

博士論文

質的研究法 TEA の新たな理論的展開と  
キャリア領域における実装可能性  
(New theoretical developments in Qualitative  
Research Method TEA and its potential for  
implementation in the career field)

2023 年 3 月

立命館大学大学院人間科学研究科  
人間科学専攻博士課程後期課程

宮下 太陽

# 立命館大学審査博士論文

質的研究法 TEA の新たな理論的展開と

キャリア領域における実装可能性

(New theoretical developments in Qualitative Research Method

TEA and its potential for implementation in the career field)

2023 年 3 月

March 2023

立命館大学大学院人間科学研究科

人間科学専攻博士課程後期課程

Doctoral Program in Human Sciences

Graduate school of Human Sciences

Ritsumeikan University

宮下 太陽

MIYASHITA Taiyo

研究指導教員：サトウタツヤ 教授

Supervisor : Professor SATO Tatsuya

## 目次

序論.....	5
第1節 本研究の主題と目的.....	5
第2節 キャリア発達と TEA.....	8
第3節 本研究で扱う「キャリア」概念.....	10
第4節 本論文の全体構成.....	12
第1部 理論編 記号論的文化心理学としての TEA の発展可能性.....	14
第1章 TEA（複線径路等至性アプローチ）における記号概念の考察.....	15
第1節 はじめに.....	15
第2節 記号概念の歴史的背景.....	16
第3節 パースの記号論.....	18
第4節 心理学における記号：ヴィゴツキー，ヴァルシナー.....	24
1. ヴィゴツキーの記号概念.....	24
2. ヴァルシナーの促進的記号.....	26
3. 文化という概念.....	28
4. 文化心理学における記号モデル.....	29
第5節 結論.....	31
第2章 TEM（複線径路等至性モデリング）の新たな理論的展開.....	33
第1節 はじめに.....	33
第2節 TEMにおける分岐点を豊饒化させる記号概念.....	34
1. ヴァルシナーの記号概念.....	34
2. ロトマンの記号圏.....	35
3. ジトウンのイマジネーション理論.....	36
第3節 TEMの記号圏を規定するセッティングとプロトコル.....	38
1. TEMの基本単位.....	38
2. 包括体系的セッティングと記号的プロトコル.....	40
第4節 記号論的文化心理学に立脚した TEMの新たな理論的展開.....	41
1. TEMにおける分岐点とイマジネーション.....	41
2. TEMのイマジネーションモデル.....	42
3. TEMのイマジネーションモデルから見た TEM研究の整理と発展可能性.....	44
第5節 結論.....	47
第3章 TLMG（発生の三層モデル）の新たな理論的展開.....	49
第1節 はじめに.....	49
第2節 TEAにおける TLMGの定義.....	51
第3節 TLMGの理論的系譜.....	54

1.	ヴァルシナーの内化・外化 .....	54
2.	ユクスキュルの環世界 .....	58
3.	ヴァルシナーの個人的文化と集合的文化 .....	62
第4節	中動態による発生の明確化 .....	63
第5節	結論 .....	68
第2部	実践編 キャリア領域における個人の発達と変容への TEA の実装 .....	70
第4章	プロとしてキャリア転換する径路を描くー統合 TEMー .....	71
第1節	研究目的 .....	71
第2節	心理学におけるキャリア研究の理論的系譜 .....	72
第3節	日本における実証的なキャリア研究 .....	76
第4節	本研究の射程 .....	78
第5節	研究方法 .....	79
1.	研究手法 .....	79
2.	研究協力者 .....	80
3.	データ収集 .....	81
4.	倫理的配慮 .....	84
5.	分析手順 .....	84
第6節	結果 .....	85
第7節	考察 .....	92
第5章	キャリア転換における価値変容を捉えるー統合 TLMGー .....	96
第1節	研究目的 .....	96
第2節	心理学におけるキャリア転換の研究 .....	96
第3節	研究方法 .....	98
1.	研究手法 .....	98
2.	研究協力者 .....	99
3.	データ収集 .....	99
4.	倫理的配慮 .....	100
5.	分析手順 .....	100
第4節	結果 .....	102
第5節	考察 .....	109
第6章	TEA を用いたキャリアの縦断的研究ー個人 TEMー .....	115
第1節	研究目的 .....	115
第2節	心理学におけるキャリアの縦断的研究 .....	115
第3節	研究方法 .....	116
1.	研究手法 .....	116
2.	研究協力者 .....	116

3. データ収集.....	116
4. 倫理的配慮.....	117
5. 分析手順.....	117
第4節 結果.....	118
第5節 考察.....	126
第3部 総合考察.....	130
第7章 総合考察.....	131
第1節 各章のまとめ.....	131
1. 第1章 TEA（複線径路等至性アプローチ）における記号概念の考察.....	131
2. 第2章 TEM（複線径路等至性モデリング）の新たな理論的展開.....	131
3. 第3章 TLMG（発生の三層モデル）の新たな理論的展開.....	131
4. 第4章 プロとしてキャリア転換する径路を描く—統合 TEM—.....	132
5. 第5章 キャリア転換における価値変容を捉える—統合 TLMG—.....	132
6. 第6章 TEA を用いたキャリアの縦断的研究—個人 TEM—.....	132
第2節 モデリング手法としての TEM の発展可能性への示唆.....	133
第3節 キャリア領域における TEA の社会実装の可能性への示唆.....	135
第4節 発生と変容を捉えるモデルとしての TLMG の発展可能性への示唆.....	142
第5節 本研究の到達点と限界ならびに課題.....	149
引用文献.....	152
図目次.....	166
表目次.....	167
初出一覧.....	168
謝辞.....	169

## 序論

### 第1節 本研究の主題と目的

本研究の主題は、記号論的文化心理学の考え方に基づく質的研究法 TEA (Trajectory Equifinality Approach: 複線径路等至性アプローチ) の理論的発展及び、キャリア領域における社会実装の可能性の追求である。

研究者が「そこにある」世界<sup>1</sup>にアプローチする質的研究はすでに長期にわたって発展してきており、さまざまな研究視角 (research perspectives) と応用分野を生んでいる (Flick, 2007=2016)。サトウ(2019a)は質的研究の対象として「経験」をおいた上で、多様な研究手法を「構造」と「過程」の次元、および「実存性」と「理念性」の次元の二つの軸で整理することを提案しており、TEA を「過程」と「実存性」を重視するアプローチであると位置づけている。

TEA は異なる人生や発達の径路を歩みながらも類似の結果にたどり着くことを示す等至性(Equifinality) の概念を、発達の・文化的事象に関する心理学研究に組み込んだヴァルシナー(Valsiner, J.)<sup>2</sup>の創案に基づいて開発された歴史を持つ (安田, 2019)。等至性の概念において、人間はオープンシステムとして捉えられ、時間経過の中で歴史的・文化的・社会的な影響を受けて、多様な軌跡をたどりながらもある定常状態に等しく到達する存在とされる (安田, 2019)。

TEA の根幹をなすのは、時間経過とともにある人間の文化化の過程を記述する手法である TEM (Trajectory Equifinality Modeling: 複線径路等至性モデリング) である。TEM では持続する時間とともにある人のライフの複線的な有り様を、システムのなかで、システムとして捉えようとするを、大きな特徴としている (安田, 2015a)。また、TEA には、TEM の他、研究協力者を選定するための理論である歴史的構造化ご招待(Historically Structured Inviting: HSI)、や人間の内的変容過程を、個別活動レベル、記号レベル、価値・信念レベルの三つの層により理解する理論である発生の三層モデル(Three Layers Model of Genesis: TLMG)が用意されている (安田, 2019)。

本論文の第一の目的は、TEA における記号概念の精緻化である。ヴァルシナーは、ペース(Peirce, C.S.)の記号論や、心理学に記号を取り入れたヴィゴツキー (Vygotsky, L. S.) の文化心理学の考え方を取り入れ、記号による調整(semiotic mediation)こそが文化であると位置づけている (Valsiner, 2017)。その上でヴァルシナーは、記号を考える際に時間を

---

<sup>1</sup> 「そこにある」世界という語は、実験室のような特別に作られた研究状況との対比で使われている。

<sup>2</sup> ヤーン・ヴァルシナー(1951-)は、エストニア出身の文化心理学者。学術雑誌「Culture and Psychology」の創業編集者であり、ヴィゴツキーの原典を英語に翻訳し、英語圏にヴィゴツキーの研究を広く紹介したことで知られている。

取り入れることの重要性を指摘し、記号を「未来と向き合う何らかの機能を持ち、過去の状態から何か新しいことへと導く何か」であると定義した（サトウ, 2019b）。

ヴァルシナーは、何か新しいことへと導く記号の働きを重視して、行動を駆り立てる記号として促進的記号(promoter sign)という概念を作り、人間にとっての未来を志向する時間を拡張し、ありうる未来を構築するガイドとして機能するものとして促進的記号を定義している(Valsiner, 2007)。この促進的記号という概念は、TEA 研究においても重視されている。サトウ（2017a）は、人がさまざまな記号に囲まれて生活するなかで、特定の記号が人の行動を促進するとき、そこには促進的記号の働きがあるとし、促進的記号が働くポイントが分岐点(bifurcation point)であり、必須通過点(obligatory passage point)と分岐点の分析こそが文化的存在としての人について理解することにつながると述べている。ここで、分岐点とは、文化的・社会的な制約と可能性の下で実現される意思や葛藤・迷いを含む個別多様な歩みを複数に分かつポイントのことであり、必須通過点とは、人生径路や人間の発達において、必ず経験する出来事や突きつけられる行動選択のあり様を捉える枠組みのことである（安田, 2015a）。

本論文ではパースやヴィゴツキー、そしてヴァルシナーの記号概念を踏まえ、TEA における記号概念を精緻化することで、TEA の理論的発展に寄与することを目指す。

本論文の第二の目的は、TEA のキャリア領域における社会実装について示唆を得ることである。現代社会は、新しいキャリア観を必要とする時代となっている。いくつか要因はあるが、代表的なものを挙げると、①転換期にある資本主義経済(竹田, 2016, 水野, 2022)、②長寿化による働く期間の長期化(Gratton & Scott, 2016=2016, Scott& Gratton, 2020=2021)、③少子化に伴う生産年齢人口（15 歳から 64 歳までの人口）の中長期的減少（国立社会保障・人口問題研究所, 2017）などがある。この3つの要因が絡まり合い、これまでのキャリア観を変化させていく必要性が出てきているという筆者の認識が、本論文に取り組む動機の一つとなっている。

まず、資本主義経済の転換について、竹田(2016)は現代社会が歴史上の大きな曲がり角にさしかかっていると指摘し、現在の資本主義が抱える中心的な2つの課題として、拡大する格差構造と、資源・環境の地球的限界を挙げている。また、水野(2022)は、本来「例外」状態である低金利の「常態化」に着目し、それに起因するバブルの頻発、富の偏在、金融の実体経済との乖離等の現代資本主義が直面する課題を論じている。いずれの課題も人としての生存を脅かすまでにリスクが大きくなってきている。今まさに資本主義と企業の現状のあり方を見直し、新しい資本主義<sup>3</sup>の形を見出していくことが求められており、雇

---

<sup>3</sup> 日本政府は、新しい資本主義の実現に向けたビジョンを示し、その具体化を進めるため、新しい資本主義実現本部を設置し、新しい資本主義実現会議を開催している（令和3年10月15日閣議決定）。こうした政府の考え方には、言葉が先行していて具体性がない

用者側は新しい資本主義に向けた雇用のあり方を模索しはじめている。

次に、長寿化による労働者の仕事ステージの長期化については、世界的に人生 100 年時代を迎える中、教育・仕事・引退という伝統的な 3 つのステージが通用しなくなり、仕事ステージの長期化と多様化が進むことが予測されている (Gratton & Scott, 2016=2016)。安定的で予測可能な教育・仕事・引退という 3 つのステージが過去のものとなり、予測困難なマルチステージの生き方が一般化していく中で、人々がどうキャリアを築いていくべきか、また人々がどのようにキャリアを築くことができるのかということが重要な問いとなり、一人ひとりの働き手にとっては、複線的な径路を描きながらキャリアを築いていくことが必要とされる時代になってきている。

最後に、少子化に伴う日本の生産年齢人口の中長期的減少については、ある程度の確からしさを持った未来として捉えることができる。厚生労働省の出生に関する統計によれば、合計特殊出生率<sup>4</sup>は、昭和 22 年から 24 年の第 1 次ベビーブーム期には 4 を超えていたが、その後急激に低下し、昭和 31 年には 2.22 となった。昭和 49 年に 2.05 と人口置換水準 (2.11) を下回り、平成 17 年には 1.26 と過去最低となった。平成 18 年以降は緩やかに上昇したものの平成 28 年以降は再び低下し、令和元年は 1.36 となっている (図 1)。

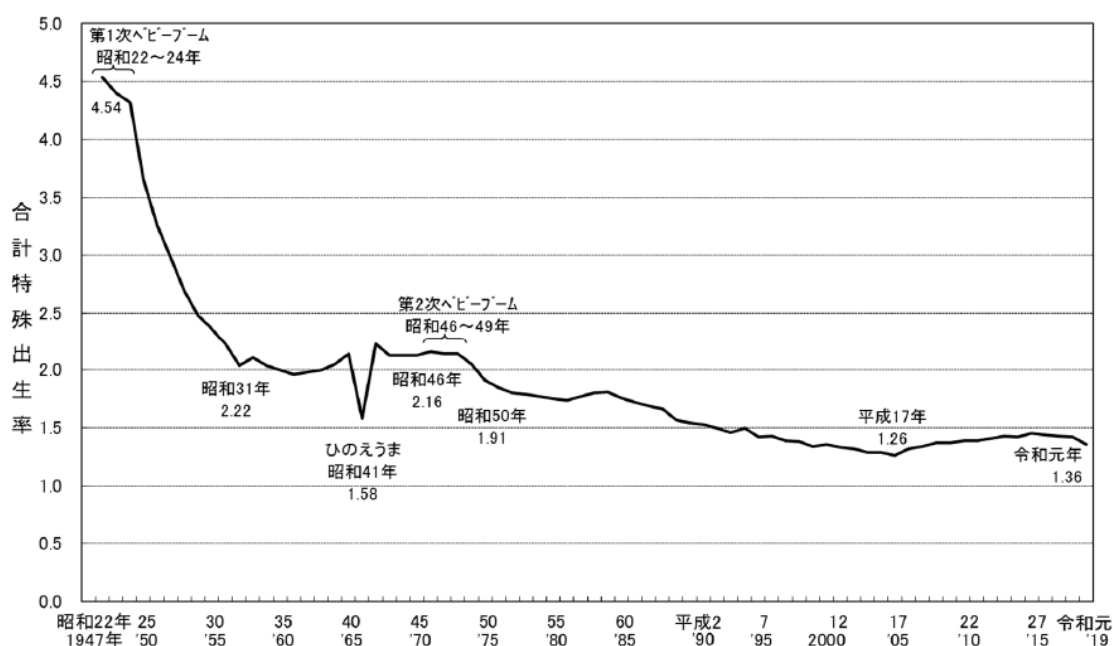


図 1 合計特殊出生率の年次推移 (厚生労働省, 2021, p.2)

という批判も出ているが、リカレント教育の充実をはじめとして、少なくとも人的資本に積極的な投資を行っていく姿勢は示されている。

<sup>4</sup> 合計特殊出生率は、各年において「出生年の異なる集団」の年齢別出生率を合計したものである。合計特殊出生率を経年比較することによって、「時代による変化」を分析することができる。



また、国立社会保障・人口問題研究所の人口統計によれば、1995年をピークに長年にわたり低下傾向にある生産年齢人口の2015年時点での総人口に占める割合は60.8%(7,728万人)であるが、2040年には53.9%(5,978万人)まで低下すると推計されている(図2)。

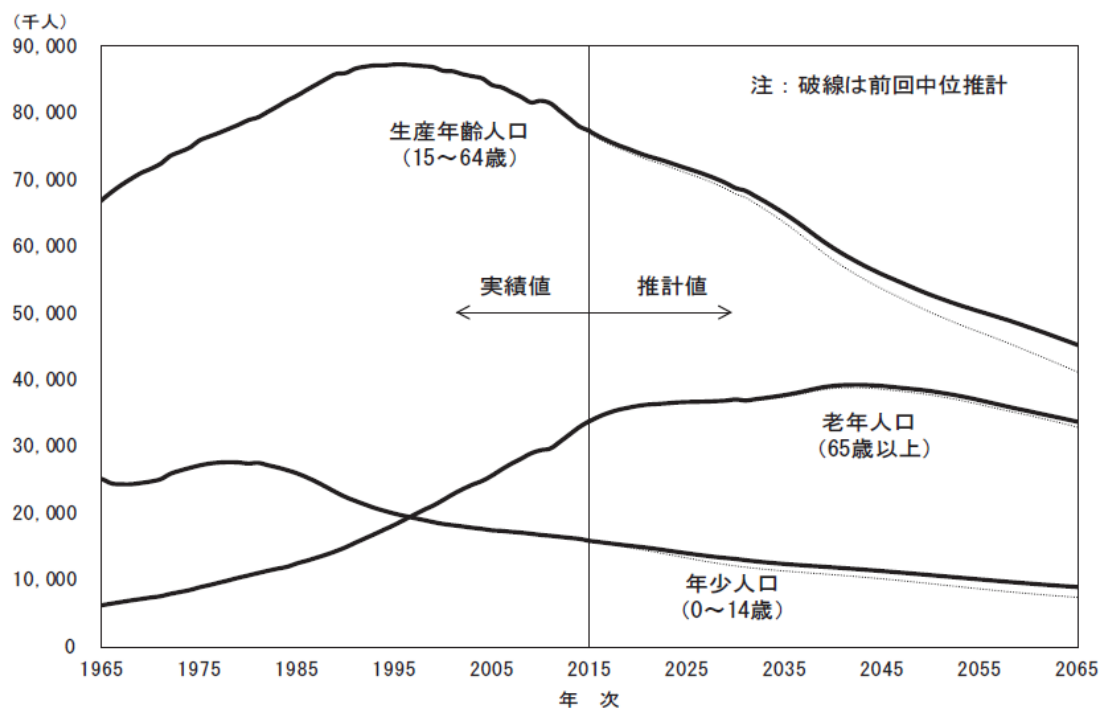


図2 年齢3区分別人口の推移(出生中位(死亡中位)推計)(国立社会保障・人口問題研究所, 2017, p.3)

以上の3つの大きな潮流を踏まえると、人が働く土台である資本主義経済そのものが、歴史的な転換期を迎えている中、労働者側は平均余命が伸びることに伴い働く期間が伸び、また労働市場では少子化に伴う生産年齢人口の減少によりシニアの人材ニーズが高まることで、働き方の多様化がより進んでいくことが予想される。現代社会における働き方は、社会構造自体が変節点を迎える中、大きな転換点にあると言っても過言ではないだろう。

本論文では、現代社会において従来の安定的である程度予測可能なキャリア観(教育・仕事・引退)が今後機能しなくなっていくことが予想される中で、新しいキャリア観が要請されつつあるという理解に基づき、TEAをキャリア領域の研究に活用し、これからのキャリアの多様性と柔軟性を示していくことで、一人ひとりの働き手が自身のキャリアを思い描く際に、どのような効用がありうるのか、その可能性を追求することを目的とする。

## 第2節 キャリア発達とTEA

人生におけるキャリアを考えた際、心理学の中ではキャリア発達を扱う発達心理学の文脈で捉えることができる。発達心理学は、当初青年期までの「時間的発達」にともなう成長や成熟といった「変化」を研究の対象としていたが、その後、生涯発達の考えが強調さ

れるようになり、生涯発達心理学と呼ばれるようになっていく（渡辺他, 2018）。生涯発達心理学とは、人が生きていく過程、人生の変化のプロセスを扱う心理学である（やまだ, 2021）。なお、「発達」とは development の訳語で、発展、成長、展開、発生、発育、開発とも訳される語であり、本来の意味は「包まれていたものが、徐々に表に現れてくること」である（やまだ, 2021）。

生涯発達心理学を特徴づける理論的観点として、バルテス(Baltes, P.)<sup>5</sup>は①生涯発達(life-span development), ②多方向性(multi-directionality), ③獲得と喪失としての発展(development as gain/loss), ④可塑性(plasticity), ⑤歴史的内包性(historical embeddedness), ⑥パラダイムとしての文脈主義(contextualism as paradigm), ⑦学際的研究としての発達分野(field of developments as multidisciplinary)の7つを挙げている(Baltes, 1987)。また、やまだは生涯発達を捉えるモデルとして、①成長モデル, ②熟達モデル, ③成熟モデル, ④両行モデル, ⑤過程モデル, ⑥円環モデルの6つの理念モデルを提示した（やまだ, 2021）。

サトウは、「モデル」には理想形としてのモデル、抽出成分としてのモデル、平均像としてのモデル、など様々なモデルがあり得ると指摘した上で、モデル化することで転用可能性が生まれ、読み手の有用性につながると指摘しており、TEMはその具体的な手法として提案されている（サトウ, 2006）。

当初 TEM は「複線径路・等至性モデル」（サトウ・安田・木戸・高田・ヴァルシナー, 2006）という名称だったが、その理論的発展の中で、複線径路等至性モデリングと改称されている（サトウ, 2022）。このモデルとモデリングの違い、つまり ing 系にすることの意味について、サトウ(2022)は meaning（意味づけ）と mean（意味）、conditioning（条件づけ）と condition（条件）、naming（名づけ）と name（名）、experiencing（経験づけ）と experience（経験）などを取り上げ、ing 形にすることで、過程とともに結果としての産物を表す表現となることを指摘している。

心理学にナラティブターンをもたらしたブルーナー (Bruner, J.)<sup>6</sup>は、意味づけの行為(act of meaning)<sup>7</sup>を心理学の中心に据え、意味生成と意味使用に着目することの重要性を指摘した(Bruner, 1990=2016)。「経験(experience)」を研究の対象とする質的研究法の中でも、実存性と過程に重きを置く TEA にとって、経験を意味づける(experiencing)過程に着目す

---

<sup>5</sup> ポール・バルテス(1939-2006)はドイツの心理学者。人間が一生を通してどのように発達していくのかという生涯発達心理学を切り開いた先駆者として知られている。

<sup>6</sup> ジェローム・ブルーナー(1915-2016)はアメリカの心理学者。心理学における認知革命の主導者であり、またナラティブターン（物語重視への転換）の立役者である。

<sup>7</sup> 横山(2019)は、ブルーナーの意図を踏まえ、「acts of meaning」とは、全体や常識の破壊として定義される混乱の発生に相対した精神が破綻を修復し、平静を取り戻そうとする混乱と修復のダイナミズムの過程として理解する必要があると指摘している。

ることは重要である。なお、経験を意味づけるという行為は、個別の経験を一般化していくことを指すが、人生で直面する経験の中には、即座に意味づけができない、つまり言葉（記号）にならない経験がある（サトウ, 2019c）。こうした経験をレーマンとヴァルシナーは深い経験（deep experience）と呼び、何らかの原初的（プリミティブ）な感情と関連して、新しい意味づけ（deep experiencing）を行っていくことの重要性を指摘している（Lehmann & Valsiner, 2017）。

やまだ(2021)は人生における生涯発達の重要性を指摘する中で、現在の人間は、過去の経験から成っており、それも固定されたものではなく、未来への変化を秘めた存在として捉えられると述べている。生涯発達の文脈において、キャリアの形成は今後働く期間の長期化と多様化がますます進むと考えられる中で非常に重要になってくるといえる。キャリアをどのように積み重ねていくのかが、まさに人生の意味づけの根幹をなす時代となっていくことを考えれば、非可逆的時間の流れの中で、実現したことと実現しなかったことに着目し、個人の人生径路を取り巻く諸力とのせめぎ合いのプロセスの中で実存的に捉えようとする TEA は、キャリア発達を分析し、転用可能な形でモデリングする手法として妥当であるといえる。

### 第3節 本研究で扱う「キャリア」概念

キャリア支援への発達のアプローチとして、キャリア心理学の歴史的発展を整理するとともに今後のあり方について考察をしている渡辺他（2018）は、「キャリア」という概念を精緻化する重要性とともに、その多様性ゆえの難しさについて指摘している。

「キャリア」という言葉の意味について、歴史的文献を通して研究してきた川喜多（2007）は、キャリアの語源はラテン語の *carrus*（車輪の付いた乗り物）であるとし、それが後にイタリア語(*carriera*)、フランス語(*carriere*)となってレースコースの意味を持つようになったと指摘した。その後16世紀にイギリスに輸入されて「フルスピードで馬を走らせて駆ける」等の意味が新たに付加され、17世紀、18世紀には単に急速であるだけでなく、さらに他から抑制されることのない動きをさすようになり、それが権力への階段への上へ上への道を意味するようになったとされる（川喜多, 2007）。

寺田(2020)によれば、キャリアという概念の教育界における使用は、すでに1910年代に現われているとされ、デューイ (Dewey, J.)<sup>8</sup>が職業 (occupation) の積極的側面を指摘する場合、occupation に代えて、career (business career) という概念を使っていたことを指摘している。また、寺田(2020)は心理学の分野で職業概念をキャリアという用語に転換させ

---

<sup>8</sup> ジョン・デューイ(1859-1952)はアメリカの哲学者、教育学者。パースやジェームズとならんでプラグマティズムを代表する思想家。

るきっかけとなったのは、スーパー(Super, D.)<sup>9</sup>の『The psychology of careers(1957)』であったと指摘している。その後、キャリアに関する多くの理論が提示され、また理論だけでなく、キャリアカウンセリングの分野で多くの実践的知が積み重ねられている(渡辺他, 2018)。

本節ではまず、キャリアの包括的な意味合いを確認するために、文部科学省が2011年に公表した「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」の中で提示されたキャリアに関する説明を確認しておく。

「人は、他者や社会とのかかわりの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員等、様々な役割を担いながら生きている。また、このような役割の中には、所属する集団や組織から与えられたものや日常生活の中で特に意識せず習慣的におこなっているものもあるが、人はこれらを含めた様々な役割の関係や価値を自ら判断し、取捨選択や創造を重ねながら取り組んでいる。(中略)このように、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役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが、「キャリア」の意味するところである。」

(文部科学省, 2011, p17)

上記説明は、キャリアという概念が人の人生において単なる職業上の意味に留まらない、幅広い射程を持った概念であることを如実に表しているといえる。

渡辺他(2018)はこれまでに提案されてきたキャリアについての多様な定義を分析し、共通して内包される意味を抽出した上で、それらをキャリア概念に不可欠の構成要素として位置づけている(表1)。

表1 キャリア概念の構成要素(渡辺他, 2018)

意味	概要
人と環境との相互作用の結果	キャリアは職業(occupation)や職務(job)と同義語ではない。キャリアは職業や職務への「個人の働きかけ(work)」に焦点をあてている。キャリアが時代によって具体的な意味を異にするのは、個人と環境(時代)との相互関係の結果だからである。
時間的流れ	キャリアは、一時点での出来事や行為、あるいは現象を指す言葉でなく、必ず、「時間的流れ」「時の経過」が内包されている言葉である。キャリアが「時間的な経過」を内包する言葉であるということは、たとえば「いま」という一時点を、過去および未来

<sup>9</sup> ドナルド・スーパー(1910-1994)はアメリカの心理学者。キャリア研究に「ライフ・スパン」という発達的な視点を盛り込み、キャリア発達に関する縦断的研究を実施した。

	という時間軸のなかの通過時点という側面から捉えるという意味である。いま経験していることを、過去と未来という時間軸の経験として理解するという意味である。
空間的広がり	個人の行動は真空地帯で行われるものではない。具体的な空間（環境や場）を舞台として繰り広げられる。キャリアは、個人の関わる行為一つひとつに焦点をあてているのではなく、個々人の関わる行為、仕事、働き、役割の相互関係性と、それらが繰り広げられる空間的（場）関係性と、空間と時間との関係から織り成される広がりには焦点をあてている。
個別性	自己決定、自己選択、あるいは自立性、主体性という概念は、人間の「個別性(individuality)」を認める姿勢から導き出されるものであるといえる。個別性こそキャリアの概念を構成する不可欠で、最も重要な要素である。

本論文は表 1 に示した渡辺他(2018)のキャリア概念に依拠して論を進める。キャリア概念に不可欠な意味として抽出されたこれらの構成要素は、人と環境の相互作用として捉える点、時間の流れを大切にする点、空間的な広がりには焦点をあてる点、そして個別性を重視する点で、いずれも記号論的文化心理学の手法である TEA と共通性があるといえる。

#### 第4節 本論文の全体構成

序論の最後に本論文の全体構成について概略しておく。本論文は、第 1 部理論編、第 2 部実践編、第 3 部総合考察の 3 部構成とした。

第 1 部「理論編 記号論的文化心理学としての TEA の発展可能性」では、記号論的文化心理学の手法である TEA とその具体的分析手法としての TEM, TLMG にそれぞれ焦点をあて、その発展可能性について検討する。第 1 章「TEA (複線径路等至性アプローチ) における記号概念の考察」では、TEA における記号概念を精緻化するために、記号概念の歴史的背景を踏まえた上で、これまで心理学において論じられてきた記号概念を統合的に捉えなおし、記号論的文化心理学における記号モデルを提案する。第 2 章「TEM (複線径路等至性モデリング) の新たな理論的展開」では、TEM における記号概念を精緻化するために、必須通過点が分岐点に変容するポイントについて焦点をあて、そこでの人と記号との相互作用過程を明示的に織り込んだ TEM の新たな理論的展開を提案する。第 3 章「TLMG (発生の三層モデル) の新たな理論的展開」では、TEA において分岐点を捉える方法論として位置づけられている TLMG に焦点をあて、TLMG の理論的拡張を図る。TLMG の理論的系譜を明かにした上で、TLMG で捉える現象の輪郭、特にその始まりの捉え方について検討を行う。

第2部「実践編 キャリア領域における個人の発達と変容への TEA の実装」では、「プロとしてキャリア転換」した経験を持つ方を研究協力者としてお招きし、インタビューデータに基づき、キャリア領域における TEA の実践研究を行う。第4章「プロとしてキャリア転換する径路を描くー統合 TEMー」では、8名の研究協力者のデータに基づき、統合 TEM 図を作成し、キャリアの径路に影響を与える要因について分析する。第5章「キャリア転換における価値変容を捉えるー統合 TLMGー」では、第4章と同様のデータを用いて、統合 TLMG 図を作成し、キャリア形成における価値変容に焦点をあてた分析を行う。第6章「TEA を用いたキャリアの縦断的研究ー個人 TEMー」では、キャリアの経年的変化に着目する。第4章、第5章において分析対象とした8名の方のうち、その後新たなキャリアを選択した方1名を分析対象とし、追加インタビューしたデータを加えて個人 TEM 図を作成し、キャリアの経年的な変化に焦点をあてた分析を行う。

第3部第7章「総合考察」では、以上の理論研究・実践研究を踏まえ、質的研究法 TEA の発展可能性及びキャリア領域での実装のあり方について総括する。また、本研究の課題や限界、展望についても考察する。

## 第1部 理論編 記号論的文化心理学としてのTEAの発展可能性

第1部理論編は第1章「TEA（複線径路等至性アプローチ）における記号概念の考察」、第2章「TEM（複線径路等至性モデリング）の新たな理論的展開」、第3章「TLMG（発生の三層モデル）の新たな理論的展開」の3章からなり、質的研究法TEAの理論的発展について検討を行っている。

## 第1章 TEA（複線径路等至性アプローチ）における記号概念の考察

### 第1節 はじめに

現代における文化心理学の代表的理論家の一人であるヴァルシナー(Valsiner)は、文化についての不明瞭な概念を、記号的媒介というはるかに制限された概念に翻訳するという解法を見つけてから、文化心理学のアイデンティティが受け入れられるものになったと述べている(Valsiner, 2007=2013)。こうした心理学と記号論の統合を踏まえ、ヴァルシナーは、文化とは記号による調整(semiotic mediation)であると定義している(Valsiner, 2017)。

ヴァルシナーの文化心理学は、主に社会に焦点化し、静的な視点で研究を行う比較文化心理学と対比すると、主に個人に焦点化し、動的な視点で研究を行うアプローチであると整理できる(Valsiner, 2014)。その特徴は、第1に比較しなくても文化は理解可能だと考える点、第2に文化とともに変容していく人を捉える点にあり(木戸, 2019)、記号論的文化心理学(Semiotic Cultural Psychology)と呼ぶことができる(Valsiner, 2014)。

では、記号論的文化心理学における記号とは何か。文化心理学に立脚した方法論である複線径路等至性アプローチ(以下、TEA)において記号はどのように組み込まれているのか。これが本章を貫く問いである。TEAは、異なる人生や発達の径路を歩みながらも類似の結果にたどり着くことを示す等至性(Equifinality)の概念を、発達の・文化的事象に関する心理学研究に組み込んだヴァルシナーの創案に基づいて開発された質的研究法の一つである(安田, 2019)。本章では、文化とは記号による調整であるというヴァルシナーの定義を踏まえ、TEAにおいて記号をどのように概念化し、どのように理解すればTEAがより豊かになるかという視点から、記号概念の系譜をたどり、TEA研究の充実にとって少しでもふさわしい記号概念を構築していくことを試みる。

そもそも記号に関する学問の歴史は古く、古代ギリシアの哲学者アリストテレス(Aristoteles)に始まり、紀元前3世紀からローマ時代まで続くストア派や5世紀のキリスト教神学者アウグスティヌス(Augustinus)により体系化されたSemioticaに遡ることができる(サトウ, 2019b)。

また、現代につながる記号の考え方は19世紀後半から20世紀初頭にかけてソシュール(Saussure, 1857 - 1913)の記号学: semiology とパーズ(Peirce, 1839 - 1914)の記号論: semiotics によってほぼ同時期にそれぞれ独立に展開された(サトウ, 2019b)。心理学における記号の歴史は比較的新しく、ロシアの心理学者ヴィゴツキー(Vygotsky, 1896-1934)がその泰斗である(サトウ, 2019d)。中村(2014)はヴィゴツキー心理学の本質は「人間の high-order 心理機能は言葉によって媒介されている」と捉える点にあると指摘している。ヴィゴツキーの記号概念は、人が他者や社会と接する時には、対象に対して直接的に働きかけるのではなく記号を媒介した働きかけをすると考える点に特徴がある(木戸, 2019)。言葉は代表的な記号であり、ヴィゴツキーは文化的道具(媒介手段)に着目して人間の行



為をみることにより、その心的機能を理解していこうというアプローチで自身の理論を発展させたといえる（上村, 2000）。

ヴィゴツキー流の文化心理学の立場に立ち、記号についてよりダイナミックに人間のライフ（生命、生活、人生）との関係について考え、記号の考え方を深めたのがヴァルシナーである（サトウ, 2019b）。TEAはヴァルシナー流の文化心理学の理論的基盤と共鳴し、人間をオープンシステム(open system)として捉え、非可逆的時間の流れの中で等至点(EFP)に至る多様な径路のありようを、歴史的・文化的・社会的な影響とともに捉えることを目的としている（安田, 2019）。ヴァルシナーがいう記号による調整は、TEAの中でどのように捉えることができるのか。TEAにおける記号概念を明瞭化するために、ヴァルシナーにいたる記号概念の歴史的な文脈をパースやヴィゴツキーに遡って整理するところから論を進める。

## 第2節 記号概念の歴史的背景

ヴァルシナーは、自身の記号論を発展させる基盤としてパースの記号論を高く評価しており、ロサ(Rosa, 2007)はパースの記号論の研究こそが、今日の文化心理学において大変重要であると指摘している。そこで本節では、主にパースの記号論について—ヴァルシナーの文化心理学との関連を考えるために必要な部分に限り—検討していく。本節ではまずパースの記号論を考えるための歴史的な文脈について検討する。

記号論に関する研究を紐解くとアウグスティヌスにより体系化された Semiotica に遡ることができる。アウグスティヌスは聖書解釈学の基礎理論として記号（羅；signum）の働きを検討する中で、「あらゆる教えは事柄か記号かに属するが、事柄は記号を通して学ばれる」と考え、アリストテレスやストア学派の記号論的伝統であった「記号表記」と「記号内容」から構成される二極関係に加えて、記号を受信する「解釈者」を第三極として加えた。アウグスティヌスにとって、聖書を正しく理解するためにはテキストに対する解釈者の真摯な態度、愛の実践による魂の浄化をめざす解釈者自身の純粋なまなざしが重要であった（須藤, 2016）。

現代的な記号論は大まかに二つの学派に分れる<sup>10</sup>。一つはパースを起源とするもので、もう一つはソシュールに端を発するものであり、後者は20世紀において支配的なアプローチとなった（de Waal, 2013）。パースについては次節で詳しく述べるため、ここではソシュールの記号の考え方を整理する。ソシュールは言語学並びに記号学の創始者として知られているスイスの言語学者である。人間の「ことば」の最も重要な働きは、話し手から聞

---

<sup>10</sup> ソシュール（ヨーロッパ系）やパース（アメリカ系）の流れとは別に、ロシアでは記号論学者・歴史文化学者であるユーリー・ミハイロヴィチ・ロトマン(Yuri Mikhailovich Lotman, 1922-1993)が主導したタルトゥ記号論学派の文化記号論が発展した(近藤, 2005)。

き手への意味の伝達であり、ソシュールは同じ言語を使っている人たちの間で、なぜ同じ意味が伝わるのかということを知りたいとした。そこで、ある言語についてそれを使う誰もが共有しているしくみを、ソシュールは「ラング」<sup>11</sup>と呼び、ラングが共有されているからこそ、言語がどんな状況で使われても、同じ意味が正しく伝達されるのだと考えた。ソシュールにとってラングを構成している最も大切な要素は単語であり、単語は音素と意味が結びついたものであり、人間が知覚することができる対象によって意味を表す手段だと考えることができる。人間が知覚することができる図形や音などの対象によって意味を表す手段を、ソシュールは「記号」と呼び、単語についても人間が知覚できる音声という対象によって意味を表すため、記号の一種だとした(町田, 2018)。

このようなことから、ソシュールは記号を「何かを意味するものである」と定義し、記号の性質として「シニフィアン(仏:signifiant) = 意味するもの = 記号表現」, 「シニフィエ(仏:signifié) = 意味されるもの = 記号内容」の二側面から考えることを提案した。ソシュールはラテン語の arbor の意味を調べる時であれ、あるいは「木」の概念を表すラテン語の単語を調べる時であれ、この言語で認められている関係だけが現実的に適合していると思われるものであり、それ以外の関係は、どんなものが想像できたとしても排除されている(Saussure, 1916=2016)。すなわち、ソシュールはシニフィアンとシニフィエは表裏一体(どちらがどちらであるか分離できないもの)であり、これらの総体を「シーニュ(仏:signe) = 記号」と捉えていた(サトウ, 2019b)。要約すればソシュールの記号論は言語記号の一般理論として検討されたものである<sup>12</sup>。ソシュールの言語記号概念は、その後言語学や文芸評論の分野を中心に、ロマン・ヤコブソン(Jakobson, R.)<sup>13</sup>やロラン・バルト(Barthes, R.)<sup>14</sup>らによって発展的に継承されている。なお、コーネリス・ドヴァール(De Waal, C.)はパースとソシュールを対比する中で、ソシュールの記号概念は基本的に言語記号を念頭においた概念であり、本質的に二元論的であるため、原型をとどめないほ

---

<sup>11</sup> ラングは、単語を構成している要素や要素の間にある関係についての一群の規則のことだと見なされている(町田, 2018)。そしてその関係は根底的に恣意的(arbitraire)な絆である(丸山, 2012)。

<sup>12</sup> ソシュールにとって記号表現である「木」は、その記号内容である「木」以外の関係を想定しないが、現実の世界では後述するケーラー(Köhler)の実験のように「木の棒」が「バナナを取る道具」に変わりうる。そのため、一般的な記号理解のためにはパースの記号論に依拠する必要がある。

<sup>13</sup> ロマン・ヤコブソン(1896-1982)はロシア出身の言語学者。言語学、詩学および芸術などの分野における構造分析の開拓、発展に貢献した。

<sup>14</sup> ロラン・バルト(1915-1980)はフランスの哲学者、記号学者。社会環境の文化的諸関係を「意味作用の体系」として捉え、セマンティクス(semantics, 意味論)を中心に分析しようとした。

どに変更することなしにはパース的な読み方をすることは不可能であると指摘している (de Waal, 2013) <sup>15</sup>。

### 第3節 パースの記号論

チャールズ・サンダース・パース (Charles Sanders Peirce) は、19世紀にアメリカで活躍した哲学者、論理学者、数学者、科学者であり、同時期にアメリカで活躍した生理学者、心理学者、哲学者のウィリアム・ジェームズ (James, W.)<sup>16</sup>とともにプラグマティズムの創始者としても知られている。パースの記号論として今日においてよく知られているのは、イコン (類像)、インデックス (指標)、シンボル (symbol) という記号の三類型であるが、ヴァルシナーはパースの理論的遺産はそれだけにとどまらないより深い広がりがあると指摘している (Valsiner, 2014)。そこで、まずはパースの記号論の射程を理解するため、パースが記号論に取り組んだ背景から整理する。

パースは博識で知られた人で研究領域は多岐に及んだが、その関心が哲学に向かうようになったのはカント (Kant) の『純粋理性批判』に触れたことがきっかけである。パースは「われわれが世界を構築する基本的な仕方」について、カントの理解に依拠してさらに前進させようと試みた (Kuklick, 2003=2020)。パースは哲学を三つの大きな部門に分けているが、その第一の部門が現象学であり、パースの哲学研究において最も基本となるものである (CP5.121,1903<sup>17</sup>)<sup>18</sup>。現象学とは一般に現象界や現象する知についての哲学的理説であるが、パースにとっての現象学とは、「それが真実であるかどうかを追及せずに現れるも

---

<sup>15</sup> ソシュールの記号学には解明の道具としての静態的分析装置である記号学と、既存の関係を乗り越え新しい関係 (意味づけ) をつくる道具としての弁証法を蔵した力動的装置である記号学がある (丸山, 2012)。記号の動的な側面を捉えるアプローチはパースに通じる点もあるが、あくまでも記号学の対象を、言語がその主要な例である恣意的記号に限定し、自然的指標を除外した点でパースとは異なるといえる。

<sup>16</sup> ウィリアム・ジェームズ (1842-1910) はアメリカの生理学者、心理学者、哲学者。意識の流れ (Stream of consciousness) の理論を提唱し、アメリカ文学にも影響を与えた。パースやデューイと並ぶプラグマティズムを代表する思想家。

<sup>17</sup> パースの引用については、先行研究にならい本の略語と引用個所を特定する数字の組み合わせで記載し、さらにその年を追記する。CP5.121,1903 とは The Collected Papers of Charles Sanders Peirce. Vol 5 の 121 番目のパラグラフであり、書かれたのは 1903 年だということ。また特に重要な引用個所については日本語訳の後に原文を記載した。

<sup>18</sup> 第二の部門は規範科学、第三の部門は形而上学である。パースは、カントやヘーゲル (Hegel) にも依拠しつつ、哲学において特に三という数に傾倒していることを白状せざるを得ないと記しており (CP1.368,1890, CP1.369,1885)、実際の思索において三分法的分類をよく用いている。三項関係、もしくは鼎立構造に関心を寄せることがパースの特徴である。

のの目録を書き上げることである(CP2.120,1902:著者訳)」。なお、現代において現象学といえはフッサール(Husserl, E)<sup>19</sup>という印象を持つ読者も多いだろうが、フッサールが現象学という名称を採用した当時、ドイツの哲学界において現象学という名称は特殊なものではなく、ある程度一般的な用語としてフッサール以外の哲学者によっても用いられていた(谷, 1998)。

さて、パースは現象をファネロン(phaneron)と呼び、現象学をファネロンの記述であると定義している(CP1.284,1905)。パースにとってファネロンとは、実在の事物に対応するか否かに全く関係なく、どんな仕方においてであれまたはどんな意味においてであれ、心に現れるいっさいのものの総合的全体を意味する。パースはファネロンの構造をつかむための基本的要素として、三つの要素を提案しており(CP1.293,1894)、それがパースの哲学体系を貫くことになる、第一性(firstness)、第二性(secondness)、第三性(thirdness)の分類である。

第一性(firstness)とは、「他の何ものにも関連することなく、あるがままに肯定的に存在するモード／ありよう(the mode of being of that which is such as it is, positively and without reference to anything else)」であり、第二性(secondness)とは、「どんな第三者とも関係なく、ひとつの第二者に関連してあるような存在のモード／ありよう(the mode of being of that which is such as it is, with respect to a second but regardless of any third)」である。そして、第三性(thirdness)とは「第二者を第三者と相互に関係させる、そのようなものとしての存在のモード／ありよう(the mode of being of that which is such as it is, in bringing a second and third into relation to each other)」と定義される(CP8.328,1904:著者訳)。

パースは第一性を性質(qualities)そのままの現われとして捉えており、他の何ものとも関係をもたずに、それ自体であるような何ものかであると述べている(CP2.85,1902)。また、パースは第二性を事実(fact)のあり方と捉え、ドアを開けるときの努力(と抵抗)を第二性の例としてあげたうえで、争闘(struggle)<sup>20</sup>こそ第二性の特徴であると述べている(CP1.322,1903)。第三性については、一般的、法則的、習慣的、条件法的なあり方として捉え、「第三性とは、絶対的な始めと終わりの媒介または結合を意味する。始まりは第一、終わりは第二、中間は第三である。目的は第二、手段は第三である。寿命は第三であり、それを切り裂く運命は第二である。道の分岐点は第三であり、それは三つの道を想定している。真っ直ぐな道は、単に二つの場所をつなぐものとして見なされる場合は第二で

---

<sup>19</sup> エトムント・フッサール(1859-1938)はドイツの哲学者で、現象学の創始者。厳密な学としての哲学を目指し、先験的意識の本質構造に基づいて対象をとらえようとする現象学を提唱した。

<sup>20</sup> 争闘とはいかなる種類の第三性または媒介とも関係なく、また特に行為のいかなる法則にも関わらず、ただ二つのものの間の相互行動を意味する(CP1.322,1903:米盛訳, 1985)

あるが、中間の場所を通過することを意味する限り、それは第三である。(中略)連続性はほぼ完全に第三性を表している。(中略)行動は第二であるが、行為は第三である(CP1.337,1875:著者訳)」と述べている。

そもそも、第一性、第二性、第三性はパースにとって、それ以上分解不可能な究極的な要素であり、いっさいの現象における基本的かつ普遍的な存在のありよう(mode of being)である。色について考えれば、「赤いりんご」の「赤」はりんごの表面に光があたった際、特定の波長の光のみが反射することでもたらされる物体色であり、この特定の波長は第一性である。ただし、これはあくまでも物理的に赤く見える可能性があるということに過ぎない。例えば虹は日本においては七色だと考えられているが、国や文化によっては虹の色の数は異なっており、またひとり一人の人によって実際の見え方は異なるだろう。これは見る人によって虹の光学的性質が変化するというのではなく、各人の知覚の問題である。このような個々の具体的現実的事実が第二性であり、パースの言う事実とは作用と反作用、刺激と反応、努力と抵抗など、二つのものの間の純粋に二極的な関係である。

色における第三性は色の記号化である。例えば、明治時代の日本には肉色(黄色をおびた淡紅色)という色があった。ある物体Aはその第一性として、ある色を呈している。明治時代人Bは、ある色をみて、第二性として肉色だと感じている。そして、「さっき肉色の物体を見たよ」と同時代人Cに伝える。すると、第一性と第二性として現れている物体Aについて明治時代人Bがどのような色をみているのかが、同時代人Cに伝わる。人が色を感じることに付いての性質を抽象的に概念化=記号化した結果である<sup>21</sup>。そしてこの色の記号化は、時間的、空間的に限られた範囲の中で、社会と歴史のせめぎ合いの結果として定着化してきたものである<sup>22</sup>。

パースは第三性を現わす観念の中で、もっとも理解しやすくかつ哲学的に興味があるものとして、記号を取り上げ、「それ(記号)が表象するものは、その記号の対象と呼ばれ、記号が伝達するものはその記号の意味と呼ばれ、記号を創出する考えはその記号の解釈項と呼ばれる(CP1.339,1895:著者訳)」と述べている。なお表象とは何かの代わりをすること、意味とは記号が表す内容のこと、解釈項とは記号が作り出す効果のことを指す。

---

<sup>21</sup> なお、明治時代の肉色は昭和後半期において肌色と呼ばれていたが、現在はうすだいたいもしくはパールオレンジと呼ばれており、令和に育つ子ども達には肉色も肌色も伝わらない。

<sup>22</sup> 最近では、色覚の特性により、それが障害をもたらす場合があるという事実を周知し、色覚障害者の色の世界を理解した上で、社会による支援のあり方を考えるべきであるとの立場から、色覚を考慮したユニバーサルデザインの提案などの動きが広がっている。

パースの記号論の研究<sup>23</sup>は、本人自身が、「私が記号論と呼んでいるものを明らかにし、切り開こうとした開拓者、あるいはその奥地に入り込んだだけのものであり、(中略)初めて来る人には、その領域は広大すぎ、その仕事は遠大すぎる (EP2:413,1907:著者訳)。」と書き記しているように、完成されたものではなく、内容も不明瞭で首尾一貫していないところも多いと指摘されているが(内田, 1986<sup>24</sup>; Engeström, 1987), 議論の骨子が前述の通り三分法的分類で貫かれているため、構造としては整理されている。遅ればせながら、パースによる記号の定義を見ていこう。

まずパースは記号について、「記号、あるいは表象体とは、何らかの観点や何らかの能力で、誰かに向かって何かを示すものである。記号は誰かに語りかけるもの、つまり、その人の心の中に、同等の記号、あるいはより発展した記号を作り出すものである。もとの記号が作り出すそのような記号を、私は最初の記号の解釈項と呼ぶ。記号はあるもの、つまりその対象を表すものである (A sign, or representamen, is something which stands to somebody for something in some respect or capacity. It addresses somebody, that is, creates in the mind of that person an equivalent sign, or perhaps a more developed sign. That sign which it creates I call the interpretant of the first sign. The sign stands for something, its object).」(CP2.228,1897:著者訳)と定義しており、記号現象が三つの構成要素からなることを示している。すなわち、記号、対象、解釈項である。この点について、パースはウィリアム・ジェームズに宛てた手紙の中で、以下のような定義を与えている。

「記号とは、一方では、対象と呼ばれるそれ自身とは別の何かによって規定される (すなわち、特化された、決められた) 認識可能なものである。(中略)他方では、実際的もしくは潜在的な心を規定するものであり、その規定を私は記号によって作られた解釈項と呼ぶが、その解釈する心は対象によって媒介的に規定されている (A Sign is a Cognizable that, on the one hand, is so determined (i.e., specialized, bestimmt<sup>25</sup>) by something other than itself, called its Object [...] while, on the other hand, it so determines some actual or potential Mind, the determination whereof I term the Interpretant created by the Sign, that that Interpreting Mind is therein determined mediately by the Object).」(EP2:492,1909:著者訳)。

このように対象と記号とをつなぐものが解釈項であり、記号の意味をになう解釈項はそれ自体が新しい記号となって、新たな解釈項が連鎖的に生み出されていくことが想定されている(有馬, 2014)。

---

<sup>23</sup> パースは、記号論を哲学の第二部門である規範科学のうち、論理学のすべてを含むものとして捉えている (de Waal, 2013)。

<sup>24</sup> パース著作集2の序を参照。

<sup>25</sup> bestimmt はドイツ語で「確か、決定」などを意味する。

またパースは記号と記号の関係について、「記号が結合すれば、それがどのような仕方であれ、結果として生じるシステムは一つの記号を構成する (de Waal, 2013 : 著者訳)」と述べている。パースは記号, 対象, 解釈項について, それぞれさらに詳細な分類を行っているが, 本節では対象と解釈項との関係において, パースが記号を三つに分類して整理している点に着目する。

パースによれば, 記号は三つの三分法によって整理できる (CP2.243,1903)。第一の分類は記号そのものが単なる質 (質記号 : qualisign) であるか, 現実存在 (事物記号 : sinsign), 一般法則 (法記号 : legisign) であるかによるものである。第二の分類は, 記号とその対象との関係の本質が, 記号が自分自身の中にある特性を持っていることにあるのか (アイコン : icon), その対象とのある実在的な関係にあるのか (インデックス : index), 解釈項との関係にあるのか (シンボル : symbol) によるものである。第三の分類は, 解釈項がそれを可能性の記号 (レーム : rheme) として表象するのか, 事実の記号 (ディーケント : dicent) として表象するのか, 理性の記号 (議論 : argument) として表象するのかによるものである。ドヴァールはパースの記号の三分類について, 表 2 の通り簡潔にまとめている。

表 2 記号の三分類 (de Waal, 2013)

	1	2	3
1 現れ方において記号は :	単なる質として <質記号>	現実存在として <事物記号>	タイプあるいは一般的法則として<法記号>
2 対象との関係において記号は :	それ自身 (対象) の性質を持つ <アイコン>	対象と実在的關係を持つ <インデックス>	解釈項によって対象と關係を持つ <シンボル>
3 解釈項に及ぼす影響において記号は :	可能性の記号として <レーム>	事実性の記号として <ディーケント>	理性の記号として <議論>

第一の分類の分かりやすい事例として, 音楽の交響曲を思い浮かべると, 交響曲を構造 (structure) で考えた場合は法記号であるが, 実際の演奏 (actual performance) は事物記号であり, 一音一音の美的効果 (aesthetic effect) は質記号といえる (de Waal, 2013)。

第二の分類の事例としては, 天気図を思い浮かべると理解しやすい。日本列島の形はアイコンであり, 気圧の具体的な数値はインデックスであり, 気圧の高低を表す「高」や「低」といった表記はシンボルである (田沼, 2007)。

第三の分類については, 論理学における古典的区別である名辞 (term), 命題 (proposition), 議論 (argument) に依拠しており, パースによれば, レームは人間の道徳性のような真でも偽でもない任意の記号であり, ディーケントは主張することができる記号であり, 議論は思考あるいは記号群における変化のプロセスを表象していて, あたかもこの変化が解釈者において誘発されているかのように, 自己制御を通じてその解釈者に働きかける形式を持つ記号である (de Waal, 2013)。

以上の整理を踏まえ、パースの分類についてももう少し例を挙げると、例えば漠然とした恐怖の感覚はレーム的でイコニックな質記号であり、犬が吠える声は予期せぬ訪問者を想像させるレーム的でインデックス的な事物記号であり、ダーウィン(Darwin, C.)の『種の起原 (On the Origin of Species)』は、進化の原理の議論的でシンボリックな法記号といえる (de Waal, 2013)。ここまで、パースの記号の分類について全体像を整理してきたが、パースは記号の分類と併せて、記号作用についても詳細な分析を行っており、記号が作り出す効果である解釈項について2つの観点から整理している。

パースはまず記号と解釈項の關係に着目して、直接的(immediate)解釈項、力動的(dynamic)解釈項、最終的(final)解釈項を区別している(CP8.315,1909)。直接的解釈項とは、あるものが一定の記号となるならば必然的にそれに伴う解釈項であり、力動的解釈項とはある任意の解釈者に対して任意の機会にその記号を使った考察の任意の段階で生み出される現実的效果である。最終的解釈項とは、諸環境がその記号に完全な効果を発揮させることを仮に許すとすれば、任意の心にその記号が作り出すであろう効果であり、またもし記号が十分に考察されるならば、いかなる解釈者もそれに至ることが運命づけられている一つの解釈的な結果であるとされている (de Waal, 2013)。

