

キャリア研究を活用した 大学・短期大学でのキャリア教育に関する一考察

A Study on Career Education University and Junior College Utilizing the Career Research

戸田 信聡
TODA Nobutoshi

本稿は、キャリア研究を活用した大学・短期大学生に対するキャリア教育について展望する。欧米で始まったキャリア研究はそもそも日本の大学・短期大学生といったある年齢層に視座を置いてなされているものではなく、仕事に関する人生全体を総括して論じているものである。新卒時のキャリア選択が人生全体に与える影響が日本では軽視できない。それは終身雇用制度による再就職市場の未成熟に起因し、転職者や非正規社員の多くが不利な状況となることもまだ多い日本の雇用慣行による。しかし、既存のキャリア教育に関する報告書によれば、大学・短期大学生が就職活動を進めていくにあたり、最も悩んでいることは自己分析の難しさであり、将来像を考え抜くことであった。キャリア研究の知見を教育に活用するならば、学生に自己分析を促すのみのキャリア教育では迷いを深めさせてしまうことにもなりかねない。若者には社会経験が不足している限界を考慮した上で、現実的なキャリアの想定支援も必要である。また、想定支援にも限界があることを認識した上で、自己効力感の不足から生じている実行の支援が必要である。更にこれらの支援を個別に進めて行くための対話による学習支援が必要であることを本稿では指摘した。

キーワード：キャリア研究，キャリア・デザイン，大学・短期大学教育，対話
Key Words : Career Research, Career Design, University and Junior College Education,
Dialogue

1. はじめに

キャリア研究は主に心理学を中心としながら、教育学、学習研究、熟達化研究といった領域からの研究アプローチがあり、豊富な蓄積を持つ研究領域である¹⁾。さらに、専門職に関するキャリア研究^{注1)}、時間軸を重視したキャリア研究、組織コミットメント研究との関係を示したキャリア研究など様々な展開を見せている。これらのキャリア研究は欧米を中心に発展したものである。日本におけるキャリア研究は、欧米の理論を出発点とし、日本の企業人、組織人を經由しながらそこに新たな知見を見出そうとするものとなっている。日本の大学・短期大学で行われているキャリア教育に関する研究論文を概観すると、キャリアの既存研究が実質として活用されているかどうかが見えにくい。例えば日本のキャリア教育に古くから影響を与えてきたとされるSuperのキャリア・レイボー理論^{注2)}は発達理論をベースとしているが、就学期間はキャリア・レイボーに基づく未発達段階に当たり、自己分析の限界や支援期間外も見据えたキャリア教育が実施されているかは見えにくい。そして、森山²⁾、杉浦ら³⁾の研究も、就職活動に当たっての自己概念の検討について、Scheinの研究^{注3)}に依拠しているが、Scheinの研究から導かれるはずの仕事経験の不足による自己分析の限界について言及していない。また小澤⁴⁾もKolb, McCall et al⁵⁾に依拠しているものの、Kolb, McCall et al⁵⁾の研究から導かれるはずの飛躍的成長につながる仕事経験が、同等の経験学習であるかが見えにくい。さらに、森田⁶⁾もRJPのスクリーニング効果^{注4)}を公務員の志望者の本気度を試す研究に応用しているが、キャリア発達と離職予防につなげるためのワクチン効果については主たるテーマとして検討していない。このようにキャリア研究の文献を取り上げた調査研究があるものの、実質的な活用がなされているかどうかが見えにくいのである。

こうした日本の大学・短期大学におけるキャリア教育の中にキャリア研究が十分に活用されていない背景として、組織で働く人の調査・分析を踏まえている経営学の視点を取り入れてこなかったことや、企業・団体など組織の立場からの視点を取り入れてこなかったことも要因として考えられる。

また、キャリア教育は文部科学省としてもいわゆる「7・5・3問題」^{注5)}と呼ばれる若年労働者の早期離職問題、弱年者のニート、フリーター等の非正規労働者、引きこもり者の増加への対応からキャリアとは何かが十分検討されないまま当初打ち出されたことも要因として考えられる。森山²⁾ 安達⁷⁾、浦上⁸⁾、の報告書にも見られるように、これまでのキャリア教育には、自己分析の難しさ、それに伴う自己と現実社会との摺り合わせの難しさ、就職活動の始動の遅さ、結果としての逃避行動など様々な問題が報告されており、学校教育の現場においてキャリア教育はまだまだ試行錯誤が重ねられているのが実情である。

さらに、キャリア研究が大学・短期大学でのキャリア教育にすぐ活用できるように整理されていないことも背景として考えられる。欧米のキャリア研究は日本の大学・短期大学生といったある年齢層に視座を置いてなされているものではない。キャリア経験のある程度積み重ねた人が、これまでの経験を振り返り、人生全体を展望するように論じられており、再就職市場が整備され、転職が人生の中で数回生じるのを前提としている欧米において、キャリア研究はミドル世代以上に向けて形成されているため、大学・短期大学でのキャリア教育に活用されてこなかったと考えられる。

しかし、既存のキャリア研究の様々なアイデアが大学・短期大学におけるキャリア教育に十分に生かされていないことは残念なことである。キャリア研究を大学・短期大学生のキャリア教育に活用しやすくするための方向性を検討していくことが重要である。こうした問題意識に基づき、本稿ではキャリア研究を活用した大学・短期大学でのキャリア教育がどのようなものであるかを考察したい。

本稿ではキャリア教育を、四年制大学と短期大学を併せて論じる。その理由として、今日の企業組織の現状として、一般職が徐々に廃止され、入社後には経験、貢献次第で管理職等への登用がなされ、就職活動においても採用試験を同時に行うことが多く、同等のキャリア教育が準備される必要があるからである。

また、筆者は現在キャリア教育の現場を担当しているが、経営学をバックグラウンドとする研究者でもあり、企業組織での実務経験もあるため、本稿では、経営学的観点、企業組織側の視点をもって論じたい。

本稿の構成として、まず第2章で本稿におけるキャリア研究を定義し、キャリア研究を特徴づけて牽引している研究を独自に分類することを行う。そして第3章ではキャリア教育の現状と課題について取り上げ、第4章ではキャリア研究に基づくキャリア教育の姿について議論を進め、第5章で結論をまとめた。

