

高度外国人材の入社後のキャリア支援： 環境への働きかけに関する理論的考察

小山 健太

Career Counseling for Highly Skilled Foreign Employees： Advocacy Interventions in Counseling Theories

Kenta KOYAMA

はしがき

日本の労働人口が減少するなか、知識労働者として高度外国人材の活躍が期待されており、そのためには高度外国人材が独自の視点を職場で発揮できることが必要である。しかし、日本企業において高度外国人材はマイノリティである場合が多く、職場で孤独を感じている高度外国人材も少なくない。マイノリティ社員が「職場から受け入れられていて、かつ個性も発揮できている状態」のことをインクルージョンという。したがって、高度外国人材の視点をイノベーションにつなげるためには、インクルーシブな組織づくりが不可欠である。

インクルーシブな組織づくりのために、キャリアコンサルタントが担う役割は大きい。キャリアコンサルタントは2016年から国家資格化され、企業内で活動する際には、社員個人のキャリア形成支援と企業の活性化支援の両方に取り組むことが期待されている。キャリア支援者がクライアント（来談者）の周囲の状況に働きかけることを、専門用語では「環境への働きかけ」という。

しかし、筆者が知る限りでは、高度外国人材のキャリア支援において、環境への働きかけを効果的に実践できているキャリアコンサルタントは極めて少ないように思う。その要因の一つは、キャリア支援における環境への働きかけに関する理論的フレームワークが日本では十分に議論されていないことにある。

そこで、本稿では、「環境への働きかけ」に関する理論的フレームワークについて、コミュニティ心理学、多文化カウンセリング論、社会正義カウンセリング論にもとづいて概観したうえで、今後の研究課題を提示した。

第1節 社会的背景

1. 知識労働者としての高度外国人材

日本の人口は、少子化の影響を受けて長期的に減少傾向にある。労働人口の減少は、人手不足だけでなく、「知恵不足」にもつながりかねない。ビジネス環境の激しい変化や技術革新の大幅な進展に対応していくためには、多くの知識労働者（Drucker, 1969）が必要である。いわゆる「リスクリング」などによって日本人の知識労働者を増やすこと取り組みつつも、それだけでは少子化による限界があるため、海外の知識労働者の受け入れを促進する必要がある。

そうした外国人材のことを、日本政府は「高度外国人材」としている。高度外国人材とは、国内外の大学・大学院を卒業して、「高度専門職」や「専門的・技術的分野」（「研究」「技術・人文知識・国際業務」「経営・管理」「法律・会計業務」）の在留資格で、企業において働いている者のことである（日本貿易振興機構「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」）。そして、近年の政府文書において、高度外国人材に知識労働者としての活躍を期待する記述が多く登場している（例えば、『高度人材受入推進会議報告書』、『未来投資戦略2017』など）。

高度外国人材がイノベーション創出に貢献しうるのは、ダイバーシティ研究から理論的に説明することができる（例えば、Page, 2007; Stark, 2011）。イノベーション促進のためには、高度外国人材が多くの人材社員とは異なる独自のアプローチや価値観を職場で発揮して、創造的摩擦を生じさせることが必要となる。

そのためには、高度外国人材のインクルージョンが不可欠である。Shore, Randel, Chung, et al. (2011)によれば、インクルージョンとは「職場から受け入れられてい

て、かつ個性も発揮できている状態」のことである。一方で、同化とは、「職場から受け入れられているが、個性を発揮できていない状態」のことである。したがって、高度外国人材が日本企業に同化してしまっただけでは創造的摩擦が生じないので、イノベーションの促進に貢献することは難しくなる。高度外国人材の個性発揮を奨励したうえで職場に受け入れていくインクルージョンが重要なのである。

しかし、実際には、インクルージョンの状態で働くことができている高度外国人材は少ないと思われる。パーソル総合研究所（2020）によれば、職場で孤独を感じている外国人正社員は3割程度にのぼる。調査項目の表現は比較的強いものになっており、「私のことを、本当によくわかってくれる人はいない」（28.6%）、「私は、孤立しているように思う」（32.6%）、「私には仲間がいない」（25.8%）、「私には、頼りにできる人がいない」（27.2%）、「私は、だれからも無視されているように思う」（25.4%）であった。この調査では日本人社員との比較が行われていないため、筆者の想像にすぎないが、日本人社員の場合はこれらの数値はもっと低くなるのではないだろうか。

孤独を強く感じている高度外国人材が一定数いるということは、日本企業が十分にインクルーシブな職場ではないということである。ディスコ（2022）によれば、高度外国人材の採用や活用における企業側の課題として、「社内の受け入れ体制が未整備」「外国人社員を活用できる日本人管理者の不足」がある。高度外国人材がイノベーションの促進に貢献するためには、インクルーシブな組織づくりが必要なのである。

2. キャリアコンサルタントによる「環境への働きかけ」

近年、こうした問題意識から新しい政策が取り込まれている。キャリアコンサルタントは、キャリア形成支援の専門能力を有していることを示す資格であり、2016年の職業能力開発促進法改正により国家資格化された。また、同法においては、事業主の責務としてキャリアコンサルティングの機会を確保することとされている。2022年10月末現在、キャリアコンサルタントの登録者数は6万4113人である。とくに、企業内で活動するキャリアコンサルタントは社員個人のキャリア形成支援と企業の活性化支援の両方に取り組むことが期待されており、その詳細は厚生労働省が2017年に発行した『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～』にとりまとめられている。

