

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

ハプンスタンス学習の発生プロセス検討とサイクル
モデル構築の試み：
好奇心の明確化からはじめるキャリアデザインの方
法

| | |
|-------|--|
| メタデータ | 言語: Japanese 出版者: 関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 公開日: 2023-03-27 キーワード (Ja): ハプンスタンス学習理論, 社会的学習理論, キャリア開発, キャリア教育 キーワード (En): 作成者: 吉川, 雅也 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学 |
| URL | https://doi.org/10.18956/00008080 |

ハプンスタンス学習の発生プロセス検討とサイクルモデル構築の試み

— 好奇心の明確化からはじめるキャリアデザインの方法 —

吉 川 雅 也

要 旨

ハプンスタンス学習理論とは、キャリア形成では計画は必ずしも必要ではなく、様々なことに関心を持って行動を起こすことで偶然のチャンスからスキルや知識が身につく、結果的にキャリアが広がるとする理論である。目標や計画を重視するキャリア理論が多い中、偶然を重視するユニークさに惹かれるキャリア支援者も多い。しかしそのメカニズムが明確に示されていない点、偶然性を重視する点などから不確かな印象が拭えず、キャリア支援の現場で適用しづらい面もある。本研究ではハプンスタンス学習のプロセスや円環型のモデルを提示し、支援者がハプンスタンス学習の理論的背景や全体像を把握して、確信をもって支援に活用できるようにすることを意図している。また大学生のキャリア支援ではハプンスタンス学習をどのように使うことができるかといった例を示す。

キーワード：ハプンスタンス学習理論、社会的学習理論、キャリア開発、キャリア教育

1. はじめに

ハプンスタンス学習は社会的学習理論の研究者である Krumboltz が提唱した理論¹⁾、キャリアにおいて計画は常に必要というわけではなく、好奇心・持続性・柔軟性・楽観性・冒険心といったスキルを持ち²⁾、オープンマインドに行動することで偶然の機会（ハプンスタンス）を呼び込むことができ、その結果としてキャリアが作り上げられると考えるものである³⁾。

どちらかといえば将来の目標を持ち、計画的に物事を進めることが前提となることが多いキャリアの分野においてユニークな存在である。しかし現実のキャリアは全てが計画通りに進むわけではなく、予想外の方向にキャリアが発展していくこともある。ハプンスタンスの理論が自分の体験と重なり我が意を得るように感じる人もいるだろう。あるいはキャリアを主体的に作り上げていくことや自己実現の重要性がより強調される昨今、計画よりも偶然が大事だという言葉に肩の荷が下りるように感じる人がいるかもしれない。ある種の独特の魅力を持つ理論だが、実践で活用しようとしたときに扱いが難しい理論でもある。

それはハプンスタンスの理論といえは5つの要素というようにこの理論が正確に理解されて

いないこともあるが⁴⁾、それ以上に実践上の課題となるのが偶然性を重視するがゆえの不確かさである。キャリアはハプスタンスによって作られていくというが、ハプスタンスはどのようなときに、どのようにして起きるのだろうか。5つの要素やオープンマインドで行動することが重要だというが、それだけでよいのか。あえて懐疑的にいえば、ハプスタンスの理論を活用して支援を行うということは、結局のところ単なる運頼みなのではないのだろうか。

キャリア支援者の心の中にそういった不安がある限り、個人としてハプスタンスの理論に魅力を感じていたとしても、それをクライアントに適用することがためられる。誠実な支援者であれば当然のことである。結果として、支援者として魅力的に感じる理論を十分に活用することが難しい状況に陥ってしまうのである。

そこで本論文では、キャリア支援者がハプスタンスの理論を納得して扱えるようになることを目的として、①理論的背景の整理、②ハプスタンスやハプスタンス学習が発生するプロセスのモデル化を試みる。ハプスタンス学習の位置づけや意義を検討する中で、ハプスタンスの理論が単に偶然頼みの理論ではなく、キャリアに関する学習経験を促進することが本質であることにも触れていく。ハプスタンス学習が正統な学習理論であることが理解できれば、偶然性や計画が不要であることに気を取られず、キャリア支援の実践でも活用することのためにためらいがなくなるだろう。ハプスタンス学習のモデル化により、キャリア支援者はハプスタンス学習の全体像を念頭に置いた戦略的な支援ができるようになるだろう。

2. キャリア理論におけるハプスタンス学習

ハプスタンス学習理論の分析を行う前に、本章ではキャリア理論におけるハプスタンス学習理論の位置づけを整理しておく。ここではSavickasによる3つの分類⁵⁾を用いて検討行う。

2.1. キャリア理論の系譜

キャリア理論は50年ごとにパラダイムシフトを起こしており、1900年代のマッチング理論、1950年代からのキャリア発達理論、2000年代以降のキャリア構築理論の3つの分類がある⁶⁾。

マッチング理論は適職診断アセスメントなどを用いて個人の特性を分析し、その特性に合う仕事に結びつけるものである。「自分に合う仕事は何か？」に対する解をもたらすアプローチで、現在においても有効な方法である。ただし、あくまで職業を探す時点での個人の適性や能力などによる合理的推論に留まり、将来に渡る個人や社会の変化は想定されていない。

キャリアにおいて中長期的な成長を組み込んだものがキャリア発達理論である。キャリア発達理論では個人の発達、すなわち成長という視点から仕事や人生を考え、よりよい生き方や働き方を目指して個人の能力や職業観を養うことを目的とする。キャリア発達理論が持つ「目標

を持って取り組むこと」、「自らを磨き成長すること」、「社会に適応すること」といった基本的な前提は、いわゆるキャリア教育の理論的土台となっている。

2000年代以降に普及してきたキャリア構築理論は、ひとりひとりが自らの価値観をベースとしたストーリーを描き、キャリアや人生を描いていくことを目指すものである。マッチング理論ではアセスメントに基づく合理的推論で適職が示されたが、キャリア構築理論では個人が描く世界観によって望ましい仕事、生き方や働き方が浮かび上がる。キャリア発達理論では個人が自らの態度や能力を向上させ、ゴールに向かっていく啓蒙主義的なキャリア観がベースであり、それゆえキャリア教育の理論的土台となったが、キャリア構築理論では成長や社会への適応より、個人が自分のキャリアや生き方に意味づけを行うことがより重視される。

