

キャリア形成支援におけるロールモデルの機能と関係性

溝口 侑

1. はじめに

1990年代以前には大学を卒業した若者は、新卒一括採用によって企業に就職をし、その会社に勤め上げるという社会的標準的な定型化したライフコースをたどることが、良し悪しは別にして安定した生活へとつながる時代であった。しかし現代社会では、例えば、かつては「逸脱」と捉えられていた転職も、「主体的に関わるもの」に変化してきている（安藤, 2011）。リクルートワークス研究所（2014）の『ワーキングパーソン調査 2014』によれば大卒者の5年以内の転職率はおよそ5割に上るなど、ライフコースが多様化し個人化が進行する中で若者たちは、確固たる基準を喪失したまま、人生を自分自身の責任でつくっていかなければならない社会に生きている（熊代, 2012；杉田, 2017；所, 2011 など）。

このように個人のキャリア自体が多様化し、定型化されたライフコースが失われた現代社会であっても、若者がキャリアを築いていくなかで、社会状況や職業あるいは自己についての理解を深めるためには、他者と比較することや他者を参照することが必要であると考えられる。キャリアとは個人が生涯にわたって果たす一連の役割とそれに伴う一連の選択と成功である（Super & Bohn, Jr., 1970, 藤本・大沢訳, 1973; Super, 1980）。つまり、どのような職業に就くのか（狭義のキャリア）ということに限定されず、様々な人や社会との関わりのおかげでどのように生きるのか（広義のキャリア）といったことを表すものである。古野（1999）はキャリアデザインを行うためには、社会や雇用形態、業界などの外的要因と自己の統合を図らなければならないが、「この統合を容易にする方法が、ロールモデルを使ったアプローチである。……（中略）……憧れの先輩を模倣することからキャリアデザインは始まり、実際に働くことを通して、『自分らしさ』＝自分だけのキャリアデザインは描かれていく」という。キャリアデザインと家づくりを対比させ、いい家をデザインするためには土地の精査は必須だが、モデルハウスや建築家の過去の作品を見ることによって、自分に合った家の想像を膨らませるように、キャリアデザインにおいても、モデルになるような人とたくさん出会い、自分なりのモデルを作っていくことが必要であると主張する。また自己分析という自分探しや「やりたいこと」を重視する風潮の高まりに対して児美川（2013）は、様々な仕事をしているロールモデルと出会う中で、産業、職業や労働の現実について学習・経験を積み、「やれること」と「やるべきこと」とのバランスをもった「やりたいこと」を見いだすことが重要であると指摘している。

では日本の大学のキャリア形成支援において、大学生がロールモデルと出会う機会はこのよ

うに提供されているのだろうか。それを見ていく前に、現在ではほとんどすべての大学¹で行われているキャリア形成支援であるが、現在のようなキャリア形成支援が導入された経緯について概観したい。谷田川（2012）によれば、90年以前は新卒の大学生を採用して企業内で教育を行い定年まで雇用を保障するといった、いわゆる日本型雇用慣行が根付いていたこともあり、大学の役割は「就職」を乗り越えるための支援を行い社会に送り出すことであった。しかし、90年代初頭にこの日本型雇用慣行が崩れたことと、18歳人口の減少に伴う大学改革や学生の多様化といったことを背景に、大学は社会のニーズに合った人材育成を要請されることになった。そして2000年に『大学における学生生活の充実方策について（報告）』（文部科学省, 2000）において「キャリア教育の充実」が明言されたことをきっかけに、「キャリア教育」「キャリア支援」は大学教育の中に一気に浸透することになった。現在のキャリア教育は「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」（文部科学省, 2011）と広義のキャリアを育むことを目指すものとされている。

このように大学教育のなかで「教育すべきこと」（谷田川, 2012）としてカリキュラムに組み込まれてきたキャリア教育であるが、実際の仕事の内容を学ぶことや、働くこと・社会に出ることの現実を理解すること、将来の自分を想像することを支援する試みとして、社会人等の大学を卒業した人たちの話を聞くといった取組みが多く行われている（企業関係者やOB・OG等の講演等の実施を正課内外で行っている大学は80%を超える；文部科学省, 2020）。こうした取組みにはゲスト・トークやゲスト・スピーチなどプログラムの名称は学校によって様々であるが、講演形式で行われるものと、学生自身が両親を含む身近な社会人に話を聞きに行くインタビュー形式で行われるものに大別できる（正課内の取組みについて効果を検証したものと講演形式では例えば、藤原, 2013；平尾, 2005a；インタビューでは、平尾, 2005b；室, 2012；榊原・桐生, 2015；高松, 2016など）。また正課内授業ではなく正課外での支援としてはメンター制度が挙げられる。例えば昭和女子大学では、2011年度より社会人メンター制度を導入し、同大学の卒業生だけではなく、様々な職歴や社会経験を持つ幅広い年代の女性がメンターとして登録し、学生のキャリア形成支援を行う体制を整えてきた（小森, 2013；小森・木間, 2014, 2015）。

