

セルフ・キャリアドックに関する コミュニティ心理学からの考察

小山 健 太

1. キャリアコンサルティング政策の変遷

キャリアコンサルティング政策は厚生労働省によって推進されてきた。直近の政策の中心は、セルフ・キャリアドックである。しかし、セルフ・キャリアドックで示されているキャリアコンサルタントの役割について、学術的・理論的な説明は必ずしも多くない。そこで、本稿ではコミュニティ心理学の観点から、セルフ・キャリアドックを検討することを試みる。

それに先立ち、まずキャリアコンサルティング政策の変遷を整理する。なお、当初は「キャリア・コンサルティング」と表記されていたが、2016年度以降は「キャリアコンサルティング」と表記されるようになったため、本稿ではその時点での表記に従って記載することとする。

表1 キャリアコンサルティング政策に関する主な出来事

2001年 5月	・第7次職業能力開発基本計画（2001年度～2005年度） ・キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書
2001年 10月	・「キャリア・コンサルティング研究会」の設置
2002年 4月	・キャリア・コンサルティング研究会報告書
2002年 8月	・キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方に関する調査研究報告書
2002年 9月	・「キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準の細目及び指定手続」の策定
2006年 7月	・第8次職業能力開発基本計画（2006年度～2010年度）
2008年 2月	・職業能力開発促進法施行令及び施行規則の一部改正により、キャリア・コンサルティングが技能検定職種に追加
2008年	・2級キャリア・コンサルティング技能士の試験開始
2011年	・1級キャリア・コンサルティング技能士の試験開始
2011年	・第9次職業能力開発基本計画（2011年度～2015年度）
2014年 6月	・閣議決定された『『日本再興戦略』改訂2014』において、「キャリア・コンサルティングの体制整備」が盛り込まれる

2014年 7月	・「キャリア・コンサルタント養成計画」の策定（2024年度末までに10万人）
2015年 6月	・閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2015』において、「『セルフ・キャリアドック（仮称）』の整備」が盛り込まれる。
2016年 4月	・職業能力開発促進法の改正により、キャリアコンサルタントの国家資格化 ・第10次職業能力開発基本計画（2016年度～2020年度） ・特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会「キャリアコンサルタント倫理綱領」の策定
2017年11月	・『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開』の発行

作成：筆者

1.1. 当初のキャリア・コンサルティング政策

2001年5月に発表された『第7次職業能力開発基本計画』において、キャリア・コンサルティングが定義された。その定義とは、「労働者が、その適性や職業経験等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の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談」である。そのうえで、当該基本計画の「第3部 職業能力開発施策の実施目標」において、「キャリア形成支援を行う前提として、キャリア・コンサルティング技法の開発を進めるとともに、官民連携によるキャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備、さらには、キャリア・コンサルティングを始めとしてキャリア形成支援を担う人材の育成を図る」とされた。

同時期の2001年5月に厚生労働省が取りまとめた『キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書』において、キャリア・コンサルティングの具体的な流れが6段階で説明された。それは、「個人のキャリア形成は、(1) 自己理解、(2) 仕事理解、(3) 啓発的経験（意思決定を行う前の体験）、(4) キャリア選択に係る意思決定、(5) 方策の実行（意思決定したことの実行）、(6) 仕事への適応の6ステップから構成されており、キャリア・コンサルティングは、これらステップにおける個人の活動を援助するもの」である。

また、それを図解している当該報告書の図1においては、(1) 自己理解、(2) 仕事理解、およびその両者の「照合」が描かれている。これは、Parsons (1909) のキャリアガイダンス理論と構造が良く似ている。つまり、最初に「自己理解」をして、次に「仕事理解」をして、その両者を「照合」、つまりマッチングさせるというアプローチである。しかも、当該報告書の図1では、自己理解の具体的な方法は「職業興味検査（VPI）」や「キャリア・アンカー」となっており、マッチング型キャリア論が意識されていると考えられる（小山, 2015）。

マッチング型キャリア論は、米国などの即戦力型採用を前提としている理論であると考えられる。即戦力型採用とは、すなわち、あらかじめ職務記述書（job description）が作成され、そこに記載された要件を満たすと判断する人材を採用することである。したがって、職

務記述書には仕事内容や必要能力などが記載されており、応募者はそうした能力がすでに備わっていることを示す必要がある。そうした雇用システムにおいて、キャリアの支援者はマッチング型のアプローチによって個人のキャリア形成を支援することが重要となる。

さらに、2002年4月には「キャリア・コンサルティング研究会」の報告書が取りまとめられ、「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」が示された。それに基づき、2002年8月には『キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方に関する調査研究報告書』において、「キャリア・コンサルタントに係る能力評価試験を実施している既存の民間機関等の実態を踏まえ、標準的なキャリア・コンサルタントに係る能力評価試験のあり方」（「研究会の目的」より抜粋）の検討結果が記載された。それによれば、試験の出題範囲は「平成13年度キャリア・コンサルティング研究会の報告『キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系』に基づき作成した『試験に係る能力基準項目』について、万遍なく問うこと」とされた。

それを踏まえて、2002年9月に、厚生労働省は「キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準の細目及び指定手続」を策定した。それには、多くの内容が盛り込まれているが、まず「キャリア・コンサルティングに関連する各理論」として記載されているのは、「キャリア開発に関する代表的理論や職業指導理論、職業選択理論等について理解しているか」である。また、「基本的スキルの必要性」として「相談者の自己理解を促進するためには、カウンセリング・スキルなどの基本的スキルを活用することが極めて有効であることを認識しているか」が示されている。

職業指導理論や職業選択理論は就職プロセスに着目した理論であることから、ハローワークなど、（企業の内部労働市場ではなく）外部労働市場においてキャリア形成支援に従事している専門職を想定していたと考えられよう。また、手法としては、カウンセリング・スキルに立脚しており、傾聴などを通じて、相談者本人への支援のみが想定されている。

