

日本人大学生版「私のキャリア影響システム」 ワークシートの開発

坂 本 憲 治

要約

本研究では、オーストラリアのキャリアカウンセリング心理学者 Mary McMahon らの開発した「My System of Career Influences」を参考に、日本文化に適した振り返りワークシートを開発した。まず、原著者に許可を得て研究翻訳版を作成した。次に、日本人大学生を対象に、原版 MSCI とファシリテーターズガイドを用いて、集団・授業法と個別法による実践を行った。質的研究および事例の検討から、MSCI は日本人大学生のキャリア・ナラティブを促進することに有用なことが示された。しかし、いずれの実施方法においても例示された影響因子以外は書かれにくい傾向があった。この傾向は、とりわけ社会・環境に関する振り返りにおいて顕著であった。ワークシートの記載例が日本人大学生にイメージしづらいこと等の課題も明らかになった。以上をふまえて、日本文化に適した形のワークシート試案を提出した。原版 MSCI を用いた実践経験からファシリテーション上の工夫もいくつか論じた。本研究において開発したワークシート試案をもとに、さらに研究を進めていくことが望まれる。

キーワード：MSCI (*My Systems of Career Influences*)、質的キャリア・アセスメント、キャリア教育、キャリアカウンセリング、社会構成主義、ナラティブ

I はじめに

「私のキャリア影響システム」(My Systems of Career Influences: 以下、MSCI と記す)とは、オーストラリアの研究者 McMahon と Patton, Watson により開発された、キャリア発達を促進するためのワークブックである。MSCI は社会構成主義パラダイムにもとづくキャリア教育やキャリアカウンセリング実践において活用されている。McMahon らはキャリア発達に関するメタ理論であるシステム・セオリー・フレームワーク (The Systems Theory Framework of career development: McMahon & Patton, 1995; Patton & McMahon, 1999) を基盤として MSCI ワークブックを 4 年かけて開発した (McMahon, Patton & Watson, 2000; 2003a; 2003b; 2004)。2023 年現在、MSCI は青年版 (McMahon, Patton & Watson, 2017a・2017b) と成人版 (McMahon, Watson & Patton, 2013a・2013b) が出版されている。青年版、成人版それぞれにファシリテーターズガイドがあり、MSCI ワークブックの活用法やファシリテーション上の留意点が記載されている。

作図者(ワークに取り組む者)は MSCI ワークブックに準備された課題に取り組むことで、段階的に「私のキャリア影響システム」を可視化することができる。ワー

クブックはいくつかのパートで構成され、最終的に統合図である MSCI ダイアグラム(同心円状の図)を作成する。作図者は MSCI ダイアグラムに、自身のキャリアに影響している、あるいはこれから影響するであろう影響因子を自分で書き込んでいく。MSCI ダイアグラムは、図の内側から、「個人」(第 1 層: 能力、性格、適性、興味、価値観等)、「周囲にいる人・組織」(第 2 層: 家族、仲間、教育機関、職場、メディア)、「社会環境」(第 3 層: 居住区、歴史的傾向や変化、政治、社会経済的地位、労働市場)、「時間軸」(第 4 層: 現在・過去・未来)の順に配置されている。

MSCI の実施法について、ファシリテーターズガイドは 1 対 1 で個別に実施する個人法 (individual setting) と数名のグループやキャリア教育で行う集団・授業法 (group / classroom setting) を紹介している。MSCI は、キャリア教育やキャリアカウンセリングに有効であり (Yim et al., 2015)、周縁化された人々、経済的、人種的、地域的に困難を抱えた青年のキャリアストーリーを変容、再構築する効果が報告されている (Albien & Naidoo, 2017; McMahon et al., 2008・2012; McMahon, Watson & Patton, 2013b)。その有用性から、MSCI は英語圏に留まらず、オランダ語、フランス語、ドイツ語、アイスランド語、イタリア語、広東語に翻訳され、研究

試行が重ねられる状況にある (McMahon & Patton, 2015)。

近年日本においても、社会構成主義やナラティブ・アプローチが注目され、盛んに実践されつつある (下村, 2015)。MSCIはその有用な支援ツールのひとつであるが、日本における体系的な検討はなされていない。著者は2018年以降、MSCIの実践と研究を続けている臨床心理学者である (坂本, 2019; Sakamoto, 2019; 坂本, 2020; 坂本, 2022)。本稿では、研究成果の中間報告をするとともに、MSCIワークシート試案を提出する。

まずMSCIの理論的背景と原版MSCIワークブックの概要について述べる。次に、原版MSCIを用いた実践として、集団・授業法 (19名)、個別法 (24名)をそれぞれ報告する。原版MSCIが日本人大学生にどのような反応をもたらしたか、日本人大学生に向けたファシリテーション上の工夫などを検討したうえで、最後に日本人大学生向けのMSCIワークシート試案を提出する。なお、本稿では、集団・授業法、個人法、いずれの場合でも、MSCIに取り組む被支援者のことを「作者者」MSCIを用いる支援者のことを「ファシリテーター」と記す。

II 理論的背景

MSCIの理論的基盤である「The Systems Theory Framework of career development」(以下、STFと記す) (McMahon & Patton, 1995; Patton & McMahon, 1999)と、支援ツールの区分である「質的キャリア・アセスメント」について述べる。

1. システム・セオリー・フレームワーク

STFとは、個人のキャリア発達に影響する諸要因を整理し、理解するためのメタ理論である (付録3)。従来、キャリア発達理論は個人差を解明する量的研究から、論理性と合理性を重視しながら発展してきた。これに対して、近年では、社会構成主義などコンストラクション (構築、構成) をキーワードとしたキャリア理論が世界的に注目されている (下村, 2015)。コンストラクション系の理論群は、人と職業の、科学的合理性を備えたマッチングよりも、カウンセラーとクライアントの対話プロセスを重視し、キャリア発達を新たな視点から考え直すことを提起している。STFは量的アプローチと質的アプローチをつなぐメタ理論として提唱された考え方である (McMahon, Patton & Watson, 2017b)。

従ってSTFは、キャリア発達に関する従来の主要理論 (特性・能力重視、価値観重視、意思決定プロセス重視、不確実性に関われることの重視) を否定するものではない。むしろ従来の影響因子をシステム論によって積極的に関連させ、包括的な参照枠を提示しようとするこ

ろに特徴がある。

STFによると、個人の影響システムは、個人内変数とコンテキスト変数に大別される。個人内変数は「性格」「年齢」「性別」などの個人的な因子を含む。付録3に示した模式図では、中心近くに位置づけられる影響群である。コンテキスト変数は個人内変数を取り巻く影響群であり、社会的影響と環境社会的影響とに大別される。社会的影響には「仲間」「家族」「職場」といった個人にとって身近な影響因子で構成される。これに対して、環境社会的影響は「地理的位置」「社会経済的地位」「政治的決断」といった目に見えない、あるいは心理社会的に遠い影響因子で構成される。

付録3に示した模式図をみると、影響因子はすべて破線の円で示されている。これは、境界の透過性 (permeability of the boundaries)、すなわち、すべての変数はお互いに外部からの影響を受けることを示している。個人内変数を構成する因子同士での影響、個人内変数の因子とコンテキスト変数の因子との影響、あるいはシステム同士 (個人内変数、コンテキスト変数、社会的影響群、社会環境の影響群) で繰り返される相互作用も想定される。これらは、非線形、偶然、相互的、多方向的な、システム的な影響性を有している (McMahon, Patton & Watson, 2017b)。また、稲妻のフラッシュで表された影響は、個人が想定していない予期せぬ事象や偶然 (事故、病気、会社の再編、自然災害など) を示している。同心円状の図のもっとも外側には時間的な変化が、現在・過去・未来としてあらわされている。

2. 質的キャリア・アセスメント

以上の理論的背景をもつMSCIは、質的キャリア・アセスメントに位置づけられる。質的キャリア・アセスメントとは、社会構成主義な視座からキャリアカウンセリングを行う実践家の支援法の総称である (渡部, 2016)。例えば、代表的な質的キャリア・アセスメントには、「ライフライン」「キャリアジェノグラム」といった描画を用いる手法やVRTカード等の作業を用いる手法、半構造化面接による手法 (キャリアストーリーインタビュー: Savickas, 2011/2015 等) がある。これらの手法は、2000年以降の社会に適った支援法として注目を集めている (Osborn & Zunker, 2012)。

質的キャリア・アセスメントの目的は、クライアントの職業能力や適性を合理的、客観的に把握し、職場環境とのマッチングをすることではなく、クライアント固有のキャリアストーリーを紡ぎ出すことにある。従って、質的キャリア・アセスメントを用いるカウンセラーは、「専門家」としてクライアントを決めつけることはしない。クライアントの語りに耳を傾け、関心と好奇心を寄せ続ける存在に徹する (Patton & McMahon, 2006)。二者の対話は、協働的・双方向的であり、そのクライエン

トに固有の意味生成を目指す方向に進められる。クライアントは自身について内省を深め、現在・過去・未来を俯瞰し、新たなストーリーを紡ぎ出すことが可能となる。Savickas (2011/2015) は、こうした対話を基本とするキャリア構成カウンセリングのプロセスを、①構成 (construct)、②脱構成 (deconstruct)、③再構成 (reconstruct)、④協働構成 (coconstruct) に整理している。なお、質的キャリア・アセスメントは一對一の個別支援だけでなく、集団においてうまく機能することが指摘されている (McMahon, Patton, & Watson, 2017b)。

Ⅲ 私のキャリア影響システム

1. MSCIの目指すところ

MSCIの目的は、個人のキャリア発達を促進することにある。ファシリテーターズガイドは、MSCIの目的について、①キャリア意思決定におよぼす自分自身の影響因子を知ること、②自分がコントロールできない多くの影響因子の存在を知ること、③意思決定の複雑さと課題を認識すること、④自分の意思決定プロセスの「癖」を理解すること、⑤影響因子を見つけ、優先順位づけし、キャリアを扱いやすくすること、⑥キャリアシステム全体を俯瞰したうえで意思決定についてよく考えられるようになること、などが述べられている (McMahon, Patton & Watson, 2017b)。

なお、「私のキャリア影響システム」における「影響」という用語について、McMahon, Patton & Watson (2017b) は、それ自体は善悪の価値判断を含むものではないと述べている。すなわち、作図者自身がその影響因子をどのように感じ考え、意味づけているかを考えるきっかけとなる、いわば中性刺激としての用語である。作図者は、自身の内外に布置された影響因子の存在に気づき、それらに「自分自身の意味」を与える。独自のキャリアシステムを把握するなかで影響力の強い因子や因子間の相互作用、それらの関係性に気づき、新たなキャリアアナラティブを生成する。これらの作業を通して、作図者は自身のキャリアをより意識的に管理できるようになる。

また、MSCIはキャリアアナラティブの構成・再構築に加えて、具体的な行動に移すことも推奨する。ワークブックの後半「今後の行動計画」というセクションでは、MSCIの結果をふまえて、周囲の人々（仲間や同僚、教師、親やその他の人々）と、自分の意思決定について対話するワークが準備されている。つまりMSCIは、作図者の新たなキャリアアナラティブの生成と行動に移すこと、キャリアの学習プロセスを賦活しようとしている。

McMahon, Patton & Watson (2017b) は、キャリアの学習プロセスはさまざまなスタイルで展開されると述

べている。座学だけでなく、運動感覚的な学習や視覚的な学習、言語的な学習などである。作図者はMSCIダイアグラムの完成後、実際に他者に話したり、関連する現場を見たり、職業の話を開いたりすることで、自分自身の意味をさらに明確にする。作図者は、この作業に能動的に参加することによって、次にすべきことを知り、自分自身の物語を描けるようになる。やがて作図者は、これまで以上に人生の主演としての地位を獲得する。MSCIが周縁化された人々、多様な文化グループに身を置く人々に有効とされるのは、このツール自体が個人のエンパワメントに長けていることによるのだろうと著者は考えている。

2. 原版MSCIの構成

McMahon, Patton & Watson (2017a) は24頁からなる書き込み式のワークブックである。その運用はファシリテーターズガイド (McMahon, Patton & Watson, 2017b) に述べられている。本稿ではこれらを用いるベーシックな実施方法を原版MSCIと記す。

原版MSCIは各頁に教示文や図例が示され、作図者が書き込むための広いスペースが確保されている。原版MSCIの主な構成について順に述べる。「はじめに」「私のキャリア選択について考えてみよう」「私の現在のキャリア状況」では、自分自身のキャリア意思決定に対する意識づけが行われる。これまでのアルバイト経験や現在のライフロール、将来の進路、意思決定に用いる戦略、助言者など自身の経験を整理することが促される。

次にMSCIの作図に向けた振り返りのための4セクションが準備されている。

1つ目の「私は誰かについて考えてみよう」(本稿では第1層と呼ぶ、以下同じ) というセクションでは、自分の関心や性格、性別、健康、文化など個人内の影響因子が整理される。

2つ目の「私の周囲の人々について考えてみよう」(第2層) というセクションでは、自分に影響する社会システムとして、家族、友人、メディア等の影響因子が整理される。

3つ目の「社会と環境について考えてみよう」(第3層) というセクションでは、社会・環境の影響システムとして、経済支援、地域、公共交通機関などの影響因子が整理される。

