

キャリアコンサルタント養成講座での学習経験の効果 —企業内キャリアコンサルタントのコミットメント変化の PAC 分析—

西山 浩次
日本大学大学院総合社会情報研究科

The Effect of Learning Experience through the Career Consultant Training Program

—The PAC Analysis of commitment transformation of in-house career consultant—

NISHIYAMA Koji
Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

The purpose of this study is to explore (1) themes indicating that one's professional commitment will develop into a core of identity as a career consultant, (2) views he lacked before the program and (3) what motivated him to learn actively in a career consultant training program by an NPO. Personal Attitude Construct (PAC) Analysis was conducted to examine the effect of adding two items to association items. One item was about views the participant lacked before the program. The other was about a future core of his identity. Two dendograms were created with one of them reflecting free association regarding these items. Using the two dendograms and an interview, the participant interpreted the clusters and described the contents. The participant of this study provides career consultation as a part of his job in his company. This study clarified transformation of his career consciousness and the themes he learned through the career consultant training program.

1.はじめに

2000 年あたりから雇用環境や産業構造での大きな変化が加速化されてきたことから雇用行政分野や学校教育分野で個人のキャリア支援の必要性が検討され始めた。雇用行政分野ではキャリア支援の専門家としてのキャリアコンサルタントの養成が推進され、2014 年に政府はキャリアコンサルタントを 10 万名養成することを目標とし、2015 年には国家資格となる運びとなった。学校教育分野でも 2011 年、中央教育審議会答申「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」が提示され、キャリア教育が定義づけられ、キャリア教育への取り組みの気運が高まってきている。このような環境の中で、良質なキャリア支援者を養成していくことは社会的に求められてきている課題となっている。キャリアコンサルタントの養成機関は現在、厚生労働省

の認可を受けた機関のみが養成できる仕組みとなっている。

渡辺(2017)は社会環境の変化とともに、人々の働き方や生き方が一層複雑化することが容易に予想できる現状において、キャリアカウンセラー(コンサルタント)には一層の専門性と指導力が不可欠であるとし、キャリアカウンセラー(コンサルタント)としてのアイデンティティの確立が必要と述べている。キャリアカウンセラーが専門家としてのアイデンティティを確立することで、自分の限界も認識でき、他の専門家の存在の重要性を尊重し、クライアントの援助のために必要な協力関係を築くことに積極的になれる、と述べている。

アイデンティティの形成にあたってアイデンティティ研究者の Mercia(1966) はコミットメントの形成と探索が必要としている。その後 Luyckx,

Goossens, Soenens, & Beyers (2006) は、アイデンティティ発達過程を、コミットメントを形成するために多様な選択肢を探索する過程（“広い探求”と“コミットメント形成”）と、既に選択した対象が真にコミットするに値するか否かをさらに検討し、それへのコミットメントを深めていく過程（“深い探求”と“コミットメントとの同一化”）とに区別し、これを、“アイデンティティ形成の二重サイクルモデル（a dual-cycle model of identity formation）”とよんでいる¹。中間・杉村・畠野・溝上・都筑 (2014)はこのモデルに基づき作成された尺度についての妥当性も検証している。なお中間ら(2014)により日本語化された尺度においてアイデンティティの領域については「将来の目的」と置かれ、具体的には「自分の人生」「将来何をするのか」「進みたい人生」「自分に合う生き方」などが採用され、広い意味でのキャリアに通じる尺度となっている。

専門職としてのアイデンティティを確立するためには養成機関が、既に選択した対象が真にコミットするに値するか否かをさらに検討し、それへのコミットメントを深めていく過程（“深い探求”と“コミットメントとの同一化”）に積極的に関与していくことが期待されているといえよう。

心理援助職であるカウンセラーの発達段階をまとめた代表的な研究に Skovholt & Ronnestad (1992)があり、100 名を超えるインタビューから生涯発達段階の 8 段階モデルを提唱した。その 8 段階のうち特に初期～中期が養成機関による学習期間といえる。平木(2017)の訳によると、その段階は①習慣的行動期(Conventional):素人による援助活動の域、②専門訓練の移行期:専門訓練の初期(transition to professional training)、③熟達者の模倣期(imitation of experts):ベテランの言動を模倣し始める、④暫定的自律期(conditional autonomy):インターンの時期とされている。コミットメントの形成状況や促進要因を探索するため西山(2017, 2018a, 2018b)は個人の意識や態度の分析に適していると思われる PAC 分析（個人別態

¹ Luyckx, Duriez, Klimstra, & De Witte (2010)は、21 歳から 40 歳の労働者についてもこのモデルが有効だという検証を行っている。

度行動分析: Personal Attitude Construct Analysis) (内藤, 2002) を用いて、社会人メンターであるキャリア講師体験を通じての学習効果、コミットメント形成のメカニズムを探査した。上記段階では①の素人による援助活動の域である習慣的行動期の段階のコミットメント変容を調べたものといえる

今回の研究では②及び③の機能を担うキャリアコンサルタントの養成機関での学習経験を経た受講者のプログラムを通じての学び、コミットメントの変化などの様相を探査する。

1.1 先行研究

カウンセラーの養成の特に実習前段階の大学院においてどのような学習テーマを獲得していくのかについては、Woodside, Oberman, Cole, & Carruth (2007) が 8 名のカウンセラー学習の学生に対して、現象学的インタビューを実施して、学習されたテーマを整理している。インタビュー後の分析を通じ、7 つのテーマを生成した。具体的には、①旅(Journey)、②意思決定(Decision-Making)、③自己疑念(Self-doubt)、④カウンセリングとは…(Counseling is)、⑤学び(Learning)、⑥境界(Boundaries)、⑦相違点(Differences)である。

そのうち下位概念が抽出されたのは④～⑦の 4 テーマであり、各下位概念は以下のとおりである。

④ カウンセリングとは…:1) 力を与えること(Empowering)、2) そばにいて、聴くこと(Being with/listening)、3) 自分が何者なのか(Who I am)