このようにキャリア理論には、自分に合う職業を探す、よりよい生き方を目指して成長と社会化を促す、自分の物語を描き自分らしい生き方を模索するという3つのパラダイムがある。これらは相互に矛盾するものではなく、適職、目標設定や社会適応、自分らしさといったそれぞれの観点を総合的に勘案しながらキャリア支援が行われる。

2.2. キャリアにおける偶然性

前節ではキャリア理論の3分類を整理したが、それぞれの理論においてハプンスタンス、つまり偶然の出来事についてはどのように扱われているか、次にハプンスタンス学習理論自体はどのパラダイムに位置するものかを確認しておきたい。

最初にマッチング理論だが、この理論は個人の特性と職業に必要とされる要素を結びつけるものである。例えば、数学や論理性に長けた人物はデータやロジックを扱う仕事に向いているとされる。したがって、マッチング理論では偶然の要素は想定されていない。

キャリア発達理論では、個人はそれぞれの発達課題を持ち、能力や態度を向上させていこうとする。ここに必要なものは計画である。偶然の出来事が発生することを否定はしないが、偶然性よりも計画性を重視する理論で、まして偶然を積極的に活用しようとする視点は少ないといわざるをえない。現在、日本のキャリアコンサルティング制度でスタンダードなプロセスとなっているシステムティックアプローチでは、キャリアコンサルタントはクライアントとの関わりの中で目標を設定し、目標を達成するための計画を立て、行動に移していく⁷⁾。実務的にはハプンスタンス学習を活用することも可能であり、例えば意思決定に向けた情報収集の中で偶然何か新しい情報を得ることもあるだろう。ただしハプンスタンス学習が想定するような最初の段階から計画より偶然を活用しようとするものではない。キャリア発達理論のパラダイム下では、ハプンスタンス学習の活用も折衷的、限定的になると言わざるを得ない。もちろんキャリア発達理論をベースとした支援の手法として、その有効性を否定するものではない。

キャリア構築理論は個人が自らの価値観に基づいて自分のキャリアに意味づけを行っていくものである。その中で偶然性が明確に取り扱われているわけではないが、キャリアの物語を描くなかで、偶然の出来事が大きな意味を持つことはあり得る。その点でキャリア構築理論は、ハプスタンスそのものに注視しているわけではないが、ハプスタンスとも折り合いがよい理論といえるだろう。そもそも Savickas (2011) はマッチング理論とキャリア発達理論のパラダイムの次に現れた理論として自らのキャリア構築理論のほか、Krumboltz のハプスタンス学習理論を併記している。したがってハプスタンス学習理論はキャリア構築理論そのものではないが、ポスト・キャリア発達理論という意味ではキャリア構築理論に近い存在である。

Krumboltz の研究に戻って考えるならば、本来の社会的学習理論では人は①遺伝的要因、②環境要因（家庭や教育を受けた場所）、③学習経験、④課題アプローチスキルによってキャリアの意思決定を行っていくとしている⁸⁾。このうち前者の2つ、遺伝的要因や環境要因がキャリアを決定するという点ではマッチング理論のような決定論的な性格を持つ。しかし後者2つ、学習経験と課題アプローチスキルは、前者2つの影響を受けながらも、後者2つの結果によっても影響を受ける、つまり学習経験と課題アプローチスキルによって学習経験と課題アプローチスキルがさらに変化していくとされており、ここにはキャリア発達理論的な発想が含まれている。さらにハプスタンス学習理論では、偶然によってキャリアが作り上げられるというナラティブが存在し、これはキャリア構築理論におけるキャリアの意味付けに近い。Krumboltz の社会的学習理論からハプスタンス学習理論に至る変遷の中で、キャリア理論の3つのパラダイムが順に影響を与えているといえるだろう。

以上のように従来キャリア理論では、ハプスタンスそのものは想定されていないか、限定的に活用されている程度であった。キャリア構築理論などポスト・キャリア発達理論の中にはハプスタンスと親和性の高い理論も現れている。ハプスタンス学習理論が活用されやすい、理解されやすい土壌が整いつつあるともいえるだろう。

2.3. ハプスタンス学習の意義

ここまでキャリア理論とハプスタンスやハプスタンス学習の関係を整理してきたが、ここでは改めてハプスタンス学習の具体的な内容、その意義について確認しておこう。

ハプスタンス学習理論とは、偶然の学習によってキャリアの選択肢を広げようとするものである。偶然の出来事は偶然起こるからこそ偶然なのだが、これを意図して起こすことができる点にこの理論の妙味がある。その偶然を起こすためのスキルが好奇心・持続性・柔軟性・楽観性・冒険心などである。平たくいえば、何事にも関心を持って積極的に行動を起こしていくということである。行動量を増やすことによって様々な刺激を受ける頻度が向上し、その中で偶然の出来事、新しいテーマや人物との出会いが起こり、偶然の出来事それ自体、また

偶然から展開していく次の経験によって学習が進んでいく。このあたりのプロセスについては次章で細かく見ていくとして、本節では大枠を確認しておくにとどめる。

なお、ここでいう学習は社会的学習、すなわち道具的学習経験（Instrumental Learning Experiences）と連合的学習経験（Associative Learning Experiences）を意味する。

道具的学習経験は先行子、行動、結果の3つの要素から構成されるプロセスで、人が持つ遺伝的要因や個人の特徴的な能力、環境要因などが先行子にあたる。こうした先行条件を前提として人は行動を起こす。行動に対する周囲の反応の如何によって人の行動そのものや行動量に変化が生じることが結果となる。例えば、先行子として海外や語学に興味・適性のあった学生が英語の試験勉強に熱心に取り組むという行動を起こす。勉強時間をかけたことによって良い成績を取り、担当教員から褒められたり、周りの学生から評価を受けたりすることになるだろう。その結果として、その学生はこれまで以上に英語の学習に力を入れるようになる。この経験は本人のキャリア形成に影響を与えるだろう。こうしたことが道具的学習経験である⁹⁾。

Instrumentalには有益なもの、役に立つといった意味合いがある。道具的学習経験はキャリア形成につながる有益な経験だと理解するとよいだろう。成功体験、自信を持った経験といった言い方もできるだろう。逆に失敗したり怒られたりして自信や意欲を無くして何かを辞めてしまうといったこと、いわゆる失敗体験もネガティブな意味での道具的学習経験である。

