キャリアへの不安・閉塞感を抱える 20 代・30 代就労者の

自律的キャリア形成プロセス

―20 名を対象とした M-GTA による質的研究―

古野庸一（リクルートマネジメントソリューションズ）
藤村直子（リクルートマネジメントソリューションズ）

1. 背景と目的

1-1　研究の背景

近年、テクノロジーの急速な進展、グローバル化、コロナ禍を契機とした働き方の変容などを背景として、個人を取り巻くキャリア環境は大きく変化している。このような環境下では、組織が個人のキャリアを長期的に保証することは難しくなり、個人には主体的・自律的にキャリアを形成することがこれまで以上に求められている。

しかし、自律的なキャリア形成は誰もが容易に実践できるものではない。リクルートマネジメントソリューションズ (2021) の調査では、自律的・主体的にキャリアを形成したいと考える人が多い一方で、それを求められることにストレスや息苦しさを感じる人も少なくないことが示されている。キャリア研究においては、キャリア焦燥感（尾野, 2020)、キャリアの停滞（山本, 2016)、キャリア・ミスト（加藤・鈴木, 2007)、キャリアドリフト（金井, 2002）など、キャリアの方向性をめぐる迷いや停滞、模索に着目した研究が行われてきた。

また、Levinson（1978）は、成人期には人生構造の形成と移行が繰り返されるとし、28～33 歳頃をそれまでの人生構造を見直す「30 歳の移行期（Age Thirty Transition)」として位置づけている。このように、30 歳前後は、自らの仕事や生き方を問い直し、将来の方向性を模索する時期の 1 つと考えられる。そのため、若年就業者がキャリアに関する不安や焦燥感をどのように受け止め、主体的なキャリア形成へとどのように結びつけていくのかを明らかにすることは重要である。

主体的キャリア形成を捉える上では、自己理解と未来展望が重要な視点となる。Super (1990) は、キャリア発達を自己概念の発達と実現の過程と捉え、Savickas（2005）は経験への意味づけを通じたキャリアの構成とライフテーマを重視した。また、近年の調査でも、将来の職業的自己イメージが明確であることが、主体的なキャリア行動や学習と関連することが示されている（リクルートマネジメントソリューションズ, 2025)。さらに、Markus and Nurius（1986）は可能自己（possible selves）を提唱した。可能自己には、「希望自己」「予期自己」「不安自己」の 3 つが含まれ（北村, 2022)、こうした可能自己が現在の自己の捉え方や行動を方向づけるとした。

一方で、こうした課題を個人のみで乗り越えることは容易ではなく、キャリア支援や介入の有効性に関する知見も蓄積されている。これまでの研究では多様なキャリア介入が、キャリア意思決定や自己効力感などのキャリア関連成果に肯定的な効果をもつことが示されている（Brown & Ryan Krane, 2000; Whiston et al., 2017)。

1-2　問題の所在と研究目的

これまでの研究では、自己理解や未来展望の重要性、キャリア支援の有効性が示されてきた。しかし、グループ型キャリア支援において、自己理解と未来展望がどのように相互作用（白石・堀内、2024）し、それが参加者の方向性や主体的なキャ

リア形成につながるのか、その変容プロセスについては十分に明らかにされていない。
そこで本研究では、30 歳前後の若年就業者を対象としたキャリア支援プログラム（CSP）において、参加者が安心できる対話や他者との相互作用を通じて、自己理解、価値観、未来展望をどのように再構成し、自分なりの方向性を形成しながら主体的なキャリア形成へと向かっていくのか、その変容プロセスをインタビューによって明らかにすることを目的とする。

2. 研究方法

2-1　キャリア支援プログラム（CSP）の概要

研究対象となるキャリア支援プログラム（CSP）は、キャリアへの不安・焦燥感・現状への不満を抱える 30 歳前後の人を対象とした 3 カ月間のプログラムである。2020 年に開始し、2025 年 7 月時点で 10 期 192 名が卒業している。

