



# 木村 周氏

## ロングインタビュー

### 木村 周●人と仕事

わが国のキャリアコンサルティングの歴史とともに歩み、主導してきた木村周氏。労働省(現・厚生労働省)での職業安定行政の現場業務に始まり、雇用政策との関わり、職業研究や職員研修、筑波大学大学院での社会人教育、キャリアコンサルティングの制度の確立等、多くの仕事に尽力されてきたこれまでの人生を振り返り、さまざまな節目で考えてこられたこと、そして今お考えになっていることなどを語っていただきました。

- 現場を知る
- 雇用政策との関わり
- 職業研究と職員研修
- 大学人として社会人教育
- キャリアコンサルティング

#### 出生から大学卒業まで

私は昭和8(1933)年7月、宮城県仙台市に生まれました。父は小学校の教師で定年後に郷里の桃生郡大塩村の村長を務めました。娘が5人いましたが私のすぐ上の姉を産んだ時に産後の肥立ちが悪く先妻が亡くなってしまった。そして母と再婚し、私が生まれました。母は結婚当時は小学校の音楽教師でしたが、ハリストス正教会の牧師の娘だったため、私も小学校の頃は毎週教会に通っていましたね。

#### ■中学、高校時代

昭和21(1946)年5月27(1952)年 中学・高校は仙台一中、仙台一高で中高一貫の6年間でした。ちょうど新制高校の発足した時で、軍隊にいた若者も帰ってきて高校に入ってきましたし、戦後の食べるものも何もない中での過酷な生活でした。弁当はだいたいサツマイモ1本。暖房用に火を焚く薪の代わりに木造の教室の窓の枠を使ってしまう、ほとんど窓枠がなくなっていた。でも教師は怒らなかつた。徹底して戦後民主主義の教育で、自由の気風がありましたね。菅原文太は高校の同級生で、当時から彼は「おれは俳優になる。映画を見に行くので今日の授業は出ません」なんてことをやっていましたが、先生も「そうだ、映画のほうが大切だ」と言ったりしていた。ヘンな人間がいろいろいました。

#### ■大学時代

昭和28(1953)年5月32(1957)年 大学進学については、仙台一高では東北大学の教育学部ならだれでも受かると言われていましたが、私は見事に落ちてしまい、翌年東京教育大学に入学することになりました。教師になるというのはずっと教職に



大学入学時



就いていた父からそう言われていましたし、私もそのつもりでした。ところが大学に入って3カ月くらい経ってから教師にはなれないということがわかったんです。教育大の心理学科というのは教員養成の学科ではなくて、心理学、教育学などの学問をやるところで、他学部で単位を取らないと教員免許はもらえないわけです。

ただ当時の教育大には小保内虎夫、長島貞夫、辰野千寿といった錚々たる面々の心理学者がいて、心理学がだんだん面白くなってきたんですね。お金がないから学生になろうとは思わなかったですが、心理学で生きていこうと思うようになった。

大学2年くらいの際には「歌声運動」に参加し始めました。ぴったりハモると気持ちいいですね。ロシア民謡が好きで、いまだに時々歌声喫茶に出かけることがあります。

学生時代に大変よかったと思うのは、仙台育英会が設置した県出身者のための学生寮「五城寮」で4年間生活したことです。

ここで決定的に私が出来上がった。今はもうなくなりませんが、品川の青物横丁にありました。舎監が山梨勝之進先生という元海軍大將で後に学習院の院長だった人で、寮と一緒に住んでいたんです。人格者でしたね。その先生が毎日のように訓示と云いますか、われわれ学生に対して世界のさまざまな話をしてくれるんです。また、いろんな先生を呼んできて話してもらったこともあった。当時寮生は50人ほどいてほしいみんな貧しかったですが、そこでの多様な大学の多様な学生との出会いというのも非常によかったと振り返ってみると思っていますね。