しかし、現時点では外国人に対して質の高いキャリア

支援をできる人材は多くない。そこで、政府が2019年12月にとりまとめた『外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（改訂）』をふまえ、『第11次職業能力開発基本計画』（厚生労働省、2021）において、キャリアコンサルタントが外国人材の支援をできるように、企業実務（ダイバーシティ経営等）の知識付与を含めた育成を進めることとされた。そして、2021年12月に、厚生労働省による「外国人支援のためのキャリアコンサルタント向け研修」がEラーニング形式で公開された。

したがって、高度外国人材がインクルージョンの状態でも働けるインクルーシブな組織づくりのために、キャリアコンサルタントが担う役割は大きい。キャリア支援者がクライアント（来談者）の周囲の状況に働きかけることを、専門用語では「環境への働きかけ」という。キャリアコンサルタント養成カリキュラムにも「環境への働きかけの認識及び実践」が含まれている。また、キャリアコンサルタント倫理綱領においても環境への働きかけに取り組むことが規定されている（第11条）。

しかし、筆者が知る限りでは、高度外国人材のキャリア支援において、環境への働きかけを効果的に実践できているキャリアコンサルタントは極めて少ないように思う。その要因の一つは、キャリア支援における環境への働きかけに関する理論的フレームワークが日本では十分に議論されていないことにある。そこで、本稿では、コミュニティ心理学、多文化カウンセリング論、社会正義カウンセリング論における「環境への働きかけ」に関する理論的フレームワークを概観したうえで、今後の研究課題を提示する。

第2節 コミュニティ心理学の視点

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、2012a）。ボストン会議では、「伝統的な心理臨床」への批判がなされた。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。これまでの心理学は、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、この会議では、人への支援のみならず、人を取り巻く環境（コミュニティ）に対して積極的に働きかけて、環境（コミュニティ）のほうを変えるべきだということが強調された。

ボストン会議で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」(Bennett et al, 1966)である。この定義の「社会体系」とは、環境あるいはコミュニティのことを指す。また、コミュニティ心理学における「コミュニティ」には、地域社会だけでなく、学校や企業、あるいはまたその下位単位である、クラス、職場なども該当する(植村、2012a)。

ボストン会議以降、コミュニティ心理学の定義は複数の研究者によって提唱されているが、それらをレビューした植村(2012a)の解説によれば、クライアントへの支援のみならず環境への働きかけも重視するのがコミュニティ心理学の特徴であるという。

したがって、高度外国人材へのキャリア支援における環境への働きかけを理論的に検討するうえで、コミュニティ心理学はもっとも基礎となる学問であるといえる。多文化カウンセリング論や社会正義カウンセリング論をレビューした下村(2020)も、コミュニティ心理学を基盤として捉える意義を述べている。また、小山(2019)は、コミュニティ心理学の視点からセルフ・キャリアドックを考察したうえで、セルフ・キャリアドックの取り組みには組織への働きかけが含まれているため、コミュニティ心理学との親和性が高いと論じている。

2. コミュニティ心理学における「環境への働きかけ」

伝統的なカウンセリングと対比して、コミュニティ心理学の支援アプローチを特徴づけているのは「文脈の中の存在としての人間(person-in-context)」(Orford, 1992)という視点である。これは、そもそも人は他者との関わり、つまりコミュニティの中で生きているという人間観である。だからこそ、コミュニティ心理学では、クライアントへの支援のみならず、コミュニティに積極的に働きかけて、コミュニティの変化も目指すのである。

コミュニティ心理学において「環境への働きかけ」に関する指摘は様々あるが、例えば、Murrell(1973)は「介入(intervention)」という用語を使用して、その定義を「個人もしくは社会システム、ポピュレーションまたは社会システムのネットワークの内部に変革を導入する際になされる、何らかの組織的な努力のことであり、しかもそれが期待する目的は、個人と環境との適合性を改善することである」(訳書、p.199)とした。

さらに、Murrell(1973)は介入のレベルを6つ提示した。そのなかの一つに、「社会システムへの介入(social system intervention)」がある。これは、「環境としての

社会システム(家族・学級・学校制度・地域社会・職場など)に永続的変化をつくり出し、社会システムが個人の問題処理を推進できるようにする。家族療法・組織変革(または組織開発)など」(安藤、2009、p.14)という介入方法である。

山本(1986)は、実践家としてのコミュニティ心理学者の役割には、コミュニティを変革していく推進役(change facilitator)、コミュニティの人々が自身の力で問題を解決できるように専門的知識・技能を提供するコンサルタントとしての役割(consultant)、コミュニティの中に有効な支援の仕組みがなければ新たに構築するというシステム・オーガナイザーとしての役割(system organizer)などがあるという。

