

柔軟なキャリア観の醸成に向けたキャリアの理論と実践の再検討

An Approach to Nurturing the Flexible Career Perspectives: Lessons from Re-evaluation of Career Management

経営学部現代経営学科

柿沼 英樹

KAKINUMA, Hideki

Department of Contemporary Business

Faculty of Business Administration

キーワード：キャリア未決定, 柔軟なキャリア観, キャリア理論, キャリア教育

Abstract : The aim of this article is to propound a point of how we nurture career perspective which possess capabilities for crafting a career with flexibility. The author firstly re-confirmed that not all subtype of career indecision could be regarded as problematic. For instance, based on the view of contemporary career studies, undecidedness (i.e. developmental career indecision) may have the positive meanings toward constructing career in an age of uncertainty. With this understanding, tentative potentials for the new ways of career education were discussed.

I. はじめに

わが国日本においては、新規学卒者の早期離職（いわゆる七五三問題）やフリーター、ニートの増加など、若年就業者を対象とした社会問題が多くみられている。これらの背後には、学校教育と職業生活との接続とその支援、すなわち「キャリア教育」に課題のひとつがあると指摘され、2000年代を通して、インターンシップの実施や職業選択に関連した学習科目群の運用、職業人として自立するための資質・能力を高める指導などの取り組みなどが模索されてきた¹⁾。

それゆえ、学校機関におけるキャリア教育には主として、(1) 人びとのキャリア²⁾は、ある特定の目標に向かって漸次的に発達していく、(2) 学校修了後の職業や就労への移行に焦点化する、というふたつの想定を置いて展開されてきた側面が強くみられる（児美川, 2007; 寺田, 2008）。これらの想定は、若者の就労への円滑な移行を促すための支援という意味では有用であろうが、本稿では、ふたつの問題点が残存することを提起したい。

第1に、就労移行に焦点化したキャリア教育には、中長期的な視点をもって人生全般を考えることへの示唆が欠けているように思われる。私たちは経験的に、就労移行後に生じうるさまざまな節目（異動、転職、起業、結婚・出産にともなう環境変化など）におい

て、職業選択のみならず、ライフスタイルや金融に関する選択もあわせて求められていることを理解している。しかしながら、現状のキャリア教育は、短期的な就職支援として矮小化され、職業生活にかかわらない意思決定に対する情報提供や意識づけの側面がやや希薄になっている嫌いがある。

第2に、社会環境・労働環境がさまざまに変化することが想定される不確実性の高い現代において、中長期的な到達目標を設定し、その目標に向けて漸次的なキャリア発達を遂げるという積み上げ型の想定は、あまり現実的ではないように思われる。それは、新たなキャリア観を喚起する議論として、パウンダリレス・キャリア (Arthur & Rousseau, 2001) やプロティアン・キャリア (Hall, 2002)、あるいは後述する社会構成主義的なキャリア論が2000年代に入って盛んに論じられてきたことから明らかであろう。

また、わが国のキャリア教育の実践に関する筆者の素朴な問いとしては、児美川 (2013) にも言及されているような、自己の希望や選好、関心などに強く引き寄せてキャリアを考えさせる傾向への懐疑がある。具体的には、「夢」や「やりたいこと」に立脚したキャリア教育が、それらが本当に実現可能であるのかを考えさせる、また必要に応じて現実との折り合いを付けさせる、という重要な観点を欠いているように思われる点にある。すなわち、誤解を恐れずに換言すれば、

「夢は諦めなければ叶う」と初志貫徹を強調するだけでなく、「ときには夢を諦める（＝新たな夢に置き換える）ことも大事だ」とも併せて語るべきではないか、ということである。

これらの観点を鑑みて、本稿では、自らのキャリアを自律的かつ柔軟に形成しようとする「柔軟なキャリア観」の醸成に向けたキャリア教育のあり方を試論的に論じてみたい。その際、キャリアに関する理論と実践の諸相について、キャリアにおける危機のひとつとされる「キャリア未決定 (career indecision)」概念をひとつの鍵として見直しながら、具体的な検討を行うこととする。

「決める」ということは、キャリアを論じるうえで常に意識されるべき問題であると考えられ、多くの研究では「どのように決める (決めさせる) か」への回答を示すことに視線が向いていたように思われる。したがって、既存のキャリア理論の多くは、「未決定者を減らす」ことをその射程に収めているとみることができよう。

それに対して本稿では、「決まっていない」状態をわれわれはどう捉え直すべきなのか、という観点から議論を進めてみたい。これにより、結論を一部先取りすれば、キャリア未決定の状態が、新たな機会を掴む好機としての性質をときに孕んでいて、必ずしもネガティブな状態だとは断言できないということが改めて確認される。そして、キャリア未決定の状態を従来に比してポジティブに捉えるとき、キャリア教育に求められるのは「未決定者を減らす」ことではない何物になるのか、ということが、本稿の関心事になる。

