

# キャリア理論における能力形成の関連性

—能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察— (上)

松 本 雄 一

## I はじめに

本稿では、キャリア (career) にかんする理論において、能力形成がどのように関連づけられてきたかを、文献レビューにより明らかにする。キャリア研究はこれまで数多くなされてきているが、それと能力形成の関連性については、明確になっていないという現状がある。キャリアデザインは現在は自身の仕事経験に対して内省し、明確な意味づけやイメージを持つことが中心となっている。しかし本来、組織におけるキャリア形成と、そこにおける仕事の能力形成は、同時に考えられるべきものである。本稿では「技能形成がキャリアを開く」という基本的な命題をもとに、能力形成とキャリア形成の理論的統合を長期的な目標におきながら、その前段階として、これまでのキャリア理論において能力形成がどのような位置づけで扱われてきているかをみていくことにする。その上で、キャリア理論と結びつける能力形成の理論について考察し、今後の研究につなげていきたいと考えている。

本論文の背景として、企業における技能・能力形成と、キャリア理論との間にどの程度の理論的距離が現時点としてあるのかということをはっきりさせる必要があるのではないかとすることがある。直感的にはその人の仕事経験と、その人の仕事の能力には、何かしら関係があるように思える。しかし現実には企業の中には「即戦力志向」をうたい人材育成を軽視する風潮がみられたり<sup>1)</sup>、成果主義を標榜しながら、成果が出ない社員に対する教育的施

策をおこなっていなかったりと、企業における能力形成に対する意識の希薄さがうかがえる事例がある一方<sup>2)</sup>、他方では若年層の離職率が問題になり、「自分らしさ」を追求するあまり、決まった職に就かず職を転々とする若者の姿勢が議論を呼んでいる<sup>3)</sup>。果たしてこれまでのキャリア理論において、能力形成・学習はどのような位置づけでとらえられてきたのか、キャリア理論と能力形成・学習理論はどの程度近づいているのか、それともすでに融合しているのか。本論文では文献レビューによってそれを明らかにしていく。

そしてそこから、「能力形成・学習を動力としたキャリア理論」を標榜していく。基本的な問題意識として、本来自律的なキャリアデザインは、自身の仕事能力の形成プロセスをベースとして行われるべきだという思いがあるのであるが、その視点が現在のキャリア理論にどの程度あるのかを確認した上で、その基本的な理念を確認することが必要である。キャリア理論と能力形成・学習理論を有益に結びつけていくにあたって足りないものは何なのか、それを明らかにすることで、「技能形成がキャリアを開く」という基本的関心を実効性のある理論にしていくことができると思われるのである。

以下の章では、まず先の問題意識に従って文献レビューを行う。そしてそこからその知見を整理した上で、今後の研究の方向性について議論していきたい。

## II キャリア理論における能力形成の位置づけ

ではこれより、既存のキャリア理論について文献レビューを行い、概略を把握しながら、同時にその理論において能力形成がどのように扱われているのか、みていきたいと思う。

Sonnenfeld and Kotter (1982) はキャリア理論を広範にレビューし、その研究の流れを個人の概念と、個人の直面する環境の概念が静的なものか動的

---

1) 玄田 (2005)、5-36ページ。

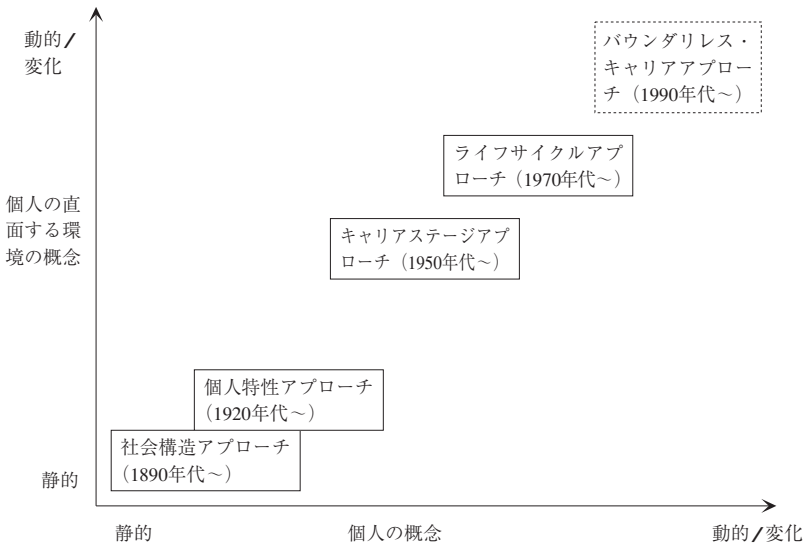
2) 玄田 (2001)、141-150ページ。

3) 小杉 (2003)、および松宮 (2006) を参照。

なものか、という観点から、4つに分類している（図1）。彼らによれば、キャリア研究の出発点は1890年にさかのぼり、社会階層や社会構造が職業決定要因に大きく影響を及ぼすという考え方から出発している。その後「個人特性と環境とのマッチングを考える理論」（1920年代）、「キャリアにいくつかのステージが存在するという理論」（1950年代）、および「人のライフ・サイクルからキャリアを考える理論」（1970年代）へと移り変わるに従い、個人および環境を静的なものからより動的なものとして考えるようになってきているという<sup>4)</sup>。その流れから考えると、Sonnenfeld and Kotter（1982）の図の4つの研究の延長線上に、のちにみていく「バウンダリレス・キャリア（boundaryless career）」研究を加えることができよう。

また学問的背景から考えると、キャリア理論は大きく、心理学を源流にもつものと、社会学を源流にもつものがある。Arthur, Hall, and Lawrence

図1：キャリア理論の成熟<sup>5)</sup>



4) Sonnenfeld and Kotter（1982），pp.34-38.

5) Sonnenfeld and Kotter（1982），p.34の図を参考に加筆し、筆者作成。

(1989)は、心理学、社会学、経済学などさまざまなパースペクティブからキャリア論は出てきており、その学際性はむしろその発展につながる、したがってもっと幅広くコンテキストを広げていくべきであると述べている。その中でも心理学・社会学の影響は大きい<sup>6)</sup>。社会学ベースの研究は階級決定論やライフコース論などがベースになっており、心理学ベースの研究は、パーソナリティと職業の適合を扱ったものもあるが、主流をなすのは発達心理学にをベースにした研究である。キャリア理論の分類については加藤(2004)はキャリアに対するメタファーを用い、「ジグソーパズル」(特性因子理論)「階段」(発達段階理論)「旅」(バウンダリレス・キャリア)というわかりやすい分類をおこなっている<sup>7)</sup>、谷口(2006)は背景にあるパースペクティブ別に、「心理学的アプローチ」「社会的アプローチ」に分類しているが<sup>8)</sup>、本論文では心理学ベースの研究を中心にレビューしていく。以下「社会構造・社会階層研究とキャリアの意思決定の研究」・「職務特性との適合によるキャリア理論」「発達段階・発達課題にそったキャリア理論」と「トランジションおよびバウンダリレス・キャリア理論」の4つに分類することにし、この流れに沿って内容をみていくことにする。

## 1. 社会構造・社会階層研究とキャリアの意思決定の研究

社会構造・社会階層がキャリアに影響を及ぼすとする研究はおもに社会学においておこなわれてきたが、その主要な問題の1つが、社会構造・社会階層が職業レベルにどのような影響を及ぼすかという問題であった<sup>9)</sup>。たとえば Blau (1956) は、社会階層において恒常的に高い層・低い層、および高い層への移動・低い層への移動という4つの層を考えるにあたり、その職業的移動は、(1)他の層への文化的適応(価値やライフスタイルなどをとりいれる)、(2)社会的不安定さ(人間関係を背景にした社会的サポートの不在からくる)、

6) Arthur, Hall, and Lawrence (1989), pp.7-9.

7) 加藤(2004)、14ページ。

8) 谷口(2006)、10ページ。

9) Sonnenfeld and Kotter (1982), pp.20-21.

