

職業研究

2018

No. 3

特集 ●キャリアコンサルティング これまでとこれから

——『キャリアコンサルティング 理論と実際』5訂版 出版記念講演会より——

講演1

「社会正義のキャリアコンサルティング論」

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員 下村英雄氏



講演2

「キャリアコンサルティングの歴史と未来に思う」

木村 周氏



対談

木村 周氏 × 下村英雄氏

連載

しごとインタビュー スタイリスト 田村和之さん

わが社の人材開発 株式会社北都銀行

企業研修の現場から 名藤大樹

職業能力開発の現場から 神奈川県立東部総合職業技術校

キャリアセンター通信 大手前大学

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 北山四郎



特集**キャリアコンサルティング
これまでとこれから**『キャリアコンサルティング 理論と実際』5訂版
出版記念講演会より

キャリアコンサルティング、キャリア・カウンセリングを学ぶための必読書、また教科書として長きにわたり読まれている『キャリアコンサルティング 理論と実際』(当会刊)は、前著『キャリア・カウンセリング 理論と実際、その今日的意義』(1997年)を引き継ぐ形で発刊して版を重ね、この度5訂版を出版いたしました。

関連する制度や施策、法律等の改正・更新等が反映されるとともに、著者・木村周氏の思いが綴られた別章『「働く現場」に想う』が追加されるなど、充実した内容となっています。

今号では、去る10月19日に開催された出版記念講演会の採録をダイジェストでお届けします。



●表紙

木村周氏と下村英雄氏による対談

特集**第1部**

社会正義のキャリアコンサルティング論

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 キャリア支援部門 主任研究員

下村英雄 氏 _____ 3

第2部

キャリアコンサルティングの歴史と未来に思う

木村 周 氏 _____ 7

第3部

対談(木村 周 氏×下村英雄 氏) _____ 11

連載

●しごとインタビュー

イメージを形にして人々の心に届く1着を選ぶ

田村和之さん スタイリスト _____ 14

●わが社の人材開発

「人材の北都」を目指し、人材育成に注力

株式会社北都銀行 _____ 16

●企業研修の現場から 9-3

複眼で考える「人材育成」

(3) 転職時代、デジタル時代、求人難時代には「徒弟制型教育」は成り立たない

名藤大樹 三菱UFJリサーチ&コンサルティング プリンシパル _____ 17

●職業能力開発の現場から

わが国でも有数の施設で、将来を担う人材を育成

神奈川県立東部総合職業技術校 _____ 18

●キャリアセンター通信

リベラルアーツ型教育を通じて

社会に貢献できる価値ある人材を送り出す

大手前大学 _____ 19

●キャリア指導の現場から⑦

乳幼児の教育は大丈夫か!?

千葉吉裕

東洋大学経営学部 非常勤講師 / 公益財団法人 日本進路指導協会 理事・調査部長 _____ 20

●スクールカウンセラー風便り 第39回

仲良しに起こった事件の真相

— 子どもたちの自己肯定感を考える その4 —

金屋光彦 東京都スクールカウンセラー (臨床心理士) _____ 21

●キャリアカウンセリングの現場から 24-3

若年者を「一人にしない」ために

(3) 「情報過多で身動きがとれなくなっている」学生の対応

北山四郎 国家資格 キャリアコンサルタント / 2級キャリアコンサルティング技能士 _____ 22

読者アンケート & 当会発行図書プレゼント!

編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様の声をお待ちしております。WEB アンケートへご協力いただいた方に、ご希望の図書を差し上げます。詳しくはこちらにてご覧ください。

<http://www.koyoerc.or.jp>QR コードからもアクセスできます。
(一部の携帯電話は対応していません。ご了承ください。)

キャリアコンサルティング これまでとこれから

『キャリアコンサルティング 理論と実際』5訂版 出版記念講演会より

雇用問題研究会では、『キャリアコンサルティング 理論と実際』の5訂版の発刊にあたり、著者の木村周氏をお迎えし記念講演会を開催いたしました。第1部では木村氏と親交の深い労働政策研究・研修機構の下村英雄氏の講演、第2部で木村氏の講演、第3部では両氏の対談が行われました。当日の様様を要約してお伝えします。

第1部 ● 下村英雄氏 講演

社会正義の キャリアコンサルティング論

社会正義、この言葉を本日皆様にご
ひお伝えし、記憶に留めていただき、
お持ち帰りいただきたいと思っていま
す。その理由は大きく二つあります。
一つめは、この社会正義 Social Justice
という言葉を用いて、現在世界中の
キャリアコンサルティングの研究者が
議論をし、論文を書き、研究をしてい
る状況があるからです。もう一つ、い
ささか私的な理由として、木村先生か
ら教えていただいたキャリアコンサル
ティングの本質、あるいは木村先生が
根底に持っている価値観、そうしたも
のこそ、まさに社会正義なのではない
か、と考えているからです。

● 世界的な問題意識の高まり

その背景には、2000年前後から
日本においてはもちろん、世界中で格
差・不平等・貧困等に関する問題意識
が高まったという状況があります。こ

れは先進各国に共通の動向であると言
えるかと思えます。そして、この問題
への対応がキャリアアカウンセリングの
実践場面でも必要だと認識されるよう
になったわけです。そのため、日本の
みならず世界各国で Social Justice と
いうキーワードが入った論文、論考が
書かれるようになりました。

● 多文化キャリアアカウンセリング論

社会正義のキャリアアカウンセリング
論の前段に、多文化キャリアアカウンセ
リング論というものが90年代以降にあ
りました。日本にほとんど紹介されて
いない理論的なアプローチなので、併
せてご紹介させていただくことが多い
です。これは、スーパリーの有名なキャ
リアレインボーに対する批判から始
まっているアプローチです。キャリアア
レインボーでは、人は様々な役割をい
くつか交互に変えながらキャリア発達



下村英雄氏

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
キャリア支援部門 主任研究員

しもむら・ひでお ● 筑波大学大学院博士課程心理学研究科
修了。博士（心理学）。専門はキャリアガイダンス政策論、
キャリア心理学。著書に「新時代のキャリアコンサルティング」
（共著・2016）、「成人キャリア発達とキャリアガイ
ダンス」（2013）、「キャリア教育の心理学」（2009）等。産業
カウンセラー、2級キャリアコンサルティング技能士。

していく、とされているわけですが、それでも、果たしてこういう順風満帆なキャリア発達というものが誰にとっても可能であるのか、という批判が盛んになされました。

スーパードのキャリア発達理論は所詮、白人で／大卒で／男性で／正社員で／大企業に勤めるような順風満帆なキャリアの上昇といったものが可能な、そうした人に限られるのではないかと。非白人で高学歴でもなく女性で、さらには非正規就労をしていたり中小企業に勤めている場合、そうそううまくキャリアアレインボーのようなキャリアア発達が可能なのか。こうした批判が世界中でなされるようになったわけです。

有名な「Forgotten Half」（忘れられた半分）という論文も出されます。われわれキャリア発達、キャリアアカウンセリングの研究者は、いわば順風満帆な上半分のみを対象に研究活動、実践活動をしてきたのではないかと。われわれが忘れていた下半分というのがあるのではないかと。こうした反省がなされるようになったのです。

●イデオロギー問題

あるいはまた、キャリア発達、キャリアアカウンセリングといっても、われわれは無意識のうちに競争に駆り立て、適応を強いるような、そういう働きをしてきたのではないかと。そのような批判が、ヨーロッパの研究者を中心

に出されるようになります。適材適所でその人に合った職業に就かせ、キャリア発達を順風満帆に送らせる。それはもちろんいいことではありますし、今後もわれわれはそれを目指すべきではありませんが、そこには何か無反省に競争に駆り立てている面があるのではないかと。もちろんそれでうまくいっている人はそれでいいわけですが、そこからは、そこからこぼれ落ちた人、残念な人がうまうまいなかった人に対する対応も十分に考えていくべきではないのか。こうしたキャリアアカウンセリング、キャリアアガイダンスの背景にあるイデオロギーが問題にされるようになったわけです。そのため、「市場原理に基づいたキャリアアガイダンスから社会的福祉的なキャリアアガイダンスへ」ということを訴える研究者もいます。

●時代とキャリアアカウンセラー像

こうした欧米などからの批判を受けて、キャリアアカウンセリングを専攻する人間は、もう少し社会問題に敏感になり、それに対応した活動をしていくべきなのではないのか、といった議論も生まれてきます。

社会が比較的安定していて、個人の自己実現、好みや価値観を実現させることが重要であった時代もあった。しかし、1990年代以降さらには2000年代以降、社会の状況が一層不安定で流動的で過ごしにくい環境になってきている。そういう認識の

