

JILPT 資料シリーズ

No.165 2016年3月

職業相談場面におけるキャリア理論及び カウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

職業相談場面におけるキャリア理論及び カウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本資料シリーズは、近年、進展の著しいキャリア理論・カウンセリング理論の最新の学説・研究動向等を中心に文献調査研究を行い、基礎的・伝統的な理論的動向も含めた形で各種の学説・理論動向を網羅的に収集・集約し、おもに職業相談場面において広く活用可能な形で整理し、取りまとめることを目的とした。

この文献調査研究は、例えば、産業競争力会議雇用・人材分科会の中間整理において「ハローワークの質の向上」として「職員にキャリア・コンサルタントの資格取得を促す」とされたことなどを受け、今後一定年限のうちに職員の一定割合にキャリア・コンサルタント資格を取得させる必要性なども見据えた形で開始された。そのため、職業安定行政職員にとって、今後、特に必要となる最新の学説や理論動向を中心に引き上げ、その理解を促進し、職業相談の現場における活用方法を理解させる等、積極的に理論の習得に向かわせていくことが可能なように企図された。

具体的手法としては、従来、労働行政において必ずしも十分に紹介されてこなかった新たなキャリア理論・カウンセリング理論の動向などを引き上げて、紹介することとした。特に、最近のキャリア心理学、キャリアカウンセリング論、キャリアガイダンス論に関する国内外の書籍の文献調査の結果から、これまでのテキスト類では十分に引き上げられてこなかった若干、新しい理論動向を中心に引き上げた。その際、個々の理論の煩瑣な解説は必要最小限に絞り込み、次なる学習への導入の役割を果たすものとすべく、理論概要および図表を各章で加えて、理解を助けるものとした。さらには、各理論が職業相談場面でどのように効果的に活用されるのかについても原稿に含めることとした。その上で、最新の理論動向に詳しい若手中堅の執筆者を招き、昨今の理論動向について、あまり制限や制約のない形で自由に健筆を振るっていただいた。

結果的に、本資料シリーズは、従来、労働行政において紹介されてきたキャリア理論・カウンセリング理論に関する刊行物とは一線を画する専門性と網羅性を兼ね備えた質の高い内容を盛り込むことができたと考える。

本資料シリーズが、職業相談場面をはじめとして様々な場面で有効な資料として活用され、職業相談の理論的な進展に貢献できれば幸いである。

2016 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅 野 和 夫

担 当 者 （五十音順）

氏 名				所 属
あら	め	ま	き	職業能力開発総合大学校能力開発院准教授
新	目	真	紀	
うめ	むら	けい	じ	駿河台大学キャリアセンター専任講師
梅	村	慶	嗣	
かや	の		じゅん	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門主任研究員
榎	野		潤	
かる	べ	ゆう	き	筑波大学大学院人間総合科学研究科3年制博士課程
軽	部	雄	輝	
しも	むら	ひで	お	労働政策研究・研修機構キャリア支援部門主任研究員
下	村	英	雄	
たか	はし		ひろし	ユースキャリア研究所、法政大学講師
高	橋		浩	
なが	さく		みのる	駿河台大学心理学部准教授
永	作		稔	
まつ	だ	ゆう	こ	弘前大学教育学部専任講師
松	田	侑	子	
みず	の	まさ	し	国立精神・神経医療研究センター流動研究員
水	野	雅	之	
わた	なべ	しょう	へい	秋田県立大学総合科学教育研究センター准教授
渡	部	昌	平	

※執筆分担箇所は各章末に表示

目 次

はじめに

1. 本書の目的および作成過程	1
2. キャリア理論・カウンセリング理論を知る意義	3
3. 各章の構成および特徴	6

I キャリア理論編

1 パーソنزの職業選択理論	13
2 スーパー①ーキャリア自己概念	16
3 スーパー②ーキャリア・レインボー	19
4 フォンドラセックらの職業発達理論モデル	22
5 ホランドの6角形モデル	25
6 キャリア意思決定理論	28
7 キャリア自己効力感①ーバンデューラの4つの情報源	31
8 キャリア自己効力感②ー社会認知的キャリア理論	34
9 自己決定理論	37
10 「やりたいこと」志向	40
11 認知的情報処理理論	43
12 プランド・ハップンスタンス理論	46
13 キャリア・カオス理論	49
14 サヴィカス①ーキャリア構築理論	52
15 サヴィカス②ーキャリア構築インタビュー	55
16 社会構成主義と心理的構成主義	58
17 質的キャリア・アセスメント	61
18 精神性（スピリチュアリティ）のキャリアカウンセリング	64
19 文化に配慮したキャリアカウンセリング	67
20 シャインの組織内キャリア発達理論	70
21 クラムのメンタリング理論	73
22 シュロスバーグのキャリア理論	76
23 ピーヴィーのソシオ・ダイナミック・カウンセリング	79
24 キャリアカウンセリング・プロセス	82

II カウンセリング理論編

1 カウンセラーに求められる基本的態度①	87
2 カウンセラーに求められる基本的態度②	90

3	カウンセラーに求められる基本的態度③	93
4	カウンセリング技法 1（非言語）	96
5	カウンセリング技法 2（言語）	99
6	精神分析的アプローチ（防衛機制）	102
7	アドラー心理学	105
8	交流分析	108
9	クライエント中心療法①ーその世界観	111
10	クライエント中心療法①ー人格の変化の方向性	114
11	フォーカシング	117
12	構成的グループエンカウンター	120
13	応用行動分析	123
14	認知行動的アプローチ（基礎）	126
15	認知行動的アプローチ（応用）	129
16	ソーシャルスキル・トレーニング	132
17	コミュニティアプローチ①	135
18	コミュニティアプローチ②	138
19	ブリーフセラピー	141
20	解決志向カウンセリング	144
21	グループ・ファシリテーション	147
22	動機づけ面接	150
23	ポジティブ心理学	153
24	ナラティブ・アプローチ	156

Ⅲ ガイダンス理論編

1	日本のキャリアコンサルティング施策	161
2	日本のキャリア教育施策	164
3	管理者としてのカウンセリング論	167
4	キャリアガイダンスのデリバリー・セグメント・コスト	170
5	社会正義のキャリアガイダンス論	173

はじめに

1. 本書の目的および作成過程

本資料シリーズでは、近年、進展の著しいキャリア理論・カウンセリング理論の最新の学説・研究動向等を中心に文献調査研究を行った。その際、基礎的・伝統的な理論的動向も含めた形で各種の学説・理論動向を網羅的に収集・集約し、おもに職業相談場面において広く活用可能な形で整理し、取りまとめることを目的とした。

この文献調査研究は、例えば、産業競争力会議雇用・人材分科会の中間整理（平成 25 年 12 月 26 日）において「ハローワークの質の向上」として「職員にキャリア・コンサルタントの資格取得を促す」とされたことなどを受け、今後一定年限のうちに職員の一定割合にキャリアコンサルタント資格を取得させる必要性なども見据えた形で開始された。そのため、職業安定行政職員にとっても今後、特に必要となる最新の学説や理論動向を中心に引き上げ、その理解を促進し、職業相談の現場における活用方法を理解させる等、積極的に理論の習得に向かわせていくことが可能なように企図された。

（1）理論の選定基準

具体的手法としては、従来、労働行政において必ずしも十分に紹介されてこなかった新たなキャリア理論・カウンセリング理論の動向などを取り上げて、紹介することとした。特に、最近のキャリア心理学、キャリアカウンセリング論、キャリアガイダンス論に関する国内外の書籍の文献調査の結果から、これまでのテキスト類では十分に引き上げられてこなかった新しい理論動向を中心に引き上げた。

われわれ執筆者一同で会合を行い、昨今のキャリア理論、カウンセリング理論の研究動向、最先端の知見、有力な研究結果等について議論を行い、比較的、新しい理論を中心に理論の選定を行った。

「新しい」ということに特に重点を置いて検討を行った理由は、基本的に「新しい」理論群は 1990 年代以降の現在の社会経済状況、キャリア環境を背景に理論的な考察を行っているからであった。こうした新しい理論群は、新たな形で実証的な研究・検証がなされているものも多く、そのため、相応のエビデンスも蓄積されていることが多い。また、「新しい」理論を追求することによって、少なくとも 1990 年代から 2000 年代以降の時代の雰囲気と合致した理論群を選抜することができ、結果的に、昨今の深刻なキャリア上の問題・課題にも即応・適用しうる理論群が選定されることとなる。

同時に、すでに古典的といえる理論についても、現代の文脈において、なお、その有効性が再認識されているものについて引き上げている。

こうして、本書で引き上げた理論群は、従来にない新しい理論を引き上げつつ、現在の社会経済状況や問題・課題にも合致し、かつある程度の実証的な根拠も伴ったものを取り揃え

ることができたこととなる。

（２）各項目の執筆上の工夫

各理論の記述にあたって、もっぱら読者の理解が容易となるような工夫をいくつか加えた。まず、個々の理論的な解説があまりに煩瑣なものになることを防ぐために、理論の説明はおおむね２ページ前後に抑えた。その上で、各理論ともに、読者の理解を助けるために、１つだけ図表を入れることにした。このようにコンパクトに理論を紹介することによって、１つ１つの理論の核となる部分に焦点を絞って、本当に重要な箇所のみが記述されるようにした。

また、各理論によって記述に濃淡・長短が出ないようにするために、各理論ともに３ページの解説とすることとした。どのような理論も３ページという短いページ数で解説した理由は、むしろ、数多くの理論を取り上げたいという狙いからであった。後述するように、現在のキャリアガイダンス環境は極めて多様化しており、少数の理論で全てを説明できるような状況にはない。この状況にはこの理論が適用可能であるという見立ては、理論のレパートリーが多いほど可能となる。いわば、読者の手持ちのコマを増やすべく企図されたため、数多くの理論を紹介するために１つ１つの理論の記述は少なく抑える形となった。

なお、こうした目的から理論を記述したため、本書に記述された内容だけでは十分な理解に至らない場合や、さらに掘り下げた研究を深めたい場合が生じる。そのために各項目ともに参照文献を必ず挙げるようにした。基本的には、書店で販売されている日本語で読める文献を中心に挙げるようにした。

（３）実践場面との関連性

本書で理論を紹介する上でのもう１つの特徴は、実践場面での関連性を強く意識したことであった。従来、理論の学習は、ともすれば、その実践との乖離が問題となることが多かった。理論的な学習を忌避する者の多くの理由が、学んだところで実践に有効に活かすことができず、無駄になるというものであった。

この点、キャリア理論およびカウンセリング理論は基本的には常に実践において有効に活用可能であることを想定して提起されており、これが実践に有意義に生かされないことは由々しき問題であると考えられた。

そこで、本書では、「職業相談場面との関わり」という項目を設けて、当該理論が実践にどのように活かしうるのか、またどのように結びつくのかを、可能な限り書き込むこととした。その試みは必ずしもうまくいっているとは限らない。しかし不十分ながらも「職業相談場面との関わり」を書き込むことによって、どのように実践場面との関わりを考えれば良いのかの例は示せたと考える。この項目を参考にして、より実践での経験が豊富な中堅ベテランの担当者は自らより有効な理論と実践の結びつきを考えることが可能となることを期待する。理論と実践を曲がりなりにも結びつけようと試みるのが、理論にとっても実践にとっても

有益な営為となることを示すことも、本書が狙いとしたことの1つであった。

なお、執筆者には、最新の理論動向に詳しい若手中堅の精鋭の研究者を招き、昨今の理論動向について、あまり制限や制約のない形で自由に健筆を振るっていただいた。結果的に、本資料シリーズは、従来、労働行政において紹介されてきたキャリア理論・カウンセリング理論に関する刊行物とは一線を画する専門性と網羅性を兼ね備えた質の高い内容を盛り込むことができたと考える。

2. キャリア理論・カウンセリング理論を知る意義

(1) キャリアガイダンスの根幹を支える理論的な支援

ここで、キャリア理論・カウンセリング理論を知る意義とは何かを簡単に整理する。

後に取り上げるとおり、キャリアガイダンス（職業相談、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティング含む）の始祖としては、パーソンズの名前が挙げられることが多い。ただし、パーソンズ以前にも、職探しその他の相談支援がなされなかった訳ではない。しかしながら、パーソンズにキャリアガイダンスの開祖としての栄誉が帰せられるのは、ひとえにパーソンズがキャリアガイダンスの考え方や手法を、一冊の書籍に体系だった形で取りまとめた点にある。

すなわち、キャリアガイダンスとはどのような思想に基づくものであり、具体的にどのように進めるべきなのかを理論的にまとめたことによって、キャリアガイダンスは一般に開始されたと理解されていることになる。理論的なキャリアガイダンス手法が確立したことによって、相談に訪れた者に対して十分に根拠のある相談支援を自覚的・意識的に提供できるようになり、その点、理論化が相談支援を提供する者の専門性を高度化させたといえることができる。

こうしてキャリアガイダンスの成立の過程を考えた場合、そもそもがキャリアガイダンスは理論的な営為であり、十分に考えることなく素朴な形で行われていた悩み相談を、一定の考え方、一定の進め方に定式化し、その手順にそって進めることが必須となることを指摘しうる。したがって、キャリアガイダンスを行う以上は、常に、理論を知り、それに基づいて行う必要がある。逆に、理論的に行わないのであれば、それは専門的なキャリアガイダンスと呼ぶことができず、広く私的な人間関係の中で行われる相互扶助的な私的な支援の範疇にとどまる。

パーソンズによるキャリアガイダンスの理論化が開始されて以降、100年が経過するうちに、心理学をはじめ社会学、経済学、経営学などの各種の関連学問領域がキャリアガイダンスに関わり、その都度、相談支援の提供に有益な論理や知見がもたらされた。結果的に、現行のキャリア理論・カウンセリング理論は、キャリアガイダンスに関連する諸学問領域の現時点における集大成とも言え、その点、現在のキャリア理論・カウンセリング理論は専門的・科学的・学問的な支援の集積であるといった捉え方でもできる。

（２）公的機関等において理論を知る意義

このように本来的に理論的な営為であるキャリアガイダンスという捉え方は、公的機関並びにそれに準じる公式の個別支援サービスでは、より一層、重要性を増す。その理由をここでは以下の諸点に集約して述べる。

第一に、仮に公的機関および公式のキャリアガイダンスでない場合、その思想や手法は必ずしも理論的・科学的・学問的であることが要請されるものではない。例えば、それが一般的には非科学的とみなされる各種の占術・呪術に類するものでなされたとしても、相談者自身が納得している限りにおいて何ら問題が生じるものではない。

しかしながら、公的機関等におけるキャリアガイダンスで同様のことが可能であるかを考えた場合、社会通念上、より一層、現代の各種の学問領域によって精査された用語による科学的な説明が求められることとなる。公的機関で行われる以上、キャリアガイダンスにも中立性・公平性は求められることとなり、その点の配慮が十分になされる必要がある。その際、公的機関等のキャリアガイダンスの中立性・公平性を支える論理として、心理学他の各種の学問領域で専門的・科学的に研究がなされ、一定の理論的・実証的根拠が確保されていることが重要となる。こうして、理論的であるということは、公的機関等のキャリアガイダンスを支える根幹を貫く論理を構成するということと言えることとなる。

第二に、より実践的な理由として、現在、公的機関等のキャリアガイダンスが必ずしもパブリックな人員によってのみなされているのではないことが挙げられる。日本以外の先進国においても、公的機関等のキャリアガイダンスが、パブリック／プライベート／ボランティアの三者によって構成されることについては次第に共通認識が作られつつあり、いかに官民に加えてNPO等の地域の協力を得て相談支援を進めていくかが、考慮すべき重要事項となっている。これは、公的機関等のキャリアガイダンスには多種多様な文化や考え方をもつ人々が関わるということも意味する。このような多種多様な人員構成の中で相互に協力し合いつつキャリアガイダンスを成立させるにあたっては、相互に理解が可能な共通の基盤をもつ必要がある。この基盤の確立にあたって、やはり、相応の歴史と蓄積のあるキャリア理論・カウンセリング理論は有益である。より具体的には、現在、相談窓口を高度な専門性を有する有資格のキャリアコンサルタントが担当することは珍しくなく、その有資格の専門家が知るような知識・理論の理解は、当然ながら、関係者にある程度まで求められることとなる。

第三に、公的機関等のキャリアガイダンスが、地域において果たす機能という観点もある。大都市等においては、キャリアカウンセリングに関する有資格者が一定数以上存在しており、必要があれば、キャリア理論・カウンセリング理論ともに学習の機会が豊富にある。それは、地域の講演会やセミナーのようなものから、大学院の修士課程等の高等教育段階のものに至るまで、各種各様の理論的な学習の機会がある。それに対して、多くの地方においては、キャリア理論・カウンセリング理論の専門家は十分ではなく、その地域全体のキャリアそのものに対する十分なりテラシーがない場合もある。その際、キャリアや職業、仕事に対するも

の考え方のリテラシーを向上させる理論的なセンターとして、公的機関は機能することが求められる。例えば、履歴書の書き方やパソコンの使い方などのセミナーなどの講習会等によく行われるとしても、それとあわせてキャリアに対する考え方を深め、学習する機会は、大都市のみならず、地方においても等しく提供されるべきである。その際、相対的に、キャリア理論・カウンセリング理論の専門家が少ない地域において、その地域のキャリア意識の啓発普及に勤めることは、公的機関等がなすべき重要な役割となる。そして、その役割を果たすためにも、公的機関は自ら十分な理論的な学習を行い、研鑽を積み、継続的に地域に向けた啓発活動を行っていく必要がある。こうした活動が地域全体のキャリア意識の向上には重要であり、地域のキャリア形成上の問題・課題の解決の素地ともなっていくことが期待される。

（３）カウンセリング理論を知る意義

仮にキャリア理論を知る意義が上述のとおりだとしても、キャリアガイダンスの観点からはより一歩距離のあるカウンセリング理論を知る意義はどこに求められるだろうか。

これは、現代の多様化したキャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの現状と深く関連する。現在、キャリアの問題について相談支援を求めるクライアントは、従前のとおり、仕事や職業の問題のみを相談に来るのではない。むしろ、そうしたケースは稀であり、多くの場合、キャリアの問題とあわせてパーソナルな問題、メンタルヘルス的な問題、臨床心理学的な問題を抱えていることが多い。これは、例えば、長く失業や無業の状態を継続している場合、そのことそのものが抑うつ等の精神的な問題につながりやすいことから明らかである。現在、キャリアカウンセラーは、キャリアの問題しか扱わないとして、ある種の超然とした態度をとることができず、多くの場合、キャリアの問題とメンタルの問題を両面あわせて考えなければならない。

そのため、キャリアガイダンスおよびキャリアカウンセリングの理論的な学習では、より一般的なカウンセリング理論についても若干の知識があることが求められる。特に上述したとおり、現在、公的機関のキャリアガイダンスは多種多様な人員構成の中で行われるのであり、その中には、より深い心理的な問題を扱う臨床心理士等の専門家も含まれる。臨床心理士等と協働するにあたって、カウンセリング全般の専門用語や考え方については、やはり知る必要が生じる。キャリアカウンセラーやキャリアコンサルタントのようなキャリアガイダンスの提供者が自らより深い心理的な相談に乗るためというよりは、むしろ、他の専門家とうまく連携するためにこそ、求められてくる知識であると言えよう。

特に、公的な職業相談機関においては、従来、あえて心理的な問題、メンタルヘルス等の問題に対しては軽々な取り扱いをしないというある種のストイシズムが望ましいと考えられてきた。そのため、本書ほどの専門的な内容が公的なキャリアガイダンスの現状で求められるのかとする批判・疑問が生じることが想定される。しかしながら、上述したとおり、キャ

リアカウンセリングが取り扱うべき対象層、問題は多様化しており、それ故、より一般的なカウンセリング理論についても十分な知識が求められる。現状においては、公的な職業相談機関においても、心理的な問題・メンタルヘルス等の問題を忌避することはできず、正面から向き合う必要が生じている。このことによって、公的な職業相談が取り扱うべき領域、取り扱うことができる領域は相応に拡大し、キャリアガイダンス、職業相談、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングの幅広い普及拡大に結びつくことが期待される。

なお、カウンセリング理論は、全般的に、クライアントの話をよく聞き、クライアントに適切に情報提供を行い、クライアントを良い方向に向かわせるための手法を理論化している場合が多い。これらは公的機関等の職業相談のどのような側面においても重要な事であり、公的機関における相談支援の専門性の全般的な向上のためにも、カウンセリング理論の学習は有意義な影響を与えるであろうことは付記しておきたい。

3. 各章の構成および特徴

本書は、全体として二部構成となっており、前半部分がキャリア理論、後半部分がカウンセリング理論となっている。

おおむねキャリア理論については、最初の項目の方が歴史的に古い理論であり、それ故、基礎的・基本的な伝統的なキャリア理論となっている。後の項目になるにつれて、より現代的な理論となり、それ故、発展的・専門的な先進的なキャリア理論となっている。その理論の具体的な内容については各項目の詳細な説明内容に譲るが、従来の類似のキャリア理論の教科書・テキスト等に比べて、1980～1990年代以降の比較的新しい理論群にページを多く割いたのが特徴である。

カウンセリング理論においても同様であり、基本的には、最初の項目の方が、カウンセラーとしての基本技術、基本的な態度についてまとめられた理論が中心となっており、後の項目になるにつれて、発展的・専門的な内容を扱っている。いずれも、現代のカウンセリング理論の水準から言っても相応に専門的な内容を含むものとなっているが、現在、職業相談、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングを行うにあたって、必要最小限となる基本的な知識となるものを取りまとめた。

(1) キャリア理論編

キャリア理論編では、まず、従来から取り上げられることが多い基礎的な理論群を冒頭に挙げた。パーソンズの職業選択理論、スーパーのキャリア発達理論、ホルランドの6角形モデル、キャリア意思決定理論などがそれに該当する。これらの理論は、キャリア心理学関連の教科書等にもほとんどの場合、掲載されている。ただし、よく知られたスーパーのキャリア発達理論以外の職業的発達理論というものもあり、見方を広げるためにもフォンドラセックの職業発達理論を取り上げた。また、同様によく知られた理論の発展版としてキャリア

意思決定理論を認知心理学的な観点から進化させた認知的情報処理理論を取り上げた。

次いで 80 年代に主流となったキャリア理論として、現在でも引き続き実証的な研究が数多くなされているキャリア自己効力感を取り上げた。現在、日本で行われているキャリア教育の理論的根拠を提供するバンデューラの自己効力感理論と、その発展版である社会認知的キャリア理論を掲載している。また、動機づけに関する理論として同系統であるとも考えられる自己決定理論についてもここで取り上げた。若年者が陥りがちな意識として知られている「やりたいこと」志向についても紹介した。これらの諸理論は、大ぐくりにみた場合、キャリア選択・キャリア発達に対するモチベーションや動機づけなどの内的な志向性を問題とした取り上げた理論群であるとまとめることができよう。

日本では 2000 年前後によく知られることとなった理論として偶然の要因をキャリア発達に取り入れるとする理論であるブランド・ハップンスタンス理論、さらに直線的なキャリア発達ではなく、揺れ動きやランダムな動きに着目するカオス理論を取り入れたキャリア・カオス理論を取り上げた。また、やや遅れて日本でもよく知られるようになったサヴィカスのキャリア構築理論、その具体的な技法であるキャリア構築インタビュー、質的キャリア・アセスメントなどを紹介した。サヴィカスのキャリア構築理論は、現在、全世界で注目されている 21 世紀のキャリア理論であり重要であることからいくつかの項目で取り上げることとした。さらに関連して社会構成主義と心理的構成主義の違いについても発展的なトピックとして取り上げた。さらに、日本ではまだ十分に知られていないが、世界的には話題になることが多い理論として精神性（スピリチュアリティ）のキャリア理論、少数派や弱者を重視する文化に配慮したキャリアカウンセリングも取り上げた。

これらブランド・ハップンスタンス理論から文化に配慮したカウンセリングまでが、現在、21 世紀の新しいキャリア理論として主流をなすものである。偶発理論・構築理論・精神性のキャリア理論はいずれも 1990～2000 年代以降の厳しいキャリア環境を前提として打ち立てられたものである。その意味では、現在の社会経済的な背景を色濃く帯びており、日本においても啓発普及がなされるべき理論群であると言える。

また、組織内・企業内のキャリアカウンセリング・キャリアコンサルティング理論としてシャインやシュロスバーグのキャリア理論を取り上げた。いずれも日本でもよく知られているが重要な基礎理論として取り上げた。さらに、キャリア理論編のまとめとして、キャリアカウンセリングのプロセス全体を理論化したピーヴィーのソシオ・ダイナミック・カウンセリングを紹介し、さらにはより一般的なキャリアカウンセリング・プロセスを取り上げた。

I キャリア理論編

No	項目	従来、テキスト・教科書等に取り上げられることが多い理論・トピック	備考
1	パーソンズの職業選択理論	○	
2	スーパー①ーキャリア自己概念	○	
3	スーパー②ーキャリア・レインボー	○	
4	フォンドラセックの職業発達理論モデル		幅広く職業発達について捉えるためにスーパー以外の職業発達理論を取り上げた。
5	ホルランドの6角形モデル	○	
6	キャリア意思決定理論	○	
7	キャリア自己効力感①ーバンデューラの4つの情報源		現在、日本で行われているキャリア教育の理論的根拠を提供する中心的な理論。
8	キャリア自己効力感②ー社会認知的キャリア理論		上記理論の最新版であり、より総合的な見地から自己効力感(≒自信)を理論化。
9	自己決定理論		自発的・自立的なキャリア形成がいかに可能かを理論化。
10	「やりたいこと」志向		若年者が陥りがちな意識として知られており、若年者支援の基礎理論の1つ。
11	認知的情報処理理論		クライアントの意思決定場面における思考プロセスを認知心理学的な観点から理論化。
12	ブランド・ハップンスタンス理論		キャリア形成に偶然的要因を取り入れる理論。2000年前後に日本で広く知られた。
13	キャリア・カオス理論		直線的にキャリア発達するのではない揺れ動きなどを理論化。
14	サヴィカス①ーキャリア構築理論		2000年代以降の最新理論であり、最も重要な理論。キャリアカウンセラーの間に広く普及。
15	サヴィカス②ーキャリア構築インタビュー		上記理論の具体的な面接・相談技法の1つ。
16	社会構成主義と心理的構成主義		上記理論の注意点・留意点に関するトピック。重要理論であるため複数項目で解説。
17	質的キャリア・アセスメント		上記理論の具体的なアセスメント技法の1つ。カードソート技法などを含む。
18	精神性(スピリチュアリティ)のキャリアカウンセリング		2000年代以降にキャリアカウンセラーの間で世界的に広く関心を持たれる。
19	文化に配慮したキャリアカウンセリング		海外では知られるが日本ではあまり紹介されない異文化キャリアカウンセリングの理論。
20	シャインの組織内キャリア発達理論	○	組織内キャリア発達理論の古典として70年代から日本でよく知られる。
21	チームのメンタリング理論		組織内コンフリクトが発生しやすい昨今の職場における上司部下関係を理論化。
22	シュロスバークのキャリア理論		企業内キャリアカウンセラーによく知られる理論。キャリアカウンセリングの総合理論。
23	ビーヴィーのソシオ・ダイナミック・カウンセリング		日本でも古くから知られるが、まとまった解説がなかったため詳述。
24	キャリアカウンセリング・プロセス	○	キャリアカウンセリングのプロセスについて、日本で知られているものを含めて解説。

(2) カウンセリング理論編

カウンセリング理論編は、以下の大きく3つのパートから構成される。

- ①カウンセリングの基礎理論群 (第1項～第5項)
- ②カウンセリングの源流となる理論群 (第6項～第12項)
- ③カウンセリングの最新理論群 (第13項～第24項)

なかでも第13項から第24項までは最新の実践理論が網羅的に紹介されており、本資料シリーズの趣旨に添うように最も多くの紙幅を割いている。なお、上述したとおり、全体を通じて基本的にはより紹介順の早い項目が歴史的に先行するものとなるように配置されている。そのため、理論の歴史的発展の経緯が読み取れるようになっている。

ここでは各パートの概要を順に紹介することで、読者の理解の水先案内役として機能するようにしたい。まず、「①カウンセリングの基礎理論群」ではどの理論や技法を用いるにしても必須となるカウンセラーとしての「イロハ(態度や技法)」を紹介している。つぎに、「②カウンセリングの源流となる理論群」ではフロイトやユング(精神分析)、ロジャーズ(来談者中心カウンセリング)といった歴史的な理論家・実践家が築いてきたカウンセリングの源流ともいべき理論を紹介している。ここでは、困難を抱えた人を援助／治療するカウンセリングという営みがどのように発展を遂げてきたかという歴史を垣間見ることができる。しかし、これらの理論群は必ずしも「旧型」というわけではない。その証左として各項で紹介されている職業場面との関わりは、どれも現在進行形で有用であり示唆に富んでいる。他にも、たとえば第7項「アドラー心理学」は近年注目を集めている古くて新しい理論であるし、第12項「構成的グループエンカウンター」はその内容から③の最新理論群に含めることがむしろ妥当であるものだとも考えられる。このように、理論の発展の経緯やその特性から便宜

上②に区分しているものがあることをご理解いただきながら読み進めてほしい。

③の「カウンセリングの最新理論群」はいくつかのキーワードから理解することができる。まず「根拠に基づく」ということである。応用行動分析（第13項）や認知行動的アプローチ（第14、15項）などはその最たるものであり、実証研究や理論が実践を下支えする理論群である。そのため「合理的・現実的」で、「短期で成果がやすい」という特徴を持っている。また、コミュニティアプローチ（第17、18項）やグループファシリテーション（第21項）に代表されるように、「集団やコミュニティに働きかける」ことで、より包括的な支援を指向しているところも重要な点である。さらに、近年の学問的発展の影響を受けて、「オーダーメイド」であることや「ポストモダン」の影響を受けていることも大きな特徴の一つである。これらは特に第23項のポジティブ心理学や第24項のナラティブアプローチに反映されている。このような最新理論の傾向は、近年の社会的情勢の変化を色濃く反映したものであるため、支援を受ける人々にとって有用性が高いものであるといえよう。

Ⅱ カウンセリング理論編

No	項目	従来、テキスト・教科書等に取り上げられることが多い理論・トピック	備考
1	カウンセラーに求められる基本的態度①	○	
2	カウンセラーに求められる基本的態度②	○	
3	カウンセラーに求められる基本的態度③	○	
4	カウンセリング技法1(非言語)	○	
5	カウンセリング技法2(言語)	○	
6	精神分析的アプローチ(防衛機制)	○	現場で導入が難しい精神分析的アプローチの簡単な解説。
7	アドラー心理学		上記の精神分析アプローチのうち、現在、日本で流行しているアプローチ。
8	交流分析		クライエントの心理状態を3つの観点から分析。以前から日本でよく知られる。
9	クライエント中心療法①ーその世界観	○	
10	クライエント中心療法②ー人格の変化の方向性	○	
11	フォーカシング		クライエントの内面に焦点を当て、自己理解を促進させる手法。
12	構成的グループエンカウンター		グループカウンセリングの理論的根拠。グループによる就労支援セミナーで活用。
13	応用行動分析		行動心理学的なアプローチ。特に若年層の就労支援で注目。
14	認知行動的アプローチ(基礎)		カウンセリングの現場における主たるアプローチの1つ。認知の変容に介入。
15	認知行動的アプローチ(応用)		上記アプローチの発展版。
16	ソーシャルスキル・トレーニング		話す聞くなどの基本的な生活スキルなどの訓練のための技法。
17	コミュニティアプローチ①		1対1のカウンセリングにとどまらず、広く関係者間の調整なども行うアプローチ。
18	コミュニティアプローチ②		コミュニティアプローチを特にソーシャルサポートの観点から詳述。
19	ブリーフセラピー		短時間で一定の効果をあげることを目的とした技法。
20	解決志向カウンセリング		より積極的な問題解決に向けた志向性をもつカウンセリング技法。
21	グループ・ファシリテーション		グループワークなど現場でもよく行われるグループアプローチの技法。
22	動機づけ面接		クライエントの動機づけを引き出すために行われる技法。
23	ポジティブ心理学		クライエントの問題や悩みに焦点を当てるのではなく、より肯定的な側面を引き出す。
24	ナラティブ・アプローチ		個々人のキャリアを物語として捉え、介入する技法。

(3) ガイダンス理論編

本書では、さらにキャリアガイダンス理論も取り上げた。ここでは「キャリアガイダンス」という用語を、キャリアカウンセリングやキャリア教育などをすべて含みこんだキャリア支援全般を指し示す用語として用いる。その上で、キャリアガイダンスに関わる施策・制度・体制に関する理論群がキャリアガイダンス理論編となる。

まず、日本のキャリアガイダンスの根幹となるキャリアコンサルティング施策、キャリア教育政策について取り上げた。次いで、キャリアカウンセリングを取り巻く体制に関する議論としてカウンセラーを使う側のマネジメントの担当者＝管理者としてのカウンセリング論

を取り上げた。また、キャリアガイダンス体制の議論としてはデリバリー・セグメント・コストに関する理論を紹介した。最後に、昨今のキャリアガイダンス論で世界的な注目を集めている社会正義のキャリアガイダンス論を取り上げた。

Ⅲ ガイダンス理論編

No	項目	従来、テキスト・教科書等に取り上げられることが多い理論・トピック	備考
1	日本のキャリアコンサルティング施策		日本のキャリアコンサルティング施策の歴史的な経緯などを解説。
2	日本のキャリア教育施策		日本のキャリア教育施策の歴史的経緯および狙いなどを解説。
3	管理者としてのカウンセリング論		カウンセラーを使う側のマネジメント層としてのカウンセリング論。
4	キャリアガイダンスのデリバリー・セグメント・コスト		キャリアガイダンスをどのような体制でいかに提供するかに関する議論を解説。
5	社会正義のキャリアガイダンス論		世界的に流行している社会正義のキャリアガイダンス論を詳述。

(1～2、3の(1) および(3) 下村英雄)

(3の(2) 永作稔)

I キャリア理論編

1 パーソンの職業選択理論

1. 理論の概要

キャリアに関する研究は1900年代初頭にアメリカ人のフランク・パーソンズによって始められた。当時のアメリカは産業革命によって社会環境が激変し、急激な経済成長と都市部への人口集中が進む中、劣悪な労働環境が離職率を押し上げており、中途退職者の急増に起因する失業問題が社会不安を引き起こしていた。パーソンズは、青少年が非人間的な単純労働にのみ従事したり、職を転々とし、不安定な職業生活を送ったりしているのを目の当たりにし、適切な職に就けるように指導することの必要性を痛感する。彼は自らの調査により、青少年が適職に就けないのは技能が不足しているのではなく、場当たりの職の探し方にその原因があることに気づき、人と職業の適合を支援するための研究をするようになった。この研究をまとめたものが1909年に刊行された「職業の選択（Choosing a vocation）」である。この本は3つのパートからなり、最初のパートでは、人の情報を集める方法、次いで当時の職業情報や仕事で必要となる基本的なスキル、能力、特定産業または職業の需要などの統計情報、最後のパートでは、パーソンズが開設した職業指導局の設立の経緯が紹介されている。そしてこの本で提唱されたのが、人と職業の適合に関する理論である特性因子理論である。当時はまだ「様々な角度から職業を選択する」という意識は一般に浸透していなかった。そのためそれを体系化・言語化し、思考的スキームとして扱えるように経験則を理論化していくことには大きな意味があったと言える。パーソンズの有名な言葉に「丸いクギは丸い穴に」がある。人には個人差、職業には職業差があり、両者をうまく適合させることが良い職業選択や職業適応につながることを説明するものである。人をクギに例えているように、パーソンズの研究では人の成長や発達についてはあまり焦点が当てられていないが、個人差の研究と一般職業適性検査（GATB: General Aptitude Test Battery）のようなテスト開発においては、現在に至るまで有効な理論として活用されている。職業指導カウンセラー（Vocational Counselor）という言葉は、パーソンズが「職業の選択」の中で、初めて使った言葉である。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

まず、職業指導がパーソンズによってどのような時代に提唱されたのかを、アメリカの人口推移から振り返る。アメリカの人口は2007年で約3億114万人であり、これは中国、インドについて世界で3番目である。アメリカの人口は絶え間なく増加しており、1790年の最初の国勢調査では約400万人だったのが、1900年に約7600万人に、2000年には約2億8100万人になった。アメリカへの移民流入が過去最も活発だったのは19世紀末から20世紀の初期頃までの間であり、中でもピークは1900-1910年の10年間とされている。これは、パーソンズが特性因子理論を提唱した時代とまさに一致している。こうした時代背景から、パー

ソンスの特性因子理論は、「急激な経済成長により都市部に集中した労働者を、より効率的に適職に導く」という社会的課題の解決を企図して開発されたと考えられる。

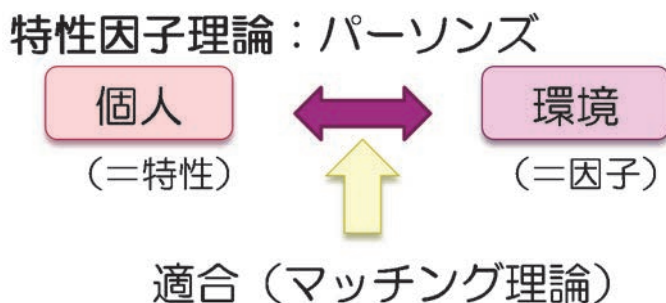


図 パーソンズの特性因子理論

(2) 人と職業の適合の基本原則

パーソンズは、個人の能力・特性と職業に求められるスキルが一致するほど個人の仕事における満足度は高くなるという「人と職業の適合」の基本原則としている。更に、賢い職業選択を実現するポイントとしては以下3要素を挙げ、7段階で支援することを提唱している。

3つの要素

- ①自分自身（適性、能力、興味、目標、強み、弱み、そして、それらの原因）についてはっきりと理解すること。
- ②仕事に付随する各種の情報（仕事の要件、成功の条件、有利な点、不利な点、報酬、就職の機会、将来性）を得ること。
- ③これら2つのグループの関係について「正しい推論（true reasoning）」をすること。

3つの要素を支援する7段階

- ①個人資料の記述：個人の就業に関する主要な要因を記述する。その際には、職業教育と関係がある課題を忘れずに記述する。
- ②自己分析：自己分析はカウンセラーの指導のもと実施する。職業の選択に影響を与えるかもしれない傾向と興味はすべからく記録したほうがよい。
- ③選択と意思決定：選択と意思決定は最初の2つの段階においても起きる可能性がある。またカウンセラーは、職業の選択はクライアントによりなされるべきであるということを心に留めなければならない。
- ④カウンセラーによる分析：カウンセラーは、クライアントの意思決定の結果が、クライアントが探求しているものと整合性がとれているかを分析する。
- ⑤職業についての概観と展望：カウンセラーの支援のもとクライアントの職業に関する概観と展望を支援する。カウンセラーは職業分類や職業、職業訓練の実施場所といった産

業の知識に精通しているはずである。

⑥推論とアドバイス：この段階では、論理的で明確な推論と結び付けられた態度はとても重要である。

⑦選択した職業への適合：カウンセラーは、クライアントが選んだ仕事への適合と、意思決定に関する振り返りを支援する。

パーソンズの研究に対して「適材適所の考えに固執している」、「人間と職業との関係性の捉え方が過度に一面的、固定的、静態的である」等といった指摘をする向きもあるが、その指摘はキャリアカウンセリングにおける個人特性の測定の重要性を否定しているものではない。研究成果は現代に引き継がれ、前述の「3つの要素」は、職業適性検査などの心理検査手法の開発、職業や職務の科学的分析、カウンセリング理論とスキルの発展に寄与している。

3. 職業相談場面との関わり

パーソンズの理論は、キャリア理論の中で最も古くからあるもののため、職業適性検査やパーソナリティ検査が充実している。例えば前述の GATB は、制限時間内に小さな円の中にひたすら点を打ったり、同じ図形を探したりといったテストを行うことで9つの適性能（知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）を測定するものだが、これを13領域の40適性職業群に編成され設定された基準と照合する検査となっている。ただし、現在では、主要な理論的背景が特性・因子理論以外にあるアセスメントツールも多数開発されている（17 質的アセスメント技法参照）。

また、ツールを用いて検査を実施することが即アセスメントや診断ではなく、アセスメントや診断はツールや検査を道具とし、その結果を1つの情報として、さらに観察や相談も行いながら、総合的に行うことが必要である。検査やツールの活用方法や限界を十分に理解していない経験の浅いキャリアコンサルタントはツールや検査を用いて容易に診断ができると考えることがないようにする必要がある。

なお、特性因子論は人間の成長や発達についてはあまり考慮がなされていない面があるのは事実である。職業相談の場面において職業適性検査を利用する場合には、適材適所の考えに固執せず、これからのキャリア形成に必要となる職業能力を概観し展望することを支援するために用いる、という意識を持つことが肝要である。

参考文献

労働政策研究・研修機構（2007）. 職業相談におけるカウンセリング技法の研究 労働政策研究報告書 No.91 労働政策研究・研修機構
GATB 厚生労働省編一般職業適性検査（進路指導・職業指導用）

（新目真紀）

2 スーパー①ーキャリア自己概念

1. 理論の概要

スーパー（Super）はアメリカにおいてキャリアに関する包括的理論をうちたて、1953年の最初の理論発表から1994年に亡くなるまで約40年もの間、精力的にキャリアに関する研究を行い数多くの論文や著書を発表している。スーパーの発達論からのアプローチは、職業選択の一時点にとどまらず、生涯にわたるキャリア発達の解明に焦点を当てている点が特徴的である。例えば、ある時点での職業選択は生涯で一度だけの意思決定だが、それを回顧して新たな意味を付与することや、それを将来展望の手がかりとして将来の目標を設定していくことは日常的に行われることである。こうした回顧と展望を通じて自己概念が形成されていくプロセスこそがキャリア発達だと考える。スーパーの基本的な考えは以下3点である。

- ①個人は多様な可能性を持ち、様々な職業を選択することができる。
- ②職業発達 は個人の発達の一つの側面であり、知的・情緒的・社会的発達などと同様に発達に一般的な原則に従う。
- ③キャリア発達の過程は、職業を通して自己概念を実現することを目指した漸進的、継続的、非可逆的なプロセスである。以下では、③の自己概念に関する理論を紹介する。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

スーパーは数多くの重要な理論に貢献したが、キャリア発達 は自己概念を実現する過程であるとする理論は特に重視されている。スーパーはエリクソンなどの生涯発達モデルをもとに、5段階からなるライフ・ステージ論を提唱した。5段階とは、①成長期（～14歳ごろまで）、②探索期（14～25歳ごろまで）、③確立期（25～45歳ごろまで）、④維持期（45～65歳ごろまで）、⑤下降期または解放期（65歳～）である。こうしたライフ・ステージ上のキャリアと自己概念は互いに関連しあいながら発達し、キャリア発達は人生上における役割（ライフ・ロール）との密接な相互関係からなるとして、それぞれの人生役割を重要視している。スーパーは自己概念を扱うにあたって、「本人が職業に関連すると考えた自己特性の配置」と定義付けをした「職業的自己概念」という言葉を使っている。スーパー自身も言及するように、自己概念に含まれるものは幅広い。ここでは、自己概念を職業的行動、職業的発達に関連するものとして捉える。

（2）自己概念

スーパーは、自己概念を、個人が自分自身をどのように感じ考えているか、自分の価値、興味がいかなるものかということについて、「個人が主観的に形成してきた自己についての概念」（主観的自己）と「他者からの客観的なフィードバックに基づき自己によって形成された

自己についての概念」(客観的自己)の両者が個人の経験を統合して構築されてゆく概念であると説明している。自己概念は、幼少期から個人が家庭、学校、地域、その他の場、加えて大人になってからは職場などで周囲から与えられたフィードバックや評価、具体的体験が、その個人が生育した社会、文化など様々な要因から影響を受けながら、長期にわたって個人の内部で形成されるものである。

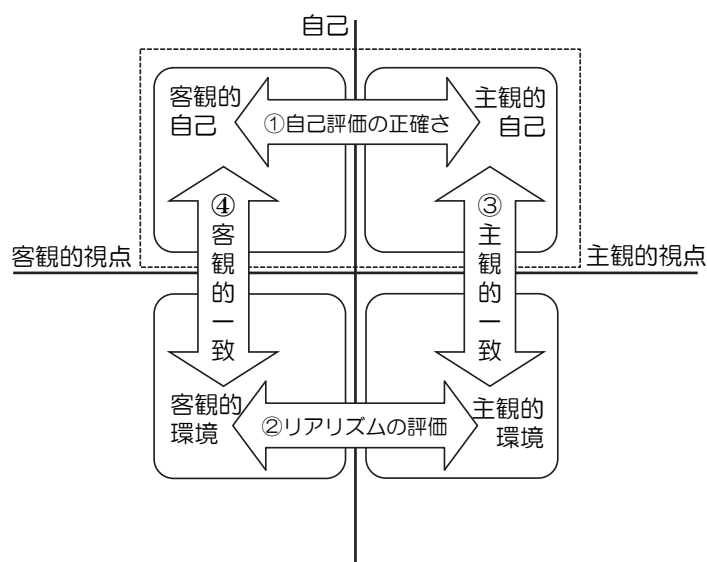


図 スーパーのキャリア自己概念(渡辺, 2007 p.34 より)

人によって異なるキャリア発達は個人がコントロールできない景気変動、技術革新あるいは天災などの外発的因子と、個人の才能や欲求、価値観などの内発的因子の相互作用から形成される。スーパーは、自分を取り巻く主観・客観的視点と自己を取り巻く環境の視点を組み合わせたモデルを提唱し、本人にとって個々のキャリアの有効性の程度と、キャリアが形成できる主観的可能性の積が最も大きいキャリアが選択されると説明している。

(3) 自己概念の評価的要素

ここまでで自己概念をどのように捉えるか紹介したが、ここでは、自己概念の評価的要素について紹介する。自己概念の評価には、大別すると肯定的な評価と否定的な評価がある。肯定的な自己概念は、人を積極的に行動させるエネルギー源となり、適応や成長を促し、次のステップへ意欲的に挑戦することを動機づける。しかし否定的自己概念を有する場合には自尊心も低く、行動は消極的になる。このように自己概念が低く否定的な場合には、職業選択も不適切になったり、不満足な結果を生み出したりすることが多い。自身が持っている自己概念は正確な場合もある一方で、不正確で非現実的な誤った認知から歪んだ自己概念が生じる場合もある。

自己概念には、変化に対して抵抗を示すという性格がある。自己概念が現実とかけ離れていて、そのために現実世界を生きることが難しくなっているとしても、自己概念はなかなか

変えることができない。ロジャーズは、自分がもっている自己概念をおびやかすような事態に直面すると、途端に不安や抵抗を示し、停滞すると説明している。ゴッドフレッドソンは、スーパーの自己概念理論の有意義な応用として、キャリア選択およびキャリア発達に影響する心理的要因と環境のような非心理的要因の統合を推し進めることが、自己概念の変容に有効な可能性を示唆している。

3. 職業相談場面との関わり

日本において、スーパーのキャリア発達理論は、学校における進路指導やキャリア教育に影響を与えてきた。スーパーは、キャリア発達に関して、誕生から14歳以下の成長期に3段階の発達課題を設定している。自己概念は、14歳までに学校と家庭における主要人物との自己同一視を通して発達する。この段階の初期においては欲求と空想が支配的であり、興味と能力は、社会参加と現実吟味の増大に伴いこの段階で一層重要になる。また高等教育機関である15～24歳の探索期にも3段階の発達課題を設定しており、学校、余暇活動、パートタイム労働において、自己吟味、役割試行、職業上の探求が行なわれると説明している。

教育領域におけるキャリア教育、キャリア支援において、支援期間が就学期間内に限定されることが問題の一つとなっている。学校を卒業すると同時に、その児童・生徒は支援対象者ではなくなる。近年、就学期間を越えたキャリア教育の必要性が高まっている背景には、子ども達の精神的な自立の遅れや社会性の未熟さなど、成人に達しても、発達課題が未達成である状況が顕著になってきていることが挙げられる。

現在、日本の新卒者が入社3年以内に離職する割合は、中卒者は7割、高卒者は5割、大卒者は3割と言われている。厳しい就職戦線乗り越えてせっかく入社した会社を3年以内に辞めてしまうのは、非常にもったいない話であり、コストと時間をかけて採用活動を行った会社側にとっても大きな損失でもある。若年層の早期離職率が上昇する要因として「就職前」「就職後」の2段階のミスマッチが存在すると考えられる。これまでハローワーク等の職業安定行政における職業相談では、自己理解・職業理解・マッチングという枠組みおよび職業適性検査・職業興味検査などが重視されてきた。若年層の支援においては、発達論をベースにした発達課題解決に向けた支援が益々重要になると考えられる。

参考文献

- スーパー, D.E.& ボーン, M.J. (藤本喜八・大沢武志訳) (1973). 職業の心理 ダイアモンド社
- 渡辺三枝子編著 (2007). 新版キャリア心理学 ナカニシヤ出版
- 下村英雄 (2009). 成人キャリア発達とキャリアガイダンスーライフライン法の予備的分析を中心とした検討 労働政策研究・研修機構

(新目真紀)

3 スーパー②ーキャリア・レインボー

1. 理論の概要

スーパーの研究は、発達段階に基づく職業的キャリアを明らかにした最も初期の研究の一つである。キンズバーグの発達理論、ビューラーの生活段階、ハビガーストの発達課題など、それまでの発達理論を整理したうえで、職業的発達段階と発達課題をまとめている。この理論では、キャリアは単に青年期に選択され、決定され、それが変化せずそのまま維持されるのではなく、生涯にわたって発達し変化すると考える。

2. 理論の内容

ライフ・キャリア・レインボーは、その期間や情緒的な関与の視点から、人が生まれてから死ぬまでの間ライフ・キャリアをどのように構成するのか視覚的に描写したものである。ライフ・キャリア・レインボーでは、キャリアを役割と時間軸の2次元で捉える。

(1) ライフ・スペース

役割の方は「ライフ・スペース (life space)」と呼ばれ、①子供②学生③余暇人（余暇を楽しむ人）④市民（地域活動など地域への貢献の役割）⑤労働者⑥配偶者（妻・夫）⑦家庭人（自分の家庭を維持管理する）⑧親⑨年金生活者がある。これらは、労働者であり家庭人という形で重複可能であり相互に作用を及ぼす。役割の重要性は以下3種類の基準から決定することができる。

①役割コミットメント：役割への情緒的な関与

②役割参加：役割に実際に費やした時間やエネルギー

③役割知識：役割における直接的もしくは代理的な経験により獲得した知識

役割参加の程度が高くても、その仕事への役割コミットメントの程度が弱いこともあるし、特定のキャリアへの役割コミットメントが強くても、役割参加の程度が低いこともある。スーパーは、キャリア発達は役割との密接な相互関係からなるとし、それぞれの役割を重要視した。

(2) ライフ・ステージ

ライフ・キャリア・レインボーの時間軸は、ライフ・ステージ (life stage)」と呼ばれ、これがスーパーにおける発達段階になる。ライフ・ステージは「成長」、「探索」、「確立」、「維持」、「解放」の5段階で構成される。

①第一期：成長段階（0歳から14歳）

身体的発達、自己概念の形成を主とし、自己の興味、関心や能力に関する探究を行う発達段階。仕事に関する空想、欲求が高まり、職業世界への関心を寄せる時期。

②第二期：探索段階（15 歳から 24 歳）

いろいろな分野の仕事があること、そのための必要条件を知り、自己の興味関心などにあわせ、特定の仕事に絞りこんでいく段階。その仕事に必要な訓練を受け仕事につく段階。

③第三期：確立段階（25 歳から 44 歳）

キャリアの初期の段階。特定の仕事に定着し、責任を果たし、生産性をあげその仕事に従事し、職業的専門性が高まり昇進する。

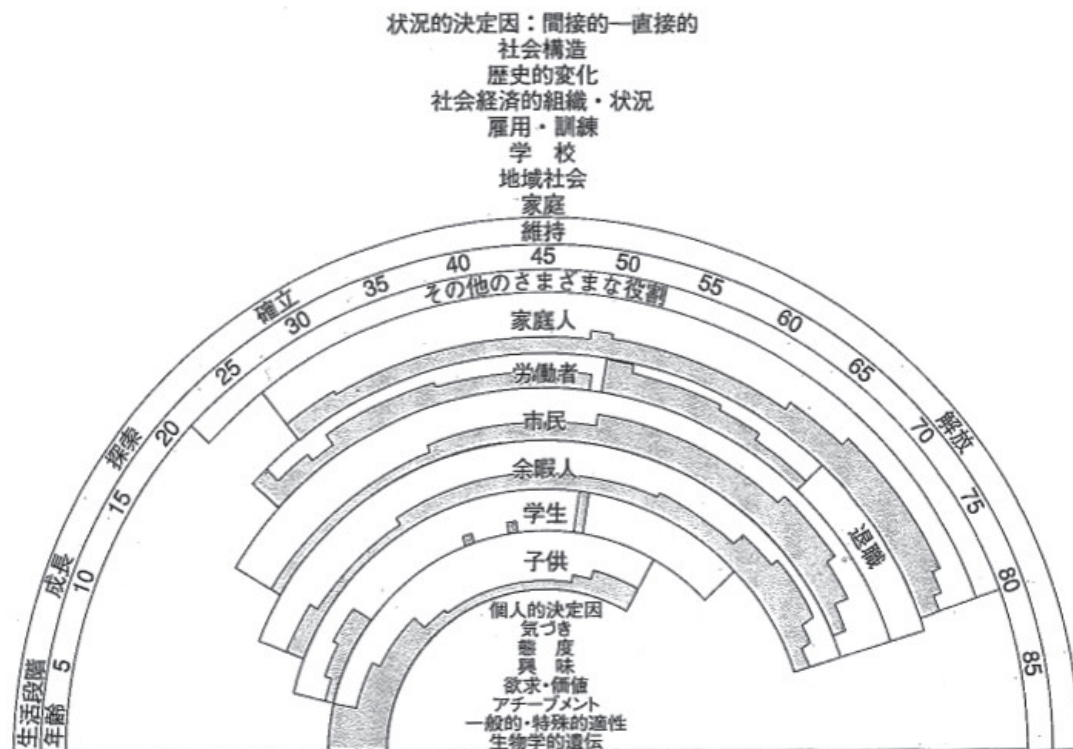


図 スーパーのライフ・キャリア・レインボー(渡辺, 2007 p37 より)

④第四期：維持段階（45 歳から 65 歳）

確立した地位を維持し、さらに新たな知識やスキルを身につけその役割と責任を果たす段階。キャリア上の成功を果たすことができれば、自己実現の段階となる。この時期の最後には退職後のライフ・キャリア計画を立てる。

⑤第五期：衰退段階（65 歳以降）

有給の仕事から離脱し、新たなキャリア人生を始める。地域活動、趣味・余暇活動を楽しむ、家族との交わりの時間を過ごす。

ライフ・キャリア・レインボーの図中の黒の部分の面積が、それぞれの段階における平均的な役割の時間とエネルギーの消費量を示している。バランスを取りながらうまく果たすことができ、満足できる場合には、個人のライフ・キャリアは成功しているといえる。しかし、役割の組み合わせや連携がうまくいかない場合には、役割を見直しバランスを変えるなどの調整が必要になる。

3. 職業相談場面との関わり

日本では安定的な経済環境と終身雇用制度の下、中年期のキャリア支援は長きに亘り殆ど無視し得る程度の問題であった。ところが10年程前から産業構造や雇用慣行の変化、経済の停滞などにより、中年期におけるキャリア支援の必要性が強く認識されるようになった。スーパーのライフ・キャリア・レインボーの理論では、キャリアの形成と発達、職業上の指向や能力のみならず人生における役割から影響を受けると考えることから、クライアントに対して、現在と10年前、現在と10年後といった形で自身のキャリア形成に役割の変化を認識させるワークが有効であろう。

ここではワークの一例として、息子・娘、学生、職業人、余暇を楽しむ人、家庭人、市民といった役割について、現在と10年後の構成の変化を認識する方法を紹介する。まず初めに、現在担っている役割の構成と10年後に想定される役割の構成を対比させる表（空欄）をクライアントに提示し、現在の自分を振り返って、最もウェイトが高い割合は何か、その役割をどのように演じてきたか、その他の役割への関与はどの程度か、それぞれの役割は全体の何割程度か等といった点に留意しつつ、クライアント自身でその空欄を埋める作業を行う。抑うつ状態になりがちな人は、全か無か、もしこうならなければすべてダメ、意味が無いなどと捉える傾向がある。また職業人の役割が9割を超えている場合など、偏りがある場合には注意が必要である。