連合的学習経験とは、これまで何とも思っていなかったことが、何らかの出来事により良い印象、または悪い印象と結びつく経験をいう。連合的学習経験には2つのパターンがある。ひとつは古典的（レスポナント）条件づけで、道に迷ったときに警察官に助けてもらい、それまでは何とも思っていなかった、あるいは怖い印象を持っていた警察官に憧れを持つようになるといったことである。もうひとつは観察学習で、直接関わるわけではない状態で教師の働きぶりを見て、その仕事に興味を持つようなことである。生徒・学生がキャリア教育の授業で外交官から仕事内容を聞いたり、夏休みの自由課題で研究者の伝記を読んだりする中でこれらに関心を持つといったことも観察学習の一種である¹⁰⁾。

このように連合的学習経験は様々なことに興味を広げること、新しい関心事を発見することである。結果としてキャリアの選択肢が増える、キャリアの可能性が広がる効果がある。

Krumboltz(1979)ではハプンスタンスという言葉はないものの、道具的学習経験や連合的学習経験の説明や例示の中にハプンスタンス学習の萌芽が見られる。例えば、近所に新しくできた図書館でヘレンケラーの伝記を読み、医療職に興味を持ったという連合的学習経験の例はハプンスタンス学習そのものである。家族の怪我を手当した経験が医療職への思いを強めたという道具的学習経験の例もまた、学習経験によって方向性を見出していくという点でハプンスタンス学習の一部とあって差し支えない¹¹⁾。

このようにハプンスタンス学習とは、社会的学習理論を土台として発展してきた理論であり、

決して Krumboltz が真空から作り上げた理論ではない。クライアントがキャリアの可能性を広げるための学習を促すことがハプスタンス学習理論の本質であり、偶然性や計画が不要であるという概念は行動を促すための認知的介入の一種である。

また、ハプスタンス学習や社会的学習によって学習されるものは多岐に渡る。語学やプログラミング、簿記の仕訳や会計の知識といった実務的な知識や技能だけでなく、キャリアの意思決定をどのように行うかといった課題アプローチスキルも学習の対象である。例えば就職活動を行う前の大学2年生が、たまたま履修した授業で今まで知らなかった業界の話聞いて関心を持つようになり、その業界の専門知識を身につけようと資格を調べたり実際に資格の勉強を始めたりすることもハプスタンス学習である。「興味がない業界の話も以外と面白いものだ」と考え、これまで聞き流していたニュースに耳に傾けるようになったとすれば、情報収集のアプローチに変化が起きたという点でハプスタンス学習の結果である。

このようにハプスタンス学習に限らず、社会的学習理論における学習とは何らかの体験によって行動が変化することである。その意味において学習の範囲は非常に幅広く、全ての経験や体験が全て学習といえる可能性がある。ただし何らかの経験や体験をしても、そのことから何も学ばなかった、すぐに忘れて行動に影響がなかったものは学習とはいえない。

3. ハプスタンス学習のプロセスを読み解く

本章ではハプスタンス学習のプロセスを分析していこう。まずはハプスタンスとハプスタンス学習の区別から確認しておこう。

キャリアに関して試行錯誤をする中で、偶然面白いテーマに出会ったり、自分が求めていたようなロールモデルに出会ったりすることがある。「これこそハプスタンスだ」と高揚するかもしれない。だが、ハプスタンスはそこで終わりではない。ハプスタンスの理論はハプスタンスが発生することだけではなく、ハプスタンスを起点として学習が深まることを含む。ハプスタンスそのものに注目しすぎると、ハプスタンス学習の全体像が見えづらくなる。

本章ではクランボルツの著作を紐解きながら、ハプスタンスやハプスタンス学習が発生するプロセス全体の解像度を上げていくこととしよう。

3.1. ハプスタンス学習の基本的なプロセス

Krumboltz の著作ではハプスタンスやハプスタンス学習のプロセスが明確に示された箇所はないが、Krumboltz が想定しているハプスタンスの発生プロセスを推測できる箇所がある。それが以下に示した「計画していない出来事を管理する3ステップ」¹²⁾である。

- (1) 計画外の出来事が起きる前に、それを経験するような行動を取る。
- (2) 計画外の出来事が起きている間、潜在的なチャンスに気付くために注意を保つ。
- (3) 計画外のイベントが起きたあと、そこから利益を得られるような行動を起こす。

計画外の出来事（ハプンスタンス）が起きる前のステップが(1)である。このあとのステップ(2)はハプンスタンスが起きた直後であり、ハプンスタンスが起き続けている段階となる。そしてステップ(3)と続く。つまり、(1)と(2)の間にハプンスタンスが発生している。

さらに、「ブランドハプンスタンスのキャリアカウンセリングへの適用」¹³⁾によると、(1)の前段階としてクライアントが自らの好奇心を明確にするフェーズが想定されている。

以上を踏まえ、前述の3ステップをベースとして、(1)と(2)の間に位置するハプンスタンスの発生を、(1)の前に行われる好奇心の明確化をフェーズとして追加したものが次の図である。

フェーズ1. 好奇心を明確にする

フェーズ2. 好奇心から行動する ※前項の(1)

フェーズ3. ハプンスタンスの発生

フェーズ4. ハプンスタンスからチャンスを引き出す ※前項の(2)

フェーズ5. 行動や学習を継続する ※前項の(3)

ここで具体例を確認しておく。イギリスからアメリカに転居し、仕事を探しているビクトリアという女性のケースである。Krumboltzの著作で何度か紹介されているもので、前述の3ステップの例としても用いられている¹⁴⁾。

私はイギリスからアメリカに引っ越してきて、仕事を探していました。私は時間を持て余していたので、ひまつぶしと健康維持のためにスポーツクラブ (1. 好奇心を明確にする) に入会することにしました (2. 好奇心から行動する)。

ある日、スポーツクラブのジャグジーで、ある女性と仲良くなりました。彼女はちょうど銀行での仕事を手に入れたところでした (3. ハプンスタンスの発生)。彼女が言うには、その銀行ではさらにスタッフを雇う必要があって、未経験者であってもトレーニングを用意してくれるということでした。私は、銀行業界での仕事の経験は全くなかったのですが、彼女に教えてもらった採用担当者に連絡 (4. ハプンスタンスからチャンスを引き出す) し、そして仮採用で雇われることになりました。

3か月で私は正社員に昇進しました。私は、その銀行に二年半勤め、その間に会計のスキ

ルを学びました (5. 行動や学習を継続する)。今度はその会計スキルを活かして、IT 関連の企業に転職することになりました。ベンチャー企業でオンラインの会計の仕事をし、そこで私は HTML を学び、今は HTML の専門家として働いています。

