

JILPT 資料シリーズ

No. 170 2016年5月

キャリア形成支援の国際的な理論動向の紹介 —IAEVG国際キャリア教育学会日本大会基調講演 及びアジアシンポジウムより



キャリア形成支援の国際的な理論動向の紹介
—IAEVG 国際キャリア教育学会日本大会基調講演
及びアジアシンポジウムより

ま え が き

2015年秋に日本で開催された「IAEVG 国際キャリア教育学会日本大会」では、国内外のキャリア形成支援・キャリア教育・キャリア相談に関する専門家（研究者、実践家、行政担当者等）が一堂に会し、幅広く情報交換・意見交換が行われた。当機構は、この国際学会を共催することで、厚生労働省が推進する各種のキャリア形成支援施策及びキャリア教育関連施策等の国内における啓発普及・充実に努めた。

その際、特に、当該学会で行われた外国人基調講演者3名（ドイツ・カナダ・アメリカのキャリア関連研究の学識者）の講演内容については、当機構キャリア支援部門におけるプロジェクト研究テーマ「生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究」と関連が深く、その内容を録音・反訳・翻訳し、当機構の研究成果物として公開することで、日本国内における各種キャリア形成支援施策及びキャリアコンサルティング施策等の啓発・推進・普及に資するところが大きいと考えられた。

以上の趣旨に基づき、今般、資料シリーズとしてとりまとめ、広く日本の関係者に公開することとしたが、あわせて簡単な解説を付すことによって、日本の今後のキャリア形成支援施策の展開に、より一層示唆に富むものとなるよう構成した。

また、上記国際学会において同時開催された特別シンポジウム「国際社会におけるアジアのキャリア教育」についても、同様の趣旨から、国内におけるキャリア形成支援施策及びその研究・実践に資するところが大きいと考えられたため、合本して掲載し、解説を付すこととした。

本資料シリーズは、近年、進展の著しいキャリア形成支援の国際的な動向の一端を、日本にも広く公開し、さらなる研究・施策・実践へとつなげることを目的として作られたものである。国内のキャリア形成支援関連施策はじめ様々な場面で有効にご活用いただければ、幸いである。

2016年5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

氏 名	所 属
ふか まち たま ゆ 深 町 珠 由	キャリア支援部門主任研究員 第1章解説
しも むら ひで お 下 村 英 雄	キャリア支援部門主任研究員 第2章～第4章解説

第2章 IAIEVGの歴史とキャリアガイダンスの発展に関する考察	28
1. イントロダクション	28
2. キャリアガイダンスのルーツ	28
3. ILO その他の国際機関の設立	29
4. AIOP (IAIEVG) の創設とハンス・ホクスター	30
5. キャリアガイダンスとハンス・ホクスターの関わり	31
6. キャリアガイダンスの発展と政策研究への展開	32
7. ドナルド・スーパーの大きな影響	33
8. 1980年代のキャリアガイダンスの展開	35
9. 1990年代のキャリアガイダンスの展開	36
10. 2000年代のキャリアガイダンスの展開	38
11. 結論	39

解説 キャリアガイダンスの歴史と公共政策

～ベルンハルト・イエンスケ氏の講演より～	41
1. ベルンハルト・イエンスケ氏の研究業績の紹介	41
2. キャリアガイダンスのパイオニア	41
3. キャリアガイダンスとILO 勧告	42
4. キャリアガイダンスの国際機関との連携	44
5. キャリアガイダンスの90年代から2000年代にかけての展開	45
6. キャリアガイダンスの歴史を振り返る意義	46

第3章 キャリア発達における天職・精神性・信仰

1. イントロダクション	48
2. 仕事に対する3つの態度	48
3. 「天職」研究が重要となる理由	49
4. 「天職」の定義	50
5. 「天職」研究の世界的な展開	51
6. 仕事と宗教・霊性・精神性についてー仕事の意味や意義	52
7. 海外における職場のスピリチュアリティ研究基盤ーアメリカのシンクタンク等	53
8. キャリアコンサルティングへの示唆①ー「良い」アウトカムとは何かを語る	54
9. キャリアコンサルティングへの示唆②ーいくつかの重要な質問	54
10. キャリアコンサルティングへの示唆③ ー信仰心を取り入れたキャリアカウンセリング	55

11. キャリアコンサルティングへの示唆④ージョブ・クラフティング	56
12. キャリアコンサルティングへの示唆⑤ー仕事以外での天職の実現	57
13. まとめ	58
14. 質疑応答①ー天職は安定的か	58
15. 質疑応答②ー天職はどうやって見つけるのか	59
16. 質疑応答③ー天職はカウンセリングに必要か	59

解説 精神性のキャリアカウンセリングの日本的な意義

～ブライアン・ディック氏の講演より～	61
1. ブライアン・ディック氏の研究業績の紹介	61
2. 「天職」の実証研究が求められる理由	61
3. 精神性のキャリアカウンセリング論	62
(1) 日本の内的キャリア論	62
(2) ブロックの精神性のキャリアカウンセリング論	63
(3) ハンセンの精神性のキャリアカウンセリング論	64
4. 精神性のキャリアカウンセリング論の具体的な実践	64
5. 日本のキャリア研究との結びつき	66

第4章 国際社会におけるアジアのキャリア教育 69

1. シンガポールのキャリア教育	70
(1) イギリスとアメリカの影響	70
(2) スキルのアップデートのための新たな施策	71
(3) 実践家と研究者の相互協力について	71
(4) 今後のキャリア教育・キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングについて	72
(5) 参考情報について	73
2. インドネシアのキャリア教育	73
(1) 西洋と東洋の文化的な視点の違い	73
(2) 日本とインドの特徴	74
(3) インドネシアの特徴	75
(4) インドネシアのキャリアガイダンス・キャリア教育の特徴	76
3. 韓国のキャリア教育	77
(1) 韓国におけるキャリア教育の背景	77
(2) 韓国のキャリア教育の傾向	78
(3) 問題と戦略	79

(4) アジア各国の連携	80
4. インドのキャリア教育	80
(1) 「キャリア」という概念のはじまり	81
(2) 西洋のキャリアとその普遍性について	82
(3) キャリアと徒弟制度について	83
(4) 途上国からみたグローバル化について	84
(5) 生計 (livelihood) とキャリアの違いについて	85
(6) アジアと欧米のキャリア教育の類似性と違い	86
5. アメリカのキャリア教育	86
(1) 各シンポジストのプレゼンテーションについて	87
(2) アメリカのキャリア教育との比較	88
解説 アジアのキャリア教育～西洋とアジアの邂逅～	89
1. シンガポールのキャリア教育－イギリスとアメリカの影響	89
2. インドネシアのキャリア教育－ハイブリッドモデル	90
3. 韓国のキャリア教育－日本との類似性	91
4. インドのキャリア教育－「キャリア」と「生計」の対比	93
5. アメリカのキャリア教育－アメリカからみたアジア	95

はじめに

1. 本資料シリーズの目的

2015年秋に日本で開催された「IAEVG 国際キャリア教育学会日本大会」では、国内外のキャリア形成支援・キャリア教育・キャリア相談に関する専門家（研究者、実践家、行政担当者等）が一堂に会し、幅広く情報交換・意見交換が行われた。当機構は、この国際学会を共催することで、厚生労働省が推進する各種のキャリア形成支援施策及びキャリア教育関連施策等の国内における啓発普及・充実に努めた。

その際、特に、当該学会で行われた外国人基調講演者3名（ドイツ・カナダ・アメリカのキャリア関連研究の学識者）の講演内容については、当機構キャリア支援部門におけるプロジェクト研究テーマ「生涯にわたるキャリア形成支援と就職促進に関する調査研究」と関連が深く、その内容を翻訳・録音・反訳し、当機構の研究成果物として公開することで、日本国内における各種キャリア形成支援施策及びキャリア・コンサルティング施策等の啓発・推進・普及に資するところが大きいと考えられた。

以上の趣旨に基づき、今般、資料シリーズとしてとりまとめ、広く日本の関係者に公開することとしたが、あわせて簡単な解説を付すことにより、日本において当該領域に関心をもつ者にとっても理解しやすく、また各方面にとって示唆に富むものとなるよう構成した。

なお、上記国際学会においてあわせて開催された特別シンポジウム「国際社会におけるアジアのキャリア教育」についても、同様の趣旨から、国内におけるキャリア形成支援施策及びその研究・実践に資するところが大きいと考えられたため、合本して掲載し、解説を付すこととした。

2. 本資料シリーズに掲載した講演及びシンポジウムの内容

2015年に日本で開催されたIAEVG 国際キャリア教育学会における外国人基調講演者3名（ドイツ・カナダ・アメリカのキャリア関連研究の学識者）の講演内容を録音・反訳・翻訳した。

具体的には、以下の3名の基調講演及び1件のシンポジウムを日本語訳し、広く紹介することとした。

① ナンシー・アーサー氏（カルガリー大学）

「文化に基づいたキャリアカウンセリングと社会正義のアドボカシー（提唱と実践）」

IAEVG 国際キャリア教育学会 2015年9月21日（月）

- ②ブライアン・ディック氏（コロラド州立大学）
「キャリア発達における天職・精神性・信仰」
IAEVG 国際キャリア教育学会 2015年9月19日（土）
- ③ベルンハルト・イエンスケ氏（全独ガイダンスフォーラム）
「IAEVGの歴史とキャリアガイダンスの発展に関する考察」
IAEVG 国際キャリア教育学会 2015年9月20日（日）
- ④労働政策フォーラム「国際社会におけるアジアのキャリア教育」
ルイ・ハー・ワー・エレナ氏（ARACD 前会長、南洋理工大学准教授：シンガポール）
ムハマド・スルヤ氏（ARACD 会長、インドネシア教育大学教授：インドネシア）
キム・ヒョンチョル氏（国立青少年政策研究院：韓国）
ギデオンのアルルマーニ氏（IAEVG 理事：インド）
ダリル・タキゾウ・ヤギ氏（カリフォルニアカウンセリング協会前会長：アメリカ）
（司会 下村英雄 労働政策研究・研修機構）
IAEVG 国際キャリア教育学会 2015年9月18日（金）

上記講演及びシンポジウムは当日、日本語に同時通訳がなされたが、本資料シリーズは、その同時通訳された日本語を録音・反訳したものをもとに、語句、改段、文意の乱れ等を調整したものである。

3. 本資料シリーズの構成

本資料シリーズでは、各基調講演及びシンポジウムの逐語録を掲載した後、その解説を付した。単に逐語録を掲載するのみならず、日本のキャリア形成支援施策及びキャリアコンサルティング施策に関する議論喚起のため、日本の読者がより一層関心を持ちやすくするように、基調講演及びシンポジウムの概要や抜粋とともに、そこから得られる示唆等について簡潔に書き記すことを要すると考えた。

特に、今回、本資料シリーズに掲載された基調講演やシンポジウムは学会での催し物であることもあり、最新のアカデミックな議論を多分に含む。そのため、従来の日本のキャリア研究の文脈の中では必ずしも未だ一般的ではない論点もみられる。なぜ講演者やシンポジストが取り上げている論点が議論されなければならないのか、また、それが今後の日本のキャリア研究に与える示唆やインパクトはいかなるものかについて、ある程度の説明がなされるべきであると考えた。

もとより、上述したとおり、最先端の議論やトピックを含むため、我々の解説が講演者やシンポジストの問題関心や講演内容の網羅的・標準的な解説であるということを主張するも

のではない。

むしろ、解説を施す我々の視点からみて、このような受け取り方ができ、このように日本における議論に結びつくのだということの一例を示すに過ぎない。本資料シリーズにおける解説は、お読みいただいた方々がさらに考察を深めるための1つの方向性を示すものである。

4. 政策的示唆及び今後の課題

本資料シリーズでは、我が国における今後のキャリアコンサルティング施策を中心に、幅広くキャリア形成支援政策及び職業能力開発政策に資することを目的としたが、講演録及びその解説をとりまとめる過程で、政策研究面に関する若干の示唆が得られた。その示唆は具体的には以下の3点に集約される。

第一に、キャリア形成支援に係る政策研究を行うにあたって、関連領域の最新の研究動向について常に様々な角度から情報収集を行うことは不可欠であり、かかる各方面からの理論的な観点に基づいて調査研究を行うことによって、改めて現実の政策課題に対する様々な観点からの分析・示唆・提言が可能となる。特に、キャリア形成支援に関する理論的な研究群は、欧州においては政策研究、アメリカにおいては実践研究と密接不可分であり、その点、単に学術的な視点から論考を突き詰めるある種の基礎的な学術研究とは一線を画する。今回の講演録では7ヶ国8名の講演者の講演・報告をとりまとめているのみならず、その内容面も最先端のトピックやテーマがふんだんに盛り込まれており、極めて示唆に富むものであった。こうした海外の情報収集を継続的に行うことの重要性が改めて示されたと考える。

第二に、このたび、改めて外国から第一線の研究者を迎えて、その講演内容を日本語で読める形でとりまとめ、キャリア形成支援に対して一定の問題関心を持つ対象層に対して容易に海外の最新情報に触れる機会を作り、キャリア形成支援施策・政策に関する議論を広く喚起することは、当研究機構の果たすべき役割としても有益なものであると考えられる。今後も、キャリア形成支援に関する理論的な研究のみならず、広く労働政策に資する関連研究領域に関しては、類似の理論的な文献研究的な取り組みを推奨する可能性が示唆される。

第三に、産業競争力会議等の議論において「キャリア・コンサルティング技法の開発等を推進」については繰り返し指摘がなされているが、一国の社会経済状況において新たな技法及び施策の選択肢を考案するには一定の限界がある。そのため、例えば、2000年代の欧州では、各国間の相互レビューが欧州のキャリアガイダンス施策の推進にあたってよく行われた手法であった。具体的には、比較研究的な意味あいから各国のキャリアガイダンスの専門家・政策立案者が相互にネットワークを構築し、情報交換を行い、ある国で好事例とみなされたものは、相互に参照し、取り入れるという手法により、キャリアガイダンス施策の推進がなされた。これらは「Policy Borrowing」と呼ばれることもあり、必ずしも肯定的な意味あいだけを含意している訳ではないが、いずれにしても、過去や外国に学び、そこに新たなキャリアガイダンス技法・施策の手がかりを見つけることは政策研究所ならではの研究手法である

とも言え、今後とも引き続き取り組む必要があることが示唆される。

なお、今後の課題としては、まず第一に、本資料シリーズにおいて展開された議論を、さらに具体的な研究・実践・施策に落とし込んで理解するということが必ず行われるべきであり、単に取りまとめを終えて、そのまま風化させることのないよう、以後の各方面の活動へと展開したい。

第二に、特に「社会正義」「精神性」「歴史」「アジア」「多文化」など、現在、海外で研究がなされているキャリアガイダンスのトピックは、今後、日本においても重要なキーワードになる可能性が高いが、これらキーワードをベースに欧州のキャリアガイダンス施策の担当者は議論を行っており、日本国内においてもどのような形での取り入れが可能か、少なくとも政策研究レベルでは検討する必要がある。

第三に、本研究のような文献研究・資料研究については、これまで十分に取られる機会が少なかったが、今後も継続的に取り組むことができるよう、その意義や重要性についても引き続き各方面に訴え、説明したい。

本資料シリーズに掲載した講演・シンポジウムは、日本に住む我々にとって新奇なテーマ・内容を含む。示唆に富む講演・シンポジウムが常にそうであるように、ここに編まれた講演者・シンポジストの話の内容はもとより多義的であり、多側面からの解釈を許すものとなっている。改めて、本講演録によって、そうしたキャリア研究における多方面への議論が喚起されれば、望外の喜びである。

第1章 文化に基づいたキャリアカウンセリングと 社会正義のアドボカシー（提唱と実践）

ナンシー・アーサー氏（カルガリー大学）

IAEVG 国際キャリア教育学会 基調講演（2015年9月21日）

1. イントロダクション

IAEVG 2015年国際大会の最終日にあたり、多くの国からいらした皆さま、おはようございます。まず、会議の主催者である日本キャリア教育学会、そしてアジア地区キャリア発達学会にお礼を申し上げたいと思います。IAEVGが国内組織と連携できる素晴らしい事例になったと思います。特にこの会議に関しましては、プログラムの質が高く、感心しております。このような会議に出席すると、私自身が提供する内容よりも多くのことが学べるのでうれしく思っております。皆さまとのフォーマルなやりとりのみならず、皆さまから得たご親切、ご歓待、インフォーマルな会議を通して様々なことが学べます。

本日のプレゼンテーションでは、私たちキャリアの実務家という仕事は「社会正義に基づくことが重要」というお話をしたいと思います。この大会のテーマである「予期せぬ力を乗り越えたキャリアの再構築」というのは大変重要です。実務家の仕事やクライアントに大変関連が深いからです。本日、私がお話しするトピックは「社会正義」ですけれども、この会議にせっかくご招待いただきましたので、最初に、文化に配慮した、文化に基づいたカウンセリングから、お話ししたいと思います。

全ての実務家は、仕事上関わる人たちの文化的背景を理解した上で仕事をする必要があります。また、皆さまが所属する団体・組織で、その職場での社会正義の役割はどのようなものか、その中で皆さまがどのような役割を果たせるのかを考えていただきたいと思います。

2. 自然による「予期せぬ力」の影響

本題の前に、地理のお話から入りましょう。出身地の紹介というのは、単に地理だけでなく文化的な背景も含まれるのでとても重要です。私はカルガリーという、ロッキー山脈の近くから来ました。人口は130万人で、石油・ガス等の天然資源が豊富で、世界から地政学的な影響を受けております。世界経済と密接な関係があることを常に思い知らされています。

「予期せぬ力」によって状況が急激に変わりうることをお示ししたいと思います。カルガリーでは2年前に、川の上流で豪雨があり、大きな洪水が発生しました。自然の力によって何百人もの人が家を失いました。多くの人が経済的に困窮し、その復旧が課題となりました。このような苦境に直面して、市の政府と地域の団体との協力体制が生まれ、困窮した人たちの生活を大きく支えました。ボランティアを募集したところ、10倍もの多くの人が集まったと聞きます。人の精神の素晴らしい一面を反映していると思います。

しかし、豪雨という「予期せぬ力」は、直後に起こる破壊だけでなく、その影響が長期にわたることもわかってきました。その後1カ月間で救急センターへの電話が急増し、例えば鬱や不安を訴える人が増えたのです。まだ回復していない人もいます。したがって、この方々のみならず、世界中でこのような被害に遭った方々にもお見舞い申し上げたいと思いますし、日本にもそういう方々が大勢いらっしゃいます。

3. 人為的な「予期せぬ力」の影響

もう一つ、移民の問題があります。現在、1,100万人以上の難民や亡命者がいて、約700万人が難民キャンプで5年以上も暮らしています。多くの子どもたちは基本的な教育を受けることができません。近隣諸国、そして世界の貧しい国々は、たとえ社会的資源や雇用がなくても、このような人たちを支えなければなりません。例えば戦争、政治的な迫害、抑圧などによって家を逃れるわけです。そして何世代にもわたって国を逃れて、新しい国で新しい家を持つという状況の狭間にいます。つまり、人による残虐行為の爪あとがここに見られるわけです。

私たちは、こうした人々が苦しんでいる映像をニュースで毎日見かけます。予期せぬ力、自然、人、あるいはそれらの組み合わせで苦しんでいる人々のニュースを毎日見かけるので、当然のことと思いがちですが、当然のことではありません。そして、この予期せぬ力に直面する人たちの悲劇を常に忘れてはなりません。家を失った移民に対するコミュニケ（声明）を、近々IAEVG理事会でお諮りする予定ですので、間もなく皆さまと共有できると思います。このような、家を失った移民の問題も考えてゆかなければなりません。

先日、ある幼い子どもが海辺で亡くなっている衝撃的な映像が世界中に配信されました。多くの罪のない命が人の行為によって失われています。知識が増え、技術も進歩し、世界中の資金も広く使えるようになりました。しかし、今までなかったほどの貧困があり、ジェンダーの不公平や不平等、若者の失業も様々な国で存在します。

世界中の多くの国々には危機的な状況や、抑圧的な行為があります。経済的・政治的な抑圧があり、そのために、教育を受けられる人々や、雇用される人々が制限されてしまっています。所得の格差もあります。富はごく一部の人に多く配分され、貧困がより多くの人の中に広がっています。キャリアに関する実務家は、世の中に社会的・経済的・文化的な不平等があることを踏まえて、今まで以上に社会正義について考える必要があります。

社会正義は、変化の激しい世界、不確実な世界、そして不安定で不公平のある世界の中において重要な価値観です。社会正義は、私たちキャリア実務家の仕事を人々の現実の生活につなげる「礎（いかり）」のようなものです。そして、私たちの行為が人々の成長や発達にどう働きかけてゆけるのかを、考えなければなりません。そして「予期せぬ力」に、事後的あるいは事前に対応してゆかなければなりません。私たちのクライアント、そして地域社会に住んでいる人たちの生活へとつなげてゆかなければなりません。

4. 文化的文脈と社会正義

ここで、最も重要な概念を2つご紹介したいと思います。キャリア開発・キャリア発達・職業指導の分野において、1つは文化的な文脈、もう1つは社会正義です。どちらの概念も単体で存在しますが、お互いにつながっています。なぜなら、人々のキャリア発達をどう定義するのか、あるいはキャリア発達の仕方は、私たちの職業が社会正義のアドボカシー（advocacy；主張、権利擁護）をどうやって効果的に引き出せるのかという点と関係があるからです。したがって、本日は、文化の多様性と社会正義という概念をつなげて一つにして、それが人間の生活をどのように変えられるかという点について、お話ししたいと思います。

グラハム・スティードという南アフリカの学者は、こう述べています。「文化は一部の人に対し資源へのアクセスを提供する。しかし一方で、境界もつくる。そして、文化の内と外の人々との間の資源を制限してしまう」と述べています。私の同僚であるマーク・ワトソンも、「社会正義は、地域の文化的な文脈に配慮した上で定義し、実行されなければならない」と述べています。つまり、私たちは単に社会正義という概念をそのまま借りてくるだけでなく、定義して議論し、文化的な文脈に関連づけて行動しなければならないのです。

文化的な影響は人々のキャリア発達に大きく関わります。キャリアや職業の意味、人がキャリアの問題をどう定義づけるか、これらのことは全て文化に基づいて構築されます。私たちは人がどのグループに属しているかを人為的に分類することがありますが、文化や文化的な文脈は、そこにいる人々の間にどのような関係性があるかという視点から理解しなければなりません。私たちの仕事は、社会正義と文化をどう理解するかという視点で考えなければなりません。

カナダで行われたある会議に私が向かう際に、同僚のサンドラ・コリンズと話をしまして、さまざまなシリーズモデルのキャリアカウンセリングについて、カナダではまだそのようなテーマの本はあまり書かれていないという話をしました。そこで、現状に不満を述べるのではなく、私たちが何か行動しなければいけないという話になりました。そこで私たちは Culture-Infused Counselling¹ という本を出版しました。そのモデルをどう使うかということがこの本に書かれております。

5. 文化に基づくキャリアカウンセリング

私たちが提案する「文化に基づくキャリアカウンセリング」というモデルは、4つの領域からなります。そして、私たちのモデルと他のモデルとの最大の違いは、このモデルが文化のアイデンティティを十分に考慮して行う、そして社会正義を考慮に入れるという点です。

4つの領域とは、第一に、実務家自身が持つ文化のアイデンティティを理解すること。第二に、他者（クライアント）の文化のアイデンティティを理解すること。そして第三に、キ

¹ Arthur, N., & Collins, S. (2005). Culture-infused counselling: Celebrating the Canadian mosaic. Calgary, AB: Counselling Concepts.

キャリア支援の実務において、クライアントとの効果的な関係性を作ること。そして第四に、文化を踏まえたカウンセリングを実践すること、となります。

スライドの右側に「指紋」の絵が出ていますが、それをロゴとして使っています。これは、同じ文化のアイデンティティの人はほかにいないという意味を表しています。個人の世界観を理解しなければなりません、個人は特定の家族やコミュニティの中で生活していますので、個人とそのコミュニティの間に何らかの関係があることも常に心に留めておかなければなりません。

6. 実務家自身の文化アイデンティティを理解する

では、第1の領域から見ていきましょう。ここで自分のこれまでの経歴、背景について深く考えてみます。どのような価値観、信念に基づいてこのような実践をしているのか、そして社会的にどう行動しているか、どのようにプロフェッショナルとしての職業を実践しているか。そのような、さまざまな行動が、その実践、実務にも影響を与えます。

学生に対してよく難しい質問をするのですが、それは「あなたの文化について教えてください」という質問です。この質問は、例えば就職の面接の場で「自分について話してください」と言われるのと同じくらい難しい質問だと私は思っています。プロフェッショナル自身で、自分が何を象徴しているのかを考え、そのような自分たちの世界観が人の行動の理解や、キャリアの悩みへの対処、成功するキャリアを示す面へどう対処するかなど、そのようなことがキャリアカウンセリングの実践や実務に影響を与えるのです。

カウンセラーは、クライアントのキャリア発達の過程で、明示的あるいは暗示的に示されるクライアントの価値観を目の当たりにして、自分自身のキャリアのシーンの中でそれがどれだけ重要か、同時にそれが自分のクライアントにとってどの程度ためになるかという視点で考える必要があります。皆さんにとっては既にご承知のことかもしれませんが、これはとても重要なことです。

キャリアの意味というのは、デビッド・ブルースタインなどの研究者によってたびたび異議を唱えられてきました。つまり、仕事というのは目的を達成するための手段であって、キャリアという特別な概念を人々が持っているわけではないという考えです。また、今回の大会の中で、インドのギデオン・アルルマーニ氏も生計を立てるという視点から考えるべきだと述べています。さらに、アジアにおけるキャリアガイダンスについても理解する必要があります。つまり、キャリアというのは皆が持ちたいと思っているわけではないし、皆が持っているものでもないというお話がありました。

このようなプレゼンテーションの準備をすると、これまで何年かにわたり出会ってきたクライアントから、多くのことを教わってきたことを思い出します。文化的な観点、そして社会における不公平について、私は何千もの「教師」から教わりました。その「教師」とは誰かということ、自分の親であったり、実際に学校の教員であったり、友人であったり、地域の

人たち、メディア、雇用主、そして最後に大変重要なことですが、自分自身が相談を担当した相手、つまりクライアントです。これまでクライアントが私に教えてくれたことは、直接的なものもそうでないものもいろいろありましたが、結局のところ、物事の見方は世界の中でたった一つではない、ということでした。

7. 他者の文化アイデンティティを理解する

次に、第2の領域の話に進みたいと思います。「他者の文化アイデンティティを理解する」という点です。どのようなグループに属しているかということではなくて、そのグループのメンバーとしてどう扱われているかが重要です。例えば、抑圧、人種差別、性差別、階級主義、同性愛者を嫌うこと、年齢差別、障害者に対する差別、言語や宗教、あるいは移民であることによって偏見を持たれること、などがあります。

文化に基づいたカウンセリング・モデルの中では、何がそのクライアントにとって重要なのかを精査することが大切です。クライアント自身のこと、アイデンティティの中で何を重視しているのか、そしてカウンセラー自身の価値観はさておき、クライアントが好奇心を持ったり不思議に思ったりすることとは何か、そして基本的なコンセプトに立ち戻ることが必要です。そのクライアントの生活状況がどのような状態であっても、共感を持つことが大切です。

私たちのカウンセリング・モデルでは、文化の観点と社会正義とをリンクして考えています。というのも、人間の文化のアイデンティティというのは自分に定義づけられたものであって、それが社会での不利益につながっていることが多いからです。ですから、文化の意味や解釈は、キャリア発達の中で重要です。そのグループに属しているということだけではなくて、その文化・社会がその人の中でどう内在化されているか、そして社会の中で他者によってそれが与えられているということを考えなければなりません。

ですから、例えば人種、民族、障害、性的な志向、性別などで、「壁」を経験する機会が生じています。文化的アイデンティティとは静止した状態ではなく、常に交差し、状況によっては流動的なものとなります。それは、本人自身が「壁」の存在を強調しただけでなく、周囲の他者が強要したり、その人たちのために定義づけたりしてきたものだからです。そのコミュニティにおける「壁」の中でも、その人に対して過度に大きく影響を及ぼしているものなのです。その人のアイデンティティが被支配的な地位にあるため、そして一方で文化的な多様性によって、ある社会的な状況の中で形作られてきたという背景があるためです。

8. クライアントと良い“盟友関係”を築く

次に、第3の領域についてです。カウンセリングという仕事においてクライアントと良い関係性（盟友関係）を築くことです。クライアントとの関わり方やコミュニケーションの仕方、あるいは私たちがクライアントをどう受け入れるかは、ある特定の社会や、組織的な観

点によって変わってきます。ですから、カウンセリングという仕事においてクライアントと良好な関係性を築くためには、提示された問題に対してどう対処するのか、そしてクライアントとお互いに尊重し合う関係の中で、クライアントに有益だと思ってもらえるような介入をすることが重要です。

つまり、構成主義的なカウンセリングの立場として、クライアントが自分の悩みについて話しているときに、その話の意味に対処するだけでなく、クライアントの周囲にある「力」へ目を向けることが大事です。つまり、どのような制度的・社会的障壁があるのか、制約があるのか、そしてどんなサポートがあるのかを考える必要があります。ですから、文化的な観点から捉えることは、人を理解する上での重要な鍵となるのです。クライアントの問題を理解し、クライアントの価値観、心情、そして経験を理解することで、その人にとってどのような介入が重要なのが導き出されることになります。

キャリアの実務家向けに、文化に関する観察ツール、観察プロセスがあります。それは、自分が行うカウンセリングの実務について、実際にそれを行う前、行い始めたとき、行っている最中、そして行った後に自分で内省をしてみるということです。どうやってラポールを作り上げたか、クライアントとの関係性を構築したか、60分間の中でクライアントといかに向かい合うべきか。実際、カウンセリングの時間を60分間と定めるべきかどうかはわかりません。そして、クライアントは、見知らぬ人間であるカウンセラーに支援を求めることが難しい場合もあります。支援の形には様々ありますが、クライアントから見て非常に馴染みにくい形でのサービスが提供されているのかもしれない。

どのようなコミュニティでの評価が必要なのかも重要です。本人のキャリア発達の中でルールから外れているのか、ルールに乗っているのか、あるいはその評価が本当に的を射ているのかどうか。そして最終的にどう折り合ってゆくのか、そしてどのように彼らの成功が評価されているのか、なども考慮に入れる必要があります。

ですから、私たちのカウンセリング・モデルを使うと、実務家が自分自身について内省し、自分自身の文化的アイデンティティや、クライアントの文化的アイデンティティについて考え、さらにクライアントを取り巻くさまざまな組織や周辺環境についても、考える機会が得られます。

9. 文化を踏まえたカウンセリングを实践する

そして、次の第4の領域の話に移りますが、状況に対処する社会正義を意識したカウンセリングを实践することです。つまり、クライアントが単にある特定の文化グループに属していることが問題なのではありません。私たちにとって重要なのは、文化的なアイデンティティが、その社会における機会へのアクセスのしやすさをどう定めているか、ということです。

社会正義という観点から、カウンセリングの実務家は、クライアントの抱えている問題はそのクライアントに内在する問題だと捉えるのではなく、その人が経験している問題として