厚生労働省はキャリア・コンサルティングに必要となる能力や試験内容についての枠組みを定め、実際の養成講座は民間において取り組まれた。2002年度から5年間で5万人を養成することが目標とされた。2007年度末には約4万7000人、2008年度末には約5万3000人が養成され、当初の目標を少し遅れたものの達成できた（中央職業能力開発協会、2010）。

なお、2006年7月に策定された「第8次職業能力開発基本計画」において、「キャリア形成促進助成金や教育訓練給付制度の活用により、民間機関におけるキャリア・コンサルタントの養成を推進するとともに、キャリア・コンサルタントの資質の確保・向上等を図るための取組を支援する」ことが目標とされた。

以上みてきたように、当初のキャリア・コンサルティング政策は、外部労働市場でのキャリア形成を前提として、カウンセリングアプローチによる支援が中心であった。また、厚生労働省が枠組みを設定し、民間資格としてキャリア・コンサルタントが養成された。

1.2. 国家検定化（キャリア・コンサルティング技能士）及び10万人養成計画の策定

量的に多くのキャリア・コンサルタントを養成できたものの、民間資格であったために、資格を認定する団体による質のバラつきが問題となった。2007年11月の厚生労働省『キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会報告書』において、キャリア・コンサルタントの専門性のバラつきや能力不足が指摘された。各種民間団体の資格が並立していることへの問題意識も明記され、技能検定などの統一的な試験制度構築の必要性が提言された。

この報告書を受けて、2008年の職業能力開発促進法施行令及び施行規則の一部改正により、職業能力開発法にもとづく国家検定制度としての技能検定に、「キャリア・コンサルティング職種」が追加されることとなった。これにより、「1級キャリア・コンサルティング技能士」および「2級キャリア・コンサルティング技能士」という2つの資格が、国家検定として制定された。2級技能士は「熟練レベル」であり、1級技能士は「指導レベル」である。技能士になるためには、キャリア・コンサルティング技能検定試験に合格することが必要であり、それぞれの級の受験資格として必要な実務経験年数も設定された。

なお、キャリア・コンサルティング技能士の国家検定化にともない、従来からの民間資格については「標準レベルのキャリア・コンサルタント」という名称になった。熟練レベルである2級技能士の下位に位置づけられたことになる。

2008年から、先行的に2級の技能検定試験が始まった。また、2009年3月の『キャリア・コンサルティング研究会報告書』では、1級キャリア・コンサルティング技能士の検定試験の制度設計について提言が示された。特徴的なのは、1級技能士の必要能力として、従来からの「キャリア・コンサルティング能力」のほかに、「コーディネート能力」と「指導能力」が追加されたことである。

ここで興味深いのは、コーディネート能力についてである。コーディネート能力とは、「組織への働きかけや関係者との連携等」のことであり、「領域間の連携、専門家へのリファーだけでなく、企業内の能力開発制度や教育機関のキャリア教育プログラムの設計、運営、評価等ができることが望ましい」とされた。さらに、1級技能士の必要知識として、「産業・組織心理学、グループアプローチ等の知識」や「人的資源管理」が言及されている(p.10)。本報告書を受けて、2011年に1級キャリア・コンサルティング技能士の検定試験が始まった。

当初、キャリア・コンサルティングは外部労働市場でのキャリア形成が前提とされており、企業における人事管理との連携は想定されていなかった。それが技能検定化によって、企業内におけるキャリア開発も想定されるようになったということである。その際、カウンセリング・スキルだけではなく、産業・組織心理学や人的資源管理の知識も必要とされたことで、傾聴だけではなく、様々なアプローチで個人のキャリア開発を支援することが求められるようになった。

そして、1級キャリア・コンサルティング技能検定の試験範囲において「キャリア・コンサルティングの役割の理解」として、「3) 組織に対しては、個人の自立・自律を支援することが組織の生産性、創造性につながるとの理解の上で、個人の主体的なキャリア形成の意義・重要性を組織に浸透させるとともに、キャリア・コンサルティングは個人と組織との共生の関係をつくる上で重要なものであること」が記載された。これは、キャリア・コンサルティングの際に、組織の生産性や創造性などの活性化も視野に入れて、個人のキャリア開発支援に取り組む必要性が指摘されたということである。つまり、傾聴スキルを重視するカウンセリング・アプローチだけでない、多様な支援アプローチが必要となる。また、「4) 個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等も含むものであること」も盛り込まれた。これは、キャリア・コンサルタントの役割が個人への面談業務に留まらず、「環境への働きかけ」つまり、人事部や現場上司などと連携しながら、より広範囲の活動も含むものであることが示されたのである。

さらに、2013年12月の産業競争力会議「雇用・人財分科会」の中間整理では、「キャリア・コンサルティングの体制整備」が指摘された。産業競争力会議は内閣総理大臣を議長とする省庁横断的な組織であることから、キャリア・コンサルティングの政策的重要性が高まったことを意味する。中間整理で記載された内容は「厚生労働省においてキャリア・コンサルティング技法の開発等を推進するとともに、自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定し、確実に養成を図る」(p.7)であった。

そして、2014年6月に閣議決定された『『日本再興戦略』改訂2014』において、「キャリア・コンサルティングの体制整備」が記載された。その内容は「キャリア・コンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって、身近な存在であることが必要である。このため、本年夏までにキャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図るとともに、キャリア・コンサルタント活用のインセンティブを付与すること等について、本年8月末までに検討を進め、結論を得る。また、多くの企業でキャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むための具体的な方策を、2015年年央までに検討し、結論を得る」(p.39)であった。

これを受けて、厚生労働省は2014年7月に「キャリア・コンサルタント養成計画」を策定した。それによれば、「標準レベルのキャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルティング技能士の累積養成数について、平成36年度末に10万人とすることを数値目標とする」とされた(各都道府県知事あて厚生労働省職業能力開発局長通知、能発0730第1号)。これらの政策展開は、キャリア・コンサルティングの社会的重要性が高まり、キャリア・コ

