

キャリア教育に関連する海外文献レビュー

井 上 奈美子*

要旨 本稿は、キャリア教育関連の先行研究を概観し、大学におけるキャリア教育のあり方について考察するものである。先行研究からは大枠で2つの視点からの研究があることが見て取れた。まず、スーパーらが示す心理学と職業選択理論を中心としたものであり、学生が職業社会へ移行する段階では、自己理解をしたうえでの主体的行動が必要であり、それは相互作用の場において何らかの役割があることが行動を促進するとされる。他方、シャインを代表とする人的資源の視点からは、職業社会では生涯を通して自律した精神を持つことが求められ、個人がキャリアを予測・計画する行為が肝要であるとしている。文献研究を通して見えてきたことは、スーパーの「役割を与えることによる職業観の醸成」を指摘した理論を援用した、学生のキャリア教育の検討の必要性和、ライフ・キャリアという広い視点でキャリアを捉えた教育プログラムの構築の必要性である。

キーワード キャリア教育、職業選択、ライフ・キャリア

はじめに

昨今、我が国では多くの大学のカリキュラムにキャリア教育が取り入れられている。しかし、その内容は大学によって様々である。また、インターンシップに関しても単位化される動きがあり、インターンシップ派遣前教育を含めたキャリア教育を構築する大学も増えている。これは、インターンシップが企業や団体によっては就職活動の一環としての意義を含み始め、インターンシップで職業理解を促す狙いがあると

思われる。新卒の採用市場の環境が好転したといわれる一方で、就職活動そのものは実質長期化かつ複雑化しているのである。またITの発達によって、就職活動でもITの活用度が情報の差になっている。筆者は大学で就職相談を受けているが、大学生にとってこれらのことがストレスになり、就職活動開始前に大きな不安を抱えるケースに多数遭遇してきた。このような現代社会の抱える問題を考慮したキャリア教育のあり方はまだまだ検討の余地がある。

一方、文部科学省は大学のカリキュラムに

* 福岡県立大学人間社会学部・准教授

キャリア教育を組み込むように求めている。しかし、キャリア教育は指導を担当する教員によって講義内容にばらつきが出る科目でもあるため、文部科学省が求める内容を反映しているかを明らかにすることが難しい。そこで、本稿は過去のキャリアの領域における研究成果を読み解き、これからのキャリア教育のあり方について検討したいと考える。そのことによって、社会環境の変化に一喜一憂することのないキャリア教育のあり方を示すことを目指す。尚、本稿で引用した論文や書籍の一部は英語で記述されているため、原著に極力忠実に翻訳することを心がけた。そのため日本語の流れが読みにくい部分があることを付しておく。

1. スーパーの理論

スーパー (Super) は、キャリアとは人々が生涯において追求するものであるとした。そしてそれは個人の地位や職務および業務の系列であるとし、狭義の仕事や職業以外の社会的役割も総合的に捉えた。また、個人は仕事や他のライフ・ロール (人生の役割) を通して、自分にとって重要な価値観を達成しようとするということを実証した。大枠で捉えると、個人が生涯を通じてどのようなキャリアの段階を歩んでいくのか、ある時点において個人のキャリアはどのような場面でどのような役割を果たしているのか、または個人のキャリア選択につながる内的・外的なエネルギーはいかなるものかについて論じたといえる。スーパーは、キャリアを次のとおり大きく3つの視点で捉えた (吉田他, 2007: p.30)。次に Super (1956, 1957b, 1980)、Super (1957a, 邦訳; 1960) に基づき要点整理をする。

(1) キャリア・ステージ

キャリア・ステージとは、人生の時間軸を5つの段階に分け、各段階で個人の特性の課題に取り組むことを通じて、人間的な成長を遂げていくという理論である。職業発達段階 (Vocational life Stage) として、個人の発達過程を、成長段階 (Growth Stage)、探索段階 (Exploration Stage)、確立段階 (Establishment Stage)、維持段階 (Maintenance Stage)、下降段階 (Decline Stage) の5つの段階に分けて説明した。これらの発達段階において、人が果たす役割の重要性は3つの次元によって決定されるとした。それは、①役割に関与した心理的度合い (関与)、②時間や労力の投入度合い (参加)、③保有する正確な情報の度合い (知識) である。これらが相互に影響しあうコンビネーションが個人のライフスタイルを形成し、キャリアパターンに繋がっていくと論じた。スーパーは、人生上の役割は、キャリア選択や方向性を決定するのに重要な意味を持つが、それに費やす時間と労力は個人のライフステージや人生観によって異なるとし、キャリアは一生涯を通じて発達していくという考え方を理論の基盤に置いている (Super, 1957a, 邦訳; 1960)。

(2) ライフ・ロール

人生には多様な役割 (role) があり、役割は組み合わせさせてキャリアを構築する。人は、その時々と人生の場面において、労働者や子、親、配偶者など、複数の役割を並行して持つ。スーパーは、狭義の仕事や職業以外の社会的役割、すなわち労働者以外の家庭人や市民、学習者 (学生)、余暇人としての多様な役割を総合的にとらえた「ライフ・キャリアの虹」を提唱

