

溝上慎一の教育論(動画チャンネル) No298

(新著の紹介)

## キャリアブレイクという考え方

石山恒貴(法政大学教授)・片岡亜紀子(早稲田大学講師)  
北野貴大(キャリアブレイク研究所代表)

溝上 慎一 Shinichi Mizokami, Ph.D.

学校法人桐蔭学園 理事長  
桐蔭横浜大学 教授

学校法人河合塾 教育研究開発本部 研究顧問  
東京大学大学院教育学研究科 客員教授

<http://smizok.net/>  
E-mail [mizokami@toin.ac.jp](mailto:mizokami@toin.ac.jp)

【プロフィール】1970年生まれ。大阪府立茨木高校卒業。神戸大学教育学部卒業、1996年京都大学助手、講師、准教授、2014年教授を経て2018年に桐蔭学園へ。桐蔭横浜大学学長(2020-2021年)。京都大学博士(教育学)。

\*詳しくはスライド最後をご覧ください

※本動画チャンネルは溝上が個人的に作成・提供するものです。

※公益財団法人電通育英会の助成を受けて行われています。

※本動画では字幕を付けていませんので、必要な方は「設定」で「字幕オン」にしてご利用ください。

## (ご紹介)



石山恒貴

(いしやま のぶたか)

## 法政大学大学院政策創造研究科 教授

一橋大学社会学部卒業、産業能率大学大学院修士課程修了、法政大学大学院博士後期課程修了、博士（政策学）。NEC、GE、米系ライフサイエンス会社を経て、現職。日本キャリアデザイン学会副会長、人材育成学会常任理事、Asia Pacific Business Review(Taylor & Francis) Regional Editor、日本女性学習財団理事、産業・組織心理学学会理事、人事実践科学会議共同代表ほか。

主な著書：『キャリアブレイク』（共著）千倉書房、『ゆるい場をつくる人々』（共著）学芸出版社、『定年前と定年後の働き方』光文社、『カゴメの人事改革』（共著）中央経済社、『越境学習入門』（共著）日本能率協会マネジメントセンター、『日本企業のタレントマネジメント』中央経済社等

主な受賞：日本の人事部「HRアワード2023」書籍部門最優秀賞、日本の人事部「HRアワード2022」書籍部門最優秀賞、経営行動科学学会優秀研究賞（2020）『日本企業のタレントマネジメント』、人材育成学会論文賞（2018）等



## (ご紹介)



片岡亜紀子

(かたおか あきこ)

早稲田大学グローバルエデュケーションセンター・  
講師

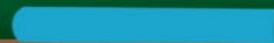
法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程修了。博士  
(政策学)。

NEC、教育事業会社などを経て2024年より現職。  
国家資格キャリアコンサルタント、専門社会調査士。

共著『LIFE CAREER: 人生100年時代の私らしい働き  
方』(金子書房)、

『地域とゆるくつながろうーサードプレイスと関係人口  
の時代』(静岡出版社)、

『ゆるい場をつくる人々: サードプレイスを生み出す17  
のストーリー』(学芸出版社) など



## (ご紹介)

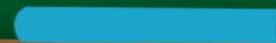


北野 貴大  
(きたのたかひろ)

一般社団法人キャリアブレイク研究所 代表  
大阪公立大学大学院 経営学研究科 特別研究員

大阪市立大学卒（建築学）。新卒でJR西日本グループに入社し「ルクア大阪」をはじめとするデパートプロデューサーとして従事。2022年に退職をし、キャリアブレイクを文化にするための一般社団法人を設立し、社会リズムのアップデートを目指す。

