

これからの キャリア・コンサルタントに 求められるもの

―働く人のための「厚みと広がり」を持った
キャリア・コンサルティングのために―



日本産業カウンセリング学会名誉会長

木村 周

1 働く人の支援者として 求められる能力を再構築しよう

平成13年、雇用対策法と職業能力開発促進法の改正によりキャリア・コンサルティングが雇用対策の一環として開始されてから今日まで8年、約5万人の方々がキャリア・コンサルタントの資格を持ち、学校教育、就職支援、企業の分野で活躍されています。さらに平成20年度からはキャリア・コンサルタント（熟練レベル）の技能水準を「国家基準により公証する国家検定制度」すなわち**技能検定制度**が開始され、支援の対象者は企業などで現に働いている方だけではなく、これから働く人となる生徒・学生、職を求める失業者や転職を考える潜在失業者、職業を引退後、人生後半の生き方を支援する地域活動をしている高齢者など、活動範囲も社会的拡がりを持つてきていることは、これまで深くこの制度づくりと普及の一端に関わらせていただいた者の一人として嬉しく思います。

さて、キャリア・コンサルタントは支援者として「何を知っており、何ができる人」か、すなわち支援者として求められる能力については、制度発足以前から政府、民間、学会等それぞれの立場で永年検討されてきました。制度としては、キャリア・コンサルティングとは「労働者（個人）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その他の援助をいう」と定義し、そのための「事業主が講ずる措置」、「能力評価試験に係る能力基準項目」を定めて今日まで能力評価、教育、普及など実践を行ってきました。この基本は今後も変わらないし、変えてはならないと私は考えます。

そのうえでこれからのキャリア・コンサルタントには「厚さと広がり」が求められます。それに答えるためには従来の能力基準項目を次のような観点に立って再構築し、それを実践することが大切だと私は考えます。

- ① **カウンセラーに必要な基本的態度**（受容的、共感的理解、自己一致した）を真に身につけてコンサルティングの基本とすること。キャリア・コンサルタントである前に、人の話が聴けるカウンセラーでなければなりません。
- ② **キャリア支援に関する基本的理論**を幅広く知っており、そのうえで自分の立ち位置、準拠理論とスキルを、それを採用する意味と理由、実践力を十分に身につけて実践すること。
- ③ **必要な情報の種類、内容、情報源、活用方法**をよく知り、クライアントに十分な情報を提供できること。時には情報を自分で作ることができること。
- ④ **個人とグループの評価、解釈**ができること。

き、それを相手に伝えること。従来のアセスメントは個人中心でしたが、クライアントが関わるグループのアセスメントもできること。

⑤ クライアントに関わる組織の人事労務管理、人的資源管理・能力開発、組織風土、快適職場づくり等の組織への介入に関する知識とスキルを持ち実践すること。

⑥ キャリア・コンサルティングのニーズの把握、問題の把握、目標の設定、計画の作成、問題解決のための方策の実行、結果の評価などキャリア・コンサルティングの具体的な実行を十分に支援できること。

⑦ キャリア・コンサルティングのための多様な資源の活用、ネットワーク、リファール、コンサルテーションが幅広くできること。

⑧ 自己研鑽、スーパービジョン、学習を継続的に行うこと。

2 働くことの支援者としての役割を自覚し、社会の中核となつて実践しよう

キャリア・コンサルタントとしての知識・能力もさることながら、それ以上にこれからのキャリア・コンサルタントに求められることは、次のような観点でその役割を社会の中核となつて実践することです。自分の役割を適切に認識することは、能力をつけたりそれを深めることよりも重要かつ優先させるべきことです。

① キャリアとは、結局は「なんらかの意味で働くことを中核として

人生を生きること」です。人間は働くことによって学び、自己認識をし、他人との協働によって生きることが出来ます。キャリア・コンサルタントは「働くことの意味」をクライアント、組織、社会に知らせる役割を第一に持たなければなりません。

② 社会、経済、科学技術をはじめクライエントの関わる環境は常時変化しています。キャリア・カウンセラーはその変化を先取りし、変化を創造し、それをクライアントや組織、社会に伝える仲介者の役割を持たねばなりません。産業職業構造、科学技術の変化の急速な現代では、キャリア・コンサルタントは応用行動科学者、科学技術者でもなければなりません。

③ 「働くことの支援者」、「変化の創造者・仲介者」の役割を具体的に展開するために、キャリア・コンサルタントは、「厚さと広がり」を持った助言者、情報提供者、計画者、調整者、教育者、ファシリテーター、コンサルティングの実践家でなければなりません。

④ 我が国社会の人間力、教育力、現場力の低下、崩壊が各分野で指摘されています。これは家庭、教育、政治、経済、行政、地域社会などの様々な要因が構造的に影響している問題ですから、単にキャリア・コンサルティングだけで改善する問題でないことは当然のことです。しかし、現実の現場ではキャリア・コンサル

