

修士論文（要旨）  
2022年1月

多様な働き方を選択する労働者の  
キャリアとワーク・エンゲイジメントに関する質的研究

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科  
臨床心理学専攻  
220J4005  
隈川 千星

Master's Thesis (Abstract)

January 2022

A Qualitative Study on the Career and Work Engagement  
of Workers Who Chose Diverse Work Styles

Chise Kumakawa

220J4005

Master's Program in Clinical Psychology

Graduate School of Psychology

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

## 目次

第1章 序	1
1.1 はじめに	1
1.2 働き方改革関連法、人生100年時代構想会議の設置	3
1.3 フリーランス、副業・兼業について	4
1.4 フリーランスのメンタルヘルス	5
1.5 労働者のキャリア形成	5
1.6 キャリア自律について	7
1.7 ワーク・エンゲイジメント	8
1.8 序論まとめ	9
第2章 目的と意義	10
2.1 目的	10
2.2 意義	10
第3章 研究方法	11
3.1 調査期間	11
3.2 調査対象者	11
3.3 調査対象者抽出の方法	12
3.4 調査実施の手続き	12
3.5 インタビュー調査の内容	12
3.6 分析方法	15
3.7 対象となる個人の人権の擁護のための配慮（プライバシー等）	15
3.8 本研究により生じる対象者への不利益、危険性	16
第4章 結果	17
4.1 概念生成の結果	17
4.2 カテゴリーの結果	18
4.3 生成されたカテゴリーおよび概念の概説	19
4.3.1 カテゴリー1【前ぶれの時期】	19
4.3.2 カテゴリー2【将来のキャリアプランの見通し】	19
4.3.3 カテゴリー3【キャリアのはじまりの段階】	20
4.3.4 カテゴリー4【初期の探索的な行動段階】	21
4.3.5 カテゴリー5【マスタリーの獲得段階】	21
4.3.6 カテゴリー6【後期の戦略的行動段階】	22
4.3.7 カテゴリー7【キャリア成長に関する手応え】	23
4.3.8 カテゴリー8【情緒的サポート】	24

4.4 概念に関する感情・認知・行動による分類	24
4.5 結果図とストーリーライン	25
第5章 考察	28
5.1 ストーリーラインに沿った考察	28
5.2 プロセスにおいて支えられているもの・獲得するもの	31
5.2.1 広義のフリーランスの情緒的サポート	31
5.2.2 キャリア成長の手応え	32
5.3 感情・認知・行動による概念分類に関する考察	32
5.4 考察のまとめと今後の課題	33
謝辞	36
引用文献	I

添付資料

## 第1章 研究背景

近年、日本では働き方の多様化が進んでいる。従来までは、新卒一括採用によって企業に就職をし、終身雇用を前提としたキャリアモデルの時代であった。しかし、終身雇用制度は限界を迎えてきている。つまり、労働者の自律性・主体性が重視される時代へと変化してきたと考えられる。

他方、日本は少子高齢化の進展により、労働者一人当たりの生産性を増やすことが求められている。人生100年時代を迎え、今後、一人一人の働く期間も従来よりも長期化することが予測できる。このような労働の長期化の中で、Gratton&Scott(2016 池村訳 2016)は、今後は人生が「教育→仕事→引退」といった3つのステージから、マルチステージへと変化すると述べている。さらに、マルチステージへの変化により、金銭・不動産・社会的地位を示す「有形資産」に加え、今後の長寿化の人生においては、お金には換算できない要素である「無形資産」が重要な資産となるとも述べている。つまり、今後は労働者がどのように自分のキャリアを主体的、自律的に選択し、無形資産に投資を続けながら自分を変身させキャリアを開発し、人生をどのように計画するかが問われるようになる。

このような問題意識から、企業に勤める正社員に対して調査を行っても、有益な示唆は得られないかもしれない。一方、フリーランスや副業・兼業者は、そもそも企業に雇用されないか、雇用されていても比較的自由に働き方を選択し、キャリアを築いてきたと考えられる。そのため本研究ではフリーランス協会が定めている「広義のフリーランス」に焦点をあて、広義のフリーランスのキャリア形成の様態を明らかにすることで、フリーランスだけでなく、日本の労働者全体の今後の働き方に示唆が得られると考えられる。

## 第2章 目的

本研究では、ワーク・エンゲイジメントが高い、多様な働き方を選択している広義のフリーランスを対象とする。そして、広義のフリーランスが、どのように充実感・満足感を感じながら主体的にキャリア形成プロセスを経ているかを質的に調査することを目的とする。

