

キャリア・カウンセリングにおけるライフストーリー法の有効性 ——中高年女性のキャリア再構成の事例を通して——

Availability of Life History Method to Carrier Counseling; A case study of carrier reconstruction of a mature woman

稲 本 恵 子*

1. 問題と目的

近年、ナラティブを活用した支援的实践が注目されている。例えば、フランス語圏の国々では、ナラティブの一手法であるライフストーリー法が、職業教育・職業訓練、あるいは臨床場面などに応用されている。さらに、「国際ライフストーリー成人教育研究協議会 (ASIHVIF)」⁽¹⁾ などでは、成人教育にライフストーリー法を活用することの意義や有用性などが学際的に議論されている。こうした実践的な研究は、ライフストーリーを語る・聴くという行為を通して、語り手にも聞き手にも、教育学的な視点から学習として把握できる変容が認められることを明らかにしてきた。また、日本のキャリア・カウンセリングの現場では、北米のキャリア理論、主に心理学の分野から発展したキャリア・カウンセリングに関する理論および方法論を導入してきた一方で、前世紀末期以降、数多くの研究者あるいは実践者であるキャリア・カウンセラー等が、ナラティブの手法を用いた社会構成主義的キャリア・カウンセリングの理論および技術・方法論にも興味・関心を寄せてきている。

これまで、キャリア・カウンセリングについては、心理学の観点からの方法論についての研究（渡辺・ハー 2001）⁽²⁾（渡辺他 2007）⁽³⁾（宮城 2005）⁽⁴⁾ が、また経営学の観点からは、その機能についての考察（坂本 2008）⁽⁵⁾ など多くの研究者によって先行研究が重ねられ、昨今では、構成主義的キャリア・カウンセリングの方法論（渡辺他 2015）⁽⁶⁾ にも注目が集まっている。教育学の立場では、キャリア・カウンセリングについて、その概念や本質についての考察（坂柳 2007）⁽⁷⁾ があり、それ以外は、学校教育としてのキャリア教育のなかで実施されるキャリア・カウンセリングを取り上げることが多く散見されるが、成人教育や生涯学習

*人文学部・非常勤講師—成人教育・生涯発達・キャリアデザイン

の場面において実施されるキャリア・カウンセリングや、そこでキャリア・カウンセラーがどのような教育的な支援を行っているかといった観点で考察した研究はあまり見られない。そこで、教育学的な観点からキャリア・カウンセリングを見つめ直し、新たな方法論を見出したいと考えるようになった。

平成14年（2002年）厚生労働省によるキャリア・コンサルタント養成5万人計画が掲げられて以降、キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラーと称する資格保有者（国家資格および民間資格ホルダーおよび登録キャリア・コンサルタント）は8万人を超えた⁽⁸⁾だけでなく、2024年までに10万人の養成を目指す指針が提示されている⁽⁹⁾。今後、資格取得者の実践経験や技量など、その資質についてあらためて問われることになるといわざると得ない。宮城（2013）⁽¹⁰⁾は、そのためのキャリア・カウンセラーの資質向上とそのための方法としてスーパービジョンの必要性を提示している。

キャリア・カウンセリングのニーズのある現場のなかでも、特に定年前にリストラ等で失業し、再就職を希望する者は、キャリアアップではなく役職がなくなり、報酬が下がり、これまでのキャリアに別の意味づけを行いながら、ある意味「自らのキャリアを否定する」といった価値観の変容を迫られる。そのなかでも、早期退職制度に応募して自発的に「失業」という現実を作り出したクライアントは、今までのキャリアを省察し、はたらき方や生き方そのものについても再構成する際に、さまざまな精神的葛藤に遭遇し、その危機を乗り越えねばならない。したがって、単なるジョブマッチングではなく、その心理を理解しながらの伴走が必要である（廣川2006）⁽¹¹⁾。

転職や再就職活動のケースでは、自らの意思で自発的にこれに取り組む人と、倒産や解雇などの逃れようのない強制力によってそうした状況下に置かれる人がある。例えば、企業の早期退職制度への応募によって離職した者は、個々の事情は異なるものの、応募という自己決定により退職している。このように自ら退職の道を選んだ人は、自ら蓄積してきたキャリアが寸断されるという感覚はなく、むしろ自分のキャリアを自己資源として保有しながら、異なる世界でそれを活用してみようという気持ちを持って退職という針路を選んだと考えられる。職業経験を通して、その所属組織のなかで通用する規範に基づいて養い得た知識や能力こそ自らのキャリアであり、それに対する自信や自負があるからこそ、組織の外へ出るともいえるであろう。もしくは、これまで築いたキャリアに満足し、一つの区切り（卒業）という気持ちでセカンドキャリアを目指す人もいるかもしれない。

しかし、再就職を目指して活動を開始したものの、それが円滑に進まない状況では、それまで規範・常識として通用してきた日常行為が、所属していた組織内でしか通用しないものであること、自身の名のもとに残したと自負する成果も「個人」というよりも組織の一員という社会的認知によって価値づけられていたことに気づかされると、自己の存在価値自体を見失ってしまうことも生じうる。早期退職制度に応募をしなければ、たとえ、報酬が現状維持もしくは削減されるとしても、「〇〇会社の△△さん」というアイデンティティは定年ま

で維持でき、社会における自分の居場所は「安定」し続けたはずである。それを自らの手によって解体・崩壊させた結果、収入減や地位の剥奪などにつながったのであり、心理的な喪失感を持ちながら再就職活動が開始される場合がほとんどである。クライアントの口からは、「こんなはずじゃなかった」という動揺の言葉や「辞めなければ良かった」という後悔の言葉を聞くことが少なくない。さらに、再就職先という新たな居場所において、「はたらき続ける」意味や価値を見出せず、「やりがい」「周囲から求められ認められる自己の存在意義」を持ち得なければ、過去の自分と比較して、現在から将来に向けて成長していく自分を実感できない。また、「自分が役に立っている」と実感できなければ、はたらく意欲の喪失とともに報酬の減少により生活の質が下がり、自己否定感を強める恐れもある。

特に、結婚・妊娠・出産などのライフイベントにより、自己のキャリアを再構成する場面の多い女性の場合、退職時のみでなく、人生におけるさまざまな時期に、葛藤場面に遭遇してきたことが推測される。

学校教育を終え、企業生活のなかで自発的または強制的な教育支援を受けながらキャリア形成を進めてきた成人が、企業という枠から出て、自分自身の力で再就職活動を遂行する場で、キャリア・カウンセラーはクライアント本人が主体的に意識を変容させていく過程に伴走することになる。

少子高齢化社会における労働力不足を考えると、今後ますます中高年の再就職支援の現場は増大が見込まれる⁽¹²⁾が、支援の場で実務にあたる支援者（キャリア・カウンセラー）が深い知識や経験を十分に持ち合わせているとは言い難い現状がある。資格を取得したとはいえ、実務経験のない支援者たちの不安な声に対して、キャリア・カウンセリングのあり方についての指南を求める声も高く、それに対応する書籍も発刊されている（渡辺他 2013）⁽¹³⁾。また、共働きではたらく女性の増加とともに、中年期の女性がライフコースのなかで直面するキャリアの危機（昇進・子育て・家族の問題・リストラ・体調の不安など）を乗り越えるためには、企業内外で支援のための制度等の整備が必要である⁽¹⁴⁾。

以上のような背景のもと、キャリア・カウンセリングのニーズが出現する場面においてキャリア・カウンセラーが単に傾聴とジョブマッチングによる伴走を行うだけでなく、経験豊かな中高年の成人、特に職業以外の経験も豊富に重ねていく女性への伴走方法について、従来とは異なる視点から検証が必要になると考えた。

そこで、企業を早期退職することによって自ら安定を手放し、再就職活動を行おうとする女性に焦点をあて、ライフヒストリーの省察を通して、本人にどのような意識変容が起こるのか、それがキャリアの再構成にどのような影響を及ぼすのかなどを、そのなかにある教育的な意義を見出すことを念頭に置きながら、ライフヒストリー法を用いたキャリア・カウンセリングを実施し、それをさらに質的に分析して検証することにした。キャリアを職業経験としてのみでなく、人生における経験のすべてと捉え、そのライフヒストリーのなかにある自分では見逃している価値ある経験に気づき、また、過去の否定的な経験に肯定的な意味づ

けを行い、その経験をもとに、新たな価値観で次のキャリアを柔軟にデザインできるように伴走していくのである。

本研究では、フランスにおけるライフヒストリー法を使った成人教育を参考に、語り手としてのクライアントと聴き手であり研究者としてのカウンセラーの双方がキャリア・カウンセリングを通して学びを得ることを教育論として捉えることを試みた。サビカス（2011）⁽¹⁵⁾によるナラティブを使ったキャリア・カウンセリングの方法論等、日本のキャリア支援の現場で特に注目されている具体的手法についての議論とは別に、ナラティブの有用性を教育的な観点から確認しようとするのである。生涯にわたってキャリアを再構成しながら発達を続ける成人の変容学習、自己教育に着目しながら、ライフヒストリーインタビューを活用したキャリア・カウンセリングを中高年の再就職支援の現場で用い、経験を学びの資源として、クライアントとカウンセラーが共有していく過程を教育学の観点から捉え返し、そこにある教育論の存在を明らかにすることによってその有用性を確認する。

通常の再就職支援キャリア・カウンセリングでは、主としてクライアントの就職以後の職業生活の省察、職務経歴の棚卸しと呼ばれる経験業務および習得した能力の整理作業や、職業生活に関する価値観についてカウンセラーがクライアントに聴き取り作業をして本人の振り返りを促す場合が多い。これに対し、本研究で実践を試みたライフヒストリーインタビュー法を用いたキャリア・カウンセリングでは、就職以前の生活と就職以後の生活を含めた全人生に関するクライアント自身による省察行為にカウンセラーが聞き手として立ち会い、クライアント自身が過去の自己の人生経験の意味を「語り」を通して再構築し、職業キャリアと照合せながら職務経験や能力に新たな価値を見出してキャリアを再構成することを目的とした。カウンセラーは、質問者（聴き手）としてよりも聞き手として、その場に同席していることで進行する語り手の省察行為の伴走者の役割を担う。カウンセラーの用いる技法や熟練度、あるいは関与の有無の多少に関わらず、クライアントが、自分で言葉にする経験のなかに潜在する自己の有能さ・スキルについて気づいていく「自己教育のプロセス」を通して、今後の多様なはたらき方の可能性を見出し、求職者として求める報酬や職務内容、価値観を書き換え、納得して次のキャリアへ移行していくことを期待するのである。

現実として、所属していた企業という枠組み・規範が存在した世界から、別世界としての組織や企業に進入するに際し、その新しい世界で通用するとされる「経験・スキル」を表す言葉や「評価」するための価値観や尺度を表す言葉が、異なる観点で捉えられ別の意味で解釈されることも多い。その際にこれまでの経験を読み替えて、通用するかどうかを確認していくという翻訳作業が求められる。その翻訳作業の資源は、本人が自己の持つ言語で表現した経験であり、新たな意味の発見、意味の再考と再構築、読み替えについては、クライアントとカウンセラーの共同作業である。それは、まさしくキャリア・カウンセリングを通して、クライアントが自己の能力について「自己を再発見」していくことであり、それまでのもの