ワーク実施に際しては、クライアントが同時に複数の役割を演じていることを指摘し、10年後に予測される構成変化と現在担っている役割との相違点を確認する。人は人生の中で様々な役割を担うが、人生の中で占める比重は年齢によって異なる。ワークを実施するにあたっては、出来るだけ視野を広げ、そして意識を遠くへ向けてキャリアについて考えを巡らせるようクライアントをガイドすることが肝要である。

参考文献

- 下村英雄 (2009). 成人キャリア発達とキャリアガイダンスーライフライン法の予備的分析を中心とした検討 労働政策研究・研修機構
- 三木佳光 (2005). キャリア発達の概念と大学のキャリア形成支援の一考察 文教大学国際学部紀要 15(2)
- 木村周 (2014). キャリア・コンサルティング理論と実際 カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して3訂版 一般社団法人 雇用問題研究会
- 宮城まり子 (2014). キャリアカウンセリング 駿河台出版社
- 渡辺三枝子編著 (2007). 新版キャリア心理学 ナカニシヤ出版

(新目真紀)

4 フォンドラセックらの職業発達理論モデル

1. 理論の概要

職業相談の元となっている理論の1つは職業発達の理論である。職業発達の理論は、人が職業人として成長する過程を理論化したものである。これを職業相談に当てはめると、職業相談の前後でクライアントはどのように変わることが望ましいのかという考え方を示すものになる。職業発達のモデルには様々なものがある。フォンドラセックらによると、それらの理論は、エリクソン、ピアジェ、フロイト、ユングらなどの発達の理論のアイディアを取り入れているという。そのため、職業発達の理論を検討するには、発達の理論に立ち戻って検討すべきであるという（Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986）。

2. 理論の内容

フォンドラセックらは、その発達の理論は経験的、実証的なものではなく、概念的なもの、つまり研究者のアイディアを示しているに過ぎないことから、大切なことは、アイディアの前提となっている哲学であり、これを理解しない限り、職業心理学の分野において発達研究の知見を活かすことはできないと述べている。そして、研究の仮説や方法論の前提となるパラダイムや世界観の研究を参照としながら、発達のモデルとして、機械モデル、有機体モデル、コンテキスト主義の3つを挙げている。

表 発達理論のモデル

	機械モデル	有機体モデル	コンテキスト主義
モデルの説明	○発達を機械に例えるモデル。機械は複数の部品から構成されている。1つ1つの部品は独立して機能しており、それらの機能が合わさり、1つの機械として機能する。 ○機械の働きを理解しようとするならば、部品1つ1つの働きに分解すればよい。	○発達を特定の行動の変化というように部分的に見るのではなく、まとまりがあり、それ自体で完結する個人という視点から捉える。 ○個人としての全体性を尊重し、それを構成する部分へと分解することはできない。	○コンテキスト主義では、私たちの世界にある物事を歴史的出来事として捉える。 ○歴史的出来事は常に変化し続ける。だから、完全な法則性や一貫性を見出すことはできない。 ○歴史的出来事の変化には、様々なレベルがある。1つのレベルの変化であっても、全体へと波及する。 ○個人も歴史的出来事の真ただなかにあり、常に変化し続ける。 ○時間の流れに沿って、これまでの変化を追い、その延長線上で、これからの出来事が起こる可能性を確率的に検討する。
発達の考え方	○個人の行動は誰にでも当てはまる共通の要素へと分解することができる。 ○機械は外からの刺激がないと動かないように、発達も外からの刺激を受けて促される。	○個人の中に成長しようとする内発的な力があり、時間の経過とともにそれが発現する。 ○個人が環境から影響を受けるよりも、能動的に環境をつくり出すことを強調する。	○個人は特定の社会的生態環境において発達する。社会的生態環境は、物質的環境、文化、人種、民族、地域、学校、家族などの多重のコンテキストから構成される。 ○個人が、コンテキストについて、より幅広い、分化した、そして妥当な考えを獲得していくこと。 ○個人が、コンテキストの特質を明らかにし、コンテキストを維持したり、あるいは再構成していくこと。
職業発達の理論への転用	○職業発達は複数の特性から把握される。この特性は観察者によって左右されることのない客観的な指標によって測定できる。職業発達は、環境との相互作用により、特性間の強弱が明解になり、分化していく過程である（特性・因子理論）。	○個人は自分自身について様々な知覚をしている。これらの知覚を体制化している自己概念を実現させていくことが職業発達である（職業発達理論）。	○個人が過去、現在の仕事上の出来事を解釈することにより、未来の見通しを立てる、つまりキャリアのストーリーをつくる。ついで、そのストーリーをもとに活動することを通して、ストーリーを壊し、そして、つくり直すプロセスをくり返す。このくり返しにより、自分自身の置かれている環境に対する理解を深めていく（キャリア・ストーリー・アプローチ）。

注(独)労働政策研究・研修機構(2011)の図(p.5)を、Bronfenbrenner, U. (1979)、Vondracek, Lerner, & Schulenberg(1986)、Savickas(2013a)、樫野(2014)をもとに改訂。

(1) 機械モデル

発達を機械に例えるモデルである。機械は複数の部品から作られている。一つひとつの部

品は独立して機能しており、それらの機能が合わさり、一つの機械として機能する。よって、機械の働きを理解しようとするならば、部品一つひとつの働きへと分解すればよい。発達も同じように考える。個人の行動は誰にでも当てはまる共通の要素へと分解することができる。例えば、行動主義では、どんな複雑な行動も、刺激と反応という一組のつながりに分解することができると思う。また、機械は外からの刺激がないと動かないように、発達も外からの刺激を受けて促されると考える。上述した行動主義では刺激があるから反応があり、反応が内発的に起こることを想定していない。よって、発達という変化は、外からの刺激により、新たな要素が加わって起こると考える。職業発達の理論では、このモデルに該当するのが特性・因子理論である。職業発達は複数の特性から把握される。この特性は、観察者によって左右されることのない客観的な指標によって測定できると考える。例えば、ホルランドの職業興味検査では、現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的という6つの職業興味領域から個人の特性を測定する。老若男女に関わらず、一貫して、この6つの特性の次元から職業発達が検討される。そして、その人の置かれている環境に応じて、適切な特性の程度や特性間のバランスが違ってくると思う。

（２）有機体モデル

有機体という聞き慣れない言葉を使うのは、発達という現象を、特定の行動の変化というように部分的に見るのではなく、まとまりがあり、それ自体で完結する個人という視点から見ることからである。このモデルでは、個人が環境から影響を受けるよりも、能動的に環境をつくり出して行くことを強調する。また、個人としての全体性を尊重し、それを構成する部分へと分解することはできないと思う。なぜならば、部分同士が相互に依存する関係にあるからである。このモデルは植物の成長に例えることができる。種子は小さいが、やがて草木へと成長する内発的な力を持っている。発達も同じように、個人の中に成長しようとする内発的な力があり、時間の経過と共にそれが発現していくと思う。職業発達の理論としてはスーパーの職業発達理論がある。この理論では、個人が自分自身を、そして環境として職業社会をどのように見るか、という主観を重視する。これを職業的自己概念という。この職業的自己概念は職業選択や職場適応というプロセスの中で変化する。その変化には規則性があり、ある発達上の課題を達成すれば、次の課題へとというように段階的に起こる。この課題は年齢とリンクしており、その年齢は社会的役割とリンクしている。つまり、職業発達とは、社会的役割に応じた職業的自己概念の変化ということができる。先ほどの植物の例で説明すると、種子は内発的な力を持っているが、成長に応じて、適切な肥料や水分を与える必要がある。社会的役割は、この肥料や水分に相当すると思われる。

（３）コンテキスト主義

コンテキスト主義では、私たちの活動や世界にある物事を歴史的出来事として捉える。歴

史的とは、過去、現在、未来というように時間が進んでいくことである。出来事とは、ある時にある場所で何かが起こることである。時間の流れ、そして出来事の生起は、個人の意志とは関係なく進行する能動的な営みであると考ええる。発達という視点から見ると、個人に起こる出来事は、コンテキストに埋め込まれている。そのコンテキストは多重であり、物質的環境、文化、人種、民族、家族、地域、学校といった変数を含む。これらの変数は、個人を超えた存在であり、それぞれが時間の流れに沿って能動的に変化している。

例えば、ある個人に起きた失業という出来事は、失業者の性別や年齢などの属性、勤め先の規模や業種、さらには景気の動向といったコンテキストに埋め込まれている。景気動向を例に挙げると、景気の良い時に個人が失業すると、次に仕事を見つける可能性は高い。反対に景気の悪い時に失業すると、仕事を見つける可能性は低くなる。このように失業という出来事は、景気の善し悪しというコンテキストに左右されており、個人の力ではこのコンテキストをコントロールすることはできない。よってこのモデルでは、個人にとって新奇な出来事や変化が常に起こりうると考える。個人は間接的にコンテキストに影響を及ぼすことができるのみである。個人はコンテキストの影響を受けて活動するが、それによって生じた出来事が、次の活動におけるコンテキストに影響を及ぼすからである。そのコンテキストがさらに次の活動に影響を及ぼす。これを再帰性という。

職業発達の理論としては、1980年代半ばからコンテキスト主義が取り入れられるとともに、有機体モデルの前提となる個人の能動性も引き続き重視されていた。近年になり個人の力ではコントロールできないコンテキストに対し、個人がどのように認知し、対処するのか、という心理的構成主義を取り入れた様々な考え方が提出されている。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談に際し、3つの発達モデルは求職者を多様な観点から捉えるためのヒントになるだろう。例えば適性検査から人を捉える場合、機械モデルになる。傾聴技法を活用すると、その人間観は有機体モデルになるだろう。履歴書や職務経歴書の作成指導では、コンテキスト主義の立場に立つキャリアをストーリーとして見立てるアプローチが役立つだろう。

参考文献

- 榎野潤 (2015). キャリア構築カウンセリングの理論とプロセス―職業発達理論からキャリア構築理論へ 渡部昌平 (編) 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
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). Career development: A life-span developmental approach. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates.

(榎野潤)

5 ホランドの6角形モデル

1. 理論の概要

ホランド（Holland）の理論は、パーソナリティ（性格）および職業（働く環境）の特徴を6つのタイプに分類し、両者のマッチングをはかるものである。6つのタイプを正六角形の頂点に配置して捉えて、その相互の関係を実証的に検証したことから、6角形モデルともいわれる。この理論では、あるパーソナリティ・タイプを持つ人は、同じタイプの職業を選択することによって、職業満足や、職業上の安定と業績を得ることができると考える。したがって、個人のパーソナリティ・タイプを調べ、職業のタイプの分類が整えば、妥当な適職を選択することが可能となる。この理論に基づいて、現在では各種の適職診断ツールが開発されている。ただし、ホランドは、単に人と職業のマッチングだけを考えたのではない。人と環境の相互作用によって、人の興味や能力が発達するというキャリア発達の視点に立っている。

2. 理論の内容

（1）パーソナリティの発達 ～人と環境の相互作用～

ホランドは、人は、子どもの頃からの家庭や学校、親族、友人などの環境との相互の関わりによって、その人独自の自己観や世界観、価値観が生み出され、特徴ある行動傾向が作り出されていくと考えた。つまり、「人」と「環境」が相互作用をしながらその人特有のパーソナリティ（性格）が発達していくのである。「人」の側面としては、持って生まれた遺伝的な違いにより活動の選択や興味・関心の方向性が強められたり弱められたりする。好きな活動を続けていくと、その活動に必要な能力が高められる。このとき、良い成果があげられれば報酬が得られ、ますますその活動が好きになる。結果として、人は特定の活動に興味・関心を持ち、独自の行動傾向を作り上げることになる。

一方で、人は「環境」からも大きく影響される。家庭において親が子どもに対して何を褒めて、何を罰するかでも興味の方向性は異なってくる。同様に、学校における教師、友人などの環境によって、特有のパーソナリティが形成されていくのである。

（2）6つのパーソナリティ・タイプ

人と環境の相互作用を経て、人の性格は6つのパーソナリティ・タイプによって説明が可能となる。以下に、6つのパーソナリティ・タイプの特徴を示す。

- ①現実的（Realistic）：物、道具や機械、動物などを対象とした、明確で、秩序立った、かつ体系化された操作を伴う活動を好む傾向を示す。
- ②研究的（Investigative）：物理学的、生物学的、文化的諸現象を対象とした、実証的、抽象的、体系的および創造的に研究する活動を好む傾向を示す。

- ③芸術的 (Artistic)：芸術的作品の創造を目的とした、物理的素材、言語的素材、あるいは人間自身などを巧みに扱うことが必要な、あいまいで、自由で、体系化されていない活動を好む傾向を示す。
- ④社会的 (Social)：他者に影響を与えるような、情報伝達、訓練や教育、治療や啓蒙のような活動を好む傾向を示す。
- ⑤企業的 (Enterprising)：組織的目標の達成や経済的利益を目的とした他者との交渉を伴う活動を好む傾向を示す。
- ⑥慣習的 (Conventional)：資料を系統的、秩序的、体系的に扱うことを必要とする活動（簿記、ファイリングなど）を好む傾向を示す。

これらのパーソナリティ・タイプの英語の頭文字を取って RIASEC と覚えることができる。6つのパーソナリティ・タイプを正六角形の頂点に配置してみると（下図）、対角線上のタイプ同士は相反する関係にあり、両隣の2つのタイプとは比較的親和性が高い関係にある。

また、職業の特徴についても同様に、この6つの要素で説明が可能であり、すでに、さまざまな職業が六角形上のどこに対応するかが調査済みである。したがって、個人のパーソナリティ・タイプを特定することができれば、おのずと適職が絞り込まれることになる。

（3）ワーク・タスク (work-task)

プレディガー (Prediger) によると、この六角形モデルのさらなる基本原理には4つのワーク・タスク（仕事上で主に扱う対象による分類）がある。それは、「モノ」対「ヒト」、「データ」対「アイデア」の2つの次元である。六角形モデルにおいては下図のような関係になる。モノは、機械、メカニズム、材料、道具、物理的・生物学的プロセスなどを扱う活動。ヒトは、人の援助、知識を伝える、奉仕する、説得する、もてなす、励ます、指導するなどの活動。データは、事実や記録、ファイル、数字、規則的な手順を扱う活動。アイデアは、抽象的概念、理論、知識、洞察など何かを新しい方法で表現することを扱う活動である。したがって、RIASEC に対応する仕事は4つのワーク・タスクの組合せであるともいえる。

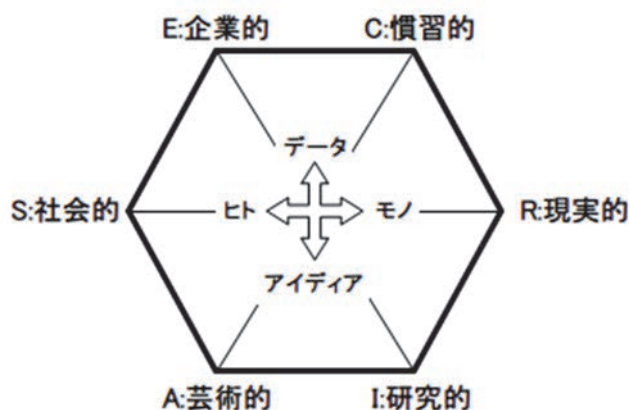


図 ホランドの六角形モデルとワークタスク(Prediger(1981)をもとに作成)

3. 職業相談場面との関わり

ホランド理論を用いると、クライアントの職業興味や能力（自己評価）を探り、本人にとって望ましい職業選択を支援することが可能となる。ホランド理論に基づいた診断ツールは既に複数開発されているので、これらを利用すると良い。次の診断ツールが代表的である。

- ・VPI 職業興味検査（VPI：Vocational Preference Inventory）
- ・職業レディネス・テスト（VRT：Vocational Readiness Test）のA検査とC検査

上記の検査を実施する際は、受検前に、その目的をクライアントに合意してもらうこと、そして、検査結果をクライアントとともに検討することが重要である。目的がないまま検査結果によってクライアントを断定的に決めつけることは、クライアントの福祉にならないので避けなければならない。診断ツールによって結果の表示は異なるが、いずれも6タイプごとの興味・能力の強さが表示される。これを手掛かりに、クライアントの実感と合っているか、なぜこのような結果になったのかなどを検討して、自己理解を深めることに本質的な意味がある。上位3タイプ（たとえば、RIC、SEA など）によって職業を特定することが可能であるが、短絡的に決定するのではなく自己理解と職業理解を深めることが肝心である。

結果の読み取り方には主に「分化」と「一貫性」の視点がある。分化とは、パーソナリティの発達の程度を意味する。特定のタイプが比較的高く他のタイプは低いほど分化しているといえる。逆に、全タイプが高い（あるいは低い）場合は未分化であり、パーソナリティが十分に発達していないと考えられる。学習、趣味・余暇活動、仕事など種々の活動をさらに行っていく必要がある。一方、一貫性とは、6タイプ間の関係が理論に則っている程度を意味する。つまり、特定のタイプと、その隣接タイプが比較的高く、対角線上のタイプは低い状態である。一貫性が低い場合、クライアント固有の事情があると考えられる。このような2つの視点から、行動傾向やこれまでの活動経験・職業経験を振り返り、クライアントの職業興味や能力をより詳細に明らかにしていくように用いることが望まれる。

なお、職業レディネス・テストをカード型にした「VRT カード」がある。VRT カードは、表に仕事内容、裏には6タイプが書かれている。クライアントに仕事内容を読んでもらい、やりたい／やりたくない／どちらともいえない、のいずれかに分類すると、カード裏面に書かれたタイプに基づいてパーソナリティ・タイプのプロフィールを集計することができる。相談場面でホランド理論を簡便に用いることができるツールである。

参考文献

- Holland, J. L.（渡辺三枝子・松本純平・道谷里英訳）（2013）. ホランドの職業選択理論—パーソナリティと働く環境— 雇用問題研究会
- 渡辺三枝子編（2007）. 新版キャリアの心理学—キャリア支援への発達のアプローチ— ナカニシヤ出版 47-69.

（高橋浩）

6 キャリア意思決定理論

1. 理論の概要

キャリアにおける意思決定に関する理論はいくつかあるが、共通している点は、特性因子理論のように個人の特性や職業の必要要件を重視するのではなく、個人がキャリアを選択していくプロセスが大切であると考えるところにある。キャリア意思決定の研究では、職業選択は職業に関する意思決定の連鎖的なプロセスであると考えられる。職業や今後進むべきキャリアを選択する上では様々な意思決定がなされることとなるため、それに関与していこうとするものである。

キャリア意思決定理論の研究には大きく分けて、意思決定のプロセスを重視するものと、意思決定のシステムを取り巻く外的要因を重視するものとの二つの立場がある。外的要因に関する研究は、キャリアに関する自己効力感を重視しており、こちらに関しては、第7項、第8項で紹介する。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

キャリア意思決定のプロセスを重視する立場の研究者としては、ジェラット (Gelatt, 1962)、ヒルトン (Hilton, 1962)、ティードマン (Tiedeman, 1963) などがある。これらの研究がキャリア行動の理解に貢献した点は以下3点である。

- ①人は、職業を選択する際に様々な期待を持つ。意思決定理論では、人は利益を最大にし、損失を最小限にするように行動すると仮定する。ここでいう利益や損失は経済的なものとは限らない。なぜなら個人の価値観によってその内容と程度は異なるからである。
- ②仕事に対する期待や希望は個人と仕事の関わりの中で変わっていく。この中で「何が達成できると考えるか」が職業選択の鍵になる。人はキャリアに関して何か選択する場合、いくつかの選択肢を持つのが一般的である。しかしながら、実際の行動においてはそこから一つを選択しなくてはならない。この場合の選択肢は特定の職業のみを意味するわけではない。選択肢は一連の行動の流れの文脈で理解され、流れの中ではいろいろな出来事が起こることが考えられる。出来事の起こり方は、予想通りの場合もあれば、そうでない場合もある。こうした中で何が達成できるかを考える方法を支援する必要がある。
- ③人はそれぞれの選択肢を選んだ場合、期待される結果と同時に危険性と不確実性を予測することで合理的に選択を行うことができる。意思決定理論では、人が職業を選択する場合、大方の人は非常に主観的に状況を判断して職業選択に至っていると考えられる。即ち個人の所有する情報は、その正確性や適時性と使い方の両面から意思決定の結果に影響を及ぼすのである。

(2) ジェラットの合理的な意思決定理論

ジェラットの意思決定モデルの構成は図の通り。個人がある方向に向かって行動を明確化し、問題をはっきりさせるためにデータを集め、意思決定を行う。意思決定は3段階で実施される。選択肢を列挙して結果を予測し、何が望ましいか自分にとっての価値を整理したうえで、どう決めるかの決定基準を決める。

① 予期システム

選択可能な行動とその結果の予想を行う。自分の客観的な評価と選択肢がマッチするかを予測する。

② 価値（評価）システム

予測される結果がどれぐらい自分にとって望ましいかを評価する。「自分の価値観にあっているか」「自分の興味・関心にあっているか」などを評価する。

③ 基準（決定）システム

可能な選択肢を目的や目標に照らし合わせて評価し、決定基準に合っているものを選択する。

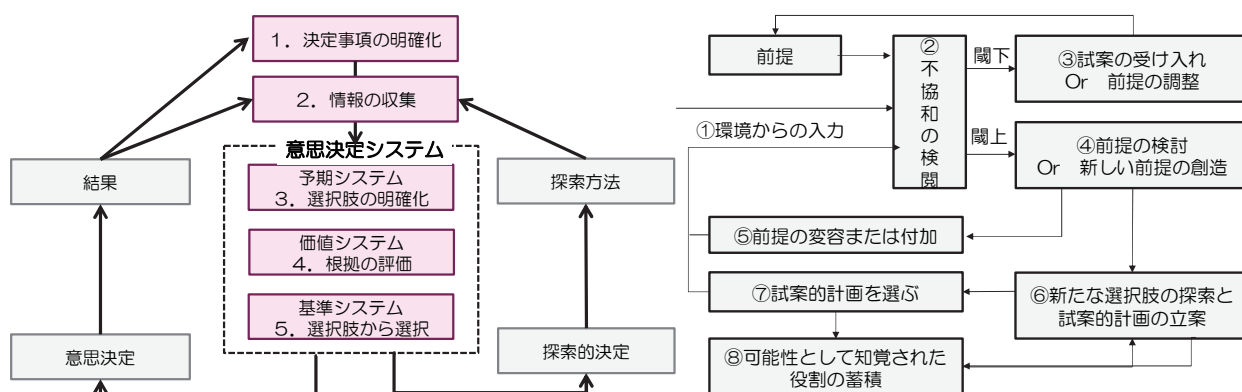


図 ジェラットの意思決定モデル(左)とヒルトンの意思決定モデル(右)

(2) ヒルトンの意思決定モデル

ヒルトンの意思決定モデルは、フェスティンガー（Festinger, 1957）の認知的不協和理論を意思決定プロセスに応用したものである。

個人が持つ自己概念や希望、期待、職業観等の「前提」と外界からの情報との間に生じた不協和（不一致）の解消が意思決定の過程であるというものである。不協和が生じた際、不協和の検閲によって、個人の「前提」が修正可能であればこれを再検討する方向に進む。しかし前提の修正が不可能であれば、他の職業を検討して、不協和を解消する情報を求めることになる。いずれにせよ、個人が耐えられる状態に不協和が低下するまで、「前提」の再検討や他の選択肢の探索が繰り返される。

3. 職業相談場面との関わり

ハローワーク等の職業相談サービスにおける職業相談場面においては、クライアントが複数の求人票をみながら、葛藤する場面に何度となく出くわす。自己理解や職業理解が不十分なことに起因している場合もあるが、職業に関する意思決定プロセスをどのように展開したらよいかを認識できていないケースも多い。例えば、「私は決心できないので決めてほしい」と言う苦悩型タイプ、「とりあえず決めて就職してから考えればいいや」と言う衝動型タイプ、「そんな気がするからそれでいいや」と言う直感型タイプ、「なるようになるさ」と言う運命型タイプなど、様々なタイプのクライアントがいる。こうしたクライアントと深く関わりを持ち、一緒に考えながら、職業に関する意思決定のプロセスを支援しなければならない。

自己理解が不十分であればこれまでのキャリアを振り返ること、職業に関する理解が足りない場合は業界研究や公的職業訓練を体験することが有効なように、意思決定スキルが不十分な場合は意思決定プロセスを改善するための支援が重要である。例えばヒルトンの意思決定モデルを用いて意思決定プロセスを改善する支援を考えてみよう。自分は管理的な仕事には適していない（前提）と考えている者に、ゆくゆくは、管理職としての役割が求められる求人票を提示したとしよう。当然、不協和が生じる。それが我慢できないものであるなら、まず前提を検討する必要がある。自分は管理職に不適であるという考えが変えられ、不協和が軽減され関下に落ち着くこととなるなら、この求人票を受諾するという意思決定がなされることとなる。どうしても前提が変えられないときは他の求人票を探さざるを得ないが、その場合、将来に亘って管理職的な役割を望まないのか、今しばらくの間だけ管理職的な役割を望まないだけなのか、それとも専門職として頂点を極めるキャリアを選択すべきなのか等の選択を迫られる。最終的にはどれかを選びそのあとの計画を立てる訳だが、前提は一つでは無く、選択した案が別の前提によって不協和を引き起こすかもしれない。

失業や転職などキャリア上の危機のときこそ、その意思決定プロセスに焦点を当てるべきである。次の就職に向けて様々な準備をする一環として、キャリアや職業を選択する際の「意思決定スキル」の重要性は疑う余地が無いであろう。

参考文献

- Tiedeman, D. V. & O'Hara, R. P. (1963). Career development: Choice and adjustment. New York: College Entrance Examination Board.
- 坂柳恒夫 (2007). キャリア・カウンセリングの概念と理論 愛知教育大学研究報告 56 (教育学編) 77-85.
- Festinger, L. (1957). A Theory of Cognitive Dissonance. Row; Peterson.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision Making: A Conceptual Frame of Reference for Counseling, Journal of Counseling Psychology, 9, pp240-245.
- Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. Journal of Counseling Psychology, 9, pp291-298.
- (新目真紀)

7 キャリア自己効力感①ーバンデューラの4つの情報源

1. 理論の概要

自己効力感（self-efficacy）とは、バンデューラ（Bandura）によって提唱された概念で、自分がある行動についてしっかりとやれるという自信（効力感）のことである。自分の行動について自分自身でコントロールできているという信念、さらに、自分が周囲からの期待や要請にきちんと対応できているという確信である。自己効力感のうち、進学・就職、職業、趣味・余暇などの生き方や働き方についての自己効力感を「キャリア自己効力感（career self-efficacy）」という。キャリア自己効力感はいくまでの経験によって形成されているので、キャリア自己効力感に注目することは、これまでに個人がしてきたキャリア選択の理由を理解することにつながる。一方、キャリア自己効力感は、一度決定したら変化しないということではなく、今後の経験によって高めることが可能である。そして、キャリア自己効力感の高さは、よりキャリアの選択肢を広げ、よりキャリアを充実させる可能性を持つものである。

2. 理論の内容

（1）キャリア自己効力感とキャリア選択

何らかのキャリア選択をする際に、人は自己効力感が高い分野や職業を選択する傾向がある。反対に、自己効力感が低い分野や職業は選択しない可能性が高い。たとえば、パイロットに憧れていて、その資質があったとしても、飛行技術の訓練をやり遂げる自信がなければパイロットを諦めてしまうであろう。つまり自己効力感の低さによってせつかくの選択肢を自ら手放すのである。実は、人の自己効力感はいくほど実態を正確に反映しているわけではない。これまでの失敗経験から、過剰に苦手意識や不安を身に付けてしまい、自ら実力を発揮する機会を失っている場合がある。こうなると、ますます自己効力感を低下させる負のスパイラルに入ってしまうことになる。一方、自己効力感が高い人は、小さなチャレンジを行い、小さな成功経験を積み重ねることによって自己効力感を高めていく。やがて遭遇する困難や逆境に対しても自ら乗り越えようと行動し、自己効力感の正のスパイラルが回り始めるのである。

実際に、就職活動を始める前にキャリア自己効力感が高かった学生の6割は早期に内定をもらい、一方、キャリア自己効力感が低い学生は同時点で3割程度にとどまっていた、という結果がある。自己効力感の高い人は、①粘り強く努力して多少の困難に直面した際にも耐えることができ、②自分の能力を上手く活用してより一層の努力を重ねることができる。キャリアを充実させるうえで、重要な特性であるといえる。

（2）自己効力感を高める4つの情報源

自己効力感はどのようにして高めることができるのだろうか。バンデューラは、以下の4

つの情報源から形成されるとしている。

- ①遂行行動の達成：あることについて、自分の力でやり遂げたという経験である。これがもっとも自己効力感の形成に強い影響をおよぼす。客観的な成否ということよりも、本人が自力でやり遂げたという実感を持つことが重要である。たとえば、学生時代に自動車のエンジンを1人で分解し元通り組み立てることができた学生は、エンジンの技術職に対する自己効力感が高く、その職を臆せず選択することができる。しかし、単に自動車好きの学生は技術職に対する自己効力感は低いであろう。
- ②代理的经验：自分では直接経験をしなくても自己効力感を高めることができる。なぜなら、人は他者の体験を見聞きして学ぶことができるからである。これが代理的经验である。モデリングともいう。つまり、自分と似たような立場の他者（モデル）が成功するのを見聞きすることによって、あたかも自分事のように感じ取り、自信をつける。たとえば、自分と同じように口下手の同級生が、社会人との挨拶や名刺交換をうまくやっているのを見て、自分も同様にやれそうだと思うようになる。また、失敗する姿を見たら、二の舞を演じないようにしようと学ぶ。
- ③言語的説得：ある行動に対して他者から繰り返し認められたり励まされたりすると、その行動についての自己効力感が高まる。親や教師から「絵が上手だね」と言われ続けると、より絵をうまく描こうと努力して、結果的に描画が上達し、自己効力感が上がっていく。つまり、単に褒められ認められる経験だけでなく、そのことをきっかけに行動を起こして、遂行行動の達成が伴うことで自己効力感が向上するのである。
- ④情動的喚起：身体や心の中で起きた生理的・感情的な変化を体験することによっても自己効力感形成される。人前で話をした時に、聴衆から嘲笑を受けると、ドキドキして冷や汗をかき恥ずかしさを感じる。このような経験をすると、人前で話すことへの自己効力感は低下する。反対に、リラックスして落ち着いていると、自己効力感は向上する。つまり、生理的・感情的な過剰反応をしていると自己効力感が低下するのである。もちろん、生理的・感情的変化や周囲の状況をどのように受け止めるかによっても自己効力感は異なってくる。本人にとって喜ばしい状況における情動喚起は自己効力感を向上させるであろう。

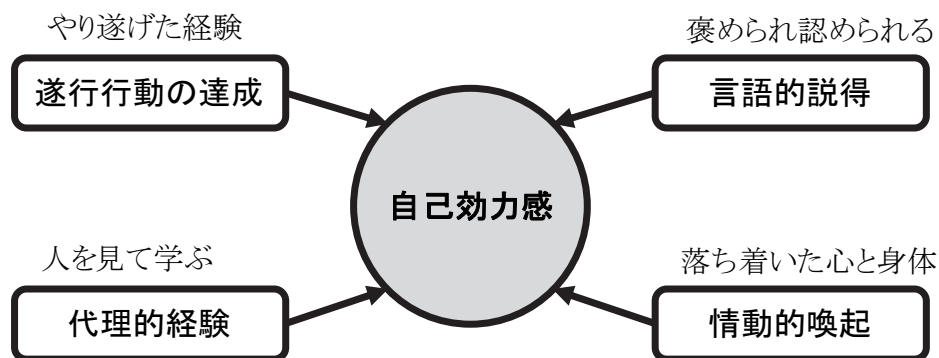


図 自己効力感を高める4つの情報源(安達・下村, 2013 をもとに一部修正)

3. 職業相談場面との関わり

キャリア自己効力感は、自己理解とキャリア開発に活用することが考えられる。自己理解としては、クライアントがこれまでどのようなキャリア選択をしてきたのかを、4つの情報源から確認することができる。なぜなら、人は興味・関心だけでなく、それを行う自信（キャリア自己効力感）があって選択してきたからである。これまでのキャリアの棚卸をしながら、「やり遂げてきたことは何か？（遂行行動の達成）」、「仕事におけるロール・モデルは誰で、どのような人か？（代理的経験）」、「どのようなことで周囲から認められてきたか？（言語的説得）」、「冷や汗をかくようなドキドキした仕事・場面は何であったか？（情動的喚起）」を聴くことによって、キャリア選択の基になっている自己効力感を理解することができる。

一方、キャリア開発としては、職業選択や将来のキャリアに対する不安や恐れを解消し、選択肢を広げられるようキャリア自己効力感を高めることである。その効果的な方法は、実際に職業体験やインターンシップなどを通じて「遂行行動の達成」を経験させることである。実体験の前に、何をやり遂げれば成功といえるかを明確にし、仲間や見習いたい人（モデル）の行動をよく観察して真似ることを教示しておくことで代理的経験を得やすくなる。

体験後は、実際に達成できたこと、学んだことを言葉や数字で明確にすると達成感が得られやすい。これらについて大いに賞賛すると言語的説得にもなる。一方、失敗については、そこから何が学べる何かについて話し合い、失敗が成長に繋がることを実感させるとよい。

もし、直接体験が難しい場合は、「職業講話」や「OB／OG 講演会」、「職業人インタビュー」、「他人史作成」、「OB／OG 訪問」という代理的経験をする方法がある。聴講やインタビュー前には、働く上での疑問点や不安をリストアップさせて、それを解消する目的をもって参加させる。そして、終了後には、どのようなことに気づき、学んだかを話してもらう。その1つひとつについて、受容的・共感的に聴き、認めてあげることも自己効力感の向上に役に立つ（言語的説得）。

初職の選択や初めての分野への転職は未知なものであり、人は過剰に不安になる傾向がある。職業体験とその前後でのかかわりによって、職業に対する不安・恐れが低下し、新しい選択肢に対して興味が向上したのであれば、それは、情動的喚起がなされたことを意味する。このように、クライアントのキャリア自己効力感を高めて、キャリアの可能性を広げることが可能である。

参考文献

- 安達智子・下村英雄（2013）. キャリア・コンストラクション ワークブック—不確かな時代を生き抜くためのキャリア心理学 金子書房 1-16.
- 下村英雄（2009）. キャリア教育の心理学—大人は、子どもと若者に何を伝えたいのか 東海教育研究所 180-185.

（高橋浩）

8 キャリア自己効力感②ー社会認知的キャリア理論

1. 理論の概要

レント、ブラウン、ハケット（Lent, Brown & Hackett）は、バンデューラ（Bandura）の自己効力感や三者相互作用の考え方に基づいた社会認知的キャリア理論（Social Cognitive Career Theory：以下、SCCT）を開発した。SCCTは、社会的認知（自己効力感と結果期待など）、個人の性別などの属性、環境要因（サポートや労働市場、経済動向など）との三者相互作用の中でキャリア選択がなされていくと考える。そこに、興味、目標、行動といったキャリア選択上で重要な要素を加えて、これらの相互作用について実証的に明らかにしたモデルである。この理論は、個人のキャリア選択のための意思決定に役立つだけでなく、個人のパフォーマンス向上についても活用することができる。

2. 理論の内容

（1）三者相互作用と認知

SCCTは、バンデューラが唱えた「三者相互作用」を理論の基盤としている。三者とは人と環境と行動である。従来のキャリア理論では、「人と環境」の相互作用によって、キャリア選択が決定すると考えられていた。つまり、個人の性別や人種、能力、適性と、経済状況、雇用動向、求人件数といった環境がマッチした結果、個人がキャリア選択に至ると考えていた。これに対して、三者相互作用では、個人は物事の捉え方を変えて行動をすれば環境に変化をおよぼすことができ、また、環境も人の感情や思考、行動に影響をおよぼすことができると考える。たとえば、求人倍率が高く就職難であるという状況を、逆境だと捉えて諦め気分になれば（環境→人）、応募する会社が減り実際就職の確率は下がるだろう（人→行動）。しかし、逆境だからこそ人と違う自分らしさを売りにしようとする（環境→人）、自ずと自己理解や企業研究に力が入り、応募書類や面接での態度や行動も変化するであろう（人→行動）。その結果、面接官の心を動かし面接に合格する確率が高くなるかもしれない（行動→環境）。SCCTは、特に、人の認知の変化に注目している。認知が変われば行動が変わり、環境を変える可能性が開かれるからである。

（2）結果期待

SCCTでは、人の認知に大きく影響するのが学習経験であると考えられる。学習経験とは、前章で説明した通り4つの情報源をもとに自己効力感を獲得する経験のことである。実は、学習経験（主に遂行行動の達成と言語的説得による）では、結果期待も形成される。自己効力感が実行前に「それをすることができるのか」という主観的な予測であったのに対して、結果期待は「それを実行したらどうなるのか」という結果に対する主観的な予測である。結果期待は、①物理的成果（給与、賞金、賞品などの形ある成果）、②社会的成果（他者から与え

られる承認や賞賛、地位や名声など)、③自己評価成果(自分で決めた目標を達成したことへの満足感)の3つに大別できるが、特に、③自己評価成果が、努力を継続する粘り強さに関係するといわれている。ある課題を前に、それを実行したら自分自身が満足できると認知できれば、人は粘り強く努力を重ねることができると言える。

(3) SCCT モデル

SCCTは、三者相互作用に、認知にかかわる学習経験(自己効力感と結果期待を含む)と、興味、目標設定、そして行動の結果を加えてキャリア選択を説明している。人は、特性や性別、人種、健康状態などの個人的要因と、生まれ育ってきた家庭、教育、社会的習慣、労働市場などの背景要因・環境的要因との間で、学習経験(4つの情報源からの影響)を経て、自己効力感と結果期待を形成する。同じ経験をして、個人的要因や背景要因が異なれば、自己効力感や結果期待は異なったものになる。さらに、自己効力感と結果期待によって、特定の領域への興味を強め、何らかのキャリア選択の目標を設定して行動することになる。たとえば、パイロットに憧れ、かつ資質があったとしても、その訓練をやり遂げる自信がなければ、それは憧れにしか過ぎず別の道を選ぶことになるだろう。操縦技術が未熟であってもその訓練をやり遂げられる自己効力感や結果期待が高ければ、その人はパイロットの養成学校に入学するだろう。

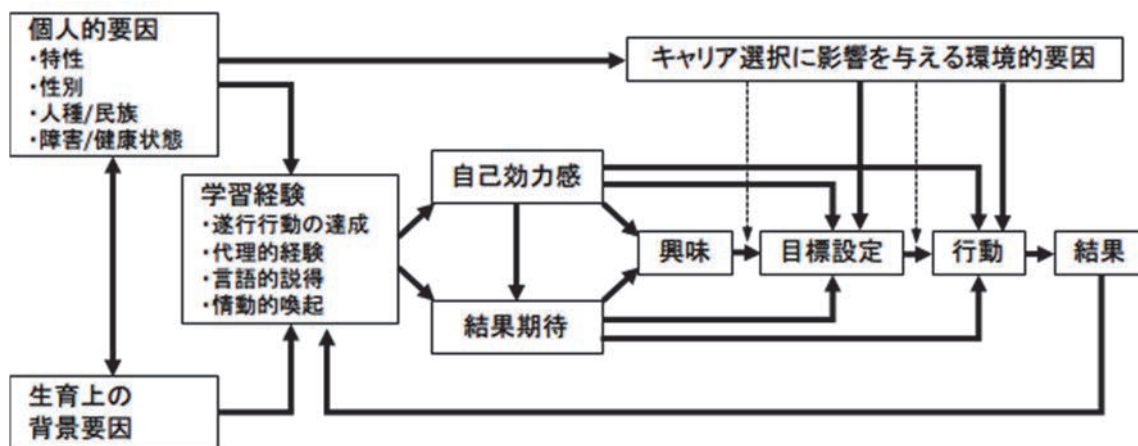


図 社会認知的キャリア理論のモデル(Lent, Brown & Hackett, 1994 をもとに一部修正)

行動の結果は、学習経験にフィードバックされる。養成学校への入学は、新たな学習経験になり、操縦技術への自己効力感が向上する。その結果、実際にパイロットになる可能性は高くなるだろう。反対に、訓練や競争の厳しさに自己効力感と結果期待が低下すれば、パイロットへの興味は薄れ、途中であきらめるかもしれない。SCCTで重要なことは、人が主体的に認知を変えて、より良いキャリア選択や高い結果を出せる点にある。どんなにハンディキャップがあり、また失敗をしたとしても、新しい学習経験を重ねて自己効力感と結果期待を高めることができれば、行動と結果を変えることができるのである。

3. 職業相談場面との関わり

SCCT は、自分が望むキャリア選択に対して自己効力感や結果期待が低いクライアントに有効である。まず、クライアントがどのような学習経験をしてきたのかを理解するところから始め、次に、新たな学習経験を積む支援に移ると良いだろう。

たとえば、「この仕事はきつとろくな仕事ではない」、「どうせ自分はたいした技量はない」と訴えて職業選択を避けるクライアントは、その仕事に対する自己効力感や結果期待が低いといえる。まずは、その仕事をどのように捉えているかを言葉にしてもらう（例：「この仕事はきつと苦勞する」とか「この仕事はやり遂げられない」）。次に、なぜそのような認知になったのか、過去の学習経験（勉強という意味ではなく、何らかのハンディキャップ、失敗や危機の経験）をつぶさに聴いて、明らかにしていく。

クライアントの学習経験が把握できたら、新たな学習経験をする必要がある。自己効力感を向上させる学習経験については、すでに前章で示した。ここでは、結果期待を向上させる方法について示したい。結果期待は、自己評価成果（自分で決めた目標を達成したことへの満足感）によるところが強い。そこで、クライアントの興味・関心のある領域における活動や学習の目標を設定し実行してもらう。「どのような作業や仕事だと苦勞するのか?」、「そのために何ができれば楽になるのか?」を検討し、具体的な目標を立てる。結果期待には自己評価成果が強く影響するので、いつまでにどのくらいのレベルを達成するのかをクライアント本人に決めてもらうことが肝心である。この時の目標のレベルは少し努力すれば達成できるレベルであること、かつ、結果が他者にとっても明確にわかる目標にすることに留意する。たとえば、3か月間の勉強会にすべて出席し、内容理解テストで70点以上をとるなどである。最初の目標が達成したら、次の小目標を立てて、徐々にレベルを上げていく。これ続けることにより、結果期待を向上させることができる。このようなやり方を「スモール・ステップ方式」という。

また、クライアントの努力に対して、カウンセラーはねぎらいと励まし、承認をしていくことも重要である。「良く頑張っていますね」「素晴らしいですね」といった声掛けは、クライアントにとって社会的成果を得たに等しい。小目標を1つ達成するたびに、○印をつけるなど、成果が見えるようにすることは物理的成果と似た効果を持たせることができる。

SCCT にしたがえば、学習経験を継続することで、クライアントがより大きな目標達成を実現し、選択したキャリアに対して自信を持って取り組むことが可能となる。

参考文献

安達智子・東清和編著（2003）. 大学生の職業意識の発達 学文社 47-63.

宗方比佐子・久村恵子・高橋弘司・渡辺直登・坂爪洋美・藤本哲史（2002）. キャリア発達の心理学—仕事・組織・生涯発達 川島書店 22-23.

（高橋浩）

9 自己決定理論

1. 理論の概要

自己決定理論（Self Determination Theory：以下 SDT）は動機づけに関する汎用性のある理論である。「行動を起こすこと」および「行動を維持すること」また、「パフォーマンスの質」を説明できる理論であるため、キャリア領域への適合が良いと考えられており、研究と実践の両面で広がりを見せている。主体的な進路決定が望ましいことや、就職活動や仕事を行う上で自ら積極的に行動することが重要であるのは言うまでもないが、実際に行動に移すことはしばしば難しい。「思っただけで行動に移せない」ことがあるのは、人間として不自然なことではないからである。SDT はこのような人間の心理を理解し、支援することに役立つ。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

SDT はデシ（Deci）とその同僚であるライアン（Ryan）が提唱した動機づけに関する理論である。行動のエネルギーである動機づけ（意欲・やる気・モチベーション）は、行動を起こし、またそれを維持するために必要なものである。「行動の生起と維持」というテーマは人が仕事を探したり、続けたりするときにも重要であるため、キャリア心理学の領域でも、近年重要視されている理論のひとつである。

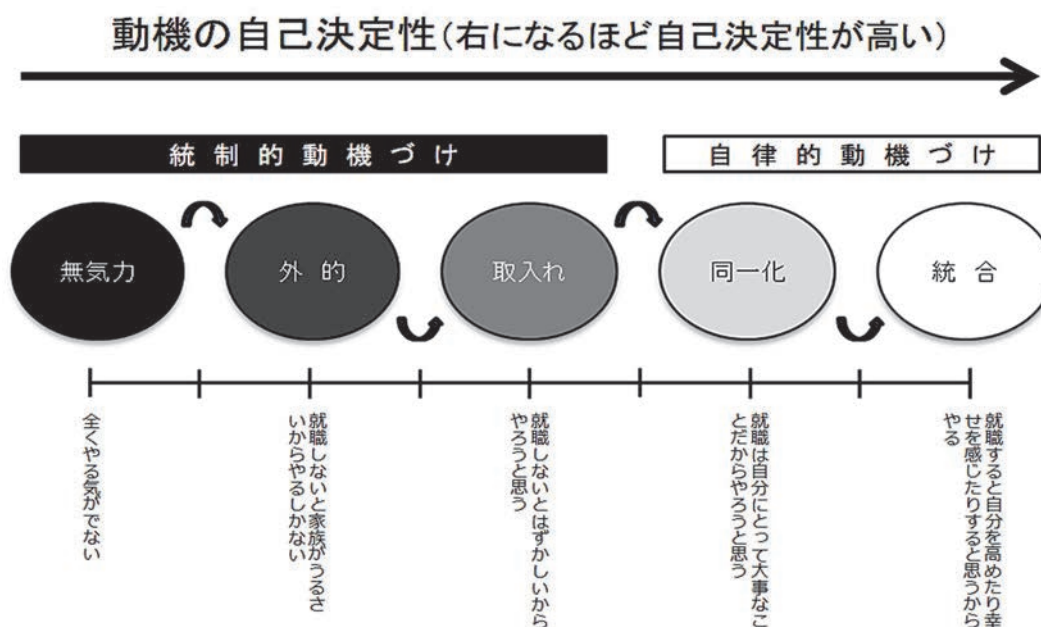


図 動機の自己決定性(就職に対する動機を例に)

（2）統制的動機づけと自律的動機づけ

動機の自己決定性は、動機の質を左右する。就職活動を例にしてみよう。もし、就職しよ

うという気持ちや働きたいという意欲が全くない場合には動機づけがない状態、つまり無気力状態であるといえる。この場合、仕事を得るために必要な行動は基本的にまず起こらない。したがって、何かしらの成果を期待することは難しい。つぎに、外的調整の段階がある。この場合、嫌々ながらも行動が生起しているため、全くの無気力状態ではない。しかし、このように外部からの強制力によって行動が生起している場合、自己決定性は非常に低いと考えられる。では、「就職できないと恥ずかしいからしている」という場合はどうだろう。この場合は、少し自分を起点にしていることがわかる。就職することの価値を多少なりとも感じているため、行動を起こそうとしているようである。たとえば、社会的引きこもり状態にあった若者がこの段階まで至ったとすると、それは非常に好ましいことであるといえるだろう。しかし、まだ「～しなければ・・・」という義務感が伴っている状態であり、外的価値を自分に取り入れようとしている段階であると考えられる。これをSDTでは取り入りの調整と呼んでいる。まだ周囲の丁寧なサポートが必要な段階であり、これもやはり自己決定性が低いものに分類される。これらは自分以外の何かからコントロールされて行動を開始しているとみなせるため、統制的動機づけと分類される。

一方、「自立した生活を送ることは自分にとって大事だから」という理由で就職活動をしている場合もあるだろう。この場合は、「就職は自分にとって大事なことだ」と自分にとって就職が価値のあるものだという認識が伴うため、より積極的に行動でき、また成果も期待できる。この段階を同一化的調整と呼ぶ。さらに、「自分の能力を高めたいから」や「働くことで自分も幸せを感じるから」という理由で就職活動をする場合には、そうすることが自分自身の価値観としてより深く根づいているとみなすことができる（これを統合という）。これは統合的調整と呼ばれている。なお、統合的調整よりもさらに自己決定性が高い段階として内的調整がある。

（３）動機の自己決定性と心身の健康

動機の自己決定性は良質なエネルギーであるかどうかを左右するだけでなく、活動中の気分や健康度にまで影響を与える。外的調整や取り入りの調整ばかりをエネルギーとして活動している場合、小さな失敗でも傷つきやすく、心身の不調につながりやすい。就職活動は、ときに長期にわたり動機づけを維持する必要があるため、心身の健康度を適度に保つためには自律的動機づけを持てるように支援することが重要となる。

3. 職業相談場面との関わり

動機づけがより自己決定的で自律的なものなることを動機の内在化という。そのポイントは、関係性の欲求充足（相手から十分に受容・理解され、大切にされ、認めてもらえているという実感）、自律性の欲求充足（自らの行動を自分の裁量によって決められており、そうすることを支持してもらえているという実感）、有能性の欲求充足（いろいろなことに対して自

分は十分にできるという実感)の3点にある。

たとえば、取り入れ的調整の段階から同一化的調整の段階に進むためには、自分の外側にある価値を「たしかにそれは大切なことで、自分にとって必要なことだ」と納得感を持って受け入れ、しみじみと実感する必要がある。その際、自分を拒否しているように感じられる相手からどんなに説得されたとしても上記のような納得感は生まれまいだろう。つまり、関係性の欲求が満たされていることが鍵になる。また、どんなにそれが必要なことだと頭で理解していたとしても、誰かに「やらされている」と感じるような状況で「しみじみ実感する」ことは難しい。この点で自律性の欲求充足は重要となる。さらに、実際に課題を達成する力が備わっていない場合、あるいは能力はあっても自信がない場合も内在化は起こらない。つまり、実際に課題のハードル設定が高すぎるか、あるいは失敗を恐れるあまり支援を受ける側がその課題を「高い」と不安に感じてしまっている状況である。ここに、有能性の欲求充足のポイントがある。以上のことから、「少しがんばればできそうだ」という適度な課題に対して、周囲の理解や支え、さらに支援を受ける側本人の主体性を尊重するという土台がある状況のなかで、動機の内在化が起こるのである。

たとえば、統制的動機づけ状態であることが伺える相談者の支援では、「いま〇〇さんが頑張ろうとしていて、実際にこうして相談にいらしていることはとても大事なことだと思います」など、行動を起こしている事実積極的に注目することがまず重要となる。そのうえで、相手に一定の裁量権が与えられるように関わることが重要だろう。これは、相談者が今後立ち向かう課題に対して、いくつかの選択肢から自分で課題を選ぶことのできる機会が与えられるように支援するということである。たとえば、「求人票から興味関心のあるものを探してくる」ことを要求する場面では、「次回までに求人票を何社分くらい見つけましょうか？」と質問型、あるいは「最低3社の求人票を探すくらいにしますか？それとも5社くらいできそうですか？」と提案型で声かけをすると良いだろう。この場合、【求人票を探す／探さないという水準】においては相手に選択権がない（支援者側が統制している）ものの、【どれくらい見つけてくるか】という水準において、相談者自身に選択の余地がある。このように、自律性支援的にかかわることで、自律的動機づけが生まれやすくなるのである。以上のように、どの段階においても動機の内在化を促すように支援することが、相談者側の就職活動に対するパフォーマンスを高める、より質の高い支援となりうると考えられる。

参考文献

永作稔 (2013). かじを取るのは自分自身?—自己決定理論 (Self-Determination Theory) 安

達智子・下村英雄 (編) キャリア・コンストラクションワークブック—不確かな時代を
生き抜くためのキャリア心理学 27-35 金子書房

櫻井茂男 (2009). 自ら学ぶ意欲の心理学—キャリア発達の視点を加えて 有斐閣

(永作稔)

10 やりたいこと志向

1. 理論の概要

やりたいこと志向とは、「やりたいことをやる」という価値観を中心とした就業意識である（下村，2002）。これは、もともとフリーターの就業意識として見出された傾向であり、好きなことや自分のやりたいことを仕事に結びつけて考える特徴がある。しかし、現在では、フリーター以外にも若者全般に共通してみられる傾向であることが分かっている。やりたいこと志向を持つ若者は、正規労働への就職活動に消極的であったり、職業選択の幅を狭めたり、あるいは実現可能性の低い職業選択をしたりする傾向がある。その一方で、やりたいことのために、就職活動や職務遂行に励むという側面もある。このような、両側面をもつ若者の心性を理解しつつ、やりたいこと志向に対して適切に対応し、より現実的な職業選択や就職・転職活動を支援していく必要がある。

2. 理論の内容

（1）背景

日本では1990年代末から2000年初頭にかけて、アルバイトを中心として正規雇用につかない若者、いわゆるフリーターの急増が社会的に問題視されるようになった。総務省によると、その人口は、1992年の101万人から2002年には208万人へと倍増している。フリーターについての調査結果から見てきたことは、まず、フリーターにはいくつかのタイプがあることであった（モラトリウム型、夢追究型、やむを得ず型）。職業相談では、タイプに応じた支援の必要性があると考えられた。一方で、タイプによらず共通した就業意識も見られた。それが、「やりたいこと志向」である。「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」、「今の世の中、定職につかなくても暮らしていける」、「若いうちは仕事よりも自分のやりたいことを優先させたい」というような意識が確認された。卒業したら就職するのが当然とする旧来の社会規範から脱却し、やりたいことのためには就業形態にこだわらないという就業意識が伺える。

（2）やりたいこと志向という就業意識

フリーターの就業意識の調査では、フリーター自身が「悪いフリーター」と「良いフリーター」を識別していることが明らかになった。その違いは、「やりたいこと」を持っているかどうかであった。すなわち、悪いフリーターとは、やりたいことがないままアルバイトをしているものであり、一方、良いフリーターとは、やりたいことを探している、あるいは既に見つかっており、そこにエネルギーを注いでいるものである。つまり、フリーターにとって「やりたいことを目指す」ことは、非正規労働であることを正当化する理由となっているのである。組織にコミットせず、扶養義務もない状態であればこそ、キャリアに方向性を持た

せるものは自分自身の興味や欲求しかない。自由であるがゆえに、「やりたいこと」のみが彼らのキャリアを方向づけ、意味づけるものになっていると考えられる。

(3) やりたいこと志向の問題点

やりたいこと志向の若者は、非現実的な職業選択によって正規雇用化が遅れ、結果として高度な技能習得の機会を失ってしまうことが懸念される。しかし、やりたいこと志向がキャリアにもたらすことは否定的な側面ばかりではない。やりたいこと志向が、自己実現に向けた原動力になっていたり、やりたいことを見出そうとする意欲が職業の探索を促し職業未決定の抑制になっていたりするという指摘がある。また、さらなる調査によると、やりたいこと志向はフリーターに限ったものではなく、30代の正社員などにもみられる志向性であることが確認されている。つまり、やりたいこと志向そのものが問題なのではなく、自己中心に偏りすぎることで、社会との接点を持てなくなることが問題なのである。加えて、何らかのきっかけで不安定就労となると、本人が正社員を望んでも就職が非常に困難になるという雇用環境も問題を深刻化させている。

(4) 自己と社会のすり合せ

やりたいこと志向には、自分のやりたいことしかない「排他的やりたいこと志向」と、自分のやりたいことだけでなく周囲からの期待なども受け入れる「受容的やりたいこと志向」がある（高橋, 2012）。受容的やりたいこと志向では、やりたいことを保持しつつも、それを社会的な役割や職業と擦り合わせて「自他ともに意味のあるやりたいこと」へと転換していると考えられる。

これを実現するには、まず、やりたいことを一旦脇におき、他者とともに目的を持った活動へ参入する必要がある。自己と社会は違う存在であるという認識を体験的に持つのである。これは、時には意見の対立が生じ、困難や危機に遭遇するであろう。しかし、他者と異なる存在であるからこそ、自分らしさが明確になる。また、このとき生じる自己と社会との隙間を埋めるように、その集団や社会において求められる役割を自ら担っていくことで、社会から認められるようになる。その上で、自己のやりたいことの中から、社会にも役立つことを考え、仕事の仕方を工夫することで、自己と社会のすり合せを実現することができるだろう。



