

第2章

経験代謝の第1章は概念中心の展開になりましたので、多少分かりにくい部分もあったか
と思います。第2章は、事例を示しながら、実践の中で、経験代謝の考え方をどう生かし
ていけばいいのを解説いたします。

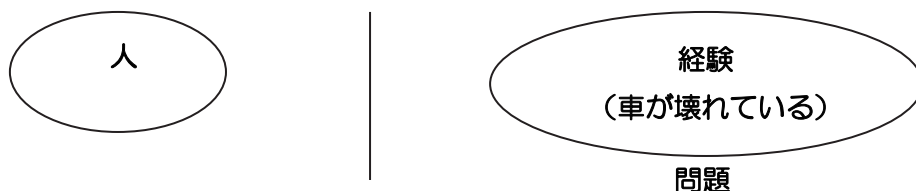
1. 相談者の問題とは何か

相談者の問題とはいったい何なのか、相談者は心の中で何を体験しているのか。その把握
なくしてキャリアコンサルティングは成立しません。また、相談者自身が「そうか、私の問
題は〇〇だったんだ！」と分かることは同時に解決の方向を相談者自身でつかむことにもつ
ながります。

【車のエンジンの問題把握】

それを阻む一つの考え方、態度ともいえるかもしれませんが、それが“問題解決”志向
です。ここでいう“問題解決”志向とは、体験している「事柄」と、体験している「人」と
を切り離して考えようとするをこのように呼ぼうと思います(問題解決の意味をこのよ
うに定義づけるのはこの論文の中だけでの操作的な定義です)。

例えば壊れてエンジンが掛からない車があったとします。この車は誰が乗ろうがエンジン
は掛かりません。従って操作さえ間違っていなければ、その車の故障とその車に乗ってエン
ジンをかけようとする人とは関係ありません。その車の故障は乗る人とは関係なく独立し
ているといえます。

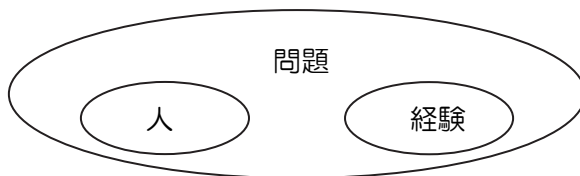


「主訴の確認」または、「主訴の把握」それ自身キャリアコンサルティングにおいて大変
重要なことです。しかし残念ながらこの「——確認」、この「——把握」を“車の故障”
的問題であるかのように確認や把握しようとするキャリアコンサルタントを時折見かけま
す。体験している人物と事柄を切り離して“問題”を“解決”しようというアプローチを

車のエンジンの問題把握、“問題解決”志向と呼びました。

【自己概念が絡む問題】

熱心に就活しているのになかなか就職が決まらない学生 A 君がいるとします。この学生が経験していることは、学生 A という人物と切り離して「事柄」だけ、つまり一般化された就職問題としては扱えません。「学生 A」と「就職」とが一体となって「問題」を形成しています。もちろん「問題」の中身の一部は一般化できる部分も含んではいますが、問題の核心は「学生 A にとっての就職問題」、「学生 A が経験している就職問題」なのです。



キャリアコンサルタントのところに相談に来る相談者の問題は、ほぼこの自己概念が絡む問題です。それにも関わらず「車の故障」的な関わりをすると、相談者の気持ちも離れてくでしょうし、大切な本当の相談者の問題が見えなくなる危険性があります。

どうして“問題解決”的対応になるのか、

① 相談者の話し方

“キャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングとは何か”というキャリアコンサルタントの基本スタンスが、所謂“問題解決”志向になっているというのが最大の原因ではありますが、それ以外に相談者の話し方にも原因があります。

相談者は自分自身の何がその経験を“問題”にしているのか、問題状況を形成している自分サイドの要素、例えば考えかた、過去の経験、価値観・・・などが影響しているということに関して相談者は自覚していません。その為、いきおい相談者の話し方は、その問題が独立しているような、前述の例では「車の故障」的な問題であるかのような話し方になると考えられます。