⑤ 学び:1) クラスルームでの(Classroom)、2) 実習での(Practice)、3) 自分について(Self)

⑥ 境界:1) 自己と他者(Self/others)、2) 仕事と家庭(Work/home)

⑦ 相違点: 学部と大学院(Graduate/undergraduate)、2) クラスマートと同僚(Classmate/ colleagues)、3) クライアントごと(Clients)

日本においては、割澤(2017)は心理援助職の初学者がどのような学習プロセスを経て、専門性を向上させていくのかを学生時代のボランティア段階、大学院での臨床実習段階、さらに実務経験を積んでから、各段階でどのように学習していくのかを体系的

に整理している。その中で大学院における学習について割澤(2016)は、『初学者の学習プロセス』は『知識や助言に依拠する学び』と『自身の感覚や判断に依拠する学び』を両輪として、【1. 捉えどころのない分からなさ】、【2「専門家として未熟な自分」の感覚や判断の信頼できなさ】、【3「現時点での自分」の感覚や判断の信頼の活用】、【4 個々の気づきや学びの「つなぎの視点」の獲得】の4つのカテゴリを、行きつ戻りつしながら進行することを明らかにしている。

キャリアコンサルタントに関しては、原(2013)が中堅カウンセラーの発達プロセスについて M-GTA (Modified-Grounded Theory Approach) の手法を用いて整理している。

1.2 本研究の目的

本研究は、キャリア支援者として専門家となるキャリアコンサルタントの養成プログラムの受講経験から、①学習し得られた内容(テーマ)、その中でも今後の専門職としてのコミットメントを高めてアイデンティティの中核となると思われる考え方と、②受講経験を通じて改めて自分にとって不足していた・不十分だった内容(テーマ)を探索することを通じて PAC 分析における追加項目の有効性を検討し、同時に③受講経験の中で何が学習の促進要因になっているかを検討することを目的とする。

2.方法

本研究では西山(2017, 2018a, 2018b)と同様に個人の意識や態度の分析に適していると思われる PAC 分析（個人別態度行動分析：Personal Attitude Construct Analysis）(内藤, 2002) を用いて、キャリアコンサルタント養成講座の受講経験による学習効果、コミットメント形成のメカニズムを探査した。

2.1 調査協力者

調査協力者は 2018 年下旬に、特定非営利活動法人 キャリアカウンセリング協会(以下「協会」)が主催する「GCDF-Japan キャリアカウンセラートレーニングプログラム」を受講した社会人 1 名(K 氏)である。参加者の抽出に当たっては、協会に依頼し、担

当講師(トレーナー)から見て受講当初から受講終了段階で意識変化が大きいと見受けられた参加者の推薦を得た。インタビューは協会のカウンセリングルームを使用し、2019 年 3 月に実施された。

2.2 受講したプログラム

受講したプログラム(以下、「本プログラム」)は表 1 で示される 12 日間のプログラムであり、約 3 カ月にわたって実施される。受講時間はホームワークも含め 145 時間である。

2.3 倫理的配慮

筆者は現在週 1 日 GCDF-Japan における教材執筆業務を行っている。そのため利益相反は存在するが、立場としては社会人大学院博士後期課程の学生としての中立的な研究である旨を提示し、調査協力者に伝達した。同時に研究協力依頼書を提示し、守秘の取り扱い、調査協力に際しての自由意思の尊重、公表時のルール等を示し、同意文章にサインしてもらう手続きを調査前に実施した。

2.4 実施方法

PAC 分析の実施に際して、内藤(2002)に従い、土田(2003)の PAC 分析アシストソフト “PAC-Assist 2” を使用し、次の手続きを行った。

表 1 本プログラムの概要

受講回	タイトル	学習内容
第1回	個人のキャリアと支援者 キャリアカウンセラー役割理解	GCDFコンピテンシーやクライアント(相談者)にとっての役割、キャリアの捉え方など
第2回	カウンセリング実技	カウンセリングの基礎を理解し、クライアントの気持ちに気づく
第3回	カウンセリング実技	カウンセリング関係を深めるカウンセラーの応答を理解する
第4回	キャリア発達の理論モデル	キャリアに関する理論(発達論的アプローチ、構造的アプローチ)の理解
第5回	カウンセリング実技	カウンセリングプロセスの中での関係構築の意味を理解する
第6回	キャリアの意思決定と行動を支援する	キャリアに関する理論(社会的学習理論・意思決定理論的アプローチ)の理解
第7回	カウンセリング実技	カウンセリング関係を深めるための自分の課題を理解し、実行できるようになる
第8回	法規・倫理・人事管理の理解	労働関連法規、人事管理、GCDFとしての任務範囲・倫理基準の理解
第9回	カウンセリング実技	クライアント視点・カウンセラー視点の理解を通して、問題把握の基礎を掴む
第10回	カウンセリング実技	クライアントの訴える問題を理解し、カウンセラーとして把握した問題を言えるようになる
第11回	クライアントの就業活動支援	クライアント支援のための労働市場・職業情報、就職活動の基礎、各種プログラムの提供方法など
第12回	ケースマネジメントとCDP	ケースマネジメントとCDP、総合確認テスト

①まず、以下の刺激文を協力者にパソコン上の画面の文書と口頭で提示し、自由連想、連想した項目の重要度順位を評定、項目単独について、+(肯定的)、-(否定的)、±(どちらともいえない)のうちいずれのイメージがあてはまるかの評定を行うことを依頼した。

「GCDFトレーニングを受講して、ご自身が学んだと感じること、難しいと感じたこと、自分で変化したと思うことなどを10~20文でご記入ください(それ以下、それ以上でも結構です)。またそれぞれのご自身にとっての重要度、イメージもご記入ください(+、-、±)。最後に「(これまでの)自分には無かった・不十分だった考え」「今後の自分の(専門職としての在り方の)コアとなる考え方」を加えます。」

