

キャリア・カウンセリングとキャリア発達理論 —現状と課題—

藤岡 秀樹

Career Counseling and Theories of Career Development:
Present States and Problems

Hideki FUJIOKA

Accepted November 14, 2017

抄録: 本研究の目的は、キャリア・カウンセリングの技法及びキャリア発達理論の紹介と展望を行うことである。取り上げたトピックスは、特性因子論的キャリア・カウンセリング、精神分析的キャリア・カウンセリング、来談者中心的キャリア・カウンセリング、行動主義的・認知論的キャリア・カウンセリング、発達論に立脚するキャリア・カウンセリング、意思決定理論に立脚するキャリア・カウンセリング、構成主義的キャリア・カウンセリングであった。最後に、まとめと残された課題について、学校教育相談の観点から論じた。

索引語: キャリア・カウンセリング, キャリア発達, キャリア教育, 予防的・開発的教育相談

Abstract: The purpose of this study is to introduce and review both the methods of career counseling and the theories of career development. Topics of this review were as follows; career counseling based on trait and factor theoretical career counseling, psychoanalytic career counseling, client-centered career counseling, behavioral and cognitive career counseling, career counseling based on development theory, career counseling based on decision-making theory, and constructive career counseling. Finally, the summary and the remaining problem are discussed from the viewpoints of school educational counseling.

Key Words: career counseling, career development, career education, preventive and developmental educational counseling

1. はじめに

カウンセリングの源流には、職業指導、精神衛生、心理測定の3つがある。國分（1998）は、カウンセリング心理学の中でキャリア・カウンセリング及びその基礎となっている職業心理学の重要性について、次の2点を挙げている。第1は、アメリカのカウンセリング学会は、職業指導学会が母体となって生まれ、カウンセリング心理学という呼称が生まれたのは職業心理学者の Super などの提言によるところが大であり、カウンセリング心理学のルーツであるからである。第2に、心理療法・臨床心理学とカウンセリングの識別のためである。治療志向の援助法（心理療法）と予防・開発志向の援助法（カウンセリング）を対照させる場合に、後者の目玉商品がキャリア・カウンセリングであると國分は捉えている。

2000年代に入り文部科学省は、進路指導をより発展的・包括的な概念を含むキャリア教育に改め、小学校から大学に至るまで体系的なキャリア教育の実践が求められるようになった。大学の教職課程においては、「教職コアカリキュラム」が制定され、「進路指導の理論及び方法」では「ガイダンスとしての指導」及び「カウンセリングとしての指導」で各々2つの到達目標が設定された（他に「進路指導・キャリア教育の意義及び理論」で3項目）。「カウンセリングとしての指導」の到達目標の1つが「キャリア・カウンセリングの基礎的な考え方と実践方法を説明することができる。」となっており、キャリア・カウンセリングの重要性が高まっていることが分かる。

ところで、藤岡（2015）は、2006年から2013年迄に刊行された『キャリア教育研究』（日本キャリア教育学会）掲載の46本の論文をレビューしたが、キャリア発達や進路選択に関する研究は多いが、キャリア・カウンセリングに関する研究はほとんど掲載されていないことを見いだしている。

このような現状の中で、キャリア・カウンセリングの動向を概括することは、意義があるだろう。本研究では、キャリア・カウンセリングの代表的な技法とキャリア発達理論を紹介し、学校教育相談に適用できる可能性について論じることにした。

2. 特性因子論的キャリア・カウンセリングとその近接領域

(1) Parsons の理論

特性因子理論（Trait and Factor Theory）は、Parsons（1909）の著作『職業の選択』に源流を認めることができる。彼の理論は、人間（特性）と職業（因子）をうまくマッチングさせるかがポイントであり、「マッチング理論」と呼ばれる。「マッチング理論」の基本的な考え方を、川崎（2006）は、次の3点にまとめている。

- ①個人の心理的特性には差異があり、個人に最も適した職業が存在する。
- ②職業を遂行するにはその要件に違いがあり、最も適した人を必要とする。
- ③職業適応の度合いは、個人の特性と職業の要件との一致の程度による。

Parsons は、①ステップ1－自己分析、②ステップ2－職業（職務）分析、③ステップ3－理論的推論－の3段階からなるカウンセリングモデルを提唱した（宮城，2002）。

Parsons が活躍した当時のアメリカでは、個人の特性を測定する知能検査、性格検査、職業興味検査、職業適性検査などの開発が積極的に行われた。職業相談所のみならず、高校や大学でも進路ガイダンスで活用されていた。

他方、「マッチング理論」の問題点としては、①雄ネジと雌ネジが、ピッタリと合う適合関係を、あまりにも重視すること（「ペグの理論」）、②人と職業との関係を、ある時点で固定的、静的にとらえすぎていること。両者のダイナミックな関係や発達のプロセスへの配慮が足りないこと、③現実の職業選択は、必ずしも「合理的な推論」によって行われるとは限らず、情緒的、無意識的というような「合理的」とは言い難い要素によって左右されていることに対する配慮が足りないことなどが指摘されている（木村，1997）。

（2）Williamson の特性因子論的カウンセリング

Parsons の特性因子理論をキャリア・カウンセリングにおいて発展させたのが、Williamson, E. G. である。Williamson は、カウンセリングの過程を、次の6段階に分けている（吉田，2009）。

