

For
Professional
Career
Consultant
Text.Part2 Ver.8.0

Knowing is not enough; we must apply.

Willing is not enough; we must do.

合同会社インクルーシブ

キャリア魂塾

はじめに

「捨てる勇気」を持つ。

キャリアコン受験生の多くは、他の国家試験と違い、いわゆる「専業受験生」が少ないことが特徴です。多くの受験生は、家庭・仕事・勉強のバランス（ワーク・スタディ・ライフバランス）を取りながら、受験対策を行っていかねばなりません。特に、キャリアコン試験は範囲が広く、あれもこれもと手を出していれば、到底合格に至りません。

まず「捨てる勇気」を持ってください。キャリア魂塾だけでも、このテキスト、過去問、読みだけ論点と講義音声、youtube キャリ魂太郎チャンネルで配信している情報、キャリア魂塾共進会で発信している情報、メルマガやブログでの情報があります。しかも、人間は記憶したことをどんどん忘れていきます。なので、何度も何度も繰り返して頭に叩き込んでいく必要があります。

これだけこなすべきことが多いのだから、ハッキリ言って、他の教材を見ている時間はありません。

あなたが「キャリア魂塾の講義でお伝えしたこと」が完璧にできれば、100%合格します。

そしてあなたがキャリア魂塾の講義でお伝えしたことを完璧にしてくれると信じているからこそ「不合格時受講料全額返金保証」ができるのです。

（特に養成講座の予想問題や模擬試験には決して手を出さないこと。そんな無駄な時間があるならシャインとエリクソンの発達課題&職業分類を完璧にすること！苦手論点から逃げる言い訳に模擬試験を使わない！）

これは、時間が有限である以上、天才的な記憶力を持つ方以外の全ての方に当てはまります。

なのでもう一度言います。

「捨てる勇気」を持ってください。

2022.8.8 キャリ魂塾 代表 キャリ魂太郎こと田中義人

知ることだけでは充分ではない、それを使わなければならない。

やる気だけでは十分ではない、実行しなければならない。

ゲーテ

2017© 合同会社インクルーシブ キャリ魂塾 無断複製・配布は法律により罰せられます。

学科試験における必要なレベル（「詳細な」「一般的な」「概略の」）の定義について

詳細：確実に、かつ、深く知っていなければならない知識の程度

一般的：知っていないと実務に支障が生じる知識の程度

概略：浅く広く常識として知っておかなければならない知識の程度

Ⅰ キャリアコンサルティングの社会的意義

§ 1. 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解

【学習目標】社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性が増していることに関し、次に掲げる事項について詳細な知識を有すること。

- ① 技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性と、そのための支援の必要性が増してきたこと。
- ② 個々人のキャリアの多様化や社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリアコンサルタントの活動が期待される領域が多様化していること。

1. 日本のキャリアコンサルティング施策

1.1. 日本のキャリアコンサルティング施策のポイント

近年の技術革新の進展、産業構造の変化、労働者意識の多様化に伴う労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大等に的確に対応し、雇用のミスマッチを解消するため、今後の職業能力の重点を「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発（キャリア形成）」と、これに資する職業能力評価制度の整備」に置くことが重要とした。 → 「労働者の心理相談」そのものは重視されていない。

1.2. キャリアコンサルティング導入の経緯

第7次職業能力開発基本計画の中で、労働市場を有効に機能させるためのインフラストラクチャーとして、キャリア形成の促進のための支援システムの整備が掲げられた。10-17-4

- ① 事業主は「キャリアコンサルティングの機会の確保」（同第10条の3）に努めなければならない。
- ② 公共職業能力開発施設の長は「キャリアコンサルタントによる相談の機会の確保」（同23条4）に努めなければならない。
- ③ 公共職業安定所は、学校その他の関係者と協力して、「キャリアコンサルタントによる相談の機会の付与」等のために必要な措置を講ずる（職業安定法第26条2）。

1.3. 第10次職業能力開発基本計画

職業能力開発促進法第5条第1項の規定に基づいて策定された、職業訓練職業能力評価など、職業能力の開発に関する基本となるべき計画。

→ 職業能力開発基本計画は頻出論点。まずは項目をしっかりと押さえる。

1.3.1.第 10 次職業能力開発基本計画項目

過去の職業能力開発基本計画が出題されたこともあるため、第 10 次職業能力開発基本計画の項目をざっくりと確認しておく。

1.3.1.1.職業能力開発の方向性と基本的施策

第 10 次計画は、生産性向上がテーマ。
とにかく生産性が低い点を強調。

①生産性向上に向けた人材育成の強化

- ・ IT 人材育成の強化加速化
- ・ 労働者の主体的なキャリア形成の推進
- ・ 企業業界における人材育成の強化

→労働者の自発的な能力開発が一層重要になっている中で、労働者自身も自発的な能力開発の方向付けや積極的な投資を行いにくい状況になっている。

→就社ではなく、就職という考え方が広まり、職業人生を通じて継続的なキャリア形成という捉え方がますます重要になっている。

②「全員参加の社会の実現加速」に向けた個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進

→高齢期に入る前からの職業生活設計や能力開発が重要。

③ 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

→職業訓練制度と職業能力評価制度が「職業能力開発」の両輪。その担い手が職業能力開発促進法上に定められているキャリアコンサルタント。（+労働移動のためのジョブ・カード）

1.3.1.2.政策的な支援が必要な理由

- ① 労働移動が増大する中で、雇用のセーフティーネットの観点から、個人主体のキャリア形成支援を通じて、個人の雇用可能性を高めていかなければならない。
- ② 技術革新等により変化が常に生ずる中で、能力のミスマッチの解消を図るためには職業ニーズの動向と個人のキャリアを定期的に摺り合わせていく仕組みが必要。
→この「仕組み」がセルフキャリアドック等の企業内キャリアコンサルティング制度に繋がる。
- ③ 知識社会を迎える中で、新たな付加価値を生み出すためには、個々の労働者の自立した姿勢が必要であり、個人の取組みが企業や社会の活性化に直接影響する。
- ④ 働く意識においても職業は自己実現を図るための手段という性格が強くなっており、職業上の自己実現を通じた社会貢献を支援することは豊かな社会の目標。

1.4. 働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書

労働者	企業	キャリアコンサルタント
コロナ禍の長期化に伴い、キャリア観の変化や雇用面への不安も見られるが、リモートワークの広まりやデジタル化の進展など、キャリア自律をこれまで以上に迫られる。	雇用期間の長期化や働き方改革等の進展の中で、労働者の自律的、主体的なキャリア形成の取組を支援し、働きがいやモチベーションの維持向上を図ることがますます重要。	質の高いキャリアコンサルティングを通じて、キャリアプランの再設計、新たな学び・学び直しの動機付け等に繋がるような、適切な助言・指導を行う専門性の発揮を期待。

- ① キャリアコンサルタントが内部・外部の労働市場において求められるキャリア形成支援に、積極的な役割を果たし得る。→内部労働市場とは？
- ② 労使（キャリア形成を実践する当事者個人や企業）双方が抱くキャリア観の変化や、心理面・行動面でのゆれ・ゆらぎをとらえ、“働くことについての相談相手”として機能し、キャリア自律、キャリア実現の推進役を務めることが期待される。
- ③ キャリアコンサルタントは、労使双方から寄せられる期待と要請に応え、更なる専門性の深化や活動領域での活躍に繋げるべく、自律的・自走的な学びと実践を積む必要がある。

1.4.1.産業界・企業の理解促進に必要な施策

- ① 求められる職業能力が急速に変化する中、労働者が自律的にキャリア形成を進める上で、**企業が積極的にその取組を支援するという労使の協働した取組が不可欠となる。**
- ② 労働者のキャリア形成支援を、実際の総合的な取組や仕組みとその運用を通じて組織全体で実践するためには、キャリアコンサルタントと人事部門あるいは上司・部下関係等組織内におけるキャリア形成に向けた円滑なコミュニケーションの向上を図ることが有効。
- ③ 労働者の自律的なキャリア形成のため、キャリアコンサルタントは企業組織の視点も踏まえてキャリア形成支援を行う必要がある。
- ④ キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所は4割程度であり、企業領域においてキャリアコンサルタントが活動する余地と素地は広く残されている

1.4.1.1.企業におけるキャリアコンサルタントの配置の推進

- ① 企業におけるキャリア支援の推進：社内のキャリア支援策の展開を統括するキーマンが不可欠。労働者のキャリア支援・能力開発を所掌する部署がある場合は、キャリアコンサルタント資格保有者をキーマンとして積極的に配属することが有効。
- ② 能力開発推進者をキャリアコンサルタントから選任：労働者の職業能力開発に関する相談・指導の役割や、組織課題の解決、組織全体の視点からの各部門との調整・協業、関係性構築の役割を期待。

1.4.1.2.セルフ・キャリアドックの更なる推進

- ① セルフ・キャリアドックは、キャリアの節目等において、キャリアコンサルティングやキャリア研修を実施し、企業・組織の視点に加えて労働者が主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視する人材育成、支援を促進・実現する仕組み。
- ② 第11次職業能力開発基本計画（以下「能開基本計画」という。）において、「企業におけるセルフ・キャリアドックの活用促進等が重要であり、国は、企業におけるキャリアコンサルティングの推進を支援していく」とされ、重点的に取り組むべき施策として位置づけられている。
- ③ 大企業では、自社内人材にキャリアコンサルタント資格の取得を促し、組織の状況に精通したキャリア支援者の養成を進めているケースや、キャリア相談室を設置し外部のキャリアコンサルタントを活用する等、内部・外部の支援者の特性を活かしたケースが見られる。

- ④ 中小企業ではキャリア支援者の育成や、人材育成、キャリア支援のための社内組織・制度が未整備・脆弱な場合もあり、外部のキャリア支援者が介在できる余地が大きい。
- ⑤ キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングの社内展開の実態把握や組織課題の解決提案を行う役割を負う。

1.4.1.3. ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの推進

ジョブ・カードは現在、キャリアプランニングや能力証明をサポートするツールとしての機能に着目し、よりキャリアに意識を置いた政策ツールへの変容とその定着過程とされる。

- ① 企業側も個人の職業能力の見える化や人材育成、従業員のモチベーション向上、定着等組織の活性化、企業内におけるキャリア面談時のコミュニケーションツール等として有用である。
- ② キャリア形成に着眼して構造化されたフォーマットにより、ライフキャリア全般に亘るキャリア形成を支援するためのツールであり、キャリアコンサルティング場面での活用により効果が増す。
- ③ 企業の実務場面の活用促進にも力点を置き、例えば、管理職と部下のキャリア面談時（定期的な1 on 1 ミーティング等）のコミュニケーションツールとしての活用や人事配置など、キャリア支援、人材育成の場面での積極的な活用が望まれる。
- ④ デジタル化の取組として、オンライン上で登録、データ保存できる新たな作成支援サイトの構築に向けシステム開発に着手しており、職業キャリアを通じての継続的な利用が進むものとなる。
- ⑤ 企業に対しては、ジョブ・カードを労働者の自己理解や、目標の設定の際などに用いることで、モチベーション向上ひいては組織への定着促進に繋がるなどの効果がある

1.4.1.4. キャリア形成サポートセンター事業

セルフ・キャリアドックの導入を支援する拠点。セルフ・キャリアドック導入に当たっての相談支援が無料で実施されている。中小企業に対して、導入支援を強化するとともに、取組の好事例の把握及び水平展開を図る。キャリア形成サポートセンターの各拠点では、キャリアコンサルタントがジョブ・カードを活用しながら、年齢階層の特性等に応じたキャリアの棚卸しやキャリアプラン再設計等のキャリア支援サービスを行っている。

1.4.2. 労働者個人へのキャリアコンサルティングの普及に必要な施策

職業能力開発基本調査（令和元年度）によるとキャリアコンサルティングを受けた者は、労働者全体の1割程度であり、労働者へのキャリアコンサルティングの周知やキャリア意識の醸成を図っていく必要がある。

- ① 労働者は、入社後早期の段階から自身のキャリア開発を企業任せとしない姿勢を身に付け、時代によって求められる内容が変化する職業能力に即したスキルアップや新たなスキルの学び・獲得に取り組んでいく必要がある。
- ② 入職後早期の段階から労働者がキャリアコンサルティング等を通じて、定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認するための自己評価や、学び直しの動機付けを得るこ

とができる機会を提供する必要がある。そのためにも、個人が社内・社外を問わず身近にいつでもキャリアコンサルティングを受けられる機会を整えていくことが有効と考えられる。

- ③ 年齢階層別に見た場合、高齢者と比較して若年層のほうが、キャリアコンサルティング経験が多い。
→個人へのキャリアコンサルティングの認知度を高めていく場合には、高齢者の雇用継続支援等を念頭に、特に、60歳以上のシニア層を含む中高年齢層を意識した支援を今まで以上に実践していく必要がある。
- ④ 社会インフラとしてのキャリアコンサルティングの普及を支えるキャリアコンサルタントのイメージは、個人にとって入職から引退までの連続面を成す職業的な発達段階の過程におけるいわば、自身のキャリアについての“かかりつけ医”である。

2. キャリアコンサルティングの役割の理解

【学習目標】

キャリアコンサルティングの役割と意義に関し、次の事項について**詳細な知識**を有すること。

- ① キャリアコンサルティングは、職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援するものであること。
- ② 個人が自らキャリアマネジメントをすることにより自立・自律できるように支援するものであること。
- ③ キャリアコンサルティングは、個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること。
- ④ キャリアコンサルティングは、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、組織（企業）・環境への働きかけ等も含むものであること。