次にパースは、結果として生じる解釈項のタイプの違いによる分類において、情動的(emotional)解釈項、活動的(energetic)解釈項、論理的(logical)解釈項を区別し、情動的解釈項は記号によって生み出された感覚であり、活動的解釈項はひとつの個別的な行為であり、論理的解釈項は思考あるいは他の一般的記号、あるいは形成または修正された習慣であるとしている (CP5.475, 476,1907)。パースによれば、論理的解釈項は活動的解釈項の生み出す効果であるが、それと全く同じ意味で活動的解釈項も、情動的解釈項の生み出す効果である (CP5.486,1907)。例えば、子どもが突然路地から飛び出すのを見た車の運転手は恐怖の感覚を経験(情動的)するが、それがブレーキを踏むという行為を結果として生み出し(活動的)、それらすべての結果として、住宅街で運転するときには注意しなければならないという理解(論理的)が生まれる。

パースは前述の通り、論理的解釈項の本質を習慣だと捉えているが(CP5.486,1907)、習慣については、「与えられた状況下で、与えられた動機によって作動したときに、一定の仕方で行動する準備ができていることが習慣であり、意図的な、あるいは自制心のある習慣は、まさに信念である(CP5.480,1907：著者訳)」と述べている。

先に取り上げた車のブレーキの例のように、パースは「最初の論理的解釈項はわれわれを刺激して内的な世界において様々な自発的な行為を行わせる。われわれは多様な状況にあって様々な動機によって動かされている自分を想像し、予想がわれわれに開かれたままにしているだろう代わりの方針をたどりながら進む。さらには、同じような内的活動によって、われわれの予想を少しでも修正できる様々な方法に気づくように導かれるのである(CP5.481,1907：著者訳)」と述べている。その意味において、論理的解釈項は未来時制で表さなければならず、その未来時制は「であろう」という条件法となる(CP5.482,1907)。



なお、十分に習慣化した論理的解釈項が信念であるとは既に述べた通りだが、このとき信念のレベルに達している論理的解釈項は最終的解釈項と同義だと考えてよいだろう。パースの記号論をまとめておけば、パースの議論の焦点は記号が記号として成立しているありようを記号、対象、解釈項の鼎立関係として描きだすことにあったといえる。そして記号が新たな記号を生み出す過程を記号過程(semiosis)として捉え、その具体的なプロセスを明らかにするために記号、対象、解釈項について様々な下位分類を整備したといえる<sup>26</sup>。

またパースは記号過程の連続性を重視し、連続性を指す用語としてシネキズム(synechism)という語を提示した(CP6.102-103,1892)。このシネキズムはパースが「哲学において最も重要なこと(an idea of prime importance in philosophy)」とみなし、「精神の法則(The law of mind)」と呼んだ概念である。彼はこのシネキズムについて次のように述べている。

「精神の現象に論理的分析を適用すると、ただ一つの精神の法則があることが分かる。すなわち観念は連続的に広がり、その影響を受ける特別な関係にある他の観念に影響をおよぼす傾向があるということである。このように広がることによって、観念は強さ、特に他のものへの影響力を失うが、一般性を獲得し、他の観念と結合される(CP6.104,1892: 著者訳)。」

パースは記号のあらゆる過程においてこのシネキズムが働いており、あらゆる物事がシネキズムによって結びついていると考えた。そして、世界は記号であり、人間も記号であり、あらゆる存在は記号であるとみなしていた(有馬, 2014)。

以上がパースの記号論の簡単な素描である。パース自身は哲学の第一の部門である現象学、第二の部門である規範科学(特に論理学としての記号学)を踏まえ、哲学の第三の部門である形而上学へと思想を展開させ、プラグマティズム<sup>27</sup>を発展させていくことになる。

次節では心理学における記号概念について整理していく。

#### 第4節 心理学における記号：ヴィゴーツキー、ヴァルシナー

##### 1. ヴィゴーツキーの記号概念

心理学において、人間における道具の使用という観点から、記号(特に言語)に注目したのはロシアの心理学者レフ・セミョノヴィチ・ヴィゴーツキー(Лев Семёнович

---

<sup>26</sup> パースは記号の三つの三分類の他、六通りの三分類に基づく二十八分類表や、十通りの三分類に基づく六十六分類表までも考案した。ここでパースがしようとしていたことは、記号論に対して、メンデレーエフ(Mendeleev)の周期律表のようなものを作り上げることである(de Waal, 2013)。

<sup>27</sup> プラグマティズムとは、事物に関する何らかの真理を決定しようとする試みではなく(CP5.464,1907)、知的概念(intellectual concepts)の意味を確定する方法である(CP5.467,1907)。

Выготский/Lev Semyonovich Vygotsky)である。ヴィゴーツキーの記号概念を理解するために、ヴィゴーツキーが自らの「文化－歴史的発達理論」を構築する過程で影響を受けたケーラー(Köhler, W.)<sup>28</sup>のチンパンジーの実験(中村, 1992)について触れておく。ケーラーはチンパンジーの知性の程度を調べるため、実験的環境におけるチンパンジーの道具の使用・制作を観察するという手法で一連の実験を行った。チンパンジーが天井からぶら下がっているバナナを取ろうとするとき、まずチンパンジーはジャンプして取ろうとするなどの試行錯誤学習を行った上で、それでも取れない場合は箱を踏み台にして木の棒を使ってバナナを手に入れようとする。こうしたひらめきをケーラーは洞察(insight)と呼び、洞察が可能になる条件として形・構造・関係といった全体構造(ゲシュタルト)の把握を挙げた(Köhler, 1921=1962)。ゲシュタルト(独; Gestalt)とは、「体制化された構造」や「要素に還元できない、一つの全体がもつ構造特性」を意味するドイツ語で、単なる集合体や総和とは区別されるべきものである。

このような全体構造の把握が重要となる洞察学習は文化とどのように関連するのであろうか。サトウ(2019b)は、道具を用いることは、あるものをそのもの自体として使用する(自然に任せる)のではなく、あるものを他のものとして使う(人工的に使用する)ということであり、記号の作用であるともいえ、だからこそ文化の始まりになると指摘している。

ヴィゴーツキーの「記号の心理学」はヴィゴーツキーの三角形という主体・対象・記号からなる概念図で説明される(木戸, 2019)。ヴィゴーツキーは、複雑な心理過程全体を分析する方法として、分析される全体とは全く異質な産物である「要素」に分解する方法を批判した上で、全体に固有な基本的特質のすべてをそなえ、それ以上は分解できないような産物である「単位」を分析する必要性を主張した(Выготский, 1934=2001)。ヴィゴーツキーにとって、この主体・対象・記号からなる三角形こそが分析の最小単位であり、記号は主体と対象の間に媒介物としておかれている(神谷, 2006)。

中村(1997)によると、ヴィゴーツキーは、道具を媒介にした自然と人間の関係というマルクス主義の基本思想に基づいて発想し、心理的道具としての記号(言葉)を媒介にした人間自身の行動の支配という自らの構想の練り上げに専心したという。ヴィゴーツキーは子どもの高次精神機能の発達について、最初は共同活動の形式として発生し、次いで自分自身の精神活動の形式に移行されると考え、このことを精神間的(interpsychical)機能から精神的(intrapsychical)機能への、すなわち子どもの社会的集团的活動形式から個人的機能への移行として捉えた(Выготский, 1934=2001)。外言から内言へのこうした移行過程について、ヴィゴーツキーは周囲の社会的現実との唯一無二の独特な関係(発達の社会的状況)が子どもの生活様式や存在様式を決定していると考えていた(中村, 2014)。

---

<sup>28</sup> ヴォルフガング・ケーラー(1887-1967)は、エストニア出身のドイツ人心理学者。ゲシュタルト心理学の創始者の一人として知られている。

木戸(2019)は、おもに二者間あるいは小さな集団のために用いられていたヴィゴツキーの三角形の基本的枠組みを応用し拡張するところから、現代の文化心理学のアプローチが生まれ、その最大の特徴は刺激に対する反応としての行動ではなく、社会・文化的な文脈や状況の中での「行為」に着目することにあると指摘している。なお、この三角形の基本的枠組みは構造であり、見るものがそこから時間を読み取ることが不可能だとは言えないが、時間が明示的に表示されているわけではない。

## 2. ヴァルシナーの促進的記号

ヴァルシナーの記号論の特徴は、記号を考える際に時間を取り入れ、心理的プロセスとしての記号過程を重視していることにある(サトウ, 2019b)。人が記号と向き合うのは「いま=現在」にほかならず、そのことは過去と未来から現在を峻別することであり、また、過去と未来を架橋する(橋渡しする)ことにほかならない。この指摘は、「いま=現在」が時計の計測に依拠するクロノス(Chronos)的時間だけではなく、カイロス(Kairos)的時間でもあることを示唆している<sup>29</sup>。クロノス的时间とは、静的基準点を基点として出来事を序列化する時間であり、出来事に客観的な位置を与え、出来事との関係でわれわれの状況(われわれは広大無辺な歴史のどこにいるのか)を規定する時間概念である(Benveniste, 1974=2013)。一方、カイロス的时间とは、人が実際に時間を経験するありようであり、常に現在から発して、そこから後退し、あるいは前進して進む視点として位置づけられる時間概念である(Benveniste, 1974=2013)。カイロス的时间においては、「いま」という時間の幅が、人生の意味づけとの兼ね合いで一日千秋にもなれば十年一日にもなりうる。

ヴァルシナーは、2018年5月に立命館大学大学院人間科学研究科(於:立命館大学OIC)で客員教授として講義した際に、記号が人に作用することを重視する観点から記号を定義した。すなわち記号とは「未来と向き合う何らかの機能をもち、過去の状態から何か新しいことへと導く何か」であると定義した(サトウ, 2019b)。これは、パースの解釈項(記号が作り出す効果)を、より積極的に人への影響という観点から定義し直したものといえるだろう。パースは、「記号はそれ自身をより完全に発展した別の記号に翻訳しない限りは記号ではない(CP5.594,1903:著者訳)」として、解釈項はそれ自身が記号であり、記号の効果は常にもうひとつの記号となり無限に続く記号過程の原理であると述べている。こうした記述はパースの関心が人や心理よりも記号そのものにあることによる必然的な帰結であろう。一方でヴァルシナーは自身の記号論の特徴を、時間の流れの中で人を何か新

---

<sup>29</sup> 神学者・ティリヒ(Tillich, 1886-1965)は、ギリシア神話に出てくる二人の「時の神」の名前を使って時間の二つの側面を指摘した。一つは物理的な時間の流れで、時計で計測できるクロノスであり、もう一つは人が感じる意義深い質的な時間の流れで、時計時間とは異なる質的な時間としてのカイロスである(サトウ, 2019c)。

しいことへ導く作用に重点をおく必要があると考え、促進的記号 (promoter sign) という概念を提示した (Valsiner, 2004)。

促進的記号とは、行動を駆り立てる記号であり、人間にとっての未来を志向する時間を拡張し、ありうる未来を構築するガイドとして機能するものとして定義されている (Valsiner, 2007=2013)。サトウはさまざまな記号に囲まれて生活をしていくなかで、特定の記号が人の行動を促進する場合があります、そこにおいてこそ促進的記号の働きがあると考えられると述べた上で、福島県の米農家の方々が田植えの始まりを告げるサインとして重視している吾妻山の山肌に現れる「雪うさぎ」を促進的記号の例として挙げている (サトウ, 2019b)。「雪うさぎ」とは、春になり吾妻山に積もった雪が解けはじめた際に、残った雪がウサギの形に見えることからついた名称である。福島の米農家にとっては稲作を始める合図として親しまれており、他の人々にとっても春を告げる風物詩として知られている。

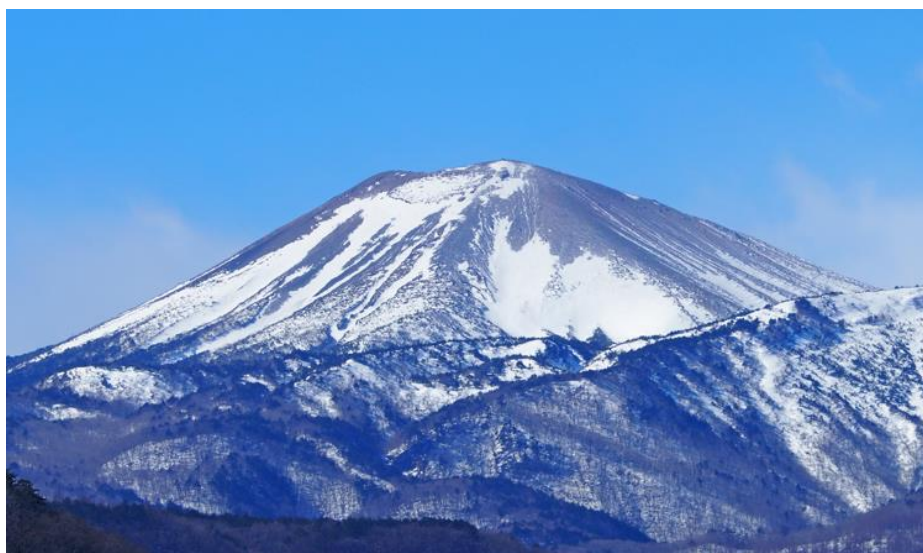


図3 雪ウサギの写真 (一般財団法人自然公園財団, 2021)

またヴァルシナーは人の行動を促進する促進的記号とは逆に、人の行動を抑制する記号を抑制的記号 (inhibitor sign) として概念化している (サトウ, 2019b)。抑制的記号も、未来に導く記号という点では促進的記号と同じであり、両者は相補的なものといえる。

ヴァルシナーによれば、あらゆる記号的媒介は促進的記号または抑制的記号として機能するのであり、人間にとっての未来を志向する時間を拡張し、さまざまな未来の可能性を構築するガイドとして作用する (Valsiner, 2007=2013)。ここに記号という概念と刺激という概念の分水嶺がある。刺激とは感覚器を通して生活体に受容され、行動の基礎となる情報を形成する外界の事物またはエネルギーをさし、心理学においては刺激と反応の二項

関係として処理されるものとして概念化されており、パースの分類では第二性に属する。一方、記号概念は既に述べた通り、記号、対象、解釈項の三項関係が基本であり、どの項が欠けてもその作用は雲散霧消してしまうような第三性に属するものである。

### 3. 文化という概念

「はじめに」で述べたように、ヴァルシナーは人と記号との相互作用、すなわち記号による調整こそが文化であると定義しているが (Valsiner, 2017), ヴァルシナーの文化概念の特徴を捉えるために、ここで改めて文化の定義について整理してみたい。西川(2001)によれば、「文化」の概念は、18世紀末から19世紀にかけて、とりわけドイツにおいて発展し深められた概念であり、もともとは「住む」「耕作する」「守る」「尊敬する」といった一連の意味を持つラテン語の *colere* から派生した名詞である *cultura* に由来する。ドイツにおける文化概念の歴史を考察した文化人類学者のクローバーとクラックホーンは160以上に及ぶ文化の定義を検討した上で、以下の通り文化の定義を提案している (Kroeber & Kluckhohn, 1952)<sup>30</sup>。

「文化は、シンボルによって獲得される行動の、または行動のための様式 (パターン) から成り、人間の諸集団の特有の業績を構成し、人工物として具体化されたものを含んでいる。したがって文化の本質的な核心は、伝統的な (すなわち歴史に由来し、歴史的に選択された) 諸観念、とりわけその諸観念に付着した諸価値から成る」(西川訳<sup>31</sup>, 2001)。

また、フィールドへの参加を通じて見出した諸事情を、行動そのものだけでなく、具体的な場面、状況、文脈の中に生じた出来事として詳細に記述することを目指す「厚い記述(thick description)」の提唱者として有名な文化人類学者のギアーツは、下記のような文化概念を提示している。

「文化は、象徴に表現される意味のパターン(pattern of meanings)で、歴史的に伝承されるものであり、人間が生活に関する知識と態度を伝承し、永続させ、発展のために用いる、象徴的な形式に表現され伝承される概念の体系を表している」(Geertz, 1973=1987)。ギアーツにとって、文化とは人間の外に実在するものであり、人間は文化を通して完成する存在である。そのため、文化とは人間の精神や心に内在するものであるといったような心理主義的な立場を明確に否定している (Geertz, 1973=1987)。

一方、ヴァルシナーは、文化を実在としてではなく生成プロセスとして扱い、人間の心理的システム内において文化が機能するという見方をとり、心的プロセスに内在する文化のダイナミックでプロセス的な性質を強調する (Valsiner, 2007=2013)。これを受けて木戸(2019)は、ヴァルシナー流の文化心理学の特徴を、比較文化心理学との差異を念頭に、

---

<sup>30</sup> 本書は4部構成であり、第1部が故西川長夫教授(1934-2013)のゼミにより『立命館国際研究』に訳出されている(1991)。

<sup>31</sup> 西川(2001)「増補国境の超え方」に引用されている。

「文化が人に属する（文化が人に寄り添う）(Valsiner, 2001)」と考えることにありとし、複数の文化が記号を介して人に属すると指摘している。

#### 4. 文化心理学における記号モデル

ここでは、これまでに述べてきたパース、ヴィゴツキー、ヴァルシナーの記号論のつながりを統合的に考えていきたい。

パースの三角形とヴィゴツキーの三角形は、三項のうち記号と対象という二項が一致している。しかしあと一つは、解釈項（パース）、主体（ヴィゴツキー）となっており別のものである。そもそもパースの起点は記号であるのに対し、ヴィゴツキーの起点は主体であり、この違いが記号現象そのものに関心を置く記号論と人を起点とする心理学の違いを反映しているといえる。とはいえ、記号と対象とその関係については両者で一致しているため、まず記号と対象の関係を共有する形で2つの三角形を1つの辺を共有するように描くことができる（図4）。

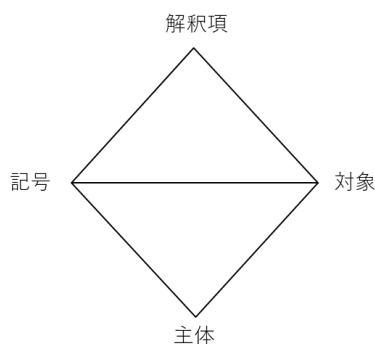


図4 パースの三角形とヴィゴツキーの三角形の統合（著者作成）

パースの三角形とヴィゴツキーの三角形を単純に統合した図4は四角形となり、主体と解釈項が対称的なものに見えるように見え、あまつさえ対立的にさえ見えてしまう。そこで、主体と解釈項を対立的に表さないための工夫として、ヴァルシナーがパースとヴィゴツキーの考えを発展的に取り入れ、文化を人と記号との相互作用、すなわち記号による調整と捉えて記号的文化心理学を構築したことを念頭に、三者の記号論を統合的に三次元で表現することを考える。

パースは記号と対象の媒介として解釈項をおいたが、人を起点とする心理学では、主体と記号の媒介や、主体と対象の媒介としても解釈項が立ち現れるといえる。主体と記号を媒介する解釈項の例としては、コミュニケーションが挙げられる。コミュニケーションとは、言語・非言語を含むシンボルを用いたメッセージや情報のやり取りで、意味の生成および再構築を指す。上川(2017)は、中国人日本語学習者における敬語使用の意識変容についてTEAを用いた分析を行っているが、これは母語ではないコミュニケーションにおいて、敬語という記号が持つ解釈項の変容を捉えた研究と整理することができる。

また主体と対象を媒介する解釈項の例としては、道具の目的外使用が挙げられる。ケーラー（1921）の実験において、木の棒がバナナを取る道具になるような事態は、木の棒とチンパンジーを媒介する解釈項が単なる棒からバナナを取る道具へと変容した状況として理解することができる。

そこで図4の下半分の三角形を平面とし、解釈項を三次元的に起こすことにより、三角錐として立体的にとらえることができる（図5左図）。なお、図5（左図）は人を起点とするヴィゴツキーの三角形を軸に展開すると図5（右図）のように描ける。

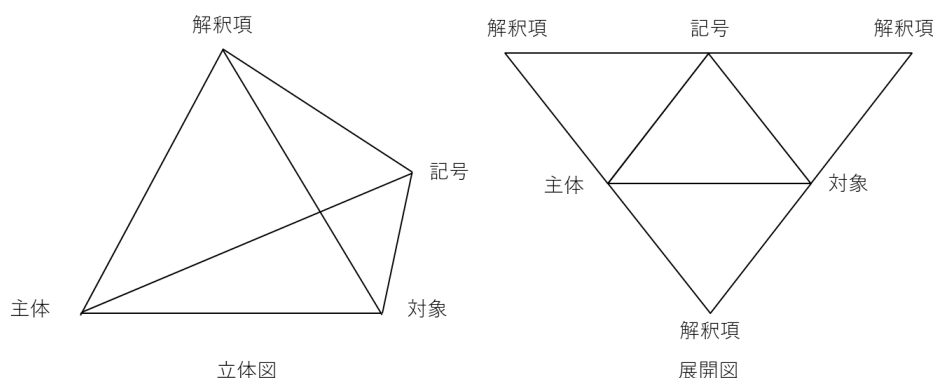


図5 パース、ヴィゴツキー、ヴァルシナーの記号論の統合的理解（著者作成）

パースの記号概念やヴィゴツキーの三角形はスタティック(static)な構造を示す平面的（二次元的）なモデルであり<sup>32</sup>、時間概念を内包するダイナミック(dynamic)なヴァルシナーの促進的記号と接合することが困難であったが、記号モデルを立体的（三次元的）に考えることで記号の発生について動的な現象として表現する可能性が生まれた。

記号モデルを動的に考えることで、パースの解釈項が人の心に作り出す効果やヴィゴツキーの外言から内言への移行も記号論的文化心理学の記号論的枠組みで理解することができる。またヴァルシナーの言う促進的記号が新しく発生した場合は、人と記号の相互作用が新たに発生することになる。そこで、記号論的文化心理学における記号概念の基本単位として、図5をもとに新たな概念図（図6）を提示し「記号の三角錐（sign triangular pyramid）」と呼ぶことにする。

<sup>32</sup> パースとヴィゴツキーの記号概念をスタティックと表現してしまうと様々な反論もありえるだろうが、ここではヴァルシナーのダイナミックな記号概念とあえて対比させた。

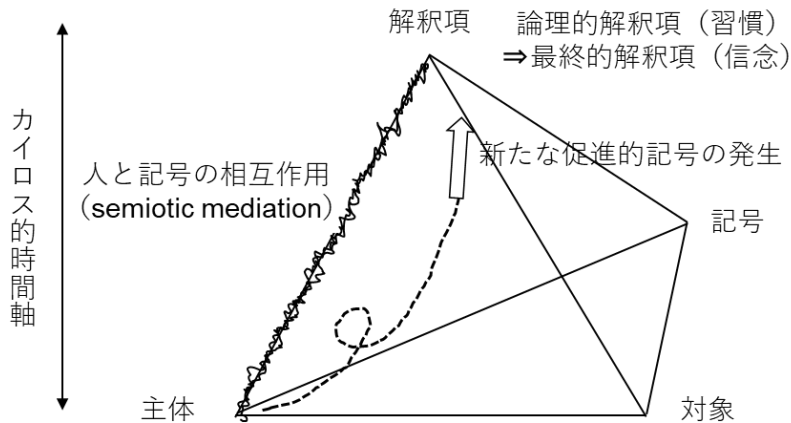


図6 記号の三角錐 (sign triangular pyramid) (著者作成)

ここで、解釈項と主体の間の線を直線ではなく、ジグザグ線としているのは、新たな促進的記号の発生により、カイロスの時間が動き出し、人と記号の相互作用のせめぎ合いが起っていることを表している。本節の第2項—ヴァルシナーの促進的記号—で既に述べたように促進的記号は時間の流れの中で、ありうる未来を構築するガイドとして機能するものであり、新たな促進的記号が発生することで、主体にとって「いま」という時間の幅が、人生の意味づけとの兼ね合いで変化していくことを示すためカイロスの時間軸を明示している。また図6では時間の次元をカイロスの時間軸として描くことで—ヴィゴツキーの三角形と比べても—時間概念をより明示的に取り込んでいる点を強調しておきたい。時間概念を取り込み、解釈項を頂点として立体的にモデル化することで、解釈項(記号が作り出す効果)が時間の流れとともに変容するという視点を明確に持つことができ、記号現象を理解する理論モデルとして柔軟性と広がりを持つことができる。

また、記号現象と向き合う研究者にとっては、図6の表現を文字通り多面的に活用することで、パースやヴィゴツキーの三角形では立ち現れない、主体と記号や、主体と対象の媒介としての解釈項についても理論モデルの中で想定できるようになる。理論的な枠組みが拡張することで、人と記号の相互作用を分析する際に、研究の焦点のあて方に自由度が増す。これは記号現象を分析する理論モデルとして、記号の三角錐 (sign triangular pyramid) が持つ射程の広さと汎用性の高さを示している。

## 第5節 結論

本章では、文化心理学に立脚した方法論であるTEAにおいて記号をどのように概念化しどのように理解すればよいか、という問題意識のもと、よりふさわしい記号概念を構築することを目指し、パースの記号論を手がかりに、ヴィゴツキーの三角形、ヴァルシナーの促進的記号について論じていく中で、三者の記号概念の統合的概念図(記号の三角錐: sign triangular pyramid)を提示した(図6)。



TEA の特徴は等至性の概念を核として、時間経過とともにある人間の文化化の過程を記述することにある (安田, 2019)。ヴァルシナーは TEA について、(1) 非可逆的時間の次元と、(2) 実現していることとしていないことという次元を用いて人生を描くところに特徴があり、実現しなかった径路も描くことで、さまざまな可能性の中からシステムがその径路 (例: 個人の人生) を構成していること、その構成プロセスには周囲の人々や状況 (広い意味での文化) が、関与していることを描くことができる方法論であると定義している (Valsiner, 2017)。

本章のここまでの整理を踏まえ、人と記号との相互作用に着目して TEA を理解するならば、TEA とは非可逆的な時間経過の中で、等至点にいたるまでの人と記号との相互作用過程を実存的に記述する方法であるといえる。

デ・ルカ・ピチオーネ (De Luca Picione) は、記号の使用は何かを参照したり指し示したり、コード化された形でメッセージを伝えるだけでなく、考え、行動し、経験を共有するために世界のモデルを作成することであり、広範な記号論的プロセス (類像的、指標的、象徴的) によって、それぞれの生物は独自の世界を創造していると指摘している (De Luca Picione, 2020)。またサトウ (2017b) は、生物は記号を用いることで、「いま・ここ」に縛られないコミュニケーションが可能になると指摘し、生物としてのヒトは、記号の交換を通じて外界とコミュニケーションを行なうという意味でオープンシステムであると論じている。

TEA とはこのようなオープンシステムである人の「経験」を研究対象として、過程性と実存性に重きをおいて研究する手法である (サトウ, 2019a)。TEA における記号とは、オープンシステムである人が外界とのコミュニケーションを行う際の媒介になるものであり、歴史的・文化的・社会的な影響を分析するための概念である。そして、非可逆的時間の流れの中で、カイロスの時間としての「いま・ここ」で起こっているありようを分析する際の基本単位が、本章で提示した記号の三角錐 (sign triangular pyramid) であるといえる。

ヴァルシナーは、2019年9月の日本質的心理学会 (於: 明治学院大学) の講演で、拡張する現在 (extending present) において、歴史的・文化的・社会的な力がせめぎ合っている目的発生領域 (TELEOGENETIC Zone) のありようを深く掘り下げることが、TEA の次なる理論的課題であると指摘した (Valsiner, 2019)。目的発生領域が生じるのは、人生における径路の分岐領域であり、TEA では等至点と対になる形で分岐点として概念化されている (安田, 2015a)。ヴァルシナーによれば、そこでは過去 (これまで) と未来 (これから)、実現する可能性と、実現しない可能性との間で緊張関係が生じており、分岐点における緊張と現象の変容のプロセスを非可逆的時間のリアリティの中で分析することが、TEA 研究の意義の一つであると指摘している (Valsiner, 2018)。本章で提示した記号の三角錐 (sign triangular pyramid) は、ヴァルシナーが指摘する理論的課題にアプローチするための一つの足場かけ (スキヤフォールディング) として貢献できるのではないだろうか。

## 第2章 TEM（複線径路等至性モデリング）の新たな理論的展開

### 第1節 はじめに

記号論的文化心理学に立脚した方法論である複線径路等至性アプローチ（Trajectory Equifinality Approach, 以下 TEA）は、人間をオープンシステムと捉え、時間を捨象せず時間経過とともにある人間の文化化の過程を記述する研究手法の統合的体系である。TEA は多様な径路をモデリングする方法である複線径路等至性モデリング（Trajectory Equifinality Modeling, 以下 TEM）、対象選定の理論である歴史的構造化ご招待（Historically Structured Inviting, 以下 HSI）、変容過程を構造化する方法である発生の三層モデル（Three Layers of Genesis, 以下 TLMG）から構成される（サトウ, 2015a; サトウ, 2015b; サトウ, 2017b; 安田, 2019）。

宮下・上川・サトウ（2022a）は、TEA を非可逆的な時間の流れの中で、等至点にいたるまでの人と記号との相互作用過程を、実存的に記述する研究手法であると捉えた上で、TEA の根幹をなす記号概念を考察するために、パース(Peirce)の記号論、ヴィゴーツキー(Vygotsky)の記号の三角形、ヴァルシナー(Valsiner)の促進的記号(promoter sign) について検討した。その上でこれらを包含する形で、記号、主体、対象、解釈項を各頂点とする記号の三角錐（sign triangular pyramid）（図 6, p31）を提示した。記号の三角錐とは、底面の三角形のそれぞれの点を記号、対象、主体としたうえで頂点を解釈項とするもので、人と記号との相互作用を文化として捉え、カイロスの時間としての「いま・ここ」で起きているありようを分析し研究を進める際の基本単位である。

本章では、この理論モデルを踏まえ、TEM をより豊饒化させるための方法論を考察する。TEM における記号概念をどのように精緻化させ、TEM の中で人と記号との相互作用過程をどのように記述することが、より深く現象に迫ることにつながるのか、そして TEM をより豊饒化することにつながるのかを明らかにすることが本章の目的である。

TEM では等至点（EFP）、必須通過点（OPP）、分岐点（BFP）、非可逆的時間という基本概念が整備されている（サトウ・安田・木戸・高田・ヤーン, 2006）。ヴァルシナー（2016）は、TEM を未来へ向けた絶え間ないプロセスにおける境界域(boundary)の概念とした上で、TEM が発達システムの意味を理解するミニマルゲシュタルトであると定義している。ミニマルゲシュタルトとは最小の形態またはユニットと訳しうるもので分析の最小単位を意味し、ヴィゴーツキーに依拠して用いられている。この点について、ヴィゴーツキーは、心理学を要素(elements)に分解する方法から単位(units)に分解する分析方法に変えなければならないと述べている。

「心理学は、要素に分解する方法を単位に分解する方法に変えなければならない。心理学は、統一体としてのある全体に固有な特質をそなえ、要素とは異なる特質を示すこの未分解の単位を見出さなければならない。そして、このような分析により、自分たちの前に立てられた具体的問題の解決を試みなければならない(Выготский, 1934=2001:18)。」

またヴァルシナーらは、TEMは一つひとつの実例に基づいて一般化を図る方法であると、過去から未来へと続く時間軸の中で、予期せぬ驚き (surprises) が発生する分岐点と、そこで生じる未来に向けた複数の選択可能な人生径路間での緊張関係 (tensions) を調整する (coordinating) ツール (tool) としてのイマジネーション (imagination) の重要性を指摘している (Zittoun & Valsiner, 2016)。イマジネーションにより、過去の経験も想起しながら、未来に向けた複数の人生径路間の緊張関係を、今現在の文脈における実際の経験という新しい形に変えていくことができるのである。

このことは、TEMの研究において必須通過点をたどってきた径路が、何らかのきっかけにより分岐点に直面し、複数の選択肢が生じるポイントに着目することの重要性を示唆しているといえる。本章では、TEMにおける記号概念を精緻化するために、必須通過点が分岐点に変容するポイントについて焦点をあて、そこでの人と記号との相互作用過程を明示的に織り込んだTEMの新たな理論的展開を提案する。

そのため、まず記号に関する重要な諸概念の中で、TEMにおける分岐点の分析の豊饒化につながると考えられる概念について整理する。具体的には、ヴァルシナーの域的記号 (filed-like sign)、ロトマン (Lotman) の記号圏 (semiosphere)、ジトゥン (Zittoun) のイマジネーションを取り上げ、取り上げるべき理由と共に論じる。

次にヴァルシナー (2018) が提示する TEM の基本単位を基点として、記号概念とイマジネーションを発展的に統合した新たな理論モデルを提案した上で、その考え方を踏まえたTEM研究の整理と発展可能性について検討する。

## 第2節 TEMにおける分岐点を豊饒化させる記号概念

### 1. ヴァルシナーの記号概念

現代における文化心理学の代表的理論家の一人であるヴァルシナーは、記号が表象する内容には2つの形式があると論じている (Valsiner, 2007=2013)。一つは点的記号 (point-like sign) で記号が表す内容の質的均質化を図るための記号であり、もう一つが域的記号で記号が表す内容の質的多様化を許容する記号である (サトウ, 2019c)。

点的記号とは、多様な現実の経験を均質化するためのものであり、そこには抽象と捨象が働いている。パースの解釈項の議論でいうと解釈項が非常に狭い状況であるといえる。サトウ (2019c) は点的記号により質的均質化を図っている例として、心理学でよく使われている質問紙の回答方法を挙げている。これは、多様な現実の経験を5~7段階などの尺度に置き換えることで質的均質化を図っている分かりやすい例である。

また域的記号とは、多様な現実の経験の多様さを許容する記号であり、解釈項の幅が広く、曖昧さを持っているものである。ヴァルシナーは域的記号の例として、社会という概念を取り上げ、それはわれわれの思考と感情に全面的に浸透している更一般化された記号 (hyper-generalized sign) であると述べている (Valsiner 2007=2013)。更一般化された記号とは、人間の情緒的現象の記号的媒介レベルの階層において最高次のレベルにあり、容易

に言語化することができないレベルにある記号である。われわれは、自分の価値に方向づけられて決然と行為できるが、その価値が何であるかを他者と話すとなるとうまくいかないこともある(Valsiner, 2007=2013)。ヴァルシナーは他にも自己、愛国心、正義などを更一般化された域的な記号の例として挙げている(Valsiner, 2014)。

ヴァルシナーはこのような域的記号は文化的に構築されたわれわれの心のどこにでも存在し記号圏を形成すると述べている。記号圏の概念について、ヴァルシナーは生物界との類似性から援用した生物圏(biosphere)に似た概念であり、ホリスティック(全体論的)なフィールド概念であり、その異種混濁性(heterogeneity)に特徴があると指摘している(Valsiner, 2007=2013)。異種混濁性とは、異質な要素が混じり合いながら存在していることを指す。それは、バフチンに依拠すれば、異質な要素同士が衝突し補完し合っており、そのすべてがシステムの中で役立てられているポリフォニー的状况であるといえる(Engeström, 1987; 田島, 2019)。次項では、記号圏の概念について整理を行う。

## 2. ロトマンの記号圏

記号圏とはロシアの文学・文化研究者であるロトマン(Lotman, J.)<sup>33</sup>により提唱された概念で、芳賀(1998)によれば、記号が機能する記号空間全体を記号現象の一単位として捉える考え方である。ロトマンは記号圏について「言語が存在し機能するために不可欠な記号論的空間であって、異なる諸言語の総体ではない。ある意味で、記号圏は先立つ存在であり、言語と絶えず相互作用している。〈中略〉記号圏の外側には、コミュニケーションも言語も存在しえない(Lotman, 1990:123-124, 著者訳)」と説明している。

また、ロトマンは二項性(binarity)と非対称性(asymmetry)が記号体系における法則であると述べた上で、記号圏と文化の関係について「記号過程の単位、つまり最小の機能するメカニズムは、個々の言語ではなく問題となる記号論的空間の総体である。これが、我々が記号圏と呼ぶ空間である。記号圏の空間は文化の発展の結果であり条件でもある(Lotman, 1990:125, 著者訳)」とした。

以上のことから、記号圏とは記号が記号として働く前提条件であり、人と記号との相互作用が機能するための必要不可欠な領域を概念化したものと捉えることができる。もし記号圏が存在しなかったり、記号が異なる記号圏にあったりする場合は、記号が記号として働かないということになる。またロトマン(1990)は、記号圏の重要な特徴として、異質でもあれば個別的でもあるその境界性の創出を挙げている。ロトマンにとって境界域(boundary)は記号論的分化の基本メカニズムであり、記号圏の境界域を透入可能な薄膜状のものとして規定している(Lotman, 1990)。ロトマンの考える境界域は相対的で恣意的

---

<sup>33</sup> ユーリー・ロトマン(1922-1993)は、ロシアの記号論学者、歴史文化学者。タルトゥ記号論学派の創設者の一人であり、文化記号論の構築に貢献した。記号圏(semiosphere)の提唱者として知られる。

であり、その透入可能度や現実の境界域がどのように引かれるかは、記号圏そのものの脈絡内で供される一連の文化的要因にかかっているとされる（アンドリュース, 2003=2005）。またロトマン(1990), 異なる記号圏どうしの接触が絶えず生起していると述べた上で、すべての文化は世界を我々の内的空間(internal space)と彼らの外的空間(external space)とに分けることによって始まると指摘している。

この記号圏の概念は、TEMにおいては必須通過点と接続すると考えることができる。必須通過点とは、もともとは地理上の概念であり、Aに行くにはBを通らなければならない、という場合のBが必須通過点である（安田, 2015a）。TEAにおいては人生径路や人間の発達において、必ず経験する出来事や突きつけられる行動選択のあり様を捉える枠組み（サトウ・安田・木戸・高田・ヤーン, 2006）であり、必須通過点の種類には、制度的必須通過点、慣習的必須通過点、結果的必須通過点がある（安田 2015a）。制度的必須通過点は、法的な拘束力のある法律や、そこまでの強制力をもたずとも社会的・制度的な縛りとなるもの（義務教育など）であり、慣習的必須通過点は、社会もしくは特定の集団において持続的に共有されてきた規範性のある生活上のならわしで、個人の行動様式として捉えられるもの（七五三など）である。また、結果的必須通過点は、ある出来事の帰結として必然のありようのように理解しうること（被災にともなう居住地の変更など）として捉えられる（安田, 2015a; 安田, 2019）。

必須通過点がそれとして機能するのは、ある記号圏において特定の記号が記号として働いている結果と捉えることができる。記号圏において記号が記号として十全に作用しているので、人の行動に揺らぎが生じず、必ず通過するポイント、つまり必須通過点となっているのである。必須通過点が分岐点に変容する記号論のプロセスを捉える上で、必須通過点を必須通過点たらしめている前提条件としての記号圏に着目することは非常に重要である。ある記号圏における人と記号との相互作用の中で、人がどのように新しい意味を生成するのかをTEM図を通してより明示的に記載することができればTEMの豊饒化につながるといえる。

記号圏における人と記号との相互作用の中で、必須通過点が分岐点へと変容するポイントに焦点をあて、そこで起こっている記号現象をより深く理解するためにはジトゥンのイマジネーション理論が有用である。

### 3. ジトゥンのイマジネーション理論

ジトゥン(Zittoun, T.)<sup>34</sup>らは文化を人と記号の相互作用として捉えた上で、人の文化的・歴史的発達に着目する際に重要となるのが、未来や過去、そして別の経験について想起することができるイマジネーションであると指摘している。なお、イマジネーションという概

---

<sup>34</sup> タニア・ジトゥンはスイスの発達心理学者。人生の移行(transition)の研究で著名であり、ライフコースにおけるイマジネーションが果たす役割の重要性を強調している。

念には日本語の想像力だけでなく、構想力という意味合いも込められており、創造的な側面があることには注意が必要である。ジトゥンらは想像力(imagination)と創造性(creativity)は密接に関係しており、想像力は創造性の中心にある心理学的プロセスであると述べている(Zittoun & Gillespie, 2016)。

「人は時間におけるスナップショットの連続ではなく、常に進化している生命体であり、その過去と未来は常に変容(拡張, 縮小, 再編成, 修正)している。ライフコースの中でその人の発達、過去や未来、そして代替的な人生についてのイマジネーションの発達でもある。そして、そのようなイマジネーションは、その人のライフコースが実際にどのような形になっていくのかという点で、根幹的な役割を果たしている(Zittoun et al. 2013:54, 著者訳)。」

ジトゥンはイマジネーションを「いまーここ(here and now)」の直接的設定(immediate setting)から切り離しループする記号論のプロセスと捉え、トリガー(triggers)、リソース(resources)、アウトカム(outcomes)を構成要素とするモデルとして図7の通り概念化している(Zittoun & Gillespie, 2015)。ジトゥンによるイマジネーションの定義は以下の通りである。

「イマジネーションとは、現在、過去、あるいは副次的な経験を通して集められた様々な素材が資源として動員され、利用されることで、情動的で具現化された経験を形にする記号論的なプロセスである(Zittoun & Gillespie, 2016b:231, 著者訳)。」

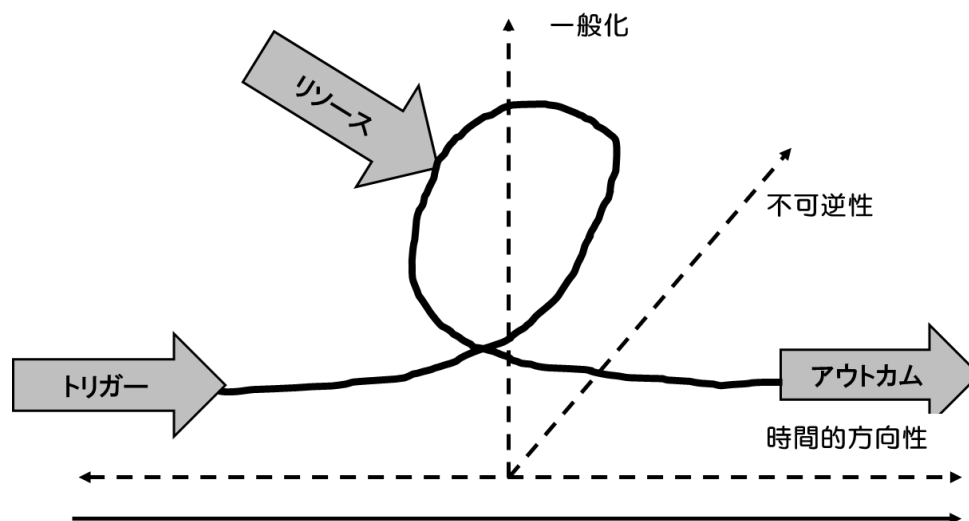


図7 ループモデル：ループとしてのイマジネーション(Zittoun & Gillespie, 2015)

トリガーとは経験の近位圏(proximal sphere of experience)からの切り離しを引き起こす(provoke)ものであると定義されている(Zittoun & Gillespie, 2016b)。ジトゥンらはトリガーとなる可能性があるものとして、第一に突発的事項(ruptures; 例えば国を出なければならないこと、職を失うこと、宝くじがあたること)、第二に退屈または過剰刺激の状況

(situations of boredom or overstimulation; 例えば退屈な授業を聞いたり、皿を洗ったり、日常的な通勤時間を過ごしたりすること)、第三に課題を解決したり解決策を見つけたりする必要がある状況 (solve a task or a find a solution; 例えば創造的な作業、執筆、ブレインストーミング)、第四に自発的離脱(voluntary uncoupling; 映画を鑑賞することや、本を読むこと)などを挙げている(Zittoun & Gillespie, 2015)。

ジトゥンはイメージネーションのループは様々なリソースの上に構築されていると述べている。想像するための最も典型的な資源は、過去の経験や個人的な記憶であり、例えば昔住んでいた家を思い出すことで、子どもの頃の様々な様子が浮かび上がってくるといったような場合である。その他のリソースとしては、象徴的な資源(書籍、雑誌、映画、または他の文化的な成果物)、社会的表象(共有されたアイデア、規範、価値観)、対人関係などが挙げられている(Zittoun & Gillespie, 2016b)。

またアウトカムとはイメージネーションループが完了した結果であり、様々な規模や方向性を持ちうるものである。(Zittoun & Gillespie, 2016b)。

ジトゥンのイメージネーションの概念は、TEM においては分岐点と接続する(後述)。文化を人と記号の相互作用として捉えると、分岐点は人と記号の間にある種の緊張が生じるポイントであり、その緊張を調整する形で作用するのがイメージネーションだといえるのである。ジトゥンはイメージネーションと分岐点の関係について、以下の通り述べており、イメージネーションの結果として新しいライフ(生命・生活・人生)の形が生まれることを指摘している。

「ライフコースの研究は、イメージネーションが、与えられた経験の領野の中に、また、それらを横断して、分岐点に現れることを示唆している。しかし、それに加えて、ある特定の遠位にある経験の領野の結果は、新たな可能性のある径路を創造することである。言い換えれば、イメージネーションの結果は、ライフの新たな形態の創造であるかもしれないのである(Zittoun & Gillespie, 2015:107, 著者訳)。」

ここで遠位の経験(distal experience)というのは、「いまーここ」にしばられている近位の経験(proximal experience)から切り離された経験のことである。例えば毎日の忙しい日常から離れて10年後のありたい姿をイメージネーション(想像/構想)することで、今の仕事を辞めて新しい仕事をはじめるといったことが想定される。

TEM において、分岐点におけるイメージネーションの働きをより明示的に記載できればその豊饒化につながるといえる。

### 第3節 TEM の記号圏を規定するセッティングとプロトコル

#### 1. TEM の基本単位

記号圏が TEM の必須通過点と接続するありようについて、TEM の基本単位を踏まえた上で理論的検討を進める。ヴァルシナーは図 8 の通り分岐点に中心をおいた図を TEM の

基本単位(basic unit)として提示しており、解釈項が生まれる場所であると述べている (Valsiner, 2018)。

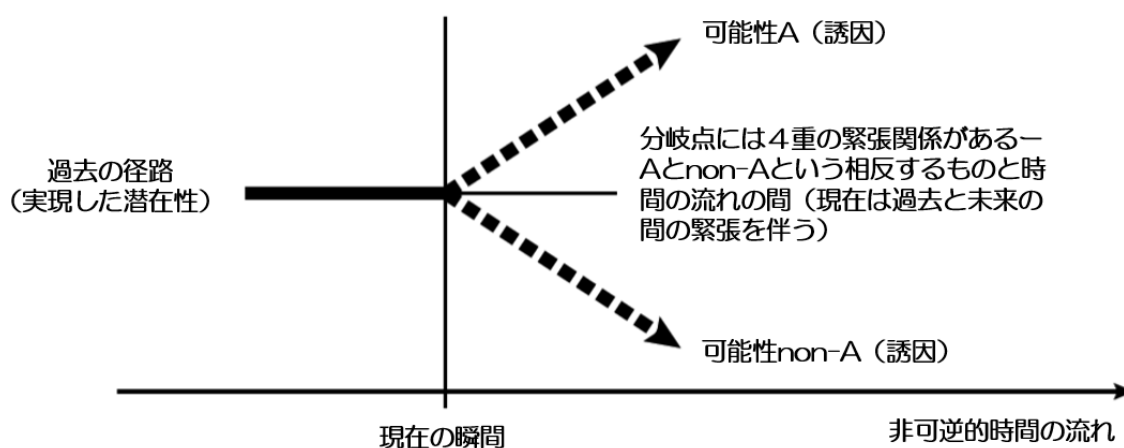


図8 TEMの基本単位 (The basic unit of TEM; Valsiner, 2018)

TEM図を作成する際、研究者はまず自身の知りたいことを等至点として定め、等至点を基点として HSI によりインタビュー対象者を選定する。インタビュー対象者の語りを通じて TEM 図を作成していく際に、まず研究者が自覚的に意識する必要があるのは、研究対象者が身を置き直面している記号圏であり、TEM図を描く際の研究対象となる記号圏である。すなわち研究対象者<sup>35</sup>が記号圏において、記号との相互作用の中でそう行動するように仕向けられているものは何かということであり、研究者が研究の対象とした記号圏において、どのような必須通過点が想定されるのかということである。TEMの新たな理論的展開を考える上で、ロトマンの記号圏はその手掛かりを与えてくれる概念となる。

記号圏に埋め込まれている必須通過点について、パースに依拠して考えると、最終的解釈項が主体（研究対象者）に対して、特定の状況において特定の行動を要請することが現前している状況であり、研究対象者は特に疑問を挟むことなく、受け身的に必須通過点を経験している状況といえる。最終的解釈項とはパースの用語で諸環境がその記号に完全な効果を発揮させることを仮に許すとすれば、任意の心にその記号が造り出すだろう効果のこと (de Waal, 2013) であり、記号に効果を発揮させる諸環境をセッティング、記号が作り出す効果の内実をプロトコルとして整理できる。プロトコルは一般用語としては外交儀礼や通信規約という意味で用いられるのだが、ここでは記号が要請する特定の行動という意味をこめている。

<sup>35</sup> 本博士論文では理論に関する説明をする際には主として研究対象者という語を用いる。一方、実践的なデータ分析に関する説明を行う際には主として研究協力者という語を用いることとする。



これは記号の三角錐において、解釈項が主体に対して内化しきっている状況であり、例えば木戸（2011）が指摘した日本における「受身的化粧」などは、その具体的な現象として挙げられる。次節では人と記号との相互作用において記号の三角錐が成立しているありさま、つまり研究対象者にとって記号が記号として十全に機能している、そして、-TEMを用いて描いたときには-必須通過点が必須通過点として受容されている現象をより理解を進めるための新たな概念を提示する。

## 2. 包括体系的セッティングと記号的プロトコル

TEMにおけるセッティングとは研究者が研究の対象とした記号圏において、記号が記号として働くための諸環境を指す。本論文では、ある記号圏において繰り返し立ち現れる特定の諸環境（場・状況）のことを、包括体系的セッティング（systemic setting）と定義する。包括体系的セッティングにおいては、必須通過点が必須の径路として機能することが期待される。

また、プロトコルとは一般的に複数の者が対象となる事項を確実に実行するための手順について定めたものである<sup>36</sup>。本論文では、上記の包括体系的セッティングにおいて、諸環境が記号に完全な効果を発揮させることを許した場合に、つまり記号が促進的記号として十全に作用した場合に、人が通常とることが要請される行動継起（シーケンス）のことを、記号的プロトコル(semiotic protocol)と定義する。記号的プロトコルとは、「記号圏において、必須通過点が場として機能した際に、主体に要請される一連の行為の束」である。

ここで、TEMにおけるセッティングとプロトコルについて、具体的な例を示して説明を行う。例えば、会社組織におけるオフィシャルな飲み会を例にあげると、「オフィシャルな飲み会」という場が包括体系的セッティングであり、その場で期待される以下のような定型パターンが記号的プロトコルである。

- ・会の冒頭にしかるべき人物が乾杯の音頭をとる。
- ・乾杯は全員に飲み物が行き渡ってから行う。
- ・乾杯するまでは、飲み物に口をつけてはいけない。
- ・遅れてきた人が合流したら、もう一度乾杯を行う場合がある。
- ・会の最後は、乾杯の音頭を取った人とは別のしかるべき人物が締め挨拶を行う。
- ・上席者から順に退席する。上席者が帰るまで帰ってはいけない。

なお、上記の例においては、初めの乾杯と最後の締めの挨拶が必須通過点となる（そして、乾杯前に個人が飲み始めることはできない）。こうしたプロトコルは、日本の飲み会というセッティングでのみ要請されることであり、海外から来た人が参加すると違和感を

---

<sup>36</sup>例えば外交儀礼としてのプロトコルは歴史的外交事例に基づいた慣行や慣習を整理し成文化したものであり、法的な拘束力をもたない。まさに本章でいう記号的プロトコルそのものである。

覚えることが多い。この違和感は記号圏におけるセッティングとプロトコルと受け手とのずれにより生じるものであり、記号論的文化心理学における研究のきっかけや研究設問につながることも多い。2020年以降、新型コロナウイルスの影響で従来型の飲み会が減少した一方、オンライン飲み会という現象が広まっており、そこでは新たなセッティングとプロトコルが生成されている。

次節では TEM の分岐点とイマジネーションの接続について整理した上で、TEM にイマジネーション理論を統合した TEM のイマジネーションモデルを提示する。

#### 第4節 記号論的文化心理学に立脚した TEM の新たな理論的展開

##### 1. TEM における分岐点とイマジネーション

人が人生において経験を積み重ねていく中で、記号圏から要請されたり時に仕向けられたりしている必須通過点をそのままの形で甘受できないことがある。こうした、必須通過点における記号からの要請をそのまま受容できないポイントこそが、分岐点となる。分岐点において、ヴァルシナーは過去と未来、A と non-A の可能性において緊張(tension)が生じると述べているが、そこでの緊張を調整するツールこそがイマジネーションであると指摘している (Zittoun & Valsiner, 2016; Valsiner, 2018)。

ジトゥンらは人と現実との相互作用を”経験の領野 (sphere of experience)”と呼んでいる (Zittoun & Gillespie, 2015)。経験の領野とはある種の社会的 (物質的・象徴的) な設定の中で反復的に発生する経験、活動、表象、感情の構成を意味し、人が定期的に従事する可能性のある様々な規則的で安定した経験のパターンの一つである。また、経験の領野には主に現実との関りを必要とする近位の経験と、主に想像の中に存在する遠位の経験がある (Zittoun & Gillespie, 2015)。ジトゥンらによれば、人があるトリガーによって、「いまーここ」の現実にしばられている近位の経験から離れて、遠位の経験にループし、代替的な別の可能性に思いをはせる力がイマジネーションであり、そのプロセスに影響を与えるものがリソースである。分岐点における緊張が昇華し、イマジネーションループが近位の経験に再結合(rejoin)するとアウトカムが生まれる (Zittoun & Gillespie, 2016b)。

ここでジトゥンのイマジネーション理論と TEM との理論的接続について改めて整理する。まずトリガーはヴァルシナーのいう促進的記号の一種として捉えることができる。ヴァルシナーは促進的記号について、人間にとっての未来を志向する時間を拡張し、ありうる未来を構築するガイドとして機能しうるものであり、現象学的には個人的な価値志向として深く内化され、作用するとしている (Valsiner, 2007=2013)。

このように促進的記号とは人を何か新しいことへ導く記号のことだが、TEM の分岐点においては、トリガーは分岐点を引き起こす契機となる記号、すなわち必須通過点が分岐点に変容するきっかけとなる促進的記号であると整理することができる。宮下・上川・サトウ (2022b) は日常生活において現れる様々な促進的記号がある中で、人生径路において

価値・信念の変容を伴うような分岐点を生み出すトリガーとなる、大きなきっかけとなる記号を「発生の促進的記号 (promoter sign of genesis) として概念化した。

次にリソースは、TEM における SG や SD として整理することができる。TEM では分岐点に影響を与える文化的社会的な力として、等至点に近づけるように働く力を社会的助勢 (Social Guidance, 以下 SG), 等至点から遠ざけるように働く力を社会的方向づけ (Social Direction, 以下 SD) と概念化している (荒川・安田・サトウ, 2012)。この方向や強度のある SG や SD は、まさにイメージーション理論におけるリソースとして機能しうるものである。ジトゥンはイメージーションにおけるリソースとして、第一に痕跡や過去の経験、記憶、第二に象徴的な資源、第三に社会的表象、第四に対人関係などを挙げているが、これは価値・信念の変容を伴うような分岐点において発生する SG や SD を検討する際の区分として参考になる。SG, SD を分岐点におけるイメージーションに影響を与えるリソースとしてより明示的に記載することで、分岐点における分析の解像度を高めることができる。

