



職業指導論

木村 周
(元筑波大学教授)

I 職業指導の登場と発展

1 アメリカにおける社会改革とガイダンス運動の登場

19世紀末から20世紀にかけて、アメリカの鉱工業生産はすでに世界第一位であり、急激な工業化と経済成長によって世界を制する大国としての地位を確保していた。しかし、同時に工場労働者の急激な増加、農村から都市への人口の流入、周期的な恐慌、移民労働者、失業、貧困、都市のスラム化など陰の社会問題も同時に抱えることになった。

これらの問題に職業という側面から対応したのは、セツルメント、宗教団体、博愛的な人権団体などの社会改革者の「人は、産業の所有物ではなく、自分で運命を決める人格があり、それが尊重されるべきである」という哲学であった。スタンレイ・ホール (Hall, G. S.) の「児童の研究」、ミュンスターベルグ (Münsterberg, H.) の「職業選択と労働効率」、デューイ (Dewey, J.) の「教育の再構築」などがその理論的根拠を提供はしていたが、職業指導やキャリア形成に関する体系的理論や手法はまだ成立していなかった。

2 パーソنزの登場

職業指導や職業選択に初めて理論的根拠を与えたのはパーソنز (Parsons, F.) で、「職業指導の祖」といわれる。ボストンで永年にわたりセツルメント活動に関わっていた彼は、「単に仕事を見つけるのではなく、職業を選択することが望ましい」として、博愛主義者の援助を得てボストン、サーレム街の一角に職業相談室 (Vocational Bureau of Boston) を開設し、求職者に対する職業選択のための指導、すなわち職業指導を開始した。また、その実践経験をもとに職業指導に関する初めての著書『職業の選択 (Choosing a Vocation 1909)』を書いた。その内容はその後現在でも最も中核的な職業選択理論の一つである特性・因子理論として確立した。

3 職業教育から職業指導、キャリア教育へ

19~20世紀初頭、アメリカの学校教育では職業指導は「職業教育」というかたちで行われていたが、学

問中心、エリート主義、現実の生活との遊離などの公教育批判が広まっていた。これに対し専門的農業教育を推進するモリル法 (Morrill Act)、公立学校での商業科の導入、AFLなど労働組合の職業教育、スミス・ヒューズ法 (Smith-Hughes Act) などの施策が行われた。この時代は職業教育と職業指導は分離されておらず、職業指導は情報提供にとどまっていた。

第一次世界大戦後の20世紀前半になると、アメリカの職業教育と職業指導は、診断と治療を中心とする学校カウンセリングと職業行政の職業指導の2つの流れに分離していった。職業行政では、1930年代の大不況に刺激された「失業者の職業訓練プログラムの開発と実施」、「労働省の職業辞典」(DOT: Dictionary of Occupational Titles, 1955)、「職業選択と適応に関するミネソタ研究」、兵員の選抜と配置のためのテストなど各種テスト、アセスメント手法の開発などに発展した。

教育行政では、20世紀後半に入って「幼稚園から成人教育にいたるまでの教育全体をキャリア発達」の観点から再編する教育改革が行われた。当時の教育長官マーランド (Marland, S.) が提唱したキャリア教育がその代表である。それは児童から成人のすべてに①基礎技術、②試行、判断、意思決定能力とスキル、③職業技術の3つの能力と実践を付与しようとする国を挙げた壮大な計画と実践であった。

これらのアメリカの展開は、その後のわが国の職業行政における職業指導や就職支援、教育行政における進路指導やキャリア教育に大きな影響を与え今日に至っている。

II 職業指導におけるガイダンスとカウンセリング

1 カウンセリングの3つの源流

カウンセリング心理学は、アメリカにおいて心理学の専門分野として臨床心理学に数年遅れて1950年代当初に誕生したが、その過程において次の3つの起源と源流があると言われている。

(1) 職業指導運動

前記1で述べた社会改革運動、パーソنزの職業指

導の理論と実践、それに続く職業、教育行政のガイダンスとカウンセリングである。今日の職業指導の中核となっている。

(2) 心理測定運動

当時心理学分野で盛んになった「心理測定」と「個人差の研究」を源流とする運動である。ビネー (Binet, A.) とシモン (Simon, T.) の知能検査を原点とし、その後アメリカにおいて開花した運動である。集団式軍隊 A 式、B 式テストの開発と広範な使用を始め、職業指導における一般職業適性検査 (GATB: General Aptitude Test Battery)、各種特殊適性検査、職業興味検査、パーソナリティ検査、職業価値観検査、TAT などのプロジェクトブ・テストなどアセスメントの理論と実践である。この流れは職業指導に不可欠の分野としてより広範、多様化して定着している。