2. キャリア研究の代表的な知見と傾向

本稿ではキャリアを金井⁹⁾に依拠し、「長期的に見た仕事生活のパターン」との定義する^{注6)}。本定義に付随する要素として、人の長期的な経験学習や、生涯発達の視点及び時間展望、私生活におけるライフイベントとの関連も欠かせないのがキャリアである^{注7)}。人生という長期スパンで経験を積みあげ、Eriksonが示すような生涯発達の各課題をクリアしながら、キャリア・デザインは人の一生涯で検討されていくものである。経営戦略論では長期の視点でのポジショニングが重視される。キャリアについても長期視点での時間軸の伴う方向づけが鍵となる。そのため、キャリア・デザインは仕事人生の戦略としても例えられる。そしてキャリアは自分が材料であり、最終的には一人ひとりが違った解を求めるものとなる。

キャリアの語源は馬車のような何か運ぶもの(carrier)が通った軌跡のことである。長旅の途中で分かれ道に何度も出会い、どんな選択をしてきたのかその轍の跡をふりかえり、考えを深めながら、次の分かれ道ではどう選択するのかを考えていくという意味を持つ。

ここでメタファーとされる長旅の途中の分かれ道が、キャリア・トランジション（career transition＝節目）である。仕事人生には異動・昇進・降格・転職・退職があり、私生活のライフイベントは人それぞれであるが、結婚、子育て、子供の自立、親の介護、死別など節目がある。ここでBridgesの示したキャリア・トランジション論は終焉、中間期、始まりの期間の三段階をしっかりと踏むことで成立する。しっかりと終焉の段階での課題の整理ができていなければ、うまく次の新しいスタートを切ることができないとされている。そして、キャリア・トランジションをいかに上手に乗り越えていくか、段階的なプロセスをモデル化したものにNicholsonが示したトランジション・サイクルモデルがある。キャリア・デザインを考えていくとき、この節目でプロセスを自覚してデザインするという部分が重要となる。

キャリア研究に基づけば、社会経験に乏しい大学・短期大学生に最初のキャリア・トランジションを完璧にデザインさせることは現実的ではない。しかし、教育現場において、この限界はどこまで意識されているかは、大学・短期大学の個別のキャリア教育の報告書からは見えにくい。

表 1 キャリア研究の分類

	内省重視系	想定重視系	実行重視系
内容	これまでの様々なキャリアに繋がる経験を内省することによって、自己概念あるいはアイデンティティを見出し、それにふさわしい適職を選択して幸福感を得ようとする理論	時間軸とリアリズムを重視して意味づけを重ねることや逆算を通じ、具体的な個人単位の目的傾向や個別目標を引き出す理論	偶然の要素に目を向ければ、計画的にキャリア開発につながる行動を積極的にとって機会を生み出すことで幸運なキャリアを呼び込める可能性が高まるとする理論
代表的な研究	Schein (1990) Nicholson (1988) Bridges (1994) Maslow (1998) Kolb (1984) McCall et al. (1988)	Emmons(1989) Little (1989) Wonous(1975)	Krumboltz (1979, 2004) Bruch & Ghoshal (2004)
メリット	自己概念に適した仕事を見出し、選択して取り組んでいくことで、長期的にキャリアの幸福度を高めることができる	①リアリティ・ショックを受ける前に想定しておくことによるワクチン効果が生まれる ②現在の取り組みが行き着く先を想定してゴールをイメージできる。あるいは、将来の価値ある自分の姿を想定し、そこから逆算し、現在あるべき姿を導ける	行動力によっては想定以上の未来を生み出せる可能性がある。経験不足から自己分析が不十分であっても、偶然の出会いからキャリアの幸福感を獲得することができる
デメリット	仕事経験が10年程度はなければ、内省しても本当の自己概念は見えてこない	想定限界と失敗もありうる。未来には予測不能な部分がある。特に長期想定となる程不確実要素が大きい	自己概念と異なる仕事をし、想定外の失敗する可能性もある
長期視点	自己概念を自覚できれば適切なキャリア選択をすることができ、長期的な幸福感を得ることができる	長期の時間展望を得ることによって必要な目標を設定し、モチベーションを高めることができる	実行重視は経験学習、キャリア開発に必要。マネジメント開発、リーダーシップ開発にも有用である
短期視点（就職活動への対策）	小さな経験でも構わないので一定の範囲で自己の適正を振り返ることは学生でもできる	短期の想定は現実的に進めやすい	限られた期間内である就職活動に有効である

本稿の問題意識は Bridges も Nicholson, そして後述する Schein にしても, ミドル期以降のキャリア・デザインには適した理論であるが, キャリアをこれから形成しようとする大学・短期大学生へのキャリア教育には難易度が高いということである。

次に本稿では, キャリア研究の代表的な知見を, 教育に応用しやすくする目的のため, 表1に示すように内省重視系, 想定重視系, 実行重視系という3つの傾向を独自に分類した^{注8)}。

内省重視系のキャリア研究では, これまでのキャリアに繋がる様々な経験を内省することによって, 自己概念あるいはアイデンティティを見出し, それにふさわしい適職を選択して幸福感を得ようとするものである。自己を見つめ直し, 人生の航海で錨となる自己概念を認識してキャリアを歩もうとする代表的な研究として Schein のキャリア・アンカーの研究がある。キャリア・アンカーとは「やりたいこと(動機)」「やれること(能力)」「やりがいがあると感じること(価値観)」という3つの事柄について, これは妥協しないで貫きたいと思えるほどの自己概念を形成することである。またキャリア・アンカーは年齢と共に変わるものではなく, 生涯を貫くものであり, 潜在化されている自己が仕事経験を重ね, 立場も変わっていく中で顕在化するものとされる。特に中年期以降はこのキャリア・アンカーを拠り所としていけば, キャリアの適切な選択により長期の幸福感が得られるとされる。

Schein 以外での内省重視系のキャリア研究としては Arthur の3つの問い^{注9)}, Maslow の欲求段階説も内省して欠乏動機と存在動機を見直し, 生涯をかけた成長を目指す部分で共通する。内省重視系のキャリア研究につながる研究として, Kolb の経験学習モデルや, McCall et al⁵⁾ の経験重視のリーダーシップ開発論も主に挑戦的な経験を内省していくプロセスにより, キャリア開発に活用ができる。そして, キャリアの節目でデザインするとするキャリア・トランジション論も経験学習の内省があればこそ節目を予知し, 遭遇時に認識でき, 慎重にデザインするのに役立つと言える。

