

キャリアコンサルティング これまでとこれから

『キャリアコンサルティング 理論と実際』5訂版 出版記念講演会より

雇用問題研究会では、『キャリアコンサルティング 理論と実際』の5訂版の発刊にあたり、著者の木村周氏をお迎えし記念講演会を開催いたしました。第1部では木村氏と親交の深い労働政策研究・研修機構の下村英雄氏の講演、第2部で木村氏の講演、第3部では両氏の対談が行われました。当日の様様を要約してお伝えします。

第1部 ● 下村英雄氏 講演

社会正義の キャリアコンサルティング論

社会正義、この言葉を本日皆様にご
ひお伝えし、記憶に留めていただき、
お持ち帰りいただきたいと思っていま
す。その理由は大きく二つあります。
一つめは、この社会正義 Social Justice
という言葉を用いて、現在世界中の
キャリアコンサルティングの研究者が
議論をし、論文を書き、研究をしてい
る状況があるからです。もう一つ、い
ささか私的な理由として、木村先生か
ら教えていただいたキャリアコンサル
ティングの本質、あるいは木村先生が
根底に持っている価値観、そうしたも
のこそ、まさに社会正義なのではない
か、と考えているからです。

● 世界的な問題意識の高まり

その背景には、2000年前後から
日本においてはもちろん、世界中で格
差・不平等・貧困等に関する問題意識
が高まったという状況があります。こ

れは先進各国に共通の動向であると言
えるかと思えます。そして、この問題
への対応がキャリアアカウンセリングの
実践場面でも必要だと認識されるよう
になったわけです。そのため、日本の
みならず世界各国で Social Justice と
いうキーワードが入った論文、論考が
書かれるようになりました。

● 多文化キャリアアカウンセリング論

社会正義のキャリアアカウンセリング
論の第一段に、多文化キャリアアカウンセ
リング論というものがある。90年代以降にあ
りました。日本にほとんど紹介されて
いない理論的なアプローチなので、併
せてご紹介させていただくことが多い
です。これは、スーパードの有名なキャ
リアレインボーに対する批判から始
まっているアプローチです。キャリアア
レインボーでは、人は様々な役割をい
くつか交互に変えながらキャリア発達

下村英雄氏

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
キャリア支援部門 主任研究員

しもむら・ひでお ● 筑波大学大学院博士課程心理学研究科
修了。博士（心理学）。専門はキャリアガイダンス政策論、
キャリア心理学。著書に「新時代のキャリアコンサルティング」
（共著・2016）、「成人キャリア発達とキャリアガイ
ダンス」（2013）、「キャリア教育の心理学」（2009）等。産業
カウンセラー、2級キャリアコンサルティング技能士。



していく、とされているわけですが、果たしてこういう順風満帆なキャリア発達というものが誰にとっても可能であるのか、という批判が盛んになされました。

スーパードのキャリア発達理論は所詮、白人で／大卒で／男性で／正社員で／大企業に勤めるような順風満帆なキャリアの上昇といったものが可能な、そうした人に限られるのではないか。非白人で高学歴でもなく女性で、さらには非正規就労をしていたり中小企業に勤めている場合、そうそうまくキャリアアレインボーのようなキャリア発達が可能なのか。こうした批判が世界中でなされるようになったわけです。

有名な「Forgotten Half」（忘れられた半分）という論文も出されます。われわれキャリア発達、キャリアアカウンセリングの研究者は、いわば順風満帆な上半分のみを対象に研究活動、実践活動をしてきたのではないか。われわれが忘れていた下半分というのがあるのではないか。こうした反省がなされるようになったのです。

●イデオロギー問題

あるいはまた、キャリア発達、キャリアアカウンセリングといっても、われわれは無意識のうちに競争に駆り立て、適応を強いるような、そういう働きをしてきたのではないか。そのような批判が、ヨーロッパの研究者を中心

に出されるようになります。適材適所でその人に合った職業に就かせ、キャリア発達を順風満帆に送らせる。それはもちろんいいことではありますし、今後われわれはそれを目指すべきではありませんが、そこには何か無反省に競争に駆り立てている面があるのではないか。もちろんそれでうまくいっている人はそれでいいわけですが、そこからはそこらこぼれ落ちた人、残念ながらうまくいかなかった人に対する対応も十分に考えていくべきではないのか。こうしたキャリアアカウンセリング、キャリアアガイダンスの背景にあるイデオロギーが問題にされるようになったわけです。そのため、「市場原理に基づいたキャリアアガイダンスから社会福祉的なキャリアアガイダンスへ」ということを訴える研究者もいます。

