

労働政策フォーラム2013年12月6日

「現代社会の諸問題とキャリア・コンサルティング
多様化する個別キャリア支援のあり方を考える」

現代社会の諸問題と キャリア・コンサルティング

—各領域に共通する課題および可能性

労働政策研究・研修機構
下村英雄 (hsim@jil.go.jp)

現代社会の諸問題：企業

• サービス経済化と多様化する顧客ニーズ

- サービス経済化の進展の中で『多様化する顧客ニーズへの迅速・的確な対応、新たな技術への対応等がますます重要となっている』

• キャリアの個別化・多様化

- 個別労使紛争の急増と多様化の背景には『労働者の就業意識・就業形態の多様化やそれに伴うキャリアの個別化、多様化が進んでいる実態がある』

• 自律的なキャリア形成

- 『職業生涯が長くなる一方、激しい環境変化による企業寿命の短縮、技術や職務の変化等に伴う離転職の可能性の増大など、働く者個人が自ら職業キャリアの方向づけを迫られる機会が拡大』

現代社会の諸問題：大学

- 大学の多様化・大学生の多様化
 - 少子化と大学進学率50%超え
 - 画一的な対応が難しい多様な大学生の出現。
- 一様化した大卒労働市場における
伝統的な新規学卒一括採用
- 「大学」はどうあるべきかの認識の多様さ
 - 高度な専門教育、職業人養成、基礎的・汎用的な能力の養成
- 学生の将来像、ビジョン、目標設定の困難

現代社会の諸問題：行政

- 行政サービスに対するニーズも多様化。
- 現在、公共職業サービス機関では、極めて多様な対象層に個別キャリア支援を提供。
 - 若年者、長期失業者、高齢者、障害者（発達障害含む）、非正規労働者、母子家庭の母親・父子家庭の父親、被災者、外国人、就農等希望者、刑務所出所者、職業訓練希望者、ホームレス、生活困窮者、生活保護受給者、その他特に配慮を必要とする者
- 海外でも類似の状況がある。
 - Duggan & Jurgens (2007) シングルペアレント、離死別で生活手段を失った配偶者、福祉受給者、ワーキングプア、近親者による暴力被害者、失業者または不完全雇用の労働者、ホームレス、高齢者、受刑者・出所者、心身障害者、薬物依存者、退職者、移民等。

現代社会の諸問題と キャリア・コンサルティング

• 企業

- 顧客ニーズの多様化、従業員構成の多様化、組織と個人の関係の多様化、従業員による組織のミッション・バリューの認識の多様化。
- 社内外の様々な「ダイバーシティ」に臨機応変に対応する手法として、個別キャリア支援への関心の高まり

• 大学

- 学生の多様化
- 学生が抱える問題の多様化

• 行政

- 国内外で、各種施策が十分にカバーできない多様なニーズに対応するために、政策パッケージに個別キャリア支援を含めることが多い。
- 個別キャリア支援によって万全のセーフティネットを提供

従来：安定的なシステムと キャリア発達

学校

就職

キャリア形成

スキル形成

退職

- 安定的なシステムと、そのシステム上をたどるルートがはっきりとしている。
- いかに節目の選択を的確・適切に行うかが焦点となる。
- 進路選択・キャリア選択の支援
= 学校進路指導的なもの
= 職場内のキャリアパスの選択
= 社内でどう働くかの選択
- いずれにせよ、重要なのは、システム内でどう対処するかであり、あくまでシステムの問題。

現在：システムの流動化と キャリア発達の多様化

学校

就職

キャリア形成

スキル形成

退職

- 従来、安定的と思われていたシステムが軋み、崩れ、流動化している。
- 一方で、従来のシステムで染みついた漠然とした期待や規範的な価値は厳然と残り、そのギャップにとまどう。
- このギャップの感じ方が、各人多様であるため、システムの問題として回収し切れず、個人の問題として噴出してしまおう（ex.社内うつ、就活うつ）
個人を対象とした個別キャリア支援が、現在、求められている。

今後：確固たる外的基準を 欠いたキャリア発達

学校

就職

キャリア形成

スキル形成

退職

- 今後、安定的なシステムの記憶が遠ざかるにつれて、確固たる規範や基準をまったく欠いた状況が出現する。
- 各人、外側から基準が与えられない状況で、自分のキャリア発達を考えていかなければならない。
- もはや何をどう考えて良いのかわからない状況での個別キャリア支援。
- 新たな個別キャリア支援 カリア・コンサルティングの可能性の模索

個別キャリア支援の本質

- 現代社会の基本的な様相
 - 「安定的なシステム」から「流動的なシステム」へ
 - 「画一性」から「多様性」へ
 - 「集団」から「個人」へ
- 「流動的なシステム」から漏れ落ちる「多様性」を「個人」を対象に取り扱う
- 各種のシステムが十分に対応しきれない「多様性」を扱うのが、現代社会における個別キャリア支援（キャリア・コンサルティング）