これらの内省重視系の研究をキャリア開発に活用するメリットは既に述べた通り, 自己の適性を踏まえ, 適職につくことに成功すればキャリアの長期的な幸福感が得られるとする部分にある。一方でデメリットとしては, 自己概念は社会経験を積むことで, 初めて潜在的能力が磨かれ, 見出されてくるものであり, 本稿が対象としている大学・短期大学生の年齢ではすぐに発見できないことが多いことである。特に Schein は, キャリア・アンカーとは最初に就く仕事の経験から様々なリアリティ・ショック^{注10)}を受け, それを乗り越え, さらに仕事経験を積み, 10年以上経過してみてもようやく見えてくるものとされる。これらの研究に基づけば, キャリア教育の授業で, どれだけ自己分析のツールを駆使しても, 一定のレベルしか自己の適性, やりたいことは見えてこないことがわかる。

次に想定重視系のキャリア研究として Wanous^{10) 11)} がある。Wanous^{10) 11)} の RJP (Realistic Job Preview) の研究は, 本来は企業が採用活動を行う際に, リアリズムを大切にするというものである。良い情報だけを見せがちな企業の採用活動において, 現実に生じる悪いことも同時に伝えておくことで, 入社後の幻滅感を低下させ, 定着率を高める効果を持つ。このリアリズムを重視した想定学習は, 大学・短期大学のキャリア教育でも生かすことができる。Wanous^{10) 11)} の研究は, 社会人としての生活で起こりそうなトラブルを想定させ, リアリティ・ショックを緩和とするワクチン効果をもたらす上でキャリア教育に応用することができる。その他にも職場に配属された後にどんな仕事の役割があるかを想定して準備させることができる役割明確化効果や, 現実の厳しいことも踏まえて選択したということで, 自覚する効果もあるスクリーニング効果, さらに, 厳しさを認識して自己選択して入社することで, 組織に対して愛着や一体化を感じる効果を持たせることにも活用できるコミットメント効果などがある。Wanous^{10) 11)} のような短期の想定学習ではなく, 中長期の未来展望の想定学習としては, Little¹²⁾ のパーソナル・プロジェクトの左階梯法, 右階梯法 (left and right laddering procedures), Emmons¹³⁾ のパーソナル・ストラヴィングの手段—目的階層モデル^{注11)} などの理論群がある。

まず、Little¹²⁾ のパーソナル・プロジェクトは、心理的特殊化概念と呼ばれる自分が他の人とはここが違うという自覚を高める取り組みの分析単位を示している。左階梯法は現在取り組んでいる事柄の意味・目的を問い続けることを通じ、目前に設定すべき小目標を認識し、さらに小目標の先にある究極的な目的や中心的価値に気づかせる方法である。あまりに目先のことばかり考えている学生に将来起こりうる出来事に気づかせるのに役立つ想定学習である。右階梯法はその逆である。その人の持つ究極的な意味・目的、中心的価値から逆算させてどのような目前の目標を設定する必要があるかを気づかせる想定学習である。

最後に Emmons¹³⁾ のパーソナル・ストライヴィングの手段—目的階層モデルは、個人が挑戦している目的を傾向として特徴づける方法である。パーソナル・ストライヴィングは Allport¹⁴⁾ の目的律的傾向 (telonomic trend) の概念に依拠している。目的律的傾向とは行動を個人のパーソナリティは、何かに挑戦しようとしている行動や目的を達成しようとしていることに表現されるというものである。Emmons¹³⁾ はこの目的律的傾向を更に個性記述的にパターン化したものとしてパーソナル・ストライヴィングの概念を開発した。目的の性向より起因していくことを、「具体的な行動単位」、「関心、プロジェクト、課題」、「パーソナル・ストライヴィング」、「動機の気質」といった 4 つのレベルで分析し、現在の具体的な取り組みの意味を自覚させる想定学習を開発している。これらの研究の重要なポイントとしては時間軸を重視して意味づけを重ねることや逆算を通じ、具体的な個人単位の行動を引き出す想定学習が可能となっていることである。

最後は実行重視系のキャリア研究である。Krumboltz¹⁵⁾ によれば「キャリアの 8 割は偶然による」ことになる。偶然の要素に目を向ければ、計画的にキャリア開発につながる行動を積極的にとって機会を生み出すことで幸運なキャリアを呼び込める可能性が高まる。学生が自己分析や未来の想定のみ時間に費やすよりも、まずは合同説明会に行ってみるなどして、現実社会に飛び込んでいくことで知見を広め、アイデアも生み出し、チャンスを掴み、実践の中で自らを成長させるということである。実行の重要性を更に強く主張する理論には、強い意志力で様々な問題解決をやり抜くとする Bruch & Ghoshal によるアクション・バイアス (bias for action) ^{注 12)} の研究がある。Krumboltz¹⁵⁾ のように、キャリア開発をストレートに意図した研究ではなく、元々リーダーシップやマネジメントの開発を意図した研究であるが、キャリア開発にも当てはめることのできる理論とされる。それは Bruch & Ghoshal 自身のキャリアが力強い意志力で実現されていることから認知されている。

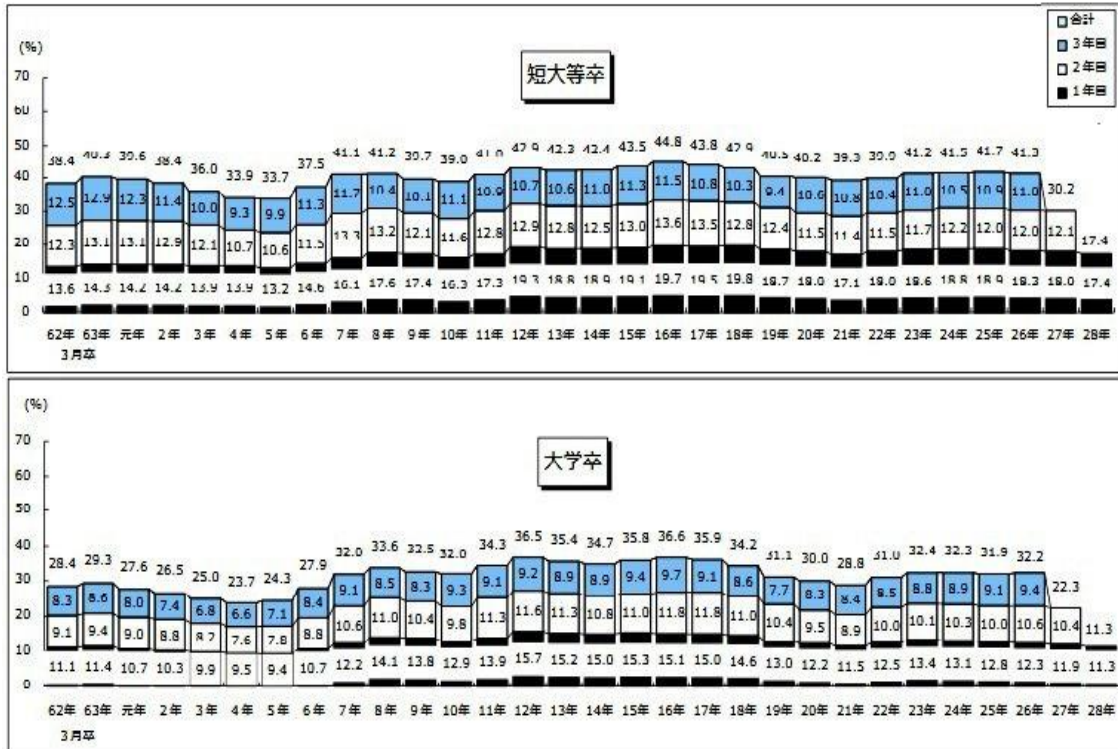
このように、キャリアの研究領域をリードしている代表的な研究を大学・短期大学生に当てはめながら、「内省重視系」「想定重視系」「実行重視系」という傾向で独自に整理を行った。