した。人生における主要な5つの役割を挙げた (Super, 1980: p.284)¹⁾。

(3) キャリア発達

スーパーは、職業指導について個人が自分自身と働く世界における自分の役割とについて統合されたかつ妥当な映像を発展させ受容すること、この概念を現実にも照らして吟味すること、及び自分自身にとっても満足であり社会にとっても利益であるように自己概念を現実にも転ずることを援助する過程であるとした。

しかし、社会経験の少ない若年者が現実社会の情報を冷静に的確に入手し、自分の資質と照らし合わせて吟味することは難しさも伴う。実現のためには、進路指導としての介入が必要であろう。職業選択を含めた進路指導の側面から自己概念のレビューを行った足立 (1990) は、「自己概念は客体的自己に相当し、かつ説明原理として仮定された構成概念である (p.71)」としている。それは自分が何を求め、何を好み、どのような価値観を持った人間であるのかということ客観的に捉える自己のイメージだと理解できる。

また、現代の学生に相当する青年期の進路指導について、スーパー (1956)²⁾ は「あいまいな考えを発展的にする有効な経験をさせたり、職業選択の必要性を喚起させたりすることに組織的に取り組むべきであり、彼らの曖昧さや職業選択形成の準備を評価し、職業選択や職業に必要なものを自覚させることが重要である。…… (中略) ……経験からの学びは青年を支援し、将来への準備となり、長い人生において豊富な人生の選択の道が保たれることを可能とする (p.63)」とし、青年期ならではの曖昧さを評価することによって自己を目覚めさせ、そこ

に経験からの学びを加えていくという支援の在り方を推奨した。

青年を支援する役割のキャリアカウンセラー (職業指導者) の役割について、スーパー (1957) は、「相談者の行動を操作しないファシリテーターであることが大切だ (p.5)。…… (中略) ……トライアルジョブを加えることによって再度振り返ることができ、一時的な安定を生む。仕事の能力が向上していくためには、その過程で試練があるが新しい試みをこなしていくことで能力は形成されていく (p.74)」と言及した。

以上、スーパーの主たる見解は、人は人生で様々な役割を担いつつ職業的発達や人間的発達を果たしていくというものである。これに依拠して大学のキャリア教育を考えると、キャリアは職業に限定せず社会的役割も総合的に捉える必要があると考えられる。さらに、大学卒業後の人生では、キャリアは段階的に発展し、個人もまた発達していくという視点が必要となるだろう。なお、スーパーの職業指導者の役割に関する言及のなかで「相談者の行動を操作しないファシリテーター」という表記がある。これは1956年に発行された文献であるが、現代の日本のキャリア教育者にとって非常に有意義な示唆であろう。その理由は、個人の働き方や職業選択が多様である時代となり、個人の職業選択も複雑になっていることにある。指導者が自分の経験と価値観を押し付けては、相談者の自己選択を湾曲させる可能性がある。指導者は、学生の発達を促すべく、社会活動がうまく機能する場の機能を支援し、主体的職業選択の支援を担うことが大切な役割であると考えられる。

2. レヴィンソンの理論

次に、青年期から成人期のキャリア発達に視野を広げ、人生（ライフ）とキャリア発達との関係について注目したい。レヴィンソン（Levinson）は職場における経験だけでなく、年齢や個人のライフイベント（結婚や出産など）とキャリア発達との関係を論じた（荒木, 2008）、（Levinson, 1978. 南訳, 1992）。

(1) ライフサイクル理論

- ① 人間の一生は、個人・文化・社会によって異なるが、根本部分では共通しており共通のパターンを生きる。
- ② いくつかの段階や時期に分けて人間の一生を捉える。人生は連続した不変的なものではなく、時期によってそれは異なっているため区分して考える。（荒木, 2008）

(2) ステージ理論

レヴィンソンの調査では、人生のステージは彼等の年齢をとおして発展していくことを示している。この理論における重要なキーワードは安定期間（the stable period）と移行期間（the transitional period）である。安定期間とは一人の人物が人生における決定的な選択をし、その選択を元に人生計画を構築し、決めたゴールを目指すという期間（スパン）である。一方で移行期間とは、一つのステージの終わりであり新しいステージの始まりであるとした。一つのステージから次に移り変わる際には、非常に大きな変化とステップがあるという（Levinson, 1978. 南訳, 1992: p.46）。

これは、人間の発達には成人で止まるのではなく、成人以降も永遠に発達変化しつづけるとい

う主張であろう。レヴィンソンの発達段階と過渡期の説によると、若者は社会に出る前後の過渡期において、自分の人生は自分で開拓しなければならないという自覚を持つことを主張する。

