

キャリアカウンセリングはどのように活用するのか

宮城まり子

はじめに

社会労働環境の急激な変化にともない、組織に依存せず個人が主体的にキャリアを磨き育て、自らの雇用を確保し自立することが求められる時代になった。これまで企業主導型であったキャリア開発もいまや個人の自己責任となり、個人主導型のキャリア開発が求められている。しかし実際に日本社会ではこれまでそのような自立型の育成をされてこなかった個人は、昨今の急激な労働環境の変化に戸惑いを隠せない。日本における働く個人は特別な強いキャリア意識も持たず、その結果主体的なキャリア開発行動も特にこれまで行ってこなかった人がほとんどであろう。こうした個人のキャリア開発やキャリア自立などに関するさまざまな相談にのり、側面から個人を強化し、キャリアを育て、キャリア自立へ向けたサポートを行う「キャリアカウンセリング」に対するニーズが非常に高まっている。本稿ではキャリアカウンセリングとは何か、その意味、具体的アプローチ方法、今後の課題などに関して述べることにする。

キャリアカウンセリングとは何か

キャリアカウンセリングは日本ではまだまだ新しい分野だが、アメリカではすでに20世紀初頭から始まり100年以上の歴史を有している。カウンセリングのそもそもの源流はこのキャリアカウンセリングに端を発している。その当時は仕事のない青少年を職業指導することの重要性からパーソンズ (Parsons, F) らが、ボケイショナルガイダンス (Vocational Guidance) として始め、そのカウンセラーをボケイショナルカウンセラー (Vocational Counselor) と称した。当時はまだキャリア (Career) という名称は使用されていなかったが、次第に1950年代から1960年代ごろにかけ

て、ボケイション (Vocation) という言葉からキャリア (Career) に変わり、現在のようなキャリアカウンセリングとなった。また、1970年代から1980年代には、キャリアはワークキャリア (Work Career) に対し、一般的な生活・人生 (Life) も含む概念となり、現在では単なる「職業・職務上のキャリア」から「人生・人の生き方、働き方」を含む「ライフキャリア」(Life Career) へとその意味は拡大され、ライフキャリアカウンセリングとも称されている。

1991年にアメリカのNCDA (National Career Development Association) はキャリアカウンセリングを次のように定義している。「個人がキャリアに関して持つ問題や葛藤の解決とともにライフキャリア上の役割と責任の明確化、キャリアプラン、意思決定、その他のキャリア開発行動に関する問題解決を個人またはグループカウンセリングによって支援することである」。

また、キャリアカウンセリングは「治すカウンセリング」というよりもむしろ「育成・開発的カウンセリング」であり、個人をより動機づけ育成的な機能を有するカウンセリングとして位置づけられている。現在キャリアカウンセリングは組織・企業はもちろんのこと、ハローワークをはじめとする職業紹介において、また高校・大学などの学校教育現場においても重要な役割を果たしており、21世紀に最も必要とされるカウンセリングのひとつとされている。

キャリアカウンセリングと主なキャリア理論

キャリアカウンセリングの背景となる主なキャリア理論には次のような理論がある。

1 特性因子理論 パーソンズ (Parsons, F) は、特性因子理論 (Trait and Factor Theory) を提唱し、個人の持つ特性 (適性、性格、興味関心、価

値観など)と職業・職務の持つ要因(因子)すなわち「人と仕事のマッチング」に主体をおいた。この理論に基づくキャリアカウンセリングは次の三つのステップから行われる。①自己分析, ②職業(職務)分析, ③理論的推論 両者のマッチングを行う。キャリア選択をシステムチックに行うこの方法はキャリアカウンセリングの実際の場面で多く用いられる方法である。

2 スーパーの理論 スーパー(Super, D. E.)は、キャリア形成の社会・文化的要因を研究し、人のライフステージとキャリア発達を関連づけて考え、「キャリアは単に青年期に選択され決定されるのではなく、生涯に渡って発達し変化し続ける」と述べた。また、キャリア発達を「成長・探索・確立・維持・衰退」の一連のサイクルで捉え、このサイクルが大小の螺旋状に繰り返されキャリアは次第に発達するとした。また、キャリアは人生役割(Life Role)と密接な関係からなるとし、その役割はキャリア選択、意思決定において重要な役割を果たす。そして人生役割として九つ(子ども、学生、余暇人、市民、労働者、伴侶、家庭人、親、年金生活者)あげ、これらの複数の役割構造が個人のキャリアパターンであるとした。キャリアカウンセリングにおいても、ライフステージとその役割・責任、キャリアサイクル上の位置づけなどを明確化することが必要になる。

3 ホランドの理論 ホランド(Holland, J. L.)は、性格を六つのタイプに分類し、キャリア形成は個人の性格と仕事環境との相互作用の結果からなされるとした。すなわち、性格特性と一致するような社会的環境で仕事をすることによって、より安定した職業選択をすることができ、その職業満足度も高いと考えた。ホランドはこの六つの性格タイプに対しそれぞれの環境モデルを示し、人は自分のタイプにあった職業、活動を好み、性格と職業がマッチしていれば、満足と安定を感じ成果をあげ社会への貢献度も高いと考えた。キャリアカウンセリングにおけるアセスメントでは、このホランドコードにもとづきその人のタイプを診断し、最もマッチした職業選択を行う場合などに用いられている。

