



職業選択は パーソナリティの表現です

— 訳者に聞く『ホランドの職業選択理論』 —

筑波大学 名誉教授 渡辺三枝子氏

アメリカの職業心理学者ジョン・ルイス・ホランドは、職業選択の理論構築とその理論を土台としたキャリア支援用のアセスメントの開発により、進路指導およびキャリア・カウンセリングの世界において多大な影響を与えてきた。中でも、彼の提唱した「個人と、職業界を含む社会環境はともに同じ六つのパーソナリティ類型で分けられる」という六角形モデル、いわゆるR-I-A-S-E-Cモデルは、国際的に広く知られている。

アメリカ労働省の職務分析・職業分類をはじめ、わが国の「職業レディネス・テスト」(以下、VRT)やキャリア・インサイト他、各種のキャリア・カウンセリング用ツールに取り入れられたホランドの理論について、このたび刊行された彼の著作『ホランドの職業選択理論—パーソナリティと働く環境—』の訳者の一人である、筑波大学名誉教授 渡辺三枝子氏に話をうかがった。

— 本書の翻訳の経緯を教えてください。

ホランド博士は研究者であり、現場で働くカウンセラーでもありました。自身のカウンセラーとしての経験から着想を得て、多くの実証的研究と理論的検討を重ねたうえで、職業選択理論を構築していただきました。そして、亡くなるまで現場において、より有効な理論とするために実証研究を重ね、改訂していきました。

キャリア支援を支えるキャリア発達
の理論家として日本で最も影響力のある
ドナルド・スーバー博士も、退職後、
一カウンセラーに戻り、実践を続ける
と同時に、個人を取り巻く社会環境の
変化を直視し、キャリア発達の理論研
究を続けました。ホランドはスーバー
博士とは異なる視点で職業行動の理論
を提唱しましたが、カウンセラーとし
ての経験から、理論を構築し続けたこ
とは同じです。ホランドは、理論の構
築が目的ではなく、青年期の若者
の進路指導・カウンセリングに役立つ
ことを目標にしていたと言ってもいい
でしょう。

ホランドは多くの研究論文は残して
いますが、著作としては『Major
Vocational choices』1冊で、その
1冊を2回改訂しました。改訂のた
びに、ホランド理論を検証した多様な研
究者の論文を精査し、職業選択の理論
を検証し続けました。

私どもは、原著の第2版を翻訳し『職
業選択の理論』という題名で1990
年に世に出しました。ホランドは第3
版を1997年に出版しました。第2
版と第3版の出版の間に、世の中は情
報化時代に移行し、産業構造は急速に
変化し、さらにグローバル化も進みま
した。「個人と環境との相互作用」を
理論的枠組みとしている彼の理論は、
そのような社会環境の変化の中にあっ
ても、世界中でますます受け入れられ
ています。かなり普遍的な理論のよう

にも思えます。

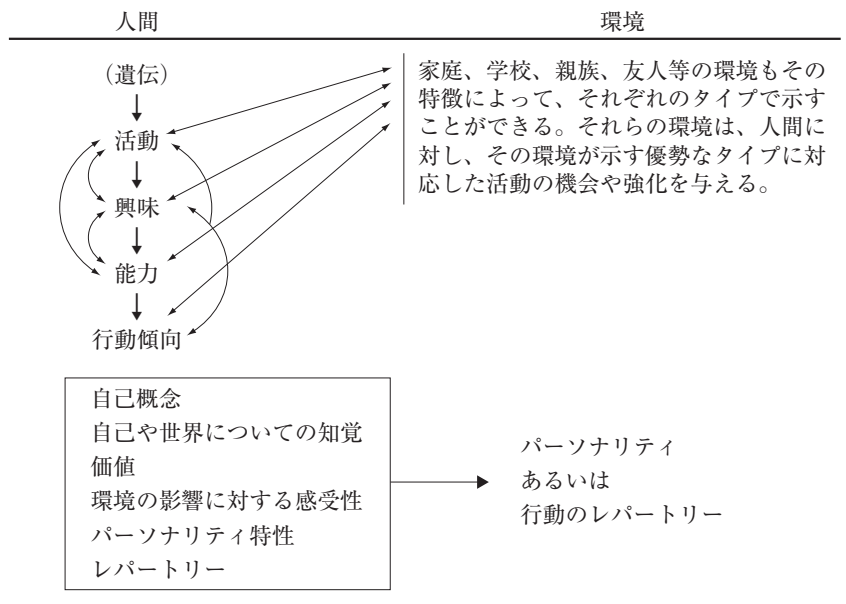
いずれにしても、今一度、ホランド
の理論家としての研究過程を追跡し、
その後、多方面で行われてきた研究成
果を知ることが、ホランドの理論とア
セスメントの活用に関わったものとし
ての責任ではないかと考え、第3版の
翻訳作業にとりかかりました。

