

「善財童子キャリア」モデルの深化のための検討

——2人の頻回転職者の対話的語りの分析を通して——

安 藤 り か

1 問題と目的

1.1 否定的現象としての頻回転職

現代において、転職は決して珍しい現象ではなく、たとえば2013年3月に発表された最新の調査（リクルートワークス研究所，2013）によると、有職者（学生を除く）の61.8%が1回以上の転職経験を持っている。また最近では、転職を本人の適性に合った「天職」に至るプロセスであるとする肯定的な言説もしばしば聞かれるようにさえなっている。たとえば、マスコミにも頻繁に登場する著名なキャリアカウンセラーであり大学教員でもある小島（2007）は「天職力と転職力」という著作において「良い転職は天職に通じる」と述べている。

しかし、それでもなお転職が頻回である場合は、心理学的な研究では、「アイデンティティの脆弱さ」（宮下ら，1984）などとして否定的に解釈されることが多い。その主な理由のひとつとして、多くの既存研究が準拠するアメリカ発祥のキャリア理論群においては、「自分自身のキャリアの管理者になること」が最重視されている（渡辺，1997）ことをあげることができる。つまり、頻回転職を行う者は、いわば自己管理能力に欠ける者として位置付けられる傾向にあるのである。

1.2 頻回転職の肯定的側面への注目

これに対して、安藤（2010，2014）は、頻回転職者自身による語りを質的手法によって分析し、そのような否定的文脈からあえて離れた頻回転職の意味の検討を行った結果、次のような肯定的な側面を提示した¹⁾。

1.2.1 安藤（2010）…頻回転職の過程で獲得されていくアイデンティティ

安藤（2010）は、初職の畜産牧場従業員から頻回転職を経て現職を小学校教員とするA氏（プロフィールは表1）の語りの分析を行った。その結果、従来の研究では、不可分の連動する心理的プロセスとして解釈されることが多かった主として初職の職業選択とアイデンティティ達成のタイミングが必ずしも一致するものではなく、転職を経ながら徐々に適切なアイデンティティを

1) 本論では、分かりやすさを優先して、安藤（2010）のインタビューである「S」を「A氏」に、安藤（2014）のインタビューである「F」を「B氏」に、イニシャル表記を変えている。また、それに伴い、表1・表2で示した両氏のプロフィールに出てくる地名等のイニシャル表記も変更している。

獲得していく場合があることを示した。また、従来の研究が指摘してきたように、職業レディネス（準備性）が職業選択に一方的に影響するばかりではなく、むしろ就職後に経験する職場のリアリティ（実感）が職業レディネスを高める側面を見出した。そして以上に基づいて「肯定的就業リアリティ」概念を新たに示した。（以下、「A氏論文」と記す。）

表1. A氏のプロフィール

公立の進学高校を卒業後、遠方の国立大学教育学部に入學。学生落語家として活躍したが、就職活動に馴染めず、北海道の牧場の住み込みスタッフを1か月経験した後、3年次で大学を中退し、畜産業に就く。その後、複数の県において営業職やSE（派遣社員）等を経験し、30歳のときに教員になることを決意、通信制大学に再入学し教員免許取得。C県の臨時採用教員を経て正規の小学校教師になる。

なお、A氏は、A氏論文当時はC県の小学校教員であったが、その後、家族とともに遠方のD県に転居し、現職はD県の小学校教員である。その転居の主な理由は、結婚当初より自然豊かなD県での生活を希望していた妻が、第二子誕生後にD県移住を強く希望するようになり、子育てへの影響等を優先したものである。現勤務校では、以前のSE時代の職場における経験を活かしたユニークな教科外活動の実践（この取り組みは地元メディアでも紹介された）をしたり、発達障害児に寄り添う熱心な取り組みをしたりするなど、適職感を持って充実した教員生活を送っている。

1.2.2 安藤（2014）…非西洋文化的文脈を基盤とする頻回転職のモデル「善財童子キャリア」

安藤（2014）は、初職の中学校教師から頻回転職を経て現職を団体の畜産担当職員とするB氏（プロフィールは表2）の語りの分析を行った。その結果、頻回転職に対するB氏の認識の特徴として、①職業観—生活と職の融和による人の本来性への回復、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」、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、の3点を見出した。そして、この3点の特徴を背景要因をも含めて検討することによって、わが国固有の仏教的な文化的文脈を汲んだ頻回転職のキャリアモデルとして「善財童子キャリア」を仮説的に示した。その概要は、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関わり、④とりわけキャリア全般の学習性が高く、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ず、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、である。

なお、本論冒頭で触れたように、従来の心理学的な研究は頻回転職には否定的な位置付けを与えてきたが、それは西洋的な自我やアイデンティティ概念を自明とする観点に拘束された検討を行ってきたためであると考えられる。それに対して、この研究は、非西洋的な自我や「漂泊」の概念を用い、心理・社会・文化的（psycho-socio-cultural）な検討を試みたことによって、頻回転職の肯定的側面に着目したものであり、その点に特徴があると言えよう。（以下、「B氏論文」と記す。）

表2. B氏のプロフィール

公立の進学高校を卒業後、隣の国立大学教育学部に入學。友人達との交流はあったが、怠学傾向が続き留年1年を経て卒業。中学校の国語科教員になるが、「自分にはとても無理」という感覚から半年で自主退職する。その後、複数の県にて、書店員、警備員、農業法人アルバイト、また某発展途上国にての青年海外協力隊などの転職を経て、妻の出身地である農業の盛んなE県F市に移住。牧場臨時職員を経て、13回目の転職によって現職の農業団体畜産課職員になる。過疎の進むF市で高齢の農業従事者に職務上の様々な支援を行うとともに、職務以外の地元の祭事などにも関わることで地域社会に貢献している。

1.2.3 A氏とB氏のキャリアにおける稀少な共通性と対称性

ここで上記の研究参加者であるA氏とB氏のキャリアの関係性についても触れておきたい。まず、両氏のキャリアは次のような共通性を有している。①公立の進学高校から国立大学教育学部に入学している（ただし、両氏の出身高校・出身大学は異なる）、②年齢が近く、1990年代初頭の同年に（A氏の大学中退年度とB氏の留年後の卒業年度は同じである）初職に就いている、③大学在学中に将来の進路をめぐる心理的不適応（大学生に特有の意欲減退状態であるスチューデントアパシーと推測される状態）を経験している、そして④“教職”と“畜産”という職を経験している、⑤その過程で頻回転職を経験している、しかも、⑥B氏論文でも論じているように、主にB氏の語りから構成された善財童子キャリアはA氏のキャリアにも合致している、である。

いっぽう、両氏のキャリアは、その就業の順序において、次のような際だった対称性を有している。つまり、A氏は「畜産→頻回転職→教職」、B氏は「教職→頻回転職→畜産」と完全に逆行している。

