

はじめに

1. 本書の目的および作成過程

本資料シリーズでは、近年、進展の著しいキャリア理論・カウンセリング理論の最新の学説・研究動向等を中心に文献調査研究を行った。その際、基礎的・伝統的な理論的動向も含めた形で各種の学説・理論動向を網羅的に収集・集約し、おもに職業相談場面において広く活用可能な形で整理し、取りまとめることを目的とした。

この文献調査研究は、例えば、産業競争力会議雇用・人材分科会の中間整理（平成 25 年 12 月 26 日）において「ハローワークの質の向上」として「職員にキャリア・コンサルタントの資格取得を促す」とされたことなどを受け、今後一定年限のうちに職員の一定割合にキャリアコンサルタント資格を取得させる必要性なども見据えた形で開始された。そのため、職業安定行政職員にとっても今後、特に必要となる最新の学説や理論動向を中心に引き上げ、その理解を促進し、職業相談の現場における活用方法を理解させる等、積極的に理論の習得に向かわせていくことが可能なように企図された。

（1）理論の選定基準

具体的手法としては、従来、労働行政において必ずしも十分に紹介されてこなかった新たなキャリア理論・カウンセリング理論の動向などを取り上げて、紹介することとした。特に、最近のキャリア心理学、キャリアカウンセリング論、キャリアガイダンス論に関する国内外の書籍の文献調査の結果から、これまでのテキスト類では十分に引き上げられてこなかった新しい理論動向を中心に引き上げた。

われわれ執筆者一同で会合を行い、昨今のキャリア理論、カウンセリング理論の研究動向、最先端の知見、有力な研究結果等について議論を行い、比較的、新しい理論を中心に理論の選定を行った。

「新しい」ということに特に重点を置いて検討を行った理由は、基本的に「新しい」理論群は 1990 年代以降の現在の社会経済状況、キャリア環境を背景に理論的な考察を行っているからであった。こうした新しい理論群は、新たな形で実証的な研究・検証がなされているものも多く、そのため、相応のエビデンスも蓄積されていることが多い。また、「新しい」理論を追求することによって、少なくとも 1990 年代から 2000 年代以降の時代の雰囲気と合致した理論群を選抜することができ、結果的に、昨今の深刻なキャリア上の問題・課題にも即応・適用しうる理論群が選定されることとなる。

同時に、すでに古典的といえる理論についても、現代の文脈において、なお、その有効性が再認識されているものについて引き上げている。

こうして、本書で引き上げた理論群は、従来にはない新しい理論を引き上げつつ、現在の社会経済状況や問題・課題にも合致し、かつある程度の実証的な根拠も伴ったものを取り揃え

ることができたこととなる。

(2) 各項目の執筆上の工夫

各理論の記述にあたって、もっぱら読者の理解が容易となるような工夫をいくつか加えた。まず、個々の理論的な解説があまりに煩瑣なものになることを防ぐために、理論の説明はおおむね2ページ前後に抑えた。その上で、各理論ともに、読者の理解を助けるために、1つだけ図表を入れることにした。このようにコンパクトに理論を紹介することによって、1つ1つの理論の核となる部分に焦点を絞って、本当に重要な箇所のみが記述されるようにした。

また、各理論によって記述に濃淡・長短が出ないようにするために、各理論ともに3ページの解説とすることとした。どのような理論も3ページという短いページ数で解説した理由は、むしろ、数多くの理論を取り上げたいという狙いからであった。後述するように、現在のキャリアガイダンス環境は極めて多様化しており、少数の理論で全てを説明できるような状況にはない。この状況にはこの理論が適用可能であるという見立ては、理論のレパートリーが多いほど可能となる。いわば、読者の手持ちのコマを増やすべく企図されたため、数多くの理論を紹介するために1つ1つの理論の記述は少なく抑える形となった。

なお、こうした目的から理論を記述したため、本書に記述された内容だけでは十分な理解に至らない場合や、さらに掘り下げた研究を深めたい場合が生じる。そのために各項目ともに参照文献を必ず挙げるようにした。基本的には、書店で販売されている日本語で読める文献を中心に挙げるようにした。

(3) 実践場面との関連性

本書で理論を紹介する上でのもう1つの特徴は、実践場面での関連性を強く意識したことであった。従来、理論の学習は、ともすれば、その実践との乖離が問題となることが多かった。理論的な学習を忌避する者の多くの理由が、学んだところで実践に有効に活かすことができず、無駄になるというものであった。

この点、キャリア理論およびカウンセリング理論は基本的には常に実践において有効に活用可能であることを想定して提起されており、これが実践に有意義に生かされないことは由々しき問題であると考えられた。

そこで、本書では、「職業相談場面との関わり」という項目を設けて、当該理論が実践にどのように活かしうるのか、またどのように結びつくのかを、可能な限り書き込むこととした。その試みは必ずしもうまくいっているとは限らない。しかし不十分ながらも「職業相談場面との関わり」を書き込むことによって、どのように実践場面との関わりを考えれば良いのかの例は示せたと考える。この項目を参考にして、より実践での経験が豊富な中堅ベテランの担当者は自らより有効な理論と実践の結びつきを考えることが可能となることを期待する。理論と実践を曲がりなりにも結びつけようと試みるのが、理論にとっても実践にとっても

有益な営為となることを示すことも、本書が狙いとしたことの1つであった。

なお、執筆者には、最新の理論動向に詳しい若手中堅の精鋭の研究者を招き、昨今の理論動向について、あまり制限や制約のない形で自由に健筆を振るっていただいた。結果的に、本資料シリーズは、従来、労働行政において紹介されてきたキャリア理論・カウンセリング理論に関する刊行物とは一線を画する専門性と網羅性を兼ね備えた質の高い内容を盛り込むことができたと考える。

2. キャリア理論・カウンセリング理論を知る意義

(1) キャリアガイダンスの根幹を支える理論的な支援

ここで、キャリア理論・カウンセリング理論を知る意義とは何かを簡単に整理する。

後に取り上げるとおり、キャリアガイダンス（職業相談、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティング含む）の始祖としては、パーソンズの名前が挙げられることが多い。ただし、パーソンズ以前にも、職探しその他の相談支援がなされなかった訳ではない。しかしながら、パーソンズにキャリアガイダンスの開祖としての栄誉が帰せられるのは、ひとえにパーソンズがキャリアガイダンスの考え方や手法を、一冊の書籍に体系だった形で取りまとめた点にある。

すなわち、キャリアガイダンスとはどのような思想に基づくものであり、具体的にどのように進めるべきなのかを理論的にまとめたことによって、キャリアガイダンスは一般に開始されたと理解されていることになる。理論的なキャリアガイダンス手法が確立したことによって、相談に訪れた者に対して十分に根拠のある相談支援を自覚的・意識的に提供できるようになり、その点、理論化が相談支援を提供する者の専門性を高度化させたといえることができる。

こうしてキャリアガイダンスの成立の過程を考えた場合、そもそもがキャリアガイダンスは理論的な営為であり、十分に考えることなく素朴な形で行われていた悩み相談を、一定の考え方、一定の進め方に定式化し、その手順にそって進めることが必須となることを指摘する。したがって、キャリアガイダンスを行う以上は、常に、理論を知り、それに基づいて行う必要がある。逆に、理論的に行わないのであれば、それは専門的なキャリアガイダンスと呼ぶことができず、広く私的な人間関係の中で行われる相互扶助的な私的な支援の範疇にとどまる。

パーソンズによるキャリアガイダンスの理論化が開始されて以降、100年が経過するうちに、心理学をはじめ社会学、経済学、経営学などの各種の関連学問領域がキャリアガイダンスに関わり、その都度、相談支援の提供に有益な論理や知見がもたらされた。結果的に、現行のキャリア理論・カウンセリング理論は、キャリアガイダンスに関連する諸学問領域の現時点における集大成とも言え、その点、現在のキャリア理論・カウンセリング理論は専門的・科学的・学問的な支援の集積であるといった捉え方でもできる。

(2) 公的機関等において理論を知る意義

このように本来的に理論的な営為であるキャリアガイダンスという捉え方は、公的機関並びにそれに準じる公式の個別支援サービスでは、より一層、重要性を増す。その理由をここでは以下の諸点に集約して述べる。

第一に、仮に公的機関および公式のキャリアガイダンスでない場合、その思想や手法は必ずしも理論的・科学的・学問的であることが要請されるものではない。例えば、それが一般的には非科学的とみなされる各種の占術・呪術に類するものでなされたとしても、相談者自身が納得している限りにおいて何ら問題が生じるものではない。

しかしながら、公的機関等におけるキャリアガイダンスで同様のことが可能であるかを考えた場合、社会通念上、より一層、現代の各種の学問領域によって精査された用語による科学的な説明が求められることとなる。公的機関で行われる以上、キャリアガイダンスにも中立性・公平性は求められることとなり、その点の配慮が十分になされる必要がある。その際、公的機関等のキャリアガイダンスの中立性・公平性を支える論理として、心理学他の各種の学問領域で専門的・科学的に研究がなされ、一定の理論的・実証的根拠が確保されていることが重要となる。こうして、理論的であるということは、公的機関等のキャリアガイダンスを支える根幹を貫く論理を構成するということと言えることとなる。

第二に、より実践的な理由として、現在、公的機関等のキャリアガイダンスが必ずしもパブリックな人員によってのみなされているのではないことが挙げられる。日本以外の先進国においても、公的機関等のキャリアガイダンスが、パブリック／プライベート／ボランティアの三者によって構成されることについては次第に共通認識が作られつつあり、いかに官民に加えてNPO等の地域の協力を得て相談支援を進めていくかが、考慮すべき重要事項となっている。これは、公的機関等のキャリアガイダンスには多種多様な文化や考え方をもつ人々が関わるということも意味する。このような多種多様な人員構成の中で相互に協力し合いつつキャリアガイダンスを成立させるにあたっては、相互に理解が可能な共通の基盤をもつ必要がある。この基盤の確立にあたって、やはり、相応の歴史と蓄積のあるキャリア理論・カウンセリング理論は有益である。より具体的には、現在、相談窓口を高度な専門性を有する有資格のキャリアコンサルタントが担当することは珍しくなく、その有資格の専門家が知るような知識・理論の理解は、当然ながら、関係者にある程度まで求められることとなる。

第三に、公的機関等のキャリアガイダンスが、地域において果たす機能という観点もある。大都市等においては、キャリアカウンセリングに関する有資格者が一定数以上存在しており、必要があれば、キャリア理論・カウンセリング理論ともに学習の機会が豊富にある。それは、地域の講演会やセミナーのようなものから、大学院の修士課程等の高等教育段階のものに至るまで、各種各様の理論的な学習の機会がある。それに対して、多くの地方においては、キャリア理論・カウンセリング理論の専門家は十分ではなく、その地域全体のキャリアそのものに対する十分なりテラシーがない場合もある。その際、キャリアや職業、仕事に対するも

の考え方のリテラシーを向上させる理論的なセンターとして、公的機関は機能することが求められる。例えば、履歴書の書き方やパソコンの使い方などのセミナーなどの講習会等はよく行われるとしても、それとあわせてキャリアに対する考え方を深め、学習する機会は、大都市のみならず、地方においても等しく提供されるべきである。その際、相対的に、キャリア理論・カウンセリング理論の専門家が少ない地域において、その地域のキャリア意識の啓発普及に勤めることは、公的機関等がなすべき重要な役割となる。そして、その役割を果たすためにも、公的機関は自ら十分な理論的な学習を行い、研鑽を積み、継続的に地域に向けた啓発活動を行っていく必要がある。こうした活動が地域全体のキャリア意識の向上には重要であり、地域のキャリア形成上の問題・課題の解決の素地ともなっていくことが期待される。

(3) カウンセリング理論を知る意義

仮にキャリア理論を知る意義が上述のとおりだとしても、キャリアガイダンスの観点からはより一歩距離のあるカウンセリング理論を知る意義はどこに求められるだろうか。

これは、現代の多様化したキャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの現状と深く関連する。現在、キャリアの問題について相談支援を求めるクライアントは、従前のとおり、仕事や職業の問題のみを相談に来るのではない。むしろ、そうしたケースは稀であり、多くの場合、キャリアの問題とあわせてパーソナルな問題、メンタルヘルス的な問題、臨床心理学的な問題を抱えていることが多い。これは、例えば、長く失業や無業の状態を継続している場合、そのことそのものが抑うつ等の精神的な問題につながりやすいことから明らかである。現在、キャリアカウンセラーは、キャリアの問題しか扱わないとして、ある種の超然とした態度をとることができず、多くの場合、キャリアの問題とメンタルの問題を両面あわせて考えなければならない。

そのため、キャリアガイダンスおよびキャリアカウンセリングの理論的な学習では、より一般的なカウンセリング理論についても若干の知識があることが求められる。特に上述したとおり、現在、公的機関のキャリアガイダンスは多種多様な人員構成の中で行われるのであり、その中には、より深い心理的な問題を扱う臨床心理士等の専門家も含まれる。臨床心理士等と協働するにあたって、カウンセリング全般の専門用語や考え方については、やはり知る必要が生じる。キャリアカウンセラーやキャリアコンサルタントのようなキャリアガイダンスの提供者が自らより深い心理的な相談に乗るためというよりは、むしろ、他の専門家とうまく連携するためにこそ、求められてくる知識であると言えよう。

特に、公的な職業相談機関においては、従来、あえて心理的な問題、メンタルヘルス等の問題に対しては軽々な取り扱いをしないというある種のストイシズムが望ましいと考えられてきた。そのため、本書ほどの専門的な内容が公的なキャリアガイダンスの現状で求められるのかとする批判・疑問が生じることが想定される。しかしながら、上述したとおり、キャ

リアカウンセリングが取り扱うべき対象層、問題は多様化しており、それ故、より一般的なカウンセリング理論についても十分な知識が求められる。現状においては、公的な職業相談機関においても、心理的な問題・メンタルヘルス等の問題を忌避することはできず、正面から向き合う必要が生じている。このことによって、公的な職業相談が取り扱うべき領域、取り扱うことができる領域は相応に拡大し、キャリアガイダンス、職業相談、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングの幅広い普及拡大に結びつくことが期待される。

なお、カウンセリング理論は、全般的に、クライアントの話をよく聞き、クライアントに適切に情報提供を行い、クライアントを良い方向に向かわせるための手法を理論化している場合が多い。これらは公的機関等の職業相談のどのような側面においても重要な事であり、公的機関における相談支援の専門性の全般的な向上のためにも、カウンセリング理論の学習は有意義な影響を与えるであろうことは付記しておきたい。

3. 各章の構成および特徴

本書は、全体として二部構成となっており、前半部分がキャリア理論、後半部分がカウンセリング理論となっている。

おおむねキャリア理論については、最初の項目の方が歴史的に古い理論であり、それ故、基礎的・基本的な伝統的なキャリア理論となっている。後の項目になるにつれて、より現代的な理論となり、それ故、発展的・専門的な先進的なキャリア理論となっている。その理論の具体的な内容については各項目の詳細な説明内容に譲るが、従来の類似のキャリア理論の教科書・テキスト等に比べて、1980～1990年代以降の比較的新しい理論群にページを多く割いたのが特徴である。

カウンセリング理論においても同様であり、基本的には、最初の項目の方が、カウンセラーとしての基本技術、基本的な態度についてまとめられた理論が中心となっており、後の項目になるにつれて、発展的・専門的な内容を扱っている。いずれも、現代のカウンセリング理論の水準から言っても相応に専門的な内容を含むものとなっているが、現在、職業相談、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングを行うにあたって、必要最小限となる基本的な知識となるものを取りまとめた。

(1) キャリア理論編

キャリア理論編では、まず、従来から取り上げられることが多い基礎的な理論群を冒頭に取り上げた。パーソンズの職業選択理論、スーパーのキャリア発達理論、ホルランドの6角形モデル、キャリア意思決定理論などがそれに該当する。これらの理論は、キャリア心理学関連の教科書等にもほとんどの場合、掲載されている。ただし、よく知られたスーパーのキャリア発達理論以外の職業的発達理論というものもあり、見方を広げるためにもフォンドラセックの職業発達理論を取り上げた。また、同様によく知られた理論の発展版としてキャリア

意思決定理論を認知心理学的な観点から進化させた認知的情報処理理論を取り上げた。

次いで 80 年代に主流となったキャリア理論として、現在でも引き続き実証的な研究が数多くなされているキャリア自己効力感を取り上げた。現在、日本で行われているキャリア教育の理論的根拠を提供するバンデューラの自己効力感理論と、その発展版である社会認知的キャリア理論を掲載している。また、動機づけに関する理論として同系統であるとも考えられる自己決定理論についてもここで取り上げた。若年者が陥りがちな意識として知られている「やりたいこと」志向についても紹介した。これらの諸理論は、大ぐくりにみた場合、キャリア選択・キャリア発達に対するモチベーションや動機づけなどの内的な志向性を問題とした取り上げた理論群であるとまとめることができよう。

日本では 2000 年前後によく知られることとなった理論として偶然の要因をキャリア発達に取り入れるとする理論であるブランド・ハップンスタンス理論、さらに直線的なキャリア発達ではなく、揺れ動きやランダムな動きに着目するカオス理論を取り入れたキャリア・カオス理論を取り上げた。また、やや遅れて日本でもよく知られるようになったサヴィカスのキャリア構築理論、その具体的な技法であるキャリア構築インタビュー、質的キャリア・アセスメントなどを紹介した。サヴィカスのキャリア構築理論は、現在、全世界で注目されている 21 世紀のキャリア理論であり重要であることからいくつかの項目で取り上げることとした。さらに関連して社会構成主義と心理的構成主義の違いについても発展的なトピックとして取り上げた。さらに、日本ではまだ十分に知られていないが、世界的には話題になることが多い理論として精神性（スピリチュアリティ）のキャリア理論、少数派や弱者を重視する文化に配慮したキャリアカウンセリングも取り上げた。

これらブランド・ハップンスタンス理論から文化に配慮したカウンセリングまでが、現在、21 世紀の新しいキャリア理論として主流をなすものである。偶発理論・構築理論・精神性のキャリア理論はいずれも 1990～2000 年代以降の厳しいキャリア環境を前提として打ち立てられたものである。その意味では、現在の社会経済的な背景を色濃く帯びており、日本においても啓発普及がなされるべき理論群であると言える。

また、組織内・企業内のキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティング理論としてシャインやシュロスバーグのキャリア理論を取り上げた。いずれも日本でもよく知られているが重要な基礎理論として取り上げた。さらに、キャリア理論編のまとめとして、キャリアカウンセリングのプロセス全体を理論化したピーヴィーのソシオ・ダイナミック・カウンセリングを紹介し、さらにはより一般的なキャリアカウンセリング・プロセスを取り上げた。

I キャリア理論編

No	項目	従来、テキスト・教科書等に 取り上げられる ことが多い 理論・トピック	備考
1	パーソンズの職業選択理論	○	
2	スーパー①-キャリア自己概念	○	
3	スーパー②-キャリア・レインボー	○	
4	フوندラセックの職業発達理論モデル		幅広く職業発達について捉えるためにスーパー以外の職業発達理論を取り上げた。
5	ホランドの6角形モデル	○	
6	キャリア意思決定理論	○	
7	キャリア自己効力感①-バンデューラの4つの情報源		現在、日本で行われているキャリア教育の理論的根拠を提供する中心的な理論。
8	キャリア自己効力感②-社会認知的キャリア理論		上記理論の最新版であり、より総合的な見地から自己効力感(≒自信)を理論化。
9	自己決定理論		自発的・自立的なキャリア形成がいかに可能かを理論化。
10	「やりたいこと」志向		若年者が陥りがちな意識として知られており、若年者支援の基礎理論の1つ。
11	認知的情報処理理論		クライアントの意思決定場面における思考プロセスを認知心理学的な観点から理論化。
12	ブランド・ハップスタンス理論		キャリア形成に偶然的な要因を取り入れる理論。2000年前後に日本で広く知られた。
13	キャリア・カオス理論		直線的にキャリア発達するのではない揺れ動きなどを理論化。
14	サヴィカス①-キャリア構築理論		2000年代以降の最新理論であり、最も重要な理論。キャリアカウンセラーの間に広く普及。
15	サヴィカス②-キャリア構築インタビュー		上記理論の具体的な面接・相談技法の1つ。
16	社会構成主義と心理的構成主義		上記理論の注意点・留意点に関するトピック。重要理論であるため複数項目で解説。
17	質的キャリア・アセスメント		上記理論の具体的なアセスメント技法の1つ。カードソート技法などを含む。
18	精神性(スピリチュアリティ)のキャリアカウンセリング		2000年代以降にキャリアカウンセラーの間で世界的に広く関心を持たれる。
19	文化に配慮したキャリアカウンセリング		海外では知られるが日本ではあまり紹介されない異文化キャリアカウンセリングの理論。
20	シャインの組織内キャリア発達理論	○	組織内キャリア発達理論の古典として70年代から日本でよく知られる。
21	コラムのメンタリング理論		組織内コンフリクトが発生しやすい昨今の職場における上司部下関係を理論化。
22	シュロスバーグのキャリア理論		企業内キャリアカウンセラーによく知られる理論。キャリアカウンセリングの総合理論。
23	ビーヴィーのソシオ・ダイナミック・カウンセリング		日本でも古くから知られるが、まとまった解説がなかったため詳述。
24	キャリアカウンセリング・プロセス	○	キャリアカウンセリングのプロセスについて、日本で知られているものを含めて解説。

(2) カウンセリング理論編

カウンセリング理論編は、以下の大きく3つのパートから構成される。

- ① カウンセリングの基礎理論群 (第1項～第5項)
- ② カウンセリングの源流となる理論群 (第6項～第12項)
- ③ カウンセリングの最新理論群 (第13項～第24項)

なかでも第13項から第24項までは最新の実践理論が網羅的に紹介されており、本資料シリーズの趣旨に添うように最も多くの紙幅を割いている。なお、上述したとおり、全体を通じて基本的にはより紹介順の早い項目が歴史的に先行するものとなるように配置されている。そのため、理論の歴史的発展の経緯が読み取れるようになっている。

ここでは各パートの概要を順に紹介することで、読者の理解の水先案内役として機能するようにしたい。まず、「①カウンセリングの基礎理論群」ではどの理論や技法を用いるにしても必須となるカウンセラーとしての「イロハ(態度や技法)」を紹介している。つぎに、「②カウンセリングの源流となる理論群」ではフロイトやユング(精神分析)、ロジャーズ(来談者中心カウンセリング)といった歴史的な理論家・実践家が築いてきたカウンセリングの源流ともいべき理論を紹介している。ここでは、困難を抱えた人を援助/治療するカウンセリングという営みがどのように発展を遂げてきたかという歴史を垣間見ることができる。しかし、これらの理論群は必ずしも「旧型」というわけではない。その証左として各項で紹介されている職業場面との関わりは、どれも現在進行形で有用であり示唆に富んでいる。他にも、たとえば第7項「アドラー心理学」は近年注目を集めている古くて新しい理論であるし、第12項「構成的グループエンカウンター」はその内容から③の最新理論群に含めることがむしろ妥当であるものだとも考えられる。このように、理論の発展の経緯やその特性から便宜

上②に区分しているものがあることをご理解いただきながら読み進めてほしい。

③の「カウンセリングの最新理論群」はいくつかのキーワードから理解することができる。まず「根拠に基づく」ということである。応用行動分析（第13項）や認知行動的アプローチ（第14、15項）などはその最たるものであり、実証研究や理論が実践を下支えする理論群である。そのため「合理的・現実的」で、「短期で成果がしやすい」という特徴を持っている。また、コミュニティアプローチ（第17、18項）やグループファシリテーション（第21項）に代表されるように、「集団やコミュニティに働きかける」ことで、より包括的な支援を指向しているところも重要な点である。さらに、近年の学問的発展の影響を受けて、「オーダーメード」であることや「ポストモダン」の影響を受けていることも大きな特徴の一つである。これらは特に第23項のポジティブ心理学や第24項のナラティブアプローチに反映されている。このような最新理論の傾向は、近年の社会的情勢の変化を色濃く反映したものであるため、支援を受ける人々にとって有用性が高いものであるといえよう。

II カウンセリング理論編

No	項目	従来、テキスト・教科書等に取り上げられることが多い理論・トピック	備考
1	カウンセラーに求められる基本的態度①	○	
2	カウンセラーに求められる基本的態度②	○	
3	カウンセラーに求められる基本的態度③	○	
4	カウンセリング技法1(非言語)	○	
5	カウンセリング技法2(言語)	○	
6	精神分析的アプローチ(防衛機制)	○	現場で導入が難しい精神分析的アプローチの簡単な解説。
7	アドラー心理学		上記の精神分析アプローチのうち、現在、日本で流行しているアプローチ。
8	交流分析		クライアントの心理状態を3つの観点から分析。以前から日本でよく知られる。
9	クライアント中心療法①ーその世界観	○	
10	クライアント中心療法②ー人格の変化の方向性	○	
11	フォーカシング		クライアントの内面に焦点を当て、自己理解を促進させる手法。
12	構成的グループエンカウンター		グループカウンセリングの理論的根拠。グループによる就労支援セミナーで活用。
13	応用行動分析		行動心理学的なアプローチ。特に若年層の就労支援で注目。
14	認知行動的アプローチ(基礎)		カウンセリングの現場における主たるアプローチの1つ。認知の変容に介入。
15	認知行動的アプローチ(応用)		上記アプローチの発展版。
16	ソーシャルスキル・トレーニング		話す聞くなどの基本的な生活スキルなどの訓練のための技法。
17	コミュニティアプローチ①		1対1のカウンセリングにとどまらず、広く関係者間の調整なども行うアプローチ。
18	コミュニティアプローチ②		コミュニティアプローチを特にソーシャルサポートの観点から詳述。
19	ブリーフセラピー		短時間で一定の効果をあげることを目的とした技法。
20	解決志向カウンセリング		より積極的な問題解決に向けた志向性をもつカウンセリング技法。
21	グループ・ファシリテーション		グループワークなど現場でもよく行われるグループアプローチの技法。
22	動機づけ面接		クライアントの動機づけを引き出すために行われる技法。
23	ポジティブ心理学		クライアントの問題や悩みに焦点を当てるのではなく、より肯定的な側面を引き出す。
24	ナラティブ・アプローチ		個々人のキャリアを物語として捉え、介入する技法。

(3) ガイダンス理論編

本書では、さらにキャリアガイダンス理論も取り上げた。ここでは「キャリアガイダンス」という用語を、キャリアカウンセリングやキャリア教育などをすべて含みこんだキャリア支援全般を指し示す用語として用いる。その上で、キャリアガイダンスに関わる施策・制度・体制に関する理論群がキャリアガイダンス理論編となる。

まず、日本のキャリアガイダンスの根幹となるキャリアコンサルティング施策、キャリア教育政策について取り上げた。次いで、キャリアカウンセリングを取り巻く体制に関する議論としてカウンセラーを使う側のマネジメントの担当者＝管理者としてのカウンセリング論

を取り上げた。また、キャリアガイダンス体制の議論としてはデリバリー・セグメント・コストに関する理論を紹介した。最後に、昨今のキャリアガイダンス論で世界的な注目を集めている社会正義のキャリアガイダンス論を取り上げた。

