

I キャリア支援と就職支援の関係(キャリア支援の重要性)

1 定義

(1) キャリアとは

- ① 人生を構成する一連の出来事
- ② 自己発達の全体のなかで、労働への個人の関与として表現される職業と、人生のほかの役割ととの連鎖
- ③ 青年期から引退期に至る報酬、無報酬の一連の地位
- ④ それには学生、雇用者、年金生活者などの役割や、副業、家族、市民などの役割も含まれる

(スーパー。D. E 「職業指導の再定義」

(2) キャリア・ガイダンス

職業指導 (Vocational Guidance) の定義

「個人が、一つの職業を選び、それに向かう準備をし、それに入り、そのなかで進歩するのを援助する課程である (要旨)」(NVGA 1937)

キャリア・ガイダンス (Career Guidance) の定義

「個人が、自分自身と働く世界における自分の役割とについて、統合されかつ妥当な映像を発展させ受容すること、この概念を現実には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あるように、自己概念を現実には転ずることを援助する過程である」(スーパー, D E 1957)

(3) キャリア・カウンセリング

「職業、キャリア、生涯キャリア、キャリアに関する意志決定、キャリアの計画そのほかキャリアに関する諸問題やコンフリクトについて、資格を持つ専門家が、個人または集団に働きかけ、援助する諸活動である」(NVGA 1982)

2 キャリア・ガイダンスの現場

2-1 学校教育

(1) 学校進路指導と職業相談

「社会に必要な職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度および個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと」(学校教育法第 46 条 中学校の教育目標)。
(小学、高校、大学についても、それぞれ発達段階に応じ、規定がある)

(2) キャリア教育

「初等中等教育と中等教育との接続の改善について」(平成 11 年中教審答申)

①学校と社会、学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育を、小学校段階から発達段階に応じて行う必要がある。

②キャリア教育の実施にあたっては、家庭・地域と連携して体験的な学習を重視する必要がある。

③学校ごとに目標を設定し、教育課程に位置づけ計画的、組織的に行う必要がある。

(その他「国立教育政策研究所の教育すべき能力・平成 14 年、平成 23 年中教審答申などがある)

2-2 職業指導と職業紹介

(1) 職業指導を行う必要のある者

「公共職業安定所は、身体又は精神に障害のある者、新たに職業に就こうとする者、その他職業に就くことについて特別の指導を加えることを必要とする者に対し、職業指導を行わなければならない」(職業安定法第 22 条)

(2) 職業指導の内容

「職業に就こうとする者に対し、その者に適当な職業の選択を容易にさせ、その職業に対する適応性を大ならしめるために必要な実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により職業の選択を要因させ、その職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう」(職業安定法第 4 条)

(具体的展開は、高齢者、障害者、女性、派遣労働者、介護労働者など対象別に関係法、職業紹介要領などによって詳細に定められている)

2-3 労働者の職業能力開発

(1) 職業能力開発の基本理念

「労働者は、その職業生活の設計が適切に行われ、並びにその設計に即した能力の開発及び向上並びに転職に当たっての円滑な再就職の促進その他の措置が効果的实施されることにより、職業生活の全期間を通して、その職業の安定が図られるように配慮されるものとする」(雇用対策法第 3 条)

(2) キャリア・コンサルティングとは

「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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、個別の希望に応じて実施される相談その他の支援をいう」(第 7 次、8 次職業能力開発基本計画)