多くの共通性と際立った対称性を同時に有する両氏のこのようなキャリアは、その比較検討を通して頻回転職に潜在する様々な要因の検討を可能にするばかりではなく、善前童子キャリアに関するさらに精緻な検討をも可能にすると期待される。

1.3 本論の目的

筆者は、B氏の語りから抽出した善前童子キャリアというモデルが、A氏のキャリアにも合致しているように、頻回転職を経験している他の人々の中で合致する例が少なくないのではないかと考えている。しかし、B氏論文に示した6項目は、善前童子キャリアの6つの「状態像」のみをあげたものであり、それらの要件を成り立たせている要因や、このモデルで生きる人々の内面的現実の描き出しと説明には至っていない。

そこで本論では、善財童子キャリアに関するA氏とB氏の認識や考えにおける共通性と対称性の検討を通して、善財童子キャリアで生きる人の、キャリアや転職に関する内面的現実の描き出しを行うことを目的とする。そのために本論では、この2名の出会いと対話の機会を設定し、お互いのキャリアについて語り合ってもらい、その内容を質的研究手法を用いて詳細に分析する。

2 方 法

2.1 研究参加者

研究参加者は、上記のA氏（小学校教員）とB氏（団体職員）の2名であり、いずれも現職に就いて6年目の40歳代半ばの男性である。なお、A氏とB氏はお互いに初対面であるが、筆者（インタビュアー）は両氏それぞれに200X年（初回）と200X+3年（2回目）の計2回ずつ詳細なインタビューを実施している。

2.2 フォーカスグループの採用

Vaughn et al (1996/1999) はBeck, Trombetta, Share (1986) を引用して、フォーカスグループ²⁾を「具体的な状況に即したある特定のトピックについて選ばれた複数の個人によって行われる形式ばらない議論のこと」と定義している。また、大谷 (2013) はその意義について、「同様な体験を共有する人々に話を聴くことで、話者の間の相互作用によって個人が言語化していなかった体験を言語化する効果を持つ」としている。フォーカスグループについて包括的に論じているMorgan (1997) によれば、この方法は、特定のトピックに関する多くの相互作用を短期間（短時間）で観察することができることにメリットがあることに加え、参加者が語るべき内容を予め言語化していないときや、研究者が何を聞くべきかわからないようなときでも有効に機能する。

2.3 今回のインタビューのデータ採取方法としての新規性

また、Morgan (1997) は、フォーカスグループの適切な人数について、少な過ぎるとグループ内の相互対話が機能しにくく、多過ぎるとモデレート（司会）が困難になって席の近い人同士の私語グループに分かれるため、通常は6～10人が適当であるとしている。本論の研究参加者はA氏とB氏の2人のみであり、グループ内の相互対話が機能しにくくなることが懸念された。そこで、既にA氏にはA氏論文の刊行直後にそれを郵送し読んでもらっていたが、今回新たに、A氏には刊行前のB氏論文の校正刷りを、B氏にはA氏論文と刊行前のB氏論文の校正刷りを送って読んでもらうことにした。また加えて、お互いの論文を読んで、インタビューで対面しときに相手に質問したいことを考え、それをインタビューの事前に筆者に送ってもらうよう依頼した。このことによって、お互いに初対面の研究参加者2名のみのフォーカスグループであってもスムーズに相互対話が可能になることが期待された。

なお、今回のインタビューは、筆者が過去の論文で対象にした、お互いに未知の研究参加者2名を対象としている。先行研究には同様のインタビューを実施した事例は見当たらないが、既存のインタビューのカテゴリーあるいは既存のデータ採取のカテゴリーを適用するなら、これは、

2) 大谷 (2013) は、フォーカスグループについて、「インタビューと観察の両方の側面を持つため、現在では『フォーカスグループインタビュー』とは呼ばず、『フォーカスグループ』とだけ呼ぶのが普通である。」としている。そこで本論でも、フォーカスグループと記している。

「フォーカスグループのうち、研究参加者が2名の新規なケース」であると位置付けることができる。

2.4 データの採取

インタビューの実施日は、両氏それぞれに対する初回インタビューの5年後にあたる200X+5年の某日であり、実施場所は愛知県内の某所であった。インタビューは、途中の休憩をはさんで前半が121分、後半が92分の合計213分であった。

前半は本論テーマに関する緊密だが柔軟な対話となった。後半は、筆者が「中央教育審議会答申『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（概要）』（中央教育審議会、2011）を提示し、現在のキャリア教育の方向性について、両氏の立場から意見を聴いた。インタビューの音声は記録され、逐語記録化された。

2.5 データの分析

データはA氏論文とB氏論文の執筆の際にも用いたSCAT（大谷、2008; 2011）を用いて分析した。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〉それを言い換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ストーリーラインを記述し、理論を導き出す手続きから構成される。また、SCATは、質的データに対する深い分析に有効な手法であり、本論の2名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言える。

2.6 今回のインタビューに関する研究倫理上の配慮について

通常、フォーカスグループの実施にあたっては、研究参加者には、自分以外に誰が参加者であったかについての守秘義務が課せられる。そこで、今回のインタビュー実施にあたってはA氏・B氏にそのことを説明し、同意を得た。

しかし、今回のインタビューは、2.3で触れたように、過去の論文で対象にしたお互い未知の2人の研究参加者に、相手に関して書かれた論文を読んでもらった上でインタビューに参加してもらうという新規な手法で実施される。そのため、A氏に対しては、「B氏論文の研究参加者がB氏であること」を、B氏に対しては、「A氏論文の研究参加者がA氏であること」を、筆者が両氏に情報開示する必要がある（つまり、筆者は限定的に守秘に反することになる）。そこで、通常のフォーカスグループ実施には無い、次のような特別の配慮が必要になった。すなわち、①実施の事前に、A氏には、「A氏論文の研究参加者がA氏であったことをB氏に伝えること」の、B氏には、「B氏論文の研究参加者がB氏であったことをA氏に伝えること」の必要性を説明し、両氏の同意を得ること。②インタビュー終了以降においても、A氏には、「B氏論文の研究参加者がB氏であったこと」を、B氏には「A氏論文の研究参加者がA氏であったこと」を守秘してもらう必要性を説明し、両氏の同意を得ること、である。これらについては口頭で十分な説明をし、イ

