

# システム論による保育者のキャリア発達分析の可能性<sup>1</sup> ：The System Theory Frameworkの展開

The availability of The System Theory Framework for the career development analysis  
in certificated EY workers.

山 本 睦

YAMAMOTO Chika

## はじめに

1980年代から1990年代にかけて、キャリア研究領域では、それまでのキャリア発達理論が西洋文化圏の白人男性の常勤被雇用者のモデルに偏っていたことを指摘する論調が高まり、マイノリティ、特に女性のパートタイム労働やボランティア、そして家事労働までも含み込める統合されたキャリア・モデルが盛んに求められるようになった (Bets,2002； Patton,2013)。女性のキャリアを検討する場合、結婚や出産による退職と職業キャリアの中断 (武石,2006)、育児期間中の労働時間の制限 (武石,2016)、そして現在筆者が調査している再就職経験 (Yamamoto,2018) など女性のキャリア特有の選択やそれに付随する様々な環境的あるいは心理的阻害要因の存在を認めなければならない。

本研究では、統合されたキャリア発達分析のための理論モデルであるThe System Theory Framework (McMahon & Patton,1995,2002,2018； McMahon, et al., 2004,2005； Patton & McMahon, 2014) の主張と展開を追うことで、女性特有のキャリア発達も説明できる分析フレームワークの効用と限界について検討することを目的としている。筆者はこれまで保育者の退職 (坂井・山本, 2015,2018) , 保育者の研修効果 (山本・坂井,2015), 保育施設の保育士以外の専門職のキャリア発達 (Yamamoto,2017) ,そして現在実施している保育者とそれ以外の職種 of 再就職経験者を対象とした日英比較調査 (山本,2017； Yamamoto,2018) と保育施設内の専門職キャリアを対象とした研究を行ってきた。そのなかで、特に日英比較において、国の保育政策、資格制度や保育者の雇用慣行の違いはもちろん、育児と母親役割観、「何のために働くか」といった再就職動機、再就職のための教育投資の有無、再教育のための大学との近接性など、心理的要因よりもむしろ政治、経済、文化といった広範囲な要因によって、再就職の意思決定という個人的な決断が影響を受けていることが明確になってきた。キャリア発達を時間軸に沿って記述する理論枠組みは、対象者個人の理解には少しの変化も見落とさず万全であり、多様性を損なうことなく分析できる。しかし、専門職、なかでも保育者をめぐるキャリア研究には、「人的資源の不足を解消する」といった社会的要請が付いてまわり、問題解決のための影響因、

できれば改善効果が最大になるような影響因の特定という使命がある。したがって、どのような分析単位（Lave,1996）を用いれば社会的要請に対応可能で、現実の影響因を全て含みこむ形でモデル化できるのかを検討する作業を行うことは重要であると考えられる。

## 1. The System Theory Frameworkの考案

The System Theory Framework（以下、STF）は、McMahon & Patton（1995）で最初に示されたキャリア発達の理論モデルである。Bets（2002）はこの時期にSTFのような統合モデルが必要とされた背景について次のように述べている。これまでほとんどのキャリア（労働経験および業績の蓄積；職業経歴〔渡辺，2007〕）に関する理論とテクニックは以下の4つの仮定を前提としている。

- (a) 仕事（働くこと）は人々の生活の最も重要な側面である。
- (b) キャリアに関する意思決定は、職業上の特徴に対する個人の特性と態度の合理的なマッチングに基づくことができる、あるいはそうすべきである。
- (c) キャリア発達は、より大きな責任、仕事の複雑さ、言うまでもないが昇進昇給をめぐる継続的な上昇動向を示す合理的なパスに沿って前進するべきである。
- (d) 資質と過酷な労働は報われる。それは、個人主義と自主性の価値を基礎としたモデルである。

そして多くの女性と西側ヨーロッパ圏の白人以外の文化では、個人より家族／集団／共同体が重要であり、それが働くことに関する理由であり決定因であるとして、個人主義と自主性の価値を持ってマイノリティの多様性を無視してキャリアを考えることの危険性を指摘した。このBets（2002）の指摘は、これまで暗黙の前提であった「キャリア」の発達観、例えば正規雇用者の就業継続が前提となっている昇進システムや適性と職務内容のマッチング仮説など、現在のキャリアに関する職場あるいは教育現場の慣行が現実と合っていないことを表している。後年、McMahonとPatton自身も当時のキャリア理論の変革の必要性について、次のように述べている（McMahon & Patton,2018）。