2.1. キャリアコンサルタントとは

「キャリアコンサルタント」は、平成28年4月より国家資格になりました。キャリアコンサルタントは登録制（5年の更新）の名称独占資格とされ、**守秘義務・信用失墜行為の禁止義務**が課されています。これにより、職業に関する相談を今まで以上に安心してできるようになりました。（以上、厚生労働省サイトより。）

→キャリアコンサルタント：①「キャリアコンサルティング」を②業として行う ③「名称独占資格者」であり、④「法律による守秘義務」を有し、また⑤「信用失墜行為が法律で禁じられている」専門職。

- ① **超頻出!** 「キャリアコンサルティング」：労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、**助言及び指導を行うこと**をいう（職業能力開発促進法第2条第5項）。

【参考】職業指導：職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を増大させるために行う指導。1-2-4

【参考】指導と助言：法律用語としては「カウンセリング」も「アドバイス」も存在しない。そのため、公認心理師法でも「心理に関する支援を要する者に対し、その心理に関する相談に応じ、**助言、指導その他の援助を行うこと**」（公認心理師法第2条第2項）とされる。

ここでの「助言」とは、上から目線の「アドバイス」や「支援者の価値観」に基づいたものではなく、**クライアントの特性やプロセスに応じたきめ細やかなものである。**

- ② 「業として行う」：キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを業とする。
 →反復継続する意思をもって行うこと（1度であっても反復継続の意思があれば「業」となる）。
- ③ 「名称独占資格者」：キャリアコンサルタントでない者は、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いてはならないものとする。こと。（職業能力開発促進法第30条の28）
 →キャリアコンサルタントという名称はキャリアコンサルタントしか名乗れない。（キャリアコンサルティング技能士であっても、登録しなければ「キャリアコンサルタント」とは名乗れない。）
 →名称独占資格：単にその「名称」を法的に独占している資格。なので、**キャリアコンサルティング自体は「誰でも業として行うことができる」**。その他名称独占資格に、中小企業診断士等がある。
 →業務独占資格：弁護士（法律上の紛争）、医師（医療行為）、税理士（税務相談、税務代理）等、その資格を持っていないと、「業としてその仕事ができない」資格のこと。
- ④ 「法律による守秘義務」：キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。キャリアコンサルタントでなくなった後においても、同様とする。（職業能力開発促進法第30条の27 第2項）
 →守秘義務を解除しなければならないこともある。なお後述の罰則に注意。
- ⑤ 「信用失墜行為が法律で禁じられている」：キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの信用を傷つけ、又はキャリアコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。（職業能力開発促進法第30条の27 第1項）

2.2.キャリアコンサルタントの民法その他法律上の義務と責任

キャリアコンサルタントも当然に、善管注意義務（民法第400条）を有する。

善管注意義務：行為する人の職業や能力、社会的地位などに応じて通常期待される注意義務

→一般的市民よりも、高度な責任を果たすことが求められる。

法的義務例：「刑法の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、通報をすることを妨げるものと解釈してはならない。」（高齢者虐待防止法等）

→通報を怠った場合、信用失墜行為となる可能性がある。

2.3.平成27年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書（キャリアコンサルタントの役割）

※「キャリア・コンサルティング研究会」報告書は平成27年度が最後だが、本テキストに掲載されている部分をまずはしっかりと押さえること。

2.3.1.基本的な課題認識：労働者個人

労働者のキャリア形成の「気づき」を促し支援するため、「『日本再興戦略』改訂2015（平成27年6月閣議決定）」等を踏まえ、**年齢、就業年数、役職等の職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み＝「セルフ・キャリアドック」**の推進を図る。

2017© 合同会社インクルーシブ キャリ魂塾 無断複製・配布は法律により罰せられます。

→セルフ・キャリアドック：企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティングと多様なキャリア研修を組み合わせ、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み（仕組み）3-15-3 10-41-1

2.3.2. キャリアコンサルタントの行動規範の確保

- ① 労働者個人のキャリア形成という、人生の中核的課題に関わる専門職であり、いわゆる「機微」に接することが常態のキャリアコンサルタントにとって、社会的信頼性確保は根幹的な課題
- ② 企業内キャリアコンサルティングは、労働者からの相談内容を集約したキャリアコンサルタントの、人事部門または経営者層へのフィードバックなどが期待される
→守秘義務に抵触することのないよう、事前にキャリアコンサルタントと労働者、また人事部等との間でキャリアコンサルタントに求められる役割や、情報の取扱いルール等を相互に確認しておく

2.4. キャリアコンサルタントが拡充・強化すべき事項

これが「国がキャリアコンサルタントに身に付けて欲しいスキル」である。つまり、今後の出題論点として重要と考えられる。

2.4.1. 「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し概要」

キャリアコンサルタントが、就職支援という観点に止まらず、一人ひとりのキャリア自立の観点から、職業生涯にわたる職業生活設計に関わる支援の役割を、より確実に、幅広く担うための能力習得への対応

2.4.2. 見直しの重要ポイント

- ① セルフ・キャリアドック等の企業におけるキャリア支援の実施に関する知識・技能
- ② リカレント教育等による個人の生涯にわたる主体的な学び直しの促進に関する知識・技能
- ③ 職業生涯の長期化、仕事と治療、子育て・介護と仕事の両立等の課題に対する支援に関する知識・技能
- ④ クライアントや相談場面の多様化への対応に関する知識・技能

2.4.3. キャリア支援に関わる社会経済環境の変化、労働政策上の課題

キャリア形成に関わる社会環境変化、労働政策上の要請等の下、キャリアコンサルタントは、個人として、また、専門家集団としても、以下の役割をより確実に、幅広く担うことが期待。

- ① 社会環境、産業構造・労働構造の変化、職業生涯の長期化の下で、職業生活設計の明確化、これを踏まえた計画的な能力開発、キャリアアップ支援の必要性は全体として増高。
- ② 非正規の若者、子育て女性、シニア等、労働者各層が直面する、また仕事と治療の両立等のキャリア形成上の具体的な課題解決への貢献
→面接出題事例の変化（そして大学生事例の出題が極めて少ないことの根拠）
- ③ 職業生活設計に即した学び直しの具体の機会への結びつけと、キャリア形成上の活用等のガイダンス
- ④ 企業の人材育成方針を踏まえ、人事部局、マネージャー等とも連携した、企業内での効果的なキャリア支援の仕組み（セルフ・キャリアドック等）整備、担い手としての役割発揮

- ⑤ 労働者のキャリアを巡る様々な変化等の理解を踏まえた、支援対象者の主体性を尊重した、実践的で安定感のあるキャリア支援の展開、普及

2.4.4. 拡充・強化すべき事項

- ① クライアントや相談場面が多様化してきていることを踏まえた、クライアントの話を聴き取り、対話を通して課題を合意・共有するための基本的スキルの一層の充実を図るための知識及び技能。
- ② セルフ・キャリアドック等の企業におけるキャリア支援の円滑な実施に当たって必要となる、**人事制度の運用や組織に関する知識**、いわゆる**キャリアデザインワークショップの実施**、**キャリアプランの作成支援**、人事部門との協業や組織に対する報告に関する知識及び技能。
- ③ **個人の生涯にわたる主体的な学び直しと、これによるキャリアアップやキャリアチェンジの支援において必要となる、関連制度・施策の適切な提案のための知識・技能。**
- ④ 企業におけるキャリア支援の推進にあたって重要である、社会環境変化や労働政策上の課題（例：**職業生涯の長期化、仕事と治療の両立支援、子育て・介護と仕事の両立支援等**）の解決に対する役割発揮の観点から必要となる、長いライフキャリアにおける、いわばキャリア充実（自分らしく経験を積み、能力を発揮できる、やりがいや成長を感じられるなど、主に内的キャリアに着目した充実）を図るための職業生活設計その他、様々な**クライアント特性の理解**、**各領域の専門家等との連携のための知識・技能。**

2.4.5. 働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書

キャリアコンサルタントの基本姿勢：キャリアコンサルタントは、キャリア形成支援の専門職として、労働者にとって、キャリア形成を自分ごととして一歩を踏み出す際の伴走者、また、企業にとって、従業員に対するキャリア支援の推進に取り組んでいく際の伴走者。

労使双方に対して、直接にキャリア形成支援に介在・関与できる立ち位置にある点が大きな強みである。各領域の現場において、キャリアコンサルタントは安心して相談できる、多様な視点や情報を提供してくれる、問題解決の提案や実践の伴走者である、というように頼りになり、また、信頼できると認識されることがキャリアコンサルティング普及の前提となる。

2.4.5.1. キャリアコンサルタントに求められる専門性深化、実践力向上

- ① 労働者の自律的・主体的なキャリア形成を進めていく上で、キャリアコンサルタントが年齢階層の特性に応じた的確なキャリア形成支援を充実させる必要がある。
- ② 支援に際しては、大まかな年齢階層別の対応は重要なアプローチではあるが、職業人生の長期化と多様化が同時に進行する中で、個々人の発達・成熟・キャリアの熟練度合いは万別であることも念頭に置き、個々の態様に応じたきめ細かな対応も必要となる。
- ③ 個人が辿る職業キャリアは必ずしも単線型なものばかりではなく、兼業・副業等の多様な働き方、パラレルキャリア等一つの組織にとらわれない働き方といった複線の選択肢も想定される。
- ④ キャリアコンサルタントは、相談内容の高度化・複雑化（コロナ禍に起因する課題、メンタルヘルス、発達障害に関する課題、企業組織に起因する課題等）への的確な対応や、期待される役割の広がりに対応できるよう、自律的・持続的な学びの行動と、資格取得に留まらない実践力の習得等、常にキャリア形成支援の質の向上に取り組む必要がある。

- ⑤ 個人の多様なキャリアの背景（治療と仕事の両立、いわゆる就職氷河期世代、福祉領域における支援等）や、特性（社会的マイノリティ等）に係る支援及び実践力の高い対応も求められることを意識する必要がある。
- ⑥ 企業において、急速に進展したテレワーク等、新しい日常の下での働き方、個と組織の新たな距離感・関係性が模索される中で、コミュニケーションの不足や、人間関係が希薄化する場合もあり、社内組織にあって、組織に起因する諸課題（ストレスマネジメント、メンタル不調等）へのきめ細かい対応としての予防、早期発見、キャリア支援といった対応等の必要性が高まっており、これらはキャリアコンサルタントとしても取り扱うべき範囲内にある課題と言える。
- ⑦ キャリアコンサルタントは、労使それぞれが行うキャリア形成の取組がその時点ごとの点と点の支援とならないよう、連続的かつ長期的な視点に基づいたキャリア形成支援を行っていくことが必要。
- ⑧ **キャリアコンサルタントは、職業キャリアのみならずライフキャリア上に起こりうる課題やこころの揺らぎを発見する視野の広さや、ケース全体を俯瞰する力が必要となる。**
- ⑨ 多様な働き方への対応や、一般従業員から経営層、若年層からシニア層に至る幅広い職位・発達段階にある者を対象とするため、キャリアに対する意識や直面する課題は広範なものとなる。
- ⑩ キャリア支援者としての高次の専門性や、対人支援を行うに必要な人間性を有していること、また、職業的倫理観やダイバーシティに関する理解等が常に求められることを意識する必要がある。
- ⑪ **ジョブ・カードをキャリア支援ツールとしてキャリアコンサルティング場面で活用することにより、中長期に亘り持続的なライフキャリア支援が可能となることについて理解し使いこなせるようにする必要**がある。
- ⑫ キャリアコンサルタントには、**共通して深化させる専門性**と、企業、学校・教育機関、需給調整機関、地域のキャリア支援機関など活動領域や**特定分野（業界、職種）ごとに深化させていくべき専門性**がある。
- ⑬ 活動領域ごとの役割に応じた専門性を高めること、個人の強みとして専門領域へ踏み出すこと及び近接領域の専門家・専門機関へのリファーする力が求められる。
- ⑭ 治療と仕事の両立支援、福祉領域における支援、更にはセルフ・キャリアドック等の展開における経営・組織の領域など、キャリアコンサルタントと親和性が高い領域での活動については、社会的役割の拡大・変化への柔軟な対応のため、斯界※の専門家との連携強化や学びの機会を設けること等、実践力を高めるための前向きな一歩が求められる。※その道、その分野の意味。
- ⑮ 中高年齢層のキャリア支援に当たっては、家計収入や、家族にまつわるライフイベントなど金銭面に伴う課題も大きく、その点についての関心が高い。ライフプラン（家計の問題、住宅、教育等）とキャリアの課題は密接であるためファイナンシャルプランナーとの連携は有効と考えられる。
- ⑯ キャリアコンサルタントは経営者層へのアプローチなど企業への提案力、人事担当部署との協業をする能力が求められる。
- ⑰ カウンセリングベースの支援スキル・知識に加えて、組織に対する報告や提言、管理者層への研修等、組織視点からのキャリア支援に一步踏み出す必要がある。
- ⑱ 個人のキャリア開発と成長目標の達成を組織活性化に繋げること等、労使双方の支援を念頭に置いた活動に必要な能力が求められる。
- ⑲ カウンセリングベースの支援スキル・知識を習得する過程及び一定水準まで獲得した後は、スーパービジョンを受けて支援の質の向上を図る意識を持つ必要がある。