の見方や価値観といった自己の規範的な尺度を変容させ納得していかなければならない困難な作業でもある。

本研究では、実際に再就職を果たし、さらにその再就職先から2回もの転職を余儀なくされた中高年女性の事例をもとに、自己の価値の再発見の過程を辿り直す。本人が自分の過去の経験と向き合い、それに対する価値観をどのように変容させ、キャリア形成を継続していったのかを、ライフストーリーとして発された言葉を辿りながら成人教育の観点で「変化」「学び」の軌跡を探索するキャリア・カウンセリングを実施し、従来のセッションと比較するのである。そして、中高年、特に女性を対象とするキャリア・カウンセリングのなかでライフストーリー法を用いることが教育的な観点から有効であることを確認することを目的とする。

2. 研究方法

ライフストーリー法は、ナラティブ・アプローチの一つである。本研究では、ライフストーリー法を援用しつつ、教育学の観点からキャリア・カウンセリングにアプローチし、その過程で生じると予想される「教育的変容」、特に「自己変容学習」「自己教育」に着目することにした。

研究方法として、先行研究のレビューを通して「ナラティブ」や「経験」を学習資源とする自己変容学習・自己教育・成人教育に関する諸理論を整理し、キャリア・カウンセリングを教育的視点で捉える準備をしたのち、研究対象者の職業生活以前にまで聞き取り範囲を広げてライフストーリーインタビューを実施した。そして、その語りの内容を教育的な観点から質的に分析し考察した。

2年間にわたる支援のなかで既に聞き取った職業経験のなかにある職務能力や、仕事に対する姿勢の背景を、今回、新たに聴き取ったライフストーリーのなかの経験と関連付けたのち、強みの言葉となるよう翻訳し、クライアントにフィードバックし、これまでのキャリア・カウンセリングでは、本人も気づくことのできなかった価値のある潜在的な能力を顕在化し、意識化する過程を検証した。ライフストーリー法を用いた対象者は、継続支援中のクライアント（女性47歳・既婚）である。

2.1 本研究におけるライフストーリー法の特徴

ライフストーリー法を含む、ナラティブ・アプローチは、近年欧米を中心に臨床の場以外で活発に成人教育や継続教育、生涯学習の場で注目され、活用されている。

ライフストーリー法は、これまでも、社会学、心理学、文化人類学、歴史学などの立場か

ら学際的に成人を対象とした実証的研究の場で使用されてきた。社会教育・生涯学習辞典⁽¹⁶⁾では、「ライフヒストリーは、社会科学や人間科学の科学主義的な行き過ぎへの反省から始まったエスノメソドロジーの一つとして、社会学や人類学、心理学など多様な学問領域でその応用が試みられている実践研究の方法である。ヨーロッパや北米大陸ではこの方法を成人教育の領域に応用する動きが活発になっている」とされ、生涯学習や成人教育に応用するにあたっての教育的な観点を次のように整理している。

- ①人は誰しも過去の「経験」をもっている
- ②人は誰でも過去の経験をもとにした「知識」をもっている
- ③成人にとって「経験」は、現在の自分を判別し未来を見通す基礎になる
- ④人は誰しも「経験」を「遡及する(さかのぼる)」ことによって、そこに自分の「意味の発見」をすることができる
- ⑤「発見された意味」は、他の誰のものでもなく本人のものである。経験から自己の意味を見いだす過程で、成人は自己形成をする
- ⑥自己形成は、周囲から孤立した自己を見いだすことではない。個人主義的な自己ではなく社会の発展や変革に参加する社会的な主体の形成が目的である

これは、ライフヒストリーに触れることがクライアントの経験の意味づけをするキャリア・カウンセリングのあるべき姿であるとしたコフラン（1997）⁽¹⁷⁾の理論と接近している。

末本（2011）⁽¹⁸⁾は質的研究としてのライフヒストリーの方法論について、エスノメソドロジーなどと接近させながら、アクションリサーチ等においての科学的な量的研究の限界に遭遇した時に、研究対象とする諸現象のなかに、判然とはしなくとも何らかの問題の存在が確認されるような場面で量的なアプローチの成果に疑問が残る場合の手法としての有用性を述べている。そのような場面で研究者自身が、対象のなかに入り込み「メンバーシップ」を得ることを通じて、その意味世界を対象の内側から記述して一つの解釈とするエスノメソドロジーはライフヒストリー研究による成人教育研究と接近しており、ナラティブ・アプローチが成人の学習にとって具体的な方法であるともいえるとする。末本（2014）⁽¹⁹⁾はまた、今日の社会教育、生涯教育、成人教育といった場面における方法論の多様性について、現実社会における多方面の教育・学習現場の拡大、拡張があるという事実のなかで、解釈論的なアプローチが必要であると述べている。成人教育が行われる教育的な場面でライフヒストリーや伝記的手法による研究が明らかにしようとする教育的な意味世界が、これまでの連続性や偶発性、個別性に依拠する世界であり、それに対する知見が果たして客観性や普遍性というこれまでの学問が蓄積してきた機軸と合致するかどうか、といったことについての疑問・課題があるだろうというのである。成人であるからこそ自らと向き合い、変える力を備えているとして、人が「変わる」という個人の内面的な変化を教育として捉え返し、それに「立ち会

う場面であるキャリア・カウンセリング」のなかで語られるライフヒストリーには、何が見出されるのであろうか。

人が、自らの人生を振り返りながら、過去の経験に遡る際には「自分は誰か」「何をしてきたか」「何をすべきか」「どうしていけばよいのか」と、自己の経験をもとにした意味の発見や再構築をしようとする。ナラティブを用いた学習において「個」に着目すること、「個」の主体形成を「学び」として捉えることは、社会的な人間の成長を、個人の側に立って説明しようとする試みであるとされる⁽²⁰⁾。フランスにおいて、ライフヒストリー研究は、1970年代終盤以降、教育・職業訓練の実践として注目されてきた。

モンベルガー (2012)⁽²¹⁾ は、ライフヒストリーにおける自己の語りによる自己形成の過程について、まず、「語られた生活は現実の生活ではない (Narrated life is not real life)」とした上で「意味は後ろにはない (Meaning is not behind)」と述べ、語ることは、過去の省察であり、現在という地点でこれまでの経験をつなぎ、意味を見出すことであるとした。さらに「ナラティブの中にライフヒストリーはある (Life history takes place in the narrative)」「主体は語りの中で生まれる (The subject becomes instituted in the discourse)」という表現で、ライフヒストリーを語る主体が、その言葉を瞬間々々に聞き手に対して表出しようとする時に、自分自身の経験のなかで自ら主体となりながら、理解を深め、自己を再構築していく連続のなかにあるとし、「人生の物語は目の前にある (The story of life is ahead)」からこそ、人生を語るということは「過去の詳述による将来の可能性 (prospective elaboration of the past)」に向かう際の原動力の一部であり得るとした。以上を鑑みれば過去が過去として、そのために認識されたからではなく、将来的な可能性を出現させたことで、将来的な原動力を産出するというライフヒストリーの語りのなかにこそ、新しい仕事に向かうために行われるキャリア・カウンセリングの成人教育的な意義が見出されるはずである。

ひとは、はたらき、報酬を得ることで、生活の基盤を維持し安定させていく。そして、さまざまな紆余曲折を経て老年期へとそれぞれの人生 (ライフコース) を辿っていく。終身雇用制度のもとで就職したその企業から出ることなく職業人生を終える人もいれば、退職・転職といった転機に遭遇し、自分の職業人生の終盤で再構成を余儀なくされる人もいる。本人が語る言葉をつなぎ直し「これまで、どこで、何をしてきたのか、今現在どこへ向かっていくのか」を明らかにすることが、ライフヒストリーによる成人教育のプロセスであるとすれば、それはキャリア・カウンセリングのなかでライフヒストリーを語りながらキャリアを再構成するプロセスと同じであるはずである。

2.2 ライフヒストリーにおける転機 (トランジション) への着目

人は、成長し、発達していくなかでさまざまな出来事に遭遇し、針路を妨げられ停滞、変更を余儀なくされる。ライフイベントと言われる人生の出来事や、自分が置かれた環境や状

況のなかで偶発的に生じる、あるいは関わる他者から与えられるチャンスや困難に遭遇し、その局面の前後で、大きく生活様式の変化が生じたことに、当事者は気づかぬうちに周囲の他者に、客観的に読み取られ指摘され気づく場面も多いだろう。また、当事者として主観的に内面的な価値観を変容させ自らの行動にのみ反映させ、他者には気づかれないという場合もあるはずである。これら人生における「転機」という局面や「しるし」がついた場所があり、そこからの人生の物語が発展していくことも多い。本研究で事例として検証するAさんは、キャリアを積み重ねながら、あきらめること・やり直すこと・あらためること・挑戦すること・開拓すること、など自分が当事者として遭遇しながらそれに合わせ行動し、流れに身を任せながら自らの目的を幾度となく設定変更してきたことは、これまでのカウンセリングでもわかっていた。自ら行動するきっかけとなるような出来事は、総じて「転機」と称することができるのであろうが、実は時間的には瞬間々々ではなく、一定期間持続する場合や複数が並行して同時進行する場合もあり、時間的かつ空間的な広がりがある。キャリア・カウンセリングのなかで捉える「転機」とは、どのようなものを指すのか、ここで、Aさんのライフヒストリーを考察するにあたって、筆者が鍵概念として着目する「転機」およびその語源であるトランジションについて概観・検討しておく。

Transitionの邦訳として、キャリア・カウンセリングの理論を論じる際には「転機」という訳語が長く使われてきたが、最近ではそのまま「トランジション」とカタカナ表記をすることも増えてきた。キャリア・カウンセラー養成講座のテキストにおいて、転機に注目していた理論家として名前が挙げられるシュロスバーグは、人生のなかで人が遭遇する転機を(1)期待していた出来事が起きた時、(2)予想していたことが起きなかった時、(3)期待していた出来事が起きなかった時の3つに分類している。これは、結婚・離婚・転職・失業や、家族の病気・死別などのような個別の出来事が、その人の人生を大きく変えるものであり、これらライフイベントとして遭遇する出来事には、意図的なものとそうでないものがあるということである。成人が急速に変化する社会のなかで、生活する上で迷走に陥る場面で、その時本人に「何が起こっているのか」を探索し、理解し、対処できるようになるために支援をするのがキャリア・カウンセラーであるとしている。この時のクライアント本人が探索、理解するプロセスは成人が意識変容する、すなわち学びを重ねていく場面であるといえる。シュロスバーグは、人が生涯発達する過程のなかで、成人の転機に焦点をあてながら、それを乗り越えるために以下の4つのSが必要であるとしている⁽²²⁾。

- ① Situation（状況）
- ② Self（自己）
- ③ Support（周囲の援助）
- ④ Strategies（戦略）

成人が転機に遭遇した時に、何が転機をもたらし、どのような役割の変化が起きたのか、それがどのくらいの期間続くものなのか、過去の転機と同じものであるのか等、その状況（Situation）を把握した上で、それに遭遇した当事者として、自分の年齢や性差、健康状態や社会的な地位や獲得してきた経験などの自己資源を確認し（Self）、周囲の援助を得ながら（Support）、どのようにそれを乗り越えていくか戦略を立て対処方法を立案していく（Strategies）。この4つのSに従って段階的に進めるセッションは就職等を目的とする際のキャリア・カウンセリングのプロセスそのままであるともいえるが、再就職活動を進める求職者が、自らの経験を省察し、過去の転機へも目を向けながら、その学びを再確認し、自己の資源として未来（再就職）につないで、これまでの考えを変えていくことも転機となるはずである。転機はライフヒストリーインタビューのなかでクライアント本人が省察しながら語る過去の状況（エピソード）へもカウンセラーが遡って伴走する際に目印とする背景でもある。それは、過去の経験その場限りの1回だけのものでなく、ライフヒストリーの語りのなかで、現在進行形で発見、創出していくものであるといえるのではないかと考え、ライフヒストリーの分析・考察にあたっては、転機「トランジション」に着目していくことにする。

3. 事例研究

3.1 キャリア・カウンセリングの内容

Aさんは、40代半ばの既婚女性である。彼女は、短期大学卒業後、大企業にサービス職として23年間勤務し、43歳の時に、会社の早期退職制度を利用して退職した。退職前後から再就職支援会社による再就職支援サービスを受けて、およそ10ヵ月後にB大学の事務系契約職員として再就職を果たす。しかしながら、組織のなかの複雑な人間関係、力関係により職務が思うように進まないだけでなく、ハラスメントなどに遭遇し、仕事を継続することに悩むようになり、自発的に退職し、アルバイトを経て、C大学のキャリアセンターのキャリア・カウンセラー（派遣社員）として再就職を果たした。順調にキャリアを重ねたものの1年後、会社と大学との業務委託の突然の終了により再度失職する。失職後は、アルバイトをしながら、再就職活動が続いている。筆者は、AさんがB大学へ再就職を果たして約1年が経過し、職場での悩みが生じた頃から、仕事の内容について相談を受けるようになり、その後の転職活動における職務経歴の棚卸し作業や応募書類の作成など通常のキャリア・カウンセリングを実施してきた。

そのような2年間の支援ののち再失職し、再びキャリア・カウンセリングのニーズが出現したなかで、本人が、はたらし方を見つめ直す時期として資格取得のための勉強に集中するために、時間的な余裕を持ちながらアルバイトを始め1ヵ月ほどが経過した頃から、5ヵ月

間で5回合計約9時間、半構造化したインタビューでライフヒストリーの聴き取りを行った。

第1次インタビューでは、短大卒業後、入社してから現在の失業状況に至るまでをおよそ2時間40分にわたって聞き（聴き）取り、4週間後の第2次インタビューでは、これまでのAさんのキャリア・カウンセリングでは触れたことのなかった、本人の子ども時代から短大生活と就職活動に至るまでを1時間40分間聞き（聴き）取り、その5日後に第3次インタビューでは40分間、中学、高校時代の先生との関わり方と本人の当時の思いをさらに深く掘り下げた。その3週間後に行った第4次インタビューを前にAさんは、念願であったキャリア・カウンセラーの資格試験に合格した。さらに、アルバイト先へ有期雇用の契約社員としての再就職を果たした。資格試験に合格してまもなく行った第4次インタビューでは、それまで3回のインタビューの内容をもとに筆者がつなぎ直したライフヒストリーを提示しながら、2時間にわたって、Aさん自身がさらに思い出したことを中心に語ってもらった。5回目は、目指していたキャリア・カウンセラーの資格取得後に、現在の仕事への関わり方や思いがどのように変わったか、また、就職までの経緯をあらためて振り返ってもらい、今後の仕事へ展望や自身の課題などについて通常のキャリア・カウンセリングにライフヒストリーインタビューを要所で取り入れる形で約2時間の面談形式で行いこの回については録音は実施しなかった。

なお、聞き取りに際しては、倫理的な配慮として、以下のようなことを提示し、本人の同意を得た。

- (1) 研究対象としての参加は自由な意思による。
- (2) 同意後であっても、中途辞退が可能である。
- (3) 研究で得られたデータは本研究の目的以外では使用せず、録音したデータは、論文作成後に、研究者自身が責任を持って消去する。
- (4) 研究結果の公表にあたり、個人名が特定できないように処理し、プライバシーの保護を約束する。

3.2 Aさんのライフヒストリー

Aさんが、就職した1987年は、バブル経済の最盛期ともいえる時期であり、華やかで金銭面や物資面においても豊かで安定した生活を送ることができていた。問題社員と呼ばれる者がいる部署に配属され嫌がらせを受けたり、職場で最年少のママさん社員として注目を浴びたり、新規プロジェクトチームのメンバーに抜擢されるなど、本人が意図しないところで、中傷や注目の対象となり、周囲から期待されると同時に圧力をかけられることも多くあった。入社から4～5年は自動的に昇格するものの、ある程度の年数が経過すると、年功序列にはとらわれない職制のもとで昇格競争が繰り上げられるなかで、上司からの高評価に対して、

誹謗中傷を受けることもあったが、常にその場で与えられた困難な問題に取り組み、自分にできることは何かを探しながら、地道な努力を重ねてきた。それらを乗り越えてきた23年間の後のセカンドキャリアとして選んだ職場での生活は、それまでの職業生活による経験を集約して取り組んでみたものの、これまでとまったく異なる価値観で動く組織や人に対して、努力しても自分の意のままにならないものに対する無力感を感じさせるものであった。

Aさんの仕事に対する姿勢は、客観的に見ると常に冷静で前向きである。困難なことが目の前に立ちただかっても、決して逃げることをせず、状況を受け容れる。たとえ不平不満が顕在しても、「しかたがないこと」として許容し、今、与えられた状況のなかで自分が何をすべきか、何ができるかを考え、それを主体的行動に移し、困難な状況を打破し、周囲の人々と職場の潤滑油となることで評価され、昇進を果たしてきた。しかし、自らを高く評価されることを極端に嫌い、周囲から突出せずに「目立ちたくない」「普通が良い」「私なんて」「私にはできない」と自分の実力を過小評価した言葉を口にすることが多かった。

Aさんの第1次インタビューで聞き取ったキャリアの概観を時系列に沿って表1に示す。

Aさんは、淡々と自身のライフヒストリーを語り、その姿は、以前から継続的に筆者が面談していた場面と差異はない。常に仕事や自分の周囲の人たちに対する客観的な視点で状況を判断したり主観的な意見を述べるのに対して、自分については自己評価が低く、自分を否定したり、自己肯定感が低いという事実はこれまでのキャリア・カウンセリングでも把握し

表1 Aさんのキャリア

【20 歳】 就職 部門別研修（「給料泥棒」と呼ばれる人への嫌悪感、自分の力が評価される喜び） 訓練時代（学業で同期に対する劣等感、実務であれば自分の力が発揮できる自信） 新人時代（仕事がおもしろい、仕事ができる優越感、後輩への厳しい指導）
【24 歳】 結婚・妊娠・産前勤務（クレームを受ける現場で、陰で支える人の存在を知る） キャリアの停滞 自分の新しい役割出現（出産・育児と仕事や後輩に対する意識変化） 定年まで勤めるのが当たりまえという考え
【25 歳～30 歳】 二つの役割（オンオフがはっきりとして、仕事と家庭のどちらも全力投球する） 母親の視点でこなす仕事の拡大（家族連れに対するサービスや後輩指導の変化） 周囲からの予期せぬ高評価（プロジェクトチームメンバーへの抜擢） 間接部門業務と兼務（職務と人とのつながりの拡張） 異例の出世（キャリア寸断のない同期や先輩を追い越し）
【31 歳～40 歳】 子育てとしての仕事への取り組み（はたらく姿を子に示す） 公私ともに新しいことに挑戦（職場以外での仲間作り） 仕事の拡大拡張の連鎖による成功体験の蓄積（周囲からの期待が増大） 昇格勧奨への抵抗（現状維持を希望）

【41 歳～43 歳】

体力の衰え（定年まで勤めることへの不安，先ずは50歳までと下方修正）
 組合問題の再燃（給料泥棒と呼ばれる先輩や同期の持つ仕事観との温度差自覚）
 会社の経営悪化（待遇悪化，所属チーム解体・転勤示唆，反対・署名運動に違和感）
 上級顧客からのクレーム（自分の仕事について自信喪失）
 早期退職制度の提示（50歳到達前に退職する案が浮上）
 再就職支援サービス会社に事前相談（キャリア・カウンセラーという仕事との出会い）
 早期退職制度への応募

【44 歳～45 歳】

再就職活動 大学への就職という目的設定（キャリア・カウンセラーの資格取得を目指す）
 自信の喪失（職務経験の棚卸し作業により，自己の職務能力を再評価し焦燥感を持つ）
 人との出会いにより縁がつながった再就職（職場から離れての新しい出会い）
 大学職員としての就職（これまでと異なる職場環境，価値観の差に戸惑う）
 問題行動を起こす人物の所属部署配属とセクハラ（活躍の評価よりも依存される疲弊）

【46 歳】

キャリア・カウンセリングを受ける（新しく獲得した能力再評価と仕事の継続の目標模索）
 改善提案活動に対する高評価から生まれた疲弊感（周囲から依存され，職務が集中）
 退職を決断する
 公的就労支援プロジェクトのアルバイト（キャリア・カウンセラーとしての仕事の拡大）
 さらに新しい職務能力の獲得（人材ビジネスにおけるプロの仕事からの学び）
 人と人とのつながりの拡大（元の職場の同僚たちとの再会とそこからの新しい出会い）
 大学のキャリアセンターへの再々就職（念願の職場ながら資格未取得の現実を悲観）
 未経験業務への挑戦機会拡大と意欲増大（キャリア・カウンセラーの資格取得再挑戦）

【47 歳】

業務提携解除による失職（突然の失職に際し，怒りよりも先に立つあきらめ感）
 キャリア・カウンセラーになるための勉強に集中（これまでと異なる養成機関への入学）
 アルバイトの現場で自分のスキルや強みを再発見する（キャリアを評価され自信回復）
 ライフヒストリーを振り返るキャリア・カウンセリングを体験する
 自己の再評価と目標の再設定（正社員時代に獲得した能力の整理と過去に抱いた夢の再考）
 キャリア・カウンセラーの資格取得（目標達成）
 キャリア・カウンセラーとして大学キャリアセンターへ契約社員として再就職を果たす。

ていた。

今回のライフヒストリーインタビューでは，先ず職業生活全体を振り返ったが，通常のカウンセリングのような職務能力の聴き取り作業ではなく，Aさんに，採用試験を受けた短大時代のことや，内定に至った時の気持ち，入社後の職場の様子や人間関係など，その時の状況を自由に思い出しながら語ってもらった。そのなかでわかった出来事や，当時の想いとして発せられた言葉や今の想いも含めて内容を時系列に横軸をとって項目別にまとめたものが表2である。