21世紀に入って、キャリア発達理論の領域は次の3つのキー・エリアでの試みという仕事に追われていた。それは、

- (a) 理論の統合もしくはコンバージェンス（収束）
- (b) このフィールドへの他の学問領域を統合する重要性
- (c) 構成主義（認知プロセスの構築）と社会的構築主義（社会プロセスの構築）の影響の拡大

の3つであった。そして、STFがキャリア発達領域にもたらした効用はその中でも特に2の視点、他領域、例えば経済学、社会学、そして教育学などを指しているが、その領域では説明要素として考えられてきた地理的ロケーション、社会経済的状況といった影響因、これまでキャリア発達の領域で無視されてきた影響因を分析のための理論モデルに含み込んだ点にあるという。

人々の「働く」営みの現実と既存のキャリア理論の齟齬は、当然キャリア教育や特にキャリア・カウンセリングにおける実践との齟齬でもある。STFの考案には、キャリア理論を現実に合致したものにするということ、キャリアをめぐる理論と実践との乖離を埋めることが当初の目標としてあった。まずここで1995年当初のSTFの内容を概観する（McMahon & Patton,1995）。

Figure 1 が最初に示されたSTFのモデルである。STFは次の5つの特徴を持っている。

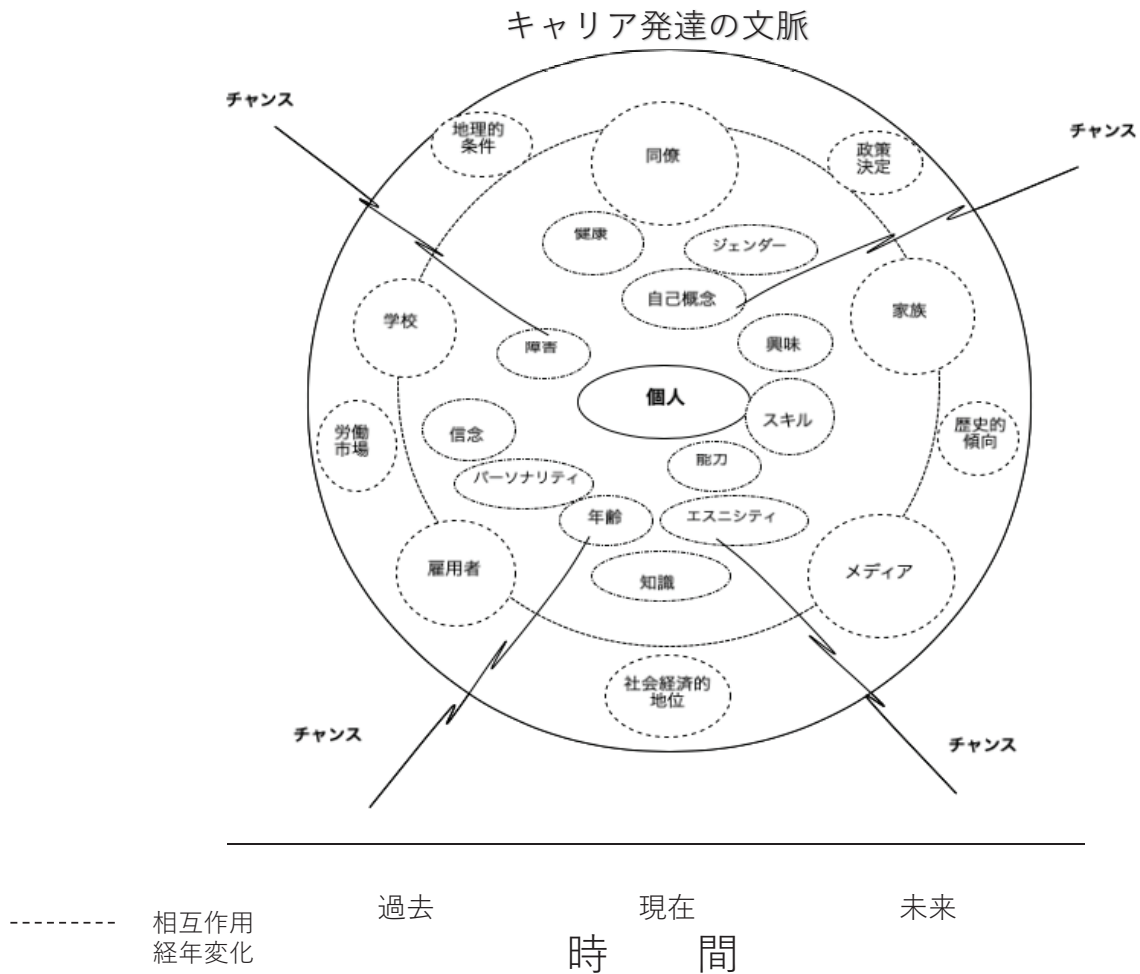


Figure1 キャリア発達のSystem Theory Framework  
(McMahon, M. and Patton, W. 1995, P18, Figure1を翻訳作成)

(1) Individual (個人)

このモデルは個人を中心要素に配置する。Figure 1 に示された様々な特性や資質は、例えば自己概念、年齢、パーソナリティなどこれまでのキャリア理論になかで取り上げられてきた影響因と、ジェンダー、エスニシティ、そして障害といったこれまでの研究ではほとんど取り上げられていない影響因を組み合わせて、個人内影響因として中心に配置している。

(2) Context (文脈)