3. シャインの理論

スーパーのキャリア発達節と若干異なり、シャイン（Schein）は人生のゴールを意識してキャリアを捉える。

シャインは、キャリア・アンカーをはじめキャリアについて多様な視点から論じている。職業環境の変化が激しい現代社会のキャリア形成については、個人は自律的にキャリアを形成する必要があり、その方がキャリアの再構築もしやすいとする。（Schein, 1996; p.82）。重要なことは個人が自己啓発に投資することであり、一方で組織は人材育成に投資せねばならず、いずれにしても組織学習が必要であると指摘する。技術進化のスピードが速まっている現代では、組織の事業が複雑化するほど事業部制や仕事の多様化は進むため、多様な能力が必要となり、特に若い人材の才能を伸ばす必要がある。これには職業訓練コンソーシアムの充実が個人の負担を軽くし、加えて連携には政府の補助金も投入しやすい（p.83）という。職業訓練コンソーシアムとは、日本でいうところの大学の協議会や連盟のような組織に相当すると思われる。シャインは、人の生き方（ライフ）に重きを置いてキャリアを論じているが、研究を重ねるにしたがって個人と組織の相互作用という考察を加え、キャリア理論をダイナミックに論じるようになっていった経由が見てとれる。（Schein, 1978. 二村訳, 1991）。

(1) キャリア開発の視点

個人とライフサイクル（個人の成長；生物社会的ライフサイクルの段階と課題；キャリア・サイクルの段階と課題；家族の状態、段階、および課題；建設的対処）

(2) キャリア・ダイナミクス

個人と組織の相互作用（組織キャリアへのエントリー；社会化および仕事の習得；相互受容；キャリア・アンカーの開発；キャリア・アンカーとしての保障、自律、および創造性；キャリア・アンカーの総合的検討；キャリア中期）

(3) 人間資源の計画と開発の管理

人間資源の計画と開発（人間資源の計画とキャリアの諸段階；職務・役割計画；人間資源の計画と開発の統合的な見方に向かって）

シャインは、人がキャリア設計をする上で手がかりとなる理論を複数提示した。次はその代表的なものである。

(4) キャリア・サイクル・モデル

人は、学習や組織への貢献を経て最終的には引退に向かうというサイクルがイメージできるとした。内的キャリアの10段階として、①成長・空想・探索（～青春初期）、②教育・訓練、③仕事生活開始、④社会化、⑤一人前に認められる、⑥終身雇用権（テニュア）獲得、⑦危機における自己再評価、⑧勢いを維持・回復、またはピークを超える、⑨仕事から引き始める、⑩退職を示している。

渡辺（2007）は、「内的キャリアとは、個人がキャリアにおいて主観的に遭遇し、経験する

段階と課題である（p.116）」としている。シャインは、2006年来日講演では次のように述べている³⁾。

「キャリアでは、ゴールは何かということ意識しなければなりません。キャリア開発のゴールは、個々人の人生における満足感を高め、それが組織の生産性向上や成功に結びつきます。キャリア開発自体がゴールなのではありません」

(5) キャリア・アンカー

個人には、勤務先や仕事が変わっても自分を貫くものがあるとし、それを「キャリア・アンカー」と名づけ、キャリアを長い航海になぞらえ漂流するなかでの係留点になると考えたモデルである。キャリアの節目では、自分の内なる声に耳を傾けて大きな方向づけを選ぶ必要があり、その時に役立つツールの一つがキャリア・アンカーであり「自覚された才能と動機と価値の型」と定義している（Schein, 1990. 金井訳, 2003; p.94）⁴⁾。

具体的なアンカー探索の一つの手法は、仕事を選択した場面を想定し、その状況でどのような対応をするのかじっくり検討することである。人は明確なセルフイメージをもつ程、それを持ち続けようとするものである。アンカーが明確になった後には、①新しい経験をする度に自己洞察を高める、②現在の職務を分析する、③キャリア・アンカーと一致させるため将来に向けての計画・調整を考える、④欲求を人にも伝える、⑤自分の手で選択できる領域を見極める、といったことを通した自己管理が必要になるとしている。

近年、シャインは3つの新たなキャリア・アンカーを提唱した。それは、①信念に基づく貢

献と奉仕②人生のスタイル③純粋なスタイル、である。これらは順に、社会のために役立っているという実感から生きがいを見出すこと、家庭も仕事も含めた人生のあり方をバランスよく考えたいと思っていること、競争そのものや他に打ち勝とうと努力することが喜びであることを意味するものである (Schein, 1996: p.80), (山崎, 2006)。

(6) キャリア形成次元

新しく組織に加入した個人は、①階層次元 (組織内昇給・昇進：垂直的キャリア形成)、②職能次元 (多様な部門移動：水平的キャリア形成)、③内円への次元 (特定職域定着)、これらの3つの次元に沿いながら、それぞれのキャリアを形成していく。実際には、年齢、適性、能力、志向、組織戦略、組織の事情などさまざまな内部要因と外部要因に基づき、ある時には職能次元によるキャリアを形成し、また場合によっては内円への次元でのキャリアを形成していくことになるのである (Schein, 1978. 二村訳, 1991)。

