

青年期（キャリア探索期）における ネットワーク分析の意義

土岐 智賀子*

I. ソーシャル・ネットワークアプローチの特徴

本稿の目的は、ネットワーク分析が現代社会の成人移行期、とりわけ職業キャリアの初期、あるいは探索段階である学校から職業への移行期の分析に、どのような点で有用であるかを確認することにある。言い換えるならば、グローバル社会、高齢社会、あるいはリスク社会といわれるこの大きな社会変動期において、若者のキャリア形成をとらえようとする際、どのような点でネットワークアプローチが有効であるのかを、先行研究から整理することを意図している。

そのために、まずネットワーク分析の特徴を確認し、次に個人のキャリアやアイデンティティ、ならびに、キャリア形成にどのように他者が関わっているのか、その役割の研究と、また、職業キャリアとネットワークの研究についても整理をしていくことにしたい。

1. ネットワーク分析とは

ネットワーク分析は、「さまざまな〈関係の〉¹⁾パターンをネットワークとしてとらえその構造を記述・分析する方法」(安田 1997: 2)である。近年、注目されるようになったけれど、その萌芽的研究の出現は1930年代にまでさかのぼる長い歴史がある (Freeman 2004=2007)。またフリーマン

* 立命館大学大学院社会学研究科博士後期課程

(Freeman 2000) が『心理学辞典 [Encyclopedia of Psychology]』のなかで「職業移動の研究、個人にとっての都市化の影響、世界の政治経済システム、コミュニティの意思決定、信念体系、社会的認知、市場、科学の社会学、交換と権力、コンセンサスと社会的影響、連合形成、.....霊長研究、コンピュータを媒介としたコミュニケーション (CMC)、組織内・組織間研究、マーケティング、.....健康と疾病 (特に AIDS)」(Freeman 前掲書: 4) と例示したように、非常に幅の広い異なった領域で展開されている。

2. 社会学におけるネットワーク分析

—ライフコース上の行為の機会構造（機会と拘束／制約）と主体的選択的側面へのアプローチ

社会学分野におけるこれまでのソーシャル・ネットワーク (Social Network) の研究について、森岡 (2006) はそれを下記の3つのアプローチに分類している²⁾。

①ネットワークを規定する諸要因の解明

②ネットワークの構造的特性による人々の意識や行動の規定の解明

③個人のネットワーク形成の選択的・主体的側面への照射

①に分類される研究では、性や年齢、婚姻上地位、階層など諸個人が占める社会的地位や、居住地などの生態学的環境によってネットワークに差異が生じることが明らかにされている。そこでは生態学的・社会構造的変数が独立変数として、ソーシャル・ネットワークが従属変数として分析されている。②では、ネットワークサイズ、頻度や密度など、社会的ネットワークの有する特質が、人々の何らかの意識や行動に影響を与えていることを仮説として分析が行なわれている。①とは逆に前者が独立変数で、後者が従属変数である。③ではネットワークを形成し維持する諸活動を通して、人々が社会に積極的にかかわる側面がとらえられている。社会に規定・拘束される個人の側面ではなく、ネットワーク形成の主体者としての個人に注目した分析であ

る³⁾。

さらに、ネットワーク分析にライフコース論の分析視点を加味した研究がある。野尻（1977）は家族のパネル調査によって、ライフコースおよび社会変動という時間の経過による家族のネットワークの変化、すなわち、個々の成員のニーズの変化が家族ネットワークに及ぼす影響を考察している。

以上をまとめるならば、次のように要約することができるだろう。

ネットワーク分析は、さまざまな社会関係をソーシャル・ネットワークとして捉える研究方法である。とりわけ〈人〉の行為に注目した社会学的な関心におけるネットワーク分析には、「社会と個人をネットワーク現象として捉える」（野沢 2008：63）というスタンスのもとで、個人の行為にとってよい機会をもたらしたり、反対に拘束／制約として作用したりする個人をとりまく社会関係および社会構造に注目した蓄積と、個人の行為が単に社会に規定・拘束されるばかりではなく、ライフコース上のニーズに応じて選択的主体的に社会関係を構築するバイタリティをもった主体者による営為であるという点に焦点をあわせた研究があり、またそうした研究が蓄積されてきた、と。そして、まさにこれらの点が、キャリア探索期、すなわち初期職業キャリア形成の途上にある若者を分析するのに、ネットワーク論が適していると主張する理由である。

なぜならば、青年期をライフコース論の問題関心から捉え直すと、この時期は子どもが成人の役割を取得していく過程であり、中でも「学校から職業への移行」はそれに伴い生活時間や生活領域の配分について大きな変容が生じる出来事である。そこでは当事者は他者との関わり方においても変化を経験することになる。青年期は最も活発に活動が行われ、新たな出会い（新しいつながりを取り結んだり、あるときはそれまでのつながりを弱めたり、解消したりするかもしれない）をし、社会関係のあり方が大きく変容すると予想される時期である。具体的には、家族の庇護下で家族やピアグループ（仲間集団）を中心とした比較的所与の社会関係から、友人、恋人、職場関係等

の新しい関係性が取り結ばれていく。この意味でライフコース上の移行期の様子を、社会関係の在り様とその変容、すなわちソーシャル・ネットワークならびにその変化で表そうとする試みは、社会関係の変容が劇的に生じやすい段階である青年期（キャリア探索期⁴⁾）の分析に最も有効な手法の一つといえるのではないだろうか。

他方で、個人の社会関係のあり方が個人の社会的地位に依拠し、個人の有する社会関係の構造が個人の行為に影響を及ぼすのは、社会関係が飛躍的に変容すると予想される青年においても同様である。最近の日本の若者研究の中から一例をあげると、就労の形態の相違、すなわち正社員か非典型雇用であるかで社会関係のあり方が異なること、そのことによって結婚意識にも差がみられること（久木元 2007）⁵⁾が見出されている。このような研究視点もまた、青年期をソーシャル・ネットワークで分析する際の非常に重要な点であることは言うまでもないだろう。