システム理論の観点では、個人はそれだけで様々な特質を備えた一つのシステムとして存在する（内側の点線に囲まれた円）。しかし、個人は独立して生活しているわけではなく、むしろより大きなシステム（外側の円）の一部としてある。より大きなシステムは、次の社会的文脈、環境／社会的文脈に分類され、それぞれ個人との相互作用を含みこんでいる。

- **Social Context (社会的文脈)** 家族やクラスなど学校におけるいくつかのサブグループ、活動グループ、そして仲間集団といった直接個人が属している社会集団の影響因を指す。その社会集団に直接間接的に影響を及ぼす雇用者を、この時点ではキャリア発達の観点から付け加えている。またメディア

も社会化する影響因としてあげている。実際、メディアを通して環境社会的文脈からのほとんどの情報は個人に伝えられる。それぞれの集団は価値、信念、態度を有し、それらは様々な方法で個人にもたらされる。社会集団の構成は、個人が集団に参加および離脱することで変化する。この社会的文脈の枠組みは、キャリア・カウンセリングにおける出発点として役立つ。

- **Environmental/Societal Context (環境社会的文脈)** 個人は自分が属する社会的文脈よりもさらに広い文脈中の影響に晒されながら生きている。それが環境社会的文脈である。Figure 1 ではほとんど直接個人には関係していないように見えるが、現実では個人に与える影響の程度は甚大である。地理的条件は社会的地位を反映し、住民の雇用機会に影響する。政府の社会保障給付、学校や大学の助成金、産業協定、職場のリストラといった決定は、個人あるいは所属する社会集団である社会的文脈に甚大な影響を与える。政策的、歴史的な影響も年齢によるコホートごとに有する信念、価値、態度の原因となる。雇用機会を与える雇用市場、価値を持つこと、教育を受けること、情報を得ること、役割モデルを観察できることに影響する社会経済的地位もこのフレームワーク内では重要な影響因として含みこまれている。

### (3) 影響因間の相互作用

影響因間の相互作用もこのモデルの一つの重要な特徴である。Figure 1 中の点線は、この相互関係があることを表している。この相互作用は個人内の影響因間だけでなく、それらと社会的文脈と環境社会的文脈の影響因間も相互作用する。一つの影響因の変化が他の影響因に波及するようなダイナミックな相互プロセスのことを表している。