●時代とキャリアアカウンセラー像

こうした欧米などからの批判を受けて、キャリアアカウンセリングを専攻する人間は、もう少し社会問題に敏感になり、それに対応した活動をしていくべきなのではないのか、といった議論も生まれてきます。

社会が比較的安定していて、個人の自己実現、好みや価値観を実現させることが重要であった時代もあった。しかし、1990年代以降さらには2000年代以降、社会の状況がより一層不安定で流動的で過ごしにくい環境になってきている。そういう認識の

下ではむしろ社会にもう少し目を向けて個人を支援していくべきなのではないか、こうした反省、議論が生まれてきた。これが社会正義のキャリアアコンサルティング論の背景です。

そして、その際よく言われるのが、そもそもパーソンズからして社会問題に極めて敏感な実践者だったではないか、ということ。パーソンズは当時のアメリカにおいて、ヨーロッパから渡ってくる移民の若者に対するキャリアアガイダンスから始めたということ。これは有名な話です。その初心に立ち返る、キャリアアガイダンス、キャリアアカウンセリングはもともとそういうDNAを持っているのだから、そこに戻ろうではないか、そういった議論がなされるようになりました。

●OECD、ILO、世界銀行による三つの目的

こうした動向を受けて、OECD（経済協力開発機構）やILO（国際労働機関）や世界銀行などの国際機関においても、キャリアアガイダンスをもう少し幅広くとらえるという議論が出されるようになってきています。例えばこれら三つの国際機関が、キャリアアガイダンスの目的とは何かという報告書を出していますが、いずれも次の三つをキャリアアガイダンスの目的として採用しています。

一つには労働市場。人と職業をマッチさせるといって役割がキャリアアガイダ



ンスにある、と。われわれもよく理解できるところです。そして、その前段で教育訓練にも同じことが言えるのではないかと。本人がやりたい勉強をしたほうが身にも付くだろうし、職業能力も身に付くだろう、だから教育訓練についても適材適所でうまくマッチさせてあげること、これがキャリアアガイダンスの目的ではないか。ここまでは普通われわれが考えるところであり、まずけれども、さらに進んで社会正義、社会的な平等などもキャリアアガイダンスの目的として十分考えうるし、考えるべきであるという議論をしているのです。

それは、どういう理屈なのか。少し各報告書から抜粋しますが、例えばOECDでは「キャリアアガイダンスは平等という目標に貢献しうるのだ」。従来、労働市場のミスマッチの是正が目

的とされてきましたが、その後教育・訓練・学習への適切なガイドも目標とされた。さらに現在は、社会的な平等や社会的な包摂、さらには貧困、格差、犯罪などの防止も目的に含められるに至った、ということです。もう少し私なりに解釈をして申し上げますと、何もキャリアアゲンダが適切に提供されなければ、貧困層として育った若者は十分な選択肢も与えられず、十分に能力を発揮できない職業に無理やり押し込められることとなります。しかし、われわれのようなキャリアアゲンダ、キャリアアカウンセリングを専攻する者が、適切に支援を行い、その子に合った職業能力を身に付けさせ、そして適切に進路選択をさせれば、十分に能力を発揮する職業に就くことができる。もちろん生産性も上がります。どの若者もそういった支援を適切に受けることができれば、すべての若者が自分の力を発揮するような活動、職業行動をしていくことができる。こうして、みんなが生活に十分な収入を得ることで社会は安定していく。そしてこれが仮に果たされない場合、不満足な職業に就き、貧困、格差、そしていずれは犯罪などへ向かっていくのではないのか。この節目、分岐点にキャリアアゲンダ、キャリアアカウンセリングは立っているのだ、そういう問題認識がある、ということです。

世界銀行では、さらにもう一歩進んで「キャリアアゲンダは自分の人生

を自分で決める権利を促進するものであり、したがって民主主義的な社会の重要な政策手段となる」とまで言っています。民主主義を下支えするようなツールであるという指摘です。

ILOにおいても「周回のリスクの高い対象層の教育、訓練、雇用への再統合を促す。排除された対象層を、一般的な訓練プログラムや労働市場サービスに統合する」と言っています。周辺の排除された層の人たちをも一度社会の中に入れ込むことを促そうじゃないか、と。

