



## 応用心理学研究の歩み

### 産業心理学から進路指導へ

#### INDUSTRIAL PSYCHOLOGY AND VOCATIONAL GUIDANCE

藤本 喜八\*

Kihachi FUJIMOTO

#### 1. 心理学を選ぶまで

私は広島県の呉市という軍港地で生まれ育った。視野も行動半径も狭く、青少年期の職業志望も狭くて単純だった。

小学校から中学校へは、まわりの空気にさそわれて、何とはなしに進学したのだった。地方の呉でさえ、当時すでに受験地獄の状況で、補習教育をみっちり受けた。受験地獄は戦後だけのことではない。

中学校高学年では、軍港地という土地柄で、海軍士官が羽振りをきかし、クラスメートには、海軍兵学校を受験する者が多かったのに、私は何故かその気にならなかった。また9歳年長の兄が岡山医学を卒業して耳鼻科医になっていたのに、同じ道に進もうとは、何故か全く考えなかった。ただ弁護士になろうということだけ考えていた。——私の小学校時代に、おとぎ話に熱心な戸田という先生がいて、同好会を作っておられた。私もその仲間に加えてもらい、自分の学校はもちろん、よその小学校にまで押しかけて、おとぎ話をやって得意になっていた。それを見た兄が「お前は弁が立つから将来弁護士になるのがよかろう」とよく言ったものである。この小学校時代に耳にしたことを、私はずっと反すうしながらもち続けたものらしい。中学4年から広島高校を受験したとき（これは落第）も、5年から岡山の六高を受験したとき（これは合格）も、法律の勉強に必要だろうと考えて文科乙類（第一外国語をドイツ語とする課程）を選んだのだった。

この弁護士志望は高校3年の最後まで持ち続けていたが、東大法学部へ入学願書を出したあとで、急にぐらついた。

法律を勉強し法律で身を立てるには、法曹界か官界か実業界に入るほかない。いずれにしても、為政者が権力行使のために制定した法網のとりことなり、権力機構の走狗となるにすぎない。そういう道には進めない、と思った（今から考えると大変粗雑な且つ短絡的な思考だが、昭和3年入学した高校生の風潮には、3.15事件の残影が濃く、そういう影響を受けたものと思われる）。そして、もともと子ども好きだから、児童心理学を勉強して、田舎の子ども相手の村夫子になろうと考えた。——高校の心理学概論に強くひきつけられたという記憶はない。法学部を断念する代償として選んだにすぎないと思う。

こうして、すでに提出した東大法学部への願書はそのままにしておいて、期日が間に会った京大哲学科（心理学専攻）に願書を出した。定員未満だったので、無試験で許可された。それは昭和6年のことである。

#### 2. 産業心理学への道

六高時代は、学業のほか、剣道部に入って3年間みっちり剣道をやり、対外試合では2段相当の扱いだった（学年の序列のほかに段位の序列をもつと工合が悪いので、正規の段位はとらないのが不文律だったから）。京大時代は、剣道はやめて、伝統芸能にだいぶ凝った。乏しい財布をはたいて、歌舞伎、文楽、能を見たり、謡を稽古した。そして、2年次の小論文として「近松の作品に現われた青年の心理」を書いた。

卒業論文は、高木貞二先生（当時三高教授、京大講師）の指導をうけて「方向錯視に関する実験的研究」を書いた。

卒業後の就職は、世界的不況下の当時として最大の難関だった。実業界も教育界も就職難だった。昭和6年の満洲事変に続く満洲国建設を好機として、多数の先輩・同窓が満洲に職を得た。しかし私自身は、先に述べた

\* 創価大学  
Soka University

「児童心理学を勉強して田舎の村夫子に」という考えはいつの間にか捨ててしまっ、「働くもののためになる心理学」を勉強したいと考えるようになっていた。それは多分、昭和7年の瀧川事件とその前後の学生の風潮に影響されたものである。

そうはいつても、そのような心理学を勉強する場は、全国のどの大学にもなかった。唯一つ、倉敷労働科学研究所があった。その研究所の存在は六高時代に知っていたが、その研究所の実態とそこへ入る術は全然知らなかった。幸いにして学友の近藤洋逸君（元岡山大学教授）が、その研究所の実態とその所長をよく知っていたので、その紹介で、卒業学年の11月、同級生の中村一男君（元京都労働基準局長）と共に所長<sup>テルオカギトウ</sup>暉峻義等先生を訪問して懇願した。所長は私たちの願いを聞き入れて「研究生として採用しよう。下宿代程度の手当は支給するから、せめて3年間は坊主になったつもりで勉強したまえ」と激励してくださった（その時手当の額は言われなかったが、入所した月末30円を支給された。当時としても本当の下宿代で、背広も買えなかった）。

昭和9年4月から前記の中村君とともに労働科学研究所に入り、桐原葆見、上野義雄両先生の指導を受けた。私は研究所には約1年半お世話になったが、20代の感受性の強い時代に、所長や両先生はじめ研究所の諸先輩の言動の端々から、労研マインドとでも言うべきものを、体得することができた。このことは非常に貴重なことであって、その後今日に至るまで、私の歩んできた道の底流となったといっても過言ではない。私が労研に入った昭和9年に、その労研で関西応用心理学会が開かれた。これを機会に私も学会に入り、多くの先輩の面識を得た。

労研時代には二つの実験を行った。「視力に及ぼす音の影響」<sup>1)</sup>と「作業に及ぼす感覚機能関与の問題（その1）送信作業における打鍵音の有無が作業能率に及ぼす影響」<sup>2)</sup>である。それとともに、従前の産業心理学的研究が作業そのものとか、作業者の心身に及ぼす作業の影響などに集中しているのに鑑みて、主体たる作業者その人の研究にとり組みたいと考えた。

労研は倉敷紡績 KK 万寿工場の構内にあったので、紡績女工を研究対象とする場合は、大変都合がよかったが、産業界は重・化学工業が急速に成長しつつあるのに、その分野との接触が乏しかった。それで、入所後1年たったころ、中村君と共に、阪神地方の重・化学工業を視察して時代に即応する研究課題をつかみたいと考え、所長に対して、出張させてほしいと願ひ出た。しかし所長は、研究課題をもつことが前提だ、その用意なし

では漫然たる視察に終わってしまう、と行って許さなかった。われわれは、鶏が先か卵が先かのやりとりと同様だ、とひどく失望もし、憤慨もした（所長が拒否したことは、後年になって、私にも理解できるようになった。入所わずか1年の研究生にやすやすと出張させるほど甘くはなかったということ）。

そういうことのあった半年後、広海軍工廠から所長のもとに、産業心理学を専攻している若いものを雇いたい、という申し入れがあった。それは工員選抜のための適性検査の考察と実施および能率向上のための疲労検査法の研究と実施のためである。同工廠は軍艦の機関と航空機を製造する当時最先端の工場であり、私の郷里の呉の隣町で、親元から通勤可能なところである。私は渡りに舟とばかり、早速志願して、同年10月研究所を辞して、同工廠に行った。

最初の申し入れのときは、判任官待遇の嘱託として採用するということがあったが、赴任する直前になって、その定員は他に食われてしまったので、職工身分で我慢してくれば給与は大学工学部出身者と同額にする、という話がきた。仕事が気に入って志願し、もうそこへ行く気になっていたから、私は職工身分を承知で赴任したのである。

同工廠では1年半働いたが、私の上司たる総務部長と労務主任が非常に理解のある人だったので、研究と実施にあらゆる便宜を与えてくださった。そして昭和11年8月と2月の2回にわたって、日本能率協会等の研究大会に出張して、航空機工場工員の選抜適性検査、心理学的方法による疲労検査、災害頻発者に関する統計的研究という三つの研究発表をさせてもらった（もちろん労務主任宮坂中佐の名で発表するので、私は黒子だったが）。また上司は、私を職工身分で採用したことに気がつかって、採用後わずか1年で記録工手という職工身分の最上階に昇進させてくれた。これは同工廠では異例の取り計らいだった。また職工として働いたことによって、ブルーカラー・ワーカーの働き方・暮らし方を身近かに見聞きし理解することができたのも、望外の教訓だった。

なお、私が広海軍工廠で働いていた昭和10-12年と同じころ、中央では海軍技術研究所で兼子宙・鶴田正一氏が活動をはじめていた（本誌第5号、P.27 鶴田氏論文）。

### 3. 労研から労働行政へ

昭和12年5月ごろ、京都大学の恩師から手紙が来た。「内務省社会局の職業課が職業適性検査研究のチームを編成するにつき適任者を推せんしてほしいとの依頼があった。貴意如何」というのであった。身分は嘱託だが月