捉えるべきです。もちろん、そういったクライアントのキャリアの問題は人間関係を原因としたものです。すると、クライアントの抱える問題はすべてクライアント自身のせいだと考えてしまいがちです。しかし、私たちに支援を求めてくるクライアントは、社会あるいは組織的な構造を原因とする問題を抱えていることが多いのです。ですから、カウンセリングの実務家としては、そのクライアント個人の背後にある、人々のキャリア発達に制度的な障壁をもたらす「強力な力」を直視する必要があります。すなわち、クライアントが経験している問題の基底となる、根本的な問題を見てとる必要があります。

10. フランク・パーソンズと社会正義の実践

次に、「なぜ社会正義なのか」ということですが、最近、社会正義をテーマにした論文が増えてきています。しかし、社会正義というテーマは、私たち職業心理学の領域では1世紀以上にもわたって中心的な概念となってきたものです。ですから、今回、社会正義についてのプレゼンテーションを準備する際に、これまでの歴史を振り返って、いろいろと調べてみました。職業心理学やキャリア発達の講義を受けた方は、フランク・パーソンズについて学んだことがあるでしょう。職業における意思決定の枠組みと合理的な推論、そして自己理解と職業理解における知識を重視するという考え方をご存じかと思います。

しかし、私はパーソンズ自身のキャリアの話に興味を持ちました。彼は弁護士としての非常に華やかなキャリアがありながら、それを諦めてしまった。大学教授、学部長の地位を離れて、人々の職業選択を支援しようと思ったのはなぜか。きっかけは何だったのか。彼は街頭を歩いて、何百人というホームレスの若者が、仕事もしておらず、学校にも行っていない状態を目の当たりにして、どう思ったのだろうか。また、誰もが見向きもしない大義を取り上げて、女性に投票権を与えようとした。そして、移民が新しい世界にやってきて住む場所や、仕事を見つける手伝いをしようとする、そのきっかけは何だったのか。

もちろん、パーソンズのやり方というのは、当時物議をかもしましたのです。しかし、他者の生活や人生に役立つようにと、彼は敢えて考えたわけです。そして、何年にもわたって人々を仕事の世界へと結びつけようとした。ですから、パーソンズという人は夢を持っていた人だったのだと思います。つまり、世界を変えることができると信じていたわけです。そして、疲れを知らず、地元の地域社会の人たちを助け、一番助けを必要としている人に支援の手を差し伸べてきたわけです。

11. 社会正義を実践した先駆者たち

このように、フランク・パーソンズの功績は大きいのですが、職業心理学の歴史は、自分の民族を中心とした考え方で書かれています。パイオニア的な働きをした人の中でも、評価される人とそうでない人がいます。ですから、この大会において、歴史的な観点に注意を払っているというのはとても良いことだと思います。

この大会では、過去や現代のキャリア、そして職業ガイダンスに関するアジアの国々の状況について学ぶことができました。特に私は、職業指導 (vocational guidance)、進路指導 (career guidance)、そしてキャリア教育 (career education) について、日本でどのような歴史があったのか、100年という豊かな歴史があるので、もっと知りたいと思っています。他国の歴史から大いに学ぶことができると思います。社会正義という問題を自分たちのアプローチで取り上げて、職業やキャリアのガイダンスにつなげてきた国から学ぶことができると思います。

ときに、歴史は男性中心に描かれ、女性による貢献やアドボケート (主張) が置き去りにされる傾向があります。2人のパイオニア的な女性が素晴らしいインスピレーションを与えてくれて、私たちのカウンセリングという職業を社会正義と結びつけてくれました。パーソンズとほぼ同じ時代に、スコットランドにオグリブ・ゴードンという地質学者の女性がいました。国際連盟で女性の進出を唱え、教育情報や雇用局のパイオニアでもありました。そして、オーストラリアではエディス・オニオンズという女性が社会改革を提唱しました。若者の失業に懸念を示し、離職後の職業指導、そしてソーシャルワーカーの職業訓練にも関心を持っていました。

ですから、リン・バーナムという私の同僚が女性のパイオニアに光を当てたのは非常に良いことだったと思います。というのも、この3人は、出身の大陸こそ異なりますが、パイオニアとしての共通点があります。それは、社会への鋭い洞察と慈善的な思いやり、それを当代の社会的な状況と結びつけました。そして、人間行動学と社会行動学という新しい学問を通じて、社会のゆがみや若者の雇用問題へ対処してきたわけです。

12. 社会正義における重要な原則

では、現代の話へ移りたいと思います。社会正義の概念は何年にもわたって研究者の間で議論がなされてきました。文献を整理しますと、5つの重要な原則にまとめられます。

第一に資源や機会の公平な配分、第二に社会内で抑圧を受けたり周辺に追いやられたりしている人に対して直接行動するということ、第三に社会の全てのメンバーの包摂と参加、そして第四に人の発達と潜在力を促進すること。第五に共同参加者として人と関わるということ。では、それぞれについて簡単にご説明したいと思います。

まず、公平な社会では、機会や資源やサービスは平等に公平に配分されます。しかし、ほとんどの社会では、ある特定の教育・経済・雇用に関して、一部の個人あるいはグループが、他の人よりも多くアクセスできる状態となっています。なぜなら、一部のグループや社会には、「力」を持っている人と持っていない人がいるからです。「力」を持っていない人は型にはめられて差別され、抑圧にさらされます。そのほとんどが文化的アイデンティティによるものです。

社会正義は、資源の配分が公平ではないという見方に立っています。ある人が他の人よりも必要とされている。しかし公平に配分して、全てのメンバーに物理的にも心理的にも安全

が保証されなければなりません。現在、雇用とメンタルヘルスの関係において社会正義が確立されています。

社会正義の根幹は、社会構造の不平等という現実を見て、不公平な力の配分に目を向けることにあります。ある人は特権を持ち、ある人は抑圧されています。社会正義とは、公平さや平等さの評価に関することです。ときに政府は、政策において人間の基本的欲求を満たすと言っていますが、多くの人はキャリア発達を完全に実現できる環境におかれていません。

そうすると、キャリア発達の専門家である私たちとしては、ベストな状態になるためにクライアントが本当に何を必要としているかを見抜かなければなりません。自分たちのライフスタイル、教育、雇用においてベストな状態となるにはどうすればよいのか。不平等があることを認識して積極的に介入し、システムや文化的な規範の不条理に立ち向かってゆかなければなりません。社会正義のアドボカシーとは、社会の抑圧につながるものや障壁を特定するだけでなく、その障壁をなくすということです。人々に希望を与え、それぞれの状況に合ったサービスを提供することなのです。

社会正義は単なるビジョンで終わらせてはなりません。むしろ、私たちは地域社会の人たち、リーダーたちとともに、共同参加者として関わってゆかなければなりません。それぞれの国には歴史があります。世界には善意が満ちていて、変化・改革について善意もあります。しかしどんなに善意があっても、別の形での抑圧になりうるのです。したがって、世界の様々な人たちが持つ世界観という視点から、やりとりをしてゆかなければなりません。

キャリアガイダンスの実務家は社会にあるシステムや構造を見て、単にクライアントの生活に関わる問題としてではなく、自分自身の生活も見直さなければなりません。私たちは大きな役割を担っているのです。障壁や制約へ積極的に立ち向かい、単に雇用・失業の問題としてだけでなく、非正規雇用といった不完全な雇用に対しても効果を発揮しなければなりません。なぜなら、雇用統計上「被雇用者」と扱われていても、完全雇用でない人も含まれているからです。

13. キャリアの実務家が直面する3つのジレンマ

さらに、皆さまにぜひ考えてもらいたいことがあります。皆さま自身はこの3つの軸のどこに位置しているのか、考えてみてください。この3つの例は、キャリアの実務家の仕事上の「ジレンマ」と言えると思います。調整するのかチャレンジしてゆくのか。社会を管理するのか変革するのか。適応するのか、あるいは異議を唱えるのか。

先ほども引用したグラハム・スティードや、アイザック・プリテンスキーという社会心理学者は、「適応するか、それに反対するかでジレンマがある」と述べています。つまり、個人は仕事の世界に適応しなければいけない。しかし同時に、個人は仕事の世界に対抗し、立ち向かってゆかなければならない。私たちにも同じジレンマが存在します。クライアントに対して仕事の現実に適応させるようどこまで促すのか、あるいは現実を変えるよう対抗させる

のか。

残念ながら、多くの国では、キャリアガイダンスやキャリアサービスにおいて、クライアントに支援サービスを提供する仕事の幅が狭まってきています。つまり、私たちの仕事の幅は狭くなってきています。時間もなく、資源も少なく、さらには実務家のスキルを最大限活用してクライアントの潜在力を発揮させることが必ずしも奨励されないケースもあります。

私たちが行うキャリアガイダンスの実務は「教育」や「予防」にそのルーツがあります。カウンセリング・モデルをクライアントが現実に対応できるようにするために使う、という実務家はたくさんいます。つまり、社会から受ける影響という、人間のキャリアに大きな影響を及ぼすものには深く立ち入ってゆけないということです。

デンマークのピーター・プラントによると、キャリアの実務家は、ある制度という枠の中で働く一方で、同時に制度を維持し、それを変えなければならないジレンマに直面していると述べています。つまり、私たちキャリアの実務家は、ときに社会や経済のコントロール下に置かれた「エージェント」と化してしまう。そして時には経済という大きな「力」を前にして道を譲ってしまう。ある特定の職業が好まれ、そしてグローバル化の影響も考えなければならない。さらに、労働市場のニーズにも応えなければならない。人のキャリアへの介入やキャリアガイダンスには多くの目的があるのだとつい考えたくなくなってしまいます。

つまり、実務家の仕事は、大いなる「力」にクライアントを適応させることを目的とした支援になってしまう場合が多いのです。したがって、仕事の有無、職場の質の良し悪し、サービスの有無といった構造的・社会的条件に対して、実務家は十分な努力を注いでいないこととなります。

14. 社会正義を実践することの難しさ

3つ目のジレンマとして、無関心とアドボカシーのお話をしたいと思います。

まず、皆さまに質問します。皆さまは、ご自身の仕事が社会正義につながっているとお考えですか。キャリアの専門家は、クライアントに支援型のサービスを提供しており、学生やクライアントが現実へ対応するのを支援していると思います。そこで、「社会正義は良い概念ですか」、「社会正義はご自身の仕事の一部になっていますか」と質問すると、実務家の誰もがそうだと答えます。しかし他方で、実際に実行するのは難しいという声もよく聞きます。

つまり、社会正義は重要だという点には同意できるけれども、自分自身が社会正義の使命を果たしている、アドボカシーを実践しているとは多くの実務家は思っていないわけです。今ある仕事ですでに多過ぎる、もう義務も十分果たしているし、社会正義アドボカシーを行うためのこれ以上の負担は、さらなるサポートがなければできないというわけです。私が指導している学生や実務家は、社会正義アドボカシーに関心があると言います。しかし、社会正義の考え方がある意味よくわからないとも言います。興味はあるけれども、どういうものなのかよくわからない。どうすればよいかわからないと言うのです。

そこで私たちは、実務家に対してある調査を実施しました。自分たちが実際に重要だと思っていることと、自分たちが受けてきた訓練内容、現在の仕事のやり方との間には大きな違いがあります。いったい何が問題となっているのでしょうか。私たちはカナダとオーストラリアの実務家を対象とした調査研究を行いました。クライアントは仕事において制度的な制約にさらされている、という結果がありました。しかし、私たちも同様に自分たちが仕事をしている組織での制約にさらされています。どういう制約なのでしょう。

この調査で「あなたはなぜ社会正義アドボカシーができないのですか」と尋ねたところ、主に5種類の指摘がありました。1つがお金です。組織の中には、自分たちが使える資金が十分でないという回答がありました。2つめが時間です。もっと時間の余裕があれば人生は違ってくると言います。さらに、多くのクライアントと会わなければならないので、一人のクライアントに対して十分なサービスを提供できない。そして、クライアントのニーズにこだわるできないというわけです。また、時には上司のサポートがない、同僚のサポートがないという回答もありました。さらに、一部の人からは「本気で社会正義アドボカシーを実践すれば、自分の仕事を失ってしまう」という回答もありました。これは私たちにとって予想外の結果でした。

この調査では、クライアントにどのような障壁があるかという点に注目したのですが、キャリアの実務家も組織の中で障壁に直面しているという答えが多く返ってきました。組織というのは人が作ります。組織そのものは生きていません。ポリシーも人が作ります。人は指揮命令やミッション、そして資金ともつながっています。資金の使い方に関するポリシーや指揮命令が、提供されるサービスの中身を決定づけます。

また、この調査では「社会正義アドボカシーに関心はあるけれども、その訓練を受けていない」という答えも一部から聞かれました。「実際にどうやればよいのかの経験がない」というのです。「私は本当に社会正義アドボカシーを実践したいかどうか分からない。自分は違うと思う」という答えも返ってきました。先ほど、実務家の熱意や行動の意図についてお話ししましたが、社会正義のリーダーに対して調査を行うと、キャリアの実務家は自分の価値観の問題と別々に切り離して考えることはできないという結果でした。

15. 社会正義の意味は人によって異なる

私のような、中流階級の教育を受けた白人女性が社会正義の話をこのような場で行う際に、私は誰の意見を代表できて、誰の意見を代表できないのか、ということを考えることがあります。時折、私はインスピレーションを感じる時があります。大きなことではなく、小さな事例です。例えば、クライアントの生活を社会正義アドボカシーによって変えることができたという事例を送ってもらうことがあります。私たちは、一人一人が社会正義にコミットすることで、自分の居場所を確保する必要があります。キャリアの中に社会正義アドボカシーを取り入れたとき、どれだけのエネルギーがあるのか、資源があるのか、サポートがある

のかもわかります。

ここでまた大事なことを申し上げたいのですが、社会正義という用語は多くの専門誌などに出てきますけれども、私たちの誰もがあたかもその意味をわかったかのように話しているのは少々不思議です。社会正義というのは単一の決まった概念ではありません。複数の側面があります。ですから、自分にとっての社会正義の意味、クライアントにとっての社会正義の意味を別々に考えなければなりません。

だからこそ、リスクがあります。ある言葉が余りにも頻繁に使われ過ぎると、なじみが出てきて当たり前のようになってしまいます。例えば、メディアに流布されるようになって非常になじみのある言葉になってしまうと、社会正義が実際に行われている行動のような気がしてきます。そのため、注意が必要です。社会正義という言葉や概念を使うだけでなく、実際にそれをアドボカシーとして実践してゆかなければならないのです。

16. 社会正義アドボカシーの実践へ向けて

それでは残りの時間を使いまして、5つのポイントに焦点を当てたいと思います。今後社会正義アドボカシーにコミットするために、前進するために必要な点です。

1つ目として、実務家の皆さまには、社会正義が自分や自分のクライアントにとって、そしてその独自の文化の中でどんな意味を持つのかを考えていただきたいと思います。

そして2つ目に、実務家自らがクライアントとの関わりの中からインスピレーションを得るようにしていただきたいと思います。私たちは通常インスピレーションを与える側に立っています。つまり、クライアントに対して触発する側です。しかし、私たち自身も触発を得る必要があります。社会正義のアドボカシーで役割を果たすために、どのようなものが自分に深いインスピレーションを与えてくれるのか、よく観察してみてください。

そして3つ目として、社会正義のアドボカシーというのは政治的な意味合いを持つということです。

4つ目は、実務家がクライアントのキャリアに介入する際に、より厳密で選択的な行動をとっていただきたいということです。

そして5つ目に、個人的な行動と集団での行動を区別するということです。

まず、第一の点からお話ししましょう。社会正義が自分にとって何を意味するか。これはもう何百人という学生や実務家に尋ねてきました。ここで、ある調査研究でのコンセプトマップの例をお示ししますが、これを使って何らかの答えが見つければと思います。キャリアの実務家に「社会正義とは何か」と尋ねて、様々に回答してもらいました。例えば、社会制度を変えること、あるいは協力、権限を持たせるといった回答もありましたし、別の観点では、誰が関わるのか、どういった行動を起こすのかといった回答もあります。

私はこの回答を分類してみました。そして、訓練ツールを開発しています。プロフェッショナル向けの研修やワークショップでは、社会正義について、自分が使いたい定義を使って

やってもらいます。つまり、社会正義をどう定義するかということが行動の基礎になるからです。つまり、自分にとって社会正義がどのような意味を持つかを考える必要があります。人によってその意味は違います。共通の定義が必要というわけではありません。どのような形であれ、その社会正義に関して、明示的にも暗示的にも実務の中にその価値観を埋め込んでいくことがとても重要です。

2つ目に、クライアントとの関わりの中からいかにインスピレーションを得ることができるかということですが、まず、クライアント自身が私のインスピレーションとなった事例を申し上げたいと思います。

どんどん悪化し続ける状況にクライアントが適応し、しかも、そのような中にありながら状況を良くして欲しいとって支援を求められることに対し、私は不満を感じてきました。このような悪い状況になったのは、社会の中で本人がうまく対応できないからそうってしまったわけです。私はキャリア発達の実務家として、自分の役割に不満を持ってきました。なぜなら、このような形でしかクライアントを助けられないからです。というのも、このような悪い状況の中で自分が同じことを求められた場合、通常成功しないことが私たちにはわかっているからです。このようにして、私はクライアントから様々なインスピレーションを得てきました。

また、もう一つ、大きなインスピレーションを受けた経験があります。IAEVGに関する文献を読んだことです。皆さまは様々な専門組織・団体に所属していると思いますけれども、私にもここが自分のホームグラウンドだと呼べる組織が見つかりました。

最初、IAEVGとはどのような団体だろうとチェックしたときに、このミッションステートメントを見つけました。ミッションステートメントには、会員の皆さまはよくご存じかと思いますが、1つ、私が注目した点があります。ミッションステートメントの最後に、「IAEVGは自らの実践を導く中心的な価値と社会正義に取り組む。そして多様性を大切にする」と述べられています。さらに「年齢、民族、信条、性的志向、障害の有無に関わらず、誰もが教育的・職業的ガイダンスサービスを、能力ある実務家から得る権利がある」と述べられています。つまり、雇用の状況、職業のレベル、地理的な遠さ、正式な労働市場の中に入っているかどうかに関わらず、誰もがそういった権利を有するということです。

私はこのステートメントに魅力を感じました。私のこれまでの15年間は、キャリアの実務家やその他の支援者がそういったミッションステートメントを本当に実践できるための能力とは何か、そして倫理的な基準とは何かを追究してきました。

17. 社会の中で犠牲となる「炭鉱のカナリア」

次に、3つ目の点で、社会正義アドボカシーには政治的な意味合いがあることをお話ししたいと思います。私は時折大学生とも交流しますが、専門家の文献を読むチャンスも多くあります。そのうちのいくつかの論文に私は驚かされてきました。私自身の信念に異議を唱え

るものだったからです。そのうちの一つをご紹介しますと思います。

ご存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、ビバリー・グリーンというフェミニストの学者が「カウンセリング・サイコロジー・クォーターリー」に10年前に発表した論文です。これで私は自分の仕事に対する見方が大きく変わりました。社会正義、精神衛生、そして人のキャリア発達との関係に対する見方が変わったのです。ですから今日、文化的な観点、社会正義、職業キャリア発達の実践の中に、この論文から得たインスピレーションが適用されています。この論文では、アメリカの法律学者ラニア・グニエについて触れています。つまり「炭鉱のカナリア」を人種という政治問題に関する比喻として使っています。これを文化のアイデンティティ、そして抑圧的な行為になぞらえてみたいと思います。

地下の炭鉱で働いている作業員は、箱の中にカナリアを入れて、炭鉱の中に一緒に連れていきます。小さなカナリアは肺が非常に弱いので、すぐに死んでしまいます。つまり、目に見えない無臭の毒ガスが炭鉱の中であって、作業員である人間が死ぬよりもずっと早くカナリアがやられてしまうわけです。カナリアの死が空気中の毒性が高くなってきたことへの警戒信号となり、作業員は毒ガスにやられる前に炭鉱を抜け出せるわけです。

このたとえをキャリア発達の言葉に置き換えてみましょう。苦境にある個人、あるいは、ある集団で苦しい立場に追いやられてしまった人たち、権利を奪われて阻害された人たち、貧困状態の人、有色人種、性的な多様性を持った人たち、女性、障害者、あるいは一部の文化では高齢者も差別対象となることがあります。このような苦境は、歴史的にみると、その個人が持つ病気が原因だとされたり、その集団の欠陥のせいだと言われたりしてきました。しかし「炭鉱のカナリア」と全く同じ状況なのです。カナリアと同じように、この人たちは犠牲になってもよいと思われてきたのです。

この人たちが犠牲になったとしても、結局はその人たちだけが犠牲になるに過ぎないと思われる傾向がありました。社会の中で、彼らは実際にその苦境のシグナルを出しながら生活をしているわけです。ある特定の阻害された人たちだけが、社会から影響を受けるのです。

しかしそれは、結局のところ私たちにも跳ね返ってきます。つまり、その人たちは自らの欠点でこのような苦境に陥っているのではなく、それぞれの国や文化の中で、もっと大きな根深い問題をはらんでいます。苦境というのは、空気中に有毒ガスがあるということです。つまり、彼らが苦境にあるというのは有害な社会状況を示す最初の兆候であり、それは単に彼らに影響を与えるだけでなく、最終的には私たち全員に影響を与えるのです。

18. 「炭鉱のカナリア」にどう対処すればよいのか

ここで、ガスマスクをしたカナリアの絵をご覧いただきたいと思います。こんなことをするのはばかげていると思われるかもしれませんが、私がこの絵をお見せしたいと思ったのは、時として私たちが行うことは、役立つこともあるけれども、おかしいこともあるという例です。例えば、カナリアのような人たちに対して、肺に欠陥があるのならばガスマスクを与え

て、多少ガスに耐えられるようにしてあげるとか、そういったことを考えがちです。しかし、問題はそのカナリアにあるのではなくて、炭鉱の中の有毒ガスにあるわけです。キャリア発達の問題の多くは、その個人に欠陥があるからではなくて、社会の有害な不平等が毒になったことが原因なのです。苦境にある人たちをカナリアにたとえるなんてとんでもない、申し訳ないと思いますけれども、これは重要なたとえです。

このカナリアは何を必要としているのでしょうか。カナリアが炭鉱の中に入っていったことに責任があるのでしょうか。結局それしか選択肢がなかったのに、そのことを責めるべきなのでしょう。あるいは、進路指導の興味テストをして、進路の選択肢を説明してあげればよいのでしょうか。それとも、他の就職のチャンスがあるとか、他の国や地域に行って、自分の群れや巣を離れて、仕事がそちらにあるのだから、そちらに行けとでも言うべきなのでしょう。それとも少し立ち止まって、カナリアの周囲がどうなっているのか考えてみるべきなのでしょう。

このカナリアと同じように、たくさんの労働者が犠牲になっても構わないと思われています。彼らの職場の状況とか人生の状況など、このような苦境につながったそもそもの原因を考えずに、そう思ってしまうのです。そして、このカナリアが死んだとしても、またもう一羽、代わりを見つければよいと思っていてよいのでしょうか。そうではなく、このカナリアは、その一羽、一羽が重要だと考える必要があると思います。

ここで一言申し上げたいと思います。社会正義のアドボカシーというのは、このように政治的な意味合いを強く持ちます。そして時には、現状維持へ逃げてしまうこともあります。誰がサービスの対価を払っているのか、外部機関に雇われている場合、そのサービスを提供する際にどのような規則があるのか、もちろん消費者の声を聞くことも重要です。そして、情報に基づく同意を得ることも重要です。社会の不公平に対するドアを開けてしまうと、他にも様々な問題が噴出してしまうこともあります。

19. 私たちキャリア実務家に与えられたミッション：社会正義の実践へ向けて

4つめに、キャリアの介入に関しては、私たち実務家はより選択的な行動をとらなければなりません。マリー・マクマホンと私は、実務家がクライアントのキャリアに介入することについて、次のことを述べてきました。できるだけクライアント自身がキャリアを発達させることができ、自らの潜在能力を発揮できるように、力をつけてゆくこと。時にはクライアントの代わりに実務家が直接実践してゆくこと。教育啓蒙活動に関わること。世の中で当たり前とされていることに対して疑問を呈してみること。そして、最近のトレンドに気づき、クライアントのために直接行うのか、あるいは教育するのかと考えること。様々な分野の垣根を超えて仕事をするということは、皆で総合的なサービスを提供できることにもつながります。

ここで、今までの話をまとめたいと思います。まず、自分とクライアントにとって社会正

義の意味を考えること。そして実務家自身がインスピレーションを得ること。社会正義のアドボカシーには政治的な意味があること。自分を助けてくれる盟友を周囲に求めること。そして、キャリアの介入について選択的な行動をとるべきだということを申し上げました。

最後に、このプレゼンテーションから得られた情報で、皆さまに何をしていただきたいかについて、申し上げたいと思います。IAVEG が実践したのと同じように、皆さまも組織の中でのミッションや使命を考えて、組織全体として集団的にどのような行動が可能なかをぜひ考えてみてください。私たちは皆で協力することによって、さらに強くなることができます。IAVEG のウェブサイトには、社会正義についてのコミュニケが提示されています。これは 2013 年のモンペリエの会議で提出されたものです。これが議論のたたき台になりますし、リソースにもなると思います。

さらに、皆さん一人一人にお願いしたいのは、ぜひこのアイデアを先に進めていただきたいということです。この中には、これまで私のプレゼンテーションを何回か聞かれた方もいらっしゃるかもしれませんが。結局、社会正義の中で、どんな小さなことでもよいので、1つ選んで、社会の不公正に立ち向かうのに役立つことを考えていただきたいと思います。キャリア発達の分野で働くということは、社会の不公正に正面から向き合うことを意味しているのです。

社会正義というのは単なる概念ではなく、人が「予期せぬ力」に直面する中で、それに備えていくことを意味します。いかに変化にアプローチするか、一つ一つの行動を起こすことによって、変化をもたらすことができます。そしてこれは、それぞれの国で既に行われている実践から学ぶ、そしてそのような情報を交換・共有することも大切です。

ご清聴ありがとうございました。

解説 社会正義の実践と課題～ナンシー・アーサー氏の講演より～

1. ナンシー・アーサー氏の研究業績の紹介

ナンシー・アーサー氏は、現在、カルガリー大学 Werklund School of Education（教育学部）の教授・研究担当副学長の他、IAEVG 国際キャリア教育学会の副会長を務めている。おもな研究関心は、キャリア発達・キャリアカウンセリング、多文化・異文化カウンセリング、カウンセラー教育・教員教育などであるが、1990年代半ば以降は、本基調講演の内容でもある社会正義（social justice）に関する研究を中心に行っている。

初期には、Arthur（2000）「Career competencies for managing cross-cultural transitions.」（Canadian Journal of Counselling, 34, 204-217.）などに示されるように、おもに外国人や移民、文化的・人種的なマイノリティに対するキャリアカウンセリングの研究者として知られており、代表的な著作として、Arthur & Collins 編（2004）「Culture-infused counselling: Celebrating the Canadian mosaic」が知られている。この著作は版を重ねており、最新版は2010年発刊の第2版となっている。

異文化カウンセリングのクライアントは、同時に社会的に不利益を被る層でもあり、よりいっそう踏み込んだ対応が必要となる。そうした問題意識から、本基調講演で取り上げた社会正義（social justice）と関連づけた研究が見られるようになり、有名な論文である Arthur（2005）「Building from Diversity to Social Justice Competencies in International Standards for Career Development Practitioners」が発表される。現在のところ、ナンシー・アーサー氏の問題関心は、これらキャリアカウンセリング、異文化カウンセリング、社会正義の3つのポイントを結びつけ、重ねあわせた点にあり、最近の論文としては、Arthur, Collins, Marshall & McMahon（2013）「Social Justice Competencies and Career Development Practices」（Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy, 47, 136-154.）、また、最近の著作としては、Arthur & Collins（2014）「Diversity and social justice」（In B. C. Shepard, & P.S. Mani（Eds.） Career Development Practice in Canada）が発表されている。

2. 講演内容と要旨

社会正義は、現代社会のような変化の激しい不確実・不安定な世界において重要な価値観となる。社会正義は、キャリアの実務家（カウンセラー等）の仕事クライアントの現実の生活につなげる「礎（いかり）」の役割を持つ。世の中には、本人の力ではどうにもできない「予期せぬ力」によって傷つき、社会の周辺に追いやられている人々が大勢いる。キャリアの実務家の行為がそのようなクライアントの成長や発達にどう働きかけられるかを、我々は真剣に考えてゆかなければならない。

キャリア開発・キャリア発達・キャリアガイダンスの分野において重要な概念の一つは、文化的な文脈、もう一つは社会正義である。

まず、文化的な文脈については、アーサー氏が提唱する「文化に基づくキャリアカウンセリングモデル」において、4つの領域を想定している。①実務家自身が持つ文化のアイデンティティを理解すること、②他者（クライアント）の文化のアイデンティティを理解すること、③キャリア支援の実務において、クライアントとの効果的な関係性を作ること、④文化を踏まえたカウンセリングを実践すること、である。

①は、実務家自身がこれまでの経歴、背景について深く考えて理解し、自らのキャリアカウンセリングの実践においてそれらがどう影響を及ぼしているのかを内省することである。②は、クライアントの文化的背景を理解することであるが、クライアントがどの社会グループに属しているかではなく、その社会でどのように扱われているかに着目すべきである。例えば、抑圧、差別、偏見の有無に着目することが重要である。さらに、クライアント自身が重視していることや価値観、関心を持っていることにも目を配り、共感を持つことも大切である。③は、カウンセリングという仕事においてクライアントと良好な関係性を築くことである。問題への対処方法を、クライアントとお互いに尊重し合う関係性の中で発見し、クライアントが有益だと思う方向性へと介入することが重要である。④は、現状に対処するために、社会正義を意識したカウンセリングを実践することを意味する。クライアントがどの社会グループに属しているかではなく、クライアントの文化的アイデンティティが、社会における機会へのアクセスのしやすさへどう影響を与えているかを把握することが重要である。

次に、もう一点の重要な概念である「社会正義」について述べる。キャリアの実務家は、クライアントが抱える問題を本人に内在する問題だと考えがちであるが、そうではなく、本人が経験している出来事であり問題だと捉えるべきである。実務家へ支援を求めてくるクライアントには、本人の力の及ばない社会的構造や組織的構造を原因とする問題を抱えていることが多い。カウンセリングの過程では、クライアント個人の背後にあって、キャリア発達に対し障壁をもたらす「強大な力」を直視し、根本的な問題を見てとる必要がある。

社会正義の概念は、主に次の5点の重要な原則にまとめられる。①資源や機会の公平な配分、②社会で抑圧を受け周辺に追いやられている人々に対する直接的な行動、③社会における全構成員の包摂と参加、④人の発達と潜在力の促進、⑤共同参加者として人と関わること、である。

社会正義を実践する上で、多くの実務家にはジレンマが存在するのも事実である。現在、多くの国々でキャリア支援サービスの仕事の範囲が狭くなってきており、実務家のスキルを最大限活用してクライアントの潜在力を発揮させる試みが、必ずしも奨励されないケースもある。実務家がクライアントにキャリア支援を試みる際、個人が社会という大きな力に飲み込まれないよう、立ち向かえるような力をつけさせなければならない一方で、その個人が仕事の世界に順応するような支援もしなければならず、そこに大きなジレンマが存在する。現実問題として、労働市場の現状やグローバル化による経済の影響は無視できない。したがって、実務家は、社会や経済という大きな枠組みの中でクライアントをいかに順応させるかと