出典：花田・大木・宮地訳(2005), p.188-189. 下線付き括弧部分は筆者追記

ケースの女性（以下、A）は求職中に健康維持を兼ねてスポーツクラブに入会した。読書や絵画教室などではなくスポーツクラブを選択したことはAの好奇心によるものである。ここは好奇心を明確にするフェーズ1が意識的に行われたわけではなく、事前にAが自分の興味・関心を認識しており、そのまま好奇心から行動するフェーズ2に進行した形である。キャリアカウンセリングなどでクライアントが自らの好奇心に自覚的ではない場合にはフェーズ1が意図的な介入として行われ、次に行動計画を立てるフェーズ2に進むことになるだろう。

さて、入会したスポーツクラブでAはとある女性（以下、B）と知り合い、Bが銀行に勤めていることを知る。トレーニングの方法や天気などの当たり障りのない話題ではなく、仕事に関する話題が出てきたこと、ここがフェーズ3のハプンスタンスの発生である。

ハプンスタンスの発生中、Aは注意深く機会を伺い、Bが勤める銀行が引き続き人員を募集していること、未経験者でも応募可能であることを知る。そして採用担当者の名前を聞き出して実際に応募する。ハプンスタンスからチャンスを引き出すフェーズ4である。

Aは銀行に仮採用され、やがて正社員に昇進する。銀行では会計スキルを学び、それを足がかりとしてIT企業に転職する。そこで会計関連の仕事をする傍らITスキルを身につけ、次はITの専門家として働くようになる。会計やITといった未経験の分野で学習を継続し、転職という行動を複数回繰り返していることから、ここが行動と学習を継続するフェーズ5と考えられる。フェーズ5は比較的期間が長いことが特徴である。

上記のケースから、ハプンスタンス学習は短期間で起きて一気にキャリアが変化するものではなく、中長期的なプロセスを通して発展していくものであることがわかる。偶然の出来事が起こること、例でいえば求職中に知り合った人から仕事の話が出ることは単なるハプンスタンスであって、「私も仕事を探していたのですよ！」とシンクロニシティを感じているだけではハプンスタンス学習ではない。仕事の話が出たときに踏み込んで採用に関する情報や応募方法まで確認したようにハプンスタンスからチャンスを引き出し、さらに会計やITなどの学習、時期を見計らった転職といった行動を継続することによってハプンスタンス学習が成立する。

ハプンスタンスの理論では計画が不要であることが注目されがちだが、実際には数ヶ月から年単位の学習経験を繰り返しながらキャリアの選択肢を広げていくことが想定されており、計画的かどうかはさておき、中長期的な射程を有する理論だといえる。ハプンスタンス学習をキャ

リア支援で活用するとき、クライアントは計画をしている意識がなくとも、キャリア支援者は中長期的な視野を持っておくべきである。この点において、ハプンスタンス学習を用いた支援にはある種の計画性や展望、キャリアが進展する時期を辛抱強く待つ姿勢が必要である。

3.2. ハプンスタンス学習における好奇心の重要性

前節でハプンスタンス発生の基本プロセスをまとめたが、実際のところ、本当にこのようにうまくいくのだろうかという疑問は残るだろう。好奇心を明確にして行動するフェーズ1と2は、クライアントの興味のあることを行動に移すもので、行動のハードルは比較的低い。ハプンスタンスの発生（フェーズ3）も一定確率で起きるとして、問題はその後である。

フェーズ4ではハプンスタンスが持つ潜在的なチャンスに気付くために注意を保つことが求められる。しかし、これは注意してできることだろうか。フェーズ5ではハプンスタンスからチャンスを掴んだあと、キャリアにつながるような行動と学習を継続することになるが、何が自分のキャリアにつながるか、確信を持って行動ができるものだろうか。フェーズ3でハプンスタンスが発生した以降のプロセスが曖昧に感じられ、このあたりの違和感がハプンスタンス学習を扱いづらくしている。しかし、これを読み解くヒントがある。それは好奇心である。

前述の事例で検証していこう。ケースの女性Aはフェーズ4で知り合ったBから人員を募集している銀行の情報を知り、チャンスだと認識して人事担当者の連絡先を聞き出して応募するという行動を起こした。ここが潜在的なチャンスに気付くこと、ハプンスタンスからチャンスを引き出すことに相当する。AはBとの会話がハプンスタンスであることに気づき、銀行の話が出てくるまでの間、チャンスに気付くために注意を保つことを心がけたのだろうか。

もちろんこれはハプンスタンス学習の説明例であって、Aがハプンスタンス学習という理論を知っていたわけではない。実際にはハプンスタンス学習を理解したうえで、ハプンスタンス学習を活用するためにはそのようにすべきだということだ。しかしそうするとハプンスタンス学習を起こそうとする場合、四六時中ハプンスタンスの発生を警戒して過ごすことになる。しかも自分が好きなことを楽しみながらである。ハプンスタンスに気を取られた状態で自分の好きなことを楽しみ、出会いを楽しみ、会話を楽しむようなことができるだろうか。

確かに、ハプンスタンス学習のプロセスを後から分析すれば、ハプンスタンスが起きたときに注意深く状況を観察していると機会を発見できるという記述になる。しかし実際には、ハプンスタンスが起きたときに注意を保っていたというより、それ以前からチャンスに対してオープンに行動できる状態が続いていたからチャンスに対応できたとみるほうが自然だろう。つまり、好きなことに取り組んでいるからこそ、自分をオープンマインドな状態を保つことができ、結果として様々なチャンスに反応しやすくなっているのだという理解である。

A のケースでいえば、スポーツクラブという自分にとって楽しめる場にいたからこそ、知り合った女性 B にも積極的に質問ができ、採用のことを踏み込んで聞くことができたということである。もしスポーツクラブではなく、興味が全く無い分野の職業訓練校に通っているような状態だったとしたらどうだろうか。そこで知り合った人に対して、プライベートにも関連するような仕事のことで踏み込んで質問するような精神状況ではなかったかもしれない。気持ちが前向きでなければ、仕事の話というハプスタンスが発生しても踏み込めない。そもそも訓練校では休み時間は一人で過ごし、講義が終われば早々に帰宅するなど、知り合いを作ろうとしなかったかもしれない。