収が下がるし、すでに子どもがひとりあったので東京で親子三人暮らせるか、という不安からだいぶ迷ったが、他方、両親がかねてから、せっかく大学までやったのに郷里で、職工身分で働いている、ということ非常に嫌がっていたという事情もあって、意を決して志願し、そして採用された。

そして6月下旬に上京した。それはちょうど蘆溝橋事件の起こる1週間前だった。この事件が発展して日支事変となり、心理職を正規に使用するポストができたので、昭和13年暮れに厚生技手という正規の官吏となり、以後昭和24年まで内務、厚生・労働の三省の官吏として働くようになった。かつて高校卒業時に、官吏となる道を回避して法学部受験をやめたのに、思わず官吏になってしまった。奇しき成り行きといわざるを得ない。

さて社会局職業課では、鈴木信氏をヘッドとして、狩野広之、松本 洋、倉田五郎、私の5人で適性検査の作成に当たった。この仕事はもともと、内閣資源局で鈴木信氏をヘッドとして昭和10年からやっていたのを〇〇社会局職業課に移管した継続事業であり、鈴木、松本、倉田の3人は前からやっており、狩野さんと私だけが新人だった。

この適性検査作成の一つのステップたる作業分析のため石川島造船所(佃島)、池貝鉄工所(三田)、三菱造船所(横浜)などに日参して、工員の作業しているそばに终日佇立して観察したことは、貴重な経験として終生忘れられない。

このチームの業績は「職業適性研究報告—金属・機械器具製造従業者(男子)」(昭和15年11月)として発表されたほか、小学校卒業の就職希望者の職業指導に資するため、全国の職業紹介所を通じて、実施された<sup>9)</sup>(このチームのことについては、本誌第6号、P. 37松本氏の論文参照)。

報告書が出るより前に、私の仕事が変わった。国家総動員法の一環として制定された国民職業能力申告令(通称登録制度)(昭和13年)の施行に伴って、軍需工業関係の職業に従事する者の技能を判定するという仕事である。申告と検査による技能判定の仕事<sup>9)</sup>のため、まず昭和13年12月厚生技手として任用され、次に地方技師として1年間大阪府庁で働き、さらに本省の三隅一成技師退任のあとを承けて、本省の厚生技師として中央にもどった。従ってこの仕事の3年間のうち前半は三隅一成氏の指導をうけた。私が前記の厚生技手に任用される前に、多数の職業技師が新任された。職業紹介法の全面改正、職業紹介所の国営化に伴って職業指導強化のためである。その職業技師に私を推せんしてくれる向きがあった

そうだが、私の上司がそれよりも厚生技手に任用する方がよい、と答えたそうである。

ここまでは産業心理学のカテゴリーに入る仕事だったが、昭和17年に動員課勤務となったところから、行政事務が主となった。すなわち終戦までは、工鉱業関係学校卒業者の争奪に対応して、大学、高専、中等別に、および専攻学科別に、雇用の枠を事業所別に指定するという仕事に従事し、戦後は、失業者の共同作業を助成したり、職業補導(現在の公共職業訓練)を推進する仕事、労働基準法の第7章に基づく技能者養成制度を確立する仕事を順次担当した。

そして最後に、昭和23年8月から24年9月まで、婦人少年局の年少労働課長として、年少労働者保護行政に当たった。街頭の靴磨き少年やサーカスの年少少女たちの労働実態を調査したり「働く年少者の全国大会」を開催したり、職業指導に関するパンフレットを刊行したりした。ここでの1年間は短い期間だったが、私は当時の局長山川菊栄、国会議員市川房枝、神近市子など筋金の通った婦人運動家の言動を直接見聞きするほか、同局の広範な仕事を通じて、婦人及び婦人労働に関する私自身の蒙を啓発された。

#### 4. 職業指導の分野へ

年少労働課長として働いているとき、昭和24年2月ごろ、当時立教大学文学部の社会科科長だった淡路円治郎先生から、社会科に来て職業指導専攻課程の主任教授にならないか、というおすすをうけた。この学科は社会学科ではなくて(また高校の社会学と同じ領域でもなくて) Social Science and Social Service という新しい発想の学科であり、社会学・心理学・経済学・法学を基礎として労務管理・職業指導・社会福祉・新聞広報の諸分野で働くものを養成する学科だから、私にとっては大変魅力的だった。しかし労働省では12年間も勤めており、役所の機構と運営は表も裏もわきまえていて、あたかも水中の魚のような状態だったのに対して、理論的研鑽の乏しい私が大学へ移って、しかも戦場から帰ったばかりのような一騎当千の若者を相手として、果たしてうまくやっていけるか、全く不案内であり不安であった。淡路先生のおすすを受けるべきかどうか、大変迷ってしまい、イエス・ノーの返事ができず、ただズルズルと延びてきた。

その迷っている私に決心のはずみをつけてくれたのは、産業安全の大先輩の武田晴爾氏(安全課長)と労働衛生のリーダー塚田治作氏(労働衛生課長)が5~6月ごろ相次いで、しかも、行き先のないまま退官されたことである。退官の真相がどうだったかわからないが、技

官畑の両先輩が行き先なしに退官させられたのを見て、ここは長居すべきところではない、と思った。こうして淡路先生のおすすめに従って、8月末辞表提出、9月末退官、10月1日付で立教大学教授の辞令を頂いた。

この時の転職の経験は、私にとって、あとあとまで貴重な教訓となった。働くものの転職に対する私の見方の基礎となったからである。というのは、私があまり返事をのぼすので、あるときは「社会科が昭和22年4月発足以来、職業指導課程はずっと専任者なしだ。君が来ないなら廃止してしまうかも知れない」とまで言われた。外からの誘因がいくら強くても、それだけでは動けなかった。そこに内から——先述の技官畑の先輩の退任事情を見て、ここは長居できない、という考え——出て行こうとする力が働いたので、内外二つの力が相応じてはじめて実際の動きとなったのである。

私は、転職を快意したあとも、辞表を出したあとも、辞令をもらったあとも、ひとつの不安が絶えなかった。それは私がこの任にたえられるかという不安であった。大学卒業以来産業心理学の研究にあたったのは僅か6年ぐらいで、それに続く9年は行政事務だった。理論的な訓練も蓄積も全くない、それでもって大学教授の任にたえられるかという不安であった。——労働省退官後仲間たちが送別会を催してくれた。その席で人事のベテラン安田辰馬氏がこういつてくれた。「藤本君、そういう不安は一切振り捨てなければ駄目だよ。助手から大学教授までの定コースを歩んだ人たちに追いつこうとしたら、10年余のハンディを克服せねばならず、君は確実に神経衰弱になるにちがいない。それよりも彼らがもたないもの、象牙の塔の外での諸経験を武器とする学者になってほしい。そして教育界と労働界との橋渡しをする学者になってほしい。労働省の調査資料で必要なものはドシドシ提供するよ。労働省を親元と思って、遠慮なく言ってくれたまえ」彼のこのことばは、私にとって正に天来の声であった。

教育界と労働界との橋渡しをする者としての、私の姿勢については、私の素志であるところの「働く者の立場」を堅持せねばならぬ、と考えた。大学を卒業して労研を志願したときの志し、わずか1年半の短期間ではあるがその労研で身につけた労研マインドが、それである。

さて労働者から立教大学へ移って最初に感じたことは、組織を失ったということである。労働省時代には、業務上疑問が生じたり何かの問題に興味を感じたりした場合は、公務としてもふさわしいように色づけをして上司の決裁をとれば、役所の組織網を通じて全国的な調査をすることができた。例えば、ドイツの文献から職業の

互換性（従来A職業についていた者が転移する場合、同じA職業につく者が最も多いにちがいないが、B、C、Dという他の職業につくものもあろう。その中でB職業につくものが比較的多いかも知れない。その逆に従来B職業についていた者は転職する場合、同様に同じB職業に多数つくほか、それに次いでA職業につく者が多いかも知れない。このように転職の前と後の職業の間に太い流れが認められれば、両職業間に互換性ありとってよからう）に関する調査報告を読んで非常に興味を覚えた<sup>5)</sup>。そこでこれをわが国でも実証したいと思立ち、自から起案し上司の許可を得て、所要の職業紹介所からデータを集めて、実証することができた<sup>6)</sup>。大学の一介の教授となれば、このような組織からは全く無縁となるのである。

そこで立教へ移って間もなしに、日本職業指導協会の事務局長西垣実氏に「私を協会に加えてもらって、協会の組織網を通じて働くことができるようにしてもらえないか」と頼んだ。彼は快諾してくれた。以来、彼が昭和44年9月に急逝するまで、私と一対の人間のように、表になり蔭になり、いろいろと助けてもらった。私は主にアイデアを出し、彼はお金を工面し実行に移す、という関係であった。私がこれまで自分の志をかなり伸ばすことができたのは、この組織網のお蔭である。