Ⅱ. キャリアと社会関係（ソーシャル・ネットワーク）

1. 個人のキャリアとアイデンティティとネットワーク

1.1 キャリアー他者との共同産物としてのキャリア

個人のキャリアとソーシャル・ネットワークとの関連を見る前に、まず、キャリアについて確認をしておくことにする。キャリアとは「個人が職業上たどっていく経歴」（『新社会学辞典』有斐閣、1993）である。ただし、ライフコース論や社会心理学等において、職業に関連する領域以外でも援用される概念である。

ライフコース論においては、キャリアは、「何らかの社会的地位あるいは役割への継続的なコミットメント」（石原 1986：21）であり、職業以外にも教育、兵役、家族、宗教、経済（消費）、居住などライフコース上の様々な生活領域における継続的な関わりをキャリアとして分析の対象にしている

（同書 同ページ）。

社会心理学の領域では、リンドスミスらがキャリアを「個人が社会構造を通じて行う（様々な）客観的移動を表わす。」⁶⁾ (Lindesmith et al., 1978 = 1981 : 375) としている。ライフコース論による位置づけと同様に、キャリアには様々なものがあり、例えば職業キャリアは人々が社会的世界と関わりあいをもつキャリアの一つであるとみなされている。そしてキャリアの社会性に注目するリンドスミスらは、個人のキャリアにおける、他者との相互作用の側面に力点をおいている。キャリアはそれが「一定の社会的状況に位置づけられている」ところから「状況的産物」であり、「他の人間との相互作用を含んでいる」ことから「人間関連的産物」であると述べる。このことからキャリアを「時間的、状況的に各個人に特殊的な共同的産物である」、と捉え直している（同書 : 377）。

同様の視点は、日本の著名人たちの経歴を自伝資料によって分析した浜口ら（浜口編 1979）にもみられる。浜口らは、個人の経歴を対人関係の視点から照射する「社会的経歴 (Social Career)」という操作概念を作り出し、個々人のキャリアを「対人関係状況が個人の経歴に対してどのように作用し、また当人のそうした状況への対処がいかなる結果をもたらしたか、という視点から眺められた個人の履歴」（同書 : 13）として考察している。

なお、「社会的経歴 (Social Career)」概念は「個人史（個人の生涯にわたる ライフ・ヒストリー 生活史）と、社会史（当人たちの属する社会・文化システムの変動過程）との連関を明らかにする上でも役立つ」（同書 : 38）といい、個人の生涯にわたる社会的・歴史的経験の連鎖を捉えようとしている。これはライフコース論と共通する視点である。キャリアが生涯にわたる発達過程であるとする考え方は、発達心理学を基礎とするレヴィンソン (Levinson, 1978 = 1992)、スーパー (Super & Bohn 1970 = 1973 など)、ホール (Hall 1976)、シャイン (Schin 1978 = 1991 など) らのキャリア理論においてもまた同様である。

1.2 キャリアにおける重要な他者

さらに個人のキャリアに関わる重要な他者について整理した浜口らの実証研究（前掲書）の知見をみておきたい。浜口らは個人の経歴に影響を与えた他者を、①進路を決める場合に依拠する他者（進路指導者または準拠者）、②生き方や理想に関して感化を与えるような経歴上の先生（予言者やスターや反面教師を含む）、③物的支援をも含むスポンサー、の3つに分類している。

他者の存在が個人の人生の展開に大きな影響をもたらしていることは、自伝資料をもとに人生の転機についてライフコース論のアプローチで分析を行った大久保（1989）の研究や、心理学者杉浦（2004）による大学生の転機研究においても確認されている。

発達心理学を基盤としたキャリア研究においては、「ヤングアダルトや青年たちが大人の世界や仕事の世界をわたっていく上での術を学ぶのを支援する、〈より経験を積んだ年長者〉」（Kram 1988=2003：2）が、ギリシャ神話に由来する「メンター（Mentor）」として概念化されている。会社組織において上司や先輩といったメンターは、部下・後輩といった指導される人（プロテジェ）に助言を与えて必要な技能形成の支援をしたり、影響力を行使したりし、昇進の速度に影響を及ぼす指導者や後援者をさす（渡辺 1999）。メンターは下位者がその態度や価値観、行動を見習う「役割モデル」にもなる⁷⁾。

成人男性の研究を行ったレヴィンソン（前掲書）、会社組織の中における発達支援関係を研究したクラム（Kram 前掲書）らによって、キャリア発達においてメンターの役割が大きいことが見出されている。労働者の技能形成や昇進などの職業キャリア形成は職場におけるこのような社会関係の影響は小さくない（渡辺 前掲書）。

他方で、人生という長期にわたり個人とつながる関係にある人びとについて護送集団からイメージされたコンボイ（convoys 道づれ）という概念がある（Kahn and Antonucci 1980=1993）。

日本人の経歴について中年期の人びとへのインタビュー調査と小説の分析から研究を行ったプラス（Plath 1980=1985）は、家族などの身近な他者、「ある人の人生のある段階を通じてずっとその人とともに旅をしていく親密な人びとの独特な集団」（同：24）である「道づれ（convoys）」を重要な他者として位置づけている。人生の道づれは、「人生の確認のフィードバック」（同：329）の役割を担い、個人のキャリアを承認し、個人のアイデンティティの継続性ならびに選択した結果としてのキャリアの承認を通して精神の安定に寄与している⁸⁾。

1.3 キャリアとアイデンティティとソーシャル・ネットワーク

キャリアとアイデンティティの関連を説明するものとしてリンドスミスらの議論（前掲書）がある。彼らは、キャリアを「客観的キャリア」と「主観的キャリア」⁹⁾に分けて、前者を、労働市場、教育制度、結婚や友人関係、集団への加入および脱退といった「地位や位置を通じての移動」とし、後者をそれに対応するもの、すなわち客観的キャリアの変容が自己アイデンティティの変容をもたらすことを論じている。リンドスミスらはゴフマンを引用しつつ次のようにキャリアの客観的・主観的構成要素による自我の再規定のメカニズムを示している。