フェーズ 5 についても同様の視点から解釈が可能である。自分のキャリアにつながるような行動を起こそうとしたのではなく、目の前にある仕事に興味を持って取り組むことによって、結果として将来のキャリアにつながったという見方である。A の例でいえば会計や IT がそれにあたる。ひょっとすると会計や IT 以外の分野にも少し関わっていたかもしれないが、A は他の分野ではなく会計や IT を選択した。それは未経験ながら一定程度の職業的な興味を感じていたからに他ならない。興味を持っていない仕事を義務感でこなしていても、将来につながるほどに打ち込めなかったかもしれないし、それを使って転職しようとも思わないだろう。

このようにフェーズ 4 と 5 については、5 つの要因のひとつである好奇心を中心に考えると理解しやすい。好きなことをしていて気分が良いから何事にも積極的になれる、結果としてハプスタンスからチャンスを引き出せる、そして面白さを感じている仕事だからこそキャリアにつながるレベルになるまで努力できるということである。ここまでくると、本節冒頭では違和感が多かったフェーズ 3 から 5 にかけてのプロセスが自然なものに感じられるだろう。

ハプスタンス学習の数々の事例においても、以前から行きたかった場所に旅行したところ仕事のチャンスに出会う、ある人物に援助することを通して今後の方向性を見出す、条件が良くない仕事でも熱心に取り組む中で次のポストにつながるなどといった事例が掲載されている¹⁵⁾。いずれもハプスタンス発生の瞬間より前から、興味や関心に基づいて旅行や社会貢献、仕事、スポーツなどの活動に前向きになっている状態である。そこを起点として興味を感じる方向に学習や行動を積み重ねた結果、思いも寄らぬ形で充実したキャリアを実現できている。

また、フェーズ 1 や 2 についても好奇心が中心的な概念であることを考えると、ハプスタンス学習プロセスそのものが好奇心を軸として展開しているものだといえるだろう。

3.3. ファイブ・スキルズ (5 つのスキル)

前項ではハプスタンス学習を理解するうえで好奇心が重要な概念であることに言及したが、次に好奇心を含む 5 つの要因について整理してみたい。

しばしば 5 つの要素、条件といった言い方がなされることが多く、本論文でもここまで 5 つ

の要因としてきたが、原文では明確に“five skills”、つまり5つのスキルと定義されている。具体的には、Curiosity（好奇心）、Persistence（持続性）、Flexibility（柔軟性）、Optimism（楽観性）、Risk Taking（冒険心）である¹⁶⁾。

言葉の印象からは、これらは個人が持つ性質、特性のような印象を受けるのではないだろうか。好奇心や楽観性がスキル、すなわち技術だと言われると違和感がある。それよりも生まれ持ったの特性や元々の性格と言われたほうが自然のように思える。

しかしハプンスタンス学習をキャリアにおける社会的学習理論の修正版とする Krumboltz の位置づけを思い出したい¹⁷⁾。社会的学習理論の文脈上でスキルと位置づけられているのであれば、これは生来の性格や資質ではなく、学習によって習得が可能であり、かつ強化も可能なスキルと理解すべきである。つまり5つのスキルをあらかじめ持っている人だけがハプンスタンス学習を起こせるのではなく、ハプンスタンス学習という学習経験の結果として起こる比較的永続的な行動の変容、つまり後天的に獲得されるスキルなのである。

例えば、「好奇心を持って様々なことに関心を持つことが大事だ、行動を起こそう」と言っても、「仕事が忙しい」、「そこまで面白くなさそう」、「他に大事なことがある」などと行動しない人もいるだろう。「何事もなんとかなると思って行動しよう」といっても慎重な人はむしろ反発するだろう。ここで利用できる概念が「計画は不要」、「キャリアの8割が偶然」、「オープンマインド」といった言葉である。これらの言葉を聞いて行動してみる気になる人も一定割合で出てくるだろう。結果として何らかのハプンスタンスが起き、行動して良かったという感覚、何らかのハプンスタンス学習につながれば、好奇心や冒険心といったスキルが強化される。そこで再度、「どんなことでも好奇心を持って取り組むとよい」、「結果を気にせず取り組もう」と言えば行動につながりやすい。「計画は不要」、「キャリアの8割が偶然」、「オープンマインド」といった言葉は行動を促す認知的介入であり、5つのスキルが十分ではない段階でハプンスタンス学習を暴露ないし強制するための脱感作の役割を果たすものだと考えられる。

以上から、5つのスキルはハプンスタンスが起きるための最初の条件や出発点ではなく、ハプンスタンス学習の結果として習得されるスキルであることが理解できるだろう。同時に“five skills”は要素や条件ではなく、まさにスキルと記すことが正しいことも腑に落ちるはずだ。以降ではこの点を強調する意味で5つのスキルをファイブ・スキルズと記すこととする。

なお、ファイブ・スキルズは最初の条件や出発点ではないと述べたが、学習の結果としてファイブ・スキルズが向上すれば、結果として次のハプンスタンス学習の起点にはなる。学習は繰り返し発生して行動を変容させ、結果として次の学習に影響を与えるものであるがゆえに、ハプンスタンス学習のプロセスでは各所にこうした円環構造がみられる。

3.4. ハプンスタンス学習の円環構造

前節ではハプンスタンス学習とファイブ・スキルズが円環的な関係であることを示した。ここではハプンスタンス学習のプロセス全体をモデル化し、ハプンスタンス学習全体の円環構造を説明していこう。

ハプンスタンス学習の起点は自らの好奇心に基づいて行動することである。それによって一定確率でハプンスタンスが発生し、興味がありオープンマインドであるがゆえにハプンスタンスの中にあるチャンスを掴むことができる。さらに自らの好奇心に即して学習や行動を続けていく中でもハプンスタンスは発生し、同様にチャンスを見つけていくことができる。こうした循環の結果としてキャリアの選択肢が増えていき、ファイブ・スキルズも強化される。さらにハプンスタンスを発生させやすい行動が形成されていくのである。こうしたプロセスを包括的に表現したものが図1である。