以上、シャインの理論では、その対象が前向きで自律した人のキャリア形成論という印象を与える。組織の生産性向上に貢献する人材が成功者であるという視点でキャリアを捉えている側面が垣間見られる。そのためキャリアのゴールに向けて計画的に行動することの重要性を説いている説も目立つ。一方で、組織などの様々な要因でキャリアは形成されるとし、キャリアの節目では自分の内なる声に耳を傾けてキャリアの方向付けを選択する必要があるとも唱えている。

4. ジョン・D・クルンボルツの理論

本稿は、より一層広い範囲のキャリア形成への影響について検討する必要があると考え、キャリア形成は、予期せぬ偶然のできごとに影響を受けるという説を唱えたクルンボルツ (Krumboltz) の示唆に注目する。

クルンボルツは、数百人にのぼる職業人のキャリアを分析した結果、その8割までもが予期していない偶然のできごと (計画された偶発性) によって形成されるようだと主張し、これを活用し習慣化することを提唱した。習慣化という学習過程がキャリア形成に繋がるということから、わが国では社会学習理論ともよばれている (p.118)。学習 (learning) について渡辺 (2007) は「心理学では、経験の結果生じる比較的永続的な行動の変化・変容であると定義している。すなわち、ある経験によって新しい行動を獲得したり今までとは異なる行動をとったりできるようになることを意味する (p.72)」また「人は学習行動によって、変化し続ける環境に適応していくことが出来る (p.89)」としている。

(1) 計画された偶発性

クルンボルツは、キャリア形成は予期せぬ偶然のできごとによって左右されることがあるとする。先天的な資質、環境条件や出来事は自分ではほとんど変えることのできない要因であり、受け入れるしかないという考えである。偶然の出会い (キャリア・プランニングで大切になる) をキャリア形成に活用するためには、次の5つの精神的態度を維持する必要があるとし、計画された偶発性 (Planned Happenstance Theory) という概念を次の通

りまとめている (p.118)。

①好奇心 (Curiosity) : 好奇心を持ち、新しい学びの機会を広げる②持続性 (Persistence) : すぐには諦めず、やり続けてみる③楽観性 (Optimism) : 悲観的な側面ばかり見ず、前向きな機会と捉える④リスク・テイキング (Risk-taking) : 失敗はするものだと考え今ある何かを失う可能性よりも新しく得られる何かにかけてみる⑤柔軟性 (Flexibility) : 状況の変化に伴い一度意思決定したことでもそれに応じて変化させれば良いと考える。

クランボルツの著書を翻訳した花田 (邦訳, 2005) は「新しい学習経験をつくるのに遅すぎるということはありません (p.198)。…… (中略) ……じっと座って自分のへそを眺めていることが、情熱を発見する効果的な方法だとは私たちは思いません (p.207)」というメッセージをクランボルツの理論は与えてくれていると述べている。

また、クランボルツは「若年者が彼ら自身で満足な人生を送る方法を学ぶのであれば、より効果的な行動のために援助を求めるでしょう。彼ら自身が予想だにできなかったことがらが想像されたとしても、偶発的なできごとを有益なものとする方法を学習する必要がある (p.318)」とし、日頃の学習で偶然のできごとに備える大切さを主張する。

更にクランボルツ (2010)⁵⁾ は、「視野を狭めてはいけない (p.32)」、「計画の失敗は夢への実験 (p.36)」、「小さなステップから挑戦しよう (p.39)」、「人のアドバイスを聞き入れる心を養う (pp.50-51)」、「行動をリスト化しよう。自分のためだけでなく、人のために価値ある行動を考えよう (p.103)」と述べている。同書では学生を中心とした様々な人のケースを紹介

し、其々の人生を本人が好転させていく具体的な行動や偶然のできごとへの働きかけについて解説している。特に、常に視野を広げておくことを重視し、失敗を恐れないこと (リスクは積極的にとるがリスクにだまされないこと)、人に教えてもらうことを恥ずかしがらないこと、人間関係に興味を持つことが肝心であるとする。偶然の出来事がキャリアに活きることに、本人の行為が影響していることを強調している。

(2) キャリア意思決定理論

クランボルツは、キャリア意思決定理論に影響するものとして遺伝的特性と特別な能力、環境的状况と出来事、学習経験、課題アプローチスキルを提示した。この意思決定理論とは、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理論である。意思決定理論 (career-decision-making) は複数の研究者が理論を提唱しているが、本稿は、意思決定プロセスに認知的不協和理論を応用して、キャリア意思決定モデルを提唱したヒルトン (Hilton, 1962) に注目したい。意思決定では、外界からの情報の影響と環境との不協和、それに対する耐性、及び再調整によって行われるとする。彼はそれまでのキャリア意思決定モデルには優れている理論であるが属性のマッチングとされる部分があり、本人の属性にもっともあったものを選択するというスタンスがとられてきたことに疑問を投げかけた。そしてスーパーが個人の違いがいかに機会選択に影響を与えているかという示唆を重要視した。研究成果として、第2の意思決定モデルとしてダイナミックパーソナリティ理論を提示した。個人は自分のニーズを満たす相手を求めるものであり、個人は自分