このように、コミュニティ心理学においては、その学問的アプローチから必然的に環境への介入を重視している。そのため、コミュニティ心理学は、高度外国人材のキャリア支援における環境への働きかけの理論的基盤になり得る。日本コミュニティ心理学会が発行する『コミュニティ心理学研究』(2020年、第24巻第1号)において、「多文化カウンセリングとコミュニティ心理学の接点」という特集が組まれ、両理論に概念的な重なりが多いと論じられている(大西、2020)。ただし、日本企業で働く高度外国人材へのキャリア支援における「環境への働きかけ」という具体的なイシューについて、コミュニティ心理学の領域ではまだ十分な研究蓄積がないため、今後の研究が期待される場所である。

第3節 多文化カウンセリング論の視点

1. 第4波としての多文化カウンセリング

Ratts & Pedersen(2014)によれば、カウンセリング心理学には「5つの波」があるという。第1波が「精神分析」、第2波が「認知行動」、第3波が「実存—ヒューマニスティック」、そして第4波が「多文化(multicultural)」である。なお、第5波は後述する「社会正義(social justice)」である。多文化カウンセリングは、1950年代の米国における公民権運動を背景に誕生したと言われていた。その時期は文化的多様性を無視して、人種的マイノリティやエスニック・マイノリティへのカウンセリングにおいて、白人文化への同化を目指すアプローチがとられていたという。そのため、マイノリティの文化的背景を考慮する多文化カウンセリングの必要性が主張されるようになった。

多文化カウンセリングの定義は様々な研究者によって提唱されているが、Sue et. al, (1998)は、次の5つの要素のメタ理論的アプローチとして定義している。その5要素とは、(a) いかなる支援理論も特定の文化的文脈

から分離できないこと、(b) 支援関係にある当事者どうしが異なる文化的背景をもっていること、(c) 文化の定義に関連するあらゆるカウンセリングを包含すること、(d) 西洋的・非西洋的な支援アプローチの両方を使用すること、(e) 支援者が文化的に適切な認知・知識・スキルを有していることである。つまり、多文化カウンセリングは、それまでの白人中心だったアプローチに対する批判から、多様な文化を前提とするカウンセリングとして登場したのである。

1995年には米国カウンセリング協会の倫理綱領が改正され、その前文において多文化への配慮が明確に記載された(Sue, et al., 1998)。それは、社会文化的文脈の中にいる人の価値、尊厳、可能性、個性を支援するうえで、多様性を尊重し、多文化的なアプローチをとらなければならない、という内容である(American Counseling Association, 2014)。したがって、少なくとも米国においては、その歴史的背景から、多文化カウンセリングの重要性が浸透していると言えよう。

そして、多文化カウンセリング論はキャリアカウンセリング論にも大きな影響を与えている。Fouad & Bingham (1995)による「文化的に適切なキャリアカウンセリング(Culturally Appropriate Career Counseling Model: CACCM)」が有名である。CACCMは次の7つのプロセスで構成される。それは、(1) クライアントと文化的に適切な関係を築く、(2) キャリアの課題を特定する、(3) 文化的な要因の影響を評価する、(4) 適切な目標とプロセスを設定する、(5) 文化的に適切な介入支援を決定する、(6) 文化的に適切な意思決定を行う、(7) 計画を実行しフォローする、という7つのプロセスである。そして、Byars-Winston & Fouad (2006)は、異文化での認識変容はクライアントのみならず、キャリアカウンセラー側にも生じると指摘して、キャリアカウンセラーのメタ認知変容プロセスを追加して「拡張版CACCM」を提唱した。

一方で、日本においては、多文化カウンセリングや多文化キャリアカウンセリングの認知度は、研究においても実践においても十分に高いとは言えない状況にあると思われる。例えば、日本人のキャリアコンサルタントが外国人留学生や外国人社員のキャリア支援に取り組む際、日本文化への同化を目指すアプローチをとることがあるとすれば、それは1950年代の米国と同じ状況ではないだろうか(実際には、そのような事例が多くないことを願うばかりである。)多文化キャリアカウンセリングの技能を高めていくためには、多文化カウンセリング・コンピテンシー研究が参考になる。

Sue, Arredondo & McDavis (1992)は多文化カウンセリング・コンピテンシーの3領域を提唱した。それは、(1) カウンセラー自身の認知、価値観、バイアスに気づ

く、(2) 異文化のクライアントの世界観を理解する、(3) 適切な介入戦略と技法を開発する、というものである。そうした3領域それぞれにおいて、信念や態度、知識、スキルが示されている。Ratts & Pedersen (2014)は、多文化カウンセリング・コンピテンシーのセルフ・アセスメント項目を示した。それは、Sue, Arredondo & McDavis (1992)同様のレームワークで、計9領域45項目である。また、Collins, Arthur, & Wong-Wylie (2010)は、多文化カウンセリングの効果を高めるために、カウンセラーがリフレクションとして取り組むべき13項目を提唱した。

近年、日本においても多文化カウンセリング・コンピテンシーの研究が取り込まれるようになってきた(例えば、飯田、2020; 湯浅、2020)。多文化キャリアカウンセリングを質的に向上させるためにも、日本において今後一層この分野の研究を推進していく必要がある。

