

キャリアカウンセリングとは何か

第1章

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会



1. はじめに

日本キャリア開発協会(JCDA)では、キャリア・デベロップメント・アドバイザー(CDA)資格発足時から「キャリアカウンセリングとは何か」を考え続けてきました。それらの考えをまとめ、2007年に従来のJCDA認定CDA養成プログラムを大幅に改定しました。大きな改訂ポイントの一つは「人間性の理解」です。人間性を理解して頂く為に、「心のメカニズム」と題した内容を追加しました。キャリアカウンセリングの各スキルが効果を発揮する根拠、例えば受容、共感、信頼関係の構築などはどうして必要で、どのように有効なのかを理解することの重要性を追加しました。また、そのような態度を取ったり、関係を作るとは、クライアントに対して何を意図するからなのかをきっちり理解する必要があることを、キャリアカウンセリングの実践にあたって表面的なスキル偏重にならない為、個々のスキルを学ぶ前の段階に取り入れました。もう一つの大きな改訂はキャリアカウンセリングの定義の変更です。その意図は、従来の定義をより本質に近い表現にすべきであると考えたからです。

そして、たどり着いた概念が「**自己概念の開発(成長)**」でした。いったいキャリアカウンセリングとは何をしようとするものなのか、その答えを自己概念の成長、としたのです。我々は、2007年以降も自己概念の成長とは何かを「キャリアカウンセリングとは何か」のテーマの下に検討を続けてきました。このレポートはプログラム改訂の延長線上にあるものであり、その考えをより実践的、構造的に展開したものです。

【キャリアカウンセリングの定義】

キャリアカウンセリングとは、発達の視点に立って、成長と適応という個人の積極的側面に強調点を置き、個人が環境の中で効果的かつ自律的に機能できるように支援すること。自己概念の開発を通してキャリア形成を図ること

<定義の説明>

キャリアカウンセリングにおいて重視したいのは、人間が社会的な存在であるということです。つまり、人は育った国の文化や社会環境、その中で経験、個人を取り巻く親、兄弟、友人、先生、同僚などの人間関係に影響を受けており、それら全体との関係の中で個人を捉えることが重要だと考えます。

そのような全体との関係の中で、人間が生まれて、成長に向けて進もうとする存在と考えた時の中核概念として、「自己概念」があります。キャリアカウンセリングは、**自己概念の成長**を促す働きかけであると考えます。

「キャリアカウンセリングとは何か」、それは従来から先人によって問いかけられてきた命題で、様々な表現がなされてきました。「キャリアカウンセリング」は変化成長し続けるものであり、最終的結論はないかも知れません。冒頭にも触れたように、JCDA ではキャリアカウンセリングは何かを考え続けてきました。これまでの研究成果や理論を学んだり、様々な情報を取り入れたりするために海外含め様々な研究会や学会にも参加しました。しかし、我々は既に確立している何かを外部に求めて来たわけではありません。

かれこれ 30 年ほど前、初めてキャリアカウンセリングという言葉聞いた時、えも言われぬ強い興味を抱いたことが昨日のこのように蘇ります。これらは、先人の研究によるキャリアカウンセリングの定義や理論を知って「これだ」と思った訳ではなく、自分の中で、何か求めているもの、大切にしているもの、そのようなものが“キャリアカウンセリング”の中に含まれているのではないか、キャリアカウンセリングで表現できるのではないか、実現できるのではないかと、そのような思いでキャリアカウンセリングについて考えてきました。

JCDA 会員の皆様からも、その方々の勉強動機をお聞きすると、これに近いものを感じていらっしゃるのだろうなと思うことがあります。『キャリアカウンセリングという言葉を目にしたとき「これだ！」と思って資料を取り寄せた』というような言葉に象徴されているのかもしれない。以下にいくつか私がお聞きした志望動機を紹介いたします。

【受講生の声】

・自動車メーカーの国際マーケティングを担当する A さん

「これから我々の子供は 1 億 2 千万人の日本ではなく、30 億人の世界で生きていかなければならない。そのような子どもたちに今の大人が人生を教えていかなければいけない。」

・1 部上場企業の役員の B さん

「長年サラリーマンをしてきて役員にまでなり、ビジネスの世界では一応成功を納めたと思う。しかし何か大切なものを置き去りにしてきたような気がする。だからこそ、改めて振り返り、若い世代にその何かを残したいと思う。」

・就業支援に携わる C さん

「育児と仕事の両立で苦しんだ。この子にとって私は悪い母親ではないかと、自分を責める気持ちで苦しい時、ある人からかけられた一言で救われ、自分を取り戻すことができた。自分も誰かにその一言をかけられる人になりたいと思った。」