の性格を判断材料にするというものである。論文では、具体的に教員という職業は若者を育てるということを求めるという事例を示している。つまり、個人は自分の利益を最大化するために意思決定をするというのが一般的な感情であり、キャリア選択はきれいごとばかりではないというメッセージが含まれている。

また、社会構造モデルとして、社会学的アプローチが抱える問題についても検討している。個人のキャリア意思決定には、歩んできた道（論文中ではエスカレーターと標記）が影響を与えるとする。一度選択し歩み出したキャリアの道を通り換えた際には、その意思決定もキャリアのプロセスとなるということであり、常に代替案を考えておく必要があるというロジックである。個人には多種多様な行動選択に直面する機会があるが、意思決定には人種や親の属性などが影響を与えることがあるという、周辺環境とキャリア意思決定の関係性に注目している。つまり、いかに本人が準備をしても実際にキャリア選択の意思決定の時点では、個人が育ってきた属性などが影響を及ぼすことがあるということの指摘であり、これはキャリア教育者やキャリアカウンセラーが常に認識しておく必要がある点ではないだろうかと本稿は理解する。

次に、大学内のキャリア教育の構築について触れておきたい。大学内にキャリア形成を目指し、日頃の学習を積み重ねる環境を創造する必要性はあるのだろうか。渡辺（2007）は、克蘭ボルトツの理論を通して「多くの人がキャリア問題に直面しそうなタイミングにおいて、教育プログラムや予防プログラムを提供することが必要である。学校から産業界への移行をスムーズにするには、就職活動をともにするジョ

ブ・クラブ・プログラムなどがキャリア教育として具体的に考えられる（p.87）」と提案する。この重要性については以下の克蘭ボルトツ（1999）の示唆に注目したい（pp.317-319）。

- ① 学習理論の原則をキャリア形成に適用することが経済へのアプローチに繋がる。
- ② キャリア相談が成功することとは、相談者が学習に携わって彼ら自身で生きる力を創造する⁶⁾ことを意味する。

以上の研究を通して、本稿では変化と学習の新たな関係性について考えたい。21世紀は労働者の柔軟性が問われる時代となった。かつ、仕事の環境は複雑化した。大学生が教育から社会へ移行する場合、早い段階で職業に挑戦することは望ましいことかもしれない。しかし、これから益々進む多様性を反映し、人が生涯にわたって複数の職業や組織を渡りあるく可能性も高まると思われる。よって、現代社会に存在する職業分野に沿って準備をするのではなく、むしろ様々な異なったタイプの仕事に就く可能性を探ることもまた備えとして必要であろう。個人が学習や職業経験を通して身につけた技術はテクノロジーの急速な進歩と共に変化していく。従って、職場でも環境の変化にいかに従って学習していくかがひとつの重要な成功要因能力となっていこう。

先行研究から、キャリアは偶然の出来事の影響を受けるゆえに、適応行動の経験は有意義な準備とも成りうるということが分かった。では適応行動の経験を提供する学習教材の体系化のためには、どのような組織的プログラムが貢献するのか、次に行動科学の分野からキャリア形成を検討するホールの理論に着目する。

5. ホールの理論

ホール (Hall) は、関係性を重視するアプローチをとる。人々が双方の関係性において学びあっていく過程でキャリアを発達させていくという考え方である。つまり個人のキャリア発達を支援する組織的プログラム開発に貢献する示唆を提供するものである (Hall, 1998; p.35)。

(1) プロティアン・キャリア

ホール (Hall) は、キャリアの定義について、行動科学の見地から、個人の生涯にわたる期間における仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続だとしている。特に職業キャリアで自分の目的を果たすためには、志なくして道筋は立たないとする (Hall, 1998; p.34)。個人と組織の関係について、「従業員は、新技術に対応して新しい技術や能力を従業員同士で育む必要があり、それが組織の学習に繋がる。～ (中略) ～組織の成長が継続されるためには、学び続ける人が必要であり、個人の将来のキャリアもまた学び続けた過程に影響されるのである (pp.35-36)」としている。

さらにホールは、入社初年度の仕事への挑戦は、後の仕事とその達成度に強く影響を与えることを示した (Hall, 1966)。移り変わりやすい環境の中で、キャリアを営む個人の欲求に適合するように適時方向転換されるものとして、仕事に関連した諸経験および活動についての一連の態度・行動の知覚として捉え次の4つに分類した。①昇進②専門職③生涯において経験した一連の仕事④生涯において経験した役割。さらに、キャリアは①成功/失敗を意味せず、②早い/遅いもない、③他人から評価されない、

④行動と態度から構成されている、としキャリアは5つの特徴を持つとした。本稿では、(Hall, 1976: pp.3-9, p.126, p.132, p.189) (平野, 1994: pp.10-11) を参照に次に整理する。

