広義のキャリアとは何か
―キャリア概念の拡張と生活者視点からの再定義―
What Is a Career in the Broadest Sense?
—Expanding the Concept of Career and Redefining It from the Perspective of People in their daily lives—

沼田　夫左与
Numata　Fusayo

1．はじめに

近年、日本社会における「キャリア」という用語は、企業の人事管理や労働政策に限らず、教育、福祉、行政、さらには個人の生き方を論じる場面でも広く用いられている。かつては主に職業上の経歴や昇進の軌跡を指す概念とされてきた用語である「キャリア」は、現在では「キャリアデザイン」「キャリア形成」等の表現に象徴されるように、将来を主体的に構想する営みや、人生全体にわたる継続的な過程を意味する概念へと拡張されている。弊研究所でも、キャリアを広く「生き方」として捉え、職業に限らず、家族を含む生活全般に関わるものとして位置付けている[1]。

こうした概念拡張の背景には、雇用形態の多様化、就労期間の長期化、家族形態や価値観の変化など、個人の生き方を取り巻く社会環境の変容があると考えられる。一方で、キャリアという用語が日常的に使われるようになるにつれ、その意味内容は必ずしも明確に共有されているとは言い難く、分野や立場によって解釈に差異が見られる。

先行研究では、キャリアを職業経歴として捉える立場と、人生全体を含む広義の概念として捉える立場とが併存している。また、客観的に把握可能な外面的キャリアと、個人の価値観や意味づけに基づく内面的キャリアという二面性も指摘されてきた。しかし、こうした理論的整理における議論は職業生活を中心とするものが多く、日常生活の活動を含めた「生活者の視点」からキャリアを体系的に捉え直す試みは十分とは言えない。

そこで本稿では、まず、辞書資料および学術研究をもとに、キャリア概念の形成と変遷を整理し、その広がりと多義性を明らかにする。次に、広義でのキャリアを生活者の視点から捉える手がかりとして、各国の生活時間調査に着目し、時間の使い方や行動の分類方法から人生における役割や活動の位置づけを検討する。これにより、広義でのキャリアにおける有償労働に限られない多様な活動の意味づけを考察し、無償労働に代表される「評価されにくい活動」をキャリアの中でどのように捉えるべきかという課題にも言及する。

高等教育修了後に開始される人々の職業生活は多様化し、平均寿命の延伸に伴いその継続期間も長期化している。今後さらに多様化・流動化する社会において長期的なキャリアを検討するには、広義のキャリア概念に着目し、生活者自身の視点から主体的にキャリアを把握することが不可欠である。本稿は、こうした背景のもと、個々のキャリア形成を理解するための基礎的枠組みの構築に寄与すると考えられる。

2．キャリアとは何か

（1）辞書に着目した検討

①広辞苑における「キャリア」

『広辞苑』は1955年に第一版が刊行され、2018年の第七版が最新版である。第一版（1955）には「キャリア」という用語は未収録だったが、第二版（1969）では「キャリアー」として初めて掲載され、第三版（1983）までこの表記が続いた。第四版（1991）以降は「キャリア」に統一され、最新の第七版（2018）まで踏襲されている。語義自体は第三版（1983）以降大きく変化していないものの、派生語は増加している。特に第七版（2018）では「キャリアアップ」「キャリアデザイン」が追加され、用語の使用領域の拡大が確認できる（表1）。

基本的な意味は「（職業・生涯の）経歴」であり、職業経歴に限定されず、生涯にわたる経歴を含意する点が特徴である。「経歴」という語義からは、過去の時間的蓄積への注目が読み取れ、「キャリアウーマン」に付される「熟練した」という説明とも整合的である。一方、「キャリア組」は国家公務員試験の上級区分合格者を指し、現在の地位や専門性に焦点が置かれている。このように、「キャリア」という語には専門的技能や優れた能力を有する主体を想定する傾向があり、対象が限定的であるという特徴も指摘できる。

