

第1回の課題レポートは、前にある
緑色のカゴの中に提出して下さい。

職業に関する課題レポート(第2回)

「フリーター」という職業は、自己実現やライフサイクルの観点からどのように評価すればいいか。

レポート提出期限:

5月20日(水)11:50まで。

第1回課題レポート 「自己実現」について

- ・目標や夢は途中で変わってもいいの？
- ・目標や夢がかなえられないとき、自己実現はできていないの？
- ・自己実現って、誰がいつ評価するの？
- ・大きい目標が小さい目標よりもいいの？
- ・目標や夢がない人はどうすればいいの？

- ・成功体験

- ・チャレンジ精神

- ・コミュニケーション能力

有効求人倍率は0・79倍 復帰後の最高更新

沖縄ライカム開業で求人増

2015年5月1日 【琉球新報電子版】

沖縄労働局が1日発表した3月の県内の有効求人倍率(季節調整値)は前月比0・01ポイント上昇の0・79倍で復帰後最高値を更新した。県統計課が発表した3月の完全失業率(原数値)は前年同月比0・3ポイント上昇の5・5%だった。有効求人倍率の復帰後最高値を更新したことについて、労働局は北中城村に開業した「イオンモール沖縄ライカム」の影響で中部地区の求人が増えていることも説明した。

新規求人数は前年同月比12・3%(1029人)増の9423人で4カ月連続で増えた。産業別で増加幅が大きかったのは生活関連サービス・娯楽業が65・4%増、卸売・小売業が54・1%増、情報通信業が27・9%増などだった。

完全失業者数は前年同月比3千人増の3万8千人。求職理由では「自己都合」が前年同月と同じ1万6千人で最も多かった。「学卒未就職者」や「新たに収入が必要」は1千人増えてともに4千人だった。

労働局の待鳥浩二局長は有効求人倍率が復帰後最高値を更新したことについて「景気が回復し、観光業の伸びが大きい」と分析した。

失業率3.4%に改善＝求人倍率は横ばい1.15倍―3月

時事通信社 2015年5月1日(金)10:44

総務省が1日発表した労働力調査(季節調整値)によると、3月の**完全失業率**は前月比0.1ポイント低下の**3.4%**と、2カ月連続で改善した。若年層の良好な雇用環境が貢献した。一方、厚生労働省が同日発表した3月の全国の**有効求人倍率**(季節調整値)は、前月から横ばいの**1.15倍**。1992年3月(1.19倍)以来、**23年ぶりの高い水準**を維持している。

労働力調査によると、完全失業者数は9万人減の221万人。就業者数は10万人減の6366万人だった。非労働力人口は17万人増の4484万人だった。

また、非正規の職員・従業員数は前年同月比9万人増の1973万人となり、2カ月ぶりに増加に転じた。高齢者が増え、若年層は減少していることから、「人手不足により、若年層中心に人材確保の動きが進んでいる」(総務省労働力人口統計室)とみられる。

県教員試験 伝統実技試行見送り 反発受け教育庁、来年以降検討

2006. 4. 30. 沖縄タイムス

県教育庁の仲宗根用英教育長は二十九日、県庁で記者会見し、今年実施する小中高校教員採用試験から試行的な導入を予定していた実技試験（琉舞、三線、空手）について、受験生らから動揺の声が多数寄せられたことや大学側から反発があったため、見送ることを決定したと発表した。二〇〇七年以降の実施を検討する方針だ。仲宗根教育長は「拙速だった。受験者を戸惑わせた非は認めざるを得ない」と陳謝した。その上で「来年は大学や関係機関と協議するなど、慎重に検討したい」とし、十一月の県教員の資質向上連絡協議会で、大学関係者らと意見交換し、理解が得られれば〇七年の試験から同実技を試行する考えだ。

県教育庁は同日午前の緊急の検討委員会で、実技試験実施の見送りを決定した。二十九日までに受験生や大学関係者から延期を求める声や「時期尚早だ」などの意見が二十件以上寄せられたという。

同庁は今月二十四日、今年の試験から琉舞、三線、空手の実技試験を実施すると発表したが、その後に同年度は「試行にとどめる」と修正していた。

「拙速」しかし「必要」／県教育長、周知不足と判断

教員採用試験への琉舞、三線、空手の「伝統文化」実技の導入について、本年度実施の見送りを決めた県教育庁。受験者から強い反発を買い、二十四日の発表からわずか五日後に方針転換した。二十九日の臨時会見で、仲宗根用英県教育長は「拙速だった。受験者を動揺させるとは思っていなかった」とコメント。教育行政の“ドタバタ劇”に、受験者や大学関係者からは「お粗末過ぎる」とため息が漏れた。

発表から一週間足らずでの方針転換について、仲宗根教育長は「受験生の立場で考えた結果、周知が十分でなく、準備期間が短いと判断した。大学への説明を怠った面も否めない。五月八日の実施要項配布を前に、速やかに見送りを決めた」と釈明。あくまでも手続きの不手際だったとの認識だ。

