

キャリア支援者としての  
体験・学習経験の効用  
—多様な職業・キャリアコミットメントの  
高まりの様相の探索的研究—

日本大学大学院総合社会情報研究科  
博士後期課程 総合社会情報専攻

令和元年度  
指導教員 田中 堅一郎 教授  
71161007 西山 浩次

第1章	研究の意義・目的	1
1.	研究の意義	1
2.	職業・キャリアコミットメントの重要性の高まり	3
3.	研究の目的	4
4.	用語の定義	7
第2章	これまでの研究のレビュー	8
1.	キャリア支援者に関する研究	8
2.	職業・キャリアコミットメントに関する研究	9
3.	コミットメントの形成・発達に関する研究	11
第3章	キャリア意識・コミットメント・行動変容を捉える手法	13
1.	職業・キャリアコミットメントの形成・発達研究における質的研究の意義	13
2.	PAC 分析について	13
3.	SCAT を援用した分析	14
第4章	キャリア講師体験の PAC 分析①：受講前後の変化(研究①)	15
1.	研究の目的	15
2.	実施方法	15
3.	結果	17
4.	考察	32
第5章	キャリア講師体験の PAC 分析②：行動変容の要因(研究②)	35
1.	研究の目的	35
2.	実施方法	35
3.	結果	36
4.	考察	47
第6章	キャリア講師体験の PAC 分析③：価値観階層の探索(研究③)	50
1.	研究の目的	50
2.	実施方法	50
3.	結果	52
4.	考察	63
第7章	キャリアコンサルタントの養成受講経験の PAC 分析(研究④)	66
1.	研究の目的	66
2.	実施方法	67
3.	結果	70
4.	考察	79
第8章	キャリア支援者のコミットメントの SCAT を援用した分析(研究⑤)	82
1.	研究の目的	82
2.	キャリア講師体験の分析(分析Ⅰ)	83
3.	キャリアコンサルタント養成講座受講者の分析(分析Ⅱ)	90
4.	考察	93
第9章	総合考察	95
1.	キャリア支援すること・他者とのかかわる体験・学習経験の意義	95

2. 職業・キャリアコミットメントの形成のメカニズムについて .....	98
3. キャリア支援者の学びの等質性・差異性、SCAT と PAC 分析の併用の効用.....	100
4. 実践における示唆.....	102
5. 本研究の成果・独自性、課題と今後.....	103
引用文献.....	106
謝辞.....	111
附録①(PAC 分析でのインストラクションシート：研究③で使用) .....	112
附録②(SCAT の分析ワークシート).....	115

## 第1章 研究の意義・目的

### 1. 研究の意義

#### ① 日本におけるキャリア自律支援施策の必要性の高まり

2000(平成12)年に入り、IT等の技術革新や経済のグローバル化の進展は、産業の融合、既存産業の衰退、新規分野の創出等を生じさせ、企業の在り方を大きく変えることとなった。さらに労働力の高齢化も進行することから、それらが職業能力の在り方や職業能力開発にも大きな影響を与えているとの認識のもと、労働省(当時)の中央職業能力開発審議会は「今後の職業能力開発施策の在り方について」労働大臣に建議を行った。その建議の中でキャリア形成支援を推進する機能として「キャリア・コンサルティング」<sup>1</sup>が提示された。

この建議を受け、翌2001(平成13)年職業能力開発促進法が改正され、労働者のキャリア形成(職業能力開発)を支援する方向が打ち出され、労働者による「職業生活設計」について新たに法に位置づけることとなった。この法改正を受け、同年に第7次職業能力開発基本計画(以下「第7次計画」)が示され、今後の職業能力開発の重要な機能として「キャリア形成支援システムの整備」<sup>2</sup>が掲げられ、具体的には以下の事項の整備が必要とされ、実行されることが計画に盛り込まれた。

- ・キャリア・コンサルティング技法の開発
- ・官民連携によるキャリア形成に係る情報提供
- ・相談等のための推進拠点の整備
- ・キャリア・コンサルティングを始めとしてキャリア形成支援を担う人材の育成
- ・事業主がキャリア形成支援を行うことができるよう情報提供、相談、助成金の支給等の援助

また10月には改正された職業能力開発促進法に基づいた労働者の自発的な職業能力開発及び向上を促進させるために事業主が講ずる措置に関する指針が定められ施行された。これにより、キャリア・コンサルティングを行うことが法的にも整備されたこととなった。

キャリア形成(職業能力開発)上、重要な機能(インフラストラクチャー)として示されたのは、(1)キャリア形成の促進のための支援システムの整備、(2)職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化、(3)職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備、(4)能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保であった。

#### ② キャリア・コンサルタントの必要性の高まり

2001(平成13)年、厚生労働省は有識者を集め「キャリア・コンサルティング研究会」を設置し、キャリア・コンサルタントの能力要件等を整理し翌年4月に発表を行った。

2002(平成14)年は、この研究会の発表において「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力要件」を策定したのを皮切りに、キャリア・コンサルタント5年間5万人養成計画スタート、「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書の取りまとめ、キャリア・コンサルタントに係る能力評価試験のあり方や養成カリキュラム等の取りまとめなどが行われ、キャリア・コンサルタント能力評価試験制度(標準レベル)がスタートするといった、まさに日本におけるキャリア・コンサルティングの黎明期であったといえるだろう。

2004(平成16)年3月、「キャリア・コンサルタントの資質確保のあり方検討会」からの提言を受け、各標準レベルの試験機関及び養成機関がキャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施団体連絡協議会(現在のキャリアコンサルティング協議会)が設立された。

<sup>1</sup> 2016(平成28)年の国家資格化に伴い「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」と表記されるようになったが、それ以前の厚生労働省の公式表記では「キャリア・コンサルタント」「キャリア・コンサルティング」と表記されていたため、本章では両方の表記を用いるものとする。

<sup>2</sup> 第7次計画の中で、キャリア・コンサルティングは「労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談をいう。」と定義づけされている。

キャリア・コンサルタントの養成等に関わる各機関が、それぞれの枠を超えて相互に協力し、キャリア・コンサルタントの資質の確保及びキャリア・コンサルティングの普及啓発を図り、個人の主体的なキャリア形成と職業生活の充実、ひいてはわが国の雇用の安定に資することを目的に結成された。結成してまもなく協議会としての「わが国独自のキャリア・コンサルティングの確立」を目指すうえでのキャリア協議会一致の目標とした「キャリア・コンサルタント行動憲章」を定め、その後熟練レベル、指導レベルを担うキャリア・コンサルティング技能士検定2級、1級も資格化されていった。

協議会が設立され10年がたち、2014(平成26)年7月産業競争力会議「雇用・人材分科会」の中間整理(平成25年12月)等を踏まえ、キャリア・コンサルタント養成計画が策定され、標準レベルのキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能士の累計養成数を2024(平成36)年度末に10万人にすることが表明された。

2015(平成27)年10月、勤労少年福祉法と職業能力開発促進法の2つの法律を一括で改正させる法案が成立し、職業能力開発促進法も改正されることとなった。改正法で2016(平成28)年4月からキャリアコンサルタントが国家資格化・登録制度の創設が行われた。改正法では、キャリア・コンサルティングは、「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」、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」と明記されることとなった。国家資格化に伴い、キャリアコンサルティング協議会においては、キャリアコンサルタントは、名称独占資格である国家資格保有者として、「個人の人生設計に関わること」の責任と重要性を従前にも増して自覚し、一層高い倫理観を持って活動することが求められることから、キャリアコンサルタント倫理綱領を策定している。

### ③学校教育領域におけるキャリア教育の必要性の高まり

職業能力開発分野でキャリアの重要性の認識が高まっていった時期に、教育分野でも情報化、グローバル化、少子高齢化社会を見据えた際に子どもたち・若者たちの社会への移行に向けたキャリア教育の必要性が提唱される流れとなっていた。

文部科学行政関連の審議会報告等において、「キャリア教育」という用語が初めて登場し、その必要性が提唱されたのは1999(平成11)年12月の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」においてであった。同審議会は「キャリア教育を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」とし、さらに「キャリア教育の実施に当たっては家庭・地域と連携し、体験的な学習を重視するとともに、各学校ごとに目的を設定し、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある」と提言している。この答申を受けキャリア教育に関する調査が行われ、「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)」なども作成された。その後2007(平成19)年学校教育法が改正され、義務教育の目標に関してキャリア教育を行うことが根拠づけられるようになった。2008(平成20)年から2009(平成21)にかけて幼稚園教育要領及び小・中・高等学校の学習指導要領が改訂され、随所にキャリア教育が目指す目標や内容が盛り込まれている。

2011(平成23)年、中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」が提示され、キャリア教育が定義づけられ、キャリア教育への取り組みの気運が高まっていった。

経済産業省もキャリア教育実施のためには、社会人講師等とのネットワークを有し、産学双方のニーズを踏まえた授業の支援ができる外部人材(コーディネーター)の活用が有効とし、産業界・教育界のニーズに応じたキャリア教育プログラムの作成支援などを行うことができる産学の仲介役(キャリア教育コーディネーター)の知識・技能の向上のため「キャリア教育コーディネーター」育成・評価システムの開発を実施している(経済産業省、2011)。

また大学・短期大学においても2011(平成23)年に大学設置基準・短期大学設置基準が改正され、キャリアガイダンスの体制整備が義務づけされることとなったことは大学・短大における就職支援だけでなくキャリア支援の重要性が高まったことを示唆している。

このような労働市場、教育環境の中で、良質なキャリア支援者を養成していくことは社会的に求められてきている課題となっている。

## 2. 職業・キャリアコミットメントの重要性の高まり

これまで日本においては、企業の従業員のパフォーマンス向上や定着の期待から組織への帰属意識研究(関本・花田, 1985, 1986)や組織コミットメントに関する研究(田尾, 1997)は多数行われている。組織行動研究文脈でのコミットメントを *Morrow*(1993)は「コミットメントの対象に対する愛着や同一視、忠誠心といったような感情を反映した態度とみられるもの」としている。終身雇用が保証されていた時代では雇用される者は、その所属組織で期待される役割を果たし、周囲のメンバーと良好な関係を築き、職責を全うしていれば被雇用者としての役割を終えることができた。そのような環境下で求められるのは、その組織に対してどれだけコミットできるかであった。組織へコミットメントをすることで生産性(パフォーマンス)も向上し、リテンションも維持されるとされてきた。そのため、これまでの産業・組織心理学や組織行動論の研究の文脈では、多くの研究が組織に対する組織コミットメントをテーマとして扱ってきた。これは日本だけではなく、欧米でも同様である。

田尾(1997)は、組織コミットメントに関して、「組織にとって、その組織メンバーのコミットメントを高めることは欠かせない管理目標である」と述べる。続けて、「コミットメントの乏しい人たちがただ集められるだけでは、その組織がやがて危機に至り崩壊するのは間違いない。危機を避け、崩壊を防ぐために、この領域の研究者、現場の人事労務担当者、さらに、管理監督者などは、それぞれ従業員の組織コミットメントをいかに高めるか、組織の成果にいかに結びつけるのかをテーマとしているのである」とコミットメントの研究意義を述べている。

環境変化が激しい中、個人はこれからの環境下で組織だけでなく職業・キャリアなど複数のコミットメントを持つべきであり、研究者も複数のコミットメントに関与すべきという考えも示されてきている(Cohen, 2003)<sup>3</sup>。このような環境下で働く個人が、中でも組織内で働く個人が持つべき意識として、「自分は何の専門性をもって生きていけるのか」「自分は何を価値提供できるのか」「どのような職業人生を送っていきたいと思っているのか」といった、自分が何を「職業・専門分野として確立」して生活していけるのかといった意識ではないだろうか。

自分自身の「キャリア」や「職業・専門分野」は「これである」という意識や態度はこれからの不確実な環境下では重要な要素になってくると思われる。

キャリア支援に携わる者が自分のキャリアや専門性へのコミットメントを高めることは良質な支援を提供するうえで重要な要素となる。*Ghosh & Reio*(2013)のメンターが得られるベネフィットのメタ分析においても、メンターをしている人はしていない人より、職務に満足し、コミットする傾向があることが確かめられている。

しかし多数の研究が行われているにも関わらず、*Bergman, Benzer, Kabins, Bhupatkar, & Panina*(2013)によると、組織行動研究分野でのコミットメントの研究文脈で個人がどのような経験を積むことで、コミットメントがどのように形成・発達するかなどのメカニズムに関する研究はほとんど行われていないとされている。個人は職場などでの経験を通じて、コミットメントが高まったり、低まったりするが、その経験がコミットメント形成にどう寄与するかが明確でないとされている。*Bergman et al.*(2013)によると、コミットメントの形成には、経験や出来事(イベント)が個人の価値観及び価値観階層と適合しているかどうかによって影響されているとし、このような価値観や価値観階層を探索する上では、特定の同様の出来事を体験した人々を理論的サンプリングし、質的方法を用いて探索的な研究を行うことを薦めている。

<sup>3</sup> *Cohen*(2003)はそのコミットメントの対象として「組織」、「専門・職業・プロフェッショナル・キャリア」、「職務関与(ジョブ・インボルブメント)」、「労働に対する価値観・倫理」、「グループ」、「組合」などがあげられるとしている。

### 3. 研究の目的

本研究は、高校生へのキャリア講師(社会人メンター)及びキャリアコンサルタントというキャリア支援を担う者(本研究では「キャリア支援者」と総称する)のキャリア教育企画・実施プログラムの参加経験やキャリアコンサルタントの養成プログラム受講経験を通じてのキャリア意識、職業・キャリアコミットメントの変化をテーマとした。

良質なキャリア支援者を養成していくために支援者自身のキャリアや専門性へのコミットメントを高めることが必要であることから、本研究ではキャリア支援者を非専門家であるキャリア講師(社会人メンター)及び専門家として位置づけられるキャリアコンサルタントのコミットメント等のキャリア意識がどのように高められるかについて、質的方法を用いて探索的な研究を行う。また非専門職であるキャリア講師に関してはどのようなコミットメントが高まったのかについても探索的な調査を実施する。

具体的には個人の認知・意識面の分析にクラスター分析を援用して質的分析を行える PAC 分析(Personal Attitude Construct Analysis: 個人別態度行動分析)を基軸に、体験者の意識変化に焦点が当たるよう分析時に追加項目を加え、追加項目を含まないデンドログラムと追加項目を含むデンドログラムを比較することで意識変化、特に職業・キャリアコミットメントの側面での変化に焦点を当てた。また PAC 分析を通じた複数の個別事例から共通する要素や個別の違いを明らかにするために SCAT(Step for Coding and Theorization)というステップコーディングによる質的データ分析手法も活用する。

「キャリア支援者の体験・学習経験の効用」をテーマとした本研究は、カウンセラー(心理援助者)の発達・学習研究、職業・キャリアコミットメント研究を基盤として、方法論としての PAC 分析及び SCAT コーディングという質的アプローチを援用することを通じた研究である。これまで明らかになっていないとされる職業・キャリアコミットメントの形成過程の探求における質的研究法の可能性への示唆、キャリア支援者の養成の効用の探索における質的研究法の有効性への示唆等を通じて、今後良質なキャリア支援者の養成への応用の可能性がある(図 1-1)。また、本研究の全体の章立ては図 1-2 で示す。

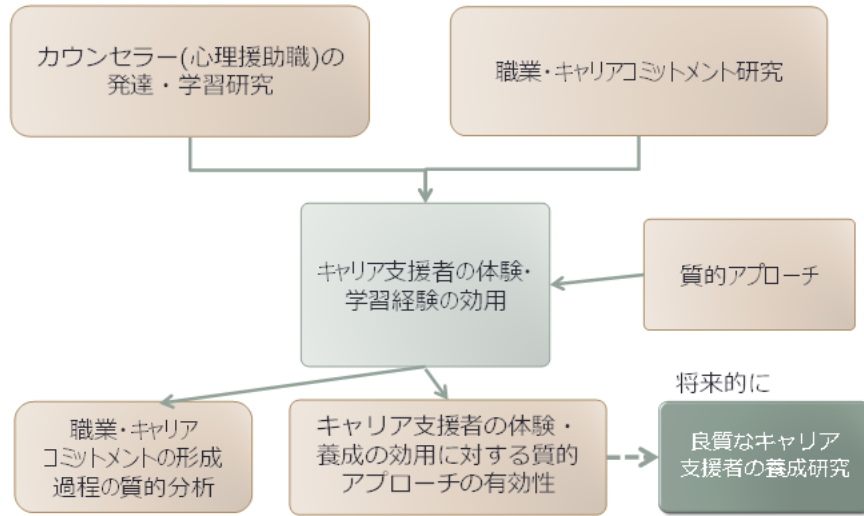


図 1-1 本研究の位置づけ



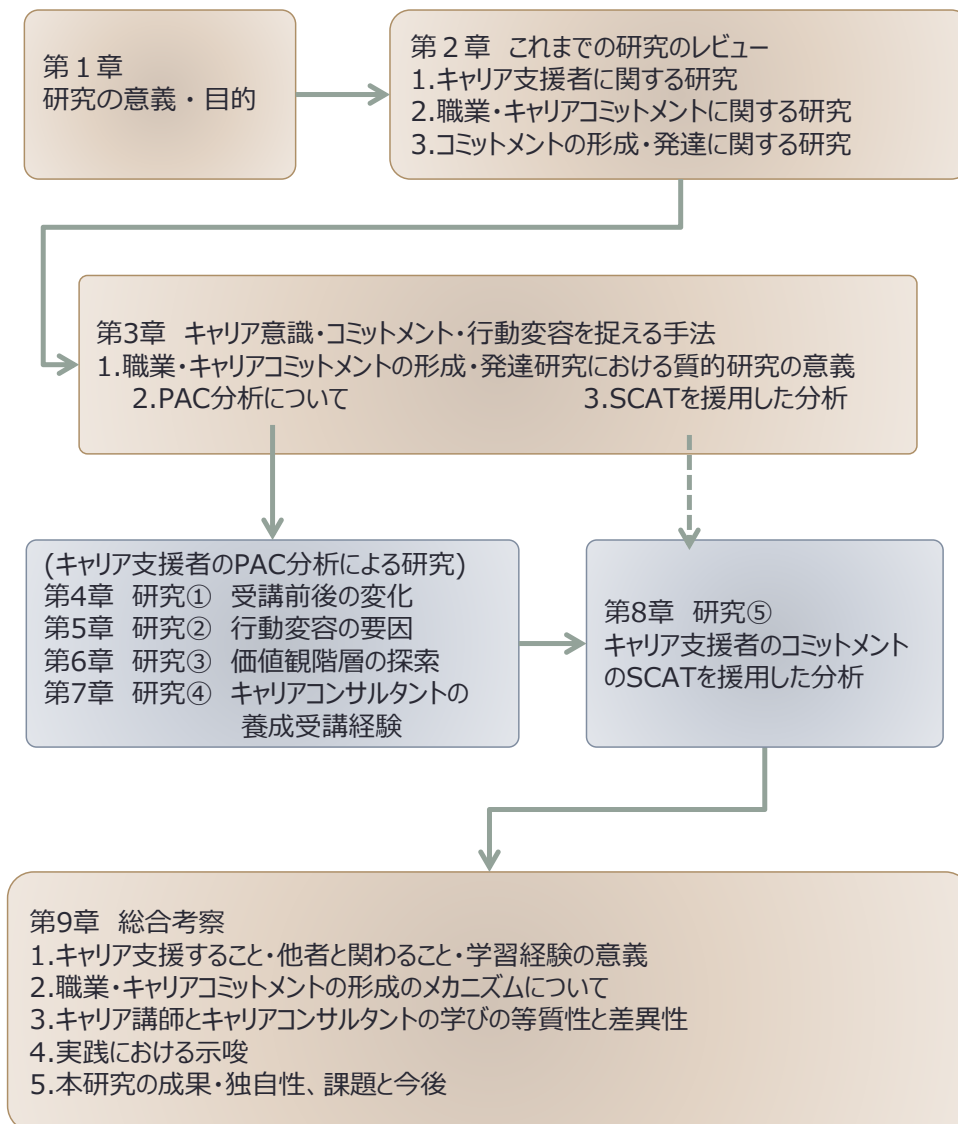


図 1-2 本研究の章立て全体像

#### 4. 用語の定義

本研究におけるキャリア支援者は高校生へのキャリア講師及びキャリアコンサルタントとする。またメンタリングの研究者 Kram(1998)によると、メンター(mentor)とは、「ヤングアダルトや青年たちが大人の世界や仕事の世界をわたっていく上での術を学ぶのを支援する「より経験を積んだ年長者」(邦訳2頁)」と定義され、最近では Karcher, Kuperminc, Portwood, Sipe, & Taylor (2006)によるとグループでのメンタリングも有効な支援策であるとされてきていることからキャリア講師に関しては、社会人メンターとも表記する。

コミットメントに関しては Morrow(1993)による「コミットメントの対象に対する愛着や同一視、忠誠心といったような感情を反映した態度とみられるもの」とし、パフォーマンスや定着などの行動につながるものが予測される概念とする。

キャリアという言葉は多数の定義が存在し、渡辺(2018)はキャリアの内包する意味として「人と環境との相互作用としての結果」、「時間的流れ」「空間的広がり」「個別性」が含まれるとしている。本研究の研究対象である「職業・キャリアコミットメント」に関しては、後述するようにキャリア研究の文脈において、「時間的流れ」や「空間的広がり」を含む広い「キャリア」を対象とする考え方と、「キャリア」という定義を置けば広すぎるとし、「人と環境との相互作用」を表現できる「職業や役割」に限定するべきという考え方が併存している。

そのため、本研究においては質的アプローチを用い、個人がどのようなキャリアに対するコミットメントを持つのかを探索的に捉えるために「職業・キャリアコミットメント」と称して研究するものとする。

## 第2章 これまでの研究のレビュー

### 1. キャリア支援者に関する研究

#### ①メンター・メンタリングに関する研究

メンター・メンタリング実施者のキャリア意識に関する研究として、最近多くの企業で導入されている人材育成の手法としてのメンタリングに関する研究が欧米を中心に行われている。

メンタリングでは、育成の支援を行う者をメンター、メンタリングを受けるものをメンティないしはプロテジェと呼ぶ。メンタリングを体系的にまとめた Kram(1998)によると、メンター(mentor)とは、「ヤングアダルトや青年たちが大人の世界や仕事の世界をわたっていく上での術を学ぶのを支援する「より経験を積んだ年長者」(邦訳2頁)」と定義される。

Kram(1998)はメンタリングの機能は、①キャリア的機能(スポンサーシップ、推薦と可視性、コーチング、保護、やりがいのある仕事の割り当て)、②心理社会的機能(役割モデリング、受容と確認、カウンセリング、交友)から成ると整理している。その後の研究でのメンタリングの機能に関する尺度化では、①キャリア支援的機能、②心理社会的機能、③ロール(役割)モデル機能との分類もされている。最近では Karcher, Kuperminc, Portwood, Sipe, & Taylor (2006)によるとグループでのメンタリングも有効な支援策であるとされてきている。これまでメンターを受けるメンティないしはプロテジェについての研究は多数存在し、メタ分析も行われている。Allen, Eby, Potteet, & Lentz (2004)のメタ分析では、メンタリングを受けたメンバーと受けていないメンバーでは主観的キャリアアウトカムとして、キャリア満足度、昇進への期待、キャリアコミットメント、職務満足との関連が複数の研究から有意に相関していることが示されている。一方、メンターをする側、すなわち教える・育成する側にフォーカスした研究は少ないものの、いくつか論文は公刊されている。

Ghosh & Reio (2013)は、公刊されている論文に加え、未公開の論文も加え、メンターを行うことでメンターには何がベネフィット(効用)として得られるかについてメタ分析を行った。このメタ分析ではメンタリング機能を前述の①キャリア支援的機能、②心理社会的機能、③ロールモデル機能ごとにもキャリアアウトカムとの関連を検証している。メタ分析の結果、以下の通りの傾向を指摘した。

1. メンターをしている人はしていない人より、職務に満足し、コミットする傾向がある。
2. キャリア支援的メンタリングは、より良い職務業績、キャリアサクセスと相関している。
3. 心理社会的メンタリングは、より良い職務満足、組織コミットメント、キャリアサクセスと相関している。
4. ロールモデルとしての役割は、より良い職務満足、職務業績と相関している。
5. メンタリングの質は職務満足、キャリアサクセスと正の相関がある。
6. 全体をまとめると、キャリア支援の側面はキャリアサクセスにつながり、心理社会的側面は、組織コミットメントにつながり、ロールモデル機能は職務業績につながるといえる。

Ghosh & Reio (2013)のメタ分析では、先行研究で扱われているキャリアアウトカムとの関連のため、キャリアコミットメントそのものは含まれてはいないが、組織コミットメント、キャリアサクセスなどと「メンターになること、メンタリングすること」との関連が見出されていることから、メンターを行うことにより職業・キャリアコミットメントなどが高まることとの関連性は高いのではないかと推察される。

教えることが自分のキャリアに及ぼす効果についての先行研究としては、教師の熟達化の研究として、秋田(1996)は教える経験により授業イメージがどのように変容するかを教師経験者、教育実習経験者、教師経験のない学生などの教育場面の比喻生成課題の比較から、授業イメージが変化していくことを示している。具体的には教育経験がないものであればあるほど、教育は「伝達の場」と想起することが多いのに比べ、教育経験があると「共同創造の場」として想起する傾向が高まった。坂本(2007)は、主に 2000 年以降の米国での研

究と日本での研究を概観し、教師個人として省察し学習したことの実践化や、他者との相互作用を通して適応的に熟達し、実践が個性化することを示している。

子どもたちのキャリア支援者である社会人講師に言及した研究は殆ど見出されないが、「メンター」としての活用研究として尾澤・加藤・西村(2008)では社会人メンターとの電子掲示板での質疑応答の機会を提供したことは、生徒の職業や仕事についての興味・関心を促すことに一定の評価が見られている。

## ②カウンセラー(心理援助職)・キャリアコンサルタントの発達に関する研究

心理援助職であるカウンセラーの発達段階をまとめた代表的な研究に Skovholt & Ronnestad (1992)があり、100名を超えるインタビューから生涯発達段階の8段階モデルを提唱した。その8段階のうち特に初期～中期が、本研究で特に焦点を当てる非専門職としての支援経験及び養成機関による学習期間に相当する。平木(2017)の訳によると、その段階は①慣行的行動期(Conventional):素人による援助活動の域、②専門訓練の移行期:専門訓練の初期(transition to professional training)、③熟達者の模倣期(imitation of experts):ベテランの言動を模倣し始める、④暫定的自律期(conditional autonomy):インターンの時期とされている。

カウンセラーの養成の中でも特に実習前段階の大学院においてどのような学習テーマを獲得していくのかについては、Woodside, Oberman, Cole, & Carruth (2007)がカウンセラーを学習する8名の学生に対して、現象学的インタビューを実施して、学習されたテーマを整理している。インタビュー後の分析を通じ、7つのテーマを生成した。具体的には、(1)旅(Journey)、(2)意思決定(Decision-Making)、(3)自己疑念(Self-doubt)、(4)カウンセリングとは・・・(Counseling is)、(5)学び(Learning)、(6)境界(Boundaries)、(7)相違点(Differences)である。

そのうち下位概念が抽出されたのは(4)～(7)の4テーマであり、各下位概念は以下のとおりである。

- (4) カウンセリングとは…:1)力を与えること(Empowering)、2)そばにいて、聴くこと(Being with/listening)、3)自分が何者なのか(Who I am)
- (5) 学び:1)クラスルームでの(Classroom)、2)実習での(Practice)、3)自分について(Self)
- (6) 境界:1)自己と他者(Self/others)、2)仕事と家庭(Work/home)
- (7) 相違点:1)学部と大学院(Graduate/ undergraduate)、2)クラスメートと同僚(Classmate/ colleagues)、3)クライアントごと(Clients)

日本においては、割澤(2017)は心理援助職の初学者がどのような学習プロセスを経て、専門性を向上させていくのかを、学生時代のボランティア段階、大学院での臨床実習段階、さらに実務経験を積んでから各段階でどのように学習していくのかを体系的に整理している。

その中で大学院における学習について割澤(2016)は、『初学者の学習プロセス』は『知識や助言に依拠する学び』と『自身の感覚や判断に依拠する学び』を両輪として、【1.捉えどころのない分からなさ】、【2.「専門家として未熟な自分」の感覚や判断の信頼できなさ】、【3.「現時点での自分」の感覚や判断の信頼の活用】、【4.個々の気づきや学びの「つなぎの視点」の獲得】の4つのカテゴリーを、行きつ戻りつしながら進行することを明らかにしている。

キャリアコンサルタントに関しては、原(2013)が中堅カウンセラーの発達プロセスについて M-GTA(Modified-Grounded Theory Approach)(木下, 2003)の手法を用いて整理している。

## 2. 職業・キャリアコミットメントに関する研究

### ①欧米での研究

職業・キャリアコミットメントの概念を最初に提出したのは、Hall(1971)とされている。Hallは、キャリアコミットメントは、自分のキャリア・役割の選択にあたって強い動機となり、自分のキャリア・役割領域(career field or role)へのコミットメントはこれまで研究されてきた職務関与(Job Involvement)や組織コミットメントとは区別して考慮されるべき概念であると述べている。

キャリアコミットメントの研究領域において最初に尺度開発を行ったのが Blau(1985)で

ある。Blau は、キャリアコミットメントを「専門を含めた、自分の職業への態度」と定義し、看護師(Blau, 1985)、新聞社及び保険会社の従業員を対象に(Blau, 1988)キャリアコミットメント尺度(1985 年版は 8 項目、1988 年版は項目修正を行い 7 項目)の信頼性、妥当性を検証した。

Hall(1971)の提唱したキャリアコミットメントを London(1983)は、「キャリアアイデンティティ」(個人のキャリアと密接した感情的結びつきが確立していること)、「キャリアプランニング」(開発ニーズを決定し、キャリア目標を設定すること)、「キャリアレジリエンス」(キャリア上困難な場面に直面しても立ち向かうことができること)の 3 要素から成る多次元の概念であるとしたことから、Carson & Bedeian (1994)は、これら 3 要素で構成される尺度開発を試みた。

Carson & Bedeian(1994)は、Blau の研究が単次元での測定しか行われていないと批判し、「キャリアアイデンティティ」、「キャリアプランニング」、「キャリアレジリエンス」の 3 要素から成る多次元尺度(Career Commitment Measure)を開発した。その後 Carson, Carson, & Bedeian (1995)は、職業に留まらせるものとしてキャリアエントレンチメントという概念を新たに提唱した。キャリアエントレンチメントは、「累積的投資」(このキャリアに就くために投資してきた)、「情緒的コスト」(このキャリアから変更することがいやだ)、「職業的限界(視界)」(他のキャリアに変更する展望が持てない)の 3 因子から構成され、これらによりキャリアに踏みとどまる要素となっているのと提案した。

組織コミットメント分野では、Meyer & Allen(1991)が、組織コミットメントを組織に対する感情的側面を表す「情緒的コミットメント」、社会学的な交換理論に基づく「継続的コミットメント」、倫理・道徳的な側面に該当する「規範的コミットメント」からなる統合的な概念であると提唱した。その後 Meyer, Allen, & Smith(1993)が、職業的コミットメントも同様に 3 次元からなると提唱し、看護学生及び登録看護師を対象に調査を実施し、職業、組織それぞれで「情緒的」、「継続的」、「規範的」の 3 次元の要素が識別され、組織コミットメントだけでなく、職業コミットメントも 3 次元で構成されると提唱した。

Lee, Carswell, & Allen(2000)は、先行研究 76 件のレビューとメタ分析を行い、キャリアの概念は曖昧であるとして、コミットメントの名称を職業コミットメントとし、「職業に対する情緒を基礎とした個人とその職業との心理的結びつき」と定義を示した。彼らのメタ分析の結果、職業コミットメントは、パフォーマンスと組織コミットメントに対しては正の相関を示し、離転職意向、組織転社意向、実際の転職に対しては負の相関を示すことが見出されている。

Blau(2001)は、Carson *et al.*(1995)のキャリアエントレンチメントの考え方、Meyer *et al.*(1993)の 3 次元職業コミットメントの考え方を統合して、職業コミットメントを 4 次元で考えるべきではないか、またコミットメントの名称も、キャリアという言葉は一般的すぎるので、プロ・非プロにでも適用できる職業コミットメントという言葉に統一すべきであると提唱した。

そして職業コミットメントを①情緒的職業コミットメント(以下、情緒的 OCC)、②規範的職業コミットメント(以下、規範的 OCC)、③累積投資コミットメント(以下、累積投資 OCC)、④制限された選択肢/展望限界職業コミットメント(以下、展望限界 OCC)の 4 因子で考えるのが妥当であるとした。これまで Meyer *et al.*(1993)が提唱した「継続的職業コミットメント(継続的 OCC)」を Carson *et al.*(1995)のエントレンチメント概念も参考に、③の累積投資要素と④の展望限界要素に分離すべきと提唱したのである。

## ②日本における職業・キャリアコミットメントの研究

日本における職業・キャリアコミットメントの研究(特に組織内個人・ホワイトカラー)については、組織コミットメント研究と比較して十分な研究がされている状況ではない。日本のホワイトカラーを対象に行われている研究として、藤田(1990)は Blau の先行研究(Blau, 1985, 1988)を参考に「キャリア意識」と概念化し、組織への帰属意識との関連を調べている。また申(2001)も、組織コミットメントとプロフェッショナルコミットメントという、「二

重コミットメント」に関して研究を行っている。また石山(2011)は、ホワイトカラーの自分の専門領域のコミットメントがどう構成されているかについての尺度の検討と、それが「越境的能力開発」(組織を超えた能力開発)につながっているかについての研究している。職業・キャリアコミットメントを多次元でとらえた研究としては高木(2003)の研究が挙げられる。高木は、組織内個人を対象に7社260名のサンプルから、「内在化要素」、「愛着要素」、「存続的要素」、「規範的要素」の4因子を抽出した。

日本労働研究機構(1999, 2003、以下 JIL と表記)及び日本労働政策研究・研究機構(2012、以下 JILPT と表記)では、キャリアコミットメントと職務関与、組織コミットメントといった類似概念との識別を確認する研究を行っている。

JIL(1999)の HRM チェックリストにおいては、Blau(1985, 1988)の単次元キャリアコミットメントの尺度が採用されている。JIL(1999)では、幅広い職業を対象とするために、「職務・専門分野」と記述して設問項目を作成している。JIL(2003)での研究では、18~64歳の社会人を対象に個人の仕事の価値観や労働観、仕事や組織への認知や評価を尋ねるワークチェックリストでデータを収集し、仕事に関わる態度及びコミットメントである「ジョブ・インボルブメント」、「組織コミットメント」、「キャリアコミットメント」、「全般的職務満足感」の4つの概念を測定する33項目を対象に因子分析を実施し、その結果「全般的職務満足感」、「存続的組織コミットメント(存続的 OC)」、「キャリアコミットメント(CC)」、「ジョブ・インボルブメント(職務関与)」、「態度的組織コミットメント(態度的 OC)」の5因子が抽出され、それぞれが弁別された構成概念とされた。またコミットメント要素の規定因として JIL(2003)の研究では、年齢、勤続年数、職位、性別、配偶者の有無、子どもの有無、職種、転職経験の有無、従業員規模ごとにコミットメント要素の比較も行っている。キャリアコミットメントに関しては、年齢、職種、転職経験などで差が見出されている。

太田・松本(2005)は1998年から2002年に行われた JIL の調査の結果に基づき、上述の仕事に関わる態度及びコミットメントとキャリアコミットメントの因果関係を分析している。

佐藤・朝倉・渡邊・下條(2015)は、Meyer *et al.* (1993)の3次元の職業コミットメント尺度を翻訳し、看護師を対象として信頼性と妥当性を検証している。職業コミットメントの尺度(18項目)に加え、職務満足度(4項目)、離転職意向(1項目)を加えて調査を実施し、探索的因子分析により1項目を除いた17項目で、情緒的職業コミットメント、功利的職業コミットメント、規範的職業コミットメントの3因子を抽出した。さらに確証的因子分析も行なわれて3因子構造が検証されている(尺度全体の $\alpha$ 係数は0.817)。職務満足とは下位尺度は全て正の相関、離転職意向は負の相関の結果であった。

### 3. コミットメントの形成・発達に関する研究

Bergman *et al.* (2013)は、組織行動研究分野でのコミットメントの研究文脈で個人がどのような経験を積むことで、コミットメントがどのように形成・発達するかなどのメカニズムに関する研究はほとんど行われていないと述べている。個人は職場などでの経験を通じて、コミットメントが高まったり、低まったりするのだが、その経験がコミットメント形成にどう寄与するかが明確でないとしている。Bergman *et al.* (2013)は、これまでの組織コミットメント研究をレビューした上で、個人と環境との適合を論じた特性活性化理論(trait activation theory)と P-E 適合理論(person-environment; PE fit theory)から、個人の価値観が、職場などでの経験での適合/不適合(合う合わない)を決定し、それが「コミットメント要素」<sup>4</sup>の獲得につながり、コミットメントの形成・発達につながるとしている。またそのメカニズムは組織コミットメント以外の対象に関するコミットメント形成・発達にも共通するものとしている(図 2-1)。

<sup>4</sup> コミットメントの先行要因となるそれぞれの出来事とその組織や個人の価値観にとって適合しているかどうかの範囲・程度とされる。

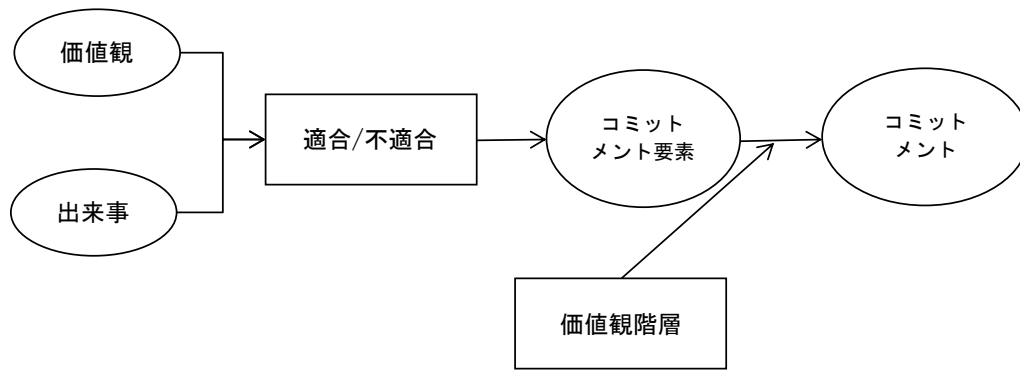


図 2-1 Bergman *et al.*(2013)のコミットメント形成・発達のモデル

### 第3章 キャリア意識・コミットメント・行動変容を捉える手法

#### 1. 職業・キャリアコミットメントの形成・発達研究における質的研究の意義

先述の Bergman *et al.* (2013)は、コミットメントの形成・発達過程における価値観や価値観階層を探索する上では、特定の同様の出来事を体験した人々を理論的サンプリングし、質的方法を用いて探索的な研究を行うことを薦めている。福島(2017)は質的研究の特徴を「リアルでありながらも一般性のある程度備えていること」「発見的な研究となりやすいこと」を挙げている。質的研究法として、キャリアに関する心理学領域では KJ 法や M-GTA が利用される研究がいくつか行われている(廣川, 2010; 道谷・岡田, 2011; 岡田, 2017)。岡田(2017)は、キャリア領域での質的研究の意義として「様々な語りから、ある程度一般化された仮設モデルを生成することができれば、実践的な応用性が広がると考えられます(p. ii)」と述べている。

#### 2. PAC 分析について

##### ①PAC 分析とは

PAC 分析とは、(1)刺激に対する対象者の自由連想、(2)対象者による連想項目間の類似度評定、(3)類似度距離行列を用いてのクラスター分析とデンドログラム(樹形図)の作成、(4)デンドログラム(樹形図)にもとづく対象者による解釈・イメージの報告、(5)総合的解釈、の手續きを通して、個人の態度やイメージの構造を分析する手法である。クラスター分析という統計手法を利用して個人の態度・認知にアプローチする研究手法で 1 人の調査対象者からでも研究対象にできる手法であり、研究方法の分類としては質的研究法の一つに加えられる。

##### ②なぜ PAC 分析を採用したのか

質的研究法として、既述のようにキャリアに関する心理学領域では KJ 法や M-GTA(Modified-Grounded Theory Approach)が利用される研究がいくつか行われている(廣川, 2010; 道谷・岡田, 2011; 岡田, 2017)。M-GTA を山崎(2016)は、データに根差した分析を基本に、主に人と人との関わりあい(社会的相互作用)に関する理論を生み出す質的研究アプローチであるとしている。

杉山(2017)は、GTA と比較して PAC 分析が有効なケースとして以下の 2 点を挙げている。

1. 態度のパターンが読めないとき：PAC 分析は質的データから「構造を読み解く」難しさを解消する方法。構造を見抜く作業に対象者にも参加してもらい、普段は意識していない、あるいは自分でも気づいていない構造を抽出できる。さらに研究者の主観が入りにくいので、相対的に、客観的でより妥当性の高い資料である可能性が高まる。
2. 研究者が仮説(認知バイアス)を持っているとき：インタビューや自由記述だと「仮説に沿うところばかり聞いてしまう、注目してしまう」というバイアスのリスクがある。PAC 分析は対象者の評定とクラスター分析という研究者の先入観が混入しない手續きのため頼りになる。