- ① 主観性 キャリアは、個人の主観 (主観的認知) によって心理的に構成されるものである。
- ② 開放性 キャリアのプロセスにおいて、個人は組織や他者のような外部からの影響を受けて自分自身のキャリアを修正する。
- ③ 相互性 キャリアのプロセスにおいて、個人は組織や他者のような外部に対して影響をおよぼす。
- ④ 連続性 キャリアのプロセスは、たとえ仕事生活から離れても断続することはない。
- ⑤ 発達性 個人は、キャリアの段階的プロセスにおいて固有の課題を達成しつつ、漸性的に発達する。

以上、ホールの示唆のうち特に本稿が目じた点は、学びと挑戦の繰り返しによる段階的な発達説を唱えている点である。大学では「キャリア」と名のつかない講義や様々な学習活動の場でチームを構成し、グループワークを展開する機会が頻繁にある。これらによって、学生は他者との関わりによって社会を体験し、態度や行動を知覚することも可能である。その一連の経験が将来や就職活動への主体的行動を促進することにつながるのである。しかし、学生がそのことを認知しているとは言い難い。学びと挑戦の繰り返しによる段階的な発達はこのような大学4年間の日常生活によって促進されることを大学1年生の段階で認知する機会を創造する

こともまたキャリア教育の役割の一つと言えるだろう。

6. その他の理論

本稿は、日本のキャリア研究論文で頻繁に引用されている理論を中心に読み解いてきたが、ここで変化の激しい現代社会において有効だとと思われる理論についても触れておきたい。それは、転機の捉え方、職業選択と人格の関連、働くことへのモチベーション、キャリアと学習理論の関連、ライフスタイルとキャリアの関係である。

(1) シュロスバーグの理論

シュロスバーグ (Schlossberg)⁷⁾ は、「人はいかなるような転機であってもそれを見定め、点検し、受け止めるプロセスを通じて乗り越えていくことができる」とした。転機を乗り越えるための資源は、4つのSであるとし、それは、Situation (状況)：状況の本質に対する自分自身の見解を評価すること、Self (自分自身)：自分のリソース (本稿では、個人の資質や能力をリソースと考える) を評価すること、Support (周囲の援助)：支援がどのくらい得られる可能性があるか確認すること、Strategies (戦略)：状況や自己、支援を把握した後は可能な対処戦略を評価する必要がある、に集約されると主張した (Schlossberg, 1989.; Schlossberg, 1995; p.25)。

(2) ベッツとレントの理論

①. キャリア自己効力理論

社会的学習理論に基づき提唱されたキャリア自己効力理論 (Career self-efficacy theory)

は、「自己効力感」「結果期待」「個人目標」などの概念に注目し、学習経験を重視し、認知や思考のプロセスをキャリア選択において重要な要素と見なしている (Hackett & Betz, 1981; pp.327-330.; Lent & Hackett, 1994; p.83, p.88)。

②. 社会・認知的進路理論

レント (Lent, 1994) らは、「進路活動については、効力感が高く価値ある結果が得られると判断するとき進路活動に対する興味が内発し目標の設定や行動の具現化 (パフォーマンス) につながる (p.98)」とした。また進路発達のプロセスで個人の認知体系が重要な役割を担うとし、個人がもつ能力や可能性を最大限活用するために社会認知的要因に焦点をあてた進路カウンセリングの導入を提言している (Lent, Brown & Hackett, 1996)。つまり進路活動を計画立案し行動を具現化しようとする意図として、社会的認知モデルについて実証的検討を行ったのである (Lent, et al. 1993; Betz & Voyten, 1997)。

安達 (2001) は、教育心理学の面から「Taylor & Betz (1983) は未入職者の職業未決定状態を理解し治療に役立てることを目的としたCDMSE尺度を考案した。これでは進路選択過程で必要となる5領域の活動、つまり①自己評価、②職業情報収集、③目標設定、④計画、⑤問題解決に関する行動が項目化され、未入職者の進路選択に関する研究でも高い頻度で使用されてきた (p.62)」として注目している。

(3) ハーズバーグの理論

ハーズバーグ (Herzberg) は、働き甲斐の所在を実証した研究者である。ハーズバーグ

は、人間の仕事への満足感（動機づけ要因）は、達成、承認、仕事自体、責任、成長といった「仕事の内容」に関係しており、仕事への不満足感（衛生要因）は、会社の政策と経営、監督者との関係、作業条件、給与、対人関係といった「仕事の環境」に関係すると示した。また、これら衛生要因は直接的には仕事への動機づけとはならないが、職務不満足を防止する役目をもつものであるとした（Herzberg, 1966. 北野訳, 1968）。

(4) ヘレンの理論

ヘレン（Harren, 1979）は、「キャリア開発は個人がライフスタイルの将来の現実的な目指す場所に向かって人生を開発していくプロセスであり、そのための行動戦略を構築していくことである。（p.127）」とし、更に「学生にとって意思決定はアイデンティティも含まれるため非常に重要である。自己理解はアイデンティティの概念構築に含まれる（pp.129-130）」と述べ、職業意思決定のためにはアイデンティティの概念構築が鍵であるとしている。