4つ目の「私の過去、現在、未来について考えてみよう」(第4層) というセクションでは、過去の役割モデルや将来のライフスタイル等が整理される。

これら4セクションにはそれぞれ同心円状の図と影響因子の例が示されており、作図者は例を参考に自身の影響因子を書き込むことが求められる。そして各セクションの図が一通り完成した段階で、最も重要な影響因子にアスタリスク(*)をつける。

MSCI 作図後には、すべての影響因子を1つの図に統合するための2セクションが準備されている。「私のキャリア影響システムを表現してみよう」というセクションでは、これまでのステップで整理した影響因子を統合する手順が示される。作図者はその振り返りをふまえて、「私のキャリア影響システム」のセクションにおいて自身のMSCIダイアグラム（統合図）を作成する。

MSCIダイアグラム完成後に続く2セクションでは、さらなる振り返りが促される。「私のキャリア影響システムを振り返ろう」では、10の自由記述質問が、「私の行動計画」では5つの自由記述質問が準備されている。作図者はこれらの質問に回答しながら具体的な行動計画を立てる。

MSCI作図に関する一連の作業はここまでであるが、ワークブックには2回目のMSCI作図のためのセクション「私のキャリア影響システムII」も準備されている。このセクションでは、再度、1回目と同様の手順に取り組むことが推奨される。作図者は最初の作業時に整理した第1～4層の頁を上書きする形で行う。今現在の影響因子を別の色で追記・整理し、同様の手順で2回目のMSCIダイアグラムを完成させる。作図者はこれをふまえて「私のキャリア形成について学んだこと」「私の行動計画」というセクションに取り組み、さらに内省を深めていく。

本研究では、原版MSCIとファシリテーターズガイドを翻訳して用いた (McMahon, Patton & Watson, 2017a・2017b)。なお、MSCIの使用については、原著者のMcMahonと著作権者に書面で研究利用の許可を得ている。

IV 集団・授業法における実践

原版MSCIを用いたワークに対する日本人大学生の反応を検討するために、集団・授業法を実践し、その反応を分析した (坂本, 2019; Sakamoto, 2019)。筆者の担当する大学授業のなかで行った実践である。そのため、ファシリテーターは授業担当教員である筆者、作図者は授業の受講生である。本節では、文脈に応じてファシリテーター、教員、学生、受講生、作図者の呼称を用いるが、基本的な意味は変わらない。

1. 受講生とファシリテーター

受講生は著者の担当する大学の学部授業科目「キャリア発達論」(講義と演習)の履修生19名であった。ファシリテーターは著者が担当した。著者は、臨床心理学とキャリア心理学の専門性(臨床心理士、公認心理師、2級キャリアコンサルティング技能士)を持ち、心理カウンセリング、キャリアカウンセリング及びワークショップに関する実務経験15年を有する。また、授業補助者

(ティーチングアシスタント)として、公認心理師・臨床心理士の養成課程に在籍する大学院生2名が参加した。授業補助者2名の役割は、ファシリテーターを助けるコ・ファシリテーターという位置づけである。

なお、本実践は大学授業の中で行うことから、ワークに関する強制力が可能な限り弱まるように配慮した。受講生はシラバスを読み、こうした性質をもつ演習科目であることを了解したうえで履修したメンバーであるが、加えて、①言いたくないことは言わない、②書きたくないと思うこと、抵抗を感じるようなことは書かない、③どうしようか迷うときには自己開示しない、といった留意点を毎回伝えるようにした。

2. 各セッションの方法

原版MSCIを用いて集団・授業法によるキャリア教育を行った。MSCIワークにかけるセッション時間やセッション数に明確な指定はないが、グループセッティングの場合、1回目のMSCIダイアグラム作図までのワークについて、1回30～40分×3セッション(合計90～120分)という方法が一案として示されている。ファシリテーターズガイドには、ワークブックに記載されていないアクティビティ(Preliminary Learning Activities)や事例検討が記されている。集団・授業法では特に、学習プロセスを効果的に促進するためにこれらの実施を推奨している。

本実践は試行段階であるため、可能な限りファシリテーターズガイドの推奨項目をふまえることとした。授業は1回90分×7回(合計630分)であり、1回目のMSCIダイアグラム作図とその振り返りまでを実施した。ワークは原則としてファシリテーターズガイドの方法に従ったが、受講生の性質や文化的背景を踏まえて、一部ワークの修正や追加を行った。具体的には次のとおりである。

第1回には、ファシリテーターズガイド推奨のアクティビティ「私のパスポート」を修正(「私を表す漢字一文字」を含めること)して実施した。日本文化をふまえて、自身の性格特性にアクセスし、それを表現する機会を設けるためである。受講生たちは「忙」「温」「広」などの漢字を選択して自身を語っていた。同じく推奨アクティビティ「私の大学での活動」を行ったが、多くの受講生が「何を書けばよいかわからない」といった困惑を示した。そのため、心理支援法のひとつである動的学校画法(田中, 2009)の教示を参考に「あなたが大学で何かしているところを描いてください」と伝えた。

第2回には1つ目の事例検討(Dougieの事例)を行った。ファシリテーターズガイドのワーク以外に、ドギーの意思決定を時系列に書き出すワークを追加した。また、ドギーのMSCIダイアグラムを板書して全体共有した。第3回には2つ目の事例検討(Caitlinの事例)を行った。

第4回にはMSCIワークブックを用いた振り返りを、第5回には統合MSCIダイアグラムを作図した。また、第5回には「スタッフに「私」を語る」というワークを追加した。受講生は作図が完了した者から順に、ファシリテーターもしくは授業補助者のいずれかに対して、一対一で自身を語るというワークである。ワークの実施においては、あらかじめファシリテーターと授業補助者2名で、質問内容と手順、やりとりの方向性について共有して実施した（半構造化面接）。

第6回にはMSCIの振り返りを行った。ワークブックの内容に加えて、2つのワーク「活用可能な資源を探す」、「MSCIダイアグラムを他者に語る」を追加して行った。第7回は、他者に語った体験をふまえて内省する時間をとり、MSCIダイアグラムを吟味するワークを行った。ここでは、書き込まれた影響因子は自分にとって肯定的か否定的か、影響因子の相互作用はどのようになっているか、等の振り返りを求めた。第6回・第7回は、個人ワークからペア／グループワーク、その後の全体共有へと構造的な流れを作るように留意した。

3. データ収集及び分析方法

受講生には7セッションそれぞれについて、「今回のワークで何を感じ、考えたか」「何を学んだか」について自由記述式の体験報告を求めた。Microsoft Wordを用いて文字化した質的データを分析対象とした。分析にはグラウンデッド・セオリー法（Strauss & Corbin, 1998/2004）を用い、以下の手順に従った。

まず、受講生の自由記述データを意味のまとまりごとに切片化して短いラベルを付した。次に、記述のプロパティとディメンションに着目しながら、「MSCIを用いたキャリア教育において、受講生はどのような体験をしているか」という視点から意味のまとまりごとに分類した。分類作業は、まず7回セッションそれぞれ、セッションごとに独立して行った。

次に、McMahon, Patton & Watson (2017b) に示されたセッションガイド及びMSCIワークの性質に応じて、7セッションを次の3フェイズに区分し、フェイズごとに受講生の体験をカテゴリ化した。具体的には、MSCI作図の準備性を高める作業を中心とする第1～3回を第1フェイズ、MSCIの作図作業を中心とする第4～5回を第2フェイズ、MSCI作図を他者に語ることを中心とする第6～7回を第3フェイズとした。

以上の手順を経て概念化を進め、最終的に、それぞれのフェイズにおける最上位カテゴリを受講生の中核的体験とした。受講生に対するデータの研究利用許可は全7回のセッション終了後に、著者から口頭と書面による説明を行った。本研究にかかる同意は成績評価とは無関係であること、同意しない場合でも不利益はないこと等を十分に説明した。そのうえで同意が得られた19名（受講

生全員）のデータを分析対象とした。

4. 作図者の体験プロセス

集団・授業法による作図者の体験カテゴリとして3つの段階的なプロセスを見出した（坂本, 2019）。集団・授業法における作図者は、MSCIの準備性を高める振り返りや他者とのアクティビティを通して、【他者視点の芽生え】を体験していた。MSCIワークブックの第1層～第4層および統合ダイアグラムの作成では、【「内」の探索と「外」の意識化】が進み、MSCIダイアグラムを他者に語ることで【対話による「私」の捉えなおし】が生じていた。

以下、この3つの体験が生じた段階に応じて、第1フェイズ（第1～3回）、第2フェイズ（第4～5回）、第3フェイズ（第6～7回）として論を進める。なお、質的分析の結果のうち、最上位カテゴリは【 】, 大カテゴリは《 》, 中カテゴリは〈 〉に括り示す。

第1フェイズ MSCI作図の準備性を高める段階（第1～3回）

第1～3回の中核的な体験は、【他者視点の芽生え】であった。この概念は、《キャリアも影響も人それぞれ》というキャリアの個別性に関する気づきと、他者の存在を認識するカテゴリによって構成された。具体的には、《他者の存在と他者視点の重要性に気づく》、《他者と比べて私はどうなのだろう》という体験であり、そのことにより内省が進み、《現状の見直しと発見》につながっていた。また、他者に言葉や図、絵で自分を語るこの意味を感じる《他者に見える化する意義》も体験していた。これらに通底したプロパティは「私」以外の他者存在であった。

第2フェイズ MSCIを段階的に作図する段階（第4～5回）

第4～5回における中核的な体験は【「内」の探索と「外」の意識化】であった。この概念は、作図前の第4回と作図後の第5回でやや異なった。作図前の第4回は、自分の内面を注視し、まだ気づいていない影響因子の存在を意識し始める《未知の領域の探索》を経験する一方、探索しようとしても影響因子や自分の強みがわからない《私の影響が見えない》という体験をしていた。作図後の第5回は、《同心円に統合された自分を見る》ことで「私」の影響因子についての鳥瞰的理解が進むとともに、新たな相互作用や第2～4層の存在を認識しはじめる《外側からの影響と相互作用に気づきだす》という体験をしていた。第2フェイズに通底したプロパティは「内側と外側」という意識の方向性であった。

第3フェイズ MSCI作図を他者に語る段階（第6～7回）

第6～7回における中核的体験は【対話による「私」の捉えなおし】であった。この概念は、《他者との対話

によるシステムの再構築》,《内外の対話によるシステムの再構築》により構成された。

MSCI 作図 (1 回目) 完成後, 他者に語るワークを実施した第 6 回は, 他者からのフィードバックに促される形で, 第 1 層に関するさらなる気づきや第 2~4 層の影響因子の発見を提供していた。自己の MSCI 作図を吟味し, 吟味した結果を他者に語るワークを実施した第 7 回は, 対話による新たな視点や影響因子の発見の他に, 〈自分の中で対話が進む〉プロセスがみられた。以上から, 第 3 フェーズに通底したプロパティは「対話」と「影響システムの再構築」であった。

次に, 各フェーズにみられた作図者の体験プロセスを検討する。

第 1 フェーズ (作図の準備性を高める段階) における中核的体験は【他者視点の芽生え】であった (図 1)。受講生は, MSCI ワークを通して他者との関係性や, そこ間に生じる相互作用に意識が向き始めていた。受講生は《キャリアも影響も人それぞれ》と感じ, 《現状の見直しと発見》を経験し, 《他者に見える化する意義》を感じていた。特に, ドギーの事例検討では《他者の存在と他者視点の重要性に気づく》という一段深い気づきが促され, ケイトリンの事例検討では《他者と比べて私はどうなのだろう》という内省が促されていた。受講生は, 「私」視点で固定された見方を疑問に感じ, 変化の兆しが生じていたと考えられる。

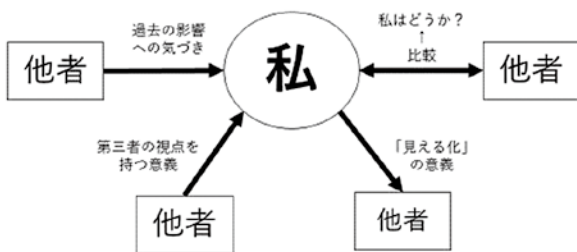


図 1 第 1 フェーズ【他者視点の芽生え】の模式図

Figure 1 note) In the first phase (sessions 1st to 3rd), which is effective in improving the readiness of the drawing, the students experienced <getting to learn from others' perspectives>.

第 2 フェーズ (MSCI を段階的に作図する段階) における中核的体験は【「内」の探索と「外」の意識化】であった。第 2 フェーズにおける受講生は, 初めての探索体験に少なからず不安や戸惑いを感じているようであった。受講生は, 作図ワーク (第 4 回) を通して, 《未知の領域の探索》と《私の影響が見えない》を経験していた。今は見えないものにアクセスする「手探り」の体験である。「私」を語るワーク (第 5 回) における受講生は, 《同心円に統合された自分を見る》, 《外側からの影響と相互作用に気づきだす》という形で一定の手応えを感じつつも〈まだわからない部分もある〉と感じている。受講生は, 自分が未だ知らない領域や「外」からの影響を意識

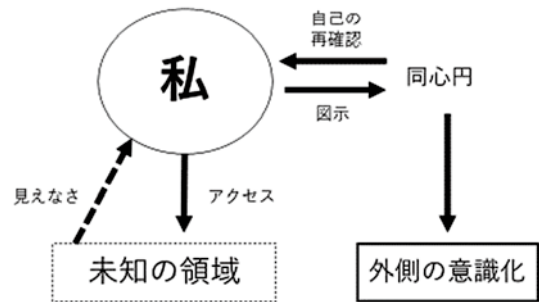


図 2 第 2 フェーズ【「内」の探索と「外」の意識化】の模式図

Figure 2 note) In the second phase (sessions 4th and 5th), they experienced <searching "inside" and discovering "outside"> through the MSCI drawing tasks.