下ではむしろ社会にもう少し目を向けて個人を支援していくべきなのではないか、こうした反省、議論が生まれてきた。これが社会正義のキャリアアコンサルティング論の背景です。

そして、その際よく言われるのが、そもそもパーソナルからして社会問題に極めて敏感な実践者だったではないか、ということ。パーソナルは当時のアメリカにおいて、ヨーロッパから渡ってくる移民の若者に対するキャリアアガイダンスから始めたということ。これは有名な話です。その初心に立ち返る、キャリアアガイダンス、キャリアアカウンセリングはもともそういうDNAを持っているのだから、そこに戻ろうではないか、そういった議論がなされるようになりました。

●OECD、ILO、世界銀行の目的

こうした動向を受けて、OECD（経済協力開発機構）やILO（国際労働機関）や世界銀行などの国際機関においても、キャリアアガイダンスをもう少し幅広くとらえるという議論が出されるようになってきています。例えばこれら三つの国際機関が、キャリアアガイダンスの目的とは何かという報告書を出していますが、いずれも次の三つをキャリアアガイダンスの目的として採用しています。

一つには労働市場。人と職業をマッチさせるといって役割がキャリアアガイダ



ンスにある、と。われわれもよく理解できることです。そして、その前段で教育訓練にも同じことが言えるのではないかと。本人がやりたい勉強をしたほうが身にも付くだろうし、職業能力も身に付くだろう、だから教育訓練についても適材適所でうまくマッチさせてあげること、これがキャリアアガイダンスの目的ではないかと。ここまでは普通われわれが考えるところであり、まずけれども、さらに進んで社会正義、社会的な平等などもキャリアアガイダンスの目的として十分考えうるし、考えるべきであるという議論をしているのです。

それは、どういう理屈なのか。少し各報告書から抜粋しますが、例えばOECDでは「キャリアアガイダンスは平等という目標に貢献しうるのだ」。従来、労働市場のミスマッチの是正が目

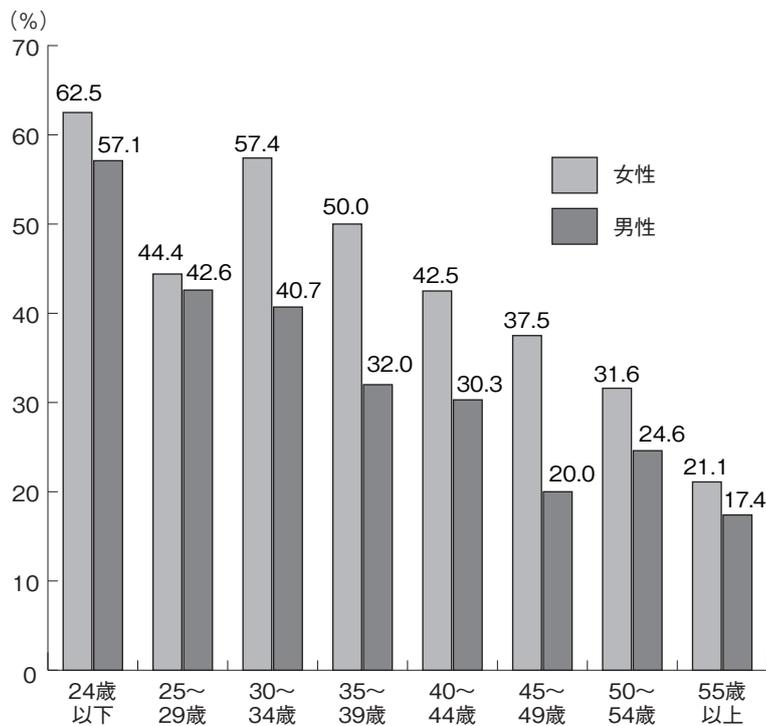
的とされてきましたが、その後教育・訓練・学習への適切なガイドも目標とされた。さらに現在は、社会的な平等や社会的な包摂、さらには貧困、格差、犯罪などの防止も目的に含められるに至った、ということ。もう少し私なりに解釈をして申し上げますと、何もキャリアアゲンダが適切に提供されなければ、貧困層として育った若者は十分な選択肢も与えられず、十分に能力を発揮できない職業に無理やり押し込まれることとなります。しかし、われわれのようなキャリアアゲンダ、キャリアアカウンセリングを専攻する者が、適切に支援を行い、その子に合った職業能力を身に付けさせ、そして適切に進路選択をさせれば、十分に能力を発揮する職業に就くことができる。もちろん生産性も上がります。どの若者もそういった支援を適切に受けることができれば、すべての若者が自分の力を発揮するような活動、職業行動をしていくことができる。こうして、みんなが生活に十分な収入を得ることで社会は安定していく。そしてこれが仮に果たされない場合、不満足な職業に就き、貧困、格差、そしていずれは犯罪などへ向かっていくのではないか。この節目、分岐点にキャリアアゲンダ、キャリアアカウンセリングは立っているのだ、そういう問題認識がある、ということ。世界銀行では、さらにもう一歩進んで「キャリアアゲンダは自分の人生

を自分で決める権利を促進するものであり、したがって民主主義的な社会の重要な政策手段となる」とまで言っています。民主主義を下支えするようなツールであるという指摘です。ILOにおいても「周回のスキルアップの再統合を促す。排除された対象層を、一般的な訓練プログラムや労働市場サービスに統合する」と言っています。周辺の排除された層の人たちをも一度社会の中に入れ込むことを促そうじゃないか、と。国際機関が、このような形でキャリアアゲンダ、キャリアアカウンセリングの意義を幅広く解釈し、社会全体に役立つもの、さらには民主主義、民主社会を下支えするものとして問題提起をしているのです。

●日本での周辺層の相談ニーズ

これが、日本においてどれくらいリアルティを持つのかということですが、一例としてグラフをお示しします(下図)。これは木村先生と一緒に調査研究を行ったデータの一つですが、中小企業で働く従業員の皆さんへの「今何か職業やキャリアの専門家に相談したいことはありますか」という質問に対して、「ある」と答えた人の割合です。一目ご覧になっておわかりいただけるように、若年層ほど、また女性ほど相談ニーズが高い。これは一例ですが、実際にはどのような調査、対象層で行ってもだいたいこのような結果になるということが知られています。これを社会正義のキャリアアカウンティング論の観点からみると、やはり企業にあって、組織文化の中心である中高年男性に比べて周辺の、もしくは少数派になりやすい若年層、女性において相談ニーズが高いと考察することができます。もう一つ、分析によれば、正社員よりは非正社員のほうが相談ニーズが高いということもわかっています。このように、周辺の対象層において相

●中小企業で働く従業員の相談に対するニーズ 年齢別・性別の傾向



木村・下村・古山・松原・渡邊 (2007) 「人を育てる中小企業—現場力の源泉は産業カウンセリングにある」より

談ニーズが高いことから、やはり日本においても、社会正義のキャリアアカウンティング論、ガイドン論が成り立つ余地があるということが可能性として見えてくることになります。さらにもう一歩推し進めると、これまで別個に論じられてきたダイバーシティの問題、若年不安定就労、いわゆるブラック企業等、様々な社会問題があります。これらを社会正義という一つの価値、考え方の下に統合し、すべてをひっくるめてキャリアアカウンティング、キャリアコンサルティング

グの仕事として考えていこうではないか、というアプローチが成り立つことがご理解いただけるのではないかと思います。

●『キャリアコンサルティング 理論と実際』と社会正義

さて、今日は木村先生の『キャリアコンサルティング 理論と実際』5訂版の出版記念講演会であるわけですが、冒頭申し上げましたとおり、現在まで5訂まで版を重ねたこの著作の中に、やはり「社会正義」の思想が根底に流れていると言えるのではないかと考えています。

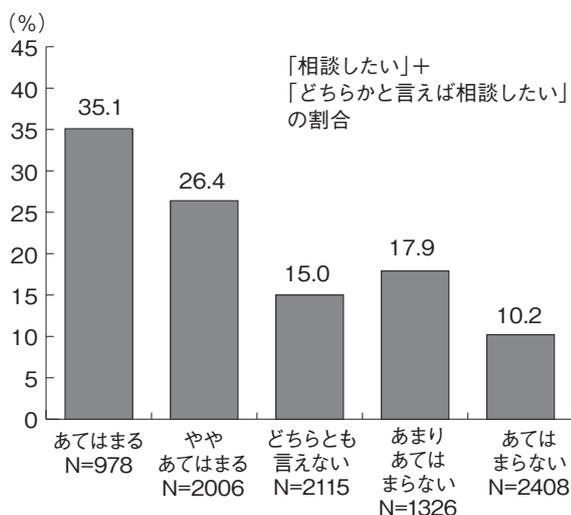
例えば、5訂版の中で新しく章が設けられた中小企業で働く人々への眼差し。中小企業にこそ「働くこと」と「人材育成」の原点がある、といったことが書かれてありますけれども、これはずっと以前から木村先生がお話をされていることの一つでもあります。木村先生が筑波大学に在職中、旋盤工であり小説家である小関智弘さんをキャリア教育学会にお呼びして、「働くことは生きること」という基調講演をお願いしています。木村先生が当時よくお話をされていた方ですね。昔から中小企業で働く人々を大切にしようという思想が濃厚にあった。