### 現場を知る

それで公的機関では文部省、労働省、法務省だけが心理職を募集していたので、結局労働省を受けて入ったのです。

「心理職は現場の職安で相談業務などをやる、本省に帰ってもえらくはなれない」と言われ、「それでもいいです」と言って入りました。私は現場が嫌いではないし、窓口業務にも不満はなかったんですが、福岡に4年10カ月いた（他にこんなに長く一つの現場に勤務した人はいません）というのは、本省で「あいつは現場でああいうことをやらせておけばいいんだ」みたいなことを言われていたのかもしれない。やっとなり異動するという時に「ここを離れたくないでしょうけれども、4年10カ月経ちましたんで…」と人事の人に言われました。別に私は離れたくなかったわけではないんだけど（笑）。

それぞれの地域で職業安定行政の現場を知ったということが私の原点です。それら

を振り返ってみましょう。

### 水戸公共職業安定所

昭和32（1957）年〜34（1959）年

まず必ずどこかの県の職業安定所に配置されるわけですが、最初に勤務したのは水戸の職安です。茨城県職業安定課併任でした。職安では学卒係として一般職業適性検査（GATB）を中学でやったり、職業講話の補助をしたりしました。

実はこの頃、後に妻となる長島ますみがアルバイトか臨時職員で仕事をしていてここで出会っています。

職安では学卒業務と失業対策事業がメインで、学卒部門では学校への求人求職交流会、集団就職の引率、大卒に対する就職支援といったことをしていました。

### 長野県社会部職業安定課

昭和34（1959）年〜36（1961）年

次に長野へ異動し、初めて職業指導官という専門官として赴任しました。ここでは、GATBを標準化する時期でしたので県内の企業で検査を行った結果をまとめて国に送ったり、集団就職する中卒者の受け入れと送り出しなどをしました。長野にも出て来たことのない中学生と親が、それこそ水盃を交わして東京などの中小企業での住込みで働きに行った時代です。

私の前任の職業指導官が吉谷二郎氏で、入れ替わりですから私が行ったときはもういなかったんですが、今でも強烈に覚えているのは、机を開けた時にもすごく分厚い資料が出てきたことです。「2年半、おれはこういうことをやった」という、研修時の資料やGATBの結果のデータなどで、それほどのものを引き継ぎでもらったことはその後もありませんでした。

私的なことでは、長野にいた時に結婚を



自宅前で母と（大学時代）



友人たちと蔵王山熊野岳に登山（大学3年）



東京教育大学グラウンドで（大学2年）

しました。ある日茨城県の職業安定課の係長から電話がかかってきて、「長島さんのお父さんが来て『うちの娘とのことはどうなってるんだ』と言われた」と。お父さんは女子高の校長だったこともあり、「ご飯食べに来い」と言われればすぐにお宅に行っていましたし、仲が良いと誤解されたりしいのです（笑）。茨城の係長も来るというんでちゃんと説明しなきゃいけない、それでまあ彼女も悪い人じゃないし行き掛かり上しようがないからこの際結婚しようかと。

#### ■福岡県労働部職業安定課

昭和41（1966）年～44（1969）年

そして福岡に行くわけですが、当時は石炭鉱業が崩壊し石油に代わっていく時期で、職業安定行政の非常に大きな転換期でした。炭鉱離職者、中高年齢者に対する就職促進の措置として黒手帳（炭鉱離職者求職手帳）の発給、徹底した職業指導、初めて行われた広域職業紹介などに取り組みました。

失業保険と就職促進手当が給付される黒手帳の有効期間は3年で、もらった求職者は再就職がかなわないと3年間毎週職安に来ていた。黒手帳がほしい人たちも徒党を組んで「所長に会わせろ」と職安に押し掛けてきましたが、階段のところで職員が体を張って止める。それが週に何回もありました。

この頃母と父を続けて失くし、精神的には不安定な時期でした。妻は福岡と仙台を往復しながら子育てもあり、大変だったと思いますね。

#### ■群馬県商工労働部職業安定課

昭和48（1973）年～49（1974）年

40歳の時に群馬で初めて地方管理者（職

業安定課長）になりました。当時は地方事務官制度で、都道府県庁の中に職業安定課があり、県内の職安などの管理をしており、私は人事、予算、県内の職業安定行政の指導監督全般と雇用対策、県議会の対応などをしました。ここには1年しかいませんでしたが、簡単に言うとかクビになったんです。その頃国鉄などで公共企業体等労働組合協議会（公労協）によるスト権獲得のためのストライキが行われていて、全国的な労働組合の運動になっていました。三公社五現業の職員や公務員には団結権、団体交渉権はあつたけれどもスト権を獲得しようという闘争が地方の県庁などにも拡がっていた。労働省も神経質になっていて、ストをやれば何らかの処分をしなくちゃならないと考えていた。

