

キャリア・カウンセリングの概念と理論

坂柳恒夫

Tsuneo SAKAYANAGI

学校教育講座(進路指導)

Department of School Education (Career Guidance)

はじめに

文部科学省児童生徒課は、2004年1月に『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～』を公表し、キャリア教育をこれからの学校教育の理念と方向性を示すものであると提言している。キャリア教育とは、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」と定義した上で、端的に言えば「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と位置づけている。

キャリア教育が求められるようになった背景には、フリーターや無業者(ニート)の増加、自発的離職率の高さ、職業人としての資質の不足など、仕事にまつわる現代の青少年の問題と、産業構造の変化に伴う就業環境の変化などがある。児童生徒を教育し、社会に出る準備をさせるのが学校本来の役割であるとするならば、進学や就職に関係なく、将来の社会人・職業人として生きていくために必要な能力・資質などを育成しなければならない。そこから、キャリア教育の必要性が提起されている。そして、児童生徒のキャリア発達の支援をめざして、すべての教員が基本的なキャリア・カウンセリングを行うことのできるような研修の充実を提言している。

現在の日本で「キャリア・カウンセリング」という用語がどのように使用されているのかについて、渡辺・ハー(2001)は次の6つに分析・整理している。

従来の職業相談・職業紹介の新しい呼び名として用いられる場合: 職業選択や転職に関する相談を指しており、個人の特徴や、希望、過去の経歴と、求人あるいは訓練コースとのマッチングを援助することを目的にしている。カウンセラーは、職業情報や個人の特徴、経歴を分析できる専門家として、助言指導を行う者である。

キャリア・ガイダンス(進路指導)と区別しないで用いられている場合: キャリア・カウンセリングの説明内容が、実質的にはキャリア・ガイダンスと区別がつかない。

「心理療法(psycho therapy)でないカウンセリ

ング」を意味し、個別の相談を指す場合: 職業問題を扱うカウンセリングを、キャリア・カウンセリングと呼ぶことで、情報提供や助言を主な援助方法とするカウンセリングとし、一般のカウンセリングと区別している。

個人のキャリア形成(career formation)に関する個別援助を意味する場合: 転職・再就職を促進するため職業能力開発を個別に支援することである。キャリア・カウンセラーが主導力を発揮することが強く打ち出されている。

組織の中でのキャリア計画を支援する方策を指す場合: 一企業・組織内でのキャリア形成に重点を置いている。

キャリア・カウンセリングの独自性を強調している場合: 従来の職業カウンセリング(職業相談)とキャリア・カウンセリングを対比させ、それぞれの違いを明確にしながら、キャリア・カウンセリングを独自のものと捉えている立場である。

こうしたキャリア・カウンセリングの混乱の原因として、次の4つを指摘している(渡辺・ハー, 2001)。

アメリカからの輸入であること。

「キャリア」という用語の解釈が多様であること。

「カウンセリング」の概念が不明確なこと。

カウンセラーの果たす多様な機能と「カウンセリング」との関連に起因すること。

現在、学校教育や産業界においてキャリア・カウンセリングへの関心や期待が高まっている一方で、このキャリア・カウンセリングの概念には十分なコンセンサスが得られていない状況がうかがわれる。

キャリア・カウンセリングとは、「キャリア」と「カウンセリング」の2つの用語で合成された概念であるが、渡辺・ハー(2001)が指摘しているように、両概念はともに曖昧で、明確化されないまま、学校教育や産業界など社会に浸透してきていると推察される。

そこで本稿では、キャリア・カウンセリングとは何か、その概念と基本的特徴をとらえるために、「キャリア」と「カウンセリング」の概念、それを支える理論を概観してみることにする。また、キャリア・カウンセリングの概念と基本的特徴を踏まえて、キャリア・

カウンセリング担当者に求められる資質に関して述べることにする。

キャリアの概念と理論

1. 進化したキャリアの概念

キャリア・カウンセリングとは何かを理解するためには、まず、キャリアとは何かについて、検討しておくことが必要である。キャリア(career)という用語は、歴史的にも一義的でなく、広狭さまざまな意味に使用されてきた。キャリアは「経歴」「経験」「職業経歴」「職業経験」「職業生涯」「生き方」「進路」「生涯」などと訳されている。そして、最近では、そのまま「キャリア」とする場合も多い。キャリアの語源は、道路や競馬場を意味するフランス語に由来し、本来は競馬場をさしていたが、その後「太陽が空を通過していく道筋」「人生や特定の職業における前進」を意味するものになったといわれる(川崎, 2001)。