さらに快適職場ということにもずっと以前から力を注いでこられています。私がまだ20代の頃、木村先生に連れられて研究会に参加させていただ

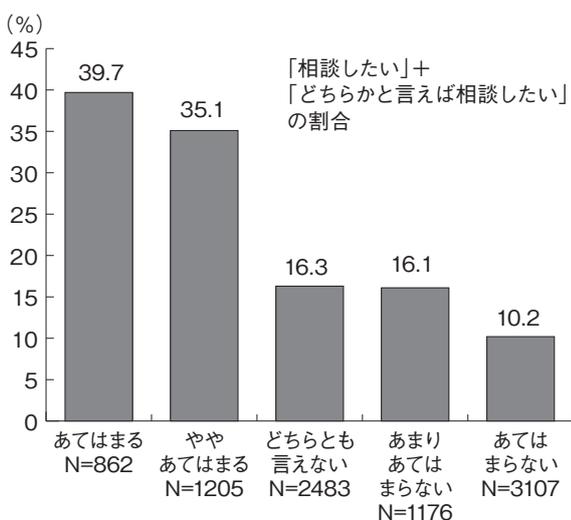
き、一緒に快適職場の尺度なども作成しましたけれども、特にソフト面では職場環境を改善しなければならない、キャリアコンサルティングとともに快適職場というものも導入しなければならぬ、との指摘をされてきました。

そして最近、木村先生が特に強調してお話をされるようになってきているのは、「労働の人間化」ということです。労働においては、変化、学習、自律性、他人との協力関係、社会的意義、成長、これらを重視しなければならぬ。キャリアコンサルティングを考える際にこうしたことをわれわれは基本的な価値観として考えていかなければならない、ということをお話されています。

●十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている



●会社に「使い捨て」られそうな気がする



労働政策研究・研修機構 (2017) 「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」労働政策研究報告書No.191より

キャリアコンサルティングをまだ受けたことがないという人に対して、「どれくらい相談したいと思いますか」と尋ねた調査の結果を示すグラフを見てみます。「十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている」わけではない方では、相談のニーズが10%に留まっているのに対して、「十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている」と答えている方では「相談したい」というニーズが35%まで高まっているのがわかりただけかと思えます。もう一つ、「会社に『使い捨て』られそうな気がする」と答えている場合には実に39.7%にも相談ニーズが高まっています。いずれも、木村先生が注力されてきた快適職場、あるいは労働の人間

化と密接に関連しているものであるということがご覧いただけるかと思えます。

快適職場、あるいは労働の人間化は、現在の職場環境、キャリア環境にあっても不可欠のものであって、これからの社会正義のキャリアコンサルティングの重要な基盤となるものである、と私も考えております。

本日、社会正義という言葉 キーワードにお話をさせていただきましたけれども、今後皆様のキャリアアカウンセリング、キャリアコンサルティングの日々の活動の中で、ぜひお考えを深めていただければと思います。

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、世界的なキャリアガイダンス&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ことを、事実をもっと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ガイダンス&カウンセリング、コンサルティングを實踐している皆様方が、どのように受け止めて現実にやってくかというのが、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のように展開しているのか、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えます。

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、日経連はこれを實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できていると思えます。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3-13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、価値観というものが、これは見えないう。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だ。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か必要であって、何を知らなくて、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。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、知っていなければいけないことがかなり広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、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はダメだということ。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。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。す。

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。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アントと一生懸命やっつて、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つたってダメですよ、ということですよ。

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れるか。一人でできることには限りがあるということですよ。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、リファーしなさい、と。それには、リファーする相手がいなくちゃいけない。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つて聞いてきなさい、ということ。

このネットワークのところでは何がわかるかということ、「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よ。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」ということですね。

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々なども何人かいらつしやいますが、そういう人とネットワークを作るといふことです。ネットワークを作る意欲を持つてくたさい、ということですよ。

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」というところですよ。

「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」。「ちゃんとと言えるかということですよ。簡単なことじゃないですよ。「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、ということですよ。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いる」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えますが、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タントがさらに進んでいく時期に入ったということですよ。

●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よつてコンサルタント、カウンセラーのい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、「キャリアコンサルタント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く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いけない」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なければいけないか。対応はしなくちゃいけないんですからね。少なくとも、医師との関係を持っていてとい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がる事ができる。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だと思います。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なんです。

皆さんご存じかどうかかわかりませんが、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、逮捕特権を持っており、時と場合によって、実際に社長を逮捕することができます。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、コンサルテイングは、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って、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、「元気がないね」とか「どうかしたの」と言っ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っていいよとか、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。

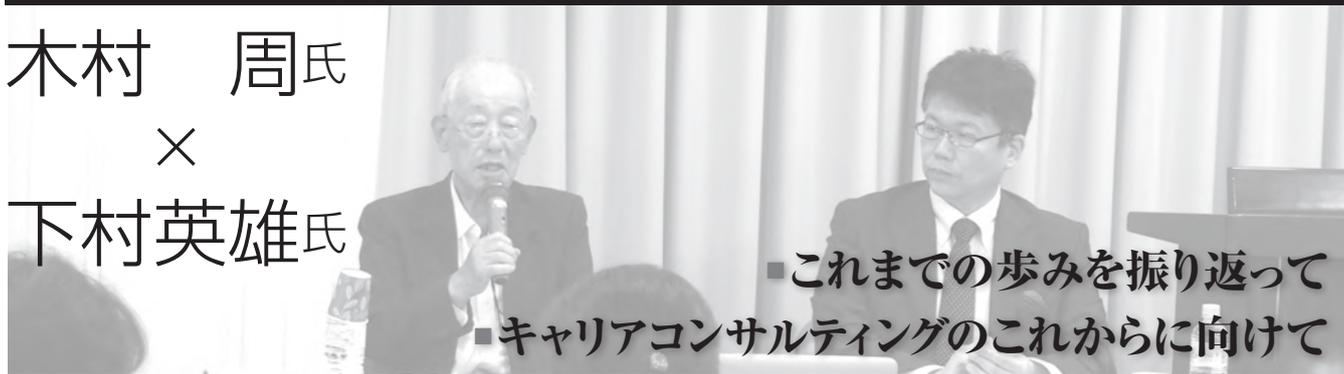
●いかに死ぬかということ

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。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ということです。

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。

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、歌声喫茶のお話など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つといて、歌ってくれるわけです。今でもたまに寂しくなりますと、私はともしびにいきます(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ね。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いただいていましたが、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りきり、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りましたから。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」とあるいは「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の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ればい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かは、これから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っておりますね。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)

イメージを形にして 人々の心に届く1着を選ぶ

田村さんはフリーランスのスタイリストとして、さまざまな媒体でスタイリングを手掛けています。お話からは、外側からは見えにくいスタイリストという仕事の本来のあり方に対する確かな信念がうかがえます。

スタイリスト 田村和之さん



たむら・かずゆき ● 1975年、愛知県生まれ。大阪で青少年時代を送り、大学生時代に在阪のスタイリストのアシスタントを務め、後に独立。27歳で東京に移り、ファッションライターを経てスタイリストとして活動。メンズファッション誌のほか、さまざまな媒体でスタイリングを手掛ける。ファッションにこだわりを持つミュージシャン、大橋トリオのスタイリストとしても知られる。

自分の好きな分野で仕事をしたいと
スタイリストの世界へ

——もともとファッションやスタイリングに関心があったのですか。

田村 若い頃からファッションやスタイリングに興味はありました。服装が自由になる予備校生時代、メンズのファッション誌を見て自分のスタイリングをあれこれ考えたものです。友達から自分のファッションをほめられるとうれしくなりましたし、自信にもつながりました。

——スタイリストのお仕事をされるようになるまでの経緯を教えてください。

田村 実は大阪の大学に通いながら、在阪のスタイリストの下でアシスタントをしていました。というのも当時は就職難の時代で、私の周囲でも思うよ

うな就職ができずに悩んでいる人が多かったのです。そんな状況の中で、働くなら自分の好きな道に進もうと考えたというわけです。その師匠の下でスタイリストとしての基礎を身につけて、やがて独立しました。