Ⅲ ガイダンス理論編

No	項目	従来、テキスト・教科書等に取り上げられることが多い理論・トピック	備考
1	日本のキャリアコンサルティング施策		日本のキャリアコンサルティング施策の歴史的な経緯などを解説。
2	日本のキャリア教育施策		日本のキャリア教育施策の歴史的経緯および狙いなどを解説。
3	管理者としてのカウンセリング論		カウンセラーを使う側のマネジメント層としてのカウンセリング論。
4	キャリアガイダンスのデリバリー・セグメント・コスト		キャリアガイダンスをどのような体制でいかに提供するかに関する議論を解説。
5	社会正義のキャリアガイダンス論		世界的に流行している社会正義のキャリアガイダンス論を詳述。

(1～2、3の(1) および(3) 下村英雄)

(3の(2) 永作稔)

I キャリア理論編

1 パーソンの職業選択理論

1. 理論の概要

キャリアに関する研究は1900年代初頭にアメリカ人のフランク・パーソンズによって始められた。当時のアメリカは産業革命によって社会環境が激変し、急激な経済成長と都市部への人口集中が進む中、劣悪な労働環境が離職率を押し上げており、中途退職者の急増に起因する失業問題が社会不安を引き起こしていた。パーソンズは、青少年が非人間的な単純労働にのみ従事したり、職を転々とし、不安定な職業生活を送ったりしているのを目の当たりにし、適切な職に就けるように指導することの必要性を痛感する。彼は自らの調査により、青少年が適職に就けないのは技能が不足しているのではなく、場当たりの職の探し方にその原因があることに気づき、人と職業の適合を支援するための研究をするようになった。この研究をまとめたものが1909年に刊行された「職業の選択 (Choosing a vocation)」である。この本は3つのパートからなり、最初のパートでは、人の情報を集める方法、次いで当時の職業情報や仕事で必要となる基本的なスキル、能力、特定産業または職業の需要などの統計情報、最後のパートでは、パーソンズが開設した職業指導局の設立の経緯が紹介されている。そしてこの本で提唱されたのが、人と職業の適合に関する理論である特性因子理論である。当時はまだ「様々な角度から職業を選択する」という意識は一般に浸透していなかった。そのためそれを体系化・言語化し、思考的スキームとして扱えるように経験則を理論化していくことには大きな意味があったと言える。パーソンズの有名な言葉に「丸いクギは丸い穴に」がある。人には個人差、職業には職業差があり、両者をうまく適合させることが良い職業選択や職業適応につながることを説明するものである。人をクギに例えているように、パーソンズの研究では人の成長や発達についてはあまり焦点が当てられていないが、個人差の研究と一般職業適性検査 (GATB: General Aptitude Test Battery) のようなテスト開発においては、現在に至るまで有効な理論として活用されている。職業指導カウンセラー (Vocational Counselor) という言葉は、パーソンズが「職業の選択」の中で、初めて使った言葉である。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

まず、職業指導がパーソンズによってどのような時代に提唱されたのかを、アメリカの人口推移から振り返る。アメリカの人口は2007年で約3億114万人であり、これは中国、インドについて世界で3番目である。アメリカの人口は絶え間なく増加しており、1790年の最初の国勢調査では約400万人だったのが、1900年に約7600万人に、2000年には約2億8100万人になった。アメリカへの移民流入が過去最も活発だったのは19世紀末から20世紀の初期頃までの間であり、中でもピークは1900-1910年の10年間とされている。これは、パーソンズが特性因子理論を提唱した時代とまさに一致している。こうした時代背景から、パー

ソンスの特性因子理論は、「急激な経済成長により都市部に集中した労働者を、より効率的に適職に導く」という社会的課題の解決を企図して開発されたと考えられる。

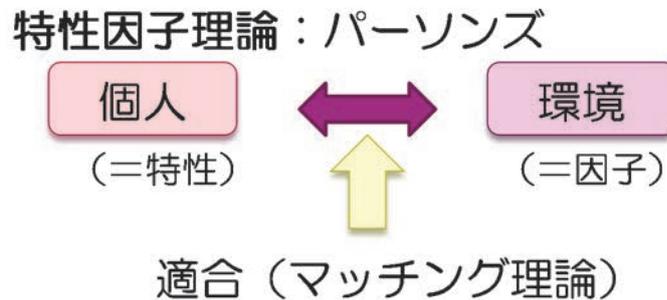


図 パーソンズの特性因子理論

(2) 人と職業の適合の基本原則

パーソンズは、個人の能力・特性と職業に求められるスキルが一致するほど個人の仕事における満足度は高くなるという「人と職業の適合」の基本原則としている。更に、賢い職業選択を実現するポイントとしては以下3要素を挙げ、7段階で支援することを提唱している。

3つの要素

- ①自分自身（適性、能力、興味、目標、強み、弱み、そして、それらの原因）についてはつきりと理解すること。
- ②仕事に付随する各種の情報（仕事の要件、成功の条件、有利な点、不利な点、報酬、就職の機会、将来性）を得ること。
- ③これら2つのグループの関係について「正しい推論 (true reasoning)」をすること。

3つの要素を支援する7段階

- ①個人資料の記述：個人の就業に関する主要な要因を記述する。その際には、職業教育と関係がある課題を忘れずに記述する。
- ②自己分析：自己分析はカウンセラーの指導のもと実施する。職業の選択に影響を与えるかもしれない傾向と興味はすべからく記録したほうがよい。
- ③選択と意思決定：選択と意思決定は最初の2つの段階においても起きる可能性がある。またカウンセラーは、職業の選択はクライアントによりなされるべきであるということを心に留めなければならない。
- ④カウンセラーによる分析：カウンセラーは、クライアントの意思決定の結果が、クライアントが探求しているものと整合性がとれているかを分析する。
- ⑤職業についての概観と展望：カウンセラーの支援のもとクライアントの職業に関する概観と展望を支援する。カウンセラーは職業分類や職業、職業訓練の実施場所といった産

業の知識に精通しているはずである。

⑥推論とアドバイス：この段階では、論理的で明確な推論と結び付けられた態度はとても重要である。

⑦選択した職業への適合：カウンセラーは、クライアントが選んだ仕事への適合と、意思決定に関する振り返りを支援する。

パーソンズの研究に対して「適材適所の考えに固執している」、「人間と職業との関係性の捉え方が過度に一面的、固定的、静態的である」等といった指摘をする向きもあるが、その指摘はキャリアカウンセリングにおける個人特性の測定の重要性を否定しているものではない。研究成果は現代に引き継がれ、前述の「3つの要素」は、職業適性検査などの心理検査手法の開発、職業や職務の科学的分析、カウンセリング理論とスキルの発展に寄与している。

3. 職業相談場面との関わり

パーソンズの理論は、キャリア理論の中で最も古くからあるもののため、職業適性検査やパーソナリティ検査が充実している。例えば前述の GATB は、制限時間内に小さな円の中にひたすら点を打ったり、同じ図形を探したりといったテストを行うことで9つの適性能（知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）を測定するものだが、これを13領域の40適性職業群に編成され設定された基準と照合する検査となっている。ただし、現在では、主要な理論的背景が特性・因子理論以外にあるアセスメントツールも多数開発されている（17 質的アセスメント技法参照）。

また、ツールを用いて検査を実施することが即アセスメントや診断ではなく、アセスメントや診断はツールや検査を道具とし、その結果を1つの情報として、さらに観察や相談も行いながら、総合的に行うことが必要である。検査やツールの活用方法や限界を十分に理解していない経験の浅いキャリアコンサルタントはツールや検査を用いて容易に診断ができると考えることがないようにする必要がある。

なお、特性因子論は人間の成長や発達についてはあまり考慮がなされていない面があるのは事実である。職業相談の場面において職業適性検査を利用する場合には、適材適所の考えに固執せず、これからのキャリア形成に必要となる職業能力を概観し展望することを支援するために用いる、という意識を持つことが肝要である。

参考文献

労働政策研究・研修機構（2007）. 職業相談におけるカウンセリング技法の研究 労働政策研究報告書 No.91 労働政策研究・研修機構
GATB 厚生労働省編一般職業適性検査（進路指導・職業指導用）

（新目真紀）

2 スーパー①ーキャリア自己概念

1. 理論の概要

スーパー（Super）はアメリカにおいてキャリアに関する包括的理論をうちたて、1953年の最初の理論発表から1994年に亡くなるまで約40年もの間、精力的にキャリアに関する研究を行い数多くの論文や著書を発表している。スーパーの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当てている点特徴的である。例えば、ある時点での職業選択は生涯で一度だけの意思決定だが、それを回顧して新たな意味を付与することや、それを将来展望の手がかりとして将来の目標を設定していくことは日常的に行われることである。こうした回顧と展望を通じて自己概念が形成されていくプロセスこそがキャリア発達だと考える。スーパーの基本的な考えは以下3点である。

- ①個人は多様な可能性を持ち、様々な職業を選択することができる。
- ②職業発達とは個人の発達の一つの側面であり、知的・情緒的・社会的発達などと同様に発達に一般的な原則に従う。
- ③キャリア発達の過程は、職業を通して自己概念を実現することを目指した漸進的、継続的、非可逆的なプロセスである。以下では、③の自己概念に関する理論を紹介する。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

スーパーは数多くの重要な理論に貢献したが、キャリア発達は自己概念を実現する過程であるとする理論は特に重視されている。スーパーはエリクソンなどの生涯発達モデルをもとに、5段階からなるライフ・ステージ論を提唱した。5段階とは、①成長期（～14歳ごろまで）、②探索期（14～25歳ごろまで）、③確立期（25～45歳ごろまで）、④維持期（45～65歳ごろまで）、⑤下降期または解放期（65歳～）である。こうしたライフ・ステージ上のキャリアと自己概念は互いに関連しあいながら発達し、キャリア発達は人生上における役割（ライフ・ロール）との密接な相互関係からなるとして、それぞれの人生役割を重要視している。スーパーは自己概念を扱うにあたって、「本人が職業に関連すると考えた自己特性の配置」と定義付けをした「職業的自己概念」という言葉を使っている。スーパー自身も言及するように、自己概念に含まれるものは幅広い。ここでは、自己概念を職業的行動、職業的発達に関連するものとして捉える。

（2）自己概念

スーパーは、自己概念を、個人が自分自身をどのように感じ考えているか、自分の価値、興味がいかなるものかということについて、「個人が主観的に形成してきた自己についての概念」（主観的自己）と「他者からの客観的なフィードバックに基づき自己によって形成された

自己についての概念」(客観的自己)の両者が個人の経験を統合して構築されてゆく概念であると説明している。自己概念は、幼少期から個人が家庭、学校、地域、その他の場、加えて大人になってからは職場などで周囲から与えられたフィードバックや評価、具体的体験が、その個人が生育した社会、文化など様々な要因から影響を受けながら、長期にわたって個人の内部で形成されるものである。

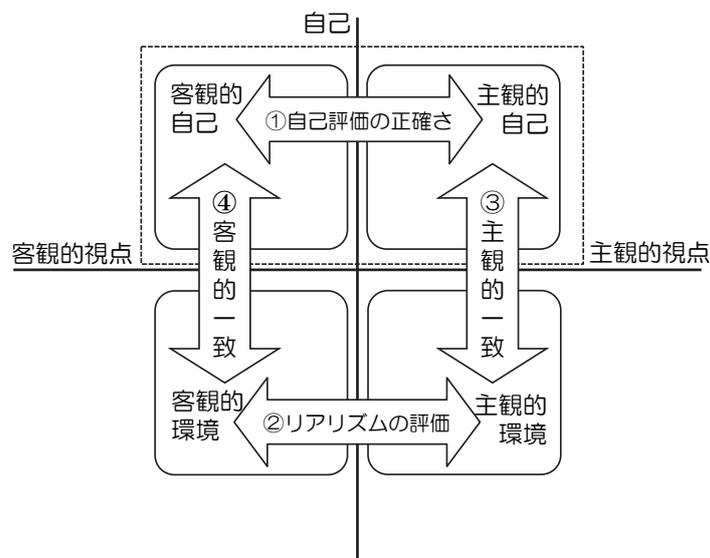


図 スーパーのキャリア自己概念(渡辺, 2007 p.34 より)

人によって異なるキャリア発達は個人がコントロールできない景気変動、技術革新あるいは天災などの外発的因子と、個人の才能や欲求、価値観などの内発的因子の相互作用から形成される。スーパーは、自分を取り巻く主観・客観的視点と自己を取り巻く環境の視点を組み合わせたモデルを提唱し、本人にとって個々のキャリアの有効性の程度と、キャリアが形成できる主観的可能性の積が最も大きいキャリアが選択されると説明している。

(3) 自己概念の評価的要素

ここまでで自己概念をどのように捉えるか紹介したが、ここでは、自己概念の評価的要素について紹介する。自己概念の評価には、大別すると肯定的な評価と否定的な評価がある。肯定的な自己概念は、人を積極的に行動させるエネルギー源となり、適応や成長を促し、次のステップへ意欲的に挑戦することを動機づける。しかし否定的自己概念を有する場合には自尊心も低く、行動は消極的になる。このように自己概念が低く否定的な場合には、職業選択も不適切になったり、不満足な結果を生み出したりすることが多い。自身が持っている自己概念は正確な場合もある一方で、不正確で非現実的な誤った認知から歪んだ自己概念が生じる場合もある。

自己概念には、変化に対して抵抗を示すという性格がある。自己概念が現実とかけ離れていて、そのために現実世界を生きることが難しくなっているとしても、自己概念はなかなか

変えることができない。ロジャーズは、自分もっている自己概念をおびやかすような事態に直面すると、途端に不安や抵抗を示し、停滞すると説明している。ゴッドフレッドソンは、スーパーの自己概念理論の有意義な応用として、キャリア選択およびキャリア発達に影響する心理的要因と環境のような非心理的要因の統合を推し進めることが、自己概念の変容に有効な可能性を示唆している。

3. 職業相談場面との関わり

日本において、スーパーのキャリア発達理論は、学校における進路指導やキャリア教育に影響を与えてきた。スーパーは、キャリア発達に関して、誕生から14歳以下の成長期に3段階の発達課題を設定している。自己概念は、14歳までに学校と家庭における主要人物との自己同一視を通して発達する。この段階の初期においては欲求と空想が支配的であり、興味と能力は、社会参加と現実吟味の増大に伴いこの段階で一層重要になる。また高等教育機関である15～24歳の探索期にも3段階の発達課題を設定しており、学校、余暇活動、パートタイム労働において、自己吟味、役割試行、職業上の探求が行なわれると説明している。

教育領域におけるキャリア教育、キャリア支援において、支援期間が就学期間内に限定されることが問題の一つとなっている。学校を卒業すると同時に、その児童・生徒は支援対象者ではなくなる。近年、就学期間を越えたキャリア教育の必要性が高まっている背景には、子ども達の精神的な自立の遅れや社会性の未熟さなど、成人に達しても、発達課題が未達成である状況が顕著になってきていることが挙げられる。

現在、日本の新卒者が入社3年以内に離職する割合は、中卒者は7割、高卒者は5割、大卒者は3割と言われている。厳しい就職戦線乗り越えてせっかく入社した会社を3年以内に辞めてしまうのは、非常にもったいない話であり、コストと時間をかけて採用活動を行った会社側にとっても大きな損失でもある。若年層の早期離職率が上昇する要因として「就職前」「就職後」の2段階のミスマッチが存在すると考えられる。これまでハローワーク等の職業安定行政における職業相談では、自己理解・職業理解・マッチングという枠組みおよび職業適性検査・職業興味検査などが重視されてきた。若年層の支援においては、発達論をベースにした発達課題解決に向けた支援が益々重要になると考えられる。

参考文献

- スーパー, D.E.&ボーン, M.J. (藤本喜八・大沢武志訳) (1973). 職業の心理 ダイヤモンド社
- 渡辺三枝子編著 (2007). 新版キャリア心理学 ナカニシヤ出版
- 下村英雄 (2009). 成人キャリア発達とキャリアガイダンスーライフライン法の予備的分析を中心とした検討 労働政策研究・研修機構

(新目真紀)

3 スーパー②ーキャリア・レインボー

1. 理論の概要

スーパーの研究は、発達段階に基づく職業的キャリアを明らかにした最も初期の研究の一つである。キンズバーグの発達理論、ビューラーの生活段階、ハビガーストの発達課題など、それまでの発達理論を整理したうえで、職業的発達段階と発達課題をまとめている。この理論では、キャリアは単に青年期に選択され、決定され、それが変化せずそのまま維持されるのではなく、生涯にわたって発達し変化すると考える。

2. 理論の内容

ライフ・キャリア・レインボーは、その期間や情緒的な関与の視点から、人が生まれてから死ぬまでの間ライフ・キャリアをどのように構成するのか視覚的に描写したものである。ライフ・キャリア・レインボーでは、キャリアを役割と時間軸の2次元で捉える。

(1) ライフ・スペース

役割の方は「ライフ・スペース (life space)」と呼ばれ、①子供②学生③余暇人（余暇を楽しむ人）④市民（地域活動など地域への貢献の役割）⑤労働者⑥配偶者（妻・夫）⑦家庭人（自分の家庭を維持管理する）⑧親⑨年金生活者がある。これらは、労働者であり家庭人という形で重複可能であり相互に作用を及ぼす。役割の重要性は以下3種類の基準から決定することができる。

- ①役割コミットメント：役割への情緒的な関与
- ②役割参加：役割に実際に費やした時間やエネルギー
- ③役割知識：役割における直接的もしくは代理的な経験により獲得した知識

役割参加の程度が高くても、その仕事への役割コミットメントの程度が弱いこともあるし、特定のキャリアへの役割コミットメントが強くても、役割参加の程度が低いこともある。スーパーは、キャリア発達は役割との密接な相互関係からなるとし、それぞれの役割を重要視した。

(2) ライフ・ステージ

ライフ・キャリア・レインボーの時間軸は、ライフ・ステージ (life stage)」と呼ばれ、これがスーパーにおける発達段階になる。ライフ・ステージは「成長」、「探索」、「確立」、「維持」、「解放」の5段階で構成される。

①第一期：成長段階（0歳から14歳）

身体的発達、自己概念の形成を主とし、自己の興味、関心や能力に関する探究を行う発達段階。仕事に関する空想、欲求が高まり、職業世界への関心を寄せる時期。

②第二期：探索段階（15歳から24歳）

いろいろな分野の仕事があること、そのための必要条件を知り、自己の興味関心などにあわせ、特定の仕事に絞りこんでいく段階。その仕事に必要な訓練を受け仕事につく段階。

③第三期：確立段階（25歳から44歳）

キャリアの初期の段階。特定の仕事に定着し、責任を果たし、生産性をあげその仕事に従事し、職業的専門性が高まり昇進する。

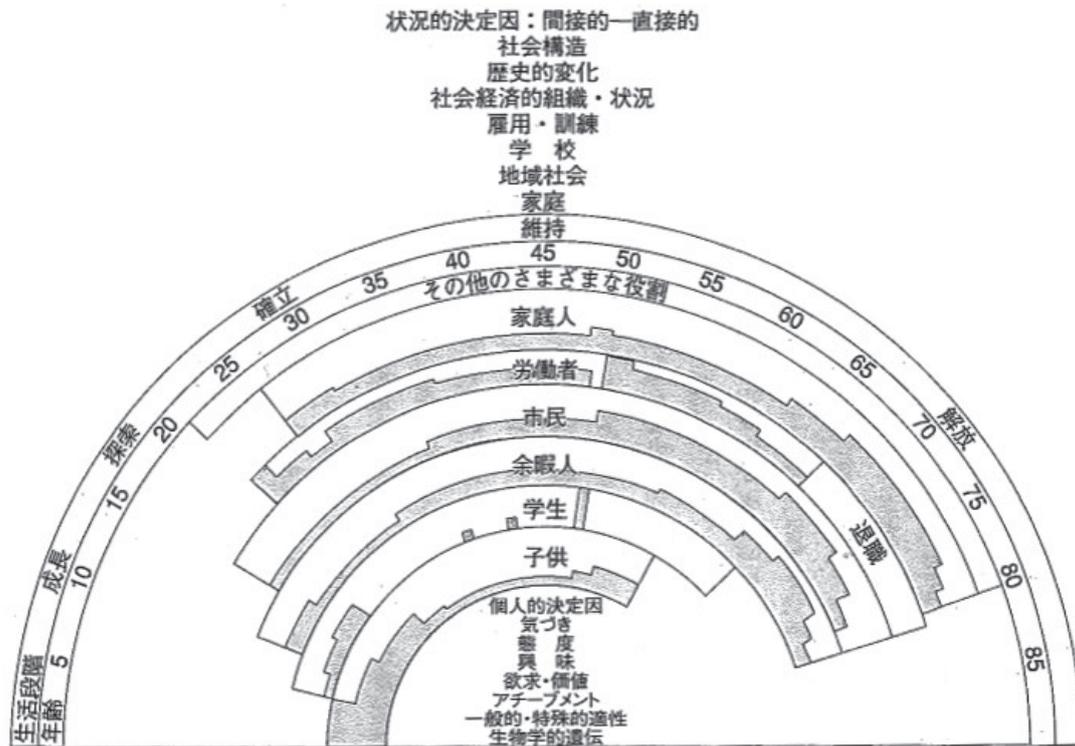


図 スーパーのライフ・キャリア・レインボー(渡辺, 2007 p37 より)

④第四期：維持段階（45歳から65歳）

確立した地位を維持し、さらに新たな知識やスキルを身につけその役割と責任を果たす段階。キャリア上の成功を果たすことができれば、自己実現の段階となる。この時期の最後には退職後のライフ・キャリア計画を立てる。

⑤第五期：衰退段階（65歳以降）

有給の仕事から離脱し、新たなキャリア人生を始める。地域活動、趣味・余暇活動を楽しみ、家族との交わりの時間を過ごす。

ライフ・キャリア・レインボーの図中の黒の部分の面積が、それぞれの段階における平均的な役割の時間とエネルギーの消費量を示している。バランスを取りながらうまく果たすことができ、満足できる場合には、個人のライフ・キャリアは成功しているといえる。しかし、役割の組み合わせや連携がうまくいかない場合には、役割を見直しバランスを変えるなどの調整が必要になる。

3. 職業相談場面との関わり

日本では安定的な経済環境と終身雇用制度の下、中年期のキャリア支援は長きに亘り殆ど無視し得る程度の問題であった。ところが10年程前から産業構造や雇用慣行の変化、経済の停滞などにより、中年期におけるキャリア支援の必要性が強く認識されるようになった。スーパーのライフ・キャリア・レインボーの理論では、キャリアの形成と発達は、職業上の指向や能力のみならず人生における役割から影響を受けると考えることから、クライアントに対して、現在と10年前、現在と10年後といった形で自身のキャリア形成に役割の変化を認識させるワークが有効であろう。

ここではワークの一例として、息子・娘、学生、職業人、余暇を楽しむ人、家庭人、市民といった役割について、現在と10年後の構成の変化を認識する方法を紹介する。まず初めに、現在担っている役割の構成と10年後に想定される役割の構成を対比させる表(空欄)をクライアントに提示し、現在の自分を振り返って、最もウェイトが高い割合は何か、その役割をどのように演じてきたか、その他の役割への関与はどの程度か、それぞれの役割は全体の何割程度か等といった点に留意しつつ、クライアント自身でその空欄を埋める作業を行う。抑うつ状態になりがちな人は、全か無か、もしこうならなければすべてダメ、意味が無いなどと捉える傾向がある。また職業人の役割が9割を超えている場合など、偏りがある場合には注意が必要である。

ワーク実施に際しては、クライアントが同時に複数の役割を演じていることを指摘し、10年後に予測される構成変化と現在担っている役割との相違点を確認する。人は人生の中で様々な役割を担うが、人生の中で占める比重は年齢によって異なる。ワークを実施するにあたっては、出来るだけ視野を広げ、そして意識を遠くへ向けてキャリアについて考えを巡らせるようクライアントをガイドすることが肝要である。

参考文献

- 下村英雄 (2009). 成人キャリア発達とキャリアガイダンスーライフライン法の予備的分析を中心とした検討 労働政策研究・研修機構
- 三木佳光 (2005). キャリア発達の概念と大学のキャリア形成支援の一考察 文教大学国際学部紀要 15(2)
- 木村周 (2014). キャリア・コンサルティング理論と実際 カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して3訂版 一般社団法人 雇用問題研究会
- 宮城まり子 (2014). キャリアカウンセリング 駿河台出版社
- 渡辺三枝子編著 (2007). 新版キャリア心理学 ナカニシヤ出版

(新目真紀)

4 フォンドラセックらの職業発達理論モデル

1. 理論の概要

職業相談の元となっている理論の1つは職業発達の理論である。職業発達の理論は、人が職業人として成長する過程を理論化したものである。これを職業相談に当てはめると、職業相談の前後でクライアントはどのように変わることが望ましいのかという考え方を示すものになる。職業発達のモデルには様々ものがある。フォンドラセックらによると、それらの理論は、エリクソン、ピアジェ、フロイト、ユングらなどの発達の理論のアイデアを取り入れているという。そのため、職業発達の理論を検討するには、発達の理論に立ち戻って検討すべきであるという (Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986)。

2. 理論の内容

フォンドラセックらは、その発達の理論は経験的、実証的なものではなく、概念的なもの、つまり研究者のアイデアを示しているに過ぎないことから、大切なことは、アイデアの前提となっている哲学であり、これを理解しない限り、職業心理学の分野において発達研究の知見を活かすことはできないと述べている。そして、研究の仮説や方法論の前提となるパラダイムや世界観の研究を参照としながら、発達のモデルとして、機械モデル、有機体モデル、コンテキスト主義の3つを挙げている。

表 発達理論のモデル

	機械モデル	有機体モデル	コンテキスト主義
モデルの説明	○発達を機械に例えるモデル。機械は複数の部品から構成されている。1つ1つの部品は独立して機能しており、それらの機能が合わさり、1つの機械として機能する。 ○機械の働きを理解しようとするならば、部品1つ1つの働きに分解すればよい。	○発達を特定の行動の変化というように部分的に見るのではなく、まとまりがあり、それ自体で完結する個人という視点から捉える。 ○個人としての全体性を尊重し、それを構成する部分へと分解することはできない。	○コンテキスト主義では、私たちの世界にある物事を歴史的出来事として捉える。 ○歴史的出来事は常に変化し続ける。だから、完全な法則性や一貫性を見出すことはできない。 ○歴史的出来事の変化には、様々なレベルがある。1つのレベルの変化であっても、全体へと波及する。 ○個人も歴史的出来事の真ただなかにあり、常に変化し続ける。 ○時間の流れに沿って、これまでの変化を追い、その延長線上で、これからの出来事が起こる可能性を確率論的に検討する。
発達の考え方	○個人の行動は誰にでも当てはまる共通の要素へと分解することができる。 ○機械は外からの刺激がないと動かないように、発達も外からの刺激を受けて促される。	○個人の中に成長しようとする内発的な力があり、時間の経過とともにそれが発現する。 ○個人が環境から影響を受けるよりも、能動的に環境をつくり出すことを強調する。	○個人は特定の社会的生態環境において発達する。社会的生態環境は、物質的環境、文化、人種、民族、地域、学校、家族などの多重のコンテキストから構成される。 ○個人が、コンテキストについて、より幅広い、分化した、そして妥当な考えを獲得していくこと。 ○個人が、コンテキストの特質を明らかにし、コンテキストを維持したり、あるいは再構成していくこと。
職業発達の理論への転用	○職業発達は複数の特性から把握される。この特性は観察者によって左右されることのない客観的な指標によって測定できる。職業発達は、環境との相互作用により、特性間の強弱が明解になり、分化していく過程である(特性・因子理論)。	○個人は自分自身について様々な知覚をしている。これらの知覚を体制化している自己概念を実現させていくことが職業発達である(職業発達理論)。	○個人が過去、現在の仕事上の出来事を解釈することにより、未来の見通しを立てる、つまりキャリアのストーリーをつくる。ついで、そのストーリーをもとに活動することを通して、ストーリーを壊し、そして、つくり直すプロセスをくり返す。このくり返しにより、自分自身の置かれている環境に対する理解を深めていく(キャリア・ストーリー・アプローチ)。