.....「キャリア」という用語は（中略）すべての人間の生涯の社会的織り糸を表すようになっている。.....キャリア概念の価値はその二面性にある。一面は、愛情深く親密にもたれる内的問題と結びついており、他面は、公的地位、法律上の関係、生活様式に関連している。.....したがって、キャリア概念は、個人的なものと公的なものと、自我とその意味のある社会との間の出入りを許すものである。（Rindesmith et al., 1978=1981：376の引用を抜粋、Goffman 1961：原文127-128）

これは職業キャリアに限定した場合であっても、職業探索を含む様々な求職・就労経験、あるいは、結婚や病気といったそれ以外のキャリアが一方で個々人の自我・アイデンティティに何らかの影響を及ぼしていることと、他方で職業キャリアに影響をもたらす価値・態度の一側面であるライフコース展望に影響を及ぼすといったメカニズム¹⁰⁾を示唆している。

さらに、アイデンティティとソーシャル・ネットワークの関係としては、人がネットワークを使いながら多様な世界に接触し、同時にそのネットワークのメンバー間で構築され共有された規範の中で自分のアイデンティティが創出・維持・変換するというような関係構造との相互作用が、家族研究から明らかにされている(野沢 2008)。

1.4 準拠集団論とソーシャル・ネットワーク論の接点と相異点

ところで、個人と、個人をとり巻く環境すなわち社会との関係を考察し、社会化のプロセスのメカニズムを分析する有力な方法として、社会心理学・社会学には「準拠集団論」という蓄積がある。船津(1976)の説明によれば、

「準拠集団」(Reference Group)とは、人間が自分自身をそれに関連づけることによって、自己の態度や判断・評価また意識の形成と変容に影響を受けるような集団を意味する。(中略)人間は、このような集団に自己を関連づけ、一体化し、その集団の規範や価値を内面化して、自らのフレーム・オブ・レファレンスを形作ることによって、一定の態度を作り上げる(船津 1976: 205)

前述したようにキャリアを他者との共同産物としてとらえる視点からみるならば、準拠集団論はキャリアを分析するのに強力なツールとなる。しかし、現代社会に生きる人びとの職業キャリアが一つの会社だけにとどまらない境界線のないものであったり (Arthur & Rousseau eds. 1996)、ICT 化によ

って会社という場に出勤するという形態をもたないものであったり、職種が全く異なりキャリアの継続性がみられない（Sennett 1998=1999）まさしく変幻自在なキャリア¹¹⁾であったり、フリーランスのキャリアの増加や、キャリア選択の指針をもたらず人との関係がネット上のバーチャルな空間で単発的に展開されたり、というように組織や集団を超えた関わりの存在が無視できなくなっている（Inkson 2007）。

このようなキャリアの変容を鑑みたときに、非所属集団を分析射程に収めたマートンのアメリカ兵の研究（1957=1961）のような例があるものの、新たな社会化の過程が既存の集団参加として想定されているような「態度の〈集団関連の形成〉といった観念」（船津 前掲書：傍点筆者）を前提とする準拠集団論は、現代社会に生きる人びとのキャリアを考察する上で弱点を有していると思われる¹²⁾。

ソーシャル・ネットワーク論への注目の高まりは、都市化、産業化、空間移動の激化といった近代化のなかで人びとの集団への帰属の減少と帰属感の希薄化、集団規範の弱まりに反比例し、人びとが集団から離れた相互のつながりを志向するようになったという背景をもつ（森岡 2006）。ソーシャル・ネットワーク論が、個人を集団に埋没し、拘束される存在と見る立場から、新たな重要な他者の出会いにつながるような個人の独自で自由なネットワーク形成に注目している点（同書 p226）や、プラスやアントヌッチらが主張するキャリアの道づれ（コンボイ）の一員ともいえるべき友人ネットワークなど「個人を中心として拮がり、かつ、集団を形成する内的契機をもたないネットワークへの関心」（同書 同頁）をも有し、集団の構造概念ではとらえられない人間関係、社会関係を分析する地平を広げた点（森岡 同書、大谷 1995、前田 2006など）に、キャリア形成を考察するためのツールとしての強みがあるということができよう。

Ⅲ. ネットワーク分析によるキャリア考察の強み ー職業キャリア形成とソーシャル・ネットワーク

本節では、職業キャリア形成に個人がとり結ぶ社会関係、すなわちソーシャル・ネットワークがどのような影響を与えているのかを、渡辺深（1999）と Ibarra & Deshpande（2007）の先行研究の整理から確認をすることにした。

職業キャリア形成にソーシャル・ネットワークが重要な要因であることに注意を喚起したのはなんといってもグラノヴェッターの転職研究であろう。グラノヴェッターは交換理論研究から導き出した「弱い紐帯」仮説についてホワイトカラーの男性の転職行動を分析し（Granovetter 1973=2006）、良質な就職情報をもたらすのには弱い紐帯（きずな）が有効であることを立証した（Granovetter 1974=1996）。就職には強いつながりが有効であろうという常識を覆すこの研究を発端に、就職とネットワークとの関連が注目され多くの研究が行われ、弱い・強いどちらの紐帯に強みがあるかは社会的な条件により異なるものの、ネットワークが職業キャリアを形成する重要な要因であることが確認されている（渡辺 前掲書）。そして、カンター（Kanter 1989）の整理をもとに渡辺がまとめたものによれば、ネットワークがキャリア形成に果たす主な機能は以下の2つである（同書：59）。

①人と仕事を結びつける機能

- a. 仕事をみつける際に労働者に就職情報を提供する機能
- b. 新しい仕事が提供されるように労働者の評判を広く伝える機能

②労働者を教育したり、保護したりする機能

このように職業キャリアに対してソーシャル・ネットワークは大きな影響を及ぼす。そうした点に注目した多くの研究が蓄積されてきたが、Ibarra & Deshpande（前掲書）は、職業キャリアに対するソーシャル・ネットワークの影響関係について、直接的なものか間接的なものか、間接的な影響のうち