——後に東京に移られたのですか。

田村 東京に移ったのは27歳のときです。東京は日本のファッションの発信地ですし、さまざまな情報も集約される場所です。だから東京でスタイリストとして仕事をしたいという思いは、以前からありました。

——東京に移られて、フリーランスのスタイリストとしてどのように仕事を見つけていかれたのでしょうか。

田村 当初は、ファッション誌を出版している出版社を、売り込みに訪ね歩きました。当時はスタイリストがとても多く、大阪である程度の経験を積んだからといっても、すぐに仕事が見つかったわけではありません。ただ、20代という若さもあって、それほど不安はありませんでした。むしろ新しい友達ができたり、たくさん新鮮な情報に触れたり、とても楽しい日々を送っていました。

そうした中である雑誌から、「ファッションがわかる人に原稿を書いてほしい」という依頼がありました。記事を書くことに自信があったわけではありませんが、とにかくチャレンジしてみようと、その仕事を引き受けたのです。これが私の東京での仕事のスタートでした。しばらくはライターの仕事をし

ながら、取材先などでいろいろな方と知り合うことができ、それが今も生きています。そうこうしているうちに、スタイリストの仕事もいただくようになりました。

スタイリストという仕事

——具体的なお仕事はどのようなものなのか、教えていただけますか。

田村 雑誌であれ、コマーションであれ、最初にクライアントからどんなイメージでスタイリングしてほしいかという意向が伝えられます。

私はそれに従って洋服のほか、靴や帽子、時計などの小物を選ぶために、ショップやブランドのショールームを回って「これがいい」と判断したものを借り受けます。そしてそれらを用いたスタイリングを提案し、ご検討いただくわけです。つまりスタイリストの仕事は、クライアントが提示した、目に見えないイメージを具体的な形にしていくこと、と言えるかもしれません。一度の提案で承諾をいただくことはほとんどありません。何回か提案と交渉を重ね、最終的に「これでいこう」という決定がなされるわけです。その後、撮影に向けての準備があり、洋服に仕上がらないようになり、丈を詰めたりといった仕事がありますし、撮影にも立ち会います。

——撮影時にもっとこういうものがほしいとか、別なものに変えたいというような場合もあるのでは…。



「men's FUDGE」(三栄書房) 2018年10月号
(表紙スタイリスト: 田村和之さん)



仕事をスムーズに進めるためには、ショップや
ショールームのスタッフとの信頼関係が大切。



クライアントの意向をしっかり確
認し、モデルに最もフィットする
1着を選ぶ。



「お仕事の中で面白さややりがい
は、どんなところにありますか。」
田村 ファッション誌を読んだ方が
「この雑誌の何ページに載っていた洋
服が素敵」というような感想をSNS
に掲載し、それがあつという間にたく
さんの人に伝わる時代です。自分がス
タイリングしたファッションがそうし
たSNSで話題になることはとても嬉
しいですね。もちろん俳優さんなどモ

「一緒に仕事をしてよかった」と
思っていたことが大切

田村 その通りですね。クライアント
のイメージに合っていて、モデルとな
る人によく似合うなど、さまざまな条
件をクリアしたものを、決められた時
間と予算内で用意するというのは大変
です。だからこそ、ショップやショー
ルームのスタッフと、どのような関係
を築いているかが大切になってくるの
です。信頼関係があれば新しい情報も
教えていただけるし、ある程度の融通
も効きます。

田村 そういう心配がない場合もあり
ますが、要求された場合に備えて、ク
ライアントが「1ポーズのアイテムで十
分」と言っても、3ポーズ分のアイテム
を用意することもあります。

「お話をうかがっていると、シヨッ
プやショールームなどと信頼関係を築
き、日頃からどこにどんなアイテムが
あるかを確認しておくことが欠かせな
いのではと感じます。」

「普段から感性を磨くことも大切だ
と思うのですが。」
田村 若いころは海外のファッション
誌や映画、音楽などに接して、その背
後にあるカルチャーを含めて感性を磨
くことを心掛けていました。今は、一

「二緒に仕事をしてよかった」と
思っていたことが大切

田村 その通りですね。クライアント
のイメージに合っていて、モデルとな
る人によく似合うなど、さまざまな条
件をクリアしたものを、決められた時
間と予算内で用意するというのは大変
です。だからこそ、ショップやショー
ルームのスタッフと、どのような関係
を築いているかが大切になってくるの
です。信頼関係があれば新しい情報も
教えていただけるし、ある程度の融通
も効きます。

田村 そういう心配がない場合もあり
ますが、要求された場合に備えて、ク
ライアントが「1ポーズのアイテムで十
分」と言っても、3ポーズ分のアイテム
を用意することもあります。

「先走りしすぎない
あえて個性を抑え
先走りしすぎない」
田村 若いころは海外のファッション
誌や映画、音楽などに接して、その背
後にあるカルチャーを含めて感性を磨
くことを心掛けていました。今は、一

田村 ファッション誌を読んだ方が
「この雑誌の何ページに載っていた洋
服が素敵」というような感想をSNS
に掲載し、それがあつという間にたく
さんの人に伝わる時代です。自分がス
タイリングしたファッションがそうし
たSNSで話題になることはとても嬉
しいですね。もちろん俳優さんなどモ

田村 その通りですね。クライアント
のイメージに合っていて、モデルとな
る人によく似合うなど、さまざまな条
件をクリアしたものを、決められた時
間と予算内で用意するというのは大変
です。だからこそ、ショップやショー
ルームのスタッフと、どのような関係
を築いているかが大切になってくるの
です。信頼関係があれば新しい情報も
教えていただけるし、ある程度の融通
も効きます。

田村 そういう心配がない場合もあり
ますが、要求された場合に備えて、ク
ライアントが「1ポーズのアイテムで十
分」と言っても、3ポーズ分のアイテム
を用意することもあります。

「人材の北都」を目指し、人材育成に注力



人事部が全従業員と面談し、キャリアプランの実現をサポート

北都銀行は、秋田県秋田市に本店を置く地方銀行として、地域の発展に貢献してきました。平成21年には庄内銀行（本店・山形県鶴岡市）と経営統合し、持株会社としてフィデアホールディングス株式会社を設立しています。

北都銀行は、人材育成を経営の最重要テーマの一つに位置づけ、「人材の北都」を目指して、さまざまな施策を実施しています。平成28年には「厚生労働省グッドキャリア企業アワード2016」において、北海道・東北エリアかつ地方銀行として初の「イノベーション賞」を受賞しました。

同行は「自分を知って能力を高める」と「他者（部下）を知り、その成長を応援する」という二つの基本的な方針に基づき、主体的に考え、行動する人材の育成を目指しています。それを具体的な形にするために、平成28年2月に人事内にキャリア支援室（現在は人事部に統合）を設け、「HOKUTO人材ブランドデザイン」と呼ばれる人材育成制度を策定しました。

この制度では従業員一人ひとりが自らのキャリアプランをつくり、人事部がその実現に向けたサポートを担います。このキャリアプランをつくる際のポイントについて、キャリア支援室室長を務めた西本一史人事部シニアマネージャー（フィデアホ

ルディングス働き方改革室兼務）は次のように話します。

「自分を深掘りして、自分自身を知ることが大切です。その中から自分が本当にやりたいことに気づき、それをキャリアプランにフィードバックすることでモチベーション（働きがい）が上がるのです」

自分を深掘りして気づいたことは、各自がディスカッションペーパーに記入します。また同行では、独自に開発したスキルチェック・スキル認定のシステム「スキルバロメーター」によって、一人ひとりの能力の「見える化」を図りました。各自が「スキルバロメーター」を使って、さまざまな角度から自分のスキルをチェックし、それを直属の上司が検討し、所属長がA～Cの3段階でスキルレベルを認定します。

人事部はキャリアプランを実現するため年1回、現場に向向いて全従業員（パートタイマー含む）に面談を実施しています。ここではディスカッションペーパーやスキルバロメーターなどをもとに、キャリアプランの実現に向けた話し合いが行われます。この面談時の人事部の姿勢について西本さんは「指導するのではなく、背中を押してあげる支援的立場」と語ります。

キャリアプランや面談内容は、行内で本人と上司、人事部で共有され、三位一体で一人ひとりの成長を図ることができまます。キャリアプランは

本人および上司が定期的にレビューし、確実に実現するために何が必要かを検討します。

「キャリアプランを実現するために、フォローアップは必要です」（西本さん）

採用担当と研修担当を一体化

北都銀行の人材育成の特色の一つは、採用と研修を同じ担当者が行っていることです。その狙いは、学生たちの就職活動時から入行後の研修まで同じ人間が担うことで、いっそうきめ細かく個人に合ったサポートを可能にすることにあります。