注(独)労働政策研究・研修機構(2011)の図(p.5)を、Bronfenbrenner, U. (1979)、Vondracek, Lerner, & Schulenberg(1986)、Savickas(2013a)、樫野(2014)をもとに改訂。

(1) 機械モデル

発達を機械に例えるモデルである。機械は複数の部品から作られている。一つひとつの部

品は独立して機能しており、それらの機能が合わさり、一つの機械として機能する。よって、機械の働きを理解しようとするならば、部品一つひとつの働きへと分解すればよい。発達も同じように考える。個人の行動は誰にでも当てはまる共通の要素へと分解することができる。例えば、行動主義では、どんな複雑な行動も、刺激と反応という一組のつながりに分解することができると思う。また、機械は外からの刺激がないと動かないように、発達も外からの刺激を受けて促されると考える。上述した行動主義では刺激があるから反応があり、反応が内発的に起こることを想定していない。よって、発達という変化は、外からの刺激により、新たな要素が加わって起こると考える。職業発達の理論では、このモデルに該当するのが特性・因子理論である。職業発達は複数の特性から把握される。この特性は、観察者によって左右されることのない客観的な指標によって測定できると考える。例えば、ホルランドの職業興味検査では、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的という6つの職業興味領域から個人の特性を測定する。老若男女に関わらず、一貫して、この6つの特性の次元から職業発達が検討される。そして、その人の置かれている環境に応じて、適切な特性の程度や特性間のバランスが違ってくると思う。

(2) 有機体モデル

有機体という聞き慣れない言葉を使うのは、発達という現象を、特定の行動の変化というように部分的に見るのではなく、まとまりがあり、それ自体で完結する個人という視点から見ることからである。このモデルでは、個人が環境から影響を受けるよりも、能動的に環境をつくり出して行くことを強調する。また、個人としての全体性を尊重し、それを構成する部分へと分解することはできないと思う。なぜならば、部分同士が相互に依存する関係にあるからである。このモデルは植物の成長に例えることができる。種子は小さいが、やがて草木へと成長する内発的な力を持っている。発達も同じように、個人の中に成長しようとする内発的な力があり、時間の経過と共にそれが発現していくと思う。職業発達の理論としてはスーパーの職業発達理論がある。この理論では、個人が自分自身を、そして環境として職業社会をどのように見るか、という主観を重視する。これを職業的自己概念という。この職業的自己概念は職業選択や職場適応というプロセスの中で変化する。その変化には規則性があり、ある発達上の課題を達成すれば、次の課題へとというように段階的に起こる。この課題は年齢とリンクしており、その年齢は社会的役割とリンクしている。つまり、職業発達とは、社会的役割に応じた職業的自己概念の変化ということができる。先ほどの植物の例で説明すると、種子は内発的な力を持っているが、成長に応じて、適切な肥料や水分を与える必要がある。社会的役割は、この肥料や水分に相当すると思われる。

(3) コンテキスト主義

コンテキスト主義では、私たちの活動や世界にある物事を歴史的出来事として捉える。歴

史的とは、過去、現在、未来というように時間が進んでいくことである。出来事とは、ある時にある場所で何かが起こることである。時間の流れ、そして出来事の生起は、個人の意志とは関係なく進行する能動的な営みであると考えられる。発達という視点から見ると、個人に起こる出来事は、コンテキストに埋め込まれている。そのコンテキストは多重であり、物質的環境、文化、人種、民族、家族、地域、学校といった変数を含む。これらの変数は、個人を超えた存在であり、それぞれが時間の流れに沿って能動的に変化している。

例えば、ある個人に起きた失業という出来事は、失業者の性別や年齢などの属性、勤め先の規模や業種、さらには景気の動向といったコンテキストに埋め込まれている。景気動向を例に挙げると、景気の良い時に個人が失業すると、次に仕事を見つける可能性は高い。反対に景気の悪い時に失業すると、仕事を見つける可能性は低くなる。このように失業という出来事は、景気の善し悪しというコンテキストに左右されており、個人の力ではこのコンテキストをコントロールすることはできない。よってこのモデルでは、個人にとって新奇な出来事や変化が常に起こりうるものとする。個人は間接的にコンテキストに影響を及ぼすことができるのみである。個人はコンテキストの影響を受けて活動するが、それによって生じた出来事が、次の活動におけるコンテキストに影響を及ぼすからである。そのコンテキストがさらに次の活動に影響を及ぼす。これを再帰性という。

職業発達の理論としては、1980年代半ばからコンテキスト主義が取り入れられるとともに、有機体モデルの前提となる個人の能動性も引き続き重視されていた。近年になり個人の力ではコントロールできないコンテキストに対し、個人がどのように認知し、対処するのか、という心理的構成主義を取り入れた様々な考え方が提出されている。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談に際し、3つの発達モデルは求職者を多様な観点から捉えるためのヒントになるだろう。例えば適性検査から人を捉える場合、機械モデルになる。傾聴技法を活用すると、その人間観は有機体モデルになるだろう。履歴書や職務経歴書の作成指導では、コンテキスト主義の立場に立つキャリアをストーリーとして見立てるアプローチが役立つだろう。

参考文献

- 榎野潤 (2015). キャリア構築カウンセリングの理論とプロセスー職業発達理論からキャリア構築理論へ 渡部昌平 (編) 社会構成主義キャリアカウンセリングの理論と実践 福村出版
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). Career development: A life-span developmental approach. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.

(榎野潤)

5 ホランダの6角形モデル

1. 理論の概要

ホランド（Holland）の理論は、パーソナリティ（性格）および職業（働く環境）の特徴を6つのタイプに分類し、両者のマッチングをはかるものである。6つのタイプを正六角形の頂点に配置して捉えて、その相互の関係を実証的に検証したことから、6角形モデルともいわれる。この理論では、あるパーソナリティ・タイプを持つ人は、同じタイプの職業を選択することによって、職業満足や、職業上の安定と業績を得ることができると考える。したがって、個人のパーソナリティ・タイプを調べ、職業のタイプの分類が整えば、妥当な適職を選択することが可能となる。この理論に基づいて、現在では各種の適職診断ツールが開発されている。ただし、ホランドは、単に人と職業のマッチングだけを考えたのではない。人と環境の相互作用によって、人の興味や能力が発達するというキャリア発達の視点に立っている。

2. 理論の内容

（1）パーソナリティの発達 ～人と環境の相互作用～

ホランドは、人は、子どもの頃からの家庭や学校、親族、友人などの環境との相互の関わりによって、その人独自の自己観や世界観、価値観が生み出され、特徴ある行動傾向が作り出されていくと考えた。つまり、「人」と「環境」が相互作用をしながらその人特有のパーソナリティ（性格）が発達していくのである。「人」の側面としては、持って生まれた遺伝的な違いにより活動の選択や興味・関心の方向性が強められたり弱められたりする。好きな活動を続けていくと、その活動に必要な能力が高められる。このとき、良い成果があげられれば報酬が得られ、ますますその活動が好きになる。結果として、人は特定の活動に興味・関心を持ち、独自の行動傾向を作り上げることになる。

一方で、人は「環境」からも大きく影響される。家庭において親が子どもに対して何を褒めて、何を罰するかでも興味の方向性は異なってくる。同様に、学校における教師、友人などの環境によって、特有のパーソナリティが形成されていくのである。

（2）6つのパーソナリティ・タイプ

人と環境の相互作用を経て、人の性格は6つのパーソナリティ・タイプによって説明が可能となる。以下に、6つのパーソナリティ・タイプの特徴を示す。

- ①現実的（Realistic）：物、道具や機械、動物などを対象とした、明確で、秩序立った、かつ体系化された操作を伴う活動を好む傾向を示す。
- ②研究的（Investigative）：物理学的、生物学的、文化的諸現象を対象とした、実証的、抽象的、体系的および創造的に研究する活動を好む傾向を示す。

- ③芸術的 (Artistic) : 芸術的作品の創造を目的とした、物理的素材、言語的素材、あるいは人間自身などを巧みに扱うことが必要な、あいまいで、自由で、体系化されていない活動を好む傾向を示す。
- ④社会的 (Social) : 他者に影響を与えるような、情報伝達、訓練や教育、治療や啓蒙のような活動を好む傾向を示す。
- ⑤企業的 (Enterprising) : 組織的目標の達成や経済的利益を目的とした他者との交渉を伴う活動を好む傾向を示す。
- ⑥慣習的 (Conventional) : 資料を系統的、秩序的、体系的に扱うことを必要とする活動 (簿記、ファイリングなど) を好む傾向を示す。

これらのパーソナリティ・タイプの英語の頭文字を取って RIASEC と覚えることができる。6つのパーソナリティ・タイプを正六角形の頂点に配置してみると (下図)、対角線上のタイプ同士は相反する関係にあり、両隣の2つのタイプとは比較的親和性が高い関係にある。

また、職業の特徴についても同様に、この6つの要素で説明が可能であり、すでに、さまざまな職業が六角形上のどこに対応するかが調査済みである。したがって、個人のパーソナリティ・タイプを特定することができれば、おのずと適職が絞り込まれることになる。

(3) ワーク・タスク (work-task)

プレディガー (Prediger) によると、この六角形モデルのさらなる基本原理には4つのワーク・タスク (仕事上で主に扱う対象による分類) がある。それは、「モノ」対「ヒト」、「データ」対「アイデア」の2つの次元である。六角形モデルにおいては下図のような関係になる。モノは、機械、メカニズム、材料、道具、物理的・生物学的プロセスなどを扱う活動。ヒトは、人の援助、知識を伝える、奉仕する、説得する、もてなす、励ます、指導するなどの活動。データは、事実や記録、ファイル、数字、規則的な手順を扱う活動。アイデアは、抽象的概念、理論、知識、洞察など何かを新しい方法で表現することを扱う活動である。したがって、RIASEC に対応する仕事は4つのワーク・タスクの組合せであるともいえる。

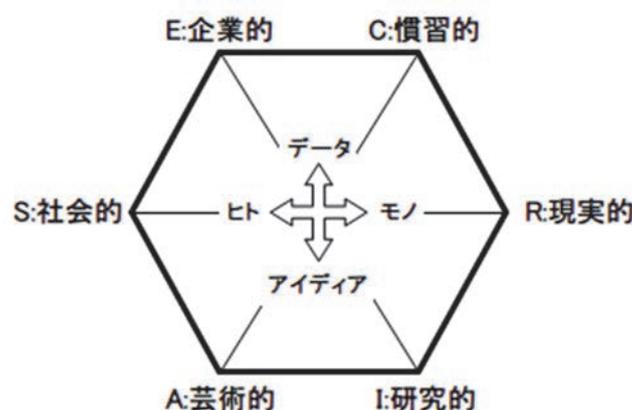


図 ホランダの六角形モデルとワークタスク(Prediger(1981)をもとに作成)

3. 職業相談場面との関わり

ホランド理論を用いると、クライアントの職業興味や能力（自己評価）を探り、本人にとって望ましい職業選択を支援することが可能となる。ホランド理論に基づいた診断ツールは既に複数開発されているので、これらを利用すると良い。次の診断ツールが代表的である。

- ・VPI 職業興味検査（VPI：Vocational Preference Inventory）
- ・職業レディネス・テスト（VRT：Vocational Readiness Test）のA検査とC検査

上記の検査を実施する際は、受検前に、その目的をクライアントに合意してもらうこと、そして、検査結果をクライアントとともに検討することが重要である。目的がないまま検査結果によってクライアントを断定的に決めつけることは、クライアントの福祉にならないので避けなければならない。診断ツールによって結果の表示は異なるが、いずれも6タイプごとの興味・能力の強さが表示される。これを手掛かりに、クライアントの実感と合っているか、なぜこのような結果になったのかなどを検討して、自己理解を深めることに本質的な意味がある。上位3タイプ（たとえば、RIC、SEA など）によって職業を特定することが可能であるが、短絡的に決定するのではなく自己理解と職業理解を深めることが肝心である。

結果の読み取り方には主に「分化」と「一貫性」の視点がある。分化とは、パーソナリティの発達の意味を意味する。特定のタイプが比較的高く他のタイプは低いほど分化しているといえる。逆に、全タイプが高い（あるいは低い）場合は未分化であり、パーソナリティが十分に発達していないと考えられる。学習、趣味・余暇活動、仕事など種々の活動をさらに行っていく必要がある。一方、一貫性とは、6タイプ間の関係が理論に則っている程度を意味する。つまり、特定のタイプと、その隣接タイプが比較的高く、対角線上のタイプは低い状態である。一貫性が低い場合、クライアント固有の事情があると考えられる。このような2つの視点から、行動傾向やこれまでの活動経験・職業経験を振り返り、クライアントの職業興味や能力をより詳細に明らかにしていくように用いることが望まれる。

なお、職業レディネス・テストをカード型にした「VRTカード」がある。VRTカードは、表に仕事内容、裏には6タイプが書かれている。クライアントに仕事内容を読んでもらい、やりたい／やりたくない／どちらともいえない、のいずれかに分類すると、カード裏面に書かれたタイプに基づいてパーソナリティ・タイプのプロフィールを集計することができる。相談場面でホランド理論を簡便に用いることができるツールである。

参考文献

- Holland, J. L.（渡辺三枝子・松本純平・道谷里英訳）（2013）. ホランドの職業選択理論—パーソナリティと働く環境— 雇用問題研究会
- 渡辺三枝子編（2007）. 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— ナカニシヤ出版 47-69.

（高橋浩）

6 キャリア意思決定理論

1. 理論の概要

キャリアにおける意思決定に関する理論はいくつかあるが、共通している点は、特性因子理論のように個人の特性や職業の必要要件を重視するのではなく、個人がキャリアを選択していくプロセスが大切であると考えられる点にある。キャリア意思決定の研究では、職業選択は職業に関する意思決定の連鎖的なプロセスであると考えられる。職業や今後進むべきキャリアを選択する上では様々な意思決定がなされることとなるため、それに関与していこうとするものである。

キャリア意思決定理論の研究には大きく分けて、意思決定のプロセスを重視するものと、意思決定のシステムを取り巻く外的要因を重視するものとの二つの立場がある。外的要因に関する研究は、キャリアに関する自己効力感を重視しており、こちらに関しては、第7項、第8項で紹介する。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

キャリア意思決定のプロセスを重視する立場の研究者としては、ジェラット (Gelatt, 1962)、ヒルトン (Hilton, 1962)、ティードマン (Tiedeman, 1963) などがある。これらの研究がキャリア行動の理解に貢献した点は以下3点である。

- ①人は、職業を選択する際に様々な期待を持つ。意思決定理論では、人は利益を最大にし、損失を最小限にするよう行動すると仮定する。ここでいう利益や損失は経済的なものとは限らない。なぜなら個人の価値観によってその内容と程度は異なるからである。
- ②仕事に対する期待や希望は個人と仕事の関わりの中で変わっていく。この中で「何が達成できると考えるか」が職業選択の鍵になる。人はキャリアに関して何か選択する場合、いくつかの選択肢を持つのが一般的である。しかしながら、実際の行動においてはそこから一つを選択しなくてはならない。この場合の選択肢は特定の職業のみを意味するわけではない。選択肢は一連の行動の流れの文脈で理解され、流れの中ではいろいろな出来事が起こることが考えられる。出来事の起こり方は、予想通りの場合もあれば、そうでない場合もある。こうした中で何が達成できるかを考える方法を支援する必要がある。
- ③人はそれぞれの選択肢を選んだ場合、期待される結果と同時に危険性と不確実性を予測することで合理的に選択を行うことができる。意思決定理論では、人が職業を選択する場合、大方の人は非常に主観的に状況を判断して職業選択に至っていると考えられる。即ち個人の所有する情報は、その正確性や適時性と使い方の両面から意思決定の結果に影響を及ぼすのである。

(2) ジェラットの合理的な意思決定理論

ジェラットの意思決定モデルの構成は図の通り。個人がある方向に向かって行動を明確化し、問題をはっきりさせるためにデータを集め、意思決定を行う。意思決定は3段階で実施される。選択肢を列挙して結果を予測し、何が望ましいか自分にとっての価値を整理したうえで、どう決めるかの決定基準を決める。

① 予期システム

選択可能な行動とその結果の予想を行う。自分の客観的な評価と選択肢がマッチするかを予測する。

② 価値（評価）システム

予測される結果がどれくらい自分にとって望ましいかを評価する。「自分の価値観にあっているか」「自分の興味・関心にあっているか」などを評価する。

③ 基準（決定）システム

可能な選択肢を目的や目標に照らし合わせて評価し、決定基準に合っているものを選択する。

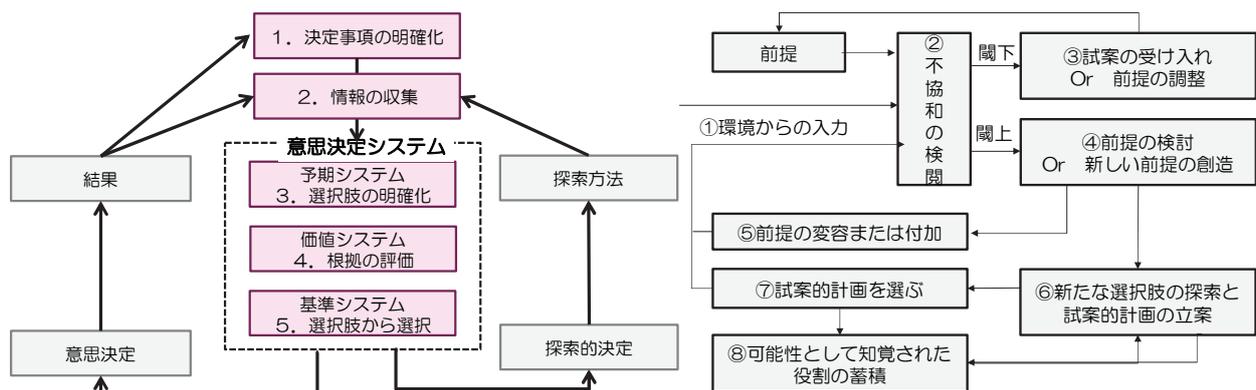


図 ジェラットの意思決定モデル(左)とヒルトンの意思決定モデル(右)

(2) ヒルトンの意思決定モデル

ヒルトンの意思決定モデルは、フェスティンガー（Festinger, 1957）の認知的不協和理論を意思決定プロセスに応用したものである。

個人が持つ自己概念や希望、期待、職業観等の「前提」と外界からの情報との間に生じた不協和（不一致）の解消が意思決定の過程であるというものである。不協和が生じた際、不協和の検閲によって、個人の「前提」が修正可能であればこれを再検討する方向に進む。しかし前提の修正が不可能であれば、他の職業を検討して、不協和を解消する情報を求めることになる。いずれにせよ、個人が耐えられる状態に不協和が低下するまで、「前提」の再検討や他の選択肢の探索が繰り返される。

3. 職業相談場面との関わり

ハローワーク等の職業相談サービスにおける職業相談場面においては、クライアントが複数の求人票をみながら、葛藤する場面に何度となく出くわす。自己理解や職業理解が不十分なことに起因している場合もあるが、職業に関する意思決定プロセスをどのように展開したらよいかを認識できていないケースも多い。例えば、「私は決心できないので決めてほしい」と言う苦悩型タイプ、「とりあえず決めて就職してから考えればいいや」と言う衝動型タイプ、「そんな気がするからそれでいいや」と言う直感型タイプ、「なるようになるさ」と言う運命型タイプなど、様々なタイプのクライアントがいる。こうしたクライアントと深く関わりを持ち、一緒に考えながら、職業に関する意思決定のプロセスを支援しなければならない。

自己理解が不十分であればこれまでのキャリアを振り返ること、職業に関する理解が足りない場合は業界研究や公的職業訓練を体験することが有効なように、意思決定スキルが不十分な場合は意思決定プロセスを改善するための支援が重要である。例えばヒルトンの意思決定モデルを用いて意思決定プロセスを改善する支援を考えてみよう。自分は管理的な仕事には適していない（前提）と考えている者に、ゆくゆくは、管理職としての役割が求められる求人票を提示したとしよう。当然、不協和が生じる。それが我慢できないものであるなら、まず前提を検討する必要がある。自分は管理職に不適であるという考えが変えられ、不協和が軽減され関下に落ち着くこととなるなら、この求人票を受諾するという意思決定がなされることとなる。どうしても前提が変えられないときは他の求人票を探さざるを得ないが、その場合、将来に亘って管理職的な役割を望まないのか、今しばらくの間だけ管理職的な役割を望まないだけなのか、それとも専門職として頂点を極めるキャリアを選択すべきなのか等の選択を迫られる。最終的にはどれかを選びそのあとの計画を立てる訳だが、前提は一つでは無く、選択した案が別の前提によって不協和を引き起こすかもしれない。

失業や転職などキャリア上の危機のときこそ、その意思決定プロセスに焦点を当てるべきである。次の就職に向けて様々な準備をする一環として、キャリアや職業を選択する際の「意思決定スキル」の重要性は疑う余地が無いであろう。

参考文献

- Tiedeman, D. V. & O'Hara, R. P. (1963). Career development: Choice and adjustment. New York: College Entrance Examination Board.
- 坂柳恒夫 (2007). キャリア・カウンセリングの概念と理論 愛知教育大学研究報告 56 (教育科学編) 77-85.
- Festinger, L. (1957). A Theory of Cognitive Dissonance. Row; Peterson.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision Making: A Conceptual Frame of Reference for Counseling, Journal of Counseling Psychology, 9, pp240-245.
- Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. Journal of Counseling Psychology, 9, pp291-298.
(新目真紀)

7 キャリア自己効力感①ーバンデューラの4つの情報源

1. 理論の概要

自己効力感（self-efficacy）とは、バンデューラ（Bandura）によって提唱された概念で、自分がある行動についてしっかりとやれるという自信（効力感）のことである。自分の行動について自分自身でコントロールできているという信念、さらに、自分が周囲からの期待や要請にきちんと対応できているという確信である。自己効力感のうち、進学・就職、職業、趣味・余暇などの生き方や働き方についての自己効力感を「キャリア自己効力感（career self-efficacy）」という。キャリア自己効力感はいくつかの経験によって形成されているので、キャリア自己効力感に注目することは、これまでに個人がしてきたキャリア選択の理由を理解することにつながる。一方、キャリア自己効力感は、一度決定したら変化しないということではなく、今後の経験によって高めることが可能である。そして、キャリア自己効力感の高さは、よりキャリアの選択肢を広げ、よりキャリアを充実させる可能性を持つものである。

2. 理論の内容

（1）キャリア自己効力感とキャリア選択

何らかのキャリア選択をする際に、人は自己効力感が高い分野や職業を選択する傾向がある。反対に、自己効力感が低い分野や職業は選択しない可能性が高い。たとえば、パイロットに憧れていて、その資質があったとしても、飛行技術の訓練をやり遂げる自信がなければパイロットを諦めてしまうであろう。つまり自己効力感の低さによってせつかくの選択肢を自ら手放すのである。実は、人の自己効力感はいくらかの実態を正確に反映しているわけではない。これまでの失敗経験から、過剰に苦手意識や不安を身に付けてしまい、自ら実力を発揮する機会を失っている場合がある。こうなると、ますます自己効力感を低下させる負のスパイラルに入ってしまうことになる。一方、自己効力感が高い人は、小さなチャレンジを行い、小さな成功経験を積み重ねることによって自己効力感を高めていく。やがて遭遇する困難や逆境に対しても自ら乗り越えようと行動し、自己効力感の正のスパイラルが回り始めるのである。

実際に、就職活動を始める前にキャリア自己効力感が高かった学生の6割は早期に内定をもらい、一方、キャリア自己効力感が低い学生は同時点で3割程度にとどまっていた、という結果がある。自己効力感の高い人は、①粘り強く努力して多少の困難に直面した際にも耐えることができ、②自分の能力を上手く活用してより一層の努力を重ねることができる。キャリアを充実させるうえで、重要な特性であるといえる。

（2）自己効力感を高める4つの情報源

自己効力感はどのようにして高めることができるのだろうか。バンデューラは、以下の4

つの情報源から形成されるとしている。

- ①遂行行動の達成：あることについて、自分の力でやり遂げたという経験である。これがもっとも自己効力感の形成に強い影響をおよぼす。客観的な成否ということよりも、本人が自力でやり遂げたという実感を持つことが重要である。たとえば、学生時代に自動車のエンジンを1人で分解し元通り組み立てることができた学生は、エンジンの技術職に対する自己効力感が高く、その職を臆せず選択することができる。しかし、単に自動車好きの学生は技術職に対する自己効力感は低いであろう。
- ②代理的经验：自分では直接経験をしなくても自己効力感を高めることができる。なぜなら、人は他者の体験を見聞きして学ぶことができるからである。これが代理的经验である。モデリングともいう。つまり、自分と似たような立場の他者（モデル）が成功するのを見聞きすることによって、あたかも自分事のように感じ取り、自信をつける。たとえば、自分と同じように口下手の同級生が、社会人との挨拶や名刺交換をうまくやっているのを見て、自分も同様にやれそうだと思うようになる。また、失敗する姿を見たら、二の舞を演じないようにしようと学ぶ。
- ③言語的説得：ある行動に対して他者から繰り返し認められたり励まされたりすると、その行動についての自己効力感が高まる。親や教師から「絵が上手だね」と言われ続けると、より絵をうまく描こうと努力して、結果的に描画が上達し、自己効力感が上がっていく。つまり、単に褒められ認められる経験だけでなく、そのことをきっかけに行動を起こして、遂行行動の達成が伴うことで自己効力感が向上するのである。
- ④情動的喚起：身体や心の中で起きた生理的・感情的な変化を体験することによっても自己効力感形成される。人前で話をした時に、聴衆から嘲笑を受けると、ドキドキして冷や汗をかき恥ずかしさを感じる。このような経験をすると、人前で話すことへの自己効力感低下する。反対に、リラックスして落ち着いていると、自己効力感向上する。つまり、生理的・感情的な過剰反応をしていると自己効力感低下するのである。もちろん、生理的・感情的変化や周囲の状況をどのように受け止めるかによっても自己効力感は異なってくる。本人にとって喜ばしい状況における情動喚起は自己効力感を向上させるであろう。

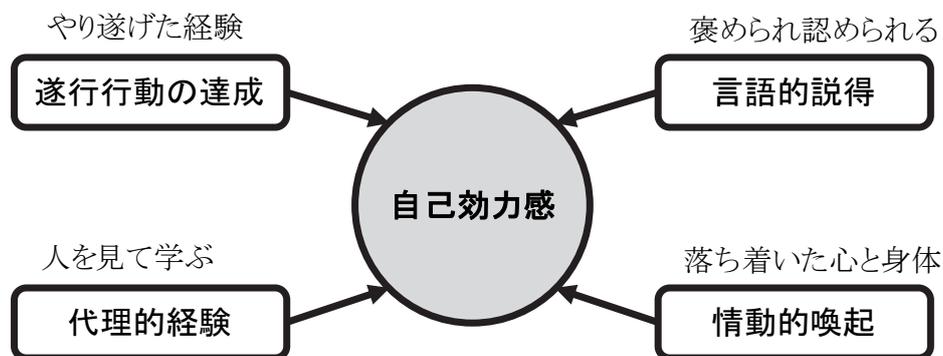


図 自己効力感を高める4つの情報源(安達・下村, 2013 をもとに一部修正)

3. 職業相談場面との関わり

キャリア自己効力感は、自己理解とキャリア開発に活用することが考えられる。自己理解としては、クライアントがこれまでどのようなキャリア選択をしてきたのかを、4つの情報源から確認することができる。なぜなら、人は興味・関心だけでなく、それを行う自信（キャリア自己効力感）があって選択してきたからである。これまでのキャリアの棚卸をしながら、「やり遂げてきたことは何か？（遂行行動の達成）」、「仕事におけるロール・モデルは誰で、どのような人か？（代理的経験）」、「どのようなことで周囲から認められてきたか？（言語的説得）」、「冷や汗をかくようなドキドキした仕事・場面は何であったか？（情動的喚起）」を聴くことによって、キャリア選択の基になっている自己効力感を理解することができる。

一方、キャリア開発としては、職業選択や将来のキャリアに対する不安や恐れを解消し、選択肢を広げられるようキャリア自己効力感を高めることである。その効果的な方法は、実際に職業体験やインターンシップなどを通じて「遂行行動の達成」を経験させることである。実体験の前に、何をやり遂げれば成功といえるかを明確にし、仲間や見習いたい人（モデル）の行動をよく観察して真似ることを教示しておくことで代理的経験を得やすくなる。

体験後は、実際に達成できたこと、学んだことを言葉や数字で明確にすると達成感が得られやすい。これらについて大いに賞賛すると言語的説得にもなる。一方、失敗については、そこから何が学べる何かについて話し合い、失敗が成長に繋がることを実感させるとよい。

もし、直接体験が難しい場合は、「職業講話」や「OB/OG 講演会」、「職業人インタビュー」、「他人史作成」、「OB/OG 訪問」という代理的経験をする方法がある。聴講やインタビュー前には、働く上での疑問点や不安をリストアップさせて、それを解消する目的をもって参加させる。そして、終了後には、どのようなことに気づき、学んだかを話してもらう。その1つひとつについて、受容的・共感的に聴き、認めてあげることも自己効力感の向上に役に立つ（言語的説得）。

初職の選択や初めての分野への転職は未知なものであり、人は過剰に不安になる傾向がある。職業体験とその前後でのかかわりによって、職業に対する不安・恐れが低下し、新しい選択肢に対して興味が向上したのであれば、それは、情動的喚起がなされたことを意味する。このように、クライアントのキャリア自己効力感を高めて、キャリアの可能性を広げることが可能である。

参考文献

- 安達智子・下村英雄 (2013). キャリア・コンストラクション ワークブック—不確かな時代を生き抜くためのキャリア心理学 金子書房 1-16.
- 下村英雄 (2009). キャリア教育の心理学—大人は、子どもと若者に何を伝えたいのか 東海教育研究所 180-185.