皆さんと私たちの想いを具現化するためにも、次のようなテーマについて考え続けていく必要があると思っています。

- ・ **我々はキャリアカウンセリングで何を実現したいのか**
- ・ **キャリアカウンセリングで何が実現出来るのか**
- ・ **キャリアカウンセリングとは何なのか**

この3つはイコールではありませんが、大変近い関係にあります。これから JCDA 会員の皆さんにキャリアカウンセリングとは何なのかについて現時点で考えていることをお伝えしたいと思います。

これは、定義を示すものではなく、**皆さんへの問いかけ**でもあります。繰り返しになりますが、「キャリアカウンセリングで実現したいものは何か」、「キャリアカウンセリングで何が実現出来るか」、その関係の中で検討を重ね、たどり着いた**現時点での到達点**です。これから皆さんと一緒に発展させていくものです。

私は、ことあるごとに JCDA 会員の皆さんに「クリティカルシンキング」を提唱してきました。その字義的な意味は、「批判的に考える」ということです。外部の知識や経験を自分自身に問いかけるということ、鵜呑みにせず、じっくり考えて、その知識や経験を自分の「**言葉にする行為**」がここでお伝えしたいクリティカルシンキングです。これは、自分自身の考え方も問うてみるということも含んでいます。この考え方は、人が成長して行く上で重要であるということと共に、キャリアカウンセリングの本質に通じると思います。

再度申し上げますが、このレポートの目的はキャリアカウンセリングに定義を下すことではありません。皆さんへの問いかけです。ですから願わくは、この文章を読まれた皆さんが、ご自身が経験されたキャリアカウンセリングの現場や日常の経験（上司・部下・同僚とのやりとりや家庭でのやりとりなど）などを、このレポートで展開する考え方に当てはめながら「クリティカル」にお考え頂き、ご自身の言葉で捉えて頂きたいと願っております。そして改めて「キャリアカウンセリングとは何か」についてお考えいただき、お仲間の CDA と活発な議論の展開をして頂ければ幸いです。

このレポートの発表までに、すでにこの考え方は CDA に関わるいくつかのプログラム（株式会社日本マンパワー主催のトレーニングジム、ピアファシリテーターの継続訓練、厚生労働省委託キャリア・コンサルティングによるメール相談事業のキャリアカウンセラートレーニングなど）に応用し、実際のキャリアカウンセリングにおいて検証を繰り返して来たものであることを申し添えます。

2. キャリア教育における議論から

キャリア教育もキャリアカウンセリング同様、キャリア形成を促す体系であるという積極的な意味において共通した考え方を持っていると考えられます。しかしその一方で、双方それぞれの特長に対する明確な認識が一般に共有化されていない、端的に表現すれば「あいまいさ」においても共通点を持っていると思われる。そのような認識の下に、中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会（第1回～4回）での議論の中から「キャリアカウンセリングとは何か」に関連していると思われる部分、つまり同様の問題意識を感じる部分を抜き出してみました。

・「キャリア教育を考える場合、二つ軸、一つのベクトルがあると考えてはどうか。職業教育を考える場合にも、普通科の教育を考える場合にも適用できるが、X軸は技術、知識の体系、Y軸は経験、人や社会とのかかわり、キャリアモデルということだが、このY軸に対応する部分を誰からどのように獲得するのか、カリキュラム化できていない。」（寺田委員）

寺田盛紀氏：名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授

・「大学から世に学生を送り出す際の汎用的能力のポイントは、状況変化を認識して、学習を継続する力ではないかと考えている。いろいろな経験を自分でしっかりと省察しながら、職業観、勤労観が形成されていくものではないかと思うので、**経験から学ぶ力を**、汎用能力の中核に据えて学生を世に送り出したいと考えている。」（森脇委員）

森脇道子氏：日本私立大学協会副会長、自由が丘産能短期大学長

・例えば、筑波学院大学の門脇先生が言われているような「**社会力**」、**すなわち社会を作る力を育てることが、職業のための教育として目指すところではないか**。その際、**具体の制度や方法をどうするか**。（吉本委員）

吉本 圭氏：一九州大学 大学院人間環境学研究院

キャリア教育・職業教育特別部会（第5回）資料2「これまでのご意見（概要）（案）」p.9～12

http://www.kyoi-ren.gr.jp/siryoku/210414/210414_siryoku_02.pdf

以上の引用箇所のポイントをまとめると、寺田委員の「経験、人と社会とのかかわり」とは、「経験とはつまり、人と社会とのかかわりである」と読み取ることができます。また森脇委員はその経験に関して「経験から学ぶ力」を汎用能力の中核に置くべきであるとおっしゃっています。しかしそれは、まだカリキュラム化出来ていないとおっしゃっています。このキャリア教育・職業教育特別部会ではこの他様々な意見が交わされているのですが、多くの発言の中に表現の差はあるものの、自分で人生を切り開いてゆく力、経験から学ぶ力の養成に言及しているように思われました。