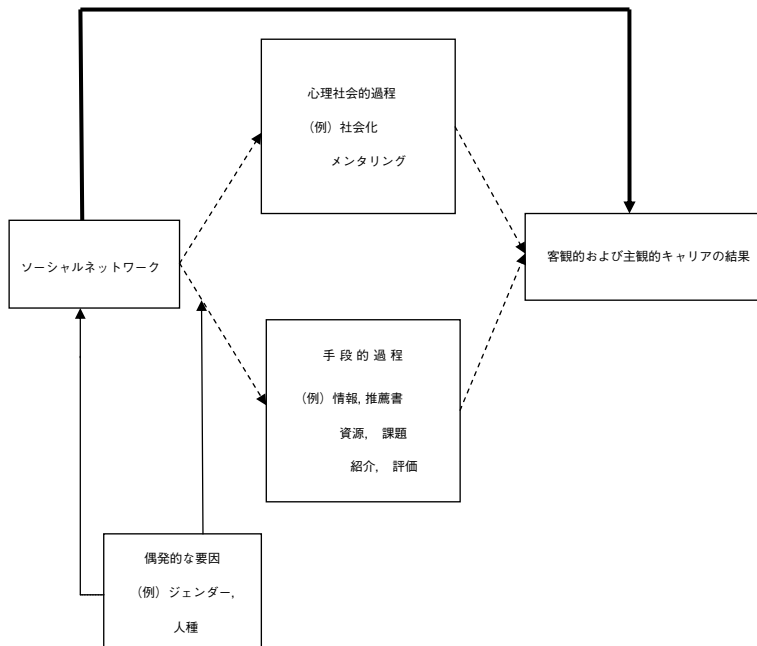


図1 ネットワークとキャリアの研究のランドスケープ

出所 Ibarra and Deshpande (2007 : 270)¹³⁾

で手段的なものか表出的なものか、ジェンダーや人種のような偶発的な影響に関するものかによって先行研究を分類し以下のように整理している（図1）。

直接的な影響関係に関しては Brass (1984)、Burt (1992=2006、1997) などの研究がある。彼らの研究から仕事の獲得や昇進、報酬の増加といった客観的キャリアに、ネットワークの直接の効果がみられることが立証されている。

仕事に対する満足、仕事上の冒険に対する自信、所属意識や組織へのコミットメントといった主観的キャリアに直接的な影響を及ぼすネットワークに

関する研究はまだ数が少ないが、関心がもたれ始めているという。

職業キャリアへのネットワークの間接的な効果の手段的な影響としては、グラノヴェッターなどの研究がある。彼らはその転職研究でネットワークの情報ルートとしての機能に注目し、弱い紐帯が、社会的に離れたところにあるアイデアや情報をもたらすブリッジとして (Granovetter 前掲書)、あるいは高い地位の人とコンタクトするための手段として (Lin 1982, 2001 = 2008) 役立っていることを明らかにした。また有力者とのコネが個人の地位のシグナルとしての役割をはたし、個人の評価が高まること (Kilduff & Krackhardt 1994) や、メンターによる援助が職業キャリアに有益をもたらしていることを実証した研究もある (Kram 前掲書)。

従来の研究では、情報ルートとしてはもっぱら弱い紐帯の方が優位であるとされてきた。しかし、Shah (1998) の研究では仕事の組織において、人は強弱両方の紐帯を用いて様々な情報にアクセスしていることが明らかになっているという。

間接効果の表出的強みの研究では、ソーシャル・ネットワークからメンタリングおよび役割モデルの提示という機能がもたらされ、職業キャリアの発達により効果を及ぼすことが確認されている (Higgins & Kram 2001、Ibarra 1999)。

その他に、ジェンダーや人種や宗教などの面で当該社会でマイノリティであることは、職業キャリアに負の影響をもたらす偶発的な要因となっていることについて、研究の蓄積がみられるという。例えば Ibarra (1992、1995 など) の研究では、ジェンダーによってネットワークのパターンが異なり、職業キャリア結果に間接的に影響を及ぼしていることを明らかにしている。具体的には女性が男性に比べて職業キャリアに有益なネットワークを形成しづらいことが、昇進等の選抜過程からの排除といったかたちで職業キャリアの結果において不利な状況を生み出していることが明らかになっている。

以上みてきたように、先行研究によって明らかになったこれらの知見は、

個人の職業キャリアが社会関係（ソーシャル・ネットワーク）という社会構造に埋め込まれていることをあらためて示しものである。人的資本や性格など個人の才能や特性が職業キャリアの形成に重要な要因ではあることに疑念の余地はない。しかし、適切な時、適切な場所にその個人を支える他者がいるかないかによって、いいかえるならば、個人の有するソーシャル・ネットワークのあり方によって、キャリアの展開が大きく異なることをこれらの研究は強く示唆するものである（渡辺 前掲書）。

Ⅳ. 成人移行期へのソーシャル・ネットワークの分析視角

若者たちが職業探索を開始するこの現代社会をあらためてみるならば、私たちが暮らしているのは「リキッド・モダニティ」の社会（Bauman 2000＝2001）と呼ばれる極めて流動的な社会である。グローバル化の進行、IT革命の影響を背景に、社会的・地理的な移動によって異質で複数の社会的世界を同時に生きることが珍しくない。

そしてこれらの変化を背景に、人々の働く環境やそのあり方も大きく変化している。例えば、1995年、日経連から雇用方針の転換を謳った『新時代の〈日本的経営〉』¹⁴⁾が発表され、これを機に企業における有期契約雇用が大幅に増加した。1988年と2008年（1月～3月）の比較では、非正規雇用が、役員を除く雇用者全体の18.3%（755万人）から、34.0%（1,737万人）に上昇している（高橋 2009）。そのことにより人々の働き方や将来設計の仕方も変化を見せている。また、人々のライフスタイルや労働の意味づけの多様化によって、育児・介護・趣味・教育／訓練・ボランティア・自己表現・自己実現等といった個々人の人生行路のニーズに合わせて、職業キャリアの中断や労働時間の短縮／延長、転職や起業等、自分らしい働き方／生き方（ワーク・ライフ・バランス）を模索する人も増えていると思われる。これは望むと望まないに関わらず個々人のキャリア形成を企業任せではなく、自分自身の

