

シンポジウム

キャリア構築理論 (Career Construction Theory) の 現代的意義の検討*

—企業, 公的機関, 教育機関での適用と課題—

話題提供者

明星大学 波田野匡章

(株)JTBモチベーションズ/筑波大学大学院 菊入みゆき

川崎市役所/筑波大学大学院 堀口康太

電気通信大学 濱野裕貴子

指定討論者

(株)日立ハイテクノロジーズ 御手洗尚樹

わかもと製薬(株) 吉田朋子

菊入 2日目の朝早いシンポジウムにご出席いただきまして、どうもありがとうございます。「キャリア構築理論 (Career Construction Theory) の現代的意義の検討」ということで、企業、公的機関、教育機関での適用と課題をお話したいと思います。

私たち6人は社会人大学院の同級生です。筑波大学大学院人間総合科学研究科生涯発達専攻カウンセリングコースを、2年前に卒業いたしました。その後も研究を続けたいということで、このCareer Construction Theoryを選び、定期的に集まって研究を続けてまいりました。原書をみんなで部分担当の訳をして、それを持ち寄り、読み合わせをするというようなかたちで進めてまいりました。このほど、一定の成果を得たと判断いたしましたので、この場を借りて発表させていただくことになりました。

6人の背景はさまざまです。社会人大学院のいいところですが、波田野さんは明星大学で教鞭を執り、私はJTBモチベーションズという企業におります。堀口さんが川崎市役所、そして濱野さんが電気通信大学ということで、この4人でまず話題提供をいたします。そのあと、

御手洗さんが、日立ハイテクノロジーズという企業の人事の責任者という立場から指定討論を行い、そのあと、吉田さんから、わかもと製薬の従業員という立場から指定討論を行うというかたちで進めてまいります。最後に皆さんからも、ぜひご意見やご質問などをいただきたく、よろしく願いいたします。

それでは最初に波田野さんから、まずはCareer Construction Theoryというものの概要についての説明をいたします。よろしく願いいたします。

話題提供1：キャリア構築理論の概要

明星大学 波田野匡章

波田野 明星大学の波田野です。よろしく願いいたします。私からは、まずキャリア構築理論がどういうものなのかということを中心に説明し、その後に話題提供ということで、実践についてのお話を皆さんからさせていただくという流れで進めたいと思います。

では、まず「キャリア構築理論とは」ということで簡単にご説明いたします。ご存知の方も多いと思いますが、アメリカの心理学者、マー

*本稿は経営行動科学学会第17回年次大会におけるシンポジウム(2014年11月9日)の記録を一部修正したものである。

ク・サビカス (M. L. Savickas) 博士が提唱した理論です。もう 20 年くらい前から彼が提唱しており、著書の中では、個人は自らの職業行動や仕事経験に意味を課すことによって、自分のキャリアを構築すると述べております。

これまでのキャリア論においては、特定のゴールに向けて発達していく、何かを目指して発達していくというのが一般的だったと思いますが、彼の述べているところでは、個人と環境の相互作用によってキャリアは構築されるものだということです。発達ではなくて構築していくものだと、ここが非常に特徴的だと思います。われわれは、現代の変化の激しい社会状況、労働・教育環境において適応していくためには有効ではないかと考えました。そこで、このサビカスの考え方についてわれわれは研究を進めていきたいと考えました。

キャリアには、一般的には二つの側面があるといわれています。一つ目が主観的側面で、キャリアとは自己概念を表したものであるということです。自分が自分の働き方、あるいは仕事についてどのように感じているのか、捉えているのか、あるいは自分自身をどう捉えているのかという側面。二つ目が、主観に対して客観です。客観的側面で、キャリアとは職務経験の連続として捉えたものであるということです。つまり職務経歴書に書かれている事実、客観的な事実を基に捉えたものであるということになります。

キャリア構築理論は、もうお分かりのように、主観的側面を非常に強調しております。自己概念を非常に大事にしている。なぜならば、メタ理論として社会構成主義を基にしているからです。社会構成主義とは、自然や自己についての正確で客観的な説明というものは、社会過程の産物であり人々の間で構成されたものである。社会過程の産物、つまり人々が行為を行ったりとか、交流をしたりとか、そこにおける会話だとか、そういうものによって生まれるものだということです。ですので、当然のことながらキャリア構築理論自体も、個人による出来事

の解釈や社会との関係性について、非常に重要な言葉になると思いますが、「語り」、ナラティブ (narrative) を重視しております。

この理論のベースとなる理論というのが三つあります。一つ目が差異心理学で、差異とは特性、trait における個人差です。これに注目するという心理学です。二つ目が発達心理学で、「発達課題」と「対処方略」とありますが、人それぞれに発達ステージにおいて解決していかねばいけない課題があり、その課題にどのように対処していくのか、ということが大きなテーマになっている心理学です。それから三つ目が力動心理学で、「力動的な動機づけ」とありますが、フロイトとかユングとかが盛んに述べているものです。心のエネルギーをいかに感情、恐れから行動に結び付けていくか、というものになります。

この心理学の最もベースとなる三つの理論に合わせたかたちで、三つの主要な構成要素がキャリア構築理論にはあります。一つ目が職業パーソナリティ、いわゆる人が職業行動を起こすときの what ですね。何をするのか、何に対して行うのか、ということです。それから二つ目が、キャリアアダプタビリティになります。職業行動における how、どのように行動するのかということです。それから三つ目がライフテーマ、職業行動における why ですね。なぜそういう職業行動を起こすのか、ということになります。

これを簡単な概念図にまとめると、what が職業パーソナリティ、why がライフテーマ、それから how がキャリアアダプタビリティ、これをキャリア構築理論において重要であるナラティブが支える、あるいは生み出しているということになります。こういう概念図に整理できるかと思います。一つずつ簡単に、この主要構成要素をご説明したいと思います。

まずは職業パーソナリティです。先ほど what という話をしましたが、簡単に言うと、どんな職業が自分に合っているのか？ という

質問に対する答えになります。これは広く知られている、ジョン・ホランド (J. L. Holland) の個人-環境適合理論 (Person-Environment Fit Theory) です。六角形モデルともいわれていますが、それにおいて主観的、個人的、個性記述的な視点からキャリアを理解しようとする立場です。

このように現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的という6タイプに当てはめるということではなくて、こういう物差しを使いながら、個人がどのような働き方を好むのかということですね。つまりはキャリアに関連した能力、欲求、価値観、興味によって職業パーソナリティというものを定義していく、というものになります。

それから二つ目のキャリアアダプタビリティは、環境変化に対応してどのような職業を選択して、適応していくのかと。まさにアダプタビリティですので、適応という対処方略を意味しています。個人が自分に適した仕事をあてがうために活用する、態度、コンピテンシー、行動ということですね。

サビカスは、キャリアアダプタビリティに対して段階的に4次元を設定しています。キャリアアダプタビリティの4次元を向上させていくということは、自己概念の実現、すなわち「ありたい自分になる」ということを意味しています。その4次元とは、関心 (concern)、統制 (control)、好奇心 (curiosity)、それから自信 (confidence) になります。

これをもうちょっと分かりやすくいうと、このキャリアアダプタビリティの次元で、どの次元にいるかというのを明らかにするための、キャリア質問というものがあります。関心の次元であれば「私に未来はあるのか」というものになります。私にとってどんな未来があるのか、想定できるのか、考えられるのかということですね。まずは自分の未来に関心を持つということですね。それから次の統制の次元、controlの次元では、「誰が私の未来を所有して

いるのか」、簡単に言ってしまうと、自分の未来は誰がコントロールしているのかということですね。それから好奇心の次元では、「私は自らの未来をどうしたいのか」、どんな未来を描きたいのかということですね。それから最後に confidence、自信の次元です。「私はそれを実現できるのか」と、実現する自信があるのかということですね。

それぞれの次元において、この質問に対して問題となる回答があります。関心の次元であれば、無関心であること (indifference)、統制の次元であれば、それを決断できないということ (indecision)、好奇心の次元であれば、非現実的であるということ (unrealism)、現実を帯びて考えられないということですね。それから自信の段階であれば、自信を自分で抑制してしまうということ (inhibition) です。

それぞれの次元において、サビカスは「ABC」と言っていますが、態度と信念 (attitudes and beliefs)、能力 (competencies) について必要なことを述べております。態度と信念は、関心の次元では計画的 (planful) である。統制の次元では決断的 (decisive) である。キャリア問題を解決するという観点ですね。それから、好奇心の次元では探求的 (inquisitive) である。自信の次元においては効力的 (efficacious) であるということですね。各次元のこれらを実現していくために必要な能力は、順に計画能力 (planning)、意思決定能力 (decision making)、それから探索能力 (exploring)、問題解決能力 (problem solving) ということになります。

実際の対処行動としては、関心の次元に関しては認識 (aware)、関与 (involved)、準備 (preparing) ですね。統制の次元では、主張して (assertive)、秩序というものを持って (disciplined)、意志を持つ (willful) ことだと。それから好奇心の次元に関しては試行 (experimenting)、リスクテイキング (risk taking)、それから調査 (inquiring)。自信の次元に関しては持続 (persistent)、努力 (striving)、勤勉

(industrious) という行動になります。

他人とか社会との関係性という観点で見たとときに、関心の次元では、まだ依存しており、統制の次元では、ある程度自立している。好奇心の次元では、周りの人たちと相互依存の関係をつくっている。自信の次元では、対等関係ということなのです。

キャリアカウンセラー、あるいはキャリアコンサルタントが、それぞれの次元において問題のある人に対してどういう介入をすればよいかというと、関心の次元であれば方向付けの学習、統制の次元であれば意思決定の訓練、好奇心の次元であれば情報探索の活動、自信の次元であれば自尊心、self-esteem の確立ということになります。これがキャリアアダプタビリティの 4 次元の説明になります。

最後に、主要構成理論の三つ目のライフテーマです。なぜその職業を選んだのか、何のためにその職業を行うのか、に対する答えになります。サビカスは、職業選択とは自己概念の反映だと、どんな仕事を選ぶのかということについては、そこに自己概念が表れている、個性が表れていると言っています。そして、職業的発達とは自己と環境との適合を改善していく継続的プロセスであり、それがライフテーマの中核的な過程であると言っております。

個人は自らの発達課題や transition に関するキャリアストーリーを語ることを通じて、物語的真実を再構成する。どんな客観的な事実があったかではなくて、その人の言葉を通じて生み出された物語的事実を再構成していくということです。ですので、いわゆるライフテーマというのは、人生を生きていく上での自分の根っこにある基準になるもの、と考えられます。

サビカスは、キャリアカウンセリングにキャリア構築理論を適用していくときに、最初にインタビューを行います。最後にそのインタビュー項目を述べたいと思います。

サビカスは、キャリア・ストーリー・インタビューということで、初めに五つのことを質問

します。一つ目は、小さいころのロールモデルはどんな人かということです。このロールモデルとは自分が称賛する人であり、どんな人に憧れたかということです。これは、その人ではなくて、その人たちのどんな特徴を称賛するのかという点に焦点を当てる、すなわち、例えば 3 人のロールモデルに対して特徴を見いだすと、そこにある種の共通点が見いだせる、あるいは自分との相違点や共通点が見いだせ、それによってその人のキャラクターを明確にしていけるだろうということです。

それから二つ目は、今、日常的に読む雑誌やよく見るテレビ番組などを注意深く聞き出すと、実はそこに現在非常に関心を持っているテーマが見いだせるということになります。

三つ目は、自分が好きな映画、あるいは本のストーリーを語ってもらう。そうすると、そこにその人が日常で何か問題や、対処しなければいけないことが出てきたときに、どんなやり方で解決していくのかということに関する手掛かりが見いだせる、ということになります。

四つ目は、好きな格言あるいはモットーを聞きます。ここには、自分自身に対するアドバイスが込められています。前進していくためにはどうしたらよいか、というその方法を表しています。

それから最後に、幼いころの思い出を聞いております。幼いときの思い出をやはり三つくらい聞いて、タイトルを付けてもらうことで、実はそこに共通するものが見えてくる。あるいは現在の生活の中で、日常的に感情の中で願っているとか、感じているものとの共通点が見いだせるということです。

こうして明らかにすることで、ライフテーマを浮き彫りにする、あるいは職業的なパーソナリティ、あるいはキャリアアダプタビリティを考えるヒントが得られるということをお話しております。

以上で、キャリア構築理論の概要についての説明を終わらせていただきます。

話題提供 2：企業での適用と課題

(株)JTB モチベーションズ／筑波大学大学院
菊入みゆき

菊入 私はJTBモチベーションズの菊入と申します。会社勤めをしながら、今は筑波大学大学院の博士後期課程の1年生で、研究も続けています。仕事の内容は、お客さまの企業の従業員の方のモチベーションを上げることでその企業の発展をサポートするという仕事をしています。具体的には、お客さまの企業に行って従業員の方の意識調査をしたり、あるいは研修をしたり、プログラムを適用したり、コンサルティングをしたりという内容です。

そういった普段の、企業の皆さんを通じての活動の中から、このCareer Construction Theory についての意義を考えてみたいと思っています。ある販売会社、A社において女性従業員を対象にキャリア教育を行いましたので、この事例をキャリア構築理論による考察で分析をして、皆さんにご提示をしたいと思っております。

今、女性従業員を取り巻く状況はかなり変化をしています。一つが、女性の就業機会の増加への社会的な要望です。アベノミクスで女性の活力というのがテーマにうたわれております。それを受けて、組織の中でも女性活躍への期待や要請が高まっています。私たちJTBモチベーションズにお客さまから寄せられる相談の中にも、「女性の活躍をもっとサポートしたい。どうしたらいいんだろうか」という依頼が非常に増えています。

お客さま企業から寄せられる女性従業員に関する悩みだったり、課題だったりというのはいくつもあるんですけども、大体3点ぐらいに集約されていて、一つが早期離職です。女性従業員がすぐに離職してしまうので、これを何とか止めたい、どうしたらいいだろうか。それから管理職昇進への意欲不足です。とにかく企業

の方も女性管理職の割合を来年までに何%にしなければいけないので、「何とかしてください」というような、こういう相談も多いですね。ただ、そういう目標を掲げても、女性従業員自身が「私は管理職になりたくありません」と、そういう意欲を持っていないということになるわけです。もう一つは、実際に女性が就業を続けたとして産前、産後、それから育児休暇を経て復帰した女性従業員をどうやって活用していったらいいのか。それに関してもかなり課題があるということなことです。

いろいろと皆さんのお話を聞いていくと、非常にギャップがあるなど、ギャップの存在を感じます。女性従業員に対して企業や周囲からは期待が高まっているんだけど、女性従業員自身の意識や行動がまだそこまでついていないという、ここに課題があるのかなど。これを先ほどのCareer Construction Theoryの3要素から見直していくと、まさに今、女性にはキャリアアダプタビリティが求められており、職業的パーソナリティを見直して、ライフテーマをもう一回引き直すというような、こんな状況になっているのではないのかなということが考えられます。

販売会社A社でこういった取り組みを行ったので、皆さんにご提示したいと思っています。A社は全国に拠点を持つ販売会社で、従業員は2千人ぐらいです。そして女性が半数を占めており、しかも若い世代になるほど女性の割合が高いという企業です。ということで、女性従業員のモチベーションアップと、それから管理職になってほしいという、これはもう一つの経営課題で、この企業としても非常に熱心に取り組んでいます。

ただ、女性の活躍をサポートするためには、女性自身の意識だけではなく、実際には企業の制度や仕組みを考えていき、さらに女性従業員に対するマネジメント、つまり上司の問題を解決し、そして女性自身の意識も変わっていくという、こういった総合的な取り組みが必要では

あるのですけれども、今回は女性従業員自身の意識というところに焦点を当てて、皆さんにご説明をしたいと思っています。

全体像はこのようなかたちです。女性本人に対して研修を2回行いました。これは毎年やっているもので、毎回大体20人ぐらいの女性が参加し、この2回の研修を受けるというかたちになっています。20人の女性たちは、職場で上司がこの女性にはぜひ活躍してほしい、もうすぐ管理職に昇進するというタイミングなので管理職の昇進もスムーズに行っていきたいというような要望から選ばれた女性たちです。研修後には上司の定期面談があり、さらにその女性たちはネットワークをそのまま組んでいくというような仕組みも導入しました。

内容についてご説明します。この取り組みを、先ほどの個人の職業的パーソナリティ、ライフテーマ、キャリアアダプタビリティの三つで分析をしていきます。各研修の項目に該当するところにこうやって丸印を付けていくと、このようなかたちになることが分かりました。ぱっと見たかたちで、ライフテーマがかなり大きめになっているなということが分かります。この取り組み全体がナラティブを基本として、語りをたくさん取り混ぜながらやっていったということになります。

第1回の研修の内容です。このようなかたちで、このセッションが3要素のどれに該当するのかということ、ここにマーキングしています。第1回の研修ではまず人事部長や営業本部長からの講話をやっています。ここで、今、女性従業員にどういうことが望まれているのか、会社として何を期待しているのかということを中心にとお話をする。そのお話を受けて、女性従業員同士でディスカッションをして、それを咀嚼していくということを行いました。ここはまさにナラティブです。これはまさにキャリアアダプタビリティを高めていくというような目的がありました。

さらにライフテーマというところを目指し

て、女性従業員の方、一人一人に自分のこれまでのキャリアを振り返っていただき、それを語っていただくというセッションを設けています。

さらに what、職業パーソナリティを明らかにしていくという過程では、こういった自己分析であるとか、価値観を明確にするというような、価値観カードを使って、自分が一体何を大切に今、仕事をしているのかということ进行分析していく。これもナラティブ、語りを利用して行っていました。このセッションでは、この価値観はいつ、どこでできたんですかというようなことをナラティブで聞いていくんですけれども、「小さいころ、親からこういうことを言われて」というような、昔からの話というのがたくさん出てきました。

さらにもう一つ、ここまでのことを受けて、人材会社の営業パーソンになって、現在の会社に自分を売り込むというようなロールプレイも行っています。ここはまさにキャリアアダプタビリティを高めていくセッションでして、自分自身を客観的に見て、「この人はこんなに素晴らしい人なので、あなたの会社の今の状況にはぴったりですよ」というようなことを、自分で言っていくということになります。

ライフテーマということでは、最後に集大成として、自分自身のキャリアミッションというのを書いていただきます。例えば「自分自身が成長し、後輩の成長をサポートして、楽しく、かつ生産性の高い職場をつくる」なんていうような記入例が出ていますけれども、自分の中でライフテーマを言語化するというようなセッションを、第1回の研修では最後に行いました。

例えばどんなキャリアミッションが出てきたかといいますと、こんな感じです。「ムードメーカーとなり、人と人をつなぐ役割を担い、笑顔のあふれる職場をつくる」「常に向上心を持ち、専門性を持ったスペシャリストになり」と、このような非常に実感のこもったキャリアミッション、ライフテーマになるんですけれども、それが描かれました。

ここでちょっと申し上げますと、この「一緒に働きたいと思われ」というところですけども、この言葉は結構この研修の中ではちょっとしたブームにもなりまして、「一緒に働きたいと思われる」というか、このような言葉を書く人がとても多かったです。ナラティブの中でもこの言葉が結構多用されていて、すごくフィットしたようでした。このときの女性たちの感覚にすごく合ったのではないかなと思います。

第1回の研修が終わった後は、3カ月ごとに職場において上司との面談を行うということをやっていました。これは、キャリアアダプタビリティやライフテーマを目指していく、実現していくという部分のものです。このあと、第2回の研修になるんですけども、この上司との面談はやはり良かったようです。第2回の研修で皆さん、おっしゃっていたのは、やはり研修でやったキャリアミッションというのをここできな思ひ出すので、「ああ、そうだった」というふうと思う、ということでした。

2回目の研修で、一人の女性が「実は一度すごくやる気を失って、落ち込んでしまいました」とおっしゃったんですね。全然元気がなくなっちゃって、仕事をやる気がなくなって、もう退職しようかなぐらいに思っていたんですけども、このタイミングがあって、もう一回自分のキャリアミッションを思い出してみたら、そこに自分は職場のムードメーカーになるんだと書いてあって、「はっとした」というふうにおっしゃいました。こういうことを私は書いているじゃないかと、こんな元気がなくなっていちゃ駄目だよというふうに自分に活を入れることができ、落ち込みから脱せたんですということで、キャリアミッションにすごく助けられましたというお話をされて、なるほどなというふうに思いました。

