職業研究

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
http://www.koyoerc.or.jp
2010年1月10日発行

2010 冬季号

特集

キャリア・コンサルタントとその仕事

巻頭言 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

インタビュー キャリア・コンサルタントに聞く

正社員を目指すフリーターに多様なプログラムで最適な就職支援を

ヤングワークプラザしぶや　ジョブクラブコーディネーター　磯部聖子さん

「なぜ学ぶのか」から始まる自己発見と職業探索――総合学科高校での取り組み

東京都立葛飾総合高等学校　キャリアカウンセラー　杉森共和さん

技術変化の激しい時代の個人のキャリア開発をサポート

富士通エフ・アイ・ピー株式会社　コーポレート本部　キャリア・カウンセラー　水倉清治さん

厚生労働省 キャリア・コンサルタント制度に関する厚生労働省の施策

厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室

連　載 しごとインタビュー　デザイナー　髙橋正実さん
「仕事」をサポート　マザーズハローワーク
企業研修の現場から　平山　豊
キャリアセンター通信　北里大学／佐賀大学
キャリア指導の現場から　千葉吉裕
スクールカウンセラー風便り　金屋光彦
キャリアカウンセリングの現場から　島津和代

職業研究

2010 冬季号

特集●キャリア・コンサルタントとその仕事

個人主体のキャリア形成が求められる中、それを支援する「キャリア・コンサルタント」は、官民一体でその養成が進み、技能検定の職種として能力要件・評価の制度も整えられ、徐々に広く社会的に認知されてきつつあります。

今後、それぞれの場面のニーズに応じたキャリア・コンサルタントの効果的かつ幅広い活用の機会を増やしていくために、さらなる専門性の向上と普及促進が必要とされています。

キャリア・コンサルティングの現状と、現場で活躍されているキャリア・コンサルタントの方の仕事の実際を紹介します。

＊「キャリア・コンサルタント」の呼称は、実際の現場での職務や肩書きにより「キャリア・カウンセラー」など、異なることもあり、ここでは原則として取材先での呼称にならっています。「キャリア・コンサルティング」は、「第7次職業能力開発基本計画」において「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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」と定義されています。

CONTENTS

特集 キャリア・コンサルタントとその仕事

巻頭言 これからのキャリア・コンサルタントに求められるもの 3

―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

インタビュー キャリア・コンサルタントに聞く 6

正社員を目指すフリーターに多様なプログラムで最適な就職支援を

ヤングワークプラザしぶや ジョブクラブコーディネーター 磯部聖子さん

「なぜ学ぶのか」から始まる自己発見と職業探索――総合学科高校での取り組み

東京都立葛飾総合高等学校 キャリアカウンセラー 杉森共和さん

技術変化の激しい時代の個人のキャリア開発をサポート

富士通エフ・アイ・ピー株式会社 コーポレート本部 キャリア・カウンセラー 水倉清治さん

厚生労働省 キャリア・コンサルタント制度に関する厚生労働省の施策 12

厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室

連載

しごとインタビュー 16

デザイナー 髙橋正実さん

「仕事」をサポート 20

マザーズハローワーク

企業研修の現場から⑥ 21

個人の成長と企業の成長

組織開発コンサルティング 能力開発インストラクター 平山 豊

キャリアセンター通信 22

北里大学／佐賀大学

キャリア指導の現場から⑥ 24

高等学校普通科を変えよ

東京都立晴海総合高等学校 相談部教諭・キャリアカウンセラー 千葉吉裕

スクールカウンセラー風便り 第８回 25

母親のあり方と不登校

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 16-4 26

自分をひらく

日本体育大学非常勤講師 湘北短期大学キャリアサポート部非常勤職員 島津和代

連載記事「しごとインタビュー」と「キャリアカウンセリングの現場から」は、当研究会発行の『職業安定広報』誌の休刊に伴い、同誌に連載されていた企画を本誌に移行して継続掲載することとしたものです。

職業研究 2010 冬季号 2010年1月10日発行

●編集・発行

社団法人 雇用問題研究会 http://www.koyoerc.or.jp

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14 TEL 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187

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ってきていることは、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、クライエ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、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、クライエントが関わるグループのアセスメントもできること。

⑤ クライエ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、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、社会の中核となって実践しよう

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って実践することです。自分の役割を適格に認識することは、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できます。キャリア・コンサルタントは「**働くことの意味**」をクライエント、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、それをクライエントや、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エントの**人間力、教育力、現場力の改善、向上**に直接関わっています。一人一人のクライエ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、OFF-JT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。

中年期の仕事と家庭、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たちへのキャリア・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こります。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たちへの知識と関心、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。継続的に妥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。

いそべ・せいこ●ハローワーク渋谷の求人開拓推進員、東京就職サポートセンター、渋谷ヤングハローワークに職業相談員として勤務の後、現職。産業カウンセラー、キャリア・コンサルタント。

ヤングワークプラザしぶや
フリーターが長期化している若年者で特に専門的な支援を必要とする人に対して、きめ細かな支援を実現するため、職業適性診断、職業カウンセリング、ジョブクラブ（就職塾）及び各種就職支援セミナーなどを重点的に行っている。対象者は、ハローワークの求職登録者のうち、①39歳未満（学生を除く）②最近1年以上雇用保険被保険者でなかった③正社員での就職を希望している、の条件を満たす人。（本誌2008年春季号に紹介記事）
所在地●東京都渋谷区神南1-21-1日本生命渋谷ビル5F
TEL●03-3770-8609　URL●http://www.younghw.go.jp/
開館●月曜～金曜（土・日曜・祝日、年末年始休み）の10:00～18:30

公的機関では

キャリア・コンサルタントに聞く

正社員を目指すフリーターに 多様なプログラムで最適な就職支援を

ヤングワークプラザしぶや
ジョブクラブコーディネーター **磯部聖子**さん

長期化しつつあるフリーター、現在その数は170万人（2008年厚生労働省）に上る。若年フリーターの公的支援機関の中核組織である「ヤングワークプラザしぶや」は、フリーター支援で多くの実績をあげてきた渋谷ヤングハローワーク（01年11月設立）の業務の一部を引き継ぐ形で、07年9月に発足した。

「若年フリーターを、専門的にきめ細く支援するのがうちの特徴です。今すぐに就職して職場に定着するにはまだまだ時間のかかる、いわゆる就職以前のさまざまな課題を抱える無業者の若者も多く来所しています。対象年齢は35歳未満までしたが、長期化傾向がさらに深刻化する状況を受けて、この7月から39歳までに対象年齢を広げて支援しています」（竹間和正総括マネージャー）

来所者の中にはニートな若者も少なくなく、職場定着を達成するには継続的で多面的な援助が必要である。この難しい支援を担当するキャリア・コンサルタントは総勢9名。その中の一人、3年目になる磯部聖子さんに今の仕事を語ってもらった。

ヤングワークプラザしぶやでの私の仕事には、三つの側面があります。一つめがセミナールームで実施するジョブクラブでのグループコーディネーター、次に職業相談コーナーで行う個別支援、そして三つめが職業適性検査のテスターです。これら三つのサービスを、来談者のニーズに応じて有機的に組み合わせ、より効果的になるよう支援を行っています。

ヤングワークプラザしぶやの職業適性検査は本格的である。ホランドの職業選択理論を背景とした職業興味検査（VPI、VRT）をはじめ、能力検査の厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）では、紙

筆検査だけでなく、スタッフが4人がかりで器具検査を実施して運動機能を測定している。

磯部聖子さんのキャリア・コンサルタントとしてのキャリアは、有楽町にあった東京就職サポートセンターが始まりだった。その前は、ハローワーク渋谷の求人開拓に携わる。実はこの3年半携わった求人開拓の経験が、キャリア・コンサルタントの仕事にとても役に立っていると述べる。

子育てが一段落した後、約10年ぶりに仕事を持とうと当時の渋谷レディス・ハローワークへ相談に行きましたら、ハローワーク渋谷での求人開拓の仕事を紹介してくれたんです。この仕事で約2千社の会社回りをしました。以前、約9年間自宅に閉じこもっていた29歳の男性Nさんを担当した時、個人支援や心理カウンセリングを活用しながら、履歴書作成や面接対策も十分行い就職準備を整えていきました。約3カ月後、ようやく求人紹介ができるレベルまでになった時に、求人開拓時代に知っていた『社員を大切にするメーカーの生産管理の仕事』が目に飛び込んできたのです。これだ!と思いました。線の細い彼だけど、ここの社風ならやっていける、理科系出身のNさん自身もその職種に興味を示し、何とか就職の壁を突破できたのです。就職後に、〝やっていけるかな〟〝苦しい〟といった訴えがありましたが、その都度気持ちを受けとめて励まし、継続勤務が可能になるように定着支援も行っていきました。

就職に成功した人からのメッセージ
職種：営業／27歳　男性

ニート暦５年あったけど受かりました！
10カ月ぐらいかかりましたけど！
なお、職歴ないです。テレオペのバイト暦が３年前に９カ月ほどあっただけで、まあ、でも受かりました。
応募した会社80社近く。面接行ったとこは15社ぐらいですかね。
ですから言えることは一つです。
あきらめないことが大事です！
過去や今を否定せず、自信もって下さい。根拠なんていりません。
やる気と素直さ、それを両立できればＯＫです。
相談員もどんどん利用しましょう。どうしても就職する、できる、という意思が大事です。自分は特別スキルないけど通りました。大丈夫です。あと、体験入社までいったのに落ちたという経験をしました。最後まで気を抜かないで下さい。

このNさんのように、本格的な就職活動に入るには時間が必要なヤングワークプラザしぶやを訪れる若者には、大きく分けて三つのタイプがあるという。①何をしていいのかわからない、決められないタイプ、②就職活動や職場への多大な不安で動けないタイプ、③不本意な今の働き方から脱出したいタイプ、これら3タイプの混合も見られる。これらの孤立しがちな若者には、グループを活用した支援が最も効果的だと磯部さんは語る。

自己と職業への理解を深め、働くことや就活への意欲を引き出していくには、個別相談とグループを活用した支援が最も速く効果があると思います。ここでは、その人のレベルに応じて、私を含め3人が担当しているジョブクラブをはじめ、おなじみの業界や職種セミナーから、職場での対人関係向上を狙ったアサーションセミナーまで多様なグループを用意してあり、その人に最適な支援プログラムを組んでやっています。

ジョブクラブの支援期間は3カ月、内容は就活支援のプログラムと集団コミュニケーションを組み合わせたものになっている。「何から始めていいかわからなかったが、その何かが最後ははっきりさせられた」（27歳男性）、「自分に自信がついた」（28歳女性）、「同じ境遇の人とふれあうことができ、何より〝動こう〟という気持ちになれた」（24歳女性）と、参加者にはすこぶる評判が良い。