化し始めたといえる (図 2)。

なお, 受講生が自ら作成した MSCI ダイアグラムをみると, 第 1 層が最も充実しており, 第 2 層, 第 3 層と外側に進むほど記述数は減少する傾向にあった。特に「第 3 層 (社会環境からの影響) の影響因子が何も浮かばない」「何を書いたらいいかわからない」という受講生が多数いた。MSCI の先行研究によると, 第 3 層は, 地域社会における治安の悪さや失業率の高さ, 電気の不安定な供給状況, 水道や衛生設備を含む住宅環境などが積極的に挙げられる傾向にある (Albien, A. J., & Naidoo, A. V., 2018)。これは日本の大学生の特徴なのかもしれない。

第 3 フェーズ (MSCI 作図から吟味する段階) になると, 受講生は, 他者との対話に慣れ, 自身の体験をかなりスムーズに言語化できるようになっていた。第 3 フェーズのワークがもたらした中核的体験は【対話による「私」の捉えなおし】であった (図 3)。「私」を語るワーク (第 6 回) において受講生は, 〈他者との対話により得られた成果〉, 〈新たなキャリア影響システムの発見 (第 2~4 層)〉を経験し, 総じて《他者との対話によるシステムの再構築》という体験をしていたことが特徴的である。影響因子の性質や相互作用を内省し, それを他者

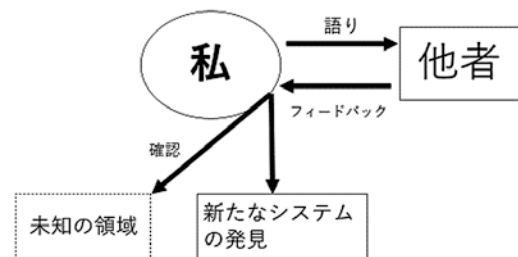


図 3 第 3 フェーズ【対話による「私」の捉えなおし】の模式図

Figure 3 note) In the third phase (sessions 6th and 7th), where one talks about the MSCI diagrams to others, the students experienced <reconstructing "who I am" through dialogue>.

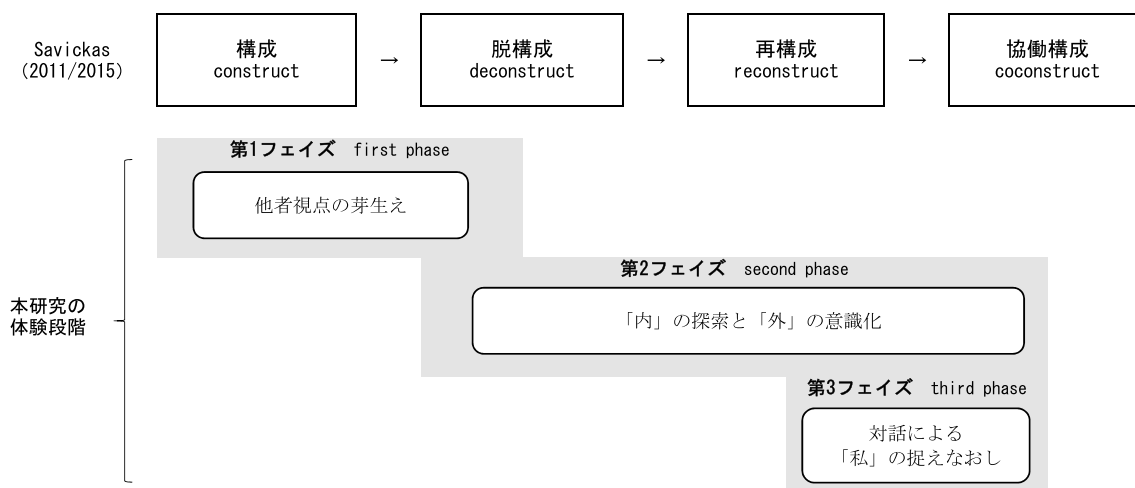


図4 キャリア構成カウンセリングのプロセス (Savickas, 2011/2015) と本研究の体験カテゴリの関係
 Figure 4 note) This figure shows the relationship between the career construction counseling processes (Savickas, 2011/2015) and the experience categories that were found in this study.

に語るワーク（第7回）では、〈他者との対話から新たな視点を得る〉、〈新たなキャリア影響システム（第1～3層）の発見〉、〈自分の中で対話が進む〉など、《内外の対話によるシステムの再構築》という体験をしていた。その結果、受講生は「私」が何者か、どのような影響因子と相互作用のもとに存在し、それらからどのような影響を受けているかについての理解が深まったと考えられる。

5. 考察

以上、原版MSCIを用いた集団・授業法の実践を報告した。質的分析から得られた作図者の体験プロセスは、社会構成主義的キャリアカウンセリングにおけるプロセス (Savickas, 2011/2015) と類似しており、日本でも同様の効果が得られることが示唆された(図4)。以下、Savickas (2011/2015) の体験プロセスとの類似性について検討し、それを実現したファシリテーターの工夫と今後の課題を述べる。

1) 社会構成主義的な体験プロセスとの類似性について

本実践において、MSCIというものの見方や考え方が受講生に提示された導入部（第1フェイズ）において、受講者は《キャリアも影響も人それぞれ》、《現状の見直しと発見》といった体験をしていた。これは、システム理論や「影響因子」という受講生にとって未知の概念を学習したことで、新たな視点が受講生の中に「構成 (construct)」された段階といえる。

次に、受講生は第1フェイズ後半から第2フェイズにかけて《他者と比べて私はどうなのだろう》、《未知の領域の探索》という体験をしていた。これは、既存の枠組みを一度横に置き、違う角度から眺める「脱構成 (deconstruct)」が生じていたと考えられる。脱構成とは、「クライアントのストーリーを壊す (destroy) ことでは

なく、ストーリーがクライアントの思考に与えている無批判な影響を取り除くことを追求すること」(Savickas, 2011/2015: 訳書 pp.151) とされる。そしてMSCI作図後は、《同心円に統合された自分をみる》、《外側からの影響と相互作用に気づきだす》という体験に至っている。

つまり、MSCIの導入から作図までの間に、受講生はMSCIという新たな視点を獲得し、その視点を原動力として自己探索を進め、これまで見えていなかった、あるいは無批判に受け入れてきた影響因子を意識し、見直すことで「再構成 (reconstruct)」が生じたと捉えることができる。

続く第2フェイズ後半から第3フェイズにかけては、構造化された他者との対話を通して、〈新たな相互作用の発見〉、〈新たなキャリア影響システム（第2～4層）の発見〉、《内外の対話によるシステムの再構築》といった体験をしていた。これは Savickas (2011/2015) のいう「協働構成 (coconstruct)」に近い体験である。ここで近いと述べるのは、Savickas (2011/2015) の方法は個別カウンセリング的な対応（クライアントのライフポートレートをカウンセラーが組みなおし、共に修正する）によりこの段階に到達することを示唆しているからである。授業設定の本実践とは体験の深さが異なると考えられるため、「協働構成のきざし」程度の体験と捉えた方が妥当かもしれない。

以上から、MSCIを用いたキャリア教育は、特殊なセッティングと構造化された質問、ワークを通して、「自分との対話」と「他者との対話」を活性化し、「私」に固有のストーリーを紡ぎ出したと考えられる。

2) 集団・授業法におけるファシリテーションの工夫

MSCIを用いたファシリテーターは、これら3つの中核的体験を促進する意図を持ちながら集団・授業法を運用することが望ましい。すなわち、MSCIの導入段階で

は【他者視点の芽生え】を、作図段階では【「内」の探索と「外」の意識化】を、振り返り段階では【対話による「私」の捉えなおし】という体験を促進するためのファシリテーションに留意することが有用である。これら作図者の体験は、「自分との対話」にじっくり取り組める環境があり、かつ「他者との対話」を安全・安心に楽しむことができる環境が保障されることで促進されることが考えられる。以下に、本実践において留意したファシリテーションの工夫をいくつか述べたい。

導入段階にあたる第1回に取り入れたアクティビティ「私のパスポート」では、ファシリテーターズガイドに準備された内容の他に「私を表す漢字一文字」を含めた。漢字とは、中国・日本・韓国などで使われる表意文字である。一つの字が一定の意味を有する文字であり、そこには文化的ニュアンスや個人の情意、イメージを投影しやすい。このワークにおいて受講生は「私を表す漢字」を探索するために、自身の内的特性に目を向け、フィットする一文字を探ることが求められる。受講生は「忙」「温」「広」などの漢字を選択して自分自身のルーツや性格を他者に語りながら、ウォーミングアップをしているようであった。ファシリテーターズガイドに準備されたワークを実施する際は、教示を工夫したり自国文化を考慮したワークを取り入れることが効果的と考えられる。

2つの事例検討（ドギーとケイトリン）では、MSCIダイアグラムを黒板に作成して全体共有したこと、かれらの意思決定の順番を並べ替えるワークを実施したことが受講生の「影響」に対する理解を深めたと考えられる。これらの作業から、受講生たちは、「私」視点により構成されていたキャリア影響システムに疑問をもち、変化の兆しを経験していた。

作図段階にあたる第5回では、MSCIダイアグラムを個人でじっくり作成するための静かな環境を確保した。作図の順番はファシリテーターズガイドにも柔軟に進めてよいことが書かれているが、統合図から着手し、必要に応じて第1～4層を振り返り、頁を行きつ戻りつした方が作業しやすいという受講生もいた。ファシリテーターはこうしたやり方も許容した。

振り返り段階にあたる第6回・第7回の対話ワークでは、ファシリテーターと授業補助者はCarl Rogersの積極的傾聴の態度を基盤とした対話を行った。ファシリテーターらは、受講生からMSCIダイアグラムの説明を聴き終わった後、次の質問をした。①受講生が現在目指しているもの（将来展望）は何か、②それについての個人・周囲・社会環境の影響因子はどのような配置になっているか、③各層のなかで最も影響力のある影響因子は何か。またファシリテーターらは、作図者の話を聴いていて感じたことや疑問、その他考えられる影響因子などを能動的に受講生に伝えるようにしていた。その際も、「私が伝えたことについてどのように感じたか」と

必ず問いかけて内省の機会としていた。対話ワークは「同心円に統合された自分を確認する」、「外側からの影響と相互作用に気づき始める」という作図者の体験を促進している。

なお、この対話ワークを行う際は、安全で活発な雰囲気を作ることが必須条件であったと考える。ファシリテーターは、「自己開示しない自由」を保障するとともに、ワーク全体を通して明確な構造を示すことが有効であった。例えば、2人1組のロールプレイでは自由度の高い対話タイムを設定するのではなく、「話し手」「聞き手」の役割を決めて行った。構造化の方法は次のとおりである。

最初の話し手には、自分のMSCI図について4分間語ることを求めた。聞き手は傾聴に徹するように指示した。4分間の傾聴セッション後にはフィードバックタイムを2分間設け、「話し手の語りを聴いてどのような感想をもったか」、特に「その人らしさを感じられた部分はどのような点だったか」について、聞き手役から話し手役にフィードバックするよう求めた。1セッション終了後には役割交代して再度ペアワークを行った。2セッション終了後は4人グループで共有する時間を設け、その後全体シェアリングを行った。

以上、構造化の一例を示したが、これらの時間調整はすべてファシリテーターが担い、明確な枠組みを提示しながら行った。教室全体で共有できる大きなタイマーを黒板に張り付けて時間管理をしたことも、構造的な場づくりに寄与したと考えられる。

3) 検討点

原版MSCIを用いた集団・授業法は日本においても有効に機能すると考えられた。しかし、ワークブックや事例検討の記載内容については文化的背景の差異からイメージしづらい受講生も複数見受けられた。日本文化に適したワークブックや事例、アクティビティの開発が必要であろう。それに先立ち、著者の気づきをいくつか述べておく。

第一に、本実践におけるMSCIワークブックの記載傾向をみると、自身の内面（第1層）に関する影響因子は多く記入されていたのに対し、第2層・第3層・第4層と円の外側に進むに従って記述数は少なくなっていた。特に第3層の影響因子は、多くの日本の大学生にとってなじみにくい発想のようであった。その内省と言語化には、相当なサポートを要する印象である。

ただし、これは本実践の受講生の特性からきている可能性もある。今回の授業は社会科学（教育学・臨床心理学）を専攻する大学生に限定されていた点は考慮すべきである。本実践の19名はもともと自己の内面に注意を向けやすく、外界の動きに関心が薄い可能性がある。他の学部・学科など本研究と異属性の大学生であれば異なる反応が得られるかもしれない。もし、他の学部・学科に

においても第3層の影響因子の内容が薄いなど同様の特徴があるとすれば、日本文化の影響性として検討する必要がある。

第二に、MSCIの作図に要する妥当なセッション数を検討することである。本研究では90分を7セッション行ったが、これは時間的にもかなり丁寧に実施した場合といえる。短縮版として行うには何セッションが妥当か、作図者の体験プロセスを踏まえて検討する必要がある。また、本実践で実施しなかった「私のキャリア影響システムⅡ」以降を実施する場合のセッション数や体験プロセスを検討することも課題である。