##### 5. 職業指導の理論を求めて

昭和24年10月、立教大学文学部社会科の職業指導課程に着任してから、最初の2年ほどは、わが国の職業指導の歴史と職業の変遷史の研究に力点を置いた（後者については「職業という概念について」の項で後述する）。

わが国の職業指導の歴史<sup>7)</sup>については、増田幸一氏の説を参考にしながら、大正4～5年から終戦後までの30余年間を5つの時期に区分して見た。すなわち①入沢宗寿氏がアメリカの vocational guidance を職業指導と訳して紹介したり（大4）、久保良英・三田谷啓両氏が、児童相談の一環として選職相談を行った（大6～7）のを萌芽として、大阪市立少年職業相談所の設立（大9）、東京市中央職業紹介所の性能診査少年相談部の開設（大10）、東京府少年職業相談所の設立（大14）などという単独の公的機関が発足したところまでを「揺籃期」と見なし、②これらの実績に照らして、内務・文部両省が連名で「少年職業紹介に関する件」という通牒をもって、全国の職業紹介所と小学校に対し、職業指導を行うよう積極的に推進した大正14年から15年までを「啓蒙運動期」と見なした。③昭和2年6月文部省が、同年9月内務省が、相次いで職業指導の実践に関する詳細な指示をしたほか、同年11月文部大臣訓令「児童生徒の個性尊重及び

職業指導に関する件」によって全国の小学校の積極的実施を求めた時期から以後の約10年間を「実践期」と見なし、④昭和13年職業紹介法の全面改正により職業紹介所を国営とし、職業紹介所の業務の一つとして職業指導を明記し管内少年の職業指導を任務とする職業技師を全国的に配置した時期からを「高揚期」と見なしたが、間もなく⑤昭和16年ごろから労務動員の具と化し去り、職業指導は「空白期」になった。戦前30余年の職業指導の歴史は第2次大戦によって、その思想も制度も人もすっかり崩壊し空白となった。

昭和22年の職業安定法と学校教育法によって、われわれは職業指導の「再建」に当たらなければならない。さて、どうすべきか。

実は、戦前の職業指導を通覧すると、それは職業紹介機関がイニシアティブをとっており、卒業期の小学生の選職と就職について適材適所的（今日の用語では matching method）指導するものであった。そして学校における職業指導も、「6年間の教育の有終の美をなすため」という考えで、職業紹介所と協力して、卒業期の就職希望者の選職と就職を指導したのである。このため職業指導担当者は、校内の同僚から「職業紹介所の片棒をかつぐもの」「教科以外の余分のことだ」という非難を蒙った。さきに挙げた昭和2年の文部大臣訓令に関する普通学務局長通達において、文部省は、学校における職業指導が、たとい職業紹介所と密接な関係があるにしても、それは学校教育の本来の任務であり、就職ばかりでなく進学も等しく取扱うべきだ、と指示したが、「本来の任務」に関する理論はなかった。

理論探索の道はアメリカ留学によって開かれた。昭和27年ごろまでは、アメリカ占領軍のガリオア資金によって、主として政府の指名による人たちがアメリカへ視察に行ったりしていたが、28年ごろからフルブライト制度に変わって、希望者は志願して、ブルブライト奨学金を得るという途が開かれた。28年の受験は準備不足で落第したが、29年受験は合格した。ただし私の場合には旅費だけの奨学金だったので、滞在費は立教大学文学部長菅田吉先生のお世話でアメリカ聖公会の奨学金をうけ、留学先は淡路圓治郎先生の紹介による D. E. スーパー博士のお世話でコロンビア大学ティーチャーズ・カレッジ付属のホレス・マン・リンカーン学校教育研究所の客員研究員（ただし無給）として受け入れられた。すなわち、これら3条件がそろってはじめて昭和29年9月から30年2月まで留学できたのである。

この留学によって私は良き師と良き理論にめぐり合うことができた。良き師とは Donald E. Super 博士であ

る。フルブライト委員会へ願書を出す段階では私は知らなかったが、その前年に淡路先生がガリオア資金でアメリカの労務管理と職業指導の両分野を視察してきてスーパー博士を推せんしてくれたのである。事実スーパー博士は、私と同年（2カ月早生れ）だが、人格的にも学識の面でも師とするに充分な方で、爾来ずっと師事している。

良き理論とは、スーパー博士の唱導する職業的発達理論である。私が行った時、スーパー博士はその研究所のプロジェクトとして「キャリア類型の研究」(Career Pattern Study, 略称 CPS) という20年継続の追跡研究の第3年目に入っており、私もスタッフの一人として半年間仲間入りした。このCPSを解説した論文「職業相談の基礎としてのキャリア類型」<sup>8)</sup> とその理論的基礎を論じた「A Theory of Vocational Development」<sup>9)</sup> を読んで非常な感銘をうけた。正に眼から鱗がとれた思いだった。これこそ「学校における職業指導」（昭和32～33年ごろから「進路指導」と改称された）の理論的基礎として最適だ、と考えた<sup>10)</sup>。

職業的発達理論はもともとアメリカ心理学会第17部会（ガイダンス・カウンセリング部会）会長就任演説(1952)において提唱されたのであるが、アメリカの学会が当初から直ちにこれを受け容れたわけではなかった。従って職業的発達という概念は、アメリカでも、1950年代は馴染みが薄かった。事実、スーパー自身が後日述懐したところによれば、「1957年に公刊した The Psychology of Careers (邦訳「職業生活の心理学」誠信書房昭35, 1960) は、これを表題とし、副題に Vocational Development をつけているが、著者としては正副を逆にして後者を表題にしたかった。しかし1957年当時には、アメリカでも、この職業的発達という考えはあまりなじみがなく、奇異に感ずる人が多かった」のである。

私はスーパーの理論に感銘したので、アメリカ国内のそんな事情におかまいなしに、この理論を日本の教育界に紹介したいと思った。そして帰国後、いくつかの試みの末、アメリカ国務省、アジア財団の援助をうけて日本職業指導協会主催の下に、1961年（昭36）夏、スーパー博士を招いて「職業指導研究セミナー」を開いた。東日本（立教大学）と西日本（神戸大学）にそれぞれ約50人の参加を得て、それぞれ10日間、彼の「職業的発達理論に立脚する職業指導」をジックリと論述してもらった。参加者はすべて深く共鳴した。さらに1969年、日本職業指導協会の主催の下に、スーパー博士を再び招いて、「職業的発達理論のその後の発展」（4日間）と「職業適合性」（4日間）の両セミナーを開いた。この兩年

度のセミナーでスーパー博士から直接講述をうけたこと  
によって、職業的発達理論は、わが国の学校進路指導に  
充分に受け容れられ、事実文部省の刊行する「中学校、  
高等学校進路指導の手引」には1974年(昭49)から必ず  
この考えが引用されている。

この間、アメリカでも、1960年代に入ると職業的発達  
を主題とする論文・著書が続出し、1970年代に入ると、  
連邦教育局が1971年に教育改運動として提唱した Career  
Education (キャリア志向教育)の波にのって Career  
Development という呼称のもとに、進路指導理論  
の主流となって定着したように思う。

この理論はまた、スーパー博士が1962年国際職業指導  
協会 (IAEVG) 副会長に就任以来、アメリカだけでなく、  
ヨーロッパ、その他の諸国にも広く受容された。

私は今振り返って、1954年この理論に接して感銘をう  
け、1961年以来わが国教育界への紹介を大いにつとめた  
ことは、タイムリーだったし、よいことだったと自から  
満足しているところである。

#### 6. 進学後、就職後の追跡調査

スーパー博士の Career pattern study にかかわって  
その意義と方法を学んできた私は、帰国後、わが国で同  
様の調査研究をやりたい、と若干の画策を試みたが、当  
時の経済状況では全く不可能なことだった。しかし何と  
かして青年たちの進学後・就職後の行動を跡づけて見た  
いと思った。その時以来今日まで、最も多くやったのは  
追跡的調査研究であった。

その手はじめは教育統計を利用する追跡だった。すな  
わち、まず昭和24年3月に全国の中学校を卒業した男子  
と女子のそれぞれ一団について、高校入学、卒業、さら  
に大学入学までを、文部統計速報の中から逐次跡づけて  
行った。昭和25年卒業生、昭和26年卒業生についても同  
様の跡づけを行なった<sup>11)</sup>。

このような全国的統計によらない、身近かな追跡調査  
は、昭和38年、総理府の中央青少年問題協議会からの研  
究費によって「中学校卒業生の在学中の職業指導がその  
社会生活に与える影響に関する研究」として実施でき  
た。これは昭和34年3月全国の中学校を卒業して4月に  
東京に就職した者1,075人が、昭和38年1～3月のころ  
「今どうしているか」、その適応状態をとらえ、在学中に  
うけた職業指導がそれに対してどんな効果をもったか調  
査しようとしたものである。効果を見るには、卒業後最  
初に就いた職を続けている者とすでにやめて行った者と  
を比較することが必要なのに、やめて行った者は全然と  
らえることができなかった。従ってこの研究の主たるね  
らいは実行不能だったが、思わぬ副産物を得ることがで