2. 多文化カウンセリング論における「環境への働きかけ」

多文化カウンセリング論のなかで、環境への働きかけを明確に論じているのは、Atkinson, Thompson & Grant (1993)による3次元モデルである。その3つの次元とは、「問題の原因の所在(Locus of Problem Etiology): クライアント-環境」「クライアントの文化適応度(Acculturation): 高-低」「支援の目的(Goals of Helping): 問題解決-予防」である。そして、3次元それぞれの組合せによって、多文化カウンセリングにおける支援者の役割を8つ示した。そのうち、問題の所在が「環境」である役割は4つあり、具体的には「アドボケート(Advocate)」「チェンジエージェント(Change agent)」「アドバイザー(Advisor)」「コンサルタント(Consultant)」である。

アドボケートは、文化適応度が低いクライアントの問題解決を目的に、環境に働きかける役割である。なお、Advocateには様々な訳語があるが、Atkinson, et al. (1993)の3次元モデルを紹介した井上(1999)は「代弁者」と訳している。例えば、海外から直接採用されて日本企業で働き始めたばかりの高度外国人材が、組織や職場側に原因のある問題に直面している場合は、キャリアコンサルタントはクライアントの代弁者として組織や職場に働きかけていくことが求められるのである。アドボケートの役割において重要なことは、カウンセラーとクライアントの協働関係である。カウンセラー側の問題意識で動くのではなく、あくまでもクライアントのニーズにもとづいて行動する必要がある。

チェンジエージェントは、文化適応度が高いクライアントの問題解決を目的に、環境に働きかける役割であ

る。例えば、日本企業で数年勤務している高度外国人材が組織や職場側に原因のある問題に直面している場合は、キャリアコンサルタントはチェンジエージェントとして組織や職場に働きかける必要がある。すぐに取り組めることとしては日本人の管理職や同僚の意識変容の支援、そして大きな規模であれば人事や労務の制度変更に向けた提案などが考えられる。

アドバイザーは、文化適応度が低いクライアントが文化的な差別や抑圧を受けないように予防することを目的として、環境に働きかける役割である。例えば、海外から直接採用されて日本企業で働き始めたばかりの高度外国人材がこれから問題に直面しないように、職場にいる日本人の管理職や同僚に助言することが該当する。

コンサルタントは、文化適応度が高いクライアントが問題に直面しないように予防することを目的として、環境に働きかける役割である。コンサルテーションという概念には、コンサルタントとコンサルティ (consultee) が連携して対応することが含まれるが、Atkinson, et al. (1993) では、文化適応度が高いクライアントがコンサルティだとしている。したがって、日本企業で数年勤務している高度外国人材がこれから問題に直面しないように、そうした外国人社員と協働して組織や職場に働きかけていくことが該当する。

このように、Atkinson, et al. (1993) の3次元モデルは、日本企業で働く高度外国人材へのキャリア支援における「環境への働きかけ」について、具体的な示唆をもたらすフレームワークであるといえよう。ただし、Atkinson, et al. (1993) は多文化カウンセリング論の文脈であるため、キャリア支援の視点が弱い。そのため、Atkinson, et al. (1993) の3次元モデルを多文化キャリアカウンセリング論として発展させていく必要がある。

一方で、Atkinson, et al. (1993) 以外のほとんどの多文化カウンセリング論は、カウンセラー自身の認識変容に焦点が当たっていて、環境への働きかけが議論されていないという批判もある (Ratts & Pedersen, 2014)。そこで、カウンセリングの「第5波」である社会正義カウンセリングが登場することになる。

第4節 社会正義カウンセリング論の視点

1. 第5波としての社会正義カウンセリング論

近年、社会正義カウンセリング論の関心が高まっている。米国カウンセリング協会の倫理綱領の前文には、「社会正義を促進する」という記載があるほどである。日本におけるキャリアカウンセリング研究でも、社会正義カウンセリング論が注目されるようになってきた。例え

ば、下村 (2020)、労働政策研究・研修機構 (2016) をはじめ、『キャリア教育研究』(2022年)の特集「キャリア教育と社会正義」などがある。

Ratts & Pedersen (2014) によれば、社会正義カウンセリング論は3つの前提に立脚しているという。第一の前提は、抑圧的な環境はクライアントの心理的健康にネガティブな影響を及ぼすという点である。第二は、カウンセラーの役割は、従来型のクライアントへのカウンセリングのみならず、クライアントの代弁者として環境に働きかけていくことも含むという点である。第三は、社会正義カウンセリングでは新しいスキルが必要になるという点である。そのスキルとは、例えば、組織開発、交渉、調停、説得、コミュニティ・エンゲージメント、ロビーイングなどに関するものである。したがって、社会正義カウンセリング論は「環境への働きかけ」を強く意識している理論であるといえる。そして、働きかける対象は「抑圧的な環境」である。

Hooley & Sultana (2016) は、Young (1990) が示した5種類の抑圧をキャリアガイダンスの分野に応用させた。5種類の抑圧とは「文化帝国主義 (Cultural imperialism)」「周辺化 (Marginalization)」「無力化 (Powerlessness)」「搾取 (Exploitation)」「暴力 (Violence)」である。日本企業における高度外国人材について考えると、搾取と暴力については意図的なものであるため問題が顕在化しやすい。例えば、日本の労働基準法第3条において、国籍を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱をしてはならないとされており、搾取への法的抑止力が働いている。また、暴力には身体的暴力のみならず精神的暴力も含まれるが、日本では2019年の法改正によりハラスメント対策に取り組むことが事業主の義務となった。こうしたことから、搾取と暴力については法的に一定の抑止効果が働いていると思われる。