またヤングワークプラザしぶやでは、就活や働く意欲の阻害要因となる様々な心理的な悩みを解消するため、臨床心理士による心理カウンセリングも毎週実施している。この臨床心理士から得られるケースへの所見が、磯部さんらに「大変参考になっている」という。

今、私たちが最も困っているのは、やっと面接までこぎ着けても、最終的に不採用になり、その時受けたダメージで激しく落ち込み、その後もなかなか立ち直れないケースです。また、採用されてもすぐ辞めてくる事例や、採用される前から、〝ホントに受かったらどうしよう〟と不安が先立ち、採用されても断ってしまうケースも目立ってきています。

さらに困難なケースが増える中、ジョブクラブに参加して閉ざされていた心が次第に開かれ、その後積極的に活動して就職を果たしていった人もいるように、いかなる若者も必ず成長し自らの試練を主体的に乗り越えていけると信じて、磯部さんはじめヤングワークプラザしぶやのキャリア・コンサルタントたちは、日々粘り強く支援を行っている。

キャリア・コンサルタントに聞く

高校では

「なぜ学ぶのか」から始まる自己発見と職業探索 ―総合学科高校での取り組み

東京都立葛飾総合高等学校
キャリアカウンセラー **杉森共和**さん

すぎもり・ともかず●東京都立葛飾総合高等学校キャリアカウンセラー。進路指導部主任。現任校、前任校の開校開設準備に関わり、キャリア教育およびコミュニケーション教育の学校プログラムの作成を行う。職業レディネス・テスト［第３版］改訂委員。

東京都立葛飾総合高等学校
創立●2007年4月
所在地●東京都葛飾区南水元4-21-1
課程●全日制課程、単位制
生徒数●各学年６学級236名（３学年合計18学級720人）
特色●全日制の総合学科の高校で、生徒一人ひとりの興味・関心や進路希望に応じて、普通教科、専門教科等の100を超える多様な選択科目の中から自分で選択し時間割を組み立てて学習することができる。進路に合わせて科目選択しやすいように６系列の科目群が設定されている（国際コミュニケーション、スポーツ福祉、生活アート、環境サイエンス、情報メディア、メカトロニクス）。また、３年間を通じて計画的なキャリア教育が実施され、地域との連携による活動も活発。

総合学科高校は、１９９４年に誕生した新しいタイプの学科の高校で、全国で３００校弱ほどある。多くの選択科目があり、自分で時間割を作っていくことができる。生徒は様々な科目の中からどれを選択するかをよく考えて決める必要があるので、アドバイス・サポートするためにキャリアカウンセラーという役割の人材が配置されることが多い。
07年に開校した葛飾総合高校で、国語科教諭・進路指導部主任を務めながらキャリアカウンセラーとして日々生徒と向き合う杉森共和さんに聞いた。

地域密着型高校

葛飾区には町工場などの製造業の中小企業が多いんですが、葛飾総合高校は、「かつしか異業種交流会」（地域の企業の経営者が集まる任意団体）と産学教育連携を図っています。現場で活躍している社会人、地元企業の社長さんなどを特別講師として招いたり、生徒が工場に出向いたりする授業を行う地域連携科目を設けています。また、区の産業フェアに参加し、ブースを出展します。このように町工場と高校が密接に産学連携をしている例は全国でも珍しいのではないかと思いますね。

キャリア教育に取り組む

私自身、ここ10年ほど進路指導に携わっています。前任校では主に不登校生徒の進路指導やコミュニケーション科目の立ち上げに関わりました。

子どもをなんとかしたい、母親をなんとかしたい、そのために「生き方を支える」「自己発見させる」というのが出発点でした。

高校生にとって最も大事なのは「学び」です。今やるべき「学ぶこと」というキャリアは、自分の人生にとってどんな意義があるのかということを理解し、興味・関心に沿って将来どんな職業、生き方があるかを知っていく。

学びは将来につながっていくものですが、必ずしも職業に直結するものだけではないキャリア教育を目指しています。

高校でのキャリアカウンセラーの役割

キャリアカウンセラーとしての私の仕事は、①カウンセリング、②ガイダンス、③コーディネート、の三つに大きく分けることができます。

①では、生徒の相談に乗ること（成績、科目選択、進学、就職などについて）と、1年生の生徒全員との面談が

あります。

1年次に全員に「職業レディネス・テスト」(*)を実施し、そのテストを成り立たせているホランド理論について説明します。レディネス・テストはその場で結果がわかるので、みんな「なるほど」と思うようです。その後240名近くの生徒にカウンセリングするわけです。

職業知識がない生徒は、日常の生活で接する社会人は限られていますから、客として接して優しくされた経験のある職業ということで、自然と「保育士」や「看護師」、「美容師」などに興味を示す傾向があります。また、音楽と体育に関わる仕事に関心が高い生徒も結構いますが、「本当にやっていけると思うか」「他の科目ができないからそれを選んでいるわけではないか」を本人に問います。それでもどうしても本人がやりたい、という場合はやればいい。

②では、履修ガイダンス時をはじめ生徒に対する進路講話や、保護者に対する講話・講演等です。

③については、キャリア教育の全体計画、「産業社会と人間」の年間計画、「総合的な学習の時間」の年間計画の作成等を行っています。

総合学科の1年次の必履修科目である「産業社会と人間」では、翌年からの選択科目を決めるために、「キャリア」を総合的に学びます。「なぜ学ぶのか」の理解や自己理解、職業理解を深め、自分の価値観を形成していき、職業観・勤労観を確立し、そして将来設計につなげていく。

現場での分担・連携が大切

私は、国語の授業も持っているので、カウンセリングとの両立がなかなか難しいことがあります。

授業をやっていれば生徒の顔を知っているという利点もありますが、授業で会わない生徒との間で疎密が出てくることもありますね。

学校という組織の中では、担任の先生との効果的な連携を図り、キャリアカウンセラーが教育現場で異質な存在ではなく活性剤としての役割を果たしていければよいと思っています。

就職担当者は別に一人いますので、面接指導やハローワークとの連携、就職斡旋などはそちらに任せ、私は採用試験がうまくいかなかった生徒やまだ就職活動していない生徒に声がけしたり、担任とのつなぎ役などをしています。

また、週に1回、スクールカウンセラーに来てもらっているので、場合に応じてそちらに担当していただきます。

キャリア・カウンセリングの必要性

総合学科では、「数多くある選択科目から生徒が自分の履修する科目を選ぶ際のアドバイザー」という具体的な必要性があるので、キャリアカウンセラーが求められる面がありますが、普通学科でもキャリア・カウンセリング、キャリア・コンサルティングの意義は高いと思います。それらの役割は、進路指導の先生や、あるいはやはり担任の先生が担うべきでしょう。高校の教員がキャリア・コンサルティングの勉強をしておくのは、知識とスキルを身につけるためによいと思いますね。

進路指導が進学指導一辺倒、大学進学のための偏差値による輪切りばかりのようになってしまうのは、キャリアの方向性を教えていないことになる。今の高校生の1学年がだいたい100数万人いるうち、4年制大学に進学するのは約50万人ですから、その他の生徒へのキャリア指導はどうしてもやっていかなければならない。

例えば、受験産業というのは、受験生の複数受験を前提として成り立っている。少子化・大学全入時代に、全員第一志望のみで単願受験すれば、競争はなくなります。みんながそういう意識を持てば、高校教育がかなり変わると思います。目の前の大学合格のみを目的とするのではなく、より広い意味で自立する力をつけるため、という面がもっと重要視されてくる。

総合学科は、それらを目指した新しい教育に取り組んでいるのです。

学校現場は常にビビッド

私自身の今のライフ・ステージでは、いわゆる中間管理職として、若い人たちの要望を聴いて上層部へ上げたり、上層部の意向を若い人たちに伝えていき、指導的役割を果たしたり、という立場にあり、学校全体、教員、そして生徒それぞれを見ながら対応していかなければならない苦労があります。

でも、思うにキャリア・カウンセリングをやるべきなのは、こういったミドルの位置にいる人間なのでしょうね。

確かに毎日多忙ですが、やはりこの仕事のやりがいは他に替え難い。生徒というのは日々ビビッドに変わっていきます。悩んで俯いていた生徒が、話しているうちにパッと顔を上げた瞬間、明るい顔になっている。生徒を明るく、元気にさせることができる現場であるわけですから。

われわれのサポートが力になっているということは、生徒は内心で感じてくれているのではないかと思います。あるいは、自分で進路を決めたと思っていても、私たちが一人ひとりをサポートしている結果であったりするわけですよね。

そういう意味では、もっと生徒が私を頼りにしなくなるようになればいいんです。カウンセラーの存在は陰になり、学校全体で、よりシステマティックに機能していればいい。

そして、一部の生徒に照準を合わせるのではなく、どんな生徒に対しても一人ひとりの自立を支えていけるような、全体を見据えたキャリア教育が全国で進められたら、という希望を持っています。地道に実践していくしかないのですけれども。

＊職業レディネス・テスト：職業興味、基礎的志向性、職務遂行の自信度を測定することにより、進路選択・職業生活への準備状態（職業レディネス）を把握する検査。全国の中学、高校、職業相談機関等で広く活用されている。興味と自信度を測定する枠組みにアメリカの心理学者ホランドによる職業興味の6領域が使われている。

みずくら・きよはる●1968年富士通ファコム㈱（富士通エフ・アイ・ピーの前身）入社。長く労働組合活動に携わり、労組委員長を務める。2004年同社コーポレート本部のキャリア・カウンセラーに着任。人材開発協会認定キャリア・カウンセラー。

富士通エフ・アイ・ピー株式会社
事業内容●総合情報サービス業（ITアウトソーシングサービス、Webサービス、システムインテグレーションサービス）
設立●1977年11月
本社所在地●東京都江東区青海2-4-32 タイム24ビル
資本金●20億円
従業員数●2,695名（男2,198名／女497名 2009年4月現在）
事業所●【本社】東京（江東区）【支社／支店】東京（港区）、札幌、仙台、川崎、横浜、長野、名古屋、大阪、広島、福岡　他

キャリア・コンサルタントに聞く

企業内では

技術変化の激しい時代の個人のキャリア開発をサポート

富士通エフ・アイ・ピー株式会社
コーポレート本部　キャリア・カウンセラー　**水倉清治**さん

社会の中で求められる知識・技術の変化のスピードの速まり、職業生涯の長期化、就業形態の多様化等、様々な変化により、企業におけるキャリア形成支援の必要性も従来に増して高まっている。企業の中でキャリア・コンサルタントとして活躍する、富士通エフ・アイ・ピー株式会社の水倉清治さんを訪ね、お話を聞いた。