また、杉山(2017)は、GTA と PAC 分析の比較に関して、「潜在的な構造を探ることでは PAC 分析も GTA も同様である」、「PAC 分析では『誰が見ても“真実”と言える』成果を出すことを目的としている」、「GTA は研究者の認知バイアスも資料と考えている。研究者がどういう立場でどういう目的を持って資料を収集して概念生成したのかを明らかにして、研究成果を観た人がその立場を踏まえて成果を評価・活用できるようにしたもの(社会科学の構成主義に基づく＝立場が変われば物事の見え方も変わる)である」とも述べている。

井上(1998)は、PAC 分析のカウンセリングへの導入の効果を 11 の機能に分類して整理している。第一の直接的精神間機能分野は、1 対 1 のカウンセリングの場におけるカウンセラーとクライアントの関係に着目した分野であり、導入促進機能、自己開示促進機能、信頼感形成機能、対話発展機能、の 4 機能に分類される。

第二の精神内機能分野は、クライアント自身の精神世界とその変化に着目した分野であ



り、共有知識的理解機能、明確化機能、自己理解促進機能、カウンセラー気づき機能、の4機能に分類される。

第三の間接的精神間機能分野は、クライアントの内的世界を、第三者にも理解可能な形で提示する、客観的なデータ・資料・査定・評価の道具、いわゆる心理テストの一種としての機能であり、記述記録機能、実務説明機能、評価査定機能、の3機能に分類される。

青木(2009)は心理療法における PAC 分析の評価査定機能に関する論文をレビューしている。この評価査定機能は、クライアントの内的世界がカウンセリング開始時から終結時の2時点でどのように変化したかについて、いわば事前・事後テスト的に PAC 分析を用いてカウンセリングの効果を測定・評価する機能である。評価査定機能の分類を井上(1998)はカウンセリング場面を想定して整理しているが、評価査定機能は、個別カウンセリングに関わらず、研修プログラムなどによる変化にも援用できる機能と考えられる。

研修プログラムや経験による変化を扱った研究として藤田(2009, 2010)の日本語教師の成長の研究が挙げられる。藤田(2010)は、自律的な学習を目指した授業を初めて担当した教師(教師歴21年)の2学期終了時(1年後)と4学期終了時(2年後)の授業イメージを PAC 分析によって分析し、1学期終了時(4か月後)の結果(藤田, 2009)の結果と併せて比較研究している。分析の結果、本研究対象者の教師は当初は教師主導型の教育観を持ち、教師の役割を見出せない状態にあったが、4学期終了時には学習者の自律性を尊重することへの理解を深め、教師の役割を見出し、学習者の生活や生き方にまで視野が広がっていることが判明した。

### ③キャリア研究分野での PAC 分析の先行研究

個人のキャリアや働くことに関する領域に関しても PAC 分析は実施されている。内藤・石橋(2010)は3名のパートタイム労働者を対象に組織や職業に対するコミットメントの状態、PAC 分析を使ったカウンセリング効果について研究を行っている。内藤・金・山口・野村(2003)は既婚女性が、子供が生まれたことにより性役割意識がどのように変化したのかを3名の既婚女性を対象に分析を行っている。

また松浦(2012, 2015)、松浦・上地(2017)は時間的展望の要素(過去、現在、未来)を相対比較する事項を加えることにより、就職活動のイメージについてクラスター分析でのデンドログラム(樹形図)がどのように変化するかを検証している。3つの研究の対象者はそれぞれ1名であるが、時間項目を加えることにより、デンドログラムが変化してそれぞれのイメージ項目がどの時制に関連するかが整理されることが確認されている。

## 3. SCAT を援用した分析

先述の GTA は理論化を目指す方法論であるが、一定の理論形成には理論的飽和という段階に至ることが求められている。それに対し、比較的少人数サンプルから理論化を行えるとしているのが、大谷(1997, 2011, 2019)が提唱する SCAT(steps for coding and theorization)である。SCAT(Steps for Coding and Theorization)では、マトリクスの中にセグメント化したデータを記述し、そのそれぞれに、

- <1>データの中の着目すべき語句
- <2>それを言いかえるためのデータ外の語句
- <3>それを説明するための語句
- <4>そこから浮き上がるテーマ・構成概念

の順にコードを考えて付していく4ステップのコーディングと、<4>のテーマ・構成概念を紡いでストーリー・ラインを記述し、そこから理論を記述する手続きとからなる分析手法である。この手法は、一つだけのケースのデータやアンケートの自由記述欄などの、比較的小規模の質的データの分析にも有効である。また、明示的で定式的な手続きを有するため、初学者にも着しやすしい分析手法とされている。少数ケースでも理論化が可能とされる SCAT で各事例の理論記述を行い、等質性・差異性について検討を行うことが可能となるとされている。

## 第4章 キャリア講師体験の PAC 分析①：受講前後の変化(研究①)

### 1. 研究の目的

本研究は、NPO 法人である「じぶん未来クラブ」が実施する社会人が高校生にキャリア教育の社会人講師(社会人メンター)になるためのトレーニングを受け、実際の社会人講師としての授業を行う一連のプログラム(3日間)を通じて、講師のどのような職業/キャリア意識・態度が変化するかについて探索的な研究として取り上げるものである。

内藤(2008)は PAC 分析を効果的に利用するための仮説構築の分類を複数示している。本研究での試みは、独立変数である刺激文により得られる従属変数となる連想項目から構成されるデンドログラムの枠組みに、新たな独立変数(これらの研究では認知的側面、態度・行動的側面における変化について焦点化させる変数、追加項目)を投入することにより従属変数間の関係(デンドログラムの構造の変化、追加項目とクラスター・項目の関係)の発見につなげる試みである。

具体的には PAC 分析の自由連想後に「プログラム受講前の考え」「プログラム受講後の考え」の2項目を追加し、追加項目が含まれないデンドログラム、含まれるデンドログラムを作成し、プログラム参加者の受講前後の職業・キャリア意識の変化を明らかにすることを試みている。

本研究は、今回対象となるプログラムを通じて得られる成果と分析手法の有効性について検討を行うものとする。具体的には以下のリサーチクエスチョン(RQ)を検証する。

RQ1-1：社会人が高校生へのキャリア教育の授業の企画・実施をする一連のプログラム受講を経て、どのような学習効果が得られ(①認知的側面の変化、②態度・行動的側面の変化)、③それぞれの変化が何により生じたのか。

RQ1-2：PAC 分析においてプログラム受講前後の項目を入れることでプログラムの受講により変化したことが何なのかを捉えられるか。

### 2. 実施方法

#### 2.1 調査協力者

調査協力者は、2017年8月に「シゴトのチカラ」(以下、本プログラム)のプログラムを受講し、高校生のキャリア講師を行った2名である。2名はいずれも人材総合企業に所属する会社員である。2名に関しては当該NPOを通じて紹介を依頼した。プログラム参加後、プログラムに対してポジティブな感想を持った人物を受講参加した企業及び本人たちから同意を得た上で参画してもらった。ポジティブな感想を持った参加者であれば、プログラムの参加により仕事やキャリアに関する考え方や行動の変化が見出しやすいことが期待されるためである。インタビューはそれぞれのオフィスでのミーティングルームで2017年11月にそれぞれ行われた。

#### 2.2 受講したプログラム<sup>5</sup>

受講したプログラムは表4-1で示される3日間のプログラムである(各回は1~2週間程度開けて実施される)。プログラムはじぶん未来クラブの運営スタッフ複数名、大学生スタッフ複数名が携わり運営、セッションでのフィードバックを行う役割を担う。

---

<sup>5</sup> プログラムは参加者16名程度で4チームに分かれて実施される。各チームは原則それぞれ違う会社のメンバーで構成される。1日目は、自分自身のこれまでのキャリアで乗り越えた体験を各チームで共有し、そのストーリーを高校生にどう伝えるか(スピーチノート)を構想し、チームで共有を行い相互にフィードバックを行う。2日目は、1日目に作成したスピーチノートに基づいて作成したプレゼンテーション資料をペアでプレゼンテーションを行う。そこにNPOスタッフと大学生スタッフが参加し、「高校生にその内容で伝わるか」という観点を中心にフィードバックを行い、参加者は発表内容の修正を吟味していく。3日目が実際に高校に赴き、8チームに分かれて高校生向けのキャリア教育授業として仕事のストーリーを伝え、相互交流する本番となる。

### 2.3 倫理的配慮

筆者は、本プログラムを提供している NPO 法人じぶん未来クラブの理事も兼務しているが(報酬等はなし)、利益相反が生じないよう調査にあたっては研究として中立の立場で行う旨を調査協力者に伝達した。同時に研究協力依頼書を提示し、守秘の取り扱い、調査協力に際しての自由意思の尊重、公表時のルール等を示し、同意文章にサインしてもらった手続きを調査前に実施した。

表 4-1 プログラムの概要

	セッション概要	備考
1日目	プレゼンテーション模擬体験 エピソード共有 (乗り越えた体験) スピーチノート作成・共有	
2日目	プレゼンテーションリハーサル	メンバーや大学生スタッフからのフィードバック
3日目	高校生とのアイスブレイク 高校生へのプレゼンテーション 高校生感想共有	

### 2.4 実施方法

PAC 分析の実施に際して、内藤(2002)に従い、土田(2003)の PAC 分析アシストソフト“PAC-Assist 2”を使用し、次の手続きを行った。

①以下の刺激文を協力者にパソコン上の画面の文書と口頭で提示し、自由連想、連想した項目の重要度順位を評定、項目単独について、+(肯定的)、-(否定的)、±(どちらともいえない)のうちいずれのイメージがあてはまるかの評定を行うことを依頼した。

「今回のプログラムを受講して変化したり、明確になった考えや思いをお聞きます。ご自身の仕事や会社などの組織についての考えや、それを高校生に伝えることで意識したこと、明確になったことなどを 10~20 文でご記入ください(それ以下、以上でも結構です)。またそれぞれの重要度、イメージもご記入ください(+、-、±)。最後にプログラム受講前の考え、プログラム受講後の考えの言葉を加えます。」

そして連想項目の入力が終了した段階で、今回のプログラム受講前と受講後で明らかになったことを測定するために「プログラム受講前」「プログラム受講後」の受講前後項目の追加を指示した。

②PAC-Assist2 の類似評定画面を示し、連想された項目間及びプログラム受講前後項目の距離を PAC-Assist2 に沿って 10 段階で評定するよう求めた。

③項目間距離行列をもとにクラスター分析(Ward 法)を行い、デンドログラムを作成した。作成にあたっては柳井(2005)の Excel アドインソフト“Mulcel”を利用した。

④協力者に、デンドログラムのイメージ、それぞれのクラスター(かたまり)のイメージ、やクラスター(かたまり)間の相違などインタビューを行った。最後に協力者に、実施しての感想をたずねた。

所要時間は①と②で約 30 分、③で約 20 分、④に約 50 分で実施すると事前に案内を行った。

### 3. 結果

#### 3.1 調査協力者 A 氏の事例

A 氏：40 代半ばの男性、グループ企業のシステムの統括を行う部門に所属する。中途入社で現職に就いている。

A 氏は 13 項目を作成(表 4-2)し、重要度の高い 5 項目は【2. 優先順位を整理し、取捨選択することが必要だ(1, ±)】、【1. チームで取り組むことは不可欠だ(2, +)】、【6. 自分のやりたいことを見失ってはいけない(3, ±)】、【3. 判断基準の合意と共有が必須(4, ±)】【4. 仕事を続けるにはいくらやっても苦にならない・楽しいという感覚が必要(5, +)】と、+が 2 項目と±が 3 項目上げている。なお、項目の番号は想起順で、()内は重要度とイメージである。インタビュー時間は 43 分であった。

表 4-2 A 氏のクラスターと自由連想項目

クラスター	項目(重要度、イメージ) 番号は想起順
クラスター1	1. チームで取り組むことは不可欠だ(2,+)
	3. 判断基準の合意と共有が必要だ(4,±)
	7. 大きなゴールに向かう計画・ステップが必要(7,-)
クラスター2	4. 仕事を続けるにはいくらやっても苦にならない、楽しいという感覚が必要(5,+)
	6. 自分のやりたいことを見失ってはいけない(3,±)
クラスター3	5. 会社と自分のビジョンのすり合わせが必要だ(6,+)
	12. チームで共有するための自分のメッセージが必要(12,+)
	11. チームで共有するための相手目線コミュニケーションが必要(11,±)
	8. 自分の強みを生かして貢献できる場を探す(10,±)
	13. 自分に対する期待を意識する(13,±)
クラスター4	2. 優先順位を整理し、取捨選択することが必要だ(1,±)
	10. 自分の弱みを補う助力(頑張らない)も必要(8,±)
	9. 自分の弱みを補う努力が必要(9,±)

### 3.1.1 A氏によるクラスター解釈

図4-1がA氏に関するプログラム受講前、受講後の項目を含まないデンドログラムである。最初にこの図4-1に基づいて、A氏と面談しながら各々のクラスターのイメージについてインタビューを行い、クラスターが示唆することなどを語ってもらった。A氏の語りの記号はインタビューを逐語録にした際の言葉の順番である。一部Nとある記号は筆者の語らないしは追加質問である。語りの中で指示名詞(これ、ここ)など対象が明確でないものは、当日デンドログラムをさしながら語られた事項を( )内に表示している。

①クラスター1(以下の項目の番号は調査協力者が書き出した順番、( )内は重要度とイメージ。以下同様)

- 【1. チームで取り組むことは不可欠だ(2, +)】
- 【3. 判断基準の合意と共有が必要だ(4, ±)】
- 【7. 大きなゴールに向かう計画・ステップが必要(7, -)】

A02: それがまず自分の仕事柄でもあるんですよ。これは部署のミッションとして、役割としてこういうことやっていく部署にいますので、これは随分これがそろってて、セットでじゃないとお仕事ができる状況には、何かを、仕事で成果を出せる状況にはならない。そういう必須の要素なんだと思います。

②クラスター2

- 【4. 仕事を続けるにはいくらやっても苦にならない、楽しいという感覚が必要(5, +)】
- 【6. 自分のやりたいことを見失ってはいけない(3, ±)】

A16: 左側(クラスター2)は社会人と仕事を自分が続けていくには、こういうふうに捉えてるとか、こう考えてるってものが、なんだと思います。

A19: ここ(クラスター2)がずれたら転職っていう考え方で来てるので。ここはもう、いつも意識はしてないんですけど、違和感を感じ始めたらここのアンテナが立つみたいなきんじでやってきました。

③クラスター3

- 【5. 会社と自分のビジョンのすり合わせが必要だ(6, +)】
- 【12. チームで共有するための自分のメッセージが必要(12, +)】
- 【11. チームで共有するための相手目線コミュニケーションが必要(11, ±)】
- 【8. 自分の強みを生かして貢献できる場を探す(10, ±)】
- 【13. 自分に対する期待を意識する(13, ±)】

④クラスター2と3の比較から

A24: 実は結構、分かれているものがあるって、左側(クラスター2)は本当に、これは好き嫌いのレベルでの行動原理なんで、本当にコアなんですけど。右側(クラスター3)はって言うと、実は今まではあまりちゃんと意識してなかったんですけど、シゴトのチカラ(プログラム)と評価で自分の仕事の仕方を見直したときに、こういう部分で今まであんまり考えないで来てたけど、やんなきゃいけないんじゃないかっていう気付きがあって、自分の中に取り込まれたものなんで、ちょっと時間軸が違います。

## 追加項目無し

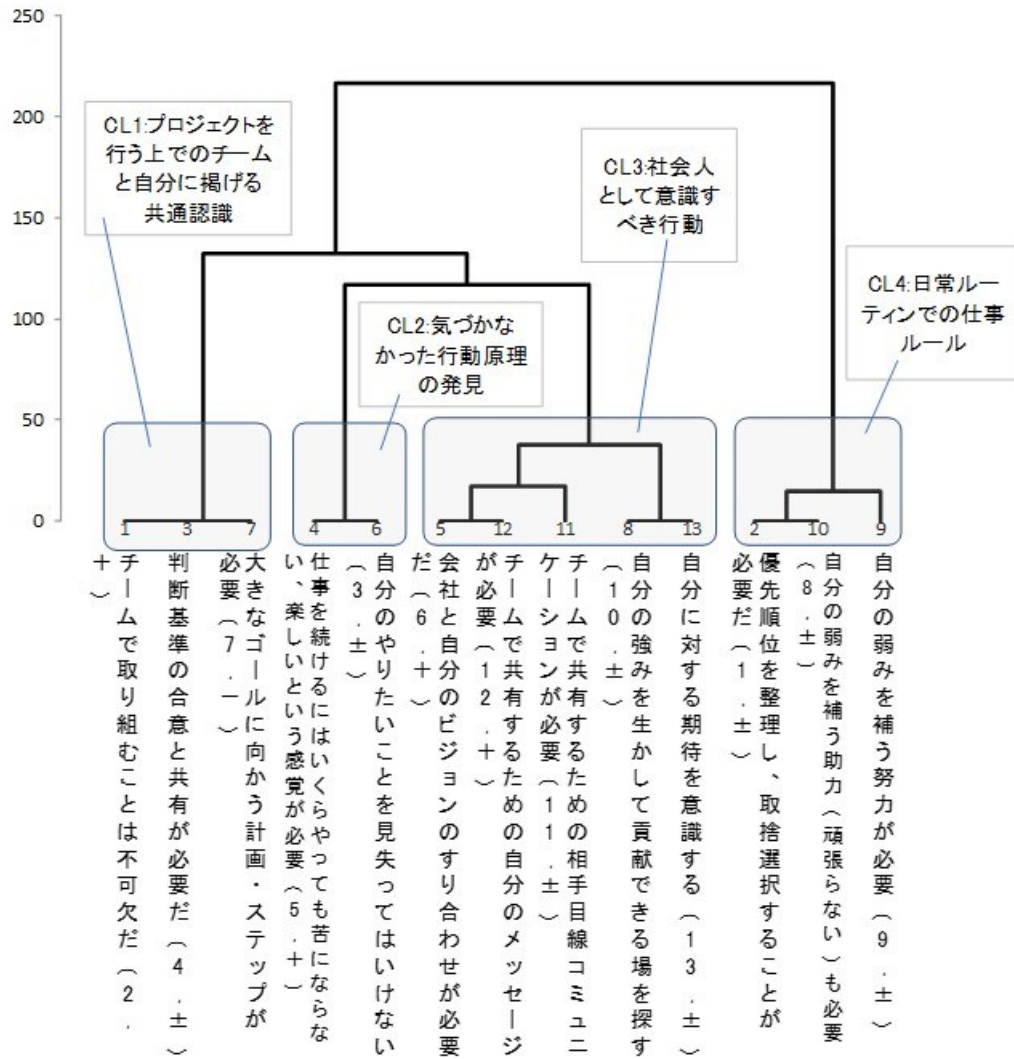


図 4-1 A 氏の追加項目なしのデンドログラム

### ⑤クラスター1、2、3の比較

A26：ここ(クラスター1)はプロジェクトとして、私はまだプロジェクトの中で仕事をしないと自分の価値が出ないと思っています、っていったときに、自分がどういうプロジェクト、組織の中でどういう仕事をするかっていうときには、ここ(クラスター1)が必要です。で、ここ(クラスター2)はプリミティブです。私のほうの根っこの部分でも、この思想はどうしてもあります。今度ここ(クラスター3)は自分が社会人として仕事をする上でどういう考え方、どういう志向性でやるかっていうときに意識するキーワードなので、こっち(クラスター1)はちょっとプロジェクトなんですけど、ここ(クラスター3)は私個人がどう振る舞うかってとこなんで、ちょっと対象が違う気がするんですよ。

A29：(クラスター1はメンバーとの)共通認識になるものなんだと思います。

A31：多分そのベースには本当、私のパーソナリティ(クラスター2)があって、パーソナリティの、むしろいい面というより悪い面とかウイークポイントがあって、そこに対してこういった行動をとらないと、社会人としてうまくやれないぞっていうもの(クラスター3)が、まず持ってると思います。

A35：時間感覚というか、多分そこに時間差があるのが最初に外(クラスター1)と中(クラスター2)があって、そのギャップがあって、そのギャップのために大変な目に遭いましたってというのが、特にここ半年ぐらいだったので。で、ここ半年を踏まえて意識しなきゃいけないということが(クラスター3で)いっぱい出てるんです。だから多分、数も多いんです、言葉も多い。

A47：なんか自分がいけてる社会人だと、ここ(クラスター3)は減ってくるんだと思います。

### ⑥クラスター4

【2. 優先順位を整理し、取捨選択することが必要だ(1, 土)】

【10. 自分の弱みを補う助力(頑張らない)も必要(8, 土)】

【9. 自分の弱みを補う努力が必要(9, 土)】

A39：左側(クラスター1、2、3)は割と考え方だと思うんですけど、で、右側(クラスター4)はどういう行動をするのかっていう具体的な行動のイメージなんですよ。

A42：なんか注意点とかそういう形ですよ。そういうのは日常の中の仕事の中、細かい判断のときにそれぞれ基準として頭に置いていくというものしてるので、何か割と、自分がどう仕事をするか目指すというよりか、もっと身近にあるものです。

A48：(クラスター4は)プロジェクトが変わるくらいでは変化はないかもしれないですけど、部署が変わったりするとあるかもしれないですね。

#### 3.1.2 A氏のクラスターに関する解釈

A氏のクラスター1はA29で語られているように【プロジェクトを行う上でのチームと自分に掲げる共通認識】、クラスター2はA24で語られているように自分の行動原理であるが後述の語りのA62、A64で示されるように高校生へのストーリーを作成する中で明らかになったことから、これまで自分でも気づかなかつたとされる【気づかなかつた行動原理の発見】と名づけることができよう。クラスター3はA26において、クラスター1とクラスター2との関係性の中で述べられているが、仕事を進める上で求められる外側の基準や



認識すべきルールとしてのクラスター1と自分の内面の要素であるクラスター2との間で生じる【社会人として自分が意識すべき行動】と名づけられる。クラスター4はクラスター1とは違い、A42にあるように、より日常的な【日常ルーティンでの仕事ルール】と名づけることができよう。

### 3.1.3 A氏のプログラム受講前後の変化

プログラム受講前、受講後の項目(14番、15番)を加えたデンドログラム(図4-2)<sup>6</sup>を通じて、プログラム受講前後の項目と近接しているクラスターや項目についての感想、イメージを語ってもらった。

A62：これ(クラスター2)はもう受講して、自分がすごく思ったところで、なんでこんなふうに仕事、なんでこういう仕事じゃないです、なんでこんなふうに僕が仕事をするんだらうっていうのは、今回受講して、プレゼンを作ったところで発見したので、再発見どころじゃないです。今までそこ考えたことがなかったのです。

A64：だからここ(クラスター2)は完全に、今まで自分が光を当ててないところが、ストーリー(高校生へのプレゼンテーションの)を作る中で連続性を見たときに明らかになったんです。そうすると自分の、ちょっと深層心理って大げさなんですけど、バックグラウンドを確認するっていう、で、そのバックグラウンドって多分、逃れられないんですよ。なので、それは受け入れるしかなくて、で、そういうのが何かってものがすごくよく分かったのです、だから受講後なんです。

A72：(N72：戦い方が変わるっていう感じですね。)そうですね。で、それが、なんかここ弱いんだよな、じゃなくて、あ、ここはもう駄目だとか、あ、ここはもう絶対に自分はやりたいと思わないから、もういつまでたっても駄目だと。やるなら自分殺すしかないし、できればやらないで済ますように誰かに任せたいし、みたいのが、割とはっきりと識別できた。

A75：そうですね。(仕事の進め方などのクラスター3も)変えなきゃいけないですね。だからあとは多分やりたいことを見失うとか、この辺のポジティブであったり、ネガティブに捉えない部分と、あとは、とはいってもネガティブな部分がありますっていうのをどうするっていうための、そのために気を付けなきゃいけないことっていうのが、ビジョンみたいな話(クラスター3)で、この辺に固まっているのかなって現状です。

---

<sup>6</sup> 追加項目を加えた図表においては、追加項目なしのデンドログラムで示されたクラスターの中で、追加項目を加えたのちでもほぼクラスターの項目によるかたまりが維持され、特に語りの中で示されたクラスターに関して網掛けで表示する。以降の研究も同様である。

## 追加項目あり

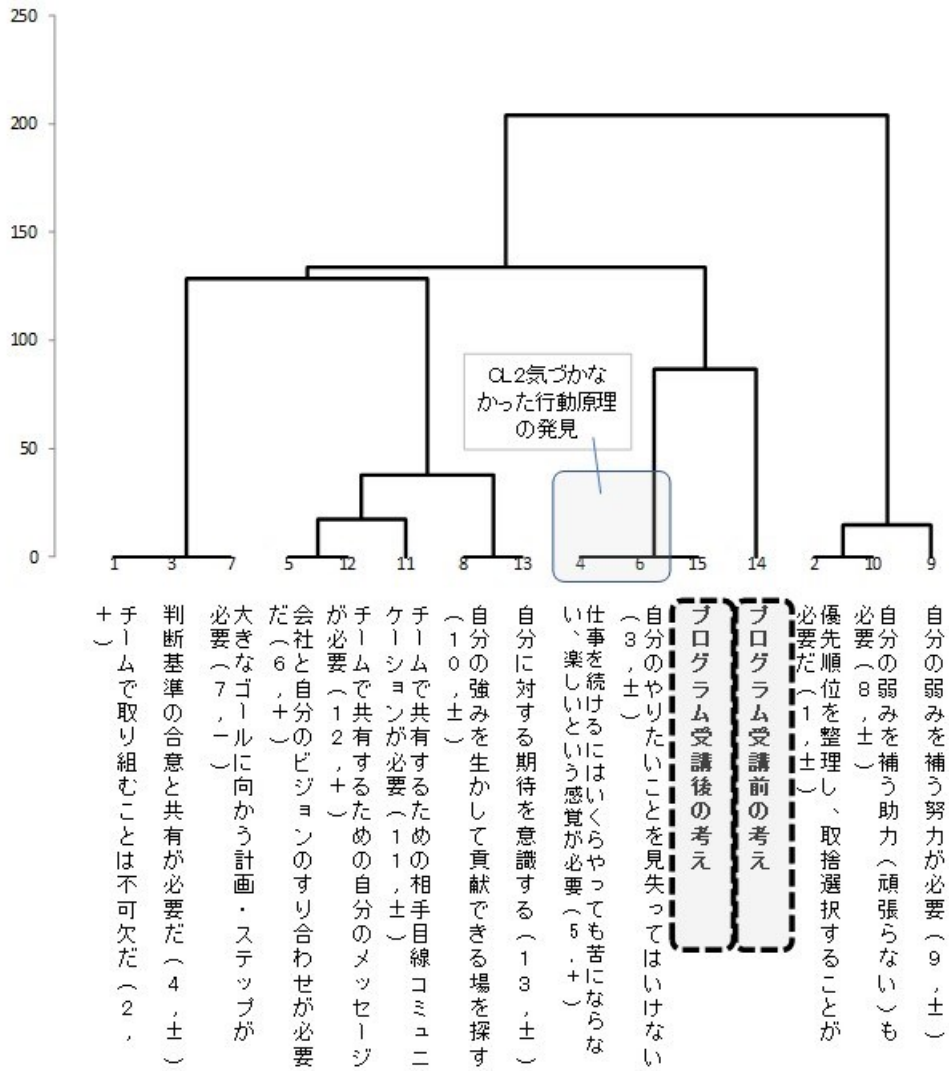


図 4-2 A 氏の追加項目を加えたデンドログラム

### 3.1.4 A氏の受講以降の変化の促進要因

インタビューにおいて、プログラムの受講以降に行われた人事評価(A77、A78、A83、A85)や、受講時の最後の高校生へのプレゼンテーションを上司がオブザーブを行うことにより共通言語化されたこと(A83)も明らかになった。

A77：セット(受講と人事評価)で来ました。なんで、どっちの効果かは分からないんですけど、受講して1カ月、2カ月たって、今はこうですっていうのが出ているんです。

A78：そうですね。ただここ(クラスター3)のグループに関しては、私が高校生プレゼンの中で私のメッセージとして書いていることでもあるので、ここはその受講して言語化した内容になっているので、意識が強くなっていると思います。だから多分プラスプラスなんですね。ここ(クラスター3)は自分がこうなんだと思うんです、外にも見せているものなので。

A83：(今日の13項目は)受講しないと言語化はしなかったんじゃないかなと思います。で、ただ評価のタイミングでも言語化しているんですけど、ただその評価の反省の中身みたいなのは、実際、結構プレゼンで扱ったテーマ自体がこの前期から後期にかけての自分の仕事だったので、すごい連動しているんで、その内容をまとめたものを今度評価でさらに深めるみたいな形でやっているんで、インプットにもなっているんですね。

A85：(仕事の)評価とか含めて結構、痛い目に遭っているんですけど、先月ぐらいまで。で、その辺が完全にこの期間の中に入っているんで、受講の効果としてどうなのかっていうと分かりにくいですが、で、すごく連動はしていますっていうのは、ちょっと他の人と違うんでしょうね。

### 3.1.5 A氏の受講後の変化についての総合解釈

A氏は今回のインタビューで言語化した、自分自身の仕事や働くことについての考え方は、これまでほとんど意識したことがなく、すべて改めて今回のプログラムで言語化されたことを述べている(A83)。そのため、プログラム受講前項目とプログラム受講後項目が近接してデンドログラム上に現れたと考えられる。プログラム受講後項目と最も近接していたのが、今回A62でも表現されているように、これまで自分でも気づかなかったクラスター2である【気づかなかった行動原理の発見】であった。ここが明らかになったことによりA72、A73で表現されているようにクラスター3で示されるような仕事の進め方の改善についての意識も高まったことが示されている。【気づかなかった行動原理の発見】を初めとした認知的側面の変化が見られ、上司との仕事の接続を通じて、クラスター3で表現される【社会人として自分が意識すべき行動】が改善すべき行動目標として設定され、日常業務への行動面の変化を意識していることが窺える。

### 3.2 調査協力者 B 氏の事例

B 氏：30 代の男性、グループにおけるコンプライアンス業務に従事。キャリアアドバイザー業務から現職に異動し数年経ている。

B 氏は 16 項目作成(表 4-3)し、重要度の高い 5 つの項目は、【14. 専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(1,+)】、【4. 自律的に自分のキャリアを切り拓こうとする人は魅力的だ(2,+)】、【6. 関心を示してくれる人とのコミュニケーションは気持ちがいい(3,+)】、【15. 物事をわかりやすく伝えるにはトレーニングが必要だ(4,±)】、【8. メッセージをシンプルにすることは難しい(5,-)】と+が 3 項目、±が 1 項目、-が 1 項目であった。項目の番号は想起順で、()内は重要度とイメージである。インタビュー時間は 45 分であった。

#### 3.2.1 B 氏によるクラスター解釈

図 4-3 が B 氏に関するプログラム受講前、受講後の追加項目を含まないデンドログラムである。最初にこの図 4-3 に基づいて、B 氏と面談しながらクラスターのイメージについてインタビューを行い、クラスターが示唆することなどを語ってもらった。

表 4-3 B 氏のクラスターと自由連想項目

クラスター	項目(重要度、イメージ) 番号は想起順
クラスター1	1. 他人に自分の伝えたいことを理解させることはとても難しい(13,-)
	13. 自分の現在の仕事内容を、それを知らない人に伝えることは難しい(12,-)
	15. 物事をわかりやすく伝えるにはトレーニングが必要だ(4,±)
	7. 相手の理解しやすい文法に変換するには、通常は時間が足りない(9,-)
	8. メッセージをシンプルにすることは難しい(5,-)
	2. 相手の置かれた背景・文脈を踏まえて話すことが重要だ(10,+)
	14. 専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(1,+)
クラスター2	3. キャリアは予測不可能だ(16,±)
	16. ほとんどすべての人が、自分のキャリアをどう積むべきか悩んでいる(11,±)
クラスター3	9. 自分にとって最大の挫折の経験でも、実は得たものが大きい(7,+)
	10. うまいかなかった仕事こそ、総括することは意義が大きい(6,+)
クラスター4	4. 自律的に自分のキャリアを切り拓こうとする人は魅力的だ(2,+)
	5. 同じ仕事を長く続けていると、思考が硬直化する(8,-)
クラスター5	6. 関心を示してくれる人とのコミュニケーションは気持ちがいい(3,+)
	11. 自分には、誰かに話したいことがたくさんある(14,+)
	12. 自分は、初対面の人と話をすることが好きだ(15,+)

### ①クラスター1

- 【1. 他人に自分の伝えたいことを理解させることはとても難しい(13, -)】
- 【13. 自分の現在の仕事内容を、それを知らない人に伝えることは難しい(12, -)】
- 【15. 物事をわかりやすく伝えるにはトレーニングが必要だ(4, 土)】
- 【7. 相手の理解しやすい文法に変換するには、通常は時間が足りない(9, -)】
- 【8. メッセージをシンプルにすることは難しい(5, -)】
- 【2. 相手の置かれた背景・文脈を踏まえて話すことが重要だ(10, +)】
- 【14. 専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(1, +)】

B12：グループの中で全体的な知識レベルを底上げしていくために、僕らみたいな専門的な職務をやっている人間が、こういう相手に分かりやすく物事を伝えるというスキルを身に付けることって、ものすごく重要だなって。つまり、難しいことを難しく伝えるのはすごく簡単ですけど。

B20：そうですね。知識量について相手と自分とでギャップがある場合のコミュニケーションの難しさと、でもそれをちゃんとやることの重要性というですね。

### ②クラスター2

- 【3. キャリアは予測不可能だ(16, 土)】
- 【16. ほとんどすべての人が、自分のキャリアをどう積むべきか悩んでいる(11, 土)】

B28：3、16は結構、感想に近くて、何か他の人もいろいろ自律的に自分のキャリアを切り拓いてる人でも、全然仕事ってうまくいってないな。キャリアって要するに全然予測もつかないところにたどりついたりしているな。自分もそうだなっていう単なる感想に近いかなと思っています。16番もこれは結構、気付きだったんですけど、主体的に自律的に、よし転職しようとか言って、思って転職をしているんじゃなくて、みんな悩んでいるなっていう

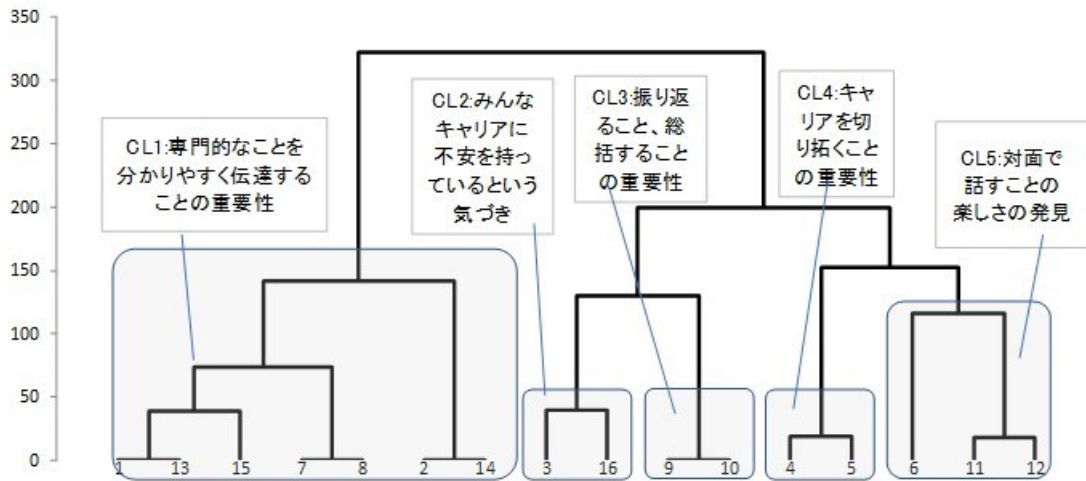
B30：焦っているとかキャリアのたこつぼに、はまりそうだなとかって不安になってるんじゃないかって、みんなそう思っているし、自分の置かれた環境が、そんな不利というわけでもないんだろうなというふうに思ったわけですね。

### ③クラスター3

- 【9. 自分にとって最大の挫折の経験でも、実は得たものが大きい(7, +)】
- 【10. うまくいかなかった仕事こそ、総括することは意義が大きい(6, +)】

B34：(壁として)大きかったかなというふうに思ったんですけど、10年前のことでもいざ掘り下げてみると、意外に気付きが多かった。それが、そこでもがいて、自分がこうじゃないか、ああじゃないかって考えたことが、全然自分で気付いてなかったんですけど、その後の自分のワークスタイルの最初の一步になっている。

## 追加項目無し



自分は、初対面の人と話をすることが好きだ (15, +)

自分には、誰かに話したいことがたくさんある (14, +)

関心を示してくれる人とのコミュニケーションは気持ちがいい (3, +)

同じ仕事を長く続けていると、思考が硬直化する (8, -)

自律的に自分のキャリアを切り拓こうとする人は魅力的だ (2, +)

うまくいかなかった仕事こそ、総括することは意義が大きい (6, +)

自分にとって最大の挫折の経験でも、実は得たものが大きい (7, +)

ほとんどすべての人が、自分のキャリアをどう積むべきか悩んでいる (11, ±)

キャリアは予測不可能だ (16, ±)

専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある (1, +)

相手の置かれた背景・文脈を踏まえて話すことが重要だ (10, +)

メッセージをシンプルにすることは難しい (5, -)

相手の理解しやすい文法に変換するには、通常は時間が足りない (9, -)

物事をわかりやすく伝えるにはトレーニングが必要だ (4, ±)

自分の現在の仕事内容を、それを知らない人に伝えることは難しい (12, -)

他人に自分の伝えたいことを理解させることはとても難しい (13, -)

図 4-3 B 氏の追加項目なしのデンドログラム

#### ④クラスター4

【4. 自律的に自分のキャリアを切り拓こうとする人は魅力的だ(2, +)】

【5. 同じ仕事を長く続けていると、思考が硬直化する(8, -)】

B24: というのは、多分(4と5の)キーワードを出したときに、全く違う発想から出しているのです。これは自律的に、今回のプログラムの参加者で自律的に自分のキャリアを切り拓いている人たちがいて、その人たちの仕事の仕方が魅力的だになって、単純に思ったということですね。一方で、近いのかもしれないな、裏では。これはずっと同じ、例えば営業を10年やっていますみたいな人の話って、よく分かんないんですよ。

#### ⑤クラスター5

【6. 関心を示してくれる人とのコミュニケーションは気持ちがいい(3, +)】

【11. 自分には、誰かに話したいことがたくさんある(14, +)】

【12. 自分は、初対面の人と話をすることが好きだ(15, +)】

B39: これ(クラスター5)は高校生と話をしているときにものすごく楽しくて、あんまし自分はしゃべるほうじゃないなと思っていたんですけど。そしたら僕、実は50分以上話していたらしくって。

B40: そこにびっくりしたというか、ああ、自分ってそんな話をするのが好きなんだなっていう。

B41: そうですね。どっちかっていうと聞くほうが好きというか、あまり自分から自分の話をしない。話が下手くそなので、あまり話さないようにしよう、というふうに、この5年8年ぐらいなっていたかもしれないっていう気付きですね。

B44: あまり対面のコミュニケーションに苦手意識があってっていうのはあったんだけど、やっぱり「対面でちゃんと話すのって楽しい」なっていう気付きですかね。

B54: それで、さっきちょっと、この(プログラム)後に中学生に話す(キャリア教育活動)のをこうやったりとかっていうのは、ここが楽しかったのと、他の人のキャリアの話を聞いてみたいなっていうこともあってっていう感じですかね。実は僕、今、自宅がシェアハウスで、結構でっかいシェアハウスなんですよ、100人以上が住んでいる。そこで仕事の話をするのが、実はこの研修の後、増えたんですね。自分も話すようになったし、相手が何をやっていたか、すごいぐいぐい聞くようになって、そこは結構スタイル変わったなっていう感じはしていますね。自分のプライベートに影響を与えているっていうのもありますね。

#### ⑥クラスター1とクラスター2~5の違い

B45: そうですね。ここできっちりと分かれているのは、こっち(クラスター1)は「仕事のこと」についていって、こっち(クラスター2~5)は「自分の考えとか、あとはキャリアについての考え方」。

### 3.2.2 B氏のクラスターの解釈

クラスターは大きく2つ(クラスター1とクラスター2~5)に分かれた(B45)が、クラスター1以外の項目はB氏と確認しながら最終的にクラスター2~5に細分化された。クラスター1は7項目から構成され、B12、B20で語られるように【専門的なことを分かりやすく伝達することの重要性】と名づけられよう。クラスター2はB28、B30で語られているよう