第2回の研修では、ロールモデルとなるような女性管理職に来てもらって話をしてもらいました。これもとても良かったです。そのあと、

その人の話をどう咀嚼するかというディスカッションでナラティブを行いました。アダプタビリティとライフテーマを考えるようなセッションです。

さらに職業パーソナリティを高めるものとして、カウンセリングスキルの学習も2回目で行っています。第1回の研修が終わったときに、キャリアミッションを全部見てみると、自分がどういうスペシャリストになっていくかということと、職場のみんなにどうやってかかわり合いを持って、自分が後輩の指導・育成を行うかということに大きく集約されていたんですね。スペシャリストになるための業務知識や業務経験などのスキルのようなものは別の業務研修がありましたので、こちらの研修では、後輩へのかかわり方、後輩への指導のスキルを高めしていくことをやろうということになりまして、要望の多かった後輩の指導・育成に大きくかわるカウンセリングスキルの学習を行ったわけです。

2回目の研修の最後では、ライフテーマに関してキャリアミッションをバージョンアップする、先ほど書いたものですね、これをバージョンアップするというを行いました。

ここまででもう一度、3要素というところへまとめていきますと、この図になるわけですけども、研修全体を通じてナラティブを用いながらこの三つをやっていく、ということを行いました。人によって面白いなと思ったのは、この三つの響き方がやはり違うなということでした。さっきの一人の人は、ここのキャリアミッションがすごく自分を救ってくれたとおっしゃる方もいらっしゃいましたし、こちらで自分の価値観が分かったのだからこれから頑張っていくと、ここに反応する方や、自分がこういうことを期待されているんだなというのがよく分かった、だからちょっと考えていきたいというような、ここに反応する方もいらっしゃって、人によってすごく響き方が違うというところもよく分かりました。

実はこの三つとナラティブというのは、企業も考えなければいけない点ではないかなと思っています。ナラティブというのは研修だけで実現できるものではなくて、場づくりや風土づくりということで、みんなが語り合えるような場をつくったり、そういう企業風土が必要なのではないかなということがあります。

職業パーソナリティというところでは、企業においては適材適所というところを考えなければいけませんし、また、アダプタビリティという点では、育成という視点が必ず必要になってきます。ライフテーマというところでは、一人一人のライフテーマに関しては、企業としても企業理念があるので、その企業理念の中で皆さんのライフテーマをどうやって活かしていきますかというところが、企業としても提示することが必要になるなと感じました。

今後の課題としては、だいたいライフテーマのところに寄っている研修の取り組みとなりましたので、今後は3要素の最適バランスというのを探っていく必要はあると感じています。

以上が私の、企業の視点からの Career Construction Theory の意義に関する考察でした。ありがとうございます。では次に、公的機関での適用ということで、川崎市役所の堀口さんから発表をしていきます。

話題提供 3：公的機関での適用と課題

川崎市役所／筑波大学大学院 堀口康太

堀口 ご紹介いただきました、川崎市役所の堀口といいます。私は「キャリアアダプタビリティを高める組織的対応」ということで発表させていただきます。私の立場として、今は川崎市役所で児童虐待の対応をしている専門職です。それに加えて、福祉関連部署の専門職を育成する研修の担当委員をやっています。あとは、筑波のほうはこの発表とはあまり関係ないんです

けれど、後期課程で研究をしています。

今回は副題にありますように、社会福祉職・心理職の人材育成の現場から話題提供させていただくということになっていますので、まずこの職種について簡単にご説明したいと思います。

「福祉」が付くということなので、福祉行政に取り組む専門職のことを言っていますが、社会福祉職という職種は、福祉関連部署にもっぱら配属されます。相談支援やサービス調整を行う職種のことで、社会福祉系大学の出身者を中心に採用されます。社会福祉職の仕事として、例えば児童福祉司という仕事があります。これは昨今問題になっています児童虐待に専門的に取り組む職員のことです。親御さんとの面接をしたりとか、お子さんを児童相談所で一時的にお預かりしたりする際の対応をしたりします。他には生活保護ケースワーカーがあります。生活保護も最多を更新、と話題になっている部署ですけれども、生活保護の受給者の方の就労支援とか、あるいは生活の支援を中心として、生活保護受給者の不正受給を防止するという、そういう役割も執ります。

心理職というのは、福祉関連部署において知能検査、心理療法など、心理的支援を中心に行う職種のことを言います。例えば児童心理司という職種がありますが、これは例えば虐待を受けたお子さんに対して児童相談所でプレイセラピーなどの心理的な支援を行う職種のことで

この二つの専門職は、福祉行政という計画を策定したり、あるいはもっと庶務的なこともあります。そういう業務を行う一般事務職とは異なる、専門的な働きをする職種だということでご了解いただければよろしいかと思います。

こうした専門的な働きをしてきた専門職なんですけれども、現在、配属先が大きく変化しています。その一つの要素としてあるのが、指定管理者制度導入による就業場所の変化です。

これまで福祉職といわれる人たちは、市民への直接サービスを担う入所・通所施設で働いていたんですが、そういう場所が指定管理の対象になりました。

例えば知的障害児の入所施設というのは、ご家庭の事情などから自分の家で暮らせない知的障害のあるお子さんをお預かりして、そこから学校への登校や就職のサポートをするといった施設です。こうした施設が民間の法人に委託されています。こういうのをいわゆる「現場」、「直接処遇の現場」と言うんですが、川崎市ではたぶんこういう場所は来年にはほぼ無くなってしまおうと思います。全部民間に委託されてしまうという状況で、もともとこういうところに配属されていた専門職の配属先が大きく変化してきています。これはここ数年の動きです。

なので、知的障害児の入所施設から、福祉事務所といって各区役所、行政区がない自治体の方は市役所ですが、こういうところで生活保護の事務処理、障害者手帳の発行といった、直接支援するというよりは、福祉ニーズを持った市民の方々を間接的に支援する役割に変化してきているというのが、この数年間の大きな変化です。

この生活保護業務や障害者手帳の交付事務というのは伝統的に一般事務の職、行政職といわれている人たちの仕事でした。なので、専門職のベテランはおりません。しかしながらこういう生活保護、障害者手帳の交付の事務に配属されるのは、1年目から3年目といわれている新任期の方たちが中心になります。専門職として試験を受けて入ってくるので、専門的な仕事を期待されているわけですね。しかし、専門職のベテランがいないので、一般事務職の人に指導を受けます。

もちろん一般事務職の人に業務の指導を受けるからといって、それが悪いわけではなくて、むしろすごくきっちり教えてくれます。だから仕事の身に付きはすごくいいと思うんですが、教えてくれた方が、3年後にどこに行くかとい

うと、資産税とか市民税とか、あるいは住民票の発行とか、そういうところに行かれてしまうんですね。なので、その方の異動先を見ている、自分が専門職としてどうやってキャリアを積んでいけばいいのかという、参考になるモデルにはちょっとなりにくい、そういう現状があります。

それにもかかわらず福祉ニーズに応える支援の部分、例えば生活保護受給者の就労支援ですとか、高齢者の一人暮らしの方がいて、その方が家で暮らせなくなってしまうぐらい介護度が進行してしまったと、そういうときに施設を探さなければいけない。そういう支援の部分に関しては、一般事務職の人より高い水準を求められるという葛藤があります。教えられる以上にやれ、という話なんですね。

なので、こうした環境下においても、専門職としてしっかり市民の福祉ニーズに応える職員を育成しなければいけないという背景があって、オン・ザ・ジョブではできないけども、しっかりと人材育成の体制を構築しようということで、専門職の人材育成の体制が構築されてきています。

この専門職の人材育成の現在までの取り組みを評価し、今後の課題を検討する必要性があるなど考えていたんですけども、そのときの評価基準はどうするんだという課題がありました。それで今回、こういう研究会を定期的にやっていく中で、キャリア構築理論というのが一つの評価基準として有効なのではないかと考えたので、特にキャリア構築理論の中でも、私はキャリアアダプタビリティという観点から人材育成の試みを少し振り返ってみたいと思って、今回の話題提供をさせていただくことにしました。

では、キャリア構築理論から考察するメリットとは何か。キャリア構築理論の前提というのは、変化の大きい社会の中でどのようにキャリアを積んでいくかということの問題にしている理論です。先ほどご説明したような、福祉の民間委託化は大きな社会的変化の一例です。

そういう委託化がどんどん進んでいく中で、市民の福祉ニーズに応える専門職の育成に必要なスキルを整理して、今後どういうふうに研修を展開していけばいいか、課題を明確にできるというのが、この理論から考察することのメリットだと思います。

まず、われわれの専門職の人材育成というのが、どういうふうな取り組みをしているのかをご説明したいと思います。一つ目は人材育成担当者による、専門職を取り巻く環境変化の説明です。川崎市には人材育成担当者として、専門職のための人材育成を担当する人が配置されています。その担当者が福祉事務所などを回って、今こういう状況で人材育成の取り組みがなされているんだよと、あなたたちはこういう環境の変化に置かれているんですよということを社会福祉職・心理職にレクチャーをするということを年に2回ぐらいやっています。

二つ目がキャリアシートとキャリアラダーの作成です。まずキャリアシートをご説明します。キャリアシートは、自身のキャリア展望に関する目標確認シートと、業務に必要な知識が身に付いているかを確認するための知識の確認シートから構成される、自記式のチェックシートのことです。

あなたの現状はどこですか、あなたが今後取り組んでいきたい目標は何ですか、どんな人になりたいですかということを書いてもらって、年に1回、振り返りをします。ここは後ほど申し上げますが、育成面談といって専門職の先輩職員と面談をするので、そこで使われるものです。目標確認シートでは、社会福祉職というのはこういうことが求められますよと、例えば、児童家庭の分野ではこういうことを知っていてほしいです、というのが羅列されています。煩雑になるので基準は省略しますが、4段階で付けます。0, 1, 2, 3の4段階で、自記式で付けていくものになります。キャリアラダーというのは、専門職として業務を行う上で必要とされる、あるいは経験しておいてほしいなという