群馬県庁で県の組合が封鎖して建物に入ることができなかった日は、近くの公園に安定課の職員を集めて私が一人ひとり検認しました。「今日は庁舎が開いてないから帰ってよい」と。国にもそのように報告をした。一方で県内の安定所は12所あってそこがどうだったかというところ、各所長から「ストはありませんでした」と報告があつたので国にもそのまま報告したんですね。そうしたら直ちに本省から呼び出しを受けまして、行ってそのとおりに申し述べたところ、「これを見なさい」と群馬の地元の新聞を出された。見るとその一面にですよ、職安の赤旗が掲げられた写真が載っていたんです。「これはどういうわけですか」と言われましたが、所長から「ストはやっていない」と報告を受けているし、やっているのを見ているわけではないので、私は「やった」なんて言えない。40分くらいいしほられてやっと帰されたんですが、1ヵ月後に異

動を命じられた。つくづく公務員、行政というものは理屈だけではないんだと思いたね。

群馬では管理職ですからいろんなことがあって、連日遅くまで仕事で夜10時前に帰ったことはないですね。私の席は赤城山のスロープがすべて見える位置で、憂鬱な時、心配事が多い時は一人赤城山を見ていたという記憶があります。

#### ■高知労働基準局

昭和60（1985）年～62（1987）年

労働基準局長として高知に赴任しましたが、ここで初めて労働基準行政というものに出会いました。職業安定行政は基本的にはサービス行政ですが、労働基準行政は監督行政なんですね。法律的にも罰則を伴うものが多く、職員の立ち位置、考え方もまったく違う。雰囲気も違う。

意思決定は局議ごとに局長が判断しなければならず、ゆっくり考えてというわけにはいかなかったですし、最低賃金審議会の設置と運営なども苦勞しましたね。労使交渉が夜中まで行われた。

#### ■雇用政策との関わり

中央での労働省勤務では、国の雇用政策と関わります。前述の地方勤務や出向を挟んで次のような経歴になりますね。

#### ■労働省職業安定局雇用安定課、業務指導課

昭和36（1961）年～39（1964）年

当時は佐柳武氏が課長でした。仕事は職業指導・職業紹介の企画・指導業務です。職業指導カラーライドの作成やGAT Bの標準化作業など、主に各種テストや職務分析、職業分類、職業情報などの開発・作成、普及ですね。