単著：『仕事のモヤモヤに効くキャリアブレイクという選択肢』（KADOKAWA）  
共著：『キャリアブレイク 一手放すことはblankではないー』（千倉書房）



石山恒貴・片岡亜紀子・北野貴大 (2024). キャリアブレイク—手放すことは空白ではない— 千倉書房



第1章 キャリアブレイクの定義

第2章 キャリアブレイクの背景

第3章 キャリアブレイクを支える理論

第4章 キャリアブレイク研究所の事例

第5章 キャリアブレイクの実態とプロセス

第6章 共通プロセスの解釈とキャリアブレイクの方向性

それではご覧ください

---

# キャリアブレイクとは？

2024年  
法政大学 石山恒貴

# 石山恒貴(いしやまのぶたか)

NEC、GE、外資系ライフサイエンス会社を経て現職、法政大学大学院政策創造研究科教授、博士（政策学）



# 出版に至る経緯

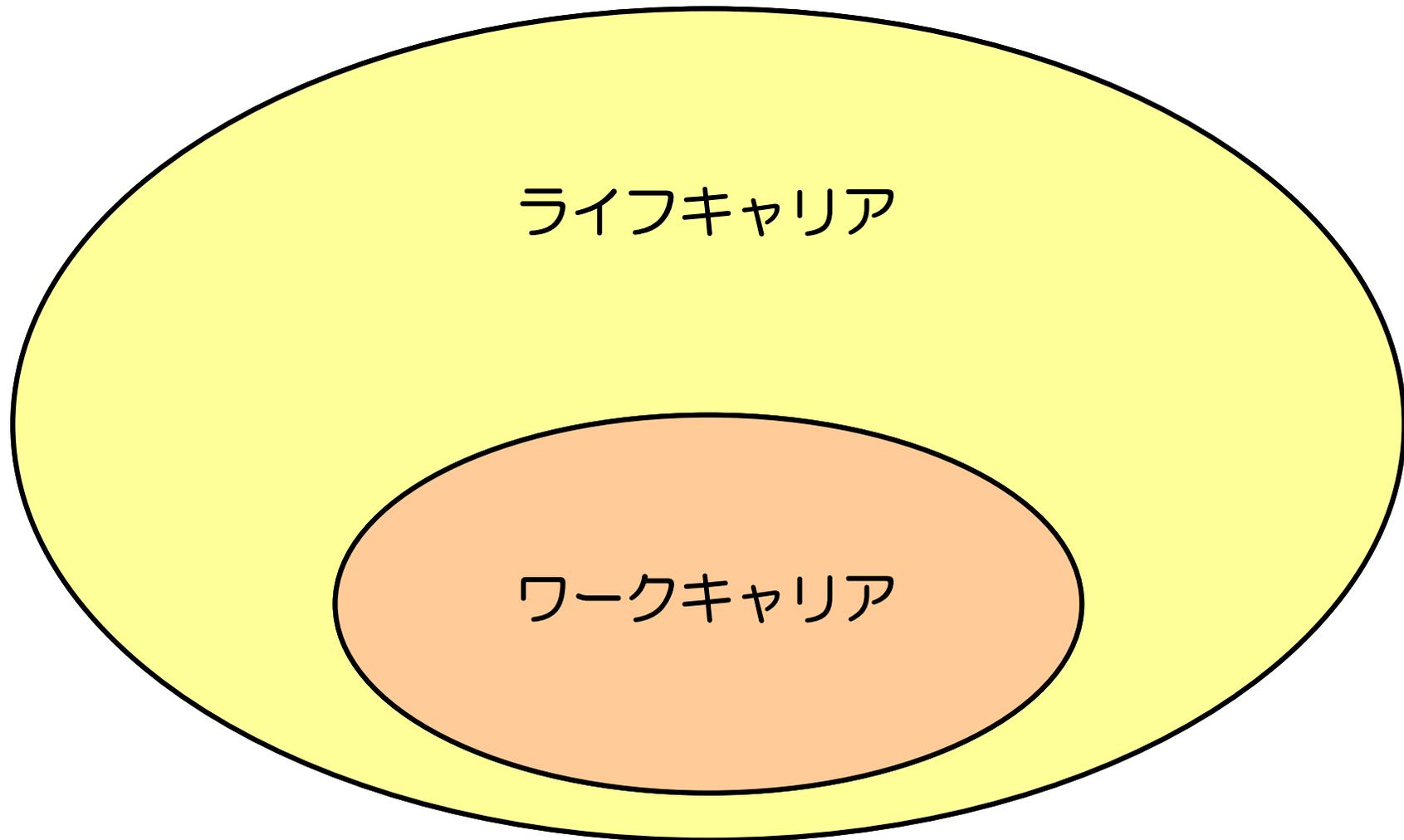


- ◆ 2014年の修士論文、2016年の査読論文で、共著者の片岡さんが「キャリアブレイク」提唱
- ◆ 離職期間をキャリアブランク＝空白、と呼ぶことへの違和感
- ◆ キャリアブレイク研究所の存在を知る。2022年10月に、X（旧ツイッター）のDMで北野さんに連絡
- ◆ 3人での議論が深まり、キャリアブレイクの意義を問う書籍を上梓することを決意

---

# 1. キャリアブレイクの定義

# ライフキャリアとワークキャリアの位置づけ



出所) 石山恒貴・片岡亜紀子・北野貴大 (2024) 『キャリアブレイク』千倉書房, 図1-1.

# キャリアブレイクの定義

出所) 石山恒貴・片岡亜紀子・北野貴大 (2024) 『キャリアブレイク』千倉書房

