

女性のキャリア形成の方向性にかかわる探索的研究*

- 女性FPの起業と仕事意識 -

櫻木晃裕**
sakuragi@myu.ac.jp
竹谷希美子***
saku@saku-life.jp

<目次>

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. はじめに | 5. 調査の概要 |
| 2. 韓国における女性労働の現状 | 6. 分析と考察 |
| 3. 研究の目的 | 7. キャリア形成にかかわる検討 |
| 4. 日本におけるFP制度 | 8. おわりにーこれからの研究の方向性 |

主題語: 女性労働者(Working Woman), キャリア形成(Career Development), FP(Financial Planner), 起業(Entrepreneurship), キャリア・アンカー(Carrier Anchor), ワーク・ライフバランス(Work-Life Balance), ストレス(Stress), ソーシャル・アセット(Social Asset)

1. はじめに

総務省統計局の「労働力調査(平成24年¹⁾)」(2013)では、女性の労働力人口は前年比で2万人減少(▲0.1%)して2,766万人である。一方、男性の労働力人口は33万人減少(▲0.9%)して3,789万人である。その結果、労働力人口総数(6,555万人)に占める女性の割合は42.2%となり、前年比で0.1pt上昇している。

* 本論文は、竹谷・櫻木(2013))に基づいており、それを再構成・加筆・修正して、継続している調査研究の分析結果を追加したものである。

** 宮城大学事業構想学部 Ph.D. & Professor

*** SAKU株式会社 CEO

1) 総務省統計局では、我が国(日本)における就業及び不就業の状態を毎月明らかにすることを目的として、毎月末に調査を実施している。調査結果は月次、四半期、半期、年次、年度次ごとの公表となる。平成24年調査は、2013年5月31日に公表されたものである。なお、平成22年版・平成23年版では、東日本大震災の直接被災3県である福島県、宮城県、岩手県は統計から除外されている。そのために、前年度比較に使用する際には、一定の注意が必要である。また、労働力人口とは、15歳以上の人口のうち、労働する意思と能力を持つものの総数であり、一国の経済力を示す指標と考えられる。

また、女性の就業者数は前年比で1万人増加(△0.04%)して2,654万人である。一方、男性の就業者数は20万人減少(▲0.6%)して3,616万人である。その結果、就業者総数(6,270万人)に占める女性の割合は42.3%である。就業率について、女性は46.2%(前年同率)、男性は67.5%(▲0.1pt)である。女性の就業者の内訳では、「雇用者」2,357万人(前年比△10万人・△0.4%)、「家族従業者」145万人(▲7万人・▲4.6%)、「自営業主」140万人(▲2万人・▲1.4%)であり、「雇用者」が88.8%、「家族従事者」が5.5%、「自営業主」が5.3%である。一方、男性の就業者の内訳では、「雇用者」が87.1%、「家族従事者」が1.0%、「自営業主」が11.6%であり、「自営業主」の比率において一定の差異が確認される。

そして、女性の雇用者数2,357万人に対して、男性の雇用者数は3,148万人であり、雇用者総数(5,504万人²⁾)に占める女性の割合は42.8%となり、前年比で0.1ptの上昇している。この雇用者総数における女性の割合は、ほぼ一貫して上昇の様相を呈している。

非農林漁業における雇用形態別について、女性の雇用者2,335万人の内訳は、「常勤」が1,856万人で全体の79.5%、「臨時雇い」が423万人で全体の18.1%、「日雇い」が57万人で全体の2.4%である。一方、男性の雇用者3,117万人の内訳は、「常勤」が2,848万人で全体の91.4%、「臨時雇い」が222万人で全体の7.1%、「日雇い」が46万人で全体の1.45%であり、男性との比較において、女性の雇用者の「常勤」割合の低い傾向が確認される。

さらに、役員を除く雇用形態別について、女性の雇用者は2,288万人であり、そのうち「正規職員・従業員」は1,041万人で全体の45.5%、「非正規職員・従業員」は1,247万人で全体の54.5%と、半数以上が非正規であることが確認される。一方、男性の雇用者は2,865万人であり、そのうち「正規職員・従業員」は2,300万人で全体の80.3%、「非正規職員・従業員」は566万人で全体の19.7%である。このように、男性との比較において女性の雇用者の「正規職員・従業員」割合の低い傾向が確認される。昭和60年調査では、女性の雇用者における「正規職員・従業員」割合が67.9%を確認しているものの、その後、減少傾向に歯止めがかからず、平成15年調査で50%を割り込み現在に至る。社会における働き方(雇用形態・就業形態)の多様性が認められることは重要であるが、現在の水準から検討すると、雇用される側からの要求が十分に反映された結果であると理解するのは困難であろう。

厚生労働省の「賃金構造統計基本調査(平成24年)」(2013)では、女性(正規職員・社員³⁾)の

2) 「雇用者数」のなかには「農林漁業従事者」等を含んでいるために、これらの数値を調整すると、「雇用者総数」5,452万人は、「女性雇用者」は2,335万人、「男性雇用者」は3,117万人となる。ただし、女性の割合については42.8%と変化はない。

3) 前述の「労働力調査」では、組織成員に対して「従業員」という用語を、この「賃金構造統計基本調査」では「社員」という用語を使用している。これは同意であるものと解釈し、本論文では原表記に従うも

平均勤続年数は9.8年で、男性(正規職員・社員)の平均勤続年数13.9年と比較すると、4.1年短いことが確認されている。また、女性(非正規職員・社員)の平均勤続年数は5.9年で、男性(非正規職員・社員)の平均勤続年数7.6年と比較すると、こちらの場合も1.7年短いことが確認されている。勤続年数においても、女性の不利な状況が理解される。

また、役職者に占める「女性割合」について、係長級が14.4%であるものの、課長級が7.9%、部長級が4.9%に過ぎず、係長級以上の女性割合は9.6%、課長級以上の女性割合は6.9%と、きわめて低い水準であることは否めない。そして、「所定内給与額」では、女性(正規職員・社員)は252,200円、男性(正規職員・社員)は343,800円と、女性は男性の73.4%の水準である。女性(非正規職員・社員)は174,800円、男性(非正規職員・社員)は218,400円と、こちらも女性は男性の80.0%の水準である。一般労働者全体では、女性が233,100円、男性が343,800円であり、女性は男性の70.9%の水準である。これらは、勤続年数の長さのみならず、女性労働者の置かれた複雑な状況のなかの複数の要因が、これを規定しているものと考えられる。

