術	家として生活していくことは無理だと感じていたので、とりあえず知人の紹介で全く芸術
8	芸術家として生活していくことは無理だと感じていたので、とりあえず知人の紹介で全く	芸術	と関係のない会社へ就職した。事務的な業務から在庫管理、発注など
9	社会の動向を肌で感じ、自ら行動に出たことは大きかったと思うし、結果として、	芸術	で学んできたデザインや絵画を描く感覚など、得意なことが活かせる人生を歩むことが
10	得意なことが活かせる人生を歩むことができたと思っている。現在、	芸術	家へのこだわりのような感情はあるかと問われれば、無い。また大学で芸術を学んだことも良かった
11		芸術	を学んだことも良かったと思っている。40年前は、芸術系の
12	大学で芸術を学んだことも良かったと思っている。40年前は、	芸術	系の大学を卒業しても、一部の人間しか芸術家を目指さなかった。そもそも芸術家に
13	40年前は、芸術系の大学を卒業しても、一部の人間しか	芸術	家を目指さなかった。そもそも芸術家にそうそう成れなかったが、卒業後、色々と世の中も変わっ
14	は、芸術系の大学を卒業しても、一部の人間しか芸術家を目指さなかった。そもそも	芸術	家にそうそう成れなかったが、卒業後、色々と世の中も変わったのと、世間を知るよう
15	いると思う。特に私は上手くいった方ではないかと思う。また、	芸術	大学の学生さんは、これからは芸術家・アーティストの形にこだわらなくても、いくらでも芸術の力
16	私は上手くいった方ではないかと思う。また、芸術大学の学生さんは、これからは	芸術	家・アーティストの形にこだわらなくても、いくらでも芸術の力を発揮して生きる場は増えて
17	また、芸術大学の学生さんは、これからは芸術家・アーティストの形にこだわらなくても、いくらでも	芸術	の力を発揮して生きる場は増えていくと思う。自分の好きなこと
18	最初の仕事が、それなりにうまくいったことで、世の中を見る視野が広がったと思い、	芸術	家へこだわる気持ちがなくなっていたように感じる。☞キャリアは、現在、グラフィックデザイナー
19	に感じる。キャリアは、現在、グラフィックデザイナー、デザイン関係の仕事に就くために	芸術	学部へ進学した。とは言っても就職のことは大学に入っても具体的に知識
20	をよく聞くので、まず辞めようと思わないので幸せだと思う。卒業時に	芸術	家へのこだわりは無かった。能動的な自己変革行動の実施から転機の原因、大学1年次
21	を意識していた。たぶん大学の方針がそうになっていたと思う。	芸術	家へのこだわりはなくとも、自分の目指したことと、学んだこと、つまりデザイン技術についての
22	の仕事はできるので、その点はすごく良かったと思っている。現在、	芸術	家へのこだわりは無い。もともとこだわりはない。もともと、大学へはデザイン関係の
23	関係の仕事に就けるのではないかと漠然とした思いがあって入学したので、	芸術	家になろうという気持ちはそうはなかった。また、大学に入って、デザイン
24	スーパーはその後、経営者が変わって別の店になったとのこと。	芸術	とは、全く離れた仕事をしていたが、生活のためと割り切ったら特に疑問には

25	、イベント企画なども積極的に推進していた。そういった特技や、専攻は彫刻でしたが	芸術	学部卒ということも、勝手に良い誤解を受けて、現在の総務的な仕事を中心に、
26	今こうして特殊なポジションで勤務できていると思っている。克服、卒業時に	芸術	家へのこだわりはあった。しかし「時間の経過による解決」「能動的な自己変革行動」
27	「時間の経過による解決」「能動的な自己変革行動」から、大学卒業後1年以内に	芸術	家への拘りは消失。幼少の頃から、絵も好きだし、漫画も
28	、本当に得意なものが活かせるものと思い夢と希望に満ちていた。	芸術	系の大学は授業料が高いとか、お金がかかるとか後になって知ったので世間知らずで
29	として勤めたことが仕事上の転機だったと思う。彫刻が専門の自分が	芸術	家として生きていくのは難しいと理解していたので、たまたま就職しただけかも
30	難しいと理解していたので、たまたま就職しただけかもしれないが、デザインや、	芸術	的なセンスを活かすことができたから、それなりに他の人と違いが示せたと思う。
31	、若い頃の自分には、何よりもありがたい経験だったと思う。現在、	芸術	家へのこだわりのような感情はない。また大学で芸術を学んだことも良かったと思っ
32	と思う。現在、芸術家へのこだわりのような感情はない。また大学で	芸術	を学んだことも良かったと思っている。現在芸術家へのこだわりは全く
33	はない。また大学で芸術を学んだことも良かったと思っている。現在	芸術	家へのこだわりは全くない。今となれば、自分の能力も客観的に
34	こだわりは全くない。今となれば、自分の能力も客観的にわかるし、	芸術	家としてだけで飯が食えている人は、友人にもいない。大学の教員や、学校
35	誘われてゲーム会社に管理職として転職。現在に至っている。卒業時に	芸術	家へのこだわりはないともどちらとも言えない。「時間の経過」「価値観の変化
36	ていたつもりなので就職には大いに役に立っていた。だから卒業時に、	芸術	家へのこだわりという訳ではなく、大学で学んだことは活かせる就職は何かあると
37	ならば誰でもチャンスはある。ゲーム業界は、私も専攻は別でも、	芸術	系の人が多いので、今の芸術大学の若者が羨ましい。精神的な変化
38	ゲーム業界は、私も専攻は別でも、芸術系の人が多いので、今の	芸術	大学の若者が羨ましい。精神的な変化。大学で、就職の
39	た自己学習を行っていたことも今の自分の糧となっている。	芸術	家へのこだわりのような感情は全く無い。価値観が変化した。また、大学で芸術
40	芸術家へのこだわりのような感情は全く無い。価値観が変化した。また、大学で	芸術	を学んだことも良かったと思っている。現在、芸術家（漆刻）
41	。また、大学で芸術を学んだことも良かったと思っている。現在、	芸術	家（漆刻）へのこだわりはない。というよりも、それなりに大学での学びを活かせ
42	と目を向けたことが自身の転機となっているので、価値観が変化したのが	芸術	への考え方の変化につながっている。しかし、大学での作品作るも、今
43	しかし、大学での作品作るも、今となっては色々な学びにつながっている	芸術	大学で学んだことは誇りを持っている。キャリアは、自発的な転職。現在
44	今の会社に転職できたことは運が良かっただけかもしれない。結果的に、	芸術	学部で学んだことのおかげで仕事ができている。もしかして女性にとっては、この
45	思われるし、新たなデザイン能力の広がりにも繋がっていたと考えたい。	芸術	家へのこだわりのような感情はない。卒業時に芸術家へのこだわりは、どちらも
46	たいと考えたい。芸術家へのこだわりのような感情はない卒業時に	芸術	家へのこだわりは、どちらも言えない。」しかし、大学で芸術を学んだことも良かつ
47	はない。卒業時に芸術家へのこだわりは、どちらも言えない。」しかし、大学で	芸術	を学んだことも良かったと思っている。芸術学部でアニメーションを専攻した
48	ない。」しかし、大学で芸術を学んだことも良かったと思っている。	芸術	学部でアニメーションを専攻したのは、子供の頃から漫画やゲームも好きで、なんとなくアニメーション学科
49	、アートの世界を純粋に目指してはいなかったのと、学んでもいなかった	芸術	家への拘りは特に無かったと思う。また、アニメーションでの就職は、大学出ただけで
50	いるし、アニメーション学科を出たからこそ、結婚もできたので、良かったと思っている。	芸術	家へのこだわりはなくても、好きな芸術に関わることは、心の奥底で好きなので
51	もできたので、良かったと思っている。芸術家へのこだわりはなくても、好きな	芸術	に関わることは、心の奥底で好きなので、その気持ちは継続している。
52	大学入学して、1年生の時から就職は意識していた。なので、大学1年から	芸術	家としてではなく、就職への意識は、既にあった。就職してから
53	していると思う。結局は、染織関係の仕事に就くことができた。	芸術	家へのこだわりのような感情。もともと卒業時に芸術家へのこだわりはなかった。
54	就くことができた。芸術家へのこだわりのような感情。もともと卒業時に	芸術	家へのこだわりはなかった。染織を専攻したのは、ファッションを考えると
55	ができたのと、染織は、色々な製品に活用していくこともできるので、あえて	芸術	にこだわるよりも、何か新しい作品を作って、それが世の中に出ていくこと、いわゆる商売

56	いくこと、いわゆる商売になることに意識が向いていた。だから、現在も	芸術	家としての意識ではなく、商品企画、開発者として意識はあり、そこにこの仕事のやりがい
57	、開発者として意識はあり、そこにこの仕事のやりがいを見出している。逆に	芸術	家こそ、こういった意識や感覚は必要だと思う。
58	好きだったことと、ゲームも好きだったので、なんとなく、大学はアニメーション学科に進んだ。特に	芸術	家への想いも意識もなかったが、周りはアーティスト志向の人もアニメーション学科以外では多かつ
59	ている女子たちは、是非、ゲーム会社にも目を向けてみて欲しい。	芸術	家へのこだわりのような感情は、ない（今はどうでも良い）。もともと卒業時に芸術
60	芸術家へのこだわりのような感情は、ない（今はどうでも良い）。もともと卒業時に	芸術	家へのこだわりはなかった。仕事に就いての転機は、おそらくアニメーション学科に
61	友人よりも就職への意欲は強かったと思う。もともと、アニメーション学科だったので	芸術	家への意識はなかったので、深くかが得ていなかった。現在は、それなりに学ん
62	かなり給料を上げて頂いたので、それも遣り甲斐になったかもしれない。	芸術	家への無い。卒業時点で芸術家へのこだわりは無かった。大学に入学
63	それも遣り甲斐になったかもしれない。芸術家への無い。卒業時点で	芸術	家へのこだわりは無かった。大学に入学後に、プロダクトデザイナーという仕事は、どう
64	働いておられる事例に触れたので、そんなことを理解するようになってから、この時点で	芸術	家への想い自体がなくなった。したがって、現在も、芸術家への志向は
65	から、この時点で芸術家への想い自体がなくなった。したがって、現在も、	芸術	家への志向は全くないですが、学生時代よりも、かえってしっかりと専門性を活かしたいと
66	克服「価値観の変化（転換）」により、大学卒業後5x{301c}10年で、	芸術	家・クリエイターへのこだわりは消えた。大学在学中は、音響に関しては、こだわり
67	目の前の仕事を極めようとするのが、クリエイターの本筋であり、それでこそ結果として	芸術	家と呼ばれるに相応しい成果物が残せることも自身で感じることができた。
68	れるに相応しい成果物が残せることも自身で感じることができた。だから、「	芸術	家へのこだわりがなくなった」という想いは、目の前の自身の仕事を全うすることこそ
69	という想いは、目の前の自身の仕事を全うすることこそ、自分が死んだ時に「	芸術	だ」と評価される仕事成果物として残されることを理解している。そういう意味での
70	として積極的に携わってきた事が今の自分の強みとなっている。	芸術	家 逆に良い経験だったと思っている。クリエイターとしての誇りのようなものは
71	もやり、イベントではシナリオライターとしても仕事をこなす。このような環境では、	芸術	家という意識やクリエイターという意識よりも、社会を動かす仕掛人という意識が強い。
72	は、非常に意欲があったと思っている。また、学生時代は、ないも知らずに	芸術	に触れ、一心不乱にクリエイターとしての自負心を持って取り組んだからこそ、この歳になっても
73	た。「価値観の変化（転換）」により、大学卒業後（10年で、	芸術	家・クリエイターへのこだわりは消えた。「時間の経過による解決」「能動的な自己変革行動
74	現職に転職してから働き方には大きな影響があったものと思う。	芸術	か就職という区分けは、デザイナーだから薄かったかもしれないが、仕事の中で、クリエイターである
75	、企画者とデザインに携わる中で技術の向上もあったと思う。自身を	芸術	家とは考えることはなかったが、一流のデザイナーとして社会で活躍したいという強い思いがあつ
76	」、大学での経験は良い経験だったと思っている。学生時代には、	芸術	家というよりもクリエイターとして生きていくという誇りのようなものはあったと思う。ただ、
77	自信はあった。自分が歳をとったのもあるので、時間の経過から	芸術	家への意識はなくなったかのような思いもあることにはある。
78	て行き、向上心を保ってきていた方だと思う。こう考えると、	芸術	大学で学んだことは、全て財産になっているので私にとっては芸術家を目指すための学問
79	こう考えると、芸術大学で学んだことは、全て財産になっているので私にとっては	芸術	家を目指すための学問ではなく、就職するための武器を身につけることができた
80	「能動的な自己変革行動」によるもの。大学在学中（2年次）に、	芸術	家を目指すのではなく、就職活動に変更、就職活動をマイナスに考えるよりも
81	いた人間なので、今がある。私にとってはデザインを大学で学んでいたこと自体が	芸術	であって、同時にクリエイターへの道だったと思う。とにかく Mac にハマっていたので、好き
82	。在学中からデザイナーの勉強そのものが自分にとっては大学で目指すものだったので、	芸術	家であるとか就職だとかの意識をしたことはない、ただ、クリエイターとして、
83	したことはない、ただ、クリエイターとして、高みを目指したいという気持ちはあったので、それが	芸術	家としてのこだわりだったのかもしれないと思う。クリエイターとして、若い頃は
84	たようだけれども、大学院にいった者以外の友人は、ほとんど就職できていたと思う。	芸術	家として生きる、生きないは悩まなかったが、デザイナーとして質の高い仕事がしたいとは思っ
85	も大きい。「価値観の変化」によるもの。大学卒業後（10年）くらい	芸術	家へのこだわりはなくなっていた。今は仕事のできているので「どうでも良い」
86	就職したのは、普通に生活のためだったので、そこでの葛藤はなかった。	芸術	家というかクリエイターへのこだわりというか気にしないようになったのは、就職し

87	たことがない「どちらでもない」。ただ女性にはデザイナー職を勧めたい。	芸術	家へのこだわりがなくなったのは、私が、デザイナーとして、最先端の仕事に携わっていた
88	た頃でし、印刷業界も大きく変わっていく中で、デザイン職に携われたことが、	芸術	と仕事などの区別をつけなくても良い立場だったと思っています。
89	解決「能動的な自己変革行動を実施」によるもの。大学卒業後（20年以上）くらい	芸術	家へのこだわりはなくなってとしておく。芸術や仕事の区別は「どうでも良い」
90	。大学卒業後（20年以上）くらい芸術家へのこだわりはなくなってとしておく。	芸術	や仕事の区別は「どうでも良い」芸術家としてのこだわりというより、クリエイター
91	はなくなってとしておく。芸術や仕事の区別は「どうでも良い」	芸術	家としてのこだわりというより、クリエイターであるということ意識はしてきた。歳を
92	、会社が変わって、人間関係が変わったり、環境さえ変わればいくらでも元気に生きていけることを	芸術	大学で学んだ女性の方々にも伝えられたらと思った。自発的に転職
93	時代からアルバイトで映画制作の現場で働いていたので、そのコネで就職した。自分で	芸術	家として生きていくというよりも生活のために仕事はしようと思っていた。27
94	による解決「能動的な自己変革行動を実施」によるもの。大学卒業後（20年以上）	芸術	家へのこだわりがあった。芸能業界の仕事や、TVCMにも携わって
95	なっていたし、仕事自体にこだわりがあったし、楽しかった。それが	芸術	家としてのこだわりかどうかはわからないが、映像関係の仕事をしていることに特殊な
96	による解決「能動的な自己変革行動を実施」によるもの。大学卒業後（3年以内）	芸術	家へのこだわりは無くなった。仕事内容はグラフィックデザイナーとしての仕事が増えていっ
97	て仕事をしてた。毎日徹夜や、夜昼のない仕事だったので、	芸術	家としてのこだわりなど考えることもなかった。実際にグラフィックデザインが仕事の中心だったので、絵画
98	で取り組んできたので、そうした。やはり、こんな考え方こそが、大学で	芸術	を志した人間の習慣というか、癖の様なものかもしれないと感じる。
99	いたことは、逆に良い経験だったと思っている。大学卒業後（3年以内）	芸術	家へのこだわりは無くなった。就職して絵画に関する仕事はしていない
100		芸術	ではなく、仕事であって、趣味の様な感じで取り組めたのだと思う。

出所：KHcoder の KWIC コンコーダンス分析により抽出し作成

「芸術」の言語抽出 100 回は、まず、アンケートとインタビューの両方において「芸術へのこだわりは、あったか否か」の質問をしているため、①「芸術（家）」のこだわりの有無を返答のための文節、②「芸術（家）」への大学生時代の思いを説明するための文節、③「芸術（家）」についての現在の思いを説明するための文節、④「芸術（家）」自体への持論を語るための文節の 4 点となる。

芸術、あるいは芸術家へのこだわりの有無は、大学卒業時にはアンケート結果から、「こだわりがあった（16名）」、「こだわりがなかった（6名）」、「どちらでもない（24名）」の回答が得られている。そして、就業した現時点では「こだわりがある（0名）」との結果を受けてのインタビューとなっている。ここで特筆すべき点としては、芸術をアートであるとする層は、絵画や造形芸術などのファインアート系の人たちであるのに対して、インタビューに答えて頂けたような就業者は、デザイナー

が多く、彼らの特徴は自身をクリエイターと称し、そこに誇りを見いだしていることが共通点としてあった。本来、これこそ「こだわり」なのであろうが、彼らは自身の特化したスキルを、金の稼げるプロと自負することで、金の稼げない芸術家という呼び方と一線を画していることが明らかになった。

(3) コンコーダンス分析「就職」

表4-43は、「就職」が出現した、90回の文節の前後を示したコンコーダンス分析の一覧表である。

表4-43 「就職」(90語抽出) コンコーダンス分析

人数	前の文章	言語	後の文章
1	な立場で過ごす覚悟もしていた頃、当時のクライアントであった現職でのインハウス・デザイナーとして	就職	の話を頂き、今に至る。大学卒業後から46歳で現職に就くまで
2	ことは無理だと感じていたので、とりあえず知人の紹介で全く芸術と関係のない会社へ	就職	した。事務的な業務から在庫管理、発注などまで何でも行う事務業務を経験
3		就職	のことは大学に入っても具体的に知識があったわけではなかった。
4	ファインアートを追求するものではなく、ビジュアルデザインを課題として色々と取り組むものだったので、自然と	就職	は意識した。就職は、一般企業もたくさんエントリーして内定も頂いたが
5	デザインを課題として色々と取り組むものだったので、自然と就職は意識した。	就職	は、一般企業もたくさんエントリーして内定も頂いたが、後でデザイン事務所の求人もあったの
6	のこだわりは無かった。能動的な自己変革行動の実施から転機の理由、大学1年次には	就職	希望で準備開1年後期の授業で「デザイナーになる」と自分の将来像
7	のようなレポートで提出した。また、授業で提出した課題が、そのまま	就職	活動で使用する作品ポートフォリオになっていたりしたので、大学1年目から就職活動を意識
8	が、そのまま就職活動で使用する作品ポートフォリオになっていたりしたので、大学1年目から	就職	活動を意識していた。たぶん大学の方針がそうになっていたと思う。
9	もある。デザイン業界で働くための準備は、計画的に取り組んでいて、	就職	活動も3年生の夏頃からは色々調べて活動を始めた。他の大学では当たり前の
10	始めた。他の大学では当たり前の時期かもしれないけれど、私の周りでは早い方の	就職	活動だと思う。個人的変化(物理的)大学に入学し
11	を作り続けたことと、決して手を抜かずに、納得できるまで努力して頑張ったことが	就職	へとつながったと思う。だから、転機は何かと問われたら、大学でこのスキル
12	だから、転機は何かと問われたら、大学でこのスキルを身に付けたこと。そのまま	就職	できたことは何より大きいし、振り返ってみれば就職は簡単だった。課題で
13	でこのスキルを身に付けたこと。そのまま就職できたことは何より大きいし、振り返ってみれば	就職	は簡単だった。課題で取り組む制作物は、しっかりと取り組んで自分が納得できる
14	自分が納得できるものができたり、先生から褒められたりしたことで、自信もついたり、	就職	活動で必要な作品集(ポートフォリオ)につながった。←ただ、また社会人になっ
15	入って、デザインを活かす仕事に頑張れば就けることがわかったの、それから、どうやったら	就職	できるのかが目標設定になっていた。だから、デザイン系の仕事を中心に、就職活動
16	たら就職できるのかが目標設定になっていた。だから、デザイン系の仕事を中心に、	就職	活動を頑張っていた方だと思う。流通業における(HPデザイン、管理、

17	彫刻が専門の自分が芸術家として生きていくのは難しいと理解していたので、たまたま	就職	しただけかもしれないが、デザインや、芸術的なセンスを活かすことができたから
18	バイトもしたことで、社会がわかったのかもしれない。大学卒業も、	就職	せず、作品作りには取り組んだが、1年経った頃には、就職とか、結婚し
19	大学卒業も、就職せず、作品作りには取り組んだが、1年経った頃には、	就職	とか、結婚したらどうしようとか色々考える機会もあって、正社員の話を紹介され
20	仕事、ゲーム会社（グラフィックデザイナー）、部長、大学卒業後、広告代理店に	就職	した。専攻とは全く違ったが、漆刻（うるしとき）では、就職に
21	に就職した。専攻とは全く違ったが、漆刻（うるしとき）では、	就職	には繋がらないと考えていたので、2D グラフィック（CG）を作成する技術は大学3年
22	たのもある。また初任給も他社よりも数万円良かった記憶がある。	就職	したのちは、3DCG デザインもマスターしたこと、HTML 言語もマスターしていたのでホームページ
23	と思う。大学で、専門にグラフィックデザインをやっていなかったこともあり、	就職	してから、2D だけでなく、IT 社会の将来を見越して、色々とプログラム言語の習得に
24	、専門ではなかったものの、周りの友人レベルの技術は身につけていたつもりなので	就職	には大いに役に立っていた。だから卒業時に、芸術家へのこだわりという訳
25	だから卒業時に、芸術家へのこだわりという訳ではなく、大学で学んだことは活かせる	就職	は何かあると思っていた。これも大学で知り合った友人や、先生のおかげもある
26	いた。これも大学で知り合った友人や、先生のおかげもあると思う。	就職	した後に、広告代理店だったこともあり、これからの世の中、何が必要なのか
27	の芸術大学の若者が羨ましい。精神的な変化。大学で、	就職	のことを意識したこと。その頃の友人が、グラフィックデザインを勉強していて、そういった
28	意識したこと。その頃の友人が、グラフィックデザインを勉強していて、そういった分野では	就職	がいくらでもあることを知ったことが大きい。就職ができるなら、その技術は、
29	ていて、そういった分野では就職がいくらでもあることを知ったことが大きい。	就職	ができるなら、その技術は、とりあえずマスターしておこうと取り組んだことが転機だと思う。
30	、とりあえずマスターしておこうと取り組んだことが転機だと思う。または、	就職	してから3DCGをはじめとした自己学習を行っていたことも今の自分の糧
31	は恵まれているのかもしれない。卒業した当時は、ゲーム業界は、それほど無かったし、	就職	先とも考えてはいなかったが、これからはもっと増えていくと思うし、大学にも
32	採用してもらえるところを目指した就活をした。新卒で、デザイン事務所に	就職	した。雇用形態は契約社員だったが実質正社員と言われて勤務していた。確か
33	それほど感じていなかった。大学3年で就活を始めるときに、アニメーターで	就職	するのは難しい、というか給料が低いし、社会保険もないことがわかった。また、
34	ないことがわかった。また、かなり高度な技術が要求されることもわかったこと。それで、	就職	先を明確に、デザイン関係が生かせれば良いと割り切った就活をしたこと。
35	たのは、子供の頃から漫画やゲームも好きで、なんとなくアニメーション学科を選択したので、	就職	先についての知識は、もともとなかった。学生時代に特に熱心に勉強に取り組んだ優秀学生では
36	でもいなかったので、芸術家への拘りは特に無かったと思う。また、アニメーションでの	就職	は、大学出ただけでは余程でなければ難しいことも大学で理解した。しかし
37	・卸売）企画・営業「専門知識、資料作成」大学卒業して小売業界へ	就職	をした。3年勤務し、26歳のとき、現職の染織関連職種として、呉服を扱う
38	（1年次）にこだわりはなかった。大学入学して、1年生の時から	就職	は意識していた。なので、大学1年から芸術家としてではなく、就職への意識
39	の時から就職は意識していた。なので、大学1年から芸術家としてではなく、	就職	への意識は、既にあった。就職してからの天気は、まだ今の
40	1年から芸術家としてではなく、就職への意識は、既にあった。	就職	してからの天気は、まだ今の仕事に転職して、3年にならないが、この
41	キャリア・トランジションのアンケートで「精神的な変化」を選択したのは、大学に入って、	就職	活動をする準備として業界研究や企業研究をして、就職への覚悟をしたことです。
42	たのは、大学に入って、就職活動をする準備として業界研究や企業研究をして、	就職	への覚悟をしたことです。実は、染織の専攻については趣味で深い意味はなかった。
43	。まだギリギリ20代なので、大それた転機もないですが、この会社	就職	できたことは、学生時代からの決意が継続していると思う。結局は、染織関係の
44	投げ出さなかったことで道は開けたと思う。30歳で現在のゲーム会社に	就職	、クライアント管理、外注管理を任されている。アシスタントマネージャーとして勤務している。勤務4年目
45	以外では多かった印象がある。アニメーション学科では、みんなアニメーターを目指す子が多かったので、	就職	希望だったと思う。自分は、単純にアニメーターよりも3DCGを活用できるゲーム
46	と思う。自分は、単純にアニメーターよりも3DCGを活用できるゲーム関係への	就職	の方が将来性があると思っていた。なので、最初はアルバイトでの
47	の方が将来性があると思っていた。なので、最初はアルバイトでの	就職	でしたが、この経験と、ちょうどその頃ゲーム会社が急激に増えている時代でもあって

48	ていくと思う。大学入学して1年生の終わりには、ゲーム業界への	就職	を考えていたので、周りの友人よりも就職への意欲は強かったと思う。夢は
49	1年生の終わりには、ゲーム業界への就職を考えていたので、周りの友人よりも	就職	への意欲は強かったと思う。夢はあきらめないでよかったと思う。何事も継続すること
50	ていくと思う。大学入学して1年生の終わりには、ゲーム業界への	就職	を考えていたので、周りの友人よりも就職への意欲は強かったと思う。
51	1年生の終わりには、ゲーム業界への就職を考えていたので、周りの友人よりも	就職	への意欲は強かったと思う。もともと、アニメーション学科だったので芸術家への
52	かが得ていなかった。現在は、それなりに学んだことを活かすことが可能な業界に	就職	できているので、今となってはどうでも良いことだと思っている。
53	をした。現在：CADオペレーター、大学を卒業して、新卒でホームセンターへ正社員で	就職	した。2年後、24歳の時に転勤の話があり、この頃
54	時、資格学校のCADの講師から正社員での仕事を紹介され、たまたま、今の会社へ	就職	した。CADオペレーターといっても、クライアント対応から、見積もりなどの説明を含め
55	克服、「価値観の変化（転換）」により、大学在学中（1年次）には	就職	を意識。こだわりはなかった。価値観の変化とは、大学に入
56	に入って、プロダクトデザインを製作することを主に勉強していたのですが、関連する	就職	につきたいと強く思ったので大学1年生の頃でした。結果として就職先
57	する就職につきたいと強く思ったので大学1年生の頃でした。結果として	就職	先として選択した仕事がホームセンターでした。業務内容は、在庫管理から受発注業務、お客様対応と
58	たことを覚えている。自分にとっては、偶然紹介して頂き、現職への	就職	が決まったものの、この気持ちを抱けたこと、人生における大きな転機だったと思う。
59	意識が変わったと感じ自分にとっては、偶然紹介して頂き、現職への	就職	が決まったことが精神的に大きく変わったことだと思う。転職時には、仕事そのものへ
60	は無かった。大学に入学後に、プロダクトデザイナーという仕事は、どういった企業へ	就職	している人たちの仕事なのだという事も理解できた。また、
61	（メーカー）インハウスデザイナー、マネージャー新卒では地域ではそれなりの大手の広告代理店に	就職	した。最初の仕事は3年で、勤務後に転職した。
62	の経過による解決「能動的な自己変革行動を実施」が当てはまる。新卒で	就職	した広告代理店で、クライアントのところに営業したり、折衝したりした経験は私にとって
63	転職してからの働き方には大きな影響があったものと思う。芸術か	就職	という区分けは、デザイナーだから薄かったかもしれないが、仕事の中で、クリエイターである自負心
64	ものはあったと思う。ただ、それほど意識はしていなかった。グラフィックデザイナーとして、どこかへ	就職	はできるだろうという自信はあった。自分が歳をとったのもあるので
65	ことは、全て財産になっているので私にとっては芸術家を目指すための学問ではなく、	就職	するための武器を身につけることができたと思っている。自発的に
66	した。デザイン事務所グラフィックデザイナー、現在；インハウス・デザイナー（メーカー）役員、新卒でデザイン事務所に	就職	できた。デザインに関する就職先は、大学OBの就職先から判断して、それなりに就職できること
67	現在；インハウス・デザイナー（メーカー）役員。新卒でデザイン事務所に就職できた。デザインに関する	就職	先は、大学OBの就職先から判断して、それなりに就職できることの想像ができた。
68	）役員、新卒でデザイン事務所に就職できた。デザインに関する就職先は、大学OBの	就職	先から判断して、それなりに就職できることの想像ができた。景気の良い時代だったこと
69	事務所に就職できた。デザインに関する就職先は、大学OBの就職先から判断して、それなりに	就職	できることの想像ができた。景気の良い時代だったこともあるが、周りのどう同級生も
70	ことの想像ができた。景気の良い時代だったこともあるが、周りのどう同級生も一般	就職	をしていた。就職して、わりと早く結婚した。仕事は続ける
71	だったこともあるが、周りのどう同級生も一般就職をしていた。	就職	して、わりと早く結婚した。仕事は続けるつもりでいたが、子供が生まれるので
72	変革行動」によるもの。大学在学中（2年次）に、芸術家を目指すのではなく、	就職	活動に変更。就職活動をマイナスに考えるよりも、私たちの世代はMacが世の中
73	中（2年次）に、芸術家を目指すのではなく、就職活動に変更	就職	活動をマイナスに考えるよりも、私たちの世代はMacが世の中に出始めた時期だったので
74	からデザイナーの勉強そのものが自分にとっては大学で目指すものだったので、芸術家であるとか	就職	だとかの意識をしたことはない、ただ、クリエイターとして、高みを目指したいという気持ちは
75	IT系企業グラフィックデザイナー（マネージャー）、デザイン専攻だったので、印刷会社にデザイナーで	就職	できた。周りはフリーターもいたようだけれども、大学院にいった者以外の友人は、ほとんど
76	できた。周りはフリーターもいたようだけれども、大学院にいった者以外の友人は、ほとんど	就職	できていたと思う。芸術家として生きる、生きないは悩まなかったが、デザイナーとして質の
77	なかったが、デザイナーとして質の高い仕事がしたいとは思っていた。	就職	した印刷会社は、20年以上勤務したので、このまま務めるかとも考えていた
78	はなくなっていた。今は仕事ができているので「どうでも良い」	就職	したのは、普通に生活のためだったので、そこでの葛藤はなかった。芸術家

79	。芸術家というかクリエイターへのこだわりというか気にしないようになったのは、	就職	して数年経過してからだと思う。単に仕事に慣れたと言え
80	クリエイターとして生きていくことは、大学入学前からの目標だったので、その流れで、デザイナーとして	就職	活動も行い普通に就職できた。現在の会社は3年前に転職した
81	は、大学入学前からの目標だったので、その流れで、デザイナーとして就職活動も行い普通に	就職	できた。現在の会社は3年前に転職した。一度、東京から
82	。クリエイターは、新たにチャレンジ精神をなくしたら終わりだと思う。自分は、その点で、	就職	しなかった友人らとは違っていたから、ここで働いているとも思う。
83	は当然だったし、そんなものだと思っていた。いろいろあって、また、東京に再	就職	できて本当に良かった。女性としての就職や転職は、軽く見られがちであつ
84	。いろいろあって、また、東京に再就職できて本当に良かった。女性としての	就職	や転職は、軽く見られがちであったり、理不尽な思いもすると思われすが、私は
85	大学卒業後は、学生時代からアルバイトで映画制作の現場で働いていたので、そのコネで	就職	した。自分で芸術家として生きていくというよりも生活のために仕事はしようと
86	もう意識していない。映像の仕事自体が、普通のサラリーマンになりための	就職	活動をしての就職ではなかったので、その仕事自体にこだわりがあった。その意味で
87	。映像の仕事自体が、普通のサラリーマンになりための就職活動をしての	就職	ではなかったので、その仕事自体にこだわりがあった。その意味で、一応、役員として一線
88	ていました。ここは2年で辞めて、現在のゲーム開発の会社	就職	できました。昔の友人が紹介してくれて引き抜いてもらった感じです。ラッキーだと思
89	いる。大学卒業後（3年以内）芸術家へのこだわりは無くなった。	就職	して絵画に関する仕事はしていない上、趣味で携わる時間さえなかったが、そんな経験が
90	、超ブラックな職場環境で、とてもじゃないがやっていけなかったと思う。	就職	して3年目くらいまでは、クラブ活動みたいなノリもあって、楽しかったし、仲間と

