

第89回労働政策フォーラム（2017年2月3日）労働政策フォーラム
新時代のキャリアコンサルタント－その使命と責務－

キャリアコンサルティングと 社会正義

労働政策研究・研修機構
キャリア支援部門
下村英雄

新時代のキャリアコンサルタントの 使命と責務

- 新時代のキャリアコンサルタントの使命と責務を考える際、重要なキーワードとなるのが、

社会正義 (social justice)

- 現在、世界中のキャリアカウンセラーが注目し、自らの実践に取り込もうとしているキーワード。
- 日本でも、キャリアコンサルティングの各領域（企業、学校、公的機関等）で重視すべきであり、個人・組織・社会のどのレベルでも有効となるキーワード。

社会正義に対する関心①

- 現在、欧州を中心にキャリアカウンセリング関連の国際学会では「社会正義」を必ず取り上げる。
 - 2012年IAEVGドイツ大会「Career Guidance for **Social Justice**, Prosperity, Sustainable Employment」
 - 2013年NCDAボストン大会「Career Development: Creating Hope, **Social Justice** and Legacy」
 - 2015年IAEVG 日本大会（JILPT共催）基調講演「Culture-Infused Career Counselling and **Social Justice** Advocacy」

※IAEVG（International Association for Educational and Vocational Guidance 国際キャリア教育学会）NCDA（National Career Development Association：全米キャリア発達学会）

- 2016年IAEVGスペイン大会テーマ
「Promoting Equity through Guidance」
 - In a world in which social inequalities, injustice, environmental degradation and the digital gap are increasingly growing, it is necessary to promote socially just and culturally sensitive practices. （社会の不平等、不正義、環境悪化、デジタル格差が増大する世界では、社会的に正しく、文化的に繊細な実践を促進する必要がある）

- 2013年IAEVGフランス大会では、「キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングにおける社会正義」コミュニケを発表
 - IAEVG Communiqué on Social Justice in Educational and Career Guidance and Counselling （原文は「IAEVG Social Justice」で検索）

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、これまでも多くのキャリアガイダンスの実践者達が社会正義に深く関わり、生徒やクライアントのために（中略）社会正義を訴えてきたことを知っている。しかし、我々おののが社会正義に向けて一定の役割や責任を果たしてきたのだとしても、人々を抑圧し続ける**構造的・社会的な障壁**に対しては立ち向かっていく必要がある。

キャリアに関する実践家は、**普通とは違う進路**に進みたいと考えている人、**非主流の集団**に属している人、**社会の縁辺**に置かれている人、容易にはガイダンスや支援を受けられない人などに手を差し伸べていくことが求められる。

「IAEVGは、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に取り込むべく努力するように要請する。**

- キャリアコンサルタントも、自らの実践を導く中心的な価値として「**社会正義**」に取り組む必要がある。

社会正義に対する関心②

- OECD、ILO、World Bank等の国際機関に共通のキャリアガイダンスの3つの目的

労働市場

- labour market goals

教育訓練

- learning goals

社会正義

- social equity / social justice

従来、労働市場のミスマッチの是正が目的とされてきたが、その後、教育・訓練・学習への適切なガイドも目標とされる（生涯学習≡生涯キャリアガイダンス）。現在は、社会的な平等や社会的な包摂、さらには貧困、格差、犯罪などの防止も目的に含められるに至る。

「キャリアガイダンスは平等という目標に貢献する（OECD,2004）」

「キャリアガイダンスは自分の人生を自分で決める権利を促進するものであり、従って、民主主義的な社会の重要な政策手段となる（World Bank,2004）」

「（キャリアガイダンスは）周縁的でリスクの高い対象層の教育、訓練、雇用への再統合を促す。排除された対象層を、一般的な訓練プログラムや労働市場サービスに統合する（ILO,2006）」