Ⅱ キャリア支援と職業指導、職業紹介の諸理論

1 職業選択理論

(1) 特性因子理論

自己理解、職業理解、マッチングの 3 つの要素の理解と実践（パースンズ Parrsons,F）

①自分自身、自己の適性、能力、興味、希望、資質、限界その他の諸特性を明確に理解すること。

②様々な職業や仕事について、その仕事に求められる資質、成功の条件、有利な点、不利な点、報酬、就職の機会、将来性などについて知識を得ること。

③上記の 2 つの関係について合理的な推論を行い、マッチングすること。

(2) 意志決定・期待理論

キャリアの選択は、キャリアに関する意志決定の連鎖的な課程である。
意志決定の要因重視理論と、意志決定のプロセス重視理論がある。

2 構造理論

(1) 心理学的構造理論

構造理論の基本は「人と環境の相互作用」を重視する。

心理学的構造理論はこのうち人間のほうを重視するのが「心理学的構造理論」である。

精神分析学をベースにして、こころの構造と職業分類を関係づける（ロー Roe,A）

防衛規制の「昇華」のメカニズムを使って説明する理論など。

「ホランド (Holland,J.L.) の理論」

①現代の文化では、多くの人々のパーソナリティは次の 6 つの類型に分けられる。

現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、習慣的

②同時に、われわれが生活する環境も、上記の 6 つに分けられる。

③個人は、自分の役割や能力を発揮し、価値観や態度を表現し、かつ自分に合った役割や課題を引き受けさせてくれる環境を探し求める。

④個人の行動は、そのパーソナリティと環境の特徴との相互作用によって決定される。

この理論を背景にして V P I 職業興味検査が開発され、広く利用されている。

(2) 社会学的構造理論

人間と環境のうち、環境のほうを重視するのが「社会学構造理論」である。

「機会遭遇理論 (chance encounter theory)」 (バンデューラ Bandura,A)

「個人があることを選択できるかどうかは、機会に出会うかどうかである。個人が機会をどうとらえるかを支援するのがキャリア・ガイダンスである」

人間側の要因：入職スキル、情緒的連帯感、価値観、個人的立ち位置。

社会的要因：報酬、典型的環境、情報、個人との距離、心理的密着性。

「ブランドハップンスタンス理論」(クルンボルツ Krumboltz, J.D)

「職業選択行動は学習の結果であって、過去に起こった出来事と将来起こるかもしれない出来事を結びつけて解釈した結果である」

環境を広く考える。家族、学校、職場、地域、社会的規範、文化、国家、民族など。

3 職業発達理論

(1) ギンズバーグの発達研究

「現象論的自己理論による職業的発達理論」(ギンズバーグ Ginzberg, E. et al)

- ①職業選択は、一般に1年以上もかかる発達のプロセスである。
- ②そのプロセスは、非可逆的である。
- ③そのプロセスは、個人の欲求と現実の妥協（最適化）を持って終わる。
- ④職業発達段階は、空想期（11歳以下）、試行期（11～17歳）、現実期（17～20歳）に分かれ、探索、結晶、特殊化の段階をとって展開する。

(2) スーパーのキャリア発達理論の体系化

スーパー (Super, D.E.) は、職業的発達理論の基礎的原理を「職業的発達の12の命題」としてまとめ提示した。

「職業的発達の中核となるものは自己概念である。職業的発達は自己概念を発達させ、それを実現することをめざした漸進的、継続的、非可逆的なプロセスであり、妥協と統合のプロセスである」

「職業的発達段階」、「キャリア・レインボウ」などの優れた概念を提示した。

4 新しいキャリア理論

(1) ブランドハップンスタンス理論

、個人から幅広い機会、偶然、社会などへの拡大。

(2) ナラティブ・アプローチ（構築理論）

キャリアを小説、物語としてとらえる。

「キャリアは、ノンフィクションの仕事経験小説であり、それは他の小説や物語と共通するいくつかの要素によって構成される」(ジェプソン Jepsen, D.A.)

- ①キャリアには著者がいる。
- ②キャリアは、時の経過とともに発展する。
- ③キャリアはある場所を舞台として展開する。
- ④キャリアには、主役のほかに脇役としての人々が登城する。
- ⑤キャリアには筋書きがある。筋書きには、解決を迫られる問題の発生、問題解決方策

の活用、主役の行動が不可欠である。

⑥キャリアには、いかんともしがたい障害、重大な事故が伴う。

(3) 社会的文脈の重視（文脈理論）

OECD, ILO, EUなど国際機関の提案

- ①ガイダンスの内容から実施体制へ
- ②ガイダンスの役割や機能の拡大
- ③ガイダンスの目標や目的の拡大

Ⅲ キャリア支援と職業指導、職業紹介の実際

1 キャリア・ガイダンスの6分野

①自己理解の支援：個人が進路や職業、キャリア形成に関し、「自分自身」を理解するよう援助すること。

②職業理解の支援：個人が進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容を理解するよう援助すること。

