

成人発達理論に基づくインテグラルキャリアの展望
— キャリア支援の三層構造と発達志向への転換 —

Prospects for Integral Career Based on Adult Development Theory

(Position Paper)

2026年2月23日
インテグラルキャリア研究所

[1.0.0 版]

成人発達理論に基づくインテグラルキャリアの展望

—キャリア支援の三層構造と発達志向への転換	1
1 はじめに	1
2 第一段階：意味志向の心理学とキャリア観	1
3 第二段階：適応志向の心理学への転換	1
4 第二段階の限界とキャリア支援・心理臨床の再接近	2
5 第三段階への萌芽：成人発達理論の登場	3
6 キャリア支援の三層構造	4
7 ICIの理論的立場：インテグラルキャリアの提示	5
8 戦略的役割：橋渡しとしてのICI	5
9 今後のインテグラルキャリア理論の展開と期待	6
10 おわりに：キャリア支援の次の段階へ	7
11 参考文献	8

成人発達理論に基づくインテグラルキャリアの展望

—キャリア支援の三層構造と発達志向への転換

1 はじめに

現代のキャリア支援は、大きな転換点に差しかかっている。

この転換は単なる制度や技法の変化ではなく、人間観そのものの変化に由来する思想的転換であると考えられる。キャリアとは何か、人はどのように働き、生き、成長するのかという問いに対する理解が、ここ数十年で大きく書き換えられてきたのである。

日本においては、心理臨床とキャリア支援の思想は密接に関係しながら発展してきた。心理学の主流理論の変化は、そのままキャリア支援の在り方を規定してきたと言ってよい。本稿では、その歴史的推移を整理したうえで、現代のキャリア支援が直面している限界を指摘し、成人発達理論に基づく新たな段階への移行の必要性を論じる。そして、その移行期におけるインテグラルキャリア研究所（ICI）の理論的立場と役割を提示する。

2 第一段階：意味志向の心理学とキャリア観

1980年代から1990年代にかけての日本の心理臨床は、今日から見ればきわめて特徴的な時代であった。この時期の臨床心理学は、精神分析的アプローチ、来談者中心療法（Rogers, 1961）、行動療法（のちの認知行動療法へ接続）、家族療法、学校臨床の実践など、多様な実践と、それを裏打ちする理論が並存していた。

日本の心理臨床の文化的トーンという観点から見ると、人間の問題を「意味」「物語」「自己理解」の文脈で捉えようとする志向が強く共有されていたのも事実である。

とりわけ、河合隼雄を中心とするユング派心理学（Jung, 1968）の影響は大きく、夢・神話・象徴・物語といった主題は、日本の臨床文化に深い浸透を見せた。また、来談者中心療法（Rogers, 1961）も同様に、「個人の内的世界の尊重」や「自己理解の深化」を重視する点で、この時代の臨床的気分と共鳴していた。

同時期には、たとえば「日本ユングクラブ」のような在野の思想サークルも存在し、ユング心理学は臨床技法としてのみならず、象徴思想や宗教的心理学としても広く受容されていた。これらの活動は後の制度化された学会とは異なり、同人誌や私的研究会を中心とする知的サロンのような性格を帯びていた。

同時に、行動療法や家族療法、学校臨床の実践が着実に広がり始めた時代でもあり、日本の心理臨床が多元化への萌芽を内包していたと見ることもできる。

この時代の心理臨床を総括するならば、それは特定学派の時代というよりも、人間の問題を症状や行動の修正に還元せず、「人生の意味」や「自己の物語」として理解しようとする意味志向の心理学的気分が優勢であった時代と位置づけるのが妥当であろう。

そしてこの文脈の中で、キャリアもまた単なる職業選択ではなく、人生の物語の一部として理解され始めていたのである。

3 第二段階：適応志向の心理学への転換

2000年代に入ると、日本の心理臨床は徐々に大きな方向転換を遂げていく。この変化は単なる流

行の交代ではなく、制度的・社会的・学術的要因が重なり合った構造的転換であった。

まず制度面では、医療領域における心理職の位置づけの明確化が進み、心理療法には効果測定、再現性、標準化が強く求められるようになった。さらに2010年代に向けては公認心理師制度の成立準備が進行し、心理支援は専門職資格と医療モデルの枠組みの中へと体系的に組み込まれていった。この制度的再編は、心理療法に対して経験的妥当性と説明可能性を一層要求する方向に作用した。