出所：KHcoder の KWIC コンコーダンス分析により抽出し作成

「就職」の言語抽出 90 回については、大学時代の専攻を質問し、それに関連する職種であるか否かをアンケートとインタビューの両方で詳細を問うていることもあり、①大学生時代の就職への考えを述べるための文節、②就職先の職務を説明するための文節、③就職した、しないを回答するための文節、④就業後に社会人としての就職への考えを述べるための文節、以上の 4 点にまとめられる。

芸術系大学生にとって、大学時代は実社会に疎い状態であり就職を意識することには不安が大きかったことがアンケートからも明らかになっている。しかし就職して実社会を知り、自身の社会的ポジションを理解するにしたがって、芸術家からビジネスパーソンとしての考えに至っていることが明確である。但し、本研究の調査対象者は、就業者であり、フリーターやニートではないため、一定の成熟した社会人としての回答となっているのは事実である。

(4) コンコーダンス分析「転職」

表4-44は、「転職」が出現した、68回の文節の前後を示したコンコーダンス分析の一覧表である。

表4-44 「転職」(68語抽出)のコンコーダンス分析

人数	前の文章	言語	後の文章
1	ただ、また社会人になって4年目だし、これから結婚をするかもしれないし、	転職	もするかもしれないので、本当の転職は迎えてないのかもしれない。当面
2	を上司から聞いたこともあり、3年程勤務して、取引先の卸売の業社に	転職	させてもらった(退職したスーパーはその後、経営者が変わって別の店になった
3	特に疑問には思わなかった。34歳の時、全国展開を現在のスーパーに	転職	した。経験者ということで最初から店舗の副店長の立場であったのと給与が上がる
4	50歳を前にして、取引先(友人)に誘われてゲーム会社に管理職として	転職	した。現在に至っている。卒業時に芸術家へのこだわりは有るともない
5	いるので芸術大学で学んだことは誇りを持っている。キャリア 自発的な	転職	となった。現在はメーカー(インハウス・デザイナー)、アニメーションの専攻だったが、アニメーターの求人です
6	デザイン関係が生かせれば良いと割り切った就活をしたこと。今の会社に	転職	できたことは運が良かっただけかもしれない。結果的に、芸術学部で学んだ
7	幸せなことかもしれないと思っている。家庭生活での変化	転職	して直ぐに結婚したことが人生の転機だと思う。転職したおかげで
8	転職して直ぐに結婚したことが人生の転機だと思う。	転職	したおかげで、結婚の縁もあったので、転職が転機とも言える。正社員になった
9	の転機だと思う。転職したおかげで、結婚の縁もあったので、	転職	が転機とも言える。正社員になったことで、仕事以外の面に気持ちを向けることができる
10	、心の奥底で好きなので、その気持ちは継続している。自発的な	転職	。現在：(製造・卸売)企画・営業「専門知識、資料作成」、大学卒業
11	3年勤務し、26歳のとき、現職の染織関連職種として、呉服を扱う、卸売業へ	転職	をした。織物から製造もしているのと、海外向けに様々な商品開発もして
12	意識は、既にあった。就職してからの天気は、まだ今の仕事に	転職	して、3年にならないが、この仕事に携われていることは、一つの転機だった
13	こういった意識や感覚は必要だと思う。自発的な	転職	と回答している理由は、ゲーム会社でのデザイナー・グラフィッカーをしているが、新卒時に、アルバイトで
14	、この業界は、自分で向上心を持って学び続ける意欲が必要。キャリアとしてかながえれば、たまたま	転職	をした。現在は、CADオペレーターをしている。大学を卒業して、新卒でホームセンターへ正社員で
15	であり、結果としては良かったと思っている。そんな経緯の中、現職に	転職	する際に、大学時代から勉強したことに関連した仕事に就くことの価値や、喜び
16	、人生における大きな転機だったと思う。精神的な変化と回答したのは、現在の仕事に	転職	する際に、学生のころから勉強したことに関連する仕事に就くことの価値を覚えた
17	して頂き、現職への就職が決まったことが精神的に大きく変わったことだと思う。	転職	時には、仕事そのものへの不安よりも、人間関係にも多大なストレスがあったものです
18	もので一生懸命に取り組むことで、時が解決してくれた。そう考えれば、若いうちの	転職	はプラスになった。転職した時には、給料もアルバイト並みだったが
19	してくれた。そう考えれば、若いうちの転職はプラスになった。	転職	した時には、給料もアルバイト並みでしたが、半年勤務した後、これも予想外
20	性を活かしたいと思っている。仕事上、自発的に	転職	をした。現在：映像制作会社(MA)映像編集、エディター、プロジェクトマネージャー、番組
21	基礎を学んだ。29歳で、映画制作をトータルで手がけることができる仕事に	転職	した。10年勤務して現職へ転職。転職の理由は、給与面もあるが
22	映画制作をトータルで手がけることができる仕事に転職。10年勤務して現職へ	転職	した。転職の理由は、給与面もあるが、自由な環境に惹かれた。舞台、コンサートで
23	卒業後に芸術へのこだわりがあったわけではなくとも、仕事のやりがいについては色々考えた。現在までの	転職	回数は多い。自発的に行った転職、フリーランスでの活動あり、現在グラフィックデザイナーで勤務している。最初の
24	をトータルで手がけることができる仕事に転職。10年勤務して現職へ	転職	した。給与面もあるが、自由な環境に惹かれた。舞台、コンサートでの音響

25	、常に最先端でありたいと思っている。仕事上のキャリア自発的に	転職	をした。現在は、インハウスデザイナーとして勤務している、役職としてはマネージャーになる。新卒では地域ではそれなりの
26	の広告代理店に就職した。最初の仕事は3年で、勤務後に	転職	した。広告代理店では仕事は、マンネリしていたことと、下請け
27	、下請けでの仕事がメインだったので飽きていたのもあったため、デザイン事務所に	転職	した。規模は小さくなったが、質の高い仕事をしていることに期待していた。
28	に期待していた。5年勤務して30歳で現職に2度目の	転職	をして、現在に至っている。転職理由は、給与面でかなりアップが見込まれることと
29	5年勤務して30歳で現職に2度目の転職をして、現在に至っている。	転職	理由は、給与面でかなりアップが見込まれることと、組織の大きさに安心感もあった
30	たり、折衝したりした経験は私にとっては大きな財産になっていたと思う。現職に	転職	してからの働き方には大きな影響があったものと思う。芸術か就職
31	は思っている。仕事や経済上の変化、人生の転機は、	転職	したことなので、なので「仕事上の変化」だと思っている。
32	ので「仕事上の変化」だと思っている。デザインハウスから、一般企業へ	転職	したことは、給与面、私生活、生活環境も含めて大きな変化があった。元クライアントだっ
33	、給与面、私生活、生活環境も含めて大きな変化があった。元クライアントだった企業への	転職	だったので、その点で恵まれていたと思う。もしも最初からインハウス・デザイナーとして
34	20代に何回かの	転職	、フリーランスでの活動あり、現在グラフィックデザイナー。最初の仕事は、知人の紹介も
35	チャレンジしろ。仕事を取りにいけ、と若者に言いたい。今現在、メーカーに	転職	してからも、常に革新的な企画に取り組んできた。これからもその心は忘れたくない
36	のような思いもあることにはある。しかし、自分は30歳で現職へ	転職	している。新しい発想、技術の向上には、デザイン事務所のデザイナーに劣らないものを生み出して
37	するための武器を身につけることができたと思っている。自発的に	転職	をした。デザイン事務所グラフィックデザイナー、現在；インハウス・デザイナー（メーカー）役員、新卒でデザイン事務所
38	でも一緒なので特別だとは思わない。キャリア 家庭生活での変化、	転職	と答えたのは（紹介がきっかけだったが）自発的にした。入社3年で結婚し
39	と思うので、もっと女性が進出してもいいと思っている。自発的に	転職	をした。印刷会社、グラフィックデザイナー、現在；IT系企業グラフィックデザイナー（マネージャー）、デザイン専攻
40	面倒だからやらないと思いますが…。4年前に、今の会社に	転職	した。IT系なので、若い人も多いし、前の会社での仕事よりも活気はあるし
41	も必死で取り組んできて良かったと思っている。現在はIT系企業に	転職	できたが、2000年以降にネット社会になってからできた会社なので、前職の印刷
42	は、それほど変わらない分野になってきていると思う。私は、たまたま、	転職	するきっかけがあったから、色々勉強もして業界の動きや競合他社の動向にも目
43	面ではラッキーだったと思っている。人間関係などの変化、自発的に	転職	した。前職では人間関係が悪くなったことから、色々とおかしくなった
44	仕事などとの区別をつけなくても良い立場だったと思っています。	転職	後の今の会社も、私の仕事はグラフィックデザイナーとして扱っている内容も変わりましたし、私
45	の差はないので、女性にはもっと目指して欲しい。私のようは、普通の人でも、	転職	にも困らず、こうやって好きな仕事に取り組む事ができているのは、他の職種
46	ができてるのは、他の職種ではなかったと思う。 自発的に	転職	をした。広告会社、グラフィックデザイナー、 現在3社目；ゲーム開発会社グラフィックデザイナー
47	デザイナーとして就職活動も行い普通に就職できた。現在の会社は3年前に	転職	した。一度、東京から関西に転職で戻っていたが、縁もあったので、
48	現在の会社は3年前に転職した。一度、東京から関西に	転職	で戻っていたが、縁もあったので、もう一度関東で働くことにした。仕事で
49	クリエイターであるということを意識はしてきた。歳をとって、特に今の会社に	転職	してからは、若い人が中心なので、そんな意識がなくなってきた。歳のせいかも
50	が多くて、かえて楽しいと思っている。人間関係などの変化、自発的な	転職	と回答したのは、2社目の転職で、東京から一旦、関西に戻ったので環境が大きく変わっ
51	いる。人間関係などの変化、自発的な転職 2社目の	転職	で、東京から一旦、関西に戻ったので環境が大きく変わった点と、今また、東京に
52	職も、人材は不足しているので、頑張れてもいる。2社目の	転職	では、結構勤めたのですが、男社会であったのもあるでしょうが、今考えれ
53	あって、また、東京に再就職できて本当に良かった。女性としての就職や	転職	は、軽く見られがちであったり、不尽な思いもすると思われしますが、私は、デザイン
54	すると思われませんが、私は、デザインの専門的なスキルがあったので、こうやって	転職	もうまくいき、若い人たちと、それなりにうまくやっていけていると思っている。

55	方自体が変わってきていると思う。私もゲーム開発の今の会社に	転職	したことで、私自身がこれからさらに新たなスキルや、知識を得ることで、フリーでも
56	芸術大学で学んだ女性の方々にも伝えられたらと思った。自発的に	転職	をした。現職、映像制作、編集、エディター 会社役員、大学卒業後は、
57	アニメーションや、イラスト関係での仕事もあったので何でも取り組む事ができたのは、その後の	転職	では、すべて役に立った。当時は、映画での仕事にやりがいがあった将来
58)なども使いこなす様になって、広く仕事はあったし携わってきた。	転職	して30年になるが、当時は企業ホームページにも手がけてきたところから会社も急成長
59	で仕事をしてそうな気がする。人間関係などの変化、自発的な	転職	最初の仕事は、映画の仕事から映像にも携わってきましたが、尊敬
60	は、映画の仕事から映像にも携わってきましたが、尊敬する先輩が独立したり、	転職	したりしていたことは、転職するきっかけとなった。勤務は5年間ほどだった。
61	てきましたが、尊敬する先輩が独立したり、転職したりしていたことは、	転職	するきっかけとなった。勤務は5年間ほどだった。また、芸能関係の付き合い
62	しなければと考えていた。結局は、知り合いもいる、今の会社に	転職	し30年になる。こういった業界は、クリエイティブな仕事は1人で籠
63	を言っていると老害と言われそうなので遠慮している自発的に	転職	をした事がある。やむを得ず転職した事がある。現職：ゲーム制作会社
64	そうなので遠慮している。自発的に転職をした事がある。やむを得ず	転職	した事がある。現職：ゲーム制作会社デザイナー、プロジェクトリーダー、経験
65	従事者」、及び「運輸・清掃・包装等従事者」。現在、ゲーム会社に	転職	して、もうすぐ3年目。周りも中途入社が多いので、転職でも違和感はない。今
66	現在、ゲーム会社に転職して、もうすぐ3年目。周りも中途入社が多いので、	転職	でも違和感はない。今までの仕事で最もホワイト企業だと思う。大卒後
67	癖の様なものかもしれないと感じる。人間関係などの変化、自発的な	転職	である。人間関係の変化を、転職の理由にした理由であるが、テレビ番組の
68	休みがないことなど、冷静と考えられる様になったのだとも思う。	転職	したのは、生活のタメもあって、運送関係に勤務しました。もちろん運送の仕事

出所：KHcoder の KWIC コンコーダンス分析により抽出し作成

「就職」の言語抽出については、キャリア・トランジションを確認する質問に対する回答として、

①経歴を説明する内容、②転職の有無を回答する内容、③転職の是非を説明する内容、以上3点に絞られる。コンコーダンス分析での「転職」の使用例では、「転職」を悲観的な意味で使用されているのではなく、転職を行ったことの説明や、その体験を経ての次のキャリアを説明するにあたり、前向きな言語へと繋がるのが特徴として明らかになった。

インタビュー調査でも14名（15名中）が転職経験者であり、転職が何らかのリアリティ・ショックの克服に繋がっていることも想像できる結果となった。

(5) コンコーダンス分析「会社」

表4-45は、「会社」が出現した、60回の文節の前後を示したコンコーダンス分析の一覧表である。

表4-45 「会社」(60語抽出)のコンコーダンス分析

人数	前の文章	言語	後の文章
1	ていくことは無理だと感じていたので、とりあえず知人の紹介で全く芸術と関係のない	会社	へ就職した。事務的な業務から在庫管理、発注などまで何でも行う事務業務
2	員管理も最初から正社員の仕事だった。最初に勤務したスーパーは、小さい	会社	で倒産の噂を上司から聞いたこともあり、3年程勤務して、取引先の卸売
3	、個展を開いたことも、今となっては役に立っている。仕事、ゲーム	会社	(グラフィックデザイナー)、部長、大学卒業後、広告代理店に就職した。専攻とは
4	いる。50歳を前にして、取引先(友人)に誘われてゲーム	会社	に管理職として転職。現在に至っている。卒業時に芸術家へのこだわり
5	あるので自身をプロデュースする能力やその意識は必要に思う。コネで現在の	会社	に正社員で採用された。インハウス・デザイナーとして勤務できることになった。グラフィック
6	に、デザイン関係が生かせれば良いと割り切った就活をしたこと。今の	会社	に転職できたことは運が良かったかもしれない。結果的に、芸術学部で
7	なかった。まだギリギリ20代なので、大それた転職も無いですが、この	会社	に就職できたことは、学生時代からの決意が継続していると思う。結局は、染織
8	思う。自発的な転職、フリーランス。現在:(ゲーム	会社)デザイナー・グラフィッカー、新卒時に、アルバイトで3DCGのグラフィッカーでの仕事に就いたが
9	途中で投げ出さなかったことで道は開けたと思う。30歳で現在のゲーム	会社	に就職、クライアント管理、外注管理を任されている。アシスタントマネージャーとして勤務している。勤務
10		会社	が急激に増えている時代でもあって、正社員への道が拓けたものと思う。
11	どんどん高いレベルのものが要求されているし、新規開発ができなければ、すぐに個人も	会社	も淘汰されていくと思う。大学入学して1年生の終わりには、
12	、意図せず結婚できたことが仕事はもとより、人生を考える機会となった。ゲーム関係の	会社	に勤務したために、当時は女性が少なく、たまたま結婚したからだと思う。
13	たために、当時は女性が少なく、たまたま結婚したからだと思う。ゲーム	会社	は、シナリオライターには文学部を卒業した女子もおられるし、どんどん女子も働きやす環境が
14	いる。独身男性が多いので、アニメーターを目指している女子たちは、是非、ゲーム	会社	にも目を向けてみて欲しい。芸術家へのこだわりのような感情
15	どんどん高いレベルのものが要求されているし、新規開発ができなければ、すぐに個人も	会社	も淘汰されていくと思う。大学入学して1年生の終わりには、
16	、この時、資格学校のCADの講師から正社員での仕事を紹介され、たまたま、今の	会社	へ就職した。CADオペレーターといっても、クライアント対応から、見積もりなどの説明
17	だということも理解できた。また、世の中の有名なデザイナーも、自身の	会社	を持っていてしっかりとした経営者として働いておられる事例に触れたので、そんなこと
18	仕事上、自発的に転職をした。現在:映像制作	会社	MA、映像編集、エディター、プロジェクトマネージャー、番組映画制作会社で、音響スタッフとして勤務
19	た。現在:映像制作会社(MA)映像編集、エディター、プロジェクトマネージャー、番組映画制作	会社	で、音響スタッフとして勤務。イベント会場から結婚式場の仕事から、テレビ局の番組制作の音響スタッフとして
20	した。仕事は続けるつもりでいたが、子供が生まれるので退職した。産休がある	会社	もあったが、私の務める会社では、産休制度はあったと思うが、産休が取れる
21	たが、子供が生まれるので退職した。産休がある会社もあったが、私の務める	会社	では、産休制度はあったと思うが、産休が取れる雰囲気ではなかった。当たり前のよう
22	忙しくしていた。2人目の子供が2歳の時に、退職した	会社	時代のクライアントで、旦那の知人の会社から、ちゃんとしたデザインルームを創る話があり、インハウス
23	2人目の子供が2歳の時に、退職した会社時代のクライアントで、旦那の知人の	会社	から、ちゃんとしたデザインルームを創る話があり、インハウスデザインなーとして復帰することになっ
24	、デザインについては何かと関わることもあったため、自信がないこともなかった。もともと、今の	会社	の扱っているデザインや、置かれている業界についても、それなりに知っているの、仕事の

25	が進出してもいいと思っている。自発的に転職をした。印刷	会社	、グラフィックデザイナー、現在；IT系企業グラフィックデザイナー（マネージャー）、デザイン専攻だったので、印刷会社
26	会社、グラフィックデザイナー、現在；IT系企業グラフィックデザイナー（マネージャー）、デザイン専攻だったので、印刷	会社	にデザイナーで就職できた。周りはフリーターもいたようだけれども、大学院にいった者以外の
27	デザイナーとして質の高い仕事がしたいとは思っていた。就職した印刷	会社	は、20年以上勤務したので、このまま務めるかとも考えていた。
28	実際は面倒だからやらないと思いますが…。4年前に、今の	会社	に転職。IT系なので、若い人も多いし、前の会社での仕事よりも活気は
29	4年前に、今の会社に転職。IT系なので、若い人も多いし、前の	会社	での仕事よりも活気はあるし、皆が前向きで、年収も上がったのにはびっくりし
30	が取り組んできて今があるように面倒を見てやれていると思う。なので、今の	会社	は私のような人間でも、役割があつて遣り甲斐も大きい。「価値
31	女性にとって、グラフィックデザイナー職は、食いつぶぐれない仕事だと痛感した。また、今までブラックな	会社	の仕事も必死で取り組んできて良かったと思っている。現在はIT系
32	現在はIT系企業に転職できたが、2000年以降にネット社会になってからできた	会社	なので、前職の印刷会社よりも、小さい会社でしたし、世間では前職の方
33	できたが、2000年以降にネット社会になってからできた会社なので、前職の印刷	会社	よりも、小さい会社でしたし、世間では前職の方が良かった様に思う人も
34	年以降にネット社会になってからできた会社なので、前職の印刷会社よりも、小さい	会社	でしたし、世間では前職の方が良かった様に思う人もいると思うが、
35	が、実際は、印刷業界も、ネットへの対応もやらなければ生き残れない時代でしたし、	会社	としてやっていることは、それほど変わらない分野になってきていると思う。
36	できた人と合わなかったりと、単に周りの人間関係が変わった事が大きかった。また	会社	では、不況で年収が上がらなかったり、リストラされるかも、などとの噂が出る状況
37	をつけなくても良い立場だったと思っています。転職後の今の	会社	も、私の仕事はグラフィックデザイナーとして扱っている内容も変わりましたし、私にとっても仕事をし
38	、他の職種ではなかったと思う。自発的に転職をした。広告	会社	、グラフィックデザイナー、現在3社目；ゲーム開発会社グラフィックデザイナー、クリエイターとして生きて
39	自発的に転職をした。広告会社、グラフィックデザイナー、現在3社目；ゲーム開発	会社	グラフィックデザイナー、クリエイターとして生きていくことは、大学入学前からの目標だったので、その
40	ので、その流れで、デザイナーとして就職活動も行い普通に就職できた。現在の	会社	は3年前に転職した。一度、東京から関西に転職で戻っていたが、
41	働くことにした。仕事で良く関西圏にも帰る事ができている。	会社	では、3D CGやキャラクターデザイナー、Webサイトに 関するUI、UXデザイナーが中ですし
42	より、クリエイターであるということ意識はしてきた。歳をとって、特に今の	会社	に転職してからは、若い人が中心なので、そんな意識がなくなってきた。歳の
43	関西に戻ったので環境が大きく変わった点と、今また、東京に出てきてゲーム開発	会社	は、若い人や中途採用でも優秀な人が多く、刺激が大きい。昔
44	のデザイナーの仲間とも付き合いも復活したし、東京にいること自体が楽しいのかもしれない。	会社	での仕事は、どんなに多忙で大変だと感じてても、会社が伸びていて活気があつ
45	自体が楽しいのかもしれない。会社での仕事は、どんなに多忙で大変だと感じてても、	会社	が伸びていて活気があったり、人間関係が良かったりすることで、何歳になって
46	結構勤めたのですが、男社会であったのもあるでしょうが、今考えれば、かなり	会社	に問題があったと思っている。表には出せないがパワハラやセクハラは当然だつ
47	、クリエイターとしての意識を無意識にでも持たなければいけないと感じる。今の	会社	は、そんなことを考えなくても良い環境ですし、実際に若い世代は、新しい技術やり方で
48	は、もっと大きくなるでしょうし、合併なんかもアリかもしれませんが、いろいろと関連	会社	とも連携して業務分担をしたり、フリーランスの人とも仕事をしているので、働き方
49	、働き方自体が変わってきていると思う。私もゲーム開発の今の	会社	に転職したことで、私自身がこれからさらに新たなスキルや、知識を得ることで、フリー
50	ハラにも悩んで、仕事を辞めるところまでに精神的にも追い込まれていた人間が、	会社	が変わって、人間関係が変わったり、環境さえ変わればいくらでも元気に生きていけることを芸術大学
51	思った。自発的に転職をした。現職、映像制作、編集、エディター	会社	役員、大学卒業後は、学生時代からアルバイトで映画制作の現場で働いていた
52	転職して30年になるが、当時は企業ホームページにも手がけてきたところから	会社	も急成長できたし、現在もWeb動画も扱っている。現在、会社は
53	から会社も急成長できたし、現在もWeb動画も扱っている。現在、	会社	は役員の立場なので、好きにさせてもらっているが、現在も映像には携わって
54	、勝負しなければと考えていた。結局は、知り合いもいる、今の	会社	に転職し30年になる。こういった業界は、クリエイティブな仕事は1人

55	転職をした事がある。やむを得ず転職した事がある。現職：ゲーム制作	会社	デザイナー、プロジェクトリーダー、経験した仕事「専門的・技能的職業従事者」、
56	的職業従事者」、及び「運輸・清掃・包装等従事者」現在、ゲーム	会社	に転職して、もうすぐ3年目。周りも中途入社が多いので、転職でも違和感はない
57	今までの仕事で最もホワイト企業だと思う。大卒後は、テレビ番組の制作	会社	に勤めて、10年以上勤務したが、いろいろと考えて退職した。
58	人間関係の変化を、転職の理由にした理由であるが、テレビ番組の制作	会社	を辞めたのも、給与面とか、生活のためと言いましたが、私がそう考える様
59	任されていました。ここは2年で辞めて、現在のゲーム開発の	会社	に就職できました。昔の友人が紹介してくれて引き抜いてもらった感じです。ラッキーだ
60	していない上、趣味で携わる時間さえなかったが、そんな経験があったから、テレビ制作	会社	で、スタジオ美術にも携わろうと思って業界に身を置くきっかけになったし、グラフィックデザイナーとして

出所：KHcoder の KWIC コンコーダンス分析により抽出し作成

「会社」の言語抽出については、自身が現在就業している会社、あるいは過去に就業した会社の説明のための文節から抽出されたものである。そこでは、①自身の肩書、立場、②仕事内容・職種、③居心地など、会社の環境や雰囲気、④会社への思いや自身の行動指針、など4点に集約される。コンコーダンス分析での「会社」の使用例での特徴は、会社での失敗体験など挫折感を説明するものではなく、会社によって自身がどう変化したかを前向きに説明する文節へと繋がる傾向が明らかになった。

リアリティ・ショックに関する仮説では、芸術と就業は相反する性格を有しており、そこに何らかの挫折や葛藤があることを想定していたが、その特徴はここでは抽出されていない。この点は、現在、就業者として一定の仕事での結果を残している調査対象者であることも理由の一つだと考えられる。

(6) コンコーダンス分析「勉強」

表4-46は、「勉強」が出現した、19回の文節の前後を示したコンコーダンス分析の一覧表である。

表 4－4 6 「勉強」（19 語抽出）のコンコーダンス分析

人数	前の文章	言語	後の文章
1	大学時代に、何か有名な作品展に応募もしてなかったことと、教員免許の	勉強	など、結構たくさん学ぶこともあったので、芸術家として生活していくことは無理だと感じ
2	が、小さい店舗だったので、全ての業務を任せられていたことは後になって非常に	勉強	になっていたことがわかった。覚えることややなければならないことが多くて、嫌に
3	大学で、就職のことを意識したこと。その頃の友人が、グラフィックデザインを	勉強	していて、そういった分野では就職がいくらでもあることを知ったことが大きい。
4	の生活で結構大変な 1 年間を過ごす。しかしフリーランスで活動した期間は、色々と	勉強	もしたし、新たな技術の取得も目指すことができたので有意義だったと感じている
5	学科を選択したので、就職先についての知識は、もともとなかった。学生時代に特に熱心に	勉強	に取り組んだ優秀学生ではなかったと思う。好きなことだけはしたかも知れませんが、
6	だいたい仕事しながら身につけた。新しい技術が常に求められるので、働きながら	勉強	という感じである。克服「価値観の変化（転換）」により、大学在学中
7	ことをやりたいただけだったと思いますが、それを仕事として努めていくためには、ものすごく	勉強	をしなければならなし、努力が必要。私も本当は、プログラミングについても詳しくなりたいが、
8	辞めることに抵抗はなかった。新しい転職先では、Mac のソフトが中心だったので、もっと	勉強	をやり直さなければ、まずいと感じたので、仕事が終わってから頑張る思い出し
9	2 年後、24 歳の時に転職の話があり、この頃 CAD の	勉強	も地元の予備校で、継続していたことと、遠方（転職先）に行きたくなかつ
10	時間に余裕もできて、CAD 資格も、複数合格することができたこともあり、大学での	勉強	の証明ができた様で喜んでいて。CAD の仕事への拘りがあつ
11	価値観の変化とは、大学に入って、プロダクトデザインを製作することを主に	勉強	していたのですが、関連する就職につきたいと強く思ったので大学 1 年生の頃
12	と思っているそんな経緯の中、現職に転職する際に、大学時代から	勉強	したことに関連した仕事に就くことの価値や、喜びがあったことを覚えている
13	思う。精神的な変化とは、現職に転職する際に、大学時代から	勉強	したことに関連した仕事に就くことの価値を覚えたことと、仕事へ取り組む意識が
14	できた。それまでは、単に派手な業界だけに目が行っていたものから、もっと奥深く	勉強	しなければこの政界ではやれないことも感じた。今でも番組制作にも
15	最先端の技術に触れていこうという意識があるものと思っている。一生が	勉強	であり、技術の進歩にもついていくだけでなく、常に最先端でありたいと思っている
16	」、大学での経験は良い経験だったと思っている。在学中からデザイナーの	勉強	そのものが自分にとっては大学で目指すものだったので、芸術家であるとか就職だとか
17	ていると思う。私は、たまたま、転職するきっかけがあったから、色々と	勉強	もして業界の動きや競合他社の動向にも目を向けられる様になったのですが
18	もあったのと、仕事自体が、アルバイトの延長戦の様な何でも業界だったので、	勉強	にはなったものの、確かに毎日の業務が雑用の様なものだったので、どこかで
19	も心は現役なので、趣味で映像関係の仕事は携さわっているし、若い社員よりも	勉強	している様な気がしている。そんなことを言っていると老害と言われそう

出所：KHcoder の KWIC コンコーダンス分析により抽出し作成

「勉強」の言語抽出については、抽出件数 19 件（39 位）であるが、キャリア・トランジションを明らかにする目的であるため、就業に関する抽出言語は多く出現しているものの、学生時代の芸術の学修に関する言語が「芸術 100 件（3 位）」のみであったため、関連する「勉強」についての分析を行った。

コンコーダンス分析による「勉強」では、大学を卒業後、新たに「勉強」をしたことを説明する文節が大部分を占めた。社会人として、仕事をして行くために、学生時代の専攻とは違う分野、あるいは専攻した分野のさらなる向上のために勉強が必要であったことを説明する文節からの抽出であった。インタビューにおいて学生時代の学修を指す「勉強」の文節が抽出できなかったのは、アンケート調査によって、明確に回答していることもあり、インタビュー時には就業後の「勉強」の話が中心になったものと考えられる。

（7）コンコーダンス分析「転機」

表 4－4 7 では、「転機」が出現した、18 回の文節の前後を示したコンコーダンス分析の一覧表である。

表 4－4 7 「転機」（18 語抽出）のコンコーダンス分析

人数	前の文章	言語	後の文章
1	と Illustrator を使いこなせるようになろうと予備校に通い始めたことは大きな	転機	となった。当時は、これからはパソコンでの仕事が主流になるだろうと
2	卒業時に芸術家へのこだわりは無かった。能動的な自己変革行動の実施から	転機	の理由、大学 1 年次には就職希望で準備を開始した。1 年後期の授業で
3	納得できるまで努力して頑張ったことが就職へとつながったと思う。だから、	転機	は何かと問われたら、大学でこのスキルを身に付けたこと。そのまま就職できたことは何より
4	年目だし、これから結婚をするかもしれないし、転職もするかもしれないので、本当の	転機	は迎えてないのかもしれない。当面は、今の仕事で頑張りたい。自分
5	しれない。当面は、今の仕事で頑張りたい。自分としては、これから結婚を	転機	として幸せになりたい。結婚しても、グラフィックデザインの仕事はできるので、
6	25 歳で、アルバイトで出入りしていたスーパーに正社員として勤めたことが仕事上の	転機	だったと思う。彫刻が専門の自分が芸術家として生きていくのは難しい
7	芸術については生活できないという考えはもともとあった。就職したこと自体が	転機	だと思う。または、就職してからも 3DCG をはじめとした自己学習

8	大学在学中、友人の影響もあり、IT 関係へと目を向けたことが自身の	転機	となっているので、価値観が変化したのが芸術への考え方の変化につながっている
9	家庭生活での変化。転職して直ぐに結婚したことが人生の	転機	だと思う。転職したおかげで、結婚の縁もあったので、転職が
10	だと思う。転職したおかげで、結婚の縁もあったので、転職が	転機	とも言える。正社員になったことで、仕事以外の面に気持ちを向けることができるように
11	仕事に転職して、3 年にならないが、この仕事に携わっていることは、一つの	転機	だったかもしれない 精神的な変化、キャリア・トランジションのアンケートで
12	については趣味で深い意味はなかった。まだギリギリ 20 代なので、大それた	転機	も無いですが、この会社に就職できたことは、学生時代からの決意が継続している
13	は大切ですが、まず自身のスキルがしっかりしている。仕事の	転機	は、おそらくアニメーション学科に入学している様な学生は普通、好きなことをやりたいだけだっ
14	。もともと卒業時に芸術家へのこだわりは無かった。仕事に就いての	転機	と感じたのは、好きなことを仕事につなげることを目指したこと
15	紹介して頂き、現職への就職が決まったものの、この気持ちを抱けたこと、人生における大きな	転機	だったと思う。現職に転職する際に、
16	であるとは思っている。仕事や経済上の変化。人生の	転機	は、転職したことなので、なので「仕事上の変化」だと思っている。
17	信頼できるメンバーで業務をこなさなければ作品はできない業界なので、人間関係によって、いろいろと	転機	は左右されてきたと思う。。今はどうでも良い・どちらでも
18	人間関係などの変化、自発的な転職をしたと思っている。人間関係の変化を、	転機	の理由にした理由であるが、テレビ番組の制作会社を辞めたのも、給与面とか