第1段階：分析—個人を理解するための資料を収集する

第2段階：総合—収集された資料をまとめる

第3段階：診断—問題を明確化し、その原因を発見し、資料に基づいて進むべき方向と行動を提示する

第4段階：予測—将来的にどのような方向に進むかを予測する

第5段階：相談—診断と予測に基づいて相談する

第6段階：追指導—カウンセリングの過程で学んだことを生活で適用しているかを評価する

特性因子論的カウンセリングは、心理検査をはじめアセスメントによる情報を収集し、適性に基づいた助言を行うものであり、キャリア・カウンセリングの中核を占めてきた。Rogers 派のような「非指示的（non-directive）」とは真逆の「指示的（directive）」立場にたつ。クライエントの認知的・論理的側面が重視されるので、青年期以降のクライエントに適している。特性因子論的カウンセリングの発展は、心理検査の開発と標準化、コンピュータによるデータ解析の精緻化をもたらした。学校や職場でのキャリア・カウンセリングは、現在でも特性因子論的カウンセリングが主流である。

他方、情緒的側面は相対的に軽視され、カウンセラーの働きかけが強くなり、教育的要素が強い（吉田，2009）。また、カウンセラーの技術に重点が置かれ、カウンセラーが権威と責任をもちすぎることで、クライエントの感情、態度やカウンセラーとの相互関係、協力関係が軽視されていること、適性を固定的にみる傾向があることなどが批判されている（宮城，2002）。

（3）Holland の「個人—環境適合」理論

Holland, J. L. は、特性因子理論や「マッチング理論」を批判的に発展させ、発達の視点を若干取り入れた理論を提唱した。個人と職業の対応を柔軟に捉えており、従来の「マッチング理論」とは区別しているので、「個人—環境適合理論」と呼ばれたり、「マッチング理論の現代版」と呼ばれたりしている（川崎，2006）。

Holland は、特性論よりも類型論に近い考え方を示しているが、職業選択の理念として、次の6つを挙げている（渡辺，2007a）。

①職業の選択は、パーソナリティの表現の1つである。

②職業興味検査はパーソナリティ検査である。

③職業的ステレオ・タイプは心理学的・社会的に確かで重要な意味をもつ。

④同じ職業に就いている人々は、似かよったパーソナリティの特性および発達史を共有している。

⑤同一の職業群に属する人々は似たようなパーソナリティをもつので、さまざまな状況や問題に対し

て同じように反応したり、それぞれ特徴的な対人関係の作り方をしたりするであろう。

⑥職業満足、職業上の安定性や業績は、個人のパーソナリティとその人の働く環境との一致の程度に依拠する。

Holland は、6 つの類型をもって「個人および環境の構造」を説明し、職業行動の基盤を「両者の交互作用」に求めており、固定的な類型論とは異なる点に注目すべきである。彼は Super などのキャリア発達段階説（「キャリア発達の一プロセス志向的アプローチ」）を批判し、「構造的アプローチ」の立場からキャリア発達を捉え直している。その理由としては、人と職業の関係の発達のプロセスを明らかにした実証的研究が少ないことと、全ての人が単一の発達過程を経るとは限らないこと指摘している（渡辺、2007a）。

Holland は、VPI（Vocational Preference Inventory）や SDS（Self Directed Search）などの職業興味検査も開発している（いずれも日本版が標準化されている）。

Holland は、職業興味とパーソナリティには相関があり、職業興味（換言すれば、パーソナリティ特性）を次の 6 種類に分けている。

- ①現実的（R：Realistic）－機械や物を対象とする具体的で实际的な仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
- ②研究的（I：Intellectual）－研究や調査などのような研究、探索的な仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
- ③芸術的（A：Artistic）－音楽、美術、文芸など芸術的領域での仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
- ④社会的（S：Social）－人に接したり、奉仕したりする仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
- ⑤企業的（E：Enterprising）－企画や組織運営、経営などのような仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。
- ⑥慣習的（C：Conventional）－一定まった方式や規則に従って行動するような仕事や活動に対する好みや関心の強さを示す。

さらに、VPI では、上述の 6 つの職業興味尺度以外に、Co（自己統制）、Mf（男性性－女性性）、St（社会的地位）、Inf（職業に対する見方のユニークさ）、Ac（職業に対する関心の多さ）の 5 つの傾向尺度が構成されている。

VPI のパーセンタイル得点の上位 3 つを順に並べた 3 letter code で興味パターンを表し、プロフィールを六角形に示す。このことによって、興味の分化や興味の一貫性をみることができる。つまり、最高点と最低点の開きが大きい程、興味が分化していることや、上位 2 つの六角形における距離が小さい（具体的には隣接）と一貫性があり、距離が大きい（具体的には対極）であれば一貫性がないことが分かるのである。

VPI は、これまで筆者（藤岡）が、「進路指導」「心理測定」「教育心理査定」などの授業で、30 年間にわたって約 400 名の学生に実施し、学生自らが採点をして自己の職業興味について考察をさせてきた。近年の主流であるコンピュータ採点のマークシート方式の心理検査ではなく、手採点ができると共に、ワークシートに結果を書き込む形式であり、学生自らが主体的に取り組めるよさがある。160 の職業名のうち、「バーテンダー」や「発破係」などは職務内容を知らない場合があるが、概ね職業名とその職務内容は理解できていた。他方、3 letter code は理論上は 120 通りであるが、ワークシートには 60 パターンしか示されていない。約 15% 程度が最適の職業興味パターンを見いだすことがで