アウトカムは、TEM の等至点と接続する。分岐点で選択肢が生まれた後、最終的にイメージーションループが再結合した結果が等至点といえる。ジトゥンらはイメージーションの結果、個人の経験や世界との関係性が変化したり、代替的なシナリオを想像することで個人の経験が豊かになったりする可能性があると指摘している (Zittoun & Gillespie, 2015)。等至点に至る過程での個人の経験の変化や、シナリオの複線性についてはまさに TEM 研究で扱うテーマといえる。なお、TEM においては、等至点に至る経験の複線性と多様性の理解を促すため、両極化した等至点 (Polarized EFP:P-EFP) という概念が用いられる。P-EFP は、EFP の補集合的事象を設定するために概念化されたものであり、EFP と P-EFP によって捉えられる動的で多様な有り様は、ZOF (Zone of Finality : 等至点の幅) として概念化されている (安田 2015f)。

TEM の新たな理論的展開を考える上で、イメージーション理論は分岐点から等至点にいたる人と記号との相互作用過程をより詳細に説明しうる理論といえる。

## 2. TEM のイメージーションモデル

ここまでの議論を踏まえて、図 8 の TEM の基本単位に図 7 のイメージーションのループモデルを発展的に統合する形で記号論的文化心理学に立脚した TEM のイメージーションモデルを提示する (図 9)。

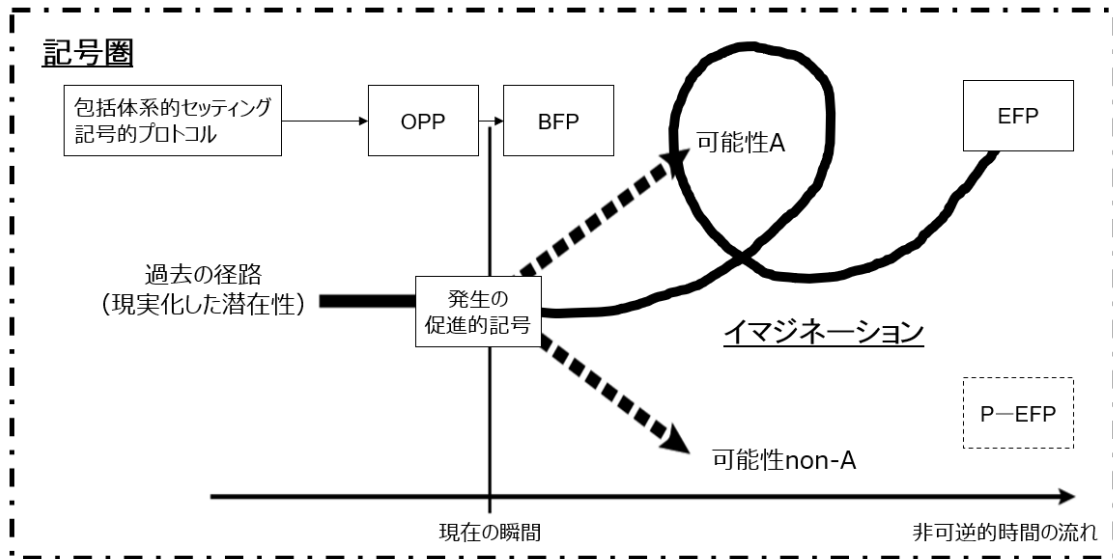


図9 記号圏における TEM のイマジネーションモデル (著者作成)

ヴァルシナー (2018) が提示した TEM の基本単位 (図 8) からの理論的増分は、以下の3点である。

まず、TEM が研究対象とする範囲を明確に意識するために、TEM の研究対象範囲を規定する外枠として「記号圏」という概念を取り入れた点である。記号が記号として働く前提条件である記号圏を意識することで、研究者が研究の対象とした事象において、どのような必須通過点や分岐点が想定されるのかという点について、理論的な検討をより行いやすくなる。

次に、研究対象となる記号圏において「包括体系的セッティング」と「記号的プロトコル」により形成される必須通過点の変容するポイントが分岐点であることを明示し、そのきっかけ (トリガー) となる記号を「発生促進的記号」として概念化した点である。日常生活において現れる様々な促進的記号がある中で、価値・信念の変容を伴うような分岐点を生み出すきっかけとなる促進的記号を、発生促進的記号として明確にすることにより、分岐点の分析により深みを持たせることができる。

最後に、分岐点における人と記号との相互作用について、具体的なありようを記述するためにジトウンのイマジネーション理論との接続を図った点である。特に、SG, SD をイマジネーション (想像力/構想力) のリソースとして捉えることで、分岐点においてどのようなリソースが実際に研究対象者のイマジネーション (想像力/構想力) にとって影響があったのかという観点から、分析の解像度を高めることができる。

いずれも記号論的文化心理学の方法論として TEM における記号概念を精緻化することにより、TEM の豊饒化につながると考えている。

ヴィゴツキーは、複雑な心理過程全体を分析する方法として、分析される全体とは全く異質な産物である「要素」に分解する方法を批判した上で、全体に固有な基本的特質のすべてを備え、それ以上は分解できないような産物である「単位」を分析する必要性を主張した(Выготский, 1934=2001)。TEM もまた、図9で示した全体像を分析の基本単位として意識することにより、個別の要素だけに着目するような還元主義に陥らずに、人生径路の理解を深めるためのマイクロ（個人の経験）→マクロ（記号圏）の往還が可能になる。

### 3. TEM のイマジネーションモデルから見た TEM 研究の整理と発展可能性

図9で示した TEM のイマジネーションモデルを意識することで、TEM を用いた研究の特徴を理論的に整理することができる。記号論的文化心理学の研究対象は研究対象者と記号の相互作用そのものであると考えることができるが、研究対象者と記号圏の關係に着目すると、研究者の研究設問の立て方により TEM 研究は次の2つの観点から整理できる<sup>37</sup>。

一つは包括体系的セッティングの観点から、研究対象者にとって既存のセッティングか新規のセッティングかという観点で整理できる。これは記号圏の視点で考えると、研究対象者と既存の記号圏との相互作用に着目した研究であるのか、それとも新たな記号圏との相互作用に着目した研究であるのかという整理である。また、この観点においては、これまでになく全く新たな諸問題に人が直面する場合など、そもそも記号圏が成立していない状況も想定される。

もう一つは記号的プロトコルの観点から、研究対象者が直面するプロトコルを受容するかプロトコルから離れるかという観点で整理できる。これは記号圏の視点で考えると、研究対象者が結果として記号圏に留まる現象に着目した研究であるのか、それとも記号圏から離れる現象に着目した研究であるのかという整理である。

上記の2つの観点より TEM 研究は図10の通り類型化される<sup>38</sup>。

---

<sup>37</sup> 研究を行う研究者がどの記号圏に属しているのかという点や研究者と研究対象者との關係性についても重要な観点になるが、研究者と研究対象となる記号圏の關係や、研究対象者との關係については改めて別の場で論考する。

<sup>38</sup> すべての TEM 研究がいずれかの類型に当てはまる（1対1で対応する）ということではない。それぞれの類型が複数組み合わせられた研究も当然ありうる。

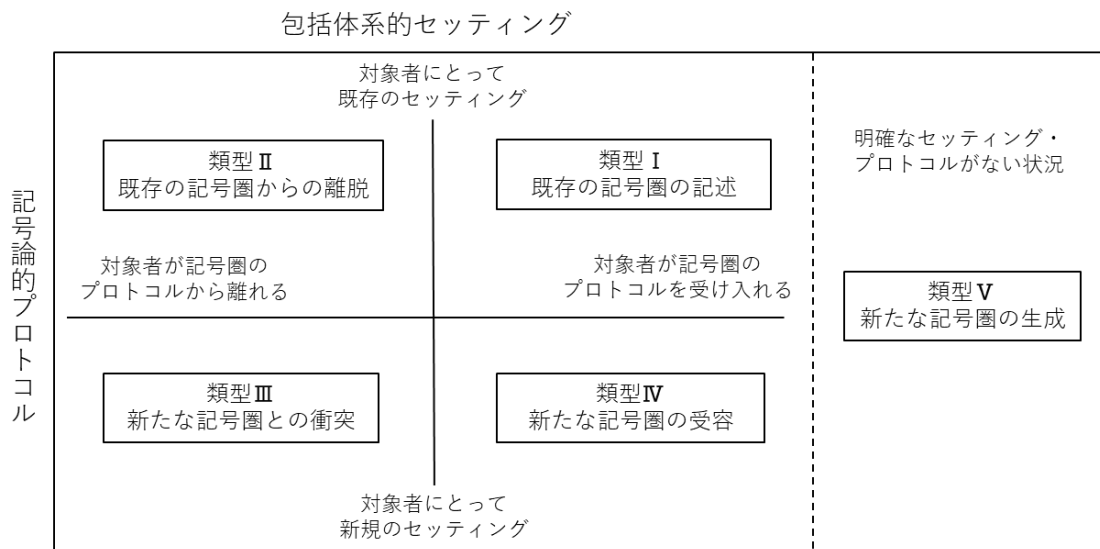


図 10 TEM 研究の類型 (著者作成)

また、研究対象者を基点として記号圏、セッティング、プロトコルとの関係性をより明示的に表すと図 11 の通りとなる。なお図 11 において、S はセッティング、P はプロトコルのことであり、セッティングはアルファベットの大文字、プロトコルは小文字を用いて表現している。

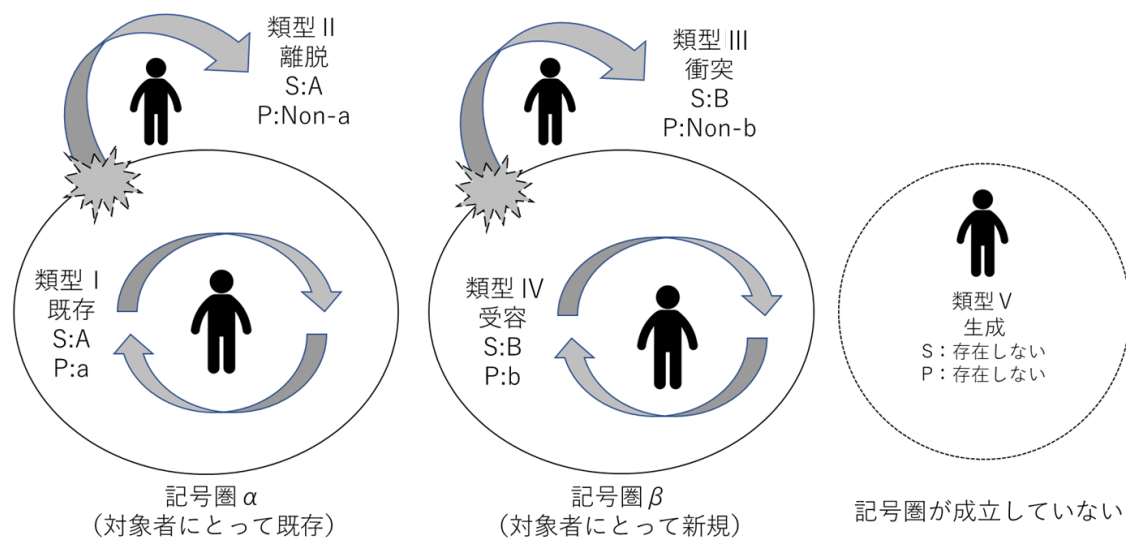


図 11 研究対象者を基点とした TEM 研究の類型 (著者作成)

類型Ⅰは既存の記号圏の記述に焦点をあてた研究であり、例えば未婚の若年女性の中絶経験 (安田・荒川・高田・木戸・サトウ, 2008) や保育者と子どもの関係構築過程 (上村,

2018) を分析する研究, コスプレという現象に焦点をあてた研究 (福山, 2021) などが挙げられる。

類型IIは既存の記号圏からの離脱に焦点をあてた研究であり, 例えば児童自立支援施設退所者の高校進学後の社会適応過程 (河合・窪田・河野, 2016) や終身雇用が根強い社会におけるキャリア転換 (宮下・サトウ, 2019a; 宮下・サトウ, 2019b) を分析する研究などが挙げられる。

類型IIIは新たな記号圏との衝突に焦点をあてた研究であり, 例えば異なる音韻圏における名乗り方の種類と人間関係構築への影響 (進藤・隅本・サトウ, 2021) など, 異なる異文化コミュニケーションや異文化理解に関する文脈における葛藤や軋轢を分析する研究などが考えられる。

類型IVは新たな記号圏の受容に焦点をあてた研究であり, 例えば米国に留学した女子学生の化粧行為の変容過程 (木戸, 2011) や中国人日本語学習者の敬語使用における葛藤と受容 (上川, 2017), 社会人経験がある看護師の葛藤と受容 (伊東, 2017) などを分析する研究などが挙げられる。

類型Vは新たな記号圏の生成に焦点をあてた研究であり, 例えば被災者が災害からの復興に向かうプロセス (河本, 2021) や, 結婚を機に生活を共にする夫婦が新たな生活スタイル (食習慣) を築いていく過程 (上川・宮下・安田・サトウ, 投稿中) を分析する研究, 新型コロナ禍における新たな生活様式の確立を分析する研究などが考えられる。

また類型IVやVの研究については複数の記号圏を並列的に取り扱う研究の可能性を開いている。心理学的な方法論である TEM は主に個人と記号との相互作用過程に着目する研究アプローチになりがちであるが, 類型IVやVの観点に立ち, 複数の記号圏を並列的に扱う意識を持つことで, 個人内に留まらず異なる記号圏に属する個人間の相互作用過程を TEM の研究テーマとして扱うことができるようになる。この方向性は, 個人内の時間的移行を主に扱ってきた TEM 研究において記号圏をまたいだ個人間の空間的移行に焦点をあてた研究が成立する可能性を示している。バフチンの研究者である田島(2019)によれば, バフチンは他者の視点により慣習化された世界の意味が再発見されることを「異化<sup>39</sup>」と呼ぶが, その具体的な方法論として TEM を活用することの意義を見出せるのである。このように研究における包括体系的セッティングと記号的プロトコルを明示することで, 研究者が着目している人と記号との相互作用過程を明確化することができ, TEM による研究ひいては質的研究をより豊饒化できると考えている。

---

<sup>39</sup> 異化について, 田島 (2019) はバフチンのダイアログ論に引き寄せて, 「異質な他者とのダイアログに巻き込まれることで, このよそ者の視点から見慣れた自分の世界の意味やイデオロギーを自覚的に読み解き, またそれらの情報を鵜呑みにせずには否定的な再評価を下しうる内的ダイアログが, 個々の話者において賦活すること」と定義している。

## 第5節 結論

本章では、ヴァルシナーの記号概念、ロトマンの記号圏、ジトゥンのイマジネーション理論を手掛かりに記号論的文化心理学の方法としての TEM の新たな理論的展開について考察した。記号論的文化心理学は、人と記号との相互作用を文化として捉えることを基盤としており、TEM はその中でも実存と過程に重点を置いた方法論である（サトウ 2019a）。

TEM で描かれる等至点へと至る人と記号の調整過程において、改めて記号圏及び記号圏を構成している包括体系的セッティングと記号的プロトコルに着目することで、研究者自身が研究対象とする記号現象とより自覚的に向き合うことができることを示した。

宮下他（2022a）が提示した記号概念の基本単位である記号の三角錐に即してより具体的に述べれば、研究者が記号現象に自覚的になるということは、三角錐の頂点である解釈項から主体へと要請されている諸力を明確にするということであり、研究の対象とした記号圏における必須通過点のありようをセッティングとプロトコルの観点から丁寧に記述するということである。そうすることで、必須通過点そのものや必須通過点が分岐点に変容するポイントをより豊かに記述することができる可能性がある。

サトウ（2017b）は、生物は記号を用いることで、いま・ここに縛られないコミュニケーションが可能になるが、記号の使用について最も洗練されているのがヒトであることは疑う余地がないと指摘した。そのうえで、生物としてのヒトは、記号の交換を通じて外界とコミュニケーションを行なうという意味でオープンシステムであると論じている。

神崎・サトウ（2015）は人間を一環境から孤立した閉鎖したシステムとしてではなく一外界と常に交流・相互作用しているオープンシステムとして捉える考え方が TEA の特徴であると述べた上で、オープンシステムは絶え間なく外部環境と物質を交換し影響を受けながらも、その構造や機能を定常状態に保とうとすると述べている。一見安定しているように見えるが実はそうではなく動的な平衡状態にあるというのは、生物学者である福岡（2007）がシェーンハイマーに依拠して「生命とは動的平衡にある流れである」と定義した生命観であり、人をオープンシステムとして捉える TEA の考え方と共鳴／共振するものである。

本章では、TEM における記号概念を精緻化することで、ある文化において人が必ず経験する出来事や突きつけられる行動選択のあり様である必須通過点が、実は分岐点となりうる潜在的な可能性、すなわち必須通過点と分岐点の記号論的な表裏一体性を浮き彫りにした。オープンシステムにおいて、必須通過点とは絶対的なものではなく、一定の諸条件のもとに動的な平衡状態として成立しているにすぎない。では、動的な平衡状態にある必須通過点はどのような場合に分岐点に変容しうるのか。その変容プロセスを理解する際に重要になるのが、必須通過点を必須通過点たらしめている諸条件に着目することであり、それが本章でいう TEM の新たな理論的展開への着目に他ならない。

ヴァルシナーは、2019年9月の日本質的心理学会（於：明治学院大学）の講演で、拡張された現在（The extending present）において、SG と SD がせめぎ合っている接触面



(Contact surfaces) と目的発生領域 (TELEOGENETIC Zone) のありようを深く掘り下げることの重要性を指摘した(Valsiner, 2019)。ヴァルシナーによれば、SG と SD のインパクトのもとにある、分岐ゾーン (bifurcation zone) における未来の可能性と過去を調整する目的発生的プロセスを特定することが、TEA の次なる理論的課題である (Valsiner, 2019)。

本章で示した、記号が記号として働くための諸環境 (包括体系的セッティング) と、その際に要請される一連の行為の束 (記号的プロトコル) に自覚的になることが、ヴァルシナーの言う TEA の次なる理論的課題への取り組みに向けたアプローチの一つとして貢献できれば幸いである。

なお、分岐点に焦点をあて、記号との相互作用により変容する人間の内的メカニズムを理解するための理論として、TEA では TLMG (発生の三層モデル) が用意されている。安田 (2015a) は、TLMG について、個人の内的変容を、個別活動レベル、記号レベル、価値・信念レベルの 3 つの層で記述・理解するための自己モデルであると述べており、サトウ(2015a)は記号の層において、新たな促進的記号が発生していることが分岐点だと指摘している。さらに、サトウ (2016) は分岐点を分析する手法として、ジトゥンのイマジネーション理論に依拠し、横軸に時間 (未来-過去)、縦軸にイマジネーションの方向性 (促進的-抑制的) をおいて現象を捉えるクローバー分析を提案している (クローバー分析については幼少期に文化を越境した人のライフストーリーを分析した市川 (2017) の研究が参考になる)。本章で提示した TEM のイマジネーションモデルと TLMG の関係、またそれらを踏まえた TLMG の発展可能性など、分岐点での現象に焦点をあてたクローバー分析等の具体的な分析手法に関する理論的考察については今後の検討課題としたい。

### 第3章 TLMG（発生の三層モデル）の新たな理論的展開

#### 第1節 はじめに

ヴァルシナー(Valsiner)が提唱する記号論的文化心理学に基づく方法論である TEA は人間をオープンシステムと捉え、時間を捨象せず時間経過とともにある人間の文化化の過程を記述する研究手法の統合的体系である。

TEA は多様な径路をモデリングする方法である TEM（複線径路等至性モデリング）、対象選定の理論である HSI（歴史的構造化ご招待）、変容過程を構造化する方法である TLMG（Three Layers Model of Genesis; 発生の三層モデル）から構成される（サトウ, 2015a; サトウ, 2015c; サトウ, 2017b; 安田, 2019）。

本章では、TEA において分岐点における発生と変容を捉える方法論として位置づけられている TLMG に焦点をあて、その理論的拡張を図る。TLMG とは、径路を歩むオープンシステムとしての主体の自己モデルであり、記号の発生を価値や行為と関係づけて扱うための手法である(サトウ, 2022)。TLMG の目的は、分岐点で生じる径路の選択プロセスにおいて、行為、記号、価値の三層間における動的な記号の働きを捉えることで、個人の自己変容や行動変容を記述することにある(サトウ, 2022)。

ヴァルシナーは、人生の径路が分岐するゾーンにおける緊張関係とそのプロセスの中心について考察を深める必要があると強調しており、記号論的文化心理学に立脚した複線径路等至性アプローチ（以下、TEA）においても分岐ゾーン（bifurcation zone）の入口と出口という重要なポイントを分析する深い方法論が必要であると指摘している(Valsiner, 2019a; Valsiner, 2019b; Valsiner, 2021)。

ヴァルシナーの問題意識を踏まえ、人生の径路が分岐するゾーンにおける緊張関係とそのプロセスをより深く分析するために TLMG の理論的拡張を図ることを目指し、まずは TLMG の基本的なモデル図を図 12、図 13 に示す。

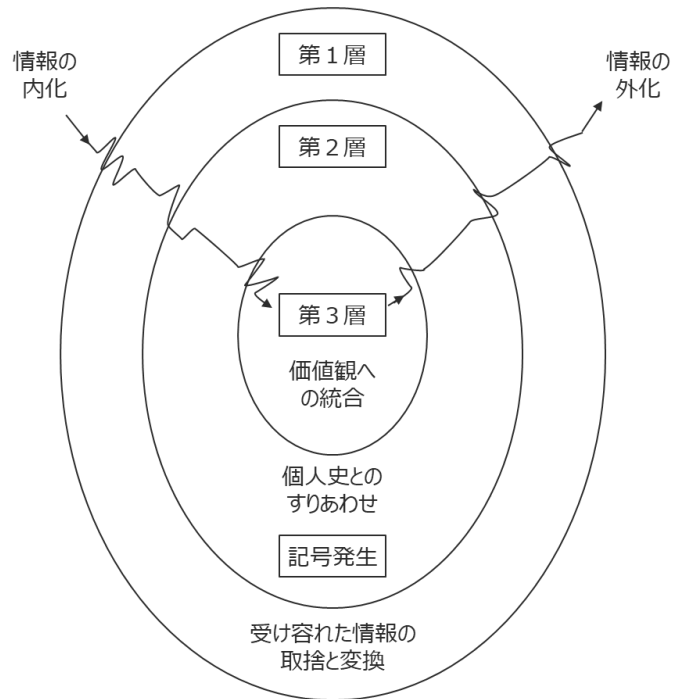


図 12 発生の三層モデル（俯瞰図）（サトウ, 2015a を著者一部改変）

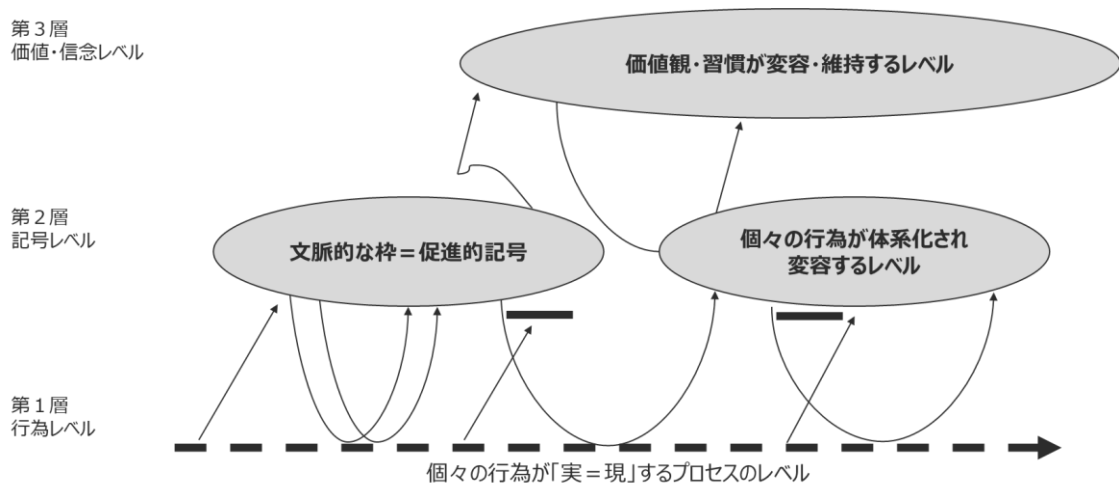


図 13 発生の三層モデル（側面図）（サトウ, 2015a を著者一部改変）

TLMG の理論的拡張を図る上で、本章では特に TLMG が分析の対象とする現象をどのようにデータとして捉えるのかという点に焦点をあて検討を進める。TLMG においては、第2層の記号を媒介にして、第3層の価値が変容し、第1層の行為も変化していく現象が三層階層によって構造化されている。ここで記号はどのように価値と行為を媒介し、主体

に働きかけるのか、そのプロセスの精緻化を行うことが本章の目的である。そのため、まずはこれまで TEA において TLMG がどのように定義されているのかを概観する。

## 第2節 TEA における TLMG の定義

TLMG は TEA を構成する重要な理論の一つとして発展してきた。ただし、TLMG は研究実践の場において多様な形での活用が進んでいる一方で、サトウ (2022) が指摘するように TLMG は TEA の発展史上、少し遅れて現れたという経緯がある。すなわち、TLMG を TEM と融合させるきっかけとなったのは、ヴァルシナーが 2007 年に来日した際に開催された研究会で発表された松本佳久子の研究「少年刑務所での音楽療法の実践 - 一意味生成過程としてのグループセッションの変容」であった (サトウ, 2022)。この研究が TEM に関する最初の著書である『TEM ではじめる質的研究』(サトウ, 2009) に掲載されると人々の興味をひき、様々な研究で言及されるようになった。だが、TLMG については理論的な全容をやや掴みにくい状況にあるため、まず TLMG の定義についてこれまでに公刊されている TEA・TEM に関する書籍をベースにおおよその年代順で確認していき、改めて TLMG の理論的な定義を表 3 に整理してみる (下線は筆者による)。

表3 TLMG理論の諸定義（著者作成）

<p>サトウ（2009）</p> <p>第三層は、価値観・信念・習慣などの維持を担う層であり、<u>個体発生的なレベルである。</u>＜中略＞層と層（レベルとレベル）の間にはある種の膜が想定されており、その膜を透過することで、<u>個々の行動がオーガナイズされた行為となり、個人の信念・価値観になっていくことを示している。</u>＜中略＞<u>発生の三層モデルによって、時間の流れにおける個人の発達のダイナミズムを説明できるようになった。</u></p>
<p>サトウ（2012）</p> <p>発生の三層モデルが扱う「発生」には、<u>アクティビティ（活動）、サイン（記号）、ピリーフ（信念）という異なるレベルがあり、その異なる発生が異なるレベルで行われると考えるのである。</u>そして、<u>発生の三層モデルが作動する時空の点が TEM における分岐点となり、その分岐点を通じて達成されるのが等至点となる。</u></p>
<p>サトウ（2015a）</p> <p>発生の三層モデル（TLMG）は、TEAにおける「自己モデル」であり、<u>三層の山のよう</u>なものを想定する。中心の第3層は価値、第2層は記号、第1層は行為、の層を意味する。そして第2層において<u>促進的記号が発生すると考えるのである。</u>＜中略＞<u>発生の三層モデルによって、TEAは自己モデルを手に入れたのである。</u></p>
<p>安田（2015a）</p> <p>SDとSGがせめぎ合うポイント、とりわけ分岐点に焦点をあてれば、<u>文化的記号を取り入れて変容するシステムとしての人間の内的メカニズムを理解するための理論である</u>発生の三層モデル（TLMG）が活かされるだろう。</p>
<p>安田(2015d)</p> <p><u>当事者経験に即した内在的な事象により見定めた、画期点による時期区分は、実存的経験に接近するうえで、次のようないくつかの新たな地平を開いてくれる。</u>＜中略＞さらに、<u>画期点における質的変容を捉えることが重要</u>である、という着眼点を得ることもあろう—そうした分析は、<u>文化的記号の発生と価値の変容とあわせて行動選択を理解しようとする、発生の三層モデルが得意とすることである。</u></p>
<p>安田(2019)</p> <p>発生の三層モデル（TLMG）は、<u>変容の転換である分岐において何が起こっているかを、とりわけ自己に焦点をあてて、促進的記号の発生と信念・価値観の変容・維持との関連から詳細に捉えようとする理論</u>である。</p>
<p>サトウ(2022)</p> <p>TLMGの目的は、<u>BFPで生じる径路の選択プロセスにおいて、3層間の動的な記号の働きをとらえることで、個人の自己変容や行動変容を記述することにある。</u>＜中略＞TLMGは、もともと、<u>開放系（オープンシステム）としての生体が情報の内化と外化を行いながら変容していくさまをとらえるためのモデル</u>である。</p>

これらの定義を踏まえ、TLMGの理論的特徴を記載すると表4の通り整理できる。

表4 TLMGの理論的特徴（著者作成）

目的	分岐点において、文化的記号を取り入れて変容しうるオープンシステムとしての人間の内的かつ動的メカニズムを理解するための理論。特に価値・信念の変容・維持に関わる分岐点の分析に用いる。
重要概念①	三層構造 オープンシステムとしての人間の内的かつ動的メカニズムを理解するための理論的装置として三層構造を想定している。第一層は行為のレベル、第二層は記号のレベル、第三層は価値・信念のレベルである。
重要概念②	促進的記号 TLMGでは、第二層の記号のレベルを通じて、人間の内的かつ動的メカニズムが作動し分岐点が生じると想定している。宮下他（2022b）は、分岐点が生じるきっかけ（トリガー）となる記号を「発生の促進的記号（promoter sign of genesis）」として概念化した。
重要概念③	画期点・時期区分 画期点による時期区分は、TLMGで捉える事象の帰結（アウトカム）として生じる。主に価値・信念の変容を伴い、TEM図におけるハイライトの一つとなる。

サトウ(2019a)は、TEAを過程性と実存性に重きをおいて研究する手法であると位置づけているが、その中で分岐点における人間の内的かつ動的メカニズムを理解する手法であるTLMGは、径路における特に重要な過程を構造的に捉えることで、より深く現象を理解する理論的試みといえるだろう。その目的を達成するために、TLMGの発展可能性を追求することが本章の主眼であり、本章では、これまでTLMGを扱った書籍や論文でも明確には述べられてこなかった、TLMGを用いた分析をどのように進めていくのかという手法的な論点について、その発展可能性を考察する。

TLMGを研究に活用しようとする研究者がまず直面する問いは、過程を描くTEMに対して、構造を描くTLMGの分析対象領域(field of analysis)をどのように設定すべきかという問いである。ここで対象領域とは、TLMGを用いて分析する現象の時間的な幅と空間的な広がり指し、対象領域を設定するとは、TLMGの起点と終点を明らかにすることを意図した表現である。その問いを踏まえて、次節以降ではTLMGのきっかけとなる現象をどのように捉えるのかという対象領域の起点の明確化について検討を行う。そのため、次節ではまずTLMGの理論的背景を整理する。

### 第3節 TLMG の理論的系譜

#### 1. ヴァルシナーの内化・外化

TLMG はヴァルシナー(2007)の内化と外化に関する考えを元に発展してきた理論である。ヴァルシナー(2007)の内化と外化に関する理論について、サトウ(2012)はヴィゴツキーの内言と外言の理論とのつながりを指摘している。

ヴィゴツキーは、ピアジェが子どもの思想の歴史を、子どもの心意を規定するきわめて内々の個人的・自閉的モメントが徐々に社会化していく歴史と捉えたのに対し、それとは正反対の方向で子どもの思考発達は進むと考えた(Выготский, 1934=2001)<sup>40</sup>。ことばの最初の機能は、大人の側からにせよ子どもの側からにせよ、社会とのコミュニケーションのため周囲に働きかけるものであり、そのため子どもの最初のことばは純粋に社会的なものであるとして、以下のように述べている。

「ピアジェにとっては、これは自閉症から論理へ、内々の個人的なものから社会的なものへの過渡的段階であるが、われわれにとっては、外言から内言へ、社会的なことばから個人的なことば（そのなかには、自閉的な言語的思考も含まれる）への過渡的形式なのである<中略>子どもの思考の発達過程の真の運動は、個人的なものから社会化されたものではなく、社会的なものから個人的なものへと進む。これが、この問題に関する理論的ならびに実験的研究の基本的総括なのである(Выготский, 1934=2001:69-70)。」

ヴィゴツキーの理論を踏まえ、ヴァルシナーは内化と外化のシステムを個人が社会と向き合うための緩衝材(buffer)として定義し、次のように述べている。

「個人の能動的な内化／外化システムは、社会的なメッセージの過剰な複雑さに対する緩衝材である。人は、環境との継続的な知覚的・記号的素材を通じて、自己の内的心理世界を常に再構築している。その知覚的な基礎—人間の生理学的身体—は、高次の心理的（記号的）機能を構築するために必要である(Valsiner, 2007:340, 著者訳)。」

その上で、ヴァルシナーは内化について、以下のように定義している。

「内化は、外部に存在する記号的素材を分析し、それを内的な心理的領域で新しい形に統合するプロセスである。内的な心理的領域は、その深さによって構造化される。内化は常に構築的なプロセスであり、外部の素材を内的に異なる形態へと変換する(Valsiner, 2007:420, 著者訳)。」

---

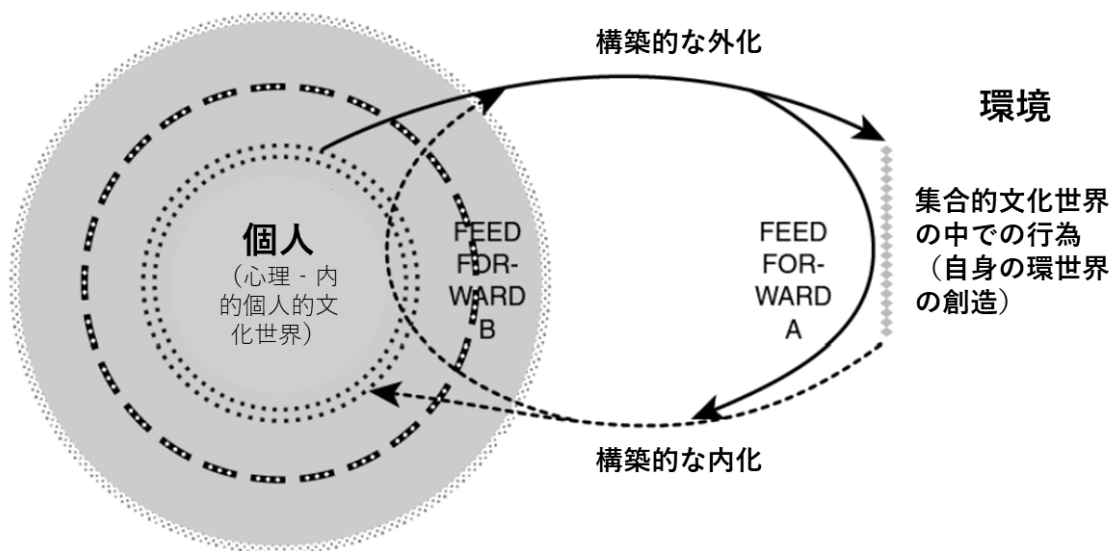
<sup>40</sup> 竹田は母—子の初期的言語ゲームを洞察する中で、同じ結論に到達しており、以下のように述べている。

「われわれは自己の内的情動を諸感情の名で呼ぶのだと考えるが、むしろ関係的言語ゲームがわれわれの『感情』の世界を形成する。同じことだが、言語ゲームによって輪郭を与えられる諸感情は、そもそも共感情的世界からくるのであってその逆ではない。また、この共感情的世界こそがわれわれの『共同世界』の一般信憑（＝一般定立）の基底をなすことは容易に理解されよう(竹田, 2017a:191)。」

また、外化は、内化と並行して行われる補完的なプロセスとして定義されている。

「外化は、心理的に存在する（主観的な）個人的・文化的素材をその人の内側から外側へ置換する際の分析過程であり、これらの素材を新たに統合する形で外部環境を変更する。外化の結果は、ただちにその人の知覚領域に入り込み、さらにそれが内化プロセスに向かって与えられる (Valsiner, 2007:420, 著者訳)。」

ヴァルシナー(2014)はこの構築的な内化と外化のプロセスが絶えず作動している様を図 14 として提示している。図 14 では、個人と環境の相互作用が模式的に描かれており、構築的な内化、外化のプロセスが調節的なフィードフォワードの流れとして記載されている。フィードフォワードという語を使用している点について、ヴァルシナーは、即自的なフィードバックを得るコミュニケーションを念頭に、内化、外化のプロセスはともにすぐ次の瞬間を見据えている前向きなプロセスであると指摘している (Valsiner, 2007)。これは、「いま・ここ」において、人が環境と知覚的および記号的な素材を絶えず交換しながら、次の動き（未来）を調整していくプロセスがフィードフォワードという語で表現されていると理解することができる。



A=内化をガイドする外化からの制御的フィードフォワードの流れ  
B=外化をガイドする内化からの制御的フィードフォワードの流れ

図 14 内化と外化の相互フィードフォワード関係 (Valsiner, 2014 : 著者訳)

ここでのヴァルシナーの主眼は、個人(person)と環境 (environment) の包摂的分離 (inclusive separation)にある。

「人は環境から分析的に分離されることによって、まさに環境と絶えず関係していると見なされる。このように分離することで、研究者は文化的素材の置換の方向（内化の場合は



外側から内側に、外化の場合は内側から外側に)を定めることができる (Valsiner, 2007:420, 著者訳)。」

ヴァルシナーは、個人と環境の包摂的分離という考え方が、理論的論争の論点となることを認識しており、文化的発達心理学のもう一方の立場として、ロゴフ(1990)が主張する個人と社会的環境とは分離できず、内側／外側の区別がないことを強調する理論的方向性があることを指摘している。

ヴァルシナー(2007)は、個人と環境の包摂的分離という現象への方法論的アクセスについて、内化は何らかの外化を通じてのみ観察可能であり、外化の結果はさらなる内化プロセスにフィードバックされると述べている。ここで、構築的な内化プロセスと外化プロセスを媒介するものこそが記号であるといえる。記号が媒介する構築的なプロセスにおいて、人は環境の中で活動(acting)するが、ヴァルシナーはそのことを集合的文化世界(Collective cultural world)の中で個人の環世界を創造する行為(creating one's Umwelt)として図 14 では表現している。環世界とは、ヤーコプ・ファン・ユクスキュル (Jakob Johann Baron von Uexküll, 1864-1944) <sup>41</sup>が提唱した生物学の概念であり、すべての動物はそれぞれに種特有の知覚世界をもって生きており、その主体として行動しているという見方である。

ヴァルシナー(2014)は、環世界と記号圏を文化的構築の主要なメカニズムである内化・外化プロセスの背景として設定しており、集合的文化世界と相互作用の中で、個人が自身の環世界を創造していくことを通じて、内化・外化の構築のプロセスが進んでいくと考えているといえる。

図 14 が個人と環境の包摂的分離に焦点をあてたモデル図とすると、以下に示す図 15 は個人の内部に焦点をあてた際に、どのように内化と外化が進むのかというプロセスを説明するモデル図である。ヴァルシナーは図 15 をクルト・レヴィン(Kurt Zadek Lewin, 1890-1947) <sup>42</sup>の同心円モデルを参考に作図した。レヴィン(1997a)は、アメリカに移住後、アメリカとドイツで個人間の関係形成に違いがあることに気づき、境界域の横断プロセスとして個人間の関係性を捉えた同心円モデルを提示した。レヴィンのモデルは、アメリカとドイツの社会心理学的差異を、構造的なコミュニケーションの型 (U型：アメリカ人の典型、

---

<sup>41</sup> ユクスキュルはエストニア出身のドイツの生物学者・哲学者。動物比較生理学の研究を通じて、環世界という概念を提唱した。環世界と機能環で構成されるユクスキュルの理論は、その後、生物記号学 (biosemiotics) という学問分野を生み出した。

<sup>42</sup> レヴィンはドイツの心理学者。ゲシュタルト心理学を社会心理学に応用しトポロジー心理学 (位相心理学) を提唱した。1933年にアメリカに亡命後、グループダイナミクス研究所を創設し、アクション・リサーチという研究方式を確立した。なお、トポロジー心理学とは、行動を起こすすべての条件は、その瞬間における生活空間に含まれていると考え、その生活空間の構造をトポロジーの概念によって記述しようとするものである。

G 型：ドイツ人の典型) で捉えるというものであり、ヴァルシナーは、そこにダイナミックな動的なプロセスを理論的に追加したといえる。

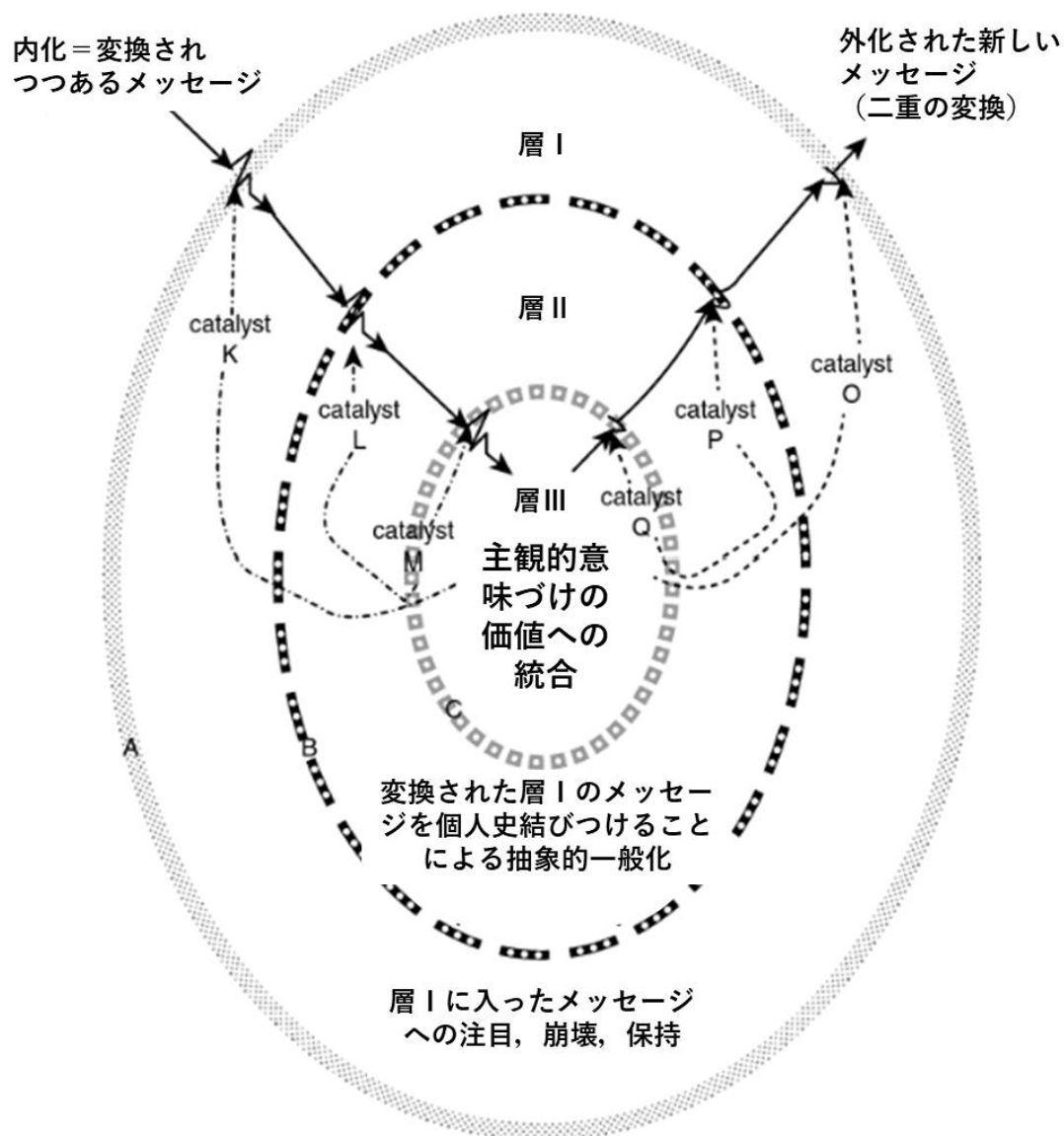


図 15 二重変換としての内化／外化の層モデル(Valsiner, 2014：著者訳)

図 15 では、3 層の境界域(boundary)が設定されており、内化のプロセスにおいて、層 III に到達するためには、層 I、層 II を通過する必要があるが、外化プロセスの場合においても同様に層 I、層 II を通過する必要があることが示されている。各層には境界域調整子 (boundary regulator) が想定され、メッセージを通過させるかどうかのふり分けを行っている。境界域調整子は触媒 (catalyst) として記載されている。

ヴァルシナー(2014)は、層Ⅰは外部世界との間でメッセージを取捨選択している層であるとし、無数に入り込んでくる刺激の「過負荷(overload)」に対して心理システムを保護するために重要な役割を果たしていると指摘している。これは、國分(2015)が、人が習慣を形成することを論考する中で述べた、人は新しい外的刺激(サリエンス<sup>43</sup>)から身を守るための予測モデルを形成しているという指摘と通じる点がある。

層Ⅱは、層Ⅰを通り抜けたメッセージが抽象的一般化される領域である。抽象的一般化とは、つまり記号化である。そして層Ⅲは主観的意味の価値へ統合される領域である。層Ⅱを通り抜け、一般化され再構築されたメッセージは、情感的な重層的決定(affective over-determination)を通して、層Ⅲにあるその人の核(core)に統合される。層Ⅲは、深い個人的な意味づけ、つまり個人的な一般化という意味での人生の感情づけであり、環境と自分自身との関りを導くものである(Valsiner, 2014)。

TLMGやTEMでは、この内化/外化の一連のプロセスにおいて、記号が発生する層Ⅱに着目し、どのような状況において、層Ⅲに至るのかを理解しようとする。ここで、TLMGにおいては第2層、TEMにおいては分岐点で記号の働きが現れると考え、TEMとTLMGの関係性が明瞭になる(サトウ, 2022)。ここまでTLMGへと至る理論的系譜について、ヴァルシナーに依拠して整理してきた。次項では、ヴァルシナーが内化・外化の構築プロセスの理論的背景として設定している環世界と記号圏のうち、ユクスキュルの環世界について整理しておく<sup>44</sup>。

## 2. ユクスキュルの環世界

ユクスキュルは、生体の行動は刺激に対する物理/身体(physical)反応ではなく環世界あつてのものであり、普遍的な時間や空間も、動物主体にとってはそれぞれ独自の時間・空間として知覚されているとした上で、環世界について次のように述べている。

「われわれの感覚器官<sup>45</sup>がわれわれの知覚に役立ち、われわれの運動器官<sup>46</sup>がわれわれの働きかけに役立っているのではないかと考える人は、動物にも単に機械のような構造を見るだけでなく、それらの器官に組み込まれた機械操作係(Maschinist)を発見するだろう。われわれ自身がわれわれの体に組み込まれているのと同じように。するとその人は、動物はもはや単なる客体ではなく、知覚と作用とをその本質的な活動とする主体だとみなすことになるだろう。しかしそうなれば環世界に通じる門はすでに開かれていることになる。なぜなら、主体が知覚するものはすべてその知覚世界(Merkwelt)になり、作用するもの

---

<sup>43</sup> 精神医学等で用いられる専門用語としては、精神生活にとっての新しく強い刺激、すなわち、興奮状態をもたらす、未だ慣れていない刺激のこと(國分, 2015)。

<sup>44</sup> ロトマンの記号圏については本博士論文の第2章第2節第2項で述べている。

<sup>45</sup> 外部から動物主体に迫ってくる刺激に対応する知覚器官(独: Merkgorgan)のこと。

<sup>46</sup> 動物主体の答えを外界に与える運動を制御する作用器官(独: Wirkorgan)のこと。

はすべてその作用世界（Wirkwelt）になるからである。知覚世界と作用世界が連れだって環世界（Umwelt）という一つの完結した全体を作りあげているのだ（Uexküll, 1970=2005: 7)。」

また、ユクスキュルは、主体の客体に対する関係について、図 16 の通り機能環（funktionskreis）の図をまとめており、一つの主体が多くの機能環によって、同じあるいは様々な客体と結ばれていると述べ、環世界説の第一の基本法則として、動物主体は最も単純なものも最も複雑なものも、それぞれの環世界に同じように完全にはめこまれていると主張している。単純な動物には単純な環世界が、複雑な動物にはそれに見合った豊かな構造の環世界が対応しているのである（Uexküll, 1970=2005）。

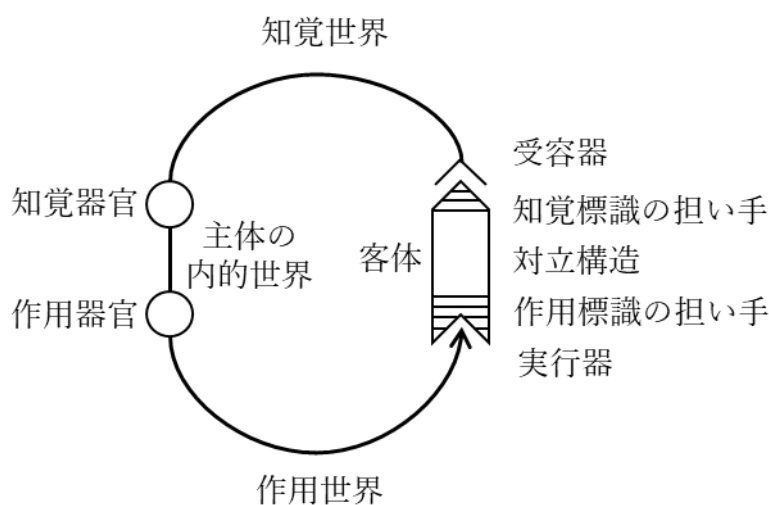


図 16 機能環(Uexküll, 1970=2005)

図 16 の機能環の図は、左側が主体、右側が客体となっているが、この構図はヴァルシナー(2014)の図 4.3（本論文の図 14）と類似している。どちらの図も主体が客体と相互に関係する構築プロセス（内化／外化）の中で、環世界を作り上げていく様子を図式化したものであるということが出来る。この主体と客体とが相互に関係する構築プロセスについて、ユクスキュルはダニの例を用いて分かりやすく解説している。

ユクスキュルによれば、ある種のダニは成長すると木に登って適当な枝にしがみつき、哺乳類が下を通りかかるのを何年でも待っている。哺乳類が通ると酪酸の匂いを感じて、哺乳類に落下し、うまく落下できれば触覚を頼りに毛のない皮膚に到達して血を吸う。この例はユクスキュルが捉える環世界の趣旨がよく示されている。

「ダニをとりまく巨大な世界から、三つの刺激が闇の中の灯火信号のように輝きあられ、道しるべとしてダニを確実に目標に導く役目をする。これを可能にするために、ダニ

には受容器と実行器をそなえた体のほかに知覚標識<sup>47</sup>として利用できる三つの知覚記号が与えられている。そしてダニはこの知覚標識によって、まったくきまった作用標識<sup>48</sup>だけを取り出すことができるよう行動の過程をしっかりと規定されている。ダニを取り囲む豊かな世界は崩れ去り、重要なものとしてはわずかに三つの知覚標識と三つの作用標識からなる貧弱な姿に、つまりダニの環世界に変わる。だが環世界のこの貧弱さはまさに行動の確実さの前提であり、確実さは豊かさより重要なのである(Uexküll, 1970=2005:22)。」

ここでのユクスキュルの力点を、ヴァルシナーの図式(図 15)で補足すると、哺乳類の体の特性に根差す何百もの作用のうち、ダニにとって記号化されるメッセージ、つまり層Ⅰを通過して層Ⅱまで進むメッセージが、三つだけであるという事実である。知覚標識が層Ⅱで知覚記号を生み出し、それがまた層Ⅰを通じて客体に対する次の具体的な行為につながっていくのであり、ダニの吸血という行動の確実さにとっては三つに絞られていることが重要であるということである。

この点について、生化学の分野でユクスキュルの環世界論を発展的に継承したホフマイヤー<sup>49</sup>は、ユクスキュルの学説の要点は、生物が外部からの力によって動かされるだけの受動的な存在ではなく、生物自身が自らの環世界を創り、それによって自然そのものを作り上げていく主体の一部になることを示した点にあると述べた上で、次のように整理している。

「環世界は、生物が周囲の世界に対して窓を開く方法であるということもできる。その中で生物は自分にとって重要な意味を持つ局面を選び出し、それを記号として認識する。蛾にとっての環世界は非常に静かなものだが、それでもコウモリの放つ限られた周波数の音を捉えることはできる。これは蛾にとって生死に関わることである。そのことによって周囲の世界に対して開いている。生物は自分の環世界を通して周りの生態系と記号論的な関わりを持ち、その一部になって行く(Hoffmeyer, 1993=2005:101)。」

ホフマイヤーの定義からは、生物が周囲の世界からの情報を知覚し、一定の形式に変換をしながら、積極的に関わっていく生物観が見て取れる。このような状況を哲学者の竹田

---

<sup>47</sup> 知覚標識の原語は、「独：Merkmal」である。

<sup>48</sup> 作用標識の原語は、「独：Wirkmal」である。

<sup>49</sup> ジェスパー・ホフマイヤー (Jesper Hoffmeyer, 1942-2019) は、デンマークの生化学者であり、生命の世界を、生物ばかりでなく組織や細胞までもがメッセージを交換しあう「記号圏」としてとらえる生命記号論の提唱者である。第2章で取り上げたロトマンとは別に記号圏という用語を創出し、以下の通り定義している。「記号圏とは、大気圏、水圏、生物圏と同様に地球上のある領域を指す。記号圏は他のどの圏内にも入り込み、その隅々まで広がっており、音、匂い、身振り、形、電界、熱放射、全ての波動、化学信号、接触その他のありとあらゆる種類のコミュニケーションを統合して出来上がった一大圏である。一言で言えば、生命に関わる記号全てのことである(Hoffmeyer, 1993=2005:11)。」

(2017b)は、生き物の力（欲望－身体）による「世界分節」であると位置づけている。竹田はユクスキュルが提示したダニの例に基づき、ダニにおいては嗅覚、触覚、温覚という三つの感覚が、最適な認識装置であり、ダニの「世界」は、この三つの感覚によって分節されていると述べている。つまり、ダニの認識は世界のありようを客観的に写し取ったものではなく、ダニは世界を自分の身体に相関して「分節」しているのである（竹田, 2020）。

竹田(2020)は人間も含め、それぞれの生き物は自分の欲望・身体に相関してそれぞれの「世界」を分節し、その世界のうちを生きており、そこには、共通の基盤となる「客観的な世界」があるのでなく、個々の生き物によって生きられている「生成の世界」があり、その相互関係の中で生を営んでいると述べている。

生物学者であるユクスキュルは、主に人間以外の生物を対象として、感覚と知覚に焦点をあてた環世界論を展開していたが、人間の環世界についても論じている。その中で、天文学者や原子物理学者、感覚生理学者、行動主義心理学者の環世界の例を挙げ、それぞれが異なる環世界を持っており、それは人間の主体の能力に応じて切り取られた、自然のほんの小さな一こまにすぎないと述べている(Uexküll, 1970=2005)。

ただし人間の環世界について論ずる際には、ヴィゴーツキーの区分に従い、低次の精神機能（感覚・知覚等）と高次の精神機能（随意的注意・論理的記憶・概念的思考等）を分けて議論する必要がある。ヴィゴーツキーは、人間に特有な高次の心理過程は常に「道具」を媒介とした間接的性格をもつと考えた(Выготский, 1960=2005)。この「道具」となるのは、記号であり言語である。人間が自身を取り巻く世界に向き合い、「世界分節」し、相互依存的な関係の中で生きている「生成の世界」において、その構築的プロセスを媒介するものが記号であり、その中心は言語ということになる<sup>50</sup>。國分(2015)は、あらゆる生物には環世界の間を移動する能力「環世界移動能力(inter-umwelt mobility)」があるが、人間は他の動物とは比較にならないほど容易に環世界を移動できると述べている。これを可能としているのが人間に特有の高次の心理過程であり、それは記号や言語に媒介されているのである<sup>51</sup>。