最後の吉本委員の発表にある、門脇厚司先生（筑波学院大学 学長・日本教師教育学会会長）のおっしゃる「社会力」ですが、その内容を参照するとともに、それを通して私たちがキャリアカウンセリングとは何かをどのような方向から示そうとしているかに関して触れたいと思います。

『子どもの社会力』門脇厚司 著（岩波新書）より引用

「・・・社会力とは何か、端的に言えば、社会を作り、作った社会を運営しつつ、その社会を絶えず作り変えていくために必要な能力ということである」（p.61）

「本書でいう社会力は、社会のある状態のことを言うのではなく、もっと主体的に、好ましい社会を構想し、改革していく意図と能力と、そのための日常的な活動を含めた意味で用いることにしたい。」（p.63）

「つまり、既存の社会に適応するだけでなく、さらにそれを良いものにしていく働きまでを含めた概念であるということです。」

門脇先生のお考えに大変共感するとともに、私たちと同様の問題意識をお持ちなのではないかと思いました。門脇先生は「子どもの社会力」の中で「人間の子供」がいかに環境との相互作用によって成長するか、その能力が生得的に備わっているかを生物学的側面から示すと同時に、それが現在阻害されつつある状況をお示しになり、それら「経験から学ぶ力」を触発する環境側の問題に焦点を当て、家庭や地域コミュニティの果たす効果について述べておられます。つまり「環境」という側面に焦点をおいておられるように思われます。同様の問題意識に立ち、私たち CDA はキャリアカウンセラーであるという立場から、「人と環境（経験）の関係」を人という側面に焦点を当てて展開しようと思います。

3. 経験から学ぶとは

私たちは、キャリア支援を必要とする他者にどのように話しかけ、どのように聞き、どのような関係を構築していくかを心得なければなりません。

「**経験から学ぶ**」ということは、人が遭遇している問題を解決して行くための出発点であると同時に、その人が「主体的に社会を構想し、改革していく意図と能力」を身に付けて行く上での必要不可欠なものでもあったと考えました。

人は社会の中で生きています。社会とは、家族、友人、学校、職場など様々な次元を含みます。そのような社会、場合によっては集団と言った方が妥当かもしれませんが、それを含めて社会と呼ぶとすれば、人は社会と何らかの「つながり」を持って生きているといえます。つまり経験から学ぶとは、換言すれば「つながり」を学ぶ、ということです。そして、問題は**その「学び」の構造**です。

考え方を整理すると、一方には「人」、一方には「社会」があり、そしてそれらとの「つながり」があります。つまり「人」は、学校の友人や職場の部下や上司、家族における親や子供、兄弟などとの関係（つながり）の中で起こる様々な経験を通して学び、自己概念を形成してゆくこととなります。つまり「経験から学ぶ」の「**学び**」の構造を考えるとということは、「人」と「**経験**」とその「つながり」を考えることだと言えます。

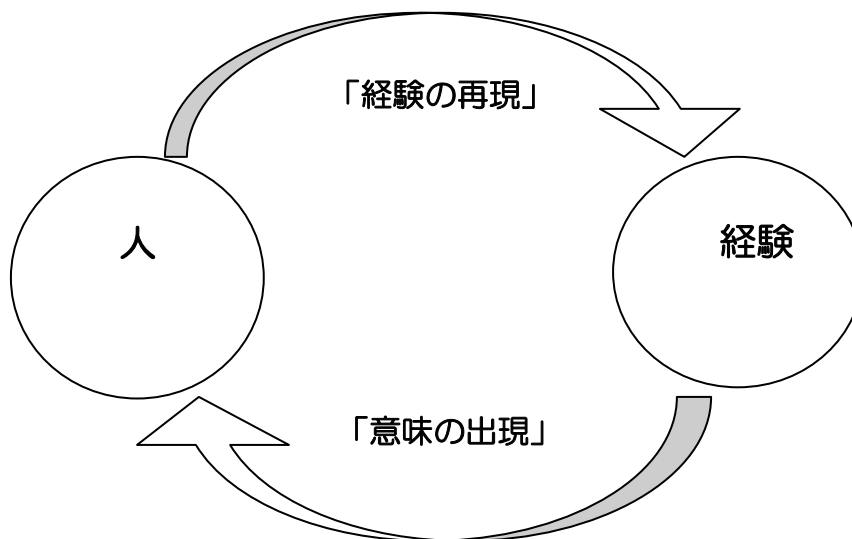
しかし、自己概念の成長の観点から言えば、その「つながり」を客観的に述べたり、知識として知ったとしてもあまり成長にはつながりません。「**つながり**」の中に**自分を実感**する必要があります。「つながり」の実感とは何なのか、それは知識としてではなく、その意味を自分の中に持つことです。その「意味」を肯定的（明るく、積極的、好ましく、前向き、可能性のある方向・・・）にとらえることが出来た時、つながりを肯定的にとらえることができ、今生きているこの時間や空間を肯定的にとらえることができ、自分と人生を肯定的に感じる事が出来るのではないのでしょうか。それはつまり、人生にYES と言うことなのかも知れません。