そして連想項目の入力が終了した段階で、今回のプログラム受講後で明らかになったことを測定するために「(これまでの)自分には無かった・不十分だった考え方」「今後の自分の(専門職としての在り方の)コアとなる考え方」の項目の追加を指示した。

②PAC-Assist2の類似評定画面を示し、連想された項目間及び追加項目の距離をPAC-Assist2に沿って10段階で評定するよう求めた。

③項目間距離行列をもとにクラスター分析(Ward法)を行い、柳井(2005)の“Mulcel”を利用してデンドログラムを作成した。

④協力者に、デンドログラムのイメージ、それぞれのクラスター(かたまり)のイメージ、やクラスター(かたまり)間の相違などインタビューを行い、最後に実施しての感想をたずねた。

時間は①と②で約30~40分、③で約20分、④に約40~50分で実施すると事前に案内を行った。

3.結果

3.1 K氏の事例

30代後半。現在大手エンターテイメント機器製造業にて事業部門人材育成担当の管理職。

K氏は19項目を作成し、重要度の高い項目は以下の表2のとおりである。作図後インタビューは43分実施された。なお表2内の記号のCLはクライアント、CCはキャリアコンサルタントの略字である。

表2 K氏の連想項目の重要度5位項目

項目(重要度、イメージ)	クラスター
キャリアコンサルタントの企業内での重要性(1,+)	(+)5項目
CLの気持ちを受け止めて、CCがCLの感情を話して伝える(2,+)	
会社の人事制度の成り立ち・目的について説明できるようになった(3,+)	
キャリアの理論を学べたこと(4,+)	
年齢によるキャリア課題を知れたこと(5,+)	

3.2 K氏によるクラスターの解釈

図1がK氏に関するプログラム受講前後項目および行動変化項目を含まないデンドログラムである。最初にこの図1に基づいて、K氏と面談しながら各々のクラスターのイメージについてインタビューを行い、クラスターが示唆することを語ってもらった。K氏の語りの記号はインタビューを逐語録にした際の言葉の順番である。逐語記録全体のうち、各クラスターがどうまとまるかが了解される部分、またそれぞれのクラスターの解釈(まとめの意味)が示されている部分を抜粋した。語りの中で指示名詞(これ、ここ)など対象が明確でないものは、当日デンドログラムを指しながら語られた事項を()内で表示している。一部Nとあるのは筆者の投げかけ、追加質問である。

① クラスター1(表3)

表3 K氏のクラスター1の項目

クラスター	項目(重要度、イメージ)
クラスター1	キャリアコンサルタントの企業内での重要性(1,+)
	会社と社会のつながりが見えたこと(9,+)
	企業だけでなく、学校を含めたキャリア教育を実施していること(15,+)
	参加者が様々で世の中の流れや課題をいろいろと知れたこと(7,+)
	女性の仕事をする割合が増えたことによる、キャリアの悩みの増加(12,+)

K09ー学んで、受けてよかったなって思った理由が、自分が今人材育成とかを会社の中でやり始めたんですけども、そもそもそういう存在がなかったんですね。やっていく上で自分がやっていることって、キャリアコンサルトの内容とすごい近しいなっていうのがあって、すごい重要なんだなっていうところも認識できたりし、世の中的にキャリアコンサルタント

って資格とか立ち位置があるので、それが世の中に認知されると非常に大事だなっていうので、重要性を上げたという理由になります。K11—そうですね。ここ(クラスター1)も自分の会社があるんですけど、自分の企業を基に、要は社会とか入ってくる学生さんとか、出てった後どうするとか、いろんな世の中の流れの中のうちの会社という全体像がちょっと見えたのがすごい僕としてはよかったですっていう。K14—うまくちょっと言語化できなかつたんですけど、要は会社っていう存在をちゃんと知れたというか、今まで会社の中にいるっていう存在だったのに、会社っていうのものは世の中にとってどういう存在

で、世の中っていうのはさっき言った国とかそういう方策の中で企業があって、その中にいる人たちがどういう動きかっていうのが少し大きな視点で見れて。K15ーなるほどなどと、こういう、ちょっと後のほうにもつながるんですけど、方策とかとリンクしたとか、こういうことで人事制度ってできてんだとか。うちの会社のことを良く言う人もいれば、悪く言う人もいるけど、全体から見ると全然いいことばっかりじゃないかっていうのは、僕の印象であったりとか、いろいろ会社の中だけじゃなくて、世の中の視点から見れたのが、すごく発見がいろいろあってよかったですっていう。

