

企業内キャリアコンサルティングの実践から

慶應義塾大学 政策・メディア研究科 特任講師

宮地夕紀子

背景

- 外部のキャリアカウンセラー（コンサルタント）として、企業内でキャリア相談業務を担当
- 社内での体系的な活動よりも、本人や当事者、場合によっては上司や人事からのリクエストベースでの相談業務対応が中心
- 「社員相談室」や「キャリアカウンセリング室」など、名称はさまざま
- 健康管理担当の下、キャリア相談
 - メンタル不全や職場不適合が関連している案件
 - 休職、復職、従前の部署への復帰、その後のフォロー
 - 部下の不適合行動に関するマネジャーからの相談
- 健康管理とは別に、キャリア相談
 - 健康管理担当の産業医やカウンセラーは別途
 - 仕事のこと、今後のキャリアのこと、職場や上司、顧客などに係る人間関係のこと、家庭と仕事のことなど、あらゆるテーマ

持ち込まれるテーマ、たとえば

- 復職後2年経過しているが、100%の状態に戻る自信がない。
- 体調不良が続く、朝出勤するのがつらい、しかし休みたくない。
- 父子家庭のため残業を断らざるを得ない働き方だからなのか、上司から何かと外されている気がする。
- 上司に言われてきた（自分はなぜ来ているかわからない）。
- 今の仕事が合っていない。社内の他の仕事はないか。
- 本当にやりたいことではないので、モチベーションが出てこない。
- 復職時に、休職前と違う仕事にアサインされて納得いかない。
- 転職を考えているが、自分にどういう仕事の可能性があるだろうか。
- スタートアップに誘われているが、会社を辞めるかどうか考えている。
- いずれ課長への昇進昇格を示唆されているが、あそこまで頑張らないといけないのであれば積極的に課長になりたいとは思えない。

カウンセリング

- 「クライアントがその人格発達を通して、個別の課題や問題に対応する力を身につけていくプロセス」
- 職場におけるその狙いとして：
問題への向き合い方、ものの見方、視野・視座のとりかた、自分以外の立場からの見え方、役割や自分の仕事を超えた発想、時間軸の持ちかた…等
- ただし本質的な解決ではなくとも、とりあえず「片を付ける」という形も現実にはとらざるを得ない
- 職業能力開発促進法改正をふまえて：
「雇用という会社側の枠組みになんとかつなぐ」から
「自分のこれからのキャリアにコミットするマインドを育てる」に

外部カウンセラーとして キャリアコンサルティング実践における留意点

- 対来談者
 - テーマは狭めすぎず、比較的オープンに
 - 事前アンケートなどは基本的に求めず、まずは相談室への来室を敷居の低いものに
 - 大前提としての守秘義務、状況に応じた臨機応変対応も

- 社内の関係者と
 - キャリア支援の責任者とは、対応における基本方針のすりあわせ
 - 上司など来談者の関係者の巻き込みと協力をお願い
 - 社内のキャリア支援担当責任者との信頼関係の継続的構築

社外の支援専門職として考えること

- 現場で何が起きているのか？ どんなやりとりがされているのか、周りはどのように反応しているのか？
- 具体的、個別の事象にどこまで突っ込んでいけるか
- 毎日の仕事の中での行動や態度で、変容が見られるのかどうか

- いわゆるカウンセリングへの批判
 - 「時間がかかりすぎる」
 - 「環境を変えたほうがはやい」
 - 「ぬるい」
- 発達・成熟・成長というモデルを念頭におきつつ
具体的個別の現象をとりあつかうことによって、クライアントが
職場や会社で変化していく姿を見せていくためにできることは何か。