「ゴールキーパー」モデル

- 現代社会における各種システム内の
個別キャリア支援の重要性を示すモデル
 - どのようなシステムも、システムで解決しえなかった問題に最終的に対処する仕組みが必要であり、それは1対1の対応となる。
 - 個別キャリア支援の仕組みがないシステムは不可能であるが、逆に個別キャリア支援だけを抜き出して考えることも不可能。
 - システムに問題がない場合、個別キャリア支援の仕組みは重視されないが、逆にシステムに問題がある場合、個別キャリア支援の重要性は過度に増し、負荷が高くなる。
- 個別キャリア支援に問題が生じる場合には
システムに問題がある。

最近のキャリア理論の 動向との関連

- 「物語的、文脈的、構築的」 (narrative, contextual, constructive ; Niles & Harris-Bowlsbey , 2002)
 - 21世紀に入って、従来の「発達の」なキャリア理論から大きく パラダイム・シフト したと見なされている (Savickas, 1995)。
 - ナラティブ、コンストラクティブ等のキーワードの流行とは裏腹に極めてシビアで現実的な認識が示されている。
- 外的な基準を欠くために、自分なりの意味を付与した「物語」が必要となるが、それには自分が置かれた「文脈」を捉え直すことで、自分のキャリアを自ら「構築」していかなければならない。
 - 職業からキャリアへ、キャリアから 意味へ

現代社会における 個別キャリア支援の変化

1. 個別キャリア支援の多様化
2. 各種システムと個別キャリア支援
3. “Social Justice” への世界レベルの関心
4. 今後の個別キャリア支援の可能性と
求められる新たなスキル

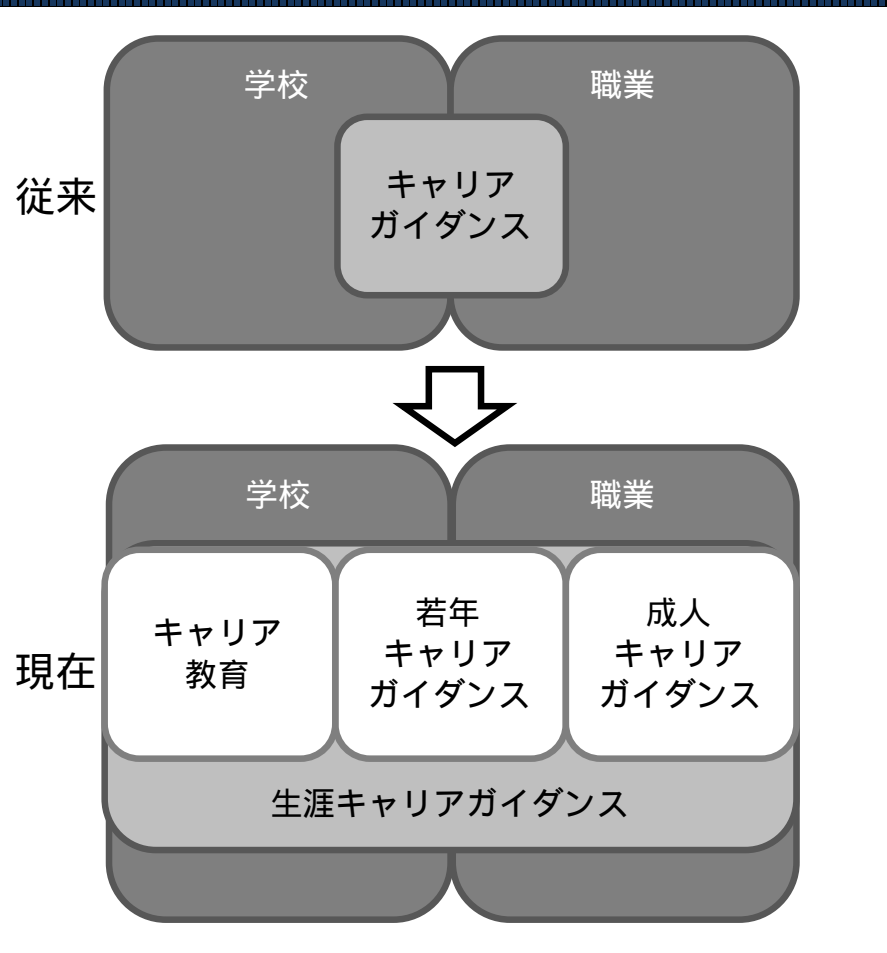
1. 個別キャリア支援の多様化

● 相談対象・相談内容・相談ニーズの多様化

個別キャリア支援の領域拡大・機能拡張

	従来のキャリアガイダンス論	最近のキャリアガイダンス論
支援の内容	1対1のカウンセリングが中心	相談のみならず、情報提供、アドバイス、ガイダンス (IAG) を幅広く活用
支援の目的	個人のキャリア発達	労働市場、教育訓練、社会的平等
支援者	カウンセラー	カウンセラー、準専門職や管理運営者を含むチーム
対象者	若年が中心	全年齢層
具体的な支援イメージ	若者の適切な進路選択の支援、学校から職業への移行の支援	若年層から成人層までを含む生涯キャリア発達の支援
支援のタイプ	リアクティブ (対応的)	プロアクティブ (予防的)
参考文献	アメリカ中心	アメリカ以外の国が中心
特徴	教育と労働の接合が中心。失業やミスマッチの解消。上首尾な進路選択に向けた支援	労働市場や教育訓練のミスマッチを減らし、経済のグローバル化や情報化等に対応する。あわせて社会的な公正や平等、民主化などにも関心をもつ