表1　広辞苑における「キャリア」項目の変遷

第一版（1955） 掲載なし	
第二版（1969） キャリアー	（職業・生涯の）経歴。
第三版（1983） キャリアー	①（職業・生涯の）経歴。 ②専門的技能を要する職業についていること。「―ウーマン」 ③（公務員が）国家公務員任用試験上級甲の資格を持ち、本庁に採用されていること。「―組」
第四版（1991） キャリア	①（職業・生涯の）経歴。 ②専門的技能を要する職業についていること。 ③（公務員が）国家公務員任用試験上級甲の資格を持ち、本庁に採用されていること。「―組」 ―ウーマン　熟練した知識や技術をもち第一線で働いている女性
第五版（1998） キャリア	①（職業・生涯の）経歴。 ②専門的技能を要する職業についていること。 ③国家公務員試験Ⅰ種（上級甲）合格者で、本庁に採用されている者の俗称。「―組」 ―ウーマン　熟練した知識や技術をもち第一線で働いている女性
第六版（2008） キャリア	①（職業・生涯の）経歴。「―を積む」 ②専門的技能を要する職業についていること。 ③国家公務員試験Ⅰ種（上級甲）合格者で、本庁に採用されている者の俗称。「―組」 ―ウーマン　熟練した知識や技術をもち第一線で働いている女性
第七版（2018） キャリア	①（職業・生涯の）経歴。「―を積む」 ②専門的技能を要する職業についていること。 ③国家公務員試験総合職またはⅠ種（上級甲）合格者で、本庁に採用されている者の俗称。「―組」 ―アップ　職業上の経歴・技能を高めること ―ウーマン　熟練した知識や技術をもち第一線で働いている女性 ―デザイン　職業人生を自ら設計する事。また、その設計。

② 外来語辞典にみる語の受容

「キャリア」の語源は英語 career であり、外来語辞典の記載から日本語への受容過程を確認できる。古くは 1914 年（大正 3 年）の『外来語辞典』に「キャリーア：経歴。履歴。」とある（勝屋 1914）。戦後の辞典では魚返（1959）や楳垣（1966）で「キャリアー」と表記される一方、荒川（1967）や新外来語研究会（1968）では「キャリア」と記されており、この時期に現在の表記が定着したと考えられる。

生活語研究会（1964）や新外来語研究会（1968）には、派生語「キャリア・ガール」が掲載されている。「自分のサラリーで、洋服や本を買い、映画を見られる女性」との説明から、稼いだお金を娯楽にまで使えるような経済的余裕がみられる働く女性の経済的自立を象徴する語として用いられていたことがうかがえる。

外来語辞典には専門領域に関わる派生語も多い。磯村（1975）には「キャリア・システム」「キャリア・プログラム」、柏崎 , 飯野（1981）には「キャリア・ディヴェロップメント・プログラム」、日本税理士会連合会（1985）には「キャリア・インベントリー」「キャリア・パターン」などが収録されている。さらに 1980 年代の辞典には、キャリアリスト（careerist）、キャリア・アパレル（career apparel）、キャリア・ウーマン（career woman）、キャリア・ガール（career girl）、キャリア・トラッド（career trad）など、主として女性に関連する派生語が多く見られる。これらの語義からは、未婚で、専門的技能を有し経験を積み重要な職務に従事する女性像が読み取れる（荒川 1980, 岡田 1987, 三省堂編修所 1987）。

以上より、「キャリア」という用語は、専門性を兼ね備えた優秀な才能を持つ女性の社会的台頭とともに、その使用領域が拡大してきたことが明らかである。

③ カタカナ用語辞典にみる語の拡張

「キャリア」は外来語として日本語に取り込まれ、カタカナ語辞典にも広く掲載されるようになった。1980 年代前半のカタカナ語辞典では外来語辞典と同程度の語数にとどまっていたが、1990 年代以降には、派生語が急速に増加している。たとえば、三省堂編修所（2020）には 18 語、堀内（2021）には 20 語の派生語が収録されており、語彙の拡張が顕著である。（例：キャリア、－アップ、－ウーマン、－ウェア、－エデュケーション、－カウンセラー、－ガール、－組、－センター、－ダウン、－チェンジ、－デザイン、－デベロップメントプログラム、－パス（-pass）（-path）、－パスプログラム、－パターン、－バッグ、－バンク、－プラン、－プランニング、－プログラム、－プロファイリング、－リスト）