に、B氏のキャリアについての気づき【みんなキャリアの不安を持っているという気づき】と命名できよう。クラスター3はB34にあるように自分のワークスタイルの最初の一歩になっている気づきにつながった【振返ること、総括することの重要性】といえる。クラスター4はB24で当初は違うものかと思っていたが語りの中で共通していると認識できた【キャリアを自ら切り拓くことの重要性】といえよう。クラスター5はB40で驚きをもって認識できたとされる【対面で話すことの楽しさの発見】と名づけられよう。

### 3.2.3 B氏のプログラム受講前後の変化

プログラム受講前、受講後の追加項目(17番、18番)を加えたデンドログラム(図4-4)を通じて、プログラム受講前後の項目と近接しているクラスターや項目についての感想、イメージを語ってもらった。B氏に関しては、デンドログラム上ではプログラム受講前項目とプログラム受講後項目はそれぞれ分離して現れた。

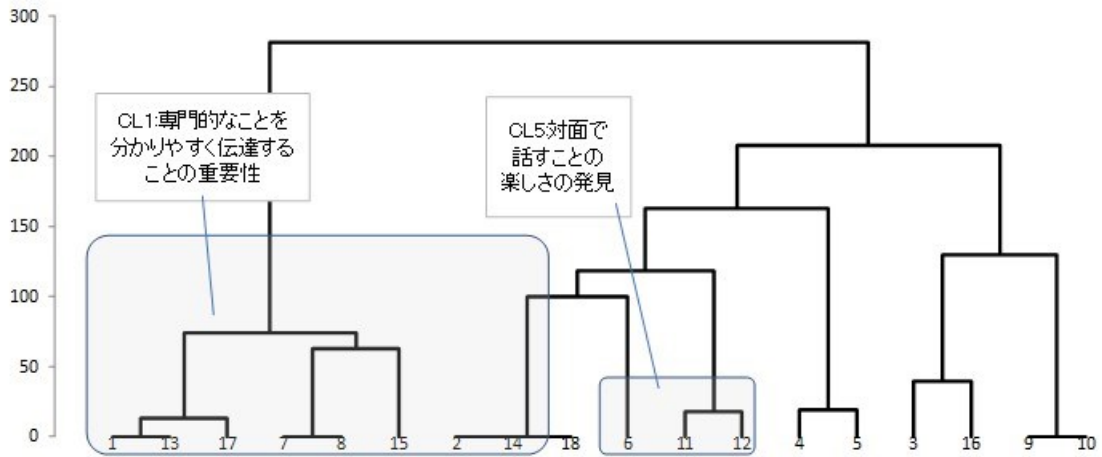
B65：いや、ここ(14番)は全く思っなくて、だから一番インパクトの強い自分にとって、大きな気づきなので重要度が高くなってるんですね。

B66：2番は意識していたと思いますが、よりいっそうこれ(14番)の重要性が。今回は今までは仕事でいうと、グループ内の人と話すことしかないので、僕も組織外の人と話すなんて本当はないので、ある程度の前提知識で前提となる共通認識があって、それを踏まえて話すということになっていると。ただ、今回は本当に宇宙人ぐらいに、年も置かれた環境も知識レベルも離れた人たちに話をする。実はそれってグループの中でもこれだけ大きければ同じじゃないのかなと、同じことが言えるんじゃないのかなということに気付いたってという点で、それでその重要性が相当に増したっていう。

B67：(N67：クラスター5がポーンときている)そうですね。近いところ、一応ここ(クラスター5)、そうですね。

B69：もしこのプログラムがなくていきなり「中学生に話をしてみない？」って言われたら、7割方、断っていたと思いますね。

## 追加項目あり



うまくいかなかった仕事こそ、総括することは意義が大きい(6, +)  
 自分にとって最大の挫折の経験でも、実は得たものが大きい(7, +)  
 ほとんどすべての人が、自分のキャリアをどう積むべきか悩んでいる(11, ±)  
 キャリアは予測不可能だ(16, ±)  
 同じ仕事を長く続けていると、思考が硬直化する(8, -)  
 自律的に自分のキャリアを切り拓こうとする人は魅力的だ(2, +)  
 自分は、初対面の人と話をすることが好きだ(15, +)  
 自分には、誰かに話したいことがたくさんある(14, +)  
 関心を示してくれる人とのコミュニケーションは気持ちがいい(3, +)  
**プログラム受講後の考え**  
 専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(1, +)  
 相手の置かれた背景・文脈を踏まえて話すことが重要だ(10, +)  
 物事をわかりやすく伝えるにはトレーニングが必要だ(4, ±)  
 メッセージをシンプルにすることは難しい(5, -)  
 相手の理解しやすい文法に変換するには、通常は時間が足りない(9, -)  
**プログラム受講前の考え**  
 自分の現在の仕事内容を、それを知らない人に伝えることは難しい(12, -)  
 他人に自分の伝えたいことを理解させることはとても難しい(13, -)

図 4.4 B 氏の受講前後の追加項目を加えたデンドログラム

### 3.2.4 B氏の受講後の変化についての総合解釈

プログラム受講後での変化に関してはB65、B66で語られているようにB氏にとって、最も大きな気づきは【14. 専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(1, +)】であり、自分の仕事が他部署からの理解を得られることが難しいことではあるもの、この仕事内容についてコミュニケーションが取れるようになっていくことが、自分の専門職として非常に重要なことであることへの気づきであった。クラスターとしては大きなクラスター1の項目であるが、以前から意識していたとある項目である【2. 相手の置かれた背景・文脈を踏まえて話すことが重要だ(10, +)】も改めて重要性を認識したこととあわせてB氏にとって大きなインパクトがあったことが窺える。

また、本人にとって驚きだったクラスター5【対面で話すことの楽しさの発見】もプログラム受講後の項目と近接し、今回のプログラムでの大きな気づきになっていたと考えられる。クラスター5への気づきにより、B54で語られているように中学生に話す活動(キャリア教育活動)や自分のプライベート空間ではあるが、シェアハウスで同居しているメンバーの仕事やキャリアについての話を聞いたり、自分の話をする活動も増えていることが示されている。「結構スタイルも変わった」という言葉からも本人の変化実感が窺える。

## 4. 考察

今回、NPO 法人じぶん未来クラブが提供する社会人が高校生のキャリア教育の企画・提供を行うことを通じて、どのような効果が得られるのかを探索するために個人の認知・態度構造を探る手法としてのPAC分析を行い2名の結果を分析した。

### 4.1 研修効果について

本研究の目的に掲げたリサーチクエスション1(RQ1-1)に関する結果は以下の表4-4にまとめられる。

A氏、B氏とも認知的側面での変化、態度・行動的变化について、それぞれ生じたことがインタビューからは明らかになった。特に認知的側面に関しては両名ともインパクトがあったことであることを示しており、それが態度・行動的な側面での変化に結びついていることが示されている。坂本(2007)が示しているように経験の省察(reflection)の重要性が改めて示されているといえよう。

また2名に共通しているのが、自分が苦手だと思っていたことや現状求められているレベルへの改善する行動へのコミットメントが高まっていることであった。A氏はプロジェクトを実行するための改善行動、B氏は発見に基づく中学生へのキャリア教育活動への参加、他の社会人の話を聞く機会の増加などの行動、スタイルの変化につながっている。これまでのコミットメント研究(Cohen, 2003)ではあまり見いだされないが、能力開発や行動改善へのコミットメントといったものになるのであろうか。

また、行動改善につながる上ではA氏のケースでは上司と共通見解を持つことも重要としている。またB氏に関しては、職場での中学生へのキャリア教育参加の機会やプライベートで住んでいる大規模なシェアハウスという環境があったことも促進要因として重要であったことがインタビューでも明らかになっている。プログラムで獲得した気づきや課題を、どう職場や日常と結びつけるかが重要といえよう。

表 4-4 2名に見られた変化と変化の促進要因

		変化の内容	変化の促進要因 (【】は逐語の番号)
A氏	認知的側面	・自分自身の行動原理への気づき(その他の項目もほとんどが本プログラムで言語化)	・本プログラムでの仕事の振返りとプレゼンテーション作成【A62、A64】
	態度・行動的側面	・社会人として(現在の仕事で)求められる課題となる行動(改善する行動)へのコミットメント	・本プログラムでの仕事の振返りとプレゼンテーション作成【A35,A78】 ・上司との評価面談【A83】
B氏	認知的側面	・自分の専門性を分かりやすく伝えることの重要性 ・話好きであった自分への気づき	・本プログラムでの高校生のプレゼンテーションの準備と実施【B66】
	態度・行動的側面	・中学生へのキャリア教育への参加 ・シェアハウスの同居人との仕事やキャリアについてのコミュニケーションの増加(苦手だと思っていた行動の変化、スタイルの変化)	・「対面で話すことが楽しい」という気づき【B44】、 ・他の人のキャリアの話を知りたい気持ち【B54】

#### 4.2 受講前後項目を加えた PAC 分析の有効性

今回の調査協力者 2 名のうち、A 氏はすべてが新しい気づきだったため、プログラム受講前項目とプログラム受講後項目が近接した。その中でも特にクラスター 2 である【気づかなかった行動原理の発見】がもっともプログラム受講前後項目に近接し、本人の重要度も合わせて大きな発見だったことが了解される

B 氏は A 氏と比較し、プログラム受講前から意識していた項目も存在したため、A 氏とは違い、プログラム受講前項目とプログラム受講後項目に距離が生じたが、プログラム受講後項目に関して、プログラム受講前には意識していなかったとされる【14. 専門的な仕事をする人にとって、専門外の人にその内容を伝えることは意義がある(1, +)】の項目に示される専門を分かりやすく伝建すること及びクラスター 5【対面で話すことの楽しさの発見】の「自分への気づき」が近接する形となりプログラムでの気づきの重要度が窺える

リサーチクエスチョン 2(RQ1-2)で掲げたプログラムの受講前後の追加項目に関しては、この項目を加えることにより調査協力者それぞれにとって改めて今回のプログラムでの深い気づきを内省することにつながり、特にプログラム受講後の自分の気づきや考えを明確化することに寄与していると思われる。

#### 4.3 本研究の限界と課題

本研究では、2017 年 8 月に実施されたプログラムの参加者に対して約 3 ヶ月あいた 11 月にインタビューを行った。そのためその間に職場での業務も入り、記憶の変化も生じている可能性も否定できない。事後調査のため、仕事や研修で得られたことが認知的に体制化されたあとの結果に基づいて本人に語ってもらう形式で行った。実施形態としては 1 人につきすべてのプロセスを約 2 時間で完結できる方法のため調査協力者への負担も了解を得られやすいと考えられるが、より詳細にプログラムの効果検証を行う上では、研修受講前と研修終了後に分けて PAC 分析を行い、終了後改めて本人のデンドログラムの変化などを見る形も有効と思われる。

また今回の調査において 2 名に共通しているのが、自分が苦手だと思っていたことや現状求められているレベルへの改善する行動へのコミットメントが高まっていることであった。A 氏はプロジェクトを実行するための改善行動、B 氏は発見に基づく中学生へのキャリア教育活動への参加、他の社会人の話を聞く機会の増加などの行動、スタイルの変化につながっている。今回はプログラム受講前後に関する追加項目とデンドログラムを通したインタビューに基づき行動変化を確認できたが、今後の研究において、コミットメントの変化により行動化につながった考えなどをあぶりだすように追加項目を採用した研究デザインなどの検討も必要であろう。

## 第5章 キャリア講師体験の PAC 分析②：行動変容の要因(研究②)

### 1. 研究の目的

研究①(第4章)では、NPO 法人「じぶん未来クラブ」が実施する社会人が高校生にキャリア教育の社会人講師(社会人メンター)になるためのトレーニングを受け、実際の社会人講師としての授業を行う一連のプログラム(3日間)を通じて、講師のどのような職業/キャリア意識・態度が変化(①認知的側面、②態度・行動的側面)するかについて2名の調査協力者の事例を報告した。その事例の中で、社会人が高校生へのキャリア講師を行うプログラムを体験することにより、参加者の中で能力開発へのコミットメントが高まった事例が報告されている。能力開発もキャリア開発の一つの要素とみれば、職業・キャリアへのコミットメントが高まる可能性が示唆された。

本研究では、研究①と同様に当該 NPO 法人が提供するキャリア教育の社会人講師になるためのプログラムに参加することを通じて、講師の職業・キャリア意識・態度・行動が変化するか(特に今回は行動的側面)について、より詳細に探索的な研究を取り上げるものである。本研究では、PAC 分析の手続きの中の①の自由連想後に「プログラム受講前の考え」「プログラム受講後の考え」の2項目に加え、本研究ではコミットメントの変化による行動的側面での変化を探索するために「仕事やキャリア開発につながる行動」項目を加え、追加項目が含まれないデンドログラム、含まれるデンドログラムを作成し、プログラム参加者の受講前後の職業・キャリア意識の変化を明らかにすることを試みている。追加項目である「プログラム受講後の考え」は特に本プログラムに参加することにより、特に学んだ内容・テーマに焦点を当てること、「仕事やキャリア開発につながる行動」は特に自分の仕事やキャリアに対するコミットメントが高まった考えに焦点を当てることができることが期待される。

本研究では、具体的には以下のリサーチクエスチョン(RQ)を検証する

RQ2-1：研究①で実施した、RQ1-1「社会人が高校生へのキャリア教育の授業の企画・実施をする一連のプログラム受講を経て、どのような学習効果が得られ(①認知的側面の変化、②態度・行動的側面の変化)、③それぞれの変化が何により生じたのか」に加え、コミットメント、中でも特に職業・キャリアコミットメントの先行研究を参照し、どのような要素が見られるか。

RQ2-2：PAC 分析において「プログラム受講前後」の項目に加え、「仕事・キャリア開発につながる行動」項目を追加することにより、より行動的变化を捉えることができるか。

### 2. 実施方法

#### 2.1 調査協力者

調査協力者は、2017年11月に「シゴトのチカラ」(以下、本プログラム)のプログラムを受講し、高校生のキャリア講師を行った2名(C氏、D氏)で、2名はいずれも大手マーケティング企業に所属する20代の会社員である。2名に関しては当該 NPO を通じて紹介を依頼した。プログラム参加後、プログラムに対してポジティブな感想を持った人物を受講参加した企業及び本人たちから同意を得た上で参画してもらった。インタビューはそれぞれのオフィスでのミーティングルームで2018年2月にそれぞれ行われた。

#### 2.2 受講したプログラム

受講したプログラムは研究①と同様の3日間のプログラムである(各回は1~2週間程度開けて実施される)。プログラムはじぶん未来クラブの運営スタッフ複数名、大学生スタッフ複数名が携わり運営、セッションでのフィードバックを行う役割を担う。

#### 2.3 倫理的配慮

研究①と同様に、筆者は、本プログラムを提供している NPO 法人じぶん未来クラブの理事も兼務しているが(報酬等はなし)、利益相反が生じないよう、調査にあたっては研究として中立の立場で行う旨を調査協力者に伝達した。同時に研究協力依頼書を提示し、守秘の取り扱い、調査協力に際しての自由意思の尊重、公表時のルール等を示し、同意文章にサインしてもらう手続きを調査前に実施した。

## 2.4 実施方法

実施方法に関しては、研究①と同様の手続きとなるが、調査協力者に提示する刺激文を以下の形に変更し、今回の調査目的の一つであるコミットメントとの関係性を探索する行動化側面を捉える追加項目を提示した。

「今回のプログラムを受講して変化したり、明確になった考えや思いをお聞きします。ご自身の仕事や会社などの組織についての考えや、それを高校生に伝えることで意識したこと、明確になったことなどを 10~20 文でご記入ください(それ以下、以上でも結構です)。またそれぞれの重要度、イメージもご記入ください(+、-、±)。最後にプログラム受講前の考え、プログラム受講後の考え、仕事やキャリア開発につながる行動の言葉を加えます。」

## 3. 結果

### 3.1 調査協力者 C 氏の事例

C 氏：20 代半ば、マーケティング・セールス部門に所属する。新卒で入社し、インタビュー時 2 年目の女性社員。

C 氏は 21 項目(表 5-1)を作成し、重要度の高い項目とその特徴は以下の表 5-2 の通りであった。作図後のインタビュー時間は 35 分であった。

図 5-1 が C 氏に関するプログラム受講前後項目および行動変化項目を含まないデンドログラムである。最初にこの図 5-1 に基づいて、C 氏と面談しながら各々のクラスターのイメージについてインタビューを行い、クラスターが示唆することを語ってもらった。

C 氏の語りの記号はインタビューを逐語録にした際の言葉の順番である。一部 N とある記号は筆者の語りないしは追加質問である。語りの中で指示名詞(これ、ここ)など対象が明確でないものは、当日デンドログラムを指しながら語られた事項を( )内に表示している。なおクラスター分析の結果を示す場合は CL と表記する。最も大きなくりのクラスター 2 から開始した。

#### 3.1.1 C 氏によるクラスター解釈

##### ①クラスター 2

C06：かなりしっくりきました。ここ(CL2)がさっきじわじわきた一番のポイントで、年明けぐらいから、今までは働くっていうのだけを考えて人生設計とか組み立てとか、今後もし仕事していくんだらう前提で会社とか選んでたんですけど、それだけじゃないなあっていうのを考え始めて、この七つが主に、あ、八つか、主に考える軸になってるなっていうのがあるので。

C09：(プログラムでは)転職した方が結構多くて、一緒に研修に参加した方ですとずっとその会社にいるって方ももちろんいたんですけど、いろいろ転職をしたっていう方もいらしたときに、今まで私の人生ってあんまり外れてこなかったというか、入社して、今 2 年目って申し上げたんですけど、大きな異動もなく、チーム異動はしたもののやっていると、きれいに生きてきたのかなって思って。すごい仲いい大学の友達が結構大きな選択をして、飲食店の店長になったのを聞いたときに、そういう会社を離れてやりたいことをやるってことに衝撃を受けて、その子も同じようにきれいなレール上の、生きてきた子だったんで、すごい勇気いったんだらうなって思ったんですけど、会ったらめっちゃめっちゃ生き生きしてたんで、すごいいいなあって思った

ていうのがあったりで。

表 5-1 C氏のクラスターと自由連想項目

クラスター	項目(重要度、イメージ) 番号は想起順
クラスター1	1. 自分の仕事の社会への貢献度について考えた(15,+)
	3. 仕事や会社を選ぶときに何を重要視したか(17,±)
	5. 自分が何をしたときに達成感を感じたか(4,+)
	2. 挫折について自分がどう行動したか(16,±)
クラスター2	9. 新しいことへのチャレンジしたい意欲がわいた(12,+)
	10. 転職意向が強まった(13,+)
	17. 余裕のある時間の使い方(12,+)
	18. キャリアプランを考える日本人の少なさ(5,-)
	19. 女性としての幸せについて考えるきっかけ(2,+)
	21. 人生で働く時間の長さ(11,-)
	11. 自分の人生設計を組み立てるきっかけになった(1,+)
16. 自分に向き合うことが重要(3,+)	
クラスター3	4. 組織のマネジメントについて考え直した(10,±)
	12. 働く上での環境の快適さが重要である(6,±)
	13. マネジメントする立場の人間の在り方(9,-)
	15. モチベーションを上げる方法を学んだ(8,+)
クラスター4	6. 高校生に伝えるストーリー作りに苦労した(16,-)
	7. 先輩に相談することの重要性(19,+)
	8. 高校生に伝えることのやりがい(14,+)
	20. 相手の立場で考えるようになった(7,+)
	14. チームで1つのことを達成させる喜び(18,+)



表 5-2 C 氏の重要度の高い 5 項目とその特徴

項目(重要度、イメージ) 番号は想起順	特徴
11. 自分の人生設計を組み立てるきっかけになった(1,+)	(+): 4項目 (-): 1項目
19. 女性としての幸せについて考えるきっかけ(2,+)	
16. 自分に向き合うことが重要(3,+)	
5. 自分が何をしたときに達成感を感じたか(4,+)	
18. キャリアプランを考える日本人の少なさ(5,-)	

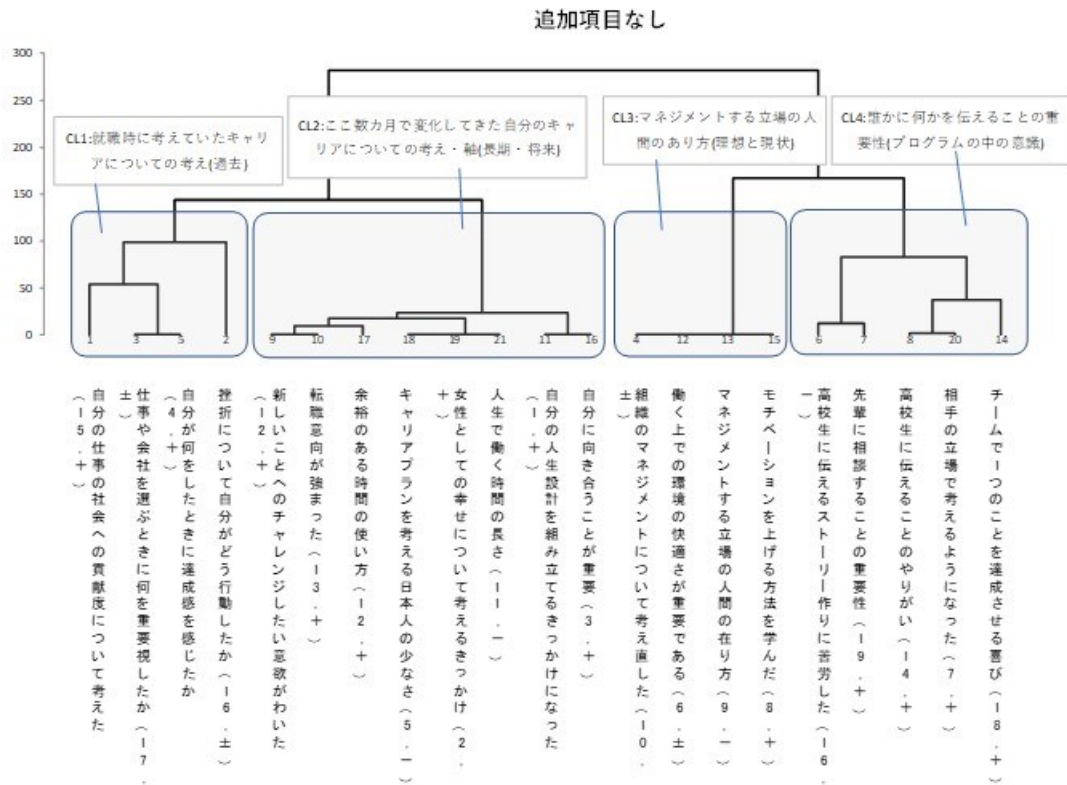


図 5-1 C 氏の追加項目なしのデンドログラム

## ②クラスター1

C16：就職活動のときに、意識してた軸、四つだなんていうのはありました。

## ③クラスター1 と 2 の違い

C17：(N17：ここ〈CL1 と CL2〉に時間差みたいなのが)あります。確かに、そうですね。

## ④クラスター3

C22：JMC(NPO の略称)の方って、今回高校生メインだし、大学生も一緒にやっていて社会人もいるって、そこを取りまとめているってすごい難しい立場の方なんだなって思って、運営するときに。その全員のモチベーションを上げることがすごい上手だなって思って。マネジメントしている、私たちがマネジメントされてるってわけではないものの、一緒にやるメンバーを鼓舞していくかっていうのを、うちの会社にはあんまりないなっていうのを思いました。

## ⑤クラスター2 とクラスター3 の違い

C24：そうですね。じわじわだし、これ(CL2)が長い目で見ている未来像だとすれば、(CL3 は)直近で見ているもの、現状に対しての不満みたいな。

## ⑥クラスター4

C29：これをうまく一つに言うと、誰かに何かを伝えるってということなのかな。

C30：会社に持ち帰ってレビューしたときにも、「言ってることよく分かったよ」ってしてもらえたりしたので、先輩に相談したりとか、相手に伝えるっていうので、高校生って仕事のこと分かんないから、その人に伝えるっていうところを意識できたっていうのだったり。

C32：時系列で言うと、プロジェクト中に思ったたことかもしれないですね。

## ⑦クラスター1 から 4 までを概観して

C40：私、昔から変わってないな。就職活動どころじゃないな、(CL3 とか)中学生とかから変わってないなっていうのはすごい思った。

C41：一番は多分、現状のところ(CL3)っていうのがありました。中学生のときとかも、これおかしいんじゃないの？ みたいな、常に思ってるたちだったんで、今の自分の置かれてる現状に対して、私だったらこうするのによって結構思ってたんで。

### 3.1.2 C 氏のクラスターの解釈

C 氏のクラスター1 は C16 と C17 で語られていることから【就職活動時に考えていたキャリアについての考え(過去)】といえる。クラスター2 は C06 、C09 、C24 で語られているように項目数も 8 項目からなる C 氏にとっても大きな気づきとなっている【ここ数カ月で変化してきた自分のキャリアについての考え・軸(長期・将来)】と名付けられる。クラスター3 は C22、C24、C41 で語られるようにプログラム参加中の NPO スタッフのかかわりから想起された【マネジメントする立場の人間のあり方(理想と現状)】といえる。クラスター4 は C29 、C30、C32 での言葉より【誰かに何かを伝えることの重要性(プログラム中の意識)】と名付けることができる。

### 3.1.3 C 氏のプログラム受講前後での変化

プログラム受講前後の項目(22、23)と仕事やキャリア開発につながる行動の項目(24)を加えたデンドログラム(図 5-2)を通じて、プログラム受講前後の項目、行動変化の項目に近接している項目やクラスターについての感想、イメージを語ってもらった。

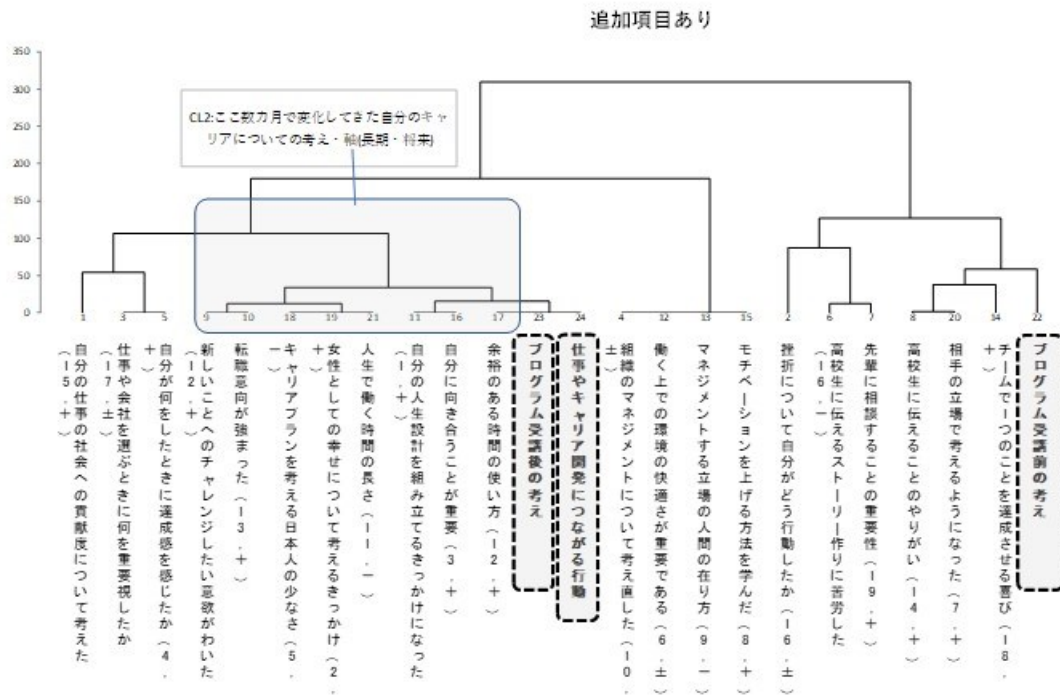


図 5-2 C 氏の追加項目を加えたデンドログラム

- C53：結構変わった。思い当たる節があった。結構今までは、聞く側だったんですよ、話を。悩み相談とかを受ける側、「聞いてよって言われる」側だったのが、「聞いてよ」側になりました。
- C54：発信側になりました。私、相手の話を聞いて受け入れた上でのアドバイスする側の立場が多かったんですけど、こういうの考えたときに、同じ考えの人を探したくなっちゃって。
- C55：味方を付けるって意味もあったり、同じ考えの人はどういうふうな考えがあるのかを知りたくって、友達でも。この子だろかなみたいな。をつかまえて、ちょっと聞いてよってというのが増えました。そこは一番行動に出てると思います。
- C56：今までは、言うことが恥ずかしいとかもあったんですけど、言わなきゃ損だなんて思ったり、言うことで自分の頭の中整理できたりするので、ガンガンしゃべっていいこうと思って、結構しゃべってますね。ありましたね、行動の変化。
- C57：本読んだりするし。今までは『営業女子』とか『論理的な伝え方』みたいな本を読んでいたんですけど、『強く美しく生きる生き方』とか、そういうのに。
- C58：(時間レンジが)だいぶ変わりました。そういうほうが読んでてうきうきするし。
- C60：そうです。直近1年どう生きるかみたいな話だったんですけど。40年あと働くって考えたときに、1、2、3年は自分のことだけ考える時間でもいいんじゃないのって思っ

### 3.1.4 C氏の受講後の変化についての総合解釈

C氏のプログラム受講後の考えの項目と仕事やキャリア開発につながる行動項目は隣接し、クラスター2【ここ数カ月で変化してきた自分のキャリアについての考え・軸(長期・将来)】と近接していることがデンドログラム上で見られる(図5-2)。クラスター2で示された語りC06の通り、C氏にとってこれまでのキャリアはクラスター1で示されるような仕事中心前提であったが、C09にある多様なキャリアの参加者の話やプログラム終了後に再会した友人の転職なども影響し、長期レンジで考えられるようになった。

項目にもみられるように女性としての長期のキャリアを俯瞰して考えるようになったとみられる。そのためC53以降に語られるよう、これまでの行動スタイルを変え、情報を発信する側に回り仲間を見出す行動を取ったり、読む本にも変化が生じている。長期レンジのライフキャリア的観点が含まれた自分自身へのキャリアへのコミットメントが態度のみならず行動に変化が生じているといえよう。

またクラスター3【マネジメントする立場の人間のあり方(理想と現状)】が図5-1のデンドログラムではクラスター4に結節していたが、クラスター1、クラスター2に結節し、このマネジメントに対する考えもプログラム受講により、より痛感することができたことも本人にとって大きな気づきであったといえよう。

## 3.2 調査協力者D氏

20代半ば セールス・マーケティング部門所属。新卒で入社3年目の女性社員。2年間店舗業務のあと、1年前に現部署へ異動。

D氏は22項目(表5-3)を作成し、重要度の高い項目とその特徴は以下の表5-4の通り。作図後のインタビュー時間は36分であった。

表 5-3 D 氏のクラスターと自由連想項目

クラスター	項目(重要度、イメージ)
クラスター1	1. 自分のキャリアは誰かの参考になるものである。(11,+)
	6. 他の社会人の経験も勉強になる(6,+)
	20. 誰かがじぶんのために真剣に考えてくれるのは励みになる。(2,+)
	17. 仕事に優劣はない。考え方次第。(1,+)
クラスター2	2. あまり自分の歴史は可視化してこなかった(7,-)
	13. 自分の進んだ道は明確な基準を持って選んだものではないと思っていたが、こだわりがあった(17,+)
	4. 人に自分の経験を伝えと、本当の自分の考え方が見えてくる(5,+)
	14. 今の職は、不向きと思っていたが課題を整理すると落ち着き、向き不向きよりも今のやりがいを意識できるようになった(4,+)
クラスター3	5. 高校生の当時に思い出して語る(9,+)
	9. 期限は守るといいことがある。アドバイスがもらえる。(18,+)
	19. 相談できるのは、情報が整理できているから。(3,+)
クラスター4	7. キャリアと一口に言っても、その人の経験はその人しか体験できないもの(10,+)
	16. 数人の意見をまとめるのは難しい(15,-)
クラスター5	10. 自分の短所は、自己の考えばかりが先行してしまうこと(13,-)
	12. 普段の仕事で指摘される自身の良さ、欠点の根源を意識できた(14,+)
クラスター6	15. 高校生のなかには、質問をされると怖い生徒もいる(19,-)
	18. 誰でも得意、不得意はある。(16,+)
クラスター7	3. 壁が唯一の共通点であるので、その当時の心情は丁寧に伝えた(8,+)
	11. 講義調ではなく、伝える言葉で。気持ちのそのままを伝える。(5,+)
	8. 自社の専門用語や難しい単語は使わない(12,+)

表 5-4 D 氏の重要度の高い 5 項目とその特徴

項目(重要度、イメージ)	特徴
17. 仕事に優劣はない。考え方次第。(1,+)	(+):5項目
20. 誰かがじぶんのために真剣に考えてくれるのは励みになる。(2,+)	
19. 相談できるのは、情報が整理できているから。(3,+)	
4. 人に自分の経験を伝えと、本当の自分の考え方が見えてくる(5,+)	
11. 講義調ではなく、伝える言葉で。気持ちのそのままを伝える。(5,+)	

### 3.2.1 D氏によるクラスター解釈

図 5-3 が D 氏に関するプログラム受講前後項目および行動変化項目を含まないデンドログラムである。最初にこの図 5-3 に基づいて、D 氏と面談しながら各々のクラスターのイメージについてインタビューを行い、クラスターが示唆することを語ってもらった。

#### ①クラスター1

D02：そうですね。キャリア観っていうんでしょうか。

#### ②クラスター2

D05：(N05：さっきの、ここで言ってるキャリア観とはちょっと違う)違いますね。自分自身に、もうちょっとフォーカスが当たってる。

D74：大きいですね。本当に「シゴトのチカラ」きっかけに、ちょっと仕事に前向きになったのはここ(14)だと思います。

D75：適性で言うと、本当に数字も苦手ですし、英語も苦手です。どっちかっていうとずっとキャリアとしては店舗にいたんですけども、店舗では目をつぶっていられたところを、ダイレクトに課題と認識したというか。結構、やっぱ向いてない……。

D76：一番できないところを穿つために入れられたって最初は思いましたけど。でも、そうじゃないよなと思って、今やってることもすごく楽しいなと思ったのは、やりがいがあるから。

D77：向き不向きを意識しなくなりました。当たり前みんなそれはある中で、与えられた仕事だったり取った仕事があって、壁を乗り越えてるっていうお話を伺ってるし、自分もして。それがあべき仕事の姿なんだって思ったら、すごくすっきりしました。

D80：なんなら、向いてないことなんて普通にみんなやってきたんだって。それで向いてませんってシャットアウトするのは、もったいないんだなと思いました。

D81：大きかったです。向いてないから、(マーケティング)検定なんてそんなと思ったりしたけど、やってみようかなど思ったり。

D82：気持ちの面はすごく変化ありました。スキルのなものはちょっと分かんないんですけど。

#### ③クラスター3

D08：高校生と触れて思った部分です。当日の話が結構、集約されてる感じです。

D13：これ(CL3)準備段階の自分の気付きです。

D14：(NPO のスタッフ)さんにも、何度も直していただいているんですけど、その中で早く出せばたくさんアドバイスもらえるし。相手の気持ちになってって言うと、高校生の当時から始まってって言うところでした。

#### ④クラスター4

D10：この、数人の意見をまとめるのは難しいとかは、実際にグループディスカッションをしてるのを見て、なかなかうまくいかない班もあるよなと思いつつながら。なんてアドバイスしたらいいか結構迷っちゃったりもしたんですけど。

D26：そのキャリア自体はその人しか体験できないんだけれども、そのときに感じたこととか、乗り越え方っていうのはシェアできるものなんだなっていうのは、一つ勉強になりました。

#### ⑤クラスター3 とクラスター4 の違い

D11：どっちかっていうと、これうまく分かれてくれてますけど、こっち(CL3)がライブではないです。

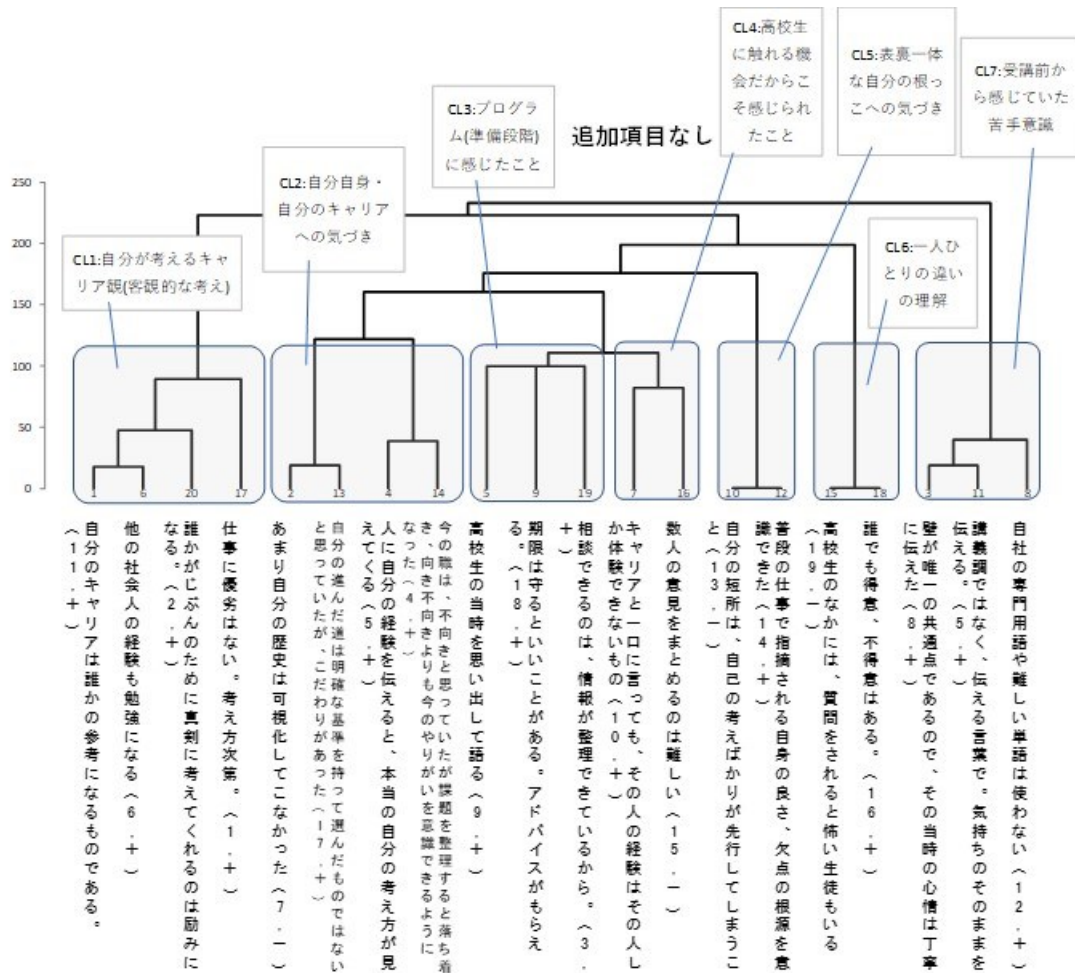


図 5-4 D 氏の追加項目なしのデンドログラム

### ⑥クラスター5

D35：どっちかっていうと、社会人になってこういう自分の良さだったり、悪さっていうのが出てきたと思っていたんですけども、実はそうでなくて、高校生のおときから、その傾向はあったというか。

D36：思ったのは自分の経験を話した後に、社会人の他の方からのフィードバックいただいたときです。言葉にできてなかった部分で、なるほど自分の考えばかりが先行してるから、うまいこといかないのねっていうのは、つっこまれてやっと言葉にできた部分です。

D42：割と学生の頃は、いいほうで取ってもらえてた傾向があるので。

D43：自分の意見持ってるよね。それがアイデンティティかなと思ったら、仕事では全然使わないじゃないかと思ってたのが。

D44：ことごとく、「それが駄目なんだよ」って言われてて。

D48：(N48：ここ〈CL5〉結構大きかったんですね、気づきが。)大きいですね、言葉にできた。

### ⑦クラスター6

D49：そうですね。これは何か気づきっていうよりは、プログラムに対して違和感があったところなんです。

D50：不得意得意っていうのは、みんなが万能ではないっていうのは、散々プログラムの前半でも感じたことだったんですけど。

D53：せっかくいいことをやってる気持ちではいるんですけど、やっぱり十人十色、みんないい反応ではないよなと思いました。

### ⑧クラスター7

D56：これは受講前からずっと思っている部分ではあるんですけど。改めて人につっこまれて、まだできないことが多いんだなって思った部分です。

D62：当日も意識しました、ならないようになって。それは相手の反応を見て、うまくいったかなって、ちょっと思ったりもしたので。すごく意識したのは良かったです。

## 3.2.2 D氏のクラスター解釈

D氏のクラスター1はD02、D05で示されるようにD氏の【自分が考えるキャリア観(客観的な考え)】といえよう。クラスター2はD05及び面談の後半に語られたD74以降の語りに示されるように【自分自身・自分のキャリアへの気づき】と名付けられる。本人にとっても大きな気づきとなったクラスターといえよう。