きた。すなわち①1,075人のうち、男子49%、女子62.8  
%、合計54.9%は、3年9カ月乃至4年の間に最初の雇  
用主の許を去っている(解雇された者27人—0.5%を含  
む)。②退職者(解雇された者を含む)が退職した時期で  
わけて、就職後1年以内、2年以内、3年以内、3年以  
上の別に見ると、男子はそれぞれ19.6%、23.9%、37.7  
%、18.8%、女子はそれぞれ21.8%、27.8%、26.3%、  
24.1%だった。すなわち男子は1年目より2年目、2年  
目より3年目、という風に順次多くなり、女子は1年目  
より2年目が多く、3年目から漸減している。この事実  
は、われわれが永年據りどころとした定説と全く相反す  
るものである。その定説とは「就職後の職場適応におい  
て重要な時期は就職後の1年間である。その1年のうち  
でも、3カ月目ごろと6カ月目ごろとは、職場適応の危  
機的な時期である。職場にうまく適応できない者は、こ  
のころ病気や事故やホームシックなどの不適応現象を露  
呈するようになり、退職も多い。退職も不適応現象のひ  
とつと解される。就転後の3カ月、6カ月、1カ年をう  
まく乗り切った者は、爾後その職場にうまく適応し定着  
するようだ、それとともに退職者が漸減する」というの  
であった。

この調査では、この定説に反して、上述の通り、1年  
目は男女とも比較的少ないばかりでなく、3カ月目にも  
6カ月目にも退職のピークは認められない。

思うに、従来の定説は、職業紹介機関の「就職後の補  
導」(after-care または follow-up)によって得たところ  
の、戦前からのデータに基づくものであり、その就職後  
の補導は就職後の3カ月から6カ月ごろまでの間に重点  
をおいて行なうのが常だった(その後は次の年度の卒業  
生のための指導活動に入る)から、そのデータは自ずか  
ら1年以内に限られ、こうして上述のような定説が形作  
られたものと思われる。今後は、スーパーの職業的発達  
理論の探索段階にあたるころの、卒業後の数年にわた  
って観察すべきだ、と気づかされたのである<sup>12)</sup>。

そこで私は、昭和39年度と40年度において、日本労働  
協会からの、昭和40年度において中央青少年問題協議会  
からの研究委託をうけて、「中学校卒業生の職業経歴、  
労働移動の類型と要因に関する研究」を行なった。栃木  
県農村地域のA中学校の昭和25～37年の全卒業生2,593  
名と千葉県住宅地域のN中学校の26, 27, 31, 32, 36,  
37年の卒業生2,199名を対象として調査したが(有効回  
答はA中763名、N中445名)、中卒者の転職のピーク  
は男女とも18歳、高卒者のピークは男子19・20歳、女子  
20歳だった。また、転職しようと思ったが実際は転職し  
なかったというときの年齢については、中卒者のピーク

は男女とも18歳、高卒者のピークは男子20歳、女子19歳だった。そして実際の転職も、転職への思い立ちも、中・高卒、男女とも18・19歳がピークとなっていて、前述の昭和38年調査と大体一致することが判った<sup>13)</sup>。

次いで私は、総理府青少年局の昭和42年度調査委託をうけて「高等学校普通科卒業の就職者の定着と転職」について調査した。前述のA中、N中の中学校卒業者のうちさらに高校へ進み卒業した者の調査結果を、調査対象を改めて確認しようとしたものである。協力校42校の昭和35、36、37年度の卒業者約5,000名のうち有効回答1,372名についてみると、転職のピークは19歳、転職への思い立ちのピークは20歳であった。従って前回の調査をほぼ確認できた<sup>14)</sup>。

ところが、私が上述のような調査をやっている同じ頃、昭和41年に朝日新聞社が非常にショッキングな調査を行なった。それは、いわゆる集団就職時代の昭和38年3月に地方の中学校(7校)を卒業して県外就職した者417人が、41年秋までの3年半の間に、どのような職業行動をとったか、新聞社の通信網を動員して面接調査したのである(そのうち行方不明26人、面接不能7人)。その結果は次の通り。

①就職後3年半の間、最初の職場に定着していたのはわずか36.5%で、他は離転職していた。そして24%の者は、1年以内に転職していた。

②同一人で離転職を重ねた者はきわめて多い。3年半の間に3回以上の転職を経験した者が265人(66%)、5回以上という者が18人という有様だった。

③彼らの転職をすべて「よからざること」と見るのは正しくない。中には確固たる人生設計に基づいて、積極的な意図をもって転職する者が少なくない。

④離転職の原因の中に交通事故というのが少なくなかったのは注目すべきことである。交通量の少ない地方から大都市に出てきて配達等の業務に従事する間に交通事故をひき起こした青少年が、その職場に居づらくなったり、その仕事がこわくなって、やめていくケースである。その意味では彼らも被害者の一人といえる。

⑤彼らの就職後の生活の全般についてはもちろん、離転職という緊急事態においても、出身校の教師も職業安定所の職員も全く関知していない。教師は送り出すだけ、役人は送り込むだけである。

この調査報告と学校および職業安定所に対する非難は次の通常国会でとり上げられ、労働省は翌年4月から6大都市の職業安定所に定着指導員(後に職場指導員と、さらに職業生活指導員と、改称した)を配置した。そしてその指導方針として、定着一辺倒でなくて「積極的な意

味のある転職ならいい。軽はずみな転職は避けよ」という考え方をとった。これは、労働力流動化時代の行政方針の反映でもあるし、朝日新聞の調査結果を認めたものとも言えるし、私たちの提唱する職業的発達理論に耳を傾け個々の青年の探索期の職業行動を理解しようとするものであった。

またこの調査がキッカケとなって、労働省は44年から、上石神井にある労働市場センターの失業保険のデータを活用して、若年労働者の定着・転職に関する全国調査をはじめた。この調査は、中卒は昭和40年から、高卒は昭和41年から、毎年の卒業者について3年又は5年継続して調査して毎年発表しているが、その最初の発表から私にはショッキングだった。すなわち、中学校昭和40卒は、男子(1年目25.1%、2年目17.9%、3年目13.2%、合計56.2%)、女子(1年目18.6%、2年目17.5%、3年目13.2%、合計49.3%)、高校昭和41年卒は男子(1年目28.1%、2年目14.8%、3年目9.0%、合計51.9%)、女子(1年目24.0%、2年目16.7%、3年目13.4%、合計54.1%)であった。男子は中卒も高卒も1年目が非常に高率である。女子の高卒も1年目が非常に高率である(ただし女子中卒は少しだけ高率に過ぎない)。この調査結果から見ると、学卒就職者の離転職が最も多いのは、就職後最初の1年間だということとなり、従来の定説を裏書きすることとなる(朝日新聞の調査も1年目24%)。当然先に述べた「第3年度がピーク」とする私見と相反することとなった。

これより先、私はたまたま昭和43年度の職業研究所の委託調査によって「若年労働者の職業的行動に関する調査」を行なうことができた。全国の中学校、高等学校を昭和33年3月、36年3月、42年3月に卒業して東京都渋谷区管内の79事業所に就職した者約4,000名のうち、719名を抽出して、その職業行動を調査した。その調査項目のうち離転職の時期に関する調査結果は、昭和33年卒と昭和36年卒との間に著しいちがいのあった。すなわち、昭和33年卒は、中卒も高卒も、男子も女子も就職後1年目の転職は低率(5.0%~8.5%)で、4年目にピークがくる(10.0%~19%)、従って先述の私の昭和38年調査と同じ傾向を示したが、昭和36年卒は中卒も高卒も、男子も女子も、就職後1年目の転職が最も高率(25.7%~33.7%)で、以後漸減することを示し、労働市場センターの調査結果と同じ傾向を示した<sup>15)</sup>。

そこで思うに、昭和38年調査による離転職の時期(3年目がピーク)を職業的発達理論に即するものとしたのは私の早合点だったのではないか。あの調査対象にとつての就業後3年目とは昭和36年であつて、その前年末

に国民所得倍増計画が打ち出されたり岩戸景気にはじまる産業経済の立ちあがりや労働力の流動化がはじまった時期である。それに先立つ約20年間は戦時下の国民総動員法による労働移動の抑制と戦後の荒廃による就職難とで労働移動の低率な時代だったのを、漸やく脱した時期である。昭和36年以後の卒業者の第1年度の離転職が中、高、男、女を問わず25~30%となったのはこのような解放のおかげであろう。そして、それは日本青年の職業的行動の一つの特色と見るべきだろう。もし果たしてそうならば、この事実を立脚して職業的発達理論の適用の見直しをする必要がある。離転職の推移以外のどんな面で職業的発達が読みとれるかを考える必要があろう、と考えた。