図を元に細部を確認しておこう。好奇心は最初の行動の起点であり、結果が分からなくても行動を起こす冒険心、うまくいかなくても努力を続ける持続性、チャンスを見つけたときにやればできると考えて踏み込んでいく楽観性など、他のファイブ・スキルズの大前提でもある。柔軟性は自分の態度や周囲の環境を変えることだが、真意は持続性と対になるスキルで、取り組んでいることを辞める決断ができるということである。持続性と柔軟性の違いは好奇心があるかどうかと考えるとよい。好奇心がある限りはうまくいかなくても続けることがハプンスタンスの発生やチャンスを掴むことにつながる。好奇心を失うとハプンスタンスが起きてもチャンスを掴むような瞬発力を発揮することが難しい。つまり好奇心がなくなれば柔軟性を発揮して現在の取り組みをやめて、他の好奇心に移るほうがプラスになる。そのように学習や行動を継続する中で、またいくつかのハプンスタンスが発生していく。これらのプロセスの結果として、キャリアの選択肢が増えたり、人生の質が向上したりするとともにファイブ・スキルズも強化される。

このように、ハプンスタンスが学習につながり、その学習が次のハプンスタンス発生の土台となっていく。こうした機会と学習の連鎖によってキャリアの可能性が広がり、思いも寄らない方向にもキャリアが展開されていく。ハプンスタンス学習とはそのような円環構造を持つプロセスである。ハプンスタンス学習は人生の中でまれに発生して変化をもたらすスパイス程度のものではない。人が様々な行動を通して、経験を積み重ね、変化していくこと、その変化によって新たな行動を起こしていくこと、これはハプンスタンス学習の説明でもあるが、同時に人生＝キャリアの説明に等しい。ハプンスタンス学習とは人生そのものである。

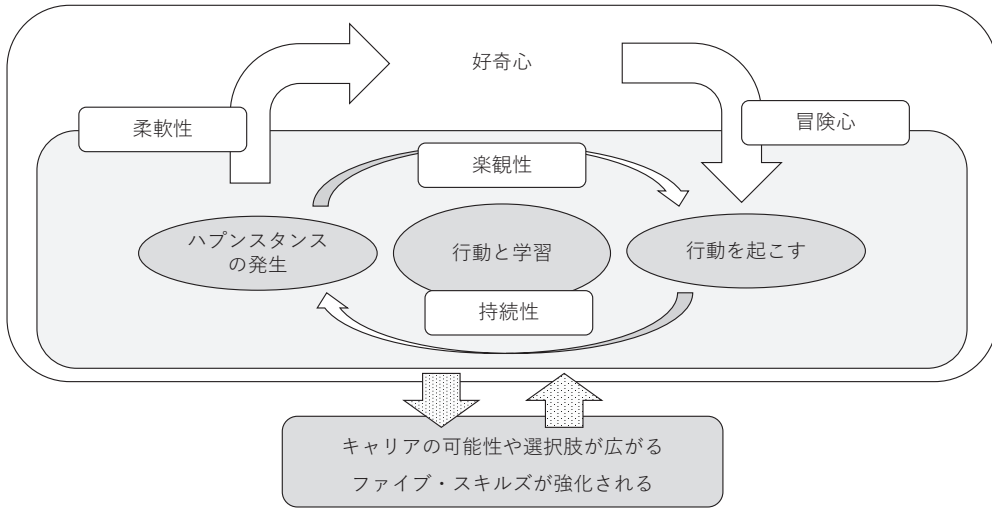


図1 ハプンスタンス学習サイクルモデル

3.5. 小括：ハプンスタンス学習の全体を理解する

本章ではハプンスタンス学習の基本的なプロセスから出発し、ファイブ・スキルズの役割、とりわけ好奇心の重要性に着目しながら、ハプンスタンスが繰り返し発生していく円環構造のモデルを提示した。改めて強調したいハプンスタンス学習の特徴は次の通りである。

- ハプンスタンス学習とは単に偶然が起きることだけではなく、その結果として学習につながることを含めたものである。
- ファイブ・スキルズはハプンスタンス学習の結果として強化されるスキルである。
- ファイブ・スキルズの中でも好奇心が最も重要なスキルで、全ての土台となる。
- ハプンスタンスでは計画は不要と言われるが、実際には中長期的に学習が繰り返されるプロセスである。
- ハプンスタンス学習はキャリアの中で時々発生するイベントではなく、人生におけるキャリア形成そのものともいえる円環的なプロセスを持つ。

ハプンスタンス学習は偶然性が注目されるがゆえに不確かな理論のように捉えられ、キャリア支援の現場で扱うことが躊躇われる場合がある。しかしハプンスタンス学習の全体が理解できれば、これは不確かなものでも異端の理論でもなく、キャリア形成における王道ともいえる関わり方を示しているだけだということがわかる。ハプンスタンス学習をキャリア支援に活用することは、人のキャリアを支援する者として、ごく自然な関わり方なのである。

最後にもう一度、整理しておこう。好きなことを楽しんでいる人は何事にも積極的になり、新しい出会いや発見が生まれやすい。好きなことであれば苦勞と思わずに続けることができ、それは自分のキャリアにつながるスキルになることもある。このように考えれば、ハプンスタンス学習をキャリア支援の現場で活用する際の抵抗も薄れるのではないだろうか。

もちろんハプンスタンスやハプンスタンス学習は一定確率で起きるものであり、すぐにサイクルに入っていくとも限らない。だからこそ樂觀性と冒険心をもって試行回数を積み重ねていくことが必要となる。その意味では、四年制大学の1～2年生や、在職しながら数年後のキャリアチェンジを考えている社会人など、一定程度の時間的余裕があることが望ましいといえる。そうではなく緊急的に仕事を得る必要があるような場合、中長期的な視点でハプンスタンス学習のプロセスを進めながらも、現実的には短期的な形での就職支援が必要になるだろう。

4. ハプンスタンス学習理論を用いた大学生のキャリア支援方法

本章ではハプンスタンス学習を用いて大学生のキャリア支援を行う場合の基本的な考え方や留意事項に触れていく。最初に大学生を低年次生と就職活動年次生に分けて解説し、最後にキャリア教育科目の中で実施したハプンスタンス学習を用いた支援例を紹介する。

4.1. 大学1～2年生（低年次生）へのハプンスタンス学習を用いた支援

大学1～2年次の学生は就職活動まで時間的余裕があると考え、一般に社会や職業への関心が十分ではないことが多く、それよりも大学生生活そのものが関心事となる。これを踏まえ、低年次生への支援では個人の趣味を含めて幅広い分野で興味・関心を言語化し、行動を促してハプンスタンスを引き起こすこと、またそれを通して将来の選択肢を広げることが基本戦略となる。個別面談であれば大学で学びたいこと、興味のある科目や分野などを話し合ったり、クラブやサークルへの加入について触れたりすることも好奇心を明確にしていくうえで有効だろう。夏休みや春休みといった長期休みの過ごし方なども話題となり得る。