4. 経験代謝

1) 経験代謝の図

このレポートの最も重要な部分を先に示します。下記の図は「人」と「経験」とのつながりを学ぶ、その学びの構造を現したものです。キャリアカウンセリングの展開上はいくつかの段階に分かれるのですが、その全体を集約した図です。今回のレポートは主にこの考え方の解説を中心に行います。

次回のレポートでは、この考えに沿ったいくつかのケースを提示し、そのケースをもとにキャリアカウンセリングの各段階の説明を行う予定です。この内容を読んで、ご自身のイメージするキャリアカウンセリングと違うなと感じたり、求職活動中の方に対するキャリアカウンセリングとして応用するのは難しいと感じられる方もいらっしゃるかもしれません。しかし、このその点については、次回事例をもとにご説明しますので。



「経験代謝サイクル」 (2009年3月 JCDAにより発案、命名)

上の図を「経験代謝」と名付けました。自己概念の成長とはこのサイクルを回すことであると考えています。自己概念の成長とは経験代謝が機能しているか否かであり、キャリアカウンセリングとはこの経験代謝のサイクルを回すことを促す働きかけである、というのがこのレポートを通じて皆さんに提示したい考えです。

自己概念の成長とは、自己と社会との「つながり」を日常の経験を通して感じ、それらに対して肯定的な「意味」を持つようとする継続的な営みを通じ、「つながり」に対する肯定感によって生み出される心理的発達に対する実感（充実感、幸福感、正義感、満足感、安定感、達成感・・・）だと思えます。自己概念の成長を生み出す「学びの構造」、それが経験代謝です。

2) 経験代謝の名称について

経験代謝とは造語です。代謝は、新陳代謝の言葉で語られることが多いかもしれませんが。新陳代謝とは、外部から体内に取り入れたものを肉体の一部として蓄えたり、エネルギーに変換し、古いものと入れ替わる、こうした生命体の機能のことを言います。

新陳代謝が肉体の健康・成長を支える生命体の機能ならば、経験代謝とは心の、つまり自己概念の健康・成長を支える機能を表す言葉として考えたものです。

経験代謝においては「経験」が糧となります。ここで強調したい両者の違いは、新陳代謝が主に無自覚的に行われるのに対して、経験代謝は経験を沢山したからと言って促進されるとは限りません。そこには意識的働きかけとその為の条件が必要となります。それがキャリアアカウンセリングであり、CDA の存在だと考えられます。

3) 人と経験とつながり

それでは、順を追って経験代謝を考えましょう。まずは「人」と「経験」とその「つながり」について考えます。

【例 1】 -----

私は CDA の事業を本格的に始めた 10 年ほど前から、「日本人」を意識し始めました。もう少し正確に言えば、私の中の「日本的なもの」に対して意識し始めました。それは心の中に一つの疑問（問いかけ）として芽生えました。「日本に生れ、日本に育ち、日本語をしゃべっているからと言って日本に住み続けるというのは必然的か？」と思ったのです。日本に住む、日本で暮らす、ということを選択したかった、ともいえますが、何か別の思いもうごめいていました。こうした考えは外国人（私の場合、初期はアメリカ人、最近では中国人ですが）とのやり取りを経験したことがきっかけです。その前後の変化を考えてみたいと思います。私にはもちろん意識して選んで身につけた価値観や考え方がありますが、日本に生れ、日本に育ち、日本語を話すことによって無自覚的に身につけた価値観や考え方もおそらく「自分の考え」の中に