Aさんには，与えられた状況を受け容れて目標を再設定し，次の段階を目指すのは，ごくあたりまえのことであるという淡々とした無抵抗な被抑圧者の学習態度が感じられた。

ここからは，Aさんが人生のなかで最初の安定として手に入れた大企業への「就職」という状況をどのように捉えていたか，今を起点として振り返り，その安定の意味を見出す。

表2 Aさんのライフヒストリー 1次分析

	時間の流れ											
	安定						動揺			再統合		
主な転機	入社	結婚・ 出産	育児休職と 復職	ママさん 社員	昇格	所属部署の 統廃合	退職	再就職活動	再就職	退職	再就職	失職
出来事	研修 専門教育	結婚式 自立 妊娠（予 定外） 産前勤務	保育園探し ネットワー ク作り	仕事への柔 軟性（後輩 指導・接客） PTA 活動 子どものア レルギー	異例の昇格 プロジェクト チームメン バー抜擢 同期との軋 轢	組合問題 人間関係悪化 著名活動 クレームを受 ける 異動か退職か キャリアカウ ンセリング	早期退 職制度 へ応募	再就職支援会社 キャリアカウンセ ラー養成講座受 講 ハローワーク パソコンスクール キャリアカウンセ ラーアルバイト 資格試験不合格 サービス業内定と 辞退 大学就職への固執	初めての事務職 新しい仕組みの 構築 セクハラ 配置転換 自身への仕事の 集中 精神的苦痛 カウンセリング 夫の不調 資格試験不合格	自己都 合退職	子の就 労 公的 就 労 支 援 大 学 で の 仕 事 職 域 拡 大 講 師 の 仕 事 資 格 試 験 不 合 格	会社都合に よる契約終 了 子の就職 キャリアカ ウンセラー 講座再受講
頻出する言葉	いろいろな 人 が い る ん が い い る ん が											

入社からこれまでのライフヒストリーの聴き取りから、Aさんのライフコースのなかで正社員として過ごした時代こそ、紆余曲折がありながらも、さまざまな経験を通して学びを重ねて地位や報酬を獲得できていた安定期であったと捉えることができると考えた。

Aさん自身にとっては「あたりまえ」であったことは、転職後、他の場所では「通用しない」事実をAさん自らが経験の連続のなかで確認し、それまで持っていた価値観を変えていく。しかたがない、やらなければならぬと抑圧されていてもそれがあたりまえだと考えていた当時と今言葉にする「あたりまえ」を比較しながら振り返ることができるようになってはじめてそれが「安定」であったと気づき、意味づけることができたともいえる。安定が自分の意志とは関係ないところで崩され、動揺したものの、自らの力でそれを再統合してあたりまえという言葉のなかに自分の潜在能力という新しい意味を構築していく様子を、語りのなかから読み取ることができた。

Aさんは、学校を卒業して、入社後新しい居場所として、初めて配属された職場で、想像していた仕事とはまったく違う仕事に関わる。そこには、Aさん曰く「いろいろなひと」がいて、その後の彼女のキャリアのなかで常に自分が組織に属するものとして持つ規範「あるべき姿」を想定する際の反面教師的な基準ができたという。

「会社にはいろんな人がいるなって思ったのは、やっぱり話の通じない方がそこに集めら

れていまして、その人たちと私、そこでもやりとりはしてたんですけど、何か『仕事を取った』ってすごい言われて……（中略）……二人くらい女性がいたんですけど年配の女性たちがいて、もうどこにもいくところがないひとで、私が本部におつかいに行くと、その人たちも午後からそういうことを交代でやるはずだったんですけど、私の方がもちろん早くて、あの、きちんとやってくるから、私にどんどん任されるようになってしまおうとその人たちがやはり、やることがなくなっちゃうと、お昼休みに、私にだけすごい甘いお砂糖の入ったお茶を飲まされたりとか……（中略）……若い男性社員がかばってくれたりとか、そういうのもありましたし、で、本当に、いろいろなひとがいるんだなっていうのを、感じましたね。いろいろなことやって、『これでお給料もらうっていうんだったらすごいよなー、あの人がすごい給料もらってるんだよ』って聞いたりすると、『ああ、ちゃんと仕事しないといけないなー』と思ったりとか。ちゃんとしなきゃいけないなっていうか、陰で『月給泥棒』って言われてたので……（後略）」

自分と異なる価値観を持つ人たちの存在や、自分を認め、底護してくれる人たち、何よりも仲間を得てはたらく意欲が生まれた。就職によって自立し、経済的にも安定しただけでなく、自分の考え方や行動を理解して擁護してくれる人たち、応援してくれる人たちが存在することを知り、それまでにない安心感を得て、自己効力感⁽²³⁾を高めることができ、精神的に安定を感じる毎日であった。これらのことは、新入社員当時以来、振り返ってみたことがなかったとのことであり、語りながら「あ、思い出した、そうそう」とこれまでのカウンセリングのなかでは、聞けなかったような話が次々と語られた。

Aさんは知らず知らずのうちに子どもの頃から、自らの意思とは関係なく、親や学校、周囲の環境といったものに支配され誘導され、そこにある規範に従う、あるいは行動の抑制や抑圧を受けていたと、その後さらに職業生活以前のライフヒストリーを振り返るなかで気づく。周囲に無抵抗であった短大入学までの状況と比較すると、短大進学後は、友人に恵まれ、アルバイトに明け暮れ、自分でやりたいと思うことを、主体的に自分の意思で選択、決定できる楽しい毎日であったという。

短大入学後、主体的に行動してきた結果としての内定は、初めて自分の意思決定を評価してもらった事実であり経験である。その後のキャリアについても自分が置かれた場所で、与えられたことに対して、自らの経験値で実現可能なことを考えて、工夫して自発的に取り組み、他者から一方的に「ライバル」と敵対視される不本意な場面でも、それを見守る第三者による客観的な評価で自己の努力が報われたと感じる体験は、さらに重ねられていく。新しい居場所での自分を評価してくれる仲間や上司たちの存在は、Aさんにとって、その場所に居る自己の存在を反射させる鏡であり、自分の価値を測るための「ものさし」ともなっていたといえる。

Aさんの正社員時代のキャリアには、異例の出世を含めて、成果が多いにもかかわらず、

表3 ライフストーリーインタビューから考察するAさんのキャリアストーリー再構成のための意味の再構築・過去の出来事との関係

	安定					動揺					再統合		
年齢	20 歳	24 歳～	30 歳～			40 歳～	43 歳	44 歳～	46 歳	47 歳			
転主 機な	入社	結婚・出産	育児休職 と復職	最年少ママ社 員	昇格	所属部署の 統廃合	退職	CDA を目 指す	再就職	退職	転職	失職	再就職
キャリア	会社への 期待	産前配置転 換 産休	停滞感から 生まれる 向上心	柔軟性の芽生 え	プロジェクト メンバー抜擢 異例の昇格 会社から期待 される 昇格辞退	将来への不安 同僚との温度 差 自信の喪失	あきらめ	大学への就職 という目標設定	給与・待遇への こだわり消失	キャリアの整理と 見直し	講師の仕事 職域拡大 意欲向上	充電期間	希望職種での 仕事
出来事	研修期間 試験 実習 OJT	結婚式 自立 予定外の妊娠	初めての 育児	PTA 活動	同期との軋轢	職場の人間 関係悪化 クレームを受ける 早期退職制 度の提示	早期退職 制度へ応募	就職活動 アルバイト 資格試験不 合格 サービス業 内定辞退	初めての事務 セクハラ 夫の体調不良 資格試験不 合格	業務負荷 による心 理的スト レス増大 資格試験 不合格	就労支援 大学勤務 資格試験 不合格	会社都合 による契 約終了 子どもも 自立	キャリア アカウン セン サー資 格取得
自発的 行動	積極的な コミュニ ケーション	ライフプラン の再設定	保育園探し ネット ワーク作り	PTA 活動 ボランティア	勉強する姿勢（子どもの 手本となる） 仕事以外の人間関係の積極 的な構築	キャリア カウンセ リングを受ける	キャリア カウンセ リングを受ける	キャリア カウンセ リング 養成講座受 講 求職活動	活発な提案活 動 新しい仕組 みの構築	自己都合 退職	ライフストーリー インタビュー実施 講座再受 講		
キー ワード	劣等感 優越感 優等生 給料泥棒 反面教師	人生の頂 点 夢 目標 支えてく れる人 やりたいこ と うまくで きる 厳しい先輩 でない後 輩	右往左往 思い通り に行か ない 誰にも聞 けない 自分と何 とかな ければ ならぬ	理想の家族 できることを やる やらなければ ならない 仕方がない あたりまえ 完璧主義 オンオフ ママ友 ボランティア 柔軟な視点 仕事を楽しむ	理想の母親 子どもの受験 給料泥棒 母親への反 発 反面教師 昇格したく ない 英語が苦 手 業務遂行は あたりま え やらなければ ならない 全力投球	体力の低下 自信喪失 給料泥棒 50 歳まで	はたらく 続ける 切り替 える	キャリア カウンセ リング 就労支援 思春期 できるこ とを やる 誰よりも 早く	組織の違い いらいだち 価値観の違い 誹謗中傷 発達障害 無力感	解放感	人との出 会い 反面教師 信頼 講師	しかたが ない 子どもの 自立 親卒業 充電期間	
過去の出来事（影響）	両親の期待 弟への劣 等感 友人に対する劣 等感 英語の勉強	両親の離婚 学生時代の 解放感 母親の支配 からの解放 感	母親への 反発 弟への劣 等感	はたらく両親 の姿 幼少期の思い	小学校時代 （人と同じ がいい） 頑張っても報 われない（進 路・留学） 英語の勉強 （得意だった）	両親の離婚 思い通りには いかない 進路 出来る範囲 から選択	進路選択（投げやり） 親への反発 中学・高校の先生（努力・成果を第三者に 評価される喜び）	仕事を続ける 母親の姿 前職での経験 とのギャップ 前職で身につ けたコミュニ ケーション能 力	両親の離婚	これまで の人脈	生まれた 運命 相手の都合		
職業キャリア以前のライフストーリーインタビューによる省察（通常のキャリアカウンセリングでは自己開示を求めない部分）から 成人としてのキャリア形成に及ぼした影響として過去の経験・バイアスを生じさせる原因となった出来事や本人の価値観													

職業キャリア以前のライフストーリーインタビューによる省察（通常のキャリアカウンセリングでは自己開示を求めない部分）から成人としてのキャリア形成に及ぼした影響として過去の経験・バイアスを生じさせる原因となった出来事や本人の価値観

成人初期の社会化への影響

それまで実施してきた通常のキャリア・カウンセリングのなかで、本人の自己評価は極端に低く、周囲の期待に違和感を覚えていると同時に、他者との比較のなかで「自分は普通」「何もできない」「大したことはない」と自身の固定観念に固執する場面が多かった。

本研究において、職業生活以前に省察を拡大したところ、語りのなかで本人の意識の高揚や行動を抑圧する要因となった青少年期の経験、封じ込めていた幼い頃に描いた夢や他者からの評価、家族に対する想いが言葉として出現した。具体的には、通常の職業キャリアのみの聞き取りのなかで頻出していた「しかたがない」「あたりまえ」「あきらめる」「普通である」といった言葉の奥に秘められた価値観を形成した経験が、第2次インタビュー以降で明らか

になったのである。表3は、職業生活以前のライフヒストリーインタビューで得た情報を就職以降のライフヒストリーに照らし合わせ、キャリアヒストリーに影響を与えたであろう過去の経験を加筆して再構築したものである。