会見で記者団から「そもそも琉舞、三線、空手の実技は必要か」との質問に、教育長は「伝統文化を意識付けたい。沖縄の教員の教養として必要と思っている」と力説した。来年度以降の導入になお意欲を示した。

教育庁の対応に沖縄国際大学教職課程専任の三村和則教授は「プロセスの非を認めたのは評価できるが、伝統文化を図る尺度としてこの三つが適切かどうかの疑問は残る」と指摘。同大学は五月九日にも、実技試験導入の中止・撤回を求める意見書を提出する方針だ。

琉球大学教育学部の高嶋伸欣教授は「見送りは適切な措置」としながらも、「方針が短期間に二転三転したのはみっともない」と嘆いた。

中学教員を目指す本島中部の女性(23)は「試験前で神経質になっている時期。もっと慎重に発表してほしかった」と話した。

「フリーターも悪くない」過去最低に 新入社員意識調査

2007年4月25日(水)20:42 朝日新聞

「若いうちならフリーターも悪くない」と考える新入社員の割合が3割を下回り、過去最低になったことが25日、社会経済生産性本部の意識調査でわかった。企業がバブル期を上回る新卒の積極採用に転じるなかで、若者の正社員志向も強まっているといえそうだ。

調査は3～4月、同本部主催の研修に参加した新入社員に実施し、2574人から回答を得た。

「フリーター生活も悪くない」との回答は26.4%で、前回06年の調査から6ポイント低下。フリーターに肯定的な意見は90年は53.7%あったが、半減した形だ。

「今の会社に一生勤めたい」と希望する人は過去最高の45.9%に達し、「チャンスがあれば転職してもよい」の34.4%を大きく上回り、終身雇用への回帰がいっそう強まった。

政府がフリーター100万人を正社員化

日刊スポーツ新聞 2008年4月23日

政府の経済財政諮問会議が23日開かれ、今後3年間にフリーターら若者100万人の正社員就職を目指すとした新雇用戦略案を舛添要一厚生労働相が提出し、了承された。福田康夫首相は「政府を挙げて取り組みたい。地方や経済界なども参画してほしい」と述べた。

財源については、社会保障国民会議の議論も参考にしながら、来年度の抜本的税制改革で検討するとした。

福田内閣の成長戦略の柱となる新雇用戦略は、若者や女性、高齢者の働く機会の拡大を提唱。企業が実施する職業訓練の評価や履歴などを記入し、就職に役立てるジョブカードの普及などでフリーターを2010年までに11万人削減し、170万人にする数値目標を明記した。

バブル経済崩壊後の就職氷河期に正社員になれなかった人ら、雇用が不安定な若者100万人を3年間で正社員にする目標を最終案で付け加えた。職業訓練を提供する企業への助成を拡大。また若者を試行雇用する企業への支援制度では、対象者の年齢の上限を上げる。

保育サービスの利用を広げる「新待機児童ゼロ作戦」などを展開し、25～44歳の女性の雇用を3年間で最大20万人増やす。福田首相は保育サービスの規制改革について、関係省庁で年内に結論を出すよう求めた。

また希望者全員が65歳以上まで働ける企業の拡大などを通じて、60～64歳のシニア層の雇用を100万人増やすことを目指す。

13歳のワーク

好きで好きでしょうがないことを 職業として考えてみませんか？

派遣、起業、資格など、雇用の現状を
すべて網羅した仕事の百科全書

幻冬舎

定価(本体2600円+税)

幻冬舎創立10周年記念事業出版

起業のすすめ

●選択肢は「入社」だけなのか

昨年夏、青森県と沖縄県の高卒者の「求人倍率」は0.09倍だった。求人倍率とは、求職者（就職先を求める人）に対する会社からの求人の割合のことだ。青森県と沖縄県では、求職者1人について0.09倍、つまり100人の高卒者に対して、会社からの求人は9件しかなかったことになる。働きたいと思っても10人に1人しか求人がないとき、どうすればいいのだろうか。農家はその手伝いをしたり、商売をやっている家だったら家業を継ぐということになるのかも知れない。だがそれ以外はどうするのか。まず考えられるのは、故郷を出て、大都市圏で仕事を探すということだろう。もちろん今や大都市圏にだって仕事があふれているわけではない。東京や大阪に出てきても、簡単に仕事が見つかるとは限らない。