図 自己と社会のすり合わせの過程(下村, 2009 をもとに追加)

3. 職業相談場面との関わり

クライアントがやりたいことを語ることや夢を持つこと自体は、職業的な自己概念の一部を形成するものであり、キャリア形成上も重要なことである。相談場面で大切なことは、①やりたいことを追求するあまり、非現実的になっていないかを点検すること、②やりたいことの根底にある本質的な欲求を明確にすること、③クライアント自身に現実的な選択を検討させること、である。

非現実的になっていないかを点検する視点として、シャイン（Schein）が挙げた自己概念の3つの側面である Will（やりたいこと）、Must（すべきこと）、Can（できること）を用いると良い。現実検討で注目すべきなのは、Must と Can である。つまり、やりたいことを実現するうえで求められる役割・責任・労働条件などの職務要件を理解し、それを引き受けるだけの準備ができているか。また、やりたいことを実現するだけの技能・スキル・知識を習得し、それを実行できる自信を持っているかである。この点をひとつひとつ確認し、不十分な点について、今後どのようにしていくかをクライアントとともに検討・計画していく必要がある。

やりたいことの本質的な欲求とは Will に相当する。やりたいことが具体的な職業名として表現される場合があるが、その根底にある本質的な欲求を見ていく必要がある。たとえば、「ファッション・デザイナー」になりたい人は、その職業でなければならないのではなく、たとえば「オリジナルを創造する」という欲求が重要なのである。この場合、ファッション・デザイナーだけでなく、オリジナルを創造できる企画・開発職も選択肢になりえる。本質的な欲求まで掘り下げて自覚することによって新しい選択肢が見えてくるのである。

たとえ希望の仕事に就いたとしても、やりたくない仕事を引き受けていく必要が生じる。そのためには、クライアントに「やりたくない仕事を引き受けることが自分・職場・社会に対してどのような良い影響を生み出すか」を考えてもらうとよい。未就労者に対しては、インターンシップや職場体験の振り返りが有効である。たとえば、やりたくない仕事と同僚の仕事の効率化や顧客の喜びになったことや、将来の自分の技能向上や成長に繋がったことに気づくと、やりたくない仕事を意味づけすることが可能になる。このように、本質的な欲求を満たしつつ、やりたくない仕事に意味を見出せるように促すことによって、現実的な選択を考えてもらうようにかかわるのである。

参考文献

下村英雄（2009）．キャリア教育の心理学—大人は、子どもと若者に何を伝えたいのか— 東海教育研究所．

高橋浩（2012）．キャリア発達とやりたいこと志向の関連について：やりたいこと志向の2志向性とその質的差— 日本産業カウンセリング学会第17回大会発表論文集 46-49．

（高橋浩）

11 認知的情報処理理論

1. 理論の概要

認知的情報処理理論は、近年の認知心理学の知見であるメタ認知的要素を取り入れた、個人の意思決定の際の認知的情報処理過程に着目した理論である。ピーターソン、サンプソン、レンツ&リアドン（Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 1996）によって提案された。個人が一貫した判断によって合理的な進路決定を行うためには、まず自分が進路決定過程のなかのどの段階にいるのか、さらに選択・決定する際にすでにもっている知識と不足している情報について知って、それらの情報を有効に使用してどのように将来を予測できるのかについて知ることが重要であると考えられる理論である。認知的情報処理の過程では、自分自身の状況を把握し、振り返って再度計画を立てるというメタ認知的な知識が大きな役割を果たすとされている。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

認知的情報処理理論は、キャリア発達において、自己の理解と職業の理解を統合させて自分のキャリアを決定していく過程に注目する意思決定理論のうちのひとつである。進路意思決定（career decision making）研究のうち、意思決定過程を説明するためのモデルを明らかにし、進路選択・進路決定における情報の収集・処理の過程を進路に関する学習プログラムとして体系立てることを目指す流れのなかに位置づけられる。代表的なものには、ジェラット（1962）の提唱した連続的意思決定理論や、ティードマン&オハラ（1963）の提唱した職業発達を一連の意思決定の過程によってもたらされる自己概念の変化過程として捉えた理論などがある。認知的情報処理理論では、進路を決定する者が自己理解と職業理解を行ったうえで、収集した情報を統合する過程として CASVE サイクルをたどり、それによって自分の進路決定の状況をチェックしながら最適な結果を得ることができる。

（2）CASVE サイクル

認知的情報処理理論における、進路決定者のたどる CASVE サイクルを以下の図に示す。Cは伝達（Communication）、Aは分析（Analysis）、Sは統合（Synthesis）、Vは価値（Value）、Eは実行（Execution）を表し、そのサイクルを通じて、得られた情報の統合が進んでいく。進路相談場面での具体的な関わりについては、以降のセクションで述べる。

（3）メタ認知の重要性

ピーターソンら（1996）の認知的情報処理理論によれば、自己理解と職業の理解が土台となり、個人の意思決定スキル、メタ認知が促されていく。ゆえに、クライアントの視点でい

えば、まず「自分について知ること」と「職業（選択肢）について知ること」が重要であると考えられる。そのうえで自分がどのように意思決定しているのかについて知り、自分の意思決定について考えることで自分の認知の過程を知ってその後の行動を計画・実行できるようになることが期待される。進路選択の過程では、目標に照らして自分が今とっている行動はこのままでいいのか、変えるとすればいつどのように変えるのか、自分の力でとれる手段は何かといったことを考えることすべてがメタ認知と深く関連していると考えられる。したがって、この能力を十分に機能させることは、進路決定者の「自分らしい」主体的な選択を後押しすることにつながると言えよう。

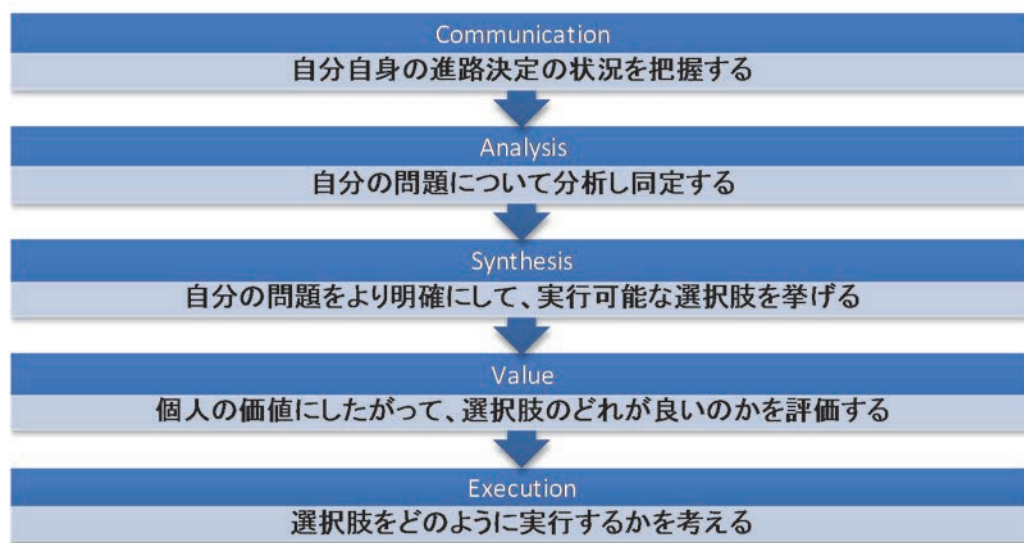


図 認知的情報処理理論における進路決定者がたどる CASVE サイクル

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、進路決定を控える者に対して上記の CASVE サイクルが応用できると考えられる。以下、サイクルごとに具体的な場面との関わりを述べる

①Communication（伝達）

クライアントが自身の進路決定状況を把握するためには、まず話してもらったりアンケートに回答してもらったりのアウトプットをしてもらうことが必須であろう。例えば、「興味のある職業は何である」とか、「それらのうちいくつに応募してみた」とか、客観的でなるべく具体的な情報を得ることが望ましい。その意味では、個人の進路決定状況を把握するような評価ツールは有用であろう。またそれと同様に、クライアントの主観的な情報を得ておくことも役立つと考えられる。例えば、具体的な行動を起こす前なら「どんな職業に就きたいと考えているのか」や「働くうえでの希望する条件」など、実際に行動を始めているなら「体験をしてみたの印象」や「自分の適性との関係について感じたこと」などを尋ね、自己理解や職業理解の基礎をつくることにも意識を向けておくことが望ましいと考えられる。

②Analysis（分析）

自分の問題を分析する作業を効率よく進めるには、個人の行動や経験から得られた情報が重要になると考えられる。「実際に行動をしてみてどうだったか」という経験の振り返りと分析を促して、その都度その時点での問題を定めてもらうよう繰り返し、修正を重ねながら課題設定をクリアにしていくことが望ましい。

③Synthesis（統合）

自分の問題を明確にするには、他者の視点が助けになることもある。自分では気がつかない部分を職業相談場面で教えてもらい、改めて相談者が実行可能な選択肢を考えるようにすることが望ましい。自分にできることは何かということがより明確になり、他者の視点も取り入れることで、次第にメタ認知機能が働いてくることが期待される。

④Value（価値）

自分にできる選択肢の候補が出そろった後では、それらがどの程度自分の価値と照らし合わせて望ましいのかを考える。職業相談場面では、折に触れて相談者の価値観についても振り返って明確にしておくことが望ましいと考えられる。

⑤Execution（実行）

選択肢の評価が終わった後は、具体的な実行プランを考えていく。その際も過去の経験を適切に振り返らせ、「うまくいった方法」や「自分の納得がいった方法」、逆に「失敗した方法」や「後悔してしまった方法」を踏まえて、次の実行に向けたプランを考えていくことが、学習という観点からも効果的であろう。

認知的情報処理理論の CASVE の一連のサイクルによって、より現実的で合理的な選択をすることができるようになると考えられる。意思決定までのプロセスを具体的に把握できるようなモニタリングの手法を用いることに加え、選択を行う過程の学習、意思決定を効果的に行う方略の獲得を促すために、常に目標を明確にさせることに留意する必要があるだろう。

参考文献

- 江利川良枝 (2012). 大学生の主体的なキャリア選択とその支援—キャリア教育プログラムの立案と検討— 人間関係研究 11 129-144.
- 松井桃子 (2014). 進路選択研究の統合的理解とその課題—大学でのキャリア支援に向けて— 京都大学高等教育研究 20 63-72.
- 日本キャリア教育学会編 (2008). キャリア教育概説 東洋館出版社
- Peterson, G. W., Sampson, J.P. Jr., Lenz, J.G. & Reardon, R.C. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In D. Brown, L. Brooks & Associates (eds.) Career choice and development (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

(輕部雄輝)

12 プランド・ハップンスタンス理論

1. 理論の概要

プランド・ハップンスタンス理論（計画された偶然理論）は、1999年にクルンボルツ、ミッチェル、レヴィン（Krumboltz, Mitchell & Levin）によって提唱された理論である。この理論は、キャリアにおける偶然の出来事の影響を軽視せず、むしろ積極的に取り込み、より良いキャリア形成に活用することを提唱している。従来のキャリア理論では、明確な目標設定とその達成計画が重視されてきたが、私たちのキャリアは綿密な計画のみによって形成されるわけではない。複雑な人間社会によって生じる予期せぬ出来事や出会いや、これらによってもたらされるさまざまなチャンスが個人のキャリアを決定することも多い。この理論では偶然のチャンスを意識的に取り込んで望ましいキャリアを作り上げるという考え方を基本としている。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

クルンボルツは、これまで社会的学習理論を中心に据えてキャリアを検討してきた。そこでは、到達すべき目標を設定して、達成すべき課題に接近できるように学習して行くことが重要であると主張してきた。しかし、社会的変化が激しく、先の見通しが立ちにくい近年においては、従来のように計画的なキャリア形成は困難になってきている。また、計画がしっかりとしているほど、それ以外のチャンスを逃してしまうことにもなる。このようなことから、クルンボルツは、①個人がすでにある特性に基づいて意思決定していくよりも、自分の能力・興味をより拡大していくこと、②キャリアは安定したものではなく変化し続けるものであり、個人はそのなかで働き続けるための準備をすることが重要だとしている。つまり、これらが意味することは、学習内容をはじめから決めてしまわず多様な学習を行い、状況の変化を受け入れることによって可能性を切り開くチャンスを増やすということである。そこで、注目されたのが、キャリアにおける「偶然の出来事」である。

（2）計画された偶然（planned happenstance）

プランド・ハップンスタンス理論では、個人のキャリアは想像以上に偶然の出来事によって左右され、そしてより望ましい方向へと影響をおよぼすことが多いと考える。特に、人との偶然の出会いは影響力が強い。実は、クルンボルツ自身が心理学を専攻するに至った経緯も偶然の出会いによるものであった。クルンボルツのテニスのコーチが、たまたま心理学の教授で、彼から心理学をすすめられたことがきっかけであった。結果、クルンボルツは、予期できない出来事をきっかけに心理学の教授になったのである。このような偶然を頼りに生きるべきではないと考える人はいるかもしれない。しかし、クルンボルツらは、このような

事例を多く収集し検証した結果、キャリアに良い影響をおよぼす偶然が多数あることを見出した。そして、それは単なる偶然の出来事だったのではなく、予期せぬ出来事をキャリアの好機へとつなげる行動がなされていたことを明らかにしたのである。たとえば、私たちは、書店や図書館にある多数の書籍の中から、関心の高いキーワードを含んだ本を瞬時に見つけることができる。それは、私たちが、興味分野の知識を多く持っているからである。同様に、自分の希望する将来像をイメージし、それを実現するための準備が整っているならば、偶然の出来事を鋭くキャッチして、自分のキャリアに生かすことが可能になる。実際の社会には、個人のキャリアにとって有益な出会いやチャンスが多数存在しているのに、それに気づかないだけなのである。したがって、日ごろから、望ましいキャリアを思い描き、必要な学習を行い、小さな変化に注意を向けて行動をしていれば、偶然の出来事をつかまえる確率を増やすことができる。それが望ましいキャリアビジョンに繋がった時、その偶然はあたかも自分と出会うために計画されていた偶然のように思えるであろう。

（３）偶然の出来事を捉える５つのスキル

クルンボルツらは偶然の出来事を個人のキャリアに生かすためのスキルを５つあげている。

- ①好奇心（Curiosity）：新しい学びの機会を模索する
- ②持続性（Persistence）：たとえ失敗しても努力し続ける
- ③柔軟性（Flexibility）：姿勢や状況を変えることを進んで取り入れる
- ④楽観性（Optimism）：新しい機会は実行でき達成できるものとする
- ⑤冒険心（Risk-taking）：結果がどうなる分らない場合でも行動することを恐れない

これらを総じていえば、「望ましいキャリア・ビジョンに向けて可能性を広げる継続的行動」である。「望ましいキャリア・ビジョン」は行動の原動力となり、また、「可能性を広げつづける」ためには上記の５つのスキルが必要なのである。

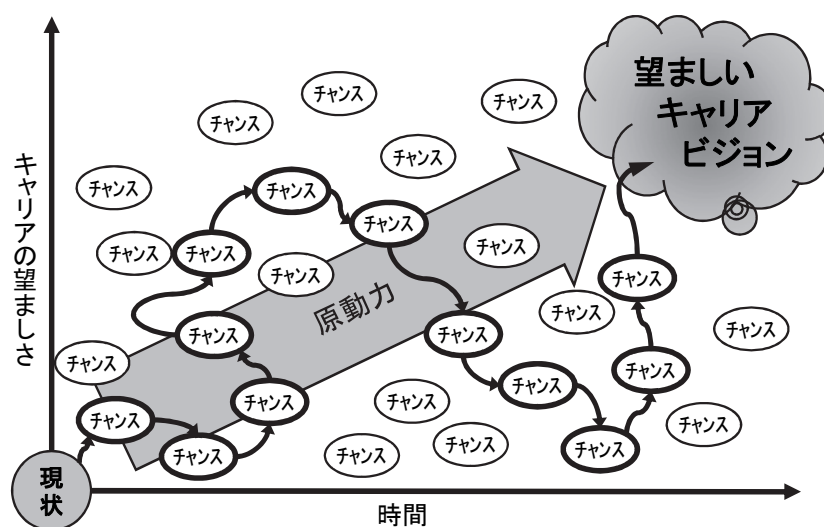


図 偶然の出来事を望ましいキャリアに繋げる

3. 職業相談場面との関わり

ブランド・ハップンスタンス理論は、将来に希望を持たずキャリア・ビジョンの達成を諦めかけている人、環境変化によって次へと踏み出せないでいる人などへの支援に向いている。しかし、偶然という頼りないものを活用することに不信感があってもおかしくない。そこで、まずは予期せぬ出来事の影響に気づいてもらう必要がある。次のような問いによって、予期せぬ出来事が自分のキャリアに与えてきた影響に気づいてもらう。「今の仕事に就くにあたり、自分に良い影響を与えた予想外の出来事は何か?」「それは、あなたが事前にどんな行動をとったからか?」「その出来事がもたらすチャンスを活かすためにどんな行動をとったか?」

次に、個人が望ましいキャリアに向かって行動を続けるための原動力が必要である。それは夢や望ましいキャリア・ビジョンである。特定の職業に絞り込むよりも、抽象的な「ありたい姿」の方がよい。1つの職業に絞りこむと、それ以外の可能性を失うことになるからである。クライアントに「どのような夢、ビジョンがあるか」をたずねて、そのイメージを語ってもらい、それをシンプルな言葉（タイトル）で表してもらうとよいだろう。

最後に、可能性を広げるための行動を起こすように促していく。行動を阻害する要因を見つけ出し、それを取り除く必要がある。阻害要因としては、「学びへの諦め」、「失敗への恐れ」、「状況の変化への恐れ」、「未経験のことへの不安」、「保証のないことへのためらい」などが考えられる。これらは、前述の5つのスキルの裏返しである。つまり、5つのスキルを発揮するには、クライアントの行動の阻害要因を具体的に挙げてもらい、それらを克服する方法とともに検討していくことが必要になる。失敗への恐れについては、次の質問が有効である。

「失敗を恐れて実行できないでいることは何か?」、「失敗による最悪のシナリオは何か?（恐れを自覚することで対処しやすくなる）」、「失敗から学んだことは何か?（失敗は有益で恐れる必要はない）」、「反対に、最善のシナリオは何か?（挑戦した場合の有益性）」、「一度も挑戦しなかったらどうなるか?（挑戦しないデメリット）」、「以上を踏まえて、あなたはどうか?」。これらの問いかけについてクライアントが考え、答えることによって、自らベストを尽くそうとする姿勢になることが望まれる。

同様に、他の阻害要因についても具体的に対応を検討し、行動を促進していくことが、予期せぬ出来事をチャンスに変えることに繋がっていく。

参考文献

- J. D. クランボルツ・A. S. レヴィン（花田光世・太木紀子・宮地夕紀子訳）（2005）．その幸運は偶然ではないんです! ダイアモンド社
- 安達智子・下村英雄（2013）．キャリア・コンストラクション ワークブック：不確かな時代を生き抜くためのキャリア心理学 金子書房 123-132.

（高橋浩）

13 キャリア・カオス理論

1. 理論の概要

カオス理論は、もともと数学の理論であるが、さまざまな自然科学に応用されている。中でも、気象学など複雑な変化を伴い予想の難しい分野に応用されている。個人のキャリアも同様に、変動が激しい社会においては将来の予測が難しく、キャリアにおける1つの正解を見出すことは難しくなっている。このようなことから、プライアとブライト（Pryor & Bright）は、カオス理論をキャリアに応用した「キャリア・カオス理論（Chaos Theory of Careers）」を提唱している。画一的にキャリアを捉える従来のキャリア理論とは異なり、人が不確実な世界に存在している事実を受け止め、キャリアが偶然によって不規則に変化するという視点をもって、一人ひとりがユニークなキャリアを発展させていくことを推奨する理論である。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

従来のキャリア理論では、個人と職業を結びつけることや、社会や組織に適応することを目的とするものが主流であった。そのために、個人の特性を測定したり、キャリアを計画的に進めたりすることが重視されてきた。しかし、近年の不確実な社会において、これらのアプローチは必ずしも有効とは限らなくなっている。このような中で、偶然を重視するキャリア理論が登場しはじめている。キャリア・カオス理論もその1つである。

そもそも、カオス理論は、気象学者のローレンツ（Lorenz）が1961年に発見した数学モデルである。ある時点でのほんの少しの誤差が、その後の結果を大きく変えてしまうので、未来を予測することが難しいとカオス理論では考える。しかし、一見、不規則に見える複雑な現象であっても、その背景には実は何らかのパターンがある。ランダムで周期性がない現象であっても、全体としてはある範囲内で変化している、という特徴が知られている。

キャリア・カオス理論では、人は複雑で予測が難しい世界に生きており、また、さまざまな制約を受けていると考える。したがって、この理論におけるキャリアの成功とは、行動の制約に気づき、制約を適切にマネジメントして、偶然をチャンスとして活用することである。

（2）カオス理論の視点

キャリア・カオス理論を活用するうえでの重要な6つの視点を紹介する。

- ①複雑性（complexity）：キャリアは複雑で予測不可能なものである。個人のキャリアは、さまざまなプロセスと影響を受けてつくられるので、安定した要因を見定めたり予測したりすることは難しい。それよりも、個人のキャリアがどのようなプロセスで、どのような影響を受けて作られたかについて理解することが重要である。
- ②創発性（emergence）：創発性とは、部分の総和以上の性質が全体に現れることである。

個人の経験の複雑性（プロセスと影響）に焦点を当てていくことで浮かび上がってくるパターン、すなわちキャリアのテーマや意味を重視する。つまり、創発性とは過去の経験から意味を作り出すことである。

- ③非線形性（nonlinearity）：非線形性とは、比例関係ではなく、あることが変化した分以上、あるいはそれ以下の変化が、別のことに生じることを意味する（バタフライ・モデルの図を参照）。つまり、キャリアにおける小さな変化や影響がその後のキャリアに劇的な変化を生み出し得るのである。クライアントの、ちょっとした決心や行動は重要といえる。
- ④非予測性（unpredictability）：偶然の出来事はクライアントのキャリアに影響を与える。偶然の出来事を探すことは、クライアントがキャリアの不確実性を理解するのに役立つ。クライアントに偶然の出来事を気づかせて将来の偶然を活用させることが重要である。
- ⑤フェイズ・シフト（phase shift）：クライアントは、キャリアの方向性について急激な変化を経験することがあり得る。その変化は、外的および内的要因の両方に起因する。
- ⑥アトラクタ（attractor）：何かに引き寄せるものという意味で、クライアントのキャリア上の行動に制約を与えるものである。アトラクタには4種類ある。(a)点アトラクタ（特定の1つのことにこだわっている場合の行動）、(b)周期アトラクタ（予測可能なパターンに制約される行動）、(c)円環アトラクタ（制約された繰り返しの行動）、(d)ストレンジ・アトラクタ（同じ繰り返しはないが、ある種のパターンがある行動）。

クライアントは、自分が複雑性の中で生きており、点・周期・円環アトラクタに示したような行動の制約を受けていることを自覚する必要がある。同時に、キャリアには何らかのパターンがあり（ストレンジ・アトラクタ）、そこから浮かび上がる意味に気づく必要性もある（創発性）。そして、行動の制約を外して偶然を活用し（非予測性）、小さな変化を起こすことによってフェイズ・シフトを起こす（非線形性）ことが可能となる。バタフライ・モデル（下図）は、ストレンジ・アトラクタにもとづいたキャリアの変化をよく表している。

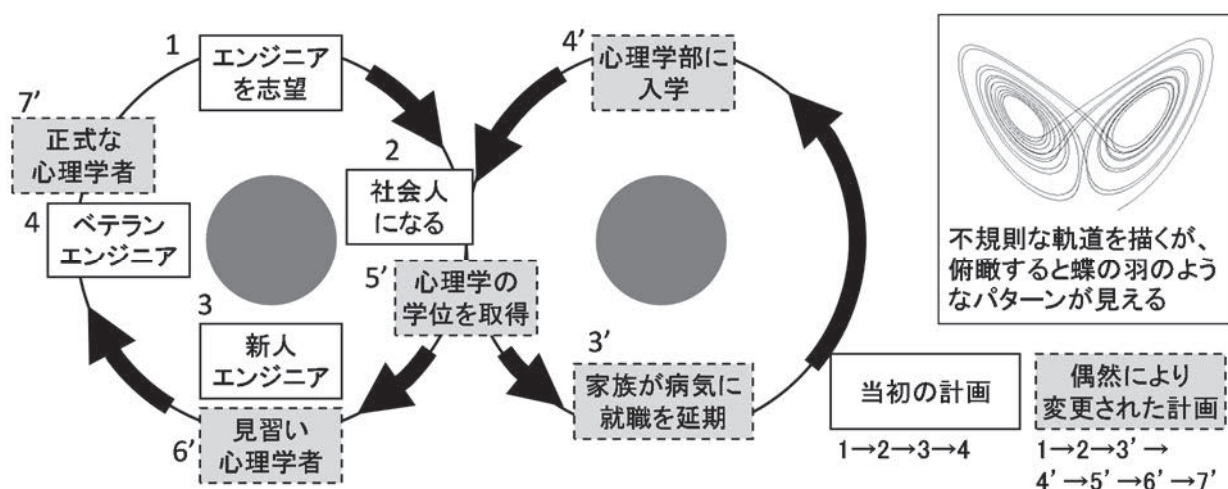


図 バタフライ・モデル(ブライア & ブライト(2011)をもとに一部修正)

※右上の図はストレンジ・アトラクタにおける軌道パターン

3. 職業相談場面との関わり

キャリア・カオス理論は、「キャリアにおける正解は1つ」という考えにとらわれるあまり、正解が見つからず職業行動が停滞しているクライアントに対して有効である。この理論においてクライアントが目指すべきことは、①クライアントに制約を与えている考え方（例：安定へのこだわり）を探し出す、②クライアントの制約を解き（例：変化を許容する）、新しい行動に踏み出す、③不確実な社会における偶然と変化を利用するためのスキルを伸ばすことである。

（1）クライアントに制約を与えている考え方を探し出す

まず、不確実性の中でキャリアが作られるという事実、クライアントの目を向けてもらう必要がある。そのためには、「これまでのキャリアに影響した偶然」について列挙して、未来は予測不可能なものであり確実な対策はないことを自覚してもらう。次に、現在のクライアントが抱えている行動の制約に気づいてもらう。「どのように動き出せていないのか?」、そして「そうさせているものは何か?」を挙げてもらう。ここに、行動の制約である葛藤、何らかの恐怖や不安が現れる。これらは、点・周期・円環アトラクタに相当するといえる。

（2）クライアントの制約を許容し、新しい行動に踏み出す

上記で明らかにした制約について、どのくらい受け入れられるか、そして、どんな行動に踏み出すことができるかを検討し、実行に移してもらう。また、これまでのキャリアを語ってもらうことも重要である。複雑なキャリアをストーリーとして語ることは、何らかのパターン（テーマや意味）の理解の助けになる。このことは、キャリアが、偶然による変化がある一方で、パターンという安定性があることに気づかせることになる（＝ストレンジ・アトラクタ）。これにより、心理的なよりどころができ、新しい行動への原動力となるのである。

（3）不確実な社会における偶然と変化を利用するためのスキルを伸ばす

偶然や変化を利用できるような新たなスキルとは、前章のブランド・ハップネスタンス理論の5つのスキルに相当する。これらを発揮する行動を検討し実行すると良い。

以上を通じて、最終的に、クライアントが不確実な世界に臆せず、自分自身の力で、唯一のキャリアを築いていこうとする姿勢と行動が獲得されることが望まれる。

参考文献

中村恵（2007）. 新しい潮流：カオス理論の応用 渡辺三枝子（編）新版キャリアの心理学—キャリア支援への発達的アプローチ ナカニシヤ出版

（高橋浩）

14 サヴィカス①ーキャリア構築理論

1. 理論の概要

キャリア構築理論は、サヴィカスが自身の30年にわたる実践経験をまとめたものであり、極めて実践を意識した理論である。キャリア構築理論には3つの重要概念がある。職業的パーソナリティ、キャリア適合性、ライフテーマである。職業的パーソナリティは、「個人のキャリアに関連する能力、ニーズ、価値観、関心」と定義される。キャリア適合性は「現在あるいは直近の職業的発達課題、職業的移行、個人的トラウマなどに対処するための個人のレジリエンスおよびリソース」と定義される。ライフテーマは、職業生活のもっとも主観的な部分に関わるものであり人々の職業行動に意味を与え、なぜその仕事で働くのかを明確にする価値をあらわす。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

キャリア構築理論はサヴィカスが唱えた理論であり、パーソンズからホランドに至るマッチング理論（特性因子論）、スーパーのキャリア発達理論などを統合・発展・展開した21世紀のキャリア理論と位置づけられる。特にグローバル化が進む変化の激しいキャリア環境に適合するように、キャリア発達理論をアップデートするにあたって、構成主義、構築主義、文脈主義などの考え方を取り入れ、意味や解釈、物語といった概念を重視する。現在、職業や仕事の側に外的・客観的な意味を求めても、それが適切に与えられない場合が多くなっている。そのため、人は自らの人生を一連のストーリーとして解釈し、自分の中に内的に意味や価値を認め、そこに安定性を見出す必要がある。したがって、キャリア構築理論は、最も端的には、職業行動に意味を挿むことでキャリアを作り上げるという主張と説明される。キャリア構築理論には3つの重要概念がある。職業的パーソナリティ（vocational personality）、キャリア適合性（career adaptability）、ライフテーマ（life theme）である。

(2) 職業的パーソナリティ

職業的パーソナリティは、「個人のキャリアに関連する能力、ニーズ、価値観、関心」と定義される。これだけを見た場合、従来の特性因子論、マッチング理論、人ー環境適合（person-environment fit）の延長線上にある概念である。ただし、従来のマッチング理論が人と環境のマッチングを目指し、人の職業興味や職業適性などの特性をある程度厳密に測定しうる客観的なものと捉えたのに対して、職業的パーソナリティは人と環境を適合する概念ではなく、人と環境がどの程度あてはまりそうなのか示す手がかりであると見る。その上で、人と環境の適合性とは静的でも固定的でも厳然と客観的に存在しているものでもなく、むしろ、人々の解釈や理解によるものであり、容易に変化する動的なものであり、その意味で

主観的なものであり、そのように捉える方が現実在即しているとする。

（３）キャリア適合性

キャリア適合性は「現在あるいは直近の職業的発達課題、職業的移行、個人的トラウマなどに対処するための個人のレディネスおよびリソース」と定義される。従来、人（person）と環境（environment）の適合性（P-E fit）を論じるにあたっては、PなりEなりを細かく論じることが多かった。それに対して、サヴィカスはむしろPとEに挟まれた「－」を論じる。PとEが完全にフィットすることはなく、継続的にPとEに対する意味づけや解釈を変化させていながら次第に両者を近づけていくことでキャリアを作り上げていくことが重要となる。従来からあるキャリア発達課題は、世間一般が人々に期待する年代別のキャリアの課題を示すという意味で、キャリアを考える際の一定の枠組みを提供する。一方で、いわばそうした常識的なキャリアの捉え方に個人独自の解釈から対処・対応するための考え方が重要となる。これがキャリア適合性であり、関心度、コントロール、興味、自信の4次元がある。なお、これらの議論は従来のスーパーやクライツらが行っていたキャリア成熟度の議論を現代的にリニューアルしたものと位置づけられる。

（４）ライフテーマ

ライフテーマは、職業生活のもっとも主観的な部分に関わるものであり人々の職業行動に意味を与え、なぜその仕事で働くのかを明確にする。ライフテーマは解決されるべき問題や到達する必要のある価値をあらわす。したがって、サヴィカスは、何に心が奪われているか（preoccupation）が問題なのであって、その解決を少なくとも仕事の場面で行うものが職業（occupation）であるとも述べる。また、構築という言葉のうちには、1人だけではなく、社会や他者との関わりによってキャリアが構築されるという意味も含む。そのため、カウンセラーの中心的な役割とは、個人がライフテーマを見つけるのを助けることであり、そのテーマを仕事の世界で活かす道をもとに考えることとなる。そのことで、人々は個人的な深い意味を知ったり、社会に向けて貢献したりすることとなる。長期的な目標を追求しつつ統一感のあるキャリアを形成することが難しい現状で、ともすればバラバラになりそうな我々のキャリアに統一感のある意味や価値観を与える解釈の枠組みが「ライフテーマ」である。

3. 職業相談場面との関わり

キャリア構築理論を用いた実践では、各人の「ライフテーマ」を明らかにすることが最も重要な課題となる。サヴィカスはそのために次のような質問を用意している。

『あなたのキャリアを作り上げるために、どうすればあなたのお役に立てるでしょうか？』

①大人になる時、誰を尊敬していましたか。その人について教えてください。

②あなたは、定期的に、何か雑誌を読んだり、テレビ番組を見たりしていますか。どちら

か1つだけですか？ そうした雑誌やテレビのうち好きなのは何ですか？

③あなたの好きな本は何ですか？ どんなお話か教えてください。

④あなたの好きなことわざやモットーを教えてください。

⑤あなたのいちばん最初の思い出は何ですか。あなたが思い出せる出来事についてお話を3つ聞きたいと思います。3～6歳ぐらいの出来事、もしくは、あなたが覚えているいちばん初めの出来事についてお聞かせください。（詳しくは、次項も参照のこと）

職業相談場面においては、通常、こうした深い相談が難しいと考えられている。しかしながら、一般の利用者がハローワーク等の職業相談サービスを提供する機関を訪れる機会は多くない。したがって、むしろ、こうした機会をとらえて、改めてライフテーマを振り返り、改めて考える機会を提供するなど、積極的に提供したい。特に、サヴィカスは、失業や転職など、本人のキャリア上の危機の時こそ、ここで言うライフテーマの確認が重要であり、必要でもあると述べる。次の就職に向けて様々な準備をする一環として、自分が本当に何を大切に思っているのか、何のために働きたいと思っているのかを考えることは重要である。また、表面上、遠回りに見えても、こうしたテーマについて自問自答することによって、次の就職先はかえって見つかりやすく、納得のいく働き方が可能になると言うこともできる。

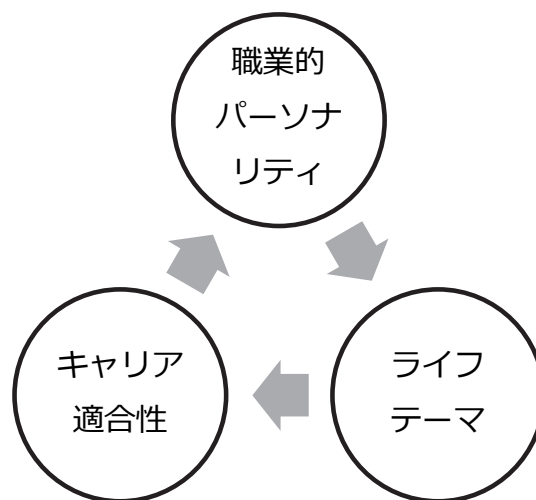


図 キャリア構築理論の3つの要素

参考文献

- 安達智子・下村英雄 (2013). キャリア・コンストラクションワークブックー不確かな時代を生き抜くためのキャリア心理学 金子書房
- 下村英雄 (2015). 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ーナラティブ、質的アセスメントの活用 福村出版 1-43.

(下村英雄)

15 サヴィカス②ーキャリア構築インタビュー

1. 理論の概要

サヴィカスは、2002 年にスーパーの職業発達理論の拡張版であるキャリア構築理論を提唱した (Savickas, 2002)。キャリア構築理論の進化のプロセスで、この理論にキャリアカウンセリングのモデルを加えた (Savickas, 2005)。

このキャリアカウンセリングのモデルは、その後、キャリア・ストーリーの構築、脱構築、再構築、協働構築のプロセスを組み込んだキャリア構築カウンセリングへと、更なる進化を遂げた (Savickas, 2013)。キャリア・ストーリーとは、「これまで××をしており、今、△△をしており、これから〇〇をする」のように、クライアントが過去や現在の出来事を意味づけ、未来の出来事、つまり、これからの展望を語ることである (労働政策研究・研修機構, 2007)。

キャリア構築カウンセリングでは、キャリアカウンセラーがキャリア構築理論を利用し、クライアントのキャリア・ストーリーづくりを支援する。そして、クライアントと一緒にあって、クライアントの未来に向け、キャリアの展望をつくる (Savickas, 2011)。キャリア構築インタビューは、このキャリア構築カウンセリングにおいて、キャリア・ストーリーの構築の段階で活用される技法である。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

キャリア構築インタビューのルーツをたどると、サヴィカスが、1989 年に、アドラー心理学の考え方を取り入れて開発したキャリア・スタイル・インタビューの論文に至る (Savickas, 1989)。キャリア・スタイル・インタビューの目的は、キャリアカウンセラーが構造化された面接をして、クライアントから人生の目標やライフスタイルに関する情報を引き出すことにある。

その後、サヴィカスは 40 年以上にわたって、このインタビュー法の実践をくり返し、キャリア構築インタビューへと発展させた。キャリア構築インタビューでは、①ロール・モデル、②雑誌、③お気に入りのストーリー、④モットー、⑤思い出せる最も昔の記憶の 5 つの話題について、クライアントに質問し、それぞれのストーリーを話してもらう。キャリアカウンセラーは、その応答を材料として、クライアントがライフ・ストーリーを明らかにし、キャリア・テーマを特定する支援をする。上述したように、その後、このキャリア構築インタビューは、サヴィカスの提唱するキャリア構築カウンセリングのなかに組み込まれた。

(2) キャリア構築インタビューの構造

キャリア構築インタビューの面接構造については、人と職業のマッチングの視点から、図のように整理できる。

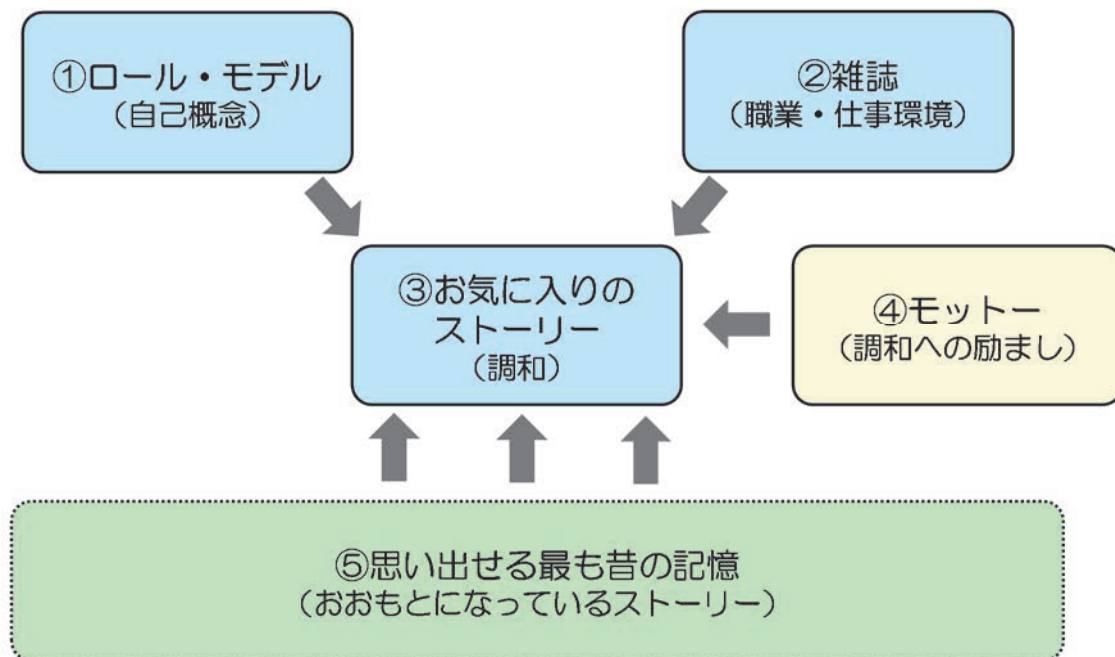


図 キャリア構築インタビューの面接構造 (Savickas, 2011 をもとに作成)

- ①ロール・モデルでは、クライアントの少年／少女時代に、尊敬したり、あこがれていた人物について聞くことにより、「かくありたい」という自己概念を言葉にしてもらおうとされている。マッチングでは「人」に相当すると考えられる。
- ②雑誌では、定期的に読んでいる雑誌、あるいは定期的に視聴しているテレビ番組について聞くことにより、興味のある職業や居心地のよい仕事環境を言葉にしてもらおうとされている。マッチングでは「職業」に相当すると考えられる。
- ③お気に入りのストーリーでは、お気に入りの小説や映画を尋ね、そのストーリーを聞くことにより、①の「かくありたい」という自己概念が、②の興味ある職業や居心地のよい仕事環境と、どのように関わるのか、を言葉にしてもらおうとされている。マッチングでは、「人」と「職業」をつなぐところに相当すると考えられる。
- ④モットーでは、クライアントに、お気に入りの座右の銘やことわざを聞くことにより、自分自身に対する効果的な助言を意識してもらおうとされている。マッチングでは、「人」と「職業」をつなぐための助言に相当すると考えられる。
- ⑤思い出せる最も昔の記憶は、クライアントに、思い出すことのできる最も昔の記憶を聞くことにより、クライアントのおおもとなっているストーリーを意識してもらおうとされている。マッチングでは、「人」と「職業」をつなぐストーリーの背景にある先入観やこだわりに相当すると考えられる。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談の場面では、自分自身の就職の希望をうまく言葉にできない求職者の方もいるだ

ろう。そういう方に、キャリア構築インタビューは最適である。キャリアカウンセラーは、仕事とは離れた、話しやすい話題のなかから、クライアントが仕事への興味・関心や、職場への適応の方向性を言葉にする支援ができる。キャリア構築インタビューの質問を拡張することも可能である。たとえば、キャリアカウンセラーは、学生時代、得意だった教科や科目などをクライアントに聞くことにより、その回答と、クライアントの現在の職業選択や職場適応の問題との関わりを、クライアントと一緒に検討すればよい。

注意してほしいのは、キャリア構築インタビューの面接構造や、クライアントの回答に対するサヴィカスの解釈の考え方が、絶対に正しいと決めつけないことである。キャリア・ストーリーの構築は、基本的には、キャリアカウンセラーとクライアントの協力による。キャリア構築インタビューは、クライアントが自分自身のストーリーをつくるきっかけであり、サヴィカスの考え方による解釈の説明は、クライアントのストーリーに対し、1つの見方を示すぐらいにとどめておく方が適切であると言えよう。

参考文献

- Savickas, M. L. (1989). Career-Style Assessment and Counseling. In T. Sweeney (Eds.), *Adlerian Counseling: A Practical Approach for a New Decade* (3rd eds.). pp.289-320, Muncie, IN: Accelerated Development Press.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D.Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development* (4th eds.). pp.149-205, SanFrancisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. pp.42-70, Hoboken, NJ.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. Washington DC: American Psychological Association.
- マーク・L・サヴィカス（日本キャリア開発研究センター監修、乙須敏紀翻訳）（2015）. サヴィカス キャリア・カウンセリング理論 福村出版 ※同書は Savickas(2011) の翻訳.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction theory and practice. In R.W. Lent and S.D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling: putting theory*
- 労働政策研究・研修機構（2007）. 職業相談におけるカウンセリング技法の研究 労働政策研究報告書 No.91 労働政策研究・研修機構
- 榎野潤（2015）. キャリア構築カウンセリングの理論とプロセスー職業発達理論からキャリア構築理論へ 渡部昌平（編）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

（榎野潤）

16 社会構成主義と心理的構成主義

1. 理論の概要

ナラティブ心理学を取り入れた社会構成主義（social constructionism）のキャリアカウンセリングが普及してきた。最近では、サヴィカスが、キャリアカウンセリングのメタ理論（基礎となる理論）として、社会構成主義を採用することを宣言している（Savickas, 2005）。この社会構成主義の考え方について、心理的構成主義（constructivism）との比較から説明する。

2. 理論の内容

（1）心理的構成主義

心理的構成主義では、私たちの経験する世界は、ありのままの現実ではないと考える。象徴化によって、私たちの経験の世界がつくられていると考える。その象徴化の代表的なものが言語である。大堀（2002）は、心理的構成主義について次のように説明している。

『ヒトの口から出て来る音声は、それ自体では単なるノイズに過ぎない。それにもかかわらず、われわれが言語によってある出来事を描き出し、対話の相手と協力し合えるのは、よく考えると驚くべきことではないだろうか。こうした営みが可能なのは、われわれが受け取る言語の意味を理解し、それによって1つの世界を作っているからである。』

心理的構成主義では、言語によって経験の世界が構成される際、その構成には認知の働きが重要であると強調する。たとえば、グラスに残った半分の水を見て、客観的な事態は1つでも、「半分もある」と言うことができれば、「半分しかない」と言うこともできる。どちらの言い方をとるかは、真か偽かという論理の問題ではなく、事態をどのように捉えているかという問題であるとする（大堀，2002）。

社会構成主義との相違点を説明すると、心理構成主義では、言語が私たちの経験する世界を構成する。ここまでは社会構成主義と同じである。しかし、心理構成主義では、その構成は個人の認知活動によって構成されると考える。社会構成主義では認知活動を前提としない。

（2）社会構成主義

心理的構成主義と社会構成主義の違いは、主客二元論の立場に立つかどうかである。主客二元論とは、個人の心と外界を分ける考え方であり、個人の心を内部、外界を外部と分ける二項図式である（矢守，2000）。社会構成主義の立場に立つ心理学者である深尾（2005）は、両者の違いを次のように説明している。

『心理的構成主義は、個人の経験世界が、その個人の内界で構成されることを強調する。この立場は、個人の経験世界が構成されるものであり、個人の心は外界をありのままに映す装置ではないと主張する点において、社会構成主義と立場を同じくする。しかしながら、社会構成主義は、心と外界のいずれの存在も自明視しないという点において、心理的構成主義

と立場を異にする。社会構成主義では、心も外的世界も言語によって形成され、社会的交渉によって変化しているものであると考える。また、心理的構成主義が知識の源泉を個人の心のプロセスに求めるのに対して、社会構成主義は人間行為の源泉を関係性に求め、個人の行動の理解のためにコミュニケーションの重要性を強調する。』

例えば、求職者がある求人事業所の就職試験を受け、不合格の通知を受けたとする。心理的構成主義は主客二元論の立場であり、「不合格の通知を受けた」という出来事が、求職者の心の外部で起きたと考える。求職者の心のなか、つまり内部にある経験世界において、「悔しい」と感じたり、「新たに求人を探そう」と思ったりする。

社会構成主義は主客二元論の立場に立たない。個人の心と外界を分けない。「不合格の通知を受けた」という出来事が起きたことを自明視しない。「不合格の通知を受けた」出来事も、求職者が「悔しい」と感じたり、「新たに求人を探そう」と思うことも、すべて言語、つまり記号に過ぎない。

「不合格の通知を受けた」という記号が、求人企業の採用担当者と求職者の間で使われるとき、その機能として、両者の間で「雇用関係は成立しない」。職業相談の担当者と求職者の間で使われるとき、その機能として、「新たに求人を探す」きっかけになるかもしれない。このように言語に絶対的な意味が存在するわけではなく、関係性における機能として理解されるべきものということになる（サトウ、2013）。

3. 職業相談場面との関わり

社会構成主義と心理的構成主義は、いずれも、私たちの世界は「ありのまま」の現実ではないと考える。言語が私たちの世界を構成すると考える。両者の違いは、どのようにして「ありのまま」の現実ではない私たちの世界を構成するのか、その考え方にある。

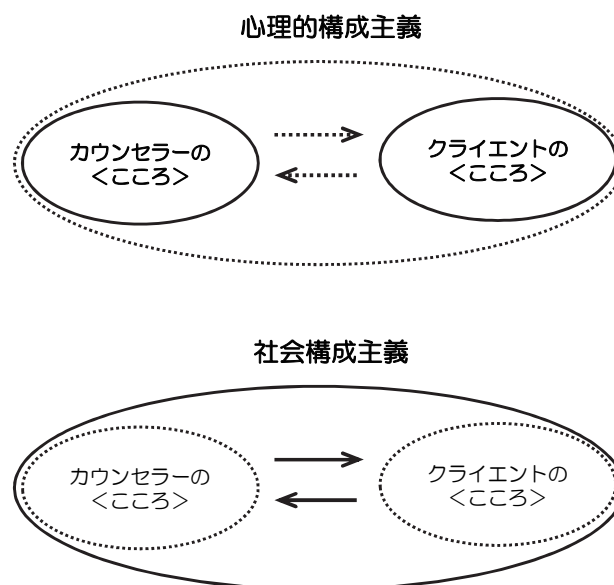


図 心理的構成主義と社会構成主義の違い

図に整理したように、心理的構成主義は、個人の認知活動を通して、意味づくりと、社会と心理的な世界の構築に焦点を当てる。その一方で、社会構成主義は、社会的プロセスと相互作用を通して、社会と心理的な世界を現実化する（現実そのものがつくられる）。（Young & Collin, 2004）。

研究の世界では、社会構成主義と心理的構成主義の考え方の違いは、研究の方法論や、調査や実験の結果の解釈の際、大きな違いを生む。そのため、どちらの視点に立つのか、研究者としての立場を明らかにしておく必要がある。

しかし、職業相談の場では、そのようなことを考える必要はない。相談をしていると、現実がどこにあるのか、わからなくなる時がしばしばある。心理的構成主義の立場に立てば、現実とは、クライアントの〈ところ〉のなかにある。社会構成主義の立場に立てば、現実とは、クライアントと、そのまわりにいる人物（カウンセラーも含め）との話し合いにより、つくられていくと考える。現実を、このように2つの視点から捉える柔軟性が職業相談の場面では求められる。

参考文献

大堀壽夫（2002）．認知言語学 東京大学出版会

榎野潤（2015）．キャリア構築カウンセリングの理論とプロセスー職業発達理論からキャリア構築理論へ 渡部昌平（編）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

Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism, social constructionism in the career field. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. pp.42-70, Hoboken, NJ.

サトウタツヤ（2013）．心理と行動に関わる理論 やまだようこ・麻生武・サトウタツヤ・能智正博・秋田喜代美・矢守克也編 質的心理学ハンドブック 新曜社 98-114.

深尾誠（2005）．＜研究ノート＞社会構成主義の理論と実践について 大分大学経済論集 56(5) 大分大学経済学会 141-154.

矢守克也（2000）．社会的表象理論と社会構成主義——W. Wagner の見解をめぐって 実験社会心理学 40(2) 95-114.