1 クラスは約 20 名で、多様性を考慮した 4 人グループを編成し、各グループに 1 名のメンターを配置する。半日のワークショップを全 6 回（DAY1〜DAY6）実施し、各回の間にも課題を設定する。

DAY1 ではクラス内の相互理解と自分の人生を語り続けるワーク、DAY2 では上司・同僚・友人・家族など属性の異なる複数の他者から自分について回答を得て、自己認識とのギャップを捉えるワークを行う。DAY3 では価値観を言語化し、想定未来・最悪未来・理想未来の 3 つのシナリオを描く。DAY4 では理想未来のプロトタイプをチーム内の対話によって磨き、メンター陣から紹介されたロールモデルにインタビューする。DAY5 では本音の欲求を出し合い、「旗」（目指す姿、大事にしたい価値観など、次の行動を起こす際に自分を動かすキャッチフレーズ）に統合する。DAY6 では 3 カ月間の集大成として理想未来の旗をクラスの前で 5 分間宣言する。「理想未来プレゼンはスタート地点」という位置づけであり、プログラム終了後もアルムナイコミュニティが維持される。

2-2　研究参加者

研究参加者は、CSP 参加者のうち研究への参加に同意した 20 名である。CSP 参加時に正社員として勤務していた一般社員・管理職を対象に、性別・業種・参加時期・その後のキャリアの多様性を考慮してサンプリングした。男性 9 名・女性 11 名、CSP 参加時年齢は 25〜36 歳で、業種は人材・IT・商社・製薬・金融・メーカーなど多岐にわたる。インタビュー時点で 7 名がプログラム参加時と同じ会社に勤務し、8 名が転職、5 名が起業を経験していた（表 1）。

2-3　データ収集と分析方法

データ収集は 2025 年 7 月〜2026 年 6 月に半構造化インタビューで実施した。オンライン（Zoom および Teams）で行い、1 名あたりインタビュー時間は 60〜90 分程度であった。参加者の同意を得て録音し、逐語録を作成した。インタビューガイドを作成し、CSP 前・中・後の 3 フェーズに沿って質問項目を構成した。分析は M-GTA の手順（木下，2003）に従い、概念・カテゴリーを生成し、カテゴリー間の関係を検討した。分析過程および結果について著者 2 名で検討した。研究参加者には研究目的・方法を説明し同意を得た。データは匿名化し、研究目的以外には使用しないこと、参加者は研究への参加をいつでも撤回できることを事前に説明した。

3. 結果

3-1　分析の概要

分析の結果、11 のカテゴリーと 26 の概念が抽出された（図 1）。

3-2 CSP 前： CSP 参加に至るキャリア意識

3-2-1　価値観の形成（生育環境〜キャリア初期）

①親の影響　親の働き方・生き方・価値観が本人のキャリア観に影響していた。「やりたくて社長をやってるわけじゃないと父親が言ってたのを

表1　分析対象者一覧（CSP参加時の属性）

	年齢	性別	職位
A	25	男	一般社員
B	27	男	一般社員
C	32	男	一般社員
D	36	男	一般社員
E	32	男	一般社員
F	36	女	一般社員
G	28	女	一般社員
H	28	男	一般社員
I	36	男	一般社員
J	31	女	管理職

	年齢	性別	職位
K	26	男	管理職
L	25	女	一般社員
M	34	女	一般社員
N	31	女	一般社員
O	28	女	一般社員
P	29	女	一般社員
Q	30	女	管理職
R	35	男	管理職
S	26	女	一般社員
T	33	女	一般社員

覚えていて。それがすごくいやだった」(A) のように、親が自分の意志に反して人生を歩む姿を見ることが、本人の「自分で決める」という価値観の形成につながるケースなどが確認された。

②入社前の原体験による価値観形成　受験・学校生活・部活・スポーツなど、仕事に就く前の体験が価値観の原型を形成していた。「(高校受験の失敗について) 自分との戦いに負けた感がすごい許せなくて。自分を過信して結果を得られなかった」(B) という青年期の挫折が「自分に対する信頼感の欠如」や「自己超越への渇望」といった価値観の形成につながるなどしていた。