「新人には『入行したらこんな仕事をした』という高揚感を失うことなく、活躍してほしいと思っています。それには採用活動期間を通して信頼関係を培った者が研修も担当することが必要だと考えました」（西本さん）

同行では階層に見合った研修体制や自己啓発奨励金などで、キャリア支援を行うのはもちろん、40歳代半ば以降のミドル層には、セカンドキャリアを含めてサポートする体制が構築されています。

西本さんは「わたしたちの人材育成の根底にある考え方は、ワーク・ライフ・フィノベーション、つまり仕事だけに偏ることのない働き方の改革を通して、人間力の向上を図り、地域の発展に貢献することです」と語っています。

複眼で考える「人材育成」

(3) 転職時代、デジタル時代、求人難時代には「徒弟制型教育」は成り立たない



名藤大樹

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング
プリンシパル

なとう・ひろき ● 一橋大学商学部卒業。一橋大学大学院商学研究科修了。2017年 MIT Sloan Executive Certificate (Management & Leadership) 取得。1998年に同社の前身である三和総合研究所に入社以降、組織改革・人事制度改革(評価・報酬等)・人材育成の領域を中心にコンサルティング経験を重ねている。現在、同社のコンサルタント採用・育成を統括している。

「徒弟制型の教育」と言われる人材育成のタイプがある。師匠に弟子入りし、密着的に指導を受ける。あるいは指導を受けることすらなく、背中を見て盗む。体系化された教育プログラムはなく、理不尽な指導も多く行われる。こうしたタイプの人材育成はかつて多くの職場で行われてきた。

なぜだろうか。

一つには、この種の教育にしか実現できない効果があるからだろう。単なる知識や技術だけではなく、総合的な人格も含めて鍛え上げるには、やはりこの形式が向いていると思われる。もう一つには、教育を受ける側が嫌であったとしても逃げ場(転職先)がない、転職は恥ずかしいと思われている、その仕事を覚えるにはそれしか方法がない、などといった環境制約があったからだと思われる。

しかし今、後者の制約は多くの仕事(業種)において崩れつつある。転職の一般化は着実に進展している。また、業界ごとの程度の差こそあれ、インターネットに代表される情報流通の活性化により、ノウハウというものがおしなべて秘匿されにくくなっている。それどころか、「理不尽指導」があった際には一瞬にしてSNSにより拡散される可能性もある。こうした環境下では、受け手の側に「先の見通せない

厳しい指導に黙って耐える」というインセンティブは働かない。

ここでもう一つ考慮すべき要素がある。それは、これから先の日本は、若手人材の人材不足が更に加速する可能性が高い、ということだ。交渉力は教育を受ける側に移っており、この方向感が変わることはなさそうだ。

徒弟型教育の功罪は議論が尽きないテーマだ。しかし、今後も継続し得る方法か、という点においては、それは無理、と割り切った方がよい、と筆者は考えている。

一方で、現在、働き盛りとなつていく世代に目を転じると、昔ながらの徒弟型教育を続けようとする人材も少なくない。理由は単純に「自分がそうだったやり方で育てられ、そのことには効果があった」と思っているからだろう。悪意などなく、良かれと考えてそのような指導を行っているのだ。特に歴史のある会社にこうした層が残っている。

こうした状況下において、マネジメント側は難しい舵取りを迫られている。若手世代を育てていくためには、徒弟型教育の負の部分の薄め、仕組みとしての育成に転換することが必要だ。一方で、現在の働き盛りの層のモチベーションを考えると、これまでの方法を過度に否定せずに力を発揮してもらおう

ことも求められる。変化への対応は難易度が高く、経営力の高低が問われる。しかし、この転換を進められる会社と、そうでない会社との間では、人材育成を超えて組織の成果そのものに大きな差がついていくことが予想される。

一つのヒントは、「育成」という狭い場面のみに焦点を当てず、ビジネスモデルや仕事の進め方まで視野を広げて総合的に考えることではないだろうか。徒弟制型教育が多い仕事では、「個人別」の方法が幅を利かせていることが多い。この状況を、業務改革を絡めである程度標準化していくことが必要になる。この標準化作業自体にもベテラン層からの抵抗が大きいことが多い、容易なことではない。

さらに難しいのは、標準化は「コモディティ化(特徴の希薄化)」「(顧客と働き手の双方にとっての)魅力の低下」に繋がりがやすいことだ。標準化を進めると同時に、個性の発揮場所、先端的な魅力の付与を行っていかなければならない。ここに、標準化と個性発揮という一見矛盾する要素をどう両立するか、という課題が産まれる。

この両立課題を解くことこそ、今起こっている環境変化に適応することであり、その適応を成し遂げた企業が、次世代の優良企業として残っていくのではないだろうか。



神奈川県立東部総合職業技術校 (かなテクカレッジ 東部)

設置・運営 ● 神奈川県

所在地 ● 神奈川県横浜市鶴見区寛政町28-2

訓練課程 ●

- 工業技術分野
 - ・ 普通課程 (コンピュータ組込み開発・自動車整備・精密加工エンジニア・3次元CAD&モデリング・電気)
 - ・ 短期課程 (チャレンジプロダクト・セレクトプロダクト・機械CAD・溶接・板金)
- 建築技術分野
 - ・ 普通課程 (建築設計・造園)
 - ・ 短期課程 (庭園管理サービス・室内施工・ビル設備管理)
- 社会サービス分野
 - ・ 短期課程 (ケアワーカー・給食調理)

訓練期間 ●

- 普通課程 1年 (コンピュータ組込み開発・自動車整備は2年)
- 短期課程 6カ月 (チャレンジプロダクト・セレクトプロダクトは1年)

わが国でも有数の施設で 将来を担う人材を育成



神奈川県は、大規模総合型の東部総合職業技術校(以下、東部校)と西部総合職業技術校および産業技術短期大学校(本誌2011年冬季号掲載)、神奈川県障害者職業能力開発校(2012年春季号掲載)の4校体制である。

東部校は、前身である五つの県立訓練校(鶴見・紅葉ヶ丘・川崎・川崎京浜分校・横須賀)を統合して、敷地面積3万83㎡の県立寛政高校跡地に、平成20年4月に開校した。JR鶴見線安善駅から徒歩1分の場所にある。

東部校の理念

東部校の理念について、田巻愛建築技術課長は「本校では、『手に、職。』が未来を変える。』をキャッチフレーズに、訓練を実施しています」と語る。同校では広大な敷地に必要な設備を

備えており、工業技術、建築技術、社会サービスの各分野の訓練を、全部で16コース実施している。

また在職者訓練にも力を入れており「企業、団体から希望の多い講座について、日程を設定するメニュー型スキルアップセミナーと、希望に応じて企画するオーダー型スキルアップセミナーを用意しています」(田巻課長)。

特に「ものづくり継承塾」コースは、技能検定1・2級程度の課題実習が充実している。

教育訓練の特徴と東部校を支える組織

東部校ではユニークな職業訓練を行っている。「チャレンジプロダクトコース」と「セレクトプロダクトコース」である。

チャレンジプロダクトはその名の通り、さまざまな「ものづくり」にチャレンジした後、キャリアコンサルタントや専門分野の指導員と相談しながら、「機械加工」「溶接・板金」「機械CAD」「電気」の4コースから自分に適したものを選択し、その技能を修得していく。

「このコースは、修了前3カ月間の企業実習訓練期間に、実践的な仕事力を身につけてもらいます」(田巻課長)

セレクトプロダクトは、他のコースが一つの専門分野の訓練を行うのに対して、「機械加工」「金属加工」「機械CAD」「電気」の中から1年間に二つの分野を選択して訓練を受けることができる。

「現在、中小企業において、複数の

技能を持つ人材は多能工へのニーズが非常に高まっています。それに応え、受講生の就職の選択肢を拡げ、このコースを設置し、技能を習得し就職していただいています」

さらに、同校には「神奈川県職業能力開発推進協議会」という強力なバックアップ組織がある。事業所間の相互連携を図るとともに、企業内訓練及び公共職業訓練の推進を図り、職業能力開発の充実に努めることを目的としている。

「本校の前身である訓練校時代からのOBが、県全域の第一線で活躍しています。そのOBの活躍ぶりを見た企業や団体が入会してくださり、本校と連携して研修会・見学会の実施、会員交流会の実施、そして就職説明会の開催による会員企業の求人活動に対する情報提供も行っていました」