このような将来の自分のキャリアを考えるなかで参考にできるような社会人との出会いは大学生にとって重要な機会であり、これらのプログラムや授業、制度が一定の効果があることも報告されている。しかし日本のキャリア教育においてはロールモデルという概念自体について十分な整理がされないままに使われている。これまでの取組みではメンターがロールモデルとなる場合も、ロールモデル自体を探索する場合も報告されているが、ロールモデル独自の有効性について明らかにされていない。そこで本稿では、ロールモデルについて、様々な支援関係、特にロールモデルと関係の深いと考えられるメンターと対比させながら概念整理を行った上で、キャリア形成支援におけるロールモデルの可能性と有効性について検討することを目的とする。

2. 様々なキャリア形成支援の関係

本章ではまずロールモデル自体を対象とした研究を概観することで、ロールモデルという概念について整理を行う。そしてメンターの果たすロールモデルとしての機能と対比し、支援を受ける個人との関係性の観点からロールモデルとメンターを整理することで、ロールモデル自

体の独自性を明らかにする。

2-1. ロールモデル

ロールモデル²という用語はドイツの社会学者ロバート・K・マートンが造ったと言われていた (Calhoun, 2010)。Merton は様々な役割、側面における同一化の対象である準拠的個人と、限定された 1 つあるいは少数の役割における同一化の対象であるロールモデルの区別を行った (Merton, 1957, 金沢訳 1961, p276)。一つの役割に対する部分的な同一化は、そのロールモデルに対する探究を動機づけ、部分的同一化は全面的同一化、つまり準拠的個人になっていく可能性を示唆している。さらに、個人の地位が変化するにつれて、選択する準拠的個人やロールモデルも推移していくことも指摘している。

このようにロールモデルとは、特定の役割においてどのようなふるまいが好ましいのかを示す先行者である。新社会学辞典では「ひとは、父母や医師のような特定の位置にある人物から、自分が同じ位置に就いたときにどのようにすべきかを学習する。このとき特定の位置にある人物の役割行動は、その人にとって役割モデルである」(野々山, 1993) と定義されている。組織の初期キャリアの段階にある人のロールモデルについて研究をした Gibson (2003, 2004) は「個人がある程度似ていると知覚し、近づきたいと望む社会的役割にいる人々の特性に基づいた認知的構造物 (cognitive construction) である」と定義をした。しかし、必ずしも個人がその役割に就かない場合においても、個人が模倣すべき手本を提供する影響力を持つ人物であればロールモデルとして扱われてきている。大学生を対象とした研究において Nauta & Kokaly (2001) はロールモデルを「何かを成し、称賛に値する者になることで、人生における学業とキャリア (職業) についての決定に影響を与えた人」と定義しているし、良い年の取り方 (successful aging) についてのロールモデルについて若者から高齢者までを対象とした研究を行った Jopp, Jung, Damarin, Mirpuri, & Spini (2016) は「(個人に) 成功への動機づけと道筋を提供する、同一化と学習の対象となる手本である人」と定義している。このようにロールモデル研究は特定の役割に結びついたモデルだけではなく、キャリアや生き方といったより広い意味でのモデルにまで対象が拡張されてきている。実際、ロールモデルではなく、キャリアモデル (古野, 1999 ; 平尾, 2005a など) や生き方のモデル (大野, 1995 ; 関根, 1997 ; 渡辺, 2000) と表現している研究もあるが、本研究においてはそれらをまとめてロールモデルと扱う。したがって、現代においてロールモデルは、特定の役割における行動の見本を示すだけではなく、行動や意思決定に対して様々な影響を与える人物といえる。そこで本研究ではこうした現状を踏まえ、ロールモデルを「個人が人生の中で、職業や生き方・人生について考える際、影響を受け、参考にしたあるいは参考にしたいと思う人物」と操作的に定義する。

このようなロールモデルが個人に与える様々な影響、つまり個人との関係におけるロールモデルの働き (ここではロールモデルの機能と呼ぶ) については様々な分類が行われてきた。そのなかでも先行研究において繰り返し取り上げられてきた機能について概観する (表 1 参照)。第 1 に、自分がロールモデルとする人物に近づこうという意欲や態度を喚起する機能である「同一化する対象」としてのロールモデルである (Gibson, 2004 ; Nauta & Kokaly, 2001)。Nauta & Kokaly (2001) が開発した尺度においては「(自分が同じように) なろうと努力している人がいる」等の項目から構成された。第 2 に自分がロールモデルとする人物を模倣し、特定のスキル

や行動パターンを学ぶ対象とする行動のモデルとしての機能である「行動の手本や参照基準」としてのロールモデルである (Bosma, Hessels, Schutjens, Van Praag, & Verheul, 2012 ; Gibson, 2004 ; Morgenroth, Ryan, & Peters, 2015)。第3に、ロールモデルが個人に刺激を与え、手本を見せ、賞賛と模倣を引き出すことで、新しい目標の設定に貢献するような機能である「刺激を与える存在」としてのロールモデルである (Bosma et al, 2012 ; Morgenroth et al., 2015)。第4に、ロールモデルとしている人物が個人の決定を助けてくれるという感覚を提供する機能である「支援や助言を与える支援者」としてのロールモデルである (Bosma et al, 2012 ; Nauta & Kokaly, 2001)。Nauta & Kokaly (2001) が開発した尺度においては、「選択を行う時に頼れる人がいる」等の項目から構成された。特定の役割における行動の見本としての「同一化する対象」や「行動の手本や参照基準」といった従来からのロールモデルの機能に加えて、個人の目標設定や意思決定に影響を与えるような「刺激を与える存在」としての機能や、その意思決定を支えるような「支援や助言を与える支援者」という機能は、ロールモデルという概念の拡張とともに新たに付加された機能であると考えられる。Nauta & Kokaly (2001) は「支援・指導」という因子が構成されたことについては、「この機能がロールモデルを規定する要因であるとはいえないが、ロールモデルが支援・指導を通じて学業的・職業的発達を促進してくれると個人が知覚していると認めることの重要性が示唆された」としている。