時間的に延長されたキャリア支援



『生涯キャリアガイダンスの考え方は、現在、イギリスを中心にヨーロッパでは一般的となりつつある』

『従来はおもに学校と職業を結ぶ役割に限定されていたキャリアガイダンスが、学校の方に伸びた場合がキャリア教育、職業の方に伸びた場合が成人キャリアガイダンス』

『これらキャリア教育、若年キャリアガイダンス(移行支援)、成人キャリアガイダンスを一連のものとして捉えることによって、生涯キャリアガイダンスの枠組みが作られる』(下村, 2013 p.157)

各種キャリアガイダンス施策の1つの取組みとして、キャリアカウンセリング、職業相談、キャリア・コンサルティングが位置づけられる。

多目的に拡張されたキャリア支援

労働市場

• labour market goals

教育訓練

• learning goals

社会的公正

• social equity

『World Bank (2004) では、これら キャリアガイダンスの機能は全て自分の人生は自分で決めるという権利を保証するもの 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ている』(下村, 2013 p.152)

『労働および教育面でのミスマッチの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ということも強調されることが多い』

『キャリアガイダンスは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』
(下村, 2013 p.152)

2. 各種システムと個別キャリア支援

• 個別キャリア支援をめぐる体制やシステムへの問題関心の増加

『最近のキャリアガイダンス論の特徴は、「何を」行うかということもさることながら、「いかに」行うかということに議論の比重がかかるようになっている点である (p.147)』

『いかに「よりコストエフェクティブなデリバリーの手法」で多くのクライアントがサービスにアクセスできる」状況を作り出すか (p.195)』

(下村,2013)

デリバリー (delivery)	キャリアガイダンスの提供方法、手段、メディアなどについて
コスト&ベネフィット (cost & benefits)	キャリアガイダンスにかかるコストと便益について
セグメンテーション (segmentation)	キャリアガイダンスの対象層の効果的・効率的な区分けについて
ファンディング (funding)	キャリアガイダンスの予算づけ、費用の負担について
スタッフィング (staffing)	キャリアガイダンスの提供者の特徴、役割、育成などについて
エヴァリュエーション (evaluation)	キャリアガイダンスの効果測定、評価について
コーディネーション (coordination)	キャリアガイダンスのサービス間の連結、協力、協同体制について

OECD(2002)、OECD(2004)他で論じられることの多いサブテーマを整理した。

最近のキャリアガイダンス論で論じられることの多いサブテーマ

必ずしも新しいテーマではないが、従来とは異なる用語で、従来とは異なる切り口から検討がなされている。

個別キャリア支援の 労働集約的性質

- 「**対面的な個別相談は労働集約的な性質をもつ。**したがって、政策立案者がキャリアガイダンスを提供するにあたって、多大な公的な支出を避けつつ、かつアクセスを拡大しようとするならば、新しい技術を用いた対費用効果の高い方法を模索する必要がある(OECD, 2004 p.73)」

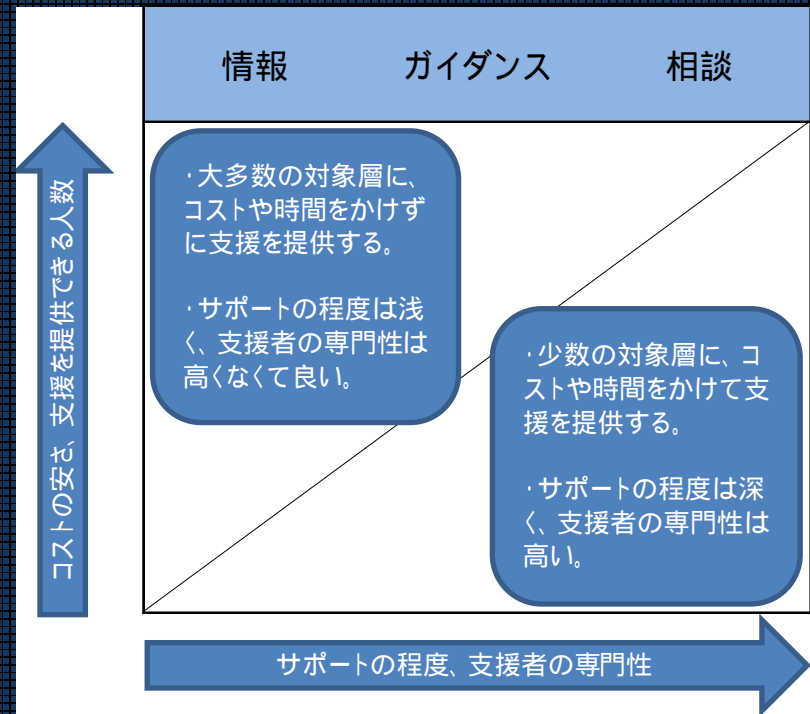
この春から、個人でカウンセリングルームを立ち上げようと考えています。まだ細かいところまで考えていませんが、場所は高田馬場駅の周辺にしようと思っています。どのくらいの収入と支出が見込まれるでしょうか。