社会正義に対する関心③

～ACA Code of Ethics～

- ACA Code of Ethics (米国カウンセリング協会倫理綱領) 前文より
 1. enhancing **human development** throughout the life span
 2. honoring **diversity** and embracing a multicultural approach in support of the worth, dignity, potential, and uniqueness of people within their social and cultural contexts
 3. promoting **social justice**
 4. safeguarding the integrity of the counselor–client relationship
 5. practicing in a competent and ethical manner.
- **「発達」から「多様性」、そして「社会正義」へ**
 - 社会正義：クライアント、学生、カウンセラー、家庭、地域、学校、職場、政府、その他の社会や組織に悪影響を及ぼす抑圧や不正を終結させるべく、あらゆる人々・集団の公正を促進すること。(ACA Code of Ethics 2014)

「社会正義」に対する関心の背景①

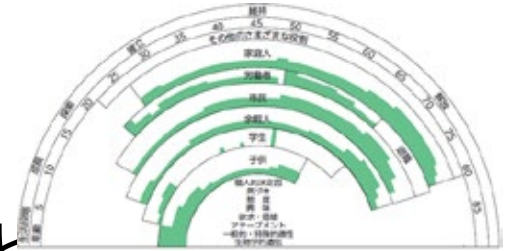
～社会経済状況の変化～

- 2000年前後から、世界中で、不平等・格差・貧困等に対する問題意識が高まる。
- この問題への対応が、キャリアカウンセリングの実践場面で必要だと認識されるようになった。
- 特にキャリアカウンセリングは、社会正義を志向した活動として開始し、時代の問題意識に敏感に反応してきた。
 - 1908年Parsonsによるボストンの移民の若者の就労支援）、1920～1930年代（軍事）、1940年代（退役軍人）、1950～60年代（公民権運動）、1970～1980年代（自己実現）
 - 従来：個人の問題＞環境の問題⇒個人にフォーカスした支援
 - 今後：個人の問題＜環境の問題⇒社会にフォーカスした支援

「社会正義」に対する関心の背景②

～多文化キャリアカウンセリング研究～

- 80年代から、伝統的なキャリア発達の考え方には、アメリカ白人男性中心との批判あり。
- 90年代以降、
多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、たんに多文化≡多様性に配慮するだけでは限界があるとの認識が深まる。
 - 本人の立場に立って、本人がキャリアを作り上げるのを支援する必要がある。
 - Blustein他 (2002)「忘れられた半分 (forgotten half)」に関する研究
 - Liu他 (2004)「カウンセリングにおける社会階層 (Using social class in counseling)」研究
 - Savickas(2002/2011)他「キャリア構築理論」
- 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。
 - キャリア発達→多文化 (ダイバシティ) →社会正義

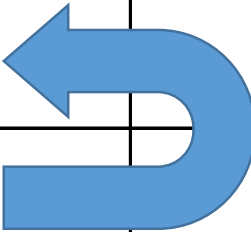


「社会正義」に対する関心の背景③

～キャリアガイダンスのイデオロギー論～

- 適応主義的ではないか？ 「新自由主義的」ではないか？
 - 必要なのは社会の側に働きかけて、**良い社会を作るためのキャリアガイダンス**ではないか
 - 市場主義的なキャリアガイダンスから社会福祉的なキャリアガイダンスへ

	社会に焦点	個人に焦点
変化	ラジカル (社会的変化)	プログレッシブ (個人的変化)
現状維持	コンサバティブ (社会的統制)	リベラル (非指示的)