なお、私はその後、昭和49年に、「立教16年研究」（立教小学校と立教女学院小学校の昭和32年度入学児童を16年間にわたり追跡調査する研究）の一部として、男子児童が小中高大と継続教育をうける機会をどれほど活用したか、その修学パターンを調査した。小学校入学時の名簿、小学校・中学校・高等学校・大学の卒業者の名簿のつき合わせによって各個人の足どりを辿った（これは難儀な仕事だった）。そして比較検証をかねて、当の昭32入学組に先行する昭29入学組、昭30入学組、昭31入学組も調べた。4つのコホートについて、①小学校から大学卒まで一貫のもの、②中学校から大学卒まで一貫のもの、③高等学校から大学卒まで一貫のもの、の割合（各入学者を100%と置いて）を見ると、4つのコホートの平均は、①42.9%、②63.9%、③69.9%であった。修学のパターンだけから見ると、世に謂うエスカレーター教育は児童にとって必ずしも有利ではないことがわかる。16年間にわたる一貫教育には、この数字には現われない長所があるにちがいないが、順調でないパターンと各教育段階で他校へ転出した者に関する、もっと突っ込んだ事実を入手して比較しない限り、一貫した道を順調に辿った者の意義は明らかにできない<sup>16)</sup>。

その後、創価大学へ移って後の昭和54年に創価大学女子卒業生（50年3月卒、51年3月卒、52年3月卒）の133名の初期のキャリアに関する調査を行った。卒業時すぐに常用の職に就く者97名、そのうち4年間勤続しているのが62名（63.9%）、転退者35名のうち、結婚と無関係の転退職は2年目が最も多く、結婚に伴う退職は3年目が最も多かった。調査対象が余りに少数なので、一般化はできない<sup>17)</sup>。

## 7. インベントリーの開発

職業的発達理論の立場に立った追跡調査と並行して、職業（労働）価値調査票（Work Values Inventory,

WVI）と進路に関する意識調査票（Career Awareness Inventory, CAI）の二つのインベントリーの開発を試みた。WVIは昭和44年ごろから、CAIは昭和47年ごろからはじめたが、どちらも大分迂余曲折を経て、昨年（昭63）に漸やく標準化できた。

前述したように経済が立ち直るにつれて、そして若年労働者の転退職が多くなるにつれて、産業界から「このごろの若い者は職業観が甘い」という非難の声が強まってきた。そこで求められている職業観は、いうまでもなく一所懸命働くことこそ美德とする考えであり、責任感と忠誠心を求める、という倫理的な見方である。実際、昭和40年に、某製鉄所の教育課の依頼で、従業員約900名の職業観・労働観の年代別・階層別差異を調べたことがある。増田幸一・広井甫両氏著「職業観診断テスト」が公刊されて間もなかったので早速これを使った。5つの尺度のうち自己実現重視と経済性重視の2尺度は年齢別差異が認められなかったが、社会的価値重視、義務感、帰属感の3尺度において20歳代は40歳代より明らかに低水準で、世評を裏づけた<sup>18)</sup>。

倫理的な立場の職業観、労働観もその立場の職業観診断テストも、それ自体として有意義であるが、進路指導の用具としては、それとは異なったインベントリーが必要だと、私は思った。それは、その人その人が自分の価値体系から、一つ一つの職業のもつ諸側面に対してどんな価値づけをするか、をとらえることである。そのような価値づけはその人の職業選択におけるドライブの一つとなるだろうし、就いている仕事はその人の価値づけを許容するものであれば仕事上の満足または働きがいを感じることができよう。そのような価値づけの客観的・実証的な尺度があれば、これまでの職業選択において適性検査や性格検査が主要な道具とされてきたのに対して、新しい道具を提供するものとなる。

このようなインベントリーとして、私はスーパーがCareer Pattern Studyにおいて開発し使用したWork Values Inventoryをモデルとして日本版WVIを作成した。それはどの職業にも認められるところの諸特徴を15カテゴリー（生活様式、生活保障、社会的評価、収入、作業環境、同僚、上役、バラエティ、他人援助、創造的、自律的、知的刺激、美的、達成感、管理監督）にまとめ、15カテゴリーの対比較（132比較）によって、ひとりひとりにとっての各カテゴリーの相対的重要度をとらえようとしたものである。

一対比較法による調査を、44年から47年まで中・高・大の学生・生徒および有業者合計約4,000名について実施してきたが、その間にいくつかの疑問と迷いを経験し

た。

その一つは15カテゴリーでよいかどうかである。昭和48年夏大学生75名、有業者30名を対象として、「仕事の重要度判断のよりどころ」「仕事の選択のよりどころ」「仕事に対する好悪のよりどころ」について調査し、18カテゴリーを立てることとした。すなわち、仕事の外面として①安定性、②収入、③社会的評価、④労働時間、⑤作業環境、⑥上役、活動の性質として⑦奉仕的、⑧美的、⑨創造的、⑩研究的、⑪対人接触的、⑫管理監督的、仕事のやり方として⑬多様性、⑭自律性、⑮達成感、⑯能力発揮、⑰性格活用、⑱道義性の18カテゴリーである。

第2の問題は、ひとりひとりの相対的重要度が18カテゴリーに広がっているのは個人的特徴がつかみにくい、18カテゴリーをいくつかの類型にまとめられないか、ということである。

第三の問題は、18カテゴリーの一对比較は153対の比較を強制することとなり、被検者にとって苦痛であり、このことが一对比較法の信頼度を低下させる一因となっている。この比較対の数を減らすことはできないか、ということである。

第二と第三の問題については、昭和53年度、中高大の学生生徒および某電機会社従業員約780人を対象として一对比較法による評価を求め、これを処理するに当っては立教大学岡太彬訓教授の協力によって、J. D. Carroll の Multidimensional scaling の MDPREF 法によるベクトル分析を行った。その結果、内的次元重視型 (27.5%)、外的次元重視型 (20.6%)、中間・混合型 (41.5%)、専門職志向型 (5.8%)、その他 (4.4%) などの類型がとらえられること、および総度153対の比較を3分割した場合、欠測値 (全データの1/3又は2/3) の頑健法 (robust) から見て、3分割しても十分に MDPREF 性が適用できることがわかった<sup>20)</sup>。

第四に、あくまでも一对比較法で押し通すべきか、それとも5点尺度法に切りかえるべきか、という問題である。実は WVI の原著者のスーパーは1967~68年ごろから、一对比較法をやめて5点尺度法を採用した。それは、個人差をとらえるには一对比較者の方が確かに有利だが、比較対の数が多い場合は信頼度が低下する、という理由による。そしてスーパーは5点尺度法による WVI の市販にふみ切った (1970)<sup>21)</sup>。私としては、進路指導の用具として個人差をとらえることに力点を置いて、一对比較法に固執してきたのだが、昭和59年夏、大学生約200人を対象として、両方法による評価の比較を実施した。一对比較法については①判断の一貫性 (たくさんの比較を重ねる間に、知らず知らずに判断基準が変

わったりすることはなかったか、煩瑣な作業にあきて投げやりなことはなかったか) の検証、②test-retest による安定性の検証、③比較の総数153対を三分割した場合の1/3又は2/3という欠測値における MDPREF 法の適用の可否を調べ、5点尺度法については④各特徴を表現する3短文に対する評価の内部相関、⑤test-retest による安定性の検証を行なった。一对比較法による価値づけのプロフィールと5点尺度法によるそれとが非常に酷似していること、どちらの方法を用いてもよいこと、を確かめた<sup>22)</sup>。

そこで私は、昭和62年秋、永年の固執をサラリと捨てて、5点尺度法による標準化を行なった。中高の男女生徒延4,400人を対象として行ない、色々の不備はあるものの、一応の結末としたのである<sup>23)</sup>。

「進路に関する意識」調査票 (Career Awareness Inventory, CAI) のモデルは、D. E. Super が職業的発達理論に立って行ったキャリア類型研究 (Career Pattern Study, CPS) の所産の一部たる Career Development Inventory (CDI) である。CPS は1951年にスタートして20年間継続追跡する研究であるが、スーパーはその終期に近い1972年に CDI-Form I を作成した。これは進路に関する態度的尺度2つと認知的尺度1つおよび合計得点の4得点で構成するものであった。この原案ができた段階で、スーパーがこれを私に送ってきた。「このインベントリーの日本版を作成する考えはないか。もしその考えがあるならば、将来の版權問題を回避するために、原案試行の段階から共同研究の形をとる方が賢明だ。そして同時にイギリス、フランス、スイス、カナダ、オーストラリア、ブラジル、ポルトガル、スペインなど14か国の同攻の学者による国際比較研究に参加しないか」と勧誘してきた。