そして、公益財団法人21世紀職業財団(2014)からは、男女間の賃金格差の要因(単純分析)として、勤続年数、職階、年齢、学歴、労働時間、企業規模、産業(業種)などが想定されているが、最も大きな要因は「職階(9.3=影響変数)」、次いで「勤続年数(5.2=同)」であることが確認されている。

2. 韓国における女性労働の現状

ここでは、日本における女性労働の現状との比較の視点から、韓国の女性労働の現状について、非正規雇用比率、管理職に占める女性比率、男性との賃金格差の観点から検討を加える⁴⁾。

のである。

- 4) ここでの検討は、独立行政法人労働政策研究・研修機構編『第11回北東アジア労働フォーラム報告書 女性雇用の現状と政策課題』に基づいている。独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)は、2013年11月1日に、韓国労働研究院(KLI)、中国労働保障科学研究院(CALSS)との共催により、第11回北東アジア労働フォーラム(日中韓ワークショップ)を開催(韓国：済州島)した。本報告書は、フォーラムに提出された論文を収録したものである。また、独立行政法人労働政策研究・研修機構では、「北東アジア労働フォーラム」以外にも、毎年、韓国労働研究院との共催で、日韓両国に共通する労働政策課題を取り上げて議論して、相互の研究の深化を図ることを目的とする「日韓ワークショップ」を開催している。

キム(2014)は、以下について指摘をしている。韓国統計庁の「経済活動人口労働形態別付加調査」によると、2013年 3 月現在の女性労働者は7,618,000 人であり、これは全賃金労働者の42.9%を占めている。このうち非正規雇用者は3,084,000人で、前年比 3 5,000人減少している。女性労働者の40.5%が非正規雇用者に該当する。ここでの女性の非正規雇用の減少は、一時的労働の減少とパートタイム労働者の雇用増加幅鈍化に起因しているものと考えられる。しかしながら、女性賃金労働者のうちパートタイム労働者は16.9%で増加傾向を示している。最近5年間、非正規雇用比率は40-42%のレンジで推移している。

また、クム(2014)は、以下について指摘をしている。2012年 8 月の韓国統計庁の「経済活動人口労働形態別付加調査」によると、非正規雇用は全賃金労働者の33.3%で5,911,000人に達している。このうち女性は半数を超える53.4%であり、女性賃金労働者のうちの非正規雇用の比率は41.5%である。また、男性賃金労働者に占める非正規雇用の比率は2004年 8月以降減少しているのに比べて、女性賃金労働者に占める非正規雇用の比率には大きな変化がない。2009年のリーマン・ショックの影響により、女性非正規雇用の規模と比率が大幅に増加している。これは女性の脆弱性を再認識させるとともに、女性の仕事を質的に向上させる重要性を示唆している。また、労働者全体占める女性比率は43.0%であるものの、管理職全体に占める女性比率は9.5%であることが確認されている。

さらに、男性との賃金格差については、1980年以降1998年までに継続して縮小してきているものの、それ以降は男性比0.623~0.643のレンジで推移している。女性の経済的進出にもかかわらず男女別賃金格差が停滞した原因を分析した結果、賃金格差全体の9.9%は年齢、配偶者の有無、世帯所得等の人口及び世帯要因で説明され、14.7%は教育期間の差、14.4%は勤続期間の格差で説明されることが確認された。また、男女間正規雇用比率の差が賃金格差の4.1%を説明しており、企業規模が4.0%、産業が5.5%を説明していることも確認された。このように、教育期間と勤続期間が男女別賃金格差を説明するのに最も重要な要因ということができる。

このように、日本における男性との賃金格差の原因が「職階、勤続年数」であり、韓国における男性との賃金格差の原因が「教育期間」と「勤続期間(勤続年数)」であることが確認された。また、女性の非正規比率については日本の方が韓国よりも10%程度高いこと、全体における女性の管理職比率については日本と韓国と同程度であることも確認された。女性労働の現状について、日本と韓国との間には一定の差異は認められるものの、その同質性(女性に不利な労働環境・労働条件)についても、十分に認識することが必要であろう。

3. 研究の目的

日本における女性労働(仕事)にかかわる研究では、次のように分類することができる。

- ① 社会システムにおける女性の仕事の分析(中川.2000,柴山他.2005,竹中.2004,櫻木.2006,武石(2006),昭和女子大学女性文化研究所編(2010),柳.2013)
- ② 組織のHRMシステムにおける女性の仕事の分析(高橋他.1998,佐野.2001,金谷.2003)
- ③ 仕事を通じての女性の意識と行動の分析(櫻木.2006,2011a.b.2013,渡邊2012)
- ④ 女性活用の事例分析(日本政策投資金融公庫総合研究所.2011)
- ⑤ 女性経営者(起業家)の事例分析(山崎.2002)

①~③は、社会レベル、組織レベル、個人レベルでの、女性を研究対象とした制度分析、定性分析、定量分析とした研究である。また④は、企業を研究対象とした事例研究である。そして⑤は、女性経営者の起業事例・経営事例を研究対象とした事例研究である。

本研究の目的は、女性のキャリア形成という基本的視座から、女性「FP (Financial Planner)⁵⁾」の特性、仕事環境、仕事意識、行動などを分析することである。そして、女性が起業することの「意味性」について探索する。さらに、ここには「ワーク・ライフバランス」の視点についてもビルト・インして考察するものである。

本研究の独自性については、以下を指摘することができる。これまで、女性のキャリア形成にかかわる研究の多くは、組織内のキャリア形成を中心としたものであり、②もしくは③の研究スタイルに該当するものとして認識されている。また、女性起業家・女性経営者に対する研究は、事例研究がその多くを占めており、実証的側面からの科学的な分析に基づく研究については十分であるとはいえない。本研究では、FPとしての仕事に従事している女性を対象としていること、また、キャリア・アンカー、モチベーション、ストレスなどの個人の心理的側面にかかわる基本概念⁶⁾から多面的な分析をしていることに独自性があり、これらの基本的視座から、女性起業家・女性経営者のキャリア形成を実証的に検討することを想定している。

5) 日本におけるFP資格の試験実施、資格認定については、「一般社団法人金融財政事情研究会」と「特定非営利活動法人日本FP協会」の2法人がある。詳細については、後述を参照されたい。

6) ここで示している基本概念とは、「組織行動論(Organizational Behavior)」を構成する主要概念のことである。組織行動論は、組織と人間との関係性について、その現象的側面から研究をするものである。

いずれにしても、女性の「キャリア形成」の場面について、これを組織における雇用者(組織成員)としてのみ認識⁷⁾するのではなく、起業(会社形態)、自営業(個人事業主)など他のキャリア・パスを通じてのキャリアを検討することは重要であろう。