組合活動からキャリア・カウンセリングへ

当社は最大の強みであるデータセンタ機能をベースに、業種・業務ノウハウやソフトウェア技術などIT周辺の様々な素材・資源・技術を組み合わせて、お客様の要求に沿った最適なサービスを提供する「ソーシングサービス」を行っています。

職種はSE（システム・エンジニア）等のIT技術者が大半を占めています。

私は長らく労組の委員長を務めていました。この業界は技術革新が非常に速く、常に新しい技術を勉強しなくてはなりません。そのために個人のキャリア開発が大変重要と考え、労組としてもキャリア開発推進者を養成し、組合員の職業能力開発、キャリア形成に関わる活動を進めてきました。

社員一人ひとりがキャリア形成への意欲を持って働くことが会社の業績向上につながります。個人のキャリア形成支援をするキャリア・カウンセラーの仕事は組合活動に通じるものがあり、それまで培ってきたキャリアを活かせるのではと思いました。労組役員の役職定年を迎える時に職場に戻ってキャリア・カウンセラーに就きたいと考え、会社に相談させていただきました。会社としてもキャリア・カウンセラーの配置を始め、充実しようと考えていた矢先であり希望を受け入れてもらいました。

現コーポレート本部に着任したのが2004年のことでした。早速キャリア・カウンセラーの養成講座に通い、資格を取得し活動しています。現在カウンセラーは4人体制でやっています。

研修後の個人面談でキャリア開発を支援

制度として5段階あるキャリア開発研修の中の「3年目研修」と「キャリアチャレンジ研修」（等級別に35歳か40歳以上の中堅社員対象）を受講した社員に対してカウンセリングを行います。キャリアチャレンジ研修では、外部カウンセラーに受講者のキャリアプラン作成のアドバイスをお願いしていますが、その後職場での実践段階でのフォローとしてのカウンセリングを行っています。

キャリアチャレンジ研修受講後に所属長面談と私どもカウンセラーとの面談がありますが、所属長は主に直接仕事に関連することについて話すのに対し、私どもカウンセラーは、より長期的な目標や個人寄りの課題について面談を行います。

組織の中で求められる、あるいは個人の個性に応じた能力・技術を伸ばすために、いろいろな研修の紹介、どんな資格を取得したらよいかといった情報の提供、個々の強みを伸ばす、弱みを克服するためのアドバイスなどです。

SEは技術志向が強く、コミュニケーションがあまり得意ではない人もいますし、従来使ってきた技術が陳腐化し、年齢が高くなってから新たな仕事に対応した知識習得に迫られる、という課題に直面する人もいます。そのような悩みを聴き、アドバイスをしています。

このようなキャリア形成に悩む人に対して、「今まで携わってきた業務の中で身につけた技術・知識は切り口を替えて見つめ直すことで、別の場面でも使えるのではないか？」というアドバイスもしますね。

富士通エフ・アイ・ピー株式会社
人材開発部　宮沢史江氏

会社の中にキャリア・カウンセラーを配置することの効果は、明確に表れていると思います。日々の仕事に埋没しがちな社員に対して、キャリアビジョン＝将来性という気付きを与えることができますし、キャリアプランを意識させることによって、仕事に対する個人のモチベーションを向上させることもできます。

社員からは、「自己のキャリア形成の重要性について認識が深まった」「キャリア開発の方法を理解することにより、選択肢や視野を広げることができた」「仕事を通じての自身のあるべき姿、ありたい姿への気付き（または再確認）を喚起することができた」といった声を聞きます。

今後もより一層効果的な活動を期待しています。

独自のポジションで動く

カウンセラーは人材開発部や人事部と情報の共有はしますが、組織に属さないで働いています。カウンセリングの中で知り得たコミュニケーションや人間関係の悩み、プライベートな問題等については、守秘義務を守りながら報告書を作成しています。また、組織的な問題は人事部に相談したり、関連部門と直接調整することもあります。メンバーは管理職経験者が主ですから、社内の役職者の顔がわかっているので、動きやすい面がありますね。

メンタル面に関わる相談は健康推進センターのカウンセラーや産業医にリファーしますし、メンタル不全で休職していた人の復職時に、キャリアに関するカウンセリングを依頼されることもあります。

以前、ローテーションで大幅な人事異動を行った1年後に、「新たな職場に馴染めているか」を確認するカウンセリングをしました。所属長が行う面談で聞ける内容とは違って、「深いところで問題がわかる」という評価をされたことも、社内でのキャリア・カウンセラーの位置づけが固まった一因になっている気がしますね。コーポレート本部でもカウンセラーは必要という意識が醸成されていると思います。

社内を元気に

職場で自分の力が発揮しきれずに悶々としている人は、どこの職場にもいると思います。そのような人がカウンセリングの結果、やる気になって帰ってくれるとすごく嬉しいですね。

現社長が提唱されているモットーが「明るく！楽しく！元気よく！」なんです。どうしたらいいか悩んで相談に来た人が「明るく！楽しく！元気よく！」を実践できるようになってくれればカウンセラー冥利に尽きます。

今後期待したいのは、もっとカウンセラーの存在を知ってもらい、気軽に相談に来てもらえるようになることです。個別カウンセリングも受け付けてはいるのですが、PRが足りないのか、まだ少ないですね。

また、研修後にキャリア・カウンセリングの大切さを感じて自らカウンセラーの資格を取った人もいます。その人たちが私たちと連携を取りながら、それぞれの現場で日常的な問題について相談対応できるようになれば、早めに対応できるのではないでしょうか。将来的にそのような環境ができることを期待しています。

キャリア・コンサルタント制度に関する厚生労働省の施策

厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室

キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングは、「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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」と定義されており（第7次職業能力開発基本計画（平成13年5月））、この相談その他の支援に携わる専門家がキャリア・コンサルタントです（**図表1**）。

働く者の職業生涯が長期化する一方、急激な技術革新等により必要な職務・職業能力が変化し、企業においても、働く者においても、キャリア形成のあり方を考える者が多くなっています。また、ジョブ・カード制度（職業能力形成システム）参加者に対するキャリア・コンサルティングの担い手としてキャリア・コンサルタントの充実の必要性も生じています。そこで、働く者の職業生涯を通じた持続的な職業キャリア形成を支援するため、「教育訓練」、「能力評価」、「情報提供」と並び、「キャリア・コンサルティング環境の整備」が労働市場の四つのインフラの一つとして、すなわち、施策の中心的な柱の一つとして位置づけられています（第8次職業能力開発基本計画（平成18年7月））。加えて、景気後退と厳しい雇用情勢に対応した緊急人材育成支援事業（平成21年7月開始）と緊急雇用対策（平成21年10月発表）による能力開発や就職支援に必要となるキャリア・コンサルティングの担い手としても、役割の発揮が期待されています。専門的なキャリア・コンサルタントの養成に向けた質量両面での充実が不可欠となっています。

キャリア・コンサルタントは、今まで各養成機関等で養成が進められ、各民間試験機関の試験が助成金（後述）の対象として指定され、公的な位置づけも与えられています。養成されたキャリア・コンサルタントの活動場面は多様ですが、その能力水準については、一定の評価を得ている一方で、レベルのバラツキや全体としての専門性や経験が乏しい等の問題も指摘されており、社会的な認知度も未だ十分とは言えません。キャリア・コンサルタント制度全体が構築途上にあります。

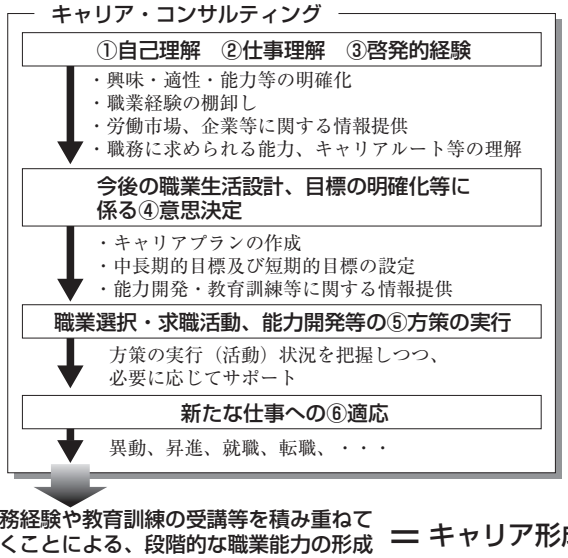
制度の構築に当たっては、「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会報告書」（副題：統一的なキャリア・コンサルタント制度の構築と更なる専門性向上に向けて）（平成19年11月厚生労働省発表）に方向性が提言されており、これに沿って具体的な施策を展開しているところです。以下に、キャリア・コンサルタントの「養成・能力評価」と「普及促進」の二つに分けて施策を整理します。

【同検討会報告書】http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1116-2.html

図表1　キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングとは「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等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいう。

なお、キャリア・コンサルティングは、下記のような個別相談を中心としながらも、こうした取組みに関する組織への働きかけ、社会への教育普及活動といった側面も非常に重要であるとされている。



※キャリアとは一般に、「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

1 キャリア・コンサルタントの養成・能力評価

5万人養成計画

キャリア・コンサルタントは、平成14年度から5年間で5万人を目標として各養成機関で養成が進められ、平成20年度末現在約5万3千人となり目標が達成されたところです。

図表２　キャリア・コンサルタントの能力レベルの整理

	定　　義	推定人数	制度有無
指導レベル	「熟練レベル」に加え、 ・一つの領域における指導能力 ・組織への働きかけや関係者との連携等に関わる能力	――	キャリア・コンサルティング技能検定1級試験（準備中）
熟練レベル	「標準レベル」に加え、実務経験を積み、 ・「厚みと広がり」を持ったキャリコン能力 ・ＳＶ等を受け、安心してクライアントを任せられるレベル	約800人 （平成21年10月末現在）	キャリア・コンサルティング技能検定２級試験
標準レベル	・130時間のカリキュラム受講（及びキャリア・コンサルタント資格試験の合格）者。	〔約2.6万人〕	キャリア・コンサルタント能力評価試験の実施
	・教育訓練給付の指定を受けたキャリア・コンサルタント養成講座（50時間以上）修了者等を含む。	約5.3万人 （平成21年３月末現在）	
導入レベル	・専門的キャリア・コンサルタントのアシスト機能（21時間程度）		厚生労働省委託事業によるセミナー

必要な能力とレベル

キャリア・コンサルタントに期待される役割・使命には、課題・問題を抱える人々に対し、心理面へのアプローチが必要になるとともに、職業選択や職業に係るキャリア、能力開発などの課題・問題解決等に向けて必要な相談・支援を行うものであり、広い意味での雇用対策の一環として行われる支援策としての性格があります。また、キャリア教育の一環として学生になされる場合や職業生活の中途でキャリアの棚卸し・見直しをする場合等広く学生や働く者一般に対してもなされるものです。キャリア・コンサルタントに必要な能力については、次のように整理されています。

