

クランボルツ博士が懸念する キャリアカウンセリング問題の解決を試みる

榎本 和生
多摩美術大学教職課程

本論文は、クランボルツ (Krumboltz, J.D.) 博士 (以下、「博士」と略す) との会見の際に、博士が示した昨今のキャリアカウンセリングへの懸念の払拭を試み、その上でキャリアカウンセリングのあり方を検討する。博士のこの懸念は筆者も抱えていた懸念に近いものがある。この懸念は博士が研究してきたその延長線上から生じているため、まず博士の研究を鳥瞰し、次にこの懸念に関係のありそうな論文を詳説して、懸念の払拭を試みた。博士の懸念は、次の5点である。①解決できる問題が存在するのに、なぜそれを認めようとししないのか、②意思決定や問題解決に必要な努力に対して、なぜ最善を尽くそうとしないのか、③理由がないのに、なぜ満足する選択肢を除去するのか、④正当な理由がないのに、なぜ貧弱な選択肢を選ぶのか、⑤目標に到達できないと気づいた時の苦悩と不安を、なぜさらに悪化させるのか。

キーワード：行動主義心理学、キャリアカウンセリング、キャリア意思決定、社会的学習理論、ハブンスタンズ学習理論

1. はじめに

今年もカウンセリング界のレジェンド(living legend in counseling)といわれる博士に会いに行ってきた。2016年10月28日のことである。2015年に続いての2回目である。最初の出会いは40年ほど前で、博士本人でなく、博士の論文である。この論文は、1976年に発表された論文、博士らの「キャリア選択の社会的学習理論」(Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B., 1976) である。この論文では、「学習」概念を用いて、キャリアがいかに選択されていくかというキャリア選択のメカニズムを見事に解明していたのである。その見事さに感銘を受け、過去に発表された2つの論文(Krumboltz, J. D., & Thoresen, C. E. (1964)、および(Krumboltz, J. D., & Schroeder, W. W. (1965))、さらに博士ら(Krumboltz, J. D., & Thoresen, C. E., 1969)の『行動カウンセリング』にも目を通した。その後、発表される度にその論文や貴著、そして2013年発行の近著『最初に失敗しなさい、しばしば失敗しなさい(Fail fast, fail often)』に至るまで目を通した。読みを進めるうちに一度会いたい、会って論文などについて質問したいという願望が強くなり、米

国カリフォルニア州にあるスタンフォード大学まで会いに行くに至ったのである。

この2回の会見では、往年の研究から最新の研究のバックグラウンド、さらには奥様との結婚に至った経緯などのプライベートのことまでお話くださった。その最中、インターネットで偶然見つけた博士の昨今のキャリアカウンセリングに関する懸念をぶつけてみた。博士は「困ったものだ」と渋い顔をするだけで、言及を避けた。この懸念は筆者の懸念と共通するところがあり、この懸念を払拭しようという思いに至った。

周知のように、博士は1990年にはノーベル賞に匹敵するアメリカ心理学会カウンセリング心理学部会からレオナ・タイラー賞を受賞し、現在のカウンセリング界に多大なる影響を与え、牽引してきた人物である。影響を与えてきたがゆえに、博士は昨今のキャリアカウンセリングのあり方に懸念を抱いていることに、何の不思議もない。この懸念は博士のこれまでの研究の延長線上で生じているように見受けられる。そのため、博士の研究内容を再学習しながら、博士が抱えている懸念の払拭を試み、その上で、本来あるべき姿のキャリアカウンセリングを検討したい。

2. 博士のこれまでの研究

博士の研究業績に関して、渉猟を尽くしたと言えないまでも、次にその一覧表を時系列で示す。この中で重要論文と思われるものには、精読しながら翻訳した。

博士のこれまでの研究には、キャリアカウンセリングにとって重要で興味深い内容が多くあるが、大胆に次の3点に集約した。キャリアカウンセリング学習理論 (leaning theory of career counseling)、キャリア発達理論の収斂 (convergence in career develop-

- Krumboltz, J. D., & Thoresen, C. E. (1964). The effect of behavioral counseling in group and individual settings on information-seeking behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 11, 324-333.
- Krumboltz, J. D., & Schroeder, W. W. (1965). Promoting career planning through reinforcement. *Personnel and Guidance Journal*, 44, 19-26.
- Krumboltz, J. D., & Thoresen, C. E. (1969). *Behavioral counseling: cases and techniques*. Holt Rinehart and Winston, Inc. / 沢田慶輔・中沢次郎訳編. (1974). 『行動カウンセリング』. 誠信書房.
- Krumboltz, J. D. (1970). Job experience kits. *Personnel and Guidance Journal*, 49, 233.
- Krumboltz, J. D., & Baker, R. D. (1973). Behavioral counseling for vocational decisions. In Borow, H(Ed.), *Career Guidance for a New Age* (235-283). Houghton Mifflin Company, 235-283. 仙崎武監訳. (1978). 『新時代のキャリアガイダンス』. 実務教育出版.
- Krumboltz, J. D. (1975). A social learning theory of career decision making. In Mitchell, A. M., Jones, G. B., & Krumboltz, J. D. (Eds.), *A social learning theory of career decision making* (13-39). Palo Alto, CA: American institutes for Research.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A.M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6, 71-81.
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making: Revised and reprinted in Mitchell, A. M. Jones, G. B. and Krumboltz, J. D. (Eds.), *Social learning and career decision making* (19-49). Cranston, RI: Carroll Press.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1980). A social learning theory of career selection. Reprinted in Wentling, T. (Ed.), *Annual Review of Research in Vocational Education*, 1 (259-282). Urbana, IL: University of Illinois.
- Krumboltz, J. D. (1981). A social learning theory of career decision making. Reprinted in Montrose, D. & Shinkman, C. (Eds.), *Career development in the 1980's: Theory and practice* (43-66). Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Krumboltz, J. D., & Rude, S. (1981). Behavioral approaches to career counseling. *Behavioral Counseling Quarterly*, 1, 108-120.
- Krumboltz, J. D., Scherba., D. S., Hamel, D. A., & Mitchell, L. K. (1982). Effect of training in rational decision making on the quality of simulated career decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 29, 6, 618-625.
- Krumboltz, J. D. (1983). *Private rules in career decision making*. Columbus, OH: national Center for

research in Vocational Education, Ohio State University.

- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making and counseling. In Brown, S. & Lent, R. (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (238-280). New York: Wiley.
- Krumboltz, J.D., Kinnier, R., Rude, S., Sherba, D., & Hamel, D. (1986). Teaching a rational approach to career decision making: Who benefits most? *Journal of Vocational Behavior*, 29, 1-6.
- Krumboltz, J. D. (1988). The key to achievement: Leaning to love learning. In Walz, G. R. (Ed.), *Building strong school counseling programs* (1-39). Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development.
- Krumboltz, J. D. (1991). *Manual for the Career Beliefs Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. (1992a). The wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 239-244.
- Krumboltz, J. D. (1992b). The dangers of occupationism. *The Counseling Psychologist*, 20, 511-519.
- Krumboltz, J. D. (1993a). Integrating career and personal counseling. *Career Development Quarterly*, 42, 143-148.
- Krumboltz, J. D., & Jackson, M. A. (1993b). Career assessment as a learning tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 393-409.
- Krumboltz, J. D. (1994a). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 424-428
- Krumboltz, J. D. (1994b). Improving career development theory from a social learning perspective. In Lent, R. W., & Savickas, M. L. (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (9-31). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In Savickas, M. L., & Bruce, W. (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (55-80). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Mitchell, L.K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In Brown, D. & Brooks, L., (Eds.), *Career choice and development* (233-280). San Francisco: Jossey-Bass.
- Krumboltz, J. D. (1998). Serendipity is not serendipitous. *Journal of Counseling psychology*, 45, 390-392.
- Krumboltz, J.D., & Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*. 47, 312-325.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2004). *Luck is no accident*. Impact Publishers. 花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳. (2005). 『その幸運は偶然ではないんです!』, ダイヤモンド社.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 2, 135-154.
- Babineaux, R., & Krumboltz, J. (2013). *Fail Fast, Fail Often*. Tarcher Penguin.

ment theories)、そしてハプンスタンス・カウンセリング (happenstance counseling) である。キャリアカウンセリング学習理論に関しては、博士ら (Krumboltz, J. D., 1975) の論文が発端である。しかしこの発表に至る前には、博士ら (Krumboltz, J. D., & Thoresen, C. E., 1964) の論文と博士ら (Krumboltz, J. D., & Schroeder, W. W., 1965) の論文からわかるように、行動主義心理学をベースにしている。その後もこれをベースにキャリア発達理論の収斂に取り組んだ。ハプンスタンス・カウンセリングは、この延長線上の成果である。これらの論文は、懸念の払拭にヒントを与えてくれる。

2.1 キャリア意思決定の社会的学習理論

キャリア意思決定の社会的学習理論は、キャリアカウンセリングの学習理論の代表的な理論の一つである。この理論を発表した最初の論文は The Counseling Psychologist 掲載の「キャリア選択の社会的学習理論」(Krumboltz, J.D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B., 1976) である。その後、「社会学習とキャリア意思決定」という論文で、改訂し再掲載している (Krumboltz, J. D., 1979)。1980 年には、ウエントリング (Wentling, T., 1980) 編集の「職業教育における研究のレビュー年報」に掲載されている。1981 年には、モントローズほか (Montrose, D., & Shinkman, C., 1981) 編の『1980 年代のキャリア発達』の中に、この理論が再掲載されている。1984 年にはブラウンほか (Brown, S., & Lent., R., 1984) 編『カウンセリング心理学ハンドブック』に「人の意思決定とカウンセリングにおける研究」が掲載され、さらにブラウンほか (Brown, D., & Brooks, L., 1996) 編『キャリア選択と発達』に「クランボルツのキャリア選択の学習理論とカウンセリング」がある。このように多くの書籍でこの理論が取り上げられていることは、この理論の重要性を物語っている。

このキャリア意思決定の社会的学習理論では、

「学習」概念を強調している。人は長い複雑な一連の経験による環境との相互作用で特定の活動の好みを学習するとし、その学習経験には道具的学習経験 (instrumental learning experiences) と連合学習経験 (associative learning experiences) の 2 種類があるとされている。

図1に示した道具的学習経験とは、うまくいった、または報酬を得た活動に好みを見出し、失敗したか報酬を受け取らなかったか、あるいは罰を受けた活動には、興味をなくす傾向がある経験である。一方、図2の連合学習経験とは、たまたまテレビの番組で魅力的でエキサイティングなものとして職業を描写している影響を受けた人々は、人気のあるものとして、その職業を好むのである。ある職業や産業を連想させる魅力的な画像や言葉は、観察者の心に望ましい像を創り出し、否定的な言葉や画像は、つまらなく退屈なものとして、その職業を描写する経験である。このようにして、個人は長年にわたって様々な職業や活動が肯定的あるいは否定的価値と連合された幾万もの事柄に晒されることになる。連合は一貫する必要がない。あるものは矛盾し、またあるものはあまりにも複雑なため、いいか悪いかという簡単な記述に適合できないのである。名声、金銭的報酬、勇ましさ、多様性、経済的安定、愛他主義を含む価値の複雑な結合は、様々な方法と様々な段階で表現されるのである。

さらに博士は、これらの学習経験から得られるものまで言及している。それらは、図3の自己観察の一般化 (self-observation generalizations) と図4の課題接近技能 (task approach skills) である。自己観察の一般化とは、過去の多数の学習経験に基づいた各個人によって構成された簡潔な信念である。図6で示したバーバラの独り言「私も他の人を援助できたらいいなあ」。この独り言が自己観察の一般化である。