結婚式（1960年／於・私学会館）

年号	西暦	木村周氏年譜	雇用政策・職業安定行政の動き	社会の動き
昭和8年	1933	宮城県仙台市に生まれる 父・元小学校教師、のち桃生郡大塩村村長 母・てるみ元小学校音楽教師		
20年	1945			終戦。連合軍による日本占領政策始まる／財閥解体、農地改革、食糧難、メーデー復活、新憲法公布など
21年	1946	仙台第一中学校入学		
24年	1949	宮城県立仙台第一高校入学		
28年	1953	東京教育大学教育学部心理学科入学 宮城県学生寮「五城寮」に入寮		
32年	1957	労働省入省 水戸公共職業安定所学卒係・茨城県民生労働部 職業安定課併任	全国的に学卒業務が確立／全国求人求職交換会、就職難から求人難へ／集団輸送始まる ／大卒に対する就職支援など	
33年	1958		職業訓練法公布	スバル360(軽自動車)／岩戸景気(～36年)
34年	1959	長野県社会部職業安定課職業指導官		
35年	1960	長島ますみと結婚	身体障害者雇用促進法施行	全学連デモ国会突入／夕張炭鉱ガス爆発／カラーテレビ発売、国民所得倍増計画
36年	1961	労働省職業安定局雇用安定課、業務指導課	雇用促進事業団設立	三井三池炭鉱離職者対策
38年	1963			黒部ダム完成
39年	1964	国立国会図書館調査立法考査局	労働研修所設置	東京オリンピック／東海道新幹線(東京-大阪)開通
40年	1965			朝永振一郎氏ノーベル賞受賞／みどりの窓口
41年	1966	福岡県労働部職業安定課職業指導官兼課長補佐 長女誕生	雇用対策法公布 渋谷人材銀行開設	石炭鉱業崩壊の始まり／飛行機事故相次ぐ (羽田沖、富士上空、松山沖)
42年	1967	母死去	第一次雇用対策基本計画	
43年	1968	父死去		川端康成氏ノーベル賞受賞
44年	1969	次女誕生	新職業訓練法公布	学生が東大安田講堂占拠
46年	1971	労働省職業安定局失業対策部企画課	中高年齢者等雇用促進特別措置法制定	
47年	1972			浅間山荘事件、沖縄返還
48年	1973	群馬県商工労働部職業安定課職業安定課長	全国勤労青少年会館(中野サンプラザ)開館	第一次オイルショック
49年	1974	労働省職業安定局労働市場センター業務室室長補佐	改正雇用対策法(60歳の定年延長)施行	
50年	1975	労働大臣官房国際労働課課長補佐	雇用保険法施行	景気後退・完全失業者100万人／沖縄国際海洋博
51年	1976		身体障害者雇用促進法及び中高年齢者等雇用促進法の一部改正(障害者雇用率制度の義務化、雇用納付金制度導入、高齢者雇用率の設定)	ロッキード事件・田中角栄前首相逮捕／日本初の静止気象衛星「ひまわり」打ち上げ成功
52年	1977	本州四国連絡橋公団離職者対策担当課長	雇用保険法の一部改正(雇用安定事業の開始)／特定不況地域離職者臨時措置法公布	日本赤軍が日航機ハイジャック
53年	1978		特定不況地域離職者臨時措置法公布	成田空港開港／日中平和友好条約調印
54年	1979	雇用促進事業団職業研究所第一研究部第一研究室長、職業研究部次長	雇用保険法の一部改正(雇用開発事業の創設)	英国サッチャー政権誕生／東京サミット／第二次オイルショック
55年	1980		全公共職業安定所再編整備実施(現在の窓口体制の基礎が確立)	
58年	1983	労働省労働研修所主幹(副所長)		
59年	1984		雇用保険法の一部改正(再就職手当制度、高齢者求職者給付金制度の創設)	グリコ森永事件
60年	1985	高知労働基準局労働基準局長(単身赴任)	男女雇用機会均等法公布(86年施行) 職業能力開発促進法施行	つくば科学万博
61年	1986			チェルノブイリ原発事故
62年	1987	雇用促進事業団雇用職業総合研究所職業研究部長	地域雇用開発促進法	国鉄分割民営化
63年	1988		総合的雇用情報システム全国開通	リクルート事件
平成元年	1989	筑波大学助教授	雇用保険法の一部改正(パート労働者への適用)／公共職業安定所の愛称が「ハローワーク」に	労働組合「連合」発足／ベルリンの壁崩壊
3年	1991		中小企業労働力確保法公布／地域雇用開発等促進法一部改正(雇用環境整備地域の創設等)	湾岸戦争
4年	1992	筑波大学教授(大学院教育研究科夜間修士課程)	障害者職業センターオープン／介護労働者雇用管理改善法公布	
5年	1993		外国人労働者の雇用・労働条件指針策定	「Jリーグ」スタート／皇太子御成婚
6年	1994		高齢者雇用安定法一部改正(65歳までの継続雇用等)	
7年	1995		雇用保険トータルシステム開通 育児休業法一部改正(介護休業の追加)	阪神・淡路大震災／地下鉄サリン事件
9年	1997	筑波大学退官／「キャリア・カウンセリング 理論と実際、その今日的意義」上梓	週40時間制への全面移行	三井三池炭鉱閉山
13年	2001		総合雇用対策(雇用の安定確保と新産業創出)	アメリカで同時多発テロ
20年	2008	日本産業カウンセリング学会会長		
22年	2010	「キャリア・コンサルティング 理論と実際」上梓	雇用保険法改正(適用範囲の拡大等)	
23年	2011			東日本大震災
27年	2015		改正労働安全衛生法施行(ストレスチェック制度義務化)	北陸新幹線開業