(3)過度の順応（1, 2の結果として引き起こされる、ライフスタイルなどがその層らしさを強化する）によって引き起こされるとしている<sup>10)</sup>。また Guest (1954) は自動車組立工へのインタビュー調査から、時給労働者はもっとよい給料の仕事や自分のやりたい仕事に就きたい願望をもっているが、企業特殊技能の議論<sup>11)</sup>にみられるような転職のリスクや、知識・技能の不足などから、現在の不安定な仕事に留まることを選択するという結果になっているとしている。そして Schneider and Lysgaard (1953) は高校生への質問票調査により、高い社会階層の人々は専門知識を獲得するために大学を希望したり、高校を必ず卒業するという強い意志があったり、貯蓄への性向といった形で、将来のために満足を延期するパターン (deferred gratification pattern) がある一方、低い社会階層の人々は高校卒業への意志が希薄だったり、大金が入ったらすぐに使ってしまったたりといった、衝動的に放棄するような行動 (impulse renunciation) への性向が強いという形で、社会階層間の労働移動の遠因を指摘している。ただ社会構造・社会階層研究はそれらが職業決定に影響するという論理であり、そこに学習や能力形成のプロセスをみることはできない。

それらの社会構造・社会階層研究の流れを受け継ぎ、意思決定プロセスの研究として昇華させたのが Gottfredson (1981, 1996) である。Gottfredson は心理学ベースの研究と社会学ベースのキャリア研究は双方に不足している部分があり (心理学ベースの研究は社会階層などの環境要因が与える影響、社会学ベースの研究は自己概念が職業選択に与える影響に対する考察が不足している)、統合によってそれを補完する必要があるとして<sup>12)</sup>、のちにみていく Super (1953) や Holland (1975) の研究を取り入れながら、キャリアにおける「限界と妥協 (circumscription and compromise)」理論を構築している (図2)。Super の自己概念の充実がキャリア選択に影響を与える考え方を継

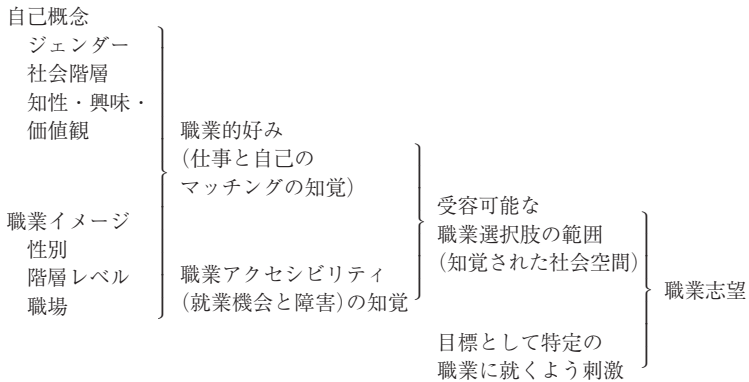
10) Blau (1956), pp. 290-293.

11) 企業特殊技能の研究については松本 (2004, 2005) でレビュー・考察している。

12) Gottfredson (1981), pp. 545-546.

承しながら、発達の視点に加え、自己概念はジェンダーや社会階層の影響を受け、知性、興味や価値観などによって、幼少時から時間をかけて形成されるとしている。そして同時に「職業イメージ」が形成される。これはステレオタイプに近いものでこちらも早くから形成されるが、こちらも性別や階層などにより、ある程度偏って形成される（男の子は女の子が付きたいと思う職業にはあまり興味を示さない、など）。そのようにしてある程度この範囲の職業だという次元に区切られたイメージが「職業的認知マップ」である。これは知識研究にみられるような知識表象の構造<sup>13)</sup>というより、文字通り職業世界の大きな地図という理解であろう<sup>14)</sup>。

図2：Gottfredsonの職業選択における限界と妥協理論<sup>15)</sup>



そして職業イメージから職業的好み (preference) が形成されてくる。これはたんなる興味ではなく、同時に「知覚される職業アクセシビリティ」と関係している。職業イメージが形成されるに従い、「自分がその職業に就く可能性」を考えるのである。その職業に就く機会や、それを阻害する要因を職業イメージと自己概念との関連で知覚し（たとえば男性が就く仕事で、自

13) 知識表象の構造としての認知マップ研究は、喜田 (2007) に詳しい。

14) Gottfredson (1981), pp.546-549.

15) Gottfredson (1981), pp.547 を参考に、筆者作成。

分の学歴から考えるとこのレベルの仕事だ、など)、そのアクセシビリティの範囲で就いてもいい仕事に対して感じる興味が職業的好み(単なる願望ではなく現実感のある好み)である。成長と職業的好みが具体化することにより、就職できる業界はおのずと制限され(限界設定:理系の知識が必要な企業・業界は無理だ、など)、また妥協を強いられる(自分の学力ではこのくらいの業界が妥当だろう、など)。この「妥協」という言葉は後ろ向きな意味ではなく、Simon (1969)のいう最適化原理ではなく満足化原理に従う、という意味で用いられている<sup>16)</sup>。そして実際の業界や企業に照らし合わせて「受け入れられる職業的選択肢の範囲」が決まり、その中から就職先として1つを選ぼう(限界設定と妥協によって)促される、というプロセスを経て、人は職業選択を行うという理論である<sup>17)</sup>。自己概念の発達と年齢に応じた発達課題の設定はSuperの理論、職業的好みと実際の職業のマッチングというところはHollandの特性因子理論を継承している。

Gottfredson (1981)の理論では能力形成や学習という側面はあまりみられない。職業イメージの形成や限界設定と妥協のプロセスでは経験的学習が重視されるとされており、職業階層、性別、業界(人)特性、認知マップの形成、職業の類似性と知識において、学習が必要であるとされているが、それは意思決定における情報収集という意味合いが強い。限界設定と妥協というキーコンセプトは、自律的・能動的キャリアデザインを志向する現在においては、環境依存的な印象も受ける。しかし現実的な理論設定と心理学・社会学の研究の統合をめざした理論は、現代においても有効性があると思われるのである。

## 2. 個人特性と職務特性との適合によるキャリア理論

次にみていくのは、個人の持つパーソナリティ特性と、職務および職務環境のもつ特性とのマッチングを考える理論である。これは心理学においては

16) Gottfredson (1996), p. 201.

17) Gottfredson (1981), pp. 546-549.

パーソナリティ測定からのアプローチということで歴史はあり、たとえば Cattell, Day and Meeland (1956) では16因子からなるパーソナリティ特性を測定し、それが固有の職業における性向・不成功にどのように影響するかを調査している。しかしこのような職業とパーソナリティのマッチングの研究において、もっとも影響力のある研究が Holland (1985) である。

Holland (1985) は、職業選択におけるパーソナリティと職務特性の適合という点からキャリアをとらえ、そこから6種類のパーソナリティを類型化し、職業選択の意思決定を考える理論「六角形モデル」を提唱している。キャリア理論においては非常に重要な理論であり、そのパーソナリティと職務特性の適合という考え方は、現代の就職指導やキャリアデザインにおいても、主要な考えとして幅広く応用されている。

Holland (1985) は「六角形モデル」の構築にあたり、背景にある理念として、(1)職業の選択はパーソナリティの表現の1つである、(2)職業興味検査は、パーソナリティ検査である、(3)職業的なステレオ・タイプは心理学的・社会的に確かで重要な意味を持つ、(4)同じ職業に就いている人々は似たパーソナリティ特性と同様の発達史を共有している、(5)同一の職業群に属する人々は似たようなパーソナリティを持つので、様々な状況や問題に対して同じように反応したり、特徴的な対人関係を創るであろう、(6)職業的な満足、安定性、業績は、個人のパーソナリティとその人の働く環境との一致度によって、の6つをあげている<sup>18)</sup>。Holland の考え方をよく表しているが、能力形成との関連では、(5)においてパーソナリティが状況対応、問題解決、人的ネットワークの構築に対して影響を与えるということが指摘されている。もちろんその結果やその背後にある能力形成に影響を与えるということは考えられることであるが、この点についてはその決定時点の静的な視点ではなく、長期的なダイナミズムを考慮に入れる必要があるであろう。

そして Holland (1985) では、パーソナリティ・タイプを類型化するにあ

---

18) Holland (1985: 訳書)、21-28ページ。訳書においては「パーソナリティ」と表現されているが、以下においても本論文での表記は「パーソナリティ」で統一している。



たり、それがもたらす行動・態度の特徴として、(1)自己概念、(2)環境の知覚、(3)価値観、(4)達成および遂行、(5)環境からもたらされる報酬、ストレス等に対する分化した反応、(6)職業や職業での役割に対する好み、(7)コーピングの様式、(8)パーソナリティ特性、(9)1から8までのものによって形成された技能の目録、をあげている<sup>19)</sup>。もちろんこれは「説明を単純化することにより、通常、考えられているようなパーソナリティ発達の複雑で入り組んだ様相を考慮する必要がなくなるのである」<sup>20)</sup> という研究方略によりシンプルに分類されているものである。ここでははっきりとパーソナリティが技能のバリエーションを規定すると述べられている。Holland は発達段階的なアプローチをとらないため、個人の発達についての観点が欠けていると思われがちであるが、パーソナリティ・タイプの発達という視点から個人の発達についても扱っている。そこで Gottfredson (1981) の指摘しているような社会階層的な影響、つまり親のパーソナリティが影響を与えるということも検討している。生物学的素質や社会的学習によって形成されたパーソナリティ・タイプが、先述の9つの行動や態度、および技能形成に影響を与えるとしているのである。そして子どもの初期の活動がその後の長期間の興味や能力に影響を与えるという点が強調されている (図3)。