ンフォームドコンセントを得た。

3 結果と考察

3.1 分析のキー概念としての「天職」と「漂泊」

2.4で述べたように、本論のインタビューは、柔軟な対話が展開された前半と、中央教育審議会答申を提示しての対話の2部の構成になっている。そのうち本論では主として前半のインタビューを取り上げる。インタビューの詳細な分析の結果、いくつかの主要な概念が見出されたが、本論ではその中から「天職」と「漂泊」に焦点化して考察を進める。ここでとくにこの2つの概念を取り上げる理由は、一般に、「天職」は、一度それに出会えば長期にわたりその職に従事していくキャリアに結び付けられやすいのに対して、「漂泊」は、居所や職も変えながら生きていくようなキャリアに結び付けられやすい、という対比性が、本論の分析の手がかりとして有益であると考えためである。以下では、この2つの概念について、先行研究とその知見を整理しておく。

3.2 天職に関する先行研究とその検討

「天職」は、辞書(大辞泉)では、「天から授かった職業。また、その人の天性に最も合った職業。」と定義されている。本論冒頭でも述べたように、近年、転職を天職と結び付けて、転職に肯定的な意味を付与しようとする言説も散見されるようになった。しかし、研究上は転職と天職の関係はどのように位置付けられているのだろうか。これについて、現時点では、わが国では天職に関する研究がほとんど見当たらないため³⁾、ここではアメリカの研究を概括する。

まず、転職の研究であるが、1990年代半ばに、それ以前に提唱されていた単一組織内でのキャリア形成を前提とする線形キャリアモデルから、複数の組織や職業を経験することを前提と非線形キャリアモデルへの変化があった。そこでは地位や職の保証よりも、個人の内面的満足に基づくキャリア形成が強調された(安藤, 2011)。キャリアや心理学の観点による天職の研究は、その延長線上に発展形として生じたものである。Duffy & Dick (2013)のレビュー研究によると、それらは、運命や社会貢献の側面に注目し天職の歴史的理解を目指す「ネオクラシック」な観点に基づくものと、自己実現や個人の幸福に向けての動因の心理学的解明を目指す「モダン」な観点にも基づくものとに大別される。また、研究ごとに様々ではあるが、天職の定義には、総じて、①高次のパワーや社会、家族の伝統といった自分以外の存在に呼ばれている感覚、②その人の人生の広範な目的との整合性、③直接・間接的な社会貢献性、という3要素が含まれているとして

3) ただし、本文中に後述する「ネオクラシック」に該当する研究(歴史的解明を目指す研究)として、「天職としての教職:19世紀イギリス教育史研究その2の5」(上野, 1995)、「石井十次の天職観:ウェーバーによる天職倫理との比較から」(山本, 2007)などがある。また、Hall & Chandler (2005)が天職の概念と接点が大きいと指摘しているCsikszentmihalyi, M. (1990/1996)の「フロー」に準拠した研究例として、日高ら(2008)、木村(2011)などがある。

いる。

ところで、「モダン」に該当する代表例である Hall & Chandler (2005) は、天職を「人が自分の人生の目的だと理解する仕事」と定義し、努力による「目標達成→心理的成功→アイデンティティの変化→いっそう高度な目標達成」というサイクルを繰り返すプロセスで天職の感覚を得るとする「心理的成功の天職モデル」を示した。また、Dobrow & Tosti-Kharas(2011)は、天職(calling)が研究者により、仕事の志向性 (Wrzesniewski et al. 1997)、仕事そのもの (Hall & Chandler, 2005)、労働の職業区分の場合 (Bunderson & Thompson, 2009)、特定のキャリアパスを追求する外部的な牽引 (Dick & Duffy, 2009; Duffy & Sedlack, 2007) といったように、職そのものだけではなく職に向かわせるものも含めて様々な定義されていることを紹介した上で、それを「ある領域に向かわせる圧倒的かつ有意義な情熱」と定義した。そして、音楽、芸術、一般的なビジネス、管理職に従事する人々を対象にした複数の縦断的研究から、12項目から構成されるその尺度を開発した。それらを要約すれば、(1) それに向ける情熱、(2) それが有する絶対性、(3) それを与える多大な満足、(4) それが他を犠牲にし得ること、(5) それに対する自負、(6) そのための障害の克服性、(7) それが自分の生の一部であること、(8) それに対する運命の感覚、(9) それがいっつも心にあること、(10) 他のときもそれを考えていること、(11) それが無ければ人生の意味が減少すること、(12) それが自分を突き動かし満たすこと、であり、自分にとってのその職の唯一絶対性やその職への傾倒性によって特徴づけられているといえることができる。

3.3 漂泊に関する先行研究とその検討

「漂泊」は、辞書(大辞泉)では、「流れたまようこと。所を定めずさまよい歩くこと。さすらうこと。流浪。」と定義されている。日本では、松尾芭蕉の「奥の細道」の序章にも「予もいづれの年よりか、片雲の風にさそはれて、漂泊の思ひやまず……」と、漂泊という言葉が登場していることにもうかがえるように、日本人にとって馴染みが深く、しばしば憧憬的な気持ちを抱かせる言葉である。

漂泊をテーマにしたわが国の先行研究は、現在までのところ、「石川啄木と旅・漂泊への衝動」(池田, 1999)「俳諧と漂泊—芭蕉から山頭火まで」(村上, 2006)といった詩人・俳人や作家などの旅や転居と作品の創作プロセスを扱った文学的研究、および、「幻の漂泊民・サンカ」(沖浦, 2004)「現代移民の多様性:「Where is Home?」から「Home Everywhere」へ—漂泊する華僑・華人たちのネットワーク—」(陳, 2009)、といった、特定の職能民や民族を扱った民俗学・民俗学的な研究に限られる。それに対して、心理学的研究は、安藤(2014)で善財童子キャリアを導出する際に参照した「漂泊する自我」(老松, 2007)以外には見当たらない。

漂泊者に該当する英語には、wanderer, roamer, vagabond, bohemian, hobo などがある。このうち hobo については、Gheselli (1974) が組織心理学の立場から、hobo-syndrome 概念を提出しており、「ある場所のある職から他の場所の違う職へと定期的に移りたくて仕方のないような切望」と定義している。つまり、hobo-syndrome 概念は、心理的衝動により、職も場所も変える転職を繰り返す状態を示す概念である。

なお、Luts (2006) は、アメリカにおいて近代以降に登場した、労働に忌避的な態度をとる idler, lounge, loafer, slacker, bum などと呼ばれてきた人々の歴史をまとめているが、それらの人々はしばしば日本語でいう漂泊のエピソードを伴っている。たとえば、小説家のメルヴィルは銀行員を初職として頻回転職をしたが、南太平洋を回る船員としての経験から、彼が「白鯨」を著したことを Luts は指摘している。

これらのことから、わが国では、特定の職能集団に関するものを除けば、漂泊と労働が直接結び付けられることは稀であるが、英語圏では、少なくとも研究においては、漂泊は労働と結び付けられやすく、その際には否定的な関連付けがなされてきたと推測することができる。