- ⑳ 企業に関わるキャリアコンサルタントは、労働者に対するキャリア形成支援に加えて、人材育成の取組改善に向けた提案や組織課題の解決など、企業の人事関連制度の運用、組織活性化に向けた取組等も関連領域として意識した専門性の向上を図る必要がある。
- 21 労働者の活動がどのように組織に影響をもたらすかという組織視点での発想を持つことが重要
- 22 企業支援に当たっては、企業人事担当に対して高い専門性を発揮し、また、協業の結果として培われる信頼関係を維持する必要がある。
- 23 キャリアコンサルティングの対象範囲の広がりに応じて必要となるステークホルダーが誰であるか等の情報収集をする力が必要
- 24 企業領域におけるキャリアコンサルタントは、まずは自社内の部門間のネットワークがあってこそキャリア支援を有効に行うことが可能となるため、外部とのネットワーク同様、組織内部の他部門とのネットワークも重要であることを意識する。
- 25 **その他キャリアコンサルタントに求められるスキル**
- ・オンライン活用によるキャリアコンサルティングの実施
 - ・スーパービジョンを受けること及び実施体制等
- スーパービジョンは今後の重要論点！** キャリアコンサルタントに求められること実践力の向上を図る上で、実践経験の多寡によらず、キャリアコンサルティングに係るスーパービジョンを受けることが不可欠。能開基本計画においても、「豊富なキャリアコンサルティング経験を持つキャリアコンサルタントによる指導を受けることなど、実践力の向上に向けた取組を推進する」とされている。

2.4.6. キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書

キャリアコンサルタント国家資格試験で求めている能力水準は、ミニマム標準として設定されたもの。

→キャリアコンサルタントとして、実際に現場で十分に活躍できる力量を身に付けていくためには、国家資格試験に合格・登録した後も、多様なそして現実的な状況に対応できるよう、継続的学びによる資質向上と経験の蓄積が必要不可欠。

2.4.6.1. あるべきキャリアコンサルタント像

- ① キャリアコンサルティングでは、クライアントのライフステージ・キャリアステージの重要なイベントに関わる支援や指導を行うが、その場はキャリアコンサルタントとクライアントの閉ざされた場になりがちである。
- ② 支援者と支援を受ける者という対等な立場とは言いにくい状況にあることも考えれば、自らの助言・指導等がクライアントに大きな影響を及ぼしうるということを常に心に留め、また、一つ一つの面談が極めて個別性の高いものであることを自覚して、面談に臨む必要がある。
- ③ 常に自らの課題に気づくことに努め、主体的に自らのキャリアコンサルタントとしての能力・態度等の課題解決に取り組むべく学びを継続していかなければならない。
- ④ キャリアコンサルティングにおいてクライアントを深く理解し的確な支援につなげていくためには、まずは自らの専門家としての姿と向き合い、自らの自己理解にも努めなければならない。
- ⑤ キャリアコンサルタントは、その活動の基にある理論的根拠やキャリア形成・能力開発における意味づけなどを説明し、支援できる力が必要である。

2.5.職業能力開発促進法穴埋め対策と定義対策

第1条（目的）この法律は、**労働施策総合推進法**と相まって、**職業訓練**及び**職業能力検定**の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら**職業に関する教育訓練**又は**職業能力検定**を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずることにより、職業に必要な**労働者の能力**を開発し、及び向上させることを促進し、もつて、**職業の安定**と**労働者の地位の向上**を図るとともに、**経済及び社会の発展**に寄与することを目的とする。

第9回試験では、第2条の定義からそのまま1問出題された。要チェック！

第2条（定義）この法律において「労働者」とは、**事業主に雇用される者**（船員職業安定法（中略）に規定する船員を除く。第95条第2項において「雇用労働者」という。）及び**求職者**（同法第6条第1項に規定する船員となろうとする者を除く。以下同じ。）をいう。

2 この法律において「**職業能力**」とは、**職業に必要な労働者の能力**をいう。

3 この法律において「**職業能力検定**」とは、**職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識**についての**検定**（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）をいう。

→技能検定制度と社内検定認定制度によるものがある。

4 この法律において「**職業生活設計**」とは、**労働者が、自らその長期にわたる職業生活における職業に関する目的を定めるとともに、その目的の実現を図るため、その適性、職業経験その他の実情に応じ、職業の選択、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について自ら計画すること**をいう。

5 この法律において「**キャリアコンサルティング**」とは、労働者の**職業の選択、職業生活設計**又は**職業能力の開発**及び**向上に関する相談**に応じ、**助言及び指導**を行うことをいう。

第3条（基本理念）労働者がその**職業生活の全期間**を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、**職業の安定及び労働者の地位の向上**のために不可欠であるとともに、**経済及び社会の発展の基礎**をなすものであることにかんがみ、この法律の規定による**職業能力の開発及び向上**の促進は、**産業構造の変化、技術**の進歩その他の**経済的環境の変化**による業務の内容の変化に対する労働者の**適応性**を増大させ、及び**転職に当たつての円滑な再就職**に資するよう、労働者の**職業生活設計**に配慮しつつ、その**職業生活の全期間**を通じて**段階的かつ体系的**に行われることを基本理念とする。

第3条の3 労働者は、**職業生活設計**を行い、その**職業生活設計**に即して自発的な**職業能力**の**開発及び向上**に努めるものとする。

第10条の3 事業主は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その**雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上**を促進するものとする。

1 労働者が自ら**職業能力の開発及び向上**に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、**キャリアコンサルティングの機会の確保**その他の**援助**を行うこと。

2 労働者が実務の経験を通じて自ら**職業能力の開発及び向上**を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

2.5.1.労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針（平成13年9月12日）

第二 法第10条の3第1号に関する事項（情報の提供、相談の機会の確保その他の援助）

事業主は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、次のような情報の提供、相談の機会の確保その他の援助に努めること。

- 1 労働者に対して、次に掲げる情報その他の職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報を提供すること。その際には、情報伝達のための各種の手段を活用すること等により、公平かつ効果的な提供を行うようにすること。
 - (1) 職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報
 - (2) 労働者の配置に係る基本的方針及びその運用状況に関する情報
 - (3) 人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報

第三 法第10条の3第2号に関する事項（労働者の配置その他の雇用管理についての配慮）

事業主は、労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について、次のように配慮すること。

- 1 労働者の配置その他の雇用管理に関する取扱いを決定し、又は実施する場合には、当該労働者の職業生活設計に即した実務経験の機会の確保に配慮すること。
- 2 必要に応じて、社内公募制等の導入その他の労働者の自発性、適性及び能力を重視した的確な配置及び処遇上の配慮が可能となる制度の整備を図ること。
- 3 職業訓練等を通じて開発及び向上が図られた職業能力の有効活用を図るため、当該職業能力の十分な発揮が可能となるよう職務への配置等について配慮すること。

第四 法第10条の4第1項第1号に関する事項（休暇の付与）

事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇（以下「休暇」という。）の付与を効果的に行うため、次のように配慮すること。

- 1 労働協約若しくは就業規則又は事業内職業能力開発計画において対象労働者、教育訓練の範囲等を明記し、その内容を労働者に周知すること等により、休暇の活用を促進を図ること。
- 2 教育訓練の受講のための休暇のほか、職業能力検定又はキャリア・コンサルティングを受けるための休暇、自己啓発を目的としたボランティア体験等のための休暇等労働者自らによる多様な職業能力開発の促進に資する休暇を与えるよう配慮すること。
- 3 休暇の付与の対象となる教育訓練等の範囲について、労働者の希望及び適性に応じた多様な選択が可能となるよう、配慮すること。
- 4 長期にわたる休暇について、キャリア・コンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

2.5.2.若者雇用促進法のあらまし（ガイドライン）

1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置

- 事業主は、既卒者についても、新規学校卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するとともに、当該条件の設定に当たって、既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。
- 事業主などは、青少年雇用情報の提供に当たって、次に掲げる事項に留意すること。
 - (一) ホームページなどでの公表、会社説明会での提供又は求人票への記載などにより、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
 - (二) 学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
 - (三) 情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
 - (四) 情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

情報提供項目

(ア) 募集・採用に関する状況	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
(ア)の参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供してください。	
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況 ^{※1}	研修の有無及び内容 ^{※2}
	自己啓発支援の有無及び内容 ※ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む。
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 ※ セルフ・キャリアドック（定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み）がある場合はその情報を含む。
	社内検定等の制度の有無及び内容 ^{※3}
(ウ) 企業における雇用管理に関する状況	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数（男女別）
	役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合

II キャリアコンサルティングを行うために必要な知識

§ 1. キャリアに関する理論

【学習目標】 キャリア発達理論、職業指導理論、職業選択理論等のキャリア開発に関する代表的理論の概要（基礎知識）について詳細な知識を有すること。

- ・ パーソナリティ
- ・ 特性因子論アプローチ
- ・ 発達論・トランジションに関するアプローチ
- ・ 社会的学習理論アプローチ
- ・ 意思決定論アプローチ
- ・ 精神分析的理論
- ・ 動機づけ（職務満足・職業適応）理論等

キャリア（ガイダンス）理論：クライアントがなぜそのキャリアを選択したのか、今なぜそれに不満を感じているのかといった理解を総合的に深めていくための手掛かりとして重要であり、またカウンセラーがクライアントの問題を焦点化していく過程（仮説設定・検証・修正・再構築）において、その基盤となる理論を学習しておく必要がある。

→「専門知識は横に置く、は、専門知識を持っていることが前提！」

1. キャリアガイダンス諸理論

理論を学ぶ意義 第10回、第13回

1. 理論は結果の予測可能性を向上させるものである。
 - キャリアコンサルティングの過程において、理論があることでキャリアコンサルタントの経験が少ない場合でも、これをすればどういことが起きるかという結果の予測が可能となる。つまり理論がキャリアコンサルタントの行動の根拠になる。
2. 理論はキャリアコンサルタントが遭遇した現象・事実を説明、解釈する手掛かりとなる。
 - クライアントの言語・非言語的メッセージが説明できない、解釈できないと得られた情報が理解できず、何をすればよいか難しくなる。そのため、相談者がなぜそのキャリアを選択したのか、今なぜそれに不満を感じているのか、といった総合的理解を深める手がかりとして重要。
3. 理論は仮説を生み出すための基盤となる。
 - 「見立て」つまりクライアントやクライアントをとりまく環境（状況）についての仮説構築を行うが、これらの仮説の設定や検証、修正、再構築の連続的過程は、キャリアコンサルタントがクライアントの問題を焦点化する過程そのものであり、基盤となる理論を学習しておく必要がある。

では、あなたの成育歴は…

キャリアガイダンス諸理論

職業選択理論

特性・因子論

パーソンズ

ウィリアムソン

意思決定・期待理論

ジラット

ヒルトン

ティードマン

社会的学習理論

バンデューラ

クルンボルツ

構造理論

心理学的構造理論

フロイト

ブリル

ボーディン

ロー

ホランド

社会学的構造理論

Bronfenbrenner

バンデューラ

ロバーツ

職業発達理論

ギンズバーグ

スーパー

シャイン

ハヴィガースト

新キャリア発達理論

ナラティブアプローチ

ジェブセン

サビカス

文脈理論

1.職業選択理論

「人はどのように職業を選択するか」という問いに対し、**特性・因子理論、意思決定・期待理論、社会的学習理論**を用いて解き明かそうとする理論。

1.1.特性・因子理論

この理論は、「人間には個人差があり、職業には職業差がある。両者をうまく合致することが可能であり、そのことが良い職業選択や職業適応である」とすることから、**マッチング理論**（ペグの理論とも）と呼ばれる。

1.1.1.パーソンズの「賢明な職業選択」の3つのステップ

パーソンズ：著書「職業の選択」（1909）によると、賢明な職業選択は下記の3つのステップを踏む。

- ① 自分自身、自己の適性、能力、興味、希望、資質、限界、その他の諸特性を明確に理解すること
- ② 様々な職業や仕事に関して、その仕事に**求められる資質、成功の条件、有利な点と不利な点、報酬、就職の機会、将来性**などについての知識を得ること
- ③ 上記①と②の関係について、「**合理的な推論**」に基づいてマッチングすること。

1.1.2.パーソンズの「賢明な職業選択」の3つのステップの問題点

- ① マッチングを重視しすぎる点
- ② 人と職業の関係は固定的なものではない。（人は成長（発達）し、職業も変わる（例：機械化））
→**そもそも「特性・因子」論は「発達」論と相性が悪い。**
- ③ 現実的には合理的な推論によってマッチングされることは意外と少ないような点について考慮が足りない。（景気動向や偶然に左右される。）

1.1.3.パーソンズの理論：まとめ

上記のような問題点はあるが、職業選択という社会課題に対して非常に大きな貢献を果たし、GATB（厚生労働省編一般職業適性検査）などを生み出す源となった。

1.2.意思決定理論

意思決定理論…人がどのように職業を選択するかに焦点を当てた**研究理論**であり、職業選択は職業に関する意思決定の連鎖的なプロセスとする立場。

1.2.1.キャリア意思決定のプロセスを重視する立場の研究者と論点

キャリア意思決定のプロセスを重視する研究者は、下記3人が頻出。

ジェラット（ジラット）（Gelatt,1962）

ヒルトン（Hilton,1962）

ティードマン（Tiedeman,1963）6-43

1.2.2.ジェラット、ヒルトン、ティードマンに共通する研究功績

彼らの研究がキャリア行動の理解に貢献した点は以下4点。

→この4点を面接事例に当てはめてみると理解が進む。

- ① 人は、職業を選択する際に様々な期待を持つ。意思決定理論では、人は利益を最大にし、損失を最小限にするように行動すると仮定する。**ここでの利益や損失は経済的なものに限らない。**
- ② 仕事に対する期待や希望は個人と仕事の関わりの中で変わっていく。この中で**「何が達成できると考えるか」**が職業選択の鍵になる。
- ③ 人はそれぞれの選択肢を選んだ場合、期待される結果と同時に危険性と不確実性を予測することで合理的に選択を行うことができる。
- ④ 意思決定理論では、人が職業を選択する場合、大方の人は非常に主観的に状況を判断して職業選択に至っていると考える。即ち個人の所有する情報は、その正確性や適時性と使い方の両面から意思決定の結果に影響を及ぼす。