第三に、今回は大学授業というセッティングにおいて実施したが、このセッティングは、成績評価の影響を完全には避けられない。このセッティングは、MSCIワークブックへの記載内容、クラスメイトとの対話においてどこまで自己開示するか、という点に良くも悪くも影響したと考えられる。自主参加型の成績評価の伴わないセミナーや、個別法における実践では、気づきの深さや展開に違いが生じる可能性がある。また、それぞれのセッティングに応じたファシリテート技術を明確化することも課題である。

V 個別法における実践

次に、個別法における実践を報告する。集団・授業法に用いた原版MSCIワークブックを用いて24名（女性12名・男性12名）の大学生を対象に個別法によるMSCIを実施した。個別法については別稿にて詳しく報告する予定のため、ここでは概要の記載に留める。

1. 集団・授業法との比較

個別法により実施した24名についても、集団・授業法と同じく、構成・脱構成・再構成・協働構成のプロセスが進展していた。しかしながら、MSCIワークブックの作図時間を除いて、1回あたり40～60分程度の対話のみであり、また2回目作図や「私の行動計画」を行っていないことから、個人内のミクロプロセスに留まった印象がある。前章の集団・授業法は630分もの時間を費やしているため、単純比較をすることも難しい。

MSCIの実施方法という点で比較すれば、集団・授業法は、【他者視点の芽生え】や【「内」の探索と「外」の意識化】といったプロセスが時間をかけて進展したのに対し、個別法ではこのプロセスが明確にはみられなかった印象である。所要時間の違いのほかに、ファシリテーターとの1対1の対話とグループダイナミクスを活用した対話という点で、質的な違いが生じているのかもしれない。

個別法のメリットは、集団・授業法に比べて個別的な事情が出てきやすく、より本質的な対話ができただこと

ある。例えば、第1層の「私の障害」の具体的内容や、第2層との軋轢、過去のトラウマティックな体験やそれにより持続している負の相互作用、第3層における日本社会への絶望感などである。こうした影響因子を護りの薄い集団・授業法で開示することは難しく、またすべきではない側面も多分に含まれている。著者はメンタルヘルスや精神科領域の専門家でもあるため、こうした類の対話をするに慣れ、それを扱うスキルも有している立場から「深めすぎない工夫」をすることもまた重要であったと感じている。キャリアカウンセラーのみの専門性の場合、1対1の状況のなかで、こうした影響因子にどこまで踏み込んでいくのかは専門的判断を要すると考えられる。

2. 個別法におけるファシリテーションの特徴

次に、作図者のナラティブを促進し、変容させる対話を検討するために、1対1の1セッションの逐語録を用いた質的分析を行った（坂本，2022）。研究手続きは以下の手順に従った。まず、24名の個別MSCIセッションのうち、もっともナラティブが促進され変容した1事例を純金サンプリング（岩壁，2008）として抽出し、その1セッションの逐語録をMicrosoft Wordを用いて文字化した。質的分析にはグラウンデッド・セオリー法（Strauss & Corbin, 1998/2004）を用いた。発話者の発話データを意味のまとまりごとに切片化して短いラベルを付し、プロパティとディメンションに着目してカテゴリ化を進めた。本稿では、ファシリテーターの発話分類のみを提示する。なお、24名の面接調査は著者の所属大学における倫理審査委員会の承認を得て行った。

本事例の作図者は、一人での作図は短時間で終え、書き込まれた要素も数少なかった。ファシリテーターは、ファシリテーターズガイドに示された方法に加えて、自身の中に生じた言葉や表現により言い換えたり要約したり、あるいは湧いてきたイメージを作図者に伝えながら対話を重ねた。セッションの後半、ファシリテーターはふと自身のなかに湧いてきたMSCI図の「勾玉」イメージを伝えると、作図者はそれに同意し、よりぴったりする言葉や図の形式、表現を自ら構築していった。最終的なMSCI図は、陰陽の分離やそのバランスにより表現され、言葉で示される安心感や新たな自分を発見した感覚を持ったようであった。

MSCIセッションの対話数は209、発語は全16,351語であった。ファシリテーターの発語は6,045語（37.0%）、作図者の発語は10,306語（63.0%）であった。ファシリテーターの発語は全体のおよそ4割を占めており、通常の受容・共感型カウンセリングよりもよく話していると考えられた。また、親しみやすさ、気軽さをもってプレイフルに関わるのが作図者のナラティブを促進していた。具体的には、「好奇心からくる肯定的な促し」や「現状（思

表1 ファシリテーターの発話カテゴリとその割合

カテゴリ	数	割合
好奇心からくる肯定的な促し	74	35.4%
現状(思考・感情)の明確化	66	31.6%
語りとMSCI図の積極的関連づけ	40	19.1%
「今は見えないこと」への想像の促し	19	9.1%
承認とイメージの伝達	10	4.8%

Table 1 note) This table is the result of a qualitative analysis of all the facilitator's utterances in one session. The table shows, from left to right, categories, numbers, and percentages.

考・感情)の明確化」「語りとMSCI図の積極的関連づけ」といったかわりをするのが功を奏したと考えられる(表1)。さらに、『「今は見えないこと」への想像の促し』『承認とイメージの伝達』といったイメージを活用するかわりは、発話に占める割合は少ないものの、セッションの分岐点として大きな役割を果たしていた。

いずれにしてもMSCIセッションでは、お互いに「腑に落ちる」感覚が得られるまで対話を重ねることが、ナラティブの促進と変容に有用であると考えられた。その際、ファシリテーターは、カウンセリング的な受容・共感的態度だけでなく、親しみやすさや気軽さなどの日常感覚、楽しみながら共有するプレイフルな感覚、肯定(affirmation)的感覚を持つことがナラティブの促進に有用であった。

3. MSCI ワークシートの記載傾向とファシリテーションの工夫

個別法も原版MSCIを用いた。集団・授業法よりも、1対1のやりとりのなかで、表現されやすい影響因子とそうでない影響因子が明確に把握でき、また作図者に直接訪ねることができた。以下、日本人大学生の反応傾向について著者が感知したところを述べる。

第一に、作図作業の全体的な傾向について、書かれる影響因子の分量は個人差が大きかった。ほとんど単語の羅列で「意味づけ」が書かれないダイアグラムや、非常に詳細かつ丁寧に言葉が尽くされたダイアグラムまで、その幅は大変に広がった。淡白なダイアグラムが悪いわけでもなく、詳細なダイアグラムが良いわけでもない。「このように書かれるべき」という理想形はなく、むしろ「その後の対話にどのように生かされるか」の方がはるかに重要である。しかし、ダイアグラムを詳細にする作図者の所要時間は必然的に長くなる。ワークシートを持ち帰り、自宅実施の形態ならば問題にならないが、通常はタイムリミットがある。MSCIを実施する文脈に応じてインストラクションを工夫する必要がある。

第二に、各層の記載内容について、作図者にとって、一般的に抵抗のある事柄はワークブックに書き込まれない傾向にあった。例えば、自己評価の低さや劣等コンプ

レックスにつながる要因は、言葉として可視化するだけでも大変にエネルギーを要することである。また、ファシリテーターにどのように思われるかわからないというリスクを孕んでいる。しかしながら、これは同時に、精神的に健康的なことをも示唆している。MSCIの実施されている文脈を感知し、どこまで自己開示をするか適切に判断できる力があるとも捉えられる。メンタルヘルス不全、あるいは重い精神疾患を患っている場合、文脈からすれば不適切なほどの個人的内容が開示される場合もある。これは、特に集団・授業法ではファシリテーターが留意しなければならないと考える。個別法の場合は、作図後の対話プロセスの中で軌道修正が可能である。通常は語られないストーリーが、本人のタイミングで自発的に語られ、内省が深まるときは大変に意味のあることだろう。いずれにしても、ダイアグラムに示された言葉の「意味」は作図者本人の影響因子についての語りを聞かないとわからない。ファシリテーターは、ダイアグラムの記述内容は氷山の一角であることを念頭に置いて対話すべきである。

第三に、作図者がダイアグラムに表現した内容はすべてを示すわけではない。ダイアグラムに記載された内容は、作図者がある程度自覚した影響因子のなかで、現段階でファシリテーターに開示してよいと判断した内容である。のちの対話の中で、ダイアグラムには記載のなかった重要な影響因子が新たに浮上することは多い。作図段階で「書くのが面倒」という理由で表現されないこともある。特に留意すべきは第3層である。第3層は個人法、集団・授業法いずれにおいても記述数が少なかった。ファシリテーターはダイアグラムに書かれていないことの意味を検討する必要がある。作図者が何も書かないからと言って影響因子がないわけではない。それがファシリテーターとの関係性(安全感)によるものなのか、重要な影響因子が無自覚のままであるのかは大きな違いである。第1層・第2層に書かれた影響因子やその間で生じている相互作用に、第3層の影響がどの程度かわっているのだろうか。ファシリテーター自身がこの視点を持ちながら作図者と対話すれば、新たなナラティブが生成される可能性は飛躍的に高まるだろう。

第四に、各層の影響因子が、STFの意図した層に適切に配置されるとは限らない。STFに倣って同心円状の図が作成された場合、「母親」という影響因子は通常、第2層に位置づけられるが、第1層に配置される場合がある。この場合、ファシリテーターは間違いを指摘する態度ではなく、まずは作図者にとっての意味を尋ねることが望ましい。単なる配置上のミスとして、第2層のつもりで第1層に書いている可能性もある。母親との心理的な距離感がダイアグラムに投影されている場合もある。ファシリテーターはこうした可能性を念頭に置きつつ、「個人の意味づけ」を丁寧に尋ね、ナラティブにア

アプローチすることが必要である。

個人法では、以上の留意点をもとにファシリテーターが「好奇心からくる肯定的な促し」、「現状（思考・感情）の明確化」、「語りとMSCI図の積極的関連づけ」といった対話を展開することが有用と考えられる。

VI 日本における大学生版ワークシートの開発

MSCI 原版を用いた実践をふまえて、日本人大学生を対象としたMSCIワークシートの試案を提出する。ワークシート試案は付録(1～17)に掲載している。このシートは冒頭から2頁ごとに見開き(A3)で印刷使用することを想定したものである。以下、ワークシート試案のセクションごとに説明を加える。

1. 「私のキャリア影響システム」とは(付録1-4)

キャリア意思決定についての説明と「私のキャリア影響システム」の説明が記載されている。次に、直近のキャリア意思決定である大学進学時の振り返りと、STFにもとづく自身の意思決定システムの振り返りが促される。ここでは、MSCIに取り組むための準備性を高めることが主な目的となる。ファシリテーターは、次のようなことを念頭に置いて、作図者のレディネスを高めるよう留意する。すなわち、自分自身に多くの影響因子があること、誰一人としてまったく同じキャリア影響システムをもつ人はいないこと、影響因子は相互に影響し合っただynaミックな様相を呈すること。ファシリテーターはこれらを作図者に理解させ、学習の動機づけを高める働きかけに留意する。

2. 「私を形づくっているもの」を分解し、整理しよう(付録5-6)

ここからがMSCIの振り返りワークとなる。第1層の個人内変数を書き出し、整理する。なお、2～5のパートは順不同でも問題ない。ファシリテーターズガイド(McMahon, Patton & Watson, 2017b)でも、作図者のやりやすい順番で進めることが認められている。

日本の大学生に実施したところ、第1層のパートは比較的、記述数が多く、特別な配慮を要することはなかった。しかし、どちらかといえばネガティブな内容に留まる傾向にあった。肯定的側面、否定的側面をバランスよく見たときの影響因子を整理するために、試案では文章完成法の形で予備ワークを追加した。これらの回答は心理検査における投影法(projective technique)を準用した解釈も可能であるが、こうした活用は授業やグループ法には馴染まないだろう。個別法で、かつ十分なラポールが形成された場合に限り、非指示的かつ受容的に対話のなかで共有されれば有効活用できるだろう。

ファシリテーターは、付録6の図の完成を助ける。例

示された要因だけを書く傾向にあるため、あくまで例示であること、空欄には独自の要因を入れるように促すことが有用である。文章完成法は無理にすべて書かせる必要はなく、すべての要因を図に書き込む必要もない。強制的な雰囲気にならないよう留意する。

3. 「私の身近な人たち」とその影響を整理しよう(付録7-8)

第2層の影響因子を整理する。ここでは、実在の人物だけでなく、歴史上の偉人やSNS上の人物など対面したことのない人物を入れてもよいことを教示する。作図者の身近なところでの影響因子を整理することを目的とする。従って何かの本のストーリーや主人公を挿入することも可能である。人気のある少年マンガの主人公が記載されることが多い。その場合は、なぜ、どのような点でそのストーリーや人物に惹かれるのかに興味を持ち、対話すると、作図者のキャリアナラティブが見えやすくなる。

また、第2層の影響因子は「名前だけ」の記載が多い傾向にある。しかし、ここで重要なのは人物そのものではない。どのように影響されているか、作図者自身がそれをどのように受け止めているかに意味がある。ファシリテーターはその点に留意して記述を求めるとともに、対話を通して作図者のナラティブを促すことに留意する。

4. 「私の生きる社会や環境」とその影響を整理しよう(付録9-10)