(高橋浩)

8 キャリア自己効力感②ー社会認知的キャリア理論

1. 理論の概要

レント、ブラウン、ハケット（Lent, Brown & Hackett）は、バンデューラ（Bandura）の自己効力感や三者相互作用の考え方に基づいた社会認知的キャリア理論（Social Cognitive Career Theory：以下、SCCT）を開発した。SCCTは、社会的認知（自己効力感と結果期待など）、個人の性別などの属性、環境要因（サポートや労働市場、経済動向など）との三者相互作用の中でキャリア選択がなされていくと考える。そこに、興味、目標、行動といったキャリア選択上で重要な要素を加えて、これらの相互作用について実証的に明らかにしたモデルである。この理論は、個人のキャリア選択のための意思決定に役立つだけでなく、個人のパフォーマンス向上についても活用することができる。

2. 理論の内容

（1）三者相互作用と認知

SCCTは、バンデューラが唱えた「三者相互作用」を理論の基盤としている。三者とは人と環境と行動である。従来のキャリア理論では、「人と環境」の相互作用によって、キャリア選択が決定すると考えられていた。つまり、個人の性別や人種、能力、適性と、経済状況、雇用動向、求人件数といった環境がマッチした結果、個人がキャリア選択に至ると考えていた。これに対して、三者相互作用では、個人は物事の捉え方を変えて行動をすれば環境に変化をおよぼすことができ、また、環境も人の感情や思考、行動に影響をおよぼすことができると考える。たとえば、求人倍率が高く就職難であるという状況を、逆境だと捉えて諦め気分になれば（環境→人）、応募する会社が減り実際就職の確率は下がるだろう（人→行動）。しかし、逆境だからこそ人と違う自分らしさを売りにしようとする（環境→人）、自ずと自己理解や企業研究に力が入り、応募書類や面接での態度や行動も変化するであろう（人→行動）。その結果、面接官の心を動かし面接に合格する確率が高くなるかもしれない（行動→環境）。SCCTは、特に、人の認知の変化に注目している。認知が変われば行動が変わり、環境を変える可能性が開かれるからである。

（2）結果期待

SCCTでは、人の認知に大きく影響するのが学習経験であると考えられる。学習経験とは、前章で説明した通り4つの情報源をもとに自己効力感を獲得する経験のことである。実は、学習経験（主に遂行行動の達成と言語的説得による）では、結果期待も形成される。自己効力感が実行前に「それをすることができるのか」という主観的な予測であったのに対して、結果期待は「それを実行したらどうなるのか」という結果に対する主観的な予測である。結果期待は、①物理的成果（給与、賞金、賞品などの形ある成果）、②社会的成果（他者から与え

られる承認や賞賛、地位や名声など)、③自己評価成果(自分で決めた目標を達成したことへの満足感)の3つに大別できるが、特に、③自己評価成果が、努力を継続する粘り強さに関係するといわれている。ある課題を前に、それを実行したら自分自身が満足できると認知できれば、人は粘り強く努力を重ねることができると言える。

(3) SCCT モデル

SCCTは、三者相互作用に、認知にかかわる学習経験(自己効力感と結果期待を含む)と、興味、目標設定、そして行動の結果を加えてキャリア選択を説明している。人は、特性や性別、人種、健康状態などの個人的要因と、生まれ育ってきた家庭、教育、社会的習慣、労働市場などの背景要因・環境的要因との間で、学習経験(4つの情報源からの影響)を経て、自己効力感と結果期待を形成する。同じ経験をして、個人的要因や背景要因が異なれば、自己効力感や結果期待は異なったものになる。さらに、自己効力感と結果期待によって、特定の領域への興味を強め、何らかのキャリア選択の目標を設定して行動することになる。たとえば、パイロットに憧れ、かつ資質があったとしても、その訓練をやり遂げる自信がなければ、それは憧れにしか過ぎず別の道を選ぶことになるだろう。操縦技術が未熟であってもその訓練をやり遂げられる自己効力感や結果期待が高ければ、その人はパイロットの養成学校に入学するだろう。

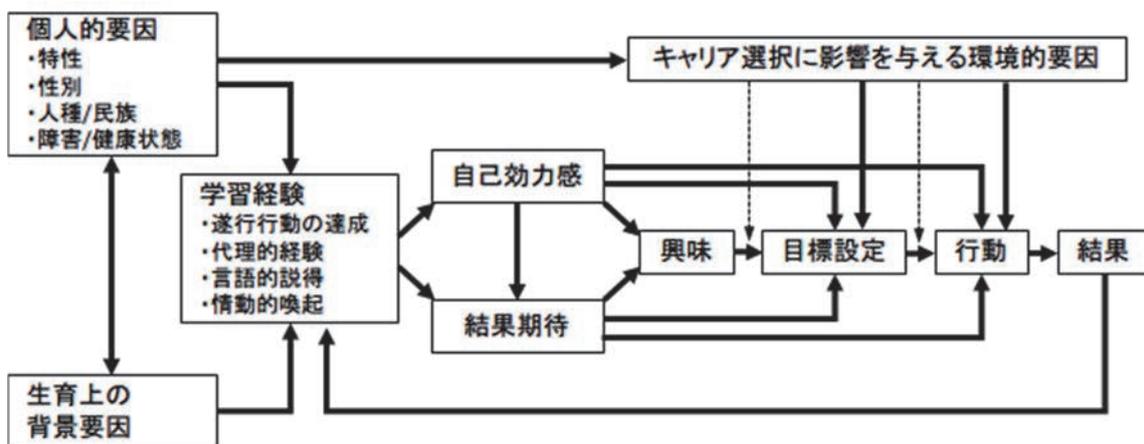


図 社会認知的キャリア理論のモデル(Lent, Brown & Hackett, 1994 をもとに一部修正)

行動の結果は、学習経験にフィードバックされる。養成学校への入学は、新たな学習経験になり、操縦技術への自己効力感が向上する。その結果、実際にパイロットになる可能性は高くなるだろう。反対に、訓練や競争の厳しさに自己効力感と結果期待が低下すれば、パイロットへの興味は薄れ、途中であきらめるかもしれない。SCCT で重要なことは、人が主体的に認知を変えて、より良いキャリア選択や高い結果を出せる点にある。どんなにハンディキャップがあり、また失敗をしたとしても、新しい学習経験を重ねて自己効力感と結果期待を高めることができれば、行動と結果を変えることができるのである。

3. 職業相談場面との関わり

SCCT は、自分が望むキャリア選択に対して自己効力感や結果期待が低いクライアントに有効である。まず、クライアントがどのような学習経験をしてきたのかを理解するところから始め、次に、新たな学習経験を積む支援に移ると良いだろう。

たとえば、「この仕事はきつとろくな仕事ではない」、「どうせ自分はたいした技量はない」と訴えて職業選択を避けるクライアントは、その仕事に対する自己効力感や結果期待が低いといえる。まずは、その仕事をどのように捉えているかを言葉にしてもらおう（例：「この仕事はきつと苦勞する」とか「この仕事はやり遂げられない」）。次に、なぜそのような認知になったのか、過去の学習経験（勉強という意味ではなく、何らかのハンディキャップ、失敗や危機の経験）をつぶさに聴いて、明らかにしていく。

クライアントの学習経験が把握できたら、新たな学習経験をする必要がある。自己効力感を向上させる学習経験については、すでに前章で示した。ここでは、結果期待を向上させる方法について示したい。結果期待は、自己評価成果（自分で決めた目標を達成したことへの満足感）によるところが強い。そこで、クライアントの興味・関心のある領域における活動や学習の目標を設定し実行してもらおう。「どのような作業や仕事だと苦勞するのか?」、「そのために何ができれば楽になるのか?」を検討し、具体的な目標を立てる。結果期待には自己評価成果が強く影響するので、いつまでにどのくらいのレベルを達成するのかをクライアント本人に決めてもらうことが肝心である。この時の目標のレベルは少し努力すれば達成できるレベルであること、かつ、結果が他者にとっても明確にわかる目標にすることに留意する。たとえば、3か月間の勉強会にすべて出席し、内容理解テストで70点以上をとるなどである。最初の目標が達成したら、次の小目標を立てて、徐々にレベルを上げていく。これを続けることにより、結果期待を向上させることができる。このようなやり方を「スモール・ステップ方式」という。

また、クライアントの努力に対して、カウンセラーはねぎらいと励まし、承認をしていくことも重要である。「良く頑張っていますね」「素晴らしいですね」といった声掛けは、クライアントにとって社会的成果を得たに等しい。小目標を1つ達成するたびに、○印をつけるなど、成果が見えるようにすることは物理的成果と似た効果を持たせることができる。

SCCT にしたがえば、学習経験を継続することで、クライアントがより大きな目標達成を実現し、選択したキャリアに対して自信を持って取り組むことが可能となる。

参考文献

安達智子・東清和編著（2003）. 大学生の職業意識の発達 学文社 47-63.

宗方比佐子・久村恵子・高橋弘司・渡辺直登・坂爪洋美・藤本哲史（2002）. キャリア発達の心理学—仕事・組織・生涯発達 川島書店 22-23.

（高橋浩）

9 自己決定理論

1. 理論の概要

自己決定理論（Self Determination Theory：以下 SDT）は動機づけに関する汎用性のある理論である。「行動を起こすこと」および「行動を維持すること」また、「パフォーマンスの質」を説明できる理論であるため、キャリア領域への適合が良いと考えられており、研究と実践の両面で広がりを見せている。主体的な進路決定が望ましいことや、就職活動や仕事を行う上で自ら積極的に行動することが重要であるのは言うまでもないが、実際に行動に移すことはしばしば難しい。「思っている行動に移せない」ことがあるのは、人間として不自然なことではないからである。SDT はこのような人間の心理を理解し、支援することに役立つ。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

SDT はデシ（Deci）とその同僚であるライアン（Ryan）が提唱した動機づけに関する理論である。行動のエネルギーである動機づけ（意欲・やる気・モチベーション）は、行動を起こし、またそれを維持するために必要なものである。「行動の生起と維持」というテーマは人が仕事を探したり、続けたりするときにも重要であるため、キャリア心理学の領域でも、近年重要視されている理論のひとつである。

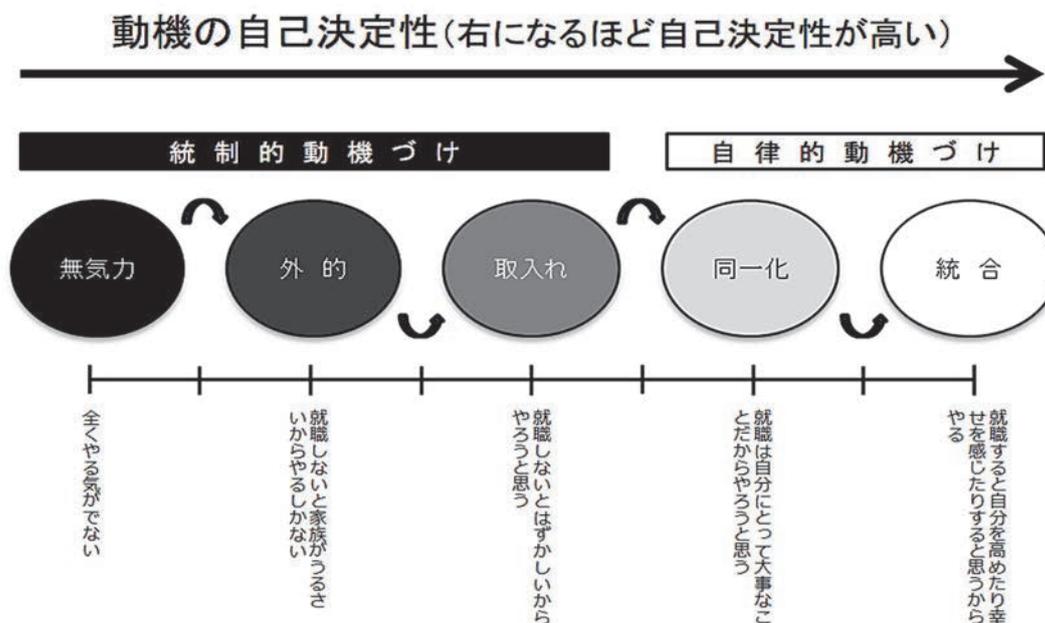


図 動機の自己決定性(就職に対する動機を例に)

(2) 統制的動機づけと自律的動機づけ

動機の自己決定性は、動機の質を左右する。就職活動を例にしてみよう。もし、就職しよ

うという気持ちや働きたいという意欲が全くない場合には動機づけがない状態、つまり無気力状態であるといえる。この場合、仕事を得るために必要な行動は基本的にまず起こらない。したがって、何かしらの成果を期待することは難しい。つぎに、外的調整の段階がある。この場合、嫌々ながらも行動が生起しているため、全くの無気力状態ではない。しかし、このように外部からの強制力によって行動が生起している場合、自己決定性は非常に低いと考えられる。では、「就職できないと恥ずかしいからしている」という場合はどうだろう。この場合は、少し自分を起点にしていることがわかる。就職することの価値を多少なりとも感じているため、行動を起こそうとしているようである。たとえば、社会的引きこもり状態にあった若者がこの段階まで至ったとすると、それは非常に好ましいことであるといえるだろう。しかし、まだ「～しなければ・・・」という義務感が伴っている状態であり、外的価値を自分に取り入れようとしている段階であると考えられる。これをSDTでは取り入りの調整と呼んでいる。まだ周囲の丁寧なサポートが必要な段階であり、これもやはり自己決定性が低いものに分類される。これらは自分以外の何かからコントロールされて行動を開始しているとみなせるため、統制的動機づけと分類される。

一方、「自立した生活を送ることは自分にとって大事だから」という理由で就職活動をしている場合もあるだろう。この場合は、「就職は自分にとって大事なことだ」と自分にとって就職が価値のあるものだという認識が伴うため、より積極的に行動でき、また成果も期待できる。この段階を同一化的調整と呼ぶ。さらに、「自分の能力を高めたいから」や「働くことで自分も幸せを感じるから」という理由で就職活動をする場合には、そうすることが自分自身の価値観としてより深く根づいているとみなすことができる（これを統合という）。これは統合的調整と呼ばれている。なお、統合的調整よりもさらに自己決定性が高い段階として内的調整がある。

（3）動機の自己決定性と心身の健康

動機の自己決定性は良質なエネルギーであるかどうかを左右するだけでなく、活動中の気分や健康度にまで影響を与える。外的調整や取り入りの調整ばかりをエネルギーとして活動している場合、小さな失敗でも傷つきやすく、心身の不調につながりやすい。就職活動は、ときに長期にわたり動機づけを維持する必要があるため、心身の健康度を適度に保つためには自律的動機づけを持てるように支援することが重要となる。

3. 職業相談場面との関わり

動機づけがより自己決定的で自律的なものなることを動機の内在化という。そのポイントは、関係性の欲求充足（相手から十分に受容・理解され、大切にされ、認められているという実感）、自律性の欲求充足（自らの行動を自分の裁量によって決められており、そうすることを支持してもらっているという実感）、有能性の欲求充足（いろいろなことに対して自

分は十分にできるという実感)の3点にある。

たとえば、取り入れ的調整の段階から同一化的調整の段階に進むためには、自分の外側にある価値を「たしかにそれは大切なことで、自分にとって必要なことだ」と納得感を持って受け入れ、しみじみと実感する必要がある。その際、自分を拒否しているように感じられる相手からどんなに説得されたとしても上記のような納得感は生まれまいだろう。つまり、関係性の欲求が満たされていることが鍵になる。また、どんなにそれが必要なことだと頭で理解していたとしても、誰かに「やらされている」と感じるような状況で「しみじみ実感する」ことは難しい。この点で自律性の欲求充足は重要となる。さらに、実際に課題を達成する力が備わっていない場合、あるいは能力はあっても自信がない場合も内在化は起こらない。つまり、実際に課題のハードル設定が高すぎるか、あるいは失敗を恐れるあまり支援を受ける側がその課題を「高い」と不安に感じてしまっている状況である。ここに、有能性の欲求充足のポイントがある。以上のことから、「少しがんばればできそうだ」という適度な課題に対して、周囲の理解や支え、さらに支援を受ける側本人の主体性を尊重するという土台がある状況のなかで、動機の内在化が起こるのである。

たとえば、統制的動機づけ状態であることが伺える相談者の支援では、「いま〇〇さんが頑張ろうとしていて、実際にこうして相談にいらしていることはとても大事なことだと思います」など、行動を起こしている事実積極的に注目することがまず重要となる。そのうえで、相手に一定の裁量権が与えられるように関わるのが重要だろう。これは、相談者が今後立ち向かう課題に対して、いくつかの選択肢から自分で課題を選ぶことのできる機会が与えられるように支援するということである。たとえば、「求人票から興味関心のあるものを探してくる」ことを要求する場面では、「次回までに求人票を何社分くらい見つけましょうか？」と質問型、あるいは「最低3社の求人票を探すくらいにしますか？それとも5社くらいできそうですか？」と提案型で声かけをすると良いだろう。この場合、【求人票を探す／探さないという水準】においては相手に選択権がない（支援者側が統制している）ものの、【どれくらい見つけてくるか】という水準において、相談者自身に選択の余地がある。このように、自律性支援的にかかわることで、自律的動機づけが生まれやすくなるのである。以上のように、どの段階においても動機の内在化を促すように支援することが、相談者側の就職活動に対するパフォーマンスを高める、より質の高い支援となりうると考えられる。

参考文献

- 永作稔 (2013). かじを取るの自分自身?—自己決定理論 (Self-Determination Theory) 安達智子・下村英雄 (編) キャリア・コンストラクションワークブック—不確かな時代を生き抜くためのキャリア心理学 27-35 金子書房
- 櫻井茂男 (2009). 自ら学ぶ意欲の心理学—キャリア発達の視点を加えて 有斐閣

(永作稔)

10 やりたいこと志向

1. 理論の概要

やりたいこと志向とは、「やりたいことをやる」という価値観を中心とした就業意識である（下村，2002）。これは、もともとフリーターの実業意識として見出された傾向であり、好きなことや自分のやりたいことを仕事に結びつけて考える特徴がある。しかし、現在では、フリーター以外にも若者全般に共通してみられる傾向であることが分かっている。やりたいこと志向を持つ若者は、正規労働への就職活動に消極的であったり、職業選択の幅を狭めたり、あるいは実現可能性の低い職業選択をしたりする傾向がある。その一方で、やりたいことのために、就職活動や職務遂行に励むという側面もある。このような、両側面をもつ若者の心性を理解しつつ、やりたいこと志向に対して適切に対応し、より現実的な職業選択や就職・転職活動を支援していく必要がある。

2. 理論の内容

（1）背景

日本では1990年代末から2000年初頭にかけて、アルバイトを中心として正規雇用につかない若者、いわゆるフリーターの急増が社会的に問題視されるようになった。総務省によると、その人口は、1992年の101万人から2002年には208万人へと倍増している。フリーターについての調査結果から見てきたことは、まず、フリーターにはいくつかのタイプがあることであった（モラトリアム型、夢追究型、やむを得ず型）。職業相談では、タイプに応じた支援の必要性があると考えられた。一方で、タイプによらず共通した就業意識も見られた。それが、「やりたいこと志向」である。「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」、「今の世の中、定職につかなくても暮らしていける」、「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」というような意識が確認された。卒業したら就職するのが当然とする旧来の社会規範から脱却し、やりたいことのためには就業形態にこだわらないという就業意識が伺える。

（2）やりたいこと志向という就業意識

フリーターの就業意識の調査では、フリーター自身が「悪いフリーター」と「良いフリーター」を識別していることが明らかになった。その違いは、「やりたいこと」を持っているかどうかであった。すなわち、悪いフリーターとは、やりたいことがないままアルバイトをしているものであり、一方、良いフリーターとは、やりたいことを探している、あるいは既に見つかっており、そこにエネルギーを注いでいるものである。つまり、フリーターにとって「やりたいことを目指す」ことは、非正規労働であることを正当化する理由となっているのである。組織にコミットせず、扶養義務もない状態であればこそ、キャリアに方向性を持た

せるものは自分自身の興味や欲求しかない。自由であるがゆえに、「やりたいこと」のみが彼らのキャリアを方向づけ、意味づけるものになっていると考えられる。

(3) やりたいこと志向の問題点

やりたいこと志向の若者は、非現実的な職業選択によって正規雇用化が遅れ、結果として高度な技能習得の機会を失ってしまうことが懸念される。しかし、やりたいこと志向がキャリアにもたらすことは否定的な側面ばかりではない。やりたいこと志向が、自己実現に向けた原動力になっていたり、やりたいことを見出そうとする意欲が職業の探索を促し職業未決定の抑制になっていたりするという指摘がある。また、さらなる調査によると、やりたいこと志向はフリーターに限ったものではなく、30代の正社員などにもみられる志向性であることが確認されている。つまり、やりたいこと志向そのものが問題なのではなく、自己中心に偏りすぎることで、社会との接点を持てなくなることが問題なのである。加えて、何らかのきっかけで不安定就労となると、本人が正社員を望んでも就職が非常に困難になるという雇用環境も問題を深刻化させている。

(4) 自己と社会のすり合せ

やりたいこと志向には、自分のやりたいことしかしない「排他的やりたいこと志向」と、自分のやりたいことだけでなく周囲からの期待なども受け入れる「受容的やりたいこと志向」がある（高橋, 2012）。受容的やりたいこと志向では、やりたいことを保持しつつも、それを社会的な役割や職業と擦り合わせて「自他ともに意味のあるやりたいこと」へと転換していると考えられる。

これを実現するには、まず、やりたいことを一旦脇におき、他者とともに目的を持った活動へ参入する必要がある。自己と社会は違う存在であるという認識を体験的に持つのである。これは、時には意見の対立が生じ、困難や危機に遭遇するであろう。しかし、他者と異なる存在であるからこそ、自分らしさが明確になる。また、このとき生じる自己と社会との隙間を埋めるように、その集団や社会において求められる役割を自ら担っていくことで、社会から認められるようになる。その上で、自己のやりたいことの中から、社会にも役立つことを考え、仕事の仕方を工夫することで、自己と社会のすり合せを実現することができるだろう。



図 自己と社会のすり合わせの過程(下村, 2009 をもとに追加)

3. 職業相談場面との関わり

クライアントがやりたいことを語ることや夢を持つこと自体は、職業的な自己概念の一部を形成するものであり、キャリア形成上も重要なことである。相談場面で大切なことは、①やりたいことを追求するあまり、非現実的になっていないかを点検すること、②やりたいことの根底にある本質的な欲求を明確にすること、③クライアント自身に現実的な選択を検討させること、である。

非現実的になっていないかを点検する視点として、シャイン（Schein）が挙げた自己概念の3つの側面である Will（やりたいこと）、Must（すべきこと）、Can（できること）を用いると良い。現実検討で注目すべきなのは、Must と Can である。つまり、やりたいことを実現するうえで求められる役割・責任・労働条件などの職務要件を理解し、それを引き受けるだけの準備ができていないか。また、やりたいことを実現するための技能・スキル・知識を習得し、それを実行できる自信を持っているかである。この点をひとつひとつ確認し、不十分な点について、今後どのようにしていくかをクライアントとともに検討・計画していく必要がある。

やりたいことの本質的な欲求とは Will に相当する。やりたいことが具体的な職業名として表現される場合があるが、その根底にある本質的な欲求を見ていく必要がある。たとえば、「ファッション・デザイナー」になりたい人は、その職業でなければならないのではなく、たとえば「オリジナルを創造する」という欲求が重要なのである。この場合、ファッション・デザイナーだけでなく、オリジナルを創造できる企画・開発職も選択肢になりえる。本質的な欲求まで掘り下げて自覚することによって新しい選択肢が見えてくるのである。

たとえ希望の仕事に就いたとしても、やりたくない仕事を引き受けていく必要が生じる。そのためには、クライアントに「やりたくない仕事を引き受けることが自分・職場・社会に対してどのような良い影響を生み出すか」を考えてもらうとよい。未就労者に対しては、インターンシップや職場体験の振り返りが有効である。たとえば、やりたくない仕事と同僚の仕事の効率化や顧客の喜びになったことや、将来の自分の技能向上や成長に繋がったことに気づくと、やりたくない仕事を意味づけすることが可能になる。このように、本質的な欲求を満たしつつ、やりたくない仕事に意味を見出せるように促すことによって、現実的な選択を考えてもらうようにかかわるのである。

参考文献

下村英雄 (2009). キャリア教育の心理学—大人は、子どもと若者に何を伝えたいのか 東海教育研究所.