コンサバティブ：適材適所論で人をはめ込み、社会の現状維持を志向する。

リベラル：個人に焦点を当て「ありのまま」で自己実現を目指しうるとする。

プログレッシブ：スキル、能力を限りなく高めて自己を変革し競争に勝つことを目指す。

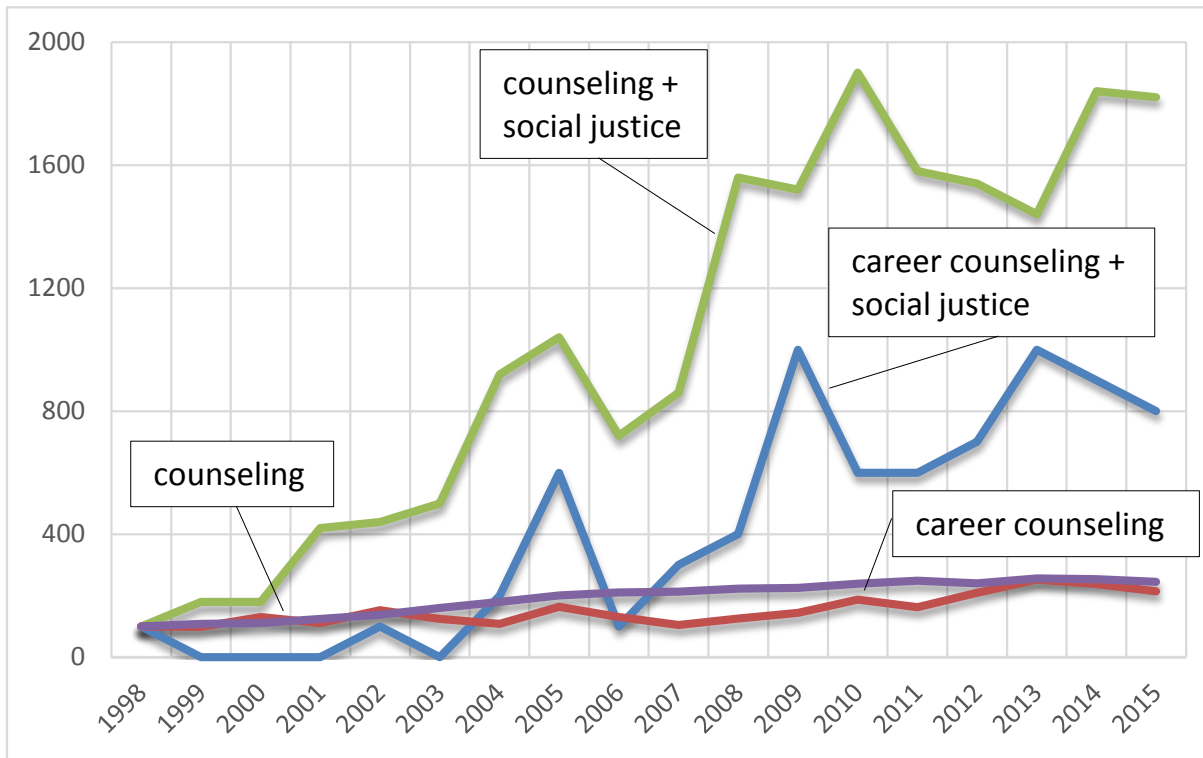
ラジカル：キャリアガイダンスは現状の競争社会への適応を強いる「新自由主義」を肯定し、推進しているのではないかと自省。社会に目を向ける。

Watts(1996).Socio-political ideologies in guidance.
In Watts, A. G. et al. (Eds.), Rethinking Careers
Education and Guidance: Routledge. pp.352-355.

社会正義のカウンセリング①

～研究の拡がり～

- 「social justice」に関する研究は、キャリアカウンセリング研究だけでなく、**カウンセリング研究全般で増加。**



※1998年を100とした場合の各論文数の伸び率

カウンセリング研究全般で「社会正義」を実現する有力な手法の1つが、「キャリアカウンセリング」だと考えられている。

「社会正義」の語を含んだ論文は、キャリアカウンセリング研究で約8倍、カウンセリング研究全般では約20倍に増加。

社会正義のカウンセリング②

～定義～

- Social justice work has been defined as “scholarship and professional action designed to change societal values, structures, policies, and practices, such that **disadvantaged or marginalized groups** gain increased access to **these tools of self-determination**”
(Goodman, Liang, Helms, Latta, Sparks, & Weintraub, 2004, p. 795).
- 社会正義の実践は、「社会の価値、構造、政策、実践を変えようとする学術的・専門的な活動であり、それによって、**不利な立場にある対象層、周辺の対象層**が**自己決定**の手段により多くアクセスできるようにする活動である」と定義されてきた。
- self-advocacy

社会正義のカウンセリング③

～フレームワーク～

- ACA Advocacy Competencies: A social justice framework for counselors.