③キャリア初期における価値観形成　新卒時の就職活動は受動的なものも多く、深い考えのもと行っていたわけではなかった。「まあ受けときゃどっか受かるだろうぐらいで就職活動してたので。(中略) なんであの会社なのか？みたいなのはあんまりよく考えてなかった気がします」(I) のように、内定が取れた会社に就職し、その後、違和感を持つケースは多く見られた。

3-2-2 現状への閉塞感と焦燥感

④閉塞感・将来不安　「ぼんやりと仕事に対して満足してなくて、モヤモヤしてるみたいな状態で」(T) のように、現在の仕事や環境への不満・閉塞感や将来への漠然とした不安が語られた。また、「仕事自体は面白かったけれど、会社には合ってないなとずっと思っていました」(E)のように、働く組織に悩んでいるケースもあった。

⑤キャリア焦燥感　他者との比較・年齢意識・市場価値への不安から焦りが生じていた。「SNS でベンチャーの知り合いがどんどん転職したり、役職に就いたリしているのを見て焦っていた」(K) のように、デジタル時代における他者との比較が、本人の主観的な充足感とは別に焦燥感を生み出す様子なども確認された。

3-2-3 モヤモヤの意識化

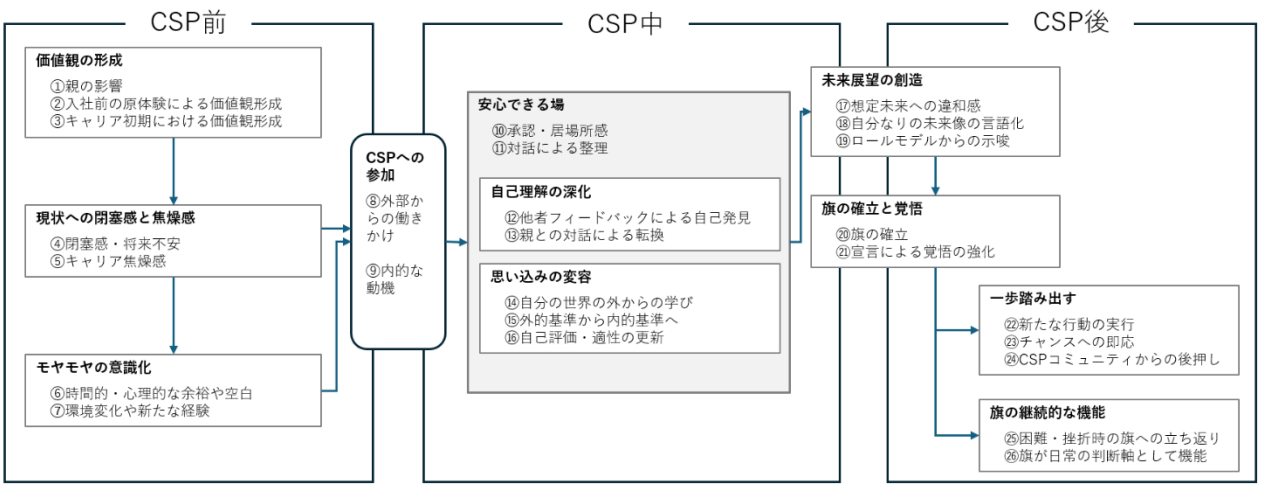
⑥時間的・心理的な余裕や空白　仕事から一時的に距離を置いたり、時間的・心理的な余裕が生まれたりすることが、自身のキャリアを振り返る契機となっていた。「(コロナ禍で) 自分自問自答してしまう時間が増えた」(A) のように、それまで仕事に埋没していた人に内省の時間をもたらし、キャリアの問い直しを促していた。