以下、最近の進化したキャリア概念の基本的特徴について、整理しておこう(坂柳, 2004)。

連続的な過程(process)であること

キャリアとは、個人の生涯にわたる連続的な過程であり、それには、過去から現在に至る「経歴」(形成してきたキャリア)と現在から未来に向けての「進路」(形成していくキャリア)とが内包されている。したがって、キャリアとは、単に過ぎ去った経歴(経験の積み重ね、職業経験)という意味だけではなく、現在から未来(将来)に向かっての「進路」という意味も含まれる。つまり、これから先の人生(職業生活、家庭生活、余暇生活など)をどのように築き、充実させていくかという、将来を志向した概念でもある。

空間的な広がり(scope)をもつこと

キャリアとは、人生上の諸役割の組合せであり、職業(職業的役割の連鎖・パターン)の枠に制限されない、幅広い内容を含んでいる。すなわち、キャリアは、

職業的側面だけでなく、非職業的側面=私生活(家庭や余暇など)も含めた人生全体(生涯)を意味するものになっている。

キャリアの空間的広がりとは、職業生活の面だけでなく、家庭や余暇などの私生活の面にわたっている。また、職業生活のあり方は、私生活のあり方とも相互に作用しているので、分離して考えることはできないものである。

個性的な生き方(life-style)を志向していること

キャリアとは、自己実現を目指した個性的な生き方(ライフ・スタイル)に焦点がおかれている。人は、誰しも非可逆的で有限の生涯を悔いなく送りたいと望んでいるものである。個人のキャリアは、代理不可能なものであり、個人の意思と責任によって、主体的に創造・形成していくものである。また、将来の生活のなかでの自己充実・自己実現の礎石の多くは、現在の生き方や生活の過ごし方とも密接に関連している。

以上みてきたように、キャリア概念の時間軸・空間軸は、「人生・個性的な生き方」へ拡張され、より包括的になってきている。

2. キャリア理論

これまでに職業選択やキャリア発達など、キャリアに関する諸理論として、いろいろな分野から理論構築の努力がなされてきた。近年、それらの理論は進路選択・発達に関する諸理論ないしキャリア発達に関する諸理論として、従来の職業選択理論や職業適応理論などを包括する幅広い理論になっている。

ここではキャリア発達の「内容」と「過程」に着目して、<表1>のように分類した。

キャリア発達における内容と過程は表裏の関係にあるため、内容理論と過程理論は強調点の違いによる分類である。

表1 キャリア理論の概観

カテゴリー	理 論 名	主 な 特 徴
内容理論 (Content theory)	特性-因子理論 (Trait & Factor)	個人の能力や興味などの特性と職業側の要請する要因とが適合すれば、職業選択・適応の問題は解決する。
	人 格 理 論 (Personality)	職業(進路)選択の原因を、主に、個人の人格的諸特徴(欲求・興味・性格など)と関係づけて説明している。
	状 況 理 論 (Situational)	職業(進路)選択には、個人をとりまく環境状況(社会的・経済的・偶然的要因など)が影響を与えている。
過程理論 (Process theory)	発 達 理 論 (Developmental)	職業(進路)選択や適応をめぐる行動は、個人の継続的な過程であり、いくつかの発達段階を経過する。
	意志決定理論 (Decision-making)	職業(進路)選択を、個人の意志決定の連続的な過程としてとらえ、そのメカニズムを解明しようとしている。
	社会的認知理論 (Social cognitive)	職業(進路)選択の過程を、社会的認知(学習)理論に基づいて、認知的メカニズムの視点から説明している。

(資料出所：坂柳, 1990 を一部修正)

内容理論 (Content theory)

進路選択・発達の内容 (主に、原因や規定要因) に焦点をあてている。

過程理論 (Process theory)

進路選択・発達の原因や規定要因よりも、過程のメカニズムに焦点をあてている。

以下、主要なキャリア理論について、概略を述べる。

(1) 特性 - 因子理論

特性 - 因子理論 (Trait & Factor Theory) は、職業指導運動が始まった1900年代の初期に、職業指導の創始者とされているパーソンズ (Parsons, F.) によって提唱された、人間と職業をマッチング (結合) させる指導方法に端を発している。

パーソンズは、『職業の選択 (Choosing a Vocation)』(1909)において、賢明な職業選択には、次の3つの一般的要素があると説いている。

適性、能力、興味、希望、資質、限界、その他の諸特性を含めた自己の明確な理解

いろいろな職業に関して、求められる資質、成功のための条件、利点と不利な点、報酬、機会、将来性などについての知識

と の両事実の関連性についての合理的な推論

パーソンズの3つの要素はその後、は職業適性検査などの心理検査の開発を促進し、は職業や職務の科学的分析を促し、はカウンセリングの理論とスキルを発展させることになる。

特性 - 因子理論は、その後のキャリア・ガイダンスの理論構築の原初的モデルになっており、昨今のコンピュータ活用ガイダンスの出現にまでつながっている。

一方では、適材適所の考えに固執しすぎている、人間と職業との関係を、一面的・固定的・静態的にとらえすぎているなど、その弱点を指摘されることになるが、それはキャリアガイダンスにおける個人特性の測定の重要性を否定しているものでない。最近では、個人と環境との関係をダイナミックに捉えようとする人間 (個人) - 環境適合理論 (Person-Environment Fit Theory) に発展している。