混在しているはずで、ある時、出張で外国人と接した際、「日本に住むことを選んだのはどうしてか」と問われたことがありました。これは私にとっては考えてもみなかった問いであり、驚きました。このように、日本以外の国で社会化された人と接したりする機会などを通じて（経験）、自分の中に問いが生まれました。つまり、それが当たり前でないことを実感したのです。「そうか日本人だから私はそう考え、このようにふるまったのかもしれない・・・」と思い当たったとき、「私」と「私の中の日本人」を見比べることになります。今まで考えもしなかった日本人（日本的なもの）と私との関係性に想いを致し、私の中の「日本人の意味」に気づく（意味の出現）かも知れません。

これはさまざまな場面で起こることです。また幼い時から現在までの成長過程において、それぞれの節目でも経験することでしょう。

【例2】-----

子供のころ初めて友達の家でその家の家族と一緒に食事をとったりすることは皆さんも経験されたことがあるのではないのでしょうか。私も同様に、子供のころに友達の家を招待されて食事をとったことがありました。私の父は寡黙な男で特に食事の時などはほとんどしゃべりませんでした。ところが、友達の家ではお父さんが盛んに子供と喋っている。私は新たな経験に心を動かされました（経験）。この機会を通じて、私は「我が家」と「一般家庭」とを見比べようになりました。そして私と家族、私と父親の関係性に気づき、父親の自分に与える影響や存在に対して新たな意味を生む（意味の出現）ことになりました。

これは私だけの特殊な経験ではなく、恐らく皆さんも似たような経験をされてきたのではないのでしょうか。これらが、経験代謝の身近なイメージです。それでは、ここでいったい何が起きているのか、より詳しく考えていきたいと思えます。

4) 問いかけについて

2つの例を通じて、経験の中から自分に問いかけ、経験代謝のサイクルを回したお話を紹介いたしました。経験を「自己概念成長の糧」とする受け止め方、そのポイントは「問いかけ」です。経験に対する「問いかけ」がスタートになります。経験に対して「問いかける」ことによって“つながり”に気づくことが自己概念成長のきっかけです。

5) 経験の受け止め方

前述の自己概念の成長についての部分で「自己と社会とのつながりを日常の経験を通して実感し、それらに対して肯定的な意味を持つとするとする…」と申し上げました。

しかし、いつもどのような経験に対しても肯定感を持てるとは限りません。否定的にしか受け取れないような出来事は誰しも経験することです。否定感によって生み出される心理的ダメージによって否定的自己概念を取り込んでしまう可能性もあります。出来ることならそのような出来事は、“無かったこと”にしてしまいたい。避けては通れないような出来事に遭遇した場合、そこで立ち竦んでしまうのではないのでしょうか。

しかし、そのような不都合な、場合によっては立ち竦んでしまうような経験でも、自己概念成長のきっかけとしてその「つながり」の意味に肯定感を持つことが出来るのです。それは、人が本来成長する力を備えているからと言えるのかもしれませんが。それを促す場がキャリアカウンセリングであり、そこに介在する専門家がCDAです。

6) 当事者意識

自己概念の成長を生み出す「学びの構造」、それが経験代謝だと申しました。次に、経験代謝のサイクルを回すための前提について触れたいと思います。それは、みなさんもよく耳にする言葉である、「当事者意識」です。

当事者意識とは、何か不都合なこと、何とかしなければいけないような出来事が起こった時、その出来事に対して「自分で変えられる」とか「自分の問題として何とかしよう」と思う意識です。この反対は、そのような出来事が起こったとき「客観的に（私の外にある問題として）」対処してしまうことです。つまり「他人事」としてしまうことです。または、「被害者意識」になることも当事者意識の対極にあると言えるでしょう。例えば「職場の人間関係が悪く、仕事をするのが面白くなく、会社を辞めようかどうしようかと考えている」などの訴えの場合、職場の人間がいかに悪い人たちか、いかに仕事が面白くなくなっているかを語ります。これが他人事や被害者として語る例です。

他人事にしてしまうのはその人が弱い人だからでも、ましてやパーソナリティに歪みがあるからでもないと思います。物凄く強そうに見える人間でも、誰もが持っている、いわば人間性ではないかと思います。ですから、CDA自身も自分に振りかぶった問題を他人事としてしまう意識は当然持っているのです。むしろそれをはっきり自覚して、当事者意識を志すことがCDAの条件の一つかもしれません。

当事者意識は CDA 自身が志す意識でもあり、クライアントに促す意識でもあります。それはキャリアカウンセリング場面においてのみではなく、それ以降の人生において自分の力で自分の人生を切り拓いて行く力を生む意識だともいえます。クライアントに対して経験代謝のサイクルを回す CDA のかわりには、クライアントに当事者意識を醸成するかわりでもあります。