同時に、社会的環境も大きく変化していた。1990年代まで相対的に重視されていた長期的な自己探究や内的理解に比べ、2000年代以降の現場では、早期復職、症状軽減、ストレス対処、職場適応といった、より短期的かつ機能的な回復目標が強く要請されるようになった。とりわけ産業、医療、教育といった実務領域においては、限られた人的・時間的資源の中で成果を可視化できる支援モデルへの期待が高まり、心理療法にも実用的有効性が強く求められる傾向が顕著になった。

このような制度的・社会的要請の交点において主流化していったのが、認知行動療法 (Cognitive Behavioral Therapy: CBT) (Beck, 1976) である。CBTが急速に普及した背景には、単にエビデンスの蓄積が豊富であったという事情にとどまらず、当時の社会制度および専門職化の流れとの構造的適合性の高さがあったと考えられる。すなわちCBTは、症状と介入の対応関係が比較的明確であり、効果測定が行いやすく、さらにマニュアル化や教育訓練への展開が可能であるという特性を備えていた。また、短期介入に適している点や、医療モデルとの整合性を保ちやすい点も、制度化が進む日本の心理臨床において導入を後押しする要因となった。

その結果、現在の心理臨床は、実践技法の中核としてCBTが広く参照されつつ、その基盤的態度として来談者中心療法 (Rogers, 1961) 的な関係理解が併存するという、いわば二層構造を形成している。一方で、ユング派をはじめとする深層心理学的アプローチは、専門の少数派として重要な知的遺産を保持し続けているものの、制度的主流からは相対的に後景化していったと位置づけることができる。

この変化は、キャリア支援の領域にも明確な影響を及ぼしている。1990年代までの日本でのキャリア理論は、職業適性や職業選択のマッチングを中心に展開していたものの「キャリア」というワードは重視されなかった。しかし、2000年代以降になると、サビカスらによるキャリアアダプタビリティやライフデザイン (Savickas et al., 2009) といった概念が台頭し、個人が環境変化にどのように対処するかという視点が前面に現れてくる。

もっとも、実務の現場におけるキャリア支援の方法論を精査すると、問題解決志向、行動計画の明確化、自己効力感の向上、認知再構成、スキルトレーニングといった、CBTと親和性の高い実践枠組みによって再編成されていった側面が大きい。この点において、キャリア支援は理論的にはナラティブ志向を取り込みつつも、実践的には適応支援モデルへと収斂していったと理解できる。

以上を踏まえるならば、この時期の心理学およびキャリア支援は、人の問題を主として「環境への適応可能性」の観点から捉える傾向を強めた時代であったと総括できる。この段階の心理学は、「適応志向の心理学」と呼ぶことができよう。ここでは、人の困難は思考や行動パターンの修正によって改善可能なものとして理解され、キャリアもまた、意味の探究というよりは、変化する環境に対応するための適応力やスキルの問題として扱われる比重が高まっていったのである。

4 第二段階の限界とキャリア支援・心理臨床の再接近

適応志向に再編されたキャリア支援は、多くの現実的課題に対して確かな有効性を示してきた。転職活動への対応、職場適応の促進、ストレス対処力の向上といった領域において、行動計画の明

確化やスキル訓練、自己効力感の強化は実務的成果を上げてきたことは疑いない。とりわけ短期的成果が求められる産業・医療・教育領域において、この適応志向モデルは制度的要請とも整合し、広範に受容されてきた。

しかしながら、現代のキャリア問題の中心は、徐々に別の次元へと移行しつつある。たとえば、管理職への移行に困難を感じるケース、客観的には成功しているにもかかわらず虚無感を訴える事例、自己同一性の揺らぎや人生の意味の喪失感といった問題は、単純なスキル不足や行動上の不適応としては十分に説明できない。これらの困難は、個人が世界や自己をどのような枠組みで理解し、意味づけているかという、より深層の構造に関わる問題として現れている。

