

2015年度 研究成果 報告書

政策メディア研究科 M1

永石尚子

1. 研究テーマ名

「客室乗務員にみる女性のキャリアトランジションの研究」

2. 今年度、研究に向けての活動内容

- ・キャリア関連、質的研究に関わる講義受講

「キャリア開発演習」「地域情報化論」「ケースメソッド」

- ・プロジェクト・及び研究会での研究発表・研究進捗状況の報告 →意見交換

「キャリアリソースラボ」

「サイバービジネスマーケティング」

「プラットフォームとビジネス」

- ・研究フィールドワークへの協力依頼（2015年12月5日実施）

客室乗務員のセカンドキャリア支援提供会社

株式会社キャプラン「おもてなしクループロジェクト」

<http://www.caplan.jp/omotenashicrew/>

インタビュー マネージャー 高津美咲様

キャリアコンサルタント 花澤真理子様

- ・先行研究レビュー（主要論文例）

「二重労働市場型に基づく若年層の新しいキャリア形成の提示～航空業就業者における歴史分析の実証」（2012）石塚浩美

「育児期・航空機客室乗務員の就労継続意識を規定する要因」（2014）丹山美香

「航空機客室乗務員の企業内定着に関する一考察～国内航空会社A社の事例研究～」（2009）高橋伸子

3. 研究の概要

【日本の雇用の現状とキャリア実態】

多くの企業が希望退職者募集や退職勧奨で雇用調整実施するなど、終身雇用や年功賃金に代表される日本的雇用システムが大きく揺らいでいる。これからますます雇用形態が多様化し、正社員を中心とした雇用構造からパート・アルバイト、派遣など様々な働き方を、望むと望まざるにかかわらず、選択していくこととなる。このことは、定年までの職業人生を一つの会社に委ねていた時代が終わりを告げ、能動的・主体的に自らの職業人生を歩む努力が個人に求められるようになったということ

ある。それが今の日本で「キャリア」に社会的関心が寄せられている所以である。

【航空業界の就労形態の変化】

航空業界の労働状況近年、大きな転換期を迎えた航空業界でも労働の多様化について顕著な動きが見られ、LCC や新規航空会社の参入など、世界の空を舞台とした市場の変化との相乗で、航空専門職である客室乗務員の世界にも実に多種多様な雇用形態やキャリアパスが見られるようになった。同一職種であっても、有期契約社員、契約社員採用から正社員へ移行する形態、正社員採用の形態などの入り口があり、その後のキャリアパスからセカンドキャリアまでの偏移にまで実に多様なパターンが存在する。

【問題意識と課題】

航空業界の就労の変動は、キャリア視点からは全くと言っていいほど認識されておらず、LCC など新たな航空ビジネスモデルをテーマにした数多くの研究がなされているが、キャリアや人材の視点からの職業研究は、まだまだ着手されていない。よって、本研究では、同一職種の初期キャリア形成から、その後に新たなステージに移行するキャリア自律達成過程の実態を明らかにし、多義領域の課題解決に繋げたい。

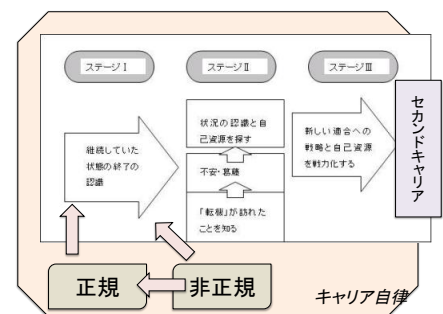
【目的】

- ・航空産業構造が大きく変化した転換の時代の、多様化した客室乗務員の様々な働き方の実態をトランジション別に整理し、初期キャリアからセカンドキャリアに至るまでのキャリアパターンを明らかにする。
- ・セカンドキャリアに至るまでのステップに、どのように初期キャリアが影響するのかを検証する。
- ・航空業界を取り巻く環境変化と日本型雇用システムの転換の時代の、多様な雇用システムが内包する限界や問題点、さらにはその方向性についても考察する。

【検証事項】

- ・初期キャリア形成時のキャリアデザインとその後の変化
- ・セカンドキャリアを意識した時期やそのための取り組み
- ・セカンドキャリア実現した後の回顧キャリア自己分析
- ・セカンドキャリアへの移行のステップ
(意思決定や取り組み)には、初期の雇用形態が影響するのか。

本研究におけるキャリアトランジションの概念図



4. 活動成果と所感

本研究への活動を進めるにあたって、キャリア形成がテーマの花田先生のご講義「キャリア開発演習」は、新たな気づきと学びが得られる大変有意義な授業であった。雇用安定確保が不安定な厳しい時代だからこそ、セカンドキャリアやサードキャリアにまで結びつく「汎用性職業スキル」を身につけていくことの必要性が納得できていった。「キャリア自律」の必要性が顕著に表層化している例に、H28 年度施行される「職業能力開発促進法」の改定かがあるかが、その内容を授業で知ったとき、驚きとともに、私は生きる覚悟のような思いを抱いた。基本理念に「労働者は・・・『自発的

な』職業能力の発展及び向上に努めるものとする」とあり、「事業者の責任」項目に「事業主かが『必要に応じで』講ずる『措置』として労働者かが『自ら』職業能力の向上及び開発に関わる目標を容易にするために・・・」との表現かが存在することに、思わず絶句した。

これからの時代は、キャリア開発において企業や国主導ではなく、誰もが個人の自己責任のもとで、自らが主体的・能動的に、自分の人生を切り開く「強さ」を持ち続けなければならないという「覚悟」が必要である、と思った。

自身と家族や周囲の人が豊かな人生を歩むために何が必要かをじっくり考える機会となった。花田先生かが提唱された「主体的・能動的に自分のキャリアと向き合い、開発し続け、キャリア自律をはかるプロセス(ダイナミックプロセス型キャリア形成)」が、これからの時代に求められるキャリア形成の姿であることを、深く理解し共感できた。

私の研究はまさに、「キャリア自立する女性の姿」を追求していくものである。これから、できるだけ多くの、様々な立場の働く女性にインタビューを重ね、本研究での課題である「客室乗務員のキャリアトランジション」の要因と特徴を明らかにしていきたい。

新たな発見と気づきの好機、多岐にわたる見聞の場をご提供くださった先生方に、心より感謝申し上げます。

以上

2016/2/24