

## 頻回転職の意味の再検討

— 13 回の転職を経たある男性の語りの分析を通して

安藤りか 名古屋学院大学経済学部

Rika Ando Faculty of Economics, Nagoya Gakuin University

### 要約

一般に、わが国では学校卒業後すぐに就職した企業に定年まで勤める雇用慣行が根強いとされ、頻回転職は、例外的な現象、または社会的弱者や精神的病者の問題として研究上扱われてきた。本論では、頻回転職を弱者や病者の問題とする観点から離れ、頻回転職に潜在する意味を再検討することを目的として、中学校教師を初職とし、その後 13 回の転職すべてを自発的に行った 40 代男性の語りとその心理プロセスを分析した。その結果、生活と職を分け隔てない職業観、大幅な地域移動に対するこだわりのなさ、個々の職における学びの志向性、という 3 つの際立った特徴と、それらの非西洋文化的視点による検討の必要性を析出した。そこで、それをさらに検討し、日本で古来より庶民に親しまれている、仏教の「華嚴経」に登場する人物「善財童子」をメタファーとして用いた新規のキャリアモデル「善財童子キャリア」を構成した。このモデルは西洋文化的な個人性 (individuality) とは異なる、関係性を重視する個別性 (eachness) の涵養に貢献するモデルであると期待できる。

### キーワード

転職, キャリア, 語りの分析, 華嚴経, 日本的モデル

### Title

**The Re-Examination of Frequent Job Changes and Their Significance: Through the Narrative of a Man Who Has Changed His Job Thirteen Times**

### Abstract

In Japan, frequent job changes have been treated in research studies as an exceptional phenomenon or a problem of the socially vulnerable. Dissociating from this perspective, this study aims to re-examine the significance underlying frequent job changes by analyzing the psychological process of a narrative of a man in his 40s, who experienced thirteen job changes, all done voluntary. As a result, the analysis extracted three distinguishing traits: one's view of profession that does not separate personal life from work, not having attachments to a significant regional migration, and an orientation toward learning from each employment. In addition, the study demonstrated the necessity to examine these traits from a non-Western cultural perspective. Thereafter, the narrative was further examined. As a result, a new career model, Zenzai-doji (Sudhana) Career, was constructed using Zenzai-doji as a metaphor, a character that appears in Kegon-kyo (Avatamsaka-Sutra) sutra, which the Japanese public has been familiar with since old times. Unlike Western models that focus on individuality, this model is anticipated to contribute to the cultivation of eachness, which emphasizes relations with the surrounding people.

### Key words

job-change, career, narrative analysis, Avatamsaka-Sutra, Japanese-style model

問題と目的
-------

## 1 転職の現状と頻回転職

一般に、わが国の雇用慣行といえ、新卒採用で入社した企業に定年まで勤めるというイメージが強い。しかし、浜島（2003）によると、日本は少なくとも既に1960年代から「転職者中心社会」である。実際に、国民生活白書（内閣府、2006）によれば、「学卒後すぐに就職した企業に勤め続けている雇用者（雇われて働いている人）の割合」は男性29.2%、女性で23.5%（2004年時点）と、ようやく約1/3ほどである。また、リクルートワークス研究所（2011）によれば、首都圏で働く18～59歳の正社員のうち、転職経験がある人は50.8%、平均回数にして2.2回である。したがって、比較的雇用が安定しているとされる正社員に限っていても1、2回程程度の転職経験であれば、むしろわが国における主流のキャリアリであるときえいえるが、以下の本論ではこの平均を上回る3回以上の転職を「頻回転職」と呼ぶことにする。

## 2 頻回転職に関する先行研究

バブル経済崩壊後の1990年代半ばから急増している心理・社会的な転職研究の中でも頻回転職に注目した研究は少ない。しかし、研究視点に注目してそれらをあえて区分すれば次の3種になろう。

第1は、頻回転職をより満足のいくキャリア（いわば成功する頻回転職）にするための機会ととらえる研究であり、主に30～40代の正社員を対象にしたものである。主な例には、「転職リピーター」は仕事そのものに価値を抱く内在的報酬志向が高いとした田中（2007）、転職後のキャリア発達が次なる転職志向を高めるというフィードバック・ループ性が「多重転職」にかかわっているとした山本（2008）などがある。

第2は、頻回転職を精神病理の結果としてとらえる研究であり、主に青年期の、いわゆる臨床事例を対象にしたものである。主な例には、社会的ひきこもりと頻回転職の関係を扱った紅谷・信原・加藤（2002）、

社会恐怖症と頻回転職の関係を扱った松田（2010）などがある。

第3は、頻回転職を社会・経済的に不利な不安定就業としてとらえる研究であり、主に20代の非正社員を対象にしたものである。主な例には、頻回転職のエピソードを含むフリーターへのインタビュー調査により、「やりたいことをやるという価値観を中心とした職業意識」を析出した日本労働研究機構（2000）、初職を離職した若者の約半数が「反復求職者」になり、そのプロセスには正社員か否かという雇用形態が強く影響していることを示した李（2007）などがある。

## 3 先行研究の問題点

これらの先行研究の問題としては次の3点を指摘できる。

第1に、頻回転職が肯定的に検討されるのは、正社員→正社員と移動する場合に限られており、その他の、たとえば、非正社員→非正社員という移動などは支援すべき対象、いわば弱者として扱われている点である。既に多くの識者が指摘しているように（たとえば、岩田、2007；湯浅、2008）、不安定な雇用環境のために転職をせざるを得ず、社会・経済的な不利を被っている人びとがいることについては論を待たない。しかし、佐藤（2004）は、パート・アルバイト・派遣などの働き方が、生活の中の自律性を確保するために当事者によって自主的に選択されている可能性を指摘した。また、昨今の多様な働き方の中にあっては、小杉（2010）が見出し指摘するように、同じ人が非正社員→正社員→非正社員というように正社員→非正社員間で従業員上の地位を移動する場合も少なくない。そうであれば、頻回転職者を弱者としてのみ扱うのではなく、正社員→非正社員間を行き来するような頻回転職のあり方も視野に入れ、そこにある個人の主体的な意思判断の側面にも注目することが必要である。

第2に、とくに青年期の若者の頻回転職については、不適切な職業意識や精神病理といった否定的な見地から検討される傾向がある点である。

たとえば、上述したように日本労働研究機構（2000）はフリーターの若者の特徴として「自分のやりたい仕事にこだわるという職業意識」を指摘したが、橋口

(2006)も指摘するように、一般にそのような意識は不安定就労の若者を増やすとして問題視される傾向にある。しかし、安達(2009)は、そのようなやりたい仕事にこだわる意識が、フリーターの若者世代のみならず年長世代の正社員にも共有されていること、および、そのような意識は個人の内に固定しているのではなく、そのときどきの個人の社会的立場や求職活動の状況によって変動するものであることを指摘した。また、やまだ(2011)もいうように、現代の生涯発達心理学の知見は、人生はどの時期も重要で、どの時期にも大きな発達可能性があることを明らかにしている。仮に青年期に不適切な職業意識や精神病理があったとしても、それ以後に様々な経験を経る中で意味や性質を変えることは十分に考えられる。したがって、青年期の頻回転職を改善すべき問題としてのみとらえるのではなく、それがその後の人生にとってどういう意味を持ったのかを記述し検討することが必要である。

第3に、上述の問題と関連して、頻回転職を扱った数少ない研究の大半が、臨床例への対応検討のための研究、もしくは不安定就労の支援策示唆のための研究に限られている点である。それに対して、安藤(2011)によると、海外では、転職に関して当事者個人の価値観や国・業界に固有な社会文化的文脈を織り込んだ質的研究が成果をあげており、とくに頻回転職を扱ったものとして次のような例がある。すなわち、職場の管理者と従業員との間に封建領主と領民のような関係があり、転職のプロセスにおいて元の職場に何度か復職することもあるというフランスにおける「キャリア境界者(Borders)」の概念を提出したカダンとバイイー＝バンデールとド・サンジニエ(Cadin, Bailly-Bender, & de Saint-Giniez, 2000)<sup>3)</sup>、家族の中の有職者が他のメンバーの扶養義務を多大に担うナイジェリアで、当事者の置かれた社会・経済的あるいは社会・文化的文脈によって転職していく情報技術者達の様子を、環境に合わせて体色を変化させるカメレオンにたとえた「カメレオン・キャリア」概念を提出したイツマとシンプソン(Ituma & Simpson, 2006)、オーストラリアの博覧会業界において頻回転職によって発展する新規のキャリアパターンである「バタフライ・キャリア」概念を提出したマッケイブとセイバリ(McCabe & Savery, 2007)などである。本論冒頭でも触れたよう

に「転職者中心社会」であるわが国においても、今後は精神病理や社会・経済的不利だけに限定されない新しい観点による転職の研究が必要であり、その際にこのような質的なアプローチが期待される。