II. キャリア未決定をめぐる諸相

はじめに、本稿において着目する「キャリア未決定」概念について概観しておこう。キャリア未決定は、研究ごとにさまざまな定義づけがなされる (Foley et al., 2006) もの、一般には、自分の職業興味やキャリアパス (career path) が何らかの理由によって決定しない、あるいはできない状態を指す術語として用いられる。キャリア未決定に関する研究では、後述する伝統的キャリア論を理論的背景に置きながら、学生・生徒が進学先や職業を決定する場面を主な検討時点として、「なぜ個人は決めることができないのか」ということに関する議論がなされてきた。

なお、キャリア未決定とほぼ同義の学術語として、職業未決定 (vocational indecision) が挙げられる。両

語のあいだには、職業未決定が、学生・生徒の就業移行にともなう未決定状態に主に適用されるのに対して、キャリア未決定は、就業移行に加えて、既就業者が現在の職業への不適合感を訴えたり、実際に転職を繰り返したりするような状態をも包含していると考えられる (松尾・佐野, 1993) という相違点がある。ただし本稿では、議論の簡素化のため、職業未決定研究をキャリア未決定研究の一部として扱い、両者を明確には区別せず「キャリア未決定」として取り扱う。

1. ふたつの「キャリア未決定」

これまでのキャリア未決定研究では、未決定にある人物のイメージは、大まかにふたつのタイプに類型化できることが理論的・実証的に示唆されている (e.g., Guay et al., 2006; Holland & Holland, 1977; 清水, 1983)。

ひとつは、単に決定が遅れているだけで、必要な情報の入手などの諸条件が整えば意思決定ができるという者である。未決定 (undecidedness)、あるいは発達の未決定 (developmental indecision) と表現される。発達の過程で普通にみられるもの (Slaney, 1988) であると考えられており、状態としての未決定であるといえる。そのため、時間の経過とともに意思決定ができるようになる可能性が高いと考えられている。

もうひとつは、本人の気質的な問題で、そもそも意思決定を下すこと自体が困難な者である。決定困難 (indecisiveness)、あるいは慢性的未決定 (chronic indecision) と表現される。不安 (anxiety) や外部要因思考 (external locus of control)、自我同一性形成の不足 (poor ego identity formation)、低い自尊心 (low self-esteem) などの、個人が持つ心理的諸相が要因となって生じる、特性としての未決定であるといえる。この場合、個人の気質が変わらない限りは、未決定の状況が慢性的に持続すると考えられている。

2. キャリア未決定者の特定

キャリア未決定研究においては、発達の未決定と慢性的未決定を識別するための尺度開発が、数多く展開されてきた。代表的な尺度としては、S. H. Osipowらによって開発された Career Decision Scale (CDS) や I. Gatiらによって開発された Career Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ) が挙げられる。

これらのうちCDDQは、キャリア未決定研究における既存尺度を踏まえて新たに開発された、職業意思決定場面にある者がどのような困難さを抱えているの

かを測定する尺度である (Gati et al., 1996)。9 件法・44項目で構成されており、その合計点が高いほど未決定状態であると判定する。さまざまな言語にて翻訳・改定されており、わが国では6 件法・40項目に改定したCDDQ-R (若松, 2001) が利用できる。

CDDQでは下位尺度として、職業に関する意思決定における a. 準備不足 (lack of readiness), b. 情報不足 (lack of information), c. 一貫しない情報 (inconsistent information) の3 因子構造が検出される。さらに、各因子には3つないし4つのサブカテゴリーが存在する。たとえば、情報不足という因子には、A. 職業決定プロセスについての情報不足、B. 自分自身についての情報不足、C. 職業についての情報不足、D. 情報を得る方法についての情報不足、の4つのサブカテゴリーが含まれる。これら因子・カテゴリーの点数を比較検討することによって、どのような困難さをより多く抱えているのかも併せて明らかにすることができる。

3. キャリア未決定者への臨床的介入

心理的尺度による測定を経て特定されたキャリア未決定者には、大まかに以下のような対処が想定される。

まず、発達の未決定の状態にある者は、いずれ未決定が自ずと解消されるであろうとして、大きくは問題視されない。ただし、未決定が長期化し過ぎることのないよう、短期間の予防的な介入 (preventive intervention) が望まれる。ひとつの有効な介入手法としては、個人の認知情報処理 (cognitive information processing) を円滑にするためのツール・思考法の提供が挙げられるであろう。このとき、介入者には、未決定者の思考を促進するファシリテーター的な役割を担うことが期待される。

