

2. キャリア形成について

教育発達科学研究科助教授 金井 篤子

はじめに

1. キャリアとは？
2. キャリアの発達段階説
3. リアリティ・ショック
4. 中期キャリア危機
5. キャリアの目標
6. 成長・空想・探索期
7. 職業・進路指導の3段階（自己理解、職業理解、自己と職業とのマッチング）
8. キャリア・パースペクティブ
9. 変化への自己効力感

はじめに

金井です。今回のテーマは、「高大の連携を生かした青年期のキャリア形成」とうかがっております。私も非常に興味深く思っております。

私はキャリア・カウンセリングですとか、組織の中におけるキャリア形成をテーマとして研究を進めさせていただいております。組織の中でメンタルヘルス、すなわち、自分が生き生きと働いていくということには、キャリア形成が非常に重要なキーワードになっているのではないかと、別の言葉で言えば「自己実現」、そういったことと関係しているのではないかと考えています。今日は、まず、キャリアが一般的にどういう風に考えられているかということをご紹介させていただき、そのうえで、先生方から、中学生高校生には、こんなことが考えられるのではないかとのご意見をいただければ、私も今後この企画に参加していく上で、いろいろ視点ももてるのではないかと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

1. キャリアとは？

早速ですが、キャリアとは何かということを表1にあげてみました。ご承知の方もいらっしゃると思いますが、「キャリア」の語源といいますのは、荷車や電車が通り過ぎて行って、その轍（わだち）のことをどうも言っているようです。つまり何か通過したその道筋というような意味合いです。そういうことから人生の経歴、転じまして生涯、あるいは轍がどのようについていくかということで、生き方、というような言い方をしている。現在では日本でも、キャリアと原語で

表1 研究者によるキャリアの定義

Hall (1976) による定義

- 1) 昇進や昇格によって職業上の地位が上昇すること
- 2) 医師、法律家、教授、聖職者などの伝統的な専門的職業
- 3) ある人が経験した仕事（職業）の系列
- 4) 職業に限らず、生涯を通じてのあらゆる役割や地位、ないし身分の系列

Schein (1978) による定義

キャリアとは生涯を通しての人間の生き方・表現である。

Super (1980) による定義

「人々が生涯において追求し、占めている地位 (position)、職務、業務の系列」

キャリアの概念を以下の概念に分化

- 1) 職業的キャリア……就労前、就労中、就労後の地位系列を示し、学生、雇用者、年金生活者など仕事に関わる役割によって構成される。
- 2) ライフキャリア……家庭管理者（主婦）、市民、余暇享受者など、職業的キャリアを補うか、それに代わるような役割をも含む生涯発達の視点に立った句括的概念であり、「一生の間にある人が携わる地位の系列」と定義される。

渡辺三枝子 (1990) による定義

個人が生涯を通して待つ一連の職業（職業経歴）とか、仕事と余暇を含んだ個人の生涯にわたるライフ・スタイル（生き方）

若林 満 (1988) による組織内キャリアの定義

組織内において、ある一定期間のうちに個人が経験する職務内容、役割、地位、身分などの変化の一系列

金井寿宏 (1999) による組織内キャリアの定義

就職して以後の生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な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『節目での選択』が生み出していく回顧的な展望と将来構想のセンス・メイキング（意味生成）・パターン

使われている場合が多いです。

いくつか、産業心理学者、あるいはキャリア心理学者が考えている定義を表1に羅列してみました。なぜ羅列したかと言いますと、研究も進行中で、定義がまだ固まっていないところがあるからです。ですが、いくつか定義を並べて見てみますと、その中で学者が言わんとしようとしていること、あるいは、キャリアというものが表そうとしているものが見えてくると思います。

ホールの最初の定義なんですけれども、先日もある高校で高校生に、キャリアとは何だと思いませんかと聞いてみたんですが、半分ぐらいが、悪いことをする人とか書いてあるんです（笑い）。これは、汚職事件などが続いた国家公務員のキャリア組をイメージしているんですね。後の数パーセ