(2) ローの早期決定論

ロー (Roe, A., 1957) は、幼児期の家庭環境や親の養育態度が人格の形成を規定し、それが将来の職業選択を方向づけると主張している。

彼女は、幼児期における家庭の雰囲気 (暖かい、冷たい)、親の子どもに対する態度 (関心、回避、受容)、子どもによる親の態度の認知の仕方 (過保護、要求過剰、拒否、放任、なにげない、愛情) の3つで、子どもの志向性 (対人志向か非対人志向か、自己防衛的か自己防衛的でないか) が決まり、それによって、その後選択される職業領域が決定するという。

一般に、家庭の雰囲気が暖かく、親の態度が受容的で、親の態度には愛情があると認知した子どもは、対人志向的で、人と接触することを好み、後になって、対人的接触を伴う職業領域 (サービス、商業関係、組織・団体、一般文化的、芸術・芸能) に進む傾向があり、逆の場合には、非対人 (対物) 志向的で、対人的接触の少ない職業領域 (工業技術、戸外、科学) に進む傾向があるという。

(3) ボーディングの精神分析的理論

精神分析的アプローチでは、職業選択の行動とは、抑圧された意識や衝動が社会的に承認されている職業行動に反映する一種の「昇華 (sublimation)」であるとみている。

ボーディング (Bordin, E., 1963) らは、「複雑な成人の職業活動は、単純な乳幼児の活動と全く同質の本能的な満足の原泉が保有されている」という仮説をもとに、個人の欲求パターンと職業選択との関係について、養育的 (乳幼児や弱者の保護)、口唇攻撃的 (言語による攻撃・論争、道具の使用)、操作的 (物の操作や人の支配)、感覚的 (視覚や聴覚などの使用による芸術活動)、肛門的 (ものをためることや潔癖に関連する活動)、性器的 (建築、生産、農業)、探索的 (好奇心に基づく科学研究)、尿道的 (排尿行為に起源をもち、消防・鉛管工事)、露出的 (露出行動に関連し、俳優・演劇・裁判・広告)、律動的 (生理的リズムに起源をもち、音楽・芸術) の10次元に分類している。

これらの本質的な欲求パターンは、心理性的発達 (psycho-sexual development) が顕著な6歳までに決定され、青年期以後の職業選択行動の無意識的な規定要因になるといわれる。

(4) ホランドの職業選択理論

ホランド (Holland, J. L.) の理論は、職業選択が、人格の表現行動の1つであり、人は自己の人格の表現を許容してくれる環境を求めるという考えに基づいている。ホランド (1985) の職業選択理論は、次の4つの仮説から構成されている。

大多数の人は、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型の6つの人格型のうちの1つに分類される。

生活する環境には、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型の6つがある。

人は、自己の技能や能力を発揮でき、自己の価値観や態度を表現でき、かつ、自己の役割や問題を引き受けさせてくれるような環境を探し求める。

個人の行動は、その人の人格と環境との相互作用によって決定される。

1人の人間は、1つだけの人格型を発達させるのではなく、6つの型をその内面に備えながら、環境 (両

親、兄弟、仲間、学校、職場など）との相互作用を通して、ある特定（優勢な型とそうでない型）の人格型を発達させる。ホランドは、各型相互の関係を六角形モデル（Hexagonal Model）で示している。

また、彼はこの理論を実践するための手段として、VPI 職業興味検査、SDS 職業適性自己診断検査、職業分類辞典などを開発している。

（５）ギンズバーグの発達理論

ギンズバーグ（Ginzberg, E., 1951）らは、職業選択が１つの時点でなされるという従来の考えを否定し、それが一連の選択・決定からなる発達的特質をもつことを主張した。

彼らは、青少年の面接調査の結果に基づき、職業の選択・決定をなす過程には、空想期（11歳未満）、暫定期（11～18歳ごろ）、現実期（18～22ないし24歳ごろ）の３つの時期があるとしている。また、発達の順に、暫定期では興味、能力、価値、移行の段階があり、現実期では探索、結晶化、特定化の段階があるとしている。

