

## 「適応」の視点からキャリア支援を見直す

— 生物的・社会的・発達の側面からキャリア適応を考える —

渡 部 昌 平

本邦でキャリアの教科書を開くと、人と職業のマッチング（個人のもつ特徴と職業が必要とする要件の一致）を目指す「パーソンズの特性・因子論」から始まることが多い。一方でこの特性・因子理論に対しては、ミスマッチングであったとしても希望を変化させて自分の職業的環境と適合させるといった行動も考えられ（Gottfredson & Becker, 1981）、またそれぞれの変数がどのように変化していくのかがこのアプローチでは解明されないという批判（Herr & Cramer, 1996）もある。即ち、本人の意志や意欲という観点が欠落しているのではないか、またその時点でのマッチングがどれだけ重要なのか、その後の変化（発達）を想定していないのではないか、人間は成長・発達することができるのではないか、という批判である。

そこで発達論からのアプローチとしてスーパーが登場する。発達論からのアプローチは、職業選択の一時点にとどまらず、生涯にわたるキャリア発達の解明に焦点を当てている点が特徴的である（渡辺, 2007）。スーパーは職業選択も人生における一度きりのイベントではなく、生涯にわたるプロセスであると捉え、変化する自己と状況のなかで、人と職業のマッチングの過程は決して完全には達成されず、断念と統合の過程こそキャリアであると考え（Super, 1990）。また Super (1972) は個人の歩むキャリアがいかに複雑な過程であるかを考えると、どれか1つの心理学視点でキャリア発達の理論を構成することには納得できないと、自らの立場を「差異-発達-社会-現象学的心理学」と述べている。他方で「彼の理論は「寄せ集め」だという批判もある」「確かに（中略）1990年代の論文の中で発表されたアーチ・モデ

ルを見ると、その批判も否定できない」（渡辺, 2007）。

近年ではクルンボルツの「計画された偶発性（Planned Happenstance）」やジェラットの「積極的不確実性（Positive Uncertainty）」といった概念も提唱されているが、これらは転機または現在における部分理論でしかない。また新たにカオス理論と呼ばれるものも登場してきたが、「複雑かつ非線形で、セレンディピティ（serendipity：偶然、幸せに会う能力）に満ちた人生をありのままに体験する現実を扱う」（渡辺, 2007）理論であり、まさに複雑性の中にあり本邦においてキャリア支援で積極的に活用している事例は聞かない。

そこで本稿では、キャリア支援理論の統一を意識し、キャリア教育実践者が使いやすく分かりやすいようにキャリアのいくつかの時点を取り上げ、スーパーを踏まえて生物的・社会的・発達の側面にキャリアの「適応」とはどういう状態なのか、どう適応すると「個体にとって都合がよいのか」を整理・検討することで、キャリア理論の意味・意義・利用法、そしてキャリア支援の在り方について改めて検討しなおすことを目的とする。

### 背景・目的～「適応」の定義・段階

働けるのに就職せず、親のスネをかじっているニートについて考えた場合、「彼／彼女は最小限の努力でメシを喰うことができている」と捉えれば、個体レベルでは（少なくとも短期的には）生物的には環境に適応していると言えなくもない。また家族レベルで言っても（こちらも短期的には）家族が彼／彼女を食わせられ

るうちは問題が表には出てこない。

一方で共同体からすれば（社会的に見れば）、働いて税金を納められる人が働いていないとすれば、損失即ち不適応と考えられなくもない。また長期的に考えれば、個体レベルでも家族レベルでも将来「喰えない」状態になりかねない。長期的な将来の給与が「若いうちに働き始めたときと比べて不利」になることもある。また「人に頼られる」「相手に喜ばれる」体験もできないかもしれない。即ち、人生全体で（社会的・発達的に）考えれば個体レベルで見ても「若いうちに働けるのに就職しない」のは「あまり適応的でない＝より適応的な方法がある」と言えるかもしれない。もっともどの程度の貧乏暮らしが適応的でないのか、また「人に頼られる」「相手に喜ばれる」が適応的か否かも個体により異なる。資産家の息子が不動産収入だけで暮らしたとしてそれが「適応的でない」とは言い切れない。個体により環境によりつつも、「適応」の判断は基本的に個体に任されることとなる。ただし個体自身が「自らが生物的・社会的・発達的にそれぞれ適応している」と具体的に考えているかどうかは分からない。

本稿では「とりあえず生活できている状態」も含めて「適応」と捉え、単なる「適応」だけでなく「より良い適応」など適応の段階（生物的・社会的・発達の側面）を考えることで、キャリア理論や個人の価値観について整理して考察していくこととする。個体が環境に「適応できている」と捉えるか「適応できていない」と捉えるかが最も重要と考えているからである。そして個体の捉え方も日々変化（発達）すると考えているからである。