選択で行う人々が増えている、そして今後ますます増えていくことを意味している。

このような状況を思い起こしたとき「アイデンティティの連続性を支える連带的紐帯だけではなく、アイデンティティの転換・変容をもたらす脱連帯の紐帯が独自の意義をもつようになった」(傍点筆者)という指摘(野沢 2009:177)は、大変重要であろう。時代の変化に柔軟な対応をし、新たなキャリアを展開するのには「脱連帯の紐帯」、すなわち、人々の関係の拡張・展開の契機となる「弱い紐帯」のネットワークを利用できることが、有益な情報や「重要な他者」との出会いの可能性を高めるという点から有用であると考えられる。

また近年、企業が若者を採用する基準として能力の概念、コンピテンシー(competency、あるいはコンピテンス competence)が注目されるようになってきている(高橋 前掲書、平塚 2010ほか)。DeSeCoはこの能力について「コンピテンシーは、知識やスキル以上のものである。それは特定の状況のなかで、心理・社会的資源を引き出し、活用して、複雑な要請にこたえていく力量を含んでいる」(傍点筆者)と説明する(DeSeCo 2005:4、平塚同書の引用による:210)。「複雑な状況の打開が課せられたとき、安心してコンタクトのとれる、信頼できるネットワークを複数もっていれば有利」(平塚 同書:216)であり、流動的な社会で心理・社会的資源につながるネットワークの価値はますます高まるだろう。

一方で、雇用状況は厳しく長期的な展望をもちづらく、また家族制度を含め社会制度の変化の著しい、「リスク社会」(Beck 1986=1988, 1998)と称される現代社会に生きる若者にとって、アイデンティティの継続性の確認やキャリアの選択の承認には、身近な他者との親密な関係性、したがって「強い紐帯」の重要性が増していることも想定される。例えば、内田(2005)による「部落」の若者研究からは、教育や労働市場から排除される若者が、部落ネットワークによって心理的サポートを得ているばかりか、仕事を得て社

会統合されていることが明らかになっている（しかし、部落ネットワークによって得る仕事はアルバイト等の質の低いものにならざるを得ず、それゆえその状況に留まらざるをえないというジレンマをかかえている）。

また選択肢が多いなかで選択をする際に、選択のアドバイスをする人（状況の定義と具体的な助言）、その選択の意味づけ（個人が行った状況の定義と選択、対しての評価）をする相談相手を選択する際に信頼をする人として家族や幼なじみ等の身近な人（コンボイ）を選択する可能性も高いと考えられる^{15), 16)}。実際、先行研究からは家族、とりわけ母親の相談相手としての存在が大きくなっていることが示唆されている（内閣府 2001、2004、片瀬 2008など）。

これまでみてきたように個人のキャリアは他者との共同産物である。本稿が強調したのはこの点であった。こうした視点に立つと、初期キャリアに影響を及ぼす「重要な他者」との出会いが個々人のキャリア全体においても大きな意味合いを帯びてくる。キャリア探索期の重要な他者とはどのような人々なのか、そしてそのような人とはどこで出会うのか、どのような社会関係を有している人が個々人にとって望ましいキャリア形成に影響を及ぼす他者と出会いやすいのか、また出会いにくいのかということを研究していくことが、極めて重要となる。特に、適切な若者のキャリア形成支援のありかたを検討していくうえでこの視点は重要なものとなるだろう。Ⅲ節でもみたように先行研究では出身階層、ジェンダー、エスニックにより個々人の社会関係に相違がみられることが明らかにされている。良質な社会関係が豊富であるか否かが、個人のキャリア形成に大きな影響を及ぼす可能性が上昇している現在、個人が取り結ぶ社会関係に注目した研究は今後ますます重要性を増していくだろう。そして、これを行うのがソーシャル・ネットワーク分析であった。

なぜなら現代の若者は、一方で成人移行という個人レベルの変動を、他方で社会制度・構造の変化という社会レベルの変動を同時に経験しているから

である。このような二重の変動にさらされている若者のキャリア形成のあり方を研究する際に、ネットワーク分析は、したがって、有用な視点を提供してくれるのではないだろうか。

こうした視点の上で、さらに、成人移行期のあり方を、社会関係のあり方という指標で、他のライフコース上のステージにある人々や他の年代の人々と比較したり、国際的に比較したりすることによって、成人移行期の特徴をより明らかにすることができると考える。

本稿では、キャリア探索期と位置づけられる青年期の研究において、ネットワーク分析が有効であることを確認した。引き続いて、ネットワーク分析の視点から若者のキャリア探索・キャリア形成と社会関係の関連について実証研究を行う予定であるが、それは次稿の課題としたい。

注

- 1) 引用文献の原文で「」と記されているところは、文中で用いる際に適宜〈 〉に変えている。以下同様。
- 2) 大谷(1995:22)が紹介した Marsden (1991) の社会学辞典におけるソーシャル・ネットワーク理論の要約によれば、この理論の視角はネットワークが個人の行動を形成する方法に関して次の2つの理論的立場がある。それは「選択や行動の自由を制限する〈制約〉を構成するもの」と「ネットワークを〈社会的資源〉と位置づける」ものである。前者は、「個々人を周囲の圧力の受動的な受領者」と想定しており、後者は「個々人を自分たちの利益にかなうようにソーシャル・ネットワークを利用する利己的主義的なエージェントと仮定」している。本稿で取り上げた森岡の分類では前者は②に後者は③に対応している。
- 3) ①の代表的な研究としては、都市度のネットワークに対する効果の研究 (Wellman 1979=2006, Fischer1982=2002)、②については夫婦役割に対するネットワークの効果 (Bott 1955=2006) や、転職・職業的地位達成に関するネットワーク効果 (Granovetter 1974=1998)、③については目標達成のための戦略的なネットワーキング (Boissevain 1974=1986) などがある。
- 4) 発達心理学と社会心理学を基盤として発展した職業キャリア発達論において、青年期は探索期として位置づけられている (Super et al. 1957, 1970=1973)。スーパーらは、職業生活の諸職業生活の諸段階として人生を次の5つのステージに分けている。1. 成長段階 (誕生～14歳)、2. 探索段階 (15～24歳)、3. 確立段階 (25～34歳)、4.