課題接近技能とは、自己観察の一般化を彼の周

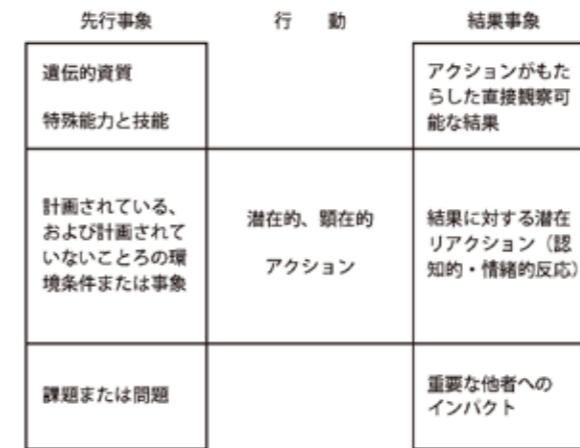


図1 道具的学習経験



図2 連合学習経験



図3 自己観察の一般化

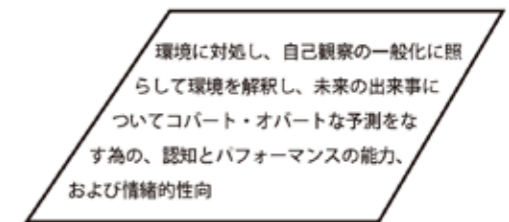


図4 課題接近技能

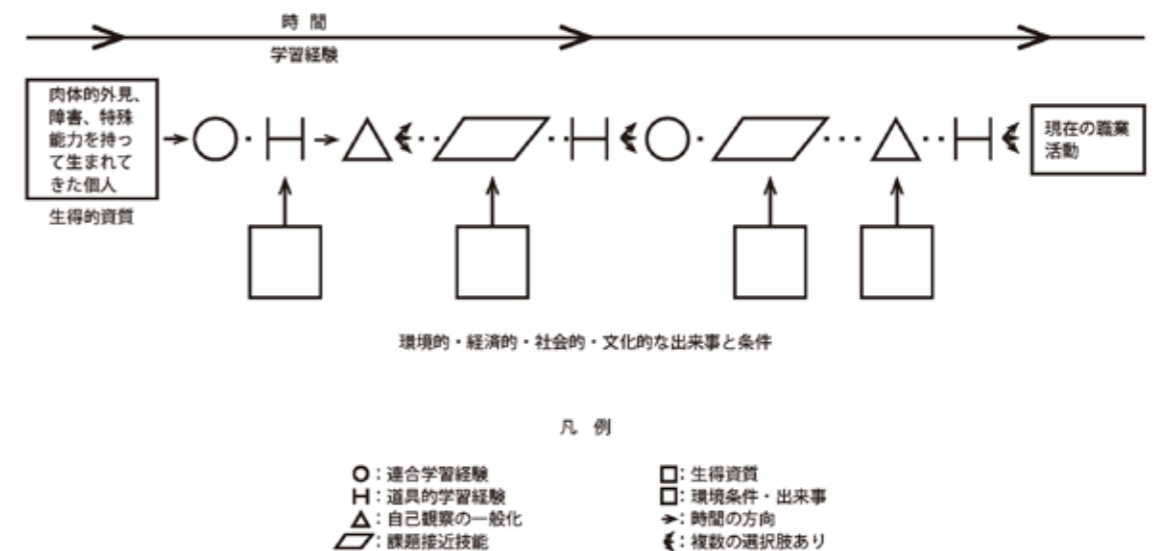


図5 キャリア選択に影響する諸要因の一般モデル

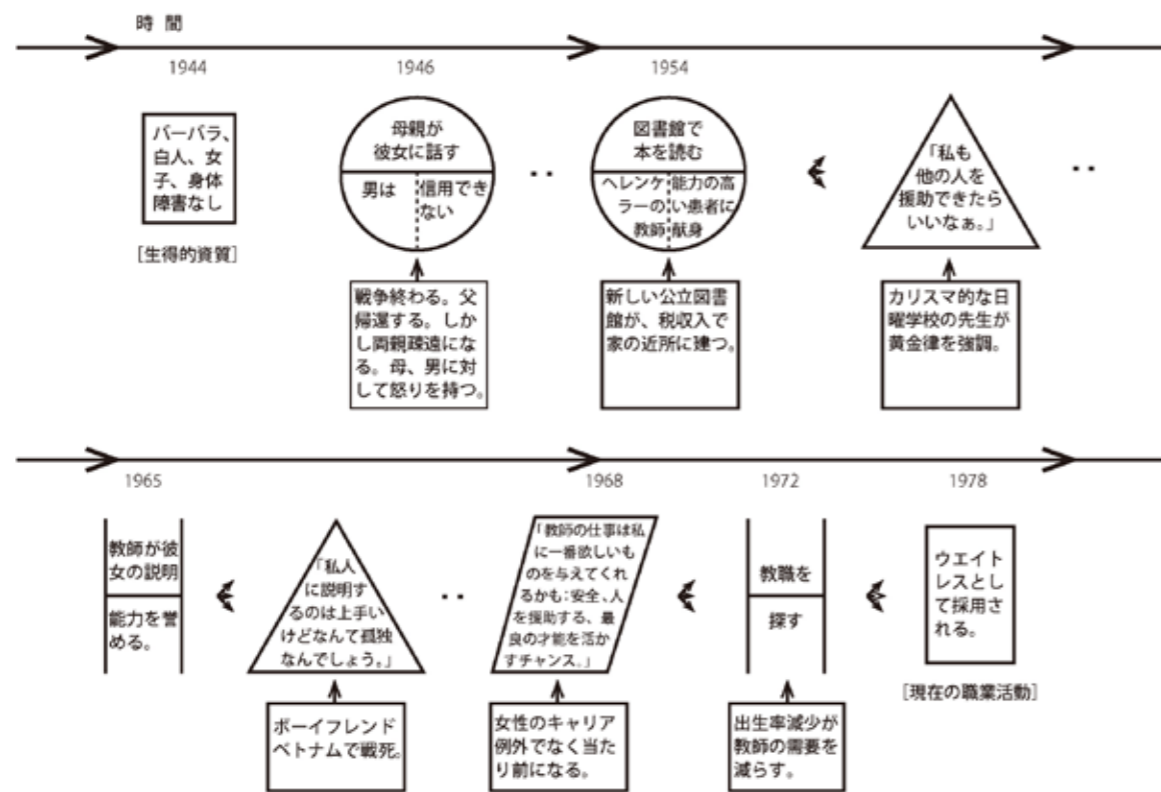


図6 バーバラのキャリアパス

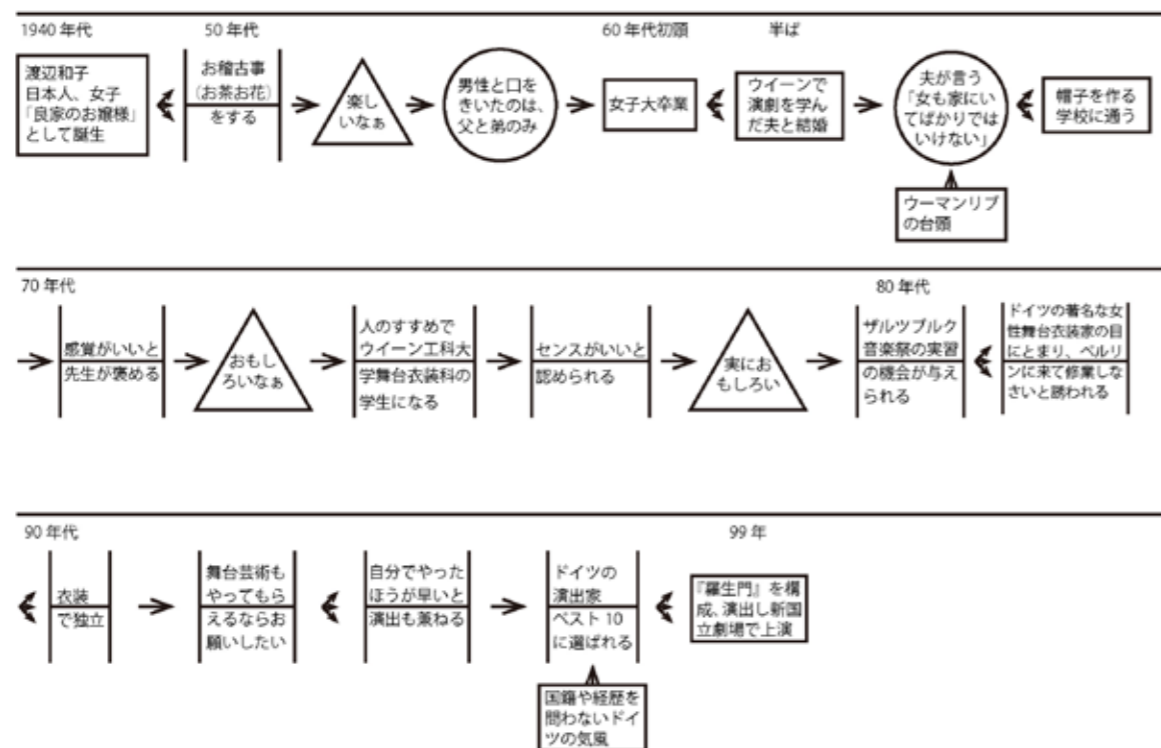


図7 渡辺和子氏のキャリアパス

りの世界の観察と関連させる技能である。先のバーバラの例で、その延長線上に生ずる「教育の仕事は私が一番欲しいものを与えてくれるかも・・・」。そして教職を探すのである。これは認知過程を通して、自分自身の観察を環境と関係づけることができる技能なのである。博士は、このような技能には、労働習慣、精神的構え、知覚的・思考的過程、遂行のしかた、価値、問題適応、情緒的反応を含んでいると指摘している。