増加した派生語にはいくつかの特徴がみられる。第一に、従来のように女性に限定される語だけでなく、性別を問わない語が増えている。第二に、「キャリア組」「キャリアウーマン」など個人を対象とする語から、「キャリアパス」「キャリアプログラム」など制度・仕組みを対象とする語へと対象が広がっている。第三に、キャリアに関わる主体も行政や企業に加え、学校や第三者機関（データバンク）へと拡大している点があげられる。さらに、「キャリア」は従来、過去の蓄積としての経歴を意味していたが、近年では「キャリアデザイン」「キャリアプランニング」など、未来を構想する概念としても用いられるようになり、時間軸が過去から未来へと広がっている。

（2）研究対象としてのキャリア

「キャリア」は多様な分野で研究対象となっている。2017 年の『日本労働研究雑誌』では、法学・経営学・心理学・社会学の各領域からキャリアの概念が論じられている。法学では、キャリアは広義には人生（life）、狭義には職業（job, trade, occupation, profession）と重なり、両者を統合した概念と理解される一方、法令上の用語には「職業生活」が用いられ、裁判例での当事者の主張には「キャリア」が登場すると指摘されている（諏訪 2017）。経営学では人的資源管理の観点からキャリアが扱われ（平野 2017）、心理学では 1950 年代アメリカの「職業からキャリアへの転換」運動を背景に、スーパー（D.E. Super）がキャリアを広義に捉えたことが紹介されている（木村 2017）。社会学では、キャリアを広義に捉えつつ、職業領域に限定した概念を「職業キャリア」と称して区別している（小杉 2017）。

以下では、キャリアを研究対象とした初期の代表的な文献を整理し、キャリア概念の多様な捉え方を調査・検討する。

①　職業としてのキャリア

キャリアを企業内での職務経験の蓄積として捉える研究は早くから行われてきた。全日本能率連盟人間能力開発センターの『能力開発レポート』では、企業内キャリア・ディベロップメント・プログラム（CDP）に関する調査が継続的に行われてきた。No.27 ではキャリアの多様性と流動性からキャリア・パターンの網羅が困難であると指摘され、No.61 では主要 15 部門の部長職に限定して職能分野別のキャリア・パターンが整理されている。No.71 では中高年ホワイトカラーを対象に、知識労働者のキャリア・パターンが調査されている（全日本能率連盟人間能力開発センター 1977,1979,1981）。俵（1980）はキャリア開発（キャリア・プログラム／キャリア・ディベロップメント・プログラム）を日本的能力主義の文脈で捉え、丁稚奉公など職人や商人の伝統的な育成法を理想的能力主義の原型にあげ、年功序列で立身出世を目指すシステムとは異なる「犠牲者を出さない能力主義」と位置づけた。金井（2002）もキャリアを仕事生活における経験の連続と捉え、成人後の長期にわたる職務経験と節目での選択が生み出す回顧的意味づけ、そして将来展望のパターンとして定義している。中村（2014）もキャリアを「職業生涯上の仕事経験の連鎖」という最もオーソドックスな定義を採用している。

以上より、キャリアは伝統的に「生業としての職業」を中心に理解されてきたことが確認できる。

②　自分自身を見つめるキャリア

キャリアを職業経験に限定せず、人生全体の文脈で捉える研究も存在する。上田（1979）は、キャリアを「経歴」「職歴」「専門職」と捉えつつ、キャリア開発は「自分の生きたい人生」の実現を重視すべきだとし、人生観や価値観などの哲学が職業人生と密接に関わると指摘している。1980 年代には SE の 35 歳定年説が注目され（雇用促進事業団雇用職業総合研究所 1987）、35 歳以降のキャリアや定年後の生活を見据えた研究が進展した（梶原 1981,1984）。高年齢者雇用開発協会（1982,1985）では定年後を含むキャリア開発が検討され、中高年キャリア開発研究会（1987）ではライフプランの視点が導入