きなかった。また、Mf 尺度については、ジェンダーの考え方も時代の変遷と共に変容するので、適時、改訂をしていくことが望まれる。

VPI は、主として大学生を対象として開発されたものであるが、成人にも適用でき、一定の条件がつくが高校生にも有効であると思われる。

Holland の理論は、職業選択をパーソナリティと関連づけたことや、人と環境との相互作用に着目したことが特筆されると言えよう。

3. 精神分析的キャリア・カウンセリング

Freud, S. の精神分析理論をキャリア・カウンセリングに援用したもので、クライアントの情緒的問題に焦点を当てて問題解決を促す。キャリア発達は、環境との相互作用の中で、幼少期に構造化されると考えられている。幼児期の家庭環境や養育態度が成人期の職業行動の規定因となったり (Roe, A.), 職業選択の行動は、抑圧された欲求や衝動を社会的に承認された昇華作用である (Bordin, E.S.) と捉えている (吉田, 2009)。

他方, Patton, M. J. は, Kohut, H. の精神分析的自己心理学に注目し, 自己心理学とキャリア発達の関係を明らかにした。「双極自己」の「野心」と「連想」が自己実現的な進路発達を促進し, 適切な「誇大性」と成熟した「理想化」が必要とされる (Robins, S.B. & Patton, M.J., 1985 ; 中西・三川, 1993)。

精神分析的キャリア・カウンセリングの特徴は、クライアントによる話題の提供、クライアントの自然な自己表現への援助、クライアント理解のための共感と逆転移、クライアントの自己理解の促進である (三川, 2006)。精神分析的キャリア・カウンセリングは、クライアントの抵抗や陽性または陰性の転移感情に注目し、無意識や抑圧と職業選択を結びつけるという点でユニークではあるが、学校現場でのキャリア・カウンセリングには馴染みにくいものである。

4. 来談者中心的キャリア・カウンセリング

Rogers, C. の提唱した来談者中心療法に基づくキャリア・カウンセリングであり、非指示的 (non-directive) であるのが特徴である。共感的理解、自己一致、純粋性、無条件の肯定的関心などが基本的態度である。キャリア・カウンセリングにおいても、これらの基本的態度は大切であるが、クライアントの自己洞察に期待するだけでは、問題解決は容易ではない。また、心理検査などの客観的情報や資料を用いることはほとんどないため、援助に限界がある。

宮城 (2002) は、来談者中心療法に基づくキャリア・カウンセリングの基本原則として、次の 4 点を挙げており、参考になる。

- ① カウンセラーはカウンセリングにおいて、クライアントの自己実現の過程を促進するような態度をとり具体的行動をとる。
- ② カウンセリングのスタート時においては、クライアントが抱えているキャリア上の問題点に焦点を当てる。
- ③ クライアントのアイデンティティの明確化や、また必要に応じて職業・職務の選択を支援し、意思

決定を促すための心理検査や情報提供を行う。

- ④来談者中心療法のキャリアカウンセラーは、職業・職務を通してクライアントが自己実現するのに役立つカウンセリングスキルとキャリア情報をもつことが必要である。

5. 行動主義的・認知論的キャリア・カウンセリング

(1) Krumboltz の社会的学習理論に基づくキャリア・カウンセリング

行動主義的カウンセリングは、条件づけ理論や学習理論に基づき、行動科学的方法を用いて不適応行動や問題行動を修正・改善を行うものである。カウンセラーが対象とするのは行動であり、情緒や感情は副次的なものである。不適応行動は、学習されたものと捉えられ、援助目標は具体的・客観的なものとなり、援助の効果を測定して確認することが求められる。

Krumboltz, J. D. は、社会的学習理論に依拠し、「キャリア開発は学習プロセスの結果である」と考えた。とりわけ、Bandura (1971) の社会的学習理論をベースとしている。

キャリア開発と職業選択に影響を与えるものとして、①遺伝的要素と特殊な能力、②環境条件やそこでの出来事、③学習経験、④課題に対するアプローチ・スキルの4つを挙げた。社会的学習理論に基づくキャリア・カウンセリングでは、①強化を与える→②ロール・モデルを演じる→③シュミレーションを行うという流れで行われる。①では、プラスの強化を与えることで学習が促進される。②では、カウンセラーがロール・モデルを演じる。③では、キャリアゴールの達成の過程や実際のキャリア形成過程を想定し、シュミレーションを行うことで、そのプロセスに発生する問題を整理、明確化し、予測される状況、問題に対する理解を深め、今後をシュミレーションしながら具体的に問題解決を行う(宮城, 2002)。

彼の考え方の特徴としては、意思決定は学習によるものであり、カウンセラーが積極的に意思決定過程をサポートすること、誤学習や未学習についての修正や援助をカウンセラーがすることなどを指摘できよう。

Krumboltz は「計画された偶発性 (planned happenstance)」という概念を提唱している。この概念は、キャリアは様々な偶発的な出来事で決定されるものであり、予期せぬ偶発的な出来事¹⁾が自分のキャリアに生かせるように積極的・主体的・意識的に取り組むことの重要性を示すものである。

キャリア・カウンセリングの成否の評価は、従来は「未決定を減らすこと」と「個人の特性と職業の特性の間の一致を増やすこと」を指標としてきたが、1980年代以降の産業構造のドラスティックな変化のもとでは、適用できなくなってきた。従来の「マッチング理論」では「未決定」が望ましくないものと考えられてきたが、Krumboltz は学習をもたらすために必要な望ましいものと考えている(大庭, 2007)のは、興味深い点である。彼は、学習をし続けることの重要性も指摘している点も、生涯学習との関連で意義がある。