---

<sup>50</sup> 人間が「世界分節」を行う際、高次の精神機能だけでなく、低次の精神機能も用いられているのは言うまでもない。なお、低次の精神機能のうち知覚については、記号に媒介された集合的文化の影響を受けるとする主張もある(Cole, M., & Scribner, S., 1974)。

<sup>51</sup> 一方、心理学においては、ここまでの議論とは異なり、記号を介さない世界認識の仕方も提案されている。代表的な理論はギブソン(Gibson, J. 1904-1979)のアフォーダンス(affordance)である。アフォーダンスとは動物と環境の間に存在する行為についての可能性をあらわす用語であり、アフォーダンスにおいては動物と環境が直接的に結びついており、記号などの媒介項は想定されていない。

人 (person) と環境(environment)の関係を相互に関連する構築プロセスとして表現したヴァルシナーの図式 (図 14) を念頭に置くと、個人は、他の個人や個人の集合体である集合的文化との記号 (言語) を介した構築的プロセスの中で、常に「世界分節」を行いながら、個人的文化としての個人の環世界を主体的に創造していると理解することができる。

ここまでヴァルシナーの内化・外化の構築プロセスの理論的背景の一つであるユクスキュルの環世界論について整理してきた。次項では、ヴァルシナーが個人的文化と集合的文化のせめぎ合いをどのように捉えているかについて整理しておく。

### 3. ヴァルシナーの個人的文化と集合的文化

ヴァルシナー(2014)は、個人的文化(personal culture)と集合的文化(collective culture)は双子の概念(twin notions)であり、内化／外化のプロセスを通じて相互に関連する個人と社会的な世界の間のプロセスを表していると述べている。また両者はどちらも固有の特性 (specificity) を持っており、一方の文化から他方の文化へと構築的に変容していく、それぞれユニークなものである。

ヴァルシナーは、集合的文化は個人が基点 (anchor point) となっていることを強調しており、共同体として共有される意味、社会的規範、日常生活の慣習を含み、それらすべてが異種混濁的な複合体として一体化したものであると述べた上で、記号圏における社会的表象の影響のもとで、異なる個人的文化がせめぎ合い集合的文化が共同構築 (co-construction) されるありようを示している (Valsiner, 2014 ; 図 17)。

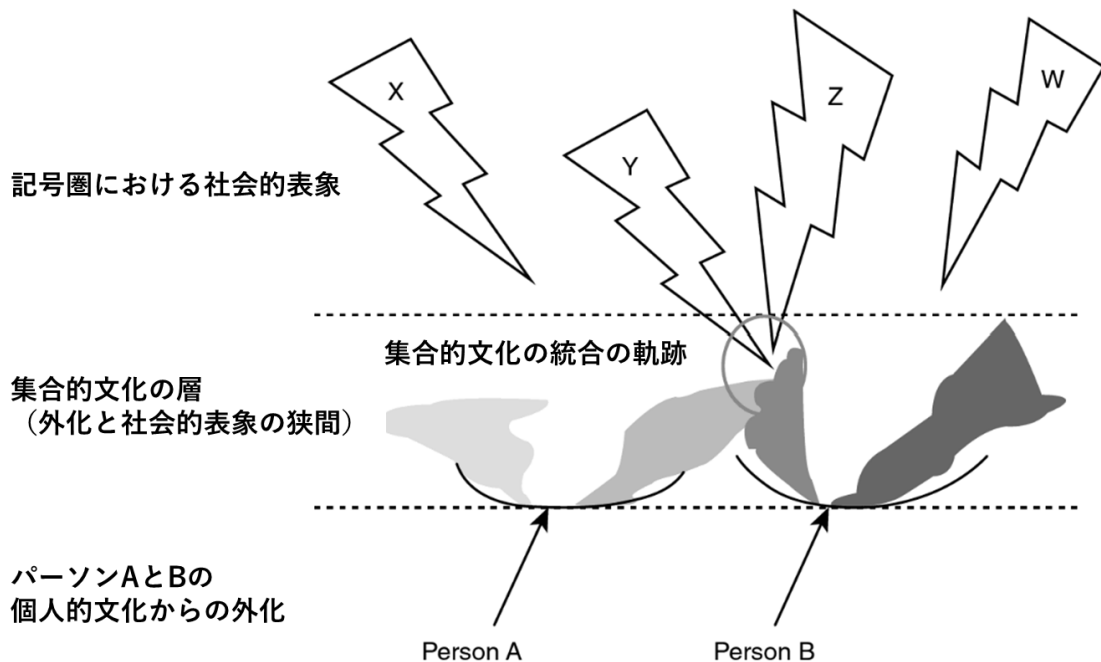


図 17 集合的文化が機能する場所 (Valsiner, 2014 : 著者訳)

図 17 では、ヴァルシナーが図 14 で示した個人と環境との構築的内化・外化プロセスを踏まえた上で、個人と環境という構図ではなく、個人と他の個人とのせめぎ合いという構図が強調されている。社会的表象の影響の下で、各人が他の個人とせめぎ合い、他者との相互関係的な構築のプロセスの中で、自身の環世界を創造しながら、新たな集合的文化を構築していくプロセスに焦点をあてているといえる。ここで環世界とは個人的文化に包含されている概念として捉えることができる。

竹田（2020）は人間におけるこの相互関係的な構築のプロセス（人間は他者を持ち、言葉によってお互いに自分の生世界を交換し合う）こそが、「客観世界」の存在についての不可疑な信憑（世界確信）をもつことの根拠であるとし、以下のように述べている。

「人間は集合的な『言語ゲーム』によって、『環境世界』をその基盤とし、その上にさまざまな共同的世界を、すなわち、制度やルール束としての生活世界、文化的諸世界、学問的、理念的世界を階層的に形成している。そしてわれわれは、このどれについても、何らかの『可疑性』が現れたときには、この階層を逆行して上位の世界を支える基礎的地平へと立ち戻り、そのことでたえず諸『世界』現実性を確証する（竹田, 2017b:537）。」

この竹田の整理を、記号論的文化心理学の文脈で読み替えると次のようにいえる。生きる主体としてのわれわれは、絶えず環境（他者や社会等）との相互関係的な構築のプロセス（内化／外化）の中で、個人的な環世界つまり、個人的文化を作り上げながら生きている。また、人間は記号を媒介とした環境（他者や社会等）との相互作用の中で、制度やルール束としての集合的文化（生活世界、文化的諸世界、学問的、理念的世界）を階層的に形成しており、各集合的文化はそれを特徴づける包括体系的セッティングと記号的プロトコルの束としての記号圏を伴っている。そしてわれわれは、この記号圏において、何らかの「可疑性」が現れた時、つまり内化プロセス（図 15）において層Ⅰから層Ⅱに進んだ時には、記号の媒介により、価値と行為についての調整を行い、さらに必要な時には層Ⅲへと進み、価値の変容を行う。この何らかの「可疑性」が発生した際に層Ⅰから層Ⅱ、そして層Ⅲへと進むプロセスこそが、ヴァルシナーのいう内化・外化の構築プロセスに他ならない。

ここまでヴァルシナーを軸に、ユクスキェルにも依拠しつつ TLMG の理論的系譜について整理してきた。次節では本章の問いである、過程を描く TEM に対して、構造を描く TLMG の分析の対象領域をどのように設定すべきかという点に焦点をあて、TLMG の対象領域の起点の明確化について検討を行う。

#### 第4節 中動態による発生の明確化

本節では、TLMG のきっかけとなる現象、つまり TLMG の起点をどのように捉えるのかという問題を取り上げる。TLMG は TEM における分岐点、特に価値の変容・維持につながるような大きな分岐を分析する際に用いられる。これはヴァルシナー(2014)の図 4.4（本論文の図 15）に即して言えば、層Ⅱから層Ⅲに進み、深い個人的な意味づけを伴うよ



うな現象が分析の対象となるということである。価値の変容を伴うような現象に着目しようとする際、定性的なデータ、とりわけインタビューデータを分析対象とすることを想定すると、インタビュー中に研究対象者が語った内容とともに、研究対象者がインタビューの中で使った言葉についても着目することは重要な視点であるといえる。ここで言葉とは、インタビューにおいて、研究対象者がいま・ここを基点としつつも、過去と未来にイメージネーションを働かせながら語った言葉である。研究対象者はインタビューの中で語る言葉以外にも現実に生きている様々な場面で「生きた」言葉を用いている。だが、インタビューの中の言葉に焦点をあてることは、研究対象者自身がこれまでの径路とこれからの径路をどのように意味づけて、いまを生きているのかを理解すると言う意味で重要なのである。

その際の手掛かりとなるのが中動態 (middle voice) である。中動態とは、主語がその過程の座となるような過程を表す態である。中動態は、行為の主語に対する関係を示し、主語の表す主体は行為の過程の内部にある (Benveniste, 1966=1983)。中動態はかつてインド=ヨーロッパ語<sup>52</sup>にあまねく存在していた態であり能動態の対概念が中動態だったが、受動態の発達とともに今では表舞台から姿を消した態である (國分,2017)。姿を消したはずの中動態がなぜ再び注目をあび TEA と接点を持つのだろうか。それは分岐点における研究対象者の状況を把握し記述するのに有用だと考えられるからである。分岐点は選択肢が発生する点であり、場合によっては価値の変容が発生する点である。こうした分岐点において研究対象者は明確な展望が持てない中で、周囲の様々な諸力 (SG, SD) の影響も受けながら、どうしていけばよいか思い悩んでいると言える。このような時、人は能動的でも受動的でもなく、能動と受動の間を行き来するような、いわば宙ぶりの状態 (suspended) にあるのかもしれない。こうした研究対象者の状態について研究者が敏感に察知しようとするならば、今は忘れ去られた中動態に着目することが有効かもしれないのである。

國分 (2017) が依拠するバンヴェニスト (Benveniste, É.)<sup>53</sup>は能動態と中動態を論じる中で、それぞれに該当する具体的な動詞を列挙している (表 5)。

表 5 バンヴェニストによる分類 (筆者作成)

能動態の みのもの	ある, 行く, 生きる, 流れる, 這う, 曲げる, 風が吹く, 食べる, 飲む, 与えるなど
中動態の みのもの	生まれる, 死ぬ, ついて行く, 動きに従う, 主となる/わが物とする, 寝ている, 座っている, 故郷へ帰る, 享受する/利益を得る, 被る/耐え忍ぶ,

<sup>52</sup> 現在の英独仏語などのもとになった諸言語のグループ。古代より、インドからヨーロッパにかけての広い範囲で用いられてきた。

<sup>53</sup> エミール・バンヴェニスト(1902-1976)はフランスの言語学者。インド・ヨーロッパ語族の研究で知られる。

	心が動揺する，構う／気にかける，話す，生長する，揺れる，広がる，できる，欲する，惚れ込む，希望する，恥じる／敬う，恐れ敬うなど
--	---

バンヴェニストは上記のリストを示した上で、中動態においては、主語がその過程の行為者であって、同時にその中心であり、主語自身の中で成し遂げられる何事か一生まれる、眠る、寝ている、想像する、生長する、などを成し遂げるのであると述べている。(Benveniste, 1966=1983)。その時主語は、まさしくみずからがその動作者である行為の過程の内部にいるといえる。

バンヴェニストの議論を踏まえ、國分(2017)は能動と受動との対立においては、「するか」それとも「されるか」が問題になっているが、それに対し、能動と中動の対立においては、主語が過程の「外にあるか」もしくは「内にあるか」が問題になると述べ、バンヴェニストが挙げた例を踏まえて、中動態の例を検討し、「欲する」、「惚れ込む」、「希望する」などを最も分かりやすい例としてあげている。

主体が何かを「欲する」のは心の中からわき起こる欲望ゆえのことであり、この欲望によって突き動かされる過程のなかに主語はある。主体が何かに「惚れ込む」のも主語はまさにみずからが渦中にある状況である。「希望する」については、われわれは希望しようと思って希望するのではなく、不確かである未来に、しかし期待せざるをえないとき、主体(主語)をその座として希望するという過程が発生するのである(國分, 2017)<sup>54</sup>。

能動態と中動態は、動詞と行為者の関係で言えば、動作プロセスの内側に行為者がいるのか(中動態)、それとも動作プロセスの外側に行為者がいるのか(能動態)という区分ができる。このような能動態と中動態を対立させる言語を、國分は出来事を中心に描写する言語であると位置づけており、一方で能動態と受動態を対立させる言語を、行為者と出来事をより強い意味で結びつけ、出来事を誰かの行為として私有化する言語であると述べている(國分, 2017)。

行為を行為者へと帰属させるという表現で、國分が念頭においているのは、「意志」という概念である。行為の帰属を問う言語が、その帰属先として要求するのが意志に他ならず、意志とは行為の帰属先であると述べた上で、中動態の消滅と意志概念の勃興には並行性があると指摘している(國分, 2020)<sup>55</sup>。

ここでの國分の力点は、本来ある出来事・行為が実現されるためには、実に多くのことが複雑に絡み合っているということである。一つの出来事・行為は実に多くの要因のもと

<sup>54</sup> 國分(2017)は、能動態と中動態の対立の図式には濃淡があることにも言及している。すべての行為を能動と受動のどちらかにはっきりと振り分けられないのと同様、すべての行為を能動と中動のどちらかにはっきりと振り分けることはできないということである。

<sup>55</sup> 國分は、中動態が残っていた古代ギリシア語においては、「意志」の概念がなかったと指摘している(國分, 2017)。

にあり、それらが協同した結果として出来事・行為が実現している。行為は多元的に決定されているのであって、個人の意志が一元的に決定しているわけではない。それにも関わらず、能動と受動を対立させる言語は、意志概念によって、多くの要素を捨象し、出来事・行為を特定の個人に帰属させてしまう。國分(2020)は、出来事・行為から生じる責任を、意志概念のもと、結果として特定の個人だけに結びつけてしまうことの問題点を指摘しているのである。

TLMG を用いて価値の変容につながる大きな分岐を分析する際にも、そのきっかけとなる現象を中動態に着目して捉えようとした場合、その現象を個人に帰属させず、出来事・行為に影響を与える多くの要素を捨象せずに考慮するという考え方が非常に重要になる。そもそも TEA では、出来事に影響を与える多くの要素を、分岐点において影響を与える社会的な諸力 (SG, SD) として、等至点との関係 (促進する、もしくは阻害する) において概念化されている。國分の議論を踏まえつつ、TLMG で分岐点の端緒となる現象を分析することを考えると、その現象を本人の意志に帰属させるのではなく、まずは出来事として中立的に捉えることが重要であることが分かる。その上で、その出来事が生じた状況に対する社会的な諸力 (SG, SD) のせめぎ合いを描き出し、そのような中で、分岐した径路を選択するという行為が生じているということを理解する必要がある。ここで言う出来事への着目というのが、まさに主語がその過程の中心になる中動態の状態に着目することであり、主語がその過程の中心となる状態がどのように生じるかという点に焦点をあてることである。

國分(2017)は出来事が発生する点を理解するために、スピノザ (Spinoza, B.)<sup>56</sup>の「コナトゥス(conatus)」という概念を取り上げている。コナトゥス (以下、生在力<sup>57</sup>) とは、自分の存在を維持しようとして働く力のことを指し、医学や生理学で言う恒常性 (ホメオスタシス) の原理に近い概念であり、自分の存在を維持しようとする力のことである (國分, 2020)。國分(2017)によれば、出来事が発生するというのは、外部からの刺激によって、安定していた状況が変化するきっかけが発生するということである。このとき変化する方向性として、生在力に沿った変化とそうでない変化があり、スピノザは生在力に沿った変

---

<sup>56</sup> バールーフ・デ・スピノザ(1632-1677)は17世紀のオランダの哲学者。万物は神の様態だとする一元的汎神論を唱え、後の哲学者に強い影響を与えた。

<sup>57</sup> コナトゥスは一般的には努力と訳される。本博士論文では、ライフ (生) において、自己の自然な在りようを維持する力という観点に焦点をあて、生在力と訳した。なお、スピノザがコナトゥスについて定義した文章は以下の通り。また、自己の有とは自己の存在のことである。

「おのおのの物が自己の有に固執しようと努める努力はその物の現実的本質にほかならない (第三部定理七) (畠中訳, 1951)。」

容を自由（能動）と呼び、そうではなく外部からの刺激に圧倒されている変容を強制（受動）と考えた（國分, 2017）。

何らかの外部からの働きかけによって、価値・信念の変容につながるような大きな分岐となる出来事が発生した際、行為者にとってその出来事がもたらすものが自由（能動）なのか強制（受動）なのかを、変容の方向性の質の差と捉えるという視点は、TEAにおいて、研究対象者と EFP との関係が生在力に沿ったものであるのか否かという、意味づけを要求する。研究者の研究設問そのものである EFP が研究対象者の生在力に沿ったものであるとき、SG は自由を後押しする力であり、一方 SD は強制を受け入れる力となる<sup>58</sup>。ここで、EFP が生在力に沿うというのは、EFP として設定された事象が研究対象者の望む方向性と一致しているということである。

価値・信念の変容につながる大きな分岐点に現われる諸力（SG, SD）の意味づけが、EFP が研究対象者の生在力に沿ったものであるかどうかで変わりうるということは、TEA を用いて分析する上で、3つの意味で新たな気づきをもたらすものといえる。

1 つ目は、研究対象者と EFP との関係が最初に自覚されるポイントが分岐点であるということである。それまでは、自覚せずに歩んできた人生の径路において、EFP との兼ね合いで社会的な諸力（SG, SD）を認識し、生在力とのせめぎ合いの中で変容する力が駆動していくことが TLMG の始まりといえる。

2 つ目は、EFP が生在力に沿ったものであるかどうかは、当然研究対象者ごとに異なり、また同じ研究対象者であっても、その関係は固定的なものではなく、時と場合によっては異なるものであるということである。インタビューデータを分析し、TEM 図を作成する過程で、かつて SD だったものが SG になっているという事態に直面する研究者は少なくないと思うが、本節の理解に則れば、それは時間の経過とともに研究対象者の生在力と EFP の関係が変化したということであると理解することができる。

3 つ目は、研究対象者と EFP との関係から生じる分岐点におけるせめぎ合いにおいて、完全な自由（能動）、もしくは完全な強制（受動）という状況はありえないということである。能動と受動はしたがって、二者択一としてではなく、度合いを持つものとして相補的に考えられねばならないということである。また人はその度合いについて、実際にはなかなか認識できないという点も理解しておく必要がある。この点について、國分は次のように述べている。

「完全に自由になれないということは、完全に強制された状態にも陥らないということである。中動態の世界に生きるとはおそらくそういうことだ。われわれは中動態を生きており、ときおり、自由に近づき、ときおり、強制に近づく。われわれはそのことになかな

---

<sup>58</sup> EFP が生在力に沿わない場合、SG と SD の意味づけも逆になる。つまり、SG が強制を受け入れる力となり、SD が自由を後押しする力となる。

か気がつかない。自分がいまどれほど自由でどれほど強制されているかを理解することも難しい。(國分, 2017:293)。」

このように自由(能動)と強制(受動)は相補的なものであり、研究対象者自身も明確にはなかなか気がついていない性質のものだからこそ、価値・信念の変容につながるような大きな分岐点を研究者が捉えるためには、TEM 図を描くだけでなく、TLMG で対象となる現象を焦点化して、中動的な語りに着目した分析を行う意味があるといえる。

## 第5節 結論

本章では、TLMG に至る理論的系譜として、ヴァルシナーの内化・外化、ユクスキュルの環世界論を踏まえた上で、TLMG が分析の対象とする事象の起点となる出来事を、中動態の概念で捉えることの有用性を示した。ある出来事をきっかけとして、主体がその過程の中心となる中動態の状態をどのように迎えているかに着目することが、TLMG の対象領域となる事象の起点を明らかにすることにつながるのである。また分岐点におけるせめぎ合いにおいて現れる諸力(SG, SD)の方向性が、研究対象者と EFP の関係性によって変わりうることを示した。時間の経過とともに、研究者と EFP の関係性に変化が生じることによって社会的諸力(SG, SD)の位置づけも変わりうるという視点は、データ分析上、以前 SG だったものが SD になる事象(その逆も同様)を理論的に理解する道を開いたといえる。

國分(2017)はバンヴェニストの言語と思考の関係に関する言及<sup>59</sup>を踏まえ、言語は思考の可能性を規定し、人が考えることは言語に影響されるとした上で、その多種多様な作用が展開するための場が論理的に要請されると述べている。そのような場は、言語が語られ、思考が紡ぎ出されている現実そのもの、すなわち、社会や歴史に他ならず、そのような「人間の能力」「文化の一般的条件」「社会の組織体制」と結びついた場をフィールドとして、言語は思考の可能性に作用するのである(國分, 2017)。

TLMG の分析において、主語がその座となるような過程を表している中動的な表現に着目したインタビューを実施し、またインタビューデータを分析する際にも中動態に着目した分析を行うことは、國分(2017)が指摘する言語が思考の可能性を規定するありさまを捉えようとする試みであるといっていよう。言語、もしくは記号が思考の可能性を規定しているということに研究者が自覚的になり、TLMG の分析を進めることは、TLMG が焦点化する分岐点でのせめぎ合いやゆれうごきに関する分析の質を高めることにつながるのではないだろうか。

なお、本章では TLMG の対象領域の起点となる出来事をどのように捉えるのかという観点で論を進めてきた。起点があるとあれば終点がある。國分(2020)は、中動的なありよ

---

<sup>59</sup> バンヴェニストは、思考の可能性はことばの能力に結びついていると考えており、人が考える事柄を画定し組織するのは、人が言うことのできる事柄であると述べている(Benveniste, 1966=1983)。

うを受け入れた先にしか「責任」は生成されないと述べており、応答(response)とは切り離せない形で「責任 (responsibility)」概念を論じている。つまり、過去を「前にして」、それに応答しようとするとき、はじめて責任の気持ちが生まれてくるということであり、自身の選択の結果を引き受ける覚悟をするといっただろう。これは、TLMGの対象領域の終点をどのように捉えるのかという点に関わることであり、分岐点において分岐が収束する事態をどのように捉えるのかということである。

この点についてサトウ(2021)は、シモンドン(Simondon, G.)<sup>60</sup>の展結 (transduction) 概念に依拠して、分岐点が収束する状況を捉える理論的方向性を示している。展結とは演繹 (deduction)、帰納(induction)、発綻 (abduction) に続く、第 4 の推論形式であり、発綻が過去に向かって広がる推論形式であるのに対して、展結は未来に向かって広がる推論形式である。

シモンドンは知の領域においては、展結が真の発見の歩みを定義するとし、真の発見の歩みは、演繹的でも帰納的でもなく展結的であると述べている (Simondon, 2013=2018)。サトウ(2021)は、TEAにおける展結の可能性について、人生の径路に複数の選択肢が現前しているという「問題状況」において、イマジネーション (想像力/構想力) の助けを借りて、新しい次元をたてて「解決」するような選択肢を新しく創造(innovating) することであると述べている。複数の選択肢が現前している中動態的状况において、それが解決され分岐点が収束していく様を展結という概念で表し、分岐点の収束を捉えるという理論的考察については今後の課題としたい。

---

<sup>60</sup> ジルベール・シモンドン(1924-1989)はフランスの哲学者。個体化の理論を提唱したことで知られている。

## 第2部 実践編 キャリア領域における個人の発達と変容への TEA の実装

第2部実践編は第4章「プロとしてキャリア転換する径路を描く—統合 TEM—」、第5章「キャリア転換における価値変容を捉える—統合 TLMG—」、第6章「TEA を用いたキャリアの縦断的研究—個人 TEM—」の3章からなり、キャリア領域での社会実装における TEA の展開可能性について検討を行っている。

## 第4章 プロとしてキャリア転換する径路を描く－統合TEM－

### 第1節 研究目的

序論で述べた通り、長寿化の進展により、世界は人生100年時代を迎えており、現代社会は新しいキャリア観を必要とする時代になってきている。結果として、教育・仕事・引退という伝統的な3つのステージが通用しなくなり、仕事ステージの長期化と多様化が進むことが予測されている(Gratton & Scott, 2016=2016; Scott & Gratton, 2020=2021)。日本においても国が人生100年時代を見据えた経済・社会システムを実現するための政策のグランドデザインについて検討を行い、「人づくり革命 基本構想」を取りまとめている(人生100年時代構想会議, 2018)。

昨今の日本の雇用管理のあり方を見ると、一般社団法人日本経済団体連合会(以下経団連)(2020)が2020年版経営労働政策特別委員会報告において、従来の日本型雇用システムである「メンバーシップ型雇用<sup>61</sup>」のメリットを活かしながら、特定の仕事・職務、役割・ポストに対して人材を割り当てる「ジョブ型雇用」の確立を呼びかけて以降、日本企業においても「ジョブ型雇用」の人材マネジメントに本格的な注目が集まるようになってきた。経団連(2021)は、2021年版経営労働政策特別委員会報告において、より具体的にジョブ型雇用の導入・活用に向けた論点を示しており、大手企業を中心に、ジョブ型雇用導入の流れは大きな潮流となっている。

また日本政府も、このようなメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用という流れを後押しする形で、成長戦略フォローアップ(内閣府, 2021)において、労働移動の円滑化に関する成長戦略の重要業績評価指標(Key Performance Indicator: 以下 KPI)を設定している<sup>62</sup>。この中では、併せて人材情報の見える化も掲げられており、人的資本の開示に関する国際的な議論なども踏まえ、関係省庁が連携し、企業の人的資本に関する「情報の見える化」を促進していくことが掲げられている。

このような動きの中で、労働市場の流動化が従来よりも高まっていくことは、ある程度確からしい未来として推定することができる。ただ一方で、足元では確実にキャリアの多様化が進みつつあるとは言っても、一人ひとりのキャリアという点においては、伝統的な3つのステージに変わるようなキャリア形成の参考となる確固たるモデルが存在しているとは言い難い状況である。ロールモデルとなるような、明確な指針がない中で、すでに多

---

<sup>61</sup> 濱口(2009)は、雇用契約の中で具体的な職務が定められておらず、その都度特定の職務が決められるという点が、日本型雇用システムの特徴であると指摘した上で、日本型雇用システムにおける雇用の本質は、職務ではなくメンバーシップであると述べている。

<sup>62</sup> 労働移動に関する KPI として、整理 No.29: 2022 年転職入職率 9.0%, 整理 No.30: 大学・専門学校等での社会人受講者数を 2022 年度までに 100 万人などが設定されている。



様なキャリア形成の道を歩んでいる人はどのようにそのキャリアを選び取っているのかというのが本研究の問いである。

本章では、組織の中で十分に役割を果たしている個人が、組織を離れて新たなキャリアを選択するという現象に焦点をあて、その際のプロセスとそのプロセスに影響を与える諸要因について明らかにすることを目的とする。

## 第2節 心理学におけるキャリア研究の理論的系譜

心理学におけるキャリア研究の歴史は古く、また、心理学に限らず、哲学、教育学、果ては物理学など様々な学問領域からの影響を受けて発展してきた（渡辺他、2018）。渡辺他（2018）は、キャリア研究の代表的なアプローチとして、特性論からのアプローチ、精神力動からのアプローチ、学習理論からのアプローチ、発達論からのアプローチの4つを挙げている。以下4つのアプローチについて渡辺他（2018）に依拠し、簡単に述べる。

特性論からのアプローチとは、個人特性と仕事の特性の適合（マッチング）によって職業選択を説明しようとするものであり、個人のもつ特徴と職業が必要とする要件との一致度が高ければ、成功の可能性や満足度が高まると予測するアプローチである。精神力動からのアプローチは、直接観察できない欲求や動因、さらには無意識に着目し、幼少期の体験や親の養育態度などが、職業選択に影響を及ぼすとするアプローチである。学習理論からのアプローチは、遺伝的特性や環境に加えて、その人の学習経験やそこでの周囲からのフィードバックがキャリアにおける意思決定に重要な影響を及ぼすとするアプローチである。発達論からのアプローチは、職業選択の一時点にとどまらず、生涯にわたるキャリア発達の解明に焦点をあてており、変化する自己と状況の中で、人と職業のマッチングは決して完全には達成されず、断念と統合の過程こそキャリアであると考えられるアプローチである。

渡辺他（2018）はこれら4つのアプローチの成果が統合されていくことになるのが、キャリア発達論からのアプローチであると述べている。表6はキャリア発達論に属する研究者をその代表的な概念とともに取り上げたものである。

表6 現代のキャリア心理学に影響を与えた研究者とその提唱した代表的概念（渡辺他、2018を参考にした）

提唱者	代表的概念
ドナルド・スーパー (Donald E. Super; 1910-1994)	ライフ・スパン ライフキャリア・レインボー
ジョン・ホランド (John L. Holland; 1919-2008)	6角形モデル（研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的、現実的）
ハリイ・ジェラット (Harry B. Gelatt; 1926-2021)	連続的意思決定プロセス 積極的不確実性(positive uncertainty)

ジョン・クランボルツ (Johon D. Krumboltz; 1929-2019)	計画された偶発性 (Planned Happenstance)
エドガー・シャイン (Edger H. Schein; 1928- )	キャリア・アンカー (キャリア, 職業における自己概念)
ナンシィ・シュロスバーグ ( Nancy K. Schlossberg; 1929- )	トランジション (転機) (予期していた転機, 予測していなかった転機, 期待していたものが起こらなかった転機)
サニィ・ハンセン (L. Sunny Hansen; 1929-2020)	統合的ライフ・プランニング(Integrative Life Planning)
ダグラス・ホール (Douglas T. Hall; 1940- )	プロティアン・キャリア(組織によってではなく, 個人によって形成される変幻自在なキャリア)
マーク・サビカス (Mark L. Savickas; 1947- )	キャリア・アダプタビリティ (関心, 統制, 好奇心, 自信の4つの次元からなる構成概念) ライフデザイン

表 6 で取り上げたキャリア発達論からのアプローチに属する 9 人の研究者は, いずれも現在のキャリア研究に連なる重要な概念を提示しており, その中には今なお影響を与えているものもある。以下では, 研究者の生年順に各自の主要な業績について整理する。

スーパーは 20 世紀に米国で活躍した心理学者で, キャリアカウンセリングを行う実践家でもあった。その主なテーマは「生涯にわたるキャリア発達の様相や時間的変化と, その影響要因の解明」, 並びに「人と職業の適合性 (fitness)」であり, 彼はキャリアについて人生役割(life role)と密接な関係があるものと考えた (Super, 1980)。その特徴は職業選択・適応過程という事象そのものに焦点をあてた現象学的アプローチであったが, スーパーは自身のことを既存の理論的立場に当てはめられて, 理論家と呼ばれることを好まなかった。そのためスーパーのアプローチは理論の寄せ集めであると言う批判もうけたが, 個人の発達に「時間」と「役割」の概念を体系的に取り込み, ライフ・キャリア・レインボーとして統合的にモデル化したアプローチは, 現在においてもキャリアの発達段階を検討する上で, 重要な示唆があるといえる。

ホルランドの主なテーマは「環境との相互作用によるキャリア発達 (類型論的-相互作用理論)」, 並びに「進路選択支援ツールの開発であった。彼は理論の主要概念を 1 つの空間モデル (6 角形: 現実型・研究型・芸術型・社会型・企業型・慣習型) に位置づけた 6 角形モデル(Holland, 1997=2013)を提示し, それをベースに個人のパーソナリティに合致した適職を検討する手法として職業興味検査(Vocational Preference Inventory ; VPI)を開発した(Holland, 1985)。ホルランドの理論にはパーソナリティについての考えの説明が見受けられないといった批判もあるが, その理論はアメリカだけでなく世界的に活用されており,

教育機関から産業・組織の領域へと適用対象も多様化している。その意味で非常に現代的な価値を持つ理論であるといえる。

ジェラットは「キャリア発達における意思決定の仕方」について、教育機関における進路指導・相談といった臨床現場に携わりながら研究を行った。前期理論では、客観性や予測可能性が重視されていたのに対して、後期理論では「個人の客観性と出来事の予測性についてのいくつかの仮定が、より幅広く、より不確かな見解に置き換えられるべきである」と述べ、「積極的不確実性 (positive uncertainty) を主要概念とするキャリアにおける意思決定の新たな枠組みを提示した (Gelatt, 1987)。「不確実性を積極的に受け入れ、将来に向かって意思決定を創造する」というジェラットが示した概念は、キャリアが今後ますます多様化し、複線化していくことが予想される日本社会においても改めて重要な示唆を与えてくれているといえる。

クランボルツは、バンデューラ (Bandura, A.)<sup>63</sup>により提唱された社会的学習理論 (Social Learning Theory) を基礎におきながら、自身の理論を構築した。社会的学習理論では、行動の獲得の過程として、従来の直接経験による学習に加えて観察学習 (Observational Learning) の重要性が協調されており、他人を介して社会的行動が獲得される過程に焦点が当てられている (Bandura, 1971)。クランボルツはバンデューラの理論を踏まえ、キャリアの意思決定における社会的学習理論 (Social Learning Theory of Career Decision Making) を理論化し、個人のキャリア意思決定に影響を与える要因として、①遺伝的な特性・特別な能力、②環境的状况・環境的出来事、③学習経験、④課題接近スキルの4つのカテゴリを提示した。また、すでに生じたキャリア・パスを説明するだけでなく、個人がこれからキャリアをどのように形成していったらよいのかといった観点から、計画された偶発性理論 (planned happenstance theory) を提唱した (Mitchell, Levin & Krumholtz, 1999)。計画された偶発性理論では、従来のカウンセリングの理論ではネガティブに捉えられてきた「未決定」をむしろ望ましい状態と捉え、クライアントが偶然の出来事を作り出し、認識し、自身のキャリア発達に組み入れていけるように支援することが大切であるとされる。

シャインは組織心理学者であり、日本においては組織開発の専門家として経営学分野で高い評価を得てきた。シャインの理論の特徴は、人が生きている領域を大きく生物学的・社会的サイクル、仕事・キャリアサイクル、家族関係サイクルの3つに分け、それらが相互に影響しあう中で、複合体としての個人を把握しようとした点にある。また、シャインはキャリアを組織内における昇進や降格などといった「外的キャリア」と、仕事においてどのような役割を担っているのかについての主観的な感覚である「内的キャリア」の2つに分けて説明しており、「内的キャリア」を進展していく際に役立つ概念として「キャリ

---

<sup>63</sup> アルバート・バンデューラ (1925-2021) は社会的学習理論や自己効力感の提唱者として知られるカナダ人心理学者。心理学にとどまらず、教育学や社会学にも大きな影響を与えた。

ア・アンカー」を提示した。「キャリア・アンカー」としては、「全般管理的コンピタンス」「専門・機能別コンピタンス」「保障・安定」「起業家的創造性」「自立・独立」「奉仕・社会貢献」「生活様式」「純粋な挑戦」の8つがあるとされている (Schein & Maanen, 2013)。

シュロスバーグは生涯発達のなかでも、特に成人期や高齢期に関心をもっており、トランジション（転機）に焦点をあてた実証的な研究を行っている。シュロスバーグは人生の中で起こる様々な転機を「期待していた出来事が起きたとき」、「予想していなかった出来事が起きたとき」、「期待していた出来事が起こらなかったとき」の3つに分類した。シュロスバーグはどんな転機でも、それを見定め、点検し、受け止めるプロセスを通じて乗り越えていくことができると述べており、そのための資源として4つのS, Situation (状況), Self (自己), Support (周囲の支援), Strategies (戦略) を提示している (Anderson, Goodman & Schlossberg, 2011)。

ハンセンは、人が生涯の中で果たす役割を多様な次元から統合して捉え、「統合的ライフ・プランニング (Integrative Life Planning) を提唱した (Hansen, 1997=2013)。「統合的ライフ・プランニング」では、仕事をほかの生活上の役割との関係のなかで、または人生のなかで捉える点に特徴がある。また、キャリアカウンセリングを通して、クライアントがより包括的な生活を実現し、その選択や決定を通して社会に積極的な変化をもたらす人となるようにカウンセラーが手助けすることを提案している。ハンセンは「統合的ライフ・プランニング」という概念が示す統合性と全体性というテーマを説明する上で、「キルト」という小さな布を縫い合わせながら大きな布を作っていく方法を象徴として用いており、キャリア・カウンセラーの役割はキルト製作者のようなものであると述べている。

ホールは、キャリアの概念を専門職や昇格・昇進という意味で用いるのは狭すぎ、一方人生と考えるのは広すぎると考え、職業との関連を重視し、「キャリアとは人の生涯にわたる仕事に関する経験や活動と関連した、個人的な態度と行動の連鎖である」と定義した。またホールは組織によってではなく個人によって形成され、移り変わる環境に対して、自己志向的に柔軟に対応していくキャリアのあり方をプロティアン・キャリア<sup>64</sup>(protean career)として定義した。ホールの理論は組織心理学をベースとしているため、個人のキャリア発達を組織がいかにサポートし得るかという点において示唆的であり、例えばプロティアン・キャリアを促進させる10のステップ (Hall & Moss, 1998)などは、現代においても組織内外のキャリア発達（開発）プログラムを考える際に参考になるとして評価されている (渡辺他, 2018)。

サビカスは、スーパーやホランドの理論を尊重し、それらを社会の様々な事象は人々の頭の中で作り上げられたものであるとする社会構成主義の視点から統合して自身のキャリア構築理論(Career Construction Theory)を組み立てた。サビカスは、安定性から機動性へ

---

<sup>64</sup> プロティアンという名称は、ギリシア神話のプロテウスに因んでつけられており、「変幻自在である」ことを意味する。

と働き方が変わりつつある状況を踏まえ、機動性という変化を常態とするキャリア構築の概念としてキャリア・アダプタビリティの重要性を主張している。キャリア・アダプタビリティは、「繰り返される職業選択、職業の変遷、仕事上のトラウマに対処するための個人のレジリエンスとリソース（準備と資源）」と定義され（木村・下村, 2022）、関心・統制・好奇心・自身の4つの次元からなる構成概念である。

サビカスは、自らのキャリアカウンセリングの具体的な実践を「ライフデザイン」という言葉で表現しており、その特徴はストーリーやナラティブを重視して、語りを様々な見方から見直していくことで、次の新たなキャリアの将来像を、クライアントとカウンセラーが共に作り上げていくというアプローチにある。キャリアを取り巻く環境が流動的で常にめまぐるしく変化している現代において、サビカスの未来志向的なキャリア理論は、幅広い支持を集めており、近年日本の関連学会の大会発表等でもサビカスのキャリア構築理論に依拠した研究発表が増加している（渡部, 2020）。

以上、心理学におけるキャリア研究の代表的な研究者とその概念についてレビューしてきたが、人と環境の相互作用でキャリアを捉えていくという視点は、初期のころより通底して意識されていたことが分かる。また、21世紀に入り、柔軟な雇用形態と流動的な組織において雇用の不確実性が増すなど「環境」が大きく変化する中で、「人」についてもより柔軟な態度が求められるようになってきた経緯が見てとれる。そのような流れの中で、ナラティブを重視して、人生の職業を見つけるという課題から人生の職業を創造する方法にカウンセリングの方向を転換させるというサビカスの取り組みが生まれてきた。不確実な世界においては、自己感覚を養い、一人ひとりが自分は誰であるかを自分は何をすべきかに関連づけて自分の人生を手に入れなければならないのである（Savickas, 2011=2015）。

次節では日本におけるキャリア研究の歴史的展開について整理する。

### 第3節 日本における実証的なキャリア研究

前節では現代のキャリア心理学に影響を与えた研究者とその代表的な概念を整理した。本節では日本におけるキャリア研究を整理していきたい。心理学においてキャリア発達に焦点をあてた実証的研究としては、古くは若林らによって取り組まれた管理職へのキャリア発達の規定要因を質問紙調査によって検討した縦断的研究がある（若林・南・佐野, 1980; 若林・南・佐野, 1984; 若林, 1987）。若林(1987)は、入社13年目におけるキャリア発達の状況に基づく階層的重回帰分析の結果から、出身大学、本人の潜在能力、最初の配属先といった先行要因は、組織内における中間管理職へのキャリア発達に対し、10%以下の弱い説明力しか持たないと指摘した。特に入社試験の総合点として構成された潜在能力の結果から予測可能なキャリア発達の範囲はせいぜい6～7年間であり、それ以後は別な要因による規定をうける可能性を示唆している。

また若林らの研究に続いては、1985年に成立した「男女雇用機会均等法」に伴い本格化した女性の社会進出の流れを受け、女性のキャリアに焦点をあてた研究が実施されている

(佐野・若林, 1990; 金井・佐野・若林, 1991; 金井, 1993; 金井, 1994; 鈴木, 1996a; 鈴木, 1996b)。鈴木(1996b)は、同一の組織における就労継続か転職かのキャリア選択を規定する要因を調査し、就職後1-2年のさまざまな要因のうち同一組織での就業継続を促進的に規定するのは、結婚や出産にかかわらず生涯仕事を継続することを理想の仕事キャリア・パターンとしていることであることを明らかにした。また就職後約7-8年後においては、性役割観における平等志向性が就業継続の規定要因となっていることを示した。

1990年代後半以降は、バブル崩壊後の経済不況により就職氷河期を迎えた時代背景もあり、大学生やフリーターのキャリアに焦点をあてた研究が実施されている(下村・木村, 1994; 下村, 1996; 安達, 1998; 安達, 2001; 下村, 2002; 安達, 2003; 安達, 2004; 下村・堀, 2004; 下村・白井・川崎・若松・安達, 2007; 中島・武藤, 2007; 安達, 2008; 安達, 2010)。安達(2010)は、就職活動が本格化する前段階にある学生を対象としたキャリア探索尺度を提示しており、キャリア探索においては、情報収集や他者から学ぶというかたちで、外の世界へ向けて探索を行うことの重要性を指摘した。

また近年は、不確実性やリスクの高まる経営環境の中で、キャリア形成における危機に直面した際に、それを克服する力が重要であるとして、キャリアレジリエンスの概念に焦点をあてた研究も蓄積が進んでいる(児玉, 2015; 池田・伏木田・山内, 2018; 児玉, 2022)。児玉(2015)は、キャリアレジリエンスを、キャリア形成を脅かすリスクに直面した時、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性と定義した上で、キャリアレジリエンスを構成する概念として、チャレンジ・問題解決・適応力、ソーシャルスキル、未来志向、援助志向の4つの構成概念を提示した。

なお、心理学ではないが社会学の分野では、転職に焦点をあてたジョブ・マッチング過程とネットワークに関する一連の研究が実施されている(渡辺, 2014)。渡辺は、グラノヴェッター(Granovetter, M.)<sup>65</sup>(1995=1998)が提唱した労働者は強い紐帯(親密な友人)よりは弱い紐帯(知人)を通じて就業情報に接近できるという「弱い紐帯の仮説(weak-tie hypothesis)」を理論的ベースとして、転職行動に関する実証的研究を行った。渡辺(2014)は、1985年から2002年までの自身の研究を総括する形で、17年間において日本の労働市場が変化し、失業率および非正規雇用の増加に伴って、日本においても弱い紐帯の「橋渡し」効果が観察されるようになったと述べている。弱い紐帯がもたらす「橋渡し」効果により、自身の交際範囲では手に入らないような情報や資源に接近することが可能となるのである。

以上、日本における実証的なキャリア研究の歴史の変遷について整理してきた。時代背景や労働市場の状況により、研究テーマには変遷がみられるものの、主にキャリア発達に

---

<sup>65</sup> マーク・グラノヴェッター(1943-)はアメリカの社会学者。経済現象は社会構造に埋め込まれているという視点から、就業情報の伝達における人的つながりの役割および弱い紐帯の重要性を主張した。

における規定因を定量的なデータ分析によって明らかにするというアプローチを中心に研究が展開されてきたといえる。

#### 第4節 本研究の射程

ここまで第1節で述べた研究の目的に沿って、第2節では心理学におけるキャリア研究の代表的理論、第3節では日本における実証的なキャリア研究の歴史的展開について整理してきた。特に第3節で整理した通り、これまでに日本で行われてきたキャリア研究の方向性は、構造的で理念的な理論の一般化・標準化を目指す点に主眼があり、研究者の研究設問としては、明らかにしたい現象の規定因が何であるかを問う形をとることが多いといえる。

このような現象の規定因に焦点をあてた因果関係重視のスタイルは、現象の理由を端的に明らかにするという点において意義があるが、一方で過度の単純化をもたらす現象そのものが持つ複雑な背景や文脈や、そして現象が生起してから収束するまでの時間の流れを捨象してしまうことになる。そのため、キャリア転換のようなその人のライフ（生命、生活、人生）においてもとても重要なライフイベントを対象とする研究においては、因果関係を重視し、理論の一般化・標準化を目指すアプローチだけでは、実社会での応用可能性が薄まってしまうという懸念もある。

現実の世界においては、キャリア転換を行うという考えが頭の中によぎってから実際に決断するまでの間には、一定の時間がかかり、その間に様々な考えが胸に去来するのではないだろうか。そのような様々なことがらを捨象して、キャリア転換を選択した規定因が何であったのかを明らかにするだけでは、キャリア転換という事象に迫ることはできないのではないだろう。

そこで本論文では、理論の一般化・標準化を目指すというよりも、一人ひとりが経験する多様な現象に焦点をあて、その上でそれらの多様な経験を、他者にとっても有用な形でモデル化することに重きをおくこととする。モデルとは、「関連のある現象を包括的にまとめ、そこに一つのまとまったイメージとなるようなシステム」（伊東, 1973）と定義される。また、やまだ・山田(2009)は、モデルを「現象を相互に関連づけ包括的にまとめたイメージを示すと共に、そのイメージによって新たな知的活動を生成していくシステム」と定義して、理論ではなくモデルという用語を用いる理由として、多様な目的、種類、水準を含むことができるという利点を挙げている。

序論でも述べた通り、キャリアをどのように人生の中で意味づけていくのかがひとり一人の個人にとって非常に重要となる中、非可逆的時間の流れの中で、実現したことと実現しなかったことの2軸で、個人の人生径路をその取り巻く諸力とのせめぎ合いのプロセスとして実存的に捉えようとするTEA（複線径路等至性アプローチ）は、キャリア発達を分析し、転用可能なモデルを作る手法として妥当であるといえる。

TEA を用いて、現象そのものが持つ複雑な背景や文脈、そして時間の流れを捨象することなく、キャリア形成に影響をあたえる社会的な諸力としてモデルの中に取り組みることにより、現実の社会においてキャリア形成に悩みを抱える個人だけでなく、そしてそういった個人を雇用する側である組織にとっても、有効なモデルをつくることができる。

キャリア転換という現代社会に生きる人間にとってますます重要となるライフイベントについて、働く側、そして雇用する側の双方にとって、有効な情報になりうる応用可能なモデルをつくることが本論文の射程であり、目的となる。本論文が提示するモデルを通じて、働き手と雇用する側との間でよりよいコミュニケーションが可能となる基盤ができれば、キャリア転換をするのかしないのかという個人の人生にとって重要なライフイベントに関わる経験を個人と組織の双方にとってよりよい形で迎えることができるようになるのではないだろうか。

なお本節で述べたことは、本章だけでなく、後に続く第5章、第6章においても同様であり、第2部の実践編全体を貫く射程といえる。

本論文では、以上の問題認識に基づき、教育・仕事・引退という伝統的な3つのステージが通用しなくなり、仕事ステージの長期化と多様化が進み、キャリアをめぐる状況が不確かになる中、人々が実際にどのようなキャリア選択をしているのかに着目し、記号論的文化心理学に基づく手法である TEA（複線径路等至性アプローチ）を用いた研究を行う。次節では具体的な研究方法について述べる。

## 第5節 研究方法

### 1. 研究手法

本研究では、記号論的文化心理学の質的研究法である TEA を用いて分析を行った。TEA とは記号論的文化心理学 (Valsiner, 2007) を土台とする質的研究の一手法であり、対象選定理論としての HSI (歴史的構造化ご招待)、径路を描き出す手法である TEM (複線径路等至性モデリング)、変容・発生を捉える理論である TLMG (発生の三層モデル) の鼎立による統合的なアプローチである(サトウ, 2015a)。

これまでにキャリアに焦点をあて TEA を用いて実施された研究としては、豊田(2015)、布施(2019)、土元(2022)、中川・抱井(2020)、田中・サトウ・土元・宮下(2021)などがあり、例えば豊田(2015)では、ビジネススクール修了生の職業的アイデンティティの変容とそのプロセスを実証的に可視化することで、支援の具体的なタイミングを提示する可能性を示すなど成果を上げている。

ここで、本研究の全体像について第1部の理論編の内容を踏まえて理論的整理を行う。

組織の中で十分に活躍している個人のキャリア転換プロセスに着目する本研究は、第2章で取り上げた TEM 研究の類型 (図 10, p45) に従えば、「組織に所属するキャリア」が織りなす既存の記号圏からの離脱に焦点をあてた類型 II に位置づけられる。ここで、想定している既存の記号圏とは、教育・仕事・引退という伝統的な3つのステージに埋め込ま



れている仕事領域にまつわる記号圏である。それはややくだけた言い方としては、メンバーシップ型雇用・新卒一括採用・終身雇用を念頭に、いい大学に入り、いい会社・組織に入ることが望ましいとされる記号圏である。こうした状況では会社・組織側が主導権をもって個人のキャリア形成を支援し、個人はそれに対して応答していく存在としてキャリアを歩いていくということになる。たとえば、このような記号圏を形成していた1980年代の日本においては、主に男性が家庭の稼ぎ手となり、主に女性が家庭で育児を担当し、パートで家計を支援するという性別役割分業が進み、「ふつうの結婚（家庭に入り、夫の収入で核家族を築く結婚）」という言葉で語られる社会通念も生まれた（谷村・サトウ・土田, 2008）。

第1章で取り上げた、記号論的文化心理学において記号現象を分析する際の基本単位である記号の三角錐(図6, p31)を念頭に整理すると、本研究で扱う人と記号との相互作用は、組織の中で活躍している個人に対して、既存の記号圏から発せられる様々な解釈項が作用するプロセスを捉え、既存の記号圏からの離脱において、そこで発生する新たな促進的記号がどのように生じ、どのように分岐点における個人の選択に影響を与えているのかを分析していくことが重要な視点となる。

このように研究者が研究対象とする記号現象により自覚的になることで、研究協力者にインタビューを行う際のポイントや、得られたデータを実際に分析する際のハイライトをより明確にすることができる点が、第1部で提示した理論を実践に応用する際の意義となる。

## 2. 研究協力者

本研究では、研究者の最初の目の付け所であり、多様な径路の収束点である等至点(Equifinality Point; EFP) (サトウ, 2015a)として、「プロとしてキャリア転換する」という事象を設定し、HSIにより当該事象を経験した方を8名<sup>66</sup>ご招待した。8名のうち、性別は男性5名、女性3名であり、年齢層は60代1名、50代2名、40代4名、30代1名であった。なお、ここでプロとは、レイヴ(Lave, J.)<sup>67</sup>らの正統的周辺参加理論において、組織に十全的に参加している方と定義した(Lave & Wenger, 1991=1993)。いずれの研究協力者の方々も、組織の中で十分に活躍しており、上司や同僚、後輩などからの評価も高く、本人がキャリア転換を決めた際には、組織から慰留されるような方たちであった。

---

<sup>66</sup> TEA では、研究対象者の人数について「1/4/9の法則」が提案されている。研究対象が1事例の場合は個人の経験の深みを探り、4(±1)事例は経験の多様性と共通性を捉え、9(±2)事例は径路の類型を把握できるとされている(サトウ, 2015d; 安田, 2015e)。

<sup>67</sup> ジーン・レイヴ(1939-)はアメリカの人類学者。学習に関して人々の日常の実践や状況に注目した研究を行った。LPP(Legitimate Peripheral Participation: 正統的周辺参加)の提唱者として知られる。

TEA では、研究者と研究協力者との間にトランスビュー的飽和が生まれることを目指して、インタビューを 3 回実施することを一つのガイドラインとしている。トランスビュー的飽和とは、研究者と研究協力者が何度かのやりとりを経て双方が納得する TEM 図を作成することである（サトウ, 2015d）。本研究でも研究協力者 1 名につき 3 回の面接を実施した。データ収集は 2018 年 9 月～2019 年 12 月に行った。研究協力者の概要を表 7 に示す。

表 7 研究協力者の概要

id	性別	年齢	転職経験	1 回目	2 回目	3 回目
A	男性	60 代	1 回	2018/9/29	2018/11/1	2019/2/6
B	女性	40 代	6 回	2018/10/6	2018/11/2	2019/2/6
C	男性	30 代	1 回	2018/11/2	2019/9/18	2019/11/29
D	男性	50 代	2 回	2018/11/6	2019/2/26	2019/7/19
E	男性	50 代	1 回	2018/11/11	2019/2/10	2019/7/27
F	男性	40 代	1 回	2019/3/12	2019/5/28	2019/7/5
G	女性	40 代	4 回	2019/3/22	2019/5/21	2019/6/16
H	女性	40 代	2 回	2019/10/4	2019/11/12	2019/12/4

### 3. データ収集

1 回目のインタビューでは、まず対象者に自身のキャリアについて振り返りを行うシート（図 18）にこれまでのキャリアと今後の展望を記載してもらった。その上で、シートに記載の内容を手掛かりに、これまでのキャリアにおいてどのようなキャリアイベントがあったのか、キャリア転換を図るきっかけとなった出来事およびその決断に影響を及ぼした要因等について語ってもらった。実際に記入してもらった事例を図 19 に示す。