3. 大学・短期大学におけるキャリア教育の現状と課題

3-1 大学・短期大学におけるキャリア教育の調査報告の特徴

ここではキャリア教育の現状と課題についての調査報告を取り上げる。厚生労働省の「平成 29 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(10 月 1 日現在)」によれば、2017 年現在の就職状況は好調である。日本の好景気と人手不足の中で、若手層の失業率は全年齢層の中で着実に低下している。また新規学卒者の就職率は調査開始以来の過去最高レベルで改善している¹⁶⁾。

一方で、厚生労働省の「新規学卒者の離職状況：新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」によると、日本の短期大学、四年制大学卒業者の 3 年以内の離職状況には、変化がみられていない(図 1)¹⁷⁾。昭和から平成時代に入り、バブル経済崩壊(平成 3~5 年)、IT バブル景気(平成 11~12 年)、リーマンショック(平成 20 年)、アベノミクス景気(平成 24 年以降)と、好景気と不景気の大きな波があったにも関わらず、短大卒の 4 割、大学卒の 3 割が卒業後 3 年以内で離職している状況は一貫して変わっていない。またフリーターの数は 180 万人前後で変わらずに推移しており、非正規雇用を選んだ人はその理由



(注) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

図1 新規学卒就職者の学歴別就職後3年以内離職率の推移(短大等卒・大学卒)¹⁾

として、「正規社員の仕事がないから」と回答している。不本意なまま非正規社員となっている人の割合も若年層では高くなっている。

このような状況を改善していくためのキャリア教育の課題について、これまで総括的大規模な調査研究は乏しく、個々の大学・短期大学でのキャリア教育に関する報告と分析が主となっている。

既存のキャリア教育に関する事例報告の特徴を挙げれば、次の点が挙げられる。まず、大学・短期大学生のキャリアへの展望は、自分探しの問題が中心となり、現実社会との摺り合わせができていないということである。自己と現実社会との摺り合わせがないまま、相手先企業に対し、ないものねだりとなる傾向がある。

例えば図2は安達⁷⁾が学生に対して行った調査より、キャリア意識と職業未決定の関連

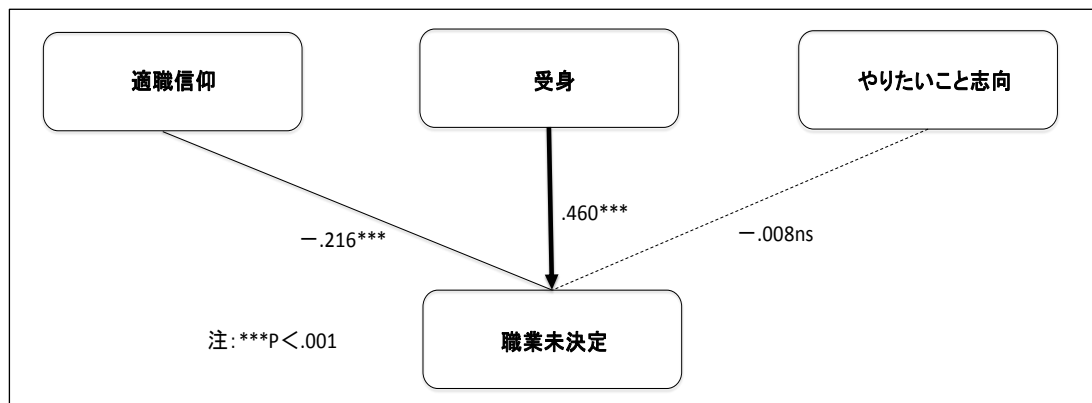


図2 「キャリア意識と職業未決定の関連」⁷⁾

を分析したものである。安達は、今日の大学・短期大学生の特徴として「受身」、「適職信仰」、「やりたいこと志向」があるとする。図 2 は職業未決定を導いている要因としての大学・短期大学生のキャリア意識について、その傾向を安達がモデル化したものである。適職信仰は、待っていればそのうち自分に適した仕事が見つかるだろうと待ち続ける傾向である。やりたいこと志向は、好きなことや自分のやりたいことを仕事に結びつけて考える傾向で、フリーターについて論じた文献に多く見られる。受身というのは、誰かが、何かをしてくれると期待している行動の志向である。図 2 の適職信仰については、職業未決定に対してマイナスのパス ($\beta = -.216, p < .001$) を示している。つまり、この解釈としては、適職信仰により将来の目標に対してポジティブな目標を持つ人であることは職業決定に対してよい影響を与えているということである。やりたいこと志向については、($\beta = -.008, ns$) であり、やりたいことがあれば、仕事が決まるということについてプラスもマイナスも影響を及ぼしていないことを示している。つまり、やりたいことがないことが就職未決定に即座に結びつくのではないことをこの調査結果は示している。最後に受身からは正のパス ($\beta = -.460, p < .001$) が示され「何とかなる」「誰かがなんとかしなければ、職業の未決定の確率が高まることをモデル化している。