※日本にはコミュニティ心理学の研究者が紹介しており、なかでもネット上で入手が容易でまとまった優れた文献として、鈴木・いとう・井上（2010）「日本におけるスクールカウンセラーのアドボカシーコンピテンスの応用可能性」がある。

社会正義のキャリアコンサルティング

～ 3つの可能なプラクティス～

• （深い意味での）カウンセリング

- よく聞く。「Voice」を聞かれるということが、社会正義論の第一歩
- 特に「不利な立場にある対象層、周辺的な対象層」の存在の承認
- 個人の悩みとして聞くのと同時に、組織・制度・社会の歪みとして捉える

• エンパワメント

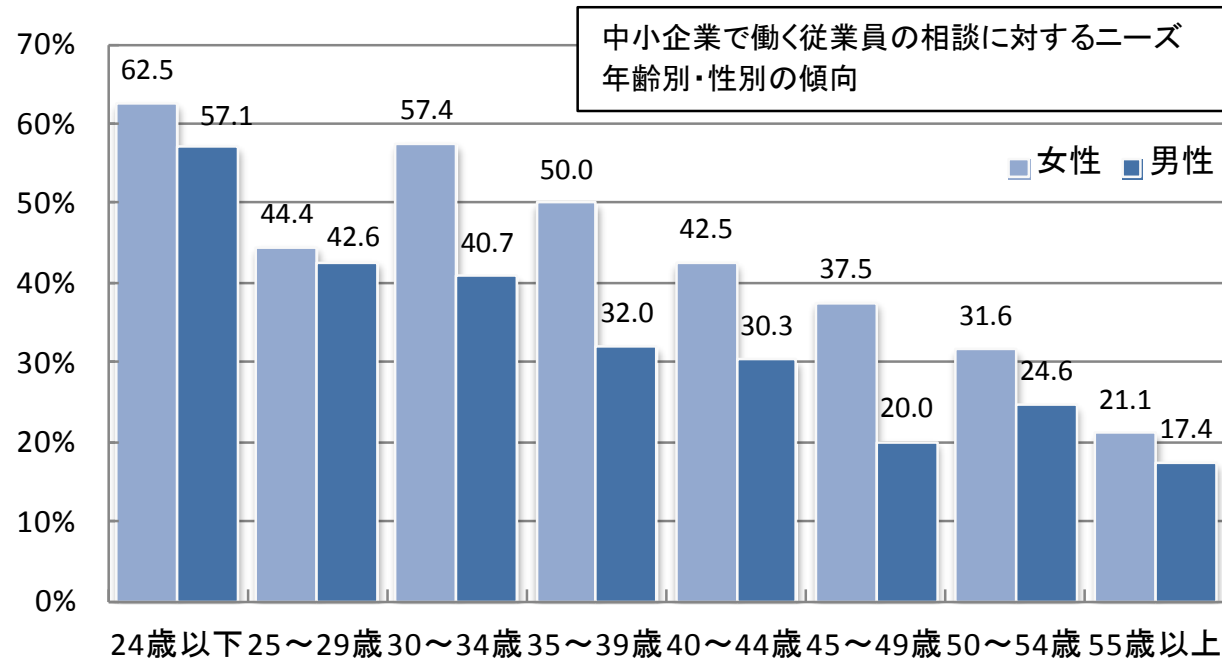
- より現実的、具体的、直接的な問題解決を志向
- 問題そのものを解決するのではなく、「問題を解決する手段」を提供する
- 「自己決定の手段により多くアクセスできるようにする」

• アドボカシー（提案、代弁、申し入れ、具申）

- セルフアドボカシー：クライアント自ら交渉し、説明し、改善することを支援する
- クライアントアドボカシー：クライアントのかわりに代弁、説明、交渉
- システムズアドボカシー：組織・制度・社会全体への介入→組織改革、組織開発

カウンセリング①

～中小企業で働く従業員調査～



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。

木村・下村・古山・松原・渡邊（2007）「人を育てる中小企業－現場力の源泉は産業カウンセリングにある」より

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**」に向けたキャリアコンサルティングの問題として考える。

