

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。

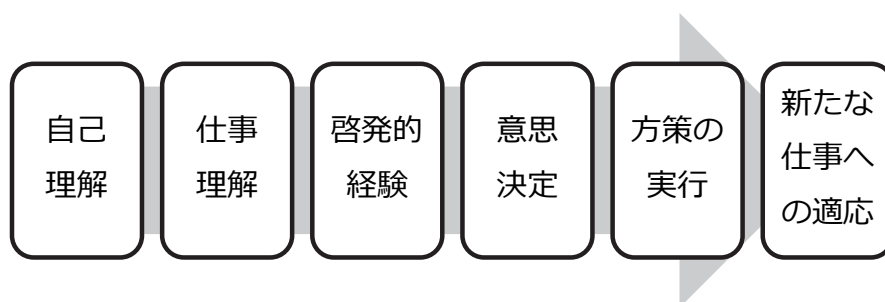


図 キャリアコンサルティングの6ステップ

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なかったと思われる。

(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は極めて重要である」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が高く、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・袈岩秀章編著 (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。

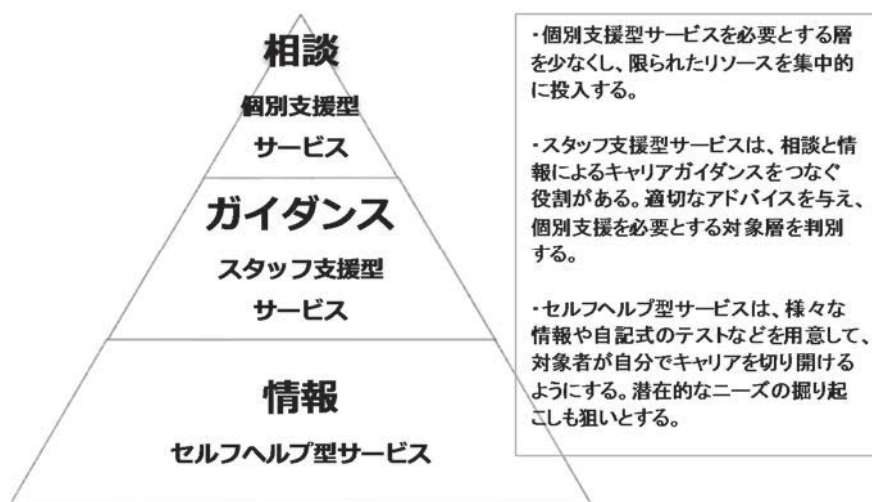


図 キャリアガイダンスにおける「相談」「ガイダンス」「情報」(下村, 2013b より)

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」は最も問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—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—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かと期待されている。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/>)