技術校の使命

技術校の使命について平野康一校長は、「本校をはじめ公共職業能力開発施設は、まだまだ知名度・認知度が高くありません。私は、本校の開校準備の段階から携わりましたが、今後とも教育訓練を充実させ、世の中に優れた技能者を送り出すという使命はまったく変わりません。」

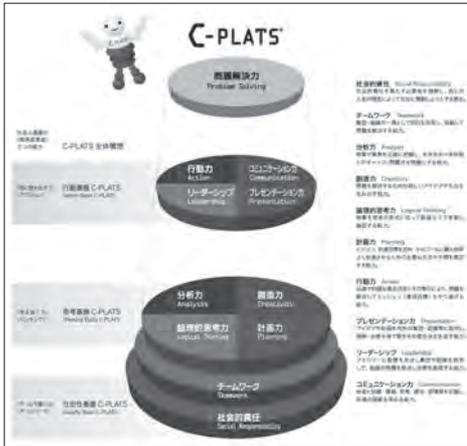
オープンキャンパスや体験入校を積極的に進めていますので、優れた技能者を目指している方は、ぜひご来校いただき、私たちの施設、設備と教育・訓練風景をご覧になってください。必ずご期待に沿えると思います」と語った。

リベラルアーツ型教育を通じて 社会に貢献できる 価値ある人材を送り出す



大手前大学 キャリアサポート室
吉川正剛

図 C-PLATS®



「問題解決能力」を備え、困難な問題を解決して価値を生み出す人材」のことです。そういう人材を養成するため、本学は独自に10の問題解決能力「C-PLATS®」を定義し、卒業時まで問題解決に必要なC-PLATS®能力を養成するとしています。C-PLATS®は、以下の10項目から成り立っています。

- (1) 社会性基盤能力
- (2) チームワーク、社会的責任能力
- (3) 思考基盤能力
- (4) 創造力、計画力、論理的思考力、分析力
- (5) 行動基盤能力
- (6) コミュニケーション力、プレゼンテーション力、リーダーシップ、行動力
- (7) 「(3)は、それぞれ経済産業省が掲げる「社会人基礎力」の三つの能力「チームで働く力」「考え抜く力」「前に踏み出す力」に対応しています。
- (8) 「C-PLATS®を養成する」とする本学のカリキュラム・ポリシーは、コア教育科目「キャリアデザインI~IV」や、キャリアアップ科目である「職業選択演習」においても例外ではありません。授業の中で論理的思考力・分析力・プレゼンテーション等の力を磨きながら、学生は、自らの専門分野を選び、「自分で作る専門性」、キャリアや就職のことを考えていきます。

本学は、「リベラルアーツ型教育」を通じて、専門性と社会人基礎力を統合した、広く一般から認められる「就業力」を身につけるため、達成すべき項目と達成時期を設定した「グランドデザイン」に基づき、卒業生が社会に貢献できる価値ある人材として受け入れられる教育を目指しています。ここでいう「社会に貢献できる価値ある人

1 リベラルアーツ型教育

大手前大学は、1966年に大手前女子大学として開学し、2000年に男女共学になりました。現在は、総合文化学部、メディア・芸術学部、現代社会学部の文科系3学部に加え、管理栄養士の養成を目的とした健康栄養学部が設置され、兵庫県西宮市の「さくら夙野キャンパス」、伊丹市の「いたみ稲野キャンパス」、大阪市の「大阪大手前キャンパス」の3キャンパスを開設しています。2019年4月には、日本で初めて「国際」の名を冠する看護学部である「国際看護学部」が開設されます。増加するインバウンドに対応して「日本にやってくる外国人の外来患者」に対応できる看護師の育成を目指していきます。

特徴として挙げられるのは「自前主義」。非常勤のキャリア・カウンセラーを雇うのではなく、常勤の職員・スタッフが直接学生の就職活動支援にあたっています。就職支援担当の職員・スタッフは、キャリアコンサルタント等の有資格者が大半を占めており、学生は平日の開室時間、いつ来室しても専門家による助言やカウンセリングを受けることができます。

また、専門家が常勤の職員・スタッフとして配置されているからこそ、学生の実情に応じた就職ガイダンス・対策講座が柔軟に展開されます。今年度は新規に六つのガイダンスを開設。もちろん、書類添削講座（自己分析+添削講座）、グループ面接対策講座、グループディスカッション対策講座なども充実しています。3年生の秋から冬にかけては、毎日のように何らかのガイダンス・就職対策イベントが開講されています。

そうしたガイダンス・対策講座を経て、就活解禁時期には実際の企業にお越しいただいての「合同説明会」を開催します。学生にとっては、これまでのガイダンス・対策講座の「総仕上げ」という位置づけになります。キャリアサポート室に登録して就職活動を予定している3年生の95%以上が参加し、企業の方から「この説明会が一番『アツイ』と言われるイベントになりました。」

大学の就職支援部門は「職業紹介機関」であるとともに、「厚生補導・学生支援」の部門でもあります。学生一人一人のキャリアの発達を見つめつつ、ある時は厳しく妥協なく、ある時はやさしく包み込むように、学生と並走していききたいと思います。

筆者が所属しているさくら夙野キャンパスのキャリアサポート室では、総合文化学部、メディア・芸術学部、現代社会学部の3学部の就職支援・キャリア支援を担当しています。

2 自前主義

「自前主義」とは、「問題解決能力を備え、困難な問題を解決して価値を生み出す人材」のことです。そういう人材を養成するため、本学は独自に10の問題解決能力「C-PLATS®」を定義し、卒業時まで問題解決に必要なC-PLATS®能力を養成するとしています。C-PLATS®は、以下の10項目から成り立っています。

また、専門家が常勤の職員・スタッフとして配置されているからこそ、学生の実情に応じた就職ガイダンス・対策講座が柔軟に展開されます。今年度は新規に六つのガイダンスを開設。もちろん、書類添削講座（自己分析+添削講座）、グループ面接対策講座、グループディスカッション対策講座なども充実しています。3年生の秋から冬にかけては、毎日のように何らかのガイダンス・就職対策イベントが開講されています。

そうしたガイダンス・対策講座を経て、就活解禁時期には実際の企業にお越しいただいての「合同説明会」を開催します。学生にとっては、これまでのガイダンス・対策講座の「総仕上げ」という位置づけになります。キャリアサポート室に登録して就職活動を予定している3年生の95%以上が参加し、企業の方から「この説明会が一番『アツイ』と言われるイベントになりました。」

大学の就職支援部門は「職業紹介機関」であるとともに、「厚生補導・学生支援」の部門でもあります。学生一人一人のキャリアの発達を見つめつつ、ある時は厳しく妥協なく、ある時はやさしく包み込むように、学生と並走していききたいと思います。

乳幼児の教育は大丈夫か!?

東洋大学経営学部 非常勤講師

公益財団法人 日本進路指導協会 理事・調査部長

千葉吉裕

小学校の新生に、異変が起こっている。語彙の乏しい児童が増えており、児童間の語彙量の差が大きく広がっているというのだ。語彙の乏しい児童が、特別な支援を要する知的障害者ではなく、ごく一般的な、いわゆる普通の児童だそうだ。

この問題は、深刻な問題だと教育関係者の間では捉えられている。語彙の乏しい児童は、日常の人との関わりや授業に支障をきたす可能性がある。自分の思いや考えを伝えたり、人の考えを理解したりする上で、言葉は重要である。語彙が少なければ先生の話を中心に理解することができないため、小学校での学習に支障をきたし、小学校の中学年以降、生涯にわたる知能の成長に影響することが心配される。

言うまでもないが、言葉の獲得は、非常に重要だ。物を考える時や黙読する時、声に出さないまでも言葉が用いられている。言葉なしに、考えることも、判断することもできない。今、この文章を読んで頂いている皆さんも、内容を理解できるのは、言葉を理解しているからだ。文章を読む脳のしくみは、目を使って視覚で捉えた映像を言葉として認識し、脳の中でその言葉を聴覚情報に変えて、変えた聴覚情報を、文法的に解釈したり、そこに書かれている文字の意味を、これまでに体得した知識と瞬時に結びつけて解釈すると

いう高度な機能を使って理解をしている。言葉なくして、意味を理解することはできない。

では、私たち人間は、どのように言葉を獲得したのだろうか。誰しもが生まれた時には、言葉を理解することも話すこともできない。そんな赤ん坊が成長発達するにしたがって、聞いて理解できるようになり、そして、話せるようになり、いずれ読めるようになり、書けるようになっていく。一見、意識することなく、自然にできるようになっていくように見えるが、その発達成長を促す「環境」があり、支援する「人」の存在を忘れてはならない。