他方で、意思決定行動に有効的に参画できない慢性的未決定の状態にある者に対しては、個人の認知や行動に働きかける中長期的な治療的介入 (therapeutic intervention) が要請される。具体的には、慢性的未決定を引き起こしている要因となる心理的諸相を改善するために、心理療法 (psychotherapy) や認知的再構成法 (cognitive restructuring) などが行われることとなる。このとき、介入者には、カウンセラー的な役割を担うことが期待される。

4. 「未決定」への評価

ここまでの記述を一読すると、キャリア未決定研究

においては、一貫して、未決定であることが悪しき問題として捉えられてきたことが推察できる。特に、慢性的未決定の状態にある者は、より適切な臨床的介入が望まれる人物として解釈されている。そのため、キャリア未決定研究では、慢性的未決定者の特定に向けた測定尺度の開発や、当該個人へのキャリア・カウンセリングのあり方が模索されてきた。

このような研究展開となった背景には、研究としてのキャリア理論と、実践としてのキャリア・カウンセリングが表裏一体となって発展してきたことがあると考えられる。すなわち、クライアント (来談者) のキャリア未決定の状態を解消するための処方箋に対する実践的要請に応えるかたちで、研究がなされてきたということである。

しかしながら、キャリア未決定の状態にある者は、一様に「決めようとしても決められない人」という一枚岩の存在ではない (若松, 2009)。類型化の試みの結果からは、発達の未決定に関して、それが長期化・常態化しない限りは、多くの個人が発達過程で普通に経験する状態であるとして、問題化される度合いが相対的に低いことが明らかとなった。つまり、未決定の状態にある者を一様に問題化して取り扱うことには、若干の課題がみられると考えられる。たとえば、未決定者の縮減に強く焦点化したキャリア形成支援を行うことによって、発達課題に正面から向き合っている個人の実践的営みを軽視したり、発達課題を克服するための自律的な能力形成を疎外したりすることが想定される。

Ⅲ. 伝統的キャリア論の視角

本章と次章では、キャリア研究の系譜について概観しながら、キャリア未決定の状態への評価を改めて検討する。

はじめに、従来の (伝統的な) キャリア理論について確認しておこう。以下では、特に多くの議論で援用されるふたつのアプローチについて簡単に述べる。それらは、特性論アプローチと、発達論アプローチである。

1. 特性論アプローチ

特性論アプローチは、人びとをどのように仕事に適合させるのかという実践的課題から生じてきた議論で、F. Parsonsに端を発している。ここに分類される一連の議論では、個人特性と仕事特性の理解 (すなわ

ち、自己理解と職業理解)を深めて、その両者が重なり合うよう、合理的推論のもとに職業選択をすることが重視される。つまり、個人の興味や適性を診断すれば、その結果にもとづいて、最適な仕事を選ぶことができるという仮定が置かれているのである。

現在でも重用される代表的なものとして、本稿では、J. L. Hollandの職業選択理論を紹介する。Hollandは、個人の性格特性と職業的・対人的な環境は、それぞれ6つのタイプ(Realistic [現実的], Investigative [研究的], Artistic [芸術的], Social [社会的], Enterprising [企業的], Conventional [規範的])に分類することができる³⁾。そして、個人の性格特性のタイプと同一ないし類似したタイプに分類される職業で仕事をすることで、安定した持続的な職業選択が達成されるとした(Holland, 1997)。

実践的場面においては、職業興味検査(vocational preference inventory; VPI)によって個人の興味・価値を前述の6類型に当てはめるとともに、当該個人のタイプに該当する職業との関連性を意識させるということがなされる。たとえば、社会的タイプと診断された個人に対しては、ソーシャル・サービスの仕事、すなわち社会・行政サービスや教育、医療・介護などにかかわる職種が最適な選択肢として示される。

2. 発達論アプローチ

他方で、発達論アプローチは、階層化した仕事組織のなかでどのようにキャリアの階段を登っていくのかという問いへの答えを模索するものとして生じてきたものである。したがって、長い年月をかけた職業的発達のプロセスの解明に主な焦点が当てられてきた。

本稿では、代表的な論者としてD. E. Superを紹介する。Superの理論は、わが国におけるキャリア教育やキャリア形成支援の理論的基盤であると想定されるものである(cf. 菊池, 2012; 文部科学省中央教育審議会, 2011)。