⑦環境変化や新たな経験　結婚・出産・病気などのライフイベント、あるいは自分とは異なる生き方をしている人との出会いが、モヤモヤを顕在化させる契機となっていた。「(駐在先で出会った人たちは) 自分の意志でイギリスに来ている人たちが多くて。(中略) 自分の意志で自分の人生を決めている人に、多分初めて会ったんですよ。(中略) 僕もこんな人になりたいと思うのと同時に、こんな人とずっとつながってたいなと思うようになった」(C) のように、異なる生き方に触れることで自分自身の生き方を捉え直し、比較を通じてモヤモヤが顕在化するプロセスが見られた。

3-2-4 CSP への参加

⑧外部からの働きかけ　信頼できる人からの誘い、SNS の告知など、外部からの働きかけが参加

図1　CSP参加者のキャリア形成プロセスの結果図



の決断を促していた。モヤモヤが意識されていない人でも「お世話になっている人からの誘いは断らないというポリシーにより参加したのが正直なところ。今から振り返るとモヤモヤしていたと思う。ただ、目の前の仕事に一生懸命すぎて、課題感まで行ってなくて」(Q) のように、信頼できる人からの推薦やSNSでの発見といった偶然の出会いが、参加の決断を促していた。

⑨内的な動機　課題感・好奇心・切迫感など多様な内的動機が、参加の決断につながっていた。「キャリアの迷子になっていたのと、地元に帰るタイミングを悩んでいた。それをクリアにしたいというのはあった。」(L)のように、内的な動機が参加を促進していた。また、外部からの働きかけと内的な課題感が重なり合う事例も多く見られた。

3-3 CSP中：自己認識の更新と旗の確立

3-3-1 安心できる場

⑩承認・居場所感　利害関係のない第三者・同世代・多様な業界の人々との出会いが生み出す承認と居場所感が、その後の自己開示・内省・変容の基盤となっていた。「社内の人にはこっぱずかしくて言えないようなことも、知らない人が一定の距離感でいるという塩梅がすごく心地よかった」(O) のように、社内では言えない本音を語れる場が、参加者の心理的な安全性を高め、その後の自己開示や内省を促していた。

⑪対話による整理　メンターとの対話・チームメンバーとの議論・ワークを通じて、頭の中のモヤモヤが言語化・整理されるプロセスが何人かに見られた。「グループでいろいろ話をしたり、ワークしたり、(CSP当日以外にも) オンラインで話したりしていた。そこでかけてもらった言葉はすごく印象に残っている。(価値観に腹落ちして) 自分が動き出すきっかけになった」(N) のように、単に「聞き手がいる」というだけでなく、対話を通じて自分の思考が整理されるプロセスが重要な役割を果たしていた。

3-3-2 自己理解の深化

⑫他者フィードバックによる自己発見　自己に関する複数コミュニティの人からのコメントが自己理解を深める機能を果たしており、発見と再発見・確認の両パターンが見られた。「例えば『勇者』とか。僕の中では認識してなかったんです。怖がりという認識だったけれど、はたから見ると勇敢に見えてるんだ」(D) のように、自分では思ってもいなかった発見が生じていた。一方、「自分が変わったというよりは、自分の変わらないものを改めて自覚化した」(B) のように、自分の本質的な部分を認識し直すプロセスも確認された。

⑬親との対話による転換　一部の参加者では核心的な転換点となっていた。「自分の名前の由来を父親に聞いた。父親は自分と同じように不安が強くて。不安の裏返しに○○という名前をつけたと。(中略) 今抱えている不安や悩みも、手放そうとかではなく受け入れながら生きていくんだな、そういう生き方をしたい」(H) のように、親との対話を通じて自分の人生に新たな意味が付与され、それが以後の人生選択の指針となっていた。

3-3-3 思い込みの変容

⑭自分の世界の外からの学び　多様な業界・職種・生き方との出会いが「こんな世界があるんだ」という気づきをもたらし、自己理解を深めていった。「(プロフェッショナルの人から話を聞いて) この人たちにはなれないと思ったときに、自分で描かなければいけないし、描ける自由があることに改めて気づいた。比べなくてもいいのかなと」(P) のように、外部世界の多様性を知ることが、自分の可能性を拡げることに結びついていた。