高橋浩 (2012). キャリア発達とやりたいこと志向の関連について：やりたいこと志向の 2 志向性とその質的差 日本産業カウンセリング学会第 17 回大会発表論文集 46-49.

(高橋浩)

11 認知的情報処理理論

1. 理論の概要

認知的情報処理理論は、近年の認知心理学の知見であるメタ認知的要素を取り入れた、個人の意思決定の際の認知的情報処理過程に着目した理論である。ピーターソン、 Sampson、レンツ&リアドン (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 1996) によって提案された。個人が一貫した判断によって合理的な進路決定を行うためには、まず自分が進路決定過程のなかのどの段階にいるのか、さらに選択・決定する際にすでにもっている知識と不足している情報について知って、それらの情報を有効に使用してどのように将来を予測できるのかについて知ることが重要であると考えられる理論である。認知的情報処理の過程では、自分自身の状況を把握し、振り返って再度計画を立てるといったメタ認知的な知識が大きな役割を果たすとされている。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

認知的情報処理理論は、キャリア発達において、自己の理解と職業の理解を統合させて自分のキャリアを決定していく過程に注目する意思決定理論のうちのひとつである。進路意思決定 (career decision making) 研究のうち、意思決定過程を説明するためのモデルを明らかにし、進路選択・進路決定における情報の収集・処理の過程を進路に関する学習プログラムとして体系立てることを目指す流れのなかに位置づけられる。代表的なものには、ジェラット (1962) の提唱した連続的意思決定理論や、ティードマン&オハラ (1963) の提唱した職業発達を一連の意思決定の過程によってもたらされる自己概念の変化過程として捉えた理論などがある。認知的情報処理理論では、進路を決定する者が自己理解と職業理解を行ったうえで、収集した情報を統合する過程として CASVE サイクルをたどり、それによって自分の進路決定の状況をチェックしながら最適な結果を得ることができる。

(2) CASVE サイクル

認知的情報処理理論における、進路決定者のたどる CASVE サイクルを以下の図に示す。Cは伝達 (Communication)、Aは分析 (Analysis)、Sは統合 (Synthesis)、Vは価値 (Value)、Eは実行 (Execution) を表し、そのサイクルを通じて、得られた情報の統合が進んでいく。進路相談場面での具体的な関わりについては、以降のセクションで述べる。

(3) メタ認知の重要性

ピーターソンら (1996) の認知的情報処理理論によれば、自己理解と職業の理解が土台となり、個人の意思決定スキル、メタ認知が促されていく。ゆえに、クライアントの視点でい

えば、まず「自分について知ること」と「職業（選択肢）について知ること」が重要であると考えられる。そのうえで自分がどのように意思決定しているのかについて知り、自分の意思決定について考えることで自分の認知の過程を知ってその後の行動を計画・実行できるようになることが期待される。進路選択の過程では、目標に照らして自分が今とっている行動はこのままでいいのか、変えるとすればいつどのように変えるのか、自分の力でとれる手段は何かといったことを考えることすべてがメタ認知と深く関連していると考えられる。したがって、この能力を十分に機能させることは、進路決定者の「自分らしい」主体的な選択を後押しすることにつながると言えよう。

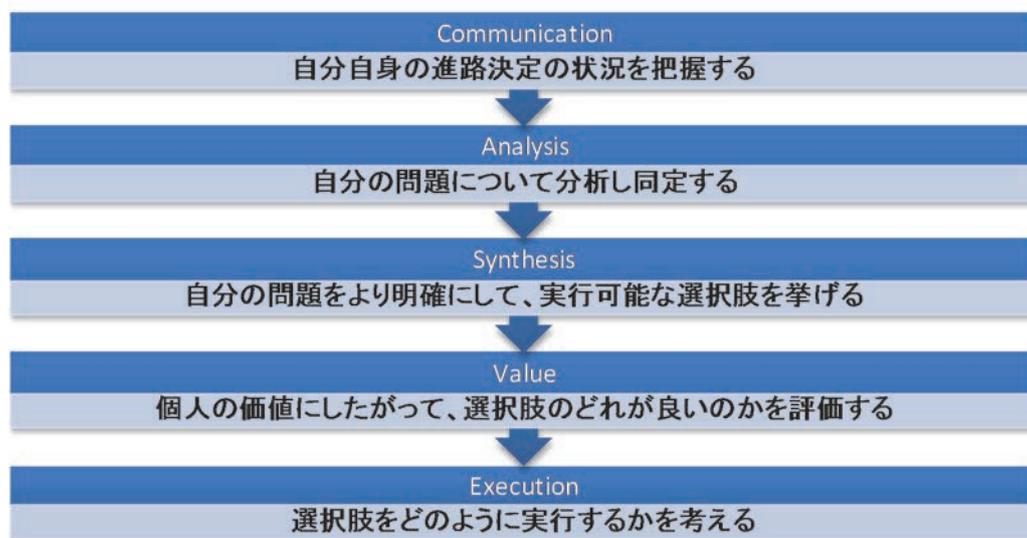


図 認知的情報処理理論における進路決定者がたどる CASVE サイクル

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、進路決定を控える者に対して上記の CASVE サイクルが応用できると考えられる。以下、サイクルごとに具体的な場面との関わりを述べる

①Communication（伝達）

クライアントが自身の進路決定状況を把握するためには、まず話してもらったりアンケートに回答してもらったりのアウトプットをしてもらうことが必須であろう。例えば、「興味のある職業は何である」とか、「それらのうちいくつに応募してみた」とか、客観的でなるべく具体的な情報を得ることが望ましい。その意味では、個人の進路決定状況を把握するような評価ツールは有用であろう。またそれと同様に、クライアントの主観的な情報を得ておくことも役立つと考えられる。例えば、具体的な行動を起こす前なら「どんな職業に就きたいと考えているのか」や「働くうえでの希望する条件」など、実際に行動を始めているなら「体験をしてみたの印象」や「自分の適性との関係について感じたこと」などを尋ね、自己理解や職業理解の基礎をつくることにも意識を向けておくことが望ましいと考えられる。

②Analysis（分析）

自分の問題を分析する作業を効率よく進めるには、個人の行動や経験から得られた情報が重要になると考えられる。「実際に行動をしてみてどうだったか」という経験の振り返りと分析を促して、その都度その時点での問題を定めてもらうよう繰り返し、修正を重ねながら課題設定をクリアにしていくことが望ましい。

③Synthesis（統合）

自分の問題を明確にするには、他者の視点が助けになることもある。自分では気がつかない部分を職業相談場面で教えてもらい、改めて相談者が実行可能な選択肢を考えるようにすることが望ましい。自分にできることは何かということがより明確になり、他者の視点も取り入れることで、次第にメタ認知機能が働いてくることが期待される。

④Value（価値）

自分にできる選択肢の候補が出そろった後では、それらがどの程度自分の価値と照らし合わせて望ましいのかを考える。職業相談場面では、折に触れて相談者の価値観についても振り返って明確にしておくことが望ましいと考えられる。

⑤Execution（実行）

選択肢の評価が終わった後は、具体的な実行プランを考えていく。その際も過去の経験を適切に振り返らせ、「うまくいった方法」や「自分の納得がいった方法」、逆に「失敗した方法」や「後悔してしまった方法」を踏まえて、次の実行に向けたプランを考えていくことが、学習という観点からも効果的であろう。

認知的情報処理理論のCASVEの一連のサイクルによって、より現実的で合理的な選択をすることができるようになると考えられる。意思決定までのプロセスを具体的に把握できるようなモニタリングの手法を用いることに加え、選択を行う過程の学習、意思決定を効果的に行う方略の獲得を促すために、常に目標を明確にさせることに留意する必要があるだろう。

参考文献

江利川良枝 (2012). 大学生の主体的なキャリア選択とその支援—キャリア教育プログラムの立案と検討— 人間関係研究 11 129-144.

松井桃子 (2014). 進路選択研究の統合的理解とその課題—大学でのキャリア支援に向けて— 京都大学高等教育研究 20 63-72.

日本キャリア教育学会編 (2008). キャリア教育概説 東洋館出版社

Peterson, G. W., Sampson, J.P. Jr., Lenz, J.G. & Reardon, R.C. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown, L. Brooks & Associates (eds.) Career choice and development (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

(軽部雄輝)

12 プランド・ハップンスタンス理論

1. 理論の概要

プランド・ハップンスタンス理論（計画された偶然理論）は、1999年にクルンボルツ、ミッチェル、レヴィン（Krumboltz, Mitchell & Levin）によって提唱された理論である。この理論は、キャリアにおける偶然の出来事の影響を軽視せず、むしろ積極的に取り込み、より良いキャリア形成に活用することを提唱している。従来のキャリア理論では、明確な目標設定とその達成計画が重視されてきたが、私たちのキャリアは綿密な計画のみによって形成されるわけではない。複雑な人間社会によって生じる予期せぬ出来事や出会いや、これらによってもたらされるさまざまなチャンスが個人のキャリアを決定することも多い。この理論では偶然のチャンスを意識的に取り込んで望ましいキャリアを作り上げるという考え方を基本としている。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

クルンボルツは、これまで社会的学習理論を中心に据えてキャリアを検討してきた。そこでは、到達すべき目標を設定して、達成すべき課題に接近できるように学習して行くことが重要であると主張してきた。しかし、社会的変化が激しく、先の見通しが立ちにくい近年においては、従来のように計画的なキャリア形成は困難になってきている。また、計画がしっかりとしているほど、それ以外のチャンスを逃してしまうことにもなる。このようなことから、クルンボルツは、①個人がすでにある特性に基づいて意思決定していくよりも、自分の能力・興味をより拡大していくこと、②キャリアは安定したものではなく変化し続けるものであり、個人はそのなかで働き続けるための準備をすることが重要だとしている。つまり、これらが意味することは、学習内容をはじめから決めてしまわず多様な学習を行い、状況の変化を受け入れることによって可能性を切り開くチャンスを増やすということである。そこで、注目されたのが、キャリアにおける「偶然の出来事」である。

（2）計画された偶然（planned happenstance）

プランド・ハップンスタンス理論では、個人のキャリアは想像以上に偶然の出来事によって左右され、そしてより望ましい方向へと影響をおよぼすことが多いと考える。特に、人との偶然の出会いは影響力が強い。実は、クルンボルツ自身が心理学を専攻するに至った経緯も偶然の出会いによるものであった。クルンボルツのテニスのコーチが、たまたま心理学の教授で、彼から心理学をすすめられたことがきっかけであった。結果、クルンボルツは、予期できない出来事をきっかけに心理学の教授になったのである。このような偶然を頼りに生きるべきではないと考える人はいるかもしれない。しかし、クルンボルツらは、このような

事例を多く収集し検証した結果、キャリアに良い影響をおよぼす偶然が多数あることを見出した。そして、それは単なる偶然の出来事だったのではなく、予期せぬ出来事をキャリアの好機へとつなげる行動がなされていたことを明らかにしたのである。たとえば、私たちは、書店や図書館にある多数の書籍の中から、関心の高いキーワードを含んだ本を瞬時に見つけることができる。それは、私たちが、興味分野の知識を多く持っているからである。同様に、自分の希望する将来像をイメージし、それを実現するための準備が整っているならば、偶然の出来事を鋭くキャッチして、自分のキャリアに生かすことが可能になる。実際の社会には、個人のキャリアにとって有益な出会いやチャンスが多数存在しているのに、それに気づかないだけなのである。したがって、日ごろから、望ましいキャリアを思い描き、必要な学習を行い、小さな変化に注意を向けて行動をしていれば、偶然の出来事をつかまえる確率を増やすことができる。それが望ましいキャリアビジョンに繋がった時、その偶然はあたかも自分と出会うために計画されていた偶然のように思えるであろう。

(3) 偶然の出来事を捉える5つのスキル

クルンボルツらは偶然の出来事を個人のキャリアに生かすためのスキルを5つあげている。

- ①好奇心 (Curiosity) : 新しい学びの機会を模索する
- ②持続性 (Persistence) : たとえ失敗しても努力し続ける
- ③柔軟性 (Flexibility) : 姿勢や状況を変えることを進んで取り入れる
- ④楽観性 (Optimism) : 新しい機会は実行でき達成できるものとする
- ⑤冒険心 (Risk-taking) : 結果がどうなる分からない場合でも行動することを恐れない

これらを総じていえば、「望ましいキャリア・ビジョンに向けて可能性を広げる継続的行動」である。「望ましいキャリア・ビジョン」は行動の原動力となり、また、「可能性を広げつづける」ためには上記の5つのスキルが必要なのである。

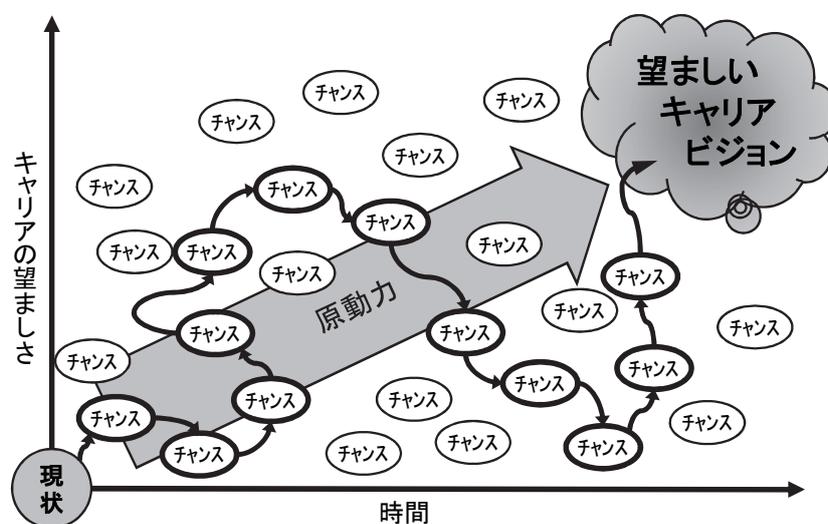


図 偶然の出来事を望ましいキャリアに繋げる

3. 職業相談場面との関わり

ブランド・ハップンスタンス理論は、将来に希望を持たずキャリア・ビジョンの達成を諦めかけている人、環境変化によって次へと踏み出せないでいる人などへの支援に向いている。しかし、偶然という頼りないものを活用することに不信感があってもおかしくない。そこで、まずは予期せぬ出来事の影響に気づいてもらう必要がある。次のような問いによって、予期せぬ出来事が自分のキャリアに与えてきた影響に気づいてもらう。「今の仕事に就くにあたり、自分に良い影響を与えた予想外の出来事は何か?」「それは、あなたが事前にどんな行動をとったからか?」「その出来事がもたらすチャンスを活かすためにどんな行動をとったか?」

次に、個人が望ましいキャリアに向かって行動を続けるための原動力が必要である。それは夢や望ましいキャリア・ビジョンである。特定の職業に絞り込むよりも、抽象的な「ありたい姿」の方がよい。1つの職業に絞りこむと、それ以外の可能性を失うことになるからである。クライアントに「どのような夢、ビジョンがあるか」をたずねて、そのイメージを語ってもらい、それをシンプルな言葉（タイトル）で表してもらおうとよいだろう。

最後に、可能性を広げるための行動を起こすように促していく。行動を阻害する要因を見つけ出し、それを取り除く必要がある。阻害要因としては、「学びへの諦め」、「失敗への恐れ」、「状況の変化への恐れ」、「未経験のことへの不安」、「保証のないことへのためらい」などが考えられる。これらは、前述の5つのスキルの裏返しである。つまり、5つのスキルを発揮するには、クライアントの行動の阻害要因を具体的に挙げてもらい、それらを克服する方法とともに検討していくことが必要になる。失敗への恐れについては、次の質問が有効である。「失敗を恐れて実行できないでいることは何か?」、「失敗による最悪のシナリオは何か?（恐れを自覚することで対処しやすくなる）」、「失敗から学んだことは何か?（失敗は有益で恐れる必要はない）」、「反対に、最善のシナリオは何か?（挑戦した場合の有益性）」、「一度も挑戦しなかったらどうなるか?（挑戦しないデメリット）」、「以上を踏まえて、あなたはどうか?」。これらの問いかけについてクライアントが考え、答えることによって、自らベストを尽くそうとする姿勢になることが望まれる。

同様に、他の阻害要因についても具体的に対応を検討し、行動を促進していくことが、予期せぬ出来事をチャンスに変えることに繋がっていく。

参考文献

- J. D. クランボルツ・A. S. レヴィン（花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳）（2005）. その幸運は偶然ではないんです! ダイヤモンド社
- 安達智子・下村英雄（2013）. キャリア・コンストラクション ワークブック: 不確かな時代を生き抜くためのキャリア心理学 金子書房 123-132.

（高橋浩）

13 キャリア・カオス理論

1. 理論の概要

カオス理論は、もともと数学の理論であるが、さまざまな自然科学に応用されている。中でも、気象学など複雑な変化を伴い予想の難しい分野に応用されている。個人のキャリアも同様に、変動が激しい社会においては将来の予測が難しく、キャリアにおける1つの正解を見出すことは難しくなっている。このようなことから、プライアとブライト（Pryor & Bright）は、カオス理論をキャリアに応用した「キャリア・カオス理論（Chaos Theory of Careers）」を提唱している。画一的にキャリアを捉える従来のキャリア理論とは異なり、人が不確実な世界に存在している事実を受け止め、キャリアが偶然によって不規則に変化するという視点をもって、一人ひとりがユニークなキャリアを発展させていくことを推奨する理論である。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

従来のキャリア理論では、個人と職業を結びつけることや、社会や組織に適応することを目的とするものが主流であった。そのために、個人の特性を測定したり、キャリアを計画的に進めたりすることが重視されてきた。しかし、近年の不確実な社会において、これらのアプローチは必ずしも有効とは限らなくなっている。このような中で、偶然を重視するキャリア理論が登場しはじめている。キャリア・カオス理論もその1つである。

そもそも、カオス理論は、気象学者のローレンツ（Lorenz）が1961年に発見した数学モデルである。ある時点でのほんの少しの誤差が、その後の結果を大きく変えてしまうので、未来を予測することが難しいとカオス理論では考える。しかし、一見、不規則に見える複雑な現象であっても、その背景には実は何らかのパターンがある。ランダムで周期性がない現象であっても、全体としてはある範囲内で変化している、という特徴が知られている。

キャリア・カオス理論では、人は複雑で予測が難しい世界に生きており、また、さまざまな制約を受けていると考える。したがって、この理論におけるキャリアの成功とは、行動の制約に気づき、制約を適切にマネジメントして、偶然をチャンスとして活用することである。

（2）カオス理論の視点

キャリア・カオス理論を活用するうえでの重要な6つの視点を紹介する。

- ①複雑性（complexity）：キャリアは複雑で予測不可能なものである。個人のキャリアは、さまざまなプロセスと影響を受けてつくられるので、安定した要因を見定めたり予測したりすることは難しい。それよりも、個人のキャリアがどのようなプロセスで、どのような影響を受けて作られたかについて理解することが重要である。
- ②創発性（emergence）：創発性とは、部分の総和以上の性質が全体に現れることである。

個人の経験の複雑性（プロセスと影響）に焦点を当てていくことで浮かび上がってくるパターン、すなわちキャリアのテーマや意味を重視する。つまり、創発性とは過去の経験から意味を作り出すことである。

- ③非線形性 (nonlinearity) : 非線形性とは、比例関係ではなく、あることが変化した分以上、あるいはそれ以下の変化が、別のことに生じることを意味する（バタフライ・モデルの図を参照）。つまり、キャリアにおける小さな変化や影響がその後のキャリアに劇的な変化を生み出し得るのである。クライアントの、ちょっとした決心や行動は重要といえる。
- ④非予測性 (unpredictability) : 偶然の出来事はクライアントのキャリアに影響を与える。偶然の出来事を探すことは、クライアントがキャリアの不確実性を理解するのに役立つ。クライアントに偶然の出来事を気づかせて将来の偶然を活用させることが重要である。
- ⑤フェイズ・シフト (phase shift) : クライアントは、キャリアの方向性について急激な変化を経験することがあり得る。その変化は、外的および内的要因の両方に起因する。
- ⑥アトラクタ (attractor) : 何かに引き寄せられるものという意味で、クライアントのキャリア上の行動に制約を与えるものである。アトラクタには4種類ある。(a)点アトラクタ（特定の1つのことにこだわっている場合の行動）、(b)周期アトラクタ（予測可能なパターンに制約される行動）、(c)円環アトラクタ（制約された繰り返しの行動）、(d)ストレンジ・アトラクタ（同じ繰り返しはないが、ある種のパターンがある行動）。

クライアントは、自分が複雑性の中で生きており、点・周期・円環アトラクタに示したような行動の制約を受けていることを自覚する必要がある。同時に、キャリアには何らかのパターンがあり（ストレンジ・アトラクタ）、そこから浮かび上がる意味に気づく必要性もある（創発性）。そして、行動の制約を外して偶然を活用し（非予測性）、小さな変化を起こすことによってフェイズ・シフトを起こす（非線形性）ことが可能となる。バタフライ・モデル（下図）は、ストレンジ・アトラクタにもとづいたキャリアの変化をよく表している。

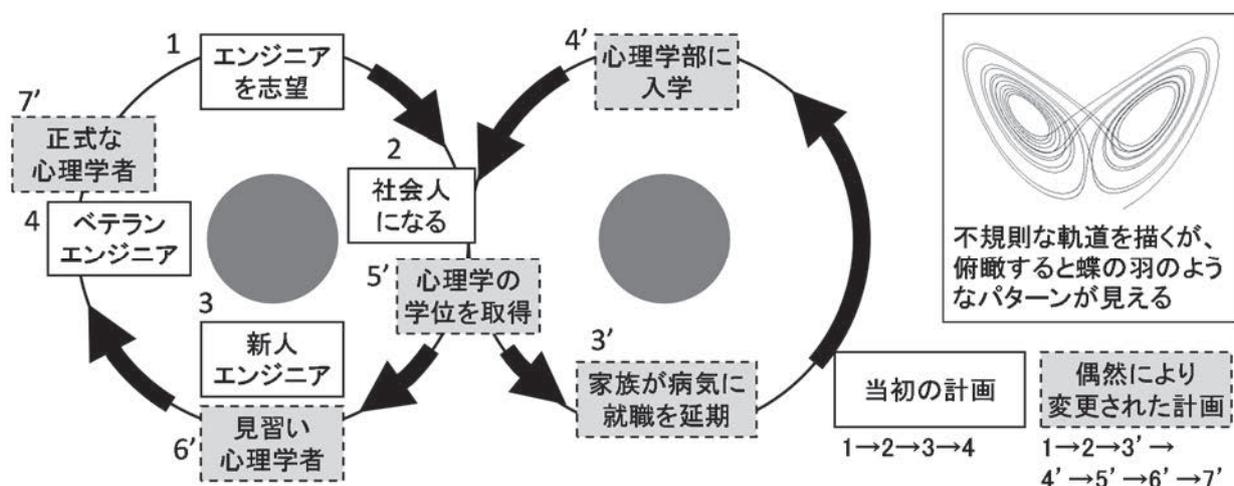


図 バタフライ・モデル(ブライア & ブライト(2011)をもとに一部修正)

※右上の図はストレンジ・アトラクタにおける軌道パターン

3. 職業相談場面との関わり

キャリア・カオス理論は、「キャリアにおける正解は1つ」という考えにとられるあまり、正解が見つからず職業行動が停滞しているクライアントに対して有効である。この理論においてクライアントが目指すべきことは、①クライアントに制約を与えている考え方（例：安定へのこだわり）を探し出す、②クライアントの制約を解き（例：変化を許容する）、新しい行動に踏み出す、③不確実な社会における偶然と変化を利用するためのスキルを伸ばすことである。

（1）クライアントに制約を与えている考え方を探し出す

まず、不確実性の中でキャリアが作られるという事実、クライアントの目を向けてもらう必要がある。そのためには、「これまでのキャリアに影響した偶然」について列挙して、未来は予測不可能なものであり確実な対策はないことを自覚してもらう。次に、現在のクライアントが抱えている行動の制約に気づいてもらう。「どのように動き出せていないのか?」、そして「そうさせているものは何か?」を挙げてもらう。ここに、行動の制約である葛藤、何らかの恐怖や不安が現れる。これらは、点・周期・円環アトラクタに相当するといえる。

（2）クライアントの制約を許容し、新しい行動に踏み出す

上記で明らかにした制約について、どのくらい受け入れられるか、そして、どんな行動に踏み出すことができるかを検討し、実行に移してもらう。また、これまでのキャリアを語ってもらうことも重要である。複雑なキャリアをストーリーとして語ることは、何らかのパターン（テーマや意味）の理解の助けになる。このことは、キャリアが、偶然による変化がある一方で、パターンという安定性があることに気づかせることになる（＝ストレンジ・アトラクタ）。これにより、心理的なよりどころができ、新しい行動への原動力となるのである。

（3）不確実な社会における偶然と変化を利用するためのスキルを伸ばす

偶然や変化を利用できるような新たなスキルとは、前章のブランド・ハップンスタンス理論の5つのスキルに相当する。これらを発揮する行動を検討し実行すると良い。

以上を通じて、最終的に、クライアントが不確実な世界に臆せず、自分自身の力で、唯一のキャリアを築いていこうとする姿勢と行動が獲得されることが望まれる。

参考文献

中村恵 (2007). 新しい潮流：カオス理論の応用 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的アプローチ ナカニシヤ出版

（高橋浩）

14 サヴィカス①ーキャリア構築理論

1. 理論の概要

キャリア構築理論は、サヴィカスが自身の30年にわたる実践経験をまとめたものであり、極めて実践を意識した理論である。キャリア構築理論には3つの重要概念がある。職業的パーソナリティ、キャリア適合性、ライフテーマである。職業的パーソナリティは、「個人のキャリアに関連する能力、ニーズ、価値観、関心」と定義される。キャリア適合性は「現在あるいは直近の職業的発達課題、職業的移行、個人的トラウマなどに対処するための個人のレジリエンスおよびリソース」と定義される。ライフテーマは、職業生活のもっとも主観的な部分に関わるものであり人々の職業行動に意味を与え、なぜその仕事で働くのかを明確にする価値をあらわす。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

キャリア構築理論はサヴィカスが唱えた理論であり、パーソンズからホランドに至るマッチング理論（特性因子論）、スーパーのキャリア発達理論などを統合・発展・展開した21世紀のキャリア理論と位置づけられる。特にグローバル化が進む変化の激しいキャリア環境に適合するように、キャリア発達理論をアップデートするにあたって、構成主義、構築主義、文脈主義などの考え方を取り入れ、意味や解釈、物語といった概念を重視する。現在、職業や仕事の側に外的・客観的な意味を求めても、それが適切に与えられない場合が多くなっている。そのため、人は自らの人生を一連のストーリーとして解釈し、自分の中に内的に意味や価値を認め、そこに安定性を見出す必要がある。したがって、キャリア構築理論は、最も端的には、職業行動に意味を挿むことでキャリアを作り上げるという主張と説明される。キャリア構築理論には3つの重要概念がある。職業的パーソナリティ (vocational personality)、キャリア適合性 (career adaptability)、ライフテーマ (life theme) である。