Superは、自己概念を職業名に翻訳することが職業選択であると位置づけたうえで、その過程としての職業的発達過程を5つの段階(成長・探索・確立・維持・下降)に分け、各段階において解決すべき発達課題を示した「ライフ・キャリア・レインボー」を提示した。さらに、発達段階における準備や達成の状況を測る指標として、キャリア成熟(career maturity)やキャリア適合性(career adaptability)の概念を提示し、状況の芳しくない個人が取るべき方略や、外部からの臨床的支援のあり方への道筋をつけた(cf. Super,

1990)。

Superの理論にしたがえば、キャリアを歩む個人には、a. 職業的発達段階を理解したうえで、b. 各段階における発達課題を知り、c. それら発達課題を克服するために必要な態度や信念、能力を獲得することが要請される。そこには、ある特定のゴール(キャリア発達目標)を設定し、そのゴールに向かって発達課題をひとつずつ乗り越えていくという構図が透けてみえる。

IV. 現代的キャリア論の展開

では、伝統的キャリア論からの理論発展において、現代的な諸議論はどのような観点をもたらしたのであろうか。

そもそも、新たなキャリア理論が要請されるようになった背景には、社会経済環境や雇用環境の急速な変化にもなると、「長期にわたって安定的なキャリアを築く」という伝統的なキャリア理論における想定が現実と乖離しつつあったことが挙げられる。そのなかで、一般的な理解としては、ひとつの組織や専門性のなかで歩みを進める組織主導の伝統的なキャリア(組織内キャリア)から、組織や専門性などの境界に縛られずに個人主導で築くキャリア(いわゆるニューキャリア)へのパラダイム転換がなされたとされる(cf. 金井, 2002)。

以下では、3つの議論に注目して、それぞれを概観しながら、各議論がキャリア未決定の状態をどのように評価しているのか検討する。

1. 偶発性に着目する諸理論

私たちは、人との偶然の出会いや、予想だにしない事象、一時の気の迷いなどによって、自らの人生が大きく変容していくことを経験しているであろう。この経験的理解や、45人のキャリアに関する事例分析などを踏まえて、J. D. Krumboltzらは、予期せぬ出来事がキャリア形成の機会に結びつくという考え方を強調する「計画された偶発性理論(planned happenstance theory)」を提唱した(Krumboltz & Levin, 2004; Mitchell et al., 1999)。

計画された偶発性理論の展開において、Krumboltzらは、「今後一切キャリアに関する意思決定はしないでほしい」と主張する。その理由の主たるものは、「絶対に〇〇になる」「これ以外はやりたくない」といった意思決定が、キャリアの選択肢を自ら狭めて

しまうことに繋がるからであるという (Krumboltz & Levin, 2004)。つまり、将来についての夢や目標を「決める」ことそれ自体を問題化するのではなく、夢や目標に「固執しすぎる」ことに対して警鐘を鳴らしているといえよう。

そして、偶然の出来事を想定外として排除しようとするのではなく、新たな学習の機会として前向きに捉えて、キャリアを形づくるために活用すべきであると示唆する。すなわち、計画された偶発性理論においては、キャリアについての明確な考えを持っていない未決定の状態を、新たな学習機会を得るための「オープンマインド (open-mind)」を保っている状態として肯定的に解釈しているのである。

ただしKrumboltzらは、偶然の出来事との邂逅について、ただ単に運任せにして待つことをよしとはしていない。自らで探し求めたり、作り出したりすることが重要であるとし、その意味で「偶発性」が「計画された」ものであるという表現を用いる。キャリアの話ではないが、わかりやすいイメージとしては、宝くじに当選して巨万の富を得るという偶然を掴むためには、宝くじを買うという具体的な行動をまず起こす必要があるということである (金井, 2002: 256-257)。

この計画された偶発性理論と同様の主張は、自身の提唱したキャリアに関する合理的意思決定モデル (Gelatt, 1962) を修正するかたちでH. B. Gelattが提唱した、積極的不確実性 (positive uncertainty) を考慮したキャリアの意思決定モデルにもみられる。Gelatt (1989) は、キャリアを取り巻く環境が不確実性を増すなかで、その不確実性を積極的 (肯定的) に受け入れて意思決定していくために、合理的な意思決定方略だけでなく、直感的な意思決定方略を統合して用いることが重要であると主張している。

2. キャリアの転機への再注目

誰もがキャリアを歩むうえで経験するトランジション (transition)、つまり節目や転機の場面に着目した議論として、キャリア・トランジション論がある。この議論自体は、W. BridgesやN. Nicolsonらによって1980年代ごろから数多く論じられてきたものである (cf. Bridges, 1980; Nicolson, 1984) が、わが国におけるトランジション論の発展過程においては、キャリア・ドリフト (career drift) と呼ばれる新たな概念が形成されてきた。