クラスター3はD11でクラスター4とは峻別され、D13で明らかになった【プログラム(準備段階)に感じたこと】といえる。クラスター4は2項目でD10、D26で語られた経験(D11でライブと表現される)より、【高校生に触れる機会だからこそ感じられたこと】と表せるだろう。クラスター5も2項目であるがD36、D48で語られるようにようやく言語化できた【表裏一体な自分の根っこへの気づき】と名付けられる。クラスター6も2項目であるが【一人ひとりの違いの理解】といえる。クラスター7はD56で語られる通り、【受講前から感じていた苦手意識】といえる。

## 3.2.3 プログラム受講前後での変化

プログラム受講前後の項目(23、24)と仕事やキャリア開発につながる行動の項目(25)を加えたデンドログラム(図5-4)を通じて、プログラム受講前後の項目、行動変化の項目に近接している項目やクラスターについての感想、イメージを語ってもらった。





- D79：自分が就職活動のときに取らなかった行動を、そのままイメージしてたんですけど。例えば、仕事について先輩に話を聞きに行くだとか、自分のキャリアを振り返って、これが適性、これ不適性、だからここの業種に進むとか。そういう行動を能動的に取ることかなと思いました。これが1番か。
- D80：そうですね。自分を仕事っていう枠に当てはめていく、ありきではなくって、やりたいことを進めるだとかそういうことを考えたときに、事前に自分の気持ち整理してたり、そういうのがつながる行動。あんまり人の話を聞こうとしなかったんです、自分は仕事を選んだとき。もう、他人は他人で、自分は自分なので、誰かの経験を参考にしていうのはあまり思っていなくて。だから、プログラム受講前にはちょっとそこ不安もありました。いきなり社会人きて。聞いてためになるならいいけど、どうなんだろうと思いつつながら。
- D81：結局そこをうまくやってなかったから、自分の欠点にもつながってくるんですよね。
- D82：一番それ(コミュニケーションが変わってきた)が大きいです。
- D89：本当に極端なことを言えば、自分が異動してきたときみんな敵だと思ったので。アドバイスをいただく対象ではなかったというか。分からないことは聞くけど、それ以上でもそれ以下でもないと思ってたので。
- D94：リスペクトも持てるようになりましたし。
- D105：取りあえずやっちゃえと思って。できちゃったりするんですよね。

### 3.2.4 D氏の受講後の変化についての総合解釈

D氏のプログラム受講後の考えの項目はデンドログラム(図 5-4)でクラスター1【自分が考えるキャリア観(客観的な考え)】とクラスター2【自分自身・自分のキャリアへの気づき】と隣接する形になっている。クラスター2はD74以降の語りに示される通り自分自身にとってのキャリアについてのキャリア観であり、向いていないと考えていた異動後の仕事に対する見方が大きく変化したことが示されている。これは主としてD77で語られているように他の複数の参加者の仕事上の壁の乗り越え体験に触れたことにより生じたとされる。それによりマーケティング検定の受検などの行動変化も見出されている(D81)。

仕事やキャリア開発につながる行動項目は、クラスター2に分類された項目13に最も隣接し、クラスター1及びクラスター2に含まれた項目群と近接している。D79以降で語られるようにコミュニケーションの取り方も大きく変化し、かつては敵に見えていた職場の同僚に対しても関わり方が変化し、リスペクトも生まれる状態になっていることが示されている。自分の仕事への取り組み方も変化し、仕事そのものへの認知が変容し、コミットメントが高まっているといえよう。

## 4. 考察

今回、NPO 法人が提供するキャリアに関する社会人講師になるプログラムの受講と社会人講師実践を通じて、どのような職業・キャリアコミットメントをはじめとするキャリア意識及びそれに伴う行動変化を探る手段としてPAC分析を行い2名の結果を分析した。

### 4.1 研修効果について

本研究の目的に掲げたリサーチクエスチョン(RQ2-1)に関しての結果は以下の表 5-5 にまとめられる。

表 5-5 C 氏、D 氏の認知的側面、態度・行動的側面の変化

	変化の側面	変化の内容	変化の促進要因
C 氏	認知的側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の人生、女性としての生き方を長期レンジで考えるようになった(キャリア観の再構築 これまでは非常に短期的視野)</li> <li>・組織や自分のキャリアを俯瞰して見れるようになった</li> <li>・組織、マネジメントする立場のあり方についての考えが昔から、根っこにあることが分かった</li> </ul>	<p>プログラム参加者の多様なキャリアの話を知ったこと</p> <p>プログラム中に受けたファシリテーション</p>
	態度・行動的側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人とのコミュニケーションの取り方が変わった。これまで聞き役がほとんどだったのが、自分の考えを相手に伝えることが増えた</li> <li>・読む本も長期レンジで考えるものになってきた</li> </ul>	<p>誰かに何かを伝えることの重要性が体感できたこと</p> <p>長期レンジで考えるようになったこと</p>
D 氏	認知的側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の仕事に対する適性・不適性を考えなくなった。それがあべき仕事の姿と気づけた(向いていないとシャットアウトするのはもったいない)</li> <li>・同じ職場の人の見方も変わった(敵だと思っていたところからリスペクトをもてるようになった)</li> <li>・客観的なキャリアの考え方だけでなく、自分に引き寄せてのキャリアの考えが明らかになった</li> </ul>	<p>プログラム参加者の多様なキャリアの話を知ったこと</p>
	態度・行動的側面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事への取り組み方、マーケティングの学習など</li> <li>・職場の同僚とのコミュニケーションの取り方が変わった。これまであまり人の話を聞こうとしなかった。</li> </ul>	<p>仕事の捉え方の変化</p> <p>自分の課題(自分の考えありき)の再認識</p>

C氏、D氏ともに認知的側面、態度・行動的側面において大きな変化が生じていることが示唆される。特に認知的側面に関してC氏は「より長期的なレンジ」でのキャリア観の変化が生じ、それに伴う行動の変化が生じている。D氏に関しては向いていないと思っていた現職場での仕事に対しての見方が大きく変化し、それに伴い仕事への取り組み方、職場・同僚への関わり方・見方も大きく変容している様が見いだせる。

C氏、D氏に共通しているのが多様なプログラム参加者のキャリアでの経験の話聞くことにより、これまでの自分自身のキャリアの捉え方に変容が生じ、それぞれの取り組むべきことが変容した様が見てとれる。職業・キャリアコミットメントの先行研究と照らし合わせると、C氏にとってのキャリアに対するコミットメントは職業のみに限定されないより長期的なスパンやキャリア同一性にも触れるCarson & Bedeian(1994)の提案するキャリアコミットメントの概念に近いと思われる。

一方D氏の語りの中では、自分の与えられた仕事に関して言及されており、当初は「仕事ありき」で捉えていた視界からすごく楽しくやりがいを持って取り組んでいる様を示されている。この観点からはMayer *et al.* (1993)の「規範的」コミットメントの視点から「情緒的」コミットメントへの転換が生じている(独立している次元とするならばそれぞれの量のバランスが組み替えられた)といえよう。

#### 4.2 行動変化項目を加えたPAC分析の有効性

本研究では研究①(第4章)で用いられたPAC分析に「プログラム受講前後項目」に加え「仕事やキャリア開発行動」項目を追加して分析を行った。C氏に関しては開発行動項目が受講後の考え項目と隣接し、それが本人にとって最も大きな気づきであったクラスター2【ここ数カ月で変化してきた自分のキャリアについての考え・軸(長期・将来)】に近接し、それが本人のキャリア開発上の行動(仲間づくりや読書)への変化が生じていることが示された。

D氏においても自分の客観的なキャリア観や自分ならではのキャリアに関する考えを示すクラスター1とクラスター2に含まれる項目群と近接し、それが本人に仕事そのものへの見方・取り組み方の変化や職場の同僚との関わり方の変化につながっていることが示された。リサーチクエスチョン2(RQ2-2)で掲げた開発行動項目を加えることにより、受講前後項目だけでは見いだせない調査協力者の気づきを促すことにつながっていると思われる。

#### 4.3 本研究の限界と課題

本研究では、2017年11月のプログラムの参加者のうちの2名を対象としたが、2名とも20代半ばの比較的若手に類される社会人であった。そのためキャリアについての考え方も多様な参加者のキャリアへ影響を受け、キャリア観・意識についても大きく変容したことが推察される。多様なキャリア観・意識の変容を示す場合にはより多様な年齢、職業分野での調査協力者を広げていくことが必要であろう。

また本研究では、自身のキャリアや仕事への取り組み方、コミットメントの高まりが見いだせた。今後の研究に当たってはさらにコミットメントがどのように高まったのかを明らかにする追加項目の検討などを含めた分析・解釈の工夫が求められる。

## 第6章 キャリア講師体験の PAC 分析③：価値観階層の探索(研究③)

### 1. 研究の目的

研究①(第4章)では PAC 分析の手続きの中の①の自由連想後に「プログラム受講前の考え」「プログラム受講後の考え」の2項目を追加し、研究②(第5章)では上記2項目に加え、「仕事やキャリア開発につながる行動」項目を加え、追加項目が含まれないデンドログラム、含まれるデンドログラムを作成し、プログラム参加者の受講前後の職業・キャリア意識の変化を明らかにすることを試みた。

Bergman *et al.* (2013)によると、コミットメントの形成には、経験や出来事(イベント)が個人の価値観及び価値観階層と適合しているかどうかによって影響される。価値観について Schwartz(1992)は、「価値観は、(1)概念や信念であり、(2)望ましい結果の状態や行動に関連づけるものであり、(3)特定の状況を超越させるものであり、(4)行動や出来事を選択や評価を導き、そして(5)相対的な重要度によって順序付けられる、もの」として5つの特徴を示している。柏木(2014)は、仕事価値観は、個人が職業を選択する上で、また仕事を行う上で「これだけはゆずれないもの」であることから、自分主導のキャリアを歩んでいくために、また高い職務満足を得るために重要な要因となる、と述べている。

本研究では、今回対象となるプログラムを通じて得られる成果と分析手法の有効性について検討する。具体的には以下のリサーチクエスチョン(RQ)を探索的に検証する。

RQ3-1：社会人が高校生へのキャリア教育の授業の企画・実施をする一連のプログラム参加を経て、どのような促進要因により調査協力者のコミットメントをはじめとしたキャリア意識や行動変化が生じているのか。

RQ3-2：PAC 分析における「プログラム受講後の考え」「仕事やキャリア開発につながる行動」といった変化に焦点をあてた追加項目に加えた「キャリア上ゆずれない考え」といった価値観の探索に焦点をあてた追加項目及び PAC 分析での自由連想項目の重要度との関連で調査協力者の価値観、価値観階層の状態を探索できるか。またその価値観、価値観階層からコミットメント形成・発達が推察されるか。

追加項目である「プログラム受講後の考え」は特に本プログラムに参加することにより、特に学んだ内容・テーマに焦点を当てること、「仕事やキャリア開発につながる行動」は特に自分の仕事やキャリアに対するコミットメントが高まった考えに焦点を当てることができると期待される。「キャリア上ゆずれない考え」は Bergman *et al.*(2013)が示すコミットメント形成・発達のメカニズムを探索するために、一般の参加者にもわかりやすい言葉として柏木(2014)で用いられた用語を使用することとした。また Bergman *et al.*(2013)の述べる価値観階層を探索する上で、Schwartz (1992)の価値観の5つの特徴の一つである相対的な重要度と関連が深いと考えられる PAC 分析の自由連想項目の重要度との関連を見ることを試みる。なお、研究①と研究②で用いられた「プログラム受講前の考え」項目は、この項目を用いると追加項目が4つとなり、調査協力者にとっては「自由連想項目の数+追加項目3つ」の類似度評定が加わることとなり、作業上の負担と時間の増加を生み出すことになることから本研究の実施にあたって優先順位の高い上記3項目で実施することとした。

### 2. 実施方法

#### 2.1 調査協力者

調査協力者は、2018年2月に「シゴトのチカラ」(以下、本プログラム)のプログラムに参加し、高校生のキャリア講師を行った2名(G氏、H氏)で、いずれも大手IT企業に所属する30代、40代の会社員である(表6-1)。なお、2名に関しては当該NPOを通じて紹介を依頼した。プログラム参加後、プログラムに対してポジティブな感想を持った人物を受講参加した企業及び本人たちから同意を得た上で参画してもらった。インタビューはそれぞれのオフィスでのミーティングルームで2018年5月に行われた。

#### 2.2 参加したプログラム

参加したプログラムは研究①及び研究②と同様の3日間のプログラムである(各回は1～2週間程度開けて実施される)。プログラムはNPO法人の運営スタッフ複数名、大学生スタッフ複数名が携わり運営、セッションでのフィードバック(高校生に伝わる内容になっているかなど)を行う役割を担う。

### 2.3 倫理的配慮

筆者は、本プログラムを提供している当該NPO法人の理事も兼務しているが(報酬等はなし)、利益相反が生じないように、調査にあたっては研究者としての研究として中立の立場で行う旨を調査協力者に伝達した。同時に研究協力依頼書を提示し、守秘の取り扱い、調査協力に際しての自由意思の尊重、公表時のルール等を示し、同意文章にサインしてもらう手続きを調査前に実施した。

### 2.4 実施方法

実施方法に関しては、研究①、研究②と同様の手続きとなるが、調査協力者に提示する刺激文を以下の形に変更し、今回の調査目的の一つであるコミットメントとの関係性と価値観階層を探索する行動化側面、キャリア上の価値観を捉える追加項目を提示した。

「今回のプログラムを受講して変化したり、明確になった考えや思いをお聞きします。ご自身の仕事や会社などの組織についての考えや、それを高校生に伝えることで意識したこと、明確になったことなどを10～20文でご記入ください(それ以下、以上でも結構です)。またそれぞれの重要度、イメージもご記入ください(+、-、±)。最後にプログラム受講後の考え、仕事やキャリア開発につながる行動、キャリア上ゆずれない考え、の言葉を加えます。」

表 6-1 本研究の調査協力者

調査協力者	年齢	現在のポジション	職歴・属性
G氏	30代前半	通信サービスのマーケティング担当(リーダー職)	新卒でエンジニアとして入社後、いったん退職して海外にてベンチャー企業を立ち上げ。その後事業撤退に伴いA社に再入社という経歴を持つ。女性
H氏	40代前半	通信放送事業の運営マネジャー	新卒で入社後、いったん退職し、その後再入社した経歴を持つ。男性

### 3. 結果

#### 3.1 調査協力者 G 氏の事例

##### 3.1.1 G 氏によるクラスター解釈

図 6-1 が G 氏に関するプログラム受講後項目および行動変化項目を含まないデンドログラムである。G 氏は 14 項目を記述しクラスターごとに記したのが表 6-2 である。

最初にこの図 6-1 に基づいて、G 氏と面談しながら各々のクラスターのイメージについてインタビューを行った。G 氏の語りの記号はインタビューを逐語録にした際の言葉の順番である。逐語記録全体のうち、各クラスターがどうまとまるかが了解される部分、また、それぞれのクラスターの解釈(まとまりの意味)が示されている部分を抜粋した。語りの中で指示名詞(これ、ここ)など対象が明確でないもの、当日デンドログラムを指しながら語られた事項等を( )内に表示・補足している。クラスター分析の結果を示す場合は CL と表記する。

##### ①クラスター1

G05: グラデーションはあるのかなという感じで。この(項目 1)左のほうから右のほうに行くにつれて、より過去のことを考えていくというか。意外とこのまとまり(小 CL1)ぐらいまで、(項目 1,12,14,8)までは、今の状況にすごく近い認識で。そこから少しスケールアップして行って、9、10 まで含んだところが今のところで、さらに今やってることで、かつこれから特にやっていきたいこととか、今まさに自分でそういう能力、付けたいなと思って。

G06: さらに、この 2、3 が入ってくると過去の話とかっていう感じですかね。

G19: (過去の話は)一つの軸で語るのは結構難しいことではあります。

##### ②クラスター2

G29: 高校生とお話とかしていて、明確に仕事って意外と面白そうだなあっていうふうには(高校生たちの)意識が変わったような瞬間があったんですよ。自分よりも若い人たちとか、まだこれから経験を積んでいくような人たちに対してのアクションって、達成感があるというか、すごく印象が深かったですね。

G37: 本質じゃないんだけどなあって思うような伝わり方をしても、ただそれはその人が思うだけの理解の仕方であるので、そこが感じられるのは面白いなと思いました。

G40: 漠然とは思ってはいたんですよ。メリハリを付けないと分からないよねとか。ただ、そういう技術的なものとかビジネス的なものと違って自分自身の生きてきた話みたいな仕事の話っていう、割とふわっとしたお題でも同じなんだなっていう再認識をしたという感じですね。

##### 3.1.2 G 氏のクラスターの解釈

G 氏のクラスター1 は G05、G06 で語られているように 4 項目からなる<現在のキャリアの想い>、2 項目からなる<将来に向けて必要なこと>、2 項目からなる<これまでの経験>の 3 つの時間軸を含めた【現在・将来・過去の時間軸での私のキャリア】といえる。重要度の 1 位(14)と 2 位(12)、5 位(9)を含むことから重要度の高いクラスターといえよう。また小クラスター3 の<これまでの経験>は(+)の項目 2 と(-)の項目 3 の 2 項目から構成され、過去について G19 で示されるような一つの軸で語るのは難しいと思う一方、それをポジティブに捉え、現在と将来のキャリアに結節している様が見られる。クラスター2 は G29、G40 で示されるように【コミュニケーションの重要性の実感】といえる。このクラスターには重要度 3 位(11)、4 位(13)が含まれることからクラスター1 に続き重要性を感じるクラスターといえる。またこのクラスターの中も(+)の項目 6 と(-)の項目 5 の 2 項目の結節が他 4 項目とつながっている。G37 で語られるように他者に理解してもらえぬ難しさを感じながらもそれをポジティブに捉える状態になっていることが語られている。G 氏の特徴として(+)(-)のアンビバレントな状態を含む経験がその他の(+)ないしは(±)の項目と結節している。プログラムを通じての本人の中で生じた違和感が他の学びをつないでいった可能性も窺える。

表 6-2 G氏のクラスターと項目

クラスター		項目（重要度、イメージ） 番号は想起順
クラスター1	小クラスター 1	1. 過去の経験のなかに無駄と思えるものは意外と少ない (12, +)
		12. 社会のトレンドや技術の革新にあわせて、自分もアップデートしていきたい (2, +)
		14. 技術的な知識とビジネス的な観点を併せ持って働く (1, +)
		8. ゴールに至るまでのプロセスの創意工夫が仕事の醍醐味 (9, +)
	小クラスター 2	9. 建設的なアドバイスが相手との距離を縮められる (5, +)
		10. 良い仕事をするには年齢や経験が必ずしも重要ではない (6, ±)
	小クラスター 3	2. その時は苦しい経験でも、よりよい未来を作ることがある (11, +)
3. 経験の粒度がバラバラで、後から振り返るのが難しい (14, -)		
クラスター2		4. メリハリをつけて整理すると、仕事のことは分かりやすく伝えられる (13, ±)
		7. 相手に興味を持ってもらうための工夫が大切 (7, ±)
		11. 自分のアクションで人が変わることに達成感を感じられる (3, +)
		13. 先入観はあてにならないので、目の前の人を大切にできる働き方をする (4, +)
		5. 自分では当たり前な経験や能力でも、人にわかってもらうのは難しい (10, -)
		6. 自分とは異なるバックグラウンドの人からフィードバックをもらえるのはおもしろい (8, +)



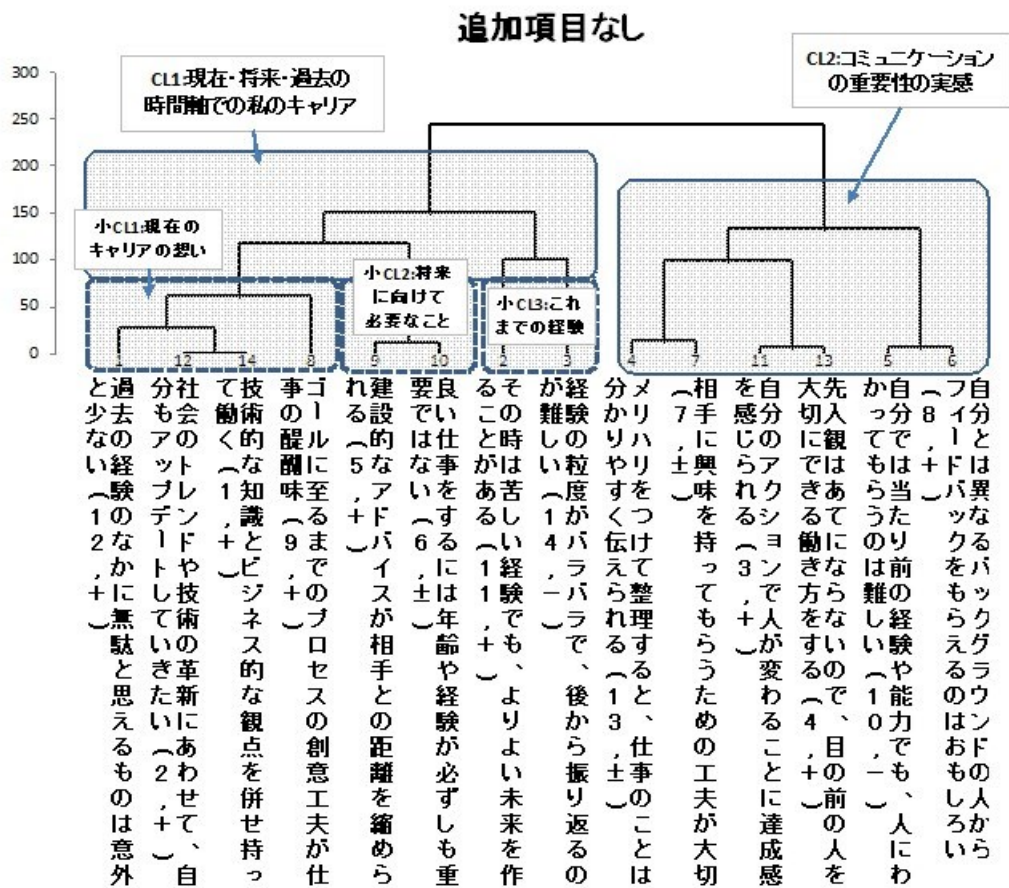


図 6-1 G 氏の追加項目なしのデンドログラム

### 3.1.3 G氏による追加項目を加えた解釈

図 6-2 が追加項目を加えたデンドログラムである。追加項目に隣接する項目と照らして追加項目について語ってもらった。追加項目について隣接した項目および語られた項目を網掛け太字で表示している。

#### ①プログラム受講後の考え

G73：割と今の仕事のチームが、すごくさまざまなバックグラウンドの人たちがいるので。そういう人たちを取りまとめて、一つの方向を向いてもらうとか、あるいは若い人で技術とかビジネスとか何も分かんない人たちにだんだん分かってもらうとか。

G74：どの部分も私としてはすごく楽しいので、今のところは結構それもやりがいがあるなと思ってますね。

#### ②仕事やキャリア開発につながる行動

G47：(項目 8 について)仕事選ぶときとか、部署を移動するときとかで自分にどういうミッションが課されるのかってすごい重視するようにしているし、そのミッションがどれだけ面白いとか、そのミッションやったことで自分がどう変わる、期待ができるかとか、出してるアウトプットに対して成果報酬もらってるみたいな気持ちなので、仕事とかキャリアを開発するような候補で、その創意工夫をするところが一番仕事で醍醐味だよなって思ってるのは確かにあるなと思います。

#### ③キャリア上ゆずれない考え

G52：社会的な課題とかどれぐらい解決できるのかなとか、そのビジネスが社会に対してどういうインパクトがあるのかなとか、気にすることも多いです。

G57：多分、社内の他の事業の人たちよりは技術的なことをやっているんで、多分それは強みなんだろうなと思いますね。

G63：この後どうしようかなって思ってたんですよね。もう一通りいろんな仕事をやってしまったので、この後何をやろうかなっていうのを漠然とは思ってたんですけど。結局その技術的なところとビジネスと両方を軸にして、考えていくっていうのが、多分、一番自分としては満足度が高くなりそうだなと思いました。

追加項目あり

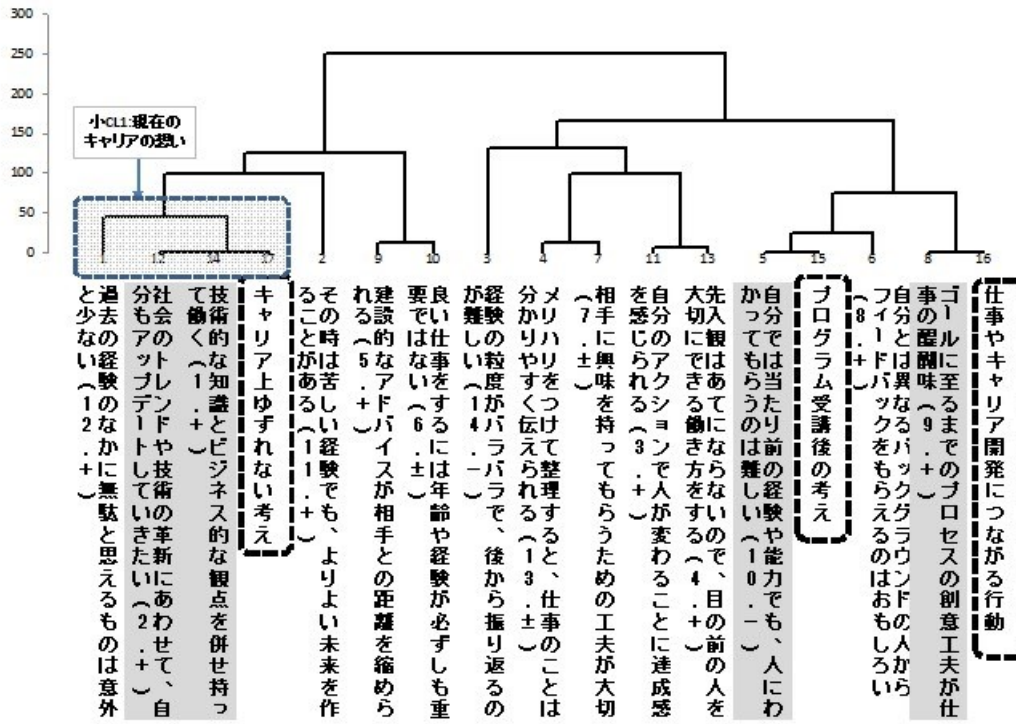


図 6-2 G 氏の追加項目ありのデンドログラム

### 3.1.4 G氏の追加項目の総合解釈

まずG氏からは自身の「仕事やキャリア開発につながる行動」としてG47で語られるようにミッションが明確に示され、小クラスター1の〈現在のキャリアの思い〉の項目8に示される「創意工夫をすること」によって自分のキャリアや仕事に対するコミットメントが高まることが示されている。また面談の最後の段階でクラスター2において示されている【コミュニケーションの重要性の実感】から、様々なバックグラウンドを持つメンバーや若手社員へのコミュニケーションにもやりがいを持って取り組んでいることが語られていた。G37で難しさを語りつつもG40で語られるようにコミュニケーションに関しては重要だという認識を持っていたG氏であるが、高校生とのコミュニケーションを通じて、コミュニケーションの重要性を再実感し、職場での若手をはじめとしたメンバーとの関わりをやりがいを持って取り組んでいることが窺える。

また「キャリア上ゆずれない考え」に関しては小クラスター1〈現在のキャリアの思い〉のうちの2項目が近接している。そのうち重要度1位(14)、2位(12)と近接していることやG63で語られるように、改めてこれまでの自分のキャリアの中で技術とビジネスを結びつけることこそが自分のキャリアの中核的な価値観であることを示しているといっただろう。G氏はクラスター2で示されるコミュニケーションの重要性(重要度3位、4位を含む)を面談の中でも語っていたが、「キャリア上ゆずれない考え」に関しては技術とビジネスを結びつけることの方が価値観の階層としては高いことが窺える。

## 3.2 調査協力者H氏の事例

### 3.2.1 H氏によるクラスターの解釈

H氏は15項目を記述し、クラスターに分けたのが表6-3である。図6-3はH氏の追加項目を含まないデンドログラムである。最も小さくくりのクラスター2から開始した。

#### ① クラスター2

H11: (大学生の手伝いが)やってくれてたんで、1人よりもこうやって組織で組んだほうが、仕事もプラスっていうか、1人だと限界があるなっていうのを見ていてちょっと感じましたね。

H15: 全員の(これまでのキャリアの)壁を見せてもらったので、非常に良かったなど。しかもね、その解決方法、参考になるやつっていうのは、使えるなどというの。

H18: (キャリアの振り返りをして)一回おさらいしたのを、受講後に会社でも上司にまた同じようなプレゼンをやったので、おさらいをしたのをこう、理解してもらったっていうか、こういうことやってましたよ、と。

H22: 個人の方が大事だと思ってた感じの考え方だったんで、組織のほうが大事なんだなって。

表 6-3 H氏のクラスターと自由連想項目

クラスター	項目（重要度、イメージ） 番号は想起順
クラスター1	1. 言葉遣いを意識して高校生と話しました。(12, ±)
	7. 部下に仕事を教えるのが受講してからとても親身になりました(1, +)
	12. 研修時は一番仕事を立て込んでいたので時間配分を意識できるようになった(6, +)
	13. プレゼンをあまりやっていなかったのでとても勉強になりました(8, +)
	15. 受講後からはとても面倒なことでも向き合うようになりました(2, +)
クラスター2	4. 大学生の方々が間に入ってくれたので高校生と大学生の違いを比較できて参考になった(15, +)
	8. 個のチカラより組織のチカラのほうが大事だと改めて感じました(4, +)
	5. 他社の人達との交流でコミュニケーション能力の向上に役立った(3, +)
	14. 同じ会社で研修を受けた人達とも仲良くなれました(10, +)
	6. いろいろな会社員の悩みや困難への解決方法を聞くことが出来たのでとても参考になりました(7, +)
	9. キャリアを振り返れたのでその時の考え方とかがおさらいできた(11, +)
	10. プログラムを高校だけでなく社内でも共有したので自分のやってきたことを上司にも理解してもらえた(14, +)
クラスター3	2. ゆとりだと思っていたが今の高校生のほうがしっかりと考えているとわかった(13, +)
	11. 高校生からもらったお礼のメッセージが仕事がつらいときとかのモチベーションアップにつながる(5, +)
	3. 高校生から目標を持っている人が多かったので目標を持つことの重要さを感じました(9, +)

## ② クラスタ1

H23：部下に教えたりするのが、本当育てようっていう感じ方につながっていったなっていうのが。今までだとね、1人でちょっとやっていけば、みたいなイメージがあったんですけど。

H33：ここが今までだと僕の作業を手伝ってもらってる、みたいなイメージがあるんですけど、それだとですね、結局作業しかできない人材になるんで。親身になって教えて、僕がいなくなってもできるみたいな、形の育て方というか。

H36：結構面倒くさいですね。自分の仕事の面倒くさいのも後回しにしてるってやつとかも当然あるんですけど、当然この部下にちゃんと教えるってことは、作業だったら「これとこれをこういうふうにやっというて」でもう終わっちゃうんですけど、ちゃんとね、教えるってなったら、例えば考えてやるみたいな意識(を持ってもらう)。

## ③ クラスタ3

H29：僕の高校の頃よりずっとまともだなと。高校のときそんな、大学行けばいいやくらいの考えだったので、ちゃんと考えてんだと。やりたいことがあって、そのために大学行くとか、ちゃんと考えてたんで、それを見て、すごいなど。さらにあの終わった後に、お礼のメッセージもらったんですけど、ちょっと結構それもみんなびっしりと書いてくれていて、非常に。

H30：そうですね、見るとですね、ちょっと頑張ろうってなるんで。結構それが、それがもう宝物になってるというか。

### 3.2.2 H氏のクラスタの解釈

H氏のクラスタについてはH23やH33で語られているように、これまではメンバーに対しては作業をやらせていたことから、メンバーを育てなければいけないという意識の変化と実際に育てるために面倒でも手塩をかけて育てるように意識と行動が変わったということから【変化したマネジャーとしてのあり方・仕事の進め方】といえよう。重要度が1位(7)と2位(15)を含むことからH氏にとって重要度の高いクラスタといえる。マネジャーとしての仕事・役割へのコミットメントが高まっているところが窺える。

クラスタ2は、プログラムの参加を通じて他社及び自社の同僚、プログラムを支援する大学生スタッフなどとの関わりを通じて、個人のチカラより、組織のチカラの重要性を認識したことから【組織のチカラの大切さの認識】といえる。ここも重要度の3位(5)と4位(8)の項目が含まれることからクラスタ1に続いて重要なクラスタと考えられる。

クラスタ3は高校生に対して前提として思っていた認識と違っていただけことから認識を改めることができたこととお礼の手紙が今でも自分のモチベーションの源となっていることから【高校生からもらったもの】と名づけられよう。このクラスタには重要度5位(11)が含まれている。

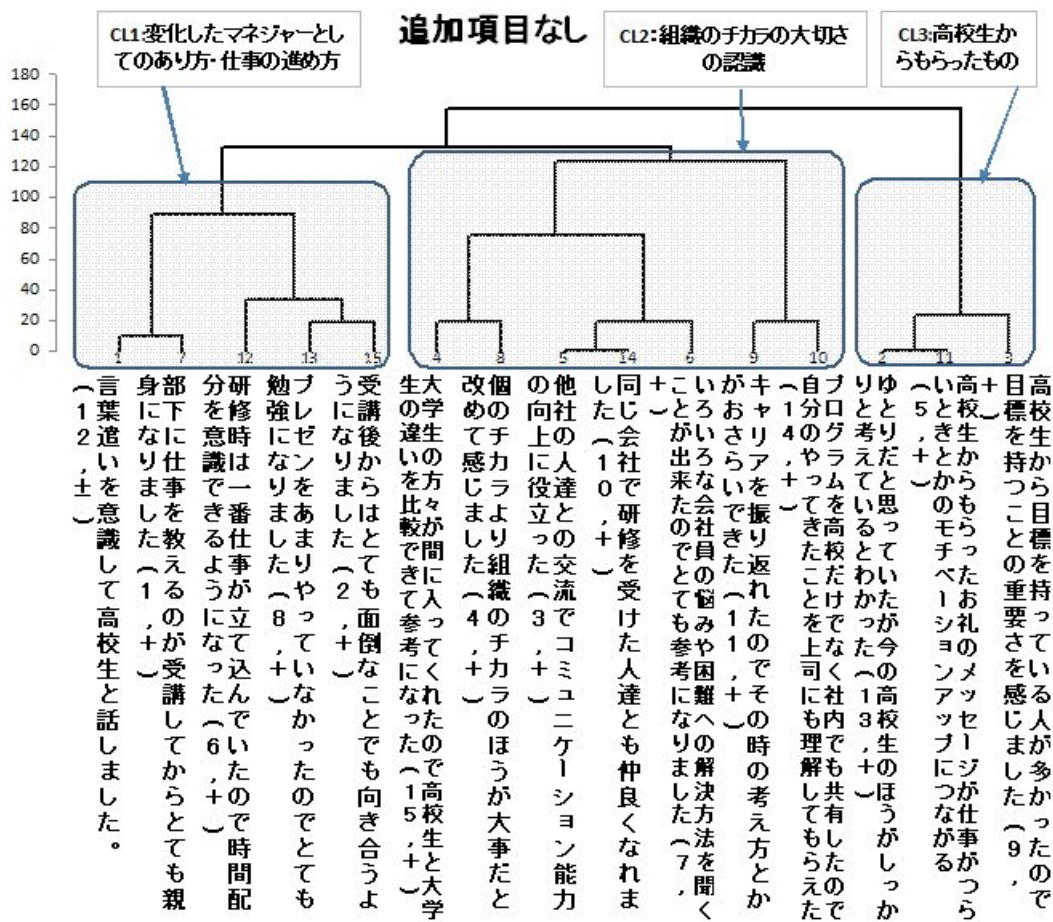


図 6-3 H氏の追加項目なしのデンドログラム

### 3.2.3 H氏による追加項目を加えた解釈

図 6-4 は、H 氏の追加項目を加えたデンドログラムである。追加項目について隣接した項目および語られた項目を網掛け太字で表示している。

#### ①プログラム受講後の考え

H47：あの親身になってちゃんと教えたことってのは忘れないですね。忘れないんで、言われなくてもできるようになるとか。

H61：他社の人とかのも見たりとか。他の人もやはり上司と部下の関係で悩んでる壁があった人とかもいて。そういうのを見て、ちょっといろいろと考えがというか、こうやろうと。

H63：やってみて、面倒な部分も大きかったですけど、やって良かったって部分も大きいので、なんでちょっと、「やろう」って。向き合うようになってのは、なりましたね。

#### ②仕事やキャリア開発につながる行動

H42：今回の研修っていうね、全く赤の他人の高校生だったり他社の人だったりっていうのがあったので、コミュニケーション能力っていうのと、あとは知らない人にものを教えるときの教え方みたいなのが。

H43：大変なんですよ。かつ忙しい中、そっちにも時間を割くと。時間配分を考えなきゃいけないし、でも、これ(プログラムの課題)の提出はいつまでだとか、だから今回のってのは面倒なプログラムだったんですけども、やってみて、達成感当然あったですし、お礼のメッセージなども、やって良かったなってのはあったので。考えが変わったっていうか、ちゃんと向き合おうと。

#### ③キャリア上ゆずれない考え

H52：「自分のキャリア上ゆずれない考え」っていうのがそもそもそんなないんで、いいことはどんどん取り入れたい派で。

H54：昔は結構頑固、今も頑固かもしれないんですけど、それだと、どうしてもね。

H55：今の時代だともう古くなってく、1年でもう携帯だってどんどん出るのに、ずっと最初のガラケーを使ってるのか、みたいな形になると遅れてっちゃうので、いいものはどんどん。

### 3.2.4 H氏の追加事項を加えた解釈

H 氏の「プログラム受講後の考え」と「仕事やキャリア開発上の行動」の項目は比較的近くに集まり、いずれもクラスター1の【変化したマネジャーとしてのあり方・仕事の進め方】の項目と近接する形となっている。特に「プログラム受講後の考え」の項目は重要度 1 位(7)に近接し、さらに重要度 2 位(15)の項目と近接し、高校生に仕事について伝えることを通じてメンバーへの関わり方にも認知面でも行動面でも大きく変化していることが窺える。

「キャリア上ゆずれない考え」については H52～H55 で語られているように、環境変化の激しい IT・通信業界では、そのような考えに捉われていると逆に時代遅れになってしまうのではないかと述べている。ただ過去はこだわっていた時代があるために過去を振り返った項目(9、10)と隣接する形となっている。こだわりを持ちすぎるのではなく、オープンなマインドセットで臨むべきだということだろう。



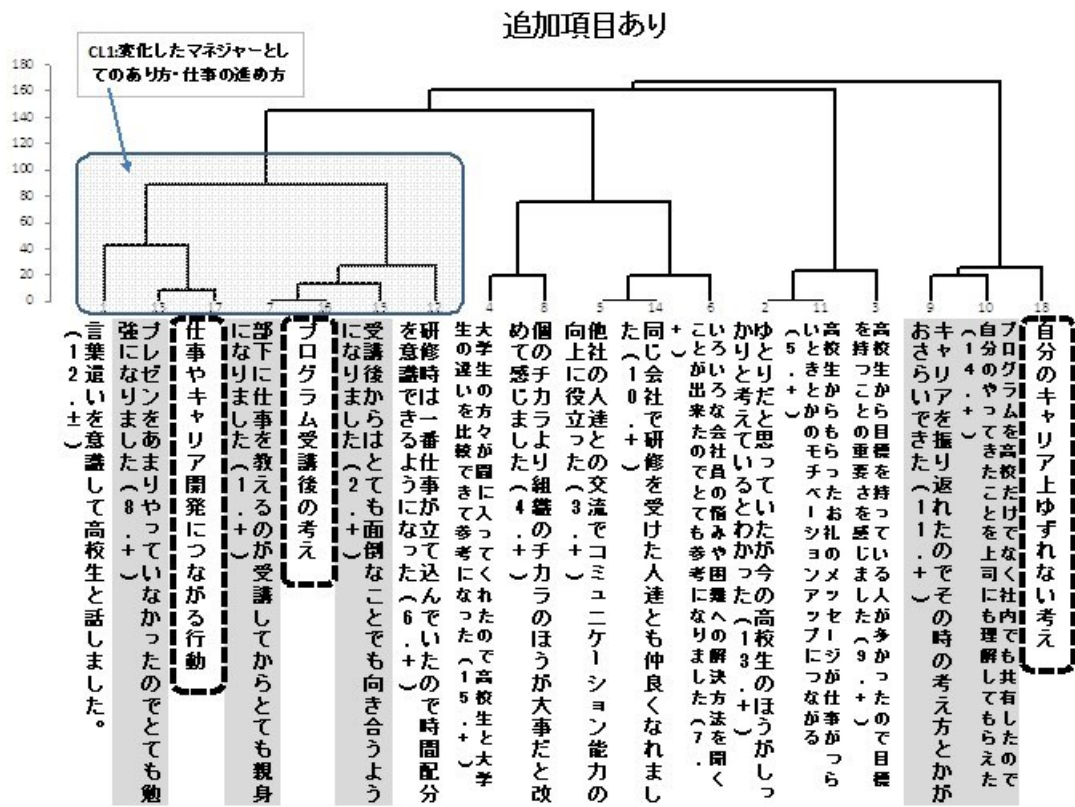


図 6-4 H 氏の追加項目ありのデンドログラム

#### 4. 考察

今回、NPO 法人が提供するキャリアに関する社会人講師となるプログラムへの参加と社会人講師としての実践を通じてのコミットメントをはじめとするキャリア意識及びそれに伴う行動変化を探る手段として追加項目を加えないものと加えた 2 種類のデンドログラムを活用して調査協力者 2 名の結果を分析した。