4 クランボルツの理論 クランボルツ(Kurumboltz, J. D.)は、キャリア開発とキャリア選択に関する社会学習理論を研究しキャリア開発は学習プロセスの結果であるとした。キャリアカウンセリングのステップとして次の6ステップを提案している。①解決すべき問題の明確化、選択可能な選択肢を明らかにする、②課題解決のための行動計画をたてる、③キャリア選択において大切にしたい価値を明確にする、④その他の代替案も作成する、⑤予測される結果を考える、⑥さらに情報収集し絞り込む、⑦実行、行動に移す。また、クランボルツはブランドハプンスタンス(Planned Happenstance)理論を提唱しキャリアは「たまたま」の偶然の予期せぬ出来事からも形成され開発されるものであり、これらを大いに活用し必然化することをわれわれに提唱している。

5 シャインの理論 シャイン(Schein, E. H.)は、キャリアを「人の一生を通じての仕事、生涯を通じての人間の生き方、その表現の仕方」であるとし、キャリアはさまざまな要因が複雑にからみあって形成されるとし『キャリアダイナミクス』(Career Dynamics)を著した。シャインは「キャリアアンカー」(個人のキャリアのあり方を導き、方向づける錨、キャリアの諸決定を組織化し決定する自己概念、よりどころとなるもの)を提唱し、キャリアアンカーを八つ(専門コンピタンス、経営管理コンピタンス、安定、起業家的創造性、自律(自立)、社会への貢献、全体性と調和、チャレンジ)に分類している。そして、このキャリアアンカーの構成要素として①才能・能力、②動機、欲求、③価値などをあげた。キャリアカウンセリングでは、個人がキャリア選択において、自己のキャリアアンカーを明確化することが大切でありその重要な鍵を握っている。

キャリアカウンセリングの機能とその目的

キャリアカウンセリングの目的は個人が自立的に行動し、社会・組織の中で持てる能力を最大限に発揮しより有能に機能できるように支援することであるが、その機能と目的をまとめると次のよ

うになる。①ライフキャリアに関する正しい自己理解を促す、②職業選択、キャリアの方向性の選択における意思決定の支援を行う、③キャリア目標達成のための戦略策定の支援を行う、④ライフキャリアデザイン、キャリアプランなどキャリア開発支援を行う、⑤キャリアに関するさまざまな情報提供を行い支援を行う、⑥社会・職場へのよりよい適応、個人のライフキャリアの発達支援を行う、⑦生きること、働くことへの動機づけと自尊感情の維持とさらなる向上の支援を行う、⑧キャリア不安、キャリアに関する葛藤など情緒的な問題解決の支援を行う。これらの中でキャリアカウンセリングにおける最も重要な機能は自己理解の支援である。人は自分のことは自分が一番理解しているようでいてそうではない。キャリアカウンセラーと自分のライフキャリアについて話し、アセスメントを通して正しい自己理解が促される。特に自我の発達が弱く、個が未確立の場合には何よりも自己理解の支援が欠かせない。適正な自己理解があって初めて、今後のキャリアの方向性に関する意思決定、キャリアデザインが可能となる。すなわち、①自分は何をしたいのか、どうありたいのか、そしてそれは何故か（欲求と動機）、②自分は何に興味・関心があるのか、何が好きなか（興味関心、嗜好）、③自分は何ができるのか、強みは何か - 弱みは何か、自己特性はどこにあるか（能力、才能、強み・弱み、特性 - スキル、知識、経験）、④自分は何を大切にしながら働きたいのか、生きていきたいのか（価値観）、⑤自分の役割と責任は何か、何を周囲から期待されているのか（役割・責任・期待）、⑥これらをふまえて、自分は具体的に何をすべきか、行動すべきか（行動計画）。これらの6項目についての自己理解を促す支援を行うことが求められる。これらを大きく大別すれば、その個人の①WANT、②CAN、③VALUE、④MUSTを明らかにしていくことである。

キャリアカウンセリングの基本的アプローチ

カウンセリング技法には非指示的カウンセリング、指示的カウンセリング、その中間の折衷的カウンセリングがある。キャリアカウンセリングは

このうち「折衷的カウンセリング」に位置づけられる。すなわち、何よりも個人が自己理解を深める過程では、カウンセラーが的確に質問し、相手にじっくり自己洞察させる。「どうしたいのか、どうありたいのか」など自己洞察を通して「自己への気づき」を深めさせる。カウンセラーは決して評価や批判をせず、ありのまま相手の話に心から耳を傾け、相手の気持ちや感情に共感しながら、話の内容をまとめ整理するサポートを行う。そして、自分についてカウンセラーに話すなかで次第に自己への気づきや自己理解を深めさせると同時に、相手のニーズにあった的確なキャリア情報の提供、助言・指導が欠かせない。すなわち、キャリアカウンセリングにおいては傾聴により自己への深い気づきを与えるとともに、適正豊富なキャリア情報の提供、助言指導を行うことが重要である。キャリアカウンセリングにおいてこの二つの側面が備わってこそ、クライアントの正しい選択、意思決定が可能となる。