3.4 インタビューの全般的様子

ここからは上記を踏まえ検討していくことにする。まずインタビューの全般的様子であるが、A氏、B氏ともに、遠路を厭わず愛知県内のインタビュー場所に来訪し、大変意欲的にインタビューに臨んだ。それは、両者に、1.2.3で述べた共通性と顕著な対称性があることなどにより、お互いに相手の人生に対して深い共感と関心を抱いたことによるものと推測される。そのため、初対面であるにもかかわらず、筆者が両氏それぞれを紹介した直後から和やかな雑談が開始され、インタビューが開始されると真摯な対話が緊密に展開された。

以下では、まとまった発話は別の段としてゴシック体で記し、そこでの他の人による発話の挿入は〈発話者名：〜〉と記す。ただしそれが筆者による質問等である場合には、発話者名は記さないことがある。また、読者が発話を理解するために必要な語句を（ ）で補っている。なお、本文への発話の引用には □ を用いる。

3.5 天職に関する両氏の語りとその分析

3.5.1 天職への関心と疑問

インタビューは、[A氏論文とB氏論文を読んだの感想をお話してください。]という筆者の促しの後、B氏からA氏に対する[A氏論文を読んで一番聞いてみたいと思ったのは、Aさんは今の小学校の先生を天職だと思われているのかってことです。そうだとすれば、納得した回り道をしてきた方なのかな、同じように頻繁に転職してきたといっても私とは違うのかなって印象を持ったんですけど……。]という問いかけで始まった。たしかに、筆者はA氏論文において当時のA氏の、頻回転職を経て小学校教員になった心境について、[まさにこのために、これまではあったんじゃないか。]と一種のサクセスストーリーのような語りを引用している。したがって、B氏がこの質問をするのは当然であろう。しかし、A氏は次のように語る。

教員になったときは、「わあ、これも面白い、面白い」ってことで1年も2年も過ぎていったんですよ。授業のやり方は千差万別だし、やればやっただけいろいろ工夫した感もあって、自分がすごい勢いで学んでいるような気がして、とにかく楽しくて、天職ってこういうことを言うのかなとチラッとすることもあったんですけど、今まで6年ぐらいやってみると、ちょっとそれが揺らいできて、

天職って何だ？ってよくわかんなくなったっていうかね、「今まさに充実してるんだから、そうなんじゃないの？」って他の人が言ってくれたら、「うーん」って思うかもしれないけど、わからないですよ。〈B氏：6年目で何か壁にぶつかったというようなことではなくて、自分の内面からそういう思いが出てきたってことですか。〉それはまだよくわかりませんが、でも、B氏論文を読んでから天職って何だろうっていうのがカチッと、私の中の課題のような感じになってて。

このように対談冒頭で、B氏は「一番聞いてみたいこと」、それに導かれる形でA氏は「私の中の課題」として、いずれも「天職」への強い関心を語った。また、このやりとりからは、両氏ともが、近年の「良い転職は天職につながる」という言説の存在に関心を持っていることがうかがえる。

ところが、A氏は過去には小学校教員の仕事に天職感を持ち、また現在も「自分自身に向いている」「楽しい」「やりがいがある」としながらも、天職であるかどうかは「よくわかんなくなった」と語っている。

3.5.2 手段としての職への疑念

では、このギャップの背後にはどのような潜在的な認識あるのであろうか。A氏は次のようにも語る。

私はね、働くっていう言葉の意味そのものがよくわからなくなってきている。お給料をもらいますけど、私が教室でいろんなことをしたり、学校に教員として勤務したことの引き換えでもらっている感覚が無いんですよ、薄いというか。私が社会の中で食べなきゃいけないから、誰かがお金をくれている感じはなんとなくありますけど、対価としてもらっている感じは無いですね。だから、なんで働いているのかっていうと、やりたいからやってるんだと思いますけどね。うまい具合にそこでやっていることが楽しいことなので、でもそれが絶対やらなきゃいけないこととも思っていないです。

ここでA氏は、上記の、天職について「よくわかんなくなった」ということに留まらず、それを超えて「働くっていう言葉の意味そのものがよくわからなくなってきている」という根本的な問題意識を語っている。「対価としてもらっている感じが無い」「やりたいからやっている」という発言は、一見、「お金のためではなく、自己実現のために働いている」ことを意味しているかのようであるが、A氏は「でもそれが絶対やらなきゃいけないこととも思っていない」と述べている。つまりA氏は、自己実現のために働いているという認識も無いように考えられる。言い換えれば、これらの語りは、一般社会でしばしば聞かれる「お金のために働くのか、自己実現のために働くのか」という二分法的な問いに収束されないものである。

この問いについて、大庭（2008）は、お金または自己実現のいずれのために働くにせよ、どちらも「働くこと」がお金なり自己実現なりを得るための手段として位置づけられていることを問

題視し、倫理学の立場から論考を行っている。大庭の論じるところを筆者なりに言い換えれば次のようになる。すなわち、かつて生産は、穀物や家畜自身（すなわち、バイオ技術等による再生産ではなく）の生命の再生産活動と、人間の生命の再生産活動（出産・家事・育児など）を含む生態系全体の中で、人と人との協業として行われていた。しかし、発達した市場社会における生産は、生産に必要な商品の購入→商品の生産→販売→次の生産に必要な商品の購入……という経済活動の閉鎖的なサイクルの中で行われており、いっぽうで自然そのものや家事・育児などは非経済的な私事として矮小化されている。そして結果として、モノの生産に参加すること（働くこと）と、自分達の生命を維持し再生産すること（生きること）が分離してしまう。そのような社会では、生き物の最も基本的な要件である生きるということの意味が歪められてしまい、「生きるとは、労働市場で自分の能力を販売して、その対価をもって衣食住などの快や満足を満たす活動である」という意識に支配されているのである。かくして、「働くこと」の意味は、対価を得るための手段だとか、あるいは、抽象化された自己実現の感覚などを得るための手段だと意識されるというのである。

この論考を踏まえてAの語りを検討すると、Aは、働くことについて、お金のため・自己実現のための手段とはみなさない、「生きるとは、労働市場で自分の能力を販売して、その対価をもって衣食住などの快や満足を満たす活動である」という一般社会の既存通念の枠を超える認識を持っていると言える。[やりたいからやっている]という言葉には、Aにとって働くこととは、自分から分離切断された、手段や目的の問題ではなく、自分自身の本質あるいは本来性と連続する生きることと不可分の活動であるという潜在的な認識がうかがえるのではないだろうか。そう考えるなら、これは筆者がB氏論文で指摘した、Bの語りにみられる「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」と通底する潜在的な認識であると言える。

3.5.3 職—自分—生活の連続性

そこで、ここにB氏論文で取り上げたその点に関するB氏の語りを改めて引用し、検討したい。

〈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……。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。なんて言うのかな、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ーンとくるんです。〈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、そういうふうに仕事と生活が並んじまらずいんじゃないかな。やっぱり生活が上にあって、それを包むようなかんじで仕事があってというような。