図5は、キャリア選択に影響する諸要因の一般モデルである。長期にわたるこの非常な複雑な一連の道具的学習経験と連合学習経験は、キャリアに関連のあるアクションを起こす基盤となり、絶えず

変化する自己観察の一般化が、次のステップへと繋がっていくのである。例えば、若者はパートタイムの仕事申し込み、そしてそれを得る。それらの行動は、新しい技能と習慣を開発し、賃金を得、嫌いな活動はどれかがわかるようになる。そしてそれぞれの仕事は、将来の仕事のための学習経験を提供し、それぞれの経験は、以前の経験に基づいているのである。

図7は、朝日新聞の「天声人語」(1999)に掲載していた渡辺和子氏のプロフィールを社会的学習理論の用語で描いたキャリアパスである。この「天声人語」は、次の枠内の内容である。

ここでは課題接近技能がプロフィールになかった

人生はしばしば偶然に左右されるが、偶然の結果が全て吉と出るのも珍しい。ベルリン在住の演出家、渡辺和子さんは、そういう幸運に恵まれた▼ウィーンで演劇を学んでいた夫と結婚したのが、1960年代半ば。両家のお嬢様という言葉が、まだ日常に生きていたころだった。女子大を卒業するまで、口をきいたことのある男性は父と弟だけだったそうだ▼女も家にばかりいてはいけぬ、と夫がいう。言葉もわからぬ外国で行くところがない。昔のおけいこことを思い出して、帽子をつくる学校に通った。感覚がいいと先生にほめられる。勧める人があり、今度はウィーン工芸大学舞台衣装科の学生になった。そこでも認められ、ザルツブルク音楽祭で実習の機会が与えられる。このとき、ドイツの著名な女性舞台衣装家の目にとまった。私の家に住み、食べさせてあげるから、ベルリンに来て本格的に修業しなさい、と熱心に誘われた▼衣装で独り立ちしたあと、今度は舞台美術も手がける。やはり偶然からだ。ある劇場から言ってきたギャラが高くて衣装だけでは払えない。舞台美術もやってもらえるならお願いしたい、と▼渡辺さんの舞台空間は簡素が特徴だ。花嫁修業でやらされたお茶やお花の影響が舞台づくりに出る、と本人はいう。それが好評のもとなのだが、装置がシンプルすぎて、ドイツ人の役者にはどう動いていいかわからない。演出家の隣に座って説明するうち、自分でやった方が早いと演出も兼ねることになった▼言葉もわからず渡辺は、演劇には無縁だったのに、昨年はドイツの演出家ベスト10に選ばれた。国籍や経歴を問わず、いいものはいいと認めるドイツの開かれた気風が、自分でも気付かなかった才能を開花させた▼渡辺さんが構成、演出する『羅生門』が、東京の新国立劇場で18日まで上演されている(朝日新聞,1999年6月9日付)。

ため、それを表すことができなかったが、自己観察の一般化と対になって渡辺氏自身が生み出していることだろう。

また、これらの学習経験は人が育つ環境によることも説明している。それぞれの社会と文化には、学

習経験の本質に影響を及ぼす特殊な一連の環境状態、経済的チャンス、学習のための制度、政治的社会的状況がある。具体的な環境として、学校と図書館の利用の可能性、教師の質、戦争の有無、男性女性の様ざまな性役割に対する社会姿勢、出生率、

労働市場状況、政治的安定等、その他多くの要因が、学習経験の様ざまなタイプが起こる、その文脈を創り出す。この一連は、一つのキャリアパスを示しているにすぎないかもしれない。歌舞伎役者のように、代々の家業を継がなければならないキャリアパスもある。また社会主義国のように自由にキャリアの意思決定できない場合もある。

この理論から人の職業選択を次のように予測している。

人々は次の場合、その職業を好む傾向がある。

- その職業に所属する人が遂行した課題に類似している課題が、うまくいった場合
 - その職業に所属する人が遂行した類似の活動を重要視しているモデルが遂行し、強化を受けているのを観察した場合
 - 重要視している友人または身内が有利な点を強調し、そしてまたは、プラスの言語とそれと関連した印象を観察した場合
- 以上を逆にした一連の提案が、次のように推測できる。人々は次の場合、その職業を避ける傾向がある。
- その職業に所属する人が遂行した課題に類似している課題に失敗した場合
 - その職業に所属する人が遂行した活動と同様の活動を重要視しているモデルが遂行し、罰を受けたり無視されたりしているのを観察した場合
 - 重要視している友人または身内が不利な点を強調し、そしてまたはマイナスの言語とそれに関連した印象を観察した場合

キャリア志向に影響を及ぼす必然的な出来事と環境。③学習経験；道具的学習経験と連合学習経験；個人的学習経験は、キャリア選択を導く最初の影響を作り出す。④自己観察の一般化と課題接近技能；自己観察の一般化は好き嫌いの関係ない経験の結果としての一般化と学習した標準に関して経験と遂行から引き出された個人の一般化。課題接近技能は環境に対処するのに使用された発達スキルの一式を仕事に適用する、または教育や訓練制度を選択するようなキャリアエントリー行動である。

この理論の応用として、1982年には、「合理的意思決定訓練が仮定的職業決定の質に及ぼす効果」1983年には、「キャリア意思決定の私的ルール」、

博士は、キャリア意思決定の社会的学習理論を次のようにまとめている。まず、学習は直接経験を通じてのみだけでなく、観察を通じて起こる。それらの出来事がキャリア選択の決定に影響を及ぼす。そしてこの学習経験を含めてキャリア発達に影響を及ぼす次の4要因を挙げている。①遺伝的資質と特殊能力；これらは個人のキャリア機会を制限する遺伝的特質。②環境条件と出来事；個人のコントロールを超える影響要因とスキルの獲得、活動、

1986年には「キャリア意思決定の合理的アプローチを教える」、そして1999年には「学習理論の視点からの学校と労働の接続」などがある。

2.2 キャリア発達理論を改善する

博士の懸念を払拭するのに必要な論文がここにある。それは「社会的学習の視点からキャリア発達理論を改善する (Improving career development theory from a social learning perspective.)」(Krumboltz, J. D., 1994) である。博士がキャリア発達理論をどのように考え、他の理論と比較することによってより良い理論の性質を明らかにした論文である。この論文で懸念を抱くバックグラウンドが明らかになる。