⑮外的基準から自分基準へ　評価・ポジション・市場価値などの外的基準から、自分の価値観・幸福感という自分基準への転換が共通して見られた。「(外からどう見られているかという) 自分が抱えてる不安とか悩みとかっていうのも手放そうとかではなく、まあそれすらもなんかこう受け入れながら生きていくんだな。そういう生き方をしたい」(H) のように、CSPを通じて基準が外から内へシフトしていくプロセスが見られた。

⑯自己評価・適性の更新　「自分はこういう人間だ」という認識の更新・明確化が共通して見られた。「事業を率いるよりは、支えたり動かしたりす

る側だなということがわかった」(R) のように、自分の適性に対する認識が更新されていた。

3-3-4 未来展望の創造

⑰想定未来への違和感　「このまま今の道を進んだ場合の未来 (想定未来)」への違和感が明確になるプロセスが多くの人に見られた。「想定未来を考えた時に、面白くないな、今日悩んでいることを 5 年後に先延ばししただけだなと。今日悩んで起点を作ってみようと思った」(C) のように、想定未来を具体的に描くことで、現在の選択の重要性が明確になっていた。

⑱自分なりの未来像の言語化　想定未来、最悪未来を考えるワークを行うことによって、理想未来が浮き彫りになるケースがあった。一方で、「自分の心の内 (を探ると)、プライベートというか、ライフの方を充実させなければ、何も始まらないな、自分がどっちが大事なのかっていうことはわかった」(C) のように、これまで大切にしていた価値観、そしてこれからも大切にしていきたい価値観を考えることによって、自分なりの未来像が見えてくるケースもあった。

⑲ロールモデルからの示唆　「なんとかなる」という安心感と具体的な行動示唆の両面を含んでいた。「深く考えなくていい、とりあえずやってみることだとか、自分も起業したのは 38 歳でこういうふうに積み上げてこうなったという話を聞いて、私でももしかしたら頑張ったらこういう方々みたいな人生を送れるかもしれないという未来への希望が開けた」(M) のように、ロールモデルから得られる「実証」が、参加者の行動を促していた。一方、「ロールモデルをもたないようにしている」(R) や「自分に引きつけて考えられるストーリーっていう感じにならなかった」(S) など、効果が限定的な対極例も見られた。

3-3-5 旗の確立と覚悟

⑳旗の確立　CSP を通じた自己理解・思い込みの変容・未来展望の創造の集大成として、自分なりの旗が確立されていた。「本音クリエイターっていう。旗を立てたんです」(G)、「納得いってないけどいったん立てました」(J)、「今やりたいことを大事に、躊躇しない」(R)、「迷い続ける、探し続ける」(S) など、旗の具体性には個人差があり、多様なパターンが確認された。

㉑宣言による覚悟の強化　確立した旗を CSP の場で他者に向けて宣言することで覚悟が強化されるプロセスが見られた。また「完璧でなくていい」「変えればいい」という一旦立てることの受容も含んでいた。「理想未来を宣言してしまった時に、かっこよくいきたいという役者魂がうずいた。その場において恥じないかっこいい生き方をしたいと思えた」(D) のように、旗を他者の前で宣言することが、心理的なコミットメントを高め、その後の行動を支える力となっていた。

3-4 CSP 後：一歩踏み出す行動と旗の継続性

3-4-1 一歩踏み出す

㉒新たな行動の実行　転職・起業・現職への再コミットなど行動の程度やスピードには個人差があったが、多くの人が CSP 後の数カ月間で、何らかの新たな行動を起こしていた。「終わって直後に会社を調べ始めて、面接を受けていた」(A)、「任せてもらった商品が当たって。(中略) 初めて自分の希望が叶って商品開発のリーダーになりました」(I) など、「一歩踏み出す」行動は転職・起業だけに限らず、現職で再挑戦のような形態もあり、変容型と確認・深化型に分けられる。

