

キャリア発達理論の生成とその展開

— キャリア開発との関連で —

中 石 誠 子*

Theory of Career Development; Its Concept and History

Seiko NAKAISHI

“Career development in organization” has been an important concept in education and training in enterprise since the 1960s in Japan. The essence of career development in organizations is to focus on the interaction between an individual and an organization. The problem on the side of the individual is how to match his/her needs throughout his/her entire career or life history with those of the organization.

Although there have been a few articles concerning development in organizations, they only discuss practical elements and do not deal with the theoretical aspect. However, in recent years, there has been a growing trend of showing more interest in individual growth and development in the field of the study on education and training in enterprise.

The purpose of this paper is to review and examine the studies on career development from a viewpoint of individual growth and development. Firstly, we will clarify the concept and history of career development. Secondly, we will examine the vocational development theory proposed by Super, D.E. along with the theory of career development in organizations suggested by Schein, E.H. We will then discuss some of the problems and issues concerning career development.

目次

- I 研究の目的と意義
- II キャリア発達概念
 - A キャリア発達研究におけるキャリア概念
 - B キャリア発達概念の基本的特質
 - C 組織内キャリア発達概念
- III キャリア発達の諸理論
 - A キャリア発達研究の動向
 - B Superの職業的発達理論の評価とその問題点
 - C Scheinの組織内キャリア発達理論

- IV キャリア開発研究の新たな方向と今後の課題
 - A 職業的キャリアの社会的通用性をめぐって
 - B キャリア開発研究とキャリア発達概念

I 研究の目的と意義

日本社会教育学会編『現代社会教育の創造—社会教育研究三十年の成果と課題』は、「学会三十年の理論的蓄積と到達点を明らかにし、さらに今後の研究課題を積極的に提示することを意図」し、「二十世紀後半のわが国社会教育研究の記念碑となるものであろう」¹⁾とされている。同書には、「労働者教育・企業内教育・職業訓練」という章がある。そこでは、タイトルにも表れているよ

* 大学院博士課程

うに、労働者教育・企業内教育・職業訓練がそれぞれ独立して記述されており、それらを総合する記述はみられない。すなわち、それら三者（あるいは、より端的には、労働者教育と企業内教育）は、全く接点を持たないかのようこの学会の研究史では描かれているのである。

これから検討しようとするキャリア開発（Career development）は、1960年代に企業内教育の領域で人事管理制度とも関連して導入された概念である。労働者教育という立場からする社会教育研究においては、労働者の自己啓発が生涯にわたって管理の対象になるというキャリア開発への理解から、教育学的考察の余地はないものとされていた。生涯にわたる学習を構想する立場として、一つには自己啓発としての労働教育と生涯訓練としての職業訓練政策、他の一つには自己教育としての労働者教育と労働者の権利としての職業技術教育要求という二つの水脈があることを前提として形成されたこの対立図式²⁾は、後者の自己教育の充実・発展の途を見いだすための便宜であったといえよう。そこで「本物の学習」を見極めるために選ばれた方法は、「現実を診断」する前に、その前提としての価値判断規準を成人労働者の学習の歴史から得ようとするものであった。このようにして、前者の代表的な事例の一として位置づけられたキャリア開発は、現実の緻密な診断を受ける前に、社会教育研究におけるイシューとしてとりあげられることなく瞬時に姿を消すことになった。その一方で、企業内教育の領域においては、人事管理制度との関連に重きが置かれ、キャリア開発の原理的・教育学的検討は軽視され、より具体性・実践性・戦略性が重視されることになりマニュアル化に向けた動きが支配的であった。

確かに、企業における教育活動の実際は、生産性向上を第一の目的として取り組まれることが多く、その結果として、個人の成長・発達は二次的な問題となり、そこから教育的意味を読みとろうとすることはしばしば困難となる。わが国の企業において導入されたキャリア開発概念をみても、初めて個人の問題を意識するようになるきっかけを与えたという点においては評価されるべきであろうが、特に1960年代の導入当初にあっては組織存続の問題が中心となり、個人の成長・発達が軽んじられたと考えられ、そこに教育的な意味を見いだすことには限界がある。しかし今日では、キャリア開発概念は、組織の側からばかりでなく、個人の問題としてより一層論じられるようになってきた。³⁾ 個人の（成長・発達を重視する）論理と組織の（拡充・進展を重視する）論理が、決して対立するものではなく、うまく絡み合うというキャリア開発の原義に近い理解がなされるに至ったのである。

そこでは、キャリア開発概念が本来もつはずの内容の総合性が強く要求されるようになる。なぜなら、キャリア開発概念において組織の論理が過度に重視されてきたことによって、個人の論理に基づいたキャリア発達の概念が陰に隠されていたからである。キャリア開発概念において、個人の論理をさらに拡充すること、とりわけキャリアの形成を個人の側から捉えようとするキャリア発達の概念をそのなかに位置づけることによって、キャリア開発概念に内在する教育的意味の存在を明らかにすることが可能になるのであろう。

本稿は、社会教育研究において顧みられなかったキャリア開発概念に光をあて、キャリア発達の視点を重視しつつその意義を捉えることにより、教育学的考察を目標としてのキャリア開発研究の基礎を確立し、積極的に社会教育研究のなかに位置づけていくことを目的としている。その手続きは、以下の通りである。