## ■国立国会図書館調査立法考査局

昭和39(1964)年～41(1966)年

ある日佐柳課長に呼ばれて、九州への異動を言われました。でもその時母が病気で寝たきりでしたので、「ちょっと困ります」と答えた。異動に対して困ると言ったのは後にも先にもこの時だけです。それで佐柳さんが意を酌んでくれて国会図書館に行くことになったんです。ここでは諸外国の立法、雇用政策の調査・研究、国会議員に対するレファレンスなどをしました。レファレンスというのは、「この本を見せてくれ」と議員から言われて巨大な書庫の中から探し出してくるわけですね。

## ■労働省職業安定局失業対策部企画課

昭和46(1971)年～48(1973)年

私が筑豊に赴任していたということもあつたんでしょう。ここでは炭鉱離職者の雇用対策・職業指導の企画立案を行っていました。失業対策事業、緊急就労事業、産炭地域開発などに関する仕事ですね。

## ■労働省職業安定局労働市場センター業務室

昭和49(1974)年～50(1975)年

リアルタイムで求人・求職をマッチングさせる職業紹介システム関連の業務です。

## ■労働大臣官房国際労働課

昭和50(1975)年～52(1977)年

OECD担当課長補佐に任命され、生活も一変してしまいました。OECD(経済協力開発機構)の労働力社会問題委員会というところから各国に分厚いペーパーが送られてきてそれに返事をしないといけない。まず「begin」の部分を見つけてざっと目を通し、どの局に回したらいいか判断する。ここで横文字を読むのが速くなりましたね。第45回OECD労働力社会問題委員会へは政府代表として出席しました。

また、来日した各国の大臣や政府関係者と労働大臣、審議官との面会時の回答用メモの作成をしました。これはツラかったですね。重要なメモですから審議官からの要求も厳しかったです。

この頃は家内と仲が悪くなってしまいました。OECDの本部はパリにあって日本とは7時間の時差があるので、夜の12時まではだれか一人は国際労働課にいないといけない。毎晩家に帰るのは1時半頃でしたから。

## ■本州四国連絡橋公団

昭和52(1977)年～54(1979)年

本州と四国を結ぶ橋ができること、連絡船関連などで失業者が出るので離職者対策で労働省からも人がほしいということで、離職者対策担当課長として出向しました。

## ■職業研究と職員研修

### ■雇用促進事業団職業研究所

昭和54(1979)年～58(1983)年

職業研究所では第一研究部第一研究室長、職業研究部次長でしたが、各室長、研究員がそれぞれいますからそれらの研究をとりまとめ労働省へ報告したり、大蔵省への予算要求のための説明などをしました。予算も研究所へ直接配分される時代でした。部長の吉谷さんはあまりしゃべるのが好きなタイプではなかったので、私が対外的な調整・説明役を引き受けていました。私も関わった「若年労働者の職業意識に関する追跡研究」という研究はかなり大掛かりで貴重なものだったと思いますね。中学卒業後の17歳、20歳、23歳、26歳と追跡調査をするので時間もかかる。松本純平氏などがずっと携わっていました。(青



年期の職業経歴と職業意識・若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書」(1988)にまとめられています)

また、職業動向研究というのは、職業研究所設立時から必ずやることになっていたので、職業がどのように変化していくかについての研究です。職業の静態的研究、技術革新と職務内容の変化といった動態的研究、労働力の産業別・地域別・職業別動向の分析などの労働力的研究、量的側面や職業移動の研究等々、非常に重要なテーマです。(「日本人の職業経歴と職業観」(1979)にまとめられています)

それから職業紹介・職業指導研究では、職業レディネス・テストなどの用具、技法の開発と人と職業の結合メカニズムの解明という二つの柱がありました。職業相談技術、就職指導技法などを含め、今のキャリア・ガイダンス、カウンセリングにつながる分野ですね。

この頃(1980年)、全国の公共職業安定所の再編整備が実施され、現在の形の窓口体制の基礎が確立しています。



公務員宿舎の前で妻、長女、次女(1971年)