(3) 精神衛生運動

フロイト (Freud, S.) の精神分析学やホルの児童研究に始まり、カウンセリング分野ではロジャース (Rogers, C. R.) の「来談者中心カウンセリング」に至るカウンセリングである。その後精神病や神経症の早期発見と治療、特に児童相談、教育相談、医療機関における相談等に大きな影響を与えた。今日職業指導におけるカウンセリングにおいても様々な「心の問題」の解決を迫られている対象者が増加し、青年、壮年、老年の各年齢層に渡ってメンタルヘルス支援など臨床的カウンセリングの重要性が高まっている。

2 キャリア・モデルの出現

職業指導にキャリアの概念を導入したのはスーパー (Super, D. E.) の「職業指導の再定義」だと言われる。それに基づき当時の全米職業指導協会 (NVGA) が次のような定義を定め爾来従来の職業指導 (Vocational Guidance) はキャリア・ガイダンス (Career Guidance) と呼ばれ、就職支援だけから人生全体の生き方、自己概念の実現、社会への貢献の支援へと多様化、高度化した。

「キャリア・ガイダンスとは、個人が自分自身と職業の世界における自分の役割について、統合され、かつ妥当な映像を發展させ、また受容すること、この概念を現実に照らして吟味すること、及び自分自身にとっても満足であり、社会にとっても利益があるように自己概念を現実に転ずることを援助するプロセスである」(NVGA 1951)。

こうして職業指導は 1980 年代以降、「意思決定とのかかわり」「ライフスタイル、人生の価値、余暇活動」「真に自由な選択」「柔軟性と変化への対応」などがキーワードとなった。この流れは必然的に従来の新規

学校卒業者や若年者中心のガイダンスとカウンセリングから中高年齢者、女性、失業者、障害者、生活困難者などあらゆる人を対象にした包括的なガイダンスとカウンセリングとして発展し今日に至っている。

3 職業指導、キャリア・ガイダンスの具体的内容、必要な能力

職業指導は求職者などの対象者に対して具体的にどんな支援を行うのか。「職業指導の祖」と言われるパーズンズがその著書『職業の選択』(1909)において根拠とした特性因子理論、その後スーパーが「職業的発達」の 12 の命題」を提言した職業発達理論においても、支援の対象は個人の職業そのものが中心であった。

この時代の職業指導 (Vocational Guidance) の具体的内容は、①自己理解、②職業理解、③啓発的経験、④カウンセリング、⑤方策の実行、⑥フォローアップ・職場適応の職業を中心とした 6 分野に関する個人に対する支援をすることである。一般に「職業指導の 6 分野」として長年にわたり学校進路指導、就職希望者に対する職業指導として国内外を問わず定着してきた。

しかし、職業指導がキャリア・ガイダンスと呼ばれる今日では、単に「職業指導の 6 分野」の支援だけでは不十分である。人生を通じて発達し、社会の変化に対応し、組織や社会に貢献するキャリア・ガイダンスでは、一般に次のような「厚さと広がり」を持った知識とスキル、その実践が求められている。

①受容的態度、共感的理解、自己一致したカウンセラーとしての基本的態度とスキル、その実践 (General Counseling)

②準拠理論をはじめ、必要な基本的知識・ノウハウの体系的な習得とその実践 (Theories)

③キャリア・ガイダンスの実施過程において必要な情報、情報源、活用法、情報作成の知識とスキル、その実践 (Information)

④クライアントの適性、能力、興味、価値観、パーソナリティ、及びグループの評価に関する知識とスキル、その実践 (Individual and Group assessment)

⑤企業組織の作業環境管理、組織風土などの組織に関する知識、働きかけるスキル、その実践 (Management and Administration)

⑥プログラムを実際に実行する知識とスキル、その実践 (Implementation)

⑦組織内外、地域などに対するネットワーク、専門化へのリファー、スーパーバイズ、コンサルテーション (Network, Refer, Supervise, Consultation)

⑧自己研鑽、継続的学習 (Self Learning)

Ⅲ 雇用政策としての職業指導の今後の方向と課題

1 国際機関の施策提言

(1) OECD

OECD（経済協力開発機構）はすでに1960年代から加盟各国に「経済成長を促進する手段としての労働力政策」を提案してきた。それは「積極的労働力政策」として1960年代以降の世界各国の雇用政策の基本を作ってきた。その基本は「経済を成長させることによって、結果として雇用問題を解決する」というマクロ経済主導型の政策であった。