4. 日本におけるFP制度

日本における「ファイナンシャル・プランナー(FP)資格」は、国家資格(技能検定)と民間資格とに分類される。

また、FP資格認定機関については、前述のように「一般社団法人金融財政事情研究会」と「特定非営利活動法人日本FP協会」の2つの法人がある。FP資格は、平成14年度にFPが技能検定として、技能士の職種に追加されて国家資格となるが、その際に、厚生労働省がこれらの2つの法人を指定試験機関としている。

(1) 資格取得者の現状

FP資格については、現在の資格体系や取得制度が整うまでに、複雑な沿革を経ている。「ファイナンシャル・プランナー(FP)」と名乗るには特別な資格は必要ないが、実際に企業などで勤務してFPと称する者のほとんどが、以下の(2)あるいは(3)で紹介する資格を保有している。

FPと称する者の所属する業界には、金融業界(銀行、生命・損害保険、証券)や不動産関連業界(不動産、住宅メーカー)などがあげられる。特に、金融などに関連する企業には、FP資格の取得を推奨するところも少なくない。

一方、企業に所属せずに「相談料」や「コミッション」などで生計を立てるFP(独立系FP)も存在する。特定非営利活動法人日本FP協会による「平成23年ファイナンシャル・プランナー業務調査」によると、個人のFP業務による平成22年における年間収入の平均額は305.3万円である。FP業務経験3年未満が142.2万円、15年以上では902.2万円となっている。FP業務経

7) 櫻木(2006.2011a)は、女性のキャリア形成における組織側の「心理的契約(psychological contract)」の機能不全を指摘している。組織側の心理的契約違反は、コミットメント低下、モチベーション低下、怠惰、遅刻、欠勤、退職などの行為を招き、結果として、組織にも個人側にも負の影響を及ぼすと考えられる。

験年数が長い方が、収入の高くなる傾向が確認されている。

近年、国あるいは関連機関から発信される金融リテラシーにかかわる情報の拡大により、金融に直接関係のない企業の従業員、高等学校生徒・大学生、主婦なども、自己啓発あるいは就職対策のために、FP資格の取得を希望する傾向も確認されている。

(2) 一般社団法人金融財政事情研究会(<http://www.kinzai.or.jp/>)

一般社団法人金融財政事情研究会にて認定を行う資格には、国家資格としての「1級ファイナンシャル・プランニング技能士(1級FP技能士)」、「2級ファイナンシャル・プランニング技能士(2級FP技能士)」、「3級ファイナンシャル・プランニング技能士(3級FP技能士)」の3種類がある。

FP技能士は、国家資格のため一度取得すれば一生涯有効な資格である。資格試験は、一般社団法人金融財政事情研究会と特定非営利活動法人日本FP協会の2団体で実施するものの、3級FP技能士についての認定は当該団体のみとなっている。FP技能士の資格取得状況は、全体で98万人を超えており、そのなかで3級FP技能士は全体の30%の水準である。ただし、1級FP技能士の資格取得は、全体の1.51%に留まっている。

表1 FP技能士資格取得状況(2014年6月30日現在)

1級FP技能士	2級FP技能士	3級FP技能士	総数
14,931人	313,542人	657,750人	986,223人

(出所 一般社団法人金融財政事情研究会HP・年度別技能士資格取得状況から)

(3) 特定非営利活動法人日本FP協会(<https://www.jafp.or.jp/>)⁸⁾

特定非営利活動法人日本FP協会において認定を行う資格には、民間資格としての「普通資格

8) 特定非営利活動法人日本FP協会(2012)では、①資格認定会員のうち、FP事務所(会社)や他の事務所・会社(金融機関、不動産、一般事業会社を除く)を経営、または従業員として所属し、FP業務による売上がある方、②上記①以外で、個人としてFP業務による売上がある方を対象として、「質問紙郵送法」に基づいて、「顧客の属性」「1時間あたりの相談料」「相談の多い分野」「個人のFP業務による年収」「顧問契約数」「個人のFP業務による収入源」「金融経済教育活動」などの実態調査を実施して、その結果を報告している。対象者981人、有効回答数333、有効回答率は33.9%で、内訳は男性73.6%・女性26.4%、CFP®資格48.3%・AFP認定者50.8%・無回答1.2%である。

AFP(アフィリエイテッド ファイナンシャル プランナー)、上級資格である「CFP®(サーティファイド ファイナンシャル プランナー®)」とがある。

AFPは、2級FP技能検定に合格して、かつAFP認定研修の修了要件を満たした場合、さらに特定非営利法人日本FP協会へ登録することで付与される資格である。当該資格は、知識とスキルの向上のために2年ごとの資格更新が必要であり、そのために所定の継続教育が義務づけられている。世界24カ国・地域(2014年3月現在)で認められている世界水準のファイナンシャル・プランニング・サービスを提供することができる、プロフェッショナルであることを証明する資格であるとされている。

CFP®は、国際CFP®組織である「FPSB(Financial Planning Standards Board Ltd.)」とのライセンス契約に基づいて特定非営利法人日本FP協会が資格認定を実施している。また、AFP資格と同様に2年ごとの資格更新に所定の継続教育が義務づけられている。当該機関においても1級FP技能検定を実施している、一般社団法人金融財政事情研究会が実施する試験とはその内容が異なる。受験資格は、CFP®認定者あるいはCFP®資格審査試験に合格したものの未認定者(要件有)とされている。

CFP®資格およびAFP資格の取得者数は、一般社団法人金融財政事情研究会との比較において少ない。特に、同レベルの資格とされる2級FP技能士が約30万人に対して、AFP認定者は約15万人と半分程度の水準である。その主な要因としては、①特定非営利活動法人日本FP協会への会費納付が必要であること、②AFP認定研修の修了要件が必要であること、③継続教育の受講が義務づけられていることなど、FP技能士にはない経済的・物理的負担が考えられる。

表2 CFP®資格・AFP資格の資格取得状況(2014年7月1日現在)

CFP®認定者	AFP認定者
19,774人	155,106人

(出所 特定非営利活動法人日本FP協会HPから)

なお、2つの認定機関ともに、資格取得者における女性取得者割合については公表されていないことも確認されている。

5. 調査の概要

本研究では、女性FPのキャリア形成にかかわる多面的な分析のために、ヒアリング調査(インタビュー法)を実施している。質問紙によるアンケート調査法などの定量分析は、調査対象群(集団・組織)の全般的傾向を探索したり、研究仮説を検証したりするのに有効であるのに対して、ヒアリング調査などの定性分析は、個々の事象あるいは個人に対して、これを深く掘り下げ、広範囲の事実関係を抽出していくことに有効である。