#### 4 キャリア研究におけるメタファーの使用

ところで、上述の頻回転職に関する質的研究はいずれもメタファーを用いることによって頻回転職の複雑な様相を端的に表象することに成功しているが、インクソン(Inkson, 2007)が示すように、従来からキャリア研究においては、量的研究・質的研究を問わず、メタファーを用いたモデル・理論の提唱が活発である。代表例としては、年齢による役割(家庭人、労働者、学生など)の変化を虹にたとえたスーパー(Super, 1980)の「ライフ・キャリア・レインボー」、個人が持つある程度固定した職業的自己概念を船の錨にたとえたシャイン(Schein, 2003/1990)の「キャリア・アンカー」などがあげられる。

キャリア研究におけるメタファー使用の利点は、キャリアという抽象的で極めて個性が高い事象の特徴を一言で要約できることに加え、エルスワド(El-Swad, 2005)によれば、人びとが自身のキャリアをいかに意味づけているかを明らかにしたり、既存の概念では説明できないキャリアの新たな様相を研究者が発見したりするのを促進することである。

#### 5 本論の目的

そこで本論では、頻回転職を、精神病理や社会・経済的不利などの問題の文脈から離れて、当事者の心理的プロセスに注目し、その意味を明らかにする。そのために本論では、13回の転職を経たある男性の語りの分析を通して、個々の転職に至る経緯、その際の意思決定のあり方、およびその転職の結果を詳細に検討するとともに、それらの連なりである頻回転職のプロセス全体を貫通する意味と意義を、探索的に明らかにすることを目的とする。

## 方法

### 1 研究参加者

研究参加者（以下、インタビュー）は、40代半ばの男性Fであり、国立大学卒業後、初職の中学校教師を半年で自主退職して以降、13回の転職を経て、現在は団体職員として畜産部門を担当するようになり、ちょうど4年である。

研究参加の依頼は、当初、紹介者P（筆者の知人で、Fの大学時代の知人）を介しておこなった。その際にPから得たFの情報と、Fが本研究のインタビューとして最適であると考えた理由は次のとおりである。

第1に、Fは、正社員、非正社員、および海外での職を含む相当数の転職経験者であり、頻回転職者としての典型性が高いこと。加えて、40代であり、年齢的に青年期以後の経緯も含めた縦断的な視点での聞き取りが可能であること。

第2に、臨床事例ではないため、非病理的観点から扱うのに適していること。また、一般に学歴が低いほど労働市場で不利になりやすく（太郎丸、2006）本人の意思によらない転職の機会が増えると推測される。しかしFは国立大学卒業生であり、学歴の影響が少なく本人の意思による選択の余地が相対的に大きいと考えられるため、主体的な心理的プロセスがより明確になると考えられたこと。このことは、本論が社会・経済的不利などの問題の文脈から離れた検討を目的としているため重要である。

第3に、Fが現在の生活に一定程度の満足感を得ていると考えられたこと。そのため、頻回転職を否定的ではない観点で検討する最初の事例として適していると考えられた。

### 2 データ採取

データの採取は、200X年とその3年後の200X+3年の計2回、半構造化インタビューによる詳細な（in-depth）聞き取りを行った。1回目は、Fの13回にわたる転職の経緯に関する語りを中心に聴き、2回目は、

現職における3年間の感触と職に関する認識の語りを中心に聴いた。インタビューの総時間は5時間10分であった。

インタビューにあたっては、研究主旨と研究者の守秘義務に関する説明を行い、書面による研究参加の同意を得た。ただし、本研究では、インタビューが1人であることに加え、そもそも過去についての認識は、年月を経て語り手の中で事実と異なる形に変形する場合もありえる。そのため本研究では特別に、採取したデータの信頼性確認のためのトライアングレーション（研究の客観化のための研究視点の「輻輳化」（大谷、1997））として、上述の知人Pにも、Fの了解を得て、Fの学生時代のことを中心にインタビューした。その際、PにはFのインタビュー録音を聴かせず、逐語記録も見せていない。このようにして、Pの発言の独立性を確保しながら、必要に応じてFの発言内容と照合した。なお、Pに対しても必要な説明を行い、書面による研究参加の同意を得た。

### 3 データ分析

インタビューは録音し、逐語録を作成した後、SCAT（大谷、2008、2011）に準じて分析を行った。SCATは、明確なコーディング手続きを有する分析手法であり、その内容は、①データの中の着目すべき語句、②それを言いかえるためのデータ外の語句、③それを説明するための語句、④そこから浮上するテーマや構成概念、という順にコードを考案し付与する4ステップのコーディングと、そのコーディングの結果から理論を導き出す手続きから構成される。また、SCATは、質的データの深い分析に有効な手法であり、1名のインタビューの語りを深く追究していく本論のデータの分析には最も適しているといえる。

なお、本研究は、筆者が所属する大学院研究科の研究倫理審査委員会の認可を受けている。

## 結果と考察

本節では、1回目（200X年実施）および2回目

(200X+3年実施)のインタビューの分析結果および考察を示す。分析は、高校から大学進学以降のFの語りを時系列に沿って区分しておこなった。その際、転職の経緯を明確にするため、「学生」への身分の移動も「転職」に含めた。また、本文中のFの発言は〔 〕、Fの語りの抜粋部分(四角で囲った)におけるインタビュアー(筆者)の発言は〈 〉で括った。

なお、インタビューのプライバシー保護を確実にするため、引用するデータには最小限の修正を加えてある。

## 1 受験圧力への反発としての志望大学決定

地元の中学を卒業したFが入学した公立J高校は、[入るのは簡単でしたが、入るともう予備校みたいな、ガンガンの]進学校を目指していた新設校であり、[テストの点が悪いと、竹刀とかゲンコツとかビンタがあった]という管理主義教育を採っていた。受験勉強を優先させるため、部活も2年生の夏に辞めさせられることが原則であったが、Fは[成績が下がったら辞める]という担任との約束のもと、[意地になって]野球部を補欠のまま続け、[3年の夏だけ試合に出させてもらったのが、ちょっといい思い出]になっている。[自動販売機すらなかった田舎の学校]と[家を往復するしかなかった]という中で、最終的に地方最難関の国立K大学の教育学部に志望を定めたが、その理由についてFは次のように語る。

偏差値で入れそうだったんで。別に教育に何か理想があってっていうんじゃないんで、K大だったら文句言われないうんじやなくて、どこなら入れるかなあ、文学部かな教育学部かなみたいな。それでも先生からみると「えーっ」ってかんじで、「君にはK大は受けさせないよ」と言われました。当時のJ高校は国立大学に何人送ったかを数字としてカウントしたかったんで、浪人するぐらいだったらワンランク落とした国立に受かってくれと。「K大をイチかバチかで受けて落ちるのは勝手だけど、そうすると学校としては困る」みたいなことをはっきりと言われて、じゃあ僕はなんとしてでも入ってやろうと思って。もう一生のうちで一番勉強しました。

Fが高校時代を過ごしたのは1980年代であるが、当時の公立高校生を対象にした縦断的研究を行った下山(1983)は、進路の既決・未決の区別よりも、それが十分な模索を経て決定した進路か否かのほうが内的な成熟の上で重要であると結論づけ、受験という外部的圧力による未熟な決定が大学入学後の不適応につながることを示唆している。この指摘を踏まえるなら、学校の管理主義教育の下、偏差値による合格可能性や教師への反発といった外的要因を重視して志望校・学部を決定したFもまた、大学入学後の不適応を生じがちな可能性を有していたと考えることもできる。

## 2 大学4年間を貫くスチューデント・アパシーと留年

Fは、第一志望であったK大学教育学部に入学した。Fの自宅から隣県にあるK大学までは片道2時間弱であり、通学も可能な距離であったが、一人暮らしに慣れていてFは[県外だし...]という理由で両親の許可を得て下宿をすることになった。しかし、入学後数か月もすると[いろいろがんばろうとは思っていたんですけど、家を出た気楽さとか受験勉強から解放されたかんじ]から、アルバイトや、頻繁に下宿を訪ねてくる大学の友人達との夜更かしに割く時間が多くなり、二日酔いなどのために[大学には行かないとか、行ってもお昼からとか、夕方に学食へ行くだけとか]という状態が続いた。そして、4年生になると卒業単位の不足が明らかになり、卒業も危うくなった。一時期は中退も考えたが、[卒業だけはしろ]という両親の説得もあり、Fは1年留年することにした。Fは当時の心境について次のように語る。

なんかしなきゃいけないと思いつつも、怠けていた学生生活でした。大学の出席率は悪かったですね。そうかといって、ほかに夢中になれるものがあつたかっていうとそれもなく、ただ怠惰なだけで。バイトとか、何か映画をずっと見てとかいうことがあれば、その中でひとつづつ将来に役立つようなことがあつたのかもしれないけれど、バイトもそう一生懸命ってわけでもなくて。〈そういうときに不安はなかったんですか?〉ああ、ありましたね、それで、不安を打ち消すのにまたお酒飲んでみたいな…、ダメですね、ダメ人