## 第3章 研究方法

調査対象は、国内在中の22歳以上から60歳未満の広義のフリーランスとして働いている労働者男女のうち、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度の点数が一般平均以上の13名であった。質問紙では十分に把握しきれない複雑多様な心理的・環境的变化を把握するため、一人当たり1時間から1時間半程度の半構造化面接を、ライフライン法を活用し実施した。分析には修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(木下, 2003)を用いた。分析テーマは「広義のフリーランスとしてキャリアを形成していくプロセス」、分析焦点者は「充実感・満足感を感じている広義のフリーランス」と設定した。

## 第4章 結果

分析の結果、25の『概念』、6の「サブカテゴリー」、8の【カテゴリー】が生成された。

以下にストーリーラインを示す。

広義のフリーランスとしてキャリアを形成していくプロセスは、『やりたいことに対して強い動機を持ち続け選択』、あるいは『仕事をしている中のこれじゃない感』などの【前ぶれの時期】が存在する。その後、【将来のキャリアプランの見通し】を持ち、将来の『詳細なキャリア計画』や、『基本的スキルの見通し』を考える。【キャリアのはじまりの段階】では、『同業者から仕事を紹介されスタート』し、「初期における感情の揺れ動き」も体験する。【初期の探索的な行動段階】では、「試行錯誤を行いながら自己理解」をする循環的な過程がみられる。そのような過程を経る中で【マスターの獲得段階】が生じ、『自分流の仕事のやり方を獲得』し、『主体的・自律的精神の獲得』がなされる。マスターの獲得後である【後期の戦略的行動段階】では、「社会状況にあわせた自分のバージョンアップ」を行いながら、「ネットワークの形成」が行われる。そして、『人脈も形成』され「人脈を通じ仕事への発展」がなされる。この段階では、同業者を中心とする社会的ネットワークの中でキャリア形成が進むが、それは戦略的な側面を持つと同時に、上向きのらせん的過程（同じ過程を繰り返しつつも徐々にステップアップする）を通じて発展する。プロセス全体にわたり、周囲からの【情緒的なサポート】はそれぞれのプロセスにおける広義のフリーランスを心理的に下支えする。一方、このような段階的発展を遂げる中で自分の【キャリア成長に関する手応え】を少しずつ感じ、後期になるにつれて自身の将来へ見通しも開けてくる。

## 第5章 考察

結果から、充実感・満足感を感じている広義のフリーランスのキャリア形成は、段階的発展過程が見られることが示された。【前ぶれの時期】や【キャリアのはじまり段階】を経て、初期の頃は探索的に多くの行動を繰り返し、試行錯誤の日々であった。しかし、そのような過程を繰り返すことによって【マスターの獲得段階】では『自分流の仕事のやり方』や『主体的・自律的精神の獲得』が可能となると考えられる。ゆえに、充実感・満足感を感じている広義のフリーランスにとって【マスターの獲得段階】は一つのターニングポイントとなると思える。更に、充実感・満足感を感じている広義のフリーランスは、人脈やネットワークの形成（同業者との関わり）、家族・友人・恋人からの【情緒的なサポート】などがプロセスにおいて大切だと示されていた。つまり、今後は長寿化などにも伴い、人との関わりが重要になってくるとも思える。この点は Gratton & Scott(2016 池村訳 2016) が示しているとおり、今後は有形資産に加えて無形資産への投資をおろそかにしてはいけないと考えられる。

このような特徴から、日本で働く労働者は長寿化が進んでいる現代だからこそ、充実感・満足感を感じている広義のフリーランスのように、キャリア形成に対して受容的ではなく主体的・自律的に自己のキャリアを考え【将来のキャリアプランの見通し】を考えることが大切になってくると考えられる。加えて、日本で働く労働者全員が、自分自身の無形資産について考え、見つめ直す、投資する、そのような姿勢も大事になってくると考えられる。

