

講演2

「アメリカでのキャリア発達研究の理論的展開

ーなぜ進路指導からキャリア支援なのかー」

筑波大学 特任教授・キャリア支援室長 渡邊三枝子

筑波大学の渡邊でございます。よろしくお願いいたします。

私自身、いまは実を言いますと混沌としておりまして、こういう場でお話するだけの整理が付いていない状況にあります。ですから、仲間の先生方にこの問題についてお話することは、いまの私にとってはストレスです。もちろん私の個人的な経験の範囲のなかでのことですので、経験を異にする先生方や関係者の方々からすると、それは違うんじゃないか、というご意見もあるかもしれません。しかし、私が今悩んでいることは、むしろ率直に議論しあっていかなければならないテーマなのではないか、とも思っております。とりあえず、今日私に与えられましたテーマであるアメリカのキャリアの問題について、混沌としたままではありますが、私の現時点で把握している範囲でお話をさせていただきたいと思います。

私の大学でも、キャリア教育に関する現代GPをいただいています。今年度で終わりに入るので、定量的成果を示すように言われております。キャリア支援の製菓を定量的に示すのは困難な要求であること、文句を言ってきたばかりのところございまして、あまりいばった口は利けないんですけども、ともかく、お話をさせていただきたいと思います。

私自身、研究らしい研究から離れて大分経ちます。私の職業キャリアの中の研究生活の部分を見ますと、キャリア発達の研究が中心でしたし、ずいぶん長い間取り組んできたと思いますが、ここ 12、13 年はほとんど研究はしていません。何をしていたのか良く分からないんですけど、研究はしてないな、という気がします。

実際、私がキャリア発達、いやむしろ職業発達、vocational development、という言葉でこの研究を始めたのが昭和 47 年です。私一人ではなく、前に勤めていた研究所のグループと始めました。まずは、小学生のキャリア発達って何だろう、続いて中学生高校生ってなんだろう、と。ちなみに、大学生の対称に研究を始めたのは昭和 50 年代に入ってからだと思います。

当初は、津々浦々、色々な町村の小学校中学校を方もし、子供たちに、「将来何になりたいか」とか、「誰の影響か」とか、そういうことを調べて歩きました。ひとつの中高一貫校の協力を得て 6 年間同じ生徒さんたちに毎年一回、同一の調査をし続けた経験もあります。それらの調査をきちんと論文にしていれば、数人の人間がキャリアで博士号を取っているんじゃないかなと思うくらい、今でも大切なデータだったと思います。

私が勤めていた研究所は労働省の関係でしたから、キャリア、あるいは職業指導に関係しては、子供・青年だけでなく、高齢者、女性、中高年、そして生涯者へと対象をどんどん変得て研究しました。国の労働政策の関心事に合わせて研究をしていったわけです。午後のシンポジウムに参加されるパネリストの川崎先生も、最後の方で、退職していく人たちのキャリアの研究をごいっしょしました。ですから、子供から段々離れて、気付いてみたらほとんどの年齢層を対象としながら、1985 年くらいには研究から遠ざかり、多様な年齢層の人々のキャリア支援のあり方にかかわるようになりました。

その後も外国の動向は見たりしておりますが、今の若手の研究者の方々には及びません。が和 k 手の方々の方が、アメリカの研究はどうなっているかというのを細かく調べてらっしゃるでしょうし、インターネットがこれだけ十分に使える時代になりますと先行研究を調べるのもとても楽です。ですから本来ならアメリカのキャリア発達の展開を語

るのは私ではないんじゃないかなとも思っています。

ただ、副題にあります職業指導、vocational guidance からキャリア支援になぜ移行したのか、その背景には確かにキャリア発達の研究というものがあると思いますが、理論と現状とその関係はどうなっているのか、ということは私の関心でもあります。また私自身、研究者、カウンセラーとして、このような変化を経験してきておりますので、この点を説明させていただきながら、キャリア発達研究の展開を考察してみたいと思います。また、私自身が現在大学におけるキャリア支援に関わっていて非常に疑問に感ずることがあります。それは、キャリア支援といいながら、その実践内容は、キャリアの概念が活かされているとはいいいがたく、むしろ 100 年前の職業指導に戻っているようにさえ思われる状況になっているということだと思います。

キャリア支援といいながらキャリアモデルではなく、マッチングモデルに従って実践を行なっているところが多いということです。授業名はキャリア支援とかキャリアデザインとかキャリア発達とかどうだって言っていますけれども、内容は、キャリア発達ではなく、職業の最も古い適性診断であったり、昔は義務教育を終えた生徒に当てはめていたものを高等教育の大学生に当てはめてたりしているものも見受けられます。ですから、「このままでいいんだろうか」と、とても気になっています。

しかしキャリア教育は脚光を浴びるようになりました。キャリア教育という言葉がもてはやされるようになったきっかけは、中教審で、今の若者がすぐに離職する、長続きしない、職業観・勤労観が薄い、という若者に対する批判にあると思います。今の若者だけ本当にそうなのかどうかはわかりませんが、たとえそうであったとしても、これは子供に原因があるとは私は思いません。むしろ企業と学校との連携の薄さだった、変化する現実社会から乖離した学校教育の取り組み方にあったと思います。