一方で、文化帝国主義、周辺化、無力化は問題が顕在化しにくいいため、抑止効果が働きにくい場合もある。文化帝国主義とは、支配的集団 (マジョリティ) の文化を普遍化して規範としてマイノリティに押し付けることである。日本企業において日本人社員は支配的集団であり、高度外国人材はマイノリティへあることが多い。そうした状況において、日本人社員の文化や価値観を、高度外国人材に押し付けることは、まさに文化帝国主義に該当する抑圧である。

周辺化とは、支配的集団によってマイノリティが中枢から排除されることである。日本企業で働いている高度外国人材が、周囲の日本人社員と比べて、責任のある仕事を任されない、管理職に昇進しにくいという状況が散見されるが、それらは周辺化に該当する事例であろう。冒頭で紹介したように、約3割の外国人正社員が孤独を

感じており（パーソル総合研究所、2020）、高度外国人材の一部に周辺化が生じていると考えられる。

無力化とは、他者からの指示や命令を受けなければならず、主体的に行動できないように位置づけられることである。高度外国人材が日本企業のなかで文化帝国主義や周辺化を強度かつ継続的に受け続けると、無力化に至る可能性がある。無力化とは高い自律性や創造性で働いている状態とは真逆であり、イノベーションを生み出すことは難しい。

Hooley & Sultana (2016) は、こうした抑圧に対して、キャリア支援者がとるべき行動を示した。それは、クライアントへの支援のみならず、環境への働きかけも含むものである。社会正義カウンセリング論における環境への働きかけとは、このようなクライアントにとって抑圧的な環境に介入していくことを意味する。

2. 社会正義カウンセリング論における「環境への働きかけ」

米国カウンセリング協会は2003年に、Lewis, Arnold, House & Toporek が開発したアドボカシー・コンピテンシーを承認した（American Counseling Association, 2018）。このアドボカシー・コンピテンシーの解説書（Ratts, Toporek & Lewis, 2010）によれば、アドボカシー・コンピテンシーは社会正義カウンセリング論にもとづいており、カウンセラーが抑圧的な社会構造に働きかけていくために必要なコンピテンシーである。さらに、2018年に米国カウンセリング協会は改正版のアド

ボカシー・コンピテンシー（改正版の作者は Toporek & Daniels）を承認した。なお、アドボカシー・コンピテンシーでは、カウンセラーは多文化的また倫理的な配慮をするように指摘されており、多文化カウンセリング論の影響を大きく受けている。

2018年改正版のアドボカシー・コンピテンシーには2つの軸で構成される計6つのドメイン（領域）がある。1つ目の軸は、「クライアントの関与度：一緒に一代わりに」である。この軸はカウンセラーの活動の焦点についてである。「クライアントと一緒に」の場合は、クライアント（グループ）を支援することがカウンセラーの活動の中心となる。「クライアントの代わりに」の場合は、カウンセラー自身がクライアントの代弁者となり環境に直接的に介入する。2つ目の軸は、「アドボカシー介入レベル（Level of Advocacy Intervention）：マイクロレベル（Microlevel）—マクロレベル（Macrolevel）」である。アドボカシー介入レベルは3段階であり、具体的には、個別クライアント（Individual Student/Client）、コミュニティ・学校・組織（Community/School/Organization）、公共領域（Public Arena）である。したがって、クライアントの関与度（2種類）とアドボカシー介入レベル（3段階）の組合せで、アドボカシー・コンピテンシー・ドメインは計6領域となる（第1図）。

以下では、社会正義カウンセリング論における環境への働きかけを具体的に検討するために、主に米国カウンセリング協会の2018年改正版のアドボカシー・コンピテンシー・ドメインに依拠しつつ、2003年版のアドボカシー・コンピテンシーをキャリアカウンセリング分野

第1図 米国カウンセリング協会のアドボカシー・コンピテンシー・ドメイン

	アドボカシー介入レベル Level of Advocacy Intervention			カウンセラーの活動の焦点 Focus of Counselor Energy
	マイクロレベル Microlevel	コミュニティ・学校・組織 Community/School/Organization	マクロレベル Macrolevel	
クライアントとの関わり Extent of Client Involvement	個別クライアント Individual Student/Client	コミュニティ・学校・組織 Community/School/Organization	公共領域 Public Arena	
クライアントと一緒に Collaboration with	(1) クライアントのエンパワメント Client/Student Empowerment	(3) コミュニティ協働 Community Collaboration	(5) 集団的行動 Collective Action	クライアント(グループ)への支援 Support Client/Client Groups
クライアントの代わりに On behalf of	(2) クライアントのアドボカシー Client/Student Advocacy	(4) システム・アドボカシー Systems Advocacy	(6) 社会的・政策的アドボカシー Social/Political Advocacy	環境への直接的介入 Direct System Intervention