① キャリア・コンサルタントに必要な基本的態度、カウンセリング・スキル
② キャリア支援に必要な基本的な知識やノウハウの体系的習得
③ クライアントを評価・解釈するスキル、グループの評価・解釈ができること
④ 組織に関する知識、改善のための組織に対する働きかけのスキル
⑤ 実施過程におけるプログラムを実際に実行する能力、スキル
⑥ 継続的なクライアント支援や自己研鑽等のためのネットワークの保有・活用
⑦ 自身の力量の自覚、自己研鑽の必要性の理解

また、レベルを体系化し、「導入レベル」、「標準レベル」、「熟練レベル」、「指導レベル」の四つを設定しています（**図表2**）。

(1) キャリア・コンサルタント能力評価試験（標準レベル）

「標準レベル」養成のモデルカリキュラムを提示しています（**図表3**）。いわゆる「標準レベルのキャリア・コンサルタント」と言われる資格は、国家資格ではなく、複数の民間機関がキャリア・コンサルタントとなるための養成講座や能力評価試験を実施し、各機関名による資格を付与しています。職業能力開発局長が指定する「キャリア形成助成金（職業能力評価推進給付金）の対象となるキャリア・コンサルタント能力評価試験」を、雇用する労働者に受けさせる事業主に対して同助成金を支給しており、平成21年12月現在で10試験が指定されています。

【試験の一覧】http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/carrer/200910/index.html

(2) キャリア・コンサルティング技能検定（キャリア・コンサルティング技能士）

キャリア・コンサルタントは、基本的能力のほかにも、企業、需給調整機関（ハローワーク等）、教育機関等の活動の場や、職業経験の乏しい若年者などクライアントの年代や属性に応じた専門性が求められます。企業においては、企業組織や人的資源管理に係る知識を重視する必要があり、組織への働きかけが必要とされる場合も少なくなく、そのための知識や経験に裏打ちされた能力が求められます。教育機関においても、発達段階に応じた相談支援など、キャリア教育と一体となった相談支援が求められます。

このような期待される「厚さと広がり」の中で、様々なレベルのキャリア・コンサルタントが混在しているという実態があります。このため、当面、キャリア・コンサルティングを社会的に機能させる方策として、能力評価の仕組みを明確化し、水準の向上を図るとともに、試験の統一化によって、キャリア・コンサルタント制度を分かりやすいものとし、認知度の向上を図ることになりました。

キャリア・コンサルティング技能検定は、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会が指定試験機関として厚生労働大臣の指定を受け、平成20年12月から2級技能検定が実施されています。検定の内容は、学科試験と実技試験（論述とロールプレイ及び口頭試問）で行われ、試験に合格すると「2級キャリア・コンサルティング技能士」の称号が付与されます。将来的には、「熟練レベルの2級」に加え「指導レベルの1級」技能検定が実施される計画です。

2 キャリア・コンサルティングの普及促進

キャリア・コンサルタントの養成・能力評価に併せ、キャリア・コンサルティングの普及に取り組んでいます。

(1) 求職者や能力開発希望者に対するキャリア・コンサルティングを通じた支援

ハローワークの「キャリア形成相談コーナー」や、独立行政法人雇用・能力開発機構の都道府県センターの「キャリア形成支援コーナー」（各都道府県に1所）等において、求職者や能力開発希望者を対象に、キャリア・コンサルティングを通じて、自己理解への支援、個別能力開発プランの作成支援等を行っています。

【キャリア形成支援コーナー】http://

図表3　キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラム（訓練時間の目安）

分　野	細　目	目標訓練時間（H：時間）		
		講　義	演　習	合　計
Ⅰキャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	2H以上	――	10H程度
	2 キャリア・コンサルティングの役割の理解	2H以上		
	3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務 (1) 活動範囲・限界の理解 (2) 守秘義務の遵守 (3) 倫理規定の厳守	3H以上		
Ⅱキャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	1 キャリアに関連する各理論の理解	3H以上	――	25H程度
	2 カウンセリングに関連する理論の理解	3H以上		
	3 自己理解に関する理解	2H以上		
	4 仕事に関する理解	2H以上		
	5 職業能力開発に関する理解	2H以上		
	6 雇用管理、労働条件に関する理解	1H以上		
	7 労働市場等に関する理解	1H以上		
	8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	1H以上		
	9 メンタルヘルスに関する理解	3H以上		
	10 ライフステージ、発達課題に関する理解	1H以上		
	11 転機に関する理解	1H以上		
	12 相談者の類型的・個人的特性に関する理解	1H以上		
Ⅲキャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	1 基本的スキル (1) カウンセリング・スキル (2) グループアプローチ・スキル (3) キャリアシートの作成指導 (4) 相談過程全体のマネジメント・スキル	7H以上	45H以上	65H程度
	2 相談実施過程において必要なスキル (1) 相談場面の設定 (2)「自己理解」支援 (3)「仕事理解」支援 (4)「啓発的経験」支援 (5)「意思決定」支援 (6)「方策の実行」支援 (7)「新たな仕事への適応」支援 (8) 相談過程の総括	8H以上		
Ⅳキャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的実施に係る能力	1 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動	2H以上	5H以上	20H程度
	2 環境への働きかけの認識と実践	2H以上		
	3 ネットワークの認識と実践 (1) ネットワークの重要性の認識 (2) ネットワークの形成 (3) 専門機関への紹介（リファー）の実施 (4) 異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）の実施	2H以上		
	4 自己研鑽・スーパービジョン (1) 自己研鑽 (2) スーパービジョン（SV）	2H以上		
	5 キャリア形成支援者としての姿勢	2H以上		
その他		10H程度		10H程度
			訓練時間合計	130 H程度

www.ehdo.go.jp/gyomu/d-1-b.html

(2) 事業主等に対する専門的な相談援助・情報提供

「職業能力開発サービスセンター」（各都道府県に1所）において、事業内職業能力開発計画（事業主が作成する職業能力開発促進法第11条に基づく計画）の作成に関する助言や企業におけるキャリア形成支援等に関する事例等各種情報の収集・提供を通じた相談支援を行っています。

また、インターネットを通じてキャリア形成推進マガジンを配信するほか、能力開発・キャリア形成関連情報データベースを公開しています。

【能力開発情報システム（ADDS）】
http://www.adds.javada.or.jp/basic_info/basic_top.html

（職業能力開発サービスセンターの業務）

・事業主が行うキャリア形成支援等に資する職業能力開発プランに関する相談
・「事業内職業能力開発計画」の作成に関する助言・情報提供
・キャリア形成促進助成金等職業能力開発関係給付金の利用に関する助言・情報提供
・職業能力開発施設、研修、講師等に関する情報の提供
・従業員のキャリア形成支援に関する情報の提供
・キャリア形成支援ツールに関する情報の提供

(3) ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの推進

人口減少下における持続的経済成長のためには、一人一人の能力を高め、生産性を向上させていくことが重要となっています。他方、若者を中心として非正規労働者の割合が高まり、十分な職業能力形成機会に恵まれないままフリーター等にとどまっている者が未だに高止まりの状況です。

職業能力形成機会に恵まれない者の能力開発や正社員への移行を支援するため、平成20年度に、キャリア・コンサルタントが中心的役割を果たすジョブ・カード制度が始まりました。

キャリア・コンサルタントは、フリーター等の職業能力形成機会に恵まれなかった方々へのきめ細かなキャリア・コンサルティングを行い、自己の職業選択やキャリアのあり方を深く考える機会に寄り添うとともに、キャリア形成上の課題を明確にした上で、企業実習と座学を組み合わせた実践的な教育訓練へ導く役割を担っています。また、訓練修了後、企業からの評価結果を求職者とともに考え、評価結果と職務経歴等を「ジョブ・カード」として取りまとめる役割を担っています。

ジョブ・カード制度を推進するに当たり、一定の資格・経験のあるキャリア・コンサルタントを対象に、ジョブ・カードに係る記載方法、効果的な活用方法等について、実習を交えたジョブ・カード講習を行っています。

ジョブ・カード講習の実施については、㈶日本生産性本部へ委託し、各都道府県で年間計50回程度ジョブ・カード講習を開催し、平成21年11月末現在で、約1万2千人のキャリア・コンサルタントがジョブ・カード講習を受講しています。

【ジョブ・カード講習】
http://www.job-card.jp/

3 キャリア・コンサルティング施策の展望

(1) キャリア・コンサルタントの質の継続的な保証

キャリア・コンサルタント制度は、キャリア・コンサルタント自身の倫理性・専門性の自覚と絶えざる自己研鑽、関連分野との連携とネットワーク、幅広い学際的な意見・情報の交換、クライアントの認知と信頼によって支えられるものです。キャリア・コンサルティングの普及のためには、利用者（クライアント）が安心してキャリア・コンサルティング技能士を利用できる仕組みが必要と考えます。例えば各技能士が得意とする領域（企業、需給調整機関、教育機関等）等のデータベース、倫理規程に基づく苦情相談窓口の設置等の取り組みです。こうした観点から、キャリア・コンサルティング協議会、また、同協議会を通じて発足して間もない技能士会の活動を支援しています。

(2) キャリア・コンサルタント能力の共通性と専門性の追求

キャリア・コンサルタントの養成・能力評価について、現状では、キャリア・コンサルタントに共通して求められる能力形成と能力評価の基本的な仕組みが整備されたところにあると考えています。この共通の能力に加えて、各キャリア・コンサルタントが得意とする領域というものがあり、それぞれの強みを発揮して活動できることが望ましいわけですが、得意とする領域に加えて、得意とする業種・職種ということも考えられます。

「緊急人材育成支援事業」等雇用対策の一環として、介護福祉分野、情報通信技術分野といった新規成長・雇用吸収分野における教育訓練機会を充実し、重点的に人材育成を図ることが求められています。これらの業種・職種はそのキャリアに固有の実態、多様性が認められることなどから、教育訓練への誘導、就職、職場定着を効果的に進めるためには、キャリア・コンサルタントがこれまでの共通の能力に加えて、業種・職種に専門的な知識・ノウハウを備えておくことが必要になります。

また、キャリア・コンサルタントには、例えば教育から就業に至る円滑なキャリアの発展と橋渡しなど、領域をまたがって繋ぐ、関係組織間あるいは組織内の調整の役割が期待されており、これを実現できるような仕組みを構築していきたいと考えています。

しごとINTERVIEW インタビュー

デザインの力で社会の問題を解決したい

●デザイナー　髙橋正実さん

髙橋さんは、子どものころから工場に出入りし、モノづくりの現場を熟知しているデザイナーです。これまでにない発想で考案したアイデアを提案し、生産現場を元気にするとともに、デザインの力で社会問題の解決を図ろうとしています。その仕事は様々な分野に及び、これまでのデザイナーというイメージの枠には収まりません。