乳幼児の周りで交わされる会話や、乳児に話しかけたり、五感で感じたものを言葉で表現し伝えたりしていかなければ、乳児は言葉は獲得できない。そして、乳児から幼児に成長すると話ができるようになり、トライ&エラーを繰り返して、だんだん話ができるようになっていく。ゆっくり、明瞭に、短く、簡潔に、幼児に話しかける親と、話しかけた言葉を発話する子どもとのやりとりは街中などでもよく見受けられる光景だ。これは、幼児にとって、言葉を獲得するための重要な学習となっている。特に脳の成長には臨界期(critical period)と呼ばれる、その時期を過ぎると身につけることができなくなる限界の時期があるとされる。

0歳〜4歳に臨界期を迎えるとされるものが多く、言語の習得の臨界期もこの時期にあると言われている。人間にとってこの時期の教育は非常に重要だ。

近年、少子化、核家族化による家族の変化、地域社会の変化、情報端末を通じたコミュニケーションの拡大、遊びの変化、家庭での過ごし方の変化など、乳幼児を取り巻く環境は著しく様変わりしている。果たして、子どもたちは適切に育っているのだろうか。語彙の乏しい児童の増加は、乳幼児の教育の実態をあらわす象徴的な出来事であるならば、由々しき事態である。

新学習指導要領では、語彙指導の改善・充実を求めており、小学校低学年では、身近な語彙を、中学年では、様子や行動、気持ちや性格を表す語彙を、高学年では、思考に関わる語彙を日常生活の中でも使いこなせるよう増やすよう示している。果たして、幼稚園や小学校で、乳幼児期の不足を補うことができるのか不安は残るが、大変重要な方針だと思う。学校教育では、このように教育をコントロールできるが、家庭教育をコントロールすることは非常に難しい。乳幼児を育てている家族や、将来親になる人々に、この危機を共有できれば幸いだ。そこから、新たな家庭教育のムーブメントが起こることを期待してやまない。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

仲良しに起こった事件の真相

— 子どもたちの自己肯定感を考える その4 —

1 「ネット・ゲーム依存」の中高校生、ついに93万人

厚生労働省の調査で、ネット依存と思われる中高生が、93万人にのぼることが判明した(2018.8)。5年前と比べて実に41万人も増えている。中高生7人に1人は依存症とみられ、1クラスに5人前後はいることになる。

世界保健機関WHOが、「国際疾病分類」に「ゲーム障害」を新しい病気の一つに加えたのがこの6月で、ネット・ゲーム依存が世界的にも蔓延し、大きな社会問題となっている。

2 「ネット・ゲーム依存」の脳

ネット画面の長時間及び長期間による視聴が問題なのは、それにより、理性と人間性をつかさどる脳の前頭前野が機能しなくなることだ。前頭前野は欲望と感情をコントロールするところで、ネット依存になった脳を持つ人間は、判断力を失い、状況や周囲に配慮しない問題行動が出現してくる。自分勝手な態度や非常識な言葉、暴力的行為等が目立ってくるのである。

3 バーチャル世界が現実になる恐怖

さらに、問題なのは、現実検討の力が十分育っていない子どもたちの脳は、バーチャルな仮想現実の映像に浸されていくと、その境界があいまいになることだ。リアルな現実に触れずに一層バーチャルな世界に埋没していると、ついには一線を越えて、ゲームやホラーの創りものの世界こそ、その子の現実となる。あの酒鬼薔薇聖斗事件(1997.6)も同様だった。

今のゲームやビデオは、子どもたちの成長のために作られてはいない。

A子の脳も、犯行前ネットやビデオでグロテスクな画面に長時間浸されていた。特に好んでいたのが「バトルロワイヤル」。教室で殺し合うR15指定の映画で、姉のカードを使って借り、繰り返し視聴していた。怜美さんをカッターナイフで首を切り裂いたのと同じ場面が、このビデオにも出てくるという。

4 人は生き返ると信じる子どもたち

「怜美さんが生き返ったら謝りたい」と供述したA子に衝撃を受けた地元長崎県教育委員会は、その年の暮れに、小中学生3,600人を対象に「生と死のイメージ」に関する調査を行うのである。

その結果は驚くものだった。「死んだ人は生き返る」と思っている子どもは、全体の15.4%にのぼったのである。さらに衝撃なのは、小学生よりも中学生のほうがその割

合が高かったことで、中学2年生に至っては18.5%に上ったのだ。

「生き返る」と答えた理由として第1位が「映画やテレビで生き返るところを見たことがあるから」が29.2%で最も多く、「ゲームでリセットできるから」も7.2%あり、バーチャルな世界の影響は明白だった。

ネットやゲーム依存の危険性は以前から各方面から出ていた。日本でも2004年4月、日本小児科学会が米国の研究報告を受け「乳幼児のテレビ・ビデオの長時間視聴は、危険です」との声明を出している。また、東北大学の川島隆太教授や日本大学の森昭雄教授ら多くの研究者が、20年以上前からネット・ゲーム脳の恐ろしさを警告している。

5 A子も被害者

現行の少年法では、14歳未満の子どもには刑法上の責任は問われない。児童福祉法の下で保護の対象となる。それを担う機関が児童相談所である。この保護は、犯した罪の軽重は関係なく、自分専用のパソコンでネット脳になっていた加害者A子も「社会の歪みを被った被害者の一人」とみなされる。

「面談の印象で言うと、ごく普通の子。会話もでき、ごく普通の家庭で育っている。このギャップに大変驚いています」と、当時児童相談所所長だったS氏は、事件翌日の会見で述べている。ごく普通の家庭で育った普通の子が、信じられない同級生殺害事件を起こした闇は、次のように推測できるだろう。

「自分の本心を長期間家庭の中で抑圧されてきたことによって潜在していた親への強い怒りが、感情と欲望を抑制できないネット依存脳になったことにより、親しかった怜美さんとの諍いをきっかけに触発され、クラスのみとめ役で親のような存在だった怜美さんに転移し、一挙に暴発し殺人まで至った！」

6 われわれ大人の新たな課題

国立青少年教育振興機構が実施した国際比較調査(2017.9～11)によって、「ネット利用時間が長い高校生ほど自己肯定感が低い」ことが明らかになった。

多くの人たちが傷ついた佐世保の小6殺傷事件。このような悲劇が二度と起きないようにするには、子どもたちをよーく観察し、その心に寄り添うと同時に、現実検討の力が順調に育っていくよう環境を整える必要がある。特に脳の前頭前野機能の低下を招くネット依存を食い止める新たなしつけとしくみが、われわれ大人に強く求められていると言えるだろう。

若年者を「一人にしない」ために

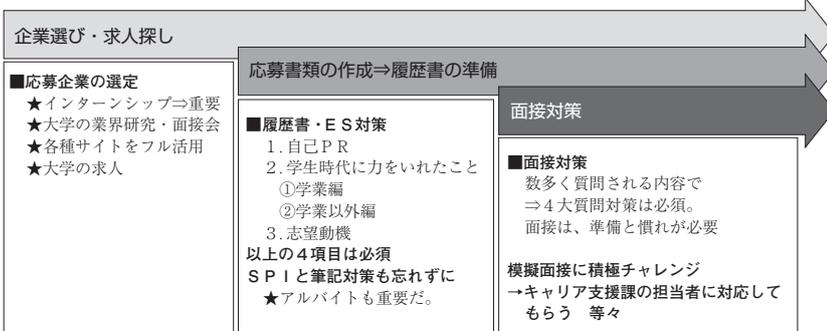
(3)「情報過多で身動きがとれなくなっている」学生の対応



北山四郎

国家資格 キャリアコンサルタント
2級キャリアコンサルティング技能士

図1 就職活動に必要な行動の3本柱



今回の「情報過多で身動きがとれなくなっている学生」については、次の二つの点がポイントとなります。

■情報過多で自分の進むべき方向を見失い、たくさんの就職面接会回りをを行い、「就職活動を安心して自分自身を安心させているケース

1990年代にインターネットが普及し、2000年代にブロードバンド環境が広まり、学生の就職活動は大きく変化していきました。文字通り、今回のテーマである「情報過多で身動きがとれなくなっている学生」にも通じる点があり、今回はその辺りに注視しながら、話を進めていきたいと思います。