したがって、ロールモデルという用語が用いられるとき、その論者がロールモデルのどのような機能に着目して論じているのかを考慮する必要があると同時に、学生にロールモデルを提示するという場合にも、ただ役割における適切な行動見本としてのロールモデルを見せるだけではなく、それ以外のロールモデル機能も含めた形で学生に提示することが、より効果的であり、ロールモデルをキャリア形成支援に活用する独自の意義であると考えられる。

表1 ロールモデルの機能について整理

機能	先行研究での因子
同一化する対象	■ 同一化 (Gibson, 2004) ■ 刺激・モデリング (Nauta & Kokaly, 2001)
行動の手本や参照基準	■ 手本から学ぶ (Bosma, Hessels, Schutjens, Van Praag, & Verheul., 2012) ■ モデリング (Gibson, 2004) ■ 行動モデル (Morgenroth, Ryan, & Peters, 2015)
刺激を与える存在	■ 刺激と動機づけ (Bosma et al., 2012) ■ 刺激 (Morgenroth et al., 2015)
支援や助言を与える支援者	■ 支援から学ぶ (Bosma et al., 2012) ■ 支援・指導 (Nauta & Kokaly, 2001)

2-2. メンター関係におけるロールモデル

Levinson (1978) の定義では、メンターは教師、支援者、相談者、技術や知性の養育者、ホスト、ガイド、手本であることを含んでいて、夢の実現を支援しファシリテートするという発達の最も重要な役割をもつと言われている (Merriam, 1983)。また Phillips-Jones (1982) ではプロテージ (メンターに支援を受ける経験の少ない者) が人生の目標を達成するのを助ける影響

力のある人物であると定義されている。メンターについてのレビューを行った久村(1997)は、メンターを属性と役割それぞれの観点から整理し、「プロテージ(未熟な人)よりも豊富な経験を持つ人であり、豊かな知識を持つ人であり、権力(影響力)を持つ人」「プロテージにとって指導者、理解者、相談者、教育者、支援者や後見人という何役もの役割を演じ、またその役割を果たす人」とまとめた。このように、メンターとは個人のキャリアにおいて遭遇する問題を解決することを支援する、自分より年長の経験豊富な人を指す概念である。

Kram(1988, 渡辺・伊藤訳, 2003)によれば、メンタリング行動は「キャリア的機能」と「心理・社会的機能」の機能に分けることができる。「キャリア的機能」とは、キャリアでの昇進を促進するような機能を指し、「スポンサーシップ」「推薦と可視性」「コーチング」「保護」「やりがいのある仕事の割り当て」の5つの機能が含まれる。「心理・社会的機能」とは、専門的役割において、能力、アイデンティティ、有効性を促進する関係である。「役割モデリング」「受容と確認」「カウンセリング」「交友」の4つの機能が含まれる。このKramの分類にはそれ以後の多くの研究が倣い、メンター・メンタリングの研究で支配的な地位にあるといわれている(小野, 2003)。また同時期にAnderson & Shannon(1988)は、メンターの機能(メンタリング)を扱った研究についてレビューを行い、メンタリングにおける5つの重要な機能とあわせてメンタリングの概念について提案をした。メンタリングとは、より熟練し経験をもつ人が、1) 職業的あるいは人格的な発達を促進するために、2) ロールモデルとして機能を果たしながら、未熟で経験の少ない人を3) 教育し、支援し、励まし、相談に乗り、友人である、4) 育成のプロセスである。メンタリングの機能は、メンターとプロテージの間の5) 現在進行中の関係性の文脈の中で実行される、とまとめた。

ロールモデルという概念を複雑なものにしている要因の1つが、このメンター関係におけるメンターの果たすロールモデルとしての機能であると考えられるが、Kram(1988, 渡辺・伊藤訳, 2003)はロールモデリングについて「上位の者の態度や価値観、行動は下位の者が見習うモデルとなる。下位者は、自分が将来なりうる人物像を上位者の中に見出す」と説明をしている。このようにメンター関係におけるロールモデルは、メンターが提供する様々な支援機能の1つとして整理されるために、2-1 節で整理したロールモデルの従来的な機能に限定されて説明されることになる。

2-3. ロールモデルとメンター

Mertz(2004)は職場における支援的关系を、「関係性における主な意図(intent)」と「意図を実現するために必要となる関与の程度(involvement)」から整理を行った(図1参照。Mertz(2004) pp.551のFigure1を基に著者訳)。このピラミッドのなかでメンターは一番上段に分類され、キャリアアップ(career advancement)を支援する、関わりや相互交流が高い支援者であると整理された一方で、ロールモデルは一番下段に分類され、心理・社会的発達を支える存在であり、それ以外の支援関係に比べると関わりや相互交流は低い関係にあるとされている。