（榎野潤）

17 質的キャリア・アセスメント

1. 理論の概要

質的キャリア・アセスメントとは、(社会)構成主義キャリアカウンセリングで用いる、半構造的なインタビューやワークの総称である。日本では職業カードソートやライフライン法が知られるが、その他多くの質的キャリア・アセスメントがある(サヴィカスのキャリア・ストーリー・インタビューも質的キャリア・アセスメントに当たる)。質的キャリア・アセスメントは、クライアントのライフキャリアテーマを明確化するために用いられ、実践家たちは「クライアントとカウンセラーで共同構築する」という。

2. 理論の内容

(1) 質的キャリア・アセスメントとは

下村(2013)は「キャリアガイダンスツールの研究領域では、近年大きな変化が起こっている」とし、「量的アセスメントから質的アセスメントへの転換」を指摘する。「最近のキャリアガイダンス論の問題関心は、人と職業のマッチングをいかに支援するかというよりは、むしろ人がキャリアを作り上げることをいかに支援するかという方向に変わってきている」からである。「変化が激しいキャリア環境下においては、テストに回答させ、客観的な数量によって適職や適性を判定し、適切なマッチングに向けて診断を下すというアプローチに限界」があり、「テストとは違った形で、本人の主観的なストーリーを引き出し、自分なりの方向性を表出させ、自分なりにキャリアをコンストラクトしていけるように協力するというアプローチが望ましい」とする。

質的キャリア・アセスメントとは、(社会)構成主義キャリアカウンセリングを行う実践家が用いる、クライアントの過去・現在の価値観やライフ・ストーリーを紡ぎ出すための手法であり、キャリア・ストーリー・インタビューなどのインタビュー形式のもの、職業カードソートなどのツールを用いるもの、ライフライン法やライフ・スペース・マッピングなどの絵や図を描かせるものなど多岐にわたる。質的キャリア・アセスメントの名のとおり、量的に標準化されたものではなく、個々人の特徴や差異、即ち質を重視したものであり、「タイプ分け」や数量化は必ずしも行われない(タイプ分けを利用する場合もある)。

(2) 質的キャリア・アセスメントの例

①20Things クライエントに20個のやりたいことを書くように指示する(例:レジャー、映画、パーティ、読書、授業を取るなど)リストの後ろには以下のコードを振る。

T:より楽しむためには訓練を必要とするもの(Tはtraining 訓練の略)

R:身体的・感情的・知的リスクがあるもの(Rはrisk リスクの略)

PL:計画が必要なもの(PLはplan 計画の略)

A、P、A／P：1人で楽しむかみんなで楽しむか、を記述

（Aは alone 1人、Pは peapole みんなの略）

- ・それぞれの活動の横に「最後にやった日付」を書く
- ・特に好きな活動に星をつける。

「分析するのが好き」「外で体を動かすのが好き」「計画が楽しい」などの傾向が分かる。

②チェックリスト 必要に応じて作る。例えばカウンセラーが価値観のリストを作り、クライアントに上位及び下位の5つを選ばせる。これを相談開始の基礎とする。興味、スキル、趣味、キャリアに関する信条、キャリアに関する心配、対処方法などもチェックリストとなり得る。目的はクライアントの評価ではなく、議論の出発点を見つけることである。

③ファイブ・ライブス（5つの人生） 「もしあなたが5つの全く異なる人生を歩めるとしたら、どうしますか？」という質問をする。この技法の主たる目的は、形式的・因習的な方法ではなく、クライアントに可能性を認めるキャリアカウンセリングの過程を説明することである。

「（親に言われたから／安定しているから）公務員」と言っていた学生が「本当はこれがやりたい」と言いやすくなる効果がある。

④履歴書によるワーク・ヒストリー分析 在職者・転職者の場合、履歴書もツールとして用いることが可能であり、価値観や興味、スキルに関するクライアントのライフキャリアテーマを見つけることができる。楽しんでできた経歴にはチェックマークやアスタリスクをつけ、そうでなかったものは×印をつける。そして大切な価値観について優先度をつけていく。

⑤ライフ・キャリア・アセスメント（LCA：Life Career Assessment）

・セクション1：キャリア・アセスメント

a) 仕事経験：最も好きだった、又は少なくとも好きだった仕事を尋ねる（パートでもフルタイムでも、給与制でもボランティアでもよい）例：人と働くのが好き、細かい仕事は嫌、変化が好き、かつちり監督されるのは嫌

b) 教育・訓練経験 例：挑戦しがいがあったので数学が好き、退屈なので歴史は嫌い

c) 余暇活動 例；素敵な人たちと人脈をつくるのにトランプをするのが好き

・セクション2：日常 例：1人で働いているが好きじゃない、グループの中でできた人間関係を楽しんでいる、私の仕事は挑戦的なので好き

・セクション3：強みと障害 直面する3つの強みと3つの障害を明示

・セクション4：サマリー／明確になったライフキャリアテーマのレビュー

(3) 注意点

質的キャリア・アセスメントが欧米で盛んだといっても、量的なキャリア・アセスメントが廃れたという訳ではなく、今なおホランド理論による職業興味検査も多く用いられている。

3. 職業相談場面との関わり

転職者の場合、多くは「前職と同じ業種・職種」で探すことになるだろうが、「前職と同じ業種・職種が選択できない」求職者もいるだろう。また学生や若い求職者などで「何をしていいかわからない」という求職者もいる。そうした際、「これまで経験してきた業種や職種、具体的な仕事内容」の情報だけでなくこうした質的キャリア・アセスメントを活用することで、求職者の良い点・使える資源・選択のもととなる軸（価値観）を掘り起こすことが可能となる。例えば履歴書によるワーク・ヒストリー分析やライフ・キャリア・アセスメントで「楽しかった／頑張った職種や業務、仕事内容」「好きな教科や余暇」を明確化することで、「体を動かすのが好き」「人と接する仕事が好き」「課題を整理して解決に導くのは面白い」はたまた「動物や植物を育てるのが好き、小さい子どもも好き」などのキーとなる価値観が明確化される。それは職業選択のきっかけとなるだけでなく、現在の仕事のやりがいの発見、未来の人生設計にも良い影響を及ぼす。

質的キャリア・アセスメントを用いることによって、会社名や業種・職種、賃金を離れて「人生で大切にしたい価値観」「これからの人生の構築」についてカウンセラーとクライアントが情報を共有することができるようになるのである。

表 質的キャリア・アセスメントの使用ガイドライン (McMahon & Patton, 2006)

- ・クライアントのプロセスを自分のこと化 (Individualise) すること
- ・質的アセスメントをクライアントによって過去に語られたストーリーの上にマッピングすること
- ・クライアントを質的アセスメントに合わせるのではなく、質的アセスメントをクライアントに合わせる
- ・質的アセスメントの使用を、一時的・尊重的・教育的に提案すること
- ・活動 (activity) を行うクライアントの特権であると認めること
- ・カウンセリング・スキルを用いて、アセスメントのプロセスを通じてクライアントとの協働及び支援を行うこと
- ・活動 (activity) について報告を聞く、または処理 (process) すること
- ・質的アセスメントのプロセスのフィードバックを依頼すること
- ・クリエイティブであること

参考文献

河村茂雄 (2000). 心のライフライン 誠心書房

渡部昌平 (2015). 質的キャリア・アセスメントとその応用 渡部昌平 (編) 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 福村出版
(渡部昌平)

18 精神性(スピリチュアリティ)のキャリアカウンセリング

1. 理論の概要

精神性（スピリチュアリティ）のキャリアカウンセリングは、アメリカなどでは以前からよく議論がなされてきた。しかし、日本では未だ十分に紹介されていない。その理由として、日本人には「精神性」や「スピリチュアリティ」の用語はなじみが薄いことがある。また宗教的なニュアンスを多分に含むために話題としても避けられやすい。ただし、アメリカにおいても、特定の宗教との関わりで精神性を論じることは疑問視される場合がある。そのため、精神性のキャリアカウンセリングは、特定の宗教とはひとまず無関係のものとして説明されることが多い。それでは、特定の宗教と関わりを持たない精神性のキャリアカウンセリングとは、どのようなものだろうか。精神性のような抽象的で難しい概念が、実際に職業相談場面にどのように活用できるのだろうか。以下にその概略を説明する。

2. 理論の内容

（1）精神性のキャリアカウンセリングと内的キャリア論

精神性のキャリアカウンセリングは、日本でもわずかながら紹介されてきた。例えば、有名な金井（2002）の著作にも「キャリア発達と精神性（スピリチュアリティ）」の節がある。そして、キャリアを考える際に「人生の目的との関連で、どこかで崇高なもの、志を自問することがあるはずだ（p.289）」と述べる。また、俗世の物質的な成功の基準としてお金や地位を例として挙げた後に、「しかし、同時に、それだけなのかという疑問も残る。それだけではないとしたら、物質性を超えるなにかがあるだろう。たとえば、何をもって成功と考えるか。なにをもって人生の目標、生きている証と考えるか（p.289）」と記述している。その上で、「魂の望むいい仕事をしたいというときには、どんな仕事をしているひとでも、そのなかになにか崇高なもの、スピリチュアリティを求めている（p.290）」と続けている。

こうした精神性とキャリアの結びつきに関する説明は、日本で言うところの「内的キャリア」論と極めて類似している。例えば、小野田（2004）は、「内的キャリア」は個人の内側の部分であって、仕事あるいは人生の「質」をどのような「価値観」でとらえるか、仕事や人生の意味や意義をどこに感じるのか、どんなことに働きがいややりがいを感じようとして働くのか、生きるのかといったことを指している（p.111）」と述べる。この個人の内側の仕事や人生の意味や意義、価値観を問題とするのが、精神性の1つの側面であるとすれば、以前から、日本においても「内的キャリア」論を通じて盛んに論じられていたと言えよう。

（2）ブロックの精神性のキャリアカウンセリング論

精神性のキャリアカウンセリングの第一人者はブロック（Bloch）である。ブロックは、「精神性」の定義の問題について、様々な立場の人が様々な観点から言うが本質的には、「精神性」

は、①個人を超えた何かと結びついているという感覚、②人生における意味、目的、統合の探究の2つの面から構成されると述べる (Bloch, 2004; p.343)。日本で言う内的キャリア論と類似しているが、仮に内的キャリア論との違いをあえて指摘するとすれば、「調和 (Harmony)」「統合 (Unity)」「一者 (Oneness)」のような用語がよく使われる点である。精神的な何か、普遍的な何か、超越的な何かと調和・統合し、ひとつとなることが強調されることが多い。この点、やはり論者が属する宗教的・文化的な背景は色濃く反映される理論ではある。ただし、調和や統合を感じるための要素として、①自分が天職と感じられる職業で働き、②仕事に没頭でき、③他者（同僚のみならず顧客や利用者を含む）との一体感を大事にすべきだとする主張 (Bloch & Richmond, 1997) は、日本人にとってもなじみやすい。

(3) ハンセンの精神性のキャリアカウンセリング論

ハンセンは、キャリアカウンセリング研究では「統合的ライフプランニング (Integrative Life Planning)」の提唱者として知られているが、「精神性」についても重要なポイントとして取り上げている。ハンセンによれば、精神性は、端的に意味や目的に結びつくものである。その上で、図に示した4つの定義を挙げている。また、現在、多くのキャリアカウンセラーが「精神性」が人生の中心にあるということを再認識するようになり、少なくとも現在のアメリカでは、仕事と精神性の結びつきは主要なトピックになっているとしている。なお、精神性のキャリアカウンセリングについてまとめた記述がある、ほぼ唯一の日本語で読める書籍としてハンセン著「キャリア開発と統合的ライフプランニング」がある。ハンセンが言う「統合的ライフプランニング」、さらには有名な4つのL「労働 Labor」「愛 Love」「学習 Learning」「余暇 Leisure」の概念には、精神性のキャリアカウンセリング論の特徴が色濃く反映されているので、参照されたい

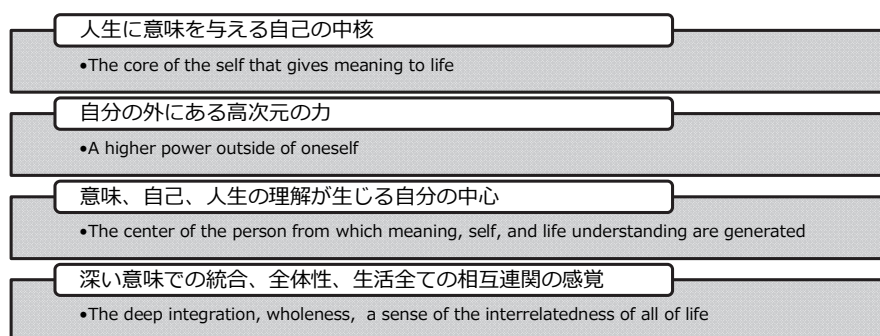


図 ハンセンの精神性の4つの定義

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面は十分に掘り下げる時間的な余裕がある場合は、何らかの形で仕事やキャリアに対する目的や意味の相談へと収斂する。そのため、一般に考えられるよりは、職業相談場面での応用範囲が広い。

第一に、内的キャリア論と似たような形の議論となるが、例えば、求職者やクライアントによっては、おもに客観的な労働条件等の面では自分の希望を叶えることが難しいことが判明する場合がある。その際、それでも、ある程度、納得のいく形で働こうと決意した場合、支えとなるのは、何かしら仕事に対して内的な意味や価値を付与することである。その意味や価値の源泉の1つとして、ここで取り上げた精神性（スピリチュアリティ）は重視しうる。クライアントがそのような説明や納得感を求める時、穏やかに受容し、同意し、推奨することは、ささやかではあるが重要な精神性のキャリアカウンセリングとなるであろう。

第二に、したがって、外国の論者が強調するのは、クライアントや求職者がこうした内的・精神的な意味や価値について話し始め、こうした感覚を職探しやキャリア形成に活かしたいと考えた時に、カウンセラー側では既に受け止める用意ができていなければならないという点である。少なくとも相談に乗るカウンセラー自身が、こうした精神性の次元というものが仕事やキャリアの相談でありうると考えている必要がある。ただし、精神性に関心がありすぎるカウンセラーは、そうしたことを話したいクライアントの話を早く理解しすぎるために、クライアントが話を掘り下げられないという研究例もある。結局のところ、精神性に関するクライアントの話を深く聴くという点が重視される。

第三に、こうした精神性のテーマは、日本のキャリアカウンセリングでもよく現れるということとは繰り返し強調したい。例えば、精神性のキャリアカウンセリングでよく出てくる単語としてホリスティック（全体性）やバランスという言葉がある。これが仕事と家庭をともに重視し、どの役割に偏ることなく生活全体のバランスをとることを重視するワークライフバランスのテーマと結びつけて論じられる場合がある。

参考文献

金井壽宏（2002）．働くひとのためのキャリアデザイン PHP 新書．

小野田博之（2004）．内的キャリアとは何か 横山哲夫（編）キャリア開発／キャリア・カウンセリング 生産性出版 p.111

Bloch, D. P., & Richmond, L. J. (Eds). (1997). Connections between spirit and work in career development. Palo Alto, CA: Davies-Black.

Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity, and career counseling. Professional School Counseling, 7 343-350.

サニー・S・ハンセン（2013）．キャリア開発と統合的ライフ・プランニングー不確実な今を生きる6つの重要課題 今野能志・平和俊・横山哲夫共（監訳）乙須敏紀（訳）福村出版．

Hansen, L. S. (2002) Integrative life planning (ILP): A holistic theory for career counseling with adults. In S. G., Niles. (Ed.) Adult career development: Concepts, Issues and practices. Tulsa, OK: NCDA.

（下村英雄）

19 文化に配慮したキャリアカウンセリング

1. 理論の概要

文化に配慮したキャリアカウンセリングは、端的には、クライアントの文化に即したものの考え方、価値観、慣習を重視するキャリアカウンセリングである。本来、キャリアカウンセリングは、クライアントのものの見方にそった形で、あくまでクライアントの立場に立って話を聴き、情報を提供し、問題を解決する。その意味では、従来からキャリアカウンセリングはクライアントの文化を大切にしてきた。しかしながら、働く人の属性、働く目的、働き方や考え方、価値観や意識は、以前にも増して多様になっている。その結果、クライアントが抱える問題、悩み、課題も多様化している。そのため、キャリアカウンセラーは、より自覚的にクライアントの文化に配慮する必要性が生じている。クライアントの文化に即した形でカウンセリングを行うとはどういうことなのかを改めて見ていくこととする。

2. 理論の内容

(1) 文化に配慮すべき理由

「文化」は、昨今のキャリアカウンセリングでは重要なキーワードである。文化に配慮すべき最大の理由は、クライアントが何を問題と考えるかということそのものが、クライアントを取り巻く文化に影響を受けてしまうからである。

例えば、ブルースティンほか(2002)の研究では、裕福な社会階層出身の若者と、「忘れられた半分(forgotten half)」と言われる相対的に貧しい社会階層出身の若者では職業意識が異なることを示した。裕福な若者は、仕事に自分の興味や関心を活かし、仕事で自己表現を行いたいと発言をすることが多かった。一方、貧しい若者は、仕事を生活のために必要な金銭を稼ぐためのものと考える傾向が強かった。ブルースティンは、この結果から、自分の興味や関心にそった仕事に就く可能性が高い裕福な若者と、そうではない若者では形成される職業意識が社会階層に影響を受けて異なってしまうと述べている。関連する代表的な研究であるLiu 他(2004)も「社会階層(social class)は人々の生活の最も意味ある文化的次元の1つである(p.3)」と述べるとおり、90年代以降のアメリカを中心としたキャリアカウンセリング研究では、広く社会階層ないしは社会経済的な文脈をクライアントを取り巻く文化の重要な要素として捉えることが増えている。

日本では社会階層ないしは社会経済的な文脈が文化を形作ると一律に言えない面もあり、外国と同列に論じられないが、日本においてもキャリアカウンセリング場面では個人の内面や意識に関心を向けることが多く、本人が置かれている社会経済的な文脈や文化を無視しがちであった。クライアントが抱える問題に、クライアント自身の属性やクライアントを取り巻く環境が大きな影響を与えることを考慮する「文化」に配慮したキャリアカウンセリングという動向があることは重視したい。

（２）文化に配慮したキャリアカウンセリングの背景

80年代、スーパー晩年のキャリア発達理論の完成期に常に言われた批判は、キャリア発達理論は白人ホワイター男性を中心に構想されているのではないかというものであった。

そうした批判に対応すべく、キャリアカウンセリング研究は、90年代以降一貫して、社会の中心に位置する一般的なキャリアを歩む者とは別の「周辺の対象層」に対するキャリアカウンセリングに関心を向けるようになった。例えば、キャリアカウンセリング関連の論文や書籍では、女性、高齢者、障害者など、従来から特別な配慮が必要なクライアントとして認識されていた人々の他に、移民、LGBT、福祉受給者、ワーキングプア、ホームレス、受刑者・出所者、薬物依存者など、様々なキャリア支援を取り上げた研究が見られるに至った。

より周辺の対象層に向けたキャリアカウンセリングの必要性や重要性が切実に認識されるにつれて、社会の中心的文化や価値観で考えてはうまくキャリア支援ができないことが気づかれていく。周辺の対象層は相対的に少数派であることもあり、社会の中心的文化や価値では理解されにくいことが多い。そのため、むしろ少数派のクライアントであればこそ、その文化や環境に十分に配慮した形で相談支援を行う必要があることが認識されるようになった。こうして文化に配慮したキャリアカウンセリングは拡大していくこととなった。

（３）文化に配慮したキャリアカウンセリングの内容

具体的にいかに文化に配慮したキャリアカウンセリングを進めるかについては、フアドとビングハム(1995)の「文化的に適切なキャリアカウンセリングモデル」(Culturally Appropriate Career Counseling Model; CACCM)がある。図に示したとおり7ステップからなるモデルであるが、各ステップに常に「文化」という言葉が入るのが特徴である。ラポールの形成から問題の特定、目標設定、介入支援、意思決定に至るまで、クライアント自身の文化的な文脈（例えば、性別、人種、バックグラウンド、性的志向、社会経済的地位、宗教、障害などを含む）に十分に焦点を当てる必要があることが示されている。

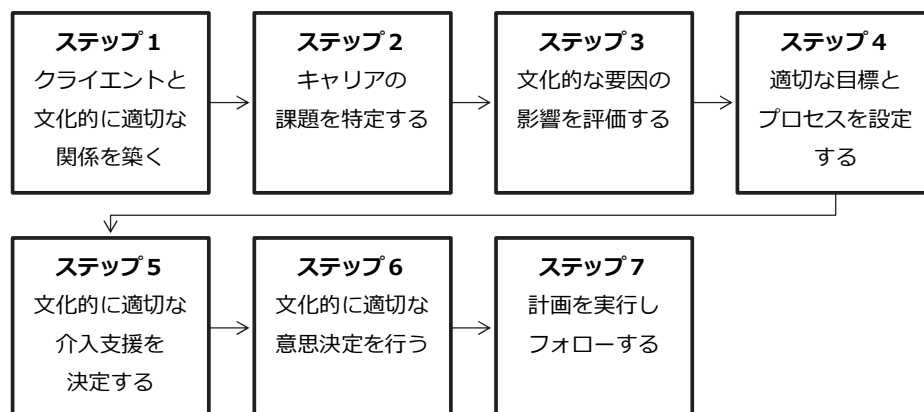


図 文化的に適切なキャリアカウンセリングモデル(Fouad & Bingham, 1995 より)

3. 職業相談場面との関わり

文化に配慮したキャリアカウンセリングでは、相談にあたるカウンセラー自身がクライアントの文化をどう思っているのかという「メタ認知」（＝自分が今、何を考えているのかという意識や自覚）が特に重要となる。フアドの研究チームはこのメタ認知をCACCMに取り入れた拡張版モデルも発表している。このモデルで示される幾つかのポイントは、文化に配慮したカウンセリングと実際の職業相談場面との関わりを考える際に有意義である。

- ・ステップ1「クライアントとの関係構築」では「クライアントの文脈に関する自分の知識には何か食い違いはないか」
- ・ステップ2「キャリア課題の特定」では「クライアントの文化的な文脈はどのようなもので、それに対する私の反応はどうであるか」
- ・ステップ3「文化的な影響の評価」では「キャリアの問題に与える文化的な変数の影響に対する自分自身の考え方や反応はどのようなものか」
- ・ステップ4「目標設定」では「自分が立てた目標は、クライアントの文化的な文脈にとって適切か」
- ・ステップ5「適切な介入支援」では「私の支援はいかに役立っているか」
- ・ステップ6「文化的に適切な意思決定」では「クライアントの望むゴールとカウンセリングの結果は、文化的に一致したものであったか」

キャリアカウンセラーもしくは相談担当者が、クライアント自身の文化をきちんと配慮できているのかを自問するためのチェックリストとして、上記の質問項目を活用することによって職業相談の随所に文化に対する十分な配慮を行き届かせることができるであろう。

参考文献

- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 311-323.
- Liu, W.M., Ali, S.R., Soleck, G., Hopps, J. Dunston, K., & Pickett, T. (2004). Using social class in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 3-18.
- Fouad, N. A., & Bingham, R. (1995). Career counseling with racial/ethnic minorities. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.) *Handbook of Vocational Psychology* (2nd ed., pp.331-366). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Byars-Winston, A. M.m & Fouad, N. A. (2006). Metacognition and multicultural competence: Expanding the culturally appropriate career counseling model. *The Career Development Quarterly*, 54, 184-201.

(下村英雄)

20 シャインの組織内キャリア発達理論

1. 理論の概要

シャインは、MIT（マサチューセッツ工科大学）の経営大学院の教授で組織心理学の研究者である。組織におけるキャリア開発に焦点をあて、組織内キャリア発達理論を提唱した。これまで紹介したキャリア発達理論では、ある年齢段階において人々が共通に遭遇する出来事や課題があり、そういったライフ・イベントや課題を乗り越えながら人は次の発達段階に移行していくと考える。シャインも、基本的には発達段階的なキャリアの考え方をしているものの、キャリアを捉えるときに「外的キャリア」と「内的キャリア」の2つの軸から捉える点に大きな特色がある。外的キャリアとは、その人が経験した仕事の内容や実績、組織内での地位などを意味し、内的キャリアとは、職業生活における歩みや動きに対する自分なりの意味付けである。シャインの組織内キャリアの発達理論では内的キャリアは、外的キャリアの基礎となるものとして捉える。内的キャリアに注目することは、個人にとっては生きがいや働きがいといった自分のモチベーションの源泉を知ることであり、自分らしいキャリアを実現するための手がかりを得ることでもある。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

組織内キャリア発達とは、組織内の移動にほかならず、キャリア・コーンを使って説明される。キャリア・コーンとは、外的キャリアの観点から、シャインが表した組織の3次元モデルである。組織内でのキャリアは3方向で形成される。

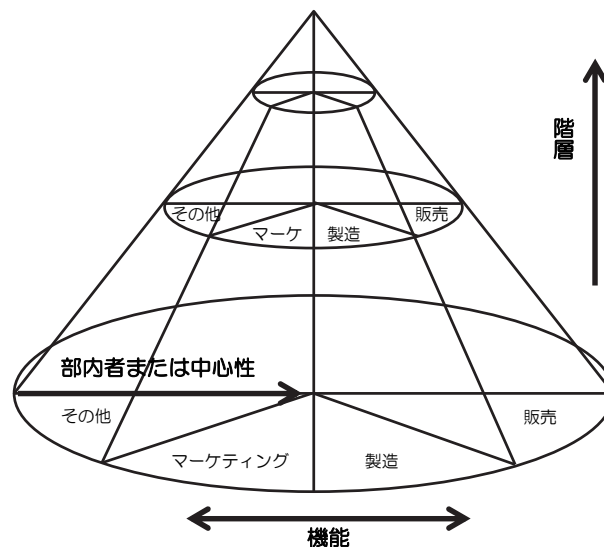


図 シャインのキャリア・コーン（金井壽宏『経営組織』日経文庫より）

①組織の垂直方向：職位や職階を上がる（下がる）移動（係長、課長、部長などの職に就く）

②円周場に沿った水平方向：職能（専門領域）での移動（異なる職能部門を超えるような移動。例：営業部から人事部へ）

③組織の中心に向かうことによって形成されるキャリア：特定の職の部門で長く職務に就くことによって、その職のエキスパートになる。重要な情報にアクセスしやすい位置となる（部内者化）。地位・機能が同一のまま、組織にとっての自己の重要性が変化する。

（２）組織内のキャリア発達

シャインは組織内のキャリア段階的発達を９段階にまとめている。組織参入後、学生や見習生から一人前の組織人へと人びとが変化していく過程は、組織的社会化（organizational socialization）と呼ばれる。この過程は、環境の変化とそれに対する個人の適応のプロセスとして特徴づけられている。たとえば新入社員は学生時代の古い環境を捨て、新しい組織の環境に適応すべく自らの価値、態度、行動様式を変化させるとともに、新しい環境に対する知識（とくに会社や仕事、業界などに関する知識）を早急に獲得しなければならない。

第１段階：成長・空想・探索期（21歳くらいまで）

第２段階：仕事世界へのエントリー期（16歳から25歳くらいまで）

第３段階：基礎訓練期（16歳から25歳くらいまで）

第４段階：キャリア初期の正社員資格（17歳から30歳くらいまで）：初期のキャリアにおける課題は、有能な部下となることであり、助言者や支援者を見つけることが重要になる。また基礎訓練期では一方的に学ぶ存在であったが、この段階では、主体的に職務を遂行し、成功感や失敗感に対処する段階でもある。

第５段階：正社員資格、キャリアの中期（25歳以降）：社会圧力に順応する方向で個人が「変化」する段階である。

第６段階：キャリア中期の危機（35歳から45歳）：キャリアに対して持っていた夢と現実のギャップをどのように解決するかを決定することが求められる段階。

第７段階：キャリア後期は、非指導者（非リーダー）と指導者（リーダー）に分かれる。2つに分かれるのは、組織内のキャリアが、マネジメント層となる方向と専門家となる方向に大きく分けることが出来るという考えを反映したものである。非リーダーとしてのキャリアの場合は、技術的に有能であり続けるか、あるいは経験に基づく知恵を用いることが求められる。リーダーとしてのキャリアの場合は、自分の能力や技術を組織の繁栄に役立て、部下の育成など、組織の将来展望に責任をはたすことを学ぶことになる。

第８段階：衰え及び離脱（40歳から引退まで）

第９段階：引退

（３）キャリア・アンカー

組織内でキャリアを発達していく上で、シャインが重要と考えたのが内的キャリアであり、

キャリア・アンカーである。キャリア・アンカーとは、コンピテンシー、モチベーション、バリューからなる自己概念である。自身が持つキャリア・アンカーを知ることが、キャリアにおける個人ニーズを明確にし、キャリアの方向性を明らかにする上で有効である。アンカーとは錨のことであるが、シャインは、個人のキャリアを船に例えた場合に、それを繋ぎとめる錨（アンカー）としての働きをするものとしてキャリア・アンカーという概念を提唱した。人間はさまざまな抱負やモチベーションから、おそらく無意識のうちに心の底に1つのキャリア・アンカーを形成し、それをなかなか放棄しようとはしない。シャインは44の事例に基づき、キャリア・アンカーを8つに分類している。

- ①専門・職種別コンピテンス：自分の専門性や技術が高まること
- ②全般管理コンピテンス：組織の中で責任ある役割を担うこと
- ③自律と独立：自分で独立すること
- ④保障、安定：安定的に1つの組織に属すること
- ⑤起業家的創造性：クリエイティブに新しいことを生み出すこと
- ⑥奉仕・社会献身：社会を良くしたり他人に奉仕したりすること
- ⑦純粋な挑戦：解決困難な問題に挑戦すること
- ⑧生活様式：個人的な欲求と、家族と、仕事とのバランス調整をすること

3. 職業相談場面との関わり

ハローワーク等の職業相談サービスに訪れる人の中でも、異なる業界や業種を希望するクライアントは、転職、再就職に際して、これまでの自身キャリアを否定しがちである。しかしながら就業経験があるものの多くは、就業経験を通してキャリア・アンカーを持つ。職業相談に際して、自己理解の一環として、自身のキャリア・アンカーを知ることが重要である。自分のキャリア・アンカーを知ることが、キャリアの選択に影響を与えるだけでなく、転職にも影響を与え、その個人が人生で見つけたいと思っているものを形づくり、未来への展望、関連する目標と対象の総合的な評価を行うときに役立つと考える。

参考文献

- エドガー・H. シャイン（二村敏子・三善勝代訳）（1991）．キャリア・ダイナミクスーキャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である 白桃書房
- エドガー・H. シャイン（金井壽宏・高橋潔訳）（2009）．キャリア・アンカー〈1〉セルフ・アセスメント 白桃書房
- エドガー・H. シャイン（金井壽宏訳）（2003）．キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう 白桃書房

（新目真紀）

21 クラムのメンタリング理論

1. 理論の概要

組織行動学の専門家であるボストン大学マネジメント・スクール教授のキャシー・E・クラムは、キャリア発達を促進する人間関係としてメンタリング行動の重要性を指摘している。クラムの定義によれば、メンターとはヤングアダルトや青年たちが大人の世界や仕事の世界を渡っていくための術を学ぶことを支援する『より経験を積んだ年長者』を意味する言葉であり、ヤングアダルトが重要な任務を遂行するのを支援し、導き、助言を与える存在である。メンタリングとは、このような役割を行うことを指し、メンタリングを受ける側をプロテジェと呼ぶ。クラムは、同じ大学のダグラス・T・ホールとの共同研究から、キャリアを取り巻くコンテキスト(文脈)が従来の伝統的なものから変動的なものへと変化したことにより、キャリア発達を促進するメンタリング行動にも変化が生じていることを明らかにした。

2. 理論の内容

(1) 位置づけ

クラムが明らかにしたメンタリング行動には、「キャリア的機能 (career functions)」と「心理・社会的機能 (psychosocial functions)」の2つがある。「キャリア的機能」とは仕事のコツや組織の内部事情を教えることで組織内での昇進への備えを促すような行動を指し、上位の者としての経験や組織内における相応のランク、組織的な影響力があって初めて発揮される。一方で「心理・社会的機能」とは、専門家としてのコンピテンス、アイデンティティの明確さ、有効性を高めるような導きを指し、相互の信頼と親密さを増すような対人関係によって生まれる。つまり個人のキャリア向上を支援するためには、キャリアと心理・社会的両側面から支援する必要があるというものである。久村(1999)は、メンタリングと似た概念にリーダーシップ(組織や集団の目標達成を目的として集団構成員を管理、統制、指導する)とソーシャルサポート(個人の身体や精神的健康を改善することを目的に、さまざまな人間関係から得られる)があるが、一個人のキャリア向上を支援するという観点からは一線を画する概念であると説明している。

クラムはメンタリング関係を通じてメンターも利益を得るとし、その理由として以下3点を挙げている。

- ①自分の過去を再評価することが中年期の中心的な発達課題であること
- ②他人を支援することを通じて、精神的な満足感や教師ないしはアドバイザーとしての自分の能力に対する尊敬を獲得すること
- ③キャリア初期において自ら経験したことの無いような難問に直面するヤングアダルトに関わりながら、自分の過去を見直し再評価することができること

またメンタリング行動は、プロテジェやメンター自身以外に同一組織内で働く他の人々や、組織自体への効果も持つ。組織で働く人々全般に対する効果としては、昇進や職務拡大の推進、学習効果、組織内影響力の獲得、職務業績・満足・意欲の向上等が挙げられている。組織に対する効果としては、人的資源開発、情報伝達、人間性尊重の組織開発のツールとしての可能性等が指摘されている。

（２）発達のネットワーク

クラムとホール（1996）は、キャリアを取り巻くコンテキスト（文脈）が従来の伝統的なものから変動的なものに変化したことで、メンタリング関係も変化していることを指摘している。

表 過去と現在のメンタリング概念(Higgins and Kram, 2001 より)

	伝統的な見方	発達のネットワーク的な見方
メンタリング関係	組織的な	イントラや複数の企業・組織をつなげた組織 (例 専門的職業、コミュニティ、家族)
	階層的な	多層的な
	単一の2者の関係	複数の2者の関係／ネットワーク化された関係
	プロテジェの学習に焦点をあてる	相互関係と相互作用
	キャリアにおいて、連続した関係で提供	キャリアにおいて、いつでも、 複数の関係により同時に提供される
提供する部門	組織／業務上の	キャリア／個人的な
分析レベル	2者レベル	ネットワークレベルと2者レベル

伝統的な文脈とは、初期のメンタリング研究が想定していたような、安定的で均一な組織である。その中では、年長者からのキャリア的、心理・社会的な支援の価値が高い。それに対して、変動的な文脈ではキャリアが不安定な状況である。このため年長者からのキャリア的支援の価値が低く、助言やコーチングが時代遅れであったり誤っていたりする可能性があるとし、伝統的な見方から発達のネットワーク的な見方への変化の特徴を次の5点にまとめている。

- ①キャリアの戦略を教えるコーチやカウンセラーとしてのメンターから、相互学習者としてのメンターへの変化
- ②大卒同志や同性など同一的な関係から、異質な関係への変化
- ③1対1の階層的な関係から、チームや同僚、階層的関係も含めた複数の関係への変化
- ④長時間で1対1の関係から、短時間で複数の関係への変化
- ⑤有益なコーチングやカウンセリングから、対話を通じた複数の人との学習への変化。

ヒギンズとクラム（2001）は、新たなメンタリング関係を複数の支援者から構成されるネットワーク関係として捉える必要性を論じ、そのような見方を「発達のネットワーク」と呼

んでいる。

3. 職業相談場面との関わり

メンタリングに関する研究は、個人のキャリア発達において両親や家族以外にも、職場の信頼できる他者が有効な役割を果たすことを示している。組織内で自然発生的に行われているメンタリングを、インフォーマル・メンタリングといい、組織が仲介して関係を構築させている場合をフォーマル・メンタリングと言う。フォーマル・メンタリングの方法には、人事部による割り当てやプロテジェによる逆指名などがある。最近では、メンターを職場の先輩や上司に限定せず、電子メールやウェブ・カメラを介して遠隔からのメンタリングを実施する場合もある。

ハローワーク等の職業相談サービスに訪れる人の中には、転職、再就職に際して、これまでのキャリアに対する自信を失いかけている者が多く見られる。麓（2013）が指摘するように、日本人にとってキャリアは、自分1人で形成するというより、節目で出会った支援者との相互依存のネットワークの中で形成されるものである。職業相談に際して相談者にメンター的存在の有無について確認することは、相談者を理解し、今後のキャリア形成を考える上で有効である。メンター的存在について聴く際は、仕事のコツや組織の内部事情といったキャリア的側面を支援してくれた支援者がいたか、自身の能力、立場、役割、アイデンティティについての理解を向上させてくれる支援者がいたか、という具合にキャリア的機能と心理・社会的機能の両面から確認することが大切である。

参考文献

- 渡部直登・伊藤知子（2003）．メンタリング：会社の中の発達の支援関係 白桃書房
- 久村恵子（1999）．経営組織におけるキャリア及び心理・社会的支援行動に関する研究：メンタリング行動の影響要因に関する研究を通じて、経営行動科学 13(1) 43-52
- Higgins, M. C., & Kathy E. Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. The Academy of Management Review, 26, 264-288.
- 益田勉（2008）．キャリア・アダプタビリティと転職の意志 生活科学研究 32 pp.215-238
- 麓仁美（2013）．職務設計がもたらすメンタリング行動 金井壽宏・鈴木竜太（編）日本のキャリア研究－専門技能とキャリア・デザイン 白桃書房

（新目真紀）

22 シュロスバーグのキャリア理論

1. 理論の概要

シュロスバーグは、スーパーのもとで教育博士号を取得し、メリーランド大学でカウンセラー教育に携わるとともに成人のキャリア発達についての研究に取り組んだ研究者である。1999年には全米キャリア開発協会（NCDA）会長を務めている。これまでのキャリア発達理論では、ある年齢段階において人々が共通に遭遇する出来事や課題があり、そうしたライフ・イベントや課題を乗り越えながら人は次の発達段階（ステージ）に移行していくと考える。この場合、転機（トランジション）は今のステージから次のステージへの移行を意味する。それに対して、シュロスバーグは人生をさまざまな転機（トランジション）の連続として捉えるところに特色がある。キャリアはさまざまな転機を乗り越える努力と工夫を通して形成される。シュロスバーグの研究は人生に大きな変化をもたらすような転機に注目し、そのプロセスの理解と、転機を乗り越えるための支援方法を体系化したものである。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

シュロスバーグのキャリア理論では、転機に際してはそれを見定め、自身のリソース（4S）を点検した上で対処することが求められる。転機のタイプはイベント型とノンイベント型に分けられており、イベント型は、就職、転職、失業、引越、結婚、出産、病気、親族の死等、予期したこと、期待したことが起きることを示す。一方、希望した会社に就職できない、昇進できない、結婚できない、子どもができない等、予期したこと、期待したことが起きないことをノンイベント型と呼び、共に転機と捉える点が特徴といえよう。

表 シュロスバーグの4Sモデル

【キャリア転機の時の乗り越え方】 ＜ステップ1＞転機を見定める ＜ステップ2＞リソース（資源）の点検＝4S点検 ① 状況（Situation） ② 自己（Self） ③ 支援（Support） ④ 戦略（Strategy） ＜ステップ3＞受け止め、対処する
--

またもう一つの特徴として、転機の期間の中での「現在位置」を見る視点が提示されている。転機のプロセスは、①転機の始まり（喪失や否認）②転機の最中（空虚と混乱）③転機の終わり（嘆き、受容）に分けられており、こうした視点を持つことによって、転機を客観的に把握出来るようにしていると言える。

（２）４Ｓモデル

シュロスバーグは、転機に直面した際にこれを使い切るために利用できる内的資源を４つ（状況：Situation、自己：Self、周囲の支援：Support、戦略：Strategies）に分類し、それぞれを点検することを推奨している。この４つの資源の頭文字をとって４Ｓモデルと呼ぶ。

①状況：Situation

原因：このような状況がおきた原因は何か。何を選択したことで生じたのか。

予期：現在の状況は社会的に予測することが可能であったか。突然起こったことなのか。

期間：一時的なことなのか、永続的なことなのか。

体験：同じような転機を経験したことがあるか。その時の気持ちや状態はどうか。

ストレス：現在の問題以外に抱えているストレスはあるのか。

認知：状況をどの様に捉え、受け止めているか。好機なのか、危機なのか。

②自己：Self

仕事の重要性：仕事はどの程度重要か。どの部分（地位、給与等）に興味があるのか。

仕事と他のバランス：仕事、家庭、趣味、地域のバランスをどう考えるか。

変化への対応：変化への対応はどのようにするのか。立ち向かうのか、受容するのか。

自信：自分に対する自信はあるか。新しいことに挑戦しようとしているか。

人生の意義：人生にどのような意義を持っているか。

③支援：Support

良い人間関係：必要とする援助を他人、友人、家族から得られるか。

励まし：自分の成功を期待し励ましてくれる人はいるか。

情報：仕事を探す方法、企業や雇用に関する情報などを収集できるか。

照会：解雇された時の経済的支援制度等に関する知識や情報の提供者はいるか。

キーパーソン：重要な情報を提供してくれる人はいるか。その人からの支援は望めるか。

実質的援助：経済的支援など実質的な援助を望めるか。

④戦略：Strategies

状況を変える対応：職探し、新たなトレーニングを受ける等を実行しているか。

認知・意味を変える対応：転機の持つ意味をプラス思考に変えようと試みているか。

ストレスを解消する対応：リラクゼーションや運動等でストレス解消を図っているか。

転機を乗り越えるためには、４Ｓを点検した上で、具体的戦略を立てる必要がある。豊富な選択肢を用意すると共に、自分自身の理解を深め、主体的に取り組むことが重要になる。

（３）３つのシステム

シュロスバーグは、ライフ・キャリア上の様々な転換期をうまくその個人が乗り越えられるか否かは４Ｓに左右されるものの、その転換期を支援する「３つのシステム」の存在があれば、転換時に発生する様々な問題も解決できると指摘している。

①キャリア転換を支援する公的機関や民間団体

ハローワーク、職業紹介所、人材ビジネス等の活用

②転換期をうまく超えるための経済的資源、物理的条件の存在

③転換期を支援し支えてくれる人々、人間関係の存在

キャリア転換時にはこれら3つの支援システムのうち何が充足しているか、何が欠けているかをチェックし、もし欠けているものがあるならば、それを具体的に如何に補うか、補うことはできるのかなどを明確化する必要がある。

3. 職業相談場面との関わり

ハローワーク等の職業相談サービスに訪れる多くの人は、倒産、リストラ、自己都合による退職、家族の都合による退職、定年退職など様々な転機に直面しているといえる。職業相談場面においては、インテーク面談においてクライアントの状況を知ることになるが、失意と人生へのあきらめから主体的に求職活動に取り組めないことが考えられる。クライアントが困惑し途方にくれていると推察された場合、転機の捉え方を広げる支援をすることによって、キャリアに対する主体性を取り戻せる可能性がある。クライアントの自己理解が不十分であればこれまでのキャリアを振り返ることが、職業に関する理解が足りない場合は業界研究や公的職業訓練を体験してもらうことが有効なように、転機に関する認識が不十分な場合は4Sモデルを用いた転機の理解の支援が有効になる。

具体的には、クライアントが置かれた状況を見定めて、4つのリソース(4S)を点検し、受け止めるという手順である。まず、今起きている転機がどのような転機かを見定める上では、この転機が予期したものであったのか、予期せぬものであったのか、今は転機の過程の中で、どのような段階にいるのかを尋ねることになる。次に、この転機が役割、人間関係、日常生活、考え方をどの程度変化させるものであるかを見定め、4Sを点検する。今がどのような状況で、自分自身としては転機をどのように受け止めているのか、周囲からの支援が十分受けられているのか、転機に際してどのような戦略を持っているのか等を確認する。4つのSの中で極端に低いものについては、どうしたら強化できるかを検討することが新たな戦略となる。人生は、さまざまな転機の連続であり、これまで経験した転機を振り返り、どうやって乗り越えたのかを4Sを用いて改めて考える機会を積極的に提供したい。表面上、遠回りに見えても、こうしたテーマについて自問自答することによって、かえって次の就職先は見つかりやすく、また納得のいく働き方が可能になる。

参考文献

ナンシー・K・シュロスバーク(武田圭太・立野了嗣監訳)(2000)。「選職社会」転機を活かせ 自己分析手法と転機成功事例 33 日本マンパワー出版

(新目真紀)

23 ピーヴィーのソシオダイナミック・カウンセリング

1. 理論の概要

1990年代に入り、構成主義キャリアカウンセリングの研究がサヴィカスを中心に進められている。ピーヴィーのソシオダイナミック・カウンセリングや、アマンドソンのアクティブ・エンゲージメント、マクマホンとパットンのシステムセオリーフレームワークもその1つである。ピーヴィーは、「人は、人生を通して常に改訂されている首尾一貫したライフ・ストーリーを持つべきである」という発達論的アプローチをとる。ピーヴィーのライフ・ストーリーは、スーパーの提唱したライフ・スペースとは異なる概念である。スーパーのライフ・スペースは、個人が置かれている状況的側面に注目した概念であり、社会的な立場や担っている役割を指している。その役割とは、子供、学生、趣味人、市民、労働者、家庭人であるが、個人内のこれらの役割は相互に影響を及ぼしあう。一方、ピーヴィーのライフ・スペースはレヴィンの理論を念頭においている。レヴィンは、人間の行動を決定する基本原理としてライフ・スペースという概念を用いており、それは人間と環境が相互作用することで行動が生起する全体的な空間・事態のことである。レヴィンは人間の行動（B:Behavior）は、人間（P:Person）と環境（E:Environment）のシンプルな関数として理解できるとし、人間の行動の一般法則（普遍的原則）を $B=f(P, E)$ という関数を用いて表した。ピーヴィーは、人間と環境が相互作用するクライアントのライフ・スペースを明らかにするカウンセリング手法として、ソシオダイナミック・カウンセリングを提唱した。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

伝統的なキャリア理論が、客観的なデータと論理的、合理的なプロセスを強調するのに対して、構成主義アプローチでは個人の主観性と他者や環境との相互作用を重視する立場をとる。人は一人で生きているわけではない。社会システムや家族、同僚といった重要な他者から影響を受ける。

論理実証主義世界観	⇔	構成主義世界観
受け身的に応答する人	←クライアントの役割→	積極的に参加する人
専門家	←カウンセラーの役割→	興味や好奇心を持って、物事を決めつけずに質問をする人 クライアントを尊重して傾聴する人 柔軟なものの見方のできる
トップダウン カウンセラーは何でも知っている 検査して告げる	←関係の特徴→	協力的 双方向
カウンセラーが有意検査のために使用 適合のために使用	←キャリア・アセスメント→	協調的 双方向 意味生成

図 論理実証主義世界観から構成主義世界観へ

(Career counselling :A continuum of practice McMahon&Patton 2002 を翻訳)

（２）対話的傾聴

ピーヴィーは、カウンセリングに必要なスキルとして「対話的な傾聴」を提唱している。「対話的な傾聴」の中核的要素は、「心の平安」、「友好関係」、「変容的学習」の３点である。「心の平安」とは、受け入れ可能な状態であり、静まった状態であり、集中した状態であり、敬意の念を持った寛容な状態で、自分自身は空っぽな状態であり、それでいて自分の状態に気が付き、識別できている多次元な状態を持った現象である。「友好的」とは、カウンセラーが傾聴する一義的な目的はクライアントとの信頼関係を構築することであり、問題解決は二の次であることを示す。「変容的学習」とは、これまでに他者から与えられた前提によって成立していた学習者自身の信念や経験を再評価させるプロセスを述べる際に使用される教育理論の用語である。メジローは、「変容的学習（Transformative Learning）とは、当然視されている認識の準拠枠（意味のパースペクティブ、心的傾向、精神）を、もっと包括的なものや特殊なもの、開かれたもの、情緒的に変化可能なもの、省察的なものなどに変えることで、行動の正当性を証明するような信念や意見を形成する学習の過程である」と述べている。

（３）アクティブ・エンゲージメント

アマンドソンのアクティブ・エンゲージメント手法は、伝統的なカウンセリングにおけるカウンセラーとクライアントとの境界線を越えて、両者の結びつきを強めるカウンセリングアプローチといえる。アマンドソンは、クライアントが主体的にキャリアカウンセリングに参画（エンゲージメント）出来るようにするために構成主義手法を取り入れたと説明している。アクティブ・エンゲージメント手法の特徴は、クライアントとキャリアカウンセラー両方の視点から意味生成ができるようにしている点である。特に重要な視点は多くのクライアントは「経験を解体し再構成できない」という認識である。キャリアカウンセラーは、新しい可能性について混乱し、自信を失い、絶望しているクライアントに対して、クライアント自らが明確で、自信に満ち、楽観的に新しい物語を作り上げる支援をする必要がある。

3. 職業相談場面との関わり

ここでは、ピーヴィーの対話的傾聴の練習方法を紹介する。練習はペアで行う。

- ①キャリアカウンセリングを進める上でやりがいを感じる、または難しいと感じることとは何かを考える。
- ②５分ほどでまずＡさんが振り返りを行いテーマについて話す。
- ③ＢさんはＡさんのいうことを傾聴する。話を傾聴している間は、頭の中を空っぽにするよう努め、質問は控える。Ａさんの話を聴いている間、Ｂさんはどんなことが頭をよぎったかを振り返る。この時、Ｂさんはどんなことが話を聴くことを妨げたかを覚えておく。（なぜそうした気持ちが生じたのかという）Ａさんが使った言葉の裏にあることを考える。
- ④ＢさんはＡさんが話したことについて、どのように理解したか述べる。

⑤Bさんの観察についてAさんがコメントする。

⑥役割を交替し、今度はBさんが5分間話をし、Aさんが傾聴する。発言と傾聴の様子について、またどう進めていったかについて、AさんとBさん2人でディスカッションする。実際になされた対話例を以下に示す。

Aさん「ダイバーシティを支援するために、これまでメンター制度を導入していましたが、個別支援のためにキャリアカウンセリングを取り入れようとしています。ダイバーシティの支援としてキャリアカウンセリングをしたのはまだ2～3人ですが、相手を支援したいと思うと、もっとうしろしたらいいとアドバイスをしたくなってしまう。それが難しい。」

Bさん「クライアントの話を聞く上では、受容、共感、一致というプロセスが大切なので、そのプロセスについて悩んでいるのですね。実践だとその先が必要なので、その先のプロセスをどうするかで悩んでいるということですね」

Aさん「プロセスというのは、どう意味でしょうか？」

この対話を讀まれてどのように思われたでしょうか？ Aさんは、自身の状況を説明するために、キャリアカウンセリングを実施することになった経緯を説明しようとしている。Aさんの語りからは、短時間で他の人に現状の課題を伝えようとする工夫が見られる。しかしながら、Aさんが使った「ダイバーシティ」という言葉や「メンター」という言葉は、組織や文脈によって伝わり方が異なる。Aさんはそうしたことは意識せず、組織内の文脈に沿って無意識に「ダイバーシティ」という言葉を使っていると推測される。日本の企業で「ダイバーシティ」という場合、女性の活用をイメージするところが多いが、欧米では人種や宗教をイメージすることが多い。Aさんの「ダイバーシティ」という言葉がどのような意味なのか、この段階では確かではない。続く「メンター制度」「個別支援にキャリアカウンセリングを取り入れる」といった言葉も、組織文化やAさんの立場を前提にした発言といえる。Aさんは、キャリアカウンセリングを進める上で難しいと感じている点を話しているが、難しいと感じるのが、Aさんパーソナリティによるものなのか、現状のスキルによるものなのか、組織的な問題によるものなのか、はたまた社会としての問題なのかは、この説明だけではわからない状況である。この演習では、こうした文脈に依存したAさんの認識をBさんの持つ文脈を通して確認することで、これまでAさんの中で成立していた、自身の信念や経験を再評価する機会を支援しようとしている。

参考文献

- 渡部昌平編（2014）. 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
 榎野潤（2008）. キャリア教育の実践とソシオダイナミック・カウンセリング 進路指導 81(6).
 （新目真紀）

24 キャリアカウンセリング・プロセス

1. 理論の概要

キャリアカウンセリング・プロセスとは、相談場面の開始から終結にいたる過程（流れ）を指す。キャリアカウンセリングでは理論と技法を習得するが、それだけでは、相談場面において効果的に実施することができない。なぜなら、クライアントの状態に応じて適切な援助方針を持ち、タイミングをはかって技法を用いていく必要があるからである。つまり、理論と技法を適切に組合せて相談場面を組み立てていくための枠組みが必要であり、それを提供してくれるものがキャリアカウンセリング・プロセスなのである。キャリアカウンセリング・プロセスは、カウンセラーが依拠する理論によっても異なるのだが、ここでは、汎用的に用いることができるキャリアカウンセリング・プロセスを紹介する。

2. 理論の内容

（1）キャリア形成の6ステップとの関係

キャリアカウンセリング・プロセスときいて、キャリア形成の6ステップ（①自己理解、②仕事理解、③啓発的経験、④キャリア選択にかかる意志決定、⑤方策の実行、⑥仕事への適応）を思い浮かべたかもしれない。しかしそれは、キャリアカウンセリング・プロセスの上位概念にあたるものである。カウンセリングは、これら6ステップのいずれか、あるいはいくつかをテーマとして行われる。そして、それが解決されれば次のステップへ移ることになる。つまり、6ステップはキャリア形成の大きな流れ、キャリアカウンセリング・プロセスは相談場面での流れという位置づけになる。

（2）コーヒーカップ方式

コーヒーカップ方式は、國分康孝が提唱しているプロセスである。名称の由来は、その流れがコーヒーカップの形状に似ているからである。このプロセスは、①リレーションづくり（面接の導入期：クライアントと協働関係を作る）、②問題の把握（面接中期：問題の核心となる部分をつかむ）、③処置（面接後期：問題解決に向けた具体的な処置を施す）の三本柱からなっている。①リレーションづくりと②問題の把握では、最低限、5つの技法が必要とされている。すなわち、a. 受容、b. 繰り返し（言い換え）、c. 明確化（感情および意味の意識化）、d. 支持、e. 質問（開かれた質問、閉ざされた質問）。同時に、言語および非言語（視線、表情、ジェスチャー、声など）のコミュニケーションにも注意を払う。③処置については、方法が6つある。a. リファール（他の機関や援助者への依頼）、b. ケースワーク（環境への関与、具体的サービス）、c. スーパービジョン（スキルの指導）、d. コンサルテーション（情報提供とアドバイス）、e. 具申（組織長へのアドバイス）、f. 狭義のカウンセリング（パーソナリティに関わる）。この方式は一方通行ではなく、適宜必要なステップへ戻ってやり直

してよい。

(3) マイクロカウンセリングのマイクロ技法アプローチ

マイクロカウンセリングは、アイヴィ（Ivey）が開発したもので、カウンセリングにおける技法を30以上に細分化したマイクロ技法を用いて面談を行うトレーニング法でもあり、面談技法でもある。マイクロ技法のアプローチでは、マイクロ技法の階層表を用いて連続的に、また意図的に面談を進めていく。

マイクロ技法を大別するとかかわり技法、中間3技法、積極技法の3つになる。かかわり技法は、クライアントへの影響力は弱い、クライアントをよく観察し、リレーションをつくり、より深層を話すことを促すことができる。反対に、積極技法は影響力がとても強く、カウンセラーがより能動的かつ指示的にかかわっていく。たとえば対決技法では、クライアントの言動の矛盾を提示し、その事実について気づかせて積極的にそのことについて考えてもらう。しかし、それによりクライアントが抵抗を示すような場合、クライアントへの影響力がより低い中間3技法へと移行するとよい。

原則は、現在のステップがある程度達成できたら上位へ進むことである。途中で上手く進められなくなったら、下位のステップに戻る。クライアントの状態を観察しつつ、適切な影響力を持った技法へと行きつ、戻りつしながら進めるのがポイントである。前述のコーヒーカップ方式がおおむね時間軸に沿ったプロセスだとすると、このアプローチはクライアントの影響力を軸にしたプロセスといえる。

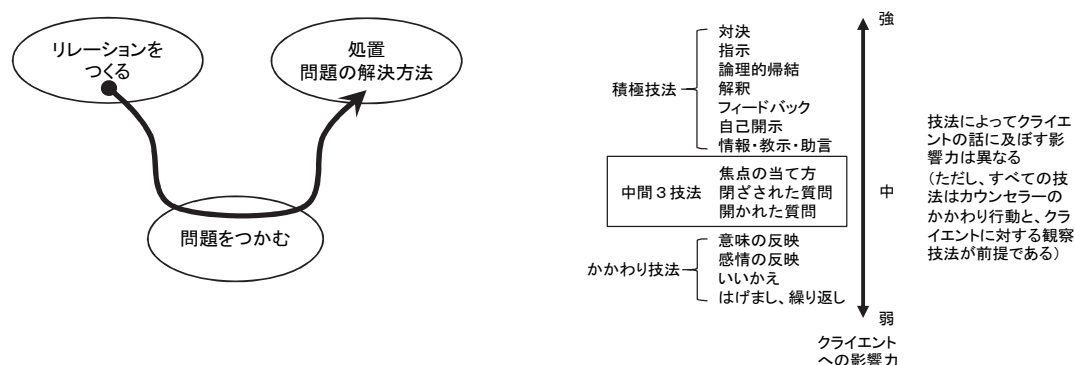


図 コーヒーカップ方式の三本柱(國分, 1996; 左)と
対人関係に影響を与える技法の連続表(アイヴィ, 1985; 右)

(4) その他の方式

上記以外の汎用的なプロセスとしては、円環的ループのあるプロセスであるベンザンソンの「システムティック・カウンセリング・プロセス」、カーカフ（1992）の「ヘルピング技法における援助段階表」がある。また、カウンセラーとクライアントの関係を意識した福島（2004）の「カウンセリング過程の段階構造図」および高橋（日本マンパワー, 2013）の「キャリアカウンセリングのU字プロセス」、渡辺（2002）の「クライアントの心理的経験のプロセス」などがある。

3. 職業相談場面との関わり

ここでは、コーヒーカップ方式について、相談場面上で特に留意すべき点を解説する。

- ①リレーションづくり：ここですべきことはラポール形成、場面設定、主訴・事情を聴取、協働関係の構築である。大事なことは、協働関係の構築において、クライアントとカウンセラーが面談の目標やゴールについて合意することである。決して、カウンセラーができないことを目標にしてはならない。「必ず就職できる方法を教えてほしい」と言われてもそれは無理なことだが、「これまでの就職活動の取り組み方を振り返り、ご自身の強み・弱みを確認することで、就職できる可能性を高めること」は可能である。カウンセラーができること／できないことを明確に伝え、かつ、クライアントの福祉になる目標やゴールを設定する。これを怠ると、問題解決がなされずクライアントの不満につながる。
- ②問題をつかむ：ここで行うことは「問題の核心」をつかむことである。クライアントの訴えを聴いていくと、当初の主訴とは異なる問題が見えてくることがある。「適職を見つけたい」という当初の主訴が、職場不適応の問題であったり、上司との人間関係の問題であったりする。この時、単純に主訴に対応して、適職検査を実施するといった表層的な対処をしてしまうと、本質的な問題解決にならない。クライアントは、自分自身の真の原因が見えないまま来談することが往々にしてある。したがって、カウンセラーは主訴をより深く掘り下げていき、たとえばどのような自己不一致をしているのか、どのような認知のゆがみやイラショナル・ビリーフがあるのかなど、各種カウンセリング理論が示唆する問題の核心をつかむことが重要となる。
- ③処置：問題の核心をつかめたら、それに対する効果的な処置を行う。各種理論に沿った対処法もあるし、もちろん、カウンセラーが適切なアドバイスや情報提供ができれば、それでもよい。処置をするうえでの具体的な目標と計画をクライアントとともに検討していくとよい。重要なことは、リレーションづくりのところで共有した目標やゴールが達成できる処置でなければならない。また、問題に対処していこうとするクライアントの気持ちにストップをかけないよう、励ましやねぎらいの言葉を掛けることを忘れてはいけない。

参考文献

- アレン・E・アイビィ（福原真知子・梶山喜代子・國分久子・楡木満生訳）（1985）．マイクロカウンセリング “学ぶ―使う―教える”技法の統合：その理論と実際 川島書店
- 福島脩美（2004）．カウンセリング・プロセス・ハンドブック 金子書房
- 國分康孝（1996）．カウンセリングの原理 誠信書房
- 日本マンパワー（2013）．企業内キャリアカウンセリング白書 2013 38.
- ロバート・R・カーカフ（日本産業カウンセラー協会訳）（1992）．ヘルピングの心理学 講談社

（高橋浩）

Ⅱ カウンセリング 理論編

1 カウンセラーに求められる基本的態度①

1. 理論の概要

相手の役に立つ支援をすること、ひとりよがりの支援をしないこと。これがカウンセラーに求められる態度の本質である。支援を担う役割であるはずの人が、結果としてひとりよがりの支援をしてしまっていることは、残念ながら少なくない。なぜこのようなことが起こるのだろうか。カウンセラーに求められる態度には、「主訴を引き出そうとする態度」と「役割を見極めようとする態度」がある。これらが欠けている場合、上記のような望ましくない支援が展開される可能性が高くなる。まず本項では主訴を引き出そうとする態度を下支えする「人とつながる力（ラポール形成の力）」について解説する。

2. 理論の内容

（1）カウンセリングの基礎理論

カウンセラーに必要とされる態度については、ロジャーズ（Rogers）の理論に基づいた受容・共感・自己一致という3つで説明されることが多い。受容とは説得的に相手を説き伏せるような態度ではなく、相手の「そうせざるを得ない何か」に配慮をしながら相手の話を丁寧に聴こうとする態度である。また共感とは相手の感情をくみ取り、理解し、それを示そうとすることを言う。自己一致とは自分自身の感情をごまかそうとしないことである。これらはロジャーズが提唱した来談者中心カウンセリングを指向するかどうかに関わらず、カウンセラーに求められる基本的態度として重要なものである。

