

第3部 ● 対談

木村 周氏
×
下村英雄氏■これまでの歩みを振り返って
■キャリアコンサルティングのこれからに向けて

■歌声喫茶

下村 木村先生とこんなに近距離で対談するというのを想定していなかったものですか(笑)、ちよつと怖いんですね。皆さんの前で怒られやしないかと緊張していますけれども、よろしくお願いいたします。

まずは、先生にこれまでの職業生活を少し振り返っていただけたらと思います。皆さんにお配りしております木村先生のロングインタビュー(本誌2016年No.3)で、これまでの経歴、赴任された先、手がけられたお仕事などがご覧いただけるかと思えます。巻頭で、歌声喫茶のお話を交えて私コラムのようなものを書かせていただいておりますけれども、私の見る限り、先生の中で歌声喫茶が占める位置というのは、とても大きなものがあるような感じがいたします。木村先生は、歌声喫茶についてどのような考えをお持ちなんでしょうか。また、どんな意味を持っているのでしょうか。

木村 新宿に「ともしび」という歌声喫茶が現在もありまして、私は学生時代から行っておりました。

この「職業研究」の巻頭言に、下村さんがともしびのことを書かれています。このページがよかったという人も多くて、後はあんまり読んでないのではないかと思われるほどで(笑)。「トイカ」は「あの娘は奪われていって嫁に行くんだ」というほうが本物の歌

だ、と。書いてあることはまことに的確で、びっくりしました。

私は今でも人前で歌うのは上手じゃないんですけど、あそこはちゃんと歌う人たちがずっといまして、歌ってくれるわけです。今でもたまに寂しくなりますと、私はともしびにいます(笑)。

下村 歌声喫茶に木村先生に連れて行っていただくと、連れて行っていただいたわりには、私は結構放つて置かれてですね、先生は一人ですつと熱心に歌われているんですよ。何を話すわけでもなく。多少こつちから「先生、歌上手ですね」とか言ったほうがいいかなと思わないでもないんですが、そんな隙も与えずに、にこりともせず真剣に歌われていますね。何か胸に去来するものがあるんだろうなあとお聞かせいただいています。

■長野での勤務

下村 筑波大学時代から私は夜間修士課程のお手伝いなどをさせていただけっていました。研究室にビールやお菓子が置いてあって、指導後に夜お酒など飲まれてましたね。その時にいろんな話をお聞きしましたけれども、懐かしそうに最初の自分の仕事だとお話されるのが、長野時代のことですね。どんな思い出がおりなんでしょうか。

木村 学校を出て最初の赴任先が長野県の(公共職業)安定所でした。集団就職の時代です、まだ。長野県の中学の卒業生たちが電車に乗って、上野の

西郷さんのところに集まって、中小企業の社長たちが来て引き受けをする。子どもたちはその会社の住込みですから、当時は社長さんも「うちに子どもが来た」と受け止めていた時代ですね。そういう時代に初めて私は安定所に入りました。長野は送り出すのと同じくらい東北などから受け入れもしていましたね。長野市までも来たことのない、長野県のずつと奥のほうなどから、大袈裟じゃなくて水杯(みづたま)を交わして家族と離れてきた子たちです。初めて東京に行く時なんかは、軽井沢の前あたりの駅で降りてですね、寒いホームでじつと待っていて、翌朝の下りの電車が来ますとそれに乗って自宅に帰ってしまいう子もいた。そういう子どもたちの気持ち。そんな時代でしたね。

心理職というのは絶対に偉くなれない。面接の時に「間違っても部長になるなどとは思ってはならない。それでいいか」と言われて「それでいいです」と言って入った。現場で職業相談をする。その後福岡の産炭地の直方という筑豊の地域とか六つの県の窓口で相談をしました。その原点として長野が発だつたということですね。それをつくづく思います。

最初に水戸の安定所に行って、見習いで1年ほど学卒係をやってから長野に来ました。水戸にいた時に一緒に仕事をしていたアルバイトの女性が長野に来て、ここで所帯を持ちましたので、忘れられないところです。水戸の係長

が、彼女のお父さんから「どうなったんだと聞いてきなさい」と言われたと言って、水戸から来ましてですね、長野の課長も出てきて、「どうなってますか」と言うもんですから、面倒くさいから結婚しようと言って結婚しました。昭和33年、60年前の話です。