ことを、はしご形で整理した自記式のチェックシートです。キャリアの階層が上がるほどレベルの高い業務になります。そして自身の達成度が確認できる仕組みになっています。新任期においてはここまでのことは知っておくださいね、これは基本の法律ですよ。シートとも少し重複するんですけど、相談に来た方に、どういうふうに対応すればいいかということ考えた時、新任期はこれはやっておいてほしいなとある程度基準を示すわけです。例えば不登校の相談は受けましようよと、解決できなくてもしっかりやってみましようということが求められますよ、ということなんです。解決できないといけないんですけどね。中堅期になれば、社会福祉職は保護者の面接が中心なんですけど、子どもの面接もしっかりやりましようとか、そういうふうにやることを段階的に整理していった、左から右に発達していくように作られているものです。

三つ目が育成担当者による育成面談という試みです。まず、キャリアシートとキャリアラダーを自分で完成させます。その後、各職員に割り振られた育成担当者から育成面談という面談を受けます。その内容としては、次はどこで働きたいんだろうとか、どんなことを仕事を通してなし得たいんだろうとか、面談者によって時間はまちまちですけど、30分から1時間くらい、そういうことを面談する機会を持つというのをやっています。

四つ目が階層別の集合研修です。これは先ほどのラダーと対応しています。3年目までを新任期、中堅期を4年目から10年目、中堅後期を11年目から係長昇進前として、それぞれの階層別に集合研修を年1回実施しています。この中でやることとしては、これまでの働き方を振り返ったり、あるいは、欠けていると思われる援助スキルの向上を目指そうといった試みです。

私が担当しているのが新任期の育成研修ですが、やる内容としては、例えば先輩を呼んで、

私は仕事の中でこんな悩みを持ってきました、今はこんなふうに通っていますというような、先輩職員の談話をしてもらおうということですか、あるいは新任期は新任期の人たちでグループ研修をするんですけど、その中に先輩職員を招いて、ファシリテーターを依頼します。そして、新任期の人たち同士で悩みを共有したり、目標を共有したり、それに対して先輩からコメントをもらったりと、そういう集合研修を企画してやっています。

そして今回の本題ですが、こうした川崎市における人材育成の取り組みというのが、キャリアアダプタビリティの次元から見るとどういふふうに通き掛けられているだろうかということをお察してきました。これは何か実証的な基準があるとか、そういう話ではなくて私の感覚なので、根拠としては薄いかもしれませんが、一応やっている感覚としてはこういう感じということです。

まず、先ほどキャリアアダプタビリティの説明がありました。キャリアアダプタビリティというのは職場の変化に対応していく、そういう対処方略を意味していて、態度やコンピテンシー、行動を示すということで、先ほど波田野さんからご説明いただきましたが、この四つの次元があります。関心、統制、好奇心、自信です。

関心というのは、自分の仕事に関心を持っている、あるいは過去とのつながりを感じるということ整理されています。

統制の次元は、自分のキャリア構築に責任がある、つまり自分が働き掛ければ自分のキャリアを実現することができるという、コントロール感のことだと私は思っています。動機づけ心理学のほうでいえば locus of control とか、あるいは personal control などのコントロールと対応しているだろうと、私は文献を読みながら理解しています。

そして好奇心、自分の職業環境の間の適合について探索する知識欲ということですが、自分

がどんな環境に置かれているのか、しっかり知ろう、しっかり知りたいというような好奇心です。

そして自信はそのままですね、やれる自信。動機づけの言葉でいうと、自己効力 (self-efficacy) とか、そういう話なんだろうというふうに思って読んでいます。

では、先に挙げた四つの取り組みがキャリアアダプタビリティの四つの次元とどういふ対応をするかというふうを考えてみます。

一つ目の人材育成担当者による専門職を取り巻く環境の説明は「あなたたちはこういう環境に今置かれていて、こういうことが求められているんですよ」ということを提示されるので、単純にそれが「そういうことなんだ。じゃあもうちょっと自分に何が必要なのかを知らなきゃいけないな」ということで、好奇心に対して働き掛けることができているのではないかと考えられます。

二つ目のキャリアシートとキャリアラダーにおいては、自分がどんな仕事をしていきたいのかという展望を書いたりとか、あるいは知識でチェックするところがあるので、自分が今までどんなことを獲得してきたかということをチェックすることができます。なので、関心と自信という次元に働き掛けることができているだろうと考えられます。

三つ目の育成担当者による育成面談ですが、これはキャリアシートとキャリアラダーを用いるので、関心、自信というのに働き掛けていけることはもちろん、先輩から「私はこうやって仕事をしてきたんだよ」とか、「たぶんあなたの年代のころには、私はこんな悩みがあった」とか、そういうやりとりがされる中で、自分がどういう環境に置かれているのか、職場環境に置かれているのか、異動のプロセスの中にあるのか、ということをおぼることができるので、好奇心にも働き掛けることができていると思います。

階層別研修においても同様です。先輩職員を

呼んで話をしてもらったりとか、あるいは自分のこれまでの働き方を振り返る、今まで自分が獲得してきたことを振り返るということで自信にもなりますし、あるいは、新任期の人たちなので、これから中堅期といわれる段階に入ります。なので、中堅期に入ったときにどうするんだという話をしていくので、関心ということにも働き掛けることができるのではないかと、いうふうには私は整理させていただきました。

キャリアアダプタビリティという観点から見ると、川崎市の人材育成の試みというのは関心、好奇心、自信に働き掛けて、職場の環境変化に適応しようとしている、動機づけを高める効果は一定程度あるだろうというふうに振り返ってもいいのかなと。今まで先輩方がやってきた取り組みというのは決して無駄ではなかったんだろうなと考えています。福祉の民間委託化など、大きな変化に伴う環境の変化に適応して、専門職としてキャリアを積んでいこうとする動機づけを高めていけるのではないかと考えています。

しかし一方で、課題として見えてきたこととしては、統制という部分への働き掛けは不十分だろうなということです。統制というのは自分のキャリアに責任があるということと自分が働き掛けることで望む結果を得られるというコントロール感のことだと思っています。しかし、面談でキャリアを描けたとしても、現行の人材育成制度というのは人事異動とはまったくリンクしていないので、かなわない可能性が高いです。

これはどこの会社でも一緒だと思いますが、異動というのは自分の力でどうにでもなることではないと思います。このときに、統制って働き掛けられないじゃないかと、キャリア構築理論を見たときに思ったんですが、逆にキャリア構築理論で考察する意義というのはここにあるんだろうなというふうに考えるようになりました。

それはキャリア構築理論では、客観的職業特

性が続くことをキャリアと言っているというよりは、自己概念の表出として、個人によって意味付けられることによってキャリアは続いていくんだという発想を持っているからです。

「私は児童の現場ですずっと働いていきたいんだ」というふうに、客観的な職業特性で自分を定義しようとしていたとしても、じゃああなたは、次は本庁のほうで計画策定に回ってほしいと言われて、異動希望も出していないのに、急に飛ばされるなんていうことはどこでもあると思います。その中で、「私はこれを希望したんじゃないんだけどな」というふうに腐ってしまうことは簡単なんですけど、ここで自己概念ということを持ち出すことに意味があって、異動先でどのように仕事をするかというのは、自分でどうにかなることなんだろうというふうに思っています。

つまり、働き掛けるべきコントロールというのは、望む結果を得られるというよりは、自分がどのように働くかをコントロールするという、どちらかという自分の内的な統制のことなのかなというふうに考えていくと、このキャリア構築理論というのがますます、自分ではどうにもならない社会の変化にもまれていく中で働いていかなければいけないわれわれにはすごくマッチするのかなと考えています。

なので、人材育成の試みを異動とリンクをさせなくても、各職員が各職場で自己概念を発揮していくことでキャリアはつながっていくということがいえるかなと思っています。なので、配属された場所でどのように働いていくかをコントロールするという観点から、今後、研修を組み立てていくということが課題なんだろうと考えています。

どのように働くかをコントロールするために、ということはどう考えたらいいかなどということ、少し考えてきたんですが、このモデルは私たちの勉強会の中でサビカスを読む中で、サビカスはこう言っていないと思うんですけど、こういう関係があるのではなからうか

ということで、われわれが組み立てたモデルです。

これを私なりに解釈すると、今回、私は how の部分に焦点を当てたんですが、就労環境に適應する方略のことをここは言っています。この how は、人と人との間でつくられる意味、これを私はナラティブというふうに解釈しています。つまり人と人との間でつくられるナラティブによって、どのように働くかという方略が下支えされているというふうに考えると、どのように働くかをコントロールするという、ここの how を高めるためには、他者と共に自分の仕事を意味付けするということが必要になってくるのではないかなと考えています。

仕組みは変えられないので、これはもう私でどうにかなることではない、それこそコントロールできないことなので、この中でどういう研修を組み立てていくかといったときに、今後はキャリア構築理論をちゃんと利用してこういう自己概念を明らかにしようとか、あなたにとってライフテーマは何ですかといったような面談方式、研修方式を試みることが必要なんだろうと、これをまとめながら考えていた次第です。

私の話題提供は以上になります。どうもご清聴ありがとうございました。次は電気通信大学のキャリアカウンセラーの濱野さんから話題提供をいただきます。

話題提供 4：教育機関での適用と課題

電気通信大学 濱野裕貴子

濱野 よろしくお願いいいたします。私は電気通信大学の就職支援室というところで、普段、キャリアカウンセリングをさせていただいております。そのほかにいくつかの大学で、非常勤講師としてキャリア関連の科目を持っておりまして、今回はそのキャリア関連科目でのキャリア

構築理論の適用の試みについて、ご紹介させていただきたいと思っております。

最初に簡単に、キャリア教育についてお話しておきたいんですが、これまでのキャリア教育というのは、どうしても学生に自分の適性とか志向を理解させて、それに合った、満足できるような職場や仕事や会社を見つけさせるというようなことに注力がされてきたと思います。内定の獲得、または入社後のミスマッチの軽減みたいなところに力が入っていたと思います。これは同一の組織、職業の中でキャリアを進めるということをあくまで前提にしているお話でありまして、さらに学生も同様の意識、同じ会社はずっと勤め上げたいというような意識で、キャリアというものを考えてくるようになってきていると思います。

しかし、先ほど来お話がありましたように、これからは本当に多様な生き方や働き方ということが必須だと思いますし、企業としてもそういったことを求めていくと思います。やはり大学生のうちからそういったことに対する視野を広げさせていくということは、キャリア教育の中で必要になってくるのではないかなと思います。もっと言うと、生涯を通じて自分のキャリアを自分の手で構築していく、という意識を持たせていくということですね。