（2）相談者の主訴を引き出そうとする態度

人は「こうしたい」と思っているにもかかわらずなかなか行動に移せないことがある。「こうしたい」という気持ちや考えと行動を一致させるためには意思や理性を働かせる必要があるためである。しかし、いつもうまく意思や理性を働かせられるわけではない。したがって、カウンセラーはそのプロセスを手助けできる存在でなければならない。

たとえば「求人票はどうやって調べればいいですか」と聞かれた場合、あなたはどのように答えるだろうか。おきまりの質問であるため、即座に「左手の書棚にあるファイルで調べて下さい」もしくは「そのパソコンで検索できますよ」などと答えるかもしれない。しかし、一見すると適確な情報提供や助言のように思えたとしても、相手の表情がさえず満足していない様子であることがある。このような場合、この相談者は膨大な求人票やなじみのない検索システムを前にして茫然自失となった後、それでもくじけずに歯を食いしばって先ほどの質問にたどり着いたのかもしれないし、求人票の探し方ではなく自分の職業適性について相談したいのかもしれないのである。いずれにしても何かしら「そうせざるを得ない何か」があり、十分な質問になりえなかったのだろうと考えられる。このような背景を支援者側が

想定できていない場合、かんたんにミスマッチが生じてしまう。

こうしたミスマッチが起こると、当然ながらカウンセラーは相手の役に立っていない。それどころか、結果としてひとりよがりな支援となってしまう。このとき、ひとつの大きな問題は、支援者側の一方的な決めつけである。これはカウンセラーが最も警戒しなければならないリスク要因のひとつであり、注意深く自覚しておく必要がある。とくに、カウンセラーとの関係が十分に構築されていない段階では、表層に現れた言葉が本当に相談したいことの何段階か手前のものに過ぎなかったり、十分に言語化されていなかったりすることがある。このような場合、その言葉に基づいて支援すると、ミスマッチを生んでしまう。これは支援を求めた側の責任とされがちであるが、決してそうではない。間違いなく支援する側の問題であり、不十分に表出された相談内容を主訴と決めつけた未熟な判断こそが問題とされるべきなのである。

相談者の「言葉にならない言葉」に目を向け、表現された言葉の真の意味をくみ取ろうとすることを、「主訴を引き出そうとする態度」と呼ぶ。人とつながる力や次項で紹介する問いかける力を駆使して、相談者が何を求めているのを敏感に、そして丁寧にキャッチすることが、役に立つ支援の大前提となる。実践のなかでは、ときに相談者本人も自分が何を問題とし、何を求めているのかに無自覚で、十分に理解していないことが少なくない。つまり、相談者側もよくわからないまま、ミスマッチな対応を受けて、「そうじゃない」とか「使えない」と不満だけを抱えることさえあるということである。このように、主訴を理解しないままに相談を進めることは大きな問題だといえるのである。

（２）人とつながる力（ラポール形成の力）

人とつながる力とは、安心して話せる関係を構築する力のことである。このような信頼関係はラポールと呼ばれており、ラポール形成はカウンセリングの基本中の基本である。なお、言語的・非言語的技法を実践できることは、ラポール形成に直結する具体的技術である。一方でその技術を支える心（マインド）として「相手への敬意」がある。そうでなくとも、相談をする側は「一段低い位置（ワンダウン）」からスタートせざるをえず、支援する側は「一段高い位置（ワンアップ）」に立ちやすい。実は、この壁を乗り越えられないと、カウンセリングは十分に機能しない。だからこそ、相手に十分に敬意をはらい、丁寧に話を聞く技術を巧みに用いて、ラポール形成につなげることが非常に重要な意味を持つのである。

また、人とつながる力は「連携する力」を意味する場合もある。相談者が適切な支援を受けられるように、自分以外の支援者と連携して支援にあたることができるようにする力のことである。この前提となるマインドとして、限界の自覚がある。これは支援者自身が自分の力やできることの限界を自覚しておくことである。「自分が関わればどんな相手でもうまくいく」などという不健全な万能感を持たず、現実的で合理的な「有用感」を持つことが、自己の限界の自覚につながる。また、支援者間で連携して支援するためには、相談者への配慮や

リファー先（相談者をつなげる先）の支援者への配慮など、さまざまな配慮が必要となる。

3. 職業相談場面との関わり

「求人票はどうやって調べればいいですか」と聞かれた場合、どのような対応が考えられるだろうか。ラポール形成という観点からは、以下のような応じ方が考えられる。

例)「求人票の調べ方ですね」＋「わかりにくかったですかね」

まずは、言語的技法である「くりかえし」を用いて相談者に安心感や「伝わった感じ」を示すことが重要となる。後者は言い方やニュアンス次第では相手を責める言い方にもなりかねないものの、笑顔を交えるなどして「ねぎらう気持ち」を表現したい。合間で相手の表情や反応をみながら後者を出すかどうかを見極めるというかたちでも良いと思われる。

当然、これだけでラポールが形成されるわけではないことには注意が必要である。また、この後にどうしていくかということも重要であり、それは次項「問いかける力」で説明する。

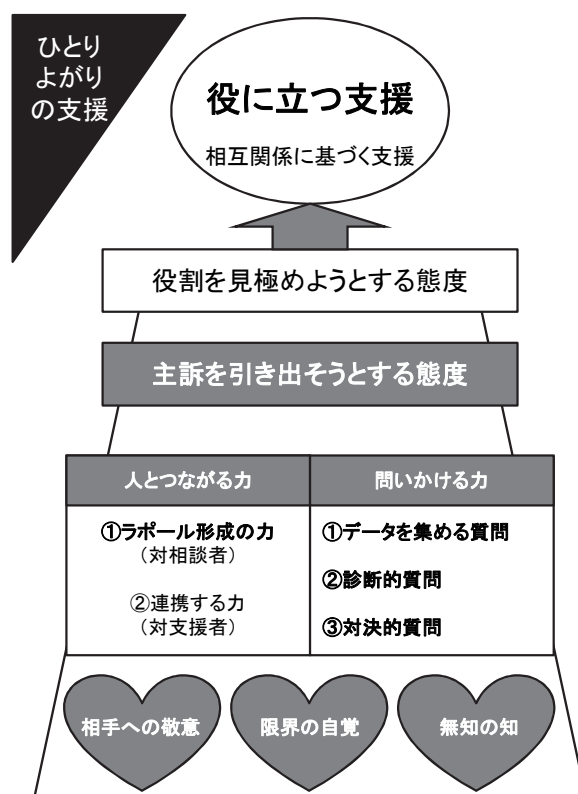


図 カウンセラーに求められる基本的態度の構造

参考文献

会沢信彦・安齊順子 (2010). 教師のたまごのための教育相談 北樹出版

シャイン、E. H. (金井真弓訳・金井嘉宏監訳) (2009). 人を助けるとはどういうことか——
本当の協力関係をつくる7つの原則—— 英治出版

(永作稔)

2 カウンセラーに求められる基本的態度②

1. 理論の概要

ひとりよがりな独善的な支援をしないためには、「主訴を引き出そうとする態度」が重要な意味をもつ。本項ではそれを下支えする「問いかける力」について解説する。問いかける力は主に、①データを集める質問、②診断的質問、③対決的質問に分類することができる。ラポール形成の状態を見極め、間合いをはかりながらこれらの質問を使い分けることで、役に立つ支援を目指す上で必要となる確たる情報が集まってくる。なお、問いかける力の前提となるマインドは「無知の知」である。これは、一言でいうと手前勝手に決めつけをしないということである。この前提条件に立つと、自然と「問いかける力」を丁寧な身につけ、実践しなければならないと気づくことになる。しかし、いくらうまく問いかけたとしても相談者がこちらを信用してくれない場合は正直な反応が返ってこない。そこでラポールを形成する力が伴うことの重要性に気づくことになるのである。

2. 理論の内容

（１）「問いかける力」

カウンセラーは「聞き（聴き）上手」である必要がある。そして、この「聞く（聴く）」には「質問する」という意味も含まれる。言語的技法（５カウンセリング技法２（言語））で紹介するように、質問にもいくつかの種類がある。

また、状況や相手によって、①データを集める質問：事実（客観的事実）や認識（相談者の主観的事実）を問いかける質問、②診断的質問：キャリア理論や心理学の理論などの知識、あるいは相談経験に基づく仮説検証型の質問、もしくは相談者の状態を見極めるための情報を得るための質問、③対決的質問（支援者側の意見や提案によって相手の考えや気持ちに介入する意図を持った質問、場合によっては「〇〇をしてみませんか？」など、事実上の指示などを含む）などを使い分ける必要がある。

①よりも②、②よりも③が高次の質問になるが、より高次の質問をするときにはラポール形成の状態を見極めながら（間合いをはかりながら）行う必要がある。また、このように問いかける力を活用してカウンセリングを進めることは、カウンセリングの主体（主導権）は相談者にあることを明示もしくは暗示することになり、相談者自身が問題や課題に立ち向かうことを支援することにもつながる。そのため、キャリアカウンセリングにおいて非常に重要なポイントであるといえる。

（２）無知の知

問いかける力の前提となるマインドは「無知の知」である。無知の知とは、自分が相手について何も知らないことを自覚することである。だから、質問することで自分が職務（カウ

ンセリング)を遂行する上で必要な情報を相手から「教えてもらう」のだと考えるのである。その意味で相談者とカウンセラーは職務遂行上のパートナーであり、対等の立場として関わり合うことになる(だからこそできるだけ早期にワンナップワンダウンの関係から少しでも脱却しなくてはならない)。そして、相手の主訴を引き出そうとする相談の初期段階では主に①と②を用いて、真に相手の役に立つために、自分ができることは何か、相手が何を考え、行動することが必要か、そのために自分はどう関われば良いか、などを見極める必要がある。なぜならば、これまで説明してきたように、相談者との相互関係に基づいて成り立つ支援こそが、相手の役に立つ支援となるからである。

表 問いかける力の種類と特徴

	具体例	得られる情報など	注意点
①データを集める質問	「退職されたのは何月ですか？」	客観的事実	多用すると、尋問のようになる
	「どんな職種を希望されていますか？」	相談者の主観的事実	
②診断的質問	「求人票はわかりにくかったですか？」	仮説の裏付けとなる情報	たとえ確証的な情報が得られたても、「仮説」はあくまで「仮説」にとどめる
	「面接試験にむけて、いまどんなお気持ちですか？」	相談者の状態を見極めるための情報	
③対決的質問	「早く就職したいという気持ちと、仕事はしたくないという気持ち、後者の方が強いようにも感じましたが、いかがですか？」	相談者の反応(ラポール形成の程度などがわかる)	説得的になりすぎないようにする
	「悔やんでいてもきりがないので、前に進まなければいけない状況ということでしょうか」	今後の進め方の指針となる情報	

3. 職業相談場面との関わり

ここでも、「求人票はどうやって調べればいいですか」と聞かれた場合の具体的対応について考えてみよう。「問いかける力」という観点からは、以下のような応じ方が考えられる。

例1)「求人票の探し方ということによろしいですか？」

例2)「すでにこちらで何か求人票をご覧になりましたか？」

ここでは、相談者の言葉をどう解釈するかによって、「問いかける力」の何を発揮すれば良いか、枝分かれする。「探せばいいですか」や「どこにありますか」ではないという点にも着目する必要があるだろう。

例1は①のデータを集める質問を用いた例である。「調べ方＝探し方」という解釈で間違っていないか確認をするための質問である。相手が「はい／いいえ」で答えられるので、閉ざされた質問であり、相手が答えやすい質問の仕方をしている点も配慮のひとつである。また、相談者の反応を見ながら、「他にわからないことはありますか」など、求人票の場所を答えて

完了としない姿勢も大事になるだろう。

例2を用いた場合もまずは事実確認をしている。また閉ざされた質問であることも共通している。ただし、異なる点は「もしかしたら・・・」という観点に基づいた仮説検証型の質問でもあるということである。「求人票の内容の読み取りが難しいのかな?」、「自分の興味関心がわからないという背景がありそうかな?」などいくつかの仮説が頭に浮かぶなかで、それらを検証するためのデータを得ようとする意図がある。このことにより、相談者が何に困っているのか、つまり主訴は何かということを引き出そうとしているのである。

これらの段階を踏んだ後で、発展的な問いかけとして、

例3)「ご自身がどんな職業に向いているのかわからないといったことがあったりしますか?」

と聞いてみるのもいいだろう。③の対決的質問である。ラポール形成や相談者の意欲の程度によっては拙速な質問にもなりかねないが、相談のニーズにマッチしていれば適切な支援になりうるからである。

相談の最初の場面で支援者がどう関わったかということは、相談者の印象に残りやすい。そのため、その後の相談の成否を左右してもおかしくないくらい重要なタイミングであるといえる。決めつけて対応すること（素早く対応すること）は、業務効率化の上では重要かもしれないが、カウンセリングの基本的態度とは相反する。さらにいえば、このように丁寧に関わることは相談の質を高めることになる。したがって、一見すると遠回りで時間がかかるように見えても、長い目で見れば結果的に効率が良い対応だといえるのである。職業相談の質的向上を目指すためには、つまり役に立つ支援を行うためには、前項と本項で紹介したように「人とつながる力」と「問いかける力」のスキルアップが欠かせないといえる。また、これらのスキルを向上させるためには、「相手への敬意」、「限界の自覚」、「無知の知」といったマインドが基盤となっていなければならない。以上の下支えがあつて、「主訴を引き出そうとする態度」という基本的態度が具体化されるのである。

参考文献

会沢信彦・安齊順子（2010）．教師のたまごのための教育相談 北樹出版

シャイン、E. H.（金井真弓訳・金井嘉宏監訳）（2009）．人を助けるとはどういうことか——
本当の協力関係をつくる7つの原則—— 英治出版

（永作稔）

3 カウンセラーに求められる基本的態度③

1. 理論の概要

本項では相談が進む過程で必要となる基本的態度を紹介する。それは、「相談者の主訴や状況に応じて役割を見極めようとする態度」である。カウンセラーの支援者としての役割は、主に 1)情報を提供する役割、2)査定（アセスメント）をする役割、3)相談を受ける役割の3つである。これらを必要に応じて使い分けようとする態度がカウンセラーには求められる。なお、これらの役割は相互に重なり合うものであり、実際の支援場面では複合的に遂行すべきものである点には注意が必要である。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

E. H. シャインは支援者がとりうる役割をつぎの3つであるとしている。

- ①情報やサービスを提供する専門家
- ②診断して、処方箋を出す医師
- ③公平な関係を築き、どんな支援が必要か明らかにするプロセス・コンサルタント

これらは、それぞれ順に本項で紹介する3つの役割に相当・対応するものである。

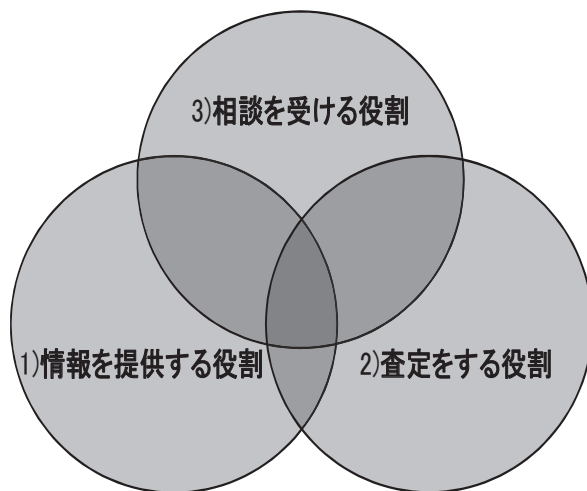


図 カウンセラーが支援者として担う3つの役割

（2）情報を提供する役割

「わからないから教えてもらいたい」という相談はよくあるものである。また、支援者側からみて相談者の認識が不十分であるように見受けられたり、「こうすると良いのではないか」と感じられたりする場合も多いだろう。このような場合、支援者が情報を提供する役割を担うことで問題が解決すると考えるのはごく自然なことかもしれない。たとえば、道に迷ったときに交番で目的地までの道順を教えてもらうなど、実際に日常的な支援は情報提供によっ

て完結することも多いので、なおさらである。

一方で、相談者からの要求に即応することや、支援者側の「教えたい・伝えたい」という欲求をストレートに表現することによって、かえって支援がうまくいかないことがあるのも事実である。たとえば、そうすることによって相談者は依存度を高めることになるかもしれないし、相談者自身の問題解決能力や主体性を伸長することと相反することになるかもしれない。また、「教えたい・伝えたい」という欲求は支援者側が意識的もしくは無意識にもっているワンナップ（一つ上の立場）でいたいという願望をみたすための罠にもなりうる。そのため、情報を提供する役割を遂行するときには、非常に注意深く、いまそうすることが本当に相談者のためになるのかという視点にたち、その必要性に基づいて行われるべきであるといえる。

誤解を恐れずこの点を端的に示せば、「何々について教えてください」と求められた場合には即応する前に一度立ち止まって考えてほしいということだ。なぜならば、その答えを教えるより、その答えを導くための方法を学べるようにする方がより支援的になる場合が多いからである。

（３）査定（アセスメント）をする役割

シャインの言葉を借りれば「診断して処方箋を出す医師」ということになる。カウンセリングの領域ではそれを心理査定と呼んでいる。心理査定には質問紙や検査キットなどの検査用具を用いるものもあれば、特別な道具は用いずに相談者の様子や発言を注意深く観察したり、質問したりすることでその状態を見定めようとするものもある。それらの査定に基づいて、今後の方針を立てたり、必要な支援策を提供したり、そのような支援が受けられる場所を紹介したりすること、つまり処方箋を出すこともカウンセラーとしての重要な役割のひとつである。

しかし、適切に査定を行い、妥当な処置を提案したとしても、必ずしもそれで支援が完結するわけではない。たとえば、支援を求める側が「いま何が必要か、どうすべきか」ということを「知らない、理解していない」と考えるのは支援をする側の思い込みかもしれないのである。相談者が「頭ではどうすべきか理解していても、実際にうまくいかない」ということで悩んでいるとしたら、適切な査定も妥当な処置も単に〇〇するべきだという「正論」にしかならず、役に立つ支援にはならない可能性がある。そのため、査定をする役割を遂行する場合にも「それが相談者にとって必要なかどうか」や、「それを伝えることによって問題は解決するか」という相談者本意の姿勢を忘れてはならない。

（４）相談を受ける役割

「お節介」という言葉がある。おおむね、頼まれてもいないのに、余計な世話を焼いたり口出ししたりすることを意味する言葉であると考えてよいだろう。これを支援という言葉と

比べたとき、支援ニーズ（またはその提示）の有無によって両者は区別される。先に「1 カウンセラーに求められる基本的態度①」で述べたとおり、相談を受ける役割とはまずこの支援ニーズ（主訴）を正確に把握するところからスタートする。それに加えて、カウンセリングとは単なる支援ではなく、専門的支援であるという点が重要となる。何を持って専門的とするかということは議論の余地があるが、その構成要素として「支援ニーズに応じた専門的判断」が伴う支援かどうかという点は必須条件となると考えられる。そして、この専門的判断に伴う支援を遂行することが「相談を受ける役割」の本質であるといえる。

シャインが前述の3つ目の役割を説明するなかで「公平な関係を築き」と述べているように、専門的判断を下すためにはそれに必要な情報を得ていなければならない、そのためには「公平な関係性を築くことができる力」が必要となる。また、「どんな支援が必要かを明らかにするプロセス」を上首尾に進めるためには、「相談者の主訴や状況に応じて役割を見極めようとする態度」が欠かせない。これらのことから、このような役割を担える個人がカウンセラーと呼ばれるべきであり、それこそが相談を受ける役割だと考えられるのである。

3. 職業相談場面との関わり

1)情報を提供する役割、2)査定をする役割、3)相談を受ける役割、これら3つの役割は複合的に遂行されるものであり、順序性あるいは優劣は基本的にない。つまり、それぞれ状況や必要性を見極めたうえで妥当に遂行されるのであれば、適切なカウンセラーとしての役割となりうるものである。一方で、それらが機械的、事務的に遂行されるのであれば、それは適切性を欠くことになる。つまり、カウンセリングとは人を相手にした行為であるということを、ここで改めて確認する必要があるだろう。書類やデータを扱う役割とは本質的に機能が異なるのである。

また、職業相談は単に査定をして職業情報を提供するものだと誤解している人が少なくない。これは、職業相談場面では、一般的なカウンセリングや心理療法よりも情報を提供する役割や査定をする役割がより意味をもつ可能性があるためであると考えられる。しかし、それだけが職業相談と考えるのは大きな間違いである。その意味で 3)の役割を基盤としつつ、どのタイミングでどの程度 1)や 2)の役割を前面に出すか、それを見極める態度がより重要となるのが職業相談場面におけるカウンセリングの特徴だといえるだろう。

参考文献

- シャイン、E. H.（金井真弓訳・金井嘉宏監訳）（2009）．人を助けるとはどういうことか——
 本当の協力関係をつくる7つの原則—— 英治出版
- 下村英雄（2013）．成人キャリア発達とキャリアガイダンス-成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤 労働政策研究・研修機構

（永作稔）

4 カウンセリング技法1(非言語)

1. 理論の概要

カウンセリングでは、言語的および非言語的なコミュニケーションを通して、相手の行動を変容させることを試みる。その営みは、問題を抱えて相談にやってくる人（クライアント）と相談に乗る人（カウンセラー）との間の対話によって成り立ち、どちらか一方的ではない、相互の信頼感に基づいた交流によって促進される。ここでは、非言語的なコミュニケーションに注目し、言葉以外の要因が相手の気持ちや考え方を知るうえでどのような役割を果たすのかについて述べる。

2. 理論の内容

（1）言葉以外の手がかり

クライアントとカウンセラーの初回の出会いは、クライアントにとってとても重要な意味を持っている。カウンセリングが始まるとき、クライアントが気になっていることは、自分が対面するカウンセラーがどんな人なのかということであるからだ。

コミュニケーションの場面で、感情や好意の伝達の手がかりは、顔による表情が最大で 55%、声の調子が 38%、言語による伝達が全体の 7%に過ぎないと言われており、非言語的なコミュニケーションは言語によるものよりもインパクトが強いことがわかる。つまり、カウンセラーが全身から発している態度や表情といった言葉以外の要因によって、印象がつけられると言っても過言ではない。つまり、カウンセリングは単なる技術ではなくて、言葉を発する以前の要因が常に重要であると言える。以下では、カウンセリングの基礎となり、よい雰囲気を作るための、主に非言語による「かかわり行動」について述べる。

（2）かかわり行動のポイント

かかわり行動は、いずれもクライアントの様子を観察したうえで、それに合わせた適度な形で行われることが望ましい。つまり、自分自身の発する非言語的な手掛かりに敏感であると同時に、注意深くクライアントを観察することが必要である。

以下に「下手なかかわり方」と「上手なかかわり方」の例を示す。

- ①下手なかかわり方：ほとんど顔を見ない、かたく腕を組む、ほおづえをつく、にらむように見つめる、眉をしかめる、指を小刻みに動かす、ごそごそと体を動かす、メモばかり見ている、口を「へ」の字に曲げる、そっぽを向く、高い声で早口にしゃべる、話題をとってしまふ、話を聴いていない。など
- ②上手なかかわり方：正面に向き合って体を楽にしている、背筋を起こしている、目はやさしく見つめている、笑顔が見られる、ときどき目と目を合わせる、大事なところはうなづく、時には手も使って表現する。など

似たようなしぐさでも違った意味をもつことがあるため、上記が絶対的な基準であるわけではないが、重要なことは、聴こうとする態度がいかに適切に表現されているかどうかである。

ここまではカウンセラー側の言葉以外の要因について取り上げてきたが、クライアント側についても、言葉で伝えられる内容のみに注意を向け過ぎてはいけない。クライアントの外見（体型、服装、印象など）、姿勢、態度、振る舞い、表情、話し方などがきちんと観察されている必要がある。

表 かかわり行動の種類

かかわり行動	説明
視線の合わせ方	どの程度相手に視線を合わせるか。凝視するのではなく、「あなたの話を聴いています」というメッセージが伝わるように、適度に視線を合わせるよう心がけるとよい。
身体言語	私たちは、（無意識のうちに）顔や手、姿勢、体全体を使ってさまざまなメッセージを伝えている。クライアントの動きと調子に合わせて、少し前かがみになるような姿勢や適度なうなずきで「あなたの話に関心をもって聴いていますよ」という印象を与え、クライアントの話を促すような態度や表情を心がけるとよい。
表情	表情はとても重要な手掛かりとなる。明るい顔、暗い顔、緊張した顔、怒りに満ちた顔、相手に対する不信感を抱いた顔など、表情と感情は密接に関連している。感情の多くが表情によって表現されることを理解しておくことが重要である。
声の調子	話すスピードや声のトーン。私たちは、言葉によって自分の考えを相手に伝えるが、同じことを言っても、言い方によって様々に表現することができる。声の調子には、声の高さ、声の速さ、声の質（かすれている、なめらか）など多様な側面があり、その人が興奮しているのか、落胆しているのか、いら立っているのか、順調なのか、不調なのか等を判断することができる。クライアントの様子を観察し、適度な声の調子を心がける。早口だと追い立てられているように、ゆっくり過ぎると関心を持たれていないとかやる気がないように、甲高い声だと非難され叱られているように感じられる可能性がある。
言語的追跡	話し手の話題にしたがっていくこと。うなずきや話し手が話した言葉を繰り返すことで先を促す。クライアントの話をよく聴いて、話された内容についていくことが大切である。話題を変えようとしたり、次に何を話そうかと考えて焦ったりしないことを心がけるとよい。

（３）ラポールの形成

上手なかかわり行動によって、クライアントとよい信頼関係（ラポール）を形成できる可能性が高くなる。カウンセリングの最初の段階でクライアントとの間にいかに確かなラポールを築きうるかは、その後の進展を大いに左右する。カウンセラーがクライアントとの間にふさわしいラポールを築くことができこそ、コミュニケーションの質があがり互いの問題解決に向けた同盟関係が強くなる。また、技法を導入する際にも効果が向上するなど、好ましい結果を期待でき、カウンセリングでの良好な営みを支える基礎となる。したがって、親しみのもてる場の雰囲気、ラポールをどのように形成するかは重要な課題であり、この段階でかかわり行動はかなり重要な役割を果たしている。

日常的に、誰と接しているときでもよいかかわり行動を心がけることで、かかわり行動が自然に行えるようになってくる。自分にとって自然であり、自分自身が落ちつけるしぐさや態度を基本とし、それが相手にとって不快なものとならないように、日々相手にどんな印象を与えているのかに気づこうとすることが重要である。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、相談者の話を聴く姿勢として、個々で述べたかかわり行動が活きるだろう。相談者に与えるカウンセラーの印象は、非言語的な要素で決まる割合が多い。相談者の話に関心を持ち「話を聴いています」というメッセージが伝わるような姿勢で聴けば、相談者も話しやすく、親しみのある雰囲気を作ることができるだろう。

よいかかわり行動によって、相談者との間のラポールが強固なものとなれば、その後の進展にプラスとなることばかりである。キャリアカウンセリングの一般的なステップでもはじめのステップにあるのは、ラポールの構築である。つまり、ラポールの形成は、その後のキャリア情報の収集やアセスメント、目標設定や課題の特定、目標達成に向けた行動計画と最終のフォローアップのステップに至るまでの基礎となるものである。

相談を受ける側として、日頃から自分の非言語的なコミュニケーションにも十分に意識を払うこと、また相手の様子を観察する力も同時に鍛えることで、自分にとって自然でかつ相手に不快感を与えないかかわり行動を身につけておくことが肝要であろう。

参考文献

- 國分康孝（1980）．カウンセリングの理論 誠信書房．
 宮城まり子（2002）．キャリアカウンセリング 駿河台出版社．
 玉瀬耕治（2008）．カウンセリングの技法を学ぶ 有斐閣．

（輕部雄輝）

5 カウンセリング技法2(言語)

1. 理論の概要

前節では、非言語的なコミュニケーションについて述べ、クライアントとの関係を築いていくうえでは、かかわり行動が大きな役割を果たしていた。実際に、カウンセリングが進んでいくなかでは、カウンセラーはクライアントを理解するために何らかの質問をし、話された内容に対して何らかの応答をすることになる。効果的な質問や応答によっては、クライアントの話が促され、内容が具体的になり、さらに焦点づけられ、問題が明確になっていく。ここでは、言語的なコミュニケーションの技法について述べる。

2. 理論の内容

(1) 質問技法

質問は、カウンセリングの過程で重要な役割を果たす。そのため質問の仕方には配慮が必要である。質問の仕方には、大きく、開かれた質問 (open question) と閉ざされた質問 (closed question) に分けることができる。開かれた質問と閉ざされた質問をうまく組み合わせることで、対話は円滑に流れていく。カウンセリングの場面やその展開に応じて、それぞれが使い分けられることが望ましい。

(2) 応答技法

質問技法と同様、クライアントの発話を促すためには、クライアントが話した内容に対して適切に応答することが求められる。また必要に応じて、話された内容をまとめたり確認したりして、クライアントとともに明確にしていく必要がある。その際の技法を以下に挙げる。

- ①最小限のはげまし (minimal encourage) : クライアントがどのような感情や態度を表現しても、「ええ」「うんうん」「なるほど」「はい」などと『あいづち』を打ちながらそれを受容すること。「わかりますよ」とか「もっと話し続けてください」とか「それからどうしたのですか?」という意味を表す。クライアント側からすると、十分に自分の話を聞いてもらえているか、自分に関心を向けてくれているか、それとも事務的に聞き流されているかを感じとる重要な応答である。
- ②くり返し : クライアントが言った通りに、そのままを繰り返すこと。「おうむ返し」の技法とも言われる。これによって、カウンセラーが積極的に傾聴し、共感的に理解しつつある姿勢がクライアントに感じられるようになる。また、クライアントがこんな話でよいだろうかと不安なときや話につまったときに、言葉をそのまま返すことで、クライアントを支える (支持的) な役割も果たす。ただし、クライアントの話を全部おうむ返し

にするのでは本当に聴いてもらっているように受け取れないので、合間にはうなずきやあいづち、促しなどの「最小限のはげまし」を入れながら応答するように心がける。

表 開かれた質問と閉ざされた質問の特徴

	開かれた質問 (open question)	閉ざされた質問 (closed question)
説明	クライアントの自由な応答を促すような質問。一言では答えられないようなものを言う。	「はい」「いいえ」などの、一言二言で答えられるような質問。カウンセラーの意図にしたがってクライアントから情報を引き出そうとするとときに用いられる。
	⇒「いつ？」(When)、「どこで？」(Where)、「誰が？」(Who)、「何を？」(What)、「なぜ？」(Why)、「どのように？」(How)の他、「～してくれませんか？」(Could)を用いて聞いていく。	⇒「～ですか？」(Is)、「～しますか？」(Do)などの他、「AですかBですか？」(Which)などと選択肢を求める場合も閉ざされた質問になる。
例	・こんにちは、近頃、調子はどうですか？(How) ・それは、例えばどんなことですか？(What) ・その問題のことを、もう少し具体的に話していただけませんか？(Could) ・それはどうしてですか？(Why)	・きょうだいはいますか？(Do、Is) ・これまでにカウンセリングを受けたことがありますか？(Did) ・寝る時間は早いほうですか、遅いほうですか？(Which)
長所	・クライアントが、主体的に話すことができる。 ・自分の気持ちや考えを自由に話せる。 ・自分の気持ちや考えが明確になる。 ・会話が続き、話が展開しやすい。 ・カウンセラーがクライアントの情報をたくさん得ることができる。	・短い答えですむので、答えるときに楽である。 ・それほど考えないで答えられる。 ・主体性のないクライアントには、心理的負担が軽く、答えやすい。 ・カウンセラーが、必要な情報を手早く収集するのに有効である。
短所	・漠然としていて答えづらい。 ・当事者には答えが見つからなかったり、上手く表現できなかったりすることが多いため、高齢者や年少者、思春期の子どもの中には不向きな場合がある。	・受け身的で、自由に話せない。 ・閉じた質問のみだと、クライアントが尋問や詰問されているような気持ちになり、場合によってはクライアントを防衛的にしてしまうので、求める情報が十分に得られなくなってしまうことがある。

- ③確認：話し手の曖昧な話をできるだけ具体的にしていける作業のこと。前に述べた、質問技法やくり返し、この後で述べる要約などを用いて行う。場面を特定していくことで、クライアント自身も曖昧にしか捉えていなかった内容が明確になり整理されていく。
- ④明確化：クライアントがある感情を抱いているのにその感情を曖昧にしか感じられないとき、あるいは気づいていないときに、その気持ち（感情）をカウンセラーが汲み取って、カウンセラーの言葉でフィードバックする技法のこと。カウンセラーがクライアントの感情を言語化することによって、クライアントは「ああ、そうなんだ」と自分の感情に気づき、気づくことではじめて自分を理解することもできる。自己成長のために重要な手続きである。
- ⑤要約：カウンセラーが、ある程度聴いたクライアントの話のポイントをつかんで、自分が理解した内容をカウンセラー自身の言葉で要約してクライアントに伝え返す作業のこと。要約は、カウンセラーが理解した内容とクライアントが理解してもらいたいと思っている内容とが一致しているかどうか、お互いに確認していく作業である。クライアント自身も自分の話したいことを再確認でき、問題を明確化するような方向に動き出すことができる。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、非言語的コミュニケーション同様に、言語的なやりとりも必須である。相談者がどのような背景をもって相談に至ったのか、相談者が問題と感じていることはどんなことか、ここでどのようになりたいと思っているのか、といった内容を確認しておくことは、今後焦点を絞った支援をするうえで重要な情報である。

特に初回の相談は、臨床心理面接においてはインテーク面接と呼ばれ、クライアントがどのような悩みごとを抱えているのかを把握し、それに対してその施設ではどんな援助が可能であるのかについて判断するための面接と位置づけられる。クライアントに対しては、その施設での面接の進め方を丁寧に説明し、どのようなルールでカウンセリングが行われるのかを理解してもらう必要がある。

言葉や言い方ひとつでクライアントに与える印象は大きく変わってくる。言葉は難しいものであるが、ここで挙げた質問技法や応答技法を場面に応じて使い分け、聴取したい情報の尋ね方に十分に配慮できれば、効果的なかわりを実践できるようになるだろう。

参考文献

- 國分康孝（1980）．カウンセリングの理論 誠信書房．
 宮城まり子（2002）．キャリアカウンセリング 駿河台出版社．
 玉瀬耕治（2008）．カウンセリングの技法を学ぶ 有斐閣．

（輕部雄輝）

6 精神分析的アプローチ(防衛機制)

1. 理論の概要

精神分析は、オーストリアの精神科医であったフロイト (Freud) によって創始された。彼は、ヒステリー研究、強迫神経症の研究から基本的な理論を示し、特に、無意識の存在を仮定した。意識的な力と同様かそれ以上に、無意識的な力が私たちの行動を決定していると考ええる。

無意識は、自分でも気づくことができない領域である。私たちの意識が存在を認めたくない衝動や願望などは、無意識のなかに閉じ込められる。これが「抑圧」という防衛機制であり、これによって私たちは心の安定を保っている。

精神分析的アプローチでは、相手の症状や問題（悩み）の背後にある無意識的な不満や葛藤などを表出させ、それまで気づかなかった自分に気づかせる（洞察させる）ことで、新たな自己理解を深め、症状の改善や悩みが薄らぐことを目指す。その際には、直接観察することができない欲求や動因に注目して、現在の行動にどのように影響を与えているのかを考えていく営みが行われる。

2. 理論の内容

(1) 局所論

フロイトは、心の世界を①意識 (conscious)、②前意識 (preconscious)、③無意識 (unconscious) の領域に区分して、精神的な活動がどの領域で行われているかを明らかにしようとした。この心のモデルが局所論である。①意識はいま気がついている領域、②前意識は普段は気がついていないが何かのきっかけで意識にのぼったり思いだそうと努力することで思い出せる領域、③無意識は自分で思い出そうと努めても意思の力では思い出すことができない領域である。無意識から前意識や意識に上げようとする作業を意識化、逆に不快を呼び起こすような過去の体験を無意識のうちに押し込めようとする働きを抑圧と呼ぶ。

(2) 構造論

フロイトは、心の構造を①自我 (ego)、②イド (エス)、③超自我 (super ego) の3層からなる「心的装置」として捉えた。これら3つの相互の力動的な関係を考えていこうとするのが構造論である。①自我は、主に意識的な心の働きである。外界からの要請を受けて、イドや超自我にせまられながらその間の調整機能を果たしている。「現実原則」で動く。②イドは、無意識的な本能欲求である。自我に対して願望の充足をせまるが、超自我の指令が優先と判断された場合には願望を抑圧する。「快楽原則」で動く。③超自我は、自我に対する裁判官（検閲機関）または理想像の役割をもつ。本能欲求に禁止を行って自我に罪悪感を生じさせたり、自我にあこがれの感情をもたらし理想に近づこうとさせる。「道徳原則」で動く。

（３）防衛機制

防衛機制は、自我に危険を及ぼす存在から心理的な安定を保つために用いられるさまざまな心理的作用である。個人のなかで生じた不安や抑うつ、罪悪感、恥などのような不快な感情の体験を弱めたり避けたりする機能がある。通常は無意識的かつ反射的に生じる。防衛機制自体は誰にでも認められる正常な心理的反応である。

表 おもな防衛機制の種類

防衛機制	内容	説明
抑圧	受け入れがたい苦痛な感情・記憶などを意識から閉め出す。	臭いものにフタ。忘却。
置き換え	欲求が阻止されると、別なもので満足する。	妥協。
昇華	認められない欲求を、社会的に受け入れられる方向へ置き換える。健康的なものとされる。	芸術、研究、スポーツで頑張るなど。適応的。
反動形成	自分の受け入れがたい側面（劣等感・憎悪）を無意識状態にしておくために、他の側面の態度（尊大・愛情）を強調する。	弱者のつっぱり。
投影（当射）	自分のなかにある感情や欲求を、他人が自分へ向けていると思う。	疑心暗鬼。偏見、迷信、宗教的観念にもみられる。
隔離（分離）	思考と感情、感情と行動が切り離される。	自分のことなのに他人事。
取り消し・打ち消し	行為や思考にともなう不安や罪悪感を別の行動や思考で打ち消す。	強迫的に手を洗うことは、罪悪感の打ち消し行為。
退行	幼児期など、以前の発達段階に戻る。	子どもがえり。
取り入れ	相手の属性を自分のものにする。	相手にあやかる。真似。
同一化	相手を取り入れて自分と同一と思う。	憧れている人のまねをする。
否認	不安を起こすような外的現実を知覚しても認知せず、否定する。	現実を認めない。
合理化	満たせなかった欲求に理由をつけて正当化する。	すっぱいブドウ。
知性化	感情や欲動を直接には意識しないで、知的な考えでコントロールする。	屁理屈。現代社会では適応的。
転換	不満や葛藤を身体症状へ置き換える。	ヒステリー。
解離	人格の統合が分離してしまう。	多重人格。

3. 職業相談場面との関わり

精神分析的アプローチでは、キャリア選択や仕事への適応に関連する現在の行動と過去の経験を関連づけて考える。そしてその関連についてクライアントに気づいてもらうことで、

新たな自己理解と問題の軽減を促すことになる。以下に例を3つ示す。

第一に、現在の職場の同僚や上司との関係を妨げている原因がある場合である。その人の過去の対人関係や家族関係のなかでの未解決の葛藤を扱い、それをクライアントが把握できるように努めることが考えられる。

第二に、職業場面に臨むクライアントに否定的な自己観や自己効力感がある場合である。その気持ちのなかに埋め込まれている他者の期待や他者からのメッセージを、認識していくことを促すこともできよう。

第三に、クライアントが仕事に求める意味を探している場合である。過去の職業経験や教育・訓練歴、社会的経験を振り返って、クライアントが仕事を通して満たそうとしている欲求を明確化することを援助することも考えられる。

また、職業相談場面でのやり取りのなかでは、防衛機制に注目することもできよう。面接中にクライアントのなかで何らかの防衛機制が働いた場合、そのときに挙がった話題が自分にとって不快な感情を喚起させるものであったために、自分を守ろうとしたと考えられる。例えば、職業を探して何回か応募のトライをしているにもかかわらず毎回試験が通過しないという話題が挙がったとする。反動形成でいえば、劣等感を無意識化に追いやり、逆に自分が得意なものを挙げ「自分にはこれがある」といって尊大な態度を示すことが考えられる。また否認でいえば、なかなか就業先が決まらないという不安を抱かせる現実を知覚してもそれを認めないことが考えられる。防衛機制は無意識的な反応として生じるためクライアント側も意図していないことが多いが、職業相談場面で関わる者としてはクライアントの防衛機制が働いた場面を把握しておくことでクライアントのテーマや課題が見えてくることもあるかもしれないし、必要に応じてではあるが、面接の場面で扱うことで洞察を促すことも有効となるかもしれない。

参考文献

石川正一郎（2014）．カウンセリング論入門 創風社出版 116-148.

前田重治（2014）．新図説 精神分析的面接入門 誠信書房.

田中志帆（2009）．精神分析 下山晴彦（編）よくわかる臨床心理学〔改訂新版〕 ミネルヴァ書房 146-149.

渡辺三枝子&E. L. ハー（2001）．キャリアカウンセリング入門―一人と仕事の橋渡し ナカニシヤ出版 88-89.

（輕部雄輝）

7 アドラー心理学

1. 理論の概要

アドラー心理学の理論は、①目的論：人はまず目的を持ち、その方向に思考し、行動する、②全体論：人の意識、無意識、思考、行動は個人として一貫している、③社会統合論：人は社会に埋め込まれている社会的な存在である、④仮想論：人は自分、他者、周りの世界を自分が見たいように見ている、⑤個人の主体性：人は自分の人生を自分で決めることができる、を前提とする。「全てのことは自分で決めている」のであり、無意識（トラウマ）や環境のせいにしては何も解決しないとする。社会構成主義キャリアカウンセリングのサヴィカスは「スーパーとアドラーの影響を受けた」と述べているが、③社会統合論④仮想論とあるように、社会構成主義と相性の良い理論である。なお日本では近年アドラー心理学と呼ばれるが、アドラー本人は自らの理論を個人心理学と呼んでいる。

表 アドラー心理学の理解に重要なキーワード

劣等感	共同体 (感覚)	勇気づけ
-----	-------------	------

2. 理論の内容

(1) 劣等感とその乗り越え方

人はもともと「優れた自分になりたい」という目的を持つ。その理想状態から見れば、今の自分は必ず「劣った存在」である。人は劣等感と感じ、より優れた自分になるために努力する。しかし適切でない補償を行おうとすると問題が起こる。例えば「私はもともと頭が悪いので勉強ができない」または「親の頭が悪いのだから仕方ない」と言うことによって、勉強という当面の課題を避けてしまいかねない。劣等感を努力で補償する時、2つの考えが出る。1つは「優越への努力」。「人より優れたい」「あいつに勝ちたい」という努力は、個人的な利益のための「優越への努力」とみなす。人との敵対が前提であり、失敗は敗北とみなされる。もう1つは「完全への努力」。「共同体を成長させたい」「誰かの役に立ちたい」という努力は、自分を含む何らかの共同体のための「完全への努力」とみなす。他者と一体になって努力している感覚を生み、失敗は努力のステップとして「共同体の財産」とみなす。実際の努力は「優越への努力」「完全への努力」が入り交じると思うが、この劣等感の捉え方によって劣等感を乗り越えようとする(共同体感覚を持つ)ことがアドラー心理学の特徴となる。

(2) トラウマの否定／人が影響を受けるもの

アドラーは「トラウマ」を否定している。トラウマが実在すると考えれば、直面する課題

を避けて通れるからトラウマを持ち出すにすぎない、とする。それが有名な「トラウマは存在しない」である。アドラー心理学では「変えられない過去ではなく、これからを変えよう」とする。若者が「年老いた男性とうまく交流するのは難しい」、という考えを持っているとき、過去にそうした失敗があったことが考えられるが、特に失敗したことや嫌な出来事を思い出してそれを強化し(実はうまく行ったことがあっても)「やはり年老いた人はつき合いづらい」という仮説を強化していく、と考える。つまり「自分の考えは変わらない」という選択を自らしたのだ。人間の行動は「有用性」で成り立っており、「こう振る舞ったほうが自分にとって生きる上で役に立つ」(例えば高齢男性と接しなければ、衝突せずに済む)という学習を積み重ねていくと考えるのである。

(3) ライフスタイル分析と勇気づけ

アドラー心理学のライフスタイルとは、クライアントが自分自身をどのような相対的マイナスの状態にあると考えていて、それを補償するためにどのようなプラスの状態を目指して、それを達成するためにどのような手段を用いているか、という人生の動き全体のことである。このライフスタイルの分析を行うのが特徴となる。また、クライアントの人生の課題を解決するよう援助することを「勇気づけ」という。つまり勇気づけることの目的はクライアントが自分の人生の課題を解決すべく行動するようになることであって、相手の気分をよくすることではない。

(4) アドラー心理学における幸せとは

アドラー心理学では「皆に認められ自分で自分を認められること」(共同体感覚)を幸せとみなす。幸せの基準は人それぞれだが、それは「その幸せを手に入れるために何をすべきだと感じているか」が人それぞれ異なるからだ、とする。「人生は目標を達成しようとする」と、あるいはそれに具体的な形を与えようとするのである。そして、具体的な形を達成することへと向けて人を動かすのは、優越性の追求である。」(個人心理学講義)

自分が不完全であることを認め、失敗や間違いを受け入れ、「新しい仮説＝もっと幸せになれる方法」の有用性を検証していくことがアドラー心理学である。「いかなる経験も、それ自体では成功の原因でも失敗の原因でもない。われわれは自分の経験によるショックーいわゆるトラウマに苦しむのではなく、経験の中から目的に適うものを見つけ出す。自分の経験によって決定されるのではなく、経験に与える意味によって、自らを決定するのである。そこで、特定の経験を将来の人生のための基礎と考える時、おそらく。何らかの過ちをしているのである。意味は状況によって決定されているのではない。我々が状況に与える意味によって、自らを決定するのである。」(人生の意味の心理学(上))

アドラー心理学では幸せには3つの絆が必要だとする。「仕事」「交友」「愛」である。人生のタスクは「他者」と切り離すことができない。「どんなものであれ、人間の能力が発達する

のは、仲間の人間に関心を持つことによってだけである。理解は、私的ではなく、共有する機能である。それは、共有された媒介を通じて、われわれ自身を他者と結びつけ、全ての人類共通の経験に従うことである。(人生の意味の心理学(下))」

(5) 課題の分離

共同体感覚とは言うものの、それは他者の承認を絶対的基準とするものではない。むしろ他者の承認(他者の課題の解決)ではなく、自分自身の課題を解決していくことである。自分の人生を自分らしく生きるためには、他者からの評価を気にしない、つまり「嫌われる勇氣」を持つ必要がある。その上で共同体に対する(自己の主観・主体性による)「貢献」をしていこう、それが人生の満足につながる、というのがアドラー心理学である。

3. 職業相談場面との関わり

「いまの就労環境が悪い」「景気が悪いから仕方ない」という求職者を、どうやって前を向かせるか。劣等感(人生の目的)の解説から入ってもいいが、短期的な効果を考えれば、「これまで人に認められたこと」「人を認めてあげたこと」(受容)、「人に信頼されたこと」「人を信頼したこと」(信頼)、「人の居心地を良くしたこと」「自分の居心地がよかったところ」(所属)、「人に助けてもらったこと」「人を助けたこと」(貢献)などを思い起こし、語ってもらうなどの方法があるだろう。

また相談場面においては「どうして失業したのか」「どうして私の人生はダメなのか」と過去を振り返るより、「どうやって次の就職を見つけるか」「どうやっていい人生を構築していくか」と未来に目を向けることで、前向きな姿勢を手に入れることができる。原因に執着するのではなく、目的論的に考えていくのである。過去と他人は変えられないが、今ここで判断し行動すれば、未来と自分を変えることができる。

じっくり相談ができる場合は、これまでの行動(例えば失敗した行動)を振り返って行動の目的を考え、それが「合目的であったか否か」「適切であったか/他に方法がなかったか」を吟味し、望ましい新たなライフスタイルを構築して、新しい方法について「自分自身が決める」という意識を持ってもらうことが重要になる。社会人になった後のエピソード(受容・信頼・所属・貢献などの成功体験)でもいいし、大学・高校・中学・小学校と遡って思い出していても良い。アドラー心理学は目的論や社会統合論で考えるが故に、未来や社会との関わりをイメージさせやすく、職業相談にも馴染みやすい技法である。

参考文献

向後千春監修(2014). コミックでわかるアドラー心理学 中経出版.
岸見一郎・古賀史健(2013). 嫌われる勇氣 ダイアモンド社.

(渡部昌平)

8 交流分析

1. 理論の概要

交流分析はアメリカの精神科医バーンによって開発された対人援助の理論と技法の体系である。その理論的出発点は精神分析に由来するが、「今、ここ」の感覚や、人間と人間の実存的出会いを土台とするため、人間性心理学の理論として位置づけられる。また、交流分析は「構造分析」、「交流パターン分析」、「ゲーム分析」、「脚本分析」の4つの分析を通して、人格的成長や不適応問題の変容をはかるものである。これらの分析の中では、特に「脚本分析」が最も重視され、本格的な心理療法であるとされる。その他、「構造分析」の理論に基づいた心理検査にエゴグラムがあるが、これは現在、交流分析以外の文脈においても自己理解のツールとして広く用いられている。

2. 理論の内容

(1) 交流分析とは

交流分析はアメリカの精神科医バーンによって開発された心理療法である。バーンは元々、精神分析医になるためのトレーニングを受けていたことから、交流分析は精神分析に由来する点も多く、「精神分析の口語訳」と言われることもある。しかし、「今、ここ」の感覚や、人間と人間の実存的出会いを重視するため、人間性心理学の理論として位置づけられることが多い。また、交流分析の特徴のひとつとして、集団実施が多いことが挙げられる。

(2) 交流分析で行う4つの分析

交流分析では「構造分析 (structural analysis)」、「交流パターン分析 (transactional analysis)」、「ゲーム分析 (game analysis)」、「脚本分析 (script analysis)」の4種類の分析を行う。

構造分析は最初に行う分析である。構造分析では自我の状態を3つに分類し、構造分析を通して、個人の中でどの自我状態が優勢であるかを明らかにする。この3つの自我状態とは、親 (Parent)、大人 (Adult)、子ども (Child) であり、親と子どもには2種類の自我状態がある。まず、親の自我状態には、主として批判や非難を行う批判的な親の状態 (CP: Critical Parent) と、主としてほめたり労ったりする養護的な親の状態 (NP: Nurturing Parent) がある。このような親の自我状態は過去に自身の親から取り入れたものであるとされる。また、大人の自我状態とは事実に基づいて冷静に物事を判断する自我状態である。そして、子どもの自我状態には、両親のしつけの影響を受けていない、感情的、衝動的、自己中心的な自由な子どもの状態 (FC: Free Child) と、両親のしつけの影響を受けた部分で、両親の期待に沿った行動をする順応した子ども (AC: Adapted Child) の状態がある。このような子どもの自我状態は過去に自分が子どものときに体験したものであるとされる。これらの自我状態への心的エネルギーの分配状況をグラフにして表すのが後述するエゴグラムである。

交流パターン分析とは、対人関係において自分のどの自我状態から相手のどの自我状態にメッセージを発しているかを明らかにする分析である。交流パターン分析では、コミュニケーションを、スムーズなやり取りが進む相補的交流、やりとりが滞り、緊張が生じる交差的交流、やり取りに隠された意図が含まれる裏面的交流に分類する。なお、カウンセラー―クライアント間で生じる転移や逆転移の現象は交差的交流として理解される。

ゲーム分析は、不快感情と非生産的な結末をもたらす定型化した一連の裏面的交流である「ゲーム」を分析するものである。ゲーム分析では、自分が意識せずに非生産的なやり方で、相手を操作したり、相手に反応している傾向に気づき、修正を図る。自分の演じているゲームへの気づきを深める際には、バーンが作成した約 30 のパターンの典型的なゲームをまとめた表を利用できる。

脚本分析は以上の 3 つの分析を行った後に行うものであり、本格的な心理療法であるとされる。「脚本」は親の影響のもとで形成される、人生への反応様式を決定づけるものである。脚本の影響力は強く、強迫的に従ってしまうため、あたかも脚本があるかのように同じ人生ドラマを繰り返す。たとえば、アルコール依存症の父親を持った人が配偶者にアルコール依存症の人を選んでしまう、虐待を受けて育った人が親になったときに子どもに虐待をしてしまう、などが脚本にあたる。そこで、脚本分析では「今、ここで」脚本を書き換えることを通して、人生を自らのコントロール下に置くことを目標とする。

(3) エゴグラム

エゴグラムとは構造分析理論に基づいて、自我状態への心的エネルギーの分配状況をグラフ化したものである。心的エネルギーの分配状況をグラフによって可視化するというアイデアはバーンの弟子であるデュッセイによって考案されたものであり、後の研究者によって自記式の質問紙が開発された。

わが国においても、いくつかのバージョンのエゴグラムが作成されているが、特に著名なものとして東京大学の心療内科グループによって作成された東大式エゴグラム（TEG）がある。TEG は各自我状態につき 10 項目が用意され、回答態度を測定する妥当性尺度 5 個を加えた 55 項目から構成されている。TEG は構造分析を客観的に行うものであるが、交流分析の文脈だけではなく、自己理解の質問紙としても医療・産業・教育領域など広く用いられている。

3. 職業相談場面との関わり

ここでは手軽に利用可能な東大式エゴグラム（TEG）による自己理解の観点から職業相談場面との関わりを考えていく。上述のように TEG は相談者による回答も容易で、カウンセラー側の整理も手早く行うことのできる質問紙検査である。従来、TEG の職業相談への適用にはほとんど注意が払われてこなかったが、筆者は TEG の結果から自我状態を発揮できる職業

は何かと考えることが、職業相談の導入になると考えている。

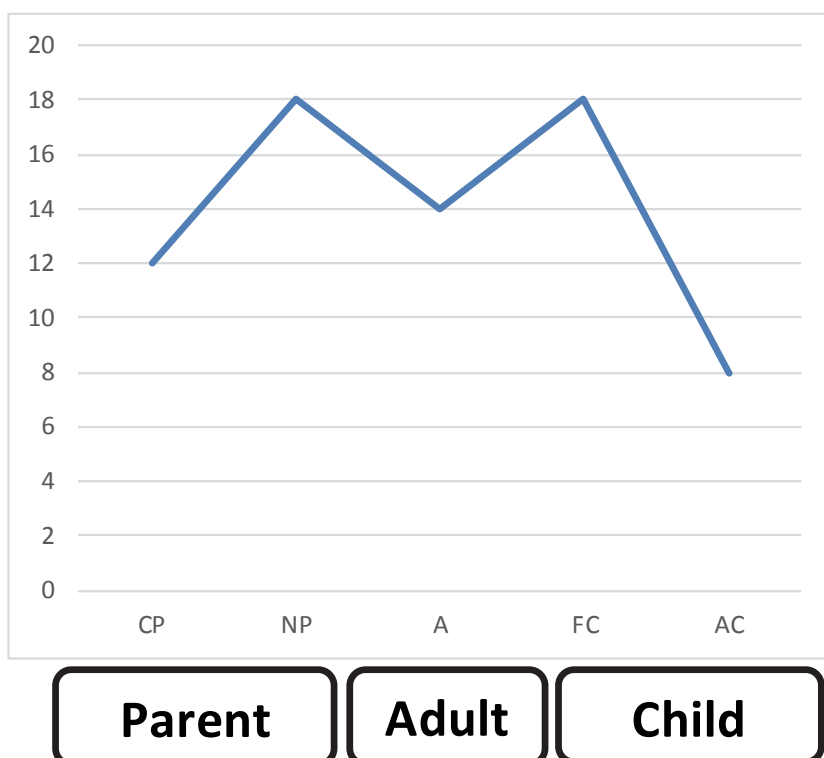


図 エゴグラムの例

たとえば、NPが高い相談者は相手を養護する気持ちが高いため、保育士、看護師、カウンセラーなどを考えてみるかもしれないし、一方、CPが高い場合は、警察官や自衛隊員を思い浮かべるかもしれない。このように相談者が自身の自我状態を理解し、その自我状態を活かせるような職業を考えてみるきっかけとして TEG は有用であると考えられる。

しかし、心理検査はあくまで、回答者のある一面を切り取ったものに過ぎないため、TEGの結果の解釈は、結果に対する相談者のフィードバックを含めてこそより有用なものとなる。結果と自分の実感が合っているところはどこか、合わないところがあるとしたら、それはなぜか、などを話し合うことで、より自己理解が進むこともあるだろう。

参考文献

日本交流分析学会 ホームページ (<http://www.js-ta.jp/>)

特定非営利活動法人日本交流分析協会 ホームページ (<http://www.j-taa.org/>)

杉田峰康 (2000). 第2版医師・ナースのための臨床交流分析入門 医歯薬出版株式会社

杉田峰康 (2004). 交流分析 氏原寛ら (編) 心理臨床大事典 培風館

(水野雅之)

9 クライアント中心療法①ーその世界観

1. 理論の概要

職業相談の現場で、ロジャーズの「クライアント中心 (client-centered)」という心理療法の名称は、よく知られている。しかし、その心理療法が、どのような理論を背景として成立しているのかまで理解している人は少ないだろう。1951年にロジャーズは、『クライアント中心療法』という著作において、「人格と行動についての理論」という論文を発表している。この論文は19の命題から構成される。これらの命題では、クライアント中心療法の背景にある、個人の人格、とりわけ、その変化に対する理論が表明されている。これらの命題について、①で「クライアント中心療法」の背景にある世界観を、②でクライアントの人格の変化の方向性に分けて説明する。

2. 理論の内容

(1) 理論の変遷

『クライアント中心療法』(ロジャース, 2005)の「訳者あとがき」には、ロジャーズの理論的変遷が説明されている。これによると、ロジャーズの初期の代表的著作である、1942年に出版された『カウンセリングと心理療法 (Counseling and Psychotherapy: Newer Concepts in Practice)』は、当時、隆盛を誇った指示的カウンセリングや精神分析に対するアンチテーゼの色彩が強かったという。同書には、「指示的アプローチ対非指示的アプローチ」という章もあったため、「非指示的」という名称が広まっていった。そして、この当時の彼の論文などから、「うなずき」や「感情の反射」といった「非指示的技法」だけがカウンセリングの練習として取り上げられていくようなことも起きた。その結果、彼の主張は、本来の考えから離れて一人歩きし始め、技法として指示を与えないやり方として受け取られるようになった。ロジャースはそれは本意ではなかったという。ロジャース自身は、こうした初期のアンチテーゼとして、技術志向から、独自かつ根源的な心理臨床家の態度条件 (パーソナリティ変化の必要にして十分な条件) についての考察を深めていった。『クライアント中心療法』は、その集大成というべき内容であり、この著作をもって理論家ロジャーズが誕生したとされる。

(2) 理論の構成

「人格と行動についての理論」の19の命題について、図のように3つに分けて説明する。命題1～6では、クライアント中心療法によって立つ世界観が説明される。命題14～19では、クライアントが心理的不適応から心理的適応に変化する方向性が示される。命題7～10では、これらのクライアント中心療法の中核となる自己理論 (self-theory) と、その変化 (発達) が説明される。

表 人格と行動についての理論－19の命題(ロジャース, 2005 をもとに作成)

クライエント中心療法の方向性

クライエント中心療法の世界観

心理的变化の方向性

- (命題14) 心理的不適応とは、生命体が、重要な知覚的・直感的な体験 (significant sensory and visceral experience) に気づくことを否認し、その結果、そうした体験が象徴化されずに、自己構造のゲシュタルトの中に組織化されないときに生じる。このような状況が存在するとき、基本的または潜在的な心理的緊張が生じる。
- (命題15) 心理的適応とは、自己概念が、ある水準以上の象徴化において、生命体の知覚的・直感的な体験の全体を自己概念と一致した関係の中に取り入れているか、あるいは取り入れることができるときに存在する。
- (命題16) 自己の組織あるいは構造と一致しない体験はすべて、なんらかの脅威として認知される可能性をもつ。そして、このような認知が多ければ多いほど、自己の構造はそれ自体を維持するためにより強固に組織化される。
- (命題17) 自己の構造にとって本来的にまったくどんな脅威もないような一定の条件下では、自己の構造と一致しない体験がしだいに認知され、検討されるようになり、そして自己の構造はこうした体験を取り入れ、包含するように修正されていく。
- (命題18) 個人が自分の知覚的・直感的体験の全体を認知し、それを一貫した統合的なシステムの中へと受け入れるとき、その個人は、必然的に他者をよりいっそう理解し、他者を独立した個人としてよりいっそう受容するようになる。
- (命題19) 個人は、自分の生命体の体験を自己の構造の中へと認知し受容するにつれて、大部分は歪曲して象徴化されていた、他者からの投入に基づく現在の価値観のシステムを、連続する生命体の価値づけのプロセスに置き換えていることに気づく。

自己理論と、その変化(発達)

- (命題7) 行動を理解するためのもっとも有利な視点は、その個人自身もつ内側からの視点 (the internal frame of reference) によるものである。
- (命題8) 全体に認知される場のある部分は、しだいに自己 (the self) として分化されるようになる。
- (命題9) 環境との相互作用の結果として、特に他者との評価的な相互作用の結果として、自己の構造が形成される—それは、「私」(“I” or “me”)」の特徴や関係についての知覚の、有機的で流動的な、しかし一貫した概念的パターンであり、そこにはその概念と結びついた価値観も含まれている。
- (命題10) 経験と結びついた価値観や、自己の構造の一部である価値観は、ある場合は生命体によって直接に経験された価値観であり、またある場合には、他者から投入されたか引き継がれた価値観であるが、後者の場合、それはあたかも直接に経験されたかのように歪曲して知覚されている。
- (命題11) 体験が個人の生活の中で生起するとき、それは次のいずれかとなる。(a) 自己となんらかの関係の中へと象徴化され、認知され、組織化される、(b) 自己の構造との関係がまったく認知されないため、無視される、(c) その体験が自己の構造と矛盾するため、象徴化が否認されるか、あるいは歪曲した象徴化がなされる。
- (命題12) 生命体が採択する行動様式のほとんどは、自己概念と一致したものである。
- (命題13) ある場合には、行動は、生命体の象徴化されていない体験や欲求によっても起こりうる。こうした行動は、自己の構造と一致しないが、このような場合には、個人はその行動を「自分のものであると認め」ない。

現実とは何か?