1990年代に入って、レントとサビカス (Lent, R. W. & Savickas, M. L., 1994) は、キャリアカウンセリングで使用する理論に基本的な不備を感じ、キャリア理論の収斂に取り組んだ。20世紀を終えるに当たり、キャリア理論を収斂することによって、21世紀に繋ごうとしたのであろう。その集大成が『キャリア発達理論の収斂：理論と実際の関わりに向けて (Convergence in career development theories: Implications for science and practice)』である。この書物では、当時の錚々たる研究者がその収斂に向けて持論を展開している。博士もその一人である。

博士は、まず理論を地図に喩え、理論の構成概念は地図を作成するようなもので、次の視点から心理学理論は行動のある面を描写しようとするのと同様であると指摘している。その視点とは、現実の表象、目的、不必要な事象の省略、歪み、観察不可能な事象の表現、尺度、正確性、有益性である。

現実の表象では、地図と理論の両者は、現実の表象としてある分野のもっとも本質的な特徴を理解するのに役立つ。そのため、言語、シンボル、数、色、図を用いて、現実のある部分を表現しようとする。このように理解可能な方法でその現実の様ざまな側面を表現するために、様ざまなシンボルが選ばれるのである。

目的では、地図は利用者独自の目的に応じるために作成される。道路地図はドライバーには有益であって、パイロットや鉄道員には有益ではない。同様に、理論もその利用者独自の目的、例えば複雑な事象を理解する将来を予測するという目的に応じるために構築されるのである。地図が他の目的に適しているのではなく、特定の目的に適しているのと同様、理論も特定の目的に対して適しているのであって、他の目的には表面上有益ではないのである。

不必要な事象の省略では、一般的な道路地図には家や木々や花壇などを描き込んでいない。地図制作者はそれらが利用者にとって必要でないと確信して

いるから、それら明白な事実をわざと省略しているのである。同様に、理論も心理学で明らかになった大部分を無視する。各々の理論は、現実のある部分を描くのに、他の複雑な部分をわざと無視する。行動理論はカウンセラーがクライアントに施与する正の強化刺激を強調するが、来談者中心理論は、正の強化刺激を議論しない。しかしそれは、来談者中心カウンセラーが強化しないということの意味しているのではなく、強化するのであるが、簡単にはそのようにラベルをつけて呼ばないのである。全ての理論は、考え抜いた極度の単純化なのである。

歪みでは、ある領域の特徴を明確にするために、地図はその特徴を誇張する。この誇張がその領域を歪めることになる。例えば、高速道路は地図上に赤色で描かれるが、実際は濃い灰色である。このように地図はあるポイントを強調するため、現実を歪めてしまう。同様に、理論もある変数に特別の注意を向けさせることによって、その重要性を強調する。そしてそれらに特別な名称をつけ、言語、図表、公式でそれらの重要性を力説する。

精神分析学を引き合いに出して、それを文字通りに解釈できるなら、人体を解剖し、その中にエゴ、イド、スーパーエゴを見つけることができそうだが、決して見つけることができないし、理論における概念は、事実を何も表す必要がなく、理論家が注意を向けさせたい行動のある側面を描く簡単な方法だと言いつつ放っている。

観察不可能な事象の表現では、地図は目に見えない国や県のような政治的境界線を含んでいるのと同様に、理論はある特定の現象を理解するのに重要であると信じられる観察不可能な複合概念と観念を含んでいるのである。政治的境界線が、それを尊重する人々の精神の中にあるのと同様に、いくつかの複合概念の存在は、その理論の支持者の精神の中にある。

尺度では、地図はそれらが表している領地のサイ

ズが違う。地図上の1センチは10km、1kmとして表せる。理論もまたそれらが説明しようとする現象の範囲によって尺度が様ざまである。

正確性では、地図が不正確であるように、理論も不正確であると断言している。心理学的事実の正確な表現が、その理論にはずいぶんと不足しているのである。それでもないよりましで、科学的理想は現実をよりよく表現するための理論的公式化を改善し続けることである。誤りは時間を通して修正される。かつてアインシュタインは次のように言っている。理論は単純にしすぎるほど充分単純にすべきだ、と。心理学のようなニューサイエンスも同様である。

有益性では、良質の地図は私たちのあらゆる種類の様ざまな質問に答えてくれる。良質の心理学理論もそうである。例えば、道路地図は、東京から箱根までどのくらいの距離があるかを知りたい場合に有益である。降雨量地図では距離を教えてくれない。どの地図も全ての質問に答えることは不可能である。同様に、心理学理論も無数の質問に対して、それに応じた答えを引き出してくれる。ただ地図と同様、一つの理論で全ての質問に答えてくれる理論はない。なぜある人は犯罪のキャリアを選ぶのか？子どもたちが自分でキャリア決定をできるようにするために、いかに育てるべきか？キャリア探索と意思決定

の恐れへの最良の処遇は何か？様ざまな職業への好みをいかに発達させるべきか？若者が賢明なキャリア決定をするのを支援するために、どんな介入がベストか？残念ながら一つの理論で全ての質問に答えてくれる有益な理論はない。

理論は予測できない有益性を備えた上で、現実というものを歪め、不正確な過度の単純化であると見て取れる。理論は現実の図であり、姿であり、イメージであり、記述であり、表示である。理論はそれ自体現実でなく、現実を把握できるように、現実のある部分を考える手段である。現実はあまりにも複雑なため、理解できない。この複雑さを単純化する方法を知る必要がある。それが理論である。良質の理論は、構成されているある領域を単純化した表示である。その結果、利用者がその領域について質問すると、価値のある回答を受け取る可能性が高いのである。

最後に、よりよい理論の性質として、理論を疑問に対して有益な答えを見つけてくれる説明命題の一式と定義し、有益な理論は、次の枠内に示されるような基準を満たさなければならないし、多くの実際的な疑問の答えを探す動機づけにならねばならない。