7. 先行研究から導かれたこと

以上のとおり、キャリアの領域に関する理論は、大学生が教育機関から職業社会へ移行する際の理論ベースとして重要であることが見てとれた。先行研究の概観からは、キャリア理論には大枠で2つの視点からの研究があることが分かった。1つは、スーパーらが示す、心理学と職業選択理論を中心としたものである。これによると、大学生が職業社会という出口に向かって移行するためには、次の移行段階をイメージすることが大切だと分かる。この移行段階で

は、自己理解をしたうえで主体的行動が必要であり、そのためには相互作用の場において何らかの役割があることが行動を促進するとされる。スーパーは、人が人生において自分の役割を果たしたと感じることの重要性を述べており、そのことが本人にとって価値ある重要なことが達成されたという実感につながると述べている。また、若者の職業観醸成には、経験からの学びが必要であることも指摘している。

他方は、シャインを代表とする人的資源の視点からの研究である。学生が移行した先の職業社会では、生涯を通して自律した精神を持つ個人が求められる。そのような個人となるためには、各自がキャリアを予測・計画する行為が肝要であるとしている。職業人生では、個人が目標に向かって自律したキャリア形成に挑戦することが必要であると理解できる。勿論、双方の研究には、キャリアは職業に限定されるものではなく社会活動を含めたライフ・キャリアであるという点において、表現は異なるが重なる主張も大いにある。

以上の先行研究を概観したうえで、我が国の大学の就職現場に目を向けると、社会は日々変化し、雇用環境は好転したとはいえ、就職活動は高度化複雑化している。大学生にとって貴重な4年間の学びや卒業論文作成時間を就職活動に奪われているという問題も残る。また、インターンシップには学生が職業社会へ移行する準備訓練の期間も組み込まれ、職業選択は更に複雑化を極める。昨今では、インターンシップのためのエントリーや面接もあり、就職活動が実質二段階になっている。職業選択は大学生にとって人生初めての経験であるため、職業種類と仕事や求人内容の知識を得るのにも困難を極める。就職活動を目の前にして困難に向かうた

めには、その時までには環境変化への対応力を育むことが必要である。レヴィンソンの発達段階の理論でも述べられているように若者が社会に移行する際には、若者自らが人生を開拓するという自覚をいかに持つことができるかが重要であろう。そして環境変化への対応力を養うためには、組織活動の経験などから自己の行動特性を確認し、自己の態度を変容させていく訓練が必要である。この訓練の場では、個々人の資質を理解し自己概念を形成することも忘れられてはならない。

本稿は、学生同士の相互作用によるキャリア形成の在り方を明確にする手立てを模索してきた。その結果、先行研究の中から、狭義ではスーパーの「役割を与えることによる職業観の醸成」を指摘した理論を援用し、大学生をモデルとして検討を深めるという選択が妥当であると認識するに至った。具体的にはインターンシップ派遣前後教育や、キャリア教育で学生が能動的に教育活動を展開するプログラムの構築である。加えて、キャリアは人が生涯において追及し、職業に限定せず社会的役割を総合的に捉えるものであるという認識を育むことが欠かせないとする。また、学生ひとり一人が自分の内なる声に耳を傾けながらも好奇心を持って物事に取り組み、失敗を糧に成長（発達）する機会を教育設計に組み込むことも必要である。本稿は、今後の研究課題として、ライフ・キャリアという広い視点で人生を捉えたキャリア教育の実践に挑戦し、受講生の職業意識の変化について追及したいと考える。

注

- 1) ①学習者—勉強 (studying) : 学校に行くこと、講義や講演を聞くこと、自宅や図書館での自習など。②労働者—仕事 (working) : 報酬を得るための労働。③市民—社会的活動 (community service) : 社会福祉団体、町内会、政党、労働組合などの地域社会団体での活動。④家庭人—家庭や家族 (home and family) : 家事、子どもや親の世話など。⑤余暇人—趣味やレジャー (leisure activities) : スポーツ、観劇、趣味、読書などの余暇活動。余暇人はスーパー独自の単語である。
- 2) スーパー (1956) では、「人のキャリアパターンの研究は職業行動を観察し記録することだけではなく、概念的に明確な言及の枠組みとして職業成熟と職業適応の2つの関係性から判断する必要がある (p.8)。若年者は、学校を通して成長することが必要でありながら、段階的に職業選択へ向けて準備をするべきである。そうすれば、彼らは自分のために最終的な職業選択へ到達するだろう。それは、彼らを個人的な満足感へと導き、生産力のある社会の一員として成立させる (p.10)。彼らへの指導は、生徒の曖昧さや職業選択を形成する準備をすることを評価し、職業選択の必要性、選択に必要と考えられるものを自覚することに関心を持たせるべきである (p.63)。」とする。(筆者訳)
- 3) 特定非営利活動法人日本キャリア・カウンセリング研究会主催「時代を拓くキャリア開発とキャリア・カウンセリング—内的キャリアの意味—」2006年11月19日開催、東京、本稿筆者出席。
- 4) シャインはキャリア・アンカーを次の8つのカテゴリーに分類化している。①専門・職能別コンピタンス (Technical/Functional Competences, TF) ②全般管理コンピタンス (General Managerial Competences, GM) ③自律・独立 ④保障・安定