(2) Ellis の論理療法に基づくキャリア・カウンセリング

Ellis, A. は、歪んだ非合理的な信念 (イラショナル・ビリーフ: irrational belief) を合理的な信念 (ラショナル・ビリーフ: rational belief) に変えるという論理療法 (rational emotive behavior therapy: REBT) を提唱した。

REBT の中心となる理論は、ABCDE 理論である。A (Activating events) は出来事であり、C (Consequences) はその結果どのような感情がわいたのか、どのような行動をとったのか、ということである。B (Beliefs) はその感情・行動をもたらした考えであり、D (Dispute) はイラショナル・ビリーフに対する論駁であり、論駁を通してラショナル・ビリーフに改められ、望ましい結果 E (Effect) が生じるという流れである。

REBT では、カウンセラーとクライアントの基本的な信頼関係がないとマイナス面が先立つことが多く、特に被害感の強いクライアントへの導入とそのタイミングは慎重になるべきである (鈴木, 1997)。カウンセラーがクライアントを説得するのではなく、両者が協同で問題を解決しようとする姿勢が大切である。他方、REBT は、短時間 (1 回 20 分から 40 分) の面接で、短期間 (8 回位を目安) で終結できるというメリットがある (岡田, 1997)。REBT をブリーフ・セラピーに含めることもある。

REBT は、高校生以上の論理的な思考ができる人々にとっては有効な技法である。進路、就職、自分の適性や興味・関心について、イラショナル・ビリーフをもっている者も多いので、他のキャリア・カウンセリングの技法と併用することが肝要である。

(3) Beck の認知療法に基づくキャリア・カウンセリング

認知療法は、1970 年代になって急速に普及したが、内容は多岐にわたる。前述の論理療法も、広い意味ではクライアントの認知の変容を行うという点で、認知療法に包含される。本論文では、Beck, A. T. の認知療法を中心に述べていく。

精神分析医である Beck は、当初、抑うつを精神分析理論で解釈しようとしたが納得できず、無意識の問題ではなく意識レベルで抑うつの発生機序を定式化した。Ellis の論理療法の ABC 図式 (理論) を援用し、抑うつの認知理論を構築した。彼は、否定的認知として、①自己に関するもの、②世界に関するもの、③未来に関するものの 3 つ (cognitive triad) を挙げ、否定的な認知や思考が生じる過程を、①自動思考、②推論の誤り、③抑うつスキーマの 3 層に分けて捉えた (小谷津, 2004)。

①自動思考は、実はそう思いたくない自己の意志に反して勝手に浮かんでくる思考である。②推論の誤りとは、歪みのある認知 (思考) 操作であり、過度の一般化、破局的な見方、自己関連づけ、根拠のない決めつけ、全か無かの思考、選択的焦点づけ、ラベリング・ミスラベリング、感情的論法、誇大視・過小視、べき思考といったタイプに分けられる。③抑うつスキーマは、クライアントの生育環境や職場、学校の中ですり込まれたもので、修正は容易ではない。しかし、逆転の発想で未来のイメージをもたせることで、徐々にスキーマは変わっていくのである (小谷津, 2004)。

1995 年には行動療法家がコペンハーゲンに集まり、行動療法、認知療法、論理療法などを理論的に統合し、「認知行動療法」が誕生した (楡木, 2012)。論理療法も認知療法も共通点があり、抑うつの改善だけでなく、完全主義や否定的感情の強い人に対しても有効であろう。

6. 発達論に立脚するキャリア・カウンセリング

(1) Schlossberg のトランジション理論に基づくキャリア・カウンセリング

Schlossberg, N. K. は、トランジション (transition) の理論を提唱した。トランジションは、研究者の立場によって「移行」「転機」「転換」と異なった訳語²⁾が用いられているが、本論文では日

本語に訳さずに用いることにしたい。生涯発達における転換期・移行期に起きる人生の節目を「トランジション」と呼ぶ。

Schlossberg は、成人の発達を捉える視点として、①文脈的あるいは文化的視点、②発達の視点、③ライフ・スパンの視点、④トランジションの視点の4つを挙げている。人生のトランジションに注目し、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。乗り越えるための資源は、4つのS、つまり、Situation（状況）、Self（自己）、Support（周囲の援助）、Strategies（戦略）であるという（黒川、2007）。

Schlossberg は、キャリア・トランジションを重視し、検討すべき視点として、①トランジションの影響度はどうか、②トランジションのタイミングはどうか、③自己コントロールはできるのか、④影響の持続性はどうか—の4点を挙げている（宮城、2002）。

そして、キャリア・トランジションには、①予期したことが実際に起きる「イベント」、②反対に予期したことが起きない「ノンイベント」、③その結果として起きる人生や生活の変化—の3要素がある。②の例としては、留年して4年間で大学を卒業できない、会社倒産で中途解雇などが挙げられよう。キャリア・トランジションへの対処の成否は、①トランジションの過去経験、②トランジションに対する対処行動—適切な行動や意思決定がとれるか、トランジションに伴うストレスに対処できるか、③自律感—トランジション時に自分の人生をコントロールできるか、④人生に対する認知—肯定的か否定的か—の4つが関与するという（宮城、2002）。

Schlossberg は、1つの理論にこだわるのではなく、トランジションに直面する個人を援助することを目的として、様々な理論における知見を採用している（黒川、2007）。折衷的であるが、成人だけでなく、学生のキャリア・カウンセリングにも有効であり、汎用性は大きいと言えよう。