まず、キャリア発達の概念を明らかにし、次に、キャリア開発研究において、理論的支柱となる役割を果たしてきたSuper, D.E.の理論をめぐる評価と問題点を検討する。しかしSuperの理論は、入職前（職業生活に入る前）から入職後（職業生活に入った後）を含めた生涯を包括しているが、その対象は人と職業を結びつけるためのいわゆる入職前のキャリア発達過程にあてられてきたものである。ひとたび職業と結びついた入職後のキャリア発達を考察するためには、また企業での教育活動のなかにキャリア発達の意義を見いだすためには、Superの理論では対象とする期間と主たる生活の場（学校 vs 企業）という点において限界がある。そこで、入職後における企業・組織のなかでのキャリア発達の概念化を試みたSchein, E.H.の理論を検討対象に加える。個人と組織の要求の調和というキャリア開発の視点にたつその理論が、キャリア発達をどのように捉えているのかを分析していくことは、キャリア開発研究における今後の研究課題と新たな方向を見いだそうとする作業のなかにおいては基礎となる。それは、キャリア開発の視点を前提としてキャリア発達概念を取り込みつつ形成されたその理論は、今のところScheinに限定されるからである。

つまり、教育学的考察を目標とするキャリア開発研究とは、これから蓄積されなければならない研究領域であり、そこに関わる課題も山積しているということである。

II キャリア発達の概念

A キャリア発達研究におけるキャリア概念

古代ギリシャ語では疾走競技を意味していた“career”という言葉は、その後、「太陽や星が空を通

りぬける道」,「人生や職業,あるいは特定の職業における達成や前進」を表すようになったといわれる。古くからの疾走競技という意味は,現在では動詞のcareerに疾走するという意味でその痕跡がわずかに残っているに過ぎない。⁹⁾つまり,キャリアという言葉は,あるコースに沿った前進や発達という意味を包含しており,生涯にわたる個人の経歴を意味する用語として使われるようになったのである。⁵⁾

これまでのキャリア発達研究の歴史におけるキャリア概念の生成と展開をみると,キャリアの概念は,研究上の概念としての導入期とその概念の拡張期という二つの時期を経験しているといえる。⁶⁾第一の概念導入期は1950年代のことであり,学校社会から職業社会への移行というある特定の時期のみに関心がよせられていた既存の職業心理学(occupational psychology)への疑問からはじまる。ここでは,キャリアの概念への着目とそれを導入することによって,職業的発達理論が提唱され職業に関わる人間の生涯を捉えることが可能となった。第二の概念拡張期は1960年代のことであり,職業に限定された従来のキャリア概念に職業をとりまく他の生活との関連で捉えていこうとする視点が加わった。つまり,第一の概念導入期には,まずキャリアが捉える時間的次元への注目が,そして第二の概念拡張期にはキャリアという概念が包摂する空間的次元の拡張が,それぞれの時期に生成されたキャリア概念を特徴づけているといえる。

坂柳恒夫は,キャリアの概念は,次の二つの基本的次元によって捉えられるとしている。一つは,過程(時間的経過)で捉えるキャリアである。キャリアは,個人の生涯にわたる連続的過程で,そのなかには過去から現在に至る「経歴」(形成されたキャリア)と現在から未来にかけての「進路」(形成していくキャリア)とが内包されているという。他の一つは,内容(空間的広がり)の観点でみるキャリアである。キャリアには,教育と職業,余暇と職業,職業とライフ・スタイル(生き方・生活様式)などの諸側面も含まれており,職業のみに限定されない幅広い内容をもつものであるとしている。⁷⁾

坂柳の指摘は,上述したキャリア概念の変遷を強く意識したものであると考えられる。キャリア発達研究においては,キャリアを時間的次元と空間的次元で把握しようとするこのような見方が定着してきており,今日では一般的であると考えられる。

B キャリア発達概念の基本的特質

キャリア概念の導入期においては,キャリア発達の概念は職業的発達(vocational development)という言葉で登場している。Superは,職業的発達の概念を個人

的発達の一つの側面であると捉え,全人格が具現される一つの特徴的な媒体として職業に注目している。⁸⁾また,藤本喜八は,「職業上の選択と適応という職業的行動の発達のなとらえ方を簡潔に表現するもの」として職業的発達を捉えている。⁹⁾このように,50年代の職業的発達概念は,発達の観点が強調されることによって時間的次元の拡大に対応しているといえるであろう。60年代には,50年代の発達の観点がよりいっそう強調されるようになり,職業(vocation)や職業的発達よりもキャリアやキャリア発達という言葉が好まれて用いられるようになり一般化された。¹⁰⁾

キャリア概念の拡張期においては,キャリア概念が包摂する空間的次元の拡張にともなってキャリア発達の概念も変容している。例えば,Gysbers,N.C.とMoore,E.J.は,「職業」という視点から「人生」という視点に拡張するために,ライフ・キャリア発達(life career development)の概念を提起し,それを「個人の生活の役割(roles)・場面(setting)・出来事(events)の統合による生涯にわたる自己発達(self-development)である」と定義している。¹¹⁾人間の成長や発達をより包括的に統合していこうとするこのようなライフ・キャリア発達の概念が提唱されることによって,70年代のキャリア発達概念は,職業生活を他のさまざまな役割のなかで捉えようとする包括性と相互依存性という視点が加わるようになり,キャリア概念の変遷がもたらした空間的次元の拡張に対応しようとしていると考えられる。

つまり,キャリア発達研究においては,キャリアに対する考え方や捉え方によって発達観の骨格が形成されていったとみることができ,キャリア概念は歴史的にも重要な位置づけがなされてきたことをここからみることができる。