ンサルタントの養成が国家的なプロジェクトとして取り組まれるようになったと言えよう。

なお、この数値目標の設定の前提となった、2014年の「キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会報告書」によれば、キャリア・コンサルタント10万人の内訳が記載されている。それによれば、①企業領域約63,000人、②教育・訓練機関領域約12,000人、③需給調整機関領域約17,000人、④地域における支援機関等約8,000人である。また、①企業領域のキャリア・コンサルタントの役割として、「キャリアに関する悩み相談・自律的なキャリア形成支援、研修の企画・実施等」「技術革新やグローバル化、ワークライフバランスの浸透、ダイバーシティの進展等により、自らのキャリアと向き合う従業員を支える」ことが指摘されている。こうしたことから、キャリア・コンサルタントの中心的な役割が、当初の外部労働市場でのキャリア支援から、企業内部でのキャリア形成支援に大きくシフトしたのである。

1.3. 国家資格化

2016年4月に職業能力開発促進法が改正され、キャリアコンサルタントが国家資格化された。なお、この法改正以降、行政文書では「キャリア・コンサルタント」「キャリア・コンサルティング」ではなく、「キャリアコンサルタント」「キャリアコンサルティング」と表記されるようになった。

職業能力開発促進法の改正では、「基本理念」に「労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする」（第三条の三）が新たに盛り込まれた。これは、一人ひとりの主体的なキャリア開発の重要性が法律に明記されたことを意味する。

また、「定義」として「この法律において『キャリアコンサルティング』とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう」（第二条5）が新設された。さらに、第八節に「キャリアコンサルタント」が新設され、「キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを業とする」（第三十条の三）、「キャリアコンサルタント試験は、厚生労働大臣が行う」（第三十条の四）、「キャリアコンサルタント試験に合格した者は、厚生労働省に備えるキャリアコンサルタント名簿に、氏名、事務所の所在地その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けて、キャリアコンサルタントとなることができる」（第三十条の十九）、「キャリアコンサルタントでない者は、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いてはならない」（第三十条の二十八）とされた。

さらに、キャリアコンサルタントの「義務」として、「キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。キャリアコンサルタントでなくなった後においても、同様とする」（第三十条の二十七第2項）も盛り込まれた。した

がって、キャリアコンサルティング業務における守秘義務が法律で明記されたのである。

この法改正により、キャリアコンサルティングを行うキャリアコンサルタントが名称独占の国家資格となった。キャリアコンサルタントになるためには、試験に合格し、厚生労働省で定める登録をする必要がある。キャリアコンサルタント試験の受験資格としては、厚生労働大臣認定の講習を修了するか、職業選択・職業能力開発又は職業生活設計に関する相談に係る3年以上の実務経験があることが必要である。また、従来のキャリアコンサルティング技能士(1級・2級)も国家資格キャリアコンサルタントとして登録ができることになっている。なお、位置づけとしては、国家資格の上位に、2級技能士(熟練レベル)、1級技能士(指導者レベル)がある。2018年12月末現在、キャリアコンサルタントの登録者数は39,232人である。(厚生労働省「キャリアコンサルタント Web サイト」)

さらに、事業主側の責任として、「労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うこと」(第十条の三第一)とされ、会社がキャリアコンサルティングの機会の確保とその他の援助を行うことが新たに盛り込まれた。

同時期の2016年4月に特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会が「キャリアコンサルタント倫理綱領」を策定した。様々な項目があるが、キャリアコンサルタントと「組織との関係」として、「組織との契約関係にあるキャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、相談者に対する支援だけでは解決できない環境の問題や、相談者の利益を損なう問題等を発見した場合には、相談者の了解を得て、組織への問題の報告・指摘・改善提案等の環境への働きかけに努めなければならない」(第11条)とされている。環境への働きかけが明記されており、キャリアコンサルタントが個人への支援のみならず、組織に対する活動にも取り組むことが求められているということである。

1.4. セルフ・キャリアドック

2015年6月に閣議決定された『『日本再興戦略』改訂2015』において、「『セルフ・キャリアドック(仮称)』の整備」(p.16)が盛り込まれた。社会や組織の変化に対して個人が先取りする形で変革に対応し、持てる能力を最大限に発揮していくために、個人が自らのキャリアについて立ち止まって考える「気づきの機会」が必要であり、それを実現するための具体的な方策として「セルフ・キャリアドック(仮称)」を整備することとされた。

これを受けて、厚生労働省は2017年11月に『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開 ～従業員をの活力を引き出し、企業の成長へとつなげるために～』を発行した。それによれば、セルフ・キャリアドックの定義とは、「企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定

期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み、また、そのための企業内の『仕組み』のこと」である (p.2)。つまり、セルフ・キャリアドックでは、企業の活性化と社員個人の主体性の発揮の両方を目指す取り組みである。

また、セルフ・キャリアドックの「標準的プロセス」として、(1) 人材育成ビジョン・方針の明確化、(2) セルフ・キャリアドック実施計画の策定、(3) 企業内インフラの整備、(4) セルフ・キャリアドックの実施、(5) フォローアップが示されている (p.7)。このプロセスにおいてキーパーソンとなるのがキャリアコンサルタントである。キャリアコンサルタントが社内での研修や面談を通じて、社員一人ひとりの個性の発揮を支援するとともに、「全体報告書」を通じて組織開発にも貢献することが求められている。

全体報告書とは、キャリアコンサルティング面談の結果を、守秘義務を順守したうえで、キャリアコンサルタントから人事部門に報告するための様式のことである。キャリアコンサルティング面談により把握された組織的・全体的な課題の傾向や、本人同意に基づき企業へ伝えるべき事項は原則として報告対象となる (p.12)。そのうえで、キャリアコンサルタントが人事部門と協働して、組織開発に取り組んでいくことが期待されている。人事部門は、キャリアコンサルタントからの全体報告書にもとづき、「従業員自身の課題と組織的な課題及びその課題に対する解決の方針や解決策、あるいは従業員育成策に関する提案」を経営層に報告するとされている (p.23)。