原版MSCIの場合、第3層は日本人がもっとも意識しづらい影響因子群であった。原版ワークブックに図中の例示が少ないことも一因であったと考えられる。試案ワークシートはその点に考慮して、「現在住んでいる地域、地方」、「日本全体」、「世界、国際社会における日本」という具体的な言い回しを用いることとした。また、その枠組みにおける政治・経済や治安、平和について問う自由記述を追加した。第3層の記述されにくさについては、「6」にて述べるとおり、日本人の特性も影響していると考えられる。試案に対する日本人大学生の反応は今後も検討を要すると考えている。いずれにしても、自分自身の意思決定システムを俯瞰することを目指すのであれば、一度は社会・環境から受けている影響にも目を向けることが有用であろう。

MSCIセッションでは、ファシリテーターは、最初は「作図者が目に見えるところ」から記載していくようにガイドするとよい。現在住んでいる地域、地元的环境を考えたときに、自身がどのような主観を持っているか。例えば、同じ「福岡県福岡市」であったとしても、その場所を利便性が高いと感じる人もいれば、そうでない人もいる。日本は経済的に豊かだと感じる人もいれば、非常に停滞しており危機感を抱いているという人もいる。

ファシリテーターがこうした説明をしない限り、特に第3層は目を向けられにくく、貧困な図に留まる可能性がある。対話をするうえでも、作図者自身がどのような理由でそう思うのか、という点に着目することに留意する。

なお、キャリア教育の観点から、作図者が職業世界を誤って理解している場合には修正すべきかどうか、という問題がある。この点について、著者自身は、作図段階で取り急ぎ指摘・修正する必要はないと考えている。第一に、正しい職業世界の理解はMSCIというツールの本来的な目的ではない。第二に、指摘・修正するという行為は、そのものが上下関係を生じさせ、教師と生徒の役割規定を強化し、ナラティブ生成を阻害する。第三に、誤った職業世界の認識がどこから生じているのかの探索を優先した方が有益と考えるからである。MSCIという質的キャリア・アセスメントツールを用いているのならば、ひとまずその目的に叶った方法で作図者と対話し、終了後に補足的に指摘・修正すればよいのではなかろうか。

5. 「私の現在・過去・未来」の見通しを整理しよう (付録11-12)

時間的な経年変化は第4層であるが、なぜ現在・過去・未来がここに位置づけられているか理解しづらい作図者が多いようであった。原版の図の例示も時制と一致していない印象を与えることも一因と考えられる。試案では、3つの時制それぞれについて、目標とする職業、そのためにかけた労力やお金、その結果の3点を振り返る予備ワークを追加した。また、図の例示も作図者が書き込みやすいように、それに呼応した例を時制に応じて配置した。

ファシリテーターは、現在・過去・未来の振り返りを「職業」を軸として振り返るようにガイドする。そうすれば、過去に目指していた職業やライフスタイルと、現在の進捗、また未来に望むことが、この図1枚で視覚的に理解できる。なお、著者の経験では、日本の大学生はキャリア教育において「夢や将来やりたいことを持たねばならない」と学習してきた人物が相当数いると認識している。こうした大学生は「夢がない私はダメなんだろうか」「将来やりたいことがみつからない私は、努力が足りないのだろうか」と自己否定感を強める傾向にある。従って、ここでのワークにおいては「夢持つことを強要される」という体験にならないよう、特に留意したい。

著者はこの点を率直に作図者に伝えることにしている。そのうえで、「夢や将来やりたいことがなかったら、また今もないのならば、逆に『どのようになりたくないか』を考えましょう」と伝えて対話している。目標志向型のキャリア教育の弊害もあるのかもしれない。意思決定のためには、消去法で物事を考える方がうまくいくこともある。ファシリテーター自身がこうした価値観や態

度を持ち、作図者に柔軟かつ受容的にかかわることこそが、MSCIの強みを生かすことにつながると考えている。

6. 「私のキャリア影響システム」を整理しよう (付録13-14)

以上、2～5セクションの振り返り作業が終わったら、ひとつの図に統合してMSCIダイアグラムを作成する。基本的には、記載されているインストラクションに沿って進めるとよい。原版では、ここで統合図の例示(影響因子がシンプルに羅列されたダイアグラム)が記載されているが試案には掲載しなかった。著者の経験では、同心円状の図であるSTFを基本に自分なりのアレンジを加える方が、作図者はイメージしやすいようであった。もし例示が必要であれば付録3のSFT図を参照するように伝えることが有用だろう。

ところで、精神医学や臨床心理学では、1970年代から日本人と西洋人との自我構造の違いが検討されている(土居, 1971; 河合, 1974)。このことは、MSCIダイアグラムの作図作業にも通じるように思われる。河合(1974)は、西洋文化の人々は「主体的に確立した自我が他の自我と関係を結ぶ」のに対し、日本人は「対象との融合や全体への埋没を基盤とするような関係」になる点で、まったく性質が異なることを論じている。

著者は日本人大学生にMSCIを実践する中で、①第1層と第2層の関係が融合しやすいこと、②第3層の影響因子を客体化しづらいことを、全体傾向として感知している。自我構造やSTFとの関連でいえば、前者は、境界の透過性(permeability of the boundaries: McMahan, Patton & Watson, 2017b)が過度に高いがゆえに生じ、後者は、自己を社会環境の中に埋没させることを常態とするがゆえに生じていると考えられる。

従って、日本文化においては、白紙の円形図を前にしたとき、思うように作図が進まず、ワークそのものに困難を覚えたり、途方に暮れたりする可能性があること留意しておく必要があるだろう。STFの図を主軸として、自身のダイアグラムを構築していく方が日本人には適しているかもしれない。しかしながら、ダイアグラムを同心円状の図に固定する必要はない。ファシリテーターは日本人の心性に留意したファシリテーションを行いつつ、最終的には自由に作図することを教示するとよい。

MSCIダイアグラムを作成するには、2～5セクションの図に付したアスタリスクマークの影響因子を引用するところから始めるとやりやすい。個別法で、あるいは集団法でも時間が許すのであれば、アスタリスクマークの要因を付箋に記載し、要因の大きさや関係性などを検討することが有用だろう。統合図を作る過程を丁寧に進めることで、作図者自身の内省が深まる。ファシリテーターは非指示的、受容的な態度で、かつ能動的に作図者のナラティブに関わることで豊かな統合図ができるだろ

う。

7. 「私のキャリア影響システム」を振り返ろう（付録15-16）

MSCI 統合図を作成したら、まずは作図者自身が図を味わい、その意味を吟味する時間を設ける。ここでの質問は原版に基づいているが、順番や質問数を変更している。この部分はホームワークにして次回持参するように伝えることもできる。

ファシリテーターは、質問への回答を取り上げて対話する。著者は、統合 MSCI 図を作図者自身に語ってもらい、そのうえで質問への回答を確認するようにしている。対話の中では、作図者が「最も重要な影響」として回答した以外の影響因子がここで浮上してくることがある。ファシリテーターは作図者の説明が十分に理解可能であるかを吟味しながら聴く。どうも腑に落ちない、すっきりと理解できないような場合は、それを率直に伝え、「欠けたピース探し」をイメージしながら作図者と探索するようにしている。その結果、作図者が気づかなかった要因や相互作用が明らかになることがある。

8. 私の行動計画（付録17-18）

MSCI 統合図の振り返りがうまく進めば、自分自身に固有の影響因子や相互作用が明らかになり、意思決定のキャリアマップが完成する。ファシリテーターとの対話を通して、新たな意味が付与され、新たな学習へと動機づけられた状態となる。この状態を保持し、実際の行動に移すよう促すワークが「私の行動計画」である。

ここでは、職業選択にかかわる事柄について誰かに話をする、何かの具体的な行動を起こすこと、情報収集をすることが推奨される。ファシリテーターは、MSCI の作成から統合図を振り返るまでの過程で得たこと、作図者との対話により新たに生成されたナラティブを整理して、現実生活のなかでさらに学習が進むよう働きかける。すでに作図者がもっているリソース（資源）は、MSCI 図の中にあることが多い。図の中に可視化されていない場合は、「仮にこういう資源があれば、もっとうまくいくかもしれない」という形で提案することができる。

なお、原版は「私の行動計画」の後に、2回目の作図作業と振り返りワークが準備されている。これらのフォームは基本的に1回目と同じであるため、必要な場合は付録13-17を活用することができる。原版では、2回目の作図は、しばらく時間をおいてから行うことが想定されている。標準的には、ワークシートの最初からもう一度同じ作業を行うことが推奨される。その際は、1回目を書いた図に、ペンや色を変えて上書きする形が良い。その後、新たに発見した影響因子を書き加え、今現在の MSCI 図を作成し、1回目と同様に振り返りと行

動計画を立てるところまで行う。

おわりに

本研究では、MSCI の日本における活用を目指して、日本人大学生にグループ・授業法と個別実施法を実施し、その反応をもとに日本版ワークシートを整理した。試案として提出したワークシートを用いることにより、日本人青年は自らのキャリアストーリーを一人で内省し、また統合図を作成しやすくなることが期待される。

原版の詳細や STF の理論的背景、実施方法などはファシリテーターズガイド (McMahon, Patton & Watson, 2017b) を参照していただきたい。なお、原版のファシリテーターズガイドには、補足的ワークとして3つの事例検討やウォーミングアップのワークが掲載されている。今回のワークシート試案には含めていないが、授業や集団法において実施する場合は特に有効な感触を得ている。活用法の一部は「Ⅲ 集団・授業法における実践」にて報告したとおりである。しかしながら、先述したとおり実施時間の設定は課題である。原版では MSCI を実施する文脈に応じて1回～数回程度（1回約40分）の実施時間を提案しているが、ウォーミングアップや事例検討、補足的ワークを取り入れた場合、部分的に導入しても倍以上の時間を要する印象である。作図者の体験をどの程度の水準まで深めるかによっても時間配分は異なるだろう。

最後に、臨床心理学の立場から MSCI ダイアグラムへの向き合い方について触れておく。MSCI ワークブックには、ダイアグラムに影響因子を書き込む際の指示文として、書き込む場所（円の中心部か周縁部か）や影響因子の大きさ（大・小）、自分自身との距離（遠・近）、形などを考慮するように書かれている。この点は、臨床心理学における投影法 (projective technique) として見ることも可能である。ダイアグラムの仕上げの段階には、色や記号、絵を使って図を装飾する作業も含まれている。こうした点もまた、臨床心理学における描画法の知見を活用できる可能性がある。

ただし、MSCI は定点的な解釈を行うツールではない。あくまで作図者のストーリーを引き出し、新たなナラティブを促進していくことに主眼を置く支援ツールである。その範疇において、「ファシリテーターが感知したこと」を非評価的に、控えめな仮説として伝える、「連想」として伝え、意味ある対話にするためのきっかけとする、あるいは「ともに味わう」。こうした関与をするならば有意義に用いられるのではないかと著者は考えている。本稿のⅣ-2において論じた「承認とイメージの伝達」はその一例である。こうした学際的視座も併用しながら、日本における実践と研究を進めることが今後の課題である。

付記

MSCIの使用許可をいただき、研究の方向性についてご示唆をいただきましたMary McMahon先生に心より感謝申し上げます。なお、本研究は、福岡大学研究推進部による研究経費（課題番号：197202）及び科学研究費助成金（「将来に希望を持ってない青年」へのキャリア支援：主観的世界観の諸相と変容プロセス，課題番号：21K13719）による補助を受けて行われました。

