

キャリアガイダンスとは何か？

社会・政治的アプロロチの視点から

JILPTキャリアガイダンス研究部門 副主任研究員 榎野 潤

個人の利益と全体の利益

パーソンズが一九〇八年にボストンにおいて職業相談所を開設してから、近代的なガイダンス運動が始まったとされる (Stephens, W.R., 1970)。

このガイダンス運動が始まった背景には二つのことがある。一つは、工業化により、個人が選択できる職業の幅が広がり、そのため、専門的な職業相



談の機関が必要になったことである。もう一つは、農村から都市への人口の急激な流入と外国人労働者の増加により、工業化社会における労働者の適切な配置が求められていたことである (Madsen, B., 1986)。

このように歴史を辿れば、キャリアガイダンスはその始まりから、個人の職業選択を援助するという役割とともに、社会全体において労働力を適切に配分するという役割のあったことがわかる。

パーソンズの流れを組むキャリアガイダンスの研究者であるウィリアムソンは、このことを次のように述べている。

「私たちカウンセラーは、パーソンズの社会改革の運動を続けていくという重い責任を担っている。従って、社会、そして地方と国をつくり直していくため、勤勉に仕事に励まなければならない。そのためにも、国民全員の間力が、個人の利益、そして全体の利益の両方で、より十分に活用されるようになることを望む (Williamson, E. G., 1965, p.43)。」

具体的には、ウィリアムソンは、キャリアガイダンスにおいて、職業と人の特徴を客観的に測定することにより、

合理的にマッチングすることを実践した。

こういった社会全体で労働力を適切に配分するというキャリアガイダンスの考え方は、カウンセラーがクライアントに指示的に関わらないという (注1)、ロジャーズ (Rogers, C.R.) の非指示的カウンセリング (後に来談者中心カウンセリングへ発展) によって否定された感がある。

ロジャーズは、個人が自分自身を、そして、自分自身を取り巻く環境に対し、どのように感じ、思い、考えるのか、専門的な用語で言うと、「現象学的自己理解」が大切であると考えた。

キャリアガイダンスの分野では、スーパー (Super, D.E.) がこの考え方を取り入れ、「職業発達理論」を展開した。この理論では、個人がキャリア形成を進めていく上で、自分自身を、そして職業社会をどのように見るのかという「自己理解」と「職業理解」の大切さが強調された。

こういった個人の主観を強調したキャリアガイダンスの考え方が普及することにより、キャリアガイダンスは、当初持っていたガイダンス運動としての社会的な役割が弱まったかのように見える。

これに対し、ワーツはキャリアガイダンスとは本質的に社会・政治的 (socio-political) なものであり、その社会的役割から離れることはあり得ないと主張する (Watts, A.G., 1996)。その理由はこうだ。

私たちの社会では、職業選択の機会是不平等に割り振られている。キャリアガイダンスによって、ある人に職業選択の機会を提供するということは、他の人がその機会を失うことでもある。よって、社会的に見れば、キャリアガイダンスの働きは、社会の不平等を増やすか、あるいは減らしているかのどちらかである。

これはキャリアガイダンスに関わる実践家や研究者といった心理屋への痛烈な批判でもある。私はワーツが言いたかったことを説明すると次のようになると思う。

「心理屋は自発性や意欲といった個人の意識に集中し、かつ心理学という学問によって社会的に中立性を維持しているように考えているかもしれない。しかし、職業選択の機会に関わるあなたたち (心理屋) の活動は、社会的な働きという視点から見れば、社会・政治的なものである。」

キャリアガイダンスの社会・政治的

な側面を意識しないならば、個人の職業選択、それは人生の選択でもあるが、それに対し、一方的かつ無意識のうちにあなたたちのアプローチを押しつけていることになる。」

キャリアガイダンスの社会・政治的アプローチ

では、キャリアガイダンスの社会・政治的アプローチとは何なのだろう。

ワーツは、キャリアガイダンスの社会・政治的アプローチとして、「リベラル」、「コンサバティブ（以下『コンサバ』という。）、『プログレッシブ』、「ラディカル」の四種類に分類している（注2）。

四種類のアプローチ

■リベラル (liberal)

リベラルとは、個人が能力やスキルのみならず、興味・関心や価値観に応じて職業選択の機会を得ることができるよう援助することである。リベラルでは個人が職業選択をする権利を尊重する。このアプローチは、ロジャーズの非指示的カウンセリングの強い影響を受けている。

■コンサバ (conservative)