## ◆ 2016定義

「育児、介護、体調不良、転職準備などあらゆる理由で、職業もしくは所属する会社から離職している期間であり、休職は含まれない。ただし、離職期間の経験が自己効力感を高めるものであり、その後のキャリアに役に立ったと本人が主観的に認知している場合に限る」

## ◆ 新定義

「今まで中心的に活動してきたキャリアの役割を手放すことによって、新しいキャリアの役割に向けて自分と社会を見つめなおしている期間」

◆ キャリアブレイクは空白でない。手放すことに価値がある。矛盾しているが、空白にも豊かさがある。

## 類似概念との違い

---

- ◆ リカレント教育（生涯学習との違い）
- ◆ サバティカル休暇（国レベル・企業レベル）
- ◆ ギャップイヤー
- ◆ 越境学習
- ◆ リスキリング
- ◆ サードプレイス

# 働き方のスティグマ

- ◆ある人にとっては健全で正常な人とみなすことができない種類の属性
- ◆社会的なアイデンティティ：社会構造としての性質と個人に付随する性質の双方を含む

出所) Goffman E. (1986). Stigma: Notes on the management of a spoiled identity. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall (石黒毅訳『スティグマの社会学 烙印を押されたアイデンティティ』せりか書房、2001年)

- ◆日本では3点セット（無限定総合職、標準労働者、マッチョイズム）以外がスティグマ化してしまう懸念がある
- ◆離職・休職（キャリアブレイク）、非正規、フリーランス、役職定年、定年再雇用など

出所) 石山恒貴・片岡亜紀子・北野貴大 (2024) 『キャリアブレイク』千倉書房.