文献

- Albien, A. J. & Naidoo, A. V. (2017). Deconstructing career myths and cultural stereotypes in a context of low resourced township communities. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-12.
- Albien, A. J., & Naidoo, A. V. (2018). Barriers and Enablers for Career Development Among Marginalized South African Youth. Cohen-Scali, Valérie, Rossier, Jerome, Nota, Laura (Eds.) *New Perspectives on Career Counseling and Guidance in Europe*, Switzerland: Springer International Publishing, pp.147-165.
- 土居健郎 (1971). 甘えの構造. 弘文堂.
- 河合隼雄 (1974). 心理治療における文化的要因. 臨床心理学講座 8, 誠信書房.
- McMahon, M., & Patton, W. (1995). Development of a systems theory of career development. *Australian Journal of Career Development*, 4, 15-20.
- McMahon, M. & Patton, W. (2015). MY SYSTEM of CAREER INFLUENCES. McMahon, M. & Patton, W. (Eds). *Career Assessment: Qualitative Approaches*, Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers, pp.169-177.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2000). *My System of Career Influences (MSCI)*. Pilot version. Unpublished manuscript.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2003a). *My System of Career Influences (MSCI)*. Unpublished manuscript.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2003b). *My System of Career Influences (MSCI): Adolescent version*. Unpublished manuscript.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2004). *My System of Career Influences Adolescent version Users' manual*. Unpublished manuscript.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2017a). *MY SYSTEM of CAREER INFLUENCES MSCI(Adolescent)— A Qualitative Career Assessment Reflection Process: Workbook (Second Edition)*. Brisbane: Australian Academic Press.
- McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2017b). *MY SYSTEM of CAREER INFLUENCES MSCI(Adolescent)— A Qualitative Career Assessment Reflection Process: Facilitator's guide (Second Edition)*. Brisbane: Australian Academic Press.
- McMahon, M., Watson, M., Foxcroft, C. & Dullabh, A. (2008). South African Adolescents' Career Development through the Lens of the Systems Theory Framework: An Exploratory Study. *Journal of Psychology in Africa*, 18(4), 531-538.
- McMahon, M., Watson, M., Hoelson, C. & Chetty, C. (2012). Story telling, career assessment and career counselling: A higher education case study. *South African Journal of Higher Education*, 26(4), 729-741.
- McMahon, M., Watson, M. & Patton, W. (2013a). *MY SYSTEM of CAREER INFLUENCES MSCI (Adult): Workbook*. Brisbane: Australian Academic Press.
- McMahon, M., Watson, M. & Patton, W. (2013b). *MY SYSTEM of CAREER INFLUENCES MSCI (Adult): Facilitator's Guide*. Brisbane: Australian Academic Press.
- Osborn, D.S. & Zunker, V.G. (2012). *Using Assessment Result for Career Development* (8th ed.). BLO-OKS/COLE.
- Patton, W. & McMahon, M. (1999). *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice (2nd ed.)*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Sakamoto Kenji (2019). Application of My Systems of Career Influences (Adolescent) in Japan: Reflection processes and responses among college students. *International Journal of Human Culture Studies*, 30, 358-367.
- 坂本憲治 (2019). 質的キャリア・アセスメントツール (MSCI) を用いたキャリア教育の効果：7セッションにおける受講生の体験プロセス. 福岡大学臨床心理学研究, 第18巻, pp.7-18.
- 坂本憲治 (2020). 質的キャリア・アセスメントツール (MSCI) を用いた心理支援の可能性. 日本心理臨床学会第39回大会.
- 坂本憲治 (2022). 「私のキャリア影響システム」 (My System of Career Influences) を用いた1セッションの対話の分析. 第2回日本公認心理師学会学術集会.
- Savickas, M. (2011). *Career Counseling*. United State of America: American Psychological Association. 日本

- キャリア開発研究センター（監修）・乙須敏紀（翻訳）（2015）. サビカス キャリアカウンセリング理論—自己構成によるライフデザインアプローチ. 福村出版.
- 下村英雄（2015）. コンストラクション系のキャリア理論と根底に流れる問題意識と思想. 渡部昌平（編著）, 下村英雄・新目真紀・五十嵐敦・榎野潤・高橋浩・宗方比佐子（著）. 社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践. 福村出版, pp.10-43.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (2nd ed.). Sage Publications. 操華子・森岡崇（訳）（2004）. 質的研究の基礎—グラウンデッド・セオリー開発の技法と手順（第2版）. 医学書院.
- 田中志帆（2009）. どのような動的学校画の特徴が学校適応状態のアセスメントに有効なのか？—小・中学生の描画からの検討—. 教育心理学研究, 57（2）, 143-157.
- 渡部昌平（2016）. 質的キャリア・アセスメント. 独立行政法人労働政策研究・研修機構（編）新時代のキャリアコンサルティング—キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来, pp.78-81.
- Yim, A., Wong, S-W, & Yuen, M. (2015). Qualitative career assessment approaches in Hong Kong: Reflections from a Confucian cultural heritage perspective. McMahon, M. & Watson, M. (Eds.), *Career assessment: Qualitative approaches*. Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers, pp. 239-246

付録 1 | 大学生版 MSCI 試案 (坂本, 2023)

1. 「私のキャリア影響システム」とは

人生は意思決定の連続です。朝起きたらまず何をするのか。一本前の電車に乗るか、後の電車に乗るか。ランチに何を食べるか、休日に誰と遊ぶか。こうした日常的でちょっとした意思決定もあれば、アルバイトで稼ぐ額の何倍もする最新のスマートフォンやブランド物の購入、あるいは誰をパートナーに選ぶか、といった意思決定もあるでしょう。

「進路選択」は大学生にとって大変に悩ましい意思決定のひとつです。

皆さんはなぜ今の大学を選びましたか。また、どのようにその学部・学科を選びましたか。

多くの方は、自分の興味・関心、将来なりたい職業、模試の成績（学力偏差値）など自分の能力や価値観をもとに考えたでしょう。また、両親や教師の意見、あるいは予備校のコメントなど、身近な人たちからも少なからず影響を受けたことでしょう。オープンキャンパスに参加して見聞きしたことや、ホームページから得た知識をもとに検討した人もいます。

影響を受けたのは、実際に出会った人物、実在する人物とは限りません。例えば、自分の尊敬する人がその大学・学部学科の出身で、憧れをもって入学することもあるでしょう。その大学・学部学科の関係者が、SNS に書き込んだ情報に影響された人もいます。

さらに、自宅から通学できる距離に大学があるかどうか（立地的）、一人暮らしの費用を親が負担できるか（経済的）といった要因も無視できなかったでしょう。

「進路選択」は、実はこんなにたくさんの影響因子が複雑にからみあったものなのです。

「誰かとまったく同じ」ということは決してあり得ません。あなた独自のシステムがあります。

大学生の進路選択は「職業選択」ともいえるほどに大きな意思決定となります。

このワークシートでは、あなた自身が職業選択をする際に役立つ意思決定マップを作ります。

このマップのことを、ここでは「私のキャリア影響システム」と呼ぶことにします。

「私のキャリア影響システム」を目に見える形にし、それと向き合い、能動的に働きかけることにより、現時点でもっとも賢明と思われる意思決定の一步を踏み出しましょう。

付録 2 | 大学生版 MSCI 試案（坂本，2023）

まず、あなたの意思決定の特徴について整理してみましょう。高校 3 年生、あるいは予備校のときを思い出してください。

1. 大学の選択は、誰によって、どのように行われましたか。

2. その時、あなた自身はどのような役割を担いましたか。（積極的／受動的、操り人形など）

3. その選択は、あなた自身の興味、関心、性質（学力、得意・不得意なこと）と、どの程度関連していましたか。

4. 大学選択のとき、もっとも助けになってくれた人は誰ですか。何をしてもらった時が一番、ありがたかったですか。

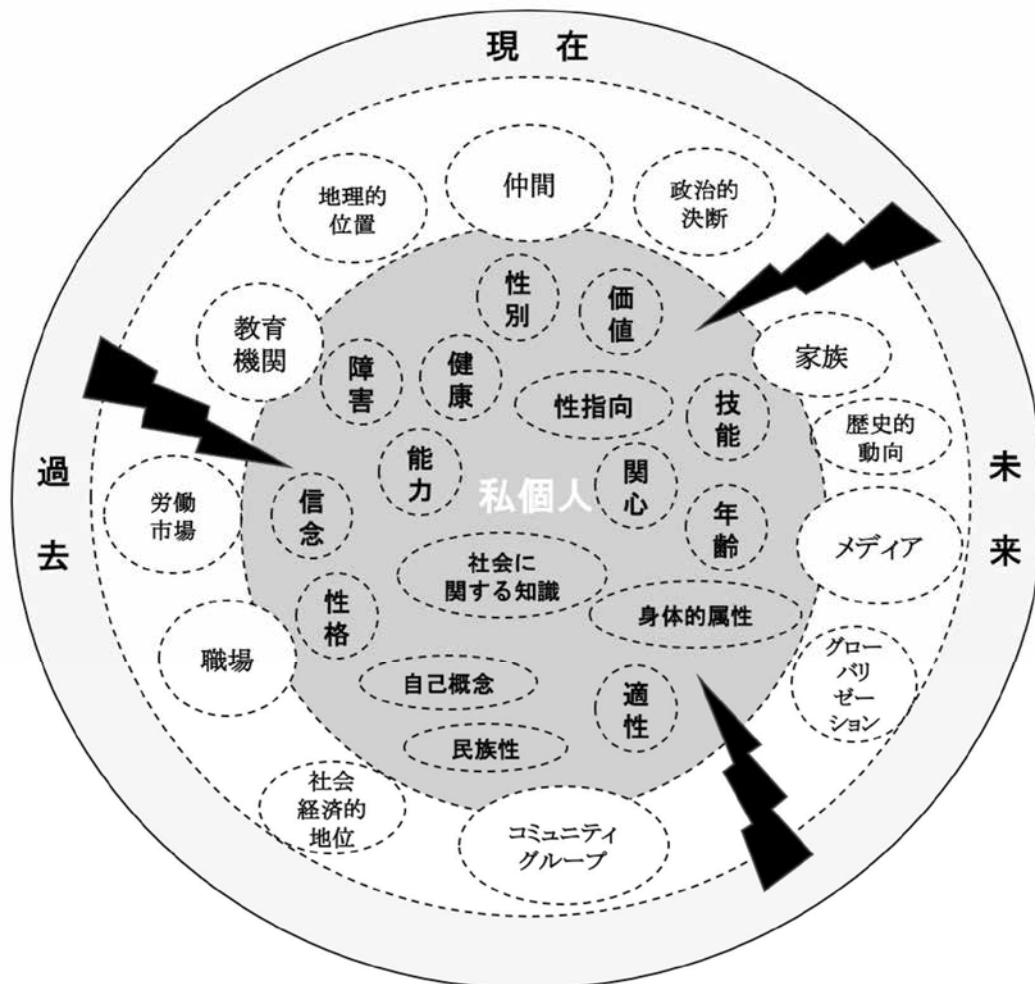
5. 大学選択だけでなく、高校の選択、あるいは塾や部活をするかどうか、といった意思決定を思い出してみましょう。あなたの意思決定に共通していることは何でしょうか。

付録 3 | 大学生版 MSCI 試案 (坂本, 2023)

次の図は、大学生の職業選択に影響する、一般的なシステムを表しています。

- それぞれの影響因子（破線の丸で書かれた因子）が、相互に関与し合っています。
- 円の中心になるほど自分自身の影響因子が、円の外側になるほど自分から離れた、目に見えにくい影響因子が配置されています。
- カミナリのマークは、自然災害や突発的な自己や病気など、自身の力ではどうしようもない影響因子を示しています。例えば、新型コロナウイルスという突発的な禍により、私たちの生活は大きく変化しました。

職業選択に影響する諸因子

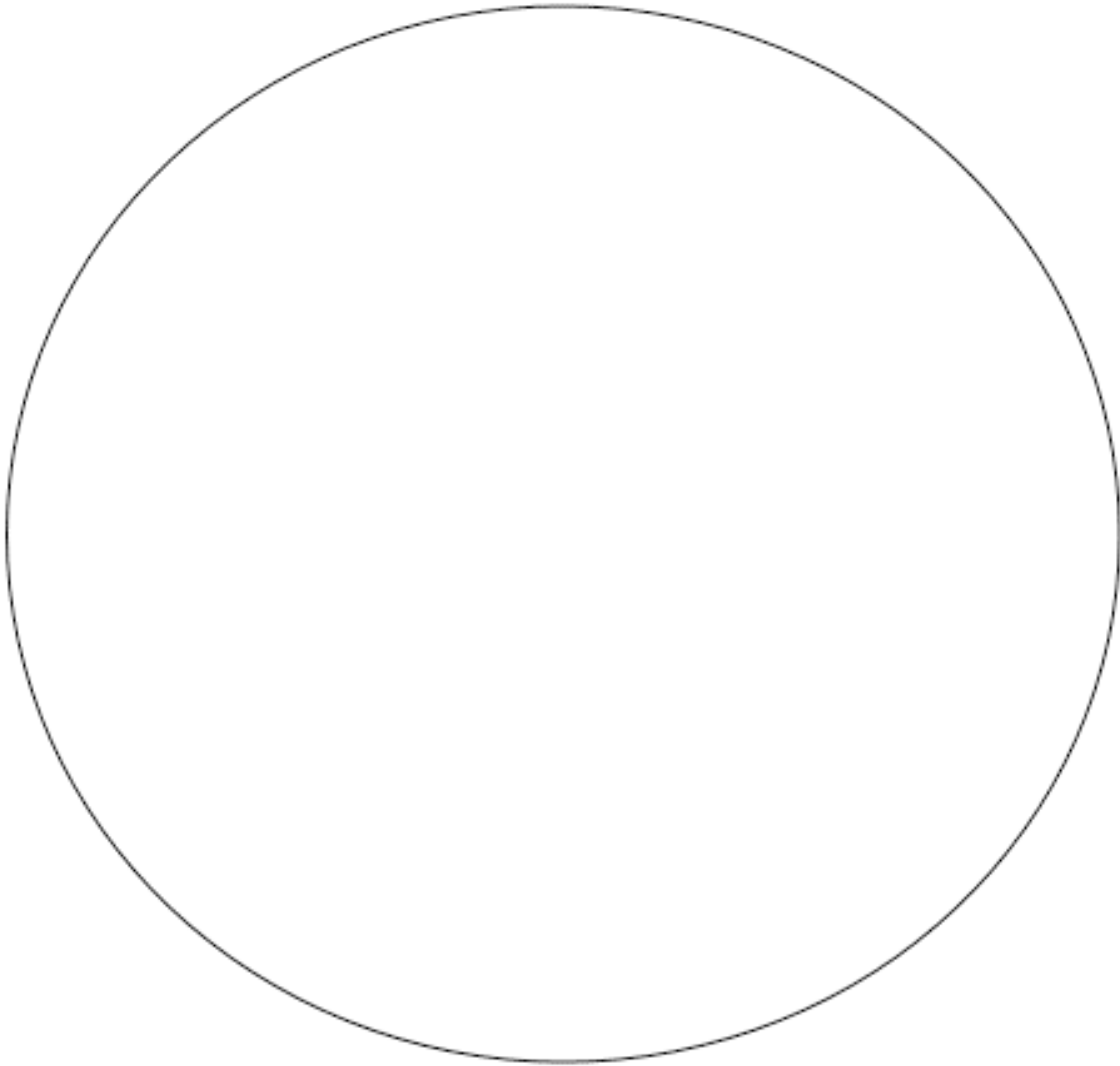


以下の文献を参考に日本向けに一部改変。Patton, W. & McMahon, M. (1999). Career development and systems theory: A new relationship. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. McMahon, M., Patton, W., & Watson, M. (2017). MY SYSTEM of CAREER INFLUENCES MSCI (Adolescent) — A Qualitative Career Assessment Reflection Process: Facilitator's guide (Second Edition). Brisbane: Australian Academic Press.