間でしたね。思うことの半分もできない。いや、半分できればよかったのかもしれないけど、全然できなかつたりして…。

これらのエピソードや語りは、Fの学生生活が全般にスチューデント・アパシーの状態にあったことをうかがわせるものである。アパシーとは、もともと統合失調症やうつ病などに伴う無気力や抑制を意味していたが、ここではそれらとは異なり、本業（学生の場合は学業）からのみ選択的に退却する（つまり、アルバイトやサークル活動など学業以外のことは通常どおりにこなす）神経症性の反応を意味する（笠原，2002）。土川（1999）によると、スチューデント・アパシーには、①学業には無気力だがキャンパスには立ち寄る「部分的アパシー」、②学業のみならず学生生活全般から撤退し大学に全く姿を見せなくなる「全体的アパシー」の2タイプがある。このうち「夕方に学食へ行く」ことはできていたというFには、①の「部分的アパシー」のみが体験されたと推測されるが、そうであるとすれば、土川（1999）が示したスチューデント・アパシーの中でも比較的良好な予後を持つ典型例の一種に該当する。また、大学生のアパシー傾向を研究した鉄島（1993）は、学業からの退却には進学動機のあいまいさ・消極性が大きく影響していることを明らかにし、大学入学後に初めて自分の適性に疑問を抱き、学業への意欲を消失していく可能性を指摘した。Fの場合も、前節で述べたような入試偏差値等の外的要因重視の志望校決定をしていることが、アパシーの発現に一定程度影響していると推測することができる。

### 3 留年時（5年生）における教職選択

留年し、大学生5年目となったFは「5年もいて両親に申し訳ないとも思って」授業に復帰。「アルバイト的に教員免許ぐらいはとっておかないと留年した格好がつかない」という意識から、中断していた教職科目の履修を再開するが、それはやがて「まじめに、ほんとにこれ一本で」教職を目指す気持ちに変わっていく。それには周囲の同級生達の姿勢に影響を受けた部分が多いと語る。

少数派だったけれど、同級生で学校の先生になるんだって一生懸命やっている人達もいて、実際に4年で卒業して先生になって。彼らのように一生懸命やるのもいいな、すごいなって、そういうのに引きずられたり…。それに、少し反発もあったんです。当時バブルの頃でみんな企業に就職していくことが多くて、教育学部で教育心理とか教育方法とか学んで、今の教育現場の問題はこうだとかゼミで一生懸命やっているのに、なんだ就職口は銀行じゃないか、証券会社じゃないかっていうのがあって、だったらせつかく勉強したんだし、僕は教育現場に行つてやろうと思って。

教育系大学の学生の職業的社会化過程を研究した今津（1979）によれば、教育学部の学生は、「教育学部に入学したのだから」「教育学部の学生だから」という学部内のメンバーシップによって教職役割を意識し、その役割の受容・吟味が後の職業的自我形成に向かうことが多い。つまり、学部内のカルチャーが教職選択の上で大いに影響しているといえるが、その意味では、Fが熱心な同級生達に感化されて教職を選択したというのは、教育学部内においては正統なあり方ともいえるよう。ただし、上述したような、高校時代に「意地になって」野球部を続けていたことや、「K大を受けさせないよ」という担任の言葉に反発して志望校を決めたことも合わせて考えると、当時のFには周囲に対する反発を動因として意思決定する傾向があったことがうかがえる。

### 4 教職適性をめぐるアイデンティティの問い

そして、Fは教員採用試験に合格し、「受かっちゃったけど、ほんとに自分につとまるのかな」という不安を抱えつつ、公立中学校に国語科教師として着任した。テレビドラマの脚本を教材とした朗読劇をやらせるなど、指導要領にはないF独自の授業への取り組みは、Fとしては「なんか収拾がつかないようなかんじ」になってしまったが、「子どもはけっこう面白がってくれ」、やがて「先生、先生」とFを慕ってくる生徒も現れ始めた。しかし、Fの心中には次のような別の思いが生じていたと語る。

自分が授業で教えているような内容を、はたして自分が面白いとか役に立つとか、本当に自分が心から思っているのかということ、それもどうかなあという思いが。自分の学生生活があんなにもだらしなかったにもかかわらず、子どもたちには「キッチンとシナギヤダメだよ」って言うのも恥ずかしいし。けっきょくテレビドラマに出てくるような型破りな先生に倣うこともできず、さりとてまじめに日常をちゃんとやり通せるようなプロになることもできなくて…。

現役教師のライフコースを研究した山崎（2002）は、Fと同世代の教師達が教職イメージを形成する上で、1980年代に放映されていたテレビドラマ『金八先生』や『熱中時代』で描かれた教師像（Fが言う『型破りな先生』と考えられる）に大きな影響を受けていることを指摘し、実際に自分の新人時代の実践を「テレビドラマのワンシーンの再現のようだった」と語った教師の例を報告している。

また、このような社会人1年目の新人が味わう挫折感、従来の研究ではリアリティ・ショックなどの幻滅体験として検討されることが多い。しかし、幻滅体験が、新人が組織に参入していく際に経験する組織（上司や先輩）と自分との認識のギャップを問題視する概念（若林，2006）であるのに対し、Fの語りには、組織参入の辛さやギャップに関するエピソードはみられなかった。それには、他の業種にはない、教職の持つ特殊性も関係していると考えられる。たとえば、小学校教師と他の職種（客室乗務員、看護師、保険営業）における熟達経験を比較した笠井（2007）は、教職の特性として「正解が見えない問いを抱きながら自分自身で考えることが初級者段階で強く要求される」という「高度な職能」をあげている。したがって、Fにとっては、組織参入よりも、自分の「高度な職能」に関する疑念のほうが主要な問いになったとしても、それは不自然なことではない。ただし、[面白い]と生徒達からの一定程度の好評という成果を得たこと以上に、「教えている内容に自分が納得できるかどうか」「自分が型破りな先生かどうか」といった自問自答のほうを上回っており、Fは絶えずアイデンティティを問いつける傾向を有していると考えられる。

## 5 学生アイデンティティの継続と教職からの撤退

教職に対するFの不適応感は、時間の経過とともに増し、ついに1週間の欠勤をするに至る。辞意を示すFに対して、校長や学年主任は慰留の説得をしたが、結果的に、Fは着任後半年で教職を辞すことになった。

とにかく自分にはとてもじゃないけどつとまらない。学校の先生という、聖職と呼ばれるような、そういう人間ではないと思ったのが一番の理由です。一大決心だったんですが、矛盾してるかもしれないけど、担任も持ってなかったの、まあ自分がやめてもそんなに迷惑がかからないかなって、自分も23歳でまだ若いし、なんとかなるだろうということもあって。先生として未熟っていうか、未熟でしたね、社会人として。

新入社員の「働くこと」の内面化過程を研究した高澤（2004）は、社会人としてのアイデンティティ形成は、就職後1年以内といった短期で急速に行われるのではなく、2年から3年の時間をかけて自分の職業生活を相対化することによって行われることを示し、また、その際に「学生時代は過去のものになった」という感覚から、「社会人としての自分」という感覚への移行がみられることを指摘した。しかし、アパシーで貫かれた大学生活を過ごし、アイデンティティの不確かさを抱えていたFにとって、「学生時代は過去のものになった」という感覚を持つことは困難であったと推測される。

また、この語りからは「なんとかなるだろう」という、ある種の気楽な感覚もうかがわれる。笠原（1988）は、入社後間もない若手サラリーマンの欠勤多発について「周りの人がたいへん心配しているのに、ご本人は意外に『ヌケヌケ』している」ことを指摘し、それを本業からの部分的退却という、アパシーを中核とする退却神経症の特徴としている。Fが神経症といえる状態にあったか否かは判断できないが、少なくとも学生時代からのアパシー傾向が、この時点でも続いていたとみることが可能であろう。

## 6 頻回転職の開始と国語科教師への同一化希求

F はその後、半年ほど地元のコンビニエンスストアでアルバイトをするが【転職 1 回目】、当時たまたま見かけた青年海外協力隊員募集の広告で日本語教師のことを知り、「国語科教員の経験をいかせる」「なんとなく海外へ行きたい」という期待から、当時数少なかった遠方の日本語教師養成学校に入学する【転職 2 回目】。しかし、間もなく、母親が重い病気に罹っていることが発覚し、[フラフラしてないで、地元に戻って親を安心させてほしい]という父の諫言をきっかけに初級コースのみ修了して帰郷。その後、正社員登用制度があると聞いた学習図書会社でアルバイトを始めるものの【転職 3 回目】、実際にはそのような制度は運用されていなかった。そこで、地元でチェーン店展開する書店に正社員として就職した【転職 4 回目】。そこでの勤務に特別な不満はなかったが、[あんまり自分の好きなように本を置けなくて、本部から売れ筋データを持ってきて、それにしたがって本を並べられない、ワクワクするような仕事ではなかった]。そして2年が過ぎた頃、母親が亡くなり、そのタイミングと前後して店長候補としての研修が始まった。[店長になりたいかなあって考えたときに、やっぱり学校の先生にはやりがいがあったなあ]という思いが強くなり、F は書店を3年で退社し、教員採用試験の受験を目指すことにした。

ここまででFは4回転職をしており、既に本論でいう頻回転職者となっている。しかし、その経歴をよくみると、転職1回目のコンビニ店員を、いわば場つなぎとして除けば、他の日本語教師、教育図書会社、書店は、すべて教育や国語に関連する業種・職種で一貫していることがわかる。したがって、転職回数が多いものの、職業興味の方向性としては国語科教師と近似したところを目指していたことがわかり、これはFの教職志望の強さを示しているようにも思われる。一方で[なんとなく海外へ行きたい]という思いも語っているが、海外留学や海外就職を志望する若者の中に、何らかの逃避的な動機を持つ例が珍しくないことは、既に他の多くの研究(たとえば、出原 2003; 中澤・由井・神谷・武田, 2008)で指摘されている。これら