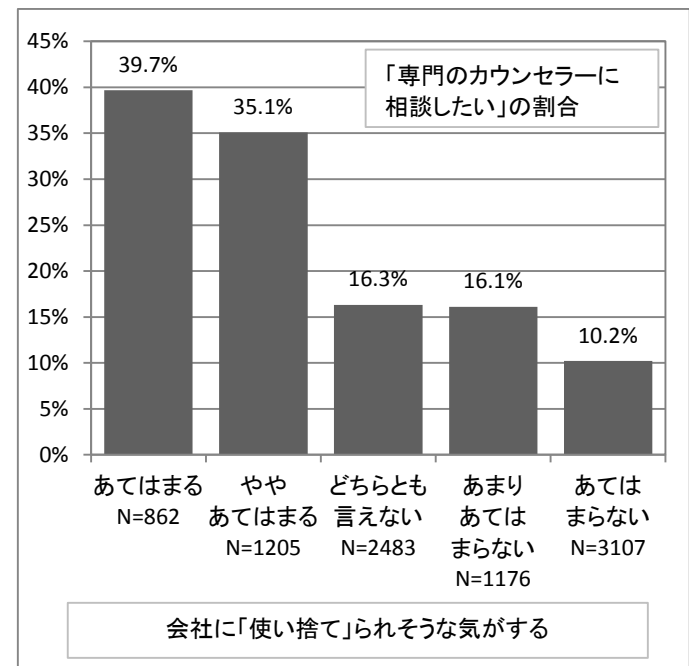
カウンセリング②

～長時間労働とカウンセリング～

- 職場の葛藤や矛盾が相対的に立場の弱い層に向かいやすく、そのため問題を抱えやすい。
- 長時間労働など働き方の実態もさることながら、職場にサポータティブな姿勢がない場合、相談ニーズは高まる。

「専門のカウンセラーに相談したい」に影響を与える要因	β	sig.
会社に「使い捨て」られそうな気がする	0.140	**
職場や働き方に関する相談をする窓口がない	0.119	**
十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている	0.114	**
残業時間が長く、家に帰るのが遅くなる	0.069	**
パワハラ・セクハラのようなトラブルがあった	0.061	**
最近、労働時間や賃金に関するトラブルが起きた	0.048	**
残業をするのが当然という職場の雰囲気がある	0.024	
医師の面接指導などの健康確保の仕組みがない	0.002	
休みたくても、有給休暇がとれない	-0.007	
遅くまで残業をしているが手当がつかない	-0.022	
労働時間や賃金に関する法律違反がある気がする	-0.023	
頻繁に休日出勤がある	-0.046	**
時間外労働時間が月に45時間を超えている	-0.053	**

調整済み R^2 0.120 **



エンパワメント①

～就職活動の成否とその後の生活～

• 学卒時の就職活動の成否と23～27歳時点の状況

- 学卒時に就職して社会に出た者とそうでない者では25歳前後（23～27歳）の職業生活その他の生活に顕著な違いがみられる。

	大卒 就職	大卒 未就職	高卒 就職	高卒 未就職
正規就労率	81%	29%	51%	16%
月収15万円以上	83%	42%	49%	28%
自尊感情「高い」	54%	35%	40%	24%
男性有配偶者率	18%	6%	38%	9%

労働政策研究・研修機構2010の再分析データより

• 「社会正義」のカウンセリングの有力な手段の1つとして、就職を目標とする「**キャリアカウンセリング**」は重視される。

- カウンセリング全般の社会正義論でもキャリアカウンセラーは主導的な存在。
- Toporek, Gerstein, Fouad他（2005）“Handbook for Social Justice in Counseling Psychology: Leadership, Vision, and Action”

エンパワメント②

～求職者支援訓練調査より～

- 教育訓練も最も基礎的かつ重要なエンパワメントの手段。
 - － 教育訓練とキャリアコンサルティングの結びつきを今後はよりいっそう重視すべき。
 - － **learning goal**（学校、企業、HW問わず「ラーニング」の支援を考える）
 - － スキルベースドなキャリアガイダンス（Aptitude→Development→Skills）