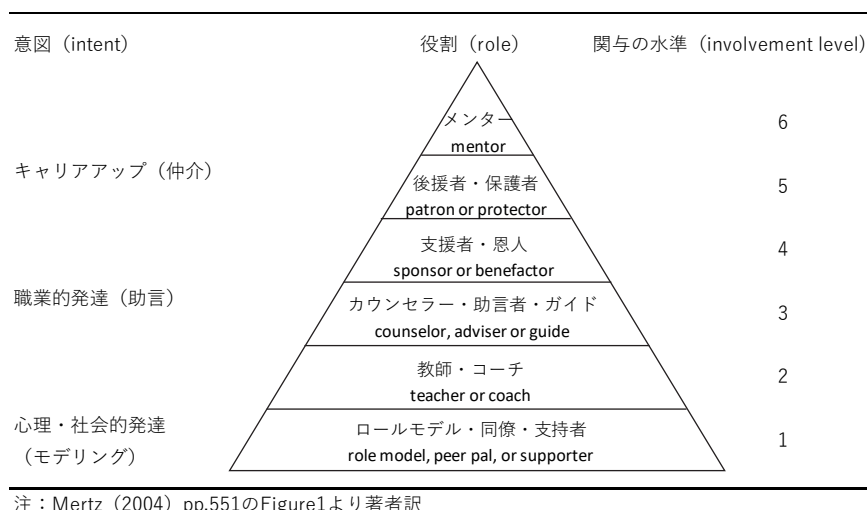
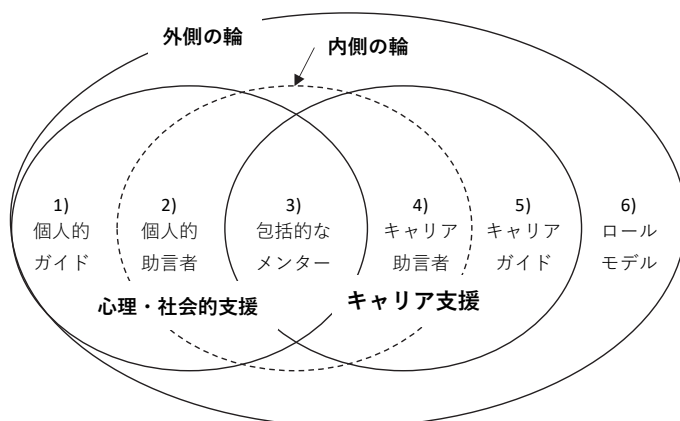


図1 主な意図と関与の水準の観点での支援的な職場関係の階層構造 (Mertz, 2004)

また Shen, Cotton & Kram (2015) は組織におけるキャリアやパーソナリティ発達の支援者を、支援の種類と相互交流のあり方から 6 タイプに分類した (図2 参照。Shen et al. (2015) p.83 の Figure を基に著者訳)。内側の輪の内部に分類されるタイプは身近で頻繁な相互交流のある支援者であり、その外側に行くほど、身近ではなく、また相互交流の少ない支援者であるとされた。このなかでメンター (full-service mentor) は内側の輪の中心に位置し、心理・社会的支援を提供する人である。一方でロールモデルは、最も外側に位置する、重要な発達上の関係であるが、近い関係ではなく、時には直接的な関係ではなく、相互交流の在り方は受動的であるか、存在しない傾向にある支援者とされた。



注：Shen, Cotton & Kram (2015) p.83のFigureより著者訳

図2 6種類の支援者 (Shen et al., 2015)

個人との関係性の観点でロールモデルとメンターについて整理を行った Yancey (1998) は、ロールモデルは模倣する見本や価値があるものとして知覚される個人であり、情緒的な傾倒 (emotional attachment) が必ずしも直接的・個人的な接触を伴わない存在であるが、メンターは、若く経験の浅い個人を意識的に支援し、導き、形成する存在であるとしている。また、MacCallum & Beltman (2002) は、ロールモデリングは、ロールモデルが若者にどのように知覚されるかという若者の目標に焦点を当てるが、メンタリングは、若者が目標を達成するのを支援するメンターによる明確な行動に焦点を当てるとした。そして Gibson (2004) は、メンターはプロテジのキャリアに積極的な関心を持ち、発達の支援を提供することで、キャリアを促進するための行動をとる存在であり (Higgins & Kram, 2001)、メンターによるプロテジへの支援行動が関係性に不可欠であるとしたが、ロールモデルは個人の知覚に基づいていて、モデルの行動に関わらず、(個人が) 同一化することで、ロールモデルになり、必ずしも相互交流を必要としないとまとめている。

2-2 節で検討したようにメンター関係という枠組みでは、ロールモデルはメンタリングの一部の機能であり、特定の限定された役割における見本を示す存在のように捉えられてしまうが、ロールモデル自体が様々な機能を持つメンターとは異なる存在である。たしかにメンターがロールモデルとなる場合もあれば、ロールモデルがメンターである場合もあるかもしれない。しかし、個人との関係性という点で見れば、メンターが個人と支援者の間に情緒的なつながりのある双方向的・互恵的な関係であり、主には支援する側の意図によって成立する関係で捉えられる概念であるのに対して、ロールモデルは個人から対象への一方向的な関係であり、現実にはその対象がどのような人物であるかよりも個人がその対象をどのように知覚したのかによって成立する概念であると整理できる。