ントは、「踊る大捜査線」の室井さんとか言っています、そういうイメージなんですけれども、昇進昇格によって上がっていくという意味で「キャリア」という言葉を使うのは、ご承知の通りです。最近はいろいろ問題にもなっています、国家公務員のノンキャリア組の垣根を外すということなども検討されているとうかがっております。それもキャリアと呼ぶということです。それから、医師・法律家・先生方あるいは聖職者のような専門職を「キャリア」と呼びます。専門のスキルをキャリアと呼ぶということもあるようです。

しかし、研究者が研究の対象と考えているのは、3番、あるいは4番めの定義で、「ある人が経験した仕事・職業の系列」、先程轍ということを申しましたけれども、つながっている。何かの職業に就いて、その次の職業に就くというような、1つの流れですね。そういったようなものの系列とホールは言っています。さらに転じて、職業に限らず生涯を通じてのあらゆる役割や地位ないし身分の系列という考え方もポピュラーになってきています。これは、スーパーという人が特に「ライフ・キャリア」という名前で呼んでいます。スーパーの定義は、「人々が生涯において追求し、占めている地位・職務・業務の系列」ですが、特に職業的キャリアについては「就労前・中・後の地位系列を示し、学生・雇用者・年金生活者など仕事に関わる役割によって構成される」と言っていますし、さらに展開して、ライフ・キャリアは「家庭管理者・市民・余暇享受者など職業的キャリアを補うか、それに代わるような役割を含む生涯発達の視点にたった包括的概念であり、一生の間にある人が関わる地位・系列」と言っています。ですから、学生としてのキャリアとか、何々自治会のキャリアとか、何か趣味でしたら、釣りのキャリアとか、そういったようなことが含まれてきます。特に、女性のキャリア発達などを考える場合には、たとえば子育てのキャリアとか、家庭内でのキャリアということで、「ライフ・キャリア」という概念が、非常に重要な意味を持ってくるところではないかと考えられます。

私が非常に興味深く思っている定義はシャインで、「キャリアとは、生涯を通じての人間の生き方の表現である」と述べています。つまり職業ということを考えますと、先生方は学校の外に出ても先生だということも思われることがあるのではないかと思いますし、銀行員の方が、やはり私生活でも銀行員的な生活をしておられたりとか、そういうことで職業が持っている役割が、個人に影響を与えるということがあり得ると思います。そういうことからしますと、どの職業に就くかというのはまさに生き方、あるいは、自己表現の問題ではないかということを経験という学者は指摘していると考えられます。日本の学者がそういうものを整理して言っているんですけども、渡辺三枝子先生は、「個人が生涯を通して持つ一連の職業（職業経歴）とか、仕事と余暇を含んだ個人の生涯に渡るライフ・スタイル（生き方）」ここではライフ・スタイルとまで言い切っているところが興味深いところですね。

それから、国際開発研究科の若林先生は、組織内のキャリアを特に定義しておられるわけですが、「組織内においてある一定期間の内に（入職してから退職するまでの一定期間の内に）個人が経験する職務内容・役割・地位・身分などの変化の一連列をさす」と言われています。

一番新しい定義ですが、神戸大学の金井寿宏先生、新進の経営心理学者なんですけれども、その人が言っているのは「就職して以後の生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な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節目での選択が生み出していく回顧

的な展望と将来構想のセンス・メイキング（意味生成）・パターン」とおっしゃっています。諸経験の連続というのは、既にいくつかのキャリアの定義が言っていますように流れていくものなのです。過去があって、現在があって、それから将来があるという一連の流れのことを指しています。もう一つ、節目での選択ということを強調しているのは、この金井先生の特徴なんですけど、たとえば高校を卒業する時、大学を卒業する時、あるいは転職する時というような決め時みたいなものがキャリアにはあるんですね。その決め時をいかに乗り越えるかというのが非常に大きなテーマになるわけです。