(2) 職業的パーソナリティ

職業的パーソナリティは、「個人のキャリアに関連する能力、ニーズ、価値観、関心」と定義される。これだけを見た場合、従来の特異因子論、マッチング理論、人-環境適合 (person-environment fit) の延長線上にある概念である。ただし、従来マッチング理論が人と環境のマッチングを目指し、人の職業興味や職業適性などの特性をある程度厳密に測定しうる客観的なものと捉えたのに対して、職業的パーソナリティは人と環境を適合する概念ではなく、人と環境がどの程度あてはまりそうなのか示す手がかりであると見る。その上で、人と環境の適合性とは静的でも固定的でも厳然と客観的に存在しているものでもなく、むしろ、人々の解釈や理解によるものであり、容易に変化する動的なものであり、その意味で

主観的なものであり、そのように捉える方が現実在即しているとする。

(3) キャリア適合性

キャリア適合性は「現在あるいは直近の職業的発達課題、職業的移行、個人的トラウマなどに対処するための個人のレディネスおよびリソース」と定義される。従来、人（person）と環境（environment）の適合性（P-E fit）を論じるにあたっては、PなりEなりを細かく論じることが多かった。それに対して、サヴィカスはむしろPとEに挟まれた「-」を論じる。PとEが完全にフィットすることはなく、継続的にPとEに対する意味づけや解釈を変化させていながら次第に両者を近づけていくことでキャリアを作り上げていくことが重要となる。従来からあるキャリア発達課題は、世間一般が人々に期待する年代別のキャリアの課題を示すという意味で、キャリアを考える際の一定の枠組みを提供する。一方で、いわばそうした常識的なキャリアの捉え方に個人独自の解釈から対処・対応するための考え方が重要となる。これがキャリア適合性であり、関心度、コントロール、興味、自信の4次元がある。なお、これらの議論は従来のスーパーやクライツらが行っていたキャリア成熟度の議論を現代的にリニューアルしたものと位置づけられる。

(4) ライフテーマ

ライフテーマは、職業生活のもっとも主観的な部分に関わるものであり人々の職業行動に意味を与え、なぜその仕事で働くのかを明確にする。ライフテーマは解決されるべき問題や到達する必要のある価値をあらわす。したがって、サヴィカスは、何に心が奪われているか（preoccupation）が問題なのであって、その解決を少なくとも仕事の場面で行うものが職業（occupation）であるとも述べる。また、構築という言葉のうちには、1人だけではなく、社会や他者との関わりによってキャリアが構築されるという意味も含む。そのため、カウンセラーの中心的な役割とは、個人がライフテーマを見つけるのを助けることであり、そのテーマを仕事の世界で活かす道をもとに考えることとなる。そのことで、人々は個人的な深い意味を知ったり、社会に向けて貢献したりすることとなる。長期的な目標を追求しつつ統一感のあるキャリアを形成することが難しい現状で、ともすればバラバラになりそうな我々のキャリアに統一感のある意味や価値観を与える解釈の枠組みが「ライフテーマ」である。

3. 職業相談場面との関わり

キャリア構築理論を用いた実践では、各人の「ライフテーマ」を明らかにすることが最も重要な課題となる。サヴィカスはそのために次のような質問を用意している。

『あなたのキャリアを上げるために、どうすればあなたのお役に立てるでしょうか？』

- ①大人になる時、誰を尊敬していましたか。その人について教えてください。
- ②あなたは、定期的に、何か雑誌を読んだり、テレビ番組を見たりしていますか。どちら

か1つだけですか？ そうした雑誌やテレビのうち好きなのは何ですか？

③あなたの好きな本は何ですか？ どんなお話か教えてください。

④あなたの好きなことわざやモットーを教えてください。

⑤あなたのいちばん最初の思い出は何ですか。あなたが思い出せる出来事についてお話を3つ聞きたいと思います。3～6歳ぐらいの出来事、もしくは、あなたが覚えているいちばん初めの出来事についてお聞かせください。(詳しくは、次項も参照のこと)

職業相談場面においては、通常、こうした深い相談が難しいと考えられている。しかしながら、一般の利用者がハローワーク等の職業相談サービスを提供する機関を訪れる機会は多くない。したがって、むしろ、こうした機会をとらえて、改めてライフテーマを振り返り、改めて考える機会を提供するなど、積極的に提供したい。特に、サヴィカスは、失業や転職など、本人のキャリア上の危機の時こそ、ここで言うライフテーマの確認が重要であり、必要でもあると述べる。次の就職に向けて様々な準備をする一環として、自分が本当に何を大切に思っているのか、何のために働きたいと思っているのかを考えることは重要である。また、表面上、遠回りに見えても、こうしたテーマについて自問自答することによって、次の就職先はかえって見つかりやすく、納得のいく働き方が可能になると言うこともできる。

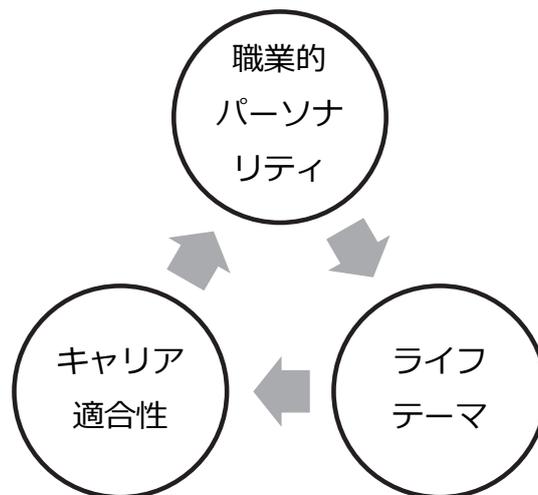


図 キャリア構築理論の3つの要素

参考文献

安達智子・下村英雄 (2013). キャリア・コンストラクションワークブックー不確かな時代を生き抜くためのキャリア心理学 金子書房

下村英雄 (2015). コンス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 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ーナラティブ、質的アセスメントの活用 福村出版 1-43.

(下村英雄)

15 サヴィカス②ーキャリア構築インタビュー

1. 理論の概要

サヴィカスは、2002年にスーパーの職業発達理論の拡張版であるキャリア構築理論を提唱した(Savickas, 2002)。キャリア構築理論の進化のプロセスで、この理論にキャリアカウンセリングのモデルを加えた(Savickas, 2005)。

このキャリアカウンセリングのモデルは、その後、キャリア・ストーリーの構築、脱構築、再構築、協働構築のプロセスを組み込んだキャリア構築カウンセリングへと、更なる進化を遂げた(Savickas, 2013)。キャリア・ストーリーとは、「これまで××をしており、今、△△をしており、これから〇〇をする」のように、クライアントが過去や現在の出来事を意味づけ、未来の出来事、つまり、これからの展望を語ることである(労働政策研究・研修機構, 2007)。

キャリア構築カウンセリングでは、キャリアカウンセラーがキャリア構築理論を利用し、クライアントのキャリア・ストーリーづくりを支援する。そして、クライアントと一緒にあって、クライアントの未来に向け、キャリアの展望をつくる(Savickas, 2011)。キャリア構築インタビューは、このキャリア構築カウンセリングにおいて、キャリア・ストーリーの構築の段階で活用される技法である。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

キャリア構築インタビューのルーツをたどると、サヴィカスが、1989年に、アドラー心理学の考え方を取り入れて開発したキャリア・スタイル・インタビューの論文に至る(Savickas, 1989)。キャリア・スタイル・インタビューの目的は、キャリアカウンセラーが構造化された面接をして、クライアントから人生の目標やライフスタイルに関する情報を引き出すことにある。

その後、サヴィカスは40年以上にわたって、このインタビュー法の実践をくり返し、キャリア構築インタビューへと発展させた。キャリア構築インタビューでは、①ロール・モデル、②雑誌、③お気に入りのストーリー、④モットー、⑤思い出せる最も昔の記憶の5つの話題について、クライアントに質問し、それぞれのストーリーを話してもらう。キャリアカウンセラーは、その応答を材料として、クライアントがライフ・ストーリーを明らかにし、キャリア・テーマを特定する支援をする。上述したように、その後、このキャリア構築インタビューは、サヴィカスの提唱するキャリア構築カウンセリングのなかに組み込まれた。

(2) キャリア構築インタビューの構造

キャリア構築インタビューの面接構造については、人と職業のマッチングの視点から、図のように整理できる。

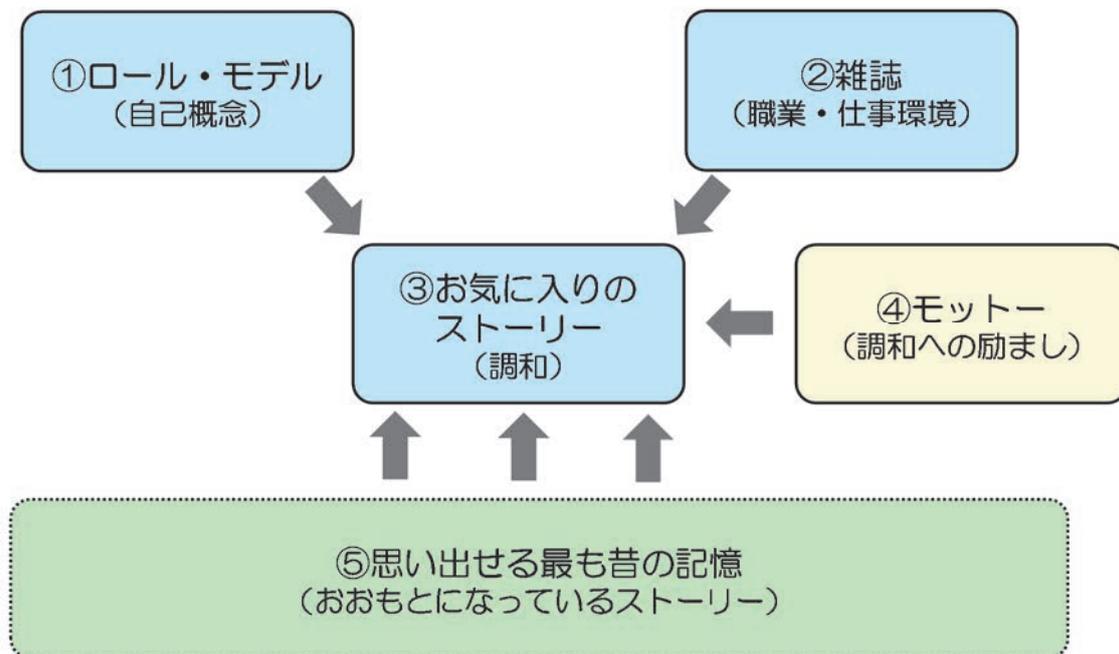


図 キャリア構築インタビューの面接構造 (Savickas, 2011 をもとに作成)

- ①ロール・モデルでは、クライアントの少年／少女時代に、尊敬したり、あこがれていた人物について聞くことにより、「かくありたい」という自己概念を言葉にしてもらうとされている。マッチングでは「人」に相当すると考えられる。
- ②雑誌では、定期的に読んでいる雑誌、あるいは定期的に視聴しているテレビ番組について聞くことにより、興味のある職業や居心地のよい仕事環境を言葉にしてもらうとされている。マッチングでは「職業」に相当すると考えられる。
- ③お気に入りのストーリーでは、お気に入りの小説や映画を尋ね、そのストーリーを聞くことにより、①の「かくありたい」という自己概念が、②の興味ある職業や居心地のよい仕事環境と、どのように関わるのか、を言葉にしてもらうとされている。マッチングでは、「人」と「職業」をつなぐところに相当すると考えられる。
- ④モットーでは、クライアントに、お気に入りの座右の銘やことわざを聞くことにより、自分自身に対する効果的な助言を意識してもらうとされている。マッチングでは、「人」と「職業」をつなぐための助言に相当すると考えられる。
- ⑤思い出せる最も昔の記憶は、クライアントに、思い出すことのできる最も昔の記憶を聞くことにより、クライアントのおおもとになっているストーリーを意識してもらうとされている。マッチングでは、「人」と「職業」をつなぐストーリーの背景にある先入観やこだわり相当すると考えられる。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談の場面では、自分自身の就職の希望をうまく言葉にできない求職者の方もいるだ

ろう。そういう方に、キャリア構築インタビューは最適である。キャリアカウンセラーは、仕事とは離れた、話しやすい話題のなかから、クライアントが仕事への興味・関心や、職場への適応の方向性を言葉にする支援ができる。キャリア構築インタビューの質問を拡張することも可能である。たとえば、キャリアカウンセラーは、学生時代、得意だった教科や科目などをクライアントに聞くことにより、その回答と、クライアントの現在の職業選択や職場適応の問題との関わりを、クライアントと一緒に検討すればよい。

注意してほしいのは、キャリア構築インタビューの面接構造や、クライアントの回答に対するサヴィカスの解釈の考え方が、絶対に正しいと決めつけないことである。キャリア・ストーリーの構築は、基本的には、キャリアカウンセラーとクライアントの協力による。キャリア構築インタビューは、クライアントが自分自身のストーリーをつくるきっかけであり、サヴィカスの考え方による解釈の説明は、クライアントのストーリーに対し、1つの見方を示すぐらいにとどめておく方が適切であると言えよう。

参考文献

- Savickas, M. L. (1989). Career-Style Assessment and Counseling. In T. Sweeney (Eds.), *Adlerian Counseling: A Practical Approach for a New Decade* (3rd eds.). pp.289-320, Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th eds.). pp.149-205, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. pp.42-70, Hoboken, NJ.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington DC: American Psychological Association.
- マーク・L・サヴィカス（日本キャリア開発研究センター監修、乙須敏紀翻訳）（2015）. サヴィカス キャリア・カウンセリング理論 福村出版 ※同書は Savickas(2011) の翻訳.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction theory and practice. In R.W. Lent and S.D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling: putting theory*
- 労働政策研究・研修機構（2007）. 職業相談におけるカウンセリング技法の研究 労働政策研究報告書 No.91 労働政策研究・研修機構
- 榎野潤（2015）. キャリア構築カウンセリングの理論とプロセスー職業発達理論からキャリア構築理論へ 渡部昌平（編）社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践 福村出版

（榎野潤）

16 社会構成主義と心理的構成主義

1. 理論の概要

ナラティブ心理学を取り入れた社会構成主義（social constructionism）のキャリアカウンセリングが普及してきた。最近では、サヴィカスが、キャリアカウンセリングのメタ理論（基礎となる理論）として、社会構成主義を採用することを宣言している（Savickas, 2005）。この社会構成主義の考え方について、心理的構成主義（constructivism）との比較から説明する。

2. 理論の内容

（1）心理的構成主義

心理的構成主義では、私たちの経験する世界は、ありのままの現実ではないと考える。象徴化によって、私たちの経験の世界がつくられていると考える。その象徴化の代表的なものが言語である。大堀（2002）は、心理的構成主義について次のように説明している。

『ヒトの口から出て来る音声は、それ自体では単なるノイズに過ぎない。それにもかかわらず、われわれが言語によってある出来事を描き出し、対話の相手と協力し合えるのは、よく考えると驚くべきことではないだろうか。こうした営みが可能なのは、われわれが受け取る言語の意味を理解し、それによって1つの世界を作っているからである。』

心理的構成主義では、言語によって経験の世界が構成される際、その構成には認知の働きが重要であると強調する。たとえば、グラスに残った半分の水を見て、客観的な事態は1つでも、「半分もある」と言うことができれば、「半分しかない」と言うこともできる。どちらの言い方をとるかは、真か偽かという論理の問題ではなく、事態をどのように捉えているかという問題であると考え（大堀，2002）。

社会構成主義との相違点を説明すると、心理構成主義では、言語が私たちの経験する世界を構成する。ここまでは社会構成主義と同じである。しかし、心理構成主義では、その構成は個人の認知活動によって構成されると考える。社会構成主義では認知活動を前提としない。

（2）社会構成主義

心理的構成主義と社会構成主義の違いは、主客二元論の立場に立つかどうかである。主客二元論とは、個人の心と外界を分ける考え方であり、個人の心を内部、外界を外部と分ける二項図式である（矢守，2000）。社会構成主義の立場に立つ心理学者である深尾（2005）は、両者の違いを次のように説明している。

『心理的構成主義は、個人の経験世界が、その個人の内界で構成されることを強調する。この立場は、個人の経験世界が構成されるものであり、個人の心は外界をありのままに映す装置ではないと主張する点において、社会構成主義と立場を同じくする。しかしながら、社会構成主義は、心と外界のいずれの存在も自明視しないという点において、心理的構成主義

と立場を異にする。社会構成主義では、心も外的世界も言語によって形成され、社会的交渉によって変化しているものであると考える。また、心理的構成主義が知識の源泉を個人の心のプロセスに求めるのに対して、社会構成主義は人間行為の源泉を関係性に求め、個人の行動の理解のためにコミュニケーションの重要性を強調する。』

例えば、求職者がある求人事業所の就職試験を受け、不合格の通知を受けたとする。心理的構成主義は主客二元論の立場であり、「不合格の通知を受けた」という出来事が、求職者の心の外部で起きたと考える。求職者の心のなか、つまり内部にある経験世界において、「悔しい」と感じたり、「新たに求人を探そう」と思ったりする。

社会構成主義は主客二元論の立場に立たない。個人の心と外界を分けない。「不合格の通知を受けた」という出来事が起きたことを自明視しない。「不合格の通知を受けた」出来事も、求職者が「悔しい」と感じたり、「新たに求人を探そう」と思うことも、すべて言語、つまり記号に過ぎない。

「不合格の通知を受けた」という記号が、求人企業の採用担当者と求職者の間で使われるとき、その機能として、両者の間で「雇用関係は成立しない」。職業相談の担当者と求職者の間で使われるとき、その機能として、「新たに求人を探す」きっかけになるかもしれない。このように言語に絶対的な意味が存在するわけではなく、関係性における機能として理解されるべきものということになる（サトウ，2013）。

3. 職業相談場面との関わり

社会構成主義と心理的構成主義は、いずれも、私たちの世界は「ありのまま」の現実ではないと考える。言語が私たちの世界を構成すると考える。両者の違いは、どのようにして「ありのまま」の現実ではない私たちの世界を構成するのか、その考え方にある。

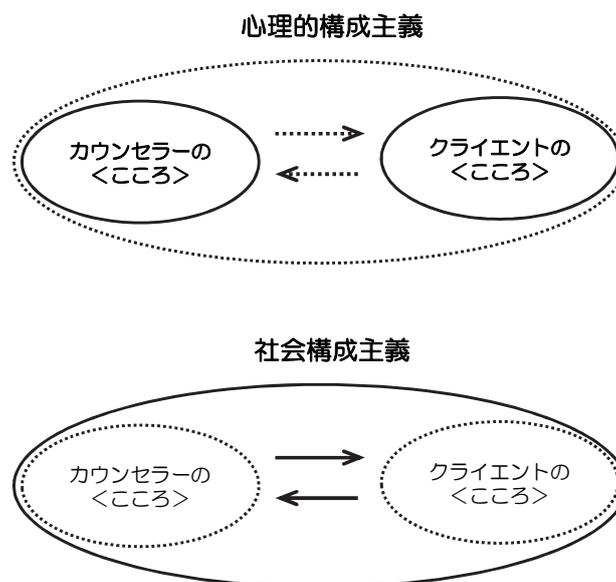


図 心理的構成主義と社会構成主義の違い

図に整理したように、心理的構成主義は、個人の認知活動を通して、意味づくりと、社会と心理的な世界の構築に焦点を当てる。その一方で、社会構成主義は、社会的プロセスと相互作用を通して、社会と心理的な世界を現実化する（現実そのものがつくられる）。（Young & Collin, 2004）。

研究の世界では、社会構成主義と心理的構成主義の考え方の違いは、研究の方法論や、調査や実験の結果の解釈の際、大きな違いを生む。そのため、どちらの視点に立つのか、研究者としての立場を明らかにしておく必要がある。

しかし、職業相談の場では、そのようなことを考える必要はない。相談をしていると、現実がどこにあるのか、わからなくなる時がしばしばある。心理的構成主義の立場に立てば、現実とは、クライアントの〈ところ〉のなかにある。社会構成主義の立場に立てば、現実とは、クライアントと、そのまわりにいる人物（カウンセラーも含め）との話し合いにより、つくられていくと考える。現実を、このように2つの視点から捉える柔軟性が職業相談の場面では求められる。

参考文献

大堀壽夫（2002）. 認知言語学 東京大学出版会

榎野潤（2015）. キャリア構築カウンセリングの理論とプロセス—職業発達理論からキャリア構築理論へ 渡部昌平（編）社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践 福村出版

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism, social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. pp.42-70, Hoboken, NJ.

サトウタツヤ（2013）. 心理と行動に関わる理論 やまだようこ・麻生武・サトウタツヤ・能智正博・秋田喜代美・矢守克也編 質的心理学ハンドブック 新曜社 98-114.

深尾誠（2005）. <研究ノート>社会構成主義の理論と実践について 大分大学経済論集 56(5) 大分大学経済学会 141-154.

矢守克也（2000）. 社会的表象理論と社会構成主義——W. Wagner の見解をめぐって 実験社会心理学 40(2) 95-114.

（榎野潤）

17 質的キャリア・アセスメント

1. 理論の概要

質的キャリア・アセスメントとは、(社会)構成主義キャリアカウンセリングで用いる、半構造的なインタビューやワークの総称である。日本では職業カードソートやライフライン法が知られるが、その他多くの質的キャリア・アセスメントがある(サヴィカスのキャリア・ストーリー・インタビューも質的キャリア・アセスメントに当たる)。質的キャリア・アセスメントは、クライアントのライフキャリアテーマを明確化するために用いられ、実践家たちは「クライアントとカウンセラーで共同構築する」という。

2. 理論の内容

(1) 質的キャリア・アセスメントとは

下村(2013)は「キャリアガイダンスツールの研究領域では、近年大きな変化が起こっている」とし、「量的アセスメントから質的アセスメントへの転換」を指摘する。「最近のキャリアガイダンス論の問題関心は、人と職業のマッチングをいかに支援するかというよりは、むしろ人がキャリアを作り上げることをいかに支援するかという方向に変わってきている」からである。「変化が激しいキャリア環境下においては、テストに回答させ、客観的な数量によって適職や適性を判定し、適切なマッチングに向けて診断を下すというアプローチに限界」があり、「テストとは違った形で、本人の主観的なストーリーを引き出し、自分なりの方向性を表出させ、自分なりにキャリアを構築していけるように協力するというアプローチが望ましい」とする。

質的キャリア・アセスメントとは、(社会)構成主義キャリアカウンセリングを行う実践家が用いる、クライアントの過去・現在の価値観やライフ・ストーリーを紡ぎ出すための手法であり、キャリア・ストーリー・インタビューなどのインタビュー形式のもの、職業カードソートなどのツールを用いるもの、ライフライン法やライフ・スペース・マッピングなどの絵や図を描かせるものなど多岐にわたる。質的キャリア・アセスメントの名のとおり、量的に標準化されたものではなく、個々人の特徴や差異、即ち質を重視したものであり、「タイプ分け」や数量化は必ずしも行われぬ(タイプ分けを利用する場合もある)。

(2) 質的キャリア・アセスメントの例

①20Things クライアントに20個のやりたいことを書くように指示する(例:レジャー、映画、パーティ、読書、授業を取るなど)リストの後ろには以下のコードを振る。

T:より楽しむためには訓練を必要とするもの(Tはtraining 訓練の略)

R:身体的・感情的・知的リスクがあるもの(Rはrisk リスクの略)

PL:計画が必要なもの(PLはplan 計画の略)

A、P、A/P：1人で楽しむかみんなです楽しむか、を記述

(Aはalone 1人、Pはpeapole みんなの略)

- ・それぞれの活動の横に「最後にやった日付」を書く
- ・特に好きな活動に星をつける。

「分析するのが好き」「外で体を動かすのが好き」「計画が楽しい」などの傾向が分かる。

②チェックリスト 必要に応じて作る。例えばカウンセラーが価値観のリストを作り、クライアントに上位及び下位の5つを選ばせる。これを相談開始の基礎とする。興味、スキル、趣味、キャリアに関する信条、キャリアに関する心配、対処方法などもチェックリストとなり得る。目的はクライアントの評価ではなく、議論の出発点を見つけることである。

③ファイブ・ライブス（5つの人生） 「もしあなたが5つの全く異なる人生を歩めるとしたら、どうしますか？」という質問をする。この技法の主たる目的は、形式的・因習的な方法ではなく、クライアントに可能性を認めるキャリアカウンセリングの過程を説明することである。

「(親に言われたから/安定しているから) 公務員」と言っていた学生が「本当はこれがやりたい」と言いやすくなる効果がある。

④履歴書によるワーク・ヒストリー分析 在職者・転職者の場合、履歴書もツールとして用いることが可能であり、価値観や興味、スキルに関するクライアントのライフキャリアテーマを見つけることができる。楽しんでできた経歴にはチェックマークやアスタリスクをつけ、そうでなかったものは×印をつける。そして大切な価値観について優先度をつけていく。

⑤ライフ・キャリア・アセスメント (LCA : Life Career Assessment)

・セクション1：キャリア・アセスメント

a) 仕事経験：最も好きだった、又は少なくとも好きだった仕事を尋ねる（パートでもフルタイムでも、給与制でもボランティアでもよい）例：人と働くのが好き、細かい仕事は嫌、変化が好き、かっちり監督されるのは嫌

b) 教育・訓練経験 例：挑戦しがいがあったので数学が好き、退屈なので歴史は嫌い

c) 余暇活動 例；素敵な人たちと人脈をつくるのにトランプをするのが好き

・セクション2：日常 例：1人で働いているが好きじゃない、グループの中でできた人間関係を楽しんでいる、私の仕事は挑戦的なので好き

・セクション3：強みと障害 直面する3つの強みと3つの障害を明示

・セクション4：サマリー/明確になったライフキャリアテーマのレビュー

(3) 注意点

質的キャリア・アセスメントが欧米で盛んだといっても、量的なキャリア・アセスメントが廃れたという訳ではなく、今なおホランド理論による職業興味検査も多く用いられている。

3. 職業相談場面との関わり

転職者の場合、多くは「前職と同じ業種・職種」で探すことになるだろうが、「前職と同じ業種・職種が選択できない」求職者もいるだろう。また学生や若い求職者などで「何をしたいかわからない」という求職者もいる。そうした際、「これまで経験してきた業種や職種、具体的な仕事内容」の情報だけでなくこうした質的キャリア・アセスメントを活用することで、求職者の良い点・使える資源・選択のもととなる軸（価値観）を掘り起こすことが可能となる。例えば履歴書によるワーク・ヒストリー分析やライフ・キャリア・アセスメントで「楽しかった／頑張った職種や業務、仕事内容」「好きな教科や余暇」を明確化することで、「体を動かすのが好き」「人と接する仕事が好き」「課題を整理して解決に導くのは面白い」はたまた「動物や植物を育てるのが好き、小さい子どもも好き」などのキーとなる価値観が明確化される。それは職業選択のきっかけとなるだけでなく、現在の仕事のやりがいの発見、未来の人生設計にも良い影響を及ぼす。

質的キャリア・アセスメントを用いることによって、会社名や業種・職種、賃金を離れて「人生で大切にしたい価値観」「これからの人生の構築」についてカウンセラーとクライアントが情報を共有することができるようになるのである。

表 質的キャリア・アセスメントの使用ガイドライン (McMahon & Patton, 2006)