---

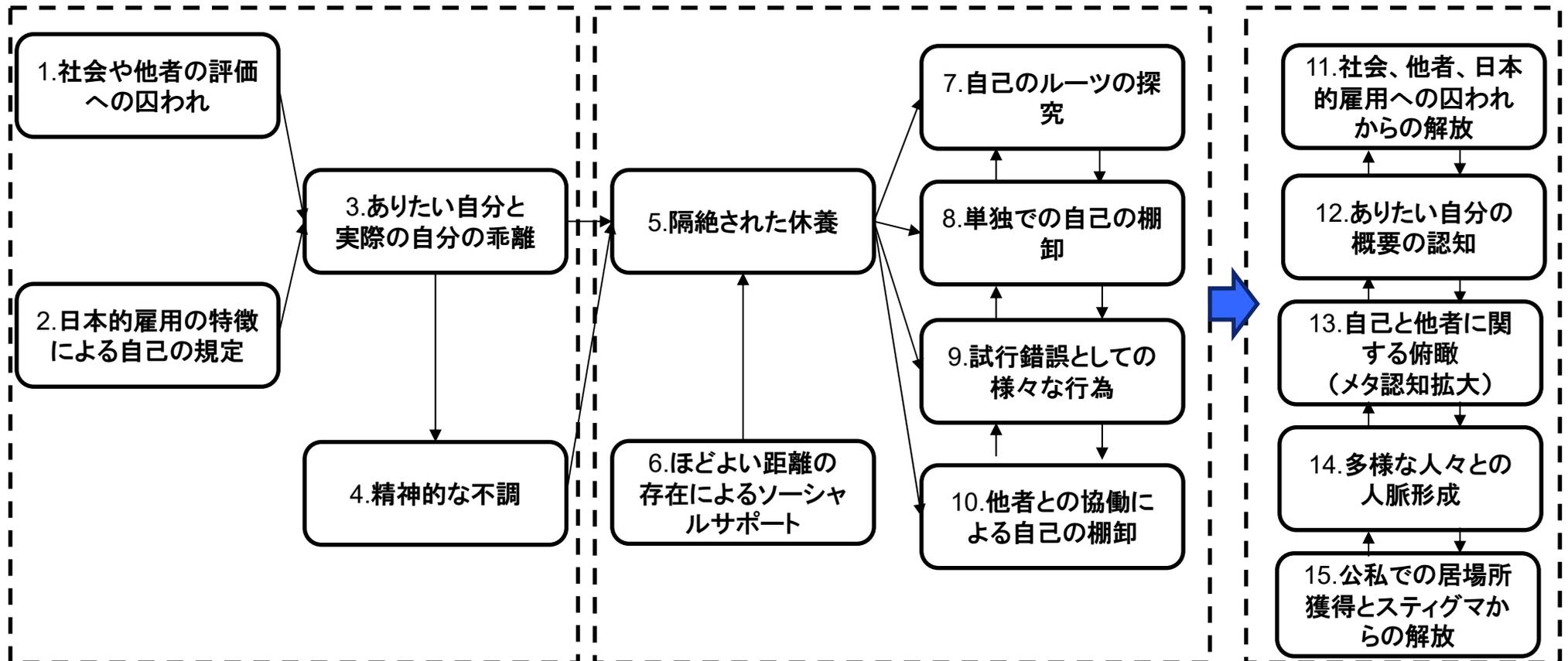
## 2. キャリアブレイクの実態

# キャリアブレイクの共通プロセス（8名のインタビュー）

自分を見つめなおしたいという欲求

キャリアブレイクにおける自分の見つめなおし

ありたい自分への接近



出所) 石山恒貴・片岡亜紀子・北野貴大 (2024) 『キャリアブレイク』千倉書房.

- ◆ 「ありたい自分」とはなにか？
- ◆ 世代論なのか？
- ◆ 三点セットの囚われを脱し、  
多様で自由な選択ができる社会に

# キャリアブレイクの歩みと広がり

---

---

早稲田大学 グローバルエデュケーションセンター  
片岡 亜紀子

# 自己紹介：片岡亜紀子

- ・ 早稲田大学 グローバルエデュケーションセンター（人間的力量育成）講師
- ・ 大学非常勤講師、企業向けにデータ分析、インタビュー調査など
- ・ 法政大学大学院 政策創造研究科 石山恒貴研究室 1期生

## 専門領域

- ・ ライフキャリア形成（主にキャリアブレイク研究）
- ・ 地域のサードプレイス
- ・ リーダーシップ教育
- ・ 越境学習



# 自己紹介：片岡亜紀子

日本電気株式会社（NEC）に入社し、生産管理部でNTT向け通信衛星機器の入出庫業務を担当。数年勤務した後、退職し、**3年間の離職期間を経験（この期間でキャリアの方向性が変わりました）**。