彼は惜しくも2008年に亡くな
り、第3版が最後の改訂版となったた
め、今回の翻訳版が最後になります。

— 第3版で改訂されたのは、どのような
ところでしょうか。

理論自体は変わっていません。どち
らかというと実証研究の結果「R-I-A
S-E-C」の6類型論は強固になったと
言ってもよいでしょう。原著第2版出版
後の12年間にわたる実証研究を掲載し
(第6章)、その研究結果を受けて、新
たに理論的に検討され、改訂された点
をまとめたところが特徴です(第7章)。
ホランド理論に基づいたアセスメント・
ツールは世界中で使用されるようにな
りましたから、アメリカ以外の世界各
地での研究もかなり進んでいます。そ
こから、ホランド理論の世界での適応
可能性を示していると言えます。

実践上の応用(第9章)には、新た
に「キャリア介入およびキャリア・チェ
ンジの理論」が加えられています。今
まさに、わが国でもキャリア形成が叫
ばれています。今まで、主に学生を
中心とした若年者への適応として考え
られていた彼の理論が、アメリカにお



注：発達とは通常、活動から行動傾向へと進む。子どもが好む活動は、乳幼児期に特有な、粗大かつ拡散した活動から出現する。両端に矢印の付いたループは、パーソナリティ・タイプの発達に様々な仕方があることを示している。また、我々の仮定では、遺伝的素質の個人差は活動の選択、強化への好みに対して、影響を及ぼすと考える。例えば、身長、性、運動の巧みさ等はスポーツの選択や、その選択したスポーツでの役割等に影響を与える。

図1 パーソナリティ・タイプの発達についての仮説

出所：ジョン・L・ホランド（渡辺三枝子・松本純平・道谷里英 共訳）『ホランドの職業選択の理論—パーソナリティと働く環境—』雇用問題研究会、2013、p34。

いても社会人への適応が増えてきました。それに対しても検証を加えて、研究成果を紹介していますね。

——学者・研究者としてのホランドについて、どのように伝えたいと思いますか。

日本では、ホランドを特性因子論家として紹介する方もいますが、彼はそれを否定し、類型論に立つことを強調しています。また、図1は、パーソナリティ・タイプの発達について描いた図ですが、キャリア発達の視点が明白

です。それらが日本では十分に伝わっていないので、この本がそれを伝える役割を果たせればと思っています。

わが国ではキャリア・ガイダンス、キャリア・カウンセリングの分野で、キャリア形成支援の土台としてキャリア発達理論が大変注目されています。その中で、ホランドの理論は大きな意味をもっていると思われまます。

わが国のキャリア支援では、スーパー博士のキャリア発達理論を理論的枠組

みとしてきたことはご存知の通りです。そして、最近、必要となってきた成人の生涯キャリア支援では、1980年代に発表された「ライフ・キャリア・レインボー」がよく引用されます。これは社会経済的環境の変化を反映して、カウンセリングの現場でキャリア発達を支援するために役に立つ枠組みだと思います。その点、ホランドはアセスメントだけで、本来の理論について正確には伝えられてきていないことを残念に思います。