ギンズバーグ（1951）は、職業選択の発達の特徴を、次の３つに要約している。

職業選択は、青年期の全期間を通して行われる。

職業選択の過程は、連続的なもので、基本的には後もどりできない。

職業選択は、個人的要因（興味・能力・価値観）と現実的要因（雇用機会）との「妥協」で終結する。

その後、彼（1972）は、この理論への批判を受けて、次のような部分的修正をしている。

職業選択は、「生涯」を通して行われる。

職業選択の過程は、後もどりも可能であるが、時間や経費などの損失を受ける。

職業の選択・決定は、個人的要因と現実的要因との「最適化」の過程である。

（６）スーパーの発達理論

スーパー（Super, D. E.）は、従来の心理学的・社会学的研究などを整理・検討し、その基本的要素から職業的発達理論の主軸となる10の命題を提唱した。そして、研究の進展によって、1957年には12の命題に改訂され、1970年代、1980年代とさらに検討がなされ、1990年には最終的にキャリア発達に関する14の命題となっている。その基本的な考え方（エッセンス）は次のようなものである。

キャリア発達は、自己概念（self-concept）を発達させ実現していく、統合と妥協の過程である。

個人は能力・人格・欲求・価値観・興味・自己概念を持っており、それらに適した多様な職業がある。

人生上の一連の発達は、成長段階（誕生から14

歳）、探索段階（15～24歳）、確立段階（25～44歳）、維持段階（45～64歳）、下降段階（65歳以降）、の５つの段階からなり、これをマキシサイクルと呼ぶ。そして、ある段階から次の段階への移行期には、ミニサイクルが発生し、キャリアは発達していく。

キャリア成熟（career maturity）は、人生上の発達段階における個人のキャリア発達の程度を示す概念である。社会学的には、その年代で出会うであろう発達課題との比較で定義される。心理学的には、発達課題を達成・成就するのに必要な認知的資源・情緒的資源をどの程度獲得しているかによって定義される。

命題にも示されているように、スーパーの発達理論の中核にあるのは、自己概念の発達であり、キャリア発達の過程を、自己概念を形成する、自己概念を職業上の用語に翻訳する、自己概念を実現する、という３つの局面でとらえている。

（７）ジェラットの意思決定理論

キャリア意思決定理論にも様々なものがあるが、意思決定のパラダイムを重視するジェラット（Gelatt, H. B.）の意思決定理論をみてみよう。

ジェラット（1962）は、意思決定が情報を「燃料」として行われるとし、予測システム（選択可能な行動、その結果と確率を決定する）、価値システム（結果の望ましさを決定する）、決定システム（優先順位やルールを評価し最終的に決定する）、の３つのシステムからなる意思決定の過程理論を構築した。

ジェラットの意思決定理論は、客観的・合理的な最終的決定ができることを目的にしたものであったが、1989年に「肯定的不確実性（Positive uncertainty）」の概念を導入して、この理論モデルの修正をしている。その背景には、社会変化が厳しくなっていく中で、客観的・合理的な最終的決定を行えることが、どれほど有効なのか、そもそも最終的決定というものがあるのかなどの疑問から、よりフレキシブルなガイダンスの要請に応えようとした。そして彼は、意思決定とは「情報を選択や行動にアレンジしたり、アレンジし直したりすることである」と新たに定義している。不確実な状況の中で、その不確実性を肯定（積極）的に受け入れ、意思決定していくためには、客観的・合理的な方略と主観的・直感的な方略を統合して用いることが必要であると主張している。

カウンセリングの概念と理論

１．カウンセリングの概念

（１）カウンセリングとは

カウンセリング（counseling）とは、「問題解決の援助と 人格成長の援助のいずれかを主目標とした人間関係である」といわれている（國分，1996）。一般に、

カウンセリングというと、問題解決の援助に重点を置きがちであるが、人格成長の援助という側面の重要性も看過できない。特に、教育の場においては、一方に偏ることなく、両者のバランスを保つことが必要になるといえる。

(2) カウンセリングと心理療法との関係

カウンセリングは、心理療法 (psychotherapy) と原理的には多くの共通点をもっているため、両者の区別は明確化されているとはいえない。前者は基本的には健康であるが適応上の比較的軽い問題をもつ個人を対象に、助言や支援を中心にした援助を行う。それに対して、後者は問題や症状が長期化しその程度が比較的重く、人格のより深い部分での変化を目指した援助を行う。

2. カウンセリングの理論

これまでにカウンセリングについては、様々な理論やモデルが提唱され、それに基づく技法も数多く開発されている。これらのカウンセリングの理論について、そのアプローチの特徴に着目してみると、便宜的にはA型～E型の5つに類型化できる (坂柳, 2002)。

以下、各タイプに該当する主要な理論・技法について、概略を述べる (國分, 1980; Walsh & Osipow, 1990; 宮城, 2002; 渡辺, 2002)。

A. 感情的アプローチ (Affective approach)

クライアント自身の、現在の「感じ方」を問題にする。感情を重視する。

クライアント (人間) 中心的カウンセリング

感情型の代表的理論で、ロジャース (Rogers, C.) の提唱したものである。人間には、よくなる力が内在している。これが発現するような受容的関係をつくる。人間信頼を前提にして、クライアントをあるがままに受けとめる。