1.2.3.ジェラットの連続的意思決定モデル理論

ジェラット：教育現場におけるガイダンスの際の枠組み構築を目的として、キャリア発達における意思決定の方法を提供するための理論を提唱。→教育現場と言えば…

キャリアにおける意思決定は、探索的決定と最終的決定に分類されるが、ジェラットは経営学※（**経済学における投資戦略理論**※）をベースに、探索的決定から最終決定にいたる意思決定の**プロセスを重視・応用し、連続的意思決定モデル（プロセス）を提唱した。**（木村 p24）。（その後、**積極的不確実性**を主要概念とする意思決定の枠組みを提示。）6-7-4

→不確実…偶然…？つまり

※岡田本は経営学、木村本は経済学と表記しているが、この点は論点にならない。

1.2.3.1.連続的意思決定モデル理論の意思決定プロセス

ジェラットによれば、一般に意思決定は次のプロセスを踏む。

- ① 選択可能な行為、行為から生じる結果、結果が生じる確率を資料に基づいて予測（予測システム）
- ② 起こるであろう結果の望ましさを評価（評価システム）
- ③ ある評価基準をあてはめ、目的にかなうものを選択。（決定）

1.2.3.2.後期ジェラット

未来は存在せず、予期できないものである。それは創造され発明されるのである。合理的な戦略は時代遅れなのではなく、もはや効果的でないというだけである。

- ① 情報は限られており、変化し、主観的に認知されたものである。
- ② 意思決定は目標に近づくと同時に、目標を創造する過程でもある。
- ③ 左脳ばかり使うのではなく、右脳を使う意思決定。
- ④ 夢見ることを大切にす意思決定。

※後期ジェラットは前期ジェラットを補うものであり、対立しない。

1.2.3.3.その他ジェラットのポイント

- ① 現代のような不確実な時代には、不確実なキャリアの未来に対しては肯定的に捉え、ありのまま受容することを提唱した。
- ② かつてのキャリア開発は一種の「山登り」に例えられ、頂上にむかってはしごを一直線に上り頂上に到達することが、その最終目標であったとしている。
- ③ 現代のキャリア開発は変化が激しく、そのスピードが速いため「激流を筏でくぐるような旅の過程」と表現し、その行程、過程にこそ意味があり、単に目的地に到着することだけに意味があるのではないとした。
- ④ キャリア開発において重要なことは、人々が生涯成長、発達し続けることと、そのためにたゆまず学習し続けることに未来への最大の戦略があるとした。

1.2.4.ヒルトンの認知不協和理論を応用したキャリア意思決定モデル

ヒルトン：フェスティンガー（Festinger,1957）の**認知不協和理論**を意思決定プロセスに応用し、キャリア意思決定モデルを提唱。6-8-3

- ① 意思決定は、外界からの入力と環境の不調和、それに対する耐性及び再調整によって行われるものであり、職業選択も同じメカニズムで行われる。
- ② 個人が持つ自己概念や希望、期待、職業観等の「前提」と外界からの情報との間に生じた不協和（不一致）の解消が意思決定の過程である。
- ③ 不協和が生じた際、不協和の検閲によって、個人の「前提」が修正可能であればこれを再検討する方向に進む。しかし前提の修正が不可能であれば、他の職業を検討して、不協和を解消する情報を求めることになる。
- ④ 個人が耐えられる状態に不協和が低下するまで、「前提」の再検討や他選択肢の探索が繰り返される。

1.2.5.ティードマンのキャリア意思決定モデル

ティードマン：自我形成過程における認知発達と意思決定のプロセスを研究

アイデンティティが発達形成され明確になるにしたがって、キャリアに関する意思決定が可能になっていく。この関係から、「**個人のアイデンティティを理解するにはその人の「過去の経験」と「将来の目標」について明らかにし、この二つの要素を統合する必要がある**」とした。

1.3.行動（学習）理論と社会的学習理論

ヴントは、ヒトの意識を自己観察（**内観：内観療法とは関係がないので注意**）で明らかにしようとした。このアプローチに対して、ワトソンは「心は見えないのだから、外部から客観的に観察可能な『行動』を対象にするほうが科学的である」との考えから行動主義を提唱、パブロフ等と共に、**ヒトの行動を【刺激（Stimulation）】と【反応（Response）】の結果と捉え、S-R理論で人の行動を解明しようとした。**

例：**肉を食べさせる直前に【S：ベルを鳴らす】→【R：よだれが出る】**

ベルの刺激【S】が継続すると、**肉は無くても【S：ベルを鳴らす】→【R：よだれが出る】**

このように**反応が変化する。この「反応の変化」を「学習（条件付け）」と捉える。**

2017© 合同会社インクルーシブ キャリ魂塾 無断複製・配布は法律により罰せられます。

→条件付け：もともと関係のない【刺激】と【反応】を（意図的に）【結合】させること。

バンデューラの社会的学習理論は、スキナーのオペラント条件付け（直接経験による学習理論）や、パブロフのレスポデント条件付け（反射等の学習理論）が基礎となって生まれた。

1.3.1.オペラント条件付け

自発された行動がそれに後続する事態によって獲得・維持されていく過程。

→「行動の直後に生じた「結果（反応）＝報酬／罰」によって、その行動が生じる頻度が変化すること」

オペラントは「オペレイト（操作する）」が語源。
→「報酬と罰を意図的に与えて行動を変える」理論

この3項の関係から成立（三項随伴性）すると考える。

1.3.2.社会的学習理論

バンデューラが提唱。職業選択において、実際には何かしらの方法があるのに、それが無いと思い込んでいたり、学習しようとしないう姿勢がある。これらが職業選択を困難にしているケースも多い。

このような個々人の実際の経験から職業選択行動を説明しようとする理論であり、「他人を介して社会的行動が獲得される過程」に焦点を当てている。

→社会的学習理論によれば、職業選択は「学習の結果」となる。

社会的な『学習』…経験の結果生じる、比較的永続的な行動の変化・変容

→ある経験によって新しい行動を獲得したり、今までとは異なる行動ができるようになること

- ① 学習の様式が社会的であるという意味
 - ② 学習される内容が社会的であるという意味
- の2つの意味を持つ。

→人間の発達を内的条件変化ととらえるより、「外的な刺激-強化」による社会的学習プロセスとみる。

1.3.2.1.モデリング

他の個体の行動と結果を観察し模倣することによって、行動パターンを学習（修正）することを指し、以下4つの過程が存在する。

- ① 注意過程：見る
- ② 保持過程：記憶する
- ③ 運動再生過程：行動で再生する
- ④ 動機付け過程：強化する

バンデューラは、学習が単に直接経験だけによるものならば、学習は極めて危険なものになると主張し、観察学習を強調した点で大きな意義を持つとした。

1.3.3.学習における予期

2017© 合同会社インクルーシブ キャリ魂塾 無断複製・配布は法律により罰せられます。

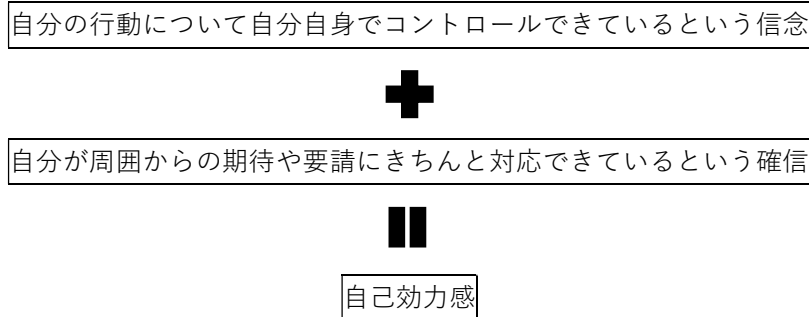
あなたがなぜ、「キャリアコンサルタント」になろうとしたのか（キャリアコンサルタント試験を受験しようとしているのか）。考えてみて欲しい。

1.3.3.1.自己効力感（学習における効力予期）

自己効力感（self-efficacy）：バンデューラ（Bandura）によって提唱された概念で、自分がある行動についてしっかりとやれるという自信であり、遂行行動の達成や代理的経験、言語的説得、情動（的）喚起によって高まる。（7-8-1）過去問ではこう出題されているが…

バンデューラの社会的学習理論では、認知的要因の役割が特に強調される。特に**行動の先行要因**であり、認知的要素でもある**自己効力感**は「最重要視」される（つまり出題される）。

→論述で漢字注意！肯定感や肯力感と書かない！



キャリア自己効力感（career self-efficacy）：自己効力感のうち、進学・就職、職業、趣味・余暇などの生き方や働き方についての自己効力感。

キャリア自己効力感はこれまでの経験によって形成されているので、キャリア自己効力感に注目することは、これまでに個人がしてきたキャリア選択の理由を理解することにつながる。

→キャリア自己効力感は、一度決定したら変化しないということではなく、今後の経験によって高めることが可能。キャリア自己効力感の高さは、キャリアの選択肢を広げ、更にキャリアを充実させる可能性を持つ。

①自己効力感を生起・変化させる要因…衰退源氏

- ・遂行行動の達成
- ・代理経験
- ・言語説得
- ・情動喚起（例：以前の発表で緊張したから次も緊張するだろう…自己効力感が低下⇒負に動く）

②自己効力感の動き

自己効力感**は正負に動き、自己効力の知覚は、大きさ（難度）、強さ（確信の程度）、一般性（自己効力の般化）の3次元に沿って変化する。**

1.3.3.2.結果期待（第7回試験で出題）

「それを実行したらどうなるのか」という結果に対する主観的な予測。

3つの成果がある。（7-8-3）

① 結果期待と自己効力感のポイント

結果期待（予期）	効力期待（予期）＝自己効力感
結果（実行後）に対する主観的な予測	実行前の主観的な予測
「それを実行したらどうなるのか」	「それをすることができるのか」

学習経験（主に遂行行動の達成と言語的説得による）により、結果期待も形成される。

同じ経験であっても、個人的要因や背景要因が異なれば、自己効力感や結果期待は異なったものになる。さらに、**自己効力感と結果期待によって、特定の領域への興味を強め、何らかのキャリア選択の目標を設定して行動することになる。**

なお、結果期待と効力期待の両方が高い状態が、もっとも動機づけが高くなる。

②結果期待の3要素（成果）

- ・ 物理的成果（給与、賞金、賞品などの形ある成果）
- ・ 社会的成果（他者から与えられる承認や賞賛、地位や名声など）
- ・ 自己評価成果（自分で決めた目標を達成したことへの満足感）

→特に、**自己評価成果が、努力を継続する粘り強さに関係する**とされ、ある課題を前に、それを実行したら自分自身が満足できると認知できれば、人は粘り強く努力を重ねることができると言える。

③結果期待を向上させる方法

結果期待は、**自己評価成果（自分で決めた目標を達成したことへの満足感）**が大きく影響する。

→クライアントの興味・関心のある領域における活動や学習の目標を設定し実行してもらう。

→いつまでにどのくらいのレベルを達成するのかを「クライアント本人」に決めてもらうことが重要。

1.3.3.3.三項随伴性

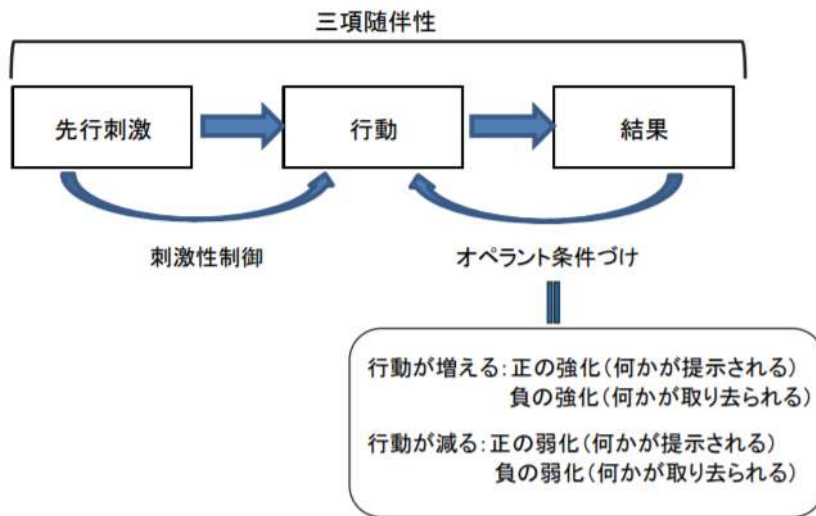
三項随伴性：オペラント条件付けを成立させる3つの項目の関係（渡辺 p 73）。

※応用行動分析では、行動の前に生じる「先行刺激」と、行動の後に生じる「結果」との関係からすべての「行動」を捉える際の関係性のことを三項随伴性としている（新時代 p 161）。

