

私たちが「ライフチャート」と呼ぶ手法があります。チャートの横軸には時間軸をとり、縦軸には、自分にとってこれまで起きた重要な出来事・経験について、そのポジティブさ、ネガティブさをそれに要したエネルギーや重要度レベルで記入します。バイオリズムのチャートにも似ていますが、要は自分の人生経験の棚卸をする手法です。キャリアデザインの研修では広く使われる手法ですし、テレビ番組でも人生の浮き沈みを一目でとらえるための絵として、使われているのをみた記憶があります。皆さんも一度は自分でライフチャートを作ってみた経験があるのではないのでしょうか。

実は、私はこの「山あり谷あり」方式のチャートに違和感があります。それは、縦軸が、「エネルギー量や重要度レベル化」というアプローチだからです。

ここで、「私たちは何をライフチャートで表したいのか」を考えねばなりません。人生のあるステージにおける「エネルギー量やイベントの重要度」をレベル化して取り扱うのでしょうか。それとも自分にとって、楽しかった、あるいはイキイキとした経験、辛かった経験、立ち直れないほどの悲しみの経験、そのものを取り扱うのでしょうか。

「山あり谷あり」方式は、恐らく「エネルギー量」を表すのには適しているでしょう。しかし、キャリアデザイン研修で「そのイベントがあなたの人生・キャリアに対して、どのようなインパクトを与えたか」を書き込んでもらうときに、果たしてバイオリズムグラフのように、レベル化して高い、低いという差をきちんとつけることができるのでしょうか。大事なイベントを比較して、これは5点レベル、これは4.5点レベル、4点レベルという差を設けること

は、本当に可能なのでしょうか？

それは難しい、という立場を私はとっています。人生におけるイベントは一つひとつ質が異なるということ、またそのイベントが繰り返されたとしても、それを体験する私たち自身はすでに変化しています。体験する私たち自身が変化していれば、そのイベントの意味合いもまた異なってきます。「辛い体験」が、実はそれほどでもなかったり、見方や認識の仕方で、一気に「ポジティブ体験」になるということも可能です。

エネルギーレベルとして、時系列的につながりながら山あり谷あり、凹凸で記入する方式は、キャリア自律を重要なコンセプトとする研修などの場面においては、イベントの重要性、質を取り扱うという趣旨からは使いにくい、というのが、私の正直な感想です。しかしキャリア研修・セミナーでは案外、このような点を十分に検討せず、手法としてよく使われているから、ということで特に抵抗なく、ツールとして使ってしまったのではないのでしょうか。

私はエネルギーレベルのプロット方式ではなく、むしろイベントを体験した本人がどうとらえたかを重視する記入方法をとります。イベントが「いつ、どこで」あり、それが「どのようなもの」であったのか。さらにそのイベントがどうして自分にとって楽しさをもたらしたのか、逆に辛かったのか。その体験を入り口として「なぜ？」を繰り返して深堀していく方が、ライフイベントをより明確化でき、そのイベントに共通した課題、問題などを明らかにすることができるのでは、と考えています。

皆さんの会社では、ライフチャートをどのような目的で、どのように使っていますか？



ライフ・チャート”というツールの使いかた 一考

慶應義塾大学 SFC キャリア・リソース・ラボラトリー 代表
花田光世

TOPICS

— 2007 International Career Development Conference —

カンファレンス参加報告



2007年のテーマは「持続可能かつ力強い未来に向けて」

2007年11月7日～11日、カリフォルニア州サクラメントにて2007 International Career Development Conference (ICDC) が開催されました。参加者は543名に上る大きなカンファレンスです。この大会にSFCキャリア・リソース・ラボラトリーからも参加。基調講演をされたキャリア研究の大御所・スタンフォード大学教授のクランボルツ先生にもお会いし、示唆に富むお話を伺えました。大会レポートと、基調講演の概要、インタビューをご紹介します。
(TEXT: キャリア・ラボ 研究員 大木紀子)

OVERVIEW REPORT

今年で24回目を迎えたこのカンファレンスは、もともとCalifornia

Career Conference という名称で、カリフォルニア地域のキャリアの専門家のためのフォーラムとして発足したものです。毎年カリフォルニア州で開催されるにも関わらず、次第にアメリカ全国から、さらには海外からも参加者が集まるようになり、International Career Development Conference と名称変更して開催されるようになりました。