精神分析的カウンセリング

フロイト (Freud, S.) の精神分析の理論と療法をカウンセリングに適用したものである。問題の根源は、無意識にある。無意識を意識化するのに役立つ助言・援助を行う。

交流分析・ゲシュタルト療法

交流分析 (Transactional Analysis: 略称 TA) は、自己発見と人間理解、よりよい人間関係を求める「気づき」の科学といわれている。相手を変えるよりも、まず自分に気づき、自分を変えることが先決である。心の状態を示す「エゴグラム」の利用も活発である。

また、ゲシュタルト療法は、「いま、ここ」に生きる自分に「気づく」体験を重視している。ゲシュタルトとは「全体のまとまった形」を意味する独語である。「気づき」を促す技法に、「空の椅子」などがある。

B. 行動的アプローチ (Behavioral approach)

心理学の学習理論 (刺激: S 反応: R) を基盤に

している。目標達成における行動と状況要因を重視する。

系統的脱感作

行動療法の代表的な方法で、ウォルピ (Wolpe, J.) によって開発された。不安の強いレベルから弱いレベルまで、10段階の状態をカードに記入し、リラクゼーションのトレーニングによって、不安場面をイメージしても不安にならないように段階的に学習していく。

社会的スキル・トレーニング

人間関係を円滑に保つさまざまなスキル (技能) を学習する。使用される主な方法には、モデリング (観察学習)、教示、ロールプレイングなどがある。

行動カウンセリング

行動理論に基づいて援助を行う。不適応行動や問題解決の援助にあたっては、人格の変容よりも、学習によって人間の行動が変容するところに注目する。クライアントが望む行動目標の達成を援助するために、カウンセラーは適切な技法を見出して、クライアントの行動変容への働きかけを積極的に行う。

C. 認知的アプローチ (Cognitive approach)

思考過程を強調し、概念やピリフが感情・行動に及ぼす影響を重視する。

認知療法

ベック (Beck, A.T.) によって開発された療法で、否定的認知の3要素 (自己・周囲・将来) を修正・除去していく。

現実療法

グラッサー (Glasser, W.) が開発した療法で、現実面に直面させ、無責任を退け、価値判断に基づき、よりよい行動を考えて実行する。

論理療法

問題解決を援助する説得技法を中心にすえ、合理的な考え方に修正する。この理論の特色は、カウンセラーがクライアントの考え方を説得し、変更させようとするもので、ロジャースのカウンセリングとは、かなり性質を異にしている。最近では、論理情動行動療法 (REBT: Rational Emotive Behavior Therapy) と呼ばれ、認知行動的なアプローチの色彩が強い。

なお、特性・因子のカウンセリングは、キャリア・カウンセリングにおける伝統的アプローチであるが、合理的な選択・決定のために、情報提供など指示的方法が多いことから、認知行動指向のタイプと考えられる。最近では、人間・環境適合的カウンセリング (Person-Environment fit Counseling) と呼ばれることもある。

D. 発達のアプローチ (Developmental approach)

治療を目的にするのではなく、開発・育成・教育を目的にしている。

開発的カウンセリング

従来の心理療法的なカウンセリングに対する批判か

ら、ブロッカー（Blocher, E.）らによって提唱された。人間の開発的機能を重視している。個人の成長を促進し、問題解決能力を伸長する。

キャリア発達カウンセリング

スーパー（Super, D.E.）らのキャリア発達理論を基盤とするカウンセリングであり、キャリア設計や進路の選択・決定に助力し、キャリア発達・成熟を促進する。

グループ・エンカウンター（またはエンカウンター・グループ）

グループによる体験学習を通して、自己成長を促し、適応的な人間関係を学ぶ。課題を設定する「構成的方法」と、設定しない「非構成的方法」とがある。

E・折衷的アプローチ（Eclectic approach）

人間は、感情を持ち、思考し、行動し、かつ成長・発達する存在である。特定の理論・方法・スキルに固執しない立場をとる。真の知識は、問題を解決するのに役立つ知識である。

マイクロ・カウンセリング

アイビー（Ivey, A.E.）はカウンセリング技法の整理と統合を行い、「マイクロ技法の階層表」を作成している。カウンセラー・トレーニングのプログラムとして活用されている。

ヘルピング技法

カーカフ（Carkhuff, R.R.）によって提唱されたもので、主要なカウンセリング理論が有機的に統合されている。「援助段階表とステップチャート」が作成されている。

コーヒーカップ方式

國分は、援助の人間関係の流れを、「リレーションづくり 問題の把握 処置」の3本柱方式とし、その形がコーヒーカップに似ていることから命名をした。構成が単純で、適用範囲は広い。