いうことに終始しがちな側面を持つ。

アーサー氏が実務家に対して実施した調査研究結果によると、「社会正義」は社会において重要な概念であり、キャリアの実務家の仕事には社会正義の使命が含まれることには疑問の余地がない一方で、実際には実行に移すのが難しいと考えている実務家が非常に多いことが明らかになった。キャリアの実務家が社会正義を実践できない理由を尋ねたところ、経済面、時間面でのリソース不足が主に挙げられたほか、周囲からのサポート不足、知識面や実行スキルの欠如、自分自身の仕事を失う不安感といった理由まで挙げられ、社会正義の実践が実務家にとって予想以上に困難だと感じられている事実によりアーサー氏自身は衝撃を受けた。「社会正義」という用語は様々な領域で使われており、あたかも現実に実践が行われているかのような錯覚があるが、その意味は個人にとって必ずしも同一ではなく、必ずしも実践が伴っているわけではないことにも留意されたい。

社会正義を仕事の中で実践するために必要な点をまとめると次の5点になる。①実務家とクライアントがそれぞれ所属する文化において、社会正義がどのような意味を持つのか考察すること、②実務家はクライアントとの関係を謙虚に捉え、社会正義の実践に関連するインスピレーションを得ること、③社会正義の実践が時には政治的な意味を持つことを理解すること、④実務家がクライアントのキャリアに介入する場合、クライアントができる限り潜在力を発揮できるよう、より厳密で選択的な行動をとるべきであること、⑤個人的な行動と集団での行動を区別すること、である。

例えば、社会正義の実践は、「炭鉱のカナリア」というたとえからも理解することができる。地下の炭鉱に入る作業員は、炭鉱内の有毒ガスの濃度を事前に察知するために、人間よりも敏感な肺を持つカナリアをカゴに入れて炭鉱内に連れていき、カナリアがガスに耐えきれずに死ぬのを見て自らの危険性を知り、炭鉱内での安全を確保する、というたとえである。このカナリアを助けるのに何が必要かを考えたとき、カナリアにガスマスクを与えて炭鉱内で少しでも耐えられるようにしてあげようとする対処法を我々はよくとりがちだが、本質的な解決策とはなっていない。ここで社会正義の真の実践を行うならば、問題はカナリアの肺に欠陥があることではなく、炭鉱内の毒ガスに対処することが重要であり、ひいては、実務家としては、まず社会の有害な不平等への対処に目を向ける必要がある。

最後に、このプレゼンテーションを通じて最も伝えたいメッセージは、実務家一人一人が、所属する組織のミッションや使命について考え、組織全体として社会正義についてどのような実践が可能かを考えてほしいという点である。IAEVGが社会正義についてのコミュニケを公表したように、実務家の一人一人がこのコミュニケをたたき台として実践を考えてもらえればありがたいと思う。どんな小さなことでもよいので、一つ選んで、社会の不正に立ち向かうために役立つことを考えていただきたいと思う。社会正義は、人が「予期せぬ力」に直面する上での備えとなる。様々な国の実践から学ぶこともできるし、そのような各国の実践を情報共有することで、我々はさらに一歩先へと進むことができる。

3. 講演内容の3つのポイント

(1) 「社会正義 (social justice)」について

ナンシー・アーサー氏 (Dr. Nancy Arthur) は、「社会正義 (social justice)」という、一見、抽象的でキャリア支援との結びつきがわかりにくい概念を、限られた講演時間にも関わらず非常に明快に、簡潔にまとめていたことが印象的であった。

変化の激しい現代において、キャリアや人生で直面する「予期せぬ力 (unexpected powerful forces)」に備えるための重要な価値観の一つに、「社会正義」がある。社会正義とは、資源や機会の公平な配分という一般的な意味から、社会やコミュニティの中で周辺に追いやられた人たちへの直接的な支援行動や社会的包摂といった意味までを含む、多義的な概念である。

キャリア支援という仕事に携わる実務家にとって、キャリアの実務は単にクライアントを支援するだけでなく、社会正義を実現するフィールドとしての意味も併せ持つ。つまり、キャリア支援に携わる仕事は、社会正義を現実の生活と結びつけて実践するのに非常に理想的な立ち位置にいる職業だと言い換えることができる。日常の相談業務でそのような意識を少し持つだけで、「社会正義」という、一見、気高い理想に見える概念が身近で現実のものとして実践できるようになる。そのためには、クライアントが抱える文化的背景やアイデンティティを理解するだけでなく、実務家自身も自らが持つ文化的背景や立ち位置を知ることや、クライアントとの関わりから謙虚に学ぶ姿勢 (インスピレーションを得ること)、クライアントの抱える問題を社会問題解決の糸口としてどう捉え直すかといった視点が重要となる。そのような社会正義に基づく視界を得られた実務家は、社会正義を単に理想として掲げるだけでなく、変化の激しい社会においてクライアントや社会にとって有益な職業実践ができるようになる、というのがアーサー氏の主張である。

(2) 異文化に対する真の理解と尊重へ向けて

アーサー氏は、文化に基づくカウンセリングモデルとその重要性を繰り返し述べていた。文化というと、我々にとっては、東洋文化対西洋文化といった、とかく世界規模の視点で捉えがちだが、彼女の述べる「文化」とはそのような意味合いではない。生まれも育ちも異なる個人と個人とが理解し尊重し合うために必要な、個々の背景に存在するものを総合的に指して「文化」と呼んでいることに留意すべきである。すなわち、日本人同士でキャリア支援の実務が行われる際にも、クライアントと実務家はそれぞれ異なる背景と生育環境を持っている以上、「異文化交流」になるのであり、同一の文化圏内での交流にはなり得ないという意味である。換言すれば、あたかも相手の文化的背景をわかったかのような態度でキャリア支援に臨むことは、真の相互理解を妨げるどころか、キャリア支援への悪影響があることへの警鐘を鳴らしているとも言える。

クライアントが人生に何を求めているのか、クライアントが社会においてどのような活躍をすることが望ましいのかといった視点を、実務家の考えのみでなく、クライアント自身の

希望や本人の世界観にも配慮し、様々な選択肢から適切な方向性が選ばれるようなキャリア支援が行われることが望まれる。クライアントとの関係性への謙虚な姿勢や、相談の中からインスピレーションを得ることが重要だと語ったアーサー氏の考えからは、キャリアの実務家がクライアントにとってキャリアの最適なナビゲーターであり続けることの本質的な難しさが語られていると言える。

(3) 社会正義の実践へ向けて

キャリア支援を通じた社会正義の実践について考える前に、まず、社会正義がなぜキャリア支援と結びつくのかという疑問を解消しておかなければ議論が先に進まないだろう。一見すると両者は結びつきにくく、かつ抽象的な概念だからである。アーサー氏はなぜキャリア支援の実務家を前にして社会正義の実践を説いた講演を行ったのか、その背景を整理しておく必要がある。

欧米では一般的に、個別のキャリア支援（キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティング等）を広い意味で「キャリアガイダンス（Career Guidance）」という用語に含めて語られることが多い。ここで言うキャリアガイダンスとは、いわゆる学校内で集団を対象として実施される「就職ガイダンス」といった狭い意味を指すのではなく、キャリアの進み方や意思決定の仕方、職業情報や自己理解に関する信頼できる情報を人々に提供し、将来の方向性や選択肢を自律的に自覚し見出してもらうための一連の諸活動を示す広い概念である。このキャリアガイダンスの諸活動が社会的公正の実現に役立つという議論が様々な文献で展開されている。例えば、OECD（2004, p.32）では、キャリアガイダンスが、個人の学習に関するゴール、労働市場でのゴールとともに、「社会的公正（social equity）」というゴールにも貢献できるとしており、それは、キャリアガイダンスの諸活動が、ジェンダー、社会的背景、人種等に関係なく、人々の能力を最大限に引きだそうとする活動であるからと説明している。特に、社会的に不利な立場にある人は、有利な人と比べて教育情報や労働市場情報に疎い傾向があり、技能も未熟で、学習参加にも不慣れで、自信を失っている状況にある。そのような人々に、自分の能力を最大限生かす機会を探せるような手助けや、障壁を克服できるよう支援することがキャリアガイダンスであり、潜在的には社会平等を実現できる力を持っているというのがその中心的な主張である。したがって、キャリアガイダンスの実際の担い手である、個別支援のカウンセラーや実務家等が社会正義を意識した質の高いキャリア支援を行うことは極めて重要なのである。²

² OECD（2004）は、キャリアガイダンスの政策上の有効性が統合的に論じられ、欧米各国での具体的な施策内容が初めて一冊の報告書としてまとまったものだが、当時、IAEVGを始め世界銀行や欧州委員会（EC）でも同様の政策的関心が高まっていた。同年に、世界各国のキャリアガイダンス政策や実践の情報共有と統合拠点を目指して、“キャリア開発と政策に関する国際センター（ICCDPP）”が設立されている。特に欧州では、欧州各国での実践が進み、EC等の様々なステークホルダーが中心となって、“欧州生涯ガイダンス政策ネットワーク（ELGPN）”が発足したのが2007年である。そこでは、各国での政策実践の情報共有が頻繁に行われて現在に到っている。すなわち、政策や実践を一国内だけにとどめようとせず、ベストプラクティスを各国で積極的に学び合うことが推奨される環境が整ってきていると言える。

また、近年では、キャリアガイダンスを若年の就職という特定の時期だけに限らず、人生の様々な時期においてガイダンスを受けるという「生涯にわたるキャリアガイダンス (lifelong guidance)」という考え方が欧米で主流になってきている。誰もがいつでも受けたいときに、キャリア相談を不自由なく受けられ、必要な情報が手に入るような社会の実現を目指す施策が中心となっている。例えば、CEDEFOP (2014) では、生涯にわたるキャリアガイダンスが3つの側面に役立つとしており、第一に経済危機において、第二に社会的包摂において、第三に将来の不確実性が高いキャリアにおいて有効だと述べられている。社会的包摂において役立つとは、年齢層が様々な移民にキャリアガイダンスを実施することが、移住先の国での仕事を見つけやすくするだけでなく、社会的統合にも寄与するため有効であることを意味している。このようなガイダンスを受けた個人は、将来的に社会保障のスキームに戻ることなく、自立できる可能性が高いとも述べられている。そのためにも、教育・訓練・雇用に関する様々な情報や選択肢がバランス良く、あらゆる国民へ明確に提示されている状態が保証されていることが望ましいとしている。

このように、キャリアガイダンス、つまりは個別のキャリア支援という行為は、社会正義の実践と深く結びついており、それを根拠とした政策展開がなされている。では、日本において、社会正義を実践するキャリアガイダンスや個別のキャリア支援の場面としては、どのようなものが想定されるだろうか。本節の最後に具体的なキャリア支援のあり方について考えてみたい。

日本のキャリア支援の場において社会正義を実践しようとする場合、その緊迫感や緊要度を日常的に感じられない人も多いかもしい。しかし、どのような社会にも必ず周辺に追いやられている人々や社会的弱者がいる。社会での活躍の場を理不尽に制限されたり、あるいは自分の能力を発揮させたり活躍したりする方法を知らないでいる人々である。そのような人々に対し、前述の欧米での議論によるとキャリアガイダンスが有効に作用するのである。例えば、若年の就職困難者へのキャリア支援も社会正義を実践する上で極めて有効である。若年者の場合、学卒後にスムーズに就職できる層が一定以上いる一方で、正社員就職を不本意で諦める層や、就職先での定着が困難で短期での離転職を繰り返す層や、そもそも採用面接というシステムを乗り越えることが困難な特性（コミュニケーションを苦手とする等）を持つ層等もある。このような多様な困難層に対し、例えば、当面の採用面接で通るようなその場しのぎの応募書類を支援者が自ら作ってしまったり、面接の場で発言する言葉だけを丸暗記させたりすることは、本人への本質的なキャリア支援とはならないし、その先の社会正義の実現にも到らない。すなわち、アーサー氏が「炭鉱のカナリア」の比喻で説明した、カナリアにガスマスクをつけるような対処療法は、本質的な解決策とはならないのである。職場で求められている要件に個人を合わせようとする支援ももちろん重要であり、特に就職活動の基礎知識が不足している若年者にはきちんと情報提供する必要はあるが、行き過ぎた支援をしてしまうと、本人が就職後に通用するような力をつけることにはならない。本人のキ

キャリア全体に配慮した視点を持つ支援が必要である。さらに、コミュニケーションをとることが必ずしも得意でない特性を持つ人が一定以上いる社会の中で、仕事上必要最低限のコミュニケーションさえ取れば支障のない職種や業務も世の中には多く存在する。国民の総活躍が期待されている日本社会において、多様な個性の人々と共生し、認め合う社会を実現するためにも、コミュニケーション力偏重の採用基準に対する疑問を持ちながらキャリア支援を行うことも必要ではないだろうか。日々のキャリア支援の実践の中で社会への変革を展望することは大それたことのように難しく思われるかもしれないが、何らかの理由で採用基準が偏っている企業への直接的な働きかけができるのもキャリア支援の実務家の強みであり、それを実践することは社会正義の実践へ向けた重要な一歩となるに違いない。

引用文献

CEDEFOP (2014). Career guidance in unstable times: linking economic, social and individual benefits, CEDEFOP Briefing Note 2014 December.

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015). European lifelong guidance policies: summative report 2007-15.

OECD (2004). Career Guidance and Public Policy –Bridging the Gap–, OECD: Paris.

第2章 IAEVGの歴史とキャリアガイダンスの発展に関する考察

ベルンハルト・イェンスケ氏（全独ガイダンスフォーラム）

IAEVG 国際キャリア教育学会 基調講演（2015年9月20日）

1. イントロダクション

私にとりまして、今回、日本において、この大事な国際大会で講演できることは大変光栄です。日本キャリア教育学会、そしてアジア地区協会の主催者の皆様にご招待いただいたことをお礼申し上げます。ご招待されたことをうれしく思います。

また、日本に再び訪れて旧友と再会できることを大変うれしく思います。1988年、キャリアガイダンス国際セミナーが東京（日本労働研究機構・当時）で開催されて、そのときに初めて出席しました。これは理事であった友人の仙崎先生が開催されたものでありますけれども、それ以来、両学会での関係が生まれ、その後、シンガポール、台北、そして2年前、スラバヤの会議でもお会いすることができました。

2. キャリアガイダンスのルーツ

さて、今日は何についてお話をするのか。まず皆様と、この学会が1950年代に開設されて以来、64年間にわたる歴史を振り返ってみたいと思います。20世紀初頭のガイダンスやカウンセリングにおける心理的なルーツを振り返ってみたいと思います。そして、1970年代、1980年代の発展や統合のプロセスといった、この学会の歴史に触れて、現在に至るまでに世界的なコミュニティーに広がったということをお話したいと思います。この学会の活動をご紹介します、特に世界中でのガイダンスの発達に対する影響あるいは業績についてお話ししたいと思います。

IAEVGの歴史については、私が以前、この学会の60周年記念のときに書いたものに基づいてお話しいたします。さらに、この学会に数十年いた立場としての私の個人的な経験からお話ししたいと思います。

一般的に、歴史は人間によってつくられます。また、ガイダンスの、そしてIAEVGの歴史も偉大な方々によってつくられました。ガイダンスという専門職をもたらし、また、この国際学会についてもビジョンをもってリードし、積極的にかかわった方たちがつくったものです。したがって、このようなIAEVGの成長や成功をつくった方々と私が出会った個人的な記憶からお話ししたいと思います。

まず、ガイダンスのルーツについてお話ししたいと思います。職業指導というのは労働市場の問題ですし、特別なターゲットグループの社会的な問題でもあります。それは19世紀末、20世紀初頭の産業革命以来の社会的、政治的なトピックでした。当時、多くの国、特にヨーロッパでは、職業サービスあるいは特殊な職業に関するアドバイス、特に女性に対しての

アドバイスは、市町村や慈善団体や組合がそういうサービスを提供しておりました。

その後、失業に関してのガイダンスやカウンセリング、あるいは適切な職業選択のためのガイダンスやカウンセリングは、熟練労働者に対する需要が増えたということで、経済や個人にとってますます必要になってきました。

フランク・パーソンズは、『職業の選択』という書物の作者ですが、職業指導理論の創設者とされており、彼はタレントマッチングアプローチをとりました。それが、その後、職業選択の特性因子理論になりました。

パーソンズの理論は、人は自分の能力に最も適した仕事について、最もいい成績を残すことができるという考え方です。パーソンズの方法は、日本にも影響したと聞いておりますが、3段階の理論です。まず、個人の能力や関心事・特徴を理解する。次に労働市場の知識を得る。そして、最後に、個人の特徴と労働市場の関係を客観的に判断するという事です。これはバリエーションが多少ありますけれども、現在のガイダンスやカウンセリングにまだ見られる考え方です。ただし、労働市場が変わり、また、個人の発達も変わったということで、批判の声もあります。

もう1人のガイダンスのパイオニアはドイツのヒューゴ・ミュンスターバーグです。後に、アメリカでハーバード大学の教授になりましたが、彼は1912年に心理学と経済についての研究を発表しました。彼は精神技術学という方法を通して、実験心理学と職業アセスメントという考え方をつくり出しました。そして、精神技術学が心理学の応用の新しい分野となり、ヨーロッパの多くの国で精神技術研究所がつけられました。

応用心理学の分野の国際協力は、第1回国際精神技術会議で始まりました。これは1920年、ジュネーブで開催された会議です。その後、国際精神技術学会が設立されました。この会議では、その前に職業ガイダンスのコースが設けられました。これは新しくつくられたスイスの職業ガイダンス学会が開催したのですが、そのときに精神技術を職業ガイダンスに応用するというテーマが扱われました。この2つの分野がこのように近づきました。

3. ILOその他の国際機関の設立

また、ILO、国際労働機関が1918年に設立されました。これは労働者の保護、社会正義を目的としたものですが、これも職業ガイダンスの役割を特定する重要な一歩となりました。その後、1935年にILOは、1920年のジュネーブ会議の考えを出版物『職業ガイダンスの問題』の中に取り入れております。

1913年、アメリカの全米職業ガイダンス協会(NVGA)が設立されました。ドイツでも職業ガイダンス委員会が1912年に職業ガイダンスのガイドラインをつくりました。1918年に、ドイツ連邦の州は全て、市町村やその関連組織で職業ガイダンスサービスを設立することが法律によって義務づけられました。キャリアガイダンスは公的な責任のものとなりました。

第1次世界大戦の後、多くの国は公共のガイダンスサービスをさまざまな法律によって成

立させました。国によっては職業安定サービスとの関連で、あるいは教育セクターでつくったところもありましたが、両方のセクターの協力は常に不可欠であるとされました。

第2次世界大戦後は、多くの地域は社会的、経済的な問題によって不安定になりました。移住や何百万人という人が住む場所を失いました。また、傷病兵の更生の問題、そして若者の適切な訓練や職業が不足していました。

その時、ILO は、第 87 号勧告を採択しました。これは職業ガイダンスに関する勧告で 1949 年のことです。これは職業ガイダンスの定義、原則、方法、組織に関するもので、国際的な職業ガイダンスの基本的な政策を勧告しました。

また、国連のユネスコ、ジュネーブの国際教育事務所、そして世界保健機構が、職業ガイダンスを多くの社会的、経済的問題を解決する重要な手段の 1 つとしました。職業ガイダンスの分野での緊密な国際協力の方向の土台がこのとき整えられました。

4. AIOP (IAEVG) の創設とハンス・ホクスター

そして、AIOP (のちの IAEVG) の創設です。職業ガイダンスの協力のための国際組織をつくるという考えは、ハンス・ホクスターが提唱したものです。まず、フランス人の同僚とともに、実務家あるいは公的なサービスにいる人たちの小さなグループをつくりました。第 1 回会合はパリの国際児童センターで 1951 年 8 月に開催されました。11 ヶ国の代表が集まりました。ほとんどがヨーロッパ諸国、そしてアメリカ、イスラエルでしたが、学会の設立について議論しました。

学会の目的は、ガイダンスの専門家に意見交換の場を提供するということ、見学などを通して経験を積むということでした。そして、AIOP、国際職業ガイダンス協会が誕生しました。

ユネスコと ILO、そして、国際児童センターがオブザーバーとして参加して、職業ガイダンスに対する関心を示しました。また、国際的な団体をつくるというアイデアが満場一致で承認されたことが歓迎されました。これらの組織が参加したということで、協力や相互にインスピレーションを与えるという伝統がつけられました。

まず、暫定委員会がつけられました。これは 1953 年、モンテカティーニの最初のプロフェッショナルセミナーのときにつけられました。そこで手続きが決められました。その後、1954 年に、ここまで主導してきたホクスターの政治的な礼儀正しさから、ホクスターではなくて、ベルギーのエミール・ロベット教授が初代会長に選ばれました。

ハンス・ホクスターとは誰なのか。彼は創設のプロセスにかかわって、その後どうなったのでしょうか。彼は、後にナチス・ドイツから難民として逃れて英国に渡り、若者の雇用オフィサーになりました。彼は若者の失業の問題を知っていたので、ガイダンスを通して貢献しました。また、実務家として、彼はグローバルな問題の共通な解決方法を見つけるという国際的な協力にかかわっておりました。

IAEVG の 40 周年記念のときに、ドナルド・スーパーが、ロベットが選ばれたことは誤解

であったと言いました。と言いますのは、IAEVGの最初の設立の仕事は、ハンス・ホクスターがやったことだからです。だから、彼が会長になるべきだったということです。ロベットはホクスターを指名したのですが、ホクスターは、最初はそれを辞退し、むしろあなたがやりなさいと言いました。すると、ロベットがそれを受け入れてしまいました。2回目には、彼が会長に選ばれることはありませんでした。彼は自分のパイオニアとしての役割が認められなかったということで、個人的に落胆しました。

5. キャリアガイダンスとハンス・ホクスターの関わり

ほんとうの創設者はホクスターですが、その後、彼は積極的にこの学会にかかわることから退いて、1966年にカウンセリングのアドバンスメントの国際ラウンドテーブルをつくりました。これがその後、1997年に国際カウンセリング学会、IACになりました。国際協力を求めるハンス・ホクスターの成果です。彼はさまざまな国で毎年ラウンドテーブルを成功裏に開催し、彼は常に支持されました。それは組織化の能力があったからです。

私が初めてハンスと会ったのはケンブリッジで、1974年のラウンドテーブルのときでした。そのときは、私はまだガイダンスの分野の仕事始めて4年しかたっていませんでしたが、このすばらしい会議に感銘を受けました。そして、国際的なコミュニケーションができることはすばらしいと思いました。私の最初の印象は、すばらしい機会だったということです。多くの国の専門家と会えて、いい機会だと思いました。

ハンス・ホクスターが議長で、同時に全ての指導者でした。彼は非常に忙しく、私は彼の議長ぶりに感銘を受けました。スピーカーを紹介して、人と話をして、また、参加者のニーズに応える能力にも感銘を受けました。彼はいつもどこにもいて、誰のことも知っていたようでした。

最後に時間をとることができて、彼と個人的に話をすることができました。最初に彼と話をしたときの私の印象ですが、彼は信念、熱意を持っている。そして、それは彼がガイダンスの価値に対して洞察力を持っているからです。個人にとっても社会にとってもパッションを持っているからです。

また、その後、パリのユネスコのビルで彼と会いました。2人ともガイダンスのロビー活動をしているときでした。

IAEVGの50周年記念は2001年のパリ会議でしたが、そのときに私はハンス・ホクスターを招待しました。来賓としてぜひ来てもらいたいと招待しました。そのとき、90歳以上という高齢でありましたが、それにもかかわらず招待を受けていただき、会議全体に参加いただきました。そのときに、IAEVGの創設者に敬意を表しまして、全員立ち上がって拍手しました。このイベントで、彼の発明品、IAEVGとの和解ができたと感じたと思います。実り多い会話ができました。今後の両団体の発展について話しました。そして、その後、成功裏に発展しました。IACと協力しました。

ハンス・ホクスターは、2003年に残念ながら事故で亡くなりましたが、その後、ロンドン大学のアカデミックな祝賀会でも、創設者の仕事ぶりに敬意が表わされました。そのときの言葉ですが、第2次世界大戦後わずか6年、ファシズムやナチのテロがドイツでひどい時期であったころ、ホクスターはそこから逃げ、そして非常に先見の明を持って、コミュニケーションと協力を全く偏見のない形で行うということによって人々を結びつけてきました。彼は先見の明を持った人で、対話と理解の力を情熱的に信じていました。それによって、ホクスターが『TIME』で次のように呼ばれたのももっともだと言えます。つまり、「現代カウンセリングの父」と呼ばれました。

ラジオのインタビューが1950年のボンの会議で行われましたが、ホクスターはキャリアガイダンスカウンセラーは学校と産業界をつなぐ橋渡し役だと言いました。私はこの役割がホクスター氏自身によく当てはまると思います。ただ、彼についてはもう少し違った言い方ができると思います。彼は、1951年にイニシアチブをとってこの学会を設立する第一歩を踏み出し、そのことで人々と国の橋渡しをしてくれた人と言えます。

6. キャリアガイダンスの発展と政策研究への展開

さて、今度はこの学会の発展についてです。その後、AIOPは、ユネスコ、ILO、ユニセフのような主要な国際機関から特別協議団体という地位を与えられ、公式に承認されることになりました。ユネスコとは、ワーキンググループなどに参加することで結びつきが恒久的に強化されました。また、研究の契約あるいは情報ブレイクの印刷についての助成金なども強化されました。

第3回IAEVGの会議が1963年に開かれ、さらに学会は拡大しました。これがマイルストーンとなりました。既に33ヶ国が参加していました。そして、13の主要な国際機関がワーキンググループに参加していました。

その後、もう1人、すばらしいリーダーが誕生しました。ドナルド・スーパー教授がパリで副会長の1人に選出されたのです。定款の変更をして、学校のカウンセラーが会員参加できるように変更を行い、学会自体がその視点を広げました。職業的な面から学校や教育ガイダンスにまで視点を広げていきました。そして、名前もAIOSEPからIAEVG、国際キャリア教育学会と変わったわけです。

20周年のときには、特別な出版物がジャック・シルツ事務総長から出されました。ルクセンブルクのことですけれども、これは『国際キャリア教育学会20周年』というタイトルでした。シルツ氏は静かだけれども効率的な公務員でIAEVGを回している人だと、スーパー氏から言われていましたが、1958年以来、ずっと尽くしてくださいました。彼の出版物を見ていくと、この学会のプロフェッショナルとしての最初の20年間の発展がよくわかります。

この定款に書かれている学会の目的について、まずお話をしたいと思います。第1の目的は、国際的なコミュニケーション、そして専門知識の交流、交換、これを国際会議やセミナ

一などで行うということです。例えば、1953年、イタリアのモンテカティーニでセミナーが開かれました。そして、1954年には、初めてのIAEVGの国際会議がドイツのボンで開かれました。モンテカティーニは、この学会の創立者にとっては非常に懐かしい意味を持つものです。2つの意味があります。まず第1に、事務的な組織の構築という意味で進歩がありました。もう1つは、政策的な示唆や専門家による提言の文書が採択されたということです。モンテカティーニではILOの職業ガイダンス第87号勧告も正式に採択され、これはこの学会の拘束力を持つガイドラインとなりました。ボンでの会議は700人以上が参加し、27ヶ国が代表を送っていました。そして、その後、国際セミナーも行われ、5つの視察が7大陸で行われました。

そして、第2の目的は、教育職業ガイダンスに関する情報の収集と配信です。これはさまざまな出版物を通じて実現されました。例えばインフォメーションブレティンが1971年まで出版されたこと。そして、英語とフランス語とドイツ語が公式言語になり、多くの出版物がこの3言語に翻訳されました。

第3の目的は、実務家に対して奨学金を提供し、視察などでさらに教育訓練を行うということです。この視察のための奨学金がさまざまな国のカウンセラーに供与されました。そして、ナショナルコレスポнденスと呼ばれる役割がそれぞれの加盟国の1つの団体に指定されました。

第4の目的は、国際的な政府機関あるいは非政府機関との協力を進めていくということでした。この目的を実現することは非常に重要でした。主要な国際機関と集中的な接触を行い、同時にユネスコとの間で4つの専門的な研究を行いました。

こうして、AIOSEPは設立から20年たって、非常に国際的にも認知された学会となりました。専門家や政治当局からも非常によい評判を確立し、また、国際機関からも認知を得た機関となりました。

そして、20世紀の最後の四半期に、IAEVGは成熟した完全に認められたグローバルな組織となりました。1969年、第4回の世界会議がヨーロッパ以外で初めて行われました。メキシコです。これがまさに国際性を持ったということの意義あるランドマークとなり、ヨーロッパだけではなく、カナダ、フィリピンなど他の大陸でも会議が行われました。また、会員の数も増えました。そして、1976年、アジア地区キャリア発達学会がIAEVGの正式なメンバーとなりました。

7. ドナルド・スーパーの大きな影響

1959年から長きにわたって副会長を務めてきたドナルド・スーパーが、1975年、リスボンで会長に選出されました。スーパーもIAEVGでほんとうにすぐれた指導者としてこの学会の中で脚光を浴びることになりました。

一方でドナルド・スーパーは、職業心理学そしてキャリア心理学では、既に世界で著名な

学者でした。その理論、そして研究での貢献ははかり知れないのですけれども、この20年間にわたってキャリアパターン研究、そしてキャリア発達目録研究などが多くの国で受け入れられました。日本でも藤本先生によってこれが推進されました。ここにいらっしゃる皆さんは、スーパー先生の学術的な偉業、そしてキャリア発達の運動に大きな影響を与えたことをご存じでしょう。

会長としての1975年から1983年に至るまでの任期、そして、その後、名誉会長を務められたときのことをお話ししたいと思います。特に私の個人的なスーパー先生との関係についてお話をしたいと思います。スーパー先生は国境を超えた研究を既に1960年代、1970年代に進めていました。そして、学术界の人脈を使って、国際協力をこの学会の目標に従って進めてきました。会長になってすぐのときには「仕事の重要性」研究を始め、国際的なネットワークをつくりました。20ヶ国、11のナショナルチーム、5つの大陸からのメンバーがいました。日本でも仙崎武先生が指導的な役割を果たして入ってくださいました。また、ユネスコやOECDのプロジェクトに直接参加しました。ここでは研究と応用が組み合わせられました。IAEVGは国際的な協力を進めてきたが、それはガイダンスの研究のほか、実務面でも進めてきたということで、非常に高い地位を与えられました。パリ、ケンブリッジでも客員教授を務め、世界各国で講義を行いました。そして、私どもの学会のすばらしい親善大使としての役割を果たしてくださいました。

私のドナルド・スーパーとの個人的な思い出ですが、1977年にスーパーと、それから奥様のペギーさん、いつも奥様が同伴していらっしゃいましたが、年に1回のドイツ職業ガイダンス協会の学会に参加されました。ベルリンで開かれましたが、そのときには、最近開かれたキャリアインフォメーションセンターをスーパーにお示しするということが目的でした。これは自己情報とオーディオビジュアルを使ったガイダンスアプローチでした。これはドイツで導入されただけでなく、多くのヨーロッパの国々でかなり広まっていたものでした。