次に、浦上⁸⁾が指摘する自己効力感 (self-efficacy) の乏しさがキャリア形成に向けた就職活動への実行力を弱めているということが傾向として挙げられる。Bundura¹⁸⁾の説明する自己効力感はその人がある状況において必要な行動がうまく遂行できるかという可能性の認知である。ソーシャル・サポートの定義には研究者によって多数あるが、赤田が示すように、一般的には専門家からの支援よりも身近で重要な他者から得られる情報を指している¹⁹⁾。身近なところに適切な助言がもらえる相談相手がいれば、自己効力感を高めてキャリア形成ができる。しかし、赤田が同時に指摘している通り、相談相手については慎重に選ぶ必要がある。この問題については、宮入²⁰⁾もキャリア教育での個別の対話の相手には社会人が良いことを検証している。また水野ら²¹⁾もキャリアの専門家とガイダンスの中間的な存在が適していることを報告している。

3-2 大学・短期大学におけるキャリア教育の不足点

ここまで提示した大学・短期大学におけるキャリア教育の不足点について各大学・短期大学の事例報告していることをまとめれば次の3点となる。

第一は、自己分析、自己概念の把握の年齢的な限界である。森山²⁾はキャリア教育の中で自己分析をさせることについて、十分な効果が確認できなかったことを報告している。浦上⁸⁾も自己概念は就職活動を含めたさまざまな取り組みの行動の後に徐々に自覚できるものであることをモデル化している。第二は、現実との摺り合わせの問題である。安達⁷⁾は適職信仰とやりたいこと志向は、そのものが問題なのではなく、現実との摺り合わせが不十分で甘い期待に基づいていることに問題があることを指摘している。第三は、自己効力感の低さによる始動・意思決定力の弱さ、つまり前向きな行動の不足である。安達⁷⁾はこの問題について、受身という言葉でモデル化して説明している。浦上⁸⁾も自己効力感が不足してキャリア形成に向けた実行力が減退していることを指摘している。赤田ら¹⁹⁾も自己効力感の不足が職業的不安を増大させて意思決定、実行力の低下を導くことをモデル化している。第四は、赤田らが示すように身近な個別支援としてのソーシャル・サポートの欠如である。赤田らの調査結果は就職活動やその後のキャリア形成のあり方にしても個人的で孤立するものであることを裏づけている。

4. キャリア教育に資するキャリア研究

4-1 キャリア研究の知見の活用

ここまで明らかにしたキャリア教育に関する報告に提示されている課題は、キャリア研究を活用することで程度改善できると考えられる。それは、問題点 3 章で説明したキャリア研究の焦点が対応しているからである。

本稿の指摘することは以下の点である。第一に、内省重視系のキャリア研究の知見を詳

細に読み取り、活用していくことである。つまり、内省重視系のキャリア研究の基盤となる Erikson を代表とする生涯発達心理学が示す通り、キャリア発達には年齢的な課題を踏まえて漸進的に進行する。キャリア発達の段階的進行を踏まえ、20歳近辺の大学・短期大学生には自己分析にも一定の限度があることを前提としたキャリア教育の内容検討が必要である。また卒業後のキャリア開発に備え、自己のキャリアを自分で開発していくための学習法を教えていくことも必要である。精一杯これまでの学生時代にしてきたスポーツやクラブ活動やアルバイト、インターンシップの経験を振り返らせ、少しでも自己を振り返ることには意義がある。しかし、そこからは、むしろ就職後するべき経験からの学習方法を教え、キャリアの節目での考え方、生涯学習の継続の重要性を教えることのほうが現実的である。

第二は、想定重視系のキャリア研究の活用である。「適職信仰」、「やりたいこと志向」、又「受身の姿勢」の問題においても、Wanous¹⁰⁾ ¹¹⁾ の指摘するとおり、現実との摺り合わせなどの想定不足が要因の一つとなっている。また、パーソナル・プロジェクトの左右階梯法が、一人ひとりの個人の中心的価値から具体的なプロジェクトの長期の想定による逆算や積み上げさせる思考法も大学・短期大学生が現実との摺り合わせをするのに有効である。Emmons¹³⁾ によるパーソナル・ストライヴィングも、大学・短期大学生一人ひとりの目的傾向と動機気質を自覚することで、現実を見据えた具体的な関心、プロジェクト、課題を掴むことに役立つ。パーソナル・プロジェクトもパーソナル・ストライヴィングにしてもポイントとしてはグループ・ワークを最初のアイデア出しに活用しても良いが、キャリアは自分が材料であり、最終的に一人ひとりの具体的なプロジェクト、目的性向、進路、行動を引き出すための個人ワークと個別支援が必要となる。

第三は、実行重視系のキャリア研究の活用である。これは自己効力感の低さから生じる実行不足の問題に対応する。キャリア教育の報告書には Krumboltz¹⁵⁾ を代表とする実行重視系のキャリア理論を応用した教育を報告するものが筆者のレビューでは見られなかった。キャリアの8割は偶発性によることを提示する実行支援をしている事例が見られないのは、実行支援の仕方が難しいからかもしれない。しかし、社会に出ていくのに不安を感じている学生の背中を押してあげる実行支援の部分では、最初の一步が踏み出せるかどうか重要な部分である。Krumboltz¹⁵⁾ の他に実行重視系の研究を展開しているものとして Bruch & Ghoshal がある。Bruch & Ghoshal は、意志の力の研究によって、仕事の実行力、実現力が高まるとする理論を展開している。実行の結果としては成功だけではなく、失敗もあるが、意志の力があれば、それがやがて克服できることを事例研究している。そうした事例を知ることもキャリア形成を始動していく際には役立つはずである。

4-2 対話によるキャリア学習支援の導入

ここまでの既存研究の検討からキャリア研究をキャリア教育に接続する上で一人ひとりの学生への個別の支援が必要であることは明らかである。内省重視系の研究を生かした個別支援には自己分析がなかなか自分一人では進まない事例が多いことが示されている。また想定重視系の研究についても、社会経験の不足を補ってリアルに未来想定をしていくには支援が必要である。そして、実行することを支援するには、自己効力感の不足を補い、背中を押してあげる個別の支援が必要となる。さらに赤田¹⁹⁾ はキャリア教育の個別支援として、相手を慎重に設定した上でのソーシャル・サポートの重要性を指摘している。

