キャリア・デザイン論の焦点 —エドガー・シャインの見解を軸に—

安部 耕作
(京都船岡塾)

【要旨】

キャリアをデザインすることは、そのために必要な生涯学習を明確にすることでもある。日本的経営の崩壊を機に個人は、キャリア形成を企業に依存せず家族生活や社会変化等を視野に入れて自律的にデザインする必要に迫られている。シャインは、個人と組織の調和や家族生活・地域生活等を統合し、個人生活や社会変化も視野に入れてキャリアを動的に捉える現代社会にも有用なキャリア・デザイン論を提唱している。批判点は、就職後 10 年程度経過しなければ自己のキャリアを形成する際に指針となる自己概念であるキャリア・アンカーが見えないという点である。現代日本社会に有効なキャリア・デザイン論構築のために、シャインの理論を軸として、その批判点に対して補論となりうる諸理論を考察する。

1. はじめに

(1) 研究の目的

個人は企業に配置や昇任昇進、職務研修などキャリア形成を依存し、企業が描いたキャリアのルールに乗って長時間労働も厭わず滅私奉公する。その見返りに定年まで雇用が保障されるという日本的経営が 1992 年のバブル経済崩壊を機に崩壊し、1995 年に日経連の『新時代の日本的経営』が提唱したように、長期雇用保障を適用する人材を厳選採用し、それ以外の人材は柔軟な雇用契約に置き換えて総人件費を抑制して経済情勢の変化に対応する雇用形態が広がりつつある。雇用の保障と引き換えにキャリア形成まで企業に依存していた個人は、このような雇用形態の変化に対応できない。企業は社員に滅私奉公を強いる一方で社員のキャリア形成も企業目的に合致する方向で新卒一括採用した社員をジョブローテーションや年次別研修などで個人のキャリアの形成を企業が管理し、個人もキャリア形成を企業に全面的に依存していたからである。よい大学に入りよい会社に就職して定年まで勤めることや受験を介して上級学校に進学する過程で能力に応じた仕事に割り振られるパイプライン・システム¹⁾を唯一のキャリア・モデルとしてきた大多数の人が、雇用環境の変化についていけない。キャリア・デザインを雇用者や社会のシステムに依存し、自分でデザインしなかったということがこれまでの日本における個人のキャリア・デザインの特徴であったといえる。

家族のあり方も変わり、家族計画、育児や介護、住居の決定などもキャリア形成の過程で考えておかねばならない。キャリアを積み重ねる間にも絶えず社会は変化している。雇用政策や社会の変化を踏まえて自らが自律的にキャリアをデザインするための新たな理論が必要となっている。組織心理学者エドガー・シャインは 1978 年という早い段階に職業

生活とそれ以外の生活領域を動的に捉え、個人と組織の相互作用や調和、企業が提示する動機付け以外の個人の価値観を視野に入れた自律的なキャリア形成理論を提唱している²⁾。家族生活など個人を取り巻く様々な生活分野や長期に渡る人の生涯を動的に視野に入れた理論であり、複雑で変化の激しい現代社会においても十分に現実を捉えた理論だが批判点もある。その批判点を補うことが現代社会に有効なキャリア・デザイン論の構築のために必要であり、個人が生涯に渡ってどのような生涯学習を行うべきかということの有効な指針となる。そのことについて、シャインの見解を軸にしながらアプローチしたい。

(2) 研究方法

1999年に文部科学省が「接続答申」でキャリア教育という用語をはじめて使ったように、日本の学校教育においては、ようやく学校生活から職業生活への移行が課題として認識され、キャリア形成をどのように教えるかということが施行的に試みられている段階である。家族生活の変化などが個人のキャリア形成に及ぼす影響を考えれば、キャリアとは職業だけではなく家族生活、個人生活、地域生活なども含めて総括的に捉えるべきである。しかし、学校教育におけるキャリア教育は、管見する限り職業体験や社会人の職業講話、就職能力の養成などが主である³⁾。キャリア・デザインについて確立した理論やツールが完全に整備されているとはいえない。キャリアに関する研究も経営学や社会学、教育学、心理学などの個別学問分野で独立して展開されている。現時点においても働き方や雇用形態が変化している状況では、既存の働き方や雇用形態をイメージしてキャリアを選択するリスクは大きい。職業生活や家族生活など個人のキャリア形成をめぐる環境は変化するものということを前提にキャリアを動的に捉えるデザイン力が必要である。個人に関わる環境や社会がどう変化しても、個人がキャリアをデザインする際の核となる概念が必要である。