を合わせて考えると、国語科教師に同一化しなるとか職を通して自己の確立を図りたいという思いと、そこから逃避してしまいたいという思いの葛藤があったと推測される。あるいは、国語科教師としての同一化はいったん達成したものの、むしろ新しい経験に対する解放性がないために、頑なにその地位(国語科教師である自分)に留まり続けようとする心理状態、すなわちヴァルデ(Valde, 1996)が提唱した「完了(closure)」の側面も強かったのではないだろうかと考えることができる。

## 7 教職への再挑戦と再挫折

書店を退職したFは、受験勉強の傍ら[肉体労働専門の派遣会社]の登録スタッフ【転職 5 回目】として数か月を過ごした。その後、教育委員会が運営する不登校の児童の生活・学習指導を行う適応教室の非常勤スタッフに応募、採用された【転職 6 回目】。そこで偶然、中学生時代の恩師と再会し、転職の経緯や教職復帰の思いを話したところ、その恩師の口利きもあり、公立中学の3学期のみの産休非常勤講師に採用されることになった【転職 7 回目】。しかし[やっぱりこれはとてもやっばりいられない]という新人教師時代の実感を再確認し、3学期の任期満了とともに退職し、教員採用試験もあきらめることになった。1か月後、[学校の先生とか産休非常勤をやっているときに、自分は甘っちょろい人間だな、もっと鍛え直さなきゃなって思いがあって、警備会社だと、研修もあって精神叩き直してくれるっていうイメージもあって...]という期待から、[それまで考えもしなかった]警備会社に警備員として就職する【転職 8 回目】。

教師としての「やりがい」を求めて書店を辞め、教員採用試験の勉強や非常勤講師のポストに再挑戦するFの姿勢は、「自分に適していない仕事についてとき、自分にもっと適しているなにかに『引き戻されている』というイメージ」からシャイン(Schein, 2003/1990)が着想したというキャリア・アンカーの存在をうかがわせる面もあるが、上述したこれまでのアパシー傾向を考慮すると、少なくともこの時点ではキャリア・アンカーといえるようなものは十分に形成されていないとみるのが妥当であろう。また、非常勤講師を辞めて



ほとんど間を置かずに、教師とは全く関係のない「精神叩き直してくれる」というイメージの警備会社に入社したのは、教職への再挑戦に失敗したことへの補償（劣等感を克服して、自らの弱点を補おうとする心の働き：大西，2004）としての意味合いを持つものであったとも考えられる。

## 8 災害の目撃を契機とする農業への職業興味のシフト

警備会社で、夜勤やときに不審者を撃退するという危険な業務を経験しながら2年が過ぎた頃、地元で大規模な災害が発生した。Fは会社の休みを利用して被災地ボランティアに1日だけ参加し、そこで被災家屋の片付けなどを手伝った。そのときの「こんなに簡単に自分の生活している基盤というのがアッサリ壊れてしまうんだというのを見てショックを受けた」という感覚がまだ生々しい頃に、脱サラして農業に就いている人達を紹介している雑誌記事を目にする。「あつ、そうか、こういう一次産業というか、自分で食べるものを自分で作るっていうのは、災害にあっても強いんじゃないのかな、こういうのを持っていると人間って強い、人間に最低限必要なことじゃないのかな」と感じたFは、未経験者でも農業に転職できる方法を調べ、遠方のL県の農業学校が社会人枠を設定していることを知る。そして、Fは「キチンとした会社だったし、わりと好きだったんですけど、やっぱりやりがいつてことかな、そのときは熱に浮かされたようなかんじ」で警備会社の上司に農業への転職意向を伝えた。上司はあきれた様子だったが、農業未経験のFが農業学校に合格するはずがないと思っただけでなく、「受けるだけ受けてみて、ダメだったら仕事を続ければいい」と言ってくれたため、Fは在職のまま農業学校の入試に臨んだ。

災害などの出来事が、被災者のみならず、救援者にもPTSD（心的外傷後ストレス障害）等のストレス反応を引き起こすことについては多くの研究があるが（大塚・松本，2007）、Fのような、たった1日の「手伝い」程度のボランティアにも同様のことが生じるのか否かについては調べた限りでは報告がないようである。人間は「生理的欲求→安全の欲求→所属と愛の欲

求→承認の欲求→自己実現の欲求」の順で欲求充足を目指すという欲求段階説を提唱したマズロー（Maslow, 1987/1954）は、災害時などの緊急事態には「安全の欲求」が人間の支配的な動因となり、現在の世界観や哲学を決定する強い力となるばかりではなく、未来に対する考え方や価値に対しても強力な決定因となると述べている。これから推測すると、たった1日の被災地ボランティアとはいえ、Fにとってそれは、学生時代から続いていたアパシー傾向を変質させるような、インパクトの強い経験となったのではないだろうか。またそれには当時、警備員という身体的リスクの比較的高い業務を日常的に経験していたことも、ある程度関係していたのかもしれない。いずれにせよ、この経験を境に、Fのキャリアが自給自足を実現できる農業へと、強く方向づけられたのである。

## 9 農業キャリアの開始と青年海外協力隊員として得た「助けてもらう力」

Fは農業学校に合格し、警備会社を辞め、L県の農業学校（修了年限1年）に入学する【転職9回目】。その学校のカリキュラムは実践中心で、早朝から夕方まで農作業に明け暮れた。また、同期生には、修了後の進路として青年海外協力隊を希望している者が複数おり、Fと同じ農業未経験者もいた。かつて日本語教師として協力隊員になることを希望していた時期もあったFは「受けるだけ受けてみよう」という気になり、協力隊に応募したところ、研修を受けるという条件付きで合格した。そして、農業学校卒業と同時に協力隊の研修生となった【転職10回目】。その後、沖縄県等で農業技術や語学の研修を数か月受け、ある発展途上国に農業隊員として派遣された。2年の任期のうち1年は日本人が地区で1人だけであり、通じるのは辞書片手の外国語だけの「とにかくもう恥も外聞もない、自分は本当に知識も経験もなかったんで、誰かに助けてもらわないとやっていけなかった」という環境で、現地の人の輪に入り「助けてもらう力をつけながら」農業技術の助言活動などを行い、任期を満了した。

元青年海外協力隊員を対象にしたインタビュー調査を行った藤掛（2009）によると、協力隊への参加動機は「自分探しの旅」や「一時的な現実逃避」というも

のである場合が多いが、帰国後の感想として「派遣国に自分は『支援』あるいは『協力』しに行ったものの、反対に多くの支援と愛をもらって、結局は教えてもらうばかりだった」と語る元協力隊員が多い。Fの言う「助けてもらう力」も、そのような中から獲得できた能力なのであろう。

## 10 N市への移住と現職までの道のり

帰国したFは、L県の農業学校時代の知人の紹介でL県内の農業法人でアルバイトとして働き始める【転職11回目】。そして農業学校時代に知り合った婚約者と結婚後の生活設計を考えているときに、婚約者の親戚が遠方のM県N市に所有する空き家を貸してくれることになった。N市は農業がさかんな土地柄で農業関係の求人も見込めたため、Fは婚約者と結婚し、N市へ転居する。そしてN市のハローワークで紹介された畜産関係施設の臨時職員【転職12回目】として勤めているときに、そこで知り合った人が「君も若いのにいつまでもこのままじゃまずいだろう」と大手団体の求人チラシを持ってきてくれた。そして「年齢制限ギリギリで」その団体に就職し、畜産関係の部署に配属された【転職13回目】。そこでFは畜産関係の資格を取得し、その専門業務の他、農家経営の助言にあたっている。Fは現職について次のように語る。

まだまだだと思いますよ、うーん、まあ、団体職員としては、半人前よりちょっと上ぐらいにはなったと思うんですが、畜産のほうはねえ…、職人芸みたいところがありますからね、若いうちからきちっとやっておかないと中途半端っていうか。〈今のお仕事の充実感はどうですか？〉あったり、なかったりですかねえ。ただ、年に数回、畜産関係の大きなイベントがあって、それは農家さんとか他の関係機関の人と連携して準備するんですけど、そういうときは自分がいないと回っていかない仕事も多少はあって、自分としても緊張してるから、そういうのがひととおりで終わると、充実感というか安堵感がありますね。

Fは現職に就いてちょうど4年であり、それは今までの職歴で最長のものである。現在のこの語りからは、

一定程度の充実感や安堵感を得ている様子がうかがえる。しかし、一般には安定した環境とされる大手団体職員の一員となっても、充実感が「あったり、なかったり」という半定着性が、Fならではの独自性なのだということができよう。