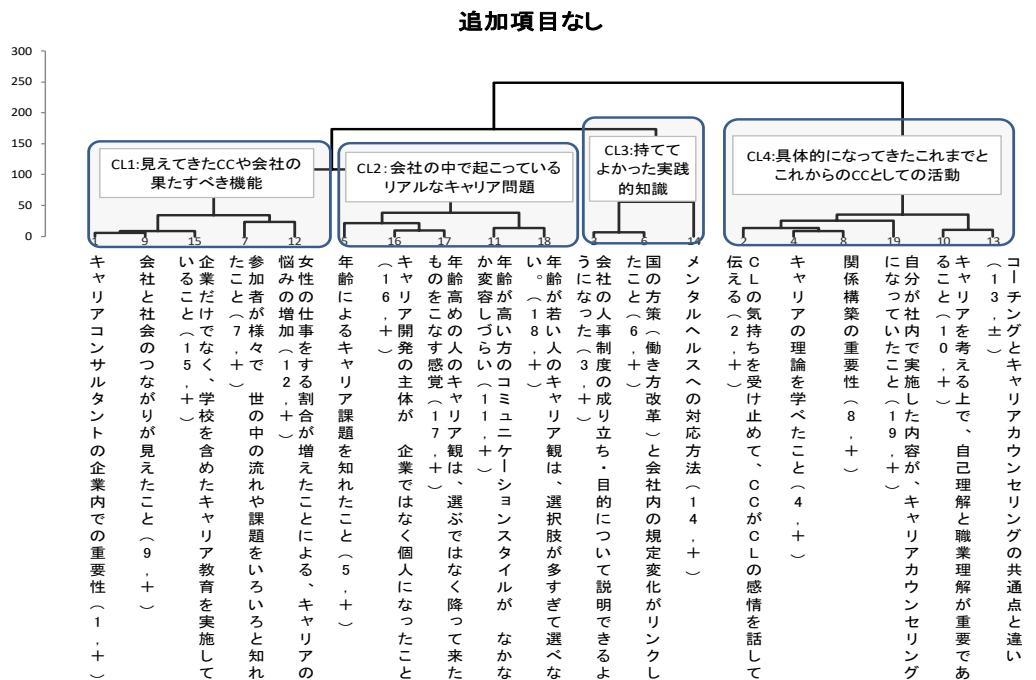


図1 K氏の追加項目を含まないデンドログラム

K17—そうですね。そこら辺の僕の中ではすごくしつくりきて、初回の授業がすごいよかったですけど、個人と会社と社会をつなぐみたいな。あれは僕のやりたいと言うか、そういうふうになってつたらいいなっていうところがあるって、その部分で非常に重要性高い役割なんだなというところと、まさに企業に残ってやるっていうの的重要性を感じていて、これちょっと別なんんですけど、さっき言ったコーチングのスクールとかだと、結構みんな学んだ後独立

をするんですよね。プロの自分でコーチになって、個人事業主とかで研修やったりとかするんですけども、そっちに最初僕も行くのかなと思ってたけど、そういうほうでなくて企業に残って今いろいろやれてるんですけど、実は企業の中にこういうキャリアとか見据える人がいたほうが、すごく世の中にいい影響を与えるんじゃないかなっていうのが、初回とか全体を通じてすごく思ったことで、受けてよかつたなってと。K19-だからちょっと全体観になっちゃ

やうんですけど、僕は運がよかったのかなと思うのは、ある程度大きな企業にいたので、課題感とか出てくる話とか制度とかっていうのは体験してるんですね。なので知ってるし、そのバックグラウンドとかを学ぶことで、なるほどなっていう。

②クラスター2(表4)

K22—元々受けようかなと思った理由が、人材開発をしていくと自己理解とか進めて、こういうのやりたいって思うんですけど、そうすると次のステップがなかなか自分で見つけられないとか、もしくは今の自分がマネージャーだったら、向いてないから変わろうって思ってても、じゃあ次何やるかってのが、なかなか作れなかったりとか、そういう変革を進めていかなきや次の一步が踏み出ないってみたいなことが、結構年齢高めの人が多くて、そういうところをどうやったら変えていけるんだろうっていうところを学ぶのと、多分理論じゃないと思ってたので、來る方々が同じような課題持つてたら、そこら辺の情報交換できるといいなってのが、大きな最初のきっかけだったんですね。

表4 K氏のクラスター2の項目

クラスター	項目(重要度、イメージ) 番号は想起順
クラスター2	年齢によるキャリア課題を知れたこと(5,+)
	キャリア開発の主体が 企業ではなく個人になったこと(16,+)
	年齢高めの人のキャリア観は、選ぶではなく降って来たものを感じ(17,+)
	年齢が高い方のコミュニケーションスタイルが なかなか変容しづらい(11,+)
	年齢が若い人のキャリア観は、選択肢が多すぎて選べない。(18,+)

K25—若い人は受講者というよりも、授業の中で聞いていてうちに来た新人とかに聞いてるとそんな感じで、似てるんだなと思ったんですよね。似てるんだなって思ったのは、効率的とか得する道を選びたいとかっていうところで、要は最短ルートを選びたいんだけど、どれがいいのか自分には全然分からぬとか、そういう形で動けないっていうキャリアの課題があるんだなっていうところを、若い方からロールプレイとかから感じて、逆に年齢高めの人は、来たものはしっかりこなすんだけど、急に降りてこないとどうしていいんだろうみたいな感じになっちゃって、動けないとかっていう。K26—そういうキ

ャリアという課題に関して、それぞれ年代が違うだけ見え方とか全然違うんだなというのが非常に分かったのがよかったです。

③クラスター1とクラスター2の違い

K10—そうですね。分けるとこっち(クラスター2)はどっちかって言うと、会社の中で僕は感じていることに近かったりとか、GCDFの中で参加者の方と話してたらコミュニケーションスタイルってなかなか変わっていかないんだなっていうのを、ここ(GCDFのクラス)でも感じたし、会社でも同じように感じたとかという。

④クラスター3(表5)

表5 K氏のクラスター3の項目

クラスター	項目(重要度、イメージ)
クラスター3	会社の人事制度の成り立ち・目的について説明できるようになった(3,+)
	国の方策(働き方改革)と会社内の規定変化がリンクしたこと(6,+)
	メンタルヘルスへの対応方法(14,+)

K31—これ(クラスター3)は具体的に社内でこういう知識があるとこういうふうにやれるなっていうところと、説明が僕がすごくしやすくなつたっていうところがまさに多くて、実際今 1on1とかって推進してるんですけども、例えばメンタルヘルスとか、倫理観とかもそうなんですけど、自分でどうしようもできないものについて頑張ろうとしないで、リファーするみたいなお話をあったと思うんですけど、そういうのもキャリアコンサルとか、ちゃんと正式な人でもそういうふうにしてるんだよっていう話をして、説明ができるようになったりとか、国の方策とか今までやるんですけど、働き方改革で有給がちゃんと年5日あるからとか、そこら辺もバックグラウンドはこうでみたいな話ができるようになったっていうのは、結構大きなところで。K32—そうですね。今までそういうところ(メンタルヘルスへの対応や国の方策)が言えるようになったのと、結構マネージャーになっても、ここら辺をしっかりと理解してない方って普通に多いわけなんですね。そこに対して、ちゃんと説明することができるようになった。知識とそういう話ができる場があるので、ここら辺は現場でどう使えるかっていうところのメリットですね。