また、キャリアコンサルタントは上司に対してアプローチすることも期待されている。具体的には、「対象従業員の上司に対し、キャリアコンサルティング面談の前後で対象従業員の仕事ぶりやモチベーションにどんな変化があったかをヒアリングすることなども望ましい活動です。また、対象従業員の同意の下で面談結果をフィードバックし、上司から部下を支援してもらうことも、さらに対象従業員のキャリア形成の支援ともなりえます」と示されている (p.24)。

このように、セルフ・キャリアドックにおいて、個人のキャリア開発と組織の活性化を統合的に取り組むためには、キャリアコンサルタントが個人への支援に留まらず、組織への働きかけを積極的に行っていくことが期待されているのである。

ただし、セルフ・キャリアドックで示されているキャリアコンサルタントの役割について、学術的・理論的な説明は必ずしも多くない。そこで、本稿ではコミュニティ心理学の観点から、セルフ・キャリアドックを検討する。ただし、この取り組みは非常に萌芽的なものであり、筆者が現時点で理解している範囲内の議論であることを予め断っておく。

2. コミュニティ心理学からの検討

2.1. コミュニティ心理学の定義

コミュニティ心理学は、1965年5月の「地域精神保健に携わる心理学者の教育に関する会議」(通称、ボストン会議)で誕生したと言われている(植村, 2012)。そこで提示されたコミュニティ心理学の定義は、「コミュニティ心理学は、個人の行動に社会体系が複雑に相互作用する形で関連している心理的過程全般について研究を行うものである。この関連を概念的かつ実験的に明瞭化することによって、個人、集団、さらに社会体系を改善しようとする活動計画の基礎を提供するものである」である(Bennett et al., 1966)。植村(2012a)によれば、コミュニティ心理学における「コミュニティ」とは、「もともとの意味の『地域社会』に留まらず、学校や企業、病院、施設、あるいはまたその下位単位である、クラス、職場、病棟など」(p.7)も含まれる概念であると指摘している。また、Sarason(1974)は「人が依存することができ、たやすく利用が可能で、お互いに支援的な、関係のネットワーク」(p.1)と定義している。したがって、コミュニティ心理学では、個人はそうしたコミュニティとの相互作用を前提に存在しているという認識に立脚した学問であると言えよう。

一方、慶應義塾大学の山本和郎教授は「日本にコミュニティ心理学を紹介し、その先頭に立って基盤を築いてきた」(植村, 2012a)研究者であり、山本(1986)によるコミュニティ心理学の定義は、「コミュニティ心理学とは、様々な異なる身体的心理的社会的文化的条件をもつ人々が、だれもが切りすてられることなく共に生きることを模索する中で、人と環境の適合性を最大にするための基礎知識と方略に関して、実際におこる様々な心理社会的問題の解決に具体的に参加しながら研究をすすめる心理学である」(p.42)としている。この定義は、やはり人と人とのつながりが前提とされており、また、そこで生じる問題への解決も強調されている。

このほかにも複数の研究者によってコミュニティ心理学の定義が提唱されており、それらをレビューした植村(2012a)によれば、「コミュニティ心理学は、人か環境かという二者択一の考え方を取るのではなく、人も環境も取り込んで、両者、とりわけ環境に働きかけることで両者の適合を図る」と解説している。したがって、セルフ・キャリアドックは個人のキャリア開発支援と組織の活性化の両方を目指すものであるため、コミュニティ心理学と極めて親和性が高いと考えられる。

2.2. コミュニティ心理学の理念とセルフ・キャリアドック

コミュニティ心理学に関する基本的な文献(例えば、植村・高島・箕口・原・久田, 2012; 日本コミュニティ学会編, 2007; 植村, 2012a)には、コミュニティ心理学の「理念」

や「基本概念」が提示されている。植村（2012a）によれば、「コミュニティ心理学が目指す目標や理念、さらには関心対象もまた多様になってきている。コミュニティ心理学が時代の要請に即した社会問題の解決を志向していることから、その視点も時代や研究者によって多様なものが取り上げられた結果によるもの」（p.11）と指摘している。コミュニティ心理学が問題解決志向の学問であるからこそ、定義だけではなく、実践に役立てるために理念が重要となるのであろう。

そこで、以下では、主に植村（2012a, 2012b）にもとづいて、「多くの研究者の間で承認されている」（植村, 2012b）というコミュニティ心理学の10項目の理念を紹介する。その際、この10項目の理念について、セルフ・キャリアドックに含まれると判断できるものと、判断しきれないものに区分して論じる。なお、この区分は筆者によるものである。

表2 コミュニティ心理学の理念とセルフ・キャリアドック

	コミュニティ心理学の理念	セルフ・キャリアドックに含まれるかどうか
1	人と環境の適合を図ること	含まれると判断できる
2	社会的文脈内存在としての人を支援すること	含まれると判断できる
3	治療よりも予防を重視すること	含まれると判断できる
4	他の学問や研究者・実践家とのコラボレーション（協働）	含まれると判断できる
5	人の多様性を尊重する姿勢	含まれると判断できる
6	代替物を選択できること	含まれると判断できる
7	社会変革を目指すこと	含まれると判断できる
8	人々がコミュニティ感覚をもつこと	含まれると判断しきれない
9	人が本来もっている強さとコンピテンス（有能さ）を重視する	含まれると判断しきれない
10	エンパワメントという考え方	含まれると判断しきれない