された。松田（1987）は生涯教育の観点から、マズローの欲求5段階説やマクレガーのX理論・Y理論を用いて長寿社会における定年後の生きがいを論じている。

このように、キャリアの時間軸は職業期間に限定されず、定年後を含む人生全体へと拡張され、キャリア開発は企業主導型だけではなく個人主導型でもあり、個人のアイデンティティ形成が重視されるようになった。

③　キャリアの二面性

キャリアには、企業側の視点と個人側の視点という二面性があるとの指摘も多い。浜口（1979）は、キャリアのような職業的経歴に限らず、学業や婚姻など外に現れる経歴を「外面経歴」、思想や価値観の変容過程を「内面経歴」とし、社会学者のバーガーによる外面的（エクスターナル）・内面的（インターナル）キャリアや、リンドスミス・ストラウス・デンチンら社会心理学者による客観的（オブジェクティブ）・主観的（サブジェクティブ）キャリアと対応する概念として整理した。

リンドスミスら（1981）は、ゴフマンが示したキャリアの二面性（個人的側面と公的側面）を踏まえ、客観的・主観的キャリアを検討している。アメリカのキャリア研究でも二面性は捉えられており、ダグラス・T・ホール、ヴァン・マーネン、エドガー・ヘンリー・シャインらのキャリアの定義からは二面的が確認できる（高年齢者雇用開発協会1981）。ホールは昇進や給与など外的成功ではなく、自分自身の価値観に照らした心理学的成功（psychological success）を重視した。マーネンはキャリア・ディベロップメントを心理学的アプローチと社会学的アプローチに大別し、シャインは社会や組織による客観的カテゴリーである外面的（external）キャリアと本人のコンセプトを構成する内面的（internal）キャリアを区別した。Derr, Laurent（1989）もキャリアを心理学的視点（個人の動機・価値・発達）と社会学的視点（組織・職業・社会構造）から捉え、キャリアは個人の主観である内面的キャリア（internal career）と組織・文化等である外面的キャリア（external career）の相互作用として捉えている。

以上より、表現する用語は様々であるものの、キャリアには内的要因と外的要因の二面性が備えられていることが明らかになった。渡辺（2014）がキャリアを「個人と職業との連続的関わり」と捉えるように、キャリアの二面性は独立したものではなく、相互作用的である。これは家政学で生活を人と人および人と環境との相互作用と捉える（家政学方法論研究会 1986）見方とも共通する。

④　キャリアとライフスタイル

キャリアは、職業生活にとどまらず定年後の生活や人生全体へと拡張され、内的要因と外的要因の二面性を持ち、これらの連続的な関わりとして捉えられるようになってきた。川喜多（2014）は、職業経験を中心とする狭義の「職業キャリア」と、人生全体の経験を含む広義の「ライフキャリア」を区別している。広義のキャリア概念の代表的理論としては、スーパーの「Life-Career Rainbow」があり（ハンセン 2013）、人生における役割（Life Roles）、生活空間（Life Space）、ライフスパン（life-span）を統合的に捉える枠組みとして発展してきた（Super1980）（Brown,Brooks1996）。

広義でのキャリアの捉えかたの発端は、アメリカのキャリア教育にもみられる。キャリ

アが意味する経歴は、仕事（Work）が中心であるものの、その仕事は必ずしも報酬を伴う活動ばかりではなく、生産的な活動すべてを含むものと解されている（田村 1978）。ハンディ（1995）は、狭義の「組織内賃労働」であるジョブと幅広い「有益な活動」であるワークを区別し、生涯続くワークをペイドワーク、ギフトワーク、ホームワーク、スタディワークの４つに分類した。近年の研究でもキャリアを広義に捉える傾向がみられる（渡辺他 2018）（古武 2022）。

広義のキャリアを理解するには、人生の時間（life span）をどこで（Life Space）どのように（Life Roles）使うか、内的要因と外的要因の双方から主体的に考える必要性がある。