維持段階（45～64歳）、5. 下降段階（65歳以降）

その中で、学生及び学校から職業への移行期にあたる探索段階は「学校、余暇活動、パートタイム労働において、自己吟味、役割試行、職業上の探索が行われる」として
いる（1970=1973：pp.210-211.）。

- 5) 相談ネットワークの研究。正社員者は相談ネットワークに家族・友人のほかに職場関係が多く含まれ、相談ネットワークが豊富であるのに対し、非典型雇用者は職場関係が少ない傾向にある。特に男性の場合、恋人・配偶者がいる人が正社員に比べて少なく、そのために相談ネットワークにこれらの人も含まれてこない。そして相談チャネル（家族、職場関係、友人、恋人・配偶者）数が多いほど結婚意識が強いことが見出されている。
- 6) () 内の語句は筆者による追記である。
- 7) クラム（前掲書）はメンタリングの機能を「キャリア的機能」と「心理・社会的機能」に分類して整理している。前者には、スポンサーシップ、推薦と可視性（プロテジェの有能さを有力者に示したり本人に将来性を示す機会をもたらす）、コーチング、保護、やりがいのある仕事の割り当て、後者には、役割モデリング、受容と承認、カウンセリング、交友をあげている。
- 8) 筒井（2008）はこのような親密な関係からもたらされるメンタルな満足を「親密財」と名づけている。そして現代社会は、この「親密財」を供給すると従来みなされていた家族が、家族制度等の社会制度や規範や価値観の変容といった近代化とともに、より純粋関係を志向し、それゆえにもろくなっていること、そして「親密財」の価値は高まる一方で、配偶者・パートナーといった親密性をあらたに形成できる人との出会いという財へのアクセスは不公平な機会構造を有する、というジレンマをかかえていることを論じている。
- 9) 浜口ら（1979）によれば、「客観的キャリア」「主観的キャリア」はそれぞれP・L & B・バーガーのいう「外面的キャリア」「内面的キャリア」に対応し、また浜口ら自身が概念化した「外面経歴」「内面経歴」ともほぼ同じ内容を示しているという。
- 10) これまでの職業キャリア研究・ライフコース研究では家庭責任と職業キャリアの折り合いをはかる主体として主に女性が注目されており、「女性の就業パターンは「選択と制約双方の産物」」（Crompton and Harris 1998, 村松 2000：138からの引用）で、ライフコース展望もその影響のもとで形成される（村松同書）と論じられてきた。現代社会においてはより多くの人々にとってより多くの場面において、生き方に関わる多様な（制約を伴う）選択肢の中からリフレキシヴに選択しなければならない状況が生じており、各自の就業パターンもまた「選択と制約双方の産物」となり、ライフコース展望自体もその影響を被っていると想像される。
- 11) Hall（1976）により示されたキャリアの形。変幻自在に姿を変えるギリシャ神話の神プロテウスに由来する。刊行時は巻末のインデックスにも記載されていない用語であったが、現代社会では稀有でないキャリアの形である（Inkson 2002による）。

- 12) だからといって前述の船津の説明にもみられるような価値態度の形成と他者群との関連性等の豊富な研究蓄積をもつ準拠集団論を今後の研究の分析視点として組み込まない理由はどこにもない。
- 13) よりわかりやすいように原図の線の種類を一部変更している。
- 14) 終身雇用が日本的経営の根本理念・本質ではないことを宣言したもの。雇用者を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」に分け、人材の採用・活用・育成・処遇の多様化路線を明示している（高橋 2009）。
- 15) 状況の定義は個人のパーソナリティの特性や生活方針によって影響を受けるし、個人が所属する集団や社会において組織化されている一定の客観的な行動様式の定義によっても規定される（宝月 1979：123-127）。そうであれば国、あるいは同一国内においても社会階層（ジェンダーを含む）によって異なることが想定される。分析（解釈）にはこの点も留意しなければならないことはいうまでもないだろう。
- 16) 社会が安定しているときには家族・コミュニティは社会の規範を教える担い手―「社会」の側の「状況の定義」の代理人―になりうる（宝月 同書）が、社会的なモデルが不在のときにも、人がモデルなしでは行動しづらい存在であるがゆえに、身近な信頼者としてのコンボイは状況の定義の代理人および具体的な行為・行為の結果の評価の助言／評価者になるのではないだろうか。

社会変動の研究において金丸（1974）は、通常我々が意識せずに従っている社会的な行動律（慣習）をも考慮の対象とする「状況の定義」の過程―それはしばしば従来のやり方ではうまくいかなかった時、未経験の事への対峙の際に行われる―で吟味される行為について、「行為の規定」と「行為及び行為の結果に対する評価」として細分化している。当該研究において金丸は、「行為の規定」と「行為及び行為の結果に対する評価」と新たな「状況の定義」が、個々人によってそれぞれ生みだされるものではなくて、他者が提示したものの模倣（準拠）によるものである、との前提にたっている（ただし、それらの規定は関係する人びとの相互作用によって修正されう）。

ジラルール（Girard 1961=1971）が論じるように個人の欲望でさえ他者の欲望の模倣でありうる（藤村2008による）とする観点からみると、危機的な状況（個人をとりまく状況の変化に直面し判断を迫られているが、どのような対処があるか不明／未知）にある人びとにとって、「状況の定義」「行為の規定」「行為及び行為の結果に対する評価」も模倣の対象となること、言い換えれば他者が示した具体的な定義・行為のモデルを選択することは十分に考えられることである。経験をもたないという特性をもつ若者においてはなおさらであろう。

ただし2005年の衆議院総選挙の「郵政改革！」や2009年のアメリカ大統領選挙での「チェンジ（が必要）！」というわかりやすいフレーズ（状況の定義）に多くの人が賛同したように、状況の定義の選択はわかりやすさにも左右されるかもしれない。