③啓発的経験の支援：個人が選択や意志決定をする前に、やって見ることを支援すること。

④カウンセリング：キャリアに関するカウンセリングを行い、キャリアの選択、意志決定、方策の実行の支援を行うこと。

⑤方策の実行：進学、就職、転職、キャリア・ルートの変更、退職など意志決定したことを実行することを援助すること。

⑥追指導・職場適応の支援：選択し、実行されたキャリアへの適応を支援すること。

2 自己理解とテスト（アセスメント）

(1) 自己理解の意義

「自分自身を分析し、それを統合し、それを描写すること」

(2) 自己理解の内容

「標準的な内容」

- ①潜在的な能力（職業適性）、②獲得された能力（専門知識、技術、技能）
- ③受けた教育、訓練、④個人的特性（興味、パーソナリティ、価値観）
- ⑦余暇活動、そのほかの生活活動、
- ⑧個人をめぐる諸条件（所属組織の諸条件、家族関係、地域の条件など）

「スーパー (Super,D.E.) の職業的適合性」

- ①能力：適性、技能 ②パーソナリティ (適応、価値観、興味、態度)
「アメリカ労働省 O'Net System の自己理解」(省略)

(3) 自己理解の方法

○キャリア・ガイダンスに直接使用されているテスト

「厚生労働省一般職業適性検査 (GATB:General Aptitude Test Battery)」

職業適性の測定、45 歳未満

検査の構成：15 の下位検査 (11 種の試筆検査、4 種の器具検査)

測定項目 (適性能)：知的能力 (G)、言語能力 (V)、数理能力 (N)、書記的知覚 (Q)
空間判断力 (S)、形態知覚 (P)、運動供応 (K)、指先の器用さ (F)、
手腕の器用さ (M) の 9 性能。

評価：GATB 結果整理票、GATB の適性職業群整理票が作成される。

「職業レディネス・テスト」中学生、高校生対象

職業レディネスの測定。個人の根底にあつて職業選択に影響を与える心理的なかまえ。

検査の構成：基礎的志向性、職業興味、職務遂行の自信度

検査の形式：ペーパー・テスト

結果の評価と活用：被験者自身による集計と、結果の見方生かし方の活用

「VPI 職業興味検査」

職業興味の測定 大学生、45 歳まで。

検査の構成：職業興味 (現実的 R、研究的 I、芸術的 A、社会的 S、企業的 E、慣習的 C)

興味の傾向 (自己統制、男性一女性傾向、地位志向、希有反応、黙従反応)

結果の評価と活用：VPI プロフィール、興味の 6 角形、興味による職業分類。

「カード式ガイダンス・ツール」(VRTカード、OHBYカード)

VRT 検査の職業を、仕事の内容、職業名別にカード化して、興味 (やりたい、どちらでもない、やりたくない)、自信を (自信がある、どちらともいえない、自信がない) を選択させる。

手順：①分類カードのセット、②分類方法の説明、③分類セッションの開始、

④カードの手渡し、⑤カードの分類、⑥分類セッションの終了

結果の整理・解釈：「結果・整理シート」を使用して、ホルランドの 6 分野の説明、また、「やりたい」の山に分類された職業の仕事の内容を理解させる。

「OHBYカード」

代表的職業情報「職業ハンドブック (Occupational Outlook Handbook)」の内容を、カードソート作業を通じてクライアントに理解させるツールで、作業手順は、基本的には

VRTカードのやり方と同様である。対象は児童、生徒、若年者、中高年齢者などに使用できる。

「コンピュータ・システム（CACGS Computer Asisted Career Gudance System）による自己理解」（キャリア・インサイト）

コンピュータ上の作業により適性診断、総合評価、職業情報、キャリア・プランニングを行う自己理解、職業理解、キャリア計画を同時に行う総合システム。

Ⅲ キャリア・カウンセリング、職業相談の実際

1 カウンセラーの基本的態度（ロジャーズ Rogers,C.R.）

- ①カウンセラーは、クライアントに対して無条件の肯定的関心をもつこと（受容的態度）
- ②カウンセラーは、クライアントの内的世界を共感的に理解し、それを相手に伝えること（共感的理解）
- ③カウンセラーは、クライアントとの関係において心理的に安定しており、ありのままの自分を受容を受容していること。（自己一致、誠実な態度）