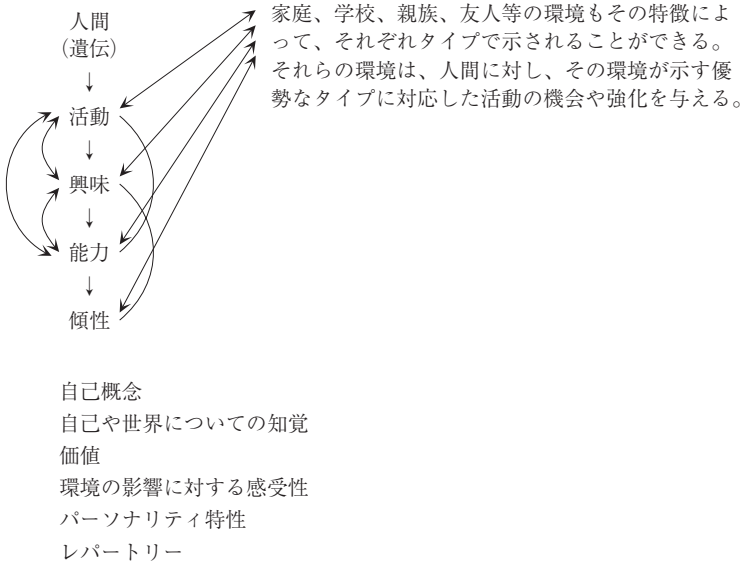
図では興味と能力のループによってますますパーソナリティ・タイプが強化されることが指摘されるが、反面可能性は少ないにせよ、経験によってパーソナリティ・タイプが転換することも指摘されている。Holland が能力形成において依拠するのは後にみていく Krumboltz(1979)や Staats (1981) であるが、Staats (1981) ではパーソナリティが能力形成に影響を与えるという考え方が提示されている。Staats (1981) は過去の環境下での刺激から基礎行動レパートリー (basic behavior repertoires) あるいはパーソナリティ・レパートリー (personarity repeertoires) が形成され、そこから現在の刺激に対して行動(反応)や経験、あるいは学習といったアクションが起きるとして

19) Holland (1985: 訳書)、36ページ。

20) Holland (1985: 訳書)、36ページ。

おり、Holland (1985) における理論構築の、少なくとも能力形成の部分では前提となっている<sup>21)</sup>。

図3：パーソナリティの与える影響<sup>22)</sup>



その上で Holland (1985) では、パーソナリティ・タイプを「現実的タイプ」「研究的タイプ」「芸術的タイプ」「社会的タイプ」「企業的タイプ」「慣習的タイプ」の6タイプに大別している。この前提となる Holland が考える作業仮説として、(1)我々の文化圏において、大多数の人は、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型の6つのパーソナリティ・タイプの1つに分類される、(2)現実的、研究的、社会的、慣習的、企業的、芸術的の6つの環境的モデルがある、(3)人々は、自分の持っている技能や能力が生かされ、価値観や態度を表現でき、自分の納得できる役割や課題を引き受けさせてくれるような環境を求める、(4)人の行動はパーソナリティと環境との交互作用

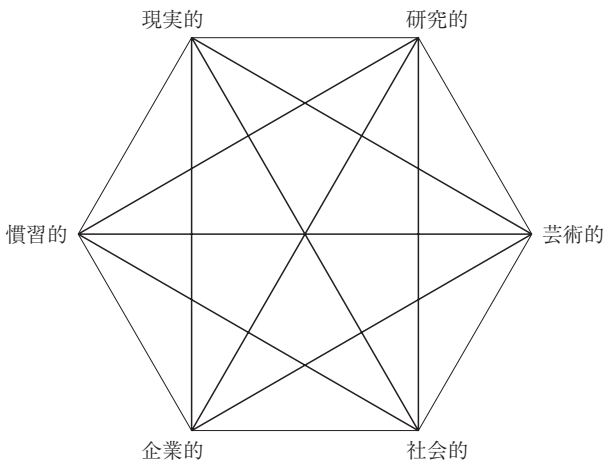
21) Staats (1981), pp.244-247.

22) Holland (1985: 訳書)、37ページを参考に、筆者作成。

によって決定される、の4つがあげられている<sup>23)</sup>。個人のパーソナリティと環境特性をそれぞれ6つに分類し、自分のパーソナリティにあった職場を求める、ということになる。この4つの作業仮説に追記する形で提示されている「2次の仮定」として、6タイプの相互関係には違いがあること（一貫性：似ていたり関連が強いタイプとそうでないタイプがある）、タイプの分化の程度は人によって異なること（分化：個人も環境も1つのタイプに落ち着く場合もあれば、分類しづらい場合もある）、個人や環境の変化が少なく安定していること（同一性）、それぞれのパーソナリティ・タイプはそれぞれに符合する環境を求める（一致度）、それぞれのタイプは相互に関連性があり、その関連度はタイプごとに異なる（凝集性）をあげている<sup>24)</sup>。

その最後にあげられた凝集性をもとに、パーソナリティ・環境・およびそれらの相互作用の心理的類似性を定義するべく描かれたのが「六角形モデル」である（図4）。

図4：Hollandの六角形モデル<sup>25)</sup>



23) Holland (1985：訳書)、13-17ページ。

24) Holland (1985：訳書)、17-19ページ。

25) Holland (1985：訳書)、55ページを参考に、筆者作成。

これにおいては関連のあるタイプほど近くにある（距離が短くなる）。これをもとに最初にあげた理念のように、個人のパーソナリティ・タイプに一致するような職場環境に引きつけられ、その一致度が高ければ、職務満足、安定性、業績が高まるというのが基本的な考え方である。この段階では能力形成について、パーソナリティ・タイプでは状況対応や問題解決には、そのパーソナリティ・タイプにあう能力を用いること（現実的タイプは「現実的能力」を用いる）、教育（学習）においてはパーソナリティ・タイプの似た他者に教える（他者から学ぶ）ことで最大の利益を得ることが指摘されている。そして環境特性においては、環境は成員にその環境にあった能力を育成し、業績を上げるよう助長すること（たとえば慣習的環境は慣習的能力を育成し、慣習的な業績をあげさせる）が指摘されている。それぞれのタイプの能力がどのようなものなのかはあまり明らかにはされていないが、環境と成員の相互作用によって能力形成がなされ、それが状況対応や問題解決に影響を与えるということが示唆されている点は、重要な指摘であるといえる。

Holland (1985) の理論はパーソナリティ・タイプと環境特性のマッチングを考えるものであるが、研究方略的にシンプルな類型を用いているものの、その中でパーソナリティや環境が能力形成に影響を与える可能性を指摘している。能力形成を基軸にしたキャリア理論を考える上で、一定の示唆をもたらしてくれるものである。

### 3. 発達段階・発達課題に沿ったキャリア理論

次にみていくのは、発達段階・発達課題に沿ったキャリア理論である。発達段階は大きく、精神分析論に端を発した発達段階と、発達心理学をベースにする発達課題をもとにした発達段階の考え方がある。たとえば次にみていく Erikson は精神分析学の発達段階の考え方を自身のライフ・サイクル論に取り入れているが、多くは発達心理学における発達課題の考え方をベースにし、青年期から、あるいは職業生活に焦点を絞る形で発達段階的なキャリア理論を構築している。以下そのような研究を概観しながら、その中で能力

形成がどのように扱われているかをみていくことにしよう。

Erikson (1967) および Erikson and Erikson (1997) は、精神分析理論にもとづく発達段階を応用し、これまでの発達理論が幼児期中心であったのに対し、人生全体の発達段階、いわゆるライフサイクル (life cycle) を提唱している。これは生涯発達という観点を取り入れているものであり、キャリア理論にとって大きな出発点の1つであるといえる。その上で Erikson (1967) では、人生全般にわたる8つの発達課題を提示している (図5)。8つの発達課題は危機 (crisis) という二項対立の形で表現される。つまり発達課題がしっかりクリアできれば望ましい状態に到達できるが、できなければ望ましくないもう片方の状態に陥ってしまうというものである。Erikson and Erikson (1997) ではクリアすることでたどり着く状態から得られるもの、到達する状態にまで言及されている。その8つの発達段階は(1)基本的対立 対 基本的不信：希望、(2)自律性 対 恥・嫌悪：意志、(3)自律性 対 罪悪感：目的、(4)勤勉性 対 劣等感：適格、(5)同一性 対 同一性混乱：忠誠、(6)親密 対 孤立：愛、(7)生殖性 対 停滞：世話、(8)統合 対 絶望・嫌悪：英知、の8つである<sup>26)</sup>。図のようにそれぞれの発達段階に対応した発達課題になっており、特にキャリアデザインに関連するのは青年期以降になると思われる。なお Erikson and Erikson (1997) では、第8段階の後ろに第9段階として、老年期以降経験した喪失感をそれまでの基本的信頼からくる希望によって乗り越えることで、老年的超越性に到達することができるとしている<sup>27)</sup>。図では文字通り段階的な発達をイメージさせるが、この図にはライフサイクル論の基本的な理論的前提である「漸成」<sup>28)</sup>をふまえ、それまでの発達段階が次

26) Erikson and Erikson (1997:邦訳)、151-165ページ。ここでは(望ましい状態)対(望ましくない状態)：(得られるもの・到達する状態)というまとめ方をしている。

27) Erikson and Erikson (1997:邦訳)、163-164ページ。

28) 「漸成」は Erikson and Erikson (1997) によれば、人間の器官はその発生はその器官の発達する時期において発達するもので、それ以後に発達する器官はその以前の発達した器官を前提に発達し、それによって全体の統一と調和が保たれるとしている (邦訳：29-32ページ)。それをもとに、ライフサイクルも時系列的な発達がはかられるということである。

図 5 : Erikson のライフサイクル<sup>29)</sup>

老年期 VIII								統合 対 絶望、嫌悪 英知
成人期 VII							生殖性 対 停滞 世話	
前成人期 VI						親密 対 孤立 愛		
青年期 V					同一性 対 同一性混乱 忠誠			
学童期 IV				勤勉性 対 劣等感 適格				
遊戯期 III			自主性 対 罪悪感 目的					
幼児期初期 II		自律性 対 恥、疑惑 意志						
乳児期 I	基本的信頼 対 基本的不信 希望							
	1	2	3	4	5	6	7	8