キャリア・ドリフトは、金井壽宏がキャリア・デザインの対語として提示した概念 (金井, 2002) であり、

「自分のキャリアに関する意識や関心が低い状態」と定義される (Kato & Suzuki, 2006)。つまり、自分のキャリアが定まっていない状態のとき、自分の意志をもってキャリアを舵取りしようとすることをキャリア・デザインと呼ぶとすれば、キャリア・ドリフトは、自分で舵取りをしようとはせず、状況に流されている状態のことを指す。ただし、金井 (2002) やKato and Suzuki (2006) が示唆するように、キャリアが不確かなドリフトしている状態であっても、将来の方向性がある程度見えていて、その方向に流れているのであれば、それはさほど問題視されない。

金井 (2002) は、このようなデザインとドリフトの関係性を踏まえて、BridgesやNicolsonのトランジション・モデルを発展させた独自のトランジション・サイクルを提示する。そのモデルでは、節目だけはしっかりと主体的に意思決定 (デザイン) し、その他の場面では方向感覚を持ちつつ自然な流れに身を任せる (ドリフトする) べきであるということが主張される。つまり、キャリア・ドリフトの議論においては、節目以外の部分では、キャリア未決定の状態であっても大きくは差し支えないと解釈されるのである。

3. 社会構成主義的キャリア理論

キャリアをめぐる理論と実践においては、1990年代後半ごろから、“construction” というキーワードへの注目が高まりを示している。たとえばWatts (2001) は、経済活動のグローバル化や情報化の進展を踏まえつつ、欧州におけるキャリア教育の理論的根拠 (rationale) や現状 (provision) について論じるなかで、今後はキャリアを「決める (choose)」のではなく、「作り上げる (construct)」方向に変化する必要があると指摘している。この流れは、わが国においても例外ではないとされ、近年では「社会構成主義 (social constructionism)」的なキャリア理論⁴⁾に関する論考の蓄積が目立つようになってきた (e.g., 波田野ほか, 2016; 渡部, 2015)。

社会構成主義的キャリア理論の代表例は、M. L. Savickasが提唱するキャリア構築理論 (career construction theory; Savickas, 2002; 2005; 2011) や、L. Cochranによるナラティブアプローチ (narrative approach; Cochran, 1997) である。いずれも、キャリア・カウンセリング分野において広く一般に知られており、実践を強く意識した枠組みであると理解されている。

本稿では、わが国において多くの論者が参照して

いる、Savickas によるキャリア構築理論について言及する。Savickasは、Holland やSuper の議論を援用しながら、職業行動の「何を (what)」「どのように (how)」「なぜ (why)」の3つの視野を統合することを図ったメタ理論として、キャリア構築理論を提唱した。すなわち、キャリア構築理論において検討されることは、これら視野に対応して、(1) どんな職業が自分に合っているのかへの自己理解である「職業的パーソナリティ (vocational personality)」, (2) 環境変化にどのように適応していくのかを示す「キャリア・アダプタビリティ (career adaptability)」, そして(3) なぜ・何のためにその職業を行うのかという問いに答える指針となる解釈の枠組み「ライフテーマ (life theme)」の3点となる。そして実践的には、キャリアに関するさまざまな語り (キャリアストーリー) を自分自身で、あるいは他者との相互作用を通じて再構成するなかで、個人にとって重要なこと (mattering) としてのライフテーマを見いだすことが重要な取り組み課題となる。

これらの議論では、個人のキャリアを、いくつかの選択肢から「選び出す」ものではなく、自らの人生や職業行動、職業経験に意味を付与する (=ストーリー化する) ことで「構築される」ものと捉える。したがって、キャリアについて何も定まっていない時期についても、そこに好意的な意味が現在ないし将来の時点で付与されるのであれば、未決定の状態にあったことは問題化されないということになる。

また、社会構成主義的キャリア理論における重要な視座としては、他者や社会が存在するストーリーを介して個人のキャリアが構築されるという点が挙げられる。このことは、個人のキャリアが、個人の一存だけで決められるものではなく、社会経済的な要因に一定程度左右されるということを示唆している。換言すれば、キャリアに関する個人の意思決定を考える際には、社会経済的な諸相への一定程度の注意の配分が求められることになる。

V. キャリア理論の対比からみえるもの

キャリア未決定研究やキャリア理論の展開を上述のように概観した結果、以下の4点が明らかとなった。

第1に、キャリア未決定研究は、伝統的キャリア論に依拠しながら、未決定者を減らすことに主眼を置いて展開されてきた。したがって、未決定の状態にある者は、基本的には悪しき存在として捉えられている。