【参考文献】

- 藤村正之（2008）『〈生〉の社会学』東京大学出版会
- 船津衛（1976）『シンボリック相互作用論』恒星社厚生閣
- 浜口恵俊編（1979）『日本人にとってキャリアとは一人脈のなかの履歴一』日本経済新聞社
- 平塚真樹（2010）「若者移行期の変容とコンピテンシー・教育・社会関係資本」本田由紀編『労働再審①転換期の労働と〈能力〉』大月書店、pp.205-237.
- 宝月誠（1979）「社会過程としての社会学」新睦人・大村英昭・宝月誠・中野正大・中野秀一郎『社会学のあゆみ』有斐閣新書、pp.105-142.
- 石原邦雄（1986）「研究目的・概念枠組・研究方法」森岡清美・青井和夫編『現代日本人のライフコース』日本学術振興会、pp.17-28.
- 金丸由雄（1974）「社会変動の構造一『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』の検討一」『思想』595、岩波書店、pp.49-57.
- 片瀬一男（2008）「どのような相談ネットワークが進路選択を促進するのか：その広がり」と多様性」海野道郎、片瀬一男編『失われた時代の高校生の意識』有斐閣 pp.143-165.
- 久木元真吾（2007）「広まらない世界一若者の相談ネットワーク・就業・意識」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房、pp.129-171.
- 前田信彦（2006）『アクティブ・エイジングの社会学一高齢者・仕事・ネットワーク』ミネルヴァ書房
- 内閣府（2001）『第2回調査 青少年の生活と意識に関する基本調査報告書』財務省印刷局
- （2004）『世界の青年との比較から見た日本の青年：第7回世界青年意識調査報告書』国立印刷局
- 村松幹子（2000）「女子学生のライフコース展望とその変動」『教育社会学研究』66集、日本教育社会学会、pp.137-155.
- 森岡清志（2006）「社会的ネットワーク論」新睦人編『新しい社会学のあゆみ』有斐閣、pp.224-249.
- 森岡清美・塩原勉・本間康平編（1993）『新社会学辞典』有斐閣
- 野沢慎司（2000）「都市家族とネットワーク」森岡清志編『都市社会の人間関係』放送大学、pp.97-108.
- （2008）「ネットワークからみた家族関係」石原邦雄編『改訂版 家族のストレスとサポート』放送大学、pp.62-96.
- （2009）『ネットワーク論に何ができるか一「家族・コミュニティ問題」を解く一』勁草書房
- 野尻（目黒）依子（1977）「家族ネットワーク・家族周期・社会変動」森岡清美編『現代家族のライフサイクル』培風館、pp.126-147.
- 大久保孝治（1989）「生活史における転機の研究一『私の転機』（朝日新聞連載）を素材と

- して一』『社会学年誌』30、早稲田大学社会学会、pp.155-171.
- 大谷信介(1995)『現代都市住民のパーソナル・ネットワーク—北米都市理論の日本的解説』ミネルヴァ書房
- 杉浦健(2004)『転機の心理学』ナカニシヤ出版
- 高橋均(2009)「揺らぐ自立システムと若者支援の方途—「ホリスティックな自立」へ向け—」柴野昌山編『青少年・若者の自立支援：ユースワークによる学校・地域の再生』世界思想社、pp.155-171.
- 筒井淳也(2008)『親密性の社会学—縮小する家族のゆくえ—』世界思想社
- 内田龍史(2005)「強い紐帯の弱さと強さ—フリーターと部落のネットワーク—」(社)部落解放・人権研究所『排除される若者たち—フリーターと不平等の再生産—』pp.178-221.
- 渡辺深(1999)「転職とキャリア・ネットワーク—転職キャリアの社会的形成—」『組織科学』33(2) pp57-65.
- 安田雪(1997)『ネットワーク分析—何が行為を決定するか—』新曜社
- Arthur, Michael B., Denise M. Rousseau, eds. (1996) *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford University Press.
- Bauman, Zygmunt (2000) *Liquid modernity*, Polity Press. (森田典正訳 2001『リキッド・モダニティ：液状化する社会』大月書店)
- Beck, Ulrich (1986) *Risikogesellschaft : auf dem Weg in eine andere Moderne* (東廉、伊藤美登里訳 1998『危険社会：新しい近代への道』法政大学出版局)
- Bott, Elizabeth (1955) "Urban Families : Conjugal Roles and Social Networks", *Human Relations* 8, pp.345-384. (野沢慎司訳 2006「都市の家族—夫婦役割と社会的ネットワーク」野沢慎司編・監訳『リーディングスネットワーク論—家族・コミュニティ・社会関係資本』勁草書房、pp.35-91.)
- Boissevain, Jeremy (1974) *Friends of Friends*, Basil Blackwell and Mott LTD. (岩上真珠・池岡義孝訳 1986『友達の友達—ネットワーク、操作者、コアリション—』未来社)
- Brass, Daniel J. (1984) "Being in the right place : A structural analysis of individual influence in an organization. *Administrative Science Quarterly* 29 (4) pp.518-539.
- Burt, Ronald S. (1992) *Structural Holes : The Social Structure of Competition*, Harvard University Press. (安田雪訳 2006『競争の社会的構造—構造的空隙の理論—』新曜社)
- (1997) "The contingent value of social capital." *Administrative Science. Quarterly* 42, pp.339-365.
- Crompton, Rosemary and Fiona Harris (1998) "Explaining women's employment patterns : 'Orientation of to work' revisited", *British Journal of Sociology* 49 (1) pp.118-136.
- DeSeCo Project (2005) "Definition and Selection of Key Competencies : Executive summary" (<http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf>)