これまでのカウンセリング理論は、クライアントを援助するために貢献しているわけであるが、それぞれの理論は相互に影響しており、単独では必ずしも十分なものとはいえない。最近のカウンセリングの動向は、従来みられたようなカウンセラーの理論的背景を基準としてカウンセリングをとらえるというよりも、独自性をもつクライアントを基準として、クライアントの状態や問題の性質・内容に対応した、最もふさわしいカウンセリング・スタイル（方法とスキル）を柔軟に、かつ的確に判断して、援助していこうとする方向にあるといえる。このような動向を踏まえると、今後は効果的な実践に向けて、より洗練化された統合的・体系的カウンセリング理論の構築も進められていくものと思われる。

キャリア・カウンセリングの概念と基本的性格

1. キャリア・カウンセリングの定義

キャリア・カウンセリングは、カウンセリング心理学の発展によって、現在多様な理論や技法が開発されているため、それらを統一的に定義することは決して容易なことではない。ここでは、最近のキャリア・カウンセリングの定義として、日本進路指導学会（1996）のそれをみていくことにする。

キャリア・カウンセリングとは、「生徒、学生、成人のキャリアの方向づけや進路の選択・決定に助力し、キャリア発達を促進することを専門領域とするカウンセリングである。」（認定キャリア・カウンセラー定義）

この定義からも明確なように、キャリア・カウンセリングが、生徒・学生のみを対象とした学校におけるキャリア・カウンセリングの段階から、その枠を超えて一般社会人、成人をも対象とした幅広い活動に発展している。すなわち、中学校・高等学校の生徒、大学生の進路選択・決定への援助に止まらず、社会人・職業人の生涯にわたるキャリア設計や転職に伴う職業適応問題への援助、さらに最近では充実した人生や生き方への支援・援助というように、内容領域も拡大されてきている。

また、キャリア・カウンセリングは、個人のキャリア発達・成熟（career development / maturity）の促進を目指す、発達の視点に立つカウンセリングである。換言すれば、キャリア・カウンセリングの目標は、問題行動の除去や治療ではなく、望ましいキャリアの選択と適応という、個人のキャリア発達・成熟を支援・援助することにあるといえる。

2. キャリア・カウンセリングの基本的特徴

ハーとクレマー（Herr & Cramer, 1988）は、既存の定義を収集・分析し、どの定義にも共通して含まれている要素を抽出して、キャリア・カウンセリングとは、「その大部分は、言語を通して行われる過程であり、その過程のなかで、カウンセリングの専門家であるカウンセラーと、キャリアに関する何らかの問題を解決するために援助を求めているクライアントとが、ダイナミックに相互作用し、カウンセラーは様々な心理的援助行動を通して、自己に責任をもつクライアントが自己理解を深め、よい（建設的な）意思決定という形で行動をとれるようになるのを援助することである」と定義している。

ハーとクレマーの定義のなかには、キャリア・カウンセリングの4つの基本的特徴が示されている（渡辺, 1992）。キャリア・カウンセリングの効果的展開のためには、これら4つの基本を踏まえて実践していくことが必要になってくる。そこで、キャリア・カウンセリングの基本的性格についてみていくことにする。

言語的過程である。

キャリア・カウンセリングは、主に言語によるコミュニケーションを通して展開される過程である。したがって、カウンセラーはもちろんのこと、クライアントにも言語的表現能力があることを前提とした活動である。

ダイナミックな相互作用を行う。

カウンセラーとクライアント（1人もしくは複数）とが、直接顔を合わせて、対話を通して行われる過程である。要するに、カウンセラーが一方向的に話したり、情報を提供したりするのではなく、また、クライアントが一方向的に話して、カウンセラーが黙って聞いているのでもない。両者が相互に向き合って話し合う、対話を基盤にしている。

種々の援助行動をとる。

カウンセラーは、クライアントを適切に援助するために、必要に応じて、キャリア情報を提供したり、心理テストの結果を活用したり、助言したり、課題も出したりもする。このように、カウンセラーは、クライアントの思いや考えに留意しながら、適切な援助をするために、種々の方法・スキルを活用する。

よい意思決定を援助する。

カウンセラーは、自分の行動に責任を持つクライアントが自己理解を深め、よい意思決定という形で行動がとれるようになることを援助する。

木村（1996）は、キャリア・カウンセリングが、カウンセリング一般と異なる特徴として、次の7つをあげている。

カウンセリングの目的が、問題行動の除去や治療ではなく、よりよい適応と成長、個人の発達を援助することに重点を置く。

職業選択、キャリア形成などの具体的な目標達成を重視する。

カウンセリングの過程を体系的に進めるシステムティック・アプローチを志向する。

特定のカウンセリングの理論や手法にとらわれない。また、その手法は、多様なアプローチをとる。

カウンセリングが、自己理解、職業理解、啓発的経験、進路・職業の選択、職場適応などのキャリア・ガイダンスと一体となって行われる。

カウンセリングのみでなく、コンサルテーション（Consultation）、協力（Coordination）、教育（Education）の機能を重視する。（3C + E）

