

下村 英雄 著

『成人キャリア発達とキャリア
ガイドランス』—成人キャリア・コンサルティングの理
論的・実践的・政策的基盤

二村 英幸

本書は3部11章だでの400ページを超える大書である。これまで発表された10編にも及ぶ研究が再構成されたとのことなので当然かもしれないが、このテーマでこのボリュームは驚かされる。若年層の初期キャリア獲得やアンダークラス層の就業支援であれば多くの議論が広く進んでいるが、就業中の一般成人を対象にしている点も特筆すべきであろう。考えてみればキャリア発達中期における危機やドラマチックな変化は、かねてより議論し続けられているテーマであるが、キャリア環境の流動化の中であらためてここに焦点をあてる意義は時代の要請ということであろう。本書ではこのテーマについて理論的に整理するだけでなく、その諸様相が丁寧に実証されており、社会政策を方向づける提言書と捉えることもできそうである。

本書の意義は、キャリア支援の実践上の示唆に富んでいることにもあるが、それ以上に研究者にとって学びが多いことにある。実証された研究成果のほか、海外の研究、とくに欧州の文献が丁寧に紹介されており、関連する研究においては参照すべき必須の文献に位置づけられよう。研究的な意義をあえてまとめれば、つぎの2点があげられる。一つにライフライン法が大規模に適用されている点である。本書の主要な研究法としてのライフライン法は、キャリアカウンセリングなどの実践場面での有効性が認められている手法であろうが、これを実証研究に適用する試みは意欲的と言えよう。自由に描かれた多様かつ膨大なラインに対峙したプロセスが伝わり、筆者の緻密さと忍耐強さに感服させられる。他の一つは、データの解析に当たって相関分析、因子分析、数量化、さらに質的データのテキストマイニング、コレスポネンス分析など

日本労働研究雑誌



●労働政策研究・研修
機構
2013年6月刊
A5判・408頁・2940円
(税込)

●しもむら・ひでお
機構主任研究員。
労働政策研究・研修

多種多様な解析技法が適用されているなど、技術的な幅広さである。

つぎに特徴をあげるとすると、「キャリアガイドランス」の用語が選択されている点を指摘できる。この用語は書名にもなっているが、公の研究を担う筆者の関連政策に新たな視点を持ち込むべきとの主張の背景になっているように感じられる。日本では大勢を対象にした情報提供や説明会を意味することが多いように思われるが、本書ではOECDの用法にしたがひ、「あらゆる個人の職業およびキャリアに関する支援・サポートを全て含めてキャリアガイドランス、と総称」する(p.20)としている。キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングなどの上位概念と位置づけられているわけで、欧州ではこの用語が広く支援の仕組み、制度を含んだ高次の政策的視点で議論されることが多くなっているとのことである。日本もこうした視座の必要が示され、「政策論的転回」の用語であらわされている。

以下、内容を3部の構成ごとに紹介してみよう。

内容の紹介

まず、第I部では生涯発達心理学、産業・組織心理学、キャリア心理学の3領域における成人キャリア発達の理論を概観している。その上で、近年の課題として成人キャリアの危機からの回復、内的・主観的キャリアと外的・客観的キャリア、成人キャリアの多様性の3テーマをとりあげ、キャリアガイドランスの背景となる90年代以降のさまざまな理論を偶発理論、構築

101

理論、文脈理論に3分類して諸理論の展開をコンパクトに解説している。そしてこれらを裏づける実証的な研究が少ない問題を指摘して、この研究への動機の一つとしている。

本書では、キャリアの浮き沈みを曲線で描かせ視覚的に把握するライフライン法が採択され、丁寧かつ精力的な実証が報告されている。ライフライン法は、キャリアカウンセリングなどの実践場面で有効性が経験的に認められているが、それをキャリア発達の様相を分析する実証的研究のデータとして利用している。50代を対象として初期キャリアから回顧して描像を求め、得られたライフラインをいくつかの指標を構成しながら分析している。構成した指標によって曲線の形状を性別、年齢段階、転職、失業など客観的なキャリアイベントとの関連、キャリア満足など主観的な認知との関連などを検証し、詳細な考察が加えられている。結果、総じて30代をピーク、40代を谷としたS字型の曲線が示される傾向が見出されている。この傾向はキャリア環境や時代背景を加味しても認められると結論づけられている。かねてより指摘されるいわゆる中年期のドラマの存在があらためて確認されたことになる。