■労働省労働研修所

昭和58(1983)年～60(1985)年

主幹(副所長)として、中央、地方労働行政職員の教育研修の企画、実施と労働研修所の運営に携わりました。ちょうど建物が新築されて朝霞へ移転したんですが、同時に研修体系も新しくなったんですね。現在の研修コース、実施内容・方法等の基礎が出来上がりました。

「職業指導の理論と実際」という職業指導専門研修のテキストは、私が書いています。これは毎年更新しながらずっと続いてきましたね。講義もいまだに3本ほど担当して話をしております。

■雇用促進事業団雇用職業総合研究所

昭和62(1987)年～平成元(1989)年

職業指導研究部長として再び職業研究所に来た時に、研究所と日本進路指導学会の共催で「キャリア・ガイダンス国際セミナー」が開催されました(昭和63年)。ロ「Harris氏(ペンシルベニア州立大学教授)らが基調講演、高梨昌氏(雇用職業総合研究所所長代理/信州大学教授)が総括報告を行い、分科会では各国から発表が行われました。

■大学人として社会人教育

■筑波大学

平成元(1989)年～9(1997)年

その後私は行政を離れ、筑波大学の教員として大学院教育研究科の夜間修士課程を担当することになりました。平成元年に学校教育法が改正され、「高度の専門性を有する職業人」を養成するための大学院を設置する方向が打ち出されました。昼間働いている社会人を対象にしたもので、筑波大

では当初、教育研究科カウンセリング専攻、経営・政策科学研究科経営システム専攻、企業法学専攻の三つでスタートしました。第一期から応募者が押し寄せ、私のコースは倍率が54.9倍、入学選考も大変でした。給料は研究所の時のちょうど半額だったですね。退官する頃に同額くらいになった(笑)。しかし、ここで私は多くの働く人に出会い、以降の人生を決定づけられたわけです。

コースの教育目標は「現場の問題を発見し、それを解決するための研究をし、研究の成果を現場にフィードバックすること」としました。それができる人こそ「高度の専門性を有する職業人」である、と。学術的にそれを実践することがここの目標でした。

①家族・福祉②学校教育③産業の3領域において、事例研究、課題研究、ロールプレイ、体験学習、アクションリサーチなどの方法により教育・研究を進め、現場の問題解決のための実践的アプローチやフィードバックに力点を置きました。

「いつでも、どこでも、誰でもが学べ、やり直しのきく社会」をいかに実現できるかということはずっと私は考えてきました。人は働くことによって初めて学ぶことができる、と思うんですね。逆に言うと、働くことなくして学ぶことはできない。社会人が学ぶ夜間大学院は、まさにそうした教育機能を果たしている場であると思います。

■キャリアコンサルティング

■筑波大学退官後

筑波大学の退官後は、拓殖大学、東京成徳大学大学院、学習院大学などで非常勤講

師として講義したり、日本産業カウンセリング学会(会長/現特別顧問)、日本キャリア教育学会(理事)、産業・組織心理学会(会員)などでの学会活動や関係団体の講演、執筆活動(著書「キャリアコンサルティング 理論と実際」改訂版等)などをしてきました。

現在も、労働政策研究・研修機構(JILPT)ではリサーチアドバイザーとして研究指導、研究評価を行っているほか、労働大学校でのハローワーク現職職員の教育(職業指導専門研修、テキストの作成、カリキュラムの検討)、全国でのキャリアコンサルティング技能士(1級、2級)の研修などもしています。評議会特別顧問としてキャリアコンサルティング協議会、理事として日本スクールカウンセリング推進協議会の仕事もしていますね。

平成14(2002)年に設置された厚生労働省の「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方研究会」の座長のほか各種委員会の委員も務めてきました。筑波大退官後の19年間はキャリアコンサルティングとともに生きてきたことになりました。わが国のキャリアコンサルティングを考



ハナミズキ近影



筑波大学退官時に修生が記念植樹してくれたハナミズキの前で修了生たちと



筑波大学最終講義

えた時に、その特徴として4点ほど挙げる  
ことができます。

キャリアアコンサルティングの中身はキャ  
リア・ガイダンスとカウンセリングという  
ことで、基本的にはアメリカで出来上がっ  
て成長してきたという歴史的背景がありま  
す。まず重要なのは、それらの歴史と関わ  
りをもっているけれど、それは日本のもの  
だということです。日本のものとして法律  
先行でできてきたわけです。職業能力開発  
促進法の下ですね。