コンサバは、個人の職業選択を、労働市場の需要に合うように社会的にコントロールすることである。具体的には、個人が非現実的な職業選択をしないように、その人の希望の水準を引き下げたり、過剰な願望を捨てさせるようにする。

■プログレ (progressive)

プログレは、個人が自分の希望に合った職業選択ができるように、コーチ

ングやアサーティブなどのトレーニングで自分自身を変えていくことを援助する。個人は自分自身のキャリア形成上の障害を積極的に取り除くという前向きな考え方をする。

■ラディカル (radical)

ラディカルは、個人のキャリア形成上の問題を、性別や年齢などによって不利益を被る集団あるいは社会に共通する問題として捉える。よって、このアプローチでは労働市場や雇用のシステムそのものを問題とし、それらを個人に意識させ積極的に変えていこうとする。

表1 4つの社会・政治的アプローチ (Watts, A.G., 1996)

	社会に焦点	個人に焦点
変化	ラディカル (社会改革)	プログレ (個人の変化)
現状維持	コンサバ (社会的コントロール)	リベラル (非指示)

これらの四種類のアプローチは、キャリアガイダンスの焦点が「社会」もしくは「個人」のどちらにあるのか、そして、その方向性が「変化」にあるのか、もしくは「現状維持」にあるのか、という二つの次元から整理される（表1参照）。

アプローチ間の関係

ワーツはこれらの四つのアプローチ間の関係について、失業問題、ジェンダー問題、人種問題などを例に挙げて説明している。その際、キャリアガイダンスが必要とされる状況、例えば、失業問題ならば、失業者が仕事を見つけていることが難しいという状況を想定している。

ワーツの説明から、そのエッセンスを抽出し、四つのアプローチ間の関係について説明する。

リベラルではカウンセラーが失業者の希望を尊重する。よって、その希望が非現実的なものであっても、その希望の水準を引き下げるなど特定の方向へ誘導することをしない。しかし、失業者はいずれ現実の厳しさに気づき、その希望を引き下げることになる。

この結末は、最初から労働市場の需要に合うように社会的にコントロールするコンサバと同じである。唯一の違いは、失業者の意思を尊重するかしないかということである。

コンサバではカウンセラーがゲートキーパー (gatekeeper) の役割をする。失業者が非現実的な職業選択をする機会を制限するのである。しかし、失業の原因が個人にあるのではなく、年齢差別など社会構造に問題がある場合、コンサバでは現状を維持するだけであり、その問題の解決にはつながらない。

プログレでは、カウンセラーが失業者に就職をする上での障害を克服するように積極的に勧める。しかし、ある個人がその障害を乗り越え、希望先に

就職できたとしても、社会構造に問題がある場合、かえって個人がその障害を乗り越えたこと自体が、その問題を強化することにつながる。

例えば、男性ばかりの職場があり、ある女性がその職場への就職を希望したとする。プログレでは、カウンセラーは、その女性が男性と同じように働くことができるように、自分自身の意識や行動を変えていくことを勧める。よって、その女性がその職場に就職し、適応できたとしても、それは男性と同じように働くことができるようになる（同化）。一方、それ以外の女性にとつては働きにくい職場であることは変わらない。

突き詰めて考えると、問題の解決はラディカルになる。

例えば、ある失業者が自分の希望に合う就職ができるように一生懸命努力したが、就職できなかったとする。リベラルやプログレの場合、カウンセラーは失業者が自分自身の努力不足といった問題として考えるように追い込んでしまう。

ラディカルの場合、カウンセラーは問題を失業者個人の責任に求めない。社会における、その人が所属している社会階層や集団の問題へ意識を向けさせるのである。

しかし、カウンセラーが先導してラディカルなアプローチを失業者個人に適用しても、本人がその必要性を感じなければ、そのアプローチは絵に描いた餅になる。

また、カウンセラーが失業者の所属する社会階層や集団の問題へと意識化するように方向づけることによって、

コンサバの現実的な考え方の良さに注意を向けなくさせるという問題もある。

心理屋の社会改革

ワーツによると、キャリア・ガイダンスの現場では、これら四つのアプローチが混在して行われているという。プロのカウンセラーは一つの社会・政治的アプローチに固執するのではなく、状況に応じて、道徳的かつ実践的に適切な社会・政治的アプローチを選択するとしている。

さて、ワーツは心理学者であり、心理屋を批判しながらも、心理屋としての社会改革の道筋について説明している。

それは、リベラルがコンサバと同じ結末にならないように、ラディカルやプログレへと移行することが大切だという。そのためには、個人の自律性 (autonomy) を尊重することだという。つまり、カウンセラーが社会や個人の変化を方向づけるのではなく、目の前のクライアントの「自分が変わろう」とあるいは「社会を変えよう」という意識を尊重することである。