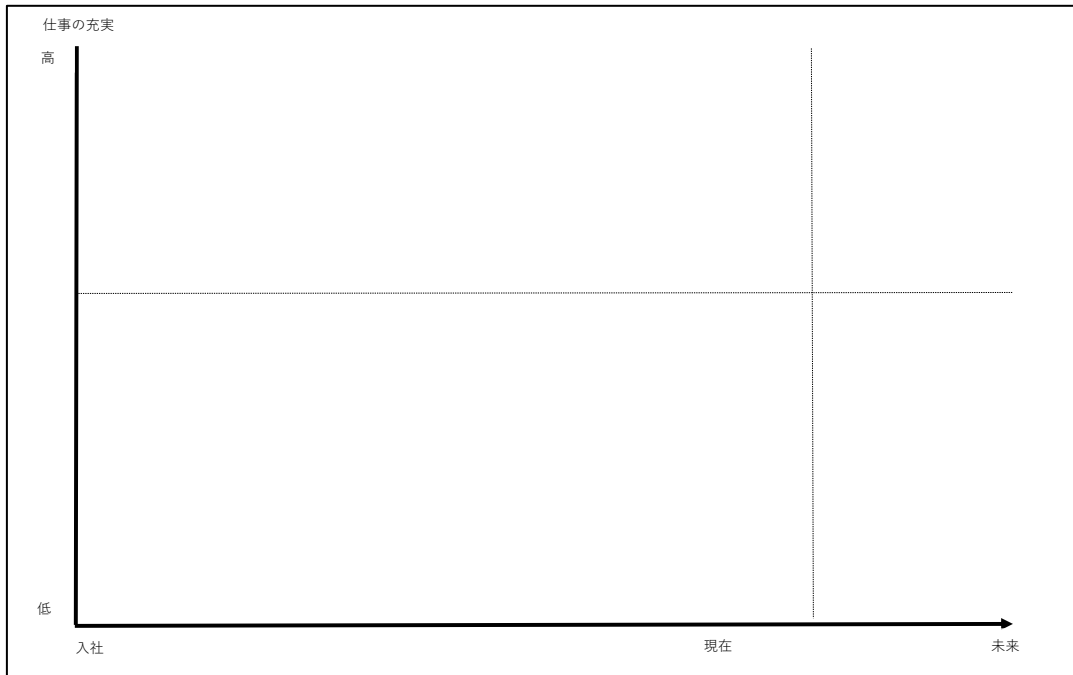


図 18 研究協力者に提示するキャリアシート（1回目インタビュー時）

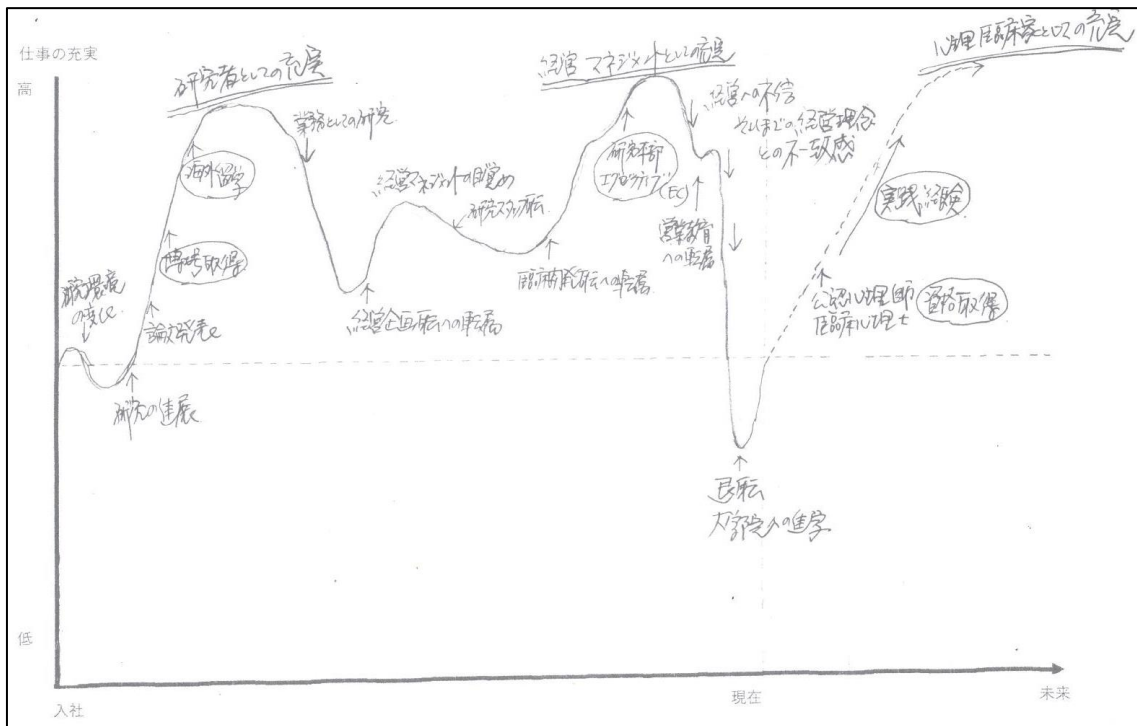


図 19 記入してもらったキャリアシート（Aさんの例）

2 回目のインタビューでは、1 回目のインタビューの内容をビジュアル化した個人キャリアシートと作成途中の統合 TEM 図とを相互に参照しつつ、語りの深堀を行った。個人キャリアシートを用いてインタビューをしながらその場で修正を行った例を図 20 に示す。

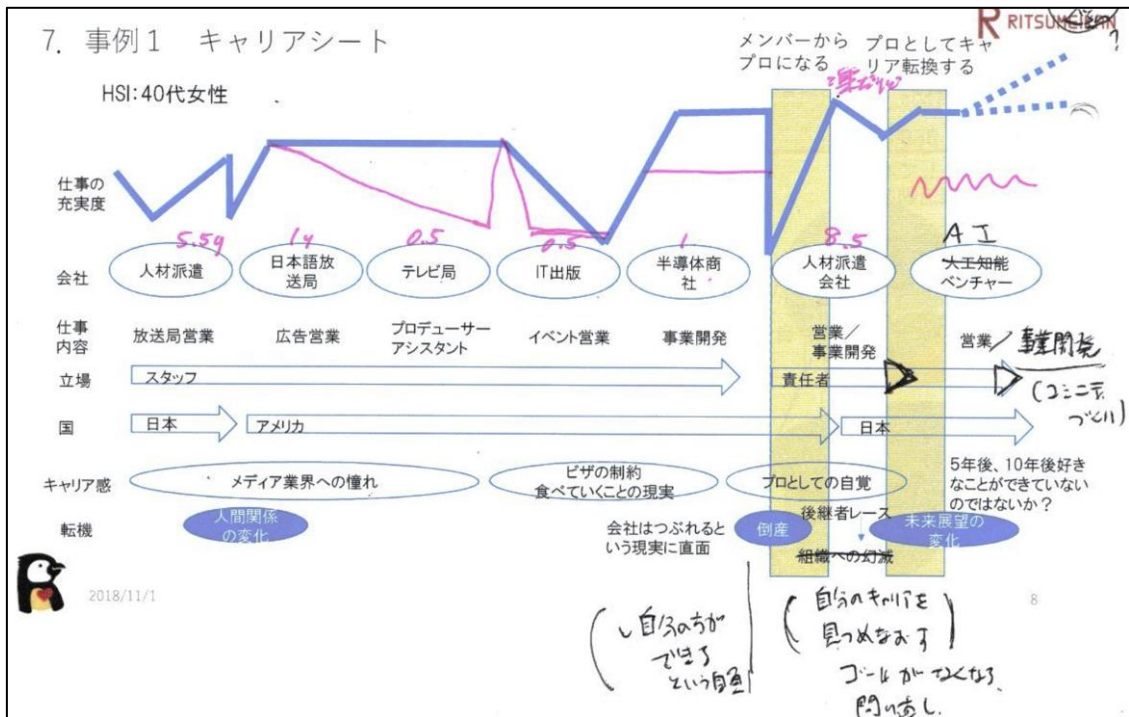


図 20 個人キャリアシート (Bさん2回目インタビュー時)

3回目のインタビューでは、2回目のインタビュー内容を踏まえ、修正した箇所の確認と更なる語りの深掘りを行った。研究者と研究協力者の間で、双方が納得する TEM 図及び個人キャリアシートになったことを確認し、インタビューを終了した。最終化した個人キャリアシートの例を図 21 に示す。

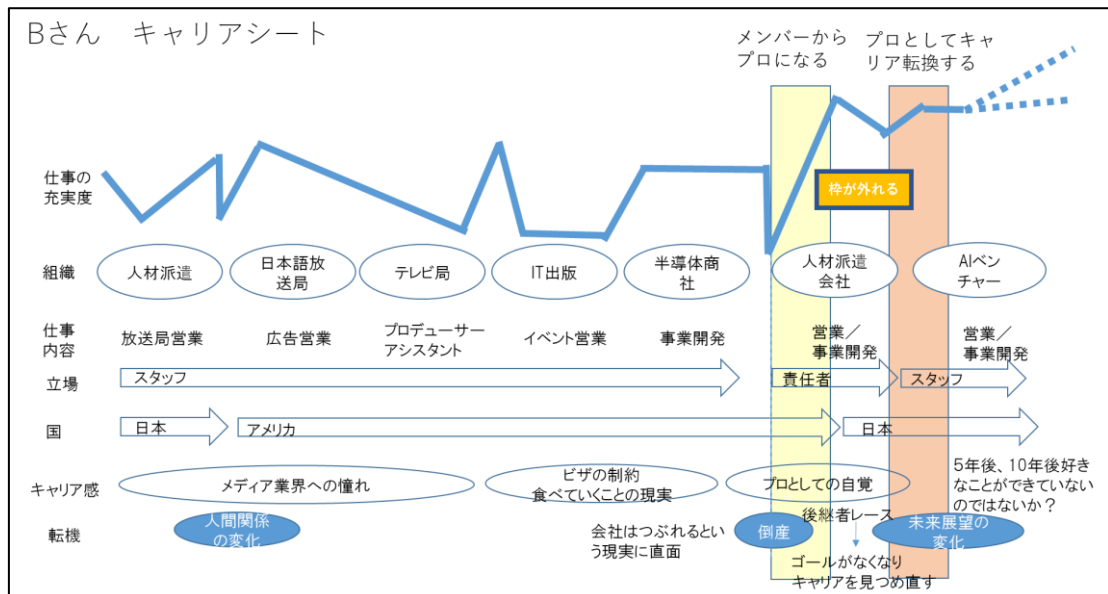


図 21 Bさんの個人キャリアシート (最終形)

#### 4. 倫理的配慮

研究協力者への依頼に際しては、研究の趣旨を文書と口頭で説明した。研究協力は任意で、自由意思であること、研究協力者は研究への拒否をした場合でも不利益を受けることなく、いつでも中止できること、個人や所属組織が特定されないことを説明し、同意を得た。また、面接時、ICレコーダーに録音の許可を得て、面接時の録音テープと得られたデータは特定のメモリへ保存し、研究中は鍵のかかるキャビネットに保管すること、研究終了後、データは3年間保存した後、録音テープは消去し、記録物はシュレッダーにて破棄すること等を口頭と書面で説明し、書面にて同意を得た。なお、本研究は、研究者所属の倫理審査を受け、承認を得て実施した(承認番号【衣笠一人-2018-53】)。

#### 5. 分析手順

インタビューデータの分析はTEA分析の手法を基に以下の手順で行った。

- 1) 1回目のインタビューで得られたデータから逐語録を作成し、キャリア形成につながった経験の語りに焦点をあて、エピソードごとに切片化し、それぞれに内容を端的に示すラベルをつけてカード化し、時間軸に沿って時系列に整理した。
- 2) 研究協力者の語りに基づいて、改めて等至点と両極化した等至点を設定した。その後、事例の類似の出来事、行動や選択、気持ちといった体験を摺り合わせ、制度的・慣習的・結果的にほとんどの人が経験する必須通過点(Obligatory Passage Point ; OPP)、必須通過点の補集合である相補的必須通過点(C-OPP)、行動が多様に分かれていく分岐ゾーン(Bifurcation Zone ; BFZ)を抽出した。なお相補的必須通過点(C-OPP)は、本研究のデータ分析を通じて筆者が新たに導入した概念である。
- 3) 等至点(EFP)に至る過程に、分岐ゾーン(BFZ)と必須通過点(OPP)、相補的必須通過点(C-OPP)、各径路(行動・考え)を記載しTEM図を作成した。TEMでは、生き方に関する考察的提言や援助的介入の可視化を目指すため、研究対象者は語らなかったが選択肢として理論上あり得る径路でかつ描き出す意義のある径路を描くとされており、TEM図に理論上あり得る径路や行為・考えを破線で加えた。また、研究対象者から共通して抽出されたカテゴリでない場合も、本研究を分析する上で重要だと思われるカテゴリについては、TEM図に記載した。
- 4) TEMでは、等至点(EFP)への歩みを後押しする力を社会的助勢(Social Guidance : SG)、阻害的・抑制的に働く力を社会的方向づけ(Social Direction : SD)とする。得られた語りの内容がどちらに該当するのかを検討し、各径路の選択に至った要因を意味内容の類似性に基づきカテゴリ化し、TEM図に加えた。

5) TEM図は2回目、3回目のインタビューでの研究協力者からの指摘を踏まえ修正を行った。

## 第6節 結果

まず、本研究における統合TEM図を描くために作成した諸概念の枠組みを表8に示す。

表8 統合TEM図における諸概念の枠組み

諸概念とその意味	本研究における諸概念の設定
EFP：等至点 研究目的に基づき、ある行動や選択を焦点化するポイント	プロとしてキャリア転換する
P-EFP：両極化した等至点 EFPとは価値的に背反したり、EFPの補集合となるような行動や選択をとらえたりするポイント	同じ組織でプロとして活躍する
未来展望 将来的に実現したいと考えているキャリア展望	未来展望 (各人がもつ今後のキャリアの展望)
ZOF：等至点の幅 EFPとP-EFPで捉えられる動的で多様な有り様。当事者の濃淡ある未来展望を示すもの	個人の未来展望と組織の将来展望のせめぎ合い
BFZ：分岐ゾーン 文化的・社会的な制約と可能性の下で実現される意思や葛藤・迷いを含む個別多様な歩みを複数に分かつポイント	個人と組織のベクトルにゆらぎが生じる
OPP：必須通過点 「通常ほとんどの人」がある状況に至るうえで必ず通るもの、また制度・法律・慣習など文化的・社会的・現実的な制約のありようとそれをもたらす諸力をみつける手掛かりになるポイント	1 組織に属する（入社） 2 能動的メンバーになる 3 プロの自覚を持つ
C-OPP：相補的必須通過点 必須通過点に対する相補的な可能性。研究の焦点のあて方によってはOPPが分岐点	1 大学院に進学する、起業する 2 受動的メンバーのまま 3 能動的メンバーのまま

になりえた相補的なポイントであり、OPPの補集合となるような行動や選択をとらえたりするポイント	
SG：社会的助勢 EFP に向かうありようを促したり助けたりする力を象徴的に表した諸力	「EFP：プロとしてキャリア転換する」に向かうありようを促したり助けたりする力を象徴的に表した諸力
SD：社会的方向づけ EFP に向かう個人の行動や選択に制約的・阻害的な影響を及ぼす力を象徴的に表した諸力	「EFP：プロとしてキャリア転換する」に向かう個人の行動や選択に制約的・阻害的な影響を及ぼす力を象徴的に表した諸力
可能な径路 収集されたデータに明示的でなくとも EFP または P-EFP に至るまでにありうると想定される径路	収集されたデータに明示的でなくとも「EFP：プロとしてキャリア転換する」または「P-EFP：同じ組織でプロとして活躍する」に至るまでにありうると想定される径路

また従来の TEM 図の作成でよく使用される概念に加えて、本研究で追加した 2 つの概念について述べておく。

1 点目は分岐点 (BFP) を分岐ゾーン (BFZ) としている点である。これは、本研究が人のキャリアという長い時間軸の事象を扱っており、径路が分岐する際にも点 (ポイント) というよりは、領域 (ゾーン) と位置づけた方が、得られたインタビューデータとも整合し、分析に広がりがあると考えたためである。ゾーンとして捉えることによって移行プロセスにおける研究協力者の揺れ動きを、より明示的に捉えられるようになるのである。また第 1 部理論編で述べた通り、ヴァルシナー(2019)が、分岐ゾーン (BFZ) の分析は TEA の次なる課題であると述べていることも踏まえ、本研究では新たに分岐ゾーンという概念を追加した。

2 点目は相補的な必須通過点 (C-OPP) を追加した点である。宮下他 (2022b) では、TEM における記号概念を精緻化することで、必須通過点が、実は分岐点となりうる潜在的な可能性、すなわち必須通過点と分岐点の記号論的な表裏一体性を浮き彫りにした。このような捉え方は、安田 (2019) が可能な径路という概念に依拠して示している通り、潜在性や可能性を浮き彫りにしたり、潜在性や可能性の中で実現した歩み (径路) の意味を鮮明にしたり、経験の多様性・複線性をより豊かに把握することができる。TEM において相補的な必須通過点 (C-OPP) を概念化し、必須通過点とともに着目することは、研究者が研究しようとしている事象の社会的・文化的位置づけをより浮かび上がらせることになり、多様性の広がりの中で、その現象をより精緻に捉えることにつながるといえよう。

表8で示した諸概念について、本TEM図内での表記の仕方を図22に示し、本研究で作成した8名の統合TEM図を図23に示す。図23は第2章で提示したTEMのイメージーションモデル(図9, p43)に依拠して作成しており、分岐ゾーン (BFZ) にイメージーションループを描いている。

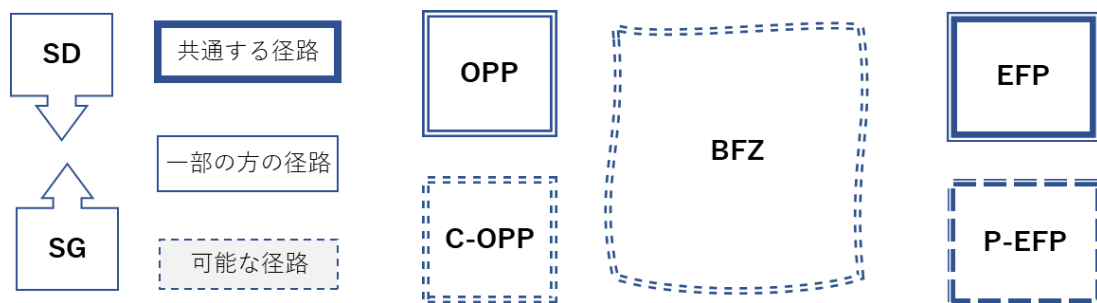


図22 本TEM図内での概念の表記のしかた (著者作成)



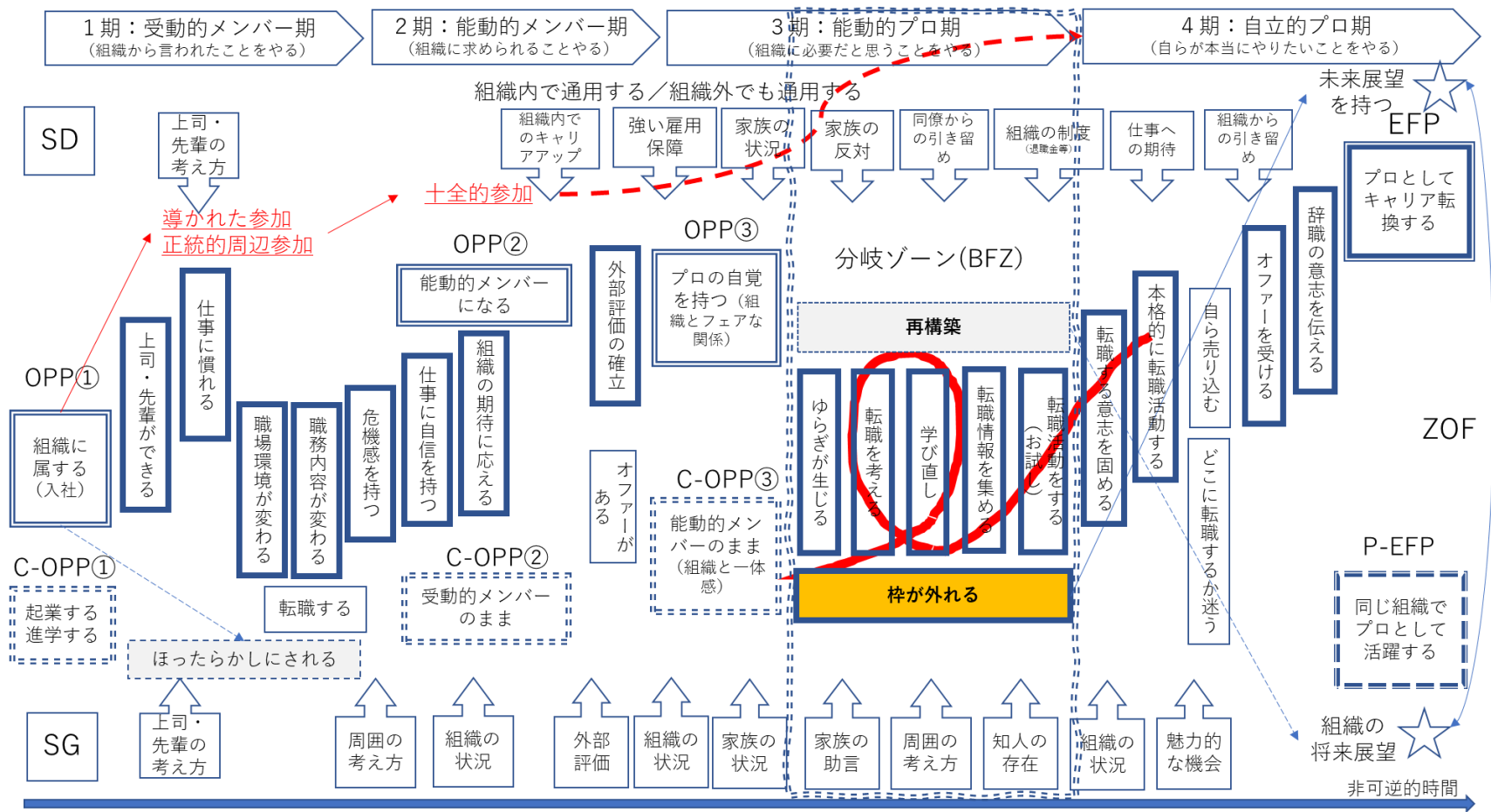


図 23 プロとしてキャリア転換に至る統合 TEM 図 (著者作成)

本研究では、「プロとしてキャリア転換する」を EFP として設定した。TEM 図を描くにあたっては、HSI によりお招きした 8 人のインタビューデータから抽出された共通のカテゴリを時間軸によって並べた。その上で、特に記号論的文化心理学の観点から、本研究を分析する上で、重要だと思われるカテゴリを OPP 及び分岐ゾーン (BFZ) として設定した。なお、共通して抽出されたカテゴリでない場合も、本研究を分析する上で重要だと思われるカテゴリについては、TEM 図に記載した。次に EFP に至る径路に影響を与えらると思われるカテゴリを SG, SD として設定した。

結果として本研究では、「プロとしてキャリア転換する」EFP に至る径路の時期区分を 4 つ見出すことができた。1 期が受動的メンバー期、2 期が能動的メンバー期、3 期が能動的プロ期、そして 4 期が自立プロ期である。以下では、時期区分ごとに説明を行う。

#### 1) 1 期：受動的メンバー期

1 期の受動的メンバー期は組織から言われたことをやっている段階である。OPP①「組織に属する」から OPP②「能動的メンバーになる」までの径路であり、レイヴら (1991=1993) が提示した新参者が正統的周辺参加を通じて十全的参加へと移行していくプロセスや、ロゴフ (2003=2006) が提示する導かれた参加 (guided participation) のプロセスとして捉えることができる。通常日本の組織においてこの期間は、上司や先輩の指導や助言を受けながら、徐々に仕事を覚え一人で仕事ができるようになる能力形成期間と位置づけられている。幸い研究協力者の中にはいなかったが、この重要な最初の能力形成期間に「ほったらかしにされる」とその後のキャリア形成において大きなマイナス要因になることが予想される。

この期間に離職する若手の問題は、人事の実務担当者としては最大の課題の一つである。実際今回の研究協力者の中でも、受動的メンバー期に転職を経験している方もいた (B さん, G さん)。昨今コロナ禍により、入社後の人間関係の形成が従来よりも難しくなっており、組織においては入社した人材の定着化がこれまで以上に重要な課題となっている。本研究での研究対象とはしていないものの、今後研究の蓄積が求められるテーマである。

OPP①に対する C-OPP としては、進学や企業という相補的な径路がある。本研究では、大学院に進学して研究者の道を目指したり、起業して自らの組織を運営したりする方については、研究の対象としていないが、キャリアの多様性、複線性を捉える上では重要な視点である。

#### 2) 2 期：能動的メンバー期

2 期の能動的メンバー期は、組織に求められることを能動的にやる段階である。OPP②「能動的メンバーになる」から OPP③「プロの自覚を持つ」までの径路であり、仕事をする中で様々な経験をし、危機感を持って取り組む中で、少しずつ仕事に自信を持つようになり、組織の期待にも応えている時期である。組織に十全的に参加して組織の主力として

活動している時期であり、本人としても仕事が面白くなってきている時期と捉えることができる。終身雇用という言葉で代表される従来の日本型キャリア形成においては、2期の能動的メンバー期までで定年退職を迎え、キャリアを終える方も多かったと考えられ、通常の日本の組織においては、この能動的メンバー期に位置づけられる人材が中間管理職的な立場で、組織運営の中核を担っているケースが多いといえる。

OPP②に対する C-OPP としては、受動的なメンバーのままにいるという相補的な径路がある。本研究では、組織から言われたことだけをやって能動的に組織活動に参画しないいわゆる指示待ち型のタイプの方については、研究の対象としていないが、実際の組織運営においては、受け身の姿勢で主体的に働かない方たちをどのように動機づけることができるかが一大テーマとなっており、キャリア研究のテーマとしては重要な視点である。

### 3) 3期：能動的プロ期

3期の能動的プロ期は、プロフェッショナルとして組織に必要だと思ふことをやる段階である。OPP③「プロの自覚を持つ」から分岐ゾーン (BFZ) が終結するまでの径路であり、外部から自身のキャリアが評価された上で、組織とフェアな関係性を築きながら、プロとして組織に貢献している時期と捉えることができる。労働市場が社内で閉じていることが多い、通常の日本の組織においては、外部からの評価を確立しているといえる人材が自他ともに明確になっているという状況は決して多くはないといえる。

この能動的プロ期において、ゆらぎが生じることで、EFP にいたる分岐ゾーン (BFZ) が始まり、既存の記号圏における「枠が外れる」ことで、プロとしてキャリア転換する方向に進んでいくことになる。「枠が外れる」とは研究協力者の語りに基づいて概念化したものであり、分岐ゾーン (BFZ) において、EFP へと向かう径路を方向づける重要な出来事である。なお、ここで「枠が外れる」という表現には、第2章で述べた既存の記号圏が要請する枠、つまり既存の記号圏における包括体系的セッティングと記号的プロトコルの束からの離脱という意味合いを込めている。

詳しい分析は次節の考察や第5章で行うが、分岐ゾーン (BFZ) のプロセスにおいては、転職を考え情報を集め、また学び直しなどの準備もしながらも、家族の反対や周囲からの引き留めもあって揺り戻しもおこっていることが見て取れる。なお、宮下他 (2022b) に依拠してイメージションループとの接合について述べると、「ゆらぎが生じる」がトリガーとなっており、ここで発生の促進的記号が発生していると考えられる。

OPP③に対する C-OPP としては、組織内プロのまま組織と一体感を持って組織に所属するという相補的な径路がある。本研究の対象とはしていないが、C-OPP に至る方は組織における経営人材およびその候補者と捉えることができ、後継者育成 (サクセッションプランニング) の重要性が指摘されている昨今の状況を踏まえれば、キャリア研究としては今後重要なテーマになりうるものである。

#### 4) 4期：自立的プロ期

4期の自立的プロ期は、自らが本当にやりたいことをやる段階である。分岐ゾーン（BFZ）の終結から EFP「プロとしてキャリア転換する」までの径路であり、BFZにおける様々な葛藤や逡巡を経て、プロとしてキャリア転換することを決断し実際に実行に移していく時期と捉えることができる。分岐ゾーン（BFZ）では、自らのキャリアの未来展望と組織における将来展望との間でゆれうごき（ZOF）が生じており、実際に揺れ動いているありようが見て取れたが、転職する意志を固め、自立的プロ期に入った研究協力者は、今の仕事への期待や、組織からの引き留めなどの SD はあったものの、ほとんど迷うことなく、プロとしてキャリア転換する「EFP」に至っている状況が見受けられた。このことは、自立的キャリア期に入っている方が、組織を離れることを決めた場合、その選択を組織側が翻すことは大変難しいことを示唆している。

なお、各時期区分において抽出したカテゴリ（共通する径路，SD，SG）を表9にまとめておく。

表9 TEM図において抽出したカテゴリとTEMの諸概念

時期区分	共通する径路	SD	SG
1期	上司・先輩ができる 職場環境が変わる 職務内容が変わる 危機感を持つ	上司・先輩の考え方	上司・先輩の考え方
2期	仕事に自信を持つ 組織の期待に応える	組織内でのキャリアアップ	周囲の考え方 組織の状況
3期	外部評価の確立 ゆらぎが生じる 転職を考える 学び直し 転職情報を集める 転職活動をする（お試し）	強い雇用保障 家族の状況 家族の反対 同僚からの引き留め 組織の制度（退職金等）	家族の状況 家族の助言 周囲の考え方 知人の存在
4期	転職する意志を固める 本格的に転職活動する オファーを受ける 辞職の意志を伝える	仕事への期待 組織からの引き留め	組織の状況 魅力的な機会

## 第7節 考察

本研究において、EFP「プロとしてキャリア転換する」に至る径路には大きく4つの段階があることを見出した。レイヴら(1991=1993)がいう正統的周辺参加を経た十全的参加への移行が本研究においては1期「受動的メンバー期」と2期「能動的メンバー期」にあたる。人生のキャリアが長期化し、多様化する中で、一つの組織での十全的参加がキャリアのゴールになりえない時代において、3期「能動的プロ期」と4期「自立的プロ期」を見出したことは、本研究の一つの意義といえる。

また、「組織に所属するキャリア」が織りなす既存の記号圏からの離脱に焦点をあてた本研究の目的を踏まえると、3期「能動的プロ期」から4期「自立的プロ期」に至るプロセスにおいて、どのように組織から離れる決断に至ったのかという分岐ゾーン (BFZ) の分析が、考察の焦点となる。

本研究において、分岐ゾーン (BFZ) における記号圏からの離脱という観点では、「枠が外れる」という共通径路が見出せた。研究協力者の語りからは記号圏に留まろうとする葛藤もあり、記号圏の中で自身のあり方の意味づけを「再構築」という可能な径路もありながら、最終的に「枠が外れ」、記号圏を離脱する形で EFP に至る径路に進む様子が見て取れる (表 10)。例えば、プロとして活躍している個人が、組織と個人のベクトルがずれてきた状況において、子どもの独立など家族の状況が変化した場合に、枠が外れていく語りなどが見られた。

表 10 「枠が外れる」共通径路における語り

<p>A：能動的なキャリアという働き方の気づきがあって、キャリアを積んでいく中で、自分はこの組織にいるのだけどこの組織じゃなくてもいいという考え方がでてくる。それが「枠がはずれる」という意味。プロになったら組織に帰属するという感覚がだいぶ薄れていくのだと思う。それで枠がはずれての自己実現に近づいていく。組織の中での自己実現もあるが、もっと枠を外れての自己実現、という意味で「枠がはずれる」という表現をしたと思う。</p>
<p>A：本当に枠がとれたのは辞める 3 年ぐらい前。その前ぐらいから枠をはずそうかどうしようかと考えていた時期を合わせると 7-8 年ぐらい。背中を押す要因とひっぱる要因があった。受験もあるし、家族の説得もあるし。最後まで仕事をしろといわれたが、理解してもらうために説得しないといけなかった。受験も準備しないといけなかったから時間も必要だった。</p>
<p>A：この枠の中でいろんなサインがあっても、戻ろうっていう、合わせてやろうっていう考えがあるから、そこには戻させる理由がある。それは会社の中で自分を実現していこうという枠。しかし、次の大きなサイン、つまり、会社の実現しようというものに対する「不信」、「自分との不一致感」が自分の行為を変えるのではなく、枠から出ようとする。</p>

E：子どもの独立が後押ししたのはあるかもしれない。後押しというか、とりあえず目途がついたというのがある。目途がついたので、転職して多少リスクがあったにせよ、それはそれでもいいかという。だから、そうやな、まだ娘が浪人しているとかということがあれば転職はできなかったと思う。まあ、目途は立ったし、もうええわと。もう自分が新しいところでどうということになると、馴染まなくて辞めるということが起きたとしてもそれはもう自分が苦勞するだけであって、家族を路頭に迷わせることはないと思えば、それはねえ、それは大きかったかもしれない。土壌として。

ここで「枠が外れる」という共通径路における語りの中に、既存の記号圏からの離脱を示唆していることが見て取れる。例えば A さんの次の語りからは、当初は一度入った会社の中で自己実現をしていくのが望ましいという考えがあったことが見受けられる。いわゆる日本型雇用慣行の特徴の一つである終身雇用の考え方である。

A：能動的なキャリアという働き方の気づきがあって、キャリアを積んでいく中で、自分はこの組織にいるのだけどここの組織じゃなくてもいいという考え方がでてくる。それが「枠はずれる」という意味。

A：この枠の中でいろんなサインがあっても、戻ろうっていう、合わせてやろうっていう考えがあるから、そこには戻させる理由がある。それは会社の中で自分を実現していこうという枠。

また E さんの次の語りからは、子どもが独立するまでの経済的な負担は親（特に父親）の責任であるといういわゆる「外で稼いで家族を養うのは男の責任」という考え方が見受けられる。この考え方は、「男性は仕事、女性は家事」という通俗的な考え方とも密接に結びついており、日本社会における女性の活躍を阻害する要因の一つになっているものといえる。

E：だから、そうやな、まだ娘が浪人しているとかということがあれば転職はできなかったと思う。まあ、目途は立ったし、もうええわと。

E：家族を路頭に迷わせることはないと思えば、それはねえ、それは大きかったかもしれない。

これらは、いずれも従来の日本の労働慣行という記号圏における包括体系的セッティングと記号的プロトコルにより生まれる解釈項の効果であり、そこに何らかのゆらぎが生じたことにより、分岐ゾーン（BFZ）がはじまったといえる。本研究の語りの分析から得られた「枠が外れる」という概念は、まさに既存の記号圏の枠が外れるというありようをよく言い現わしており、記号圏からの離脱を表す概念として、一般化可能な概念といえる。

宮下他(2022b)は TEM のイメージネーションモデルを論じる中で、TEM とイメージネーション理論の接続について検討を行い、トリガーは分岐点を生み出す「発生の促進的記号 (promoter sign of genesis) として、またリソースは SG や SD として接合した上で、最終的にイメージネーションループが再結合した結果 BFZ が収束していくと整理した。第 2 章でも述べた通り、TEM とイメージネーション理論を接合し、分岐ゾーン (BFZ) におけるイメージネーションのありようを捉えることで、研究者自身が研究対象とする記号現象により自覚的に向き合うことができる。

分岐ゾーン (BFZ) における具体的な価値変容の分析は次章の第 5 章で TLMG を用いて取り扱うこととし、本章では特に分岐ゾーン (BFZ) のトリガーとなった「発生の促進的記号」がどのような状況で発生していたのかに着目しておきたい。共通径路としては「ゆらぎが生じる」として見出されたカテゴリである (表 11)。

表 11 分岐ゾーン (BFZ) における発生の促進的記号「ゆらぎが生じる」語り

<p>A：自分が抱いていた会社の姿が変わってきたということ。いい意味ではなくネガティブな意味で。そこが違うなという感覚が、自分が犠牲にしていることとのバランスで、大きくなってきて、下がってきた。</p>
<p>B：一番は、挫折。後継者レースで負けたこと。自分のモチベーションがなくなった。自分のイメージではこの会社での社長業だったが、その可能性が低くなったというところから、なんだろう、ずっと上に上にと上がっていたから、自分のキャリアもポジションアップを意識していた。ただ、いったんそこから外れて冷静になったときに、社長になって何をしたいのか、社長になったあとどうするのか、を考えはじめたんですよね。これから私はどうする？と意識し始めていた。</p>
<p>D：社長の方針で当面は現業に集中することになって、自分が得意とする新規事業の開発はできなくなってしまい、今の会社では自分に貢献できることが少なくなると感じた。</p>
<p>G：30 代の若い園長が就任するが、企業のような対応するフットワークの軽い方だった。やっぱり園長先生は力のある人が必要だと感じた。言っていることに中身がない職員会議が行われるようになり、みるみるうちに保育の質が低下していった。みるみるうちに保育の質が崩れていく様をみながら、今後の自分の身の振り方をきちんと考えないといけないと思った。</p>
<p>H：仕事がうまくいくように上司のマネジメント、メンバーと共同してやっけていく、折り合いをつけて、上司が交代する 2~3 年ごとに乗り越えていく。サイクルが同じだなと。この範囲まで人事業務の改善はするけれども、そもそも当社グループ全体としての人事の幅がここまでだな、これにはならないな、この世界は自分ひとりの力では持っていけないな、というのが見えてきました。という中で、給料も悪くないし、いいんじゃないという感じの中、あれ？場所ここでなくてもいいんじゃない？</p>

このようにいくつかの語りからは、すでに外部からの評価を確立し能動的プロ期にいる人材が、プロとして仕事をしていく上で、所属組織のベクトルと乖離が出てきた際に「ゆらぎが生じ」、それが発生の促進的記号となって、分岐ゾーン（BFZ）がはじまってしまう様が見て取れる。これは外部評価を確立して、組織貢献度が高いプロフェッショナルは、その分自身のキャリア観や方針（ベクトル）を明確に持っているため、何らかの出来事がきっかけ（トリガー）となり組織のベクトルと自身のベクトルが乖離すると、「ゆらぎが生じる」状態になると理解することができる。

本章では、組織の中で十分に役割を果たしている個人が、組織を離れて新たなキャリアを選択する際のプロセスとそのプロセスに影響を与える要因について検討を行った。結果として、プロとしてキャリア転換する EFP に至るまでには、3期「能動的プロ期」から4期「自立的プロ期」への移行の間にある分岐ゾーン（BFZ）が重要であり、その分岐ゾーン（BFZ）は個人と組織のベクトルの乖離がきっかけとなり生じていることを明らかにした。

次章では分岐ゾーン（BFZ）における価値変容に焦点をあて、変容・発生を捉える理論である TLMG の理論を用いてより具体的に分岐ゾーン（BFZ）での変容過程について分析を深める。



## 第5章 キャリア転換における価値変容を捉えるー統合 TLMGー

### 第1節 研究目的

第4章ではプロとしてキャリア転換した方を対象とし、「プロとしてキャリア転換する」を EFP とした時に、その径路の時期区分に大きく4つの段階があることを見出した。1つ目はメンバーから組織におけるプロになる段階（受動的メンバー期）、2つ目は組織におけるプロとして主体的に活動する段階（能動的メンバー期）、3つ目はプロとしての外部評価を確立する段階（能動的プロ期）、4つ目は組織を離れてプロとして多様なキャリアを築く段階（自立的プロ期）である。その上で、第4章では能動的プロ期から自立的プロ期への移行がキャリアの多様化を考える上での重要な分岐ゾーン（Bifurcation Zone; BFZ）となっていることを指摘した。

本研究では分岐ゾーン（BFZ）における価値変容に焦点をあて、発生と変容を捉える TLMG を用いて能動的プロ期から自立的プロ期への移行期に、どのような変容が生じているのかについて理解を深めることを目的とした。

### 第2節 心理学におけるキャリア転換の研究

長谷川（2019）はキャリア転換に焦点をあてた先行研究は生涯発達心理学に見られるとして、代表的論者としてレビンソンとシュロスバーグを挙げている。レビンソンは人生における四季（児童期と青年期、成人前期、中年期、老年期）を提示し、四季の過渡期において自分自身や外界との関係の変化が進むと指摘した（Levinson et al. 1978=1992）。また、シュロスバーグらは、トランジション（転機）を自分の役割、人間関係、日常生活、考え方などを変えてしまうような人生途上の出来事として捉え、その出来事自体に注目する重要性を指摘している（Anderson et al, 2011）。

その上で、トランジションのプロセスを、転機の始まり（Moving In）、転機の最中：どっちつかずの状態（Moving Through）、転機の終わり（Moving Out）の3つに整理している（図24）（Anderson et al, 2011, 渡辺他, 2018）。

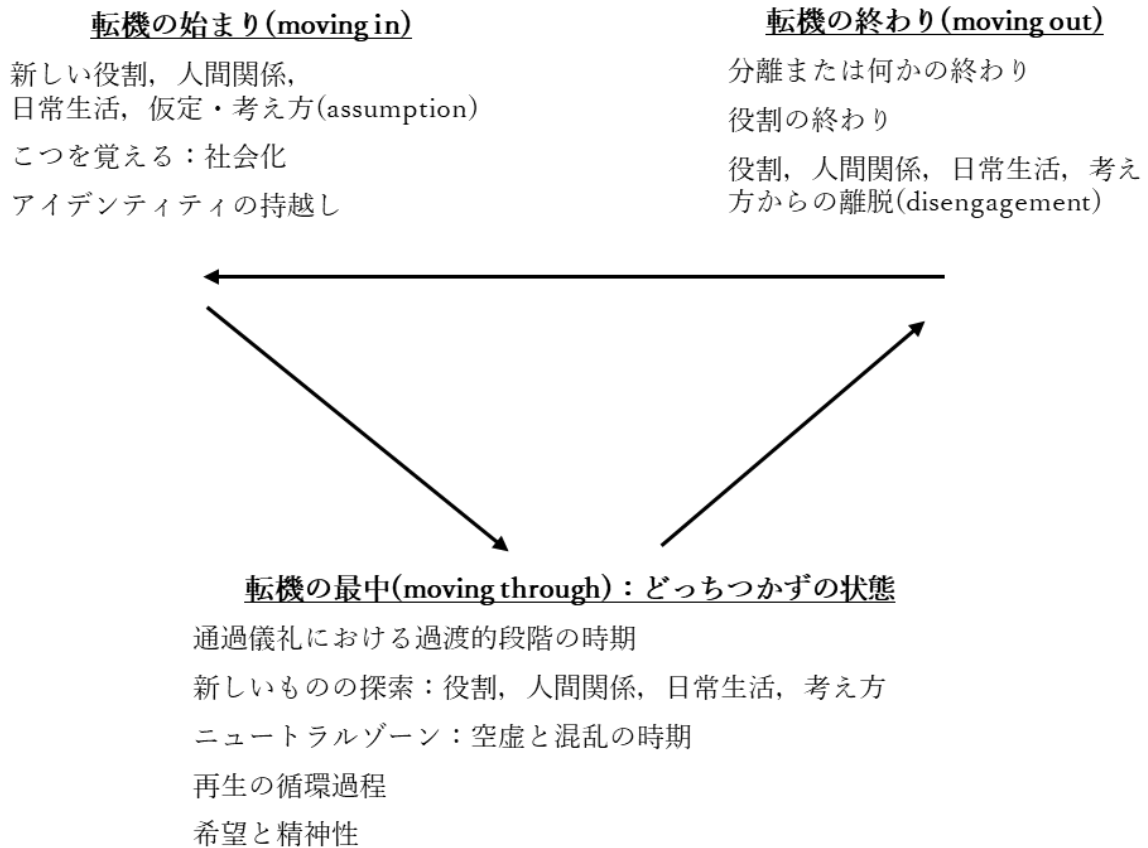


図 24 トランジションプロセスの統合モデル (Anderson et al, 2011)

長谷川 (2019) は, トランジションに関する研究の中でもビジネスパーソンのトランジションに注目した研究としてニコルソンとイバーラを挙げている。

ニコルソン(1988)はミドルとシニアマネジャーの転職事例から準備 (preparation), 遭遇 (encounter), 順応 (adjustment), 安定化 (stabilization) の 4 段階からなるトランジション・サイクル・モデルを提示した。金井 (2002) は, このニコルソンのモデルが, 前の段階をいかに過ごしたかが次の段階のくぐり方に大きく影響を与えるという意味での時間軸に沿った相互依存性が前提とされていると指摘した上で, キャリアの節目ではキャリアをデザインすることが重要であるとするキャリア・トランジション論を展開している。

イバーラは大きなキャリアチェンジの過程に注目し, 40 歳前後の 39 名への詳細なインタビュー調査を実施した。その結果, アイデンティティを確立する過程として, 「将来の自己像を探る」, 「新旧のアイデンティティの間にとどまる」, 「大きな変化の基盤を築く」という 3つのステージを提示するとともに, アイデンティティを確立する方法として, 「さまざまなことを試みる」, 「人間関係を変える」, 「深く理解し納得する」という 3つのアプローチを提示した (Ibarra, 2003=2003)。

長谷川（2019）は、このような研究の背景には米国の1980年代以降の産業構造の変革があり、激しい環境変化によって、従前の組織依存的キャリア形成から自己志向的なキャリア構築が求められるようになった経緯があると述べた上で、欧米ではこのようなキャリア転換の研究は進みつつある一方、日本のビジネスパーソンを対象にした調査は少ないと指摘した。

21世紀の日本において実務的な人事組織領域で行われている研究に目を向けると、主体的なキャリア転換という文脈ではなく、主に離職等の防止を主眼とし、その要因把握を定量的に実施するという傾向が強い（鈴木, 1996a; 鈴木, 1996b）。これは濱口（2021）が指摘するメンバーシップ型の雇用システムにおいて、長期雇用慣行（終身雇用慣行）を前提に人材マネジメントを行ってきた日本の特徴をよく表しているといえるだろう。また、業界的に特に離職率が高い看護師や介護福祉士などの職種においては、その必要性の高さから離職要因の特定は大きな研究テーマとなっている（佐藤・澁谷・中嶋・香川, 2003; 塚本・野村, 2007; 林・米山, 2008; 難波・矢嶋・二宮・高井, 2009; 池田・平野・坂口・森・玉田, 2011）。

言うまでもなく離職要因を把握し、その要因を取り除こうというアプローチは重要である。だが、実際の現場においては、人が離職を決断する際に特定の要因のみが原因となるということではなく、むしろ、複数の要因が一定の時間軸の中で積み重なって、最終的に離職を決断するに至っているのであり、そこに至るプロセスを捉えなければ、人生という時間軸の中で様々な要因とのせめぎ合いながらキャリア形成していく人の姿を理解することはできない。この点について、土元(2022)は、近年の転機研究には、現在の文化心理学やナラティブ論の進展が取り入れられていない側面があると指摘している。

そこで、本章の研究では、記号論的文化心理学の立場から、プロフェッショナル人材におけるキャリア転換について、人と記号の相互作用という視点を重視し、「なぜ」キャリア転換したのかというキャリア転換の要因を探る問いではなく、「どのように」キャリア転換するに至ったのかという問いに基づき、そのプロセスと相互作用を明かにしていく。

### 第3節 研究方法

#### 1. 研究手法

TEA（複線径路等至性アプローチ）を用いて分析を行った。TEAとは記号論的文化心理学（Valsiner, 2007）を土台とする質的研究の一手法であり、対象選定理論としてのHSI（歴史的構造化ご招待）、径路を描き出す手法であるTEM（複線径路等至性モデリング）、変容・発生を捉える理論であるTLMG（発生の三層モデル）の鼎立による統合的なアプローチである（サトウ, 2015a）。

また、本章の研究では、発生と変容を捉えるTLMGと、第2章で提示したTEMのイメージネーションモデル（図9, p43）を接合し、分岐点におけるイメージネーションに着目した分析を行った。イメージネーションとは、「いま—ここ（here and now）」の直接的設定

(immediate setting)から切り離しループする記号論的プロセスであり、トリガー(triggers), リソース(resources), アウトカム(outcomes)を構成要素とするモデルである (Zittoun & Gillespie, 2016)。また TLMG における発生と変容のプロセスをより明示的に分析するために、第3章で提示した中動的語りに着目したインタビューデータの分析を行った。中動態とは、主語がその座となるような過程を表す態である (Benveniste, 1966=1983)。

第4章で述べた通り、これまでに日本で行われてきたキャリア研究は、明らかにしたい現象の規定因を問う因果関係重視のスタイルが多く、ややもすれば現象そのものが持つ複雑な背景や文脈を捨象してしまうことになる。本章の研究では、そのような事態を回避するために、その現象の原因を特定の規定因に帰属させるのではなく、まずは当該現象がどのような状況で生起しているのかという、ありようそのものを捉えることを重視した。

その上で、価値の変容につながる大きな分岐において、どのような社会的な諸力 (SG, SD) が研究対象者に影響を与えているのかについて、まさにそのせめぎ合いの渦中にある研究協力者の語りの中動的な表現に着目し、そこで語られているその当時の状況における研究対象者の揺れ動きを捉えられるよう留意した。

## 2. 研究協力者

研究協力者は第4章と同じである。すなわち、「プロとしてキャリア転換する」という事象を経験した方を8名ご招待した。8名のうち、性別は男性5名、女性3名であり、年齢層は60代1名、50代2名、40代4名、30代1名であった。データ収集は2018年9月～2019年12月に行った。研究協力者の概要を改めて表12に示す。

表12 研究協力者の概要

id	性別	年齢	転職経験	1回目	2回目	3回目
A	男性	60代	1回	2018/9/29	2018/11/1	2019/2/6
B	女性	40代	6回	2018/10/6	2018/11/2	2019/2/6
C	男性	30代	1回	2018/11/2	2019/9/18	2019/11/29
D	男性	50代	2回	2018/11/6	2019/2/26	2019/7/19
E	男性	50代	1回	2018/11/11	2019/2/10	2019/7/27
F	男性	40代	1回	2019/3/12	2019/5/28	2019/7/5
G	女性	40代	4回	2019/3/22	2019/5/21	2019/6/16
H	女性	40代	2回	2019/10/4	2019/11/12	2019/12/4

## 3. データ収集

データ収集方法は第4章と同じである。すなわち、1回目のインタビューでは、まず対象者に自身のキャリアについて振り返りを行うシートにこれまでのキャリアと今後の展望を記載してもらった。その上で、シートに記載の内容を手掛かりに、これまでのキャリア

においてどのようなキャリアイベントがあったのか、キャリア転換を図るきっかけとなった出来事およびその決断に影響を及ぼした要因等について語ってもらった。

2 回目のインタビューでは、1 回目のインタビューの内容をビジュアル化した個人キャリアシートと作成途中の統合 TEM 図とを相互に参照しつつ、語りの深堀を行った。

3 回目のインタビューでは、2 回目のインタビュー内容を踏まえ、修正した箇所の確認と更なる語りの深堀を行った。研究者と研究協力者の間で、双方が納得する TEM 図及び個人キャリアシートになったことを確認し、インタビューを終了した。

#### 4. 倫理的配慮

倫理的配慮は第 4 章と同じである。すなわち、研究協力者への依頼に際しては、研究の趣旨を文書と口頭で説明した。研究協力は任意で、自由意思であること、研究協力者は研究への拒否をした場合でも不利益を受けることなく、いつでも中止できること、個人や所属組織が特定されないことを説明し、同意を得た。また、面接時、IC レコーダーに録音の許可を得て、面接時の録音テープと得られたデータは特定のメモリへ保存し、研究中は鍵のかかるキャビネットに保管すること、研究終了後、データは 3 年間保存した後、録音テープは消去し、記録物はシュレッダーにて破棄すること等を口頭と書面で説明し、書面にて同意を得た。なお、本研究は、研究者所属の倫理審査を受け、承認を得て実施した(承認番号【衣笠一人-2018-53】)。

#### 5. 分析手順

第 4 章で提示した統合 TEM 図 (図 23, p88) も踏まえて以下の手順で分析を行った。

- 1) 統合 TEM 図 (図 23) のうち、分岐ゾーン (BFZ) から EFP に至る時期区分を取り出した上で、TLMG の枠組みを用いて、行為のレベル、記号のレベル、価値・信念のレベルに整理した。
- 2) 上記経路において統合 TEM 図 (図 23) の中で SG, SD として取り上げた内容は、記号の解釈項が力を発揮している状態として整理し、記号レベルに位置づけ、より詳細にカテゴリ分けを行った。記号のレベルを 3 階層に区分することにより、研究協力者にどの階層の力が働いているのかを明示し、より現象を深く理解することができるようにした。具体的にはマクロ的記号、メゾ的記号、マイクロ的記号に分類した上で、マクロ的記号とメゾ的記号は社会的諸力である SG, SD とし、マイクロ的記号は個人的諸力である PG, PD とした。

ここで、マクロ、メゾ、マイクロの分類は記号と相互作用する個人と記号との心理的・物理的距離を踏まえて整理した<sup>68</sup>。マクロとは社会制度のような大きな仕組みのことであり、メゾとは家族や組織など個人と直接的な関係性にあるレベルであり、マイクロとは個人の記憶や自分自身の考え方など個人的な記号である。

また、PG, PD とは上川・宮下・サトウ (2022) で定義された概念である。上川らは、ヴァルシナーが「社会と言う概念は、人間存在の個人的領域と公共的領域の交点を意味している」と述べていることを踏まえ、社会的な諸力である SG および SD に加えて、「他者には規制することができない個人の心」を捉える諸力として個人的助勢 (PG: Personal Guidance) および個人的方向づけ (PD: Personal Direction) という概念を提案している。PG および PD を新たに概念化することにより、マイクロレベルの記号である個人の記憶や自分自身の考え方などを、諸力として扱うことが可能となる。

- 3) 分岐ゾーン (BFZ) にジトゥンのイマジネーション理論 (Zittoun & Gillespie 2015) を接合し、まず記号として整理した SG, PG の中から、トリガーとなる発生の促進的記号 (promoter sign of genesis) を見出した。次にイマジネーションループにおけるリソースとして、SG, PG, SD, PD の中から、個人の行為のレベルに影響を与えている記号を整理した。最後に SG, PG の中からアウトカムに至る径路に影響を与える収束の促進的記号 (promoter sign of convergence) <sup>69</sup>を見出した。
- 4) 統合 TEM 図 (図 23) において時期区分として設定していた「能動的プロ期：組織に必要なと思うことをやる」から、「自立的プロ期：自らが本当にやりたいことをやる」への移行を価値・信念のレベルの変容として捉えた。能動的プロ期に対応する価値・信念を「キャリアは組織との関係の中で形成されるもの」とし、自立的プロ期に対応する価値・信念を「キャリアは労働市場で自らの責任でつくるもの」と整理した。ここでの力点は、能動的プロ期においては、キャリアが一定程度組織との関係に委ねられているのに対して、自立的プロ期においては、キャリアに関する責任 (responsibility)

---

<sup>68</sup> マクロ、メゾ、マイクロといった用語を使った定義としては、ブロンフェンブレンナー (1996) による生態学的システム理論が有名であるが、本研究では本文でも述べた通り、マクロは大きな社会システムのレベル、メゾは個人と直接的な関係性にあるレベル、マイクロは個人レベルと定義しており、少し異なる使い方をしている。

<sup>69</sup> 宮下他 (2022b) はイマジネーション理論におけるトリガーを、分岐点を生み出す「発生の促進的記号 (promoter sign of genesis) として概念化した。ここではアウトカムに至る記号を「収束の促進的記号 (promoter sign of convergence)」として概念化している。