その後、IT関連企業で業務を開始。独立後は研修講師や大学講師として経験を積む。並行して産業能率大学に編入し、産業心理学やキャリアカウンセリングを学び、その後、法政大学大学院で雇用政策とキャリアを専攻。

- キャリアブレイク、サードプレイス、リーダーシップについて研究。

**「自分にとって大切なことを見つめ直す」研究**をしています。

＜学位＞ 博士（政策学） ＜資格＞ キャリアコンサルタント/専門社会調査士

# キャリアブレイク研究を始めた理由

- 初職を退職後、約3年間の離職期間を経験（前半1年半は休職期間）
- 再就職がうまくいかない原因の1つとして、離職期間があると思う
- 通信制大学や大学院でキャリアや雇用について学ぶ
- 離職期間が「ブランク」や「空白期間」として意味のないものとされていることを再確認
- 離職期間を肯定的に捉える「キャリアブレイク」という言葉に出会う
- 「キャリアブレイク」に興味を持ち、研究を開始

# 3人の視点の違い

## • 石山先生

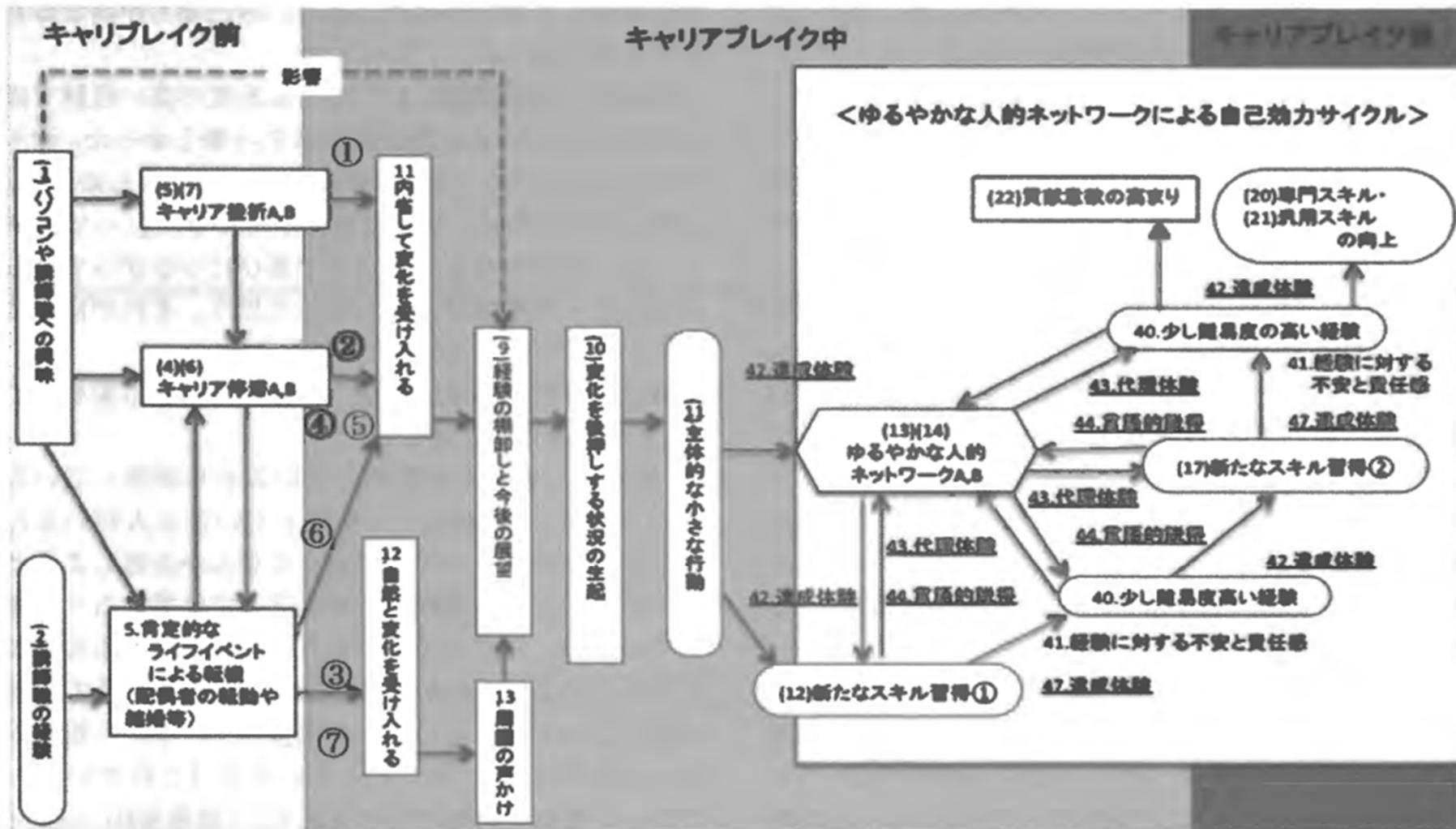
- キャリアブレイクを雇用システム全般や社会背景から広く捉えている。

## • 北野さん

- キャリアブレイクの理論を社会に実装し、実例を通じて価値を示す。

## • 片岡

- 自らの経験を基にキャリアブレイクの理論を研究し、検証している。



出所) 片岡亜紀子・石山恒貴 (2016) 「キャリアブレイクを経験した女性の変容: パソコンインストラクターを対象とした実証研究」 『産業カウンセリング研究』 18(1), pp.9-24, p.20, 図1