たかはし・まさみ●東京都墨田区生まれ。子どものころから近くの工場に出入りし、モノづくりの現場を見ながら育つ。高校生のときには、自分のアイデアを工場に提供していた。高校卒業後、桑沢デザイン研究所に入学。同研究所卒業後、デザイン事務所勤務を経て独立。現在MASAMI DESIGNを主宰。日本パッケージ大賞2005特別賞など様々な賞を受賞。デザイナーとして初めて、小学生の教科書にも登場している。著書に『工場へ行こう!!　デザインを広げる特殊印刷の現場』がある。

モノづくりに囲まれて育ち、斬新なアイデアを生み出す

――どんなきっかけでデザイナーになろうと思われたのですか。

髙橋　子どものころ、よく母や祖母に連れられて銀座に買い物に行きました。そのときに見たショーウィンドウディスプレイが、とても素敵で気持ちがワクワクしました。そしてこんな素敵なモノをつくるのはどんな人たちだろうと思っていました。そんなとき、ウィンドウディスプレイをしている人たちの姿をテレビで見たのです。それを見て、自分も空間演出のデザイナーになりたいなあと漠然と思ったことがあります。今から振り返るとそれがデザイナーという仕事に魅力を感じたきっかけだったのかもしれません。

　小さいころから絵を描くのがとても好きでした。また何かモノをつくることも得意でした。しかし、そのときからデザイナーになりたいと強く意識していたわけではありません。一時期は、手品師にあこがれたこともありました。また、海外に関心があったので、四年制大学で国際関係を学ぼうと思ったこともあります。自分がどんな仕事をしたいのか、はっきりと決まっていなかったというのが正直なところです。そうこうしているうちに高校3年生となり、進路を決める三者面談がありました。そのときに、はじめて真剣に自分がどんな職業に就きたいかを考えました。そこで、自分が好きで得意なことはモノをつくることではないかと自覚したわけです。

――小さいころから、近くの工場に出入りされていたとか…

髙橋　私が育った東京の墨田区には小さな工場がたくさんあり、優れた技術を持った大勢の職人さんが住んで、仕事をしています。伝統工芸の職人さんたちも多い。父も建築関係の職人です。私がモノづくりが好きなのも、そのような環境で育ったからかもしれません。

　子どものころからそうした工場に出入りし、モノづくりの工程をつぶさに見てきました。そして10代の後半には、別々な工場の技術を組み合わせれば、今までにないこんな面白いモノができる、あるいはあの職人さんの技をこんな方面に生かせればもっと違った展開ができるというようなアイデアを社長さんたちに話すようになりました。業界の集まりに呼ばれ、私のアイデアを披露することもありました。そうした中で経営者の方が「それ面白いね」とおっしゃり、私のアイデアに基づいてモノをつくってくださったことも少なくありません。それでみんなの気持ちが高まったり、喜んだりするので、私自身もとても楽しかったですね。今から思えば、企画やプロデュースをしていたということでしょうか。

――そうしたご経験が進路を決めるときに役に立ったということですね。

髙橋　高校生のときにバブル経済がはじけ、日本全体に元気がなくなりました。墨田区のモノづくりの現場でも、活気が失われました。墨田区には一流の技術を持つ職人さんたちが大勢いるけれど、自分たちで社会にアピールするようなアイデアを考え出すことはなかなか難しい。そんな中で私にはたくさんのアイデアがあるのだから、職人さんたちと協力し合って、元気がなくなった日本を何とか盛り上げたいという思いが次第に強くなりました。今までにない何かをつくり出していきたいという思いから、デザイナーという職業を選ぶことになったと言えるでしょうか。

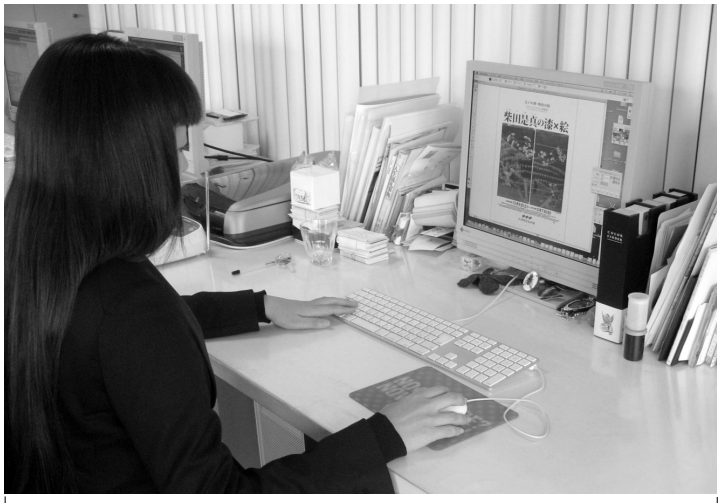
――ファッションデザイナーやグラフィックデザイナーというように、デザイナーは分野が限られているのが一般的です。髙橋さんは、分野にこだわらずお仕事をされていますね。

髙橋　そういう意味では、私が手がけていることは、いわゆるデザイナーというイメージとは、少し隔たりがあるかもしれません。依頼される仕事は

●「しごとインタビュー」のバックナンバーがウェブサイトで読めます。
（(社)雇用問題研究会ホームページ）http://www.koyoerc.or.jp/sigoto.html

様々です。シャンプーやリンスのパッケージデザインもあれば、催し物のポスターもあります。空間デザインもあれば、美術館のガイドブックもある。また墨田区の街づくりの構想にもかかわっています。いずれの場合も、基本にあるのはデザインを通して社会の問題を解決し、幸福な未来につなげたいという思いです。

デザイナーというと自己表現や個性を重視した作品をつくるというイメージがあるかもしれません。私は自分の作品で自己表現をしたり、個性を表したいとは全く思いません。私の作品は、手に取ってくださったり、見てくださったりする方々のものです。その方々の役に立つものでありたい…いつもそう考えて仕事をしています。人の立場に立って考えること、それが私のデザインです。



髙橋さんは、自分の個性を表すのではなく人の立場に立ったデザインをモットーとする。

デザインだけで仕事は終わらない

――お仕事を進めるときに、どんなことを心がけていらっしゃいますか。

髙橋　一つだけでは終わらない機能を盛り込むことです。例えばカレンダーをデザインするときも、日付を確認するという既存の機能だけでなく、それを利用する方が心を解放したり、明るい未来につながっていることが実感できるようにしたいと思っています。それには、世の中の動きを見るマクロの視点と微細なところにこだわるミクロの視点が同時に必要です。

――お仕事のご苦労はどんなところにありますか。

髙橋　先ほど申し上げたように、私はデザインの力で社会の問題を解決したいと考えています。そのため、これまでにない発想でデザインをすることが多く、アイデアを提示すると多くの方が驚きます。誤解されてしまうことも珍しくありません。そのためクライアントになかなか受け入れていただけず、苦労します。そんなときはデザインのコンセプトを丁寧にご説明し、自分を信じていただくように努力します。私の仕事は、そうしたことの連続ですね。

――喜びや面白さを感じるのは、どんなときでしょうか。

髙橋　私はデザインができるまで、あるいはモノをつくるまでを自分の仕事とは考えていません。大切なのはその先であり、自分のデザインが世の中に出て、社会の動きとどう結びつくのかをいつも注視しています。私がデザインしたモノを多くの方が受け入れてくださり、社会のなかで機能し、人々の役に立っていることがわかったときはとても嬉しいですね。そうしたとき、昨日までと違った世界が形成され、自分がイメージした未来が現実に展開していることを実感します。

――若い人たちがなかなか仕事に就かなかったり、就職してもすぐに会社を辞めてしまうという傾向が問題視されています。どのようにお考えでしょうか。

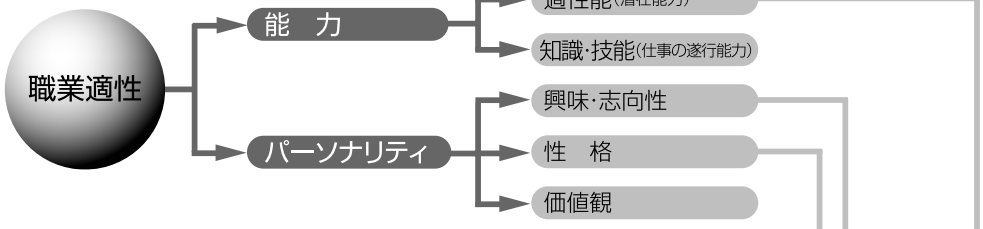
髙橋　そうした若い人たちは、仕事での自己表現を求めているのではないでしょうか。しかし、仕事で個性を発揮し、自己表現をするのはそれほどたやすいことではありません。

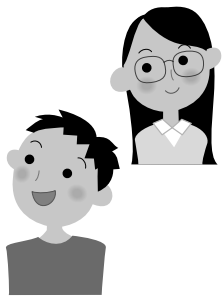
デザイナーという仕事は、一般に自己表現ができたり、個性が発揮できたりして「かっこいい」とか「素敵」だとか思われているかもしれません。しかしデザイナーも、他の仕事と大きな違いはありません。自己表現や個性とは関係なく、まずは働いてみることが大切ではないでしょうか。そして10年以上たって、仕事について自信を持って語ることができるようになったとき、はじめて自己表現ができ、個性を発揮できるのではないかと思うのです。仕事の楽しさとは、問題を乗り越えたときにはじめて味わうことができるものです。それを味わう前に仕事を辞めてしまうのは、とてももったいないのではないでしょうか。

髙橋さんの作品。視覚障害者も健常者も共に利用できるカレンダーキューブと麺を食べるときに一緒にスープも飲めるラーメンフォーク。

キャリア教育のためのアセスメント・ツール

アセスメント・ツールは、キャリア教育に不可欠。
「自己理解」から「やりたいこと」、「自分に向いていること」――〈職業適性〉を探索。
若者の未来へのスタートを応援します。





厚生労働省編一般職業適性検査
［進路指導・職業指導用］

■適性・能力を的確にとらえ、
　現実的な適職探索を可能にする

■対象　中学・高校・高専・専門学校・短大・大学　等

■問題用紙 ―― 250円
■検査手引 ―― 1,000円
■検査実施用指示CD ―― 400円
■コンピュータ判定料 ―― 300円
（結果の見方・生かし方 付）

職業レディネス・テスト［第3版］

■仕事に対する興味・関心や自信の程度を調べる

■対象　中学・高校・高専・専門学校・短大・大学　等

■問題用紙 ―― 150円
■回答用紙（高校生以上用／中学生用） 30円
■手引 ―― 1,260円
■結果の見方・生かし方 ―― 70円
（ワークシート）
■コンピュータ判定料 ―― 240円
（アドバイスシート付）