たとえば、私の場合ですと、大学を卒業してある民間会社に勤めたんですけども、最初は研究職をやっていたんですけど、それから営業職をやりました、その後制作職をやりましたが、それらは並べれば単に羅列なんですね。しかし、会社に入ってすぐ営業をやった人と、私みたいに研究職をやってから営業職をやった人では、その仕事ぶりがかかなり違うものになります。というのは、先行する研究職の経験が、次の職業経験を規定する部分があるからなんですね。私としても営業として成功したいなら最初から営業やればよかったじゃないかということになるのかというと、そうではなくて、研究開発をやっていたからこそ、今の私の営業スタイルがあるというような形で、何か意味を持ってきます。

その後、私は企業から大学に戻りましたが、企業の中の体験も何らかの意味づけをして、今のキャリア形成に生かしているということが考えられます。職業の羅列、あるいは一生1つの職業の方もいらっしゃるわけですけども、これを外的キャリアと呼んでいます。外から見ても分かるキャリアという意味です。それに対して、どういう風に個人が意味づけをしているかというのを、内的キャリアと呼んでいます。キャリアを考えると、内的キャリアの充実というのが非常に重要になってきます。そういう意味から、キャリア形成の中では、どんな職業を選ぶかと、何故それを選ぶかという、2つの視点が重要になってきます。

2. キャリアの発達段階説

キャリアそのものは、いろんな見方ができるんですけども、表2のキャリア発達の理論というところをご覧ください。今回は中高生のキャリア形成ということですので、スーパーが言っている探索期、成長探索期にあたります。ミラーとフォームが言っています、就業準備期あるいは初等準備期。それから、シャインが言います成長・空想・探索探求期というのが今回のターゲットになってくるということです。その後、どんなことが展開していくかということで資料を添付したのが表3なんですけれども、これは最後にご紹介いたしましたシャインが、「組織の中に入って（教師の皆さんですと学校組織に入られて）その後どのように自分のキャリアが展開していくか」ということについて、発達段階の理論を応用して作成したものです。背景にはエリクソンの生涯発達の理論があります。特に、社会人として、組織人・職業人として何が大事なポイントになってくるかに焦点が当てられています。あるいは、場合によっては乗り越えるべき危機ですね。生涯発達理論の中では、ある発達段階の課題をうまく乗り越えられないと、次の段階には進めないんだという考え方とか、あるいは、大分経ってからその問題が吹き出してくるんだという考え方があります。同じ考え方で、各プロセスにおいて、うまくその課題を乗り越えてこれないと問題が起きてくるだろうと

表2 キャリア発達段階説

スーパー（1957）のキャリア発達段階
成長期（受胎から14歳）
探索期（15歳から25歳）
確立期（25歳から45歳）
維持期（65歳まで）
下降期（65歳以降）
ミラー・フォームの生活段階の分類（1951）
就業準備期
初等就業期（14歳頃初めてのパートタイムや夏休みのアルバイト）
試行就業期（16歳から25歳正規の労働市場への参入、35歳まで一つの安定した地位が決定するまで）
安定就業期（35歳から60歳）
引退期（60歳ないし65歳に始まる）
シャインの組織内キャリア発達段階（1978）
成長・空想・探求（0歳～21歳）
仕事世界へのエントリー（16歳～25歳）
基本訓練（16歳～25歳）
キャリア初期の正社員資格（17歳～30歳）
正社員資格、キャリア中期（25歳以降）
キャリア中期危機（35歳～45歳）
キャリア後期（40歳から引退まで）
非指導者役としてのキャリア後期
指導者役としてのキャリア後期
衰えおよび離脱（40歳から引退まで）
引退