を自ら引き受ける覚悟を持っているという点にある。以下の結果と考察では、価値・信念の変容がどのように進んだのかという観点から検討を行う。

#### 第4節 結果

TLMG とイメージーションの統合図を図 25 に示す。また統合図を作成する上で、抽出した諸力 (SG, PG, SD, PD) を表 13 にまとめる。

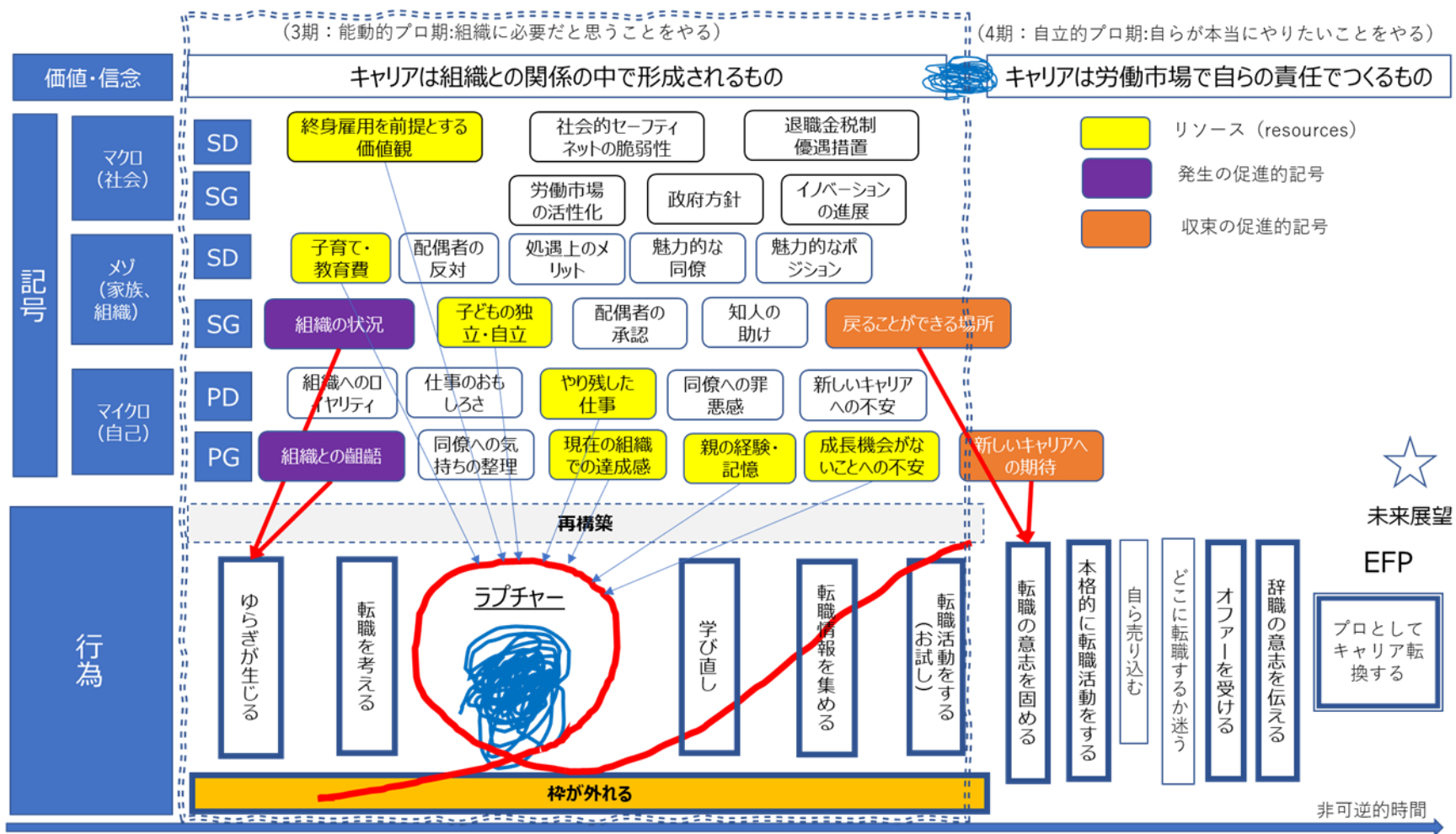


図25 キャリアの分岐ゾーンにおける TLMG とイメージの統合図 (著者作成)



表 13 統合図において抽出した諸力 (SG, PG, SD, PD)

諸力	レベル	内容
SG	マクロ	労働市場の活性化 / 政府方針 / イノベーションの進展
	メゾ	組織の状況 / 子どもの独立・自立 / 配偶者の承認 / 知人の助け / 戻ることができる場所
PG	マイクロ	組織との齟齬 / 同僚への気持ちの整理 / 現在の組織での達成感 / 親の経験・記憶 / 成長機会がないことへの不安 / 新しいキャリアへの期待
SD	マクロ	終身雇用を前提とする価値観 / 社会的セーフティネットの脆弱性 / 退職金税制優遇措置
	メゾ	子育て・教育費 / 配偶者の反対 / 処遇上のメリット / 魅力的な同僚 / 魅力的なポジション
PD	マイクロ	組織へのロイヤリティ / 仕事のおもしろさ / やり残した仕事 / 同僚への罪悪感 / 新しいキャリアへの不安

図 25 では、価値・信念の変容がどのように進んだのか（移行したのか）という観点から、分岐ゾーン (BFZ) において、イマジネーションループが発生した状況をラブチャー (rupture: Zittoun, 2009) として捉えた。ラブチャーとは字義どおりに訳せば破裂の意味であり、人生における重要な局面という意味でジトゥンは用いている。これは心理学でいうところの刺激(stimulus), 危機(crisis), 不均衡(desequilibrium), 挑戦(challenge), 重大な出来事(critical event), 転換点(turning point)などと呼ばれるプロセスを指している (Zittoun, 2009)。またジトゥン(2009)は、ラブチャーについて、移行を引き起こすものとして定義した上で、研究者であれ研究協力者であれ、ラブチャーを特定することはしばしば困難であると指摘している。ラブチャーの経験は、単一の出来事によって引き起こされる必要はなく、人々が人生において両価性(ambivalence)や不確実性(uncertainty)が増大する経験をしたときなどに、場の変容の結果として徐々に出現することもある (Zittoun, 2009)。

TEM との接合でいうと、ラブチャーによって生み出されるものが分岐ゾーン (BFZ) であると捉えることができる。第 2 章で述べた通り、分岐点において、ヴァルシナーは過去と未来、A と non-A の可能性において緊張(tension)が生じると述べており、そこでの緊張を調整するツールこそがイマジネーションである (Zittoun & Valsiner, 2016; Valsiner, 2018)。

以下では、イマジネーションループを補助線として TLMG とイマジネーションの統合図 (図 25) について述べる。イマジネーションはトリガーをきっかけとして生じ、トリガーは TEM においては「発生の促進的記号」である (宮下他, 2022b)。図 25 では、発生の促進的記号として、メゾ的記号レベルの SG である「組織の状況」とマイクロ的記号レベル

の PG である「組織との齟齬」を抽出した。抽出した SG, PG の特徴的な語りを表 14 に示す。

表 14 SG「組織の状況」と PG「組織との齟齬」の特徴的語り

諸力	特徴的語り
SG (メゾ) 組織の状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ A：社長が交代してから、会社が変わってきたと感じていた。ただ、自分はサラリーマンで社長ではないので、仕方がないとも感じていた。</li> <li>・ B：一番は、挫折。後継者レースで負けたこと。自分のモチベーションがなくなった。自分のイメージではこの会社での社長業だったが、その可能性が低くなったというところから、なんだろう、ずっと上に上にと上がっていたから、自分のキャリアもポジションアップを意識していた。ただ、いったんそこから外れて冷静になったときに、社長になって何をしたいのか、社長になったあとどうするのかを考えはじめたんですね。</li> <li>・ G：信頼していた園長先生が会社とケンカしてやめることになり、園長を慕っていた先生が半数以上やめた。その園長先生が作ってきたものを守っていきたいし、園児たちも残っているので、私は残ることにした。しかし、30代ぐらいの若い園長が就任するが、企業のような対応するフットワークの軽い方で、やっぱり園長先生は力のある人が必要だと感じた。みるみるうちに保育の質が崩れていく様をみながら、今後の自分の身の振り方をきちんと考えないといけないと思った。</li> </ul>
PG (マイクロ) 組織との齟齬	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ C：自分が体調を崩すに至る際の会社の対応を受けて、この会社を何とかするのは自分しかいないと思っていたのに、その会社から裏切られたという感覚があった。それがあってある意味少し会社に依存していたところからフラットになって、そもそも自分は何をしたかったのか、世の中にどういう価値を出したいのか、というような問いは投げかけていた。それで自分のキャリアをフラットに見るようになった。</li> <li>・ E：年収の問題。仕事は変わらないのに年齢によって年収を下げられて、いい加減にしろよこの年収という形で腹を立てていた。組織の問題であり、制度の問題である。完全にやる気をなくしていたことはあったね。</li> <li>・ F：このルールでずっと戦い続けるのはつらいなと思っていた。自分の価値観とは真逆の会社に入った感じがしていた。</li> </ul>

上記の語りの内容をみると、組織との関係性にネガティブな変化が生じた際に、組織から離れ、プロとしてキャリア転換するという EFP に近づくトリガーが促進的記号として発生しているということが分かる。

イメージーションループの最中においてはリソースが重要である。ジトゥンはイメージーションのループは様々なリソースの上に構築されていると述べ、リソースの種類として過去の経験や個人的な記憶の他、象徴的な資源、社会的表象、対人関係などを挙げている (Zittoun & Gillespie, 2016b)。本研究では宮下他 (2022b) で整理した通り、リソースを方向や大きさのある SG・PG や SD・PD として整理し、さらに記号の種類をマクロ、メゾ、マイクロの3つに階層化している。

図 25 では整理した SG・PG や SD・PD のうち、アウトカムにいたる諸力のせめぎ合いの中で、特に影響が強いカテゴリとして抽出された記号をリソースとして区分した (表 15)。せめぎ合いという観点では、SD「子育て・教育費」と SG「子どもの独立・自立」と、及び PD「やり残した仕事」と PG「現在の組織での達成感」が記号としてせめぎ合っている様が確認できた。

表 15 リソースとなる記号の特徴的な語り

諸力	特徴的語り
SD (マクロ) 終身雇用を前提とする価値観	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H：こうでなければならない部分としては、仕事がつまらないから転職するというのはあり得ないと思っていた。お世話になった会社を辞めるのはあり得ないとか、いろいろな道徳観念がありました。日本のクラシカルないい会社に入って、40代ぐらいになってやめるとかあり得ないという変な思い込みがある。この会社もそういう会社だったので、そこに影響されている自分がいた。</li> </ul>
SD (メゾ) 子育て・教育費	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ E：自分だけだと何とでもなるけど、子どもがいるとそういうわけにもいかないということが、縛りになっていたというか。縛りになっているという悪い言い方だけど、それが励みになっていた部分はある。はりになっていたというか。</li> <li>・ H：まずは子育てというのがあって、働き方というのがあって、場所的な制約がある。</li> </ul>
SG (メゾ) 子どもの独立・自立	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ A：家族に対する責任が変わってきたという点。子どもたちの独り立ちによって経済的な負担がなくなってきた点。</li> <li>・ A：家族的制約がはずれ、働き方の制約が外れ、場所の制約が外れ、逆に伸ばしていきたいキャリアというのが定まった時に、違うものが見えてきた。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ H：子どもが自分で進路を決めはじめたので、もう子どもじゃなくなった感じ。子どもが私はこれになりたいという話しをするようになって、それじゃ私自身は何かなど。</li> </ul>
PD (マイクロ) やり残した仕事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ F：やりきった感があったと思っていたことが、実は客観的に見てそうではなかった。</li> <li>・ F：今の組織でもできる事があるなど思っている。営業職では顧客基盤をどう拡充していくかを主なミッションとするが、ラインを外れることで、ポートフォリオを変えていくとか、もっと戦略的にリスクヘッジをしながら顧客を拡充していくことはできていなかったと俯瞰的に感じた。</li> </ul>
PG (マイクロ) 現在の組織での達成感	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ A：新しい視点をもった人を営業にいたいという会社の方針があり、最後の奉公と思って会社のためにやろうと思ったから我慢した。その仕事のきりがついたときが踏ん切りがついたとき。</li> <li>・ C：一番大きな案件をエンジニアとして回せるようになって売り上げも上がって評価も一番高かったので、これでこの会社でできることは全部やったのではないか、という感覚になった。</li> </ul>
PG (マイクロ) 親の経験・記憶	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ G：自分の仕事に対するエネルギーを考えると、父親の状況が今の状況を生み出しているのかなと勝手に考えている。父は年齢若く病気になり、長年の闘病後亡くなった。高校3年生のときに父親の病気が判明し、家にいる時期が多くなった。かわりに専業主婦だった母親が働きに行くことになり、大学受験をあきらめてほしいと言われた。母親は今まで働いたことがなかったので、急な状況の変化に葛藤している様子で、私自身も大学進学を目指していたのにあきらめてくれと言われたため、心の整理ができなかった。そのような中、父親が働いて母親が家にいるという男女の役割というものに対する価値観が変わった。誰か元気な人が働けばいいという価値観に変わり、女性が働くことに対する違和感がなくなった。女性でも働いて一人で生きていけるようにならないといけないと思うようになった。</li> <li>・ E：親父の場合は、55歳で早期退職で辞めて、なんか子会社に行行って、ずいぶんと自由なことをしているように見えた。辞めたのは、僕の弟ももう卒業して、就職してたぶんそういったオブリゲーションがなくなって、なんかそういった時期だったんだろうなど。だから僕も55歳まではとにかく何か子どものために働かなくてはならないとずっと思っていたし、そこまでは義</li> </ul>

	務だと思っていた。ただ、55歳からは親父がしていたように自由になっていいんだろうなど。
PG (マイクロ) 成長機会がない ことへの不安	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ B: 将来的に年齢を重ねて好きな仕事をやるためには独立するか、1人で何かしら価値提供できる人間になると考えると、自分に足りないものはテクノロジー面かなと思った。テクノロジーをきちんと習得しないと自分のキャリア形成が遅れていくと思った。</li> <li>・ H: 役員クラスは5年くらいは変わらない。ここ5年は変革を求めているような人ではないから、居続けても、変革をしたい自分がお役に立てることはあまりない。オペレーションの強化くらいしかない。となると5年必要はない、5年後にワープして戻って来た方が楽だな、そんな発想です。</li> </ul>

表 15 の語りからは、子育て・教育等の問題（ある場合は）が解消し、やり残した仕事（ある場合は）それが解消された状態において、親の経験や記憶（ある場合は）や成長機会がないことへの不安が後押しとなって、イメージーションループが収束に向かっている様子が見て取れた。

より一般化していうと、EFP へと近づけるリソースが、EFP から遠ざけるリソースよりも強く働く際に、イメージーションループは収束に向かい、アウトカムに至ると考えることができる。

イメージーションループが完了した結果がアウトカムであり、様々な規模や方向性を持ちうるものである。図 25 では「転職の意志を固める」をアウトカムと設定し、アウトカムをもたらす収束の促進的記号として、メゾ的記号レベルの SG である「戻ることができる場所」とマイクロ的記号レベルの PG である「新しいキャリアへの期待」を抽出した。SG, PG の特徴的な語りを表 16 に示す。

表 16 SG「戻ることができる場所」とPG「新しいキャリアへの期待」の特徴的語り

諸力	特徴的語り
SG (メゾ) 戻ることができる場所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ B: 自分の中であったセーフティネットとしては、うまくいかななくなっても、例えば A 社に雇ってと言ったらたぶん雇ってくれるだろう、とか元の古巣の B 社にも戻りたいって言えば戻れるだろうっていう、自分の気持ちの中でのセーフティネット。ひとりでやってダメだったら働く場所があるなどというのは、これはどの転職の時も同じなんですけど、私の中ではセーフティネットっていうのはあります。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ E：エンジンを切ったグライダーがどれぐらい長く飛べるかという感覚。もちろん、自立的に新しいことをやってみたいということはあったが。でもその前提としては、エンジンを切ってもすぐに落ちない、高いところにいるような気はしていた。</li> </ul>
PG（マイクロ） 新しいキャリア への期待	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ B：自分の可能性，全然違う新しい世界をみた。そしてそこに自分が行けるという可能性があった。</li> <li>・ E：世間一般の人が経験していることとは全然別のことをずっとやり続けているという意識があったので，もう少し世間一般としての管理職の仕事がしてみたいと。そういったことをずっと思い続けていたところではある。</li> </ul>

外部評価を確立したプロフェッショナル人材がキャリア転換を図る際には、新しいキャリアへの期待だけではなく、新しいキャリアが例えうまくいかなかったとしても、大丈夫という感覚を持った上で、プロとしてキャリア転換する径路を選択していることが特徴的といえる。

本研究では個人の記憶や自分自身の考え方などの個人的（Personal）な記号にもより着目するため、個人的な記号の解釈項が力を発揮している状態については、PG（個人的助勢）、PD（個人的方向づけ）として概念化した。これはヴァルシナー(2019a)が、拡張する現在（The Extending present）におけるせめぎ合いの中で、接触表面（Contact surfaces）で起っていることを丁寧に記述する重要性を指摘していることに通じるものであると考えている。

## 第5節 考察

本研究では分岐ゾーン（BFZ）における価値変容に焦点をあて、発生と変容を捉えるTLMGを用いて能動的プロ期から自立的プロ期への移行期に、どのような変容が生じているのかについて、イメージーション理論を接合する形で明らかにした。

これまでのTEAでは社会的諸力として整理されていた、SG、SDをイメージーション理論と接合する形で、記号の解釈項が効力を発揮している状態であると整理し、より詳細な形で分岐ゾーン（BFZ）の検討を行ったことは、本研究の一つの意義といえる。

本節では、第3章で論じたTLMGの理論的発展の議論を踏まえ、実際のデータに基づき考察を深める。具体的には、ヴァルシナー(2014)の図9.2（本論文の図17, p62）に依拠した個人的文化と集合的文化のせめぎ合いと、分岐ゾーン（BFZ）の起点として研究協力者の語りの揺らぎに着目する概念である中動態について、実際のデータと突き合わせることにより、分岐ゾーン（BFZ）における価値変容という現象をより解像度をあげて捉えることを目指す。

第3章では、個人的文化と集合的文化のせめぎ合いの観点から、自身の環世界と他者の環世界とのせめぎ合いや、集合的文化における記号圏とのせめぎ合いが、実際の行動に影響を及ぼすことを明らかにした。

集合的文化の内実は、第2章で示した包括体系的セッティングと記号的プロトコルの束である記号圏であり、実際のせめぎ合いは、その記号圏が発する記号の解釈項（例えば終身雇用は素晴らしいという通説的考え）や、記号圏における記号の解釈項が内化されている他者の環世界（例えば転職するのはリスクがあるという家族の意見）と、自身の環世界との間で生じると考えることができる。

研究協力者の環世界と、組織における記号圏や組織における他者（上司や同僚）の環世界とのせめぎ合いを分析する際には、そのせめぎ合いから分岐点を生じさせるきっかけとなる発生の促進的記号に着目することが鍵となる。本研究では、分岐ゾーン（BFZ）のトリガーとなる発生の促進的記号として、メゾ的記号レベルの SG である「組織の状況」とマイクロ的記号レベルの PG である「組織との齟齬」を抽出した。ここで焦点化されているポイントは、研究協力者の環世界が上司や同僚などの環世界とせめぎ合っているという点である。プロフェッショナルとして外部評価も確立しているレベルの人材は、自ら属する組織の考え方が自身の考え方と合わなくなると感じると、組織から離れることを模索しはじめるということであり、以下の語りはそれを端的に表している。

A：自分はサラリーマンで社長ではないので、仕方がないとも感じていた

この語りは A さんの環世界が、組織のトップである社長の環世界との間でずれが生じていることの表明である、その後 A さんは組織にとどまるよりは、離れることを模索していくことになる。

逆に言えば、研究協力者がそのような段階で、組織側から環世界がせめぎ合う状況を解消する何らかの手立てがあれば、P-EFP「同じ組織でプロとして活躍する」という径路に至る可能性もあったといえる。実際研究協力者の一人は、一度会社をやめようとして踏みとどまったことがある経験について、社長からのフィードバックが大きかったと述べている。

F：私の場合は、社長からのフィードバックが大きい。自分だけではわからない。やりきってなかった部分についてそのフィードバックがあったから気づけた。

この語りは F さん自身としては、組織の記号圏との間にずれが生じていると感じていたが、社長からのフィードバックにより、結果として組織の記号圏との間に折り合いをつけることができた語りとして捉えることができる。図 25 の中では、分岐ゾーン（BFZ）における再構築の例にあたるといえる。

昨今筆者が携わる企業の組織運営の文脈においては、企業の存在意義であるパーパス<sup>70</sup>が注目を浴び、パーパスに基づく傾聴と対話を組織マネジメントの基本方針とする企業も多いが、これはプロフェッショナル人材の確保という点からは非常に理に適っているアプローチといえる。

次に TLMG における中動的なゆれうごきへの着目という観点では、リソースの設定が鍵となる。図 25 では、アウトカムにいたる諸力 (SG, SD, PG, PD) のせめぎ合いの中で、特に分岐ゾーン (BFZ) への影響が強いカテゴリとして抽出された記号をリソースとして区分した。従来は方向の違いとして整理されていた概念に、影響の大きさという概念を付加したことがここでのポイントである。その際に参考としたのが、研究協力者の語りにおける中動的なゆれうごきである。リソースとして区分したカテゴリの前後では、中動的なゆれうごきを感じさせる語りが見られた (表 17)。

表 17 中動的なゆれうごきを感じさせる語りの例

<p>A：若いときみたいに頑張りが利かなくなってきた。自分がこの体力でも他にできることはないかと考えていたわけではないが、色々相談を受けていく中で、自分の中に可能性を見出した。自分の中でひょっとしてこういうことも出来るのかと気づき始めたのがきっかけだった。もしそういうのが無かったら別のことも考えていたかもしれない。でもどうかなもう耐えられなかったかもしれない。</p>
<p>A：背中を押す要因とひっぱる要因があった。受験もあるし、家族の説得もあるし。最後まで仕事をしろといわれたが、理解してもらうために説得しないといけなかった。受験も準備しないといけなかったから時間も必要だった。</p>
<p>C：:30代は人と組織のことをやっていたとして、40代は何をしようかな、というようなことをぼんやりと考えている。あと3年で何か新しいものを見つけようかと思うと、自分で事業をやってみたりとかしていなかったの、そういうのはどんどんやっついこうとか、そういう感覚になったうえでの選択だった。</p>
<p>E：少なくともあの組織は魅力的ではない。お金とかなんとかという面で言ったら圧倒的に恵まれていると思うけど。でも、もうそろそろ、それがつつがつしなくてもよくなってきたので。あのね。本当にね。子どもがいなくなるとね。本当に色んなことに余裕が出てくるんだよ。本当に。</p>
<p>E：もう少し正直に言うと、あの～千代の富士が貴乃花に負けてもういいわと思った時の気分。たぶんあれに近いのではないかと僕は思う。千代の富士の場合はかっこよかったけど、僕の場合はもうそうじゃなくて、あの～たぶんこれからどれだけ努力したっ</p>

<sup>70</sup> パーパスは「その組織がなぜ社会に存在するか」という WHY に対応する。「WHERE」(どこを目指すか)を示すビジョン、「WHAT」(何を行うべきか)を示すミッションなどとは分けて設定される。



て、追いつかれたやつに対してその逆転することってもうできないだろうなど。もうそうであるとする。というのが。千代の富士みたいなかっこいいあれじゃないけど、もうええわと、他になんかあるんやったらもうええわという感じ。だからそれは、全然かっこよくなって、なんか。うん。そうやな。

いずれの語りにおいても、研究協力者は、自身の経験を振り返りながら、プロとしてキャリア転換を図るという方向に向かっていった当時のゆれうごきを反芻しながら語っていた。第3章で示した通り、中動態に着目することで、EFP へと向かう分岐点の選択を、本人の意志に一元的に還元することなく、その選択に影響を与える多くの要素を拾いあげることが可能となる。上記語りのうち、例えば A さんの語りの以下の部分では、別の可能性を見出した後も、多くの要素の中で悩みながら、揺れ動いている様子が見てとれる。

A：自分の中でひょっとしてこういうことも出来るのかと気づき始めたのがきっかけだった。もしそういうのが無かったら別のことも考えていたかもしれない。でもどうかなもう耐えられなかったかもしれない。

A：背中を押す要因とひっぱる要因があった。受験もあるし、家族の説得もあるし。

また E さんの語りでは、子どもが独立したことが大きな要因とはなりつつも、他にも要因があったことを、当時を思い出しながら改めて確認し、意味づけを行っている様子が見て取れる。

E：千代の富士の場合はかっこよかったけど、僕の場合はもうそうじゃなくて、あの～たぶんこれからどれだけ努力したって、追いつかれたやつに対してその逆転することってもうできないだろうなど。

E：千代の富士みたいなかっこいいあれじゃないけど、もうええわと、他になんかあるんやったらもうええわという感じ。だからそれは、全然かっこよくなって、なんか。うん。そうやな。

インタビューデータを取る際に、このような語りの中動態的なゆれうごき、つまり出来事の渦中における自身の生在力と周囲の諸力とのせめぎ合いに着目することは、よりよいデータ取得、ひいてはよりよい質的研究につながる可能性があるといえる。

最後に TLMG における中動態的ゆれうごきの収束という観点では、径路の時期区分における価値変容とそれをもたらした収束の促進的記号が鍵となる。図 25 では、能動的プロ期から自立的プロ期への移行において、「キャリアは組織との関係の中で形成されるもの」という価値・信念から「キャリアは労働市場で自らの責任でつくるもの」という価値・信

念に変容していることを示した。この転換については、下記の B さんの語りが示すように、お互いに排他的な価値観ではなく、連続性のある相補的な価値観であるといえる。

B：大企業にいとキャリア形成は、何歳で課長になって、何歳で何になるとか、それしか考えてないと思う。それがパカッと外れたときに外の世界が見える感じ。自分のキャリアを考える上での土台がどこにあるかということ、会社なのか、世界なのか、産業なのか、他のフィールドなのか。新卒で入ったときにはキャリアの枠はその会社の中でしかなかった。そこから”土台が広がる”というイメージかな。

このような価値変容をもたらす収束の促進的記号として、メゾ的記号レベルの SG である「戻ることができる場所」とマイクロ的記号レベルの PG である「新しいキャリアへの期待」を抽出した。これらは、イマジネーションループを収束させ、アウトカムをもたらす上で鍵となる記号である。特に「戻ることができる場所」という SG は、プロとしてのキャリア転換を選択していこうとする分岐ゾーン (BFZ) において、「戻ることができる場所」があるという代替的な選択肢を保持しているということであり、まさに EFP に至る径路を選択することに対する相補的な解を見出しているといえるのではないだろうか。この「戻ることができる場所」があるという選択肢があることが、中動的なゆらぎを収束させる選択をする上では、非常に重要であると考えられる。人は代替的な選択肢があることで、自身の選択を引き受けるだけの覚悟ができるということであり、選択の結果自身に起こることの責任(responsibility)を引き受ける主体として、EFP に至る径路を選択することができるようになると捉えることができる。

ここまで能動的プロ期から自立的プロ期への移行期の分岐ゾーン (BFZ) における価値変容に焦点をあて、発生と変容を捉える TLMG を用いて、どのような変容が生じているのかについて検討を行ってきた。本章の研究を通じて、分岐ゾーン (BFZ) が生じるきっかけ (トリガー) となる発生の促進的記号が、研究協力者と研究協力者を取り巻く周囲の環世界同士のせめぎ合いから生じている点、分岐ゾーン (BFZ) におけるイマジネーションのリソースを設定する際には、中動的なゆれうごきを感じさせる語りが手がかりとなる点、分岐ゾーン (BFZ) が収束するきっかけとなる収束の促進的記号は、相補的な解を見出すための拠り所となっている点などを明かにすることができた。

ヴァルシナーは、2021 年 1 月の TEA 国際集会 (於：立命館大学オンライン開催) の講演で、TEA は分岐ゾーン (BFZ) からの出口という重要なポイントにおける深い方法論が必要であると指摘した (Valsiner, 2021)。本章での取り組みはそのアプローチの一つとして貢献するものである。キャリアが長期化・多様化する時代において、社会人のキャリア支援を考える上で、図 25 のようなせめぎ合いを可視化することが、個人に寄り添う支援のあり方として必要になってくる。今後は量的研究との混合研究も視野に入れ、分岐ゾーン (BFZ) における SG・PG と SD・PD とのせめぎ合いについて、人と記号との相互作用と

いう観点からより深掘りするとともに、実際に組織の人事担当者の方々ともディスカッションを行い、本研究の有効性について検証を重ねていきたい。

## 第6章 TEA を用いたキャリアの縦断的研究—個人 TEM—

### 第1節 研究目的

第4章では8名の方のインタビューを踏まえ「プロとしてキャリア転換する」等至点に至る径路には大きく4つの段階があることを見出した(受動的メンバー期, 能動的メンバー期, 能動的プロ期, 自立的プロ期)。その上で, 能動的プロ期から自立的プロ期への移行がキャリアの多様化を考える上での重要な分岐ゾーン(Bifurcation Zone; BFZ)となっていることを指摘した。第5章では分岐ゾーン(BFZ)におけるイメージーションの働きに着目し, 発生の促進的記号, リソース, 収束の促進的記号を抽出し, 分岐ゾーン(BFZ)における中動態的ゆれうごきと価値観の変容について分析した。

本章の研究では, キャリアの経年的変化を経過観察するため, 第4章, 第5章において分析対象とした8名の方のうち, その後新たなキャリアを選択した方1名にインタビューを行った。

人生100年時代を迎え, 教育・仕事・引退という伝統的な3つのステージが通用しなくなり, 仕事ステージの長期化と多様化が進む中で, 今後は今まで以上に自立的プロ期に至る人も増えてくることが予想される。その中で, 自立的プロ期にある方が, プロとしてキャリア転換を重ねていくという現象にも焦点をあてそのありようを理解することは, キャリア形成に悩む働き手にとってはもちろんのこと, 自立的プロ期にある働き手を雇用する組織にとっても有用である。

そこで本章では, 自立的プロ期に到達した方が, 新たなキャリアチェンジを行う際に, どのように選択を行っているのか, またそこではどのようなことがキャリアチェンジを行うという選択に影響しているのかについて理解を深めることを研究目的とした。

### 第2節 心理学におけるキャリアの縦断的研究

心理学において主に発達研究の際に用いられる研究方法として横断的研究(cross-sectional method)と縦断的研究(longitudinal method)とがある。横断的研究とは, 主として異なる年齢集団を対象とし, それぞれの年齢集団の特徴を明かにして, 各年齢間の発達的变化やその基礎にある発達のメカニズムを明らかにしていこうとするものである。一方, 縦断的研究は同一対象者(群)を長期にわたって継続的に観察・測定することによって, 変化や発達の原因を探る研究方法のことである。

一般に, 縦断的研究は大きな集団を追跡することが困難である点, 追跡期間の途中で対象集団が諸々の要因により小さくなっていく可能性が高い点など, 実施上の難易度が高く, 相対的に負担の少ない横断的研究が用いられることが多いとされる。実際, 第4章でも紹介した若林らの一連の研究(若林ら, 1980, 若林ら, 1984, 若林, 1987)以後は, 成人期のキャリアを対象とした縦断的研究は多くない。若年女性のキャリア選択規定要因に関する縦

断的研究を行った鈴木も、日本女性のキャリアに関する研究は広く行われているが、主に横断的研究が行われ、縦断的研究はまれであると指摘している（鈴木, 1996b）。

一方 TEA は、HSI により研究者が対象者をご招待する形で、研究協力者を選定し、通常その人数も大規模ではないことが多い。そのため、縦断的研究とは非常に相性のよい方法論といえる。今のところ TEA 研究において、多くの縦断的研究がなされている状況ではないが、今後 TEA による縦断的研究が増えていくことが期待される。

### 第3節 研究方法

#### 1. 研究手法

TEA（複線径路等至性アプローチ）を用いて分析を行った。TEA とは記号論的文化心理学（Valsiner, 2007）を土台とする質的研究の一手法であり、対象選定理論としての HSI（歴史的構造化ご招待）、径路を描き出す手法である TEM（複線径路等至性モデリング）、変容・発生を捉える理論である TLMG（発生の三層モデル）の鼎立による統合的なアプローチである（サトウ, 2015a）。

#### 2. 研究協力者

本研究の研究協力者は、第4章、第5章における研究協力者8名のうち、3回のインタビュー終了後に、自身の未来展望に沿った形で新たにキャリア転換を経験した B さん1名である。B さんの性別は女性、年齢層は40代であり、本研究の開始時点（2020年12月）において、自立的なプロとしてキャリア転換をして移った組織から再度キャリア転換を図り、フリーランスとしての新たな道を模索しはじめていた。1名という人数は、「1/4/9の法則」を踏まえると個人の生の歴史性をより詳細に描き出すことができ、分析に深みを出すことができる人数である（サトウ, 2015d; 安田, 2015e）。自立的なキャリア期にある方が更なるキャリア転換をするという事象は、実社会においても多くの方が経験している事象であるとはまだまだ言えない状況である。そこで本研究では B さんの1事例に絞って研究を行い、データの分析を深く掘り下げてより詳細な TEM 図を描くこととした。追加インタビューは3回実施した。追加インタビューの実施概要を表18に示す。

表18 追加インタビューの実施概要

1回目	2020年12月25日(39分22秒)
2回目	2021年5月8日(42分41秒)
3回目	2021年9月13日(37分6秒)

#### 3. データ収集

1回目のインタビューでは、第4章、第5章で提示した B さんの個人キャリアシート、統合 TEM 図、および統合 TLMG 図を見ながら、新たなキャリア転換の経験について語っ

でもらった。2回目インタビューでは、1回目のインタビューを踏まえ作成した TEM 図をベースに、語りの深掘りを行い、修正すべき点などを指摘してもらった。3回目は、2回目のインタビュー内容を踏まえ、修正した箇所の確認と更なる語りの深掘りを行った。研究者と研究協力者の間で、双方が納得する TEM 図になったことを確認し、インタビューを終了した。

#### 4. 倫理的配慮

倫理的配慮は第4章と同じである。すなわち、研究協力者への依頼に際しては、研究の趣旨を文書と口頭で説明した。研究協力は任意で、自由意思であること、研究協力者は研究への拒否をした場合でも不利益を受けることなく、いつでも中止できること、個人や所属組織が特定されないことを説明し、同意を得た。また、面接時、ICレコーダーに録音の許可を得て、面接時の録音テープと得られたデータは特定のメモリへ保存し、研究中は鍵のかかるキャビネットに保管すること、研究終了後、データは3年間保存した後、録音テープは消去し、記録物はシュレッダーにて破棄すること等を口頭と書面で説明し、書面にて同意を得た。なお、本研究は、研究者所属の倫理審査を受け、承認を得て実施した(承認番号【衣笠一人-2018-53】)。

#### 5. 分析手順

インタビューデータの分析は TEA 分析の手法を基に以下の手順で行った。

- 1) 1回目のインタビューで得られたデータから逐語録を作成し、キャリア形成につながった経験の語りに焦点をあて、エピソードごとに切片化し、それぞれに内容を端的に示すラベルをつけてカード化し、時間軸に沿って時系列に整理した。なお、第4章、第5章の研究で収集したデータも分析に用いた。
- 2) 第4章、第5章で扱った時期区分(受動的メンバー期から自立的プロ期)において、改めてBさんのデータに基づき、「プロとしてキャリア転換する」を EFP とする個人 TEM 図を作成した。
- 3) 追加で収集したBさんのインタビューデータに基づき、2nd EFP として「フリーランスとして独立する」、P-2nd EFP として「違う組織に転職する/同じ組織で活躍する」を設定した。ここで2nd EFP とは、研究者が設定した EFP 以後の研究協力者にとっての等至点(EFP)であり、等至点(EFP)以後の研究協力者にとっての目標や展望のようなものを焦点化するポイントである(安田, 2019)。等至点(EFP)に至る過程に分岐点(BFP)、分岐ゾーン(BFZ)と各径路(行動・考え)を記載し TEM 図を作成した。TEM では、生き方に関する考察的提言や援助的介入の可視化を目指すため、対象者は語ら

なかったが選択肢として理論上あり得る径路でかつ描き出す意義のある径路を描くとされており、TEM 図に理論上あり得る径路や行為・考えを破線で加えた。

- 4) TEM では、等至点(EFP)への歩みを後押しする力を社会的助勢(Social Guidance : SG), 阻害的・抑制的に働く力を社会的方向づけ(Social Direction : SD)とする。本研究では、上川他 (2022) に基づき、より個人的な諸力として、個人的助勢 (Personal Guidance :PG), 個人的方向づけ (Personal Direction : PD) を加えた上で、諸力がどれに該当するのか検討し、各径路の選択に至った要因を意味内容の類似性に基づきカテゴリ化し、TEM 図に加えた。
- 5) TEM 図は2回目、3回目のインタビューでの指摘を踏まえ修正を行った。

#### 第4節 結果

まず、本研究における B さんの個人 TEM 図を描くために作成した諸概念の枠組みを表 19 に示す。

表 19 B さんの個人 TEM 図における諸概念の枠組み

諸概念とその意味	本研究における諸概念の設定
EFP : 等至点 研究目的に基づき、ある行動や選択を焦点化するポイント	プロとしてキャリア転換する
P-EFP : 両極化した等至点 EFP とは価値的に背反したり、EFP の補集合となるような行動や選択をとらえたりするポイント	同じ組織でプロとして活躍する
2nd EFP : セカンド等至点 EFP 以後の当事者にとっての目標や展望のようなものを焦点化するポイント	フリーランスとして独立する
P-2nd EFP : 両極化したセカンド等至点 2nd EFP とは価値的に背反したり、2nd EFP の補集合となるような行動や選択をとらえたりするポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同じ組織で活躍する</li> <li>・ 違う組織に転職する</li> </ul>
未来展望 将来的に実現したいと考えているキャリア展望	個人が組織に縛られず自立して働ける社会を作りたい

<p>BFZ：分岐ゾーン EFP, 2nd EFP に至る分岐が発生し収束するまでの領域であり、イマジネーションループと重なりあう</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「EFP：プロとしてキャリア転換する」に至る分岐ゾーン</li> <li>2. 「2nd EFP：フリーランスとして独立する」に至る分岐ゾーン</li> </ol>
<p>BFP：分岐点 文化的・社会的な制約と可能性の下で実現される意思や葛藤・迷いを含む個別多様な歩みを複数に分かつポイント</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 5年後 10 年後好きなことをできていないのではないかと思う</li> <li>2. 何年いても同じだと怖いという感覚を持つ</li> <li>3. 40 代をこのまま過ごすのはもったいないと思う</li> <li>4. これ以上先延ばししてもリスクが高まるだけだと思いが固まる</li> </ol>
<p>OPP：必須通過点 「通常ほとんどの人」がある状況に至るうえで必ず通るもの、また制度・法律・慣習など文化的・社会的・現実的な制約のありようとそれをもたらす諸力をみつける手掛かりになるポイント</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 組織に属する（入社）</li> <li>2. 能動的メンバーになる</li> <li>3. プロの自覚を持つ</li> </ol>
<p>C-OPP：相補的必須通過点 必須通過点に対する相補的な可能性。研究の焦点のあて方によっては OPP が分岐点になりえた相補的なポイントであり、OPP の補集合となるような行動や選択をとらえたりするポイント</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 起業する</li> <li>2. 受動的メンバーのままにいる</li> <li>3. 能動的メンバーのままにいる</li> </ol>
<p>SG：社会的助勢 EFP や 2nd EFP に向かうありようを促したり助けたりする力を象徴的に表した諸力</p>	<p>「EFP：プロとしてキャリア転換する」、 「2nd EFP：フリーランスとして独立する」に向かうありようを促したり助けたりする力を象徴的に表した諸力</p>
<p>SD：社会的方向づけ EFP や 2nd EFP に向かう個人の行動や選択に制約的・阻害的な影響を及ぼす力を象徴的に表した諸力</p>	<p>「EFP：プロとしてキャリア転換する」、 「2nd EFP：フリーランスとして独立する」に向かう個人の行動や選択に制約的・阻害的な影響を及ぼす力を象徴的に表した諸力</p>
<p>PG：個人的助勢 EFP や 2nd EFP に向かうありようを促したり助けたりする力を象徴的に表した諸力</p>	<p>「EFP：プロとしてキャリア転換する」、 「2nd EFP：フリーランスとして独立する」に至るのに、それを促したり助けたりする個人的な諸力</p>



PD：個人的方向づけ EFP や 2nd EFP に向かって制約的・阻害的な影響を与える他者には規制することができない個人的な諸力	「EFP：プロとしてキャリア転換する」, 「2nd EFP：フリーランスとして独立する」に至るのに制約的・阻害的な影響を与える個人的な諸力
可能な径路 収集されたデータに明示的でなくとも EFP や 2nd EFP または P-EFP や P-2nd EFP に至るまでにありうると想定される径路	収集されたデータに明示的でなくとも 「EFP：プロとしてキャリア転換する」, 「2nd EFP：フリーランスとして独立する」や「P-EFP：同じ組織でプロとして活躍する」, 「P-2nd EFP：同じ組織で活躍する、違う組織に転職する」に至るまでにありうると想定される径路
想起される諸力 EFP や 2nd EFP に至るゆれうごきの中で、いま・ここを超えて想起され、実際の選択に影響を与える諸力で、深い経験づけ（deep experiencing）によって意味づけられたもの	会社はなくなるという PG

また従来の TEM 図の作成でよく使用される概念に加えて、本研究で追加した 2 つの概念について述べておく。

1 点目は未来展望を追加している点である。安田(2015e)は、等至点を再設定する必要性を検討する中で、TEM 図を描く紙面幅には制限があるものの、非可逆的時間を重要な概念のひとつとする TEA は、未来展望へと分析の射程を拡げる可能性を有していると指摘している。縦断的研究の観点からは、対象者が EFP、そして 2nd EFP の先にどのようなキャリア展望を持っているかを確認することは、非常に有益である。

ここで未来展望という言葉の定義について補足しておく。TEA において、未来展望という用語は ZOF（等至点の幅）を説明する文脈で用いられている。例えば以下の通り。

「等至点の再設定と同様に、両極化した等至点もまたその設定の適切性を検討する分析過程がありうるが、その様相は、当事者の濃淡ある未来展望を示すものとなる。等至点と両極化した等至点によって捉えられる、その動的で多様な有り様は、ZOF（Zone of Finality：等至点の幅）と概念化されている（安田, 2015f).」

そもそも未来展望(future time perspective)とは、時間的展望(time perspective)の一部と捉えることができる。都筑ら（2007）は時間的展望(time perspective)という語は、1940 年前後にレヴィン(Lewin, K.)らによって相次いで使われ始めたと指摘している。

レヴィン(1997a)は、時間的展望を「ある与えられた時に存在する個人の心理学的未来及び心理学的過去の見解の総体」として定義した上で、心理学的生活空間内では、現実と

非現実の次元を区別することができる」と指摘した。また、希望 (hope) と呼ばれている心理学的要因の重要性を指摘した上で、次のように述べている。

「個人の生活空間は個人が現在の状況と考えているものにけっして限られていない。それは未来、現在、および過去をもその中に含んでいる。行動、感情、またたしかに個人のモラル (志気, morale) も、常に個人の全時間的展望に依存している (レヴィン, 1997b)。」

都筑ら(2007)は、心理学における時間的展望の概念を整理する中で、時間的展望に関連する用語は数多く、それぞれがニュアンスの違いを含んでいて、定義を明確にすることは難しいと指摘した上で、時間的展望には、認知的な側面、感情・評価的な側面、欲求・動機的な側面が含まれていると述べている。その上で、都筑(1999)は時間的展望を「個人の心理的な過去・現在・未来の相互関連過程から生み出されてくる、将来目標・計画への欲求、将来目標・計画の構造、および、過去・現在・未来に対する感情」と定義し、目標・計画に限定しつつ、時間的展望を包括的に捉えようと試みている。本章では、都筑の定義を踏まえ、「将来的に実現したいと考えているキャリア展望」を未来展望として位置づけた。

2点目は想起される諸力を追加している点である。TEM では、EFP や 2nd EFP に至る径路を促進したり、阻害したりする要因を象徴的な諸力(SG, SD, PG, PD)として概念化している。ここで想起される諸力を追加することの意義は、力には大きさがあることを強調するため、そして力にも時間軸があることを意識するためである。

まず力の大きさについては、EFP や 2nd EFP に至る径路を促進したり、阻害したりする強さは抽出した諸力で均一的に同じという事態は想定しにくい。実際は諸力の中にも、特に強い影響を与えるものとそうでないもので分類することが可能であり、研究の視点によっては、特に強い影響を与える諸力に焦点をあて分析することもできるだろう。

また強い影響を与える諸力であれば、一時点だけでなく、いま・ここを超えて想起される。非可逆的時間の流れの中で、一定の時間軸において、ある諸力がその影響力を維持したまま、研究協力者の行動や選択、考え方に影響を与えるということは想定される事態である。これはパースがシネキズムという言葉で示した記号過程の連続性とも親和性があり、想起される諸力の解釈項が、その時々に応じて、少しずつ形を変えながらも、人生径路の分岐という重要な局面において人に影響を与える構図を想定することができる。

なお、本研究においては、想起される諸力となりうるのは、深い経験づけに裏打ちされたものであると整理した。深い経験づけとは言葉を圧倒するような感情を引き起こす経験で、すぐに言葉 (記号) にすることはできない経験であり、私たちの主観的な領域の全体 (the whole of our subjective domains) を捉えるものであると定義されている (Lehmann & Valsiner, 2017)。

従来の TEA において方向性の区分（促進するもしくは阻害する）として記載されていた諸力について、力の大きさと時間的影響の幅の視点から TEM 図に記載することは有用だと考え、「想起される諸力」を概念として追加した。

表 19 の諸概念について、本 TEM 図内での表記の仕方を図 26 に示す。

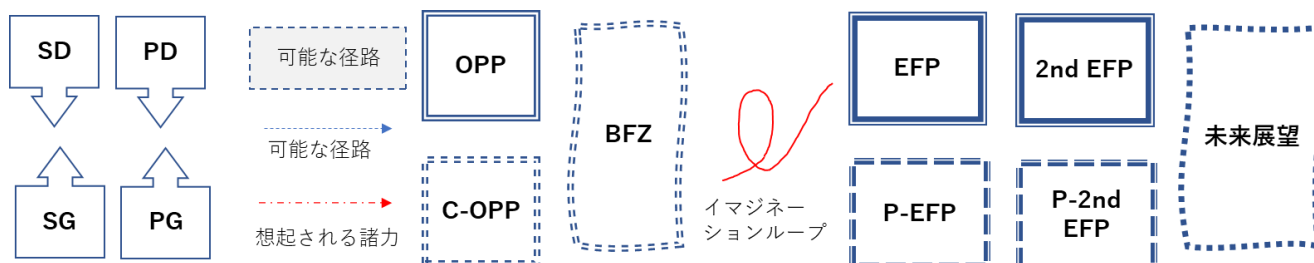


図 26 本 TEM 図内での概念の表記のしかた（著者作成）

上記で示した概念を用い、本研究で作成した B さんの個人 TEM 図を図 27 に示す。

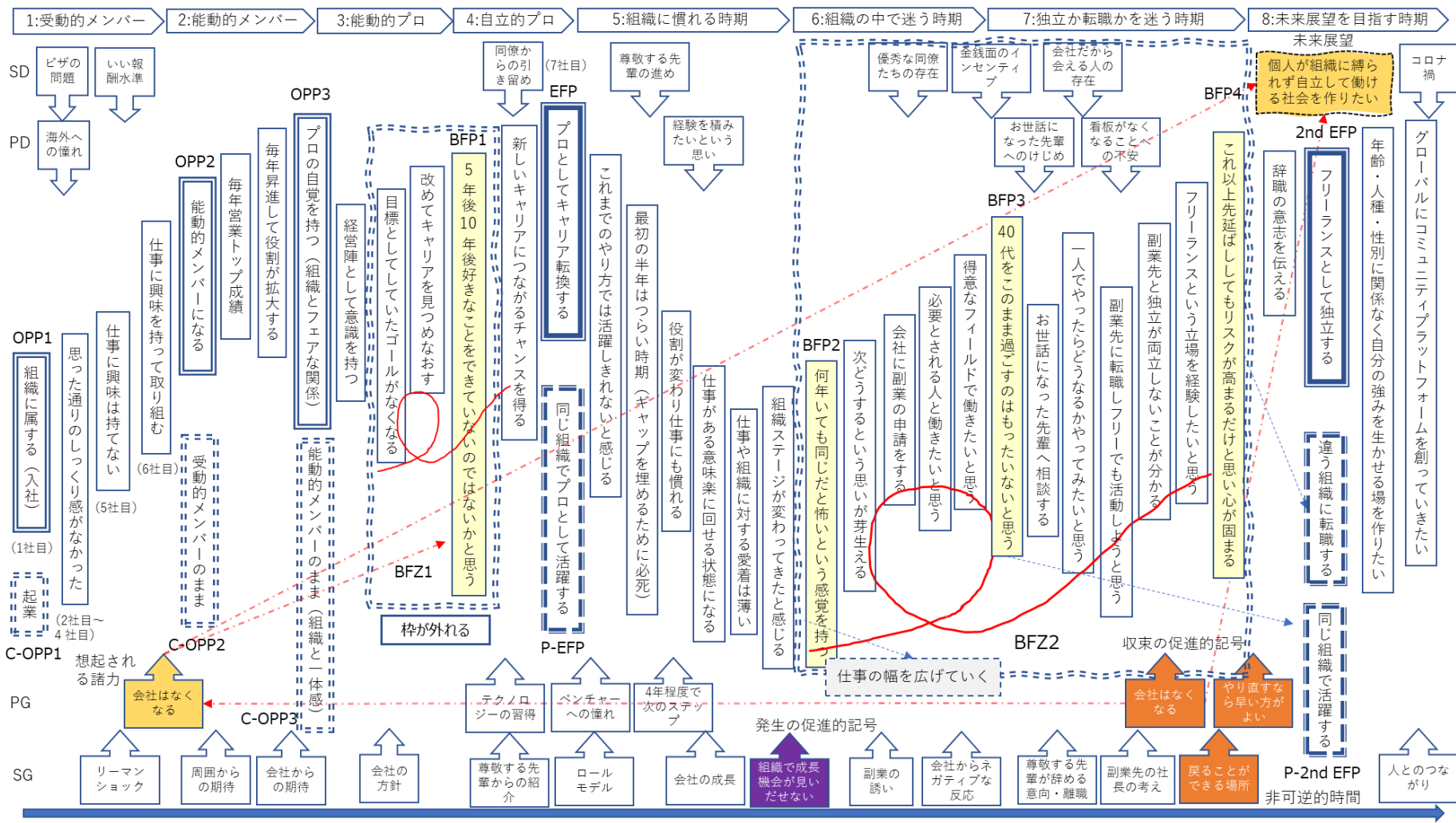


図 27 TEA による縦断的研究における個人 TEM 図 (著者作成)

以下では、EFP「プロとしてキャリア転換する」までの径路と、2nd EFP「フリーランスとして独立する」を経て未来展望に向かう径路を分けて説明する。

#### 1) EFP「プロとしてキャリア転換する」までの径路

EFP「プロとしてキャリア転換する」までの径路は、すでに第4章で示した通り、受動的メンバー期、能動的メンバー期、能動的プロ期、自立的プロ期の4つに区分される。

受動的メンバー期は、OPP1「組織に入社する」からOPP2「能動的メンバーになる」までの径路である。Bさんは1社目に日本の会社に入社した後、「海外への憧れ (PD)」もあり、2社目から海外でのキャリアをスタートさせている。ただ、「ビザの問題 (SD)」などの問題があり、思った通りのキャリア形成ができず、複数回の転職を経験している。5社目となった会社では、「ビザの問題 (SD)」も解消し、「いい報酬水準 (SD)」ということもあり、つかの間の安定を得たが、Bさん自身として仕事そのものになかなか興味を持てずにいた。そんな中、低所得者向け住宅ローン「サブプライムローン問題」に端を発する「リーマンショック (SG)<sup>71)</sup>」により5社目の会社が畳まれることになり、6社目の会社に転職することになる。この6社目の会社でBさんは「会社はなくなる (PG)」との経験から明日会社がなくなったらどうするかという問いを持ちつつ、仕事に興味を持って全力で取り組み、着実に成果を上げていった。

能動的メンバー期は、OPP2「能動的メンバーになる」からOPP3「プロの自覚を持つ」までの径路である。6社目の会社で興味ある仕事に没入する楽しさを知ったBさんは毎年の営業トップ成績をおさめるようになり、「周囲からの期待 (SG)」や「会社からの期待 (SG)」を感じながら、毎年昇進を重ねて役割が拡大していった。

能動的プロ期は、OPP3「プロの自覚を持つ」からBFZが終わるまでの径路である。仕事ぶりを評価されたBさんは、より責任ある立場として経営に関わるようになっていた。いずれは、経営のトップとして組織をマネジメントしていくことを、自身のキャリアのゴールとして描いていたが、「会社の方針 (SG)」により、経営トップになる可能性がなくなり、目標としていたキャリアのゴールがなくなった。それをきっかけにこれまで走り続けてきたキャリアを見つめなおし、このまま今の会社においても「5年後10年後に好きなことができないのではないかと思う (BFP1)」に至った。

自立的プロ期は、BFZが終わってからEFP「プロとしてキャリア転換する」までの径路である。次のキャリアを模索していたBさんは「尊敬する先輩からの紹介 (SG)」で新しいキャリアにつながるチャンスを得る。当時職場で十二分に活躍をしていたBさんは、「同僚からの引き留め (SD)」はあったものの、自分が今後キャリアの幅を広げていく上で必要だと考えていた「テクノロジーの習得 (PG)」ができること、また転職先には自分が尊

---

<sup>71)</sup> 2008年9月にアメリカの投資銀行である「リーマンブラザーズ」が経営破綻し、それをきっかけとして世界的な株価下落・金融危機が発生した。

敬するキャリアの「ロールモデル (SG)」になる人がいること、そして人工知能 (AI) という分野の「ベンチャーへの憧れ (PG)」もあり、「プロとしてキャリア転換する (EFP)」ことを選択した。

## 2) 2nd EFP「フリーランスとして独立する」を経て未来展望に向かう径路

2nd EFP「フリーランスとして独立する」までの径路は、組織に慣れる時期、組織の中で迷う時期、独立か転職かを迷う時期、未来展望を目指す時期の4つに区分される。

組織に慣れる時期は、「プロとしてキャリア転換する (EFP)」から、今の組織に「何年いても同じだと怖いという感覚を持つ (BFP2)」までの径路である。AI ベンチャーでのキャリアをスタートさせた B さんは、当初これまで蓄積してきたプロとしてのやり方が、なかなか通用しないという事態に直面する。入社して半年間はつらい時期を過ごしたが、何とかギャップを埋めようと必死に仕事に取り組み、また会社の中での役割も変化していく中で、仕事にも慣れ、プロとしてはある意味仕事が楽に回せる状態になる。元々 B さんは、「尊敬する先輩からの紹介 (SG)」がきっかけで入社する際、自身の中では今回の転職を新しい領域への挑戦・修行と位置づけ、「4 年程度で次のステップ (SG)」に進むという見通しを感覚的に持っていた。当初はギャップに悩みながらも、自身にとってキャリアの幅を広げる「経験を積みたいという思い (SD)」を持っていた B さんにとって、「会社の成長 (SG)」に伴い会社の人数が増え、当初あったベンチャー的な風土が薄くなっていくこともあり、組織ステージが変わり、仕事や組織に対する愛着は薄い中で、「組織で成長機会が見いだせない (SG)」状況になっていった。

組織の中で迷う時期は、「何年いても同じだと怖いという感覚を持つ (BFP2)」から、「40 代をこのまま過ごすのはもったいないと思う (BFP3)」までの径路である。B さんにとって、「組織で成長機会が見いだせない (SG)」ことが発生の促進的記号となり、「何年いても同じだと怖いという感覚を持つ (BFP2)」に至った。この「何年いても同じではないか」という BFP 2 における語りは、「5 年後 10 年後好きなことをできていないのではないか」という BFP1 における語りと共振するものであり、その根底には 5 社目の会社が清算された後、生まれた想起される諸力「会社はなくなる (PG)」があることが確認された。2nd EFP (フリーランスとして独立する) に至る分岐ゾーン (BFZ2) がここからはじまることになる。

次のキャリアをどうするかという思いが芽生えた B さんにとって、このまま会社に留まり、会社の中で仕事の幅を広げていくという選択肢にリアリティを持ってない中、「副業の誘い (SG)」は新しい可能性を開く魅力的な提案であった。B さんは、会社に副業の申請を早速したもの、「会社からネガティブな反応 (SG)」を受け、自分のことを必要とされる人と働きたい、自分がより得意とするフィールドで働きたいという思いを持ちつつも、「優秀な同僚たちの存在 (SD)」や、「金銭面のインセンティブ (SD)」もあり、しばらく葛藤が続いていた。