ちょうどその時、私は日本職業指導協会を中心とする研究チームの一員として、文部省の教育開発に関する調査研究 (昭和47年度および昭和48年度) に参加したので、これを好機として、CDI-Form I の日本版を作成して、中高の生徒680名を対象とする予備調査を試行したが、中高および男女それぞれの4つの尺度値の間に整合的な方向づけが認められなかった。これは日本だけでなく、国際比較に参加した他の諸国でも、さらにアメリカにおいてさえ、その有用性を立証し得なかった。

そこで、スーパーらは1976年、これを改訂して CDI-Form III を作成し、私にも送ってきた。しかし私は、立教大学から創価大学へ転じ、且つ一時体調を崩したので、改訂版の試行はしばらく見送らざるを得なかった。漸やく昭和55年 (1980)、幸い同僚2人と共に学内の研

究費を得て、CDI-Fom IIIをモデルとした日本版 CAI-80を、中3と高2の生徒650名に試行した。この場合 CAI-80は①計画の拡がり20項目、②キャリア探索のための情報源の活用と評価16項目、③キャリアの選択決定11項目、④キャリア意識発達のための情報8項目、⑤働く世界に関する情報10項目、⑥志望の職業に関する情報25項目、合計89項目で構成した。この試行の結果、①～⑤の粗点の総合計によれば、男子も女子も、高2は中3より職業的に成熟していることを示すが、極めて顕著というほどではなく、また、男子と女子の間には、中3も高2も有意の差ありとはいえなかった（なお、⑥は志望する職業群が著しく分散してしまい、統計的処理が不可能だった）。

昭和57年夏には、CAI-80の予備調査を踏まえて調査票を改訂して(CAI-82)、高2—2,150名、中3—1969名を対象として、標準化の試みを行った。この場合 CAI-82の設問は全部で104項目、その構成は、スーパーの利用者手引<sup>24)</sup>に従って、Career planning (CP 尺度)、Career exploration (CE 尺度)、Career decision-making (DM 尺度)、World of work and career information (WW 尺度)、と前二者を総合した CDA 尺度、後二者を統合した CDK 尺度、CDA と CDK を統合した(総合点) COT、および Knowledge of preferred occupation (PO 尺度)の8尺度とした。この調査において、男女とも高2は中3より得点が高く、また高2でも中3でも女子は男子よりも得点が高い。こうして生徒の「進路に関する意識」(career awareness)の発達をとらえる用具として可なりとの概念を得たが<sup>25)</sup>、設問の適切でない項目が DM に4項目、WW に3項目あったし、PO 尺度に多数の疑問があったし、全学年のデータが揃わなかったし、信頼度の検討が欠けていたので、標準化作業のやり直おしが必要だった。

そのやり直おしは、昭和62年秋に、改訂版 CAI-87を用いて、中高の男女生徒延4,400人を対象として行なった。色々の不備はあるものの、一段落したといえる<sup>26)</sup>。

## 8. 職業概念の解明

立教大学の職業指導コースを担当した時、私が自分の課題だと思いつめたのは、職業指導理論の探索と職業という概念の解明であった。前者については、本稿第5節で述べたので、ここでは後者について述べよう。

着任して間もないころ、日本職業指導協会が大学の職業指導課程のテキストとして「職業指導概論」を刊行する議がもち上がり、私に「職業変遷史」を分担するよう依頼された。この課題についての用意は全然なかったけれども、若気の至りでつい引き受けて、さて困った。

どの歴史書を見ても政治・文化のみ、経済史を見ても物と金のみ、人をとり上げて労働という概念においてのみ、職業に関する論述は全くなかった。その中では尾高邦雄著「職業社会学」(岩波書店、昭16)が有益な手引だった。悪戦苦闘して原稿を仕上げたものの、あとには大きな疑問が残った。それは、同書における尾高氏の有名な定義「職業とは個性の発揮、連帯の実現および生計の維持を目指す・人間の継続的な行為様式である」と職業のはじまりを大和時代の部民(陶部、土師部等々)とする見解との矛盾である。そういう疑問の下に諸書をあさる間に瀧川政次郎氏の「日本社会史」(刀江書院、昭10)に出会った。瀧川氏という「人びとが職業のはじまりとして言及する大和朝時代の部民の呼称——服部、酒部、漆部など——は、かれらを私有財産とする貴族(臣、連、造など)に対して、かれらが提供する労務または貢賦の名であって、職業とみるべきではない」と。そして「この部民は、大化の改新によって、貴族の私有財産ではなく国家の公民とされたが、農奴のまたは奴隷の関係の本質と自給自足の生産・生活の様式は少しもかわらなかった」と。

そうすると、わが国の職業は、鎌倉時代の宋銭の流通、商業の成立、商人の誕生からはじまると見るのが至当だと思う。すなわち人びとの日々行なう活動が社会的分業の一つに組み込まれ、それに専念しながら生計を立てることができる(日々の活動が社会制度化された)とき、そしてそれに伴って(および同時に)報酬・代価をうけるとき、その活動が職業となるのである。

このようなとらえ方ができるようになると、時代の古い新しいにかかわらず、ある活動が職業として成立する過程、その盛衰と廃亡の過程、それらの過程に存する要因がわかってきた。その辺のところを、私は拙著「職業の世界—その選択と適応」(日本労働協会、初版昭46、改訂昭50)の第2章に書いた。

それを書いた翌年、同学の先輩伊吹山太郎先生の定年退官記念論文集に「職業論」という拙文を寄稿した<sup>27)</sup>。それは職業と関連のある他のことば——仕事、しごと、労働、work, labor, job, occupation, vocation, Arbeit, Beruf など——の異同を弁じて、概念の整理を試みたのである。この論文を書いて、自分ながら、職業概念の解明という梯子を一段上ぼった、という感じをもった。少し視野が開けた、という感じである。

この梯子をもう一段上ぼることができたのは、創価大学へ転じた翌年に拙稿「しごと、職業、レジャーの関係について」<sup>28)</sup>を創価大学教育学部論集に書いた時である。その要旨は、「(1) われわれの日常生活は人間的諸活動

の集積である。これらの諸活動のうち、何らかの目的を意識した活動をしごと (work) と呼ぼう。このしごとを社会的視点で見れば、(2) しごと (work) のうち社会的分業として容認され、従って報酬を伴うものが職業 (occupation) である。(3) しごと (work) のうち社会的分業となっていないものが、レジャーと家事 (それは家族内分業である) であり、報酬を伴わない。(4) 職業 (occupation) には雇われて従事するものと自営で従事するものがある。前者は労働行政では「労働」と呼ばれ、職業安定行政では再び「職業」と呼ばれる (これが職業ということばの混乱の原因である。本当は雇用と呼ぶべきなのに)。(5) 職業 (occupation) は、その準備から確立を経て引退に至るまで、社会的に踏みならされ・形づくられ・先後連鎖し曲折して続く。この長期にわたる職業経歴をキャリア (career) と呼ぶ。

このしごと (work) を個人的視点から見ると、(6) 個人は日々何らかのしごと (work) をしている。職業 (occupation)、レジャー、家事を通じて、またはそのいずれにも分類できない活動を通じて。(7) 個人は職業に就き、それを通じて社会的分業に参加し、その報酬によって生計をたてている。職業に就かないで家事に専念するものもあり、職業と家事の二筋道を歩むものもあり、それらのどれでもないもの (年金生活者など) もある。(8) 職業 (occupation) に就いている者のうち、その職業に自らの存在価値、心理的意味を感じ、これを自らの中にとり込むものがある。この場合、その職業 (occupation) は彼にとって心理的意味のある職業 (vocation) ——働きがいのある職業——に転化する。働きがいのある職業は、一般の職業 (occupation) ——ここでは譬喩的に、身すぎ世すぎの職業といってもよからうか——とは別個に存在するのではなく、「職業 (occupation) と自分」の関係において成立したりしなかったりする。(9) ただ身すぎ世すぎの職業 (occupation) についている者、それが心理的意味のある職業 (vocation) に転化した者、あるいは家事に専念している者、家事と職業との二筋道を歩む者、それらのいずれであろうと、自由な時間に自発的な活動を楽しむことができる (レジャー)。そのレジャーには遊びもレクリエーションも含まれる。レジャーを、例えば気晴らしのように職業的なしごとの対立物として補償的な楽しむものもあれば、両者をうまく調和的に融合するものもある。(10) 個人の生涯にわたる職業生活を経覧すると、彼は社会的諸力の働き合う社会的状況の中で、最大の努力を傾けながら彼の人生目標の実現をめざして迂余曲折を辿る。それは自己充実の欲求を実現せんとする努力といってもよい。彼の努力の跡、彼