VPI 職業興味検査［第3版］

■仕事に対する好みや関心の強さ、
　心理的傾向を測定するキャリア・ガイダンス用検査

■対象　高専・専門学校・短大・大学　等

■問題・回答用紙 ―― 420円
（結果の見方・生かし方、プロフィール 付）
■検査手引 ―― 1,260円
■VPI 利用者のための職業ガイド ―― 250円

KN式クレペリン作業性格検査

■仕事ぶりや作業意欲の状態を調べる

■対象　中学・高校・高専・専門学校・短大・大学　等

■検査用紙 ―― 50円
■検査手引 ―― 1,000円
■検査実施用指示CD ―― 400円
■コンピュータ判定料 ―― 300円

お申込みは、ホームページ、FAX、お電話で

日本心理検査協会会員社 **社団法人 雇用問題研究会** 〒104-0033 東京都中央区新川1−16−14

●電話 03-3523-5181 ●FAX 03-3523-5187 ●ホームページ http://www.koyoerc.or.jp ●E-MAIL kanri@koyoerc.or.jp

＊個人のお客様への検査用紙等の販売はいたしておりません。個人でお求めの場合は、当研究会主催のキャリアカウンセリング・セミナーの受講が必要です。

OSI
職業ストレス検査（第2版）
Occupational Stress Inventory

働く人の職業ストレスを診断
メンタルヘルス・チェック用ツールの決定版

ワークシート（結果の見方・対処の仕方）で、検査結果から自己診断が可能

■1セット（1名分）――――― 735円
①質問用紙
②回答・採点用紙
③結果の見方・対処の仕方
■手引 ――――――― 1,050円

原著者　Samuel H. Osipow, Ph. D.／Arnold R. Spokane, Ph. D.
著　者　岡山大学教授　田中宏二／筑波大学教授　渡辺三枝子

この OSI 職業ストレス検査は、米国のカウンセリング心理学者 Osipow,S.H.（オハイオ州立大学教授）と Spokane,A.R.（レーハイ大学教授）両博士によって開発された職業ストレス検査（Occupational Stress Inventory:OSI）を原版としていますが、単なる翻訳版ではなく、田中宏二教授と渡辺三枝子教授が、日本人のさまざまな職業に就いている職業人への適応についての研究を重ね、日本版として新たに開発したものです。
（所属は開発当時のものです。）

「心の健康診断」のためのアセスメント・ツール

OSI 職業ストレス検査は、働いているすべての方に適用できる職業ストレス検査で、メンタルヘルスの維持・推進と快適な職業生活の援助を目指しています。 第2版では新たに「結果の見方・対処の仕方」を用意し、ワークシート式の採点処理により、自己診断・自己理解がしやすくなりました。検査は20～30分というわずかな時間で行うことができ、集団でも個人でも実施可能です。

■個人のために利用する方法
①キャリアカウンセリング②教育・研修プログラム③問題の早期発見④治療
■組織・職場の評価のために利用する方法
①組織・職場風土の評価②企業内研修プログラム③定期的な健康診断

■手引

■結果の見方・対処の仕方

■質問用紙

●メンタルヘルス対策サポートツール

OSI 職業ストレス検査セミナー

OSIは、職業ストレスをチェックすることにより、就労者が心身の健康を増進し、快適な職業生活を送れるようサポートするためのツールとして開発されました。仕事に就いている18歳以上の方であれば、どなたでも適用可能であり、検査の実施は個別でも集団でも行えます。一方、実施や検査結果の扱いには注意を要し、OSI使用者はその利用に際して受検者の健康・福祉と利益を増進するように努め、検査結果は正しく使わなければなりません。
検査を正しく理解し、より効果的に活用していただくため、現在利用されている方はもちろん、これからの導入をお考えの方、メンタルヘルス対策に有用なツールをお探しの方は、この機会にぜひご参加ください。

■対象者　・産業カウンセラー、キャリア・カウンセラー、キャリア・コンサルタント
・企業の人事労務担当者等
・医療機関、教育・研究機関関係者
・メンタルヘルスに関心のある方　等

■日　時　2010年2月9日（火）
13：30～17：00（受付開始13：00～）

■場　所　大阪府立大阪労働センター（エル・おおさか）

■定　員　50名（定員に達し次第締め切ります。）

■内　容　OSI職業ストレス検査の理念と効果的活用
第1部：メンタルヘルスとOSI
第2部：OSIを効果的に活用するには

■講　師　第1部：田中宏二　岡山大学副学長
第2部：渡辺三枝子　立教大学大学院特任教授

■受講料　5,000円（資料代含む・税込み）

■主　催　社団法人雇用問題研究会
＊当会ホームページからお申込みいただけます。

お申込み・お問い合わせは　**社団法人 雇用問題研究会**　http://www.koyoerc.or.jp
■〒104-0033 東京都中央区新川1－16－14　電話 03-3523-5181　FAX 03-3523-5187

マザーズハローワーク

厚生労働省職業安定局首席職業指導官室

マザーズハローワーク事業について

本格的な人口減少時代に対応し、活力ある社会を維持するために、希望に応じて働き続けやすい環境を整備するとともに、出産・子育て等で離職した者への再就職支援が喫緊の課題となっています。また、結婚・出産・子育てなどのライフサイクルの中で、女性が意欲と能力を十分に発揮して働くことを可能としていく取組が必要です。

このため、厚生労働省では、平成18年度から、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する再就職支援を行うマザーズハローワーク事業を実施しております。

平成18年度に全国12カ所のマザーズハローワークにおいてスタートしたマザーズハローワーク事業ですが、平成19年度には、マザーズハローワークが設置されていない36県の中核となる都市のハローワークにマザーズサロンを設置し、さらに事業未実施の地域のうち多数の利用者が見込まれる地域の支援拠点として、平成20年度には60カ所、平成21年度には40カ所のハローワークにマザーズコーナーを設置しました。

このようにマザーズハローワーク、マザーズサロン及びマザーズコーナー（以下「マザーズハローワーク等」という。）合わせて148カ所設置されており、それぞれ設置の形態や規模が異なりますが、地域における身近な子育て女性等の再就職支援の拠点として、多くの方にご利用いただいているところです。

マザーズハローワーク事業におけるサービス内容について

予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介

マザーズハローワーク等では、求職者が最初に来所した際、「プレ相談」という簡易な相談を実施することにより、その方の状況やニーズを把握して、きめ細やかな職業相談、職業紹介を実施しています。

保育園等の確保状況、残業への対応の可否など個々の求職者の状況やニーズに応じて、再就職までに解決することが必要と思われる課題や実施が必要だと認められる事項などを盛り込んだ「就職実現プラン」を策定したり、予約制・担当者制などによる職業相談、職業紹介等を実施するなど、計画的、総合的かつ一貫した支援を実施しています。

仕事と子育てが両立しやすい求人の確保

子育て女性等が就職を実現するため、また、就職後仕事を続けていくためには、仕事と子育ての両立が不可欠であり、マザーズハローワーク等では、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保に努めています。

例えば女性の就業希望が多い職種（事務的職種等）、勤務時間等の労働条件を柔軟に設定することが可能であること、また、残業がなく土日祝日が休みであるなどの仕事と子育てを両立しやすい求人の確保を図るとともに、マザーズハローワーク等に見やすい形で掲示したり、ファイリングして自由に閲覧できるように配置するなど、求職者に分かりやすい形で提供しています。

子育て女性等を応援する関係機関との連携による保育関連情報の収集・提供等

マザーズハローワーク等では、地方公共団体等子育て女性等を応援する関係機関と密接な連携により日常的に情報交換を行っており、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報等を収集しています。

それら情報については、求職者の利便性を確保する観点から、マザーズハローワーク等で分かりやすい形で整理して、職業相談時をはじめ、所内掲示や持ち帰りやすい冊子資料とするなどにより、求職者への情報提供を行っています。

子ども連れの方が来所、相談しやすい環境・施設及びサービスの充実

マザーズハローワーク等では、上記の支援メニューの充実に加え、子ども連れで来所しやすい環境の整備に努めています。

このため、職業相談や求人検索機が利用しやすいよう、ベビーカーやベビーチェアのためのスペースの確保、一時的に子供が快適に過ごせるスペースとして、玩具や絵本などを備えたキッズコーナーの設置、ベビーカーで移動しやすい余裕を持った通路の確保など、利用者の立場に立った設備とレイアウトで、気軽に来所できる環境を整備しています。

各種セミナー等の実施

マザーズハローワーク等では、求職者への支援の一環として、就職活動の具体的な方法などに関する各種セミナー等を実施しています。履歴書、職務経歴書の書き方や面接のポイントなど就職活動のノウハウの提供などを目的としたセミナーをはじめとして、実践形式のグループワークを実施するなど、マザーズハローワーク等の支援拠点ごとに、内容や実施方法について創意工夫をしています。

また、ハローワークや子育て女性等を応援する関係機関などで実施されるセミナー等の情報提供も行います。

企業研修の現場から ⑥

個人の成長と企業の成長

組織開発コンサルティング
能力開発インストラクター
平山　豊

研修で見える組織の素顔

研修講師という仕事に就いて10年余りになる。講師経験は初めてではなかったが、最初の頃は、心の余裕もなく、無我夢中で仕事をこなしてきた。何事でもそうだと思うが、経験を重ねるにつれて、今まで見えなかったことが見えるようになる。その一つが人と組織である。

研修という仕事は、企業と受講者と講師の三者の協働で成り立つものである。しかし、それぞれの思惑が噛み合わないこともある。企業側の真意が受講者に通じていなかったために、日頃の不満が噴き出す場に出くわすこともある。また、議論が過熱して、受講者同士が険悪な状態になることもある。まさにファシリテータとしての技量が試される瞬間である。企業の意図をしっかりと自分たちの腹に落とし、わずかな休憩時間を惜しんで課題研究に取り組む受講者の姿は感動的だ。ある企業の中堅社員研修の終了間際に一人の受講者が手を挙げて立ち上がり、仲間の前でご自身の抱負を述べられた。その行動に感激して、心がぐっと熱くなった。「この仕事をしていて本当に良かった！」と感じた至福の瞬間であった。

数多くの企業や地方自治体の方々とご一緒して感じることは、組織によって、受講者の姿勢、モノの見方・考え方、議論の進め方に違いが見られることである。例えば、挨拶の仕方から始めなければならない研修もあれば、意見を求めても発言する人が少ない研修もある。また、親会社からの受託業務だけで経営が成り立っているところでは、革新的な課題や方策はなかなか出てこない。セクショナリズムに凝り固まって、顧客満足・市民満足のために、部門を横断した問題解決策が出せないところもある。

