



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員

下村英雄

キャリアコンサルタントの ミッションとは

キャリアコンサルタントのミッションとは何か。いろいろな考え方があると思うが、私は、「困っている人を助ける」ということ以上のことはないと思う。何に困っている人を助けるのかと言えは、もちろん、仕事や職業について困っている人を助けるのだ。

では、なぜそれを一対一の個別相談をベースに行う必要があるのか。ここには若干の論点がある。3点に整理して述べたい。

第一に、現代社会では、働く人のニーズは極めて多様である。そのため事前に用意した一律の制度では対応できない場面が生じる。例えば、夫が海外に転勤することになったとする。妻の会社には配偶者に同行するための休業制度が用意されている。しかし、妻の希望は休職ではない。夫の赴任先と同じ場所にある海外の事業所で働きたいと考えているのだ。この場合、誰にどう話をすべきなのか――

これは、企業で働くベテランのキャリアコンサルタントの方から聞いた実際の事例を改変したものである。一律の制度から外れた個別のニーズは個別に対処せざるを得ない。一義的には、そのためにこそ一対一の個別相談が必要となる。

ただし、多様性をうまく活かすことが、組織の活性化や生産性の向上に結びつくという言い方もできる。キャリアコンサルティングとは、個々の労働者の多様性の問題に対処し、本人に

とって望ましい形で支援すること、最終的には社会経済の発展に寄与することなのだと見えよう。

第二に、個別のニーズへの対応は企業の内部にとどまらない。企業の外側にも多様なニーズを抱えた人々がいる。その多様な人々の就労支援に関わっているキャリアコンサルタントも多い。

例えば、今年度、実施した調査では、うつ病患者、精神障害者、発達障害者、難病患者、高齢者、若年不安定就労者、少年受刑者、刑務所出所者、犯罪被害者、生活困窮者、ひとり親、留学生、外国人、LGBTなど、おもに公的機関で働くキャリアコンサルタントを中心に、実に様々な人々を対象に、就労支援およびそれに関連する活動を行っていた。学校で活動するキャリアコンサルタントにも類似の傾向を指摘できるだろう。

こうして従来、「地域領域」と呼ばれていた活動領域が地域の様々なニーズを取り込む形で、いわば「福祉領域」とも言うべき活動に拡大している。これも現在の重要な動向である。

第三に、その際、多くの人と異なる多様なニーズを抱える個人は、基本的には「少数派」なのだという認識も重要である。

少数派であるということは、それだけで心身ともに圧迫を感じ、孤独、怒り、屈辱、憂鬱といった悪感情を抱きやすい。それ故、自尊心を失い、結果

的にメンタルに失調を来しやすい。クライエントは、多数を対象とした一律の枠組みの中には収まらないニーズを抱え、困っているからこそ、キャリアコンサルタントを訪れる。

自分で何とかできる人間はキャリアコンサルタントの前には現れない。自分でもそれなりに頑張ったが、全くうまくいかず、もはや自分では解決できないと悟り、困り果てて相談に訪れる。

一対一の個別相談が真に必要なのは、この局面である。そして、困り果てた人の相談に対応する際、やはり求められるのは「傾聴」「受容」「共感」といった伝統的なカウンセリングの基礎スキルということになるだろう。

もちろん、環境への働きかけ、ネットワーキング、コーディネートション、アドボカシー、組織開発など、キャリアコンサルティングにまつわる新しい議論はたくさんある。ここでは、そういう話をするべきだったのかもしれない。

しかし、キャリアコンサルタントを目指す多くの人の動機は、根本的には、「困っている人を助きたい」という思いにあったと思う。だからこそ、カウンセリングのようなことにも興味を持ったし、そのために苦勞して勉強もした。私は、その初心こそが、キャリアコンサルタントにとって本質的であり、いつの時代も変わらぬ普遍的なミッションであると思うのだ。