の追い求めて踏む軌跡を、個人的なキャリア (career) と呼ぶ。」

こう見てくると、先に挙げた尾高氏の職業の定義 (三側面) は、occupation と vocation という視点の異なる概念を結びつけたものといえる。職業が職業 (occupation) として成り立つための必要条件は社会的分業と報酬であり、職業 (occupation) のはじまりと終りも、この必要条件を満たすか否かによるのであって、それが個人にとって職業 (vocation) となるかどうかは、職業 (occupation) の成立要件ではないのである。

立教大学着任のごく早い時期から取り上げたもう一つの問題は、中高生たちが、どれほど多くの職業を、どれほど正しく知っているかということである。昭和25年に中学生の職業知識を調査したのをはじめとして、中高校生の職業知識の年齢的発達 (昭3)、高校生の職業知識 (昭37)、希望職業の年齢的推移 (昭43) というふうに調査を続け、最も新しくは昭和61年に行った。小中高大の総数1,437名に100職業名を提示して、それぞれの仕事内容を説明する正誤二つの短文を付して、正しいと思う方を選択させる、という方法をとった。正答実数は大学生87.8、高校生83.6、中学生71.1、小六65.6、小五64.1という結果を得た (昭和34年に同じ方法で50職業を提示したときの正答実数は、高校生44.2、中学生40.6、小学生38.5だったのだから、単純比例すると、今の学生生徒の方が職業知識が少々貧弱だったといえよう)<sup>29)</sup>。

職業概念に関連してもう一つとり上げたのは職業の社会的評価 (prestige) である。進路指導における相談の場面で、しばしば「職業に貴賤の別はないのだよ」という言葉が使われることに、私は前々から疑問を抱いていた。「果たしてそうだろうか」と。職業は社会的分業のあらわれだから、どの職業がなくてもこまる。どぶさらいも、くず買ひも、くつみがきも、「社会的分業の一つとしてなくてはならぬもの、社会の役に立つ点では甲乙なし」という意味ならば、このことばも正しいだろう。また「人の人格的価値は職業の如何によって評価されるべきではない」という意味ならば、このことばも正しいだろう。しかし、もし職業に対する社会的評価を否定する意味ならば、このことばは事実と反すると思う。現に人々はある職業をよい職業として尊び、他のある職業はつまらぬ職業として見下げているではないか。そういう観点から、私は、最も古いディエグ、ペータスン両氏の研究 (1925) をはじめ、1950年代の内外の諸文献を探がし集め、検討した (昭33, 1958)<sup>30)</sup>。以後ずっとこのテーマの論文、著書はできるだけ読むように心がけている。

## 9. 社会的活動

＜国内＞国内での社会的活動の第一は官庁の委員会への参与であった。主なものは総理府関係では、児童憲章草案準備委員会（昭26）、中央青少年問題協議会専門委員（昭26-32）、青少年問題審議会委員（昭41-45）として参与し、労働省関係では、中央職業安定審議会専門調査委員（職業辞典、昭25-28）、婦人少年問題審議会委員（昭25-36）、技能者養成憲議会委員（昭26-30）職業研究所設置調査委員会専門委員（昭42）、雇用促進事業団職業研究所顧問（昭51-現在）として参与し、文部省関係では学徒厚生審議会臨時委員（昭26-31）、中央産業教育審議会専門委員（昭26-29）、中央産業教育審議会委員（昭30-45、うち41年以降は理・産・審と改称）として参与したほか、教材等調査研究会委員として職業（進路）指導の手引（約20種）の作成に協力した（昭24-52）などである。なお、文部省の依頼をうけて、文部省と立教大学共催による職業指導幹部養成講座を引き受けた（昭28-35）。

進路指導の面における私の社会的活動は、ほとんどみな日本職業指導協会（参与 昭24、理事 昭26-現在）を通じて又は協会のために、為したのであった。例えば昭32～50年の間に約13の国際会議に出席したが、それはみな協会代表としてであった。協会は昭和36年と44年の両度、米国の D. E. スーパー博士を招いて、職業的発達理論に関するセミナーを開き、日本におけるその普及をはかったが、私はその組織と運営に当たった。協会は、昭和42年に協会創立40周年記念事業として第1回アジア地域職業指導会議を開催したが、私はその会議の実質的な組織運営に当たった。またこれを機縁として、昭和45年、アジア地域教育・職業指導協会（Asian Regional Association of Vocational and Educational Guidance、略称 ARAVEG）が創設されたが、私はその規約の制定その他実質的な組織運営に当たった。

協会はまた、これより先、昭和39年に協会内に青少年進路相談所を開設した。中高校生および若年労働者に対する直接サービスのため、および彼らとの相談からナマのデータを得るために開設したもので、私はその開設まで組織活動に当たったほか、開設後は所長岡部弥太郎先生の下で副所長の一人として（他の一人は沢田慶輔氏）これを輔佐した。昭和42年岡部先生ご逝去後は私が所長となったが、昭和47年4月から休所とした。相談所はもともとアジア財団からの援助をうけてスタートしたが3年位の間に日本の資金で独立する計画だった。しかし協会の幹部はどなたも資金作りが不得手で、資金ができないうちに柱と頼む常務理事西垣実氏が亡くなられた（昭44）。それやこれやで遂に休所としたのである。

国内の社会活動としてもう一つの団体、日本産業カウ

ンセラー協会とのかかわりがある。私が産業カウンセリングという用語にはじめて出会ったのは、割合早く昭和25年ごろだった。私の専攻する進路指導の中の職業相談（vocational counseling）に関するアメリカの文献を読んでいる間に、industrial counseling を知った。それからそれに関する文献をかなり手広く渉猟した結果、そこにホーソン実験→人間関係論→ウエスタン・エレクトリック社の専任カウンセラー制度→同社の職長訓練体系への導入という系譜があることを知った。そして日本労務研究会の機関誌「労務研究」誌上に産業人事相談という訳語で紹介した（昭和26年11月号、昭和27年4月号）。そのうち日本電々が昭和29年から、国際電々が昭和30年から、実践にのり出し、東京では昭和33年から「産業人事相談研究会」が組織され、大阪では昭和34年から「関西カウンセラー協会」が組織された。私も成増の某印刷会社の依頼で週1回、産業カウンセラーを勤めていたので、前記の東京の研究会に加わり、毎月の定例会合にも出ていた。

さて、東西のこうした動きを見渡して、私は昭和35年のはじめの定例会合で、「ボツボツ全国的な活動を興してもよい時期ではあるまいか」と提案してみた。幸いにも東西の両団体の賛同を得て、両団体と立教大学の三者共催で、昭和35年10月22、23日、「産業カウンセリング第1回全国研究集会」が立教大学で開かれ、全国から約80名が参加した。この研究集会の成果は（1）関係者が全国から参集して、相互に経験と意見を交換し、同学者としての結びつきを得たこと、（2）産業カウンセリングという用語が漸やく定着するに至ったこと、（3）これを機会に全国的な単一組織を作るべしとの動議が異議なく採択されたことである。この決定に基づいて日本産業カウンセラー協会が成立したのが昭和36年9月17日、労働省から社団法人としての認可を受けたのは昭和45年4月10日だった。

私は、この協会の設立のために最初の一石は投じたが、発足の時点では、既に、他の重要な数人と共に協会からはなれていた（その理由は、ここには記されない）。法人化後の昭和46年ごろから、熱心な要請をうけて試験及び登録制度の整備作業にかかわり、さらに55年ごろから、2級試験および1級試験の試験官として協力しつつある（昭和55年から名誉会員）。この受験者のためのテキストの一つとして「産業カウンセリング論」をまとめた（昭56初稿、昭59改訂）。

学会関係では、日本心理学会には昭和9年から、日本応用心理学会にも同じ昭和9年から（昭35から運営委員、昭55から名誉会員）所属し、日本産業教育学会には

昭和35年の創立活動にかかわり（昭35から監事，昭37から理事），日本相談学会については，この学会が昭和43年に日本応用心理学会の相談部会から独立する際の諸活動に参画し，その最初から理事を，昭和46年から監事をつとめている。また産業・組織心理学会には，その創立の翌年（昭61）から入会し，現在名誉会員である。

もう一つの活動は職業指導学会の組織である。われわれは，すでに早く昭和28年に，日本職業指導学会を組織したが，その後四半世紀の間，通念としての学会らしい活動という点では，はなはだ物足りなかった。その原因はいろいろあるが，根本は日本職業指導協会にベッタリと頼りすぎて，学会独自の歩みをなさなかったことにある。私自身，その学会の幹事でありながらこのような事態を永く続けたことに自責と焦躁を感じていたとき，若手・中堅の人々から学会改組の声があがってきた。私ももちろん賛成して一緒に改組案を練り，昭和53年11月17日新しい学会「日本進路指導学会」として再発足した。私は初代会長に選ばれ2期つとめたが年齢も74歳となったし，潮時だと思ったので，昭和59年仙崎武氏（文教大学教授）と交代し，名誉会員となり，また名誉会長に推された。その後，学会の定義委員会委員長を引き受け，委員会として2年余の作業の後，昭和62年10月の総会に「総合的定義」と「学校教育における定義」の両案を提議し採択された<sup>32)</sup>。