博士はこの論文の結論として、次のように述べている。

■**正確性**：職業行動を正確に記述することを可能にしなければならない。

職業を弁別する手助けになるために、どのように職業を分類できるか？

人々がどの職業に入るかを決定する要因は何か？

職業間の移動を左右する要因は何か？

限定された特性を持つ個人であれば、ある命名された職業で上手くやっていく可能性は何か？

特定の職業の仕事の説明と限定された特性を持つ志願者リストがあれば、どの志願者がその仕事をうまく遂行するもっとも高い可能性を有しているか？

■**信頼性**：自分自身の人生に責任を持つために、人々に能力を与えなければならない。

若者が自分自身のキャリアパスを形成することができるために、雇用可能性技能と態度を発達させるのに、どのように教育制度が改善され得るか？

限定された特性を持つ個人が、キャリアに関する目標を明言すれば、その目標を達成する可能性

を増すために、個人にはどんなアクションがあるか？

状況と特性が限定されたやり方で変化するなら、目標到達の可能性を高める個人のアクションに、どんな変容があるか？

生徒が所定の職業を得ようと切望する可能性を増すか減らすかの教育的経験は、どんなタイプか？

■**総合性**：キャリア満足に影響を及ぼす状況全ての領域を扱わなければならない。

仕事探索に必要な技能と不屈の精神は、どのようにして得られるか？

仕事に関連する恐怖は、どのようにして克服できるか？

セクシャルハラスメントをどのようにして防止できるか？

仕事の燃え尽き症候群にどのように支援できるか？

共働きの問題をいかに対処するかを学習する家族を支援するのに、最良の介入は何か？

退職の準備をし、順応する人々を支援するのに、最良の介入は何か？

■**統合性**：他の範囲の理論に関連がなければならない。

仕事の遂行能力に自信を得る過程は、異性の社員を扱う自信を得る過程とどのような関連があるか？

臨床的鬱病の原因に似た仕事燃え尽き症候群の原因は、どのようなものか？

■**適応性**：新しく発見された矛盾に応じて変化し進化しなければならない。

ある組織の新しい報酬構造は、最高の労働をするために、労働者の動機づけにどのように影響を及ぼすか？

最近の労働配置での協調性のあるチームワークの強調点が、個人の達成度にどのように影響を及ぼすか？

「キャリアカウンセラーは、あまりにも狭く自分たちの責任を限定してきた。それは、その分野の支配的な理論、特性・因子論によるのである。結果として、キャリアカウンセリングは、単純で退屈で比較的短期間の訓練で、十分なものとして認識されている。この認識は、大きな矛盾である。というのは、実際には、キャリアカウンセリングは、主要なカウンセリングの全技能とキャリア発達に関わる特別な技能と知識を必要とするからである。特性・因子論は、現代版でも、キャリアカウンセラーの扱う何百もの問題があるのに、たった一つの問題しか扱わない。すなわち、個人を職業名にマッチさせるのみである。実際、キャリアカウンセラーは、より多くの問題を扱うが、一般に受け入れられた理論の手引きなしで、多くの問題を扱っているのである。よりよい理論は、私たちが非常に広大な実際の諸問題への疑

問と回答を生み出すのを可能にする。特に、よりよい理論は、正確性、信頼性、総合性、統合性、適応性の5つの基準を満たす。学習理論のバリエーションは、理論的説明の基礎になり得る。学習理論は、職業的に関連のある技能、信念、感情が、いかに獲得され組織づけられるかを正確に記述できる。学習理論は、クライアントとカウンセラーの両者が、目標に向けて行動する教育的経験を構成する力を備えている。キャリアに関する活動は全て学習されるので、学習理論はそれらの全範囲を容易に含むことができる。学習理論は、それがベースになっている教育と心理学の分野のキャリア発達を統合する。そして学習理論は、新事実と矛盾が明らかにされるため、容易に進化し変化することができる。現在のキャリア理論は、必ずしも学習理論のアプローチと一致しないわけではない。私たちが既に獲得している知

恵は、私たちの前に広がるより広い世界を組み入れるために、地図を描き直すから失わずにすむだろう(28-29)。

2.3 ハプンスタンス学習理論

ハプンスタンスとは、まさにたまたまとか、偶然という意味で、博士は次のように言及している(Krumboltz, J. D., 2009)。「子どもが生まれる。受精される段階で起こる出来事は、ハプンスタンスである」と子どもが生まれるその前の段階の受精からハプンスタンスだという。その通りである。何千万という精子の中から1精子が卵子と受精するのは確かに偶然である。あらかじめこの精子がこの卵子と受精することは予測できない。ハプンスタンスはこの段階から始まり、その後の人生も前もって知る方法はないという。確かにその通りである。人の運命なぞ知るよしもない。

しかし博士はその運命に寄与する要因があり、それを知ることが可能であるという。それがハプンスタンス学習理論(happenstance learning theory、以下「HLT」と略す)である。HLTは、人がどのようにして異なる人生行路を歩むかを説明し、カウンセリングはそのプロセスをいかに促進することができるかを説明する試みである。HLTは、人間の行動が計画された状況だけでなく、計画されなかった状況によって、入手できるようになる無数の学習経験の所産であることを指摘する。その所産は、スキル、興味、

信念、好み、感受性、感情、将来のアクションである。

さらにアクションの相互作用もハプンスタンスである。個人が置かれる状況は、一部はコントロールできない要因によってもたらされ、一部は個人が自分から行うアクションによってもたらされるのである。自分から生み出す状況と、環境がもたらす状況に対して、人が示す計画されたアクションと、計画しなかったアクションの相互作用は、極めて複雑である。その結果は現実には予測できない。ハプンスタンスである。

人がどのようにして異なる人生行路を歩むのか、人によって異なる人生行路を歩むその要因として次のものを挙げている。すなわち、遺伝の影響、学習経験：道具的学習経験と連合学習経験、環境と出来事、親と保護者、ピアグループ、構造化された教育環境、不完全な世界である。この部分は先のキャリアカウンセリング学習理論研究から得た知見である。ハプンスタンス学習理論は、これらの知見に「ハプンスタンス」を追加した理論といえよう。

ここでは、「キャリア」を省略し、カウンセリングの進め方として、次の5成分を挙げ、それぞれ目標と具体的な台詞例が示されている。これらの台詞例は、カウンセラーへの豊富な示唆となるため、あえて列挙した。

カウンセリングの成功をどう評価するかという評価のあり方を次のように説明している。カウンセリングの目的は、カウンセリングセッションが終わった後の現実の世界において、クライアントがどう考え、どう

①クライアントの期待を方向付ける

ゴール：現在抱えている予期しない出来事は誰にも普通に起こることであり、場合によっては必要な成分でもある。それを前提としてカウンセリング過程にクライアントを準備させる。

方向づけは、カウンセリングの初めか、個々の問題が起こった時点で行う。

- ・将来を設計する不安は普通のことで、それを冒険心に変えることができるのです。
- ・このカウンセリングの目的はあなたが自分にとってもっと満足できる人生を創り出すことを支援します。
- ・満足できる人生には、いろいろな成分があります。仕事、家族、人間関係、趣味、地域社会参加、

エクササイズ、食べ物、娯楽、音楽、アートなどです。

- ・キャリアパスは、生涯続く学習過程です。予期しない出来事に出逢って、たくさんの意思決定をするよう要求されます。
- ・誰も未来を予測することはできません。誰のキャリアもたくさんの想定外の出来事によって影響されています。
- ・私たちの課題は、計画した将来の出来事と計画しなかった出来事を使って、階段を一度に一段ずつ作っていくことです。そしてそれを自分のプラスになるように変え、そのことをあなたが学習しやすいようにお手伝いします。
- ・自分の将来の職業の名前を一つ挙げて言うことは、多くのキャリア機会を探索するためのほんの入り口であり、スタート地点にすぎません。

②クライアントの心配事をスタート地点として同定する

ゴール：何が人生をより満足できるものにするかをクライアントが見つかるよう支援する。

カウンセラーのアクションには次のような例がある。

- ・思っていることを話してください。
- ・積極的に傾聴する
- ・クライアントの状況と感情をこちらが理解していることを確実に知らせる。
- ・生活の中で元気が出ると思える活動を説明できますか？
- ・この元気が出る活動をどんな偶然から発見しましたか？