作成：筆者

2.3. セルフ・キャリアドックに含まれると判断できるコミュニティ心理学の理念

(1) 人と環境の適合を図ること

従来の心理学は、基本的には人のほうに着目をして、環境に人を適応させるアプローチであった。しかし、前述のボストン会議は、地域精神保健に携わる臨床心理学者によるものであり、そこでの結論は、「伝統的な心理臨床」への批判と、人だけでなく、人を取り巻く環境に対して積極的に働きかけて、環境のほうを変えるべきだということであった。伝統的な心理臨床とは、「個人対象で、来談者待ちの、密室型心理臨床のこと」（植村, 2012b）である。したがって、コミュニティ心理学では、人と環境との適合を図ることを重視して、「人」

とともに、それ以上に「環境」に注目するアプローチをとる。

これをセルフ・キャリアドックの文脈に当てはめると、当初のキャリアコンサルティングは「人」のみに着目するアプローチであり、まさに伝統的心理臨床アプローチに立脚していたと言えよう。それに対して、セルフ・キャリアドックでは、「全体報告書」や対象者の上司への介入など、「環境」に働きかけることが強く意識されている。そのうえで、個人のキャリア開発と、組織の成長の適合を目指すものであるから、まさに「人と環境の適合を図る」ことを目指していると言えよう。

(2) 社会的文脈内存在としての人を支援すること

コミュニティ心理学は、社会的文脈内存在としての人 (person-in-context) という人間観に立脚する。これは、元来、人は家族や学校、職場、地域社会など多様で多重なコミュニティの中で生活をしているのであり、人は他者との関わりなしに生きることができない、という人間観のことである。だからこそ、コミュニティ心理学では、人と環境の関係性は相互的であり、分離不可能な全体を構成しているという前提に立つのである。

セルフ・キャリアドックにおいて、個人だけではなく組織に働きかける理由は、社員を社会的文脈内存在として捉えているからこそであろう。一人ひとりの社員が所属組織との相互的な関係性のなかに存在しており、相補的な「全体」を構成しているという考え方に立つからこそ、キャリアコンサルティング面談を通じて「組織的・全体的な課題」を把握することが可能になると考えることができる。この視点は、伝統的心理臨床アプローチにはない視点であり、セルフ・キャリアドックをコミュニティ心理学にもとづいて考える必要性を端的に示唆するものである。

(3) 治療よりも予防を重視すること

臨床心理学では治療が重視されるが、コミュニティ心理学ではむしろ予防を重視する (久田, 2012)。Caplan (1970) は公衆衛生学における予防の概念を精神医療に取り入れ、予防を1次予防、2次予防、3次予防に分けて論じている。それによれば、1次予防は、ある集団における精神疾患の発生を未然に防ぐことである。2次予防は、症状をまだ呈していない潜在的な患者や、わずかに疾患の兆候を示す人々を対象に早期発見と早期対応 (治療) によって、その精神疾患の罹病期間を短縮して、重篤化や慢性化を防ぐことである。つまり、2次予防とはある集団内でのある種の精神疾患の有病率を低下させることである。3次予防は、疾患の蔓延化を食い止め、慢性化に伴う障がいの程度を最小限に抑え、再発を防ぐことである。3次予防で重要なことは、コミュニティ (環境) が、課題を抱える個人を受け入れて関わるができるように、環境のほうを変えていくことである。Caplan (1970) の予防の枠組みは、一般的に「予防」「治療」と呼ばれるものの両者の間に連続性があることを指摘

したことが特徴的である。

また、アメリカ科学アカデミーの医学研究機構（Institute of Medicine: IOM）の報告書（IOM レポート, 1994）では、精神保健に対する予防の新しい分類が提示された。それによると、大きく「予防」「治療」「維持」に分かれており、「予防」に関しては対象層の違いによって「普遍的」「選択的」「指示的」の3つに分類されている。普遍的予防は、すべての人を対象としたものである。選択的予防は、何らかの疾患にかかりやすい集団、つまり、ハイリスク・グループを対象にする。指示的予防は、明らかなリスク要因を持っている人や、あるいは診断基準は満たさないものの何らかの疾患の発生を予期させる兆候を示している人が対象である。ただし、実際の予防は、2つ以上のカテゴリにまたがっている場合も少なくいため、重要なのは、様々な精神疾患の発病を未然に防ぐことであるとされる。

セルフ・キャリアドックでは、精神疾患の治療が行われることはないが、キャリア開発に行き詰まる状況を「予防」することは意識されていると言えよう。厚生労働省の『『セルフ・キャリアドック』導入の方針と展開』にもとづきながら説明をすると、普遍的予防としては、キャリア研修やキャリアコンサルティング面談を実施する場合があります。具体的には、「新入社員であれば入社時研修に併せて（あるいは一定期間後に）実施、中高年であればキャリア研修の直後に（あるいは一定期間後に）実施する等」（pp. 10-11）の場合である。このような、ある対象層全員に対するキャリア研修やキャリアコンサルティング面談は、キャリア開発に行き詰まることを未然に防ぐ、いわば普遍的予防のための取り組みと言えよう。

また、選択的予防として、キャリア研修やキャリアコンサルティング面談を実施する場合もあり得る。そのときの対象者は、キャリア開発上のハイリスク・グループであり、例えば「現在あるいは近い将来、ライフキャリア上の様々なステージや、キャリア形成上の課題に遭遇することが考えられる従業員、入社から一定の年数を経過した従業員や一定の年齢層に当てはまる従業員全員を対象としたり、職場復帰や組織内の役割変化（ポストオフ）に当てはまる特定の層」（p. 18）にキャリア研修やキャリアコンサルティング面談を実施する場合が該当するであろう。

指示的予防については、従来型のキャリアコンサルティング面談が該当すると考えられる。つまり、明確なキャリア開発上の課題をもっている人に対するキャリアコンサルティング面談である。

したがって、セルフ・キャリアドックでは、キャリア研修やキャリアコンサルティング面談を通じて、一人ひとりの社員がキャリア開発に行き詰まることを予防することが重視されていると言えよう。

(4) 他の学問や研究者・実践家とのコラボレーション（協働）

コミュニティ心理学では、当事者が抱える多様でこみ入った、単独で解決するには難しい

課題に適切に対応するためには、近接の学問や研究者、あるいは多様な知識や技術をもつ専門家や現場の実践家の力を借りることが不可欠だと考える。そのため、他の職種・機関等とのコラボレーション（協働）が極めて重要となる。