(資料) American Counseling Association Advocacy Competencies (updated in 2018)
<https://www.counseling.org/docs/default-source/competencies/aca-advocacy-competencies-updated-may-2020.pdf> をもとに筆者作成

に応用した Pope & Pangelian (2010) も参考にして、アドボカシー・コンピテンシー・ドメインの各領域について考察する。

第1領域は、クライアントのエンパワメント (Client/Student Empowerment) である。これは、介入レベルが個別クライアントであり、クライアントと一緒に取り組む支援活動である。つまり、この領域では従来型のカウンセリングが中心となる。ただし、クライアント自身が環境に働きかけられるように支援することも含まれる。例えば、日本企業で働く高度外国人材への直接的なカウンセリングや、高度外国人材が日本人上司や職場に働きかけられるように支援することが該当する。

第2領域は、クライアントのアドボカシー (Client/Student Advocacy) である。介入レベルは個別クライアントであるが、クライアントの代わりに取り組む支援活動である。例えば、カウンセラーが高度外国人材に代わって、クライアントの職場の日本人上司や同僚に働きかけることが該当する。

第3領域は、コミュニティ協働 (Community Collaboration) である。介入レベルがコミュニティ・学校・組織であり、クライアントと一緒に取り組む活動である。この領域でのカウンセラーの役割は、複数のクライアントが置かれている抑圧的な環境を改善するために行動しているクライアント・グループの活動を支援することである。企業におけるコミュニティ協働を具体的に想像しにくいかもしれないが、筆者は近年ダイバーシティ・マネジメントの分野で注目されている「従業員リソースグループ (Employee Resource Group: ERG)」との協働が該当すると理解している。従業員リソースグループとは、マイノリティ社員によって構成される社内グループである。国際標準化機構が2021年に発表した「ISO 30415: Human resource management — Diversity and inclusion」のなかで従業員リソースグループという用語が頻出している。従業員リソースグループは、従来の社員コミュニティとは異なり、組織内のダイバーシティ&インクルージョン推進のために自ら組織開発に取り組む。例えば、社内の高度外国人材が従業員リソースグループを結成して、個性を生かして働ける組織・職場づくりに取り組む際に、カウンセラーがそうした高度外国人材の活動を支援することが「コミュニティ協働」といえよう。日本では、従業員リソースグループの認知度が低くないが、抑圧的な職場風土を改善するためには必要不可欠であり、アドボカシー・コンピテンシーとともに国内での認知度を高めていく必要がある。

第4領域は、システム・アドボカシー (System Advocacy) である。介入レベルがコミュニティ・学校・組織であるが、カウンセラーがクライアントの代弁者となって取り組む活動である。例えば、高度外国人材に対

する抑圧的な組織風土がある場合、カウンセラーが日本人社員向けのセミナーを開催したり、外国語でカウンセリングができる人材の増員を会社に提案するなど、積極的に組織開発に取り組むことがこの領域の活動に該当する。

第5領域は、集団的行動 (Collective Action) である。介入レベルが公共領域であり、クライアントと一緒に取り組む活動である。例えば、多くの日本企業で見られる抑圧的な組織風土について社会的関心を高めるために、高度外国人材の従業員リソースグループが社会に対して広く情報発信をする際、カウンセラーがそうした取り組みを支援することが集団的行動に該当する。適切で効果的な情報発信となるように、カウンセラーは調査スキルなどの専門技能を活用して支援することも期待されている。

第6領域は、社会的・政策的アドボカシー (Social/Political Advocacy) である。介入レベルが公共領域であるが、クライアントの代弁者として取り組む活動である。例えば、高度外国人材が直面する抑圧的な環境を改善するために、カウンセラーが社会全体や政策に働きかける活動が該当する。社会的アドボカシーについては、例えば、日本企業で働く高度外国人材が直面している抑圧の問題について社会的関心を高めることを目的に、キャリアコンサルタントがメディアの取材に対応することなどが考えられる。また、政策的アドボカシーについては、筆者自身の事例で大変恐縮であるが、国家資格キャリアコンサルタントである筆者は2021年度に厚生労働省が開発した「外国人支援のためのキャリアコンサルタント向け研修」に座長として参画したり、2022年度に出入国在留管理庁が開催している「総合的な支援をコーディネートする人材の役割等に関する検討会」に委員参加している。筆者はキャリアコンサルタントの専門的見地からそのような政府事業に関与しており、こうした取り組みは政策的アドボカシーの一例と言えよう。

このように、米国カウンセリング協会のアドボカシー・コンピテンシーは、環境への働きかけを理論的に理解し、実践的な活動を検討するうえで大いに参考になると言えよう。また、社会正義カウンセリング論にもとづくアドボカシー・コンピテンシーは、多文化カウンセリング・デベロップメント協会 (Association for Multicultural Counseling and Development: AMCD) は、多文化カウンセリング・コンピテンシーにアドボカシー・コンピテンシーの理念を取り入れて、「多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシー (Multicultural and Social Justice Counseling Competencies)」を2015年に発表した (Ratts, Singh, Nassar-McMillan, et al., 2016)。それは4領域で構成されており、(1) カウン