いうことを、多くの面接調査をベースにして展開したものです。

まず、最初は成長・空想・探求期です。その後、仕事へのエントリーというのがありますが、新人としての役割というのがあるわけです。それから、基礎訓練期ですね、こちらも初任のみなさんは、初任研修とかがあったりとか、先輩のを見よう見まねでやるとかいうのがおありになるのではないかと思うんですが。そういったようなものを通り越して、そこでうまくやっていくということを学んでいくわけですね。うまくやっていく経験を積み上げていくことによって、正式な資格として、教員なら教員、営業マンなら営業マンとしての位置づけ、組織の中における位置づけを獲得していきます。これがキャリア初期の正社員の資格と言われているものです。これがアメリカの研究なものですから、アメリカではテニアという永勤権と呼ばれているものがあるんですけども、それを獲得するとその後長く勤めることができる。たとえば、リストラとかそういった場合、日本では中高年層が切られる状況がありますがけれども、アメリカでは、まずテニアのない若年層から切っ

表3 組織内のキャリア発達の諸段階

発達ステージ	直面する問題	具体的課題
成長 空想 探索 (21歳頃まで)	<ul style="list-style-type: none"> ・職業選択基盤の形成 ・現実的職業吟味 ・教育や訓練を受ける ・勤労習慣の形成 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業興味の形成 ・自己の職業的能力の自覚 ・職業モデル、職業情報の獲得 ・目標、動機づけの獲得 ・必要教育の達成 ・試行的職業経験（バイトなど）
仕事世界参入 (16～25歳) 基礎訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・初職につく ・自己と組織の要求との調整 ・組織メンバーとなる ・現実ショックの克服 ・日常業務への適応 ・仕事のメンバーとして受け入れられる 	<ul style="list-style-type: none"> ・求職活動、応募、面接の通過 ・仕事と会社の評価 ・現実的選択 ・不安、幻滅感の克服 ・職場の文化や規範の受け入れ ・上役や同僚とうまくやっていく ・組織的社会への適応 ・服務規定の受け入れ
初期キャリア (30歳頃まで)	<ul style="list-style-type: none"> ・初職での成功 ・昇進のもととなる能力形成 ・組織にとどまるか有利な仕事に移るかの検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・有能な部下となること ・主体性の回復 ・メンターとの出会い ・転職可能性の吟味 ・成功、失敗に伴う感情の処理
中期キャリア (25～45歳)	<ul style="list-style-type: none"> ・専門性の確立 ・管理職への展望 ・アイデンティティの確立 ・高い責任を引き受ける ・生産的人間となる ・長期キャリア計画の形成 	<ul style="list-style-type: none"> ・独立感、有能感の確立 ・職務遂行基準の形成 ・適性再吟味、専門分野の再吟味 ・次段階での選択（転職）検討 ・メンターとの関係強化、自分自身もメンターシップを発揮 ・家族、自己、職業とのバランス
中期キャリア危機 (35～45歳)	<ul style="list-style-type: none"> ・当初の野心と比較した現状の評価 ・夢と現実の調整 ・将来の見通し拡大、頭打ち、転職 ・仕事の意味の再吟味 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己のキャリア・アンカーの自覚 ・現状受容か変革かの選択 ・家庭との関係の再構築 ・メンターとしての役割受容
後期キャリア (40歳から 定年まで) 非リーダーとして	<ul style="list-style-type: none"> ・メンター役割 ・専門的能力の深化 ・自己の重要性の低下の受容 ・“死木化”の受容 	<ul style="list-style-type: none"> ・技術的有能性の確保 ・対人関係能力の獲得 ・若い意欲的管理者との対応 ・年長者としてのリーダー役割の獲得 ・“空の巣”問題への対応
リーダーとして	<ul style="list-style-type: none"> ・他者の努力の統合 ・長期的、中核的問題への関与 ・有能な部下の育成 ・広い視野と現実的思考 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己中心から組織中心の見方へ ・高度な政治的状況への対応力 ・仕事と家庭のバランス ・高い責任と権力の享受
下降と離脱 (定年退職まで)	<ul style="list-style-type: none"> ・権限、責任の減少の受容 ・減退する能力との共存 ・仕事外の生きがいへ 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事以外での満足の発見 ・配偶者との関係再構築 ・退職準備
退職	<ul style="list-style-type: none"> ・新生活への適応 ・年長者役割の発見 	<ul style="list-style-type: none"> ・自我同一性と自己有用性の維持 ・社会参加の機会の維持 ・能力、経験の活用