こうしたキャリア研究を大学・短期大学のキャリア教育の個別支援に生かす方法論を考える手がかりとして、対話による学習支援がある。筆者はかつて組織変革を進めている複数の企業のリーダーたちが、対話によるダブル・ループ学習を実践している現象を発見した。対話によるダブル・ループ学習とはリーダーシップ開発において、経験不足と未知の問題に対して、経験者同士が協調的な学習による対話を通じ、予測範囲を広げ、思い込みとなる前提をなくし、組織変革に導くために支援しあう状況を表したものである。ダブル・ループ学習とは、インクルメンタルに学習するのではなく、違う視点を持つ人から有効な情報を獲得して、思い込みとなる前提を取り除き、画期的な学習を成し遂げることを表

す。元来ダブル・ループ学習は組織学習論で注目されてきたものであるが、Argyris²²⁾によれば、個人においてもダブル・ループ学習は行われ、その際には対話が鍵となる。対話を通じ、新たな情報を取り入れる学習について、キャリア教育にも取り入れている事例としては、宮入²⁰⁾の調査がある。社会人と学生を2回対話させ、意識の変化を統計分析している。結果として社会人のイメージをポジティブにすることや自己効力感の向上に一定の効果を見出している。ここで重要な条件は宮入の調査からわかるように、一定の仕事経験を積んだ社会人と建設的な対話を行うことである。また、水野ら²¹⁾の研究からは、キャリアの専門性のある職員によるカウンセリングとガイダンスの中間的な支援が有効であるとする調査分析をしている。こうした対話の相手を慎重に選定する様な場づくりをキャリアに関して専門性のある教職員がサポートを行う。そうすることで、自分が今までに有していない有効な情報、新しい視点を持つことができる。

しかし、ここでの注意点としては、水野ら²¹⁾も指摘する通り、仕事経験を有していない自分の生活圏内の友人のみと対話をすれば、有効な情報、新しい視点をもたらすのではなく、逆に不安を煽り、フリーターとなることを相互承認し、逆機能を与える恐れもあるということである。

キャリア開発は全て一人ひとりが材料である。個別に自己効力感を高め、現実社会との摺り合わせをし、勇気づけながら道筋をつけていくのは、一人ひとりの状況を踏まえた対話が必要である。こうした対話による学習支援については更なる事例の蓄積と注意点、条件設定に関する分析も重ねていくことが必要であるが、今後実践に落とし込んでいくための重要なポイントとして方向性を提示しておきたい。

5. 結論

ここまでの総括して図式化したのが図3である。図3は大学・短期大学におけるキャリア教育の不足点とキャリア研究との主な対応関係を示している。左側に既存のキャリア研究に不足していると考えられている点3つを挙げ、右側にキャリア研究の傾向を大別する3つの系統を並べている。

既に述べた通り、まず、学生の自己分析、自己概念の把握の限界については、動機・能力・価値感を振り返ることのできるScheinの研究を代表とした内省重視系の研究の議論が

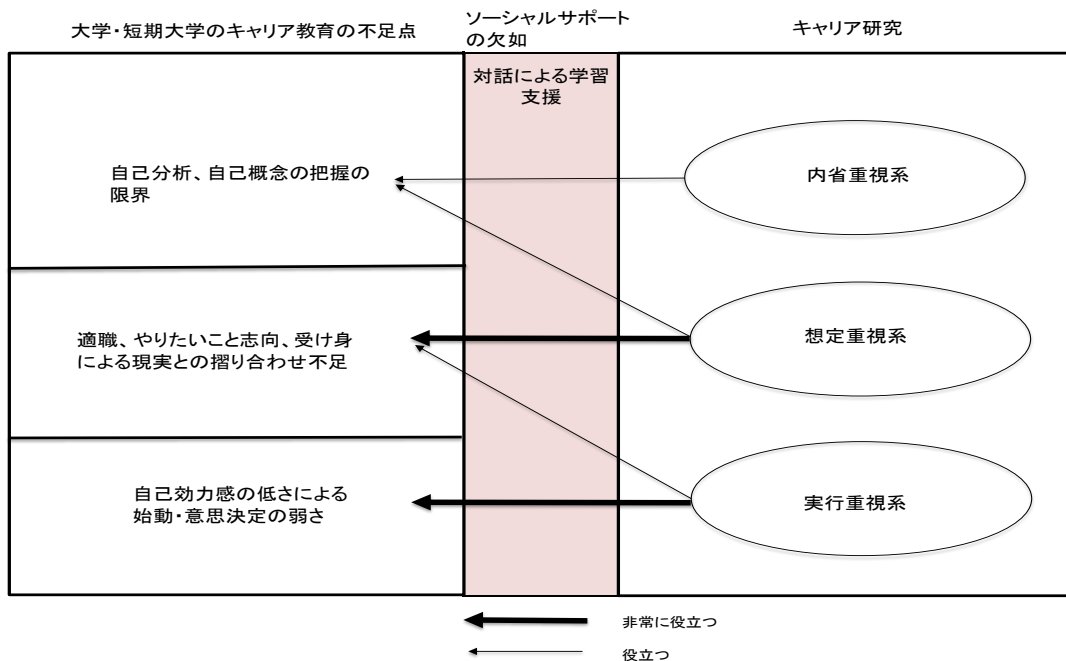


図3 大学・短期大学のキャリア教育の不足点とキャリア研究との主な対応関係

役立つと考えられる。大学・短期大学生にとって年齢的にも社会経験の不足と限界があるため、自己分析・自己概念の把握に役立つとする矢印を細い線で示している。若くしてスポーツ、音楽などの活動や特別な環境で豊富な社会経験を積んでいる一部の学生を除き、大半の学生にはハードルが高い。一般の大学・短期大学生の年齢でキャリア・アンカーは通常見えておらず、能力に見合う適職、やりたいこと、仕事のやりがいとは十分見極められない部分があるからである。ただし、Emmons¹³⁾、Little¹²⁾らの研究が示す想定重視系の研究の議論により、自己の中心的な価値や目的性向に気づくことができる。そのため、対応関係図としては、想定重視系からも矢印を伸ばした。

次に適職信仰、やりたいこと志向、受身な姿勢によると現実との摺り合わせ不足については、Wanous^{10) 11)}、Emmons¹³⁾、Little¹²⁾の示す現実的な情報に基づく展望を行う想定重視系の研究の議論が役立つため矢印を伸ばした。矢印の太さを変えたのは想定重視系の議論が現実との摺り合わせについて中心的に議論されており、直接役立つからである。ただ、受身な姿勢を変えなければ、主体的に現実との摺り合わせができないことについてはKrumboltz¹⁵⁾を代表とする実行重視系の議論も役立つため細い矢印を伸ばした。