ところで,これまで述べてきたキャリア発達は,学校教育における進路指導の科学的根拠として展開されてきた概念であり,その議論の焦点は入職前にあったといえる。しかし,キャリア概念が,時間的に拡張されてきたこととも関連するが,キャリア発達が対象とする範囲は企業等の組織に入った後に生起する問題も含まれる。さらに,かつては,組織の発展・拡充の要求のみを偏重するという考え方が支配的であった企業のなかにおいても,個人個人の成長・発達の要求をもくみ取る必要性が主張されることによって入職後のキャリアも議論の対象に加わり,それが,「組織内キャリア発達」(organizational career development)という概念を生み出すことへとつながっていったのである。

C 組織内キャリア発達概念

組織内キャリア発達の議論においては、キャリア概念は、「個人の生涯にわたっての仕事に関連した経験と活動に結びついた一連の自覚的態度と行動」と定義づけられている。¹²⁾ その定義にもとづいて導かれた組織内キャリア発達概念は、一般的には、キャリア・プランニングといわれる個人活動の過程とキャリア・マネジメントといわれる組織活動の過程という二つの側面があるといわれる。前者は、職業・組織・職務に関する選択や自己発達に関わる個人の活動であり、個人のキャリア発達を促進する。後者は、採用・選別・人的資源の配置・評価・評定・訓練と開発などの組織の活動である。そして、組織内キャリア発達は「個人のキャリア・プランニングの過程と組織のキャリア・マネジメントの過程との相互作用から生じる結果」¹³⁾と捉えられている。

そこでキャリア・プランニングとよばれる個人活動の過程は、キャリア発達研究において、特にキャリア概念導入期（時間的次元の拡大）で提唱されたキャリア、あるいはキャリア発達概念に類似したものである。組織内キャリア発達概念は、キャリア・マネジメントとよばれる組織活動の過程が基本的土台にあり、「調和」や「相互作用」といった考え方をもちこむことで、キャリア概念導入期のキャリア発達概念と関連づけることになったのである。

しかし、今日定着してきているキャリア概念に内在する職業を職業以外の他の領域との関連で捉えていこうとする視点は、組織内キャリア発達概念にはもともと含まれていなかったという事実には注意する必要がある。すなわち、組織内キャリア発達の議論では、キャリアの概念は、今日もなお時間的経過のみを表す象徴的な言葉として用いられているにすぎない。したがって、組織内キャリア発達概念を充実させるためには、空間的次元を企業・組織という場以外へも拡げることが求められることになる。

総じて、キャリア発達概念には、個人の要求に応じた個人の発達に視点を置くもの（キャリア発達）と、組織の要求に応じた個人の発達に視点を置くもの（組織内キャリア発達）の二側面が存在しており、両義性を帯びていることになる。前述したキャリア開発の考え方がこれまで前提としてきたキャリア発達観は、個人と組織との相互作用に着目しているという点において後者の組織内キャリア発達との類似性が高く、それゆえ後者に傾いたキャリア発達観で論じられてきたといえよう。しかし、キャリア開発概念の原義におけるキャリア発達とは、前者のキャリア発達観も正当に位置づけながら、これら二側面の存在を確認していくという作業のなかで構築され

なければならない概念であろう。というのは、キャリア開発概念の重要な構成要素である個人の論理が、その過程において、はじめて確立することになると考えられるからである。

III キャリア発達の諸理論

A キャリア発達研究の動向

1 社会学的アプローチと心理学的アプローチ

キャリア発達に関する社会的関心が高まり、本格的な研究が行われるようになったのは、1960年以降になってからであるといわれている。だが、それまでもキャリア発達に関する研究は存在しており、キャリア発達前史ともいべき歴史がある。それは、キャリア発達研究というよりもむしろ職業や職務適性に関する心理学および社会学的研究であるといわれてきた。Van Maanenは、キャリア発達前史と70年以降に登場し論じられてきた諸理論を、社会学的アプローチと心理学的アプローチの二つに大別する作業を試みている。¹⁴⁾

社会学的アプローチは、職業の社会学的研究であり、個人よりも社会的環境に目が向けられているところに特徴がある。それは、研究の対象の相違から、①工場労働者を対象とする産業社会学派 (industrial sociology)、②特定の職業をとりあげその職業に従事している人を対象とする職業社会学派 (sociology of occupations)、③管理者および専門職を対象とする組織論派 (organizational theory) の3派に分類されている。

一方、心理学的アプローチにおいては、人の心理的プロセスに目が向けられており、①差異理論派 (differentialists)、②発達理論派 (developmental theorists)、③組織心理学派 (organizational theorists) の3派に分類されているが、これらは以下のような説明が加えられている。第一の差異理論は、それぞれの職業に必要とされる資質・能力・性格・興味などのパターンを調べ、それに適合する資質をどのくらい有するかによって個人の職業適性を明らかにしようとしたものであり、20世紀前半に、いわばキャリア発達理論の原型として登場してきた理論である。¹⁵⁾ 第二の発達理論は、1950年代に生まれたものであり、人は加齢とともに変化するものであると捉えられ、発達過程に焦点がすえられるようになった。発達過程を成長段階・探索段階・確立段階・維持段階・下降段階の5つの段階に区別したSuperの職業的発達段階論は、その古典である。¹⁶⁾ ここで分類された理論は、人生のある一時期を対象とした差異理論を生涯へと拡張するために築かれたものであり、その点に関していえば、発達理論は差異理論への批判からはじまった理論であるといえる。第三の組織心理学の理論は、心理学的アプロ