# キャリアブレイクの新たな視点

- **2014年～2016年**

- ワークキャリアからキャリアブレイクを見ている。

- **2024年**

- ライフキャリアを含めたキャリアブレイク
- 「空白という豊かさ」 「手放すという豊かさ」

# 最後に：キャリアブレイクという選択肢

## • 自分で選べるもの

- キャリアブレイクが、選択肢の1つになれば。

## • 選択肢があることの安心感

- そんな選択肢があると知るだけで、心が軽くなれば。

## • 「空白」と「手放す」というの豊かさ

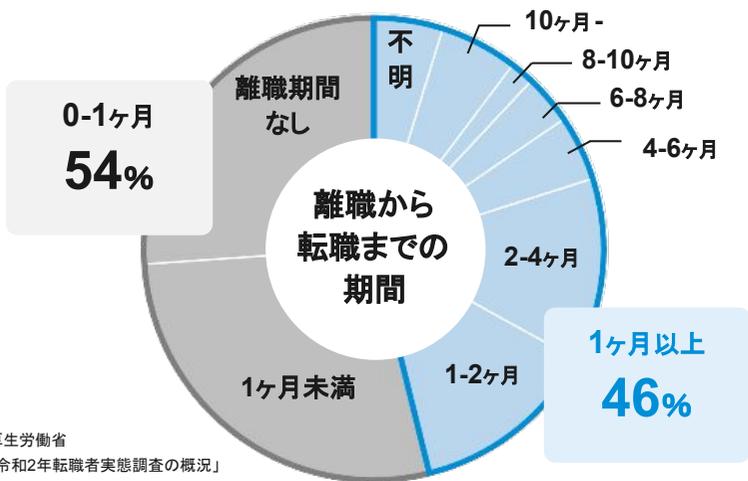
- 立ち止まり、手放すことで生まれる、小さな一歩への準備。

キャリアブレイク研究所とは

石山先生・片岡先生の知見や考えを  
社会に実装する・文化にする役割

# 1. (もっと大衆的な) 情報をつくる

## 日本での規模

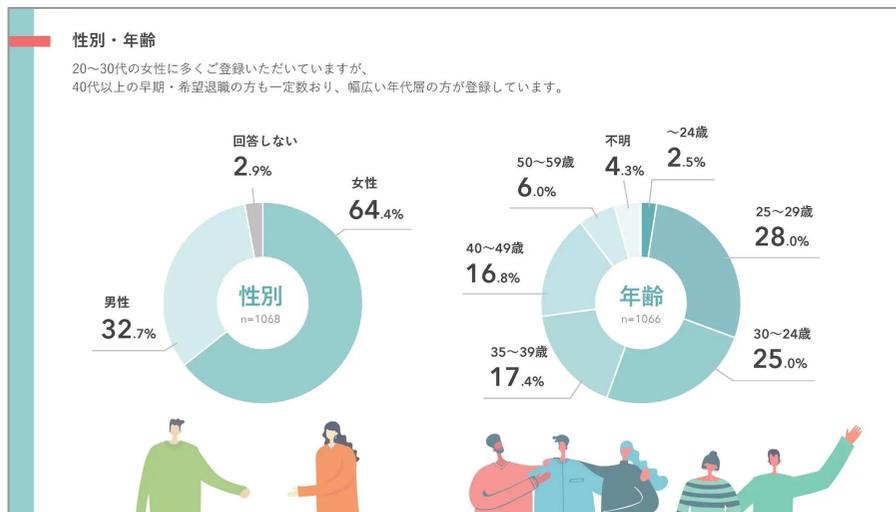


出典 厚生労働省  
「令和2年転職者実態調査の概況」  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18c-r02.html>