この原稿を執筆している最中、「2021卒業生から就職協定廃止」のニュースがマスコミを賑わせ、これに追随するように企業側の対応が論じられています。

2021卒の学生の中には、「自分たちの時はどうなってしまうのだろうか、不安だ」、「どんな対策をすればいいのか」と相談に来所する学生も出てきている状況です。

情報過多で気持ちばかり焦り、活動しているが、的が絞られていないケース

このような場合こそ、しっかりと学生の気持ちを受け止め、「あれもこれもやらなければ」と思っているクライエントの混乱状態を整理することが肝要です。

■情報過多で気持ちばかり焦り、活動しているが、的が絞られていないケース

原点に立ち返って、就職活動のステップを伝え、段階を踏んで具体的に支援します。これには、本連載(1)で紹介した就職活動に必要な行動の3本柱(図1参照)を活用し、それぞれの段階のポイントを再確認し、やるべきことをもう一度、一つずつ実行するよう支援します。

「自分の持ち味」に合っている職業選択をしているかどうかが大切であると伝えます。

つまり、自分はどんな働き方が合っているのか、VPIやVRTの職業興味検査で言えば、S領域やE領域などの人と関わる仕事がいいのか、あるいはC領域に代表される事務職でもいろいろある、といったことを考えさせるのです。

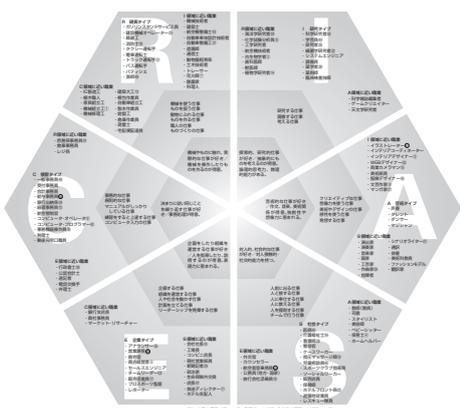
実は、この時期になかなか決まらないうという学生にみられる傾向として、仕事選びのミスマッチが起因している

「具体的な支援策」

「自分の持ち味、身の丈に合っているか」という点もともに考えていきます。

必要なのは、学生と企業の最適化であると思います。まずは、地に足のついた活動を地道にしていくことを伝え、「一緒に活動していきましょう」と学生を支えます。

図2 仕事と職業の六角形(VRT職業レディネステスト)



今回の最終回では、「就労意欲がない」、「行動を起こせないでいる」学生について、お話をさせていただく予定です。

ものが少なくありません。一言で言えば、仕事選びです。

企業名にこだわり続けていないか、とにかく総合職がいいと頭が凝り固まっていないか等、丁寧に学生の気持ちを掘り下げ、それに対して「どう働いていけば、自分が生き生き仕事ができそうであるか」を確認しながら、相談を進めていきます。そして、それが「自分の持ち味、身の丈に合っているか」という点もともに考えていきます。

必要なのは、学生と企業の最適化であると思います。まずは、地に足のついた活動を地道にしてい

大学・短大キャリアセンターでの就職支援者のための

RCC就職レディネス・チェックを活用した就職支援プログラムセミナー



日時
2019年1月25日(金)
13:30-16:30

対象
大学・短大のキャリア支援・就職指導担当者及び相談業務担当者
ハローワーク等相談機関の相談業務担当者

講師
雇用問題研究会 普及促進課

会場
雇用問題研究会 会議室

定員
16名

受講料
6,000円 (税込み・資料代を含む)

- 内容**
- 1 開発の目的
 - 2 RCCの実施と解説
・実施と採点、ワークブック記入
・尺度の解説
 - 3 RCCの活用方法
・活用場面とそのポイント
 - 4 RCCの活用について
・事例発表：成城大学
「就職支援におけるRCC就職レディネス・チェックの活用」
*RCCを活用したワーク形式の講座の一部を体験することができます。
・質疑応答
・RCCと他の支援ツールとの組み合わせ
VRT/GATB

*内容は変更することがございます。

キャリアコンサルティングのための OSI職業ストレス検査 活用講座



日時
2019年2月22日(金)
10:00-16:00

対象
キャリアコンサルタント有資格者(相談機関、組織・企業、自営の方等)、企業の人事・研修担当者、保健師 等

講師
臨床心理士 金屋光彦氏

会場
雇用問題研究会 会議室

定員
18名

受講料
9,000円 (税込み・資料代を含む)

- 内容**
- 第Ⅰ部
- 1 ストレス検査がキャリアコンサルティングに必須な理由と背景
 - 2 OSI職業ストレス検査の概要
 - 3 被検者体験 実施と採点
 - 4 結果プロフィールの見方
「ロールプレイ演習」
 - 5 OSIによる組織診断
- 第Ⅱ部
- 1 OSI活用面接時におけるパーソナル演習
支援すべきフォーカス(焦点)の定め方等
 - 2 OSI具体的ケースにおけるグループ演習
(ロールプレイとシェアリング)
 - 3 OSI活用の実際
 - 4 OSIのまとめ

*講義とグループワーク等の演習を組み合わせた構成になっています。

*内容は変更することがございます。

●詳しくはホームページでご確認ください。お申込みもサイト内専用フォームからできます。

一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7072

キャリアコン
更新講習

全国の大学カウンセラーと考える、本当に実現したいキャリア支援

厚生労働大臣指定 **【CCA】領域別技能講習(大学キャリアカウンセラー)**

日時 **12月20日(木)・21日(金) 9:30-18:00**

講師 筑波大学名誉教授 **渡辺三枝子**先生 CCA認定トレーナー **網野千文**先生



詳細・その他学習情報は学習専用サイト **CCAラーニング&トレーニング** で検索

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 研修担当 **Tel 03-3591-3569**

CCAは、「プロ(専門家)のキャリアカウンセラー/キャリアコンサルタント」の養成、スキル向上、指導者養成までを、体系的に行っている専門機関です。



キャリアコンサルティング 理論と実際

5訂版

カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して

木村 周 著

キャリアコンサルティング、キャリア・カウンセリングを学ぶ多くの人にロングセラーとして読まれてきた『キャリアコンサルティング 理論と実際』の5訂版。広範にわたるその諸理論を紹介・解説した第1部と、実践に即した具体的方法について包括的に詳説した第2部より構成。

主な加筆・増補部分

■「働く現場」に想う

「我が国の産業を実質的に支えている中小企業に『働く現場』の原点がある」「人材育成や働く人のキャリアを考えるには中小企業の重要性について再認識すべき」との著者の思いに基づき、附章を新たに加筆。

■事業場における治療と職業生活の両立支援

働く人が仕事をしながらがんなどの疾病の治療を続けていくことを支援するために、事業場がいかに環境整備などに取り組んでいくかについて厚生労働省がまとめたガイドラインを紹介。

■第10次職業能力開発基本計画

厚生労働省が以後5年間(平成28年度～32年度)の職業能力開発の基本方針を示したもの(平成28年4月策定)。「生産性向上に向けた人材育成戦略」と位置づけられ、今後の方向性が定められている。

■職業能力の評価

働く人を育てる環境を整える取組みとして、職業能力が適切に評価される社会基盤づくりのために平成14年から国と業界団体が連携して策定している「職業能力評価基準」と、同基準に準じた事務系職種の公的資格試験「ビジネス・キャリア検定試験」についての記述を追加。

■セルフ・キャリアドック

キャリアコンサルティングの面談や研修などを体系的・定期的実施し、企業が従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援するしくみである「セルフ・キャリアドック」を紹介。

■ストレスチェック制度の実施状況

改正労働安全衛生法により事業場にストレスチェックの実施が義務づけられたストレスチェック制度についての厚生労働省の調査結果を紹介(平成29年6月末現在による調査)。

■新ジョブ・カード制度

平成20年創設のジョブ・カード制度が見直され、平成27年からスタートした新たな制度の概要を記載。

■ハローワークインターネットサービスのサイトにおける職業分類と職業解説

「職業ハンドブック」や「キャリアマトリックス」の廃止以降、職業探索のための信頼できる職業情報の入手が難しくなっている中、比較的アクセスの容易なものの一つとして厚生労働省によるインターネット上の職業解説などを紹介。

法律、指針、制度、調査等の改正・更新に伴い最新のものを反映

■職業安定法／労働安全衛生法

■THP指針／労働者の心の健康の保持増進のための指針／心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き／心理的負荷による精神障害の認定基準

■労働安全衛生調査(実態調査)

■大学等における学生支援の取組状況に関する調査 等



A5判 384ページ
定価 3,240円(本体3,000円)

ISBN978-4-87563-269-6

5訂版
新規発刊

お申込みは、ホームページ、FAX、お電話で

〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 日本橋Kビル2階

●電話 03-5651-7071 ●FAX 03-5651-7077

●ホームページ <http://www.koyoerc.or.jp>

●一般の書店での取り寄せ、Amazon等のネット書店でのご注文もできます。