キャリアに関する研究としては、フランク・パーソンズが、『職業の選択』(1909)で個人の特性と職業の特性のマッチングである特性・因子理論を提唱している。パーソンズの特性・因子理論は、個人と職業の機械的な適合であり、一面的、固定的、静態的との批判がなされるようになる⁴⁾。ジョン・ホランドは『職業選択の理論』(1973)で、人のパーソナリティ(人格)に着目して、人格を6つのモデルに類型化し、このパーソナリティ類型に対応する職業をマッチングさせる手法をとる⁵⁾。しかし、これらの職業選択理論は、職業選択時のマッチング論であり、動的な観点が欠落している。キャリア発達理論としては、ドナルド・スーパー(1957)、エリック・エリクソン(1982)、ダニエル・レビンソン(1978)がある⁶⁾。これらの発達理論は、各年代の発達課題について言及しているが、キャリア・デザインに実際に応用されることは少ない。経営学においては、古くから個人のキャリア形成について研究されている。フレデリック・テイラー(1911)、エルトン・メイヨー(1933)などに代表される古典的的人資源管理論は、個人の企業目標達成への貢献を、個人の経済的欲求・成長欲求・自己実現欲求の充足に一致させる仕組みであり、それを通じて個人のモラルやモチベーションを向上させ、組織貢献と個人の自己実現を同化させる手法についての研究である⁷⁾。しかし、企業内という狭い範囲内での個人の働き方の研究であり、職業生活以外の生活分野は視野には入れられていない。企業は、バブル経済崩壊を経て、国際競争の激化により長期雇用保障を維持できなくなり、個人の多様な価値観や働き方と企業目標を合致させることで企業利益の追求を図るようになってきている⁸⁾。それを鑑みれば、企業内や職業生活だけでなく、家族生活や長期的に人の生涯を捉えた理論が必要である。

自らの価値観に適応する多様な働き方やキャリアの形成を個人が自ら形成し、キャリア形成のために必要な時に必要に応じて学ぶ必要が生じている。自律的なキャリア形成を考察するにあたりシャインの見解を軸にキャリア・デザインに関する諸理論を軸に考察する。

2. 我が国の生涯学習論におけるキャリア研究

我が国の生涯学習研究者が積み重ねてきた研究の中でキャリアに関する部分について確認し、到達点と課題を明らかにしたい。浅井は、我が国の生涯学習政策は「経済的価値よりも人間的価値を重視してきたが、女性の社会参画促進や大量の非正規社員対策等の必要から職業教育を無視できなくなりつつある。しかし職業知識・技術の向上関係の学級講座数・ニーズは減少傾向であり、地域におけるキャリア教育にいかに取り組みか、生涯学習における人間的価値と経済的価値の調和(以上筆者要約)」が今後の生涯学習政策の課題であると述べている⁹⁾。山本は、「我が国の生涯学習は、生きがい追求から変化の激しい時代を生き抜くための資質・能力の開発・伸長に必要な生涯学習へと変貌を遂げつつあり、必要に応じて学習を行うモノド(単体)型から、現在の必要性と次の人生活動の準備のために行う2つの学習を同時並行的に行うダイアド型(2つ組)の生涯学習(以上筆者要約)」へと移行することの必要性を示唆している¹⁰⁾。経済・雇用情勢の変化から生涯学習研究にキャリア・デザインという視点が必要であることは疑いが無いが、生涯学習研究におけるキャリア・デザインとは何かという概念を具体的に検討することが課題となっているといえる。

3. シャインのキャリア・デザイン論及びキャリア諸理論と生涯学習の学問的視座

「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」(平成16年)によれば、キャリアとは、「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」であり、キャリアをデザインすることは生涯にわたる。生涯学習とは、「人々が自己の充実・啓発や生活の向上のために、自発的意志に基づいて行うことを基本とし、必要に応じて自己に適した手段・方法を自ら選んで、生涯を通じて行う学習」(昭和56年中央教育審議会答申「生涯教育について」)であり、自己の充実・啓発や生活の向上という充実したキャリアをデザインするためには、必要に応じて自らが生涯を通じて学習する必要がある。明確なキャリア設計計画があつて、必要な生涯学習も明確になる。その意味では、キャリア・デザインは生涯学習の指針という位置づけになる。日本キャリアデザイン学会は、設立趣旨の中で、「キャリアデザインは、人の一生をかけてのキャリア発達プロセスの様々な段階に関わることである。したがって、家庭や地域など様々なコミュニティにかかわる場で、また学校教育や生涯学習の場で、・・・キャリアの形成・開発・支援・助言・相談など、生涯学習時代のキャリアデザインに・・・関わって行動」することであり、「キャリアデザインを、質の高い生き方の計画的な選択であると考える」とし、「生涯学習が社会のあらゆる領域で求められる時代にあつて、常に自分と環境、自分に必要なスキルと知識を問い直し、自分のキャリアを設計・再設計し続けて軌道修正する人々の育成」を掲げており、生涯にわたって質の高い生き方を計画的に設計するために生涯学習は基礎的リテラシーであるという認識を示している。