の発達段階の前提になっていること、および次の発達課題に影響を与えることを意味している。

Erikson のライフサイクル論は発生学的観点に多くを依拠しており、能力形成や学習といった視点はみられないが、発達段階をライフサイクルという形で人生全体を対象にし、発達課題を軸にしたキャリア理論の端緒となった研究として評価できるものである。

29) Erikson (1967: 邦訳[ I ])、351ページを参考に、筆者作成。

Levinson (1978) は成人期の研究にも発達のアプローチ<sup>30)</sup>が必要であるという観点から、「伝記的面接法」<sup>31)</sup>というライフヒストリー的なインタビュー調査をもとに、成年男子の発達段階を提唱している。成年以降の期間に限定して発達段階的なキャリア・モデルを構築するという試みは、現在でも大きく影響を与えている。

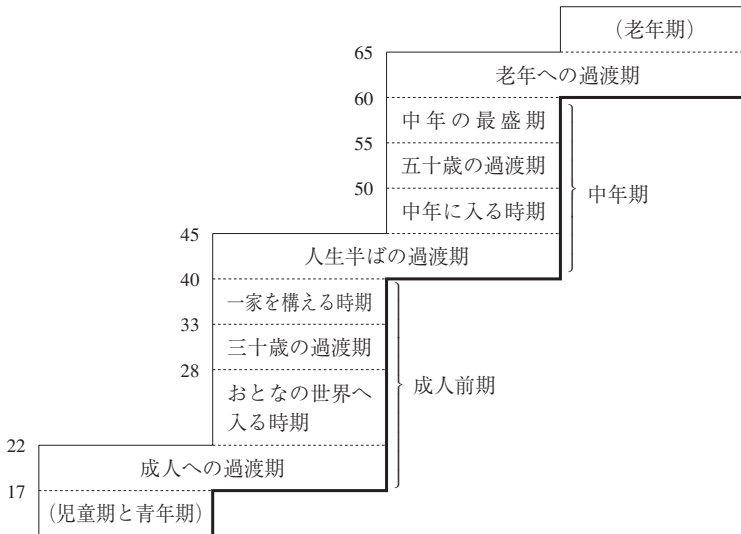
Levinson (1978) では人生全体を大きく、(1)児童期と青年期 (0～22歳)、(2)成年前期 (17～45歳)、(3)中年期 (40～65歳)、(4)老年期 (60歳以降) の4つに分けているが、Levinson の理論の特徴的なところは、1つは青年期以前をのぞくそれぞれの時期を細かく分けて、その中で発達課題を考えていることである。成人前期・中年期にはそれぞれの時期の発達課題がそのまま時期の名前になっていることもある。2つめはそれぞれの段階で生活構造 (life structure) を構築していくことと、その生活構造の変化の際に「過渡期」を想定していることである (図6)。生活構造とは「ある時期におけるその人の生活の基本的パターンないし設計」のことであり、パーソナリティ、結婚生活や職業生活などに影響を与えるとしている。そしてこの生活段階の変化こそが Levinson (1978) における発達段階なのである。生活構造は社会文化的環境からの影響、自己、外界への参加の3つの観点からとらえることができ、三者の相互作用が生活構造の発展につながると考えられる<sup>32)</sup>。そしてその変化の時期が過渡期なのである。

Levinson (1978) における発達課題を順に追っていくと、まず「成人への過渡期」がある。これは17～22歳で、未成年時代の世界から離れ、おとなの世界への第一歩を踏み出すことであるとされる。ちょうど大学生の時期がここにあたるといえよう。成人前期はまず「大人の世界へ入る時期」からはじまる。22～28歳で、ここでの発達課題は、大人の生活への可能性を模索しな

30) Levinson (1978：邦訳)、3ページ。この場合は発生学的色彩が強い Eriksonとは異なり、Piaget (1952) のように行動様式 (シエマ) が変化するという意味合いで用いていると思われる。

31) Levinson (1978：邦訳)、40ページ。

32) Levinson (1978：邦訳)、84-87ページ。

図6：Levinsonの発達段階<sup>33)</sup>

がら、なおかつ安定した生活構造を作り上げるという、相反する2つの課題にバランスをとりながら取り組むことである。次が「30歳の過渡期」である。28～33歳にかけての時期で、成人前期をまっとうするためのもっと満足のいく生活を築く土台を作り上げる時期であるが、この時期は「30歳代の危機」というストレスに満ちた時期であるという。紹介された事例の中では肉親の死や転職、引っ越しなどがおこなわれていた。30歳という節目における内的変化というのはわれわれも想像することができるであろう。成人前期最後に「一家を構える時期」という時期がある。30～40歳頃がそれにあたり、重要な発達課題として、社会に自分の適所を確立すること、および成功を目指して努力する、があげられている。

成人前期と中年期の間には「人生半ばの過渡期」がある。40～45歳のこの時期はそれまでの生活構造に疑問を抱き、問い直しが行われたりする。これ

33) Levinson (1978: 邦訳)、111ページを参考に、筆者作成。



はそれまでの生活構造を築くのにあたって無視したり捨ててきたものはないかを考え、それに応じてそれまでの生き方を変えたりすることもある。それによって自己により忠実な生活構造を実現しようとするのである。その過渡期を経て新たな生活構造を築くべく中年期に入り、まず「中年に入る時期」がある。過渡期が充実して満足する生活構造にシフトできれば、この時期は人生で充実した時期になるという。それから50～55歳の「50歳の過渡期」では40代の生活構造をまた修正する機会である。「人生半ばの過渡期」と並んで、生活構造の変化に際しての危機を経験する時期である。それから中年第二期の生活構造を作り上げる「中年の最盛期」（55～60歳）、老年期に入る土台を築く「老年への過渡期」と続いていくのである<sup>34)</sup>。

Levinson (1978) は発達課題にどのように対応していくかという行動様式にかんする記述が中心で、そのための能力形成という視点は少ない。しかし定性的方法により個人のキャリアを深く考察し、発達課題を細かく記述し、より実践的なライフサイクルを明らかにしたという功績は計り知れない。特に発達段階の前後の過渡期を規定しているという点では、後述する Bridges (1980) の「中立圏」の考えにも通じ、そのための適応的学習をどのように進めていくかという問題につなげることができる。その意味合いは高く評価できるものであろう。

Havighurst (1953) は教育という観点からの発達段階を提示している。つまり学校教育、そしてその先の生涯学習においてどのような発達課題があり、そこにおいて教育がどのような役割を果たすことができるか、という視点から議論を進めている。Havighurst の発達段階の考え方の特徴は、1つは発達課題と学習を密接に結びつけているという点である。発達課題は身体的成熟に対応すること・文化的圧力からくるもの（学校教育での課題）・自我の発達からくるもの、個人的や動機や価値から生じるものなどがあり、職業選択にかんするものでは最後の個人的動機や価値が影響するといわれている<sup>35)</sup>。

34) Levinson (1978: 邦訳)、112-120ページ。

35) Havighurst (1953: 訳書)、27-28ページ。

もう1つは生涯学習の考え方の提示である。この時点では生涯学習の考え方はまだ広まっていないが、「人間の発達を理解するためには、われわれは学習を理解しなければならない。人間はめいめい一生涯学習をつづけるのである」<sup>36)</sup>として、自身の発達段階における生涯学習の重要性を指摘している。

Havighurst の発達段階は一生涯にわたるもので、大きく幼児期・児童期・青年期・壮年初期・中年期・老年期の6つに分けられている。そしてそれぞれの課題に対して、「課題の性質」「生物学的基礎（身体的成熟からくる課題）」「心理学的基礎（主に内的発達からくる課題）」「文化的基礎（社会的相互作用からくる課題）」に分けて発達課題が議論され、それに対する教育の役割が指摘されている。教育と発達段階の関連をみていく以上、その考察の中心が青年期までに多くとられているのは致し方ないが、その中でキャリアにかんする記述がみられるのは青年期からである。青年期の発達課題の1つとして「職業を選択し準備すること」があげられており、青年期より職業への関心が発達すること、アメリカでは生涯の職業を決めるのは重要な問題であるが、転職が頻繁に行われるため、最初の選択よりも（むしろこちらは「手近な仕事から選ぶ」）、転職を繰り返して社会的地位を向上させていくことが述べられている<sup>37)</sup>。そして青年期の課題として Havighurst が重要ととらえているのが「人生観の発達」である。もちろんこれは幼児期からずっと続いている課題であるが、特に青年期においては「社会的に責任のある行動を求め、そしてそれをなすとげること」「行動の指針としての価値や倫理の体型を学ぶこと」が発達課題としてあげられており<sup>38)</sup>、これが職業選択やその後のキャリアに影響を与えることはいうまでもないことであろう。

しかし青年期に比べて壮年初期以降の発達課題については限定的な記述にとどまっている。特徴としてはキャリアにかんする発達課題（壮年初期では「職業に就くこと」、老年期では「隠退と収入の減少に適応すること」）より