また、もう亡くなりましたが吉谷二郎さんという心理職の先輩との決定的な出会いがありました。初めて長野へ行って引出しを開いたら、こんな分厚い資料が入っているんですね。後にも先にもこういうことはありませんでした。吉谷さんが「ここでおれはこういうことをやったぞ」という、主としてGATBの実施とか相談業務などの書き物です。それは感動しましたね。引き継ぎというのはこういうものだ、と。その後私は地方にずっと行っただけで、筑豊に4年10カ月もおりましたから、帰ってくるなということだと思っておりましたけど、引き受けるところがなかったんですね、本省は。その時に、後からわかったんですけど、職業研究所の副部長だった吉谷さんが「おれが受け入れるから」と言ってくれて、研究所に来たんです。それが後に社会人大学院に行くことにつながります。平成元年に皆さん方のような現場で働いている職業人のための修士課程が筑波大学で開始されました。そこで定年までの9年間、社会人の方と勉強することになりました。昼間働いて夜6時20分から9時半まで2コマやるわけ

ですが、そこで出会った人たちにも私は決定的な影響を受けました。

下村 キャリアガイダンスの6ステップに追指導、フォローアップがありますが、集団就職で地方から来た中学卒業したばかりの子が、ちゃんと職場に馴染んでいるかどうか見回るような活動、これが追指導の原点なんだなと、私ははっと思った記憶があります。

私が聞き及んでいるお話の中で、ローワークの現場で木村先生が一番苦勞されたと思うのが、筑豊の時代かなと思うのですが、いかがでしょうか。

■筑豊での勤務

木村 筑豊には4年10カ月いましたので、「現場にこそ真実がある」という確信を得たのはこの筑豊です。石炭から石油に変わった時代で、石炭を掘ってた人たちは仕事が無くなったわけです。朝サイレンが鳴って地の底に行くと、サイレンが鳴ったら上ってくるという生活をずっとやっていたのが、石油に変わってそれがなくなったんです。それも、国の政策で変わったんです。国の責任でやり、それでこうなっ

たんだ、と。筑豊にいたって仕事はまったくありません。東京に出てきて工場などで働くほかにないわけですね。一緒に東京の工場に付いて行ったりもしました。それは国がやるべきだとはっきりしていたからです。

炭鉱離職者には3年間有効の黒手帳（炭鉱離職者求職手帳）というのが交

付されます。「認定してくれ」という人が安定所に押し寄せた。窓口でその人は条件が整っているかどうかきちんと確認して認定するわけですが、とにかく「あいつと同じようにおれも認定しろ」「所長に会わせろ」と階段を昇ってくる人たちを、身体を張って抑えるのがわれわれの仕事でもありました。それが毎日のようにある。これ以上窓口がもたないという場合は警察を呼ぶんですが、警察は簡単には来ません。建物の一番下に自転車を置いて、昇ってくる人々をわれわれが身体で抑えていて、「もはやこれまで」という時に手を挙げて合図するんですね。すると職員がその自転車で乗って警察に連絡しに行く。警察が来ますと、ばーっとみんななくなります。

■環境介入

下村 他にもいろいろとおうかがいたいこともありますが、ここで少し皆様から事前にご質問をいただいていますので、それもご紹介しながらお答えしていこうと思います。

環境介入についてのご質問がいくつか寄せられていました。先生のお話の中でも環境への介入、組織への介入は、キャリアコンサルティングにおいて重要であるというお話がありましたけれども、ご質問もいただいております。

キャリアコンサルタントには、基本的には個人に対する支援を軸としつつも、同時に環境や組織への働きかけも求められ

る、という非常に難易度の高い命題が課せられていると感じているが、キャリアコンサルタント個人が、そして業界全体がどのように立ち向かえばよいのか。また、なぜ環境介入できるキャリアコンサルタントの育成が進まないのか。

木村 カウンセリングが上手とかりファアであるということも重要ですが、それは基本的に一種のスキルです。でも環境を変えない限り変わらないということが、現実にはどうしてもある。環境を変えていくにはどうしたらいいか、断定的には言えないですが、中小企業のほうが変わりやすい。300人未満の中小企業のトップが「環境を変えなければならぬ」と心から思っているならば、社長ですからね、できるという印象を私は持っています。

下村 環境介入については様々難しい面がありますけれども、先ほど私がご紹介した社会正義のキャリアアカウンセリング論では、アドボカシーのような概念もよく言われるようになっておりまして、キャリアアカウンセラーだからこそ知り得たという情報を組織にフィードバックしたり提案したりといった活動も議論されるようになっていきますね。また別の機会にご紹介することができればと思っています。