ただ、そのような考え方というのは、まだ現場ではあまりなじみがなくて、どうしても従前の考え方でやってしまっているところがありますので、そこにキャリア構築理論に基づくアプローチでちょっと切り込めないかなというふうに考えました。いろいろと探索的なことを試みてみましたので、そのことについてご紹介し

ます。

ある私立四年制大学で、二つの授業をキャリア構築理論を基に試みました。一つは、キャリアアダプタビリティに焦点を当てた講義です。中にペアワークを交えて、学生同士で話させながら、ということ意識しております。

もう一つは、ライフテーマの発見に力を入れ

てやってみました。「人生すごろく『金の糸』」という、日本キャリア開発協会さんが開発されたツールを用いながらやってみました。

ご紹介の前に、私がキャリアアダプタビリティとライフテーマに力を入れた理由を少し説明させてください。職業パーソナリティに関しては、ホルランドの六角形モデルなどは学生は結構知っていますし、職業適性検査にも使われていたりして、学生にとっても割となじみ深く、分かっていることのような気がします。一方、こちらの二つに関しては、学生たちは初めて知ることになるであろうものですし、非常に重要だと思いましたので、こちらに力を入れてみました。

それから、ナラティブというところにも意識をいたしました。一方的な講義ではなくて、やはり学生同士の語り合いの中でいろいろと見えてくるものがあると思いますので、そういうことができるように組み立てております。

ではまず、キャリアアダプタビリティに注力した、「キャリア心理学」についてお話していきたいと思います。学生はまだ仕事に就いているわけでもありませんので、職業や職場に対する適応ということは未経験だと思うんですね。しかし、進学するということがきっかけになって、新しい環境に適応するということは何度も体験しております。学生の様子を見ていますと、例えば大学に進学したときに、その適応に苦戦するという学生も結構多くて、ここはもともと問題だと思っていた。勉強会の中でキャリアアダプタビリティというものに触れまして、この考え方を知っておくことは、彼らの将来、キャリアを展望するときにもすごく有効だと思うし、さらに直近の大学生活の中に適応という意味でも、応用が利くのではないかなと考えました。

それで、何とか講義の中にそういった考えを入れながら、学生に興味を持ってもらえるようにするにはどうしたらいいのかといろいろ考えたんですけど、結局たとえ話を用いてみたらど

うかなと思いつきまして、やってみました。素材としましたのが、古典落語の「中村仲蔵」というお話です。

「中村仲蔵」は、江戸時代に実在した歌舞伎役者です。彼の才能をねたむ人によって非常に不本意な役を当てられて、キャリアを閉ざされたという状態から、彼がどのようにして自分のやりたい自分、役者像のようなものを構築していくのか。このプロセスが実によく描かれている話だなと思いました。それをキャリアアダプタビリティの切り口で解説して行って、学生に興味を持ってもらったら、考えてもらったらどうだろうかと思ったわけです。

今からお見せするのが、講義用のパワーポイントです。実際はパワーポイントを見せつつ、仲蔵のストーリーを私のほうで語りまして、実際こういうふうな流れで彼はキャリアを構築していったんだけど、どういうふうに君たちは思ったかなということを、いろいろと話させました。

仲蔵の話をも自分たちなりにいろいろと語り合った後に、じゃあ仲蔵の行動ポイントを解説していくねということで、彼の行動ポイントの中で際立ったもの、キャリアアダプタビリティが見られるんじゃないかと思うようなことを抽出しまして、それについてキャリアアダプタビリティの次元のどういった状態にあるのかということ、仲蔵の行動とそれぞれの状態に照らし合わせながら解説するというようなことをしていきました。

最後にまた、じゃあどういうふうにこれを皆さんは感じましたか、何か自分の中に気付きはありましたか、という感じで問い掛けをしていきました。

結果的にどんなふうな反応だったかということなんですが、正直なところ、面白がってもらったという感じです。キャリアの理論は難しそうなんだけど、割となじみ深いというか、自分にも引き寄せて考えやすかったということ、を多くの学生に言ってもらいました。それか

ら、「今の私はキャリアアダプタビリティの次元の統制にいるなと思った。好奇心まで行かない、行動するというところまでまだ行ってないなと思った。ここが課題だと思う」とか、あとは、「自信のところでは絶対つまずくであろうと思った。行動するところまでできるけど、それをやり遂げていくような自信まで行かないと思う。だからそこが課題であると思う」というようなことを、自分なりに考えることができていた方もいました。

それから、将来に対する思いをはせてくれたというか、「不本意ながらやらなければならないことが、これから多いと思う。決められた枠組みの中でどれだけ自分の工夫を加えられるか、自分のしたいかたちにできるかというのは重要だと思う」ということで、キャリア構築理論の考え方や、それが求められる社会的背景や、あとはキャリアアダプタビリティの有用性みたいなものを感じてくれた方もいたと思います。キャリアアダプタビリティの輪郭を理解して、自分のこととして考える端緒にはなったのかなというような気持ちですが、私としてはあります。

続きまして、今度はライフテーマに関する取り組みである、「キャリアカウンセリング演習」のご紹介に移ります。学生にとってライフテーマがどういうものなのかというのを改めて考えてみると、もちろん職業的な経験はないのですが、彼らも学生生活をずっと続けてきて、小学校からずっと児童、生徒、学生というような生活をしてきて、その中で人生をかたちづけてきたはずですが。その過程で、自分の本質とか自分らしさとか、自己概念というものがかたちづかれてきていると思います。

これを非常に大切にしてほしいなという思いがありました。それといいますのも、サビカスの原書を読んでいくとエレインさんという人が出てくるんですね。その人がキャリアのつまずきと申しますか、どうしても転機を乗り越えられないときにサビカスと話をするんですが、そ

の中でライフテーマを思い出して、それがきっかけになって自分で自分の背中を押せるというようなシーンがすごく出てくるんですね。それと同じように学生も、学生生活の中でつまずきを感じたり、その先にある将来的な職業人生活の中で何かつまずいたときに、ライフテーマを思い出して、動きだすことができるようになるのではないかと思います。だから、大学生のうちにぜひ知っておいてほしいなと思ったんです。

ただ、ライフテーマというものは非常に無意識なもので、日常生活とか趣味とか、普段の言葉とかにはいっぱい出てきているんですけど、当たり前すぎて自分ではあんまり気がつかないものなのです。演習の中で楽しみながら発見してもらおうと思いました。

ワークの進め方ということで、やっている様子をお見せしていきたいと思うんですけども、「人生すごろく『金の糸』」という名前のおり、基本的にはすごろくのようなかたちになっています。4、5名で1グループを編成して、交代でサイコロを振って、ゲーム盤のゴールに向かって駒をどんどん進めていくことをします。ゲーム盤ですが、「人生すごろく」という名前なので、小学校入学から大学卒業まで、学生だから人生の前半のほうですね。そういった感じで構成されています。

駒を進めていくと、マスごとにちっちゃい吹き出しがあって、そこに問い掛けテーマが書かれてあるんですね。これまでの体験を想起させて、語りを誘発するような問い掛けテーマです。それをみんなで交代でしゃべっていくという仕掛けです。例えば「小学校時代に憧れていた人は？」とか、「図書館で借りていた本のタイトルは？」とか、「中学校時代のお気に入りの本や映画は？」などというふうに、先ほど波田野さんのご紹介にあったキャリア・ストーリー・インタビューの内容と似ている問い掛けもあります。

さらに、ここに「カード」と書いてあって、

顔のマークがあるところに止まると、さらに付属のカードを用いて、より議論が深まるような問い掛けだったり、新しいテーマなどが提供されて、気付きを深めていくような仕組みになっています。

それから、ただ楽しいねというふうにならないように、小学校卒業時、中学校卒業時というふうに、節目節目のときにストップして、振り返りシートというものを書いていくようになっています。大学卒業時まで行った後にそれをもう一回見直して、あなたにとってのライフテーマ、「金の糸」は何だったかなということを言語化しましょうということになります。

言語化の仕方ですが、振り返りシートに「タイトル化」と書いてありますね。ナラティブではそれが一般的なやり方だと聞いたことがあるんですけども、テーマのタイトル化をさせます。私はさらにそこにレポートを書かせて、その意味とか、さらなる気付きはどういうものだったかというのを説明してもらいました。

学生が発見したライフテーマの例をいくつかお見せしたいと思います。この方は「雨降って花が咲く」というのが私のライフテーマだと言っていました。どういうことかという、この方は人付き合いに悩むことが非常に多くて、葛藤がある小学校時代、中学校時代、高校時代を、ずっと過ごしてきたらしいんですが、そのつらさを、人の力を借りながらも自分で一生懸命克服することをしてきまして、それを乗り越える力というものが自分には付いたと思うということをおっしゃっています。あの出来事はつらかったけど、充実していたというふうに振り返ることができるし、さらにそのつらさがあったから今の私、咲き誇る花があるんだ、というようなことを言っているんですね。これを読んだとき、私はちょっと感動しました。

それから「牛」というライフテーマを書いた方もいます。この子は女の子で、見た感じがとてもかわいらしい子だから、「『牛』って何？」と思ったんですけど、よく読みますと、

努力と粘り強さを象徴する生き物である牛に自分の特徴をなぞらえて、たとえていました。これもやはり部活動の経験などを熱く語って、粘り強く自分と向き合った結果、こういった強みというかよさを、私は今、持っていることができます、ということをおっしゃっています。

それから、この「ころころ」というライフテーマを言ってくれた方は男性なんですが、サッカーボールが転がる様子のことを示しているそうです。好奇心の旺盛さを「ころころ」というオノマトペ (onomatopée) で表現しているようで、そういう好奇心があったから、自身のキャリア形成も好奇心を持って取り組んできたものにつながってきている気がする、というようなことをおっしゃっています。

最後に、これもちょっと面白いライフテーマのタイトルなんですが、「つまみ食い」とおっしゃった方がいました。一個一個を完食するのではなくて、いろいろとつまみ食いをするという姿に、自身の好奇心や行動力をなぞらえているそうなんです。この方の場合、将来的な展望をしているというのが特徴で、きっとこれは企業でも同じく応用できると思っておりますとか、特別に秀でたものではなくても、多くの人に役立つ能力だと思いますというふうに、平凡かもしれないけれども、自分はこれができるんだということを確信しているというような姿が見えます。