	訓練前	訓練後	差
機械やパソコンの操作を行うこと	3.04	3.58	0.54
ビジネスマナーを理解していること	3.03	3.56	0.53
特定の業界の知識を用いること	3.03	3.47	0.45
自分の能力を正確に把握する	3.23	3.53	0.30
自分の人生設計を立てる	3.02	3.30	0.28
自分の職業生活を主体的に送っている	3.51	3.73	0.22

※「1自信がない」～「5自信がある」の5件法。差はすべて1%水準で統計的に有意。

概して、訓練後には、
職業スキル・生活スキルともに
高まる。

「自分の能力を正確に把握すること」などキャリア意識も高まったのが特徴的な結果。
⇒キャリアガイダンス効果も高い。

求職者支援制度→第2のセーフティネット。給付付き職業訓練。職業訓練機会の提供、給付金の支給、細かな就職支援を行う。訓練経験者4,797名の訓練前後の比較。

アドボカシー①

～企業内キャリアコンサルティングの3つの機能～

• リテンション機能（人材維持、保持、引き止め）

- 日本の企業内キャリアカウンセリングは人材を社内に押しとどめる方向で支援。
- 転出の相談に対して、**意志の確認を徹底**し、引き止める方向で話を進める。
- ニューカマー（新卒者・中途入社者）の受け入れ局面でも重要な役割

• 関係調整・対話促進機能

- 職場内の関係調整（上司・同僚との対話促進）に向けて介入支援を行う。
- 現在、価値の共有が難しく、職場内の人間関係に深刻な問題が生じやすい。
- この延長線上に**組織開発の担い手**としての機能

労働政策研究・研修機構（2015）
「企業内キャリア・コンサルティングと
その日本的特質」より

• 意味付与・価値提供機能

- 2000年代以降のキャリア環境⇒外的基準を欠く一方で主体性を求められる
- 企業内・組織内で意味・価値を見失いやすい状況。
- 一時的に方向感を失った従業員に**働く意味や価値**を提供する。

アドボカシー②

～関係調整・対話促進機能の延長～

① 数年前に現在の部門に異動になった。異動時、前の部門の部長から「あなたのスキルは役に立たない」から異動させると言われた。しかし、現在の業務では同じスキルを活かせており、納得いかない。