(2) Super のキャリア発達理論

Super, D. E. は、生涯キャリア発達を提唱したキャリア心理学者であり、世界的にも著名である。人生役割（life role）の組合せをキャリアと捉えるライフキャリアの考え方を示した（川崎、2006）。彼は、キャリア発達を以下の5つのステージに分けて（Super, 1957）、ライフキャリア・レインボーを提示した。

第1期 成長段階（0歳～14歳）—空想期（4歳～10歳）、興味期（11歳～12歳）、能力期（13歳～14歳）

第2期 探索段階（15歳～24歳）—暫定期（15歳～17歳）、移行期（18歳～21歳）、試行期（22歳～24歳）

第3期 確立段階（25歳～44歳）—試行期・安定期（25歳～30歳）、向上期（31歳～44歳）

第4期 維持段階（45歳～65歳）

第5期 下降段階（66歳以降）—減衰期（66歳～70歳）、引退期（71歳以降）

Super がキャリア発達段階を提唱したのは、1950～60年代であり、その後のドラスティックな社会の変化—平均寿命の上昇、高学歴化、晩婚化など—には十分対応しきれていないという批判がある。また、彼のライフキャリア・レインボーやライフステージは、健康な白人男性をモデルとしており、女性や障害者、貧困者、結婚をしない人などには当てはまらないという批判もある。

しかしながら、キャリア発達が青年期で終息するのではなく、生涯にわたって発達することを提起し、ライフスパンやライフステージを示したことや、多様な心理学・教育学の知見を採り入れて理論

化を図ったことは、意義が大きいと言えよう。

また、Super は職業的自己概念を重視しているが、キャリア・カウンセリングにおいてもクライアントがもつ職業的自己概念をカウンセラーは的確に把握し、より良き方向へ自己概念を変容させることが求められる。

さらに、彼は、思春期のキャリア発達の中心的なプロセスは「成熟」であることを見だし、成熟への推進力は、学校教育のカリキュラムであり、家族や先生の心の中にある心理社会的な期待であると考えた。その一方で、学校を卒業し社会に出ると、キャリア発達の推進力は、仕事の内容や条件とその変化にシフトするので、成人のキャリア発達の基本概念は、「成熟」ではなく、「適応力 (adaptability)」としたこと (岡田, 2007) も興味深い。

(3) Schein の組織内発達理論

Schein, E. H. は、組織心理学の立場から、組織内キャリアの発達段階説を提唱した。彼は、組織と個人の要求の調和を重視し、組織の効率を高めると共に、個人の満足を高めるには、両者の要求を調和させることが必要だが、キャリア発達の段階が進む程、この調和が図られると考えた。この個人と組織との相互作用を「キャリア・ダイナミックス」と呼び、個人の組織内キャリアの方向性を規定するものを、「キャリア・アンカー」と呼んだ (Schein, 1985 ; 川崎, 2006)。

Schein は、キャリアの発達段階を次の 8 つに分類した (宮城, 2002)。紙幅の都合上、各段階の名称と該当年齢のみを記す。隣接する段階間には、年齢が輻輳しており、両期の特性を併せもつ。キャリア発達の段階は、様々な組織、個人の才能と意欲の程度などの要因によって左右されると、Schein は捉えているからである。

第 1 期 成長・空想・探求 (0 歳～ 21 歳)

第 2 期 教育と訓練 (16 歳～ 25 歳)

第 3 期 初期キャリア (17 歳～ 30 歳)

第 4 期 中期キャリア (25 歳～ 45 歳)

第 5 期 中期キャリアの危機 (35 歳～ 45 歳)

第 6 期 後期キャリア (40 歳～定年)

第 7 期 衰えと離脱 (40 歳～定年)

第 8 期 引退

Schein は、個人が独自のキャリアを歩んでいき、その独自のキャリアが幾つかにパターン化されることを見だし、そのパターンを特徴づけるものとして、キャリア、職業における自己概念を「キャリア・アンカー」と呼んだ。「キャリア・アンカー」としては、①特定専門分野／機能別のコンピテンス、②全般管理コンピテンス、③自律／独立、④保障／安定、⑤起業家的創造性、⑥純粋な挑戦、⑦奉仕／社会献身、⑧生活様式—の 8 つを指摘している (藤原, 2007a)。

「キャリア・アンカー」を用いる際の留意点としては、①アンカーと職業を 1 対 1 で結びつけない、②アンカーを予測しようとしなない (アンカーは実際の職務経験により展開していくものである) の 2 点を挙げている。①は、キャリア・カウンセリングにおいて、クライアントの外的キャリアの描写に留まらず、個人の内的キャリアの描写の必要性を示しており、②は、クライアント自身がキャリアを紐解き、自己概念を明確にしていく際に手助けとなる枠組として、カウンセラーは「キャリア・アンカー」を念頭に置くことを意味している。

さらに、Schein は、「キャリア・アンカー」が個人ニーズの明確化であるに対して、環境からのニーズ、つまり組織ニーズの分析の必要性を強調した（宮城，2002）。アンカーの明確化だけでは不十分で職務・役割分析と職務・役割プランニングが必要であり、これを「キャリア・サバイバル」と呼んだ（藤原，2007a）。