## 引用文献

- 浅島 亮子 (2021). ダイヤモンドオンライン  
<https://diamond.jp/articles/-/270880> (2021年12月30日)
- Gratton, L. & Scott, A. (2016) *The 100-Year Life Living and Working in an Age of Longevity*. London: Bloomsbury Publishers. (グラットン, L. & スコット, A. 著, 池村 千秋 (訳) (2016). ライフ・シフト: 100年時代の人生戦略, 東洋経済新報社)
- 非営利支援団体一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会  
(2021). フリーランス白書  
[https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2021/03/2021\\_hakusho.pdf](https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2021/03/2021_hakusho.pdf) (2021年12月30日)
- 花田 光世 (2001). キャリア自律の実践とそのサポートメカニズムの構築をめざして *Career Resource Laboratory, 1*, 1-5.
- 花田 光世 (2006). 個の自立と人材開発戦略の変化—ES と EAP を統合する支援・啓発パラダイム 日本労働研究雑誌, 557, 53-65.
- 長谷川 岳雄 (2019). 大きなキャリア転換に関する探索的研究—大きな 20 人の実践事例からみたプロセスと行動特性— 経済教育, 38, 61-67.
- 平野 光俊 (2003). 組織モードの変容と自立型キャリア発達 神戸大学経営大学院ディスカッションペーパー 29, 1-29.
- 堀内 泰利・岡田 昌毅 (2009). キャリア自律が組織コミットメントに与える影響 産業組織心理学研究, 23, 15-28.
- 家高 洋 (2012). 現象学的看護研究の基礎的考察 (2) インタビューの方法論を手引きとして 医療・生命と倫理・社会 11, 7-93.
- 伊藤 絵美 (2008). ストレスコーピング 看護診断 13(2), 57-58.
- 株式会社 Waris (2019). フリーランスのメンタルヘルスに関する調査  
<https://waris.co.jp/12890.html> (2021年12月30日)
- 経済産業省 (2018). 2050年までの経済社会の構造と政策課題について  
[https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050\\_keizai/pdf/001\\_04\\_00.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050_keizai/pdf/001_04_00.pdf) (2021年12月30日)
- 木下 康仁 (2007). 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) の分析技法 富山 大学看護学会誌, 6, 1-10.
- 厚生労働省 (2019). 労働安全衛生調査 (実態調査) の概要  
[https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50\\_gaikyo.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50_gaikyo.pdf) (2021年12月30日)

- 厚生労働省 (2020). 副業・兼業の促進に関するガイドライン  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf> (2021年12月30日)
- Krumboltz, J. & Levin, A. (2004). *Luck in no accident: Making most of Happenstance in your life and career*. California: Impact Publishers, (克蘭ボルツ, J&レヴィン, A. 著, 花田 光世・大木 紀子・宮地 夕紀子 (訳) (2005). その幸運は偶然じゃないんです! ダイヤモンド社)
- 南 隆男・稲葉 昭英・浦光 博 (1987). 「ソーシャルサポート」研究の活性化に向けて—若干の資料— 哲学, 85, 151-184.
- 内閣官房 (2021). フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン  
<https://www.meti.go.jp/press/2020/03/20210326005/20210326005-1.pdf> (2021年12月30日)
- 内閣官房日本経済再生総合事務局 (2020). フリーランス実態調査結果  
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/dai7/siryou1.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai7/siryou1.pdf) (2021年12月30日)
- 日本経済新聞 (2019). 終身雇用「企業にインセンティブ必要」  
<https://www.nikkei.com/article/DGXMZO44743460T10C19A5L91000/> (2022年1月20日)
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Massachusetts: Addition-Wesley (シャイン, H. 著, 二村 敏子・三善 勝代 (訳) (1991). キャリアダイナミクス—キャリアとは生涯を通しての人間の生き方・表現である— 白桃書房)
- 島津 明人・小杉 正太郎・鈴木 綾子・梨和 ひとみ・加登 朝子・平賀 光美・入交 洋彦・北岡 和代 (2007). ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版 (UWES-J) の信頼性・妥当性の検討 産業衛生学雑誌臨時増刊号, 49, 777
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., & Kosugi, S., et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
- 島津 明人 (2010). 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント, ストレス科学研究 25, 1-6.
- 島津 明人 (2015). 職場のポジティブメンタルヘルス 現場で活かせる最新理論 誠信書房

- 下村 秀雄 (2009). 成人キャリア発達とキャリアガイダンス——ライフライン法の予備分析を中心とした検討—— 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (JILPT Discussion Paper Series 09-04)  
<https://www.jil.go.jp/institute/discussion/2009/documents/09-04.pdf> (2021年12月30日)
- 首相官邸 (2017). 第1回人生100年時代構想会議  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/jinsei100nen/dai1/siryoku.html> (2021年12月30日)
- 種市 康太郎・小杉 正太郎 (1998). 企業の従業員を対象としたソーシャルサポートのクラスター分析 産業ストレス研究, 6, 121-125.
- 徳永 綾子 (2009). 女性労働とキャリアデザイン, 安田女子大学紀要 37, 239-255.
- 宇田 忠司 (2009). フリーランスの言説スペクトル: 英雄・騎士・従僕 経済学研究, 59, 215-224.
- 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.
- 若松 養亮 (2001). 大学生の進路未決定者が抱える困難さについて— 教員養成学部の学生を対象に— 教育心理学研究, 49, 209-221.