### (4) チャンス

Figure 1 においてランダムな光線として表されているのがチャンスである。予想不可能な要因であるが、チャンスの影響に関するキャリア発達上の重要性は、このフレームワークに示されている。チャンスは幸運、幸福、アクシデントとして述べられる。キャリア発達上の影響の複雑さに鑑みて、個人のキャリア発達が前もって計画されて、予想可能で論理的だと仮定することは理に適っていないと主張される。チャンスはシステムのどの部分のどの結合においても衝撃を与える。例えば事故や病気は障害を生み出すし、出会いのチャンスは新しい雇用可能性を切り開き、人為的あるいは天災は仕事の機会を増減させる。より広いシステム理論のパースペクティブは、既存の適切に扱われている影響因と同様に、今生じたチャンスも分析単位に含むことを可能にする。

### (5) 経年変化

Figure 1 では、個人とその人の文脈が下線に沿って過去、現在、未来と動くことを表すようなモデルになっている。この下線は過去も未来と同様に個人のキャリアパスに影響することを表している。この時点で「人のキャリア発達は直線ではなく、円環状かもしれない」というアイデアを示しているが、1999年のモデルでは下線ではなく、環境社会的文脈のさらに外円を設け、中心に現在、左に過去、右に未来と円環状に時間軸を配置している(新目, 2015)。各影響因の経年変化も含みこむモデルにするアイデアはこの時点から見られるし、2004年のSTFの説明でも「重要なのは、クライアントのキャリア発達の中で過去現在未来の事柄を一つにまとめて位置付けること」(McMahon, et al., 2004) と述べ

られているが、時間軸の分析単位が効果を発揮するのは後述するFigure 3（Patton & McMahon, 2014）の段階である。

この5つの特徴は、後に（1），（2）は内容影響因，（3），（4），（5）はプロセス影響因として分けて整理されている（Patton & McMahon, 2014）。

## 2. STFの背景と効用

こうしてキャリア発達領域が、心理学だけでなく他領域と混合することで、現実には合致した理論モデルを求める流れの中で、文脈重視のSTFが生み出されていったのであるが、STFの発想はSuperのArchway Model（Figure 2；Super,1990）とルートヴィヒ・フォン・ベルタランフィが提唱したシステム論（高原,1976）の「有機体としての全体性」というコンセプトがあると1995年の最初のSTF論文で述べられている。

Archway Modelは、下村（2015）によればSuperの晩年に示されたもので、左側の自己に関わる要因と右側の社会に関わる要因を土台として、そこに「社会をどう見るかというメガネを提供する」自己概念がその2つの土台を橋渡ししている。McMahon & Patton（1995）は、Archway Modelの問題点を「構成要素間の相互作用が反映されていない」と指摘していながらも、要素の統合性、全体性についてSTF開発の目指すべき方向性としている。

またSTFが社会的構成主義に基づき、システム論として展開しようとした理由は、キャリア発達研究内でのコンバージェンス（一つの理論に収束させること）のトレンドに対して時機を得ており、他の理論と競争的なのではなく、個人と他の理論を一つのフレームワーク内で結びつける統合性を有したものであったからとも述べられている。彼女たちの見解では、もともとシステム理論は、理論と実践の収束問題に位置づくパースペクティブであり、実践者に広範囲の影響について警告することを可能とし、それゆえ実践者が参照できるものである。システム理論はキャリアカウンセリング関係の分析の手段であり、キャリアガイダンス／カウンセリングの専門家の訓練とスーパーヴィジョンのガイドとなるという。

こうしたカウンセリング実践に道具としてSTFを用いるために、STFは次節のように展開していく。

## 3. STFの修正と展開

STFは2006年<sup>2</sup>と2013年に改編された（McMahon & Patton,2018）が、それ以前にも理論と実践との乖離を無くすことを目的に、キャリア・カウンセリングの実践に寄せてSTFを説明する試みを行っている。

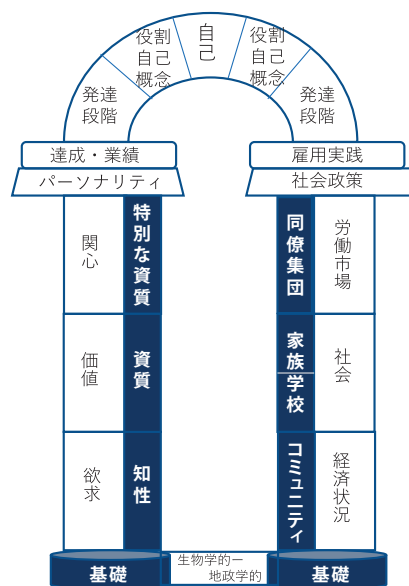


Figure2 SuperのArchway Model  
(Super,1990, P200,Figure7.1.を翻訳作成)



