

1.職業選択理論

「人はどのように職業を選択するか」という問いに対し、**特性・因子理論、意思決定・期待理論、社会的学習理論**を用いて解き明かそうとする理論。

1.1.特性・因子理論

この理論は、「人間には個人差があり、職業には職業差がある。両者をうまく合致することが可能であり、そのことが良い職業選択や職業適応である」とすることから、**マッチング理論**（ペグの理論とも）と呼ばれる。

1.1.1.パーソンズの「賢明な職業選択」の3つのステップ

パーソンズ：著書「職業の選択」（1909）によると、賢明な職業選択は下記の3つのステップを踏む。

- 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関して、その仕事に**求められる資質、成功の条件、有利な点と不利な点、報酬、就職の機会、将来性など**についての知識を得ること

あなたが目指す、キャリアコンサルタントという仕事について
「求められる資質、成功の条件、有利な点と不利な点、報酬、就職の機会、将来性など」などの知識はありますか？なければパーソンズも怒りますよ。

- ③ 上記①と②の関係について、「**合理的な推論**」に基づいてマッチングすること。

この3つのステップを達成する方法として、次の7項目が必要であるとした。

- ① 個人資料の記述
- ② 自己分析
- ③ 選択と意思決定
- ④ カウンセラーによる分析
- ⑤ 職業についての概観と展望
- ⑥ 推論とアドバイス
- ⑦ 選択した職業への適合のための援助

100年前の理論が、**ほぼそのまま現代まで生き残っていること**に気付いてほしい。

1.1.2.パーソンズの「賢明な職業選択」の3つのステップの問題点

- ① マッチングを重視しすぎる点
- ② 人と職業の関係は固定的なものではない。（人は成長（発達）し、職業も変わる（例：機械化））
- ③ 現実的には合理的な推論によってマッチングされることは意外と少ないような点について考慮が足りない。（景気動向や偶然に左右される。）

1.1.3.パーソンズの理論：まとめ

上記のような問題点はあるが、職業選択という社会課題に対して非常に大きな貢献を果たし、**GATB**（厚生労働省編一般職業適性検査）などを生み出す源となった。

1.2.意思決定理論

意思決定理論…人がどのように職業を選択するかに焦点を当てた研究理論であり、職業選択は職業に関する意思決定の連鎖的なプロセスとする立場。大別すると

- ① 意思決定のプロセス重視
- ② 意思決定のシステム（を取り巻く外的要因）重視

の立場がある。

（※なお上記区分は、木村本でのみ見られる表現であるが、その木村本は、「外的要因に関する研究は、キャリアに関する自己効力感を重視」と述べるのみで、システム重視派は取り上げていないため、本テキストにおいても割愛する。）

1.2.1.意思決定理論の共通点

意思決定理論は、下記の点で共通する。

- ① 選択過程に関与する
- ② 仕事への期待と個人の相互作用を重視
- ③ 個人の信念や自己効力感を動機づけや選択行動の原動力と捉える

1.2.2.キャリア意思決定のプロセスを重視する立場の研究者と論点

キャリア意思決定のプロセスを重視する研究者は下記の3人を押さえる。

ジェラット（ジラット）（Gelatt,1962）

ヒルトン（Hilton,1962）

ティードマン（Tiedeman,1963）6-43

1.2.2.1.ジェラット、ヒルトン、ティードマンに共通する研究功績

彼らの研究がキャリア行動の理解に貢献した点は以下4点。

→この4点を面接事例に当てはめてみると理解が進む。

- ① 人は、職業を選択する際に様々な期待を持つ。意思決定理論では、人は利益を最大にし、損失を最小限にするように行動すると仮定する。ここでの利益や損失は経済的なものに限らない。
- ② 仕事に対する期待や希望は個人と仕事の関わりの中で変わっていく。この中で「何が達成できると考えるか」が職業選択の鍵になる。
- ③ 人はそれぞれの選択肢を選んだ場合、期待される結果と同時に危険性と不確実性を予測することで合理的に選択を行うことができる。
- ④ 意思決定理論では、人が職業を選択する場合、大方の人は非常に主観的に状況を判断して職業選択に至っていると考えられる。即ち個人の所有する情報は、その正確性や適時性と使い方の両面から意思決定の結果に影響を及ぼす。