独立か転職かを迷う時期は、「40代をこのまま過ごすのはもったいないと思う (BFP3)」から、「これ以上先延ばししてもリスクが高まるだけ」と思い心が固まる (BFP4) までの径路である。Bさんとしては、「金銭面のインセンティブ (SD)」もあり、しばらく葛藤があったものの、「40代をこのまま過ごすのはもったいないと思う (BFP3)」という径路に至った。まず、「お世話になった先輩へのけじめ (PD)」として、お世話になった先輩へ相談したところ、当初は「金銭面のインセンティブ (SD)」もあり、もう少し考えてはどうかとの反応だったが、その先輩自身が「辞める意向を持ち、その後離職 (SG)」したこともあり、Bさんの中では「同じ組織で活躍する (P-2nd EFP)」という選択肢はなくなった。

Bさんとしては、会社に属さず一人でやったらどうなるかを試してみたいという思いはありつつも、「会社だから会える人の存在 (SD)」や、完全に会社の「看板がなくなることへの不安 (PD)」はあり、副業先に転職した上で、個人でフリーランスとして活動しようと考えていた。ただ、副業先の社長と転職の具体的な話をする中で、「副業先の社長の考え (SG)」としては、副業先への転職と個人の独立が両立しないことが分かり、Bさんは独立するか転職するかの間で揺れ動くことになる。ただ、やはり自身の未来展望「個人が組織に縛られず自立して働ける社会を作りたい」を考えると、一度は自分自身がフリーランスという社会的に不安定な立場に身を置くことを経験したいと思うに至った。

後はタイミングの問題であったが、「会社はなくなる (PG)」、「戻ることができる場所 (SG)」がある、「やり直すなら早い方がよい (PG)」などの一連の諸力が収束の促進的記号となり、「これ以上先延ばししてもリスクが高まるだけ」と思い心が固まる (BFP4) に至った。BFP2 (何年いても同じだと怖いという感覚を持つ) を起点とした分岐ゾーン (BFZ2) はここで終結することになる。

未来展望を目指す時期は、「これ以上先延ばししてもリスクが高まるだけ」と思い心が固まる (BFP4) から、「フリーランスとして独立する (2nd EFP)」を経て、未来展望に向かって歩みを進める時期である。独立を決心したBさんは、辞職の意志を会社に伝え、業務の引継ぎを終えた後、「フリーランスとして独立 (2nd EFP)」した。その後、「コロナ禍 (SD)」の影響もあり、当初思い描いていたような活動はできていないものの、これまでのキャリアの中でBさんが培ってきた「人とのつながり (SG)」が後押しとなり、「個人が組織に縛られず自立して働ける社会を作りたい」という未来展望に向かって歩みを進めている。

## 第5節 考察

本研究では、キャリアの経年的変化を経過観察するため、第4章、第5章において分析対象とした8名の方のうち、その後新たなキャリアを選択したBさんに追加でインタビューを行い、Bさんの個人 TEM 図を丁寧に描くことで、自立的プロ期に到達した方が、新たなキャリアチェンジを行う際に、どのように選択を行っているのか、またそこではどの

ようなことがキャリアチェンジを行うという選択に影響しているかについて検討を行ってきた。

その結果、各分岐点において、時間的展望が作用していることが明らかになった。また、過去の深い経験づけにより、生まれた「想起される諸力」が、Bさんの未来展望及び各分岐点における時間的展望に影響を与えていることが確認できた。以下では想起される諸力及び各分岐点における時間的展望の語りに焦点をあてて考察を行う。なお、個人 TEM 図（図 27）において、時間的展望と関係する要素は黄色で色付けを行っている。

表 20 に各分岐点における時間的展望に関する語りを取り上げる。各分岐点における語りのうち、特に未来展望を基点としてバックキャスト的な思考で語られている個所には下線を引いている。なお、バックキャスト的な思考とは、過去の実績や現状の課題から未来を考えるのではなく、未来のありたい姿やあるべき姿を描いた上で、その未来像を実現するための道筋を逆算し、今やるべきことを考えるという思考法である。

表 20 各分岐点における時間的展望に関する Bさんの語り

分岐点	時間的展望に関する語り
BFP1	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 枠が外れるというのは、あ～、なんか<u>未来のことを考えたときかな。5年後、10年後に何がしたいかということ考えたときかな。</u>何がしたいかなというところで、今の組織にいたままだとあんまり自分も変わらないなとか。まあ、なんだろうそこそこいい感じに楽に仕事できてしまうところがあったという部分があって。やっぱり未来のことを考えたということ。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ もう一つは自分の可能性、新しい世界、全然違う分野をみたのと、そしてそこに自分が行けるという可能性があった。</li> </ul>
BFP2	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 途中から仕事が楽に回せると言ったらちょっと語弊があるんですけど、なんだろうな、営業なので本当のルーティンのルーティンではないんだけども、ある程度うまく回せるようになってきちゃった。それが半年ぐらいしたときに、あと何年いてもこういう役割のままあまり変わらないと思ったんです。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ その時に<u>自分が何年いても同じだったらそれはそれで怖い</u>なと思った。でその次どうするという、この先自分の可能性というか、自分を進化させていくためにはどうすると考えはじめた。</li> </ul>
BFP3	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多分もともとやっぱり自分が思ってた、その独り立ちするっていう、<u>組織に依存せず 1人できちんと自立して食べていける</u>みたいなところを目指してたっていうのは、<u>元々の軸としてある</u>んですよね。で、その時に今の場所で、多分1年後、2年後もそんなにこう経験として、自分の成長</li> </ul>



	<p>って多分そんなにないかなど思ったんです。同じようなこと来年もまたやってるんじゃないかなと思ったんですよね。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ そのときにモチベーションとしては、同じことをやっても、そのちょっとはあると思うんですよ。いろんなことが。でも、自分を大幅に成長させるオポチュニティっていうのが見えなかったんですね。その時は。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ であれば、今40だから、その時40なんですけど、であれば、1回違う部分で、環境変わるとすごく自分が得るものとか考え方とかも変わってくるので、また自分を前に進めることができると思ったんです。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ このなんか40代の時間のほうがもったいないみたいな。</li> </ul>
BFZ4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本当にもう1人になってリスクがあるのって、年齢とか、まあその、高くなれば高くなるほど、同じことをやり続ければ続けるほど、なんとなく自分の中では、あの自分が思っているセーフティネット、例えばここに戻れるとかも薄くなっていく。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ あとやり直し、なんとなくイメージ的に、なんだろうな、あんまり年齢で話をするのは嫌なんですけど、それでもやり直すとした時に、早い方がいいなあっていうのはあると思うんですよね。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ なので、じゃあ今こういう事考えて、何かしら前に進もうと思ってて、もしそれが失敗だったとしても、1番やり直しがきくタイミングって、もう今かなみたいな。あと1年待っても変わらないだろうな、2年経ったらもっとなんかリスク高まるなみたいな。そういうふうに思ったのが結構ポンポンポンとこう気持ちが固まっていた原動力だったのかな。</li> </ul>

これらの語りからは、分岐点に直面した B さんが、自身の未来展望を見据えながら、バックカスティング的にその時点において自身が置かれている状況を考えた際に、その都度 EFP や 2nd EFP に向かって径路を選び取っていく様が見て取れる。フリーランスとして独立することを一つの通過点として語る B さんは自身の未来展望について以下の通り語っている。

最終的な事業としては個人が自立して働く世界を作りたいなと思っているところがあって、会社に所属しなくても社会に貢献してそこで収入をえられる、そういう会社に怯えない世界を作りたいと思っている。

またその未来展望のきっかけとなる想起される諸力については、B さんの以下の語りの通り、リーマンショック当時の深い経験づけに端を発していることが分かる。

活躍の場を作るとか、人が自立して働くというのは、その思いは 2008 年リーマンショックがあって、その時の会社を 2009 年にほぼほぼレイオフ<sup>72</sup>みたいな感じで辞めたが、そこぐらいからあった。その時から自分の軸はそこだった。食うに困らない世界みたいな。誰もがね。会社に依存しない、というのを思っていた。

B さんの事例においては、未来展望としてのありたい姿・思いを基点にして、バックキャスト的な思考プロセスにより、分岐点の各ポイントで B さんの時間展望が径路選択にとって重要な要因になっていることが確認された。またその未来展望を形成する上では、深い経験づけに基づく想起される諸力が重要な役割を果たしていることも理解できた。

このことから、TEA を用いてキャリアの縦断的研究を行う際には、未来展望を基点に時間展望を切り口としてインタビューを行うことの有用性、そして径路に影響を与える諸力については、特に研究協力者の時間展望に影響を与える想起される諸力が、いつ、どのように形成されたのかを深堀することの重要性が示唆された。今後はインタビューの対象者を増やし、本研究の有効性・拡張性について検証を重ねていきたい。

---

<sup>72</sup>レイオフ (layoff) とは、従業員を一時的に解雇することで一時解雇ともいう。業績が悪化した企業が人件費の削減を目的に行う雇用調整手段のひとつ。業績が回復するまで一時的に解雇し、業績が回復したら再雇用することを前提にしている。

### 第3部 総合考察

本論文では、①記号論的文化心理学に立脚した質的研究法 TEA の理論的發展を図ること、②TEA の社会実装における發展可能性を追求することを目的として研究を行ってきた。

第1部理論編は第1章「TEA（複線径路等至性アプローチ）における記号概念の考察」、第2章「TEM（複線径路等至性モデリング）の新たな理論的展開」、第3章「TLMG（発生の三層モデル）の新たな理論的展開」の3章からなり、質的研究法 TEA の理論的發展が目指されている。

第2部実践編は、第1部理論編で得られた知見を踏まえ、実際のインタビューデータに基づき分析を行った。第4章「プロとしてキャリア転換する径路を描く—統合 TEM—」、第5章「キャリア転換における価値変容を捉える—統合 TLMG—」、第6章「TEA を用いたキャリアの縦断的研究—個人 TEM—」の3章からなり、キャリア領域での社会実装における TEA の展開可能性が追求されている。

第3部では、まず本論文の各章の概略を整理した上で、ここまでの議論を踏まえ、TEA の理論的發展および社会実装の發展可能性について総合的な考察を行い、その到達点と限界ならびに課題についてまとめている。

## 第7章 総合考察

### 第1節 各章のまとめ

#### 1. 第1章 TEA（複線径路等至性アプローチ）における記号概念の考察

第1章では、文化心理学に立脚した方法論であるTEAにおいて記号をどのように概念化しどのように理解すればよいか、という問題意識のもと、よりふさわしい記号概念を構築することを目指した。パースの記号論を手がかりに、ヴィゴツキーの三角形、ヴァルシナーの促進的記号について論じ、三者の記号概念の統合的概念図を記号の三角錐（sign triangular pyramid）（図6, p31）として提示した。記号の三角錐では、時間概念を取り込み、解釈項を頂点として立体的にモデル化しており、解釈項（記号が作り出す効果）が時間の流れとともに変容するという視点を明確に持つことができる。

非可逆的時間の流れの中で、等至点にいたるまでの人と記号との相互作用過程を実存的に記述する方法であるTEAにとって、カイロスの時間としての「いま・ここ」で起こっているありようを分析する際の基本単位が、記号の三角錐であり、この基本単位を文字通り多面的に活用することで、記号現象に関する研究の焦点のあて方を理論的に拡張できることを示した。

#### 2. 第2章 TEM（複線径路等至性モデリング）の新たな理論的展開

第2章では、TEMにおける記号概念をどのように精緻化させ、TEMの中で人と記号の相互作用過程をどのように記述することが、より深く現象に迫ることにつながるのか、すなわちTEMを豊饒化することにつながるのかを明らかにすることを目指し、ロトマンの記号圏、ジトウンのイメージーション理論を手がかりにTEMのイメージーションモデル（図9, p43）を提示した。

TEMで描かれる等至点へと至る人と記号の調整過程において、記号圏及び記号圏を構成する包括体系的セッティングと記号的プロトコルに着目することで、研究者自身が研究対象とする記号現象により自覚的に向き合うことができる。そうすることで、研究者が着目している人と記号との相互作用過程をより明確化することができ、TEMによる研究、ひいては質的研究をより豊饒化することができることを示した。

#### 3. 第3章 TLMG（発生の三層モデル）の新たな理論的展開

第3章では、TEAにおいて分岐点を捉える方法論として用意されているTLMGに焦点をあて、その理論的系譜を整理した上で、能動でも受動でもない状態を表現する態である中動態を手がかりにTLMGの理論的拡張を目指した。過程を描くTEMに対して、構造を描くTLMGの分析の対象領域をどのように設定をするべきかという観点から、TLMGが分析対象とする領域の起点の捉え方について検討を行い、中動態の概念がTLMGの起点を捉える上で、有効な概念であることを提示した。

#### 4. 第4章 プロとしてキャリア転換する径路を描く—統合 TEM—

第4章では、個人のキャリアの多様化に焦点をあて、組織の中で十分に役割を果たしている個人が、組織を離れて新たなキャリアを選択する際のプロセスを明らかにすることを目指した。プロとしてキャリア転換した経験を持つ8名の方を研究協力者としてご招待し、複線径路等至性モデリング (TEM) による分析を行い、統合 TEM 図 (図23, p88) を提示した。

TEM による分析を通して、「プロとしてキャリア転換する」等至点に至る径路には大きく4つの段階 (受動的メンバー期、能動的メンバー期、能動的プロ期、自立プロ期) があることを見出し、能動的プロ期から、自立プロ期への移行がキャリアの多様化を考える上での重要な分岐ゾーン (BFZ) になっていることを指摘した。

また能動的メンバー期から、能動的プロ期への分岐ゾーン (BFZ) に焦点をあてた分析から、外部評価を確立したプロが、プロとして仕事をしていく上で、所属組織のベクトルと乖離が出てきた際に「ゆらぎが生じ」、それが分岐ゾーン (BFZ) を生み出す発生の促進的記号となることを明らかにした。

#### 5. 第5章 キャリア転換における価値変容を捉える—統合 TLMG—

第5章では、第4章と同じデータを活用し、分岐ゾーン (BFZ) における価値変容に焦点をあて、発生と変容を捉える発生の三層モデル (TLMG) を用いた分析を行った。能動的プロ期から自立プロ期への移行期に、どのような変容が生じているのかについて理解を深めることを目指し、TLMG とイメージネーション理論による統合的な分析を通してキャリアの分岐ゾーンにおける TLMG とイメージネーションの統合図 (図25, p103) を提示した。

その中で、能動的プロ期から自立プロ期へ移行する際に、分岐ゾーン (BFZ) のトリガーとなる発生の促進的記号、せめぎ合いとしてのリソース、アウトカムを導く収束の促進的記号が重要な働きをしていることを明かにした。

キャリアが多様化・長期化する時代において、社会人のキャリア支援を考える上で、TLMG を用いて行為、記号、価値のせめぎ合いを可視化することが、個人に寄り添う支援のあり方として必要になってくることを示し、その際には中動的なゆれうごきに注目することの重要性を明らかにした。

#### 6. 第6章 TEA を用いたキャリアの縦断的研究—個人 TEM—

第6章では、キャリアの経年的変化を経過観察するため、第4章、第5章において分析対象とした8名の方のうち、その後新たなキャリアを選択した方1名に追加インタビューを行い、TEA による縦断的研究における個人 TEM 図 (図27, p123) を提示した。個人 TEM 図を描くことで、自立プロ期に到達した方が、新たなキャリアチェンジを行う

際に、どのように選択を行っているのか、またそこではどのようなことがキャリアチェンジを行うという選択に影響しているかについて理解を深めることを目指した。

個人 TEM 図の分析から、未来展望としてのありたい姿・思いを基点にして、バックキャスト的な思考プロセスにより、分岐点の各ポイントで研究協力者の時間展望が径路選択にとって重要な要因になっていることが確認された。またその未来展望を形成する上では、深い経験づけに基づく想起される諸力が重要な役割を果たしていることも理解できた。

このことから、TEA を用いてキャリアの縦断的研究を行う際には、未来展望を基点に時間展望を切り口としてインタビューを行うことの有用性、そして径路に影響を与える諸力については、特に研究協力者の時間展望に影響を与える想起される諸力が、いつ、どのように形成されたのかを深掘りすることの重要性を示した。

## 第2節 モデリング手法としての TEM の発展可能性への示唆

本節では、本論文における理論研究（第 1 章から第 3 章）で得られた理論的増分を踏まえ、モデリング手法としての TEM の発展可能性について検討を行う。

第 1 章で、TEA を非可逆的な時間経過の中で等至点にいたるまでの人と記号との相互作用過程を実存的に記述する方法であると捉えた上で、第 2 章では、研究対象とする TEM の記号圏に自覚的になり、記号圏と研究対象者との関係に着目することで、等至点へと至る人と記号との調整過程をより深く分析できることを示した。そして第 3 章では、等至点へと至る人と記号との調整過程の中でも、特に価値の変容を伴う大きな分岐となるポイントを分析する TLMG の方法論的發展について論じた。

本節では、第 1 章から第 3 章で得られた知見を踏まえ、人と記号の相互作用過程をモデリングする手法という観点から TEM の発展可能性を論じる。

やまだ(2002)は、質的データからモデルを構成するプロセスにおいて、I 基本要素(Element)、II 基本構図(Composition)、III 基本枠組(Framework)という 3 つの異なる水準のモデルがあると述べているが、この 3 つの異なる水準を包含し、複線性と等至性の観点から人と記号との相互作用過程を描くモデルとして提案されているものが TEM であるといえる。

また、やまだ(1987)は、具体的現象をできるだけ単純化しながら具体性を保持するための必要最小限の有意義情報を含むモデルとして「半具象モデル」という考え方を提示している。やまだ(2002)によれば、半具象モデルとは、具体的なイメージのもつローカルで生き生きした意味の本質を保持しながら、あまりにローカルで個別の具体性や複雑性に限定されすぎることから免れるモデルである。この観点を踏まえると、TEM とは、人と記号との相互作用過程を半具象的にモデリングする手法として捉えることができる。

TEM をやまだ(2002)の分類、すなわち基本要素、基本構図、基本枠組という観点から整理すると、まず TEM の基本要素は TEM の諸概念 (EFP, P-EFP, BFP, OPP, SG, SD

等)であるといえる。そして基本構図は基本要素の配置によって成る配置形態を表す(やまだ, 2002)ため, TEMにおいては, EFPに向かって, 非可逆的時間の軸と, 実現したことと実現しなかったことの2軸で描くといった配置の決めごと<sup>73</sup>であり, これはTEM図そのものといえる。また基本枠組とは基本構図を位置づける座標系となる基本枠組みであり, 基本構図の描き方を決める額縁である。TEMにおいては, 複線性, 等至性, 非可逆的時間が基本枠組みといえる。

やまだ(2021)は生涯発達を捉えるモデルを提示する中で, 個々のデータや膨大なデータを統合的にまとめる「ものの見方(a way of looking at things)」としてのモデルの重要性を指摘している。また, 「ものの見方」としてのモデルを提示する際は, どのような立場に立脚して何に焦点をあてどのようにものをみるのかという「観点」を明らかにすることが重要であると述べている(やまだ, 2021)。

本論文の一つの成果は, 従来のTEMによるモデリングの考え方に, 研究対象者が属する記号圏に着目するという「ものの見方」を持ち込んだことである。この見方により, 第2章の図10(p45)で示したように, TEM研究は5つに類型化される。ここに, 複数の個人的文化と集団的文化との接合というものの見方を加えると, 理論上TEMのモデリングのタイプは表21の通り整理できる。なお, 各セルについては, 第2章でTEM研究の類型について説明した際に取り上げた研究を分類して記載した。

表21 TEMのモデリングタイプ

	個人的文化の形成 個人の発達に焦点 (例 転機, 熟達など)	個人的文化と個人的文化の せめぎ合い 複数の個人のせめぎ合いに焦点 (例 夫婦, 親子, 教師・生徒など)	個人的文化と集合的文化の せめぎ合い 記号圏とせめぎ合う個人の葛藤に焦点 (例 言語使用, マイノリティなど)
類型Ⅰ 既存の記号圏の記述	未婚の若年女性の中絶経験(安田・荒川・高田・木戸・サトウ, 2008)	保育者と子どもの関係構築過程(上村, 2018)	コスプレという現象(福山, 2021)
類型Ⅱ 既存の記号圏からの離脱	終身雇用が根強い社会におけるキャリア転換(宮下・サトウ, 2019a; 宮下・サトウ, 2019b)		児童自立支援施設退所者の高校進学後の社会適応過程(河合・窪田・河野, 2016)
類型Ⅲ 新たな記号圏との衝突			異なる音韻圏における名乗り方の種類と人間関係構築への影響(進藤・隅本・サトウ, 2021)
類型Ⅳ 新たな記号圏の受容	米国に留学した女子学生の化粧行為の変容過程(木戸, 2011) 社会人経験がある看護師の葛藤と受容(伊東, 2017)		中国人日本語学習者の敬語使用における葛藤と受容(上川, 2017)
類型Ⅴ 新たな記号圏の生成	被災者が災害からの復興に向かうプロセス(河本, 2021)	結婚を機に生活を共にする夫婦が新たな生活スタイル(食習慣)を築いていく過程(上川・宮下・安田・サトウ, 投稿中)	

<sup>73</sup> 非可逆的時間の流れを左から右に描き, 下にSG, 上にSDを描く描き方と, 非可逆的時間の流れを上から下に描き, その両側にSG, SDを描く描き方などがある。

本論文では、記号論的文化心理学において、文化とは人と記号の相互作用であり、等至点に至るまでの人と記号との相互作用過程を実存的に記述する方法が TEA であるところまで述べてきた。その具体的なモデリング手法である TEM の理論的枠組みを理解し、研究者が人と記号の相互作用過程を研究する際の自身の立ち位置や観点を明確にすることは、研究におけるデータ収集時点でのデータ収集の質やデータ分析の際の感度を高めるとともに、研究結果の転用可能性を高めることにつながるのではないだろうか。

サトウ(2006)は具体的に実在した個々の事例はモデル化することで転用可能性が生まれ、読み手の有用性につながると指摘しているが、モデリングを通じてモデル化される際の観点が分かれば、転用可能性はより促進されるだろう。この点についてサトウ(2022)は、TEM が描くモデルについて考えるときには、「本人（当事者）のためのモデル」と「支援者のためのモデル」という形で、目的に応じて分類することができると述べている。研究者が、表 21 を一つの参考にしつつ、研究対象と記号圏の関係について自覚的になり、自身の研究において何をモデリングしているのかを明示していくことで、出来上がったモデルとしての TEM 図の転用可能性が高まり、社会実装の観点からも有用といえる。

### 第3節 キャリア領域における TEA の社会実装の可能性への示唆

本節では、本論文における実践研究（第 4 章から第 6 章）の知見を統合し、キャリア領域における TEA の社会実装の展開可能性について検討を行う。

まず、コロナ禍に端を発して、大きく変化しつつある労働市場のマクロ的な状況について俯瞰して理解するため、世界と日本の現状をそれぞれ概括しておく。

現在、欧米では大退職時代（the Great Resignation）が到来している。アメリカの労働統計局が公表している「Job Openings and Labor Turnover Survey News Release; JOLTS(求人異動調査)」によると 2022 年 8 月に自発的に会社を退職した労働者の数は月間約 420 万人で、2021 年 11 月に過去最高の約 450 万人を記録して以来、400 万人以上の高水準が続いている。

日本においては、株式会社第一生命研究所が 2021 年 10 月に出した経済分析レポートの中で、経済回復が道半ばの日本では転職者数は低迷したままであるものの、転職を希望する人の増加ペースには加速がみられると指摘されている。その上で、欧米ほどのダイナミックな変化にはならないと推測されるものの、経済が正常化していくとともに転職者数が増加する可能性があるとは指摘している（第一生命研究所, 2021）。また、同レポートは、人手不足の経済環境、日本型雇用慣行是正の動きなどが底流にはあり、日本ではコロナ前から転職者数の増加が続いてきたとし、その流れはコロナ後も変わらないと指摘している。労働市場の流動化は日本経済の成長・レジリエンスに貢献するとともに、企業の人材獲得競争を活発化させ賃金・非賃金面での労働者分配を促す力になるため、政府は、労働移動



のハードルとなっている制度・慣習を取り除いていくことが必要となるのである（第一生命研究所, 2021）。

日本政府としても、「成長と分配の好循環」の起点となる人への重点投資を掲げており、岸田首相は 2022 年 10 月の第 210 臨時国会における所信表明演説において、「賃上げと労働移動の円滑化，人への投資という 3 つの課題の一体的改革に取り組む」と説明した上で、成長産業への労働移動を促すリスキリング（学び直し）支援に今後 5 年間で 1 兆円を投じるという計画を打ち出している。

このような流れの中で，企業においては，従来の年齢や勤続年数といった人の属性を基準とする集団的かつ均一的な人材マネジメントから，仕事を基準とした個人別の人材マネジメントへの転換が迫られている。個人別の人材マネジメントを志向する企業は，多様な人材情報や個人の意向・状況などを適切に把握するため，新たな人事情報システム（例：タレントマネジメントシステム<sup>74</sup>）の導入を進めている。加えて，新たな人事情報システムを導入してデータをいくら集めても適切に使わなければ意味がないため，システムで集めたデータを活かして，多様化する個々人の思いに寄り添った現場マネジメントができるよう，管理職の教育に注力しつつある。

このように画一的な人材マネジメントから個人別の人材マネジメントへとマネジメントスタイルが大きく変容しつつある中，組織の人材マネジメントに関して第 4 章から第 6 章の実践研究は何を示唆できるのだろうか。社会実装の観点から有益と考えられるエッセンスを表 22 に示し，改めて本論文の実践研究で示した意義をキャリア領域における実装可能性の観点から整理する。

表 22 本論文の実践研究におけるモデリングの型とエッセンス

章	モデリングの型	エッセンス
第 4 章	統合 TEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ EFP に至る径路を 4 つに時期区分（受動的メンバー期，能動的メンバー期，能動的プロ期，自立プロ期）</li> <li>・ 相補的な径路の明示（C-OPP，P-EFP）</li> <li>・ 価値変容のプロセスを分岐ゾーンとして焦点化</li> </ul>
第 5 章	統合 TLMG	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 価値変容のプロセスをイメージーションループで捉える</li> </ul>

<sup>74</sup> 個人情報，スキル，評価情報，研修受講履歴，業務経験など社員の情報をデータ化し一元管理する仕組みのこと。必要となる情報を集約してマネジメントを効率化し，人材の適正配置や人材育成に活用する。

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ イマジネーションループを駆動させるトリガーとなる発生の促進的記号，せめぎ合うリソース，アウトカムをもたらす収束の促進的記号を明確化</li> </ul>
第6章	個人 TEM	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 分岐点における時間的展望への着目</li> <li>・ 深い経験づけによる想起される諸力とそこから生まれる未来展望への着目</li> </ul>

実践編（第4章，第5章）の研究は8名を対象として実施された。8名という人数は「1/4/9の法則」を踏まえると一多様性と共通性をベースとして，径路の類型を把握できる人数である（サトウ, 2015d; 安田, 2015e）。第4章で明らかになった統合 TEM 図における4つの径路の類型を改めて整理すると，第1期「受動的メンバー期」から第2期「能動的メンバー期」への移行は，レイヴら(1991=1993)が焦点をあてた正統的周辺参加を通じた十全的参加への移行だと考えることができる。その上で，一つの組織に十全的に参加するだけではキャリアが終わりえない「ライフ・シフト（Gratton & Scott, 2016=2016, Scott & Gratton, 2020=2021）」時代において，第3期「能動的プロ期」と第4期「自立のプロ期」という，レイヴら(1991=1993)が想定した十全的参加や，ロゴフ(2003=2006)が提示した導かれた参加に到達して以降の時期区分を見出したことは，本論文の意義の一つといえる。また EFP へと至る径路において，従来の TEA においては OPP として整理されていた事象についても，そこには常に別の可能な径路が存在することを指摘し，その径路を相補的な必須通過点（C-OPP）という概念を用いて明示したことも本論文の重要な意義といえる。第4章でも論じたように，通常の日本の組織において組織に入ったばかりの時期は，上司や先輩の指導や助言を受けながら，徐々に仕事を覚え一人で仕事ができるようになる能力形成期間と位置づけられている。その後，仕事をする中で様々な経験を通じて，組織の期待に能動的に応えるメンバーになっていくことが期待されているが，この能動的メンバー期という必須通過点に対しては，受動的なメンバーのままという相補的な径路がある。こうした（いわゆる）指示待ち型のタイプの人材を生まないためにどうすればよいか，現実の組織運営における人材マネジメント上の課題として非常に重要なテーマとなっている。

昨今，人事の実務の現場ではタレントマネジメントシステムの導入等により，従来よりもデータを効率的に取得することが可能になったこともあり，ビッグデータや HR テクノロジーの掛け声の下，ピープルアナリティクスという言葉が興隆し，ハイパフォーマー分析や退職者予測など様々な取り組みが行われつつある。しかしそれらの多くは，第4章のキャリアの先行研究でレビューしたように，定量的なデータ分析によって規定因を明らかにするというアプローチが主流であり，人がどのようにハイパフォーマーになっていくのかや，人がどのように離職を決断するに至るのか，についての時間軸やプロセスの視点が抜け落ちてしまっている。キャリア領域における TEA の社会実装が進む中で，実存性や過程性にも着目したアプローチが増えていくことを期待したい。

また、第3期「能動的プロ期」から第4期「自立的プロ期」へと至る価値変容のプロセスを一定の時間軸をもつ分岐ゾーンとして捉えた点も、第4章の研究の特徴といえる。なお、TEA研究の中でも対象とする現象が、本論文のキャリアのように研究対象者の人生径路において比較的長い時間軸を持つ場合には、従来のTEAの概念である分岐「点(point)」ではなく、分岐「ゾーン(zone)」として捉えた方が、概念としてよりよく現象を言い現わすことができる。ゾーンとして捉えることによって価値変容を伴う移行プロセスにおいて、様々な諸力に影響を受けながら揺れ動いているということが、より明示的に捉えられるようになるのである。

第5章では、第4章で明らかにした価値変容プロセスとしての分岐ゾーンにおいて起きている現象をより深く捉えるために、ジトウらのイマジネーション理論を適用したことが一つの意義である。分岐ゾーン全体をイマジネーションループとして捉え、イマジネーションの起点としてのトリガーとなる発生の促進的記号を明確にするとともに、イマジネーションが収束するアウトカムをもたらす収束の促進的記号についても明確にすることで、分岐ゾーンとして時間軸を持たせる形で概念化したことの意義をより活かすことができた。

また第3期「能動的プロ期」から第4期「自立的プロ期」へと移行する際の価値変容プロセスを理解する上で、なぜ移行したのかという観点からある時点を切り取った形での規定因を明らかにするという形ではなく、一定の時間軸の中で、始まりと終わりがあると捉えることは、実社会において価値変容プロセス全体にポジティブな介入をしようとする組織や管理職の立場からすると重要である。価値変容プロセスを時間的な幅をもって捉えることで、そのプロセスのどこで、どのように介入すれば、本人にとっても組織にとってもよいのかという視点で考えることができるため、単に規定因を明らかにする場合と比べて有用な示唆を得られる可能性が高いのではないだろうか。そしてその際に、価値変容プロセスにおいては様々なリソースが力としてせめぎ合い、個人の径路選択に影響を与えているという視点を明示的に確保することで、具体的な介入施策を検討する際にも参考になるといえる。

第6章では、改めて1人の方のキャリア形成過程に着目し、各分岐点における語りを掘り下げて分析することで、分岐点における時間的展望の語りの重要性を見出すことができた。時間的展望が分岐点の方向づけに影響を与えているという点を、実際に語られた内容から見出したことは、キャリアに関するコミュニケーションを上司と部下の間で行っていく際、部下がどのような時間的展望を持っているのかを聞いていくことの重要性を改めて明示できたといえる。管理職が部下とのコミュニケーションを行っていくうえでも押さえておくべき重要な視点として具体的に意識することで、実際のコミュニケーションの質が向上することを期待できるのではないだろうか。

また未来展望および各分岐点における時間的展望に影響を与える存在として、想起される諸力を「いま・ここ」を超えて働く力として概念化できたことは、TEAにおける力とい

う概念を時間的な幅を持つこともある概念として新たに再定義できたという点において意義があるといえる。このことは、非可逆的時間の流れを重視する TEA にとって重要な理論的増分といえるとともに、社会実装の観点においても、管理職が部下とのコミュニケーションを図る際の視点として重要である。「いま・ここ」に着目するだけでなく、部下が何を大切にしてキャリアを形成しようとしているのか、その先にどのような未来展望を描いているのかといった視点に着目することは、部下本人にとってはもちろんのこと、そのような部下が能動的なプロとして成長していくことで会社組織全体にとってもよい方向になるようにガイドする余地が生まれるという点で重要な視点となるのではないだろうか。

なお、本論文で示したように能動的プロ期にいる人材は、組織とのベクトルがずれることを契機として自立的プロ期へと移行し、組織から離れるという決断をすることができる人材でもあるため、そのような兆候がないのかについて管理職はコミュニケーションを通じて十分に配慮する必要が出てくる。その際 TEM 図を共通の言語としたコミュニケーションを行うことで、部下のキャリア意識を、管理職、ひいては組織側が自覚的に理解し、能動的プロ期や自立的プロ期にある部下のニーズに対応したキャリア径路の可能性を組織内に設けることで、組織に貢献し続けてもらえるように、組織の側が変わっていく契機となるのではないだろうか。これは、既存の組織文化のあり方を変えていくということであり、組織における人材マネジメントのあり方が変容しつつある現在においては、その具体的なアプローチの一つとして位置づけることができ、本研究の重要な意義といえるのではないだろうか。

以下では管理職と部下とのコミュニケーションという文脈において、昨今注目を集めている 1on1 ミーティングに焦点をあて、本論文の示唆がどのように実践の現場に活かしかんかについて、TEM 図の具体的な活用イメージとともに述べる。

1on1 ミーティングとは、定期的に上司と部下が 1 対 1 で話し合うミーティングのことで、部下の育成を主な目的として実施されるものであり、人材の激しい獲得競争を背景に優秀な人材確保・維持を目的としてアメリカのシリコンバレーで導入されたものであるといわれている。日本では 2012 年にヤフー株式会社が「部下のための時間」として導入したことを契機として広がってきた手法である。1on1 ミーティングは上司と部下の双方向のコミュニケーションを実現させる場であり、上司が主として聞き手になるという点で、プロジェクトの遂行や組織の業績管理などのために目標や成果を確認することを目的とした面談とは異なる。そしてこの手法は多様化する個々人の思いに寄り添った現場マネジメントを行いたい企業と、本論文の知見を実装するための接点として考えることが可能である。

なぜなら、1on1 ミーティングの場での具体的な面談のやり方は、通常管理職の裁量に任せられることが多いが、管理職の育成に関するスキルレベルや育成に関する考え方が組織にとってまちまちなため、結果として管理職によって 1on1 ミーティングの質にばらつきが出てしまっているというのが実情だからである。そのため管理職の側からは、1on1 ミーティングの重要性は理解しているものの、実際のミーティングの場で何をどのように話し

てよいか分からないという声があがることも多い。株式会社リクルートマネジメントソリューションズが 2022 年 4 月に出したレポートによると、1on1 ミーティングを導入している企業の 47.2%が上司の面談スキルの不足を課題として挙げている。

このような状況の中で、部下の育成を目的に定期的に行われる 1on1 ミーティングにおいて、ミーティングを円滑に進めその効用を高めるために、TEA を活用することの意義は大きいのではないだろうか。TEA においては、TEM 図を作成する際に、研究者と研究協力者が何度かのやりとりを経て双方が納得するトランスビュー的飽和（サトウ, 2015d）を目指すことは第 4 章ですでに述べたが、TEM 図を用いた 1on1 ミーティングを重ねる中で、上司と部下がまさにそのような共通認識をもつことができれば双方にとって非常に有用であるといえる。筆者自身も実際の 1on1 ミーティングにおいて TEA の考え方を活用した実践を行っており、面談相手の部下が自身のキャリア形成の観点において、本人のキャリア観の幅を広げることにつながるなど一定の成果を上げている。

以下ではさらに具体的な実装のイメージを述べてゆく。

組織への実装としては、組織として期待するキャリア形成のあり方について TEM 図を用いて明示するということが考えられる。まず、第 4 章で示した統合 TEM 図（図 23, p88）のうち、OPP③「プロの自覚を持つ」を育成上の一つのゴールとして設定する。次に自組織において OPP③に到達している実際の社員をインタビュー対象者としてご招待し、インタビューを実施する。最後に TEA の分析手順に従って、自組織における統合 TEM 図を作成し、OPP③に至るまでの必須通過点、分岐点を含む径路のありようと、その阻害要因、促進要因について整理する。そのように整理された統合 TEM 図は自組織におけるキャリア形成の一つのガイドとして機能し、1on1 ミーティングにおける管理職と育成対象者の共通の土台となる。このような土台が会話のたたき台となることで、1on1 ミーティングの質を向上させることができる可能性がある。

また、個々人への実装としては、1on1 ミーティングでのコミュニケーションを通じて、今後の部下のキャリア形成のありようをイメージしながら、いま・ここを起点として、当面の目指す姿を実現するために、未来に向けた TEM 図を上司と部下が一緒になって作成することが考えられる。そのような TEM 図を実際に作成する際の参考資料として、表 22 で示したエッセンスも踏まえた TEM 図の基本骨子を図 28 に示した。

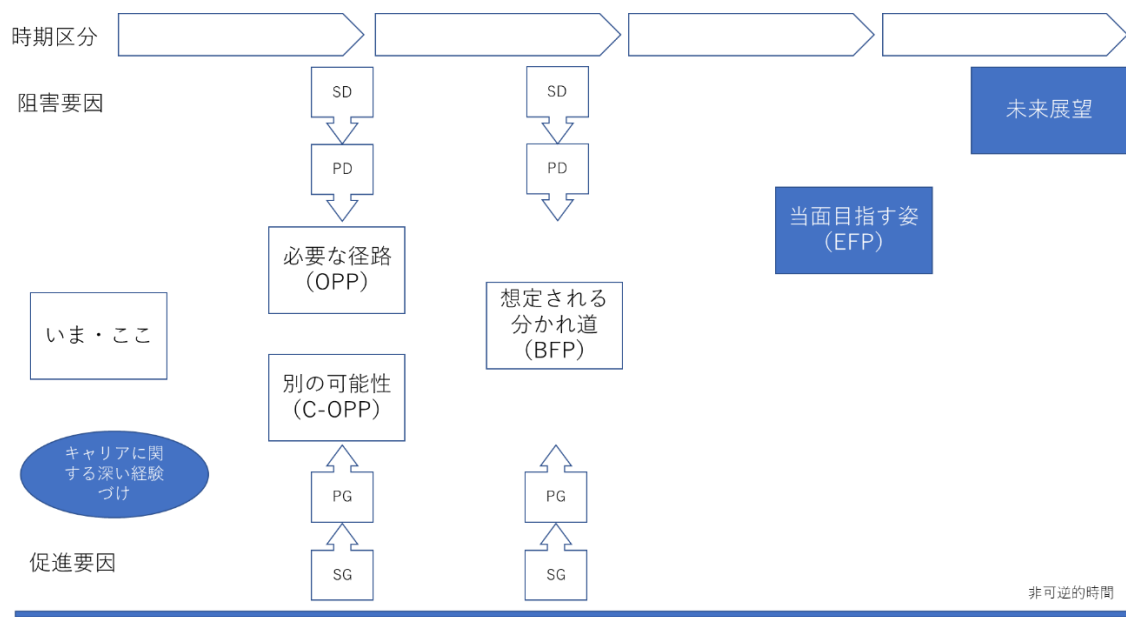


図 28 TEM 図を用いて今後のキャリアを描く際の基本骨子（著者作成）

上司と部下が 1on1 ミーティングを通じて、図 28 の基本骨子を用いた部下の今後のキャリアを描く際のステップとしては、まずその部下の現時点（いまここ）におけるキャリアに関する深い経験づけについて確認するところから始めるのがよい。キャリアに関する深い経験づけをテーマに話をすることで、部下がキャリアにおいて何を大切にしたいと考えているのかを、上司と部下で掘り下げて検討することができる。次に組織としての期待も伝えた上で、部下の未来展望について相談し、当面目指す姿を到達すべき EFP として設定する。その後上司と部下が一緒になって、EFP を目指すために必要な径路（OPP）や別の可能性（C-OPP）、そして EFP を目指す上で鍵となる想定される分かれ道（BFP）について検討を行い、TEM 図を作成する。

その際、組織の状況をよく理解しており、キャリアの先輩でもある上司から、どのような諸力が働きそうなのかを具体的な事例なども示してアドバイスができるとよりリアリティのある TEM 図となる。またこの TEM 図は一度作成したら終わりではなく、部下の成長に合わせて、1on1 ミーティングを通じて適宜ブラッシュアップしていくとより効果的である。

これまで、筆者が TEA について組織の人事担当者に説明した際に、方法論としてはとても魅力を感じるものの、どこから手をつけたらよいのか分からないため、何か参考になるフォーマットがあればありがたいという声をもらうことが多々あった。図 28 のような基本骨子が、TEA を活用したいと思う組織の実務担当者や管理職にとって、TEA を実際に活用する際の足場かけ（スキップフォールディング）として貢献できるのではないだろうか。

また、TEA の社会実装のあり方の一つとして、本節で述べてきた 1 on 1 ミーティングに TEM 図を活用する取り組みを進めるにあたり、大切な視点が管理職への浸透である。

1on1 ミーティングを実施する管理職には、TEA の基本的な考えである人生径路の複線性を十分に理解し、キャリアの分岐が生まれる瞬間に適切なフォローができるよう部下の語りにおける中動的ゆれうごきに耳をしっかりと傾けることが求められる。1on1 ミーティングにおいて、そのような対話を重ねる中で、管理職が部下のキャリアに分岐点が生じるきっかけとなる発生の促進的記号（例えば所属組織のベクトルとの乖離や組織で成長機会が見いだせないことなど）を捉えることができれば、部下に思いにそってできる限り既存組織のあり方を見直していくという営みを通じて、組織と個人の双方にとって不幸な形の離職を予防することにつながるのではないだろうか。

なお、アカデミック研究としてではないが、筆者が属するコンサルティングの領域では、すでに TEA の考え方を活かし、女性活躍のロールモデルを作り上げていくプロジェクトや、グローバル人材像を作り上げていくプロジェクト、よりよい研修体系を作り上げていくプロジェクトなどで TEM を用いた取り組みが進んでいる。TEM は人間を対象にすることだけでなく、組織・集団であっても適用が可能であり（サトウ、2022）、今後さらに社会実装の可能性が広がっていくことが期待される。

#### 第4節 発生と変容を捉えるモデルとしての TLMG の発展可能性への示唆

本節では、本論文における理論研究で得られた理論的増分と実践研究で得られた知見を統合し、発生と変容を捉えるモデルである TLMG の発展可能性について検討を行う。TLMG は、TEM の分岐点における人間の内的かつ動的なメカニズムを 3 層構造で理解するためのモデルである。理論編第 3 章では、TLMG の理論的系譜を踏まえた上で、TLMG の対象領域の起点を中動的ゆれうごきに着目して捉えることの有効性を明らかにした。本節では、TLMG が対象とする分岐点における人間の内的かつ動的なメカニズムをより明瞭に捉えることを目指し、理論研究と実践研究で得られた知見を統合して論を進める。

分岐点における内的かつ動的なメカニズムを理解する上では、第 3 章で取り上げたヴァルシナー(2014)が提示した 3 つのモデル（本論文の図 14, p55, 図 15, p57, 図 17, p62）が手がかりとなる。図 14 では、個人と環境が対構造としてモデル化されており、その間では構築的な外化と内化のプロセスが行われているとされている。また図 15 では、外界からの記号（情報）が、如何に個人に内化され、また外化されるのかという点に焦点をあてて 3 層構造でモデル化されている。そして図 17 では、記号圏における社会的表象の影響のもとで、異なる個人的文化（環世界）がせめぎ合い集合的文化が共同構築されるという図式がモデル化されている。

このせめぎ合いという観点について、実際に本研究で分析したデータに即して言えば、第 5 章で SD として示した「終身雇用を前提とする価値観」や「子育て・教育費」に関わる特徴的な語りからは、研究協力者が既存の記号圏である集合的文化から発せられる記号の力（解釈項）とせめぎ合っている様子が見て取れる。

H：こうでなければならぬ部分としては、仕事がつまらないから転職するというのはあり得ないと思っていた。お世話になった会社を辞めるのはあり得ないとか、いろいろな道徳観念がありました。

E：自分だけだと何とでもなるけど、子どもがいるとそういうわけにもいかないということが、縛りになっていたというか。縛りになっているという悪い言い方だけど、それが励みになっていた部分はある。はりになっていたというか。

E：だから、そうやな、まだ娘が浪人しているとかということがあれば転職はできなかつたと思う。まあ、目途は立ったし、もうええわと。

E：家族を路頭に迷わせることはないと思えば、それはねえ、それは大きかったかもしれない。

また、第5章でSGとして示した「組織の状況」のように、自分が属する組織の上司や同僚との環世界とのせめぎ合いの中で、自身が思うようには集合的文化を構築していくことは難しいとの思いが、組織からの離脱を促している語りも見られた。

A：自分はサラリーマンで社長ではないので、仕方がないとも感じていた

複数の異なる環世界がせめぎ合う中で集合的文化が構築されるという視点を理解する上では、浜田(2021)の議論が参考となる。浜田は重い障害を背負った子どもの生きる世界を検討し、以下のように述べている。

「人間であっても、身体に配備された知覚器官・作用器官は同一ではありません。ときにその器官の一部が損なわれて機能しないこともあります。そうだとすれば、個々の人、個々の子どもの側の配備の状態次第で、その人の、あるいはその子どもの生きる世界は異なってくることとなります。重い障害を背負ったD子ちゃんの場合、最初は外の物に『向かう』ことすら難しく、私たちはその状態を『世界に窓が開いていない』<sup>75</sup>と記述してきました。しかし、その彼女もこの世界に生まれ出て、彼女なりの育ちをたどってきたはずですし、その後も彼女なりのかたちで育っていくはずで。その育ちをどのように記述していくかが、私たちの課題なのです。健常の育ちの姿をものさしにして、彼女の育ちをまだ『これができていない』『あれができていない』というふうに引き算で記述するのではなく、彼女自身の『このいま』から記述していくのでなくてはなりません(浜田, 2021:169-170)。」

---

<sup>75</sup> 前述した通り、ホフマイヤー(1993=2005)は環世界を生物が周囲の世界に対して窓を開く方法である指摘しており、浜田の観点はこれと類似性がある。



浜田(2021)はこの例を踏まえ、人はみな与えられた自己の身体の渦中から、環世界をそれぞれに意味づけ、物語づけて生きているとし、「渦中の視点」から、それぞれの「環世界」のありようをどのように描けばよいか自身が自身の課題となったと述べている。これはヴァルシナー(2014)の図 14 における「集合的文化世界の中での行為(自身の環世界の創造)」という視点に通じるものがあり、竹田(2020)が環世界の説明で用いた、生き物の力(欲望-身体)による「世界分節」という表現と同じベクトルを持つといえる。

また浜田(2021)は身体の渦中の視点から、行動と環境との相互作用を説明するためにレヴィン(1997a)が提唱した公式である  $B=f(P \cdot E)$  を援用している。この有名な公式は、人間の行動(behavior)は人間(person)とその環境(environment)の関数で表されるというものであり、レヴィン(1997a)は、人(P)とその環境(E)とは、おのおの相互依存している変数と見なければならぬと述べている。ここでの浜田の主張はEを環世界として捉えるということであり、客観的には一見同じ環境のように見えても、そこで体験する意味の場は人により、また時により異なるということである。

「 $B=f(P \cdot E)$ という公式は、それを『渦中の視点』で見れば、客観的には同じ環境Eが与えられても、人間Pのありよう次第で、そこに現れてくる『意味の場』はさまざまです。例えば、私たちは外のものを目の前に与えられれば、それを自分の目で外の物として見、その物が動けばそれに合わせて視線を動かして、その物の移動を捉えます。しかし、この当たり前のことが新生児にはできません。重度心身障害者の子どももそうです。この子どもたちは、目の前に何らかの物を提示されても、その『物』に『向かう』様子を見せません。誰もが、まずその段階からはじまって、やがて周囲の物に『向かう』ようになり、現象学でいう『志向性』が生まれ、そこから周囲が意味世界として分節しはじめるのです。そう考えれば、発達とは私たちが生きているこの同じ環境のなかで、ただ子どもが成長するというのではなく、子どもが発達的に変化するのに応じて環世界もまたさまざまに分節し、その構造を新たにしていけるのです(浜田, 2021:216)。)」

ここからは一見同じ環境に見えても、実際には人のありよう次第で環世界は異なることがありえるということがよく理解できる。ヴェルツブルク学派のビューラー(Bühler, K.)<sup>76</sup>は、記号はすべて場依存的(fieldable)であるとし、場には、具体的・物理的な場、個人史と関連する場、シンタックス(文法的)の3つがあると指摘している(サトウ, 2019d)。また、サトウ(2019d)は、このうち具体的・物理的な場こそが、コミュニケーションにおける多相性・多層性の主戦場(バトルフィールド)になっており、同じ記号や同じ動作が異なる意味を持つことへとつながると述べている。

以上の議論を踏まえて、ヴァルシナー(2014)の図 14 とレヴィンの公式(1940)を発展的に統合して考えると、分岐点における内的かつ動的なメカニズムを理解するためには、個人

---

<sup>76</sup> カール・ビューラー(1879-1963)はドイツの心理学者。言語をメッセージの伝達という観点から考察するための基本モデルであるオルガノンモデルを提唱した。

(P)と環境(E)との相互作用により形成される環世界(U)のありようを捉えた上で、複数の環世界が重なり合って形成される集合的文化(C)に着目することが重要であるといえる。

上述した浜田の例では、重度心身障害者の子どもを念頭に議論が展開されていたが、この意味合いは、障害という概念を掘り下げると理解しやすいだろう。当事者研究の第一人者である熊谷は、「発達障害当事者研究」の前提として、ディスアビリティのインペアメント化について問題提起している(國分・熊谷, 2020)。

まず熊谷(2020)は、障害を捉える際のモデルとして、「医学モデル」と「社会モデル」の二つのモデルを提示する。車いすで生活している方の事例でいうと、例えば駅に階段しかないような場合、「医学モデル」では、階段を上れない方の足に問題があるのだという考え方をし、障害を個人の皮膚の内側にあるものとして捉える。一方「社会モデル」は、階段だけしかなくエレベーターが設置されていない駅に問題があると考え、社会環境の側に問題があると捉えるモデルである。つまり、建物や道具、公共交通機関や法制度といったさまざまな社会環境は、多くの場合マジョリティにとって使いやすいようにデザインされているため、一部の人にとってはそのデザインになじまず、障害を経験することになるということである。なお、ここでいう社会環境とは、まさに特定の記号圏における集合的文化として捉えることができる。

その上で、熊谷(2020)は、エレベーターの例のように個人と環境との相互作用によって発生したり、消えたりする障害のことを「ディスアビリティ」、どんな環境に置いてもあいかかわらず個人の身体の特徴として存在し続けている障害を「インペアメント」と整理し、本来「ディスアビリティ」として社会モデルで対応すべき範囲を、「インペアメント」として個人に帰属させて「医学モデル」で対応しようとしてしまう誤りを「ディスアビリティのインペアメント化」として警笛をならしている。熊谷はそのようなディスアビリティのインペアメント化にセンシティブになる研究手法が必要だと認識し、当事者研究を展開しているのである。

熊谷の文脈を、レヴィンの公式に引き寄せて考えれば、例えば足が動かないというインペアメントは個人(P)の変えられない特性だが、それが実生活の障害となりうるかは、環境(E)との相互作用で決まり、それこそが個人(P)の環世界(U)にほかならない。そして実際にどのような行動をとることになるかは、集合的文化(C)とのせめぎあい次第であるといえる。駅にエレベーターが設置されているような集合的文化(C)であれば、環世界(U)の中に障害はなく、実際に移動もスムーズであり、逆に駅にエレベーターが設置されていないような集合的文化(C)であれば、環世界(U)は実際の移動=行動が極めて困難な世界になるだろう。後者の場合、個人(P)にとっては環世界が障害に満ちていることになるわけだが、二足歩行できる他の個人(P')にとっては自身の行動が容易な環世界であるため、移動できない個人の内部に障害があると考えてしまうのである(基本的帰属の錯誤)。

ここまでTLMGが分析の対象とする分岐点における人間の内的かつ動的なメカニズムを明確化することを目的に、環世界概念を手がかりとして検討を行い、ヴァルシナー(2014)の図14とレヴィンの公式を発展的に統合し、個人的文化と集合的文化のせめぎ合いに焦点をあてた検討を行ってきた。

次に考えるべき理論的課題は、ヴァルシナー(2014)の図17を念頭におくと、記号圏における社会的表象(social representations)がどのような時に、個人的文化(環世界)に作用するのか(力を及ぼすのか)という問いであり、言い換えれば記号がどのような場合に実際に力を持ち、人の行動に影響を与えることがあるのかという問いとなる。前述のディスアビリティとインペアメントの文脈で考えれば、駅にエレベーターがないという事態が、足が動かない方にとって、外出を控えさせる記号となり、実際の外出を控えるという形で行動に影響を与える力になるということである。駅にエレベーターが設置されていることが当たり前前の集合的文化であれば、そもそも障害は意識されず、駅にエレベーターがあるという記号は力を持ちえない。

このような記号と力の問題を検討する上で、改めて第1章で取り上げたパースを参照する。パースは現象をファネロン(phaneron)と呼び、第一性(firstness)、第二性(secondness)、第三性(thirdness)を基本的要素とする独自の現象学を展開した(宮下他, 2022a)。パースの分類によれば、力(force)は第二性(secondness)に分類される。パースは第二性の例として、他にも「強制(compulsion)」、「争闘(struggle)」、「ショック(shock)」、「中断(interruption)」、「衝突(clash, bump)」、「抵抗(resistance)」、「作用と反作用(action and reaction)」、「刺激と反応(stimulus and response)」などを挙げている(CP1.322-336を参照)。

第二性(secondness)とは、「そのものがそのものであるありよう(CP8.328,1904:著者訳)」であるから、ここでの力(force)とは、何かに媒介されることなく直接的に力が力として働いている状況だと整理することができる。

一方パースは、記号(sign)を第三性(thirdness)を代表するものとして提示した上で、記号現象が記号、対象、解釈項の三つの構成要素からなることを示した(宮下他, 2022a)。ここでは記号が作り出す効果として位置づけられている解釈項に焦点をあてる。パースは記号と解釈項の関係を整理するなかで、大きく2つの側面から解釈項を分類している(表23)。

表 23 パースによる解釈項の分類 (著者作成)

視点	解釈項の種類	概要
視点①	直接的(immediate)解釈項	あるものが一定の記号となるならば必然的にそれに伴う解釈項

記号と解釈項の 関係に着目した 分類	力動的(dynamic)解釈 項	ある任意の解釈者に対して任意の機会にその 記号を使った考察の任意の段階で生み出され る現実的効果
	最終的(final)解釈項	諸環境がその記号に完全な効果を発揮させる ことを仮に許すとすれば、任意の心にその記 号が作り出すだろう効果であり、たまたもし記 号が十分に考察されるならば、いかなる解釈 者もそれに至ることが運命づけられている一 つの解釈的な結果
視点② 結果として生じ る解釈項の効果 の違いに着目し た分類	情動的(emotional)解 釈項	記号によって生み出された感覚
	活動的(energetic)解 釈項	ひとつの個別的な行為
	論理的(logical)解釈項	他の一般的記号、あるいは形成または修正さ れた習慣