⑤クラスター4(表6)

1)カウンセリングとコーチングの違い

K38—ここ(2,4,8,19)はなんとなくそうですね。ここは授業を受けてすごい、13とひも付くかもしれないんですけど、いろいろ関係構築の重要性みたいなものを改めて学んだ感じで、キャリアの理論もコーチングのとき名前は聞いたことあったんですけど、しっかり学ぶってことしたことなかったので、その論理のバックグラウンドがちゃんと付けたなというところですね。クライアントの気持ちを受け止めて、カウンセラーがクライアントの感情を話して伝えるっていう関係構築のところは、ここは正直言うと今までコーチングではやってなかったところだったんですよ。気持ちちは一緒に感じるんだけども、それはこっちはどう感じてこうすることですよねって返すっていうの、やっていなかったところがあつて、こら辺は新たなところで学べてよかったですなっていうところですね。

表6 K氏のクラスター4の項目

クラスター	項目(重要度、イメージ)
クラスター4	CLの気持ちを受け止めて、CCがCLの感情を話して伝える(2,+)
	キャリアの理論を学べたこと(4,+)
	関係構築の重要性(8,+)
	自分が社内で実施した内容が、キャリアカウンセリングになっていたこと(19,+)
	キャリアを考える上で、自己理解と職業理解が重要であること(10,+)
	コーチングとキャリアカウンセリングの共通点と違い(13,±)

K39—そうですね。ここ(2の重要度)は結構大きい。なるほど、そういうふうに話して伝えるんだっていうところを。K40—そういう手法があるんだっていうところがあつて、コーチングのときとかは基本的には、もうちょっと教えてとかっていう形で掘り下げたりとか広げていくのはやるんですけども。K41—そうですね。(コーチングでの)関係構築は正直言うと、雑談とか前のメールとかでいろいろやりとりの中で作っていく形で。K42—はい。だから、(コーチングでは)どっちかって言うとある程度できた中でやっていたところだったんですけど、初対面でどういうところでやっていくという中で、こら辺(2)がやるっていうのは、なかなかできていなかった

し。K43—そうですね。うまくできなかつたなっていうところが最初にあったので、ここは学べてよかつたなっていうところと。実際これを学んで会社とかでも職場でも少しプレゼンとかのときにこのやり方をちょっと使って、ある上司の方がこういうふうなことを悩んでんだなってときに、それを具体化した資料にして出してあげると、そうだよねって言って、進むみたいのがあって、抽象度高いものを具体化して表現してあげるっていうと、進むんだなっていうところがすごく。K44—はい。こら辺(2)がここで学んだのもよかったですし、それをカウンセリングだけじゃなくて、日常でも使えるっていうのがすごいよかったです。

2)キャリア理論について

K50—(4に関して)ロジャースの話をコーチングのとき、よく聞いてたんで、ちゃんとそういう人なんだなって、カール・ロジャースの話をちゃんと聞けたのがよかったです。あとは結構トランジッションの話を会社の中とかでちょっと使ったりとかしていて、同じように悩む人いるんだよとかっていうところは、使いやすかったかなっていう。K51—ていう感じですね。あとライフキャリアレインボーエンボー²とかも、すごくざっくり言うと、年齢が上がってたりとか、役割が増えてくると、そうするとみんな100パー(セント)、100パー、100パーでやろうとするけど、それ無理だよねみたいなところを、そういう理論があるんだよみたいな話で説明できたりとか、いろいろ例えて話す場がバリエーションが増えたのは、すごいよかったです。

K52—あとはハーズバーグの衛生要因とか動機付け要因とかも、会社のアセスメントがあって、あれの中で不満を消すのはいいんだけども、それだけじゃ満足度上がらない。だからこっちはある程度やるけど、上げるときもやらなきゃねっていう話のバックボーンが話せたりとか、そういうところはよかったです。

K53—伝えたいことは一緒なんですけど、その具体的なエピソードとかちょっと仮の理論の話をできるってい

² キャリア心理学者 Super, D.E の理論。Super(1980)で、「個人は人生において様々な役割を果たしながら時間の流れの中で生きている」とし、ライフキャリアレンボーとしてモデルを示した。

うのが、今までよりも説明がうまくできるようになったなっていう気がしてますね。

3)自分のこれまでの経験

K55—そうですね。これは最後のほうの授業でやった職種紹介だったかな、エントリーシートみたいな書くやつで、やってた内容が、基本的に社内で今、昇格試験っていうのがあって、その昇格試験を受けるときに、私のほうから昇格っていうのはどういうもので、自分が今後どういうことをしたいかここで考えましょ、みたいなワークショップをやってるんですけども、その内容とすごく酷似していて、結局、今までやってきたことはキャリアカウンセリングとかキャリアコンサルは、キャリアの考えるためのちゃんとした場になってたんだなっていうところが。

K57—なんで結構ここ(19)は低いんですけど、さっきの重要性とかいろんなことでくっついて。K58—(N: 結晶化する?)という感じで、最初に自分がコーチングを学んで会社を変えていきたいみたいな形でやってきたものが、ちゃんとやってたことがキャリアコンサルとしての役割とかちゃんとそこを担ってやれてたんだなっていう感覚がすごくよかったです、やってた方向性が合ってたんだなっていうのが、自分の中ではすごいあれしかったっていう形ですね。

K59—そうですね。だからこことここ(10, 13)もちょっと近いんですけど、コーチングっていうところで言うと、どうしたいっていうところもあるんですけども、職業理解がどういうことを求められるのか、どんな仕事をしたいっていうところ、ここは考える選択肢を増やすっていうのは、非常に重要なだなというところで。K60—(コーチングとカウンセリング)の違いというところもありますね。だから職業理解の促進が前よりも上手になったんじゃないかなって気はしてますね。