付録 4 | 大学生版 MSCI 試案（坂本，2023）

図を参考に、自分自身の意思決定システムを考えてみましょう。

以下の円の中に、自由に自分が重要と思う影響因子を書き入れてみましょう。あまり難しく考える必要はありません。直感的に、楽しんでチャレンジしてみましょう。



感想

--

2. 「私を形づくっているもの」を分解し、整理しよう

職業選択において「私」という独自の人間がもつ性質を完全に切り離すことは不可能です。

例えば、外向的で活発な人と、思慮深く大人しい人とでは意思決定に違いが出るでしょう。その他、スポーツが得意な人と苦手な人、理数系が得意な人と文系科目が得意な人、人助けを好む人と興味がない人、経済的に豊かな人とそうでない人でも異なるものを選ぶ可能性が高まります。

ここでは、これから職業選択をしようとする「私」について整理します。

以下のリストは職業選択に影響しやすい影響因子です。

性別	価値	健康	障害	能力	関心	信念	技能	適性	性指向	年齢	身体的属性	性格
社会に関する知識												
自己概念												
民族性												
経済状況 (資産)												

以下の文章に続く「私」を書いてみましょう。

私の心身の健康は、_____。

私の学力は、_____。

私の得意なことは、_____。

私の不得意なことは、_____。

私の性格は、_____。

私にとって働くということは、_____。

就職後、私が一番求めるものは、_____。

私は経済的に、_____。

私を漢字 1 文字で表すと、_____だ。

その理由は、_____。

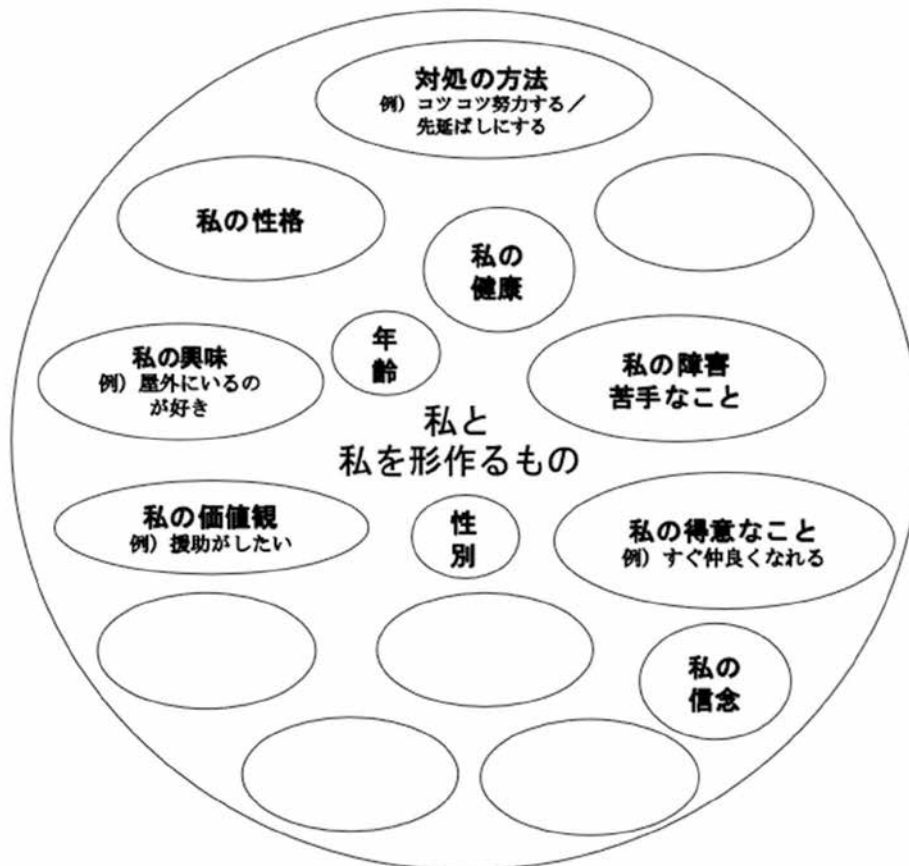
私の_____は、_____。

私の_____は、_____。

付録 6 | 大学生版 MSCI 試案（坂本，2023）

ここまでのワークをふまえて、下の図を完成させてください。

1. 図には、いくつかの例と空欄が書かれています。例の近くに、あるいは空欄の中に、「私」が職業選択をするうえで影響すると思われることを書き込んでください。例に記載されていないものでも構いません。空白スペースを用いて、自由に書いてみましょう。
2. すべて記入し終わったら、自分にとって重要な、あるいは自分に大きな影響を及ぼすであろう影響因子を選択し、アスタリスクマーク（*）をつけてください。



3. 「私の身近な人たち」とその影響を整理しよう

職業選択は「私」のまわりにいる身近な人たちからも少なからず影響を受けます。例えば、両親や友人、ゼミの先生、サークルの先輩、アルバイト先で一緒の人たちなどです。また、Twitter (X) や Instagram その他の SNS においてあなたがフォローしている人、いわゆるインフルエンサーなども身近な人々の例になります。また、どこのだれかは知らないけれど目にするメッセージの数々の影響も看過できません。さらに、漫画や小説の登場人物や主人公、歴史上の偉人などであなたが心動かされた人も身近な人々として考えてみましょう。それは、ロールプレイングゲームの主人公かもしれません。

ここでは「私の身近な人々」について整理しましょう。実在する人物でも架空の人物でも構いません。会ったことがあるか、実在しているかどうかよりも、どのように影響されているか、何に心を動かされるかに注目してみましょう。

以下のリストは職業選択に影響しやすい身近な人々の例です。

友人 父親 母親 家族 パートナー 大学の先生 中学・高校の先生 サークルの先輩 後輩
アルバイト先の人 Twitter (X) や Instagram など SNS 上の人物 インフルエンサー 物語の登場人物
歴史上の偉人 尊敬する誰か

以下のことを問われたとき、誰が思い浮かびますか。

これらをヒントに「私の身近な人々」を整理してみましょう。

- ・この人の、こういうところがうらやましい
- ・この人のようになりたい
- ・この人のようにはなりたくない (反面教師)

- ・何かあったらこの人に相談する
- ・この人に認められたい、好かれたい

- ・この人に接していると、いろいろな気持ちになる
- ・この人のような生活を送りたい
- ・この人のような人生は送りたくない

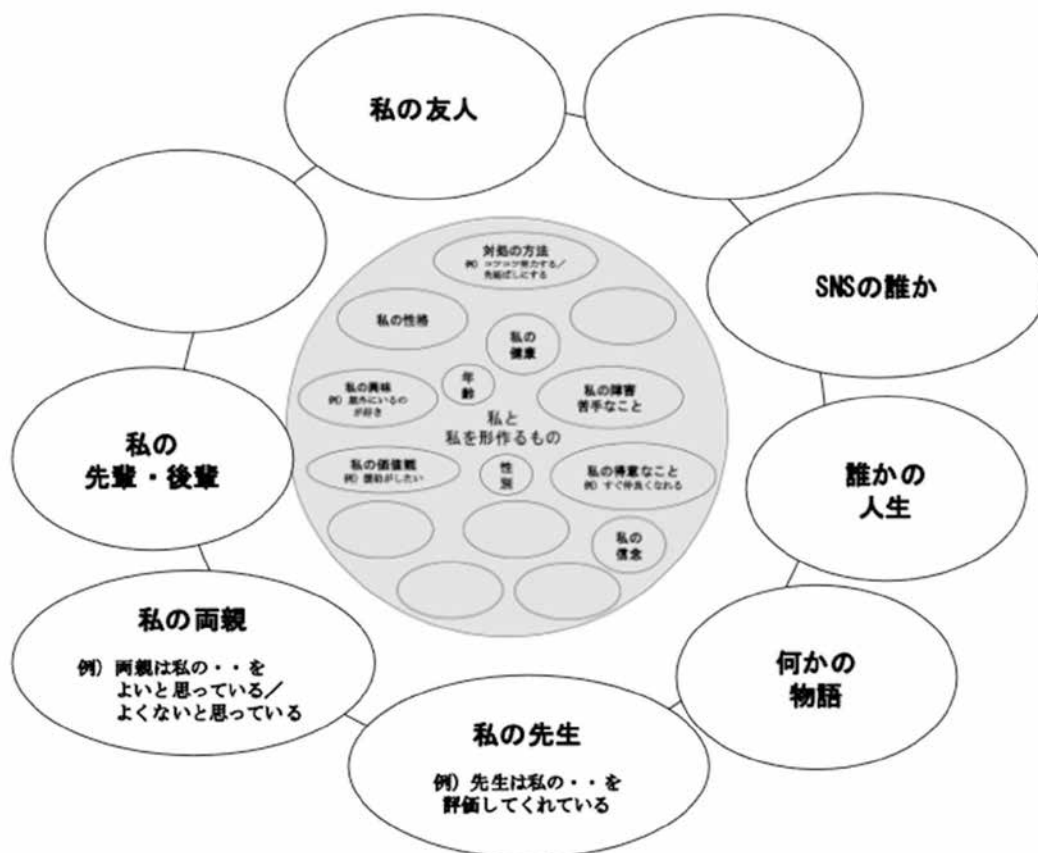
- ・私はその人から、よくこんなことを言われる (言われてきた)
- ・その人の助言はたいてい聞く価値がある

付録 8 | 大学生版 MSCI 試案（坂本，2023）

ここまでのワークをふまえて、下の図を完成させてください。

1. 図には、いくつかの例と空欄が書かれています。例の近くに、あるいは空欄の中に、職業選択をするうえで影響すると思われることを書き込んでください。例に記載されていないものでも構いません。空白スペースを用いて、自由に書いてみましょう。
2. すべて記入し終わったら、自分にとって重要な、あるいは自分に大きな影響を及ぼすであろう影響因子を選択し、アスタリスクマーク（*）をつけてください。

人物の名前だけでなく、「どのように影響されているか」をあわせて書きましょう



付録9 | 大学生版 MSCI 試案 (坂本, 2023)

4. 「私の生きる社会や環境」とその影響を整理しよう

今あなたが住んでいる地域や国の治安や利便性、政治・経済（景気が良いか悪いか）といった状況は、知らず知らずのうちに、あなたに多くの影響を及ぼしています。

「私」と「私の身近な人たち」をとりまく社会・環境について振り返りましょう。

1. 現在住んでいる地域、地方にはどのような思いがありますか。

好きか嫌いか。どのような点でそう思うか。メリットとデメリットは？

2. 日本全体に対して、あなたはどのように感じますか。

政治、経済、平和、国際化、環境問題、持続可能性などの点について自由に振り返りましょう。

3. 世界、国際社会における日本を考えたとき、どのような思いがありますか。

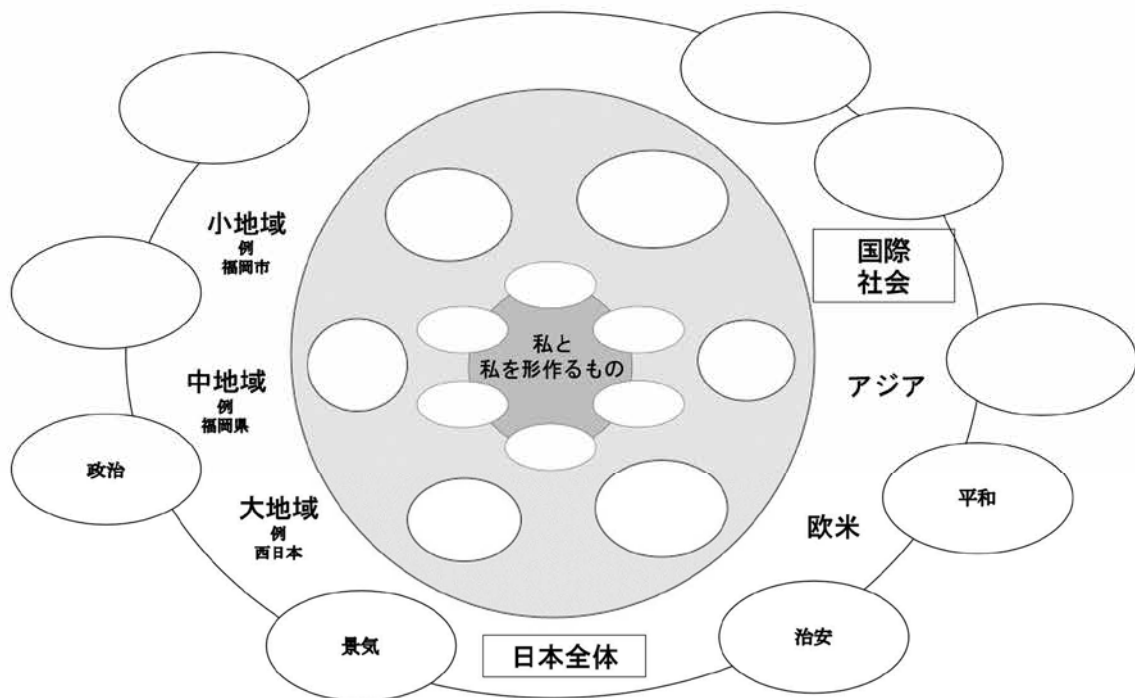
4. あなたの職業選択先を考えたとき、どのような影響を受けているでしょうか。

付録 10 | 大学生版 MSCI 試案（坂本，2023）

ここまでのワークをふまえて、下の図を完成させてください。

1. 図には、いくつかの例と空欄が書かれています。例の近くに、あるいは空欄の中に、職業選択をするうえで影響すると思われることを書き込んでください。例に記載されていないものでも構いません。空白スペースを用いて、自由に書いてみましょう。
2. すべて記入し終わったら、自分にとって重要な、あるいは自分に大きな影響を及ぼすであろう影響因子を選択し、アスタリスクマーク（*）をつけてください。

