

〈スペシャルトピック〉

激動の時代のキャリアアカウンセリング

——もう一つのマッチングモデル

J-LPT主任研究員 榎野 潤

1 はじめに

本稿の目的は、パーソンズのマッチングのモデル (Parsons, F., 1909) とは異なる、もう一つのマッチングのモデルを示すことにある。

就職支援の現場で、プロのキャリアアカウンセラーがもつとも信頼しているキャリアアカウンセリングのモデルは、今も昔もパーソンズのマッチングのモデルである。

キャリアアカウンセラーは、適性検査を活用し、クライアントの能力や興味に関する客観的情報を本人に伝える。それとともに、さまざまな仕事に関して、その仕事に求められる資質や報酬といった職業情報を伝える。これらによりキャリアアカウンセラーは二種類の情報を伝え、クライアントが、合理的に仕事を選択できるように支援する。

パーソンズのマッチングのモデルに対する批判の一つに、人と職業との関係を、固定的、静的に捉え過ぎていることがある (木村, 二〇一三)。

このため、人と職業の関係について、これまで、さまざまな理論や考え方が提出されてきた。その一つに、キャリア

アをストーリーと見立てるアプローチがある。筆者は、このアプローチを求人と求職のマッチングに応用する。それは、求人との相性を、そのクライアント個人の特性に求めるのではなく、クライアントの仕事経験から考えるのである。

2 キャリアストーリーアプローチとは?

キャリアアストーリーアプローチ(1)とは、キャリアをストーリーと見立てるキャリアアカウンセリング技法の総称である(2)。

このアプローチでは、「過去があるから現在がある、現在があるから未来がある」と、過去の経験を意味づけて現在の立ち位置を明らかにし、その現在の延長線上に、未来の希望をつくるという考え方をする。

クライアントが、心のなかで、つぶやくだけでは、個人的なストーリーに止まる。クライアントが、求人事業所の採用担当者、このストーリーを語り、採用担当者が、このストーリーを聞いて、「一般事務の経験があるのだったら、うちの仕事、頼めそうかな」と受け止めると、クライアント

と採用担当者をつなぐキャリアアストーリーになる。

このように、キャリアアストーリーが現実の就職環境のなかで効果を発揮することを、「キャリアアストーリーが機能する (function)」と言う。

キャリアアストーリーの書き換え

キャリアアストーリーが、クライアントの置かれている就職環境の現実とそぐわないと、一般事務の仕事を探しても、適当な求人が見つからなかったり、求人が見つかったも、書類審査や面接試験で落とされ続ける恐れが強くなる。

クライアントは、現実の就職環境に合わせて、自分自身のキャリアアストーリーを、より柔軟に変えていく必要がある。そのためキャリアアカウンセラーは、過去の仕事経験から、新たな意味をつくり、別のキャリアアストーリー (another career story) へと書き換える支援をする。

たとえば、クライアントが一般事務の仕事我希望するが、求人検索をかけても適当な求人が見つからない。こういう場合、キャリアアカウンセラーは、一般事務の仕事経験で、どのよ

うな仕事を具体的にしていたのか、思い出すように、求職者に働きかける。

クライアントが営業職の後方支援の業務経験があれば、クライアントと一緒に、営業事務や営業職での就職可能性を検討する。クライアントに経理補助の仕事経験があれば、職業訓練で経理の専門性を高め、新たなキャリアを開発する可能性を提案する。

このようにキャリアアカウンセラーは、クライアントに過去の仕事経験をふり返ってもらい、一般事務から、営業事務や営業職、あるいは職業訓練を経て経理の仕事へとつながるキャリアアストーリーへと書き換えを支援する。

つくっては壊し、壊してはつくり

キャリアアストーリーに正解はない。現実の生活で、そのキャリアアストーリーが、よく機能 (function well) すれば、それでよい。

よく機能するとは、クライアントが適当な求人を見つけられたり、その求人に応募したら就職できたり、さらに就職したら、安定した生活が送られるようになったり、その仕事にやりがいを持てることである。

だから、キャリアアストーリーアプ

ローチでは、クライアントが仕事経験のなから、何か正解のようなものがあって、それを見つけたという考え方をしない。未来の展望へとつながる意味をつくる (make sense) という考え方をする。