㉓チャンスへの即応　旗が確立されていたことで偶然訪れたチャンスを即座に掴み取るケースが見られた。「人を大切にする事業を作るって旗を一旦仮で立てた翌日か翌々日ぐらいに (起業した知人から) 話があったんですよね。自分でゼロからは大変だと思っていたから、ラッキーみたいな」(F) のように、旗が確立されていることで、それに関連する情報や機会への感受性が高まり、偶然の連鎖が生まれるメカニズムが見られた。

㉔CSP コミュニティからの後押し　CSP の仲間・メンター・コミュニティからの後押しがなければ、自分一人では踏み出せなかったという体験が多く見られた。「CSP に参加しなかったら、そもそも地元に帰っていないと思う」(L)。さらに、転職を決めた後も「内定はもらったものの、内定ブルー

になって本当に行くかどうか悩んだ時に、CSP 仲間に相談して、背中を押してもらって今がある」（L）のように、プログラム終了後もアルムナイコミュニティが維持され、仲間とのつながりが行動の後押しになっていた。

3-4-2 旗の継続的な機能

㉕困難・挫折時の旗への立ち返り　キャリアや人生における困難・挫折に直面したとき、旗への立ち返りが前を向く力を与えていた。「旗があるから。まぁなんとか中央に戻れるっていうのもあるんで。もちろん家族の支えもありますけど、間違いなくメンタルの安定剤にはなっている」（D）のように、旗が困難時の精神的な拠り所として機能し、前に進む力を与えていた。

㉖旗が日常の判断軸として機能　日常の意思決定や優先順位の設定において旗が基準として機能し続けていた。「4 年間旗が変わっていない」(D)のように旗の強度が高いケースがある一方で、「旗って変わってくるということを自覚するのも大事だと思ってて。(中略) 掲げないとそもそもできないので、掲げる重要さはある」（O）のように旗は更新され続ける動的な判断軸としても機能していた。

3-5　変容プロセスの全体像（ストーリーライン）

以上の分析から、CSP を通じた 20 代〜30 代のキャリア形成プロセスは以下のように記述できる。

20 代〜30 代のキャリア形成は、①親の影響、②入社前の原体験、③キャリア初期の経験による価値観形成を経て、④閉塞感・将来不安と⑤キャリア焦燥感が蓄積するところから始まる。⑥時間的・心理的な余裕や空白、⑦環境変化や新たな経験を契機として、モヤモヤが顕在化する。この状態から、⑧外部からの働きかけと、課題感・好奇心・切迫感という⑨内的な動機が重なり合うことで、CSP への参加という一歩が踏み出される。

CSP の場では、⑩承認・居場所感と⑪対話による整理という 2 つの基盤が機能し、⑫他者フィードバックによる自己発見と、一部のケースにおいては⑬親との対話による転換が自己理解を深化させる。同時に、⑭自分の世界の外からの学び、⑮外的基準から自分基準への転換、⑯自己評価・適性の更新が起きる。これらを経て、多くの人は⑰想定未来への違和感が明確になり、自分なりの⑱未来像の言語化と⑲ロールモデルからの示唆を経て、⑳旗の確立と㉑宣言による覚悟の強化に至る。

CSP 後には、旗に基づく㉒新たな行動が確認された。参加者には大きく変容型と確認・深化型の両パターンが見られた。旗が確立されたことで偶然訪れた㉓チャンスへの即応や、㉔CSP コミュニティからの後押しが一歩踏み出すことを支えていた。その後も㉕困難・挫折時の旗への立ち返りが見られ、㉖日常の判断軸として旗は継続的に機能し続けた。

4. 考察

本研究で見いだされた変容プロセスは、キャリアの方向性をめぐる迷いや模索に関する既存の研究と整合するとともに、そこから主体的なキャリア形成へと向かう過程を具体的に示すものであった。以下では、特に「安心できる場」「自己理解と未来展望の往復」「旗の形成」に着目して考察する。