大学生活が始まったばかりの学生であるため、ハプンスタンスの発生だけでなくハプンスタンス学習自体も学生生活の中で起きる可能性が高い。例えば、ダンスが好き（好奇心の明確化）でサークルに入った1年生が、入会時期が早かったため同学年のまとめ役に指名され（ハプンスタンス）、多数のメンバーとコミュニケーションを取ることに面白さを感じ、リーダーシップについて学び始める（ハプンスタンス学習）といったことである。すぐに就職に結びつくわけではないが、自分の能力を向上させ、将来の選択肢を広げる学習経験となる。

なお、ハプンスタンスとは何らかの形で人と関わるなかで発生する。一人でインターネット

トの動画視聴や読書のような人との関わりがない趣味はそれだけではハプンスタンスが起こりづらい。その場合、動画の感想を SNS で共有したり、読書会に参加したりすることで他者からの反応が得られ、ハプンスタンスにつながる可能性がある。趣味を扱う場合は個人で完結させず、何らかの形で外に発信するか、同好の仲間に会いに行くといったことが必要になる。

4.2. 大学3～4年生（就職活動年次生）へのハプンスタンス学習を用いた支援

就職活動を控えた時期の学生に支援を行う場合、インターンシップや実際の就職活動そのものを通してハプンスタンスを作り出すことを想定していく。ただし時間的な制約があるため、その後の社会人生活を含め、数年後を見越してのハプンスタンス学習を意図する必要がある。場合によってはハプンスタンス学習ではなく、システムティックアプローチのような限られた時間で一定の成果を上げるための方法論が適合している場合もある¹⁸⁾。

3年生で将来の方向性が明確ではない学生の場合、希望が曖昧だからと行動を控えるのではなく、少しでも関心を持った業界や企業へのインターンシップや説明会などに応募していくことを勧めるのもひとつである。全ての業界や企業に興味を持てるわけではないにしても、行動を増やせば気になる業界や企業に出会う可能性も高くなる。その業界や企業に求められる資質を研究し、就職活動の中で課題意識をもって自らを磨いていくということもあるだろう。それが入社後の継続的な学習、つまりハプンスタンス学習につながるかもしれない。

4年生の夏以降で就職活動の進捗が思わしくない学生の場合、いつもは電車で移動する一駅分を歩いてみて、目についた企業の看板をインターネットで検索してみるという方法もある。キャリアセンターの掲示板やポータルサイトで見つけた学内説明会に、あえて企業名を見ずに参加してみることもひとつである。この時期に内定が出ていない学生は業界を見る視野が十分ではないことが少なくない。そうしたときに新しい方向性を見出すためにハプンスタンス学習の考え方が活用できる場合がある。ただし、新しいものに触れるといった形の学習経験が主となり、継続的なハプンスタンス学習となるには時間が不足するかもしれない。

4.3. キャリア教育科目におけるハプンスタンス学習のグループ・インタビュー・ワーク

本節では、2020年度以降に X 大学のキャリア教育科目の中で実施されているハプンスタンス学習を用いた支援方法について説明する。このワークはハプンスタンス学習の発生プロセスのフェーズ 1、好奇心を明確にするステップを主眼に置いて設計されたもので、グループでは次のテーマについて順に発表を行っていく。

表1 好奇心を明確化するインタビュー項目

| No | テーマ | スコープ | カテゴリ |
|----|------------------|-------|----------------|
| 1 | 好きな学び | 過去～現在 | ワークキャリア（学び・職業） |
| 2 | 好きな遊び | 過去～現在 | ライフキャリア（人生全体） |
| 3 | 興味のある業界/仕事/職種/資格 | 現在～将来 | ワークキャリア（学び・職業） |
| 4 | 一生のうちにやってみたいこと | 現在～将来 | ライフキャリア（人生全体） |

授業のワーク実施後に、好奇心からの行動を促すことを意図して、具体的に何らかの行動を起こし、その結果を報告するというレポート課題を出す。好奇心から行動を起こし、結果としてハプンスタンスが起こったいくつかの例を表2に示す。なお、表2の事例は2020年10月にX大学のキャリア教育科目の授業で実施されたワークから抽出したものある。本調査は関西外国語大学研究審査委員会の倫理審査の承認（承認番号2020-5）を得て実施したもので、個人情報を切り離してデータ収集のうえ、本論文では個人情報への配慮から多少の改変を加えた。

表2 好奇心に基づいた行動の結果

| 好奇心 | 行動 | 結果 |
|-------------------|------------------------|---------------------------------------|
| アニメを見ること 英語の学習 | アメリカの子ども向けアニメを字幕なしで見た。 | わからない単語を調べながら楽しんで視聴でき、自分に合う学習方法だと思った。 |
| 尽くすこと 秘書的な仕事 | 自分が希望する職種を知り合いに話した。 | 秘書の仕事をしている人を紹介してもらえることになった。 |
| 世界遺産検定 地方創生 | 世界遺産検定のテキストを書店で探した。 | 書店の本棚で地元県のご当地検定を知り、自分の中で地方創生と結びつけた。 |

5. 本研究の意義と今後の課題

本研究では Krumboltz の研究を紐解きながらハプンスタンス学習をプロセスとして、次にサイクルモデルとして表現した。大学生の支援に関していくつかの例示を行ったが、実際の方策は最終的には支援者に委ねられる。本研究の目的はハプンスタンス学習の理論的な位置づけを示すこと、またこれらのプロセスを提示することで、支援者がハプンスタンス学習に基づいた介入を行うことに一定の納得感を持ってもらうこと、言い換えれば、不確かなことをしているのではないかという不安な感覚を低減してもらうことであった。本研究に示した様々な観点からの分析と実際の支援での気づきを行き来しながら、ハプンスタンス学習を実践で活用できるツールのひとつとして確立してもらうことができれば幸いである。

今後の課題は2点ある。ひとつめは、本研究で提示したモデルに基づいた実際のケース分析や事例検討である。本研究ではモデル提示をメインとしたため、事例に関しては Krumboltz の著作内のケースか、サイクルモデル初期の限定的な事例紹介に留まった。今後はサイクルモデルの全体に及ぶような支援事例についても報告を行いたい。