学校、職業相談機関、企業などの各分野で広く行われており、これらの連携を重視する。

キャリア・カウンセリング担当者に求められる資質

1. キャリア・カウンセリング担当者に求められる知見

キャリア・ガイダンスの理論と方法に関する知見

キャリア・カウンセリングは、生き方教育としてのキャリア・ガイダンスと一体となって実践されるところに特徴がある。したがって、キャリア・ガイダンスの意義や基本的性格、キャリア・ガイダンスの実践を支える基礎理論（キャリア理論など）や実践方法について、十分理解しておくことが必要である。

カウンセリングの理論・技法に関する知見

キャリア・カウンセリングの理論や技法を習得することが重要であることは言うまでもないが、キャリアに付随して様々な問題を抱えるクライアントも少なくない。そのためにも、カウンセラー一般の主要理論や技法についても習得しておくことが必要である。

心理テスト（調査・検査）に関する知見

キャリア・カウンセリングでは伝統的に、客観的・現実的な個性理解のために、各種の心理テスト（調査・検査）が開発され、利用されてきた。心理テストは個性理解のための重要なデータとなる一方、利用の仕方によっては問題（危険）や限界もあるため、キャリア・カウンセリング担当者は心理テストに関する専門的知識とスキルを十分に備えておく必要がある。

キャリア情報・キャリア体験に関する知見

キャリア・カウンセリングで重要なことは、クライアントに正確で新しいキャリア情報を提供し、クライアントはそれを的確に理解し、さらに吟味して、進路選択やキャリア形成に活用することである。キャリア・カウンセリングにおける情報提供の方法についても、印刷物だけでなく、視聴覚教材、シミュレーション、コンピュータ・システム、直接的なキャリア体験など多様な方法が必要である。したがって、キャリア情報（職業の世界など）やキャリア体験（インターシップなど）に関する専門的知識と方法・スキルを十分に習得しておくことが大切である。

2. キャリア・カウンセリング担当者に求められる態度

キャリア・カウンセリングは、カウンセリング担当者とクライアントとの望ましい人間関係が基盤となって成立するものである。一般に、キャリア・カウンセリング担当者に必要な基本的態度として、次の3つがあげられる。

受容的態度

人間の独自性・代理不可能性を尊重して、クライアントのあるがままを認識しようとする態度である。これは、単に、クライアントの長所を承認したり、意見に同調したりすることではなく、長所も短所もすべて含めて、そのクライアントのあるがままを認識しようとする姿勢のことである。

理解の態度

クライアントが伝えようとしている意味を、できるかぎり正確にとらえようと努力する姿勢のことである。これは「共感的態度」ともいわれているが、カウンセリング担当者にクライアントと全く同じ経験をすることを求めているのではなく、相手の感じていること、考えていることを相手の立場に立って理解しようとする態度を示している。

誠実な態度

カウンセリング担当者は、クライアントに対して、いつも誠実でなければならないが、そのためにはカウンセラーが自己に対しても誠実であること(自己一致)が必要とされる。とくに、話すことと行動に矛盾がないことが大切である。

3. キャリア・カウンセリング担当者に求められるスキル

カウンセラーにとって重要なスキルは、言語的コミュニケーション・スキルである。前述した受容的・理解の態度および誠実な態度は、カウンセリング場面のリレーションづくりに大きく影響することは確かであるが、これだけで十分とはいえない。カウンセリングを効果的に展開していくためには、クライアントの状態や問題の性質・内容などによって、発言や応答の仕方を適切かつ柔軟にとれることが必要である。コミュニケーション・スキルとは、「適切なときに、適切な言葉を選び、コミュニケーションの目的を達成できる能力」のことであり、次のような留意点があげられている(渡辺, 1996)。

クライアントを防衛的にさせる表現や言葉、また当然のことであるが、クライアントを侮辱する言葉は避けるべきである。

質問するときは、クライアントがただ「はい」とか「いいえ」と答えさえすればすむような質問を避け、自由に具体的に説明することができるような開放的質問(開かれた質問)をする。

カウンセラーは抽象的な表現や専門用語を避け、具体的でわかりやすい表現方法や言葉を使う。

カウンセラーは、自分がどのようにクライアントのことがわかったかを伝えたいときには、一般的な類似例を引用しないほうがよい。なぜなら、話の内容は似ていても、クライアントは他の人とまったく別の人であり、そのクライアントの体験はその人にとって独自のものだからである。

安心させたり、励ましたりする目的で、他のクライアントの話を引き合いに出すのは避けたほうがよい。前述したように、クライアントは他のクライアントとは異なること、さらに個人の秘密保持にもかかわる可能性があるからである。