⑤　行政から見たキャリア

キャリア概念は行政政策にも取り入れられている。2016 年 4 月にはキャリアコンサルタント国家資格が創設され、その業務が職業能力開発促進法に記された。同法第三条の三では、労働者は自ら職業生活設計を行い、それに基づく主体的な能力開発への取組みが責務とされた。そのうえで、事業主には、労働者のキャリア開発に向けた設計・目標設定および能力開発を支援する努力義務が課された。職業能力開発促進法に基づく『第 7 次職業能力開発基本計画』（2001–2005）では、今後の施策の中心として労働者のキャリア形成促進が掲げられた。さらに、キャリア形成を支援する労働市場政策研究会の報告書（厚生労働省職業能力開発局 2002）で、「キャリア」は、一般に「経歴」「経験」「発達」「関連した職務の連鎖」などと表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として定義された。

一方、文部科学省ではキャリア教育が 1999 年の中央教育審議会答申で初めて明示され（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 2004）、そこでキャリア教育とは望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに，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された（中央教育審議会 1999）。現在、文部科学省ではキャリアを「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」とし、キャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」としている [2]。

以上より、厚生労働省はキャリアを職業生活に焦点を当てた狭義の概念として扱うのに対し、文部科学省は人生全体を含む広義の概念として捉えていることがわかる。

３．生活者の視点から見るキャリア（生活時間より）

これまで、辞書的定義や研究領域における議論を通してキャリア概念を検討してきた。その結果、キャリアは当初、特別に優秀な人物に限定された概念であったが、現代では万人に適用され、職業生活のみならず人生全体へと対象が拡大している。また、キャリアには内的要因と外的要因の二面性があり、主体的に捉える必要性が指摘されてきた。本章では、生活者の視点からキャリアを広義に捉えるため、生活時間調査に基づく分析を行う。

（1）世界各国の生活時間調査

キャリアを広義に捉える場合、その対象は人生における行動・活動全域に及ぶ。そこで、生活者の視点からキャリアを検討するため、各国の生活時間調査における時間の使い方の分類方法に着目する。生活時間調査では、日々の行動・活動が詳細に記録され、それらが大分類・中分類・小分類といった階層構造で整理される。生活時間を life-span、行動・活動を Life Roles、活動場所を Life Space と捉えることで、生活時間からキャリアを総合的に理解する枠組みが得られると考えられる。

日本では、総務省統計局による社会生活基本調査が、昭和 51 年以来 5 年ごとに行われており、令和 3 年には 10 回目が行われた。調査には調査票 A と調査票 B が使用され、調査票 A は①１次活動（睡眠、食事など生理的に必要な活動）、②２次活動（仕事、家事など義務的な性格の強い活動）、③３次活動（自由時間）に大分類される。調査票 B は①有償労働、②無償労働、③学業、学習・自己啓発・訓練、④個人的ケア、⑤自由時間、⑥その他に大分類される。このほか、NHK 放送文化研究所でも国民生活時間調査が行われている。

各国の生活調査もそれぞれ表２にみられる項目に大分類され、分析が行われている。

表２　世界各国の生活時間調査における大分類の項目

OECD の「Time Use」[3] Paid Work or study/Unpaid work/Personal care/Leisure/Other
EU の「HETUS」[4] Personal Care/Employment/Study/Household and Family Care/Voluntary Work and Meetings/Social Life and Entertainment/Sports and Outdoor Activities/Hobbies/Mass Media/Travel and Unspecified Time Use
イギリスの「National Survey of Time Use」[5] Sleep and rest/Personal care（including eating and drinking）/Travelling/Working away from home/Working from home/Education and study/Unpaid childcare/Unpaid adult care/ Unpaid household work/DIY or gardening/Volunteering/Entertainment, socialising and other free time/Exercise, sports and well-being/ Using a computer or device/ Other activities
アメリカの「ATUS」[6] Personal Care/ Household Activities/ Caring For & Helping Household Members/ Caring For & Helping Non Household Members/ Work & Work-Related Activities/ Education/ Consumer Purchases/ Professional & Personal Care Services/ Household Services/ Government Services & Civic Obligations/Eating and Drinking/ Socializing, Relaxing, and Leisure/ Sports, Exercise, and Recreation/ Religious and Spiritual Activities/ Volunteer Activities/ Telephone Calls/ Traveling/ Other
カナダの「TUS」[7] Sleep and personal activities/ Eating or drinking/ Paid work activities/ Studying or learning/ Transport to and from activity/ Unpaid work activities/ Socializing/ Unpaid help or care provided to other households or the community, organization-based volunteering or other unpaid work/ Civic, religious and organizational activities/Active sports and events/ Active leisure/ Passive leisure/ Other or unknown activity
オーストラリアの「Time Use Survey」[8] personal care for self/ Employment and education/ Unpaid work/ Free time