2 キャリア・カウンセリングの実際（システムテック・アプローチ）

- ①カウンセリングの開始：カウンセリング関係を樹立する。温かい雰囲気の中で、クライアントが安心して話ができる信頼関係を樹立する。
- ②問題の把握：来談の目的、何が問題なのかを明確にする。それをカウンセラーとクライアントが相互に確認し、その問題の解決のためにクライアントが行動する意志を確認する。
- ③目標の設定：解決すべき問題を吟味し、最終目標を決定する。
- ④方策の実行：方策を選定し、実行する。
- ⑤成果の評価：実行した方策とカウンセリング全体について評価する。
- ⑥カウンセリングとケースの終了：カウンセリングを終了することを決め、クライアントに伝える。成果と変化を相互に確認する。相互に了解のうえカウンセリングを終了する。
- ⑦カウンセラーの自己評価：カウンセリングの結果、プロセス、支援の方法などを自己評価して、記録する。

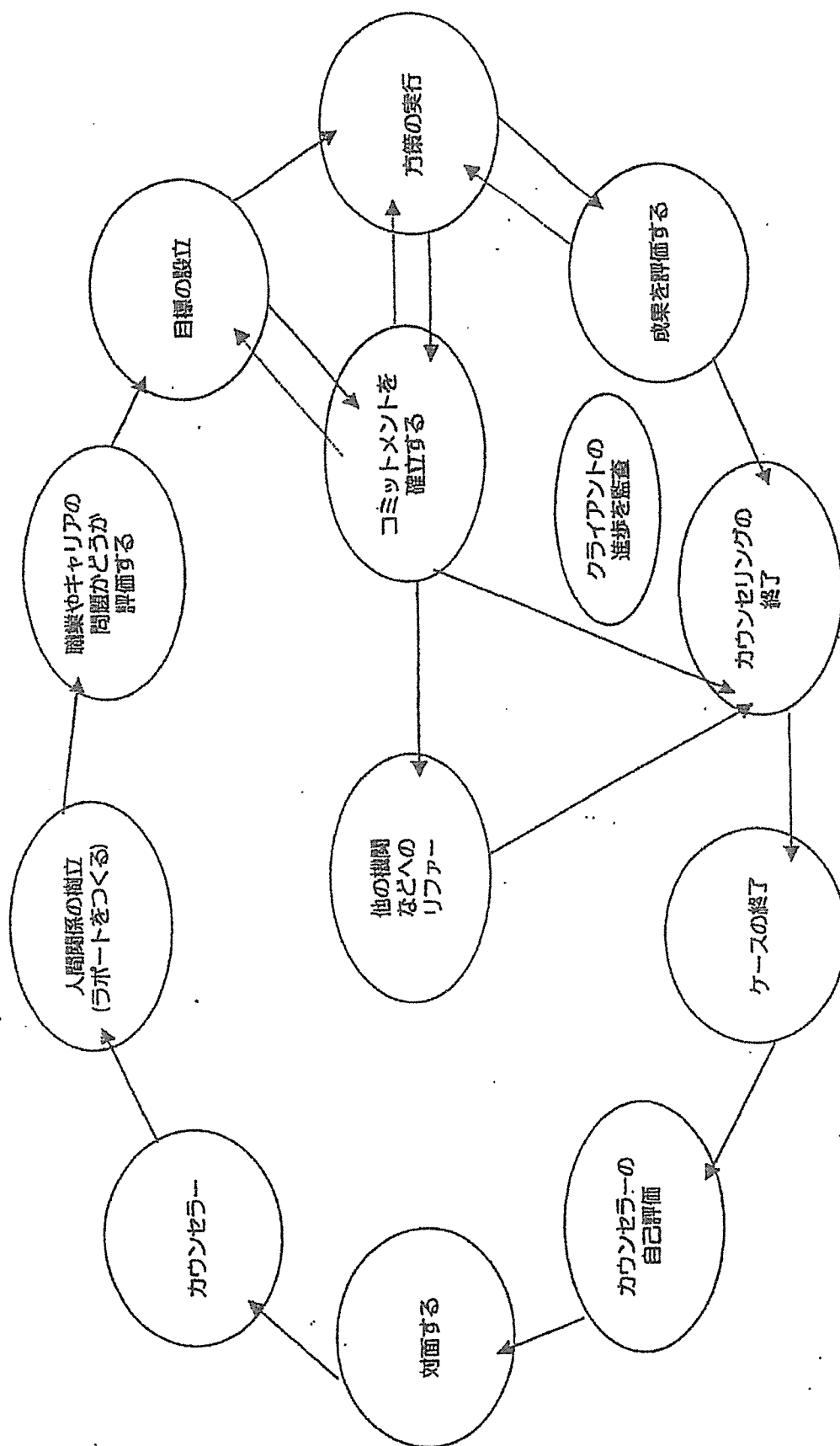
（図表 1 参照）

3 ハローワーク窓口における求職者サービスの流れ（図表 参照）

<引用・参考文献>

- 1 木村周 2013 キャリア・コンサルティングー理論と実際 （一社）雇用問題研究会
- 2 （独）労働政策研究・研修機構 2012 キャリア形成支援における適性評価の意義と方法 （独）労働政策研究・研修機構
- 3 厚生労働省職業安定局 一般職業紹介業務取扱要領 厚生労働省職安局（旧版）