オフィスのリムジンを使うのではなくて、私は自分の車で空港まで送迎しました。ラウンジで待っていたスーパーはウイスキーのグラスを持ちながら、私に、なぜ学会で働かないのかねと言われました。私は、それはニュルンベルクの本部の私の上司の仕事ですよと答えたのです。すると、スーパーは笑みを浮かべて、ゲートに立っていかれました。8週間後、私は驚くことに、ギリシャ政府から、1978年のアテネのIAEVGの会議で、ワーキンググループの議長を務めるようにという招待状を受けました。これは、スーパーが人を納得させ、協力をさせる非常に外交的な、うまいやり方でした。

こうして私の学会とのかかわりが始まりました。その後は、スーパーと緊密に協力してきました。スーパーは非常にすばらしい方で、学者としてもすばらしい人でした。1978年、イングランドに私と私の家族が行ったときには、妻と私はケンブリッジの先生のご自宅に招待していただきました。先生はそこに奥様とともに客員教授として滞在されていました。ほとんど何についてもいろいろと話をすることができました。音楽とか建築、あるいはケンブリ

ッジの中世の建物などについて、ほんとうに先生の広い知識、そしてその考え方を明確に透明な形で形づくれる能力に感服していました。初めてお会いしたときから、スーパーはほんとうの意味で世界市民だと思いました。8カ国語を操る方で、IAEVGの会議で言語の壁があったときにもご尽力くださいました。

私たちが自宅から帰ろうとしたときに、ペギー婦人が家に戻って、走って戻ってきて、私たちの子供のためにお菓子をくださいました。ほんとうに優しい方でした。

1983年、会長を退任され、名誉会長となりました。その後もいつでも必要とされればいろいろなご尽力をいただきました。IAEVGのブレティンの編集者も務め、1992年には非常に興味深い記事を書かれました。IAEVGの特別版を書かれたわけですが、50周年のときの特集でした。

こちらの写真、1991年、リスボン会議のときですけれども、2人ともこの会議の主催者、ホセ・フェレイラ・マルケスの家庭に招待されまして、1994年に亡くなる前に最後にお会いしました。亡くなった直後、1994年に学会は特別なドナルド・スーパー記念基金をつくりました。日本の学会からも大変寛大な寄付が寄せられました。そして、この資金でその後、初めての国際ジャーナルがつくられ、ドナルド・スーパー記念号として出版されました。

8. 1980年代のキャリアガイダンスの展開

私の個人的な学会との関係ですけれども、フィレンツェで1983年に開催された第9回世界大会で、新しい理事が加わりました。アート・ファンデルバークがトレジャー、カスリン・ベロニカ・ホールが事務総長になりました。彼女のことを私たちはロニーと呼んでいました。そして、仙崎武先生が日本から理事になられ、カナダのシュワート・コンガー、スウェーデンのスティグ・パーソンと私です。

このとき、私は出版物の編集を任せられ、会報の編集者になりました。会報は年に2回、定期的に出版されるようになりまして、新しいフォーマット、デザインで、タイトルは「教育職業ガイダンス会報」です。その後、専門誌になりました。私は13年編集者を務めました。事務局長のロニ・ホールがニュースレターの編集責任者となりました。これは年に2回、出されました。その後、ガイダンス用語集がつくられ、小さなワーキンググループで改訂されて、スペイン語が4番目の言語になりました。アンケートでメンバーに対してそれぞれの専門能力や研究の関心分野、専門的知識を調べまして、それによって専門家のリストを編集して、配布しました。

1980年代、1990年代、学会はユネスコとの協力を続けました。特にジョン・ロン会長のもとで、彼はユネスコの常設委員会に選出されました。ユネスコのために多くの研究を行いましたし、IAEVGは南米のスペイン語圏との関係も強化しました。マドリッドで、その後、ブエノスアイレスでイベロアメリカセミナーを開催しました。また、旧東側圏のポーランド、ハンガリーとの関係も強化しました。1986年に私がベルリンで開催したセミナーのときです。

ベルリンの壁が崩壊した後、さらにこの関係は発展し、ブダペスト、そして2002年、ポーランドで会議が開催されました。

また、IAEVG のトニー・ワッツのリードのもと、小さい委員会がつくられ、イルタック (IRTAC : International Round Table for the Advancement of Counselling) との関係を強化することが議論されました。その結果、統合ではなく協力、交流を強化するということになりました。その後、両団体ともいい関係を維持しています。ユネスコに関しては協働の活動につながりました。

1985年のIAEVG大会がドブロブニク、アヌシーで開催され、そして、1988年、ストックホルムで開催されました。

また、東京でもセミナーが開催されました。私が東京に初めて来たのがIAEVGセミナーです。1988年、変化する世界の中で生涯を通してのキャリア発達とガイダンスサービスというテーマですが、仙崎武先生が主催されて、250人がアジア諸国やほかの国から参加しました。基調講演はビンガム会長、アメリカのサニー・ハンセン、エドウィン・ハー氏、そして、このときに仙崎先生と私たちの家族との友好関係も始まりました。

9. 1990年代のキャリアガイダンスの展開

20世紀末、1990年にカナダのモントリオールで第14回世界大会が開催されました。40ヶ国から1,000人近くが参加しました。1991年、リスボンの会議は、IAEVGの40周年記念で、新しい理事会が選出されました。フェレイラ・マルケス会長になり、ステュ・コンガー、ロニ・ホールと私が副会長になりました。アート・ファンデンバーグがトレジャラーとなり、ジム・チャンパーラインが事務総長になりました。ジムが残念ながら亡くなったので、ロニが再び事務総長になりました。また、アートはすばらしい財務の担当者を15年以上続けまして、メンバーとも積極的に連絡をしました。彼は倫理委員会にも参加し、学会のしっかりとした財務的な基盤をつくりました。

ロニ・ホールはすばらしいチャーミングな女性で、私たちの仕事に人間的なタッチを導入しました。また、エグゼクティブコミュニティーのメンバーを北アイルランドの彼女の家に招待してくれました。

ホセ・フェレイラ・マルケス会長は、国内、また、国際的にも応用職業心理学の分野で著名な学者でした。また、この学会のために幅広い国際的なコンタクトを使いました。彼が会長のとときに、スペイン・マドリッドとテネリフェで会議やセミナーを開催し、また、2期にわたってエルヴィラ・ロペット・タラヴェラが副会長となりました。多くの業績を残しました。副会長はラテンアメリカ諸国との関係も強化しまして、何回も交流しました。ブラジル、アルゼンチンも訪問しました。そして、1994年、彼は東京のアラベック会議で基調講演をしました。

ホセが会長だったとき、主な国際団体、ユネスコ、ILO や欧州連合との関係が強化されま

した。その時、倫理委員会がつけられました。アート・ファンデンバーグとピーター・プラントが倫理基準のドラフトを議論しました。1995年、ストックホルムの大会で、総会が2つの重要な政策を採択しました。国際倫理基準とミッションステートメントです。どちらの文書もカウンセラーに必要なプロ化のその後の議論に大きなインパクトを与えました。

次に、ホセ・マルケスですが、彼はドナルド・スーパー記念号の編集者ともなり、スーパーの専門家としてのレガシーを記念するものでした。アグネス・ワタナベ・ムラオカと仙崎武先生も参加しました。スーパーと同様に、ホセ・マルケスは言語的な能力があり、言語面のみならず、時には調整が必要なときに橋渡しをしました。ホセが会長だったときに私は常に一緒にいまして、いい友人になれました。彼はたくさんの賞を受けています。2003年に彼はIAEVGの名誉会員になりました。

この7月、彼が亡くなったことは大変残念です。学会としても、彼の記憶に敬意を表する必要があります。

もう1つ、刺激的なのが、副会長であり、私の同僚のカナダのステュワート・コンガーです。彼は1991年から1999年、エグゼクティブのメンバーでした。1997年に初めて彼のことを聞きました。彼は、大西洋を超えて、新しくできたデジタルキャリアガイダンスプログラム「チョイス」のデモを始めました。これはドイツ・ニュルンベルクの国際セミナーのときです。ドイツの公共雇用サービスが主催したのですが、海を超えて、コンピューターを使ってガイダンスプログラムを提供できるのはすばらしいと思いました。

また、私たちは2人とも1983年にIAEVGの理事に選ばれ、その後、1987年に2人とも副会長になりました。理事として協力し合い始めたときに、既に彼のすばらしい考え方、仕事の仕方に感銘を受けました。彼があるアイデアを持ち、実現したいと思うと、具体的な行動をし、実践的な実施のための提言をしました。クリアなビジョンを持つ必要があると彼から学びました。また同時に、現実的な実施のための計画も必要であると、積極的に行動をとる必要があると彼から学びました。ステュはビジョンのある人でした。

インターネットを通してのキャリア情報の提供が急成長していて、彼は初めてこのようなインターネットを通しての情報提供の品質について国際基準を提案しました。しかし、残念ながら彼の提案を理事会は採択しませんでした。そこで、彼は自分自身の名前でその基準を公表しました。カナダの職業で、彼はキャリア発達の考え方の未来志向型のアプローチを導入しました。コンピューターを使ったガイダンスプログラム「チョイス」も彼が導入して、関連する政策もつくりました。

ニューズレターのエディターを8年務め、有名な出版物を書きました。『教育職業ガイダンスの政策ガイドライン』というユネスコの出版物も彼が編集して、彼自身も書きました。

彼は2000年に名誉メンバーになりました。そして、IAEVGのバンクーバーの会議で彼に文書を与えることができました。これはIAEVGの50周年のときでした。ステュは高齢になっても、2013年に亡くなるまで活動を続けていました。リーダーシップというものにも関心

を持っていらっしゃる、これを積極的に進めるために、また、ガイダンスの分野でも、ステュ・コンガー・ゴールドメダル・ウィズ・ダイヤモンド・ピンというのをキャリア発達の国際リーダーシップの中でつくり、2006年にこれを授与され、とても誇りに思いました。ほかに3人がこの受賞者、セリーナ・ホプキンスさん、フィル・ジョブさん、ロベタ・アルノーズさん、この3人がこの会場にいらっしゃいます。同じように授与された方です。

亡くなるまで、彼はほんとうに親友であり、すばらしい同僚でもありました。ですから、私はほんとうに感謝しています。こういった友人としておつき合いできたことをありがたく思っています。

10. 2000年代のキャリアガイダンスの展開

さて、新世紀、21世紀に入ります。これから主な活動、そしてプロフェッショナルとしての新世紀に達成した事項についてお話をします。

1999年、私は、既にこの学会の代表を務めていました。そして、これまでまだ会議を開いたことがないニュージーランドで会議を開きました。ワーウィックでの会議で、将来のガイダンス、IAEVGでの課題について話しました。グローバル化、情報社会、高齢化社会、仕事とキャリアの変化、特に情報通信技術の拡大といったもののインパクト、世界的な移住、失業を通じての方向性の喪失、社会的な不安などについて申し上げました。

16年前に私が会長として課題として取り上げたことが、今もキャリア発達のトピックとなっています。そして、我々の学会も会員もこのトピックについて継続的にアクションをとり続ける必要があります。

ワーウィックでの会議のときに、カウンセラー資格基準を承認しました。そして、スペインのロペット・タラヴェラ副会長が任命され、国際ワーキングコミュニティの調整をすることになり、この基準をその後の3年間で策定することになりました。

2000年に、初めて3大陸で会議が行われました。1回目の会議は極東、オーストラリアのパスでした。そして、2つ目がベルリンで私が開催したもの。そして、3つ目はベネズエラ、南米、西半球での会議でした。

パスでは、非常に興味深い話があります。OECDの代表との会議を持ちました。リチャード・スウィートです。これがきっかけとなって、OECDキャリアガイダンス政策レビューのプロジェクトが始まりました。これは34ヶ国にわたるキャリアガイダンスの状況についてのプロジェクトでした。EU、そして世界銀行が後ほどこのプロジェクトにかかわることになったためです。

ベルリンの会議では、1,000人の参加者があり、発表者はILO、OECD、ユネスコ、そしてEUからも参加しました。そして、著名なカナダの学者、ヴァンス・ピーヴィー、ガイダンスにおける構成主義論の父と呼ばれる人ですが、21世紀におけるカウンセリングの新ビジョンということで基調講演をなさいました。そして、非常に重要な展開があり、もともとの紀

要だったものが国際ジャーナルに転換されました。教育職業ガイダンスの国際ジャーナルということで、ラウル・ヴァン・エスブルクが編集者となりました。

共同シンポジウムなども主催しました。これは全米キャリア開発協会、そして、職業心理学会との共同開催でした。そして IAEVG です。ゼローム・ルシエ氏が、2009 年に編集者としてエスブルク氏から引き継ぎました。このジャーナルに関しては多くの学術的なデータベースでインデックス化され、抄録も載りました。

その後、新しい副会長、ブライアン・ヒーバート、そしてミハエル・トゥルコット、カナダの方ですが、このお二人の尽力で IAEVG のウェブサイトが立ち上がりました。これはコミュニケーションのよりよいツールとなっており、今、ツイッターもあります。

2001 年、学会は国際会議を行い、また、50 周年の会議がバンクーバーで行われました。そして、この国際会議、国際シンポジウムでは、IAEVG のもとにさまざまな政策シンポジウムが行われました。また、パリの会議でもやはり IAEVG の誕生の場所での 50 周年のお祝いがありました。そして、IAEVG 教育職業ガイダンス宣言が理事会によって採択され、これが基本的な文書となり、質の高いガイダンスとは何か、そして、当局政府に対して質の高いガイダンスを担保するための役割で必要なガイドラインが提供されました。

ユネスコとの関係も、ガイダンスとカウンセリングの新たな役割と課題というモノグラフで、さらに強化されました。これはさらに、ブライアン・ヒーバート副会長、そして、ビルボーガン IAC 会長によって編集されました。これはまさにハンス・ホクスターの 2 人の師弟が協力していることを示しています。

また、ヨーロッパガイダンスエキスパートグループが設立されました。そして、その後、2007 年には欧州生涯ガイダンスネットワークがつけられました。IAEVG は常にパートナー組織としてこういった重要なガイダンスネットワークの中でかかわってきました。2002 年、ワルシャワでの会議の後、またニュージーランドのウェリントンでの会議の後、今度はスイスのベルンで 2003 年に会議が開かれました。そこでは、教育職業指導実務家のための国際能力が総会によって承認されました。これについては時間の関係で割愛いたします。こういった国際能力基準が後ほど教育職業実務家クレデンシャル、EVGP クレデンシャルにつながりました。これも学会の成功を物語るものです。

さて、その後、さらに展開があり、電子投票のプロセスが導入されました。また、緊密な協力をカナダキャリア発達基金と結び、共同ディレクターのリン・メサンゾンさん、そしてセリーナ・ホプキンスさん、こちらのお二人もいらしていますが、このお二人の協力によって、IAEVG 事務センターが 2005 年に設立されました。IAEVG の事務処理がこれで非常に組織化されることになりました。

11. 結論

最後の結論ということで、数分いただきたいと思います。この 15 年間にわたって、たくさ

んの会議が世界のあらゆるところで開かれてきました。その逐一を申し上げることはいたしません。

覚えていらっしゃると思いますが、新世紀の最初の 15 年間で、IAEVG は学会としてのさまざまな課題に直面してきました。この学会自身、質の高いキャリアガイダンスを全ての世界のあらゆるところの市民に提供するという事にコミットしてきました。

現在の IAEVG では、パリ宣言の勧告、危機のときのガイダンスという政策声明、そして社会正義コミュニケなどを通じて、IAEVG は各国政府その他の当局に対してガイダンスを受ける基本的権利、質の高い資格を持った実務家によってガイダンスを提供する必要性を訴えてきました。十分なガイダンスを提供することによって、社会経済の発展に応じていく必要があることを訴えてきました。実務家の必要とする資質、その構造などについて、国際ガイダンス実務家のコンピテンスなどを 2003 年に採択されたものを通じて訴えてきました。

主な国際組織との協力もしてきており、将来的にもこれは続いていきます。この意味で、学会としてはその内容が充実し、さらに拡大してグローバルなネットワークへと発展してきました。独自のプロフェッショナルの会議や活動も行ってきました。

これは単にキャリアガイダンスの理論や実務に対して世界的な関心が高まったことを示すだけではなく、この学会の会員の幅の広さとその豊かさの実証でもあります。昨日もアジアの同僚の方からお聞きしたような文化的な問題、各国の問題、社会的な正義、多様性の問題などがこの学会でもさまざまなグローバル活動、会議を通じて検討されています。

このように、中身が充実し、拡大し、グローバルなネットワークに発展しただけではなく、会員間のコミュニケーションもメンバーシップフォーラム、ナショナルコレスポンスなどを通じて改善してきています。ツイッターやレギュラーなニュースレター、ウェブサイト、そして、国際ガイダンス定期出版物の中では最も広く認知された IAEVG のジャーナルを通じて改善してきています。

IAEVG の 60 年の歴史を振り返りますと、学会の成功というのは、会員の数で決まったのではなくて、会員の方々の個人としてのかかわり、会長になった人の指導力によって決まってきたと言えます。IAEVG を成功裏にここまで築いてきた歴史は、個人としての積極的なかかわり、野心、そして自主的に努力をしてくださった人々の革新的なインスピレーションなしには考えられません。お互いを尊重する関係、会員の中でも多くの場合にはそれが友情関係にまで発達したということがなければ考えられなかったでしょう。これは将来的にもこの精神が続いていき、学会は非常に持続可能な形で発展していくことと思います。

これだけの資産を持っているということで、IAEVG は、継続的に将来の課題にも対応していき、今後もガイダンスを通じて世界の能力を最大限に引き出すということにコミットしていきます。

ご清聴ありがとうございました。

解説 キャリアガイダンスの歴史と公共政策～ベルンハルト・イエンスケ氏の講演より～

1. ベルンハルト・イエンスケ氏の研究業績の紹介

ベルンハルト・イエンスケ氏はミュンヘン大学で博士号を取得した後、40年以上にわたって、ドイツの公共職業サービス機関でキャリアガイダンスの活動に関わってきた。ドイツの学校におけるキャリア教育の推進、キャリア情報センター（BIZ）の普及などに携わり、ベルリン・ブランデンブルグのキャリアガイダンスのヘッドとして活躍した。また、早くから ILO、OECD、EU などの国際機関でもキャリアガイダンスの専門家として活動しており、例えば、中央・東ヨーロッパでのキャリアガイダンスの設立にも関わった。1983 年からは IAEVG の理事であり、1999 年から 2006 年には IAEVG 会長として重責を担った。また、長年、IAEVG の学術誌である「International Journal for Educational and Vocational Guidance」の編集長も担当した。

現在の所属先である全独職業フォーラム（Nationales Forum Beratung）は、あらゆる機関から独立したキャリアガイダンス、キャリアカウンセリング、職業教育に関する研究および情報発信を行う団体である。その中で、現在でも、キャリアガイダンスに関する主導的な報告書を多数発表している。代表的なものとして、例えば、「Career Guidance in the Life Course – Structures and Services」「The Future of Career Guidance in Europe」などの論文を英語サイトでダウンロードできる。<http://www.forum-beratung.de/english/index.html>

最近では、戦後の IAEVG の歴史をまとめた報告書である Bernhard (2012)「History of IAEVG 1951-2011; Chronicle, Policies and Achievements of the Global Guidance Community」がよく知られており、本基調講演もこの内容に即したものとなっている。

2. キャリアガイダンスのパイオニア

IAEVG の歴史とキャリアガイダンスの発展に関する本講演では、主に 1950 年代以降のキャリアガイダンスの歴史をヨーロッパの視点から述べている。従来、日本のキャリアガイダンス（＝キャリア形成支援）は実践面・理論面・政策面においても、おおむねアメリカ発の情報に依拠することが多く、その点、現在の日本のキャリア形成支援施策を別な観点から見直す重要な契機となる。

例えば、一般的にはキャリアガイダンスの開始は、フランク・パーソンズが 1908 年にボストンで行った若者に対する就労支援とされることが多い。しかしながら、イエンスケ氏の講演ではもう一人、ミュンスターバーグの名前が上がっている。ミュンスターバーグは、通常、その著作「Psychologie und Wirtschaftsleben（心理学と経済活動）」とともに産業・組織心理学の元祖として紹介されることが多い。なかでも、特にいわゆる「適性検査」の開発者として名高く、アメリカにわたって後に兵士の適性配属のための研究及び検査の開発に従事した。ミュンスターバーグが、当時、ドイツ領であったポーランドの出身であり、イエンスケ氏に

とって同国人の最良目があることを差し引くとしても、後の職業指導・進路指導・キャリアガイダンスに与えた影響は大きい。

本解説で、まず、このミュンスターバーグに着目する理由は、キャリアガイダンスに「検査」という思想を持ち込んだのは、パーソンズがというよりは、むしろミュンスターバーグであることが再確認されるからである。ミュンスターバーグはパーソンズとも交流があったとされるが、パーソンズその人自身は必ずしも相談に訪れた若者に「検査」を行うことを念頭に置いていなかった。むしろ、ドイツで心理学の開祖ヴェントから直接指導を受け、1900年前後のキャッテル、ビネー、ターマンらの一連の知能検査の研究の流れをよく知る心理学者ミュンスターバーグこそが、当時、流行の最新技術として「検査」という思想をキャリアガイダンスに持ち込んだことが明らかになる。

そして、この事実確認がさらに重要となるのは、その後のキャリアガイダンス研究はまさに、この「心理学者が検査を行う」ことをいかに発展させ、拡張し、制度化していくかをめぐって展開されてきたと言えるからである。この後、キャリアガイダンスは「検査」のみにとどまらず、個別のクライアントの「相談」にいかに乗るかというマイクロな方向性へと展開してキャリアカウンセリング研究へと進む。一方で、こうしたキャリアガイダンス全体の取り組みを国家的・国際的に制度化・体系化するマクロな方向性へと展開し、キャリアガイダンス政策研究へと進む。

ミュンスターバーグは職業指導のみならず、法廷、芸術、病院など様々な方面に関心を持ち、嘘発見器や映画の原理にも関わったと言われており、産業組織心理学者というよりは、むしろ心理学を活用できそうな領域を手当たり次第に広げていく応用心理学者と呼ぶ方が適切であるらしい。この多側面に旺盛な関心をもつミュンスターバーグが関わったことで、パーソンズが着手した実践は「検査」という思想を伴って大きな奔流へと発展した。イェンスケ氏が指摘するとおり、ドイツ本国のみならず日本においても、ミュンスターバーグをキャリアガイダンスの始祖として、これまで以上に注意を払っていいと言えるであろう。

3. キャリアガイダンスとILO勧告

アメリカ発のキャリアガイダンス研究の情報とはまた少し異なる捉え方を示す象徴的なトピックとして、イェンスケ氏の話の中ではILO勧告が触れられている。

ヨーロッパのキャリアガイダンス研究では、戦後のキャリアガイダンスの起点として1949年のILO勧告第87号「Vocational Guidance Recommendation（職業指導勧告）」が持ち出されることが多い。イェンスケ氏も講演の中で、「ILOは、勧告第87号を採択しました。これは職業ガイダンスに関する勧告で1949年のことです。これは、職業ガイダンスの定義、原則、方法、組織に関するもので、国際的な職業ガイダンスの基本政策を示したものとされています」と述べる。

このILO勧告第87号から総則にあたる「I一般」を以下に引用する。

『1 この勧告において「職業指導」と称するのは、個人の特性とその職業的機会に対する関係とを適当に考慮し、職業の選択及び進歩に関する問題を解決することにおいて個人に与えられる援助をいう。

2 職業指導は、個人の自由にして任意的な選択を基礎とする。その主たる目的は、国の労力資源の最も有効な利用を適当に考慮し、個人の発展と労働の満足とのため十分な機会をこれに与えることにある。

3 職業指導は、継続的過程であり、その基本原則は、相談を求める個人の年齢如何に拘わらず同一であることである。この原則は、いずこにおいても個人の福利に対し及びすべての国の繁栄に対し、直接の重要性を有する。

4 職業指導のための施設は、これを各国の特殊の要求に適合させ、且つ漸次的に採用しなければならない。各国内のその発達は、職業指導の目的の広い理解、十分な管理機構の設定及び技術的に資格ある者の用意からこれを始めなければならない。』

現在、この勧告は、その後、1975年の「人的資源開発勧告（第150号）」、2004年の「人的資源開発勧告（第195号）」と更新され、現代に至っている。しかしながら、更新されるごとに「職業指導」に関する記述は縮小された。むしろ、問題関心は、人的資源を有効に開発するために、いかに教育・訓練・学習の機会を提供していくかという点に移っていくからである。当然ながら職業訓練そのものの重要性は強調すべきである。一方で、人的資源の開発や訓練に含める形で職業指導を位置づけるようになったことで、相対的な比重が軽くなっている面は否めない。

現在も1949年当時の最初の職業指導勧告が言及されることが多いのは、上に引用したとおり、この勧告が、むしろ時代が古い故に最も素朴で基礎的な職業指導政策のあり方というものを提示しているからである。特に、引用中で目を引くのは、職業指導はまずもって「個人の自由にして任意的な選択を基礎とする」という記述である。職業指導が原則的に個人の自由な職業選択をベースとし、かつ保証するものであるという点は、現在のキャリアガイダンス論にも響き合う。

特に、イェンスケ氏の話の中では「第2次世界大戦後は、多くの地域は社会的、経済的な問題によって不安定になりました。移住などで何百万人という人が住む場所を失いました。また、傷病兵の更生の問題もありました。そして若者の適切な訓練や職業が不足していました」と、この1949年のILO勧告が出された当時の現状が延べられた。世界大戦直後の不安定な社会経済的環境と、それに伴う多くの人々の職業生活に対する不安が基盤となって、職業指導政策が自覚的に取り組まれたことが示される。不安定なキャリア環境下で人々の自由な職業選択の機会を保証する職業指導・キャリアガイダンスの取り組みは、むしろ、古い勧告の中にその原型を見ることができるということに、改めて気付かされたトピックであった。

4. キャリアガイダンスの国際機関との連携

イェンスケ氏の話の中では、キャリアガイダンスの国際的な連携が大きな柱となっている。実際、ヨーロッパのキャリアガイダンス研究は、ILOのみならず、UNESCO、WHOなどの国際機関と連携を深め、ヨーロッパを中心とした国際的なネットワーク、国際的なコミュニケーションを築き上げ、各国の政府機関とも連携を強めてきた。しかし、なぜキャリアガイダンス研究は国際的な連携を深め、国際的なネットワークを重視してきたのだろうか。

その主な理由として、OECD（2004）が述べるように、基本的にキャリアガイダンスは先進国においても、その大半が公的な支出によってまかなわれているという点が大きい。そして、どの国においても当初は小規模で小さな予算によってはじめられたキャリアガイダンスであったが、戦後の経済復興の過程でキャリアガイダンスの規模そのものも拡大していく。その結果、キャリアガイダンスに対する公的な支出はある程度の大きさを占めるに至り、いかに公的な支出を抑制してかつキャリアガイダンスサービスを最大化するかという問題意識が生じてくる。こうして初めてキャリアガイダンスを政策的な観点から検討する機運が生じてくる。

キャリアガイダンス政策として研究を進めるにあたっては、一国の社会経済状況において新たな技法及び施策の選択肢を考案するには一定の限界がある。そのため、比較研究的な意味あいから各国のキャリアガイダンスの専門家・政策立案者が相互にネットワークを構築し、コミュニケーションを取る中で情報交換を行い、ある国でうまくいった事例、好事例とみなされたものは、相互に参照し、取り入れるということがなされた。

こうした各国間の相互レビューが欧州のキャリアガイダンス施策の推進にあたって 2000年代によく行われた手法であった。これらは「Policy Borrowing」と呼ばれることもあり、必ずしも肯定的な意味あいだけを含意している訳ではないが、いずれにしても、過去や外国に学び、そこに新たなキャリアガイダンス技法・施策の手がかりを見つけることは政策研究所ならではの研究手法であるとも言え、今後とも引き続き取り組む必要があることが示唆される。

こうしてヨーロッパのキャリアガイダンス研究はより一層、政策研究的な色彩を強めていく中で、ほぼ並行する形で国際的な連携やネットワークを築き上げていく。

やがてヨーロッパの枠を超えて中南米、アジアなどにも組織は拡大する。その中で東京・上石神井の当時の日本労働研究機構でもIAEVGのセミナーが開催された。「私が東京に初めて来たのがIAEVGセミナーです。1988年、変化する世界の中で生涯を通してのキャリア発達とガイダンスサービスというテーマですが、250人がアジア諸国やほかの国から参加しました」。

その後、1999年にはOECDとの全面的な協力関係のもと、OECDキャリアガイダンス政策レビューという大規模な政策研究が行われる。この成果が、OECD（2004）の「Career guidance and public policy」であり、2000年代以降の欧州キャリアガイダンス研究で、現在、最も基礎

的かつ重要な文献となっている。

5. キャリアガイダンスの90年代から2000年代にかけての展開

90年代以降のキャリアガイダンス研究の展開は目覚ましい。イエンスケ氏の講演の中から、いくつかの目立つキーワードを拾い上げると、まず、「インターネットを通してのキャリア情報の提供」のトピックがある。また、この脈略でカナダのコンピュータガイダンスプログラム「チョイス」にも言及がなされている。

90年代、日本においても、コンピュータ及びインターネットによるキャリアガイダンスのトピックは最先端であった。JILPTにおいても盛んに研究され、2000年代以降、職業ハンドブック CD-ROM 版「OHBY」、インターネットによる総合的職業情報提供及びキャリアガイダンスを目指した「キャリアマトリックス」、コンピュータによる職業適性評価、適性に合致した職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどを実施できる総合的なキャリアガイダンスシステム「キャリア・インサイト」の開発へとつながっていく。

90年代以降のパソコン及びインターネット等の技術革新のスピードは目覚ましいものがあり、これまでできなかった様々なことが、個人が所有するデスクの上で次々と可能になっていく時代であった。その1つの可能性として、コンピュータによるキャリアガイダンスはとて有力な研究領域であり、前記のような成果を得た。

しかしながら、コンピュータによってなし得るキャリアガイダンスの効果は限定されたものに過ぎず、最前線の研究テーマであったコンピュータによるキャリアガイダンス研究への関心は、皮肉にも、まさにコンピュータの進展によって情報が広く人々の手に行き渡るに従って後景へと退いていった。

加えて、インターネットで情報がとれることが当たり前になっていくことともなって、かえってコンピュータによるキャリアガイダンス研究や開発は特別に公的機関で行わずとも、既に世間に広く普及しており、もはや研究の必要はないとする議論もみられるようになった。コンピュータによるキャリアガイダンスの研究が、結局のところ、マッチング理論（特性・因子理論）といった狭い範囲のキャリア理論を背景としていたため、キャリアガイダンスを提供するにあたってメディアや媒体をどうするかといった技術的な議論に終止しがちとなり、どのような社会問題に対応し、それをいかに解決するのかという、より大きな枠組みでのキャリアガイダンスの仕組や体制といった問題に対する本質的な議論に対応するものとはなっていかなかった。