ふたつめはハプンスタンス学習を用いた支援のプロセスである。もちろん基本的にはハプンスタンス学習のプロセス、あるいはハプンスタンス学習サイクルプロセスを念頭に置きながら、支援者それぞれがクライアントに合わせて対応を検討し、実施していくことになるだろう。しかし、ハプンスタンス学習をベースにした支援スタイルでは、キャリアコンサルティングで一般的に用いられているシステムティックアプローチ¹⁹⁾のようにプロセスごとにマネジメントしていく方法が使いつらいことも事実である。

システムティックアプローチでは問題把握、目標設定、方策の実行支援といったプロセスを経る。一方でハプンスタンス学習では明確に何かの問題把握を行うものではなく、興味や関心に基づいて行動していくことを促すのみである。むしろ問題や原因といった要因に注目することが、好奇心に基づいて行動していく意欲を削いでしまい、ハプンスタンスの発生に必要なオープンマインドな姿勢を損なうリスクもある²⁰⁾。

この点において、ハプンスタンス学習を用いる場合の支援プロセスの実際と、現時点においてキャリアコンサルティングで標準的と考えられているシステムティックアプローチのプロセスとの齟齬に支援者が悩む可能性は残る。本研究では両者の支援プロセスが重なり合わないことをいったん脇に置き、まずはハプンスタンス学習の発生プロセス自体への理解を深めることで、支援者がクライアントや状況を判断しながら支援を遂行できるようになることを目的としていた。今後の課題のひとつとして、統合的な支援プロセスの検討も視野に入るだろう。

なお、より大きな視点に立てば、これはハプンスタンス学習理論だけの問題ではない。キャリアの分野でいえばキャリア構成インタビュー²¹⁾、セラピー全般に広げるなら解決志向ブリーフセラピー²²⁾など、明確な計画設定は行わない支援手法や理論は他にも存在する。問題把握や目標設定よりもクライアントが自ら動くような方向に動機づけを行うことにフォーカスするもので、こうした比較的新しい理論を従来の枠組みで利用しようとしたときに共通して生じる課題である。時代に合わせてキャリア支援の理論や手法も変化する中で、次世代のキャリア支援を考えるうえでも非常に重要な論点である。今後、ハプンスタンス学習のプロセスを検討することを通して、このテーマに関する研究を進めていきたいと考えている。

謝辞

本研究は JSPS 科研費 JP20K13989 の助成を受けたものです。

注

- 1) Krumboltz(1999, 2004, 2009)
- 2) 渡部(2019), p.32
- 3) 吉川(2018a, 2018b, 2020)
- 4) 吉川(2018a)
- 5) Savickas(2011), pp.11-18
- 6) Savickas(2011), pp.11-18および下村(2015), pp.14-15.
- 7) 木村・下村(2020), p.376-404
- 8) Krumboltz(1979), p.20-25.
- 9) Sharf, R. S.(2013), p.356, Krumboltz(1999), p.22-25, 木村・下村(2022), p.89-90など。
- 10) Sharf, R. S.(2013), p.357, Krumboltz(1999), p.22-25, 木村・下村(2022), p.89-90など。
- 11) Krumboltz(1979), p.35.
- 12) Krumboltz(2009), p.144-145.
- 13) Mitchell, Levin & Krumboltz(1999), p.121 のStep2を参照。
- 14) Krumboltz & Levin (2004), 邦訳p.188-189、Krumboltz(2009), p.145.
- 15) Krumboltz & Levin(2004), 翻訳 p.5-6, p.8-9, p.19-20 などの事例を参照。
- 16) Krumboltz(1999), p.118. 日本語訳は渡部(2019), p.32を使用。
- 17) Krumboltz(1999), p.77.
- 18) 木村・下村(2020), p.376-404
- 19) 木村・下村(2020), p.376-404
- 20) 社会的学習理論の立場では、クライアントの遺伝的要因やこれまでの経験を含めた過去の学習経験の影響で現在のキャリアに関する行動や意思決定に問題が発生していると考えられる。キャリアの問題とは基本的に学習の問題である。しかし、これはシステムティックアプローチが想定する問題把握とは異なるレベルのものである。
- 21) Savickas(2011)
- 22) 森・黒澤(2002)

参考文献

(日本語文献)

木村周・下村英雄『キャリアコンサルティング 理論と実際 6訂版－専門家としてのアイデンティティを求めて－』一般社団法人雇用問題研究会、2022年。

- 下村英雄「コンストラクション系のキャリア理論の根底に流れる問題意識と思想」、渡部昌平編著『社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践－ナラティブ、質的アセスメントの活用－』10-43頁、福村出版、2015年
- 吉川雅也「社会的学習理論のコンテクストにおけるハプンスタンス学習の理解」『関西外国語大学研究論集』108号、119-136頁、2018年。
- 吉川雅也「大学生のキャリア開発におけるハプンスタンス学習理論の活用－ハプンスタンス学習プロセスのモデル化とグループワークの実践を通して－」『日本産業カウンセリング学会第23回(国際)大会論文集』74-77頁、2018年。
- 吉川雅也「ハプンスタンス学習の発生確率を高めるグループ・インタビュー・ワーク」『日本産業カウンセリング学会第25回大会論文集』80-83頁、2020年。
- 渡部昌平『よくわかるキャリアコンサルティングの教科書』金子書房、2019年。
- 森俊夫・黒沢幸子『森・黒沢のワークショップで学ぶ 解決志向ブリーフセラピー』ほんの森出版、2002年。

(外国語文献)

- Krumboltz, J.D. (1979), "A Social Learning Theory of Career Decision making", *Social Learning and Career Decision making*, Cranston, RI, pp.19-49.
- Krumboltz, J.D. and Levin, A.S. (2004), *Luck is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*, Impact Publishers. (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳『その幸運は偶然ではないんです！夢の仕事をつかむ心の練習帳』ダイヤモンド社、2005年。)
- Krumboltz, J.D. (2009), "The Happenstance Learning Theory", *Journal of Career Assessment*, Vol.17, pp.135-154.
- Mitchell, K.E., Levin, A., Krumboltz, J.D. (1999), "Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities", *Journal of Counseling & Development*, Vol.77, pp.115-124.
- Savickas, M. L. (2011), *Career Counseling, American Psychological Association*, American Psychological Association. (日本キャリア開発研究センター監訳・乙須敏紀訳『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、2015年)
- Sharf, R. S. (2013), *Applying Career Development Theory to Counseling 6th Edition*, Cengage Learning.

(よしかわ・まさや 英語キャリア学部准教授)