<国際>私の国際的活動の第1歩は，前述したようにフルブライト資金によって，昭和29年9月から翌年2月まで，コロンビア大学教育学部附属ホレス・マン・リンカーン教育研究所の客員研究員として D. E. スーパー博士の下で「キャリア類型研究」に参加したこと，帰途をヨーロッパにとり各国の進路指導のリーダーたちと面接してきたこと，である。この一連の活動によって，私自身，国際的な視野が開け，身の処し方を学び，階段を一つ登った，という感をもった。

帰途ヨーロッパをまわったのは，国際職業指導協会（International Association for Vocational Guidance, IAVG, 1960年パリ会議で educational を加えて IAEVG. と改称）を調べるためである。この協会は，ILO の「職業指導に関する勧告」（1949）の準備・採択の前後においてこれに関与した各国の専門家が，この勧告の普及と促進を図るため結成した団体で，1951（パリ），1952（ジュネーブ），1953（パリ）の準備会議を経て，1953年ブラッセルで創立総会が開かれ規約が採択された。日本へは，1954年9月の第1回国際会議（ボン）に参加するよう呼びかけが来たが，実体がよくわからないので，その時は参加を見送り，私の調べを待つことと

したのである。私の報告に基づいて日本職業指導協会がこの協会に加入した（1955）。この協会は直ちに私を「日本通信員」に指名し，1958年の総会以後「理事候補」に選出した。私自身は，ウィーン（1966），ベルグラード（1970），ケベック（1973），リスボン（1975），マニラ（1980）の諸会議に出席した。そして1970年のベルグラード総会で理事に選出され，1979年まで3期勤めた。

IAEVG の創立メンバーの一人 H. ホクスター氏（英）がIAEVG は職業行政分野に偏りすぎるという批判の下に提唱したのが「カウンセリング向上のための国際円卓会議」(International Round Table for the Advancement of Counseling, IRTAC) で当然教育界からの参加者が主流である。1966年以来ほぼ毎年開催されており，私はハーグ（1970）とオスロー（1978）の会議に参加した。

ARAVG の創立経過については前述した。私は台北におけるその創立総会（1970），東京会議（1974），マニラ会議（1979）に出席した。

上記3団体の会議のほかに，アメリカ心理学会（1954，ニューヨーク），ILO（1957，ニューデリー），全米職業指導協会（1963，ボストン），ユネスコ（1971，シンガポール）などにも日本代表として出席した。

私の専門領域からはちょっとずれるが，皇太子ご成婚記念として総理府がはじめた日本青年海外派遣事業の北米第2班の団長を委嘱され，20～30歳の青年20人と共に1959年10月初旬から12月中旬まで約2か月半にわたり北米各地を歴訪してアメリカの官民と接触したのも，私の国際活動として感激深い思い出である。

1981（昭56）以後は，専門の仕事からはなれてもっぱら，観光旅行を楽しむことにしている（約12回）。なお，1963年以後の旅行は必ず妻を同伴することとしている。

（了）

#### 引用文献

- 1) 「視力に及ぼす音の影響」, 労働科学研究, 12 (3).
- 2) 「作業に及ぼす感覚機能関与の問題—(1) 送信作業における打鍵音の有無が作業能率に及ぼす影響」, 労働科学, 13(2).
- 3) このころの私個人の研究をまとめたのが「青少年工の心理と指導」, 東洋書館, 昭18.
- 4) このころの仕事をまとめたのが「技能測定」, 東洋書館, 昭23.
- 5) 「職業の互換性に関する考察（外国資料）」, 職業時報, 2 (10).
- 6) 「職業の互換性に関する考察（国内資料）」, 職業時報, 3 (4).
- 7) 「わが国の職業指導の歴史」(日本職業指導協会)

- 編「年少者の職業指導と労働保護」同協会 昭25刊, 所収)
- 8) Donald E, Super: Career Patterns as a Basis for Vocational Counseling. J. Counsel, Psychol, 1954, I, 12-20. 拙訳「職業相談の基礎としての職業経歴の類型」, 「職業指導」昭和30年2月号.
  - 9) Donald E, Super: A Theory of Vocational Development. Amer, Psychol, 1953, 8, 185-190.
  - 10) スーパー博士の理論の要約, 拙稿: 「職業的発達」創価大学教育学部論集, 第4号, 1978.
  - 11) 拙稿: 「教育統計から見た職業指導上の諸問題」東京都教育庁調査課「教育じほう」, 昭和32年2月号.
  - 12) 拙稿: 「中学校卒業者の在学中の職業指導がその社会生活に与える影響に関する研究」, 中央青少年問題協議会「青少年問題に関する研究調査報告」, 第4部, 昭39.
  - 13) 拙稿: 「中学校卒業者の職業経歴, 労働移動の類型と要因に関する研究」, 日本労働協会, 調査研究資料 No. 78, 昭43.
  - 14) 拙稿: 「定着と転職に関する最近の諸調査について」, 日本職業指導協会「進路指導」, 昭和44年9月号.
  - 15) 拙稿: 「若年労働者の職業的行動に関する調査結果—定着・離転職・職業経歴類型および職業上の適応—」, 職業研究所, 職研資料シリーズ III-5, 1971.
  - 16) 拙稿: 「立教関係校児童・生徒の修学パターン—立教16年追跡研究社会班報告(1)—」, 立教大学社会学部研究紀要「応用社会学研究」No. 15, 昭49.
  - 17) 拙稿: 「創価大学女子卒業者の初期のキャリア(職業経歴)に関する調査」, 創価大学教育学部研究紀要「教育学部論集」, 第10集, 昭56.
  - 18) 拙稿: 「某製鉄所従業員の職業観および労働観に関する調査」, 立教大学社会学部研究紀要「応用社会学研究」, No. 10, 昭41.
  - 19) WVI に関する昭和44年から53年までの私の研究のまとめを下記の論文で報告した。拙稿: 「職業(労働)価値観の測定法について(その2)」, 日本進路指導学会研究紀要「進路指導研究」, 第3号, 1982.
  - 20) 藤本喜八・岡太彬訓: 「職業(労働)価値観の測定法について」, (その4) MDPREF による研究」, 立教大学社会学部研究紀要「応用社会学研究」, No. 22, 1981 (昭56).
  - 21) Donald E, Super: Work Values Inventory. Houghton Mifflin Co., Boston, 1970.
  - 22) 藤本喜八・他共著: 「職業(労働)価値観の測定法について(5) —対比較法と5点尺度法」, 創価大学情報科学研究所年報「情報研究」, 第2号, 1986.
  - 23) 藤本喜八・阿部謙一: 「職業(労働)価値観の測定法の標準化(その6)」, 日本進路指導学会研究紀要「進路指導研究」, 第9号, 1988.
  - 24) D. E. Super, et al: Career Development Inventory, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, Calif, 1979. および A. S. Thompson and R. H. Lindeman: Users Manual of CDI, 1981, Technical Manual of CDI, 1984.
  - 25) 藤本喜八・阿部謙一: 「『進路に関する意識』調査票標準化の試み」, 創価大学教育学部論集, 第15号, 昭58. 同「統報」, 同第19号, 昭60.
  - 26) 藤本喜八・阿部謙一: 「『進路に関する意識』調査票標準化」, 創価大学情報科学研究所年報「情報研究」, 第5号, 1989.
  - 27) 拙稿: 「職業論」, (伊吹山太郎編「産業心理学の方法と問題」, ミネルバ書房, 昭47) 所収第2章第1節.
  - 28) 拙稿: 「しごと, 職業, レジャーについて」, 創価大学教育学部論集, 第2号, 昭和52年3月.
  - 29) 藤本喜八・阿部謙一: 「職業知識の発達に関する研究」, 創価大学情報科学研究所年報「情報研究」, 第3号, 1987.
  - 30) 拙稿: 「職業の社会的評価に関する文献的研究」立教大学社会学部紀要「応用社会学研究」, No. 1, 昭33.
  - 31) 拙稿: 「日本産業カウンセラー協会創設のころ」, 日本産業カウンセラー協会「10年のあゆみ」(1980) 所収.
  - 32) 拙稿: 「進路指導の定義の歩み」, 日本進路指導学会研究紀要「進路指導研究」, 第6号, 1985. および拙稿: 「定義委員会報告」, 同学会「進路指導年報」, 第4号, 1988.