2000年代に至って、キャリアガイダンスのテーマは急速に多様化していく。イエンスケ氏の講演の中では、将来のガイダンスの課題として「グローバル化、情報社会、高齢化社会、仕事とキャリアの変化、特に情報通信技術の拡大といったもののインパクト、世界的な移住、失業を通じての方向性の喪失、社会的な不安」が挙げられている。情報社会、情報通信技術の拡大は、むしろ現代のキャリアガイダンスの前提となり、その前提の内側に、高齢化、移

住、失業、不安といった様々な社会問題がキャリアガイダンスと接点を持つように至った。もはや、この時期、コンピュータやインターネットによるキャリアガイダンスを整備し、キャリアガイダンスのインフラとして提供するだけではまったく現実社会の問題に対応しえなくなっていた。

新たにキャリアガイダンスは何をどう行っていくべきなのか。イェンスケ氏が触れている「OECD キャリアガイダンス政策レビュー」の一大プロジェクトのより根本的な問題意識は、既にして自己理解・職業理解・そのマッチングといった古典的なキャリアガイダンス論だけでは、キャリアガイダンスが扱える問題が狭すぎ、もっと幅広く様々な問題に対応していくべきなのではないかというものであった。そして、この時、思い出されているのが、貧しい移民の若者を対象とした本来のパーソンズの取り組みであり、1949年のILO 勧告に遡るキャリアガイダンスの原点であったと言えよう。

2010年代に入って、「危機のときのガイダンスという政策声明」「社会正義コミュニケ」などが国際学会の活動の1つとして提言されていく。そして、キャリアガイダンスの機能や役割は、従来よりも、より広く雇用社会を支える重要な制度であることが強調されるに至る。その中から「各国政府その他の当局に対してガイダンスを受ける基本的権利」があるという発想が生じ、したがって、その反対概念として、各国政府は「質の高い資格を持った実務家によってガイダンスを提供する必要性」があると論じる傾向が強まった。

こうして、キャリアガイダンスで用いる道具である「検査」や「情報」をどう整備し、どう更新していくかという技術的な問題に自己限定し、その枠内の議論に終始しがちであった古典的なキャリアガイダンス論は、イェンスケ氏の述べる「文化的な問題、各国の問題、社会的な正義、多様性の問題」を扱うより広い視野と問題意識を獲得するに至ったと言うべきである。イェンスケ氏の基調講演の隠れたメインテーマとは、この壮大なキャリアガイダンス100年の歴史的な流れを示すことにあったと言えるであろう。

6. キャリアガイダンスの歴史を振り返る意義

このように職業指導・キャリアガイダンスの歴史を振り返ることが、昨今の日本のキャリア形成支援政策に与える影響は大きい。キャリア形成支援は実践面・理論面・政策面の交わる点に位置づけられるが、ともすれば、現場主義の名の下に実践面でのノウハウや即効性のある技法の議論に流されやすい。そのため、理論的な検討は現場の実践とは無関係の学術的な営為であるとみなされやすい。結果的に、キャリア形成支援施策は、個々の実践を行う専門家の養成及びキャリア形成に係る意識啓発的な取り組みに限定して考えられやすい。

しかし、第2次世界大戦後、一貫して継続されてきた欧州キャリアガイダンス論の系譜は、個々の労働者の自立的なキャリア形成にあたっては、大がかりな政策的な支援及びそれを可能とする国内外の様々なステークホルダーとの緊密なネットワーク・コミュニケーションが不可欠であることを教える。

これまで連綿と続いてきた職業指導・キャリアガイダンス・キャリア形成支援を一連の流れの中で振り返り、今後の行く末を遠く見据えることは、眼前の即時に解決を要する個別のキャリア形成支援の課題の解決にも有益な手がかりを提供するものと思われる。今後とも、引き続き、先進各国がどのような社会的・経済的・歴史的な文脈の中でキャリア形成支援のフレームワークを築き上げてきたのかを検討する必要がある。

最後に1点、イェンスケ氏の基調講演では、ハルク・ホフスターやドナルド・スーパの他、世界的に有名な研究者から各国の国内のみで知られる研究者に至るまで、実に様々な人名が登場する。イェンスケ氏の基調講演は、こうした人名を出さずに、淡々と国際学会の歴史を述べていくこともできたはずであるが、しかし、人名を綴っていくことがあえて選ばれたのだと考えるべきであろう。それは、やはり、イェンスケ氏が最後に述べたとおり、「学会の成功というのは、会員の数で決まったのではなくて、会員の方々の個人としてのかかわり、会長になった人の指導力によって決まってきたと言えます。」という思いがあるからであろう。

キャリアガイダンスというものの発展の歴史は、「個人としての積極的なかかわり、野心、そして自主的に努力をしてくださった人々の革新的なインスピレーションなしには考えられません。お互いを尊重する関係、会員の中でも多くの場合にはそれが友情関係にまで発達したということがなければ考えられなかったでしょう」という個人的な交流の中にあることは、最後に少し重視して考えておくべき事柄であるのかもしれない。パーソンズのそもそもの取り組みが、人が人を支援するということから始まっている以上、キャリアガイダンスの歴史とは連綿と続く人と人との交流の中に、その中核となる部分を宿しているのであろう。イェンスケ氏が懐かしそうに人名を列挙して歴史を語る様にこそ、キャリアガイダンスの本質が隠されているという見方も、あるいはできるであろう。

第3章 キャリア発達における天職・精神性・信仰

ブライアン・ディック氏（コロラド州立大学）

IAEVG 国際キャリア教育学会 基調講演（2015年9月19日）

1. イントロダクション

こんな場면을想像してください。あなたは人気アパレル販売店で店員として採用され、今週から出勤します。そしてとりあえず全て順調です。お店の内容を把握し、同僚たちとうまくやっています。お客さんの接待、サイズの相談、セールのご案内、お勧めのアクセサリの紹介。そしてお会計は全部問題なし。ただし、やはりまだ一週間しかたっていないので、実際にどういう仕事なのか感覚がつかめない。お昼休みにあなたは同僚のミサキさんに尋ねてみます。

彼女はこう答えます。「まあまあだわ。どことも変わらないただの仕事ね。特に気に入った仕事じゃないけど、給料も悪くないし。忙しいときが一番。忙しいと、あまり考え事ができない。考え始めるとここで仕事をするのがいやになって、ほかにやりたいことがどれだけあるか考えちゃう。私はここで数か月働いているけど、友達が町中のレストランで働いていて、そっちのほうが給料がいいみたい。募集があればそっちに応募すると思うわ。でも別にハルカみたいに今の状況を変えようとしてるわけじゃないけど。」

ハルカがまじめな顔をしてこっちを見る。「ミサキはただうらやましいだけでしょ。あたしは今月の目標を達成すれば、ここ7ヶ月も6ヶ月もセールス一位になるんだから。でもずっとセールスで働きたいわけじゃないわ。これは内緒だけど、あたしは今のマネージャーよりずっと上手にこの支店を管理できる。それがあたしの目的。マネージャーになって、どんどん会社の中を登っていく。それができるなら引っ越してでもどの支店でも働くわ。」

近くに座っているカナが微笑んでこういう。「あたしはこの仕事の何が好きかって。たくさんのお客さんとともに美しいお客さんが来店するけれど、ファッションセンスがあまりないから自分に自信がない人が多い。そういう人たちに洋服を選んであげて、自分の変わった姿を見た時のお客さんの表情が素晴らしい。その変身を目撃してまるで新しく自分の大事さを知っているよう。あたしはそんなお客さんと接することに大きな喜びを感じて、ここで働くことが大好きになる。」

2. 仕事に対する3つの態度

この例の店員たちは、三人とも同じ内容の仕事をしているにかかわらず、三人とも違う態度で仕事をしています。私が生まれた、そして今働いているアメリカ合衆国では、1980年代に「Habits of the Heart（心のくせ）」という印象的な本が、社会学者のロバート・ベラ他によって書かれました。この本によると、当時のアメリカでは仕事に対する態度が3つ存在す

ると考えられていました。それは「仕事 (job)」「キャリア (career)」「天職 (calling)」です。

ミサキのように「仕事」優先の人は、仕事では給料が一番大事と考えます。なので、ほかで給料がもっといい仕事が見つければすぐにそっちのほうに行ってしまう。そして、宝くじが当たったらすぐに仕事を辞める。ハルカのように「キャリア」優先の人は、個人の目標達成に集中し、イメージや名誉を大事にします。このような人は仕事や昇進のために犠牲を払ってもいいと考えます。最後に、カナのように「天職」優先の人にとっては、仕事では個人の能力をいかし、周りの人たちに貢献できるように意味ある仕事をするを大事に思います。

この3つの考え方はキャリア発達の研究者にとって、とても重要です。実際に、我々は身の回りの人の中で、こうした3つの考え方を目撃したことがあると思うからです。

例えば、有名な研究では、エイミー・ワーゼスニウスキー他がこの3つの考え方を測定する質問紙を開発しました。講師以外の大学スタッフの結果では、およそ均一に3つに分かれていることがわかりました。3分の1は「仕事」、3分の1は「キャリア」、そして3分の1は「天職」です。その中で、「天職」優先のグループは仕事での満足度、そして一般的な満足度がほかの二つのグループより高いことがわかりました。このグループの人たちは、「仕事にやりがいがある」「私は世界をよくする仕事をしている」「経済的に必要がなく、給料をもらわなかったとしても今の仕事を続ける」等の質問に「はい」と答える確率が高かったのです。ほかのグループに比べると、仕事を休むことも少ないことがわかりました。

最近の研究ではクリス・ピアソン他が世界中の多業種で働いている人7500人以上を研究し、その中では「天職」優先の人たちが、仕事に対する満足感やより一般的な満足度が高く、積極性も高いことがわかりました。

3. 「天職」研究が重要となる理由

それ以来、この3つの態度の研究は続いています。キャリア発達の研究者にとって興味深いのは3つの理由で「天職」です。

第一に、「天職」はキャリア・一般的健康と密接なつながりがあるからです。心理学の研究全体で見れば、まだ数は少ないですけれども、このトピックに関する研究は急速に積み重なってきています。なぜこれだけ関心と呼んでいるのかといえば、仕事をし過ぎるキャリア志向の人よりは、やはり天職志向の人たちのほうが、より良い結果を生んでいるからです。

第二に、「天職」は西洋では、宗教改革の時代に遡る長い歴史があるからです。少なくとも限っても、16世紀のプロテスタントのころから長い歴史があります。

第三に、「天職」に関する研究が盛んになってきたころ、同時に一般メディアやポップ文化でも「天職」の話題を見かけるようになってきたからです。天職は、少なくともアメリカの大衆文化の中で、今、復興してきていると言えます。その証拠として、まずモンスター・ドットコム、これは世界で最大のオンライン求人サイトですけれども、トップページで「Calling

is calling」あります。これは「あなたの天職が呼んでいる、コールしています」という意味です。また、オプラ・ウィンフリーというアメリカではとても有名な文化的アイコンですが、彼女が卒業式で講演をするときには、通常アイビーリーグの大学ですけれども、常に「自分の天職を実現しましょう」ということを言っています。また、大きな書店に行けば、アメリカではどんな書店でもこういったタイトル、「天職を実現しよう」「自分の人生に物語らせよう」「コール」というものもあります。もちろん私の本もここでお勧めしたいと思います。

4. 「天職」の定義

「天職」とは何なのかということですが、それは聞く人によって違います。

他者のためになる目的意識の高い仕事に天命を感じるということなのか。あるいは、ある領域に対して心を奪われるような情熱をもつことなのか。あるいはみずから設定したより高次元のキャリアの目標で意義を生み出すものか、あるいは社会のためになる意志を追求した一連の行動で、その人がやりたい、あるいはやるべきと感じたり、実際やっていることとそれが一致するということなのか。

これらは、全て研究者による定義を紹介したのですが、これで定義が全て尽くされたというわけではありません。代表的なものを挙げただけですが、大体おわかりになると思います。意味のある仕事、目的意識の高い仕事という意味では共通点があるかもしれませんが、それ以外ではかなり違います。さまざまな定義、それぞれ違いがあります。

これだけ多くの定義があるにもかかわらず、また、天職の構成要素を測定する方法もいろいろであるにもかかわらず、結果にはある程度の共通点があります。天職を持っている人は、自分のキャリアの選択により満足して自信を持っている。職場でもほかの人より満足感が高い。キャリアに対してコミットしている。自分の組織に対する帰属感も強い。人より努力をする傾向がある。そして、人生そのものがより意義があると感じている。人生全般に幸せだと感じていることが多いなどです。

ただし、興味深いことですが、天職が何かをわかっているということと、実際に天職を自分がやっていると感じることには違いがあります。つまり、天職を持っているか、あるいは天職を実現しているか、この相関係数は 0.5 となります。これはかなり高い相関係数と言えますが、しかしながら 100%の相関ではないわけです。すなわち、両者は全く重複する概念ではないということです。つまり天職が何かわかっていることと、実際に天職を実現することは違ってきます。

例えば「天職がある、何かはわかっている」という変数と、その他の5つの変数「仕事の意味」、「キャリアに対するコミット」、「仕事の満足度」、「人生の意味」、「人生の満足度」があるとします。その際、「人生の意味」そして「仕事の意味」に関しては、天職が何かわかっている人は高いけれども、それ以外の変数に関しては少し低くなっています。つまり、天職が何かわかっているということだけで幸せと感じている人の相関性は 50%ぐらいです。

5. 「天職」研究の世界的な展開

今、申し上げたのは、主にアメリカで行われた研究の結果です。そうすると、やはりアメリカ以外のところ、それぞれの国の特徴の中でどうかということを見てもいい必要があります。現在、アメリカ以外の国々で、実際にそういう研究が行われています。10ヶ国以上の研究者がそのそれぞれの文化の中で、オーストラリア、カナダ、中国、ドイツ、インド、イスラエル、ニュージーランド、ルーマニア、南アフリカ、韓国、そしてザンビアなどで研究を行っています。

例えば、ピーターソンらが行った調査は、ほとんどはアメリカ人が対象でしたが、ほかに70ヶ国が含まれていました。私が今まで申し上げなかった国の調査もあると思います。この概念は西洋、特にアメリカでは非常に強い関心と呼んでいますけれども、それがほかの国でもかなり関心と呼んできているということは非常に希望が持てると思います。

各国を比較した時、天職について人が感じることに似ているということに、私は非常に驚いています。チェイニー・ツァンらが定性的に中国の大学生の天職について調べました。生徒に聞いたのは、天職の概念を自分のキャリアに照らしてどう定義づけますかということでした。そして自分のキャリアパスと比べてどう思いますかと質問しました。

この研究から4つのテーマが出てきました。中国の大学生が天職と考えていることは、まずは「自分を導いてくれる力」です。それは外的なものでも内的なものでもありますが、自分がキャリアにアプローチするやり方に影響を与えるものです。それから「意味と目的を感じる」ということです。それから「利他主義」。つまり仕事は単に自分の幸せのためだけでなく、自分が何に貢献できるか、例えば自分が属しているグループ、あるいは周囲の人、あるいは社会全体への貢献です。そして「活動的な傾向」。つまり何か関与している、かかわっている、参加意識を高めるといようなものです。

ツァンらはさらにフォローアップをして、それをどう測定するのかという尺度をつくっています。すなわちアメリカの参加者を対象にして英語でできたものをそのまま当てはめるのではなくて、中国の文化に合わせた形で測定をしようということをしています。

その結果わかったのは、非常におもしろいものであります。3つの次元があるということです。1つ目の「この導く力」、2つ目が「意味と目的」、3つ目が「利他主義」。ツァン博士から私もこれを紹介されたときに、非常に興奮して興味深いと思いました。というのも、これはかなりの度合いでアメリカの学生の中で見られるものと重なる部分があると感じたからです。すなわち、中国の3つの次元と、それからアメリカで見られるものの中には、非常に大きな重なりがあったということです。

ということで、かなりここは楽観的に見ることができるのではないかと思います。いわゆる天職という概念は、少なくとも要素として世界共通で普遍的なものがあると言えるのではないかと思います。

ビクター・フランクルが言っていた意味を求めるとい価値観というのは、世界共通であ

とすることができます。もちろん、文化的な違いが構成概念の中にはあるかもしれない。しかし、国、文化のコンテキストは違って、根底にあるのは共通ではないかと思うわけです。

その中で、この天職という感覚はどこまで一般的か。アメリカでは3分の1から半数ぐらいの人が、自分の仕事が天職かどうかということに興味を持っていると言っています。ほかの国と比べるとこれは高いかもしれません。というのは、アメリカというのは非常に信仰心が高い国ですから、天職という観念と信仰心が重なりあって高くなるのは不思議ではないと思います。

その他、利他主義、あるいは社会の役に立ちたいという思いというものもあり、国によっては個人的な生きがい、価値の追究ということをもっと強調するところがあるかもしれません。いずれにしても、ぜひ皆さん、この点について、もっとこのリサーチに参加していただければと思います。異文化間の比較をしたいと思っています。

6. 仕事と宗教・霊性・精神性について—仕事の意味や意義

もう一つ今日お話ししたいのは、仕事と、宗教と霊性・精神性ということです。意味、価値といった点については、いろいろと天職の定義が違って、国によらず、かなり共通点がある。では、それは精神性あるいは信仰心があるということとどう重なるかということです。世界全体を見てみますと、この調査に参加した回答者の85%の人たちが、自分は信仰心がある、あるいは霊性・精神性を重視していると答えています。

キャリア発達の実践者あるいは学者というのは、宗教あるいは精神性というものが自分たちのやっている仕事とどう関係しているのかということを考えてみるべきだと思います。宗教あるいは霊性・精神性というものは、それを重視している人にとっては非常に重要な意味を持つものということになります。すなわち自分の経験、あるいは自分が存在しているということの根拠をそこに求めるわけです。

クリスタル・カークはコネチカット大学の先生ですけれども、カークはライフミーニング、人生の意味についてのモデルをつくっています。この先生は、自分の存在意義を求めるとして宗教と精神性がいかに重視されているかということを見ているわけです。このモデルでは、人それぞれ世界観を持っているということが前提になります。すなわちそのレンズを通じて世界を見るということです。

なかでもグローバルミーニングというのがあります。ここで言っているグローバルというのは国際的などという意味ではなくて、全体的な総合的などということです。ですので、総合的な意味というのがある。それがどこまで具体的かというのは人によって違いますけれども、とにかくこのグローバルミーニング、総合的な意味ということを使って、人は日々の経験を考えているのだとカークは言っています。

普通の生活をしていく中で、いろいろな関係もある、仕事の経験もあると、そこにきちん

とその意味を見つけることを人は求めるわけです。その際、自分の持っている総合的な意味合いのフレームワークを使ってやっていくということになります。人間は仕事上の経験と、この総合的な意味のシステムというものが重なると、それだけ満足感が得られる。そこに意味があると考えられるということになります。そして、幸せを感じる。その仕事に意味や意義を見つけるということになります。

こういった総合的な意味のシステムの構成要因として、自分の持っている信念ですとか、ゴールですとか、価値観というものが入ります。そして仕事を考えるときに、人間というのは、この仕事はどういう意味があるのだろうか、自分は何をこの仕事、キャリアということで求めているのだろうか、自分にとって重要なものは何なのかということをお聞きかけます。カークモデルによりますと、この2つの間にかなりの強い相関性というものがああります。こういうお聞きかけに関しての答えというものが一致すると、それだけで仕事は意義あるものである、そして満足のいくものであるということになるということになっています。

カークモデルは、いろいろな文脈で既に研究されています。ただし、仕事の面ではまだ不十分です。カーク自身、トラウマを経験した人たちが、このグローバルミーニングフレームワークを使って、それぞれの状況にどのような意味を与えていくのかということをお研究しています。なので、あまり仕事というコンテキストでは捉えていません。しかしながら、仕事に対しての欲求とも実はかなり重なるものがあると考えております。それによってよいアウトカムが得られるということになります。この20年間、多くの学者がここに興味を持っています。

7. 海外における職場のスピリチュアリティ研究基盤－アメリカのシンクタンク等

実際、このサブフィールドとして、Religion and Workplaces Spirituality、すなわち、職場における霊性ということがかなり重要なテーマとして、今、注目されています。すなわち究極的な意味というもの、これは霊性あるいは宗教ということも含めて、仕事はどういう意味を持つのかということが検討されています。

ただ、学者の多くは、この霊性という構成概念を広く捉えており、宗教的な仕事の理解ということにあまり焦点を当てるようなことはしておりません。しかしながら、神学の人たち、その専門家というのは、宗教、信仰心と仕事の関係ということにかなり注目し、かなり論文や本も出版しています。アメリカでは活動的なシンクタンクあるいは研究所などが、このテーマを専門に既に立ち上がっています。

例えば、「Center for Faith and Work」という名称のニューヨークを拠点にしたシンクタンクがあります。HPのトップページには「分けることができないものを統合する (integrates the inseparable)」というキャッチフレーズがみられます。また、ワシントンには「The Washington Institute for Faith, Vocation, & Culture」という名称のシンクタンクもあります。スティーブ・ガルバーという人を中心とした研究所です。それから Cardus Institute (カルダス・インステ

イテュート) というカナダの研究所もあります。プリンストン大学にも、このテーマ「Faith and Work Initiative」というこの分野のための研究所が立ち上がっています。

これらはキリスト教が中心のものですけれども、ほかの宗教でもあります。例えばユダヤ教、あるいは仏教の中でもこれは進んでいます。すなわち仕事とそれから祈るということ、両者が重なるということが重視されています。信仰心と仕事の関係ということが研究対象となっているということです。

8. キャリアコンサルティングへの示唆①ー「良い」アウトカムとは何かを語る

今度は職業カウンセラーにとって、あるいは心理カウンセラーにとってどういう意味を持つのかということを考えてみたいと思います。すなわち就職相談などを受けているカウンセラーにとって、天職はどういう意味を持つか。5つ提言があります。

1つ目。私が思いますに、カウンセラー自身、自分が「良い」アウトカムは何だと思っているのかを明白に述べるべきだと考えております。もちろん、自分の価値観をクライアントに押しつけてはいけないという鉄則はあります。そうは言っても、カウンセラー自身がキャリアの中で何が重要と考えるのかということがあるわけです。

もちろん、それを押しつけてはならない。かつてはカウンセリングをする際には、いわゆる価値観として中立であると、それが大原則であると言われた時代がありました。しかしながら、カウンセリングというのは本来的に価値観とは不可分のものであると考えています。また、実際にはカウンセリングには価値観が必要だということを明らかにした研究もあります。ですので、その価値観を無視するのではなくて、自分はこういう価値観を持っているのだということを、カウンセラーは明確にすべきだと思います。「良い」アウトカムを、自分は何だと思っているのかということ明らかにすべきです。私自身はクライアントが自分の能力を発揮し、周りの人や社会に貢献できる仕事への道を歩み始めることです。意味ある仕事に就いて自分の持っているものを提供していく、それが「良い」アウトカムだと考えています。

「良い」アウトカムについて別の見方をしますと、例えばクライアントのキャリアがその人の最も重要なものと一致するという、その手伝いをするということだと思います。クライアントがそうしたキャリアを見つけるための手伝いをするということになります。クライアントに対して、これがアウトカムとして「良い」ものだと思うとカウンセラーが言う。そして、「良い」アウトカムだとカウンセラーが思うこととクライアントの思うことが方向性として一致すれば、それだけいい結果が出る可能性は高まることになるでしょう。

9. キャリアコンサルティングへの示唆②ーいくつかの重要な質問

2つ目の提言。クライアントにとって天職・宗教・精神性がどのくらい重要なのかということ把握する必要があると思います。クライアントによっては、宗教はあまり重要ではな

いかかもしれません。なので、カウンセリングをできるだけ早い段階で、クライアントが宗教性あるいは信仰心というものをどれくらい大切に思っているかを知ることが必要だと思います。

何も言わなくてもこの点について言うクライアントもいますが、そうでない人に対しては簡単な質問をすることで明らかになるということがあります。すなわち、「自分に合っている仕事とは何ですか」「どういうことでそれを判断しますか」あるいは「キャリアオプションを評価する際に最も重要視するのは何ですか」というような質問をすることで、そのクライアントが精神性を大切に思っているかどうかはわかることになります。

天職、宗教、あるいは精神性の研究を見てもみると、宗教心のあるクライアントは宗教心のあるカウンセラーを求めるとことが示されています。あまり信仰心のないカウンセラーに相談をしても自分の価値観が誤解されてしまうかもしれない、あるいは異議を唱えられてしまうかもしれないという不安を持っているからです。ですので、カウンセラー自身にあまり信仰心がない場合でも、信仰心を持ったクライアントに対して、その人にとっての精神性を追究することを積極的に考える人は、大きな成果をもたらすことができると思います。

また、何らかの質問をすることで、宗教について話してもいいという雰囲気を作ることができます。例えば、「信仰心を持っている人たちの中には、自分のキャリアを決めるとき、自分の信仰心と合わせようとする人がいるけれども、あなたはどうか」という質問をすることで、カウンセラー自身に信仰心があるかないかは別に、信仰心のあるクライアントに対しては、「ああそのことに触れてもいいんだな」という安心感を与えられます。

10. キャリアコンサルティングへの示唆③—信仰心を取り入れたキャリアカウンセリング

3つ目の提言。クライアントに対して、自分の世界観がキャリアの意思決定をする上でどのような意味を持つのかということをはっきり伝えることが必要だと思います。すなわち、クライアント自身の信仰心に合わせたカウンセリングの可能性が考えられます。これは、カウンセラーがクライアントに「信仰心はこのように仕事に取り入れることができる」と勧めることです。このためには、それぞれの宗教の教義や教典などから引用をしてカウンセリングを進めるということが考えられます。

ただし、より一般的な心理療法の研究では、信仰心のあるクライアントに宗教を元にしたカウンセリングを行っても効果は大して変わらなかったという結果があります。その場合でも精神性の面での健康への効果は認められました。キャリアカウンセリング研究では、宗教を元にしたカウンセリングに関する研究はこれまで1例しかありません。この研究でも宗教を元にしたカウンセリングと普通のカウンセリングで比較しても特にどちらが良いという結果にはなりませんでした。

結局、この方法が良いかどうかについて議論は分かれています。例えば、レベッカ・プロスキーという臨床心理学者の研究では、キリスト教徒のクライアントは非信仰的なキリスト

教徒ではないカウンセラーと相談したほうが、実は良い結果が出たことを示しています。すなわち、お互いにキリスト教徒であると価値観が一致していると最初から思い込んでいるために、かえって話が進まないということです。それに対して、カウンセラーがキリスト教徒でないと、クライアントはカウンセラーに対して、自分の口で、自分にとって何が重要なかを言葉で説明しなくてはならない。これが非常にいい方法で、効果的な結果を生むということです。

そのため、カウンセラー側から宗教と仕事のつながりを指定するよりは、クライアント自身に両者のつなげ方を考えさせ、説明してもらう方が有効かもしれません。また、クライアントの信仰の世界、例えば、地域の宗教指導者、メンター、宗教上の同僚等のリソースに相談しサポートを得ることを勧めるのも有効です。このことでクライアントは自分の世界観とキャリア選択のつながりを築き始め、「目的」と「意味」を支えることができます。

11. キャリアコンサルティングへの示唆④—ジョブ・クラフティング

4点目の提言。これは、ジョブ・クラフティングと私が呼んでいるものです。天職を認識するというのは、これはキャリアの問題になるわけです。つまり、自分はこの人生何をしたいのか、どういった機会があるのか、自分にとっての天職は何なのかということで悩んでいる人たちもある。その一方で、もう既に何か仕事についている。しかしながら転職をするというのがちょっととても難しい、できないという人もいます。すなわち今の仕事というのは天職ではないけれども、だからといって転職するということは現実的ではないという人もいるわけです。その人たちにとっては、今ある仕事をもっと意味あるものに変えていくということを奨励するということです。

2001年にあった研究によると、ジョブ・クラフティングというのは、人が自分たちの仕事の経験を受動的に受け取っているだけではなく、自分たちの仕事上の経験を積極的に形成しているということを想定しています。そして積極的に形成しているものとして、人は認識している以上に自分たちがやらなければいけない仕事のステップを変えたり、あるいはそこで職場での人間関係を変えようとしたり、あるいは仕事そのものに対する自分の理解を変えようとしています。

私自身の経験として、マギー・ガーザーの例をよく言います。私には子どもが4名いました、何回も病院に行ったことがあります。子どもがけがをしたり病気になります。そしてあるとき病院に行ったときに、このマギー・ガーザーという人が私たちの同じ病室の担当になりました。ナースでもありません、医師でもありません。病院の用務員です。そんなに上下関係としてはそれほど高い位置にありませんが、病院の中で、私たちのお気に入りになりました。私たちの部屋にこの人がよく来て、家族に対して大きな愛情、また子どもたちに対しても愛情をあらわしてくれました。

彼女は非常によく掃除をしてくれました。彼女の職務規定の中では大事なことなんです。

非常によく掃除してくれました。しかし彼女は、掃除以上に大事な意味を持っていました。私たちとの人間関係をつくることができた。自分たちの人生、自分の家族の物語を伝えてくれて、私たちを心強く支えてくれました。彼女は用務員なんです。しかし、自分の仕事は病院の広い使命の一環であると感じているわけです。病人の治療を手伝っていると思います。

病院の中を歩いたときに彼女と会って、その後いろいろなナースやドクターと話をしました。マギーのことをみんな知っていたんですが、みんなもそう言っていました。例えば、小児病棟で小さい子どもたちが病気になると子どもと接しにくい。そうするとマギーを部屋に連れてきて、雰囲気柔らかくする。彼女が部屋に来て、猫のようなまねをして床をはったりすると子どもや親も笑って、みんなが医療を受けられるようにオープンに接することができるようになるんです。

マギーは自分の仕事を自ら形づくり、彼女が貴重であると思う人間関係を自分で形づくっているわけです。そして、仕事そのものの目的を調整します。単に仕事のリストに何を毎日やるべきかというチェックを入れるだけではなく、自分の仕事は病院が達成しようとしている重要な一部であると考えているわけです。彼女はジョブ・クラフティングをしているわけです。自分に仕事に大きな意味を見出しています。

12. キャリアコンサルティングへの示唆⑤—仕事以外での天職の実現

最後の点ですけれども、積極的に自分の仕事を作り上げて、天職という感覚につなげることを得意としていない労働者もいます。例えば、音楽で人々に喜びを与えることを天職だと思っているクライアントがいたとします。しかし、今は、組立工場で働いています。組立工場だと大声で歌っても誰も聞いてくれません。この人にとっては、自分の天職と仕事に関係が無いわけです。

ですので、仕事以外のところで天職をまっとうしようとする人たちについての研究もされております。例えば、家族とかレジャーとして天職をまっとうするわけです。このように、カウンセラーは、仕事以外に天職を見出すことを手伝えると思います。特にアーティストでよく見られます。アーティストは生活のための仕事をする一方で、同時に美しいものをつくるという自分が一番関心を持っている仕事を支えるわけです。自分のアートを生計とつなげる必要がないので、むしろ、このほうが良いという人もいます。というのは、自分の作品を生活のために売る必要がない、アートのためのアートをすればいいからです。

それでもアートはアイデンティティの感覚と密接につながっていますし、他者のためになるものですから、これは天職として大事なものです。クライアントで仕事以外に天職を見出そうとする人は、仕事をまっとうする人と同じように、その恩恵を享受する可能性が高いと思います。