## 11 小括

以上の分析から、Fのライフストーリーは次のようなものであったと紡ぐことができる。

Fは、受験圧力への反発としての志望校決定により進学した国立大学でアパシーに貫かれた学生時代を過ごした。卒業後は、留年時に選択した中学校教師の職に就いたが、教職適性をめぐるアイデンティティの問いを生じ、結果的に着任後半年で教職から撤退をすることになった。そこから頻回転職が開始され、その当初は国語科教師へ同一化希求していたものの（例：日本語教師養成学校学生、教育図書会社アルバイト、書店社員）、教職への再挑戦と再挫折を経験し（例：適応教室スタッフ、臨時採用教員）、その後、災害の目撃を契機とする農業への職業興味のシフトが生じた（例：警備会社社員→農業学校学生）。そして、農業キャリアが開始され、青年海外協力隊員として「助けてもらう力」を獲得した。農業法人アルバイトを経て、N市に移住し、大学卒業後13回目の転職にあたる現職に至り4年経った。

なお、Fの以上の語りは、知人Pへのインタビュー内容と突き合わせて検討したが、両内容には乖離はみられず、Fの語りの内容を補正して分析する必要はないことが確認できた。

これらの頻回転職を経たFはどのような職業観を有しているのだろうか。また、転職に伴う大幅な地域移動についてはどのように感じているのだろうか。そして、大学卒業後も、教員採用試験への再挑戦、日本語教師養成学校、農業学校、青年海外協力隊研修所での外国語習得、現職での資格取得など、個々の職で「学び」を求めたことについてはどのように感じているのだろうか。以下では、Fのキャリアを通底しているこれらの要素についてFの認識を分析し、総合的に考察する。

## 総合考察

## 1 頻回転職に対するFの認識の分析

## (1) 職業観 — 生活と職の融和による人の本来性回復への希求

転職は、若者による適職探しの試みとしてしばしば検討されるが（たとえば、内閣府、2006）、大学卒業後の13回もの転職は、Fをよりいっそうの適職に導いたのであろうか。そこでFの適職観を明らかにするために、筆者は「天職」について質問をした。

（今までのお仕事の中でこれが天職だと感じたことはありますか。）ないですねえ…。もともと人間ってひとつのことだけやっていけばすむもんじゃないと思うんです、天職って憧れますけど、本当にそんなのあるのかなって思いますし…。そう、百姓ってなんで百姓って言うかご存知ですか。（たしか百種類の仕事をやっている人って意味ですよ。）はい、それを聞いたときに、ストーンと腑に落ちて、納得したんですよ。なんていうのかな、職業に対する考え方として、ひとつのことをやるだけじゃなくて、生活のことから全部含めて自分の手でやるんだという、そういう考え方のほうがストンとくるんです。（じゃあ、収入を伴うような仕事だけじゃなくて、たとえば家族のこととか。）はい、そういうのもひっくるめてっていうふうに解釈してるんですけど。家畜の世話もあれば、田んぼや畑に出たり、農具の手入れとか縄でわらじ編んだり…。人間って本来そういうもんじゃないかなあという気がするんです。最近、仕事と生活を両立させるべきだとか言いますけど…。（ワークライフバランスですか。）はい、そうです、そういうふうには仕事と生活が並んじやまずいんじゃないかな。やっぱり生活が上にあつて、それを包むようなかんじで仕事があつてというような。

このように、Fは、適職観というよりも、より全般的な職業観について語った。ここでFはまず「天職（適職）」には巡り合っていないと言う。その上で、[ひとつのことをやるだけじゃなくて、生活のことか

ら全部含めて自分の手でやる]という、生活のすべてを自力で為すことへの共感や、[家畜の世話もあれば、田んぼや畑に出たり、農具の手入れとか縄でわらじ編んだり]という、職と生活の不可分性について語っている。

ここにみられる自立性や不可分性への志向は、近年、政府や経済界の主導で普及促進されているワークライフバランス（一般に、『仕事と生活の調和』と訳される）概念とも一見相通じるものである。しかし、[仕事と生活が並んじやまずいんじゃないかな。やっぱり生活が上にあつて、それを包むようなかんじで仕事があつて]という語りにもみられるように、Fの指すそれは、ワークライフバランス概念が含意するような仕事と生活を対等で対立的なものとして並置させ、その拮抗のバランスを問うというものではない。Fは[生活が上]としながらも、仕事を「下」とは位置づけず、そのかわりに[包む]という表現で語っている。このことから、あくまでも生活を主体に据え、その周囲にあつて生活を守りつつ囲むものとして仕事が存在するという構造がイメージされる。つまり、Fの語りにはうかがえるのは、個人の経済活動に相対的な比重を置くのではない、生きることそのものを中心に据えた職業観であるといえるが、このことは我々に「職とは何か」ということの再考を迫るものである。

そもそも橋本（1996）によると、近代資本主義社会は、人びとの生活に①「生産組織としての企業」と「消費＝再生産の場としての家族」という空間的な分離、②「労働時間」と「非労働時間」という時間的な分離、③「男は生産労働、女は再生産労働」という性別役割の分離、という3重の分離をもたらした。これを踏まえて言うならば、Fの語りは、近代におけるこれらの分離に対する懐疑を表明したものと解釈できる。[人間って本来そういうもんじゃないかなあという気がするんです]という言葉には、生活を中心に据えつつ、そこに職を融和させていこうとするのが人間の本来性であるとする姿勢を見ることができないだろうか。

## (2) 地域移動に対するこだわりのなさ — 地域移動を伴う転職の源泉としての「漂泊自我」ライフストーリーの分析で詳述したように、Fの転

職はしばしば大幅な生活地域の移動を伴っており、それは出身県を除くと、のべ6県（日本語学校学生、農業学校学生、青年海外協力隊研修生・2県、帰国後の農業法人アルバイト、現在の団体職員の各転職に伴う移動）と海外1国に及んでいる。それについてはどのように認識しているのだろうか。

〈お仕事ごとに住む場所も変えておられますが、それについてはどう感じていますか。〉実は今もN市にいて違和感みたいなのはあるんですよ、N市の人は決して排他的じゃないし、地域のお祭りの手伝いみたいなこともしていますが、やっぱりここで生まれ育った人間じゃないからみんなと本当の意味で一体化はできないんだろうなっていう、ちょっとあきらめみたいな気持ちもあって、根を張っていないからだと思います。〈今ふりかえてみてFさんが根を張った感のあるところってどこありますか。〉ああ、ないですね。それは家庭ぐらい…、今は結婚してますからここですし、あとは実家の家族とか。〈じゃ、土地というよりは家族…。〉はい、小学生の頃に転校していますし、実家のあるあたりも子どもの頃とはすっかり変わってしまったし、だから、N市じゃないなら実家のある街かっていうとそれも違うかんじがして、だから根を張った感に憧れもあるかもしれない。

ここで、[実は今もN市にいて違和感みたいなのはあるんですよ][根を張っていない]と述べるように、Fは結婚し居を構えN市在住5年以上が経つ現在もお定着感を得ていない。そのことは、故郷の街に対してさえも同様であり、[N市じゃないなら実家のある街かっていうとそれも違うかんじがして]と述べている。頻回転職を直接に扱ったものではないが、新谷(2004)は、フリーターや無業を選択する若者について、中学の同級生・先輩・後輩というつながりを基盤とする「地元つながり文化」の中に留まることで情緒的安定を得ようとする傾向があり、その特徴を「非移動性志向」とし、同様の指摘は堀(2004)、遠藤・大岸・西村・渡辺(2007)にもみられる。しかし、Fの職業選択は、むしろ「地元」といえるところを持たない「非地元つながり」および「移動性志向」であるといえる。その源泉にはどのような要素があるのだろうか。

その説明を可能にする概念として、老松(1997)がフロイト的な自我観に対して、ユング心理学の観点から提案した「漂泊自我」があげられる。これは、現代の心理学が自明としている、意識の統制の中心としての自我「定住自我」に対立する「日本的な自我」の概念であり、自我の存在する地点がそのときどきの状況との相対的關係によって刻々と変化していくことを特徴としている。また老松は、その相違点を、西洋絵画が遠近法という唯一の消失点を持った立場で描かれるのに対し、日本の絵巻物は唯一の視点を持たず、新しい視野が次から次に現れては消えることにたとえている。Fにとって地域とそこでの職があたかも次から次へと現れては消える絵巻物のそれぞれの場面として位置づけられているのだとすれば、Fの地域移動を伴う転職の源泉に「漂泊自我」のような心性があると仮定してみることは、頻回転職について新たな解釈・説明を与える可能性を有しているのではないかと考えられる。

### (3) 個々の職における学びへの志向性

#### ——学びの旅としての頻回転職

このようにFは地域を移動する漂泊性を持ちながら頻回転職を経てきており、現在もお十全な定着感を有しているとは言えないにもかかわらず、一方で、ライフストーリーの分析でも触れたように一定程度の充実感や安堵感をも得ている。Fがこのような安定感に至っているのは、何に導かれているのだろうか。それはFのキャリアのどこに見出せるであろうか。

自分の場合は、あんまり大学生とか社会人とかって区切るよりも、はじめは世の中はこういうもんだと思って、また違う世界に行ったら、ああそうじゃなかったんだ、こういう考え方もあるんだ、ここではこういう考え方をするんだっていうことを知って、また次へ行ってっていう、その繰り返しみたいな気がしますね。自分は今まで狭かったんだ、そうじゃなかったんだっていうのがずっと続いているかんじです。〈そういう転職経験から学んだことはありますか。〉いろんなところに、謙虚になれたというか、もういい年なんですけど、相手の人が自分よりうんと若くても『教えてください』って言えたりするのはこういう経験を経たからかなあって気がしますね。さきほどね、