このような枠組みで行動を捉えることによって、

- ① 客観的な行動の理解が可能となる
- ② 同時に行動変容のヒントが得られる。

→応用行動分析では、**先行刺激又は結果のいずれかに介入**することで、行動の変容を図る。



渡辺本と新時代 (p162)
で三項随伴性の解説が大きく異なるが、観点が違うだけでどちらも正解となるので注意。

図 刺激性制御と三項随伴性

1.4.クルンボルツの社会的学習理論⇒「キャリア意思決定における」社会的学習理論

クルンボルツの理論は、バンデューラの社会的学習理論を基礎とし、「職業選択行動は学習の結果であって、過去に起こった出来事と将来起こるかもしれない出来事とを結び付けて解釈した結果」とする、「キャリア意思決定における」社会的学習理論 (SLTCDM) である。6-11-2

更に、「不確実性の高まる時代の中で、キャリアコンがどのようにクライアントを援助していくか」について、LTCC (the learning theory of career counseling: キャリアカウンセリングにおける学習理論) 及び「計画された偶発性」を主要概念として提言した。

1.4.1.SLTCDM による個人のキャリア意思決定に影響を及ぼす 4 要件

SLTCDM によると、個人のキャリア意思決定に影響を及ぼす要件は下記の 4 要因。

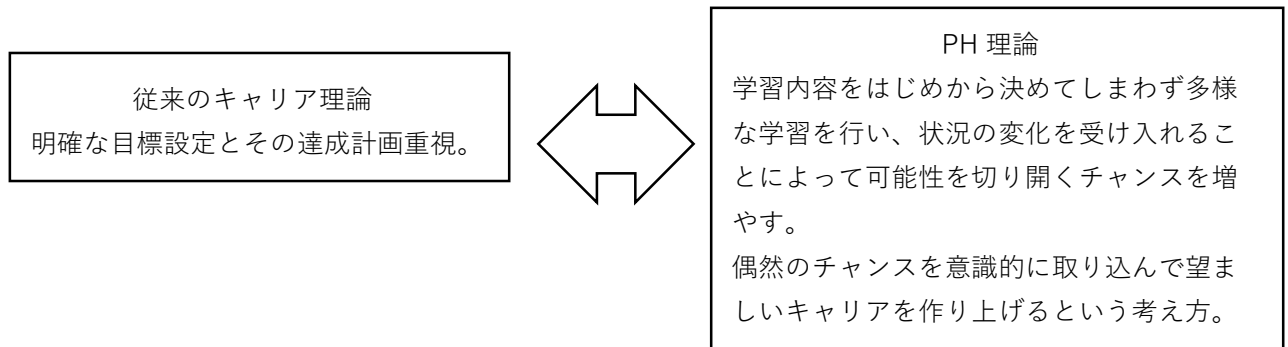
- ① 生得的資質・能力 (人種、性、身体条件、性格等)
- ② 環境的諸条件・出来事 (景気、求人数といった労働市場や訓練機会)
- ③ 学習経験
 - 道具的経験・・・個人が得た経験
 - 連合的経験・・・他人の観察によって得た経験
- ④ 課題解決スキル (問題解決能力、習慣、精神力等)

この 4 要因が、「信念・スキル (更なる課題解決スキル) ・行動」を生む。6-7-1

1.4.2. プランドハップンスタンス理論

プランド・ハップンスタンス理論（計画された偶然理論）は、1999年にクルンボルツ、ミッチェル、レヴィン（Krumboltz, Mitchell & Levin）によって提唱された理論。

クルンボルツ：人のキャリアは偶然の出来事によって左右される。当人も予想しなかったことによって興味喚起され、学ぶ機会が得られ、成長する。したがって偶然に出会う機会を増やし、それを自分のキャリア形成に取り込み、その準備をすることがキャリア支援である。



1.4.2.1. プランドハップンスタンス理論によるクライアントが対応すべき社会動向

- ① クライアントは既に有する特性に基づく意思決定ではなく、自分の能力や興味を広げていく必要がある
- ② クライアントは職業が安定していると思込むのではなく、変化し続ける仕事に準備する。
- ③ クライアントは診断を下されるのではなく、行動起こすよう勇気づけられる必要がある。
- ④ キャリアコンサルタントは職業選択のみならず、キャリア問題全般の援助において主たる役割を担うべきである。（渡辺 p85：なぜか4点目は「キャリアコンサルタント」となっている）

1.4.2.2. プランドハップンスタンス理論（計画された偶然理論）のポイント

- ① 個人のキャリアは想像以上に偶然の出来事によって左右され、そしてより望ましい方向へと影響をおよぼすことが多いと考える。
- ② 社会には、個人のキャリアにとって有益な出会いやチャンスが多数存在しているのに、それに気づかない。したがって、日ごろから、望ましいキャリアを思い描き、必要な学習を行い、小さな変化に注意を向けて行動をしていれば、偶然の出来事をつかまえる確率を増やすことができる。
- ③ それが望ましいキャリアビジョンに繋がった時、その偶然はあたかも自分と出会うために計画されていた偶然のように思える。
- ④ 従来マッチング理論では望ましくないとされた、未決定を新しい学習を促進する要因として望ましいものとする。6-6-1
- ⑤ 個人特性と職業特性の一致を重視しすぎない。なぜなら人も職業も変化するからである。
- ⑥ 予期せぬ出来事がキャリアの機会に結び付く。
- ⑦ その偶発的な出来事をみずからの主体性や努力によってキャリアに最大限に活用する。

- ⑧ 社会的・経験的学習理論は、人と職業を結びつけるのではなく、意思決定行動を教えることに主眼を置く

1.4.2.3.偶然の出来事を捉える5つのスキル（英単語も覚えること！）とクライアントの行動阻害要因

偶然の出来事を捉える5つのスキル →望ましいキャリアビジョンに向けて可能性を広げる継続的行動	クライアントの行動阻害要因
<ul style="list-style-type: none"> ・好奇心 (Curiosity)：新しい学びの機会を模索する ・持続性 (Persistence)：たとえ失敗しても努力し続ける ・柔軟性 (Flexibility)：姿勢や状況を変えることを進んで取り入れる ・楽観性 (Optimism)：新しい機会は実行でき達成できるものとする ・冒険心 (Risk-taking)：結果が分からない場合でも行動を恐れない 	<ul style="list-style-type: none"> ・学びへの諦め ・失敗への恐れ ・状況の変化への恐れ ・未経験のことへの不安 ・保証のないことへのためらい

→偶然の出来事をとらえる5つのスキルとクライアントの行動阻害要因は表裏一体。

2.構造理論

基本的考え方：「人間と環境の相互作用を重視」「個人は環境との相互作用の中で興味や価値観を形成し、行動し、生活する」と考える。

その力点を個人に置くか環境に置くかにより、心理学的構造理論と社会学的構造理論に大別される。

構造理論	
心理学的構造理論	社会学的構造理論
選択は心理的要因（個人）による。	選択は環境要因による。
フロイト ブリル ボーディン ロー ホランド	ブロンフェンブレナー バンデューラ ロバーツ 6-9-4

2.1 心理学的構造理論

理論の概要：職業選択やキャリア形成は、人間の心理的、内的要因によって決定されるとする。

主な理論：精神分析理論、欲求理論、自我理論。

→フロイト、ブリル、ボーディン、ローが出題の中心論点。

2.1.1.フロイトの精神分析

フロイト：最も古い心理学的構造理論は精神分析に基づく理論である。この理論はフロイトが体系化した精神分析に始まり、以下の考え方を基本とする。

- ① 人間を基本的に動かすのは、自我（意識）ではなく、無意識
- ② 無意識は多くの場合、性的なエネルギーである。
- ③ 人間の行動は、無意識のエネルギーと意識的な超自我（スーパーエゴ）との力関係として捉えられる。
- ④ その力関係のパターンは、基本的には幼児期の親子関係の中で決定される。→ローに継承。

2.1.1.ブリルの職業選択行動論

ブリル：最も早くフロイトの精神分析理論を職業選択行動の説明に応用。

- ① 人間行動を支配する2原則である快楽主義と現実原則を結び付け、または妥協を図る行動領域とした
- ② 防衛機制の一つである、昇華の概念を使って職業選択行動を説明。

2.1.2.ボーディンの職業選択行動論

ボーディン：「複雑な成人の職業選択行動は、幼児期の活動と全く同じ本能的な源泉を含んでいる。」という仮説に基づき、幼児期の欲求行動タイプが青年期の職業選択行動に対応するとした。

2.1.3.ローの職業選択行動論

ロー：精神分析をベースに、さらにパーソナリティ特性と職業分類を関連付けて職業やキャリアを説明。

- ① パーソナリティの個人差は、親の養育態度によってもたらされる。
- ② それは、個人が遭遇する、人的・物的環境との相互作用に依存する。

2.1.3.1.ローの親の養育態度による分類 6-8-4

- ① 情緒型：過保護、過剰欲求の両極端。条件が適えば報酬の良い職業を志向。
- ② 拒否型：拒否か無関心の連続により、人間関係を志向せず、モノ志向化する。他人との関係は金銭的満足が基本である。科学的、機械的職業を志向。
- ③ 受容型：愛情をもって受容された場合。バランスのとれた職業を志向する。

その他：ローは欲求満足の有り様と職業選択の関係についても考察し、幼児期における欲求の強さ、欲求と満足のずれ、満足の価値などがその後の職業に影響すると指摘。これはマズローの影響を受けている。

ローの結論：職業選択における家族の心理的影響、親子の欲求充足のメカニズムがキャリア形成に強い関係があることは否定できない。

§ 3. 発達理論

発達理論（及び職業発達理論）をマスターしないで、模擬試験や予想問題に手を付けるなど、時間と費用のムダであり、もっと言えば、苦手論点から逃げているだけである。

→発達理論は基本的には青年期以降の発達理論について押さえる。乳幼児期・児童期は割愛

新試験範囲では「中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識」として大項目化されており、国が「中高年のキャリア（≒収入）」に危機感を感じていることが読み取れる。

【学習目標】中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題に関し、次に掲げる事項について一般的な知識を有すること。

- ①職業キャリアの準備期、参入期、発展期、円熟期、引退期等の各ライフステージ、出産・育児、介護等のライフイベントにおいて解決すべき課題や主要な過渡期に乗り越えなければならない発達課題
- ②上記①を踏まえた中高年齢期をも展望した中長期的なキャリア・プランの設計、キャリア・プランに即した学び直しへの動機付けや機会の提供による支援の必要性及びその具体的な方法

3.1.ハヴィガーストの発達課題

「発達課題とは、人生のそれぞれの時期に生ずる課題で、それを達成すればその人は幸福になり、次の発達段階の課題の達成も容易になるが、失敗した場合はその人は不幸になり、社会から承認されず、次の発達段階の課題を成し遂げるのも困難となる課題」

→性役割、家庭、家族、結婚、出産、育児などが重視されたが、現代では、価値観は多様化しつつある。

青年期	<ul style="list-style-type: none"> ・両親や他の大人からの情緒的独立経済的独立に関する自信の確立 ・職業の選択及び準備・結婚と家庭生活の準備 ・市民的資質に必要な知的技能と概念を発達させる ・社会的に責任のある行動を求め、かつ成し遂げる ・行動の指針としての価値や論理の体系の学習、科学的世界像と調和した良心的価値確立
壮年初期	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者の選択・結婚相手との生活の学習・家庭生活の出発（第一子をもうけること） ・子どもの養育・家庭の管理・就職・適切な社会集団の発見 ・市民的責任の負担（家庭外の社会集団の福祉のために責任を負うこと）
中年期	<ul style="list-style-type: none"> ・大人としての市民的社会的責任の達成・大人の余暇活動を充実する ・一定の経済的生活水準の確立と維持 ・十代の子どもたちが、信頼できる幸福な大人になれるよう援助する ・自分と自分の配偶者をひとりの人間として結びつける ・中年期の生理的变化を理解し、これに適応する・老年の両親への適応
老年期	<ul style="list-style-type: none"> ・肉体的な強さと健康の衰退に適応する・隠退と減少した収入に適応する ・配偶者の死に適応する・自分と同年輩の老人たちと明るい親密な関係を確立する ・肉体的生活を満足におくれるよう準備態勢を確立する ・満足のいく住宅を確保すること※9-12-3 <p>※ハヴィガーストの発達課題と教育 児玉憲典、飯塚裕子訳 川島書店</p>

3.2.エリクソンの発達理論（ライフサイクル論）

エリクソンは、フロイトの理論をもとに、心理・社会的側面を強調し、成人期以降の発達も加えて、アイデンティティ（自我同一性）を中核として人間の生涯全般を捉えるライフサイクル論を提唱、自我心理学的視点から8段階の心理社会的発達を**個体発達分化の図式**（Epigenetic chart）に区分した。

→エリクソンによれば、その年齢に対応する発達課題が達成されなかった場合、それぞれの段階の発達課題を達成できず、危機を乗り越えることに失敗すると、その経験が様々な心の障害の原因となる可能性や、「人」として十分に発達できない可能性があるとする。

また、パーソナリティには、個性化（その人らしさを獲得する側面）と社会化（社会に必要な言葉やルールを身につける側面）があり、どちらを重視するかは、個人の考え方によって異なるとした。