キャリア・デザインに関する研究や理論構築は戦後アメリカにおいて発展した。シャインはキャリア・アンカーという概念を提唱したことで著名であり、仕事生活を中心にすえ

て、それらに影響を及ぼす家族生活や地域生活など人の生活領域を総合的にとらえ、長期間にわたって形成されるキャリアを動的に捉える。長期間にわたるキャリアを形成する個人の指針となるものがキャリア・アンカーである。シャインの理論上の主要な概念は代表的著書『キャリア・ダイナミクス』(1978)で述べられている。シャインは、同書の中でキャリアを人の一生涯の中での仕事というとらえ方をしている。シャインは組織と個人という視点からキャリアに焦点を当てている。キャリアは家族や個人の一生、ライフサイクルとの調和、組織の管理者との関係も含めて分析する必要があると述べている。シャインは仕事と家庭はどう影響しあうのか、個人・組織の相互作用はどのように概念化されねばならないのかと考えている。個人を雇う組織には組織自体の要求があり、個人の要求と調和されなければならない。それが個人と組織の相互作用である。それは相反するため調和が必要となる。シャインは個人のキャリアが家族やライフサイクル、組織と個人の相互作用といった力学によって決定され、その中でより好ましいキャリアを築くことについて同書の中で考察している。シャインの理論が古典的人的資源管理論と異なる点は、古典的人的資源管理論が企業の立場から従業員をどのように動機付けすることが最も企業利益の最大化に合理的かという企業視点の理論であったのに対し、シャインは家族生活や組織と個人の調和など企業と従業員双方の立場に立ち、仕事だけに限定せず家族生活など職業生活に影響を及ぼす関係者についても言及している点である。家族構成の変化など従業員の生活についても考慮しなければ、企業内だけの動機づけを追求しても従業員に最大限の貢献を求めることはできない。逆に個人の要望だけを追求しても企業にとっては利がない。双方の要望の調和という視点が必要である。このように個人のキャリアを総括的に着目したことがシャインの理論と企業内だけの研究に留まった古典的人的資源管理論との相違である。

パーソンズなどの職業選択理論は、個人の特性と職業の特性のマッチングについての研究であり、ホランドの理論は、現在でも職業選択や職業相談の際に使われている。しかし、これらの職業選択理論は、職業選択時のマッチング論であり、長期的な視点が欠けている。マッチング論は生涯のなかの就職期の一時点であり、生涯学習というとらえ方ではない。シャインは個人の生涯には、様々な変化が起こるというキャリアを動的、長期的に捉えており、この点が職業選択理論と異なる点である。生涯に渡り適切に生涯学習を行うためには、各個人の年齢段階に対応した発達課題やライフサイクル、ライフステージを知る必要がある。キャリア発達課題やライフサイクル等の代表的な研究者あるスーパー、エリクソン、レビンソンなどのキャリア発達理論は、各年代の発達課題やライフステージについて言及している。個々人の生涯学習の指針となりうるが、キャリア形成との関連が薄い。生涯発達心理学の面が強く、キャリアと各年代の発達課題との関連に関する言及が少ない。

このような意味ではシャインの理論は、日本の企業が、従業員の雇用を保障せずキャリアの形成を個人に任せて、個人の多様な働き方に対する要望と企業目標を合致させる方向に変化しつつある現代社会において、参考になる理論であり個々人がキャリアをデザインするためのツールの一つである生涯学習の指針となりうるものである。