(Schein. E.H., 1978 より抄訳、若林、1988)

いくわけです。ここでもそれが反映しています。

3. リアリティ・ショック

今、大卒で、入社して3年以内に辞める方が30%強、いらっしやるそうです。つまり三分の一の方が最初に入った会社を3年以内に辞めているわけです。そこには、リアリティ・ショックという非常に大きな危機が、つまりその会社に居続けることに対する危機があります。それはこの基本訓練期のところに当たります。これは現実を目の当たりにして私の思っていたのはこんなものでなかったというような非常に大きな危機です。シャインが言うには、いろんな人をインタビューしてみるとだいたい3年でそのリアリティ・ショックが完結すると言われていています。ですから個人差があるんですね、全然リアリティ・ショックもなくスーッと適応していく人もいらっしやるし、私は、自分で振り返ってみると2年くらいかかっているんじゃないかと自分では思っています。それを越えてしまうとずっと適応していけるような、ですが本人にとっては会社を辞めるかどうかの非常に大きな危機になるわけです。しかし、それは3年くらい、ですから最大でも3年だということで、石の上にも3年という格言がありますが、合致してますね。

それを越えてくると、この後、キャリア初期の正社員資格ということになっていくわけですが、その次には、キャリア中期に入ります。ここには、キャリア中期の始まりが25歳以上とありますが、これにも個人差があります。先程のキャリア初期が30歳ぐらいまでだと考えますと、たとえばトヨタ系の企業では、28〜9歳あたりが、主任さんに昇格する時期です。部下を持って、指導をするようなそういう流れになっていまして、キャリア中期というのは、何らかの中間管理職として動いていくということが必要になってきます。ここでたとえば、具体的課題としては、「(自らの)職務遂行基準の形成」というのがあります。これはどういうことかと言いますと、それまでは、キャリア初期あるいは、見習い期間というのは、言われたことをどれだけきちんとアウトプットするかということが非常に重要な時期です。ですが、言われたことだけをやっていけばいいかという、次のステップには必ず自分で判断しなくてはいけない時期が来ます。教育学部の心理教育相談室でもご相談を承っていますが、30歳前後の方で、今までの自分の仕事のやり方と今、会社で30歳前後の人に求められる仕事のやり方がズレているために、そのズレがうまく克服できずに抑うつ状態に陥っている例がいくつかあります。私もそういう感じがあったので、たぶんどなたにも、働いたことのある方にお話しすれば実感があると思うんですが、キャリア初期時代には一生懸命吸収しなくちゃいけなくて、言われたこときちんとアウトプット出さなくちゃいけないんだけど、次の段階では、今度は自分で意見を言わなくちゃいけない。ですから、このキャリア初期であまりにも優秀な社員になってしまうと次へ進めない。ここがなかなか面白いところではないかと思うんです。

私がこのキャリアのプロセスについて勉強したのは、大学院に戻ってからですが、そのときに、もっと早くわかっていたらもうすこしうまくやれたのではないか、と思った記憶があります。まあ、わかりませんが。同様に、キャリア中期・キャリア後期を生きていく中で、求められるもの、社会的に求められるものが変化している。もちろん内的な変化もあるんですね。そこで、パースペクティブみたいなものが、見通しみたいなものが見えてこない、つまりその段階はその段階でこな

さなければいけない課題はあるけれども、次の段階も見通していないとうまく行かないというような、そういうステップというのは確かに世の中にあるのではないかということが言えるわけです。

4. 中期キャリア危機

もう一つ大きな危機としては、キャリア中期の危機があります。これはたとえばカウンセリング分野では、河合隼雄先生がいらっしゃいますけれども、その方が中年期危機という、まさにそのもののタイトルの本を出したりされているのでご存知の方も多いと思うんですが。キャリア上でも、35歳から45歳くらいの間に非常に大きな危機というのが来るわけです。これはどういうことかと言いますと、自分がどのように生きていくのかという理想とか野心とかが入職前にはあったわけですが、それと実際に現実の場面に適応しながら生きてきたということの、二つの間のギャップが見えてくるようになります。その意味で、これからの人生の見通しを立て直さざるを得ない、このままで行くのか。辞めて脱サラするのか、というようなですね。外的にもいろんな要求が入って来ますし、内的にも自分自身の今までの生き方というものを振り返って、これからの生き方を立て直すようなプロセスがここで起こってくるということなんです。