セルフ・キャリアドックにおいても、キャリアコンサルタントが単独で取り組むものではないとされており、関係者とのコラボレーションが重視されている。経営者の役割に関しては、「職業能力開発促進法で規定された従業員に対するキャリアコンサルティングの機会の確保を、セルフ・キャリアドックの仕組の具体化により明確化し、社内（全従業員）に対して各社の適切な形で明示・宣言することが求められます」（p.8）と明記されている。また、人事部門の役割としては、キャリアコンサルタントからの全体報告書にもとづいて、その情報を経営層に報告することが期待されている（p.23）。さらに、現場管理職の役割に関しては、「セルフ・キャリアドックの目的、内容を知ってもらい、キャリアコンサルタントや人事部門と一緒にあって対象従業員の支援に関わってもらわなければなりません」（p.16）とされている。そして、その他の関係部署等との連携については、「セルフ・キャリアドックの結果、対象従業員に精神保健上の問題が認められた場合には、社内の福利厚生担当者や産業医、さらには外部機関（産業保健総合支援センター等）へのリファー（適切な専門家・専門機関への紹介）を検討・実施します」とされている。

このように、セルフ・キャリアドックでは、キャリアコンサルタントに加えて、経営層、人事部門、現場管理職、社内の関係部署、社外の関係機関とのコラボレーションが重視されているのである。

(5) 人の多様性を尊重する姿勢

コミュニティ心理学では、一人ひとりとは異なっているという人間観に立脚している。人の多様性を尊重すると、生活の仕方や世界観や社会的取り決めにはいろいろなスタイルがあるという認識が生まれる。

セルフ・キャリアドックの定義の中でも、多様性が示唆されていると考えられる。具体的には、「セルフ・キャリアドックは、企業・組織の視点に加えて、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視・尊重する」（p.3）という部分である。また、「守秘義務」（p.14, p.19）や「自己理解」（p.20）が強調されていることから、人の多様性を尊重する姿勢はセルフ・キャリアドックの前提となっていると考えられよう。

(6) 代替物を選択できること

コミュニティ心理学では、多様性に立脚して、様々な社会資源は異なる人々すべてに等しく分配されるべきで、特定の個人や集団それぞれに適した支援の選択肢を開発したり、支援へのアクセスを容易にする工夫が重要になる、とされている。

セルフ・キャリアドックでは、その定義で「キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて」(p.2)と指摘されているように、多様な社員に対して多様な機会によってキャリア開発を支援することが目指されていると思われる。

(7) 社会変革を目指すこと

コミュニティ心理学で重視している環境への働きかけは、突き詰めると社会を変革させていくことに帰結する。コミュニティ心理学の実践者には、究極的には、心理的な問題を引き起こしてしまう社会のほうを積極的に変えることが求められている。

セルフ・キャリアドックでも、組織側の変革が明確に意識されている。「キャリアコンサルティングの結果、組織としての検討課題が出てきたら、実務的にしっかりとした対応を行うことが必要であり、実施することが重要です」(p.24)と指摘されている。具体的な変革プロセスとしては、キャリアコンサルタントからの全体報告書をもとに、人事部門が経営者と連携しながら組織的な改善策に取り組んでいくことになる。このように、セルフ・キャリアドックでは、個人のキャリア開発支援のみならず、組織に存在するキャリア形成を阻害する要因を抽出しその改善に取り組んでいくことが明確に意識されていると言えよう。

2.4. セルフ・キャリアドックに含まれると判断しきれないコミュニティ心理学の理念

(1) 人々がコミュニティ感覚をもつこと

コミュニティ心理学では、コミュニティが成立するためには、そこに集う人々がそれを自分たちのコミュニティであると認識し、愛着をもち、維持・発展させていこうとする意欲が必要だと考える。これは、「われわれ意識」「コミュニティ意識」「コミュニティ精神」「コミュニティへの所属感」などさまざまな言い方で表現されるものであるが、Sarason (1974) は「コミュニティ感覚」(sense of community)と呼び、「他者との類似性の知覚、他者との相互依存的関係の承認、他者が期待するものを与えたり自分が期待するものを他者から得たりすることによって相互依存関係を進んで維持しようとする気持ち、自分はある大きな依存可能な安定した構造の一部であるという感覚」(p.157)と定義している。そして、多くの研究や観察によって、コミュニティ感覚がメンバー間で強く意識されているほど、好ましいコミュニティであるということが明らかにされているという。

セルフ・キャリアドックでは、このような社員視点の記述はあまりない。コミュニティ感覚をセルフ・キャリアドックの領域で言い換えれば、一人ひとりの社員が自社において「居場所」があると感じ、他者との相互関係を認識することができていて、自社の発展に向けて自分自身も貢献をしていくという感覚と表現できよう。セルフ・キャリアドックでは、このような主体的で能動的な社員視点の記述はほとんどないように思える。

(2) 人が本来もっている強さとコンピテンス（有能さ）を重視する

コミュニティ心理学では、人には元来回復力（レジリエンス）が備わっており、強く有能な存在である、という人間観に立脚している。心理学は歴史的に人間の弱さと問題点に焦点を合わせており、臨床心理学は病んでいる部分や脆弱な部分を治療したり修復しようとする「医学モデル（修理モデル）」（medical model / remedial model）の考え方であるという。それに対して、コミュニティ心理学は、人の持つより健康な部分や強い部分に働きかけることでコンピテンス（有能さ）を発揮・向上させることに重点をおいている「成長促進モデル」（developmental model）を採用する。成長促進モデルは、人の病理性よりも健康性や強さ（strength）に焦点を当てる考え方である。