- ⑤起業家的創造性 ⑥奉仕・社会貢献 ⑦純粋な挑戦 ⑧生活様式（生活様式とは、仕事、家庭、社会の調和を求めるという意味）
- 5) 同書は克蘭ボルツ（2004）の第2版である。各章末ごとに記入式のキャリアエクササイズシートが添付され、実践的に活用しやすい仕様になっている。
- 6) 本稿は、大学生のキャリア形成を次の研究テーマとするため、相談者とは学生に相当すると考える。
- 7) Schlossberg, N.K.は、米国にあるキャリア・カウンセリングの専門家の団体、「NCDA」(全米キャリア開発協会)の会長であった。

[引用・参考文献一覧]

- 安達智子「進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について 女子短大生を対象とした検討」『心理学研究』第72巻、第1号、2001年、10-18頁。
- 安達智子「大学生の進路発達過程—社会・認知的進路理論からの検討—」『教育心理学研究』第49号、2001年、326-336頁。
- Betz, N.E., & Vuyten, K.K, "Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness." *The Career Development Quarterly*, Vol.46, 1997, pp.179-189.
- F. Herzberg, *Work and the Nature of Man*, World Publishing, 1966. (北野利信訳『仕事と人間性』東洋経済新報社、1968年)
- Granovetter, Mark, *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers, 2nd edition*, University of Chicago Press, 1995 [1974]. (渡辺深訳『転職ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房、1998年)
- Hall, D.T, "The socialization of managers: Effects of expectations on performance." *Administrative Science Quarterly*, 1966, pp.1-23.
- Hall, D.T, *Career in Organizations*, Goodyear Publishing Co, Inc. 1976.
- Hall, D.T, Jonathan, E. Moss. "The NewProtean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt." *Organizational dynamics*, 1998. pp.22-37.
- Hilton, T.L. (1962). Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 291.
- John D. Krumboltz, "The School-to-Work Transition from a Learning Theory Perspective." *Career Development Quarterly*, vol.47, Iss.4 Jun 1999, pp.312-25.
- John D. Krumboltz, *Luck Is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*, Impact Pub; annotated edition, 2004. (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳『その幸運は偶然ではないんです！～夢の仕事をつかむこころの練習問題』ダイヤモンド社、2005年)
- Lent, R.W, Lopez, F.G., & Bieschke, K.J, "Predicting mathematics-related choice and success behaviors: Test of an expanded social cognitive model." *Journal of vocational Behavior*, Vol.42, 1993, pp.223-236.
- Lent, R.W, Brown, S.D. & Hackett, G, "Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance," *Journal of Vocational Behavior*, Vol.45. 1994, pp.79-122.
- Lent, R.W, Brown, S.D. & Hackett, G. *Career development from a socialcognitive perspective*, SanFrancisco: Jossey-Bass, 1996.
- Levinson, Daniel J. *The Seasons of Man's Life*, New York: Knopf, 1978. (南博訳『ライフサイクルの心理学上』講談社学術文庫、1992年、46頁)
- Nancy K. Schlossberg, *Overwhelmed: Coping With*

- Life's Ups and Downs*, Lexington Books, 1989. (武田圭太・立野了嗣訳『「選職社会」転機を活かせ』日本マンパワー、2000年)
- Nigel Nicholson, "A Theory of Work Role Transitions." *Administrative Sciences Quarterly*. 29. 1984, pp.172-191.
- Nancy K. Schlossberg, *Counseling Adults in Transition: Linking Practice with Theory*, Springer Publishing Company., 1995.
- Schein, E.H, *Career Dynamics: Matching individual and organization needs*, Reading, WA: Addison-Wesley, 1978. (二村敏子・三善勝代編訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房、2001年)
- Schein, E.H, *Career Anchors: Trainer's Manual Package*, Jossey Bass; Revised edition, 1985.
- Schein, E.H, *Career Anchors: Discovering Your Real Value*, Jossey Bass/Pfeiffer. 1990. (金井寿宏訳『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、2003年)
- Senge, PM, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday, 1990. (森部信之ほか訳『最強組織の法則：新時代のチームワークとは何か』徳間書店、1995年)
- Super, D.E, *Author Vocational development; a framework for research*. New York: Bureau of Publications, Teachers College, Columbia, 1957.
- Super, D.E. 1956. *The vocational maturity of ninth-grade boys*. Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University, 1956.
- Super, D.E. 1957. *The psychology of careers*. New York: Harper, 1957. (日本職業訓練協会訳『職業生活の心理学』誠信書房、1960年)
- Super, D.E. "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development." *Journal of Vocational Behavior*, Vol.16. 1980, pp.282-298.
- Taylor, K.M, & Betz, N.E, "Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision." *Journal of Vocational Behavior*, Vol.22, 1983, pp.63-81.
- 渡辺三枝子著 『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、2007年.