5. キャリアの目標

そういう時期を越えまして、キャリア後期は、シャインによれば、2つに分かれると言われております。1つは非指導者役にあるキャリア後期。もう一つは指導者役にあるキャリア後期。これは1978年に組み立てられている理論ですので、組織内におけるキャリア目標というものが、昇進昇格に焦点付けられているわけです。昇進昇格がキャリアの目標であるとなっているわけです。価値観が多様化している現代、必ずしもこういうキャリア・プランのみではないかもしれないと考えられます。実は、そこは企業の中では（学校組織の中ではどうだか分からないんですが）、非常に大きな悩みになっていると思います。どういうことかということ、昇進昇格以外の動機付け材料を提供できないんです。たとえばトヨタ系は数年前にフラット化というのをやりまして、昇進昇格の細かい段階を一気に崩して一般社員・マネージャ・取締役の3段階にしたんです。「どうですか3段階でうまくいきますか？」と言うと「かえって肩書きで区別つかなくなったので困っています」とかいう話もあるのですが、一方では、一般職、マネージャ、取締役で書類がすぐ回りますので動きは早くなったというメリットも出ているようです。こういったことで、ポストもなくなっていますし、雇用者も個性化あるいは多様化していますし、昇進昇格以外の動機付けあるいはキャリア・プランあるいはキャリア・パースペクティブみたいなものを企業・組織がいかに提供できるかというのは興味深いところです。

ここでは1つは昇進しなかった人たちですね、もう一つは昇進した人たち。昇進した人たちはその組織をいかに進めていくかということが中心になりますし、昇進しなかった人についても、自分たちのキャリアである知識・技術をいかに後進に伝えていくかと。まあちょっとそういうのがうまくいかないと窓際族になってしまったりとか、というようなことも出てくる。それも1つの危機として現れてくると言われています。で、最終的には衰え・離脱期で、自分の能力・権力とかそういったようなものが衰退していくのをいかに受け入れて引退をしていくかということが、組織内キャリア

アの1つの展開であるというように考えられるわけです。引退も非常に大きな危機でして、先日もある市役所の方とお話ししていたら、退職の1日前に亡くなった方とか、退職の3ヶ月後に亡くなった方とか、退職の半年後に亡くなった方とかが、1年の内にあったのだそうです。いったいどんな職場だったのかしらとも思いますけど、それは極端な例ですが、それ程極端でなくても、その職場を退職後、ホッとされて亡くなってしまおうという、生命の危機に直面してしまうみたいなの、そういうようなことがあり得るのです。そういうようなことで退職前研修みたいなものも行われています。退職後の危機も適応までに3年ぐらいかかると言われています。

6. 成長・空想・探索期

そんなことで全体を見通していただいたのですが、この中で今日は、特に第1段階、ここが中高生にはポイントということで、ここをじっくり拝見させていただいて、ご意見とかあれば是非出していただきたいと思います。

戻っていただきまして、成長・空想・探索期ですね。直面する問題としましては、現実的な職業選択のための基準。どんな職業を選んでいくのかということですね。それから、職業についての初期の空想を実行可能な現実的考えに変えていくことですね、たとえば、タレントになりたいと言っても、成功するのはごく一部でしょうし、そういうようなことは現実的にイメージしていく必要があります。それから、社会経済的水準および他の家庭環境による現実的諸制約を評価するということが、今の不況の、この失業率が5%越える時代に自分はどのような選択ができるのか、というようなことは非常に重要なポイントになってきます。次に、適切な教育ないし訓練を受ける、その職業について何らかの力を発揮すべく教育訓練が行われているという必要があります。