カンファレンスは大きく分けて2つのパートから構成されており、最初の2日間はキャリア支援に関連した8つのトレーニングコース/ワークショップが開講されました。カンファレンスのメインイベントとなるのは後半の3日間で、3つの基調講演、56の発表セッション、27の展示ブースが設けられました。

基調講演には、カリフォルニア州副知事の Garamandi 氏、ハーバード大卒のエリート弁護士からキャリア・コーチへと転身し著書がベストセラーとなった Kieves 氏、スタンフォード大学教授のクランボルツ氏が登場しました(クランボルツ教授の講演については後ほどご紹介します)。

案内資料に基づき、セッションをカテゴリー別に集計してみると、ダイバーシティ関連のセッションが最も多いことがわかります(表1: 2007 ICDC のセッション分類)。障害を持つ人やネイティブ・アメリカンや移民など、特定のバックグラウンドごとのキャリアカウンセリングが扱われていました。アメリカでも特にカリフォルニアではダイバーシティの問題への関心は高いそうです。

また、Community Colleges、K-12(Kindergarden through

12th grade: 幼稚園から12年生<高校3年生に該当>までの教育期間のこと)、Colleges and Universities など学校教育に関連するカテゴリーのセッション数を合計すると15セッションとなり、全体の4分の1を占めます。学生を対象としたアセスメントツールの活用、カウンセリングの進め方のヒント、キャリア・センターやキャリア教育関連のイベントの運営やマーケティングについてなど、具体的な取り組みが報告され、ディスカッションが進みました。企業関連では、少ないながらもリテンション策としてのキャリア支援やコンピテンシーの活用等のセッションがありました。

Diversity ダイバーシティ	7
Community Colleges コミュニティ・カレッジ (地域短期大学)	6
Career Development Research リサーチ	5
K-12 初等・中等教育	5
Private Practice 独立開業	5
Vendor ベンダー主催のもの	5
Assessment アセスメント	4
Coaching and Mentoring コーチング/メンタリング	4
Colleges and Universities 大学	4
Organization Development 組織開発	4
Business and Industry ビジネス	2
Government / Military 政府/軍	1
Professionalism プロフェッショナリズム	1
Technology テクノロジー	1

表1 2007ICDC のセッション分類

一方、Positive Psychology(人間の肯定的感情に焦点を当てる心理学)やリタイアメント(引退)に関してのセッションも盛況だったようです。アメリカでも直にベビーブーム世代が引退の時期を迎えます。リタイア後のキャリアプランやマネープラン、介護問題や子世代による育児・教育への支援など、引退後のライフキャリアを取り巻く環境は以前よりも複雑化しており、リタイアメントに関するキャリアカウンセリングは、今後さらにニーズが高まる領域として興味関心を集めているようです。

展示ホールには、キャリア開発関連のアセスメントツールの業者や出版社を中心に27のブースが設けられていました。展示セッションの規模は大きくはありませんでしたが、同じ場所で休憩時間にコーヒーとスナックが提供されることもあり、セッション前後には大勢の人が集まり、セッションで紹介された書籍やツールについて問い合わせたり、購入したりする姿が見られました。

カンファレンス会場では旧交を温めたり、知人を紹介しあう姿が見られました。このカンファレンスがキャリアカウ



展示セッションの様子

ンセラーにとって日常の仕事に活用できる具体的なヒントや新しいアイデアを得られる場であると同時に、専門家同士の貴重なネットワーキングの場となっていることを感じた、ICDCでした。

SUMMARY OF KEYNOTE LECTURE

International Career Development Conference 2007 基調講演

ジョーン・D. クランボルツ博士 (スタンフォード大学教授)
2007年11月11日

●大きくなったら何になる？

「大きくなったら何になりたい？」と子供はよく聞かれます。弁護士、医者、銀行家など、名声ある職業の名前を答えると、両親は喜ぶことでしょう。でも子供は自分が何を言っているのか理解していないのです。本来ならこう答えるべきです。「まだ子供なんだから、将来何になりたいかなんてわかんないよ！」