3.2.1.ライフサイクル論の8段階：頻出論点！この表を覚えずに模擬試験など決して受験しないこと！

段階	時期	心理的課題	獲得
第1段階	乳児期(0歳～1歳半)	基本的信頼 vs. 基本的不信	希望
第2段階	幼児前期(1歳半～3歳)	自律性 vs. 恥、疑惑	意思
第3段階	幼児後期(3歳～6歳)	積極性 vs. 罪悪感	目的
第4段階	児童期(6歳～13歳)	勤勉性 vs. 劣等感	有能感
第5段階	青年期(13歳～22歳)	自我同一性 vs. 自我同一性拡散	忠誠性
第6段階	初期成年期(22歳～40歳)	親密性 vs. 孤独	愛
第7段階	成年期(40歳～65歳)	生殖・世代性 vs. 停滞	世話
第8段階	成熟期(65歳～)	統合性 vs. 絶望	英知

- ① **アイデンティティ（同一性）**：「自分は一体何者かという自問に対する肯定的かつ確信的な回答を持っていること」、つまり「自分が自分であること」を確信する心理過程。自分自身にとっても他者にとっても自分は自分であるという確固たる自信を指す。
- ② **アイデンティティ拡散**：「自分の人生において責任のある主観的選択ができず、自己嫌悪感と無力感を持ち、時間的展望の喪失、労働麻痺に特徴付けられる状態」。
- ③ **心理社会的危機**：新たな段階へ進むための契機、あるいは課題。内的欲求と外的環境としての社会からの制約との葛藤から生じる。
- ④ **モラトリアム**：同一性確立のために思い悩む時期。危機の渦中にあり、積極的に関与する物がないために悩みながらも、自分にふさわしい価値観を模索している状態の時期。
- ⑤ **役割実験**：青年がアイデンティティを形成するために、どのような大人になりたいかを模索し、理想とする自己定義を他者に対して、もしくは社会において試すこと。
- ⑥ 青年期

時期：13才頃の中学時代から22才頃の大学時代まで（近年は30才頃までともいわれる）の、子どもから大人になる青年期

危機：「同一性」と「同一性拡散」

解説：本当の自分とは何か、自分は何をやりたいのか、自分は何になりたいのかがテーマとなり、過去を振り返り、自己の一貫性に気づき、自分を受け入れるといった、アイデンティティの形成・確立のため、役割実験といった試行錯誤が行われる。しかし、ただでさえ不安定な状態である上に困難な状況が生じると、自分で自分がわからなくなり様々な形で逃避を企てる「同一性の拡散」が生じる。

⑦ 初期成人期

時期：就職して恋愛をし結婚するまで。

危機：「親密性」と「孤立」

解説：「親密性」は、**自分が何かを失うのではないかという不安を持つことなく、自分の同一性と他者の同一性を融合させる能力**。親密性によって、就職・恋愛・結婚というこの頃に起こる人生のイベントにもうまく対応でき、自らが選んだ人生のパートナーとの関係で、自分の身を投げ出しながらも、自分であることを見失わない親密性を確立する。

しかし、自己の同一性に確信がもてないと、人間関係の親密さから尻込みし表面的で形式的な人間関係しか結べなくなり「孤立」する。

⑧ 壮年期

時期：結婚して子どもを生み育てる、親としての壮年期の時期。

危機：「世代性」と「停滞」

解説：「世代性」とは、**自分の外部へ関心を持ち、エネルギーを割く次の世代の確立と指導に対する興味や関心**。自分にとって最も親密な存在を自分自身で作り出していきたいという気持ち。自分の子どもだけでなく、後輩や若手の教育や文化的遺産の継承などの意味も含む。自分を犠牲にして成長を援助しなければならない場合も多いが、それを補って余りあるものが得られるとされる。しかし失敗すると、歪んだ親密さや対人関係における退行現象となって現れ「停滞」する。

⑨ 老年期

時期：子育てが終わったり退職したり、公私に渡って役割の方向の転換を迫られる時期。

危機：「統合性」と「絶望」

解説：死を受け入れる準備期。「統合性」は、これまでの人生を振り返り、自分の人生を受け入れるか否か。人生の最終的な発達課題は人生の完成に当たって今まで獲得してきた同一性を振り返り、自分の人生は自分自身の責任であるという事実を受け入れる。最後まで受け入れられない（＝「統合性」の失敗）場合は死への恐怖、自己嫌悪などの不快感、不完全感が強まり「絶望」に陥いる。

E・H・エリクソン『自我同一性』誠信書房 1982 小口忠彦『人間の発達課程』明治図書 1983

3.3.ユングのライフサイクル的理論

① ライフサイクル…人生の経過を円環に描いて説明。

ユングは、ライフサイクル（人生）を日の出から日没までに例え、「少年期」、「成人前期」、「中年期」、「老人期」の4段階に分け、問題になる時期は「成人前期と中年期」であり、最大の危機は中年期の転換期にあるとした。

② 個性化の過程…男性は、40歳までは、色々なものを犠牲にしながら、社会的成功を目指し突き進んでいくが、40歳前後で「人生の正午」を迎え、今のまま、未来が永遠に続かないことに気づく。そして、40歳以降は、今まで犠牲にしてきたものを、もう一度取り戻していくことが必要（これを成長（人生後半における内面化の過程）とする。）だとした。

3.4.マーシャのアイデンティティ・ステータス（達成状況）

マーシャは青年期の発達課題である同一性達成（アイデンティティ形成）について、青年期前期の脱構成化、青年期中期の探求と再構成化、青年期後期の強化という3つの段階を想定し、課題に対処し克服しようとしている様を「同一性達成」「早期完了」（『フォークロージャー』）「モラトリアム」「同一性拡散」の4つに分類した。

ここでの「危機」とは、「転機」と同じような意味合い（「分岐点」）であり、いわゆる「クライシス」的な意味ではない。

アイデンティティ・ステータス	危機	コミットメント	概略
同一性達成 (Identity Achievement)	経験した	している	幼児期からのあり方について確信がなくなりいくつかの可能性について本気で考えた末、自分自身の解決に達して、それに基づいて行動している。
モラトリアム (Moratorium)	その最中	しようとしている	いくつかの選択肢について迷っているところで、その不確かさを克服しようと一生懸命努力している。
早期完了 (Foreclosure)	経験していない	している	自分の目標と親の目標の間に不協和がない。どんな体験も、幼児期以来の信念を補強するだけになっている。硬さ（融通のきかなさ）が特徴的。
同一性拡散 (Identity Diffusion)	経験していない	していない	危機前 (pre-crisis)：今まで本当に何者かであった経験がないので、何者かである自分を想像すること不可能。
	経験した	していない	危機後 (post-crisis)：全てのことが可能だし可能なままにしておかなければならない。

(引用：早期完了型アイデンティティに関する研究の動向と展望：熊野みき)

3.5.超頻出！出題されたところだけ押さえるレビンソン！

レビンソンのキーワード：4つの発達期、**成人期を四季にたとえたライフサイクル**、**中年の危機**、成人期の発達段階説、**中年男性グループへの調査**、成人の心理社会的発達生活構造の安定期と過渡期（5年程度）が交互に現れ進む。

→過渡期…生活構造の何らかの変化を体験することになる時期（5年程度）。

春	児童期と青年期（0～17歳）		
夏	<p>成人前期（17～45歳）</p> <p>成人期の課題に直面する心情を、ぼくのりりっくのぼうよみは「sub/objective」で歌い上げた。</p> <p>「すべてに apathy だから魂奪われて融ける</p> <p>いつしか物を見ている自分を見るようになった</p> <p>人からどう見えてんのか それだけ気にしてる なんて素晴らしい人生だろう」（ぼくのりりっくのぼうよみ - 「sub/objective」）</p>	<p>成人への過渡期（17～22歳）</p> <p>大人の世界へ入る時期（22～28歳）</p> <p>30歳の過渡期（28～33歳）</p> <p>一家を構える時期（33～40歳）</p>	<p>成人への過渡期は、大人の世界（社会）への第一歩となる大人の一員としての最初のアイデンティティを確立し、成人の生活のための暫定的選択とそれを試みる事が発達課題。</p> <p>換言すれば、親、社会に守られて生きてきた環境から自分で道を切り開かなくてはならないという自覚が芽生える時期。</p> <p>【直面する課題】</p> <p>アパシー（無力感・無価値）</p> <p>離人感（自分が自分ではない感覚）</p> <p>30歳の過渡期は、無限の可能性が開けていた20代と異なり、様々な社会的制約を感じて「可能性が限定される」ように感じる時期。</p> <p>30歳の過渡期の終わりから、次の発達期への移行は、成人の発達で極めて重要な段階の一つ。</p> <p>【直面する課題】</p> <p>焦燥感</p> <p>さまよい感</p>
秋	<p>中年期（40～60歳）</p> <p>アイデンティティの拡散・喪失が生じやすく、価値観・人生観の転換によるアイデンティティの再体制化が必要。</p> <p>心身ともに変化に対応できるタフネスさ、柔軟性が重要。</p>	<p>人生半ばの過渡期（40～45歳）</p>	<p>人生最大の過渡期。</p> <p>自己の内部だけでなく、外界との関係における「若さと老い」「破壊と創造」「男らしさと女らしさ」「愛着と分離」という葛藤が生じる危機期＝「中年の危機」。</p>

		<p>中年に入る時期 (45～50 歳) 50 歳の過渡期 (50～55 歳) 中年の最盛期 (55～60 歳)</p>	<p>肉体や生活環境の大きな変化を経験し、過去が守り切れない恐怖感の中で真の自己との折り合いをつける。</p> <p>自分の生活のほとんどあらゆる面に疑問を抱き、もうこれまでのようにはやっていけないと感じ、新しい道を切り開くか、これまでの道を修正するのに数年を要する。</p> <p>【直面する課題】 生活構造の変化を踏まえて新しい生活構造を作り上げること 「人生半ばの過渡期」にあまり変化せずに、不満足な生活しか築けなかった男性は、「50 歳の過渡期」が危機の時になる。</p>
冬	<p>老年期 (60 歳～)</p>	<p>老年への過渡期 (60～65 歳)</p>	<p>老年への過渡期は、リタイア前後であり、愛するものとの別れの必要が生じる。</p> <p>社会から葬られるのではないかという恐怖感と役割の喪失感から孤立化が進み、過去への引きこもりがしばしば発生する時期。</p> <p>【直面する課題】 前向きな意味での死の受容 新たな役割・生きがいの獲得。</p>

4.職業発達理論

職業相談の元となっている理論の1つが職業発達理論。

- ① 個人のキャリア発達過程、**発達段階に応じた課題の解決を支援することが、キャリアガイダンスの目的とする理論。**
- ② **人が職業人として成長する過程を理論化したもの。**

これを職業相談に当てはめると、職業相談の前後でクライアントはどのように変わることが望ましいのかという考え方を示すものになる。

4.1 ギンズバーグの職業選択理論

- ① **面接調査の結果**に基づいた発達段階説である。
- ② **職業選択には長い年月を通しての発達過程がみられることに着目し、理論化した最初の人物。**
→発達課題そのものを最初に理論化したのは…_____
- ③ 職業選択は一般的に10年以上かかる発達のプロセス（興味・能力・価値観・雇用機会）
- ④ そのプロセスは非可逆的（批判され修正。時間と費用を掛ければ修正可能とした）
- ⑤ そのプロセスは個人の欲求と現実との妥協（後に最適化に修正）

ギンズバーグの理論は「**職業選択は生涯にわたる意思決定のプロセス。また個人は変化するキャリア目標と職業世界の現実との適合をどのように行うか、繰り返し再評価する**」という観点。

4.1.1.ギンズバーグによる職業発達プロセス

空想期	11歳以下	—
試行期	11～17歳	興味・能力・価値・移行
現実期	17～20歳代初期	探索・結晶・特殊化

4.2.スーパーの職業選択理論

1950年代以降、職業発達理論を現在のような形に完成させたもっとも代表的な理論がスーパーの理論。

4.2.1.スーパーの職業的発達命題（14命題）

14命題は頻出だが、常識で正誤判断可能な部分も多いため、出題可能性が高い論点に再編して抜粋。

- ① **社会的学習の成果としての自己概念は、選択と適応において連続性を提供しながら青年期後期から晩年にかけて安定性を増していく。**
- ② **キャリア・パターンとは、到達した職業レベルである。**
- ③ **キャリア・パターンの性質は、各個人の親の社会経済的レベル、本人の知的能力、教育レベル、スキル、パーソナリティの特徴（欲求、価値、興味、自己概念）、キャリア成熟、および個人に与えられた機会によって決定される。**
- ④ **どのライフ・ステージにおいても、環境と個体の要求にうまく対処できるかどうかは、これらの要求に対処する個人のレディネス（対処するために個人がどの程度準備できているか、すなわち、キャリア成熟）の程度による。**
- ⑤ **キャリア成熟は、心理社会的構成概念であり、それは成長から解放までのライフ・ステージおよびサブ・ステージの一連の職業的発達の程度を意味する。**