その他の選択肢として、海外に出る、というのがある。海外で働くか、あるいは経済的に余裕がある場合は海外で勉強するのだ。当然海外で働きながら、勉強するという方法もあるだろう。そして、あまり一般的ではないが、起業するという選択肢も残されている。自分で会社を作るというのは、ほとんどの18歳にとっておそらくあまり現実味のない話だと思う。日本の教育そのものが「会社に勤める」ことを前提としていところがあるからだ。さらに日本社会には、起業の方法やそのリスクやメリットなどを伝えるアナウンスメントがない。つまり「就職先がないんだったら、お前が会社を作ってみたらどうだ」などとアドバイスする教師や親や先輩や近所の人ほとんどいない。どうすれば若者が自分で会社をおこすことができるのか。そんなことは教科書のどこにも書いてないし、テレビにもそういう番組はない。



●起業することのメリット・その1

確かに、18歳で会社をおこすことは簡単ではない。会社をおこすためには、資金やノウハウや人材が必要だが、そんなことよりも、まず「どういう会社をおこすのか」という本人の決断がなければならない。社会に出たことがなく、社会のことをほとんど知

らない18歳が、どういう会社をおこすか考えるのはきわめてむずかしいし、資金の提供者もほとんどいないだろう。だが、もし手元に資金があったらこういう会社をおこしてみたいと自分で「想像する」ことは決してムダなことではない。ムダどころか、そういった想像・シミュレーションは自分の職業を選ぶときに重要なヒントを与えてくれるし、その他にもいろいろな面でプラスになる。

たとえば、ある18歳が、食器が大好きで、もし資金とノウハウさえあれば食器を売る店を開きたいと思っていたとする。彼（彼女）は、とりあえず食器のことを知りたいと思うはずだ。実際に食器店に就職しようとするかも知れないし、食器の製造会社に入ろうとするかも知れないし、また輸入食器の代理店に勤めようとするかも知れない。彼（彼女）は、その会社で一生働くわけではなく自分で食器の店を出そうと思っているわけだから、就職の形は別に社員でなくてもいい、ということになる。食器のことをより広く深く知ることができればいいわけだから、パートでもいいし、アルバイトでもかまわない。



●起業することのメリット・その2

たとえそういった会社勤めができなくても、がっかりすることはない。女性だったら、伝統的な料理屋の仲居やレストランのウェイトレスのアルバイトをしても、食器について勉強ができる。懐石料理にはどういった和食器が使われるのか、ワイングラスにはどういう種類がありどういう基準で選ばれるのか、そういったことを体験しながら学ぶことが可能だ。食器とはまったく関係ないように思える職場でも、食器の店を出すという決意さえあれば、毎日の仕事が変わったものになる。たとえば宅配便のアルバイトをする場合でも、流通の勉強をすることができるし、コンビニやファストフードでアルバイトする場合でも、客の好みや、人気商品などについての基礎的な知識を得ることができる。

起業を決意することのメリットはそれだけではない。たとえば、食器の輸入代理店や宅配便やコンビニのアルバイトで、上司や先輩にイヤな人間がいて、毎日イヤミを

言われても、「おれは（わたしは）、いつか独立するためにここで働いてるんだ。お前なんかとは違うんだ」と心の中でつぶやけば、イヤな上司や先輩に対抗することができる。さらに、いつの日か起業するという目標があれば、当然仕事にも積極的に取り組むことになり、たとえアルバイトでも、上司や経営者に評価されるかも知れない。実際に、最近の人事考課（社員やアルバイトの評価）において、企業内で起業精神が求められる傾向もある。先端的な企業では、新しいビジネスを社内でおこすというような強いモチベーション（仕事への動機付け）が求められているのだ。

●お前はサラリーマンにはなれない

わたしは、幼いころから性格が団体行動に合わなかった。教師や目上の人から指示・命令されると、とにかく反発してしまう子どもだった。幼稚園のころから、お前はサラリーマンにはなれないだろう、と親や教師や近所の人に言われながら育った。だからいつの間にか、サラリーマンという就業を除外して将来のことを考えるようになった。小学校から中学校にかけては、医者になろうと思っていたが、高校で受験勉強を放棄したので医学部の受験はあきらめなければならなかった。今の日本社会では受験勉強をしなければ医師になることはできない。絵を描くのが好きだったので、美術大学を目指したが、現役での受験には失敗した。ピカソやゴッホやルノワールが受験勉強をしたはずがないが、今の日本社会では受験勉強をしなければ画家にもなれないのだ。それで長崎県の佐世保というところから東京に出てきて、浪人を始めたが、田舎から東京に出てきた18歳が、まじめに受験勉強などするわけがない。

東京都下の米軍基地のそばに住み、受験生としてはもちろん、人間としてもかなりやばいことをやりながら、あっという間に2年がたってしまった。人生の暗黒時代だった。その暗黒時代にも、サラリーマン（アルバイトを含む）になるなど考えもしなかった。20歳を過ぎて、もうどうしようもなくなり、私立の美大に何とかもぐり込んだ。絵を描いて、それを売って生活できないかと思ったが、甘い夢に過ぎなかった。大学へはほとんど行かずに、絵ばかり描いていた。欠席が多すぎて単位は取れないし、1年留年して、5年かけてとりあえず4年生にはなったが、卒業できる見込みはなかった。もう23歳になっていて、いつまでも親から養ってもらうわけにはいかないし、焦ってきたが、それでもサラリーマンにはなれないと思いこんでいて、どこかに勤めようとか、まったく考えなかった。

