



# 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 RIASEC 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ландの職業選択理論—パーソナリティと働く環境』の翻訳者の一人である、筑波大学名誉教授 渡辺三枝子氏に話をうかがつた。

——本書の翻訳の経緯を教えてください。

ホланд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、改訂していました。

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llandの理論について、このたび刊行された彼の著作『ホllandの職業選択理論—パーソナリティと働く環境』の翻訳者の一人である、筑波大学名誉教授 渡辺三枝子氏に話をうかがつた。

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・スーパー博士も、退職後、一カウンセラーに戻り、実践を続けるとともに、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llandはスーパー博士とは異なる視点で職業行動の理論研究を提唱しましたが、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lland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つてもいいでしょう。

ホllandは多くの研究論文は残していますが、著作としては『Making Vocational choices』1冊で、その後の12年間にわたる実証研究を掲載し1冊を2回改訂しました。改訂のたびに、ホlland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lland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が、「個人と環境との相互作用」を示す実践上の応用(第9章)には、新たな「キャリア介入およびキャリア・チエンジの理論」が加えられています。まさに、わが国でもキャリア形成が叫ばれていますが、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ていました。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llandの理論家としての研究過程を追踪し、その後、多方面で行われてきた研究成果を知ることは、ホllandの理論とアセスメントの活用に携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つたため、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、どのような点でしょうか。

理論自体は変わっていません。どちらかといふと実証研究の結果、「RIASEC」の6類型論は強固になつたと言つてよいでしょう。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lland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lland理論の世界での適応可能性を示していると言えます。

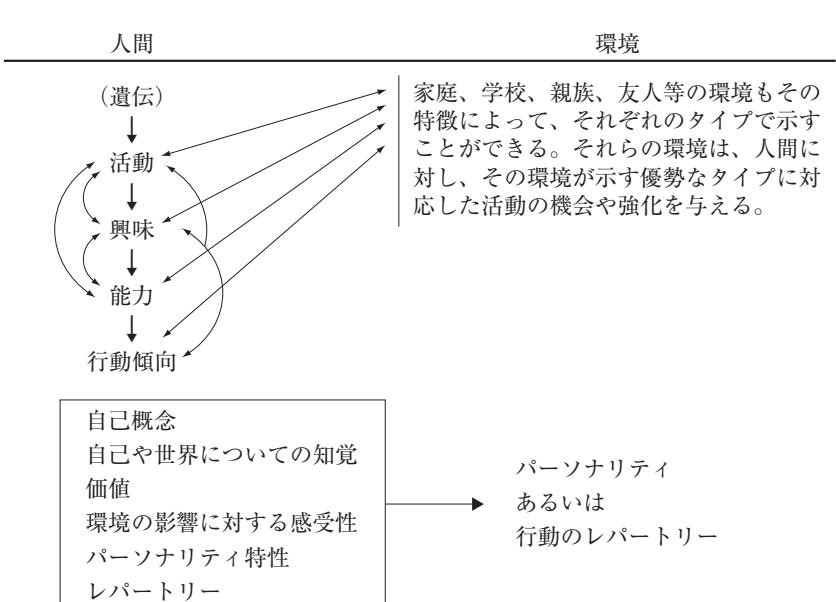
実践上の応用(第9章)には、新たに「キャリア介入およびキャリア・チエンジの理論」が加えられています。まさに、わが国でもキャリア形成が叫ばれていますが、今まで、主に学生を中心とした若年者への適応として考えていました。かなり普遍的な理論が、アメリカにおいては、かなり普遍的な理論のよう

みどり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・ラインボーン」はよく引用されます。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关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はずです。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、その当時を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。

良い例が、職業領域を表すR-IAS EC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



注：発達は通常、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。

——学者・研究者としてのホランドについて、どのようにおうそじうそしゃいますか。

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

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ландの理論は大きな意味をもつていると思われます。

——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、その当時を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。