5)クラスター4 の全体感

K62—具体的なエピソードですよね、ここら辺(クラスター4)は。職場の中でとかっていうところで。ここ(13)は結構ずっとプラスマイナスしてやつのいい面も悪い面もあって、すごく悩んでたってところがあって、前はコーチング的な自分なりのコミュニケーションスタイルがあったので、それとこの、さっき言った気持ちを受け止めてってとこの変化対応

がなかなか難しかったりとか、うまくできたものができなくなっちゃったりとかっていうところで、なかなか自分でも自信を失ったりとか、そういうに苦いところもあつたりしたんですよね。そういう意味でここはちょっと、少し毛色が違う感じなんですね、このコーチングが共通している違いは。K67—結構そういう意味でいうと、融合した感じがあるんですね。今までやってきたコーチングとかやってきた経験と、ここで学んだことが融合したっていう感覚は、こちらであるかなって感じはしますね。K70—そうですね。だから、自分がやってることがまさにこういうことだし、こういうことやっていきたいんだなっていうところが、このコーチングじゃなくキャリアカウンセリングの理論とかいろいろやり方を学んで、一個もう少し形が具体化していくっていう感じがすごくしますね。

⑥学びを促進させた要素

K73—印象と言うか、最初思ったのは同じように会社をいろいろ変革したい人が来るのかなと思ってたら、そんなにそうでもなかつたってところがあつて、要は辞めたから次の資格とかってところもあつて、そういう中だったんで、そんなにガンガン質問するとか、いくつももなかつたんですけど、自然と学ぼうっていうところがちょっと強かったので、手挙げたりとかいろいろ質問してたってところがあつて、結構そこを自分でイニシアチブ取っていろいろ聞いたりとかできたのが、最初すごく印象的でよかったです、そこからちょっとずつつながっていくいろいろ増えていくって、ああ、なるほど、いろんなこういう考えの人がいるんだなっていうのが知れたのがよかったです。印象的だったのは、最初で会社の中でいろいろ変えてこうって人は、もう1人か2人ぐらいしかいなかつたんですよね。どっちかって言うと、個人で資格取って次どうしようかなとか、そういう感じの取り方の方が多かったりとか、言われてきたって方もいらっしゃったので。

⑦自分のキャリアについての意識

K75—ただその中でいろいろ要はキャリアコンサルとか、今しゃべってたことは、自分自身人事ではなかったんですよ、元々ずっと。ずっとメカのエンジ

ニアだったんですけど、4年前からそういうコーチングとか学んでやってきたんですけど、人事の、要是法令とかそういうセオリーとかも知らないまま来て、こういうのを受けたんで、きっとそういう人ばかりだと思ってたんですね。だから、そこら辺の中では、受けた人の中ではちょっと後ろのほうになるんじゃないかなって思いがあったんですよね。

K76—コーチングとかやってて、独自でやってたなみたいなところがちょっとあったので、そういう意味では、ちょっと違う毛色だなと思ってたんですけど、そんなことないんだなっていうのは入っていって、いろいろ気付いて、何ならいろいろ僕のほうがやってるなってのもちょっとあったりとかっていうのが思ったりとかして、そこは結構自信になりましたね。K78—(取り組みを)やってとか、結構自分のやったことって、人に語れる話なんだなとか、そういう人事系の人でも聞いてもらえる話なんだなっていうのはちょっと思ったとこですよね。K79—そうですね。そこ(自分のキャリアへの効力感)は本当に思いましたね。書かなかつたんですけど、転職活動を理解するみたいなので、僕ずっとプロパーなんですよ会社。なので、転職活動したことがないで、これを機に1回ちょっと転職サイトとか登録したりとか、エージェントと会ってみたりとかっていうのやって、結構自分のやってることってこれぐらい価値があるんだなとか、改めて今の会社で残っていいんだなみたいな気付きとか、そういうのもあったのも非常によかったです。書かなかつたけど。K80—そういう特質性(エンジニア経験の人事)が逆に言うと市場価値みたいなのあるんだなとか、そこら辺が自分で自己認識できたのが結構よかったです。

3.3 K氏のクラスターの総合解釈

クラスター1はK09、K11、K14、K15、K17で表現されているようにキャリアコンサルタントであったり、会社の重要性であったり個人と会社、さらに社会につなげる役割・機能が認識できることを示す【見えてきたキャリアコンサルタント(CC)や会社の果たすべき機能】といえるであろう。

クラスター2はK10で示されるクラスター1との違いやこれまで現実的に目にしてきたK22の年齢高

めの人の課題、K25で語られる若手の課題などから【会社の中で起こっているリアルなキャリア問題】ということができる。

クラスター3はK31、K32で語られているようにバックグラウンドとして持つことができ、仕事にも活用できている【持ててよかった実践的知識】と名付けられる。

クラスター4は6項目から構成されるが特に語られたことが多く、最終的にK62、K67、K70で示されるように当初はばらばらにも見えていたこと、さらに過去の自分がしてきたことと、これからしたいことがつながっていった様が表れていることから【具体的になってきたこれまでとこれからのキャリアコンサルタント(CC)としての活動】といえよう。

3.4 追加項目について

「今後の自分のコアとなるもの」の項目と「自分には無かった不十分だと思うこと」を加えたデンドログラム(図2)を通じて、近接してする項目やクラスターについての感想、イメージを語ってもらい、最後にPAC分析の感想を述べてもらった。

①今後の自分のコアとなるもの

K82—だから多分自分が今までやってたことがちゃんと合ってたんだなっていうところがコアとなる考え方とリンクしてたし、キャリアカウンセリング自体が、言われたからじゃなくて自分で(キャリアを)作っていくんだよってメッセージを、こういうところで投げかけてたっていうところが多分自分で合ってたのかなっていう感覚ですね。K83—ここは多分そうですね。自分の中のビジョンとしても個が輝いて、チームとか会社組織になって、その後、社会とかつながりが持ててくるっていうのが、すごい大事だなっていう思いがあって、そういう意味でここ(9, 11)も多分入ってるのかなって気はします。