私は、初等・中等教育段階のキャリア発達支援には、図1に示したホランドの発達理論は非常に役に立つと思います。ホランドは教育のもつ役割に関心をもっていたからです。「興味がどのように育つか？」はキャリア教育で重要なテーマのほうです。このことはVRTの活用にも深く関係していると思います。ですからこの本は、研究者だけでなく、学校の先生、キャリア・カウンセラーやキャリア・コンサルタントといった、キャリア支援にかかわる実践家全ての方に読んでいただきたいですね。

——この本には、ホランドがリントンやフォーラー、ギルフォードといった、その当時に代表する一流の学者の理論や意見に影響を受けた旨が記述されています。

彼の偉いところは、他者の理論を徹底的に研究し、取捨選択したところだと思えます。心理学だけではなく文化人類学や社会学はもちろん、知能構造

論まで研究し、それを自分の理論の構築に使ったところですね。ですから逆に、彼の理論に対する他の学者からの「パーソナリティについての著者の考えの説明が見受けられない」とか「キャリア・カウンセリングの理論が欠けている」といった批判や反論もあります。ホランドはそうした批判や反論に真摯に応えていて、第7章や第9章に記述しています。

こういう学問的な姿勢もわれわれは学ぶところが大きいと思います。

——職業選択理論がキャリア・カウンセリングやキャリア・ガイダンスの場において広まった理由は何でしょうか。

ホランドはカウンセラーとして青少年や成人と実際に関わりながら、多くの事例を分析し、理論を構築していきました。ホランドが最も重視したのは、個人のために働く実践家（キャリア・カウンセラーや教育者）が理解し、利用できるような理論を構築することでした。その理論がカウンセリングの現場で、より有効に働くように、さらに事例を分析し理論を強化していったからこそ、広まったのだと思います。

——理論を何度も見直していますね。

良い例が、職業領域を表すRIASECの並びの順番です。図2を見てください。理論構築当初は、時計回りでRISECEAの順番で並んでいたのですが、研究の結果、現在の並びに変えたわけです。これは重要な変更で、簡単に言えば「R 現実的領域」と、隣

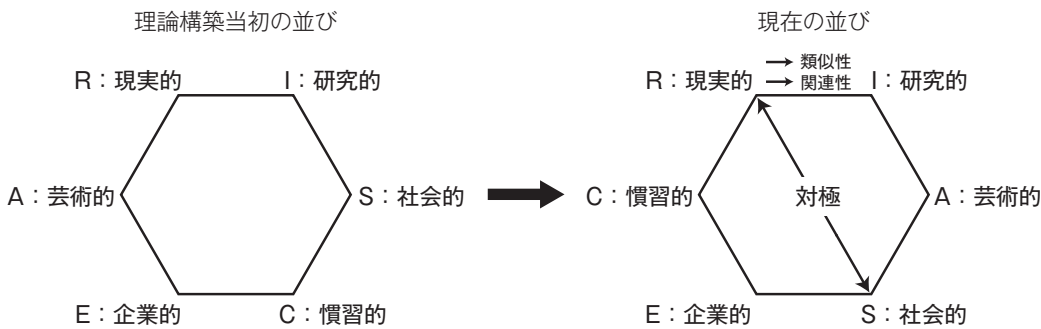


図2

り合った「I 研究的領域」とは類似性・関連性が強く、逆に「R 領域」と対極にある「S 社会的領域」との類似性・関連性は弱いという概念が、ここで確立されたわけです。

この本の序文には「研究者によつて検証されておらず、実践家からも無視

されるような概念構成を付加するより、少数でもいいので、積極的な研究歴に基づく概念構成および考えを採用し続けたいと願つてきた」と書かれていいます。こういう姿勢だからこそ、社会に広く受け入れられたのだと思います。

——アメリカでは、この理論が職業選択におけるゴールド・スタンダードと呼ばれていますね。

決して誇張ではないと思います。彼の理論を使用したツールは、ざっと見ただけで『ONETにおける職業分類』(*1)『コンピュータによるDISSC OVERR システム』(*2)『ストロンク・キャンベル職業興味検査』(*3)『ホランド職業コード辞典』『CPS』『VPI』『SDS』等があります。特筆すべきは、ホランドの開発したツールより、はるか以前からあった、大学生対象の定番のアセスメント・ツールである「ストロンク職業興味検査」(初版は1927年)を、1971年にキャンベルが改訂する際に、ホランド理論の6類型分類を全面的に取り入れて、『ストロンク・キャンベル職業興味検査』としたことで、これは画期的なことだと思います。