キャリア教育という概念が入ってきたことで、このような教育環境の問題が浮き彫りにされたことは良かったと思います。けれども、その高校生大学生、特に大学生のキャリア意識、いや意識という言葉はあいまいですから、使うことはやめましょう。職業観とか、働くことの意味付けとか、そういうものが薄くなったといわれる原因としえ、定量的なデータがあるということです。よく七五三、とか言っていますね。3 年経つと大学卒業者の3割くらいが辞める。でもこの数字は、30 年前からあまり変わらないのです。かわったのは、社会の目がそういうものに関心を持ち出した、ということと、離転職の理由の変化と早期退職者の増加だと思えます。辞める理由は企業の方とお話していても、私が学生と会っていても感ずることですが、いぜんは、孤独感であるとか、人間関係がよくないとか、上司に怒られたとかという理由が多かったです。この理由は、どちらかという経験の浅さ、職業生活にうまく馴染めていないことからおきたといえます。ですから、誰かがちょっと声をかけたり、メンターでもいたらどうにかなっただろうと思われるケースが多かったんです。しかし、今の若者は、私の興味が生かされない、私の適性が生かされない、私の自己実現はここで可能だろうか、一見するとキャリア形成はこの会社でやっていけるんだろうか、という非常に抽象的な理由で辞める学生が増えているんですね。このような違いは定量的な統計的では見えてきませんけれども。

それを聞いた時に私は、これはもしかして学生に原因があるのではなくて、大学あるいは外部から大学のキャリア支援に関わる人のキャリア支援のあり方に問題があるのではないかな、と思いました。キャリア支援、就職指導という名のもとで、自己分析だとか、転職はいいことだとか、自分の興味のあることが出ることが自己実現で、それ以外はあまり良い働き方ではない等、必ずしも正しいとはいえない考え方でgキャリア支援をしてきた結果、若者に酔うようではなく、その逆の一律の、しかも現実離れた価値観を植え付けてしまったと思いました。就職とか進路を考えている学生がよく言っているのは、「自己分析をしても自分が見えません」という悩みを聞くことが増えました。そのたびに「かわいそうなことをした」、一体自己分析って何なの、自己理解って一体何なんですか、と自問しています。

私の専門のカウンセリング心理学では、自己理解というのは「・・・ING (進行形)」の行動なのです。自己理解し

ていく力を言っているのであって、自己理解の結果を言っていないのですね。というのは、我々は一生涯自己理解していかなければいけないわけです。高校の主体は自分だ枯れです。自分に気付いていかなければいけないし、それなくして自己実現も何もないわけです。そういう風に理解していたものですから、若い学生に自己分析とか自己理解ができていない、自分を実現できる仕事ではない、というようなことを言わせてしまった我々は一体何をしてきたんだろうか、という思いです。

そういうところから、今我々がキャリア支援としてやっていることは、もしかしたら 100 年前のマッチングーいわゆる自分を知り、それと合った仕事を見つけることーのように、ものすごく狭く解釈していないだろうかと思うわけです。確かに日本の大学では就職指導や就職支援といったことはあまり行われてきていませんでしたから、100 年前のやり方がいま導入されても不思議ではないかもしれませんが、本当に私はある意味で学生にすまない思いがしています。と同時に、いま学生が出て行く社会のことを考えれば、もっと真剣考えなければいけない、と思います。

そこで、今のようなキャリア支援がなぜ行われているのかを考えるためには本日のタイトルは意味があると思います。私は、自分の職業キャリアがキャリア支援への関心から始まり、昭和 47 年から職業発達の研究や実践をいろいろな仲間とおこなってきましたので、その経験にもとづいて、私見をおはなしさせていただきたいと思います。

本日もお話を伺っていて気になるのは、キャリアの定義が明確でないということです。皆様によって、キャリアの捉え方と、キャリア支援とかキャリア意識とかってという言葉を通して何を言わんとするか、というのは一人一人どうも違うんじゃないかな、ということです。というのは、私なりの定義は今日お手元にお配りした資料の中にございます。

もう一つ今私が困難を感じていることは、20世紀末から、アメリカのキャリア発達研究、キャリア支援をささえる理論が、キャリア発達をから次の段階に入っているらしいということです。。ご存知のように、アメリカでおきたサブプライム問題で世界中の石油が影響を受けて色んな経済が疲弊し、世界中が予期せぬ突然の変化と見舞われ、我々の生活もものすごい打撃を受けている、古都の象徴されるように、グローバリゼーションという社会環境変化の中で、キャリアの研究を見直さねばならない。ということです。今までのキャリア発達研究を否定するのではないのです。従来のキャリア発達の研究のあり方やその正課を見直し、新たな段階に入らなければならない、というのは、1990年代の終わりくらいからアメリカの、特にカウンセリング心理学の領域、産業心理学の領域の方からは言われだしてきています。そして、それが、すでに大学とか学校におけるキャリア支援のあり方に影響を与えてきている段階です。

ですから、いま、私にとって、キャリア発達研究の理論的展開といいますと、20世紀後半のものではなく、現在の、複雑系理論であるカオス理論の影響とか、構築理論の影響を受けたキャリア発達の理論であるとかを考えざるを得ないのです。しかしまだ私はそれらをきちんと捉えきれておりません。しかし、キャリア発達の研究は発達理論と共に社会との相互作用を視野に入れなければいけないことを改めて思い起こさせられているということです。

しかし、アメリカのキャリア発達研究は、ご存知のように、研究が先あって実践が生まれたわけではなく、職業指導(後のキャリア支援)という実践が先あって、研究が生まれてきたという関係にあるのがこの分野だと思しますので、その意味では、理論が変わってきたというのは実は実践上あるいは実践の対象である大学生、小中学生、もっと言えば大人も含めて、職業と自分との関わり合いが変わってきている、変わらざるを得なくなってきた、というところから、理論的研究の必要性が生まれてきたというふうに私は見ております。

その延長線上でもう一つ面白いのは、多分このあとのシンポジウムでもお話があるかもしれませんが、アメリカだけではなくEU諸国の動向です。EUの方では、やっぱりキャリア発達という言葉とかキャリア支援という言葉よりも、大学においてはやはりキャリアガイダンスという言葉を使っています。まさにそれは進路指導です。進路指導という言葉が、そのままEUの高等教育機関における大きな課題となっていることです。その背景には、EUという一つの