残りの自己効力感の不足に伴うキャリア形成への始動・意思決定が遅くなる傾向については、キャリア研究の中でもKrumboltz¹⁵⁾、Bruch & Ghoshalの実行重視系の議論が中心となるため太い矢印を伸ばした。

最後に、キャリア教育の問題点の一つである水野²¹⁾らを代表とするソーシャル・サポートの必要性^{19) 20) 21)}の部分については個別の対話による支援が有効である。自己分析にも、現実的な想定にしても確かな仕事経験を持つ社会人や、それに準じてキャリアの専門性のある職員との間の対話は、その学生の可能性を引き出し、必要なリアリズムももたらす。そして実行重視系の理論の活用においては、自己効力感が不足している中で背中を押し、個別に状況を踏まえて勇気づけることに役立つ。そのため、対話による学習支援を大学・短期大学におけるキャリア教育の不足点とキャリア研究の接点の部分に配置した。

このように作成した図3の「大学・短期大学のキャリア教育の不足点とキャリア研究との主な対応関係図」はキャリア研究がこれまでのキャリア教育で生じていた課題のいくつかを補完することが可能であることを示している。こうしたことが可能となる背景とはキャリア教育に不足していたと考えられる問題がキャリアの定義—「長期的に見た仕事生活のパターン」と符合していたためと考えられる。これまでの日本のキャリア教育が就職活動とその数年後のみに焦点を当てていたことに根本的な要因がある。

以上を総合するとキャリア研究の成果を、キャリア教育を一層意義あるものとしていくために活用していくことは有用であると考えられる。もちろんキャリア研究の視点を導入することでキャリア教育の課題のすべてに対応できるわけではない。しかし、自己と社会との現実的な摺り合わせができず、キャリア形成のスタートの数年間に離職を繰り返すことで、確かな仕事経験が蓄積できないまま多くの人が中年期の年齢に向かうならば、その取り組みの問題点は徐々に明らかになってくるだろう。その意味において本稿で述べたキャリア研究の視点がキャリア教育の中で有効に働き、一般化が進むのは実践事例と追跡調査の蓄積が豊富になってきたとき初めてであるのかもしれない。

注釈

注1) 各専門職に関するキャリア研究については特殊性を持つキャリアとして研究が別途進められている。本田は²³⁾主に専門職に就くことを想定し、学校での柔軟な専門教育の意義を指摘している。本稿では大半の大学・短期大学生が企業・団体に就職し、新人時代は専門的なテクニカル・スキルに専念するとしても、組織の中の多様な職場で異動を伴わせながらヒューマン・スキルが求められ、ミドル期以降はマネジメント、リーダーシップの発揮も求められるジェネラリストが多数いることを想定している。なお、高校以下のキャリア教育のあり方については、発達水準の問題もあり、慎重な検討が必要であるため、本稿では言及しないこととした。

- 注 2) Super のキャリア・レインボー理論は人の生涯がどのように構成されるかを役割と時間軸で視覚的に描写したものである。キャリアは単に青年期に選択・決定され、それが変化せずに維持されるのではなく、生涯にわたって発達し、変化することと主張している。
- 注 3) Schein の研究では、自己概念を適切に見出すことで幸福を導くキャリア選択ができることを明らかにしている。自己概念であるキャリア・アンカーは仕事経験を積んで 10 年は経過しなければ自覚されてこないことを指摘している。
- 注 4) Wanous¹⁰⁾ 11) の RJP (Realistic Job Preview) の研究におけるスクリーニング効果はキャリアの選択において、現実の厳しいことも踏まえて選択したということで、自覚を高める効果である。
- 注 5) 「7・5・3 問題」とは、就職して 3 年後、中学卒業の 7 割、高校卒業 5 割、大学卒業の 3 割が退職しているという現象のことである。
- 注 6) 金井のキャリアの定義の全文は「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生 (life) 全体を基盤にして繰り広げられる長期的な (通常は何十年に及ぶ) 仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、(大きな) 節目での選択が生み出していく回顧的意味づけ (とりわけ、一見すると連続性が低い経験と経験の間の意味づけや統合) と将来構想・展望のパターン」⁹⁾ である。
- 注 7) D.Hall のキャリアの定義は「ある人の生涯にわたる仕事経験や活動と結びつく態度、行動において、個人が知覚できる連続した出来事」²⁴⁾ となる。金井⁹⁾ はこの定義に生活全般の視点、パターンの視点、過去の意味づけ、節目での意味づけを加えて定義している。
- 注 8) 表 1 で代表的な研究の中に、筆者が日本の研究を含めなかったのは、日本のキャリア研究は、欧米の基礎理論を出発点とし、日本の企業人、組織人を經由しながらそこに新たな知見を見出そうとする性質のものであり、新しいフレーム・ワークを生み出して研究領域を世界的にリードする性質のものが見えにくいからである。
- 注 9) 企業経営では自社の弱い部分について、戦略的に提携 (他者と繋がる) することで補っている。米国サフォーク大学の Arthur はこれを企業経営に当てはめ、「自分ならではの強み」(能力)、「自分がやりたいことに対する理由」(動機と意味・価値) といった自己概念を導く問いに加え、3 番目の問いとして「誰と繋がっているか」という、人々との関わりの中からキャリア開発する必要性を示している。
- 注 10) Schein はリアリティ・ショック (=reality shock) を個人が初めて仕事に就く時に生じさせる自分の期待・夢と組織における現実のギャップであるとしている。
- 注 11) Emmons¹³⁾ は、手段一目的階層モデルを、その人の動機気質、目的達成努力のパターン、関心、プロジェクト、課題を階層的構造でモデル化して分析するものである。
- 注 12) Bruch & Ghoshal は、アクション・バイアス (=bias for action) を、行動によって目的を成し遂げようとする姿勢のこととしている。

引用・参考文献

- 1) 谷口智彦：『マネジャーのキャリアと学習：コンテクスト・アプローチによる仕事経験分析 (Hakuto management)』, 白桃書房 pp.1-9 (2006)
- 2) 森山廣美：「大学におけるキャリア教育：その必要性と効果測定の視座から」, 『四天王寺国際仏教大学紀要』, 44, pp.309-319 (2007)
- 3) 杉浦礼子, 岡田一範, 安部耕作：「短期大学におけるキャリア教育の必要性 (その 5)」, 『高田短期大学紀要』, 32, pp.109-121 (2014)
- 4) 小澤伸光：「HRM とキャリア教育」, 『駿河台経済論集』, 23 (2), pp.127-142 (2014)
- 5) Morgan W. McCall Jr. : Developing Executives through Work Experiences, *Human Resource Planning*, 11(1), pp.1-11 (1988)
- 6) 森田智佐子：「公務員志望者に対するキャリア教育プログラムの構築：RJP におけるス