- Fischer, Claude S. (1982) *To dwell among friends : personal networks in town and city.*, University Chicago Press. (松本康・前田尚子訳2002『友人のあいだで暮らす：北カリフォルニアのパーソナル・ネットワーク』)
- Freeman, Linton C. (2000) "Social Network Analysis : *Definition and history.*" In *Encyclopedia of Psychology*, ed. A E. Kazdan. Oxford University. pp.350-351.
- (2004) *The Development of Social Network Analysis : A Study in the Sociology of Science.* Empirical Press. (辻竜平訳 2007『社会ネットワーク分析の発展』NTT 出版)
- Girard, Rene (1961) *Mensonge romantique et vérité Romanesque*, Grasset, (古田幸男訳 1971『欲望の現象学：ロマンティックの虚偽とロマネスクの真実』法政大学出版局)
- Goffman, Erving (1961) "The Moral Career of the Mental Patients" in *Asylums : Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. Doubleday & Company, Inc.pp.128-169. (石黒毅訳 1984『アサイラム』誠実書房)
- Granovetter, Mark (1973) "The Strength of Weak Tie", *American Journal of Sociology*, 78, pp.1360-1380, (大岡栄美訳 2006「弱い紐帯の強さ」野沢慎司編・監訳『リーディングスネットワーク論—家族・コミュニティ・社会関係資本』勁草書房、pp.123-154.)
- (1974) *Getting a Job : a study of contacts and careers*, Harvard University Press, (1995, 2nd edition 渡辺深訳1998『転職』ミネルヴァ書房)
- Higgins, Monica C., Kram, Kathy E. (2001) "Reconceptualizing mentoring at work : A developmental networking perspective." *Academy of Management Review* 26 (2) pp. 264-288.
- Hall, Douglas T. (1976) *Careers in Organizations*. Goodyear Pub. Co.
- Ibarra, Herminia (1992) "Homophily and Differential Returns : Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm", *Administrative Science Quarterly* 37 (3) pp.422-447.
- (1995) "Race, Opportunity and Diversity of Social Circles in Managerial Managers' Networks", *Academy of Management Journal* 38 (3) pp.673-703.
- (1999) "Provisional Selves : Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation". *Administrative Science Quarterly* 44 (4) pp. 764-791.
- Ibarra, Herminia and Prashant H, Deshpande (2007) "Networks and Developmental Networks in the New Career Content" in *Handbook of career studies*, eds., Hugh Gunz and Maury Peiperl, Sage Pub.
- Inkson, Kerr (2002) "Thinking Creatively about careers", in *Career creativity*, eds., Maury Peiperl, Michael Arthur, N.Anad. Oxford University Press.
- (2007) *Understanding Careers : the Metaphors of Working Lives*, Sage Pub.
- Kahn, Robert L. and Toni C. Antonucci (1988) "Convoys over the life course : Attachment, roles, and social support". in *Life-Span Development and Behavior*, Vol. 8, eds., Paul

- B. Baltes & Orville G. Brim, Jr., Lawrence Associates Inc, pp.253-286. (遠藤利彦・河合千恵子訳1993「生涯にわたる「コンボイ」—愛着・役割・社会的支え—」東洋・柏木恵子・高橋恵子編『生涯発達心理学』新曜社、pp.33-70.)
- Kanter, Rosabeth Moss (1989) "Careers and the Wealth of Nations" in *Handbook of Career Theory*, eds. Michael B. Arthur, Douglas T. Hall, and Barbara S. Lawrence, Cambridge University Press, pp.506-521.
- Kilduff, Martin, David Krackhardt (1994) "Bringing the individual back in : A structural analysis of the internal market for reputation in organizations." *Academy of Management Journal* 37 (1) pp.87-108.
- Kram, Kathy E. (1988) *Mentoring at Work : Developmental Relationships in Organizational Life*, University of America, (渡辺直登・伊藤知子訳2003『メンタリング—会社の中の発達支援関係—』白桃書房)
- Levinson, Daniel J. (1978) *The seasons of a man's life*, Knopf. (南博訳1992『ライフサイクルの心理学』上・下、講談社学術文庫)
- Lin, Nan (1982) "Social resources and instrumental action." in *Social structure and network analysis*, eds., Peter V. Marsden and Nan Lin, Sage Publications, pp.131-145.
- (2001) *Social Capital : A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press. (筒井淳也・石田光規・桜井政成・三輪哲・土岐智賀子訳2008『ソーシャル・キャピタル—社会構造と行為の理論』ミネルヴァ書房)
- Lindesmith, Alfred R., Anselm L. Strauss, Norman K. Denzin (1978) *Social Psychology* 5th edition (船津衛訳1981『社会心理学：シンボリック相互作用論の展開』恒星社厚生閣)
- Marsden, Peter V. (1991) "Social Network Theory" in *Encyclopedia of Sociology* Borgatta E. F. and M L. Borgatta, eds., Macmillan.,
- Merton, Robert K. (1949, revised 1957) *Social Theory and Social Structure : Toward the Codification of Theory and Research*, The Free Press. (森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳 1961『社会理論と社会構造』みすず書房)
- Parker, Polly, Michael B. Arthur (2000) "Careers, Organizing and Community". In *Career frontiers : New conceptions of working life*. eds., M.A. Peiperl, M.B. Arthur, R. Goffee and T. Morris, Oxford University Press, pp.105-125.
- Plath, David W. (1980) *Long Engagements : Maturity in Modern Japan*, the Leland Stanford Junior University, (井上俊・杉野目康子訳 1985『日本人の生き方』岩波書店)
- Schein, Edgar H. (1978) *Career dynamics : matching individual and organizational needs* (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)
- Sennett, Richard (1998) *The corrosion of character : the personal consequences of work in the new capitalism*, W.W. Norton & Company (斎藤秀正訳 1999『それでも新資本主義についていくか —アメリカ型経営と個人の衝突—』ダイヤモンド社)

- Shah, Priti P. (1998) "Who are employees' social referents? Using a network perspective to determine referent others". *Academy of Management Journal* 41 (3), pp.249-268.
- Super, Donald E., Martin J. Bohn, Jr. (1970) *Occupational Psychology*, Wadsworth Publishing Company, (藤本喜八・大沢武志訳1973『企業の行動科学6 職業の心理』ダイヤモンド社)
- Wellman, Barry (1979) "The Community Question : The Intimate Networks of East Yorkers", *American Journal of Sociology* 84, (野沢慎司・立山徳子訳 2006「コミュニティ問題—イースト・ヨーク住民の親密なネットワーク—」野沢慎司編・監訳『リーディングスネットワーク論—家族・コミュニティ・社会関係資本』勁草書房、pp.159-200.)