本研究の目的に掲げた RQ3-1 及び RQ3-2 に関する結果は以下の表 6-4 にまとめられる。G 氏、H 氏ともにプログラム参加を通じてキャリアや仕事に対する意識や行動に変化が生じていることが示されている。特に H 氏に関してはマネジャーとしてのあり方や仕事の進め方に対する認識が大きく変化し、メンバーへの関わり方にも大きな変化が生じていることが示されている。また(+) (-) で表象されるイメージに関しては、H 氏は 1 項目のみが(±) である(+) 項目のみである。それに比して G 氏は(-) 項目が 2 つあり、それが(+) 項目と結節して、それぞれのクラスターが構成されている様が見て取れ、プログラムでそれぞれ大変だったことが述べられているが、それぞれの経験の受け止め方の個人差がうかがえる。

##### 4.1 キャリア意識・行動変化の促進要因

変化の促進要因としては G 氏、H 氏ともに仕事上の壁などの自身のキャリアを振り返り、それを他者(高校生や上司)に伝えられるようになる言語化のプロセスを経ることが大きく寄与していることが見て取れる。G 氏に関してはそれが高校生に伝わったときの達成感が示されている。また H 氏に関してはプログラム参加者の悩みを聞けたりしたことや、やってみて良かったという成功体験も変化の促進要因として挙げられている。

##### 4.2 「キャリア上ゆずれない考え」と重要度

PAC 分析においては重要度が本人の価値観を反映しているものと考えられることができるが、その重要度と「キャリア上ゆずれない考え」項目等追加項目との関連から見ると G 氏は「キャリア上ゆずれない考え」項目が重要度 1 位と 2 位の項目に隣接され、今後のキャリアの方向性への基盤となっていることが語られている。H 氏にとっては「プログラム受講後の考え」と重要度 1 位と隣接し、そして次いで 2 位の項目が隣接していることから、その気づきに伴いマネジャーとしての認知及び行動の変化が促進されたことが示されている。

一方で「キャリア上ゆずれない考え」項目に関しては、逆にこだわりすぎると今後の大きな変化への対応に適応できないのではないかと、こだわることへの危惧を示している。

本研究の RQ3-2 である追加項目「キャリア上ゆずれない考え」の有効性に関しては G 氏に関しては Schein(1985)の提唱するキャリアアンカーに通じる価値観要素をあぶりだす効果を示し、H 氏に関しては Hall(1976)が提唱するプロティアンキャリアや Savickas(2002)が提唱するキャリア構築理論におけるキャリア・アダプタビリティなどで示される不確実で環境変化の激しい時代に必要なマインドセットの必要性に通じる考え方をあぶりだすことができた。

表 6-4 調査協力者のプログラム参加後の変化とその促進要因、「キャリア上ゆずれない考え」項目と重要度の関連

		変化の内容	変化の促進要因	キャリア上ゆずれない考え、重要度との関係性
G氏	認知的側面	この後何をやろうとしていたかは漠然としていたが、技術とビジネスの両方を軸とすることが満足につながることを改めて再認識できた【G63】	自分自身生きてきたみたいな話も同じだと再認識できたことによって【G40】	「キャリア上ゆずれない考え」の項目が、〈現在のキャリアの想い〉(小GL1)に関わる重要度1位、2位の項目と隣接
	態度・行動的側面	若い人で技術とかビジネスとか分からない人たちに分かってもらえるのが楽しくやりがいを感じるようになって【G73, 74】	高校生に仕事の楽しさが伝わった瞬間の達成感【G29】	「プログラム受講後の考え」項目がコミュニケーションに関わる項目 (GL1) と隣接 (重要度10位、その結節の後8位項目と隣接)
H氏	認知的側面	個人のチカラより組織のチカラの方が重要という認識への変化【H11, H22】	大学生スタッフの関わり【H11】 職場での上司への共有【H18】	「キャリア上ゆずれない考え」は、こだわらないため【H52~55】キャリアの振返りに関わる項目 (GL2) に隣接 (重要度11位と14位)
		高校生がしっかりしているという認識の変化【H29, H30】	高校生とのコミュニケーション【H29】	
	態度・行動的側面	仕事の与え方を変えた、面倒なことにも向き合う意識面・行動面の変化【H23, H33, H36】	プログラム参加者の多様なキャリアの話聞いたこと【D77】	「プログラム受講後の考え」項目が【変化したマネジャーとしてのあり方・仕事の進め方】(GL1)に関わる重要度1位項目、2位項目と隣接
		部下への教え方の変化【H42】	高校生への発表の準備【H43】 参加者の上司部下関係の悩みを聞いたこと【H61】	

既述のとおり Bergman *et al.*(2013)では、今後のコミットメントの形成・発達のメカニズムの解明を行うためには価値観について特定の同様の出来事に参加した対象者へ丁寧なインタビューを通じた質的研究にて明らかにしていくことが有効と述べている。

G氏は小クラスター1<現在のキャリアへの想い>の重要度が高く、そのクラスターの1項目である「創意工夫ができる仕事」及び「技術とビジネスの両方が軸になること」によって今後の自分のキャリアへのコミットメントが高まることが語られている。

一方H氏はプログラムを通じてマネジメントの在り方を再考し、マネジャーとしての仕事・役割へのコミットメントを高めていることを語っている。同様のプログラムを経験しても価値観や重要度で示される価値観階層により高まるコミットメントの様相も相違することが示された。

重要度を評価するPAC分析に加え、「キャリア上ゆずれない考え」といった項目を加えたインタビューを含めた分析はキャリア意識や行動変化などを探索する際に有効な手段の一つになるのではないかと思われる。ただし、その際には「キャリア上ゆずれない考え」項目単独ではなく重要度との関係性を丁寧なインタビューを通して紐解いていくことが重要になるであろう。

#### 4.3 本研究の限界と課題

本研究は2名の調査協力者による2事例に基づき、キャリア講師体験を通じてのキャリア意識及び行動の変化と価値観及び重要度との関係性を見た。2人の事例を見ても昨今のキャリアに対する意識の違い、個別性を見ることができる。

一方で、このようなキャリア講師体験を行うことで生じる変化及び変化を促進させる要因などについて、複数名で共通するようなカテゴリーなどを理論化していくことも求められるだろう。青木(2013)は時間時限面接に参加した9名の調査協力者のPAC分析の事前・事後のプロトコルを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GAT)を用いて心理療法における問題と解決のイメージの概念化を行っている。青木(2013)が実施したような理論的サンプリングされた複数サンプルによる統合した研究も必要であると思われる。

## 第7章 キャリアコンサルタントの養成受講経験の PAC 分析(研究④)

### 1. 研究の目的

第1章で述べたように、2000年あたりから雇用環境や産業構造での大きな変化が加速化されてきたことから雇用行政分野や学校教育分野で個人のキャリア支援の必要性が検討され始めた。雇用行政分野ではキャリア支援の専門家としてのキャリアコンサルタントの養成が推進され、2014年に政府はキャリアコンサルタントを10万名養成することを目標とし、2015年には国家資格となる運びとなった。

学校教育分野でも2011年、中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」が提示され、キャリア教育が定義づけられ、キャリア教育への取り組みの気運が高まってきている。このような環境の中で、良質なキャリア支援者を養成していくことは社会的に求められる課題となっている。キャリアコンサルタントの養成機関は現在、厚生労働省の認可を受けた機関のみが養成できる仕組みとなっている。

渡辺(2017)は社会環境の変化とともに、人々の働き方や生き方が一層複雑化することが容易に予想できる現状において、キャリアカウンセラー(コンサルタント)には一層の専門性と指導力が不可欠であるとし、キャリアカウンセラー(コンサルタント)としてのアイデンティティの確立が必要と述べている。さらに、キャリアカウンセラーが専門家としてのアイデンティティを確立することで、自分の限界も認識でき、他の専門家の存在の重要性を尊重し、クライアントの援助のために必要な協力関係を築くことに積極的になれる、と述べている。

アイデンティティ研究者の Marcia(1966)はアイデンティティの形成にあたっては、コミットメントの「形成」と「探索」が必要としている。その後 Luyckx, Goossens, Soenens, & Beyers(2006)は、アイデンティティ発達過程を、コミットメントを「形成」するために多様な選択肢を探索する過程(“広い探求”と“コミットメント形成”)がまずあるとした。そして次の過程として、既に選択した対象が真にコミットするに値するか否か検討し、既に選択した対象へのコミットメントを深めていく過程(“深い探求”と“コミットメントとの同一化”)があると区別した。この一連の過程を、“アイデンティティ形成の二重サイクルモデル(a dual-cycle model of identity formation)”とよんでいる。中間・杉村・畑野・溝上・都筑(2014)は、この Luyckx *et al.*(2006)モデルに基づいて作成された尺度の妥当性について検証している。なお中間ら(2014)により日本語化された尺度においてアイデンティティの領域については「将来の目的」と置かれ、具体的には「自分の人生」「将来何をするのか」「進みたい人生」「自分に合う生き方」などが採用され、広い意味でのキャリアに通じる尺度となっている。

キャリアカウンセラー(コンサルタント)が専門職としてのアイデンティティを確立するためには、既に選択した対象(専門職)が真にコミットするに値するか否かをさらに検討し、それへのコミットメントを深めていく過程(“深い探求”と“コミットメントとの同一化”)を参加者が自ら積極的に関与していく過程を養成機関が提供することが期待されているといえよう。

心理援助職であるカウンセラーの発達段階をまとめた代表的な研究に Skovholt & Ronnestad (1992)があり、100名を超えるインタビューから生涯発達段階の8段階モデルを提唱した。その8段階のうち特に初期～中期が養成機関による学習期間といえる。平木(2017)の訳によると、その段階は①習慣的行動期(Conventional):素人による援助活動の域、②専門訓練の移行期:専門訓練の初期(transition to professional training)、③熟達者の模倣期(imitation of experts):ベテランの言動を模倣し始める、④暫定的自律期(conditional autonomy):インターンの時期とされている。

コミットメントの形成状況や促進要因を探索するため、研究①～③(第4章～第6章)では個人の意識や態度の分析に適していると思われる PAC 分析(内藤, 2002)を用いて、社会人メンターであるキャリア講師体験を通じての学習効果、コミットメント形成のメカニズムを探索した。上記段階では①の素人による援助活動の域である習慣的行動期の段階のこ

ミットメント変容を調べたものといえる

今回の研究では②及び③の機能を担うキャリアコンサルタントの養成機関での学習経験を経た受講者のプログラムを通じての学び、コミットメントの変化などの様相を探索する。

本研究は、キャリア支援者として専門家となるキャリアコンサルタントの養成プログラムの受講経験から、①学習し得られた内容(テーマ)、その中でも今後の専門職としてのコミットメントを高めてアイデンティティの中核となると思われる考えと、②受講経験を通じて改めて自分にとって不足していた・不十分だった内容(テーマ)を探索することを通じて PAC 分析における追加項目の有効性を検討し、同時に③受講経験の中で何が学習の促進要因になっているかを検討することを目的とする。

## 2. 実施方法

本研究では研究①～③(第4章～第6章)と同様に個人の意識や態度の分析に適していると思われる PAC 分析(内藤, 2002)を用いて、キャリアコンサルタント養成講座の受講経験による学習効果、コミットメント形成のメカニズムを探索した。

### 2.1 調査協力者

調査協力者は2018年下旬に、特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会(以下「協会」)が主催する「GCDF-Japan キャリアカウンセラートレーニングプログラム」<sup>7</sup>を受講した社会人1名(K氏)である。参加者の抽出にあたっては、協会に依頼し、担当講師(トレーナー)から見て受講当初から受講終了段階で意識変化が大きいと見受けられた参加者の推薦を得た。インタビューは協会のカウンセリングルームを使用し、2019年3月に実施された。

### 2.2 受講したプログラム

受講したプログラム(以下、「本プログラム」)は表7-1で示される12日間のプログラムであり、約3カ月にわたって実施される。受講時間はホームワークも含め145時間である。

### 2.3 倫理的配慮

筆者は現在週1日GCDF-Japanにおける教材執筆業務を行っているが、研究する立場としては社会人大学院博士後期課程の学生として中立である旨を提示し、調査協力者に伝達した。同時に研究協力依頼書を提示し、守秘の取り扱い、調査協力に際しての自由意思の尊重、公表時のルール等を示し、同意文章にサインしてもらった手続きを調査前に実施した。

### 2.4 実施方法

実施方法に関しては、研究①～③と同様の手続きとなるが、調査協力者に提示する刺激文を以下の形に変更し、今回の調査目的の一つであるコミットメントの形成過程と学習効果を探索する追加項目を提示した。

「GCDF トレーニングを受講して、ご自身が学んだと感じること、難しいと感じたこと、自分の中で変化したと思うことなどを 10～20 文でご記入ください(それ以下、それ以上でも結構です)。またそれぞれのご自身にとっての重要度、イメージもご記入ください(+、-、±)。最後に「(これまでの)自分には無かった・不十分だった考え」「今後の自分の(専門職としての在り方の)コアとなる考え」を加えます。」

連想項目の入力が終了した段階で、今回のプログラム受講後で明らかになったことを測

<sup>7</sup> 特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会が運営するキャリアコンサルタント養成講座のプログラム名。もともとは米国の雇用分野での支援機関 One stop center の職員向けに開発されたキャリア支援者として身につけなければならないと定められたコンピテンシーを身につけるための養成プログラムである。

定するために「(これまでの)自分には無かった・不十分だった考え」「今後の自分の(専門職としての在り方の)コアとなる考え」の項目の追加を指示した。

表 7-1 キャリアコンサルタントの養成プログラム

受講回	タイトル	学習内容
第1回	個人のキャリアと支援者 キャリアカウンセラー役割理解	GCDFコンピテンシーやクライアント(相談者)にとっての役割、キャリアの捉え方など
第2回	カウンセリング実技	カウンセリングの基礎を理解し、クライアントの気持ちに気づく
第3回	カウンセリング実技	カウンセリング関係を深めるカウンセラーの応答を理解する
第4回	キャリア発達の理論モデル	キャリアに関する理論(発達論的アプローチ、構造的アプローチ)の理解
第5回	カウンセリング実技	カウンセリングプロセスの中での関係構築の意味を理解する
第6回	キャリアの意思決定と行動を支援する	キャリアに関する理論(社会的学習理論・意思決定理論的アプローチ)の理解
第7回	カウンセリング実技	カウンセリング関係を深めるための自分の課題を理解し、実行できるようになる
第8回	法規・倫理・人事管理の理解	労働関連法規、人事管理、GCDFとしての 任務範囲・倫理基準の理解
第9回	カウンセリング実技	クライアント視点・カウンセラー視点の理解を通して、問題把握の基礎を掴む
第10回	カウンセリング実技	クライアントの訴える問題を理解し、カウンセラーとして把握した問題を言えるようになる
第11回	クライアントの就業活動支援	クライアント支援のための労働市場・職業情報、就職活動の基礎、各種プログラムの提供方法など
第12回	ケースマネジメントとCDP	ケースマネジメントとCDP、総合確認テスト



### 3. 結果

#### 3.1 K氏の事例

30代後半、男性。現在大手エンターテインメント機器製造業にて事業部門人材育成担当の管理職。

K氏は19項目(表7-1)を作成し、重要度の高い項目は以下の表7-2のとおりである。作図後インタビューは43分実施された。なお表7-2及び7-3内の記号のCLはクライアント、CCはキャリアコンサルタントの略字である。

#### 3.2 K氏によるクラスターの解釈

図7-1がK氏に関するプログラム受講前後項目および行動変化項目を含まないデンドログラムである。最初にこの図7-1に基づいて、K氏と面談しながら各々のクラスターのイメージについてインタビューを行い、クラスターが示唆することを語ってもらった。K氏の語りの記号はインタビューを逐語録にした際の言葉の順番である。逐語記録全体のうち、各クラスターがどうまとまるかが了解される部分、またそれぞれのクラスターの解釈(まとまりの意味)が示されている部分を抜粋した。語りの中で指示名詞(これ、ここ)など対象が明確でないものは、当日デンドログラムを指しながら語られた事項を( )内に表示している。一部Nとあるのは筆者の投げかけ、追加質問である。

##### ①クラスター1

K09-学んで、受けてよかったなって思った理由が、自分が今、人材育成とかを会社の中でやり始めたんですけども、そもそもそういう存在がなかったんですね。やっていく上で自分がやっていることって、キャリアコンサルの内容とすごい近いなっていうのがあって、すごい重要なんだなっていうところも認識できたし、世の中の的にキャリアコンサルタントって資格とか立ち位置があるので、それが世の中に認知されると非常に大事だなっていうので、重要性を上げたという理由になります。

K11-そうですね。ここ(クラスター1)も自分の会社があるんですけど、自分の企業を基に、要は社会とか入ってくる学生さんとか、出てった後どうするとか、いろんな世の中の流れの中のうちの会社という全体像がちょっと見えたのがすごい僕としてはよかったなっていう。

K14-うまくちょっと言語化できなかったんですけど、要は会社っていう存在をちゃんと知れたというか、今まで会社の中にいるっていう存在だったのに、会社っていうのものは世の中にとってどういう存在で、世の中っていうのはさっき言った国とかそういう方策の中で企業があって、その中にいる人たちがどういう動きかっていうのが少し大きな視点で見れて。

K15-なるほどなど、こういう、ちょっと後のほうにもつながるんですけど、方策とかとリンクしたとか、こういうことで人事制度ってできてんだとか。うちの会社のことを良く言う人もいれば、悪く言う人もいるけど、全体から見ると全然いいことばかりじゃないかっていうのは、僕の印象であったりとか、いろいろ会社の中だけじゃなくて、世の中の視点から見れたのが、すごく発見がいろいろあってよかったなっていう。

K17-そうですね。そこら辺の僕の中ではすごくしっくりきて、初回の授業がすごいよかったんですけど、個人と会社と社会をつなぐみたいなの。あれは僕のやりたいと言うか、そういうふうになってたらいいなっていうところがあって、その部分で非常に重要性高い役割なんだなというところと、まさに企業に残ってやるってものの重要性も感じていて、これちょっと別なんですけど、さっき言ったコーチングのスクールとかだと、結構みんな学んだ後独立をするんですよね。プロの自分でコーチになって、個人事業主とかで研修やったりとかするんですけども、そっちに最初僕も行くのかなと思ってたけど、そういうほうでなくて企業に残って今いろいろやれてるんですけど、実は企業の中にこういうキャリアとか見据える人がいたほうが、すごく世の中にいい影響を与えるんじゃないかなっていうのが、初回とか全体を通じてすごく思ったこと

で、受けてよかったなってと。

K19- だからちょっと全体観になっちゃうんですけど、僕は運がよかったのかなと思うのは、ある程度大きな企業にいたので、課題感とか出てくる話とか制度とかっていうのは体験してるんですよね。なので知ってるし、そのバックグラウンドとかを学ぶことで、なるほどなっている。

## ②クラスター2

K22- 元々受けようかなと思った理由が、人材開発をしていくと自己理解とか進めて、こういうのやりたいって思うんですけど、そうすると次のステップがなかなか自分で見つけられないとか、もしくは今の自分がマネージャーだったら、向いてないから変わろうって思っても、じゃあ次何やるかってのが、なかなか作れなかったりとか、そういう変革を進めていかなきゃ次の一歩が踏み出ないってみたいなのが、結構年齢高めの人に多くて、そういうところをどうやったら変えていけるんだらうっていうところを学ぶのと、多分理論じゃないと思ってたので、来てる方々が同じような課題持ってたなら、そこら辺の情報交換できるといいなってのが、大きな最初のきっかけだったんですね。

K25- 若い人は受講者というよりも、授業の中で聞いていてうちに来た新人とかに聞いているとそんな感じで、似てるんだなと思ったんですよね。似てるんだなって思ったのは、効率的とか得する道を選びたいとかっていうところで、要は最短ルートを選びたいんだけど、どれがいいのか自分には全然分からないとか、そういう形で動けないっていうキャリアの課題があるんだなっていうところを、若い方からロールプレイとかから感じて、逆に年齢高めの方は、来たものはしっかりこなすんだけど、急に降りてこないとどうしていいんだらうみたいな感じになっちゃって、動けないとかっていう。

K26- そういうキャリアという課題に関して、それぞれ年代が違うだけ見え方とか全然違うんだなというのが非常に分かったのがよかったですね。

## ③クラスター1 とクラスター2 の違い

K10- そうですね。分けるとこっち(クラスター2)はどっちかって言うと、会社の中で僕は感じていることに近かったりとか、GCDFの中で参加者の方と話したらコミュニケーションスタイルってなかなか変わっていかないんだなっていうのを、ここ(GCDFのクラス)でも感じたし、会社でも同じように感じたとかという。

表 7-2 K 氏のクラスターと自由連想項目

クラスター	項目(重要度、イメージ)
クラスター1	キャリアコンサルタントの企業内での重要性(1,+)
	会社と社会のつながりが見えたこと(9,+)
	企業だけでなく、学校を含めたキャリア教育を実施していること(15,+)
	参加者が様々で 世の中の流れや課題をいろいろと知れたこと(7,+)
	女性の仕事をする割合が増えたことによる、キャリアの悩みの増加(12,+)
クラスター2	年齢によるキャリア課題を知れたこと(5,+)
	キャリア開発の主体が 企業ではなく個人になったこと(16,+)
	年齢高めの人々のキャリア観は、選ぶではなく降って来たものをこなす感覚(17,+)
	年齢が高い方のコミュニケーションスタイルが なかなか変容しづらい(11,+)
	年齢が若い人のキャリア観は、選択肢が多すぎて選べない。(18,+)
クラスター3	会社の人事制度の成り立ち・目的について説明できるようになった(3,+)
	国の方策(働き方改革)と会社内の規定変化がリンクしたこと(6,+)
	メンタルヘルスへの対応方法(14,+)
クラスター4	CLの気持ちを受け止めて、CCがCLの感情を話して伝える(2,+)
	キャリアの理論を学べたこと(4,+)
	関係構築の重要性(8,+)
	自分が社内でも実施した内容が、キャリアカウンセリングになっていたこと(19,+)
	キャリアを考える上で、自己理解と職業理解が重要であること(10,+)
	コーチングとキャリアカウンセリングの共通点と違い(13,±)

表 7-3 K 氏の連想項目の重要度 5 位項目

項目(重要度、イメージ)	クラスター
キャリアコンサルタントの企業内での重要性(1,+)	(+)5項目
CLの気持ちを受け止めて、CCがCLの感情を話して伝える(2,+)	
会社の人事制度の成り立ち・目的について説明できるようになった(3,+)	
キャリアの理論を学べたこと(4,+)	
年齢によるキャリア課題を知れたこと(5,+)	

追加項目なし

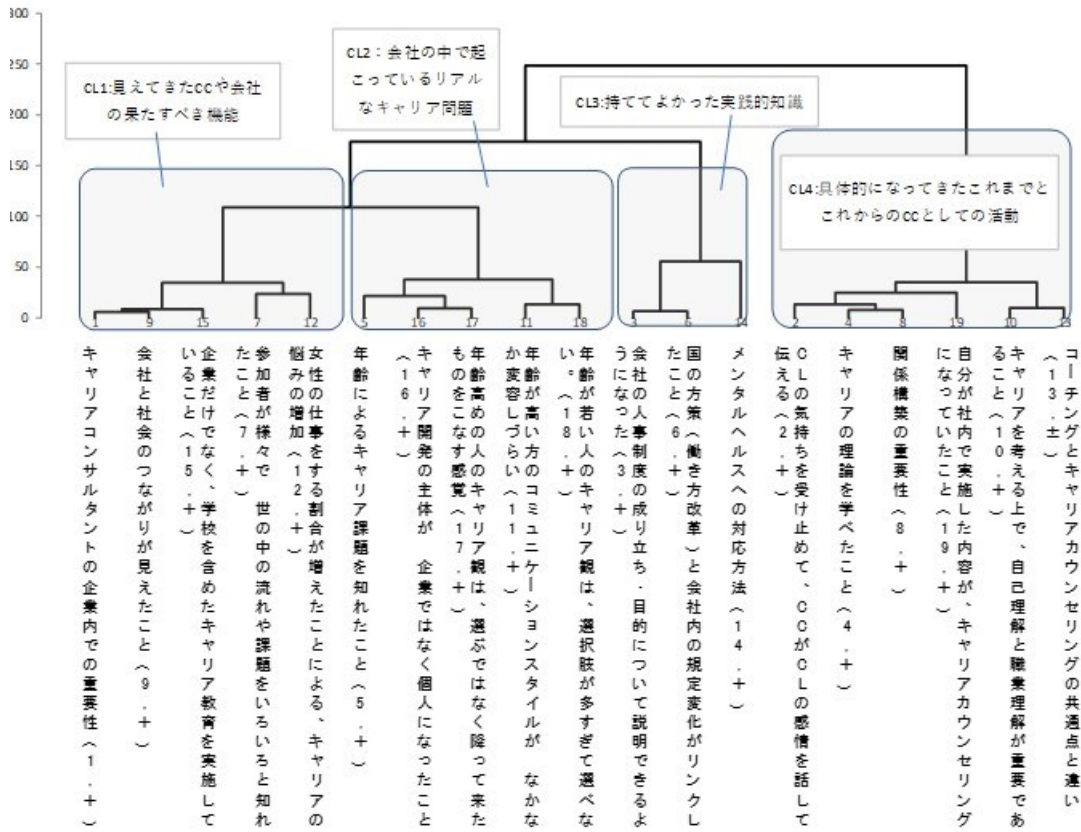


図 7-1 K 氏の追加項目を含まないデンドログラム

#### ④クラスター3

K31-これ(クラスター3)は具体的に社内でこういう知識があるとこういうふうにやれるな  
っていうところと、説明が僕がすごくしやすくなったってところがまさに多くて、  
実際今1on1とかって推進してるんですけども、例えばメンタルヘルスとか、倫理観と  
かもそうなんですけど、自分でどうしようもできないものについて頑張ろうとしない  
で、リファーするみたいなお話あったと思うんですけど、そういうのもキャリアコン  
サルとか、ちゃんと正式な人でもそういうふうにしてるんだよっていう話をして、説  
明ができるようになったりとか、国の方策とか今度またやるんですけど、働き方改革  
で有給がちゃんと年5日あるからとか、そこら辺もバックグラウンドはこうでみたい  
な話ができるようになったってというのは、結構大きなところで。

K32-そうですね。今までそういうところ(メンタルヘルスへの対応や国の方策)が言えるよ  
うになったのと、結構マネジャーになっても、そこら辺をしっかりと理解してない方  
って普通に多いわけなんですよね。そこに対して、ちゃんと説明することができるよ  
うになった。知識とそういう話ができる場があるので、そこら辺は現場でどう使えるか  
ってというところのメリットですね。

#### ⑤クラスター4

##### 1)カウンセリングとコーチングの違い

K38-ここ(2,4,8,19)はなんとなくそうですね。ここは授業を受けてすごい、13 とひも付くか  
もしれないんですけど、いろいろ関係構築の重要性みたいなものを改めて学んだ感じ  
で、キャリアの理論もコーチングのとき名前は聞いたことあったんですけど、しっか  
り学ぶってことしたことなかったんで、その論理のバックグラウンドがちゃんと付け  
たなところですね。クライアントの気持ちを受け止めて、カウンセラーがクラ  
イアントの感情を話して伝えるって関係構築のところは、ここは正直言うと今ま  
でコーチングではやってなかったところだったんですよ。気持ちは一緒に感じるんだ  
けども、それはこっちはどう感じてこういうことですよって返すってものの、やっ  
ていなかったところがあって、そこら辺は新たなところで学べてよかったなってい  
うところですね。

K39-そうですね。ここ(2の重要度)は結構大きい。なるほど、そういうふうにして伝える  
んだっていうところを。

K40-そういう手法があるんだなっていうところがあって、コーチングのときとかは基本的  
には、もうちょっと教えてとかっていう形で掘り下げてたりとか広げていくのはやる  
んですけども。

K41-そうですね。(コーチングでの)関係構築は正直言うと、雑談とか前のメールとかでいろ  
いろやりとりの中で作っていく形で。

K42-はい。だから、(コーチングでは)どっちかって言うとある程度できた中でやっていたと  
ころだったんですけど、初対面でどういうところでやっていくという中で、そこら辺  
(2)がやるってというのは、なかなかできていなかったし。

K43-そうですね。うまくできなかったなっていうところが最初にあったので、ここは学べ  
てよかったなっていうところと。実際これを学んで会社とかでも職場でも少しプレゼ  
ンとかのときにこのやり方をちょっと使って、ある上司の方がこういうふうなことを  
悩んでんだなってときに、それを具体化した資料にして出してあげると、そうだよ  
ねって言って、進むみたいなのがあって、抽象度高いものを具体化して表現してあげ  
るっていうと、進むんだなっていうところがすごく。

K44-はい。そこら辺(2)がここで学んだのもよかったし、それをカウンセリングだけじゃな  
くて、日常でも使えるってというのがすごいよかったっていうところですよ。

##### 2)キャリア理論について

K50-(4に関して)ロジャースの話はコーチングのとき、よく聞いてたんで、ちゃんとそうい

う人なんだなって、カール・ロジャースの話をちゃんと聞いたのがよかったのと、あとは結構トランジションの話を会社の中とかでちょっと使ったりとかして、同じように悩む人いるんだよとかっていうところは、使いやすかったかなっていう。

- K51- っていう感じですね。あとライフキャリアレインボー<sup>8</sup>とかも、すごくざっくり言うと、年齢が上がってったりとか、役割が増えてくると、そうするとみんな100パー(セント)、100パー、100パーでやろうとするけど、それ無理だよねみたいなところを、そういう理論があるんだよみたいな話で説明できたりとか、いろいろ例えて話す場がバリエーションが増えたのは、すごいよかったと思います。
- K52- あとはハーズバーグの衛生要因とか動機付け要因とかも、会社のアセスメントがあって、あれの中で不満を消すのはいいんだけど、それだけじゃ満足度が上がらない。だからこっちはある程度やるけど、上げるときもやらなきゃねって話のバックボーンが話せたりとか、そういうところはよかったなと思いますね。
- K53- 伝えたいことは一緒なんですけど、その具体的なエピソードとかちょっと仮の理論の話をできるっていうのが、今までよりも説明がうまくできるようになったなっていう気がしてますね。

### 3)自分のこれまでの経験

- K55- そうですね。これは最後のほうの授業でやった職種紹介だったかな、エントリーシートみたいな書くやつで、やってた内容が、基本的に社内で今、昇格試験っていうのがあって、その昇格試験を受けるときに、私のほうから昇格っていうのはどういうもので、自分が今後どういうことをしたいかここで考えましょ、みたいなワークショップをやってるんですけども、その内容とすごく酷似していて、結局、今までやってきたことはキャリアカウンセリングとかキャリアコンサルは、キャリアの考えるためのちゃんとした場になってたんだなっていうところが。
- K57- なんで結構ここ(19)は低いんですけど、さっきの重要性とかいろんなことでくっついて。
- K58- (N: 結晶化する?) っていう感じで、最初に自分がコーチングを学んで会社を変えていきたいみたいな形でやってきたものが、ちゃんとやってたことがキャリアコンサルとしての役割とかちゃんとそこを担ってやれてたんだなっていう感覚がすごくよかったし、やってた方向性が合ってたんだなっていうのが、自分の中ではすごいうれしかったっていう形ですね。
- K59- そうですね。だからこことここ(10、13)もちょっと近いですけど、コーチングっていうところで言うと、どうしたいっていうところもあるんですけども、職業理解がどういうことを求められるのか、どんな仕事をしたいっていうところ、ここは考える選択肢を増やすっていうのは、非常に重要だなというところで。
- K60- (コーチングとカウンセリングの)違いというところもありますね。だから職業理解の促進が前よりも上手になったんじゃないかなって気はしてますね。

### 4) クラスタ4の全体感

- K62- 具体的なエピソードですよ、ここら辺(クラスタ4)は。職場の中でとかっていうところで。ここ(13)は結構ずっとプラスマイナスしてるやつのいい面も悪い面もあって、すごく悩んでたってところがあって、前はコーチング的な自分なりのコミュニケーションスタイルがあったので、それとこの、さっき言った気持ちを受け止めてってこの変化対応がなかなか難しかったりとか、うまくできたものができなくなっちゃったりとかっていうところで、なかなか自分でも自信を失ったりとか、そういうに苦いところもあったりしたんですよ。そういう意味でここはちょっと、少し毛色が違う感

<sup>8</sup> キャリア心理学者 Super, D.E の理論。Super(1980)で、「個人は人生において様々な役割を果たしながら時間の流れの中で生きている」とし、ライフキャリアレインボーとしてモデルを示した。

じなんですよね、このコーチングが共通している違いは。

K67- 結構そういう意味でいうと、融合した感じがあるんですよね。今までやってきたコーチングとかやってきた経験と、ここで学んだことが融合したっていう感覚は、ここら辺であるかなって感じはしますね。

K70- そうですね。だから、自分がやってることがまさにこういうことだし、こういうことやっていきたいんだなっていうところが、このコーチングじゃなくキャリアカウンセリングの理論とかいろいろやり方を学んで、一個もう少し形が具体化していったって感じがすごくしますね。

### 5) 学びを促進させた要素

K73- 印象と言うか、最初思ったのは同じように会社をいろいろ変革したい人が来るのかなと思ってたら、そんなにそうでもなかったってところがあって、要は辞めたから次の資格とかってところもあって、そういう中だったんで、そんなにガンガン質問するとか、いくつもりもなかったんですけど、自然と学ぼうっていうところがちょっと強かったの、手挙げたりとかいろいろ質問してたってところがあって、結構そこを自分でイニシアティブ取っていろいろ聞いたりとかできたのが、最初すごく印象的ではなかったところであって、そこからちょっとずつつながっていろいろな増えていて、ああ、なるほど、いろんなこういう考えの人がいるんだなっていうのが知れたのがよかったなっていうところで。印象的だったのは、最初で会社の中でいろいろ変えてこうって人は、もう1人か2人ぐらいしかいなかったんですよね。どっちかって言うと、個人で資格取って次どうしようかなとか、そういう感じの取り方の方が多かったりとか、言われてきたって方もいらっしやったので。

### 6) 自分のキャリアについての意識

K75- ただその中でいろいろ要はキャリアコンサルとか、今しゃべってたことは、自分自身人事ではなかったんですよ、元々ずっと。ずっとメカのエンジニアだったんですけど、4年前からそういうコーチングとか学んでやってきたんですけど、人事の、要は法令とかそういうセオリーとかも知らないまま来て、こういうのを受けたんで、きっとそういう人ばかりだと思ってたんですよね。だから、そこら辺の中では、受けた人の中ではちょっと後ろのほうになるんじゃないかなって思いがあったんですよね。

K76- コーチングとかやってて、自分でやってたなみたいなのところがちょっとあったので、そういう意味では、ちょっと違う毛色だなと思ってたんですけど、そんなことないんだなっていうのは入って行って、いろいろ気付いて、何ならいろいろ僕のほうがやってるなってのもちょっとあったりとかっていうのが思ったりとかして、そこは結構自信になりましたね。

K78- (取り組みを) やってとか、結構自分のやったことって、人に話れる話なんだとか、そういう人事系の人でも聞いてもらえる話なんだなっていうのはちょっと思ったところですよ。

K79- そうですね。そこ(自分のキャリアへの効力感)は本当に思いましたね。書かなかったですけど、転職活動を理解するみたいなので、僕ずっとプロパーなんですよ会社。なので、転職活動したことがなくて、これを機に1回ちょっと転職サイトとか登録したりとか、エージェントと会ってみたりとかっていうのやって、結構自分のやってることってこれぐらい価値があるんだとか、改めて今の会社で残っていいんだなみたいな気付きとか、そういうのもあったのも非常によかったですね。書かなかったけど。

K80- そういう特質性(エンジニア経験の人事)が逆に言うと市場価値みたいなのあるんだとか、そこら辺が自分で自己認識できたのが結構よかったところですね。

### 3.3 K氏のクラスターの総合解釈

クラスター1はK09、K11、K14、K15、K17で表現されているようにキャリアコンサルタ

ントであったり、会社の重要性であったり個人と会社、さらに社会につなげる役割・機能が認識できたことを示す【見えてきたキャリアコンサルタント(CC)や会社の果たすべき機能】といえるであろう。

クラスター2はK10で示されるクラスター1との違いやこれまで現実的に目にしてきたK22の年齢高めの人々の課題、K25で語られる若手の課題などから【会社の中で起こっているリアルなキャリア問題】ということができる。

クラスター3はK31、K32で語られているようにバックグラウンドとして持つことができ、仕事にも活用できている【持ててよかった実践的知識】と名付けられる。

クラスター4は6項目から構成されるが特に語られたことが多く、最終的にK62、K67、K70で示されるように当初はばらばらにも見えていたこと、さらに過去の自分がしてきたことと、これからしたいことがつながっていった様子が表れていることから【具体的にになってきたこれまでとこれからのキャリアコンサルタント(CC)としての活動】といえよう。

### 3.4 追加項目について

「今後の自分のコアとなるもの」の項目と「自分には無かった不十分だと思うこと」を加えたデンドログラム(図7-2)を通じて、近接している項目やクラスターについての感想、イメージを語ってもらい、最後にPAC分析の感想を述べてもらった。

#### ① 今後の自分のコアとなるもの

K82-だから多分自分が今までやってたことがちゃんと合ってたんだなっていうところがコアとなる考えとリンクしてたし、キャリアカウンセリング自体が、言われたからじゃなくて自分で(キャリアを)作っていくんだよってメッセージを、こういうところで投げかけてたっていうところが多分自分の中で合ってたのかなっていう感覚ですね。

K83-ここは多分そうですね。自分の中のビジョンとしても個が輝いて、チームとか会社組織になって、その後、社会とかってつながりが持ててくっていくのが、すごい大事だなっていう思いがあって、そういう意味でここ(9、11)も多分入ってるのかなって気がします。

K85-ここら辺もう確実にそうですね。ここ(15:キャリア教育)なんかも今、自分の子どもが幼稚園ぐらいなんですけども、その教育とかも。

K86-とか、学校も含めてどう生きていくのかということを考える場なんだなというところが、非常に大事だなと思って。だから勉強するっていうより、自分をどう生きていくかを考える場なんだなっていうところの認識が非常に僕の中でしっくりきて、全部がいろいろつながったような感覚が非常によかったなというふうに思ってます。

#### ②自分には無かった・不十分だった考え

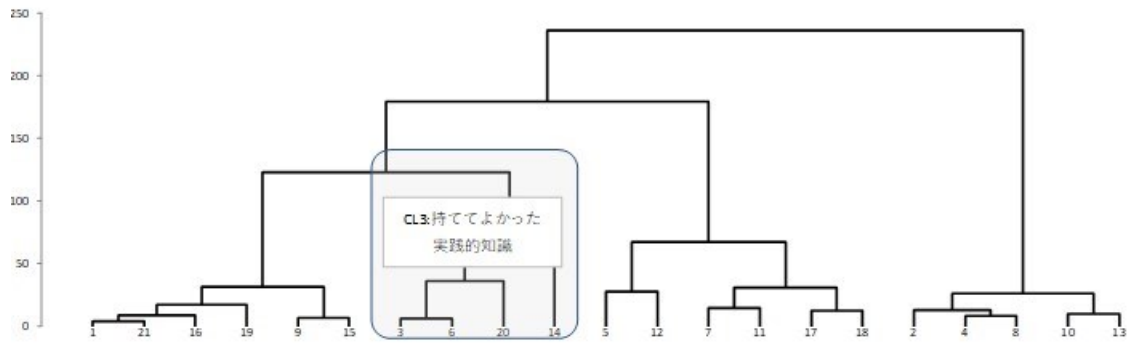
K89-これはさっき言った、少し人事に対してのコンプレックスじゃないですけど、全然知らないなってところがあって、そこら辺をちゃんと学ばないとなっていくところがあって、授業自体はなかなか理解が追いつかないところもあったりとかしたんですけども、分かって非常によかったなというところですね。