しかし、1990年代に入って世界的に深刻化する雇用・失業問題に対処するため、新たに「規制緩和を中心とする経済システムの効率性と整合性のとれた雇用政策」を目指して「OECD 職業研究 (The OECD Jobs Study)」「国別の政策評価」などを行っている。その中で、適切なマクロ経済政策の策定、技術的ノウハウの創造、労働時間の柔軟性など10項目の中に「積極的労働市場政策 (拡大された職業指導)」を挙げ、最も直接的効果が高いと指摘している。

(2) EU

EU（欧州連合）は、OECD とは一味違い激しい競争原理のもとでは弱者が社会から排除される危険性を考慮し、仕事を通じて国民全体を社会的に統合する「社会的連帯」「フル就業」を目指してきた。それは若年者、高齢者、女性、長期失業者などの社会的弱者など非労働力化している人びとに広く仕事の機会を与えることによって、仕事を通じて「社会的統合」を進めるという理念である。

職業指導に関連しては「働いたほうが得になる (Making Work Pay)」を目指して、具体的には若年失業者は6カ月以内、成人失業者は1年以内にガイダンスや職業訓練を受けてエンプロイアビリティ（仕事に就ける能力）を高め、個別の職業指導とカウンセリング、就職後のフォローアップを行うことを各国に求めている。EU 雇用戦略の中核となる柱は、①エンプロイアビリティ（仕事に就ける能力）、②起業家精神、③アダプタビリティ（雇用と労働組織の柔軟性）、④機会均等、とされた（1997年ルクセンブルグ雇用サミット）。

2 最近におけるキャリア・ガイダンスの方向

リーマンショックを契機とするその後の世界的不況の中で、如何にして多様な人材育成の必要性を満たし、人生全般にわたっての職業キャリアを支援するかということがキャリア・ガイダンスの公共政策の重要

な柱となっている。その要点は次のような点である。

①「内容」から「体制」へ。「何をやるかより、どうやるか」。提供方法、手段、コストと便益、対象者の区分、必要な予算・費用、スタッフ、結果の評価、関係機関の連携などのほうを重視する。

②「役割」や「機能」の拡張。キャリア・ガイダンスをキャリア情報、キャリア教育、キャリアカウンセリング、雇用カウンセリング、配置の分野で機能を拡大する（OECD）。情報、アドバイス、ガイダンスの3機能を強化する（英国）などの政策である。

③「目標」や「目的」の拡大。単に個人を支援するにとどまらず、直接または結果として教育、労働市場、社会的公正と社会的連帯を目的とする。

Ⅳ わが国におけるキャリア・ガイダンスの現状と課題

1 わが国におけるキャリア・コンサルティング

学校教育における進路指導、キャリア教育、就職支援における職業指導、職業訓練におけるキャリア・コンサルティングは、それぞれ学校教育法、職業安定法、職業能力開発促進法に根拠を置くキャリア・ガイダンスである。戦後これまで社会、経済状況に応じて各種の官民の施策が行われ今日に至っている。

この中で職業指導（拡大されたキャリア・ガイダンス）を中心として生徒、学生に対するキャリア教育、職業に就いた後の職業能力開発を一体として行うガイダンスが「キャリア・コンサルティング」である。2001年職業能力開発促進法の改正によって法に基づき行われている。キャリア・コンサルティングとは「労働者が、その適性や職業経験に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことが出来るよう労働者の希望に応じて実施される相談その他の援助をいう」と定義されている。この10年間に6万人余のコンサルタント（標準レベル）が教育、就職支援、企業などで活躍しており、この数年間は熟練レベル、指導者レベルが国家検定（技能士）として輩出している。キャリア・コンサルタントはこれまでのOECD、EUなどの考え方も取り入れた「拡大されたキャリア・ガイダンスとカウンセリング」に最も近いものであり今後の発展が期待される。

2 「いつでも、どこでも、誰でもが学べ、やり直しのきく社会」の実現

100年余にわたり雇用政策の原点である職業指導（キャリア・ガイダンス、コンサルティング）がさらに「働くことによる個人の幸福と社会的連帯」を進め

るためにわれわれは次のような課題に直面している。

- ①雇用の場の確保と現場力の再構築
- ②中小企業，地域活動にキャリア・ガイダンス，コンサルティングを広げる
- ③医療・福祉分野，障害者，高齢者，メンタルヘルス不全者，生活困難者など特別に支援を必要とする人々へのキャリア・ガイダンス，コンサルティングの拡大
- ④支援者として官民を超えた「公（Public）の精神」

を持って支援すること

- ⑤「労働の人間化」を図り，「快適職場づくり」に貢献すること

きむら・しゅう 元筑波大学教授（心理学系）。最近の主な著作に『キャリア・コンサルティング——理論と実際』（雇用問題研究会，2011年）。キャリア・ガイダンス，キャリア・コンサルティング専攻。