●抜本的なアドバイス

アル・レヴィンとの共著「Luck is No accident (その幸運は偶然ではないんです)」に書いた私たちのアドバイスのいくつかを紹介しましょう。

・キャリアの意思決定をしない —なぜなら、いつも選択肢をオープンにしておくべきだからです。いま現在何らかの仕事に就いているととも、選択肢はオープンにしておくべきです。

・夢は少しずつ試してみる —「夢を追いなさい」「情熱に従いなさい」とよく言われますが、夢や情熱を持っていないと感じる人もいるし、現実的ではない夢を持っている人もいます。私たちは、夢は段階的に試してみなさいとアドバイスします。夢にただ飛び込むのではなく、どんなステップがあるかを考え、少しずつ試してみて、うまくいくかどうか様子を見るべきです。

・自分でチャンスをつくる —運が向いてくるのを待つのではなく、チャンスは自分でつくるものです。自ら行動を起こすことで、運をつくることができます。

・リスクをとる ー間違いや失敗はしてはいけないものだと言われてきていますが、そうではないと私たちは考えます。ミスはどんどんするべき、失敗してもかまわない。むしろ失敗することが望ましいこともあります。

・仕事に就いてから、スキルを学ぶ ー必要なスキルを身につけてから仕事を探すべきだと考えられがちですが、むしろ逆です。仕事に就いてから必要なスキルや知識を学ばよいです。どんな仕事も学習の場であり、いつもどこでも新しく学ぶことがあります。

・学習は終わらない ー “Complete your education” という表現がありますが、学ぶことをやめてはいけません。学習に終わりはありません。



クランボルツ教授による基調講演の様子。満席です

●ゼテオフォビア

ゼテオフォビア (Zeteophobia)ーこれは私の造語で「キャリア・プランニングへの恐怖」という意味です。ちなみにこの言葉はニューヨーク・タイムズ誌で2006年のバズワード（流行語のようなもの）のひとつに選ばれました。多くの人、特に学生がこの恐怖を持っています。大学4年生の後半になると「あと数カ月間のうちに自分の人生を決めなければならないのに、どうしたらいいのか分からない」とキャリアカウンセラーのところに来ます。

彼らは、自分にとって理想的なキャリアがこの世の中のどこかに1つ存在していると考えています。この理想的な山を見つけ、ふもとから頂上を目指して登り始めることが、自分の残りの人生を幸せなものにしてくれるはずだと考えています。しかし、キャリアはそういうものではありません。キャリアカウンセラーはそれを知っているはずで

フランク・パーソンズの時代から100年以上の間、キャリアカウンセラーの仕事は、キャリアの意思決定を支援することだとされてきました。クライアントが職業の目標を宣言するに至らない場合には、その優柔不断さの原因を診断しなければなりません。

そこで、決断に関していくつかのカテゴリーをつくってみました。「固く心に決めている」「知っていて、決定保留」「決めただけ、変わるかも」「決めただけ、どうもしっくりこない」「とりあえず決めていない」「真剣に考えずに決めている」「もっと良いもののためにまだ決めない」「過渡的な決定保留」「真剣に決められない」「慢性的に決められない」「前向きに決めていない」「無計画に避けている」・・・まだまだたくさんあると思いますが。私たちは優柔不断さを非難する

表現を数多くもっています。

むしろ、将来何をすべきか分かっていないことを褒め、行動を起こして可能性を広げ、うまくいかどうか確信がなくても試してみることを奨励すべきです。でも、たしかに「優柔不断」というのはあまり聞こえがよくありませんね。そこで新しい表現を考えました。「優柔不断」ではなく、「オープンマインド」と表現することにしましょう。私にとってはどちらも同じ意味ですが・・・(笑)。

もしクライアントがキャリアの意思決定を助けてほしいと相談に来て、ノーと言いましょ。代わりに、クライアントが行動を起こすことを学ぶ、その支援をする。それがおそらくクライアントにとってより満足のいく人生につながるのです。正しいキャリアの意思決定が満足度の高い人生へとつながるといのは、人々の希望にすぎません。実際には満足のいく人生には様々な形が考えられます。その様々な選択肢を、行動を通じて模索していくのです。