ここでBが、[ひとつのこと]という表現を用いていることに着目すれば、B氏が天職を他の職との職務内容の境界が一定に明確な1つの職であるとイメージしていることがわかる。しかし、B氏が重視しているのは、[生活のことも含めて全部自分の手でやるんだ]という観点からの、「生活と不可分の多様な仕事の連続体としての職」であり、仕事と生活の両立といった考えにも否定的であることがわかる。これは上記したAの認識とは、自分と職を分け隔てないという点で方向性を同じくするものである。

3.5.4 「流されて」の転職

では、かつてはこのような天職だと感じる仕事には就いたことが無く、天職の存在自体についても不明感を持ち、生きることを中心に据えた職業観を語っていたB氏は、天職について現在どう感じているのだろうか。今回のインタビューでの「天職ってなんだかよくわからなくなった」という上記のA氏の語りを受けて、B氏は次のように語る。

自分は天職を求めて転職を繰り返したわけじゃないんじゃないかなあ。そのときそのときの経済的事情とか、やむをえず……とか、流されて……って部分が大きかったかなあっていう気もして。ただ、「私は天職を見つけたんだ、これがそうなんだ」と言っている人はとても羨ましいです、嫉妬したいぐらい。自分も本当はそう言えたら一番いいんでしょうけれど、でも今それを一生懸命探し求めているのとはちょっと違うかなあ、年齢的なこともあるのかもしれないけど。

ここでB氏は自身の頻回転職について「経済的事情とか、やむをえず……とか、流されて……って部分が大きかったかなあ」と振り返ったが、これは「キャリアデザイン」という積極的な考え方、すなわち、“長い時間幅で自分の仕事上の歩みを自分なりに構想し計画しようとすること”（金井、2003）とは正反対の在り方であると言える。

金井（2002）は、キャリアデザインの対語として、「吹き寄せられて漂うもの」という意味を示す「キャリアドリフト」をあげており、これはBの語る「流されて」と同じことを指しているとも解釈できる。しかし、ここで金井が示すドリフトとは、「デザインするからドリフトでき、ドリフトがあるから、つぎの流れはどこにのるかをデザインするときがやってくる」というポジティブな効用も含む概念である。つまり、ここでの個々の「ドリフト」は、主体的かつ積極的な全体的「デザイン」に包含される。

しかしながら、B氏論文に筆者が引用したBが語ったキャリアの歩みや、ここでのBの「やむをえず……」といった語りには、キャリアを「長い時間幅で」自分でデザインしてきたという積極的な姿勢はみられない。しかも、この語りでは天職を見つけた人を「羨ましい」「嫉妬したい」

と言いながらも、それを「今それを一生懸命探し求めるというのはちょっと違う」とし、天職にこだわっていない態度を示している。

このように、まず天職については、A氏・B氏とも、「天職」と「転職」の関係に関心を示した。その上でA氏は、かつては感じていた天職感が揺らぎ始め、強いやりがいを感じ続けながらも働く意味自体を問い直していることを、そしてB氏は、天職を求めて転職をしてきたのではなく、「流されて」という部分が大きかったことを語っている。

3.6 漂泊に関する両氏の語りとその分析

3.6.1 安定した現職への無執着

次に、漂泊に関する両氏の語りを検討する。前節では、A氏が現職に対する充実感を語るいっぽうで現職に対する執着の無さを示していることを述べた。またB氏が天職を求めてではなく「流されて」の転職をしてきたという認識を持っていることを示した。つまり、ある種の執着の無さは両氏に共通するものとして非常に特徴的である。そのような観点から、この執着の無さと密接に関連すると考えられる、「漂泊」に関するA氏の語りを取り上げて分析を進める。

自分の気持ちを振り返ってみると、たしかにやりがいを持ってやっているんですけど、でもいつ辞めてもいいなっていう感じもあるんですよね。「オレは天職が見つかったからバンザイ」みたいなことはないなって思ったんですよね。天職という言葉と自分の持っているやりがい感をくっつけようと頭の中ではしてみたんですけど、なんかよくわかんないと思って。学校の先生を続けられない状況ができてあんまり嫌じゃない……というより、それはそれだろうと思うし。でもBさんの論文に漂泊っていうのが出てきて。漂う雰囲気ですね。天職って言葉はよくわからないけど、漂泊って聞くと「あ、それだ」ってフィットしたんですよね。公務員になり、カチッとしたポジションにいるんだけど、気持ちの中はまだ漂泊しているような、そこに流れている漂泊的な気持ちなんかはBさんと近いものがあるんじゃないかなあって。

A氏は、天職や働くことについては、前述のように曖昧な感覚を持ちながらも、B氏論文に登場する漂泊という概念については「あ、それだ」ってフィットした」と語っている。筆者はB氏論文で、B氏のキャリアの特徴として、転職の都度、大幅な生活地域の移動（のべ6県と海外1国）をしていることに注目し、漂泊自我（老松, 2007）との関連性を示した。しかし、A氏は、「カチッとしたポジションにいるんだけど」と、安定した職・社会的に確立した職についてもなお「気持ちの中はまだ漂泊しているような」という、一見不可解な心理を語っている。

現職に居ながらも、他の職を求めている心理的傾向については、Sullivan & Arthur (2006) が、非線形キャリアの代表であるバウンダリーレスキャリア（組織の境界を越えて働く、転職を前提としたキャリア。概要は安藤（2011）を参照のこと）の2側面として、物理的移動性（physical mobility；具体的には、転職のこと）とともに示した心理的移動性（psychological mobility；心の転職可能性）の概念がある程度該当するだろう。しかし、Sullivan & Arthur が、在職しなが

らも心理的移動性を有している人物の例としてあげているのは、同じ組織の中で希望の職への異動を希望していること、職場以外の場での成長を求めていること（社会人講座に通ったり、ボランティアをしたり）など、いずれも確固たる意志の実現を望んでいると感じさせる自己主導性の強い人物像である。それに対して、A氏は、現職への適応感があり職務においても高い成果をあげているにもかかわらず、「続けられない状況ができてあまり嫌じゃない」という言葉にうかがえるような「非自己主導性」を有している。