4. シャインのキャリア・デザイン論の主要概念

(1) キャリア・アンカー

キャリア・アンカーとは、シャインの代表的な提唱概念であり、キャリアを決定するあ

たって何かを犠牲にしなければならない時にどうしてもあきらめたくないと感じた能力・動機・価値観のことである。個人の長い職業生活において船の錨のようにキャリア決定の拠り所となるものである¹¹⁾。シャインは MIT 経営大学院(スローン・スクール)の卒業生 44 名を 15 年に渡り、大学卒業後の職業生活の変化について複数回の継続的聞き取り調査をしたのである¹²⁾。調査は、シャインによる面接で各人の詳細な職歴や組織を去るか否かなどの選択や決定の理由に焦点を当てて行われた。当初は、企業が従業員を育成していく中でキャリアがどのように誘導されるのかという仮説に基づいて研究が進められたが、シャインは、企業の価値に個人が同化するのではなく個人が固有に持っているキャリアのパターンに基づいて、キャリアを築いていくという結論に達した¹³⁾。シャインは、1961 年に調査を開始し、1961、1962、1963 年に経営学修士課程 2 年目の学生に調査を実施した。卒業して半年後、彼ら全員に職場でインタビューし、1 年後同種のインタビューを実施した。卒業 5 年後回答者全員に質問票で調査し、1973 年にフォローアップインタビューを実施した。1973 年のインタビューでは、なぜ回答者がそのような選択をしたのか、ひとつひとつの変化をどのように感じたかを考えさせて年次的にキャリアの個人史(キャリア・ヒストリー)を聞き出した。シャインは個々のキャリア・ヒストリーは多様であったが、回答者が選択した理由、出来事について感じたことは一貫性のあるパターンを示していたことに気づいた。シャインの調査対象者は、彼らが自分に適していない仕事についたとき、自分に適している何かに戻されると答えている。その何かをそこに引き戻されるという意味で船の錨(アンカー)にたとえてキャリア・アンカーと名づけた¹⁴⁾。企業は、企業目標に沿って社員を育成して社員のキャリア形成を企図するが、人が最も自分らしくやりがいをもって満足して働くことのできるキャリアのパターンは、個人がもっている能力・動機・価値観が統合した「何か」である。人はその「何か」と異なる仕事についた時は、最終的にはその「何か」に戻ってくる。海に漂う船がいつかは錨を下ろしている場所に戻るようである。シャインは、35 歳から 45 歳をキャリア中期と位置づけて、その年代の特定の課題を解決する鍵となるのが、キャリア・アンカーを知ることであると述べている¹⁵⁾。

シャインは、スローン・スクール卒業生に対する長期間の大学卒業後の職業生活の変化についての継続的聞き取り調査、およびその後キャリアの様々な段階にいる数百人に実施した経歴に関するインタビューの結果、人々は職業生活、家族生活、地域生活を統合しながら人生を生きる事に気付いた。これら 3 つの生活諸領域の中で、個人のキャリアを最終的に決定する個人の能力・動機・価値観が統合された概念をキャリア・アンカーと名づけて、技術的・職能的能力、管理的能力、保障・安定、創造性、自律・独立の 5 つのパターンがあることを見いだした。¹⁶⁾ シャインは、その後さまざまな調査を続けた結果、現在では、奉仕・社会貢献、純粋な挑戦、生活様式を加えた 8 つのキャリア・アンカーの categories を提示している¹⁷⁾。8 つの各 category に対してある程度の関心は誰もが持っている。その中にこれだけはあきらめたくないという重要な領域がその人のキャリア・アンカーであり、キャリアの形成過程においてキャリアを決定する最優先の価値観となる。

(2) キャリア・サバイバル

シャインはその後、『キャリア・サバイバルー職務と役割の戦略的プランニングー』(1995)を著して、キャリア・サバイバルという概念も提唱している¹⁸⁾。キャリア・アンカーが、個人の内面の声であるの対して、キャリア・サバイバルは、組織の要望を視野に入れた個

人の欲求と組織の要望の調和の統合をめざす概念である。キャリア・サバイバルと名づけられているのは、個人が自分のキャリアの抛り所に気づいて、内なる声に従って生きていくことをめざしても、今の職務のなかでの役割を変化の動態の中で把握できていないと、サバイバルできないということに由来する。その意味では、キャリア・アンカーとキャリア・サバイバルは対になる概念であり、この2つを知ることにより個人はより有意義なキャリアを形成することができる。キャリア・サバイバルとは、キャリア上の目標が、市場の動きや職場レベルの変化、長期的な個人プランとうまく符号しているかを探ることである。キャリア・アンカーが自分の内面の声からキャリアを構築する概念であるのと対照的にキャリア・サバイバルは外部環境から自己のキャリアを実現する概念である。その意味では、この2つは対であり、この2つの概念をうまく組み合わせることにより、キャリアの実現は現実味が高くなる。個人が自己のキャリアの抛り所となるキャリア・アンカーに気づいて、内面の自分の声に従ってそのことを貫き通しても、職場での役割を変化していく環境の中で把握できず、仕事環境に順応できなかったらうまくキャリアを築いていけない。個人が自分に関係のある同僚や取引先、家族なども含めた主要な人物からどのような職務上の役割を期待されているのかを知り、その役割が変化する社会・経済環境の中でどう変化しているのかを把握しないと、仕事がうまくこなせない。職務と役割も自己のキャリアの中で計画する必要がでてくる。企業が従業員に求める人材育成・キャリア開発計画と個人のキャリア計画のマッチングである。マッチングがうまくいかなければ個人はキャリアをうまく築くことができない。シャインはそれをキャリア・サバイバルと呼んでいる。