しかしながら、類型化の試みが進むにつれて、発達の未決定の状態にある者については、過度に問題化すべきではないことが示唆されてきた。

第2に、伝統的キャリア論においては、個人と職務の最適な適合状態や、自己概念の実現という到達点が暗黙裡に想定され、その達成に必要な能力や資質、直面する発達課題とその克服手法が論じられてきた。また、現在展開されるキャリア教育の多くは、この枠組みに依拠しているとされていることも、併せて明らかとなった。

第3に、変化に富んだ不確実性の高い社会経済的環境の出現によって、伝統的キャリア論の前提が崩れ、新たな理論として現代的キャリア論が登場した。ここでは、キャリアにかかる不確実性への対処方略のひとつとして、決定に固執して自らの可能性を狭めることのないよう、柔軟性を持つべきであることが示唆されてきた。別の観点からみれば、発達の未決定の状態は、従来の認識に比してややポジティブに評価されることが明らかとなった。

第4に、現代的キャリア論は、不確実性を考慮しながらキャリアを歩むための方略をいくつか示唆している。ひとつには、キャリアの当事者たる個人が決めた通りに物事が運ぶとは限らないことを意識して、キャリアについて柔軟に考えるべきであること。もうひとつには、予期せぬ出来事を上手くキャリアに取り込んだり、回顧的な意味づけを変化させたりすることによってキャリアを構築すべきであること。

VI. キャリア教育への試論的示唆

以上の議論を踏まえると、これからのキャリア教育には、その依拠理論を、伝統的キャリア論から現代的キャリア論へとアップデートすることが要請されるであろう。より具体的には、「自己分析と企業研究の結果を踏まえた最適マッチングを考えさせる」あるいは「キャリアに関する計画を立てさせようとして、それに沿って継続的に行動させる」という従来の考え方から脱却しようとして、不確実性への対処方略を示唆すべきであると考えられる。

では、キャリア教育は、現代的キャリア論の知見をどのように包摂していくべきであろうか。本稿では、キャリア教育の到達目標の新たな方向性のひとつとして、「キャリアを構築する能力の形成」に着目してみたい。すなわち、旧来のキャリア教育が「目標設定→達成に向けた行動の計画と実行」の部分に着目して

展開されていると位置づけたとき、新たに構想すべきキャリア教育では「必要な情報の収集とその解釈→意思決定（目標設定）」の部分により焦点を当てるべきではないか、ということである。

このとき、より具体的な展開としては、キャリアに関する意思決定を行うための手法や考え方、情報を学生に獲得させることが強く想起される。つまり、不確実性を取り込みながら、さまざまな意思決定を繰り返し行い、キャリアを作り上げていくことができる能力を涵養することで、学校から就労への移行の局面に限らず、さまざまな節目において意思決定が求められる際にも柔軟に対応できる個人の育成が図られるということである。

涵養すべき知識や能力には、たとえば、経済学や心理学、経営学の知見をもとに発展してきた意思決定論（decision science）への理解を挙げることができる。意思決定論は、個人の情報処理や意思決定におけるヒューリスティック（heuristic）やバイアス（bias）、感情の介在とその影響を論じている（cf. 長瀬, 2008）が、これらへの理解を深めることは、意思決定局面へのさまざまな対処方略を持つことにもつながる。また、具体的な意思決定を行う際の前提的基盤として、人生を取り巻く金銭的諸相への対処能力としての金融リテラシー（financial literacy）や金融ケイパビリティ（financial capability）の獲得も必要不可欠であると考えられる（cf. 西村, 2016）。

他方で、キャリアに関連する議論を参照すると、個人の雇用されうる能力をあらわす「エンプロイアビリティ（employability）」（cf. Forrier & Sels, 2003; 寿山, 2012）や、キャリア上の意思決定や具体的行動への動機づけを捉える「キャリアモチベーション（career motivation）」（cf. London, 1983; London & Noe, 1997）、キャリアにおける変化に柔軟に適応できる能力をあらわす「キャリア・アダプタビリティ」などが見受けられる。本稿では、現代的キャリア論のひとつとして取り上げた社会構成主義的キャリア理論との関連を踏まえて、キャリア・アダプタビリティに主に着目してみたい。

キャリア・アダプタビリティは、「変化できる資質、大きな困難なくして新しいあるいは変化した環境に適応できる資質」として定義され、あらかじめ予測できる課題に対処するレディネスと、予測できない変化への適応に対処するレディネスの集合として位置づけられる（Savickas, 1997）。ごく端的にいえば、前述したように、キャリアを歩むうえで起こるさまざまな出来