3.6.2 一度だけのキャリアの「運転」

それについてA氏はさらに次のような特徴的な表現を用いて語る。

自分で運転したのはほんのわずかな期間ですね、今のとこ。20歳で大学中退しちゃいましたけど、そのあと運転していないんですよ。そのあと一回だけ、結婚してボスが死んじゃってどうする？住む場所も決めろよ、ってことがあって、要するに私が所属を離れる機会ができたんですよ、結婚もしたし、流れが途切れたというか、ボートに乗ってずーっと漂流してきた感じがあったんだけど、広い池みたいな所へ出て、とりあえずそこに教員っていう島があったので、あそこで先生やるらしいからちょっとやってみるかって。そこはね、頑張った感じがあるんですけど、教員の島にたどりついたらオールを置いて。そうすると、配置が決まってどこの学校の何年何組の担任になってって始まるじゃないですか。そうしたら、またボートが流れだした、流れだしたというかんじ。今もあんまり運転してないですね。人生の中で運転したのはほんのわずかな期間ですね。だから漂泊とか漂流というイメージと、なんとなくボートでっていうイメージが重なるっていうか、それでフィットしたんだと思います。

ここで、Aは自身のキャリアの非自己主導的な在り方について、「運転したのはほんのわずかな期間」[今もあんまり運転してない]と、運転をメタファーに用いて語った。そしてまた、「ボートに乗ってずーっと漂流してきた感じ」[教員の島にたどりついたらオールを置いて]「またボートが流れだした」というボートのメタファーでも語っている。

ところでInkson (2007) は、世界各国で人が自分のキャリアを語るときに最も用いるメタファーは「旅」であり、その中には「筏による急流下り（ラフティング）」のメタファーもあると指摘している。また日本では、大久保（2010）が「筏下り一山登り」モデルを提唱している。これは大卒ホワイトカラーが、就職から10～20年程度は（つまり、現在のA氏の年齢までに）、「天職」を意識せず、あたかも激流に漕ぎ出した筏が流れにもまれるように、置かれた環境の中で様々な仕事に積極的に取り組み、その後、適切なタイミングを見計らって、それまでに培った人脈や専門性を踏まえて、ひとつの山を登るように専門領域を選び、その頂を目指すというモデルである。

ここでInksonも大久保も、急流下りのメタファーをあげているが、A氏のボートによる漂流が指しているのは、決して急流下りではない。また、急流下りの際には、流れに巻き込まれないように自己をコントロールしていく必要があるが、A氏の語るキャリアには、そのような様相は無

い。加えて、大久保のモデルでは、「筏下り」の後に「山登り」が設定され、それを達成して「天職」に至ることが奨励されているが、前述したように、A氏はそのような天職といったゴールの存在を全く意識していない。

3.6.3 無執着と意欲との共存

キャリアに対するA氏のこのような姿勢は、一見受動的で無為無策にも映る。しかしながら、A氏は、次のように、現職における課題意識とそれへの意欲についても語っているのである。

最近みえてきたのが発達障害っていうかね、自分なりに生きにくさを感じている子なんかに、ずいぶんと惹かれるというか、(中略)小学校に入ってきたらその課題が見えてきて、子ども達が楽になるようなことで自分は働いていきたいなっていう気持ちは入ってきてから出てきましたね、最近。多いですね、多いけどいろんな意味で苦しいんですよ。小学校の体制はそういう子達向けにできてないんですよ。全校朝礼でビシッと「気をつけ」ってやれないと変だっていう気風があるんですよ。そんなところでわけのわかんない話を聴くことが耐えられない子もいるんですね、普通の子が耳に入ってくる言葉でも一部の子は全部雑音に聞こえて苦痛になってくるような子もいるんで、そういうような子が楽になるといいなあと思うようになりましたね。(中略) BさんがF市のお年寄りや子どもを、これをなんとかしなきゃって思っているのと同じようなことを、自分だったら今の小学校は万全では全然なくて、ああいう子達にとってもっとありようを変えたほうがいい部分っていうのは、うんと学校の中にあるので、はやくもっと推進したいなって思いますね。

つまり、A氏は発達障害などによって生きにくさを感じている子ども達に共感し、寄り添っていくことや、そのような観点から学校教育の在り方を変革していくことが、自分にとっての課題になると語っているのである。そしてこの課題に向かう姿勢について、B氏とのやりとりにおいて、次のように表現している。

〈B氏：特殊学級とか養護学級とかそっちの方向に？〉うん、たぶんそういう希望が出せるチャンスがあったらそういうふうに言っていくと思いますね、どこかで、養護学校の先生とかね。〈安藤：そういう話を聴いていると、やっぱりどっか運転してる感じがすねえ。〉あー、その話をしていると足がアクセルにちょっとかかっている感じはありますよね。〈B氏：じゃあ、また自分でハンドルを握るときが訪れるかもしれないですね〉あー、そうですねえ、そうですねえ。

本論3.5の天職に関する語りの分析で引用したように、[今もあんまり運転していない] [気持的には明日から農業やれって言われてもOKです]と語っていたA氏は、一方でこのように現在の課題意識を語り、しかもその課題への取り組みについて、[足がアクセルにちょっとかかっている感じ]とさえ語っている。つまり、現職にこだわっていないのに、課題への取り組みの意欲を見せているのである。しかし、現職を離れてしまえば、A氏がこの課題を達成することはで

きないのだから、このことは矛盾しているとみられても当然である。

しかしながら、このことを矛盾無く理解することは、不可能ではない。A氏にとっては、課題が見出されるようになって、その課題の達成のためにその職に留まらなければならないわけではないのだと考えられるのではないだろうか。つまり、A氏にとって課題とは、そこにいるからこそ、その職にあるからこそ、そこに立ち現われてくるものであって、仮に別の職に移れば、そこでまた新たに立ち現われてくるものであり、そのときはそこでその新しい課題に取り組まなくてはならないものと認識されていると考えることができる。

そう考えるなら、これこそまさに、先に大庭（2008）を引用して考察したように、Aにとって働くこととは、自分から分離切断された、手段や目的の問題ではなく、自分自身の本質あるいは本来性と連続する生きることと不可分の活動であるということにつながっている。その認識とはつまり、最も端的に言えば、「生きること＝働くこと」であり、言い換えれば、「その職のために生きているのではなく、生きるためにその職に就いているのでもなく、生きているからその職に就いている」ということである。

3.6.4 漂泊の背景としての社会・文化

ところで、A氏がこのように語る漂泊について、B氏は次のように語っている。

私の場合は、結果的に漂泊のようになってますけど、まあ悪くもないかな。つらいというか、根なし草のような不安みたいなのもあるけど、そういう生活とか生き方も実は嫌いじゃないから結果的にそうなっているのかなって。「寅さん」好きですね。

筆者はB氏論文でも「一定程度の充実感や安堵感を得ながらも、充実感があつたりなかったり」というB氏の「半定着性」について、B氏ならではの独自性であると考察した。この語りにもみられる「根なし草のような不安」[そういう生活とか生き方も実は嫌いじゃないから結果的にそうなっている]というある意味のつかみどころのなさ、上記のSullivan & Arthur（2006）における心の中の転職可能性としてのpsychological mobilityとは異なるものだと考えるべきである。