第Ⅱ部では、主に欧州におけるキャリアガイダンスの動向をレビューし、①内容から体制へ、②役割や機能の拡張、③目標や目的の拡大の3点に総括している。キャリアガイダンスを単に就職、転職などマッチングの問題に留めず、生涯学習、社会的な公正性の確保の視点まで拡大されてきているとしている。すなわちキャリアガイダンスの「福祉から就労へ」の政策転換で、社会的なインフラ整備や社会文化的なテーマとされているように思われる。この流れはOECDなど国際的な場で議論されており、ILOではキャリアガイダンスの機能を生涯教育、労働市場、社会的公平と社会的包摂の3つに方向づけているなど、世界の普遍的な動向とされる。そこではキャリアガイダンスの検討枠組みが、どのように提供するか（デリバリー論）、その結果としてのコストパフォーマンスをどのようにとらえるか（コスト&ベネフィット論）、コストを誰がどのように負担するか（ファンディング論）、どのようなツールを用い、web・リアルでどのように適用するか（ツール論）、などと整理されている。

以上を受けて日本における成人のキャリアガイダンスのありかたを情報通信技術の活用法、ライフライン法による質的アセスメントの可能性などの観点から論じている。結論として強調されているのは、中小企業の従業員、非正規就業者、無業者などキャリアガイダンスの支援が得にくい層を対象として新たな支援政策を戦略的に拡張する必要である。

第Ⅲ部では、成人キャリアガイダンスニーズの所在を再度整理し、それに対する施策について示唆を提供している。ライフライン法の適用に際して収集された回顧の自由記述をテキストマイニングの手法で分析している。ここでも多角的かつ詳細に分析され、キャリアガイダンスニーズの所在が整理されるとともに、政策的な方向が示されている。

キャリア全体では40代で危機に遭遇するとの第Ⅰ部の結論であるが、低学歴層においては、世代を超えて深刻な課題に直面していることを明らかにしている。課題としては、職場の人間関係、仕事内容、会社の存続に関わる問題による不本意な退職、さらに個人的な病気療養などがあげられている。これらに対して、自助努力のほか、転職、上司との相談、家族の協力により克服されている状況を抽出している。社会政策以外の支援の重要性とそれが支えきれない層の政策の必要性を物語るものとされる。またメンタルヘルスとキャリアガイダンスの関連が深いことにも言及し、問題の多様性が議論されている。対応する政策としての検討では、キャリアガイダンスのあり方について、どのような対象者に対して（セグメント論）、どのようなサービスをどのように提供するか（デリバリー論）、必要な費用の負担のしかた（コスト論）の観点から詳細の検討が行われている。

感想とコメント

以上のように研究的な示唆にとどまらず、実践的、政策的な考察が披瀝されており、幅広い関係者に一石を投じた一冊には違ひなからう。評者にコメントを望むべくはなからうが、読者としての感想と疑問を提示することが本稿の役割と考え、3点ほど記しておきたい。

まず、本書の中核となっている50代を対象としたライフライン法に由来する疑問があげられる。「30～

40代のミドル層のキャリア発達上の危機や問題は、50代の回答者の回想によってよく捉えることができる」(p.52)とされているが、回想は時間とともに変質していないか、という疑問である。危機や問題は乗り越えた途端に美しく、あるいは逆に実態以上に辛さが強まって思い起こされることはなかろうか。また、困難や失敗との遭遇は一般に「沈み」であろうが、回顧の中では力の極限を発揮して克服した経験、すなわち「浮き」と認識される微妙さもありそうである。筆者自身も自問している点であるが、「浮き」「沈み」の意味を誘導する問いの補足を検討したいところであろう。30代をピーク、40代を谷とするS字型の結論に、回想の変質や多義性を懸念するのは慎重過ぎるであろうか。

他の一つは感想で、実証研究から得られたこの結論について先行する海外研究との比較分析が少ない点が残念に感じられた。欧州を中心とした海外事情との対比から考察や政策の方向づけが試みられているが、本書によって指摘されたキャリア展開の様相は、ユニバーサルな傾向か日本固有の傾向かの興味がそそられる。変転激しいキャリア環境下にあつて日本発のキャリア発達モデル論、キャリアガイダンス論につながると思えば興味深い。

最後に用語の難しさについて触れておきたい。用語

の多様性が理解を阻害しているように懸念される。書名には「キャリアガイダンス」「キャリア・コンサルティング」の用語が登場する。すべてのキャリア支援を含む上位の概念、用語がキャリアガイダンスで、その機能、構成要素に、『情報 (information)・相談 (advice)・ガイダンス (guidance)』があるとされる。そして『「相談」は、いわゆるカウンセリング』(p.161)、『「ガイダンス」は、「情報」と「相談 (カウンセリング)」の中間的な位置づけで (中略) 各種セミナーや講習会など』(p.162)とされる。用語が多様に展開されており、文脈にそつて理解を変えながら読む必要に迫られる。用語が発信者の意図や文脈に従つて選択される傾向が見られる世界であろうが、今後整理が期待されよう。

いずれにしても、キャリア発達支援の論議が経験論に終始しがちな中にあつて、本書は実証的な研究成果を報告する貴重な文献となっている。加えて、これまでに公刊されている調査報告書が集積されたことによつて、研究の意義がより鮮明にアピールされているように感じられたことも付言しておきたい。

にむら・ひでゆき 文教大学人間科学部教授。産業・組織心理学専攻。