大きな経済圏になったときに、その中にある大学間の連携をどうするかと同時に学生の流動性がいっそう高まっていることと、それから従来の大学の役割語現在社会の動向との乖離という問題のが顕在化してくるなかで、学生のキャリア形成をいかに考えるかが大きな話題になっていますね。ちなみに、アメリカでもキャリア教育という言葉は大学では使いません。ヨーロッパの動きを見ていると、発達よりも、むしろやはり教育機関の最後の砦としての大学の役割、つまり学校という環境から職業界に入っていく、この移行期を援助する大学としてのキャリア支援、キャリアガイダンスに焦点があてられ、ジェネリックスキルであるとかサステナブルなエンployアビリティの前煮に何が必要かが関心の的になっているようです。

EUの大学におけるキャリアガイダンスはイギリスが中心となりながらも、アメリのキャリア張った売り論を背景にしています。しかし日本とはすこし動きが違うような印象を持っています。この点についてはもっと勉強してみたいと思います。

そういうことで、とりあえず、もう多くの先生方がご存じで、おき聞き苦しいこととはおもいますが、とりあえず職業指導からキャリア支援への歴史的転換に焦点を当てて見たいと思います。それが日本の今の大学生にも重要なことでありますから。まず職業指導からキャリア支援にどう変わっていったか、それを支えた理論としてのキャリア発達は何なのか、どう変わってきたか、それがキャリア支援という活動にどういう影響を与えていつているのか、ということをおの理解している範囲でお話させていただきたいと思います。

まずキャリア発達は元々は、キャリア発達という言葉ではなくて vocational development で、日本ではそれを職業発達と訳されていました。それが1970年くらいまで続いたと思います。ちょうどアメリカで vocational development から career development に言葉が変わっていったのを受けて、日本でも職業発達からキャリア発達という言葉に変わった、と思います。でもそれは理論的に大きな変化があったかといいますと、私にはそうは見えません。

キャリア発達の国際的リーダーであるドナルド・スーパ―自身が、長い間キャリアという言葉を使うことに抵抗を感じていらして、vocational development の方を好む、とおっしゃっていたということを知っていますし、いまだに心理学、アメリカ心理学会の中では、まだ独立した部会とはなっていませんが、いずれなると思いますが、vocational psychology(職業心理学)が用いられています。つまり career psychology という言葉は採用していません。vocational のほうが、心理学としての特徴が鮮明にあらわすということかと思えます。いずれにしても、キャリア発達という言葉は、1960年代終わりから70年代に生まれました。ちょうどそのときにアメリカでキャリア教育という政策が導入されたわけです。これは別にキャリア発達の理論があって生まれたわけではなくて、むしろ産業構造の急変と経済的発展が進むなかで、あくまでも産業構造と学校教育の乖離が大きく、学校教育が新たな産業構造に必要な人材教育が出来ていないことへの批判が高まったことと若年者のあいだで失業者が増えたこと、それから産業構造の変化に伴い、優秀な労働力が必要になったなかで、それに対応できない再就職を希望の主婦層や移民のお子さんへの対策として、産業界と教育を綱つなぐ施策としてキャリア教育が入ったわけです。

理論が先にあったわけではないと申しましたが、キャリア教育という政策を実現させたのは、それまで育てていた職業発達の理論だったことは確かです。なお、その職業発達の理論というのは、どのようにして生まれたかということですが、やはり、心理学の特定に理論とか研究から生まれたわけではなくて、ここに私書きましたように、20世紀初頭、ちょうど100年前に、社会的必要性から生まれた職業ガイダンス、vocational guidance & counseling がルーツです。、職業ガイダンス・カウンセリングは1950年代初頭に、アメリカ心理学会においてカウンセリング心理学という名称に変更になり、心理学の一領域として承認されました。ですから、キャリア発達の研究のルーツの一つは、カウンセリング心理学であり、その背景には職業指導、職業相談(カウンセリング)だったのです。これは私が言うわけではありません。しかし心配だったので、今回改めて著名な文献を三つ、四つ調べましたけれども、やはりそうになっています。

それからもう一つのルーツとしては、MITのスローン校で産業組織心理学を教えていらしたエドガー・シャインが1960年代後半からはじめられた研究があります。これはMBAコースの卒業生の追跡研究です。1960年代後半からアメリカの大企業は、自社のどくじの従業員の人材育成を重視しどくじの研究所を開設しました。なかでも、national institute は日本の人材育成にも影響を与えたものの一つです。そこでは、自分の会社に相応しい社員は自分で育てるという思想がありました。日本の企業に似ています。そのためには、心理学でいえば、洗脳にあたるのと同じような社会心理学的な理論や手法が坂人に利用されました。自分の企業の色に染めるための training をプログラム化していったのです。シャイン博士はそれに関わった経緯から、MBAを卒業した人たちがどういう風にして、就職した企業に適した人になっていくのかを追跡した、というのがその研究です。ところがその研究は失敗したわけです。実は、MBA終わった、スローン校を終わった人たちというのは、会社をいくつも変えていったからです。

これは誤解しないでいただきたいのですが、アメリカの労働者がみんな転々と動けるわけではないことはご存じだと思います。ほとんどの労働者は30年、40年一つの会社に勤めていますから、転々と動くのは高学歴のマネージャークラスの人たちだけです。研究の対象者は、結局勤務する会社を移動していったわけですから、博士は、卒業生が一つの企業にとどまるという前提で追跡研究の仮説を立てたわけですから、転々と移動されたのでは研究は成り立ちませんでした。そこで、研究を終了する最後の段階のインタビューで、新たな項目を付加して、定性的な研究を徹底してみたところ、実は、職場を変わりながら、段々とその人のアンカーとなるものを作り上げていっていること、そして就職してから10年くらい経つと、MBAを終わった人たちが本来の目的かどうかよりも、だんだん職業生活を通して、自分のキャリアの中核になるもの、それは価値観だけではなく自己概念も含めると非常に複雑な概念ですが、個人にとって絶対捨てられない、周りがどう変わろうと、仕事はどう変わろうと、自分を支える核を持つようになる。むしろ、その核を見つけていって実現していくために、職場を変わっていることが明らかとなったのです。そこから、企業は自分の望む人を作ることはできないこと。作られる人もいますけれど、その過程を通して、就職してから10年くらいかかって、一人一人が自分のキャリアアンカーを見つけていき、企業を背負う立派な職業人として評価されるひとになっていって、その人たちが企業の色を作っていく、というような研究結果を見出したわけですから。キャリアアンカーという理論となったわけですから。エドガー・シャインは、就職してから、職業界に入って10年くらいの経験を通して、若者たちが自分のキャリアアンカーを築いていけるようにすることが企業内キャリアの重要なことだ、という理論を展開し、企業の色に染めるのではなく、企業内での人材育成においてキャリアアンカーを築いていけるようにすることが人材育成であるということを行ったのです。