13. まとめ

多くの学者や実務家は、天職をまっとうするというの一回限りのイベントというよりも継続的なプロセスと考えています。発見したり見つけたりするものではなくて、育てるものだと考えています。自分たちの信仰をキャリアの意思決定とつなげているクライアント、あるいは天職を実践している人は、自分の才能を使って私の周りの世界をどのように変えているのか。あるいは自分の人生の目的と自分の仕事はどうつながっているかということを常に考えなければなりません。

また、カウンセラーは次のように聞かなければなりません。クライアントが自分の人生あるいは仕事を最大限のものにするにはどう手伝えるのか、もっとよくするには自分はどう手伝えるのかということです。今日の私の話で、こういった質問に対していろいろな考えを促すことができれば幸いです。

ただ、考え方は常に変わりますし、クライアントのニーズも変わり、環境も変わるので、常に適切な形で調整していく必要があります。個人的に私が最も幸せを感じ、意義を感じるのには、本人の能力とその人の目的意識や世界観とを合わせることをお手伝いできたときです。こうすることで、活動とアイデンティティをできるだけ一致させる経験につながれば幸いです。

最後に、私がよく言う物語をお伝えしたいと思います。こういう話です。3人の労働者が岩盤を削っていました。岩を砕いて何をしているかと質問しました。最初の人はこう答えました。「私は大きい岩から小さい岩をつくっている」。2人目はこう答えます。「私は生計を立てている。生活のために働いている」。3人目はこう言います。「私はカテドラルを建てている」。学生やクライアントにとっては、どういうカテドラルを作っているのかと質問するのが一番いいのです。そうすると、自分の仕事からより多くの意味を見出すことができると思います。

ご清聴ありがとうございました。

ご質問があれば、できる限りお答えしたいと思います。

14. 質疑応答①—天職は安定的か

質問者1：大変興味深いスピーチをありがとうございました。まず経験的な研究結果をご紹介いただいたと思いますが、天職というのは何らかの産物、成果なのでしょう。天職あるいは精神的な仕事に関するあなたの研究結果の多くは経験データに基づいたもので、普遍的なものというよりは1つの仮説に過ぎないように思います。自分で考えて自分で天職と考えているというのは、これは1つの仮説ですね。

ディック氏：ご質問の趣旨がはっきりしませんでした。天職とは職業なのかということであれば、いわゆる職業という意味でのあるいは（安定的な）パーソナリティという意味での職業ではありません。もっと長期的な研究が必要ですが、（天職と職業の関係には）ある程

度の安定性はあると思います。特に、仕事を天職と考える人は、その後になっても天職と考
え続ける傾向は高いと思います。

しかし、ほとんどの学者の見方は、天職と職業の関係は常に流動的で変わるもので、継続
的に考える必要があると言っています。仮に安定している（ように見える）のであれば、次
のような質問を継続的にしているからだと思います。自分の能力をどれだけ使っているのか、
自分の仕事を通して世界に貢献できるように自分の能力をどれだけ使っているのか。こうし
た質問を常に考えていれば、何年たってもその人の仕事は重要な意味を持ち続けるのだと思
います。ただ、こういう質問に対する答え方は常に変わる可能性があるとは思っています。

質問者1：ありがとうございました。

15. 質疑応答②—天職はどうやって見つけるのか

質問者2：自分の天職は偶然に見つかるのでしょうか。それとも天職という考え方は、学
校で教育を受けているときに伝えたほうがいいのでしょうか。また、実際に天職が見つから
ない人はどうなるのでしょうか。

ディック氏：私がかかわった若い人たちは、天職は突然あらわれる、急に見つかるものだ
と言っていました。つまり、砂漠の中でモーゼが見つかったように、キリスト教の伝統では
急にあらわれることを期待しています。この点について何人かの人は実際にそういう経験
をしたと言っています。

しかし、神学者達はこういう経験はめったにないと言っています。天職というのは一回限
りのイベントではありません。突然発見されるものでもありません。ずっと探していて急
に見つかって、探すのをやめるということではないと思います。むしろ継続的なプロセスで、
私たち自身が自らのことを考える能力、そして自分のリソースを使う能力にかかっていると
思います。その結果、アイデンティティの感覚が得られます。

クライアントが天職を認識したいと言う時には、私はこう言います。まずは、キャリアア
セスメントをして、クライアントに自分の人生で会ったいろいろなメンターについて話をし
てもらおう。また自分たちの長所短所、あるいは関心事、価値観の話をしてもらおう。そして、
職業に対する自分自身の概念を話す。そして、道を見つけることを手伝うわけです。人にと
っては1つだけの職業ではないかもしれません。まさに道を見つけるというのは、自分が何
であるかということ表現できる、自分が最も重要であると表現できるような道を見つけさ
せるということだと思います。

直接ご質問のお答えになっていないと思いますが、天職というのは突如として発見される
ものではないと思います。見つけるものではなくて、築き上げるものだと思います。

16. 質疑応答③—天職はカウンセリングに必要か

質問者3：私は、カウンセラーの職業、キャリア、そして天職という同じようなトピック

のカンファレンスを開催したことがあります。そこで質問ですが、世界の人口の内の85%は何らかの形で宗教心を持っている、宗教の影響を受けているということですが、それはいいカウンセリングをするにあたっての前提なんですか。カウンセラーが精神的な価値観を持っているということは、カウンセリングのプロセスで良いアウトカムを出す前提条件なのですか。むしろ、価値に対して中立な人がカウンセラーであるべきでしょうか。それとも精神性に影響を与えられるカウンセラーがいいのでしょうか。

ディック氏：価値に対して中立というのは、価値観を全く持っていないカウンセラーということではありません。精神性について、例えば宗教的な価値観や信仰が大事だと思っているクライアントに、自分自身の価値観を強制することはできません。また、宗教観、精神性というのがパーソナルな（カウンセリングの）プロセスに必要なかというと、必ずしもそうではありません。

何を伝えたいかというと、カウンセリングというのは人が意味を見出すことを手伝えるプロセスです。自分の理解や自分の枠組み全体から意味のある経験を引き出し、自分たちの人生について決断をすることをお手伝いすることです。その際、精神性のある宗教心のある人にとっては、信仰と仕事の間に関連性がないと満足できません。その意味で、カウンセラーの責任は何かというと、クライアントに本人なりの世界観を（カウンセリング）プロセスの中に取り込ませることだと思います。クライアントが特に信仰心がある場合も、信仰心がない場合も同じだと思います。

解説 精神性のキャリアカウンセリングの日本的な意義

～ブライアン・ディック氏の講演より～

1. ブライアン・ディック氏の研究業績の紹介

ブライアン・ディック氏は、現在、アメリカにおける精神性のキャリア理論をリードする気鋭の研究者である。ディック氏の最も中心的な研究テーマは、本基調講演でも取り上げている「天職 calling」である。非常に多産な研究者であり、初期には職業興味検査やキャリアカウンセリングを研究テーマとしていたが、後に「天職」に関する研究に主軸を移し、精神性（スピリチュアリティ）に関する膨大な数の論文や著作を公表している。

ディック氏のもっとも代表的な著作は「Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work.」（あなたの仕事を天職にする：職業心理学はいかにあなたの職業生活を変化させるか）である。ディック氏の最も重要な共同研究者であるデュフィ氏との共著によるこの著作には、両氏の近年の天職研究・精神性研究の精髓が余すところなく書き込まれている。その他に、この著作と同時期に出された「Psychology of religion and workplace spirituality」（宗教の心理学と職場の精神性）は、職場におけるスピリチュアリティに関する論考を複数の著者が寄せたものを編んだものであり、バラエティに富む内容となっている。また、最も最近の著作は2013年に発刊された「Purpose and meaning in the workplace」（職場における目的と意味）であり、これも複数の著者による編著であるが、極めて専門的な内容を含む学術書となっている。

ディック氏による学術論文は膨大な数が書かれており、その全容を紹介するのは容易ではないが、本基調講演に最も関連の深いディック氏の最重要論文として、Dik, Eldridge, Steger, & Duffy (2012) 「Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS)」となるだろう。この論文は、多くの心理学研究がそうであるように「天職」を研究するにあたって、本人の「天職」に関する信念を測定する心理尺度を開発したものである。

2. 「天職」の実証研究が求められる理由

なぜ、上記の心理尺度を研究した論文が最も重要な論文になるのかについては、ディック氏が「天職」研究が重要となる理由の1つとして述べている点と関わる。

ディック氏は「天職」研究が重要である理由を、一般メディアやポップ文化、アメリカ大衆文化の中で「天職」の話題をよく見かけるようになってきたからであると述べる。例えば、オプラ・ウィンフリーのような著名人が大学の卒業式の祝辞で「天職」について言及し、書店に行けば自らの「天職」を実現しようといった書籍が並ぶといった事態は、日本においても手に取るように想像でき、容易に理解することができる。しかも、ディックも述べるとおり西洋においては、歴史的にも「天職」という概念は馴染み深い。そのため、ディック氏が

海外における職場のスピリチュアリティ研究の基盤として紹介しているアメリカのシンクタンクは、ほぼすべてが本来はキリスト教その他の宗教団体が何らかの形で関わるシンクタンクであり、そうした宗教的な活動の延長線上で職場のスピリチュアリティのテーマも取り扱っている。

そして、アメリカの場合、このように「天職」という概念が人々になじみやすい素地があるが故にかえって混乱も招きやすく、いかにアカデミックに問題設定をし、学術的な観点から「天職」の研究を行うかが焦点となる。例えば、ディックの膨大な研究業績のほとんどは、いわゆる心理測定尺度を用いて高度な心理統計学を駆使した純粋に心理学的な尺度研究からなっている。テーマが「天職」であるがゆえに、逆に、徹底して学問的である必要があるということになる。

したがって、今一度、ディックの基調講演の内容を見た場合、その前半部分は、実際には主に実証研究の結果の紹介となっていることが分かる。ここにディックが紹介した主だった知見をまとめると、以下のとおりである。(1)講師以外の大学スタッフに対する調査の結果、1/3が仕事重視、1/3がキャリア重視、1/3が天職重視であった。(2)天職重視の人々は仕事での満足度、一般的な満足度が高かった。(3)天職重視の人々は、「仕事にやりがいがある」「私は世界をよくする仕事をしている」「経済的に必要がなく給料をもらわなかったとしても今の仕事を続ける」などに肯定的に回答した。(4)世界中の7,500名の調査の結果、天職優先の人は仕事に対する満足感や一般的な満足度が高く、積極性も高かった。(5)ただし、自分の天職が何かをわかっているということと、実際に自分が天職をやっているということには違いがあり、天職を持っていることと天職を実現していることの相関係数は0.5程度であった。(6)アメリカ以外の国でも研究が行われているが、アメリカと文化的に重なりが少ない中国においても「天職」の内容はおおむね類似していた。

上記のうち、(5)が特にディックが心理学の専門誌で追求する論点であり、研究蓄積も多くなっている。

3. 精神性のキャリアカウンセリング論

(1) 日本の内的キャリア論

ディック氏の基調講演は、「天職」に関する研究のみならず、広く精神性（スピリチュアリティ）のキャリアカウンセリングに関する論点を含む。

この精神性（スピリチュアリティ）のキャリアカウンセリング論は、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、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

なお、参考までに、精神性のキャリアカウンセリングの第一人者とされているのはブロック (Bloch) である。例えば、この領域の最も代表的な著作として頻繁に引用される書籍として Bloch & Richmond (1997) の「Connections between spirit and work in career development」がある。この著作は、現在、最も主流のキャリア理論家と考えられているサヴィカスなども寄稿している編著であるが、精神性と仕事の結びつきをキャリア発達の観点から様々な著者が述べている。上の著作のより一般向けの内容のものが Bloch & Richmond (1998) の「Soul Work : Finding the Work You Love, Loving the Work You Have」であり、自分にとって意味のある「ソウルワーク」に至る経路として「Change」「Balance」「Energy」「Community」「Calling」「Harmony」「Unity」の7つがあると述べる。これらの用語は、精神性やスピリチュアリティ系のキャリア理論では頻出する用語であり、独特の語彙が用いられるのがこの領域の特徴でもある。

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

また、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、精神性の定義として、①人生に意味を与える自己の中核（The core of the self that gives meaning to life）、②自分の外にある高次元の力（A higher power outside of oneself）、③意味、自己、人生の理解が生じる自分の中心（The center of the person from which meaning, self, and life understanding are generated）、④深い意味での統合、全体性、生活全ての相互連関の感覚（The deep integration, wholeness, a sense of the interrelatedness of all of life）の4つを挙げている（Hansen, 2002）。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（2013）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。

4. 精神性のキャリアカウンセリング論の具体的な実践

ディック氏の講演からは、精神性のキャリアカウンセリングをどう進めれば良いのかという具体的な実践に対する示唆も得られる。

まず、ディック氏は、カウンセラー自身がどのような価値観を持っているのかを自覚することから始めるべきであると述べる。「かつてはカウンセリングをする際には、いわゆる価値観として中立であると、それが大原則であると言われた時代がありました。しかしながら、カウンセリングというのは本来的に価値観とは不可分のものであると考えています」と述べるとおり、ここで、価値中立的であるというカウンセリングの大原則を一步踏み越えるのが特徴である。

しかし、とは言え、カウンセラー自身の価値観をクライアントに押し付けろと述べているのではないことに注意が必要である。むしろ、ここでは逆説的に、クライアントの価値観をよく知るためにこそ、カウンセラー自身は価値中立的であるという超然とした態度をとらずに、自らがいかなる価値観をもっているのかをよく自覚し、その自覚をベースに、クライエ

ントの価値観に介入支援を行っていくべきだと考えていると言えよう。特に、宗教心あるいは信仰心を大切に思うクライアントがいた場合に、カウンセラー自身が宗教心・信仰心などのような考え方を持っているのかを十分に自覚していれば、「カウンセラー自身に信仰心があるかないかは別に、信仰心のあるクライアントに対しては、「ああそのことに触れてもいいんだな」という安心感を与えられます」ということになるであろう。

ディック氏の講演内容からは、アメリカにおいても、宗教心・信仰心があると明確に述べるクライアントに対して、ある種のステレオタイプや偏見を持ちがちになるカウンセラーは一定数存在することがうかがえる。日本においては、カウンセラー側に、よりいっそうステレオタイプや偏見は存在する可能性が考えられ、十分に注意したい点である。

なお、上記の論点は、より一般化して捉えることも可能である。すなわち、クライアントがある特定の信念や考え方を持っている場合に、カウンセラー側でそれを無下に否定してしまわないように、むしろ自らが持っている価値観に自覚的であるべきであるという点を、ディック氏は指摘していると解釈することも可能であろう。その点、「キリスト教徒のクライアントは非信仰的なキリスト教徒ではないカウンセラーと相談したほうが、実は良い結果が出たことを示しています」というディック氏が紹介した研究は示唆に富む。仮にカウンセラー自身が、自分は特定の宗教心・信仰心というものを持たない人間であると自覚していたとしても、だからと言って宗教心・信仰心を持たないクライアントの相談に乗れないという訳ではないことが示される。むしろ、クライアントとカウンセラーで類似の価値基盤を持たない方が、「クライアントはカウンセラーに対して、自分の口で、自分にとって何が重要なのかを言葉で説明しなくてはならない。これが非常にいい方法で、効果的な結果を生む」ことがある。同じ価値観を共有しないカウンセラー・クライアント関係の方がより対話が効果的に進むという考え方があるということは、他のキャリアカウンセリングの領域にも大きな示唆を与える知見である。

強い宗教心・信仰心を持たない人にとっては、むしろ、ディック氏が取り上げた「ジョブ・クラフティング」の論点の方が関心を引く。ジョブ・クラフティングとは「人が自分たちの仕事の経験を受動的に受け取っているだけではなく、自分たちの仕事上の経験を積極的に形成しているということを想定しています」ということであり、今現在、自分が行っている仕事の中に意味や価値を見出し、作り上げ（クラフト）していくプロセスを重視する。日本では、自らのキャリア形成にあたって、ことさら夢や目標というものを強調して、その実現に向けて歩みを進めるということに批判的な論調も一定の説得力をもって世間に受け入れられる土壌がある。そうしたキャリア風土の中では「天職」を見つけ、それに向けて努力に努力を重ねていくと発想するよりは、むしろ、今ある仕事を「天職」に変えていくという話の方が馴染みやすい。

あわせて、職業キャリア一辺倒ではなく、それ以外の生活全体も含めた「ライフキャリア」を重視するという考えも、どちらかと言えば日本人が好む考え方であり、そうであってみれ

ば、ディック氏が示唆する「仕事以外での天職の実現」の発想は日本人にとって受容しやすい考え方である。「例えば、家族とかレジャーとして天職をまっとうするわけです。このように、カウンセラーは、仕事以外に天職を見出すことを手伝えると思います」というディック氏の示唆は、日本でも自然に受け入れられる最も穏当な「精神性のキャリアカウンセリング」論であろうかと思われる。

5. 日本のキャリア研究との結びつき

最後に、ディック氏の基調講演を日本のキャリア研究の文脈に落とし込んで、その意義や示唆を改めて考えたい。

特に、キャリア発達における「天職・精神性・宗教」というトピックは、表面上、政策的な課題の解決に結びつくとは容易には捉えられにくい。しかしながら、このトピックを、就労者のキャリア形成支援施策の脈絡において考えることは3つの点で有意義である。

第一に、キャリア研究においては、90年代以降、それ以前とは時代を画するほどキャリア環境の変化が生じたと捉えられている。その際、最も特徴的な変化とは、グローバル化や情報化に伴う国内外の社会経済状況の激変に伴って、組織で働く個々の従業員が容易に自らのキャリア目標を見失いがちとなることであった。そもそも社会経済的な状況変化は企業等の組織の目標を明示的に従業員に示すことを困難にし、それ故、そこで働く従業員も明確に組織内における自らの目標を定めにくくなっている。こうして明確な指針なき時代に自らのキャリア目標の淵源として要請されてくるものが、ある種の天職や精神性の感覚となる。自らの職業のうちに、それ自体、何らかの働きがい、やりがい、使命感のようなものを感じ取ることによって、組織内に再び自らの働く意義を見出し、より自発的・自律的なキャリア形成を歩むことが可能となる。

第二に、現在、国内におけるキャリアコンサルティング施策上の大きな課題の1つとして、中年男性層のキャリアに対するモチベーション低下の問題がある。組織内の昇進や昇給等の客観的なキャリア面での上昇移動に、一定の限界感・天井感の見える中年男性にとって組織内でさらに何を動機づけの根拠とすべきかは大きな課題となっている。そして、その背景には、企業等の組織側においても適切に働く上での目標、キャリア形成上の課題といったものを提示し得なくなっていることがある。この点について、より根本的な問題解決の方向性はあるとしても、外的キャリアの形成に一定の限界の見える中年男性層に対する目下の対処策として、モチベーションの根源を内的キャリアに求める実践例は多い。先進各国でこの「天職・精神性・宗教」というトピックが注目される背景としては、ピラミッド構造を前提とせざるを得ない組織の前にかなるキャリア形成支援の根拠を求めうるかという問題意識が広範に広がっていることがある。キャリア形成支援上の政策課題として「天職・精神性・宗教」を重視せよと短絡することは防ぐとしても、このトピックが働きがいや使命感といった内的キャリア面の充実を目的とした議論を行っていることを念頭におけば、特に、中高年層のキ

キャリア形成支援の問題を考えるにあたっての重要な施策上のオルタナティブを提供するということは配慮したい。

第三に、上記の「内的キャリア論」と軌を一にする「天職・精神性・宗教」というトピックは、日本の企業内キャリアコンサルティングで重視される論点でもある。例えば、労働政策研究・研修機構（2010）では、日本型企业内キャリアコンサルティングの機能の1つとして「意味付与・価値提供機能」がリテンション機能や関係調整・対話促進機能とともに見出された。また、この意味付与及び価値提供にあたって持ち出されるのは自らの仕事を持つ抽象的な意味づけであり、その意味づけの根拠として、より普遍的な価値が想定されることは多い。そのため、むしろこの論点に関心を持つのは、より実践現場に近いところに位置する企業や就労支援機関に所属するキャリアコンサルタントであり、その意味でも、本基調講演の内容が実際の支援の現場と乖離しておらず、むしろそうした対象層に向けても有益な情報発信となることが示される。

引用文献

- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. West Conshohocken, PA: Templeton Press.
- Hill, P. C., & Dik, B. J., Eds. (2012). *Psychology of religion and workplace spirituality*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Dik, B. J., Byrne, Z. S., & Steger, M. F., Eds. (2013). *Purpose and meaning in the workplace*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment*, 20, 242-263.
- 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., & Richmond, L. J. (1998). *Soul work : Finding the work you love, loving the work you have*. 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.

労働政策研究・研修機構(2010). 学校時代のキャリア教育と若者の職業生活 労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.125

第4章 国際社会におけるアジアのキャリア教育

＜労働政策フォーラム「国際社会におけるアジアのキャリア教育」（2015年9月18日）＞

ルイ・ハー・ワー・エレナ氏（ARACD 前会長、南洋理工大学准教授：シンガポール）

ムハマド・スルヤ氏（ARACD 会長、インドネシア教育大学教授：インドネシア）

キム・ヒョンチョル氏（国立青少年政策研究院：韓国）

ギデオン・アルルマーニ氏（IAEVG 理事：インド）

ダリル・タキゾウ・ヤギ氏（カリフォルニアカウンセリング協会前会長：アメリカ）

（司会 下村英雄 労働政策研究・研修機構）

【司会】皆さん、こんにちは。ただいまからシンポジウム「国際社会におけるアジアのキャリア教育」を開催したいと思います。

今回のシンポジウムの趣旨をご説明申し上げます。我々は約30年ぶりにアジアでIAEVG国際大会の会合を行っています。従来、キャリアガイダンス・キャリア教育について、アジア人である我々はヨーロッパやアメリカに長い間学ぶことが多かったと思います。しかし、この30年間で世界の社会経済状況は大きく変化をしました。情報化、グローバル化が進み、社会の変化のスピードは速くなっています。また、アジアの経済の状況も30年前とは様変わりしています。今、アジアのキャリア教育を考えるにあたって、もしかしたらアジアまたは東洋独特のキャリア教育というのを考える必要があるのかもしれませんが。このシンポジウムでは、まず、こうした現代社会におけるアジアに特殊なキャリア教育といったものを考えたいと思います。そのキャリア教育は、アジアの文化であったり価値観であったり、そういうものを反映するものであるのかもしれませんが。

一方で、ヨーロッパ、アメリカのキャリア教育とやはり共通するキャリア教育に求められる普遍的なものがあるのかもしれませんが。それはすなわち時代や文化が変わっても変わらないキャリア教育の普遍性といったものになるかと思います。例えば、IAEVGでは2年前2013年にソーシャルジャスティス、社会正義についてのコミュニケを発表しています。こうしたものについては、我々アジア人、特に日本人は価値観を共有できるのではないかと考えています。

このシンポジウムを通じまして、アジアとヨーロッパ、アメリカのキャリア教育の共通点、もしくは違うところ、さらにはキャリア教育の普遍性、普遍的な価値といったものについても考える機会になればいいと思っております。

それでは、まずは、シンガポールのキャリア教育について、エレナ先生にお話をいただきます。

1. シンガポールのキャリア教育

みなさん、こんにちは。時間が限られておりますが、これから20分で5つのことを申し上げます。

(1) イギリスとアメリカの影響

まず1点目。シンガポールのキャリア発達にはこれまで英国とアメリカが50年間、影響を及ぼしてきたという点です（なお、キャリア発達という言葉については、キャリア教育、ガイダンス、職業訓練あるいはカウンセリングを全て含んでキャリア発達と申し上げています）。

60年代半ば、英国の影響を受けて、シンガポールの中等教育学校の中にキャリアクラブというものをつくりました。これはいわゆるキャリアの先生がいて作られたものです。そして、教育省でいわゆる職業情報に関する指導部というものを設置いたしました。80年代後半から2000年代にかけて教育省では積極的にキャリアガイダンスを促進いたしました。そのために職業指導、進路指導のPCCG（Pastoral Care and Career Guidance：精神的な助言とキャリアガイダンス）と略しますが、その科を設定しております。

このPCCGの教員養成を、教員養成所などで現職者の研修をしたりとか、あるいは修了書の授与をしたりということによって30年やってまいりました。87年から88年にかけてPeter LangやAnthony Wattsという英国人2人が教育省の招待でシンガポールに参りましてPCCGのトレーニングコンサルティングを行いました。それ以来、PCCGはシンガポールの教育制度の中核の一部となっております。総合的なアプローチというものをシンガポールの学校はやっていますが、これはこういったガイダンスあるいはカウンセリングを通じて全人的な発達を促そうというものです。

キャリアガイダンスには4つあります。キャリアに関しての自己理解。それからキャリアそのものについての理解。キャリアに関しての意思決定。そしてキャリアの移行です。90年代、多くの資料を教育省はつくっております。この中には、キャリア教育リソースパック、ライフスキルパック、ビデオ、CDなども入っております。その主なソースとなりましたのが、Comprehensive Guidance and Counselling Programs、総合的ガイダンス・カウンセリングプログラムというNorman GysbersやMary Heppner他がミズーリでつくったものです。

また、近年になりまして、シンガポールでは特に若い人たちの才能、あるいは可能性を育成するということに力点を置いてまいりました。ということで、学業の他にキャリアガイダンスあるいはカウンセリングがどの学校でも重要なものとなっております。すなわち、個々人のキャリア発達というものが、このシンガポールという社会の社会的・経済的な発達にも、そして開発・発展にも非常に重要であるということです。個々人の将来がシンガポール全体の将来に関わるということで重視されているわけです。

(2) スキルのアップデートのための新たな施策

さて、シンガポールの社会経済的発展のための新しい取り組みとして、SkillsFuture というプログラムが政府によって始められています。教育省のウェブサイトでは SkillsFuture の詳細をご覧くださいことができるようになっております。SkillsFuture Council というのは3者構成の会議体になります。委員長は副首相でありまして、その主眼は Applied Study in Polytechnics and ITE Review、ASPIRE と略されております。それから、Continuing Education and Training Masterplan、CET 2020 という2つの提言があります。これらの提言に書かれていることを推進していこうということです。これは副首相の言葉ですが、「これからの世界ではスキルの習得をあらゆる職業でやっていく。シンガポール国民一人一人がその活力を最大限に伸ばせるようにする。そのために政府も注力をする。政府、雇用者、労働組合、そして個人全てが努力をするのだ」と言っています。

SkillsFuture にはいろいろなプログラムがあります。2つだけ紹介をさせていただきます。1つは SkillsFuture Credit 制度というもので、シンガポール国民がさらに学習をし、スキルを伸ばすために政府が SkillsFuture Credit という 500 シンガポールドルを 25 歳以上の国民一人一人にクレジットとして付与するというものです。これによって今の職業分野でのスキルを高め、またそれ以外のスキルを身につけるための資金的な援助もするというものです。もう一つは、インターン制度の強化です。インターン制度のもとで若い人たちがより意味ある経験をできるようにする。体系的な形で職場で学べるようにしようということです。そして、非常に質の高い教育、研修、キャリア発達のシステムをつくるということです。それによって常に変化する産業界のニーズに応えていくというものです。この ASPIRE と CET 2020 という委員会が中心となります。

(3) 実践家と研究者の相互協力について

3点目として申し上げたいのが、キャリア発達のための実務家と研究者の相互協力ということです。そのために ARACD (Asia Regional Association for Career Development) と IAEVG を使うということの一つの例としてご紹介したいと思います。まずもともとは ARAVEG (Asia Regional Association of Vocational and Educational Guidance) ができました。この組織が IAEVG に参加していました。これはベルンハルト・イェンスケ氏が会長をしていた 90 年代の話ですが、当時は佃直毅先生がエグゼクティブディレクターをしていました。97年に8回目の会議が台湾で開催されました。主催者は台北のガイダンス協会でした。そして、その副代表を務めたのが台湾師範大学の Lin Hsintai と Wu Wutien 氏でした。その後、ARAVEG の総会では、ARACD と名前を変えるということを決めて、翌年にシンガポールで会議を開くことになりました。

2001年3月に第9回 ARACD 会議が開かれました。その時のテーマが「生活と仕事の学びの統合」ということで、これを主催したのがシンガポールの Professional Centre、それからシ

ンガポールカウンセリング協会、あるいはソーシャルワーカー協会といった職業団体でした。現実の世界とサイバーワールド両方でいろいろな課題に 대응していこう、新しい時代の新しいキャリアに進もうといったことを話し合いました。

ARACD のキーメンバーであったフィリピンの Josefina Santamaria 氏が、この情報化時代における実務家の新たな役割と能力ということ、この 97 年の会議で発表していらっしゃいます。すなわち、この先生によりますと、キャリア発達の実務家は 8 つの役割を担っている。「ファシリテーター」「評価者」「予測者」「コーチ&アドバイザー」「カウンセラー」「イネイブラー」「プログラムデザイナー」「マーケター」であり、かつビジネス、人間関係、知識、マーケティング、技術知識、あるいはスキルにたけた人でなければならないということを言っています。その後、2013 年の 7 月になりますと、ムハマド・スルヤ氏がスラバヤの PGRI Adi Buana 大学の支援を受けて、「New Careers in New Era」というテーマで会議を主宰された。そして、ARACD の会長になられた。キーノートスピーカーとしては、Bernhard 氏、三村先生、それから私がお話をしました。

(4) 今後のキャリア教育・キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングについて

4 点目としてご紹介したいのが、今後のキャリア教育、ガイダンス、カウンセリング、アジアがどうなるのかという将来の可能性についてです。すなわち、IT あるいは通信技術が進んでいる環境の中でキャリア発達の会議はどういうふうになればいいのかということが、テーマになっています。87 年にシンガポールでは、Sim Wong Kooi が教育研究所の中で研究チームを立ち上げました。コンピューターを使ったインタラクティブ型の進路指導パッケージで「JOBS」というものをつくっています。これは 21 世紀向けにアップグレードされて、ウェブベースの「OSCARS」というものになっています。2007 年には Scott Solberg が率いるリサーチチーム、彼はウィスコンシン大学の先生ですが教育省のガイダンスオフィサーと協力をしてイーポータルをつくっています。これによって「OSCARS」にもともと入っていた 300 職業をベースにしたデータベースがウェブベースのものに整備されたわけです。

シンガポールの国民のためのイーポータルは、2017 年からはオンラインの個人の学習ポートフォリオになります。IT の環境の中で、研究に関するコラボレーションをシンガポールその他の地域で協力できるようになる。そして、そうした研究成果を、今回のシンポジウムのような実際の場とサイバースペース、その他の会議の場でシェアできるということになります。

特に 5 つのトピックが強調されております。①生涯学習と雇用の可能性、②マルチタスキング、知識ベースの移転可能なスキル、③職場の国際化、④チームワークと文化に対するセンシティブリティ、⑤インターン制度とサービスマーケティングです。なかでも、インターン制度でどうやって若い人たちをモニタリングしていくのか、ガイドしていくのかということですが、キャリアやライフプランニングに関して生涯学習とともに Service-Learning ということ

を重視してほしいと思います。Service-Learning とは一連のサイクルです。すなわち、学ぶことでサーブできるようにする。そして、サーブすることで学習できるようにするという事です。これは個人の発達、そしてキャリアの発達両方のために必要です。単にボランティア活動をすればいいというものではありません。