このような事例に対して、認知内容の修正や行動活性化を中心とする介入は一定の効果を持ちうるものの、十分な変容に至らない場合が少なくない。その理由の一つは、問題の所在が個々の思考の妥当性ではなく、思考そのものを生み出している意味構造のあり方に関係しているためである。すなわち、適応志向の支援が主として行動レベルおよび認知内容レベルの調整を得意とする一方で、意味づけの枠組みそのものの変容を体系的に扱う理論的基盤は、必ずしも十分に整備されてこなかった。

この点において、現代のキャリア支援は、適応スキルの向上という第二段階の到達点において一定の停滞を示していると捉えることができる。そこでは行動改善の技法は高度に洗練されたものの、個人が依拠している前提や価値体系の再編、すなわち意味構造の発達的変容を扱う視座が相対的に希薄であった。この理論的空白が、キャリア支援と心理臨床との再接近を促す一因となったと考えられる。

実際、近年のキャリア領域では、ナラティブ・アプローチやライフデザイン・カウンセリングの広がりが見られるように、個人の語りや自己理解のプロセスを重視する潮流が再び顕在化している。他方、心理臨床の側においても、症状軽減のみならず、アイデンティティや意味づけの再構成に関心を向ける動きが継続しており、両領域は「適応」と「意味」の再統合を模索する接点において、再び接近しつつあるといえる。

5 第三段階への萌芽：成人発達理論の登場

このような理論的要請に応答する形で注目を集めているのが、ロバート・キーガンの構成主義的発達理論 (Constructive-Developmental Theory) (Kegan, 1982, 1994) や、カート・フィッシャーのダイナミック・スキル理論 (Dynamic Skill Theory) (Fischer & Bidell, 2006) をはじめとする成人発達研究である。これらの理論は、発達を単なる知識量や技能量の増加としてではなく、人が経験を理解し行為するための枠組みそのものが、より複雑で統合的な形へと再編成されていく過程として捉える点に特徴がある。

成人発達の観点に立てば、人は生涯にわたり、これまで自明視していた前提や価値観を対象化し、それらを複数の視点の中で相対化しうようになる可能性を持つ。すなわち発達とは、新たなスキルの獲得にとどまらず、世界の捉え方そのものが再組織化されていくプロセスとして理解される。この意味構造の再編過程こそが、成人期における発達の中核的特徴であると位置づけられている。

さらに近年の成人発達研究においては、このような発達過程を、個人内の認知的複雑性の増大としてのみならず、主観、行動、文化、社会システムといった複数次元の相互関係の中で理解しようとする統合的志向が強まりつつある。とりわけケン・ウィルバーに代表されるインテグラル理論 (Wilber, 2000, 2006) は、人間の発達を多元的かつ階層的なプロセスとして把握し、発達研究、心理臨床、組織論、社会理論を横断的に接続する包括的枠組みを提示した点において、成人発達理論

の理論的射程を拡張する試みとして位置づけることができる。

この視点からキャリアを捉え直すとき、キャリアはもはや単なる職業選択や環境適応の問題には還元されない。それは、個人が仕事や役割の経験を通して、自己と世界との関係性をどのように再構築していくかという、意味構造の発達過程そのものとして理解されることになる。すなわち、人はキャリアの節目において単に行動レパトリーを更新するのではなく、自己理解の枠組みや価値の階層化の仕方そのものを変容させうる存在として捉えられるのである。

このような理論的地平に立つとき、第三段階のキャリア支援は、「発達志向のキャリア支援」として位置づけることができる。それは、適応スキルの強化にとどまらず、人が依拠している意味構造そのものの変容可能性を視野に入れた支援であり、心理臨床とキャリア支援とを、より高次の統合枠組みの中で再接続しようとする試みとして理解されるのである。

6 キャリア支援の三層構造

以上の議論を踏まえると、現代のキャリア支援は、単一の理論や技法によって把握されるものではなく、異なる水準の課題に応答する複数の層から成る構造として理解することが有効である。ここでは、その構造を大きく三層として整理することができる。