ところが最近、日本では、キャリア教育が流行したすにつれて、中学校や高校でもキャリアアンカーという言葉を使っているのを目にします。大学でもキャリアアンカーという言葉を使っています。その説明をみると、特性論の一つとしてキャリアアンカーを捉えており、アンカーと適合する職業が適職であるなどと言っています。これはシャイン博士の理論とは全く異なります。大きな誤解ですし、危険です。他人の理論を勝手に解釈しているのは理論家に対して失礼です。シャイン博士の言葉に耳を傾けてください。シャイン博士は、大学教育をふくめ学校教育までで発達させられることと、就職して企業、職業界で発達させられることがあること。ひとはまさに生涯発達していきます。生涯にわたって、育っていく部分が異なること。したがって、職業生活には一定から改めて発達させられることがある。それは学校時代とは経験が異なるのであり、あらたな側面が発達するのであるということを重視しているわけですから。

ですから、大学までの間で全て一生決まるようなものが見つかるなんてことは考えられない。そこまでシャイン博士は言っていませんけれども。シャイン博士が、1960年代の後半にそういう研究を始めたきっかけは、カウンセリング心理学者であるドナルド・スーパー博士が、1950年代初めに、ニューヨークの下町のすむ15歳の少年たちを追跡した研究にあります。この研究は、職業発達の段階説を確認するような追跡研究を始めたのがきっかけになって

るわけですね。でもそれは1951年に15歳だった子供たちを35年ですか30年かな、追跡したわけです。途中でスーパー先生はお亡くなりになりましたけども、弟子たちによって受け継がれました。でもその研究も実は仮説道理の研究は暗礁にのりあげたのです。その理由の一つは、1950年代から30年経つと1980年ですが、この間のアメリカの社会変化と産業構造の変化があまりにも大きかったからです。1950年代のそれを予測することは出来なかったのです。当たり前ですが。ですから、結局は追跡の最初の仮説の枠組みでゴーホートで追跡することが難しかった。つまり他の要因をどんどん入れていかなければ若者の職業行動を解析することが難しくなっていた、ということです。しかし、1980年代90年代に統計学の発達がめざましくなり、新たな分析方法も生まれたので、1950年代には予期しなかった、あらたな分析閣下も得られました。けれども、何よりも注目すべきことは関わった先生方が、社会環境の変化・産業構造の変化が、若者のキャリア行動キャリア発達に多大な与える影響というのをことを再認識したということです。1950年代では想像つかなかったことです。ですから、当時はまさに発達心理学の段階説に合わせて理論を構築し、それを追跡していくというやり方をしたわけです。もちろん基本的な段階は変わりませんけれども、その段階の中で起こってくること、スーパー博士自身がおっしゃいましたミニサイクルというような言葉で表現した概念の挿入が必要となったのです。発達課題の達成ということよりも、一つの発達段階から次の発達段階に移行していくところのミニサイクルとして、各移行期でおこる意思決定過程のサイクルのことでありますが、この決定行動が非常に重要となったというところに理論の焦点を移さざるをえなくなっていたわけです。大きな流れとしての発達段階よりも各段階でおこる意思決定過程の重視することがスーパーの理論の変化の費筒です。

それからもう一つは1970年代にやはりアメリカ社会に起きてきた人権運動とか男女共同参画に代表される性差別撤廃の運動とかの影響です。1950年代に始めた研究が15歳の少年、それも白人の少年を追いかけていく研究であったことに批判が高まったことがあります。そこで女性のキャリアについては、昔スーパーは、女性は結婚したり子供が生まれたり、キャリアパスは非常に複雑だからキャリア発達の理論構築の研究では非常の困難であることから、男性に限ったとうかがったことがありますけれども、そういう風には言っていられな維持代となったということです。そこで、スーパー博士を中心としたコロンビア大学の先生方が取り組んだのは、当時心理学のなかで流行しだした役割理論を導入数 r ことでした。事実女性はどういう生き方を考えると、いまは流行りのワークライフバランスの問題が入ってきます。女性のキャリアを考えると、ただ職業生活だけをキャリアの中核には置いておけなくなります。職業のみならず様々な役割をとって尾 r 、その役割間の関係のあり方、価値付けがキャリアを構成するという捉え方に変わりました。

簡単に申しますと、職業行動を work(働くこと)の一つとして位置付け、多くの人が人生で取り組む役割として6つないしとか8つを取り上げました。一人の人間が同時に持っているわけですが、その役割を演じていく演じ方によって実はキャリアができていく、と。その結果を、キャリアライフインボーという虹の絵を描くことで、理論を発達させたわけです。