（2）生活時間調査の分類方法から見られる特徴

これらの大分類から、各国の分類方法には差異があるものの、共通点として以下が挙げ

られる。① Personal care（睡眠・食事等）は必ず独立分類される、② Paid Work と Unpaid Work は明確に区分される（日本の社会生活基本調査では、自家営業の手伝い（家族従業者）は無給であっても継続的であれば仕事に含まれる）。ただし、Study は Unpaid ではあるが Paid Work と同じく分類される場合もあり、密接な関係がみられる、③ Unpaid Work の種類は多様で分類方法も国により異なるが、自分のための活動（Personal care、Leisure）と他者のための活動（家族ケア、地域活動等）に大別される。

広義でのキャリアを捉えるために、アメリカの ATUS の Activity Lexicon に記載された Unpaid を含む活動や行動に着目する。ATUS は生活行動を 18 に大分類、110 に中分類、464 に小分類しているほか、約 2200 以上の具体的な行動例を記している[9]。行動例は動詞に数語の目的語や補語を加えた短い基本的な文型である。

具体的な行動例を分析すると、特徴の一つに様々な人との関係性が見える。職業関連では、coworker, supervisor, boss, customer, client, employer, employee 等、家族や身近な人では、family, friends, neighbors, acquaintances, partner, spouse, parent, relative, child, baby, adult 等である。これらの人々は同じ住居に住む household member（世帯員）とそうでない non-household member（非世帯員）に分けられ、電話や Socializing, Relaxing, Leisure の相手になることもある。職業を表す単語では、teacher, actor, plumber などに加え、firefighter, police office, detective, judge, social worker 等との関わりからは Government Services との関わりが見られる。paying fines or taxes, voting, making a court appearance などの行動からは Civic obligations としての活動がみられる。これらから、職場と家に限らない多様な場所（Life Space）や役割（Life Roles）が確認できる。

動詞に着目すると、filing receipts など家事の中でも忘れがちな小さな行動が可視化されるほか、researching investments, making shopping lists, organizing / planning parties / meals / etc. など肉体的活動を伴わない行動、特定の人物のためではない家全体の管理や運営などの行動も確認できる。消費活動では、researching items / prices / availability, reading product reviews, comparison shopping on the Internet, comparing prices at different stores など購入だけではない消費者の種々の行動が確認できる。行動の種類として、コミュニケーションでは talking や chatting に加えて arguing も記されていたり、リラックスタイムの具体例として wasting time が記されているなど、日常生活における忘れがちな Unpaid の行動を改めて認識することができた。

時間の使い方に着目し世界各国の生活時間の分類方法や行動の具体例を調査・分析した結果、広義でのキャリアを捉える指標となる場所（Life Space）では家や職場の他に Unpaid Work を行う行政・団体なども確認され、役割（Life Roles）では労働者のほかに家族や市民・消費者などが確認された。さらに、分析の結果から多くの人々との関わりも明らかになった。

（3）キャリアを広義で捉える場合の課題

キャリアには、内的・外的要因の二面性があるが、これを広義でのキャリアにも適用して検討すると新たな課題が見えてくる。

まず、生活時間の行動の具体例からは多様な役割（Life Roles）に加えて多くの人々と

の関わりが確認できるものの、広義でのキャリア概念における「人との関わり」の位置づけは明確ではない。生活を人と人および人と環境との相互作用として捉える立場（家政学方法論研究会 1986）からすれば、関わりのある他者は外的要因とも考えられるが、結論にはさらなる検討が必要である。