こんな感じでやってみました。こういう学生たちの反応などを見て感じたことなんですが、二つあります。一つは、やはり語り合うことで無意識を意識化することができるということですね。自分の奥に眠っていた、自分としてはすごく大切だったり、価値があると思っているものを、人としゃべる間についしゃべってしまったり、ぼろっと出してしまったり、「あれ、こんなことがある」というふうに、自分がしゃべったことで気付くといったシーンが多くあったように思います。やはり語り合いというのは非常に有益なんだなと思いました。

あともう一つは、名付けたライフテーマの名前が割と泥くさいなということですね。一般的なきれいな言葉ではなくて、オノマトペになっていたり、文章だったり、あとは名詞だったり、ちょっと変わった表現、比喩だったりいろいろなありまして、自分の中から出てきた、湧き出してきた言葉なんだというふうに思いました。やはり内的キャリアが表現されているからこそ、そういう言葉になっていくのかななんて思ったりいたしました。

余談ですが、実は大人の方にやってみてもらったこともあります。30代後半から40代ぐらいの女性の方にやっていただいたんですが、大人の方でもこういう方法は十分有益だなと思いました。小学校からの思い出を話す中で、本当にいろいろなことに気付かれて、新しい自分になって、顔が明るくなるというような状況も見られました。

ワーク後の学生の変化ということで、簡単にですけども、1点目は今、話したとおりなのですが、これからの人生への関心が向上しているなというところもありました。言葉としては、「見えてきた部分をこれからの人生の中で大切にしていき、そのことを活かせることをしてみたい」とか、「これからの人生に有効に活かしたい」というようなことを言っていて、意気込みはできているなという感じですね。ただ、どういう行動をしていくのとか、どう活かしていくのとかいうことについては、ちょっとまだ不明なところがあるので、このあたりが課題なのかなと思いました。

それから、多様性への気付きということで、ほかの人が話をしてくれて、それを自分がよく聞いて、自分に照らし合わせて考えることで、自分とほかの人はやっぱり違うんだ、生き方とか考え方っていろいろなんだ、ということに気付いている学生もかなり多かったと思います。

最後に今後の課題なんですが、こういうふうには私は探索的に、ピンポイントでやってみたんですけれども、これだけではまだまだ不十分だ

なと思っております。キャリア構築理論を用いて、どういったキャリア教育ができるのかということをもうちょっと体系的に考えて、具体化していく必要があるなと思っています。

それから、自分のキャリアアダプタビリティの次元や、ライフテーマに気がつけたということはいいんですけど、それがそのときだけで終わってしまうというのがちょっと残念だなと思っています。日常的に意識させて行動に結び付けるような仕掛けづくりが、さっきの堀口さんの発表の中にもあったかと思うんですが、大学生にもそれはやはり必要なことではないかなと思っています。

以上で、大学での適用事例の発表を終わります。ありがとうございました。

菊入 以上を話題提供としまして、キャリア構築理論の概要と、それから企業での取り組み、川崎市役所という公的機関での取り組み、そして教育機関での取り組みの話題提供をいたしました。

このあと、指定討論となります。最初は日立ハイテクノロジーズの御手洗さんから、指定討論をいただこうと思います。よろしいでしょうか。お願いします。

指定討論 1

(株)日立ハイテクノロジーズ 御手洗尚樹

御手洗 ただ今ご紹介にあずかりました、日立ハイテクノロジーズの御手洗と申します。私は人事労務関係を管掌しておりまして、今まさに人材育成に携わっているところです。今日は企業、それから経営者という観点から、今回のこの発表について指定討論をさせていただこうと思っています。

3人の方から発表いただきましたが、企業、行政、大学の人材育成、キャリア教育をキャリ

ア構築理論から分析していただいて、その課題を明らかにしておりました、非常に興味深い内容だと感じました。私と、後ほどコメントさせていただきます吉田さんと 2 人で、最近の労働環境や従業員の意識の変化を踏まえた、キャリア構築理論の今日的意義を整理するとともに、質問を通じて、キャリア構築理論を実践していく上での課題を明確にしていきたいと思っております。

キャリア構築理論の背景は、先ほど波田野さんからお話がありました通り、1975 年ごろからアメリカでかなり大きな労働環境の変化があって、それが大きく影響しています。グローバルな労働力の移動を原因として、職業のリストラとか、多文化的な指揮命令系統が当たり前になってくる中で、従業員が先行きの見えない不安定さを感じ、アイデンティティを混乱させていくといった状況が生じ、個人がアイデンティティを失わずに、変化する組織や職業とどう折り合いをつけていくかが、非常に重要な課題になってきました。

そうした中で、特定の組織に長くとどまって貢献することを前提とするのではなく、組織や職業の変化を前提として、柔軟性を重視したキャリアの構築を目指す考え方が出てきたわけで、その中の代表的な理論がサビカスのキャリア構築理論です。

当時のアメリカの状況に比較して今の日本の状況はどうかですが、まず直近の大きな変化はやはり経営のグローバル化という問題です。2000 年代前半ぐらいまでは、グローバル化というのは黒船来襲のようにどちらかという受け身で対応したのですが、直近のリーマン・ショックあたりから、むしろこういうものに積極的に取り組んで、進取するんだという方向になりつつあると思っています。

グローバル化の目的も、日本より安い人件費に焦点を置くということから、むしろ欧米流の組織文化を積極的に取り入れ、それによりビジネスを拡大していく方向になってきています。

例えばダイバーシティにより性や国籍にまったくとられない組織文化をつくっていかないと、非日本人の優秀人材の確保、積極的登用ができなくなるわけです。ですから企業は理念とか企業文化、制度等の世界的な統一化を一生懸命やろうとなってきています。

これは従業員にとっては、世界のどこで働くかも分からないし、多国籍な人材の組織に入れ込まれるということで、大きな環境の変化に対応していかなければならず、非常に大きな負担になってきています。

もちろん、グローバル化というのは、それを目指している企業と、そうではない内需的な企業と、対応にかなり幅があるのですべての分野であてはまる訳ではありませんが、変化の一つの大きな特徴であると思っています。

二つ目の変化は、労働力の流動化です。非正規社員の増加ということがよくいわれていますが、黒字の中での希望退職や事業売却が日常茶飯事であり、正規社員でもリストラの不安があります。

また一方で、流動化の一面を象徴するような数字ですが、若年層の退職率は、大学卒で、A 社では入社後 3 年で 10%、10 年で 20% 程度と高く、しかも増加傾向にあります。

このように今、労働環境全体を見ますと、アメリカほどのグローバル化、流動化ではないですが、従業員から見ると、10 年後、20 年後の自分の姿を描きづらくなっているのは確かです。企業ごとの対応の差も大きく、不安の度合いも、どういう企業に勤めるかによっても随分違ってきますが、大きな流れはそういうふうになっていると思います。

こうした中での、従業員の意識の変化をみてみると、B 社の従業員サーベイでは定年まで働きたいという 30 歳未満の数字は、2003 年 13% が、2010 年には 41% になっています。顕著に変化していて、興味深い数字です。

また、会社生活の中で重要と考えることを二つ選べと、30 歳未満に質問してみますと、や

りがいのある仕事というのが2003年の61%から、2010年は46%と大きく落ちています。能力向上と自分の成長も、同じように40%から31%に落ちています。一方で上がっているのは、報酬水準、職場の人間関係、労働時間であり興味深い結果になっています。

キャリアを明確に認識しているかについては、30歳未満で自分のキャリアを明確に認識しているのは4割を超える数字ですが、2003年と2010年を比較してほぼ横ばいか、少し増加した程度です。自己啓発を自ら実施しているかについても横ばいです。

こういう状況をトータルに見ますと、少し若年従業員の意識は保守化しているのかなと思えます。経営側から見ると少し不活性化しているのかなと思えます。自分のキャリアに対する認識は高いのですが、定年までいたいし、会社に求めるものは報酬や余暇時間で、自分の成長や仕事のやりがいは二次的になっています。健全ではないと思います。自分のキャリアの成長と会社の成長のベクトルを合わせて、エンゲージメントを向上させるのが本来の姿だと思います。

このような中での企業の対応ですが、先行きが見通せず従業員にアイデンティティの混乱が表れている現状にあって、従業員が労働環境に的確に対応して、不安定な状況の中でもアイデンティティを失わないで、変化する組織や業務と折り合いをつけて成果を挙げてもらうことが大事になってきています。

また企業としては、企業をまたがる移動などの流動化が今後ますます進む前提でキャリア構築の方向を考えていかざるを得なくなっています。

以上の状況からみて、キャリア構築理論は非常に有用な理論ではないかなと思います。まず、自らのライフテーマを認識し、キャリアアダプタビリティの各次元に対応しながら環境変化に対処していくことが可能です。特に、このキャリアアダプタビリティは、自覚と自信を持

って業務遂行できるようになるために非常に重要な概念だと思っています。また、要素的に分解できますので、何が不足しているか、何をやらねばならないかを分析的に把握できるという特徴もあります。

こうした特徴を生かして、個人のキャリアの構築について、大学において職業パーソナリティ、ライフテーマを整理し、キャリアアダプタビリティについても一定の理解をさせておき、企業に入って以降、教育や実践を通してキャリアアダプタビリティに基づく自己変革能力を向上させるといった分担ができるのではないかと考えています。

次に、キャリア構築理論の課題ですが、アメリカの職業選択や就業の文化を前提とした理論ですので日本と多少違っている部分があるということで、日本の文化を反映して、日本版のキャリア構築理論をもっと進めていかなければいけないのではないかとというのが、一つ目です。

二つ目は、サビカスのキャリア構築理論は基本的にカウンセリングの理論です。これをキャリア教育とか、人材育成へ展開していくことが必要だと思っています。事例を積み上げていくことでやっていくということだと思いますが、今回の発表はこうしたキャリア構築理論の日本化、人材育成等への展開という意味では非常に先駆的な取り組みで、評価できるのではないかなと思っています。

私からは以上でございます。では、吉田さん、お願いします。

指定討論 2

わかもと製薬(株) 吉田朋子

吉田 わかもと製薬の吉田と申します。よろしくお願ひいたします。企業の実務者の視点からということで、いくつかのコメントと質問をさせていただきますと思います。

今回のテーマでありますサビカスのキャリア構築理論の概要を整理しますと、私の理解としては、職業的発達理論の中心的概念を再概念化したメタ理論であり、実証主義とは相反するという主張です。この点が解釈を難しくしている理由だと思っています。つまり、キャリア構築は現実そのものの表現を記述するのではなく、前後関係の展望からキャリアを眺め、解釈のプロセス、社会的相互作用、意味づけに焦点を当てています。そして、単なる職歴の羅列や実務経験の合計ではなく、自分の職業行動や職業経験に意味を課すことによって自分のキャリアを構築し、個人のライフテーマに現在・過去・未来のキャリアパターンを織り込むことで主観的構造を示すこととしています。