7. 意思決定理論に立脚するキャリア・カウンセリング

Gelatt, H.B. は、キャリア・ガイダンスやキャリア・カウンセリングではクライアントの意思決定を支援をすることが重要だと考えた（Gelatt, 1962）。意思決定の方略としては、①予測システム、②価値システム、③基準システムがある。①は、選択可能な行為を全て挙げ、各行為を選択した場合に生じる結果を予測し、その結果生じる確率を予測するプロセスを含む。②では、各行為を選択した場合の結果の望ましさ（満足度）を予測する。③では、各進路の方向を評価・決定し、その中から最適なものを選択する。意思決定を十分に行えないときは、試験的決定となり、情報収集の方法を再検討し、最初の情報収集の段階に戻って再び進路決定を行うことになる。最終的決定に到達した場合は、それが結果となる（藤岡，1993）。

Gelatt は、1989 年を境に研究の方向性を修正している（藤原，2007b）。前期の理論では、主観的可能性（subjective probability）及び探索的決定と最終的決定がキーワードである。前者は、主観的可能性による誤った判断を防ぐために、客観的なデータを収集し、自己決定ができるようにすると共に、思い込みで狭められていた選択肢を拡げるためにガイダンスを行う。後者は、個人が選択肢を絞っていくような決定が探索的決定であり、最終的にキャリアを落ち着かせるのが最終的決定である。

後期の理論では、積極的（肯定的）不確実性がキーワードである。これは、現代のような不確実の時代には、不確実なキャリアの未来に対しても肯定的に捉え、ありのまま受容することである（宮城，2002）。Gelatt の前期の理論では、左脳による意思決定であったが、後期の理論では、左脳に加えて右脳も活用した意思決定の必要性を示唆している（藤原，2007b）。連続的意思決定と積極的不確実性の重要性を提起したのは、示唆的である³⁾。

8. 構成主義的キャリア・カウンセリング

(1) Cochran のナラティブ・アプローチ

2000 年前後から急速に研究が進められてきたのは、構成主義に立脚するキャリア・カウンセリングである。野淵（2008）は、Super の後に来る研究者として、Super の理論を批判的に発展させた Savickas, M. L. と Cochran, L. を挙げている。

Cochran（1997）は、ナラティブ・アプローチからキャリア・カウンセリングを、最初に構築した。ちなみにナラティブ・セラピーは、1990 年に White, M. と Epston, D. によって創始された（楡木，2012）。

Cochran は、人生を「不完全」「ポジショニング」「ポジティング」「完結」の 4 相から捉え、「ストーリーとしてのキャリア」を考えている。「不完全」の相は、様々な欲求、夢や理想が支配的な相である。「ポジショニング」の相は、個人の中に潜伏している優勢なものを開花、出現させ、それに一定の方

向づけをして生きがいや情熱の焦点ともいうべきライフ・テーマの形に生成する相である。「ポジティング」は、そのライフ・テーマをヴォケーションとして社会的自己実現を図る相である。「完結」は、ヴォケーションを完結させる相である。4つの相の移行過程を読み解き、了解する最善の方法が、彼の言う「ストーリー」である（野淵，2008）。

(2) Savickas のキャリア構築理論

構成主義の概念はキャリア心理学の分野で定着しているものの、定義と使用法についての十分なコンセンサスを得るには至っておらず、訳語も確定していない（宗方，2012）。

構成主義的キャリア・カウンセリングの特徴は、クライアントの主観的な経験や感情に価値をおき、人生という全体の文脈の中でクライアントを理解しようとするのに対して、伝統的なキャリア・カウンセリングは、実証主義的な世界観のもとで発展し、クライアントの人格、能力、興味といった特性という人間の一部分に焦点を当てている。伝統的な実証的キャリア・カウンセリングの特徴は「客観的」「定理志向」「特性理論が基盤」「仕事に注目」「得点に依拠」「診断重視」「適合が最終目的」と要約できるのに対して、構成主義的なキャリア・カウンセリングの特徴は「主観的」「ナラティブ志向」「ライフパターン理論が基盤」「人生に注目」「ストーリーに依拠」「創造重視」「筋書き作成が最終目的」と要約できると、宗方（2012）はまとめている。

Savickas, M.L. は、Super の発達理論と社会構成主義の影響を受けている。彼の構築理論では、①職業パーソナリティ、②キャリア・アダプタビリティ、③ライフテーマの3つが主要概念である（堀越，2007）。①は、Holland の「個人－環境適合」理論に依拠しているが、職業興味は社会的に構成されたものであることと職業の社会的な分類を示す枠組として活用できることを理由として挙げている。②は、Savickas（2005）が「現在及び今後のキャリア発達課題、職業上のトランジション、そしてトラウマに対処するためのレディネス及びリソースのことである。」と定義しており、「関心」「統制」「好奇心」「自信」の4次元から構成されている。③は、個人が職業行動に意味や方向性を与える解釈や、人との関わりのプロセスに注目し、これはキャリアストーリーの中で語られる。個人にとって意味ある選択や役割に適応するために個人が用いるものが、ライフテーマである。

キャリアカウンセラーが、クライアントのキャリアストーリーの本質を理解するためには、クライアントの語りの中にあるパラダイム転換を見いだすことが重要とされている。

キャリア構築理論では、質的アセスメント⁴⁾が重視されている（渡部，2015）。特性因子論的キャリア・カウンセリングでは、標準化された心理検査を用いた量的アセスメントを用いるのとは、対照的である。質的アセスメントの利点としては、①クライアントを「カウンセラー化」できる、②慣れてしまえば説明が容易で、少数回・短時間で終了しやすい、③柔軟で応用が利きやすい、④教育・ガイダンスなどにも利用可能—の4点である（渡部，2015）