② キャリアコンサルタントの思い込み

もう 1 つはキャリアコンサルタントの思い込みです。キャリアコンサルタントが自分の

経験や知識に照らし「その問題は〇〇だ」と思い込んでしまうことが原因です。相談者が語る問題がどんなに自明のように思えても、それは、その相談者の人物特性（考えかた、過去の経験、価値観・・・）と事柄が結びつき、一体となったその人独自の“問題”であることを明確に意識しなくてはなりません。

2. 経験の再現

① “問題”を“描く”

相談者の人物特性（考えかた、過去の経験、価値観・・・）と事柄が結びつき、一体となったその人独自の“問題”をどのように明確にしていけるのかは、実践において重要な点です。

その明確にしていく作業は相談者とキャリアコンサルタントとの協働作業で2人の間で“問題”を描いて行く作業と言えるかもしれません。もちろんその際、絵筆は相談者が持っています。“問題”を“描く”作業、それが経験代謝の最初のステップ、「経験の再現」です。

② 経験の再現を阻むもの

経験の再現が充分になされないまま進んで行くキャリアコンサルティングを時折見かけます。どうしてそうなるのか、経験の再現を阻む原因はキャリアコンサルティングを“問題解決”として臨むキャリアコンサルタントの基本的態度がまず問題です。

この人はいったい何を経験しているのか？どうしてそんな風を感じたのだろうか？そのときはどんな状況だったのだろうか？予断を交えずとにかく相談者とキャリアコンサルタントの間で絵を描くように、興味を持って再現を促すのがポイントになります。

③ 自然なやり取り

相談者の考えかたを問われたり、感想を求められたりすることがややもすると多いように思います。経験の再現というやり取りはこれらと比較すると自分（相談者）が経験した事を述べるので、相談者にとっては大変話しやすいといえます。相談者が「話そう」「話したい」ことをきくことになるので、話しやすいというのは当然かもしれません。“相談者にとって話しやすい”これは大変重要なことです。

④ 再現は再生ではない

経験の再現は相談者の語る話です。録音やビデオの再生ではありません。従って再現される経験の語りの中には必ず相談者が持つ「人」の要素（考えかた、過去の経験、価値観・・・）が相談者が話す話（経験の再現）の中に現れます。その「人」の要素は相談者の持つ自己概念がどのようなものかを相談者自身が知る手がかりとなります。そこを聞き逃さず注意深く聞き取ることが大きなポイントです。

⑤ 再現に現れる「人」の要素

キャリアコンサルタントは相談者の話しに耳を傾けなければなりません。充分経験が再現されているか、何か語られていない部分はないか、などを注意しながら聞きます。耳を傾けて聞く、とは何なのか、聞く時のキャリアコンサルタントの心得が重要です。そして最大の注意を払わなければいけない心得が、「人」の要素に注意を払うこと、つまり自己概念の影を聞き取ろうとすることです。

⑥ 自己概念の影とは何か

経験代謝の考えかたの中で、抽象的で分かりにくいのがこの自己概念の影ではないかと思えます。「自己概念の影に注意を払え」と言われても、いったい何が自己概念の影なのか、キャリアコンサルティングの実践の場ではどのようにして自己概念の影を掴めばよいのか、それが問題ですね。

端的に表現すれば自己概念の影とは相談者の“思考”と“感情”が表現されている部分です（この前提はこの“思考”と“感情”が別々の2つのものではなく何れも記憶を源泉とした1つのプロセスである、という前提に立っています）。

- “思考”と“感情”の表現の仕方がその人の独自の意味を含んでいると感じさせる部分。
例：「仕事とは責任を負うことです」、「あの人との間に壁があるんです」
- 「・・・と思います」などの表現。
例：「仕事とは責任を負うことだと思います」「あの人との間に壁があるように思います」
- 「・・・と考えています」などの表現。
例：「仕事とは責任を負うことだと考えます」「あの人との関係には壁があると考えます」
- 「・・・です（・・・部分が意見や考えとなっている）」などの表現
例：「仕事とは責任を負うことです」「あの人との間に壁があります」
- 「・・・と感じました」「・・・という感じでした」などの表現
例：「仕事とは責任を負うことだと感じました」、「あの人との間に壁があるという感じでした」