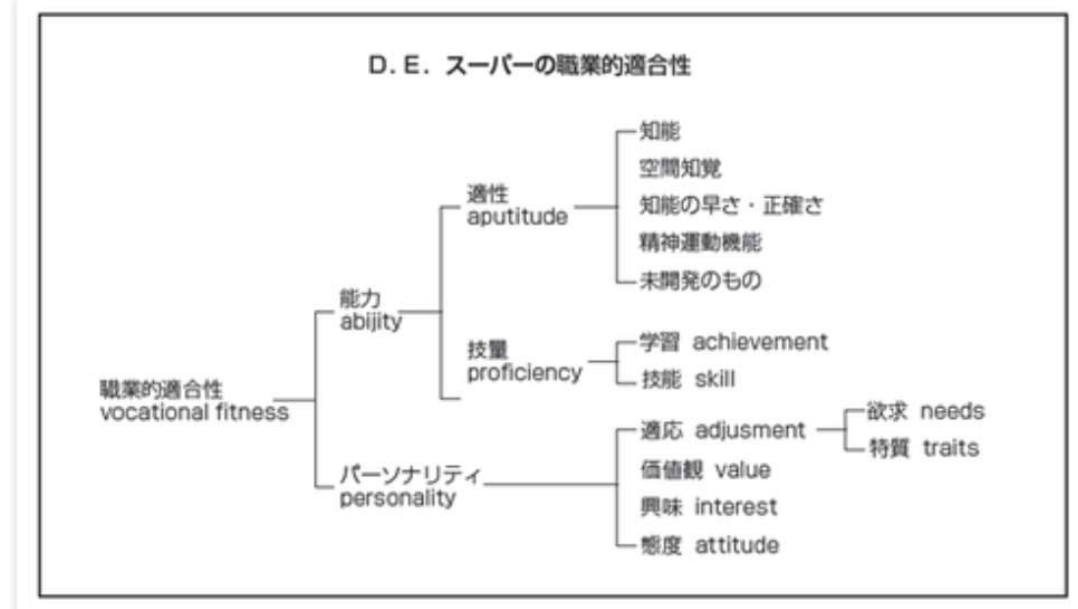
- ⑥ キャリア発達とは、職業的自己概念を発達させ実現していくプロセスである。キャリア発達のプロセスは統合と妥協のプロセスである。
- ⑦ 職業満足や生活上の満足は、個人の能力、欲求、価値、興味、パーソナリティ特性、自己概念を適切に表現する場をどの程度見つけるかによって決まる。
- ⑧ 満足感は、人がその役割をとおして成長し、探索的な経験を積み、自分にとって合っていると感じられるような類の仕事、仕事の状況、生活様式に身をおいているかどうかにかかっている。
- ⑨ 仕事から獲得する満足の程度は、自己概念を具現化できた程度に比例する。

4.2.2. スーパーの理論の基本的な考え方

- ① 特性因子論と自己概念理論を統合することで、現実的な職業心理学つまり、職業（キャリア）発達が構築でき、職業カウンセリングは今以上に有効な理論が提供できると考えた。
- ② 職業発達は、個人の全人的な発達の一つの側面であり、他の知的発達情緒的発達、社会的発達等と同様、発達の一般原則に従う。
- ③ 職業的発達の中核となるのは、自己概念である。職業的発達過程は、自己概念を発達させ、それを職業を通して実現していくことを目指した漸進的、継続的、非可逆的なプロセスであり、かつ妥協と統合の過程である。
- ④ 自己概念は多面的構造であり、キャリアに関する側面がキャリア自己概念である。
- ⑤ キャリア自己概念は、自己とそれを取り巻く環境との関係についての認知を統合したものであり、キャリア発達を通して形成されていく。
- ⑥ 差異心理学を応用し、個人と職業との関係をダイナミックに説明しようとした。
- ⑦ 能力を適性と技量に分けた。

適性…将来何がができるか。また、達成されるであろう可能性。

技量…現在到達している状態。今何がができるかを表す。技量は学力とスキルに分けられる。



出典：厚生労働省労働研究所 2002「職業能力・適性とその評価・測定」

- ⑧ キャリア発達には、暦年齢に緩く関連した予測可能な発達の課題、あるいは年齢との関係を持たない不連続で予測不能な適応課題によって促される。
- ⑨ 成人のキャリア発達の基本的概念は、キャリア「成熟」ではなく、アダプタビリティ（適応力）であるとした。
- ⑩ スーパーのキャリア自己概念論は、能力、興味、価値観、選択の個人的な意味づけだけでなく、ライフテーマとの一体化に焦点を当てている。

4.2.3.スーパーの多様なモデル

スーパーはキャリア発達に役割と時間の視点を取り込み、それに影響を与える決定要因とその相互作用を含む包括的概念として、**ライフ・スパン／ライフ・スペースの理論**を提唱した。

→ライフ・スペースとライフ・スパンを図案化したものが**ライフ・キャリア・レインボー**。

→人は、ライフ・スパンとライフ・スペースの2次元の中で生きている。

4.2.3.1. ライフ・スペース（ライフ・ロール（役割）とも呼ばれる。）

個人が置かれている社会環境的側面に注目した概念。生涯において9つの役割（子供、学生、余暇人、市民、労働者、配偶者、家庭人、親、年金生活者）を一つまたは複数演じ、この役割の中で個人は他人から見られる自分の役割を再構成していく。これらの役割は、重複可能であり相互に作用を及ぼす。

→**役割を演じる生活空間（アリーナ）：家庭・地域社会・教育機関・職場**

→がっこうよ、かお、しろ（い）はね：学生・子供・余暇・家庭・親・市民・労働・配偶者・年金

4.2.3.1.1. 役割の重要性

それぞれの役割が個々人にとってどのように重要性を持つかは以下3種類の基準から決定可能。

- ① 役割コミットメント：役割への情緒的な関与
- ② 役割参加：役割に実際に費やした時間やエネルギー
- ③ 役割知識：役割における直接的もしくは代理的な経験により獲得した知識

→スーパーは、キャリア発達は役割との密接な相互関係からなるとし、それぞれの役割を重要視した。

4.2.3.2. ライフ・スパン

ライフ・スペースにおける役割を選択し、その役割に適応していく発達のプロセスを当てた概念。各プロセスの段階には発達課題が想定されている。

4.2.3.3. ライフ・ステージ（舞台：時間軸）

スーパーはエリクソンなどの生涯発達モデルをもとに、「成長」、「探索」、「確立」、「維持」、「解放」の5段階からなるライフ・ステージ論を提唱した。

4.2.3.4. 5つの職業発達段階（マキシサイクル）とミニサイクル

それぞれの段階の間には、新成長・新探索・新確率の移行期がある。

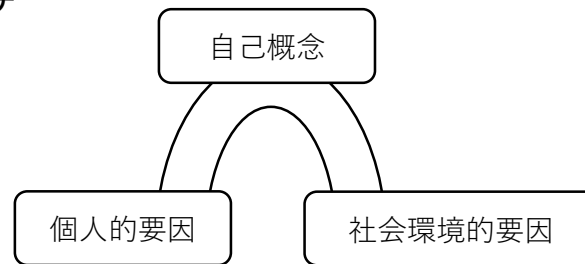
成長期→探索期→確立期→維持期→衰退期（解放期）

→スーパーせいたかいっす

→ミニサイクルは暦年齢に緩く関連。生涯キャリア発達は、ミニサイクルを経て**螺旋的**に繰り返される。

2017© 合同会社インクルーシブ キャリ魂塾 無断複製・配布は法律により罰せられます。

4.2.3.5. キャリア決定アーチ



4.2.3.6. 自己概念

①スーパーは、自己概念を、個人が自分自身をどのように感じ考えているか、自分の価値、興味がいかなるものかということについて、主観的自己、客観的自己の2つが個人の経験を統合して構築されている概念とした。

主観的自己：「個人が主観的に形成してきた自己についての概念」

客観的自己：「他者からの客観的なフィードバックに基づき自己によって形成された、自己についての概念」

②自己概念は多面的な構造を持つ。

③**キャリア自己概念は1つではないし、ある時期に決定されるものではないとされる。**（渡辺本 p33）

4.2.3.7. その他スーパーの職業発達理論のポイント

① 成人期のキャリア発達について

- ・成人期以降のキャリア行動はその個人の暦年齢ではなく、社会的年齢によって規定される。
- ・社会的年齢は、社会的規範に影響される。
- ・成人期以降のキャリア行動は、その人がどのライフステージにいるかによって決まる。
- ・成人期以降のキャリア発達は、年齢差、発達段階よりも性によるものが大きい。
- ・成人は常に、新たな環境への適応と自己の再評価に直面している。そこにストレスと再適応のための努力を必然的に求められる。
- ・青年期に獲得された自我同一性が、成人期を通じて次第に個性化、自己化、自己実現化して確立する。

【発展】スーパーについて述べた下記の文章のうち、誤っているものはあるか、ないか。

- ① スーパーは、キンズバーグの発達理論、ビューラーの生活段階、ハヴィガーストの発達課題など、それまでの発達理論を整理したうえで、職業的発達段階と発達課題をまとめている。
 - ② スーパーのライフ・キャリア・レインボーの理論では、キャリアの形成と発達は、職業上の指向や能力のみならず人生における役割から影響を受けると考える
 - ③ 自己概念は、幼少期から個人が家庭、学校、地域、その他の場、加えて大人になってからは職場などで周囲から与えられたフィードバックや評価、具体的体験が、その個人が生育した社会、文化など様々な要因から影響を受けながら、長期にわたって個人の内部で形成されるものである。
 - ④ ライフ・キャリア・レインボーは、その期間や情緒的な関与の視点から、人が生まれてから死ぬまでの間ライフ・キャリアをどのように構成するのか視覚的に描写したものである。
 - ⑤ ライフ・キャリア・レインボーでは、キャリアを役割と時間軸の2次元で捉える。
 - ⑥ ライフ・キャリア・レインボーの時間軸は、ライフ・ステージ (lifestage) と呼ばれ、これがスーパー
- 2017© 合同会社インクルーシブ キャリ魂塾 無断複製・配布は法律により罰せられます。

パーにおける発達段階になる。

- ⑦ スーパーは自己概念を扱うにあたって、「本人が職業に関連すると考えた自己特性の配置」と定義付けをした「職業的自己概念」という言葉を使っている。
- ⑧ 自己概念は、14歳までに学校と家庭における主要人物との自己同一視を通して発達する。この段階の初期においては欲求と空想が支配的であり、興味と能力は、社会参加と現実吟味の増大に伴いこの段階で一層重要になる。
- ⑨ **若年層の早期離職率が上昇する要因として「就職前」「就職後」の2段階のミスマッチが存在すると考えられる。**

以上全て正しい。

4.3.シャインの組織内キャリア発達理論

シャイン：「人と組織」の観点から職業発達を研究。「組織心理学」という言葉の生みの親とされる。組織開発の分野で、日本では経営学の一つとして評価の高い研究者である。

組織と人の相互作用：組織も成長し、個人も成人を過ぎても成長し続ける存在であるという発達の視点。

4.5.1.シャインの組織内職業発達理論

キャリア・サイクルの段階と課題：シャインは組織内のキャリア段階的発達を9段階にまとめた。

組織的社会化：組織参入後、学生や見習生から一人前の組織人へと人びとが変化していく過程。また、この過程は、環境の変化とそれに対する個人の適応のプロセスとして特徴づけられている。

超重要！シャインの組織内キャリア段階的発達を覚えるまでは、模試も予想問題も手を出さない！

段階	直面する一般問題	特定の課題
1. 成長、空想、探求 (0～21 歳) (役割：学生、大志を抱く人、求職者)	<ol style="list-style-type: none"> 現実的な職業選択のための基準を開発する 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 社会経済的水準及び他の家庭環境による現実の諸制約を評価する。 適切な教育ないし訓練を受ける 仕事の世界に必要な基本的習慣・技術を開発する 	<ol style="list-style-type: none"> 自分自身の欲求と興味、能力、価値観などを開発し発見する 職業について学ぶための現実的役割モデルを見つける テスト、情報やカウンセリングから最大限の情報を入手する キャリア選択をできるだけ広くしておけるような良い学業成績、スポーツ、趣味などを修める 初期の職業決定をテストするため試験的な職業経験の機会を見つける
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)	<組織ないし職業への参入>	
	<ol style="list-style-type: none"> 労働市場に入る-キャリアの基礎となりうる初めての仕事に就く 実行できる正式かつ心理的な契約を、協定する 組織ないし職業のメンバーになる 	<ol style="list-style-type: none"> 仕事の探し方、応募法、職業面接の受け方を学ぶ 職務及び組織に関する情報の評価法を学ぶ 選抜・選別テストに合格する
3. 基本訓練 (16～25 歳) (役割：被訓練者、初心者)	<ol style="list-style-type: none"> 仕事及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 できるだけ早く効果的なメンバーになる 正規の貢献メンバーとして認められるようになる 	<ol style="list-style-type: none"> 未経験ゆえの不安を克服し、自信を持つようにする できるだけ早く、文化を理解し、「こつを知る」 最初の上司または訓練者、仲間とうまくやっていくことを学ぶ
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)	<ol style="list-style-type: none"> 責任を引き受け、最初の正式な任務に伴う義務を守備よく果たす 横断的キャリア成長の土台を築くため、専門知識、特殊技術を開発 	<ol style="list-style-type: none"> 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 上司や同僚とうまくやっていく