このような理論のフレームに各組織での取り組みを当てはめた事例を皆さんからご報告いただき、キャリア構築理論の理解が深まりました。一方で、組織の視点における日本企業の現状は、先ほど御手洗さんからコメントがありましたとおり、労働環境のグローバル化に伴い、ダイバーシティ推進による人員配置や組織改革といった企業戦略が求められています。内部環境である従業員にも、個人が自分のキャリアを自覚しつつ、こうした企業環境への適応が求められます。そこで早速ですが、私から 3 点質問をさせていただきます。

まず、皆さんから発表されたキャリア構築理論の事例報告での、ライフテーマが重要という意見に働く個人としては共感できるのですが、企業からはエンプロイアビリティの向上のために、キャリアアダプタビリティを中核にしたいと考えられています。この点について、波田野さんと菊入さんに質問します。先ほどのキャリア構築理論概念図にある各要素間の関係性の解釈についてどのように考えたらいいか、ご意見をお聞かせください。

2 点目は、堀口さんに質問します。組織内で人事異動が自分の意思では統制できないからこそ、主観的コントロールを強調することが重要

であるということは分かりました。それでは、主観的コントロールを高める仕組みとして、具体的にどのような展開が必要でしょうか。

最後に、濱野さんに質問です。大学生に対してキャリア構築理論を活用されていると、具体例を發表いただきました。今後の課題として、キャリア構築理論を踏まえた総合的なキャリア教育のあり方を検討し、具体化していく必要性和、キャリアアダプタビリティや自分のライフテーマを日常的に意識させ、行動に結び付ける仕掛けづくりの必要性を挙げていますが、具体的にはどのような試みが考えられるのでしょうか。

以上、指定討論とさせていただきます。

波田野 では、一つ目の質問についてお答えいたします。職業パーソナリティ、それからキャリアアダプタビリティ、ライフテーマ、この要素間の関係性をどう考えたらいいかということですが、これは先ほどご説明したように what と how と、それから why という関係になっています。ですので、どういう主従関係があるかという問題ではないと考えております。各個人、それから各組織、社会の状況もあると思いますが、その状況に応じて、その都度どの要素に課題があるのかというのを見極めていくということが大事だと考えています。

ただ、それぞれの要素に命を持たせるためには、やはりナラティブという要素が重要になってくると思います。ナラティブによって、職業パーソナリティ、キャリアアダプタビリティ、それからライフテーマの生き生きと主観的な部分を強調して、エネルギーになっていくと考えますので、関係性という観点でいけば、状況に応じてどこに力を入れていくかが変わってくるというのが、サビカスの考え方ではないかと私は考えます。

バランスについては菊入さんのほうから、実際の組織に合わせたかたちでご説明があると思いますので、よろしく願います。

菊入 ご質問、ありがとうございます。三つの要素の関係性やバランスということですが、人によってその三つのどこに反応したりとか、どこが心に響いてくるかというのがすごく違うなということ強く感じました。たぶんそれはその人の特性だったりするかもしれませんが、その人の今、置かれた状況によって、ライフテーマにすごく感動したりとか、その人が置かれた状況で、その人の特性によって、この三つのどこに反応するかというのが変わってくるというのが印象です。

波田野さんからもあったように、この三つの要素に命を与えているのが、下のナラティブということになります。これは私のイメージなんですけれども、キャリアアダプタビリティが今、非常に重要視されているという、御手洗さんからのお話がありました。ちなみに御手洗さんは、この前まで日立の人事の責任者でもあったので、その御手洗さんからのキャリアアダプタビリティは非常に重要ではないかという指摘に関して、非常に重く受け止めています。

ただ、このキャリアアダプタビリティが、イメージとしては大きな川の流れて、どわっと流れてくる川の流れたとすると、ライフテーマというのはその中の羅針盤のようなものではないかと考えます。そして what, 職業パーソナリティというのはオール、つまり道具ですね、その川の流れてを乗りきっていく道具のようなものというふうに考えます。

だとすると、川の流れだけを意識していくと、自分の羅針盤というのが少し弱くなってしまわないかと考えます。ライフテーマという自分の羅針盤をしっかり持つことで、逆にキャリアアダプタビリティも高まっていく、こんなふうに考えることができるのではないかと思います。もちろん職業パーソナリティに関しても自分自身の強みを、強いオールを持つ、最新のオールを持つということも必要になっていくのではないかと考えます。今のが個人の視点です。

組織の視点としては、先ほど申し上げたように、ここのナラティブの場づくりであるとか、適材適所や、あるいは企業理念のところ、それから育成のところというのは、企業の施策としてこの四つのどこを強くやっていくかというのは、かなり企業の置かれた状況に左右されるもので、今は育成をきっちりやっていこうとか、場づくりをきっちりやっていこうと、その中で強弱が付いてくるのではないのかなと考えます。以上です。

堀口 主観的なコントロールを高めていくにはどうすればいいか、今、皆さんの発表とか指定討論を聞きながら考えていたんですけども、今の菊入さんのお話にあったように、ライフテーマは羅針盤で、それを明確にすることでアダプタビリティが高まってくるというお話がありました。今のお話を聞いていて、私はこの3要素でいうと how にすごく着目して発表したんですけど、恐らく how は why に規定される部分があるんだろうなと思いました。

アダプタビリティというのは自己概念を発揮するための対処方略として整理されていました。したがって、自己概念を明確にできなければアダプタビリティを発揮できないということかなと。そうやって考えたときに、主観的なコントロールというアダプタビリティを高めるためにはどうしようかと、必死に考えていたんですけど、一つはやはりライフテーマに関して再構成していくというか、それをもう一回見直してみるということが大事なのではないかと考えました。

例えば、さっき思っていたんですけど、私の職場では実習生さんをよく受け入れます。社会福祉系の大学から来る実習生さんには聞くんですね、「なんで実習に来たの?」と。そうしたら、私の家族のことでという話を語ります。実際に私も「なんで対人援助職をやっているの?」と言われたら、私は祖母の介護がきっかけで、それでさっき筑波大学の所属も出しましたが、そちらでは高齢者の活動の研究をしてい

ます。そんなキャリアの流れが一応あるんですね。

なので、ナラティブというところに着目するならば、how を高めるために why を明確にする必要があるんだけど、じゃあそれを一緒にやろうよというような取り組みが必要かなと思いました。

実習生さんはまだ働いていない、それこそ濱野さんの発表にもありましたが、学生さんはまだ働いていない中で語るものが、今度、職業を経験していく中でたぶん意味付けが少しずつ変わってきている、あるいは、なんでそもそもこの仕事に就いたのかなんて、たぶん語る機会がないので、忘れてしまっているのかなというところがあります。

なので、育成面談とか何でもいいんですけど、目の前にいる他者との間で、あなたが対人援助職になろうとしたのはなんでだったんだろうとか、そのきっかけは何だろう、その出来事の中でどんな価値観を得たんだろうねというようなのを、育成面談の場で再構成していく、もう一回意味付けするという作業を丁寧にやらないといけないと、先ほど皆さんの指定討論と発表を聞いて思いました。

具体的にというと、育成面談の回数を増やすとか、ちょっと趣向を変えて、そういうライフテーマをもっとちゃんと明確にしようということで、もう一回意味付けするという作業をするのもっといいかなと思いました。以上です。

濱野 キャリア構築理論を踏まえたキャリア教育の試みに関してですが、先ほど御手洗さんのお話に、大学に期待して下さっているというところがあったんですけど、まさにそこだと思います。企業の大学との連携というよりは、理解をし合って協力し合うといった部分かなと思います。

といいますのも、今現在のキャリア教育というのは、先ほども申し上げたんですけども、個人が目指す、望むゴールを探すような感じのつくりになっています。企業のほうとしては、採

用の説明会とか面談のときに、それはちょっと違うよというか、社会に出たらやりたいことができるわけじゃないよということって、そもそもあまり言わないと思うんですね。そういうふうに大学でもあおり、企業もそれを隠し、という感じでやってきて、いざ企業に入って「わお」となるというのが現状だと思います。

なのでそこをやはり大学としても、企業に入ればやりたいことだけがやれるわけではなく、やらなければいけないこともあるし思いが遂げられない場合もあるけど、でもその中でどうするのかと考えさせるし、企業としてもそのへんのことをちゃんと伝えるような採用活動をしてもらうようにしなければいけないと思うんですね。どちらが悪いとかは言わないで、そこは手を携え、理解し合いながら、それこそ語り合いながらつくり上げていくべきではないか、というのが一つあります。

キャリア教育の中で企業との連携で何かできないかなと思ったときに、例えばキャリアアダプタビリティを学生に伝えていくときに、企業の中には本当にキャリアアダプタビリティを発揮している人っていると思うんですね。

例えば某企業で、半導体事業が撤退してしまったことによって、同じプラントの中で野菜を作るという仕事をやることになった人の話を聞いたことがあるんです。その人は半導体技術者だったのに野菜を作ることになったけど、でも今はその仕事にやりがいを感じて仕事をしているんです。こんな話を聞かせたら、本当にキャリアアダプタビリティのことってすごく入ると思うので、企業の方と協力しながら、そんな方の話を聞いていくとか。

あとは、インターンシップなんかもそうだと思うんですが、日常的にキャリアアダプタビリティやライフテーマを意識するというときに、それはやはり仕事をしてみるとか、活動の中で実感していくものだと思うので、5日間といった短い期間ではなくて、夏休みや年度内の数カ月をかけて、日常的に仕事をする体系の中でそ

れを実感できるような取り組みを、企業と一緒にできたらいいなと、私はしてみたいなと思っています。

ライフテーマに関しては、大学の先生と話したり、ピアで学生同士で話すという場が必要になってくるので、ゼミなどの巻き込みが学内で必要になってくるのかなと思っています。以上です。