キャリアカウンセリングの場面でクライアントから持ち出される話は、表面的、習慣的な状況として語られることがほとんどです。例えば、「職場の人間関係が悪く、仕事をするのが面白くなく、会社を辞めようかどうしようかと考えている」などという訴えの場合、人間関係がどのように悪いか、いかに仕事が面白くなくなって来ているかを語ります。この場合、出来事は私の「外」にある問題として語られています。ここで強調したいのは、不都合なもの、何とかしなければいけないものとして見ているのは、私の「外」にある問題や状況であって、**自分自身への問いかけ**が生まれていない状況であるということです。一方、不都合と見えた経験は自分の自己概念のどのような部分が影響して不都合に見えているのか、それを自分自身に問いかけていくことが逆に成長の糧となる可能性があるのです。

7) 不安について

当事者意識について述べましたが、自分自身への問いかけは時として大変つらいものです。それは自身の心の安定を脅かすかもしれないからでしょう。他人事とせず、自分に問いかけることによって起こる心理の一つとして「**不安**」があります。また当事者意識を阻む心理でもあります。この不安についてアメリカの心理学者ロロ・メイ (Rollo May) は次のように述べています。

「不安は、ある可能性——自己の実存を充足させるある可能性——がその人に向かってあらわれてくる、その時点で起こるものなのです。しかし、まさにこの可能性そのものが、現在の安定感を破壊する可能性をも含んでいて、その安定感の方を得ようとすると、新しい可能性が否定されてしまうという傾向も生まれてくるわけです」

『存在の発見』ロロ・メイ著（誠信書房）より

自己の存在を充足させる可能性のある、この「不安」に目をそむけないことが当事者意識なのです。そのためには、安定感を手放す可能性も含んでいるということです。変化・成長を生むためには、不安がつきものだということかもしれません。

8) 信頼できる他者

不安が生まれ、向き合いたくないような経験と向き合うために必要な条件として、□□・メイは同著で次のようなことも述べています。

- ・不安や孤独を抜け出し、独自の世界の可能性に気づくのは、**信頼できる他者**に受け入れてもらうこと。
- ・一番いけないのは、不安に向き合うことが怖くて元に戻ってしまうこと。

自分を受け入れてくれる「信頼できる他者」とは、キャリアカウンセリングで言うところの「信頼関係の構築」の、クライアント側からの表現だといえます。キャリアカウンセリングの場面では、「信頼できる他者」とは CDA となるのでしょうか。日常生活では、それは友人、配偶者、恋人、上司や同僚などかも知れません。

繰り返しになりますが、当事者意識を持つためには、「信頼できる他者」の存在が重要になってきます。CDA がクライアントに好意的関心を向けることは信頼関係構築の第一歩であり、クライアントに当事者意識を促す働きかけでもあるのです。

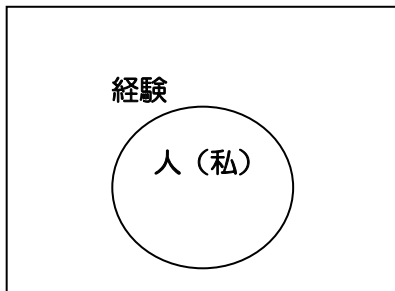
当事者意識を妨げるものとして、防衛機制、現実認識を得るための情報欠如などが考えられますが、それらについては次回のケースの解説に合わせて触れることにします。

9) 経験代謝サイクル

いくつかの概念について説明してきましたが、ここからはキャリアカウンセリングが進む順に従って経験代謝サイクルを具体的に説明したいと思います。

(1) 経験に埋没した状態（経験と自己との未分化）

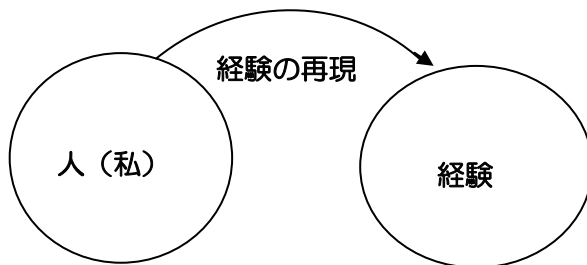
これは、経験と自己が未分化な状態、または表面的、習慣的（社会通念）考え方に覆われている状態です。



例：

- 私の中の「日本的なもの」を意識せず暮らしている状態
- リストラを言い渡され、怒り、不安、混乱で頭の中が真っ白になっている状態。

(2) 経験の再現



「経験の再現」とは、クライアントにとってその経験がどう見えたのか、どう感じたのか、どういう思いを持ったのか、などをクライアントと共に再現していくということです。そして、再現された経験を共に見るということです。具体的にはつぎのような内容になります。