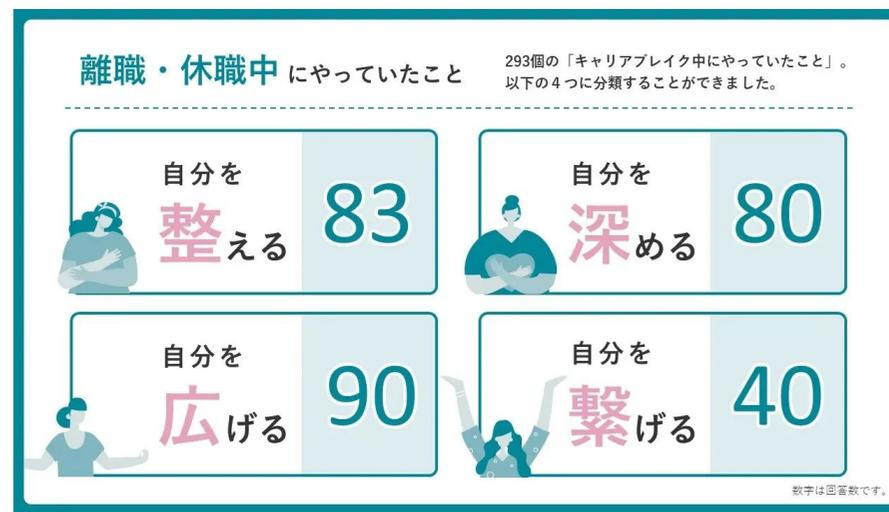
## キャリアブレイクの分類



## 年齢・性別・状態

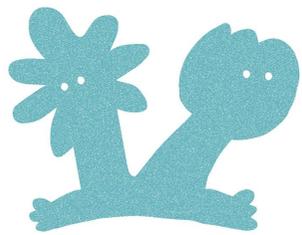


## やってよかったこと



## 2. コミュニティをつくる

### コミュニティ



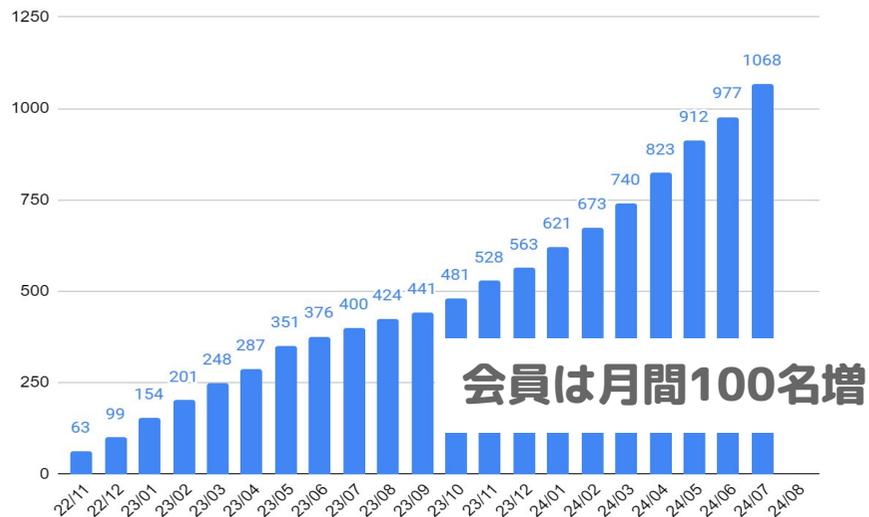
月刊無職

produced by career break lab



むじく大学

produced by career break lab



### のれん貸し（連携開催）



全国47都道府県での開催を  
目指してスタート



のべ来場者

700名超



8都府県

15回開催



キャリアブレイクの人のための宿  
おかゆホテル



キャリアブレイクの人のための酒場

# 無職酒場

無職酒場

店などを借りて全国21カ所  
延べ1000人弱が参加

# 3. サードプレイスのセレクトショップになる

## キャリアブレイク中の人におすすめの場所やサービスを コミュニティの皆様にサイト上で紹介

場所

書店



蔦屋書店  
TSUTAYA BOOKS

ジュンク堂書店  
JUNKUDO

宿・寺



HOSTEL  
NINURUOM

如來寺  
浄土宗 京都府京都市  
東山区 南禅寺

コワーキング



心齋橋 PARCO

東急  
TOKAI CORPORATION

地方



鳥くらし路  
淡路  
淡路市 淡路町

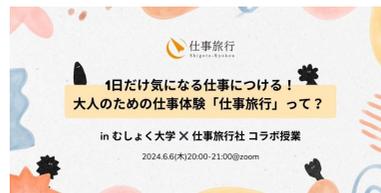
京都住画  
京都市

サービス

スクール