このように研修の場は、組織や従業員の普段の素顔を知るための絶好の機会である。

このありのままの素顔を、是非、経営トップや管理者にもご覧いただきたいところである。

育成は組織風土づくりから

研修の事前打ち合わせで、いろいろと注文をいただくところもあれば、すべてお任せしますので、自由にやってくださいというところもある。研修の内容、進め方について詳細な打ち合わせを希望されるところは、私にとって望むところである。それは、研修のニーズだけでなく、企業の想いを把握することができるからである。そして、研修の場で双方の想いと受講者のニーズがピタッと一致したとき、うまく表現するのは難しいが、燃えるような研修になる。終わった後、心は充実感で満たされる。しかし、すべての研修がこちらの期待通りに行くとは限らない。何回も執拗に念押しされることが、終了時間の厳守だけだと気持ちが萎えてくる。決まった研修を予定通りこなすことが目的であるかのように錯覚しているように思われてならない。失礼だが、参加されている受講者の姿勢は言わずもがなである。このような状況に遭遇すると組織風土という言葉の重さを強く感じる。

健全な組織風土は、育成の基盤となる。「言いたいことが言えない」、「率直なコミュニケーションが行われていない」、「信頼関係が希薄」、「意見の対立を避けようとする」、「公平・公正な評価が行われていない」組織では、たとえ見かけは立派であっても、砂上に立つ楼閣のようなものである。長い目で見ると、このような組織には優れた人材は育たない。

だが、組織風土とは、家の匂いのようなものであって、長年そこに住んでいる人は慣れてしまって気づかないものである。初めて訪れた家の玄関に入った時に感じる匂いを思い出してほしい。中途で入社された人や外部の人の意見を聴くのも一つの方法だろう。是非、慣れてしまって気づきにくい我が企業の匂い、我が職場の匂いに関心を持っていただきたい。

個人の成長があってこそ組織の成長があることは、今更言うまでもないことだが、それを実現するために、立場や仕事の内容に関係なく、一人ひとりが働くことに対する「誇り」と「働き甲斐」が持てる組織風土づくりを目指したいところである。

最後に、2年間にわたる本連載も今回をもって最終回とさせていただく。長い間、辛抱強くご覧いただいた読者の方には、心から感謝する次第である。

就職支援への取り組み

北里大学就職センター
副学長・就職センター長
陽　捷行

本学では、これまでの「学生サービス部就職課」を再編し、就職業務に特化した「就職センター」を平成18年10月から設置した。

本学は、白金（東京都港区）、相模原（神奈川県相模原市）、十和田（青森県十和田市）、三陸（岩手県大船渡市）、新潟（新潟県南魚沼市）、北本（埼玉県北本市）の6キャンパス（計7大学院、7学部、2併設校）を有しているが、就職センターは学生数の最も多い相模原キャンパスに設置し学生支援業務を行っている。

生命科学・医療科学を学ぶ本学では、学部・専攻により進路が異なることから、就職指導においても、各学部などの特性に合わせたきめ細やかな指導・支援を行う必要があり、就職センター員が各キャンパスへ出向いて就職個別相談も実施している。

就職センターでは、各学部などの就職担当係と連携を図りながら相互補完的な学生支援を行い、学生が自己の適性や能力を理解し、主体的に就職活動を行うために様々な有益な行事を開催している。

具体的には、就職センターを中心に、各学部などでの就職ガイダンスの開催、各就職支援講座（自己分析講座、エントリーシート講座、グループディスカッション講座、グループワーク講座、SPI（筆記試験）対策講座など）の実施、企業研究会の開催、また、就職センター員による履歴書・エントリーシートの添削及び模擬面接などを行っている。

就職センターでは、就職資料室を併設し、本学の後援組織である北里大学PPAを通じて学生のご父母から寄贈されたパソコン・プリンタ・スキャナをはじめ、企業および医療機関のパンフレット、就職活動関連書籍、就職試験結果報告などの機材や資料を多数完備している。

1　新たな支援

①遠隔授業システムを利用した就職支援講座の実施

遠隔授業システムを利用し、相模原キャンパスでの就職支援講座を十和田、三陸キャンパスに同時配信することで、遠隔地キャンパスへの支援を強化している。

②ウェブカメラを利用した個別相談の実施

遠隔地キャンパスの学生からの相談に対し、ウェブカメラを介して就職センター員が対応することにより、距離や時間的制約のない支援を実現している。

③キャリアカウンセラーによる個別相談

就職相談の専門家であるキャリアカウンセラーを配置することにより、個別相談や履歴書添削、模擬面接を行っている。

2　各学年次における主な支援

1年次

キャリア教育科目「仕事と人生」
- 外部講師による講義と講演を通じて、将来のキャリアプランニングへの技法を学習。（一般教育「人間形成基礎科目」前期選択科目）

2年次

キャリア形成特別講座（希望者）
- 3回シリーズの講座を通じて、段階的にキャリアデザイン（キャリアゴール）の意識を高めていく。

3年次 ※5年次　4年次 ※6年次

就職ガイダンス（各学部）・就職活動の進行に合わせて定期的に実施

就職支援講座（希望者）
- 自己分析講座
- エントリーシート講座
- グループディスカッション講座
- グループワーク講座
- SPI（筆記試験）対策講座 等

履歴書添削指導
- 個別の面談形式で学生ひとりひとりの個性・考え方を踏まえて、応募書類の添削。

学内企業研究会・説明会
- 各キャンパス内で実施

インターンシップガイダンス

模擬面接指導
- 実際の面接を想定した1対1の模擬面接。自信を持って本番に臨めるようにアドバイス。

3　ウェブによる支援（就職システム）

本学への求人票は「就職システム」上で管理をしている。在学生や卒業生は、就職システムを利用することにより、求人票の検索や企業・医療機関などの情報、卒業生が作成した就職試験内容報告を閲覧することができる。

就職資料室および就職センター

4　4年生内定者による進路・就職相談

平成19年度から、4年生の内定者が自主的に立ち上げたKJA（北里大学ジュニアアドバイザー）により、これからの就職活動を開始する後輩や大学院への進学を検討している後輩に対し、年に3回ほど、進路・就職相談会を開催している。

KJAのメンバーが就職活動を通じて得られた体験談や、内定に至るまでの留意点などの様々な実例が紹介されるほか、参加した学生との間で活発な情報交換や後輩への適切なアドバイスが行われ、参加者から好評を得ている。

就職センターでは、KJAの活動への支援も行い、教職員と共に一丸となって在学生の就職活動を支援している。

KJA 就職・進路相談会

連載 キャリアセンター通信

佐賀大学のキャリア支援

佐賀大学キャリアセンター
教授 **緒方 正嗣**

佐賀大学では、平成10年4月に学生部に「就職相談室」を設置、同15年10月、佐賀大学と佐賀医科大学の統合時に、「学務部就職課」として就職支援を強化、16年4月の国立大学法人化後もこれを継続した。

19年10月、大学の入口である「入試課」を「アドミッションセンター」に、出口である「就職課」を「キャリアセンター」に改組した際、キャリアセンターの機能を従来の就職支援に加えて、キャリア教育にまで拡大し、専任教員を配置することとなった。

それまでのセンター長（併任教授）と職員4名体制に、専任教授を加えて現在に至っている。以下、センターの取り組みの概要を、就職支援とキャリア教育に分けて紹介する。

1 就職支援

佐賀大学は、教育、経済、医学、理工、農学の5学部構成、1学年定員は約1400名の中規模の地方総合国立大学である。学生は、佐賀、福岡、長崎等の近隣県出身者が多く、女子学生の比率は40%である。したがって、就職に際しては、もちろん大都市圏を希望する者も多いが、相対的に、近隣の地場企業を希望する者が多いのが特徴的である。

たとえば、20年度の実績では、民間企業への就職が780名で、うち350名は女子である。このような背景から、キャリアセンターでは全国規模の企業だけではなく、九州、佐賀近圏の企業からの求人（インターンシップを含む）情報を収集、提供している。また、学内での会社合同説明会の開催、具体的な就職活動に当たってのエントリーシートの書き方、面接試験時の礼儀や応答の仕方など、センター職員や専門の相談員、外部講師の協力を得て対応している。

特に、非常勤の佐賀大学OB相談員による懇切な個別指導は、学生に好評である。

なお、就職支援の具体的なツールとしては、教務関係のシステムと一体化した「Live Campus」があり、就職関係情報の収集、提供、就職データの加工・処理を行うことができるが、昨今ほとんどの学生が携帯電話を持つ時代にあって、より迅速、正確に情報収集、提供ができるように高度化を進めている。

2 キャリア教育

豊かすぎるほど豊かな時代になったせいか、明確な人生の設計図（キャリアデザイン）を持って、大学、学部、学科を選んで進学してくる若者はあまり多くない。本学の入学者も同様である。そこで本学では、そのような学生に、早期から健全な勤労観、職業観、人生観を涵養し、自立して生きる力を付与することが重要であるという認識の下、16年度から、1年生前期の「大学入門科目」（半年15コマ、2単位）の中で、2コマの「キャリアデザイン入門」というキャリア教育を行っている。

将来の人生設計に関心と意欲を持ち、人生における働くことの意義について考えることで、学習態度や生活態度は大きく変化するし、なぜ勉強しなければならないのか、今の学習が将来どのような役に立つのかということについての発見や自覚が、若者を成長させるからである。

もうひとつのキャリア教育として、主に就職活動を開始する3年生後期の学生を対象に「キャリアデザイン講座」という半年15コマ（2単位）の講義を行っている。

その狙いは、本学出身の若手のOB・OGに、自分の就職活動や卒業後の社会人としての体験を披露してもらうことで、学生諸君にロールモデル（人生のお手本）を提供することである。これは、本学同窓会の協力を得て17年度から実施しているが、300人収容の大講義室が満杯になるほどの好評である。

今後の課題としては、早期のキャリア教育のさらなる充実（時間数、聴講者数の拡大）と、学部学科での専門教育とキャリア教育の融合強化である。

この数年、専門教育担当教員のキャリア教育の重要性に対する理解も進んではいるが、未だに、大学は専門教育に専念すればよいという考えの先生方も少なくない。

つらつら思えば、実は、大学の教育全体が「キャリア教育」だということを想起すべきである。

池上寿伸教授（キャリアセンター長）による「キャリアデザイン講座」開講の挨拶

キャリア指導の現場から⑥

高等学校普通科を変えよ

東京都立晴海総合高等学校　相談部教諭・キャリアカウンセラー
千葉吉裕

坂本龍馬、直江兼続、篤姫、山本勘助、山内一豊・千代、源義経、近藤勇、宮本武蔵。なんだかおわかりでしょうか。そう、NHKの大河ドラマの主人公です。大河ドラマで、なぜ、その人物にターゲットを当てたのかという制作意図を調べると、現代社会の課題やニーズを感じ取ることができます。激動の時代に、理想に燃え、戦略的に世の中を動かす志、家族愛や義を大切にして活躍する主人公の生き様は、現代社会に生きる我々へのメッセージです。8年間の主人公を取り上げましたが、源義経、近藤勇、宮本武蔵は、制度が変わろうとする中で、変化に翻弄された人物です。それ以降は、「戦略」「新しい国づくり」などがカギになっているように思われます。大きく変わろうとする現代社会の中で、源義経、近藤勇、宮本武蔵という人物のように時代に翻弄されるのか、坂本龍馬、篤姫というように新しい時代を作っていくのか、公共放送という立場で、現代人の生き方を指し示しているのではないでしょうか。