- (命題1) 個人はすべて、自分を中心とした、絶え間なく変化している体験の世界に存在している。
- (命題2) 生命体は、経験され知覚されるものとしての場に反応する。この認知される場は、個人にとって「現実 (reality)」である。
- (命題3) 生命体は1つの有機的な全体 (an organized whole) として、この現象的場に反応する。

自己実現欲求

- (命題4) 生命体は、1つの基本的な傾向と力 (striving) をもっている—それは、体験のただ中にある生命体自身を実現し、維持し、増進することである。
- (命題5) 行動とは基本的に、認知された場の中で、生命体が体験されるものとしての欲求を満たすために行う目標追求的な動きである。
- (命題6) 情動とは、そうした目標追求的な行動にともなうものであり、多くの場合、その行動を促進するものである。情動の種類は、行動がなにかを求めているのか、それとも満足しているのかといった側面と関連しており、また情動の強さは、生命体の維持と増進にとって行動がどのような意味を持っているかについての認知と関係している。

(3) クライエント中心療法の世界観

命題1～3では、個人にとって「現実とは何か?」が説明されている。簡潔に説明すると、個人にとって、その人が受け止めている（以下「認知」という）世界が現実であり、個人は、その認知している世界のなかで生きている。次のような例があげられている。

『アメリカ西部の道路を2人の男が夜中にドライブしている。すると、道の真ん中になにかぼんやりと浮かび上がった。1人は、あそこに岩がある、とギョッとする。もう1人は土地の者なので、いつものように風に吹かれている草が丸まっているだけだな、と別に慌てる様子もない (ロジャーズ, 2005, p.319)。』

この例から分かるように、2人はともに同じ事態を観察している。しかし、反応は違う。2人とも、自分が認知したままの現実に対応しているからである。このように人それぞれ、認知している現実が多様である。だから、個人にとっての現実とは、その個人にしか、その全体を知ることができないと考える。他者は、決して、その個人と同じぐらい完全に、その個人にとっての現実を知ることにはできないのである。

命題4～6では、私たちは生命体 (organizum) として、自分自身を維持・発展させる方向へ成長する欲求があることが説明されている。ロジャーズは、この欲求には「自己実現欲求

(self-actualization)」も含まれると説明している。この欲求を、生まれたばかりの子どもが歩くことができるようになる学習を例にあげて説明している。

『その最初の段階は、苦闘と、しばしば苦痛を含んだものである。多くの場合、何歩か歩けたことへの直接的な報償は、倒れたりよろめいたりする苦痛とはまったく釣り合わないものである。子どもは、その苦痛ゆえに、しばらくは這い這いに逆戻りする。しかし、ほとんどの人間にとって、成長の方向へと前進することは、いつまでも乳児的な状態でいることに満足するよりもはるかに強力である（ロジャーズ，2005，p.324）。』

ここでは生まれたばかりの子どもの例だが、ロジャーズは大人になっても、私たち生命体は、苦しみながらも、自分自身を維持・発展させる方向へと成長すると説明している。そうやって、「自立的になり、責任を負うようになり、自己統制的となり、社会的になろうとする」（同上）と考えるのである。命題7以降は、次の「クライアント中心療法②」で説明する。

3. 職業相談場面との関わり

クライアント中心療法の世界観は職業相談の現場に通ずるところが多々あると考えられる。たとえば、求職者が「事務職を希望とする」と話したとする。職員は、求職者の希望する「事務職」が何なのか、理解するように努めなければならない。「デスクワーク」、「定時に帰られる仕事」、「パソコンを使う仕事」など、求職者によって「事務職」のイメージは様々である。これは、求職者が受け止めている仕事の世界という現実のなかで、事務職という仕事を選択しているからである。その現実の全体像は、求職者しか知ることができない。だから職員は、謙虚に求職者に尋ね、その話に耳を傾けなければならない。そして、言葉にならないものを感じ取り、言葉で伝え返す。そうやって職員は求職者にとっての現実を共有するのである。また職業相談では、職員が求職者と向き合う際、求職者が苦しみながらも、自ら成長しようとする自主性や自発性を尊重する姿勢が大切であろう。

参考文献

- 末武康弘（1986）．人格およびその変化をめぐる理論的課題：ロジャーズ派人格理論の推移の検討を中心として 教育方法学研究 7 137-159.
- C. R. ロジャーズ（保坂亨・諸富祥彦・末武康弘・諸富祥彦訳）（2005）．クライアント中心療法（ロジャーズ主要著作集2）岩崎学術出版社

（榎野潤）

10 クライアント中心療法②—人格の変化の方向性

1. 理論の概要

クライアント中心療法では、その心理療法の効果として、クライアントが、どのように人格(パーソナリティ)が変化すると想定されているだろうか？ロジャーズの1951年の著作『クライアント中心療法』に所収された論文「人格と行動についての理論」では、前出の「クライアント中心療法①」で説明された世界観のもと、ロジャーズ自身によって提出された「自己理論 (self-theory)」から、人格の変化の過程が説明されている。

2. 理論の内容

(1) 自己理論

①内的準拠枠：命題7～10では、自己理論と、その変化(発達)の基本的な考え方が説明されている。まず、個人の行動を理解するには、その個人の「内的準拠枠 (internal frame of reference)」、つまり、その個人が知覚し経験している、世界の内側からの視点が重要であると説明されている。ロジャーズは、未開社会に関する初期の研究を例にあげ、次のように説明している。

『観察者は、未開社会の人びとが妙な食物を食べ、異様で意味のない儀式を行い、美德と邪悪を混同した仕方で行動すると報告した。観察者は、自分自身の視点から観察し、未開社会の人びとの行動様式を自分の価値によって判断していることについてはまったく念頭になかったのである (ロジャーズ, 2005, p.327)。』

この観察者のように、私たちも、自分自身の視点から個人を観察し、その人の行動を、自分自身の価値観から判断してしまうところがある。しかし、ロジャーズは、他者を理解しようとするならば、その他者が自分自身の行動を、その人の社会・文化で培われたその人自身の視点から見ているように、その行動を理解する必要があると説明している。

②自己概念：個人が知覚している世界から、その世界の中心として、個人が自分自身に対して持っているところの自己の認知・認識、すなわち「自己概念 (self-concept)」と呼ばれる世界が分化する。ロジャーズによると、乳児は、環境との相互作用(例えば、親からのしつけ)により、自分と環境についての概念を少しずつ形成する。そのうち、「私は～をする」「私は～したい」という自意識が現れ、それとともに、「私は寒い、私は寒いのは嫌い」や「私は抱っこされている、私は抱っこが好き」のように、自分自身の体験を価値づけるようになる。その後、親や兄弟など他者から、「あなたはよい子ね」や「お前はいけない子だ」などの評価を、「自己概念」に取り入れて、価値観が形成されるようになる。この「自己概念」は、全体的な統一的なまとまり(これを「ゲシュタルト」という)を持つという。

③「自己概念」の変化：「自己概念」もしくは、その構造は変化する。ロジャーズは、その変化をもたらす、より根源的な基盤として、「経験 (experience)」という構成概念を設定した。

「経験」とは、個人によって意識される可能性を持つ、瞬間瞬間に個人のなかで生起しつつある潜在的な全ての事象である。それは、皮膚感覚などの身体的な反応も含む。ロジャーズは、次のような例をあげて説明している。

『たとえば、私が座っている椅子が私の臀部に与えている圧力は、私が今この時間に体験している何物かであるが、私がそれについて考えたり記述したりするときのみ、その体験についての象徴化が意識の中に現れるのである（ロジャーズ，2005，p.317）。』

私たちは、視覚や聴覚、そして嗅覚など様々な感覚から、様々な刺激を受けている。こういった「経験」は、その感覚に注意を向けると意識できるようになる。しかし、普通、その一部しか意識していない。ロジャーズによると、人格の変化とは、「自己概念」が、いかにこうした「経験」を柔軟にとり入れ、その構造を変化させ、再体制化してくのか、という点から説明される。

（２）人格の変化の方向性

自己理論の視点から、命題 14 では心理的不適応が、命題 15～19 では心理的適応が、それぞれ説明されている。心理的不適応とは、個人にとっての重要な意味を持つ「自己概念」が、行動や身体的な反応も含めて、「経験」と矛盾している時、その経験を正確に知覚できなかったり、取り入れることができない状態、つまりゲシュタルトが維持できない状態にある。こういう状態の時、心理的緊張が生じる。反対に心理的適応とは、「自己概念」が、個人のなかで刻々と生起している「経験」を意識しないように「否認」したり、「歪曲」せずに受け容れ、その変化を取り込み、再体制化している状態である。

ロジャーズは、心理的不適応から心理的適応を、左図から右図のように変化し、自己一致している部分が拡大すると図式化している。「全体的な人格」とは、人格の構造である。「体験」とは、上述した「経験」に該当する。「自己構造」とは「自己概念」の構造である。a から 1 は「経験」の要素である。左図よりも右図で、Ⅰの領域に含まれる「経験」が多い。右図はより多くの「経験」を「自己概念」のなかに取り入れており、左図よりも、より適応した状態を示している。

ロジャーズは兄弟喧嘩を例に挙げている。兄が弟に怒りを感じて、叩いたり、追い払ったりして苛める。兄は弟を苛めることによってストレスを発散し、満足感を得る。こうした経験が初めて体験される時、「自己構造」は、この満足したという「経験」を受け容れる。図で説明すると、この「経験」は領域Ⅰに含まれる。しかし、親から、「お前は悪い子で、そういう行動はよくない」と注意されると、兄は弟を苛めて満足したにもかかわらず、その経験から満足を得ていないと歪曲するようになる。この歪曲は領域Ⅱに含まれる。ロジャーズは、この兄の心理的過程を、次のように説明している。「怒りを表現することが満足のいく、自分を増進することとして体験される、というのが正確な象徴化である場合であっても、歪曲された象徴化を通して、それはよくないものとして『経験される』ようになる」（ロジャーズ，

2005, p.332)。兄は満足したにもかかわらず、満足していないと思い込まなければならない矛盾を抱え、不安になる。その結果、「自己概念」として「弟が好きだ」という概念が残るようになる。というのも、もともと弟との関係は、「弟が好きだ」から「弟が嫌い」に至るまで様々な経験が含まれる。しかし、歪曲を通して、親から投入されたのが「弟が好きだ」という概念だからである。ちなみに領域Ⅲは、兄が弟を苛めて満足したにもかかわらず、その経験事態を意識しないようにする「否認」が該当する。

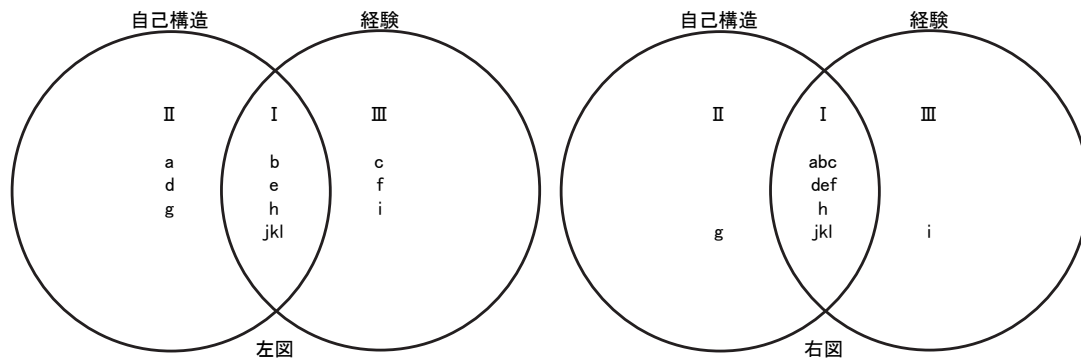


図 全体的パーソナリティ

クライアント中心療法では、カウンセラーとの間で、「どんな脅威もないような一定の条件下」（ロジャーズ, 2005, p.346）、端的に言うと、信頼関係があると、クライアントである兄が時として「弟が嫌い」と感じてしまう自分自身を受け容れるようになる。そして、弟を苛める自分自身の行為が親から認められない事実を受け止めるようになる。こうやって「自己構造」と「経験」の重なり合い、つまり領域Ⅰを拡大する。そうすると、状況に応じて、「弟が嫌い」になる自分自身の感情、弟を苛めて得られる満足、親の期待に応えることで得られる満足の間のバランスを意識的に取ることができるようになる。

3. 職業相談場面との関わり

職員研修で傾聴訓練を受けていると、なぜ、そういうことをしなければならないのか、疑問に持つ職員もいることだろう。職員が求職者の話を傾聴することにより、求職者との間で信頼関係ができ、自分自身の気持ちを素直に話せるようになる。そうやってクライアントは、経験をありのままに受け止めず、歪曲や否認している自分自身に気づく。その結果、経験を自己概念のなかに取り込めるようになり、人格が図1から図2のように変化するのである。

参考文献

- 末武康弘 (1986). 人格およびその変化をめぐる理論的課題：ロジャーズ派人格理論の推移の検討を中心として 教育方法学研究 7 137-159.
- C. R. ロジャーズ (保坂亨・諸富祥彦・末武康弘・諸富祥彦訳) (2005). クライアント中心療法（ロジャーズ主要著作集2）岩崎学術出版社. .

(榎野潤)

11 フォーカシング

1. 理論の概要

フォーカシング (Focusing) は、ロジャーズ (Rogers) の弟子であるジェンドリン (Gendlin) が 1960 年代初頭に開発したカウンセリング手法である。彼は、何百もの面談の音声記録を検証して、クライアントの中にある「言葉にしがたい身体感覚」を傾聴することが問題解消の鍵になることに気づいた。これを中心に体系化した技法がフォーカシングである。多くのカウンセリング理論では、問題について語り、その原因を探り除去・解消することを目指す。フォーカシングでは、問題に反応している身体感覚 (フェルト・センス) に焦点 (フォーカス) をあて、フェルト・センスからのメッセージを受け取ることに主眼をおいている。カウンセラーの役割は、クライアントのこの内的なプロセスをガイドすることにある。また、フォーカシングの一連の手法を習得できれば、クライアント自身でも実施可能である。

2. 理論の内容

(1) 体験過程 (experiencing)

体験過程は、フォーカシングの根底にある考え方である。それは、カウンセリングにおいてクライアントが自分の中で感じられる身体感覚 (フェルト・センス) のことであり、刻一刻と変化していく体験の流れのことである。この感覚をしっかりと感じ取り言葉で象徴化することによって、人が心理的に変化・成長する方向へ向かっていくことができる。反対に、フェルト・センスを感じ取ろうとせず象徴化をしないと、体験過程が停滞してしまい、さまざまな心理的な問題や悩みを引き起こすことになる。

(2) フェルト・センス (felt senses)

フェルト・センス (感じられた感覚) とは、何らかの意味を含んだ身体感覚のことである。たとえば、日曜日の夕方に明朝の仕事について考えると気が重くなることがある。この時、よくよく注意を向けると、身体のある部分に何らかの感覚があることに気づくことができる。これが、フェルト・センスである。たとえば、喉の内側に鉄の塊のような重さを感じるとか、胸がつかえるような感覚などである。決して強い感覚ではないので、日ごろは見落とされがちである。

この、フェルト・センスは、単なる身体感覚というだけでなく、個人やその個人の人生と関係する何らかの「意味」を含んでいる。したがって、さらにフェルト・センスに注意を向け、やさしくたずねてみると、個人にとって意味のあるメッセージを得ることができる。たとえば、さきの月曜日に対する気の重さは、一見、自由から束縛へ向かうことへの嫌悪感と思えるかもしれない。しかし、実は仕事への責任感やしっかり達成したいという前向きな願いの現れだともいえる。この場合、フェルト・センスは、仕事に対してより積極的に前進し

ていきたいという重要な深層心理からのメッセージなのである。このように、フェルト・センスとの適切な関わりによって、フェルト・センスに内在する意味のあるメッセージを受け取ると、当初の問題や悩みが解き放たれて心理的な変化が生じることになる。

(3) 5つのスキルと5つのステップ

フォーカシングにおけるフェルト・センスとの関わり方の基本は、「フェルト・センスを見つけること」と「フェルト・センスと一緒にいること」である。コーネル (Cornell) は、そのための5つのスキルと5つのステップを考案した。

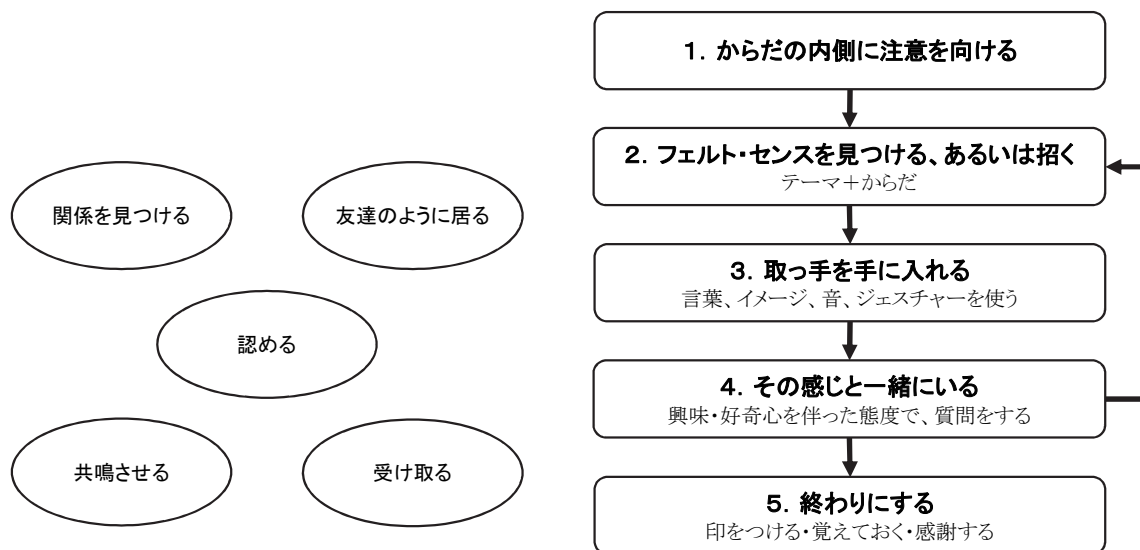


図 5つのスキル(左図)、5つのステップ(右図) (Cornell, 1996 より)

- ①認めること：内的な感覚すべてに対して、その存在を認めること。フェルト・センスに限らず、イメージでも感情でも、その存在に気づいたら「こんにちは」と声をかけることである。
 - ②関係を見つけること：フェルト・センスと適度な距離で「一緒にいること」。感情に飲み込まれてしまうほど近づかず、その存在を感じられないほど遠くにならない適度な距離が大切である。
 - ③友達のように居ること：フェルト・センスに敬意を払いつつ、興味と好奇心をもって接すること。その感覚がそう感じられるには何か理由があるに違いない、という態度で接する。
 - ④共鳴させること：浮かんできた新しい気づきをフェルト・センスのところまで持っていく、フェルト・センスと共鳴するか（じっくりくるか）を確かめる。
 - ⑤受け取ること：共鳴した新たな気づきやイメージとしばらく共にいる。原因を分析するのではなく、そのまま受け取ることが重要。それが本質的な解決の「芽生え」となる。
- これらのスキルを5つのステップの中で用いていく。5つのステップについては次節で詳述する。

3. 職業相談場面との関わり

現状や将来のキャリアに対して何らかの不安や恐れ、迷いがあり、頭で分かっているけど踏み出せない、できないというクライアントに適している。この時、「その原因が何かをよく見ていくために自分自身にきいてみよう」と言って、フォーカシングを提案するとよい。概要とステップを説明し、クライアントとの合意を得て、以下の5つのステップで実施していく。

- ①からだの内側に注意を向ける：目を閉じて深呼吸をしてリラックスしてもらう。自分の内側（特に、喉・胸・胃・お腹のあたり）にやさしく注意を向け、感じられるものをそのまま感じ取るようにしてもらう。〔スキル：認めること〕
- ②フェルト・センスを見つける、あるいは招く：現在の問題を思い浮かべてもらい、「問題がすぐ前にあることでからだの内側ではどんな感じがするか」をたずねてみる。この時、からだの内側で起こることに関心を持って感じてもらう。この時感じたものがフェルト・センスである。〔スキル：認めること〕
- ③取っ手を手に入れる：取っ手とは、今、感じ取ったフェルト・センスに「ぴったり」する言葉やイメージ、音、ジェスチャーのことである。フェルト・センスをどう描写したらいいかをたずねてみるとよい。〔スキル：共鳴させること〕
- ④その感じと一緒にいる：敬意と興味・好奇心を伴った態度で、その感じと一緒にいてみる〔スキル：関係を見つける、友達のように居る〕。そして、フェルト・センスに次のように問いかけ、答えが出てくるのを待つ。「これは何だろう？」、「これの最も肝心な点は何だろう？」、「これには何が必要なのだろう？」。そして答えが出てきたら共鳴させる〔スキル：共鳴させる〕。
- ⑤終わらせる：終わっても良いと感じ取られたら、まず、自分がたどり着いた場所に戻ってこられるよう、イメージかシンボルなどの印をつける。次に、これまでの体験で、何が起きたのかを覚えておく。最後に、身体を通してのプロセスが自分に与えてくれたものに対して感謝する。

①～②のフェルト・センスを感じ取ることが1つ目のポイントであり、③～④のフェルト・センスからの答えを受け止めるのが2つ目のポイントである。しかし、フェルト・センスを感じ取り、それについての印象・感想を話してもらうだけでも、十分意味はあるだろう。フォーカシングは安全な手法なので、上手いかわなくてもクライアントに害を与える心配はほとんどないが、効果的に行うには、前もってカウンセラー自身が体験しておくとういだろう。

参考文献

アン・ワイザー・コーネル（村瀬孝雄監訳・大沢美枝子訳）（1996）．フォーカシング入門マニュアル 金剛出版

池見陽（1996）．心のメッセージを聴く 講談社現代新書

（高橋浩）

12 構成的グループエンカウンター

1. 理論の概要

構成的グループエンカウンター（Structured Group Encounter、以下、SGE）は「(集中的)グループ体験」であり、カウンセリングの一形態であるとされる。また予防的カウンセリングとして、人間関係を開発する技法でもある。SGE の目的は「ふれあい（リレーション）」と「自己発見」である。ふれあいとは、本音と本音の交流（感情交流）で、自分の本音に気づく、気づいた本音を表現・主張する（自己開示）、他者の本音を受け入れることである。自己発見とは、「周りの人々は気づいているが自分は気づいていない自分自身（自己盲点）」に気づくことである。以上のふれあいと自己発見を通して、自分を理解すること（自己理解）、自分を理解するのと同様に他者を理解すること（自他発見）、自らの防衛やとらわれから解放され他者とふれあう過程を体感できることに、SGE のねらいがある。

2. 理論の内容

（1）SGE の原理

SGE の原理は 3 つある。第一は本音（あるがままの自分）に気づくことである。第二は SGE 体験の構成であり、エクササイズをはじめとした枠を介して自己開示が促進される。第三はシェアリングであり、物事の見方や受け取り方、考え方である認知の拡大・修正をねらいとして行われる。

（2）構成する意義

グループエンカウンターは、その構造度の点で、構成的エンカウンターと非構成的エンカウンターに分けられる。「構成する」とは、条件設定（場面設定）をするという意味で、具体的には、エクササイズによる設定、エクササイズをするときのグループサイズおよび時間の設定が挙げられ、ねらいによって決定される。さらに、以下の 4 つのルールを設定することが重要である。

- ①守秘義務を守る
- ②非難したり批判的・評価的発言をしたりしない
- ③沈黙の自由を守るために発言を強要しない
- ④エクササイズをパスする自由を守るために、エクササイズを強要しない

また、構成する大きな理由として以下の 3 点挙げられる。第一は、メンバーが緊張から解放されて自由になりやすくするため、第二は、メンバーの抵抗を予防しメンバーを心的外傷から守るため、第三は、メンバー相互のふれあいを効率的かつ効果的に促進するためである。

（３）プログラムの構成

國分康孝は「折衷的な」プログラム構成を提唱する。具体的には、メンバーの属性（年齢、性別、職業）やメンバーの心理状態（緊張や防衛の有無、エクササイズへの取り組み状態、ふれあっている状態）に合わせて、どのようなエクササイズをどのような場面でどのように展開することがメンバーの利益になるかを、絶えずリーダーやスタッフが考えて、柔軟にプログラムを構成する。なかでも、必須とされる柱のプログラムを以下に述べる。

①リチュアル（儀式）

共通の行動様式のこと。例えば、開始時にリーダーが「みなさん、今日の出会いに感謝をこめて全員と握手してください」とインストラクションすることが挙げられる。リーダーのインストラクションによってメンバーは「今日は一日よろしくお願ひします」と言いながら全員と握手する。リチュアルのねらいは、集団の凝集性（集団の和）を高めるとともに、メンバーの集団への所属感を強くするところにある。また握手はスキップであるので、感情交流になり、リレーション作りに役立つ。

②ペンネーム

國分エンカウターの最初のエクササイズである。例えば、リーダーが「自分が自由になれそうな名前、あるいは素の自分を出せそうな名前をカラフルに厚紙に書いて首からさげます。このエクササイズのねらいは、肩書や実名をとって、心理的に自由になって本音と本音の交流を促進するところにあります」とインストラクションする。ペンネームのねらいは、参加したメンバーがこれまでの人生のしがらみやとらわれから解放されて「ありたいようにある」、「私は親や他人様の期待に応えるためにこの人生を生きているのではない。この人生の主人公は私である」という考えを強く打ち出すことである。

③全体シェアリング

メンバーの感じ方、考え方、行動の仕方を互いに共有する体験のことである。シェアリングには、ショートタイプとひとつのセッション全部をあてるロングタイプの２種類がある。前者は複数のエクササイズを体験した後に「これまでのエクササイズを体験してみて、感じたこと気づいたことを自由に出してください」というシェアリングである。後者は「このワークショップの初めから今この瞬間に至るまでの全てを通して、気づいたこと感じたことを自由に出してください。不快な気持ちだとか、苦しかったとか、ネガティブな内容のものでも出していいですよ」というシェアリングである。

④役割遂行

役割を介したメンバー同士の人間関係づくりをねらった取り組みのことである。人間関係には、役割遂行を意図した人間関係（social relation）と感情交流をねらった人間関係（personal relation）の２種類あり、構成的グループエンカウターでは、後者の感情

交流を目的とする。メンバーのなかには感情交流の苦手な人がいるかもしれないが、そういう人でも「役割」という枠組みがあれば自然に交流が促進されることが期待される。

例えば、受付係、点呼係、食事係、学習環境係、音楽係、コンパ係、保健係といった諸係を設ける。メンバーは一人一役であることが望ましく、これから始まるエクササイズのもつ雰囲気にはフィットさせることがツボである。

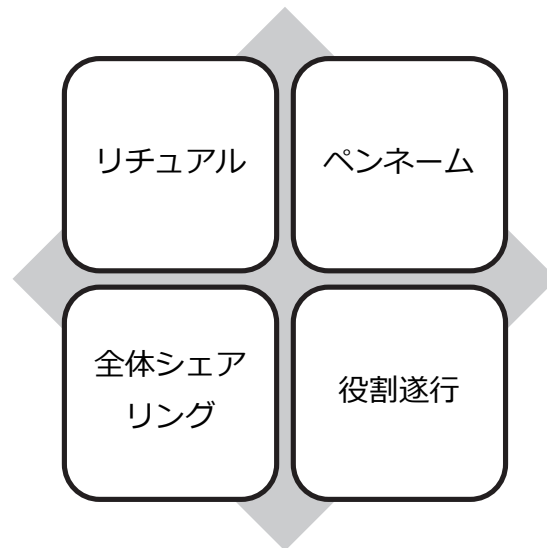


図 構成的グループエンカウンタープログラムの4つの柱

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、特に人間関係に困難を抱えた復職支援のグループなどに応用できるだろう。職業場面では対人関係が必須であるため、対人的交流に苦手さを抱いているクライアントにとって、復職は大きなハードルとなることが予想される。構成的グループエンカウンターの枠組みに守られた中で、感情的交流、周囲と適切に自己を表現し合い受け入れ合う体験を積み重ね、少しずつ対人関係スキルを身につけていけると考えられる。

職業相談を受ける側としても、SGEを導入する場合、ファシリテートする際の観点なり力量を身につけておく必要があるだろう。SGEに参加する側とリーダーとしてグループをファシリテートする側の双方の体験を通して、自分のなかで生じる体験とその場で生じる関係の動き等を把握しておくことが重要であろう。

具体的なエクササイズの内容やその進め方については、参考文献を参照されたい。

参考文献

國分康孝・片野智治（2001）．構成的グループ・エンカウンターの原理と進め方ーリーダーのためのガイド 誠信書房

國分康孝・國分久子編（2004）．構成的グループエンカウンター辞典 図書文化社

（輕部雄輝）

13 応用行動分析

1. 理論の概要

応用行動分析は、スキナーが創始した行動分析学の知見を、人間の適応的行動の形成や不適応行動の修正に応用したものであり、多くの科学的実験に基づいた実証的心理療法である。行動分析学は、1950年代に臨床現場へ応用され始め、現在では医療、教育、産業、矯正など多様な臨床現場で用いられている。応用行動分析では、以下に述べるオペラント行動の三項随伴性に基づく理解、すなわち、行動の生じるきっかけとなる「先行刺激」、「行動」、行動の「結果」についてアセスメントすることが欠かせない。そして、このアセスメントに基づいて、「先行刺激」、「結果」に働きかけることを通して、「行動」の変容を図る。

2. 理論の内容

（1）応用行動分析とは

スキナーが創始した徹底的行動主義に基づく実験的行動分析学では、オペラント条件づけを中心とした研究から、人間の行動変容に関する豊かな知見が集積されてきており、これらの知見が1950年代に臨床場面に応用されるようになった。この実験的行動分析学の人間の現実生活への応用が、応用行動分析である。すなわち、応用行動分析はフロイトの精神分析やバーンの交流分析などとは異なり、特定のひとりの臨床家の臨床経験から生み出された心理療法ではなく、多くの科学的知見から生まれた実証的心理療法である。

なお、徹底的行動主義に基づく実験的行動分析学では、「行動」を日常的なことばでの「行動」とは異なる意味で用いており、「有機体（生活体）が行うすべてのこと」を指す。より具体的に述べると、外部から観察される行動だけではなく、行動の主体にしか観察されない、考えたり、感じたりするようなことも行動に含まれる。そのため、応用行動分析においても人間の思考や認知を行動として扱い、変容することが可能である。

（2）オペラント条件づけ

オペラント条件づけとは、行動の直後に生じた「結果」によって、その行動が生じる頻度に変化することを指す。また、行動が生じる頻度が増えることを強化とよび、行動が生じる頻度が増えるきっかけとなった「結果」を強化子という。一方、反対に行動の生じる頻度が減ることを弱化とよび、行動が生じる頻度が減少するきっかけとなった「結果」を弱化子とよぶ。さらに強化と弱化には正・負があり、下記の表に示すように2種類の強化と弱化がある。「正」は、それまでなかったものが提示されたり、加えられたり、生じることを指し、「負」はそれまであったものが取り去られたり、なくなったり、生じなくなることを指す。

これらの強化と弱化のメカニズムの理解を深めるために、具体例を示す。まず、正の強化の例としては、「あいさつ（行動）」をしたところ、あいさつをした相手から「あいさつが返

ってくる」ことが挙げられる。このような場合、「あいさつ」をする行動は増えると考えられる。また、正の弱化的例としては、相手を「からかった（行動）」ところ、「相手から怒られた」ことが挙げられる。このような場合、だんだんと「からかう」行動は生じなくなっていくだろう。

一方、負の強化の例としては、「初対面の人と会うことを避けた（行動）」ところ、「不安がなくなった」ことが挙げられ、このような場合、だんだんと社交的な場面を「避ける」ことが増えると考えられる。また、負の弱化的例としては、「スピード違反をした（行動）」ところ警察に見つかって「罰金をとられる（＝所持金が減る）」ことが挙げられる。このような場合、「スピード違反をする」ことは起きにくくなるだろう。

（３）刺激性制御と三項随伴性

行動を理解する際には、行動を引き起こす刺激を把握することも重要である。このような行動が起きるよりも前に生じている事象を先行刺激とよぶ。上述の正の強化の例では、「あいさつする相手が近づいてくる」こと、正の弱化的例では、「からかう相手と顔を合わせる」ことが先行刺激にあたるだろう。そして、先行刺激によって行動の生じる頻度が変化することを刺激性制御という。

また、応用行動分析では、行動の前に生じる「先行刺激」と、行動の後に生じる「結果」との関係からすべての「行動」を捉えていき、これらの関係性を三項随伴性とよんでいる。このような枠組みで行動を捉えることによって、客観的な行動の理解が可能となるだけでなく、同時に行動変容のヒントが得られる。すなわち、応用行動分析では、「先行刺激」、「結果」のいずれかに介入することで、行動の変容を図る。

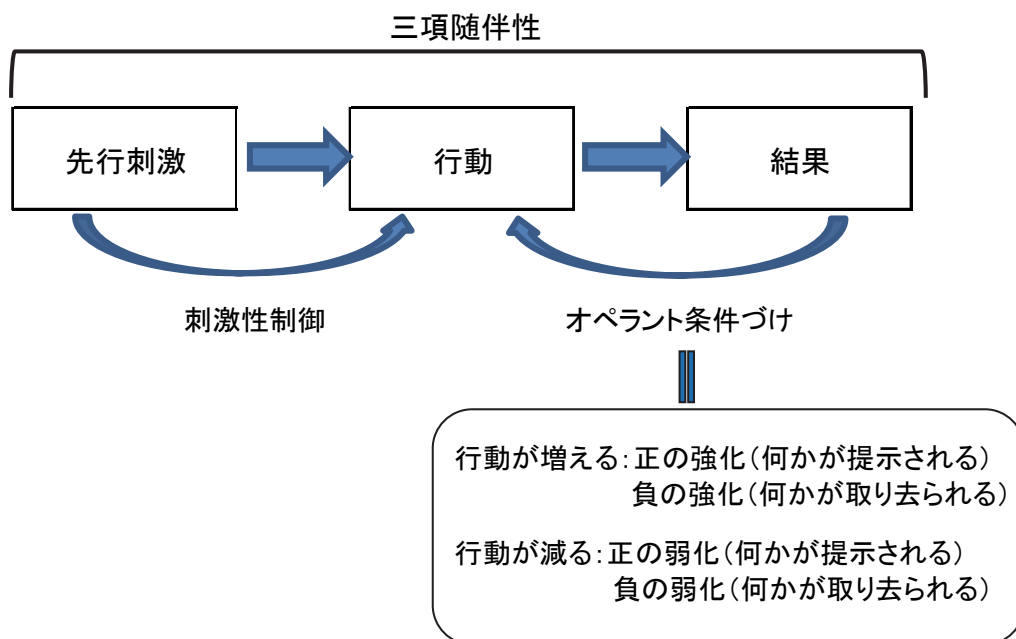


図 刺激性制御と三項随伴性

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面における応用行動分析の実践では、まず相談者の主訴を「先行刺激」→「行動」→「結果」の枠組みで捉えていくことから始める。その際に気をつけなければならないことは、相談者の主訴を必ず「行動」の形にして記述していくことである。

たとえば、「仕事を探すやる気がおきない」ことが主訴として語られた際には、より詳細に主訴を聞くことによって、「一日中、家にいてTVを見て過ごし、仕事を探さない」という行動が主訴であることが分かるかもしれない。応用行動分析では、常に悩みを「行動」として理解ができるまで、どのようなことにどのように困っているのか、悩んでいるのか、話を具体的に聞いていく。

さらにどういう状況や場面で、その行動が生じやすいのか、その行動の結果として何が生じるのかという観点から、相談内容を整理してくことで、行動の「先行刺激」と「結果」が明らかになっていくだろう。なお、この三項随伴性によるアセスメントはカウンセラー側だけで完結するものではなく、そのアセスメントを相談者と共有し、修正を求めるような協働作業が不可欠となる。そして、相談者の相談を通しての目標を、「やる気を出す」ではなく、「毎日、1 時間インターネットで興味のある仕事を探す」というように、やはり「行動」の形で具体的に記述できるよう支援していく。

たとえば、「TV がベッドのそばにある（先行刺激）」→「TV をつけて横になって見る」→「楽しく過ごすことができる（結果：正の強化）」、「仕事を探さなければならないという現実を忘れられる（結果：負の強化）」というアセスメントが共有され、「毎日、1 時間インターネットで興味のある仕事を探す」ことが最初の目標として設定されたとする。

まず、「先行刺激」への介入としては「TV のコンセントを抜いておく」こと、「TV をベッドからは見にくい位置に移動する」こと、「TV の画面に『起きてすぐつけない』や『パソコンの前に座る』と書いた紙を貼る」こと、「パソコンをすぐに利用しやすい位置に置く」ことなどが考えられる。また、「結果」への介入としては、「1 時間職探しをしたら TV を自由に見る（正の強化）」、「自分の好きなお菓子を買ってくる（正の強化）」のように自分でごほうびを設定することや、「次の面接でカウンセラーにほめてもらえる（正の強化）」ことが考えられよう。

その他、介入全体を通して重要なポイントには、相談者との協働作業の中で介入内容を決めていくこと、問題行動の弱化の手続きをなるべく使用せず、目標行動の強化の手続きを基本とすること、介入内容について自由な発想でアイデアを出していくことなどがある。

参考文献

大河内浩人・武藤崇編（2007）. 行動分析 ミネルヴァ書房

坂野雄二監修（2012）. 60 のケースから学ぶ認知行動療法 北大路書房

（水野雅之）

14 認知行動的アプローチ(基礎)

1. 理論の概要

認知行動的アプローチは、クライアントの抱える悩みや精神的な問題について、主に認知（考え）と行動の両面に取り組む方法を指す。元々は1950年代に発展した、目に見える行動をターゲットにしていく行動療法と、60年代に生まれた、ものの受け取り方や考え方といった目に見えない側面も積極的に扱っていく認知療法が、70年代に融合し始めたことで、心理療法として大きく発展した。認知行動的アプローチの大きな特徴としては、カウンセラーとクライアントは問題解決のために積極的に共同作業を行う、ソクラテス式質問法を中心とした積極的なコミュニケーションを図る、本人が自分の問題について正しい知識や理解を持ち、対処法を身につけられるように援助することを重視する、などが挙げられる。

2. 理論の内容

(1) 認知・行動・感情の関連

認知行動的アプローチでは、認知（考え）・感情・行動のつながりを理解することから始まる。特に認知の重要性が強調され、三者間の関係を整理することで、どこに焦点をあててアプローチしていけばよいのかを探ることができる。基本的には、問題解決しやすいところから変えていくことを念頭に置き、そこを扱うことで、他の変化も生じて解決の連鎖が生じやすくなるように整理し関わっていく。従って、問題改善の道筋は、個々のケースによって様々であり、それぞれに合った方法を選択し実践する。

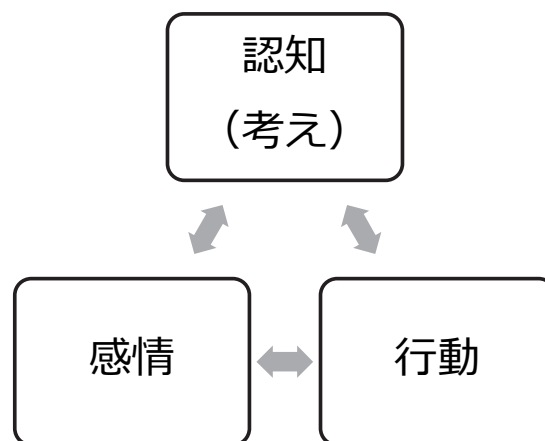


図 認知・行動・感情の関連

(2) 学習の原理

人間はなんらかの出来事・刺激に対して反応することを通して、新しい知識・行動を学習していく。刺激－反応－結果の例として、知り合いとすれ違うときに（刺激）、あいさつを試みるところ（反応）、その相手が笑顔であいさつを返してくれて嬉しかった（結果）、とい

った一連のプロセスが挙げられる。このとき、結果は本人にとって心地よい経験であったため、あいさつをすることが増える。もし相手があいさつを返してくれなかったとしたら、それは本人にとって不快な結果となり、あいさつをしなくなる。このように、人間の反応は、結果によって反応を増やしたり、減らしたりできると考えられる。認知行動的アプローチでは、こうした学習の原理に基づいて、望ましい行動や考え方を増やし、望ましくない行動・考え方を減らすことを目指していく。

（３）現実的な問題の重視

認知行動的アプローチで扱うのは、今現在困っていることといったような、現実的で具体的な問題である。問題の根本に横たわる過去の経験、つまり元を辿って「なぜ」問題が生じたのかという点よりも、現在抱えている問題が改善しなかったり悪化したりする過程に目を向けていく。これは、直面している問題にうまく対処できるようになると、クライアントが日常生活の中でポジティブな経験をしやすくなり、根本的な問題にもよい影響が生じると認知行動的アプローチでは考えているためである。一方、「過去の経験を全く扱わない」というのも誤りで、乳幼児期も含めたこれまでの様々な経験によって、現在の問題行動のパターンや考え方が学習されてきたと考えるため、そのような視点を持ちながら、過去の経験を含めて理解することも必要である。

3. 職業相談場面との関わり

認知行動的アプローチにおけるカウンセラーの役割は、クライアントが自分の認知、行動、感情の関係性を理解し、自分でコントロールできるように手助けすることである。そのために、カウンセラーにはクライアントと協力して問題に取り組んでいく姿勢が必要である。1回の基本的な面接の進め方はクライアントに合わせて工夫されるが、大まかには、その日に話すテーマ（アジェンダ）の設定をしたり、（ホームワークを課している場合には）ホームワークの振り返りを行ったりする「導入」、治療の核となる、認知・行動・感情を整理し悪循環から抜け出すための具体的な対策を考える「本題」、その日の治療を振り返り次回までのホームワークを決める「まとめ」、に分けられる。

実際に、職業相談の状況で、例えば「性格を直したい」といった漠然とした悩みが話された場合、日常生活のどんな場面で何に困っているのかといった、より具体的な問題として聞き取っていく必要がある。その結果、「就職の集団面接のディスカッションで言いたいことが言えない」ことが当面の問題として語られたとしたら、その状況において、何を考えているのか（認知）・どう感じたのか（感情）・何をしたのか（行動）について、カウンセラーと一緒にクライアントが整理できるようになることが大切である。このとき、図や表を使いながら、そこに自分の認知・感情・行動を書き込む形で進めるとクライアントにとってもわかりやすくなる。こうした作業を通じて、三者がどのように関連しあっているのかを整理してい

くと、クライアント自身が自分の問題を客観的に捉えられるようになり、気持ちが楽になることもある。カウンセラーはそのような気づきを促し、クライアントが問題への対策の糸口も見つけることができるよう援助することが必要である。面接において、カウンセラーは、協力者としての役割だけではなく、いろいろな考え方や具体的な振る舞い方をモデルとして示したり、クライアントの問題に取り組むモチベーションを維持・向上させたりすることも求められる。

また、悪循環を断ち切り、好い循環に戻すにはどうしたらよいのか、その方法を話し合いながらクライアントに合ったものを選び、ホームワーク（宿題）を出すことも特徴である。相談場面で気づきの得られた内容を、実際に日常場面で試したり観察したりすることがねらいである。前述の例で言えば、ディスカッションの状況で、「私は口べたでうまく考えを伝えられない（認知）」ので、「失敗しそうで不安（感情）」に感じてしまい、「意見を言えない（行動）」、といったようなパターンが把握できれば、この流れを変えるためにとりうる対策を話し合う。このとき、あくまでクライアントが自分でその方法を見出すことに意味がある。

認知行動的アプローチでは、クライアントが答えを見つけられるよう導き、クライアントがカウンセラーよりも自分自身を頼れるような方法を学べるよう支援する上で、ソクラテス式質問法（問答を重ねることで、話し相手を自発的な気づきへと導く対話法）が用いられている。以下はその主な質問例である。

- ・何が頭のなかをよぎりましたか？
- ・それについてあなたはどのように思いますか？
- ・それはあなたにとって何を意味しますか？
- ・それを指示する証拠は何ですか？
- ・そのことについて他にどう考えられますか？
- ・他にどのように考えますか？
- ・そのことについてどのように説明しますか？
- ・あなたの選択の何が利点で何が欠点ですか？
- ・そのことについてあなたが理解していることは何ですか？
- ・もしそれが真実とすると、あなたにとって何を意味しますか？
- ・もし誰か他の人があなたにそのように言ったら、あなたはどのように答えますか？

参考文献

- 伊藤絵美（2008）．事例で学ぶ認知行動療法 誠信書房
- 下山晴彦・神村栄一編（2014）．認知行動療法 放送大学教育振興会
- ダナヒー・M., ニコル・M., & デヴィッドソン・K.（菊池安希子監訳）（2014）．臨床が変わる！PT・OTのための認知行動療法入門 医学書院

（松田侑子）

15 認知行動的アプローチ(応用)

1. 理論の概要

ここでは、認知行動的アプローチの中でも、認知に焦点を当てた方法を紹介する。認知療法とは、人間の物事の捉え方・出来事の認識の仕方（認知）に着目し、より役に立つものへと変容させていくことをねらいとした心理療法である。精神分析のトレーニングを受けていたベックによって、1960年代に始められた。当時この療法については、自我ではなく認知を、無意識ではなく意識を、過去ではなく現在を、長期間ではなく短期間の療法を行うことで、精神分析領域では多くの反論があった。また、当時は行動療法の不安に対する効果は知られていたが、うつ病の治療に関してはほとんど進展がなく、認知療法のうつ病に対する治療効果が示されたことで、様々な悩みや精神的問題への有効なアプローチとして発展していった。

2. 理論の内容

(1) 認知の階層構造

認知は階層構造をなしていると考えられており、大きく二種類に分けられている。浅いレベルの、その場の状況や相手などに応じてふと浮かんでくる思考やことばを自動思考という。例としては、仕事で企画のプレゼンテーションを任されたときに「うまく発表できなかったらプロジェクトを外されるかもしれない…」と考えてしまうようなものが挙げられる。さらに、より深いレベルへ認知を掘り下げると、思考全般に影響を及ぼす価値・信念体系があり、これはスキーマと呼ばれる。例えば、「自分はだめな人間だ」「人はなんでも完全にできないといけない」など、自分に関する固定的で絶対的な内容であることが一般的であり、スキーマが活性化されると自動思考が生じる。考えを変えていく際には、自動思考レベルの認知の歪みへ対応すれば十分な場合もあるが、認知の歪みが強固な場合にはスキーマも扱っていくこととなる。

(2) 不適応に関連する認知の特徴

自動思考は、日常で出会う様々な出来事に対して無数に生まれているが、人によってどのような自動思考を持ちやすいかといった傾向・癖がある。例えば、嫌な気分につながりやすい自動思考のよくあるパターン（認知の歪み・思考の誤り）の主なものとしては、全て100%完璧でなければ、何も意味がないと考えてしまう（全か無かの思考）、自分が関連していることで悪い出来事が起きたときに、自分ではどうすることもできなかった場合でも、自分を責めてしまう（自責思考）、まるで占い師のように「自分は何が起きるかわかる」と考え、「将来悪いことが起こる」と確信をもって予測してしまう（破局化思考）、自分や他人、世界について「こうあるべきだ」と高すぎる期待をもってしまう（“べき”思考）、などが挙げられる。

（３）認知再構成法の基本原則

認知療法は「マイナス思考をプラス思考に変える」「なんでも前向きに考える」とイメージされやすい。しかし実際、悩んでいる人に対して「ネガティブに考えすぎ」とアドバイスをしたところで、その人の考え方を変えたり、つらさを軽くしたりすることは難しい。より大切なのは、「マイナス思考をしない」のではなく、「マイナス思考にとらわれない」ということなのである。認知療法における認知の再構成で重視される主な点は以下の通りである。

- ・「マイナス思考」を「プラス思考」に修正することを目指すのではなく、思考の柔軟さやレパートリーの多さを取り戻す
- ・新しい思考を「指導」するのではなく、クライアント本人が、今までとは違うものの見方や考え方を探索できるような支援をしていく
- ・新しい思考とともに生じる感情や行動の変化を経験して、その思考が及ぼす影響を自分の体験を通じて学ぶ
- ・状況に応じて生じるさまざまな思考について、自分で修正や選択ができるよう、自分の思考や行動そのものを客観的に捉える力を育む

3. 職業相談場面での関わり

まずは、遭遇した出来事や状況に対して自動思考が起こり、それによって気分・感情や行動が影響を受けるという流れに基づいて、クライアントの具体的な状況と一緒に見ていくこととなる。ここでよく用いられるのが、コラム法である。典型的な書式は表の通りである。

表 コラム法の例

出来事・状況	自動思考	気分・感情	新たな思考	結果
不採用の通知をもらった後	自分にあった仕事を私はもう見つけられないに違いない。社会人としてやっていくにはダメなんだろう。	不安（90%） つらい（90%）	社会人としてうまくやっていけないという証拠はない。この会社の欲しい人材とは合っていなかっただけかもしれない。	不安（40%） つらい（40%）
就職活動のすすみ具合が自分より早い友達と話しているとき	自分は人より職業についての知識が少ない。人より準備が遅いに違いない。	落ち込み（80%） 不安（80%） 劣等感（80%）	友達とは目指している進路が違うのだから、単純に比較はできないかもしれない。自分もやれることはやっている。	落ち込み（30%） 不安（30%） 劣等感（20%）

例えば、大学生が職業を選択するには、「社会人としてやっていけるか」「自分のやりたいことがわからない」「職業を1つに決められない」「職業について十分に知らない」といったことを考えることが不安の喚起につながるとされている。同様に、就職活動では、「うまく自分をアピールできるか」「相談できる人が周りにいない」「最後まで就職活動を頑張れるか」「試験でどんな問題が出題されるのか」「就職活動に対する準備があまり進んでいない」といったことを考えることが不安の喚起につながるとされる。従って、以上のような不安を感じる元にある認知に目を向けることが、大学生への就職支援ではポイントになるかもしれない。

こうした作業を通じて、自分の思考をモニターできるようになると、自分の考え方のくせを整理し、再検討・修正していけるようになる。ここで示したコラム法の書式は一般的なものであるが、クライアントの能力やゆとりに合わせて項目を減らしたものを使ってもよい。例えば、これをホームワークとして課した場合に、記入できなかったことで来談しづらくなってしまうことも考えられるため、本人のできそうな範囲で記録をさせたり、難しいようであれば最初の内はカウンセラーも手助けをしたりする。

自動思考の内容を振り返り、より適切なものへと変容させていく方法としては、「自動思考の根拠の検討」がある。自動思考は瞬間的な印象に強く影響をうけるため、考えが浅く、いろいろな視点で吟味されているとは言い難い。従って、落ち着いて時間をかけ、根拠について考える必要がある。表の上の例では、「不採用」＝「社会人としてダメ」と考えてしまっているが、たまたまその会社で欲しかった人材と自分が合っていなかったという可能性も否定できず、「社会人として不適格」とするほどの裏付けはとれない。他には「友人に起きたことと想定する」といった方法もあり、自分に起きた出来事に対する認知は歪んでいても、友人に起きたことであれば、違った考えが出てくることもある。表の上の例でいえば、「その会社が全てではないのだから」といった意見が出てくるかもしれない。出来事・状況に関係のない他者で、本人に親しい友人や家族がいれば、この方法はとても役立つ。また、歪んだ自動思考がすぐに出てくる癖がついてしまっているので、ひとりではなかなかそのパターンから抜け出せないこともあるため、「友人に話したら、何と言ってくれそうか」と考える方法もある。ここで重要なのは、クライアント自身が自分の思考パターンを現実場面に照らし合わせて検討する中で、その思考の偏りや柔軟性のなさに気づいていくことであり、これができるように、カウンセラーはソクラテス式質問法を用いていく。

面接場面で探索された新たな考えや取り組みは、面接場面だけではなく、生活場面の中でも試され、その結果としてどのような体験を得ることができるかについて自分を観察する必要がある（行動実験）。ここで注意すべきは、行動実験によって「望ましい結果」を得ることではなく、いつもとは違った気分や結末を手に入れる体験を味わうことである。しかし、いきなり日常場面でいつもと違った考えや行動を行うことはハードルが高いため、行動実験を行う場面は慎重に選び、イメージトレーニングを導入するのもよいだろう。選ばれる場面は、クライアントが苦手としながらも、新しい考えや取り組みを実行することが可能な、適度な難易度であることがポイントである。

参考文献

長尾博（2014）．やさしく学ぶ認知行動療法 ナカニシヤ出版

鈴木伸一（2012）．認知療法 坂野雄二（編）60 ケースから学ぶ認知行動療法 北大路書房
21-24.

（松田侑子）

16 ソーシャルスキル・トレーニング

1. 理論の概要

ソーシャルスキル・トレーニング（social skills training;以下 SST と略す）とは、対人行動の障害やつまずきの原因をソーシャルスキルの欠如として捉え、不適切な行動を修正し、必要なソーシャルスキルを積極的に学習させながら、対人行動の障害等を改善しようとする治療・訓練技法である。ソーシャルスキルとは、さまざまな社会的状況に対して適切に対応し、円滑な対人関係を実現するための認知的な能力や実行技能のことである。類似の概念であるコミュニケーション力とソーシャルスキルが異なる点は、ソーシャルスキルという概念が想定しているのが全般的な対人的相互作用場面であるのに対し、コミュニケーション力はあくまでコミュニケーション場面に限定したものであるというところにある。従って、コミュニケーション力はソーシャルスキルの一側面とみなすことができるであろう。

2. 理論の内容

（1）ソーシャルスキルの具体例

ソーシャルスキルにはさまざまなものがあるが、ここでは対人的相互作用の流れを想定して3つの代表的なスキルを挙げる。第1に相手の思いを的確に受けとめるために必要な「聴くスキル」である。「聴く」とは単に相手の話を「聞く」だけでは足りず、相手の話に関心があること、相手の話を理解したこと、これらを相手に伝えることが重要となる。しかし、一般的に、学校教育で「聴く」を学ぶ機会はほとんどない。だからこそ、「聴くスキル」は訓練をして初めて獲得できるのである。第2に自分の思いを相手に伝えるために必要な「自己主張スキル」である。ここでいう「自己主張」とは、自分の考えをただ一方的に強く言い張るなど攻撃的な反応をすることではなく、相手の立場や状況なども尊重し、感情をコントロールしながら自分の考えや感じていることを率直に表現することである。第3に対人葛藤を解決するために必要な「対人葛藤処理スキル」である。考えも価値観も異なる者同士が相互に関係を築いてく上で様々な葛藤が生じるのは当然であり、だからこそ対人葛藤から逃れようとするのではなく、その対処法を知り、具体的な方法を身につけることが重要となる。

（2）ソーシャルスキルの獲得

ソーシャルスキルは自動車の運転などと同様に、繰り返し練習することで身につけることができる。その獲得メカニズムは以下の4つの学習原理にわけて説明することが可能である。第1にソーシャルスキルに関することを、まわりの家族、友人・知人、同僚・先輩・上司などから言葉で言われて学習する「言語的教示」である。その内容は①対人場面での具体的な振舞い方に関する指示（例えば、顧客にはもっと丁寧な言葉遣いをするよう上司から指示される等）、②対人関係の中で機能しているルールについての言及（例えば、マナーやエチケットに類す

るもの、対人関係で常識とされている決まりごと等)、③行動改善に役立つ質問(例えば、不適切な振る舞い方に対して指示ではなく質問をする等)、の3つに分類できる。このような言語的教示によって、ソーシャルスキルに関する知識が獲得される。第2にオペラント条件づけ(生体が環境の中でさまざまな行動を自発し、その行動がもたらした結果によって次の行動が変化していくという学習過程)である。ある行動によって肯定的な結果がもたらされれば、再び肯定的結果を得ようとその行動を繰り返すようになり、逆に否定的な結果になれば、その行動をとらないようになる。つまりソーシャルスキルは自分がとった行動の結果から学ばれるのである。第3に他者の対人反応や行動の結果を観察することによって学習する「モデリング」である。肯定的な結果を観察すれば、その反応や行動をまねてみようとし、否定的な結果を観察すれば抑制しようとする。モデリングの効果は自分と類似している人を対象とした場合の方が高いといわれている。第4にリハーサル(記憶の定着を図るために、短期記憶内に貯蔵された情報を、意図的または無意図的に何回も反復して想起すること)である。私たちは、頭の中で知識を言語的に反復する「言語リハーサル」や、行動レベルで繰り返し練習する「行動リハーサル」によってソーシャルスキルを獲得する。以上の4つの原理によってソーシャルスキルは学習されるので、SSTもこれらを重要な原理として用いて実施される。

(3) SSTの標準的な方法

SSTはソーシャルスキルの認知的側面・行動的側面のどちらを対象とするかでそのトレーニング法が異なってくるが、一般的には以下のような標準的な方法で実施される。

- ①導入：これから開始するSSTについて、全体の流れ・仕組み・手順・必要性・期待される効果などを説明し、クライアントを動機づける。ポイントは、クライアントが抱える対人的な問題が性格等だけで決まるのではなく、練習次第で変容可能であると理解させることである。
- ②教示：トレーニング開始後の「教示」では、ターゲットとなるスキルがクライアントにどの程度不足し、その結果どのような対人的な問題を起こしているかを気づかせ、そのうえでどのようにすればターゲットスキルを獲得できるかを説明する。
- ③モデリング：ターゲットスキルをトレーナー自身や別の人物、もしくは写真やビデオなどの登場人物といったモデル(手本)によって示し、クライアントがそれを観察・模倣することである。モデルの呈示は、対人状況を明確にする、適切で効果的なモデルの反応を具体的に示す、モデルの反応が肯定的結果を生む、の3点を示す必要がある。
- ④リハーサル：ターゲットスキルの実行順序や対人関係に関する知識を口頭で反復させ(言語リハーサル)記憶の定着を図る。さらに実際の行動としても反復させ慣れさせる。
- ⑤フィードバック：教示・モデリング・リハーサルで示したクライアントの反応が適切であれば肯定的なフィードバックをし、不適切であれば修正を加える。修正を加える際のポイントは「できていない」等の否定的な表現は避け、「よりよくするためにこうしよう」といった肯定的な表現を意識することがポイントである。

⑥般化：トレーニングしたスキルが現実実践されるようにするため、実生活でも積極的に応用するよう促す教示を与えたり、目標設定した課題を日常場面で実施させることである。

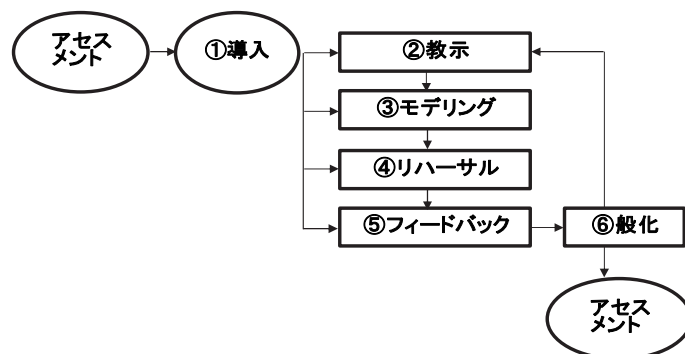


図 SSTの標準的な方法(相川 2009)

3. 職業相談場面との関わり

トレーニングの形態には、トレーナーとクライアントが一对で行う「個別 SST」と同じ特性や問題を抱えているクライアントを集めて小集団で実施する「集団 SST」などがある。いずれの形態にせよ、トレーニングはクライアントのアセスメント結果にもとづいて実施されるので、SSTにおいてアセスメントは重要な意味をもつ。アセスメントには主にクライアント以外の人で測定する「他者評定」とクライアント自身が自分を評定する「自己評定」の2つがあるが、ここでは職業相談場面を前提として、「他者評定」の手法の1つである面接法（カウンセラーが直接クライアントと面談する方法）について説明する。面接法は、スキルの実行を妨げている不安や実行できていないことに対する自己認識の程度等を把握するために有効な方法である。以下にクライアントに対するアセスメント例を掲げる。

①クライアントから対人的側面の経歴を得る（目的：頻発している問題の明確化）：幼少期～成人期における友人の数/その友人達との親密度/関与している社会的活動等

②クライアントが難しいと思っている対人状況の種類を述べてもらう（目標：困難な対人状況を特定する）：職場、学校、家庭、公共の場、レクリエーション活動等における対人状況/これらの各状況について関連する人々とどのようなやりとりをしているか/クライアントがその状況に最後に出会ったときはどのようなことが起きたか

なお、これらはクライアントにとってセンシティブな内容を伴うことも多いので、面談者は無理に情報を聞き出すのではなく、クライアントの気持ちを十分に汲みながら行うことに留意する。

参考文献

相川充（2009）．新版人づきあいの技術－ソーシャルスキルの心理学－ サイエンス社
吉田俊和・橋本剛・小川一美（2012）．対人関係の社会心理学 ナカニシヤ出版．

（梅村慶嗣）

17 コミュニティアプローチ①

1. 理論の概要

コミュニティ心理学は、米国での地域精神保健センター法の成立に伴って、精神障害者の支援の場が施設から地域に変化したことをひとつのきっかけとして誕生した。その理念の代表的なものとして、人と環境の適合性を重視することが挙げられる。従来、臨床心理学では不適応を解消するために個人に働きかけ、その認知やパーソナリティ、スキルの変容をはかってきた。しかし、コミュニティ心理学では、不適応を個人と環境の適合性が悪い状態として理解し、個人だけでなく環境に対しても積極的な働きかけを行う。すなわち、支援者は面接室や施設の中に閉じこもらず、コミュニティへ出かけていき、関係者との協働を通じてコミュニティの変容を目指す。

2. 理論の内容

(1) コミュニティ心理学の理念

本項では、コミュニティ心理学の観点からコミュニティアプローチについて解説する。コミュニティ心理学が誕生するきっかけには第三の精神医学革命であるとされた、米国での地域精神保健センター法の成立があった。この法律は、精神障害者は施設ではなく、地域で生活することを支援するものであり、それに伴って臨床心理学の専門家もコミュニティで活動することが求められた。しかし、地域で支援を行うには従来の面接室での支援を中心とする臨床心理学には限界があった。このような面接室で相談者が来談するのを待つ態度はウェイトリング・モードとして批判され、時代の要請に合わせて援助を必要とする人のもとへ出かけていくシーキング・モードが必要とされた。このような社会の変化と従来の臨床心理学への批判から、1965年に開催されたボストン会議でコミュニティ心理学は誕生した。

コミュニティ心理学を特徴づけるその理念は、①人と環境の適合をはかること、②社会的文脈を重視すること、③人が本来持っているコンピテンスを重視すること、④エンパワメントを積極的に行うこと、⑤治療よりも予防を重視すること、⑥人の多様性を尊重すること、⑦代替的なサービスを利用可能にすること、⑧コミュニティ感覚を持てるようにすること、⑨協働を重視すること、⑩社会変革を目指すこととされる。なお、コミュニティ心理学では、コミュニティを地域社会に限定せず、学校や会社、病院、施設、あるいはそれらの下位コミュニティである学級、病棟など広く捉えている。紙幅の都合上、ここでは特に①⑤⑩について具体的に述べる。

(2) 人と環境の適合をはかること

レヴィンによると人の行動は、個人の要因と環境の要因の関数であるとされる ($B=f(P, E)$)。これは人の不適応についても同様のことがいえるが、これまでの臨床心理学では個人の要因

に着目し、その認知やパーソナリティ、スキルなどを変容しようとしてきた。すなわち、不適応は個人に問題があり、その個人を変化させることによって環境に適応させようとしてきたといえる。

しかしながら、コミュニティ心理学では不適応を個人と環境の適合性が悪い状態であると考え。極端な例ではあるが、いじめが横行するクラス（環境）に不登校の生徒を適応させたり、ハラスメントを行う上司がいる職場（環境）に休職中の従業員を適応させようとするのがいかにナンセンスであるかは自明であろう。もちろん、個人に対するアプローチも重要であるが、同時にその個人と環境の適合性が上がるようにコミュニティに対しても積極的にアプローチする。

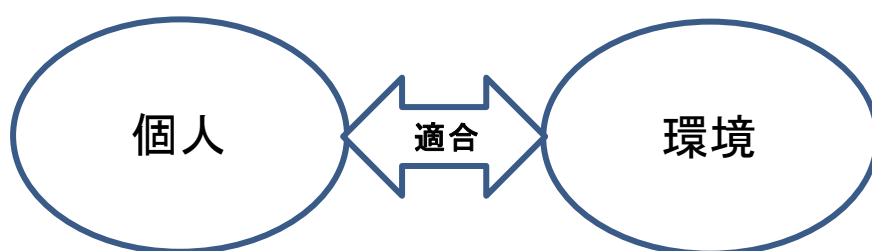


図 個人と環境の適合性

（３）治療よりも予防を重視すること

不適応が生じてから介入を行うのではなく、不適応が生じにくいコミュニティ作りをするという考え方である。この考え方は、問題が生じてからアプローチするのでは時間も手間もお金もかかってしまうという発想に基づいている。うつ病による休職を減らすために、職場の中にサポート体制を充実させたり、定期的な健康診断でメンタルヘルスの悪い従業員を早期発見できるようなシステム作りを行うのは、予防の具体例である。

（４）社会変革を目指すこと

コミュニティ心理学の初期の研究者は「コミュニティ心理学の目標のひとつは研究で武装して社会変革を引き起こすこと」であるとしていた。現代では、その理念を「昨日よりは今日、今日よりは明日の方が、少しでも生きやすく、住みやすい社会に変えていこう」と捉えられることが多い。いずれにせよ、コミュニティ心理学では個人と環境の適合性を高めることで、問題を生じにくくさせ、自分らしく生きることができる社会を創造できるように実践・研究することを志向している。

３．職業相談場面との関わり

コミュニティ心理学の立場から職業相談場面での実践について、特に大学内に設置されたキャリア支援室を例にとって述べる。まず、キャリア支援室のカウンセラーは大学内の関係

者との関係性を作っておき、必要に応じて連携することが求められるだろう。他の大学職員や教員、学生相談室のカウンセラーなどと協働することにより、多様な学生の問題に応じて、多様なサービスを提供することが可能になる。

たとえば、学生相談室と協働することによって、キャリアに関する相談はキャリア支援室で行われ、メンタルヘルスに関する支援は学生相談室で提供されるという形式で、支援者それぞれの専門性に応じた役割分担が可能である。また、カウンセラー同士の情報交換は相談者の同意のもとで随時行われるようにすれば、状況に応じた即時的対応もできよう。あるいは、基本的にはゼミの教員が学生の進路相談に乗っているが、進路決定に必要な具体的情報についてはキャリア支援室のカウンセラーから提供されるということもあるだろう。

また、予防の観点からは、大学の初学年のうちから自身のキャリアについて考えていく講義を開講すること、講義以外でもキャリアについて考えるワークショップを定期的に行うこと、就職活動前には対策講座を開催することが考えられよう。職業やキャリアについては多かれ少なかれ誰もが悩む問題であるが、このような機会があることにより、重篤な心理的問題となることを予防できる可能性があるだけでなく、より良いキャリア発達を促すこともできるかもしれない。加えて、講義や掲示ポスター、ホームページ、SNS、メールマガジンなどによる広報活動を通して、キャリア支援室の知名度を上げる活動も重要である。職業やキャリアについて、いざ問題が生じた際にはキャリア支援室で相談が可能であると、学生に広く認知されることが、大きな問題の予防となるだろう。

そして、このような連携体制や予防活動を確立することは、大学というひとつのコミュニティの変革であり、個人と環境の適合性を高めるための環境への働きかけでもある。そのために、キャリア支援室のカウンセラーは面接室や支援室の中に閉じこもらずに、大学コミュニティの中で積極的に活動する必要がある。

しかし、以上のような取り組みは特筆せずとも、多くの大学のキャリア支援室で行われているかもしれない。職業相談やキャリア支援の活動の多くはコミュニティアプローチであるため、コミュニティ心理学との合致が多いことが、他の文献においても指摘されている。その他、相談者のコンピテンスを信じ、エンパワメントしていくというコミュニティ心理学の基本的態度も、職業相談やキャリア支援と共通する要素は多いと考えられる。

参考文献

植村勝彦編（2007）．コミュニティ心理学入門 ナカニシヤ出版

植村勝彦・高畠克子・箕口雅博・原裕視・久田満編（2012）．よくわかるコミュニティ心理学
第2版 ミネルヴァ書房

（水野雅之）

18 コミュニティアプローチ②

1. 理論の概要

ソーシャルサポートとは他者から得られる有形・無形のサポートであり、その内容から大きく、情緒的サポート、評価的サポート、道具的サポート、情動的サポートに分類される。また、その効果には、ソーシャルサポートが常に良好な効果を持つと考えられる直接効果のモデルと、ストレスが多いときにソーシャルサポートが効果を発揮すると考えられる緩衝効果のモデルが存在する。さらに、ソーシャルサポートには知覚されたソーシャルサポートと実行されたソーシャルサポートという捉え方がある。これらはストレスを受けて、コーピングやストレス反応が生じるまでの過程に異なる影響を及ぼすとされ、知覚されたソーシャルサポートはストレスの脅威度の評価に、実行されたソーシャルサポートは脅威であると評価されたストレスへの対処に寄与すると考えられている。

なお、コーピングの cope とは「対抗する、うまく処理する」という意味の英単語であり、転じて「ストレスにうまく対処する行動」を意味する心理学用語である。

2. 理論の内容

(1) ソーシャルサポートとは

本項では、ソーシャルサポートの観点からコミュニティアプローチについて解説する。ソーシャルサポートとは、周囲の他者から得られる有形・無形のサポートのことである。ソーシャルサポートは心身両面に良好な影響があるとされ、コミュニティ心理学で重視される社会的変革の文脈においても、盛んにソーシャルサポートを増やす社会的活動が行われてきている。

(2) ソーシャルサポートの内容

ソーシャルサポートは、その提供されるサポートの内容から大きく4つに分類される。まず、第一に情緒的サポートがある。これはつらい気持ちをなだめたり、落ち着かせるようなサポートを指す。具体的には、そばに寄り添って過ごすこと、「つらかったね」と話を聞いてあげることなどが含まれる。第二に評価的サポートがある。これはがんばったり、努力したことに対する支持や是認であり、「がんばったね」、「よくやったね」などと声をかけるサポートである。第三に道具的サポートがある。これは困っていることを直接的に助けるサポートを指す。たとえば、仕事が終わらない同僚の仕事を手伝ってあげたり、お金がなくて困っている友人にお金を貸してあげたりすることが道具的サポートにあたる。最後に、四つ目として、情動的サポートがある。これは道に迷っている人に道を教えてあげたり、就職活動をしている人に企業の情報を教えてあげるなど、その人が求めている情報や、その人にとって価値のある情報を伝えるサポートである。

研究者によって、ソーシャルサポートの内容の分類は多少異なることもあるが、おおむねこの4つの分類に対応する形になることが多い。たとえば、情緒的サポートと評価的サポートをまとめて情緒的サポート、道具的サポートと情動的サポートをまとめて道具的サポートと分類する場合もある。

（3）ソーシャルサポートの効果

ソーシャルサポートの効果には大きく2つのモデルが提唱されている。ひとつは直接効果のモデルであり、もうひとつは緩衝効果のモデルである。

まず、直接効果のモデルでは、ソーシャルサポートはストレスの多寡に関わらず、ソーシャルサポートを多く受けているほど精神的健康が高いというモデルである。一方、緩衝効果モデルとは、ストレスが少ないときはソーシャルサポートの多寡によって精神的健康に差がないが、ストレスが多いときソーシャルサポートを多く受けているほど精神的健康が保たれるというモデルである。

（4）ソーシャルサポートの機能モデル

ソーシャルサポートの捉え方には大きく2種類の捉え方がある。ひとつはサポートを得られるだろうという主観的な期待を測定するもので、知覚されたソーシャルサポートとよばれる。もうひとつは実際に提供されたサポートについて測定するものであり、これは実行されたソーシャルサポートという。この2つのソーシャルサポートは、ストレスを受けて、コーピングやストレス反応が生じるまでの過程において、それぞれ機能する段階が異なることが示されている（Cohen & Wills, 1985）。

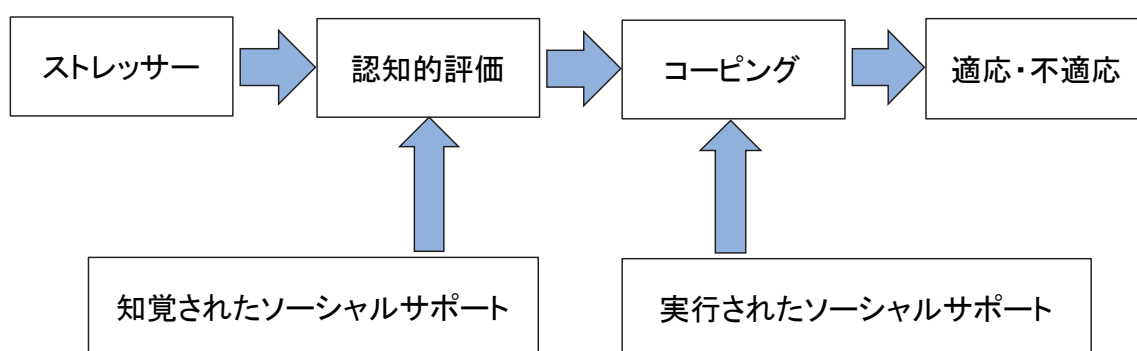


図 ソーシャルサポートの機能モデル

まず、ストレスが生じたときに、そのストレスが脅威的なものであるかどうかの評価が行われる。知覚されたソーシャルサポートはこの段階に影響すると考えられ、サポートを受けることができるという主観的な期待によって、ストレスの脅威度が減じるとされる。一方、この段階でストレスが脅威的なものであるとされた場合、そのストレス

一に対処できるかどうかが評価される。実行されたソーシャルサポートは、この段階に寄与すると考えられ、提供されたサポート自体によって対処が可能になったり、実行されたソーシャルサポートによってよりよい対処をとることが可能になるとされる。そして、この対処が奏功すればストレス反応は抑制され適応に至り、奏功しない場合、ストレス反応、すなわち不適応が生じる。

3. 職業相談場面との関わり

ソーシャルサポートを活かす実践に関しては、大きく知覚されたソーシャルサポートに介入する方法と実行されたソーシャルサポートに介入する方法がある。

まず、知覚されたソーシャルサポートへの介入には、自身のサポートをしてくれそうな人を、振り返って考え、書き出してみるという方法がある。この際には、実際にサポートを得られるかどうかはひとまず置いておき、ブレインストーミングのように自由に考えてみるのが有用であろう。このように考えをめぐらしたり、実際に書き出してみることによって、普段は意識されていないけれどサポートを提供してくれそうな人が見つかったり、頼れないと思いついていたけれど頼って見たら有効なサポートを提供してくれそうな人が見つかったりする。

また、実行されたソーシャルサポートへの介入では、サポートを得られそうだった相手にどのようにサポートを求めていくか、援助要請を行うスキルを向上させるためのソーシャルスキルトレーニングが効果的である。また、相談をすることとしないことの利益とコストについて、整理してみるのも重要であろう。相談することのデメリットや相談しないことのメリットにばかり注目してしまうことによって、サポートが得られる状況であったとしても、援助要請を行うことができなくなってしまう可能性がある。そのような場合は、相談することのメリットや相談しないことのデメリットについても考えてみるよう促すことが、援助要請の実行につながるかもしれない。

その他、知覚されたソーシャルサポートと実行されたソーシャルサポートの両面に働きかける活動として、カウンセラーが相談者の家族や学校・会社の関係者などの周囲の人に働きかけ、サポートを得られるよう関係を調整していくことや、同じ悩みを持つ人達の自助グループなど利用できる資源を紹介することが考えられる。

参考文献

Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, **98**, 310-357.

(水野雅之)

19 ブリーフセラピー

1. 理論の概要

広義のブリーフセラピーは、①Brief：治療に要する時間、期間、面接回数が（より）短い／少ない、②Effective：十分な治療効果／治療成果が得られる、クライアントのニーズ／ゴールによりよく応えられる、③Efficient：治療効果に対して、それにかかる時間、費用、労力が十分見合っている、といった特徴を兼ね備えている場合を言う。一方、狭義にはミルトン・エリクソンの催眠・心理療法から発展したセラピーのことであり、ヘイリーらのストラテジック・モデル（症状志向）、MRI モデル（Mental Research Institute Model 問題志向）、ドゥ・シェイザーやオハンロンらの解決志向モデルが主要なモデルとされる。以下では、問題志向的アプローチである MRI モデルを念頭に置きながら紹介する。

2. 理論の内容

（1）構造の悪循環

ブリーフセラピーでは、問題となっている行動は、クライアントの対人コミュニケーションの持ち方が悪循環に陥っていることによると考えている。つまり、問題行動が生じると、それを解決しようと努力するが、失敗を繰り返してしまう人は、再び問題行動を引き起こすような解決行動（偽解決）をとってしまっていると捉える。このように、変わろうとするほどに悪化してしまうことを第一次変化という。例えば、ギャンブルで大損してしまった人が、それを取り戻そうと更に借金を重ねていってしまう場合がこれにあたる。

しかし、人は困った状態に陥るほど、いつも使っている解決行動にしがみついてしまう傾向にあり、それに本人が自ら気づくことは難しい。そこで、この悪循環を断つこと（第二次変化：問題を含んだ状態から問題を含まない状態へと変化させる）がセラピーにおける目的となり、第一次変化のためになされた解決努力を手放すことが求められる。例えば、これまで自分が使ってきた解決策をとらないようにしていくなどである。

（2）治療者の態度

ブリーフセラピーを行うにあたって、重要なのは、カウンセラーがクライアントに対して、ワンダウンな（一段下がった）立場をとることである。悩んでいる人は、自分自身がいつもワンダウンな立場を取らされていることが多い。カウンセラーが専門家であることを考えると、クライアントはカウンセラーと対等というよりは、やはり一歩下がってしまうような立ち位置をとりやすいといえる。これを避けるために、クライアントから教えてもらうというような謙虚な姿勢でワンアップな立場を取らせるのである。これは、クライアントを脅かさないという点で有効で、クライアントがカウンセラーを受け入れ、そのカウンセラーが提供する様々な介入を受け入れる上でもプラスに作用する。

（３）ブリーフセラピーのモデル全体に共通する考え方

ブリーフセラピーでは様々なモデルが提唱されているが、そこに共通する考え方の主なものとして、第一に、どれも相互作用のシステムに焦点を置いていることが挙げられる。つまり、クライアントと特定の他者とがお互いに影響を与え合っている関係性に目を向け、そこで生じている悪循環を捉えていく。これは、クライアントの問題は家族間の関係性全体によるものとする家族療法の考え方に近いが、家族療法のように面接場面に家族が同席する必要はなく、また症状を呈している本人以外の来談であっても、ある程度の効果があると考えられる。第二に、システム全体の変化ではなく、小さな変化を目標にしている点である。つまり、1人の小さな行動の変化が、関与するすべての人の行動に広範囲に及ぶ変化をもたらすと考えるため、より大きな関係性の構造を直接変えることは重視されない。

3. 職業相談場面でのかわり

第二次変化を引き起こす援助を行う準備として、以下4点に関する、はっきりと基本的な情報を集めることが求められる。かなりの時間や労力を必要とするかもしれないが、カウンセラーが積極的に何かをする以前に、行うべき大切な作業である。

1つ目は、「問題は何か」である。より詳細には、「誰が、どんな問題を出しているのか。誰にとってその行動がどのように問題なのか」ということである。例えば、来談した母親が「娘が家に引きこもって、就職活動をしないでいます。娘の将来のことを考えると心配で仕方がありません」などと話す場合、困っているのは、症状を呈している本人ではなく、母親であるため、本人に対する母親の対応に焦点を当てることとなる。

2つ目は、「解決努力（今までにやってきた対処で効かなかったもの）は何か」である。ここでは、「何をし、何を言ってきたか」など具体的な行動に焦点をあてて聞き取っていくことが大切である。例えば、「外に出かけなさい」と説得したり、求人情報などを見せたりなどをしてきたけれども、「余計にやりたくなかった」と娘が言うなどであれば、この母親の解決努力は本質的な解決につながっていないことになる。

3つ目は、「最低目標は何か」である。これを聞き出すコツとして、「もしそのことが起こったら（、ほんの些細なことでも）、最初にはっきりした変化が起こったことに気づくサインはありますか」といった質問をすることが効果的である。例えば、「1ヶ月の間にハローワークに一度行って欲しい」など、必ず具体的な内容として聞き出すことがポイントである。これによって、面接を進める中で目標にどれだけ近づいているかを知ることができる。

4つ目は、「ポジション（問題に関わるクライアントの主立った価値観・態度・動機）は何か」である。カウンセリングを進める中で、クライアントが抵抗を示したり、それによって協力を得られなかったりすることを避けるために、クライアントのポジションを利用する。これはブリーフセラピーの特徴である、短期間で高い効率を出す上で役立っている。カウンセリングに影響を与える主なポジションとしては、以下のような3つがある。まず、クライ

エントが問題を持っていると見なしているのは、クライアント自身なのか、自分以外の人なのかに関するポジションである。例で言えば、不満を訴えている母親（クライアント）は、娘が問題を持っていると捉えている。第二に、クライアントが、問題について早急な改善・変化を求めているか否かに関するポジションである。第三に、クライアントが、問題解決に対して悲観的であるか、楽観的であるかに関するポジションである。例えば、母親が「娘の問題についてはいろいろなところで相談したが役に立たなかった」のような悲観的なポジションを表明している場合に、「あなたはご自身やこれまでの相談に幻滅しているようですね。でもそんな風に感じられる必要はありませんよ」とカウンセラーが返したとしよう。こうしたコメントには肯定的な意図が含まれているが、クライアントの悲観的なポジションとは合っていないため、クライアントからの協力を引き出す上で妨げとなるかもしれない。こうしたポジションを理解するためには、クライアントの言い回しや、どのような調子で何を強調しているかといった、表現に目を向ける必要があるとされる。それまでの心理療法は、クライアントの言葉の奥底に潜んでいる意味を捉えることに注目してきたが、ここでは、クライアントが語る言葉自体（wording）にクライアントのポジションが示されていると考える。

実際には、以上のポイントを整理した上で、第二次変化をもたらす方法を考えていくこととなる。具体的には、一つ一つの解決努力ではなく、それらに共通する要素の主訴推力（この場合、「もっと家の外に出るよう勧める」）を探し出し、全く逆のことをさせる。こうした逆説的な介入では、表面的には問題を刺激するような指示を与えるわけだが、逆に悪循環を断ち切ろうとするのがねらいである。

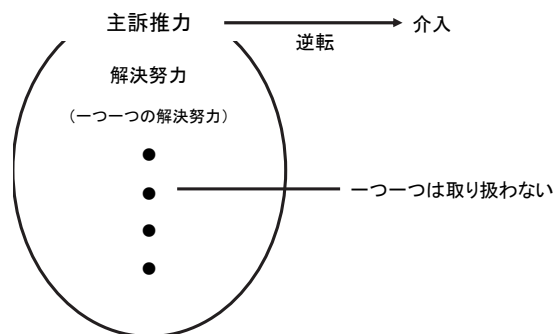


図 プリーフ・セラピー概念図(尾川・遠藤・清水, 1994 より)

参考文献

尾川丈一・遠藤裕乃・清水秀子 (1994). MRI モデル 宮田敬一 (編) ブリーフセラピー入門 金剛出版 pp.84-101.

フィッシュ, R.・ウィークランド, J.H.&シーガル, L. (岩村由美子・鈴木和子・渋谷田鶴子・鈴木浩二訳) (1986). 変化の技法—MRI 短期集中療法— 金剛出版

(松田侑子)

20 解決志向カウンセリング

1. 理論の概要

解決志向アプローチは、ドゥ・シェイザーらによって Brief Family Therapy Center (BFTC) モデルとして、MRI の問題志向モデルに対比する形で提唱され、ブリーフセラピーの一学派から発展してきた。ここでは、問題ではなく、あくまで解決に焦点を絞ることが特徴である。クライアントの行動やその状況に関する解釈の両方またはそのいずれかを変えるために、クライアントがいつもとは違ったことをするよう援助する。その際、クライアントの不満や目標があいまいで、はっきりしない場合にも効果的であるとされる。これは、「問題を解決したことをどうやって知るか」「問題が一度過去のものになると、どこが違ってくるか」といった質問をカウンセラーがすることで、クライアントははっきりと解決した状態をイメージでき、変化への期待を構築できるからだと考えられている。

2. 理論の内容

(1) 基本的な考え・概念：解決志向アプローチの治療実践における基本的な考え方として、以下の8つが挙げられている。①変化は絶えず起こっており、起こるべくして起こる、②変化は多くの源泉と方向から生じる、③小さな変化が大きな変化につながる、④解決を積み上げていく方が、問題解決（解消）より効果的である、⑤解決について知る方が、問題の原因を把握することよりも役立つ、⑥問題のパターンと、解決を積み上げる活動の間には明確な関連はない、⑦理論や規範にとらわれない、⑧クライアントは彼らの問題を解決するためのリソース（資源）を持っている。こうした考え方を、カウンセラーが頭にとどめておくことは、カウンセリングを進めていく上での指針となる。

(2) 解決に焦点を合わせることで、未来への指向：クライアントが望む状態を現実にするために、すでにうまく行っている部分や、クライアントが元々もっている強さを見つけ出し、拡大していく。ここでは、どのように解決に至るのかだけが重要なプロセスであるとみなす。また、解決の展開を考える上で、将来・未来を念頭に置き、今日からどうするかを考えていくという点で、未来指向的であるともいえる。

(3) 例外：ここでいう「例外」とは、問題が起きていないとき、いつもなら問題が起きるはずなのにそうならなかった時・状況のことをいい、既に起こっている解決の一部とも捉えられている。クライアントは、問題や不満に注意が向いており、日常生活に例外が存在していたとしても、見過ごしてしまっていることも多い。従って、カウンセラーは、本人が気づいていない部分的な解決の状態を糸口として、既に始まっている解決を発展させて、それらを積み重ねていけるようサポートする。

(4) 解決のエキスパート：カウンセラーは、心理療法の知識や経験を持つ専門家ではあるが、個別のケースについて最も知識・経験を持っているのは、悩んでいるクライアント本人であるとする。従って、解決の糸口を見つけ発展させるのはクライアント自身であり、カウンセラーはそれを支えるのみである。例えば、代わりに例外を見つけたり、解決の在り方を指し示したりすることはカウンセラーの仕事ではないといえる。

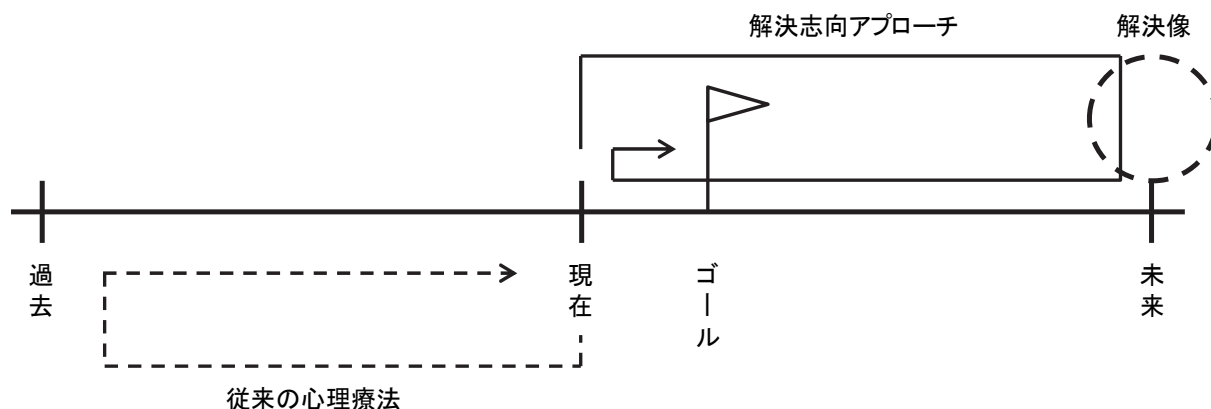


図 解決志向カウンセリング概念図(森・黒沢, 2002 より)

3. 職業相談場面との関わり

職業相談が将来に向けて考える作業であることを考慮すると、解決志向のカウンセリングは、応用しやすい要素を多々含んでいるといえる。BFTC では、カウンセリングの流れを以下の5つのステップで整理している。

まず、Step1 では、カウンセラー・クライアントのやりとりを重視し、その関係性を3タイプに分類する。1つは、ビジタータイプであり、クライアントが問題・不満を表明しない場合や、あっても解決を期待していない場合である。このタイプへの対応は、クライアントの生活でうまくいっていることについて、多くのポジティブなフィードバックを行い、カウンセラーがクライアントの状況を理解したことを伝えるとよい。職業相談場面でも、誰かに言われて強制や義務感で来談するケースがあるが、その場合はこのタイプに該当するため、面接に来てくれたことへのねぎらいの言葉を掛け、可能ならば次回の予定を提案することも必要である。2つ目は、コンプレイナント・タイプであり、クライアントは不満もあり解決への期待もあるが、自分は被害者なので1人で解決できないと感じている。この場合は、クライアントへの不満に共感した上で、彼らが変わるべきだと考えている人や状況を対象として、例外・好ましい状況の観察や目標・見通しについて考えてもらうことが大切である。3つ目はカスタマー・タイプであり、不満や解決への期待もあり、自分の問題として自らが積極的に変化する必要があると考えている場合である。彼らは、解決へのステップに踏み出す用意があるため、具体的な行動をさせることが必要である。こうしたカウンセラー・クライアントの関係性は変化するため、関係を見ながら柔軟に対応を変えることが大切である。

Step2 では、クライアントが望むことを確認する。ここでの注意点は、目標が、クライアントに明確・重要であること、行動の形で表されていること、状況から考えて現実的で達成可能であること等が挙げられる。

Step3 では、質問を通じて、クライアントが解決に向かっていけるよう援助する。代表的な質問としては、ミラクルクエスチョン（「今晚、皆さんが眠りについた後に、奇跡が起こって、今日ここへご相談に来られた問題が解決したと考えてみてください。でも、皆さんは眠っていますから、奇跡が起こって問題が解決したことは、明日の朝皆さんが目を覚ますまではわからないわけです。そこで明日になったらどんなことから問題が解決したことがわかるでしょうか？どんな風に様子が違っているでしょうか」）がある。ミラクルクエスチョンは解決像を具体的にイメージし、小さなゴールを作るのに役立つ。例えば、「仕事に行くときに家族に『行ってきます』と気持ちよく言える」ということなどが挙げれば、それが自分自身で描く身近な解決像となる。

Step4 では、面接を終える前にクライアントにフィードバックとして介入メッセージ（コンプリメント、ブリッジ、介入課題）を伝える。コンプリメントとは、クライアントの行動に専門家として賛意を表することである。これにより、クライアントはうまくやれている認識を持てるようになる。また、ブリッジは、課題の意味や意義を伝えることで、課題へのやる気を高めるのに役立つ。介入課題はカウンセラー・クライアント関係、ゴールや例外に関する記述の状況を判断して、フローチャート式に選択される。例えば、ゴールが明確でなかったり矛盾や混乱があったりする場合に用いられるのが、初回面接公式課題である（「今日から次回お会いするまでの間で、あなたの生活の中に起こることで、これからも続いて欲しいことを観察していて下さい。そしてそれらについて次の面接で報告して欲しいのです」）。他にも、具体的な例外があり、その状況を自分でコントロールできる場合には、例外やうまく行っていることを繰り返してやるよう指示する Do More の課題や、例外があってもゴールに結びついているとは感じられない場合の、それまでとは違ったことをやってみる Do Something Different の課題もある。これらはカスタマー・タイプであることが条件である。

Step5 では、進展があったか、うまくいっていなければ、カウンセラー・クライアントの関係を査定し直したり、ゴールについて確認したりする。

参考文献

森俊夫・黒沢幸子 (2002). 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.

宮田敬一編 (1994). ブリーフセラピー入門 金剛出版.

(松田侑子)

21 グループ・ファシリテーション

1. 理論の概要

ファシリテーション（援助促進）とは、広い意味での“学習”を援助促進することである。学習とは、あるコンテンツ（内容）を学ぶだけでなく、むしろ人としてどのように変化し、どのように生きていくか、という“気づき”や“成長”に関わることであるが、それらは顕在化していないがゆえに学習する本人にとっては未知の部分が多い。従って、他者からの援助によって“気づき”や“成長”を促進させること（ファシリテーション）が必要となるのである。ファシリテーションは個人だけでなく、グループもその対象となる。グループ内のコミュニケーションや関わり方が円滑になるように働きかけ、グループの成長を促進していくことをグループ・ファシリテーションという。

2. 理論の内容

（1）グループ・ファシリテーションにおける重要な概念

グループ・ファシリテーションを機能させる上で重要な、「コンテンツ」と「プロセス」とよばれる2つの概念がある。コンテンツとは、仕事、課題、話題などの内容的側面であり、いわば“what”に該当するものである。一方、プロセスとはグループのメンバー間でどのようにコミュニケーションが行われているか、どのような影響関係があるか等、相互に起きている関係的過程を示すものであり、いわば“how”に該当するものである。グループの中で、仕事・課題・話題など内容的なことについて話をしたり意見の内容の是非について考えること、すなわちコンテンツは当然重要であり、私たちの目も向きやすいが、その背後にあるお互いの影響関係や気持ち・意図等といったプロセスは意識されにくい。プロセスはコンテンツの質に大きな影響を与えるので、プロセスに目を向け、プロセスに気づき、プロセスに働きかけていくことは非常に重要である。その役割を担う者が「グループ・ファシリテーター」である。

（2）ファシリテーターの位置づけ

対象が個人であれグループであれ、その学習を促進する役割を担う者には、ファシリテーター以外にもインストラクター・コンサルタント・教授者等とよばれる人たちが存在する。そこで、ファシリテーターがもつ役割の特徴を浮き彫りにするため、これらの者の役割を「参加・対話－伝達・指示」と「コンテンツ志向・成果尊重－プロセス志向・関係的過程尊重」いう2つの次元で整理してみる。「参加・対話」型は、教える者が学習者にいかに学習活動に参加させ、対話を生じさせることができるかといったことに、また「伝達・指示」型は教える者が学習者に対してその内容をいかに伝え指示するかといったことに、それぞれ関心を持つ。一方、「コンテンツ志向・成果尊重」型は学習者の知識がどれだけ増加したか、情報や認知の処理がどれだけ速くなったかという学習結果に、また「プロセス志向・関係的過程尊重」型は学習者の感情や

学習者間の関わりの中で生まれる心理的現象やその過程といったことに、それぞれ関心を持つ。この2つの次元で整理すると、第Ⅰ象限にはファシリテーターが、第Ⅱ象限にはインストラクター・教示者が、第Ⅲ象限には教授者が、第Ⅳ象限にはコンサルタントがそれぞれ該当することとなる。下図の通り、第Ⅰ象限に属するファシリテーターはあくまで学習者の「参加と対話」を促し、その「プロセス」を志向する存在なのである。

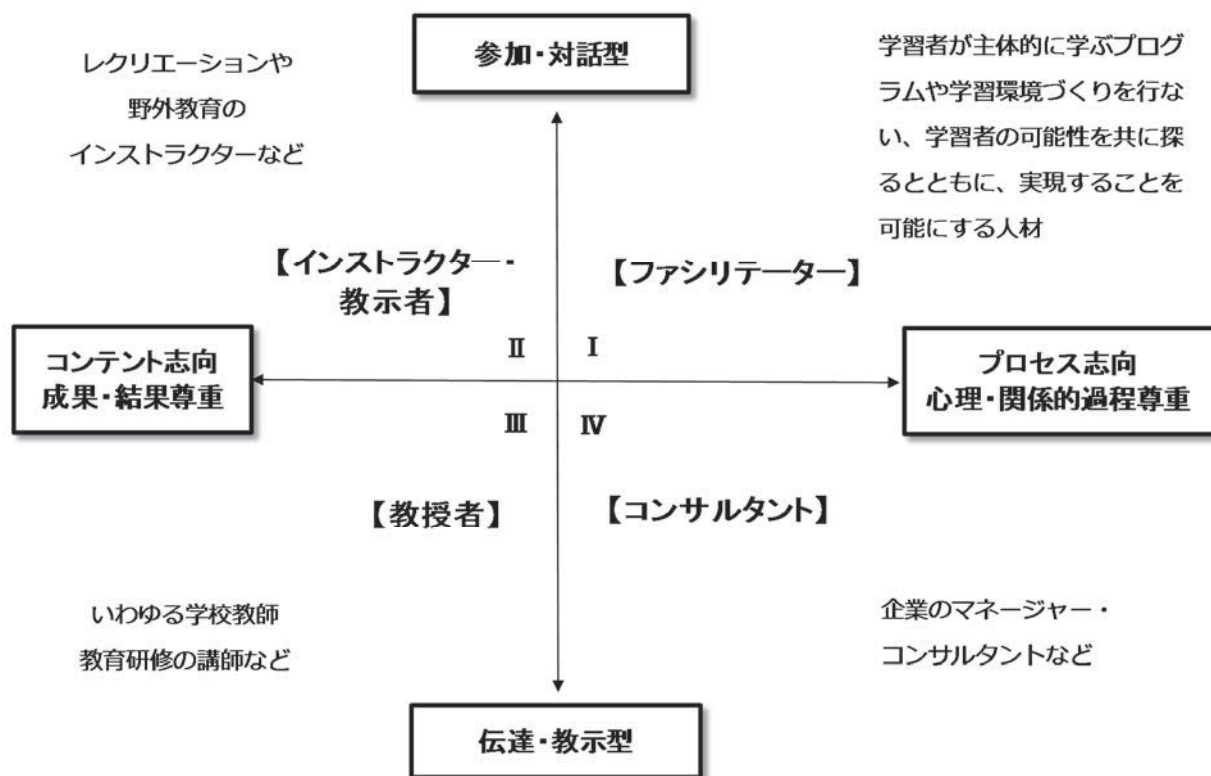


図 4つのタイプの教育者像(津村, 2010)

(3) 相手と関わる際の基本的な考え方

学習の促進者として、コンテンツだけでなくプロセスにも目を向けるファシリテーターの役割はあくまで「脇役」であり、「主役」は、何かを学び、実現し、問題解決を図ろうとする相手（援助を受ける個人やグループ）である。このファシリテーターが相手に関わっていく際に基本となる考え方を整理すると以下の通りとなる。

- ①相手中心であること：とすれば援助促進の名のもとに、善意で相手の思いとは逆の方向に引っ張ってしまうこともしばしば起こりうるので、目の前にいる相手の状況（心理的・物理的）をそのまま受け取ることができる感受性が強く求められる。
- ②個の尊重：援助を促進するためにはファシリテーターの考えを押しつけるのではなく、相手の個性や考えを尊重することが求められる。
- ③非評価の姿勢：良いか悪いかで見ることは相手を防衛的にしてしまい、成長を阻害することさえあるので、相手があるがままに受容することが求められる。
- ④ともにあること：相手から、このファシリテーターは自分の気持ちに寄り添ってくれている、共感的でいてくれる、と思われること

が求められる。

3. 職業相談場面との関わり

職業紹介、職業相談は基本的には個別面接を中心として行われているが、求職者に対する相談・援助の手法の1つに集団的指導（職業講習・職業実習とグループ・ワーク）がある。職業講習が求職者に対して同一の情報を一方的に提供するのに対して、グループ・ワークは類似の問題や関心をもつ求職者数人をグループとして会合させ、ファシリテーターの援助のもとに各自の経験や知識に基づいた情報や意見を交換し共有するというグループ活動を伴うものである。グループ・ワークは個別面接と比較して、以下のようなメリットがある。

- ①具体的かつ説得力のある情報交換ができる。
- ②仲間意識をベースにした双方向性の効果が期待できる。
- ③自己の言動や考え方を客観視させ相対化させることができる。
- ④効果的な学習場面を提供できる。
- ⑤必要な態度の形成に役立てることができる。
- ⑥職業指導、職業紹介計画の進行、変更、指導の充実などカウンセラー側の業務に役立てることができる。

グループ・ワークは個別面接を補完するものとして行われることが多いが、上記メリットの他にも、長期失業による就業意欲の低下や個別面接での助言・援助が受け入れられなかった場合など個別面接よりもグループ・ワークの方が円滑で効果的な援助が期待されるケースがある。そのような場合には積極的にグループ・ワークを実施することが重要であるが、職業相談場面におけるグループ・ワークを行う際には、状況によっては相手を指導・教示・引っ張る、といったことをせざるを得ないことも現実には起こりうる。そのような場合には、これらの行動はあくまでファシリテーターとしての行動ではないということを自分自身が自覚しておく必要があるだろう。

参考文献

- 木村周（2003）．キャリア・カウンセリング 理論と実際、その今日的意義―改訂新版 雇用問題研究会
- 津村俊充・石田裕久編（2010）．ファシリテーター・トレーニング第2版 自己実現を促す教育ファシリテーションへのアプローチ ナカニシヤ出版

（梅村慶嗣）

22 動機づけ面接

1. 理論の概要

動機づけ面接はミラー（Miller）とロールニック（Rollnick）が開発した面接技法である。変化を起こすための動機づけは本人に内在し、支援者はそれを引き出すことに注力する。その結果として、本人は支援者に話をする中で「自分で進むべき方向を決めた」と感じられ、そのやりとりやプロセスには支援者からのさまざまな配慮や技術が含まれていることにあまり気づかずに変化への動機を引き出されることになる。このようなプロセスを導くための特別なコミュニケーションには、4つの原則と戦略があるとされている。

2. 理論の内容

（1）位置づけ

動機づけ面接（Motivational Interview：以下「MI」）は、相談者のなかにある矛盾を拡大し、両面性を持った複雑な感情である「アンビバレンス」を探って明らかにし、矛盾を解消する方向に相談者が向かうようにしていく。いわば本音と建て前があるという状態にあることを、ダメだと問題視するのではなく、どちらか一方に力点を置きすぎることもしず、アンビバレンスこそが動機づけにつながる源泉であると考え、これを相談のなかで丁寧に浮き彫りにすることによって相談者の「矛盾を解消したくなる」エネルギー、つまり動機づけを喚起するのである。こうすることによって、相談者の内側から動機づけを呼び覚まし、行動を自ら変えていく方向に持って行くことができる。MIはロジャーズの来談者中心アプローチの歴史的系譜に位置づくものであり、来談者中心的な面と、準指示的な面の両方を有するものであるが、伝統的なロジャーズ流のアプローチとは指示的な面に違いがある。1990年代以降、当初はアルコール依存症患者の問題飲酒行動の治療として顕著な治療成果を上げた動機づけ面接は、現在ではさまざまな疾患、また領域に広がりを見せ、科学的エビデンスに基づくアプローチとして急速な広がりを見せている。

（2）MIの4つの原則

MIには1)共感表出、2)矛盾模索、3)抵抗転用、4)自力支援という4つの原則がある。1)の共感表出とは、「対象者の気持ち・感情・思考・価値観を正確に言葉にして聞き返していくこと」である。同情や支援者が同じように感じているということを言葉にすることではない。2)の矛盾模索とは、たとえば「相談者がこうありたいと望む生き方と現実の生き方のギャップ」のように、相談者の現状に矛盾がある場合、それを積極的に取り上げるということである。ただし、それを直接指摘したり、責めたりするやり方はしない。相談者の言葉に基本的に同意し、その矛盾に気づかないふりをしながら、相談者の言葉をそのまま使って聞き返していくのである。3)の抵抗転用とは、相談者の変わりたくないという気持ちやためらい、

本音と建て前を否定せず、それを自然なことであると肯定しながら、相談者の言葉に込められた「できれば変わりたい（だけど難しい）」というニュアンスのうち、「できればかわりたい」気持ちに焦点をあてていくようにしていくことである。4)の自力支援とは、相談者の自己決定を尊重することによって、相談者が自信を持ってうまく変わっていけるように支援することである。

（３）４つの戦略 OARS（開き、認め、返し、要約）

OARS は「Open Question：開かれた質問」、「Affirm：是認」、「Reflective Listening：聞き返し」、「Summarize：要約」の頭文字をとった、MI の戦略、つまり具体的な話し方である。なお、MI を習得するためのトレーニングでは、これらの戦略をタイミングよく使えるようになることを目指す。また、戦略の使用頻度が多いことも重要なポイントとなっている。

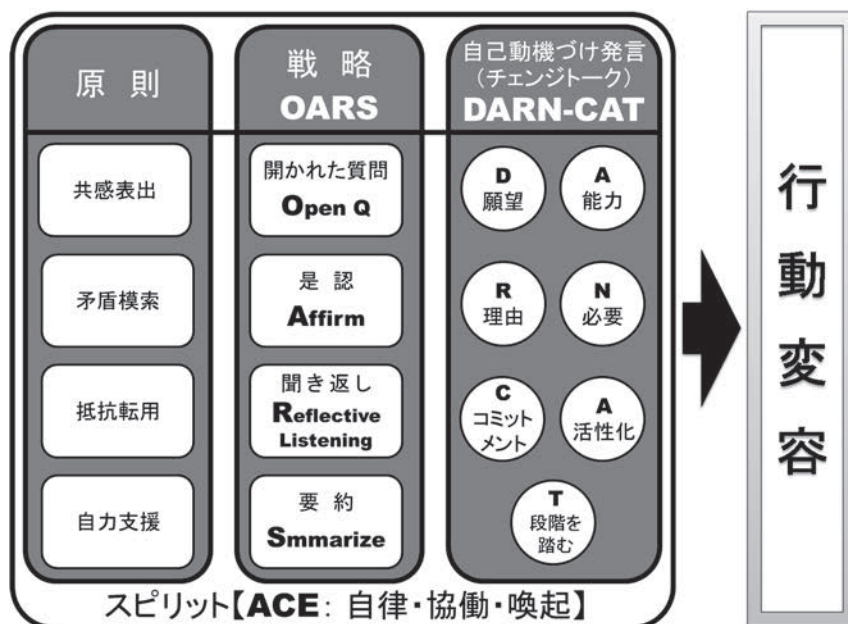


図 動機づけ面接の主要概念図

（４）自己動機づけ発言

上記の４つの原則に基づいて、OARS を的確に使いながら面接を進めることにより、相談者から引き出されるのが「自己動機づけ発言 (チェンジトーク)」である。これは変化の意思、意欲を言語化した相談者の言葉であり、行動変容を導くものである。MI の主たるゴールは相談者と支援者の間の信頼関係を確立し、この自己動機づけ発言を引きだし、それによって変化に必要な実際の行動の計画、遂行を導くことにある。自己動機づけ発言は、願望 Desire、能力 Ability、理由 Reason、必要 Need、コミットメント Commitment、活性化 Activation、段階を踏む Taking Steps に分類されており、まとめて DARN-CAT と呼ばれている。