図表1 システムティック・アプローチの流れ

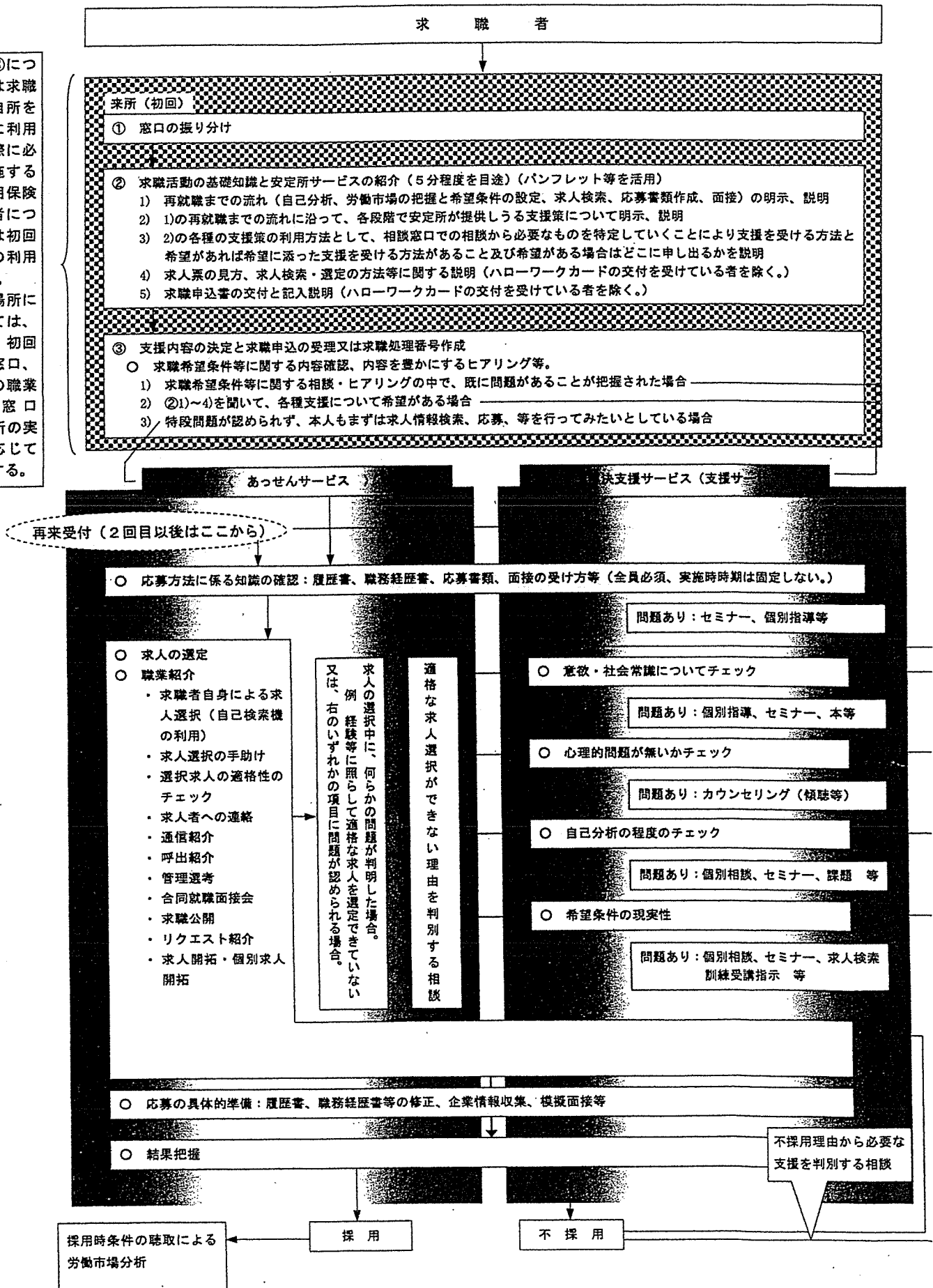


【資料出所】 Individual Employment Counselling- A Systematic Approaches -, Canada Employment and Immigration Commission, 1982 から作成

図表2

求職者サービスの流れの概要

①～③については求職者が自所を最初に利用する際に必ず実施する（雇用保険受給者については初回講習の利用も可）。実施場所については、受付、初回相談窓口、通常の職業相談窓口等、所の実情に応じて選定する。



(補足)

職業的発達段階 (Super, D. E. & Jordaan, J. P. 1974)

発達段階	時期	職業的発達課題	説明
A 成長段階	児童期 青年前期	自分がどういふ人間であるかということを知る。職業世界に対する積極的な態度を養い、また働くことの意味についての理解を深める。	1つの役割を果たすこと(しばしば尊敬する成人や友人に自分を同一化する結果として)により、また学校や自由時間、その他の活動によって児童は自分は何がうまくやれるのか、何を好むか、他の人と自分はどんな点で違うかということを理解し、このような知識で自己像というものをつくりあげる。
B 探索段階	青年前期 青年中期	職業についての希望を形づくっていく。	自分に適切だと思う職業の水準や分野について、おおまかな予想を立てていく。