この点も、セルフ・キャリアドックでは明確な記述がないと思われる。セルフ・キャリアドックの意義について対象従業員の理解を高める必要性を説明した箇所では、「企業が示すキャリアパスに単に従ったり、個人の専門性の現状レベルを維持したりするだけの対応では限界があることを理解し、主体的にキャリア形成を行わなければならないことを認識してもらう必要があります」（p.16）と記載されている。ただし、この表現は、人は元来強く有能な存在であるという価値観に立脚しているとは言い難いように思える。

コミュニティ心理学の理念に立脚すれば、主体的にキャリア形成を行うことを「認識してもらう」のではなく、一人ひとりの社員が主体的にキャリア形成を行いたいと根源的な欲求を元来持っているという人間観に立つことが必要となると言えよう。能動的で躍動的な人間観に立ち、一人ひとりの社員のキャリア支援に取り組むことが必要だと考える。

(3) エンパワメントという考え方

エンパワメント（empowerment）とは、「個人や家族やコミュニティが、自らの生活状況を改善することができるように、個人的に、対人関係的に、あるいは政治的に力を増していく過程」（Gutierrez, 1994, p.202）と定義される。何らかの理由でパワーの欠如状態（powerless）にある個人や集団やコミュニティが、自らの生活にコントロール感と意味を見出すことで力を獲得するプロセス、および、結果として獲得した力をいう。コミュニティ心理学は、人々が持つ力や強さに着目し、人々が専門家に頼らずとも自分で問題解決していけるようになることを目指すものであるため、エンパワメントが重要な理念のひとつとなったことは当然の流れだという指摘もある（村本, 2012）。

エンパワメントの概念をセルフ・キャリアドックに当てはめると、「自らのキャリアにコントロール感と意味を見出すことで力を獲得するプロセス、および、結果として獲得した力」と言えよう。しかし、このようなニュアンスは、セルフ・キャリアドックにおいては記述がないように思われる。セルフ・キャリアドックの定義において、「この仕組みでは、中長期的な視点で従業員一人ひとりが自己のキャリアビジョンを描き、その達成のために職業

生活の節目での自己点検や実践に活用する取り組みプロセスを提供することになります」(p.3)とされているが、自らのキャリアにコントロール感と意味を見い出すというレベルまでの能動性は表現されていないと言えよう。

一方で、経営領域において、エンパワメントの重要性が指摘され始めている。渡辺・ギデンズ・今田(2008)によれば、エンパワメントという用語が経営学や組織科学で使用されるようになったのは1980年代中頃からである。一般的には、エンパワメントは「権限委譲」とほぼ同義として用いられたが、人間の内にあるパワーを引き出すこと、人間がことごらなす力を獲得することであるとする解釈も存在するという。Norden-Powers(1994)は、エンパワメントを人々の潜在能力を引き出して自由に解き放つことだと捉え、企業にとって何よりも大切なことは社員をエンパワーすることであり、そうすれば社員一人ひとりの活力は維持され、個人と企業の両方の成功に必要なことを実行できるようになると指摘した。

このように、コミュニティ心理学におけるエンパワメントの概念は経営領域においても注目されるようになってきている。その背景には、市場のグローバル化や急速に変化する技術の利用に対し、応答性や柔軟性や創造力を高めようとする発想がある(渡辺・ギデンズ・今田, 2008)。したがって、コミュニティ心理学の理念に立脚すれば、セルフ・キャリアドックにエンパワメントの概念を導入することは極めて重要と言えよう。

3. セルフ・キャリアドックにおける「人材育成ビジョン・方針」の重要性

政策としてのセルフ・キャリアドックの策定プロセスにおいて、コミュニティ心理学がどれほど意識されていたかは定かではない。しかし、セルフ・キャリアドックが組織への働きかけや、組織の活性化を視野に入れた取り組みであることから、コミュニティ心理学との親和性は高いと考えられる。実際、本稿で検討してきたように、コミュニティ心理学の理念として有名な10項目のうち、セルフ・キャリアドックに含まれていると判断できるものは7項目もあった。

それでは、セルフ・キャリアドックに含まれると判断しきれなかった3項目の特徴とは何であろうか。それは、人は元来、自身のキャリア開発を主体的・積極的・能動的に取り組もうという意思を持っているという人間観ではないだろうか。そうした人間観については、『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開』の中で明確な記載がないように思われる。特に、筆者がセルフ・キャリアドックの記載の中で気になるのが、「主体的にキャリア形成を行わなければならないことを認識してもら必要があります」(p.16)という表現である。これは非常に受け身な人間観が前提となっているように感じられる。コミュニティ心理学の理念に立脚すれば、人は元来主体的にキャリア形成を行いたいという意欲を持っているはずである。その点を忘れてしまうと、極端に言えば、「組織にとっての都合のよいように、社

員の主体性を引き出させる」ことになってしまう。

しかし、それはセルフ・キャリアドックの精神とは異なるのものであろう。なぜならば、『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開』の「はじめに」において、「個々人が元気で働くには組織もまた活性化し、活力あふれた組織になることが求められます」という説明があるからである。一人ひとりの社員の「元気」に着目するということは、すなわちコミュニティ心理学でいうところの成長促進モデルと言えよう。セルフ・キャリアドックによって、エンパワメントされ、コミュニティ感覚を持ち、コンピテンスを発揮することが、個人の元気で組織の活性化につながると考えられよう。

そこで、重要になるのが、「人材育成ビジョン・方針」だと考える。なぜならば、セルフ・キャリアドックは、その定義にあるように、「企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき」(p.2) 実施されるものだからである。具体的には、「人材育成ビジョン・方針とは、企業の経営理念を実現するために、従業員に期待する人材像とそのための人材育成方針を明らかにするものです。人材育成ビジョン・方針の策定に当たっては、業界・企業を取り巻く環境や、自社の人材が抱える実態を適切に把握する必要があります。把握された実態と、企業の経営理念やあるべき人材像とのギャップから課題を明確にし、そのギャップを埋めたり、あるいは、時代や組織の変化に対応するため、あるべき人材像を設定し直し、企業の求める人材像に向けた人材育成方針を明らかにしていきます」(p.8) と説明されている。