■社会インフラとしてのキャリアコン

キャリアコンサルタントを労働社会のみならず市民社会全体のインフラにすべきと考えていますが、どうお考えか。社会



インフラとしての地位を確立すべきとお考えなら、労働行政にどのように働きかけていくべきか。

木村 会社の中に置かれたキャリアコンサルタントが社員の相談を受けて、「会社の中で多くの人たちがこういうことを言っています。それを重役や社長はどれだけ知っていますか」と考えて、信念をもって「私を重役会議に出してください」あるいは「社長に会わせてください」と言う人がずいぶん多くなりました。社員は苦しんでいるのに、会社を変えるために重役や社長がどう考えているのか、まったくわからないということですね。キャリアコンは、重役、社長が任命するわけですから、「社長が出てきてそれに応えてくれ」というのがキャリアコンの中かなり増えてきたと私は思っています。

下村 市民社会全体のインフラということについて言うと、実態としてその

ようになってきている現実があるということ、一つ皆様にお伝え申し上げたい。キャリアコンの資格をお持ちの方に調査をしたところ、従来からの4領域―需給調整機関、企業、地域、学校―以外の場所で働く方がとても増えています。例えば、地方自治体が提供する就労支援施設で行われている女性や一人親、外国人、留学生、受刑者など様々な方を対象にした就労支援でキャリアコンサルタントが活躍しているという実態が見えてきました。すでに労働行政のみならず、様々な場面でキャリアコンサルタントの皆さんが活躍されている状況がある。こういった活動がどんどん拡がっていくことによって、労働社会だけでなく市民社会全体のインフラとして今後拡がっていく可能性があるのでないかと思えます。

■障害者の就労支援

私は今後障害者を対象とした就労支援事業を計画しております。障害者の中には就労意欲のある方が少なくありません。そこで適切なキャリアコンサルティングをすることで企業に対しては戦力、本人に対しては夢や希望を与えられると思っております。なんとしても実現させたい事業なのでヒントをもらいたい。

木村 障害者は様々な種類の障害をもっておられる。キャリアコンサルタント一人だけでは、ほとんど何もできない。力を合わせて障害者をサポートしていくようなシステムと場面を作ら

なくてはいけないですね。特に、医師になつなげる人が一緒になってやる。職業安定行政の職業紹介、ハローワークでは、障害者手帳を持っている人に対してかなり手厚くサポートを行っていると思います。障害者担当のセクションでは、半年くらいかけないとその障害者のことはよくわからないという概念に立っています。半年経った後、この人ができるところに訪問していく。事業主に「この人使ってみませんか」と。事業主が「いやあ、障害者雇ったことないから」と言うと、「それじゃとりあえず6カ月使ってみませんか」と。半年で一体となることのできる部分がある。私が労働大学で講義しているのも、講義したことにストレートに反応できているのが障害者担当者ですね。そういうものを伸ばしてくれば良いなと思っております。

下村 先ほど紹介したキャリアコンの方を対象とした調査でも、「一番難しい相談は何ですか」というと、企業、需給調整機関、学校、その他の領域かを問わず、発達障害、メンタルなど、見た目ですぐには障害だとわからないような対象層の方の就労支援が一番難しいというの、かなり一貫して見られる傾向ですね。それについてどのよう支援をしていけばいいの、これからは本当に考えなければいけない課題だと思えますけれども、やはり徹底した自己理解、職業理解、マッチングというんでしょうか、キャリアコンサ

ルティングのプロセスを正味徹底することだと思ふことがありますね。自己理解にしても生半可なものではなくて、いったい自分は何ができるのかという自己理解を徹底する。先ほど6カ月かけるといってお話をされましたけれども、さらにその人がどんな職場で働けるのか、職業理解を徹底する。そういったところに何か解決のヒントがあるのかなと思います。

■企業との連携

下村 さらにこれも質問としてはまとまってあったものですが、企業との連携ですね。労働行政におけるキャリアコンの基本的な方向性としては、企業であったりセルフ・キャリアドックであったりということがあると思うんですけども、これについて先生からはいかがでしょうか。

木村 キャリコンは誰が最高責任者であるかという、事業主です。事業主が「わが社のキャリアコンはあなたがやってください」と任命しているわけですから。しかし、事業主は本社にいますが、キャリアコンの実際の運営は、支店長とか工場長などの現場の長がやらざるを得ないわけですね。現場の長がどれだけ本気になってやるかがポイントです。なかなか現場では十分にはできていないというのが現状ではないかと思えますけれども。

(2018年10月19日 於:中野サンプラザ)