キャリア発達の実務家、カウンセラーには、頭と心と手を使っていただきたいと思います。頭というのは、オープンに学んでいこうという頭を持っている。ハートというのは人の面倒を見たい、そしてケアするという心を持っているということ、そしてハンドというのはマルチタスキングができる、チームワークができる、ネットワークができるというものです。生涯を通しての Service-Learning、これは目的がはっきりとしたやりがいのある素晴らしいものだと思います。ぜひご検討ください。

(5) 参考情報について

最後にウェブの他、参考になりそうなものをここにご紹介したいと思います。まず、Skills Future のサイトがあります (<http://www.moe.gov.sg/skillsfuture/>)。こちらをごらんいただくと教育省のウェブサイトへ飛ぶことができます。その中に social-emotional-learning というコーナーがありますが、クリックするとキャリアガイダンスのコーナーが出てきます (<http://www.moe.gov.sg/education/programmes/social-emotional-learning/educationcareer-guidance/>)。キャリアに関しての理解、それから自己理解、社会的な理解、マネジメント、リレーションシップマネジメント、それから責任ある意思決定など、詳細について統合された形でごらんいただくことができます。

ご清聴ありがとうございました。また、ご参加いただいたことに感謝申し上げます。ありがとうございます。

【司会】エレナ先生、ありがとうございました。シンガポールのキャリア教育は、IAEVG の偉大な学者である Tony Watts はじめさまざまな欧米の研究者から影響を受けた、アジアでもキャリア教育の先進国であると我々は認識をしています。特に、本日の発表では heads、hearts、hands というのが一番印象に残った言葉でもありました。どうもありがとうございました。

続きまして、ムハマド・スルヤ先生にスピーチをお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

2. インドネシアのキャリア教育

(1) 西洋と東洋の文化的な視点の違い

皆さんこんにちは。このような重要な機会を与えていただきましてありがとうございます。この非常に特別なシンポジウムの参加者のメンバーとして、私はキャリア教育とガイダンスのハイブリッドモデルについて、特に西洋、東洋、アジアの文化的な視点に基づいて説明し

た後、さらにこれをインドネシアの文脈からお話しいたします。

まず2種類の考え方があります。西洋文化、東洋文化あるいはアジア文化という考え方です。キャリアガイダンス・キャリア教育は広い意味では東洋と西洋に違いはありませんが、文化的な志向を見ると違いがあります。ただし西洋と東洋の文化の違いは互いに相反するものではありません。西洋・東洋は相互に尊重し、相互理解し、そして相互補完的でなければなりません。

いくつかの研究によると、西洋の文化志向というのは個人主義、知性主義、合理主義、そして物質主義に基づいているとされております。もう一方で、東洋の文化すなわちアジアの文化は集団主義、直感的、情緒的、家族的価値観、社会的・文化的規範、そして宗教・信仰に基づいている。こういったものがアジアそして東洋で中心となっているということです。したがって、こういった2つの考え方に基づいて、相互の尊重、相互理解、相互補完ということを考えなければなりません。これがキャリアガイダンス・キャリア教育のハイブリッドモデルということです。将来、キャリアガイダンス・キャリア教育は西洋が支配するものでもなく、東洋が支配するものでもなく、両方になる必要があります。

(2) 日本とインドの特徴

例えば、日本とインド、これは東洋文化・アジア文化の代表として挙げておりますが、この2つの国はどちらも、キャリアガイダンスや教育に関する考え方はもともとあった独自の文化や伝統に基づいています。日本とインドはどちらも先進工業国へと成功裏に発展し近代化しましたが、独自の文化と伝統がまだ根づいております。

特に、日本というのはアジアの中でも最も早くキャリアガイダンスと教育を導入した国です。日本のキャリア教育は2つの価値観に基づいています。職業に関する価値観、そして勤労に関する価値観です。こうした価値観は、労働力に移行する際に何に所属するかというメンバーシップモデルに依っています。これは西洋のモデル、職業モデルと異なります。また、日本における勤労に関する価値観ですが、これは日常生活の中で役割を果たすということに関する価値観です。これは日本の伝統文化に根づいていると思います。また、西洋と日本の違いですが、西洋の場合、大学から就職する際、特定の職業に労働力として参入します。その際、重要なのは職業能力です。しかし、日本では大学から就職する際に会社に入るというメンバーシップモデルがあります。こちらは、例えば、社会人基礎力などが重要です。

一方、インドでは、キャリアは、人道主義、社会的公平性、職業や文化の多様性に対する尊重に基づいたハイブリッドな世界に位置づけられております。インドの生活スタイルは、(1)宗教と精神性、(2)法 (Dharma)、(3)業と輪廻 (Karma & Samsara)、(4)住期 (Ashramas : ヒンズー教における4つの人生のステージ) などに基づいています。

また、キャリアガイダンス・カウンセリングでは「Jiva」(ヒンズー教、ジャイナ教における命、霊魂)のアプローチが提唱されています。これは、(1)らせんとしてのキャリア、(2)

冷静な意思決定、(3)他者に対する感受性、(4)変わるものと変わらざるもの、(4)もらうためには与えるということ等から構成されます。こういったものが基本的なインドの原則だと思います。教育プログラムやキャリアガイダンスの中でも文化適合モデルといったものが取り入れられております。

(3) インドネシアの特徴

次に、インドネシアの文脈ですが、インドとも日本とも違うかもしれません。インドネシアは非常に特異的だからです。

まず、インドネシアはどこにあるでしょうか。皆様ご存じでしょうか。これが大事なのですが島国です。列島諸国です。インドネシアの幾つかの事実をお伝えしたいと思います。17,508 個の島があります。小さい島がたくさんありますが、住民が居住している島は 6,000 島です。そのうち主要な島は 5 つです。人口は 2 億 4,000 万人、成長率は 1.14% です。そして、300 以上の民族グループがあります。現地の言語は 742 の言語があります。ただし、国家の言語はインドネシア語 1 つです。他の国と比べると、例えば日本は単一文化、単一言語、単一の伝統があると思います。しかし、インドネシアはあらゆる民族にそれぞれ異なる伝統があります。

教育については無料の基礎教育が 9 年です。生徒数は小学生が 2,650 万人、中学生が 860 万人、高校生が 350 万人います。進学率ですが、小学校から中学校への進学率は、進学しないのが 3.3%、中学から高校は進学しないのが 15.3%。かなり大きい方だと思います。また、高校から高等教育に進学しないのは 38.7% です。キャリア教育・キャリアプランニングの問題の源がここにあると思います。宗教については、5 つの主な宗教があります。ほとんど 85% はイスラム教徒です。残りはプロテスタント、カトリック、ヒンズーと仏教です。300 ある民族のうち一部の民族が多く、まずジャワ人 (Java) が約 4 割を占めます。それからスンダ人 (Sunda) が 15.4%、以下、マレー人 (Malays)、中華、マドゥラ人 (Madura) などが続きます。

それぞれに民俗的な影響が異なります。例えば、ジャワ人は宗教心、信仰心が強く、そして社会の中で良好な関係を維持し、対立を避け、他者を尊重し、環境との調和を重んじます。そして高い価値観を持ち、家族が社会あるいは個人の発達の基礎となっております。また、お互いの面倒見がよく、家族の関わりも強く、男性がリーダーで女性が家庭にいます。スンダ人も宗教心が強く、家族に力を重要視しております。団結力が強く集団行動をします。お互いを愛するという理念、そしてお互いから学ぶという理念があります。お互いの面倒を見る。そして信頼ができ、精神的な健康や良い人格、正しいことをする人格を重んじています。割合が少ないミナン人は母系社会であり、Bunda Kanduang という母性を意味する文化を重要視しております。勇気、真実、正直さ、一貫性、楽観主義、献身、活力、調和、自信、友情、企業家、責任感が重要視されております。

このように性質が多様ですが、これによって対立が生まれるわけではありません。相互に理解し、相互補完的になって、インドネシア人としてどうあるべきかということが大事になります。Bhinneka Tunggal Ika (=Unity in Diversity) という多様性の中での統一という言葉もあります。

また、インドネシアには幸いにも1つの理念・哲学があります。これをパンチャシラ (Pancasila)、建国の5つの原則と呼んでおります (インドネシアが独立を宣言した際の憲法にも書かれた建国にあたっての大原則)。インドネシアにはさまざまな民族グループがあり、さまざまな宗教もあり、さまざまな伝統、文化がありますが、このパンチャシラがインドネシアの一貫性のある原則となります。

パンチャシラは次の5つ、(1)唯一神への信仰、(2)公正で文化的な人道主義、(3)インドネシアの統一、(4)合議制と代議制における英知に導かれた民主主義、(5)全インドネシア国民に対する社会的公正です。これによって1つのビジョン、1つのミッションをつくっていきます。これがインドネシア独特の特徴ということになります。

(4) インドネシアのキャリアガイダンス・キャリア教育の特徴

インドネシアの文脈では、キャリアガイダンスの基本となるのは、まず第一が国際的な知恵、グローバルな知恵です。それには現代的な近代化も必要です。ただし、一方で、文化と伝統に基づいている必要もあります。グローバルな知恵としては、現代の社会では科学技術の発達も重要です。また、国レベルでの調和も必要です。国としての知恵はパンチャシラに基づきます。地域ごとにたくさんの民族グループがあり、それぞれ多様です。伝統や知恵も多様ですが、パンチャシラを通して国としての知恵があります。これがキャリア教育の基礎となります。将来、インドネシアはパンチャシラに基づいて開発を続けていきます。

また、各地域の民族グループの知恵も忘れてはなりません。先ほど言いましたように、スンダ人、ジャワ人、ミナン人それぞれの特徴がありますが、それだけではなく同時に個人、家族の知恵という柱があるわけです。これがキャリア教育・キャリアガイダンスを開発するにあたっての基礎となります。

このようなハイブリッドなモデルですが、西洋と東洋を組み合わせ、これを混合させるということです。インドネシアは、インドや日本、シンガポール、韓国などの他の国々と同じように現代の発展についていく。しかし、同時に国の生活様式あるいはその土地の知恵、家族の知恵、調和に基づいていなければなりません。

簡単でしたが、これが私のプレゼンテーションでした。本日はご清聴ありがとうございました。

【司会】 スルヤ先生、ありがとうございました。300民族、742の言語というのがとても印象に残ったプレゼンテーションだったのではないかと思います。特に Unity in Diversity とい

うキーワードも出されましたが、日本においてはむしろ Unity が基本であって、その中で Diversity を今どう考えていくのかというのが大きな課題になっているところでもあります。インドネシアの状況というのは、今後も我々参考にし得るものだったのではないかと考えているところがございます。

さて、続きまして、キム先生からプレゼンテーションをいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

3. 韓国のキャリア教育

韓国の国立青少年政策研究院から参りましたキムです。韓国でのキャリア教育について今日はお話をさせていただきます。4つのことについてお話をしたいと思います。まず、韓国におけるキャリア教育の背景、次にキャリア教育の傾向、そして問題と戦略、最後に幾つかの提案として最後にアジア諸国間でいかに協力をするかについて提言をしたいと思います。

(1) 韓国におけるキャリア教育の背景

まず最初に、韓国の教育の背景についてお話をしたいと思います。青少年が「雇用の崖」の瀬戸際に立っているということと Lost Index ということをお話ししたいと思います。

若年層の労働市場ということになりますと、ほとんどの国が非常に厳しい現実で苦しんでいます。1997年、韓国では金融危機が起きました。それ以降、韓国は全く様変わりしました。もちろん若年層の労働市場にも影響を及ぼしました。多くの若年層の労働市場が暗い見通しであるということを示す指標が多くなっています。3つの言葉が最近よく言われています。若年層の失業率、ニート、そしてテンポラリーワーカーです。これを10%単位でまとめると10%の失業率、ニートは20%、そして若年層の50%以上が非正規労働、テンポラリーワーカーです。

よく「雇用の崖」という表現を使って呼んでいます。多くの若者が仕事もなく選択肢もないとよく言われていることですが、今の若い世代は3つ、仕事と結婚そして子供を産むことも難しくなっているということを言っています。若年層の8割が高等教育を受けていますが、最高の大学を出ても就職が保証されているわけではありません。

Lost Index についてお話をしたいと思います。これはPISAの結果をOECD各国で比較したのですが、韓国の学生は数学そして理科で到達度が高くなっています。認知領域のスコアのみに興味を持っている人も多く、例えば、アメリカでは理科や数学の認知領域のスコアがとて低くということ懸念している人がいました。しかし認知領域のスコア以外にも情意領域のスコアも比較しなければなりません。認知領域のスコアは数学、理科です。一方で、もう一つは情意の領域のスコアです。例えば自信とか、理科や数学に興味を持っているかということです。赤い線はOECDの平均です。ごらんとおり、アメリカとは対照的に韓国の生徒は情意の領域のスコアが非常に低くなっています。重要なのは情意領域のスコアです。

端的に言えば、韓国は理科や数学のスコアは高いわけですが、やる気やモチベーションなしに高いスコアを得ているということです。これを私は Lost Index と呼んでいます。だからこそキャリア教育が必要だということになります。

(2) 韓国のキャリア教育の傾向

よく言われることですが、経済危機の前には韓国にはキャリア教育はありませんでした。しかし、近年多くのキャリア発達のサポートシステムを韓国は作り上げてきています。その結果、学生はさまざまな職業体験あるいは実践的な経験をする機会が得られるようになりました。これには2つのことが影響を及ぼしています。まずはCHA (Creative Hands-on Activities) というのがあります。2009年、韓国政府が国家のカリキュラムを改定してCHAを導入しました。このCHAは全ての小学校、中学校、高校に2011年までに導入されました。

CHAは4つの分野からなっています。自主活動、クラブ活動、ボランティア活動、キャリア体験活動です。どの学校も少なくともCHAを週に3～4時間は実行しなければなりません。また、幾つかの支援システムがあります。国レベル、それから地方・地域レベルであります。例えばKOFAC (Korea Foundation for the Advancement of Science & Creativity) というのがあります。またローカルレベルではCreative Hands-on Activitiesのサポートセンター、そしてオンラインシステムでCrezone (www.crezone.net) というのがあります。これは学校や生徒に対してさまざまな情報を提供しています。

このFree Semesterというのが2つ目の政策ですが、これは何かと言いますと、朴槿恵大統領の選挙公約の1つでした。これはアイルランドのトランジションイヤーをモデルにしています。ご存じのとおり、これは学校のプログラムの中で1年間のオプションの学年があるということです。Free Semesterは韓国の全ての中学校に2016年までには導入されることになっていますが、中学の8割以上は既にFree Semesterを今年の9月までには始めています。Free Semesterの時間中は、まず午前中に科目を教えて、それから1～2時間、午後に教えますが、Free Semesterのときには仕事ベースの体験をもっとも重要視します。多くの支援システムが近年設立されています。それは国レベル、それから地方レベルでできていますが、これは後ほどまたご説明します。

もう一つ注目すべき変化は、韓国キャリア教育法の制定です。今年可決されました。この法律は主に韓国の学校におけるキャリア教育を体系化して、キャリア教育の目標、そして達成基準を満たすようにするということがあります。このために、既に韓国学校キャリア開発プログラム、SCEPというのを出しています。また、キャリアカウンセリング担当の教員を学校に派遣しています。ほとんどの中学・高校に配置されており、もともと科目を学校で教えていた教員がキャリアカウンセリング担当教員になっています。600時間の教育訓練を受けて認定を受け、キャリアカウンセリング担当教員になります。

キャリア教育法の中に、韓国におけるキャリア教育の支援システムが多く含まれています。

非常に複雑ですが、基本的には2つの省庁が韓国のキャリア教育を担当しています。1つは教育部、もう1つは雇用労働部です。そして、公の公的な研究開発機関があります。例えばKRIVET、KEIS、韓国職業能力開発院、韓国雇用情報院などです。

幾つかの Free Semester のためにキャリア体験プログラムのセンターがあります。また、Free Semester のセンターである KOFAC という施設もあります。オンラインシステムもキャリア教育のためのものがあります。1つは WorkNET、もう1つは CareerNET です。それから Crezone は CHA、Free Semester の情報を提供しています。これをさらに促進していくために、非常に大きな屋内スペースでさまざまな雇用ベースの体験をすることができます。教育の地方局はみな韓国教育フェアを毎年行っています。地方のレベルで Free Semester のセンターがあったり、キャリア経験プログラムがあります。それは学校で行われていますが、学校は Free Semester を実施し、また CHA、それから SCEP、学校キャリア教育プログラムなどを行っています。先ほど言いましたように、キャリアカウンセリング教員の支援もあります。キャリアのカウンセリングの教員が全ての中学校、高校に配置されています。一部の学校ではキャリアペアレントコーチの認証も行っています。こういった法律の改正によって生徒がさらに雇用ベース、仕事ベースの体験をすることができるようになります。

(3) 問題と戦略

まだ短期間ですが、近年かなりたくさんの方のことをキャリア教育に関してやって参りました。それはよいことではありますが、まだまだ問題はあります。

2つの戦略についてお話をしたいと思います。まず1つ目は、ブースを超えてということです。2010年までは、生徒は仕事ベースの活動をあまり体験することができていませんでした。しかし、今では一部の学校では、ジョブワールド、キャリア教育フェアなどさまざまなセンターやコミュニティがブースを持っていて、そこで生徒はそういった活動に参加できます。私はこれら全てのことを「ブースで」と呼んでいます。そうしたプログラム、システム、キャリア教育に関しては確立され、将来的にもさらに改善されていくでしょう。しかし、生徒たちはブースからブースへと移るだけということも多いです。それが全て悪いとは申しませんが、やはりブースのないところにも行かなければなりません。そして、より良いネットワークを科目の担当教員とキャリアカウンセリング教員との間で持たなければいけない。仕事ベースの体験、学校やコミュニティ、そして校長と教員などの間のつながりということも重要です。

2つ目の戦略は、もっと根本的なものです。どの国もそれぞれ競争のスタイルがあります。2つの極端な例を見ますと、非常に単純な競争のタイプともう一つは複数の競争のタイプ。この単純なほうを富士山型の社会、そしてもう一つをヒマラヤ型と呼んでいます。富士山型は非常に単一の、そしてシンプルな頂上までのルートしかない。頂上に到達するということは成功を意味します。非常に隠れたチャンピオンというのは少ない。つまり、中小企業が少

なく大企業中心のシステムということですが。そして、模範となるような人が、それぞれの町に少数しかいません。学生にとって模範となる人が少数であるということは、さまざまな仕事をベースとした体験をできる場所が少ないということだと言えます。その典型的な国の1つが韓国だと思います。とにかく頂上へ向かって走り続ける、そしてとにかく勉強ばかりをして成功を目指す。しかし、対照的にヒマラヤ型の社会というのは、頂上に行くまでのルートが複数あります。そして、隠れたチャンピオンもたくさんいます。そして、模範となる人たちが子供たちにとってもたくさんいます。韓国もこの富士山型からヒマラヤ型の社会へと移行していければと思っています。

これは非常に物議を読んでいる問題で、私と同じ意見ではない人もいます。しかし、私は経済の民主化のためのステップをとらなければいけないと思います。これが韓国にとってはもっとも重要な鍵の一つだと思います。非常に大きな課題であり、難しいかもしれませんが、少なくとも韓国ではキャリア発達の最終的な目標はここにあると思います。

(4) アジア各国の連携

最後に、キャリア教育のためのアジア諸国間での協力の提言です。これは学術的な交流ということですが、例えばアジア諸国の研究を比較する、比較データを収集する、あるいは定期的にシンポジウムを共同開催するということもできます。ARACD がこれに重要な役割を果たすことができると思います。さまざまな姉妹関係も進めていくことができます。それは学校対学校、あるいは自治体同士などができると思います。

以上です。ご清聴ありがとうございました。

【司会】 キム先生、ありがとうございました。前半、キャリアエデュケーションアクトのお話がありましたが、キャリア教育では良い実践を重ねるに従って、やがては法制化、システム化、制度化といったような問題が出てくるかと思います。韓国の今のプレゼンテーションを例にさまざまなことを考えることができるのではないのでしょうか。

さて、続きまして、アルルマーニ先生、よろしく願いいたします。

4. インドのキャリア教育

皆さん、こんにちは。まず、主催者の皆様に感謝申し上げます。ご招待ありがとうございました。ほんとうにうれしく、光栄に思っております。日本に来るのをいつも楽しみにしております。今日で2日目になりますが、もっと早く来ればよかったと考えております。日本での残る日々を楽しみにしております。

皆さん、もうお疲れでしょうか、眠たいでしょうか。私は最後のパネリスト、あとはディスカッサントの方がいらっしゃいますが、その一つのメリットは、言いたいことはほぼ全て他の方がおっしゃってくださったということで、用意したスライドも幾つか飛ばしたいと思

います。これまで非常に素晴らしいプレゼンがありましたし、皆さん眠たいのかなということもありますので、手短に済ませたいと思います。

さて、私のアプローチ、これはインドという国の視点でお話ししているわけではありません。インドでは、いわゆるキャリア教育はまだまだ始まったばかりですので、ご紹介できることはありません。なので、かわりにお話をしたいのは3つの問題提起です。1つめがアジアと西洋のキャリア教育の同じところと違うところ、2つめがアジア各国の相互の連携と協力、3つめがアジアのキャリア教育は今後どうすべきなのかということです。

(1) 「キャリア」という概念のはじまり

まず何をお話ししたいかと言いますと、そもそもキャリアなどというものがあるのかということ、そして、それをどういうふうに再定義するかということです。また、キャリアをモデル化あるいは理論化するといった際、われわれは何をしているのかということを取り上げます。こうした問題をアジアの途上国の視点で話すというのはそれほどチャンスがあるわけではないのでご紹介したいと思います。

さて、まず、ずっとさかのぼって何百年も前の仕事のことを考えたいと思います。人間の活動として仕事というのは、どの文明でもあるわけです。しかしながら、「キャリア」という概念になりますと、これは比較的新しい概念です。仕事、ジョブ、ワークというものとキャリアは違う。キャリアとは、ワークの1つの種類に過ぎません。ワーク、オキュペーション、英語でもいろいろな単語がありますが、キャリアという概念はワークという歴史の中では比較的新しいものです。

欧米では2つ重要な出来事がありました。その結果としてキャリアという概念が生まれたのだと思います。1つは、いわゆるプロテスタント革命、もう一つが産業革命です。この2つの革命は皆さんも既によくご存じかと思います。哲学・理念としてのプロテスタント革命、そして産業革命が起きた結果、いわゆる物質主義的・唯物的な個人主義というものが生まれました。すなわち、プロテスタント革命によって、個人として一生懸命やって、そして富を手に入れればよいということが言われた。産業革命の結果として、ほんとうに新しい仕事を求めるということが可能になった。

こうして、キャリアという概念は、人間にとって仕事とはどういう意味なのかということについて、古い考え方からの大きな飛躍の結果、生じたということになります。個人主義によって一人一人の希望あるいは欲求を満たすことになりました。自由ということもかなり尊重されるようになりました。そして、競争的な平等ということが言われるようになりました。誰もが山の頂上を目指して競争をするということになります。こういった経済の成功の根底にあるのが消費です。作って消費する、もっと多くを求める、もっとたくさん食べる、もっと買ってもっと作る。もっと作っていかないと、こういった経済は破綻してしまうということになります。それが、まさにこの間の金融危機の根底にあったわけです。

今、私が言っているキャリアは、ひとりひとりの我々のキャリアではなくて、仕事の1つの形態であるキャリアということです。すなわち、ワークの歴史の中で新たに出てきたものを言っております。ですので、キャリアはワークの形態であるが、逆は真なりとは限らないということになります。人間活動の中ではワークというのはいくらも広い概念です。キャリアというのは、ワークの中のある1つの特徴を持ったものということになります。

(2) 西洋のキャリアとその普遍性について

西洋のキャリアの定義について考えた場合、まず、「キャリアの選択」という特徴があります。そうした意思をきちんと実行することができます。選択をすることができます。ただし、この選択をする自由は文化的に決まるものです。様々な文化の中で、個人が自分らしくあることが認められている文化はどれくらいあるのでしょうか。キャリアガイダンスでは自分の夢、自分のキャリアを見つけなさいと言う。でも、そういった自由が認められている文化とは普遍的なものでしょうか。個人が労働市場のトレンドを満たすだけに限られているということはないでしょうか。

次に「適合性 (suitability)」とここでは呼びますが、これもキャリアの定義と関連しています。ここはワークと違うところです。キャリアガイダンスでは意思を実行するだけでなく、自分の特徴をある一定の仕事に当てはめるということをします。そういう適合性という考え方があります。

その他、キャリアに向けて「準備」をするという考えも重視されます。例えば、大学などで学位を受ける、あるいは学校教育を受けるといった準備段階も含まれます。さらには、「社会的な側面と個人的な側面」もあります。これがジョブあるいはオキュペーションと違うという点になります。

仮に、西洋のキャリアの定義の特徴を以上のように捉えるとして、これには普遍性があるかどうかの問題になります。つまり選択の自由があるのか。そしてキャリアガイダンス、カウンセリングという場があるのかということです。これが、そもそもオポチュニティーがそれほどない、選択する自由がないということになりますと、キャリアガイダンス、カウンセリングも成立しないわけです。こういった観点で仕事を見ると、これは普遍的なことなのかどうかということです。

10年前は、キャリアガイダンス、キャリアカウンセリングといっても、インドではそうした職業は成立すらしなかった。でも、今はこれが非常に強く要求されています。ただ、本当にキャリアというものが、今、申し上げたようなコンテキストの中で存在するのか。例えば、籠づくりをする人たちにキャリアはあるのか、この少年にはキャリアというものはあるのか。シルクペインティングをしている女性にはあるのか、あるいはアフガニスタンのガラス職人のように昔からある仕事の中にはキャリアというものはあるのでしょうか。キャリアガイダンスなどというものがこの中にあるのでしょうか。

こういったことが、私が、キャリアは我々のコンテキストの中で本来どういう意味があるのかを考え始めたころに直面した問題だったわけです。世界の文化あるいは経済の中には、まだ産業革命の影響を受けてないところもあります。産業革命の恩恵を受けているところでは、仕事の性格が変わりました。しかし、先ほどご覧いただいたような職人のような人たちにはキャリアなどないということになります。

(3) キャリアと徒弟制度について

キャリアというのは、限定的な数少ない文化・経済にしかないということになります。

伝統的には、仕事をベースにした学習あるいは徒弟制度というものがあります。例えば、手作業をしている人達がいるとして、ここには徒弟制度のもとで仕事ベースの学習がある。すなわち、師匠から教えてもらうということになります。

教科書などから学ぶということではありません。通常、児童は学んで、労働市場に出る資格があるかどうかということが学校の中で言われます。しかし、これは徒弟制度、ワークベース、観察ベースの学習には当てはまりません。自分の師匠の言うことに耳を傾けて観察をして学ぶ。そして子供から大人になった後、徒弟制度の中で弟子だった人が今度は師匠になります。これがワークベースの学習というモデルの理想的な形ということになります。

学校制度の外でこういった学習が起きている。大学や学校制度の外で起きているというのが実は大半なわけです。工場で働く人、大学の先生、弁護士さん、こういった職業というのはほんとうにマイノリティーに過ぎないわけです。世界の大半の人たちは農業をやり、職業をやる。そして本当に伝統的な仕事についている人たちということになります。

一方で、今、グローバルな力が仕事に大きな影響を及ぼしています。多くの経済・文化の中で従来あったものが変わりつつあります。そのため、今、キャリアガイダンスということが求められるようになってきている。それで、私は校長先生から言われます。子供達がどういったポテンシャルを持っているのかを、どう評価すれば良いのかといったことです。学校に入っていないか、途中でやめてしまった子供たちはどうすればいいのか。もう学校に行きたくないんだ、勉強はもう得意じゃないのでほっといてくれと言われた人はどうすればいいのでしょうか。キャリアガイダンスのカウンセラーが言えるのは、もう一度学校に戻りなさいというだけなのではないでしょうか。

今、インドでは、キャリアに関する仕事が発現しつつありますが、私が見る限り、これには2つコンテキストがあります。1つは文化的に一致しているもの(=インドの伝統的な文化に一致している仕事)。もう1つは、工業化が進んだ先進国と言われる西洋文化です。自分の能力を発達させることと将来の仕事とが一致しているような文化です。多くの文化では、この考え方そのものが非常に異端なものであるということになります。植民地化あるいはグローバル化ということで、外から入ってきた文化ということになります。そういった中で、私はキャリア教育の制度づくりをやっているわけです。

(4) 途上国からみたグローバル化について

グローバル化については、これは避けて通ることができません。やはりグローバル化は今、触れなければならないということになります。ただ1つ申し上げたいのは、グローバル化の結果として、トレードの意味が変わってきたということです。かつてシルクロードというものがあった。交易といえば何であるか。1つの物がある場所から別のところに移ることであった。この売り場では、それがなかったので交易ということで外から持ってくるということをした訳です。それが貿易だった訳です。それが貿易の理論であった。

しかし、今ではその論理が変わっています。今のグローバル化の中では物、サービスのやりとりというのはローカルに手に入らないからではなくて、どこか別のところにつくったほうが安く済むからである、人件費が外のほうが安いからであるということになります。そうなりますと、当然のことながら世界全体に影響が出てくることになります。

例えば、ここにいるカウンセラーの皆さんが関わっているとおり、若い人たちは失職している。しかし一方で、例えばアジアの国々では、今、労働力が安いということでどんどん仕事がやってきています。ロースキルの仕事がアジア、アフリカでは増えています。非常に奇妙な状況です。一方では仕事がなくなっている、一方では仕事が増えている。そういった地域的な格差が生まれています。それがグローバル化の1つの側面です。

もう1つのグローバル化の側面ですが、これはアウトソーシングという考えです。企業は全てを自分たちでやっているわけではない。そうではなくて、どこかもっと安いところにアウトソースをするということをしています。例えば、人形のバービーは6つの国でそれぞれの部分を作って、組み立てをベトナムでやっている。ナイキもたしか4カ所で作っていて、それをまとめるということをしています。こうしたアウトソーシングということがグローバル化の中で進んでいる。それがどういった形で影響を与え、アジアの国々に変化をもたらしているのかについて、グローバル化された貿易の中で文化をもう一度見直す、途上国をもう一度見直す必要があるということになります。

例えば、こんなリスクがあるんだということを申し上げたいと思います。キャリアガイダンスで変に操作してしまうと次のような過ちが生じる。アジアの文化の多くはもともとは笠をかぶった農民にルーツがあると思います。ところがこれが工場労働に変わっていくと仕事がどんどん原子化していく、アトム化していくということになります。白い帽子をかぶったこの女性は、おそらく、もとは田んぼで稲づくりをやっていた人だと思います。それが、なぜ工場に働くかといえば工場の方が収入も増えるし、仕事の予測可能性が高まる（安定性高まる）からです。しかしながら、意味あるいはルーツ、文化的なパターンはどうなるでしょうか。

モルディブである漁業従事者に言われたことがあります。海に魚がいる限り、あなたが言うところのキャリアなんて僕は考える必要はないんだと言っていました。モルディブというのは漁業が中心の国です。世界銀行のプログラムを導入しようと思ったときに、この漁師さ