K85—ここら辺もう確実にそうですね。ここ(15:キャリア教育)なんかも今、自分の子どもが幼稚園ぐらいなんですけども、その教育とかも。K86—とか、学校も含めてどう生きていくのかというところを考える場なんだなというところが、非常に大事だなと思って。だから勉強するっていうより、自分をどう生きていくかを考える場なんだなっていうところの

認識が非常に僕の中でしつくりきて、全部がいろいろつながったような感覚が非常によかったなというふうに思ってます。

②自分には無かった・不十分だった考え方

K89—これはさっき言った、少し人事に対してのコンプレックスじゃないんですけど、全然知らないな

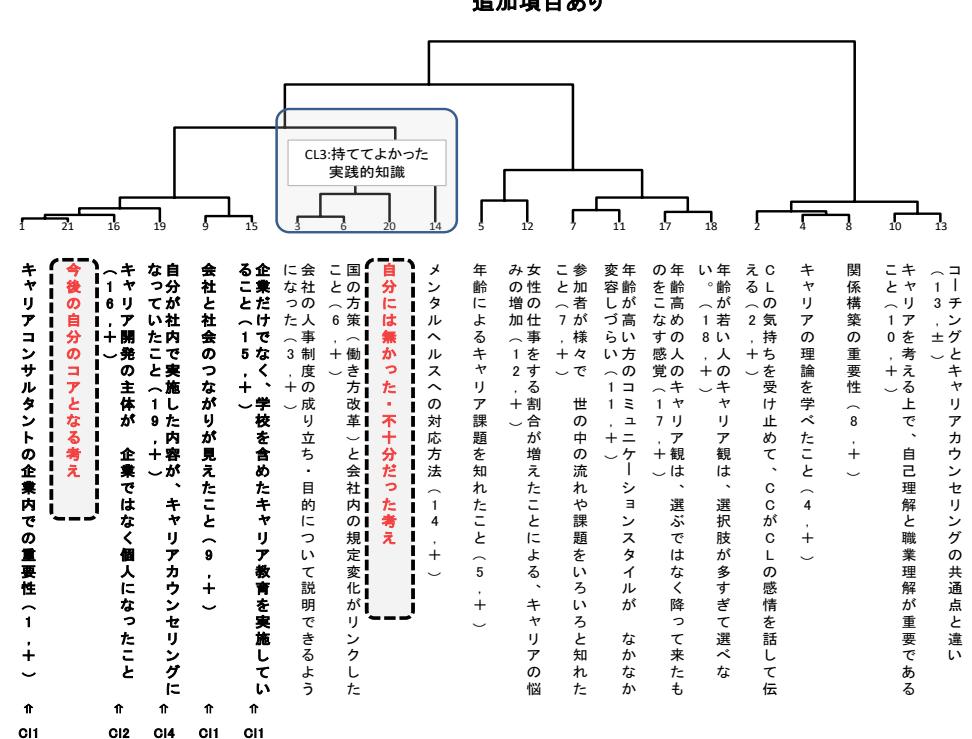


図2 K氏の追加項目を加えたデンドログラム

K90ーなんとなくこうじやないかなってのが、ちゃんとこういうふうな理由だからこうなんだよって言えるっていうところが、すごく大きかったですね。

K91ーちゃんと知れたというところですね。人並みになったかなみたいな感じですね。

③PAC分析の感想

K93—自分が考えてたことがすっきりまとまるる感じと、元々自分が足りないとこがこれだったかなというのを補いたいなっていうところと、会社何とかしたいなっていう思いの中で広がっていったものが、こういう形になってきて、自分の元々持つてた思いが結構具体的に広がった感じがあったのが、すごいよかったです。あとはさっき言ったストーリーじゃないんですけど、つながりが自分の中で

てところがあつて、そこら辺をちゃんと学ばないと
なつていうところがあつて、授業自体はなかなか理
解が追いつかないところもあつたりとかしたんす
けども、分かって非常によかつたなというところです
ね。

コーチングとキャリアカウンセリングの共通点と違い (13・土)

重要である
と違い

も確かにあるなと思ったのが面白いなと感じました。K95ーだからキャリアコンサルとかカウンセリングの役割は、個人と社会と会社をつなぐってここだつたんですけど、僕自身もいろいろつながって、あー、みたいな感じが生まれたのが、きょうもこれでもそうでしたし、授業の中でもそういうのが生まれてたなっていうのを感じましたね。

3.5 追加項目を用いた分析に対する総合解釈

まず「今後の自分のコアとなる考え」についてはK82でキャリアコンサルタントの過去の自分の経験も含めた重要性、キャリアカウンセリングが持つメッセージ、つながりが見えてきたこと、そして父親としての役割からも関心が高くなっているキャリア教育などがクラスター1の項目、クラスター2の項

目、クラスター4の項目などが統合される形で形成されている。K氏の今後のキャリアコンサルタントとしての専門性・アイデンティティが統合されている様が示されているともいえよう。

「自分には無かった・不十分だった考え」はこれはインタビューの中でも語られたクラスター3と紐づいている。K91で示されるように人並みになったかなというように感じられている事項である。

4.考察

4.1 養成経験の効果について

Luyckx et al (2006)、中間ら(2014)で示されるアイデンティティの形成過程の研究の観点で見てみると、「コミットメントの深い探索」がK09の受けてよかつた理由、K22の受講動機、K62での苦しい体験などから行われていることが示される。そしてK67、K70、K79で示されるように「コミットメントの同一化」といえる感覚が得られていることがわかる(表7)。それによりキャリアコンサルタントとしてのコミットメントが高まりアイデンティティが形成されていったことが示されているといえよう。