キャリア・カウンセリングの実践とSTFをつなぐキーワードは、「質的アセスメント」である(McMahon & Patton, 2002)。古くからあるキャリア・ガイダンスやキャリア教育で用いられていた適性検査を代表とする量的アセスメントは、「テストし、(結果を)話す(Test & Tell)」アプローチであるとされ、問題解決に焦点化されていた。しかし、1950年代以降、ロジャリアンによる心理療法の浸透し、指示的から非干渉にカウンセラーの役割変化が起きると、それに伴ってキャリア・ガイダンスからキャリア・カウンセリングへと移行し、キャリア概念は客観的なものから主観的構築へというムーブメントとなったという。自分の人生の主観的解釈、変化し拡張するキャリアの様々な側面を意味として捉えることがキャリア・カウンセリング実践に求められるようになったのだが、その〈様々な側面〉を同定するのにSTFが適役を果たすという展開である。STFを用いることで、カウンセラーがクライアントの自己理解を支援する「マップ」ができ、つまり、クライアントが自分のキャリア発達を意味づけるための影響因を構造として示すことができるという。そしてカウンセリングの道具にSTFを組み込むことによって、人生の特定の時点での影響因の布置を描くことが可能となり、クライアントの人生のナラティブや物語を探ることが支援されるというカラクリである。このキャリア・カウンセリングへのSTFの適用は、2005年にはMSCI(My System of Career Influences)というカウンセラーとクライアントが過去を振り返る活動を通してキャリアを構成するという構成主義手法の開発につながる(McMahon, et al., 2005; 新目, 2015)。

しかし、こうした主観的意味の探求を目指すカウンセリング手法にSTFが貢献すると、一つの疑問が生じる。それは間接的に個人と相互作用する環境社会的文脈に関する影響因についての理解の仕方である。例えば、実際に保育者の退職理由としてあげられたこと(坂井・山本, 2018)であるが、保育新制度に伴い市内公立園が全て連携型こども園に移行した結果、保育士資格しか有していない保育者が職場の状況を鑑み、移行措置の受講も叶わず幼稚園免許取得が難しいので退職するというケースがあった。もちろん本人の免許取得に対するモチベーションの低さといった個人影響因もあるが、それ以上に政策決定と職場環境の経年変化に依るところが大きい。こうしたケースでSTFを通じて、「個人ではどうしようもない」文脈の影響因であると主観的意味づけを行った場合、その後のキャリア形成支援はどのような方向性を持たせれば良いのだろうか。この矛盾はあくまでカウンセリングは社会的あるいは環境社会的文脈で解釈しても、最終的には個人の主観的意味生成の問題に帰着せざるを得ないことに依るのである。

カウンセリング実践への応用よりも、むしろキャリア発達理論としての展開にSTFの理論的アドバンテージはあると考えられる。なぜなら、Patton & McMahon (2014)で展開した修正モデル(Figure 3)<sup>3</sup>に依る分析は、経年変化が生じる影響因を描き出すことで、各時期のキャリア形成において重要<sup>4</sup>であった影響因が変化していく様相を把握できるとともに、現時点で重要とされる影響因が今後も変わることなく重要であると考えられるのかどうかを示すことを可能にするからである。この特徴によって、「今、何が強い影響因なのか」と「時間が経過しても強い影響力を持ち続ける影響因はどれか」を特定することを可能にする。この理論モデルとしてのアドバンテージは、研究結果から行政施策への提言が要求されるような場面において、高い利用可能性を持っていると考えられる。