5. シャインのキャリア・デザイン論に対する考察

個人が自律的にキャリアを動的な視点と総合的な視点からデザインしなければ、納得のいくキャリアは望めない。シャインのキャリア・アンカー概念とキャリア・サバイバル概念は、このような時代において一つの参考となる理論である。キャリア・アンカーだけにこだわると、組織の要望に齟齬をきたす。それゆえシャインはキャリア・サバイバル概念も提示している。職業生活や仕事だけの動機付けだけでは十分に個人の要望には応えられない。それゆえ家族生活や私的な生活領域、個人の内なる声であるキャリア・アンカーなど、企業内の理論以外の個人に影響を及ぼす多様な要因を調和させようとするのがシャインの理論の特徴である。現代社会では夫婦の働き方や、育児や家事、介護のあり方も大きく変わっている。それに応じて、在宅勤務や勤務地限定職種、全国転勤の有無など多様な働き方が、昇進・昇給制度とリンクする形で提供され、個人が価値観に基づいて選択できるようになっている。企業は、個人の多様な価値観・働き方と企業目標を合致させることで企業利益の追求を図っている。シャインのような個人のキャリアの総合的なとらえ方は不可欠である。しかし、最大の批判点は、個人がキャリア・アンカーを知るのは仕事についてから10年以上経過したキャリア中期になってからであるという点である。これでは、学校生活から職業生活への移行に失敗し、フリーターなどになってしまった人はキャリア・アンカーを知ることができない。キャリア・アンカーを知ったところで、フリーターになってしまった後では、キャリアの選択肢は限られている。職業選択理論が機械的・批判を受ける反面、シンプルで分かりやすいのに比べて、シャインのキャリア論は長期的・総合的・動的であるため、実際の場面に応用しにくい面も難点である。

6. 金井壽宏のキャリア・トランジション理論

シャインの理論が動的・総合的で実際の場面に応用しにくいという点を補う理論として、金井壽宏のキャリア形成のプロセスを重視するキャリア・トランジション理論がある。金井は、経営学の中でも人間問題を研究分野としている。MITでシャインに師事し、日本でのキャリア・デザイン論の普及の端緒となった『働く人のためのキャリア・デザイン』(2002)でキャリア・トランジション論を展開している。金井によれば、キャリア・デザインとは個人レベルでは、生き方、働き方の戦略である¹⁹⁾。生涯学習も生き方の戦略の一つということになる。常にキャリアをデザインし続けるのは困難であり、人生の転機や節目にキャリア・デザインに力を入れて、節目以外はドリフトすることで、より簡単にシャインの理論を実行に移しやすくしようというのが金井の考え方である²⁰⁾。キャリア・トランジション論は、ウィリアム・ブリッジズのトランジション論と、ナイジェル・ニコルソンのトランジション・サイクル・モデルを基礎理論としている。トランジションとは、転機、移行期、節目のことである。キャリアを考える時に、節目だけは真剣に考えてデザインすべきだというのが、キャリア・トランジション論である。金井は、キャリアは長期にわたり不確実なことが起きるのでデザインのしようがないものととらえる。それゆえ、偶然に身を任せるべきであり、常にキャリアの問題を考え続けているのは負担が大きすぎる。就職、転職、結婚、定年など人生の節目だけ強く意識してキャリアをデザインすべきである。節目以外は、ドリフト、すなわち流れに任せておけばよいとする。ドリフトとはデザインの反対語である。キャリアの節目だけをデザインし、節目以外はドリフトしておけばよいというのが金井の理論である。しかし、この方向をめざしたいという強い希望・想いや夢、その方向に行けば絶対になにかいいことがあるという強い信念が必要であり、それがないと流されるだけになると警告する。めざすものがあるから流されず、ドリフトが効果をもたらすことさえある。節目さえしっかりデザインできていれば、節目以外の移行期と移行期間の安定期はドリフトしてもよい。むしろキャリアを歩む上での発想や行動のレパートリーを豊かにする上で、ドリフトした方がいいことさえあるという。