●だが、どうにかして食べていく必要がある

当時を振り返ってみると、基本的な決定事項が2つあったように思う。1つは、もう23歳なんだから何とかして自分で食べていかなければならないということ、2つ目は、

でもサラリーマンにはなれないということだった。いつまでも親に養ってもらうわけにはいかないと思っていた。だがそれは親孝行とか独立心というような立派なものではなかった。親に養ってもらう限り、自由が手に入らないと確信していたのだ。九州の故郷に帰るなんて絶対にごめんだと思っていた。親と一緒に住みながら、どこか故郷の会社に勤めるなんて冗談じゃないと思っていた。親から離れて好き勝手に生きたいから東京に出てきたのに、23歳にもなって親元に戻るなんてばかりげている。しかし東京にいる限り、親からの送金がストップしたら、もう生きてはいけない。だから何かで自分一人で食べていくしか方法はなかった。しかし、それはサラリーマンではいけないのだ。なぜなら、自分はサラリーマンには「向いていない」からだ。それで、追いつめられて、23歳の秋に、それまで少しずつ書きためていた「限りなく透明に近いブルー」というタイトルの小説を完成させたのだった。

●結論：サラリーマンとOLを選択肢から外して仕事を考える

それはあなたに才能があったからで他の人はそうはいかない、とよく言われるが、果たしてそうだろうか。自分は絶対にサラリーマンには「向いていない」と確信することも才能に含まれるのだと思う。「まあサラリーマンになるのかもしれないか」と一度でもそう思っていたら、わたしは小説を書かなかっただろう。そして、サラリーマン・OLを人生の選択肢から除外して考えることは、今の時代、普遍的なシミュレーションではないだろうか。サラリーマン・OLを人生の選択肢から除外し、さらに、「もし商売をやるんだったら、自分はどんな商売をしたいか」「もし店をやるんだったら、自分は何を売りたいか」「もし会社をおこすのだったら、自分はどのような会社を作りたいのか」と考えることは、自分が何をやりたいのかを鮮明にしてくれる。また、「何を売りたいのか」と自分自身に聞いて、売りたいものが見つかったあとは、「果たしてその商品・サービスにニーズ（需要）はあるか。本当に今の時代に売れるのか」という問いが生まれることだろう。ニーズ（需要）があるかどうか。それは起業すると決意したあと、最大のポイントとなる。

自分はサラリーマン・OLになるのだと最初から決めつけるのは愚かなことだと思う。なぜなら、そう決めた瞬間に、「何になるのか」ではなく「どの会社に入るか」がより重要になってしまうからだ。サラリーマン・OLを人生の選択肢からいったん除外し、起業について考えることには、さまざまなメリットがある。

村上龍

就活の脱「横並び」合意 経団連・大学、通年採用拡大

日本経済新聞 2019/4/22 6:30

経団連は22日、新卒学生の通年採用を拡大することで大学側と合意し正式に発表した。従来の春季一括採用に加え、在学中に専門分野の勉強やインターン（就業体験）に時間を割いた学生らを卒業後に選考するなど複線型の採用を進める。海外に留学した学生も採用しやすくなる。IT（情報技術）知識などを深めた学生を時期にとらわれず採用するなど、就職活動が多様化しそうだ。

横並びの一括採用と年功序列に象徴される日本型の雇用慣行が大きく変わる転機にもなり得る。経団連と大学側は22日午前の産学協議会で報告書をまとめ、通年採用を進める方針を示した。

協議会終了後、経団連の中西宏明会長は記者団に「採用に全くルールがないのは困るが、多様性が非常に重要だ。企業は従業員を一生雇い続ける保証書を持っているわけではない」と強調した。大学側代表である就職問題懇談会の山口宏樹座長（埼玉大学長）は「多様な採用形態をどう大学教育と結びつけるか、最適解を（経済界と）一緒に見つける」と話した。

報告書には「新卒一括採用に加え、(専門スキルを持つ人材や留学生などを通年採用する)ジョブ型雇用を念頭に置いた採用も含め、複線的で多様な採用形態に秩序をもって移行すべきだ」と明記。春の新卒一括採用への偏重を見直す。

今回の意見は政府の未来投資会議などに反映される。政府は2021年春入社の学生を対象とする就活ルールを決めている。通年採用は22年以降、広がりを見せそう。

通年採用が広がれば、外国人留学生や海外での留学を経験した学生にも機会が増える可能性がある。主に夏場に学期末を迎える留学生にとって春季の新卒一括採用は就活を事実上、制限しているとの指摘があった。