出所：KHcoder の KWIC コンコーダンス分析により抽出し作成

「転機」の言語抽出については、抽出件数 18 件（40 位）であるが、「転機となる体験（キャリア・トランジション）に関するアンケート」を基にしたインタビュー調査であるため、「転機」についての言語分析を行った。

コンコーダンス分析の結果は、15 名のインタビューイが、インタビューにおける会話の中で、各 1 回程度「転機」という言語を説明のために使用したものと、前後の文節から明らかになった。そこで結婚、転職、仕事、芸術、就職など、トランジションのキーワードに関係するであろう言語が前後の文節に表出していることもわかる。また、転機から連続する説明では、前向きな表現に繋がっているのが特徴として現れている。

3. 多次元尺度法によるインタビューの回答の分析

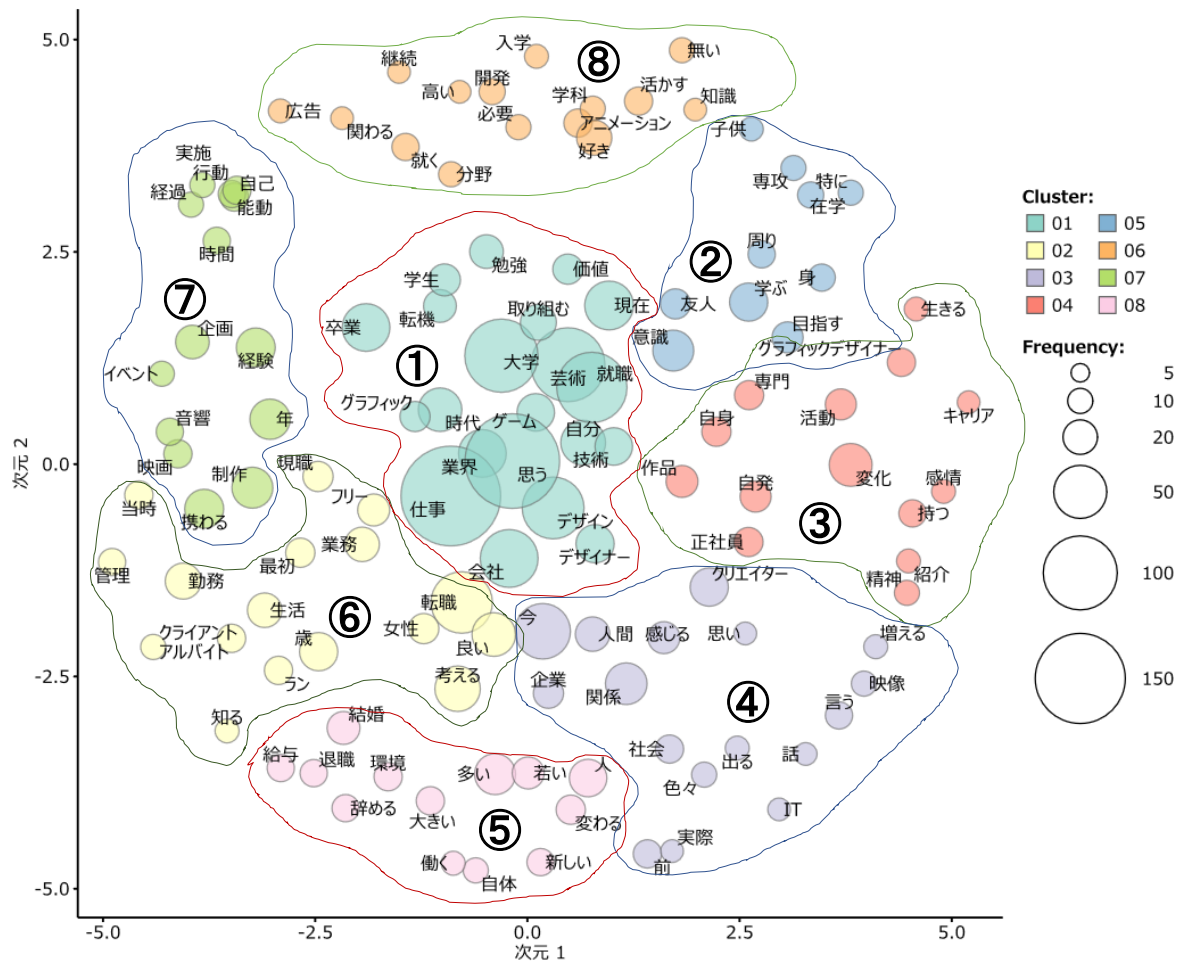
多次元尺度法は、Multi-Dimensional Scaling : MDS と称される言語分析である。KH Coder では、出現パターンが似ている抽出語が何であるのかが一目でわかる散布図として描かれる。

本研究では、KH Coder の多次元尺度法にある 4 つの分析方法のうち、非計量値を扱う多次元尺度構成法としてもっとも広く使われる方法、Kruskal : 非連続量（非計量値 : non-metric）^{注 2 7)} を使用した。また、KH Coder で選択できる抽出語同士の「距離」を計算する 3 つの方法のうち、Jaccard 係数^{注 2 8)} を選択した。分析対象は、前項までと同様に「インタビューで得ることができた言語」とする。①最小出現数による語の取捨選択 : 8 語、②最小文書数による語の取捨選択 : 1 文章、③多次尺度のオプション : 2 次元、④クラスター数 : 8、として分析をおこなった。バブルプロット（描かれている円の大きさ）は、150 語の出現数を示す円を最大に、5 語の出現数を最小のプロットとして示している。図 4—3 が、多次元尺度法（2 次元）の図である。

^{注 2 7)} Kruskal の方法とは、以下の式の値（Stress ストレスと呼ぶ）を最小化する $f(x)$ を見つける方法である。ここで d は、抽出語同士の「距離」を表す。最適な値に近づくとも Stress の値の変化が小さくなり、その値を答えとする。

$$\text{Stress} = \sqrt{\frac{\sum (f(x)-d)^2}{\sum d^2}}$$

^{注 2 8)} Jaccard 係数では、短い文節に適しており、二つの抽出語が共通に登場した文書が多ければ、「近い」抽出語同士と表現される。



出所：KHcoder の多次元尺度法分析により言語抽出を行い作成

図 4-7 多次元尺度法（2 次元）の言語散布図

図 4-7 より、多次元尺度法から、8 つのクラスターが 2 次元での分類で表示された。カテゴリー化された 8 つのクラスターは、次の通りに要約される。

- ① 学生時代に、芸術、仕事、業界について考え、デザインや勉強に取り組みながら考え行動したことを表している。
- ② 友人、周りの影響もあり、グラフィックデザイナーを目指した行動を表している。

③ 自発的な活動を行い、正社員として就職。専門性を高め、キャリアの構築を行っている社会人としての精神状態を表している。

④ IT 系、映像関係、社会に出たことで人間関係も増え、生活している状況を表している。

⑤ 結婚や、それに伴う退職、給与面、労働環境などについて考えている若い人材の活動について表出した。

⑥ 女性（10 語以上）の意見を中心として、転職（50 語以上）についての意見が表出した。アルバイト、フリーランスでの仕事、業務内容について、年齢も意識し考える様子が表出した。

⑦ 自身の能動的な活動や行動に移すこと、また時間の経過と共に課題を克服し、イベント・企画・音響・映画関連の仕事に従事、経験、年齢を重ねている社会人として活動する様子を表している。

⑧ 大学では、好きなアニメーションを学び、継続して学び続けることで専門性を身に付け、広告関係の仕事を頑張っていることを表している。

以上、多次元尺度法では、8つのクラスター分類により、学生時代の様子から社会人としての様子まで分布図として視覚的に理解し易いものとなっている。

4. 「仕事上のキャリア」に関する自己組織化マップ

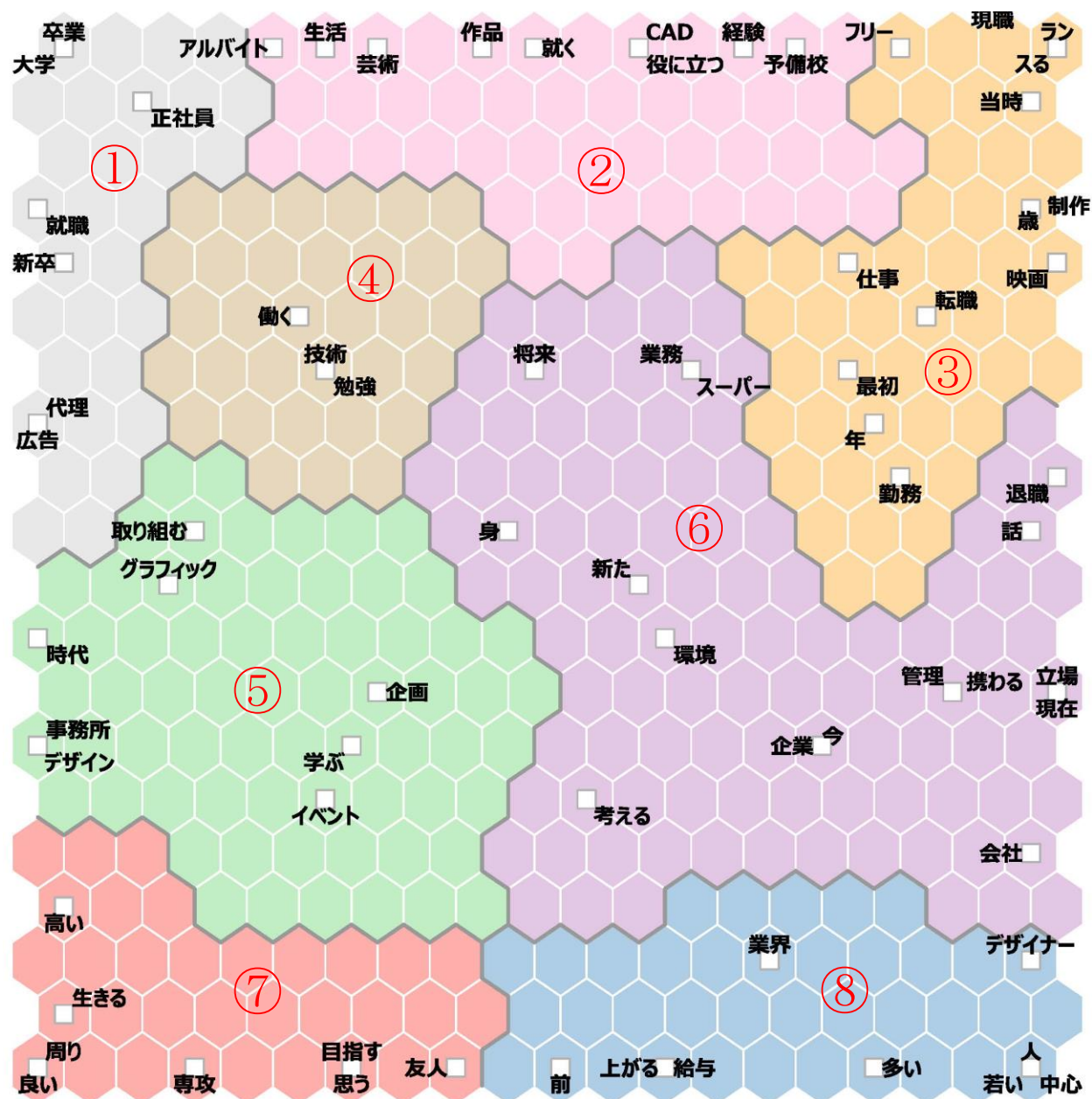
次に、インタビューで得ることができた「仕事上のキャリア」に関する回答を抜粋し、KHcoderによる「自己組織化マップ」の分析を行った。①総抽出語数（使用）4,029（1,635）、②異なり語数（使用）781（614）、③集計単位（文：142、段落：76）^{注29)}である。④集計単位と抽出語の選択「最小出現数による取捨選択：4」「最小文書数による取捨選択：1」、⑤自己組織化マップのオプション「1片の node（ノード）数：20」^{注30)}「形状 6 角形」、⑥node（ノード）のクラスター化「クラスター数：8」、⑦「学習回数：1000（Auto）」の設定で実施した。

自己組織化マップ（Self-Organizing Map；SOM）は神経回路を模倣した数理モデルであり、Konen（1990）⁹⁶⁾により提唱された。KHcoder の自己組織化マップの基本構造は散布図であり、横軸が X、縦軸が Y とし、一番左端に縦に並んだ六角形の座標が X=0、最下段横に並んだ六角形の座標が Y=0 として、データを R^{注31)} に送ることで算出さる。六角形は縦横、それぞれ 20 個、合計 400 個である。設定した「1 辺のノード数」が六角形の 1 辺の個数となっている。六角形は散布図のキャンバスを区切るマス目の役割を果たしている。

^{注29)} 抽出語数は、分析対象に出現する「語」のトータル数であり、異なり語数とは、語のカウント数を表す。ここでは分析の対象となる語は、（使用）の 1,246 語だということになる。「547 の「文」あり、325 の「段落」があることを示している。

^{注30)} 自己組織化マップは複数の神経回路が接続された構造であり、この 6 角形の神経回路を node（ノード）と呼ぶ。

^{注31)} R は、オープンソース・フリーソフトウェアの統計解析に特化したプログラミング言語であり、また、その開発実行環境を指差している。仕様・実装をまとめて R、または R 言語と呼ぶ。



出所：KHcoder の自己組織マップ分析により言語抽出を行い作成
 図4-8 「仕事上のキャリア」の回答に関する自己組織化マップ

図4-8の自己組織化マップより、インタビューの内容を踏まえた上で、8つのクラスターを次の通りまとめた。

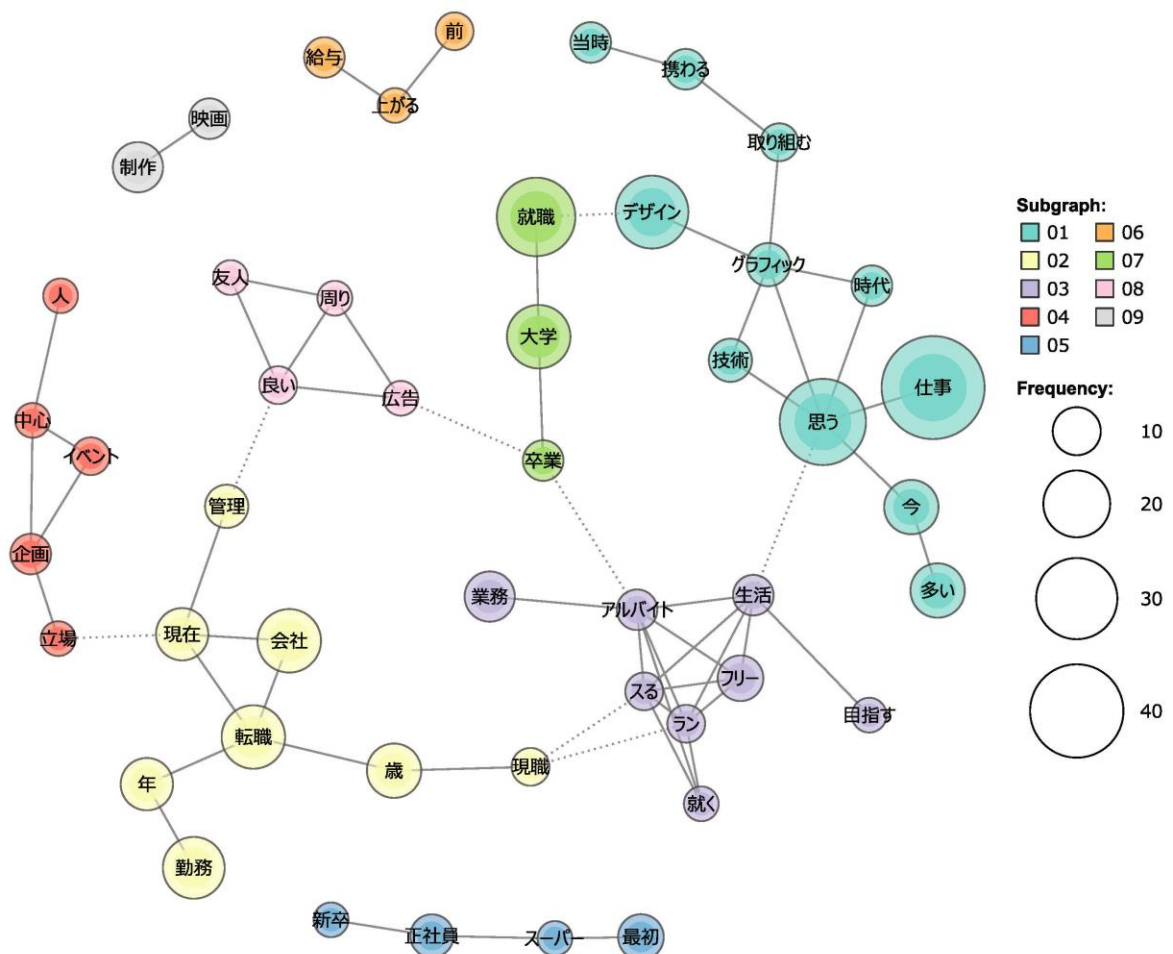
- ① 大学を卒業し、広告代理店に正社員、あるいはアルバイトして就職したことを表している。

- ② 卒業した後、芸術に携わりながらアルバイトをして、予備校で CAD の勉強に通ったことを表している。
- ③ 新卒での就職から転職することで、途中フリーランスを経て、映画や映像関係の仕事に従事していることを表している。
- ④ 働きながら技術を勉強していったことを表している。
- ⑤ イベントや企画の仕事をしなが、グラフィックの仕事にデザイン事務所で取り組んでいることを表している。
- ⑥ 卒業後はスーパーに就職し、転職もしたが、現在では会社で管理職の立場に従事していることを表している。
- ⑦ 就職し、周りの友人と共に、高い目標設定を掲げて仕事に従事していることを表している。
- ⑧ 給与などの待遇も良い、若い人で構成される新しい会社に従事していることを重々わらわしている。

5. 「仕事上のキャリア」に関する共起ネットワーク

KHcoder による「共起ネットワーク」は、一つ一つの文書で出現する単語「抽出語」のうち、「距離」が近いかわいさを計算し図示したものである。共起ネットワークでは「距離」を「edge」と呼び、Edge は線で表現する。抽出語は node（ノード）と呼び、円で表現する。node は edge によって結ばれる。edge（線）で結ばれている node（円）同士は近い「距離」にあり、共通に出現して共起関係があることを示す。円の大きさは出現回数を表す。同色の円は距離が近い抽出語同士であることを示している。

分析対象は「インタビューで得ることができた言語」、①総抽出語数（使用）：4,029 語（1,635 語）、②異なり語数（使用）：781 語（614 語）、③集計単位（文：142、段落：76）について、④最小出現数による取捨選択：5 語、⑤最小文書数による取捨選択：1 語、⑥描画する共起関係（edge）の選択：上位 60、とした。図 4－9 が、共起ネットワークである。



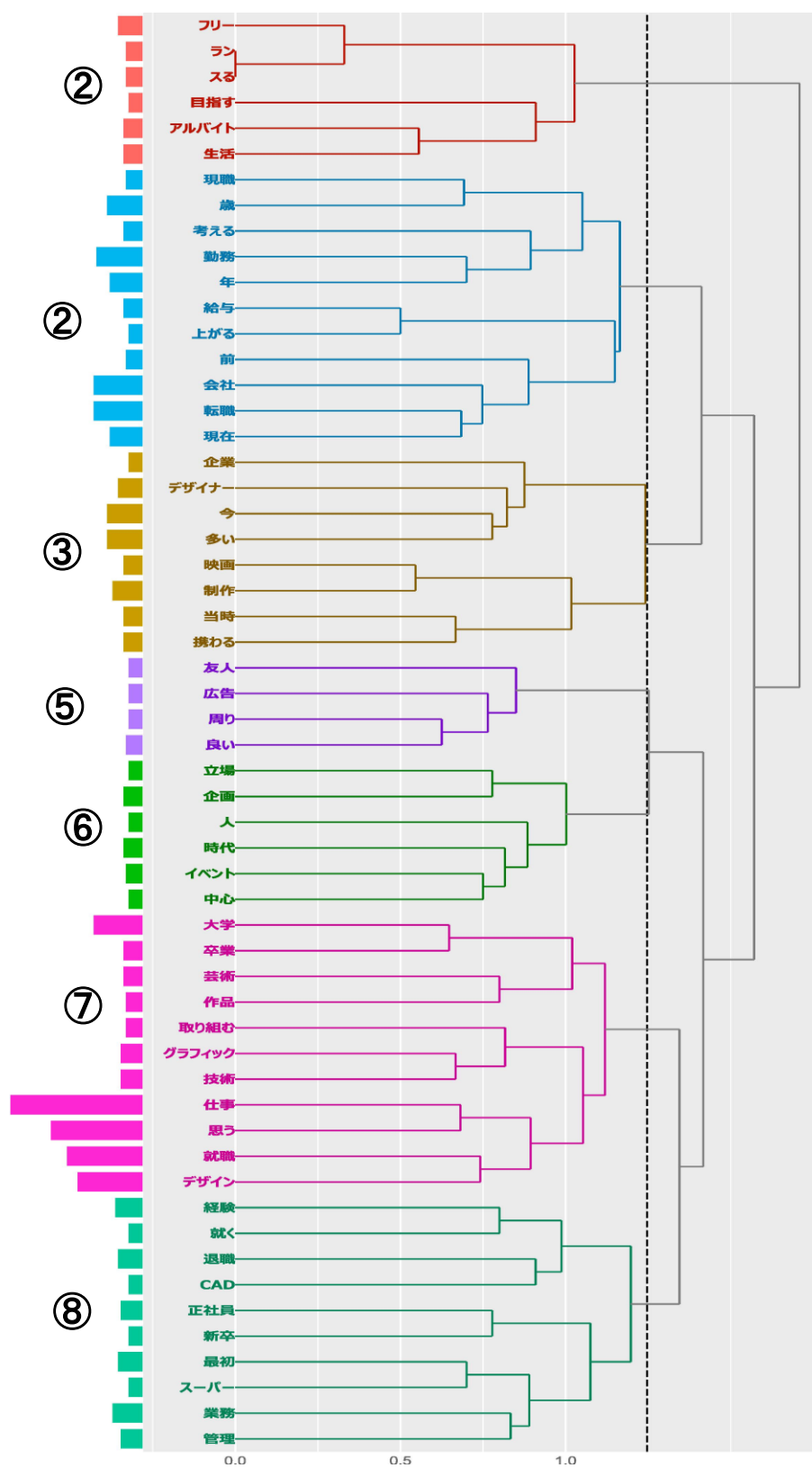
出所：KHcoder の共起ネットワーク分析により言語抽出を行い作成
図 4－9 「仕事上のキャリア」の回答に関する共起ネットワーク

図 4－9 より、共起ネットワークでは、インタビューの内容を踏まえた上で、9 つのクラスターを次の通りまとめた。

- ① 現代では、グラフィックデザインに関する技術が求められる仕事が多く、仕事に従事しながら技術を身に付けたことを表している。
- ② 転職も経験し、現在では歳をとり、会社では管理職として従事していることを表している。
- ③ アルバイトやフリーランスを経験しながら様々な業務を経て、望むべき就職を目指したことを表している。
- ④ 就業する会社では、イベント企画など、人と関わる仕事をしてきたことを表している。
- ⑤ 新卒での就職はスーパーに就職したことを表している。
- ⑥ 転職によって給与がアップしたことを表している。
- ⑦ 大学を卒業し、就職したことを表している。
- ⑧ 卒業し、広告関係に就職している友人とは良い関係を継続していることを表している。
- ⑨ 映画の制作に携わっていることを表している。

6. 「仕事上のキャリア」に関する階層的クラスター分析

次に、抜粋した「仕事上のキャリア」に関する回答を、KHcoder による「階層的クラスター分析」を行った。①総抽出語数（使用）4,029（1,635）、②異なり語数（使用）781（614）、③集計単位（文：142、段落：76）、④最小出現数による取捨選択：5 語、⑤検索 Option、方法：Word 法、距離：Jaccard、の設定とした。図 4—10 に階層的クラスター分析の結果を示した。



出所：KHcoder の階層的クラスター分析により言語抽出を行い作成
 図 4-10 「仕事上のキャリア」の回答に関する階層的クラスター分析

図4-10より、階層的クラスター分析では、インタビューの内容を踏まえた上で、7つに分類されたクラスターを次の通りまとめた。

- ① アルバイト生活、フリーランスとして過ごしたキャリアを表している。
- ② 長く勤務し、それによって給与も上がり現在がある。それまでに転職も経験していることを表している。
- ③ 過去には映画制作に携わっていた。今ではデザイナー関連職に就いているが、企業でのデザイン職は多いことを表している。
- ④ 広告関係の職に就いた友人とは良い関係を気づいていることを表している。
- ⑤ 過去にはイベントの仕事を通して人と関わってきた。また企画の仕事を通して現在のキャリアがあることを表している。
- ⑥ 大学を卒業しても、芸術のこだわりを持って作品作りを継続し、また、グラフィックデザインの技術を取得して、現在ではデザイン関係の仕事にも就いているキャリアを表している。
- ⑦ 最初の就職ではスーパーでの勤務であった。今では管理職として勤務である。新卒では正社員での就職であったが、退職してCAD技術を習得して新しい仕事に就いていることを表している。

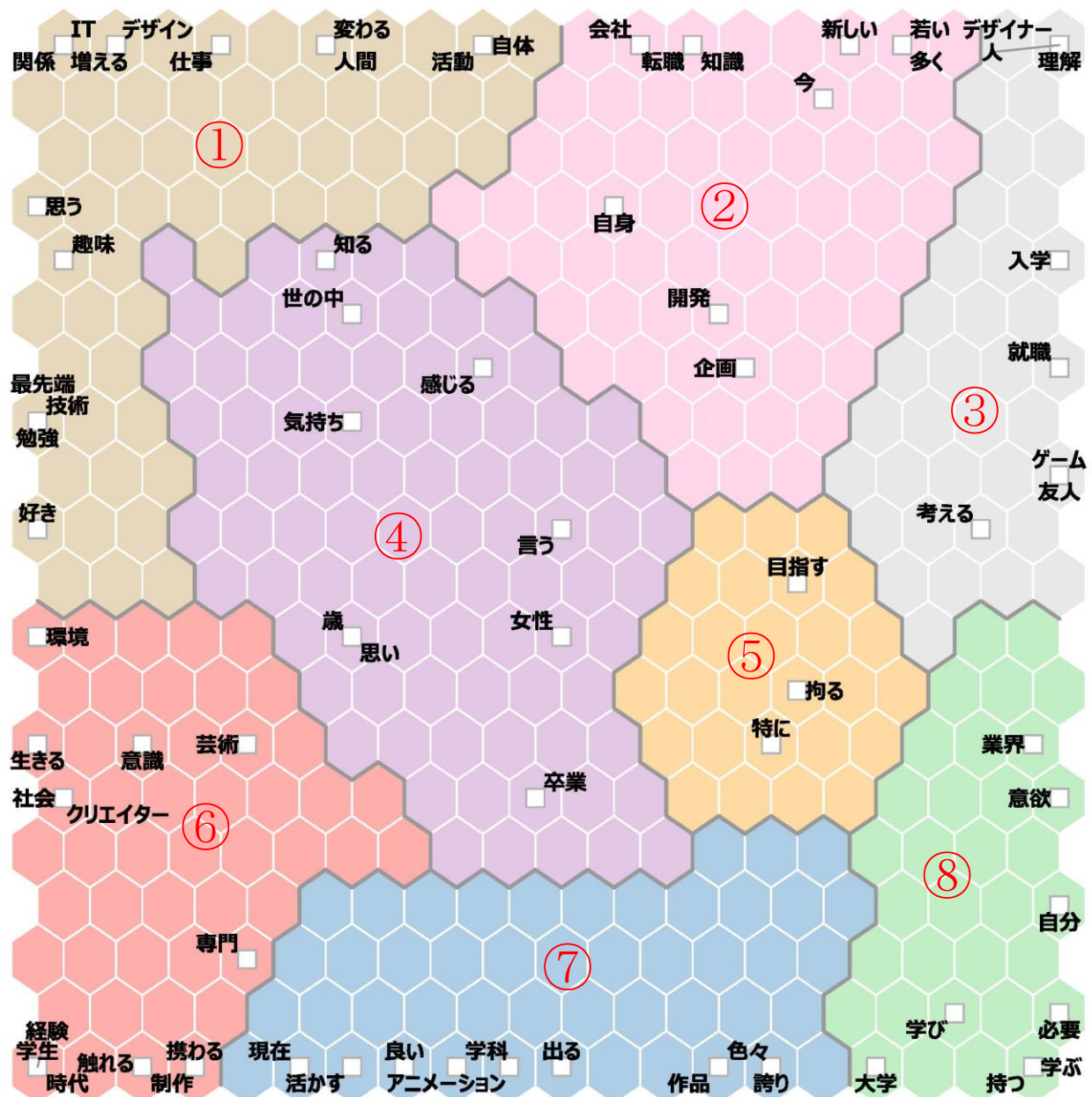
7. 「芸術家へのこだわり」に関する自己組織化マップ

次に、インタビューで得ることができた「芸術家へのこだわり」に関する回答を抜粋し、KHcoderによる「自己組織化マップ」の分析を行った。①総抽出語数（使用）2,874（1,085）、②異なり語数（使用）532（403）、③集計単位（文：88、段落：55）である。④集計単位と抽出語の選択「最小出