- ・クライアントのプロセスを自分のこと化 (Individualise) すること
- ・質的アセスメントをクライアントによって過去に語られたストーリーの上にマッピングすること
- ・クライアントを質的アセスメントに合わせるのではなく、質的アセスメントをクライアントに合わせる
- ・質的アセスメントの使用を、一時的・尊重的・教育的に提案すること
- ・活動 (activity) を行うクライアントの特権であると認めること
- ・カウンセリング・スキルを用いて、アセスメントのプロセスを通じてクライアントとの協働及び支援を行うこと
- ・活動 (activity) について報告を聞く、または処理 (process) すること
- ・質的アセスメントのプロセスのフィードバックを依頼すること
- ・クリエイティブであること

参考文献

河村茂雄 (2000). 心のライフライン 誠心書房

渡部昌平 (2015). 質的キャリア・アセスメントとその応用 渡部昌平 (編) 社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践～ナラティブ、質的アセスメントの活用 福村出版
(渡部昌平)

18 精神性(スピリチュアリティ)のキャリアカウンセリング

1. 理論の概要

精神性(スピリチュアリティ)のキャリアカウンセリングは、アメリカなどでは以前からよく議論がなされてきた。しかし、日本では未だ十分に紹介されていない。その理由として、日本人には「精神性」や「スピリチュアリティ」の用語はなじみが薄いことがある。また宗教的なニュアンスを多分に含むために話題としても避けられやすい。ただし、アメリカにおいても、特定の宗教との関わりで精神性を論じることは疑問視される場合がある。そのため、精神性のキャリアカウンセリングは、特定の宗教とはひとまず無関係のものとして説明されることが多い。それでは、特定の宗教と関わりを持たない精神性のキャリアカウンセリングとは、どのようなものだろうか。精神性のような抽象的で難しい概念が、実際に職業相談場面にどのように活用できるのだろうか。以下にその概略を説明する。

2. 理論の内容

(1) 精神性のキャリアカウンセリングと内的キャリア論

精神性のキャリアカウンセリングは、日本でもわずかながら紹介されてきた。例えば、有名な金井(2002)の著作にも「キャリア発達と精神性(スピリチュアリティ)」の節がある。そして、キャリアを考える際に「人生の目的との関連で、どこかで崇高なもの、志を自問することがあるはずだ(p.289)」と述べる。また、俗世の物質的な成功の基準としてお金や地位を例として挙げた後に、「しかし、同時に、それだけなのかという疑問も残る。それだけではないとしたら、物質性を超えるなにかがあるだろう。たとえば、何をもって成功と考えるか。なにをもって人生の目標、生きている証と考えるか(p.289)」と記述している。その上で、「魂の望むいい仕事をしたいというときには、どんな仕事をしているひとでも、そのなかになにか崇高なもの、スピリチュアリティを求めている(p.290)」と続けている。

こうした精神性とキャリアの結びつきに関する説明は、日本で言うところの「内的キャリア」論と極めて類似している。例えば、小野田(2004)は、「「内的キャリア」は個人の内側の部分であって、仕事あるいは人生の「質」をどのような「価値観」でとらえるか、仕事や人生の意味や意義をどこに感じるのか、どんなことに働きがいややりがいを感じようとして働くのか、生きるのかといったことを指している(p.111)」と述べる。この個人の内側の仕事や人生の意味や意義、価値観を問題とするのが、精神性の1つの側面であるとするれば、以前から、日本においても「内的キャリア」論を通じて盛んに論じられていたと言えよう。

(2) ブロックの精神性のキャリアカウンセリング論

精神性のキャリアカウンセリングの第一人者はブロック(Bloch)である。ブロックは、「精神性」の定義の問題について、様々な立場の人が様々な観点から言うが本質的には、「精神性」

は、①個人を超えた何かと結びついているという感覚、②人生における意味、目的、統合の探究の2つの面から構成されると述べる (Bloch, 2004; p.343)。日本で言う内的キャリア論と類似しているが、仮に内的キャリア論との違いをあえて指摘するとすれば、「調和 (Harmony)」「統合 (Unity)」「一者 (Oneness)」のような用語がよく使われる点である。精神的な何か、普遍的な何か、超越的な何かと調和・統合し、ひとつとなることが強調されることが多い。この点、やはり論者が属する宗教的・文化的な背景は色濃く反映される理論ではある。ただし、調和や統合を感じるための要素として、①自分が天職と感じられる職業で働き、②仕事に没頭でき、③他者 (同僚のみならず顧客や利用者を含む) との一体感を大事にすべきだとする主張 (Bloch & Richmond, 1997) は、日本人にとってもなじみやすい。

(3) ハンセンの精神性のキャリアカウンセリング論

ハンセンは、キャリアカウンセリング研究では「統合的ライフプランニング (Integrative Life Planning)」の提唱者として知られているが、「精神性」についても重要なポイントとして取り上げている。ハンセンによれば、精神性は、端的に意味や目的に結びつくものである。その上で、図に示した4つの定義を挙げている。また、現在、多くのキャリアカウンセラーが「精神性」が人生の中心にあるということを再認識するようになり、少なくとも現在のアメリカでは、仕事と精神性の結びつきは主要なトピックになっているとしている。なお、精神性のキャリアカウンセリングについてまとめた記述がある、ほぼ唯一の日本語で読める書籍としてハンセン著「キャリア開発と統合的ライフプランニング」がある。ハンセンが言う「統合的ライフプランニング」、さらには有名な4つのL「労働 Labor」「愛 Love」「学習 Learning」「余暇 Leisure」の概念には、精神性のキャリアカウンセリング論の特徴が色濃く反映されているので、参照されたい

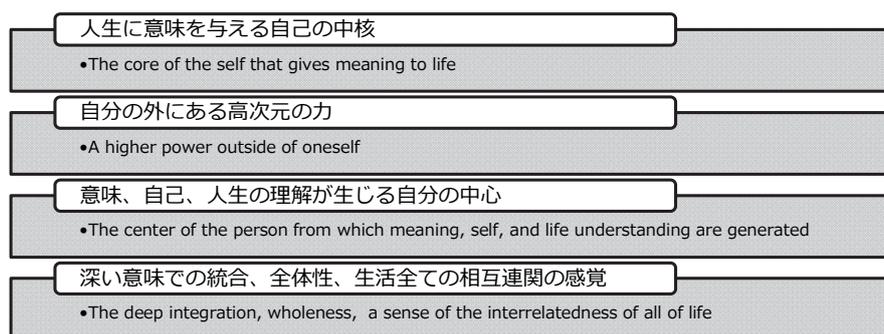


図 ハンセンの精神性の4つの定義

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面は十分に掘り下げる時間的な余裕がある場合は、何らかの形で仕事やキャリアに対する目的や意味の相談へと収斂する。そのため、一般に考えられるよりは、職業相談場面での応用範囲が広い。

第一に、内的キャリア論と似たような形の議論となるが、例えば、求職者やクライアントによっては、おもに客観的な労働条件等の面では自分の希望を叶えることが難しいことが判明する場合がある。その際、それでも、ある程度、納得のいく形で働こうと決意した場合、支えとなるのは、何かしら仕事に対して内的な意味や価値を付与することである。その意味や価値の源泉の1つとして、ここで取り上げた精神性(スピリチュアリティ)は重視しうる。クライアントがそのような説明や納得感を求める時、穏やかに受容し、同意し、推奨することは、ささやかではあるが重要な精神性のキャリアカウンセリングとなるであろう。

第二に、したがって、外国の論者が強調するのは、クライアントや求職者がこうした内的・精神的な意味や価値について話し始め、こうした感覚を職探しやキャリア形成に活かしたいと考えた時に、カウンセラー側では既に受け止める用意ができていなければならないという点である。少なくとも相談に乗るカウンセラー自身が、こうした精神性の次元というものが仕事やキャリアの相談でありうると考えている必要がある。ただし、精神性に関心がありすぎるカウンセラーは、そうしたことを話したいクライアントの話を早く理解しすぎるために、クライアントが話を掘り下げられないという研究例もある。結局のところ、精神性に関するクライアントの話を深く聴くという点が重視される。

第三に、こうした精神性のテーマは、日本のキャリアカウンセリングでもよく現れるということは繰り返し強調したい。例えば、精神性のキャリアカウンセリングでよく出てくる単語としてホリスティック(全体性)やバランスという言葉がある。これが仕事と家庭をともに重視し、どの役割に偏ることなく生活全体のバランスをとることを重視するワークライフバランスのテーマと結びつけて論じられる場合がある。

参考文献

- 金井壽宏(2002). 働くひとのためのキャリアデザイン PHP 新書.
- 小野田博之(2004). 内的キャリアとは何か 横山哲夫(編) キャリア開発/キャリア・カウンセリング 生産性出版 p.111
- Bloch, D. P., & Richmond, L. J. (Eds). (1997). Connections between spirit and work in career development. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity, and career counseling. Professional School Counseling, 7 343-350.
- サニー・S・ハンセン(2013). キャリア開発と統合的ライフ・プランニングー不確実な今を生きる6つの重要課題 今野能志・平和俊・横山哲夫共(監訳) 乙須敏紀(訳) 福村出版.
- Hansen, L. S. (2002) Integrative life planning (ILP): A holistic theory for career counseling with adults. In S. G., Niles. (Ed.) Adult career development: Concepts, Issues and practices. Tulsa, OK: NCDA.

(下村英雄)

19 文化に配慮したキャリアカウンセリング

1. 理論の概要

文化に配慮したキャリアカウンセリングは、端的には、クライアントの文化に即したものの考え方、価値観、慣習を重視するキャリアカウンセリングである。本来、キャリアカウンセリングは、クライアントのものの見方にそった形で、あくまでクライアントの立場に立って話を聴き、情報を提供し、問題を解決する。その意味では、従来からキャリアカウンセリングはクライアントの文化を大切にしてきた。しかしながら、働く人の属性、働く目的、働き方や考え方、価値観や意識は、以前にも増して多様になっている。その結果、クライアントが抱える問題、悩み、課題も多様化している。そのため、キャリアカウンセラーは、より自覚的にクライアントの文化に配慮する必要性が生じている。クライアントの文化に即した形でカウンセリングを行うとはどういうことなのかを改めて見ていくこととする。

2. 理論の内容

(1) 文化に配慮すべき理由

「文化」は、昨今のキャリアカウンセリングでは重要なキーワードである。文化に配慮すべき最大の理由は、クライアントが何を問題と考えるかということそのものが、クライアントを取り巻く文化に影響を受けてしまうからである。

例えば、ブルースティンほか(2002)の研究では、裕福な社会階層出身の若者と、「忘れられた半分(forgotten half)」と言われる相対的に貧しい社会階層出身の若者では職業意識が異なることを示した。裕福な若者は、仕事に自分の興味や関心を活かし、仕事で自己表現を行いたいと発言をすることが多かった。一方、貧しい若者は、仕事を生活のために必要な金銭を稼ぐためのものと考え、傾向が強かった。ブルースティンは、この結果から、自分の興味や関心にそった仕事に就く可能性が高い裕福な若者と、そうではない若者では形成される職業意識が社会階層に影響を受けて異なってしまうと述べている。関連する代表的な研究であるLiu 他(2004)も「社会階層(social class)は人々の生活の最も意味ある文化的次元の1つである(p.3)」と述べるとおり、90年代以降のアメリカを中心としたキャリアカウンセリング研究では、広く社会階層ないしは社会経済的な文脈をクライアントを取り巻く文化の重要な要素として捉えることが増えている。

日本では社会階層ないしは社会経済的な文脈が文化を形作ると一律に言えない面もあり、外国と同列に論じられないが、日本においてもキャリアカウンセリング場面では個人の内面や意識に関心を向けることが多く、本人が置かれている社会経済的な文脈や文化を無視しがちであった。クライアントが抱える問題に、クライアント自身の属性やクライアントを取り巻く環境が大きな影響を与えることを考慮する「文化」に配慮したキャリアカウンセリングという動向があることは重視したい。

(2) 文化に配慮したキャリアカウンセリングの背景

80年代、スーパー晩年のキャリア発達理論の完成期に常に言われた批判は、キャリア発達理論は白人ホワイトカラー男性を中心に構想されているのではないかというものであった。

そうした批判に対応すべく、キャリアカウンセリング研究は、90年代以降一貫して、社会の中心に位置する一般的なキャリアを歩む者とは別の「周辺の対象層」に対するキャリアカウンセリングに関心を向けるようになった。例えば、キャリアカウンセリング関連の論文や書籍では、女性、高齢者、障害者など、従来から特別な配慮が必要なクライアントとして認識されていた人々の他に、移民、LGBT、福祉受給者、ワーキングプア、ホームレス、受刑者・出所者、薬物依存者など、様々なキャリア支援を取り上げた研究が見られるに至った。

より周辺の対象層に向けたキャリアカウンセリングの必要性や重要性が切実に認識されるにつれて、社会の中心的文化や価値観で考えてはうまくキャリア支援ができないことが気づかれていく。周辺の対象層は相対的に少数派であることもあり、社会の中心的文化や価値では理解されにくいことが多い。そのため、むしろ少数派のクライアントであればこそ、その文化や環境に十分に配慮した形で相談支援を行う必要があることが認識されるようになった。こうして文化に配慮したキャリアカウンセリングは拡大していくこととなった。

(3) 文化に配慮したキャリアカウンセリングの内容

具体的にいかに文化に配慮したキャリアカウンセリングを進めるかについては、フアドとビングハム(1995)の「文化的に適切なキャリアカウンセリングモデル」(Culturally Appropriate Career Counseling Model; CACCM)がある。図に示したとおり7ステップからなるモデルであるが、各ステップに常に「文化」という言葉が入るのが特徴である。ラポールの形成から問題の特定、目標設定、介入支援、意思決定に至るまで、クライアント自身の文化的な文脈(例えば、性別、人種、バックグラウンド、性的志向、社会経済的地位、宗教、障害などを含む)に十分に焦点を当てる必要があることが示されている。

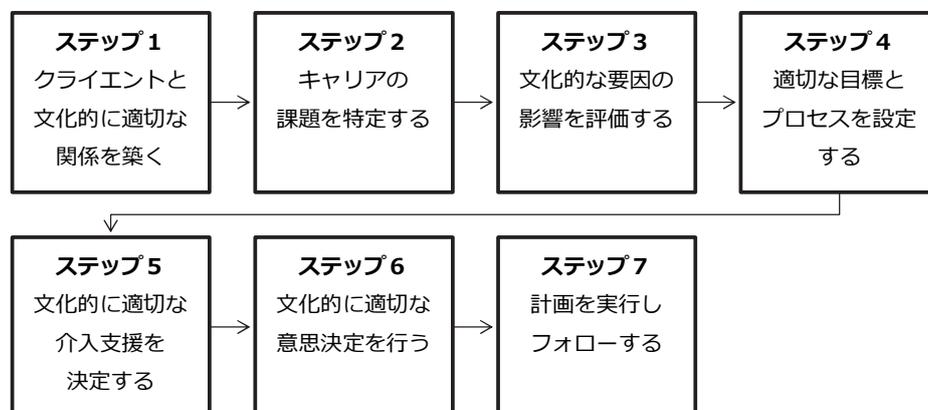


図 文化的に適切なキャリアカウンセリングモデル(Fouad & Bingham, 1995 より)

3. 職業相談場面との関わり

文化に配慮したキャリアカウンセリングでは、相談にあたるカウンセラー自身がクライアントの文化をどう思っているのかという「メタ認知」(＝自分が今、何を考えているのかという意識や自覚)が特に重要となる。フアドの研究チームはこのメタ認知をCACCMに取り入れた拡張版モデルも発表している。このモデルで示される幾つかのポイントは、文化に配慮したカウンセリングと実際の職業相談場面との関わりを考える際に有意義である。

- ・ステップ1「クライアントとの関係構築」では「クライアントの文脈に関する自分の知識には何か食い違いはないか」
- ・ステップ2「キャリア課題の特定」では「クライアントの文化的な文脈はどのようなもので、それに対する私の反応はどうであるか」
- ・ステップ3「文化的な影響の評価」では「キャリアの問題に与える文化的な変数の影響に対する自分自身の考え方や反応はどのようなものか」
- ・ステップ4「目標設定」では「自分が立てた目標は、クライアントの文化的な文脈にとって適切か」
- ・ステップ5「適切な介入支援」では「私の支援はいかに役立っているか」
- ・ステップ6「文化的に適切な意思決定」では「クライアントの望むゴールとカウンセリングの結果は、文化的に一致したものであったか」

キャリアカウンセラーもしくは相談担当者が、クライアント自身の文化をきちんと配慮できているのかを自問するためのチェックリストとして、上記の質問項目を活用することによって職業相談の随所に文化に対する十分な配慮を行き届かせることができるであろう。

参考文献

- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 311-323.
- Liu, W.M., Ali, S.R., Soleck, G., Hopps, J. Dunston, K., & Pickett, T. (2004). Using social class in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 3-18.
- Fouad, N. A., & Bingham, R. (1995). Career counseling with racial/ethnic minorities. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.) *Handbook of Vocational Psychology* (2nd ed., pp.331-366). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Byars-Winston, A. M.m & Fouad, N. A. (2006). Metacognition and multicultural competence: Expanding the culturally appropriate career counseling model. *The Career Development Quarterly*, 54, 184-201.

(下村英雄)

20 シャインの組織内キャリア発達理論

1. 理論の概要

シャインは、MIT（マサチューセッツ工科大学）の経営大学院の教授で組織心理学の研究者である。組織におけるキャリア開発に焦点をあて、組織内キャリア発達理論を提唱した。これまで紹介したキャリア発達理論では、ある年齢段階において人々が共通に遭遇する出来事や課題があり、そういったライフ・イベントや課題を乗り越えながら人は次の発達段階に移行していくと考える。シャインも、基本的には発達段階的なキャリアの考え方をしているものの、キャリアを捉えるときに「外的キャリア」と「内的キャリア」の2つの軸から捉える点に大きな特色がある。外的キャリアとは、その人が経験した仕事の内容や実績、組織内での地位などを意味し、内的キャリアとは、職業生活における歩みや動きに対する自分なりの意味付けである。シャインの組織内キャリアの発達理論では内的キャリアは、外的キャリアの基礎となるものとして捉える。内的キャリアに注目することは、個人にとっては生きがいや働きがいといった自分のモチベーションの源泉を知ることであり、自分らしいキャリアを実現するための手がかりを得ることでもある。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

組織内キャリア発達とは、組織内の移動にほかならず、キャリア・コーンを使って説明される。キャリア・コーンとは、外的キャリアの観点から、シャインが表した組織の3次元モデルである。組織内でのキャリアは3方向で形成される。

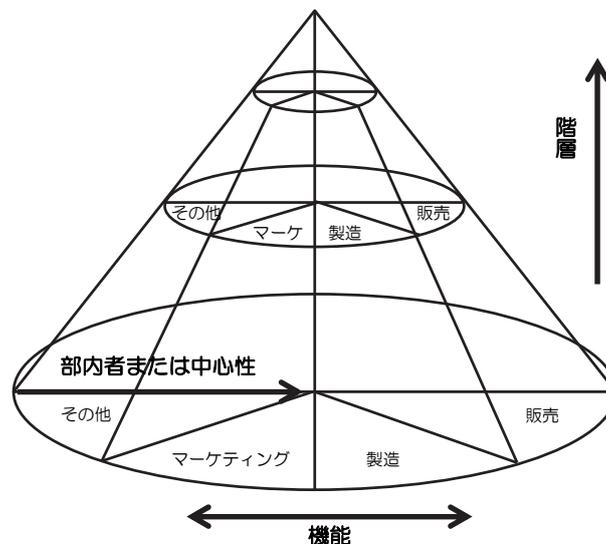


図 シャインのキャリア・コーン(金井壽宏『経営組織』日経文庫より)

①組織の垂直方向：職位や職階を上がる（下がる）移動（係長、課長、部長などの職に就く）

- ②円周場に沿った水平方向：職能（専門領域）での移動（異なる職能部門を超えるような移動。例：営業部から人事部へ）
- ③組織の中心に向かうことによって形成されるキャリア：特定の職の部門で長く職務に就くことによって、その職のエキスパートになる。重要な情報にアクセスしやすい位置となる（部内者化）。地位・機能が同一のまま、組織にとっての自己の重要性が変化する。

（2）組織内のキャリア発達

シャインは組織内のキャリア段階的発達を9段階にまとめている。組織参入後、学生や見習生から一人前の組織人へと人びとが変化していく過程は、組織的社会化（organizational socialization）と呼ばれる。この過程は、環境の変化とそれに対する個人の適応のプロセスとして特徴づけられている。たとえば新入社員は学生時代の古い環境を捨て、新しい組織の環境に適応すべく自らの価値、態度、行動様式を変化させるとともに、新しい環境に対する知識（とくに会社や仕事、業界などに関する知識）を早急に獲得しなければならない。

第1段階：成長・空想・探索期（21歳くらいまで）

第2段階：仕事世界へのエントリー期（16歳から25歳くらいまで）

第3段階：基礎訓練期（16歳から25歳くらいまで）

第4段階：キャリア初期の正社員資格（17歳から30歳くらいまで）：初期のキャリアにおける課題は、有能な部下となることであり、助言者や支援者を見つけることが重要になる。また基礎訓練期では一方的に学ぶ存在であったが、この段階では、主体的に職務を遂行し、成功感や失敗感に対処する段階でもある。

第5段階：正社員資格、キャリアの中期（25歳以降）：社会圧力に順応する方向で個人が「変化」する段階である。

第6段階：キャリア中期の危機（35歳から45歳）：キャリアに対して持っていた夢と現実のギャップをどのように解決するかを決定することが求められる段階。

第7段階：キャリア後期は、非指導者（非リーダー）と指導者（リーダー）に分かれる。2つに分かれるのは、組織内のキャリアが、マネジメント層となる方向と専門家となる方向に大きく分けることが出来るという考えを反映したものである。非リーダーとしてのキャリアの場合は、技術的に有能であり続けるか、あるいは経験に基づく知恵を用いることが求められる。リーダーとしてのキャリアの場合は、自分の能力や技術を組織の繁栄に役立て、部下の育成など、組織の将来展望に責任をはたすことを学ぶことになる。

第8段階：衰え及び離脱（40歳から引退まで）

第9段階：引退

（3）キャリア・アンカー

組織内でキャリアを発達していく上で、シャインが重要と考えたのが内的キャリアであり、

キャリア・アンカーである。キャリア・アンカーとは、コンピテンシー、モチベーション、バリューからなる自己概念である。自身が持つキャリア・アンカーを知ることが、キャリアにおける個人ニーズを明確にし、キャリアの方向性を明らかにする上で有効である。アンカーとは錨のことであるが、シャインは、個人のキャリアを船に例えた場合に、それを繋ぎとめる錨（アンカー）としての働きをするものとしてキャリア・アンカーという概念を提唱した。人間はさまざまな抱負やモチベーションから、おそらく無意識のうちに心の底に1つのキャリア・アンカーを形成し、それをなかなか放棄しようとはしない。シャインは44の事例に基づき、キャリア・アンカーを8つに分類している。

- ①専門・職種別コンピテンス：自分の専門性や技術が高まること
- ②全般管理コンピテンス：組織の中で責任ある役割を担うこと
- ③自律と独立：自分で独立すること
- ④保障、安定：安定的に1つの組織に属すること
- ⑤起業家的創造性：クリエイティブに新しいことを生み出すこと
- ⑥奉仕・社会献身：社会を良くしたり他人に奉仕したりすること
- ⑦純粋な挑戦：解決困難な問題に挑戦すること
- ⑧生活様式：個人的な欲求と、家族と、仕事とのバランス調整をすること

3. 職業相談場面との関わり

ハローワーク等の職業相談サービスに訪れる人の中でも、異なる業界や業種を希望するクライアントは、転職、再就職に際して、これまでの自身キャリアを否定しがちである。しかしながら就業経験があるものの多くは、就業経験を通してキャリア・アンカーを持つ。職業相談に際して、自己理解の一環として、自身のキャリア・アンカーを知ることが重要である。自分のキャリア・アンカーを知ることが、キャリアの選択に影響を与えるだけでなく、転職にも影響を与え、その個人が人生で見つけたいと思っているものを形づくり、未来への展望、関連する目標と対象の総合的な評価を行うときに役立つと考える。

参考文献

- エドガー・H. シャイン（二村敏子・三善勝代訳）（1991）．キャリア・ダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である 白桃書房
- エドガー・H. シャイン（金井壽宏・高橋潔訳）（2009）．キャリア・アンカー〈1〉セルフ・アセスメント 白桃書房
- エドガー・H. シャイン（金井壽宏訳）（2003）．キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう 白桃書房

（新目真紀）

21 クラムのメンタリング理論

1. 理論の概要

組織行動学の専門家であるボストン大学マネジメント・スクール教授のキャシー・E・クラムは、キャリア発達を促進する人間関係としてメンタリング行動の重要性を指摘している。クラムの定義によれば、メンターとはヤングアダルトや青年たちが大人の世界や仕事の世界を渡っていくための術を学ぶことを支援する『より経験を積んだ年長者』を意味する言葉であり、ヤングアダルトが重要な任務を遂行するのを支援し、導き、助言を与える存在である。メンタリングとは、このような役割を行うことを指し、メンタリングを受ける側をプロテジェと呼ぶ。クラムは、同じ大学のダグラス・T・ホールとの共同研究から、キャリアを取り巻くコンテキスト(文脈)が従来の伝統的なものから変動的なものへと変化したことにより、キャリア発達を促進するメンタリング行動にも変化が生じていることを明らかにした。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

クラムが明らかにしたメンタリング行動には、「キャリア的機能 (career functions)」と「心理・社会的機能 (psychosocial functions)」の2つがある。「キャリア的機能」とは仕事のコツや組織の内部事情を教えることで組織内での昇進への備えを促すような行動を指し、上位の者としての経験や組織内における相応のランク、組織的な影響力があって初めて発揮される。一方で「心理・社会的機能」とは、専門家としてのコンピテンス、アイデンティティの明確さ、有効性を高めるような導きを指し、相互の信頼と親密さを増すような対人関係によって生まれる。つまり個人のキャリア向上を支援するためには、キャリアと心理・社会的両側面から支援する必要があるというものである。久村(1999)は、メンタリングと似た概念にリーダーシップ(組織や集団の目標達成を目的として集団構成員を管理、統制、指導する)とソーシャルサポート(個人の身体や精神的健康を改善することを目的に、さまざまな人間関係から得られる)があるが、一個人のキャリア向上を支援するという観点からは一線を画する概念であると説明している。

クラムはメンタリング関係を通じてメンターも利益を得るとし、その理由として以下3点を挙げている。

- ①自分の過去を再評価することが中年期の中心的な発達課題であること
- ②他人を支援することを通じて、精神的な満足感や教師ないしはアドバイザーとしての自分の能力に対する尊敬を獲得すること
- ③キャリア初期において自ら経験したことの無いような難問に直面するヤングアダルトに関わりながら、自分の過去を見直し再評価することができること

またメンタリング行動は、プロテジェやメンター自身以外に同一組織内で働く他の人々や、組織自体への効果も持つ。組織で働く人々全般に対する効果としては、昇進や職務拡大の推進、学習効果、組織内影響力の獲得、職務業績・満足・意欲の向上等が挙げられている。組織に対する効果としては、人的資源開発、情報伝達、人間性尊重の組織開発のツールとしての可能性等が指摘されている。