経団連と大学の報告のポイント

採用形態を多様化

- ・新卒一括採用に加え、（能力重視の通年の）ジョブ型採用など、複線的で多様な採用形態に移行すべき
- ・ギャップイヤー（猶予期間）の導入を検討

グローバル化に対応した教育へ

- ・実質3年間の大学教育は不十分。卒業要件の厳格化を徹底
- ・採用での成績評価は卒論など学位取得にいたる全体を評価
- ・データ分析や語学、教養の習得を

職業観を養う教育を

- ・専門知識を生かす長期インターンの実施。ワンデーインターンと教育的なインターンは区別

人工知能(AI)、金融とITが融合したフィンテックなど高度な技術・知識が必要な職種の採用活動も多様化しそうだ。長期のインターンで経験値を高めた学生、在学中に勉強・研究に集中した学生らの就活機会も広がる。企業にとって専門分野で即戦力となる学生を選考しやすくなる。

現在の新卒採用は経団連が定めるルールに沿い、大学3年生の3月に説明会を始め、4年生の6月に面接を解禁する日程で進む。だが優秀な学生を囲い込むため実際の就活は前倒しされている。中西会長は18年10月、経団連主導の就活ルールを廃止すると決めた。

○が長所, ×が短所とすると,

「教科中心主義」 <性悪説の立場>

- 知識中心(教師主体)
- 体系的、系統的学習効率的
- × 画一的、硬直的、管理的

「児童中心主義」 <性善説の立場>

- 経験中心(子ども主体)
- 主体的, 意欲的, 自由な学習
- × 非効率的で時間がかかる
- × 体系的ではない, 単発的

望まれる授業は、どれでしょうか？

1. 楽しくて、よくわかる授業
2. 楽しくないが、よくわかる授業
3. 楽しいが、よくわからない授業
4. 楽しくなくて、よくわからない授業

1-3-2 人間の成長発達と職業的発達

「職業的発達」(vocational development)の理論は、段階を追って、漸次不可逆的に成長発達することを重視している。

スーパー(Super, D.E.)は5つの段階で示している。
「成長段階」「探索段階」「確立段階」「維持段階」「下降段階」
(1973)

これを支援するためには、次の施策が必要

- ①社会における職業指導の充実を図ること
- ②学校と社会における職業指導の視点の確立と協力を行うこと
- ③指導者の確保に力をいれること
- ④学校教育の相互間の連携を深めること

成長発達の視点を踏まえた職業教育の重要課題:

- ①社会変動および職業の変化に対応すること
- ②人間のライフサイクルと成長発達の課題を踏まえること
- ③基礎教育, 一般教育, 専門教育など教育の動きと課題に対応すること
- ④進学準備教育, 受験教育を是正して職業教育に位置づけること
- ⑤個人のニーズを踏まえること

1-3-3 アプローチの多様性と統一

職業指導では、さまざまな学問を統合した観点から、総合科学的なアプローチが必要である。

- ①社会(職業的社会化a, 家庭, 地域社会, 職場, 産業界, 一般社会など)
- ②職業(産業・職業構造, 職業組織, 職業集団, 職業文化など)
- ③学校(教師, 児童・生徒, カリキュラム, 学校文化など)
- ④個人の成長発達(職業的社会化b, 自己実現など)

教育学, 社会学, 心理学, とりわけ教育社会学, 産業社会学, 職業社会学, 職業心理学, 教育心理学などの学問が必要。単独では, 職業指導の包括している様々な問題を十分に解明できない。

2章 職業指導の理論と歴史

欧米各国の職業指導運動は20世紀初頭に始まる。職業指導の基盤をなす理論はアメリカ合衆国で最も発展し、日本にも多大な影響を与えた。

2－1 職業指導理論の概観

2－1－1 職業指導の推移と発展

表2-1 アメリカの職業指導（進路指導）の史的展開

時 期	主 な 事 項	主要理論	機能の強調
I 期 (1900-40年代)	①1900年代：社会改革運動の1つとして、職業指導が誕生・成立する。 ②1910年代：学校教育のなかに職業指導が導入され、普及・発展する。 ③1930年代：進歩主義教育（児童中心主義）や人間関係論の影響を受ける。 ④1940年代：非指示的カウンセリングの理論から大きな影響を受ける。	・特性一因子理論（マッティング理論） ・職業行動のサイコ・ダイナミックス	「配分」的機能（適性の重視） 「適応」的機能（態度の重視）
II 期 (1950-60年代)	⑤1950年代：職業選択への発達のアプローチが主張される。 カウンセリング心理学が誕生する。 ⑥1960年代：職業指導の枠組は、キャリア・モデルに移行する。	・職業的発達理論 ・職業選択の理論（人格的諸理論や社会的・経済学的状況理論など）	「発達」的機能
III 期 (1970-80年代)	⑦1970年代：キャリア教育運動が展開される。 ⑧1980年代：システム・アプローチが強調される。	・キャリア発達（進路選択・発達）の理論 （意志決定理論や社会的学習理論を内包する）	（自己実現の重視）