体験旅・留学



宿泊プログラム



内省



She likes ショブトレ

SW SchoolWith 仕事旅行 Shigoto-Ryokou

蜜村 援農

Familyinn

LetterMe THECOACH

# 4. サードプレイスを共同運営をする

場所・メディア・商品・プログラムなどを共同で企画運営

ジュンク堂書店  
JUNKUDO

書店スペースの  
共同運営。



京都移住計画  
Kyoto migration project

移住メディアの  
共同運営。



ミチクサ  
醸造所

ビールの  
共同開発。



REBRANDY  
ATSUGI  
BETTEI

宿泊プログラムの  
共同運営。



# 5. キャリアブレイクの前後をつくる

前：予防

後：社会接続

## 大阪ガス

休職などの制度活用促進  
やサードプレイスのつくり方について。



## 武庫川女子大学

ライフシフトが多い女性の  
エンパワメントや自殺  
防止についての授業。



## 初芝立命館高校

引きこもりや不登校を受  
け止める家族や先生たち  
への研修。



試験・トライアル中

キャリアブレイク研究所とは

キャリアブレイクを文化にし  
社会のリズムをアップデートします

誰かのためにではなく

おもしろがって

争う競争ではなく

仲間になって

事業ではなく

文化によって

社会リズムがアップデートされた先に

# 社会問題が「相対的に」解決される

キャリアブレイクが文化になり  
社会のリズムをアップデートされたとき  
キャリアブランクとされていた人が  
特段、珍しくなくなる状態

不登校

専業主婦

メンタルダウン