K90-なんとなくこうじゃないかなってのが、ちゃんとこういうふうな理由だからこうなんだよって言えるっていうところが、すごく大きかったですね。

K91-ちゃんと知れたということですね。人並みになったかなみたいな感じですね。



追加項目あり



- コーティングとキャリアカウンセリングの共通点と違い (13. +)
- キャリアを考える上で、自己理解と職業理解が重要であること (10. +)
- 関係構築の重要性 (8. +)
- キャリアの理論を学べたこと (4. +)
- OLの気持ちを受け止めて、OOがOLの感情を話して伝える (2. +)
- 年齢が若い人のキャリア観は、選択肢が多すぎて選べない (18. +)
- 年齢高めの人々のキャリア観は、選ぶではなく降って来たものをこなす感覚 (17. +)
- 年齢が高い方のコミュニケーションスタイルがなかなか変容しづらい (11. +)
- 参加者が様々で、世の中の流れや課題をいっていると知れたこと (7. +)
- 女性の仕事をする割合が増えたことによる、キャリアの悩みの増加 (12. +)
- 年齢によるキャリア課題を知れたこと (5. +)
- メンタルヘルスへの対応方法 (14. +)
- 自分には無かった、不十分だった考え**
- 国の方策 (働き方改革) と会社内の規定変化がリンクしたこと (6. +)
- 会社の人事制度の成り立ち・目的について説明できるようになった (3. +)
- 企業だけでなく、学校を含めたキャリア教育を実施していること (15. +)
- 会社と社会のつながりが見えたこと (9. +)
- 自分が社内で実施した内容が、キャリアカウンセリングになっていたこと (19. +)
- キャリア開発の主体が、企業ではなく個人になったこと (16. +)
- 今後の自分のコアとなる考え**
- キャリアコンサルタントの企業内での重要性 (1. +)

図 7-2 K 氏の追加項目を加えたデンドログラム

### ③PAC 分析の感想

K93—自分が考えてたことがすっきりまとまってる感じと、元々自分が足りないところがこれだったかなというのを補いたいなっていうところと、会社何とかしたいなっていう思いの中で広がっていったものが、こういう形になってきて、自分の元々持ってた思いが結構具体的に広がった感じがあったのが、すごいよかったなと思います。あとはさっき言ったストーリーじゃないですけど、つながりが自分の中でも確かにあるなと思ったのが面白いなと感じました。

K95—だからキャリアコンサルとかカウンセリングの役割は、個人と社会と会社をつなぐってところだったんですけど、僕自身もいろいろつながって、あー、みたいな感じが生まれたのが、きょうもこれでもそうでしたし、授業の中でもそういうのが生まれてたなっていうのを感じましたね。

### 3.5 追加項目を用いた分析に対する総合解釈

まず「今後の自分のコアとなる考え」については K82 でキャリアコンサルタントの過去の自分の経験も含めた重要性、キャリアカウンセリングが持つメッセージ、つながりが見えてきたこと、そして父親としての役割からも関心が高くなっているキャリア教育などが、クラスター1の項目、クラスター2の項目、クラスター4の項目などが統合される形で形成されている。K氏の今後のキャリアコンサルタントとしての専門性・アイデンティティが統合されている様子が示されているともいえよう。

「自分には無かった・不十分だった考え」は、インタビューの中でも語られたクラスター3と紐づいている。K91で示されるように人並みになったかなというように感じられている事項である。

## 4. 考察

### 4.1 養成経験の効果について

Luyckx *et al.* (2006)、中間ら(2014)で示されるアイデンティティの形成過程の研究の観点で見ると、「コミットメントの深い探索」が K09 の受けてよかった理由、K22 の受講動機、K62 での苦しい体験などから行われていることが示される。そして K67、K70、K79 で示されるように「コミットメントの同一化」といえる感覚が得られていることがわかる(表 7-3)。それによりキャリアコンサルタントとしてのコミットメントが高まりアイデンティティが形成されていったことが示されているといえよう(表 7-4)。

また割澤(2016)の初学者の学習プロセスの観点から見た場合、最も学習が進んだとされるグループは【3. 「現時点での自分」の感覚や判断の信頼と活用】に加え、【4. 個々の気づきや学びの「つなぎの視点」の獲得】という要素を学習できたグループであった。

表 7-4 はその段階での学習についての表現をまとめたものである。

本研究で調査協力いただいた K 氏の学びは、K95 の PAC 分析でも本プログラムの受講中でも個々のつなぎが得られた学習プロセスだったといえよう(表 7-5)。

表 7-4 K 氏のコミットメントとアイデンティティ獲得の様相

	プロセス	見出されたこと
アイデンティティ形成の側面	コミットメントの深い探索	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成を会社でやり始めたが、そういう存在がいなかったから受講を決めた【K09】</li> <li>・同じような課題感を持つ人との情報交換をしたいという受講動機から受講を決定【K22】</li> <li>・コーチングとは違うカウンセリングの在り方への変化対応での葛藤経験【K62】</li> </ul>
	コミットメントの同一化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コーチングとかやっていたこととここでの学びとの融合【K67】</li> <li>・自分がやってきたことの肯定とやっていきたいことが理論も踏まえて具体化している感覚【K70】</li> <li>・自分の仕事の価値の再認識と会社に存在する意義の認識【K79】</li> </ul>

表 7-5 心理援助職の学習段階における気づき

	プロセス	見出されたこと
初学者の学習プロセスの側面	「現時点での自分」の感覚や判断の信頼と活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バックグラウンドはこうだと語れる知識、学習【K31,32】</li> <li>・関係構築の重要性の理解【K38】</li> <li>・日常でも使える他者を理解しようとする方法【K43,44】</li> <li>・理論の理解を通じての話のバリエーションの増加【K51】</li> <li>・自分がこれまでやってきた方向性が合っていたという感覚【K58】</li> <li>・自分のやっていることの価値の実感【K79】</li> </ul>
	個々の気づきや学びの「つながりの視点」の獲得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・世の中の視点から自分の会社を見れた【K15】</li> <li>・体験している課題感や制度などのバックグラウンドを学べた【K19】</li> <li>・コーチングとかやっていたこととここでの学びとの融合【K67】</li> <li>・自分がやってきたことの肯定とやっていきたいことが理論も踏まえて具体化している感覚【K70】</li> <li>・もともと持っていた思いが具体的に広がった、つながりが自分の中にあるなという実感【K93】</li> <li>・CCの役割も自分自身もつながった感じ【K95】</li> </ul>

#### 4.2 追加項目を加えた PAC 分析の有効性

本研究で PAC 分析の追加項目として利用した「今後のコアとなる考え」については専門家としてのアイデンティティにつながる項目との結びつきを示すことができたと思われる。「自分には無かった・不足していること」に関しては知識的側面であるクラスター3に関する項目とつながっていた。ただインタビューの中では K62 で語られているようにコーチングとカウンセリングの違いで悩み、苦労した側面に関しては紐づくことが見られなかった。今後の検討が求められる

#### 4.3 学習の促進要因について

学習の促進要因については、今回のインタビューにおいては「体験と学習内容のつながり (K17)」「参加者との話の中での実感 (K10)」「自分でイニシアティブをとっての質問、多様な考え方の人を知れたこと (K73)」「エージェント会社との接触 (K78)」などが示されている。表 7-4 の心理援助職としての学びとして示されている、「自分がこれまでやってきた経験とプログラムでの学びとを関連付ける (葛藤経験も含めて) ことや全体感を持てる」、「複雑性を獲得できる学びを促進させること」がプログラム提供側には求められるといえよう。

#### 4.4 本研究の限界と課題

本研究は、1名の現職で実務経験のある企業内キャリアコンサルタントのインタビューに基づく事例研究である。そのため、K73 のインタビューの中で出てきているような資格取得を目的とした現在はキャリアコンサルタント職でない人 (実務経験のない受講経験者) との学びの内容の等質性と差異性などを比較検討することで、学びの促進方法などが検討されることが必要であろう。

## 第8章 キャリア支援者のコミットメントの SCAT を援用した分析(研究⑤)

### 1. 研究の目的

心理援助職であるカウンセラーの発達段階をまとめた代表的な研究に Skovholt & Ronnestad (1992)があり、100名を超えるインタビューから生涯発達段階の8段階モデルを提唱した。その8段階のうち特に初期～中期が養成機関による学習期間といえる。平木(2017)の訳によると、その段階は①慣行的行動期(Conventional):素人による援助活動の域、②専門訓練の移行期:専門訓練の初期(transition to professional training)、③熟達者の模倣期(imitation of experts):ベテランの言動を模倣し始める、④暫定的自律期(conditional autonomy):インターンの時期とされている。

キャリア支援を行うキャリア講師のコミットメントの形成状況や促進要因を探索するため、研究①～③(第4章～第6章)は個人の意識や態度の分析に適していると思われる PAC 分析(内藤, 2002)を用いて、高校生(メンティ)へのキャリア講師(社会人メンター)体験を通じての学習効果、コミットメント形成のメカニズムを探索した。上記段階では、①の素人による援助活動の域である慣行的行動期の段階のコミットメント変容を調べたものといえる。

研究④(第7章)では、②及び③の機能を担うキャリアコンサルタントの養成機関での学習経験を経た受講者のプログラムを通じての学び、コミットメントの変化などの様相を同様に PAC 分析を通じて探索した<sup>9</sup>。

本研究では、キャリア支援者<sup>10</sup>のコミットメントがどのように高まるのか、どのように開発されるのかを Bergman, Benzer, Kabins, Bhupatkar, & Panina (2013)の提起<sup>11</sup>に基づき、複数事例に共通するメカニズムについて比較することにより、明らかにすることを目的とし、少数ケースでも理論化が可能とされる SCAT というコーディング手法を活用し、各事例の理論記述を行い、等質性・差異性について検討を行う。

SCAT(Steps for Coding and Theorization)では、マトリクスの中にセグメント化したデータを記述し、そのそれぞれに、

- <1>データの中の着目すべき語句
- <2>それを言いかえるためのデータ外の語句
- <3>それを説明するための語句
- <4>そこから浮き上がるテーマ・構成概念

の順にコードを考えて付していく4ステップのコーディングと、<4>のテーマ・構成概念を紡いでストーリー・ラインを記述し、そこから理論を記述する手続きとからなる分析手法である。この手法は、一つだけのケースのデータやアンケートの自由記述欄などの、比較的小規模の質的データの分析にも有効である。また、明示的で定式的な手続きを有するため、初学者にも着手しやすい分析手法とされている。

一方、今回の分析対象のデータを算出するために行われた PAC 分析は、自由連想法とクラスター分析によって得られるデンドログラム(樹形図)の構造への解釈を行って個人の態度の構造を明らかにする、個性記述的で質的な分析法である。しかし、この手法での分析は個別の事例についての考察である。青木(2013)は PAC 分析で得られたプロトコルを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA; 木下, 2003)を援用して分析を行い、複数

<sup>9</sup> 探索に際しては、アイデンティティとコミットメントとの関係性に言及している Luyckx, Goossens, Soenens, & Beyers (2006) の “アイデンティティ形成の二重サイクルモデル(a dual-cycle model of identity formation)” を参照した。

<sup>10</sup> 本研究においてはキャリア講師、キャリアコンサルタントを「キャリア支援者」として総称する。

<sup>11</sup> Bergman *et al.* (2013)は、これまでの組織コミットメント研究をレビューした上で、個人の価値観が、職場などでの経験での適合/不適合(合う合わない)を決定し、それがコミットメント要素(コミットメントの先行要因となるそれぞれの出来事とその組織や個人の価値観にとって適合しているかどうかの範囲・程度とされる)の獲得につながり、コミットメントの形成・発達につながるとしている。さらに Bergman *et al.* (2013)は、このような価値観や価値観階層を探索する上では、特定の同様の出来事を体験した人々を理論的サンプリングし、質的方法を用いて探索的な研究を行うことを薦めている。

事例に共通する問題及び解決のイメージの比較を行っている。本研究では、キャリア講師体験やキャリアコンサルタントの受講経験によってどのように変化するかを、複数事例に共通するメカニズムを比較することによって明らかにし、それぞれのコミットメント形成のメカニズムを検討することを目的とし、SCAT(大谷, 2008, 2011, 2019)を援用してPAC分析で得られた自由連想項目の分析を行う。

SCATは先述のようにアンケートのような小規模データの分析も可能で、カテゴリ分析でもあり、時系列な情報を含むシーケンス分析の特性を持つ手法であることから、文脈を活かした分析が行える点が内的メカニズムの分析に適していると判断した。またPAC分析時にインタビューを行っているが、SCATではデータに基づき全データから分析を行う手法であり、かつ分析の過程が可視化されて明示的に残り、そのため分析の妥当性確認のための省察を分析家に迫る機能有していること、PAC分析の自由連想項目本人にとっての重要度の情報も含まれており、上述の価値観階層を探索する上でも有益な情報を的確に反映していると考えられたことから、SCATによる分析は妥当と判断した。

## 2. キャリア講師体験の分析(分析 I)

### 2.1 方法

#### 2.1.1 調査協力者

調査協力者は2017年11月と2018年2月に「シゴトのチカラ」(以下、本プログラム I)のプログラムを受講し高校生のキャリア講師を行った研究②(第5章)と研究③(第6章)の調査協力者4名である(表 8-1)。C氏、D氏が2017年11月受講、G氏、H氏が2018年2月受講であった。

表 8-1 分析 I の調査協力者

調査協力者	プロフィール	所属
C氏	20代半ば、マーケティング・セールス部門に所属する。新卒で入社し、インタビュー時2年目の女性社員。	大手マーケティング企業
D氏	20代半ば セールス・マーケティング部門所属。新卒で入社3年目の女性社員。2年間店舗業務のあと、1年前に現部署へ異動。	大手マーケティング企業
G氏	30代前半 通信サービスのマーケティング担当(リーダー職) 女性社員	情報・通信
H氏	40代前半 通信放送事業の運営マネジャー 男性	情報・通信

#### 2.1.2 受講したプログラム

参加したプログラムは前述された研究①～③と同じ3日間のプログラムである(各回は1～2週間程度開けて実施される)。プログラムはNPO法人の運営スタッフ複数名、大学生スタッフ複数名が携わり運営、セッションでのフィードバック(高校生に伝わる内容になっているかなど)を行う役割を担う。

#### 2.1.3 倫理的配慮

研究①～③で記した手続きを行った。筆者は、本プログラム I を提供している当該 NPO 法人の理事も兼務しているが(報酬等はなし)、利益相反が生じないように、調査にあたっては研究者としての研究として中立の立場で行う旨を調査協力者に伝達した。同時に研究協力依頼書を提示し、守秘の取り扱い、調査協力に際しての自由意思の尊重、公表時のルール等を示し、同意文章にサインしてもらった手続きを調査前に実施した。

#### 2.1.4 実施方法

それぞれ研究②、研究③で示した手続きで行った。

## 2.1.5 SCAT の援用による理論記述の生成

### ①分析対象データ

4 名の調査協力者全員の上記実施方法で得られた追加項目を含まない類似度評定後の自由連想項目(14~21 項目)を分析対象データとした。自由連想順ではなく、類似度評定した後のデータを対象としたのは PAC 分析におけるデンドログラムで表出された順番は、一連の塊として本人にとっても意味のある順序になっている状態であるためである。

### ②分析方法

大谷(2008, 2011, 2019)で示されている SCAT シートのマトリクスの中にセグメント化したデータを記述し、そのそれぞれに、

- <1>データの中の着目すべき語句
- <2>それを言いかえるためのデータ外の語句
- <3>それを説明するための語句
- <4>そこから浮き上がるテーマ・構成概念

の順にコードを考えて付していく 4 ステップのコーディングをまず行う。

そして<5>では同じデータの他の部分や他のデータなどとの比較などを通して検討が必要だと考える点、フォローアップ・インタビューで確認したいと考える点、文献にあたって調べる必要があると考える点として「疑問・課題」を記載する。そして<4> のテーマ・構成概念を紡いでストーリー・ラインを記述し、そこから理論を記述する。ストーリー・ラインと理論との関係を大谷(2019)は以下のように説明している：

SCAT では、テキストから<1>→<2>→<3>→<4>と書いていくにしたがって、『脱文脈化 de-contextualization』することになる。しかしストーリー・ラインでは、その<4>のコード間の関係性を検討しながらそれを再構造化する。つまり、ストーリー・ラインにおいて<4>までの分析結果が『再文脈化 re-contextualization』されるのである(p.317)。ストーリー・ラインを記述したら、理論記述を行う。ここでの理論は、『これまでの分析で言えること』である。ストーリー・ラインはデータの深層の意味を再文脈化した、複合的で構造的な記述になっているはずなので、ストーリー・ラインを断片化することで、理論記述が行える。理論記述は、その事例についての事実としての説明を要約したものではない。(中略)ストーリー・ラインからどのような知見が得られるかを考え、その知見を一般性、統一性、予測性などを有する記述形式で表記したものである(pp. 323-324)。

### ③分析プロセスの例示

分析プロセスの例として表 8-2 に調査協力者 G 氏の SCAT のコーディング及びストーリー・ライン、理論記述のサンプルを示す(G 氏以外の分析ワークシートは附録を参照のこと)。

表 8-2 G 氏の自由連想項目による分析ワークシートのサンプル

番号	発言者	テキスト	<1>テキスト中の注目すべき箇所	<2>テキスト中の箇句の言い換え	<3>左を説明するようなテキスト外の概念	<4>テーマ・構成概念(前後や全体の文脈を考慮して)	<5>疑問・課題
1	G	過去の経験のなかに無駄と思えるものは意外と少ない(12, +)	過去の経験 / 無駄と思える / 意外と少ない	振り返った出来事 / 思い出 / 後悔 / やり直したい / 無視したい / 必要でない / 想定以上に / 驚くことに / 貴重 / 希少 / など	記憶(特性) / 経験学習(特性) / キャリア(特性) / 不経済(特性) / 許容範囲外(特性) / 想定外事象(特性) / 無駄の無さの認識(結果)	過去のキャリア経験の無駄の無さの認識	それまでは無駄な経験かあるかと思っていたのか
12	G	社会のトレンドや技術の革新にあわせて、自分もアップデートしていきたい(2, +)	社会のトレンド / 技術の革新 / あわせて / アップデート / していきたい / (重要)	世の中の潮流 / 世相 / イノベーション / キャッチアップ / 適応 / 革新 / 更新 / パージョンアップ / 意向 / 希望 / 自分への期待	社会経済環境(特性) / 技術イノベーション(特性) / シンクロナイズ(変化) / 適応(変化) / キャリア発達・開発(変化) / 志向の実感(条件)	社会経済環境・技術革新にシンクロしたキャリア開発志向の実感	
14	G	技術的な知識とビジネス的な観点を併せ持って働く(1, +)	技術的な知識 / ビジネス的 / 観点 / 併せ持って / 働く / (とても重要)	エンジニアのナレッジ / 経営 / マーケティング / 事業 / センズ / フレーム / 視点 / 同時進行 / 統合 / 統合 / 展開する / コミットする	高度専門知識(特性) / ビジネスアキュメン(特性) / 統合(条件) / コミットメント(結果)	高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察を統合した仕事へのコミットメント)確立	
8	G	ゴールに至るまでのプロセスの創意工夫が仕事の醍醐味(8, +)	ゴールに至るまでの / プロセス / 創意工夫 / 仕事の醍醐味	仕事の到達 / ことを成し遂げる / ステップ / 段階 / クリエイティブ / オリジナリティ / やりがい / ダイナミズム / 手応え / 味わい	課題の達成(特性) / 創造性(特性) / 構成(条件) / 仕事の魅力(結果)	課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力	
9	G	建設的なアドバイスが相手との距離を縮められる(5, +)	建設的な / アドバイス / 相手との / 距離 / 縮められる	役に立つ / 理にかなった / 示唆 / 次につながる / 同僚 / 他者 / 遠慮 / 関係性 / パリアがなくなる / 親密になる	オーセンティック(特性) / ポジティブなストーリー / 構成(条件) / 親密な関係性(結果) / 関係構築(結果) / 実感(条件)	オーセンティックなストーリーによる他者との関係性構築の実感	・ストーリーでアドバイスを包含できるか
10	G	良い仕事をするには年齢や経験が必ずしも重要ではない(8, 土)	良い仕事 / 年齢や経験 / 必ずしも / 重要ではない	認められる仕事 / 価値のある仕事 / キャリア / ベテラン / 例外がある / 基準はない / 無くて構わない	パフォーマンス(結果) / 熟達レベル(条件) / 無相関(影響) / 信念(特性)	パフォーマンスと熟達レベルの無相関という信念	・良い仕事をパフォーマンスでなくても大丈夫か
2	G	その時は苦しい経験でも、よりよい未来を作ることがある(11, +)	その時は / 苦しい経験 / よりよい未来 / 作ることがある	その過去時点では / 思いつかなかった / 経験 / 逃げ出した / 経験 / チャンスにつながる / 楽しい未来 / つながる可能性 /	過去(特性) / ネガティブイベント(特性) / キャリアサクセス(結果) / 転換(変化) / 可能性への信頼(特性)	過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼	
3	G	経験の粒度がバラバラで、後から振り返るのが難しい(14, -)	経験の粒度 / バラバラ / 後から / 振り返る / 難しい	仕事の大小 / 経験値の軽重 / 差が激しい / 秩序がない / カオス / 今から / 何を学んだか / 一筋縄ではない	経験の変化度合い(特性) / ダイナミック(影響) / ストーリーの意味構成(結果) / 困難性(結果)	ダイナミックな経験の変化度合いによる自己ストーリーの意味構成の困難性	
4	G	メリハリをつけて整理すると、仕事のことは分かりやすく伝えられる(13, 土)	メリハリをつけて / 整理する / 仕事のことは / 分かりやすく / 伝えられる	強弱 / リズム / 抑揚 / 構成する / 働き / 理解できる / 言葉 / できる	リズム(条件) / 仕事情報(特性) / ストーリー(構成) / 理解促進の実感(結果)	リズムカルな仕事情報のストーリー構成による理解促進の実感	
7	G	相手に興味を持ってもらうための工夫が大切(7, 土)	相手 / 興味を持ってもらう / 工夫 / 大切	第三者 / 目の前の人 / 関心を持つ / 惹きつける / アイデア / 手間 / 手を抜かない	聞き手(特性) / モチベーション喚起(変化) / 意図的創造(条件) / 重要性認知(結果)	聞き手のモチベーション喚起における意図的創造の重要性認知	・意図的創造という言葉は一般的か
11	G	自分のアクションで人が変わること達成感を感じられる(8, +)	自分のアクション / 人が変わる / 達成感 / 感じられる	自分の振る舞い / 自分が動くこと / 心変わり / 影響される / 充実感 / やり遂げる / 湧きおこる	関わり行動(条件) / 心理的・行動的変化(変化) / 達成意欲喚起(結果)	関わり行動による他者の心理的・行動的変化への達成意欲喚起	・変化は心理面と行動面で妥当か
13	G	先入観はあてにならないので、目の前の人を大切にできる働き方を(4, +)	先入観 / あてにならない / 目の前の / 大切にできる / 働き方を	バイアス / 偏見 / 思い込み / 予測 / 信頼できない / 当たらない / パートナー / 個人 / リスベクトする / 尊重する / かわり方 / 示す	認知バイアスの回避(条件) / 協働者(特性) / 他者尊重(条件) / 職務遂行(結果)	認知バイアスの回避を通じた協働者尊重による職務遂行	
5	G	自分では当たり前前の経験や能力でも、人にわかってもらえるのは嬉しい(10, -)	自分では / 当たり前 / 経験や能力 / わかってもらえる / 嬉しい	自分の基準 / 普通 / 培ってきたもの / 善え / 理解 / 壁がある / 一筋縄ではない	自己基準のキャリア(特性) / 他者伝達の困難性実感(特性)	自己基準のキャリアの他者伝達の困難性実感	・他者による理解は他者伝達で伝わるか
6	G	自分とは異なるバックグラウンドの人からフィードバックをもらえるのはおもしろい(8, +)	自分とは異なる / バックグラウンド / フィードバック / おもしろい	他者 / 経験 / 成り立ち / 示唆 / 指摘 / うれしい / 目が開かれる	多様なメンバー(特性) / フィードバック(特性) / 刺激性実感(影響)	多様なメンバーからのフィードバックの刺激性実感	
番号	発言者	テキスト	<1>テキスト中の注目すべき箇所	<2>テキスト中の箇句の言い換え	<3>左を説明するようなテキスト外の概念	<4>テーマ・構成概念(前後や全体の文脈を考慮して)	<5>疑問・課題
ストーリーライン(現時点で言えること)		キャリア講師はプログラムに参加し【オーセンティックなストーリーによる他者との関係性構築の実感】を通じて【ダイナミックな経験の変化度合いによる自己ストーリーの意味構成の困難性】を感じつつも【過去のキャリア経験の無駄の無さの認識】【パフォーマンスと熟達レベルの無相関という信念】を得て【過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼】を獲得した。また【課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力】を再確認し、【社会経済環境・技術革新にシンクロしたキャリア開発志向の実感】を通じて【高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察を統合した仕事へのコミットメント)確立】に至った。 他者とのコミュニケーションに関しては【自己基準のキャリアの他者伝達の困難性実感】を持ちつつも【多様なメンバーからのフィードバックの刺激性実感】を得て、【聞き手のモチベーション喚起における意図的創造の重要性認知】を通じて、【リズムカルな仕事情報のストーリー構成による理解促進の実感】、【関わり行動による他者の心理的・行動的変化への達成意欲喚起】を経験し【認知バイアスの回避を通じた協働者尊重による職務遂行】につなげてことになった。					
理論記述		・キャリア講師はプログラム参加を通じて【オーセンティックなストーリーによる他者との関係性構築の実感】を通じて【ダイナミックな経験の変化度合いによる自己ストーリーの意味構成の困難性】を感じつつも【過去のキャリア経験の無駄の無さの認識】【パフォーマンスと熟達レベルの無相関という信念】を得て【過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼】を獲得した。 ・キャリア講師はプログラム参加を通じて【課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力】を再確認し、【社会経済環境・技術革新にシンクロしたキャリア開発志向の実感】を通じて【高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察を統合した仕事へのコミットメント)確立】に至る。 ・他者とのコミュニケーションに関しては【自己基準のキャリアの他者伝達の困難性実感】を持ちつつも【多様なメンバーからのフィードバックの刺激性実感】を得て、【聞き手のモチベーション喚起における意図的創造の重要性認知】を通じて、【リズムカルな仕事情報のストーリー構成による理解促進の実感】、【関わり行動による他者の心理的・行動的変化への達成意欲喚起】を経験し【認知バイアスの回避を通じた協働者尊重による職務遂行】につなげてこととなる。					
さらに追究すべき点・課題		それまでは無駄な経験かあるかと思っていたのか / ストーリーでアドバイスを包含できるか / 良い仕事をパフォーマンスでなくても大丈夫か / 意図的創造という言葉は一般的か / 変化は心理面と行動面で妥当か / 他者による理解は他者伝達で伝わるか					

SCAT(Steps for Coding and Theorization)を使った質的データ分析



## 2.2 結果

### 2.2.1 4名の理論記述

SCATによる内容分析の結果、調査協力者4名の理論記述は、それぞれ表8-3に示す通りとなった。作成された理論記述を、その作成された理論の記述内容から、本研究のテーマである①コミットメントに関する理論記述と、②キャリアに関する意識、③組織に関する意識、④高校生や他者とのコミュニケーションに関する意識、という理論記述に分類した。理論記述に付した番号はストーリー・ラインから作成された順番である。【】で示されているのはSCATのコーディングプロセス<4>で生成されたテーマ・構成概念である。

コミットメントに関する理論記述は調査協力者4名全員から得ることができた。この4名の理論については後述する。

キャリアに関する意識に関してはH氏を除く3名から見いだされた。3名の理論記述からプログラム体験を通じて、価値観階層(C1:【ビジネスキャリアの意思決定にあたっての価値観階層】)や効力感(D1:【自己のキャリアの相互作用における効用の実感】、G1:【過去のキャリア経験の無駄の無さの認識】、【過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼】)などの主観的なキャリアの要素(D1:【主観的キャリアを重要とするキャリア観】)の重要性が見いだせる。またそれらを促進させているのはオーセンティックな周囲との関りやフィードバック(D1:【オーセンティックな態度での共有体験による相互作用の実感】、G1:【オーセンティックなストロークによる他者との関係性構築の実感】)が促進要因として効果を示していたことが窺える。

組織に関する意識についてはC氏とH氏の2名から得られた。特にH氏に関してはプログラムの中で高校生と大学生の関りや、社内外での交流、キャリアのレビュー、職場での上司理解などから組織の持つ力の実感が示されている(H2)。

高校生や他者とのコミュニケーションについての意識についてもコミットメントと同様に4名全員から理論記述を得られた。高校生とのコミュニケーションにあたってはストーリーテリングなどのストーリーをどう構成するかが重要な位置づけになっていることが見て取れる(C4:【メンティへのストーリー構成における試行錯誤】、D3:【高校時代のキャリア意識に基づくキャリアストーリーテリング】、D4:【キャリア上の転機時の感情も含めたストーリーテリングの実施】)。またG氏のようにこのプログラムで学習した意識を通じて職場での職務に活かしている様も描かれている(G3:【認知バイアスの回避を通じた協働者尊重による職務遂行】)。

表 8-3 キャリア講師のキャリア講師体験の理論記述

	C氏	D氏	G氏	H氏
コミットメントに関して	C2: キャリア講師は、【欧米人と比較しての日本人のキャリアデザインの意識の低さに対するネガティブな印象】を持っている可能性があるものの、プログラムを【ライフキャリアのデザインへのコミットメントを高めた出来事】と【女性特有のライフキャリアサクセスの熟考の機会となった出来事】として捉え、【自己理解を促進させるメタ認知の重要性】を認識し、【キャリアチェンジ意図の喚起】と同時に【好奇心・達成動機喚起】される中で【生きられる時間の中で多くを占める労役としての仕事】に対する【ワークライフバランスのためのタイムマネジメント】を行うようになる	D2: キャリア講師は、プログラムを通じて、【本格的なキャリアの振り返りの経験】と【共有体験による自己のキャリア観の明確化】を通じて【キャリア上の意思決定における価値観階層の自覚・洞察】に至り、【ワークモチベーション・ワークコミットメントの高まりの自覚】に通じる。さらに【個人志向性が強いという自己の開発課題の実感】されることもあり得、【自己の仕事上の強みと課題の背景となる性向の明確化】が獲得される。	G2: キャリア講師はプログラム参加を通じて【課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力】を再確認し、【社会経済環境・技術革新にシंकしたキャリア開発志向の実感】を通じて【高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察)を統合した仕事へのコミットメント確立】に至る。	H1: キャリア講師は、プログラム参加により【高校生へのアコモデーションを意図した対話実践】【受講時の業務過剰負荷な環境下でのタイムマネジメント意識の習得】【未習熟だったプレゼンテーション技法のノウハウ学習経験】を経て、職場において【プログラム経験によるメンバ育成行動の大きな変化の実感】、【プログラム経験によるストレスフルな職務へのコミットメント向上】を獲得する。
キャリアに関する意識について	C1: 【職務の提供価値の組織外への影響の内省】、【完遂した経験からの満足要因の探索】、【マイナスからの転換期におけるレジリエンスの発揮要因の内省】により、【ビジネスキャリアの意思決定にあたっての価値観階層】を確定する。	D1: キャリア講師はプログラム参加を通じて【キャリア学習の相互作用の実感】、【オーセンティックな態度での共有体験による相互作用の実感】を獲得し【自己のキャリアの相互作用における効用の実感】も獲得し【主観的キャリアを重要とするキャリア観】が強化される	G1: キャリア講師はプログラム参加を通じて【オーセンティックなストロークによる他者との関係性構築の実感】を通じて【ダイナミックな経験の変化度合いによる自己ストーリーの意味構成の困難性】を感じつつも【過去のキャリア経験の無駄の無さの認識】【パフォーマンスと熟達レベルの無相関という信念】を得て【過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼】を獲得する。	
組織に関する意識について	C3: キャリア講師は【動機付け・活性化のノウハウの学習】、【マネジメント観のパラダイムの検討】を通じて【職場における雰囲気・人間関係の重要性】【マネジメント役割を担う者の人間性】についての知見を得る			H2: キャリア講師は【学習インタビュター】の大学生による高校生と大学生の発達の差異の認識の獲得【社外交流の相互作用を通じて得られたトランジションの対処に関する転用可能な知識の学習】【同僚参加者との協働経験を通じて親密性の向上】を獲得し、また【キャリアのレビューを通じての過去の仕事観の再確認】と【プログラム参加経験の職場内共有を通じての上司からの理解の向上】を通じて【個人の能力よりも影響力の大きい組織能力の重要性の実感】を得る。
高校生や他者とのコミュニケーションについて	C4: 【メンティへのストーリー構成】においては【試行錯誤】の中で【オープンマインドに経験者のアドバイスをもらうことの重要性】を認識し、結果として【メンティへのメッセージでの充実感】【共通目標を完遂することによる充実感】を得、【対象者への理解的態度の視点転換】をする。	D3: 高校生とのかかわりにあたっては、【高校時代のキャリア意識に基づくキャリアストーリーテリング】を通じて改めて【規範意識の行動化によるインセンティブ】【支援要請にあたっての知識の精緻化の必要性】の自覚が進む。 D4: 【オーセンティックな態度でストーリーテリングを行う規範意識】【理解できる言葉でのコミュニケーションを行う規範意識】を持つことで【キャリア上の転換時の感情も含めたストーリーテリングの実施】が可能となる。 D5: 【主観的キャリアとキャリアの個別性の実感】、【グループファンリテーションの難易度実感】を持つことで、【メンター側のメンティ側へのセンシティビティの重要性の実感】【個別性・多様性の受容・理解の必要性の認知】も高まる。	G3: 他者とのコミュニケーションに関しては【自己基準のキャリアの他者伝達の困難性実感】を持ちつつも【多様なメンバーからのフィードバックの刺激性実感】を得て、【聞き手のモチベーション喚起における意図的創造の重要性認知】を通じて、【リズミカルな仕事情報のストーリー構成による理解促進の実感】、【関わり行動による他者の心理的・行動的变化への達成意欲喚起】を経験し【認知バイアスの回避を通じて協働者尊重による職務遂行】につなげてくこととなる。	H3: 高校生とのかかわりにおいて【高校生の成熟度の発見による現在の高校生への先入観の解消と肯定的変化】【多くの目標を掲げる高校生の発見による目標設定の重要性の実感】を得て、さらに【仕事のストレス下にある時に高校生からのお礼のメッセージがもたらすモチベーション転換の促進作用】を獲得することもあろう。

### 2.2.2 4名のコミットメントに関する理論記述

調査協力者4名のコミットメントに関する理論記述を整理したのが表8-4である。表8-4では、調査協力者ごとに自由連想項目数、その理論記述内のテーマ・構成概念に自由連想段階での重要度1位から5位までの番号を付している。今回の理論記述から見て取れるコミットメントの対象と自由連想項目段階での記述内容を示す。

C氏のコミットメントの対象は【ライフキャリアのデザインへのコミットメントを高めた出来事】と示されるようにライフキャリアデザインといった中長期的なキャリアであった。その理論記述の中では自由連想時の重要度の高い項目から生成されたテーマ・構成概念が4位を除く4項目が含まれている。

D氏のコミットメントの対象は【ワークモチベーション・ワークコミットメントの高まりの自覚】とあり、現在の職(務)というものに対するコミットメントである。このテーマ・構成概念も5位であり、D2の理論記述では5位のテーマ・構成概念も含まれた形で構成されている。またそのコミットメントは【キャリア上の意思決定における価値観階層の自覚・洞察】により形成されていることが示されている。

G氏のコミットメントは【高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察)を統合した仕事へのコミットメント確立】という技術とビジネスを統合した仕事へのコミットメントであり、自由連想項目の記述で「技術的な知識とビジネス的な観点を併せ持って働く」とあるように現在から将来に継続するものとしてイメージされているものである。この理論記述においては重要度1位と2位のテーマ・構成概念を含んだものとなっている。

H氏に関しては、【プログラム経験によるメンバー育成行動の大きな変化の実感】【プログラム経験によるストレスフルな職務へのコミットメント向上】とあるようにストレスフルな職務へのコミットメントといえる。この二つのテーマ・構成概念はそれぞれ1位と2位である。

表 8-4 キャリア講師のコミットメントの理論記述

調査協力者	連想項目数	コミットメントに関する理論記述（【】はテーマ・構成概念 【】内の番号は分析の対象となった自由連想項目の重要度のうち1位から5位のものを示す）	コミットメントの対象 （）内は自由連想項目での言葉
C氏	21項目	C2：キャリア講師は、 <u>【欧米人と比較しての日本人のキャリアデザインの意識の低さに対するネガティブな印象：⑤】</u> を持っている可能性があるものの、プログラムを <u>【ライフキャリアのデザインへのコミットメントを高めた出来事：①】</u> と <u>【女性特有のライフキャリアサクセスの熟者の機会となった出来事：②】</u> として捉え、 <u>【自己理解を促進させるメタ認知の重要性：③】</u> を認識し、 <u>【キャリアチェンジ意図の喚起】</u> と同時に <u>【好奇心・達成動機喚起】</u> される中で <u>【生きられる時間の中で多くを占める労役としての仕事】</u> に対する <u>【ワークライフバランスのためのタイムマネジメント】</u> を行うようになる	ライフキャリアのデザインへのコミットメント (自分の人生設計)
D氏	20項目	D2：キャリア講師は、プログラムを通じて、 <u>【本格的なキャリアの振り返りの経験】</u> と <u>【共有体験による自己のキャリア観の明確化：⑤】</u> を通じて【キャリア上の意思決定における価値観階層の自覚・洞察】に至り、 <u>【ワークモチベーション・ワークコミットメントの高まりの自覚：④】</u> に通じる。さらに <u>【個人志向性が強いという自己の開発課題の実感】</u> されることもあり得、 <u>【自己の仕事上の強みと課題の背景となる性向の明確化】</u> が獲得される。	ワークコミットメント (今の職)
G氏	14項目	G2：キャリア講師はプログラム参加を通じて <u>【課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力】</u> を再確認し、 <u>【社会経済環境・技術革新にシンクロしたキャリア開発志向の実感：②】</u> を通じて <u>【高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察)を統合した仕事へのコミットメント確立：①】</u> に至る。	技術とビジネスを統合した仕事へのコミットメント (技術的な知識とビジネス的な観点を併せ持って働く)
H氏	15項目	H2：キャリア講師は、プログラム参加により <u>【高校生へのアコモデーションを意図した対話実践】</u> 【 <u>受講時の業務過剰負荷な環境下でのタイムマネジメント意識の習得】</u> 【 <u>未習熟だったプレゼンテーション技法のノウハウ学習経験】</u> を経て、職場において <u>【プログラム経験によるメンバー育成行動の大きな変化の実感：①】</u> 【 <u>プログラム経験によるストレスフルな職務へのコミットメント向上：②】</u> を獲得する。	ストレスフルな職務へのコミットメント (とても面倒なことでも向き合うようになりました)

### 3. キャリアコンサルタント養成講座受講者の分析(分析Ⅱ)

#### 3.1 方法

##### 3.1.1 調査協力者

調査協力者は2018年下旬に、特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会(以下「協会」)が主催する「GCDF-Japan キャリアカウンセラートレーニングプログラム」を受講した社会人2名(表8-5)である。なお2名とも男性である。参加者の抽出にあたっては、協会に依頼し、担当講師(トレーナー)から見て受講当初から受講終了段階で意識変化が大きいと見受けられた参加者の推薦を得た。インタビューは協会のカウンセリングルームを使用し、2019年3月に実施された。なお、2名のうちK氏は研究④(第7章)で取り上げた調査協力者である。

表 8-5 分析Ⅱの調査協力者

調査協力者	プロフィール	備考
J氏	50代後半 不動産業などに従事	キャリアコンサルタント実務 経験はなし マネジメント経験豊富
K氏	30代後半 製造業の事業部門人材開発担当 の管理職	企業内でのキャリア コンサルタント活動に従事

##### 3.1.2 受講したプログラム

受講したプログラム(以下、「本プログラムⅡ」)は研究④と同じ12日間のプログラムであり、約3カ月にわたって実施される。受講時間はホームワークも含め145時間である。

##### 3.1.3 倫理的配慮

研究④と同様の手続きで行った。筆者は現在週1日、本プログラムⅡにおける教材執筆業務を行っているが、研究する立場としては社会人大学院博士後期課程の学生として中立である旨を提示し、調査協力者に伝達した。同時に研究協力依頼書を提示し、守秘の取り扱い、調査協力に際しての自由意思の尊重、公表時のルール等を示し、同意文章にサインしてもらう手続きを調査前に実施した。

##### 3.1.4 実施方法

実施方法は分析Ⅰと同様に研究④のPAC分析の手続きに基づいて行った。

##### 3.1.5 SCATの援用による理論記述の生成

SCATを援用しての分析に関しては、分析Ⅰの手続きと同じである。

#### 3.2 結果

2名の調査協力者の理論記述をまとめたのが表8-6である。その作成された理論の記述内容から、本研究のテーマである①コミットメント・アイデンティティに関する理論記述と、②カウンセラー・CC(キャリアコンサルタント)の姿勢・態度についての学び、③キャリア理論等知識側面での学びという理論記述に分類した。一つの理論記述が上記分類にまたがる場合は重要度の高いテーマ・構成概念が含まれるものに分類した。理論記述に付した番号はストーリー・ラインから作成された順番である。【】で示されているのはSCATのコーディングプロセス<4>で生成されたテーマ・構成概念である。