36) Havighurst (1953: 訳書)、24ページ。

37) Havighurst (1953: 訳書)、139-144ページ。

38) Havighurst (1953: 訳書)、153-163ページ。

も、結婚や出産、子どもの成長や身体的な衰えなどのライフイベントにどう対応するかや、市民・社会人としての責任をどう全うするかという点に重きが置かれている。

Havighurst の発達段階の理論は職業選択にかんする記述はあまり多くはないものの、その発達段階における発達課題と、それに対しどう学習していくべきか、そして教育がどういう役割を果たしていくべきかという議論がなされている。特に青年期における記述が多く、発達段階としてのキャリアを考える上で一定の示唆を与えるものになっている。

Super (Super, 1953, 1957, Super and Born, 1970; Super, Savicas, and Super, 1996) の研究は、発達段階に基づく職業的キャリアを明らかにした最も初期の研究の1つである。Super (1953) ではキャリア発達理論の命題を10にまとめ、その後の改定を経て、Super (1996) では14の命題にまとまっている。それは、

1. 人々は、能力やパーソナリティ、欲求、価値、興味、特性、自己概念において異なっている。
2. 人々はこれらの特性によって、それぞれ多くの職業に適合する。
3. それぞれの職業は能力やパーソナリティ特性に特徴的なパターンを持つ。それぞれの職業に就いている個人に一定の多様性がみられるように、個々人もその広く多様な職業のに就くことを許容されている。
4. 職業に対する好みやコンピタンシー、人々が生活し仕事をする状況、そしてそこから自己概念も、時間や経験とともに変化していく。社会的学習の成果としての自己概念は、選択と適応に継続性を提供しながら、青年期後期から成熟期後期にかけて徐々に安定していく。
5. この変化のプロセスは成長、探索、確率、維持、解放の連続と特徴付けられる一連のライフステージ（「マキシ・サイクル」）に集約され、翻って発達課題によって特徴付けられた期間へ細分化されるかもしれない。小さなサイクル（ミニ・サイクル）は次のステージへのトランジションの時、または病気やけが、雇用主の強制的な人員削減、人的資源のニーズ

の社会的変化、その他の社会経済的イベントや個人的イベントによって個人のキャリアが不安定になるそのたびごとに発生する。このような不安定、あるいは多様に逐次的なキャリアは、新しい成長、再探索、再確立のリサイクルを含んでいる。

6. キャリア・パターン——達成した職業レベルであり、施工期間、あるいは安定した職業の順序、頻度、期間——の特徴は、個人の両親の社会経済的レベル、内的能力、教育、技能、パーソナリティの特徴(欲求、価値、興味、自己概念)、キャリアの成熟、個人に示された機会によって決定される。
7. 環境や個体の要求にうまく対処できるかということは、どんな与えられたライフ・キャリア・ステージの文脈においても、個人がそのような要求に対してどれだけ準備できているか(つまりキャリアの成熟)による。
8. キャリアの成熟は、個人の成長から解放までのライフ・ステージとサブステージの連続の中での、職業的発達を度表す心理学的構成概念である。社会的パースペクティブからは、キャリアの成熟は遭遇している発達課題と、個人の暦年齢によって期待される発達課題とを比較することで、操作的に定義されうる。心理学的パースペクティブからは、キャリアの成熟は個人の認知的・情緒的資源と、現在の発達課題にうまく対処するための資源を比較することで、操作的に定義できる。
9. ライフステージを通じての発達は、部分的には能力、興味、対処のための資源の成熟を促進することで、あるいは部分的には現実の吟味、自己概念の発達を助長することで導かれる。
10. キャリア発達のプロセスは、本質的には職業的自己概念を発達・実現するプロセスである。それは統合と妥協のプロセスで、自己概念は生まれつきの適性、身体的な特徴、多様な役割を観察したり演じたりする機会、役割を演じた結果を上司や同僚がどの程度承認しているか、などの間の相互作用の産物である。

11. 個人と社会的要因との、あるいは自己概念と現実との統合と妥協のプロセスは、役割を演じることと、フィードバックから学ぶことのプロセスである。役割は空想やカウンセリングの面接で演じられたり、学校のクラス、クラブ活動、アルバイト、導入的な仕事のような現実生活でも演じられたりする。
12. 職務満足や人生の満足は個人が能力、欲求、価値、パーソナリティ特性、自己概念の適当な発表の場を見つける程度による。満足感は仕事のタイプ・状況、成長や探索経験がその人にとって適当だと考えるような役割を演じられるような人生を、個人が送っているかによる。
13. 人々が仕事から到達する満足の度合いは、自己概念を実行することができた程度に比例する。
14. 仕事と職業はほとんどの人にとってパーソナリティ組織化の焦点を提供する。しかしその焦点が周縁的であったり偶発的であったり、存在しない人さえいる。レジャー活動や家庭のことのような他の焦点が中心になることもある。個人差と同じように性役割のステレオタイプやモデリング、人種の・民族的偏見、機会的構造は、労働者、学生、余暇人、家庭人、市民のような役割を選択する上での重要な決定要因である<sup>39)</sup>。

この命題に Super の理論は集約されているが、ポイントをみていくと、まず自己概念である。これは個人の能力、興味、価値に対する意味であり、個人が人生のテーマとどのように一体化するかという意味である<sup>40)</sup>。この自己概念を職業的に確立させることが、Super の理論の中心的な目的であるといえる。それをふまえて Super and Born (1970) では、自己概念の確立を、(1)形成、(2)翻訳、(3)実現、(4)変容、(5)保持のプロセスを経て達成されるとしている。まず(1)形成のプロセスは「自己の探索と環境の探索の過程」であり、自己を他者から区別すること、モデルとするに足る他者と同一視すること、

39) Super, Savicas, and Super (1996), pp.123-126.

40) Super, Savicas, and Super (1996), p.139.

選ばれた社会的役割を、その結果を多少なりとも意識的に評価しながら果たすこと（「現実吟味」）が含まれる。(2)翻訳のプロセスは「自己概念を職業の名に翻訳する」ことであり、役割モデルとの「同一視」・実際の経験・観察の3つのプロセスのうち1つ以上を含むとされる。そして(3)実現のプロセスは「行為の過程」であり、実際に仕事に就いたり、仕事に就くための能力を形成したりしながら、自己概念を固めることである。(4)変容のプロセスは就職後の「現実と直面してさらなる適応を求められるのに応じて」生ずる変化である。そして(5)保持はすでに確立した人が、のちの発達段階後期においてそれを維持しようとするプロセスである<sup>41)</sup>。

このように自己概念の確立のプロセスは職業的発達のプロセス、さらにいえば相互作用のプロセスであるにとらえている点は興味深い。Super (1957)では職業的発達は、さまざまな可能性をもつ個人（個人的資源）は環境の中にあり、発達しつつある個人と相互に作用しあう（文化的資源）として、その資源を活用し、次に述べる発達の課題を遂行していくことで、相互作用がおこなわれ、自己概念が形成されるという。そしてパーソナリティ、欲求、興味、適性、価値（＝個人）と、外部の現実（＝環境）との関係をうまく発達させることができれば、それは「統合」と呼ばれ、うまくいかない場合は「妥協」（この場合は Gottfredson におけるそれとは違い後ろ向きな意味）になってしまうという<sup>42)</sup>。

続いて Super (1957)では、その総合のプロセスは学習のプロセスであるとする。個人と環境の間の相互作用において学習は起こる。学習は自分の欲求に応えたり、自分の価値を満足させたり、自分の興味の向かう先を発見したり、また自分の適性を活用したりという個人の試みを通じて、その総合のプロセス（一個の人間としての統合）に貢献する、とする。そして学習は役割実演と役割分担の中で生じ、発達に重要な意味を持つとしているのである<sup>43)</sup>。この時点で職業的発達の促進要因として早くから学習に注目している

41) Super and Born (1970：邦訳)、230-232ページ。

42) Super (1957：邦訳)、360-364ページ。

のは、非常に興味深い指摘であるといえる。また Super and Born (1970) では「適性 (aptitude)」を学習能力を意味するものにとらえ、職業選択に影響を及ぼす因子の1つとしてとらえているが、それが成功や満足感に影響を与えるかは、その成功の形がさまざまであることから、その関係は明瞭ではないとしている<sup>43)</sup>。

このような理論を背景に、Super (1996) ではキャリアを、役割と時間軸の2次元でとらえる考え方を示している(図7)。役割の方は「ライフ・スペース (life space)」と呼ばれ、命題14にも一部あげられているが、労働者、学生、余暇人、家庭人、市民、それに子どもという6つの役割が扱われている。これらはもちろん、労働者であり家庭人という形で重複可能であり、かつお互いが相互作用する。他方時間軸の方が「ライフ・ステージ (life stage)」であり、これが Super における発達段階になる。ライフ・ステージは「成長 (growth)」、「探索 (exploration)」、「確立 (establishment)」、「維持 (maintenance)」、そして「解放 (disengagement)」の5段階で構成されている。「成長 (0～14歳)」の段階の発達課題は、将来を意識するようになる、自分の人生をコントロールできる度合いを高める、学校や仕事でやることを達成する、有能な仕事の習慣や態度を獲得する、の4つである。それによって大人としての自己概念に近づいていく。「探索 (15～24歳)」の段階では、職業選択に対して具体化、絞り込み、そしてそれを実行することが重要な発達課題である。「確立 (25～44歳)」の段階では、仕事の地位を安定化させ、地固めをし、さらに昇進しようとするのが発達課題になる。「維持 (45～64歳)」の段階では「自分はあと25年もこの仕事をやりたいのか？」というような問い直しがおこなわれ、基本的には仕事を続けていく、そして確信していくことが発達課題であるが、もし仕事を変えたりとトランジションが起きる場合には、また探索段階からサイクルを再びたどることになる。そして「解放 (65歳以上)」の段階は減速する、引退計画を立てる、そして引退後