ただし、これらの技術的側面だけではゴールに導けるものではない。MI のスピリット（基

本哲学)としてACEがある。自律 Autonomy (相談者が起点となる発言、行動を支援すること)、協働 Collaboration (支援者は相談者に伴走しながら相互関係のなかでゴールを目指すこと)、喚起 Evocation (支援者側が与えるのではなく、相談者側にたしかに在る潜在する力を顕在化するきっかけを起こそうとすること)であり、すべてに通底する土台となっている。技術ありきではないのである。

3. 職業相談場面との関わり

職業相談場面では、「なんとか就職したい、しなければならない」と考えている一方で「うまくできる自信がない」と、アンビバレントな感情に揺れる相談者に出会うことがあるだろう。そんなとき「そんなこと言っても何も始まらないからとにかく変化を起こしましょう (=否認)、行動してみましょう (=not 自律)」とつい正論を口に出してしまいがちである。しかし、このようなアプローチが奏効することに期待する支援者は少ないのではないだろうか。このような場合、どこか支援者側にも諦めにも似た悲壮感が伴うことがあるように思われる。MI によるアプローチはこのようなときこそ有効であり、行き詰まった状態から一歩抜け出す具体的方法として期待できるものである。

「今のままではうまくいかない、何かを変えなければいけない」と話す相談者に対して、「これまで、うまくいくように頑張ってきたんですね」と【是認：A】し、「だから、いま自信が出ない」と【聞き返す：R】ことで、アンビバレントな心情を浮き彫りにしていく。説得的になりたい気持ちを堪えて、自律・協働・喚起のスピリットに忠実に、OARS を運用し、4つの原則を守って支援していくことで、アンビバレントな状況に相談者自身が居心地悪くなっていくのを積極的に刺激しながら、「待つ」のである。

時間はかかるかもしれない。一度の面接で「何かを成し遂げた」というような達成感が支援者側に生まれにくいこともあるだろう。しかしそれに耐え、「やっぱり家族から認めてもらいたい【願望：D】」とか、「いまの自分のできそうなことはこれかもしれない【能力：A】」とか、「このままの生活が続くのは嫌だ【必要：N】」、「次までに履歴書を書いてきます【コミットメント：C】」などの自己動機づけ発言 (DARN-CAT) につなげていくようにする。一朝一夕に結果はでないし、理論を学んでからといって、すぐに技量が上がるわけでもない。しかし、このアプローチが問題飲酒行動の治療に成果をあげたように、動機づけ面接は人が行動変容を起こすために必要な支援について体系的にまとめられている理論・技法である。実践を重ね、必要な研鑽を積むための機会を活かし、有効な支援につなげていきたい。

参考文献

原井宏明 (2009). 方法としての動機づけ面接 岩崎学術出版社

(永作稔)

23 ポジティブ心理学

1. 理論の概要

ポジティブ心理学は、1998年にセリグマン（Seligman）、ピーターソン（Peterson）、チクセントミハイ（Csikszentmihlyi）らが提唱した新しい心理学である。従来の心理学は、人の悩み、葛藤、問題をいかに解消・解決するかを目的とする研究が多くを占めていた。しかし、人間のネガティブな側面だけでなく、ポジティブな側面にも焦点を当てて、その増進をはかっていく心理学も必要である。このような視点から、ポジティブ心理学は、ポジティブな個人的特性（より良く生きるための強みや才能、興味、価値観）を発揮して、ポジティブな主観的経験（個人が経験する肯定的な感覚である幸福感、満足感、充実感など）を獲得できるよう、データや実験に基づいた実証的な研究を行っている。加えて、これらを獲得し発揮できるような環境整備をすることも重要なテーマとしている。

2. 理論の内容

（1）楽観性

人が何らかの出来事に遭遇して、気分が上向きになるか、それとも下向きになるかは、その人が出来事をポジティブに受け止めるか、ネガティブに受け止めるかで異なってくる。その代表的な特性が楽観性である。楽観性を高めるにはどうすればよいだろうか。自分の悲観的な捉え方に気づき、違う受け止め方に変えていく必要がある。たとえば、コップ一杯の水が減っていった半分量になったとき、それを「もう半分しかない」と受け止めたならば、それは悲観的な捉え方である。しかし、これを「まだ半分もある」という考え方に転換できれば、楽観性が高まることになる。このように、物事の捉え方、すなわち認知を転換することによって楽観性を高めることが可能である。この点については、認知行動的アプローチを参考にすると良い。

（2）ウェル・ビーイング（well-being）と強み（character strengths）

セリグマンは、地球上で人生の満足量を増大させることがポジティブ心理学の目的であるとしている。彼は、人生の満足量をウェル・ビーイングという概念で捉えており、それは、ポジティブ感情、集中力、関係性、意味・意義、達成感という5つの要素から構成される。セリグマンとピーターソンは、ウェル・ビーイングを高めるためには、その個人が持つ「強み」を発達させ、また発現させることだとしている。個人の強みとしては以下のものが挙げられる。

- ①知恵・知識：創造性、好奇心、知的柔軟性、向学心、大局観
- ②勇気：勇敢さ、忍耐力、誠実さ、熱意
- ③人間性：愛情、親切心、社会的知能

- ④正義：チームワーク、公平さ、リーダーシップ
- ⑤節制：寛容さ、慎み深さ、思慮深さ、自己調整
- ⑥超越性：審美眼、感謝、希望、ユーモア、スピリチュアリティ

個人の強みは「VIA 強みテスト」を受けることで明らかにすることができる。『ポジティブ心理学 ペンシルバニア大学公式サイト』や末尾の参考図書で確認できる。強みを発達・発現させるには、明らかにした個人の強みをこれまでとは違う新しいやり方で発揮することである。たとえば、創造性に強みを持つAさんが、現在の仕事で満足感を得られないとしたら、それは仕事の中で創造性を発揮できていないからである。たとえば、発表資料の構成や見せ方で創造性を発揮することができるだろう。あるいはすでに、そのような工夫をしても満足感が得られないのであれば、創造性を企画立案や業務改善といった新しい方法で発揮するとよい。これにより、強みを発達させることができる。このような、強みの発達・発現により、仕事を通じてウェル・ビーイングを高めることが可能となる。

（３）ジョブ・クラフティング（job crafting）

ジョブ・クラフティングとは、仕事にやりがいを見出すための工夫をすることである。ビスワス＝ディーナー（Biswas-Diener）は、心理学的視点から３つの方法を示している。

- ①人との交流の質や量を見直す：仕事に関係する人との関係性を変えたり範囲を広げたりすることである。上司・同僚・顧客などとの関係を親密にしたり対立から協力関係へと変えたり、また、違う部署の人とも連絡を取り合ったりすることなどが挙げられる。
- ②仕事の意味・意義を広げる：仕事を持つ機能を、社会や他者に対して貢献している意味・意義にまで拡大して考えることである。たとえば、新幹線の車内清掃員の仕事は、清掃という機能を「乗客をもてなす仕事」という意味・意義に拡大して捉えることができる。
- ③仕事のやり方・範囲を見直す：自分の裁量の範囲で、自分の仕事の価値を高める、やりがいを持てるように仕事の仕方や範囲を少し変えてみることである。

ジョブ・クラフティングは、現在あるいは今後就く仕事において、個人の強みを発達・発現するための具体的な方法を考える枠組みであるといえる。

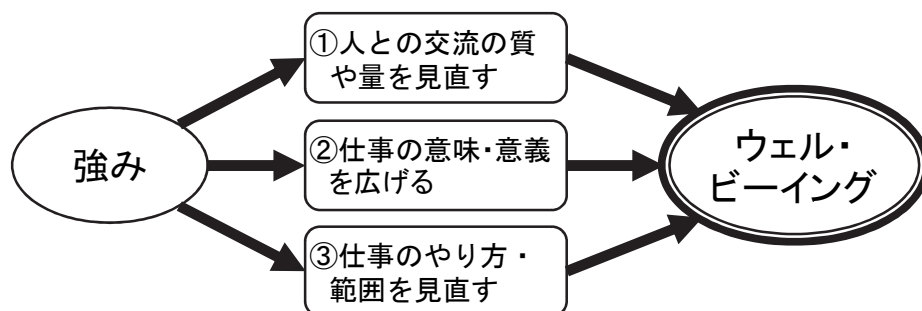


図 強みとジョブ・クラフティングとウェル・ビーイングの関係

3. 職業相談場面との関わり

ポジティブ心理学の考え方をを用いると、個人の強みを見出し、ジョブ・クラフティングをすることで、現在の仕事に満足度を生み出したり、就職・転職後における希望に満ちた働き方について検討したりすることができる。

まずは、クライアントの強みについて把握することである。「VIA 強みテスト」を実施してみるとよい。あるいは、キャリアの棚卸をする中で、高い業績を上げたエピソードや、困難を乗り越えたエピソードを語ってもらい、高業績の達成や困難の克服をするために用いた自分の強みについて話し合ってみるのもよい。その強みが、知恵と知識、勇気、人間性、正義、節制、超越性のいずれに相当するのかを検討すると良いであろう。

クライアントの強みについて把握できたら、次に、それをいかに仕事の中で発達・発現させるかについて検討していく。この時、次のように、ジョブ・クラフティングの3つの方法を参考にすると具体的に考えやすくなる。

- ①人との交流の質や量を見直す：強みを発達・発現させるために（あるいは、強みを発達・発現させたら）、従来の関係者とどのような新しいかかわり方ができるのか、どのような人たちまでかかわりを広げることができるのかについて話し合ってみる。
- ②仕事の意味・意義を広げる：強みを発達・発現させることが、社会や周囲の人に対してどのような貢献やメリット、喜びなどのポジティブな影響を与えることになるかを話し合ってみる。
- ③仕事のやり方・範囲を見直す：人との交流の質や量、仕事の意味・意義を広げるために、明日からすぐにできるようなちょっとした工夫や行動は何かを話し合ってみる。この行動は、従来はしなかった新しい行動であり、少しの勇気と努力で容易にできるものが望ましい。

最後に、行動目標が出来上がったら、実際に明日から実行し、そのことによるポジティブな主観的経験を得るまで、継続することが大事である。また、同時に、ポジティブな主観的経験に敏感になるように自他をよく観察することも重要である。

このように、ポジティブ心理学は、自分が持つ強みに気づかせ、またその強みをさまざまな形で発達・発現させることによって、より充実したキャリアを作り上げることに応用できるのである。

参考文献

NHK「幸福学」白熱教室制作班・エリザベス・ダン・ロバート・ビスワス=ディーナー（2014）.

「幸せ」について知っておきたい5つのこと－NHK「幸福学」白熱教室 KADOKAWA/中経出版

マーティン・セリグマン・宇野カオリ（2014）. ポジティブ心理学の挑戦“幸福”から“持続的幸福”へ ディスカヴァー・トゥエンティワン〔簡易版 VIA 強みテスト付〕

（高橋浩）

24 ナラティブ・アプローチ

1. 理論の概要

ナラティブ・アプローチとは、ナラティブ（narrative）という概念を手がかりにしてさまざまな現象に迫る方法の総称である。通常、ナラティブは、「語り」または「物語」と訳されることが多く、そこには「語る」という行為と、「語られたもの」という行為の産物の両方が同時に含意されている。しかし、その両義性と連続性を的確に表す日本語がないことから、一般にカタカナ表記の「ナラティブ」が用いられているのである。ナラティブ・アプローチは、医療・看護・心理・福祉などの臨床領域における新たな実践的方法として、社会学や文化人類学における新しい研究方法として、また、司法領域における紛争解決や企業・組織経営の新たな手法としても注目されている。心理療法の分野では、このナラティブ・アプローチが導入されて、ナラティブ・セラピーと呼ばれるようになったが、キャリアカウンセリングの分野においては、1990年代以降にポストモダンや社会構成主義などの影響を受けながら、ナラティブ・アプローチが導入されるようになった。

2. 理論の内容

（1）社会構成主義とナラティブ・アプローチ

ナラティブ・アプローチは社会構成主義の影響を強く受けながら発展してきた。社会構成主義とは、現実の客観的事実というものが存在しているのではなく、様々な人間の社会的活動において、主に言語を媒介として現実というものが構成される、と捉える理論的立場である。これは、私たちが今まで「客観的事実」と考えていたことがらが、実は私たちが「客観的事実」として「意味構成」していたに過ぎない、ということを示している。このように社会構成主義が、現実と言語で構成されるという立場に立つのであれば、心理療法やキャリアカウンセリングにおいても、クライアントが抱える心理的な「問題」や「キャリア」も言語によって構成されているのだから、ナラティブの変化を通してそれらも変化させることができる、と考えるのである。この意味で、ナラティブ・アプローチは、ナラティブを媒介して現実に変化をもたらすアプローチであるといえる。

（2）ナラティブ・アプローチのスタンス

ナラティブ・アプローチにおけるカウンセラーの関心は、クライアントがいかなる人間であるかを把握することではなく、クライアントのナラティブにおける意味構造、すなわちクライアントが社会においてどのような意味を構築していくかについて探索していくことである。つまり、問題はクライアントの中ではなく、クライアントによって語られたプロット（複数の出来事の関係を示す「筋立て」のこと）の中にあると捉えるので、カウンセラーは、クライアントが今もっているストーリーを、クライアントにとって望ましいストーリーへと書き換

える「共著者」という役割を担うこととなる。認知療法とナラティブ・アプローチは、事実に対する認知や解釈を変容させるという類似点を有する一方、認知療法がクライアントの問題の原因となっている「認知のゆがみ」を解決（＝原因の除去）しようとするのに対し、ナラティブ・アプローチは、原因を除去するのではなく、クライアントにとって望ましいストーリーを著述させることによって、問題が問題ではない状態にすること（＝問題解消）を目指すものである。

表 ナラティブ・アプローチのスタンス(高橋, 2015 より)

人間観	語りによって現実の意味を構成する存在である。
性格論	性格論はない。 語りが意味するところから生きていく。意味は語りのたびに変わる。 語りがディスコースに支配されている場合がある。
問題発生	固定的な語りに制約され、新しい物語、とくにディスコースに支配されない自分らしい物語(自己物語)を語れない場合に悩むが生じる。
支援目標	固定的な物語を支えている前提や意味構成を分解し検討して(脱構築)、自己物語を創り出せるようにする(再著述)。

(3) キャリアカウンセリングとナラティブ・セラピー

ナラティブ・アプローチにおけるキャリアカウンセリングを実践するにあたり、ナラティブ・セラピーの理論は、①ストーリーの背後にある意味の検討にもとづいて新たなストーリーを創造する②クライアントと対等な立場で共にストーリーを生み出そうとする姿勢、などの点で活用することができる。例えば、ナラティブ・セラピーの確立に関わった重要な心理療法家であるエプストン (Epston) とホワイト (White) の書き換え療法などがある。これは、問題を抱えているクライアントがもつ支配的なストーリー（「ドミナント・ストーリー」とよばれる、問題が染み込んだストーリーのこと）を、望ましく代替されたストーリー（「オルタナティブ・ストーリー」とよばれる、問題から解放されたストーリーのこと）へと書き換えることによって、クライアントにとって意味のあるストーリーを語れるように支援するものである。その代表的な方法に「外在化技法」とよばれるものがある。外在化技法は、自分が問題を内在しているという囚われからクライアントを解放するために、例えば「何があなたに〇〇（問題や悩み）をさせているのでしょうか?」といった投げかけをしたり、「〇〇という問題にどんな名前をつけますか?」とたずねてクライアント自身に問題の命名をさせたりするなど、「会話を外在化」することによって、問題をその人のアイデンティティから切り離すものである。その上で、カウンセラーはクライアントにドミナント・ストーリーではいまだ語られていないユニークな結果に目を向けてもらうことで、オルタナティブ・ストーリーへと書き換えていくことが可能になる。クライアントは必ずしも経験したことのすべてを語っているわけではないので、問題の影響の少ないことや問題の影響に対抗できることなど、ドミナント・ストーリーの「例外」＝「ユニークな結果」が存在している可能性が高い。例えば命名された問題や悩みである〇〇について「〇〇に影響されていたのに、最後までやりきったのはどうし

てですか?」といった質問をすることによってユニークな結果に気づかせるのである。

3. 職業相談場面との関わり

求職中のクライアントが、職業上の地位を失うという転機に遭遇していたとしても、アイデンティティや主観的キャリアをナラティブで構成させ、自らに意味と方向を与えられることが可能となる。そのためにカウンセラーは下記の役割を意識する必要がある。

- ・新しいストーリーを生み出す共著者としてかかわる。
- ・これまでの経験の中から、ディスコース（社会通念）や問題に影響されない部分、およびそれらに対抗できる部分、あるいは重要な意味を見出せるように問いかける（脱構築）。
- ・見出した事柄にもとづいてより望ましいストーリーを語れるように問いかける（再著述）。望ましいストーリーで生きてゆくことを支援する。

また、先述した「外在化技法」だけでなく、実際の相談場面で応用できるナラティブ・セラピーの考え方を以下に例示する。

- ・コラボレーティブ（協同的に）にかかわる。

専門家の知識や理論に基づく診断的な発言は、非専門家であるクライアントに大きな影響を与えるので、クライアントを「専門家のナラティブ」にはめ込んでしまう危険性がある。「クライアントの問題」を「専門家による問題」に変質させないために、専門家は専門知識で問題を語らない姿勢を取り、その対話はコラボレーティブで非権威的なものでなければならない。

- ・無知の姿勢をとる。

これは、既存の知識や理論をそのままクライアントに適用することに慎重であろうとする姿勢である。無知とは、専門的知識がないということではなく、あくまでクライアントの内的世界が持つ意味について無知であるということであるので、クライアントから教えてもらうという姿勢が必要になる。したがってカウンセラーは、専門的知識やディスコースを一旦脇に置く、クライアントの内的世界の専門家はクライアントでありカウンセラーはそれについて教えてもらう立場である、クライアントの内的世界に対して好奇心を持ち続ける（語りは常に更新される）、といったことに留意する。

参考文献

- マーク・L・サヴィカス（日本キャリア開発研究センター監訳）（2015）．サヴィカス 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．
- 野口裕二（2009）．ナラティブ・アプローチ 勁草書房
- 高橋浩（2015）．キャリア・カウンセリングにおけるナラティブ・アプローチ 渡部昌平編．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 福村出版

（梅村慶嗣）

Ⅲ ガイダンス理論編

1 日本のキャリアコンサルティング施策

1. 概要

キャリアコンサルタントの導入の背景については、2002年に厚生労働省から発行された報告書「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」が詳しく記述している。その中で、「経済社会環境が急激に変化し続け、予測のつかない不透明な時代となり、労働者、個人は一回限りの職業人生を、他人まかせ、組織まかせにして、大過なく過ごせる状況ではなくなってきた。すなわち、自分の職業人生を、どう構想し実行していくか、また、現在の変化にどう対応すべきか、各人自ら答えを出さなければならない状況となってきた」という最も基本的な問題認識を述べている。そのため、「個人主体のキャリア形成を強く打ち出し、企業や社会の活性化を図る方向に向けていくことが重要である」と述べる。では、個人主体であるべきキャリア形成に関わる根拠、またそれに至る経緯はどのようなものか。なぜ政策的な支援が必要となるのか。ここでは、日本のキャリアコンサルティング施策を考える際の基本事項を改めて取り上げる。

2. 内容

(1) キャリアコンサルティングの根拠

職業紹介における職業相談、職業能力開発における相談のいずれについても、従来、明確な法文上の文言はないと解されてきた（木村、2013）。

この点について、今般、キャリアコンサルタントの国家資格化を盛り込んだ「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が2015年9月11日に成立、同年9月18日に公布され、職業能力開発促進法において「キャリアコンサルティング」及び「キャリアコンサルタント」が規定され、法律上の根拠を得ることとなった。そして、キャリアコンサルティングは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう」と定義された（職業能力開発促進法第二条5）。また、関連して、事業主は「キャリアコンサルティングの機会の確保」（同第十条の三）、公共職業能力開発施設の長は「キャリアコンサルタントによる相談の機会の確保」（同二十三条4）に努めなければならないとされた。なお、公共職業安定所は、学校その他の関係者と協力して、「キャリアコンサルタントによる相談の機会の付与」等のために必要な措置を講ずるものとされた（職業安定法第二十六条②）。

(2) キャリアコンサルティング導入の経緯

キャリアコンサルティングに関する記述が公式文書の中にみられるようになった最初期のものとして、2001～2005年を計画期間とする第7次の職業能力開発基本計画がある。この計画の中で、労働市場を有効に機能させるためのインフラストラクチャーとして、以下の「労

働市場の5つのインフラ整備」が目標として掲げられた。

- ・労働力需給調整機能の強化
- ・職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化
- ・能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保
- ・職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備
- ・キャリア形成の促進のための支援システムの整備

最後の「キャリア形成の促進のための支援システムの整備」には、さらに以下の事項が含まれる。この記述が、日本におけるキャリアコンサルティングの実質的な端緒となる。

- ・キャリア・コンサルティング技法の開発
- ・キャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備
- ・キャリア形成支援を担う人材育成
- ・企業内におけるキャリア形成支援を推進するための情報提供、相談、助成金の支給等

（3）なぜ政策的な支援が必要となるのか

個人主体のキャリア形成については、厚生労働省職業能力開発局（2002）の中で、「経済社会環境が急激に変化し続け、予測のつかない不透明な時代となり、労働者、個人は一回限りの職業人生を、他人まかせ、組織まかせにして、大過なく過ごせる状況ではなくなってきた。すなわち、自分の職業人生を、どう構想し実行していくか、また、現在の変化にどう対応すべきか、各人自ら答えを出さなければならない状況となってきた。」という、最も基本的な問題認識を述べている。

その上で、本来、個人が自分で行うべきである個人主体のキャリア形成に、なぜ政策的な支援を提供するのかについて、以下の4点を挙げている。

- ・労働移動が増大する中で、雇用のセーフティーネットの観点から、個人主体のキャリア形成支援を通じて、個人の雇用可能性を高めていく必要があること。
- ・技術革新等により変化が常に生ずる中で、能力のミスマッチの解消を図るためには職業ニーズの動向と個人のキャリアを定期的に摺り合わせていく仕組みが必要であること。
- ・知識社会を迎える中で、新たな付加価値を生み出すためには、個々の労働者の自立した姿勢が必要であり、個人の取組みが企業や社会の活性化に直接影響すること。
- ・働く意識においても職業は自己実現を図るための手段という性格が強くなっており、職業上の自己実現を通じた社会貢献を支援することは豊かな社会の目標であること。

以上の観点から、個人主体のキャリア形成に政策的な支援がなされることとなる。

3. 職業相談場面との関わり

キャリアコンサルタントの具体的な活動は、これまで「キャリアコンサルティングの6ス

テップ」として整理されてきた。おもに、キャリアコンサルティングの中心となる個別相談は、おおむね以下のようなプロセスで行われる。

- (1) 自己理解では、職業興味や価値観等の明確化、職業経験の整理、職業能力の確認、環境の分析などを行うことにより、クライアント自身が自己理解を深められるように支援を行う。その際、クライアントの年齢、相談内容、ニーズなどを考えながら、適切に職業適性検査や心理検査も活用するなどしてアセスメントを行う。
- (2) 仕事理解では、クライアントがキャリア形成における仕事（ボランティア活動など職業以外の活動も含む）の理解を深めるための支援を行う。例えば、インターネット上の情報媒体を含め、労働市場に関する情報の収集・活用方法についてクライアントに助言を行う。
- (3) 啓発的経験では、インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等で職業体験をする意義や目的をクライアント自らが理解できるように支援を行い、その実行を助言する。
- (4) 意思決定では、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、家族との生活設計などの観点も考慮して、クライアントのライフプランの作成を支援する。その際、クライアントの長期的なキャリアプランと短期的で具体的な目標をバランスよく考える。また、クライアントの目標達成に必要な自己学習や職業訓練などの情報も提供する。
- (5) 方策の実行では、クライアントが実行するプランについて、より意欲をもって取り組んでいけるように動機づけを与える。また、クライアントのプランの進行の程度を把握し、クライアントの計画の変更などを支援する。
- (6) 新たな仕事への適応では、具体的な行動を起こした後のフォローアップを行う。クライアントのキャリア発達を支援するために、継続的なサポートを提供する。

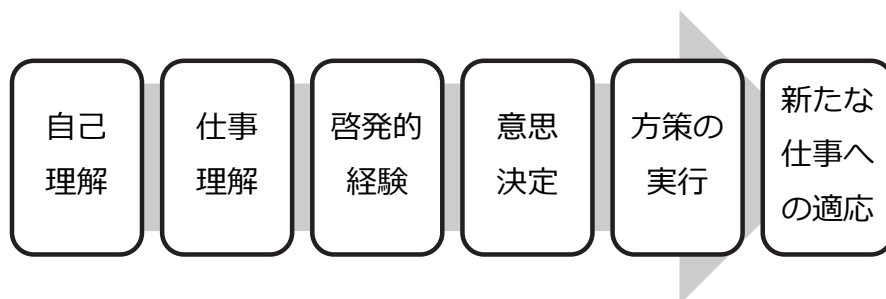


図 キャリアコンサルティングの6ステップ

参考文献

- 木村周 (2014). キャリア・コンサルティング理論と実際 カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して 3訂版 雇用問題研究会
- 厚生労働省職業能力開発局 (2002). キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書 厚生労働省

(下村英雄)

2 日本のキャリア教育施策

1. 概要

日本でキャリア教育が盛んになったのは1990年代以降である。公立中学校の職場体験実施率がほぼ100%となるなどキャリア教育の進展は目覚ましく、多くの学校で取組が行われている。しかし中卒・高卒・大卒の卒業3年以内離職率は中卒約7割、高卒約5割、大卒約3割であり（753現象）、中卒・高卒はいくらか減少傾向が見られるものの、大卒は高止まり状況にある。近年、大学でもキャリア教育が盛んになってきている。

2. 内容

（1）これまでの取組

日本でキャリア教育の本格的な取組の契機となったのは、1999年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続について」がキャリア教育（望ましい職業観、勤労観および職業に関する知識や技能を身につけるとともに、自己の個性を理解し主体的に進路を選択する能力、態度を育てる教育）を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある、と提言したことに始まる。2004年には文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」が出され、「キャリア教育とは児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」とされた。2006年には教育基本法が改正され、教育の目標で「職業および生活との関連」が重視された。2007年には学校教育法が改正され、義務教育の目標として「職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度および個性に応じて将来の進路を選択する能力を養う」とされた。さらに2008年の中央教育審議会答申では、学習指導要領改訂の基本的な考え方として「学習意欲の向上や学習習慣の確立のための一つの観点として、勤労観・職業観を育てるためのキャリア教育などを通じ、子どもたちが自らの将来について夢やあこがれをもったり、学ぶ意義を認識したりすることが必要」とされた。このようにキャリア教育は教育全体の横軸として配置され、大いに期待されている状況にある。

（2）導入の背景

キャリア教育導入の背景として1990年代のバブル崩壊以降の社会経済状況がある。就職・企業環境の激変である。グローバル化・競争化社会に伴い、企業からは即戦力が必要とされ、会社の人材育成能力が減ったこともあるだろう。正社員は厳選され、非正規職・外部委託が増加し、学卒就職市場も大きく縮まった。また若者の職業観・勤労観や意欲・態度、社会人としての基礎的な知識に対する問題意識も指摘されている。こうした背景を踏まえ、前項のような答申や法改正が連続して行われていった。同時期に経済産業省は社会人基礎力、厚生労働省は就職基礎能力等を発表しているが、問題意識は同様のものではあったと思われる。

（３）そもそもキャリア教育とは

キャリアとは、スーパーの定義によれば「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」とされる。キャリア教育とは「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」である。そのため「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の４能力領域・８能力を育てる必要があり、「キャリア発達を支援するためには、個別の指導・援助を適切に行うことが大切であり、特に、中学校、高等学校の段階では、一人一人に対するきめ細かな指導・援助を行うキャリアカウンセリングの充実が極めて重要である」とされる。教科や総合的な学習の時間等を用いて児童生徒の人間関係形成能力や将来設計能力等を育成するのに加えて、個別のキャリアカウンセリングも必要なのである。

（４）職場体験（インターンシップ）

国立教育政策研究所「平成 25 年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果（概要）」によれば、公立中学校の職場体験実施状況は 98.6%となっている。参加形態は「原則として全員参加」。一方で国・私立中学校における実施率は国立 62.3%、私立 25.8%に留まる。公立高校の実施率は 80.8%、職業高校（学科）の実施率は 87.3%である。なお公立高校における「在学中に 1 回でも体験した生徒の割合」は全体で 30.4%である（全員が参加している訳ではない）。普通科においては 18.1%であった。国・私立高等学校の実施率は国立で 10.5%、私立で 40.6%。キャリア教育は職場体験（インターンシップ）に限るものではないが、公立中学校・高等学校での実施率は高く、国立・私立では低い。また高等学校種では普通高校で低いという状況にある。国立・私立また普通高校進学者でも大学卒業（大学院修了）後は就職をする学生が通常であるが、将来の職業を考えることなく大学に進学する生徒も少なくない。小学校での商店街探検や中学校での職場体験等に加えて、高等学校・大学等でも生徒・学生に対して「将来どうなりたいか」「そのために今何をするか」を問うていく必要がある。

3. 職業相談場面との関わり

若者は、小中高を通じて各種のキャリア教育を受け、中学では職場体験を経験する。一方で、国立・私立学校、普通高校ではキャリア教育経験が少なく、「将来の目標」をはっきりさせないまま過ごしている可能性がある。実際、若者の３年以内離職率は下がっていない。インターンシップ等への参加促進のほか、企業講演・企業見学、社会人へのインタビューの実施、キャリア・インサイトなどのツールの活用など、あらゆる機会を作って直接的・間接的に仕事や自分の将来について考える機会をつくる必要がある。

経験の少ない若者も、クラスや部活、サークル等で「何らかの役割」を担い、「何らかの頑

張った経験・楽しかった経験」を持つ。社会構成主義キャリアカウンセリングの質的キャリア・アセスメント（第1部第16項参照）は、そうした「自分の好きな役割」「頑張ったこと／楽しいと思えること」を掘り起こし、自らの「未来のあってほしい姿」を想像するのに役立つ。単に「将来どんな職業をしたいか／どんな会社に入りたいか」では安易に大企業や公務員と答える生徒・学生も多いが、「将来どんな役割で活躍したいか」「将来周りの人とどんな関係でありたいか」と聞くことで、将来の自分のありたい姿をイメージしやすくなる。

職業カードソートの技法を用いた「仕事に対する価値観発掘シート」

できないでなく「面白そう」「やりたい」に○	大企業の社長、医師、ロボットの開発、カウンセラー、警察官、市役所職員、社長秘書、画家、大学教授、プロ・サッカーチームの監督、リニアモーターカーの開発、薬剤師、パイロット、花屋さん、ホテルのフロント、陶芸家、動物園の飼育係、弁護士、レスキュー隊員、魚屋さん、レストランのシェフ、コンビニの店長、料理研究家、俳優、自動車整備士、カーレーサー		
○をつけた職業について、自分なりにグループ分けをして、それぞれに「選んだ理由」を書く（※）		○をつけなかった職業について、自分なりにグループ分けをして、それぞれに「選ばなかった理由」を書く	
全体をみて自分の価値観は？優先順位は？			

※「好きだから」「カッコいいから」で済ませずに、なぜ好きなのか、どこがかっこいいのかも考えてみよう。

図 簡易版職業カードソート(ワークシート)

職業相談場面でも就職先を選べない若者と対峙することがあるだろう。多くの若者は職場体験を経験しており、その他のキャリア教育も経験している。そうした経験の棚卸しをすることも重要だろうし、直接的なキャリア教育経験だけでなく学校生活や日常生活で「頑張ったこと」「好きだったこと」を確認していく作業も重要である。学業や部活に限らず、稽古ごとや読書、テレビ番組やよく読む雑誌についてでも良い。海外や異文化に興味のある若者は海外に関連したテレビや雑誌を見るだろうし、ものづくりに興味のある若者はそれに関連したテレビや雑誌を見るだろう。

職業相談場面においても「キャリア教育の経験が、職業相談場面でも生かせないか」と考えることで、豊かな職業相談が可能となる。

参考文献

- 日本キャリア教育学会編（2008）. キャリア教育概説 東洋館出版社.
- 仙崎武・池場望・下村英雄・藤田晃之・三村隆男・宮崎冴子編（2010）. キャリア教育リーダーのための図説キャリア教育 雇用問題研究会.

（渡部昌平）

3 管理者としてのカウンセリング論

1. 概要

管理者としてカウンセリングを考える場合、(1)自ら労働者としてキャリアカウンセリング／メンタルヘルスを考えるのに加えて、(2)管理者として組織や部下（従業員）のキャリアカウンセリング／メンタルヘルスを考える側面も加わる。自らも健康的に職業生活を送ると同時に、部下を含めた部署全体が健康的に職業生活を送り、さらには部署全体として実績を出していく必要がある。問題が起こったときに早期に対応するだけでなく、そもそも問題が起こらないような予防的・開発的カウンセリングの知識を持つことが重要である。また普段からのコミュニケーションや信頼関係が大切である。

2. 内容

(1) 労働者の心の健康の保持増進

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省，2006）によれば、企業・事業場におけるメンタルヘルスケアは担い手や関係により以下の4つのケアに分けられる。

表 メンタルヘルスの4つのケア

①セルフケア	労働者自身が自らのストレスに対処する
②ラインケア	上司・管理職などの管理監督者が部下のストレスに配慮する
③事業場内・ 産業保健スタッフによるケア	内部産業保健スタッフがセルフケアやラインケアを促進するための企画立案・環境調整・対外窓口などを担当
④事業場外・ 専門家資源によるケア	外部心理職専門家がより専門的なメンタルヘルスケアを提供するため、各企業・事業場内に参画し、心理カウンセリングなどを担当

管理者は、①自らセルフケアするとともに、②部下のラインケアを実施し、必要な場合は、③④の内部・外部の保健スタッフにつなぐ役割が求められる。メンタルヘルスについては問題が起こったときの個別対応のほか、問題が起こらないようにする予防対策・開発教育も重要である。問題がありそうな部下・後輩の早期発見（例：遅刻の増加や容姿への配慮の欠如等）と対応、職場のコミュニケーションの強化・改善など取り組むべきことは少なくない。

(2) モチベーションの喚起

職場運営を考えた場合、メンタルヘルスだけでは職場は回らない。企業であれば利益を上げなければいけないし、集団の目的に基づいて運営を継続しなければならない。そのためには従業員1人1人が自らの役割を責任感を持って全うすることが必要である。

「やる気スイッチ」は一人一人異なる。ある社員は「企画をするのが好き」、ある社員は「人と接するのが好き」、個々人の特徴があり、向き・不向きもある。仕事をえり好みすることはできないが、協力して対応することで成果を最大限にすることはできる。個人のモチベーシ

ョンの把握とともに、集団のモチベーションの維持・獲得も管理職として重要な仕事である。

（３）傾聴から積極的傾聴へ

部下の話を聞くに当たっては、途中で自分の意見を挟んだりすることなく、しっかりと傾聴することが重要である。それにより部下との信頼関係が構築され、部下の自己理解（役割理解）が進み、望ましい変化が促進される。キャリアやメンタルの問題でしっかり聞くべきときは、仕事をしながら片手間に聞いたり、難しい顔をして腕組みをしながら聞いたりするのではなく、率直に話せるような落ち着いた態度と雰囲気が必要である。自己一致（取り繕わない）、無条件の肯定的配慮、共感的理解が求められる。こうした傾聴は重要な態度であるが、ただ単に話を聞いていればいいというものではない。うなづきやあいづちは当然として、自分の理解が正しいか確認したり、分からないことは質問したり、出てきた感情に反応したりすることも必要である。そうした「積極的傾聴」を行うことで、部下の話に対して共感的理解ができ、「一緒に問題解決をしていく」という信頼関係が形成されていく。

（４）開発的カウンセリング／従業員教育

成果を上げていくには目標を持ってPDCAサイクルを回すことが重要になる。そのため部下に「未来にはどうなりたいか／どうなるべきか」という視点を持たせることが重要になる。目標が明確になれば「しなければならないこと」が明確になる。部下の経験が浅い場合、目標が明確化しても「しなければならないこと」が明確にならないかもしれない。先輩として、部下が分からないことはアドバイスしていく必要がある。総務・人事部門など成果が見えづらい部門の場合、「他の部署の役に立つ」など抽象的な目標を立てざるを得ないこともあるだろう。その場合でも具体的な行動目標（例「他部署から月に１回感謝される」）を持つことで、部下・後輩の仕事満足を上げることは可能である。

（５）評価との関連

評価は当然に会社ごとに定められた評価基準で行うことになる。数値や実績、成果とで判断されるかもしれない。部下の成長を願う場合、評価として用いるかどうかはさておいて「発達の視点」「プロセスの重視」による声かけも必要になる。「いい工夫をしたね」「お客さん、喜んでくれていたね」「成果にはつながらなかったが、あの取組は評価しているよ」など部下の努力や工夫を認める発言である。評価にはつながらなくとも「分かってくれる人がいる」「相手に喜ばれる／褒められる」ことは、代え難い喜びとなる。

３．職業相談場面との関わり

管理者としてのカウンセリング論は、職業相談場面では直接に関係してこないかもしれない。しかし人事部・総務部の管理者だけでなく、メンタルヘルスケアや従業員のキャリア形

成に関する問題意識は重要である。

職業相談場面ということでは、上司といざこざを起こして退職してきた求職者と応対することがあるかもしれない。また管理職で退職し、別の会社に応募する求職者もいるだろう。ややもすると相談者は自らの管理者との関係を相手に投影して相談するケースが出てくる。相談者としては「自らと管理者との関係（管理者に対してどういう感情を持っているか／管理者はどうあるべきと考えているか）」について整理しておく必要がある。

離職原因の多くに人間関係が関わっている。人と人が分かりあうということは難しい。偏見や先入観、根拠のない推測が少なかったとしても、人は「自分が正しい」と思いがちだし、自分自身の感情にとらわれがちである。言い換えれば、自分自身の問題を（相手の問題として）相手に投影しやすい。見ず知らずのもの、経験したことの無いものには恐怖や不安を感じ、変化には抵抗する。相手を知らないうちから自分から積極的に情報を開示するのは不安を伴う。時には相手の理不尽な怒りやいらだちに当たることもあるだろう。それでも多くの場合、仕事は続けなければならないし、何らかの結果を出さないといけない。仕事を続けるからには、できるだけ本人も周囲も雰囲気良く、また積極的に仕事ができるようになれば本人も周囲も幸せになれる可能性が高まる。そうしたクライアントの気持ちに寄り添うことで、職業相談も充実したものになるだろう。

「管理者としてのカウンセリング論」は管理者だけのものではない。全ての職場の全ての従業員がカウンセリング論を自分のこととして考えることで、よりよい職場になり、満足の高い職業生活が送れるようになる。「職場の同僚に対する傾聴、自己一致・無条件の肯定的配慮・共感的理解」によって信頼関係が生まれ、同僚同士のモチベーションの喚起により、やる気や信頼関係はさらに強化されていく。そのためには日頃からギブ・アンド・テイクの関係だけで済まらずに、挨拶をする、お互いに自己開示をする、相手を信頼・尊重する、自分の感情を見つめる／相手の感情に配慮する、時には質問をしたり質問を促したり、話し合ったり議論したりするなどの取組が必要である。「キャリアやメンタルヘルスに課題のある部下・後輩をカウンセラーのところに送り込む」というだけでなく、「自分が支える／お互いに支える」「部署・従業員全体で支え合う」という視点が重要である。非常時の1対1の専門的カウンセリングだけでなく、日常のコミュニケーション／日々の従業員教育が重要である。

こうした関係は職業相談場面やカウンセラーとクライアントの関係にも当てはまる。カウンセラーを上、クライアントを下と見るのではなく、対等な関係として時候の挨拶をし、コミュニケーションをし、支え合っていくという意識が大切である。

参考文献

ジェシー・S・ニーレンバーグ（2005）．「話し方」の心理学 日本経済新聞出版社。
平木典子・裴岩秀章編著（2001）．カウンセリングの技法 北樹出版。

（渡部昌平）

4 キャリアガイダンスのデリバリー・セグメント・コスト

1. 理論の概要

最近のキャリアガイダンス論では、キャリアガイダンスの「内容」ではなく、むしろ「体制」を論じる傾向が強い。また、従来、キャリアガイダンスを論じると言えば、キャリアガイダンスで「何を」行うのかを論じることであった。しかし、最近のキャリアガイダンス論は、むしろキャリアガイダンスを「いかに」行うのかを論じるのかに力点を置くことが多い。そうした議論の代表的なものが、いかにキャリアガイダンスを提供するかを論じるデリバリー論である。キャリアガイダンスのデリバリー論では、キャリアガイダンスの提供手段を「情報」「相談」「ガイダンス」の大きく3つの構成要素に分けて考える。特徴を以下に述べる。

2. 理論の内容

(1) 情報

最近のキャリアガイダンス論は「情報」の重要性を徹底して強調する。キャリアガイダンスにおける情報とは、各種の職業情報、求人情報、教育訓練に関する情報などであり、その他、個人がキャリアを考える上で参照すべきあらゆる情報は全てここに含まれる。これらの情報を印刷物やインターネットその他の媒体を通じて簡単に検索できるようにしておく。こうすることで、人々は自らの取るべき行動を決定し、就職活動やキャリア形成に向けて動き出す。1人のクライアント・求職者が自分だけで必要な情報全てを収集しようとしても必要となる情報をくまなく集めることは難しい。個人にかわって偏りのない情報を分かりやすく提供することが、キャリアガイダンスでは最も基本的な支援となる。

(2) 相談

「相談」は、いわゆるカウンセリングであり、1対1の対面的な状況でキャリアガイダンスを提供するものである。「相談」の特長は、多様なクライアントに柔軟に対応し、クライアントが欲する情報や支援をカスタマイズして提供できるという点である。人が媒介することで、本来、クライアントが考慮すべき点を考慮していない場合に是正できることも大きなポイントになる。例えば、1980年代以降のキャリアガイダンスに関する効果を分析した結果でも、カウンセラーの人的な支援が全くない場合とある場合とでは、ある場合の方がクライアントにとって効果が高いことが明らかにされている。一方、カウンセリングによるキャリアガイダンスの唯一最大の難点は何よりもコストがかかることだとされる（OECD, 2004）。

(3) ガイダンス

「ガイダンス」は、「情報」と「相談」の中間的な位置づけである。日本で言えば、就労支援機関が開催している各種セミナーや講習会などが該当する。このセミナー形式のキャリア

ガイダンスは日本でも馴染みが深いために、あえてキャリアガイダンスの1つとして論じる意味が不明確になりやすい。しかし、セミナー形式のキャリアガイダンスには、たんに情報提供をグループ形式で行うという以上の意味がある。例えば、セミナーや講習会には同じようなニーズをもった同じような問題を抱えた人間が訪れる。そのため、うまく構成した場合にはグループのメンバー間のコミュニケーションが相互の問題解決に役立つ。自らが目下抱えている問題は他のメンバーと共有しうるものであると知るだけでも効果があるが、互いに同じような立場で意見を言い合ったり、他人を観察するプロセスが特に有益となる。

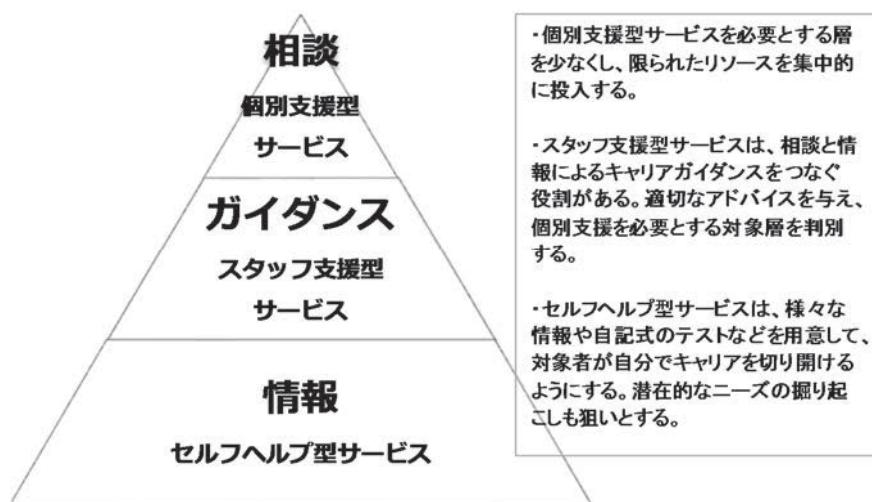


図 キャリアガイダンスにおける「相談」「ガイダンス」「情報」(下村, 2013b より)

3. 職業相談場面との関わり

(1) デリバリー

キャリアガイダンスを構成する3要素である「情報」「相談」「ガイダンス」は、それぞれコスト（時間）の安さ、支援を提供できる人数、サポートの程度、支援者の専門性の点で特徴がある。「情報」には、①大多数の対象層にコストや時間をかけずに支援を提供する、②サポートの程度は浅く、支援者の専門性は高くなくて良いという特徴がある。一方で、「相談」には、①少数の対象層に、コストや時間をかけて支援を提供する、②サポートの程度は深く、支援者の専門性は高いといった特徴がある。そして、「ガイダンス」には、その中間的な位置づけがある。キャリアガイダンスのデリバリー論では、これらをいかに組み合わせてキャリアガイダンスを構成するかということが論点となる。

(2) セグメンテーション

デリバリーの考え方は、対象層をセグメント（いくつかのグループ）に分けて、それぞれにあったデリバリーを行うといった考え方に結びつく。自分で十分にやれる準備が整っている利用者には「情報」、ある程度準備が整っている利用者には「ガイダンス」、十分に準備が整っていない利用者には「相談」といった支援を行うという考え方である。上述したとおり、

「情報」は最も間口の広いキャリアガイダンスであり、いわゆる職業情報や労働市場情報を提供して、対象者に自分でキャリアを切り開けるようなサービスを提供する。「ガイダンス」は定期的なセミナーや講習会を開催して、より深い支援を要する利用者には、例えば丁寧な質疑応答のような形で適切なアドバイスを与える。また、個別相談を必要とする対象層の判別も行う。このようなプロセスを経て「相談」では、最も深い支援が専門的なカウンセリングサービスの形で提供されることとなり、ここに限られた人的・金銭的・時間的リソースを集中的に投入することとなる。

（３）コスト

キャリアガイダンス全体のスキームをデザインすることなしに、個別のキャリアガイダンスを漫然と考えてしまった場合、キャリアガイダンスは非効率なものとなる。十分に全体のスキームが練られていないサービスは、必ずしも利用者の目的・関心・意図とあわない。そのため、利用者の様々なニーズをすべて個別相談として対応する割合が高くなる。結果的に、キャリアガイダンス体制全体の矛盾を、次々と、個々のキャリアカウンセラーが個別に潰していくようなキャリアガイダンスとなる。そのため、カウンセラーや相談担当者にも多大な負担がかかる。個別支援はもっとも効果的であるが故にもっともコストのかかるデリバリー手段である。したがって、キャリアガイダンスの全体的なスキームを欠くノープランの個別支援型のキャリアガイダンスだけでは、コスト面で存続が難しくなる。キャリアガイダンスの全体的な枠組みを考える際には重視すべき視点となる。

なお、ここで述べたキャリアガイダンス全体のスキームのトピックは、キャリアガイダンスサービスを活用する個々のクライアント・求職者・利用者にとっても重要となる。求職活動を行ったり、キャリアを考えたりする上で、キャリアガイダンスはどのようなサービスから構成されているのか、また、どのようにデザインされているのかを理解してもらうことで、支援サービスはより効果をあげ、効率化がなされるからである。利用者の適切な認識に基づくニーズに適合した納得のいく支援サービスの選択を可能とすべく、適切な情報提供・啓発の重要性・必要性がある。

参考文献

- 下村英雄（2013a）．職業情報とキャリアガイダンスーその政策的・理論的・実践的示唆 ビジネス・レーパー・トレンド（2013年2月号） 28-33.
- 下村英雄（2013b）．成人キャリア発達とキャリアガイダンスー成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤 労働政策研究・研修機構
- OECD（2004）．Career guidance and public policy: Bridging the gap. Paris: OECD.

（下村英雄）

5 社会正義のキャリアガイダンス論

1. 理論の概要

最近のキャリアガイダンス論は、キャリアガイダンスの目標や目的をより幅広く捉えるようになっている。従来、キャリアガイダンスは労働市場をより効果的に機能させることで経済的な効率性を支えるものと考えられてきた（labour market goals：労働市場上の目標）。キャリアガイダンスによって、十分に情報提供を行い、考える機会を提供することで、労働需給のミスマッチが是正され、人的な資本は効率的に分配されると想定されてきたからである。また、同じような意味で教育訓練のミスマッチを防ぐことも重要な目的（lifelong learning goals：生涯学習上の目標）の1つとされてきた。労働市場参入に向けて各人は何らかの教育訓練を受ける機会を選択できる。その際、得意な分野や興味のある分野で教育訓練を受けた方が教育訓練効果があがる見込みが高い。このことは最終的には労働需給の効果的なマッチングに結びつく。最近のキャリアガイダンス論は、こうした労働および教育面でのミスマッチ解消に向けた取り組みの延長線上に、社会的な平等や社会的な包摂を推進する社会正義（social justice または social equity）の視点を強調することが多くなっている。

2. 理論の内容

（1）社会正義のキャリアガイダンス論への世界的な注目

社会正義のキャリアガイダンス論は、従来のキャリアガイダンスの延長線上に格差や不平等を解決する糸口をみる。例えば、キャリアガイダンスによって、貧困や犯罪といった社会的な排除に伴う問題を解消することができると期待されている。適切に教育訓練を受け、適切に労働市場とのマッチングがなされれば、無業や失業の状態は回避され、一定の収入を得て、結婚をし家庭を持ち、ある程度の社会生活を送っていくことができる。このことによって、貧困やそれ故の犯罪を防止できると考えられている。そのため、世界銀行では、キャリアガイダンスは全て自分の人生は自分で決めるという権利を保障するものであり、その意味でキャリアガイダンスは民主主義的な社会の基盤になるとも述べる。以上のような観点に基づいて OECD、ILO などの国際機関でも、キャリアガイダンス全般の政策的な目標を教育面、労働市場面に加えて社会正義の3つの面から整理するに至っている。

（2）社会正義のキャリアガイダンス論の特徴

キャリアガイダンスにおける世界最大の国際学会である IAEVG（International Association for Educational and Vocational Guidance；国際キャリア教育学会）では、社会正義のキャリアガイダンス論におけるコミュニケを出している。その記述には、社会正義のキャリアガイダンス論の特徴がよく現れている。以下に要所を抜粋する。

「社会的な不公平や分断が近年とみに増加しており、経済的・社会的格差は国の中でも国

の間でも拡大している。現在の様々な経済的要因によって状況はより激しさを増している。」

「我々は、社会のあらゆるレベルで社会正義に対する関心を促進する必要がある。そのため、政策的・制度的な取り組みの中に、社会正義に対する本質的でよく認められたアプローチを取り入れていく必要がある。」

「IAEVG は世界最大のガイダンス組織であるが、事業者、実践家、学者、政策担当者に対して、自らの実践を導く中心的な価値として社会正義を取り込むべく努力するように要請する。(中略) また、その雇用者は、こうした取り組みを支援しなければならない。これによって確実にキャリアの実践は意義深いものとなり、本物のキャリア選択が全ての人々によってなされるようになるであろう。」

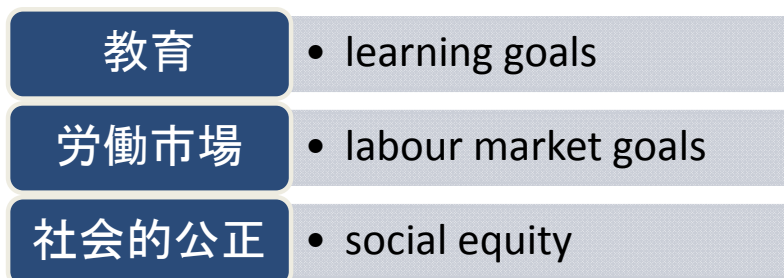


図 最近のキャリアガイダンスの目標・目的

(3) 社会正義のキャリアガイダンス論の背景

社会正義のキャリアガイダンス論の背景としては、まず、日本では「フリーター・ニート」などの若年不安定就労の問題として表面化した社会的排除層の若者に関する動向がある。社会的排除層の若者は欧米の先進諸国でも共通して問題になった。そうした若者達をどのように社会の中に取り込むか (social inclusion) が 90 年代以降、社会政策・若年政策の問題となった。その結果、先進諸国に共通する政策課題に対する反応が、キャリアガイダンス研究で生じた。従来、キャリア心理学では十分に重視されなかった社会経済的な要因に、改めて直接的な関心が向けられるようになった。

また、より昨今の特徴として、どの先進国においても不公平や格差の問題が深刻であると認識されるようになった。例えば、上に抜粋したコミュニケも、冒頭、「社会的な不公平や分断」「経済的・社会的格差」への言及から始まっている。こうした問題への対応がキャリアガイダンスの領域でも必要であると考えられた。特に、キャリアガイダンス論は、伝統的に自由主義的・市場主義的であり、知らず知らずのうちに、激しい競争に人々を駆り立て、適応を強いてきた面があるのではないか。そうした反省が 90 年代から 2000 年代にかけてキャリアガイダンスに関する様々な文献で見られるようになった。キャリアガイダンスは、本来、人々の職業選択の自由を保証する。したがって、そうした自由が阻害された社会経済的な状況が見られた場合、何らかの適切な対応が必要ではないかという視点が現れるようになった。

結果的に、従来、個人のキャリア発達や職業能力開発を支援するものと考えられがちであ

ったキャリアガイダンスは、社会全体の問題や課題を解決するための重要な手段であると主張されることが多くなり、現在に至っている。例えば、ワッツ（1996）は、市場原理に基づいたキャリアガイダンスは、今後、社会福祉的なキャリアガイダンスへと大きく変化する転換期にあると主張した。社会正義のキャリアガイダンスの背景には、先進各国に共通した不公平や格差の問題が色濃く反映されているのである。

3. 職業相談場面との関わり

社会正義のキャリアガイダンス論は、本来、概念的・理念的な取り組みといった側面が強い。しかし、次第に、具体的な実践に向けたアイディアも多く報告されるようになっていく。

最も基本となるのは「カウンセリング」である。ただし、ここで言うカウンセリングは、より深い意味で捉える必要がある。例えば、先に引用した IAEVG コミュニケでは「声(voice)」という単語が何ヶ所か現れる。これは、社会正義のキャリアガイダンスが対象とすべきクライアントには、マイノリティや社会的・経済的な弱者、中心的な文化から排除された周縁的な利用者層が多いからである。そのため、そもそも何を言いたいのか、何を問題に感じているのかといった「声」を、深い意識で「傾聴」する必要がある。特に、クライアントが語る悩みや問題をたんに一個人の悩みや心配事として捉えるのではなく、必要に応じて、社会全体の問題として捉えて聴いていくことも、社会正義のキャリアガイダンスの一步となる。

また、場合によっては、個人の内面や認知に解決を求めず、様々な機関・組織・制度に導くことで具体的な問題解決の手段を直接的に提供していく。こうした介入支援を、キャリアガイダンス論では「エンパワメント」と呼ぶことが多い。さらに、社会正義のキャリアガイダンス論では、カウンセラーが組織や社会に向けて情報発信を行い、まさにここに社会的な問題を抱えているクライアントがいることを知らせ、代弁し、何らかの示唆・提言を行う活動も含むことがある。こうした活動を「アドボカシー」と呼ぶが、今後、よりいっそうの発展が期待される分野である。

これら「(深い意味での) カウンセリング」「エンパワメント」「アドボカシー」が、当面のところ、職業相談場面との関わりの具体的な接点となるであろう。

参考文献

- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 311-323.
- Watts, A. G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, & R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London, UK: Routledge. pp.352-355.

(下村英雄)

JILPT 資料シリーズ No.165

職業相談場面におけるキャリア理論及び
カウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査

発行年月日 2016 年 3 月 28 日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2016 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)