第一の層は、行動やスキルの調整を主たる対象とする層である。この水準では、個人の思考パターンや行動レパトリー、対処技能の獲得と修正が主要な介入対象となる。認知行動療法や社会認知的キャリア理論 (Lent, Brown, & Hackett, 1994) に代表されるアプローチは、この層に位置づけられる。現行の制度的キャリア支援や産業領域における実務の多くは、この第一層を中核として設計されており、短期的成果の創出や適応促進という観点からは高い実用性を有している。

第二の層は、意味や物語の再構成を扱う層である。ここでは、個人が自己経験をどのように解釈し、どのような人生物語として統合しているかが主たる関心となる。ナラティブ・キャリア論やライフデザイン・アプローチは、この水準において展開されてきた理論群である。この層は、第一層では十分に扱いきれなかったアイデンティティの揺らぎやキャリアの方向づけの問題に対して有効な視座を提供しており、近年その重要性は確実に増大している。

しかしながら、第三の層として、さらに異なる理論的地平が存在する。それは、個人が依拠している意味づけの枠組みそのものの発達の再編を扱う層である。この水準において参照されるのが、キーガンの構成的発達理論やフィッシャーのダイナミック・スキル理論をはじめとする成人発達理論である。ここで焦点化されるのは、何を考えるか、どのように語るかという内容レベルではなく、そうした思考や語りを可能にしている認識枠組みそのものの変容可能性である。

この第三層は、現時点では依然として先端的領域に位置づけられるが、現代のキャリア問題の質的变化を踏まえるならば、今後の基盤理論としての潜在力を有していると考えられる。とりわけ、役割移行の困難、成功後の空虚感、自己同一性の再編といった問題群は、第一層および第二層のみでは十分に解消しきれない場合が多く、意味構造の発達という視点の導入が不可欠となりつつある。

さらに重要なのは、これら三層の議論が、個人内部の発達過程のみに還元されてはならないという点である。実際のキャリアは、常に組織的・社会的文脈の中で展開される関係的プロセスであり、個人の意味構造の変容は、所属集団の規範、役割期待、権力関係、コミュニケーション様式といったグループダイナミクスの影響を強く受ける。

たとえば、管理職移行の困難は、個人のリーダーシップスキルの問題としてのみ理解することはできない。それは同時に、組織が暗黙裡に前提としている意味枠組み、評価基準、関係構造との相

相互作用の中で生起する現象でもある。同様に、キャリア中期に生じる空虚感や方向喪失も、個人の内的課題であると同時に、組織文化や職務設計、承認構造との不整合として現れる側面を持つ。

この観点に立てば、第三層における発達志向のキャリア支援は、単なる個人の内面変容支援にとどまらず、個人と組織との相互構成的関係を視野に入れた支援枠組みとして再定義される必要がある。すなわち、キャリア支援は、個人の適応支援、物語の再構成支援に加えて、意味構造の発達と組織的文脈との動的適合を扱う、より統合的な実践領域へと拡張されつつあるのである。

以上の意味において、現代のキャリア支援は、行動・意味・発達という三層構造を内包しつつ、さらに組織論的視座との接続を不可欠の要件として要請される段階に到達していると総括することができる。

7 ICI の理論的立場：インテグラルキャリアの提示

以上に整理してきた三層構造を踏まえると、インテグラルキャリア研究所 (ICI) が採用する理論的立場は、明確に第三層、すなわち意味構造の発達過程を主たる対象とする発達志向の地平に位置づけられる。

ICI においてキャリアとは、単なる職業選択や環境適応の問題ではない。それは、個人が仕事や役割経験を通して、自己と世界との関係性をいかに理解し直し、どのような意味枠組みのもとで行為しているのかという、認識構造そのものの発達過程として捉えられる。人はキャリアの節目において、行動レパートリーを更新するだけでなく、自らが抛って立つ前提や価値の階層化の仕方を再編成し、より複雑で統合的な視点へと移行していく可能性を有している。ICI のインテグラルキャリア論は、この縦方向の発達力学を理論の中核に据える点に特徴がある。