次に、役割（Life Roles）のうち Unpaid Work に着目すると、外的要因に関して新たな課題が発見された。職場という場所（Life Space）での労働者という役割（Life Roles）には、前述されていた組織・職業・社会構造や昇進・給与などの外的要因が明確である一方で、Unpaid Work の場所（Life Space）である家庭や行政・団体などでの家族や市民・消費者という役割（Life Roles）には、同様の評価基準が明らかでない。

Unpaid Work に評価が必要かという疑問はあるが、松田（1987）がマズローの欲求段階説を用いて生きがいを論じたように、個人の内的欲求を満たすためには所属感に加えて他者からの承認も重要である。また、キャリアの二面性は独立ではなく相互作用的であることを踏まえると、Unpaid Work の外部的評価の検討は避けられない課題でもあると考えられる。

広義のキャリアを捉える際、この「稼がないキャリアの評価」の扱い方は重要な論点ともなりうる。これは、キャリア研究における新たな課題であると同時に、「キャリア＝生き方」を掲げる当研究所にとっても、今後向き合うべき重要なテーマであると考えられる。

【参考文献】

Brown Duane, Brooks Linda（1996）*Career Choice and Development,* Jossey-Bass

Derr C. Brooklyn, Laurent Andre（1989）“The internal and external career: a theoretical and cross”, *Handbook of Career Theory*, p454-474, Cambridge University Press

Super E. Donald（1980）“A life-span, life-space approach to career development” *Journal of Vocational Behavior,* 16（3）, p282-298, 参照先 : https://www.scribd.com/document/119121762/Super-Donald-e-a-Life-Span-Life-Space-Approach-to-Career-Development