	<p>し示す</p> <p>3. 組織の制約・要求と調和させる</p> <p>4. 当該組織ないし職業と自己の欲求と組織の制約・機会との間のより良い調和を求める</p>	<p>方法を学ぶ</p> <p>3. 助言者、支援者を見つける</p> <p>4. 最初の決定を、自己の才能・価値及び組織の機会・制約の点から再評価する</p> <p>5. 初めての仕事での成功感あるいは失敗感に対処する</p>
<p>5. 正社員資格、キャリア中期 (25歳以降) (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) (この段階にとどまる人もいよう)</p>	<p>1. 専門を選び、ジェネラリスト及び・または管理者となる方に向かう</p> <p>2. 自己の選択した専門分野において学び続ける</p> <p>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</p> <p>4. 自己の長期のキャリア計画を開発する</p>	<p>1. 自己自身の意思決定に自信を持つようにする</p> <p>2. 自己の動機・才能・価値を慎重に評価する</p> <p>3. 組織及び職業の機会を慎重に評価する</p> <p>4. 家庭・自己・仕事へのそれぞれの関心を適切に調整する</p>
<p>6. キャリア中期の危機 (35～45歳)</p>	<p>1. 自己のキャリアの再評価を行い、現状維持か、キャリアを変えるかを定める</p> <p>2. 自己のキャリアの抱負を、中年の転機の諸側面と対比させて評価する</p> <p>3. 自己の生活全体において、仕事及び自己のキャリアがどれほど重要であるべきかを定める</p> <p>4. 他者の助言者になりたいという、自己自身の欲求を満たす</p>	<p>1. 自己のキャリア・アンカーを知り、評価する</p> <p>2. 現在を受け入れるか、別の未来を選ぶか明確な選択を行う</p> <p>3. 行った選択をめぐって家族との新たな調整を達成する</p> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>論述・面接で「キャリア・アンカーを確認する」と言えるのは？</p> </div>
<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、経営メンバー、〔多くの人々はこの段階にとどまる〕)</p>	<p>1. 助言者になる</p> <p>2. 経験に基づく技術及び関心を広げ技術を深める</p> <p>3. 全般管理者の役割とより広範な責任を引き受ける</p> <p>4. キャリアないし仕事以外での成長を求めると決めれば、影響力と手応えの減少を受け入れる</p>	<p>1. 技術的に有能であり続けるか、あるいは経験に基づく知恵を用いるようになるか</p> <p>2. 対人関係技術や集団技術、監督・管理が必要な場合、どのように開発するか</p> <p>3. 若い人々の競争性と攻撃にどう対処するか</p> <p>4. 中年の危機及び家庭の空の巣問題にどう対処するか</p>
<p>7. B. 指導者役にあるキャリア後期 (40歳から引退まで) (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>	<p><部内者化境界線と階層境界線の通過></p>	
	<p>1. 組織の現実的評価と長期的繁栄に自己の技術と才能を役立てる</p> <p>2. 他者の努力を統合し、広く影響を及ぼすようになる</p> <p>3. 主要部下を選抜し開発する</p>	<p>1. どのようにして、組織の反映に一層責任を持つようになるか</p> <p>2. 組織の内部及び組織・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</p> <p>3. キャリアに大いに関わり続けな</p>

		がら、家族、特に配偶者の欲求も満たすにはどうするか学ぶ
8. 衰え及び離脱 (40歳から引退まで：衰えの始まる年齢は人により異なる)	1. 権力、責任及び中心性の水準定価を受け入れるようになる 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 3. 仕事の主ではない生活を送れるようになる	1. 趣味、家庭、社会及び地域の活動、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見つけるか 2. 配偶者とより親密に暮らす方法を学ぶ 3. キャリア全体を評価し引退に備える
9. 引退	<組織ないし職業からの退出>	
	1. ライフスタイル、役割、生活水準におけるより劇的な変換に適応する 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	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 2. ある種の活動に、どのようにして自分の勢力と能力の水準に至るまで専念し続けるか 3. 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

4.5.2. 専門家の3つの位置づけ

シャインは支援者がとりうる役割を次の3つとしている。

- ① 情報やサービスを提供する専門家
- ② **診断**して、処方箋を出す医師
- ③ 公平な関係を築き、どんな支援が必要か明らかにする**プロセス・コンサルタント**

4.5.3. キャリア・アンカー

個人のキャリアを船に例えた場合、それを繋ぎとめる錨（アンカー）としての働きをする。人は無意識のうち心の中に「1つ」の**キャリア・アンカーを形成し**、それをなかなか放棄しようとはしない。

人はさまざまな理由によって組織内における自分の所在地を変えるが、その所在地によって仕事の満足、生活、役割などが変わる。その所在地にその人を繋いでいるのがキャリア・アンカーである。

キャリア・ガイダンスとキャリアコンサルティングは、個人が自分のアンカーを認識し、自分の欲求を満たす機会を組織内に探すことを援助することでもある。

シャインは44の事例に基づき、キャリア・アンカーを8つに分類した。

- ① **専門・職種別コンピテンス**：自分の専門性や技術が高まること
- ② **全般管理コンピテンス**：組織の中で責任ある役割を担うこと
- ③ **自律と独立**：自分で独立すること
- ④ **保障、安定**：安定的に1つの組織に属すること
- ⑤ **純粹な挑戦**：解決困難な問題に挑戦すること
- ⑥ **起業家的創造性**：クリエイティブに新しいことを生み出すこと

⑦ 生活様式：個人的な欲求と、家族と、仕事とのバランス調整をすること

⑧ 奉仕・社会献身：社会を良くしたり他人に奉仕したりすること

→自分自身のキャリア・アンカーを知ることは、キャリア形成における自分自身のニーズを明確にし、キャリアの方向性を明らかにする上で有効とされる。

→キャリア・アンカーを知ること＝アセスメントを行うということ。だから「キャリア指向質問票」（2級第20回出題）というアセスメントツールがある。

4.5.3.1.キャリア・アンカーを構成する3つ自己概念とその問い

コンピテンシー	才能と能力について	何が得意か
モチベーション	動機と欲求について	何をやりたいのか
バリュー	意味と価値について	何をやっている自分が充実しているのか

4.5.3.2.キャリア・アンカー注意点

- ① 直接職業と結びつけない・・・習字が得意だから書道の先生になる。では短絡的。
- ② 外部から定めることはできず、自ら語らせ、認識する。・・・「あなたは字を書くのが上手だね。あなたの生きがいは字をきれいに書くことでしょ？」なんてのは愚の骨頂ですよ。
- ③ 予測しようとしなない・・・キャリア・アンカーは仕事を経験して初めて判明していく。

4.6.4.内的キャリア・外的キャリア 6-6-4

キャリアを「外的キャリア」と「内的キャリア」の2つの軸から捉える。

外的キャリア：その人が経験した仕事の内容や実績、組織内での地位など

内的キャリア：職業生活における歩みや動きに対する自分なりの意味付け、外的キャリアの基礎

→内的キャリアに注目することは、個人にとっては生きがいや働きがいといった自分のモチベーションの源泉を知ることであり、自分らしいキャリアを実現するための手がかりを得ることでもある。

4.6.5.役割領域3サイクル→要注意論点

シャインは、人が生きていく領域を「生物学的・社会的」、「家族関係」、「仕事・キャリア」の3つに分け、それぞれにサイクルと段階を設けた。3つのライフサイクルは、重なり合い相互に影響し合う。組織の要求と個人の要求の調和をはかるためには、仕事やキャリアだけでなく、その他のサイクルの影響も考慮することが必要となる。

4.6.6.キャリア・サバイバル

個人の欲求と組織のニーズが互いに釣り合っていくことが必要であり、キャリア・アンカーが実際の仕事として実現していくプロセスを重視し、個人が組織のニーズを分析するために行うべき「職務と役割の戦略的プランニング」の手続き。

4.6.7.キャリア・ダイナミクス

人は仕事だけでは生きられず、ライフサイクルにおいて、仕事と家族と自分自身が個人の内部で強く影響し合う。この相互作用は成人期全体を通じて変化する。

他方、組織に雇われて働けば、個人を受け入れる組織には組織自体の要求があり、これが、個人の持つ要求と調和されなければならない。そして、組織の要求も時の経過とともに変化する。また、個人も組織も複雑な環境のなかに置かれる。**この仕事の決定について、きわめて複雑な動的なダイナミクスのこと。**

4.6.8. キャリア・コーン

外的キャリアの観点から、シャインが表した組織の3次元モデル。組織内キャリア発達とは、組織内の移動であり、組織内でのキャリアが3方向で形成されることを示す。

①組織の垂直方向：職位や職階の上下移動（係長、課長その他の役職に就く）

②円周場に沿った水平方向：職能（専門領域）での移動（異なる職能部門を超えるような移動。
例：総務部から営業部へ）

③組織の中心に向かうことで形成されるキャリア：特定の職の部門で長く職務に就くことによって、その職のエキスパートになる。重要な情報にアクセスしやすい位置となる（部内者化）。

→地位・機能が同一のまま、組織にとっての自己の重要性が変化する。

4.6.9. 心理的契約

個人と組織のニーズが調和し、両者の間でできた合意を心理的契約という。

契約の内容は静的ではなく動的であり、双方の要求の変化を反映するという点に着目する。

5. 学校教育制度及びキャリア教育の知識

学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標等、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について一般的な知識を有すること。

キャリア教育：一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」（中央教育審議会「今後の学校にけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」2011年）7-37-2

5.1. 「職業観・勤労観をはぐくむ学習プログラムの枠組み」

→キャリア発達を促す視点に立って、将来自立した人として生きていくために必要な具体的な能力や態度を構造化。その枠組みの基本的な軸として、「人間関係形成能力」、「情報活用能力」、「将来設計能力」、「意思決定能力」の4領域8能力をあげた。

この枠組みはあくまで一つの例であって、そこに示された4領域8能力を育成しなければキャリア発達を促すことはできないというものではない。

5.1.1. キャリア教育で育成すべき力—「基礎的・汎用的能力」—

「基礎的・汎用的能力」の構成

「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つの能力によって構成される。

「これらの能力は、包括的な能力概念であり、必要な要素をできる限り分かりやすく提示するという観点でまとめたものである。この4つの能力は、それぞれが独立したものではなく、相互に関連・依存した関

2017© 合同会社インクルーシブ キャリ魂塾 無断複製・配布は法律により罰せられます。

係にある。このため、特に順序があるものではなく、また、これらの能力をすべての者が同じ程度あるいは均一に身に付けることを求めるものではない。（平成 23 年 1 月 31 日）

① 重要：「基礎的・汎用的能力」4 能力の解説

人間関係形成・社会形成能力	<p>社会とのかかわりの中で生活し仕事をしていく上で、基礎となる能力。</p> <p>多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力。</p>	<p>他者の個性を理解する力、他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップ等。</p>
自己理解・自己管理能力	<p>自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について、社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力。</p>	<p>自己の役割の理解、前向きに考える力、自己の動機付け、忍耐力、ストレスマネジメント、主体的行動等</p>
課題対応能力	<p>仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力。</p>	<p>情報の理解・選択・処理等、本質の理解、原因の追究、課題発見、計画立案、実行力、評価・改善等</p>
キャリアプランニング能力	<p>「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力。</p>	<p>学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計、選択、行動と改善等</p>

5.2.教育関係法令

教育基本法と学校教育法の頻出箇所のみ抑える。

5.2.1.教育基本法

教育の目的・目標（教育の目的）

第1条 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。

5.2.2.学校教育法

第1条 この法律で、学校とは、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校とする。

第29条 小学校は、心身の発達に応じて、義務教育として行われる普通教育のうち基礎的なものを施すことを目的とする。

第45条 中学校は、小学校における教育の基礎の上に、心身の発達に応じて、義務教育として行われる普通教育を施すことを目的とする。

第49条の2 義務教育学校は、心身の発達に応じて、義務教育として行われる普通教育を基礎的なものから一貫して施すことを目的とする。

第50条 高等学校は、中学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて、高度な普通教育及び専門教育を施すことを目的とする。

第63条 中等教育学校は、小学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて、義務教育として行われる普通教育並びに高度な普通教育及び専門教育を一貫して施すことを目的とする。

第83条 大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。

2 大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。

第83条の2 前条の大学のうち、深く専門の学芸を教授研究し、専門性が求められる職業を担うための実践的かつ応用的な能力を展開させることを目的とするものは、**専門職大学**とする。

第99条 大学院は、学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする。

2 大学院のうち、学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とするものは、**専門職大学院**とする。

2017© 合同会社インクルーシブ キャリ魂塾 無断複製・配布は法律により罰せられます。

第 108 条の 4 （前略）深く専門の学芸を教授研究し、専門性が求められる職業を担うための実践的かつ応用的な能力を育成することを目的とするものは、専門職短期大学とする。

5.3.新しい学校形態：義務教育学校と専門職大学

5.3.1. 義務教育学校

「学校教育制度の多様化及び弾力化を推進するため、現行の小・中学校に加え、小学校から中学校までの義務教育を一貫して行う」学校。2016 年から新設。

→初等教育と、中等教育の一部の合計 9 年間の課程を一体化。設置は、国公私立いずれも設置可能。

5.3.2. 専門職大学

2017 年 5 月学校教育法改正で設けられた職業大学。修業年限 4 年、学士（専門職）を得られる一条校

目的：実習や実験等を重視した即戦力となりうる人材の育成を目指す。

特徴：学位を得るのに必要な単位のうち実習が占める割合を 3～4 割と定めている。教員の 4 割以上を実務家が務める

主な参考文献及び出典：

「キャリアコンサルティング理論と実際 4 訂版」 木村周（著） 雇用問題研究会

「新版 キャリアの心理学ーキャリア支援への発達のアプローチ 渡辺 三枝子（編著） ナカニシヤ出版
資料シリーズ No.165 「職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査」及び「新時代のキャリアコンサルティング」独立行政法人労働政策研究・研修機構
「カウンセリングの技法」 国分康孝（著） 誠信書房