もともと、この立場は第一層のスキル志向キャリア支援や第二層の意味志向キャリア支援を否定するものではない。むしろ、それらを人間理解の異なる焦点水準として包含的に位置づけ、その有効性を認めた上で、なお十分に扱われてこなかった発達の次元を理論的に可視化しようとする試みである。インテグラルキャリアとは、行動の改善、意味の再構成、そして意味構造の発達という三つの層を相補的に統合する視座にほかならない。

現代日本に目を向けると、国家資格制度を中心とする制度的キャリア支援は広範に普及しており、一定の社会的基盤を確立している。他方で、成人発達理論に基づくキャリア支援を体系的かつ実務的に提供する機関は、依然として限定的である。コーチングや組織開発の一部領域において成人発達研究の知見が参照され始めているものの、それらをキャリア支援、心理臨床、組織論の三領域にまたがって統合的に提示する理論拠点は、国内において未だ十分に形成されているとは言い難い。

この理論的空白において、ICI は成人発達理論に基づくキャリア支援の専門機関として、独自の位置を占めうる潜在力を有している。すなわち ICI の役割は、新たな理論を付加することにとどまらず、既存のキャリア支援実務と発達理論とを架橋し、実践可能な統合モデルとして提示する点にある。

8 戦略的役割：橋渡しとしての ICI

日本における ICI の現実的かつ戦略的な役割は、制度的キャリア支援と発達志向キャリア支援との間に横たわる断絶を接続する「橋渡し機能」に見出される。国家資格制度や CBT 的枠組みに基づくキャリア支援は、現行制度および実務現場と強固に結びついており、その基盤的意義を軽視する立場は現実的ではない。むしろ、これら第一層の実践は、現代社会における基礎的支援インフラとし

て不可欠な役割を担っている。

ICIの視座においては、スキル志向の支援を主として「横方向の問題解決」として捉え、これに対して成人発達理論が扱う変容過程を「縦方向の成長」として位置づけることができる。この二軸モデルに立つとき、発達志向のキャリア支援は、既存制度を代替するものではなく、その到達限界を補完し、拡張する第二次的機能として理解される。すなわちICIは、制度的支援の外部に対抗的に立つのではなく、その内部および周縁において発達の視座を接続する中間的実践領域として機能することが期待される。

同時に、思想的深度を持つ理論が社会的影響力を持つためには、在野的議論にとどまらず、実務モデル、成果指標、制度接続の回路を備える必要があることも歴史的に示されている。ICIが今後持続的影響力を形成していくためには、理論的精緻化と並行して、教育プログラム、評価指標、組織実装モデル、専門職連携といった実務的基盤を段階的に整備していくことが不可欠である。

9 今後のインテグラルキャリア理論の展開と期待

今後のキャリア支援領域においては、環境変化の加速、役割の流動化、AIとの協働の進展などを背景として、単なる適応能力の向上を超えた「意味構造の更新能力」そのものが、重要な人的資本として位置づけられていく可能性が高い。こうした状況においては、個人の行動調整や認知修正に焦点を当てた従来型支援のみならず、意味づけの枠組みそのものの発達過程を視野に入れた理論的基盤の整備が不可欠となる。

本稿で検討してきたように、成人発達理論は、この意味構造の発達という課題に対して強力な説明枠組みを提供してきた。他方、近年の理論的展開においては、人間の発達を主観的経験の変容としてのみ捉えるのではなく、行動、文化、社会システムとの相互関係の中で多元的に把握しようとする統合的志向が顕在化している。この理論的潮流の中核に位置づけられるのが、ケン・ウィルバーに代表されるインテグラル理論である。

インテグラル理論の導入は、キャリア研究に対して重要な射程拡張をもたらす。すなわちキャリアは、個人内の発達過程としてのみならず、組織的文脈、文化的意味体系、社会的制度構造との相互構成的プロセスとして把握される必要があることが、より明確に理論化されるのである。この視点に立つとき、キャリア支援の課題は、個人の適応支援と発達支援の統合にとどまらず、個人—集団—組織—社会を架橋する多層的支援設計へと拡張されていく。