43) Super (1957: 邦訳)、364-368ページ。

44) Super and Born (1970: 邦訳)、86-125ページ。

図7：ライフスパンを通じた発達課題のサイクルとリサイクル<sup>45)</sup>

ライフステージ	年 齢			
	青年期 14-24歳	前成人期 25-44歳	中成人期 45-64歳	後成人期 65歳以上
解 放	趣味の時間を減らす	スポーツへの参加を減らす	不可欠な活動に集中する	仕事を減らす
維 持	現在の職業選択を変える	職業的地位を確かなものにする	競争から自分の地位を守る	楽しいことを続ける
成 長	選ばれた分野でスタートを切る	固定的地位に定住する	新しい技能を開発する	いつもやりたかったことをやる
探 索	もっと機会がないかを学習する	望む仕事をする機会をみつける	働き続ける際の問題を同定する	よい引退地点をみつける
解 放	現実的の自己概念を発達させる	他者と関わることを学習する	自分の限界を受け入れる	非職業的役割を開発する

の生活を送るのが発達段階である<sup>46)</sup>。

このライフ・スペースとライフ・ステージを組み合わせられて描かれているのが、「ライフ・キャリア・レインボー (life-career rainbow)」という図であり(図8)、Superの発達段階についての理解を助けるものになっている。そしてSuper, Savicas, and Super (1996)では、トランジションの際は命題5にもあるように、大きなライフ・ステージの中で、小さなサイクルが探索、確立……とたどられる(=リサイクル)とし、たんなる発達段階ではなく、重層的な構造になっていると指摘している。

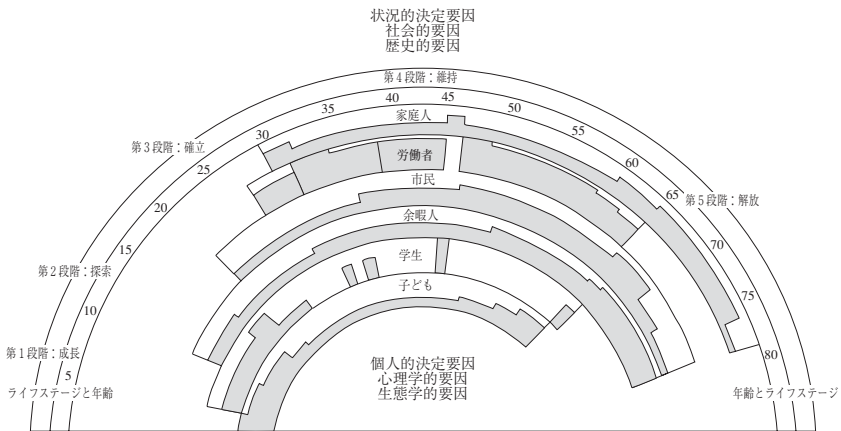
Superの理論は自己概念をライフステージおよびライフスパンを通じた発達という基本方略において、そのプロセスを詳細に規定している。特に大きなマキシ・サイクルの中でのミニ・サイクルの発生や、自己概念確立の5段階などは、キャリアを通じた能力形成に大きな示唆を与えてくれる。また役割実演と役割分担の中でおこなわれる、個人と環境の間の相互作用における学習が自己概念の確立における重要なプロセスであると位置づけていること

45) Super, Savicas, and Super (1996), p.136 を参考に、筆者作成。

46) Super, Savicas, and Super (1996), pp.128-135.



図8：ライフ・キャリア・レインボー<sup>47)</sup>



は、能力形成・学習とキャリア形成の明確なつながりを示しているといえるのである。

Schein (1978, 1990) は組織論の知見をいかしてキャリア理論を大きく進展させている。基本的には発達段階的なキャリアの考え方をしているものの、その背景にあるキャリアのとらえ方や、そのプロセスに学習をしっかりとりいれている点などから、大きな示唆を与えてくれるものである。

Schein の理論の特徴として、まず「外見上のキャリア」と「内面的なキャリア」という分類をしている点があげられる。「外見上のキャリア」は組織の中で個人が組織より要請されてたどる具体的な段階であり、「内面的なキャリア」はそのたどってきたキャリアを自分なりに意味づけしたイメージということができよう<sup>48)</sup>。これについては Hughes (1937) や金井 (2002) が、「客観的キャリア」と「主観的キャリア」という解釈をしており、この方が理解しやすいと思われる。Hughes (1937) はキャリアは主観的・客観的2つの視点で定義が異なることを指摘しているし<sup>49)</sup>、金井 (2002) は客観的

47) Super, Savicas, and Super (1996), p.127 から引用し、筆者加筆修正。

48) Schein (1990：邦訳)、11-12ページ。

なキャリアを意味づけ、価値を見いだしていくかは主観的な統合によってなされるとし、キャリアデザインにとって不可欠な作業であるとしており<sup>50)</sup>、この2つのキャリアの区別は、キャリアを議論する上で重要である。

2つめに Schein (1978) では、「キャリア開発の視点の本質は、時の経過に伴う個人と組織の相互作用に焦点がある」とし<sup>51)</sup>、個人も組織も社会や文化の影響を受けた上で、一方で個人は自己および機会の評価にもとづく職業選択とキャリア計画をもち、他方で組織は総合的な環境評価にもとづく人間資源計画をもつ。その2つがすりあわされるプロセスで双方にとって利益があるようなキャリア開発をしていくことが重要であるとしている。このプロセスは「調和過程」とよばれる<sup>52)</sup>。これは自律的なキャリアデザインと、組織の成長とを両立させるという考えをはっきり具現化したものであり、のちの発達段階を考える上でも大きく影響を及ぼしている(図9)。

その上で Schein (1978) は、キャリアを考える上での三次元モデル、「キャリア・コーン」を提唱している(図10)。従来キャリアを考える上では、組織をピラミッドになぞらえるように、ロアからミドル、トップへと昇進・昇格をしていく「階層」、および専門知識によって機能分化している部署「職能」の2次元で考えており、現在でもその考え方は普及している。しかし Schein (1978) ではそれに加えて、「職業ないし組織の内円あるいは核へ向かう動き」を表す「部内者化つまりメンバーシップの次元」を入れている<sup>53)</sup>。組織で重要なポジションを得ているかどうかという「中心性」の次元は、権限や影響力を獲得することで組織の中心になっているという実感につながり、ここをしっかりと注意しないと、キャリアの成功を誤って判断してしまう可能性もあるとし、重要なポイントであるとされる<sup>54)</sup>。しかしそれ以上

49) Hughes (1937), pp. 409-410.