——ホランド理論に基づいて作られているアセスメント・ツールは、日本を含め、わかっているだけで26カ国で出版され、利用されています。

前版の『職業選択の理論』では、ホランド理論を基にしたツールを用いて、カナダやオーストラリア等、アメリカと比較的似ている文化圏の国のみにおけるホランド理論の妥当性が検証されました。今版では、さらに広範囲のヨーロッパや、アジア、南米等、アメリカとは文化圏の異なる国々でも、その妥当性と有用性が検証され、支持を得ています。

また、原著第2版から第3版が出版されるまでに10年以上の歳月が流れ、その間に産業構造も大きく変化しました。職業の名称は同じでも実際の仕事内容には変化が見られます。にもかかわらず、さまざまな国や地域で有用性が認められているのは、ホランド理論が類型論を採用しているからだと思えます。パーソナリティ・タイプと

ホランド理論の基本的概念は、次のようなものです。

- 1 私たちの文化圏において大多数の人は、
R 現実的、I 研究的、A 芸術的、S 社会的、E 企業的、C 慣習的
の6つのパーソナリティ・タイプのうちの1つに分類される。
 - 2 現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的という6つの環境モデルがある。
 - 3 人は、自分の持っている技能や能力が生かされ、価値観や態度を表現でき、自分の納得できる役割や課題を引き受けさせてくれるような環境を求める。
 - 4 人の行動は、パーソナリティと環境との相互作用によって決定される。
- (「ホランドの職業選択理論—パーソナリティと働く環境—」 p11-14)

ホランド理論の背景には、以下の6通りの理念があります。

- 1 職業の選択は、パーソナリティ表現の1つである。
- 2 職業興味検査はパーソナリティ検査である。
- 3 職業のステレオ・タイプは、心理学的・社会的に確かで、重要な意味を持つ。
- 4 同じ職業に就いている人々は、似たようなパーソナリティ特性と発達史を有している。
- 5 同一の職業群に属する人々は、似たパーソナリティを持つので、様々な状況や問題に対して、同じように反応したり、特徴のある対人関係を構築するであろう。
- 6 職業的な満足、安定性、業績は、個人のパーソナリティとその人の働く環境との一致度によって決まる。

(同書p19-24)

環境モデルを、6類型という大きなくくりで見ること、普遍性を獲得できただけではないでしょうか。

例えば看護師という職業を例に取ると、仕事の内容は以前とは変わってきて

ていると思います。医師の世界と同じで、職務はどんどん細分化されていますね。しかしその仕事に就く人のパーソナリティ、つまり興味や価値観は共通していると思うのです。「人の役に立ちたい」「病人のお世話をしたい」というように。それは類型論だから適用できるのだと思います。

彼がこの理論を最初に発表したのは1959年ですから実に50年以上も前です。それから延々と研究され、使われ続けているのですから。

——日本におけるホランド理論の広まりは？

VRTを例に説明しますと、私たち研究者が、新版を作成する際に取り入れました^(*)。彼の理論が、学童期の子どもたちのキャリア発達・職業発達を援助する目的に適していると思つたからです。VRTがユニークなのは、仕事の内容を表す項目に対して、興味の有無、自信の有無を回答する形式となつており、単なる興味検査にとどまらない点です。

——VRTは、現在改訂3版となり、大学・短大・専門学校生にも活用の方が広がっています。

(8～9頁「職業レディネス・テストの大学生等への適用について」大学生等に向けた実施のためのガイドブックと職業リストの作成」参照)

ここでアメリカの状況をお話ししますと、ホランドが当初作成した、職業名に対して「興味がある」「興味がない」を回答するテスト(VPI職業興味検査)