クライアントはキャリアアストリーをつくり、現実の生活で試す。うまくいけば (よく機能する)、それでよしとし、うまくいかなければ (よく機能しない)、また、つくり直す。

こうやって、キャリアアストリーを「つくっては壊し」「構築、脱構築」「壊してはつくり」「再構築」をくり返し、クライアントは、現実の就職環境で、よりよく機能するキャリアアストリーをつくることができるようになる。

3 キャリアアストリー アプローチの哲学

キャリアアストリーアプローチの背景にある哲学を説明する。なぜ、哲学を説明するかと言うと、キャリアアウセンシングは、その効果を客観的に実証する研究が、とても難しいからである。

たとえば、クライアントがキャリアアウセンシングを受けて就職したとすると、それはキャリアアウセンシングの効果なのか？それとも、たまたま、いい求人が見つかったからなのか？あるいは、面接試験の日、採用担当者の機嫌がよかったからなのか？はたまた、地域全体で景気がよかったからなのか？

このように、さまざまな要因が考えられる。こう考えると、キャリアアウセンシングの効果は簡単に特定できる

ものではない。

しかし、キャリアアウセンシングのモデルや技法を研究するには、何を保持して効果とするのか、どこかでエィヤーと、その考え方を定めておく必要がある。そうしないと、そのモデルや技法について一貫した研究や説明ができなくなるからである。

そこで、哲学が必要となる。キャリアアウセンシングの根本となる考え方を、哲学の世界から持つて来るのである。

激動の時代のキャリアアウセンシング
キャリアアストリーアプローチの背景にある哲学は、コンテクスト主義 (contextualism) である (Co.)。

哲学とは、世のなかをどのように捉えるのか、という世界観と考えるべきだろう。コンテクスト主義はポストモダン (近代の後、つまり現代) の哲学である (Saritchas, M.L., 2013)。その世界観は、経済のグローバル化や情報化社会の進展により、雇用の流動化や就業形態の多様化といった、個人を取り巻く雇用環境の激しい変化を想定している。

コンテクスト主義では、世のなかの出来事は絶え間なく変化し、一貫性はないと考える。この哲学によれば、職業生活に起こる出来事はバラバラ (dispersive) なのだから、キャリアに一貫性なんて、あるわけがない。

しかし、私たちは何かをするにつけて起こった出来事に意味を求める。バラバラな人生の出来事を勝手に意味づけ、「働きがい」や「生きがい」と呼ぶ。人生は、個人の想像を超えることが

次から次へと起こるが、それでも私たちは、起こった出来事に意味づけをしないと、希望が持てない。あの出来事があったから現在がある。現在があるから未来があると。希望を失うと、人は生きていけない。

仕事探しも一緒である。求職者は、自分自身の仕事経験について、何か一貫した意味をつくらないと、たくさんある求人の中から、どれを選んだらよいのか見当がつかない。

だから、過去の仕事経験をふり返り、「過去があるから現在がある、現在があるから未来がある」と意味づけて、就職活動の方針をつくる。

その就職活動の方針があるから、求人選択の基準である、さまざまな求職条件 (職種、収入、勤務地、勤務時間など) を選択できるようになる。

歴史とキャリア

岡田英弘 (東京外国語大学名誉教授) という歴史学者は、人間の住む世界は無数の偶発事件から起こる、それをわかりやすく解釈するのが「歴史」と説明している (岡田、二〇〇七)。

この考え方は、コンテクスト主義のキャリアアウセンシングの考え方と、とても似ている。以下、岡田の著作から引用する。

「人間の住む世界は、無数の偶発事件から成り立っていて秩序はなく、そのままでは理解しがたい。この無秩序な世界に構造を与えて理解しやすくする解釈が、歴史である。」

言い換えれば、歴史は言葉であり、決して外界に存在する実体ではなく、

何かの事件が起こった時に成立するものでもない。

歴史を創るのは、英雄でも人民でもなく、歴史家である。歴史家が文字を使って世界を記述した時に、歴史が創り出されるのである。その意味で、歴史は思想であり、文化の一種である (p.37-38)]