【収入】

【支出】

計

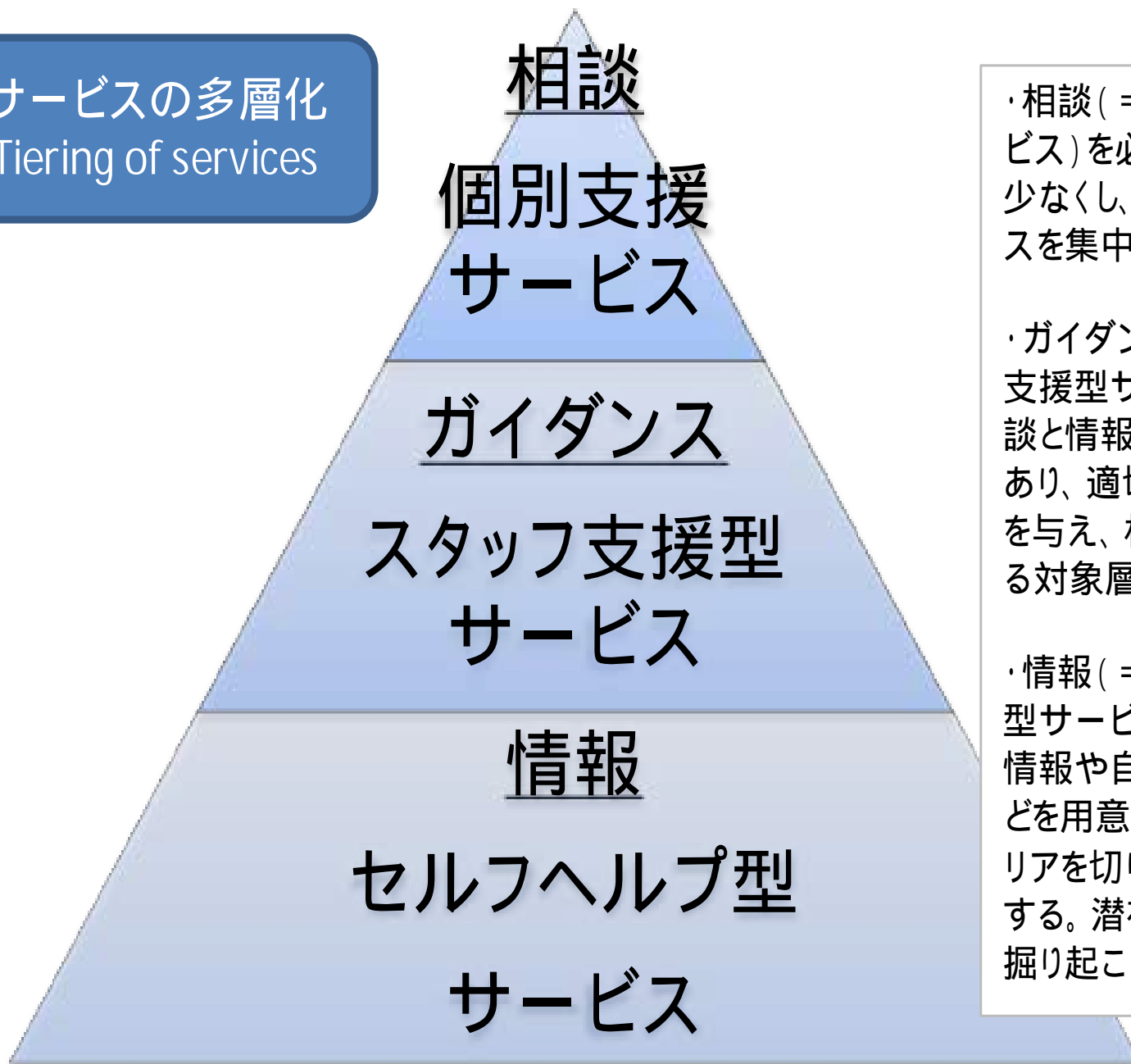
計



コスト・エフェクティブな キャリアガイダンス体制

- 『OECDやEUは、生涯ガイダンスの体制を整備するには、市民が必要とする支援にアクセスするのを拡大するようなコスト・エフェクティブなサービスデリバリー手法を検討する必要がある、としている（Sampson, Dozier & Colvin, 2011）』
- 『相談は、最も効果的であるが最もコストのかかるデリバリー的手段であり、この相談のみをキャリアガイダンスの伝達手段と考えた場合、極めてコストが高かつき、導入が難しくなる（下村, 2013 pp.169~170）』
 - 企業等においてはそのコストが負担となって自社内でキャリアガイダンスの体制を整備しにくくなる。
 - 行政においては高すぎる行政コストが問題となってサービスを長期的に継続できないといった事態が生じる。