んはキャリアなんてものは要らないんだと、海に魚がいる限り、私たちにキャリアなんて必要ないと言われました。

(5) 生計 (livelihood) とキャリアの違いについて

残り時間が少ないので、2点、非常に論議を呼びそうな考えをご紹介します。

第一に、生計を立てるといふこととキャリアの違いです。「生計」というのは、生存のためにやらなくてはならないということです。インドでは農家や職人はかなり収入の低い人たちということになります。一方で、「キャリア」というのは、もっと都市的なコンテクストだということになります。中所得層で収入も高いということになります。

つまり、「生計」を立てると言った場合には大したお金にもならない。一方で、「キャリア」と言った場合には、もっとすてきな、お金がたくさん入りそうなイメージがある訳です。都市に移って都会に移ってキャリアを積み上げて収入を上げていく。そういうシティージョブのほうが良いと考えられています。なので、キャリアにはきちんとした教育が必要だと言われるわけです。伝統的な学校以外の場での非正規の学習は生計の方と結びつくこととなります。キャリアではないということになります。この問題にどう応えていけばいいのか。

例えば、ここに道端でジャスミンを売っているインド人がいるとします。ですが、手には携帯電話を持っています。この人はジャスミンを売ることによって生計を立てている。そして、この携帯電話を手に入れたというだけでハッピーなんです。この人に対してキャリアガイダンス、キャリアカウンセラーが何と云うかという、教育訓練を受けることでもっといいアウトカムを得なさいと云うでしょう。資格を取りなさいと云うでしょう。

しかし、実際には教育・学歴が高いというだけでは、もうディーセントな仕事を獲得することにはつながりません。ILO も言っています。このジャスミン売りの男性はもう満足していて、伝統的な生計の立て方で自分の生活の仕方を収束させようとしているわけです。一方で、キャリアガイダンス、キャリアカウンセリングは、教育訓練を受けたところでもはや良い仕事につけないような、そういった世界に無理やり引き込もうとしているわけです。ガンジーはこう言っています。「読み書きができないと人間はその能力を発揮することができないという迷信があるが、これはおかしい」。そういうことを言っているわけです。すなわち、読み書きをやったところで、人間の道義的、肉体的、物理的な成長につながるものではないと言っています。

「生計」を立てるといふことについて、もうひとつ最後に申し上げたいのがキャリア発達の有効性についてです。先ほどのジャスミン売りのように、教育を受けなくとも何かを得ることができるような人たちというのは、実際には、より高いキャリア発達のステータスを得る可能性があるかもしれないということです。先ほどのジャスミンを売っていた人と、Ph.D.を取った人とどちらが生き残れるかということです。Ph.D.を取った私のほうがどちらかというとも生存の危機にさらされているのかもしれない、先ほどのジャスミンを売っていた人の

ほうが生き生きと生きているのかもしれませんが、これは、(どのようなスキルがどのような場面で必要なのかという) スキルリテラシーの問題であるということになります。

(6) アジアと欧米のキャリア教育の類似性と違い

時間が無くなりましたのでいろいろと飛ばしまして、冒頭の3つの問題に立ち返りたいと思います。すなわち、アジアと欧米のキャリア教育の類似性と違いについてです。これは、例えば、個人主義か集団主義かということ、機能的な唯物主義かコミュニティー志向かどうかということであり、そして、それぞれ独自の文化とは違うアプローチをキャリア発達に当てはめることで、どのような意味が出てくるのかということです。もっとカルチャーに根づいたキャリアガイダンスを開発するための研究をすべきではないかと思います。

また、将来のキャリア教育はどうあるべきかを考えますと、やはり文化のオリジナリティーあるいはその独立性を考える必要があると考えております。そして、伝統的なガイダンスの形態というものに取り込む必要があると思います。伝統的なオキュペーションあるいはガイダンスのあり方ということを尊重すべきだろうと思います。生計を立てるためのプランニングというものもキャリアガイダンスの一形態と考えるべきではないかと思います。近代化は必要です。しかし、近代化イコール欧米化かといえばそうではないのではないかと私は考えているわけです。以上です。ありがとうございました。

【司会】 ギデオン先生、ありがとうございました。日本においてもこのキャリアとは何か、またはキャリアという言葉の意味は何なのかということがよく議論になることがあります。多くの日本人にとって、今日のギデオン先生のお話というのはとてもわかりやすく、ああ、自分もそう思っていたとお感じの方が多かったのではないのでしょうか。このあたりにアジアのキャリア、もしくはアジアのキャリア教育を考える鍵があるのではないかと思います。

ギデオン先生の考え方について、さらにもっと知りたい方には、ギデオン先生とIAEVGの先生方で厚いキャリアガイダンスの本を出していますので、日本でもそれを手にとって勉強してみたいかと思いますが。

では、続きまして、ディスカッサントといたしまして、ヤギ先生にお願いを申し上げたいと思います。

5. アメリカのキャリア教育

皆さん、こんにちは。どうぞよろしく申し上げます。まずは今回ご招待いただきました労働政策研究・研修機構にお礼を申し上げます。このようにシンガポール、インドネシア、韓国、そしてインドのこういった素晴らしい方たちと一緒に登壇できることを大変光栄に存じます。

私は日本のキャリアカウンセリングについてお話するつもりでございました。主な出来事

をご説明し、そして日本におけるキャリアカウンセリングについてお話ししようと思ったんですが、残念ながら時間がありませんので、パネルの皆様のプレゼンテーションに対する意見から始めたいと思います。

(1) 各シンポジストのプレゼンテーションについて

まず、幾つかの共通点が今日お話しされた4つの国に見られたので、そこから始めたいと思います。1つには、職場での学習、インターンシップの経験が強調されたと思います。また、政府の支援もキャリア教育やキャリアカウンセリングに対してあるようです。はっきりしているのは、アジアの文化、アジアの価値観がこれらの4ヶ国でのキャリア教育で共通に見られていたと思います。

では、もう少し具体的に個々のプレゼンテーションについてコメントしたいと思います。

まず、シンガポールのスキルの将来について感銘を受けました。シンガポールはもっと市民のため、国民のための技能・スキルを発展させようとしていると思いました。

また、インドネシアではハイブリッドモデルが大変興味深いと思いました。このモデルは両方、西洋と東洋を合体させて許容するという事です。おそらく東洋、西洋、それぞれの最もいい実践を合わせようというものだと思います。

さらにインドのカウンセリングやガイダンスでは、生計ということをおっしゃっていて、これは共通点でもあると思いますが、同時に相違点でもあると思いました。生計を立てるというアプローチは、その地域、地元のインドの人々の生活に目を向けたものだと思います。そこでは職業訓練、あるいは見習い制度などが強調されていたと思います。これは日本とも共通していると思います。日本は親方と弟子との間の協力、経験の共有というものがあつたと思います。一方で、共通点を見ると、インドにおいても国際的なキャリア教育という視点を持っていたということです。生計というアプローチは、大変興味深いアプローチだと思います。それは、まだキャリア教育者の間で十分に議論されていないと思います。

韓国では、新しいキャリア教育法によって多くの課題がありますが、同時に多くの可能性もあると思います。Free Semesterが大変興味深いと思いました。それぞれの科目のクラス、そして午後のHands-onのクラスはどうなのだろうと思いました。この各科目の教室、そしてHands-onのクラスの統合がされて、学校とHands-onの活動、これは職業とかインターンシップかもしれませんが、その間での関連性ができればいいと思いました。また、韓国が若者で経験している多くの問題は、日本で直面している問題と共通するものがあると思います。非正規労働者あるいはニートと呼ばれている人たちが増加しています。時間が残念ながらありませんでしたが、この4ヶ国のキャリア教育の歴史についてももっと伺いたいと思いました。

(2) アメリカのキャリア教育との比較

最後に、アメリカのキャリア教育との比較をしてみたいと思いますが、アメリカ人の方もこちらに多くいらっしゃると思います。キャリア技術教育のアメリカの状況を少しご紹介したいと思います。アメリカでは高校生は、進学あるいはキャリアの準備をしますが、キャリア教育は「キャリア技術教育」と呼ばれています。これはアメリカの教育制度の一環です。キャリア技術教育というのは、学問を通してキャリアに取り組むものですが、14の産業分野に分けております。これらの産業分野の将来のキャリアについて、サポートやコンサルテーションが学校で提供されています。特に学問の学習とキャリアの関連性を示すということが重要になります。また、生徒たちは見て経験できます。学校から職場、学校からキャリアへの関連性、つながりを経験してみることができます。

アジア諸国の指導者が一緒に協力し合って共通の知識や経験を共有することは歓迎されるべきことだと思います。アジア諸国の指導者たちは文化的なテーマあるいは職業に関する倫理観に基づいてキャリア教育の共通の基準をつくるということも議論できると思います。今回の会議の共催者の1つにアジア地区キャリア開発協会もありますが、そこが役割を果たせると思います。指導者、研究者、教育者を取りまとめてキャリア教育の分野で今後将来に向けてリーダーシップを発揮していくことができると思います。ありがとうございました。

【司会】 ヤギ先生、素晴らしいコメント、ありがとうございました。パネリストの皆さんのさまざまな発表、考え方がより理解しやすいものになったのではないかと思います。本来であれば、ここで先生方に壇上に上がっていただいて質疑応答をしたり、議論をしたいところではございましたが、もう時間が過ぎておりまして、そうした時間をとることができません。大変申しわけございません。ただし、これから6時からレセプションがございまして、そこでは皆さん自由にお話をしたり議論をしたりすることができますので、その場でこのシンポジウムの続いての議論、さらには質疑応答などを皆さんでしていただければと考えているところでございます。

それでは、一旦このアジアにおけるキャリア教育シンポジウムを終了とさせていただきます。皆様、お疲れさまでした。(拍手)

解説 アジアのキャリア教育～西洋とアジアの邂逅

アジアのキャリア教育に関するシンポジウムを開催するにあたって、1つの視点は、アジア独自のキャリア教育があるのか否かである。従来、キャリア教育に限らず、キャリアカウンセリング、キャリアガイダンスは、いずれも基本的にはアメリカで生まれたものが日本に取り入れられてきた。その点は、おおむねヨーロッパも状況は同じであり、基本的にキャリアに関する取り組みはアメリカ発の研究や情報に基づいてなされてきた。

しかし、アジアにはアジアならではの独自の問題状況・問題認識があり、それに呼応する形で、独特のキャリア教育・キャリアガイダンスがある可能性がある。先行してアジアに取り入れられた欧米のキャリア教育・キャリアガイダンスとの対比で、アジアの視点から何を語りうるのか。

シンポジウム全体の問題意識は至ってシンプルなものであるが、シンポジストの先生方からは様々な側面から、この問題についてお話をいただいた。以下に各シンポジストの先生ごとにその内容の解説を行う。

1. シンガポールのキャリア教育－イギリスとアメリカの影響

シンガポールのキャリア教育は、西洋とアジアという分け方をした場合には、明らかに西洋の影響が色濃く、特にイギリスとアメリカの影響が強い。もともと香港と似たような意味でアジアの中では英語文化圏と馴染みが深い国であり、エレナ氏が講演で述べるとおり、イギリスとアメリカの影響を50年来受けてきた。これは、シンガポールのキャリア教育の立ち上げにあたって、トニー・ワッツ、ノーマン・ガイスバースなど世界的に有名なイギリス・アメリカの研究者が関わっていることにも象徴される。

また、講演の中で言及があったスキル施策もイギリスないしはヨーロッパ的な内容のものが取り入れられている。例えば、それは、講演の中で紹介された「これからの世界ではスキルの習得をあらゆる職業でやっていく。シンガポール国民一人一人がその活力を最大限に伸ばせるようにする。そのために政府も注力する。政府、雇用者、労働組合、そして個人全てが努力するのだ」というシンガポール副首相の言葉にも現れている。この国民一人一人のスキルの伸長が結局のところ国の発展につながるのだというスキル政策重視の論調は、今回のIAEVG日本大会の全体にみられる論調でもあった。

さらには、ITを重視したキャリア施策の重視も、ヨーロッパのキャリアガイダンス論が長年取り組んできたテーマである。これが単に従来型のCACGS（コンピュータによるキャリアガイダンスシステム）から脱皮し、変革を遂げて、現在では、生涯学習の機会を提供するe-learningのシステムと連動し、文字通りの生涯キャリア発達システムとなっている点も、ヨーロッパが好む論点でもある。ある段階まで、海外のCACGSの研究動向を丹念にフォローしていた日本のキャリアガイダンス研究であったが、いつからかこうした研究は日本のキャ

リアガイダンス研究では見られなくなっている状況にある。

一方で、東南アジアの中央に位置するシンガポールは、アジアのキャリア発達の取り組みの中心的な存在でもあった。早くからアジア各国と連携をとり、アジア地区のキャリア発達学会で主導的な立場を果たした。このシンガポールの立ち位置は、地理的・文化的・歴史的な要因が複雑に絡み合っ、はじめて成立しているものであり、残念ながら一朝一夕に日本が参考にしうるものではない。しかし、より一般化して考えるならば、各国ともに、各国の立ち位置にあったキャリアガイダンスというものを構想しているのだという理解ができるであろう。アメリカの影響が色濃くあった戦後日本のキャリアガイダンス施策には、今後、いくつかの可能な選択肢が存在している。そうしたなか、単にアメリカやヨーロッパのキャリアガイダンスの取り組みをそのまま技術的・知識的に取り入れるのではなく、わが国の国情にあわせたキャリアガイダンスというものを少し深い理念や思想のもので構想することが可能である。

イギリスやアメリカから直接的な影響を受けつつも、同時に東南アジアのキャリアガイダンスをリードする立場にもあるシンガポールのキャリアガイダンスの報告は、日本に住む我々にとって、いくつかの派生する問題意識を惹起するものであった。

2. インドネシアのキャリア教育—ハイブリッドモデル

スルヤ氏の報告は、イギリスやアメリカからの直接的な影響の強いシンガポールに比べると、よりアジア文化ということが強調されたものとなっている。「西洋の文化志向というのは個人主義、知性主義、合理主義、そして物質主義」と位置づけ、それに対して「東洋の文化すなわちアジアの文化は集団主義、直感的、情緒的、家族的価値観、社会的・文化的規範、そして宗教・信仰にもとづいている」と述べる。そして、この両者の「相互の尊重、相互理解、相互補完」を考える必要があるとして、「ハイブリットモデル」を提唱する。

スルヤ氏の報告の中では、日本とインドが東洋文化・アジア文化の代表として挙げられている。この両者の共通点を、「日本とインドはどちらも先進工業国へと成功裏に発展し近代化しましたが、独自の文化と伝統がまだ根付いております」と述べる。スルヤ氏の提唱する「ハイブリットモデル」の1つの形が両国に現れているという認識がある。

スルヤ氏の報告の中で最も目を引くのは、インドネシアの文字通りの多様性である。イギリスやアメリカに代表される西洋、その影響を強く受けたシンガポール、日本とインドに代表されるアジア文化のいずれとも異なるインドネシアの文脈は、日本で議論される時の「多様性」の語感とは全く異なる、あえて言えば「圧倒的な多様性」とも言うべきものである。人口2億4,000万人が6,000の島に居住し、300以上の民族グループがあり、742の言語が用いられる。このような極めて多様性に富んだ国で、いかにして国家的なキャリア教育の施策が成り立つのか。圧倒的な多様性を目の当たりにした時、どのようにして1つの施策というものを展開できるのか。インドネシアの取り組みは1つの極めて興味深い事例を提供すると

言える。

インドネシアの多様性に対する1つの解決は、「Bhinneka Tunggal Ika (=Unity in Diversity) という多様性の中での統一という言葉」の中にあると、ひとまず考えることができる。これは「相互に理解し、相互補完的」になるのは当然のこととして、その先に「インドネシア人としてどうあるべきかということが大事」であるという認識である。特に、インドネシアでは建国理念でもある「パンチャシラ」の5原則が有効に機能しているとスルヤ氏は述べる。キャリア教育・キャリアガイダンス以外の分野でもよく知られた5原則であるが、「(1)唯一神への信仰、(2)公正で文化的な人道主義、(3)インドネシアの統一、(4)合議制と代議制における英知に導かれた民主主義、(5)全インドネシア国民に対する社会的公正です。これによって1つのビジョン、1つのミッションをつくっていきます。これがインドネシア独特の特徴ということになる」。

そして、その具体的な展開にあたっては、1つの極には「国際的な知恵、グローバルな知恵」そして「現代的な近代化」がある。そして、他方の極には「各地域の民族グループの知恵」がある。その間をつなぐものとしてパンチャシラに象徴される「国レベルでの調和」があると、スルヤ氏は述べる。こうして西洋と東洋を組み合わせるのみならず、「同時に国の生活様式あるいはその土地の知恵、家族の知恵、調和に基づいて」いくということになる。

こうしたスルヤ氏の報告から得られる日本のキャリア教育・キャリアガイダンスに対する示唆は、本来、日本においても、国際的な知恵—国レベルでの調和—各地域の知恵といった3層構造は目に見えない形で存在しているのだろうということである。スルヤ氏の報告に限らず、今回のアジアシンポジウムの全体を貫く論調とは、幾重にも重なるその国や文化独特のキャリア観というものが実際には存在しており、そうした独特のキャリア観を重視する方が、よりいっそう人々の生活感覚に即したキャリア形成なりキャリア発達が可能となるということである。

日本においては、われわれ日本人が自らどのようなキャリア観を抱いているのかをあまり自覚することなく、また掘り下げようとすることもなく、単純に外国発のキャリアに関する支援・取り組みを持ち込みがちとなる。仮にそのこと自体に問題はないとしても、その際、われわれ日本人が根本的に抱いているキャリア観との接合を意識することによって、より広がりのあるキャリアの教育・支援といったものが展開できる可能性があることに留意したい。

スルヤ氏の「ハイブリットモデル」という用語のうちには、単に混合モデル、統合モデルと言っている以上の含蓄があるのであり、今後の日本のキャリア教育・キャリアガイダンスを考えるにあたっては、その重みを真摯に受け止めるべきかと思われる。

3. 韓国のキャリア教育—日本との類似性

韓国のキム氏の報告では、冒頭、韓国におけるキャリア教育の背景が紹介された。「多くの若年層の労働市場が暗い見通しであるということを示す指標が多くなっています」とする基

本的な状況は日本とよく類似したものであった。特に、若年の「10%の失業率、ニートは20%、そして若年層の50%以上が非正規労働、テンポラリーワーカーです」「今の若い世代は3つ、仕事と結婚そして子供を産むことも難しくなっているということを言っています。若年層の8割が高等教育を受けていますが、最高の大学を出ても就職が保証されているわけではありません」「端的に言えば、韓国は理科や数学のスコアは高いわけですが、やる気やモチベーションなしに高いスコアを得ているということです」という発言は、日本と統計の詳細が異なると推測されるため直接的な数値の比較は難しいものの、日本の問題のあり方とよく類似している。

その上で、上記の韓国国内の背景を受けて導入されたキャリア教育が紹介されている。「自主活動、クラブ活動、ボランティア活動、キャリア体験活動」を週に3～4時間行うこととする仕組み、そして、それをサポートするものとして「幾つかの支援システムがあります。国レベル、それから地方・地域レベルであります」といった体制、さらにはオンラインの情報システムも導入されている。また、日本のキャリア教育の関係者の間で注目を集めているのはFree Semester（自由学期制）であるが、おもに中学校において1年間、通常の授業に加えて、午後に「仕事ベースの体験」を行うこととされている。さらに「韓国キャリア教育法の制定」「韓国学校キャリア開発プログラム」「キャリアカウンセリング担当教員」の他、「WorkNET」「CareerNET」といった情報システムの開発など、数々のキャリア教育関連の制度化が進んでいる。

これら韓国の若年者問題の背景から各方面の制度化に至る流れは、今回のアジアシンポジウムで登壇した各国の先生方の報告の中でも、最も日本と類似したものであると言えるであろう。おおむね国家間の空間的・距離的な近さが、キャリア教育・キャリアガイダンスの仕組みや制度の類似度とある程度の相関関係をもっているということは、少なくとも今回のシンポジウムに限って見た場合、言えそうである。アジアという枠組みで、地域を区切ってキャリア教育・キャリアガイダンスについて情報交換を行い、互いに議論することの意味もこのような面にある。

また、キム氏の報告の中で、特に印象的であったのは、各国の競争スタイルに関する議論である。「非常に単純な競争のタイプともう一つは複数の競争のタイプ」という類型を紹介し、前者から後者への移行の必要性が訴えられた。「とにかく頂上へ向かって走り続ける、そしてとにかく勉強ばかりをして成功を目指す」という社会の弊害は、キャリア教育という狭い範囲に区切ってもみられる。例えば、その具体的な問題が「模範となるような人が、それぞれの町に少数しかいません」ということであり、さらには「学生にとって模範となる人が少数であるということは、さまざまな仕事をベースとした体験をできる場所が少ないということ」だと言えると述べる。そして、これは「経済の民主化のためのステップ」とであると述べる。

日本の競争スタイルの現状をどちらのタイプとみなすかについては議論が分かれる。しかし、いずれにしてもより「複数の競争のタイプ」が可能であるような仕組みを目指すという

方向性そのものは、ある程度、普遍的に正しいように思われる。キャリア教育・キャリアガイダンスの原則として、常に複数の競争のタイプが可能であるように選択肢を広げる方向で考えること、そして、それがあつた種の民主的な理念の実現であるということは、改めて認識して良い問題意識であると言えよう。

4. インドのキャリア教育－「キャリア」と「生計」の対比

「キャリア」という概念について、より本質的な観点から提言を行ったのはギデオオン氏であつた。ギデオオン氏は、イギリスでキャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの博士号を取得し、現在、インドのキャリア教育・キャリアガイダンスを牽引する立場にあるが、同時に、現在、IAEVG をはじめヨーロッパのキャリアガイダンスをリードする立場にもある。基本的に、ギデオオン氏の問題意識は、従来、当然のように信じられてきた「キャリア」「キャリア教育」「キャリアガイダンス」といった諸概念を、インドないしはアジアの視点から捉え直すことであり、そのことによって、従来からあるキャリア教育・キャリアカウンセリングの可能性をよりいっそう拡大することにある。

今回の報告でも、まず「キャリア」概念を根本的に問い直すことから話を開始しており、その淵源をプロテスタント革命と産業革命に求めている。しかし、この両者の帰結として出現した「キャリア」概念は、「作つて消費する、もっと多くを求め、もっとたくさん食べる、もっと買つてもっと作る」という経済と近い関係にあり、したがつて、「キャリア」という概念は、人間のワーク（働く）という概念の中のごく狭い範囲のことを指し示す概念であるとギデオオン氏は述べる。

キャリアを選択し、自分とキャリアがあつているかいないかを問題にし、将来のキャリアのために準備するといった、我々に馴染み深いキャリアの考え方は、ギデオオン氏によれば「西洋のキャリアの定義の特徴」に過ぎない。その上で「これには不偏性があるかどうかの問題になります」と問題を提起する。

当然ながら、こうしたギデオオン氏の問題意識の背景には、インドにあつて無視し得ない素朴なリアリティが存在している。例えば、インドでは「10年前は、キャリアガイダンス、キャリアカウンセリングといつても、インドではそうした職業は成立すらしなかつた」という状況があつた。「世界の文化あるいは経済の中には、まだ産業革命の影響を受けていないところも」あることから、籠づくり、シルクペインティング、ガラス職人のような「職人のような人たちにはキャリアなどないということになります」とギデオオン氏は述べる。さらに、この職人としての働き方は徒弟制度と結びついており、学校制度とは直接結びついていないとも述べる。ギデオオン氏によれば、学校制度と密接に結びつき、「教科書などから学」び、「労働市場に出る資格があるかどうかということが」言われるような仕事は、「工場で働く人、大学の先生、弁護士さん」といった職業であり、ごく少数の仕事ということになる。「世界の大半の人たちは農業をやり、職業をやる。そして本当に伝統的な仕事についている人たちとい

うこととなります」。

こうしたギデオン氏の問題提起は、細部の事実関係の是非はともかく、理念型としては、(a)伝統的な仕事＝職人的な働き方＝徒弟制度、(b)近代的なキャリア＝工場労働者や専門職＝学校制度という2分法からなる。そして、後者は「多くの文化では、この考え方そのものが非常に異端的なものであるということになります。植民地化あるいはグローバル化ということで、外から入ってきた文化ということになります」。さらには、ギデオン氏がモルディブの漁師に言われた言葉である「海に魚がいる限り、あなたが言うところのキャリアなんて僕は考える必要はないんだ」ということに象徴される。広い意味での伝統的な文化とともにある日常生活において、言わば植民地化・グローバル化に伴って入ってきた外来の「キャリア」概念は本質的に見直す必要があるというのがギデオン氏の主張である。

では、「キャリア」概念をどうすべきであると述べているのか。ギデオン氏は「生計(livelihood)を立てる」ということを重視すべきであると考えている。今回の講演では時間が短く、「生計(livelihood)」という概念がいかなる意味あいでも用いられているのかは十分に定かではない。ただし、それは基本的には「生存のためにやらなくてはならない」ことである。そして、大したお金にもならず、都会の「シティージョブ」でもなければ、学校教育と結びついている訳でもない仕事である。それは、道端でジャスミン売りをするような仕事であり、この売り子にとっての最大の幸せはさしたるものではなく「携帯電話を手に入れたというだけでハッピー」だという生活である。ギデオン氏は、こういうインドの現実を目の前にして、この「生計を立てる」ということを全面的に肯定していく。そして、ガンジーの言葉を引きながら、教育訓練を受け、資格を取り、学歴を身につけ、どこまでもキャリアを積み上げて収入を高めていくような仕事でなければ、人間は自身の能力を最大限に発揮できないと考えてしまうような漠然とした先進国のキャリア観そのものに疑問を突きつけることとなる。

結局、ギデオン氏は、「キャリアガイダンス、キャリアカウンセリングは、教育訓練を受けたところでもはや良い仕事につけないような、そういった世界に無理やり引き込もうとしている」ということに警鐘を鳴らし、むしろ、キャリア教育・キャリアガイダンスを考えるにあたっては「文化のオリジナリティーあるいはその独立性を考える必要がある」と述べる。素朴で伝統的な「生計を立てる」という考え方に立脚した地に足のついたキャリアガイダンスのイメージを強く押し出していると言えるであろう。

ギデオン氏のキャリア観は、いかにもアジア的と言うべきか、われわれ日本人にとって即座に理解が容易なものであり、われわれ日本人の多くが内心に感じていたようなキャリア観を、的確な語彙と例えで説明しているように受け取れる。例えば、日本人にとっても、将来に理想的なキャリア目標を定め、それに向かって教育訓練を受け、都会の「シティージョブ」に就き、階段を上るようにキャリアを作り上げていくとする考え方は、やはり外来の考え方であるように感じられてしまう。

むしろ、日々の「生計を立てる」ということを重視し、そのために伝統的な職業を高く評

価値、必ずしも綺麗びやかな職業生活ではないとしても、携帯電話1つを手に入れることが最上の幸せであるような生活に共感を抱く人は多いであろう。ギデオン氏の問題提起とは、そういう固有の土着の文化や価値規範というものにそったキャリア教育・キャリアガイダンスというものが存在するはずであるということを行ったものだと言えよう。

なお、ここで、ギデオン氏が述べている考え方は、必ずしもギデオン氏がインドのリアリティのみに基づいて言っている訳ではなく、「社会正義のキャリアガイダンス論」とも平仄のとれた議論であることを指摘しておきたい。本資料シリーズ内「第1章 文化に基づいたキャリアカウンセリングと社会正義のアドボカシー」にもあるように、現在、キャリアの問題は個人ごとに様相が異なり、極めて多様化している。そうしたなか、個々人のキャリアの問題を一律の画一的な価値規範によって考えることは適切ではなくなり、むしろ、本人の文化や価値規範を尊重した介入支援が必要であると認識されるように至っている。ギデオン氏がことさらインドの伝統的な文化に着目するのも、こうした学術的な文脈のもとであることに留意する必要がある。

さらに、本人の文化に即した支援は、第1章のナンシー・アーサー氏も述べるとおり、通常、社会正義のキャリアガイダンスの実践と密接な関連があると考えられている。本人の文化に則さない場合、ギデオン氏が例で挙げたジャスミン売りの青年にグローバルな価値規範から何らかの教育・訓練・支援を提供してしまうようなキャリアガイダンスを提供してしまうこととなる。しかし、本来、この青年の価値規範にそったものでない以上、都会的な「シティージョブ」の文脈では、不利益を受けることが相当に推測される。むしろ、本人の文化に即した形で介入支援を行い、本人の希望によっては、いわゆる「キャリア」を形成する方向性に進むこともあり、一方で、土着の文化にそった形で伝統的なワークに従事して生計を立てていく方向もある。こうして、一律に何らかの価値規範を押し付けることなく、本人の文化に即した形で支援を提供することが、社会正義を実現する1つの道筋であることが示される。

現在、キャリアガイダンス研究においては、伸長の著しい分野であり、今後の展開にも注目したい。

5. アメリカのキャリア教育ーアメリカからみたアジア

ヤギ氏には、アメリカと日本を良く知る立場からアジアシンポジウム全体にコメントをしていただいた。ヤギ氏は日系アメリカ人であり、日本の大学で教鞭をとったこともある。一方で、長くカリフォルニア州のスクールカウンセリングの団体の長を務めたこともあり、日米の事情の双方に通じている。短い時間の中でヤギ氏が指摘したのは、「アジア諸国の指導者が一緒に協力し合って共通の知識や経験を共有すること」の重要性である。

日本のキャリア教育・キャリアガイダンス研究は、長く、アメリカの影響下にあった。アメリカのキャリアガイダンスの最先端の研究動向は、逐一、日本に紹介された。アメリカの

適性検査や興味検査を日本語に訳して導入し、アメリカでコンピュータによるキャリアガイダンスの研究が流行すれば日本でも類似の研究を行った。

先進各国の研究動向に虚心に学ぶことは、当然ながら必要であり、その重要性は今後も揺らぐことはない。しかし一方で、今回のアジアシンポジウムを通じて感じられるのは、アジアという域内での類似性である。それは、何らかの文化的・宗教的な影響もあれば、単に地理的に近く相互に影響を与えあったからかもしれない。もしくは、欧米との距離感が似ているために、結果的に似てしまっているのかもしれない。いずれにせよ、近隣諸国にキャリア教育・キャリアガイダンスを研究する同志がいる以上、欧米のみに範を仰ぐ必要はない。等しくアジアにも多大な関心を払い、相互に情報交換や研究交流を行うことによって、互いに影響を与え合い、より良いキャリア教育・キャリアガイダンスを探索し続けるのが望ましい。ヨーロッパ各国が早い段階から相互の対話と交流を意識的・意図的に行ってきたのは、イエンスケ氏による「第2章 IAEVGの歴史とキャリアガイダンスの発展に関する考察」でも見たとおりである。

そして、そうした対話と交流の中から、あるいはアジア独特のキャリア教育・キャリアガイダンスの姿というのもおぼろげながら見えてくる可能性もある。今後の研究の1つのフロンティアと言うべきであろう。

JILPT 資料シリーズ No.170

キャリア形成支援の国際的な理論動向の紹介

-IAEVG 国際キャリア教育学会日本大会基調講演及びアジアシンポジウムより

発行年月日 2016年5月12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/>)