本研究では、女性FPの起業、仕事環境、仕事意識、仕事行動などを分析することで、女性が組織外でキャリア形成をすることに何らかの意味性を探索しようとするものであり、ヒアリング調査に基づく定性分析を選択するものである。なお、調査の概要および事前調査票(表3)については、以下の通りである。

調査名	女性FPの意識と行動調査
調査対象	FP資格を持つ女性(既婚者・40~50歳代)
調査者	竹谷希美子(SAKU株式会社代表取締役・CFP®)
調査方法	ヒアリング調査(半構造化調査) 事前(ヒアリング調査前)に調査票を配布して、記入してもらう。その後、調査票の記入内容に基づいて、追加質問による確認作業と意味解釈を実施している。
調査時期	2013年8~9月(一部、2014年5~7月に追加調査を実施)
調査人数	5人
質問内容	属性(年齢、家族構成、両親の職業経歴など) 経歴(学歴、職歴など) 資格(3問：取得済み資格、取得を希望する資格、取得学習中の資格) キャリア・アンカー ⁹⁾ (2問：社会人初期、現在) 社会的支持者の有無(4問) 仕事に対する意識と行動(10問：モチベーションおよび自己効力)

9) キャリア・アンカーについては、Schein(1978)において提示している「管理」「専門」「安定」「自律」「創造」「貢献(社会貢献)」の6 アンカーを採用しており、①初職に従事した際(社会人初期)、②現在、これら2つの時点での自分自身のキャリア・アンカーを質問している。

表3 本研究におけるヒアリングのための事前調査票

女性F Pの意識と行動調査			
		調査日	年 月 日
名前	生年月日		年 月 日
住所	未婚 既婚		
勤務先(自宅の場合は自宅)	家族構成(同居のみ)、年齢		
通勤時間(経路)	・		
持ち家(戸建て)、持ち家(集合住宅)、 賃貸住宅(戸建て)、賃貸住宅(集合住宅)、 社宅・官舎、実家(親と同居)、その他	・		
経歴	学歴(高等学校から)、学部(専攻)		
	職歴		
資格	取得済み資格	取得を希望する資格	取得学習中の資格
両親	父親職業		母親職業
Career Anchor	初職(高等学校、大学卒業時)前後の意識として、最も近いものを1つ選択		
	① 全体を管理・監督をするような仕事をしたい。 ② 興味のある分野を深めるような仕事をしたい。 ③ 安定している環境で安心して仕事をしたい。 ④ ルールに制約されることなく自由に仕事をしたい。 ⑤ 新しいアイデアを創り出すような仕事をしたい。 ⑥ 広く社会に貢献できるような仕事をしたい。 ⑦ このようなことは考えたことがないので、よくわからない。		
Career Anchor	現在の仕事意識として、最も近いものを1つ選択		
	① 全体を管理・監督をするような仕事をしたい。 ② 興味のある分野を深めるような仕事をしたい。 ③ 安定している環境で安心して仕事をしたい。 ④ ルールに制約されることなく自由に仕事をしたい。 ⑤ 新しいアイデアを創り出すような仕事をしたい。 ⑥ 広く社会に貢献できるような仕事をしたい。 ⑦ このようなことは考えたことがないので、よくわからない。		
社会的支持	貴方に対して、いつも肯定的に受け入れてくれる人 → ①いる ②いない		
	貴方に対して、いつも(実際に)助けてくれる人 → ①いる ②いない		
	貴方に対して、いつも有効な情報を提供してくれる人 → ①いる ②いない		
	貴方に対して、いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人 → ①いる ②いない		

	①全く該当しない	②ほとんど該当しない	③どちらともいえない			
	④ほぼその通りである	⑤全くその通りである	最も近いものを1つ選択			
Motivation Self-Efficacy	仕事を通してさらに成長したい。	①	②	③	④	⑤
	立派な仕事や優れた業績を残したい。	①	②	③	④	⑤
	自分の仕事分野で第一人者になりたい。	①	②	③	④	⑤
	すすんで新しい仕事に取り組んでいる。	①	②	③	④	⑤
	仕事に対して意欲的に取り組んでいる。	①	②	③	④	⑤
	仕事の達成の後、心地よい疲労を感じている。	①	②	③	④	⑤
	仕事をするときは、自信を持ってやるほうである。	①	②	③	④	⑤
	他者よりも能力が優れている。	①	②	③	④	⑤
	何かを決めるとき、迷わずに決定するほうである。	①	②	③	④	⑤
期待されている役割にはよく応えている。	①	②	③	④	⑤	

(出所 櫻木が作成：一部レイアウトを圧縮・変更している)

6. 分析と考察

○Aさん(F P -43歳)

表4 Aさんの属性と資格

属性	43歳、既婚、大阪府、社宅	家族	夫(48歳)、子(10歳)
勤務	自宅		
両親	父親 公務員	母親 薬剤師	
資格	取得済み資格 CFP®・1級FP技能士 一種証券外務員 年金アドバイザー2級 基礎心理カウンセラー キャリアカウンセラー 総合旅行業務取扱主任 ツアーコンダクター	取得を希望する資格 なし	取得学習中の資格 なし

(出所 分析の結果から櫻木が作成 表5~表8も同様)

① キャリア・アンカーの変化について

(初職時)広く社会に貢献できるような仕事をしたいー貢献

(現在)新しいアイデアを創り出すような仕事をしたいー創造

② 社会的支持の有無について

- ・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○
- ・いつも(実際に)助けてくれる人ー○
- ・いつも有効な情報を提供してくれる人ー○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人ー○

③ 考察

「旅行会社」に長期間勤務、そして異業種の「生命保険会社」に転職して1年で退職、その後、FPとして独立している。独立してから7年を経過しており、多様な資格を活用しながら仕事の経験を積んできている。現職に至るまでにさまざま仕事を通じて業務のサポートとなる人に恵まれていることは、社会的支持の有無からも推測でき、現在の事業が順調であることが考えられる。

キャリア・アンカーについては、初職時の「広く社会に貢献できるような仕事をしたい」から、現在の「新しいアイデアを創り出すような仕事をしたい」へと変化している。初職時は、漠然と「自分にできることは何か」を模索するなかで、何らかの形で社会に貢献したいという思いがあった。その後、社会に貢献したい思いは変化しなくても、創造性が必要だと強く感じるように変化している。ただ社会に貢献するのではなく、「自分にしかできない形で社会に貢献したい」、そのためには、「オリジナリティ」や「アイデア」などの創造性が必要だと考えている。

また、意識と行動については、「仕事を通してさらに成長したい」が強く、現在の事業が順調である上に、さらに飛躍を成し遂げたいという意識が考えられる。一方、「他者よりも能力が優れている」と「何かを決めるとき、迷わずに決定するほうである」については低い結果である。FPの知識だけで生計を立てることが厳しく、付加価値をつけるなど新しい行動が必要であると考えている。そのためには、「ビジネス・アイデア」を事業につなげるための思考能力が重要であるといえる。ただし、物事を決定する際には慎重に行動していることから、実際には新しいことへのチャレンジへの判断には慎重であるものといえる。社会全体として、このような女性の挑戦的活動をサポートするシステムの提供が、より必要で

あるといえる。

OBさん(F P -45歳)

表5 Bさんの属性と資格

属性	45歳、既婚、東京、持ち家(戸建て)	家族	夫(53歳)、子(13歳)、子(7歳)
勤務	自宅		
両親	父親		母親
	会社員		会社員
資格	取得済み資格	取得を希望する資格	取得学習中の資格
	CFP®・1級F P 技能士 一種・二種証券外務員	消費生活アドバイザー	消費生活アドバイザー

① キャリア・アンカーについて

(初職時)安定している環境で安心して仕事をしたいー安定

(現在)ルールに制約されることなく自由に仕事したいー自律

② 社会的支持の有無について

- ・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○
- ・いつも(実際に)助けてくれる人ー○
- ・いつも有効な情報を提供してくれる人ー○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人ー×

③ 考察

「地方銀行」勤務を経て「税理士事務所」に転職、その後、FPとして独立している。取得済みの資格としては、金融に関連するものを複数保有しており、現在、「消費生活アドバイザー」の資格の取得学習中である。FPとして事業を行う経験から、関連性の深い分野に興味を持ち、その資格取得に向けて積極的に行動している。

キャリア・アンカーについては、初職時の「安定している環境で安心して仕事をしたい」から、現在の「ルールに制約されることなく自由に仕事したい」へと変化している。初職時は、親の期待および学歴(大学卒)などから失敗は許されない環境にあったため、職業に対

して「安定」を求める傾向にあった。初職として「公務員」を目指したことから、この傾向が確認できる。現在は、結婚・育児を経て、配偶者の収入も見込まれることから、従来の心理的制約から解放されている。子育てをしっかりとしたいという意識の上で、子どもが幼児期にFP資格を取得して、その知識の役立て方を模索している。

第一子誕生時に退職しており、その後、「仕事と育児の両立」という考えを重視して、被雇用者という時間を拘束されるものではなく、自分の裁量で時間を効率的に使い仕事をこなしたいという意識が推測される。FPとしての独立は、それを実現でき一つの方法であるといえる。社会的支持の有無については、「いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人」がいないと回答をしており、FPの立場として真摯に向き合える信頼できる関係性の構築が課題である。意識と行動については、全般的に肯定的な認知傾向が高く、行動力は高いといえる。女性がFPとして自律的な仕事を求めるとともに、FPとして事業を継続し発展させていくためには、冷静で客観的な助言、支援を提供できる能力のある他者の存在は、きわめて重要であるといえる。

OCさん(FP-43歳)

表6 Cさんの属性と資格

属性	43歳、既婚、東京都、持ち家(戸建て)		家族	夫(47歳)、子(11歳)、子(8歳)
勤務	FP会社			
両親	父親		母親	
	会社員		主婦	
資格	取得済み資格		取得を希望する資格	取得学習中の資格
	AFP・2級FP技能士		CFP®	CFP®

① キャリア・アンカーの変化

(初職時)広く社会に貢献できるような仕事したいー貢献

(現在)ルールに制約されることなく自由に仕事したいー自律

② 社会的支持の有無について

・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○

・いつも(実際に)助けてくれる人ー○

- ・いつも有効な情報を提供してくれる人－○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人－×

③ 考察

「出版社(研究所)」に就職し、出産休暇、育児休暇を含めて12年間勤務の後、第二子出産を契機に退職している。仕事の内容は政策研究であり、家庭に入る機会に、生活により身近な知識を習得できるFP資格の取得を考える。

キャリア・アンカーについては、初職時の「広く社会に貢献できるような仕事したい」から、現在の「ルールに制約されることなく自由に仕事したい」へと変化している。初職時には、社会への貢献を重視している。その理由は、自分自身に何が向いているか分からなかったことと、大学時代の指導教員やゼミナール活動から影響を受けたことがあり、そこから、稼ぐためだけに働くのではなく社会を良くする仕事をしたいと考えるに至る。その後、結婚・出産を経て、仕事への考え方が変化している。現在、経済的には配偶者の収入があること、また家族にさまざまな負担をかけて仕事をしていることから、自分自身が本当にやりたい仕事をしたいと思うようになる。それが、社会と繋がりをもち社会に貢献するという形を理想とすることになる。

社会的支持の有無について、「いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人」がいないという回答をしている。FP資格を活用した仕事の多様性を模索している最中であり、今後、FP業務においては人脈を広げていくことが推測される。意識と行動については、「仕事を通してさらに成長したい」が特に高く、FP資格の上級資格を学習するなかで、FP会社で実務に携わる機会があることから、自身の更なる成長に期待していることが考えられる。また「仕事をするときは、自信を持ってやるほうである」および「何かを決めるとき、迷わずに決定するほうである」についても高く、これまで築いてきたキャリアを活かす機会があれば積極的にチャレンジしたいという意識が見受けられる。このような高いモチベーションを維持できるように、FP業務に関わる機会を多く提供することで、FP業務について多様な可能性を見出すことのできる仕事環境づくりが、きわめて重要であると考えられる。

ODさん(F P・F P資格講師-40歳)

表7 Dさんの属性と資格

属性	40歳、既婚、東京都、社宅	家族	夫(42歳)、子(8歳)
勤務	自宅		
両親	父親	母親	
	会社員	主婦	
資格	取得済み資格	取得を希望する資格	取得学習中の資格
	CFP®・1級FP技能士	なし	なし

① キャリア・アンカーの変化について

(初職時)安定している環境で安心して仕事をしたいー安定

(現在)新しいアイデアを創り出すような仕事をしたいー創造

② 社会的支持の有無について

- ・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○
- ・いつも(実際に)助けてくれる人ー○
- ・いつも有効な情報を提供してくれる人ー○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人ー○

③ 考察

「進学塾」に「講師」として勤務の後、そして「損害保険会社」へ転職し「英語教室講師」を経て、現在は、資格学校の「FP養成講師」となる。

キャリア・アンカーについては、初職時の「安定している環境で安心して仕事をしたい」から、現在の「新しいアイデアを創り出すような仕事をしたい」へと変化している。初職では、安定を求めて大きな組織に属しており、組織内での成果達成に基づいて承認されることを肯定する傾向が確認された。しかしながら、出産後は、仕事への考えや姿勢に変化が顕れたとのことである。従来の働き方では、自分自身の段取りでの万全な仕事が困難になる事態を許容できないために退職している。子育て期には自分の裁量で決められる働き方を選択することが良いとする考え方へ、また、安定とは異なるものを肯定する考え方へと変化している。ライフスタイルの変化および自分自身の性格的な要因が、キャリア・アン

カーの変化に関係しているものと考えられる。

また、FP資格を活かせる仕事(講師)に就くかわら、FPに対して多様な可能性を感じていることが確認された。社会的支持の有無については、すべての側面で社会的支持者に恵まれており、現在の働き方に至るまでもサポートされてきたことが考えられる。意識と行動においては、ほとんどが肯定的な回答である。現在の就業形態は、家庭環境(子育てを含む)、ライフスタイル(ワークライフ・バランス)から考えて、本人の理想に近いものと考えられる。

○Eさん(FP-43歳)

表8 Eさんの属性と資格

属性	43歳、既婚、東京都、社宅	家族	夫(43歳)、子(12歳)、子(9歳)、子(5歳)、子(1歳)
勤務	自宅		
両親	父親	母親	
	会社員	主婦	
資格	取得済み資格	取得を希望する資格	取得学習中の資格
	CFP®・1級FP技能士 二種証券外務員 一級DCプランナー	心理カウンセリング コーチング カラーセラピー アロマセラピー	なし

① キャリア・アンカーの変化について

- (初職時)安定している環境で安心して仕事をしたいたいー安定
- (現在)ルールに制約されることなく自由に仕事をしたいたいー自律

② 社会的支持の有無について

- ・いつも肯定的に受け入れてくれる人ー○
- ・いつも(実際に)助けてくれる人ー○
- ・いつも有効な情報を提供してくれる人ー○
- ・いつも冷静で客観的な評価をしてくれる人ー○

③ 考察

「電信関連会社」に1年間勤務した後、「信託銀行」へと転職して、結婚を契機として退職している。その後は、育児をしていくなかで、FP資格を取得している。「SOHO(Small Office/Home Office)」として執筆の仕事をしながら、その他の関連資格を取得することで、業務の幅を広げている。

キャリア・アンカーについては、初職時の「安定している環境で安心して仕事をしたい」から、「興味のある分野を深めるような仕事をしたい」へと変化している。またその後、「ルールに制約されることなく自由に仕事をしたい」へと、さらに変化している。習得している一定の知識があり、徐々に仕事への取組み方法について考えるようになる。主要な理由は、家族構成が複雑化して、時間を自由に統制できなくなってきたためである。そのために、常勤のように時間的制約のある仕事には就きづらい。また、1日のなかでの「タイム・マネジメント」だけではなく、1年を通して仕事に注力できる時期が一定でないことも重要な条件であると考えられる。

FP業務に携わる上で、「財」と「人間」との関係性について興味を持ち、取得を希望する資格においては、「心理学(メンタル)系」のものが多く目立つ傾向がある。社会的支持の有無については、すべての側面で恵まれており、家庭にこもりがちなSOHOではあるものの、ITなどの活用により他者との関わりが十分であるといえる。意識と行動においては、自己の成長にかかわる仕事への期待が低く、仕事の達成後の達成感も感じられていない。また「他者よりも優れている」のみが若干優位にあることから、自己への能力認知について一定水準以上のものが確認されている。しかしながら、仕事に対して自信を持ち行動できないという傾向も顕れている。末子が低年齢であることから、当面は外出の必要のないSOHOでの仕事となるものの、SOHOであるがゆえに気づく新しい「ビジネス・チャンス」に巡り合える機会ともなり得る。興味のある分野と関連性を持たせながら、徐々に業務の幅をひろげていくことが期待される。

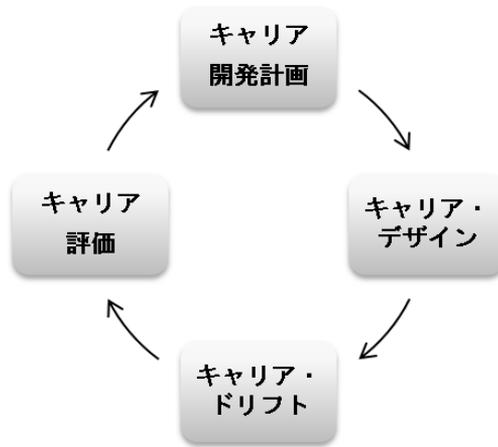
7. キャリア形成にかかわる検討

ここまで、FP資格を持つ5名の女性に対して、半構造化法によるヒアリング調査に基づいて、仕事環境・意識・行動にかかわる多面的な定性分析を実施してきた。5名の女性はい

ずれも既婚者、40歳代(40歳-45歳)であり、配偶者は同年齢あるいは年上である。また、全員に子どもがあり(1歳-13歳)、4名の子どもが最大である。両親ともに仕事に就いていたのは2名だけで、3名の母親については専業主婦であることが確認された。

「取得学習中の資格」のあるものは2名(Bさん・Cさん)で、それぞれ「CFP®」と「消費生活アドバイザー」について学習している。CFP®はAFPの上位資格であり、これは「能力充実(Skill Enrichment)」として垂直方向へのキャリア移動¹⁰⁾に該当している。また、消費生活アドバイザーは、FPとしての仕事と関連するので、これは「能力拡大(Skill Enlargement)」として水平方向へのキャリア移動に該当している。

ビジネス・パーソンのキャリアは、①キャリア開発計画(CDP=Career Development Planning)の設定に始まり、②キャリア・デザイン(Career Design)、③キャリア・ドリフト(Career Drift)、④キャリア評価(Career Evaluation)の4概念が、サイクルとして機能していくことで形成されていく(図1)。このサイクルにおいて、資格の取得はキャリア開発計画にかかわる、具体的な目標設定として有効であるといえる。



(出所 櫻木が作成)