キャリア構築カウンセリングのプロセスは、①オープニング→②構築→③脱構築→④再構築→⑤協働構築→⑥実行→⑦クロージングとなっている（梶野，2015）。

最後に、構成主義的キャリア・カウンセリングの有用性と問題点を、宗方（2012）に依りながらまとめてみよう。有用性としては、クライアントもカウンセラーも積極的・創造的に取り組める、ストーリー作成で自分らしい目標や行動が大切であると気づく、即効的な解決をとらせないようにすることで「回転ドア症候群」を回避できる、一緒にストーリーを書き換えるような援助を大切にする事で新しい選択のための可能性を開くなどがある。

他方、問題点としては、経験の乏しいカウンセラーが行うとクライアントに害を及ぼしたり、欠陥モデルの範疇で行われると病理を助長する可能性がある、信頼関係を作るのに時間や費用がかかる、実証主義的な人には非科学的で根拠がないと思われるので、関心を引きにくい、長期間のカウンセリングになりやすいなどがある。

いずれにせよ、構成主義的キャリア・カウンセリングは、カウンセラーとクライアントの相互関係に依存し、適しているか否かについての更なる検証が必要であろう。最近のわが国での実践をまとめた労作として、渡部（2017）を挙げておきたい。

9. まとめと残された課題

本論文では、Parsons から始まるキャリア・カウンセリングの技法とキャリア発達理論を紹介した。産業構造の複雑化や終身雇用制度・年功序列制度の崩壊、ハラスメントやメンタルヘルスの問題の増加に伴い、キャリア・カウンセリングの必要性が高まり、その技法の拡大・発展が著しい。しかし、キャリア・カウンセリングの技法の多くは、産業界でのキャリア・カウンセリングに適したものであり、学校現場で活用できるものは限定的である。私見であるが、学校現場で活かせるのは、心理検査を用いて情報をクライアントに提示する、指示的である特性因子論的キャリア・カウンセリングを中核に据えるべきであると考え。Rogers の基本的態度を尊重しつつ、情緒的・感情的な問題を併せ有するクライアントに対しては、認知行動療法などを採り入れ、折衷主義（eclecticism）の立場に立つのがよいだろう。また、発達段階に応じたカウンセリングが大切である（詳しくは、藤岡（2016）を参照のこと）。

ところで、『生徒指導提要』（文部科学省、2010）では、育てる（発達促進的・開発的）教育相談が紹介され、従来型の治療的教育相談からの転換の必要性も示唆されている。発達促進的・開発的教育相談の例の1つにキャリア・カウンセリング⁵⁾が挙げられている。職業的自己実現を図り、自らが進路を切り開くことができる能力を全ての児童・生徒に育成するための援助（学校心理学で言う「1次的援助サービス」）が、キャリア教育では大切である。さらに、「2次的・3次的援助サービス」を必要とする児童・生徒に対するきめの細かい援助が必要である。例えば、発達障害や不登校の中学生であっても高校進学を希望する者が多い。高校中退を考えている生徒に対して、定時制・通信制課程への転校や転課程、高校卒業程度認定試験の受験の勧めなど、スクールカウンセラーはキャリア支援（キャリア・カウンセリング）ができることが強く求められている⁶⁾。その意味で、キャリア・カウンセリングの実践と研究の推進が、今こそ必要である。

註

- 1) 下村・菰田（2007）は、キャリア心理学における偶発理論の文献展望を行っている。①従来の研究での「偶然」は、全くランダムな要因という意味での偶然の要因と、本人が予見できなかったという意味での偶然の要因とを区別し、後者を重視してきたこと、②偶発理論における従来のキャリア理論の批判は、予測性、計画性、主観性の3つに集約されるが、安易な偶発理論は懐疑論やニヒ

リズムに陥りやすく計画性と偶発性の相補性といった観点が必要であること、③偶発理論を精緻化するためには、合理性を強調する進路意思決定理論、「コントロール」について議論してきた他領域の心理学理論、本人の主観性を重視するナラティブ・アプローチとのすりあわせが必要であることなどを指摘している。

- 2) transition の訳語は多様であるが、発達的な視点に立つ理論家は「移行」を好み、キャリア支援の実践家は「転機」を用いるようであると、渡辺（2007b）は述べている。
- 3) 下村（2008）は、「決める」こと（彼は意思決定のことをこの論文では、「決める」と表現している）について、偶発理論、構築理論、文脈理論（社会正義を重視した理論）の3側面から比較して論じており、興味深い内容である。
- 4) 質的アセスメントの具体例として渡部（2015）は、ライフ・キャリア・アセスメント、キャリア・ジェノグラム、ライフ・ロール分析、キャリア・スタイル・インタビュー、履歴書によるワーク・ヒストリー分析、ファイブ・ライズ（5つの人生）、アイデアル・デイ（通常の1日）、キャリア・ジェノグラム、Holland パーティー・ゲーム、チェックリスト、20 Things（20のやりたいことを書かせる）、未来のキャリア自叙伝、インテリジェント・キャリア・カードソート、ノウデル・カードソート、私のキャリア・チャプター、私のキャリア影響システム、ポシブル・セルフ・マッピングなどを挙げている。
- 5) 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導センター（2013）の『キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書』によれば、学級担任に対するキャリア・カウンセリングの実施状況の調査では、実施率が小学校では4.7%、中学校では75.1%、高等学校では75.4%であり、小学校での実施率が極めて低いことが見いだされた。
- 6) スクールカウンセラーは、必ずしもキャリア・カウンセリングやキャリア・ガイダンスに精通しているわけではない。この点を補う目的として、神奈川県教育委員会は、就労支援や学習支援を行うためのスクールキャリアカウンセラー（SCC）を2017年度から県立高校の「クリエイティブ・スクール」に配置している。