現数による取捨選択：3」、⑤「最小文書数による取捨選択：1」、⑥自己組織化マップのオプション

「1片のnode（ノード）数：20」「形状6角形」、⑦node（ノード）のクラスター化「クラスター数：

8」、⑧「学習回数：1000（Auto）」の設定で実施した。



出所：KHcoder の自己組織化マップ分析により言語抽出を行い作成

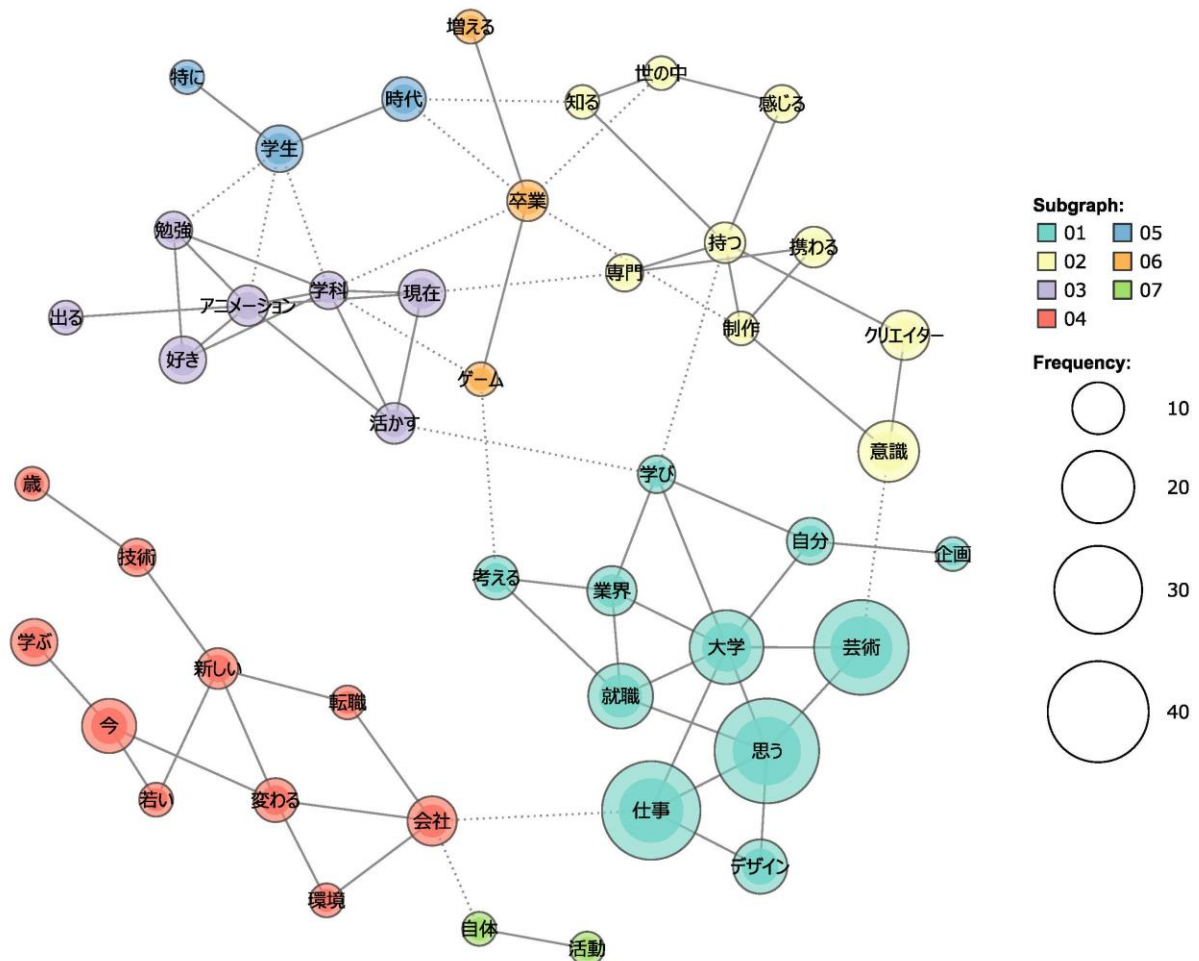
図 4-11 「芸術家へのこだわり」の回答に関する自己組織化マップ

図4-11の自己組織化マップより、インタビューの内容を踏まえた上で、次の8つのクラスターにまとめることができる。

- ① IT社会によってデザイン関連の仕事は増えてきている。そんな中で、趣味としての好きなことが最先端の技術を習得することで仕事にできる時代になった。またそのような活動が成長を促すことを表している。
- ② 企画、開発の仕事に従事してきたが、こだわりを持って転職して若い人と共にデザイン関係の仕事に従事していることを表している。
- ③ 大学へ入学当初から、芸術影はなく、就職をすることにこだわりを持って活動してきた。結果としてゲーム関係の会社への就職していることを表している。
- ④ 芸術系の仕事にこだわりを持つことは、女性にとって卒業後も世の中で活躍の場がある仕事であることを表している。
- ⑤ 卒業も（芸術を通して学んできたスキルに対して）こだわりを持って活動していることを表している。
- ⑥ 学生時代から、芸術はもとよりクリエイターとしてこだわりを持ってきた。専門性を高めることによって社会でクリエイターとして生きていくこだわりを表している。
- ⑦ 大学ではアニメーションを学んできたが、現在は、その技術を活かすことで、こだわりを持った作品作りに従事していることを表している。
- ⑧ 芸術為に関する大学での学びを、卒業後に実社会で活かしていくためにこそ、こだわりを持って社会に適合する学びを継続していくことを表している。

8. 「芸術家へのこだわり」に関する共起ネットワーク

次に、インタビューで得ることができた「芸術家へのこだわり」に関する回答を抜粋し、KHcoder による「共起ネットワーク」の分析を行った。①総抽出語数（使用）2,874（1,085）、②異なり語数（使用）532（403）、③集計単位（文：88、段落：55）である。④集計単位と抽出語の選択「最小出現数による取捨選択：5」、⑤「最小文書数による取捨選択：1」、⑥描画する共起関係（edge）の選択：上位 60、とした。図 4-1 2 が、共起ネットワークである。



出所：KHcoder の共起ネットワーク分析により言語抽出を行い作成
図 4-1 2 「芸術家へのこだわり」の回答に関する共起ネットワーク

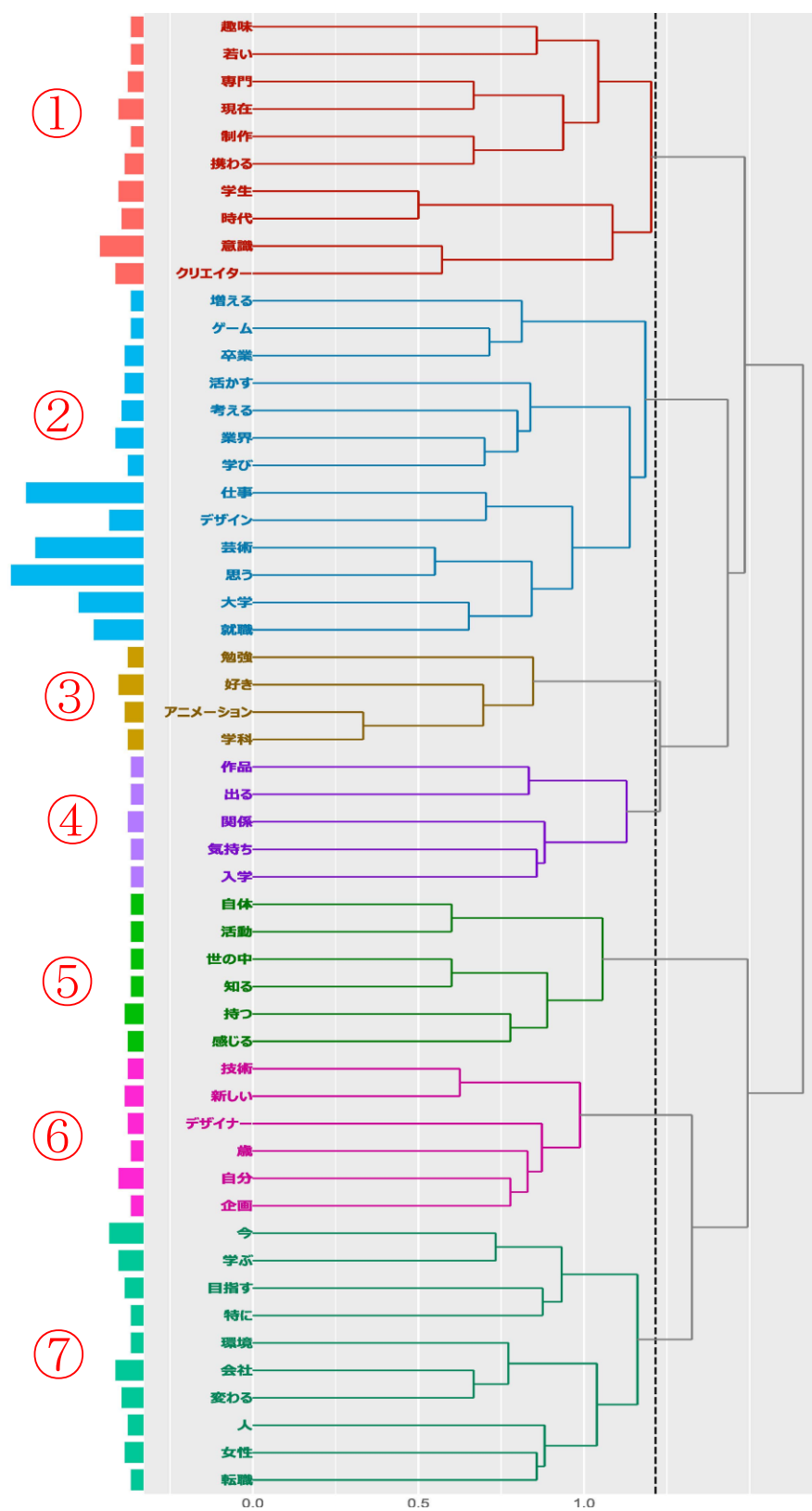
図4-12より、「芸術家へのこだわり」の回答に関する共起ネットワークでは、インタビューの内容を踏まえた上で、次の7つのクラスターにまとめることができる。

- ① 大学で芸術を学び、仕事を意識すること、就職や業界について考えて意識することであり、芸術家へのこだわりについての有無を思考することを表している。
- ② 専門性を高めて世の中に作品を生み出していく行為は、(芸術家というよりも)クリエイターとしての意識であることを表している。
- ③ 大学のアニメーション学科にて好きで学んできたことは、就職してもこだわりを持って現職に活かすことができていることを表している。
- ④ 転職先では、新しい技術を身に付けて若い人材と共に従事していることを表している。
- ⑤ 学生の時代に世間を知ることが芸術へのこだわりについてを考えることに繋がっている。
- ⑥ 卒業後に、芸術へのこだわりを活かすことが出来る業界としてゲーム産業が台頭し、就職先として増えてきてことを表している。
- ⑦ 就活活動や転職活動によって、様々な芸術へのこだわりが変化していくことを表している。

9. 「芸術家へのこだわり」に関する階層的クラスター分析

次に、抜粋した「芸術家へのこだわり」に関する回答を、KHcoderによる「階層的クラスター分析」を行った。①総抽出語数(使用) 2,874 (1,085)、②異なり語数(使用) 532 (403)、③集計単位(文: 88、段落: 55)である。④集計単位と抽出語の選択「最小出現数による取捨選択: 5」、⑤「最小文書数による取捨選択: 1」、⑥検索 Option、方法: Word 法、距離: Jaccard、の設定とした。

図4-13に階層的クラスター分析の結果を示した。



出所：KHcoder の階層的クラスター分析により言語抽出を行い作成

図4-13 「芸術家へのこだわり」の回答に関する階層的クラスター分析

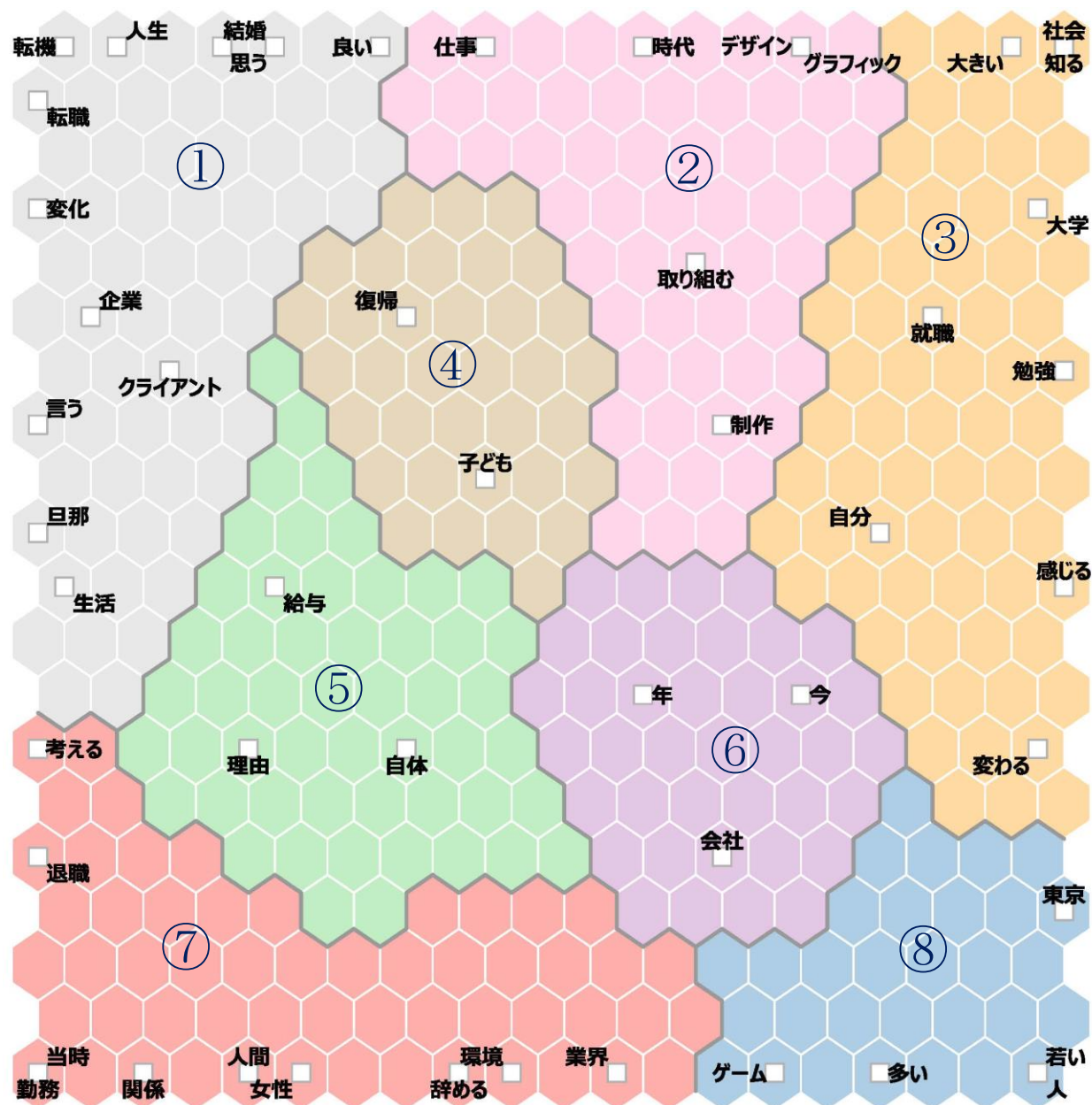
図4-13より、階層的クラスター分析では、インタビューの内容を踏まえた上で、「芸術家へのこだわり」に関する回答は、次の7つのクラスターにまとめることができる。

- ① 学生時代に、（芸術かというよりも）クリエイターとしてのこだわりを持ち、作品作りに携わり、現在（終業後）も専門性を高める努力を継続している姿勢を表している。
- ② 学生時代から芸術へのこだわりについても思考し、就職についいても意識していた。仕事をしながら（専門性を高める）学びも継続している。現在は、ゲーム産業など、就職先となる産業が増えている。
- ③ 大学時代、好きなことにこだわりアニメーションを学んできたことを表している。
- ④ 大学に入学する時点で芸術についての思考はあり、作品作りにも取り組んできたことを表している。
- ⑤ 就職活動や、就職して世間を知ることで、芸樹のこだわり云々について思考することを表している。
- ⑥ 企画の仕事を通し、同時に新しい技術の習得をすることでデザインの仕事にこだわってきたことを表している。
- ⑦ 今、世の中が変化してきており、それに伴い会社の業務も変化している。また芸術系の仕事が増えているので、仕事をしながらでも、こだわりを持ち転職を目指しているが、女性にとっては有利な環境だと認識して行動していることを表している。

10. 「キャリア・トランジション」に関する自己組織化マップ

次に、インタビューで得ることができた「キャリア・トランジション」に関する回答を抜粋し、

KHcoder による「自己組織化マップ」の分析を行った。



出所：KHcoder の自己組織化マップ分析により言語抽出を行い作成

図4-14 「キャリア・トランジション」の回答に関する自己組織化マップ

「キャリア・トランジション」の回答に関する自己組織化マップは、①総抽出語数（使用）3,242（1,258）、②異なり語数（使用）643（495）、③集計単位（文：101、段落：66）である。④集計単位と抽出語の選択「最小出現数による取捨選択：4」、⑤「最小文書数による取捨選択：1」、⑥自己組織化マップのオプション「1 片の node（ノード）数：20」「形状 6 角形」、⑦node（ノード）のクラスター化「クラスター数：8」、⑧「学習回数：1000（Auto）」の設定で実施した。

図4-14の自己組織化マップより、インタビューの内容を踏まえた上で、次の8つのクラスターにまとめることができる。

- ① 転職や結婚が転機になったことを表している。企業活動でのクライアントとの関係や（結婚の）相方との関係が良い変化をもたらしていることを表している。
- ② グラフィック・デザインの仕事に就き、制作に取り組んでいることがキャリア・トランジションと繋がっていることを表している。
- ③ 大学で勉強したこと、また就職して社会で知ったことにより、精神的にも変化しキャリア・トランジションに繋がったことを表している。
- ④ 結婚し、一旦家庭に入ったものの、子どもの手が腫れ仕事に復帰したことがキャリア・トランジションであったことを表している。
- ⑤ 転職して給与が上がったことがトランジションに繋がっていることを表している。
- ⑥ 年齢を重ね、退職した経験などがトランジションに繋がっていることを表している。
- ⑦ 人間関係などの労働環境が問題となり退職に繋がったことを表している。
- ⑧ 東京へ（転職し）新しい業界であるゲーム会社に従事することで、若い人たちに囲まれて有意義に働いていることを表している。

1 1. 「キャリア・トランジション」に関する共起ネットワーク

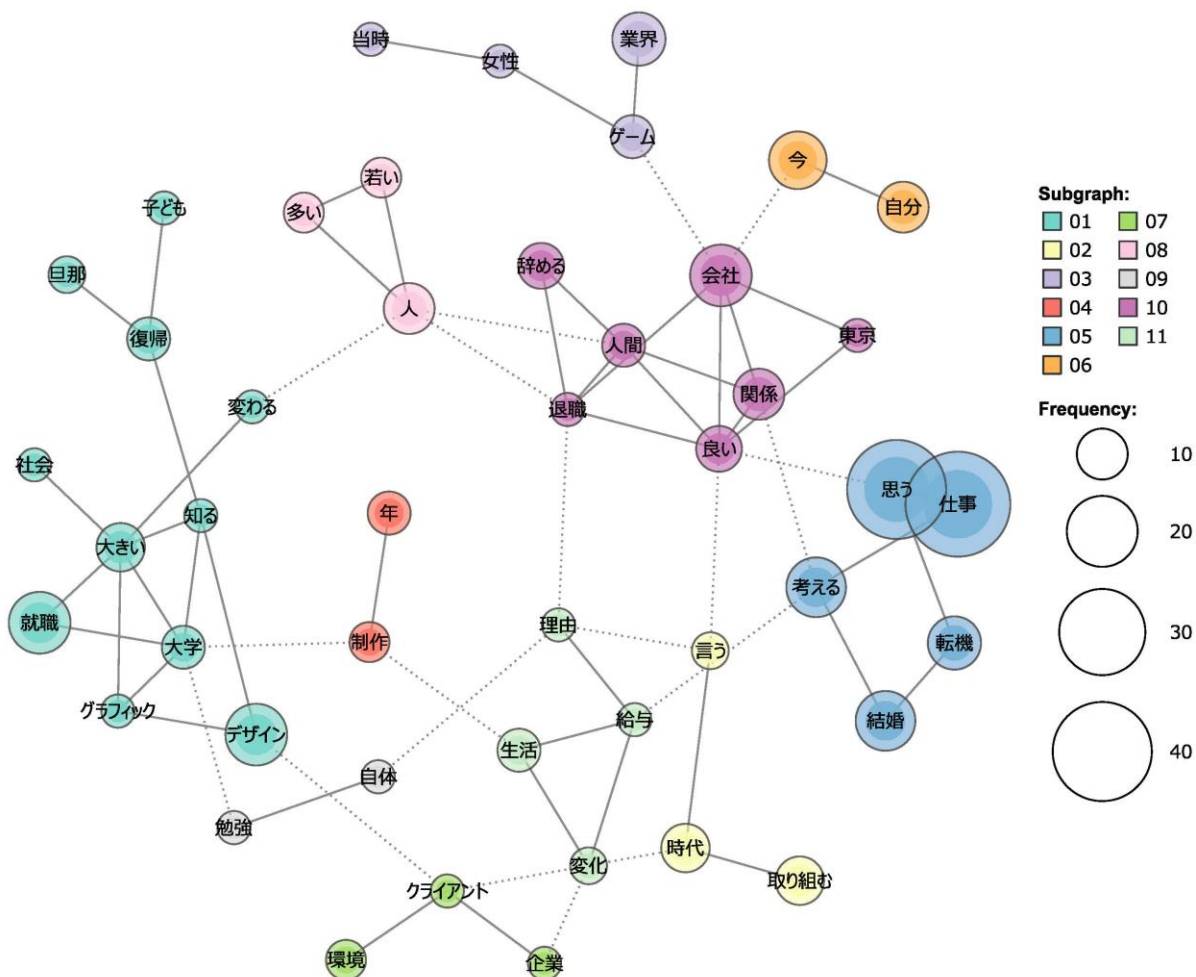
次に、インタビューで得ることができた「キャリア・トランジション」に関する回答を抜粋し、

KHcoder による「共起ネットワーク」の分析を行った。①総抽出語数（使用）3,242（1,258）、②異な

り語数（使用）643（495）、③集計単位（文：101、段落：66）である。④集計単位と抽出語の選択

「最小出現数による取捨選択：4」、⑤「最小文書数による取捨選択：1」、⑥描画する共起関係

(edge) の選択：上位 60、とした。図4—15が、共起ネットワークである。



出所：KHcoder の共起ネットワーク分析により言語抽出を行い作成
図 4-15 「キャリア・トランジション」の回答に関する共起ネットワーク

図4-15より、「キャリア・トランジション」の回答に関する共起ネットワークは、11のクラスターに分類されたが、インタビューの内容を踏まえた上で、次の4点にまとめた。

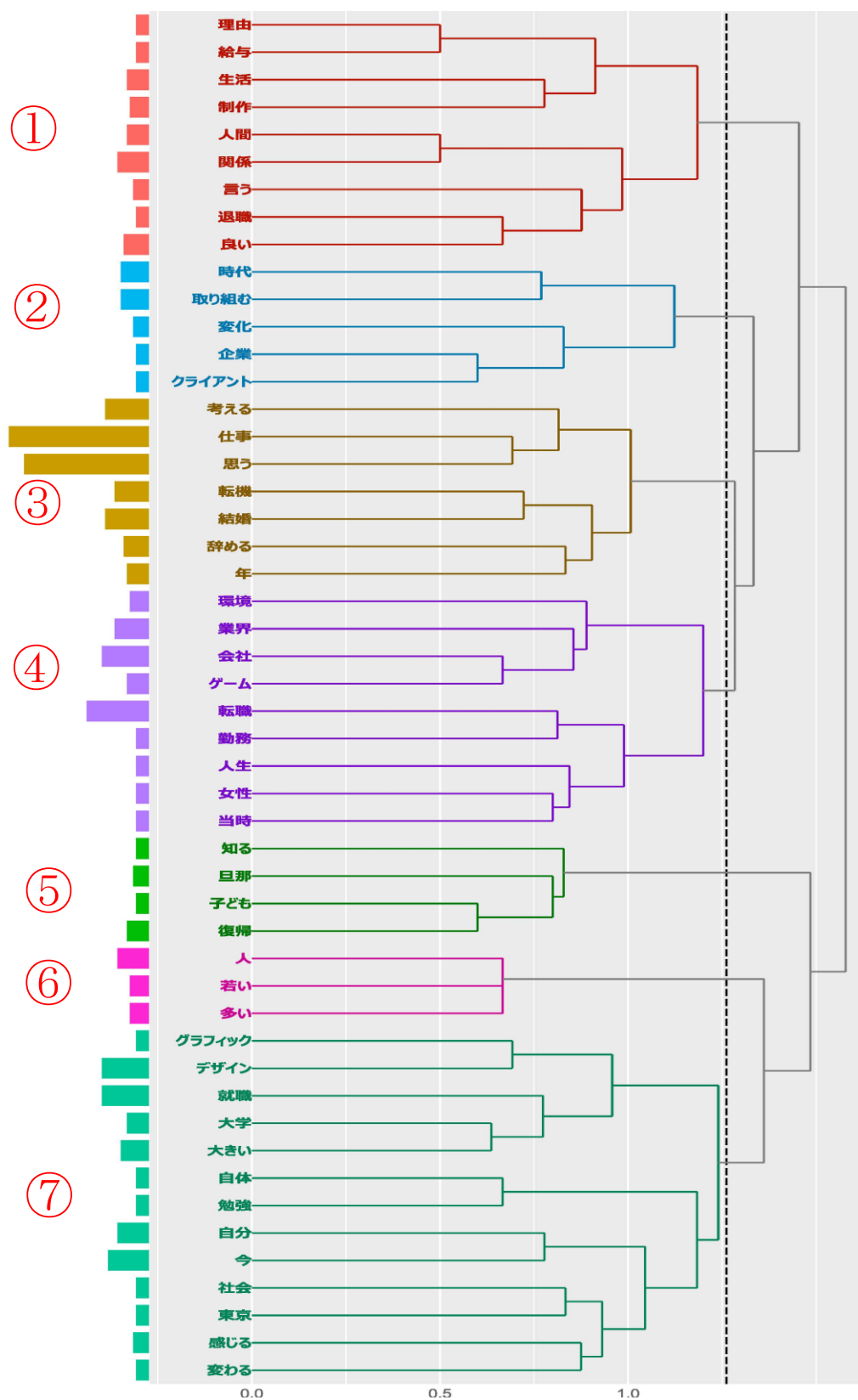
- ① 結婚がキャリアについて考える機会となり、人生の転機に繋がっている。
- ② 東京の会社へ転職したことが、良い人間関係を構築できている。ゲーム業界（新しい産業）では若い人材も多く企業風土も良く、良い意味でキャリア・トランジションになっている。
- ③ グラフィックデザインの仕事は、大学時代の勉強が直接役に立っている。また、転職や社会復帰においても技術を磨き女性が活躍できる環境にある。
- ④ クライアントとの折衝や、業務を通じた地道な制作活動は技術向上に繋がり、転職においても給与アップを勝ち取るなど優位に働いている。

12. 「キャリア・トランジション」に関する階層的クラスター分析

次に抜粋した「キャリア・トランジション」に関する回答の「階層的クラスター分析」を行った。

- ①総抽出語数（使用）3,242（1,258）、②異なり語数（使用）643（495）、③集計単位（文：101、段落：66）である。④集計単位と抽出語の選択「最小出現数による取捨選択：4」、⑤「最小文書数による取捨選択：1」、⑥検索 Option、方法：Word 法、距離：Jaccard、の設定とした。

図4-16に階層的クラスター分析の結果を示した。



出所：KHcoder の階層的クラスター分析により言語抽出を行い作成
 図4-16 「キャリア・トランジション」の回答に関する階層的クラスター分析

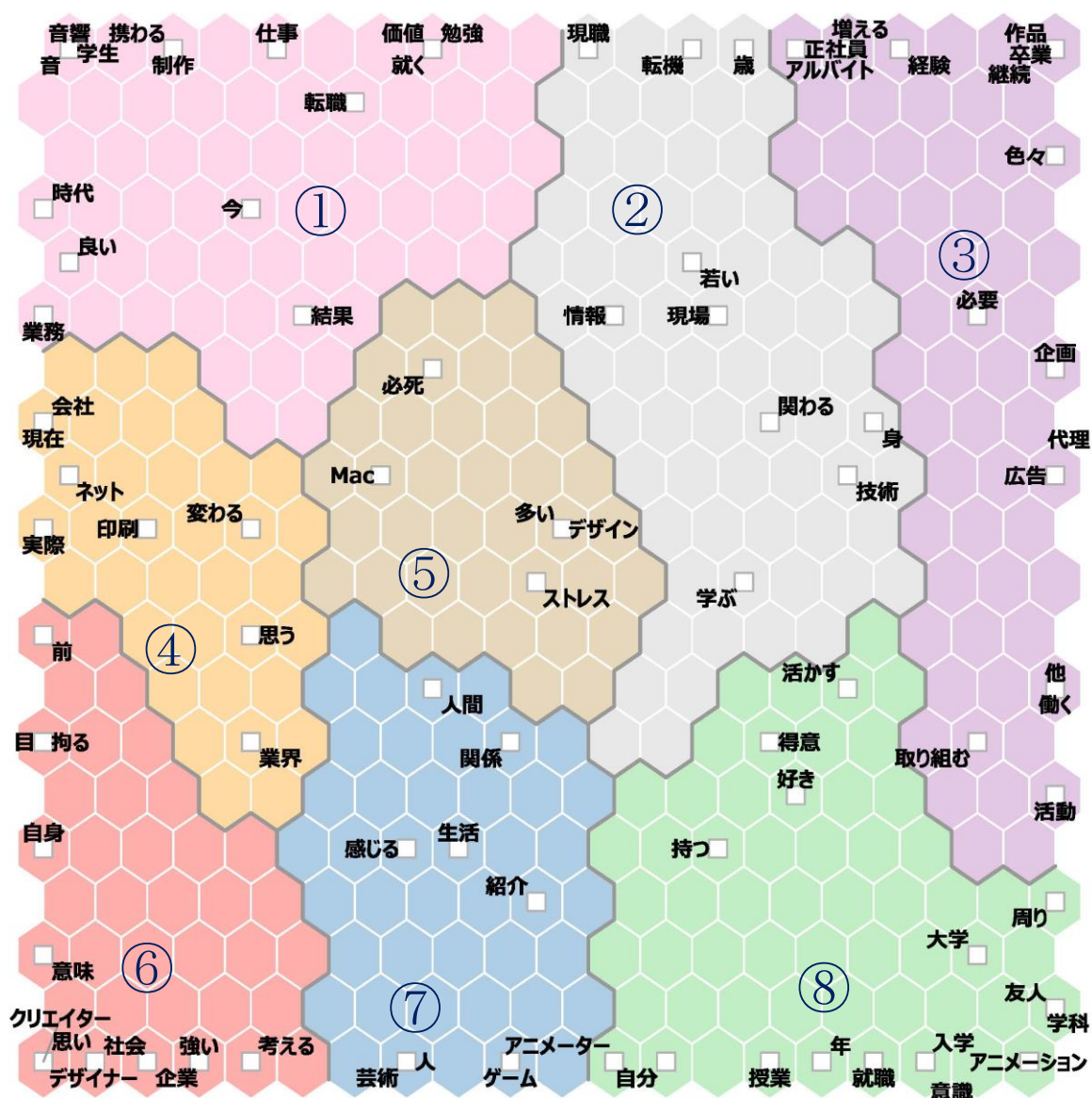
図4-16より、階層的クラスター分析では、インタビューの内容を踏まえた上で、「キャリア・トランジション」に関する回答は、次の7つのクラスターにまとめることができる。

- ① 人間関係に悩み退職願を出したことが良い方向へ繋がり、転職後には給与も上昇し、制作活動にも取り組める環境を手に入れたことが出来たことを表している。
- ② 企業とクライアントの関係など、業界を取り巻く環境が大きく変化する時代を向かえ、それを受け入れていくことが良いキャリア・トランジションへと繋がることを表している。
- ③ 結婚が転機となって、仕事を辞め、また人生において「仕事」についてを考えるきっかけになっていることを表している。
- ④ ゲーム業界を始めとした新たな業界が誕生したことで、女性の活躍する環境が変化し、転職できるチャンスが広がり、トランジションとなることを表している。
- ⑤ 家族（旦那）の知り合いの業界（知人）の紹介で、子どもの手が離れたことをきっかけとして社会復帰できたことを表している。
- ⑥ （新たに転職した会社は）若い人の多い新しい会社で、新たな技術を習得しながら就業もでき、良いキャリア・トランジションとなったことを表している。
- ⑦ 大学でグラフィックデザインの勉強をしてきたことが就職に繋がり、卒業後も（技術向上のための）勉強を続けることで、次のステージへのトランジションとなることを表している。

13. 「リアリティ・ショック」に関する自己組織化マップ

次に、インタビューで得ることができた「リアリティ・ショック」に関する回答を抜粋し、

KHcoder による「自己組織化マップ」の分析を行った。



出所：KHcoder の自己組織化マップ分析により言語抽出を行い作成
図 4-17 「リアリティ・ショック」の回答に関する自己組織化マップ

「リアリティ・ショック」の回答に関する自己組織化マップは、①総抽出語数（使用）3,752（1,419）、②異なり語数（使用）694（541）、③集計単位（文：116、段落：72）である。④集計単位と抽出語の選択「最小出現数による取捨選択：3」、⑤「最小文書数による取捨選択：1」、⑥自己組織化マップのオプション「1 片の node（ノード）数：20」「形状 6 角形」、⑦node（ノード）のクラスター化「クラスター数：8」、⑧「学習回数：1000（Auto）」の設定で実施した。