金井は節目でのキャリア・デザインについて、自己決定と相互依存が重要であるとする²¹⁾。キャリアを節目でデザインする時、それを究極的に行っているのは、周りの身近な人や組織やネットワーク（の中の他者）ではない。キャリアを歩む本人である。自己決定なくしてキャリア・デザインはないと、自己決定を重視するが、キャリアを節目でデザインするときに、周りの身近な人やネットワーク（の中の他者）から、様々な助言、機会、応援、後押しが、節目の選択にも影響すると述べて、相互依存の重要性にも言及している。デザインと自己決定が大事だが、ドリフトと相互依存もうまく活用すべきというのである。

金井はキャリア・トランジション・モデルを次のように提示している²²⁾。①キャリアに方向感覚を持つ。大きな夢だが現実吟味できる夢を持つ。生涯を通じての夢を探しつつ、節目ごとの夢を修正する。②節目だけはキャリア・デザインする。人生や仕事生活の節目ごとに、なにが得意か、なにがやりたいか、なにに意味を感じるかを自問して、キャリアを自覚的に選択する。③アクションをとる。デザインしたら、その方向に力強い最初の一歩を歩み、元気を持続する。最低必要努力投入量を超えるまではよい我慢はしつつ、がんばってアクションを繰り返す。④ドリフトも偶然も楽しみながら取り込む。次の転機までは、安定期にも退屈することがないように、偶然やってきた機会も生かす。ドリフトもデ

ザインの対として楽しむ。次にまた①に戻り、この①から④を繰り返す。

しかし、金井のトランジション理論もシャインと同様に学校生活から職業生活への移行期の課題について十分に論じられていない。すでに職業生活に入りキャリアを歩み始めてから以後の理論である。入りたい会社ややりたい仕事分からないという若者に対しては十分ではない。日本の多くの企業が新卒一括採用を制度化している現状を鑑みれば、どこに就職するか、どんな仕事に就くかという職業生活への入り口段階は非常に重要な節目である。キャリア中期に、自己に適した職業が医師だと分かったとしても、そのキャリアをデザインすることは不可能に近い。職業生活への入り口段階において、如何に適切に仕事を選び、どうキャリアをスタートさせるかという点が金井とシャインの理論に欠落している点である。あえて入り口段階を理論の対象から外しているのかもしれない。キャリアの入り口に焦点を当てると、入り口以前の段階である教育に問題の重点が移るからだ。そうだとすると入り口時点を除外してしまうと、フリーターや派遣労働者、就職に失敗して無職になった者などには金井やシャインの理論は使えないということになる。若者の就職難が社会問題化している現状を考えれば、入り口時点は除外してはならない節目だと考える。

7. ジョン・ホルランドの職業的パーソナリティ理論

シャインや金井の理論が就職の入り口時点を対象にしていないという点を補う理論として、パーソンズやホルランドの職業選択理論がある。これらの職業選択理論はシャインや金井とは逆に、就職の入り口時点のみに着目して個人と職業の特性を機械的にマッチングさせる静的な理論として批判も受けている理論である。パーソンズの理論は、人の能力や適性は客観的な道具で測定できるという特性・因子理論（マッチング理論）と呼ばれ、マッチングにより人は職業に適合できると考える。しかし、パーソンズなどマッチング理論は、非人間的な機械的マッチングとして批判がなされるようになる。その後も職業選択理論は様々に発展したが、職業を生活する人間の持つ可能性である発達に着目したドナルド・スーパーの職業的発達理論(1957)をもとに様々な理論が展開された。ホルランドの職業的パーソナリティ理論もそのうちの一つである。ホルランドの理論は、人と仕事を適材適職に結びつけるジョブマッチングや職業選択において最も一般的に使われている。ホルランドの理論はキャリア教育などでも使用されている。ホルランドの理論は、人の生涯におけるライフサイクルの変化や転機を視野に入れてキャリア形成を動的にとらえるのではなく、人のパーソナリティ(個性)と仕事の特徴を結びつける静的なジョブマッチング的な考え方である。ホルランドの職業パーソナリティ理論は、職業レディネス・テスト(社団法人雇用問題研究会)の背景ともなっている理論である。この理論は、人の行動は、その個人のパーソナリティと、そのパーソナリティを発揮できる環境により生み出されるという考え方に立つ。