表7 K氏のコミットメントとアイデンティティ獲得の様相

プロセス	見出されたこと
コミットメントの深い探索	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成を会社でやり始めたが、そういう存在がいなかったから受講を決めた【K09】 ・同じような課題感を持つ人との情報交換をしたいという受講動機から受講を決定【K22】 ・コーチングとは違うカウンセリングの在り方への変化対応での葛藤経験【K62】
コミットメントの同一化	<ul style="list-style-type: none"> ・コーチングとかやっていたこととここでの学びとの融合【K67】 ・自分がやってきたことの肯定とやっていきたいことが理論も踏まえて具体化している感覚【K70】 ・自分の仕事の価値の再認識と会社に存在する意義の認識【K79】

また割澤(2016)の初学者の学習プロセスの観点から見た場合、最も学習が進んだとされるグループは【3.「現時点での自分」の感覚や判断の信頼と活用】に加え、【4. 個々の気づきや学びの「つなぎの視点」の獲得】という要素を学習できたグループであった。

表8はその段階での学習についての表現をまとめたものである。

本研究で調査協力いただいたK氏の学びは、K95のPAC分析でも本プログラムの受講中でも個々のつなぎが得られた学習プロセスだったといえよう。

4.2 追加項目を加えたPAC分析の有効性

本研究でPAC分析の追加項目として利用した「今後のコアとなる考え方」については専門家としてのアイデンティティにつながる項目との結びつきを示すことができたと思われる。「自分には無かった・不足していること」に関しては知識的側面であるクラスター3に関する項目となっていた。ただインタビューの中ではK62で語られているようにコーチングとカウンセリングの違いで悩み、苦労した側面に関しては紐づくことが見られなかった。今後の検討が求められる

表8 心理援助職の学習段階における気づき

プロセス	見出されたこと
「現時点での自分」の感覚や判断の信頼と活用	<ul style="list-style-type: none"> ・バックグランドはこうだと語れる知識、学習【K31,32】 ・関係構築の重要性の理解【K38】 ・日常でも使える他者を理解しようとする方法【K43,44】 ・理論の理解を通じての話のバリエーションの増加【K51】 ・自分がこれまでやってきた方向性が合っていたという感覚【K58】 ・自分のやっていることの価値の実感【K79】
個々の気づきや学びの「つなぎの視点」の獲得	<ul style="list-style-type: none"> ・世の中の視点から自分の会社を見れた【K15】 ・体験している課題感や制度などのバックグラウンドを学べた【K19】 ・コーチングとかやっていたこととここでの学びとの融合【K67】 ・自分がやってきたことの肯定とやっていきたいことが理論も踏まえて具体化している感覚【K70】 ・もともと持っていた思いが具体的に広がった、つながりが自分の中にあるなという実感【K93】 ・CCの役割も自分自身もつながった感じ【K95】

4.3 学習の促進要因について

学習の促進要因については、今回のインタビューにおいては「体験と学習内容のつながり(K17)」「参加者との話の中での実感(K10)」「自分でイニシアティブをとった質問、多様な考え方の人を知れること(K73)」「エージェント会社との接触(K78)」などが示されている。表8の心理援助職としての学びでも挙げられている、自分がこれまでやってきた経験とプログラムでの学びとを関連付ける(葛藤経験も含めて)ことや全体感を持てる、複雑性を獲得できる学

びを促進させることができがプログラム提供側には求められることといえよう。

4.4 本研究の限界と課題

本研究は、1名の現職の企業内キャリアコンサルタントのインタビューに基づく事例研究である。そのため、K73のインタビューの中で出てきているような資格取得を目的とした現在はキャリアコンサルタント職でない人との学びの内容の差異などを比較検討することで、学びの促進方法などが検討されることが必要であろう。

引用文献

- 原 恵子 (2017). キャリア支援職者の職業的発達プロセスに関する研究 岡田昌毅 (編著). 働くひとの心理学: 働くこと、キャリアを発達させること、そして生涯発達すること (pp. 147-173) ナカニシヤ出版
- 平木典子(2017). 増補改訂 心理臨床スーパービジョン 学派を超えた統合モデル
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., & Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence*, 29(3), 361-378.
- Luyckx, K., Duriez, B., Klimstra, T. A., & De Witte, H. (2010). Identity statuses in young adult employees: Prospective relations with work engagement and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 339-349.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551.
- 中間玲子・杉村和美・畠野快・溝上慎一・都筑学 (2014). 多次元アイデンティティ発達尺度 (DIDS) によるアイデンティティ発達の検討と類型化の試み. 心理学研究, 85(6), 549-559.
- 内藤哲雄 (2002). PAC 分析実施法入門 [改訂版] 一個を科学する新技法への招待— ナカニシヤ出版
- 西山浩次 (2017). PAC 分析によるキャリア講師養成

プログラムの効果検証 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 18, 313-324.

西山浩次 (2018a). キャリア講師体験によるキャリア開発行動・意識の変容 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 19, 85-96.

西山浩次 (2018b). キャリア講師体験によるキャリア意識・行動変化の PAC 分析 値値観に焦点をあてた追加項目を含んだ PAC 分析の検証 経営行動科学学会第 21 回年次大会発表論文集, 42-49.

Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling & Development*, 70(4), 505-515.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.

土田義郎 (2003). PAC 分析支援ツール. <http://wwwr.kanazawa-it.ac.jp/~tsuchida/lecture/pac-asist.htm>.

割澤靖子 (2016). 臨床心理士指定大学院における学生の学習プロセスの個人差に関する研究. 教育心理学研究, 64(1), 41-58.

割澤靖子 (2017). 心理援助職の成長過程 ためらいの成熟論 金剛出版

渡辺三枝子編著 (2017). キャリアカウンセリング再考: 実践に役立つ Q&A 第2版. ナカニシヤ出版.

Woodside, M., Oberman, A. H., Cole, K. G., & Carruth, E. K. (2007). Learning to be a counselor: A prepracticum point of view. *Counselor Education and Supervision*, 47(1), 14-28.

柳井久江 (2005). エクセル統計 實用多変量解析編 オーエムエス出版

(Received:June 19,2019)

(Issued in internet Edition:July 1,2019)