これをキャリアアウセンシングの現場に置き換えて説明すると……

「クライアント個人の住む現実の就職環境は、無数の偶発的な仕事経験 (たとえば、就職、配置、昇進、降格、失業など) から成り立っていて秩序はなく、そのままでは理解しがたい。この無秩序な仕事経験に構造を与えて理解しやすくする解釈 (意味づけ) が、キャリアである。」

言い換えれば、キャリアは言葉であり、決して外界に存在する実体ではなく、就職や失業といった仕事経験が起こった時に成立するものでもない。

キャリアを創るのは、求人事業所の採用担当者でもキャリアアウセンサーでもなく、クライアントである。クライアントが言葉を使って仕事経験を説明した時に、キャリアが創り出されるのである。その意味で、キャリアは概念であり、その人の価値観の一種である」

求職者本人がバラバラな仕事経験を解釈し、「過去があるから現在がある、現在があるから未来がある」と、秩序立てて語ると、それがキャリアアストリーになる。

キャリアストーリーはお話（概念）である。お話だが、そのお話は個人の職業生活（career）をも左右する。たとえば、お話があまりにも現実から離れ過ぎていると、職業生活がきつづく、つらいものになる。お話が、あまりにも現実に即し過ぎると、将来の夢や希望が持てなくなる。

キャリアアカウンセリングを必要とするクライアアントは、適当な求人がなかなか見つからなかったり、求人が見つかったても、応募すると書類審査や面接試験で落とされ続けるなど、キャリアストーリーが現実の就職環境で、うまく機能していないのである。

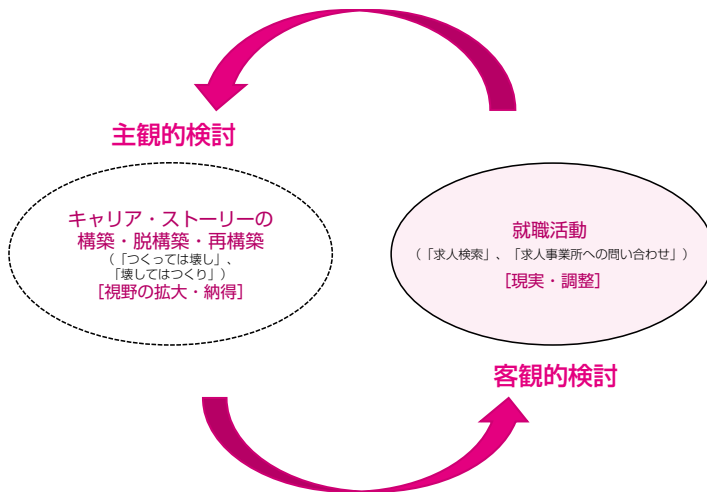
だから、クライアアントは今、現在のキャリアストーリーを壊し、就職環境の現実合ったキャリアストーリーへと書き換える必要がある。

キャリアアカウンセラーの役割は、クライアアントが現実に機能するキャリアストーリーを言葉にできるまで、キャリアストーリーをつくっては壊し、壊してはつくりをくり返すお手伝いをするにある。

4 もう一つのマッチングのモデル

パーソナルのマッチングのモデルと違い、キャリアストーリーアプローチの特徴は、人と職業との関係を、過去、現在、未来という時間の流れのなかで、流動的、動的に捉えていることにある。そのマッチングのモデルを図1に示す。このモデルを、職種・転換の支援を必要とするクライアアントとの相談場面を例に説明する。

図1 キャリアストーリーの主観的検討と客観的検討



キャリアストーリーの客観的検討

くり返しになるが、キャリアストーリーは、クライアアントが自分自身の思いや考えを語り、言葉にした概念（お話）である。

だから、語る人が、感じて、思っている、考えているキャリアストーリーである。これを主観（subjective）と言う。

キャリアストーリーの書き換えは、クライアアントが自分自身の感じ方や考え方といった主観を検討すること、つまり、キャリアストーリーの「主観的検討」である。

キャリアアカウンセラーは、クライアアントの主観的検討に、直接、働きかけることはできない。感じ方や考え方はその人の自由だからである。その代わ

りキャリアアカウンセラーは、クライアアントの就職活動の支援を通じて、客観的な視点から、キャリアストーリーを検討するように、求職者に働きかける。キャリアストーリーの「客観的検討」である。