4-1　安心できる場の機能

本研究で重要な起点となったのは、「安心して語ることのできる場」であった。Rogers（1957）は、共感的理解、無条件の肯定的配慮、一致性を建設的な人格変化を促す基本条件として示している。本研究でも、参加者は自らの迷いや葛藤、言語化できていなかった思いを否定されることなく語ることによって、自身の経験や感情を整理し始めていた。

さらに、この変化は一対一の支援だけではなく、グループであったことにも意味があった。Yalom and Leszcz（2020）は、集団心理療法における治療因子として、普遍性（Universality）、希望の共有（Instillation of Hope）、凝集性（Group Cohesion）、援助性（Altruism）、対人学習（Interpersonal Learning）などを挙げている。本研究でも、「自分だけではなかった」という安心

感や、他者の経験を通じて自分を捉え直す経験、互いに応援しようとする姿勢が繰り返し語られていた。このことは、CSP において他者との相互作用そのものが変容を促していたと考えられる。

4-2　自己理解と未来展望の往復的形成

本研究では、自己理解と未来展望が相互に影響を及ぼしながら形成される様子が確認された。これは、自己概念を重視する Super（1990）、経験への意味づけとライフテーマを重視する Savickas（2005）、可能自己を提唱した Markus and Nurius（1986）の議論と整合する。とりわけ、想定未来や最悪未来への違和感を認識することが理想未来の明確化につながっていた点は、可能自己の観点から理解することができる。さらに、自己理解を深めることによって未来を考えやすくなり、逆に未来を考えることによって改めて自分自身を捉え直していた。このことから、自己理解と未来展望は個別に形成されるのではなく、両者が往復的に作用しながらキャリアの方向性が形成されることが示唆された。

4-3　「旗」の概念的位置づけと二重機能

本研究で見いだされた「旗」は、Purpose（Damon, 2008）、ライフテーマ（Savickas, 2005）、可能自己（Markus & Nurius, 1986）と接点をもつ概念である。しかし「旗」は単なる将来目標や可能自己ではなく、自己理解・価値観・未来展望を統合した方向づけとして機能していた。それは固定的なものではなく、その時点での自己理解に基づく暫定的かつ更新可能なものだった。さらに「旗」は個人の内省のみならず、他者との対話や承認を通じて言語化・強化され、心理的な拠り所として機能していた点に特徴がある。

さらに、「旗」の２つの機能が確認された。第一に、「旗」は新たな行動の起点として機能していた。参加者は旗を形成した後、転職・起業・現職での挑戦などの一歩を踏み出し、その後も日常の判断軸として機能しながら試行錯誤を重ねていた。このプロセスは、キャリア移行において暫定的な自己を実際に試しながら新たな職業アイデンティティを形成していくとする Ibarra（2003）の議論と親和性が高い。また、旗をもつことで偶然訪れた機会にも敏感に反応し行動につなげていた点は、偶然をキャリア形成に活かす主体性を重視する Krumboltz（2009）の議論とも整合的である。

第二に、「旗」は困難や挫折に直面した時の精神的アンカーとして機能していた。参加者は転職後や起業後の困難な状況においても旗に立ち返り、自らの方向性を再確認していた。行動の方向づけに加え、困難な状況で自己を支える拠り所として機能していた点は、本研究が示した重要な知見である。

また、「旗」を他者に宣言し共有することは、その後もコミュニティの中で互いの挑戦を見守り応援し合う関係性を生み出していた。このことから、「旗」の共有は単なる目標公表ではなく、継続的なコミットメント形成を支えるプロセスとして理解できる。

4-4　変容の多様なパターン

本研究では、変容型と確認・深化型という異なる変容パターンが確認された。また、形成される旗の具体性や強度には個人差があり、抽象的・探索的な内容であっても自己理解や意思決定の基盤として機能していた。旗の具体性よりも、自分への腹落ち感が重要であることが示唆される。さらに、ロールモデルから大きな影響を受ける参加者がいる一方で、必ずしも効果が認められない事例も存在した。これらは、キャリア支援において一律の変容モデルではなく、多様な状態やニーズに応じた支援設計が求められることを示唆している。