ホルランドは人の個性と結びつく仕事のタイプを①現実的分野、②研究的分野、③芸術的分野、④社会的分野、⑤企業分野、⑥慣習的分野の6つの分野に分類している²³⁾。ホルランドの職業的パーソナリティ理論による6つのパーソナリティ・タイプは、六角形モデルとして図表化されている。ホルランドの六角形モデルでは、この6つの分野が①から⑥の順に六角形の頂点を構成している。まず人の興味・関心がどの頂点に合致するかを知る。各頂点の分野にはそれぞれとその分野の特性にマッチした仕事がある。職業の選択は個人のパーソナリティの表現である。同一分野には同様の価値観をもつ人が集まり、評価基準や企

業文化もその組織の価値観を反映したものとなる。そのため、自分の分野と仕事が合致していれば、職業上の安定性や業績、満足感が高まり成果を上げることができるのがホランドの理論である。各頂点から対角線を引いて、一番遠い頂点が最も本人に適していない仕事であるので、もし転職するならば自己の属する頂点の両隣か対角線が短い頂点の職業を選ぶべきであるとする。ホランドの理論がパーソンズなどの機械的なジョブマッチング理論より有用な点は、具体的な職業を選択肢として設定するのではなく、どんな仕事にも多少なりとも存在するパーソナリティ・タイプに着目している点である。人はこのタイプのいずれか、あるいは複数に強い志向性をもつとされる。例えば大学教員という仕事においても、学生との関係作りが巧みな「社会的」、研究に専念する「研究的」、正確な事務処理に秀でた「慣習的」か、あるいは複数を志向するかなど、6つのタイプがどのように自己に適合するののかという可能性で、仕事と自己のパーソナリティの適合性を当てはめていくことができる。個人のパーソナリティとそのパーソナリティを発揮できる環境により成果が生み出されるという考え方に立ち、まずは個人のパーソナリティを分析し、個人が力を発揮できる仕事にはどのようなものがあるのかを示して個人の適性と仕事のマッチングの間にパーソナリティという評価基準を挟むという点で、単に個性と職業の特性・因子を機械的にマッチングさせる職業選択理論よりも人間に視点を置いた理論といえる。

8. キャリア・デザイン論の焦点

企業などの人的資源管理の手法は、個人の多様な価値観や働き方と企業目標を合致させることで企業利益の追求を図る自律的キャリア・デザイン論に沿ったものへと変化しており、現代社会におけるキャリア・デザインの重要性は高い。シャインの総合的・動的に人のキャリアをとらえるキャリア・デザイン論は、雇用のあり方が大きく変わっている日本社会において有用性の高い理論である。従来の人的資源管理論が、最終目標は企業利益の追求という企業側の視点に立ったものが多かったのに対して、シャインの理論は、キャリア・サバイバルの概念で個人と組織、家族等の要望の調和がキャリアの実現に必要と述べているように、組織と個人双方の視点に立っている点でも現実的な理論である。個人の尊重とは言え、企業の要望を全く無視しては経営は成り立たなくなる。調和は不可欠である。家族などからの要望との調和を視野に入れている点も現代社会にマッチしている。家族のあり方が変わる中で、育児や介護の分担と個人のキャリア・アップの要望とをどこまで調整すればいいのか、ということは避けられなくなっているからである。

大きな批判点が、就職後のキャリア中期以後を重視しているという点である。キャリア中期を重視している点については、金井のキャリア・トランジション論のようなキャリアの全体および節目を視野に入れた考え方が補論的に成り立つ。しかし、金井のキャリア・トランジション論でも補えないのが、職業生活への入り口問題である。入り口問題に対応していなければ、シャインや金井の理論は、就職活動に成功した者だけを対象にした理論となる。そこで、入り口問題の補論的な考え方としてホランドの職業的パーソナリティ理論を位置づけた。入り口問題を重視しすぎると、キャリア教育の在り方をどうするかという教育論に軸足が移る。現在、個人の生き方として社会的課題になっているのは、雇用形態や社会の変化に対応して個人がいかにか自律的に生きるかということである。学校生活から職業生活への移行問題は、キャリアの一部分の入り口段階にすぎない。キャリア・デザ