本章でここまで論じてきた議論を踏まえれば、視点①は集合的文化における記号圏において作り出される解釈項の効果、視点②は個人的文化（環世界）において生じる解釈項の効果と整理することができる。宮下他(2022a)は、十分に習慣化した論理的解釈項は信念であり、信念のレベルに達している論理的解釈項は最終的解釈項と同義となると指摘したが、これは個人的文化（環世界）が間主観的に折り重なって、集合的文化における記号圏を形成している状態であると理解することができる。すなわち、個人の信念が記号圏における包括体系的セッティングと記号的プロトコルと一致している状態であり、集合的文化における解釈項の効果が個人的文化（環世界）に内化しきっている状態であるといえる。

記号が解釈項を通して力をおよぼすという点を理解すると、ディスアビリティとインペアメントの文脈における駅にエレベーターがないという記号は、集合的文化において足が動かない方に外出を控えさせる直接的解釈項として作用し、実際に足が動かない方にとっては、外出を控えるという行為を結果として生み出す、活動的解釈項となると整理できる。同じようにサトウ(2019b)が促進的記号の例として取り上げている福島の雪ウサギは、福島の農家の方々が織りなす集合的文化においては、田植えを促す最終的解釈項として作用し、実際の農家の人にとっては、田植えをはじめ論理的解釈項となるといえる。

サトウ(2022)は、TLMGでは記号の働きが第2層において現われ、またTEMではBFP（分岐点）において記号の働きが現れるということが明確になったことで、TLMGとTEMの関係性がより明確になったと指摘している。本研究の議論からは、そこから理解を一步進め、TEMの分岐点でせめぎ合う諸力として概念化されているSG、SDが、実際に

SG, SD として現れるのは、記号が作り出す効果である解釈項が力を発揮している状況であると整理することができる。

ここまでの整理を踏まえ、本研究で得られた知見を踏まえて描いた新たな TLMG の概念図を図 29 に示す。

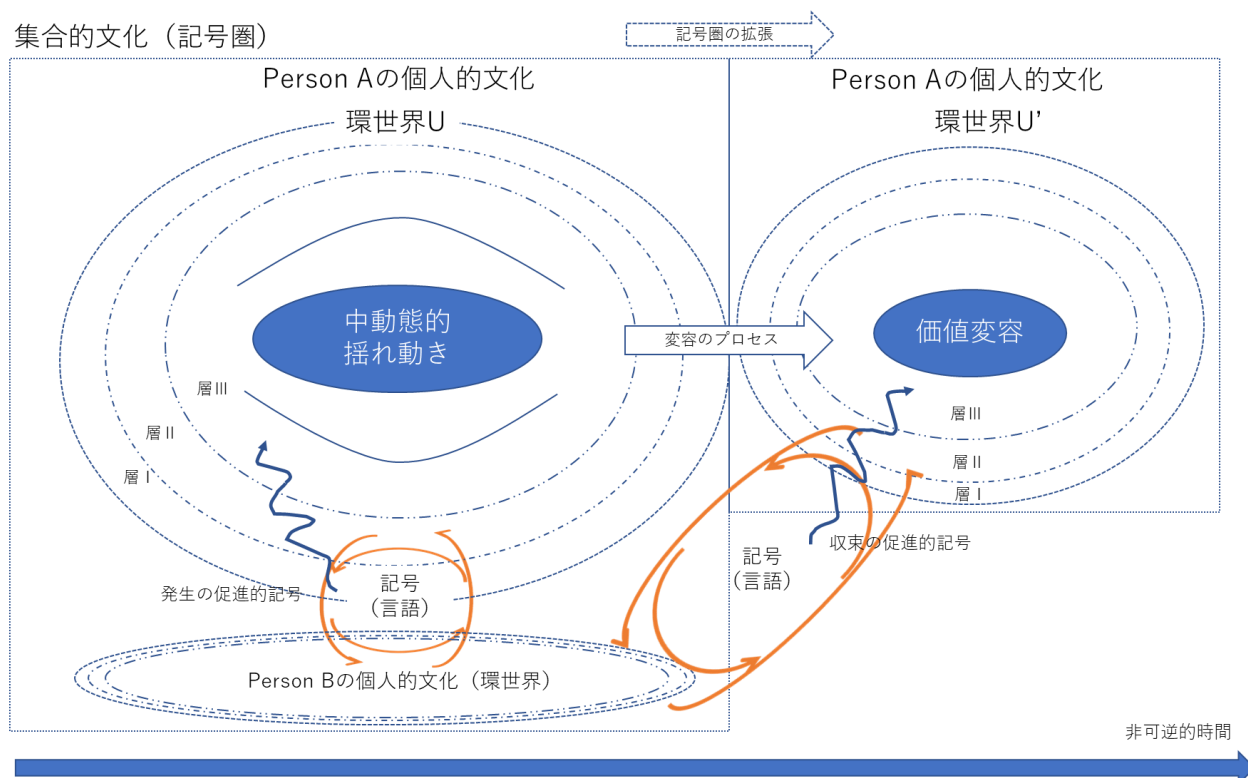


図 29 複数の個人がせめぎ合う TLMG 図 (著者作成)

図 29 では、TLMG の全体像として、複数の個人的文化がせめぎ合う中で、個人の価値変容がおこるありようを描くことを企図している。

これまで述べてきた通り、ここで個人的文化とは環世界を意味している。TLMG の分析において、個人的文化である環世界の複数性を意識し、集合的文化における記号圏との関係性を整理したことが新たな理論的増分である。研究対象者の個人的文化が他者の個人的文化と衝突し、ゆらぎが発生した場合に分岐点生まれ、TLMG が分析の対象とする経験が生じるということができる。TLMG を分析する際に、研究対象者とは別の環世界を持つ他者を具体的に想定することで、分析の解像度のレベルをより高めることができる可能性がある。

ヴァルシナー(2007)が指摘するように、文化は人に属するものであり、文化とは人と記号の相互作用である。記号を扱う人間は、時間とともに生きており、過去の記憶とともに、未来の展望が人の「いま、ここ」に影響を与える。例えば、未来展望を同じくする他者同

士において、記号の違いが行為の違いを引き起こすことにより軋轢が生まれているような場合は、それを可視化して、記号がもたらす意味づけを相互に理解し歩み寄るプロセスが重要である。

サトウ(2022)は、お小遣いという文化的事象における記号圏の違いによる行為の差を事例として示している。子どもたちが一緒におやつを買いに行ったときに、誰かひとりが全員分を支払うという行為は、日本では「おごり」として禁止されることが多い。一方、韓国では誰かひとりが全員分を支払うという行為を「おごり」という言葉で表すことはなく、「全員分買う」という表現になり、それは通常の行為である(高橋・山本, 2016)。

この時、行為と価値を記号が媒介すると考える三層モデルを用いることで、どちらの行為も人間関係を円滑に長く続けていきたいという価値は同じであるが、その思いを表す仕方が違うだけであると理解することができるようになる。そのような形で相互理解が深まれば、異なる記号圏に身を置く人とも円滑なコミュニケーションが取れるようになる可能性が開けるのである。ここに行為が価値を直接反映すると考える行為一価値直結モデルではない TLMG の意義があるといえる。TLMG は未来展望を共有する個々人が、既存の記号圏を超えて、新しい記号圏を作り上げる際の記号論的プロセスを描き出す際にも有効なモデルなのである。

#### 第5節 本研究の到達点と限界ならびに課題

本研究の限界と課題について、本論文で目指した目的と照らして整理する。

本論文の第一の目的は、TEA における記号概念の精緻化を通じた、TEA の理論的發展に寄与することである。

第1部理論編では、第1章において、パースの記号論を手がかりに、ヴィゴツキーの三角形、ヴァルシナーの促進的記号について論じ、三者の記号概念の統合的概念図(記号の三角錐: sign triangular pyramid)(図6)を、文化心理学における記号概念の基本単位として提示した。

また第2章においては、TEM の対象範囲を規定する外枠として「記号圏」という概念を取り入れ、研究対象となる記号圏において「包括体系的セッティング」と「記号的プロトコル」により形成される必須通過点の変容するポイントが分岐点であることを明示した上で、そのきっかけ(トリガー)となる記号を「発生の促進的記号」として概念化し、分岐点における人と記号との相互作用について、具体的なありようを記述するために TEM とジトゥンのイマジネーション理論との接続を図る TEM のイマジネーションモデル(図9)を提示した。

第3章においては、TLMG の分析手法の発展可能性を念頭に、能動でも受動でもない状態を表現する態である中動態という概念を手がかりとして、TLMG の分析において、インタビューデータの中動態的ゆれうごきに注目することの重要性と有効性を示した。

当初の目的を踏まえると、記号論的文化心理学に立脚した TEA における記号概念を精緻化し、分岐点における記号の働きの重要性をより明示的に示したという点で一定の成果があったといえるが、分岐点におけるせめぎ合いから、それがどのように収束していくのかを理論的に捉えるという点で課題が残った。

また、本論文で提示した理論を踏まえた研究の実践も今後の課題として残されている。本論文では、理論研究と実践研究を並行して進め、実践研究のデータを分析しながら理論研究を深め、また理論研究で得た知見を活かして実践研究のデータと向き合うというスタイルで双方の知見を整理していった。そのため、本研究で得られた知見をすべて活かした形で実践研究のインタビューを実施することはできておらず、本研究で提示した理論的増分である新たな TLMG の概念図 (図 29) が、TEA を用いた実践研究において、どの程度研究の実践に意義をもたらすのかについて十分に明らかにすることはできなかった。今後、本研究の総合考察で提示した理論的増分である複数の個人がせめぎ合う TLMG 図 (図 29) を研究当初より意識して実践研究を行い、その意義について確認をしていく必要がある。

本論文の第二の目的は、キャリア領域の研究に TEA を実装することにより、どのような示唆を得ることができるのかという観点から、実社会における TEA の展開可能性を追求することである。

第 2 部実践編では、プロとしてキャリア転換した方を研究協力者として 8 名お招きし、得られたインタビューデータに基づき検討を行った。第 4 章の統合 TEM 図でプロとしてキャリア転換するに至るまでの径路を明かにし、第 5 章の統合 TLMG 図では分岐ゾーン (BFZ) における記号のせめぎ合いについて考察を深めた。さらに 8 名のうち 1 名については縦断的研究を行い、第 6 章において個人 TEM 図を描き、キャリアの経年的変化に焦点をあて、深い経験づけに起因する想起される諸力が未来展望や分岐点における行動選択に影響を及ぼすことを明らかにした。

当初の目的を踏まえるとプロとしてキャリア転換するという経験を時期区分し、そこに働く力を時間的展望という視点で整理できたことは一定の成果があったといえるが、大きく 2 点課題がある。

1 点目の課題は、研究対象者の選定理論 HSI に関する課題である。今回は、プロとしてキャリア転換を経験した方という条件のもと 8 名の方をお招きした。結果として 8 名の方の統合 TEM 図は、最終的に各研究協力者とトランスビュー的飽和を迎えることができたが、共通部分を中心に描く TEM 図となった。逆の言い方をすれば、細かい点では 8 名がそれぞれ異なる径路となることも多く、そういった径路は TEM 図に記載しきることではできなかったといえる。こうしたことは研究対象者の選定理論である HSI に部分的に起因する問題である。経験を研究対象とする質的研究において、TEA では HSI により研究者が設定した問い (研究設問) を経験した方を研究協力者としてお招きする方法をとる。そのため研究設問に対して、研究協力者の属性が適切であったのかが問われることになるのである。キャリア領域に TEM を社会実装する場合、ある特定の職種 (例えば看護師や日本語

教師など)を念頭においた研究とは異なり、職種を限定しない研究を行う場合は、設定した HSI の基準(本研究ではプロとしてキャリア転換を経験した方という条件)が、研究の問いに対して最適な条件であったかを検討するための何らかの基準が必要といえるだろう。

2 点目の課題は実社会への適用可能性の問題である。TEA 研究において得られた結果の展開可能性の射程は研究設問で決まる。そして研究設問を EFP としてそれを経験した方をお招きする(HSI)。第 4 章において相補的な必須通過点(C-OPP)で示した通り、C-OPP①(起業する/進学する)、C-OPP②(受動的メンバーのままでいる)、C-OPP③(能動的メンバーのままでいる)に至る径路を歩む人は、それぞれ一定数存在する。また、第 4 章で指摘した通り、実際の組織運営においては、C-OPP②にいる、受け身の姿勢で主体的に働かない方たちをどのように動機づけることができるかが一大テーマとなっている。このような課題は本論文で扱った社会実装研究だけでは到底カバーすることはできない。

本研究の主題であった質的研究法 TEA の理論的發展及び、キャリア領域における社会実装の道は、まだまだその発展可能性であふれている。パースが記号論の研究について、自身は開拓者にすぎず、その領域は広大で、その仕事は遠大すぎると述べていたことはすでに第 1 章で紹介した通りだが、キャリア研究も同様にその対象は広大であり、未開拓の領野が広がっている。今後はさらに研究協力者数を増やし、量的研究との混合研究も視野に、さまざまなキャリアにおける経験の多様さや径路の類型化を目指しながら、キャリア形成プロセスを多角的に明らかにしていく必要がある。



## 引用文献

A・B・C

- 安達智子(1998). 大学生の就業動機測定を試み. 実験社会心理学研究, 38, 2, 172-182.
- 安達智子(2001). 進路選択に対する効力感と就業動機, 職業未決定の関連について——女子短大生を対象とした検討——. 心理学研究, 72, 1, 10-18.
- 安達智子(2003). 大学生の進路発達過程 社会・認知的進路理論からの検討. 教育心理学研究, 49, 326-336.
- 安達智子(2004). 大学生のキャリア選択 その心理的背景と支援. 日本労働研究雑誌, 533, 27-37.
- 安達智子(2008). 女子学生のキャリア意識——就職動機, キャリア探索との関連——. 心理学研究, 79, 1, 27-34.
- 安達智子(2010). キャリア探索尺度の再検討. 心理学研究, 81, 2, 132-139.
- Anderson, M.L. & Goodman, J. & Schlossberg, N.K. (2011). *Counseling Adults in Transition: Linking Schlossberg's Theory With Practice in a Diverse World*. 4th ed. NY: Springer Publishing Company.
- Andrews, E. (2003). *Conversations With Lotman: Cultural Semiotics in Language, Literature, and Cognition* (Toronto Studies in Semiotics and Communication). University of Toronto Press. (アンドリュース, E. 谷口伊兵衛(訳)(2005). ロートマンの文化記号論入門——言語・文学・認知. 而立書房)
- 荒川歩・安田裕子・サトウタツヤ (2012). 複線径路・等至性モデルの TEM 図の描き方の一例. 立命館人間科学研究, 25, 95-107.
- 有馬道子(2014). 改訂版パースの思想——記号論と認知言語学. 岩波書店.
- Baltes, P. (1987). Theoretical Propositions of Life-Span Developmental Psychology: On the Dynamics between Growth and Decline. *Developmental Psychology*, 23, 611-626.
- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. New York. General Learning Press.
- Benveniste, É. (1966). Actif et moyen dans le verbe. (バンヴェニスト, É. 岸本通夫 (監訳) (1983). 動詞の能動態と中動態, 「一般言語学の諸問題」所収. みすず書房)
- Benveniste, É. (1974). *Problemes de linguistique generale 2*. (バンヴェニスト, É. 阿部宏 (監訳) (2013). 言葉と主体——一般言語学の諸問題. 岩波書店)
- Bruner, J. (1990). *Acts of meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (ブルーナー, J. 岡本夏木・仲渡 一美・吉村 啓子 (訳)(2016). 意味の復権[新装版]:フォークサイコロジーに向けて. ミネルヴァ書房)
- Выготский, Л. С. (1934 / 2001) . *Мышление и речь* / Л. С. Выготский, Мышление и речь, М., Лабиринт (ヴィゴツキー, Л. С. 柴田義松 (訳) (2001) . 思考と言語. 新読書社)

Выготский, Л. С. (1960 / 2005) . *История развития высших психических функций*. (ヴィゴ  
ーツキー, Л. С. 柴田義松 (訳) (2005) . 文化的－歴史的精神発達の理論. 学文社)

Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature  
and Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (ブロンフェンブレンナー, U. 磯貝  
芳郎, 福富讓(訳) (1996). 人間発達の生態学(エコロジー)－発達心理学への挑戦. 川島書店)

Cole, M., & Scribner, (1974). *Culture and Thought: A Psychological Introduction*. John  
Wiley & Sons Inc. (若井 邦夫 (訳) (1982). 文化と思考——認知心理学的考察. サイエンス  
社)

#### D・E・F

De Luca Picione, R. (2020) The Semiotic Paradigm in Psychology. A Mature  
Weltanschauung for the Definition of Semiotic Mind. Integrative Psychological and  
Behavioral Science. <https://doi.org/10.1007/s12124-020-09555-y>

de Waal, C. (2013). *Peirce: A Guide for the Perplexed*. Bloomsbury Academic.

Deleuze, G. (1969). *Logique du Minuit*. Paris, Les Éditions de Minuit. (ドゥルーズ, G.  
小泉義之 (訳) (2007) , 意味の論理学, 河出書房新社.)

Engeström, Y. (1987). *Learning by Expanding: An Activity-Theoretical Approach to  
Developmental Research*. Cambridge University Press.

Flick, U. (2007). *Designing Qualitative Research*. London: Sage. (フリック, U. 鈴木聡志  
(訳) (2016). 質的研究のデザイン 新曜社)

福岡伸一(2007). 生物と無生物のあいだ. 講談社現代新書

福山未智 (2021). コスプレという現象－心理学と家政学の架橋的研究－. 日本質的心  
理学会第 18 回大会 (オンライン)

布施悠子(2019). 初任日本語教師キャリア形成過程の可視化の試み——複線径路・等至  
性アプローチを用いて, 日本語教育, 173, 46-60.

#### G・H・I

Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: selected essays*. New York: Basic Books.  
(ギアーツ, C. 吉田禎吾, 中牧弘允, 柳川啓一, 板橋作美(訳)(1987). 文化の解釈学 岩波書店)

Gelatt, H.B. (1989). Positive uncertainty: a new decision-making framework for counseling.  
*Journal of counseling psychology*, 36, 252-256.

Granovetter, M. (1995). *Getting a job* (2nd ed.). Chicago, USA: University of Chicago  
Press. (グラノヴェッター, M. 渡辺深(訳)(1998). 転職—ネットワークとキャリアの研究  
(第 2 版) . ミネルヴァ書房)

Gratton, L. & Scott, A. (2016). *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity*. Bloomsbury Information. (グラットン,L.・スコット,A. 池村千秋(訳) (2016) . LIFE SHIFT(ライフ・シフト)——100年時代の人生戦略. 東洋経済新報社)

芳賀理彦(1998). 「記号圏」：文化記号論における集成的概念. 多民族国家における多文化主義の成立と展開：言語・文学・教育・宗教・文化をめぐる諸問題. 千葉大学大学院社会文化科学研究科, 223-232.

Hall, D.T., & Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamic*, 26(3), 22-37.

濱口桂一郎(2009). 新しい労働社会——雇用システムの再構築へ. 岩波書店.

濱口桂一郎(2021). ジョブ型雇用社会とは何か——正社員体制の矛盾と転機. 岩波書店.

浜田寿美男(2021). 心理学をめぐる私の時代史. ミネルヴァ書房.

Hansen, L.S. (1997), *Integrative Life Planning: Critical Tasks for Career Development and Changing Life Patterns*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. (平木典子・今野能志・平和俊・横山哲夫・乙須敏紀訳(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, 福村出版.)

長谷川岳雄(2019). 大きなキャリア転換に関する探索的研究——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.

Hoffmeyer, J. (1993). *En snegl på vejen: betydningens naturhistorie*. Rosinante, København. (松野孝一郎, 高原美規 (訳) (2005). 生命記号論——宇宙の意味と表象. 青土社)

Holland, J. L. (1985). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments, 3rd ed.* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. (渡辺三枝子・松本純平・道谷里英訳(2013). ホランダの職業選択理論——パーソナリティと働く環境, 雇用問題研究会.)

Ibarra, Herminia, *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*, Harvard Business School Press, 2003 (宮田貴子訳(2003). ハーバード流キャリア・チェンジ術, 翔泳社.)

市川章子 (2017). 台湾人のアイデンティティ再考——複線径路等至性モデリングを用いて——, 対人援助学研究, 7, 75-88.

池田めぐみ・伏木田稚子・山内祐平(2018). 大学生のクラブ・サークル活動への取り組みがキャリアレジリエンスに与える影響. *日本教育工学会論文誌*, 42, 1, 1-14.

池田道智江・平野真紀・坂口美和・森京子・玉田章(2011). 看護師のQOLと自己効力感が離職願望に及ぼす影響, *日本看護科学会誌*, 31, 4, 46-54.

一般財団法人自然公園財団(2021). 雪うさぎの写真.

<https://www.bes.or.jp/joudo/blog/28078/>

(情報取得 2022/10/10)

伊東美智子(2017). 社会人経験を経た看護学生の学びほぐし 安田裕子・サトウタツヤ (編) TEM でひろがる社会実装—ライフの充実を支援する 誠信書房 第2章,第1節, 69-88

伊東太郎(1973). 心理学におけるモデルの校正—意義・展望・概説. 伊藤太郎 (編) .モデル構成 (心理学研究法 17) . 東京大学出版会 1-28.

J・K

人生 100 年時代構想会議(2018). 人づくり革命 基本構想.

<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000023186.pdf>

(情報取得 2022/5/5)

株式会社第一生命研究所(2021). 「大退職時代」は日本に訪れるか? —欧米「the Great Resignation」との共通点と相違点

<https://www.dlri.co.jp/report/macro/174300.html>

(情報取得 2022/10/8)

株式会社リクルートマネジメントソリューションズ(2022). 1on1 ミーティングに関する実態調査

[https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry\\_report/0000001055/?theme=manager,career](https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000001055/?theme=manager,career)

(情報取得 2022/12/13)

金井篤子・佐野幸子・若林満(1991). 女性管理職のキャリア意識とストレス—インタビュー調査の結果から—. 経営行動科学第6巻第1号, 49-59.

金井篤子(1993). 働く女性のキャリア・ストレスに関する研究. 社会心理学研究第8巻第1号, 21-32.

金井篤子(1994). 働く女性のキャリア・ストレス・モデル—パス解析による転職・退職行動の規定要因分析—. 心理学研究, 65, 2, 112-120.

金井壽宏(2002). 働くひとのためのキャリア・デザイン PHP. 新書

上川多恵子 (2017). 中国人日本語学習者の敬語使用 安田裕子・サトウタツヤ (編) TEM でひろがる社会実装—ライフの充実を支援する 誠信書房 第1章,第1節,26-48.

上川多恵子・宮下太陽・サトウタツヤ (2022) イマジネーション理論と TLMG による促進的記号の検討 —「コト」としての食をテーマとした事例をもとに. 立命館人間科学研究, 45, (印刷中) .

上川多恵子・宮下太陽・安田裕子・サトウタツヤ (投稿中). 夕食の場をコミュニケーションの場と考える夫婦の食習慣に対する歩み寄り—TEM のイマジネーションモデルを用いた考察.

神谷英司(2006). ヴィゴツキー理論の発展とその時期区分について (II). 社会福祉学部論集, 2, 15-30.

神崎真美・サトウタツヤ (2015). 開放システムと形態維持 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ (編) TEA 理論編—複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ 新曜社 14-18.

河合直樹・窪田由紀・河野荘子 (2016). 児童自立支援施設退所者の高校進学後の社会適応過程—複線径路・等至性モデル (TEM) による分析—. 犯罪心理学研究, 54, 1, 1-12.

川喜多喬(2007). キャリアという言葉の歴史から考える. 菊地達昭 (編) キャリアデザインへの挑戦 第1章, 1-5.

木戸彩恵(2019). 文化心理学の歴史 木戸彩恵・サトウタツヤ (編) 文化心理学—理論・各論・方法論 ちとせプレス 第1章, 3-13.

木戸彩恵(2011). 日米での日本人女子大学生の化粧行為の形成と変容—文化の影響の視点から. 質的心理学研究, 10, 79-96.

木村周・下村英雄(編)(2022). キャリアコンサルティング理論と実際—専門家としてのアイデンティティを求めて6訂版. 一般社団法人雇用問題研究会.

國分巧一郎 (2017). 中動態の世界—意志と責任の考古学. 医学書院

國分巧一郎 (2020). はじめてのスピノザー—自由へのエチカ. 講談社現代新書

國分功一郎・熊谷晋一郎 (2020). <責任>の生成—中動態と当事者研究. 新曜社

国立社会保障・人口問題研究所(2017). 日本の将来推計人口(平成29年推計).

[https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29\\_ReportALL.pdf](https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_ReportALL.pdf)

(情報取得 2022/5/5)

児玉真樹子(2015). キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発. 心理学研究, 86, 2, 150-159.

児玉真樹子(2022). 就職活動を通しての職業的アイデンティティ形成におけるキャリアレジリエンスの働き. キャリア教育研究, 40, 25-35.

近藤喜重郎(2005). タルトゥ学派の文化記号論(ノートと翻訳). 文明研究, 23・24, 53-61.

厚生労働省(2021). 出生に関する統計の概況.

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/tokusyu/syussyo07/index.html>

(情報取得 2022/5/5)

河本尋子 (2021). 災害から生活復興に向かうプロセスと内的変容に関する一考察: 複線径路等至性アプローチを用いた東日本大震災の事例分析. 常葉大学社会環境学部研究紀要, 7, 21-32.

Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). Culture: a critical review of concepts and definitions. Papers. Peabody Museum of Archaeology & Ethnology, Harvard University, XLVII, viii, 223.

Kuklick, B. (2003). *A History of Philosophy in America, 1720-2000*. Oxford University Press, USA. (ククリック, B. 大厩諒・入江哲郎・岩下弘史・岸本智典 (訳) (2020). アメリカ哲学史——一七二〇年から二〇〇〇年まで 勁草書房)

Köhler, W. (1921). *Intelligenzprüfungen an Menschenaffen*. Berlin: Springer. (ケーラー, W. 宮孝一(訳) (1962) .類人猿の知恵試験 岩波書店)

## L・M

Lave, J & Wenger. E (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press. (佐伯胖訳(1993). 状況に埋め込まれた学習-正統的周辺参加 産業図書)

Lehmann, O.V., & Valsiner, J. (Eds.) (2017). *Deep experiencing: Dialogues within the self*. Springer.

Lewin, K. (1997a). *Social Conflicts and Field Theory in Social Science*. American Psychological Association. (レヴィン, K. 猪股佐登留 (訳) (2017). 社会科学における場の理論 ちとせプレス.)

Lewin, K. (1997b). *Social Conflicts and Field Theory in Social Science*. American Psychological Association. (レヴィン, K. 末永俊郎 (訳) (2017). 社会的葛藤の解決. ちとせプレス.)

Levinson, D. et al. (1978). *The Seasons's of a Man's Life*, Ballantine Books. (レビンソン, D. 南博 (訳) (1992) . ライフサイクルの心理学 (上) (下) 講談社学術文庫.)

林有学・米山京子(2008). 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因, 日本看護科学会誌, 28, 1, 12-20.

Lotman, Y. (1990). *Universe of the Mind: A Semiotic Theory of Culture*. London: I. B. Tauris.

Mary, L., Anderson, Goodman, J., Schlossberg, N.K., *Counseling Adults in Transition: Linking Schlossberg's Theory With Practice in a Diverse World* (4th ed.) , 2011

丸山圭三郎(2012). ソシユールを読む 講談社

町田健(2018). ソシユールのすべて——言語学でいちばん大切なこと 研究社.

Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumholtz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115-124.

宮下太陽・サトウタツヤ(2019a). キャリア多様化の時代におけるプロ人材への変容とキャリア転換. 日本心理学会第 83 回大会 (立命館大学大阪いばらきキャンパス)

宮下太陽・サトウタツヤ(2019b). キャリア多様化の時代におけるキャリア教育のあり方. 日本キャリア教育学会第 41 回大会 (長崎大学)

宮下太陽・サトウタツヤ(2020). キャリアの分岐ゾーンにおける TLMG とイメージネーション. 日本キャリア教育学会第 42 回大会 (オンライン開催)

宮下太陽(2021). キャリア構築における展結 - TEA の理論的発展に向けて. 展結 (transduction) について. 日本心理学会第 85 回大会 (明星大学: オンライン開催)

宮下太陽・上川多恵子・サトウタツヤ (2022a). TEA (複線径路等至性アプローチ) における記号概念の考察——パース, ヴィゴーツキー, ヴァルシナーを手がかりに, 立命館人間科学研究, 44, 15-31.

宮下太陽・上川多恵子・サトウタツヤ (2022b). TEM (複線径路等至性モデリング) の新たな理論的展開——記号圏とイメージネーション理論を踏まえて. 立命館人間科学研究, 44, 49-64.

水野和夫(2022). 次なる 100 年——歴史の危機から学ぶこと. 東洋経済新報社

文部科学省(2011). 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申) .

[https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878\\_1\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf)

(情報取得 2022/5/5)

Moscovici, S. (2001). *Social Representations: Explorations in Social Psychology*. NY. New York university press. 18-77.

#### N・O・P・Q・R

内閣府(2021). 成長戦略フォローアップ.

<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/fu2021.pdf>

(情報取得 2022/5/5)

内閣府(2021). 成長戦略フォローアップ工程表.

<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/kouteihyou2021.pdf>

(情報取得 2022/5/5)

内閣府(2022). 第二百十回国会における岸田内閣総理大臣所信表明演説

[https://www.kantei.go.jp/jp/101\\_kishida/statement/2022/1003shoshinhyomei.html](https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2022/1003shoshinhyomei.html)

(情報取得 2022/10/8)

中川久美子・抱井尚子(2020). グローバル系学部学生のグローバルキャリア志向とその変容プロセス: TEA による質的研究主導型混合研究法を用いて, 青山国際政経論集, 105, 55-98.

中村和夫 (1992). ヴィゴーツキー理論の展開におけるケーラーの「類人猿の知能研究」の意義. 心理科学, 14, 1, 20-32.

中村和夫 (1997). ヴィゴーツキーの「人間の具体的心理学」の構想について. 心理科学, 19, 2, 12-31

- 中村和夫 (2014) . ヴィゴツキー理論の神髄——なぜ文化—歴史的理論なのか 福村出版
- 中島由佳・無藤隆(2007). 女子学生における目標達成プロセスとしての就職活動——コントロール方略を媒介としたキャリア志向と就職達成の関係——. 教育心理学研究, 55, 403-413.
- 難波峰子・矢嶋裕樹・二宮一枝・高井研一(2009). 看護師の組織・職務特性と組織コミットメントおよび離職意向の関連, 日保学誌, 12, 1, 16-24.
- Nicholson, N., & West, M. (1988). *Managerial job change: Men and women in transition*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- 日本経済団体連合会(2020). 2020年版経営労働政策特別委員会報告. 経団連出版.
- 日本経済団体連合会(2021). 2021年版経営労働政策特別委員会報告. 経団連出版.
- 西川長夫 (2001). 増補国境の超え方——国民国家論序説 平凡社
- 西川長夫ゼミ(1991). 翻訳「文化」という歴史の言葉の歴史. 立命館国際研究. 4-2, 72-142.
- Peirce, C.S., *The Collected Papers of Charles Sanders Peirce*. 8 Vols. Vols. 1-6, ed. Charles Hartshorne and Paul Weiss. Vol. 7-8, ed. Artur W. Burks. Cambridge, Mass., 1931-58. 【CP】
- Peirce, C.S., *The Essential Peirce, Volume 2: Selected Philosophical Writings (1893-1913)*, edited by Edition Project, Peirce Edition Peirce, Indiana University Press, 1998. 【EP】
- Peirce, C.S., パース著作集1 現象学(米盛裕二(編訳)(1985)勁草書房)
- Peirce, C.S., パース著作集2 記号学(内田種臣(編訳)(1986)勁草書房)
- ライブニッツ. モナドロジー(谷川多佳子・岡部英男(訳)(2019). 岩波文庫)
- Rogoff, B. (1990). *Apprenticeship in thinking: Cognitive development in social context*. Oxford University Press.
- Rogoff, B. (2003). *The Cultural Nature of Human Development*. Oxford University Press; Reprint. (當眞千賀子訳(2006). 文化的営みとしての発達—個人, 世代, コミュニティ 新曜社)
- Rosa, A. (2007). Acts of Psyche: Actuations as synthesis of semiosis and action. In J. Valsiner & A. Rosa (Eds), *Cambridge handbook of socio-cultural psychology*(pp.205-237). Cambridge University Press.

## S・T

- 佐野幸子・若林満(1990). 働く女性の男女平等意識——男女雇用機会均等法施行5年後の実情——. 経営行動科学第5巻2号, 99-111.
- サトウタツヤ(2006). 発達の多様性を記述する新しい心理学方法論としての複線径路等至性モデル. 立命館人間科学研究, 12, 35-52.



サトウタツヤ(2009). ZOF (目的の領域) による未来展望・記号の発生と「発生の三層モデル」 サトウタツヤ (編) TEM ではじめる質的研究——時間とプロセスを扱う研究を目指して 誠信書房 92-101.

サトウタツヤ(2012). 理論編——時間を捨象しない方法論, あるいは, 文化心理学としての TEA 安田裕子・サトウタツヤ (編) TEM でわかる人生の径路——質的研究の新展開 誠信書房 209-243.

サトウタツヤ(2015a). 複線径路等至性アプローチ (TEA) 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ (編) TEA 理論編——複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ 新曜社 4-8.

サトウタツヤ(2015b). 複線径路等至性アプローチ 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ (編) TEA 実践編——複線径路等至性アプローチを活用する 新曜社 4-7.

サトウタツヤ(2015c). 心理学の名著 30. ちくま新書 39-45.

サトウタツヤ(2015d). TEM 的飽和 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ (編) TEA 理論編——複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ 新曜社 24-28.

サトウタツヤ (2016). 複線径路等至性アプローチ (TEA) ——分岐点分析の新手法としてのクローバー分析. 日本質的心理学会第 13 回大会 (名古屋市立大学)

サトウタツヤ(2017a). TEA は文化をどのようにあつかうか——必須通過点との関連で 安田裕子・サトウタツヤ (編) TEM でひろがる社会実装——ライフの充実を支援する 誠信書房 第 5 章, 208-219.

サトウタツヤ (2017b). TEA (複線径路等至性アプローチ) とは何か 安田裕子・サトウタツヤ (編) TEM でひろがる社会実装——ライフの充実を支援する 誠信書房 序章, 1-11.

サトウタツヤ (2019a). 質的研究法を理解する枠組みの提案 サトウタツヤ・春日秀郎・神崎真美 (編) 質的研究法マッピング ——特徴をつかみ, 活用するために 新曜社 序章, 2-8.

サトウタツヤ (2019b). 記号という考え方 木戸彩恵・サトウタツヤ (編) 文化心理学——理論・各論・方法論 ちとせプレス 第 3 章, 27-39.

サトウタツヤ (2019c). 時間と記号 木戸彩恵・サトウタツヤ (編) 文化心理学——理論・各論・方法論 ちとせプレス 第 4 章, 41-51.

サトウタツヤ (2019d). 文化心理学の歴史 木戸彩恵・サトウタツヤ (編) 文化心理学——理論・各論・方法論 ちとせプレス 第 2 章, 15-26.

サトウタツヤ (2021). 「展結概念について」 第 85 回日本心理学会 (明星大学オンライン開催).

サトウタツヤ (2022). TLMG (発生の三層モデル) 価値と行為を媒介する記号の働きに着目する 安田裕子・サトウタツヤ (編) TEA による対人援助プロセスと分岐の記述——保育, 看護, 臨床・障害分野の実践的研究 誠信書房 4 章, 28-42.

サトウタツヤ・安田裕子・木戸彩恵・高田沙織・ヤーン・ヴァルシナー (2006). 複線  
径路・等至性モデル——人生径路の多様性を描く質的心理学の新しい方法論を目指して.  
質的心理学研究, 5, 255-275.

佐藤ゆかり・澁谷久美・中嶋和夫・香川幸次郎(2003). 介護福祉士における離職意向と  
役割ストレスに関する検討, 社会福祉学, 44, 1, 67-78.

Saussure, F. (1916). *Cours de linguistique générale*. Wiesbaden: Harrassowitz. (ソシュール,  
F. 町田健(訳)(2016). 新訳ソシュール一般言語学講義. 研究社)

Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. American Psychological Association. (サビカ  
ス, M.L. 日本キャリア開発センター監訳, 乙須敏紀訳(2015). サビカス キャリア・カウ  
ンセリング理論<自己構成>によるライフデザインアプローチ. 福村出版.)

Schein, E.H., & Maanen, J.B. (2013). *Career Anchors: The Changing Nature of Careers  
Facilitator's Guide Set*. 4th ed. Pfeiffer.

Scott, A & Grattan, L. (2020). *The New Long Life: A Framework for Flourishing in a  
Changing World*. Bloomsbury Publishing. (スコット, A.・グラットン, L. (池村千秋, 訳)  
(2021). LIFE SHIFT2(ライフ・シフト 2)——100年時代の行動戦略. 東洋経済新報社.)

下村英雄・木村周(1994). 大学生の就職活動における就職関連情報と職業未決定. 進路指  
導研究, 15, 11-19.

下村英雄(1996). 大学生の職業選択における情報探索方略——職業的意思決定理論によ  
るアプローチ——. 教育心理学研究, 44, 2, 145-155.

下村英雄(2002). フリーターの職業意識とその形成過程“やりたいこと”志向の虚実. 小杉  
礼子(編著)フリーター自由の代償 日本労働研究機構, 75-99.

下村英雄・堀洋元(2004). 大学生の就職活動における情報探索行動：情報源の影響に関  
する検討. 社会心理学研究, 20, 2, 93-105.

下村英雄・白井利明・川崎友嗣・若松養亮・安達智子(2007). フリーターのキャリア自  
立——時間的展望の視点によるキャリア発達理論の再構築に向けて——. 青年心理学研究,  
19, 1-19.

Simondon, G. (2013) *L'individuation à la lumière des notions de forme et d'information*.  
Grenoble: Jérôme Millon. (シモンドン, G., 藤井千佳世・近藤和敬・中村大介・ローラン・  
ステリン・橘真一・米田翼(訳) (2018) 個体化の哲学——形相と情報の概念を手がかりに.  
法政大学出版局.)

進藤あおい・隅本雅友・サトウタツヤ (2021). 異なる音韻圏における名乗り方の種類  
と人間関係構築への影響. 日本質的心理学会第 18 回大会 (オンライン)

スピノザ. エチカ (畠中尚志(訳)(1951). 岩波文庫)

須藤英幸(2016). 「記号」と「言語」——アウグスティヌスの聖書解釈学 京都大学学術  
出版会

Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

鈴木淳子(1996a). 若年女性の平等主義的性役割態度と就労との関係について——就労経験および理想の仕事キャリア・昇進パターン——. *社会心理学研究*第 11 巻第 3 号, 149-158.

鈴木淳子(1996b). 若年女性のキャリア選択規定要因に関する縦断的研究. *心理学研究*, 67, 2, 118-126.

高橋登・山本登志哉(編). *子どもとお金——おこづかいの文化発達心理学*. 東京大学出版界.

田島充士(2019). *ダイアログのことばとモノログのことば* 福村出版

竹田青嗣(2015). *暇と退屈の倫理学増補新版*. 太田出版

竹田青嗣(2016). *哲学は資本主義を変えられるか*. KADOKAWA/角川学芸出版

竹田青嗣(2017a). *欲望論 第 2 巻「価値」の原理論*. 講談社

竹田青嗣(2017b). *欲望論 第 1 巻「意味」の原理論*. 講談社

竹田青嗣(2020). *哲学とは何か*. NHK 出版

田中千尋・サトウタツヤ・土元哲平・宮下太陽(2021). 複線径路等至性アプローチにみる看護教員の力量形成プロセス—臨床現場から立ち上がった問いと対峙し続ける教員の語りから—. *質的心理学研究(臨時特集)*, 20, 211-218.

谷徹(1998). *意識の自然——現象学の可能性を拓く 勁草書房*

谷村ひとみ・サトウタツヤ・土田宣明(2008). 『ふつうの結婚』を目指させた親の性別役割意識——1980年代に結婚を経験した女性たちの語りから. *立命館人間科学研究*, 17, 61-74.

田沼正也(2007). *エンジニアのための記号論入門ノート*.

<http://aplysemio.sakura.ne.jp/HP/isej/jise04/pierce.html>

(情報取得 2021/2/11)

寺田盛紀(2020). *キャリア教育と職業教育*. 日本キャリア教育学会(編), *新版キャリア教育概説*, 東洋館出版社, 22-27.

豊田香(2015). 専門職大学院ビジネススクール修了生による生涯学習型職業的アイデンティティの形成: TEA 分析と状況的学習論による検討. *発達心理学研究*, 26, 4, 344-357.

土元哲平(2022). *転機におけるキャリア支援のオートエスノグラフィー*. ナカニシヤ出版.

塚本尚子・野村明美(2007). 組織風土が看護師のストレッサー, バーンアウト, 離職意図に与える影響の分析. *日本看護研究学会雑誌*, 30, 2, 55-64.

都筑学(1999). *大学生の時間的展望——構造モデルの心理学的検討*. 中央大学出版部

都筑学(2007). *時間的展望の理論と課題* 都筑学・白井利明(編)(2007). *時間的研究ガイドブック*, ナカニシヤ出版, 11-28.

U・V

上村晶(2018). 保育者と子どもの関係構築プロセスを可視化する試み, 桜花学園大学保育学部研究紀要, 17, 13-30.

上村佳代子 (2000) . 子どもの認識形成への社会文化的アプローチ. 心理学評論, 43, 27-39.

宇佐美達朗(2021). シモンドン哲学の研究——関係の实在論の射程, 法政大学出版局

Uexküll (1970). *Streifzüge durch die Umwelten von Tieren und Menschen*. Frankfurt am Main: S.Fischer. (日高敏隆, 羽田節子 (訳) (2005) .生物から見た世界——見えない世界の絵本.)

U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS (2022). Job Openings and Labor Turnover Survey News Release.

<https://www.bls.gov/news.release/jolts.htm>

(情報取得 2022/10/8)

Valsiner, J. (2001). Comparative study of human cultural development. Madrid: Fundacion Infancia y Aprendizaje.

Valsiner, J. (2004) . The Promoter Sign: Developmental Transformation Within the Structure of Dialogical Self. Paper presented at the Symposium (Hubert Hermans, Convener). Developmental aspects of the dialogical self ISSBD, Gent, July 12, 2004.

Valsiner, J. (2007) . *Culture in minds and societies : Foundations of cultural psychology*. California : SAGE Publications. (ヴァルシナー, J. サトウ タツヤ (監訳) (2013). 新しい文化心理学の構築——〈心と社会〉の中の文化 新曜社)

Valsiner, J. (2014). *An invitation to cultural psychology*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

Valsiner, J. (2017). *BETWEEN SELF AND SOCIETIES: Creating psychology in a new key*. Tallinn University Press.

Valsiner, J. (2018). Facing the Future—— Making the Past, Marsico, Giuseppina. *Beyond the Mind: Cultural Dynamics of the Psyche*, Information Age Publishing.

Valsiner, J. (2019a). 「REMAINING ELEGANT : Fifteen years of qualitative psychology in Japan」 第16回日本質的心理学会講演 (明治学院大学) .

Valsiner, J. (2019b). 「EVERYTHING IS ALL RIGHT WITH TEA(as long as it keeps developing)」 第3回 TEA 国際集会 (立命館大学) .

Valsiner, J. (2021). 「IMAGINATION AT THE CROSSROADS: Approaching the Bifurcation Zone」 第4回 TEA 国際集会 (立命館大学オンライン開催) .

W・X・Y・Z

若林満・南隆男・佐野勝男(1980). わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程——その経時的分析. 組織行動研究, 6, 3-131.

若林満・南隆男・佐野勝男(1984). わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程——入社7年目時点でのフォローアップ. 組織行動研究, 11, 3-61.

若林満(1987). 管理職へのキャリア発達——入社13年目のフォローアップ. 経営行動科学第2巻第1号, 1-13.

渡部昌平(2020). キャリア教育と職業教育. 日本キャリア教育学会(編), 新版キャリア教育概説, 東洋館出版社, 58-61.

渡辺深(2014). 転職の社会学——人と仕事のソーシャル・ネットワーク. ミネルヴァ書房.

渡辺美枝子(編)(2018). 新版キャリアの心理学——キャリア支援への発達のアプローチ [第2版]. ナカニシヤ出版.

やまだようこ(1987). ことばの前のことば. 新曜社.

やまだようこ(2002). 現場心理学における質的データからのモデル構成プロセス——「この世とあの世」イメージ画の図像モデルを基に. 質的心理学研究, 1, 107-128.

やまだようこ(2021). やまだようこ著作集第7巻 人生の心理学生涯発達のモデル. 新曜社.

やまだようこ・山田千積(2009). 対話的場所モデル——多様な場所と時間をむすぶクロノトポス・モデル. 質的心理学研究, 8, 25-42.

安田裕子(2015a). 分岐点と必須通過点 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ(編) TEA 理論編——複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ 新曜社 35-40.

安田裕子(2015b). 促進的記号と文化 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ(編) TEA 実践編——複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ 新曜社 27-32.

安田裕子(2015c). 行動と価値・信念 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ(編) TEA 実践編——複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ 新曜社 33-40.

安田裕子(2015d). 画期をなすこと 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ(編) TEA 理論編——複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ 新曜社 46-51.

安田裕子(2015e). 緊張状態のあぶりだし 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ(編) TEA 実践編——複線径路等至性アプローチを活用する 新曜社 52-59.

安田裕子(2015f). 等至性と複線径路 安田裕子・滑田明暢・福田茉莉・サトウタツヤ(編) TEA 理論編——複線径路等至性アプローチの基礎を学ぶ 新曜社 30-34.

安田裕子(2019). TEA (複線径路等至性アプローチ). サトウタツヤ・春日秀朗・神崎真美(編) 質的研究法マッピング——特徴をつかみ, 活用するために, 新曜社, 16-22.

安田裕子・荒川歩・高田沙織・木戸彩恵・サトウタツヤ(2008). 未婚の若年女性の中絶経験——現実的制約と関係性の中で変化する, 多様な径路に着目して. 質的心理学研究, 7, 181-203.

横山草介(2019). ブルーナーの方法, 溪水社.

Zittoun, T. (2009). *Dynamics of Life-Course Transitions: A Methodological Reflection*. In J. Valsiner, P. C. M. Molenaar, M. C. D. P. Lyra, & N. Chaudhary (Eds.), *Dynamic Process Methodology in the Social and Developmental Sciences* (pp. 405–430). NY: Springer.

Zittoun, T., & Gillespie, A. (2015). *Imagination in human and cultural development*. NY: Routledge.

Zittoun, T., & Gillespie, A. (2016a). *Imagination in human and cultural development*. London: Routledge.

Zittoun, T., & Gillespie, A. (2016b). Imagination: Creating Alternatives in Everyday life. *The Palgrave Handbook of Creativity and Culture Research*. Palgrave Macmillan UK. 225-242.

Zittoun, T., Valsiner, J., Vedeler, D., Salgado, J., Gonçalves, M., and Ferring, D. (2013). *Human Development in the Life Course: Melodies of Living*. Cambridge: Cambridge University Press.

Zittoun, T., & Valsiner, J., (2016) IMAGINING THE PAST AND REMEMBERING THE FUTURE. *Making of The Future: The Trajectory Equifinality Approach in Cultural Psychology*, edited by Tatsuya Sato, Naohisa Mori, Jaan Valsiner, Information Age Publishing, Incorporated 3-19.

## 図目次

図 1	合計特殊出生率の年次推移（厚生労働省，2021，p.2）	7
図 2	年齢 3 区分別人口の推移（出生中位（死亡中位）推計）（国立社会保障・人口問題研究所，2017，p.3）	8
図 3	雪ウサギの写真（一般財団法人自然公園財団，2021）	27
図 4	パースの三角形とヴィゴーツキーの三角形の統合（著者作成）	29
図 5	パース，ヴィゴーツキー，ヴァルシナーの記号論の統合的理解（著者作成）	30
図 6	記号の三角錐（sign triangular pyramid）（著者作成）	31
図 7	ループモデル：ループとしてのイメージーション（Zittoun & Gillespie, 2015）	37
図 8	TEM の基本単位（The basic unit of TEM; Valsiner, 2018）	39
図 9	記号圏における TEM のイメージーションモデル（著者作成）	43
図 10	TEM 研究の類型（著者作成）	45
図 11	研究対象者を基点とした TEM 研究の類型（著者作成）	45
図 12	発生の三層モデル（俯瞰図）（サトウ，2015a を著者一部改変）	50
図 13	発生の三層モデル（側面図）（サトウ，2015a を著者一部改変）	50
図 14	内化と外化の相互フィードフォワード関係（Valsiner, 2014：著者訳）	55
図 15	二重変換としての内化／外化の層モデル（Valsiner, 2014：著者訳）	57
図 16	機能環（Uexküll, 1970=2005）	59
図 17	集合的文化が機能する場所（Valsiner, 2014：著者訳）	62
図 18	研究協力者に提示するキャリアシート（1 回目インタビュー時）	82
図 19	記入してもらったキャリアシート（A さんの例）	82
図 20	個人キャリアシート（B さん 2 回目インタビュー時）	83
図 21	B さんの個人キャリアシート（最終形）	83
図 22	本 TEM 図内での概念の表記のしかた（著者作成）	87
図 23	プロとしてキャリア転換に至る統合 TEM 図（著者作成）	88
図 24	トランジションプロセスの統合モデル（Anderson et al, 2011）	97
図 25	キャリアの分岐ゾーンにおける TLMG とイメージーションの統合図（著者作成）	103
図 26	本 TEM 図内での概念の表記のしかた（著者作成）	122
図 27	TEA による縦断的研究における個人 TEM 図（著者作成）	123
図 28	TEM 図を用いて今後のキャリアを描く際の基本骨子（著者作成）	141
図 29	複数の個人がせめぎ合う TLMG 図（著者作成）	148

## 表目次

表 1	キャリア概念の構成要素（渡辺他, 2018）	11
表 2	記号の三分類（de Waal, 2013）	22
表 3	TLMG 理論の諸定義（著者作成）	52
表 4	TLMG の理論的特徴（著者作成）	53
表 5	バンヴェニストによる分類（筆者作成）	64
表 6	現代のキャリア心理学に影響を与えた研究者とその提唱した代表的概念（渡辺他, 2018 を参考にした）	72
表 7	研究協力者の概要	81
表 8	統合 TEM 図における諸概念の枠組み	85
表 9	TEM 図において抽出したカテゴリと TEM の諸概念	91
表 10	「枠が外れる」共通径路における語り	92
表 11	分岐ゾーン（BFZ）における発生の促進的記号「ゆらぎが生じる」語り	94
表 12	研究協力者の概要	99
表 13	統合図において抽出した諸力（SG, PG, SD, PD）	104
表 14	SG「組織の状況」とPG「組織との齟齬」の特徴的語り	105
表 15	リソースとなる記号の特徴的な語り	106
表 16	SG「戻ることができる場所」とPG「新しいキャリアへの期待」の特徴的語り	108
表 17	中動的なゆれうごきを感じさせる語りの例	111
表 18	追加インタビューの実施概要	116
表 19	Bさんの個人 TEM 図における諸概念の枠組み	118
表 20	各分岐点における時間的展望に関する Bさんの語り	127
表 21	TEM のモデリングタイプ	134
表 22	本論文の実践研究におけるモデリングの型とエッセンス	136
表 23	パースによる解釈項の分類（著者作成）	146



## 初出一覧

序論	書き下ろし
第1章	宮下太陽・上川多恵子・サトウタツヤ (2022). TEA (複線径路等至性アプローチ) における記号概念の考察——パース, ヴィゴーツキー, ヴァルシナーを手がかりに. 立命館人間科学研究, 44, 15-31. 一部修正
第2章	宮下太陽・上川多恵子・サトウタツヤ (2022). TEM (複線径路等至性モデリング) の新たな理論的展開——記号圏とイメージーション理論を踏まえて. 立命館人間科学研究, 44, 49-64. 一部修正
第3章	書き下ろし
第4章	宮下太陽・サトウタツヤ (2019). キャリア多様化の時代におけるプロ人材への変容とキャリア転換. 日本心理学会第83回大会. 加筆修正
第5章	宮下太陽・サトウタツヤ (2020). キャリアの分岐ゾーンにおけるTLMGとイメージーション. 日本キャリア教育学会第42回大会. 加筆修正
第6章	宮下太陽(2022). TEAを用いたキャリアの縦断的研究. 日本心理学会第86回大会. 加筆修正
第7章	書き下ろし

なお、既発表の論文については、博士論文に含めるにあたって必要な修正等を行った。  
また、著作権者および共同執筆者の許諾を得た。

## 謝辞

2007年3月に修士課程終了後、約10年間コンサルタントとして企業の組織・人事に関する仕事に携わり、企業の現場における時代の変化を感じつつある中、2016年にリンダ・グラットンの『ライフ・シフト』と出会いました。ダーウィンの進化論がパースをはじめとする形而上学クラブのメンバーたちに与えた衝撃と同じとまでは言えないとしても、人生100年時代の到来によりこれまでとは全く異なる働き方の未来が出現するというリアリティを肌で感じることで、私の中に発生の促進的記号が生まれ、大学院への進学を決断するという形で、私自身のキャリアに分岐点をもたらしました。30代半ばというキャリアの転換点において、時宜を得たタイミングでこの本に出会えたことに感謝しています。

本論文を執筆するにあたり、多くの方々のご指導・ご支援を賜りました。この場を借りて厚く御礼申し上げます。指導教授のサトウタツヤ先生（立命館大学）には終始温かいご指導を賜りました。立命館大学文学部心理学科（当時）におけるサトゼミの1期生となり、また再び立命館大学人間科学研究科の1期生となる幸運に恵まれたことを深く感謝しています。サトウ先生との出会いなくして、今の自分はありません。深く御礼申し上げます。サトゼミの関係者の皆様にも深く感謝いたします。特に土元哲平さん、伊東美智子さん、小澤伊久美さん、上川多恵子さん、卒田卓也さん、田中千尋さん、伴野崇生さん、横山直子さん、重年清香さん、渡邊卓也さんにお世話になりました。ゼミでの皆様との議論を通じて私の考え方は常に鍛えられ、本論文の骨格が少しずつ形成されていきました。学会や研究会などでも、多くの皆様との出会いに恵まれました。皆様との議論の一つひとつが本論文の醸成には欠かせないものでした。一人ひとりのお名前を挙げることはかかないませんが厚く御礼申し上げます。フルタイムで仕事をしながら博士論文を執筆するという二足の草鞋で研究を進める中、当初は「分け入っても分け入っても青い山」という感覚で、どこにゴールがあるのか全く検討がつかない状況でしたが、大学の方々だけでなく、会社の皆さんの温かいご支援・ご協力を得て何とか一つの節目を迎えられました。

本論文の執筆を通じて、人生100年時代においては、学び直し以上に学び続けることが重要であり、働くことが学ぶことと同義となる世の中になっていくとの思いを強くしています。荀子の「学は以て已むべからず」は私の座右の銘ですが、多くの人の人生にとっても今後ますます重要な至言となることと思います。私自身は、この言葉の後に続く「青は藍より出でて藍より青し」の精神で、はるかに遠い師匠の背中を追い求めつつ、アカデミック領域においても、ビジネス領域においても、後進が私を超えていくために、惜しみない支援を行っていきたいと思います。

最後に博士課程後期課程への進学を決断した私とその論文執筆を温かく見守ってくれた家族である妻（五子）に対する感謝の意をここに記します。あなたのおかげで本論文は完成しました。本当にありがとう。

2023年3月 宮下 太陽