事への適応力のことである⁵⁾。

キャリア・アダプタビリティの基本的な考え方は、キャリア構築のABCと呼ばれる態度（attitude）、信念（belief）、能力（competency）の3要素を、a. 働く者としての自分の将来に対する関心（concern）、b. 将来の職業生活を自ら構築できるという統制感（control）、c. 自己の可能性を探究しようとする新たな環境に対する好奇心（curiosity）、そしてd. 自分の意志を追求する自信、あるいは自己効力感（confidence）、の4つの次元ごとにそれぞれ開発することが望ましいというものである。これら4つの次元を向上させていくことは、「ありがたい自分になる」ことを意味しているとされる。

Savickas（2011）は、これらの次元を見いだすための質問群をキャリアストーリー・インタビューとしてまとめ、カウンセリング場面における具体的運用について解説している。また、カウンセラーが果たすべき役割・機能として、クライアントとの対話を通して、個人のキャリアを再構成（reconstruction）・脱構成（deconstruction）・共構成（co-construction）することを挙げている。したがって、個人が自律的にこれらの機能を処理することができるような支援のあり方が、具体的な取り組みのひとつとして想起されうる。

しかしながら、「キャリア・アダプタビリティを高める」という表現が概念的には理解されうるものである一方で、それを実証的に測定する方法には、若干の課題が残存している（益田, 2008; 渡辺・黒川, 2002）。すなわち、キャリア・アダプタビリティを高めるキャリア教育を仮に志向したとしても、その教育効果を明らかとする手法には、一定の限界がある。したがって、今後の課題としては、測定尺度の開発や、さまざまなカウンセリング事例の分析などを展開しながら、それらからのキャリア教育へのフィードバックを重ねていく必要がある。

VII. 結びに代えて

本稿では、自らのキャリアを自律的かつ柔軟に形成しようとする「柔軟なキャリア観」の醸成に向けたキャリア教育のあり方を試論的に論じてきた。その過程においてはまず、伝統的キャリア論と現代的キャリア論を、個人のキャリアが見定まっていない状態をあらわす「キャリア未決定」概念を念頭に置いて検討した。その結果、キャリアにおける不確実性への対処を重要視した現代的キャリア論においては、個人のキャ

リアが未決定であることが、ある種の柔軟性を担保した状態として解釈されることが明らかとなった。

このことから、今後のキャリア教育においては、未決定者の減少を追求するのではなく、キャリアを構築しようとする際に必要となる知識や能力の涵養に向けた取り組みが、より求められていくのではないかと考えられた。本稿では、それらの能力として、一般に想起される意思決定能力や金融リテラシーにも言及したうえで、キャリア理論の見地から、Savickasが提唱したキャリア・アダプタビリティに着目して若干の考察を展開した。

しかしながら、本稿では、理論的見地からの示唆の導出に終始しており、具体的にどのようなキャリア教育の新たな実践がなされうるのかという側面では、今後のさらなる検討を必要としている。この点については、わが国におけるキャリア教育の現状と展望や、キャリア構築理論（あるいは、キャリア構築理論を基礎としたキャリア・カウンセリング）に対する理解をより深めたうえで、稿を改めて議論してみたい。

付記

本稿は、平成28年度環太平洋大学学内特別研究費「キャリア論とパーソナルファイナンス論の実践的統合に向けた基礎的研究」による研究成果の一部である。

注

- 1) 文部科学省は、2011年に大学設置基準を改正し、教育課程にキャリア教育を盛り込むことを義務化した。また、大学卒業後の社会的・職業的自立につながる教育改革を支援する「大学生の就業力育成支援事業（就業力GP）」を2010年度～2011年度で実施した。
- 2) 「キャリア」は、多義的な意味を持つ術語である。一般的な理解としては、狭義には「職業生活のパターン（ワークキャリア）」を、広義には「職業生活を含んだ、人生や生き方（ライフキャリア）」をあらわすとされる。本稿では、就労移行の部分にひとつの関心をあてることから、双方の意味を意識しつつも、前者のワークキャリアを念頭に置いて議論を進める。
- 3) この議論は、6つのパーソナリティ・タイプの頭文字をとった「RIASEC（リアセック）モデル」として広く知られている。
- 4) 社会構築主義という訳語が用いられることもある

が、本稿では渡部（2015）にならい、社会構成主義を用いた。また本稿では、構成と構築を、相互に交換可能な語として用いる。

- 5) キャリア・アダプタビリティに関連する心理特性として近年、レジリエンス（resilience）が注目され（Bimrose & Hearne, 2012）、学生の就労移行に際してその重要性が指摘されている（Murphy et al., 2010）。また、レジリエンスは、London（1983）が提唱するキャリアモチベーションの下位概念のひとつでもある。