チのなかでは最も新しい領域であり、60年代後半から70年代にかけて構築されたものである。組織における人間の態度や行動、特に没入感（involvement）や疎外感を中心とした社会心理学研究であり、そこでは職場環境への人のとけこみから生じる諸問題が焦点となっている。ここでは、Schein, E.H.の理論が位置づけられている。¹⁷⁾

2 学際的研究

これまで社会学的アプローチと心理学的アプローチは歴史的に相互に接点をもたないまま、それぞれが独自に理論構築を追究してきた。そこでは、人間のキャリア発達を規定する要因として、前者が個人の環境や経験を重視する一方で、後者は個人の潜在的資質や特性を重視してきた。つまり、前者は組織に目をむけ、「キャリアが人を形成する」ことに、また、後者は個人に目をむけ、「人がキャリアを形成する」ことに関心が注がれてきたのである。¹⁸⁾このような研究状況にあっては、今後の課題として社会学的アプローチと心理学的アプローチの両者を統合していくような学際的研究が到達点として求められることは、当然のことといえよう。

しかし、その統合を目指すためには、まず、心理学的アプローチの領域において分類された3つの学派の統合を問うていく必要があるのではないかと考えられる。例えば、Schein, E.H.は、組織心理学派として位置づけられているが、組織内キャリア発達の概念を取り入れたその理論は、まぎれもなく発達理論派としての性格をも帯びたものである。組織心理学派としても発達理論派としても位置づけられるScheinの理論は、心理学的アプローチにおける各学派の統合の可能性を示しているといえよう。Scheinの理論を検討しその発展を試みることは、発達理論が差異理論を基礎にして発展したように、組織心理学の理論が発達理論を基礎にしながさら展開していく可能性を切り拓くことであると考えられる。つまり、Van Maanenが心理学的アプローチとして掲げた3派の理論が統合されるという完成度の高まりを期待することができるのである。

B Superの職業的発達理論の評価とその問題点

発達理論派の先駆者であるとともに、その理論をキャリア発達研究のなかに位置づけるために中心的な役割を担ってきたのは、Superであるといえる。

Superの職業的発達理論へのこだわりは、1937年に報告されたアメリカの全国職業指導協会（The National Vocational Guidance Association：略称 NVGA）の職業指導に関する定義の不完全性を指摘したことから

はじまる。¹⁹⁾それまでにNVGAの定義の基盤となっていた「過程」および「援助活動」という二つの概念に、「発達」という主要概念を加えることを提唱し、さらに下位概念として、「自己概念」（self-concept）・「職業経歴類型」（career pattern）・「職業的成熟」（vocational maturity）が指定された。主要概念と下位概念がさまざまな形で結びつくなかで職業的発達理論の原型は形成され、それは1950年代の最初に完成されたといわれている。これが初期におけるSuperの理論発展の航跡である。²⁰⁾Superは、「どのようにして職業選択し、就職し、しだいに成人し、そしてそれぞれ職業の世界に適応していくか」という過程を対象とし、職業的発達段階論を提起したのである。Superが従来の職業指導の理論に対して綿密な検討を行ない、その修正と発展に大きな努力をはらってきたことは、今日においても高い評価が得られている。特に、「発達」という概念が追加されたことによって、よりいっそう個人の側にたって、生涯を通じて職業と自己との関係を深めていくことへの基礎が固められたといえよう。

しかし、ライフ・ステージと環境の影響を職業的行動に関連づけて述べた職業的発達段階論は、20世紀半ばにおける中流階級、ことに白人男性における職業的発達の規範的なパターンを描いたにすぎないといわれる。²¹⁾確かに、Superが職業的発達理論において、女性の職業経歴を考察した研究の少なさを指摘している点に関しては²²⁾、女性も視野にいれているとの反対の見方もあろうが、その後の彼の研究活動のなかから職業的発達理論の女性への適用を積極的に論じたものは見あたらない。それはあくまでも意識のレベルにとどまったものであったといえる。職業的発達段階論は、ある時代のある特定の組織にとどまる人間を対象としたある一つの特徴的なパターンを描いたにすぎず、多様な職業への参加のあり方が混在する今日においては、自ずと限界は見えてくる。

さらに、繰り返しの規則性を前提としたライフサイクルにもとづく職業的発達段階論に関しては、生活の主体を個人に置きその生涯にわたる変化を社会的・歴史的に規定された発達過程のなかで捉えようとするライフコースの視点からの批判もある。²³⁾人々の職業生涯を、初職から引退するまでの年齢段階に対応した、連続的な過程とみる職業的発達段階（職業的探索期→職業的確立期→職業的安定期→引退期）という一連の過程のなかには、ライフコースの視点によってさらに精緻となる可能性があるといえる。

1950年代にSuperが提唱した、過去・現在・未来をもつ個人を力動的視点に立って捉えたキャリア概念は、1970年代にはさらに空間においても拡がりをもたせ、包括的

な概念として発展を見せてきた。Superの「人生キャリアの虹」は、その新たな概念にもとづいてキャリアを視覚的に表現したものである。²⁴⁾虹は、個人が選択する重複した生活役割とその役割の重要性をライフサイクルの異なる時点で表していることから、「役割論」ともいわれている。「個人が年齢別に分化した役割と出来事を経つつたどる道である」とされるライフコースの定義²⁵⁾に従えば、このSuperの役割論は、ライフサイクルの視点とライフコースの視点を合わせもった理論であると捉えることができ、ライフサイクルからライフコースへの過渡期の状況を反映しているとも考えられる。²⁶⁾

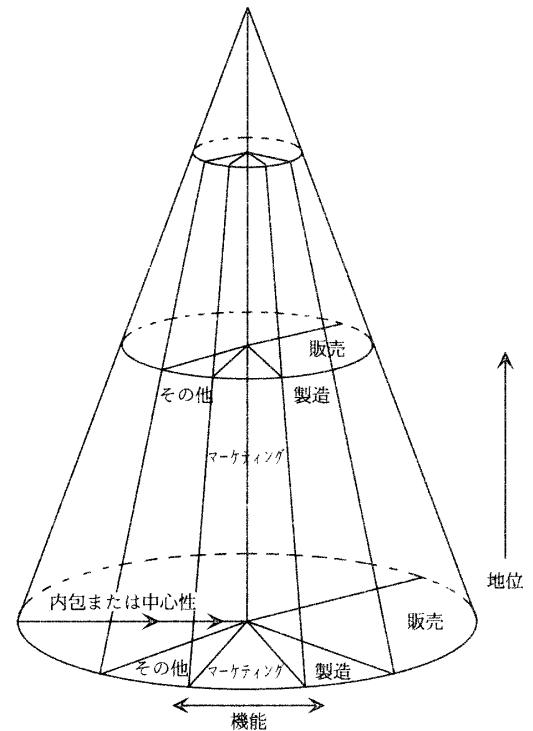
しかし、役割論においては、職業と「家庭形成者・市民・余暇人・学生・子供」などの役割との相互関連については、未だ十分な言及はみられていない。²⁷⁾人生における主要な役割の転換期にあたる一時点には注意が向けられているが、日常的な職業人としての役割と職業をとりまく他の役割との関連や相互依存については述べられていない。つまり、空間的次元は拡張されたのであるが、職業と他の役割との関連や相互依存性への言及は、役割論に残された今後の課題であるといえる。

C Scheinの組織内キャリア発達理論

1 Scheinのキャリア開発の視点

組織心理学派の代表的論者としてあげられるScheinは、個人が組織を通じて自己のキャリアをどのように形成していくかという個人と組織の相互作用に対して、一貫して「個人と組織の統合」、つまりキャリア開発の視点にたって研究を重ねてきた研究者の一人である。²⁸⁾組織は、個人の職務遂行に依存し、一方で、個人は仕事およびキャリアの機会を提供する組織に依存している。彼が主張する組織と個人の相互作用とは、組織に雇われて働く時には、個人を受け入れる組織にも組織自体の要求があり、これが個人の要求と調和することからはじまるとされている。組織は、人的資源の有効性を維持し存続して成長するために、人的資源の募集・管理を行ない開発したいという要求をもつ。また、個人の方は、保障・やりがい・およびライフサイクル全体にわたる自己成長の機会をもたらす仕事環境を得たいという要求をもっている。Scheinの関心は、このような両者の要求は個人の組織へのエントリーの一時点に限定されるのではなく、組織ないし個人の全体ないし生涯を通じて、時の経過に伴ってそれぞれの要求をどのように調和させるかにある。Scheinは、その際、組織内キャリア発達概念に注目した。

図1 Scheinの組織内キャリア発達の3次元モデル



【出典】Schein, E.H. "The Individual, The Organization and the Career: A Conceptual Scheme", *Journal of Applied Behavioral Science* Vol. 7, No.4, 1971, p.404. より作成

2 組織内キャリア発達

Scheinは、組織におけるキャリア発達を、ある一定方向をもった組織内での個人の移動であると把握して、キャリア発達の3次元モデル (A Three-Dimensional Model of an organization) を示している (図1)。²⁹⁾これは、組織を3つのタイプの境界線とそれを通りぬける3つのタイプの動きからなる円錐形として考えたものである。そして、図に表されたようにキャリア発達の観点からみた組織内での個人の「移動」は、機能 (function)、地位 (rank)、内包または中心性 (inclusion or centrality) といった3つの次元から構成されており、その移動は垂直的 (vertically)、放射上 (radially)、周辺の (circumferentially) の3つの型に集約されている。

まず第一の移動は、境界を越えて上昇していく伝統的といわれる垂直的移動である。一定の昇進・昇級を達成しながら、組織内で一定の水準に到達する地位の軸に沿った移動である。このように、個人は組織の上下の軸に沿って移動を行なうとしている。

第二の移動は、放射状の移動である。この軸に沿った移動は製造・販売・マーケティングといったように、組織の部門間の機能的境界を経過していくプロセスをいう。つまり、配置転換やジョブ・ローテーションにもとづく

移動がこの放射軸上の水平的移動にあたる。個人はこの放射軸状での水平的移動を通じて、組織のより内部（または外部）にへと進んでいく。特に内部への移動は、中心性の軸に関連した移動である。これは、同一地位・部署（機能）内で仕事が組織にとってより重要で中心的な方向へと移動していく過程を意味している。

第三の移動は、周辺的な移動である。この移動によって組織内での個人の位置は、垂直軸や放射軸の上ではなら変化することはない。地位や機能が変化したとしても、組織にとっては職務内容が常に重要性の薄いものにとどまっている。

キャリア発達の3次元、つまり機能・地位・中心性はそれぞれに独立しているわけではない。つまり機能が変化するとき、それにともない地位や中心性も変わる。また、中心性の変化は、地位変化の前提条件ともなる。その組み合わせによって移動の型が決まるのである。Scheinの3次元モデルは、組織内キャリア発達の3つの異なる形態であると考えられている。³⁰⁾

3 Schein理論の評価をめぐる

個人と組織の統合という視点にたったキャリア開発に関する研究は、組織行動論の領域では以前から多くの議論がなされてきたといわれている。だが、両者の統合を直接に扱った研究は比較的少なく、多くの場合は職務満足などが対象とされる個人目的の達成、あるいは組織効率の向上に関心が向けられる組織目的の達成のどちらかに研究上の重点がおかれている。しかしながら、少数ではあるがScheinのようにキャリア開発の問題に焦点をすえている研究を選び出すことは可能である。³¹⁾

Scheinの独自性は次の2つに整理されている。³²⁾ まず一つは、組織内キャリア発達のプロセスを扱うことによって、職務活動を援助する活動、すなわち採用・訓練・配置・評価・異動・報酬などを対象とする研究であり、職務活動そのものを解明しようとする研究とは本質的に異なるものである。Scheinが理論の前提とする職務遂行を援助する活動は、個人と組織の目的の達成に間接的に貢献するものである。したがって、Scheinの理論は、「職務遂行を援助する活動による個人と組織の統合」を扱っている点に独自性がみられる。

次にあげられる独自性は、個人と組織が時間的に変化することを考慮にいて、個人の組織内キャリア発達のダイナミクスをとりあげ、人事管理の活動と個人と組織の統合との関係について「キャリア発達の3次元モデル」によって動的に論じたところにある。

だが、個人と組織のダイナミクスに着目して形成されたScheinの理論は、キャリア開発の実際の場面におい

ても高い評価を得ているといえるが、組織内キャリア発達に関しては、いくつか問題点があげられている。まず、円錐で描かれた「キャリア発達の3次元モデル」であるが、若林満は、その組織内キャリア発達に対しては、モデルや仮説の妥当性に対する実証的裏付けの乏しさを指摘している。³³⁾ また、南隆夫は、移動の生じやすさに関する問題と、仮に移動が生じた場合でも、このモデルは研究者などの第三者が分類するための記述的な枠組しかありえないことを指摘している。そして、組織内キャリア発達にとって決定的と思われる、垂直的移動や放射軸に沿った組織システムの中核部への移動が、どのようなメカニズムで引き起こされるのかという「移動過程」の問題には詳しい言及がみられず、その点がこの理論に対する物足りなさへつながるといえる。³⁴⁾

Scheinの組織内キャリア発達の概念は、上昇性にその主眼があるといえる。ピラミッド型の組織のなかでの個人の位置や移動を明確に位置づけたにすぎないといわれているのである。移動という顕在的な側面だけを問題とするだけで、内面的・主観的な側面においても一歩踏み込む必要がある。また、上昇性にとらわれた組織内キャリア発達概念の枠組は、キャリア概念に多面性と複合性を組み込むことによって、上昇性に対する呪縛から解放されるであろう。その多面性と複合性とは、キャリア概念の拡張期で求められた空間的次元の拡張に通じるものであり、職業と他の生活領域との関連性をより重視していくことが求められるのである。

IV キャリア開発研究の新たな方向と今後の課題

A 職業的キャリアの社会的通用性をめぐる

組織内キャリア発達理論が、これまでに論じてきた職務のみに限定される職業的キャリアは、一組織内で形成され通用する、社外通用性をもたない自己完結的な職業的キャリアの蓄積を前提としたものである。

今後の実践的課題としては、閉鎖的な一組織内のみで評価される職業的キャリアではなく、さらに拡大された、一組織を越えても通用するような職業的キャリアの蓄積を評価する社会システムのあり方が、問われるようになるであろう。実際、一組織内から多組織に通用する評価の今後の行方に関しては、各種さまざまな人材開発や人材育成に関する研究会においても、活発な議論が交換されているところである。これまでの一組織内で30年から40年の勤続の期間を想定して語り継がれてきた議論は、職業的キャリアの蓄積を社会的横断性を前提として捉えていく議論へとまさに揺れ動いている状態であるといえる。

そのような状況のなかで今後よりいっそう重要な問題

となるのは、職業的キャリアの蓄積に関する社会的通用性をキャリア発達の文脈のなかで捉え直していこうとする視点である。その際、職業的キャリアの非連続性から生じる、過去の職業的キャリアの蓄積もあわせて議論の対象とされることが望まれる。職業的キャリアの非連続性は、女性問題との関連のみで語られるのではなく、有給教育休暇・ボランティア休暇など、多様な問題も複雑に絡んでくる。そこには、非連続的な職業的キャリアもその考察の対象に入れるようなキャリア発達理論が求められているのである。

また、職業的キャリアの非連続性に関する課題は、職業をとりまく他の領域との関係で捉えていく視点を必要とする。70年代以降の拡張された概念に基づいた、職業を人生の他の領域との関わりで論じようとする総合的なキャリア発達理論は今のところ見受けられないのが現状である。総合的なキャリア発達理論の完成に向けて、職業的キャリアの非連続性の考え方は示唆的であると考えられる。また、これらの考え方に目を向けることによって上昇性に重点がおかれたScheinの組織内キャリア発達理論は、拡充性という観点からも理論再構築の必要性が残っているといえる。

B キャリア開発研究とキャリア発達概念

ここで再び、キャリア発達概念と組織内キャリア発達の概念の違いについて触れておく。入職前には重視されていた発達の観点は、企業に入ると同時に軽視されていく傾向にある。そして、職業以外の空間を視野に入れてその役割と相互依存性へ目を向けようとするキャリア発達の概念に対して、組織内キャリア発達の概念はそのような捉え方には全く無関心であるといっている。つまり、入職前と入職後のキャリア発達に対する捉え方には断絶が生じているのである。

確かに、組織内キャリア発達の概念は、入職前のキャリア発達の概念と比べると、個人レベルと組織レベルの二つの側面から論じられることが多く、また議論はその二つのレベルの相互性が中心となってきた。しかし、入職前と入職後も一貫して同じ意味をもった概念としてキャリアを捉えていく視点は肝要ではないか。これは、生涯にわたるキャリア発達概念を追究していくためには、組織内キャリア発達概念にキャリア発達概念の視点を生かしていくことがより重要になるであろうことの根拠を強く示しているのである。キャリア開発研究の理論にキャリア発達の概念を位置づけていくことは、われわれが今後取り組むべき課題であり、また新しい方向であると考えられる。

その取り組みの第一歩として、まず歴史が浅いといわ

れる入職後の組織内キャリア発達に関する、さらにそれをとりまく組織環境に関する実証的研究を蓄積していくことが必要である。そして、第二はキャリア発達研究の活性化に向けてである。ここでは、キャリア発達研究におけるライフコース・アプローチの適用をあげておく。すでに述べたように、個人の職業的キャリアの多様性を軽視したライフサイクルの概念にもとづくSuperの職業的発達理論のなかでみられた職業生活の段階論的アプローチは、やや古く、年齢などによる区分もあまりにも伝統的である。

ライフコースはキャリアの束と捉えられることがある。そこでキャリアは、役割論とも重なるが、職業人としてのキャリア・余暇人としてのキャリア・家庭形成者としてのキャリアなど人々が生きていく上で経験するであろうさまざまなキャリアが想定されていると考えられる。その束の多重性を丹念にみていこうとするアプローチが開発されていくことは、今後のキャリア発達研究にとっては、職業と重なる他の役割との相互性について追究する役割論を拡充していく上で示唆的である。例えば、役割論において、労働と余暇という役割は存在するが、互いに分離している状態で捉えられてきたこれまでの理論は、その結びつきや互いに及ぼす影響などへの積極的な言及もみられるようになるであろう。また、個人の能力を常に上に引き上げることを目的としている上昇性の強いScheinの組織内キャリア発達理論は、キャリアの束を考慮したライフコースの視点によって、個人の価値観の多様化を考慮にいたした理論へと検討を重ねていく必要があるといえる。

1948年の文部省と労働省の協議の影響もあって、社会教育研究の中心は労働外の地域社会における住民の学習に置かれるようになり、労働への問題が追求されたのは農業だけに限定されたものであった。そして、農業労働を除いては社会教育研究から遠のいたものとなり、その結果として、「企業社会」化が進むなかで、「企業社会」の社会教育的解明に取り組みなくなってしまったといわれる。³⁵⁾

かつて職業領域のみを分析の対象としていたキャリア発達研究は、職業をとりまく他の領域との関係で捉えていく視点が加えられることによって、対象とする領域が拡張され社会教育研究が強みとする地域社会も含まれるようになってきた。これは、キャリア発達概念は、企業内、あるいは企業内教育のなかだけで完結するものではないということを示していると思われる。したがって、キャリア発達は、単に企業内教育研究のなかだけで検討すべきものではなく、社会教育研究の重要な概念として

位置づけられるべきであろう。

社会教育研究においてキャリア発達概念を取り込むことは、労働の問題、特に企業社会における職業と人間形成に関わる問題を教育学的に解明する可能性への途を開くことにもつながるのである。

〈註〉

- 1) 倉内史郎「刊行のことば」〈日本社会教育学会編『現代社会教育の創造—社会教育研究30年の成果と課題—』東洋館出版社, 1988〉p.1.
- 2) 藤岡貞彦「自己啓発と生涯学習」〈宮原誠一編『生涯学習』東洋経済新報社, 1974〉p.23, p.65-67.
- 3) 二村敏子「訳者まえがき」〈Schein,E.H.(二村敏子, 三善勝代訳)『キャリア・ダイナミクス』《*Career Dynamics-Matching Individual And Organizational Needs*, Addison-Wesley, 1978》, 白桃書房, 1991〉p.XV.
- 4) Neilson,W.A., *Webster's New International Dictionary of The English language* 2nd Ed., G.&C. Merriam Company, Springfield, USA, 1952, p.406., McKechnie, J.L., *Webster's New Twentieth Century Dictionary of The Language*, The World Publishing Company, 1958, p.274., Guralnik,D.B., *Webster's New World Dictionary of The American Language*, 2nd college Ed., The World Publishing Company, 1970, p.214.
- 5) 川崎友嗣「米国におけるキャリア発達研究の動向」『日本労働研究雑誌』No.409, 1994, p.53.
- 6) キャリア概念の変遷に関しては、特にSuperのキャリア概念の変遷を中心として、中石誠子「女性の就業と職業的発達に関する序論的考察」『社会教育学・図書館学研究』第18号, 1994.で言及している。
- 7) 坂柳恒夫「進路指導におけるキャリア発達の理論」『愛知教育大学研究報告』第39輯, 1990, p.142.
- 8) Super,D.E., *The Psychology of Careers; an introduction to vocational development*, Harper & Brothers, 1957, pp.184-185.
- 9) 藤本喜八「職業的発達理論の実践的展開」『日本進路指導学会研究紀要』第1号, 1980, p.2.)
- 10) Gysbers,N.C. and Moore,E.J., “Beyond Career Development—Life Career Development”, *Personnel And Guidance Journal*, Vol.53, No.9, 1975, p.647.
- 11) *Ibid.*, p.648.
- 12) Hall,D.T. & Associates, *Career development in organization*, San Francisco, Joseey-Bass, 1987.
- 13) Gutteridge,T.G. and Otte,F.L., “Organizational Career Development: What's Going On Out There ?” *Training and Development Journal*, No.37, 1983, pp.22-23.
- 14) 高年齢者雇用開発協会編『アメリカにおけるキャリア・ディベロップメント』1981, pp.3-4. Van Maanenがキャリア発達前史として捉えてきたこれらの二つのアプローチにもみられるように、これまでキャリア発達に関する理論は、さまざまな専門領域から理論構築の努力がなされてきた。そして、これらのキャリア発達の理論については、研究者の理念や関心によっていくつかの類型化がなされている。詳しくは、Osipow,S.H., (*Theories of Career Development*, Appleton-Century-Crofts, 1968, pp.10-12.)や坂柳恒夫 (*op.cit.*, pp.143-150.)を参照されたい。
- 15) ここに該当する論者としては、Parsons,F. (*Choosing avocation*, Boston: Houghton Mifflin, 1909.) , Hull, C.L. (*Aptitude testing*, Yonkers-on-Hudson, New York: World, 1928., Kitson, H.D. (*The Psychology of vocational adjustment*, Philadelphia: Lippincott, 1925.)などがあげられる。
- 16) ここでは、Super, D.E. (*The Psychology of Careers; an introduction to vocational development*, Harper & Brothers, 1957) , Ginzberg, E. (*Occupational choice: an approach to a general theory*, New York, Columbia University Press, 1951) , Crites, J. (*Vocational Development: A Framework for Research*, New York: Bureau of Publications, 1957.)らが、理論的貢献を果たしたといわれている。
- 17) 組織心理学派では、Schein, E.H. (*Organizational Psychology*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1970) , Leavitt,H.J. (*Managerial Psychology*, University of Chicago Press,1972.), Porter, L.W., Lawler, E.E., and Hackman, J.R. (*Managerial Attitudes and Performance*, Richard D.Irwin, Homewood, 1968.)が代表的である。
- 18) 高年齢者雇用開発協会編, *op.cit.*, p.4.
- 19) NVGAが提唱した定義とその基本理念についての考察は、増田幸一「スーパーにおける職業指導概念の発展」『教育心理学研究』Vol.4, No.3, 1957,

- p.171.に詳しく述べられている。
- 20) Superの職業的発達理論に関しては、職業的発達段階理論を中心に、中石誠子, *op.cit.*, pp.70-73.で検討している。
 - 21) 川崎友嗣, *op.cit.*, p.55.
 - 22) 具体的には、Miller,D.C.とForm,W.H.の4つの職業経歴類型 (career pattern) について考察を加えた上で、女性の姿がみえてこないことを指摘している。(Super,D.E., *The Psychology of Careers, op.cit.*, 73-79.)
 - 23) 天野正子「ライフコースと教育社会学」『教育社会学研究』No.46, 1990, p.13.
 - 24) 中石誠子, *op.cit.*, p.71.
 - 25) 森岡清美「ライフコース接近の意義」〈森岡清美・青井和夫編『現代日本人のライフコース』第一法規, 1987) p.2.
 - 26) ライフコースという用語が慣用化されるに至ったのは1970年代の後半, Superが役割論を提唱したのは1980年のことであり, この時代的背景からも推察できよう。
 - 27) 菊池武烈「生涯発達におけるキャリア発達の構造に関するーキャリア発達研究の再構築をめざしてー」『悠峰職業科学研究紀要』No.1., 1993, pp.21-26. ところで, Superは, 約半世紀にわたって形成されたキャリア発達に関する自分自身の理論を, 「部分的理論」と称して, キャリア発達のように複雑な理論では, 全体の部分となる多くの側面が必要であることを強調している。(Super,D.E., “A life-span, lif-space approach to career development”, Brown, D., Brooks, L. & Associates, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, Jossey Bass, 1990, pp.197-261.) また, その主張の背景には, Superが, 発達段階論, 生涯発達論, 役割論などのさまざまな理論を取り入れたいという事実がある。このように, 複数の視点を持っているSuperのキャリア発達の理論に対しては, 「折衷主義」であるとの批判もあるが, Superは, 自分自身を「融合者」(synthesizer) であると位置づけている。(Freeman, S.C., “Donald Super: A Perspective on career development”, *Journal of career development*, No.19, pp.255-264.)
 - 28) Schein, E.H., 『キャリア・ダイナミクス』, *op.cit.*, pp.1-15.
 - 29) Schein, E.H., “The Individual, the Organization, and the career: A Conceptual Scheme”, *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.7, No.4, pp.403-405.
 - 30) 若林満「組織内キャリア発達とその環境」〈若林満・松原敏浩編『組織心理学』福村出版, 1988) p.243.
 - 31) 代表的には, Barnard,C.I., Argyris,C., Barrett,J.H., Lorsch,J.W.とMorse,J.J.があげられている。高木晴夫(「キャリア発達ー“個人と組織の統合”の視点からー」『組織行動研究』No.12, 1985, pp.53-55.)は, Scheinも含めてそれらの5つの研究を詳細に検討している。
 - 32) *Ibid.*, pp.53-55.
 - 33) 若林満・南隆夫・佐野勝男「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程ー入社7年日時点でのフォロー・アップー」『組織行動研究』No.11, pp.3-61.
 - 34) 南隆夫「キャリア開発の課題」〈三隅二不二・南隆夫他編『組織の行動科学』福村出版, 1988) p.303.
 - 35) 末本誠「社会教育問題としての労働・余暇」〈日本社会教育学会編『週休2日制・学校週5日制と社会教育』東洋館出版社, 1993, pp.28-29.)