今、教育現場は大きな変化の中にあります。コンピュータ技術の進歩によって、求められるスキルも、「知」の在り方も、大きく変わろうとしているのです。その変化への対応は、宮本武蔵が生きた戦国の世から徳川の世への時代にヒントが隠されています。関ヶ原の戦い以前と以後では人材登用の一つのスキルだった武術の評価が大きく変わりました。武術は戦国の世の終焉とともに、登用されうる能力ではなくなってしまったのです。それは、かつて事務職の採用に珠算や、字がきれいであることが有効であったものが、電卓やワープロ、そして、コンピュータ、さらにインターネットの導入により、それほど評価されなくなっていくのにも似ています。そして今、知識基盤社会の顕在化により、「学校だけで学んだ知を習得している」というだけでは評価されない時代になろうとする中で、教育は転換を迫られています。

この大きな社会変化に教育がどのように対応すべきなのかという指針が発表されました。平成20年7月1日に閣議決定された「教育振興基本計画」です。その中で、教育基本法に示された教育の理念の実現に向けて、今後10年間を通じて目指すべき教育の姿を明らかにするとともに、今後5年間（平成20～24年度）に取り組むべき施策を総合的・計画的に推進することが示されています。そこには、普通科高校におけるキャリア教育の充実が強調されています。また、平成21年7月30日に文部科学省から発表された「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（審議会報告）」の中では、「特に普通科における教育について、社会・職業とのかかわりがあまりにも薄く、社会・職業への円滑な移行の観点から問題である」と指摘されています。高等学校の7割以上を占める普通科高校が、時代の現状から、あまりに問題があり、強く改善が要望されているわけです。その証拠が「OECD生徒の学習到達度調査（PISA）」の結果です。日本の高校生の教科学習が「自分の将来に役立ちそうだ」「将来の仕事の可能性を広げそうだ」などの意識価値が他国に比べて極めて低いのです。普通科の高校の学びが、大学入学試験など卒業後の進路決定の手段と関連性が強いため、大学入試の易化に伴い、なぜそれを学ばなければならないのか理解することがますますわかりづらくなってしまったのです。

学校での知が、宮本武蔵の時代の武術にならないように、急ぎ変化への対応が求められています。幕末、欧米列強諸国が植民地化の圧力をかけてきた時や、敗戦時と同じように、今、コンピュータ技術の発達によって、時代は大きく変わろうとしており、教育は急ぎ転換しなければなりません。しかし、これまでのシステムで成功してきた人は多く、成功体験を超えて、社会全体を俯瞰しながら転換をしていくことは決してやさしいことではありません。この変化にどう立ち向かうか、この差し迫った命題に対し、悠長に構えていてはいけないと、大河ドラマの主人公たちが生きた時代から学ぶことができるのではないでしょうか。

母親のあり方と不登校

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士） **金屋光彦**

全国小中学校での不登校数が減少した。文部科学省によれば、2008年度の長期欠席者数は計12万6,805人、内訳では小学校2万2,652人（前年比1,275人減、5.3%減）、中学校13万5,815人（前年比1,212人減、1.2%減）で、特に小学校での減少が目立つ。

東京都は臨床心理士の資格を持つスクールカウンセラー（以下SC）を、2008年度から小学校へ配置することを開始した。私もその初代SCとして区立K小学校へ赴任し勤務している。

このK校は、近くの児童養護施設M学園からの登校児童を数多く抱え、対応が難しい子どもも少なくない。この学校の素晴らしいところは、「いろんな子がいていいんだ」という個性を尊重する校風と、児童一人一人にきちんと向き合い、粘り強く教え育てる先生方の一貫性に富んだ姿勢である。

小学校は社会化促進の時期で、ルールや役割や他者に自らを合わせようとする心の自律性の育成が最も望まれる。教育という施しは、手を抜こうと思えば抜ける一方、やり出したら果てしない時間と労力が必要だが、K校の先生方はそれらを惜しみなく子ども達に注ぎ込む。家族以外の他者との信頼感を培い、子どもの間で起こる問題や葛藤にクラス全体の問題として向き合い、その問題解決の引き出しを一つ一つ獲得しながら、心身ともにのびのび育っている。

このK校赴任時、低学年に1名、上級学年の2名が登校に困難を示していたが、今年度2学期になって不登校児童はゼロになった。不登校をなくす過程で思うことは、母親の存在の大きさである。不登校問題をはじめ、その子が学校でどう過ごせるかという学校でのあり方に、母親のあり方が色濃く反映する。学童期にあたる小学校では特にそうである。SCとして職務経験のある方々は、日々そのことを痛感しているであろう。

それを示唆する興味深い話がある。それは、ある学会での生後4カ月の幼児に関するシーンである。まず第一に、A児と母親とのほほ笑みに満ちた母子交流シーンが映し出される。ところが、次の保育園での場面では、A児と保育士との関係が悪く、子どもはぐずってばかりいる。今度は、同じ園で別のB児が保育士と笑い合い、楽しく振る舞うシーンが出てくる。このA児とB児との違いはなぜか？母子関係、保育士の経験年数や育児熟練度はすべて同一だが、この園でのA児とB児の有り様の違いは、園へ預ける際の母親のあり方の違いによる。A児の母親は、4カ月で預けることに罪悪感を感じている上、園の対応に不信感を抱いたまま預けていた。一方B児の母親は、4カ月になれば預けてもよいと考え、少しも罪悪感を覚えていない。むしろ、別の女性と接する体験がある方が、より健全に育つと信じている。だから、保育園に預ける際も、十分な信頼感を抱いていた。B児も、母親の気持ちに同一化し、保育園はとても良いところだと感じて、楽しく積極的に過ごせていたのである。

この構造は、小中学校でもあてはまる。「学校や教師を信頼しよう」という保護者の態度が何より重要になる。母親が学校批判を子どもの面前でやると、子どもはその学校で適応しようと頑張る気持ちが著しく萎える。毎日遅れずに登校しルールや指示に従う、掃除や給食係等の役割行動を進んで行う、嫌いな級友とも折り合いをつけて協力し合う等、将来の長い職業生活を快適に送る力に繋がっていくこれらの力は、母親が学校や教師への安定した信頼を示せてはじめて、自分の中に養おうとする覚悟や心構えが子どもの中にも生まれてくるのである。

親も教師も「子どもが健全に育ってほしい」という願いは同じである。違いは、教師はそれを職業として行う。職業人は言い訳ができない。保護者や社会から信頼を得られる教育を施すのは使命である。保護者と教師とが協力連携し、一貫性を持って子どもと向き合うところに、子ども達の将来に繋がる成長が広がっていくのである。

自分をひらく

日本体育大学　非常勤講師
湘北短期大学　キャリアサポート部非常勤職員
島津和代

vol.16-4

「私の志望動機を教えてください」

浮かない顔をしながら、全く白紙の履歴書とライフラインシートを持参したD子さん。

「次の面接で、こんな紙に私の人生を書いて15分説明してください、と言われたんですけど、15分も話すようなことなんて何もないんです」

1センチのラインも記されてないシートを見せるD子さんに、自分自身のことを伝えるのだから白紙じゃ困ったわねと言うと、

「書くことが何もないから相談に来たんでしょっ！」

と急に不機嫌になりました。面接日を尋ねると、なんと明日の午前10時とのこと。

ハキハキとしているのにもかかわらず、内心は不安で仕方がない様子。ともかくシート片手に1限目開始前に駆け込んで来たのでしょう。

こんなときのためにと用意していた有名ボクシング選手のライフラインを紹介した新聞記事をヒントに、D子さんの思いを少しだけ聞き、再考を促しました。

その後、お昼休みに再来した彼女は、今度はきらきらした笑顔で、

「困っちゃった。あれから楽しかったこと、頑張ったこと、落ち込んだこと、いろいろなことを思い出していったら、書くことがたくさん出てきちゃって15分じゃ私の人生語りきれなくなっちゃいました」

元気にライフラインの完成を報告しに来たのです。

数日後、内定の連絡を受けました。

若者は、ゆっくりとそして時には急速に、社会人としてのキャリアの成長を遂げていきます。

学生生活、就職活動、卒業、入社と夢を掲げ、悩み、迷いながらもひとたび決めた自分の道を歩いて行きます。

入社し、目の前の仕事やさまざまな人との関わりを必死になり一生懸命切り拓いていきます。仕事場で先輩や上司から「ありがとう」「お疲れ様」の声をかけてもらった瞬間に、社会人として認めてもらった気持ちになったと多くの卒業生が語ります。

ある青年は「新人研修で『一番元気があり、声が大きくて良い』と社長に誉められ、入社式に代表として挨拶させていただきました」と、頬をポッと上気させながら嬉しそうに話を続けます。

彼の言う「地獄の新人研修」は、自分の活動が必ず誰かの幸せや喜びになることを、知らず知らずのうちに悟らせてくれたようです。

不安で臆病になっていた自分のことを赤裸々に伝えることでさえ、後輩たちには大きな励ましとなります。

「君ならできるよ」という言葉よりも、「僕もそうだったんだ。だからこそこうして頑張れたんだ」という先輩の体験こそが、私にもできるかもしれない、私もやってみよう、という意欲に繋がる温かな励ましになっているのです。

学生とのカウンセリングの気づきをご紹介しながら、私自身がキャリアカウンセリングを通してひとりの大人として成長させていただいたと感じております。

成長の過程で見せる彼らの笑顔は、また、私に幸せを届けてくれます。改めてこれまで出会った一人ひとりの学生に感謝しています。

最後に入社半年して来訪したE君からのお便りで締めくくりたいと思います。

不在だった私に、はがき大の用紙いっぱいにメッセージを届けてくれました。

島津さんへ

元気にやってます。
やりがいのある仕事で、毎日勉強の日々です。
私が母校の株をバリバリ上げておきますので、良き後輩をよろしくお願いします(笑)
本当にありがとうございました！

Eより

●「キャリアカウンセリングの現場から」のバックナンバーがウェブサイトで読めます。
((社)雇用問題研究会ホームページ) http://www.koyoerc.or.jp/career.html