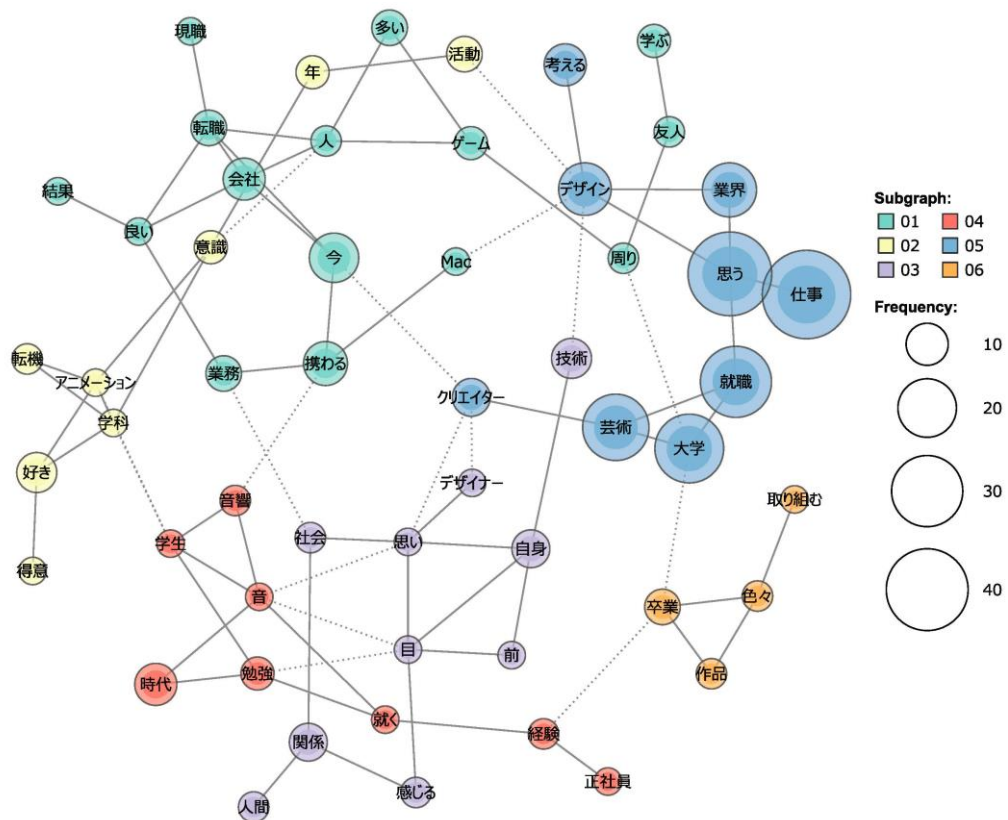
図4-17の自己組織化マップより、「リアリティ・ショック」に関するインタビューの内容を踏まえた上で、次の8つのクラスターにまとめることができる。

- ① 学生時代から（専攻でもある）音響の仕事に携わってきて就職もできた。しかし転職したことは、リアリティ・ショックであり転職であったことを表している。また、音響の仕事ができていたのは時代も良かったこともあると感じている。
- ② 現場での仕事を通して、働きながら技術を身に付けたが、転職がリアリティ・ショックであり転職になっていることを表している。
- ③ アルバイト、正社員など仕事に従事しながらも作品作りを継続したが、就職した広告代理店での企画職など（芸術とは違う業務を）経験しながら社会勉強をしてきたことがリアリティ・ショックであったことを表している。
- ④ 印刷業界においてもネット社会により仕事のやり方が大きく変化してきていること、それを受け入れていくことの必要性を表している。
- ⑤ デザインの仕事に従事することは（昼夜を問わない業界でもあるため）必死でMacでのデザインに取り組んできたことを表している。
- ⑥ 企業でデザイナーとして従事することに関してクリエイターという強い意識で取り組み、こだわりを持ってきたことを示し、芸術家とクリエイターとしての見解をリアリティショックとして表している。
- ⑦ アニメーターとして学んできた専門性は。仕事に従事する家庭で、「人間関係も構築でき、そこから紹介によってゲーム関係の会社に就職することで、環境が変化したことを表している。

⑧ 大学ではアニメーションを専攻したが、結果として一般に就職したこと。但し、就業しても好きなことを継続していくことで次のステージへと繋げた経験を表している。

1 4. 「リアリティ・ショック」に関する共起ネットワーク

次に、インタビューで得ることができた「リアリティ・ショック」に関する回答を抜粋し、KHcoder による「共起ネットワーク」の分析を行った。①総抽出語数（使用）3,752（1,419）、②異なり語数（使用）694（541）、③集計単位（文：116、段落：72）である。④集計単位と抽出語の選択「最小出現数による取捨選択：4」、⑤「最小文書数による取捨選択：1」、⑥描画する共起関係（edge）の選択：上位 60、とした。図 4—1 8 が、共起ネットワークである。



出所：KHcoder の共起ネットワーク分析により言語抽出を行い作成
図 4—1 8 「リアリティ・ショック」の回答に関する共起ネットワーク

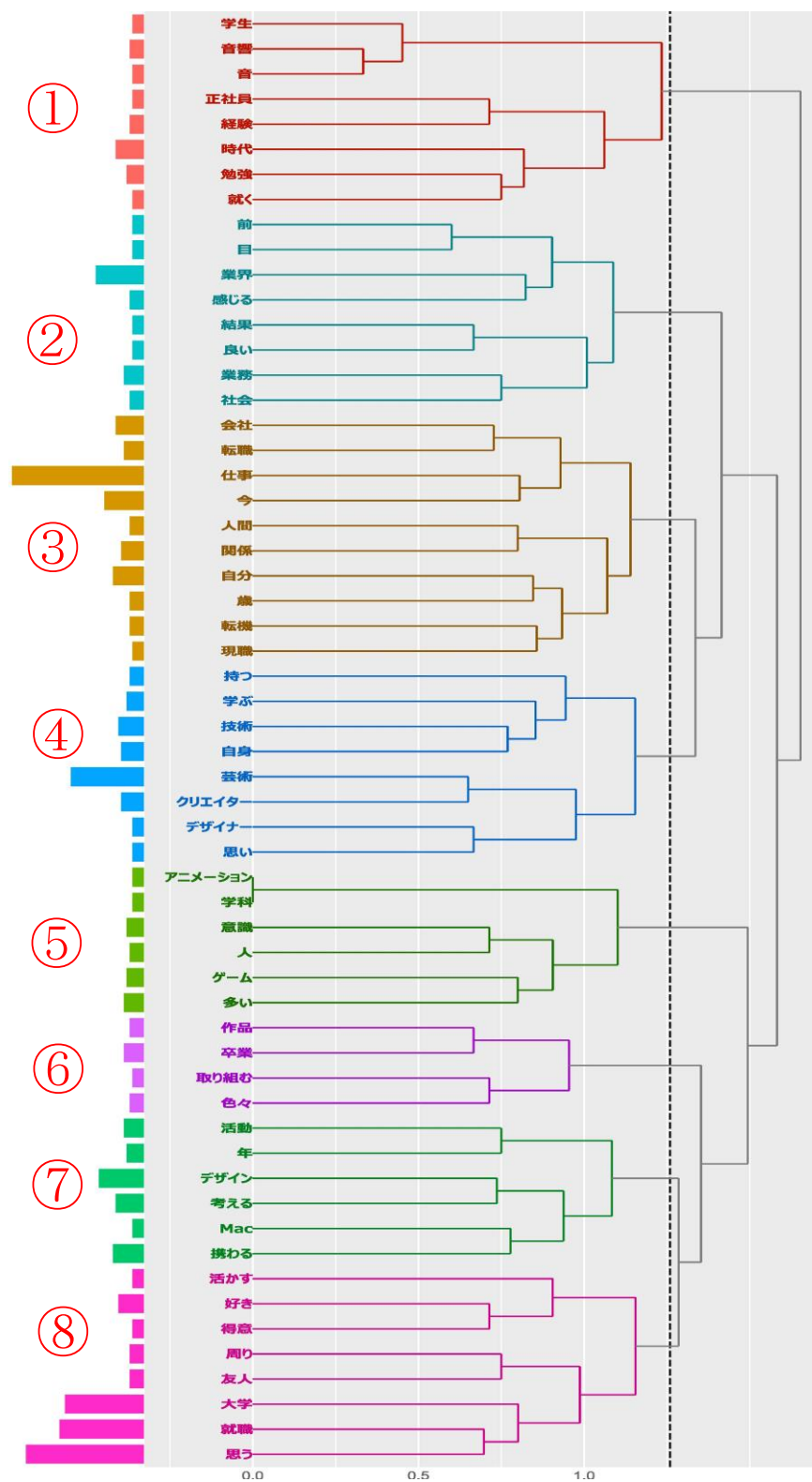
図4-18より、「リアリティ・ショック」の回答に関する共起ネットワークは、6つのクラスターに分類された。インタビューの内容を踏まえた上で、次の通りにまとめた。

- ① 会社に籍を置くことで、人間関係が広がり、Mac業務にも携わるなど、技術の習得にも繋がりが良い転職に繋がることを示している。結果として、就職することが。後のゲーム会社への転職や、友人との仲を深めるなど、リアリティ・ショックを克服に繋がっていることを表している。
- ② 大学時代はアニメーションを専攻していたが、就職には繋がらないと諦めて就職したが、卒業後も好きなこと（アニメーション）を継続したことを表している。
- ③ 就職することで構築してきた人間関係や社会を知ることによりリアリティ・ショックは感じるものの、技術を磨きデザイナーとして転職している様子を表現している。
- ④ 学生時代から（専攻の）音響の仕事に従事し、その経験を持って社会人としても正社員として勤務できている様子を表している。リアリティ・ショックに関しては転職での人間関係の変化について指摘している。
- ⑤ 大学で芸術を学び、就職を考える行為自体が一種のリアリティショックであり、そこで就職を意識した業界や仕事（デザイン）について考えを巡らしていることを表している。大学時代に、芸術家としての生き方と、クリエイターと呼ばれる生き方に対して意識をしていく契機になっている。
- ⑥ 卒業後（就職後）も作品づくりを継続することが、結果として良い転職へと繋がりが、リアリティ・ショックの克服に至ることを表している。

15. 「リアリティ・ショック」に関する階層的クラスター分析

次に抜粋した「リアリティ・ショック」に関する回答の「階層的クラスター分析」を行った。①総抽出語数（使用）3,752（1,419）、②異なり語数（使用）694（541）、③集計単位（文：116、段落：72）である。④集計単位と抽出語の選択「最小出現数による取捨選択：4」、⑤「最小文書数による取捨選択：1」、⑥検索 Option、方法：Word 法、距離：Jaccard、の設定とした。

図 4-19 に階層的クラスター分析の結果を示した。



出所：KHcoderの階層的クラスター分析により言語抽出を行い作成
 図4-19 「リアリティ・ショック」の回答に関する階層的クラスター分析

図4-19より、階層的クラスター分析では、インタビューの内容を踏まえた上で、「リアリティ・ショック」に関する回答は、次の8つのクラスターにまとめることができる。

- ① 音響の専門分野に就職をするために大学では音響を専門的に学んだ。ゆえに仕事面でのリアリティ・ショックは特になく、仕事は精進（勉強）を続けてきた。今はそんな時代であることを表している。
- ② たとえ、専攻以外の就職であったとしても、社会に出て、目の前の仕事を一生懸命に取り組むことで良い結果がついてくることを表している。
- ③ 就職によるリアリティ・ショックはあるが、良い転職をして人間関係も良くなり問題が解決していったことを表している。
- ④ 就職しても自身で技術の向上を図ることで、仕事上のリアリティ・ショックは克服できることを示し、芸術家ではなくクリエイターとして生きていくことの考え方の転換を表している。
- ⑤ 大学でアニメーション学科を専攻することは、就職が非常に厳しく。就職についてのリアリティ・ショックはあるものの、視点を帰れば、現在ではゲーム産業が台頭し、スキルを活かした就職先が増えていることを表している。
- ⑥ 大学を卒業しても作品作りを継続していくことで、仕事上のリアリティ・ショックの克服に繋がっていることを表している。
- ⑦ 就職しても、Macでのデザインのスキルを活かすことで。仕事でのリアリティ・ショックを克服することに繋がることを表している。
- ⑧ 大学時代に芸術と就職についてのリアリティ・ショックに関する問題は、専門の好きなことを活かす方法を考えることや、友人関係を通して克服してきたことを表している。

16. 芸術系大学の学生への教育的示唆

表4-48には、調査対象者の自身の経験から、これからの芸術系大学生に対する教育的示唆に関する提言を一覧表にしたものである。

表4-48 調査対象者から芸術系大学生の教育的示唆に関するコメント抜粋

50歳代 女性	<ul style="list-style-type: none"> 芸術に関する学びは、ほとんどの内容が、左脳ではなく、右脳で考え、処理する習慣が作り出すものだと思う。 なので、一般の社会生活に順応する際には、苦勞する人が多いと考えるが、そこ点こそ実社会に出てからの強みになる。
40歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> 現在、操業10年にも満たないゲーム制作会社勤務しているすが、周りの人間には多くの芸術系大学の皆さんが活躍している。 グラフィックデザイナーだけでなく、UI・UXデザイナー、3D・CDデザイナーなど、IT企業にはクリエイターとして活躍できる土壌がある。20年前よりも芸術大学の学生が活躍できる就職先は確実に広がっている。
60歳代 女性	<ul style="list-style-type: none"> 同期や友人を見ていると、発想が柔軟性であったり、クリエイティブな思考と行動は、おそらく芸術系の人間の強みだと思う。自信を持って好きなことに取り組んで欲しい。
60歳代 女性	<ul style="list-style-type: none"> 学生時代は、特に自身の好きなモノづくりや考え方に凝り固まってしまうがちだからこそ、プラスアルファとしての教育では、他者との共同経験などから、多くの思考に触れていくことが重要だと思う。
50歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> メディアを制作する業界では、芸術家もどきがたくさんいる。 現在では、技術革新やコンテンツ自体の寿命も非常に短く、変化を捉える事が業界でも課題。 この環境では、組織に縛られずに多くの有能な20歳代の若者が活躍している。 その中には、クリエイター関係の専門学校卒の若者も非常に優秀で、フリーランスとしても活躍している。 個人が、大手広告代理店とも契約して業務をこなしている姿は、歳をとった世代には羨ましくもある。これから、社会に出る芸術大学の人材は、昔よりも今の方が多くの活躍できるフィールドが広がっていると認識して欲しい。 おそらく大学教授達も、クリエイター業界の進化や時代の変化について行けていない先生も多くいると思う。

	<ul style="list-style-type: none"> 学生の際は、時代の流れにアンテナを張り、世の中の変化を敏感に捉えることで、これからの社会を創っていった欲しい。
20 歳代 女性	<ul style="list-style-type: none"> もっと自由な制作活動をさせた方が良いと思う。好きなことが仕事にできる時代だと思う。昔の芸術学部はもっと自由だと聞いていたが、今は授業やアルバイトが忙しくて時間がないと思う。 また、昔は芸術学部を卒業しても仕事がなかったと聞いているけれど、現代は、デザインをアニメや漫画やゲームやキャラクター作成なんかも含めて就職できる時代だと思う。 私は、そこまでクリエイターとして生きていこうと思わないけれど、周りを見ていてそう強く思う。
50 歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> どんな違いがあるのかは、言葉で表現していくことは難しいが、良くも悪くも、社会に出てからの思考習慣や生活の仕方、価値観は異なっているように感じる。 しかし、それは弱点ではなく、長所だと思う。 自信をもって自分の得意分野にこだわって磨いて欲しい。
50 歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> 少なくとも 20 年前は、芸術大学教授は、就活をすると芸術から逃げるな、と言われたものだが、今の時代、就職先はもちろん、フリーランスでも活動できる環境はあると思うので、自分の人生をよく考えて欲しい。
30 歳代 女性	<ul style="list-style-type: none"> 電通関係は、芸術家上りのクリエイターが多いのは事実である。日本においてはもとより、流行を生み出し世の中を動かしている人材は芸術系の感性は合っている。 芸術家の卵の学生際は、大学で学んでいることは、その分野に直接従事しなくても、多くの役立つ知識を得ている。そして、クリエイターは稼げる職業であることも自覚してく欲しい。
20 歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> 芸術家を目指した人間は、環境が変わった時、自身の作品や企画を公表する機会が多い為、他者を納得させたり、自分の意見や考えをはっきりさせるために、背景や根拠を考え、コンセプトを深掘りして土台を固めることができると思う。
50 歳代 女性	<ul style="list-style-type: none"> 作品を公表していくことは、他者を認めていくことであり、多くの作品を手がけ、また鑑賞していくことは、他者を認め、受け入れていく習慣へと繋がり、どんな日常においても、他者の意見を否定せず、自身の考えに反映していくことができる点を備えていると思う。
50 歳代 女性	<ul style="list-style-type: none"> 他者と共同し、物事を考え計画し、作品や制作物に携わっていくことは、これからの芸術系の大学生に求められることだと思う。
30 歳代 女性	<ul style="list-style-type: none"> Youtube をはじめとした動画制作や、企業広告、宣伝、広告、企画など、それぞれの分野で、アニメーションの技術、イラストレーションの技術が求められている。

	<ul style="list-style-type: none"> WEB サイト、アプリ、SNS、バナーなど、広告代理店の仕事も、ほんの 10 年・20 年の間ではあるが昔と今では全く違う。 今、学生である、芸術大学生の活躍を期待して待っている。
40 歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> 特に芸術は「独りよがりでも芸術だ」という思考を持つのではなく、世の中の共感であったり、誰かの共感や、喜び、幸せであったりとするものに携わっていける考え方が必要だと思う。そのような、思考や、制作物を目指して見て欲しい。
20 歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> あえて挙げれば、卒業制作展を開催するために、誰に見られても恥ずかしくない作品の制作に取り掛かり、それなりに満足できる作品もでき、結果として賞も頂いたような経験は、当時の自分には大きな達成感となった。また、自信にもなった。 芸術に携わり作品の制作に携わる学生にとっては、誰かに認められたりする経験は重要だと思う。その経験や感動、後悔、反省などを含めて、その後の頑張りにつながる。チャレンジせよ。
40 歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> 2000 年以降は、インターネット環境下での SNS の普及、スマホ、パソコンからタブレットへの利用の普及など、変化も激しい中、クリエイターが活できる分野が確実に広がっている。 芸術家はいコール生活苦の時代ではなく、先端技術の中に身を置いて努力できれば、これからの芸術系大学生の就職環境は明るいと思う。
60 歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> グラフィックデザイン、Web デザイン、3D CD デザインをはじめ、ビジュアルコミュニケーションの概念と業界を意識してください。クリエイターとして活躍できる皆さんの得意分野を活かせると思います。
50 歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> 芸術大学の卒業生って、今の社会というか、これからの AI 社会に適していると思います。実際に、今のゲーム産業には芸術大学の人たちが多いのと、Youtube やインターネットに関わる業界では、結構、芸術家崩れみたいな人たちが活躍している。 今の時代芸術家が、お金儲けができる時代だと思うので、自信を持って好きな事に一生懸命に取り組んで欲しい。
60 歳代 男性	<ul style="list-style-type: none"> Illustrator、Photoshop は最低限、大学でマスターして欲しい。もう必須。 社会に出てから、特にグラフィックデザイナーにならなくても応用が効くので、クリエイターで生きていくという人生における世界観が変わる。 逆に、それさえ億劫な状況では、先が心配になる。クリエイター業界には向いていないと思う。そして、新たなスキルを身に付けた人材は、どんどん先に行っている。 欲を言えば、何かプログラム言語も一つ組む事ができれば有望で。

注) 調査対象者のコメントは順不同

以上、表 4-4 8 は、インタビュー 15 名から集めた回答を、19 項目のコメント郡に分類し一覧表

にした。15 名中 10 名が管理職として従事する調査対象者でもあり、上司の様な立場で、現在の芸術大学の学生に対する応援メッセージの形態のコメントが多かった。特に芸術というワードではなく、クリエイターとしての生き方、心構えを説くと共に、それぞれの立場から、今学ぶべき方向性を示唆したものであった。コメントに共通する視点として、リアリティ・ショックを克服した状態であること、転職活動に関する行動から導かれる教育的示唆が中心であることが理解される。

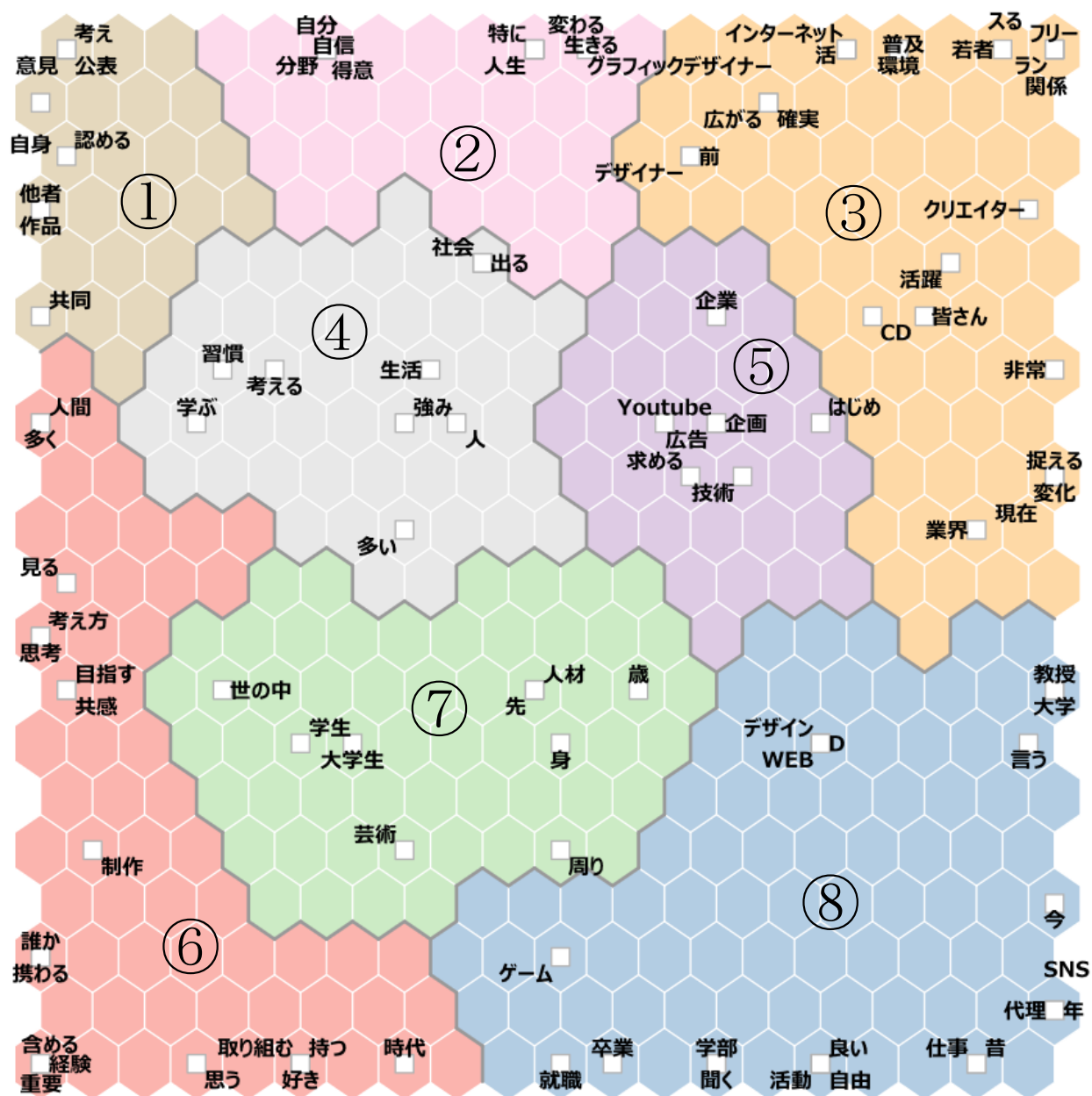
次に、表 4-3 9 の調査対象者から、芸術系大学生の教育的示唆に関するコメント抜粋語について KHcoder3 による分析を行った。①総抽出語数（使用）：1,786 語（689 語）、②異なり語数（使用）：446 語（336 語）、③集計単位（文：57、段落：41）である。

（1）自己組織化マップ

分析対象は「表 4-3 9 調査対象者から芸術系大学生の教育的示唆に関するコメント抜粋語」とする。①集計単位と抽出語の選択「最小出現数による取捨選択：3」「最小文書数による取捨選択：1」、②自己組織化マップのオプション「1 片の node（ノード）数：20」^{注 3 2)}「形状 6 角形」、③ノードのクラスター化「クラスター数：8」、「学習回数：1000（Auto）」の設定で実施。

図 4-4 は、教育的示唆に関するコメントについての自己組織化マップである。

^{注 3 2)} 自己組織化マップは複数の神経回路が接続された構造であり、この 6 角形の神経回路を node（ノード）と呼ぶ。



出所：KHcoder の自己組織化マップ分析により言語抽出を行い作成
図 4-20 教育的示唆に関するコメントについての自己組織化マップ

図 4-20 では、インタビューによる教育的示唆に関するコメントを抜粋し、KHcoder による分析によって、自己組織化マップとして表したものである。ここでは、次の 8 つのクラスターに分類された。

- ① 自己肯定感を持ち、考え、そして意見を発信すること。

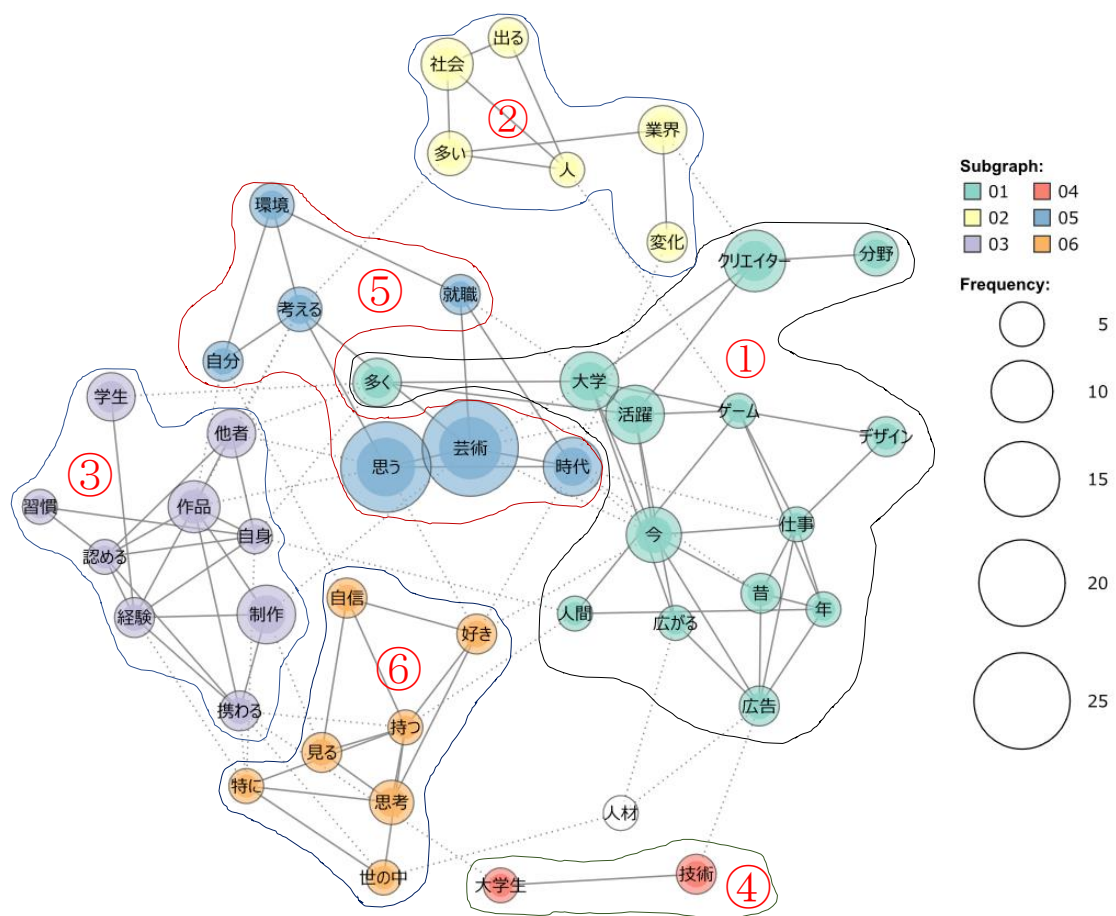
- ② 自分自身の得意な分野を極める。人生が変わる。
- ③ ネット社会はクリエイターとして活躍できるフィールドを拡大させた。現在、時代が変化している。若者に大きなチャンスがある。
- ④ 生活習慣を変えることで強みを発見できる。
- ⑤ 企業は Youtube などの企画、広告などの技術を求めている。
- ⑥ 学生時代は芸術に邁進し、実社会では歳をとってもスキルアップに努める。
- ⑦ 協働による制作の重要性、好きなことを深く追求し取り組むこと。
- ⑧ Web、ゲーム、デザイン関連など、新しい活躍の場がある。また、昔の芸術系の就業先と現在では大きく違っている。また、卒業後も、大学や仕事を通して継続して学ぶ場が存在している。

インタビューによる提言を踏まえ、言語をつなぎ合わせることで、8つの視点からクラスターをまとめた。

(2) 共起ネットワーク

分析対象は「表4-48 調査対象者から芸術系大学生の教育的示唆に関するコメント抜粋語」とする。①総抽出語数（使用）：1,786語（689語）、②異なり語数（使用）：446語（336語）、③集計単位（文：57、段落：41）について、④最小出現数による取捨選択：2語、⑤最小文書数による取捨選択：1語、⑥描画する共起関係（edge）の選択：上位100、とした。

図4-21は、インタビューによる、教育的示唆に関するコメントを抜粋し、KHcoderによる分析により、共起ネットワークで表したものである。



出所：KHcoder の共起ネットワーク分析により言語抽出を行い作成
 図 4-2 1 教育的示唆に関するコメントについての共起ネットワークの散布図

図 4-2 1 の共起ネットワークでは、次の 6 つの言語グループに分類された。中央の最も大きな円が、25 回以上出現した言語「芸術」を表し、隣の「思う」が「20 回程度の出現回数を表す円の大きさで表現されている（グループ No⑤）。「芸術」を中心とした言語を、そのまま結ぶ状態でも『「芸術」は「就職」の「環境」を「自分」で「考える」「時代」だと「思う』と意味として繋がる。他の 5 つのグループは、それぞれの言語の出現回数が小さいので、主語も述語も、それぞれ複数存在することも想像されるため、インタビュー内容と照らし合わせることで次のように解釈した。

グループ No①：今は、ゲーム、デザイン、広告業界などで、多くの者がクリエイターとして仕事

で活躍できる。

グループ No②：業界は変化しており、社会に出て活躍できる。

グループ No③：学生時代に制作に携わること、また他者と制作に携わる経験が、自身の認めると共に他者を認める経験に繋がり重要となる。

グループ No④：技術を大学生の時から身に付けること。

グループ No⑤：芸術を活かす就職環境を自分で考えて、行動する時代だと思う。

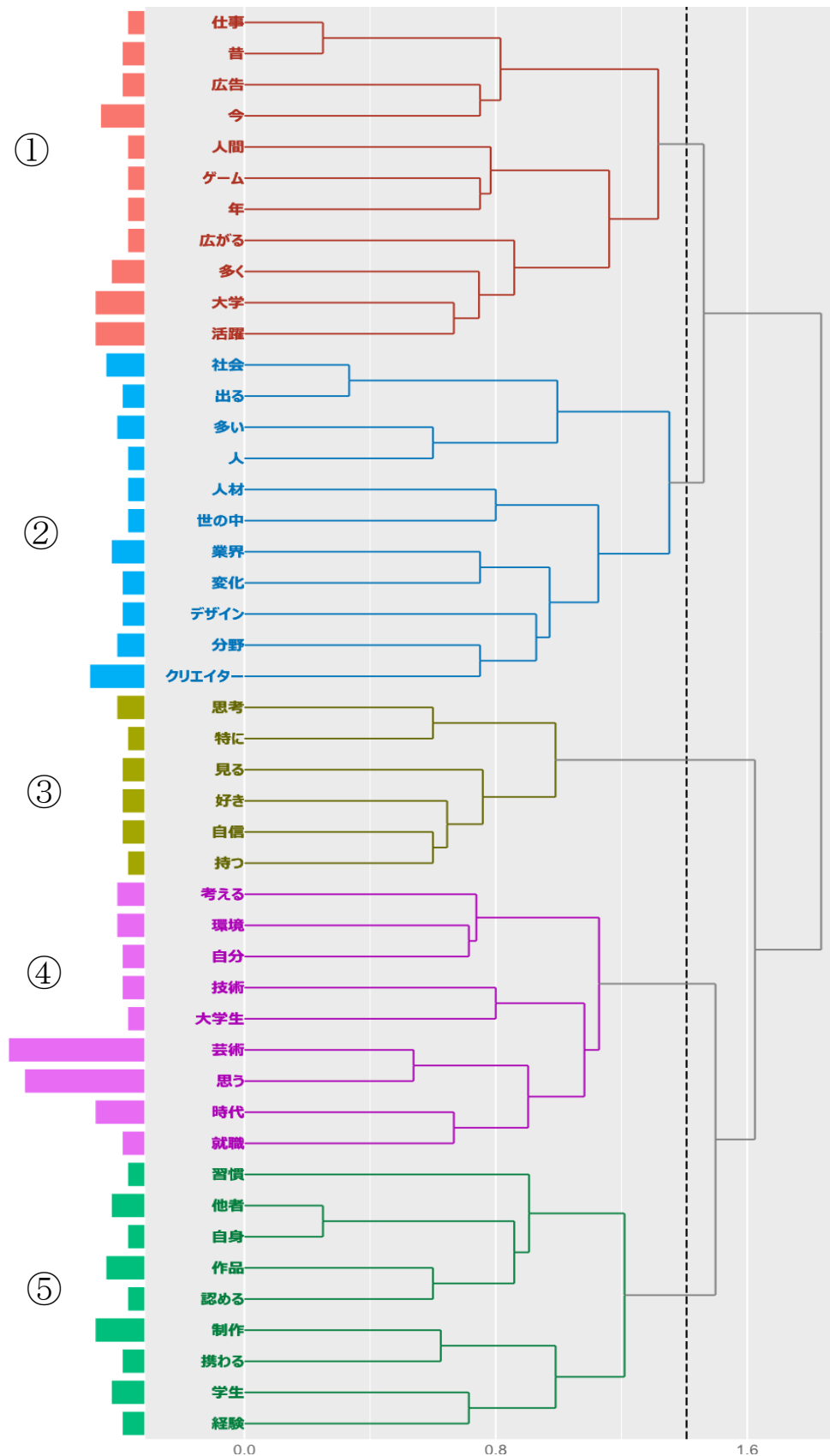
グループ No⑥：好きなことを追求し、自分のスキルに自信を持つこと。

以上、共起ネットワークより、6つの教育的示唆に分類した。

（3）階層的クラスター分析

KHcoder による階層的クラスター分析をおこなった。①総抽出語数（使用）：1,786 語（689 語）、②異なり語数（使用）：446 語（336 語）、③集計単位（文：57、段落：41）、④最小出現数による取捨選択：3 語、⑤検索 Option、方法：Word 法、距離：Jaccard、⑥クラスター数：5、の設定とした。