『教育学部出てるのに教師にならないヤツはけしからん』みたいな話をしたんですけど、『オレはあんなふうにならないぞ』ってね、やっぱり若い頃はとんがってたり反発みたいなことはあったと思うんです、いい意味で角がとれたと思います。

ここでの [また違う世界に行ったら], [また次へ行って], [相手の人が自分よりうんと若くても『教えてください』という語りは極めて特徴的であるといえる。また, 職を変わる都度, そこで [自分は今まで狭かった, そうじゃなかったんだ] という学びを得て, 再び次の職へと向かうことで, [いろんなところで謙虚になれた], [いい意味で角がとれた] という状態に移行してきたとも F は語っている。これは, F が頻回転職のプロセスを, あたかも一つまた一つと, 異なる場所を訪ね, 異なる師に学び, 自らの人間性を深めていく「旅」のように認識していることをうかがわせる語りであるといえる。

ところで, ガーゲン (Gergen, 1991) は, ナラティブの形式は常に文化の制約を受ける傾向にあるが, 西洋文化においては, ナラティブが肯定的または否定的に価値づけられて構成され, その典型例は, 時間の経過につれて「連続的に良くなる成功物語」か, 逆に, 「連続的に悪くなる失敗物語」という 2 パターンとそのバリエーション (“始めは良くなかったが, 末永く幸せになった”, “始めは良かったが, 後に悲劇にみまわれた” など。) として描かれると指摘している。つまり, 西洋のナラティブは概して「それは是 (成功) か非 (失敗) か」という二分法的なストーリーとして語られる傾向にあるといえる。

これに対して, [自分は今まで狭かったんだ, そうじゃなかったんだっていうのがずっと続いているかんじです] という F の「旅」の語りは「成功物語」にも「失敗物語」にも価値づけられておらず, また, それはここまでの分析で取り上げた F のすべての語りを貫く特徴である。強いていうならば, F の語りは, 成功でも失敗でもない, ただひたすら周囲と交わりつつ自らを広げ深化させる道程についての語りである。このことは, 前節の「漂泊自我」と同じく, 非西洋文化の文脈で F のキャリアを検討することの必要性を強く示唆していると考えられる。

## 2 Fのキャリアのメタファーとしての「善財童子キャリア」モデル

「問題と目的」でも触れたように, 近年, 海外では, 頻回転職の複雑な様相を, 社会文化的文脈を反映したメタファーで表象する研究が増えている。たとえば上述のイツマ・シンプソン (Ituma & Simpson, 2006) による「カメレオン・キャリア」は, ナイジェリアの民族にとって神の使いとして伝統的に尊重される (パリンダー, 1991/1967) カメレオンをメタファーとして用いたもので<sup>4)</sup>, 民族固有の文化的意味を持つ表象を用いた研究例として, ナイジェリア国内における研究 (たとえば, Salami, 2008; Mordi, Simpson, Singh, & Okaform, 2010) をはじめ, アメリカ以外の国を対象にした研究 (たとえば, Tanova, Karatas-Özkan, & Inal, 2008; Wickramasinghe & Jayaweera, 2010) でも参照されるなど, キャリア研究の対象をアメリカ以外に広げることによる新たな知見の発見に貢献している。

このような先例にならない, F の頻回転職のプロセスを, 非西洋文化的かつ, わが国固有の文化的意味を持つメタファーで表象するなら, それは善財童子ではないだろうか<sup>5)</sup>。

善財童子とは, 仏教の経典「華嚴経」に登場する若者である。鎌田 (1988) によると, 「華嚴経」は 8 世紀に唐からわが国に伝えられた経典であり, 聖武天皇による奈良東大寺の大仏建立の思想的基盤になって以来, 微小なものの中に無限なもの, 偉大なものが宿っているという「一即多」などの思想が, 茶華道など日本文化の様々な方面に影響を与えてきた。中でも善財童子は, 彫像が国内各地の寺院に置かれたり, 祭りの山車に祀られたりするなど庶民の信仰の対象とされてきたが, ウスイ (Usui, 2007) によれば, 善財童子の物語 (後述) は, 西国三十三箇所や四国八十八箇所を始めとする「巡礼」の慣習成立の基盤ともなった。近年では, 善財童子は, 児童文学である灰谷健次郎著「兎の眼」(灰谷, 1974) の主要モチーフとしても知られる<sup>6)</sup>。一方, 善財童子の成長のあり方に関する教育学的検討も行われている (古田, 2002; 岩瀬, 2011)。海外では, クイー (Kwee, 2008) が仏教心理学の立場から, 華嚴経に基づいて法蔵が大成した「華嚴教学」の観念に, 社会構築主義との強い類似性が見

られると指摘して、善財童子の物語を詳しく紹介している。

その善財童子の物語とは次のようなものである。善財童子は、真の仏を求めて旅に出るが、その旅の始めに文殊菩薩から様々な職に就く師（「善知識」）を訪ねるよう言われ、南の方向を指し示される（これが「指南」の語源になったとされる）。それ以後、善財童子は、一人の師の下で学びを終える都度、その師に次の師の存在を知らされ、また次の師を訪れ…を繰り返す。訪ね歩いたのは、必ずしも高德な修行者（「菩薩」）ばかりではなく、盗賊や娼婦、子どもも含まれるが、善財童子はその個々の師 53 人（これが東海道五十三次の宿場開設の経緯とされる）に謙虚に学び、最後にはさとりに至る。

この物語は、一見すると苦難の末の「成功物語」であるかのようにも解釈できよう。しかしそれは、前述したガーゲン（Gergen, 1991）の示すように西洋文化の観点である。

臨床心理学の立場から華嚴経を研究した河合（2003）は、西洋近代的な考え方に対する反省に華嚴経が重要な役割を果たすとした上で、善財童子の歩みが西洋近代の論理的追求とは異なる、深い体験で描かれていることを述べ、『『段階的』に苦勞を重ねつつ菩薩への道を歩んでいく』ものでは決してないと強調している。

このような善財童子の姿は、さまざまな職の世界を訪ね、その都度学びを重ね、また、自分より若い人にも謙虚に教えを乞い、無意図ながらも自らの糧としてきた F の歩みと、いくつもの面で重なるものである。

そこで本論では、このような頻回転職のキャリアを「善財童子キャリア」と呼び、一つのモデルとしたい。その要件を大まかに述べれば、①転職が頻回であり、②その個々が社会的地位や賃金の上昇を第一に目指すものではなく、③それぞれの職においては誠実に人とかわり、④とりわけキャリア全般を通じて職を通じての学習性が高く、⑤これらの実現のためであれば遠距離でも地域移動をいとわない、そして⑥結果として、徐々にではあっても本人の内面的豊かさに資するものとなる、と規定できよう。

### 3 「善財童子キャリア」の意義

ここで改めて、わが国の心理・社会的な転職研究で参照されることの多いキャリア発達論に注目してみると、そのほとんどがアメリカで誕生したものである。そして、それらは渡辺（2007）によれば、エリクソンを始めとする発達段階論や精神力動論（フロイト派理論を主要基盤とする理論群）などを主要な源泉としており、そこでは西欧文化圏における人間観の根底にある「個別性（individuality）」が最も重視されるため、「自分自身がキャリアの管理者になること」が志向される。仮に、そのようなキャリア発達論に準拠して F のキャリアを解釈・説明するなら、「アイデンティティの脆弱さ」や「職業選択の失敗」などの結論が導かれるのみであろう。そしてそのために、F のようなキャリアはいわば例外的な落伍者・逸脱者のキャリアとしてわが国の研究の視野の外に据え置かれてきたのではないだろうか。

しかし、河合（1995）は、現代日本人が西洋近代的な individuality（河合はこれを『個人性』と訳している）に高い価値を置いていることの意味を問い直し、individuality に従えば、自我（ego）の力で積極的に独自性を伸ばしていけるが、その反面で、自我の判断外にある思いがけない方向へ独自性を発展させる可能性を狭めてしまう側面があることを指摘している。そして、河合は、その短所を補い、自分でも気がつかなかった豊かな独自性を発見するためには、一見受動的で依存的に映る華嚴経的・仏教的な eachness（これは河合が自身で「発明」した用語（河合，1999，p.130）であり、『個別性』と訳している）の在り方を取り入れ、時に自我の判断を放棄する勇気を持つことが必要であるとしている<sup>7)</sup>。このような観点からみるならば、「善財童子キャリア」は、individuality ではなく、eachness の涵養に強みを発揮するモデルであると位置づけることができよう。

筆者は、F 以外にも、安藤（2010）で取り上げた人物をはじめ多くの頻回転職者に出会い、そのうちの何人かにはインタビューも行っているが、その中には、このモデルに合致するケースが少なからず含まれていると考えている。つまり、弱者や病者、あるいは、フリーターやニートなどとして、一律に「支援すべき」、