そういう風にスーパー博士自身もキャリア発達の理論を変えていきました。理論が発達する過程では色々な研究がなされましたが、キャリア発達の研究は、実は個人の非常に心理的な側面に触れるものではあるのにも関わらず、実は社会の構造と非常に大きな関係があることに注目をしていったのです。これは、ある意味では私たちが学ばなければならないことかな、と思います。昨今、複雑な状況を取りあう研究では、共分散分析も流行もつだって、思いあたら右辺数を何でも突っ込んでみる傾向が強区なつたとおもいますが、いかがでしょうか。複雑であればあるほど、先行研究を精査し、自分が何を明らかにしなければいけないのかという、研究の原点に替えることが必要ではないでしょうか。

このキャリア発達の研究というのが、先ほど申し上げましたように、発達心理学の研究などから生まれたというよりは、むしろ職業指導という実践から始まったこと、つまり若者たちの職業生活の確立に役立つ援助をしたいと考え、若者の行動とその環境を客観的にとらえたとき、発達の視点の必要性にきつき、それを検証するための研究が

始まったということです。若者の職業選択を援助するためには、職業と個人の特性の一致を支援だけではなく、最終的には選ぶ人の選択行動、つまり、人間の行動の一側面である選択行動とか、働いて就職して、あるいは進学したあとの、その職場とか学校とかへの適応行動とか、この行動そのものがやはり鍵になる、と。その背景には、日々、職業選択を指導していた人、職業相談を行っていく実践家は、若者と向かい合っているとき、選択の主体である個人の行動に目を向けざるを得ないことに気付きだしたのです。さらに言えば、職業カウンセラーたちは、一人ひとりの自立を援助することを目指していましたが、個人の個性を単に職業の求める要件との関連で見るとはならず、なぜそのような行動を取るのか、という行動そのもの、そして個人の違いがなぜ起きるのかに関心を持ちだし、当時盛んになった、心理学の知識を借りて、職業行動とか進路を選ぶ行動とか、進路に適応していくときの行動パターンを研究したのです。ですから、パーソナリティ理論とほとんど同じような理論、欲求理論、動機理論などが全部、このキャリア発達の研究の土台となったのです。

スーパー博士は、自分のキャリア発達論を理論というよりはアプローチであると言っています。人間の職業行動についての捉え方とか、自分のキャリアを構築していくという行動に対してどういう見方をするかということ、一生涯発達し続けるという視点で見たということですし、キャリア構築を支援するときの枠組み、方向性を占めすものということです。では具体的に、キャリア発達という視点が、職業指導からキャリア支援への移行とどう関わっているのか、ということです。

私たちも、文科省も、キャリア教育といったときに、小中高大、あるいは小中高社会、というように子供たちの発達段階に則するというアプローチを取ることを基本にしております、大学だけに焦点を当てて考えるという考えはありません。また、私自身いま小中高のキャリア問題に関わっております。なぜかといったらそれは、きちんと知的能力と同じように社会的能力も、自分の人生を築くために必要な能力である、それらは積み重ねて育てていかなければ育たないと思うからです。知的能力と社会的能力は関係がありますが別の能力です。成績がよいことと社会人として必要な能力は別です。

キャリアとか進路選択の援助ということにかかわっていると、キャリア行動の理解には、一つにはもちろん発達という概念は重要ですが、社会経済的な、あるいは産業構造の変化という環境との関係が不可欠である、ということです。

キャリア発達の理論の変遷にも、社会環境の変遷の影響を受けているということですね。それは選択において、職業や産業界が影響するという意味ではありません。人間行動は環境との相互作用の中にあるという意味です。

、いまカオス理論が出てきておりますけれども、その背景には、人間の複雑性にもっと目を向けることを示唆していると思います。つまり一番単純なのは個人の持っている能力興味と職業と進路か何かを合わせるというのが一番最初の職業相談だったわけですが、それはあやまりではない、そういう部分もないわけではありませんが、社会構造の変化は職業相談、職業指導の対象者(クライアント)の変化をもたらす要因となっている、ということです。言い換えると、我々は、人間の複雑性に気付かなければいけないし、同時に社会の社会構造の複雑化と変遷の激しさというものが人間に与える影響というものを考えなければ、本来我々がキャリア発達という理論を通してやろうとしてきたことは実践できない、という考えです。われわれがやろうとしてきたことは何か、といったら、まさに職業相談、そしてキャリア支援の目標は、人が、自立的に仕事を選び、自立的に社会の中で生きていって、同時に社会を創造していく一員として社会的責任を持つ、つまり、簡単にいえば、社会の中でいきいきと生きていくということなんですけれども。

今のキャリア教育の目的といえば、特に小中高校でのキャリア教育ですが、大学でも同じだと思いますが、本当に、社会的自立をしていくのに必要な能力を育てる、ということなんです。ということは、社会の変化に敏感でなきゃならないし、と同時に社会の変化を築いていく者として、社会を築き上げているものに対して敏感でなければいけないし、それに開かれていかなきゃいけないし、社会の影響を自分がどう受けているのかを知らなきゃいけな

いし、同時に社会は一人では出来ておりませんから、多くの価値観を異にする人々と共に生きていかなければならない。これは現実ですから、そこからしか出発できない、ということですね。特に職業指導・進路指導、キャリア支援の場合はですね。

ですから、社会的に自立していく人を育てるのでなくて、自立していくために必要な能力態度を育てるのです。今日のお話にありました学士力の中に態度の育成ということがありましたけれども、ああいう風に言われるとキャリア教育という言葉は不要になるかな、と思いました。私も学士力という言葉好きではなく、いまは抵抗しているところですが、いずれにしましても、若者が自立していくために必要な態度、能力に焦点をあてて、そこをきちんと育てなければならない、言い換えれば、教育しなければいけない、といったのがキャリア教育です。これは大学も同じだと思うんですけども、そういうふうには目的を達成するためには、キャリア発達を促すことも重要ですけども、もしかしたら、キャリア発達っていう発達よりも、発達なんて言っている暇はないと、つまり小学校から徐々に伸びていくのを待っている暇はない、やはり今大学生にとってはこれから来年職業を選ぶ学生もいるわけですね。そしたら、大学は、教育機関の最後の砦として若者が社会的自立のできる、少しでもそれに近づくことができる力を育てることが必要です。能力は必要になったときに 突然身につくものではないです。その時点までに発達させておく必要があるものであって、頭から洋服を着せるようなわけにはいきません。若者の内部で育てていく、発達させるっていう概念は重要です。能力の発達は事前とはおきません。外部からの働きかけ、つまり教育が必要です。教育の役割として、自立していく力・態度を育て、身につくようにできる方法が必要です。その場合、理論も重要だけれども、同時に、子供たちが生きている社会と、これから生きていく社会の変化っていうのはどうしても視野に入れておかなければいけないだろう、というのが、私はいま大学が直面している問題だと思いますけれども。