●満足のいく仕事とは

ところで満足のいく仕事とはどのようなものでしょうか？私にとっては、そしておそらくここにいる多くの皆さんにとっても、例えば次のようなことが考えられます。他者の健康や幸福に貢献すること、難しい問題を解決すること、あるいは人々の個人的なニーズに応えること、仲間意識を共有すること（例えばこの学会のようにね!）、ワクワクする体験をすること。

●キャリアについて これまでに言われてきたこと

例えば、まずキャリアの目標として職業を決めなければならぬ、そうしないとモチベーションは湧かないといわれてきました。なりたい職業が決まっていなくてやる気は起きないでしょうか？恋愛人生に置き換えて考えてみてください。はじめに将来の結婚相手の名前が分かっていると、誰ともデートをしないでしょうか？そんなことはありません。結果が分からなくても、とにかく行動してみなくてはならないのです。

●クライアント本人の話を活用する

ハプスタンス・アプローチ^{*注1)}でクライアントを支援する際のポイントは、クライアント自身のストーリーを活用することです。どのようにして今の仕事に就いたのか、そのプロセスの中でどのような行動をとったのか、クライアントに聞いてみてください。結果には必ず本人の行動が関係しているはずで、そして、現状をより良くするためにどのような行動をとることができるかを考えさせてください。私のカウンセリングでは、クライアントに必ず次の行動についての約束をしてもらいます。そしてそれを実行し、メールなどで結果を報告してもらいます。しっかりフォローするのです。

●偶然の出来事

従来は計画を立てることを奨励し、偶然の要素の影響を極力小さくするべきと考えられてきました。しかし、ハプスタンス・アプローチでは、偶然の出来事をつくりだし、それを活用するための支援が必要だと考えます。今日、私は2つの過激な考え方を紹介しました。「決めないこと」は賢明で望ましいことであり、予想外の偶然の出来事は創り出すことができ、われわれはその恩恵を受けることができるということです。そして、私たちは決めないでいることを「優柔不断」とは呼ばずに言わずに・・・？そうです、「オープンマインド」と表現することにしました。

.....
注1) ハプスタンス・アプローチ：計画外の出来事を作り出し、それをキャリアのチャンスに変えるという、キャリア形成に関するアプローチの1つ。

●ナタリーのケース

最後に、予想外の出来事の一例をお見せしましょう。

13歳のナタリー・ギルバートはある歌のコンテストで優勝し、その賞として米プロバスケットボールの優勝決定戦、ブレイザーズ対マーベリックスの試合のオープニング・セレモニーで国歌を歌うことになりました。

ところが、2万人の観客を前にしたナタリーは、最初の1フレーズを歌ったところで歌詞を忘れてしまいます。歌い直そうとしても歌詞を思い出すことができません。すっかり動揺したナタリーは、後ろを振り返って後方にいるはずの両親の姿を探そうとします。

そこに、ブレイザーズのコーチのモーリス・チークスが駆けつけました。チークスは、ナタリーの手にマイクを握りなおさせ、一緒に続きを歌い始めます。そして、指揮をとって観客も一緒に歌うように促し、ナタリーはなんとか最後まで国歌を歌うことができました。

(参考：http://www.nba.com/blazers/features/Cheeks_Anthem_Assist-73713-41.html)

この例からどんなことが言えるのでしょうか？もしナタリーが完璧な歌を披露していたら、コーチが駆け寄ることはありませんでした。ナタリーは失敗しましたが、結果的にはよい経験となり、この出来事がテレビ番組で取り上げられ、テレビ出演も果たしました。彼女はこの経験から、失敗しても良い結果があるということを学んだはずで、

また、チークスは、サポート役として素晴らしい手本を示しました。自分が代わりに歌うのではなく、ナタリー自身が最後までやり遂げることをサポートとしたからです。プレーオフゲームの直前、ゲームの戦略や選手のことなど、コーチとしては考えることが山ほどあったはずで、それなのに、チークスはわずか数秒で困っているナタリーの隣に立っていました。彼は状況に敏感でした。チークスの歌はどちらかといえば音痴でしたし、彼の指揮は上手くはありませんでしたが、彼は支援の手を差し伸べ、ナタリーを窮地から救いました。

また彼は、ナタリーが途中であきらめることを許しませんでした。ナタリーがマイクを持った手を下ろそうとすると、その手を口元に戻し、最後まで歌い続けさせました。チークスの行動は、コーチとして素晴らしい例であると同時に、キャリアカウンセリングの役割を示す例として素晴らしいものだと思います。