コミットメントないしはアイデンティティに関する理論記述に関しては、2名とも得ることができた。J氏は【過去にこだわらない新しい学びへのコミットメント】とあるように50代後半からも、まだ学べることに対する意識が明確になっている。ただし重要度は14位で

あった。K氏に関しては【キャリア支援者としての専門職アイデンティティの実感】とあるように、【多様なバックグラウンドの人々とかかわることで得られた知見】、【女性活躍推進の裏で増加する役割葛藤問題】、【キャリアレディネスを高める早期教育の必要性の認識】、【企業の社会に対する使命・責任・役割の洞察】などにより専門家としてのアイデンティティの実感まで至っていた。重要度は1位である。

カウンセラー・CCの姿勢・態度についての学びについては、J氏から3つの理論記述、K氏から2つの理論記述が得られた。J氏に関しては重要度の1位から5位のテーマ・構成概念がこの学びとして示されている。具体的には【クライアントの内的世界を尊重し理解的態度を示すカウンセラーの哲学の重要性】(1位)、【来談したクライアントへの理解的態度を示すキャリアコンサルタントとしての姿勢の重要性】(2位)、【クライアント尊重のカウンセラーの哲学への共鳴】(3位)、【キャリアコンサルタントとしての限界や任務責任範囲の自覚の重要性】(4位)、【クライアントの問題解決に向けて適宜面接を修正できる面接を構成する力】(5位)である。クライアントを尊重する態度・姿勢の重要性が深い学びとなっていることが見て取れる。

K氏に関しては、【共感的理解を通じたクライアントにかかわるキャリアコンサルタントの態度・行動】(2位)、【プロのキャリアコンサルタントとしての専門知識・フレームの活用方法の獲得】(4位)といったキャリアコンサルタントとしての姿勢・態度の側面と合わせてプロとしての専門知識・フレームの活用方法も大きな学びとなったことが窺える。

最後に、キャリア理論等知識側面に関する理論記述も両名から得ることができた。J氏は【キャリア理論・カウンセリング理論に基づき面接を適宜構成していく力】、【生涯にわたるトランジション課題の阻害要因・促進要因の理解】が得られ、それぞれ重要度は6位、7位であった。K氏に関しては重要度が3位と5位のテーマ・構成概念が含まれている。具体的には【人事制度のメカニズム理解を通じた説明能力の獲得】(3位)、【年齢ごとのキャリアトランジション課題に対するフレームの獲得】(5位)であった。特に3位のメカニズムの理解による説明能力の獲得は大きな学びとなっていると思われる。また両者に共通しているのが、発達段階のトランジションの理解の学習が大きいことが見て取れる。

表 8-6 キャリアコンサルタント養成講座受講者 2 名から得られた理論記述

意識・学びの内容	J氏（実務未経験の受講者）	K氏（実現経験のある受講者）
コミットメント・アイデンティティについて	<p>J4: 実務未経験者のキャリアコンサルタント受講者はプログラム受講を通じて【過去にこだわらない新しい学びへのコミットメント:⑩】と【カウンセリングの実施経験の機会確保の必要性実感と獲得の困難性の克服:⑭】によって【キャリアコンサルタントとしての専門家としての成長戦略:⑧】を考える。</p>	<p>K1: 実務経験のあるキャリアコンサルタント養成受講者はプログラム受講を通じて【多様なバックグラウンドの人々とかかわることで得られた知見:⑦】や【女性活躍推進の裏で増加する役割葛藤問題:⑯】を認識し、【キャリアレディネスを高める早期教育の必要性の認識:⑮】も得ることによって、【企業の社会に対する使命・責任・役割の洞察:⑨】に至り【キャリア支援者としての専門職アイデンティティの実感:⑪】を得る。</p>
カウンセラー・CCの姿勢・態度についての学び	<p>J1: 実務未経験のキャリアコンサルタント受講者はプログラム受講を通じ、【クライアントの問題解決に向けて伴走するキャリアコンサルタントの多面的なアプローチ能力への驚き:⑩】により、【クライアント尊重のカウンセラーの哲学への共鳴:③】が起こり、【来談したクライアントへの理解的態度を示すキャリアコンサルタントとしての姿勢の重要性:②】の理解が進み、【クライアントの内的世界を尊重し理解の態度を示すカウンセラーの哲学の重要性:①】を認識する。</p> <p>J2: 【面接の振り返りを通じた面接技術に対するセルフアウェアネスの促進:⑨】を通じて【クライアントの問題解決に向けて適宜面接を修正できる面接を構成する力:⑤】の必要性を実感する。</p> <p>J5: 【低下する労働力人口に対応するために新たな労働力確保を推進する支援者としてのキャリアコンサルタント:⑬】にとって、【困りがちな人々の就労支援に備えた情報のアップデート:⑯】、【キャリアコンサルタントとしての眼界や任務責任範囲の自覚の重要性:④】も必要である。</p>	<p>K4: 【プロのキャリアコンサルタントとしての専門知識・フレームの活用方法の獲得:④】と【クライアントにかかわるキャリアコンサルタントの姿勢・態度の重要性の実感:⑧】から【共感的理解を通じたクライアントにかかわるキャリアコンサルタントの態度・行動:②】の理解が進む。</p> <p>K5: 【経験を内省・リフレクションすることを通じて得られた自己効力感・自己肯定感:⑰】と【キャリアプランニングする際の個人と環境のマッチングの重要性の認識:⑩】から【キャリアカウンセリングの専門性の認識:⑬】も進む。</p>
キャリア理論等知識側面での学び	<p>J3: 【キャリア理論・カウンセリング理論に基づき面接を適宜構成していく力:⑥】を高めるために、【生涯にわたるトランジション課題の阻害要因・促進要因の理解:⑦】、【個人のキャリア上の意思決定のプロセス・メカニズムの理解:⑮】、【クライアントの自己理解促進のための適切なアセスメントを実施できる力:⑫】、【クライアントのキャリア情報を適切に把握できるツールの把握:⑪】が必要である。</p>	<p>K2: 【キャリア開発の主体の移譲に伴うパラダイムシフトによる企業と個人の果たすべきことの必要性の高まり:⑯】の中で、【年齢ごとのキャリアトランジション課題に対するフレームの獲得:⑤】により、起こっている【中高年に形成されてきたキャリア離人感:⑰】、【機能的に固着化してしまった中高年の言語スタイル:⑱】、【選択のオーバーロード現象を引き越している若手のキャリア:⑲】などの状況の理解が進む。</p> <p>K3: 【背景となる知識・考え方と施策等とのつながりの洞察:⑥】から【人事制度のメカニズム理解を通じた説明能力の獲得:③】ができ、同様に【メンタルヘルスに対するキャリアコンサルタントの責任と範囲の理解:⑭】も進む。</p>

#### 4. 考察

本研究では、これまで PAC 分析で分析を行ってきたキャリア講師体験とキャリアコンサルタントの養成受講経験の自由連想項目に基づいて SCAT を援用した分析を行い、それぞれの参加協力者から得られた理論記述の比較を通じてコミットメントやアイデンティティなどのキャリア意識等における等質性と差異性が確認された。以下いくつかの観点から結果を考察する。

##### 4.1 キャリア講師のコミットメント形成

キャリア講師のコミットメントに関しては 4 名の理論記述から C 氏、G 氏の中長期的なキャリアの概念、D 氏、H 氏の現在の職務に対するコミットメントが見いだされた。量的研究において、Lee, Carswell, & Allen(2000)は、先行研究 76 件のレビューとメタ分析を行い、キャリアの概念は曖昧であるとして、職業やキャリアに対するコミットメントの名称を職業コミットメントとしている。しかし、今回のようなコミットメントの質的把握においては、職業のみに限定されるのではなく、ライフの要素まで広げたキャリアの概念でとらえたほうがより了解されうる解釈が可能となると思われる。また今回、それぞれのコミットメントの理論記述に含まれるテーマ・構成概念の重要度の分布状況と D 氏の理論記述でコミットメントは【キャリア上の意思決定における価値観階層の自覚・洞察】により形成されていることから Bergman *et al.*(2013)が示唆するコミットメントの形成・発達における価値観、価値観階層の存在の妥当性も見いだせたといえよう。

##### 4.2 キャリアコンサルタント養成受講者のコミットメント・アイデンティティ形成

専門家であるキャリアコンサルタント養成受講経験者の 2 名の分析からは実務未経験者と実務経験者とはコミットメント・アイデンティティのあり様は異なった様相が見いだされた。しかし、共通してカウンセラー・CC としての態度・姿勢の学びがそれぞれ、未経験の J 氏が重要度 1 位から 5 位、経験者の K 氏が重要度 2 位と 4 位のテーマ・構成概念を含む理論記述(J1,J2,J5,K4)となっている。今後 J 氏がキャリアコンサルタントの実務経験につくかどうかは調査時点では未定であるが、J4 の理論記述にある通り実務経験が成長戦略の要素となることを示している。その場合、J1、J2、J5 に適合する経験となれば専門家としてのコミットメントが形成・発達することが予想される。このようなカウンセラー・CC の姿勢・態度といった要素は獲得時点でコミットメントそのものとしては発現していないが、Bergman *et al.*(2013)が提唱するコミットメントの先行要因となるそれぞれの出来事とその組織や個人の価値観にとって適合しているかどうかの範囲・程度とされる「コミットメント要素」としての機能を果たしている可能性は高いと思われる。実務経験のある K 氏は同様にコミットメント要素が獲得され、専門職としてのコミットメントを形成し、アイデンティティにつながったともいえるであろう。

##### 4.3 分析方法

本研究では PAC 分析で得られた自由記述連想項目を活用して、小規模データからも質的分析を行える SCAT を援用して分析を行った。PAC 分析はクラスター分析という統計手法を利用して個人の態度・認知にアプローチする研究手法で 1 人の調査対象者からでも研究対象にできる手法であり、記述統計学と了解的方法が併用されている(内藤, 2008)ユニークな研究方法である。しかし、実際のインタビューにおいては時間が限られることも多く、筆者の力量のせいもあると思われるが、一つ一つの自由連想項目の解釈を行うことは十分できていない。またクラスターの総合解釈においても調査協力者から出てくる言葉を重視するため、共通言語化が難しいことも課題であった。今回 SCAT を活用することにより、コード化のプロセスの中でキャリア領域の研究者としての分析的枠組み(概念的枠組みや理論的枠組み)を中心に用いて分析を行った。大谷(2019)は「妥当な概念的・理論的枠組みを用いて分析することで、それが解釈を裏付ける根拠となり、その解釈を、単なる勘や深読みでない学術的で妥当な解釈として説得性を持って示すことができる。」と述べている。それ



によって、キャリア講師に関してはコミットメントのバリエーションの確認、価値観の重要度がコミットメント形成・発達に与えている影響・メカニズムを探索することができた。

またキャリアコンサルタントの分析を通じて、*Bergman et al.(2013)*が提唱するコミットメント要素のあり様、さらに *Luyckx et al.(2006)*らが提唱するアイデンティティとコミットメントの関係性を探ることもできたと思われる。

また、キャリア講師、キャリアコンサルタントそれぞれの養成にあたって、今回の分析で得られた各理論記述は、各プログラムの体験や受講を通じて、各機関や養成に携わるファシリテーターやトレーナーがキャリア支援者としての体験者や養成受講者に獲得してもらいたい学習目標としてのガイドラインとしたり、その獲得を促進させる要素の洗い出しにもつながるものと思われる。

#### 4.4 研究の課題

PAC 分析で得られたデータを今回は自由連想項目から理論記述まで行った。PAC 分析の会話の逐語を用いて分析を行うことも、今後のデータ分析の課題としてあげられる。

## 第9章 総合考察

### 1. キャリア支援すること・他者とのかかわる体験・学習経験の意義

本研究は、個人の意識・態度を捉える手法である PAC 分析(Personal Attitude Construction Analysis)(内藤, 2008)、及び少人数でも理論化が可能な SCAT(Steps for coding and theorization)(大谷, 1997, 2011, 2019)を援用した分析を通じてキャリア支援者(高校生へのキャリア講師及びキャリアコンサルタント)の体験及び学習経験の効用について明らかにすることを目的に実施された。

まず研究①～③は高校生へのキャリア講師の企画・実施の体験について面接調査を伴う、PAC 分析を通じて、プログラムに参加する体験を通じての変化とその促進要因を明らかにした。合計6名について分析を行い、6名に共通して自分自身の仕事やキャリアについてのコミットメントやキャリア意識の変化及びコミュニケーションのあり方の変化が見いだされた。

#### 1.1 キャリア支援を行うことで得られたもの、その促進要因

A氏は「現在の仕事に求められる課題となる行動(改善する行動)へのコミットメント(コミュニケーションのあり方も含めて)」、B氏はボランティアワークとしての「中学生へのキャリア教育の参加、他者とのキャリアについてのコミュニケーションの増加」、C氏は「長期的なキャリア観の変化に伴う読む本の変化や主体的なコミュニケーションの取り方への変化」、D氏は「自分の仕事に対する見方の変化による仕事への取り組み方の変化・職場の同僚とのコミュニケーションの変化」、G氏は「技術とビジネスの両方を軸とすることが満足につながることの再認識と若い人とのコミュニケーションにやりがいを感じるように変化」、H氏は「部下への仕事の与え方、教え方の変化(取り組み方)」が見いだされた。

その変化の促進要因として研究①～③を総括すると、「仕事経験の振り返り(プレゼンテーションの準備も含めて)」(A氏、B氏、G氏)、「受講者同士の多様なキャリアの話の交流」(C氏、D氏、H氏)、「プログラム中に受けたファシリテーション・大学生との関り」(C氏、H氏)、「高校生とのコミュニケーションの中で得られた気づきなど」(B氏、C氏、G氏、H氏)、「職場の上司との共有」(A氏、H氏)が代表的なものとして挙げられよう。

研究⑤(第8章)のSCATを援用した分析は、複数事例に現れる共通要素を探るために実施された。その結果得られたテーマ・構成概念に基づく理論記述は、①コミットメントに関する理論記述と、②キャリアに関する意識、③組織に関する意識、④高校生や他者とのコミュニケーションに関する意識に分類された。なお、キャリア講師のうち、C氏、D氏、G氏、H氏を対象としたのは次節で考察するコミットメントにつながると考えられる「仕事やキャリア開発につながる行動」の追加項目を使用した事例であるためである。

①コミットメントに関しては、【ライフキャリアのデザインへのコミットメントを高めた出来事】(C氏)、【高度専門知識とビジネスアキュメン(洞察)を統合した仕事へのコミットメントの確立】(G氏)といった中長期的な自身へのキャリアへのコミットメントと、【ワークモチベーション・ワークコミットメントの高まり】(D氏)、【プログラム経験によるメンバー育成行動の大きな変化の実感】【プログラム経験によるストレスフルな職務へのコミットメント向上】(H氏)といった現在の職務・役割へのコミットメントが獲得・形成されたことが示されている。

②キャリアに関する意識については、価値観階層(C1:【ビジネスキャリアの意思決定にあたっての価値観階層】)や効力感(D1:【自己のキャリアの相互作用における効用の実感】、G1:【過去のキャリア経験の無駄の無さの認識】、【過去のネガティブイベントの将来のキャリアサクセスへの転換可能性への信頼】)などの主観的なキャリアの要素(D1:【主観的キャリアを重要とするキャリア観】)の認識が見いだせる。

③組織に関する意識は、4名中2名に見いだされた。④高校生や他者とのコミュニケーションについての意識については高校生とのコミュニケーションにあたってはストーリーテリングなどのストーリーをどう構成するかが重要な位置づけになっていることが見て取れた(C4:【メンティへのストーリー構成におけるの試行錯誤】、D3:【高校時代のキャリア意識に基づくキャリアストーリーテリング】、D4:【キャリア上の転機時の感情も含めたストーリーテリングの実施】)。

これらの意識変化の促進要因としては、①コミットメントに関してはD2:【本格的なキャリアの振り返りの経験】【共有体験による自己のキャリア観の明確化】、G2:【課題達成に向けた創造性が生み出す仕事の魅力】【社会経済環境・技術革新にシンクロしたキャリア開発志向の実感】など、プログラム中での体験(振り返りや共有)を通じる中で得られた気づきなどがコミットメントの高まりを促進していることが窺える。

②キャリア意識についてもD2の共有体験に通じるところがあるが、オーセンティックな周囲との関りやフィードバック(D1:【オーセンティックな態度での共有体験による相互作用の実感】、G1:【オーセンティックなストロークによる他者との関係性構築の実感】)が促進要因として効果を示していたことが窺える。

Cooper-Hakim, & Viswesvaran (2005)は、997件のワークコミットメントに関するメタ分析を行い、概念間の重複(concept redundancy)の調査を行っている。ワークコミットメントという仕事や働くコミットメントはメタ分析から大きく6次元になるとされた。①ワークコミットメント(Work commitment)、②組織コミットメント(Organizational commitment)、③職務関与(Job involvement)、④キャリアコミットメント(Career commitment)、⑤労働倫理是認(Work ethic endorsement)、⑥組合コミットメント(Union commitment)である。

Cooper-Hakim, & Viswesvaran (2005)によれば、本研究のテーマである④キャリアコミットメントはさらに細分化されている。代表的なものとして、プロフェッショナルコミットメント(Professional commitment)、職業コミットメント(Occupational commitment)、キャリア顕現性(Career salience)、キャリア関与(Career involvement)などである。

今回の研究では質的手法を用いて、何についてのコミットメントが高まったかを探索したが、現在の業務に関するコミットメント、ボランティアワーク、中長期的なライフキャリアデザイン、技術とビジネスが実現できるキャリアなど多様であることが確認された。また時間軸も現在に焦点が当たるものもあれば、中長期にまたがるものも見出された。Lee *et al.*(2000)は職業・キャリアコミットメントのメタ分析にあたり、キャリアの概念は広すぎるため、今後はこの概念は職業コミットメントにすべきだと提唱していた。Lee *et al.*(2000)が指摘したように、本稿の第1章で記述された「キャリア」という言葉は多数の定義が存在し、渡辺(2018)はキャリアの内包する意味として「人と環境との相互作用としての結果」、「時間的流れ」「空間的広がり」「個別性」が含まれるとしている。本研究の研究対象である「職業・キャリアコミットメント」に関しては、キャリア研究の文脈において、「時間的流れ」や「空間的広がり」を含む広い「キャリア」を対象とする考え方と、「キャリア」とい

う定義を置けば広すぎるとし、「人と環境との相互作用」を表現できる「職業や役割」に限定するべきという考え方が併存している。本研究の6名のキャリア講師の結果からも多数のバリエーションがあることが確認された。

## 1.2 キャリア支援をする経験の意義

キャリア講師経験は、社会人としてどのような経験になるのであろうか。最近、企業の人事部門の関心として社外勉強会の参加やプロボノなど越境的学習という概念が注目されている。石山(2018 p.113)では越境的学習を以下の内容で定義している。

定義1 広義の越境的学習の対象者は、「異なる状況をまたぐ人すべて」である。

定義2 狭義の越境的学習の対象者は、「組織との関わりを有する働く人、働く意思のある人」である

定義3 越境的学習の境界とは、「自ら準拠している状況」と「その他の状況」との境を意味する

定義4 越境的学習の対象範囲は、越境者が境界を往還し、境界をつなぐ、一連のプロセス全体が該当する

定義5 越境的学習は、境界を往還しているという個人の認識が存在することで成立する。

越境的学習の効果として、学習者は「自ら準拠している状況」の「意味」とは異なる「意味」の存在を認知し、「意味の交渉」ができることがあげられる。具体的には、所属する組織と異なる多様な知識や情報を統合する能力が獲得できるといえる。具体的な能力として、「多様な意見の統合」「曖昧な状況での業務対処」「メンバーへの権限移譲と成長の重視」「顧客への率直な意見具申」「メンバー間の信頼関係の構築」という5種類の能力項目が示されている(石山, 2018)。

越境的学習の一つの形態として、荒木(2009)はキャリア確立のための実践共同体という概念を提示している。職場での学習や知識創造の分野では、実践共同体の重要性が着目されているものの、企業において実践共同体をどのようにデザインするかに関する実証的研究は少ないことから、荒木(2009)では社会人の職業アイデンティティ獲得やキャリア形成への意欲向上(キャリア確立)を促す実践共同体のあり方について明らかにすることを目的に、10の社内外の実践共同体に参加するメンバー30名に半構造化インタビューが行なわれた。キャリア確立に寄与する経験として(1)情報・知識の獲得、(2)社会的役割の獲得に関する経験、(3)今後のキャリアに対する意欲と展望に関する経験、(4)自分の仕事や組織に対する振り返り(リフレクション)、(5)境界越え(boundary crossing)の5つのカテゴリーを作成し分析した結果、キャリア確立経験高群とキャリア確立経験低群との差が大きいのが、リフレクションであった。キャリア確立経験低群では、リフレクション経験が見られたのが15名中4名であるのに対し、キャリア確立経験高群では、リフレクション経験は11名に見られた。荒木(2007)において、リフレクションがキャリア確立を促すことが示唆されたこともあり、本研究でも、キャリア確立と実践共同体との関係を分析する上で、メンバーのリフレクション経験の有無を見るのが重要と考えられた。また荒木(2009)は、そのキャリア確立を促進させる実践共同体のあり方として、(1)職場を越える実践共同体と職場との行き来を踏まえたデザイン、(2)メンバーの多様性を活かした活動、(3)コーディネーターの配慮型リーダーシップ、の重要性が示されており、今後はこれらを踏まえた実践共同体のデザインが必要で

あると提言している。

今回、調査協力者が参加したキャリア講師を体験するプログラムも、広義には石山(2018)が示す越境的学習であったり、荒木(2009)が示すキャリア確立のための実践共同体ともいえる。キャリア確立に寄与する経験(1)~(5)は満たされているとあってよいであろう。また実践共同体としてのあり方と示されている上記(1)~(3)も満たしているといえる。

このプログラムならではの要素としては、高校生に自分のキャリアを分かりやすく、高校生の視点で伝える要素が加わっている点であろう。研究⑤の SCAT を援用した分析でも、高校生や他者とのコミュニケーションについての意識については高校生とのコミュニケーションにあたってはストーリーテリングなどのストーリーをどう構成するかが重要な位置づけになっていることが見て取れた(C4:【メンティへのストーリー構成における試行錯誤】、D3:【高校時代のキャリア意識に基づくキャリアストーリーテリング】、D4:【キャリア上の転機時の感情も含めたストーリーテリングの実施】)。

キャリアのストーリーを重視する理論として Savickas(2002)のキャリア構築理論がある。変化の激しい今日の社会状況を踏まえ、現代の職業人の働き方に合ったキャリアを構築する上で有用な考え方を提供している(堀越・道谷, 2018)

キャリアに対する Savickas の立場は「意味を運ぶものとしてのキャリア」(Career as carrier of meaning)という表現にあるように、職業行動への主観的な意味づけを強調している。

Savickas のキャリア理論の主要概念の一つにライフテーマとキャリアストーリーがある。この概念は個人が職業行動に意味や方向性を与える解釈や人とのかかわりのプロセスに注目した概念とされる。キャリアストーリーとは、個人が直面した発達課題や職業上のトランジションなどが語られたものであり、その中には、なぜ個人がそのような行動をとるのか、またそのように行動することの個人的な意味が含まれている。そのキャリアストーリーにまとまりを与えるものがライフテーマとされる(堀越・道谷, 2018)。ただキャリアを振り返るだけでなく、高校生に伝えるために、キャリアストーリーを構成していくプロセスが、更なる学習を生み出している可能性が考えられるであろう。

## 2. 職業・キャリアコミットメントの形成のメカニズムについて

コミットメント形成のメカニズムは、特に PAC 分析においては研究③(第6章)、そして少人数でも理論化が可能とされる SCAT を援用して分析を行った研究⑤で焦点が当てられた。研究⑤はキャリア講師4名の調査協力者とキャリアコンサルタント2名の分析が実施されている。研究③においては Bergman *et al.*(2013)からのコミットメント形成における価値観及び価値観階層の探索を行うために、重要度と「キャリア上ゆずれないもの」という追加項目を利用した分析を行った。

PAC 分析においては重要度が本人の価値観を反映しているものと考えられるが、その重要度と「キャリア上ゆずれない考え」項目等追加項目と自由連想項目の位置の関連から見ると G 氏は「キャリア上ゆずれない考え」項目が重要度1位(【技術的な知識とビジネス的な観点を併せ持って働く】)と2位(【社会のトレンドや技術の革新にあわせて、自分もアップデートしていきたい】)の項目に隣接され、今後のキャリアの方向性への基盤となっていることが語られている。またコミットメントの関係を探るうえで設けられた「仕事やキャリア開発につながる行動」の追加項目に関しては、追加項目なし時点でのクラスター1(〈現在のキャリアの思い〉)に含まれていた項目に隣接し「創意工夫すること」によって自分の

キャリアや仕事にコミットメントが高まることが示されていた。

H氏にとっては「プログラム受講後の考え」と重要度1位(【部下に仕事を教えるのが受講してからとても親身になりました】)と隣接し、そして次いで2位(【受講後からとても面倒なことでも向き合うようになりました】)の項目が隣接していることから、その気づきに伴いマネジャーとしての認知及び行動の変化が促進されたことが示されている。また「仕事やキャリア開発につながる行動」の追加項目に関してもクラスター1(〈変化したマネジャーとしてのあり方・仕事の進め方〉)に含まれる項目に隣接して、マネジャーとしての仕事やあり方につながっていることが示された。

一方で「キャリア上ゆずれない考え」項目に関しては、自分のキャリアにこだわりすぎると今後の大きな変化への対応に適応できないのではないかと、こだわることへの危惧を示している。

価値観階層を探索する追加項目「キャリア上ゆずれない考え」の有効性に関してはG氏に関してはSchein(1985)の提唱するキャリアアンカーに通じる価値観要素をあぶりだす効果を示し、H氏に関してはHall(1976)が提唱するプロティアンキャリアやSavickas(2002)が提唱するキャリア構築理論におけるキャリア・アダプタビリティなどで示される不確実で環境変化の激しい時代に必要なマインドセットの必要性に通じる考え方をあぶりだすことができた一方で、価値観階層を分析する上ではPAC分析の重要度の利用価値が高い可能性が示唆された。

研究⑤では、自由連想項目に基づいたSCATを援用した分析を実施し、仕事やキャリアに関するコミットメントの理論記述からD氏、H氏に関しては現在の職務に対するコミットメントの形成が見られ、C氏、G氏に関しては中長期的なキャリアへのコミットメントへの形成の可能性が示唆されている。4名いずれも自由連想項目の上位5位内の項目によりテーマ・構成概念が形成されることにより、仕事やキャリアに対するコミットメント形成に価値観の階層が影響を与えていることが推察された。

研究⑤のキャリアコンサルタント養成講座受講者2名の調査協力者のPAC分析で得られた自由連想項目を用いて分析を行ったところ、専門家であるキャリアコンサルタントの2名の分析からは実務未経験者と実務経験者とではコミットメント・アイデンティティのあり様は異なった様相(J氏のコミットメントのテーマ・構成要素：【過去にこだわらない新しい学びへのコミットメント】、K氏：【キャリア支援者としての専門職アイデンティティの実感】)が見いだされた。しかし、共通してカウンセラー・CCとしての態度・姿勢の学びがそれぞれ、未経験のJ氏が重要度1位から5位(【クライアントの内的世界を尊重し理解的態度を示すカウンセラーの哲学の重要性】、【来談したクライアントへの理解的態度を示すキャリアコンサルタントとしての姿勢の重要性】、【クライアント尊重のカウンセラーの哲学への共鳴】、【キャリアコンサルタントとしての限界や任務責任範囲の自覚の重要性】、【クライアントの問題解決に向けて適宜面接を修正できる面接を構成する力】)、経験者のK氏が重要度2位(【共感的理解を通じたクライアントにかかわるキャリアコンサルタントの態度・行動】)と4位(【プロのキャリアコンサルタントとしての専門知識・フレームの活用方法の獲得】)のテーマ・構成概念を含む理論記述(J1,J2,J5,K4)となっている。そして、このようなカウンセラー・CCの姿勢・態度といった要素は、実務未経験のJ氏については獲得時点でキャリアコンサルタントという専門職へのコミットメントそのものとしては発現していないが、Bergman *et al.*(2013)が提唱するコミットメントの先行要因となるそれぞれの出来事が

その組織や個人の価値観にとって適合しているかどうかの範囲・程度とされる「コミットメント要素」としての機能を果たしている可能性は高いと思われる。実務経験のある K 氏は同様にコミットメント要素が獲得され、専門職としてのコミットメントを形成し、アイデンティティにつながったともいえるであろう。

SCAT を援用した分析からは、キャリア講師に関しては Bergman *et al.*(2013)が予想したコミットメント形成・開発における価値観階層の存在の可能性が示唆され、キャリアコンサルタントの 2 名からはコミットメントにつながると予想されるコミットメント要素の存在の可能性が示唆された。コミットメント要素に関して、キャリアコンサルタントの分析において見いだされた大きな原因は実務についている調査協力者と実務についていない調査協力者の比較ができることにより、キャリアコンサルタントという専門職へのコミットメントないしはアイデンティティの実感に差異が見いだされたと考えられる。

### 3. キャリア支援者の学びの等質性・差異性、SCAT と PAC 分析の併用の効用

研究⑤では、SCAT を援用してキャリア講師 4 名の調査協力者とキャリアコンサルタント養成講座受講者 2 名の調査協力者の PAC 分析で得られた自由連想項目を用いて分析を行った。SCAT を援用した分析の特徴の一つは、研究者が自らの理論背景に基づき、テーマ・構成概念を生成していくことである。大谷(2019)はテーマ・構成概念に関して以下のように記述している。

質的分析とは、「単にデータを懸命に分析して何かを見だし、それを論述すること」ではなく、「データを見て、その検討のための概念的枠組み、理論的枠組みを探し、それをそのデータの分析に適用して、新たな知見を提出すること」だと考えるべきである(大谷, 2019, p.301)。

さらに大谷(2019)は、データの解釈にあたって次のように述べている。

いちばん大切なのは、データの解釈には、「これはきつこういう解釈が成立する」という研究的直観が必要だということである。その直観は、それまでの自分の研究や実践の上に成立するものである(中略)。次に、その直観に導かれた解釈を裏付けるような分析的枠組み(概念的枠組みや理論的枠組み)を用いることが必要になる。妥当な概念的・理論的枠組みを用いて分析することで、それが解釈を裏付ける根拠となり、その解釈を、単なる勘や深読みでない学術的で妥当な解釈として説得性を持って示すことができる(中略)。ただし、その際にいくつか重要なことがある。第一に、その概念的・理論的枠組み自体がきちんとした学術的なものである必要があるということである(中略)。第二には、そのような概念や理論は、分析しようとしている専門の領域には無く、他の領域の研究としてあるかもしれないということである(中略)。第三には、それがたとえ学術的に意義のあるものであっても、そのような概念的・理論的枠組みを適用した分析を行おうとするあまり、そのデータの分析にとってあまり意味のない枠組みを無理に適用してはならないということである。(pp. 356-357)

今回、SCAT を援用して調査協力者の越境的学習に通ずる学びに関するテーマ・構成概念を生成するにあたって筆者が中心に据えたのは、キャリア心理学、カウンセリング心理学、

産業組織心理学等心理学を背景としたアプローチである。そのバックグラウンドに基づいて得られたテーマ・構成概念で、キャリアコンサルタントの分析で、荒木(2009)の5つのキャリア確立に寄与する経験、3つの実践共同体のあり方のガイドラインと照らしてみると、以下のような学びに関するテーマ・構成概念はキャリア講師経験でも同様に得られるものと思われる。

【経験を内省・リフレクションすることを通じて得られた自己効力感・自己肯定感：⑬】  
(K5)

【面接の振り返りを通じた面接技術に対するセルフアウェアネスの促進：⑨】(J2)

【多様なバックグラウンドの人々とかかわることで得られた知見：⑦】(K1)

【過去にこだわらない新しい学びへのコミットメント：⑯】(J2)

一方で、キャリアコンサルタントはあくまでも専門家としてのトレーニングであり、今回得られたような学習経験についての理論記述は、理論記述の内部に上記のようなテーマ・構成概念は含まれるが、全体的な理論記述になるとキャリアコンサルタントならではの理論記述と考えられる。具体的には以下のような理論記述である。

K5: 【経験を内省・リフレクションすることを通じて得られた自己効力感・自己肯定感：⑬】と【キャリアプランニングする際の個人と環境のマッチングの重要性の認識：⑩】から【キャリアカウンセリングの専門性の認識：⑬】も進む。

J2: 【面接の振り返りを通じた面接技術に対するセルフアウェアネスの促進：⑨】を通じて【クライアントの問題解決に向けて適宜面接を修正できる面接を構成する力：⑤】の必要性を実感する。

K1: 実務経験のあるキャリアコンサルタント養成受講者はプログラム受講を通じて【多様なバックグラウンドの人々とかかわることで得られた知見：⑦】や【女性活躍推進の裏で増加する役割葛藤問題：⑫】を認識し、【キャリアレディネスを高める早期教育の必要性の認識：⑮】も得ることによって、【企業の社会に対する使命・責任・役割の洞察：⑨】に至り【キャリア支援者としての専門職アイデンティティの実感：①】を得る。

J4: 実務未経験者のキャリアコンサルタント受講者はプログラム受講を通じて【過去にこだわらない新しい学びへのコミットメント：⑯】と【カウンセリングの実施経験の機会確保の必要性実感と獲得の困難性の克服：⑭】によって【キャリアコンサルタントとしての専門家としての成長戦略：⑧】を考える。

このように SCAT を活用した場合、類似領域(例えば今回のようなキャリア講師とキャリアコンサルタント)で学習できたことなどを分析するにあたり、特定の分野での研究者が分析を行うことでテーマ・構成概念レベルで共通している要素や違いが明らかになり、等質性と差異性を明示できることは特質としてあげられるであろう。

一方、PAC 分析は、個別の事例分析が中心となるが、井上(1998)は、PAC 分析のカウンセリングへの導入の効果を 11 の機能に分類して整理している。第一の直接的な精神間機能分野は、1対1のカウンセリングの場におけるカウンセラーとクライアントの関係に着目した分野であり、導入促進機能、自己開示促進機能、信頼感形成機能、対話発展機能、の4機能に分類される。

第二の精神内機能分野は、クライアント自身の精神世界とその変化に着目した分野であ



り、共有知識的理解機能、明確化機能、自己理解促進機能、カウンセラー気づき機能、の4機能に分類される。

第三の間接的精神間機能分野は、クライアントの内的世界を、第三者にも理解可能な形で提示する、客観的なデータ・資料・査定・評価の道具、いわゆる心理テストの一種としての機能であり、記述記録機能、実務説明機能、評価査定機能、の3機能に分類される。この評価査定機能は、クライアントの内的世界がカウンセリング開始時から終結時の2時点でのように変化したかについて、いわば事前・事後テスト的にPAC分析を用いてカウンセリングの効果を測定・評価する機能である。

本研究は上記機能の特に評価査定機能に着目して実施された。本研究を通じて、これらの評価査定機能は有効に機能したことは示すことができたと思われる。

また、本研究における多くの調査協力者の面接調査を通じて、「自分の考えが整理された」「頭の中のレントゲンみたいだ」と終わり際に発言をいただいた。調査協力者全員から、プリントアウトされたクラスター分析のデンドログラムをお土産に持ち帰りたいと依頼されたので、お礼として差し上げた。第一、第二のカウンセリング効果、第三の心理テストのような効果も得られたものと思われる。

PAC分析は出力されたデンドログラムに基づき、インタビューが行われるためにデンドログラムや自由連想項目、またその固まりごとのクラスターの本人の言語化されていないイメージを明らかにできる点はPAC分析ならではのメリットといえよう。

#### 4. 実践における示唆

本研究はキャリア支援者のキャリア講師経験やキャリアコンサルタントの養成受講経験を通じて得られたものを明らかにすることと、その促進要因を探ることを目的として実施された。この目的の背景としては、今後ますます求められる個人個人のキャリア支援を行う良質なキャリア支援者をどう輩出、養成していくのかの知見に寄与することでもある。

本研究においては個人の意識・態度を捉える手法であるPAC分析(内藤, 2008)及び少人数でも理論化が可能なSCAT(大谷, 1997, 2011, 2019)を援用した分析を通じて、キャリア支援者(高校生へのキャリア講師及びキャリアコンサルタント)の体験及び学習経験の効果・効用の解明を試みた。PAC分析においては出力された二種類のデンドログラム(プログラム効果をあぶりだすための追加項目を含まないものと追加項目を含むもの)とそれを踏まえた上でのインタビューを通じて、得られた効果をクラスター及び了解可能な言葉を通じて整理を行った。

またSCATを援用した分析においては調査協力者が作成した自由連想項目の記述からテーマ・構成概念をコード化し、ストーリー・ラインの作成を行い、このケースからわかる理論記述を行った。

今回探索的に得られたPAC分析とSCATを援用した分析を通じて、得られたことは、まずキャリア講師に関しては、プログラム参加経験を通じて、様々なキャリア意識・コミットメントの変化であった。現在の職務やボランティアワークなどに関するコミットメントや中長期的なキャリアに対するコミットメントといった、その調査協力者の価値観階層に基づくバリエーションのあるコミットメントであった。一方、高校生や他者へのコミュニケーションに関しては、高校生にわかりやすいようにどうストーリーを構成していくのかといった要素が共通して見いだされた。

その変化の促進要因としては PAC 分析を通じては、「仕事経験の振り返り(プレゼンテーションの準備も含めて)」(A 氏、B 氏、G 氏)「受講者同士の多様なキャリアの話の交流」(C 氏、D 氏、H 氏)、「プログラム中に受けたファシリテーション・大学生との関り」(C 氏、H 氏)、「高校生とのコミュニケーションの中で得られた気づきなど」(B 氏、C 氏、G 氏、H 氏)、「職場の上司との共有」(A 氏、H 氏)が代表的なものとして挙げられた。SCAT を援用した分析では、まずコミットメントに関しては総じてプログラムの中での体験(振り返りや共有)、キャリア意識に関してはオーセンティックな周囲との関りやフィードバックが促進要因として効果を示していた。高校生とのコミュニケーションについてはストーリーテリングなどストーリーをどう構成するかといったことが生成されたテーマ・構成概念から明らかになった。

これらの要素から、働くことやキャリアについて高校生にメッセージを伝えるキャリア講師の養成にあたっては、プログラム運営にあたって以下のような事項が重要だと考えられる。

- ・本人の価値観や仕事の意味の見出しにつながる仕事経験の振り返り
- ・その仕事経験の振り返りを多様な参加者の間で違いを意識して共有できること
- ・相手に伝わるかを明確に意識してストーリーを構成する
- ・その相手視点の理解を促進させるための大学生を含んだ運営側のオーセンティックなフィードバックやファシリテーション
- ・プログラムで学んだことの職場・上司との共有や還流(実践)

キャリアコンサルタントに関しては、SCAT を援用した分析の理論記述から、特に専門家としてのコミットメントやアイデンティティとカウンセラー・CC としての姿勢・態度の学びの重要性が見いだされた。

プログラムの品質を維持・向上させるためにも、キャリアの理論的な側面なども大切ではあるが、これらの専門家としてのコミットメントや姿勢・態度にかかわる要素をプログラムの運営を行う講師がガイドラインとして把握していくことが、今後の良質なキャリア支援者たるキャリアコンサルタントの養成には重要になってくると思われる。

また割澤(2016)の初学者の学習プロセスの観点から見た場合に、最も学習が進んだとされる調査協力者のグループに見いだされた【3.「現時点での自分」の感覚や判断の信頼と活用】に加え、【4. 個々の気づきや学びの「つなぎの視点」の獲得】という要素を学習できたグループであったが、プログラムの受講中で個々のつなぎが得られように学習プロセスを促進させることも重要だといえよう。

## 5. 本研究の成果・独自性、課題と今後

### 5.1 成果

本研究は、PAC 分析による調査協力者のインタビュー面接調査を通じた分析の実施をしたのちに別途の分析として、PAC 分析で得られた自由連想項目に基づく SCAT を援用した分析を行い、PAC 分析の結果と自由連想項目に基づく SCAT による理論記述の結果から、キャリア支援者の体験及び学習経験の効用について明らかにした。

本研究の成果を整理すると以下のように述べることができるであろう。

- ①キャリア講師の調査協力者の分析から、調査協力者の価値観の違いにより、同様のキャリア講師としての企画・実施経験でも得られる職業・キャリアに対するコミットメントの現