二つめに、理論もスキルも多様であるこ  
と。法学、経済学、心理学、教育学、社会  
学などをはじめさまざまなものを含んで非  
常に幅が広い。

三つめとしては、もともと企業の中の働  
く人のキャリア形成支援で始まりました  
が、民間あるいは公的な就職支援機関、学  
校教育などに多様に拡がっていった今日に  
至ったということ。

四つめは、ネットワークを作ったり協力  
したりといった、組織など環境への働きか  
けを含んだ拡がりをもっているということ  
です。一対一のカウンセリングというもの  
よりもっと広い範囲の幅がある。

■キャリアアコンサルタントに求められること  
先ほども述べました目指すべき「いつで  
も、どこでも、誰でもが学べ、やり直しの  
きく社会」の実現に向けて、キャリアアコン  
サルタントは先頭に立って活躍してもらい  
たいですし、それができると私は確信して  
います。そのために当面の課題、何をすべ  
きかを考えると、次のようになります。  
1 雇用の場の確保と現場力再構築に貢献  
すること

「キャリア・カウンセリング、コンサ  
ルティングは結局は個人を対象とした支

援であるから、個人の支援に徹すればよ  
い」との風潮が強い気がありますが、それ  
は違うと思います。キャリア・カウンセ  
ラーやキャリアアコンサルタントは率先し  
て社会を変えたいという意欲をもって「環  
境への介入」をしなければならぬ、と  
思うのです。求人開拓のような部分にも  
無関係でいるわけにはいけません。

「現場力の低下」も広く指摘されてい  
ますが、キャリアアコンサルタントは「働  
く人にとって快適な職場づくり」に積極  
的に貢献すべきでしょう。

2 中小企業と地域に活動を拡げること  
従来のキャリアアコンサルティング活動  
は、どちらかといえば大企業をモデルと  
して作られてきたきらいがあります。し  
かし、本社で作成された人材育成制度  
も、それが具体的に実行されるのは地域  
の支店、営業所、工場などの現場であっ  
て、成果はその地域の現場の実行者にか  
かっています。中小企業は地域活動と密  
着していますから、「キャリアアコンサル  
ティングの原点は中小企業にある」と  
言ってもよい。トップが自ら資格を取っ  
て推進しているところもあります。小規  
模だと一人ひとりの顔が見えるし、社員  
にも声をかけやすい。

3 障害者、高齢者、メンタルヘルス不全  
者、外国人労働者などに対する活動を強  
化すること  
これらの人々に対するキャリアアコンサ  
ルティングは、それ以外の人々に対する  
ものとはまったく違う考え方や手法が求  
められます。それを自覚していなければ  
ならない。そして、キャリアアコンサル  
タントは、労働基準法、労働安全衛生法な  
どに関連して労働基準行政や医療、介護

福祉等の関係者と適切な連携を図る必要  
があります。その上での確かな支援をする。  
4 「公」の視点を自覚し、「労働の人間化」  
に貢献すること  
「公」(public)の視点による支援とは、  
官であろうと民であろうと、個人と組織  
の真ん中に立って双方を支援することで  
す。組織のためとか社長のためではない。  
そして、「労働の人間化」は内外の長年  
にわたる研究・実践で次の6条件の下で  
の働き方であるとされています。

① 労働の内容に手応えがあること。単  
に忍耐を要するというだけでなく、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  
分の責任で決められること。(自立性)  
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。何  
らかの意味で良き将来につながるこ  
と。(成長)

キャリアアコンサルタントは、個人と組織  
にこれらを実践させ、快適な職場をつくる  
ことに貢献する人です。

### いかに死ぬかという問い

柳田邦男というノンフィクション作家  
が、自殺した次男の「いろいろ恰好のいい  
こと書いているけど、お父さんはほくのこ



日本進路指導学会第18回研究大会で実行委員長挨拶  
(1996年)



筑波大学教員OB会で  
國分康孝氏と(1996年)