ご清聴ありがとうございました。

INTERVIEW

クランボルツ先生の近況 Q&A

●先生の最近のご興味・活動について教えてください。

最近の私の活動のひとつとして、教え子のひとりの Ryan Babineaux と一緒に "Inspired2Work" というウェブサイト を立ち上げました。これは世の中にある様々な職業の現場を動画で紹介するサイトで、仕事の実際の様子を、その仕事に就いている人の言葉を通して紹介しようというものです。

このサイト立ち上げにあたっては、私の授業で学生に宿題として、グループでビデオインタビューを実施し、それを 20 分以内のビデオにまとめてウェブサイトにアップロードするという課題を出し、コンテンツを収集しました。

1 年目は "Career and Personal Counseling" という授業で、スタンフォードの卒業生から取材対象者を選び、この課題を実施しました。翌年は "Mediation for Dispute Resolution" という授業で、様々な職業においてどのように紛争の解決を行っているかに焦点をあてたインタビューを実施してもらいました。

このサイトは、誰もが自由に閲覧も投稿できる仕組みになっていますので、ぜひご覧ください。

< Inspired2Work の URL : www.inspired2work.com >

●ハプスタンス・アプローチに関しては、どのような活動をなさっていますか？

昨年はカナダでハプスタンス・アプローチについてのワークショップをやりました。今年はラスベガスやウィスコンシン州マディソンでのキャリア関連の学会でもワークショップをやる予定です。また、Journal of Career Assessment という雑誌に "The Happenstance Learning Theory" というタイトルで寄稿する話が進んでいます。

●以前、先生が週 3 日テニスをしていると聞いて皆で驚いたことがありますが、テニスは今も続けていらっしゃいますか？

もちろん！ 今は週 5 日テニスをしています。2 日間は以前からのテニス仲間とダブルスをやっていて、あとの 3 日間は所属しているシニアのテニスチームの練習に参加しています。

◇ ◇

今年 80 歳を迎えられるクランボルツ先生ですが、全く年



クランボルツ教授（右）と『その幸運は偶然ではないんです！』を手にしたレヴィン教授（左）。二人は原著『Luck is No Accident』の著者。

齢を感じさせない元気なご様子でカンファレンスに参加されていました。会場ではあちこちで参加者に呼び止められ、また基調講演後の本のサイン会には長蛇の列ができ、先生のアメリカでの人気の様子を伺うことができました。

カンファレンスでは、オンラインでのキャリアカウンセリングや、「笑い」とカウンセリングの関係についてのセッションに参加されたとのこと、常に新しい領域への好奇心をお持ちのご様子は大変印象的でした。

～ 2008 年も引き続き宜しくお願い致します～

2008 年明け、1 ヶ月が過ぎました。皆様にとって、「もう 1 ヶ月」それとも「まだ 1 ヶ月」でしょうか。年始に考えたこと、掲げた目標・抱負（あれば、ですが）は思い出せますか？既に一步（あるいはそれ以上）を踏み出した堅実な人も、今やっと「1 ヶ月が過ぎた」という事実気がついてしまった人も、本ニュースレターのクランボルツ先生の講演録を是非、読んで頂けたらと思います。

昨年 5 月に創刊したこのニュースレターも、御蔭様でなんとか 5 号目までこぎ着けました。「1 年持てば万歳」という低いハードルを持ってここまで来ましたが、そのバーはなんとかクリアできそうです。2 年目は「とにかく 3 年目にたどり着く」を掲げ、内容面の充実を裏で密かに検討しながら、1 号ずつ作って参る所存です。どうか 2008 年も宜しくお願い致します。

ニュースレター編集チーム 一同

発行

慶應義塾大学 SFC 研究所

キャリア・リソース・ラボラトリー

神奈川県藤沢市遠藤 5322 ニュー棟 館内ハウス

TEL 0466-49-1042 FAX 0466-49-1047

<http://www.crl.sfc.keio.ac.jp/>

発行人 花田光世

編集長 宮地夕紀子

編集 志水聡子

© All Rights Reserved Career Resource Laboratory,

Keio Research Institute at SFC