あるいは、ときに「憐れむべき」、「同情すべき」、「矯正すべき」対象であるかのように映る若者の中に、「善財童子」性を有した若者が少なからずいるのではないか。彼らは「職か生活か?」、そしてそれが「成功か失敗か?」といった、言うなれば経済活動への参加の多寡で個人を測ろうとするかのような観点とは異なる価値観で人生の道程を歩んでいるのではないか。彼らから学ぶべきことはないのだろうか。

我々はいまや経済成長が自明ではない社会に生きていとされる。広井(2001)は、その行方について、「経済成長を絶対的な目標としなくとも十分な豊かさが実現されていく社会」である「定常型社会」の構想を示し、そこでは「成長し続けなくてはならない」という大前提にとらわれない、「豊かさ」の再定義が必要になるとしている。そのような社会で、我々が、個人のキャリアや、職と生活の関係性をどのように「豊かに」築くのか、そのためのモデルはまだ十分に提案されているわけではない。「善財童子キャリア」は、その検討のための一つの手掛かりになるのではないかと考えられる。

#### 4 まとめと課題

本論では、初職を中学校教師とし、その後13回の転職すべてを自発的に行った40代男性の語り、およびその心理プロセスを分析した。その結果、「生活と職の融和による人の本来性回復への希求」、「地域移動を伴う転職の源泉としての『漂泊自我』」「学びの旅としての頻回転職」の3点の特徴と、それらの非西洋文化的視点による検討の必要を析出した。そして、頻回転職を、単に不安定就業としてはとらえない新規のキャリアのモデルを構成し、それを「善財童子キャリア」と名付けた。

今後の課題は、第1に、さらにいくつかのケースにこのモデルを適用して検討しつつ、このモデルを洗練させることである。その際、必要があれば量的なアプローチを採ることも考えている。第2に、転職を含むキャリアに関して、今回と同様に、文化的文脈を考慮した他のモデルの構成の可能性を探ることである。そして第3に、それらを継続しながら、必ずしも規範的とはいえないキャリアを生きている人びとの、個々の

歩みの中にある individuality や eachness を見出し、記述し、それを他の人びとも共有できる知見として発展させることである。

#### 注

- 1) 「キャリア」には多様な定義があるが、本論では、アーサー・ホール・ローレンスによる (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989: 渡辺, 2007 による翻訳文) 「個人が長年にわたって積みかさねた働く体験の連続」を定義として用いる。
- 2) 本論でいう「頻回転職」を意味する研究上の用語は、少なくとも現在までのところ確立されていないようである。そもそも安藤(2011)が指摘するように、「転職」という言葉も、勤務先自体を変える「転社」から、勤務先は変えない「同一企業内の職務の変更」まで、研究者によって様々に解釈されている。本論では、職を変えることによるインタビューの心理的な変化を精査する必要から、「転職」の定義の中でも広義な、プライス (Price, 1977) による「一つのシステムのメンバーシップの境界を横断する個人的移動」を定義として用いる。
- 3) このカダンら (Cadin et al., 2000) の研究は、インクソン (Inkson, 2007) も触れているように、頻回転職者について「キャリア・ノマド (Career Nomad: キャリアの遊牧民)」概念を提出したことで注目されている。しかし、そこにカテゴライズされたのは、①映画・情報産業の従事者、②起業家、③中年期以降の失業者と、背景・要因にあまり接点がないと推測される人びとであり、「頻回転職」という現象だけで大雑把に一括りにしたという感を否めない。それよりは、同著中の「キャリア・ボーダーズ」概念のほうが、アメリカ・イギリスなどアングロサクソン諸国に比べ、企業に対する従業員のロイヤリティが高いとされるフランスの雇用関係の特質を反映しており、研究上の意義が大きいと筆者は考えている。
- 4) 転職と関係するキャリアモデルとして神話的人格のメタファーを用いた最初の例は、ホール (Hall, 1976) のプロティアン・キャリアであろう。これは、ギリシア神話に登場する変幻自在な神・プロテウスにヒントを得たもので、社会環境の変化に柔軟に対応しながら (すなわち、高い転職可能性を有しながら)、自己主導的で、主観的価値に基づくキャリア形成を志向する人物を想定している。
- 5) わが国における漂泊性や変幻性を有する他の神話的・伝承的人格としては、古事記・日本書紀に登場

- し、「旅する神」としての性格が強いスサノオやサルタヒコ（篠田，2001）があげられる。しかし，両者とも職業とは無縁であり，とくにスサノオは乱暴狼藉をはたらく「荒ぶる神」としての性格も強い（老松，1999）ため，キャリアモデルとしては採用しにくい。
- 6) 「兎の眼」は，若い新任女性教師・小谷先生が子ども達とともに成長していく姿を描いた小説である。善財童子が登場するのは，子ども達との交流を求めながらも疲れ果てた小谷先生が，奈良・西大寺にある善財童子の彫像を見に行き心を和ませるという場面である。そもそもタイトルの「兎の眼」は，この善財童子像の眼の美しさのメタファーであり，次のように描写されている。
- 「あいかわらず善財童子は美しい眼をしていた。ひとの眼というより，兎の眼だった。それはいのりをこめたように，ものを思うかのように，静かな光をたたえてやさしかった。」
- 7) この書における河合の西洋近代と華嚴経の「独自性」解釈の違いに関する説明を要約すれば次のようになる。
- 西洋近代の発想が物事の区別を明確にする方向へ発展したのとは対比的に，華嚴経の発想は物事の区別をなくす方向へ発展した。そこでは，個人はそれ自体の性質（「自性」）を持たず，自分以外の無限の構成要素との関係によって成り立つと考えられている。したがって，華嚴経的観点によれば，西洋近代の発想に影響された我々が「これが私の独自性だ」と思っているものは，その構成要素中のいずれかが積極的・顕現的（「有力」）なものとして前面に出てきた姿にすぎない。しかし，実は，その深層には消極的・隠退的（「無力」）な無数の要素が存在している。西洋近代的な自我（ego）の力で「有力」的な要素を意識的に打ち出していけば，たしかに他と異なる個人の存在は際立つが，一方で，無限の「無力」的な要素には気づかずに一生を終えることになる。そこで，受動的・隠遁的にして待ち受けていると，「無力」的な要素が活性化し，それまで「これが私の独自性だ」と思っていたのとは異なる側面を「発見する」ことができるようになる。つまり，「独自性」とは，西洋近代的観点によれば意識の力で作り出すものであるが，華嚴経的観点によれば自然発生的に「発見する」ものという全く異なるものである。
- の考え方がいけないのか。白井利明・下村英雄・川崎友嗣・若松養亮・安達智子（著），フリーターの心理学——大卒者のキャリア自立（pp.32-53）。東京：世界思想社。
- 安藤りか。（2010）．職業選択とアイデンティティ達成の関係をめぐる試論——数回の転職経験がある小学校教師の語りの分析を通して．金城学院大学心理臨床研究，9，26-38．
- 安藤りか。（2011）．キャリアモデルの発展と転職観の変化．キャリアデザイン研究，7，199-212．
- 新谷周平。（2004）．フリーター選択プロセスにおける道具的機能と表出的機能——現在志向・「やりたいこと」志向の再解釈．社会科学研究，55(2)，51-78．
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new direction in career theory: The case of for transdisciplinary approach. In Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.), *Handbook of career theory* (pp.7-25). Cambridge, England; New York: Cambridge University Press.
- 紅谷博美・信原孝司・加藤匡宏。（2002）．社会的ひきこもりと転職を繰り返す青年への心理臨床．愛媛大学教育実践総合センター紀要，20，149-154．
- Cadin, L., Bailly-Bender, A.-F., & de Saint-Giniez, V. (2000). Exploring boundaryless careers in the French context. In Peiperl, M., Arthur, M. B., Goffee, R., & Morris, T. (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives* (pp.228-255). Oxford: Oxford University Press.
- El-Swad, A. (2005). Becoming a 'lifer'?: Unlocking career through metaphor. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 23-41.
- 遠藤康浩・大岸正樹・西村貴之・渡辺大輔。（2007）．滞留するフリーターのはたらきかた（明日を模索する若者たち：高卒3年目の分岐——「世界都市」東京における若者の〈学校から雇用へ〉の移行過程に関する研究Ⅲ．教育科学研究，22，22-47．
- 藤掛洋子。（2009）．インタビュー調査——青年海外協力隊員経験者達の社会貢献に関する考察．日本社会の課題解決における海外ボランティア活動の有効性の検証．大阪大学大学院人間科学研究科国際協力論講座青年海外協力協会受託研究報告，34-55．
- 古田榮作。（2002）．『華嚴経』と教育（一）．大手前大学人文科学部論集，3，A33-A65．
- Gergen, K. J. (1991). *The saturated self: Dilemmas of identity in contemporary life*. New York: Basic Books.
- 灰谷健次郎。（1974）．兎の眼．東京：理論社．
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview: Scott Foresman.
- 浜島清史。（2003）．日本的雇用慣行に関する通念批判と