サービスの多層化
Tiering of services



・相談 (= 個別支援サービス) を必要とする層を少なくし、限られたリソースを集中的に投入する。

・ガイダンス (= スタッフ支援型サービス) は、相談と情報をつなぐ役割があり、適切なアドバイスを与え、相談を必要とする対象層を判別する。

・情報 (= セルフヘルプ型サービス) は、様々な情報や自記式のテストなどを用意し、自分でキャリアを切り開けるようにする。潜在的なニーズの掘り起こしも狙う。

キャリアサービスの多層化

- 『効果的であるがコストがかかりすぎる相談を、(中略) いかに真に相談が必要な対象層を絞り込むか、そのために情報やガイダンスをいかに効果的に活用するかを検討する』(下村, 2013 pp.169~170)
 - 個別支援サービスの割合は約1割との試算もあり。
 - 1人のカウンセラーが専門性を発揮するには、背景に6~7人必要。
- 他のプログラムとの統合的な運用
 - セミナー・研修との連携、教育訓練、人事面接等との接合
 - センター主催のセミナーとの関連
 - 正課のキャリア関連科目との関連
- 全体を下支えする情報支援。

情報支援の意味

- 最近のキャリアガイダンス論のICT活用に対する注目
 - コストエフェクティブな手法
 - 遠隔地へのリーチ
- クライアント側からのアクセスのしやすさ
(cf. Career Shopper)
- 自分で調べる、自分で動く、自律を促す
 - 自律的なキャリア開発のベースであると考えられている
 - 情報支援によって、本人の自発性や自律性を引き出す

企業の個別キャリア支援

- 最も研究が立ち遅れている領域
 - 個別キャリア支援の提供は、先進国でも大企業に限定される。
 - 専門職・技術職・幹部候補のエリート社員向けの専門プログラムとして議論されている場合もある。
 - 個別キャリア支援の「労働集約的な性質」のため
- むしろ、労働組合、業界団体、経済団体のような中間団体に対する期待が大きい。
- Career conversation, Career discussion
 - 中間層に対する個別キャリア支援の方策
 - 単に従業員の話聞くだけでなく、組織の側から、ビジョン、価値観、ゴールを積極的に話す。
 - 従業員と組織の価値観の共有、信頼の形成 「意味」の提供

3. “Social Justice”に対する 世界レベルでの関心①

- キャリアカウンセリング研究における Social Justice (社会正義) に対する関心が世界なレベルで盛んになっている。
 - Building from diversity to social justice competencies in international standards for career development practitioners. (Arthur, 2005)
 - Handbook for Social Justice in Counseling Psychology. (Toporek, Gerstein, Fouad, et al., 2006)
 - Social Justice Counseling: Toward the Development of a Fifth Force Among Counseling Paradigms (Ratts, 2009)