客観（objective）とは、クライアアントが自分自身の思いや考えを、自分とは違う、第三者の視点から見ることで、つまり視野を広げることである。他人事という言葉がぴったりと来る。自分のことであっても、一旦、自分と切り離して見るのである。

就職支援を目的としたキャリアアカウンセリングの場合、第三者とは、主に求人事業所の採用担当者になる。キャリアアカウンセラーは、クライアアントが自分自身の視点から離れ、採用担当者の視点からキャリアストーリーを検討するように促す。

クライアアントの視点は、自身の仕事経験（過去）の延長線上で、これからの仕事（未来）、つまり求人の仕事内容を見ている。

採用担当者は、これとは逆で、してほしい仕事内容（未来）ができるかどうかという視点で、求職者の仕事経験（過去）を見る。

キャリアアカウンセラーは、クライアアントが、一旦は、採用担当者と同様な視点、つまり求人の仕事内容から、自分自身の仕事経験を検討するように促す。

そのためキャリアアカウンセラーは、クライアアントの求職希望の条件で求人検索をする。求

人検索をして求人が絞れたら、クライアアントと一緒に求人一覧や求人票に書かれてある求人条件を検討する。求人票で詳細がわからない場合、求人事業所の採用担当者にお問い合わせる。

たとえば、クライアアントが一般事務の求人を探していたとする。なかなか一般事務の求人が見つからない。探し続けて、やっと一件、見つかった。クライアアントは、一般事務の仕事内容を具体的に知りたいと、キャリアアカウンセラーに相談する。

キャリアアカウンセラーは求人事業所に問い合わせる。通常業務は電話対応、書類・資料の作成だが、年度末になると、経理関係の仕事も一人でこなしてもらいたいと説明を受ける（この場合、求人事業所側には、求人票の内容について書き加えるように指導することも重要になる）。そうやってクライアアントは、採用担当者が、どのような人材を求めているか、理解できるようになる。

クライアアントに、経理関係の資格も経験もなかった場合、クライアアントは、採用担当者の求める人材とは合わないかと判断するだろう。このような経験を一回するだけで、キャリアストーリーを変えけるケースは、むしろ少ないようである。

クライアアントは、通常、こういう不調が何回も続いてから、一般事務の仕事希望するキャリアストーリーの現実の可能性が低いと理解できるようになる。それで、やっとキャリアストーリーを書き換えようという気持ちになる。

新たなキャリアストーリーへの気づき

一方でクライアントは、採用担当者の視点から、自分自身の仕事経験を検討することで、それまであまり重視していなかった、自分自身の仕事経験に気がつく場合もある。

こういう気づきが、キャリアストーリーを書き換えるきっかけとなる。たとえば、クライアントは、一般事務の仕事経験が長いが、経理のお手伝いで伝票整理や帳簿つけ、決算票の作成をした経験がある。求人票の仕事内容が「一般事務（経理補助）」と記載されている求人を見つけると、一般事務の仕事でも、経理の仕事経験が生かせるのではないか、と思いつく。

職種転換には、この思いつきが大切である。それで、「経理補助」と書いてあるけど、どの程度の経理の仕事をするかが求められているのか、イメージする。その際、その求人の業種や事業、従業員数などを参考にすると、求人票だけではよくわからなかったら、求人事業所の担当者に問い合わせる。

さらに、この能力を伸ばせば、経理の求人も応募できるのではないか、そうならば、より幅広く求人を探せるようになるのではないかと、経理の職種のキャリアストーリーのイメージを膨らませる。

5 ねとら

キャリアアストーリーの書き換えとは、クライアントが、客観的検討を通して、自分自身の思いや考えといった主観を見直すことである。

シンプルな例で言えば、キャリアアストーリーが現実の就職環境に合わない

と、求人検索をかけても適当な求人が見つからなかったり、書類審査や面接試験で落ち続けたりする。

クライアントは、このような就職活動を通じて、主観的なキャリアアストーリーを、第三者の視点、特に求人事業所の採用担当者の視点から検討する、客観的検討をする。

第三者の視点には、求人事業所の採用担当者の他に、家族や親戚、在職中のクライアントならば、職場の上司や同僚、職業訓練の受講を希望する求職者ならば、その受講生を選抜する担当者の視点と考えられる。

この客観的検討を通して、クライアントがキャリアアストーリーを書き換える必要性に気づくと、主観的検討に移る。主観的検討は思いつきやイメージが大切である。思いつきを大切にして、イメージを膨らませ、キャリアアストーリーを書き換える。

それだけではキャリアアストーリーはファンタジーである。だから、そのキャリアアストーリーについて客観的検討をして……というように、現実の就職環境によく機能するキャリアアストーリーができるまで、主観的検討と客観的検討の間を行ったり来たりする。

刀づくりの鍛錬のプロセスを思い出してほしい。職人は刀を熱し、柔らかくなったら、今度は小槌で叩く。これを何回もくり返し、強靱な刀をつくり上げる。

キャリアアストーリーのつくり方も同じである。刀を熱するがごとく、主観的検討（熱い思い）で、キャリアのイメージをふくらませ、小槌で叩くがごとく、客観的検討（冷静な判断）で、

そのキャリアのイメージが現実に実現できるかどうか検討する。これらくり返し、変化に耐えうる、しなやかな強さ（日本刀のような）を持つキャリアアストーリーに仕上げるのである。

そのため、キャリアアカウンセラーは、クライアントがタイミングよく主観的検討と客観的検討の行ったり来たりをできるように（刀を熱し過ぎず、小槌であまり強く叩き過ぎず）支援する。

そうやってクライアントは、社会的ななかで、よりよく機能し、そして自分らしいキャリア・ストーリー（未来の希望）を語ることができるようになる。

【注】

- 1 このアプローチは、カウンセリングに取り入れられており、ナラティブ・カウンセリング (narrative counseling) とも言われる。筆者は過去の仕事経験（求職とこれからの仕事（求人）をつなぐマッチングの視点を強調する意味で、キャリアアストーリーアプローチと命名した。
- 2 代表的な研究者としてカックリン (Cochran, L., 1997)、チェン (Chen, P.C., 1997)、ジャヤシンゲ (Jayasingh, M., 2001)、サビカス (Savickas, M.L., 2002) の名をあげることが多い。
- 3 ヨーロッパの産業・組織心理学の重鎮であるフォンドララチエックらは、発達理論のパラダイムを、キャリア発達の研究に応用した (Vondracek, F.W., Lerner, R.M., & Shulenberg, J.E., 1986)。発達理論のパラダイムとは、研究の前提となっている世界観であり、哲学の領域になる。彼らは、ペパー (Pepper, R.) という哲学者の考えを参考にして、職業発達研究のパラダイムを、機械モデル (mechanistic model)、有機体モデル (organismic model)、コンテクスト主義 (contextualism) の三種類に大別した。独立行政法人労働政策研究・研修機構「職業相談におけるアクションリサーチ」(2009) では、これら三種類のパラダイムの相違点を解説している。

【参考文献】

Chen, P.C. (1997). *Career Projection: narrative in context*. Journal of Vocational Education and Training, Vol.49 (No.2), p.311-326.

Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2009). 労働政策研究報告書 No.107 職業相談におけるアクションリサーチ。独立行政法人 労働政策研究・研修機構。

Jayasingh, M. (2001). *Counseling in Careers Guidance*. Open Univ. Press.

木村周 (2013). キャリア・コンサルティング理論と実際 (三訂版) 一般社団法人雇用問題研究会。

岡田英弘 (2007). 日本人のための歴史学——ついでに世界史は創られた 図書印刷株式会社

Parsons, F. (1909/2005). *Choosing a vocation*. New York: Agathon Press.

Savickas, M.L. (2002). *Career Construction*. In D. Brown, & Associates, *Career choice and development* (p.194-205). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M.L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers-Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist*, Vol.41 (No.4), p.648-662.

＜プロフィール＞
 榎野潤 (かやの・じゅん)
 JILPTキャリア支援部門 主任研究員
 関西大学大学院博士課程後期課程社会学心理学専攻単位取得退学。主な研究成果に、「職業相談の困難場面における対応方法の研究」共著、「ディスカッションペーパー12-05,2012年」『キャリア表現インデックスの開発—職業相談等における就職支援の効果を検討するために—』(共著、資料シリーズNo.92, 2011年)、「職業相談におけるアクションリサーチ」(共著、労働政策研究報告書No.107,2009年) など。