そういう意味で、理論の研究は確かに我々を支えるものであり、同時に我々の仕事を評価する重要な視点を提起してくれるものではありますけれども、他方で、もう一つ忘れてならないのは、やはり我々が産業構造の大きな変化の真只中に生きているということです。産業界が求める人を作るということではありません。影響を与え合っている、ということです。そう考えると、現時点では、発達段階に即してものを考えるのではなく、むしろ一人ひとりが自立に必要な能力を発達させていく、ということがひつようではないでしょうか。ですから、教育的な配慮っていうのが重要だろう、ということと、その中でも特に変化に敏感になっていくということ、その複雑性に動かされないで複雑性をきちんと敏感に捉えていって対応できる力。これを育てるのが、もしかしたら喫緊の課題ではないか。そうすることによって、結果的に自分のキャリア構築の基本になるものができるんじゃないか、という考え方があります。

社会経済の変化と人間への影響達ということをもう一度真剣に見てみますと、最近のアメリカのカウンセリング心理学の理論家が最近い出したことに耳を傾けざるをえません。現在のキャリアという言葉は、正直言って20世紀の組織社会を背景として生まれた概念だということです。キャリアという言葉は昔からあります。けれども、具体的に何をキャリアという言葉で何を表現している表すかは時代によって異なります。現在のキャリアは20世紀のいわゆるピラミッド型の組織の中での働き方を表現している言葉ではないか、ということです。日本語で言うキャリアアップのように、決められた階段を上がっていく、上に上がっていくことが良い事だという20世紀の価値観が内包されているのではないだろうか、と。20世紀の若者を援助していくときに、上がっていくために色々教育を受けたり、努力をしたりする、ということは現実的な目標でしたから、あやまりではないですね。ただ、上がっていく、という意味が、必ずしも客観的に表から見て上がっていくだけではなくて、本人の中でも自分のキャリアアンカーを実現していくということで自分自身を高めていくという意味では、別に地位が上がるとかお金が上がるっていうだけではないですが、階段を上がっていくという意味があって、これは20世紀の働き方だろう、と。ところが20世紀の末から現在にかけては、おそらく21世紀、これからの若者が生きていく社会では、階段をのぼるのではなくて水平に広がっていくことが、自己も生かすし社会にとっても貢献する働き方、キャリアとなる。ご存じのようにヨーロッパではニューキャリアという言葉がうまれています、それは水平に、新たな領域に広がっていくということです。いままでの経験を積み重ねると

いう意味ではなく、いまある自分を生かして新たな道を開いていくという、横に広がっていくのが新たなキャリアではないか、と。

ですから、キャリアの概念は同じだけど、キャリアで表される働き方、生き方のイメージは変わってきているということです。事実、若者たちは、大人である我々の価値観とは違った生き方に価値を置いているようになる。しかし、そのためには、本当に計画力性とか自己決定力、それから変化に敏感であるとか、多様な人と協働できるコミュニケーション力など、まさにエンプロイアビリティという言葉で表現されるような、力を自身につけておかなければいけない。しかしこれらの力は自然と育つものではない。それは教育のプロセス、学校教育であればすべての教育課程の中で、そういう能力を育てていく、と。これらは今日本で言われていることとほとんど変わらないことなんです。

社会変化と個人のキャリア行動の発達とかキャリアを構築していくという視点に立ってみても、改めて個人にどういう力を備えておくことが、変化の激しい時代に生きることが求められる時代において、若者にとってプラスになることか、と考える必要がある。

そうするとやはり、わたし達は社会経済的な環境の変化をもっと真剣に考えていかなければいけないと思います。外部から要請されるそのままを受け入れるのではなく、つまりコミュニケーション能力が必要だと言われたからといって、はなし方教室的なことで学校の役割は果たせるでしょうか。コミュニケーションとって具体的に何を意味しているのか、どのような能力を育てれば、社会の要請に応えられるのかなどを考えることが不可欠でそう。もっといえば社会の中でいかにしたら、最大限に自己を発揮して、他の人々と協働しながら生きていくかを考えることです。その結果はなし方の問題ではないかもしれません。

実を言いますと、職業指導、職業相談は、半跏する社会環境の中で、最大限に生きられ、その結果社会にも改善されるようになるために、を目指してはじまったんです、100年前は。私がメモ書きしましたマーティン・カツという学者の職業指導のルーツは意味深いと思います。つまり、「職業指導(キャリアガイダンス)は、経済を父とし、イデオロギーを母とし、一時期教育界を住処とし、心理学を友として育った」と言っているんですね。これは1970年代に書かれています。このルーツのなかに、職業指導のコアになる理念が表現されていると思います。その当時の経済状況と、「個人が社会の中で自立的に

生きていくということは望ましいこと」そして「選択の自由と責任をきちんと一人ひとりが果たして、それを実現していく社会的な人間を育てることは重要」だというイデオロギー、これら父と母となって生まれた進路指導は、主に学校の中で育ち、心理学がその実践をそさえる友達として心理学が貢献し、理論化が進んできた、ということです。ですから、キャリア発達の理論だけが職業指導からキャリア支援に変わるのに役に立ったわけではないのです。大きな役割は、非常に大きな役割ははたしました。