それから仕事世界に必要な基本的習慣技術の取得といったようなものに直面します。会社に入ってすぐワープロを使わなければいけない時代になっているわけですがけれども、既に短大とかでは、ワープロは1年生のカリキュラムに入っていてすぐ使える、即戦力というような対応を取っている学校もあるわけです。

そこで、具体的課題としては、自分自身の欲求・興味を開発し発見する。それから自分自身の能力と才能を開発し発見する。発見し開発するというのもあると思うんですが、たとえばいろいろな場面に出会ってみて、その中で見出してくるもの、あるいはやってみて「ああ自分にもこんなものもあったんだ」というような体験も非常に重要です。それから、職業について学ぶための現実的役割モデルを見つける。これは、教員になりたいというのは結構ご親類に教員がいらしたりする。お父さんが教員であったりとか、お母さんが教員であったりとか。他にも、看護婦さんでは、お婆さんが看護婦さんだったとか、政治家の2世が増えているとかいうのも、あれも役割モデルを獲得しているからではないかと思うんですけれども。こういう働き方、こういう職業があるんだという、なんらかの知識をもつといったようなことも、非常に重要なんです。

7. 職業・進路指導の3段階（自己理解、職業理解、自己と職業とのマッチング）

それから、テストやカウンセリングから最大限の情報を入手する。ここでは、自己理解ということがキーワードになります。ご承知のように、職業・進路指導の3段階として、自己理解、職業理

解、自己の職業とのマッチングという3段階があります。中でも、自己理解というのは重要なポイントで、テストとかカウンセリングなど助けになることは何でも使うということではないかと思えます。それから、職業と仕事の役割に関する信頼できる情報を探し出す。ご承知のように見かけの仕事と本当の仕事というのはかなり離れている場合が多いですね。これは職業理解という第2段階に相当するわけですが、同じ事務でも会社によって全然違うわけですが、あるいは、扱う商品によってかなり違ってきます。大きな建物、そういう物を扱うのか、日常の消費材を扱うかによって、事務の形態でもかなり変わってきます。もっと言いますと、職場の人間関係で、全然仕事のやり方というのは変わってきます。その方にあった職業をピンポイントで探していくというのは非常に大事なことだと思います。その方の適応力の幅にもよりますが、適応力の乏しい方ほどピンポイントで、その人に合う職業を探してくるというようなことを考えないといけないと思います。以上が自己理解と職場理解ですね。

次に、自分自身の価値・動機・方向を開発し発見する。また、堅実な教育決定を行う。この所が大学進学とか、高校進学・専門学校進学というようなことになってくるわけです。それから、ここがまた現実的になるんですが、キャリア選択をできるだけ幅広くしておけるような良い学業成績をおさめる。これは色々お話を伺っていると、高校の進路指導なんか良い大学に行っておけば、選択の幅も広がるからとにかく良い大学を目指せとかいう指導があるように聞いておるんですが、そういうようなことと関係してくるわけですね。これは確かに正しいんですが、これだけだとしんどいお子さんも出てくるだろうということもありますね。だから、現実的な自己イメージを開発するために、スポーツ・趣味・学業成績において自己テストの機会を見つける。現実的な自己イメージというのは非常に重要ですね。先程の成長・空想・探索期での自己効力観が、ファンタジーの世界で広がってしまって、自分が何でもできるんだというような感じで世の中に出ていったら、そうも行かず、もう2度と立ち直れない。最近いろんな事件が起こっていますけれども、そういう背景もあるんじゃないかという気がしますので、現実の中で、それは決して過小評価をする必要はないんですけども、過大評価ではなく過小評価ではなく、現実の自分というものを見つめる機会が学校教育の場でも必要なんだろうということです。