したがって、どのような人材育成ビジョン・方針にもとづいてセルフ・キャリアドックに取り組むかということについては、それぞれの企業に任せられている。だからこそ、企業がどのような人間観に立脚して、人材育成ビジョン・方針を策定するのかによって、セルフ・キャリアドックの実践の在り様が変わってくる。

もちろん、必ずコミュニティ心理学の理念に立脚してセルフ・キャリアドックに取り組まなければならない、と主張するつもりはない。しかし、『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開』の副題や「はじめに」に記載されているセルフ・キャリアドックの精神を重視するのであれば、コミュニティ心理学に立脚して取り組むことが重要になると筆者は考えている。「はじめに」には「個々人は組織の中で働きます。個々人が元気で働くには組織もまた活性化し、活力あふれた組織になることが求められます。それゆえ、このセルフ・キャリアドックの導入の方針と展開では、副題として従業員の活力を引き出し、企業の成長とつなげる活動としてセルフ・キャリアドックを位置付けています」と記載されている。このことから分かるように、セルフ・キャリアドックでは「組織への働きかけ」が重視されている。

本稿の前半で論じてきたように、キャリアコンサルティング政策において当初意図されていたのは個人への支援であったが、次第に組織への働きかけも重視されるように変化してきた。その結果として、セルフ・キャリアドックが登場したのである。そのような経緯を考えれば、個人への支援を中心に取り組む「伝統的な心理臨床」を批判し「環境への働きかけ」

セルフ・キャリアドックに関するコミュニティ心理学からの考察

を重視するコミュニティ心理学は、セルフ・キャリアドックの本質を理解するうえで極めて示唆に富むと考えられる。

謝 辞

花田光世先生（慶應義塾大学名誉教授，厚生労働省セルフ・キャリアドック導入支援事業推進委員会座長）からは，キャリアコンサルティング政策の変遷やセルフ・キャリアドックについて何度も詳しく教えていただいた。また，久田満先生（上智大学総合人間科学部心理学科教授，日本コミュニティ心理学会会長）からは，コミュニティ心理学について初学者の筆者にその理念を大変丁寧にご教示いただいた。心より感謝申し上げる。

なお，本稿は，2018年度東京経済大学個人研究助成費（研究番号18-12）の支援を受けた成果である。

参 考 文 献

- Bennet, C. C., Anderson, L. S., Cooper, S., Hassol, L., & Rosenblum, G. (Eds.) (1966). *Community psychology: A report of the Boston conference on the education of psychologists for community mental health*. Boston: Boston University Press.
- Caplan, G. (1970). *The theory and practice of mental health consultation*. Basic Books.
- Gutierrez, L. M. (1994). Beyond coping: An empowerment perspective on stressful life events. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 21 (3), 201-220.
- Norden-Powers, C. (1994). *Awakening the spirit of the corporation*. (吉田新一郎・永堀宏美訳 (2000) 『エンパワーメントの鍵——「組織活力」の秘密に迫る24時間ストーリー』実務教育出版)
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- Sarason, S. B. (1974). *The psychological sense of community: Prospects for a community psychology*. Jossey-Bass.
- 植村勝彦 (2012a) 『現代コミュニティ心理学：理論と展開』東京大学出版会
- 植村勝彦 (2012b) 「コミュニティ心理学の理念」『よくわかるコミュニティ心理学 第2版』ミネルヴァ書房, pp. 8-11
- 植村勝彦, 箕口雅博, 原裕視, 高島克子, 久田満 (2012) 『よくわかるコミュニティ心理学 第2版』ミネルヴァ書房
- 閣議決定 (2014) 「『日本再興戦略』改訂2014」
- 閣議決定 (2015) 「『日本再興戦略』改訂2015」
- 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 (2016) 「キャリアコンサルタント倫理綱領」
- 厚生労働省 (2001) 「第7次職業能力開発基本計画」
- 厚生労働省 (2001) 「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書」
- 厚生労働省 (2002) 「キャリア・コンサルティング研究会報告書」
- 厚生労働省 (2002) 「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方に関する調査研究報告書」
- 厚生労働省 (2006) 「第8次職業能力開発基本計画」

- 厚生労働省 (2011) 「第9次職業能力開発基本計画」
- 厚生労働省 (2016) 「第10次職業能力開発基本計画」
- 厚生労働省 (2017) 「『セルフ・キャリアドック』導入の方針と展開～従業員の活力を引き出し、企業の成長へとつなげるために～」
- 小山健太 (2015) 『日本企業で働く社員の「学校から仕事への移行」プロセスにおけるキャリア論の構築』慶應義塾大学湘南藤沢学会, (飯盛義徳 監修)
- 中央職業能力開発協会 (2009) 「キャリア・コンサルティング研究会報告書」(厚生労働省委託)
- 中央職業能力開発協会 (2010) 「平成21年度キャリア・コンサルティング研究会報告書」
- 日本コミュニティ心理学会 (編) (2007) 『コミュニティ心理学ハンドブック』
- 花田光世 (2013) 『「働く居場所」の作り方——あなたのキャリア相談室』日本経済新聞出版社
- 花田光世 (2016) 「キャリア開発の新展開——改正職業能力開発促進法のキャリア自立に与える影響」労務行政研究所編『これからのキャリア開発』労務行政
- 久田満 (2012) 「予防の重視」『よくわかるコミュニティ心理学 第2版』ミネルヴァ書房, pp. 34-37
- 村本邦子 (2012) 「エンパワメント」『よくわかるコミュニティ心理学 第2版』ミネルヴァ書房, pp. 38-41
- 山本和郎 (1986) 『コミュニティ心理学——地域臨床の理論と実践』東京大学出版会
- 渡辺聰子, アンソニー・ギデンズ, 今田高俊 (2008) 『グローバル時代の人的資源論』東京大学出版会