50) 金井 (2002)、138ページ。

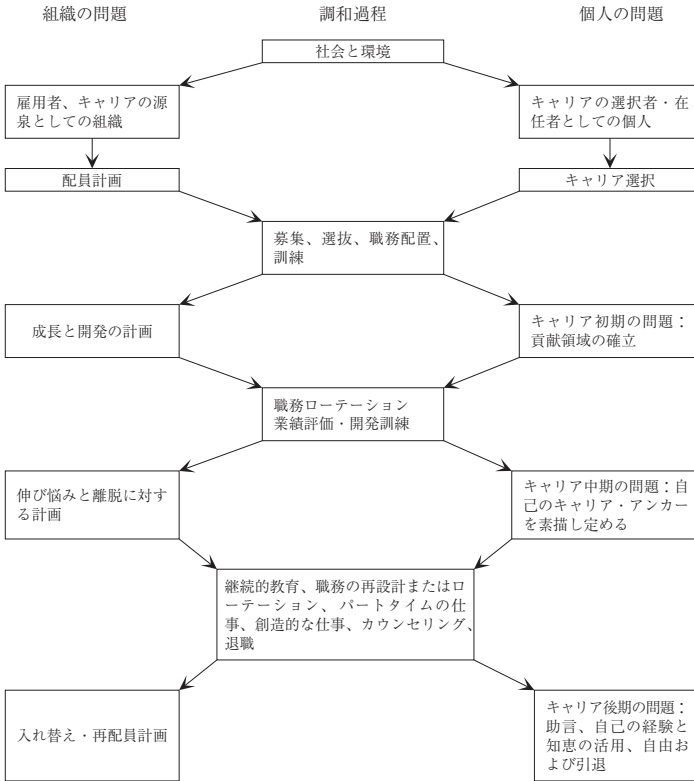
51) Schein (1978: 邦訳)、2ページ、傍点省略。

52) Schein (1978: 邦訳)、3-5ページ。

53) Schein (1978: 邦訳)、40ページ、傍点省略。

54) Schein (1990: 邦訳)、19ページ。

図9：Schein におけるキャリアの調和過程<sup>55)</sup>

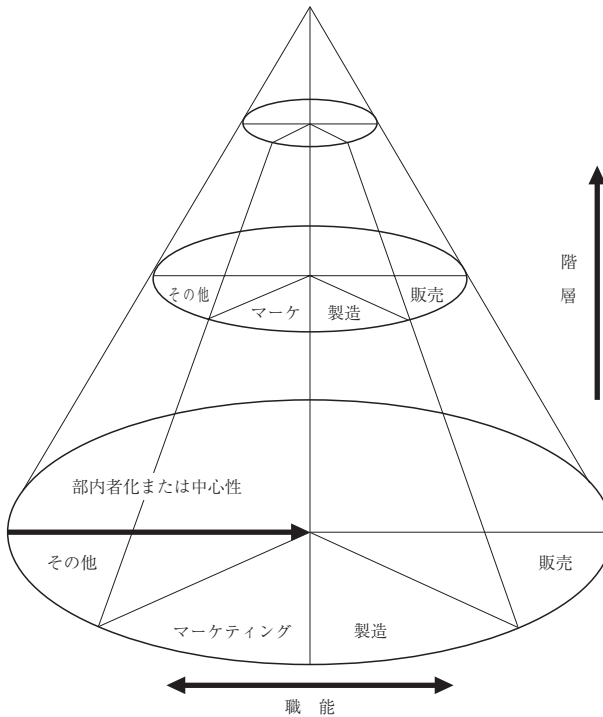


に Schein (1978) は、中心性の獲得は学習によって得られるとしている点が興味深い<sup>56)</sup>。技能形成によって共同体への十全的参加を果たすという学習のプロセスを指摘している Lave and Wenger (1990) の主張と、この点は非常に親和性が高いのである。この点については後に議論していく。

これらのことをふまえて Schein (1978) では、9つの発達段階および発達課題を提示している (図12)。これは仕事におけるキャリアのライフサイク

55) Schein, (1978：邦訳)、4ページを参考に、筆者作成。

56) Schein (1978：邦訳)、40ページ。

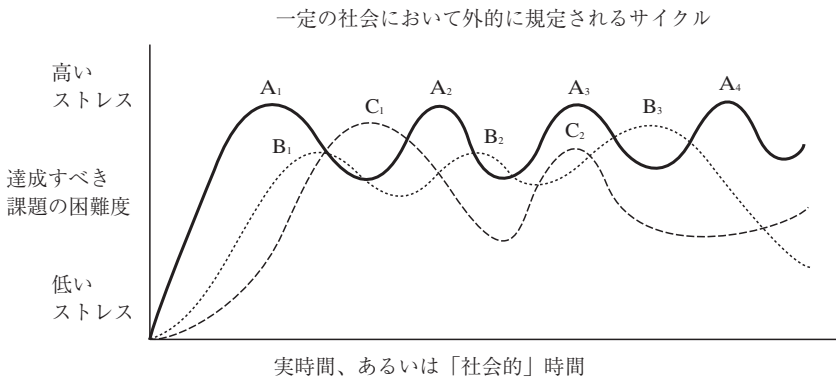
図10：キャリア・コーン<sup>57)</sup>

ル(キャリア・サイクル)は、Erikson (1967) でいわれているような「生物社会的ライフサイクル」と、「新家族のライフサイクル」と密接に関連し、影響を受けるという視点が強く反映されている。3つのライフサイクルは相互作用することでキャリア・サイクルは構築される。その上でキャリア・サイクルの段階と課題を提示しているのである(図11)。

この細かいキャリア発達段階での特徴は、発達課題に多くの割合で学習が取り入れられていることである。それが色濃く出ているのはやはり第3段階の「基本訓練」であろう。この段階では「自分自身の仕事を明確にすること

57) Schein (1978: 邦訳)、41ページを参考に、筆者作成。

図11：Schein におけるライフ・キャリア・家族サイクルの相互作用のモデル<sup>58)</sup>



記号解：

- |                       |                               |                       |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|
| A — 生物社会的ライフサイクル      | B ..... 仕事/キャリアのサイクル          | C --- 新家族のサイクル        |
| A <sub>1</sub> 青春期    | B <sub>1</sub> キャリア/組織へのエントリー | C <sub>1</sub> 結婚、子ども |
| A <sub>2</sub> 30代の危機 | B <sub>2</sub> 在職権の獲得         | C <sub>2</sub> 子どもの成長 |
| A <sub>3</sub> 中年の危機  | B <sub>3</sub> 引退             |                       |
| A <sub>4</sub> 老年の危機  |                               |                       |

は、仕事の仕方——どのようにして、問題を定義し、関連する情報をさがし、変化に対する抵抗を克服し、また自分自身の職務遂行を妥当に判断できるか——を学ぶという、より一般的な課題の本質的な側面」であるとしており、仕事における能力形成がキャリアの定義と密接に関連することを指摘している。それはそれ以降の段階における「心理的契約」、すなわち労働力の投入と引き替えに、やりがいや報いのある仕事、納得のいく労働条件、給料と諸手当の形での組織の報酬を手に入れる、および昇進あるいはキャリアを前進させることを、従業員と雇用者の間で形成される相互期待<sup>59)</sup>の形成にも影響する。これも一定の学習の結果として相互期待が形成されるからである<sup>60)</sup> (よく能力を形成した従業員は仕事の成果の対価として報酬を期待し、企業

58) Schein (1978：邦訳)、27ページを引用・参考に、筆者作成。

59) Schein (1978：邦訳)、127ページ。

60) Schein (1978：邦訳)、138ページ。

図12：Schein における発達段階モデル<sup>61)</sup>

段 階	直面する一般問題	特定の課題
1. 成長、空想、探究 (0～21歳) (役割：学生、大志を抱く人、求職者)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 現時知的な職業選択のための基準を開発する</li> <li>2. 職業についての初期の空想を実行可能な現実(的考え)に変える</li> <li>3. 社会経済的水準および他の家庭環境による現実の諸制約を評価する</li> <li>4. 適切な教育ないし訓練を受ける</li> <li>5. 仕事の世界に必要な基本的習慣・技術を開発する</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分自身の欲求と興味を開発し発見する</li> <li>2. 自分自身の能力と才能を開発し発見する</li> <li>3. 職業について学ぶための現実的役割モデルをみつける</li> <li>4. テストやカウンセリングから最大限の情報を入手する</li> <li>5. 職業と仕事の役割に関する信頼できる情報源を捜し出す</li> <li>6. 自分自身の価値・動機・抱負を開発し発見する</li> <li>7. 堅実な教育決定を行なう</li> <li>8. キャリア選択をできるだけ広くしておけるようなよい学業成績をおさめる</li> <li>9. 現実的な自己イメージを開発するため、スポーツ、趣味、学業活動において自己テストの機会をみつける</li> <li>10. 初期の職業決定をテストするため試験的なパートタイムの仕事の機会をみつける</li> </ol>
＜組織ないし職業への参入＞		
2. 仕事の世界へのエントリー (16～25歳) (役割：スカウトされた新人、新入者)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 労働市場に入るーキャリアの基礎となりうる初めての仕事に就く</li> <li>2. 実行できる正式かつ心理的な契約を、自己の欲求と雇用者のそれが確実に満たされるように協定する</li> <li>3. 組織ないし職業のメンバーになるー主要な最初の部内者化境界線を通過する</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 仕事の探し方、応募法、就職面接の受け方を学ぶ</li> <li>2. 職務および組織に関する情報の評価法を学ぶ</li> <li>3. 選抜・選別テストに合格する</li> <li>4. 初めての仕事の現実的かつ妥当な選択を行なう</li> </ol>
3. 基本訓練 (16～25歳) (役割：被訓練者、初心者)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 仕事およびメンバーシップの現実を知って受けるショックに対処する</li> <li>2. できるだけ早く効果的なメンバーになる</li> <li>3. 仕事の日課に対応する</li> <li>4. 正規の貢献メンバーとして認められるようになるー一次の部内者化境界線を通過する</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 未経験ゆえの不安を克服し、自信を持つようにする</li> <li>2. できるだけ早く、文化を解説し、「こつを知る」</li> <li>3. 最初の上司または訓練者とうまくやっていくことを学ぶ</li> <li>4. 他の被訓練者たちとうまくやっていくことを学ぶ</li> <li>5. 初心者に伴う加入の儀式および他の儀式を受け入れ、それらから学ぶ(多くの下働き、「くだらない」仕事などを行なう)</li> <li>6. エントリーと採用の正式サインー制服、バッジ、身分証明書、駐車許可証、会社マニュアルを責任を持って受け入れる</li> </ol>