セラの自己認知 (Counselor Self-Awareness) (2) クライアントの世界観を理解する (Client Worldview)、(3) カウンセリングの関係性 (Counseling Relationship)、(4) カウンセリング・アドボカシー介入 (Counseling & Advocacy Interventions) である。

また、Arthur (2018) は、「文化に根差したカウンセリング・コンピテンシー (Culture-Infused Counselling Competency: CICC) フレームワーク」(Collins & Arthur, 2010a, 2010b) に社会正義の理念を取り込んで4領域に再整理した。それは、(1) クライアントとカウンセラーの文化的アイデンティティについての着目、(2) クライアントとカウンセラーの社会的位置関係についてのクリティカルな考察、(3) 文化的配慮および社会正義の協働関係の構築、(4) 文化的配慮および社会正義の変化の創出、という内容である。

このように、社会正義カウンセリング論では、クライアントにとって抑圧的な環境を改善していくことが明確に意識され、そのための具体的なアプローチが理論化されている。日本企業における高度外国人材のインクルージョンを促進していくためには、組織や職場に働きかけてインクルーシブな風土を醸成していくことが必要である。そのためには、キャリアコンサルタントが社会正義カウンセリング論をふまえて活動していくことが有効であると思われる。また、そうしたキャリアコンサルタントの活動の質を高めていくためにも、社会正義カウンセリング論にもとづいた学術研究が日本でも多く取り組まれることが期待される。

第5節 今後の研究課題

本稿では、コミュニティ心理学、多文化カウンセリング論、社会正義カウンセリング論における「環境への働きかけ」に関する理論的フレームワークを概観してきたが、最後に今後の研究課題を3点述べる。

第一は、日本企業で働く高度外国人材がどのような抑圧を受ける傾向にあるのか究明することである。そのためには、高度外国人材本人や、高度外国人材への支援経験のあるキャリアコンサルタントへの質的調査や量的調査が有効であろう。

第二は、高度外国人材が直面している抑圧を改善するために、キャリアコンサルタントがどのように環境への働きかけに取り組んでいるのかを明らかにすることである。そのためには、キャリアコンサルタントの協力を得て、十分な倫理的配慮をしたうえで、ケーススタディに取り組むことが必要であろう。

第三は、そうした研究が蓄積されてきた段階で、日本社会における「多文化・社会正義カウンセリング・コンピテンシー」を開発することが重要である。量的調査を

実施して信頼性の高いコンピテンシーを開発することが期待される。日本社会に相応しいコンピテンシーを開発することができれば、キャリアコンサルタントの環境への働きかけの能力を高めていくことに活用しやすくなる。

少子高齢化が進み、労働人口が大幅に減少していく日本社会において、知識労働者としての高度外国人材の活躍は必要不可欠である。そのため、抑圧的な環境を改善していくという実践的価値を意識した学術研究がこれから多く取り組まれることを期待する。

参考文献

- American Counseling Association. (2014). *2014 ACA Code of Ethics*.
<https://www.counseling.org/resources/aca-code-of-ethics.pdf> (2022年11月20日閲覧)
- American Counseling Association. (2018). *American Counseling Association Advocacy Competencies*.
<https://www.counseling.org/knowledge-center/competencies> (2022年11月20日閲覧)
- Arthur, N. (2018). Culture-Infused Counselling: Contexts, Identities, and Social Justice. In Arthur, N. (Eds.). *Counselling in Cultural Contexts* (pp.29-62). Springer, Cham.
- Bennett, C.C., Anderson, L.S., Cooper, S., Hassol, L., Klein, D.C., & Rosenblum, G. (1966). *Community Psychology: A Report of the Boston Conference of the Education of Psychologists for Community Mental Health*. Boston, MA: Boston University Press.
- Byars-Winston, A.M., & Fouad, N.A. (2006). Metacognition and multicultural competence: Expanding the culturally appropriate career counseling model. *Career Development Quarterly*, 54 (3), 187-201.
- Collins, S., Arthur, N., & Wong-Wylie, G. (2010). Enhancing Reflective Practice in Multicultural Counseling through Cultural Auditing. *Journal of Counseling & Development*, 88 (3), 340-347.
- Drucker, P.F. (1969). *The Age of Discontinuity: Guidelines to Our Changing Society*. New York: Harper & Row.
- Fouad, N.A., & Bingham, R. (1995). Career counseling with racial/ethnic minorities. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.) *Handbook of Vocational Psychology* (2nd ed., pp.331-366). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Orford, J. (1992). *Community psychology: Theory and Practice*. John Wiley & Sons. [山本和郎監訳、(1997) 『コミュニティ心理学：理論と実践』 ミネルヴァ書房]
- Ratts, M.J., & Pedersen, P.B. (2014). *Counseling for*