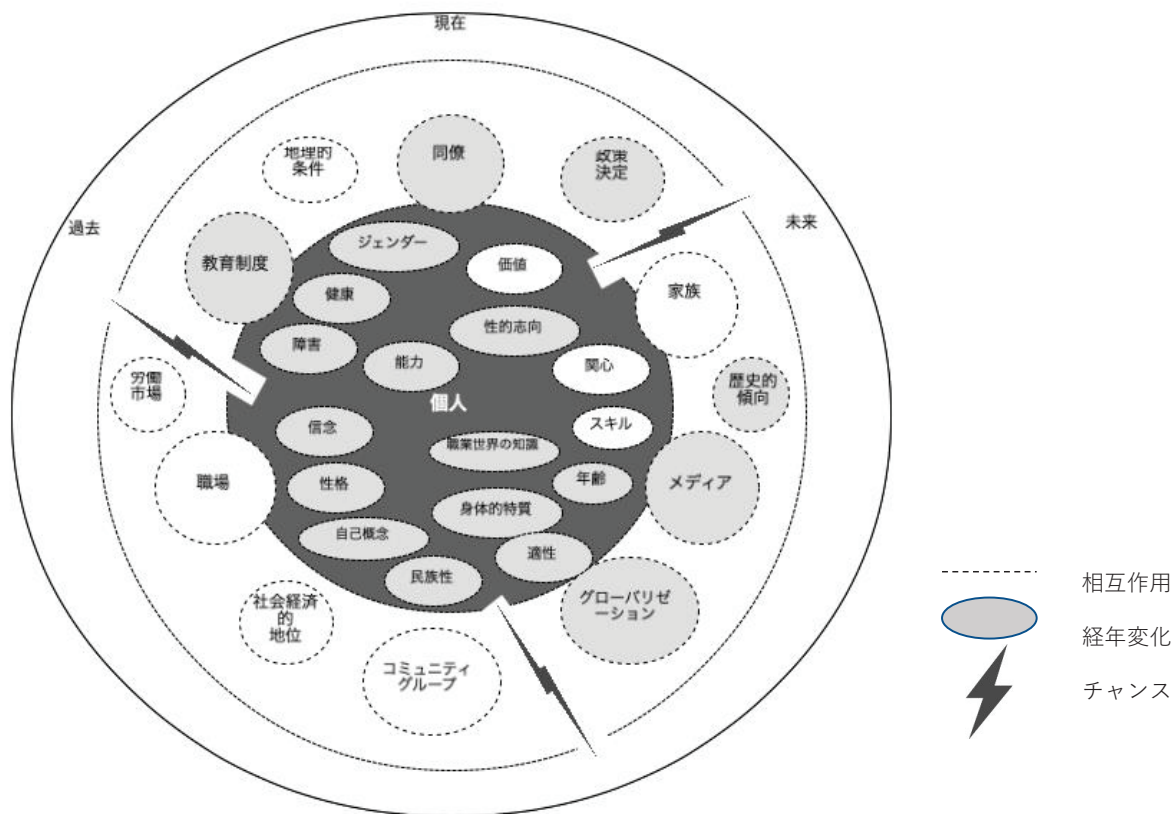


Figure3 修正後のSystem Theory Framework例  
 ；学校卒業後40年の主要な影響因  
 (Patton, W. and McMahon, M.2014, P273, Figure9.10を翻訳作成 )

さらに、STFを通して見ることで、Work, Learning, Career Identityの意味が次のように再構成されるという (McMahon & Patton, 2018)。

**Work**：狭義の常勤給与労働から、全ての労働，給与・無給与関係なく，「本質的に全体的な活動」であり，職場，家族，コミュニティ・グループに位置付けられ，政策決定，社会経済的地位，グローバリゼーション，労働市場，歴史的傾向，そして地理的ロケーションによって影響されるものに対象を拡大できる。

**Learning**：学習プロセスの中心にいる個人の中で，キャリア理論と実践が一緒になるよう橋渡しする活動のこと。学習は継続するプロセスで，STFの空間と相互作用に位置づく経験に基づいたものである。学習は時間経過による変化と，過去，現在，未来の間の相互関係，キャリア理論で描かれる段階として構成されるSTFの過程として描くことができる。

**Career Identity**：システム的な観点から，キャリア・アイデンティティは社会的な立場にあって，歴史的，社会的，文化的文脈と時間経過の相互作用と共構築のなかで実現されるものであって，子どもの頃に始まり，決して固定されることはない。なぜなら時間と文脈によって構築，再構築を繰り返すものだからである。

2014年の論文以降，「システムミック (Systemic；全体的，全身的)」という言葉がシステム論 (System Theory) あるいはシステムティック (Systematic) という表現に変わって多用されることに