(2) 発達のネットワーク

クラムとホール（1996）は、キャリアを取り巻くコンテキスト（文脈）が従来の伝統的なものから変動的なものに変化したことで、メンタリング関係も変化していることを指摘している。

表 過去と現在のメンタリング概念(Higgins and Kram, 2001 より)

	伝統的な見方	発達のネットワーク的な見方
メンタリング関係	組織的な	イントラや複数の企業・組織をつなげた組織 (例 専門的職業、コミュニティ、家族)
	階層的な	多層的な
	単一の2者の関係	複数の2者の関係/ネットワーク化された関係
	プロテジェの学習に焦点をあてる	相互関係と相互作用
	キャリアにおいて、連続した関係で提供	キャリアにおいて、いつでも、 複数の関係により同時に提供される
提供する部門	組織/業務上の	キャリア/個人的な
分析レベル	2者レベル	ネットワークレベルと2者レベル

伝統的な文脈とは、初期のメンタリング研究が想定していたような、安定的で均一な組織である。その中では、年長者からのキャリア的、心理・社会的な支援の価値が高い。それに対して、変動的な文脈ではキャリアが不安定な状況である。このため年長者からのキャリア的支援の価値が低く、助言やコーチングが時代遅れであったり誤っていたりする可能性があるとし、伝統的な見方から発達のネットワーク的な見方への変化の特徴を次の5点にまとめている。

- ①キャリアの戦略を教えるコーチやカウンセラーとしてのメンターから、相互学習者としてのメンターへの変化
- ②大卒同志や同性など同一的な関係から、異質な関係への変化
- ③1対1の階層的な関係から、チームや同僚、階層的関係も含めた複数の関係への変化
- ④長時間で1対1の関係から、短時間で複数の関係への変化
- ⑤有益なコーチングやカウンセリングから、対話を通じた複数の人との学習への変化。

ヒギンズとクラム（2001）は、新たなメンタリング関係を複数の支援者から構成されるネットワーク関係として捉える必要性を論じ、そのような見方を「発達のネットワーク」と呼

んでいる。

3. 職業相談場面との関わり

メンタリングに関する研究は、個人のキャリア発達において両親や家族以外にも、職場の信頼できる他者が有効な役割を果たすことを示している。組織内で自然発生的に行われているメンタリングを、インフォーマル・メンタリングといい、組織が仲介して関係を構築させている場合をフォーマル・メンタリングと言う。フォーマル・メンタリングの方法には、人事部による割り当てやプロテジェによる逆指名などがある。最近では、メンターを職場の先輩や上司に限定せず、電子メールやウェブ・カメラを介して遠隔からのメンタリングを実施する場合もある。

ハローワーク等の職業相談サービスを訪れる人の中には、転職、再就職に際して、これまでのキャリアに対する自信を失いかけている者が多く見られる。麓（2013）が指摘するように、日本人にとってキャリアは、自分1人で形成するというより、節目で出会った支援者との相互依存のネットワークの中で形成されるものである。職業相談に際して相談者にメンター的存在の有無について確認することは、相談者を理解し、今後のキャリア形成を考える上で有効である。メンター的存在について聴く際は、仕事のコツや組織の内部事情といったキャリア的側面を支援してくれた支援者がいたか、自身の能力、立場、役割、アイデンティティについての理解を向上させてくれる支援者がいたか、という具合にキャリア的機能と心理・社会的機能の両面から確認することが大切である。

参考文献

- 渡部直登・伊藤知子（2003）. メンタリング：会社の中の発達の支援関係 白桃書房
- 久村恵子（1999）. 経営組織におけるキャリア及び心理・社会的支援行動に関する研究：メンタリング行動の影響要因に関する研究を通じて、経営行動科学 13(1) 43-52
- Higgins, M. C., & Kathy E. Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *The Academy of Management Review*, 26, 264-288.
- 益田勉（2008）. キャリア・アダプタビリティと転職の意志 生活科学研究 32 pp.215-238
- 麓仁美（2013）. 職務設計がもたらすメンタリング行動 金井壽宏・鈴木竜太（編）日本のキャリア研究－専門技能とキャリア・デザイン 白桃書房

（新目真紀）

22 シュロスバーグのキャリア理論

1. 理論の概要

シュロスバーグは、スーパーのもとで教育博士号を取得し、メリーランド大学でカウンセラー教育に携わるとともに成人のキャリア発達についての研究に取り組んだ研究者である。1999年には全米キャリア開発協会（NCDA）会長を務めている。これまでのキャリア発達理論では、ある年齢段階において人々が共通に遭遇する出来事や課題があり、そうしたライフ・イベントや課題を乗り越えながら人は次の発達段階（ステージ）に移行していくと考える。この場合、転機（トランジション）は今のステージから次のステージへの移行を意味する。それに対して、シュロスバーグは人生をさまざまな転機（トランジション）の連続として捉えるところに特色がある。キャリアはさまざまな転機を乗り越える努力と工夫を通して形成される。シュロスバーグの研究は人生に大きな変化をもたらすような転機に注目し、そのプロセスの理解と、転機を乗り越えるための支援方法を体系化したものである。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

シュロスバーグのキャリア理論では、転機に際してはそれを見定め、自身のリソース（4S）を点検した上で対処することが求められる。転機のタイプはイベント型とノンイベント型に分けられており、イベント型は、就職、転職、失業、引越、結婚、出産、病気、親族の死等、予期したこと、期待したことが起きることを示す。一方、希望した会社に就職できない、昇進できない、結婚できない、子どもができない等、予期したこと、期待したことが起きないことをノンイベント型と呼び、共に転機と捉える点が特徴といえよう。

表 シュロスバーグの4Sモデル

<p>【キャリア転機の時の乗り越え方】</p> <p><ステップ1> 転機を見定める</p> <p><ステップ2> リソース（資源）の点検＝4S点検</p> <p>① 状況（Situation）</p> <p>② 自己（Self）</p> <p>③ 支援（Support）</p> <p>④ 戦略（Strategy）</p> <p><ステップ3> 受け止め、対処する</p>

またもう一つの特徴として、転機の期間の中での「現在位置」を見る視点が提示されている。転機のプロセスは、①転機の始まり（喪失や否認）②転機の最中（空虚と混乱）③転機の終わり（嘆き、受容）に分けられており、こうした視点を持つことによって、転機を客観的に把握出来るようにしていると言える。

(2) 4 Sモデル

シュロスバーグは、転機に直面した際にこれを使い切るために利用できる内的資源を4つ（状況：Situation、自己：Self、周囲の支援：Support、戦略：Strategies）に分類し、それぞれを点検することを推奨している。この4つの資源の頭文字をとって4 Sモデルと呼ぶ。

①状況：Situation

原因：このような状況がおきた原因は何か。何を選択したことで生じたのか。

予期：現在の状況は社会的に予測することが可能であったか。突然起こったことなのか。

期間：一時的なことなのか、永続的なことなのか。

体験：同じような転機を経験したことがあるか。その時の気持ちや状態はどうか。

ストレス：現在の問題以外に抱えているストレスはあるのか。

認知：状況をどの様に捉え、受け止めているか。好機なのか、危機なのか。

②自己：Self

仕事の重要性：仕事はどの程度重要か。どの部分（地位、給与等）に興味があるのか。

仕事と他のバランス：仕事、家庭、趣味、地域のバランスをどう考えるか。

変化への対応：変化への対応はどのようにするのか。立ち向かうのか、受容するのか。

自信：自分に対する自信はあるか。新しいことに挑戦しようとしているか。

人生の意義：人生にどのような意義を持っているか。

③支援：Support

良い人間関係：必要とする援助を他人、友人、家族から得られるか。

励まし：自分の成功を期待し励ましてくれる人はいるか。

情報：仕事を探す方法、企業や雇用に関する情報などを収集できるか。

照会：解雇された時の経済的支援制度等に関する知識や情報の提供者はいるか。

キーパーソン：重要な情報を提供してくれる人はいるか。その人からの支援は望めるか。

実質的援助：経済的支援など実質的な援助を望めるか。

④戦略：Strategies

状況を変える対応：職探し、新たなトレーニングを受ける等を実行しているか。

認知・意味を変える対応：転機の持つ意味をプラス思考に変えようと試みているか。

ストレスを解消する対応：リラクゼーションや運動等でストレス解消を図っているか。

転機を乗り越えるためには、4Sを点検した上で、具体的戦略を立てる必要がある。豊富な選択肢を用意すると共に、自分自身の理解を深め、主体的に取り組むことが重要になる。

(3) 3つのシステム

シュロスバーグは、ライフ・キャリア上の様々な転換期をうまくその個人が乗り越えられるか否かは4 Sに左右されるものの、その転換期を支援する「3つのシステム」の存在があれば、転換時に発生する様々な問題も解決できると指摘している。

①キャリア転換を支援する公的機関や民間団体

ハローワーク、職業紹介所、人材ビジネス等の活用

②転換期をうまく超えるための経済的資源、物理的条件の存在

③転換期を支援し支えてくれる人々、人間関係の存在

キャリア転換時にはこれら3つの支援システムのうち何が充足しているか、何が欠けているかをチェックし、もし欠けているものがあるならば、それを具体的に如何に補うか、補うことはできるのかなどを明確化する必要がある。

3. 職業相談場面との関わり

ハローワーク等の職業相談サービスに訪れる多くの人は、倒産、リストラ、自己都合による退職、家族の都合による退職、定年退職など様々な転機に直面しているといえる。職業相談場面においては、インテーク面談においてクライアントの状況を知ることになるが、失意と人生へのあきらめから主体的に求職活動に取り組めないことが考えられる。クライアントが困惑し途方にくれていると推察された場合、転機の捉え方を広げる支援をすることによって、キャリアに対する主体性を取り戻せる可能性がある。クライアントの自己理解が不十分であればこれまでのキャリアを振り返ることが、職業に関する理解が足りない場合は業界研究や公的職業訓練を体験してもらうことが有効なように、転機に関する認識が不十分な場合は4Sモデルを用いた転機の理解の支援が有効になる。

具体的には、クライアントが置かれた状況を見定めて、4つのリソース(4S)を点検し、受け止めるという手順である。まず、今起きている転機がどのような転機かを見定める上では、この転機が予期したものであったのか、予期せぬものであったのか、今は転機の過程の中で、どのような段階にいるのかを尋ねることになる。次に、この転機が役割、人間関係、日常生活、考え方をどの程度変化させるものであるかを見定め、4Sを点検する。今がどのような状況で、自分自身としては転機をどのように受け止めているのか、周囲からの支援が十分受けられているのか、転機に際してどのような戦略を持っているのか等を確認する。4つのSの中で極端に低いものについては、どうしたら強化できるかを検討することが新たな戦略となる。人生は、さまざまな転機の連続であり、これまで経験した転機を振り返り、どうやって乗り越えたのかを4Sを用いて改めて考える機会を積極的に提供したい。表面上、遠回りに見えても、こうしたテーマについて自問自答することによって、かえって次の就職先は見つかりやすく、また納得のいく働き方が可能になる。

参考文献

ナンシー・K・シュロスバーグ(武田圭太・立野了嗣監訳)(2000)。「選職社会」転機を活かせ 自己分析手法と転機成功事例 33 日本マンパワー出版

(新目真紀)

23 ピーヴィーのソシオダイナミック・カウンセリング

1. 理論の概要

1990年代に入り、構成主義キャリアカウンセリングの研究がサヴィカスを中心に進められている。ピーヴィーのソシオダイナミック・カウンセリングや、アマンドソンのアクティブ・エンゲージメント、マクマホンとパットンのシステムセオリーフレームワークもその1つである。ピーヴィーは、「人は、人生を通して常に改訂されている首尾一貫したライフ・ストーリーを持つべきである」という発達論的アプローチをとる。ピーヴィーのライフ・ストーリーは、スーパーの提唱したライフ・スペースとは異なる概念である。スーパーのライフ・スペースは、個人が置かれている状況的側面に注目した概念であり、社会的な立場や担っている役割を指している。その役割とは、子供、学生、趣味人、市民、労働者、家庭人であるが、個人内のこれらの役割は相互に影響を及ぼしあう。一方、ピーヴィーのライフ・スペースはレヴィンの理論を念頭においている。レヴィンは、人間の行動を決定する基本原理としてライフ・スペースという概念を用いており、それは人間と環境が相互作用することで行動が生起する全体的な空間・事態のことである。レヴィンは人間の行動（B:Behavior）は、人間（P:Person）と環境（E:Environment）のシンプルな関数として理解できるとし、人間の行動の一般法則（普遍的原則）を $B=f(P, E)$ という関数を用いて表した。ピーヴィーは、人間と環境が相互作用するクライアントのライフ・スペースを明らかにするカウンセリング手法として、ソシオダイナミック・カウンセリングを提唱した。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

伝統的なキャリア理論が、客観的なデータと論理的、合理的なプロセスを強調するのに対して、構成主義アプローチでは個人の主観性と他者や環境との相互作用を重視する立場をとる。人は一人で生きているわけではない。社会システムや家族、同僚といった重要な他者から影響を受ける。

論理実証主義世界観	⇔	構成主義世界観
受け身的に応答する人	←クライアントの役割 →	積極的に参加する人
専門家	←カウンセラーの役割 →	興味や好奇心を持って、物事を決めつけずに質問をする人 クライアントを尊重して傾聴する人 柔軟なもの見方ができる
トップダウン カウンセラーは何でも 知っている 検査して告げる	←関係の特徴→	協力的 双方向
カウンセラーが有意 検査のために使用 適合のために使用	←キャリア・ アセスメント→	協調的 双方向 意味生成

図 論理実証主義世界観から構成主義世界観へ

(Career counselling :A continuum of practice McMahon & Patton 2002 を翻訳)

(2) 対話的傾聴

ピーヴィーは、カウンセリングに必要なスキルとして「対話的な傾聴」を提唱している。「対話的な傾聴」の中核的要素は、「心の平安」、「友好関係」、「変容的学習」の3点である。「心の平安」とは、受け入れ可能な状態であり、静まった状態であり、集中した状態であり、敬意の念を持った寛容な状態で、自分自身は空っぽな状態であり、それでいて自分の状態に気が付き、識別できている多次元な状態を持った現象である。「友好的」とは、カウンセラーが傾聴する一義的な目的はクライアントとの信頼関係を構築することであり、問題解決は二の次であることを示す。「変容的学習」とは、これまでに他者から与えられた前提によって成立していた学習者自身の信念や経験を再評価させるプロセスを述べる際に使用される教育理論の用語である。メジローは、「変容的学習 (Transformative Learning) とは、当然視されている認識の準拠枠 (意味のパースペクティブ、心的傾向、精神) を、もっと包括的なものや特殊なもの、開かれたもの、情緒的に変化可能なもの、省察的なものなどに変えることで、行動の正当性を証明するような信念や意見を形成する学習の過程である」と述べている。

(3) アクティブ・エンゲージメント

アマンドソンのアクティブ・エンゲージメント手法は、伝統的なカウンセリングにおけるカウンセラーとクライアントとの境界線を越えて、両者の結びつきを強めるカウンセリングアプローチといえる。アマンドソンは、クライアントが主体的にキャリアカウンセリングに参画 (エンゲージメント) 出来るようにするために構成主義手法を取り入れたと説明している。アクティブ・エンゲージメント手法の特徴は、クライアントとキャリアカウンセラー両方の視点から意味生成ができるようにしている点である。特に重要な視点は多くのクライアントは「経験を解体し再構成できない」という認識である。キャリアカウンセラーは、新しい可能性について混乱し、自信を失い、絶望しているクライアントに対して、クライアント自らが明確で、自信に満ち、楽観的に新しい物語を作り上げる支援をする必要がある。

3. 職業相談場面との関わり

ここでは、ピーヴィーの対話的傾聴の練習方法を紹介する。練習はペアで行う。

- ①キャリアカウンセリングを進める上でやりがいを感じる事、または難しいと感じることは何かを考える。
- ②5分ほどでまずAさんが振り返りを行いテーマについて話す。
- ③BさんはAさんのいうことを傾聴する。話を傾聴している間は、頭の中を空っぽにするよう努め、質問は控える。Aさんの話を聴いている間、Bさんはどんなことが頭をよぎったかを振り返る。この時、Bさんはどんなことが話を聴くことを妨げたかを覚えておく。(なぜそうした気持ちが生じたのかという) Aさんが使った言葉の裏にあることを考える。
- ④BさんはAさんが話したことについて、どのように理解したか述べる。

⑤Bさんの観察についてAさんがコメントする。

⑥役割を交替し、今度はBさんが5分間話をし、Aさんが傾聴する。発言と傾聴の様子について、またどう進めていったかについて、AさんとBさん2人でディスカッションする。実際になされた対話例を以下に示す。

Aさん「ダイバーシティを支援するために、これまでメンター制度を導入していましたが、個別支援のためにキャリアカウンセリングを取り入れようとしています。ダイバーシティの支援としてキャリアカウンセリングをしたのはまだ2～3人ですが、相手を支援したいと思うと、もっとうしろたらいいとアドバイスをしたくなってしまいます。それが難しい。」

Bさん「クライアントの話を聞く上では、受容、共感、一致というプロセスが大切なので、そのプロセスについて悩んでいるのですね。実践だとその先が必要なので、その先のプロセスをどうするかで悩んでいるということですね」

Aさん「プロセスというのは、どう意味でしょうか？」

この対話を讀まれてどのように思われたでしょうか？ Aさんは、自身の状況を説明するために、キャリアカウンセリングを実施することになった経緯を説明しようとしている。Aさんの語りからは、短時間で他の人に現状の課題を伝えようとする工夫が見られる。しかしながら、Aさんが使った「ダイバーシティ」という言葉や「メンター」という言葉は、組織や文脈によって伝わり方が異なる。Aさんはそうしたことは意識せず、組織内の文脈に沿って無意識に「ダイバーシティ」という言葉を使っていると推測される。日本の企業で「ダイバーシティ」という場合、女性の活用をイメージするところが多いが、欧米では人種や宗教をイメージすることが多い。Aさんの「ダイバーシティ」という言葉がどのような意味なのか、この段階では確かではない。続く「メンター制度」「個別支援にキャリアカウンセリングを取り入れる」といった言葉も、組織文化やAさんの立場を前提にした発言といえる。Aさんは、キャリアカウンセリングを進める上で難しいと感じている点を話しているが、難しいと感じるのが、Aさんパーソナリティによるものなのか、現状のスキルによるものなのか、組織的な問題によるものなのか、はたまた社会としての問題なのかは、この説明だけではわからない状況である。この演習では、こうした文脈に依存したAさんの認識をBさんの持つ文脈を通して確認することで、これまでAさんの中で成立していた、自身の信念や経験を再評価する機会を支援しようとしている。

参考文献

- 渡部昌平編 (2014). 社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践 福村出版
 榎野潤(2008). キャリア教育の実践とソシオダイナミック・カウンセリング 進路指導 81(6).
 (新目真紀)

24 キャリアカウンセリング・プロセス

1. 理論の概要

キャリアカウンセリング・プロセスとは、相談場面の開始から終結にいたる過程（流れ）を指す。キャリアカウンセリングでは理論と技法を習得するが、それだけでは、相談場面において効果的に実施することができない。なぜなら、クライアントの状態に応じて適切な援助方針を持ち、タイミングをはかって技法を用いていく必要があるからである。つまり、理論と技法を適切に組合せて相談場面を組み立てていくための枠組みが必要であり、それを提供してくれるものがキャリアカウンセリング・プロセスなのである。キャリアカウンセリング・プロセスは、カウンセラーが依拠する理論によっても異なるのだが、ここでは、汎用的に用いることができるキャリアカウンセリング・プロセスを紹介する。

2. 理論の内容

（1）キャリア形成の6ステップとの関係

キャリアカウンセリング・プロセスときいて、キャリア形成の6ステップ（①自己理解、②仕事理解、③啓発的経験、④キャリア選択にかかる意志決定、⑤方策の実行、⑥仕事への適応）を思い浮かべたかもしれない。しかしそれは、キャリアカウンセリング・プロセスの上位概念にあたるものである。カウンセリングは、これら6ステップのいずれか、あるいはいくつかをテーマとして行われる。そして、それが解決されれば次のステップへ移ることになる。つまり、6ステップはキャリア形成の大きな流れ、キャリアカウンセリング・プロセスは相談場面での流れという位置づけになる。

（2）コーヒーカップ方式

コーヒーカップ方式は、國分康孝が提唱しているプロセスである。名称の由来は、その流れがコーヒーカップの形状に似ているからである。このプロセスは、①リレーションづくり（面接の導入期：クライアントと協働関係を作る）、②問題の把握（面接中期：問題の核心となる部分をつかむ）、③処置（面接後期：問題解決に向けた具体的な処置を施す）の三本柱からなっている。①リレーションづくりと②問題の把握では、最低限、5つの技法が必要とされている。すなわち、a. 受容、b. 繰り返し（言い換え）、c. 明確化（感情および意味の意識化）、d. 支持、e. 質問（開かれた質問、閉ざされた質問）。同時に、言語および非言語（視線、表情、ジェスチャー、声など）のコミュニケーションにも注意を払う。③処置については、方法が6つある。a. リファー（他の機関や援助者への依頼）、b. ケースワーク（環境への関与、具体的サービス）、c. スーパービジョン（スキルの指導）、d. コンサルテーション（情報提供とアドバイス）、e. 具申（組織長へのアドバイス）、f. 狭義のカウンセリング（パーソナリティに関わる）。この方式は一方通行ではなく、適宜必要なステップへ戻ってやり直

してよい。

(3) マイクロカウンセリングのマイクロ技法アプローチ

マイクロカウンセリングは、アイヴィ（Ivey）が開発したもので、カウンセリングにおける技法を30以上に細分化したマイクロ技法を用いて面談を行うトレーニング法でもあり、面談技法でもある。マイクロ技法のアプローチでは、マイクロ技法の階層表を用いて連続的に、また意図的に面談を進めていく。

マイクロ技法を大別するとかかわり技法、中間3技法、積極技法の3つになる。かかわり技法は、クライアントへの影響力は弱い、クライアントをよく観察し、リレーションをつくり、より深層を話すことを促すことができる。反対に、積極技法は影響力がとても強く、カウンセラーがより能動的かつ指示的にかかわっていく。たとえば対決技法では、クライアントの言動の矛盾を提示し、その事実について気づかせて積極的にそのことについて考えてもらう。しかし、それによりクライアントが抵抗を示すような場合、クライアントへの影響力がより低い中間3技法へと移行するとよい。

原則は、現在のステップがある程度達成できたら上位へ進むことである。途中で上手く進められなくなったら、下位のステップに戻る。クライアントの状態を観察しつつ、適切な影響力を持った技法へと行きつ、戻りつしながら進めるのがポイントである。前述のコーヒーカップ方式がおおむね時間軸に沿ったプロセスだとすると、このアプローチはクライアントの影響力を軸にしたプロセスといえる。

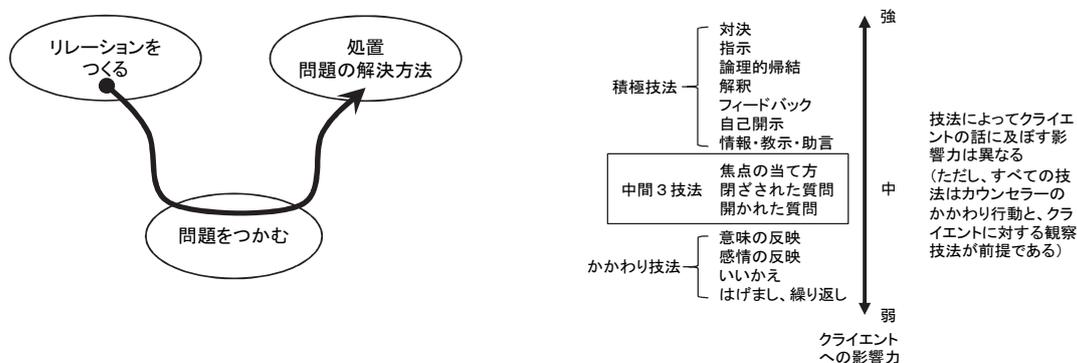


図 コーヒーカップ方式の三本柱(國分, 1996; 左)と
対人関係に影響を与える技法の連続表(アイヴィ, 1985; 右)

(4) その他の方式

上記以外の汎用的なプロセスとしては、円環的ループのあるプロセスであるベンザンソンの「システムティック・カウンセリング・プロセス」、カーカフ（1992）の「ヘルピング技法における援助段階表」がある。また、カウンセラーとクライアントの関係を意識した福島（2004）の「カウンセリング過程の段階構造図」および高橋（日本マンパワー, 2013）の「キャリアカウンセリングのU字プロセス」、渡辺（2002）の「クライアントの心理的経験のプロセス」などがある。

3. 職業相談場面との関わり

ここでは、コーヒーカップ方式について、相談場面上で特に留意すべき点を解説する。

- ①リレーションづくり：ここですべきことはラポール形成、場面設定、主訴・事情を聴取、協働関係の構築である。大事なことは、協働関係の構築において、クライアントとカウンセラーが面談の目標やゴールについて合意することである。決して、カウンセラーができないことを目標にしてはならない。「必ず就職できる方法を教えてほしい」と言われてもそれは無理なことだが、「これまでの就職活動の取り組み方を振り返り、ご自身の強み・弱みを確認することで、就職できる可能性を高めること」は可能である。カウンセラーができること／できないことを明確に伝え、かつ、クライアントの福祉になる目標やゴールを設定する。これを怠ると、問題解決がなされずクライアントの不満につながる。
- ②問題をつかむ：ここで行うことは「問題の核心」をつかむことである。クライアントの訴えを聴いていくと、当初の主訴とは異なる問題が見えてくることがある。「適職を見つけたい」という当初の主訴が、職場不適應の問題であったり、上司との人間関係の問題であったりする。この時、単純に主訴に対応して、適職検査を実施するといった表層的な対処をしてしまうと、本質的な問題解決にならない。クライアントは、自分自身の真の原因が見えないまま来談することが往々にしてある。したがって、カウンセラーは主訴をより深く掘り下げていき、たとえばどのような自己不一致をしているのか、どのような認知のゆがみやイラショナル・ビリーフがあるのかなど、各種カウンセリング理論が示唆する問題の核心をつかむことが重要となる。
- ③処置：問題の核心をつかめたら、それに対する効果的な処置を行う。各種理論に沿った対処法もあるし、もちろん、カウンセラーが適切なアドバイスや情報提供ができれば、それでもよい。処置をするうえでの具体的な目標と計画をクライアントとともに検討していくとよい。重要なことは、リレーションづくりのところで共有した目標やゴールが達成できる処置でなければならない。また、問題に対処していこうとするクライアントの気持ちにストップをかけないよう、励ましやねぎらいの言葉を掛けることを忘れてはいけない。

参考文献

- アレン・E・アイビィ（福原真知子・梶山喜代子・國分久子・楡木満生訳）（1985）．マイクロカウンセリング “学ぶ—使う—教える”技法の統合：その理論と実際 川島書店
- 福島脩美（2004）．カウンセリング・プロセス・ハンドブック 金子書房
- 國分康孝（1996）．カウンセリングの原理 誠信書房
- 日本マンパワー（2013）．企業内キャリアカウンセリング白書 2013 38.
- ロバート・R・カーカフ（日本産業カウンセラー協会訳）（1992）．ヘルピングの心理学 講談社

（高橋浩）