3. キャリア形成支援におけるロールモデルの可能性と有効性

3-1. キャリア形成支援におけるロールモデル独自の効果

大学教育のなかで、教員や先輩、卒業生を含む社会人や、専門のキャリア・アドバイザー等のメンターを適切に配置することができれば、効果的なキャリア形成支援を行うことができるだろう (小森・木間, 2014, 2015)。しかし、現実的な問題として、メンターはその特性上、学生との双方向的な交流が不可欠であり、学生全員に対して適切なメンターを配置し、メンター関係を築くことは困難であると考えられる。そこで、キャリア形成支援の在り方としては、個人からの一方向的な知覚のみで成立するロールモデルを学生に探索させるという取組みがキャリア教育においては効果的であると同時に効率的であると考えられる。たしかにロールモデルが個人に対して与える影響という点においては、メンター関係のようなさまざまな支援 (Anderson & Shannon, 1988 ; Kram, 1988, 渡辺・伊藤訳, 2003) を提供してくれない。

しかし、これから社会に出て、職に就く大学生にとっての最も重要な支援は、古野 (1999) の家づくりの例を借りれば、どのような家を立てることができるのかという可能性だけではなく、その家を立てるためにはどのようなものが必要なのかという情報も家を立てる人にとっては重要である。つまり、古野 (1999) や児美川 (2013) が指摘するように、社会の現実や具体的な将来像を見せることで、どのようなキャリアを選択することができるのかについての可能

性を示すことや、どのようにすればそのキャリアに進むことができるのかといった具体的な情報を提供することである。ロールモデルの「同一化する対象」「行動の手本や参照基準」「刺激を与える存在」としての機能は、まさにこれからキャリアを築いていく大学生に対する支援として重要なものである。そして、この点においてロールモデルを持つことは、将来の見通しを持っていない学生から、すでに進路について自分なりに意思決定をし、将来の見通しを持っている学生に至るまで、すべての学生にとって意味があると考えられる。前者のタイプの学生が、将来のキャリアについてどのような可能性があるのかをロールモデルから学ぶことができるのはもちろんであるが、後者のタイプにとってロールモデルは、自分なりの将来の見通しが本当に実現可能なものであるのか、その実現のためには何が必要なのかといったキャリアの実現に向けての具体的な情報源となるだけではなく、より良いキャリアの発見といった新しい可能性を示してくれる存在となりえる。さらにロールモデルの「支援者」としての機能は、キャリア形成における不安の解消や困難の解決の一助となる可能性がある。

またロールモデルはキャリア形成支援において効率的であると考えられる。学生一人一人とメンターのマッチングを行い、双方向的な関係のなかで一対一の支援を行う必要もない。支援のなかでは、個人にとってのロールモデルとなる人物の探索を促すことになるが、この場合、ロールモデルとなる可能性のある人物（実際に、その人物がロールモデルとして採用されるかは個人次第であると考えられるため、ここでは「ロールモデル候補」と呼ぶ）を大勢の学生に提示するような、一対多の支援が可能である（ただし、個別のカウンセリング等が不要であるというわけではない）。

しかし、ロールモデル候補を学生に提示する、あるいは学生自身に調べさせるといった取り組みがいつでも効果的であるとは限らない。ロールモデルに対して自分を同一化するかは、対象を尊敬することができるかに影響される（Li & Fischer, 2007）。さらにある人物が個人にとってのロールモデルとして採用されるかどうかは、個人が似ていると知覚できるかに依存しているといわれている（Gibson, 2004）。したがって、学生がロールモデル候補に対して「自分とは違う」「共感できない」と感じる場合、その人物がどのような人なのかかわからず自分にとってのロールモデルにはならないと思うってしまう場合、あるいはすでに自分なりに進路選択をしたと考えている場合、その人物から学ぼうという態度で触れることができず、十分な効果が得られないと考えられる。

3-2. ロールモデルをキャリア形成支援に活用するために配慮すべき点

ロールモデル候補に学生が出会う機会を提供する場合には、講演形式で行う場合であっても、インタビュー形式で行う場合であっても、1) 対象の選別と 2) 学生の態度に配慮する必要がある。ロールモデル候補は、学生にとって心理的に距離が近く、類似点があると感じられる人物である必要がある。尊敬できるという点では、ある分野において一流とされる、素晴らしい業績を達成している人物が学生に提示するロールモデル候補として適切のように考えられるが、学生が同じような業績を達成不可能であると感じてしまう場合、恩恵を受けることが困難になるとされており（Lockwood & Kunda, 1997）、ロールモデル候補の提示という点においては相応しくない可能性が高い。