## 引用文献

安達智子。（2009）．フリーターのキャリア意識——彼ら



- キャリア形成序論. 山口経済学雑誌, 51, 453-489.
- 橋口昌治. (2006). 若年者の雇用問題と「やりたいこと」言説. コア・エシックス, 2, 165-180.
- 橋本健二. (1996). 教育改革の基礎としての〈近代教育システム〉批判. 季刊フォーラム教育と文化, 3, 6-12.
- 広井良典. (2001). 定常型社会——新しい「豊かさ」の構想. 東京: 岩波書店.
- 堀有喜衣. (2004). 無業の若者のソーシャル・ネットワークの実態と支援の課題. 日本労働研究雑誌, 533, 38-48.
- 出原節子. (2003). 海外留学相談業務からみた留学の現状. 富山大学留学生センター紀要, 2, 25-32.
- 今津孝次郎. (1979). 教師の職業的社会的化 (1). 三重大学教育学部研究紀要, 39(4), 17-24.
- Inkson, K. (2007). *Understanding careers: The metaphor of working lives*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ituma, A., & Simpson, R. (2006) The chameleon career: An exploratory study of the work biography of information technology works in Nigeria. *Career Development International*, 11, 48-65.
- 岩瀬真須美. (2011). 「華嚴経」における善財童子にみる自己形成観. 人間形成における「如来蔵思想」の教育的道徳的意義 (pp.82-98). 東京: 国書刊行会.
- 岩田正美. (2007). 現代の貧困——ワーキングプア・ホームレス・生活保護. 東京: 筑摩書房.
- 鎌田茂雄. (1988). 華嚴の思想. 東京: 講談社.
- 笠原嘉. (1988). 退却神経症. 東京: 講談社.
- 笠原嘉. (2002). アパシー・シンドローム. 東京: 岩波書店.
- 笠井恵美. (2007). 対人サービス職の熟達につながる経験——小学校教諭・看護師・客室乗務員・保険営業の経験比較. リクルートワークス研究所. [http://www.works-i.com/?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_detail&item\\_id=565&item\\_no=1&page\\_id=17&block\\_id=302](http://www.works-i.com/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=565&item_no=1&page_id=17&block_id=302) (情報取得2012/10/25)
- 河合隼雄. (1995). ユング心理学と仏教. 東京: 岩波書店.
- 河合隼雄. (1999). 「日本人」という病. 東京: 潮出版社.
- 河合隼雄. (2003). 解説——華嚴経の魅力. 海音寺潮五郎 (著), 人生遍路華嚴経 (pp.219-223). 東京: 河出書房新社.
- 小杉礼子. (2010). 非正規雇用からのキャリア形成——登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から. 日本労働研究雑誌, 602, 50-59.
- Kwee, M. G. T. (2008). The social construction of a new Buddhist psychology: A tribute in memory of Michael J. Mahone. *Constructivism in the Human Science*, 12(1&2), 147-171.
- 李永俊. (2007). 青森県の若年労働市場における反復求職の背景. 弘前大学人文社会論叢社会科学編, 18, 143-154.
- マズロー, A. H. (1987). 人間性の心理学・改定新版 (小口忠彦, 訳). 東京: 産業能率大学出版部. (Maslow, A. H. (1954) *Motivation and personality* (2nd ed.). New York, London: Harper & Row.)
- 松田英子. (2010). 発達障害傾向を有し, 転職を繰り返す社会恐怖事例に対する社会スキル訓練と REBT 法の適用. 現代のエスプリ (認知行動療法の理論と臨床), 525, 137-145.
- McCabe, V. S., & Savery, L. K. (2007). "Butterflying" a new career pattern for Australia? Empirical evidence. *Journal of Management Development*, 26, 103-116.
- Mordi, C., Simpson, R., Singh, S., & Okafor, C. (2010). The role of cultural values in understanding the challenges faced female entrepreneurs in Nigeria. *Gender in Management: An International Journal*, 25, 5-21.
- 内閣府. (2006). 平成 18 年度版国民生活白書——多様な可能性に挑める社会に向けて (pp.9-55).
- 中澤高志・由井義通・神谷浩夫・武田祐子. (2008). 海外就職の経験と日本人としてのアイデンティティ——シンガポールで働く現地採用日本人女性を対象に. 地理学評論, 81, 95-120.
- 日本労働研究機構. (2000). フリーターの意識と実態——97 人へのヒアリング結果より. 調査研究報告書 136.
- 老松克博. (1997). 漂泊する自我——日本的意識のフィールドワーク. 東京: 新曜社.
- 老松克博. (1999). スサノオ神話でよむ日本人——臨床神話学のこころみ. 東京: 講談社.
- 大西紀子. (2004). 補償. 氏原寛・亀口憲治・成田善弘・東山紘久・山中康浩 (編), 心理臨床大事典 (改訂版) (p.1090). 東京: 培風館.
- 大谷尚. (1997). 教育工学からみた質的授業研究. 平山満義 (編), 質的研究法による授業研究——教育学/教育工学/心理学からのアプローチ (pp.123-181). 京都: 北大路書房.
- 大谷尚. (2008). 4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案——着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 (教育科学), 54(2), 27-44.
- 大谷尚. (2011). SCAT: Steps for Coding and Theorization——明示の手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法. 感性工学, 10, 155-160.

- 大塚映美・松本じゅん子. (2007). 災害救援者の二次受傷とメンタルヘルス対策に関する検討. 長野県看護大学紀要, 9, 19-27.
- パリンダー, G. (1991). アフリカ神話 (松田幸雄, 訳). 東京: 青土社. (Parrinder, G. (1967). *African mythology*. London: Hamlyn Publishing.)
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa: The Iowa State University Press.
- リクルートワークス研究所. (2011). ワーキングパーソンの転職行動実態. ワーキングパーソン調査 2010 (pp.122-123). 東京: リクルートワークス研究所.
- Salami, S. O. (2008). Roles of personality, vocational interests, academic achievement and socio-cultural factors in educational aspirations of secondary school adolescents in southwestern Nigeria. *Career Development International*, 13, 630-647.
- 佐藤香. (2004). JGSS-2002 にみる働きかたの多様化・雇用条件・職業観. 日本版 General Social Surveys 研究論文集 3—JGSS で見た日本人の意識と行動 (pp.109-120). 東京: 東京大学社会科学研究所.
- シャイン, E. H. (2003). キャリア・アンカー——自分のほんとうの価値を発見しよう (金井壽宏, 訳), 東京: 白桃書房. (Schein, E. H. (1990). *Career anchors: Discover your real value* (revised edition). San Francisco, Calif.: Jossey-Bass/Pfeiffer.)
- 下山晴彦. (1983). 高校生の人格的発達状況と進路決定との関連性についての一研究. 教育心理学研究, 312, 56-61.
- 篠田知和基. (2001). サルタヒコとディオニュソス, そしてエジプトの猿神. 鎌田東二 (編), サルタヒコの旅 (pp.36-57). 東京: 創元社.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- 高澤健司. (2004). 大学生から社会人への移行期における職業意識の変化. 日本青年心理学会第12回大会発表論文集, 76-77.
- 田中雅子. (2007). 転職リピーターの労働志向. SSJDAリサーチペーパーシリーズ, 36, 21-36.
- Tanova, C., Karatas-Özkan, M., & Inal, G. (2008). The process of choosing a management career: Evaluation of gender and contextual dynamics in a comparative study of six countries: Hungary, Israel, North Cyprus, Turkey, UK and the USA. *Career Development International*, 13, 291-305.
- 太郎丸博. (2006). 社会移動とフリーター——誰がフリーターになりやすいのか. 太郎丸博 (編), フリーターとニートの社会学 (pp.38-48). 京都: 世界思想社.
- 鉄島清毅. (1993). 大学生のアパシー傾向に関する研究——関連する諸要因の検討. 教育心理学研究, 41, 200-208.
- 土川隆史. (1999). 青年期の発達課題とその病理——青年を生きることの不安と困惑. 名古屋: 中日新聞社.
- Usui, S. (2007). The concept of pilgrimages in Japan. In del Alisal, M. R., Ackermann, P., & Martinez, D. (Eds.), *Pilgrimages and spiritual quests in Japan* (pp.27-38). Oxon: Routledge.
- Valde, G. A. (1996). Identity closure: A fifth identity status. *Journal of Genetic Psychology*, 157, 245-254.
- 若林満. (2006). 組織内キャリア発達とその環境. 経営行動科学, 19, 77-108.
- 渡辺三枝子. (2007). キャリアの心理学に不可欠の基本. 渡辺三枝子 (編), 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 (pp.1-22). 京都: ナカニシヤ出版.
- Wickramasinghe, V., & Jayaweera, M. (2010). Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction: A study in offshore outsourced IT firms in Sri Lanka. *Career Development International*, 15, 544-561.
- やまだようこ. (2011). 「発達」と「発達段階」を問う——生涯発達とナラティブ論の視点から. 発達心理学研究, 22, 418-427.
- 山本寛. (2008). 転職とキャリアの研究——組織間キャリア発達の観点から (改訂版). 東京: 創成社.
- 山崎準二. (2002). 教師のライフコース研究. 東京: 創風社.
- 湯浅誠. (2008). 反貧困——「すべり台社会」からの脱出. 東京: 岩波書店.

(2012.11.1 受稿, 2013.4.17 受理)