加えて、B氏は「寅さん」が好きだと語っているが、上記の老松（1997）は、日本的な漂泊の象徴として寅さんをあげており、だからこそ寅さんは日本人に愛されるとしている。また、金子（1972）は「定住漂泊」という書の中で、山頭火の漂泊を取り上げて、「人にはさすらい感、漂泊の心性というものがある。」と述べている。つまり、B氏が「求めてやっているわけでもない」と語る漂泊は、松尾芭蕉や種田山頭火の漂泊にも通底するような、日本の社会文化的背景を持つものと考えられることも不可能ではなからう。

3.6.5 両氏の漂泊の対称性

ところで筆者は、頻回転職における就業の順序において極だった対称性を有する両氏に対して、「もし、それぞれの初職が逆だったら（A氏は初職が現職である小学校教員だったら、B氏は初

職が現職である畜産業だったら) どうなっていたと思うか？」をたずねた。これは、頻回転職に対する両氏の潜在的認識を、別の角度から解明するためのひとつの手がかりとして両氏に投げかけたものである。

これについて、A氏は次のように語る

(初職が教師だったら) たぶん、そのまま先生だったかもしれませんね。で、ボスが死んだら私がどっか行かなきゃいけないっていう状況はたぶんないし、私だって最初、農業やっていたときは毎日これが死ぬまで続くんだと思っていましたから、その感覚で(教師を)やっていたんじゃないかと思いますね。(中略) 教員の世界っていうのは流れの強い、揚子江みたいな幅広いドッドとした流れですから、私自身がそれに乗ってしまえばあえてどこか探すことはないでしょうし。(中略) 今は公教育の制度の中で自分もやっているのその流れに乗っていますけど、気持ち的には明日から農業やれって言われてもOKです。でもとくに何も言われないからそのまま流れに乗ってやっている。〈安藤: 別にお誘いがこないから先生をやっている……〉そうですね、最初から先生だったらたぶんずっと先生だったんじゃないかな。

また、B氏は次のように語る。

私は転職を繰り返す自信がありますね。逆に言えば長く続ける自信がないですね、たぶん。そこは間違いなさそうです。〈A氏: 今は何年目でしたっけ?〉6年。〈A氏: じゃあ、(自分と)同じですね。〉今は経済的理由が8割方ですね、でも(自分がA氏が経験したような)システムエンジニアだったら、5・6年もできなかったかも。

ここで、A氏は就業の順序に関わらず、やはり上述のような「そのまま流れに乗ってやっている」という認識を示し、それに対してB氏は、「長く続ける自信がないですね」と述べていて、その在り方は、一見、異なっている。しかし両者ともに、このように異なる在り方ではあっても、その非自己主導性において、それぞれが漂泊の認識を有していると考えるべきである⁴⁾。

3.7 総合的考察

3.7.1 両氏の共通性(善財童子キャリアの内面的現実としての両氏に共通する認識のあり方)

ここまで、キャリアや転職に関する両氏の内面的現実を、天職と漂泊という対比的な2つの概念を手がかりに、様々な観点から描き、考察してきた。そのうちまず、両氏に共通する点、つまり、必ずしも両氏が同じように発話していなくても、両者で矛盾せず潜在的に共有されていると

4) なお、両氏はともに漂泊性を有しているが、「転職を繰り返す自信がありますね。逆に言えば長く続ける自信がないですね」と語るB氏には、本論3.3で述べた hobo syndrome に類する傾向もあるのかもしれない。

考えられる点についてまとめると次のようになろう。

すなわち、両氏は「天職」に関心を持ちながらも、疑問を持っている。その基底には、「手段としての職」への疑念があり、職と生活あるいは職と自己については、「職を手段とみなさず」、「職を通した『自己実現』という観念をほとんど持たず」、「職と自分とを分け隔てず」、「職—自分—生活の連続性」、言い換えれば「自己の本質や本来性と連続する職を意識」しながら、「生きることを中心に据えた職業観」を有している。また、職業上の課題やゴールという点では、「職に意欲を持ち課題を見出してもなお、その職にこだわらない」つまり、「無執着と意欲との共存」をみることができること、そしてそもそも「職業上のゴールの存在を前提としない」ことがあげられる。さらに、転職や移動については、「転職等について非自己主導的である」こと、「安定した現職への無執着とそれゆえの一定の漂泊性を有している」ことがあげられる。以上のような認識は「職や転職について一般社会の既存通念の枠を超える」ものであるため、一般的な他者からは捉えどころが無いように見えることも外見的な特徴となる。

以上は、本論の目的である「善財童子キャリアで生きる人の、キャリアや転職に関する内面的現実の描き出し」として、まずはA氏とB氏の共通性に着目して検討を試みたものである。

3.7.2 両氏の対称性

では両氏の対称性はどのように描くことができるのだろうか。その検討には、3.5の検討でも引用した、大庭（2008）の論考を用いることが有効である。

上記のように、A氏は、初職における農業生産活動から脱しながら、現在の課題として、発達障害児に寄り添う生き方や、そのための学校教育の変革の必要を語っており、むしろ人と人との関わる生き方への希求性を徐々に強めているように感じられる。これは、大庭が、「こうした連鎖の中での仕事の意味を考えると時には、そうしたいのち/生の連鎖の健やかさへの気づかい、育ちつつあるいのち、傷つけられたいのちへの気づかいもまた呼び起こされている。」と述べていることと強く関連しており、これはつまり、生き方としての「人と人との共生」である。

それに対してB氏は、過去のたった一度の災害ボランティアの経験をきっかけに、農業的なキャリアにシフトしていき、発展途上国での2年間の農業指導活動を含め、現在に至るまで、この一次生産との直結への希求性を強めてきている。言い換えれば、B氏は、教職への希求性を徐々に薄めていき、一次生産と生活とが直結した生き方への希求性を強めていると考えることができる。これは大庭が、かつて生産は、穀物や家畜自身（すなわち、バイオ技術等による再生産ではなく）の生命の再生産活動と、人間の生命の再生産活動（出産・家事・育児等）を含む生態系全体の中で、人と人との協業として行われていたとして、その意義を指摘していることや、モノの生産に参与すること（働くこと）と、自分達の生命を維持し再生産すること（生きること）の一体性を重視していることと強く関連する。これはつまり、生き方としての、「生産と生活との生態学的な一体化」である。

3.7.3 善財童子キャリアモデルにおける両氏のキャリアの位置付け

上記の検討を通して、善財童子キャリアモデルに合致する両氏には、2つのキャリアの方向性が見出せると言えるだろう。それはつまり、A氏の「人と人との共生」の方向性と、B氏の「生産と生活との生態学的な一体化」の方向性である。