- クリーニング機能に着目して」,『大学教育研究ジャーナル』, 13, pp.38-47 (2016)
- 7) 安達智子:「大学生のキャリア選択:その心理的背景」,『日本労働研究雑誌』, 46(12), pp.27-37 (2004)
 - 8) 浦上品則:「女子短大生の職業選択過程についての研究:進路選択に関する自己効力,就職活動,自己概念から」,『教育心理学研究』, 44 (2), pp.70-78 (1996)
 - 9) 金井壽宏:『働くひとのためのキャリア・デザイン (PHP 新書 187)』, PHP 研究所 p.140 (2002)
 - 10) Wanous,J.P. : Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes, and job survival., *Journal of Psychology*, 58 (3), pp.327-332 (1973)
 - 11) Wanous.J.P. : Tell it like it is at realistic job previews, *Personnel*, 52(4), pp.50-60 (1975)
 - 12) Little, B.R. : Personal Projects Analysis:Trivial Pursuits Magnificent Obsessions,and the Search for Coherence, *Personality Psychogy:Recent Trends and Emerging Directions* , Springer-Verlag, pp.15-31 (1989)
 - 13) Emmons,R.A. : The personal striving approach to personality. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal Concepts in Personality and Social Psychology*. Lawrence Erlbaum Associates, pp.87-126 (1989)
 - 14) Allport,F. : Teleonomic Description in the Study of Personality, *Character and Personality*, 5 (3), pp.202-214 (1937)
 - 15) Krumboltz,J.D. : A social learning theory of career decision making . Revised and reprinted in A. M. Mitchell , G. B. Jones, and J. D. Krumboltz (Eds.), *Social learning and career decision making*, pp.19-49 (1979)
 - 16) 厚生労働省:「平成 29 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(10 月 1 日現在)を公表 します」, <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000190551.html> (2017.11.30)
 - 17) 厚生労働省:「新規学卒者の離職状況:新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移 (グラフ)」, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (2017.3.17)
 - 18) Bundura, A. : Self-efficacy :Toward a unifying theory of behavioral change. , *Psychological Review*, 84(2), pp.191-215 (1977)
 - 19) 赤田太郎, 若槻優美子:「職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題:ソーシャルサポートと自己効力が与える影響から」,『龍谷紀要』, 33 (1), pp.77-87 (2011)
 - 20) 宮入小夜子:「社会人との対話が学生の職業観・勤労観の形成に与える影響:キャリア教育に関する準実験による実証的研究」,『日本橋学館大学紀要』, 12, pp.17-31 (2013)
 - 21) 水野治久, 谷口弘一, 福岡欣治, 古宮昇編:『カウンセリングとソーシャルサポート:つながり支えあう心理学』, ナカニシヤ出版 pp.101-109 (2007)
 - 22) Argyris, C. : “Double loop learning in organizations”, *Harvard Business Review*, Sep/Oct77, 55 (5), pp.115-125 (1977)
 - 23) 本田由紀:『教育の職業的意義:若者, 学校, 社会をつなぐ (ちくま新書 817)』, ちくま書房 pp.134-161 (2009)
 - 24) Hall, D. : *Careers in Organizations*, Scott Foresman & Co. p.4 (1976)
 - 25) Bridges, W. : *Transitions : making sense of life's changes*, Da Capo Press (1980)
ウィリアム・ブリッジズ著;倉光修, 小林哲郎訳:『トランジション:人生の転機』, 創元社 (1994)
 - 26) Bruch,H. & Ghoshal, S. *A Bias for Action. : How Effective Managers Harness Their Willpower.Acheve Results,and Stop Wasting Time*, Harvard Business School Press (2004)
ハイケ・ブルック, スマントラ・ゴシヤール著;野田智義訳:『意志力革命:目的達成への行動プログラム (Harvard business school press)』, ランダムハウス講談社 (2005)
 - 27) Erikson,E. H. : *The life cycle completed : a review*, W.W.Norton & Company (1982)
E.H.エリクソン著;村瀬孝雄, 近藤邦夫訳『ライフサイクル, その完結』, みすず書房

- (1989)
- 28) Kolb, D. A. : *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice Hall (1984)
- 29) J.D., Levin, A.S. : *Luck is No Accident : Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*, Impact Publishers (2004)
J.D.クランボルツ, A.S.レヴィン著; 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! : 夢の仕事をつかむ心の練習問題』, ダイヤモンド社 (2005)
- 30) Maslow, A.H., Stephens, D.C., Heil, G. : *Maslow on management*, John Wiley & Sons (1998)
A.H.マズロー著; 大川修二訳: 『完全なる経営』, 日本経済新聞社 (2001)
- 31) Nicholson, N and West, M.A. : *Managerial Job Change: Men and Women in Transition*, Cambridge University Press (1988)
- 32) Schein, E. H. : *Career dynamics: matching individual and organizational needs* (Addison-Wesley series on organization development), Addison-Wesley Publishing Company (1978)
E. H.シャイン著; 二村敏子, 三善勝代訳: 『キャリア・ダイナミクス: キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である。』, 白桃書房, pp.105-169 (1991)
- 33) Schein, E.H. : *Career Anchors: Discovering Your Real Values*, Revised Edition, Pfeiffer (1990)
E.H.シャイン著; 金井壽宏訳: 『キャリア・アンカー: 自分のほんとうの価値を発見しよう (Career anchors and career survival 1)』, 白桃書房 (2003)
- 34) edited by Super, D.E. and Šverko, B with assistance from Super, C.M. : *Life roles, values, and careers : international findings of the Work Importance Study*, Jossey-Bass Publishers, (1995)
- 35) 金井壽宏: 『働くひとのためのキャリア・デザイン (PHP 新書 187)』, PHP 研究所 (2002)
- 36) 谷口智彦: 『マネジャーのキャリアと学習: コンテキスト・アプローチによる仕事経験分析 (Hakuto management)』, 白桃書房 (2006)
- 37) 戸田信聡: 「リーダーシップの持論形成・改訂に関する研究」, 『博士論文 (神戸大学)』, pp.144-158 (2016)