ライフヒストリーインタビューにより、既に聞き取っていた職業キャリアにおけるさまざまな経験とつながるあるいは、起因する過去の経験が確認できたことから、キャリア・カウンセラーの言葉でそれを翻訳してクライアントにフィードバックすることで本人の気づきを促し、職務上の経験や能力にも新しい意味づけをすることができた。また、自身の児童・青年期を思い出し語る際に、当時の両親（特に母親）の姿について述べた言葉を聞き手であるカウンセラーが投げ返すことで、当時の主観的な経験を客観視するようになり、大人となった自分の価値観で両親を理解し「はたらくことがあたりまえ」なAさんの目標設定および到達度の自己基準に柔軟性が出現した。この省察作業を進めるなかでAさんの自己肯定感が高まり、その後の就職活動に対する目的意識に変化が見られ、カウンセラーも支援のための新たな視点を得た。ライフヒストリーインタビューを実施し、フィードバックインタビューを重ねていく過程で、Aさんは念願だった資格取得と納得いく就職が実現し、仕事の幅を拡大しながら現在に至る。

4. 考察

ここまで、キャリア・カウンセリングを通して成人が教育的な変容を遂げている事実についてAさんのライフヒストリーという事例を分析し、解釈的なアプローチを試みた。その結果、キャリア・カウンセリングのなかには教育的な変容があり、ライフヒストリー法を用いたキャリア・カウンセリングは成人教育として捉えられ、自己決定学習しながら、目標設定や再構成を繰り返しているという事実を確認し、本人の意識変容が進むという点からもライフヒストリー法の有用性が浮かび上がった。

本節では、はたらく女性が中年期に到達するまでにライフコースのなかで遭遇するライフイベントや職業生活上のトランジション（転機あるいは移行期）の特徴や、そこでそれらを乗り越える場面に着目し、キャリア・カウンセリングにおける伴走者（キャリア・カウンセラー）が教育的支援者としてそれに関わり、影響を与えているのかを考察することにより、ライフヒストリーに触れるキャリア・カウンセリングの有用性を明らかにする。

そこで、人々がとりわけ女性が、「はたらき続ける」ことをどのように選択するのか、何によって「はたらき続ける意欲」が支えられるのか、「誰が支えるのか」を明らかにしながら、伴走が求められる背景、伴走しながら目指す目標、伴走者の多様性や伴走の時間の拡張を明らかにし、キャリア・カウンセラーが教育的な介入として、ライフヒストリー法を用いて省察の範囲を広げていくことの意義を検討する。

そして、最後に、はたらき続けるために価値観を変容させることを強いられた再就職や転職などの場における困難や危機に際したクライアントに対し、教育学的な観点を持ってキャリア・カウンセリングを行うキャリア・カウンセラーは、教育的支援者としてどのような役割を担っていくのか、今後への課題と可能性を探る。なお、前節までライフヒストリー分析に際して目印としてきた「転機」を本節では拡大して「トランジション」という言葉に置き換えて考察していく。

4.1 Aさんの「トランジション」

金井 (2002)⁽²⁴⁾ は、ブリッジズ (1980) のトランジション論を取り上げ、人生 (ライフコース) のなかでライフサイクルとして何度も起きる事象のなかで、トランジションを捉える際、日常語としては「転機」と訳され、生涯発達の心理学では「移行」ないし「移行期」を指すとした。人生やキャリアは、流されてドリフト状態⁽²⁵⁾ が許容される時期から、危機的な「節目」となる時期へと移行していく移行期の繰り返しであるとした上で、人生の節目と仕事の節目は重なりあい、相互に影響しあうため節目には、しっかりとキャリアデザインをする必要があるとした。

レビンソン (1978)⁽²⁶⁾ は、ライフコースのなかで成人が発達する様子をライフサイクルとして示した。成人のライフサイクルのなかで、成人前期と中年期の発達段階があり、それは、「成人への過渡期」(17歳～22歳) から始まり「大人の世界へ入る時期」(22歳～28歳) → 「30歳の過渡期」 → 「一家を構える時期」(33歳～40歳) → 「人生半ばの過渡期」 → 「中年に入る時期」 → 「50歳の過渡期」 → 「中年の最盛期」 → 「老年への過渡期」と段階的に移行していくとした。Aさんのライフヒストリーには、与えられた役割を演じるなかで、求められる自分の姿があり、それに応じようと努力するなかで、他者によって客観的な評価を受け、さまざまな葛藤に遭遇して停滞しながら自分の居場所を探していた時期があり、その時期が、レビンソンのいう「過渡期」の時間的な広がりには一致していることは興味深い。

ブリッジズは、トランジションには3つの局面があり「何かが終わる時期」「混乱や苦悩の時期」「新しい始まりの時期」の経過の連続であるとした⁽²⁷⁾。すなわち「出来事」としての時間的な概念が、さらに連続性をもって次の段階へ進むプロセスであるともいえる。

トランジションという局面に対する時、人々は多様で「トランジションを自分で選んだ人は、何かが終わることの意義を過小評価しようとした⁽²⁸⁾」とし、そのトランジションを選んだ人は、『終わりが苦痛である』と認めることは、トランジションが間違いだったと認めることであるかのように感じていた」とした。Aさんはいつも目の前にあるトランジションに対し、直前のトランジションが終わりではなくとも、始まりを受け容れることを自ら選択してきた。そして、自らの経験に基づく能力を過小評価していた。次の局面へ移行することに躊躇せず取り組むAさんは、金井のいうドリフト状態を正社員時代には育児で経験し、

再就職後は、初めての職場で周囲のチグハグな職務遂行のあり方に遭遇した際に経験し、そのドリフト状態のなかで、職務能力を含む自分のそれまでの経験と現在（当時）の状態を比較省察して過去の経験に意味づけを行い、それを糧としながら、常に移行期を乗り越え連続的につながらせている。それ自体がライフヒストリーになっており、自己教育の資源になっていることを読み取ることができた。過去から、将来への可能性と原動力を産出し、新しい仕事に向かう終わりと始まりの連続というトランジション（移行期）を進めていることを語りながら本人が自覚したのである。

これは、第2節で述べたモンベルガーの主張と合わせてみれば、ライフヒストリーを語る主体が「人生の物語は目の前にある」として、その言葉を聞き手に対して表出しようとする瞬間々々に、過去と未来の連続が自覚可能となり「人生の物語は目の前にある」からこそ、キャリア・コンサルティングで人生を語れば「過去の詳述による将来の可能性」に気づきを得ることだとも言える。そしてそれは、新しい仕事に向かうための価値観を変容させ自己を再構築する成人教育の場面であるともいえるであろう。

そこには、語りのなかに登場人物として、はたらく人を支え、影響を与える人々が出現し、ともに移行期を歩んでいる伴走者が存在し、その登場人物の代役としてキャリア・カウンセラーが過去と未来の物語に伴走する役目を果たしていることも忘れてはならない。

4.2 ライフヒストリーにより顕在化された「はたらく原動力」

男女雇用機会均等法が施行された1985年以降、女性がはたらき続ける上で賃金、昇格などの差別が撤廃され、男女が平等な労働条件のもとで、はたらき続けることが可能となったが、実際に女性特有の出産・育児といったライフイベントを含む家事労働や、少子高齢化社会の到来で、介護ニーズがある現場の担い手としての役割を演じなければならないことの多い女性のはたらき方は、男性と同様とはいえない。竹信（2013）⁽²⁹⁾は雇用場での性差別解消を目指し男女雇用機会均等法、労働者派遣法が制定され、第3号被保険者制度が導入されたことで、女性がはたらきやすくなったのではなく、女性がはたらいても報酬が低く抑えられてしまう状況を生み出した「女性の貧困元年」であるとの藤原（2009）⁽³⁰⁾の言葉を引用しながら、この年以来、雇用場における女性排除はなくなるが、これまで男性のみが従事した深夜勤務など家事や子育ての時間を見込まない長時間労働の職場に女性が飛び込まれることとなり、男女共通の労働時間規制についての配慮がなかったことは、総合職の女性がはたらき続けることを困難にしたと指摘する。

本研究でライフヒストリーを語ってもらったAさんが就職したのは1987年であり、労働に対する価値観や規範が変わる分岐点に近かったのかもしれない。異なる雇用スタイルと労働条件のもとで、先の見えない契約社員と、終身雇用で与えられた職務だけを遂行していれば良いという考えの「給料泥棒」と呼ばれる社員との間にある目的意識や価値観の相違が職

場の居心地の悪さを生んだ。それによりはたらき続けることに意味を見出せず、その時点で正社員だったAさんたち世代とその後の契約社員として採用された世代では、職務を遂行する上で目的の共有化がはかれず、はたらく動機が希薄化していき、若い世代は仕事への「見切りをつけ」、正社員世代は会社を「辞めない」ことに執着していくようになった。リストラのために、組織の統廃合が進み、Aさんたちの職場がなくなることが決定し、署名運動や組合活動が活発になった時に、女性同士であっても「はたらく」目的や価値観に多様性があることが露呈した。

Aさんは、共働きで多忙な両親を見ながら成長したことが今回のインタビューでわかった。特に思春期以降は、反発心を持ちながらも、女性としてはたらくことを辞めなかった母親の影響を受けており、今も受け続けていたことに本人が気づく。Aさんの場合、コンプレックスであったという3歳年下の弟の要領の良さや、彼の持つ能力によって残された軌跡や成果について、自分が残してきたものとは異なると考えていた。そこで、これまでの自分の成果や結果の再検討をライフヒストリーを語るなかで初めて行った。時には、悔しさといったエネルギーが、さらに先のモチベーションへつながっているという場面もあったということに気づき、自己の能力を確認するという学びを得る。自分より先の人生を歩んでいる年長者によるものだけでなく、兄弟姉妹のうちの年少者からであっても、共有する経験があれば、客観的に当時の併走する姿を捉え返し、自分の姿に反射させ投影して比較検討することができる。さらに、あらためて批判的な省察を加えることで今の自分につながる経験を確認するという学びを得る。そしてそれを、未来へと活かすことができることが、今回の語りのなかで見出された。

Aさんがはたらき続ける原動力はどこから生じていたのだろうか。逃げ出さず、自己実現に向かうAさんのライフヒストリーから読み取れる教育的な変容の事実は、マズローの動機付け理論によって説明が可能であろう。マズローは、人間は自己実現に向かって絶えず成長していく生き物であるという人間観で、発達の視点で人間の動機を、①生理的欲求、②安全の欲求、③所属と愛情の欲求、④自尊と承認の欲求、⑤自己実現の欲求の5つに分類し段階的にピラミッド上に重ねた欲求階層説を提唱した。これに、Aさんの成人となつてからの欲求を満たす場面を共有するであろう人々、その状況と求める欲求や生じる感情を加筆したものが図1である。

マズローは、自己実現について自分のなかにある可能性を外に実現させるために自分の使命を達成し、人格の一致・統合を目指すことを指している。子どもの頃から生命維持のための生理的欲求が満たされた後に、不安や恐怖を解消する安全の欲求があり、これは所属組織に守られたいという欲求でもあるため、失業なども含む。すなわち入社して20年余りは、企業のなかにいることで安全で安定な生活を確保し安全の欲求を満たしていた。その上で、所属と愛情の欲求を満たしていたといえる。家族を得て、子どもを介して居場所が増え、活躍する場所、仲間が増えると同時に新たに認められたいとの思いや、自分の存在意義を確認