なるのだが、これは次節で指摘する構成主義の立場でシステム論的アプローチを行うことの限界を示しているのではないだろうか。

#### 4. STFの限界；システム論として成立するためには

いわゆる文脈を重視した質的アプローチとしてのSTFは、影響因を個人、社会的文脈、環境社会的文脈、そして時間軸と各次元を分けて整理可能にし、影響因を点線で表すことによって、他の影響因との相互作用を考慮するようにデザインされている。しかし、上記3で指摘したような「個人の主観的意味づけ」を目指す実践において、影響因を現実と合致させると、個人では「どうしようもないこと」という結論に至ってしまうという矛盾を指摘した。この問題はSTFが理論的整合性の面でうまくいっていない側面から生じていると考えられる。以下、論点を絞って提示する。

##### 1) ConstructivismとConstructionismの解釈の曖昧さ

McMahon & Patton (2018) は、自身の理論的立場をConstructivism（構成主義）だと述べた上で、両者の違いとしてConstructivismを認知プロセスの構築、Constructionism（構築主義）を社会プロセスの構築として区別する。本来構成主義は、主体＝個人が環境との相互作用によって意味を構成していくという説明がなされるが、もしSTFが明確にこの立場を採るのであれば、個人のなかに蓄積されていく影響因以外の何かが想定されなければいけない。それがキャリア・アイデンティティなのかもしれないが、個人が何を構成し蓄積されていくのかがSTFのモデルでは不明である。

##### 2) システム論によるアプローチの不徹底

それと同時に、環境社会的文脈から個人への相互作用を組み入れるなど社会的構築主義の様相とポストモダン的な親和性を含みこもうとしているのは理解できるが、その点でも不十分なモデルである。本来、構築主義とシステム論は親和性が高い（夏堀，2005）が、それは主体＝個人が一つのサブシステムとしてシステムの一部にしかならないからである。この点であくまで中心は個人であり個人から同心円状に広がる世界観で作られているSTFでは「サブシステム間の機能」（例えば、職場－労働市場間の機能）が明確に示されていない。また初期の論文では「文脈」としていた個人を取り巻く次元が異なる層を、1999年から「サブシステム」あるいは「システム」と表していた（McMahon, et al., 2004）ようであるが、近年の論文において「システムック」という言葉への移行は、そもそもSTFはシステム論として成立するのかという問題への一つの回答なのではないだろうか。システム論的アプローチは、無自覚なままシステムの一部として機能する自己が描き出せるものであるため、主観的意味づけを重視するキャリア理論と折り合いのつけ方が難しく、キャリア研究の今後の大きな課題であるだろう。

#### おわりに

保育施設の管理職と退職予定者をセットにしてインタビューするという退職研究の結果から導き出されたのは、退職者の資質（仕事ができない）と職場の状況（大多数が非常勤雇用者、慢性化した人手不足）、そして労働市場（保育者の潜在化）によって管理職の退職者に対する評価（大した仕事をしていないのになぜ辞める？）が構築され退職していくというブラック企業と同じようなシステム（坂井・山



本, 2018)であった。システムを描くことは、退職の意思決定という個人のなかで生じることに對して、抑制するための手立てを複数考えることができる点にある。資質をあげる（養成段階）、職場の状況の改善と潜在化防止（行政施策、施設マネジメント）、管理職の評価改善（管理職研修）とどこかに手を打てば、退職までの負の連鎖を止めることに貢献できるかもしれない。こうした影響因を特定する、あるいはその組み合わせを考案するのに、STFは多次元性によって分析視点を提供してくれる。特に保育職という専門職には、資格制度の変更や要領・指針の変更など環境社会的文脈からの影響が直接キャリア継続に影響する。この意味において、STFは実践的理論モデルであり、キャリア研究を進める上で一つの拠り所となるのではないだろうか。

---

<sup>1</sup> 本研究はJSPS科研費16K04321,25380875sの助成を受けている。

<sup>2</sup> 2006年の修正に関しては、McMahon, et al. (2013) や新目 (2015) に詳細が述べられている。

<sup>3</sup> Figure 3 は、本来全ての影響因が経年変化を示す修正統合モデル (Patton & McMahon, 2014, P257) を用いて、学校卒業時、卒業から10年後、20年後、30年後、40年後を示した5つのモデルのうち、最終の40年後のモデルである。