タントは日常的にクライアントの人間力、教育力、現場力の改善、向上に直接関わっています。一人一人のクライアントの支援を通じて「社会の改革」に貢献できる役割を持っています。八方ふさがりのような今日、キャリア・コンサルタントは「社会を動かす」役割を発揮したいものです。

3 「いつでも、どこでも、誰でもが学べ、やり直しのきく社会」の実現に貢献しよう

最後に、キャリア・コンサルタントが当面取りかかるべきいくつかの緊急の課題にふれて本稿を終わりたいと思います。

(1) 雇用の場の確保と現場力の再構築

世界景気後退による雇用量の減少、派遣労働者など非正規労働者の雇用調整、労働条件の格差など雇用さえ確保できないのにキャリア形成どころではないという風潮が広まっています。また、計画的なOJT、OFFJITの停滞、業務の外部化、研修対象者の極端な重点化、派遣切りや採用内定取り消しなどが広く指摘されています。しかし、その結果はどうでしたでしょうか。過去の例を見ても重大事故や災害、欠陥不正製品の頻発など、結局は「現場力の低下」につながっていると私は思います。

「企業は人なり」、「現場主義」、「改善」は古くから我が国企業の原点でした。今日こそそれを叫び、展開する人がキャリア・コンサルタントです。

(2) 中小企業、地域活動にキャリア・コンサルティングを広げる

我が国企業の99%、従業員の83%、製造業品出荷額の50%、商品販売額の66%は中小企業(従業員300人以下)です。これまでキャリア・コンサルティングは、大企業をモデルとして研究実践されてきました。しかし、人事労務管理の柔軟性、経営者と従業員の身近さ、目で見える労働環境、職住接近、良い意味での人間性など、私は「キャリア・コンサルティングの原点」は中小企業の現場にこそあると考えてきました。

中期の仕事と家庭、地域との両立、高齢期の雇用の継続、引退過程、地域活動への参加と貢献など中小企業活動と地域は密接につながっています。中小企業向けの新しい手法や枠組みの開発と並行して、キャリア・コンサルティングの中小企業への展開が求められます。

(3) 医療、福祉分野、障害者、高齢者、メンタルヘルス不全者など特別に支援を必要とする人々へのキャリア・コンサルティングを広げる

自殺者の3万人を超える高止まり、うつ病患者の増加をはじめ少子高齢化時代を迎えた今日、これらの特別に支援を必要とする人々たちは今後も増加していくと考えられます。従来キャリア形成とメンタルヘルス支援とは一応別の枠組みで考える風潮がありました。カウンセリングに限定しても「育てるカウンセリング」と「治すカウンセリング」として理論もスキルも区別し

てきました。そのこと自体は理論的にも理屈があることであり必要なことと考えますが、コンサルティングの現場では実際には区別しがたいことが多く起ります。キャリア・コンサルタントは、メンタルヘルス、障害者、一部の高齢者、刑余者、非行者など特別に支援を必要とする人々への知識と関心、支援を行う幅をもっと広げるべきと考えます。

(4) 支援者として官民を超えた「公」の視点を自覚すること

キャリア・コンサルティング制度発足以来この8年、大まかに言えばキャリア形成支援は「原則民間、公的機関はセーフティー・ネット」という枠組みで行われてきました。結果の功罪は現在次第に明らかになってきましたが、必ずしも共通認識に至ってはいません。

しかし、枠組みがどうあろうとも働く個人と組織の支援を行うにあたっては少なくともキャリア・コンサルタントは、官民の立場を超えた「公(public)」の精神で対応すべきだと私は考えます。この場合の「公」とは「働く人にとって快適な職場を提供し、そのことが組織の繁栄に繋がる支援」ということです。

では、働く人にとって「快適な職場」とはどんな職場か。永年にわたる内外の調査、研究は、働くこと自体の中に次の六つの要素を含んでいる働き方で、それを「労働の人間化」と呼んでいます。すなわち、キャリア・コンサルタントは労働の人間化のために「個

人と組織、さらに社会」に貢献する人だと私は考えます。

① 労働の内容に手応えがあること、単に忍耐を要するだけではなく、適当な変化があること。(変化)

② 仕事から学ぶことがあること。継続的に適当な量の学習があること。(学習)

③ 自分で判断する余地があること。自分の責任で考え、決められること。(自律性)

④ 人間的なつながりがあること。同じ職場の人々が互いに他人を認め合う関係にあること。(他人との協力関係)

⑤ 仕事に社会的意義があること。自分の労働と社会をつなげて考えられること。(社会的意義)

⑥ 将来にとってプラスになること。なんらかの意味でよき将来につながること。(成長)

Profile

きむら・しゅう●東京教育大学心理学科卒業。
旧労働省入省(心理職)、ハローワークでの職業紹介・職業指導業務、行政研究所での職業研究、行政職員研修等に30年余携わる。その後、筑波大学教授(心理学系)として社会人のための大学院(夜間修士課程)で職業心理学、職業カウンセリングを担当。厚生労働省「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委員会」(座長)など各種政府研究会委員を歴任。現在、東京成徳大学大学院客員教授。日本産業カウンセリング学会名誉会長。