また学生に対しては、ロールモデル候補と会う機会に、どのような準備をして臨むべきであ

るか、そしてロールモデル候補の話からどのように学ぶのかということについてキャリア教育のなかで合わせて行う必要があると考えられる。なにも準備をせずに講演会に参加した場合、あるいはインタビューを行った場合、身近で尊敬できる先輩の話であっても、他人事で終わってしまう可能性が高い。こうしたロールモデル候補の話から学ぶためには、学生自身がキャリアについて考える準備が整っていないなければならない。例えばスタンフォード大学のライフデザイン・プログラムではライフデザインをする第一段階として自分の現在地、自分の本当の問題を知ることから始めなければならないとしている (Burnett, W. & Evans, D. J., 2016, 千葉訳, 2019)。自分がどうしたいのか、キャリアについて何に悩んでいるのかについて明確には分析できないとしても、自分が将来どのように生きたいのか、キャリアを考える上でどのようなことを重要視するのかといったことをまとめ、これから出会うロールモデル候補からどういうことを知りたいのかについてのリストアップを行うなどの準備はできるはずである。したがってこうした準備作業とロールモデル候補との出会いをつなげて行うことで効果的なキャリア教育になるものと考えられる。

次に、どのように話を聴くのかということについても重要であると考えられるが、人の話を聴くという行為はこれまで学びの対象とされてこなかったと亀田 (2009) は指摘する。その原因の1つとしては、聴くことが誰にでもできる受け身的行為であること、が挙げられているが、他者の話を自分の学びにつなげるために聴くという行為は受け身的行為ではなく、むしろ積極的な行為であり、学生が身につけるべき資質・能力であるといえる。この聴く力の育成はキャリア教育だけの課題ではなく、大学教育さらには初等中等教育の段階も含めた課題であると考えられるが、ここではロールモデル候補からどのように学ぶのかという点に絞って論じる。ロールモデル候補の話から自分のキャリアについて学ぶという行為には、その人の話を理解しようとする段階、自分のキャリアをデザインする上でどのように生かせるのかを考える段階、その人の話のどのような部分に共感を覚え、どのような部分に共感できなかったのかをふりかえる段階、共感したこと、共感しなかったことから自分のキャリア観を改めて見つめ直す段階など様々な段階があると考えられる。こうしたいくつかの段階を丁寧に考えていくことで、ロールモデル候補の話が学生のキャリアについての学びとつながっていくと考えられるが、キャリア教育では一つ一つの段階をファシリテートしていくような支援が求められる。特に、他者の話に共感するためには自分の価値観について自覚的である必要があるため、この聴く力の育成は上述した自分のキャリアについての準備作業と合わせて行うことが重要である。したがって、今後のキャリア教育においては、ただ社会人の話を聞く機会を提供するのではなく、その前の学生一人一人の準備作業を支援するとともに、社会人の話を聞く中で、ロールモデル候補を自分のロールモデルにしていくためにどのような態度が必要であるのか、ロールモデルにならない場合であっても、他者の経験からどのように学ぶのかということについての教育も合わせて行う必要があると考えられる。

4. まとめと今後の課題

本稿では、ロールモデルについて、メンターと対比させながら概念整理を行った上で、キャリア形成支援におけるロールモデルの可能性と有効性について検討した。ロールモデルは従来

のように特定の役割における行動の見本を示す「同一化する対象」や「行動の手本や参照基準」であるだけでなく、「刺激を与える存在」そして「支援や助言を与える支援者」のような機能をもつ、行動や意思決定に対して様々な影響を与える人物であることが示された。またロールモデルは個人から対象への一方的な関係であり、現実にはその対象がどのような人物であるかよりも個人がその対象をどのように知覚したのかによって成立する概念である。そのため、大学生に対するキャリア形成支援においては、メンター関係を構築することとは異なる独自の効果があり、一对多の支援を行えるという点でより効率的である可能性が示唆された。

しかし、現在のキャリア形成支援においてロールモデルはその独自の機能について理解されないままに取り入れられており、十分に教育に活用されているとはいえない。ロールモデル候補を学生に提示するという取組みはすでに多くの実践がなされてきているが、どのような学生にとって効果的であり、どのような学生にとっては効果がなかったのか、またその人物が実際にロールモデルとされたのかについては、十分な研究が行われていない。前者の課題については前章で提案したようにロールモデル候補に触れる前の学生の準備や学生の他者の経験から学ぶ力、また学生のキャリア発達の段階に応じたロールモデルの効果について検討することで、ロールモデルをより効果的なキャリア形成支援へつなげていけるものと考えられる。後者の課題については、学生側の準備がある程度できており、他者の経験から学ぶ力があることを前提にしながらも、ロールモデル候補となる社会人と出会ったときに、学生にどのような学びが起こり、どのようにしてその人物がロールモデルとして採用されるのかについての研究が必要であると考えられる。

ロールモデルを活用したキャリア形成支援は、学生の「やりたいこと」を出発点としながらも、その実現可能性や実現方法についてロールモデルを通して現実とすりあわせを行うことで、ひとりよがりではないキャリアをデザインすることを可能にしてくれるものと考えられる。つまり「やれること」と「やるべきこと」とのバランスをもった「やりたいこと」を見出す助けとなる。現代社会では確固たる基準となる社会的標準的なロールモデルは失われてしまったかもしれないが、学生が社会で働く様々な立場にある人をロールモデルとして学ぶことはできる。したがって、キャリア形成支援においては、最終的には学生が自己の責任でキャリアをデザインすることになるとしても、そのための助けとなるロールモデル（候補も含めて）と出会う場を、3-2 節で提案したような一連の教育活動と合わせて提供することが重要である。