I期(1900—1940年代)

1900年代:社会改革の運動のひとつとして, 職業指導が誕生・成立。

1910年代:学校教育の中に職業指導が導入。

1930年代:進歩主義教育(児童中心主義)や人間関係論の影響を受ける。

1940年代:非指示的カウンセリングの理論から大きな影響を受ける。

- ・特性一因子理論(マッチング理論):「人と職業の適合」を援助することに重点。就職情報の提供, 心理検査の活用, 非指示的カウンセリングが重視。

- ・職業行動のサイコ・ダイナミックス :職業指導の機能を「配分」(適正の重視)から「適応」(態度の重視)へ。

非指示的カウンセリングは、**来談者中心のカウンセリング**ともいわれ、ロジャーズが主張した立場である。この立場では、人間はすべて成長したい、健康になりたい、適応したいといった衝動をもっており、受動的に環境からの影響を受け入れるのではなく、自ら自己を充実させていくことを目指していると考えた。そこでは、適応の知的な面よりも情緒的な面を強調し、しかも幼児期の外傷経験(心の傷となつて残るような苦痛の体験)あるいは過去の生育史よりも、主として現在の直接の場面を強調する(この点、精神分析的カウンセリングと異なる)。さらに、治療的關係それ自体が成長の経験であると考え。すなわち、他の方法では、来談者は、カウンセラーとの面接を終わったあとに成長し、変化し、よりよい決心をすると考えるが、非指示的カウンセリングでは、治療において接触すること自体が治療的価値をもつと考える。

そこで、カウンセリングの手続きでは、教示したり、指示したりしないで、来談者を中心に話し合いを進め、感情を自由に発言させる。そして、その発言はすべて受け入れたり、承認したり、繰り返したりして、来談者の情緒的緊張をゆるめる。そこでは、無条件の肯定的受容と共感的理解すなわちカウンセリング・マインドを重視する。来談者はそれによって抑圧されている感情から解放され、自分をすなおに受け入れ、理解することができ、新しい自分を発見するようになる。そうすると、いわゆる人格の再体制化がおこり、行動が変容し、うまく適応できるようになると考える。しかし、この方法は、知能の低い者、依存的な者、感情表現の乏しい者には適用が難しいといわれている。

1930年代に、職業行動のサイコ・ダイナミックスに影響を与えた「**ホーソン実験**」について。

ホーソン実験は、シカゴにあるウエスタン・エレクトリック会社のホーソン工場で1927年の春から本格的に行われるようになった実験である。

照明実験

この実験は照明と作業能率との関係に関するもので、1924年の11月から1927年の4月にかけて実施された。この実験は3期に分けて実施されたが、その結果からは、照明と作業能率との間に特定の問題を見出すことはできなかった。しかしこの実験は、人間関係の分野におけるより一層の研究のための大きな刺激を提供するものであった(Roethlisberger and Dickson, pp.14-18)。

リレー組み立て実験

この実験は、リレー（継電器）の組立作業について、選ばれた女性がおおよそ35の小部品を組み上げていくというもので、テストルームの温度や湿度、彼女たちの健康状態、休憩の回数や時間など様々な物理的条件がテストされた。

実験の最初の1年半ぐらいの間は、作業条件の改善に従って生産能率の上昇がみられたのであるが、その後にある実験担当者の提案により作業条件を元に戻したところ、依然として生産性の上昇がみられた。このようなことから、調査員たちは、「人間的情況にあってはどんな小さな変化—たとえば休憩時間の変更というような—すらも、おおよそ予期されず、また関係もないような他の変化をひき起こすことがある」ということを認識せざるをえなくなった（Roethlisberger, 16-17頁）。

面接実験

実験の当初においては、質問形式の面接が試みられていた。しかし、このような面接方式は役に立たないことが明らかになり、労働者に自由に語らせる方式がとられるようになった。

この面接実験の結果明らかになったことは、

- ①労働者の行動をその感情から切り離して理解しえないこと。
- ②感情が容易に偽装されるものであること、したがって、これを認識したり研究したりすることは、はなはだ困難であるということ。
- ③感情の表現がそれのみによってでなく、その人間の全体的情況に照して初めて理解されうるものであること(Roethlisberger, 24-25頁)。

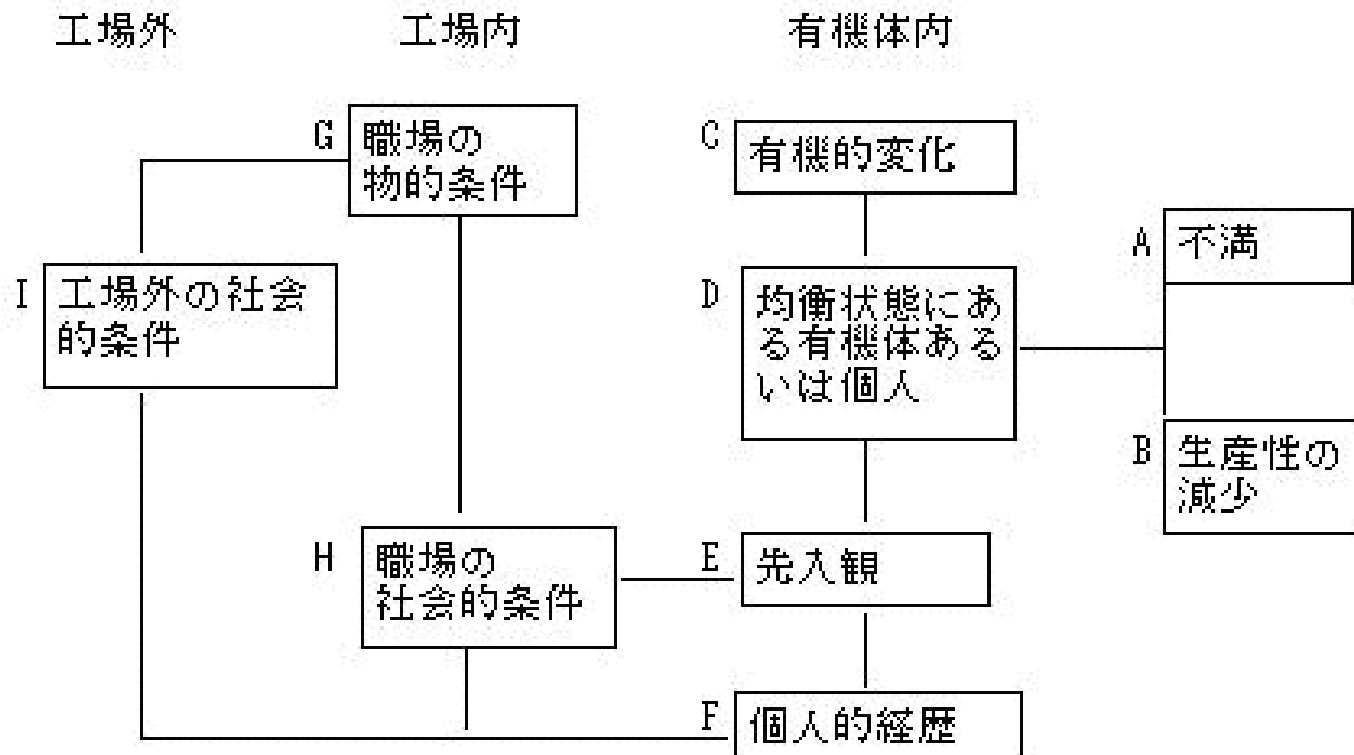
このような3点をふまえて、レスリスバーガーは、個々の労働者の変化に対する態度は、

- ①個人的経歴を通して彼が職場に対して抱くこととなった感情(価値、希望、憂慮、期待)と変化との間の関係と、
 - ②変化が彼の職場における日常的人間関係の上におよぼす影響、
- の2つに依拠していることを指摘している(Roethlisberger, 24-25頁)。

面接実験によってえられた結論は、労働者の不満が作業現場の客観的な要因のみではなく、人間の全体情況と結びついていることを明らかにしている。

妨害の発生しうる源

反応



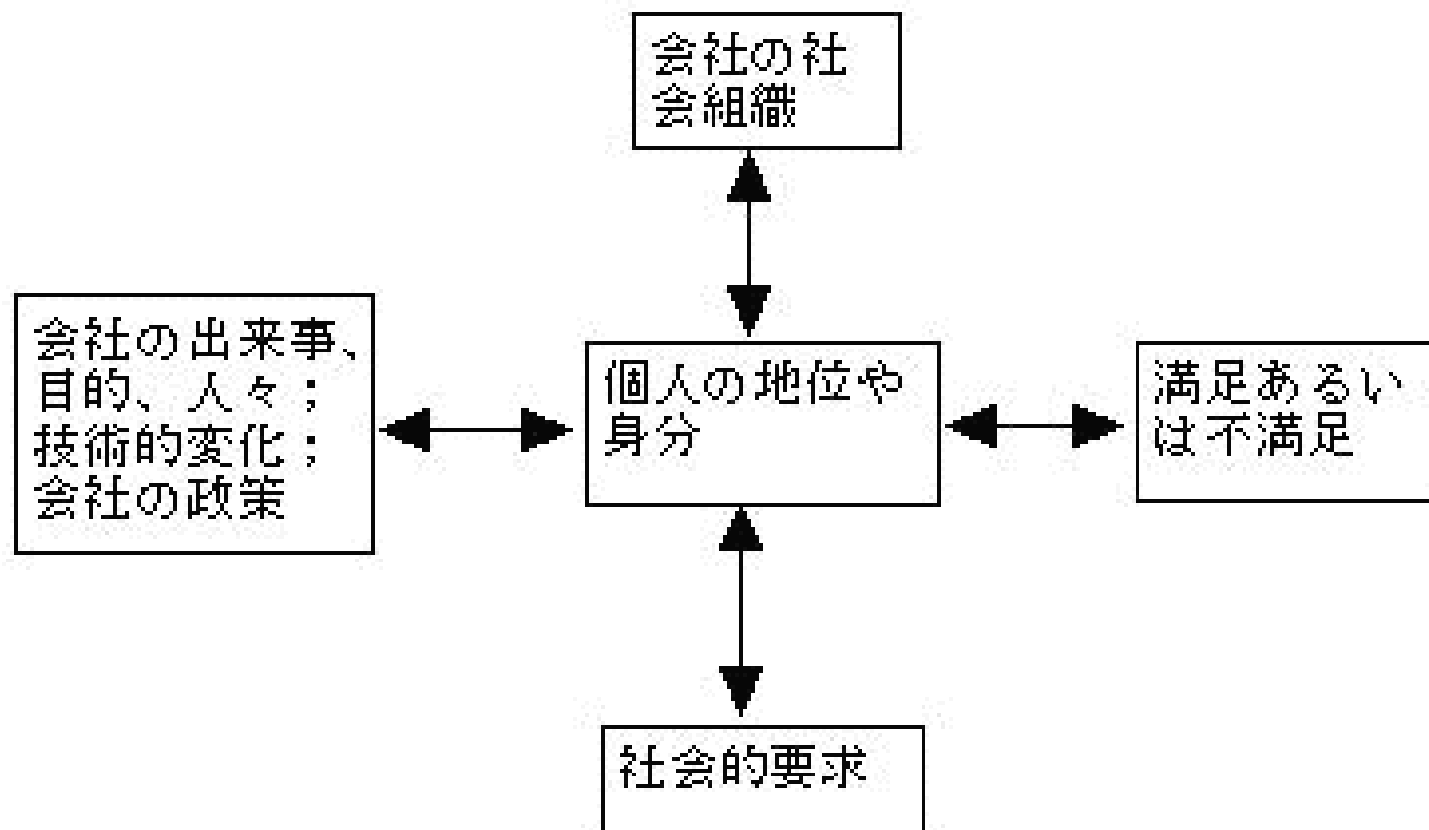


表2-1 アメリカの職業指導（進路指導）の史的展開

時 期	主 な 事 項	主要理論	機能の強調
I 期 (1900-40年代)	①1900年代：社会改革運動の1つとして、職業指導が誕生・成立する。 ②1910年代：学校教育のなかに職業指導が導入され、普及・発展する。 ③1930年代：進歩主義教育（児童中心主義）や人間関係論の影響を受ける。 ④1940年代：非指示的カウンセリングの理論から大きな影響を受ける。	・特性一因子理論（マッティング理論） ・職業行動のサイコ・ダイナミックス	「配分」的機能（適性の重視） 「適応」的機能（態度の重視）
II 期 (1950-60年代)	⑤1950年代：職業選択への発達のアプローチが主張される。 カウンセリング心理学が誕生する。 ⑥1960年代：職業指導の枠組は、キャリア・モデルに移行する。	・職業的発達理論 ・職業選択の理論（人格的諸理論や社会学的・経済学的状況理論など）	「発達」的機能 （自己実現の重視）
III 期 (1970-80年代)	⑦1970年代：キャリア教育運動が展開される。 ⑧1980年代：システム・アプローチが強調される。	・キャリア発達（進路選択・発達）の理論 （意志決定理論や社会的学習理論を内包する）	

II期(1950—1960年代)

1950年代:職業選択への発達のアプローチが主張。
カウンセリング心理学が誕生。

1960年代:職業指導の枠組みが、「職業モデル」から
「キャリア・モデル」に移行する。

この時代の主要理論は,

- ・職業的発達理論(キンズバーグ, スーパーらの理論)
- ・職業選択の理論(人格的諸理論や, 社会学的・経済学的状況理論など)

職業指導の機能を「発達」的機能とみる(自己実現の重視)。

III期(1970ー1980年代)

1970年代: キャリア教育運動が展開。

1980年代: システム・アプローチが強調される。

この時代の主要理論は,

- ・ **キャリア発達** (進路選択・発達) の理論
(意思決定理論や社会的学習理論を内包)

職業指導の機能を「**発達**」的機能とみる(**自己実現の重視**)。「進路指導」という用語が一般化。

キャリア教育 (career education) の構想は、学校制度や地域社会を通じ、幼稚園から成人教育までの教育全体を、**キャリア発達理論** (career development theory) の観点から再編成しようとしたものである。

理論・研究の面では、システム・アプローチが強調されており、生態学的アプローチ、自己効力理論、生涯発達のアプローチなど、多彩な研究が行われている。