## 方法～環境（変化）への「適応」

### 環境の変化について

環境は日々変化する。特に社会的生物である人間の社会、また競争社会でありグローバル化する中で人間社会の変化のスピードは大きく上がっている。変化に対応するため、現代人には柔軟性や応用力・発想力が求められる。特に近年、従来の農林漁業・製造業等での「同じものを効率的・効果的に作る」方式から、「従来に

はなかった、新しいモノやサービス、仕組みを考える」ことが求められるようになっていく。

人々は高学歴による安定・安心を目指し、近年では大学進学率が上がっている。ややもすればその中でも「有名大学」「就職率の良い大学」を目指す。また企業は大学生に対し積極性やコミュニケーション力、課題解決力を求める。

そうした中、特定の仕事で継続して働き、とりあえず健康でいる人は「適応している」と言える。さらに「働きがいを感じる」「お客様に喜ばれる」「家族とも平和に暮らしている」ような仕事ができれば、（社会的にも）「より適応している」と言えるだろう。しかし環境は常に変化する。

さらなる適応（より良い適応）を目指し、また環境の変化（未来の不安）に対応するため、一般に個体はより適応的なもの／環境変化に強いもの（経験・知識・ノウハウや金融資産）の蓄積を図ったり、自らの柔軟性・楽観性を高めようとする。クルンボルツの計画された偶発性理論では、キャリアの大半は予想しない偶発的なことによって決定されるので、その偶発性を計画的に設計するため好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心を持つと説く。環境（変化）への適応に関して言えば、知識・経験・ノウハウの蓄積だけではなく好奇心や冒険心といったものも個体の資産となる。

一方でどれだけ資産や柔軟性を持って、それをも超える環境変化（例えば天変地異や革命、敗戦による占領など）があれば、個体には適応できない場合もある。そうした場合は生活力やバイタリティーに溢れる個体が適応に有利となるが、環境変化とともに適応に有利な個体は変化していくこととなる。環境変化の予測は非常に困難である。

結論として個体は現時点での環境を自分なりに理解し、自分なりに適応しようとする。ただし自分の能力や適性を最大限活用しているかどうかは個体によって大きく異なる。また並行して個体は将来の環境変化を予測してそれに対する準備を行うが、その予測や準備もまた、個体によって大きく異なる。さらにその将来の環境変化に対する予測が当たるかどうかは、どの個体にも分からない。

現時点の環境をどれだけ理解し、今をどれだけ「より適応的に」適応しようとするか、また未来に向けて「さらに適応的になるためにどうするか」を考えることがキャリア支援の鍵となるかもしれない。その際、生物的・社会的・発達の各側面での適応を考えるのは1つの方法である。ただしその検討が「間違いのない未来の適応」を約束する訳ではないことは注意が必要である。

### 環境との相互作用について

周囲の環境それ自体が個体の資産となる場合がある。環境を観察することで適応のアイデアが生まれ、周囲に聞くことで新たな適応の知識が得られ、周囲に人脈を作ることで人に助けられる（間接的に適応できる）場合がある。ただし環境それ自体が自らの資産となるという意識のない個体も少なくない。かなり多くの若者が「与えられた環境」の中で「言われた仕事を言われたとおりにする」ことを仕事と考えている。人脈を増やそうとか、人的資産を活用しようと考えていない個体も少なくない。

また個体から環境に働きかけることで環境が変化する場合もある。挨拶をすることで、相手の対応も変わってくる。「環境に働きかけることで環境が変化する場合がある」という意識のない個体は、環境適応の方法を1つ知らないことになる。

キャリア支援のもう1つの鍵として、(生物的・社会的・発達の側面から) 環境との相互作用を理解すること(環境への働きかけ力)が考えられ得るのではないだろうか。

### 個体の変化(発達)について

環境が変化する一方で、個体もまた変化(発達)する。ただし発達はプラス側への変化(成長、熟達、成熟)だけではなく、マイナス変化や上行下行、回帰・折り返しなどもある(やまだ, 1995)。生物的・社会的な変化(発達)の可能性を意識していない個体も少なくない。

また知識や技術を蓄積することは可能だが、環境変化によりその知識や技術が陳腐化することもある。気温や流行の分析が必要な繊維業の営業マンが、同様に気温や流行の分析が必要な

菓子製造業の営業マンに転身するなど、流用(一般化)できる知識・技術もあり得る(渡部, 2010)。

また社会的存在である人間の社会においては、自分ができないことを他人に依頼することもできる。社長として自分より優秀な社員を雇うこともできるだろうし、専門部分は専門家に任せることで優秀な商品やサービスを作ることでもできる。個体そのものの変化(発達)だけでなく、利用する環境を変化させることで「組織全体(例えば会社)として変化(発達)」することも可能となる。

また個体の変化とほぼ並行して、家族との関わりも変化する。大人になれば独立して家を出て行く場合もあるし、高齢者になれば人によっては子ども・孫世代に面倒をみてもらえる人もいる。家族との関わりも適応に影響してくる。