*この部分は、後ほどの事例で確認してください。

このような表現(“考え”を表す言葉)の背後には、「人」の要素(考えかた、過去の経験、価値観・・・)つまり、その人の前提がそこに潜んでいます。

3. 意味の出現

意味の出現の意味とは、今まで意識されなかった、つまり社会通念や、習慣などによって表面的、一般的にしか考えなかったものを、改めて「自分に取ってはどうか」と考えることで現れる意味。この意味を手掛かりに、経験に含まれる“考え”や“感情”の背景にある自己概念気づくことが出来る。

① “考え”の背後に前提がある

人は必ず前提を持って“考え”を述べます。しかし多くの場合話している本人は、その前提を意識していません。キャリアコンサルタントはこのような“考え”を表す言葉を手がかりに、相談者が置いたその前提とは何かに注意を払う必要があります。そのような前提があ

るから、その相談者にはその経験が不都合な問題になっている、ということがあります。

② 前提に注意を払うとは

キャリアコンサルタントはそれが相談者独自の前提であることに相談者自身に意識を振り向けてもらうために自問自答を促します。またその表現の背景に相談者の前提があることをキャリアコンサルタントが確認するために相談者に自問自答を促します。そして何らかの前提が確認できれば、相談者自身にその“問題”に表れた自己概念に意識を向けるように促します。

そして前提を掘り下げ（相談者に自問自答を促すことによって）、“問題”に現れた自己概念に思いが至った時、“問題”が個人の成長、ひいてはキャリア形成の機会に変化するのではないのでしょうか。

③ 問いかけ

自己概念の影とは、“考え”を述べている部分だ、と申しました。キャリアコンサルタントはその“考え”の部分問いかけ、背後の“前提”の出現を促します。つまりキャリアコンサルタントは相談者に問いかけることによって自問自答を促すのです。従ってこの問いかけはキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングにとって大変重要な行為です。

④ 問いかけと質問

ここでの“問いかけ”は“質問”とはちょっと違ったニュアンスで使っています。質問は質問者が情報を得ることを目的としています。それに対して問いかけは聞き手が情報を得るといふ目的よりむしろ聞かれた側、つまりキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングでは、相談者がその問いかけに触発され、自らに問う、相談者に自問自答を促す役目を果たすことを意図した関わり、という意味を持たせたいと思います。

⑤ 問いかけを阻むもの

“阻む”とは、相談者自身が自問自答しない、つまり自らの心に問いかけることを止めてしまうか、それ以上深まらない場合を示します。以下が考えられる理由です。

1. キャリアコンサルタントとの間にそもそも信頼関係が構築されていなかった

信頼関係の構築は、基本中の基本。そもそも信頼関係がなければキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングは成立しません。経験代謝の論理的展開をしていると基本の信頼関係から意識が遠ざかるかも知れませんが、当然信頼関係は基礎です。

2. 信頼関係は出来ていて、且つ問いかけのポイントも分かっている場合

そのような場合で、問いかけを阻むのは、次の2つの場合に分かれるように思います。

- ① キャリアコンサルタントの見立てが問いかけを阻む場合
キャリアコンサルタントが問いかける前に「これは、相談者にとってきっと重い問題だろう」という想定のもとに問いかけない場合があります。
- ② キャリアコンサルタントは問いかけたが、相談者に準備が出来ていなくて問いかけには反応してくれなかった場合

3. 問いかけのきっかけとなった言葉は相談者の口から出ているのにキャリアコンサルタントがそれに気づかなかった、それとして聞き取れなかった場合

問題状況を作っている過去の経験やそれによって形成された考え方や信念がその背景に控えているが(“前提”)、本人がはっきりと意識していないためにその片鱗、手掛かりになるような表現、言葉は出すもののそれ以上は語らない場合です。相談者は手掛かりになるとも意識していないので、意図的に語らないわけでもない。この片鱗や手掛かりをキャリアコンサルタントが察知し、そこを問いかけることが大変重要です。