5. 実践的示唆

本研究の結果から、キャリア支援プログラムの設計と組織の人材育成に関する４つの示唆が得られた。第一に、安心できる場の設計である。同世代によるグループ編成や社外という場の外部性が居場所を形成し、安心・安全な場の設計が変容の基盤として機能していた。社外のコミュニティを活用したキャリア支援の有用性が示唆された。

第二に、多様な他者からのフィードバックの活用である。複数のコミュニティからの視点は、自

己効力感の回復と自己認識の更新につながる可能性があり、とりわけ長期的な関係性をもつ親・家族との対話やフィードバックは、自己物語の転換という深い変容をもたらす契機となりうる。

第三に、ロールモデル活用の工夫である。ロールモデルは成功者であることよりも、参加者が自身の可能性を重ね合わせられる存在であることが重要であり、共感だけでなく差異の認識も自己理解を促進する契機となる。

第四に、旗の言語化と宣言の場の設計である。完全な確信を前提とせずとも、自分なりの方向性を言語化し仲間の前で宣言することが覚悟を強化し、その後の行動や継続的なキャリア形成を支えることが示唆された。また、旗は変えてよいという受容が、旗立てへの心理的障壁を下げる。

6. 本研究の意義と限界

本研究の学術的意義は以下のとおりである。第一に、キャリアの問題状態から主体的なキャリア形成に至るプロセスを質的に記述した点である。第二に、変容型と確認・深化型という2つの変容パターンを示し、キャリア支援の効果が「変化」だけでなく「自己の再発見・確認」としても現れることを示した点である。第三に、「旗」が行動の起点と精神的アンカーという二重の機能を有し、その形成過程で自己理解と未来展望が往復的に深化する構造を明らかにした点である。第四に、グループ型キャリア支援における主体的キャリア形成について新たな理解を提供した点である。

本研究は、自ら費用を負担してCSPへの参加を選択した参加者を対象とした回顧的研究であり、結果の一般化には限界がある。今後は、量的研究との組み合わせによる検証や異なる属性・文脈、他のキャリア支援プログラムとの比較、旗の継続的機能に関する長期的検討、さらに非正規雇用者や就業困難層を含む多様な対象への展開が期待される。

謝辞：本研究の実施にあたり、調査対象となったキャリア支援プログラムを提供する株式会社ミライフならびにインタビューにご協力いただいた参加者の皆様に深く感謝申し上げます。

参考文献

Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 740-766). Wiley.

Damon, W. (2008). The path to purpose: Helping our children find their calling in life. Free Press.

Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business School Press.

加藤一郎・鈴木竜太 (2007).「30代ホワイトカラーのキャリア・マネジメントに関する実証研究―ミスト＝ドリフト・マトリクスの視点から」『経営行動科学』20(3), 301-316.

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.

北村雅昭. (2022).『持続可能なキャリアの実現』大学教育出版.

木下康仁 (2003). 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』. 弘文堂.

Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 135-154.

Levinson, D. J. (1978). The seasons of a man's life. Knopf.

Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. American Psychologist, 41(9), 954-969.

尾野裕美 (2020). 『働くひとのキャリア焦燥感―キャリア形成を急ぐ若者の心理の解明』ナカニシヤ出版.

リクルートマネジメントソリューションズ (2021). 若手・中堅社員の自律的・主体的なキャリア形成に関する意識調査. RMS Message, 64.

リクルートマネジメントソリューションズ (2025)『2040年働き方イメージ調査』 https://www.recruit-ms.co.jp/research/study_report/0000001492/

Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology, 21*(2), 95-103.

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). Wiley.

白石奈津栄・堀内孝(2024).「自己概念と未来展望の曖昧さの関連――自尊心と自己概念の明確性に着目した検討」『パーソナリティ研究』32(3), 176-178.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.

Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 175-184.

山本 寛 (編著) (2016)『働く人のキャリアの停滞―伸び悩みから飛躍へのステップ―』創成社.

Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2020). *The theory and practice of group psychotherapy* (6th ed.). Basic Books.