61) Schein (1978：邦訳)、43-47ページを参考に、筆者作成。

<p>4. キャリア初期の正社員資格 (17～30歳) (役割: 新しいが正式のメンバー)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 責任を引き受け、最初の正式な任務に伴う義務を首尾よく果たす</li> <li>2. 昇進あるいは他分野への横断的キャリア成長の土台を築くため、特殊技術と専門知識を開発し示す</li> <li>3. 独立を求める自己の欲求と、従属・依存期間の間の組織の制約・要求とを調和させる</li> <li>4. 当該組織ないし職業に残るか、それとも自己の欲求と組織の制約・機会との間のよりよい調和を求めるか、決める</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 効果的に職務を遂行し、物事がどのように行われるかを学び、向上する</li> <li>2. 責任の一部を引き受ける</li> <li>3. 部下としての身分を受け入れ、上司や同僚とうまくやっていく方法を学ぶ</li> <li>4. 職務の限界内で、イニシアチブと現実的レベルの攻撃性を開発し、十分な関わり合いを示す</li> <li>5. 助言者、支援者を見つける</li> <li>6. 現在のような仕事に従事するとして最初の決定を、自己の才能・価値および組織の機会・制約の点から再評価する</li> <li>7. 長期の関わりと一定期間にわたる最大量の貢献に備えるか、あるいは新しい仕事ないし組織への移動に備える</li> <li>8. 初めての仕事での成功感あるいは失敗感に対処する</li> </ol>
<p>5. 正社員資格、キャリア中期 (25歳以後) (役割: 正社員、在職権を得たメンバー、終身メンバー、監督者、管理者) (この段階に留まる人もいよう)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 専門を選び、それにどれだけ関わるようになるかを決める。あるいはジェネラリストおよび/または管理者となる方に向かう</li> <li>2. 技術的に有能であり続け、自分の選択した専門分野 (あるいは管理) において学び続ける</li> <li>3. 組織の中で明確なアイデンティティを確立し、目立つようになる</li> <li>4. 自分自身の仕事の責任だけでなく、他者のそれも含むより高度の責任を引き受ける</li> <li>5. 当該職業において生産的な人間になる</li> <li>6. 抱負、求めている前進の型、震度を測定するための目標などによって、自分の長期のキャリア計画を開発する</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ある程度の独立を得る</li> <li>2. 自分自身の業績基準を開発し、自分自身の意思決定に自信を持つようにする</li> <li>3. どれだけ専門化するかの決定基準として、自分の動機・才能・価値を慎重に判断する</li> <li>4. 次のステップに関して妥当な決定を行う基準として、組織および職業の機会を慎重に評価する</li> <li>5. 助言者との関係を批判的に考え、他者の助言者になる準備を行う</li> <li>6. 家庭・自己・仕事へのそれぞれの関心を適切に調整する</li> <li>7. 業績がふるわず、在職権が与えられず、あるいは、意欲を失うとすれば、挫折感に対処する</li> </ol>
<p>6. キャリア中期の危機 (35～45歳)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分の抱負に照らして自分の歩みの主要な再評価を行い、現状維持か、キャリアを変えるか、あるいは新しいより高度な手応えのある仕事に進むかを決める</li> <li>2. 自分のキャリアの抱負を、中年の転機より一般的な諸側面と対比させて評価する - 自己の夢、希望対現実</li> <li>3. 自分の生活全体において、仕事および自分のキャリアがどれほど重要であるべきかを決める</li> <li>4. 他者の助言者になりたいという、自分自身の欲求を満たす</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分のキャリア・アンカー-自己の才能、動機、および価値-を知るようになる</li> <li>2. 自分の将来にとっての自分のキャリア・アンカーの意味を現実的に評価する</li> <li>3. 現在を受け入れるか、あるいは未来がどんなものに描かれようとするために働くか、について明確な選択を行う</li> <li>4. 行った特定の選択を巡って家族との新たな調整を達成する</li> <li>5. 他者との助言者関係を生み出す</li> </ol>

<p>7.A. 非指導者役にあるキャリア後期 (40歳から引退まで) (役割：重要メンバー、個人的貢献者あるいは経営メンバー、よい貢献者あるいは役立たず [多くの人々はこの段階に留まる])</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 助言者になる、つまり、他者を動かし、導き、指図し、また、彼らに対して責任を負うようになる</li> <li>2. 経験に基づく技術および関心を広げる</li> <li>3. 技術ないし職能のキャリアを追求すると決めれば、技術を深める</li> <li>4. 全般管理者の役割を追求すると決めれば、より広範な責任を引き受ける</li> <li>5. 現状を維持し、キャリアないし仕事以外での成長を求めると決めれば、影響力と手応えの現象を受け入れる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. どのようにして、技術的に有能であり続けるか、あるいは直接の技術的技能に代えて経験に基づく知恵を用いるようになるか</li> <li>2. 対人関係技術や集団技術が必要な場合、どのように開発するか</li> <li>3. 監督技術や管理技術が必要な場合、どのように開発するか</li> <li>4. どのようにして、政治的環境において、効果的な意思決定をするようになるか</li> <li>5. 「血気盛んな」若い人々の競争性と攻撃にどう対処するか</li> <li>6. 中年の危機および家庭の空の巣問題にどう対処するか</li> <li>7. 上級指導者役の準備をどのように行うか</li> </ol>
<p>&lt; 部内者化境界線と階層境界線の通過 &gt;</p>		
<p>7.B. 指導者役にあるキャリア後期 (若くして指導者役に就く者もいようが、指導者役は依然、キャリア「後期」だと考えられるだろう) (役割：全般管理者、幹部、上級パートナー、社内企業家、上級スタッフ)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 組織の長期的繁栄に自分の技術と才能を役立てる</li> <li>2. 日々の意思決定を行うとか、あるいは綿密に監督するより、むしろ他者の努力を統合し、広く影響を及ぼすようになる</li> <li>3. 主要部下を選抜し開発する</li> <li>4. 幅広い展望、長期の視界を開発し、社会における当該組織の役割の現実的評価を行っていく</li> <li>5. 個人的貢献者あるいは社内企業家の役割にある場合は、アイデアの売り方を学ぶ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. どのようにして、自己に主には関わらず、組織の繁栄にいつそう責任を持つようになるか</li> <li>2. どうすれば、責任を持って組織の秘密と資源を取り扱えるか</li> <li>3. 組織の内部および組織/環境の境界の双方で、高度の政治的状況を処理することを学ぶ</li> <li>4. キャリアに大いに関わり続けながら、家族、特に配偶者の欲求を満たすにはどうするか学ぶ</li> <li>5. 無力になったりうろたえたりせずに、高度の責任と権力を扱うにはどうするか学ぶ</li> </ol>
<p>8. 衰えおよび離脱 (40歳から引退まで；衰えの始まる年齢は人により異なる)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 権力、責任および中心性の水準低下を受け入れるようになる</li> <li>2. 能力とモチベーションの減退に基づく新しい役割を受け入れ、開発するようになる</li> <li>3. 仕事が進まない生活を送れるようになる</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 趣味、家庭、社会および地域の活動、パートタイムの仕事などに、新たな満足源をどのようにしてみつけるか</li> <li>2. 配偶者より親密に暮らす方法を学ぶ</li> <li>3. キャリア全体を評価し引退に備える</li> </ol>
<p>&lt; 組織ないし職業からの退出 &gt;</p>		
<p>9. 引退</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ライフスタイル、役割、生活水準におけるより劇的な変化に適応する</li> <li>2. 蓄積した自分の経験と知恵をさまざまな上級の役割にある他者のために使う</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 常勤の仕事や組織での役割を持たずに、アイデンティティと自尊の意識をどのようにして保持するか</li> <li>2. ある種の活動に、どのようにして自分の精力と能力の水準に至るまで専念し続けられるか</li> <li>3. 自分の知恵と経験をどのようにいかすか</li> <li>4. 自分の過去のキャリアの達成感や満足感をどのようにして得るか</li> </ol>



側もその結果としてのより高い成果を期待する、というように)。

そして Schein (1978) では、組織での経験とキャリアを進展させることを通じて、自己の明確な職業イメージ、「キャリア・アンカー」を形成する。それは、(1)自覚された才能と能力 (様々な仕事環境での実際の成功に基づく)、(2)自覚された動機と欲求 (現実の場面での自己テストと自己診断の諸機会、および他者からのフィードバックに基づく)、(3)自覚された態度と価値 (自己と、雇用組織および仕事環境の規範および価値との、実際の衝突に基づく)、の3つの成分で構成されており、個人のキャリアを導き制約し安定させかつ統合するのに重要な役割を果たすとされる<sup>62)</sup>。このキャリア・アンカーは Schein (1990) では8つのタイプがあるとされている。それは(1)専門・職能別コンピタンス、(2)全般管理コンピタンス、(3)自律・独立、(4)保証・安定、(5)起業家的創造性、(6)奉仕・社会貢献、(7)純粋な挑戦、(8)生活様式、の8つである<sup>63)</sup>。このうち最初の2つは特に能力面から構築されたキャリア・アンカーであるといえ、3つの成分のうち自覚された才能と能力に由来するものであるといえよう。

Schein のキャリア理論は発達段階的な考え方をベースにおきながら、主観的・客観的キャリアの相互作用による調和過程、およびキャリア・アンカーの形成による両者の統合と意味づけという、キャリアデザインに多彩なツールを考案し、その成功を助けている。しかしより重要なのは、それぞれの発達段階において学習すべき課題を設定し、その学習と能力形成を進めることで、3次元モデルで設定されたキャリア空間を進んでいくという、学習と能力形成をキャリアの考え方にしっかりと組み込んでいることである。その意義は能力形成とキャリアデザインの統合という問題に、多くの示唆をもたらしてくれるものであるといえよう。

(次号に続く：参考文献等は次号に掲載)

(筆者は関西学院大学商学部准教授)

62) Schein (1978: 邦訳)、142-146ページ。

63) Schein (1990: 邦訳)、21-26ページ。