個人を対象としたこれらの地道な取り組みが、個人の変化へ、そして社会改革につながっていくと考える。私がここで思い出すのは、「小さなことからコツコツと」という言葉だ。心理屋の社会改革とは、経済、経営、社会、法律を専門とする学者が考えるトップダウン式の発想ではなく、どちらかと言えば、ボトムアップ式のそれなのだと思う。忍耐強くなければやつてられないのである。

(注1) ロジャースは初期の非指示的カウンセリングにおいて次の四つの技法を重視している。「あいづち」「つなぎ」などの「単純な受容」。クライアントの話を内容を伝え返す。「内容の再陳述」。クライアントが感じ、表明している感情を反射して返す。「感情の反射」。クライアントは体験しているが意識されていない感情を言葉にして返す。「明確化」。(社団法人日本産業カウンセラー協会、二〇〇七)

(注2) ワーツはこれらの名称について、あくまでキャリア・ガイダンスの社会・政治的アプローチとしての名称であり、政治的イデオロギーとしてのリベラリズム (liberalism) などの用語との関係は全くないとして説明している。

【参考文献】

- 社団法人 日本産業カウンセラー協会(二〇〇七) 産業カウンセラー入門 (改訂第四版)
- Madsen, B. (1986) Occupational Guidance and Social Change. *International Journal for the Advancement of Counseling* 9(1):97-112.
- Stephens, W.R. (1970) *Social Reform and the Origins of Vocational Guidance*. Washington, DC: National Vocational Guidance Association.
- Watts, A. G. (1996) Socio-political ideologies in guidance. In Watt, A. G., Law, B., Killen, J., Kidd, J. M., & Hawthorn, R. (Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge. pp.352-355.
- Williamson, E.G. (1985) *Vocational Counseling: Some Historical, Philosophical, and Theoretical Perspectives*. New York: McGraw-Hill.

日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)

年刊購読料10,740円
(〒サービス)

No.571 February, 2008
2007年労働政策研究会議報告
特別号 雇用システムの変化と労働法の再編
2007年労働政策研究会議準備委員会責任編集

パネルディスカッション

【論文】
経済学から見た労働市場の二極化と政府の役割 樋口美雄
労働立法プロセスと三者構成原則 濱口桂一郎
逸脱?それとも変容?—労働政策策定過程をめぐって 中村圭介

自由論議セッション

【論文】
米国におけるコーポレート・ガバナンスの歴史の変遷とジェンダー労働者代表理論の今日的意義 野畑真理子
韓国における期間制 (有期契約)・短時間労働者保護法の制定 井波 洋
日本における障害を理由とする雇用差別禁止法制定の可能性 崔 碩 植
——障害をもつアメリカ人法 (ADA) からの示唆 長谷川珠子
クリエイティブ人材をめぐるエージェント機能の可能性 藤藤奈保
社会保険料の増加が企業の雇用に与える影響に関する分析 金 明 中
——上場企業のパネルデータ (1984~2003年) を利用して
中国における雇用調整と再就職後の賃金の男女格差 馬 欣 欣
——2002年中国都市家計調査を利用した実証分析 藤原真砂
子育て世帯の時間構造 藤原真砂
職場レベルにおける労働組合の参加的関与 藤原真砂
——S社における実証的研究 藤原真砂
就業形態の多様化と企業内労働市場の変容 藤原真砂
——「ワーキングパーソン調査 2006」の再分析 西村孝史

No.572 March, 2008
2/3 特集 = 「学界展望」
労働法理論の現在

【提言】労働法を知らせる

仁田道夫
【学界展望】労働法理論の現在——2005~07年の業績を通じて
有田謙司/奥田香子/道幸哲也/濱口桂一郎

【論文(投稿)】

整理解雇判決が労働市場に与える影響 奥平寛子

【研究ノート(投稿)】

戦後型学歴身分制から能力主義的人事処遇制度へ
——三菱電機の1968年人事処遇制度改訂 鈴木 誠

【書評論文】

福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制——法と経済学で考える』
江口匡太
神林 隆

【書評】本田一成著『チェーンストアのパートタイマー——基幹化と新しい労使関係』
坂坂 明
野村正實著『日本的雇用慣行—全体像構築の試み』
山田 久

【論文 Today】

J. G. ウィリアムズ
「HR 慣行、組織環境、従業員の成果
—— 地方自治体における社会的交換関係の評価」
熊迫真一

【フィールド・アイ】

ベトナムのストライキと争議調整 香川孝三

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp