[博士論文要約]

キャリア支援職者の職業的発達プロセスに関する研究

平成 25 年度

原　恵子

筑波大学大学院人間総合科学研究科
生涯発達科学専攻

１. 定義と目的

本研究では，キャリアを「個人と環境との相互作用の結果，つまり個人の経験の積み重ねや多様な役割の変化のプロセスであり，時間的経過と空間的広がりを内包する個別性のある人生全体」，キャリア支援職者を「クライエントの人生上の様々な役割の中で，主には職業生活に焦点をあてたキャリア支援を多様な活動領域で行っている者」と定義した。職業的発達を「職業上の時間軸を通した行動と意識の変化や環境との相互作用を含み，初心者段階から職業的転機を通して熟達段階へ移行していくこと。職務遂行上の意識や技能の変化を含む概念」と定義した。また，職業的発達には多様な促進要因があり結果としてキャリア支援職者に必要な能力が向上していくと考えられるが，その一連のプロセスを「職業的発達プロセス」と捉えた。

本研究では，キャリア支援職者の職業的発達プロセスを明らかにすることを目的とした。次の目的に基づき，調査と考察を進めた。第一に，キャリア支援職者の職業的発達を促進する要因およびそのプロセスを明らかにする。第二に，キャリア支援職者に必要な能力を明らかにする。第三に，キャリア支援職者の職業的発達プロセスに関する統合モデルを提示する。

２. 実証的検討

本研究は，７つの研究で構成された。研究１では，職業的発達プロセスに関して予備的な検討を行った。指導者を対象にキャリア支援職者の職務上必要な能力と関連要因を検討した。職務上必要な能力はキャリア支援職として特に必要な能力と対人援助職として基本的に必要な能力に分類された。今後の検討に向け，職務上必要な能力につながる個人要因，環境要因，職務経験を含めた仮

説モデルが生成された。

研究２では，初心者段階における職業的発達プロセスに関して探索的に検討した。指導者との比較を通し職業的発達を促す要因を検討し(研究２－１)，初心者段階以降の職務上の変遷と職務に関する課題や葛藤を検討した(研究２－２)。初心者段階特有の職業的転機等が示され，職務上の変遷には個々に大切にしている固有の部分があることと，全体として共通的な文脈があることの両面が考察された。また，職務に関する課題や葛藤は，職務遂行に関する部分と自分自身の成長に関する部分で構成されていた。

研究３では，キャリア支援職者の職業的発達プロセスを探索的に検討した。初心者と指導者の間をつなぐ中堅者を対象とした。キャリア支援職者の職業的発達は「入職への意思決定」を通してキャリア支援職としての具体的な行動とキャリア支援職としての意識や技能の変化が関連しながら進むプロセスであった。キャリア支援職としての意識や技能の変化には「キャリア支援職として特徴的な要素」として「自身の経験と向かい合う」，「キャリア支援の推進」，「自身のキャリア形成」が抽出された。

研究４では，異なる発達段階である初心者と中堅者における職務上の意識を検討した。自己成長感とキャリア・カウンセリング自己効力感の二つの尺度を用いた質問紙調査を行った。初心者と中堅者間の平均約５年の時間経過の中で，援助スキルとセッションマネジメントに関する自己効力感と自己成長感に関しては意識が高まり，積極的な介入やより困難なケース対応が含まれるカウンセリング課題自己効力感に関しては差が認められないことが示された。初心者段階から中堅者段階への移行においては，基本的な援助スキルやセッションを適切に運営していく自己効力感の向上が具体的な熟達であることが示された。積極的な介入やより困難なケース対応が含まれるカウンセリング課題に関する自己効力感は，中堅者以降の熟達に関する課題であると推測された。

研究５では，キャリア支援職者に必要な能力(知識・技能)と影響要因に関して実証的に検討した。キャリア支援職者全般を対象に Web 調査を行った。キャリア支援職者に必要な能力(知識・技能)は「内面にかかわる力」，「課題にかかわる力」，「個人と環境を調整する力」，「職業に関する知識」，「曖昧性への耐性」の５因子であった。この５因子に対し「これまでの職業経験」と「初期専門教育」，「役割認識」は影響の強い要因であった。諸要因に対する属性の影響も検討され，対人援助職として基本的に必要な能力である「認知的共感性」と「役割認識」の向上には 10 年という節目があることが示唆された。

研究６では，キャリア支援に関して顕在的・潜在的に必要であると感じ，求めている技能を明らかにするために，キャリア支援期待尺度を作成した。被支援者を対象に Web パネル調査を行った。キャリア支援期待は６因子であり，内

面探索指向(「現状理解や共感」,「自己に関する再認識」,「意思決定と行動計画」)と課題解決指向(「情報収集や職業理解」,「具体的方略と適応支援」,「教育訓練や能力開発」)の２つで構成されていた。諸因子に対する属性も検討され,「具体的方略と適応支援」,「現状理解や共感」,「教育訓練や能力開発」は属性問わず幅広く求められる支援であることや，60 歳を境目としてキャリア支援に対する質の変容があることが示唆された。

研究７では，職業的発達プロセス内の主要な要因とキャリア支援職者に必要な能力(知識・技能)，およびキャリア・カウンセリング自己効力感との関連性を検討した。キャリア支援職者全般を対象に Web 調査を行った。「キャリア支援の推進」と「自身のキャリア形成」はキャリア支援職者に必要な能力(知識・技能)に対し,「自身の経験と向かい合う」はキャリア・カウンセリング自己効力感に対し，影響の強い要因であった。諸因子に対して属性の影響も検討され，職業的発達には５年という節目があることも示唆された。そのため，職務従事期間の影響が追加検討された。職務従事期間が５年未満という初心者から中堅者に移行する段階のキャリア支援職者にとっては,「自身の経験と向かい合うこと」が重要な要因であり，自分なりの役割認識のもと課題にかかわることにまずは必死に取り組んでいる段階であると考察された。職務従事期間が５年以上という中堅者以降のキャリア支援職者にとっては,「キャリア支援の推進」,「自身のキャリア形成」,「職場における経験学習」,「継続的な訓練」が重要な要因であり，役割認識のもと個人と環境を調整する段階に達していると考察された。職務従事期間の差，すなわち職業的発達段階の差によりキャリア支援職者に必要な能力(知識・技能)とキャリア・カウンセリング自己効力感を促進する要因が異なることが示された。キャリア支援職者の職業的発達に関して，段階に応じた主要な要因があることが示唆された。

以上により，本研究の目的１「キャリア支援職者の職業的発達を促進する要因およびそのプロセスを明らかにする」と目的２「キャリア支援職者に必要な能力を明らかにする」が実証された。

３.統合モデルの提示と全体考察

ここまでの知見に基づき目的３である「キャリア支援職者の職業的発達プロセスに関する統合モデル」を提示した。キャリア支援職者の職業的発達プロセスが促進されることでキャリア支援職者に必要な能力(知識・技能)およびキャリア・カウンセリング自己効力感が影響を受けると解釈し，統合モデルとした。すなわち，キャリア支援職者の職業的発達は,「キャリア支援職としての具体的な行動」と「キャリア支援職としての技能や意識の変化」が相互に関連しながら進み，それぞれの行動化と意識化が促進されることで「キャリア支援職者に

必要な能力(知識・技能)」と「キャリア・カウンセリング自己効力感」が促進されると考察された。

その後，キャリア支援職者の職業的発達のためには統合モデル内のプロセス全体の意識化と行動化を促進させることが重要であると考え，そのために三点が考察された。第一は職業的発達プロセス全体の意識化と行動化の促進，第二は実践現場に応じたキャリア支援職者に必要な能力(知識・技能)の把握，第三はキャリア・カウンセリング自己効力感に関する自己理解であった。

また，キャリア支援職者の職業的発達にはキャリア支援職者として特徴的な部分を理解することも重要であると考え，特に特徴的と認められる部分を四点考察した。第一に，職業的発達プロセス内のキャリア支援職としての意識や技能の変化の中に「キャリア支援職として特徴的な要素」が認められた点である。「自身の経験と向かい合う」,「キャリア支援の推進」,「自身のキャリア形成」の３要因には，自らのキャリアにかかわる当事者としての部分と他者のキャリアにかかわる支援者としての部分の両面が含まれていると解釈でき，この両面性がキャリア支援職者としての職業的発達の重要な特徴であると考えられた。第二に，キャリア・カウンセリング自己効力感の基本的な援助スキル，セッションマネジメント，カウンセリング課題の向上に，５年という節目が示唆された点である。対人援助職としての職業的発達に関する節目は 10 年であるが，キャリア支援での主には個別面談に対する自己効力感に関する節目は５年であり，キャリア支援職者としての職業的発達には二度の節目があると考えられた。第三に，キャリア支援職者に必要な能力(知識・技能)として５因子が示された点である。キャリア支援職務とは，職業に関する知識を持ち，個人と組織の両面にかかわる支援だけではなく，曖昧性への耐性を深め内面と課題の両面にかかわるという対人援助職としての基本的な部分もあると解釈された。第四に，職務従事期間の差，すなわち発達段階に応じてキャリア支援職者に必要な能力(知識・技能)とキャリア・カウンセリング自己効力感を促進する要因が異なることが示された点である。職務従事期間が５年未満の群である初心者から中堅者に移行する段階では,「自身の経験と向かい合うこと」が重要な要因であり，自分なりの役割認識のもと課題にかかわることに必死に取り組んでいる段階であると考察された。職務従事期間が５年以上であるという中堅者以降の段階では,「キャリア支援の推進」,「自身のキャリア形成」,「職場における経験学習」,「継続的な訓練」が重要な要因であり，役割認識のもと個人と環境を調整する段階に達していると考察された。

最後に，キャリア支援職者とキャリア支援職者を雇用する組織や専門職団体に対して本研究の結果と考察を踏まえた提言を行った。

以　上