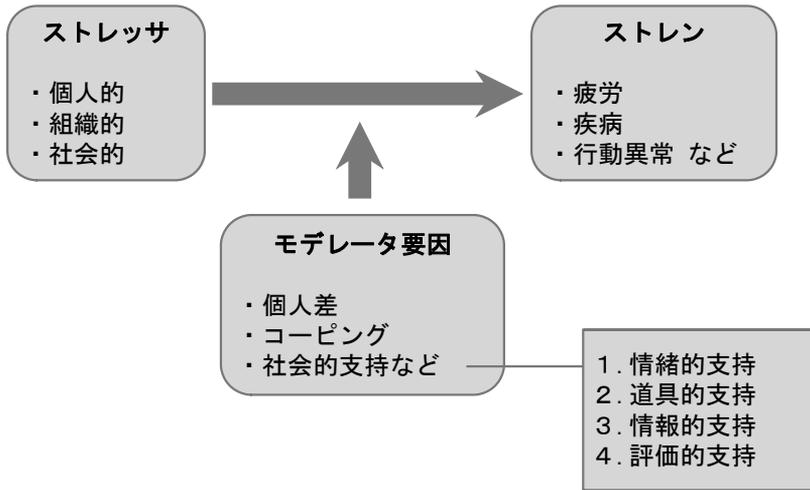
図1 キャリア形成の概念モデル

10) 組織内におけるキャリア移動については、Schein(1978)の「キャリア・コーン(Career Corn)」の概念を援用することが多い。本研究ではこれとは異なり、独立系FPのキャリア形成に焦点をあてているので、より上位資格を取得する、より高次の次元での職務遂行が可能となる、これらを垂直方向へのキャリア移動と規定する。

5名全員の「キャリア・アンカー」は、初職時から変化している。初職時には「安定」3名と「貢献」2名であるものが、現在は「自律」3名と「創造」2名である。初職時においては、当然、社会における仕事経験がないための自己有能感の低さから、大企業に所属することの「安定」であるとか、仕事以外にアイデンティティを採す「貢献」を選択することは、論理的整合性が高い結果といえる。また、所属組織において高い成果を出すことを重視する「管理」あるいは「専門」を選択していないことは、5名全員が転職を経験していることから妥当である。現在、独立系FPとして仕事をしている女性が、キャリア・アンカーとして「自律」を選択していることは、仕事以外に家庭での役割があることを考慮すると、「ワーク・ライフバランス」を重視した結果であると考えられる。組織に所属して仕事をするということは、安定性の確保の条件として、程度の差こそあるものの一定水準の制約を課せられることは明らかである。独立系FPとして仕事をする有効性として、ワーク・ライフバランス重視のキャリア形成を可能にすることが提示できる。

次に、仕事にかかわる「ストレス(Stress)」の視点から検討を加える。ビジネス・パーソンは他者と協働すること、それ自体がストレスであるといえる。ストレスとは、本人が何らかの外的圧力を過剰に認知して、これにより心や体に負の影響をおよぼした状態であり、外的圧力に対する防御的な反応もこれに含まれる。ストレスは、①「ストレッサ(Stressor)」、②「ストレン(Strain)」、③「モデレータ(Moderator)」の、3要因から構成される(図2)。ストレッサとはストレスの原因のことであり、「個人的要因」「組織的要因」「社会的要因」に分けられる。ストレンとは、認知されたストレッサが個人の心身に生じさせた歪みの状態のことであり、「疲労」「疾病」「行動異常」などが該当¹¹⁾する。モデレータとは、ストレッサとストレンとの間に介在し、ストレンをある程度調整できる要因のことである。「個人差」「コーピング(Coping)」「社会的支持(Social Support)」などが該当する。いずれにしても、ストレッサから完全に解放されて仕事をすることは不可能であり、ストレンを軽減させるコーピング、社会的支持を機能させることが重要である。

11) 燃えつき症候群といわれている「バーンアウト(burnout)」も、ストレンに含まれる。



(出所 田尾,1991を一部加筆・修正)

図2 ストレスの構成モデル

コーピングには、①ストレッサに対して積極的な問題解決を試みる方法、②認知的な枠組みを変化させる方法、③一時的な欠勤や休暇をとる方法などがある。また、社会的支持には、①情緒的支持(Emotional Support)－肯定してくれる人、②道具的支持(Instrumental Support)－助けてくれる人、③情報的支持(Informational Support)－教えてくれる人、④評価的支持(Appraisal Support)－評価してくれる人、この4つがある。本研究では、社会的支持の有無について質問している。その結果、情緒的支持、情報的支持、道具的支持の3つについては全員から支持者の有ることが確認されたものの、評価的支持については2名(Bさん・Cさん)からは支持者がいないことが確認された。評価的支持は他の3つの支持とは異なり、自分の専門領域あるいは近接領域において、同水準あるいはそれ以上の活動をしている他者からのフィード・バックが前提となる以上、本人が仕事を通じて、信頼関係の構築に際して主体的な意思決定と行動発現をしない限り、偶然的に供与されるとは考えられない。Bさんは、現在「消費生活アドバイザー」資格の取得に向けて、またCさんは、「CFP®」資格の取得に向けて学習中である。これらの行動については、以下の仮説(表9)が構築可能であるものの、より深い定性的調査が要件であろう。

表9 資格取得行動と評価的支持者との関係性の仮説

	仮説	内容
1	偶然行動	キャリア形成において、たまたま社会的支持者の構築・獲得の時期ではなく、資格取得の時期に該当している
2	代替行動	社会的支持者を構築・獲得するのが困難であり、その代わりに資格取得を優先している
3	原因行動	資格取得を過度に優先する意識・行動が、社会的支持者の構築・獲得を阻害している

(出所 本調査の分析に基づいて櫻木が作成)

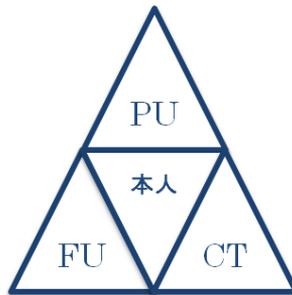
8. おわりに—これからの研究の方向性

本研究では、特定の組織には所属していない女性のキャリア形成について、独立系FPとして仕事をする個人を分析の対象としてきた。そして、キャリア・アンカーあるいはストレスなどの心理的側面にかかわる基本概念から、多面的な検討を加えてきた。また、ワーク・ライフバランスを重視する女性の選択肢として、独立系FPとして仕事をする有効性と、ストレスを軽減するのに必要な社会的支持における評価的支持者を構築・獲得する問題について3つの仮説が提示された。女性が独立系FPとしてキャリア形成する際、このような社会的支持を機能化していくことが必要であることは明らかである。

最後に、これからの研究の方向性について、社会的支持の機能化にかかわる基本的視座から考察する。社会的支持を構成する4つの支持は、個人と他者との関係性¹²⁾を基盤として成立している。このような人的ネットワークについて、Baker(2000)は「社会関係資本(Social Capital)」の概念とその有効性を提示している。この社会関係資本は、「社会問題に関わる自発的集団・団体の多様性」であるとか「社会全体における人間関係の豊かさ」など、個人と社会との多様で広範囲の関係性に焦点をあてているのが特徴である。