質疑応答

菊入 会場の皆さんは、私たちの発表に関してどうお考えでしょうか。ご意見やご質問、単純な感想でも結構です。コメントをいただけたらと思います。

よろしく願いいたします。もしできましたら、お名前とご所属もお願いいたします。

フロア 1 ずっと人事コンサルタントをやっています。筑波の東京キャンパスのほうで授業もやっています、ヤマモトと申します。

研究等とダイレクトではないかもしれませんが、3人の方のお話を伺って、どこの組織でもそうなんですけれども、キャリアを個人で考えさせるときに、所属組織の枠をどこまで取り払って考えさせるかどうかという、考えさせるという表現がいいですかね、その場を与えるかというのが。

私の興味としては、組織サイドから見たときに、社内だけの人間として考えろというのではなくて、一人の人間として考えろというほうが、組織から見てどういう利点があるかというのを議論されたことがあるのか、ちょっとお伺いしたいんですけど。

菊入 ありがとうございます。ご質問の趣旨は、キャリアを考えると自分の所属組織の範囲をどこに置くかということ、組織の目から見たときにどうなるか、ということと理解

します。

フロア 1 組織の枠を超えさせたほうが、メリットはどこにあるんですかという、あるのかなのか、どうでしょうか。

菊入 考えさせることの、組織のメリットということですね。ありがとうございます。

その観点で今まで議論したことはないんですけども、ここはぜひ日立ハイテックテクノロジーズの御手洗さんにお話を伺えたらと思います。

御手洗 キャリア構築理論の話ではなくて、現実はどうやっているかを申し上げますと、日立では入社して3年以内は、自分のキャリアをしっかりと考えようということで、1年ごとに研修をやっています。まず自分の人生の棚卸し、一つの会社の中ではなくて自分の人生、キャリアをどういうふうに考えていくか、ということを考えてもらっています。本当にほかの会社が適している人が、納得しないで会社の中で働いていると、非常にもったいないことです。会社の枠を取り払って、自分は本当にここに適しているのかどうかも含めて考えてもらおうと、3年ぐらいそういう教育をしています。

本当に個として会社とうまく、先程言いましたエンゲージメントで、同じ方向を向くためには、一回そういう捉え方をして、自分を見直してもらおうということが、非常に大事であると思っています。

菊入 ありがとうございます。たぶん同じような立場で私も仕事しておりますけれども、もう企業のほうは非常に積極的に、自分の組織の枠を超えてキャリアを考えてほしいというのは、かなりやり始めていますね。

たぶんキャリア構築理論の視点は、今の課題に関しても分析的に見ていく上で有用かなと考えます。たぶんライフテーマということを中心に考えたら、企業の視点から見ても、絶対に今の組織の枠を超えて考えてもらうほうがメリットであることは間違いないと思うんですね。

ただそのときに、キャリアアダプタビリティ

や職業パーソナリティに関して企業がちゃんとサポートしているかどうか、というところが分かれ目になってくると思っていて、そのへんが成功と失敗を分けているのかなと考えます。ご質問、ありがとうございました。

そのほか、いかがでしょうか。積極的にコメントを取りに行ってしまうんですけど、いかがでしょうか。単純な感想でも結構でございます。

フロア 2 ありがとうございます。日本コンサルタントグループの研修講師をしております、シマカゲと申します。キャリア構築理論が大変分かりやすくご説明いただいて、興味深かったんですが、先ほど学生の話がありまして、インターンシップですね。この前もちょっと別な、インターンシップのお手伝いをしていたんですが、インターンシップを導入する、その入り口というか、そこでキャリア構築理論をうまく活用した事例などがあつたら、聞かせていただきたいんですが。

濱野 ご質問どうもありがとうございます。実はインターンシップに関して、この考え方をを用いて何かやった試みというのは、今のところ私にはございません。ただ、インターンシップの事前研修ではマナーなどが中心で、実体のある話をするということは、今まであまりなかったと思うんです。このキャリア構築理論を踏まえながら、何かそこに切り込めないかなということは考えております。

先ほども申し上げたんですけど、5日ぐらいのインターンシップのプログラムだとまったく、キャリアアダプタビリティも何もないというか、ただ「わあ、すごい」といって終了という感じなので、やはり長い期間、半年、1年をかけて、実務の中にどっぷり入るようなかたちのインターンシップをしていかないと、効果がないのではないのかなと。それにキャリア構築理論がからむとより素晴らしいものにできるのではないかなと思っていて、そういうことをやってみたいなと思っているんですけども。

またご報告をできるようにしたいと思いま

す。ありがとうございます。

菊入 そのほか、いかがでいらっしゃいますか。

フロア 3 大変興味深く、サビカスのお話を聞かせていただきました。私はアキノウと申します。ずっと企業の人事で仕事をしておりまして、最近その仕事を離れて、これから一人人としていろんなことを研究したり、勉強したいなと思っているところです。

今日は4名の方がいろんな事例を紹介してくださったんですけども、本当にこの理論は、私もまだ不勉強で詳しくないんですが、日本のキャリア教育に関わっているとか、あるいはキャリアカウンセリングを行っている、そういう方たちの間で、この理論からどんなふうに関心しているのかとか、活用されているのかとか、その理論の方のお話以外に、一般的なことで構わないのだけれども、何かあれば聞かせていただきたいんですが。

菊入 ご質問の趣旨は、このキャリア構築理論が現場の中でどういうふうに理解されたりとか、活用されているか、一般的な受け止められ方、というご質問だというふうに認識しました。ありがとうございます。いかがでしょうか。

波田野 ご質問、どうもありがとうございました。キャリアカウンセラーの育成研修の中でメソッドとして入っているというのは、まだ存知上げません。ただ、理論学習では最近はかなり脚光を浴びていまして、サビカスが *Career Counseling* という本を出されていますが、それを和訳したものを日本でも発行して、キャリアカウンセリング向上のためのテキストにしているというお話は聞いておりますが、それが確定しているのかどうかは私のほうで確認できておりません（注：日本キャリア開発センターにより『サビカス キャリア・カウンセリング理論 <自己構成>によるライフデザインアプローチ』が2015年7月に出版された）。

ただ、現在のこういう環境の中で、カウンセリングメソッドとしては相当有効なものではな

いかと考えている方が増えていますので、今後はかなり広まっていくと、私は考えています。よろしいでしょうか。

フロア3 ありがとうございます。

菊入 ありがとうございます。私の感覚では現場、特に企業の現場ではあまり語られていないという印象です。ですので、ぜひこの取り組みを機にもっと広めていきたいという、そんな思いです。

これは私の、非常に感覚的な捉え方ですがけれども、このキャリア構築理論や社会構成主義みたいなお話をいろんなところですると、女性の方はすごくなじみが良くて、「そうよね」という感じで、男性の方はどちらかというと、「へえ！ そうかな。うーん、でも、ああ、なるほど」という感じがします。

つまり女性のほうがもともとナラティブですよ。本当に自分が起こった出来事を友達としゃべって、確認して、それで本当にその出来事が起こったねというふうに感じていく、自分の中に取り込んでいくというのを、割ともう本当に小さいころからやっている感じがあるので、女性の方はすごくなじんで、それでいうと逆に「当たり前じゃない」って、「当たり前すぎて当然なんだけど」とかっていう反応がよく述べられていたような気がします。男性のほうがちょっと「へえ」って、納得するとすごく新鮮に感じるというようなところを実感では思っています。

なので、私が日常的な仕事の中で感じているのは、企業の人事の担当者が女性だと、割とこの話はすごく分かってもらえやすいなという感じで、もしかしてそういうところから広めていくことができるのかなという感じがいたしました。ご質問のお答えになっていたでしょうか。ありがとうございます。

そのほかにご質問、ご意見はありますでしょうか。

フロア4 リクルートキャリアのナイトウと申

します。すごく貴重なお話をありがとうございます。

質問なんですけれども、職業パーソナリティのところですけども、ホランドのものというか、かたちがありますけれども、いわゆる特性因子アプローチ的な考え方が昔からあると思うんですけども、それそのものが大事だというふうにサビカスは言っているのか、もしくはそこに関して何か新しい、サビカスの、これではないかとかっていうのがプラスされているのか、ということのご説明をもしただけなら。

菊入 ありがとうございます。職業パーソナリティについて、サビカス独自の視点があるのかどうかというご質問と認識しました。ありがとうございます。お願いします。

波田野 先ほども述べたように、もともとサビカスの先生はスーパー (D. E. Super) とホランドですので、その考え方に基づいて理論をつくられています。一番の特徴は、先ほど申したように、ナラティブですね。例えばVPI (Vocational Preference Inventory) など六角形モデルを使ったアセスメントを行って、その結果がS, E, C (社会的 (social) 企業的 (enterprising) 慣習的 (conventional)) だったとしても、興味の高いタイプの上から三つがS, E, Cなので、あなたはS, E, Cのタイプが働きやすい仕事に就きましょう、ということには行いません。

どちらかというと、そういうタイプが出たときに、あなたはそれらのタイプについてどう思いますか、あるいはそれらのタイプに合う仕事というのはこういうものがあるが、あなたはどのように捉えますか、というように、やはり自己概念をすごく大事にされていて、そこからカウンセリングが始まるというかたちです。

ですので、そういう意味では、六角形モデルをツールとしては使っていますが、それによって、職業パーソナリティを判定しているということではないと、私は理解しています。

フロア4 客観的なツールというよりは、本人

がどう考えるかということを加味したツールということ。

波田野 そうですね。ですから、VPI で出てきた結果どおりにはならないことも数多くあると思いますし、そこはあくまでも本人の意味付けとか納得感とか、それで職業パーソナリティというものを判断されている、そういうキャリアカウンセリングであると思います。

フロア 4 ありがとうございます。

菊入 ありがとうございます。そのほかにご意見はございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ご意見もいただだけ尽くしたかなと思いますので、ここで私たちのシンポジウムを終了としたいと思います。今日はおいでいただきまして本当にありがとうございました。それでは、終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

※「第17回経営行動科学学会年次大会発表論文集」P.315 左段7行目～13行目に誤りがありました。ここに訂正させていただきます。

(誤) <「人生すごろく『金の糸』とは>

サビカスの「キャリア構築理論」に基づいて設計・開発された、自己理解深化のためのツールである（開発・販売元：(株)日本マンパワー）。



(正) <「人生すごろく『金の糸』とは>

自己理解深化のためのツールである（開発・販売元：特定非営利活動法人日本キャリア開発協会）。