イン論を教育学的に捉えすぎると、就職後のキャリア・デザインや人の雇用と生き方の問題に焦点をあてるという色彩が薄くなる。日本的経営が崩壊し、企業に依存していた入社後のキャリア・デザインを自分で考えなくてはならなくなっている点がキャリア・デザインが必要とされる背景の一つである。キャリア教育を重視すれば、この就職後のキャリア・デザインに対する考察が後退する。入り口も大事だが、核となるのは就職後のキャリア形成という視座のキャリア・デザイン論の方が現代社会にはマッチしている。そのような意味ではシャインのキャリア・デザイン論を核として、金井のトランジション論やホランドらの職業選択理論を活用・統合し、個々人の生涯学習の指針となる現代社会に有用性の高いキャリア・デザイン論を如何に構築していくかということが今後の研究課題である。

(注)

- 1) 山田昌弘『希望格差社会』筑摩書房、2005、pp.88-90
- 2) Schein,E.H “.Carrer dynamics : Matching individual and organizational needs, Reading,MA : Addison-Wesley,1978(二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房,1991)
- 3) 安部耕作「キャリア・デザインに関する研究」(『日本生涯教育学会論集 32』日本生涯教育学会、2011、pp.93-102)
- 4) 三村隆男『キャリア教育入門』実業之日本社、2008、pp.38-39
- 5) 渡辺三枝子『新版 キャリアの心理学』ナカニシヤ出版、2007、pp.47-69
- 6) Super, D. E, “The psychology of carrers”, Harper & brothers, 1957 (日本職業指導学会訳『職業生活の心理学』誠信書房, 1960)、Erikson, H. E, “The Life Cycle Completed: A REVIEW”, W. W. Norton&Company Inc, New york, 1982 (村瀬孝雄・近藤邦夫訳『ライフサイクル、その完結』みすず書房、2010)、Levinson, D. J “The seasons of a man’ s life”, The stering lord Agency, Inc, New york, 1978(南博訳『ライフサイクルの心理学 上・下』講談社、1992)
- 7) Taylor,F.W “Scientific Management”, Harper & Brothers Publishers,1911 (上野陽一訳『科学的管理法』産業能率短期大学出版部、1973)、Mayo,E “The Human Problems of an Industrial Civilization”, Macmillan Co, New York, 1933 (村本栄一訳、『産業文明における人間問題』日本能率協会、1967)
- 8) 渡辺峻・伊藤健市『キャリアデザイン入門』中央経済社、2010、pp.98-103
- 9) 浅井経子「生涯学習政策 30 年と日本生涯教育学会」(『日本生涯教育学会年報第 30 号』日本生涯教育学会、2009、巻頭言 pp. vi-vii)
- 10) 山本恒夫「日本生涯教育学会 30 年と生涯学習研究」(同上書 9)、pp.5-9)
- 11) Schein,E.H、前掲書 2)、pp.142-144
- 12) Schein,E.H、前掲書 2)、pp.145-146
- 13) Schein,E.H、前掲書 2)、pp.147-148
- 14) Schein,E.H. “Carrer Anchorss : Discovering Your Real Values Revised edition”, San Diego,CA : Pfeiffer,1980(金井壽宏訳『キャリア・アンカー 自分の本当の価値を発見しよう』白桃書房,2003)pp.24-25 金井壽宏『キャリア・デザイン・ガイド』白桃書房、2003、pp.137-138
- 15) Schein,E.H、前掲書 2)、pp.38-50、pp.201-218
- 16) Schein,E.H、前掲書 2)、pp.142-200
- 17) Schein,E.H、前掲書 14) pp.25-26
- 18) Schein,E.H. “.Carrer Survival : Strategic job and role planning,Pfeiffer,1995(金井壽宏訳『キャリア・サバイバル 職務と役割の戦略的プランニング』白桃書房,2010)
- 19) 金井壽宏『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP新書、2002、p.133
- 20) 金井壽宏、前掲書 14)、19)
- 21) 金井壽宏、前掲書 19)、p.145-165
- 22) 金井壽宏、前掲書 19)、p.258-267
- 23) 渡辺三枝子、前掲書 5)、pp.47-69 渡辺峻・伊藤健市、前掲書 8)、pp.23-24

(参考文献)

- 安部耕作「変貌する日本的経営とキャリアデザイン」(『現代社会と経営』ニシダ出版、2011)
 安部耕作「転換期の日本的経営とキャリア形成」(『増補版現代社会と経営』ニシダ出版、2011)
 安部耕作「キャリアデザイン」(『経営学の基本』ニシダ出版、2012)