しかしながら、本研究ではこのような広範囲の社会性を対象としない、①個人と個人との関係性、②個人と小規模集団・組織との関係性、これらの親和的关系性を重視している。そして、このような親和的关系性に対して、「社会的資産(Social Asset)」と概念規定するものである。

12) 個人間のコミュニケーション機能については、これを「インターパーソナル・コミュニケーション」と規定している。



(出所 櫻木が作成)

図3 社会的資産の構成要因

この社会的資産は、①仕事(利益)的關係性を示す「PU(Profit Unit)」、②価値的關係性を示す「FU(Forum Unit)」、③社交的關係性を示す「CT(Common Terrace)」の3つから構成される(図3)。今後は、ここで規定された社会的資産の概念を分析のための基本的視座として、女性のキャリア形成に対するより一層の研究の精緻化を志向するものである。

【参考文献】

- キム・ボクスン(2014)「女性パートタイム労働の特性と仕事の質」『第11回北東アジア労働フォーラム報告書 女性雇用の現状と政策課題』独立行政法人労働政策研究・研修機構, pp.97-110
- クム・ジョホ(2014)「韓国労働市場の現状と評価」『第11回北東アジア労働フォーラム報告書女性雇用の現状と政策課題』独立行政法人労働政策研究・研修機構, pp.35-58
- 金谷千慧子(2003)『企業を変える女性のキャリア・マネジメント』中央大学出版部
- 公益財団法人21世紀職業財団(2014)『女性労働の分析2012年』公益財団法人21世紀職業財団
- 櫻木晃裕編著(2006)『女性の仕事環境とキャリア形成』税務経理協会
- 櫻木晃裕編著(2011a)『女性のキャリア・チェンジと人間行動』静岡学術出版
- 櫻木晃裕(2011b)「セミプロフェッションの組織行動に関する諸側面」『宮城大学事業構想学部紀要2010』宮城大学事業構想学部, pp.53-60
- 櫻木晃裕(2013)「養護教諭の意識と行動に対するメタ認知 —これからのCDPの基本的視座—」『日本近代学 研究』第40集, 韓国日本近代学会, pp.346-366
- 佐野陽子編著(2001)『ジェンダー・マネジメント』東洋経済新報社
- 柴山恵美子、他編著(2005)『世界の女性労働』ミネルヴァ書房
- 昭和女子大学女性文化研究所編(2010)『女性と仕事』御茶の水書房
- 田尾雅夫(1991)『組織の心理学 [新版]有斐閣
- 高橋正泰、他著(1998)『組織とジェンダー』同文館
- 武石恵美子(2006)『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房
- 竹中恵美子ゼミ編集委員会編(2004)『労働とジェンダー』ドメス出版
- 竹谷希美子、櫻木晃裕(2013)「女性のキャリア形成の方向性にかかわる探索的研究—F Pによる起業の事

- 例-1 『人材育成学会第11回年次大会論文集』人材育成学会, pp.129-134
- 特定非営利活動法人日本FP協会(2012)『News Letter 平成23年』『ファイナンシャル・プランナー業務調査』結果
独立行政法人労働政策研究・研修機構編『第11回北東アジア労働フォーラム報告書 女性雇用の現状と政策
課題』独立行政法人労働政策研究・研修機構
- 中川昌代編著(2000)『働く女性』文眞堂
- 日本政策投資金融公庫総合研究所編(2011)『女性が輝く小企業』同友館
- 山崎康弘(2002)『女性起業家』(株)アップフロントブックス
- 柳蓮淑(2013)『韓国女性国際移動とジェンダー ―グローバル化時代を生き抜く戦略―』明石書店
- 渡邊祐子(2012)『長期勤続女性の活用に関する心理学的考察』いなほ書房
- Baker,W.(2000) *Achieving Success Through Social Capital* Jossey-Bass Inc.
- [中島豊訳(2001)『ソーシャル・キャピタル』ダイヤモンド社]
- Schein,E.H.(1978) *Career Dynamics* Wesley Publishing Company Inc.
- [二村敏子 三善勝代訳(1991)『キャリア・ダイナミクス』白桃書房]
- 一般社団法人金融財政事情研究会 <http://www.kinzai.or.jp/> 2014/8/1確認
- 厚生労働省「賃金構造統計基本調査」http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei (2014.8.1確認)
- 総務省統計局「労働力調査」<http://www.stat.go.jp/index.htm> (2014.8.1確認)
- 特定非営利活動法人日本FP協会 <https://www.jafp.or.jp/> (2014.8.1確認)

논문투고일 : 2014년 09월 10일
심사개시일 : 2014년 09월 20일
1차 수정일 : 2014년 10월 08일
2차 수정일 : 2014년 10월 14일
게재확정일 : 2014년 10월 19일

＜要旨＞

女性のキャリア形成の方向性にかかわる探索的研究

－ 女性FPの起業と仕事意識 －

女性が、組織において成果をあげて昇進することは容易なことではない。本研究の目的は、女性のキャリア形成という基本的視座から、女性FP (Financial Planner)の特性、仕事環境、仕事意識、行動などを分析することである。そして、女性が起業することの「意味」について探索している。最初に、韓国と日本における女性労働者の現状と問題点が述べられた。そして、調査票が設計されヒアリング調査が実施(n=5)された。それぞれのライフ・ヒストリーの分析がなされ、「キャリア・アンカー」の変化、「資格」、「社会的指示」などが明らかにされた。そして、これからのキャリア形成にかかわる検討がなされ、4要因から構成される概念モデルが提示された。さらに、ストレスをコントロールするための「評価的支持」の重要性が述べられた。最後に、これからの研究として「社会的資産」の概念を用いることが示された。

Exploratory Research about directionality of the Career Development for the Woman

－ Entrepreneurship and Work Consciousness for the FP Woman －

In the organization, that woman to be promoted by increasing the outcome will not be easy. A purpose of this paper is that, the basic perspective of Career Development of woman, to analyze the characteristics of Female FP, Work Environment, Work Consciousness and Behavior. And, I was searching for meaning with regard to entrepreneurship. First, I pointed out the problem and the current situation of Working Woman in Korea and Japan. Then, the questionnaire is designed and interviews were conducted (n=5). Life history of each person are analyzed, changes in the Career Anchor, Qualification and Social Support has been clarified. I made a study related to Career Development in the future, presented a conceptual model composed from 4 factors. In addition, the importance of Appraisal Support to control Stress has been described. Finally, as a further research, using the concept of Social Assets is shown.