4. 相談者の“ブロック”が働く場合

相談者は、問いかけに対して無意識的に“ブロック(思考の停止状態)”が働く場合があります。前提につながる考えや価値観を話す(相談者自身は意識せず)がその言葉の中に自分にとっては非常に大切かもしれない考えの中に存在する矛盾との直面を無意識的にさけている場合がままあります。つまり、“ブロック”が働く場合です。

この場合“ブロック”の性質を相談者が把握することが大変重要になります。また、キャリアコンサルタントはその相談者のブロックに気づくことが非常に重要です。

それは「おや? どうしてその部分はそれ以上話さないのかな?」と思う部分です。そこは、聞き逃さずに大切に扱うのがポイントです。

ケースバイケースで一概に言えませんが、上記のようなことは言えるのではないかと思います。つまり、問いかけて相談者に準備が出来ていなければ何らかの拒否があるでしょう。無理に問いかけることは避けた方が良いでしょう。それでも問いかけは有効であり、問いか

けにより効果的な支援ができると思います。

問いかげによってその相談者は、その場で反応しなくても、その夜の帰り道、又は入浴時や寝床に入った際、もしくは何日か経ってふとしたきっかけから思い出し、しみじみ思い返し、自問自答するかも知れません。そうだとすればその場で反応がなかったとしてもキャリアコンサルタントの問いかげは生きたことになるのではないのでしょうか。恐れず問いかけることもキャリアコンサルタントの役目のように思います。心理臨床的カウンセラーとキャリアコンサルタントとの違いがこのあたりにもあるように思います。

事例1 「ある短大に通う女性（A子）」

※このケースはいくつかの事例をもとにはしていますが全くの創作です。

～経験の再現～（状況・心情を“描く”）

この短大は3つの学部があり、A子は幼稚園教員の免許取得コースで学んでいる。A子は2年生。あと2か月で卒業できるという1月のある日、学校の相談室に勤めるキャリアコンサルタントのところにおずおずと相談にやってきた。

聞くと今までも成績はあまり良くなかったがそれなりに頑張ってきたとのこと。それが、卒業が近づくにつれ授業がいやになり、最近は学校に行く気になれないとのこと。

「オルガンを弾いたり、歌ったりなんてとても出来ない」と泣きながら訴えた。聞くと、この短大へは主にお母さんの勧めで入学したとのこと。

いまの自分の状態に関しては「こんなことになって申し訳ない」「お母さんになんて言っ
て良いかわからない」「幼稚園の教師は私に向いているはずなのに、どうしてしまったのかわからない」と話した。

～問いかげ～

まず経験に対して“問いかげ”によってその経験との“つながり”に気づくことが自己概念成長のきっかけ、第一歩です。

A 子の場合、キャリアコンサルタントの促しをきっかけに自分に問いかけることによって、母親の期待に埋没して生きてきた人生を客観視できたといえます。

経験代謝第1章 冒頭「経験から学ぶ」ということをテーマにスタートしました。その経験とは何なのか。学ぶことができる経験なので、それを「啓発的经验」としましょう。では何を「啓発的经验」とするかです。実は一見ありふれた日常生活での経験、結婚問題でも、息子の就職問題でもちょっとした夫婦の喧嘩でもそれらすべて啓発的经验になり得ます。つまり、経験そのものではなく、それをどう受け止めるかが重要なポイントになります。そのポイントは“問いかけ”です。経験に対する自らの“問いかけ”がスタートになります。

～自己概念の影～

「こんなことになって申し訳ない」、「お母さんになんて言って良いかわからない」、「幼稚園の教師は私に向いているはずなのにどうしてしまったのかわからない」などが前述事例におけるAの自己概念の影を感じさせる言葉です。

自己概念の影

相談者にとってその経験が“どのように見えて（感じて）いるか”、を相談者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相談者自身が気づくことができます。その“気づき”の手がかりとなった表現、言葉、それを「自己概念の影」と名付けました。