2 移行の時期	青年後期 成人前期	職業についての希望を明らかにしていく。	学校から職場へ、あるいは学校から高等教育機関に移行する。その際おおまかな予想をある1つの選択へと絞っていく。
3 実践試行の時期	成人前期	職業についての希望を実践していく。	暫定的な職業について準備し、またそれを試みることによって、それが生涯にわたる自分の職業となるかどうかを考える。その職業経験はまだ準備的なもので、その経験によって、積極的にその職業を続けるか他の分野に進むかが考えられる。もし他の分野を考えるようになれば、改めてその他の分野が何であるかとその職業に対する方向づけを行っていかなければならない。
C 確立段階	成人前期から30歳ごろまで	職業への方向づけを確定し、その職業に就く。	必要な機能や訓練経験をj得て、一定の職業に自分を方向づけ、確立した位置づけを得る。今後起こる職業についての移動は1つの職業内の地位、役割、あるいは雇用場所の変化が主になる。
2 昇進の時期	30歳代から40歳代中期	確立と昇進。	その後経験を積み、聲下を得、また能力を高めることによって、その地位を確かなものにし、また昇進する。
D 維持段階	40歳代中期から退職まで	達成した地位やその有利性を保持する。	若年期が、競争が激しく新奇な発想が豊富なのに比べて、この時期は、現状の地位を保持していくことに、より力が注がれる。
E 下降段階	65歳以上	諸活動の減退と退職。	人びとは、やがてくるかまたは実際に当面する退職にあたって、その後の活動や楽しみを見出すことを考え実行していく。

キャリアの虹