また、キャリアカウンセリングにおいてはメンタルな要素が軽視されがちであるが、キャリアに関して悩み問題を抱える人は同時にメンタルな問題を抱えている。今後のキャリアの方向性が不明、複数の選択肢を前に悩み葛藤する人は不安が強い。すなわち、キャリアカウンセリングとメンタルなカウンセリング（パーソナルカウンセリング）は複雑に絡み合っており、互いに両者は重なり合い連続線上にある。したがって、キャリアカウンセリングの冒頭では、カウンセラーは気持ち、感情の正しい理解とそれに対する的確な対応が求められる。もし、心の病気の症状が強く認められ、早期の治療が何よりもまず必要な場合にはキャリアカウンセリングよりも心理治療を優先させることが必要であり、こうした正しい「見立て」ができることもキャリアカウンセラーには必要である。

キャリアカウンセリングの進め方と そのステップ

キャリアカウンセリングの方法にはその理論的背景や主訴内容によってアプローチ法も当然異なるが、ここでは一般的なキャリアカウンセリングステップを述べる。

- ①信頼関係の構築——このカウンセラーだったら安心・信頼して何でも話せるという安心感を与える。柔和な表情，誠実な態度，傾聴による真摯な聴き方などが重要な要素となる。
- ②主訴，キャリア問題の把握と理解——どのような相談なのか。解決したい問題は何かについて，まず正しく理解しカウンセリングテーマの明確化を行う。
- ③キャリア情報の収集——これまでのキャリアの棚卸。現在の仕事や置かれている状況，知識，スキル，経験，資格，家庭と家族状況，有するリソース，阻害要因などについて詳しく聴く。
- ④アセスメント——必要に応じて，客観的診断・査定を行う。性格診断，行動特性診断，興味・関心分析，価値分析，スキル分析，職業適性診断などを行う。強み，弱み，個人特性を明らかにする。アセスメントにはさまざまな市販のツールがあり利用できる。
- ⑤目標の設定——どのような問題を具体的に解決しどうしたいのかを明らかにする。ありたい自分と現在の自分のギャップを明確化し，ギャップを埋めるステップを考える。具体的な達成目標を明らかにし，達成方法を策定する。短期，中期，長期目標などに分類し目標を明らかにする。
- ⑥目標達成のための課題の特定——目標達成のためにはどのような課題が存在するかを明らかにし，その課題の解決方法について考える。
- ⑦目標達成のための行動計画——⑥までを踏まえて行動計画を策定する。「何を，いつまでに，どのように，どれくらい」と具体的にスケジュール化し達成行動を計画する。
- ⑧フォローアップ——カウンセリング後の進捗状況をフォローする。また，その後の適応状態などをフォローし，新たな問題が発生している場合には再度問題解決のサポートを行う。

キャリアカウンセリングと今後の課題

厚生労働省は現在5万人のキャリアカウンセラー（コンサルタント）の養成を目標にしている。特にフリーターといわれる若年層の就業支援，中高年のセカンドキャリア支援など現代社会のキャリアカウンセリングに寄せる期待は大きい。しかし，キャリアコンサルタントの資格取得者を含め，今後は実践面におけるキャリアカウンセリングのさらなる質的向上が求められる。とくに，強調したいのはカウンセリングはその習得に長い時間を要するという点である。単なるカウンセリングの知識の習得に満足せず，絶えず厳しく自己啓発し，質の高いカウンセリングが提供できるよう日々努力を怠らないことが求められる。

また，自律的キャリア開発に関しては二つの要因が車の両輪のように機能することが欠かせない。それらは，まず何よりも①個人のキャリア意識，そして②社会，組織・企業のキャリアサポート・インフラの整備である。キャリア相談室，キャリアカウンセリングはこのキャリアサポートのインフラの中に含まれるが，個人が自由にキャリア選択が可能な制度（自己申告，社内公募，FA制度，キャリアパスなど）の環境整備が求められる。

最後にキャリアは大人になってから初めて考えるものではなく，子どものときからの「キャリア教育」が日本においては必要である。中学，高校，大学においても，若者たちに絶えず自分の生き方，働き方を考えさせ，職業，キャリア意識を醸成し，自律的キャリア開発行動を動機づけることが重要である。また，企業は新入社員のときからキャリア開発は自己責任のもと主体性を持たせ個人のキャリア開発努力を促さなければならない。そして，学校や企業におけるだけでなく，家庭におけるキャリア教育の重要性は改めていうまでもない。

引用・参考文献

- 宮城まり子（2003）「キャリア発達を支援するキャリアカウンセリング」『一橋ビジネスレビュー』51巻1号。
 宮城まり子（2002）「キャリアカウンセリング」駿河台出版社。
 宮城まり子（1999）「ライフキャリアの開発とキャリアカウンセリング——生涯発達心理学の視点より」『組織科学』33巻。

（みやぎ・まりこ 立正大学心理学部助教授）