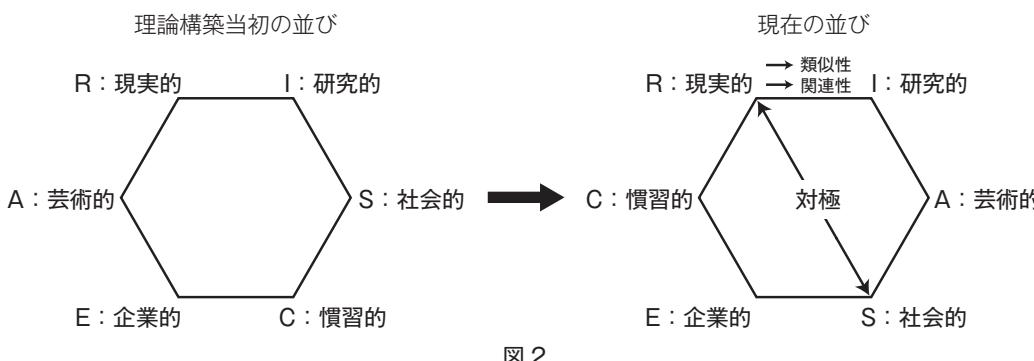
良い例が、職業領域を表すR-IAS ECの並びの順番です。図2を見てください。理論構築当初は、時計回りですが、研究の結果、現在の並びに変えたわけです。これは重要な変更で、簡単に言えば「R 現実的領域」と、隣

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方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。

——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つ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、理論を構築していくました。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くたからこそ、広まつたのだと思います。



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「研究者によっ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、少數でもいいので、積極的な研究歴に基づく概念構成および考え方を採用し続けたいと願つてきた」と書かれていました。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『O-NET』における職業分類<sup>(\*)1</sup>『コンピュータによるD-ISC OVERシステム』<sup>(\*)2</sup>『ストロング・キャンベル職業興味検査』<sup>(\*)3</sup>『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により、はるか以前からあつた、大学生対象の定番のアセスメント・ツールである「ストロング職業興味検査」(初版は1927年)を、1971年にキャンベルが改訂する際に、ホланд理論の6類型分類を全面的に取り入れて、「ストロング・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ланд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ланд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みににおけるホланд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。

ホланд理論の基本的概念は、次のようなものです。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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ландの職業選択理論—パーソナリティと働く環境—』 p11-14)

ホланд理論の背景には、以下の6通りの理念があります。

- 職業の選択は、パーソナリティ表現の1つである。
- 職業興味検査はパーソナリティ検査である。
- 職業のステレオ・タイプは、心理学的・社会学的に確かに重要な意味を持つ。
- 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。
- 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。
- 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類型という大きくかくわらず、さまざまな国や地域で有りで見ることで、普遍性を獲得できます。環境モデルを、6類型という大きく用性が認められているのは、ホландのではないでしょうか。  
例えは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います。パーソナリティ・タイプと、仕事の内容は以前とは変わって

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て、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。

――日本におけるホーリ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(\*4)。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、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。

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、当然だと思いますね。

「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D-SCOOPERがありましたが、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、ホーランド理論を取り入れました。

——ホーランド自身の職業選択はどうだったのですか?

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がありましたが、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、ホーランド理論を取り入れました。

なく、能力やチャンスも必要ですね。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づけるのではないかでしょう。

なお、この話には続きがあつて、本ランドの娘さんは子どもの頃からその「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。

——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

のではないでしようか。

なお、この話には続きがあつて、本  
ランドの娘さんは子どもの頃からその  
グラン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

\* 3 「ホー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、ホーランドの6類型を基にした職業コードに分類したもの。

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）。

\* 2 「DISCOVER」・・アメリカで開発された、キャラリア・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

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ってきたので

ないことに気づいたそうです。それで  
趣味にとどめよう、と。

趣味にどどめよう、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。音楽家に興味があるても、能力、いわゆる適性がなかったので断念したそうですが、大学での仕業を能力面だけでなく、機能面からも捉えられるようにする動きが1950年代からあり、当時はData（対データ）・Person（対人）・Things（対モノ）の3面から考えていました。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。

(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)

――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場が広がっています。

「」でアメリカの状況をお話しあしますと、ホーランドが当初作成した、職業名に對して「興味がある」「興味がない」を回答するテスト（VPI—職業興味検

ンドは、自分はどの職業領域が一番高いのだろうかと考え、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」が一番高かつた。ホランドは子どもの頃はピアニストになりたかったそうで、まさにこの結果はその通りだと思つたといふことです。しかし、ピアノの練習を積むうちに、ピアニストになる能力は

勉強しようとする人はあまりいません。しかし、VR-Tや「キャリア・インサイト」、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、ホー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ですね。また、研究者にはホーランドの研究者としての姿勢を学んでほしいですね。

『雇用問題研究会』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『ホーリーの職業選択理論』を発刊いたしました。

また、VETの普及のためのセミナーも実施しています。

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』(1995年刊・絶版)に続いて、第3版の邦訳『ホーリーの職業選択理論』を発刊いたしました。

また、VETの普及のためのセミナーも実施しています。

\*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。

コードに分類したもの。  
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89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）。