現在、カウンセリング研究では「社会正義」に対する関心が高まっているが、特に、キャリアカウンセリングの研究者がこうした動向に深く関わっている。

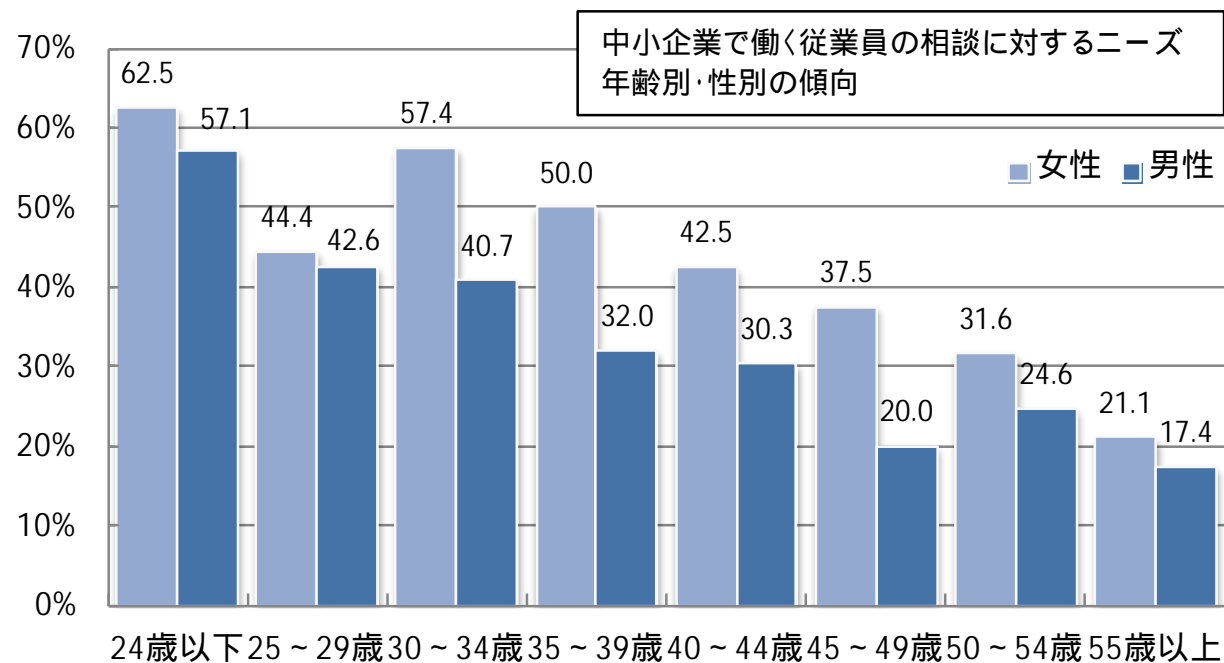
“Social Justice”に対する 世界レベルでの関心②

- 2012年IAEVGドイツ大会「Career Guidance for Social Justice, Prosperity, Sustainable Employment」
- 2013年IAEVGフランス大会「Communique on Social Justice in Educational and Career Guidance and Counseling」
- 2013年NCDAボストン大会
「Career Development: Creating Hope, Social Justice and Legacy」

「社会正義」に対する関心の背景

- 従来から、伝統的なキャリア発達理論に対してはアメリカの白人男性中心ではないかとの批判あり。
- 80 90年代以降、異文化キャリアカウンセリング研究が盛んとなる。
 - 移民、非白人、女性、LGBT他、様々な対象層のキャリア発達研究が行われる。
 - そうしたなか、たんに、異文化 多様性に配慮したカウンセリングを行うだけでは不十分であり、限界があるとの認識が深まる。
- キャリアカウンセリング（個別キャリア支援）は、social justiceを念頭に置かなければならない。

日本の社会問題と「社会正義」



日本でも、一般に、個別キャリア相談のニーズは、男性よりは女性、中高年よりは若年者、正社員よりは非正社員が多い。組織文化の中心にある中高年男性正社員と比べて、周辺的な対象層でニーズが高い。