① 経験の客観視（経験を描く）

クライアントには、CDA の働きかけにより経験についてその状況や経験にまつわる心情（腹が立った、楽しかった、など）を語ってもらいます。このやり取りはCDA がクライアントと共にキャンパスに絵を描く作業に例えると解りやすいかもしれません。絵筆はクライアントが持ち、CDA がそれを見えています。そして時々CDA がクライアントに尋ねます。

「その線は川のように見えますね」。そうするとクライアントが答えます「いいえ、川ではありません。これは道なんですよ」こんな具合です。そしてCDAは「そうですか、どのような道なんですか」。クライアントは「ええ、この道は・・・」。という感じです。

② 自己概念の影

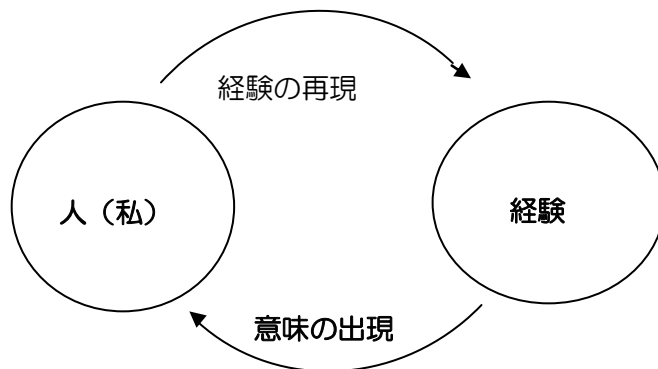
描かれた経験には、クライアントの自己概念が現れていると考えられます。これを「自己概念の影」と名付けました。自己概念の影は、意味の出現を促す手がかりになります。クライアントにとってその経験が「どのように見えて（感じて）いるか」をクライアント自身が言葉にしてみ、そしてその言葉を自分に問いかけることによってその経験の背景にある自己概念にクライアント自身が気づくことができます。その「気づき」の手がかりとなるのが、クライアントの表現（言語、非言語）です。これまでのキャリアカウンセラー養成講座で「キーワード」と呼んできたものとほぼ同様です。

私は「どのような発言も自己紹介になる」という言葉が気に入っているのですが、クライアントだけでなく、私たちが話したり行動したりすることには自分の自己概念が現れるのです。

クライアントが話をしたその時点では、自分の表現に自己概念が反映していると意識していないことが多いでしょう。CDAがその手がかりに気づき、クライアントに対して投げかけたり掘り下げたりすることによって、クライアントは自己概念の影を見つけていきます。その手がかりとは、例えばクライアントが何度か繰り返す言葉、クライアント独特の表現、話の前後での矛盾した表現、などが考えられます。ここで大切なのは、技法ではなく心がけです。クライアントその人に好意的関心を持ち、「この人は一体なにを伝えようとしているのか」「その状況をどういう風に経験しているのだろうか」ということに注意を向けながら聞くことが大変重要です。クライアントはその好意的関心に支えられて自己の内的探索を進めていきます。

自己概念の影を観るということは、経験を「外」にある「他人事」から、「問題」や「不都合」としている原因を自分の「内」にあるものとして転換する大きなきっかけです。

(3) 意味の出現（経験の背後からその生成過程（意味）が立ち現れる）



意味の出現についての説明に入る前に、次の引用をご紹介します。

『出現する未来』P.センゲ他著（講談社 BIZ）より抜粋 p.64～66

ボルトフ（物理学者ヘンリー・ボルトフ）によれば、人間の関心は本来、個別・具体的なものに向かう傾向があるという。「大きなシステム」を見ようとする時、各部分が他の部分とどう関係しているかを見て、大きなパターンを類推しようとする。つまり抽象化という頭の中の作業によって部分から全体を導き出そうとするのである。ところが大きなシステムはなかなか見つからないので、全体を見るのをあきらめて部分に戻る。だが、全体を把握するには別の方法がある。部分を見て、そこに現れる全体を理解する方法である。

ボルトフは、この方法をゲーテの植物観察法を例にとって説明した。

「(中略) 1枚の葉を見て、そのイメージの隅々まで頭の中で追う。(中略) 頭の中で細部を追っていくと、葉っぱのイメージが出来上がる。こうした作業を1枚の葉だけでなく、何枚も重ねていくと、突然動きが感じられ、1枚の葉だけでなく、ダイナミックな動きが見えてくる。」(中略)