③過去にクライアントが想定外の出来事で成功した経験を現在の活動のベースとして利用する

ゴール：過去の成功には今の行動の教訓が含まれていることをクライアントが洞察できるよう自信を持たせる。

カウンセラーは、想定外の出来事がクライアントの人生とキャリアにどう影響したかの物語を語ってくれるように、次のように頼む。そしてクライアントが答えるのを待つ。次のように質問例がある。

- ・あなたが何かをした。だからその出来事によって影響を受けるようになった。あなたは一体何をしましたか？
- ・そのときやってきた機会をあなたはどう捉えましたか？
- ・その出来事が起こった後、それを生かすためあなたは何をしましたか？
- ・あなたはどんな新しいスキルを学習しなければならなくなりましたか？
- ・それからどのようにして、キーパーソンたちと連絡を取りましたか？
- ・あなたの趣味やスキルを人びとはどのようにして知ることになりましたか？
- ・そうすると、今、それと同じようなアクションをとることができますか？

④ 可能性のある機会に気づけるようクライアントの感度を上げさせる

ゴール：予期しなかった出来事をキャリア機会として捉え直すことを学習するようクライアントを支援する。

カウンセラーは、次のように促す。

- ・どんな偶然の出来事が自分の身の上で起こってほしいと願っていますか？
- ・その魅力的出来事を起こりやすくするために、今、どんな行動がとれますか？
- ・そう行動すれば、人生はどう変わりますか？
- ・何も行動しなければ、人生はどう変わりますか？

⑤ 行動を阻んでいる障害を克服する

ゴール：建設的行動を阻んでいる機能不全の思い込みを克服するよう支援する。

カウンセラーは次のように質問する。

- ・本当に願っていることをしたいと思っているのに、それを妨げているものがあるとすれば、それはあなたのどんな考え方だと思いますか？
- ・自分の望みに一歩近づくために、今できる第一歩は、何だと思いますか？
- ・第一歩を踏み出すのを妨げているのは、何だと思いますか？
- ・適切な一歩を踏み出せたとしたら、人生はいかに満足できるものになりますか？
- ・自分の行動を知らせる e-mail を何日何時までに私に送信できますか？

感じ、どう行動するかに影響を与えることである。従って、カウンセリングの影響を評価するためには、カウンセリングはクライアントの思考と感情と行動が現実

の世界においてどのくらい変化したかを見つけ出さなければならぬ。その視点として、次の枠内のような点を挙げている。

- ・クライアントは、いつ人生に対する満足が増えたことを表現したか？
- ・クライアントは、いつ準備していなかった、有益な出来事を作り出すことにつながる行動を開始できたか？
- ・クライアントは、いつ新しい学習の機会を生かせるようになったか？
- ・クライアントは、いつ行動を妨げる内部と外部の障害物を克服するに至ったか？

カウンセリングの期間については、意思決定が行われたら終結するのではなく、生涯にわたって間欠的に、クライアントが新しい移行に直面して、支援が必要になったときまで、継続させることができる。以前の論文(Krumboltz, J. D., & Baker, R. D.,1973) では、クライアントが意思決定の仕方を学習することで集結するとしていた。そしてクライアントが意思決定のしかたを学習していれば、今後意思決定の場面では自

らこの意思決定のしかたを用いて決定するであろうとしている。いずれにしても意思決定のしかたを身につけるまでは、支援の継続が必要であろう。

また、これらを受けて教育分野まで言及し、子どもたちが学校で何をするかでなく、卒業した後、何をするかによって証拠づけられなければならないとしている。例えば、教え子は本当に良い市民になっているか？自分を向上させるために、学ぶことをどれだけ愛

しているか？を問い、教育の目標は現実世界におけるパフォーマンスによって評価されるべきである。そのために、教育方法として、子どもが各自のスターティング・ポイントから伸びていくことを支援し、集団の成績でなく、個人の成績に集中して取り組み、様々な学習のアウトカムにおける改善と成功に対して報酬を与え、教育課程をすべての学習者が満足できる、楽しいものにし、子どもに価値ある学習課題を遂行するよう要求する環境を作る必要があるとしている。

博士は、次のように4つの提案をしている。①キャリアカウンセリングのゴールは、クライアントがより満足できる職業生活と個人生活を実現するためにアクションを取ることを学習するよう支援することである。②キャリア査定は、学習を刺激するために用いる。個人的特徴と職業的特徴をマッチさせるものでない。③クライアントは計画しなかった有益な出来事を作り出す方法として、探索的なアクションに従事することを学ぶ。④カウンセリングの成功は、カウンセリングセッションの外部の世界でクライアントが達成するものによって査定されるべきである。

結論では、次の3点で締めくくっている。① HLTは、個々人のキャリア運命をあらかじめ予測できないことを教える。それは生まれたときから始まる、②キャリアカウンセリングは、積極的にライフスタイルに従事して、想定外の出来事を作り出し、新しい機会を活用するよう支援することによって、その学習過程に貢献する、③基本的ゴールは、誰もがより満足できる人生を創造できるよう支援することである。

2.4 最初に失敗しなさい、時々失敗しなさい

この書籍 (Babineaux, R., & Krumboltz, J., 2013) は共著であり、ハプンスタンス学習理論の応用版である。現在のところ、最新の出版物である。目次は次の通りである。

- はじめに
1. 幸せのターニングポイント
 2. 最初に失敗しなさい、時々失敗しなさい
 3. 好奇心を持って
 4. デートする前の仕事と結婚するな
 5. 大きく考え、小さく活動せよ
 6. 改革者であれ
 7. 分析病を克服せよ
 8. 反抗分子を退治し、活発にスタートせよ
 9. 共同体を持って (人とのつながりを持って)

本書、『Fail fast, fail often』のコンセプトは、自分の人生においてアクションを起こすのを支援することである。「とにかく行動を起こせ」というのである。この点は、当初の研究から首尾一貫している。キャリアに関して数千人から話を聞いた上で、次のような発見をしたというのである。幸せで成功している人ほど、計画に無駄な時間をかけずに、実行にかける時間が長い。彼らはとにかく一歩前に踏み出し、新しいことにチャレンジして、失敗を重ねていく。そしてその過程で、思いもよらない経験やチャンスから成功のきっかけを得ている、と。したがって、自分の行動に小さな変化を起こすように勇気づけるのである。

しかしながら行動を起こしかねるのは、失敗を恐れているからである。そこで、失敗を次のように考え直せば、行動を起こしやすいつとしている (p.36)。

- 失敗＝コースから外れていることを知らせてくれる
- 失敗＝もっと学びは必要であることに気づかせてくれる
- 失敗＝試すこと
- 失敗＝今自分にどんな助けが必要かを示してくれる

懸念③の「不適切な理由で、なぜ満足する選択肢を除去するのか」と懸念④の「正当な理由がないのに、なぜ貧弱な選択肢を選ぶのか」は、問題解決のための選択肢に関する懸念である。カウンセラーの価値観が反映していると言わざるを得ない。選択肢を案出するのは、あくまでクライアントが主役である。カウンセラーはクライアントが選択肢を案出しやすいように支援するのみである。問題解決のための選択肢はあくまでもクライアントが案出すべきである。

懸念⑤の「目標に到達できないと気づいた時の苦悩と不安をなぜさらに悪化させるのか」に関しては、問題解決に至らなかった場合に生ずる。その場合は、問題を見直し、再度選択肢を産出すればいいのだが、「目標に至らない」ことを失敗として捉えるから苦しみや不安を感じるのである。しかし失敗を『Fail fast, fail often』で換言しているように捉え直すと、目標に到達できていないと気づいた時の苦悩と不安は軽減するだろう。例えば、失敗でなく、ほかにまだ選択肢があることに気づかせてくれたり、もっと学びが必要であることに気づかせてくれたり、誤った情報が伝えられていることを知らせてくれたり、それがベストの選択肢でないことを教えてくれるように、失敗をこのように捉え直せば、苦悩や不安といった後ろ向きの姿勢でなく、前向きの姿勢に変えてくれるにちがいない。

博士が抱いた懸念のバックグラウンドと懸念を直接



スタンフォード大学ゲストハウスにて

払拭しそうな論文を検討してきた結果、懸念を払拭することができた。これらの懸念は、明らかに博士のこれまでの研究から生じていたといわざるを得ない。

この論文で取り上げた博士の研究は、またカウンセリングの本来のあるべき姿を示している。それは、カウンセリング・プロセスを常に意識してカウンセリングを実施するということである。前に挙げたプロセスを次のようにシンプル化できる。これなら暗記するにもさほど負担がかからず、念頭に置いてカウンセリングができよう。

- ①問題を明らかにする
- ②目標達成のための同意
- ③複数の解決法を案出する
- ④最善の方法を決定する
- ⑤①～④を振り返る

4. おわりに

博士が抱いたキャリアカウンセリングの懸念を払拭するために、彼の主要論文を検討してきた。その結果、キャリアカウンセリングのプロセスを意識しないまま、カウンセリングを行っているところに原因の一因があった。キャリアカウンセリングの第1ステップでは、クライアントの主訴を明確にしなければならないのに、クライアントの感情に「寄り添う」のみに終始しているのである。だから解決できる問題が存在するのに、それに気づかない、さらにはそれを



博士の研究室にて

認めようとしないのである。意思決定や問題解決に最善を尽くそうとしないのも、ここに原因がある。有効な選択肢を除去し、かえって拙い選択肢を選ぶのは、カウンセラーの価値観が反映されている嫌いがある。有効な選択肢を除去したり、拙い選択肢を選んだりして、問題解決できないときに、苦悩と不安を感じるのは、失敗と捉えているからである。先に紹介した、近著 (Babineaux, R., & Krumboltz, J., 2013) のように失敗ではなく、失敗はもっと学びは必要であることに気づかせてくれ、誤った情報が伝えられているのを知らせてくれるものなどと捉えれば、苦痛や不安という後ろ向きの姿勢にならず、希望という前向きの姿勢に変わり、苦痛や不安は軽減するはずである。

クライアントは、様々な問題を訴えてカウンセラーのところにやってくる。それらを傾聴すると、その根底には、「自分の人生にとって大切なことは何か」、「自分は何のために生きているのか」、「自分の人生において何をすれば良いのか」といったキャリアに関する課題があるように思える。これらの課題は、その人にとっての生きる意味を切望しているとも言える。このように捉えると、実はカウンセリングは、全てキャリアカウンセリングなのである。

博士が求めるキャリアカウンセラーは、クライアントが次のような行動を示すことができるように支援して、その学習過程に貢献するのである。すなわち、積極的なライフスタイルに従事して、想定外の出来事を作り、新しい機会に注意を向け、自らが生きる意味を見つけ出す機会を活用することである。誰もがより満足できる人生を創造できるよう支援することこそが、本来のあるべき姿のカウンセリングではなかろうか。

【文献】

Babineaux, R., & Krumboltz, J. (2013). *Fail fast, fail often*. Tarcher Penguin.

Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making: Revised and reprinted in Mitchell, A. M. & Jones, G. B. and Krumboltz, J. D. (Eds.), *Social learning and career decision making* (19-49). Cranston, RI: Carroll Press.

Krumboltz, J. D. (1981). A social learning theory of career decision making. Reprinted in Montrose, D. & Shinkman, C. (Eds.), *Career development in the 1980's: Theory and practice* (43-66). Springfield, IL: Charles C. Thomas.

Krumboltz, J. D. (1983). *Private rules in career decision making*. Columbus, OH: national Center for research in Vocational Education, Ohio State University.

Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. In Lent, R. W., & Savickas, M. L. (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (9-31). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 2, 135-154.

Krumboltz's LEARNING THEORY OF CAREER COUNSELING (LTCC) & HAPPENSTANCE. <https://www.grinnell.edu/sites/default/files/documents/Krumboltz.pdf>. 2015年6月25日取得.

Krumboltz, J. D., & Baker, R. D. (1973). Behavioral counseling for vocational decisions. In Borow, H(Ed.), *Career Guidance for a New Age* (235-283). Houghton Mifflin Company. 仙崎武監訳. (1978). 『新時代のキャリアガイダンス』. 実務教育出版.

- Krumboltz, J. D., Kinnier, R., Rude, S., Sherba, D. S., & Hamel, D. A. (1986). Teaching a rational approach to career decision making: Who benefits most? *Journal of Vocational Behavior*, 29, 1-6.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A.M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6, 71-81.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1980). A social learning theory of career selection. Reprinted in Wentling, T. (Ed.), *Annual Review of Research in Vocational Education*, 1 (259-282). Urbana, IL: University of Illinois.
- Krumboltz, J. D., Scherba, D. S., Hamel, D. A., & Mitchell, L. K. (1982). Effect of training in rational decision making on the quality of simulated career decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 29, 6, 618-625.
- Krumboltz, J. D., & Schroeder, W. W. (1965). Promoting career planning through reinforcement. *Personnel and Guidance Journal*, 44, 19-26.
- Krumboltz, J. D., & thoresen, C. E. (1964). The effect of behavioral counseling in group and individual settings on information-seeking behavior. *Journal of Counseling Psychology*, 11, 324-333.
- Krumboltz, J. D., & thoresen, C. E. (1969). *Behavioral counseling: cases and techniques*. Holt Rinehart and Winston, Inc. 沢田慶輔・中沢次郎訳編. (1974). 『行動カウンセリング』. 誠信書房.
- Krumboltz, J. D., & Worthington, R. L. (1999). The school-to-work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*. 47, 312-325.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making and counseling. In Brown, S. & Lent, R. (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (238-280). New York: Wiley.
- Mitchell, L.K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In Brown, D. & Brooks, L., (Eds.), *Career choice and development* (233-280). San Francisco: Jossey-Bass.
- 天声人語. (1999), 朝日新聞, 朝刊, 1999年6月9日付.