別個に論じられてきたダイバーシティ、若年不安定就労、学卒無業、いわゆるブラック企業等の様々な社会問題を「社会正義」に向けた個別キャリア支援の問題として考える。

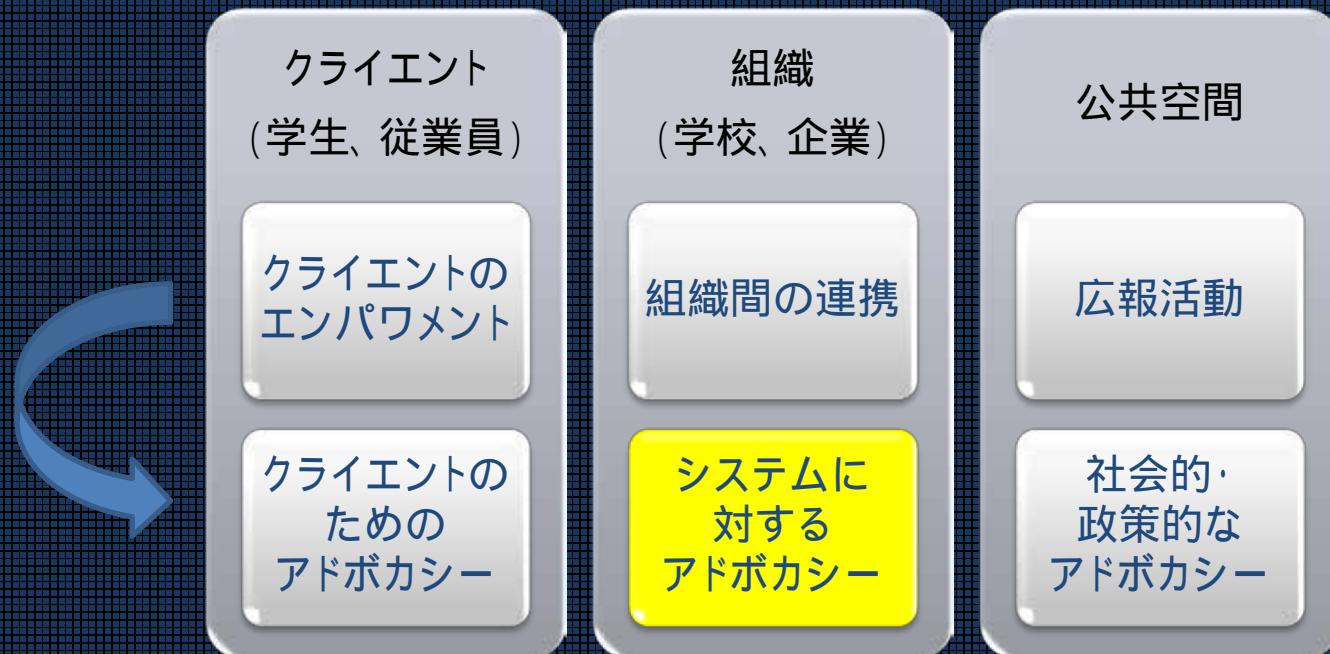
アドボカシーの機能および重要性

- こうした議論の中で、具体的な実践として、特に重視されているのがアドボカシー
 - 『アドボカシーの語源は、ad (toward or to) とvocation (calling or to call) の合成語であり、「声のする方へ」ということから、「求めの声」に応じて援助・支援することを表します。辞書によると、アドボカシーは擁護・弁護・唱導・主張という名詞』である（植村・高畠・箕口・原・久田，2012；p.42）
 - 『キャリア発達に対する社会的・政策的な影響に知識・関心を持ち、直接、組織の実践や施策に変革をもたらすアドボカシーのスキルをもつことが求められる』（Hansen，2003 / Arthur，2005）
- 個別キャリア支援を取り巻く環境条件に、注意を向け、制度や施策に直接関与する。

アドボカシー・コンピテンシー

- ACA Advocacy Competencies: A social justice framework for counselors. (Ratts, Toporek, & Lewis, 2010)

ACA アドボカシー行動領域



システムに対するアドボカシー

- 従来からの「組織への働きかけ」の議論を、個別キャリア支援のより中心に位置づける。
- 個別キャリア支援の新たなベネフィット
 - ゴールキーパーからのボールのフィード
 - コスト論も念頭にあり

クライアント



カウンセラー
コンサルタント

システム



4. 今後の個別キャリア支援の可能性と求められる新たなスキル

- Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe (CEDEFOP,2009)
- カウンセラーの多様化
- カウンセラーの質保証
 - 改めて、キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの専門性を定義し直そう。
 - キャリアカウンセリングの専門性を高めよう。

今後、求められる新たな コンピテンシー

Competence area 1: foundation competences	
"PRACTITIONER SKILLS AND VALUES"	
	1.1 Ethical practice
	1.2 Recognise and respond to clients' diverse needs
	1.3 Integrate theory and research into practice
	1.4 Develop one's own capabilities and understand any limitations
	1.5 Communication and facilitation skills
	1.6 Information and communication technologies
Competence area 2: client-interaction competences	
"WORKING WITH CLIENT"	
	2.1 Undertake career development activities
	2.2 Enable access to information
	2.3 Conduct and enable assessment
	2.4 Develop and deliver career learning programmes
	2.5 Make referrals and provide advocacy
	2.6 Facilitate entry into learning and work
Competence area 3 - Supporting competences	
"SYSTEMS AND NETWORK"	
	3.1 Manage opportunity information services
	3.2 Operate within networks and build partnerships
	3.3 Manage own caseload and maintain user records
	3.4 Design and implement strategies for career development
	3.5 Engage with stakeholders
	3.6 Engage in research and evaluation
	3.7 Update own skills and knowledge

ヨーロッパ各国を中心に現在あるキャリア支援の実践家の能力を定義するコンピテンシーを集約・整理。

基礎的コンピテンシー
基礎スキル・価値観

クライアントとの相互作用に関するコンピテンシー
クライアントとのやりとり

補助的コンピテンシー
システムとネットワーク

領域2は、いわゆるカウンセリングスキルであるが、今後の個別キャリア支援では、特に、**領域1「実践者のスキルと価値観」**、**領域3「システムとネットワーク」**が重要となる。

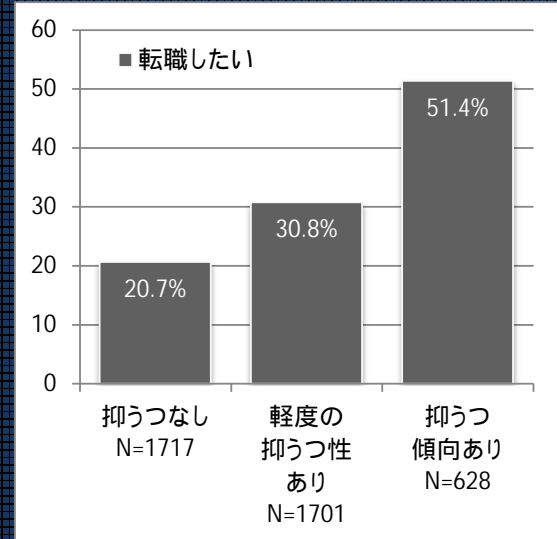
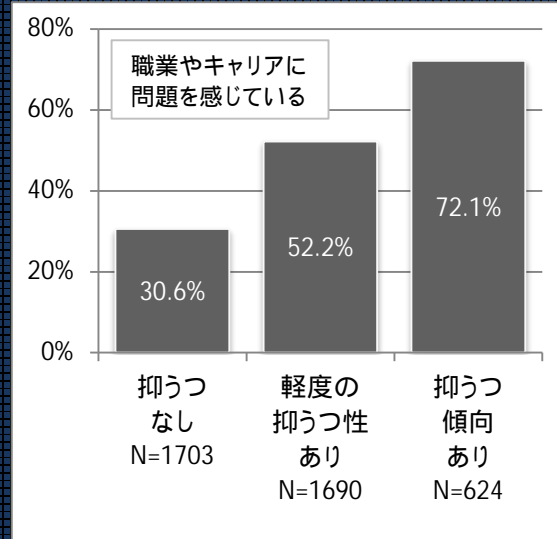
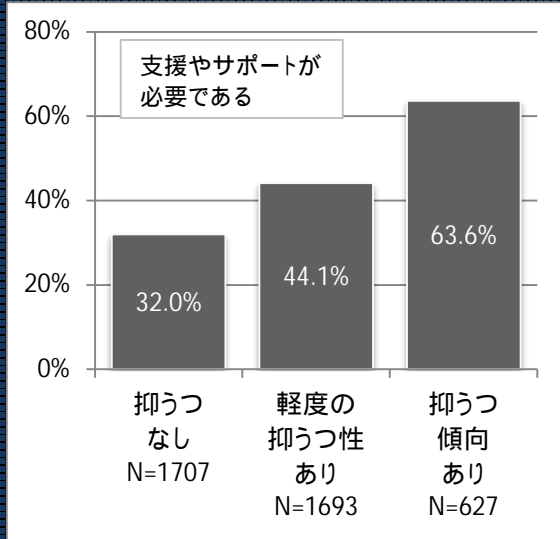
個別キャリア支援の質保証

- キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの質保証の論点
 - 各国で、キャリアガイダンスのコントラクト・アウト、アウトソーシングが進み、いかに質保証を行うかが論点として急浮上。
 - キャリアガイダンスのレギュレーション、スタンダードに対する問題関心が高まる。
 - エヴァリュエーション&エビデンス論
- アセスメント&ツール論
- 個別キャリア支援の提供者の訓練・養成
 - 高等教育レベルでの養成に関する議論が中心。

個別キャリア支援とメンタルヘルス①

- 計画的な人材育成方針 > キャリア形成支援 > メンタルヘルスケア
- 多様化した現代社会におけるメンタルヘルスと個別キャリア支援の関係の見直し
- 日本では、見立てとりフアー
- 学術専門誌の特集では、両者の統合を議論
 - The Inseparability of “Career” and “Personal” Counseling
 - Integrating Career and Personal Counseling
 - Career Counseling Is a Personal Matter

個別キャリア支援とメンタルヘルス②



	抑うつなし N=1717	軽度の抑うつ性あり N=1701	抑うつ傾向あり N=628
昇進・昇給すること	38.2%	34.3%	31.6%
職場の仲間に認められること	60.1%	51.5%	48.3%
もっと良い仕事に変わること	40.3%	46.0%	53.2%
家族や子供を大切にすること	85.9%	75.6%	65.5%
一人でのんびり余暇を楽しむこと	63.9%	64.3%	72.2%
職場や職場以外の友人たちと楽しく過ごすこと	64.0%	50.4%	51.2%
地域とのつながりを大事にし、地域に貢献すること	39.5%	28.5%	24.6%
より良い社会をつくること	54.9%	43.0%	37.8%
困っている人々が幸せに暮らせるようにすること	56.9%	48.7%	46.8%

キャリアに問題を抱えている場合、パーソナルな問題も抱えているのが一般的であり、切り分けてしまうと、**本来、キャリア支援を提供すべきだった対象層に、適切な支援を提供できない。**

引用文献①

- Duggan, M., & Jurgens, J. (2007). *Career Interventions and Techniques: A Complete Guide for Human Service Professionals*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2002). *Career development interventions in the 21st century*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Savickas, M. L. (1995). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence, and schism. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd.) pp. 1-34. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 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 .
- World Bank (2004). *Public policies for career development: Case study and emerging issues for designing career information and guidance systems in development and transition economics*. Washington, DC: World Bank.
- OECD (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris: OECD.
- OECD (2002). *Why Career information, guidance and counseling matter for public policy*. Paris: OECD.
- Sampson, J., Dozier, C., & Colvin, G. (2011). Translating career theory to practice: The risk of unintentional social injustice. *Journal of Counseling & Development*, 89, 326-337.

引用文献②

- Arthur, N. (2005). Building from diversity to social justice competencies in International Standard for Career Development Practitioners. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 137-148.
- Toporek, R. L., Gerstein, L. H., Fouad, N. A., Roysircar, G., & Israel, T. (2006). *Handbook for social justice in counseling psychology: Leadership, vision and action*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ratts, M. J. (2009). Social justice counseling: Toward the development of a "fifth force" among counseling paradigms. *Journal of Humanistic Counseling, Education, and Development*, 48, 160-172.
- 植村勝彦・高畠克子・箕口雅博・原裕視・久田満（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．
- Hansen, L. S. (2003). Career counsellors as advocates and change agents for equality. *Career Development Quarterly*, 52, 43-53.
- Ratts, M. J., Toporek, R. L., & Lewis, J. A. (2010). *ACA advocacy competencies: A social justice framework for counselors*. America Counseling Association.
- CEDEFOP (2009). *Professionalising career guidance Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP.