

キャリアコンサルティングの 歴史と未来に思う

こんにちは。木村周と申します。今日は全国からご参加いただき、心から御礼申し上げます。

今、下村さんから、世界的なキャリア・アゲインダンス&カウンセリング、コンサルティングが社会正義という方向に向かっていくということを、事実をもって整理してお話いただきました。ILOやOECDばかりではなく、世界銀行もこういうことを言うようになってきた。それをわが国でキャリア・アゲインダンス&カウンセリング、コンサルティングを实践している皆様方が、どのように受け止めて現実にやっているのかというのが、今日の大きな課題です。行政ばかりではなく、現場で相談業務、コンサルティングをやっている皆様方が現実によろしく展開しているのか、それが問われているわけです。その部分を、いくつかの点に沿ってご説明

させていただきますと思います。

皆さんのお手元にあるレジュメにある各項目に、5訂版の該当ページが書かれています。今日は時間に限りがありますので、お帰りになってからじっくりご覧になっていただきたいのですが、ポイントだけお話ししておきたいと思っています。

1

日本における
キャリアコンサルティングの
これまでの展開を振り返って

●エンプロイアビリティの 概念の導入

わが国で最初に「エンプロイアビリティ」を受け止めたのは、経営者だったんですね。日経連が当時発表した図(77ページ)で見ますと、自助努力に

よって身に付けている能力と組織・企業が支援し仕事を通じて身に付ける能力があつて、「労働移動を可能にする能力」+「継続的に雇用されることを可能にする能力」がエンプロイアビリティだ、と。この時、日経連はこれを実現するために何をやらなければならないかで発言していたんですね。「企業における今後の人材育成」4項目と「個人の取組み」の3項目、企業と個人が一緒になって、ということを発表しておりました。これは前の4訂版にも載せてありますけれども、わが国の企業と働く人は意外にこのことを重視しないできていると思います。もう一度このことを考えていただきたい。

それから次の78ページの図表3-3は、厚生労働省がほぼ同時に発表したエンプロイアビリティの考え方です。一番上には働く人の知識と技能、二番

木村 周氏

元筑波大学教授
日本産業カウンセリング学会特別顧問

きむら・しゅう ●1933年宮城県生まれ。東京教育大学心理学科卒業。1957年労働省入省。労働研修所主幹、高知労働基準局長、雇用職業総合研究所職業指導研究部長等を経て、1992年筑波大学教授(心理学系)。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研究会」(座長)ほか関連委員会の委員を歴任。日本キャリア教育学会理事。日本産業カウンセリング学会特別顧問。主著『キャリアコンサルティング 理論と実際』は、ロングセラーとして版を重ねる。他の著書に『キャリアの再チャレンジ—働く人は、なぜ学ぶのか』(編)、『人を育てる中小企業』(共著)など。



目には各個人が持っている思考や行動特性、最後の動機とか人柄、性格、信念、価値観というものの、これは見えない。口で道徳なんて言っても、その人はどういう道徳を持っているかは見えない。例えば人を採用する時に、その人の人柄とか性格はどうかという見えない部分を判定して採用・不採用というのは、本当はできないということです。だけど、やっぱり人を採用する時には、企業は人柄とか性格とかいうものを考えながら採用してきたんですね。

●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

352ページ以下にある「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」というのは、皆さんご承知のように、キャリアコンサルタントは何が必要であって、何を知っていて、何ができるのか、ということの基本です。

一番目は、その社会的意義についてキャリアコンサルタントは知っているか。これが3項目あり、その中には基本的なこととして活動範囲があります。何でもできるというカウンセラーはおりませんから、自分はどういう分野でちゃんとできるか、したがって自分の限界は何であるかということを知っているか。それから守秘義務は当然です、ちゃんと守っているか。それから倫理規定、自分が所属する団体と

か自分がやっている範囲では、この倫理規定ができあがっているかということ。これが第一群ですね。皆さん方に説明するまでもないですけども。

その次の第二群が、キャリアコンサルタントを行うための基本的知識。厚生労働省の委員会（キャリア・コンサルティング研究会）というのは、会社側の代表、労働組合の代表、そして中立的立場の学者・研究者という三者で構成されておりまして、私が現職で筑波大学の教員だった当時、真ん中に立って取りまとめをする立場で、4年間かかってこの表を作り上げました。

基本的知識でこんな13項目にまで至るとは全然考えていませんでした。基本的に知っていればいいこと、心理学とかカウンセリング論、組織論などですね、そういうものでできあがると思っていたところ、13項目にわたったんですね。1のキャリアに関連する各理論の理解、これはキャリア発達理論とか職業指導理論など。次のカウンセリングに関連する理論は、世界的にもカウンセリングの理論はたくさんありますから、その中のどれを知っていればよいか。次の自己理解、仕事に関する理解、職業能力に関する理解、その次の人事労務管理、労働市場、この辺までは議論する中でも当然という方向でやってきたんですけど、次から出てきますところはさらに追加されていきまして、知っていないといけないことがかなり拡がってまいりました。

354ページの第三群は必要なスキル、知っていることではなくて、できることということです。実技試験でやられているところです。基本的スキルというのは、やはりカウンセリングができるということですね。次のグループアプローチやキャリアシートの作成指導ができるとかマネジメント・スキルなどです、これはまあ、だいたいこういうものですから、あまり異論がなくて今日まで来ています。

2の相談実施過程において必要なスキル、これはどういう範囲になるかについては、いろいろと議論が最初行われました。大きく分けると(1)相談場面の設定、(2)自己理解の支援ができること、それから仕事理解、啓発的経験、次が意思決定の支援、6番目がそういうことができるようになったら方策の実行、わかったこと・できることを実行しなさい、実行しないで終わったのではダメだということです。それから新たな仕事への適応、そして最後に相談過程の総括。これが必要なスキルの範囲です。ガイダンス&カウンセリングはこの流れで場所を作って、この流れでやってください、ということですよ。この部分は実技試験です。実際にやってもらうわけですが、学者・研究者と経験を持った各団体のベテランの人が、それぞれ独立して相談しないので評価を行う。それで実技試験の結果が出る。1点や2点の差で合格したり、落ちたりということになっております



けれども、ここにある理屈に則って実技試験で行われているということですよ。

ここまでは、委員会の時の考え方が維持されているんですけども、残された課題の部分が第四群です(357ページ)。世界の流れを受け止めて、わが国も取り組んでいかななくてはならない。第四群は、キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力ですね。例えば、1のキャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動。キャリアコンサルタントは教育できなくちゃいけない。自分がやっただけで、「できます」というだけではダメです、ということです。

それから、課題として非常に大きな



のは2番目です。環境への働きかけ。つまり、「環境のほうを直しなさい」という考えで、どんなにカウンセラーがクライエントと一生懸命やったって、その人がいる環境が変わらなくちゃダメです、と。国際機関などは、ずいぶん前からそのことを考えてきたんだなと思います。環境を変えなければ、どんなにカウンセラーがちゃんとやったってダメですよ、ということです。

3番目は、ネットワークの認識と実践です。ネットワークの重要性を認識しているか。ネットワークを形成できるか、つまり一緒にやりましょう、と相手と手をつないでやるか。一人で行うことには限りがあるということです。それから専門機関への紹介（リファー）、お願いするということ。自分でできないことをやってはならない

い、リファーしなさい、と。それには、リファーする相手がいないくちやいけなさい。それから、異なる分野の専門家への照会（コンサルテーション）、これは専門家のところに行って聞いてきなさい、ということ。

このネットワークのところで何がわかるかという、「どんな優れたコンサルタントやカウンセラーであつても、自分のできることには限りがある」ということを認識しているかということです。自分でできないところをどうしたらいいか、どう動けるか。知っている人のところに行つて聞いてくるだけではなくて、「お願いします」ということです。

今日も各地からお集まりになった方々、私もお名前を存じ上げている方々、長くお付き合いしている方なども何人かいらっしゃいますが、そういう人とネットワークを作ることです。ネットワークを作る意欲を持つてくたさい、ということ。

4番目は、自己研鑽・スーパービジョンです。スーパービジョンについては、現状なかなかストレートに進んでおりません。まずスーパーバイザー、教える人ですが、誰が、どこにいるかがあるまりはつきりしません。つかむこともなかなかできません。

最後に最も重要なのは、5番目です。キャリア形成支援者としての姿勢、「あなたの姿勢は何ですか」ということです。

「キャリア・コンサルティングは個人の人生に関わる重要な役割、責任を担うものであることを自覚し、キャリア形成支援者としての自身のあるべき姿を明確にすることができると」。

ちゃんとやるかということです。簡単なことじゃないです。「また、キャリア形成支援者として、自己理解を深め、自らのキャリア形成に必要な能力開発を行うことの必要性について、主体的に理解できること」。あなたは誰ですかということに主体的にちゃんと答えられる人ですか、ということ。言っているんです。これは人によって「私は十分このレベルに入ってる」という人もおられると思いますけれども、キャリアコンサルタントやカウンセラーは、いつもこの5の項目に思いを致して、今日のカウンセリングはこれでよかったかどうかということを考えてください。

一部の方々はご存じかと思いますが、国はこの能力体系の内容を見直すと言っています。時代の変化とともに、もっと世界的な動きを取り込んで、下村さんが言われたようなことが140時間の中に明確に入ってくるはず——であるかどうかはちょっと私もわかりませんが、わが国のキャリアコンサルティングがさらに進んでいく時期に入ったということです。

●国家資格化等

最近の主要な動きでは、皆さんご存

じの国家資格化が127ページにあります。国の政策でカウンセリング、ガイダンスが国家資格になったのはこれが初めてです。国家資格にしたことによってコンサルティング、カウンセリングのあるべき姿がさらに明確になったところを書いてありますので、ご覧になっておいてください。

次の能力要件、二つありますけれども、「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」は先ほどご説明した部分、「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」も先ほど申し上げましたように、こういうことをやるぞという発表が行われました。140時間を変えて、いつからやるかということはまだ正式には発表されておられません。

2 これからの キャリアコンサルタントに 求められるもの

●組織等、環境への介入

次の大きな項目の2は、今申し上げたような観点を含めて、これからのキャリアコンサルタントに求められるものをいくつか挙げておきました。

一つは組織など環境への介入。つまり「社会を変える」。下村さんの話にもありましたように、社会正義がポイントであるということが、今まではわ

が国ではまだまだ不十分だった。組織とか環境への介入、社会を変えていくということにどう取り組んでいくかは、今後の問題です。明確にそうした世界の流れがある。「原因は社会にあります」ということ。今までカウンセリング&ガイダンスは、「クライエントにあります」というところから出発したわけです。「あなたが困っていること」に対して相談とガイダンスで解決していく。それではダメな場合は、社会のほうを変えていくということです。

やり方としては、いろいろな人に合うような雇用の場の確保に加えて、快適な職場づくりです。

●特別に支援を必要とする人たちの活動の強化

高齢者、発達障害者、疾病を抱えながら働く人、メンタルヘルス不調の方、生活困窮者。皆さん方も今そのような人たちがクライエントとして対応されている方がたくさんいると思いますが、病気であったりメンタルヘルス不全であったりという人に、キャリアコンサルタントは何ができるかということが重要な課題です。やはり医師につながるような部分の知識と経験をある程度持つていないと、こういう人たちの相談もできない。相談してかえって悪くなるということをやってはいけません。

私は、多くのコンサルタントの人た

ちにお会いするわけですが、本当に皆さんが心からおっしゃいますね。「病気の人に対応していかなくてはいけません」と。しかし、お医者さんじゃありませんから、やってはならないことがあるわけです。そういう立場で、キャリアコンサルタント、カウンセラーはどうやってこういう人たちに対応していかねければならないか。対応はしなくちゃいけないんですからね。少なくとも、医師との関係を持つていこうようなことが必要だと私は思います。

ハローワークのキャリアコンサルタントの方は、臨床心理士の資格を取っている人もいます。臨床心理士だと医師につなげることができる。どこそこの病院に電話しておきます、と。

次に、厚生労働省が「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を最近公表しました。これを作ったのは、安定行政とか能開行政ではなくて労働基準局です。何十ページにもわたるような詳細なガイドラインです。重要なことは、これは縦割り行政ではできないということです。職業能力開発や職業安定行政だけではできない。基準行政、労働基準監督官という人たちによって行われている部分と一体とならないとダメだということです。

皆さんご存じかどうかかもしれませんが、ハローワークの職員は厚生労働省が採用するんですが、監督官は労働

基準監督官試験という独立した別の試験で採用になって労働基準監督署に配置される。厚生労働省に採用になったわけではなく、監督官として採用されて基準行政に配置されたということなんです。監督官は極めて独立していて、逮捕特権を持つております。時と場合によって、実際に社長を逮捕することができ。これが労働基準監督行政。キャリアアカウンセリング&ガイダンス、コンサルティンクは、その世界だけではなく監督行政などと一体となっていかなければいけない。

医療、介護・福祉分野等の関係者とのネットワークを作つて、関係者が手をつないで行わなければなりません。

●中小企業と地域への活動の拡大

中小企業と地域への活動については、さつき下村さんに要点を言っていたいただきましたけれど、キャリアコンサルタントは中小企業にまだまだ広まっておりません。300人未満の中小企業での普及率がまだまだです。中には、社長がキャリアコンサルタントの資格を取ったという会社もあります。社長が毎日、この人は欠勤が多いとか元気がないというのを見ているわけです。身近に見たり聞いたりしているから、その人のところに行つて、「元気ないね」とか「どうかしたの」と言つてくれているわけです。他にキャリアコンサルタントがいなくても、こうした社長がいれば影響が非常に大きい。

また、中小企業は地域と密着しています。子どもが昼に帰ってくるというなら、昼食を食べさせに帰つていいよとか、300人未満だとそういう企業がたくさんある。キャリアコンは中小企業経由でもっと地域と密着していくと思います。

●いかに死ぬかということ

キャリアアカウンセリングというのは、「いかに生きるか」です。しかし、それで済まなくなつたんですね。私は85歳になつちやいましたから、いかに死ぬかのほうが中心の問題です。どのように生きるかの裏側、どのようにして死ぬかというのが、多くの人たちに直接的な問題になってまいりました。これについてのキャリアコンサルタントの人たちの考え方が現実問われるようになっていくことです。

以上、限られた時間ですが、5訂版に沿いつつご説明申し上げました。2年経つとその間に法律も変わりますので、まえがきにどこが変わったか書いてあります。雇用問題研究会が資料を集めてくれたり、お尻を叩いてくれたりして、やつとこの5訂版ができあがりました。今申し上げたようなところなど、新たな章を設けたりしておりますので、ぜひご活用いただければと思います。

御清聴ありがとうございました。