自己概念の影とは相談者の“考え”の何らかの表現、意味の出現（“考え”の“前提”をいざなう手がかりになります。

何とかしたいと思っているその状況を「自分にはどうしてそのように見えた（思えた／感じた／表現した）のか」という自問自答を誘発し、経験に投射された（反映された）自己概念の影を観ることが促されます。

～意味の出現（“考え”の“前提”）～

自己概念の影：「こんなことになって申し訳ない」、「お母さんになんて言って良いかわからない」、「幼稚園の教師は私に向いているはずなのにどうしてしまったのかわからない」などを手がかりに詳しく聞いていきました。「幼稚園の教師は私に向いているはず・・・って先ほど言っていました、あなたはそうは思わないんですか」。すると A 子は、やや沈黙し、じっと考えているようでした。そしてこんな話をしてくれました。

「私、中学 2 年の音楽の授業のとき 10 段階の成績で 2 を付けられた時があったんです。音楽の先生が弾くピアノの横で歌わされる試験があり、声が小さいとか、音程が外れているとか言われたんです。成績を見て母が怒り、『A 子は小さい時からピアノをやっている音楽の才能があるといわれて来た。2 なんていう成績であるはずがない』って担任の先生にかみついたんです。私をもっとしっかり歌えばお母さんをあんなに怒らせることもなかったのにといい自分が情けなく思ったことがありました」

そして A 子は、短大 2 年生の今に至る人生において自分は絶えず母の期待に添うように生きてきたことに気付きました。そしてピアノを習っていた子供の時から音楽が好きではなく、母の期待に添うべく一生懸命にやった結果だったことに思い至ります。

～意味の実現～

学校での授業について行けない経験の背景には実は母親との関係の中で形成されてきた母の期待に添うという今まで持っていた自己概念に思い至りました。それは、早くに離婚し、苦労して育ててくれた母親を大事に思う気持ちと、今の短大を無事卒業して幼稚園の先生として職に就くことは別にして考えることにいたりしました。母の期待に添うという形ではない行動で母の愛情に報いることが出来るという考えに至りました。自分の考えで自分の人生を創って行こうという新しい自己概念の獲得にたどり着きました。

意味の出現（第 2 段階）

新しい行動を生み出す基となる重要な段階です。

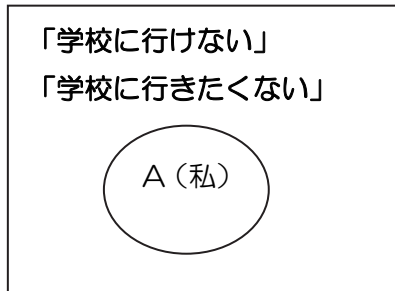
自己概念の成長とは、「自己と社会の“つながり”に対する肯定観によって生み出される心理的発達に対する実感」とおきました。

意味の出現の第 2 段階の意味は、自分にとって肯定的なもの（例えば「犠牲を払う」と言う言葉がある人は否定的な意味で捉えるかもしれないが、またある人は肯定的な意味でその言葉を捉えるかもしれない）でなければ自己概念の成長にはつながらないと思います。なぜならならば成長とは、充実感、幸福感、満足感、安定感、達成感など肯定的な意味を伴う実感だと思うからです。

4. 経験代謝のプロセス

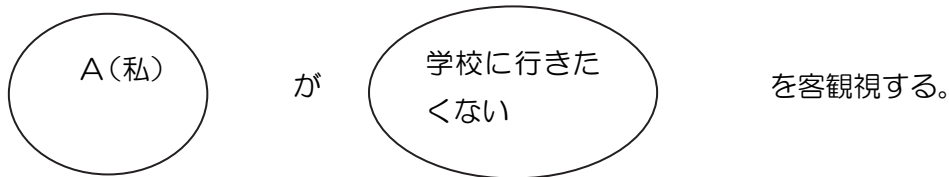
経験代謝は、どのようなプロセスを経て起こってくるのか段階を追って説明しましょう。