査)に、ある時期から大学生でも回答することができなくなつてきたのです。これには、キャリア発達・職業発達の総体的な変化が大きく影響しているわけです。ですから仕事の内容を短文で表して「好き」「嫌い」を回答するテストをホランドは作成しました。つまり日本のVRTと同じですよ。

アメリカでは、今は働き方で「好き」「嫌い」を選択するテストのほうがはるかに広まっています。日本でも同じように、仕事の内容を表す短文に「好き」「嫌い」で回答するVRTの大学・短大での使用が増えているというのは、当然だと思えますね。

コンピュータを使用したガイダンスシステムは、アメリカでは前述のDISCOVERがありました。日本では独立行政法人労働政策研究・研修機構が若年者向け適職診断システムの「キャリア・インサイト」を作成した際に、ホランド理論を取り入れました。

——ホランド自身の職業選択はどうだったのですか？

面白いエピソードがあります。ホランドは、自分ほどの職業領域が一番高いのだからかと考え、自分の開発したテストを受けてみたそうです。するとA領域、つまり「芸術的領域」が一番高かった。ホランドは子どもの頃はピアノニストになりたかつたそうで、まさにこの結果はその通りだと思つたということです。しかし、ピアノの練習を積むうちに、ピアノニストになる能力は

ないことに気づいたそうです。それ興味にとどめよう、と。

結果的に彼は心理学者になりました。そして、給料を貯めて初めて買ったものは、ヤマハのグランドピアノだったそうです。音楽家に興味があつても、能力、いわゆる適性がなかつたので断念したそうです。大学での仕事に疲れて帰宅したときでも、必ずそのピアノを弾いて、明日への活力にしていたのです。

職業選択には必ずしも興味だけではなく、能力やチャンスも必要ですよ。キャリア発達理論の観点からも、この話はカウンセラーの皆様はうなずけるのではないのでしょうか。

なお、この話には続きがあつて、ホランドの娘さんは子どもの頃からそのグランドピアノを弾いていて、音楽の仕事に就いたそうです。

——ホランドが亡くなったときに、アメリカの心理学会が表明した追悼文のタイトルは「六角形は世界を旅する」でした。最後に一言お願いいたします。

実は、彼の職業選択理論をきちんと勉強しようとする人はあまりいません。VRTや「キャリア・インサイト」や、他の職業興味検査等でも彼の理論は盛んに利用されているにもかかわらず、です。読者の方には、ホランドの理論を理解して、少しでもキャリア支援に役立てていただきたいと思います。また、研究者にはホランドの研究者としての姿勢を学んでほしいですね。

*1 『OINETにおける職業分類』(戦前からあるアメリカ労働省の職業名辞典のインターネット版)・アメリカ労働省では、職業を能力面だけでなく、機能面から捉えられるようにする動きが1950年代からあり、当初はData(対データ)・Person(対人)・Things(対モノ)の3面から考えていた。しかしホランド理論の広がりとともに、RIASECという六つの職業領域の考え方を取り入れるようになった。

*2 『DISCOVER』・アメリカで開発された、キャリア・ガイダンスを支援するコンピュータ上のシステム(CACGS)。1960年代に開発され、ホランド理論に基づいて作成されている。

*3 『ホランド職業コード辞典』・アメリカ労働省の『職業名辞典』掲載の職業環境を、ホランドの6類型を基にした職業コードに分類したものである。

日本では職業名に6類型のコードを付加した簡易版のリストが完成した(本誌8～9頁「職業レディネス・テストの大学生等への適用について」大学生等に向けた実施のためのガイドブックと職業リストの作成」参照)。

*4 渡辺氏は、職業研究所(現・独立行政法人労働政策研究・研修機構)在籍時、職業レディネス・テスト(VRT)の開発に携わった。

雇用問題研究会では、『Making Vocational Choices』第2版の邦訳『職業選択の理論』(1985年刊・絶版)に続いて、第3版の邦訳『ホランドの職業選択理論』を発刊いたしました。

また、VRTの普及のためのセミナーも実施しています。