- multiculturalism and social justice : Integration, theory, and application* (4th ed.). Alexandria, VA : American Counseling Association.
- Ratts, M.J., Singh, A.A., Nassar-McMillan, S., Butler, S.K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and Social Justice Counseling Competencies: Guidelines for the Counseling Profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 44 (1), 28-48.
- Ratts, M.V., Toporek, R.L. & Lewis, J.A. (Eds.) (2010). *ACA Advocacy Competencies : A Social Justice Framework for Counselors*. Alexandria, VA : American Counseling Association.
- Hooley, T. and Sultana, R. (2016). Career Guidance for Social Justice. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 36, 2-11.
- International Organization for Standardization. (2021). *ISO 30415 : 2021. Human resource management — Diversity and inclusion*.
- Murrell, S.A. (1973). Community Psychology and Social System: A Conceptual Framework and Intervention Guide. Human Science Press. [安藤延男監訳、(1977)『コミュニティ心理学』新曜社]
- Page, S.E.(2007) *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools and Societies*, NJ : Princeton University Press [水谷淳訳 (2009)『「多様な意見」はなぜ正しいのか』日経BP]
- Pope, M., & Pangelinan, J.S. (2010). Using the ACA advocacy competencies in career counseling. In Ratts, M.V., Toporek, R.L. & Lewis, J.A. (Eds.). *ACA Advocacy Competencies : A Social Justice Framework for Counselors*. Alexandria (pp.209-223), VA : American Counseling Association.
- ACA advocacy competencies : A social justice framework for counselors, 209-223.
- Shore, L.M., Randel, A.E., Chung, B.G., Dean, M.A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of management*, 37 (4), 1262-1289.
- Stark, D., (2011). *The sense of dissonance : Accounts of worth in economic life*. Princeton University Press. [中野勉、中野真澄訳 (2011)『多様性とイノベーション—価値体系のマネジメントと組織のネットワーク・ダイナミズム』マグローヒル・エデュケーション]
- Sue, D.W., Arredondo, P., & McDavis, R.J. (1992). Multicultural Counseling Competencies and Standards: A Call to the Profession. *Journal of counseling & development*, 70 (4), 477-486.
- Young, I.M. (1990). *Five Faces of Oppression, in Justice and the Politics of Difference*. Princeton, NJ : Princeton University Press, 39-65. [飯田文雄、菊田真司、田村哲樹監訳、河村真実、山田祥子訳 (2020)『正義と差異の政治』法政大学出版局]
- 安藤延男 (2009)『コミュニティ心理学への招待—基礎・展開・実践』新曜社
- 飯田敏晴 (2020)「多文化社会におけるカウンセラー教育に関する一考察—日本型多文化カウンセリングコンピテンシー抽出の必要性—」『コミュニティ心理学研究』24(1)、41-52.
- 井上孝代 (1999)『留学生担当者のためのカウンセリング入門』アルク
- 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.
- 大西晶子 (2020)「企画趣旨：文化的に適切な心理援助の発展に向けたコミュニティ心理学の貢献可能性」『コミュニティ心理学研究』24(1)、1-2.
- 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議 (2019)『外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策 (改訂)』
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/pdf/taiosaku_kaitei_honbun.pdf (2022年11月20日閲覧)
- キャリアコンサルティング協議会 (2017)『キャリアコンサルタント倫理綱領』
- 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～』
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-1180-0000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000192530.pdf> (2022年11月20日閲覧)
- 厚生労働省 (2021)『第11次職業能力開発基本計画』
- 厚生労働省 (2022)「キャリアコンサルタント養成講習認定申請等要領」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/career_consulting/shinsei.html (2022年11月20日閲覧)
- 高度人材受入推進会議 (2009)『外国高度人材受入政策の本格的展開を (報告書)』
<https://dl.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/3531347> (2022年11月20日閲覧)
- 小山健太 (2019)「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」『コミュニケーション科学』49、203-221.

- 小山健太 (2022) 「高度外国人材を含む異文化チームのマネジメント」『日本労働研究雑誌』(744)、35-47.
- 下村英雄 (2020) 『社会正義のキャリア支援：個人の支援から個を取り巻く社会に広がる支援へ』図書文化
- ディスコ (2022) 『「外国人留学生/高度外国人材の採用に関する企業調査」結果レポート (2021年12月調査)』
<https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/01/2021kigyou-global-report.pdf> (2022年11月20日閲覧)
- 内閣官房 成長戦略会議 (2017) 『未来投資戦略2017』
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/kettei.html#tousi2017> (2022年11月20日閲覧)
- 日本貿易振興機構 「高度外国人材活躍推進ポータルサイト “Open for Professionals”」
<https://www.jetro.go.jp/hrportal/> (2022年11月20日閲覧)
- パーソル総合研究所 (2020) 「日本で働く外国人材の就業実態・意識調査 結果報告書」
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/foreigners-working-in-japan.html> (2022年11月20日閲覧)
- 湯浅紋 (2020) 『日本の心理臨床家に向けた多文化間カウンセリングコンピテンス教育の検討－日本における多文化間カウンセリング研究の考察、心理臨床家の多文化間カウンセリングコンピテンスを測定する指標の作成、教育プログラムの開発とその効果測定を通じて－』明治学院大学博士論文
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 「キャリア形成支援の国際的な理論動向の紹介－IAEVG 国際キャリア教育学会日本大会基調講演及びアジアシンポジウムより」『JILPT 資料シリーズ』No.170.
- 労働政策研究・研修機構 (2018) 「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」『労働政策研究報告書』No.200.