100年前の職業指導は、経済とイデオロギーという両親から生まれ、心理学を友としていたことは現在にも通じることだと思います。けれども100年前の進路指導と現在で違うのは、それに携わる専門職(カウンセラーや教師)の活動の理念や内容に変化が起きたことです。100年前は「職業(進路)と個人のもっている興味とか能力とか希望とのマッチング」が中心でよかったのですが、今は、キャリア発達理論やキャリアの概念が導入されることによって、キャリアモデルを理念的枠組みとして機能を果たす必要が生まれたことです。産業構想の変化や社会変化の結果は、マッチングモデルでは対応しきれないのです。100年前は、義務学校から社会に始めて移行する、職業経験のない若者対象だったことを視野に入れておく執拗があります。つまり職業経験が全くない若者が、初めて職業に入っていくときに、自分の持っている能力とか興味とか希望とかと、それがすぐに生かされるであろう職業の世界とを結びつけるというのは最も現実的な援助方法だったわけです。そして、職業の世界に入ってからまた育っていくことが想定されています。また、100年前の職業指導の対象者は義務教育修了で就職する人だった、ということも重要な違いです。大学生は対象には入っておりません。なぜかといえば、本来大学は、午前中にもお話にありまし

たように、それぞれ自分の専門を目指し、自分の進路を決めている人間がそれを実現するために大学に入ってきているわけですから、1949年代くらいまでの職業相談の対象ではなかったのです。

ところが段々産業構造の変化などに伴い、もちろん大学生でもその必要性が生まれてきたということは大きな違いと思いますが、いづれにしても、経済界の変化は、学校のカウンセラーは、出口だけ関わるのではその目的をはたせなくなったことと、学校生活をしている間ですらも、若者を取り囲む社会の変化が大きくなってきたので、生徒の社会発達を促進させることが出口指導を効果的に行うためには不可欠となったのです。そこで、学校にいる間から、少しでも社会のことに触れさせていたり、社会についての関心を持たすことが現実的に必要な支援となったという意味で、段々と、自分と働くということとの関わり合いを知って、それに必要な能力や態度を身につける支援が1960年代からカウンセラーの仕事としてアメリカでは生まれていたということです。このような社会環境の変化とともに、職業発達の研究が友となって、職業指導からキャリアガイダンスへの移行が起きたのです。

では、なぜ1969年末からキャリアという言葉が入ったか。これは私の想像ですから間違っているかもしれませんが、もちろんエドガー・シャインの研究の影響もありますけれども、その研究も同じの火付け役にもなったと思うのは、アメリカ社会が好景気に入った時機があります。産業構造の変化の波を受けて、中年期の人たち、つまり職業経歴のある人たちは職業経歴があり、本来だったらもう自分は将来の方針も決まり、仕事を選びなおさないで仕事から引退する退ことを考えて、引退の準備をする年齢になった40代後半の人が、もう一度職業を選びなおさなければならなくなったのです。それは、技能や職業構造が大きく変わってきたために、新たな働き方に対応しなければならなくなったり、従来の職業が消失して、新たな仕事を求められなければならなくなったのです。いわゆる中年期の危機に直面したのです。それが1970年代の初めです。それまでカウンセラーは学校出立ての若者子供たちを援助しているときは、職業と個人の求めるものとの一致とをやっていけばよかったんです。しかし中年期の人々の場合はまったく異なります。大きな違いは、大人には職業経歴があったということです。また、多くの人が家庭を持ち、社会的な役割を持っている。ですから、単に職業の求める要件と個人の条件の一致だけでは転職はできないのです。それでカウンセラーたちは、個人の人生の中での仕事の意味、社会生活との関係、もっと言えば個人と家族のアイデンティティが職業生活と結びついていること、これからの人生を送り方などがすべて進路選択と関わることに気づいたのです。日本と同様、アメリカでも。中高年にとって仕事を選ぶというのはものすごい危機です。若者とは全く違った危機です。人働くことが自分のこれからの人生、家族も含めた多様な人々の人生に関係しているのです。なまた働く意味も単に自分の能力は適正を活かすことだけの意味ではないからです。価値観や生き方に大きな転換を迫ります。心理的にプレッシャーがかかり、多様な問題を引き起こします。ですから、キャリアの危機だ、といわられるようになったのです。ここから職業指導ではなくキャリア指導という言葉が用いられるようになったと思います。

ですから私は、この「職業指導からキャリア支援へ」をもたらした要因には、キャリア支援を必要とする対象者が変わったことがあります。中高年だけでなく再就職を希望する女性の増加も対象者の変化のひとつです。

そして更に、職業指導からキャリア支援への移行は専門家の支援のあり方にも変化をもたらしました。つまり、出口指導をするだけでなく、秋色あるいは進学した後、選択の結果である祖職場なり大学へ適応する力、いいかえれば、アダプタビリティですね、の発達も支援の大切な対象となったことです。これは、実は、日本の進路指導の定義にきちんと書かれているんです。お手元に私がお配りしましたように、文部省が昭和36年に提示した進路指導の定義のなかで明確に述べられています。進路指導は、選んで計画してだけでなく、選んだ結果に適応していく能力を伸張する組織的継続的活動であるであると。ここに既に、キャリア発達の理論の影響が見て取れます。

ただ私たちの活動としては、先ほど申し上げましたように、キャリア支援といいながら実はマッチングモデルの考え方のままでいるのではないかと疑いたくなることが多いのです。たとえば自己文政で行われていることを見ていただきたいです。キャリア支援の重要性は、選ぶ主体である一人の人の能力をきちんと育てることですし、変化の