年号	西暦	キャリアコンサルティング関連施策
平成12年	2000	「今後の職業能力開発のあり方研究会」報告 (中央職業能力開発審議会が今後の職業能力開発施策の在り方について建議、「キャリア形成」を施策の柱に位置づけ)
13年	2001	職業能力開発促進法改正 (労働者の職業生活の設計に即した自発的な職業能力開発の促進、職業能力評価制度の整備等、労働者のキャリア形成を支援する方向の打ち出し) 第7次職業能力開発基本計画(平成13～17年度) (キャリア・コンサルティング技法の開発、キャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備、キャリア形成支援を担う人材育成、企業内におけるキャリア形成支援を推進するための情報提供、相談、助成金の支給等を進めることとし、キャリア形成促進のための支援システムを労働市場のインフラとして位置づけ) 労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針(キャリア支援に関する事業主指針) キャリア・コンサルティング研究会設置
14年	2002	「キャリア・コンサルティングに係る試験のあり方研究会報告書」(「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力要件」を策定) キャリア・コンサルタント5年間5万人養成計画スタート 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書を取りまとめ キャリア・コンサルタントに係る能力評価試験のあり方や養成カリキュラム等を取りまとめ キャリア・コンサルタント能力評価試験制度(標準レベル)がスタート
15年	2003	「キャリア・コンサルティングの効果的普及のあり方に関する研究会報告書」
16年	2004	「キャリア・コンサルタントの資質の確保のあり方検討会」
17年	2005	キャリア・コンサルティング協議会設立 「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」
18年	2006	「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直しに係る調査研究報告書」 (キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系) 「キャリア・コンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究」 「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」 第8次職業能力開発基本計画(平成18～22年度)(職業キャリアの段階に応じたキャリア支援)
19年	2007	「キャリア・コンサルタント制度のあり方検討会報告書」 キャリア・コンサルティング協議会「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」
20年	2008	ジョブ・カード制度がスタート 2級キャリア・コンサルティング技能検定(熟練レベル)がスタート
21年	2009	「「指導レベル」キャリア・コンサルタントに求められる能力要件・評価の枠組みに関する研究会」 キャリア健診事業がスタート(企業と従業員双方から状況を把握し、「企業のキャリア形成支援」と「従業員の主体的キャリア形成」をともに促進)
23年	2011	第9次職業能力開発基本計画(平成23～27年度) 1級キャリア・コンサルティング技能検定(指導レベル)がスタート
24年	2012	「学生用ジョブ・カード」を開発 「キャリア支援企業表彰」がスタート(従業員の自律的なキャリア形成を支援する企業を表彰)
28年	2016	キャリア・コンサルタント国家資格化

とどう思っているの？」との言葉に返事をすることができなかつたと述べています。彼に比べられなかつたのは本当に現場の立場に立たなかつたからだ、そこにいなながら向き合わずに自分は何もできなかった、と述懐しています。その思いに、常に現場が重要であると考えてきた私はとても感銘を受けました。

83歳になった今の私のテーマは「どうやって死ぬか」。死に方というのが究極のキャリア選択ですね。

いかに死ぬかが重要だと言っても、死ぬことに対して自分が何か考えをもたないといけないわけですが、「うちで死ぬ」ということは決めていません。そのために、病院に行つて延命措置をしてもらうことは避けたいと思っています。

家内は、外で倒れて病院をいくつかたらい回しにされてから入院し、点滴を受けて20日間生きていました。それを見ているからですね。

死ぬことについても「自分らしく」というのは、キャリアコンサルティングに通じるものでしょう。自分らしく死ぬためにはいかに死を迎えたらよいか考えています。

でも、日野原重明先生は、「百歳を過ぎるまでは人生苦しかった。百歳超えてから楽になった」と言われていたので、百歳にならないとわからないこともある、それまではよくよしとしてもしょうがないのかもしれないと思ったりもしますね(笑)。



●ご意見・ご感想をお寄せください。(ホームページから「アンケート」をご利用ください。)  
木村先生へのメッセージは、ご本人にお渡しいたします。  
[http://www.koyoerc.or.jp/occupational\\_research.html](http://www.koyoerc.or.jp/occupational_research.html)



仙台一高の同級生たちとのテニス同好会で(2007年)



第7回日本産業カウンセリング学会で会長挨拶(2002年)