れ方にはバリエーションがある。

- ②キャリア講師経験は石山(2018)が示す越境的学習や荒木(2009)が示すキャリア確立のための実践共同体と同様の学習経験が得られているが、特に高校生に伝えるためのストーリーを構成するプロセスが学習を更に促進させている可能性が示唆された。
- ③職業・キャリアに対するコミットメント形成・発達に関するメカニズムに関しては SCAT を援用した分析からは、キャリア講師に関しては Bergman *et al.*(2013)が予想したコミットメント形成・開発における価値観階層の存在の可能性が示唆され、キャリアコンサルタントの 2 名からはコミットメントにつながると予想されるコミットメント要素の存在の可能性が示唆された。コミットメント要素に関して、キャリアコンサルタントの分析において見いだされた大きな原因は実務についている調査協力者と実務についていない調査協力者の比較ができることにより、キャリアコンサルタントという専門職へのコミットメントないしはアイデンティティの実感に差異が見いだされたと考えられる。
- ④分析手法としては、PAC 分析に、調査者が明らかにしたい「追加項目」を加える分析を通じて、調査にあたって焦点を当てたい事項を深めるインタビューが実施できることが示された。
- ⑤PAC 分析と SCAT を併用した分析を行った結果、類似領域(例えば今回のようなキャリア講師とキャリアコンサルタント)で学習できたことなどを分析する場合、特定の分野での研究者が分析を行うことでテーマ・構成概念レベルで共通している要素が明らかにでき、獲得されたテーマ・構成概念及び理論記述から参画経験・受講経験で得られた変化の等質性と差異性を明示できることは特質として示すことができた。

## 5.2 独自性

本研究が従来の研究と比べて、上記成果とオーバーラップするが、以下のような点は独自性があると思われる。

- ①キャリア教育における生徒側でなく、支援を提供する側のキャリア講師の経験を行うことによって得られるものに着目したこと
- ②PAC 分析において、意識・行動変容した内容などを特に焦点化させるような追加項目を加えることにより、より詳細な調査協力者の意識・行動変容の詳細を実現したこと
- ③質的分析である PAC 分析の結果に SCAT という分析手法を援用することを通じて複数の事例から、調査協力者や類似領域(今回の研究ではキャリア講師とキャリアコンサルタント)の参画経験・受講経験で得られた変化の等質性や差異性を明らかにできたこと

## 5.3 課題と今後

一方で、本研究の限界と課題を分析手法と関連づけて述べる。

本研究にはいくつかの限界がある。まず1つ目は、データ収集と分析についてである。本研究のデータは、調査協力者に約 2 時間の時間を確保してもらい、PAC 分析の自由連想項目の入力と類似評定の手続きとそれに基づくデンドログラムの作成、デンドログラムに基づくインタビューを 1 回のセッションで終了できるようにアレンジしていた。そのため、実際の自由連想項目に基づく SCAT を援用した分析はインタビューを実施した後に行わざるを得なかった。ただ SCAT を援用した分析でコード化していくプロセスでは、調査協力者が記述した項目にのみ基づき、分析は行なった。その項目データに基づき実施することでイ

インタビューのバイアスが入らないことを意識して実施した。

しかし、今後本研究と同様の調査を行う場合、物理的に可能であるならば、①PAC分析の自由連想項目と類似度評定の手続きまでの実施、②SCATを援用した分析、③デンドログラムに基づくインタビューとSCATで得られた疑問・課題の確認といったプロセスで行うのが最も適切だと思われる。また、今回は調査協力者の自由連想項目に基づいてSCATを援用した分析で活用したが、PAC分析で得られたインタビュー・プロトコルに基づいてSCATを援用して分析する方法も検討できると思われる。筆者は、一度1名の調査協力者のインタビュー・プロトコルをSCATのワークシートに転記して分析を試みたが、1名あたりのテキストボリュームが増加し、データ分析の作業ボリュームが大きく増加することが予想され、研究時間に制限がある場合には実施する事例数に制限が出ることも想定される。また、インタビュー・プロトコルでの分析を行う場合、インタビューは実際の言葉を交わすプロセスになるため、研究者の言い換えや解釈などがインタビューを通じて相互作用の結果、言語化されていくことが懸念点としてあげられる。調査協力者の自由連想項目に基づく分析では、調査協力者から得られた正真のデータで分析できることはメリットといえよう。

2つ目は調査協力者である。今回は、キャリア支援者の体験・受講経験による効用を探るために、筆者の関りのある二つのNPOのプログラム参加者を調査協力者として依頼を行った。そのため、キャリア講師にしる、キャリアコンサルタントにしても、分析対象は同じプログラムの参加体験か、あるいは受講経験に基づいている。そのため同様のプログラムを他団体で参加体験したり、受講経験した人は調査対象となっていない。今後、同様のプログラム経験を行った他団体の協力が得られた場合は、経験内容の比較も行えることも可能であり、その際には等質性と差異性を分析し、相互の研鑽にもつなげることが可能となることも考えられる。

また、原(2017)は中堅のキャリアコンサルタントの職業的発達をM-GTAの手法で分析を行っている。今回実施したPAC分析やSCATを援用した分析を中堅レベルやスーパーバイザーレベルで行うことにより、M-GATで見られる傾向との等質性と差異性を明らかにすることも今後の研究の発展として検討すべきと考えている。

## 引用文献

- 秋田喜代美 (1996). 教える経験に伴う授業イメージの変容 教育心理学研究, 44, 176-186.
- 青木みのり (2009). PAC 分析の評価査定機能 —事前事後テストとして用いた先行研究に関するレビューから マクロ・カウンセリング研究, 8, 40-49.
- 青木みのり (2013). 「心理療法によって問題の捉え方はいかに変化するか」に関する質的研究 解決志向アプローチによる時間制限面接を用いて 心理臨床学研究, 31, 129-140.
- 荒木淳子.(2007). 企業で働く個人の「キャリアの確立」を促す学習環境に関する研究: 実践共同体への参加に着目して 日本教育工学会論文誌, 31(1), 15-27.
- 荒木淳子. (2009). 企業で働く個人のキャリアの確立を促す実践共同体のあり方に関する質的研究 日本教育工学会論文誌, 33(2), 131-142.
- Bergman, M. E., Benzer, J. K., Kabins, A. H., Bhupatkar, A., & Panina, D. (2013). An event-based perspective on the development of commitment. *Human Resource Management Review*, 23(2), 148-160.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Psychology Press. New York
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241.
- 藤田 誠 (1990). キャリア意識と帰属意識に関する実証分析 早稲田大学商学, 338・339 合併号, 273-299.
- 藤田裕子 (2009). 自律的な日本語学習を目指した授業に対する教師のイメージ—経験年数による比較— 桜美林言語教育論叢, 5, 17-34
- 藤田裕子 (2010). 授業イメージの変容に見る熟練教師の成長: 自律的な学習を目指した日本語授業に取り組んだ大学教師の事例研究 日本教育工学会論文誌, 34, 67-76.
- 福島哲夫 (2017). 臨床現場で役に立つ質的研究法とは 福島哲夫(編) 臨床現場で役立つ質的研究法——臨床心理学の卒論・修論から投稿論文まで (pp. 1-20) 新曜社
- Ghosh, R., & Reio, T. G. (2013). Career benefits associated with mentoring for mentors: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 106-116.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Goodyear Pub. Co. Pacific Palisades, CA

- 原 恵子 (2017). キャリア支援職者の職業的発達プロセスに関する研究 岡田昌毅(編著) 働くひとの心理学: 働くこと, キャリアを発達させること, そして生涯発達すること (pp. 147-173) ナカニシヤ出版
- 平木典子 (2017). 増補改訂 心理臨床スーパービジョン 学派を超えた統合モデル 金剛出版
- 廣川進 (2010). リーマン・ショック後のリストラ失業の語りを聴く 日本労働研究雑誌 No. 598/May, 48-57.
- 堀越弘・道谷里英. (2007). マーク・サビカス: キャリア構築理論 渡辺三枝子編著 新版キャリアの心理学 (pp. 173-197) ナカニシヤ出版
- 井上孝代 (1998). カウンセリングにおける PAC (個人別態度構造) 分析の効果 心理学研究, 69, 295-303.
- 石山恒貴 (2010). 組織内専門人材の専門領域コミットメントと越境的能力開発の役割 イノベーション・マネジメント, 8, 17-36.
- 石山恒貴. (2018). 越境的学习のメカニズム: 実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像 福村出版.
- 柏木 仁 (2014). キャリア研究におけるコーリングの概念的特徴の明確化に向けて —コーリングとキャリア関連変数との関係性およびタイプ分け— 経営行動科学, 27(3), 209-224.
- 経済産業省 (2011). 経済産業省のキャリア教育支援  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/083/shiryo/\\_icsFiles/afieldfile/2011/04/04/1303504\\_5.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/083/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2011/04/04/1303504_5.pdf)(Nov,25,2017)
- Kram, K. E. (1998). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*, Glenview, IL: Scott, Foresman. (クラム, K. 渡辺直登・伊藤知子(訳) 2003 メンタリング: 仕事の中の発達支援関係 白桃書房)
- Karcher, M.J., Kuperminc, G.P., Portwood, S.G., Sipe, C.L., & Taylor, A.S. (2006). Mentoring programs: A framework to inform program development, research, and evaluation. *Journal of Community Psychology*, 34(6), 709-725.
- 木下康仁 (2003). グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践: 質的研究への誘い 弘文堂
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8, 620-630.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., & Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence*, 29(3), 361-378.
- Luyckx, K., Duriez, B., Klimstra, T. A., & De Witte, H. (2010). Identity statuses in young adult employees: Prospective relations with work engagement and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 339-349.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5), 551.

- 松浦美晴 (2012). 時間的展望の探索における PAC 分析の有用性の検討 山陽論叢, 19, 16-27.
- 松浦美晴 (2015). 就職活動への動機づけ要因となる誘発性と時間的展望: 女子大学生 1 名の PAC (個人別態度構造) 分析 応用心理学研究, 41, 65-76.
- 松浦美晴・上地玲子 (2017). 就職活動への動機づけを妨げる誘発性と時間的展望 応用心理学研究, 43(2), 144-155.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- 道谷里英・岡田昌毅 (2011). 若年就業者のキャリア発達プロセスの探索的検討 筑波大学心理学研究, 41, 33-43.
- Morrow, P. C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. JAI Press.
- 中間玲子・杉村和美・畑野快・溝上慎一・都筑学 (2014). 多次元アイデンティティ発達尺度 (DIDS) によるアイデンティティ発達の検討と類型化の試み 心理学研究, 85(6), 549-559.
- 内藤哲雄 (2002). PAC 分析実施法入門 [改訂版] 一個を科学する新技法への招待— ナカニシヤ出版
- 内藤哲雄 (2008). PAC 分析を効果的に利用するために 信州大学人文学部人文科学論集〈人間情報学科編〉, 42, 37.
- 内藤哲雄・金 娟鏡・山口謠司・野村晴夫 (2003). 既婚女性の性役割意識に関する PAC 分析 —子どもが生まれることによる変化について 人文科学論集(人間情報学科編), 37, 23-43.
- 内藤哲雄・石橋里美 (2010). パートタイム労働者のキャリア発達, 組織・職務へのコミットメントの変容に関する PAC 分析 信州大学人文科学論集(人間情報学科編), 44, 37-54.
- 日本労働研究機構 (1999). 雇用管理業務支援のための尺度、チェックリストの開発— HRM(Human resource management)チェックリスト— 調査研究報告書 No.124.
- 日本労働研究機構 (2003). 組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発 —HRM チェックリストの開発と利用・活用— 調査研究報告書 No.161.
- 日本労働政策研究・研修機構 (2012). 中小企業における人材の採用と定着 —人が集まる求人、生きいきとした職場/アイトラッキング、HRM チェックリスト他から— 労働政策研究報告書 No.147.
- 尾澤重知・加藤尚吾・西村昭治.(2008). 社会人メンターを導入した中学校でのキャリア教育の試行的評価. 日本教育工学会論文誌, 31(Suppl.), 133-136.
- 太田さつき・松本真作 (2005). 大卒男子ホワイトカラーのワークコミットメント —因果関係の検討— 心理学研究, 76, 453-460.
- 大谷 尚 (2007). 4 ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案--着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要・教育科学, 54(2), 27-44.
- 大谷尚. (2011). 質的研究シリーズ SCAT: Steps for Coding and Theorization--明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法 感性工学, 10(3), 155-160.

- 大谷 尚 (2019). 質的研究の考え方 研究方法論から SCAT による分析まで 名古屋大学出版会
- 岡田昌毅編著 (2017). 働くひとの生涯発達心理学 M-GTA によるキャリア研究 晃洋書房
- 坂本篤史 (2007). 現職教師は授業経験から如何に学ぶか 教育心理学研究, 55, 584-596.
- 佐藤みほ・朝倉京子・渡邊生恵・下條祐也 (2015). 日本語版職業コミットメント尺度の信頼性・妥当性の検討 日本看護科学会誌, 35(0), 63-71.
- Savickas, M. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D. and associates (Eds.). *Career Choice and Development (4th Ed.)* (pp.149-205). San Francisco: Jossey Bass.
- Schein, E. H. (1985). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: University Associates.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- 関本昌秀・花田光世 (1985). 11 社の調査分析にもとづく帰属意識の研究(上) ダイヤモンド・ハーバードビジネス, 11 月号, pp. 84-86.
- 関本昌秀・花田光世 (1986). 11 社の調査分析にもとづく帰属意識の研究(下) ダイヤモンド・ハーバードビジネス, 1 月号, pp. 53-62.
- 申 美花 (2002). ホワイトカラーの二重コミットメントに関する研究—コミットメントによる人材タイプ別の比較— 三田商学研究, 44(6), 117-143
- Skovholt, T. M., & Ronnestad, M. H. (1992). Themes in therapist and counselor development. *Journal of Counseling & Development*, 70(4), 505-515.
- 杉山 崇 (2017). PC ソフトを活用した質的臨床研究② —PAC 分析による治療関係概念生成 福島哲夫(編) 臨床現場で役立つ質的研究法——臨床心理学の卒論・修論から投稿論文まで (pp.109-126) 新曜社
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- 高木浩人 (2003). 多次元概念としての職種コミットメント: 先行要因, 行動への影響の検討 愛知学院大学文学部紀要, 33, 9-22.
- 田尾雅夫編著 (1997) 「会社人間」の研究: 組織コミットメントの理論と実際 京都大学学術出版会
- 土田義郎 (2003). PAC 分析支援ツール. <http://wwwr.kanazawa-it.ac.jp/~tsuchida/lecture/pac-assist.htm>.
- 山崎浩司 (2016). M-GTA の考え方と実際 末武康弘・諸富祥彦・得丸智子・村里忠之(編) 「主観性を科学化する」質的研究法入門 TAE を中心に (pp.57-69) 金子書房
- 柳井久江 (2005). エクセル統計 実用多変量解析編 オーエムエス出版
- 割澤靖子 (2015). 臨床実践に関心をもつ大学生の小学校におけるボランティア体験の意味 教育心理学研究, 63(2), 162-180.
- 割澤靖子 (2016). 臨床心理士指定大学院における学生の学習プロセスの個人差に関する研究 教育心理学研究, 64(1), 41-58.
- 割澤靖子 (2017). 心理援助職の成長過程 ためらいの成熟論 金剛出版
- Woodside, M., Oberman, A. H., Cole, K. G., & Carruth, E. K. (2007). Learning to be a counselor: A



prepracticum point of view. *Counselor Education and Supervision*, 47(1), 14-28.

渡辺三枝子編著 (2017). キャリアカウンセリング再考: 実践に役立つ Q&A 第 2 版. ナカニシヤ出版

渡辺三枝子編著 (2018). キャリアの心理学 第 2 版—キャリア支援への発達のアプローチ— ナカニシヤ出版

#### 本論文の原著論文

西山浩次 (2017). PAC 分析によるキャリア講師養成プログラムの効果検証 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 18, 313-324.

西山浩次 (2018). キャリア講師体験によるキャリア開発行動・意識の変容 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 19, 85-96.

西山浩次 (2019a). キャリアコンサルタント養成講座での学習経験の効果 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 20, 101-112.

西山浩次 (2019b). キャリア支援者の職業・キャリアコミットメントの形成 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 20, 203-214.

西山浩次 (2019c). キャリア講師体験によるキャリア意識・行動変化の PAC 分析 価値観を示す追加連想項目を用いた個人の価値観階層の探索的研究 応用心理学研究, 45, 115-127.

## 謝辞

本研究に際し、研究の趣旨をご理解いただき、貴重なキャリア支援者としての実践経験や学習経験を忙しい時間を調整して分析の手続きに沿っての自由連想項目の作成やご自身の想いなどを語っていただきました調査協力者の皆様には、心から御礼申し上げます。

また、本研究の趣旨にご理解をいただき、ご協力いただきました特定非営利活動法人じぶん未来クラブの代表及びスタッフの皆様、特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会の理事長、スタッフの皆様にも、心より感謝申し上げます。

そして、本研究に対して、貴重な時間を割き、ご指導いただきました田中堅一郎教授、外島裕教授に深く感謝いたします。最終口述試問において副査を務めてくださった階戸照雄教授、島田めぐみ教授には最終論文に向けて貴重なご指摘、コメントを頂きました。そして日本大学大学院総合社会情報研究科の先生方にも中間発表などの機会に貴重なアドバイスをいただき、感謝しております。

また本研究を遂行する中で、研究の進捗を共有したりした際に、アドバイスなどをいただいた田中ゼミの皆様にも感謝申し上げます。また本研究を続けられたのも家族の理解があったのものと感謝しています。関係して下さった皆様、本当にありがとうございました。

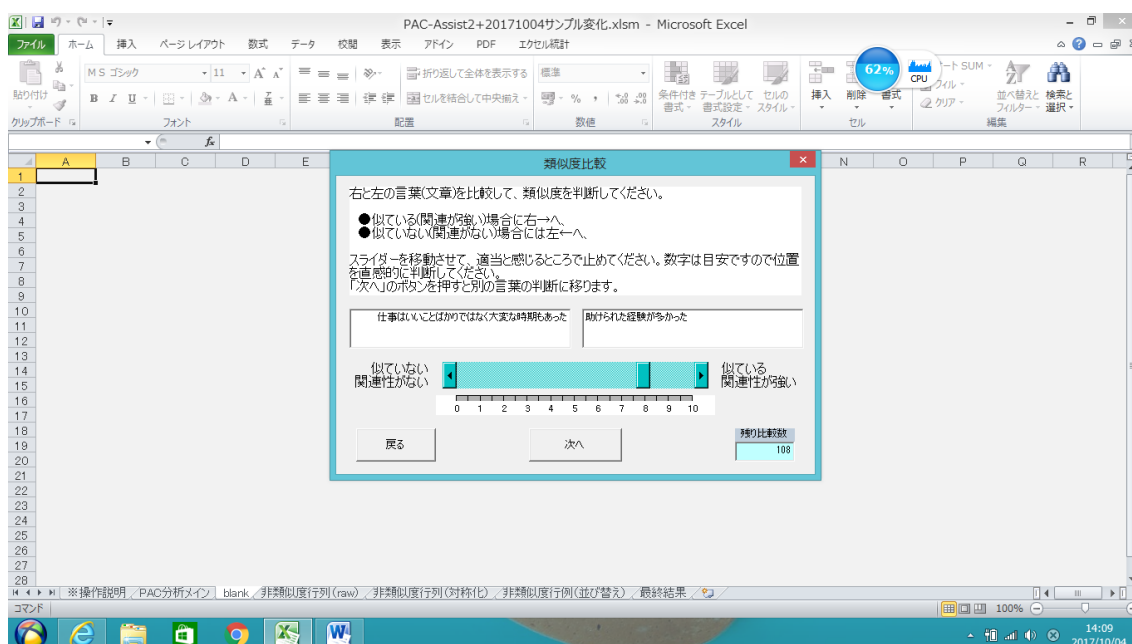
附録①(PAC分析でのインストラクションシート：研究③で使用)  
仕事のチカラプログラム修了者インタビューの進め方

1 研修での気づきや自分の中で起こった変化をパソコン上で記述し、重要度・関連性などを相対比較します(30分)

1.1 パソコンでの記述イメージ

保存	印刷	重要度を昇順に並び替え	<input checked="" type="checkbox"/> 一対比較を2回行わない	比較開始
連想刺激文(テーマ)				
今回のプログラムを受講して変化したり、明確になった考えや思いをお聞きます。ご自身の仕事や会社などの組織についての考えや、それを高校生に伝えることで意識したこと、明確になったことなどを10~20文でご記入ください(それ以上でも結構です)。またそれぞれの重要度、イメージもご記入ください(+、-、±)。最後に「プログラム受講後の考え」「仕事やキャリア開発につながる行動」「自分のキャリア上ゆずれない考え」の言葉を加えます。				
想起順	自由連想語(文) 想起順に上から記入	重要度	イメージ	
1	自分のキャリアを振り返ることは重要	4	+	
2	専門性を磨いていくことが常に必要	1	+	
3	結構回りから助けられてきた	9	+	
4	周りからフィードバックをもらうことは重要	11	+	
5	確かにいろいろな壁を乗り越えてきた	10	±	
6	常にキャリアを意識してきた	12	+	
7	仕事のことを分かりやすく伝えるのは難しい	13	±	
8	自分から発信することも重要	7	±	
9	オープンに学ぶことが必要	8	+	
10	良いペースになるように仕立てていくことが大切	5	+	
11	新しい技術へのリテラシーも学ぶ必要がある	6	±	
12	良い問いを立てることが必要	3	+	
13	オリジナリティの高い仕事・研究をすること	2	±	
14	プログラム受講後の考え			
15	仕事やキャリア開発につながる行動			
16	自分のキャリア上譲れない考え			
17				

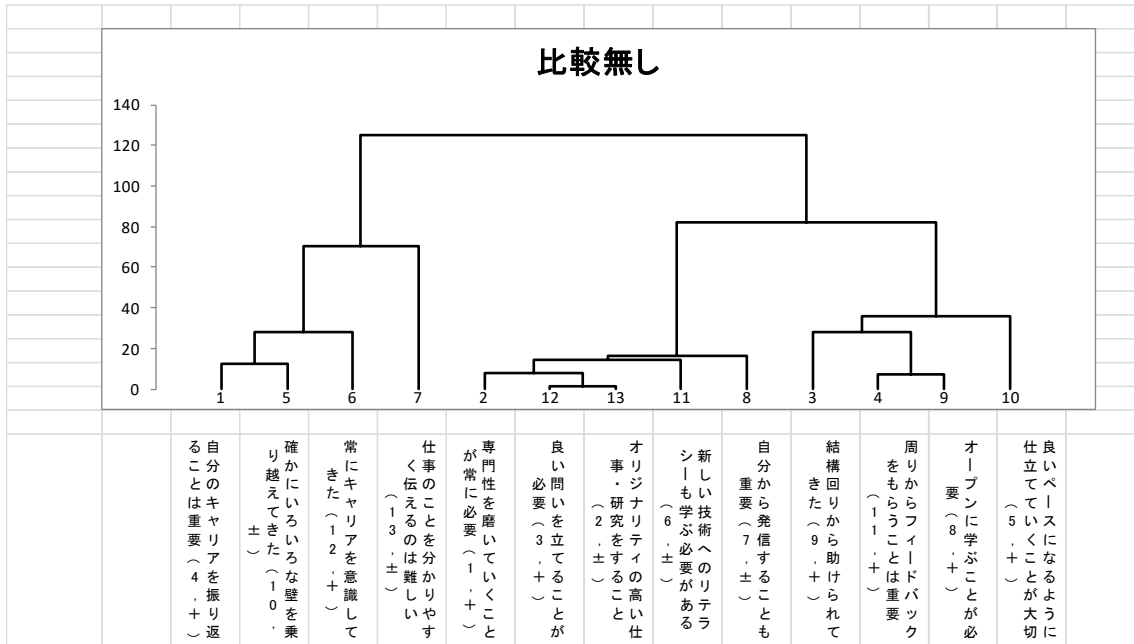
1.2 重要度・関連性の比較画面



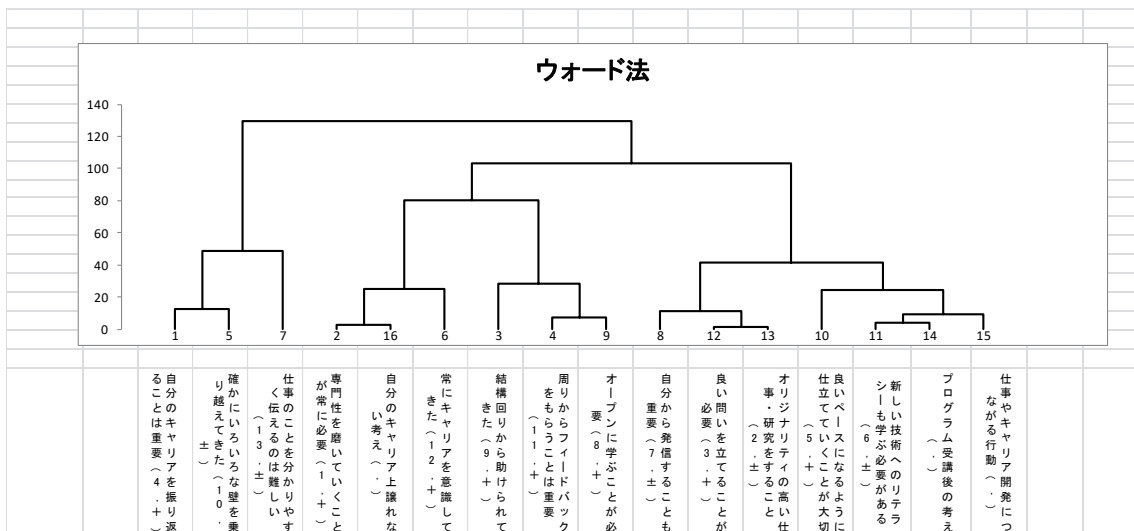
2 上記①の結果から統計分析を行い、グラフ化する(20分) ※担当者が行います。

3 2種類の出力結果（グラフ）に基づいて、インタビューを実施（50分）※面談時の会話を録音させていただきます。

3.1 プログラム受講後変化等の項目がないグラフに基づくインタビュー



3.2 プログラム受講後変化等の項目を加えたグラフ



- 4 インタビューの進め方概要
  - 4.1 プログラム受講前後の比較がない出力されたグラフでのヒアリング
    - 4.1.1 出力されたグラフ（イメージや重要性に近いものがグルーピングされる形になります）の「かたまり」と思われる項目を「かたまり」ごとに確認
    - 4.1.2 「かたまり」についてのイメージのヒアリング。「かたまり」の名前付け
    - 4.1.3 2つ目以降の「かたまり」の同様の確認（ヒアリング、名前付け）
    - 4.1.4 「かたまり」間の比較のイメージなどのヒアリング
    - 4.1.5 全体的な感想のヒアリング
  - 4.2 「プログラム受講後の考え」「仕事やキャリア開発上の行動」「自分のキャリア上ゆずれない考え」の項目を加えた出力グラフでのヒアリング
    - 4.2.1 プログラム受講後に近い項目の確認、ヒアリング
    - 4.2.2 仕事やキャリア開発上の行動に近い項目の確認、ヒアリング
    - 4.2.3 自分のキャリア上ゆずれない考えに近い項目の確認、ヒアリング
    - 4.2.4 プログラム受講後変化等の項目を含む「かたまり」の比較を通じての感想

附録② (SCAT の分析ワークシート)  
①C 氏の分析ワークシート

著者番号	タクエスト	タクエスト中の注目すべき箇所	タクエスト中の箇句の言い換え	(3)を説明するようなタクエスト外の概念	(4)テーマ・組織概念(前提や全体の文脈を考慮し)	(5)疑問・課題
1 C	自分の仕事の社会への貢献度について考えた(15,+)	仕事/社会への貢献度/考えた	役期/すべきこと/働き/会社を認めた/世の中への影響/役に立つ/できること/影響/問う/自問自答	職務の提供価値の組織外への影響の内省	組織内貢献より組織外への影響重視か	
3 C	仕事や会社を選ぶときに何を重要視したか(17,+)	仕事や会社/選ぶとき/重要視	働くこと/選択理由/決断/意思決定/優先順位/基準	ビジネスキャリア(特性)/意識(条件)/合理的意思決定の基準(条件)	ビジネスキャリアの意思決定にあつたこの価値観階層か	
5 C	自分が何をしたときに達成感を感じたか(4,+)	何を/したとき/達成感	働き/活動/充実感/励み/げ/す/が/好/し/さ	完全(条件)/探検(条件)/探索(変化)	完全した経験からの満足要因の探索	
2 C	挫折について自分がどう行動したか(16,+)	挫折/どう行動したか	くじけた/壁につきあつた/敗北/リカバリー/動きなす/修正する	マイナスからの転換期(条件)/学習性無力感(条件)/レジリエンスの発揮(結果)/ストレスコーピング(結果)/内省	マイナスからの転換期におけるレジリエンスの発揮要因の内省が働くか	
9 C	新しいことへのチャレンジしたい意欲がわいた(12,+)	新しいこと/チャレンジ/意欲/わいた	本体験/夢/展望/魅力あること/飛び込む/勇断/行動する/置き立てられた	好奇心(条件)/達成動機(条件)/喚起(結果)	好奇心・達成動機は同時に喚起されるのか	
10 C	転職意向が強まった(13,+)	転職/意向/強まった	仕事を覚える/職務を変える/新しい仕事/意欲/しようかな/という気持ち/湧いてきた/動き出した	離職(特性)/キャリアチェンジ(特性)/意図(原因)/喚起(結果)	キャリアチェンジ意図の喚起	
17 C	余裕のある時間の使い方(12,+)	余裕のある時間/使い方	豊かな/働き立てられない/自分で使える/人生/生活/組み立て方/選む方	ワークライフバランス(特性)/ワークライフバランス(結果)	ワークライフバランスのためのタイムマネジメント	
18 C	キャリアアブランを考える日本人の少なさ(5,-)	キャリアアブラン/日本人/少なさ	将来設計/どう生きるか/欧米人と違う人種/もったいない/嘆かわしさ/惜げなき	キャリアデザイン(意識/特性)/欧米との比較としての日本(比較)/マジョリティ/イノヴァ(比較)/ネガティブな印象(特性)	欧米人と比較しての日本人のキャリアデザイン(意識)の低さに対するネガティブな印象	
19 C	女性としての幸せについて考えるきっかけ(2,+)	女性としての幸せ/考える/きっかけ	女性なら/可はの在り方/女性だからこそ獲得すべき人生/熟考する/思いを馳せる/タイム/イン/ク/疑	女性特有(特性)/ライフキャリア/ササエ(特性)/熟考(変化)/出来事・イベント(原因)	女性特有のライフキャリア/ササエの熟考の機会となった出来事	
21 C	人生で働く時間の長さ(11,-)	人生/働く時間/長さ	生涯/生きていく間/稼ぐための時間/仕事を/する時間/あな/どれ/なさ/共/わ/れる/もの	生きられる時間(次元)/労役としての仕事(特性)/多くを占める・占領(結果)	生きられる時間の中で多くを占める労役としての仕事	
11 C	自分の人生設計を組み立てるきっかけ(1,+)	人生設計/組み立てる/きっかけ	キャリアの在り方/キャリアビジョン/熟考する/テザリング/引金	ライフキャリアのデザイン(特性)/コミットメント(変化)/出来事・イベント(結果)	ライフキャリアのデザインへのコミットメントを高めた出来事	
16 C	自分に向き合うことが重要(3,+)	自分に向き合う/重要	自分から逃げない/持続する/自分を理解する/自分の本心に問う/かける/大切/隠れない	自己理解(結果)/メタ認知(条件)/重要性(比較)	自己理解を促進させるメタ認知の重要性	
4 C	組織のマネージメントについて考え直した(10,+)	組織/マネージメント/考え直した	一緒に働く人々/チーム/会社/か/かり/方/働/か/け/ず/運/営/管/理/修/正/し/た/再/考/し/た/リ/ユ/ニ/ア/ー/ル/し/た	協働(特性)/マネージメント観(特性)/ハラタイム後討(結果)	マネージメント観のハラタイムの後討	



②D 氏の分析ワークシート

著者番号	発言者	テキスト	1)テキスト中の注目すべき語句	2)テキスト中の語句の重いかえ	3)左を説明するようなキーワード外の概念	4)右を説明するようなキーワード(前後や全体の文脈を考慮して)	5)疑問・課題
1	D	自分のキャリアは誰かの参考になるものがある。(11,+)	自分のキャリア/誰か/参考になる	他でもない私、これまでの経験/他者/役に立つ	自己のキャリア(特性)/共有体験(条件)/転移学習の促進(結果)/自己肯定感/自己効力感(結果)/相互作用での効用(影響)	自己のキャリアの相互作用における効用の実感 参考になると強調になる は向義語とらえてよいか	
6	D	他の社会人の経験も勉強になる(6,+)	他の社会人/経験/勉強になる	他者/キャリアの赤み/キャリアの赤み/相互作用/学ぶところがある/考え/	共有体験(条件)/オースセンテックな態度(原因)/加齢に伴うモチベーション向上(結果)/相互作用の実感(結果)	キャリア学習の相互作用の実感	
20	D	誰かがしぶんのために真剣に考えてくれるのは励みになる。(2,+)	誰かが/しぶんのため/真剣に/考えてくれる/励みになる	他者/私に向けて/自分事のように/相関に乗ってくる/元気がつけられる	共有体験(条件)/オースセンテックな態度(原因)/加齢に伴うモチベーション向上(結果)/相互作用の実感(結果)	オースセンテックな態度での共有体験による相互作用の実感	
17	D	仕事に優先はない、考えが次第。(1,+)	仕事/優先はない/考えが/次第	職業/悪い事がない/見方/左右される/影響される	職業特長の否定(特性)/認知/知り/キャリアの重要(条件)/主観的キャリアの重要(条件)/キャリア観(特性)	主観的キャリアを重要とするキャリア観	
2	D	あまり自分の歴史は可視化してこなかった(7,-)	あまり/自分の歴史/可視化/してこなかった	殆ど/自分の経験/高語化/未着手/反省	本格的なキャリアの振り返り(特性)/未体験(特性)/反省(結果)/経験(特性)	本格的なキャリアの振り返りの経験	
13	D	自分の進んだ道は明確な基準を持って選んだものではない(17,+)	自分の進んだ道/明確な基準/持って選んだものではない/と思っていた/こたわり/あった	キャリア上の意思決定/基準/無しの意思決定/選択/基盤/発見/驚き	キャリア上の意思決定(条件)/基準無しでの意思決定(原因)/無自覚(特性)/価値観(層)の自覚(変化)	キャリア上の意思決定における価値観(層)の自覚	
4	D	人に自分の経験を伝えると、本当の自分の考えが見えてくる(5,+)	人に/自分の経験/伝える/本当の/自分の考え/見えてくる	他者に/これまでの歩み/言語化する/意識のない/自分のキャリア観/明らかに	共有体験(条件)/自分のキャリアストーリーの共有(条件)/自分のキャリア観(特性)/明確化(変化)	共有体験による自己のキャリア観の明確化	
14	D	今の職は、不向きと思っていたが課題を整理すると落ち着き、向き不向きよりも今のやりがいを感じることができた(4,+)	今の職/不向き/思っていた/課題を整理/落ち着き/向き不向き/より/今のやりがい/意識できるように	現在の職務/アタマツチ/慣れていた/アタマツチと思っただけ/不向き/今のやりがい/意識できるように	職務不適合という認知(結果)/不適合認知の理由の整理(原因)/ワークモチベーション/ワークコミットメント(特性)/喚起(変化)	ワークモチベーション/ワークコミットメントの高まりの自覚	
5	D	高校生の当時を思い出して語る(9,+)	高校生/当時/思い出して/語る	メンテと同じとき/その時の意識/同じし合わせて/ストーリー/伝える	中等教育段階(特性)/キャリア意識(特性)/想定したストーリーの構成/ストーリーテリング(結果)	高校時代のキャリア意識に基づくキャリアストーリーテリング	
9	D	期限は守るといいことがある。アドバイスがもらえる。(18,+)	期限を守る/いいことがある/アドバイスがもらえる	納期を定め守る/行動/メリットが大きい/得られない情報/もらえる	ルール遵守(条件)/規範意識(条件)/インセンティブ(結果)/アドバイス(結果)	規範意識の行動化によるインセンティブ	
19	D	相談できるのは、情報が整理できてから。(3,+)	相談できる/情報/整理できて/いる/から	質問できる/聞きたいこと/優先順位がつけられている	支援要請(結果)/知識の精緻化(条件)	支援要請にあたっての知識の精緻化の必要性	
7	D	キャリアと一口に言っても、その人の経験はその人しか体験できないもの(10,+)	一口に言っても/その人の経験/その人しか/体験できないもの	同じ単語でも/その人固有の経験/代替できない/固有の体験	キャリアの個別性(特性)/主観的キャリア(特性)	主観的キャリアとキャリアの個別性の実感	
16	D	数人の意見をまとめるのは難しい(15,-)	数人の意見/まとめるのは/難しい	集団の意見/合意形成する/スキルやノウハウが必要	合意形成(結果)/フアンリテーションの困難(特性)	グループフアンリテーションの難易度実感	









④J 氏の分析ワークシート

発言者	テキスト	1) テキスト中の注目すべき箇所	2) テキスト中の箇所の言い換え	3) 主眼するもの以外の要素	4) テキスト・構成要素 (前後や全体の文脈を考慮して)	5) 疑問・課題
1 J	相談に来たクライアントの不安な気持ちを考慮して相談に乗ること(2,+)	相談に来た、不安な気持ち、考慮して相談に乗る。(重要度)2	支援を求めた/心細い/受け止めて相談する	相談の来談理由/ネガティブな感情/理解の態度/カウンセラーとしての姿勢	相談したクライアントへの理解の態度を示すキャリアコンサルタントとしての姿勢の重要性	相談に来る人は世が不安なのだろうか
2 J	来談者中心の考え方を学べた(3,+)	来談者中心、考え方、学べた、(重要度)3	来談者中心でない/主眼は来談者/哲学/思想/発見/気づき/獲得できた	クライアントの尊重/カウンセラーの哲学/共鳴/取り入れ	クライアントの尊重のカウンセラーの哲学への共鳴	それほどこの考え方は新鮮だったのだろうか
6 J	単純な仕事紹介と思っていたが、総合的に答えを導いていくこと(10,+)	単純な仕事紹介、思っていたが、総合的に、答え、導いていくこと	簡単な仕事/導くべからず/思いついた/様々な力を駆使して/多面的な視点で/問題の核心を捉え/サポート/寄り添って促す	難易度の低い仕事/即座に答の打撃/難易な仕事/多面的アプローチ/問題解決/併走者	クライアントの問題解決に向けた多面的なアプローチへの働き	受講前はそんなにCOOの仕事内容のイメージが難しかったのか
3 J	コンサルタントの主眼ではなく、相談者が回答を保持しているという考え(1,+)	コンサルタントの主眼ではなく、相談者が回答を保持している、考え方、(重要度)1	相談者の主眼で/相談者が自ら答えを導き出す/思想/哲学	クライアントの内的世界への理解の態度/個人尊重の精神/カウンセラーの哲学	クライアントの内的世界を尊重し理解の態度を示すカウンセラーの哲学の重要性	重要度が位なので、それほど驚きのことだったのか
4 J	テープ録音を聞き直して、自分の話し方の癖を知った(9,±)	聞き直して、話し方の癖、知った	時間を置いて確認し/コミュニケーションのスタイル/悪いところ/気づいた/学んだ	面談の振り返り/セルフアウェアネスの深まり/カウンセラーとして注意すべきこと	面談の振り返りを通じた面接技術に対するセルフアウェアネスの促進	
11 J	相談者が答えを導くために聞いた時のコンサルタントの運び方(6,-)	答えを導くために、聞いた時、運び方	答えを見出すために/うまくいかない時/立て直し方/軌道修正の仕方	クライアントの問題解決/面接を構成する力/面接の流暢さを評価できる/軌道修正する力	クライアントの問題解決に向けて適宜面接を修正できる面接を構成する力	マイナスがつけられているが、難しさを要感しているのか
7 J	人生におけるトランジションへの対応(7,-)	人生における、トランジション、対応	一生を通じて、乗り越えないといけないこと、どのように乗り越えるか	生涯発達/トランジションの阻害要因/促進要因	生涯にわたるトランジション課題の阻害要因/促進要因の理解	マイナスがつけられているが難しさを要感しているのか
15 J	人が職業を選択するにあたり、どのような思考過程でいるのか(15,±)	職業を選択する、どのような思考過程	キャリア上で意思決定する/どのように答えを導き出していくか/考え方のメカニズム	キャリア意思決定/意思決定プロセスの理解	個人のキャリア上の意思決定のプロセス/メカニズムの理解	
12 J	キャリア理論に基づいて、どのように話を組み立てていくのか(6,±)	キャリア理論、基づいて、話を組み立てていくのか	個人的でない/専門的な考え方/プロとしてのフレーム/適切な基盤として/対話していくのか	キャリア/カウンセリング理論の活用/専門家としての面接プロセス構成	キャリア理論・カウンセリング理論に基づき面接を適宜構成していく力	キャリア理論だけではないのではないか
8 J	適性検査の活用方法(12,±)	適性検査、活用方法	特徴をアセスメントする/適切に利用する/役に立つ使い方のか	適切なアセスメント/クライアントのアセスメントと自己理解の促進	クライアントの自己理解促進のための適切なアセスメントを実施できる力	
9 J	ジョブカードの存在(11,±)	ジョブカード、の存在	個人のキャリアに関する情報を記載するもの/あったことを知れた	クライアントのキャリア情報の詳細化	クライアントのキャリア情報に基づき適切な対応の促進	それほど役に立つものか的美感が必要ではないか