図 4-2 2 に階層的クラスター分析の結果を示した。



出所：KHcoder の階層的クラスター分析により言語抽出を行い作成
 図 4-2 2 教育的示唆に関するコメントについての階層的クラスター分析

図4—22の、階層的クラスター分析より、教育的示唆に関するコメントは、次の5つのキーワードにまとめられる。

- ① 新しい産業：芸術系大学生の仕事は昔は限られていたが、現代は広告関係はデザイナー職など多くが活躍している。また、ゲーム業界も芸術系大学の人間が活躍し、成り立っている事例が多くある。このように、芸術系大学の学生が活躍する場は広がっている。
- ② 業界の変化：デザイン分野をはじめとしたクリエイターが活躍できる場は多種多様に広がり、変化している。芸術系大学から（芸術家ではなく）実社会に出ていき、世の中で活躍している人材は多い。
- ③ 自己効力感：深く考えて思考することは重要であり、好きなことを追及していくことで自分に自信を持つことが重要である。
- ④ 就職ができる時代：芸術系の大学生として、世の中の環境を考え、大学時代に芸術について、しっかりと向き合いながら、技術を磨き、就職を意識すれば出来る時代になった。
- ⑤ 学生時代の作品作り：学生時代に、自他共に認められるよう、作品作りに真剣に携わる習慣が未来へと繋がる。

階層的クラスター分析の結果、以上の5つのクラスターに分類された。言語の接続については、調査対象者の教育に関するコメントを参照し構成した。

17. 就業先となる新たな業界

また、インタビュー15名には、それぞれの業界において、芸術系大学生が活躍できる新たな産業界の関連について聞き取りをする事ができた。図4-23では、グラフィックデザインを中心とした業界の関連職種を一覧とした。2000年以降に出現した新たな産業と職種を業界との関連を矢印で示すことで表した。芸術系大学卒業生の新たな活躍の場として拡大した業界の繋がりを系統性に主眼を置き可視化を試みた業界図である。

1990年以降、デザインの仕事はMacパソコンの出現とともに、グラフィックデザインの仕事は拡大し、芸術系大学の卒業生が多く就業する業界になった。2000年以降のネット社会では、UIデザイナー、UXデザイナー、UI・UXデザイン会社が登場し、広く芸術系大学のOBが専門性を活かすことができる活躍の場として成長した。UIとはUser Interfaceの略であり、ユーザーと製品・サービスとの接点のことを指している。仕事内容は、ユーザーと製品・サービスがスムーズにいくデザイン、使いやすいデザインを実現することになる。Webサイトであれば、商品などがきれいに整理された構図であり、センスの良い写真・画像、カラーリング、バランスの良い文字の大きさ、フォントなども該当する。このような業務には、Photoshop、Sketch、Illustratorといったデザインソフトを使いこなすことが必須となり、資格を取得も目指せるが、少なくともデザインに携わることが好きであることが必要な業務であろう。このような職務特性から、芸術系大学の卒業生が多く就業するに至っていると考えられる。



* 図中の矢印は業務委託先となる連携関係を示している。

出所：本研究のインタビュー調査の内容をまとめ、業界の繋がりを表す一覧として筆者作成

図 4-2 3 芸術系大学卒業生の新たな活躍の場として拡大した業界の系統図 注 3 3)

注 3 3) 図 4-7 中に記載した専門用語となる職種についての補足説明：①グラフィックデザイナー（視覚表現が専門のデザイナーを指す。情報を文字・写真・色・図・イラストなどを用いて視覚的に「どう見せて、どう伝えるか」をデザインする。企業やサービス、商品などのロゴ、広告関連のビジュアル、本・雑誌の装幀や表紙、カタログやチラシ、パッケージなども印刷物であればグラフィックデザイナーの業務となる）、②インハウスデザイナー（外部の企業から依頼されたデザインを制作するのではなく、自社の商品やサービスのデザインを担当するデザイナー）、③UI・UX デザイナー（本文中に記載）、④エディトリアルデザイナー（雑誌や書籍などの出版物の中身・誌面構成のデザインが専門のデザイナー。グラフィックデザイナーが兼ねることもある。出版物のデザインを行うエディトリアルデザイナーでは、例として、新聞では、政治・経済・スポーツなど、多方面の情報が詰め込まれた出版物であるため、情報を読む

また、UX とは User Experience の略であり、ユーザーが製品やサービスを使った際に得られる体験のことを指している。仕事内容は、ユーザー体験に焦点をあて、使って楽しい、心地いいと思われるデザインをすることである。ユーザーの満足度には、商品のクオリティやカスタマーセンターの対応など、UI 以外の要素も大きな影響を与えるため、どうすればユーザーが満足する体験を提供できるかを考え、マーケティング、サイト解析などを行いながら、サービス全体の設計をデザインするものである。したがって、マーケティングや SEO、サイト解析などの技術、企画意図やデザイン意図を他者に伝えるためのコミュニケーション力が求められる。さらに昨今では、ユーザーの行動を理解するための行動心理学や人間工学の知識なども求められている。このように非常にレベルの高い総合力が求められる職務であるが、Web デザイナーから次の段階へとステップアップしていく職務とされる。

またゲーム制作会社は、2010 年以降はスマホゲームをはじめとして急激に発展、拡大し一大産業として新たな雇用が発生している。ゲーム産業でも、UI-UX デザイナーを始め、グラフィックデザイナー、キャラクターデザイナー、パッケージデザイナー、SP デザイナー、3D CD デザイナーなど、急激に雇用の拡大が発生し、多くの芸術系大学の卒業生が活躍する場となった。その大半が転職組であり、それぞれのキャリア・トランジションとして、ステージの変更が行われたものと考えられる。

人に分かりやすく伝わるように文字を校正しデザインする)、⑤プロダクト・グラフィック (物体・物質を専門としてデザインする。生活雑貨、家具や食器、文房具、などが該当する。近年では伝統工芸品もプロダクトデザイナーと組むなど広がりを見せている。実際の業務を鑑みると多岐に渡る)、⑥CMF デザイナー (COLOR「色」、MATERIAL「素材」、FINISH「仕上げ」の 3 要素の頭文字をとって CMF という。美しさ、品質向上、表面保護、コンセプト表現、機能性向上などの効果が目的。椅子、車、パッケージや雑貨などを制作する際は、特に CMF を意識することで美しさや機能性が向上しクオリティの高い作品を生み出すことができる。この役割を担う者が CMF デザイナー、⑦VI・CI・ロゴデザイン (VI とは Visual Identity の略で、商品のブランドやショップなどのマークやロゴの事を指す。CI との違いは、会社組織ではないものが対象なので、VI として区別して、CI との差別化をしている)、⑧総合 VC 会社 (Visual Communication の略で、ポスター、本、映像、WEB などのメディアはもとより、様々な分野においてデザインを通して課題を解決していき、ソリューションを提案していくことを業務とする企業。情報を伝える、人を楽しませる機能を担うなど、課題解決に向け、空間的な演出、編集、写真、映像、HTML、コンピューターなど、多面的にデザインによる課題解決を目指していくことをビジュアルコミュニケーションデザインの概念とする)、⑨レタッチャーとは写真の補正・修整などを行う職種となる。写真がデジタル化される様になり、Adobe Photoshop を活用し業務には必須。広告、ファッション誌やカタログ、CD ジャケットなど広範囲に業務は広がる。クライアントとの打ち合わせや撮影の段階から参加することもあり、クライアントがどのようなレタッチを求めているのかを的確に捉えることも重要な業務となる、⑩コンテンツクリエイション系とは、商品やブランド、企業・団体そのものの魅力を効果的に伝達するための動画の作成や、訴求したいポイントを、ターゲットに到達させるためのツールとしての出版・制作物を扱う企業群を指している。

3DCG デザイナーとは、3D グラフィックスを駆使し、デザインする職種を指し、モデラーやアニメーター、エフェクト、照明、カメラなど、様々な工程の役割を担うポジションの総称となる。モデラーは、テクスチャ作成、マッピングなどを行い、アニメーターは、モーションキャプチャなど、実際の動き（アニメーション）を設定していく。また、エフェクトや照明の設置、カメラの設定なども多彩な表現を実現するためには当然の業務となる。こういった視点も芸術系の素養を活かすことができる要素だと推察される点である。ゲーム産業における 3DCG デザイナーの場合は、アニメーションを動かす作業が重要である。

18. 定性的分析から考察

本研究では、アンケート調査による定量的分析から得た課題を中心に、ライフヒストリー法によるインタビュー調査を行った。

まず第1に46名の調査対象者のうち41名に転職の経験があり、転職経験のない5名全員が、26～30歳であった。また、46名の全対象者が芸術を学んだことに対しても肯定的に捉えていた。

（1）芸術家を目指すことと就職に関する気持ちの変化について

インタビュー15名の、就職をキーワードとした転機を克服するための選択肢（重複回答）は次の通りである。

① 時間の経過による解決 5 件（アンケート調査では 46 名で 14 件）

- ・実社会を経験して行く中で、自然と社会が理解できた。
- ・仕事に慣れて、理解する中で、仕事に遣り甲斐を見出すことができるようになった。

- ・クリエイターとして、実力で転職を勝ち取るまでの時間は10年を要した。
- ・努力をし続け、転職が上手くいくまでは先が不安だった。
- ・大学時代から専門性を活かした仕事一筋であるが、管理職になって心境は変化した。

② 価値観の変化 8 件（アンケート調査では 46 名で 25 件）

- ・芸術（専攻）とは関係のない分野に就職したものの、そこで学修したことを活かす機会に恵まれることで、就業への価値観が変化した。
- ・仕事（広告代理店）で自分の専門が役に立つことが発見でき、仕事に打ち込めるように変化した。
- ・専攻（アニメーション）の学修と求められる技術の関係から、仕事は別問題だと考えて、その技術を活かす就活に切り替えて、努力することができたこと。
- ・大学で勉強した専門性を活かした仕事につきたいと、初めて思い、行動に移したこと。
- ・専門性を追求してきて、自身のスキルでプロとしても稼げるようになったこと。
- ・クリエイターとしての転職活動が上手くいき、自信を得ることができた。
- ・芸術家ではなく、プロのクリエイターとして仕事をしているという考え方に変わった。
- ・就職しなければいけないと気持ちを切り替え、専攻と関係のない業種へ就職。

③ 他者からの支援 0 件（アンケート調査でも 46 名で 0 件）

④ 能動的自己変革行動 6 件（アンケート調査では 46 名で 21 件）

- ・専攻（デザイン）を就職に繋げるための準備を、在学中から徹底的に行なった。
- ・就職して、仕事に新たな遣り甲斐を見出すことができた。
- ・大学で学修したスキルを活かすことができる分野の就職を考え、そのための活動を徹底した。

- ・社会で一流のクリエイターとして評価されるため、働きながらスキルアップをしてきた。
- ・デザインを極めようと努力し就職した会社だったので、酷い環境でも負けなかった。
- ・常に資格取得や新しいスキルの向上に努め、またスキルを活かした転職も成功した。

以上にまとめることができた。実際にインタビューーは、就職に関してのリアリティ・ショックと考えられる心の変化を体験しているが、インタビューー15名は全て克服した状態でインタビューに臨んでいる状況であった。調査対象者はエリート街道を歩んできた経歴ではなく、転職や挫折などのリアリティ・ショックを克服し、自身の歩むべき道を手に入れたことも明らかになった。また、15名のインタビューーの内10名が管理的業務に従事していることも明らかになった。彼らに共通する点として、グラフィックデザイナーを始めとした芸術の専門性を活かすことが出来る職業が、産業構造の変化によってもたらされた業界や職種に携わっていることも明らかになった。例としては、Web関連職種、ゲーム産業など、新たな業界に就職し、適合していることである。また、2000年以降、IT業界を始め、スマートフォンなどを通してサービスを提供する企業には、芸術系大学で身に付ける技術や感性が活かすことができる職業が多く誕生している。

リアリティ・ショックを克服した理由として、アンケートでは「他者の支援による克服」を選択した者が0名（重複回答）であった点が芸術系大学の卒業生の特徴として表れていたが、調査対象者の行動は、失業、転職、別れなどの出来事においても、自立した決断をしており、この行動自体が大学進学時においても18歳で芸術学を選択した決断にも重なる。一般に芸術系大学の学生のイメージは、皆で騒ぐよりも、1人で何かの作業に没頭している人物像が思い描かれる。つまり自己完結型な行動特性を有していると言える。

(2) キャリア・トランジションの考察

インタビュー調査は、キャリア・トランジションの詳細を聴き取り、分析をすることである。

Bridges 理論に基づいたトランジションの項目を 5 分類し、次の通り詳細を示した。

① 人間関係などの変化（4 名；アンケート調査では 46 名中 10 名）

- ・職場のストレスから入院したことをきっかけに転職したが、転職先は労働環境が良い職場で人間関係があまりにも変化し過ぎたため生活が一変した。
- ・転職によって地域が変わり、職場の関係者、クライアントも含めて人間関係が全て変わってしまったこと。
- ・酷い職場環境から、職場の仲間が辞めてしまい仲の良かった人間が誰もいなくなる中、友人の紹介で他社に転職し、そこでは豊かな人間関係を築くことができ、新たに友人や仲間ができた。結果として 30 年勤務することになった。
- ・3 回の転職によって、人間関係がリセットされたが、結局は繋がっている友人の紹介によって転職も出来た。

② 家庭生活での変化（3 名；アンケート調査では 46 名中 16 名）

- ・転職して直ぐに結婚したこと。したがって転職が転機となっているが、結婚によって考え方に余裕ができたことが大きい（女性）。
- ・25 歳で意図せず結婚したことによる人生観の変化。家庭に入ること、仕事への遣り甲斐や、誇りがあったとも再認識。一旦退職したが、仕事復帰に繋がった（女性）。
- ・結婚して退職していたが、仕事の紹介を受けて、専門を活かした再就職をしたこと。夫と義路の父母が仕事に協力的である点から、家庭と仕事に関して人生観の変化が大きい（女性）。

③ 個人的変化（2名；アンケート調査では46名中5名）

- ・新しい技術取得のために働きながら予備校に通い、資格取得しスキルアップに成功した。
- ・グラフィックデザイン関連の求人がたくさんあることを知り、関連資格の取得と技術の習得を目指すようになった。

④ 仕事や経済上の変化（1名；アンケート調査では46名中2名）

- ・転職して、給与面、その他の待遇面、労働環境など全てが良い方向に変化した。専門性へのこだわりは一貫している。

⑤ 精神的変化（5名；アンケート調査では46名中13名）

- ・新卒での就職は、正社員ではなくアルバイトでの勤務であったが、実社会を知ることができて仕事に対する気持ちに変化した。また、案外、仕事も楽しく出来ると感じた為、遣り甲斐を見出すことができたこと。
- ・漆刻を専門であるが、仕事でグラフィックデザインの職業をしり、自分の可能性や、新たな世界を知った感覚を覚えたこと。
- ・大学で学んでいる自分の専攻では就職は難しいと感じたので、就活への意識が変わったこと。周りの友人よりも、真剣に就職活動に取り組んだと思う。
- ・最初の就職では、仕事で専門性を活かす機会はなかったが、世の中を知ることで大学での専攻を活かした就職は出来ると感じたので、覚悟を決めて転職活動を行った。そして希望通りの転職を成功させた。
- ・転職経験があるが、仕事は一貫して専門性を活かすことにこだわっていたが、ゲーム会社へ転職したことで、仕事への意識が大きく変化した。転職して指導的立場になったことで、新た

な遣り甲斐と仕事に対する意識が変化した。専門性を活かし、管理職としても指導にあたって
いること。会社への愛着も仕事への意識も大きく変化した。

以上がキャリア・トランジションの分類と概要である。

精神的変化（5名；アンケート調査では46名中13名）を選択した5名は、全て就職、転職に関し
ての考え方を変えたものとして「精神的変化」を選択したもので、芸術の専門性と就職についての葛
藤を表し、転機としていることが明らかになった。

人間関係などの変化（4名；アンケート調査では46名中10名）を選択した4名は、全員が転職に
よる人間関係の変化をあげたものである。

家庭生活での変化（3名；アンケート調査では46名中16名）を選択した3名は、全て女性であ
り、女性にとって結婚が転機になることは想像に難くない結果であった。しかし、一般的な事例と異
なる点は、3名とも一旦退職しようとも、専門職として職場復帰している点である。

第5章 教育的示唆

第1節 創発的なキャリア教育の考察

1. 創発的な目標設定

創発とは、**emergence** を語源とし、個々の要素が自律的に組織化することにより、個では発現しない現象が生じる現象を表現している。

創発的戦略とは、予期しない戦略、あるいは想定外の出来事に対して対策を講ずる戦略である。経営学の視点では、産業界は常に動いていることは当然のこと、予期せぬ事態、事故、災害、技術革新など、想定外の出来事に備えるための戦略のあり方が議論されてきた。Mintzberg (1998)⁹⁷は、経営学の視点において、目標達成には「戦略を計画的に策定し、それと同時に創発的に戦略形成が成されなければならない」と説いた。つまり意図した当初の計画通りの意図的戦略だけに固執するのではなく、創発的戦略との両輪からなる重要性を提唱した。

産業界において企業が存続し、成長し続けるために成功している企業・組織を考察したケースでは、柔軟性、機動性に優れて臨機応変に環境変化に対応してきた企業の方が優れた結果を残してきた背景がある。つまり実社会においては、経営学的視点から鑑み、変化を否定し当初計画に固執するところ、失敗につながる可能性があるという事例も多く報告されてきた。学問体系においては、経営学は歴史的にも長く、多面的な検証も行われてきたが、高等教育機関におけるキャリア教育分野は歴史も浅く、体系化された教育コンテンツは、職業マッチング理論に則ったものを主体とし、新たな理論を反映した内容は、個々の教員の裁量によって実施されている現状である。

何らかの予期せぬ出来事がリアリティ・ショックとなり、想定された目標が達成されなかった場合、次の4段階のステップを踏む。

- ① 問題の本質を明らかにする。
- ② 現状を調査・分析する。
- ③ 解決策を考察し新たな目標を設定する。
- ④ 実践行動に移る。

前提状況の変化や環境変化などに対して②から①に戻り、あるいは③から①に戻るなど、臨機応変でスピード感を持った課題解決のプロセスこそ、問題の本質を明らかにすることことに繋がるものと臨機応変に考える。この思考習慣こそ創発的な目標設定に繋がる思考として、創発的なキャリア教育（Emergence career education ; ECE）の実効性に期待をするものと仮定した。

図2では、創発的目標設定を加味した創発的キャリア教育についての概念図を示した。計画的偶発理論に基づき、リアリティ・ショックは、予期しない転機として捉え、あるいはキャリア・トランジションとして、目標を転換し、次のステージへ進むプロセスを概念図とした。

2. 創発的キャリア教育

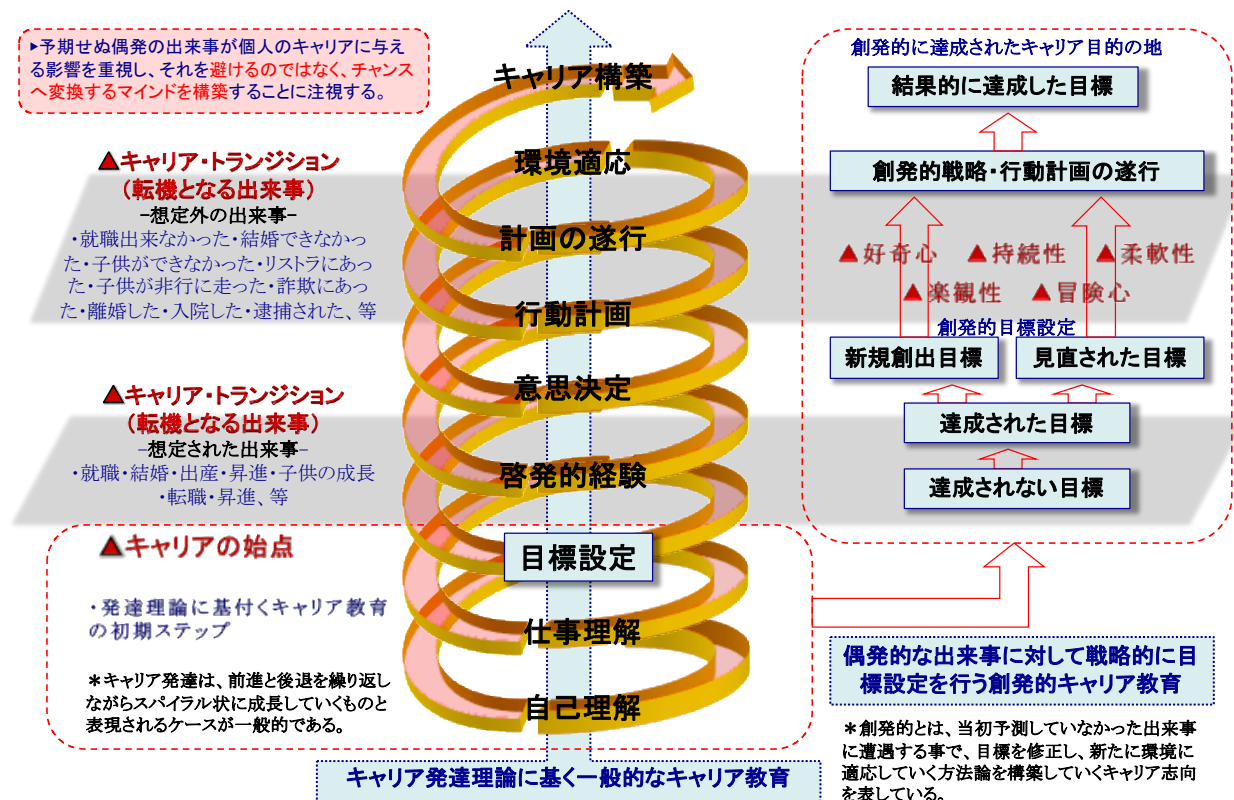
創発的なキャリア教育（ECE）とは、目的は明確であるものの、目標設定に関して、当初は想定していない環境変化に柔軟に対応することを計画的に準備し、その事態に備えた行動指針を示すことができる教育コンテンツとして捉えるものである。つまり戦略を柔軟に変化させ、環境変化に適応した戦略に見直すことを常時可能とする心理状態を構築する学修である。したがって、環境変化を敏感に捉えて分析した上で、目標達成のための判断を随時補う必要がある。

一般的なキャリア教育のプロセスにおいては、自己分析・自己理解からスタートし、段階的に知識を集積していく流れの中で目的を定め、そのための目標を設定、そのプロセスの終着点として「なりたい自分像」を目指す事例が一般的に多く見られる。

一方、創発的キャリア教育では、**Krumboltz** の計画的偶発性理論に基づき、予期せぬ偶発する出来事について、目標設定を転換するプロセスを教育コンテンツの概念図として表現した。具体的には、人生には **Reality Shock** が存在することを想定し、目標に関するキャリアの戦略を見直す訓練を当初から計画していくことを指している。そして戦略の見直しを行った時点をキャリア・トランジションと捉えるものである。計画的に変化を準備し、目標設定を創発的に行う行為こそ、新たな価値を創造する戦略思考になるものとの仮説を立てたものである。

図5-1は、創発的キャリア教育を理論的にも教育現場への浸透させ、そして関係者への理解を促す目的で概念図として表示した。

創発的キャリア教育を教育的視点からコンテンツ開発に落とし込む際に、重視するキーワードを、「チャレンジする」、「失敗を恐れない」とする。これは、芸術系大学を卒業し、芸術家としての活動をせずとも、遣り甲斐を見つけて就業している調査対象者に共通するキーワードであることが、定性的分析から明らかになった視点である。芸術系大学の卒業生が持つ専門性は、実社会がアナログからデジタルに変遷する過程において、芸術の表現方法も紙媒体から、デジタル媒体に変化してきた技術の革新がもたらした功績だからこそ、明確に結果となって現れているものであった。



出典： 福本章（2019）「創発的なキャリア教育に向けた計画的偶発性理論の考察」『秘書サービス接遇教育学会, 研修集録』25号85頁より抜粋

図5-1 予期せぬ事態に対応する創発的目標設定を加味した創発的キャリア教育の概念図

1990年以降、Macパソコンの出現により、グラフィックデザイン業務が大幅に変化と拡大をもたら
し、2000以降、インターネットの普及により、SNSによるコミュニケーション、携帯電話からスマー
トフォンの変換に至るまで、ITインフラの劇的な環境変化は、2010年以降、スマホゲームを中心とし
たゲーム産業の爆発的な隆盛につながった。そして、この技術革新において、当該産業界には芸術系
大学出身者に就業の場をもたらす業界となってきたことが明らかになった。

しかし、この技術革新において適応してきた人材は、新たな技術の取得に取り組んだ者、あるいは
技術革新に適応できた者、失敗にめげることなく方向性を変えて別のステージへと挑戦した者でもあ
った。

総務省の委託による野村総合研究所（2016）「ICT の進化が雇用と働き方に及ぼす影響に関する調査研究」⁹⁸では、有識者の意見として、今までの産業界で重視されてきた「業務遂行能力」や「基礎的素養」より、「チャレンジ精神や主体性、行動力、洞察力などの人間的資質」、あるいは「企画発想力や創造性」が揚げられている。

これらの調査結果は、本研究において明らかにした芸術系大学の卒業生の調査により、産業界で活躍している人材の素養とも合致していることも注視したい点である。

3. 課題

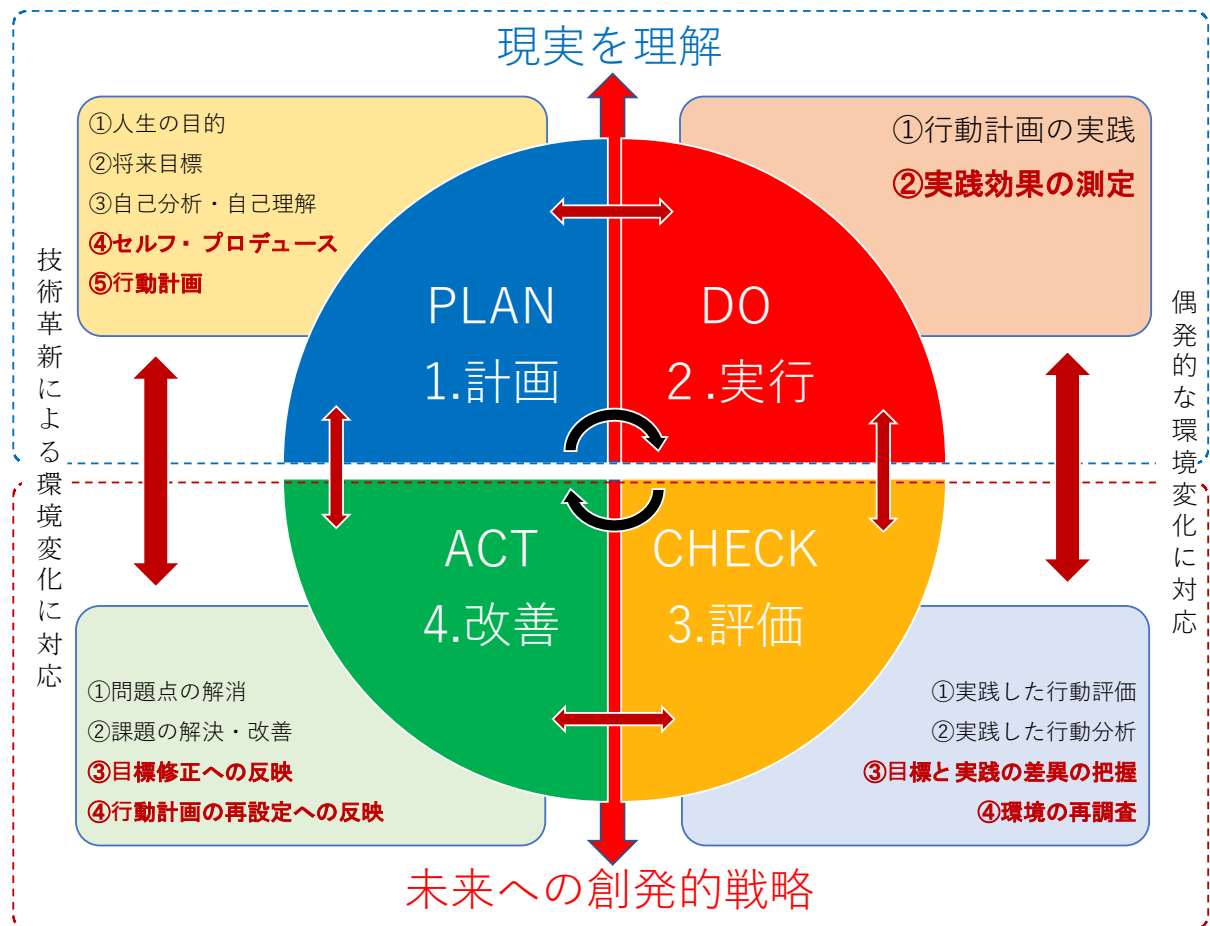
計画的偶発性理論が教育コンテンツとして活用される事例は、産業界においては社員研修などで取り入れられているケースはいくらかある。しかし、計画的偶発性理論では、目標設定を行っても、その目標が必ずしも達成されるものではなく、結果は偶然の出来事に左右されるものと解釈されることから、長期の目標設定にはあまり意味は無いと解釈され、目の前の業務に一生懸命に取り組むことが重要であるという行動指針が示されるケースがある。この解釈が就業者を業務に邁進させるために意図的に示されているものなのか否か、理論による言質を盲信した結果として労務管理に都合の良いための解釈として提示されているのかは定かではない。Krumboltz 理論では、キャリア構築に関して、未来よりも現在を重視する。つまり未来を見ることによって、現在が見えなくなってしまう、予期していなかったチャンスを見逃してしまうケースがあるという視点から成り立っている。しかし、計画的偶発性理論では、予期しない出来事をただ待つのではなく、自ら創出するために積極的に行動する事や、周囲の現象に神経を研ぎ澄ませるなど、偶然を意図的、あるいは計画的にステップアップへの機会として改変していくべきだという事こそが基盤となっている。このことは、計画的偶発性理論を

実践するために必要な5つの行動指針（①好奇心、②持続性、③楽観性、④柔軟性、⑤冒険心）からも示されている視点である。この5つの指針の根幹を成すリソースは、組織や会社へのコミットメントを目的としているのではなく、社会、あるいは未来のマトリックスへのコミットメントを意味するところにある。20世紀型のキャリア理論から、21世紀型のキャリア理論への変遷において異なる視点でもある。また、この視点が企業の社員研修での活用を難しくしている。日本においても終身雇用を前提とした働き方が一部崩壊すると共に、フリーランスや副業も認められるようになった。働くこと自体を個人でプロデュースしていく視点が求められる時代になっている。

産業界と高等教育は分けて考えれば良いという論点もあるが、現在、大学で行われている多くのキャリア教育のコンテンツは、産業界において研修プログラムとして活用されてきたノウハウを踏襲して構築されたものが多い。このような現状と、新しいキャリア理論が数多く提唱されている現在だからこそ、21世紀型のキャリア教育プログラムのコンテンツの開発が望まれるともの考える。