あなたの職業選択に影響する見えない影響因子について書き出してみよう



5. 「私の現在・過去・未来」の見通しを整理しよう

最後に、あなた自身の職業やライフスタイルの希望などについて整理してみましょう。

〔過去〕

1. 過去になりたかった職業
2. そのためにしたこと (かけた労力やお金)
3. その結果どうなったか

〔現在〕

1. 現在なりたい職業 (数年先の見通し)
ない場合は、「どうなりたくない」と考えているか (避けたいこと)
2. そのためにしていること (労力やお金等)
3. その結果、あるいは中間評価

〔未来〕

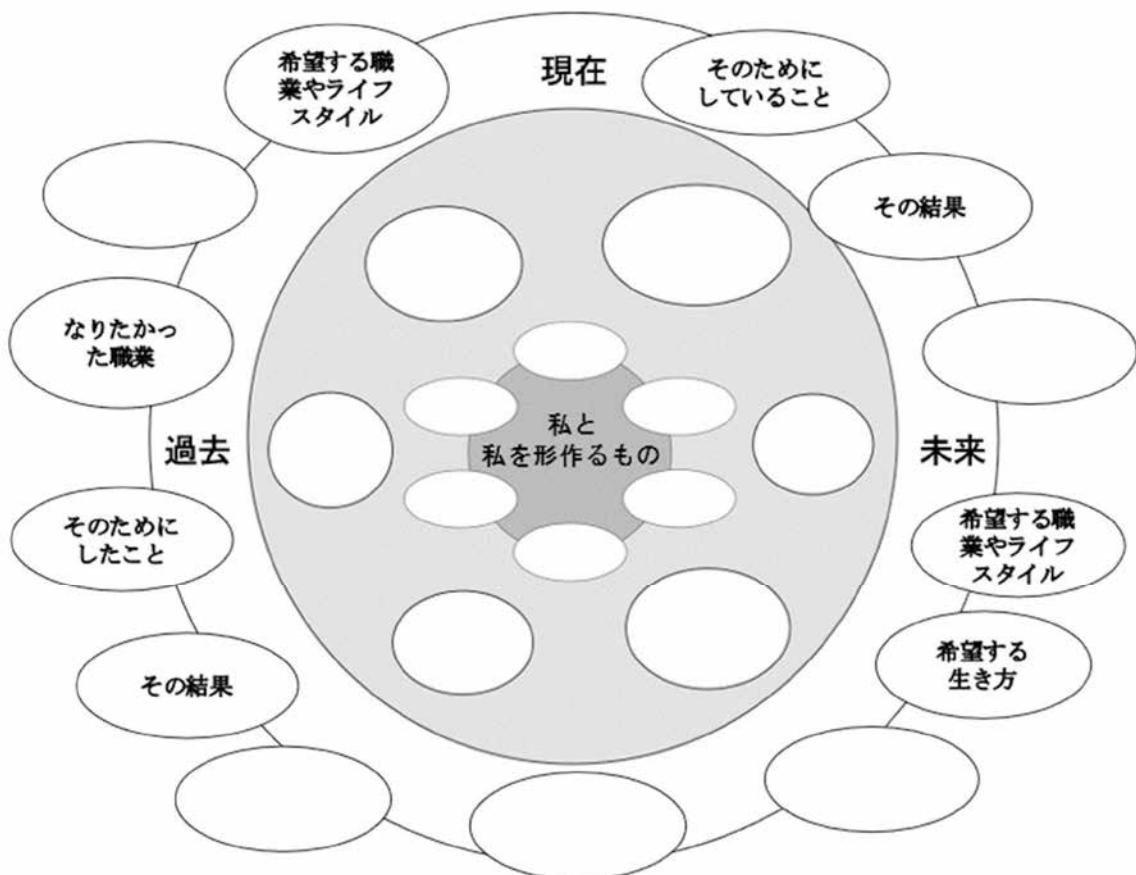
1. 将来なりたい職業 (長期的な見通し)
ない場合は、どんな人生を避けたいと思っているか
2. そのためにすべきこと (労力やお金等)
3. その結果、あなたの人生はどうなりそうか

付録 12 | 大学生版 MSCI 試案（坂本，2023）

ここまでのワークをふまえて、下の図を完成させてください。

1. 図には、いくつかの例と空欄が書かれています。例の近くに、あるいは空欄の中に、職業選択をするうえで影響すると思われることを書き込んでください。例に記載されていないものでも構いません。空白スペースを用いて、自由に書いてみましょう。
2. すべて記入し終わったら、自分にとって重要な、あるいは自分に大きな影響を及ぼすであろう影響因子を選択し、アスタリスクマーク（*）をつけてください。

あなたの職業選択に影響する「現在・過去・未来」について書き出してみよう



6. 「私のキャリア影響システム」を整理しよう

ここまで、あなたは自分自身の職業選択に影響するであろう影響因子を整理しました。今から、あなたにとって重要な影響因子をピックアップし、一つの図に整理しましょう。

ここでの作業は、鉛筆かシャープペンシルを使ってください。これまでに描いてきた図は独立しているわけではなく、相互に影響し合い、あなた自身の、あなた独自の意思決定システムを形作っています。これまで描いた図を通して、自分自身を全体的、包括的に理解してください。

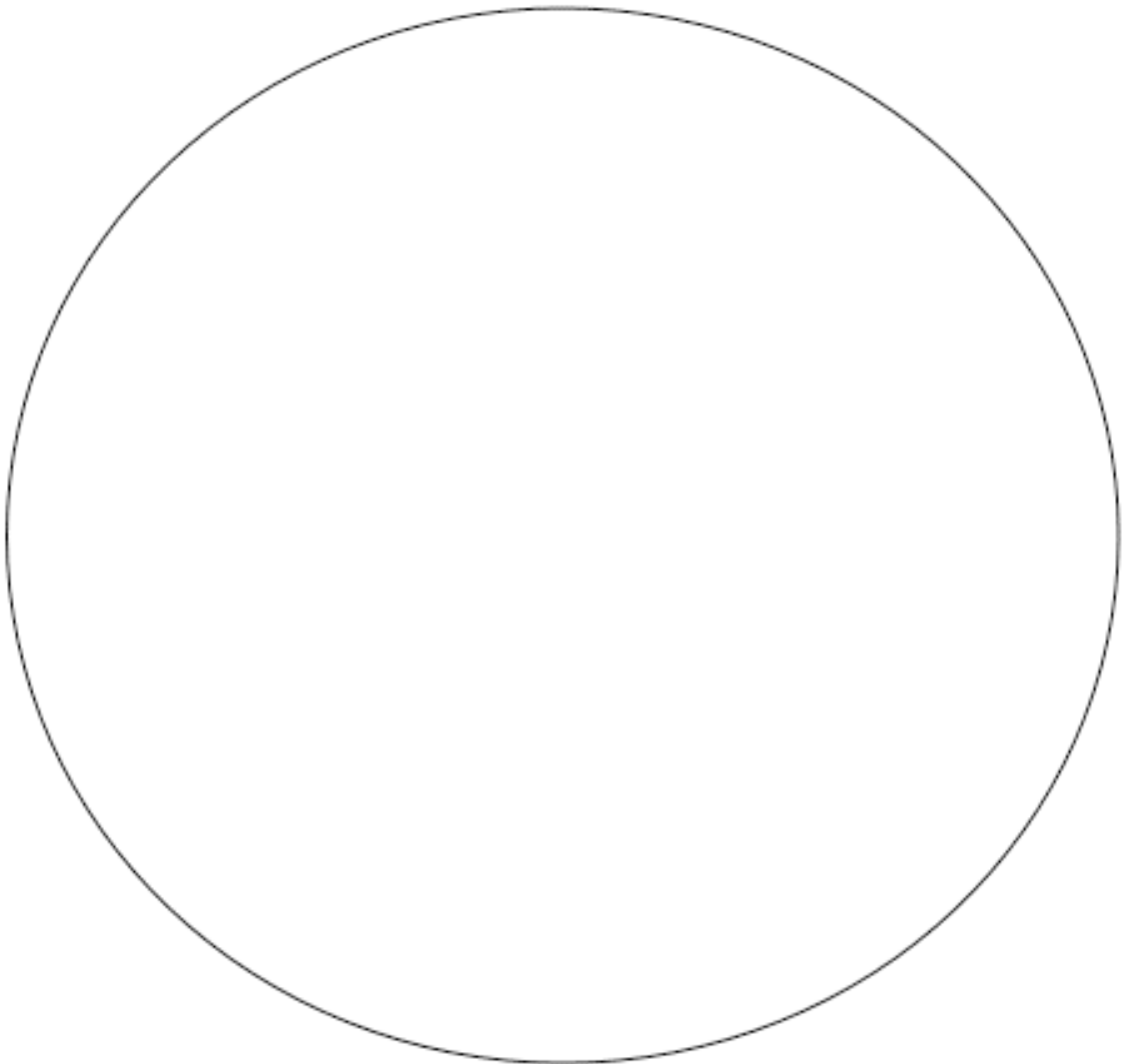
次の手順に従いながら、「私のキャリア影響システム」を表す図として一つにまとめてください。

1. 「私を形作っているもの」を参照しながら、重要な情報を書き込みます。あなた自身を円の中に描くとしたら、どの位置にしますか。真ん中、片側（上・下・左・右）、角など、どこでもよいです。あなたを描くとき、形や大きさはどうしますか。丸や四角など、何でもよいです。また、あなたのキャリアに影響をもたらした影響因子を書き出してください。どの程度影響をもたらしたかによって、「あなた自身」と「影響因子」の位置関係がはっきりするでしょう。
2. 「私の身近な人たちとその影響を整理しよう」、「私の生きる社会や環境とその影響を整理しよう」、「私の現在・過去・未来の見通しを整理しよう」を順々に参照しながら、重要な情報を書き込みます。書き込む場所、あなた自身との距離（遠・近）、大きさ（大・小）、形を考慮に入れながら、それぞれの影響因子を言葉や文章で表現してください。
3. 言葉や文章を挿入したら、色や記号、絵を使って、図を装飾してください。
4. これで「私のキャリア影響システム」の完成です。

付録 14 | 大学生版 MSCI 試案（坂本, 2023）

私のキャリア影響システム My System of Career Influences

完成日 : _____



7. 「私のキャリア影響システム」を振り返ろう

「私のキャリア影響システム」が完成しました。次は、自分の描いた図をながめてみて、気づいたことを整理しましょう。これまでは漠然としていたけれど、新たに気づくこともあるかもしれません。

次の質問は、あなたが自分で図を読み解くためのガイドです。

・「私のキャリア影響システム」をながめてみて、どのように感じますか？

・あなたにとって最も重要な影響因子は何ですか？

・あなたにとってあまり重要ではない影響因子は何ですか？

・「私のキャリア影響システム」について、意外に感じたことは何ですか？

・これまで気づけなかったことで、今回新たに気づいたことは何ですか？

・自分自身について確信したことは何ですか？

付録 16 | 大学生版 MSCI 試案（坂本, 2023）

・変えたいと思うことは何ですか？

・変えずにそのままでもいいと思うことは何ですか？

・過去の進路選択において、今回図に示した影響因子はどのようにあなたの助けになったでしょうか。
そうでなかった場合はどのように対処しましたか？

付録 17 | 大学生版 MSCI 試案 (坂本, 2023)

8. 私の行動計画

次のステップとして、あなた自身について考えながら、以下の質問に答えましょう。次のキャリア意思決定に役立つ何かが得られるかもしれません。

- ・「私のキャリア影響システム」について誰かに話すとしたら、それは誰ですか？
また、その人たちから何を言ってもらいたいですか？

- ・「私のキャリア影響システム」をふまえて、今後、あなたはどのように行動しますか？
または、どのような手順でその行動をしようと考えますか？

- ・今後のために、今あなたが学んだ方がよい情報（訳注：知識・技術や仕事情報など）は何ですか？

- ・そのような情報を誰に求めますか？

- ・さらなる学びや発見を得るために、あなたが活用したい資源は何ですか？