国際機関が、このような形でキャリアアゲンダ、キャリアアカウンセリングの意義を幅広く解釈し、社会全体に役立つもの、さらには民主主義、民主社会を下支えするものとして問題提起をしているのです。

●日本での周辺層の相談ニーズ

これが、日本においてどれくらいリァティを持つのかということですが、一例としてグラフをお示します(下図)。これは木村先生と一緒に調査研究を行ったデータの一つですが、中小企業で働く従業員の皆さんへの「今何か職業やキャリアの専門家に相談したいことはありますか」という質問に対して、「ある」と答えた人の割合です。一目ご覧になっておわかりいただけるように、若年層ほど、また女性ほど相談ニーズが高い。これは一例ですが、実際にはどのような調査、

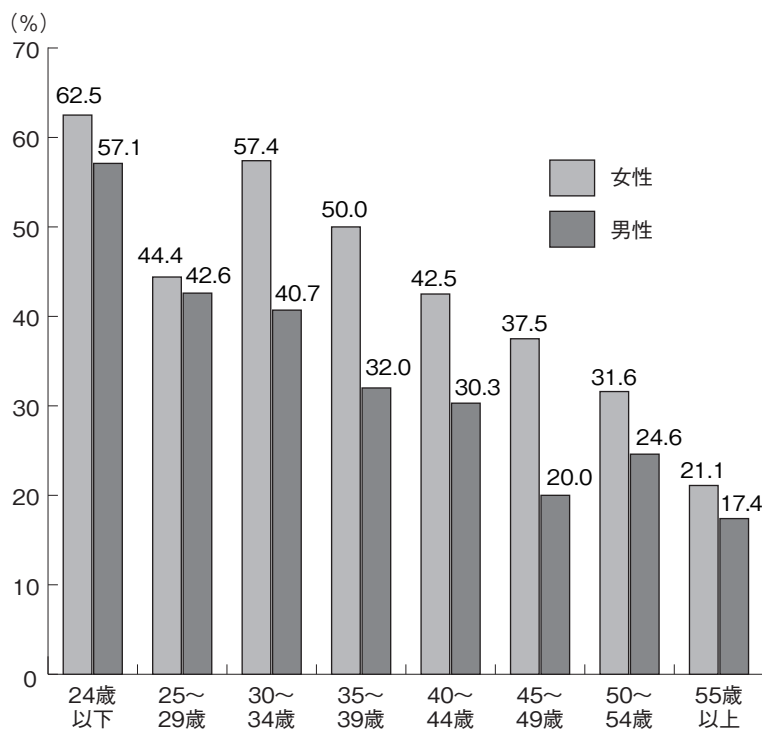
対象層で行ってもだいたいこのような結果になるということが知られています。これを社会正義のキャリアアカウンティング論の観点からみると、やはり企業にあって、組織文化の中心である中高年男性に比べて周辺の、もしくは少数派になりやすい若年層、女性において相談ニーズが高いと考察することができます。

もう一つ、分析によれば、正社員よりは非正社員のほうが相談ニーズが高いということもわかっています。このように、周辺の対象層において相

談ニーズが高いことから、やはり日本においても、社会正義のキャリアアカウンティング論、ガイドン論が成り立つ余地があるということが可能性として見えてくることになります。

さらにもう一歩推し進めると、これまで別個に論じられてきたダイバーシティの問題、若年不安定就労、いわゆるブラック企業等、様々な社会問題がありますが、これらを社会正義という一つの価値、考え方の下に統合し、すべてをひくくるめてキャリアアカウンティング、キャリアコンサルティング

●中小企業で働く従業員の相談に対するニーズ 年齢別・性別の傾向



木村・下村・古山・松原・渡邊 (2007) 「人を育てる中小企業一現場力の源泉は産業カウンセリングにある」より

グの仕事として考えていいこうではないか、というアプローチが成り立つことがご理解いただけるのではないかと思います。

●『キャリアコンサルティング 理論と実際』と社会正義

さて、今日は木村先生の『キャリアコンサルティング 理論と実際』5訂版の出版記念講演会であるわけですが、冒頭申し上げましたとおり、現在まで5訂まで版を重ねたこの著作の中に、やはり「社会正義」の思想が根底に流れていると言えるのではないかと考えています。