荒川惣兵衛（1967）『角川外来語辞典』角川書店

荒川惣兵衛（1980）『 角川外来語辞典 第 2 版』角川書店

磯村英一（1975）『行政外来語・略語辞典』ぎょうせい

上田敏晶（1979）『個性的キャリア開発 : 世代別サラリーマンの生き方の探求』ばるす出版

楳垣実（1966）『外来語辞典』東京堂出版

魚返善雄（1959）『外来語小辞典（研究社小辞典シリーズ）』研究社辞書部

岡田秀穂（1987）『明解外来語辞典 : 最新用語満載 / 豊富な語彙数 / 付録・略語』ナツメ社

柏崎利之輔, 飯野春樹（1981）『ポケット経済・経営外来語辞典（有斐閣新書）』有斐閣

梶原豊（1981）『わかりやすい 35 歳からの生涯生活設計 [3] いきがいのキャリア開発プラン』中高年齢者雇用福祉協会

梶原豊（1984）『35 歳からのキャリア開発 : 生涯生活設計入門』マネジメント社
家政学方法論研究会（1986）『ホーム・エコノミクス　新家政学概論』ドメス出版
勝屋英造（1914）『外来語辞典 : 附・新語及神話小解』二松堂書店
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
川喜多喬（2014）「キャリア」, 日本キャリアデザイン学会（著）『キャリアデザイン支援ハンドブック』, p3-4, ナカニシヤ出版
木村周（2017）「心理学の観点から」『日本労働研究雑誌』59（4）, p73-74
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（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』, 2026 年 2 月 27 日参照 , 参照先 : https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002.htm
厚生労働省職業能力開発局（2002）『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書』,2026 年 2 月 27 日参照 , 参照先 https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html
高年齢者雇用開発協会（1981）『アメリカにおけるキャリア・デベロップメント』高年齢者雇用開発協会
高年齢者雇用開発協会（1982）『中高年齢者に対するキャリア・ガイダンス・プログラムの試案』高年齢者雇用開発協会
高年齢者雇用開発協会（1985）『定年到達者のキャリア・パタンと引退過程』高年齢者雇用開発協会
小杉礼子（2017）「社会学の観点から」『日本労働研究雑誌』59（4）, p75-77
雇用促進事業団雇用職業総合研究所（1987）『情報処理技術者の能力開発とキャリア形成 : ソフトウェア技術者を中心に』雇用促進事業団雇用職業総合研究所
三省堂編修所（1987）『デイリーコンサイス外来語辞典』三省堂
三省堂編修所（2020）『コンサイスカタカナ語辞典　第 5 版』三省堂
新外来語研究会（1968）『日常の外来語辞典』日東書院
諏訪康雄（2017）「法学の観点から」『日本労働研究雑誌』59（4）, p67-69
生活語研究会（1964）『外来語の知恵 : 政治からスポーツまでの新語辞典（平和新書）』アサヒ芸能出版
全日本能率連盟人間能力開発センター（1977）『転換期における人事管理システム : カリア・プログラム（CDP）の実態』全日本能率連盟人間能力開発センター
全日本能率連盟人間能力開発センター（1979）『能力開発レポート no.61　部長のキャリア・パターンー部長 173 人のキャリアと意見』全日本能率連盟人間能力開発センター
全日本能率連盟人間能力開発センター（1981）『能力開発レポート　No.79 「企業におけるホワイトカラーの理想的キャリア」』全日本能率連盟人間能力開発センター
田村鍾次郎（1978）『アメリカにおける進路指導とキャリア教育』国立教育研究所
俵実男（1980）『キャリア開発入門 : 新しい能力主義のすすめ』日本経済新聞社
中央教育審議会（1999）『今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善について（答申）』2026 年 2 月 27 日参照, 参照先 : https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/001.htm
中高年キャリア開発研究会（1987）『中高年キャリア開発研究会中間報告書 （調査研究

資料 ; 第 83 号)』雇用促進事業団職業訓練研究センター
中村恵（2014）「キャリア」日本キャリアデザイン学会（著）『キャリアデザイン支援ハンドブック』, p7-8, ナカニシヤ出版
日本税理士会連合会（1985）『税務・経営外来語辞典』ぎょうせい
浜口恵俊（1979）『日本人にとってキャリアとは : 人脈のなかの履歴』日本経済新聞社
ハンセン S. サニー（2013）『キャリア開発と統合的ライフ・プランニング : 不確実な今を生きる 6 つの重要課題』乙須敏紀（訳）, 福村出版
ハンディチャールズ（1995）『パラドックスの時代 : 大転換期の意識革命』小林薫（訳）, ジャパンタイムズ
平野光俊（2017）「経営学の観点から」『日本労働研究雑誌』59（4）, p70-72
古武真美（2022）『働く女性のキャリア研究』樹村房
堀内克明（2021）『カタカナ外来語 ABC 略語辞典 : 現代用語の基礎知識第 6 版』自由国民社
松田憲二（1987）『キャリア開発と生涯教育 （能力開発革新シリーズ ; 5)』日本能率協会
リンドスミス R. アルフレッド , ストラウス L.A., デンジン K.N.（1981）『社会心理学 : シンボリック相互作用論の展開』船津衛（訳）恒星社厚生閣
渡辺三枝子（2014）「キャリア」日本キャリアデザイン学会（著）『キャリアデザイン支援ハンドブック』p5-6, ナカニシヤ出版
渡辺三枝子（編）他（2018）『キャリアの心理学 : キャリア支援への発達的アプローチ』, ナカニシヤ出版

---

1. https://riwac.jp/
2. https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/
3. https://data-explorer.oecd.org/
4. https://ec.europa.eu/eurostat/web/time-use-surveys
5. https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/personalandhouseholdfinances/incomeandwealth /bulletins/timeuseintheuk/march2023
6. https://www.bls.gov/tus/
7. https://www.statcan.gc.ca/en/survey/household/4503
8. https://www.abs.gov.au/participate-survey/household-survey/time-use-survey
9. https://www.bls.gov/tus/lexicons/lexiconwex2024.pdf

（ぬまた　ふさよ　現代女性キャリア研究所客員研究員）