② どうしても納得がいかない様子だったため「上司と話し合ってみてはどうか。そのための練習もする」と促したが、クライアントは強く拒んだ。

⇒セルフ・アドボカシーの支援

③ では、私（カウンセラー）が上司と話して良いかとたずねたら、「あなたが話してください。」と言ったため、部長と面談することにした。

⇒クライアント・アドボカシー

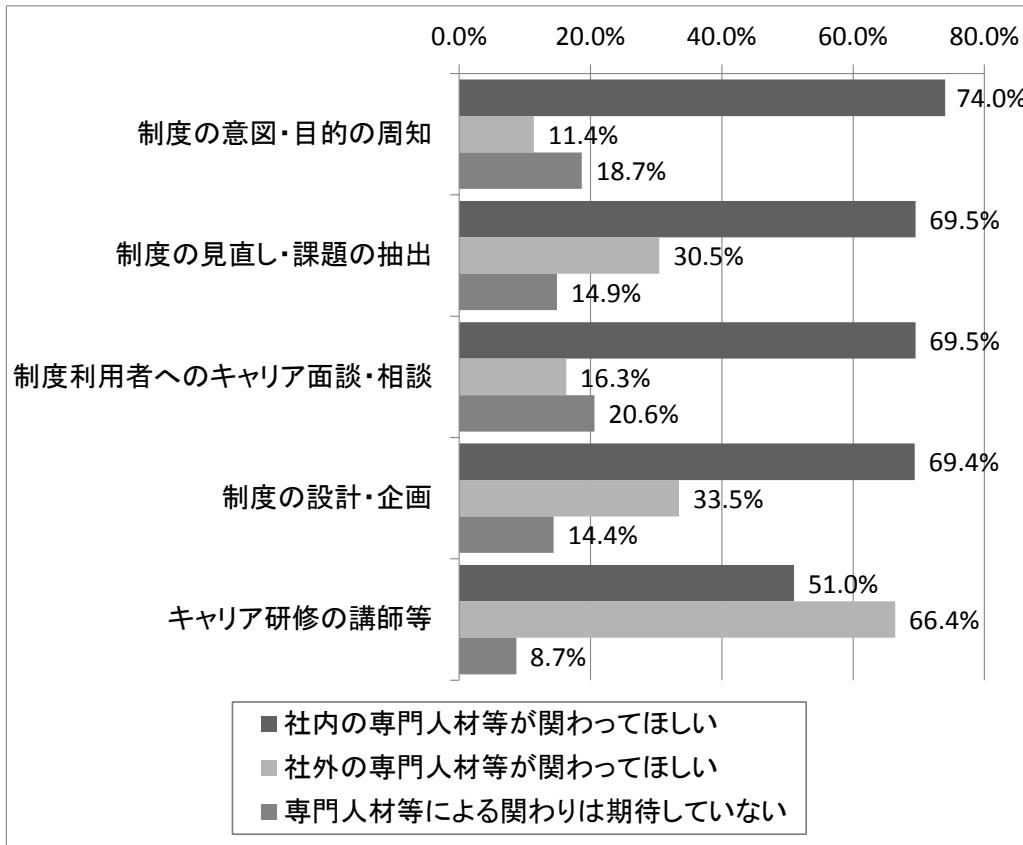
④ 部長から話を聴いたところ、役に立たないから異動させた訳ではなく（クライアントが勘違いしていた）、新たな職場で気持ちをリフレッシュしたり、業務の幅を広げられること等を総合的に考えての異動だったが判明。

⑤ 3回目の面談でそのことを伝えたところ、少し安心した様子だった。

アドボカシー③

～システムズ・アドボカシー～

- 組織・制度・システム全体に対する提案・提言に対する期待は大きい。



「社会正義」のカウンセリング全般で、組織・制度・システム全体の変革・改革は最終的な目標とされる。

すべてのキャリアコンサルタントにアドボカシースキルが必要ではないが、今後の使命の1つとしてキャリアカウンセリングを中核とした「キャリア関連の文字どおりのコンサルタント」として機能することを模索したい。

その際、①個人のキャリア発達、②ダイバシティへの対応、③職場の組織開発などに加えて、**社会正義＝正しさの軸**を常に常に念頭に置きたい。

まとめ

- 「社会正義」のキャリアカウンセリングの前進である
化キャリアカウンセリングが、第一に強調するのは、多文
カウンセ
ラー自身の考え方、価値観、意識

⇒具体的な実践もさることながら、カウンセラー自身に意識変革を求める要素も強い。

- 「市民のキャリア支援を受ける権利」（≡キャリア権）に 対応
する支援をいかにコストを抑えて効果的に提供できるか。

⇒学校や公的機関では、比較的、「社会正義」を自らの実践の指針としやすいが、アドボカシー的な支援は難しくなりやすいので、独自のネットワークやリソースを持つ必要がある。

- 「社会正義」のキャリアカウンセリングと企業内キャリアコンサルティングとの融合は今後も引き続き検討課題。

⇒ただし、企業内外のキャリアコンサルティングにおいても「社会正義」は重要なキーワードとなる可能性が高い。

(参考) 企業における 社会正義のキャリア開発

① 従業員がキャリアを考えるための社内インフラの整備

- Diversityへの対応を「社会正義」の視点から見直すこと
- 企業内で公平・公正に働ける環境を整えること、公正・公平・包摂的な労働環境の提供、安心して働ける環境の提供（若年者、非正規、女性、高齢者、障害者等）

② Business growth と Social Justice

- 「キャリア自律」「強い個」「競争力ある強い組織・会社」
- 企業で求めているのは「個人のキャリア自律」ではなく、企業内外の社会の「変革の主体」(change agent) ではないか。

③ 「社会正義」という価値のもつ力

- 「社会正義」という価値に対する現代社会の視点
- そうした価値を具現化し、まずは従業員、さらには社会に向けてアピールすることで、他に先駆けた付加価値を創出する。