ボルトフの語る経験は、意識の背後にあったものが突然、前面に出てくると似ている。ふつうは客体 — 葉が前面にあり、その葉が産み出しているダイナミックな生成過程は背景にある。生成過程は目に見えにくい、客体を生み出す形成の場である。それが入れ替わり、生成過程が前面に出てくると、「全体が見える」ようになる。

これはヘンリー・ポルトフの物理学についての語りを著書のなかで引用している部分の引用です。ここでいう「葉」をクライアントの語る経験として、また生成過程をその経験を例えば“不都合”と見せている自己概念として読み替えると、経験代謝における「意味の出現」を大変よく説明している文章だと思えます。

意味の出現には大きく2段階が考えられます。

① 第1段階は、その再現された経験の意味に対応する過去の経験を「そういえばあの時……のようなことがあったことを思い出した」というような言葉と共にその経験に新しい意味付けを行うような過去の経験に思い至る段階です。別の言葉で言い換えれば、それまで表面的、習慣的（社会通念的）、第3者の意味（他者が言った意味を鵜呑みにするような場合）で捉えていた経験の意味、つまり「外」にあった意味が、自己概念を構成していた“ある”過去の経験に照らして現れた意味、つまり「内」にその経験の意味が生まれる段階です。

② 第2段階は、その生まれた意味を肯定的な方向、つまり自己概念の成長が実感できる方向で捉えなおす段階です。その方向に進むことによって幸福感、安心感、充実感が得られる方向の意味が生まれる段階です。

時には、経験と向き合いたくないという理由で経験に無理に肯定的な意味をつける人もいます。これは、ここで説明する「意味の出現」ではありません。このような意味づけは「その場をしのぐ」という目的で有効な場合もありますが、自己概念の成長には直接つながりません。また、意味の出現は経験代謝のサイクルを回すことで自ずと起こるものであり、そのためには先に述べた信頼できる他者の存在や、時には「時間」が必要な場合もあります。

（4）意味の実現

「機が熟したアイデアほど強力なものはない」 ビクトル・ユーゴー

出現した意味に向けて行動を起こすのが次のステップ、「意味の実現」です。先に示した図には現在入れていませんが、今後はこの「意味の実現」についても考えを固めていきたいと考えています。

行動を起こすということは新たな経験をすることです。実際はその行動によって何が起こるかはわかりません。やってみて初めて分かるのです。重要なことは、行動している時も心を開いていること。つまり当事者意識に立ち、経験代謝のサイクルを回し続けることが重要です。CDAからの情報提供や行動計画を支援するかかわりは、この段階で効果的にクライアントに活用してもらえらることとなるでしょう。

5. 最後に

この「キャリアカウンセリングとは何か」のレポートは、恐らく何回かのシリーズになると思います。次回は文中予告したとおりこの経験代謝のサイクルに基づいたケースの紹介を中心に行います。

冒頭申し上げたようにこのテーマは CDA 発足から折に触れて考えてきましたが、本格的に検討作業に入って 3 年になります。特にこの 1 年間、JCDA 顧問の園田由紀先生（日本 MBTI 協会代表理事・株式会社 PDS 総合研究所主宰）や JCDA の開発メンバー、CDA インストラクター、J カレッジ生やピアファシリテーター、キャリアメールのカウンセラーの皆様方とともに度々ミーティングを重ねて参りました。そこで頂いた数々のご意見、感想、経験がこのレポートに盛り込まれています。改めてこれらの方々にお礼を申し上げたいと思います。

第 1 回目の最後に少し気楽なお話をして終わりたいと思います。昨年冬のある日、明け方でした。夢から目覚めその夢について考えました。それは私が過去に戻り、ある人生のひとコマをやり直す。そして現在に戻ってくると現在が変わっている。そんな夢でした。SF 映画の見過ぎかもしれませんが、私はこの経験代謝に関する夢だと思いました。タイムマシンはないけれど、過去の意味は捉えなおす事が出来る。つまり事実は変えられないが意味を捉えなおす、つまり変える事が出来る。そしてタイムマシンで過去から現在に帰って来たら現在が変わっていたように、過去の意味をとらえ直せば現在は変わる。そんな風にうつらうつらと考えました。

このレポートが JCDA 会員の皆さんの中に「問い」を生み、キャリアカウンセリングのさらなる発展のために活かされればと願っております。

本レポートは、JCDA 会員及び関係者のご支援のもと、JCDA 理事長 立野 了嗣（たつの りょうじ）を中心に、JCDA 事務局によって作成されたものです。尚、本レポートについてのご質問・ご感想については、タイトルを「レポート感想」として、cda-member@j-cda.jp までお送りくださいますようお願い致します。