引用文献

- 穂田照子 (2009). 「聞く」「聴く」「訊く」: 3 つの「きく力」を育む取り組み Obirin today: 教育の現場から, **9**, 97-112.
- Anderson, E. M., & Shannon, A. L. (1988). Toward a conceptualization of mentoring. *Journal of Teacher education*, **39**(1), 38-42.
- 安藤りか (2011). キャリアモデルの発展と転職観の変化 キャリアデザイン研究, **7**, 199-212.
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M., & Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models. *Journal of Economic Psychology*, **33**(2), 410-424.

- Burnett, W., & Evans, D. J. (2016). *Designing your life: How to build a well-lived, joyful life*. New York: Knopf.
- (バーネット, B. エヴァンス, D. 千葉敏生 (訳) (2019). *スタンフォード式人生デザイン講座* 東京: 早川書房.)
- Calhoun, C. (2010). Introduction On Merton's Legacy and Contemporary Sociology. In Calhoun, C. (Ed.), *Robert K. Merton: Sociology of Science and Sociology as Science* (pp.1-31). New York: SSRC/ Columbia University Press.
- 古野庸一 (1999). キャリアデザインの「必要性」と「難しさ」(キャリアデザイン支援に向けた「キャリアモデル」の研究) リクルートワークス研究所 *Works*, **35**, 4-7.
- 藤原直子 (2013). 女性のライフスタイルに関する授業の効果分析 (1) —キャリア意識に着目して— 人間関係学研究, **12**, 93-104.
- Gibson, D. E. (2003). Developing the professional self-concept: Role model construals in early, middle, and late career stages. *Organization Science*, **14**(5), 591-610.
- Gibson, D. E. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, **65**(1), 134-156.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of management review*, **26**(2), 264-288.
- 平尾元彦 (2005a). キャリア教育の手法としてのキャリアモデル 山口大学 大学教育機構 大学教育, **2**, 95-104.
- 平尾元彦 (2005b). キャリア教育の手法としてのキャリアインタビュー 山口大学 大学教育機構 大学教育, **2**, 85-94.
- 久村恵子 (1997). メンタリングの概念と効果に関する考察—文献レビューを通じて— 経営行動科学, **11**(2), 81-100.
- Jopp, D. S., Jung, S., Damarin, A. K., Mirpuri, S., & Spini, D. (2016). Who Is Your Successful Aging Role Model? *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, **72**(2), 237-247.
- 小森亜紀子 (2013). 昭和女子大学社会人メンターネットワークの活動と学生参加状況 昭和女子大学女性文化研究所紀要, **40**, 27-40.
- 小森亜紀子・木間英子 (2014). 昭和女子大学社会人メンタープログラム参加学生の感想の質的分析 昭和女子大学女性文化研究所紀要, **41**, 31-36.
- 小森亜紀子・木間英子 (2015). 昭和女子大学社会人メンタープログラム参加学生の感想の質的分析 2 昭和女子大学女性文化研究所紀要, **42**, 35-45.
- 児美川孝一郎 (2013). *キャリア教育のウソ* 東京: 筑摩書房.
- Kram, K. E. (1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Lanham, MD: University Press of America.
- (キャシー, K. E. 渡辺直登・伊藤知子 (訳) (2003). *メンタリング 会社の中の発達支援関係* 東京: 白桃書房.)
- 熊代亨 (2012). *ロスジェネ心理学—生きづらいこの時代をひも解く* 東京: 花伝社.

- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Random House Digital, Inc.
- Li, J., & Fischer, K. W. (2007). Respect as a positive self-conscious emotion in European Americans and Chinese. In J. L. Tracy, R. W. Robins, & J. P. Tangney (Eds.), *The Self-Conscious Emotions: Theory and Research*. (pp.224-242). New York: Guilford.
- Lockwood, P., & Kunda, Z. (1997). Superstars and me: Predicting the impact of role models on the self. *Journal of personality and social psychology*, **73**(1), 91-103.
- MacCallum, J., & Beltman, S. (2002). *Role models for young people: What makes an effective role model program*. Hobart: National Youth Affairs Research Scheme.
- Merriam, S. (1983). Mentors and protégés: A critical review of the literature. *Adult Education*, **33**(3), 161-173.
- Merton, R. K. (1957). *Social Theory and Social Structure*. New York: The Free Press.
- (マートン, R. K. 金沢実 (訳) (1961). IX 準拠集団と社会構造の理論 (つづき) 森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎 (訳) 社会理論と社会構造 (pp.256-350) 東京: みすず書房.)
- Mertz, N. T. (2004). What's a Mentor, Anyway? *Educational Administration Quarterly*, **40**(4) 541-560.
- 文部科学省 (2000). 大学における学生生活の充実方策について (報告) —学生の立場に立った大学づくりを目指して—
- 文部科学省 (2011). 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申).
- 文部科学省 (2020). 平成 30 年度の大学における教育内容等の改革状況について (概要).
https://www.mext.go.jp/content/20201005-mxt_daigakuc03-000010276_1.pdf (閲覧日 2020/11/08).
- Morgenroth, T., Ryan, M. K., & Peters, K. (2015). The motivational theory of role modeling: How role models influence role aspirants' goals. *Review of General Psychology*, **19**(4), 465-483.
- 室雅子 (2012). ライフコース選択へのキャリアモデルインタビューの有効性 梶山女学園大学教育学部紀要, **5**, 125-136.
- Nauta, M. M., & Kokaly, M. L. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions. *Journal of Career Assessment*, **9**(1), 81-99.
- 野々山久也 (1993). 役割モデル role model 森岡清見・塩原勉・本間康平 (編) 新社会学辞典 (pp.1434) 東京: 有斐閣.
- 小野公一 (2003). キャリア発達におけるメンターの役割—看護師のキャリア発達を中心に— 東京: 白桃書房.
- 大野道夫 (1995). 望む—“生き方のモデル”の現在 児童心理, **49**(12), 127-130.
- Phillips-Jones, L. (1982). *Mentors & protégés*. Gettysburg, PA: Arbor House.
- リクルートワークス研究所 (2014). ワーキングパーソン調査 2014
https://www.works-i.com/research/works-report/item/150323_wp2014.pdf (閲覧日 2020/08/26).
- 榊原圭子・桐生正幸 (2015). 学生のキャリア形成支援の取組み: 働く先輩へのインタビュープロジェクトの実施とその効果 東洋大学社会学部紀要, **53**(1), 117-125.
- 関根正明 (1997). 生き方のモデルとしての先生—感化が成立する条件とは 児童心理, **51**(12), 23-31.

- Shen, Y., Cotton, R. D., & Kram, K. E. (2015). Assembling Your Personal Board of Advisors. *MIT Sloan Management Review*, 81-90.
- 杉田真衣 (2017). 第 5 章 働く若者はどう語られてきたか 小谷敏 (編) 二十一世紀の若者論—あいまいな不安を生きる (pp.107-125) 京都: 世界思想社.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Super, D. E. & Bohn, Jr. M. J. (1970). *Occupational Psychology*. Belmont, California: Wadsworth Publishing Company, Inc.
- (スーパード・E. & ボーン, Jr. M. J. 藤本喜八・大沢武志 (訳) (1973). 企業の行動科学 6 職業の心理 東京: ダイヤモンド社.)
- 高松直紀 (2016). キャリアインタビューの取組みと展望—大阪樟蔭女子大学におけるキャリア教育の一事例から— 大阪樟蔭女子大学研究紀要, 6, 199-204.
- 谷田川ルミ (2012). 戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開 名古屋高等教育研究, 12, 155-174.
- 所正文 (2011). 大学生へのキャリア教育のあり方 熊本学園大学経済論集, 17(3), 67-81.
- Yancey, A. K. (1998). Building positive self-image in adolescents in foster care: The use of role models in an interactive group approach. *Adolescence*, 33(130), 253.
- 渡辺尚人 (2000). 「生き方」モデルの喪失 現代教育科学, 43(8), 17-19.

註

- ¹ 文部科学省 (2020) の調査によれば、2018 年度に正課内でキャリア教育を実施している大学 (学部段階) は調査に回答した全体 761 校の 97.8%、正課外でキャリア教育を実施している大学は 95.1%である。
- ² 直接引用では引用元の表記にしたがい「役割モデル」とした箇所があるが、本文及び著者が訳した箇所については「ロールモデル」に表記を統一した。

(高等教育学コース 博士後期課程 3 回生)

(受稿 2020 年 8 月 31 日、改稿 2020 年 11 月 9 日、受理 2020 年 12 月 7 日)

キャリア形成支援におけるロールモデルの機能と関係性

溝口 侑

本稿の目的は、ロールモデルについて、様々な支援関係、特にメンターと対比させて概念整理を行い、キャリア教育におけるロールモデルの可能性と有効性について検討することである。現代においてロールモデルは従来の役割行動を示すだけでなく、模倣する対象であると同時に、行動や意思決定に対して様々な影響を与える人物である。また個人との関係性においてロールモデルはメンターと異なる存在である。メンターが個人と支援者の双方向的・互恵的な関係であるのに対して、ロールモデルは個人から対象への一方向的な関係である。したがって、キャリア教育におけるロールモデルは効果的であると同時に効率的であるといえる。しかし、適切なロールモデル候補を選び、学生がその人物に対して共感的な態度で触れように促す必要がある。

The functions and relationships of role models in career formation support

MIZOGUCHI Yu

This study aimed to articulate the concept of role models by comparison with several career formation supporters, especially mentors, and review their potential and effectiveness in career education. The results showed that role models are used to: demonstrate good practices in particular roles; serve as references; and have an influence on students' behaviors and decision-making. They differentiate from mentors by the relationship methods; while mentors often establish two-way/reciprocal relationships, role models often establish one-way relationships with individuals. Our findings underpinned that role models may be effective and efficient in career education. Nonetheless, it is necessary to choose appropriate role model candidates and facilitate students' empathetic attitudes toward them.

キーワード： ロールモデル、キャリア形成支援、メンター

Keywords: Role model, Career formation support, mentor