もちろん、これとは逆に、A氏が、過去に職としていた農業について、現在でも「気持ち的には明日から農業やれって言われてもOKです」と語っていることは、「生産と生活との生態学的な一体化」につながるし、B氏が、地域共同体の高齢者のために利他的な関わりを持っていることは、「人と人との共生」につながる。つまり両氏は、この二つの要因・側面のどちらかだけを排他的に有しているのではなく、その両方を同時に有している。そしてそれは、両氏がどちらも教職と畜産を経験していることなど、両氏のキャリアに共通する多くの側面を説明し得る。なぜならそれは、両氏の方向性を示すこの二つは、大庭の示すあるべきひとつの姿の二つの側面であって、本来、相反する方向性ではないからである。

つまり、善財童子キャリアモデルの状態像を共有する両氏は、大庭の示す「働く意味」についての考え方が内包する2つの側面のそれぞれを、それぞれの生き方の中で表現しているのだと言えることができる。

まとめと課題

以上、本論の2つの目的に沿って、両氏の語りを天職と漂泊という概念に着目して分析することで、キャリアに対する両氏の潜在的認識つまり内面的現実を描いてきた。また、そのいっそうの検討により、大庭（2008）の枠組みを用いて、両氏の共通性と対称性を検討し、善財童子キャリアモデルの2つの側面を見出した。その際のデータ採取には、筆者による過去の2本の論文の研究参加者によるフォーカスグループというユニークな方法を案出して採用し、これを効果的に活用した。

なお、ここでは両氏のキャリアを大庭の枠組みで検討したが、筆者は、この両氏のキャリアは、ひとつの枠組みを適用するだけでは十分に理解できないものだと考えている。それは、善財童子キャリアを生きるすべての人に対しても同じである。したがって、筆者にとっての今後の課題は、A氏とB氏のキャリアについて、さらに異なる観点からの分析を行うことである。その際、本論では紙幅の関係で割愛したインタビュー後半部分の貴重な語りについても、検討していきたい。そして、善財童子キャリアに適合する他の人々へのインタビュー調査を進めながら、多様な枠組みを適用して、それをさらに丹念に分析することで、善財童子キャリアモデルをより精緻化させていきたいと考えている。

謝辞

本論にあたり、再度研究参加者となるため遠路をインタビューの場所まで来訪し、キャリア

についての実に率直な語りを提供してくれたA氏とB氏に深く感謝申し上げたい。なお、本論は2013年度名古屋学院大学研究奨励金による研究成果の一部である。

文献

- 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.
- 安藤りか（2014）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— 質的心理学研究, 13, 6-23.
- 中央教育審議会(2011)今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について・概要 文部科学省(2014年1月31日閲覧)
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/fieldfile/2011/01/31/1301878_2_1.pdf
- Csikszentmihalyi, M. (1990) Flow. NY: Haper & Row. (今村弘明 (訳) (1996) フロー体験 喜びの現象学 世界思想社)
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011) Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64-4, 1001-1049.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013) Research on calling: What have we learned and where are we going. *Journal of Vocational Behavior*, 83-3, 428-436.
- Ghiseli, E. E. (1974) Some perspectives for industrial psychology. *American Psychologist*, 29-2, 80-87.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005) Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- 日高弓雅・千住真知子・入口豊（2008）舞踊の「フロー」に関する研究（Ⅰ）——フランスで活動する舞踊家の現状と楽しさについて— 大阪教育大学紀要 第4部門 教育科学56-2, 73-91.
- 池田功（1999）石川啄木と旅—漂泊への衝動— 明治大学教養論集（317）, 1-34.
- Inkson, K. (2007) Understanding Careers: The Metaphor of Working lives. Thousand Oaks: Sage Publications.
- 金井壽宏（2002）働くひとのためのキャリアデザイン PHP研究所
- 金井壽宏（2003）プロローグ キャリアの問題は他人事ではない『会社と個人を元気にするキャリア・カウンセリング』金井壽宏（編著）日本経済新聞社
- 金子兜太（1972）定住漂泊 春秋社（ただし本文への引用部分は2006年09月13日付けのasahi.com「ニッポン人脈記」『出世を拒絶 さすらう心』での加藤明によるインタビュー。
<http://www.asahi.com/jinmyakuki/TKY200609130264.html>（2014年1月31日閲覧）
- 木村優（2011）授業における高校教師のフロー体験に内在する実践的意義 教育方法学研究, 36, 25-37.
- 小島貴子（2007）天職力と転職力 角川書店
- Lutz, T. (2006) Doing Nothing: A History of Loafers, Loungers, Slackers, and Bums in America. NY: Farrar Straus Giroux. (小澤英実・篠儀直子訳) (2006) 働かない——「怠けもの」と呼ばれた人たち 青土社
- 宮下一博ら（1984）外国（ことに米国）における同一性研究の展望・4. 職業的同一性に関する研究 鏑幹八郎・山本力・宮下一博（編）アイデンティティ研究の展望Ⅰ ナカニシヤ出版 p. 155.
- 村上護（2006）俳諧と漂泊—芭蕉から山頭火まで— 神奈川大学評論55, 34-41.
- Morgan, D. L. (1997) Focus Groups as Qualitative Research Second Edition, Thousand Oaks: Sage Publications.

- 老松克博（1997）漂泊する自我——日本の意識のフィールドワーク 新曜社
- 大久保幸夫（2010）日本型キャリアデザインの方法——「筏下り」を経て「山登り」に至る 14 章 日本経団連出版
- 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——明示的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，10-3，155-160.
- 大谷尚（2013）医療コミュニケーションへのアプローチとしての質的研究手法の機能と意義 石崎雅人・野呂幾久子（監） これからの医療コミュニケーションへ向けて 篠原出版新社 pp.32-50.
- 大庭健（2008）いま，働くということ 筑摩書房
- 沖浦和光（2004）幻の漂泊民・サンカ 文藝春秋
- リクルートワークス研究所（2013）PartV 転職行動実態 ワーキングパーソン調査2012 リクルートワークス研究所 p. 114
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006) The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 19-29.
- 陳天璽（2009）現代移民の多様性：「Where is Home?」から「Home Everywhere」へ——漂泊する華僑・華人たちのネットワーク 国立民族学博物館調査報告 83，29-39.
- 上野耕三郎（1995）天職としての教職：19世紀イギリス教育史研究その2の5 小樽商科大学人文研究，90，1-26.
- Vaughn, S., Schumm, J. S., & Sinagub, J. (1996) Focus Group Interviews in Education and Psychology, Thousand Oaks: Sage Publications. (井下理（監訳）田部井潤・柴原宜幸（訳）（1999）グループインタビューの技法）慶応大学出版会
- 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 ナカニシヤ出版
- 山本浩史（2007）石井十次の天職観：ウェーバーによる天職倫理との比較から 社会福祉学，47-4，5-17.