第2節 キャリア教育への提言

ここまで、創発的キャリア教育の概念を述べてきたが、実際に教育に落とし込むコンテンツとして何が求められるのかを、一つの事例として示した。



出所：本研究のインタビュー調査を通して得ることができた知見をPDCAに置き換え概念化した図として筆者作成

図5-2 創発的キャリア教育のプロセスをPDCAサイクルで表現した概念図

図5-2では、創発的キャリア教育のプロセスをPDCAサイクルに見立て、加筆修正した概念図として表した。図で表す「計画」では、人生の目的、目標設定からスタートする一般のキャリア教育のプロセスと同様である。PDCAサイクルは、世の中に混乱がなく、想定通りの技術革新と最適化され

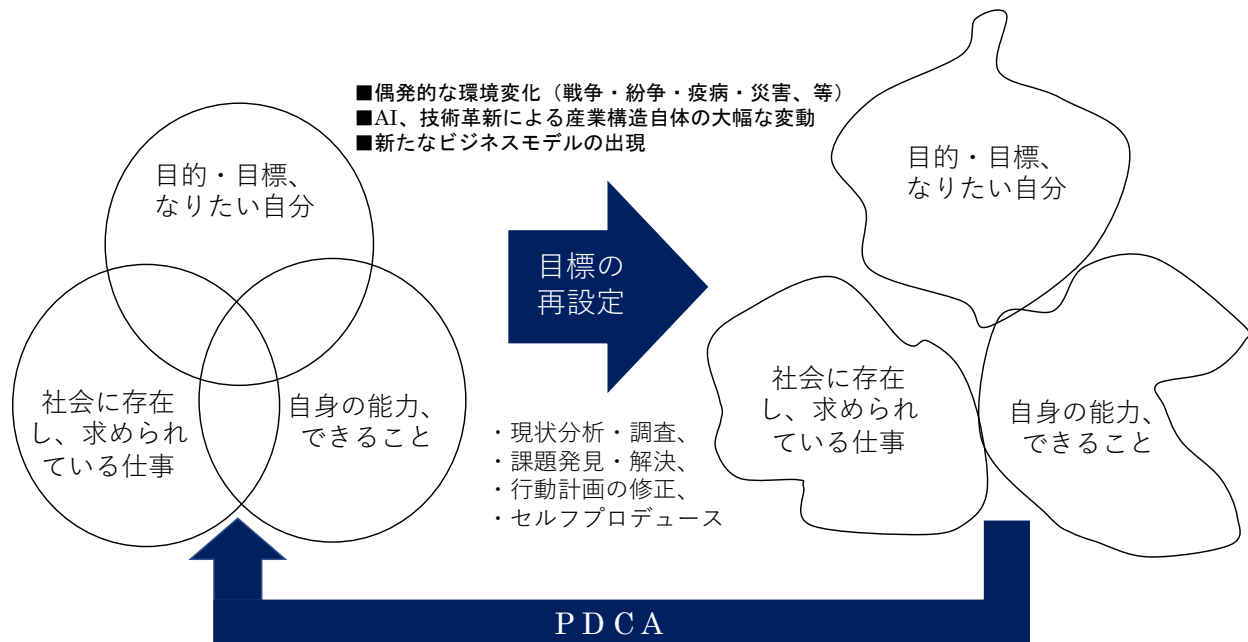
た社会に身を置くのであれば歩むことが想定できるキャリアデザインを表している。

また、P—D—C—A 間に表示した矢印、双方向の矢印は、想定外の出来事に遭遇した際の臨機応変な変化を促すことを示している。具体的には、D（実行）→P（計画）へ一旦立ち返るケースもあれば、A（改善）→D（実行）へと移るケースも当然あることを想定して、サイクルを実行することを前提としている。

概念図の上半分である P（計画）と D（実行）は、「現実の理解」を表す活動と理解し、P（計画）では、特に計画にセルプロデュースする素養を重視し、D（実行）では、常に実践効果の測定を意識した「実行」であることに注視するものとする。これに対し、概念図の下半分、C（評価）と A（改善）は、「未来の創発的戦略」の概念として重視するものである。C（評価）では、「目標と実践の差異の把握」と、「環境の再調査」をその行動において注視した。また、A（改善）では、「目標修正への反映」、「行動計画の再設定への反映」に主眼をおいている。そして、横軸に全体像を表す概念として「技術革新による環境変化に対応」と、「偶発的な環境変化に対応」を表示し、PDCA サイクルの中で、臨機応変に目標設定の変更、そしてチャンジする姿勢をキャリアデザインのプロセスに注入する重要ワードとしたものである。

次に、図 5-3 では、AI 時代に求められる創発的な目標設定の概念図を表現した。図 5-2 において、目標設定を臨機応変に変更する重要性について触れたが、図 5-3 では目標を専攻するプロセスを視覚化し、講師が説明の流れの中で理解を促すために必要であろう言語を表示した。図の左側の 3 つの円によって表される図は、交点を「現実の進むべき道」として定め、キャリアガイダンスでもスタート時に解説に用いられる概念図である。この 3 つの円が、「予期せぬ環境変化」によって、崩れる様子を右側の崩れた楕円で表現したものである。そしてここから軌道修正するプロセスとして、基本概

念である PDCA に戻ることを表現したものである。



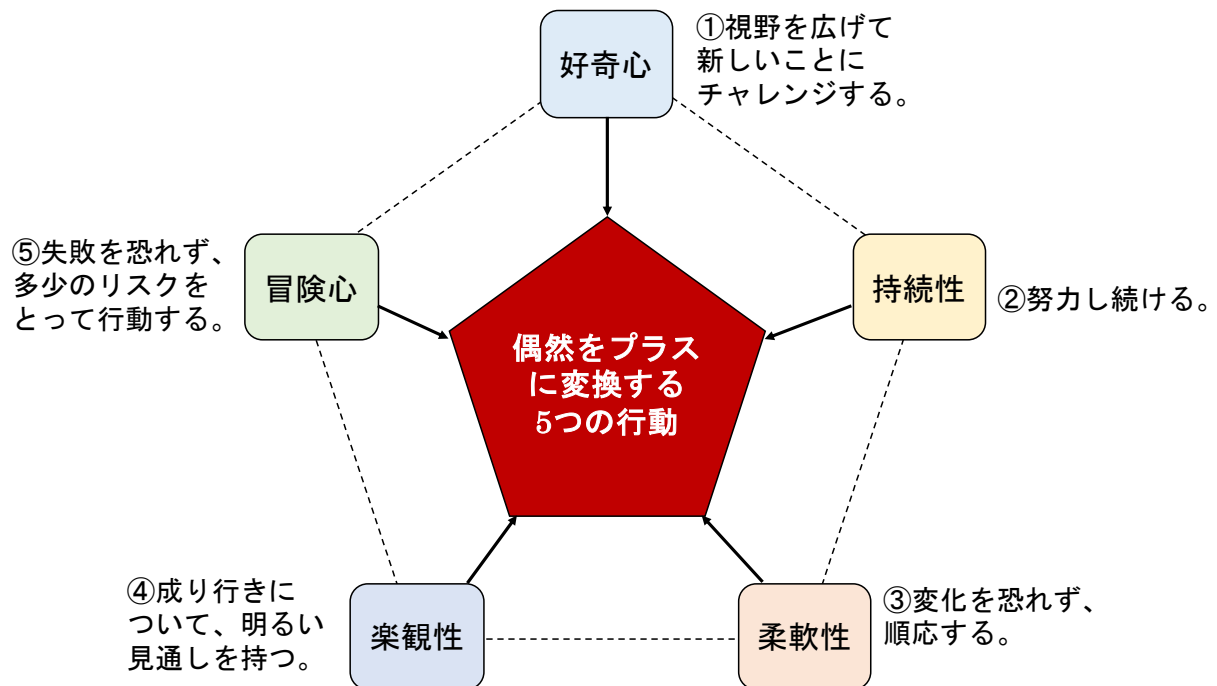
出所：本研究のインタビュー調査を通して得ることができた知見に基づき筆者作成

図 5-3 AI 時代に求められる創発的な目標設定の概念図

図 5-3 で示した崩壊した 3 つの楕円の状態から、図 5-4 では正常な状態へと復活していくために必要な心のあり方を示した。言い換えれば、予期せぬ出来事をチャンスへと導く思考習慣を示した。

図 5-4 は、Kruboltz が示した 5 つの行動指針をベースとして解釈を加えて示した。創発的目標設定に求められる行動指針はまず第 1 の「好奇心」として、「視野を広げて新しことにチャレンジすること」とする、第 2 に「持続性」は「努力し続ける」とした。第 3 に「柔軟性」は「変化を恐れずに順応する」とした。第 4 に「楽観性」は、「成り行きについて、明るい見通しを持つ」とした。5 つ目の「冒険心」は、「失敗を恐れずに多少のリスクをとって行動する」とした。

キャリア教育においては、これらの行動指針に則り、目標設定に関する行動計画を作成するワークを実施するなどが考えられる。

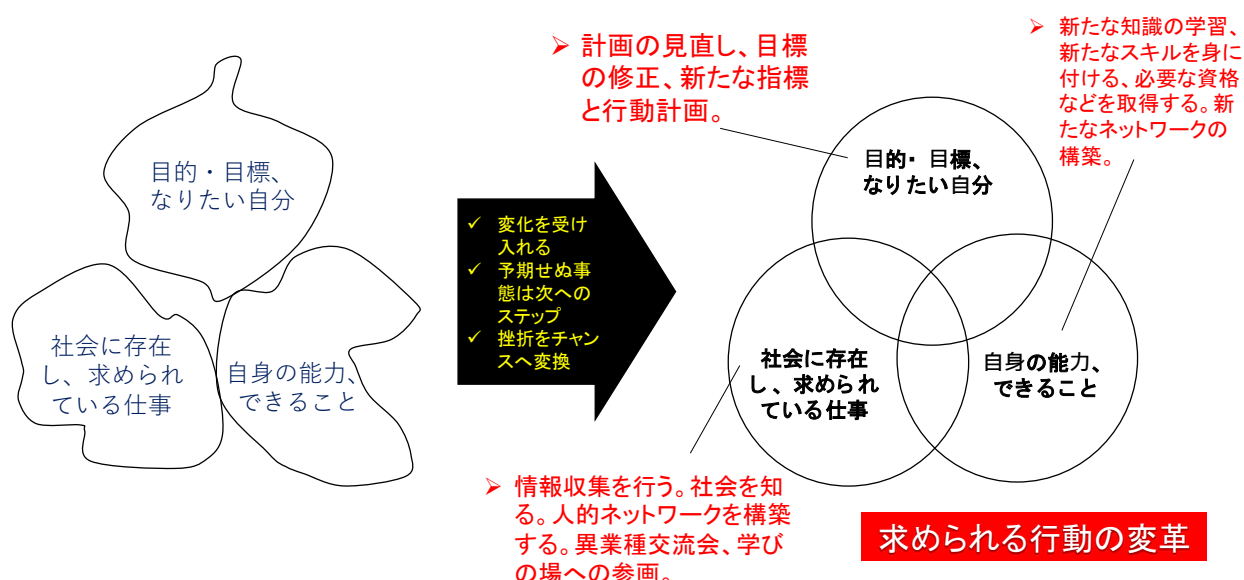


出所：Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D (1999) Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling & Development*, 77(2), pp.115-124.に基づき筆者作成

図5-4 予期せぬ出来事をチャンスへと導く思考習慣

次に図5-5では、一旦壊れた目標設定から、創発的な目標設定を構築するまでのプロセスを概念図として表示した。3つの円が崩壊してキャリア目標が混沌とした状態から、図5-4で示した5つの行動指針に則る行動計画を構築することで、3つの円を修正する様子を描いた。キャリア教育のコンテンツとして活用する場合には、「目的・目標、なりたい自分」を吟味する行為は、「なぜ働くのか」という自身の根源となる価値観と向き合う行為となり、「職業観」を醸成することを意味している。次に、「自身の能力、出来ること」に向き合う行為は、「自己PR」を作成する作業でもあり、能力の洗い出

しに関するワークを伴うことも有効である。3つ目の「社会に存在し、求められている仕事」とは、そのまま「企業研究」「業界研究」である。調査方法、分析は、それぞれの手法があるがアクティブラーニングとしたワークも成り立つものと思われる。学生は、これらの3つの円が交わる所こそ、目指す企業、業界であり、これらを併せて「志望動機」が初めて成り立つことを教育上のフェーズとして示す事が出来る。



出所：本研究のインタビュー調査を通して得ることができた知見に基づき筆者作成

図5-5 一旦壊れた目標設定から、創発的な目標設定を構築するまでのプロセス（概念図）

創発的キャリア教育のプロセスを、PDCA サイクルで表現した概念図（図5-2）で示したような「CHECK：評価」と「ACT：改善」を遂行するプロセスにおいて「未来への創発的戦略」と捉えた思考を可能とするカリキュラムのコンテンツには、何が必要なのかということが求められる。

この具体的コンテンツは現在、通常のキャリア科目ではなく、PBL 課題解決型学修^{注34)} の様なコンテンツを組み込むことは有効だと考えられる。実際、昨今、PBL 科目は多くの大学で実施されている。また、机上で実施可能なコンテンツとして論理的思考を育むための「ゲーム理論」^{注35)} に関するコンテンツも、文系学生にも取り組める様な初歩的な段階からでも、思考訓練には大いに期待できるものだと考えられる。大学においては、本来はキャリア教育科目には属さないが、論理的思考を育み、課題発見や柔軟な発想を育む多くの教育コンテンツとなる科目が存在している。企業研修では、課題解決やアイデアを育む研修コンテンツとしては、SCAMPER 法^{注36)} という、アイデア脳を育み、かつ楽しく、そして強制的にアイデアを生み出そうという教育コンテンツも、研修用コンテンツの一例としてある。これらは一例に過ぎないが、通常の就職マッチング理論を想定した教育コンテンツを遂行するケースと、将来、想定外のことが発生することを踏まえ、さらにそれをチャンスと捉えて目標の再設定をしようとする教育コンテンツは根本的に異なっていて然るべきであろう。考え得る具体的なコンテンツは他にもあろうが、ここでの訓練は、確固たる正解がないのかもしれない課題に対して、考え得る限りの最適な答えを生み出す作業の連続である。こういった意識を講師陣が持つことで、講師自身にとって実施し易く最適だと思われる方法論こそがキャリア教育のコンテンツとして完成するものと期待したい。一般にキャリア教育のコンテンツは、目標とする企業や職職について、如

注34) PBLは Project Based Learning の略称で、知識を詰め込むだけの受け身な学習方法ではなく、学習者が自ら問題を発見し、解決することを重視した能動的学習方法を指す。新しい学習指導要領にも言及され「生きる力」を伸ばす学習手法の一つともされている。

注35) ゲーム理論とは「利害関係を持つ相手がいる状況で、自分と相手の利益を考え、最適な行動を決める」ための思考法。例として交渉の場で、自分が得をする提案をしても、相手に利益がなければ成立する可能性は低い、逆に相手だけが得をするような内容も容認できない。ここで関係者全員にとって最も良い選択は何かを数学的に導き出すのが「ゲーム理論」となる。経済学の分野で使われていたが、経営、政治、軍事などあらゆる分野で応用されている。数学者ジョン・フォン・ノイマンと経済学者オスカー・モルゲンシュテルンの共著書『ゲームの理論と経済行動』(1944年)によって誕生し、社会や自然界における複数主体が関わる意思決定の問題や行動の相互依存状況を数学的なモデルを用いて研究する学問である。

注36) SCAMPER 法とは、7つの問いを使ってアイデアや発想を上げる手法。7つの問いとは、Substitute：代用できないか?、Combine：他のものと組み合わせられないか?、Adapt：応用できないか?、Modify / Magnify：修正/拡大できないか?、Put other uses：転用できないか?、Eliminate / minify：削除 / 削減できないか?、Reverse / Rearrange：逆転/再編集できないか?の頭文字の7つ。

何に適合していくのかに関するプロセスから構成されているが、創発的キャリア教育プログラムでは、社会に適合するため、あるいは未来の産業界のマトリックスに適合していくための方法論であると捉えることができる。しかし、キャリア教育においては、まず個々人に目的があり、そのための達成目標自体が仕事上のキャリアを成功させるための設定であることが前提であることから、両者は別物ではなく、既存の教育コンテンツに付加価値を与えた独自の教育プログラムとして再構築していく形のものと捉えることが重要である。

第6章 結語

第1節 各章の要約

第1章「序論」では、研究課題と研究目的について論じた。研究課題として、芸術系大学の卒業生が芸術家として成功している者は一握りであるにも関わらず、社会人として就業している実態を鑑み、キャリア・トランジションを明らかにすることに焦点を当てた。検証方法では、組織適応課題とされるリアリティ・ショックとキャリア・トランジションの関係に注視した。本研究の目的であるキャリア・トランジションの研究は、就業によってキャリア・チェンジを余儀なくされることが予測される学問領域に属する高等教育における、新たなキャリア教育へのヒントになることを期待した。

第2章では、研究方法と調査対象についてまとめた。本研究では、アンケート調査を基盤としてキャリア・トランジションに関する属性を明らかにし、インタビュー調査による質的な側面を補完するものとした。インタビューは、リアリティ・ショックの存在を想定し、ライフヒストリー法を活用した。アンケート調査によるトランジション分類は、**Bridges** のトランジション理論に基づいた選択肢を作成した。リアリティ・ショックに関する選択肢は、**Schlossberg** によるリアリティ・ショックの分類に基づき作成した。また、過去に経験した職業から現職に至るまでのアンケートによる職業の選択肢は、日本標準職業分類表を選択肢とした。具体的な職業は、任意での記載とした。これらの回答をインタビューにより詳細を確認した。調査対象者は芸術系大学を卒業し3年以上が経過している就業者とした。原則、芸術家ではない卒業生を対象として公募し、46名の協力を得ることができた。

第3章では、先行研究をレビューした。第1節では日本におけるキャリア・トランジション研究を取り扱った。学生から社会人へのトランジション研究から、特別な職業に関して扱ったトランジション研究には、看護師のリアリティ・ショックを扱ったトランジション研究、あるいはJリーガーが選

手を引退した後のキャリア・トランジション研究の事例をレビューした。また、芸術系大学の学生を対象としたキャリア思考の調査はあるものの、卒業生に焦点に当てたキャリア・トランジション研究は存在していないことも明らかにした。第2節において、起源となるトランジション理論をレビューし、第3節では本研究の理論的な基盤となる計画的偶発理論をレビューした。第4節では、21世紀型のキャリア理論として、プロティアン・キャリア、キャリア・チェンジ理論、キャリア構築理論をレビューした。第5節では、日本におけるキャリア教育の視点から、教育現場において重畳されているキャリア理論についてのレビューを行なった。

第4章では、定量的分析と定性的分析についての実証分析を行なった。定量的分析では、芸術家へのこだわりについて、年齢が高くなるに伴い、在学中からの芸術家志向が強かったことが明らかになった。リアリティ・ショックの克服者「時間の経過による解決」14名、「価値観の変化」25名、「他者からの支援」0名、「能動的な自己変革活動」21名であった。

また、キャリア・トランジションでは、「人間関係の変化」10名、「家庭生活での変化」16名、「個人的変化」5名、「仕事や経済上の変化」2名、「精神的変化」13名であった。

定性的分析では、リアリティ・ショックと、キャリア・トランジションに関して、定量的分析で明らかになった視点から、詳細までの分析を行った。

第5章は、芸術系大学に求められる教育的な提言を行った。キャリア教育のコンテンツとして創発的キャリア教育を提唱した。具体的にキャリア・ガイダンスでの活用を踏まえ、創発的キャリア理論を可視化する概念図を表し、方法論へ繋がる教育コンテンツの一例を紹介した。

第6章は、研究の結論、理論的貢献、実践的含意を延べ、本研究の限界と課題を示した。

第2節 研究の結論

以上の要約から得られた本研究の結論を、次の8項目にまとめた。

- ① 芸術系大学を卒業した社会人で、芸術家、教育者などの専門職以外の就業者は、一般に転職回数が多い傾向がある。しかし、転職を通して専門に関連する技術を活かす職業に就くことができる事例が多い。芸術系大学の卒業生は、大学で専攻した専門にかかわらず、基本的にデザインなど芸術的な資質の高い人材が多い。1990年代以降、商業デザイン分野からデジタルコンテンツによるものが主流となり、また2000年以降、インターネットに関係するデザイン技術が求められる業種が増え、そして2010年以降は、スマートフォンを主体としたゲーム業界においてもグラフィックデザインによる業務が増えた。各産業において、グラフィックデザインに関する雇用が急速に拡大していた。
- ② リアリティ・ショックに関する「時間の経過による解決」とは、就職後に就業先において、デザイン関連の業務を任せられたり、新たに専門性を活かせる事業が立ち上げられたりすることで、就業先に適合するケースが多かった。また、IT業界を中心としてデザインに関する技能を活かせる他社への転職により、会社に適合したケースが多かった。これらの経過を経ることで「時間の経過による解決」との回答に至った。
- ③ リアリティ・ショック「価値観の変化」25名から、就業を通して就業自体に遣り甲斐を見いだした事例であった。第1に、意図せず就業した会社や業務にもかかわらず、そこで適合し、遣り甲斐を見いだしたものである。第2に転職も含めて、自身の専門性を活かせる業務に就くことができ、そこで芸術家でなくともプロとして収入を得ることができる事実により、就業者としての遣り甲斐を見いだした。

- ④ リアリティ・ショックの克服の理由「他者からの支援」0名という結果から、芸術系大学の就業者は、自立した思考、行動を好み、自己決定を行う性格特性を有することが表れた。また、「能動的な自己変革活動」21名では、自己啓発的な行動が明らかになった。デザイン系のIT技術を習得するために行動を起こした事例、あるいはネット産業を中心とした新たな産業での雇用環境に対して、自発的に適合しようと行動した事例などから、能動的に道を切り開いたことが明らかになった。
- ⑤ キャリア・トランジション「人間関係の変化」10名からは、転職による人間関係の変化を表したものである。転職の捉え方として、「仕事の変化」や「精神的な変化」などの選択肢がある中での回答である。「家庭生活での変化」16名からは、女性の意見では「結婚」であり、それに伴う退職、出産、そして「家族での生活」を表している。男性では「結婚」という言語での表現はなかったものの、「家族を持つことでの社会的責任」から、仕事は「生活することである」という考えに変化したものであった。また、「個人的変化」5名は、就職したことで心情的に価値観が変化したものである。リアリティ・ショックを克服した理由として「能動的な自己変革活動」と同種の変化を表している。これは、就職や転職をしたことによって、自己啓発や資格取得に臨む気持ちや、何らかの向上心を表したものである。「仕事や経済上の変化」2名については、転職による収入が上がった事例と、その点も含めて生活が安定した事例をあげたものである。「精神的变化」13名は、芸術へのこだわりが消失した理由を説明したものである。就職したことでの発見、転職したことでの新たな遣り甲斐、結婚による価値観の変化など心情的な側面を表したものである。
- ⑥ 芸術系大学の就業者のキャリア・トランジションは、転職という行為自体がキーワードになって

おり、転職を人間関係の変化と捉えるのか、精神的変化として捉えるのかは、個人が重視する主観によるものである。

- ⑦ 「転職」が人生を良い方向へと転換させていることが明らかになった。その理由は、第1に、デジタルコンテンツ産業が台頭することにより、芸術的な技術を活かせる雇用が拡大したことである。第2に、芸術系大学の卒業生にとって、新卒での「就職」が社会を知るステップとして位置付けられ、この「就職」によって社会を知り、2度目の就職にあたる「転職」が学生から社会人への転換となる「本来の就職」という位置付けでとなっていた。
- ⑧ これらの傾向を踏まえ、芸術系大学におけるキャリア教育では、学生時代に就職のマッチングを重視することよりも、目標設定の変化を想定し、失敗を怖がらずに挑戦していくことで可能性を広げる思考を育み、臨機応変な変化に対応していくためのコンテンツを、キャリア教育のエッセンスとして求めることを提唱した。

第3節 理論的貢献

本研究では、第1にキャリア・トランジション研究において、芸術系大学の卒業生に焦点を当て、キャリア・トランジションの検証を行なった点である。定量的分析では、**Bridges** のキャリア・トランジションの5分類に基づき選択肢の設定を行い、この結果を踏まえ、定性的分析によって、**Bridges** 理論の「終焉」を「転職」と捉えたケースにおいて、移行期間の「中立圏」を経て、新たな始まりである「開始」までのプロセスを実証した。理論上の「開始」について、「転職先での新たな技術への挑戦」や「新たな人間関係の構築」をライフヒストリーによって明らかにした。

第2に、**Krumboltz** の計画的偶発性理論において示された行動指針をライフヒストリーから実証した点である。**Krumboltz** は、偶発的な環境変化を、プラスに変換するための行動指針を提唱したが、5つの行動指針のうち、「持続性」「柔軟性」「冒険心」の3つを定性的分析から明らかになった。1990年以降のデジタルコンテンツ産業の台頭により、芸術系大学の卒業生がスキルを発揮できる雇用環境が拡大してきたが、新しい産業において、転職を成功させ、キャリアをプラスに転換させている事例において、「持続性」「柔軟性」「冒険心」は重要なキーワードとなった。**Krumboltz** は、この他に、「楽観生」「好奇心」の2点を行動指針に掲げ、5つの行動指針としている。

第3に、これらの結果を踏まえ、新たなキャリア教育プログラムの構築のための提言を行った。具体的には、「チャレンジすることを推奨する教育」、「失敗も良しと考える教育」をキーワードに構築されたキャリア教育コンテンツの方向性を示した。つまり、キャリア・トランジションである変化を肯定的に捉え、次のステージへ向かうためのチャンスと認識し、目標設定を臨機応変に見直すことを恐れないキャリア教育を提唱した。推奨する新たな教育理論としての名称を、「創発的キャリア教育 (Emergence career education ; ECE)」とした。創発的キャリア教育は、**Krumbolts** が提唱した5

つの行動指針を教育プログラムのコンテンツに組み込むことから、計画的偶発理論を基盤とするものである。また、経営学で広く実証検証が行われていき、Mintzberg の創発的戦略をキャリア形成のプロセスに適用することで教育プログラムのコンテンツ開発を目指した。創発的キャリア教育は、新たなキャリア教育プログラムのカテゴリーにおいて、計画的偶発性理論と創発的戦略理論に係るメタ理論として展開することを一定の理論的貢献とした。

第4節 実証的含意

芸術系大学の卒業生は、芸術家や大学教授・教員以外の一般の就職をするケースでは、仕事関係において一定のリアリティ・ショックが存在する。リアリティ・ショックの大きさについての個人差は、大学での専攻が大きく影響している。古くから芸術系大学に存在するファインアートと呼ばれる、絵画や、彫刻、染色や漆などの工芸分野では、もともと芸術家志向が強い。しかし、デザイン系は、古くから職業としてデザイナー職が存在し、さらに最近では、グラフィックデザイナーとしての求人が新卒者向けとしても多く存在するため、大学入学前からデザイナーへの就職を目指す者も増えている。さらに、昨今増加した、漫画、アニメーションなどの分野を専攻する学生は、芸術家という意識はない。しかし、それ以上に「好きなもの」へのこだわりを持ち、就職への意識にも個人差が大きい。このような現実を踏まえ、芸術に携わる者の中では、何を持って芸術なのかという議論も存在している。本研究では、あえて文部科学省において「芸術学」の学士を取得できる認可を受けた大学に関するものを芸術のカテゴリーとして分析した。

次に、キャリア・トランジションは、芸術系大学の学生にとっては、トランジションが仕事に関する出来事であるケースでは、産業界の変化はプラスに作用した。デジタルコンテンツ産業の台頭、ゲーム業界の急拡大は、グラフィックデザインの雇用が急拡大し、ゲーム会社において主軸となる人材には芸術系大学出身者が非常に多い現状もある。しかし、芸術系大学出身者の性格特性として、仕事や、社会への適合自体を好まない傾向が有ることが就業上の問題となる。この点が、大学でのキャリア教育に求められる教育的示唆に関する視点となる。

一見、個性的な印象のある芸術系の専門家は、実社会においてその専門性を、技術革新と柔軟に對峙してきた。インターネット社会において、携帯電話からスマートフォンの普及による日常化したス

マホゲームで余暇を過ごす風景、それを反映するゲーム産業の台頭、関連するコンテンツ産業の拡大に至るまで、新たな構造的変化は、芸術系大学の卒業生の活躍の場として拡大してきた。当該産業界にて活躍する人材に共通する行動特性は、新しい技術に挑戦するチャレンジ精神と、構造的な変化に対応してきた柔軟性であった。これらの精神特性は、技術革新による環境変化の激しい21世紀を生き抜くために必要な主意としても共通するものである。

本研究の含意として、リアリティ・ショックの克服から、新たな目標の再設定が行われた時点、つまり戦略の見直しを行った時期を、チャンスとして活かすべきキャリア・トランジションと捉えるものである。芸術系大学の卒業生にとって、1990年代以降、就業に適した環境が拡大してきたことにより、予期せぬチャンスとして掴み、結果として専門性を発揮する就業に至っている。

本研究では芸術系大学の卒業生に焦点をあてた研究であるが、AI社会に向けて、変化を前向きに捉える思考習慣の重要性、そして環境分析を行い、柔軟に目標の再設定を行う行為は、今後のキャリア教育において重要な要素となろう。

第5節 限界と課題

本研究の限界と課題は、第1に調査対象者のサンプル数は定量的分析 46、定性的分析 15 と少ない点である。

第2に、デジタルコンテンツ産業の発展と共に、芸術系大学の卒業生の活躍の場が拡大している現状が明らかになったものの、本研究では、それぞれの産業における仕事情報などを分析対象としていなかったため労働環境などの詳細を明らかにしていない。したがって、大学での専門的な学修と、新しい産業において就業者に求められる資質、技術との関係は明らかではない。この視点での分析があってこそ芸術系大学への教育コンテンツの提唱に繋がるものであり、今後の課題として残った。

第3に、本研究の分析結果から、キャリア教育理論を展開するためには、大学組織の改革に関する方法論が求められる事案となり、そのためには一般の社会経済の組織開発と同様に理論構築を行う必要がある。しかし、その点の調査、及び理論研究は出来ていない。

第4に、定性的分析でインタビューを実施した 15 名中 10 名が管理職の立場にあり、キャリアについて紆余曲折があったものの、成功者の立場としての人材の意見に偏重した。本研究は、就業者のキャリア・トランジションを明らかにすることを目的としているため、調査目的は達成しているが、新たなキャリア教育の提案を行うためには、無業者、フリーター、あるいは就業しているものの不遇な状況にある卒業生の調査も必要であると考えられる。したがって、本研究では、創発的キャリア教育を今後の芸術系大学のキャリア教育への提言としているが、計画的偶発理論、プロティアン・キャリアのメタ理論であり、教育プログラムの構築を課題として残し、教育に関する方法論を今後の展望とした。

【附録】

芸術系大学卒業生の皆様の就業後の 「転機となる体験（キャリア・トランジション）」に関する アンケート（お願い）

2019 年 7 月 1 日
吉備国際大学大学院
社会学研究科
博士後期課程 福本 章
(大阪成蹊大学芸術学部 准教授)

【ご回答にあたりましてお願い】

1. 本アンケートは、芸術系大学の卒業生の皆様の、就業後の「転機となる体験（キャリア・トランジション）」から、芸術系大学で学んだ皆様が、どういった変遷を経た後、現職に就くことに至ったのかについて明らかにすることを目的としています。
2. 本アンケートをもってデータの集計はいたしますが、さらに深く個人の内容を掘り下げる目的から、インタビューに応じて頂ける方を広く公募いたしております。最後の回答欄に、その旨の質問を設けておりますので、是非ともご協力（ご回答）の程、お願い申し上げます。
3. 本アンケート、あるいはインタビューによる集計・分析結果は、研究論文を目的としており、内容から個人が特定される記載は一切いたしません。

【ご返送（返信）にあたりましてのお願い】

本アンケートは、Word で作成しておりますので、そのまま回答欄へのご回答をいただき、下記のメールアドレスまでご返信いただきますようお願い申し上げます。ご多忙中のところ、お手数をわずらわせて誠に恐縮ですが、ご協力の程、宜しく願い申し上げます。