① 環境に安定／埋没（ある場合は経験と自己との未分化）



学校に行けない、行きたくない、と言う感情、状況に覆われている。

② 経験の客観視（経験の再現）



③ 自己概念の客観視

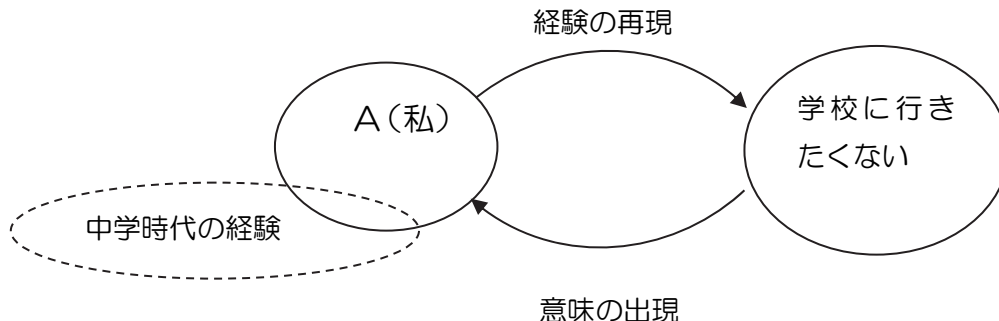
問いかけ（不安の誘発／経験または自己の客観視）

相談者“考え”を問いかけ、“前提”の自問自答を促す

キャリアコンサルタント（問いかけ）：「お母さんに申し訳ないって、お母さんにごっかりさせたくないってということ？」。



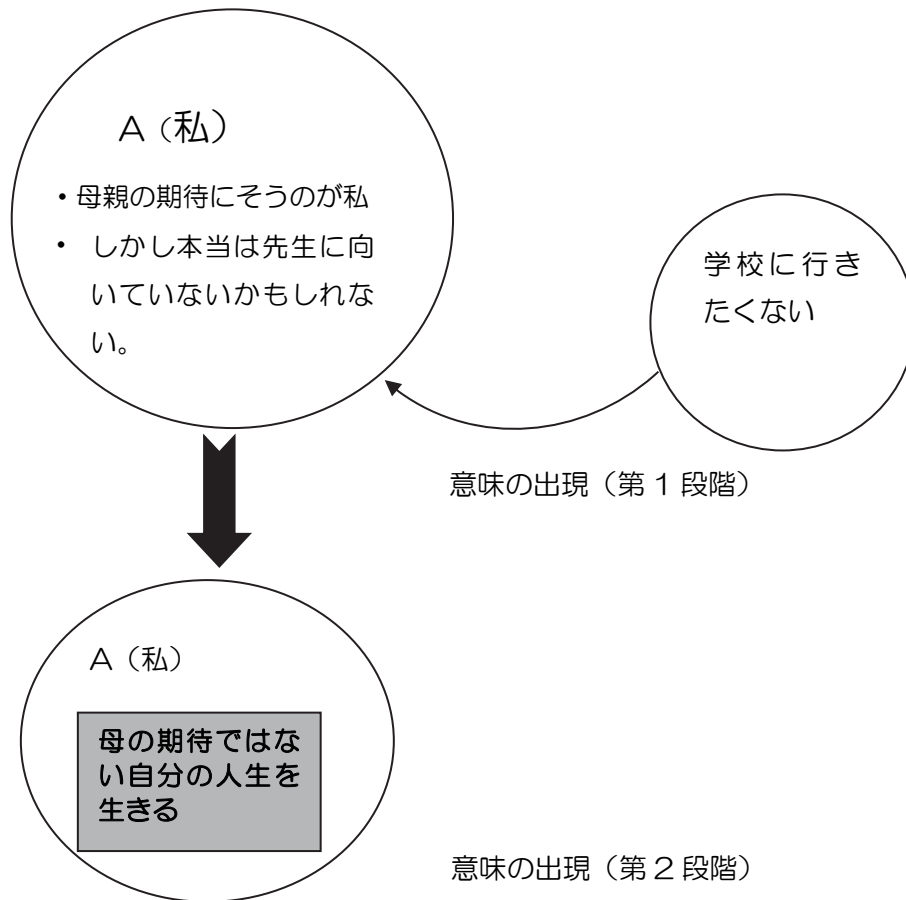
A子（自問自答）：「そういえば中学校時代に・・・・・・なことが」



中学校時代、音楽の授業での一件を再現

④ 意味の出現

自己概念の成長（より大きいシステムとのつながりの実感／統合による安定の獲得）



経験代謝の条件

経験代謝は特別な能力ではありません。人間なら普通は誰もが持っている能力、人間性なのです。しかし問題なのはその経験代謝のサイクルが時として回らなくなってしまうことがあるからです。誰もがA子のように立ち向かえるとは限りません。仮に同じ経験をしてもそれを自己概念成長のきっかけにできる人／場合と、そうでない人／場合があります。A子は自身の精神的安定を脅かすかもしれない外部からの問いかけに向かい合った、目を閉じなかったからだと言えます。それはどのような人／場合なのでしょう。

“当事者意識”

当事者意識という言葉があります。当事者意識とは、「“それ”は自分のことだ」という意識です。それは、ある状況が“まずい”と思えば「何とかしよう、何とかできる」という意識だと思えます。その反対は「他人事だ」という意識です。

A 子は、学校に行けなくなった時、動揺しました。でもキャリアコンサルタントの支援を受けながら、「他人事」としてしまわず、つまり逃げ出さず、何とかしよう（考えてみよう）、と思ったのです。

当事者意識とは、経験したこと、起こっているその事柄や状況に対して「“それ”は自分のことだ」と思えること、まずその事が自己概念成長のきっかけ、経験代謝を回すきっかけです。

“当事者意識”の条件 ～ “信頼できる他者”の存在～

自身の精神的安定を脅かすかもしれない外部からの問いかけ、それを他人事とはせず、自分に問いかけることによって起こる心理は“不安”です。

この不安についてアメリカの心理学者ロロ・メイ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、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」（ロロ・メイ『存在の発見』）。