とりわけ今後の研究課題としては、個人の発達段階と組織文化・役割構造との相互作用をいかに可視化し、実践可能な支援モデルとして具体化していくかが重要な論点となる。また、縦方向の発達支援と横方向の適応支援とを、どのような順序性と介入設計のもとで統合的に提供するかという実践モデルの精緻化も、今後の中心的テーマとなるであろう。

これらの課題に体系的に取り組むことができるならば、インテグラルキャリア研究所(ICI)は、キャリア支援、心理臨床、組織開発の交差領域における理論的・実践的ハブとして機能しうる。インテグラルキャリア論は、成人発達理論の知見を基盤としつつ、インテグラル理論が提示した多元統合的視座を実務領域に架橋する試みとして、現代の人間発達と社会システムの変容を接続する中核的フレームワークとなる可能性を有している。今後は、理論的精緻化と実証的検討、さらには組織実装の往還を通じて、発達志向キャリア支援の新たな実践モデルが段階的に形成されていくことが期待される。

10 おわりに：キャリア支援の次の段階へ

本稿で検討してきたように、日本の心理臨床およびキャリア支援は、歴史的にみて「意味志向の時代」から「適応志向の時代」へと大きく重心を移し、現在はさらにその先にある「発達志向の時代」への移行点に立ちつつある。この変化は単なる理論潮流の交代ではなく、人間の働き方と生き様、すなわちキャリアの構造そのものが変容しつつあることの反映であるといえる。

とりわけ現代のキャリア課題の中核には、スキル不足や行動上の不適応としては捉えきれない問題群が顕在化している。役割移行の困難、成功後の空虚感、自己同一性の揺らぎ、意味の喪失といった現象は、個別の認知内容の修正のみでは十分に説明できず、個人が依拠している意味構造そのものの発達の再編という観点からの理解を要請している。この文脈において、成人発達理論が持つ理論的射程は、今後のキャリア支援において一層重要性を増していくものと考えられる。

この移行期において、インテグラルキャリア研究所 (ICI) が果たしうる役割は小さくない。すなわち ICI は、制度的キャリア支援の実務的基盤を尊重しつつ、その到達限界を見据え、発達志向の視座を実践的枠組みとして接続する媒介的拠点として機能しうる位置にある。ここで目指されているのは、既存実務の否定ではなく、行動・意味・発達という三層を統合的に扱う新たなキャリア支援の地平の提示である。

キャリアを単なる職業選択や適応課題としてではなく、人間が自己と世界との関係性を更新し続ける発達過程として捉え直すこと。この視座の転換こそが、不確実性の高い時代において、人の可能性を持続的に育むための理論的基盤となる。

インテグラルキャリアの試みは、なお途上にある。しかし、個人の内的発達、組織における関係力学、そして社会システムの変容を架橋しようとするこの統合的視座は、これからのキャリア支援が向かうべき一つの方向性を示唆している。今後、理論的精緻化と実践的検証の往還を通じて、発達志向のキャリア支援がより具体的な支援モデルとして社会に根づいていくことが期待される。

11 参考文献

(キャリア理論・ライフデザイン)

- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling (2nd ed.)*. Wiley.
- Savickas, M. L., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*; 75(3), 239–250.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career. *Journal of Vocational Behavior*; 45, 79–122.

(心理臨床・人間性心理学)

- Rogers, C. R. (1961). On Becoming a Person. *Houghton Mifflin*.
- Beck, A. T. (1976). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. *International Universities Press*.
- Jung, C. G. (1968). The Archetypes and the Collective Unconscious. *Princeton University Press*.

(インテグラル理論)

- Wilber, K. (2000). A Theory of Everything: An Integral Vision for Business, Politics, Science and Spirituality. *Shambhala*.
- Wilber, K. (2006). Integral Spirituality. *Shambhala*.
- Wilber, K. (2007). The Integral Vision. *Shambhala*.
- (補助的理論)
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development.
- Dweck, C. (2006). Mindset. *Random House*.