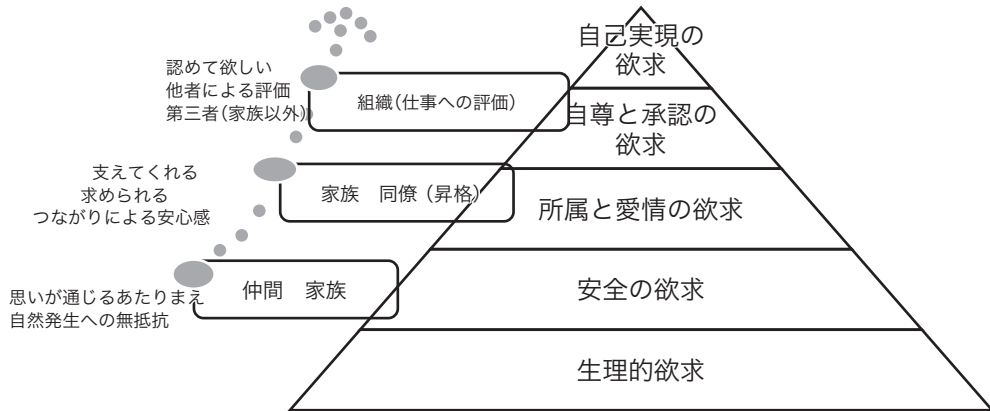


図1 マズロー「5段階欲求階層モデル」(1943)による理解

Aさんが成人となって以降、欲求を満たす場面を共有するであろう人々、その状況と求める欲求や生じる感情を段階に合わせて加筆

する場所も増える。Aさんは、子育てを通じて遭遇した困難や喜び、2ヵ所の居場所で新たな欲求や目標を目指そうと攻撃的に前進したり、困難に後退しても、安定した居場所を確保していた。それは自分で作った居場所としての家庭と、はたらく場所としての会社である。そして、その後自己実現を目指しながら行き来する際に常にAさんを支え見守り、身近にいる仲間や家族の存在にあらためて気づく。それはまさしくAさんのライフヒストリーをおりなす登場人物そのものである。

青島（2009）⁽³¹⁾ は女子学生のキャリア意識の形成について、家庭環境や両親の養育態度が影響を及ぼすと述べ、特にロールモデルとしての母親の影響力を挙げている。女性が進路を選択し、どのようなライフコースを歩もうかと考える時に、母親からの影響が強く作用し、娘にとっては母親が、将来のはたらき方・生き方のモデルとなっていることが多いと述べている。

鈴木（2007）⁽³²⁾ は、ベテランとされる50代の女性ソーシャルワーカーのライフヒストリーに着目し、その職務上の役割を考察した際に、彼らのその職業選択は、家庭環境に多大な影響を受けているとした。そのなかで、鈴木は、親だけでなく、ともに成長した兄弟の成長や生き様を客観視しながら自らの生き方について問い直しを続けることが、ソーシャルワーカーという職業の特徴に結びつくとしている。Aさんの場合は、自営業であった両親の職業自体は実際に就業した職種とは結びつかないが、女性であっても、はたらき続けることが基本であるという母親の姿勢は、母親自身の離婚や再婚といったAさんを取り巻く環境の変化のなかでも一貫しており「はたらくことはあたりまえ」の前提となる価値観を育成した。また、いつも周囲から可愛がられ、全国レベルでの入賞経験などを獲得しながら客観的に評価され賞賛を浴びている弟が身近にあり、常にコンプレックスを抱きながら大企業への就職を夢として目標設定していた。

クランボルツは、「あなたにとっても、他の人にとっても、一つの出来事が複数の結果に

つながります。一つの出来事が、それに続く出来事の舞台を作ります。計画外の出来事の連続がいかにその人のキャリアに影響を与えるかだれも予測することができません⁽³³⁾と述べ、人の人生がそれまでに会った偶然の予期せぬ出来事への遭遇によって、現在へ導かれていることを説明し、偶然に出会ったことをチャンスとすることがキャリアを形成していく上で大切であると述べている。その偶然の出来事に遭遇する場面には、家族や仲の良い友人やはたらくことを通してつながる人々との営みが背景としてある。

Aさんが語ったキャリアヒストリーでは、はたらく続けながら遭遇したさまざまな困難にも「一見動じず」取り組んでいた。しかしながら、当然そのなかには大なり小なりの危機や困難があり、仲間や家族に支えられ、「自らを変えてきた」のである。今回のキャリア・カウンセリングでは、ライフヒストリーのなかに「ひとがかわる」姿を見出すことを重視した。安定や動揺、そして再統合までのプロセスを構造化することは、人や物事・出来事と向き合いながら、自らの価値観を変容させてきた力はどこにあったのかを探す作業でもあった。そのなかではたらく原動力も見出されたといえるのではないだろうか。

4.3 カウンセリングの対象としてのライフヒストリー

成人が、変動していく不確かな社会でキャリアを重ねていくに際し、習得した知識や考え方を活かすにあたって妥当であるかどうかを問われる場面に遭遇し、新たな学びが必要になった時に、成人の学び方を問い直す必要が生じる。永井(2004)⁽³⁴⁾は、デューイが経験に結びつく学習を重要視して以降、成人の学習論について経験の省察の意義を唱えた先行研究者たちの議論をまとめ、子ども時代よりも、さらに成人は自らを省察する力が備わり、批判的に自らを変えようという力が潜在しているとして、危険と不確実性が支配する現代社会で省察学習論こそが成人教育の要であると述べている。永井は、意味づけの世界と現実世界の関わり方に注目するメジロー(1991)のデューイの省察論への批判を挙げ、解決のための基本的な前提となる省察(premise reflection)の以前に、先立つ問題の設定となる先行前提(presupposition)について批判する批判的省察の意義を「成人学習者が本当の意味で自分自身で考えるようになる時」に発揮できるとした。Aさんがキャリア・カウンセリングを通して省察した過去の出来事には、それぞれに先行の経験による規範があり、それを前提に、その時自分が立つ場所から先の未来でどうすべきかを考えるための省察があった。彼女が頻発する「どうしようもない」「しかたない」「やらなければならない」といった言葉の原動力は、過去の経験にあった。Aさんは、自分の経験について主観的に意味づけをし、それを否定的に捉えていることが多かったが、今回のカウンセリングのなかで本人が語ったライフヒストリーから筆者が読み取り、翻訳し、投げ返し、問いかけるなどすることによりAさん自身が過去の経験への新しい意味づけに納得し、自己肯定感を高めるという学びがあった。ここで、ライフヒストリーは、カウンセリングの方法論としてだけでなく、ライフヒストリーそ

のものが、カウンセリングの対象（再構築される対象、あるいは意味を付与し直される対象）ともなっているということも強調しておきたい。クライアントによる過去に関する省察作業に関わるキャリア・カウンセリングでは、ライフヒストリーに伴走しながら省察学習にも伴走しているのである。

現在の中年期の女性たちが子どもだった頃、すなわち高度経済成長期は、彼女らの母親たちが家庭の外ではたらくことはあたりまえではなかっただろう。また、育児休職制度をはじめ、女性がはたらき続けるための支援制度も整備されていなかった時代で、企業等で女性に昇格を目指した競争への参加を強いる場面もなかったはずである。図2は、Aさんのようなはたらく女性がキャリアを重ねるなかで遭遇するトランジションや求められる役割、それに合わせて必要なキャリア・カウンセラーの伴走ニーズの出現をライフサイクルに沿って示したものである。

図2は、キャリア・カウンセリングのなかで省察を過去へ拡張することの必要性と、省察とともに省察対象の過去の経験にもキャリア・カウンセラーが時間を超えて伴走することを示している。クライアントは、職業生活以前の児童・青年期の自分を省察する時に、当時の自分の目から見た親の姿をも省察する。客観的に見るその姿と現代の自分の姿を重ね合わせて見るためには、自分の姿を反射してくれる鏡として伴走する聞き手であるカウンセラーが

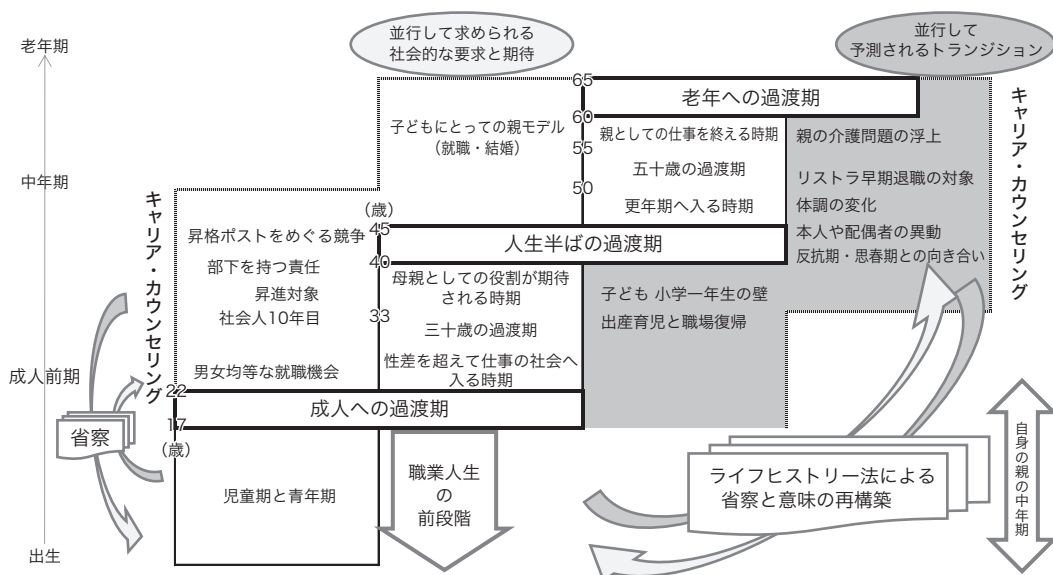


図2 女性のキャリアとライフコース

ライフヒストリー法を用いたキャリア・カウンセリング 省察範囲の拡張
(レビンソン (1978) を参考に筆者作成)

必要となる。カウンセラーは、そこで語られる過去と、現在をつなぎ、未来を予測させるためにも語りのなかで、その時その時の姿に傍らでエールを送り、背中を押したり問いかけたりして、クライアントの自問自答を促していることになる。それは、ライフヒストリー全体を省察対象としながら、それを形成していくということでもあるといえるであろう。

転職や再就職支援のキャリア・カウンセリングは、職務経験の棚卸しから始まり、それは再就職のための応募書類の作成や応募先を探すジョブマッチングのための職務能力の再確認をする就労支援の一環である。したがって、職業人生以前の子ども時代の省察を拡大することは、ほとんどないといえる。しかしながら、今回Aさんに対する2年余りの支援のなかで初めてライフヒストリーに触れ、Aさん自身が語りを通して職業生活とそれ以前の子ども時代を省察する場面に立ち会ったことでAさんのキャリアを再統合するためのリソースが増え、職務経験に対して新しい意味づけを行うことができた。連鎖する、また起因となる過去の経験がその時点よりも未来である結果としての現在がある。接近した過去は、そのまま現在から先へとつながり、未来への展望が拓くことは、このことから明らかである。

キャリア・カウンセラーがライフヒストリーインタビューをもとに職務経歴書のなかの職務能力を読み替える翻訳作業を援助して、Aさん自身が自らのキャリアを再統合して新たな価値観のもとに自信を持って再就職を果たせたことは、カウンセラーとクライアントであるAさん双方にとっての成果である。

伴走しながら、本人が自らの経験を学習資源とすべく「ことば」として出現させたものを受け止め、反射することは、未熟なキャリア・カウンセラーでもできることである。カウンセラーはクライアントの「ことば」を引き出すために時間を超えて語られる過去に伴走を広げて、語りのなかの次元に一緒に立ち、問いかけ、反射し、それに付き添うことになる。クライアントが過去と現在の自分を省察し、自ら意識を変容させ自己教育を進めていく場面に立ち会っていることになる。また、職業情報の提供や、目指す職業へ到達後の未来の自画像を思い描く際の道先案内人ともなる。時に近くに寄り添い、時に遠くに離れ、前を歩き導き、後ろを振り返るのを見守り、本人と同じものを見るように心がけることで、その人の人生すべての時間的広がりに伴走が可能となる。カウンセラーは、常に横に見える位置に伴走しなくとも、クライアント本人の心のなかに伴走者として存在することで、自らの足で歩み、自分で学びを重ねていくクライアントを支援する間接的な支援者としての存在意義があるという点に価値を見出していきたいものである。

現代社会で、女性が自立して、自らの社会人としてのキャリア形成を進める、すなわちはたらくことはあたりまえとなりつつある。結婚・子育てを経てはたらき続けるに際し、社会や所属組織からの期待や役割を与えられ責任を負う立場に立たされるなど、さまざまな困難に遭遇した際に、女性は停滞を余儀なくされることが多い。ライフヒストリー法による省察を実施すれば、その時に語り手は、親世代のはたらく姿を子ども時代の自分の目と成人した現在の自分の目で比較し現在「うまくいかない」ことに葛藤しながらも、子どもの頃に自分

の目で見た親の姿を思い浮かべることで自らの今を客観視することができるはずである。

知らず知らずのうちに、親を模倣している自分に気づくことで、自分なりにその生き様を再統合してそこから先の生き方を創造していくのではないだろうか。

キャリア・カウンセリングを成人教育の観点で捉え返して検討した結果、ライフヒストリーに触れることで、クライアントが過去と現在そして未来へ期待と不安をよぎらせて自信を持たずに決断に揺らぎや後悔を覚えている時に、キャリア・カウンセラーが時間を超えともに傍らに伴走し、その瞬間々々、またはトランジションの始まりから終わり、終わりから始まりへ、ともに語りのなかに立ち会い、その意味づけに関与する教育的支援者として、関わり続けられる姿が浮かび上がった。

過去の出来事を振り返り、想起し語られたライフヒストリーは、「聞き手が存在することにより、語り手は二重の解釈をすることが可能になるからである。まず、語り手は語ることにより、過去の経験の意味解釈を行う。次に聞き手が社会的文脈との関係等から語りの解釈を提示することにより、語り手は再び過去の経験の意味解釈を行う⁽³⁵⁾」(江頭 2009)

過去の経験の意味解釈を行い、それを上書きして意味づける行為はメジローのいう変容的学習である。単なる聞き手として伴走しているのではなく、その意味づけのための投げかけや反射を繰り返すキャリア・カウンセラーがその場において教育的支援者としての役割を果たしている。いうなれば、自分の経験に学ぶ学習者たる成人に、伴走者として寄り添うカウンセラーは、ジョブマッチングと傾聴という手段に頼らずとも、クライアント自らが語りのなかで経験をことばにしながら、過去と未来に自分の姿を投影しながら進む自己教育のプロセスのなかにもともに入り込むことができるのである。

ロシターとクラーク (2010) は、ナラティブ学習は効果的な教育的アプローチであるとして成人教育の場におけるその可能性に期待を寄せている。「より複雑で深い人間的なレベルにおいて、生きてきた経験を学習に結びつける理論的な方法を構成⁽³⁶⁾」し「意識変容の学習を概念化するこれまでと異なるより豊かな方法を構成するはず⁽³⁷⁾」で「ナラティブ学習の理論は意識変容の学習がどのように機能するのかを理解するのに役立つので、物語をより意図的・効果的に用いることができるようになり、成人教育の実践が豊かなものになりうると考えられる⁽³⁸⁾」としている。キャリア・カウンセリングはナラティブカウンセリングを通じて、その教育的な意義をさらに高めていくことが期待できるといえる。

キャリア支援の場や対象者は多種多様であるが、中高年再就職の現場は、成人として多様な経験という自己資源を持ち、次の目標に向かって自ら歩み出そうとしているクライアントが対象であるからこそ、本人が学ぶプロセスに伴走するカウンセラーは教育的支援者であり得る。本研究でAさんのナラティブによるライフヒストリーに触れ、過去の省察に伴走し、否定的に自分の過去や現実を捉えがちであったAさんが、語りを通して、自らの行動規範の書き換えを行い自己効力感を強めるという教育的変容が見出されたことにより、カウンセラーが支援者として一定の役割を果たしているということは明らかである。直接的な方法論

や知識を与える教育的支援者にとどまらず、語りを受け止める聞き手である時には、Aさんがはたつき続け、人生を歩む上で遭遇したトランジションの場に一緒にいた仲間や家族の代わりとしての役割をも果たしている。またAさん本人の鏡となって本人の客観視を促進したともいえるだろう。キャリア・カウンセリングのニーズが出現する場面における省察学習に伴走するカウンセラーの存在意義が明らかになったといえるのではないだろうか。

4.4 自己教育を導くライフヒストリー法

ノールズ (1980)⁽³⁹⁾ は、成人教育の目標として「成熟」を挙げ、マズローの欲求階層モデルを用いて説明した。人間は下層の欲求を満たしながら上位層を求めていくというこのモデルのもと、成人は自己実現を目指して自己を確立しながら成長し、学びを重ねる。成人が成熟していくとは、何がどのように変化するのか、「何から何へ」変化することが成熟であるのかについて15次元を挙げ、その概念を図3のようにまとめた。

この視点はキャリア・カウンセラーが、キャリア・カウンセリングのなかでクライアントの変容学習の到達目標としての指標とすることも可能ではないかと考えるとともに、ライフヒストリーを語りながらキャリアを再構成するクライアントの自己決定学習の場で、批判的省察作業に立ち会う際に変容を認めるキーワードにもなると考えられる。そしてまた、経験を省察し再構築した新しい意味を表す言葉ともなるであろう。

メジロー (1991)⁽⁴⁰⁾ は経験の省察について、人は「批判的省察」を使って自身の経験へ意味づけや修正をすると説明している。意味とは解釈であり、意味を生成するということは、経験を把握したり、解釈したりすることであるとし、また、人は、経験を重ねるなかで、不安を感じた場合、それを回避するために、その意味を自分の意図で歪めて、気づかないよう

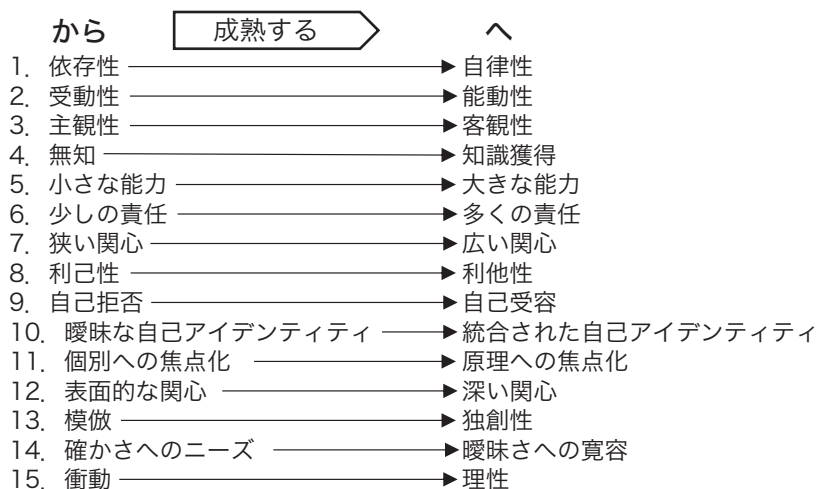


図3 成熟の諸次元

出所：ノールズ (1980)

に現実を無批判に受け容れてしまうことがあるとした。Aさんのライフヒストリーのなかには、無批判的に受け容れてしまったさまざまな出来事や状況があり、抑圧を受けていたことに本人は気づいていなかった。Aさんは、それらの出来事をカウンセラーに語りながら、自らを批判的に省察し、狭く、歪んだ恣意的に偏った反応をする知覚や認知のあり方を克服した。彼女のバイアスは次第に修正され、歪めてしまった事実を価値あるものに捉え直すこともできた。

末本（2013）⁽⁴¹⁾は、ライフヒストリー法を成人教育に応用するピノーの自己教育論（auto formation）を紹介している。ピノーがいう自己教育とは、日本語でいう「自分が自分で学ぶ、学習する、教育を受ける」といった国民の自己教育というものでなく、自分で（auto）自分を形成する（former）という意味で使われており、従来型の「教える」ことを軸とした「他者教育」（hetero formation）の対極として「自己教育」を説明した。「自己教育」は「自ら変わる」という自己形成を軸としている⁽⁴²⁾。ピノーの自己教育論では、成人がライフヒストリーを語る上で、自らの過去を振り返るなかで、自分の人生の意味を発見し、その意味を構築していく過程を「学習」と位置づける。ライフヒストリーを語るに際し、語り手は自然に自らの過去を省察し、その過去の経験の時点からは現在に向けての反転が生じ、さらには、現在の自分の未来の姿に向けての想像や目的意識を自己の内面から生じさせる。語り手にとって過去に目を向けて、経験を言葉にするという行為は、現在置かれている自分の立場から未来へ目を向ける際に、未来に向けての自己の意味の確認、再構築につながる。このような過程をピノーは「学び」の一つであるとしている。

キャリア・カウンセリングを実施する過程で、ライフヒストリーを語る主体であるクライアントが自己教育を進めていると理解すれば、その語りを促し、聴き手となって現在および過去に伴走するキャリア・カウンセラーの存在は、なくてはならないものである。本人の自己教育を促しているという事実をカウンセラーが理解しつつその傍らに立ち、ライフヒストリー法を活用していけば、セッションそのもののなかでクライアントが自分自身の内面でも自己開示を促しているという点にも価値を見出すべきである。

4.5 今後の課題

少子高齢化が進む社会で、女性は、子育てや介護といった生活における家事労働と並行して、社会の経済活動の一端を担い、その時その時の立場や環境により、はたらく目的や方法を変えていかなければならない。

労働市場における女性の活躍が期待されるなか、中高年女性の再就職は時代のニーズでもある。宮城（2002）⁽⁴³⁾は、「ライフキャリア」としてワークキャリアだけでなく、人生そのものをキャリアとして捉えるべきだとし、矢澤ら（2009）⁽⁴⁴⁾は、女性のライフキャリアとキャリアデザインの意味を明確化してきた。それらに基づいて考えれば、女性は学校教育・職業

生活・子育てや家庭生活を通しての学びを資源としながらはたらき方を変え、キャリアを再構成し、生涯発達していく。その際、ライフヒストリーをキャリアとして捉え、経験を自らの教育的資源にしている。キャリア・カウンセリングで、クライアント自らが語るという行為を通して過去の経験から現在へとつながる自分の変化に気づき、その経験に新しい意味を得る。その過程を通して本人の価値観や意識が変容する点に、教育学の立場から学びや発達が認められると考えれば、カウンセラーのスキルやカウンセリングの方法論に拘らなくとも、語り手のなかに何らかの学習成果は実在し、カウンセリングのなかでライフヒストリー法を用いることに学習効果が内在しているといえるであろう。

本研究で行ったような長時間に及ぶナラティブの録音およびカウンセラーによる分析・フィードバックといった手法の恒常的な実施は難しい。しかし、クライアント本人が語り、気づき、新たな意味づけ、意味を再構築する作業に伴走者としてカウンセラーが立ち会っている事実がある。そこには、クライアント自らの意識変容学習という視点での教育論が存在する。キャリア・カウンセリングのなかでライフヒストリーを語るという行為そのものが成人教育の一場面であると考えれば、そのセッションそのものに教育的な意義が顕在する。そのことを理解しているキャリア・カウンセラーが8万人を超えるキャリア支援者のなかに、どの程度いるのかは不明である。

2015年9月、国会においてキャリア・カウンセラーの国家資格化が決定した。今後はその資質の向上、養成課程についても再考されていくことになる。これまでは、キャリア・カウンセラーが教育的支援者として成人の学習理論を学ぶことはなかったが、今後は、成人の学習理論を理解することも必要となるのではないだろうか。特に、キャリア・カウンセリングを通してクライアントのキャリア再構成を支援するためには、デュエイが「経験」と学習に着目して以降の経験学習、変容学習や自己教育等の教育学の原理について理解を深めていくことは有効であると考え。今後は、現在のキャリア・カウンセラー養成課程のなかで学ぶ心理学から発展したさまざまなキャリア・カウンセリングの基本理論や、ナラティブを活用する社会構成主義的キャリア・カウンセリングについての理論とも並走しながら、教育学から捉えたキャリア・カウンセリングの意味について理解し、学びを重ねるカウンセラーが増えることを期待したい。

注

- (1) ASIHVIF (国際ライフヒストリー成人教育研究協議会) Association Internationale d'Histoires de Vie en Formation ; ピノー (Pineau, G), ドミニセ (Dominice) らを中心として1990年に設立されたライフヒストリーの成人教育への応用に関する実践と研究を目的にした組織。ライフヒストリーを成人の自己教育として実践的に研究するアクションリサーチの方法として位置づけた理論研究を展開している。大

学や企業、職業訓練、職業紹介の機関などの幅広い領域でこの方法を用いた実践を行う実践者たちが研究集会を重ねている。わが国においても、「神戸大学大学院人間発達環境学研究科ヒューマン・コミュニティ創成研究センター労働・成人教育支援部門」が、ライフストーリー法を用いた成人教育実践とその有用性や可能性に関する研究を展開してきている。

- (2) 渡辺三枝子, E. L. ハー『キャリアカウンセリング入門—人と仕事の橋渡し』（ナカニシヤ出版, 2001 年）。
- (3) 渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学—キャリア支援への発達のアプローチ』（ナカニシヤ出版, 2007 年）。
- (4) 宮城まり子「キャリア開発支援とキャリアカウンセリングの実際—キャリアカウンセラーの役割と責任に関する一考察」『立正大学心理学部研究紀要』第 3 号（2005 年），73-80 頁。
- (5) 坂本理郎「キャリアカウンセリングの機能についての経営学的考察」『大手前大学論集』9 卷（2008 年），137-156 頁。
- (6) 渡辺昌平編著『社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践—ナラティブ、質的アセスメントの活用』（福村出版, 2015 年）。
- (7) 坂柳恒夫「キャリア・カウンセリングの概念と理論」『愛知教育大学研究報告』第 56 号（2007 年），77-85 頁。
- (8) 「平成 26 年版厚生労働白書」287 頁によれば、平成 24 年（2012 年）3 月末現在、技能検定試験に合格した「国家資格キャリアコンサルティング技能士」、民間団体による通信や通学による 140 時間程度の学習を経て、筆記および実技試験の受験資格を与えられ、各団体の主催する試験の合格者、試験合格者である「標準レベルキャリアコンサルタント」以外に 21 時間程度の講習によって導入レベルとされる知識を得ただけで体系的に学んでいない「登録キャリアコンサルタント」を含めると 8 万 1,000 人となる。
- (9) 厚生労働省労働政策審議会（職業能力開発分科会）第 81 回労働政策審議会職業能力開発分科会 2014 年 7 月 31 日議事録配布資料より
- (10) 宮城まり子「キャリアカウンセラーの質的向上とスーパービジョン SV の必要性と役割に関する一考察」『生涯学習とキャリアデザイン』法政大学キャリアデザイン学会紀要第 11 号（2013 年），3-17 頁。
- (11) 廣川進『失業のキャリアカウンセリング 再就職支援の現場から』（金剛出版, 2006 年），61 頁。
- (12) 株式会社日本マンパワー『ミドル・シニアのキャリア開発支援研究会提言』（2014 年），4 頁。
- (13) 渡辺三枝子編『キャリアカウンセリング再考 実践に役立つ Q&A』（ナカニシヤ出版, 2013 年）。
- (14) 平成 25 年版厚生労働白書 第 2 部 第 2 章 参照
- (15) 原著 Career Counseling (American Psychological Association, 2011) 邦訳は（注 6）（2015）出版
- (16) 社会教育・生涯学習辞典編集委員会編『社会教育・生涯学習辞典』（朝倉書店, 2012 年）。
- (17) 廣川は、コフランのナラティブ・アプローチは、キャリア・カウンセリングの実践方法論として意義があるとして著書のなかで紹介している。

それによれば、

- ・語りには「始まり」「中間」「終わり」があり、語るうちにそれがまとめられていく。
- ・物語を形づくることは、過去から現在、未来へと一貫して続く個人の連続性を確立することとなる。
- ・物語がどのように進展してきたか、目的の喚起と達成によってどんな経験が寄与していたかを示すことでキャリアや人生のコースにおいて意味がつながり連続性が見える。
- ・連続性は、原因、結果因果関係によって十分に説明される。
- ・物語ることは、ある始まりから、どのような終わりになったかを説明することである。

- ・始まりから終わりの間の状態の変化に説明をつけることである。(以上前掲注 (11) 同書 p. 77 廣川による Cochran, L. (1997) *Carrer Counseling: A Narrative Approach*. California. SAGE Publications の邦訳引用部分より筆者要約)
- (18) 末本誠「沖縄集落の日常的実践がもつ社会教育的意味に関する一考察—字誌の沖縄戦記録を手がかりに—」『神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要』第5巻第1号(2011年), 41頁。
- (19) 末本誠「社会教育研究における解釈論的アプローチの意味」日本社会教育学会6月集会(2014年)。
- (20) 末本誠, マーシャ・ロシター, キャサリン, M クラーク編 立田義弘ら訳『成人のナラティブ学習—人生の可能性を拓くアプローチ』(福村出版, 2012年), 「まえがき」。
- (21) Cristine Delory-Momberger, *LIFE HISTORY, SELF NARRATIVES AND TRAINING* 『第4回ライフストーリー研究国際シンポジウム』「ライフストーリー: その可能性を探る」基調講演 神戸大学大学院人間発達環境学研究科 (2012年11月29日)。
- (22) 渡辺三代子編『新版キャリアの心理学 キャリア支援への発達のアプローチ』(ナカニシヤ出版, 2007年)。
- (23) 自己効力感 self-efficacy 心理学辞典(有斐閣)によれば, 「自分が行為の主体であると確信していること, 自分の行為について自分がきちんと統制しているという信念, 自分が外部からの要請にきちんと対応しているという確信が自己効力感である」
- (24) 金井壽宏『働くひとのためのキャリアデザイン』(PHP研究所, 2002年)。
- (25) 金井は, ドリフト(漂流する)を流れに身を任すことであり, キャリア・デザインと対極に位置付けている。
- (26) D. レビンソン(1978): 南博『ライフサイクルの心理学 上巻・下巻』(講談社学術文庫, 1992年)。
- (27) W. ブリッジズ(1980): 倉光修・小林哲郎『トランジション—人生の転機』(創元社, 1994年), 17頁。
- (28) 前掲注(27)
- (29) 竹信三恵子『家事労働ハラスメント—生きづらさの根にあるもの』(岩波新書, 2013年), 第1章。
- (30) 岩手大学の藤原千沙が『女たちの21世紀』「アジア女性資料センター機関紙」2009年3月号でこの言葉を使った。
- (31) 青島裕子「女子学生とキャリアデザイン」矢澤澄子他編『女性とライフキャリア』(勁草書房, 2009年)。
- (32) 鈴木眞理子「ベテラン女性ソーシャルワーカーのキャリアとライフコース」『埼玉県立大学紀要』第9号(2007年), 21-33頁。
- (33) J. D. クランボルツ・A. S. レヴィン 花田光代他訳『その幸運は偶然ではないんです』(ダイヤモンド社, 2005年), 18-19頁。
- (34) 永井健夫「成人学習論としての省察的学習論の意義について」『日本の社会教育第48集成人の学習』(東洋館出版社, 2004年), 32-43頁。
- (35) 江頭節子「キャリアについて主体的に考える—職業キャリアからライフキャリアへ—」矢澤澄子・岡村清子編『女性とライフキャリア』(勁草書房, 2009年), 65頁。
- (36) キャサリン・M・クラーク, マーシャ・ロシター 荻野亮吾訳「成人のナラティブ学習」シャラン・B・メリアム編『成人学習理論の新しい動向 脳や身体による学習からグローバリゼーションまで』(福村出版, 2010年), 102頁。
- (37) 前掲注(36)
- (38) 前掲注(36)
- (39) マルカム S. ノールズ 堀薫夫, 三輪建二監訳『成人教育の現代的実践 ペタゴジーからアンドラゴジーへ』(鳳書房, 2002年)。

- (40) ジャック・メジロー著，金澤睦・三輪建二監訳『おとなの学びと変容－変容的学習とは何か』（鳳書房，2012年），8頁。
- (41) 末本誠『沖縄のシマ社会への社会教育的アプローチ－暮らしと学びの空間のナラティブ』（福村出版，2013年）。
- (42) 末本誠『労働と職業を軸にしたフランスの生涯教育の展開』「神戸大学発達科学部研究紀要」（2006年）。
- (43) 宮城まり子『キャリアカウンセリング』（駿河台出版，2002年），12頁。
- (44) 矢澤澄子・岡村清子・東京女子大学女性学研究所編『女性とライフキャリア』（勁草書房，2009年）。

（2015年10月19日受理）