その不安に目をそむけないことが当事者意識なのですが、その条件の一つについてメイは次のように言っています。

「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」だと言っています。前述の内容に加えられているのは、自分を受け入れてくれる「信頼できる他者」という部分です。これはある意味、キャリアコンサルティングでいうところの「信頼関係の構築」という言葉の相談者の側から表現だといえます。キャリアコンサルティングの場面では、「信頼できる他者」とはキャリアコンサルタントです。日常生活ではそれは友人、奥さん、上司、同僚かも知れません。”当事者意識”の条件—その1、それは“信頼できる他者”の存在です。好意的関心とは信頼関係構築の第一歩です。

5. 最後に

経験代謝の考え方はキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングだけの考え方ではなく、大変汎用性の高い考え方だと思っています。その一端を最近出版された書籍からご紹介したいと思います。

1冊は、ダイヤモンド社から出された『「自分ごと」だと人は動く』という本です。内容はマーケティングの話で、「情報がスルーされるマーケティング」という副題が付いています。

“「自分ごと」だと人は動く” このタイトルだけで経験代謝をよく理解頂いている方は、経験代謝で展開しているどの言葉と関係しているかお解りになると思います。そう、それは、当事者意識です。この本の中でエンゲージメント・テーマという言葉が出てきます。「それはまだ顕在化していない、自分で口にすらしたことがないような意識のこと」だそうです。それを広告の世界では「インサイト」と呼ぶのだそうです。この章の見出しは「エンゲージメント・テーマはインサイトから見つかる」となっていました。

このあたりの表現は、この第2章で解説した“前提”の機能とかなり通じていると思います。エンゲージメント・テーマを経験代謝で言えば「自己概念」、インサイトが「前提」ではないでしょうか。

また、マネジメントの世界でも経験代謝と通じる書籍を見つけました。「リフレクティブ・マネジャー 一流はつねに内省する」(光文社新書、中原 淳・金井 壽宏著)です。“一流はつねに内省する”というのは、良い言葉だと思いました。内省し、経験から学ぶ、そんなことが展開されている内容です。

「経験代謝は文化を成熟へと導く」「経験代謝は世界を変える」そんな展開を夢見ています。