例えば、5訂版の中で新しく章が設けられた中小企業で働く人々への眼差し。中小企業にこそ「働くこと」と「人材育成」の原点がある、といったことが書かれてありますけれども、これはずっと以前から木村先生がお話をされていることの一つでもあります。木村先生が筑波大学に在職中、旋盤工であり小説家である小関智弘さんをキャリア教育学会にお呼びして、「働くことは生きること」という基調講演をお願いしています。木村先生が当時よく話をされていた方ですね。昔から中小企業で働く人々を大切にしようという思想が濃厚にあった。

さらに快適職場ということにもずっと以前から力を注いでこられています。私がまだ20代の頃、木村先生に連れられて研究会に参加させていただ

き、一緒に快適職場の尺度なども作成しましたけれども、特にソフト面で職場環境を改善しなければならぬ、キャリアコンサルティングとともに快適職場というものを導入しなければならぬ、との指摘をされてきました。

そして最近、木村先生が特に強調してお話をされるようになってきているのは、「労働の人間化」ということです。労働においては、変化、学習、自律性、他人との協力関係、社会的意義、成長、これらを重視しなければならぬ。キャリアコンサルティングを考える際にこうしたことをわれわれは基本的な価値観として考えていかなければならない、ということを強調してお話をされています。

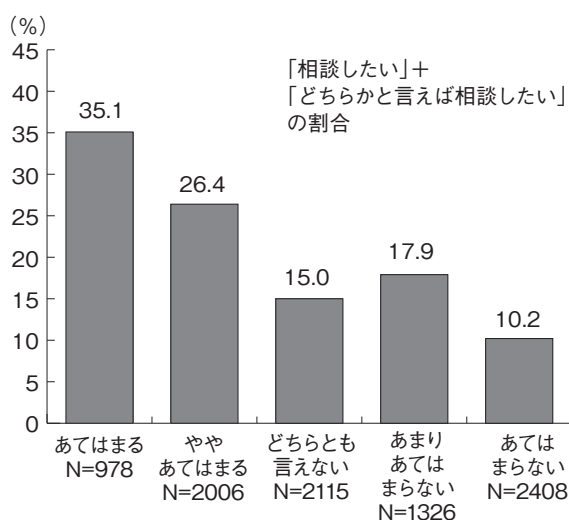
キャリアコンサルティングをまだ受けたことがないという人に対して、「どれくらい相談したいと思いますか」と尋ねた調査の結果を示すグラフを見てみます。「十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている」わけではない方では、相談のニーズが10%に留まっているのに対して、「十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている」と答えている方では「相談したい」というニーズが35%まで高まっているのがわかりただけかと思えます。もう一つ、「会社に『使い捨て』られそうな気がする」と答えている場合には実に39.7%にも相談ニーズが高まっています。いずれも、木村先生が注力されてきた快適職場、あるいは労働の人間

化と密接に関連しているものであるということがご覧いただけるかと思えます。

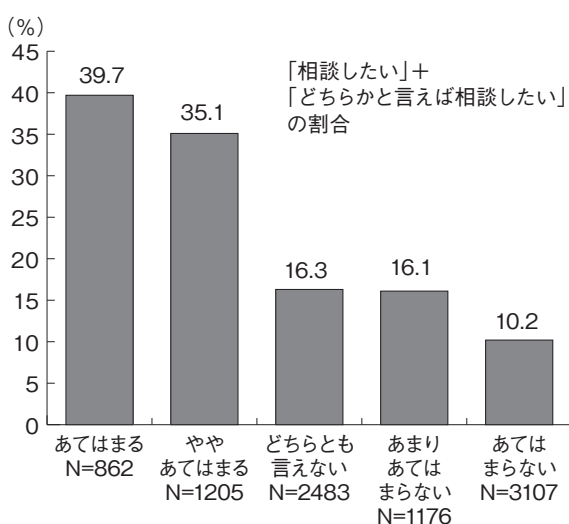
快適職場、あるいは労働の人間化は、現在の職場環境、キャリア環境にあっても不可欠のものであって、これからの社会正義のキャリアコンサルティングの重要な基盤となるものであろう、と私も考えております。

本日、社会正義という言葉キーワードにお話をさせていただきましたけれども、今後皆様のキャリアアカウンセリング、キャリアコンサルティングの日々の活動の中で、ぜひお考えを深めていただければと思います。

●十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている



●会社に「使い捨て」られそうな気がする



労働政策研究・研修機構 (2017) 「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」労働政策研究報告書No.191より