長期的なより良い適応(≒短期的な苦労)を目指す個体がいる一方で、楽を探求する(短期的な苦労を避ける)個体も存在する。その選好は個体により異なるが、学習により個体の選好が変化する場合もある。個体は決して固定したものではない。

### 考察～「適応」を査定・評価する

近年、職業カードソートなどの技法が利用されている。Slaney & MacKinnon-Slaney (1999)では、職業カードソート技法に関する先行研究のレビューを行い、職業カードソート技法は将来の進路選択を予測し、進路未決定の状態を改善し、進路選択の満足感を増加させると結論づけるなど、近年では日本でも効果のある方法として知られはじめています。

かなりの学生が「自分のやりたいこと」(≒自分の適応先)が分からず、自己PR(≒自分の適応資源)が言えない。しかし、職業カードソートのように選択肢を外から与えられると、選ぶことはできる。選んだ理由を聞けば、(後づけかもしれないが)その理由を答えることができる。そうした作業を通じて、自分の興味や価値観が明確化されていく。興味や価値観が明確化すれば、自ずと目標(≒本人の適応目標)は定まってくる。また各種ガイダンスやグルー

プワークを通じて、自分の得意なことや自分にできることに気付いていく。

職業カードソート技法以外にも各種のアセスメント・ツールがある。人間の生物的・社会的・発達の特性を考えれば、個体の適性や能力を固定的に考えるツールよりも個体の発達段階を把握し、更なる発達へと促すツールが有効かもしれない。それにより「更なる発達」という目標が明確化しやすいからである。

しかし目標がある程度決まっても、目標達成に向けて行動するとは限らない（例えば、渡部と土屋（2012））。本人の目指す適応に向かっては、行動の訓練や行動への支援も欠かせないことになる。

### 結論～複雑系への「適応」：キャリア支援を整理する

環境の理解の仕方でも適応は変わり得るし、環境との相互作用を知るだけでも適応は変わり得る。そもそも個体の特性や能力を理解していない個体も多い。また「未来」という視点を持つだけでも適応は変わり得る。個体は生物としてだけでなく社会の中で発達し、過去の個体と未来の個体は異なる。即ち個体にとって「未来のより良い適応」を考えることは重要である。

一方で環境の変化を予測することは、特に変化の激しい環境においては非常に困難である。ただし逆に言えば、予想した環境変化+ $\alpha$ 程度にしか個体は対応できないし、それ以上は運によるところが大きい。

個体は必ずしも自らそして環境を的確に把握しているとは限らない。そして個体が「(個体自身にとっていちばん居心地のいい、現在と未来を含めた) 適応」を的確に理解しているとは限らない。こうした複雑系の中でのキャリア支援では、生物的・社会的・発達の側面を踏まえて、個体の特性や能力の(再)把握、個体が置かれた環境の具体的理解(相互作用の理解を含む)、未来(発達・変化)の視点の提供が重要となるのではないだろうか。これまでのマッチング中心の就職支援から、生物的・社会的・発達の適応支援へと軸足を移して行くべきなのではないだろうか。

### 参考文献

- Gottfredson, L.S., & Becker, H.J. (1981). A challenge to vocational psychology: How important are aspirations in determining male career development? *Journal of Vocational Behavior*, 18, 121.
- Herr, E.L., & Cramer, S. (1996). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approach*. N.Y.: Harpner Collins.
- 木村 周 (2010). 『キャリア・コンサルティング 理論と実際』. 東京：社団法人 雇用問題研究会.
- Slaney, R.B., & MacKinnon-Slaney, F. (2000). Using vocational card sorts in career counseling. in C.E.Watkins, Jr. & V.L. Campbell (Eds.), *Testing and assessment in counseling practice (2nd ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Super, D.E. (1972). Vocational development theory: Persons, positions, and processes. In J. M. Whitely & A. Rensnikoll (Eds.), *Perspective on vocational development*. Washington, D.C.: APGA
- Super, D.E. 1990 A life-span, life-space approach to career development, In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass. (pp197-261.)
- 渡辺三枝子(編著)(2007). 『新版キャリアの心理学』. 京都：ナカニシヤ出版.
- 渡部昌平 (2010). 『キャリア・コンサルティング実践学』. 東京：社団法人 雇用問題研究会.
- 渡部昌平, 土屋梨恵 (2012). 「本学におけるキャリア教育の方向性の検討(1)～学生の実態把握を中心に」『秋田県立大学総合科学研究彙報』13, 53-58.
- やまだようこ (1995). 「生涯発達を捉えるモデル」 無藤隆, やまだようこ(編)『講座生涯発達心理学 第1巻 生涯発達心理学とは何かー理論と方法ー』(pp57-92.). 東京：金子書房.