参考文献

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.), 2001. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for New Organizational Era*. Oxford University Press.
- Bimrose, J., & Hearne, L. 2012. Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81, pp.338-344.
- Bridges, W. 1980. *Transitions: Making Sense of Life's Changes*. Addison-Wesley. (倉光修・小林哲郎訳『トランジション：人生の転機』創元社, 1994年).
- Cochran, L. 1997. *Career Counseling: A Narrative Approach*. Sage.
- Foley, P. F., Kelly, M. E., & Hartman, B. W. 2006. Career indecision. In J. H. Greenhaus, & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp.109-115). Sage Publications.
- Forrier, A., & Sels, L. 2003. The concept of employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3(2), pp.102-124.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. 1996. A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), pp.510-526.
- Gelatt, H. B. 1962. Decision making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, pp.240-245.
- Gelatt, H. B. 1989. Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, pp.252-256.
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senecal, C., Larose, S., & Deschenes, A. 2006. Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy,

- autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14(2), pp.235-251.
- Hall, D. T. 2002. *Careers In and Out of Organizations*. Sage Publications.
- 波田野匡章・菊入みゆき・堀口康太・濱野裕貴子・御手洗尚樹・吉田朋子 2016.「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－」『経営行動科学』28(3), 279-304ページ.
- Holland, J. L. 1997. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., & Holland, J. E. 1977. Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24(5), pp.404-414.
- 金井壽宏 2002.『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP新書.
- Kato, I., & Suzuki, R. 2006. Career “mist,” “hope,” and “drift” : Conceptual framework for understanding career development in Japan. *Career Development International*, 11(3), pp.265-276.
- 菊池武尅 2012.「キャリア教育」『日本労働研究雑誌』621, 50-53ページ.
- 児美川孝一郎 2007.『権利としてのキャリア教育』明石書店.
- 児美川孝一郎 2013.『キャリア教育のウソ』筑摩書房.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. 2004. *Lack is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*. Impact Publishers. (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!』ダイヤモンド社, 2005年).
- London, M. 1983. Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), pp.620-630.
- London, M., & Noe, R. A. 1997. London's career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), pp.61-80.
- 益田勉 2008.「キャリア・アダプタビリティと組織内キャリア発達」『人間科学研究』30, 67-78ページ.
- 松尾雄毅・佐野秀樹 1993.「職業未決定の類型と処遇－アメリカと日本における研究の概観－」『東京学芸大学紀要 I 部門』44, 273-286ページ.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. 1999. Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), pp.115-124.
- 文部科学省中央教育審議会 2011「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申)」http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. 2010. The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88, pp.174-181.
- 長瀬勝彦 2008.『意思決定のマネジメント』東洋経済新報社.
- Nicolson, N. 1984. A theory of work role transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), pp.172-191.
- 西村隆男 2016.『社会人なら知っておきたい金融リテラシー』祥伝社新書.
- Savickas, M. L. 1997. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), pp.247-259.
- Savickas, M. L. 2002. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and associates, *Career Choice and Development* (4th edition) (pp.149-205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. 2005. The theory and practice of career construction. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). John Wiley.
- Savickas, M. L. 2011. *Career Counseling*. American Psychological Association. (日本キャリア開発研究会センター監訳, 乙須敏紀訳『サビカス キャリア・カウンセリング理論』福村出版, 2015年).
- 清水和秋 1983.「職業的意思決定と不決断」『関西大学社会学部紀要』14(2), 203-222ページ.
- Slaney, R. B. 1988. The assessment of career decision making. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career Decision Making* (pp.33-76). Lawrence Erlbaum Associates.
- Super, D. E. 1990. A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (2nd edition) (pp.197-261). Jossey-Bass.
- 寿山泰二 2012.『エンプロイアビリティにみる大学生のキャリア発達論』金子書房.

- 寺田盛紀 2008. 「わが国におけるキャリア教育の課題
－若干の通説的理解を見直す」『日本労働研究雑誌』
573, 54-57ページ.
- 若松養亮 2001. 「大学生の進路未決定者が抱える困難
さについて－教員養成学部の学生を対象に－」『教
育心理学研究』 49, 209-218ページ.
- 若松養亮 2009. 「進路未決定者像の再検討－本多論文
へのコメント」『青年心理学研究』 21, 131-135ペー
ジ.
- 渡辺三枝子・黒川雅之 2002. 「キャリア・アダプタビ
リティの測定尺度の開発」『筑波大学心理学研究』
24, 185-197ページ.
- 渡部昌平編著 2015. 『社会構成主義キャリア・カウン
セリングの理論と実践：ナラティブ，質的アセスメ
ントの活用』 福村出版.
- Watts, A. G. 2001. Career education for young people:
Rationale and provision in the UK and other
European countries. *International Journal for
Educational and Vocational Guidance*, 1, pp.209-
222.