文 献

- Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. New York: General Learning Press.
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: SAGE publications.
- 藤岡秀樹（1993）. 進路情報と心理学 菊池武剋（編）進路指導 中央法規 pp.68-80.
- 藤岡秀樹（2015）. 日本におけるキャリア教育の研究動向と課題 京都教育大学教育実践研究紀要, 15, 249-258.
- 藤岡秀樹（2016）. キャリア教育・進路指導 本間友巳・内田利広（編）はじめて学ぶ生徒指導・教育相談 金子書房 pp.62-71.
- 藤原美智子（2007a）. エドガー・シャイン：組織内キャリア発達 渡辺三枝子（編）新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版 pp.107-124.
- 藤原美智子（2007b）. ハリィ・ジェラット：キャリア発達における意思決定 渡辺三枝子（編）新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版 pp.91-105.

- Gelatt, H.B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- 堀越 弘 (2007). マーク・サビカス：キャリア構築理論 渡辺三枝子 (編) 新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版 pp.173-197.
- 川崎友嗣 (2006). キャリア・カウンセリングに生かせる理論 日本キャリア教育学会 (編) キャリア・カウンセリングハンドブック 中部日本教育文化会 pp.73-87.
- 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 pp.136-187.
- 木村 周 (編) (1997). キャリア・カウンセリングー理論と実際, その今日的意義 雇用問題研究会 pp.29-45.
- 國分康孝 (1998). カウンセリング心理学入門 PHP 研究所
- 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導センター (2013). キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書
- 小谷津孝明 (2004). 認知療法 日本教育カウンセラー協会 (編) 教育カウンセラー標準テキスト 上級編 図書文化 pp.49-56.
- 黒川雅之 (2007). ナンシィ・シュロスバーグ：人生上の転機 (トランジッション) とその対処 渡辺三枝子 (編) 新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版 pp.125-144.
- 三川俊樹 (2006). キャリア・カウンセリングに生かせる技法 日本キャリア教育学会 (編) キャリア・カウンセリングハンドブック 中部日本教育文化会 pp.88-100.
- 宮城まり子 (2002). キャリアカウンセリング 駿河台出版社
- 文部科学省 (2010). 生徒指導提要 教育図書 pp.92-126.
- 宗方比佐子 (2012). 構成主義キャリアカウンセリングの現代的意義と課題 金城学院大学論集 人文科学編, 8(2), 125-134.
- 中西信男・三川俊樹 (1993). 進路発達と精神分析的自己心理学ー優越性・目標不安定性と進路成熟の関連からー 進路指導研究, 14, 8-16.
- 楡木満生 (2012). 認知行動療法 日本産業カウンセラー協会 (編) 産業カウンセリングー産業カウンセラー養成講座テキスト 改訂第6版 日本産業カウンセラー協会 pp.100-109.
- 野淵龍雄 (2008). スーパー, D.E. の後に来るものーサヴィカス, M.L. とコフラン, L. に着目してー キャリア教育研究, 27, 9-14.
- 岡田 弘 (1997). 論理療法とは 國分康孝 (監修) スクールカウンセリング事典 東京書籍 p.55.
- 岡田昌毅 (2007). ドナルド・スーパー：自己概念を中心としたキャリア発達 渡辺三枝子 (編) 新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版 pp.23-46.
- 大庭さよ (2007). ジョン・クルンボルツ：学習理論からのアプローチ 渡辺三枝子 (編) 新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版 pp.71-89.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. MA: Houghton Mifflin.
- Robbins, S. B. & Patton, M. J. (1985). Self-psychology and career development: Construction of the Superiority and Goal Instability Scales. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 418-424.
- 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*. Hoboken, N.J.: John Wiley &

Sons. pp.42-70.

Schein, E. H. (1985). *Career anchors: Discovering your real values*. San Francisco: Jossey-Bass. 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

下村英雄 (2008). 最近のキャリア発達理論の動向からみた「決める」について キャリア教育研究, 26, 31-44.

下村英雄・菰田孝行 (2007). キャリア心理学における偶発理論—運が人生に与える影響をどのように考えるか— 心理学評論, 50, 384-401.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers. 日本職業指導協会 (訳) 職業生活の心理学 誠信書房

鈴木未央 (1997). 説得・論駁法 國分康孝 (監修) スクールカウンセリング事典 東京書籍 p.152.

渡辺三枝子 (2007a). ジョン・ホランド：環境との相互作用によるキャリア行動の発達 渡辺三枝子 (編) 新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版 pp.47-69.

渡辺三枝子 (2007b). キャリアの心理学に不可欠の基本 渡辺三枝子 (編) 新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版 pp.1-22.

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 福村出版 pp.76-121.

渡部昌平 (編) (2017). 実践家のためのナラティブ／社会構成主義キャリア・カウンセリング 福村出版

吉田隆夫 (2009). ガイダンス・カウンセリングの基礎的理論 吉田辰雄 (編) 最新生徒指導・進路指導論—ガイダンスとキャリア教育の理論と実際— 第2版 図書文化 pp.37-54.