「沈黙」(クライアントが黙っている時間)の取り扱いに注意する。

話の内容が一段落し、次の段階に進むときに、それまでの話の内容を「要約」し、相互の理解を確認する。

1 回ごとの面接の終了時、あるいはカウンセリング過程全体の終結時には、その面接中で話し合ったこと、明確になったこと、不明なこと、決心したこと、今後の課題等を「要約」し、相互が確認しあったうえで、さらに、クライアントの感想を話してもらう。こうして、クライアントが満足し安心して、面接あるいはカウンセリングを終えられるようにする。

おわりに

本稿では、キャリア・カウンセリングの概念と基本的性格、それを支える理論、キャリア・カウンセリング担当者に必要な資質などに関してみてきた。キャリア・カウンセリングの基本的性格から考えると、そのカウンセリング・プロセスは、包括的アプローチが必要であるといえる。

キャリア・カウンセリングの究極的目標は、ハーらが指摘しているように、「その人が、社会の中でその人なりに最高に機能できる自律した人間として、自己の人生を創造していけるようになること」である。端的にいえば、キャリア・カウンセリングとは「未来創造のカウンセリング」であり、自己のこれまでを確認し、新たな自己を主体的に創造していく「温故創新」の姿勢が大切になる。

学校カウンセリングといえば、いじめ、不登校などの不応問題がクローズアップされているが、これからの学校教育においては、個々の児童・生徒・学生の健全なキャリア発達なりキャリア成熟を促進する育成的機能を重視していくことが要請される。

引用・参考文献

- Bordin, E.S. et al. 1963 An articulated framework for vocational development, *J. of counseling Psychology* 10, 107-116.
- Brown, D. & Brooks, L. 1984 *Career Choice & Development* San Francisco : Jossey-Bass
- Herr, E.L. & Cramer, S.H. 1988 *Career guidance and counseling through the life span : Systematic approaches* (3rd ed.) Boston: Little, Brown.
- Herr, E.L. & Cramer, S.H. 1996 *Career Guidance and Counseling through the Life span : Systematic approaches* (5th ed.) New York: Longman.
- Holland, J.L. 1985 *Making vocational choices : a theory of vocational personalities and work environment* (2nd ed.) Prentice-Hall.(渡辺三枝子・松本純平・館暁夫訳(1990)職業選択の理論雇用問題研究会)
- Gelatt, H.B. 1962 Decision-making : A conceptual frame of reference for counseling, *J. of counseling Psychology* 9, 240-245.

- Gelatt, H.B. 1989 Positive uncertainty : A new decision-making framework for counseling, *J. of counseling Psychology* 36 (2), 252-256.
- Ginzberg, E. et al. 1951 *Occupational choice : An approach to a general theory*. Columbia Univ. Press
- Ginzberg, E. 1972 Restatement of the theory of occupational choice , *Vocational Guidance Quarterly* , 20 (3), 169-176
- 川崎友嗣 2001 キャリア 田尾雅夫 (編) 組織行動の社会心理学 北大路書房 , 52-65 .
- 木村周 1997 キャリア・カウンセリング 雇用問題研究会
- 國分康孝 1980 カウンセリングの理論 誠心書房
- 國分康孝 1996 カウンセリングの原理 誠心書房
- 宮城まり子 2002 キャリアカウンセリング 駿河台出版社
- 文部科学省 2004 キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～ 文部科学省児童生徒課
- 日本進路指導学会 (編) 1996 キャリア・カウンセリング - その基礎と技法 , 実務実務教育出版
- Parsons, F. 1909 *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- Roe, A. 1957 Early determinants of vocational choice, *J. of counseling Psychology* 4, 212-217.
- 坂柳恒夫 1990 進路指導におけるキャリア発達の理論 愛知教育大学研究報告第39輯 , 141-155 .
- 坂柳恒夫 2002 カウンセリング理論の系譜と展開 仙崎武 (編) ガイダンス・カウンセリングで学校を変える教育開発研究所 , 57-60 .
- 坂柳恒夫 2004 学生のキャリア設計と学部教育改革 絹川正吉・館昭 (編) 学士課程教育の改革 東信堂 , 179-198 .
- 坂柳恒夫・池場望 2004 キャリア発達 (演習) 日本教育カウンセラー協会 (編) 教育カウンセラー標準テキスト - 中級編 図書文化社 , 126-138 .
- Super, D.E. 1990 A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.) *Career Choice and Development*, Jossey-Bass.
- 渡辺三枝子 1992 進路相談 宮内博 (編) 学校進路指導概論 文雅堂銀行研究社
- 渡辺三枝子 1996 カウンセリング心理学 ナカニシヤ出版
- 渡辺三枝子・E.L. ハー 2001 キャリアカウンセリング入門 ナカニシヤ出版
- 渡辺三枝子 2002 新版カウンセリング心理学 ナカニシヤ出版
- Walsh, W.B. & Osipow, S.H. 1990 *Career counseling : Contemporary topics in vocational psychology* Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.

(平成18年 9 月19日)