中で生きていく、ということですね。そのためには変化を見据える力が必要だし、同時に選んでいく自分をリフレクションする、気付いていく力などを育てていく必要ですし、さらに、社会の中で生きていくという意味では、人は一人で社会の中では生きられないので、他者との人間関係を構築する力は大切です。この関係構築が指摘されるは、若者が人間関係構築が下手だからではないのです。産業構造が変化し、技術が人に分かって仕事をする度合いが増える中では、同じ組織の中に生きる人間同士の関係性が非常に重要であり、その力は一人一人の人間が身につけなければならないからです。このことをコミュニケーション能力という言い方をしているのかもしれませんがけれども、いろいろな文献を見ると、コミュニケーション能力だけではないのが関係性の構築である。コミュニケーション能力はその基礎という言い方をしたりもしています。

キャリア支援、キャリア発達研究についての流れを、行ったり来たりしてお話をしてみましたので、非常に分かりにくかったかもしれません。しかしこの様に、変化の歴史をみていきますと、日本のキャリア支援について、何を考えたらいいか、問題点は何かをかんがえざるをえません。マッチングモデルとキャリアモデルのちがいのついて、われわれはどれだけ理解ができているだろうか。キャリア支援といいながら、支援担当者や、専門家と称する人々はキャリアのいみをどのように理解し、行動にあらわしているのだろうか。本と運にキャリアモデルが大切だと思っているのだろうか、などなどです。

キャリア支援においては、人間の複雑さ、社会の複雑さを直視する必要があるわけですが、これは指導者たちはどれだけそれを意識し、受け入れているのだろうか。現実是非常に複雑になっている。その複雑さをきちんと捉えていく支援こそ、キャリア支援なんだとおもうのですが。マッチングモデルがいけないのではないのです。ただその違いをきちんと認識したうえで、実践する必要があるでしょう。キャリア支援において、必ず話題となる「自己理解とか自己分析」というのは、自分の複雑さと、私が他者との関係、様々な新しい未知の体験、あるいは変化、予期せぬ変化にぶつかった時に、それを自分できちんとその影響を認識できる、リフレクションできる力を自分が育てるために、自分を見られる力のことなのです。self understanding というのは自分を見ていく力であり、他者との関係の中で刻々と経験していることを認識し続けること、を意味しますから、言語ではingをつけた進行形が使われるのです。自分の経験を認識していくから、自分の変化していく部分に気付き、結果として自分の興味や価値観として認知されるのです。マッチングモデルは、その結果としての個人の特性に焦点を当てるのです。キャリアモデルでは、自分と社会、あるいは他者との関係の中で、自分の中におきてくる変化をきちんと捉え、その中で自分が行動を決めていく力を育てるために、自己理解という力は必要になってくる、のです。自分と向かい合うとは、抽象的な「私」ではなく、具体的には、自分の関心事、悩みや喜び、未来の目標も、自分の価値も、性格や能力などを通しての私と向かい合うことになると考えます。ですから、キャリア支援というと何か十年先を計画してそれに向かっていくことをたすけることとおもわれがちですが、そうではなくて、今の自分をリフレクションするなかで、過去からの続きの今、そして自分の今の延長線上の未来、という風に、時間軸で自己の経験を振り返ることを重視するのです。そうする過程で、「将来を生きる主体である自己についてを考えると」を促進します。社会変化が激しい時代にあっては、現時点での自己の興味や関心に基づいて、将来を計画することは現実的ではないです。将来の計画を立てるということは、未来を見る力、まだ来ない、起こるかどうかわからないそういう未来に向かって、ものを考えていく力を育てる、ということは、キャリア支援の中で必要なのではないのでしょうか。

起こるかどうかわからない未経験の将来という時間帯を考えることは非常に不安を伴うことでもあります。ですから、なかには「未来は考えられない、もう私はおしまいだ」と恐れてしまう学生もいます。特にこれだけ変化が激しい時代ですと。だからこそ、未来に挑戦する力を育てるのです。決めることではないとおもうのです。

このように考えますと、出口指導の中に、実はキャリア支援も含まれますし、時代の変化が激しくなっていけばいくほど、職業選択の軸としての自覚を力を育てることが不可欠で、それがキャリア支援ではないかな、と思います。

ですから、大学で私どももキャリアデザインという授業を設けていますが、本来は、それぞれの専門を勉強をしながら

らキャリア支援はできるのです。自分はいま何を習い、何に問題を感じ、何を明らかにしたいか、分からなかったら教授に聞いて、その教授とのやりとりの中で何が見えてくるか、というところから問題解決能力を付けていくことができると思います。私は卒論を書くのは一番良い問題解決能力の育成だと思っています。何でもかんでも研究はできません。書くときには研究の視点を絞らなければならないのです。これは意思決定力をそだてます。そのためには、自分で優先順位を付けていかなければいけないし、現状を見なければいけないわけですから、情報探索能力は選択能力も育てます。コミュニケーション能力も育てます。そう考えますと、特別にキャリアデザインという科目を設けなくてもいいのではないかとはいえます。皮肉かもしれませんが。しかし教員がその意識をもてないでいることが現状ですから、特別な科目設定も今は必要なのでしょう。

学生が、自分の行動の意味づけを、社会に存在するものの中に意味を見出していく、そういう力を若者が大学にいる間に身につけていって、その未知の世界に自分を開いていって、さらにそこから学びとっていき、あるいはそれに働きかける力を育てることが、大学のキャリア教育として重要なことではないか、と私は思います。これは言い換えれば大学の教員である我々に、意識改革を迫っていることです。キャリア教育は、特別なプログラムをさすものではなく、教育改革の理念だと、文科省でもいっています。それは大学にも適応されます。実は、教育改革の理念なんですね。ということは、我々教職員が意識改革しないと実践できないことなのですね。今のままでいくと、いくらキャリアと言っても、非常に限られた意味、就職率アップのための指導に終わってしまうという懸念を抱いております。

まとまらない話になりましたけれども、今私が考えていることをお話させていただきました。ご清聴ありがとうございました。