それから、初期の職業選択決定をテストするためのパートタイム、アルバイト、トライアルウィーク、インターンシップというようなことがあります。そういったテーマを学校で全部やらなきゃいけないかというところではないと思うんですが、中・高・大の中でそういったようなカリキュラムをクリアして、十分な準備をして、希望の職業を攻略する。こういうことが非常に重要だと思うのは、私はキャリア・カウンセリングだけでなく、大学の学生相談室の仕事もさせていただいているんですけども、そうすると大学4年生がやってきて、「私は何をやったらいいんでしょうか」と言われる。それから最近増えてきているのが大学院です。マスター2年出て「私はどうしたらいいんでしょうか？一応、大学と大学院ではこういうことをやってきたんですけど、でもそれは自分に合っているかどうか分からないし、どうしてもそれじゃなきゃだめだということもなくて。どうしたらいいんでしょうか？」と言う。そういう悩みが増えてきているのではないかと思います。非常に能力は高いんです。能力は高いんだけど、選択できない、決定できない。自分は何に優れているかよく分からない。そういう意味では、インターンシップなどの体験を通して、自分の欲求・

興味を開発するとか、自分の能力・才能を開発するというのが、非常に重要になってくるんじゃないかと思っています。学校の中で職業を決めるまでの具体的なステップを踏んでいくことができるといいなぁと思っています。

8. キャリア・パースペクティブ

今、キャリアの発達の流れをお話したあと、特に、成長・空想・探索期についてお話したんですけれども、私は、キャリアカウンセリングの中で特に重要なのは、一つは先程申し上げた、キャリア・パースペクティブではないかと思っています（金井，2000）。キャリアの見通しみたいなものですね。それは役割モデル、お父さんやお母さんであったということもあるでしょうし、あるいは、近所の知り合いであったということもあるでしょう。身近で適切な役割モデル、あるいはそのモデルから見出される見通し。おじいちゃん、おばあちゃんの経験談でもいいかもしれないんですけれども、そういうようなもの。あるいは、誰もがリアリティ・ショックを一度は人生の中で経験するんだよ、という知識を持っているか持っていないかで、その個人のリアリティ・ショックがシビアになったり、軽いものになったりすることもあるのではないかと思います。そういう意味でキャリア・パースペクティブというのが重要じゃないかと考えているわけです。

9. 変化への自己効力感

もう一つはやはり、先程選択できないというか、決定できない学生がいるという話をしましたが、選択というのは1つの事柄を決めなくちゃいけない、特に人生をそれで決めなくちゃいけないという、ある意味きびしい側面があります。教員の子は絶対教員しか駄目ということはどなたも思っておらないと思うんですけれども、決める段階ではそれは大きく問題として出てきたりとかします。このとき、今までも自分は変化してきたし、これからも変化していく可能性があるということ。また、いくらでもやり直し、というわけではないんですけれど、いくらでも違う道を見出していくことができるのだというような自分に対する自己効力感、そういったようなものが必要なんじゃないかと思っています。中高におけるキャリア形成期に、完全なものじゃなくてもいいんですけれども、確かな自信みたいなものをそれぞれのお子さんが身につけてきていただくということが、一つのキャリア形成のステップとして意味があるのではないかと考えている次第です。

【引用文献】

Hall, D.T. 1976 Careers in organizations. Santa Monica, CA: Goodyear.

金井篤子 2000 キャリア研究における発達の視点の意義 小嶋秀夫・速水敏彦・本城秀次（編）
人間発達と心理学 金子書房 Pp. 82-89.

金井寿宏 1999 経営組織 日本経済新聞社.

Miller, D.C. and Formm, W. H. 1951 Industrial sociology. New York: Harper.

Schein, E. H. 1978 Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Addison
Wesley. (二村敏子・三善勝代（訳） キャリア・ダイナミクス 白桃書房 1991)

Super, D.E. 1980 A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational

Behavior, 16, 282-298.

Super, D.E. 1957 The psychology of careers. New York: Harper. (日本職業指導学会 (訳) 職業生活の心理学 誠信書房 1960)

若林 満 1988 組織内キャリア発達とその環境 若林 満・松原敏浩 (編) 組織心理学 (第10章) 福村出版 Pp. 230-261.

渡辺三枝子 1990 キャリア 國分康孝 (編) カウンセリング辞典 誠信書房 Pp. 120.