<sup>4</sup> 実際の調査では、70年代に義務教育を修了した男性の事例が展開され、卒業年、卒業から10年後、20年後、30年後、40年後の5回の分析結果が示されており、Figure 3はその最終調査のモデルである。経年変化が無く、白抜きの影響因は、その時点で“highlighted”（強調される、重要視される）影響因であることを示している。

## 引用文献

- 新目真紀 (2015) 社会構成主義アプローチの実際. 渡部昌平(編著) 社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践, Pp44-75.
- Betz, N.E. (2002) Explicating an Ecological Approach to the Career Development of Women. *The Career Development Quarterly*,50(4),335-338.
- Lave, J. (1996) On Learning. *Forum Kritishe Psychologie* 38, Lernen Holzkamp-colloquim. Pp120-135.
- McMahon, M. and Patton, W. (1995) Development of a systems Theory of Career Development. *Australian Journal of career development*. 4(2), 15-20.
- McMahon, M. and Patton, W. (2002) Using Qualitative Assessment in Career Counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 2: 51-66.
- McMahon, M., Patton, W. and Watson, M. (2004) Creating career stories through reflection: An application of the Systems Theory Framework of career development. *Australian Journal of Career Development* 13(3) 13-17.
- McMahon, M., Watson, M. and Patton, W. (2005) Qualitative Career Assessment: Developing the My System of Career Influences Reflection Activity. *Journal of Career*

Assessment,13(4),476-490.

McMahon, M., Watson, M. and Bimrose, J. (2013) Older women's careers: Systemic Perspectives. In Patton, W. (Ed.) Conceptualising Women's Working Lives: Moving the Boundaries of Discourse. Pp.119-133.

McMahon, M. and Patton, W. (2018) Systemic thinking in career development theory: contributions of the Systems Theory Framework. British Journal of Guidance & Counselling, 46(2), 229-240.

夏堀 睦 (2005) 創造性と学校：構築主義的アプローチによる言説分析. ナカニシヤ出版.

Patton, W. (2013) Understanding Women's Working Lives. In Patton, W. (Ed.) Conceptualising Women's Working Lives : Moving the Boundaries of Discourse. Pp.3 -21.

Patton, W. and McMahon, M. (2014) Career development and System Theory : Connecting Theory and Practice. Sense publishers. Rotterdam.

坂井敬子・山本睦 (2015) 公立保育園の園長経験者からみた保育者のキャリアと退職. 心理科学, 36(2),44-55.

坂井敬子・山本睦 (2018) 保育士のキャリア形成における阻害要因の研究. 平成25-29年度科学研究費助成事業フィードバック報告書.

下村英雄 (2015) コントラクション系のキャリア理論の根底に流れる問題意識と思想.

Super, D.E. (1990) A life-span, life-space approach to career development. In Brown, D., Brooks, L. & Associates. Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed.) Pp.197-261. San Francisco: Jossey-Bass.

高原康彦 (1976) 解説 一般システム理論?. オペレーションズ・リサーチ, 21, 388-393.

武石恵美子 (2006) 雇用システムと女性のキャリア. 勁草書房.

武石恵美子 (2016) キャリア開発論：自律性と多様性に向き合う. 中央経済社.

Yamamoto,C. (2017) The conflict which a minor professional group confronts in the collaborative workplace; Professional identity of Nurses working in Nursery Centre. 常葉大学保育学部紀要, 4, 111-118.

Yamamoto, C. (2018) The Motivation for and Priority of Work in EY worker's Re-employment: A Comparative Study between Japan and England. The29th International Congress of Applied Psychology [ICAP 2018](The Palais des congrès, Montréal, Québec, Canada).

山本睦 (2017) イギリスの保育者資格制度改革後の現状と課題. 常葉大学保育学部紀要, 4, 49-60.

山本睦・坂井敬子 (2015) 保育士の研修効果に影響する諸要因の検討. 常葉大学保育学部紀要, 2, 67-78.

渡辺三枝子 (2007) キャリアの心理学に不可欠の基本. 渡辺三枝子 (編) 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,Pp1-22. ナカニシヤ出版.