記

■Mail（福本 章アドレス）：fukumotoakira457@gmail.com

以上

芸術系の大学で学ばれた皆様へ

質 問 票

質問1 次の(1)～(5)の項目の□欄について、該当する箇所に☑をしてください。

(1) 性 別：□男・□女

(2) 年 齢：□20～25歳・□26～30歳・□31～35歳・□36～40歳・□41～50歳・□51～60歳・□61～70歳

(3) 専 攻：□絵画・□彫刻・□工芸（染色・漆芸・漆芸・染織・鍍金）・□建築・□写真・□映像・□音響・
□デザイン・□文芸・□芸術学・□舞台芸術・□漫画（アニメ・ゲーム）・□音楽（声楽・楽器）・
□放送・□服飾（ファッション）

(4) 卒業後：□3～5年・□6～10年・□11～20年・□21～30年・□30年以上

(5) 現職での就業年数：□3年未満・□3～5年・□6～10年・□11～20年・□21年以上・□就業状況ではない

■以下の質問について、それぞれの選択肢にある□欄の、該当する番号の箇所に☑をしてください。

質問2 現在の仕事は、大学で学んだ学問との関連はありますか？

□①ある □②ない □③どちらとも言えない

質問3 現在の仕事に就くまでの就業状態について、次の選択肢をお選びください。複数回答可。

□①最初の就職から転職したことは1度もはない

□②たまたま転職をしたことがある

□③自発的に転職をしたことがある

□④止むを得ず転職をしたことがある

□⑤就職をしたことはない

□⑥フリーランスとして活動していた時期がある

□⑦その他

--

質問4 現在の仕事に就くきっかけとなったものは何ですか？ 複数回答可。

- ☐①人間関係の変化により転職を決意した
(例；恋人、夫婦間の関係の変化、友人との距離感の変化、子供・知人との関係の変化)
- ☐②家庭生活での変化により転職を決意した
(例；結婚、出産、配偶者や恋人の退職あるいは転職、家族などの病気や回復、家事分担の変化、誰かとの同居あるいは別居、新築や改築、等)
- ☐③個人的変化（物理的）による理由で転職した
(例；自身の病気や回復、何かの成功や失敗、食生活・睡眠・性行為などの変化、入学や卒業、生活スタイルの外見上の変化)
- ☐④仕事や経済上の変化による理由で転職した
(例；転職、退職、解雇、配置転換、出世、栄転、収入の増減、ローン、抵当権の発生、等)
- ☐⑤精神的な変化による理由で転職に至った
(例；精神的な悟り、社会的・政治的な興味関心の変化、心理学的な洞察・自己イメージの変化、価値観の変化、新たな夢の発見、古い夢の絶望、等)
- ☐⑥最初に就職した仕事を継続している
- ☐⑦その他

質問5 今までの人生において「あれが転機だった！」と思える様な出来事がありますか？ 複数回答可。

- ☐①人間関係などの変化
(例；恋人、夫婦間の関係の変化、友人との距離感の変化、子供・知人との関係の変化)
- ☐②家庭生活での変化
(例；結婚、出産、配偶者や恋人の退職あるいは転職、家族などの病気や回復、家事分担の変化、誰かとの同居あるいは別居、新築や改築、等)
- ☐③個人的変化
(例；自身の病気や回復、何かの成功や失敗、食生活・睡眠・性行為などの変化、入学や卒業、生活スタイルの外見上の変化)
- ☐④仕事や経済上の変化
(例；転職、退職、解雇、配置転換、出世、栄転、収入の増減、ローン、抵当権の発生、等)
- ☐⑤精神的な変化
(例；精神的な悟り、社会的・政治的な興味関心の変化、心理学的な洞察・自己イメージの変化、価値観の変化、新たな夢の発見、古い夢の絶望、等)
- ☐⑥その他

* Bridges のトランジション理論による「人生の5分類の項目」から選択肢を設定しています。

質問6 質問2の回答において、②または③を回答された方は教えてください。大学で学んだ学問とは異なる分野に就くきっかけとなった出来事はなんですか？ 複数回答可。

☐①人間関係などの変化

(例；恋人、夫婦間の関係の変化、友人との距離感の変化、子供・知人との関係の変化)

☐②家庭生活での変化

(例；結婚、出産、配偶者や恋人の退職あるいは転職、家族などの病気や回復、家事分担の変化、誰かとの同居あるいは別居、新築や改築、等)

☐③個人的変化

(例；自身の病気や回復、何かの成功や失敗、食生活・睡眠・性行為などの変化、入学や卒業、生活スタイルの外見上の変化)

☐④仕事や経済上の変化

(例；転職、退職、解雇、配置転換、出世、栄転、収入の増減、ローン、抵当権の発生、等)

☐⑤精神的な変化

(例；精神的な悟り、社会的・政治的な興味関心の変化、心理学的な洞察・自己イメージの変化、価値観の変化、新たな夢の発見、古い夢の絶望、等)

☐⑥その他

質問7 質問2の回答において、①と回答された方は教えてください。大学で学んだ芸術系の学問を活かしておられる職業とは何ですか？

質問8 何らかのアーティストを志し、芸術系大学（学部）で学んだ内容と照らし合わせた時、「就職する」という行為に関して、「葛藤」「あきらめ」「失望」「挫折感」等と言った感情はありましたか？

☐①ある

☐②ない

☐③どちらとも言えない

質問9 先の質問（質問8）で、①と回答した人は、お答えください。「葛藤」「あきらめ」「失望」「挫折感」等と言った感情は、現在も継続していますか？

☐①継続している

☐②今ではどうでも良い

☐③逆に良い経験だったとさえ感じている

質問 10 先の質問（質問 8）で②または③と回答した人は、お答えください。「葛藤」「あきらめ」「失望」「挫折感」等と言った感情が消失した原因は何だと考えられますか？ 複数回答可。

☐①時間の経過による解決

（例；否定的な感情を肯定的に捉えられるようになった）

☐②価値観の変化（転換）

（例；収入や地位が上がる、社会的評価など、自身の価値観自体が変わった等）

☐③他者の支援による解決

（例；家族、友人、地域、公的機関、支援団体、等）

☐④能動的な自己変革行動を実施

（例；リラクゼーション運動、状況を変革するトレーニング、新しい学びによる自己改革、等）

* Schlossberg の「転機を乗り越えるための 4 つのリソース」を参考として、選択肢を設定しています。

質問 11 先の質問（質問 8）で②または③と回答した人は、お答えください。「葛藤」「あきらめ」「失望」「挫折感」等と言った感情が消失した時期はいつですか？ 複数回答可。

☐①大学在学中（1 年次）

☐②大学在学中（2 年次）

☐③大学在学中（3 年次）

☐④大学在学中（4 年次）

☐⑤卒業後 1 年以内

☐⑥卒業後 3 年以内

☐⑦卒業後 5 年以内

☐⑧卒業後 5～10 年

☐⑨卒業後 10～19 年

☐⑩卒業後 20 年以上

質問 12 転職回数を教えてください。

- ☐①無し
☐②1回
☐③2回
☐④3回
☐⑤4回～9回
☐⑥10回～20回
☐⑦21回～（派遣などで、複数の会社を経験されておられるケースも該当すると思われます。）
☐⑧就職していない
☐⑨その他（

質問 13 過去に経験した職業について、次の項目より選択しお答えください。 複数回答可。

- ☐①専門的・技能的職業従事者
(医療・教育・法律・宗教・芸術などの専門性の高い知識を求められる仕事に携わるもの)

☐②販売従事者
(商品・不動産・有価証券窓の販売、売買の中だ・取次・代理、保険の代理・募集、商品の売買・製造・サービスに関する勧誘・交渉・受注などの仕事に従事するもの。)

☐③事務従事者
(課長以上の監督のもと、庶務・文書・人事・調査・企画・会計の仕事、生産関連・営業販売・外勤・運輸・通信に関する事務、事務用機器操作の仕事に従事するもの。)

☐④サービス職業従事者
(各家庭における家事・介護サービス、身の回り用務・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、および他に分類されないサービスの仕事に従事するもの。)

☐⑤保安職業従事者
(国家の防衛、社会、個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事するもの。)

☐⑥管理的職業従事者
(事業経営方針の決定、それに基づく執行計画の立案、作業の監督・統制など組織の経営管理に従事するもの。)

☐⑦農林漁業従事者
(農作物の栽培・収穫、養蚕(さん)・家畜・家禽(きん)・その他の動物の飼育、材木の育成・伐採・搬出、水酸化物の捕獲・採取・養殖をする仕事。それらに関連する仕事。)

☐⑧生産工程従事者
(機械・器具などを用いて原料・材料を加工する、各種の機械器具を組み立て・調整・検査する、製版・印刷・製本、生産工程で行われる仕事に関連する仕事および生産に類似する技能的な仕事に従事するもの。)

☐⑨輸送・機械運転従事者
(機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、およびその他の関連する仕事、並びに建設機械等を操作する仕事に従事するもの。)

☐⑩運搬・清掃・包装等従事者
(主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬、配達、梱包・清掃・包装等に従事するもの。)

☐⑪建設・採掘従事者
(建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム、トンネルの掘削などに従事するもの。)

質問 14 現在従事する職業について、次の項目より選択しお答えください。

- ☐①専門的・技能的職業従事者
(医療・教育・法律・宗教・芸術などの専門性の高い知識を求められる仕事に携わるもの)
- ☐②販売従事者
(商品・不動産・有価証券窓の販売、売買の中だ・取次・代理、保険の代理・募集、商品の売買・製造・サービスに関する勧誘・交渉・受注などの仕事に従事するもの。)
- ☐③事務従事者
(課長以上の監督のもと、庶務・文書・人事・調査・企画・会計の仕事、生産関連・営業販売・外勤・運輸・通信に関する事務、事務用機器操作の仕事に従事するもの。)
- ☐④サービス職業従事者
(各家庭における家事・介護サービス、身の回り用務・調理・接客・娯楽など個人に対するサービス、および他に分類されないサービスの仕事に従事するもの。)
- ☐⑤保安職業従事者
(国家の防衛、社会、個人・財産の保護、法と秩序の維持などの仕事に従事するもの。)
- ☐⑥管理的職業従事者
(事業経営方針の決定、それに基づく執行計画の立案、作業の監督・統制など組織の経営管理に従事するもの。)
- ☐⑦農林漁業従事者
(農作物の栽培・収穫、養蚕(さん)・家畜・家禽(きん)・その他の動物の飼育、材木の育成・伐採・搬出、水酸化物の捕獲・採取・養殖をする仕事。それらに関連する仕事。)
- ☐⑧生産工程従事者
(機械・器具などを用いて原料・材料を加工する、各種の機械器具を組み立て・調整・検査する、製版・印刷・製本、生産工程で行われる仕事に関連する仕事および生産に類似する技能的な仕事に従事するもの。)
- ☐⑨輸送・機械運転従事者
(機関車・電車・自動車・船舶・航空機などの運転・操縦の仕事、およびその他の関連する仕事、並びに建設機械等を操作する仕事に従事するもの。)
- ☐⑩運搬・清掃・包装等従事者
(主に身体を使って行う定型的な作業のうち、運搬、配達、梱包・清掃・包装等に従事するもの。)
- ☐⑪建設・採掘従事者
(建設の仕事、電気工事に係る作業を行う仕事、ダム、トンネルの掘削などの仕事、鉱物の探査・試験・採取・選鉱の仕事に従事するもの。)
- ☐⑫その他 ()

* 職業の分類については、総務省統計局「日本標準職業分類」より引用しています。

質問 15 芸術系大学（学部）で学んだ内容を振り返り、役に立っていると思われるものには何がありますか？

☐①特に無い

☐②ある

「②ある」を選択された方は、差し障りのない範囲で教えてください。

質問 16 一般に芸術系大学（学部）で学んだ学生が、一般企業に就職した際に、感じるであろう「学生と社会とのギャップ」については、他学部の卒業生と比較して違いは何かあると思われますか？

☐①特に無い

☐②ある

「②ある」を選択された方は、差し障りのない範囲で教えてください。

質問 17 芸術系大学（学部）に入学し学ぶことについて、他の学部とは異なる、独自の優位性や強みには、何があるとお考えでしょうか？

☐①特に無い

☐②ある

「②ある」を選択された方は、差し障りのない範囲で教えてください。

質問 18 今後の芸術系大学（学部）で学ばべきだと思われる内容や、有効だと思われる経験など、何か思い当たることはありませんか？ ある場合、アドバイスを頂けないでしょうか？

☐①特に無い

☐②ある

「②ある」を選択された方は、差し障りのない範囲で教えてください。

質問 19 大学での学び以外で、現在の活動を支えている経験や出来事など、何かありますでしょうか？

☐①特に無い

☐②ある

「②ある」を選択された方は、差し障りのない範囲で教えてください。

■アンケートのご協力ありがとうございました。

質問 20 アンケートの内容について、インタビューによる聴き取りにご協力頂けないでしょうか？

☐①インタビューも可能

☐②インタビューは勘弁して欲しい

【謝辞】

本研究論文は、筆者が吉備国際大学大学院社会研究科博士後期課程在籍中の研究成果をまとめたものです。研究科長の姜明求先生には指導教授として本研究の実施の機会を与えて戴き、その遂行にあたり終始ご指導を賜りました。ここに深謝の意を表するところでございます。特に小職の場合、関西地域の大学に籍を置き勤務しております立場上、研究指導における時間調整から研究テーマに至るまで、ご無理を聴いて頂き、誠にありがとうございました。また、同専攻教授 赤坂真人先生には、初年次より社会学の本筋を丁寧にご指導賜り誠に感謝申し上げます。また、同専攻教授、副指導教員の高橋正巳先生におかれましては、本研究に細部にわたる有益なご助言を賜り、ここに感謝の意を表します。誠にありがとうございました。また、元社会学研究科の岡崎郁子先生におかれましては、厳しくも暖かい態度でご助言を賜り、心より感謝申し上げます。

本研究の執筆にあたり研究室の同期、中国学園大学准教諭 佐々木公之先生には、学外における多大なるご支援とご協力を賜りましたこと、誠に心強く勇気と希望を持って研究活動に携わることができました。ここに同氏に対し感謝の意を評します。

また、本研究における実証分析においては、多摩美術大学、大阪芸術大学、京都市立芸術大学、京都精華大学、近畿大学（芸術学部）、京都造形芸術大学、東京藝術大学、東京造形大学、武蔵野美術大学、大阪成蹊大学（芸術学部）の卒業生の皆様、アンケート及びインタビュー調査へのご協力、誠にありがとうございました。今後ともご指導ご鞭撻の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

最後に、小職が本論文を仕上げることができましたのは、家族の支えとして妻の理解と協力の賜物でもありました。五十路にして博士課程に籍を置いた小職にとって、関係する皆様の温かいご支援とご協力があつてこそこのものと理解しております。今後は、博士に恥じぬ研究活動の継続と精進を心が

けると共に、ご支援を頂いた皆様の期待を裏切らない活動をしていく所存でございます。

【参考文献】

- ・ 岡本豊 訳（1995）『「ジョブシフト」正社員はもういない』徳間書店。
- ・ 金井壽宏（2002）『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 出版。
- ・ 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～』光文社新書。
- ・ 國分康孝（1996）『カウンセリングの原理』誠信書房。
- ・ 國分康孝（1990）『カウンセリング辞典』誠信書房。
- ・ 小杉礼子（2010）『若者と初期キャリア「非典型」からの出発のために』勁草書房。
- ・ 齊藤勇 監修・田中正人 著（2020）『図解 心理学用語大全』誠文堂新光社。
- ・ ジョン・B.ワトソン著・安田一郎 訳（1968）『行動主義の心理学』河出書房。
- ・ スーパー・日本職業指導学会 訳（1957）『職業生活の心理学』誠信書房,250 頁。
- ・ 仙崎武・池場望・下村秀雄・藤田晃之・三村隆男・宮崎冴子 編著（2010）『図説キャリア教育』社団法人雇用問題研究会。
- ・ 武田圭太・立野了嗣 監訳（2000）『「選職社会」転機を活かせ』日本マンパワー出版。
- ・ 野沢慎司 著、野々山久也・渡辺秀樹 編（1999）「家族研究と社会的ネットワーク論」『社会学研究 シリーズ1 家族社会学入門-家族研究の理論と技法』文化書房博文社,162-191。
- ・ 二村敏子・三善勝代 監訳（1991）『キャリア・ダイナミクス』白桃書房。
- ・ 福本章（2020）「芸術を学ぶ大学生のキャリア・トランジションに関する一考察ーライフヒストリー法に基づく調査を中心にしてー」『吉備国際大学大学院社会学研究論叢』第 21 号、27-60 頁。
- ・ 福本章・佐々木公之・崔瑞弦・姜明求（2020）「創発的キャリア教育の蓋然性ーキャリア発達理論に関する先行研究よりー」『吉備国際大学大学院社会学研究科論集』第 21 号、61-82 頁。

- ・ 福本章（2019）「創発的なキャリア教育に向けた計画的偶発性理論の考察～ヒューマンスキル教育から社会性の涵養を目的とした高等教育機関の方向性～」『秘書サービス接遇教育学会,研修集録』第 25 号。
- ・ 福本章（2019）「高大連携・高大接続の視点からボランティア教育に関するリフレクションの考察ー芸術学部による教育支援人材の育成を目的とした実践を通してー」『大阪成蹊大学紀要』5 号。
- ・ 福本章（2019）「キャリア・トランジションの文献レビュー：リアリティ・ショックの探求を中心にしてー」『吉備国際大学大学院社会学研究論叢』第 20 号、1-18 頁。
- ・ 福本章（2018）「キャリア教育における学外連携 PBL の学習成果についてー必修科目としての大教室での授業運営を通してー」『秘書サービス接遇教育学会,研修集録』第 24 号。
- ・ ヘンリー・ミンツバーグ（2007）『ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス・レビュー2007 年 2 月号；戦略クラフティング』ダイヤモンド社. 78-92 頁。
- ・ 宮城県教育研修センター企画研究班（2006）『みやぎの授力”が高まるレディネス学習を取り入れた授業の展開』,宮城県教育研修センター。
- ・ 労働政策研究・研究機構編（2016）『新時代のキャリアコンサルティングーキャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来ー』独立行政法人労働政策研究・研究機構。
- ・ 渡辺美枝子（2018）『新版キャリアの心理学第 2 版-キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシヤ出版。
- ・ 渡辺三枝子・松本純平・舘暁夫 訳（1990）『職業選択の理論』社団法人雇用問題研究会。

【引用文献】

- ¹ Hall,D.T (1976) *Careers in Organizations*.Glenview,IL:Scott,Foresman.
- ² Savickas, M. L (2005) *The Theory and Practice of Career Construction*. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley.
- ³ 金井壽宏 (1993) 『ニューウェーブ・マネジメント-思索する経営』 創元社,129-133 頁。
- ⁴ 櫻井厚・小林多寿子[編著] (2005) 『ライフストーリー・インタビュー：質的研究入門』 せりか書房, 129-183 頁。
- ⁵ Bridges, William (1980) *Transitions:Making Sense of Life's Changes*,Addison-Wesley.
- ⁶ Shlossberg, N. K (1989) *Overwhelmed*, 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) ,61-86 頁.
- ⁷ 小杉礼子 (2001) 「若年者の雇用問題-変化した (学校から職業への移行) への対応」『生活経済政策』 (58),11-16 頁。
- ⁸ 黒澤昌子・玄田有史 (2001) 「学校から職場へ「七・五・三」 転職の背景」『日本労働研究雑誌』 ,43(5),4-18 頁,94 頁。
- ⁹ 金井壽宏 (2001) 「キャリア・トランジション論の展開：節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎」『国民経済雑誌』 184 (6), 43-66 頁。
- ¹⁰ 高橋潔 (2007) 「J リーガーがピッチを去るということ (第 58 回ワークショップ特集「キャリア・トランジション」の技術・トップアスリートから学ぶ「転職」と「天職」)」『現代経営学研究所, 神戸大

学大学院経営学研究科 編』15(3) (通号 59) ,5-21 頁。

11 小川千里 (2009) 「引退をめぐる 2 つのキャリア・サポート・システム ; トップ・アスリーートの引退時におけるキャリア・トランジション・生の語り (ナラティブ) ,理論的展望と実践的含意」『経営行動科学学会第 11 回年次大会』経営行動科学 22(2),150-152 頁。

12 小川千里 (2009) 「トップ・アスリーートの引退時におけるキャリア・トランジション・生の語り(ナラティブ),理論的展望と実践的含意」『経営行動科学学会第 11 回年次大会』経営行動科学 22(2),143-144 頁.

13 中山慶子・小島秀夫 (1979) 「教育アスピレーションと職業スピレーション」 富永健一 (編) 『日本の階層構造』 東京大学出版会, 293-328 頁。

14 Schoon, I. & Silbereisen, R.K ((2009) Conceptualizing school-to-work transitions in context. In I. Schoon, & R. K. Silbereisen. (Eds.) Transitions from school to work: Globalization, individualization, and patterns of diversity. New York: Cambridge University Press, pp.3-29.

15 近藤美月 (2002) 「新人看護師のリアリティショックに関する縦断的研究、リアリティショックに陥る時期と要因の関連性について」『第 33 回日本看護学会 (看護管理) 収録』 257-259 頁。

16 水田真由美 (2004) 「新卒看護師の職場適応に関する研究」『リアリティショックからの回復過程と回復を妨げる要因』 日本看護科学会誌, 23 (4) ,41-50 頁。

17 喜始照宣 (2014) 「芸術系大学出身者と労働」『日本労働研究雑誌』 No.645.April,50-53 頁.

18 生駒俊樹 (2010) 「キャリアデザイン形成過程の研究-芸術系大学生の進路選択」『日本キャリアデザイン学会編』 6, 103-112 頁。

19 尾形真実哉 (2017) 「中途採用者の組織適応課題に関する質的分析」『甲南経営研究』 57 巻 4 号,57

-106 頁。

20 藤原正仁 (2013) 「ゲーム産業における女性開発者のキャリア発達・創造的専門家のライフストーリーからの展望」『東京大学大学院情報学環紀要』 No85,45-95 頁。

21 Bridges, William (1980) *Transitions: Making Sense of Life's Changes*, Addison-Wesley.

22 金井壽宏 (2002) 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP 出版,90-107 頁。

23 Bridges, William (1995) *Jobshift: How To Prosper In A Workplace Without Jobs* (岡本豊(訳)『「ジョブシフト」正社員はもういない』徳間書店, 1995) .

24 Nicholson, N (1984) "A theory of work role transitions", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 29, pp.172-191.

25 Nicholson, N. and West, M.A (1989) "Transition, work histories, and careers", in Brown, D. and Brooks, L. (Eds.), *Career Choice and Development*, 3rd Edition, Jossey-Bass, pp.181-201.

26 金井壽宏 (2002) 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP 出版,84-105 頁。

27 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～』 光文社新書。

28 金井壽宏 (2002) 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP 出版,18-39 頁。

29 Nicholson, Nigel (2000) *Executive Instinct: Managing the Human Animal in the Information Age*, Crown Business.

30 Schlossberg, N. K (1989) *Overwhelmed*, 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) ,61-86 頁。

31 Schlossberg, N.K (1981) "A model for analyzing human adaptation to transitions." *The Counseling Psychologist*, 9, pp.2-18.

-
- ³² Schlossberg,N.K (1981) “A model for analyzing human adaptation to transitions.” The Counseling Psychologist,9,pp.30-42.
- ³³ Shlossberg, N. K (1989) Overwhelmed, 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) ,pp.101-134.
- ³⁴ Mitchell, K. E., Al Levin, S., & Krumboltz, J. D (1999) Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. Journal of counseling & Development, 77(2), pp.115-124.
- ³⁵ 高橋俊介 (2000) 『キャリアショック-どうすればアナタは自分でキャリアを切り開けるのか-』 東洋経済新報社。
- ³⁶ Bandura,A (1977) Self Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change.Psychological Review, 84,99, pp.191-215.
- ³⁷ Hall,D.T (1996) “Protean careers of the 21st century,” Academy of Management Executive, 10, pp.8-16.
- ³⁸ Hall,D.T (2002) Protean careers in and out of organizations. Thousand Oaks, CA:Sage.
- ³⁹ Hall,D.T (1976) Careers in Organizations.Glenview,IL:Scott,Foresman.
- ⁴⁰ 武石恵美子・林洋一郎 (2013) 「従業員の自律的なキャリア意識の現状-プロティアン・キャリアとバウンダリーレス・キャリア概念の適用」『キャリアデザイン研究』 Vol.9,35-48 頁。
- ⁴¹ Briscoe, J.P & Hall,D.T (2006) “The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications,” Journal of Vocational Behavior, 69, pp.4-47.
- ⁴² Arthur, M.B., & Rousseau, D.M (1996) The boundaryless career : The Boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era, Oxford:Oxford University Press.

-
- ⁴³ Ibarra, Harminia (2003) *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business School Press: Boston, MA (金井壽宏 監修、宮田貴子 訳『ハーバード流キャリア・チェンジ術』翔泳社,2003)。
- ⁴⁴ Ibarra, Herminia (1999) Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44 (4) ,pp.764-791.
- ⁴⁵ Super, D.E (1984) Career & life development. in Brown, D. & Brooks, L. (eds.) *Career Choice & Development*. Jossey-Bass.
- ⁴⁶ Crites, J.O (1973) *Theory & Research Handbook for the Career Maturity Inventory*. McGraw-Hill.
- ⁴⁷ Savickas, M.L (2005) "The Theory and Practice of Career Construction". In S.D. Brown, & R.W. Lent (ed.), *Career development and counseling: Putting Theory and Research to Work*, pp.42-70, John Wiley & Sons.
- ⁴⁸ Savickas, M (2012) Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, pp.13-19.
- ⁴⁹ Savickas, M.L (2011) *Career counseling*. Washington, D.C.: American Psychological Association Books, Inc.
- ⁵⁰ Kleinman, A (1988) *The illness narratives: Suffering, healing, and the human condition*. Basic Books.
- ⁵¹ Savickas, M. L (2013) The theory and practice of career construction. In S. Brown, & R. Lent (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed. pp. 147-

183). New York: John Wiley.

52 Berger,Peter,L.and Lookmann,Thomas (1966) The Social Construction of Reality: Penguin University Books(山口節郎訳『現実の社会的構成』新曜社, 2003).

53 菊池武剋 (2008)「キャリア脅威とは何か」日本キャリア教育学会編『キャリア教育概説』東洋館出版社。

54 中央教育審議会 (1999)「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」。

55 文部科学省 (2004)『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～』。

56 文部科学省 国立教育政策研究所 (2011)『キャリア発達に関わる書能力の育成に関する調査研究報告書』。

57 文部科学省 国立教育政策研究所 (2011)『キャリア発達に関わる書能力の育成に関する調査研究報告書』24 頁。

58 文部科学省 国立教育政策研究所 (2011)『キャリア発達に関わる書能力の育成に関する調査研究報告書』13 頁。

59 Parsons,F (1909) Choosing A Vocation.Boston:Houghton Mifflin,p.5.

60 Nevill & Super (1986) The Values scale manual: Theory. Application,and research.Palo,CA

61 Super,D.E.and Bohn.M.J.Jr (1970) Occupational Psychology. Wadsworth Publ.Co.

62 Super,D.E (1957) .The psychology of careers. New York:Harper.

63 仙崎武(監修),進路力を育てるネットワーク編 (2001)『中学生の進路力を育てる総合的な生き方の学習プラン』実業之日本社。

-
- 64 職業教育・進路指導研究会（代表；仙崎武）（1998）「職業教育及び進路指導に関する基礎的研究（最終報告）」。
- 65 Super,D.E（1990）A Life-Span,Life-Space Approach to Career Development.In Career Choice and Development:Contemporary Theories to Practice.Jossey-Bass.
- 66 渡辺三枝子 編（2007）『キャリアの心理学』ナカニシヤ出版。
- 67 渡辺三枝子 編（2007）『新版キャリアの心理学：キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシヤ出版。
- 68 末武康弘（1986）「人格およびその変化をめぐる理論的課題：ロジャーズ派人格理論の推移の検討を中心として」『教育方法学研究』7,137-159 頁。
- 69 Rogers,C（1957）The Necessary and Sufficient Conditions for Therapeutic Personality Change, J. Consult.Psy.21, pp.95-103.
- 70 Gottfredson, L.S（2002）Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self creation. In D. Brown (Ed.), Career Choice and Development (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass, pp. 85-148.
- 71 Gesell, Arnold（1913）“The Village of a Thousand Souls.” American Magazine, pp.11-16.
- 72 ジョン・B.ワトソン・安田一郎 訳（1968）『行動主義の心理学』河出書房。
- 73 宮城県教育研修センター企画研究班（2006）『みやぎの授力”が高まるレディネス学習を取り入れた授業の展開』宮城県教育研修センター。
- 74 渡辺美枝子（2018）『新版キャリアの心理学第2版・キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシヤ出版。

-
- 75 仙崎武・池場望・下村秀雄・藤田晃之・三村隆男・宮崎冴子 編著（2010）『図説キャリア教育』
社団法人雇用問題研究会。
- 76 J.L.Holland, (1985) Making vocational choices: a theory of careers, 2nd edition, Prentice-
Hall, p.22.
- 77 J.L.Holland, D.R. Whitney, N.S. Cile, and J.M. Richards, Jr (1969) An Empirical Occupational
Classification Derived from a Theory of Personality and Intended for Practice and Research. ACT
Research Report No.29, The American College Testing Program.
- 78 独立行政法人労働政策研究所 [原著 : J.L.Holland] (2002) 『VIP 職業興味検査/第3版』 日本文化
科学社。
- 79 J.L.Holland, (1987) Current status of Holland's theory of careers : Another perspective. The
Career Development Quarterly, pp.31-34.
- 80 J.L.Holland, (1985) Making vocational choices: a theory of careers, 2nd edition, Prentice-
Hall, p.85.
- 81 Hall, D. T (1976) Careers in Organizations, Goodyear Publishing.
- 82 Schein, E. H (1978) Career Dynamics : Matching Individual and Organizational
Needs, Addison-Wesley (二村敏子・三善勝代 監訳『キャリア・ダイナミクス』 白桃書房, 1991) .
- 83 Kramer, M (1974) Reality Shock: Why Nurses Leave Nursing, The C.V. Mosby Co.
- 84 後藤桂子 (1986) 「新卒看護婦のリアリティ・ショック対策としてのプリセプターシップ」『看
護展望』 Vol.11, No.6, 29-31頁。
- 85 勝原裕美子・ウィリアムソン彰子・尾形真実哉 (2005) 「新人看護師のリアリティ・ショックの実

態と類型化の試み-看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から-」『日看管会誌』

Vol 9 ,No 1,30-37 頁。

⁸⁶ 尾形真実哉（2007）「新人の組織適応課題：リアリティ・ショックの多様性と対処行動に関する定性的分析」『人材育成研究』第2巻第1号,13-30 頁。

⁸⁷ 尾形真実哉・元山年弘（2010）「キャリア・トランジションにおける個別性の探究:新任マネジャー、新人看護師、新人ホワイトカラーへの移行に関する比較分析」『甲南経営研究』50巻4号,45-103 頁。

⁸⁸ Dean,R.A（1983）“Reality Shock:The Link Between Socialisation and Organizational Commitment” Journal of Manegement Development,2, pp.55-65.

⁸⁹ Dean,R.A, Ferris,K.R. and C.Konstans（1988）Occupationalreality shock and organizational commitment :Evidence from the accounting profession: AccountingOrganizations and Society, 13 (3) ,pp.235-250.

⁹⁰ 岡本響子・岩永誠（2015）「新人看護師のリアリティショック尺度の開発」『インターナショナル nursing care research』14（1）,1-10 頁。

⁹¹ Mintzberg,H（1978）Patterns in Strategy Formation,Management Science,24(9):pp.934-948.

⁹² Mintzberg,H and McHugh.A（1985）Strategy formation19 in an adhocracy.Administrative Science Quarterly,30(2):pp.160-197.

⁹³ Mintzberg,H（1987）Crafting Strategy.Harvard Business Review 65,no4：pp.66-75.（「戦略クラフティング」『ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス・レビュー』2007年2月号：78-92.ダイヤモンド社）。

-
- ⁹⁴ Mintzberg,H (2005) Managers Not MBAs. A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development.
- ⁹⁵ 池村千秋 翻訳 (2006) 『MBA が会社を滅ぼす・マネジャーの正しい育て方』 日経 BP 社。
- ⁹⁶ Kohonen,T. (1990) The Self-Organizing Map.Proc.IEEE,78, pp.1464-1480.
- ⁹⁷ Mintzberg, H., Ahlstrand, B., and Lampel, J. (1998) Strategy Safari : A Guided Tour through the Wilds of Strategic Management, The Free Press (齋藤嘉則 監訳, 木村充・奥澤朋美・山口あけも訳(1999) 『戦略サファリ』 東洋経済新報社,10-19 頁) .
- ⁹⁸ 総務省 (2016) 「ICT の進化が雇用と働き方に及ぼす影響に関する調査研究」 野村総合研究所。