



キャリアカウンセリングが近年盛んになっていること

山本 公子

はじめに

キャリアカウンセリングが近年盛んになっている。その担い手であるキャリアの専門家たちもまた増えている。呼称はいろいろあり、キャリアカウンセラー、キャリア・コンサルタント、キャリア・アドバイザー、キャリア・コーチなどがある。要は職業や進路の選択、企業の人材開発などで専門的なカウンセリングや支援を行う人のことである¹⁾。

キャリアカウンセリングはバブル崩壊後リストラの対象者の再就職支援から登場し、ここ10年位で一般に知られるようになった。今では、学校を含めた若年者への支援、ハローワーク、企業のキャリア形成支援、地域の再就職支援など、さまざまな分野でキャリアカウンセリングが行われている。しかしまだ発展途上であり、実態はあまり知られておらず、混乱や課題もある。

私は1970年代、キャリアカウンセリングという名称のない頃から、職業指導、職業適性相談の仕事に携わってきて、その精神はキャリアカウンセリングそのものであり、専門的な支援が個人の進路や職業選択に重要な役割を果たしていると考えている一人である。そこで、昨今のキャリアカウンセリング事情について述べてみたい²⁾。

キャリアカウンセリングの歴史

キャリアカウンセリングの歴史は、約100年前アメリカ・ボストンでパーソンズが青少年への職業指導を行ったことが始まりといわれている。

日本にもほどなく伝わり、活動が開始された。

戦後、東京と大阪に「適性相談所」という専門の相談機関ができたが、大阪の適性相談所は、私のかつての職場（職業カウンセリングセンター）の前身である³⁾。当時から職業安定所などで職業指導は行われていたが、比較的限られた機関で、若年者、障害者など対象も限られていた。重要であるが、目立たない活動が地道に続けられた。

私の職場でも、来談者が一気に増えたのは、バブル崩壊後であった。それまでの個別相談スタイルから、ハローワーク等に出向いてグループセミナーを始めた。さらにフリーターなどの若年対策が重要課題となると、自前のアセスメントツールを開発し、学校にも出向くなど、メニューを増やした。このように対象者の広がりに合わせて、個別的支援から、集团的支援、教育的支援を含む内容に変遷していった。

誰に、どこで、どういうことが行われるか

キャリアカウンセリングの定義は様々あるが、総合的職業情報データベース「キャリアマトリクス」では、“人がよりよい人生を送り、自分の望む生き方を実現すること、すなわち自己実現に向かって努力することをカウンセリングを通じて支援すること”“職業をめぐるさまざまな場面において、相談者の意思を尊重しながら、適切な職業選択等ができるように援助する。傾聴、自己認識、必要な情報提供、意思決定を援助していく”とある (<http://cmx.vrsys.net/TOP/>)。

キャリアを「働き方、生き方」と広くとらえると、幼児期から高齢者まで、誰でも必要なときにキャリアカウンセリングを利用できることが望ま

しい。また、キャリアを働くことを中心にとらえると、中学生から60代くらいが中心となる。

学校教育では、キャリア教育（進路指導）として行われ、そこにキャリアカウンセリングが組み込まれている。

若年者や中高年齢者へは、ハローワークや、若者向けなどの就職支援機関、人材派遣会社などで行われている。

企業内では人材管理、能力開発やキャリア開発としてキャリア・コンサルティングが行われる⁴⁾。

私は、学生・生徒や若者のキャリアカウンセリングにかかわることが多い。人格的にも発達途上の大切な時期であり、子どもから大人へ、学校から社会へと移行していく若者たちに、時期を逃さず、キャリア形成を支援し、育て上げていくことは、社会の責任であると思っている。

キャリアカウンセリング：学生の場合

大学生を例としてあげる（カウンセリングプロセス事例等は伊東・山本（2003）を参照）。キャリアカウンセリングは、キャリアセンターのキャリア形成支援（就職活動支援が中心）と連携・協力して行われる。1、2回生は、キャリアデザインの支援からはじまる。相談には高校から大学への進路選択のつまずき、転学や退学、学生生活の悩みなど、キャリアの課題が持ち込まれる。3回生の就職活動が始まるころには、“何が向くかわからない”など適性や自己分析の相談、資格や公務員試験、大学院進学、就職活動の進め方、職種や企業選びが出てくる。エントリーシートや自己PR、履歴書作成などの支援も必要になる。就職活動に取り組めない学生や、行き詰まる学生も出てくる。じっくりつきあうカウンセリングが必要となる場合もある。就職活動が進むと、内定が取れずに悩む、迷い、不安があり絞れないなど、実に様々である。

若年者や学生は、一般に職業体験が乏しく、職業適性の理解、産業や職業について理解も乏しいため、キャリア教育の観点が大切になる。相談ではアセスメントツール（適性検査）を活用して、自身の興味、能力、性格、価値観などを理解させることや、色々な職業情報を提供し、啓発的な体

験を積ませるようなことも必要となる。

また、人間関係が苦手であったり、コミュニケーション力が乏しいなど、職業レディネス（準備の程度）が不足なことも少なからずある。このような場合、相談以外のメニューとして、コミュニケーション力をつけたり、自信を高めるためにグループワークを実施することもある。相談では、本人の気持ちを大切にしつつ、現実との折り合いをつけていけるよう支援する。将来に展望を持ち、その人らしい職業的・社会的自己実現をめざすような配慮が必要である。

色々問題を抱えた学生もいる。病気や障害があったり、発達障害が疑われる場合もある。必要があれば学内外の医療、福祉ほか、適切な機関への紹介や、保護者との連携も視野に入れる。

このように、キャリアカウンセリングでは個別対応が中心になり、キャリア教育では組織的に行われるが、どちらもキャリア形成支援に欠かせない。文部科学省はキャリア教育で育成すべき4領域の能力をあげている。それは「人間関係形成能力、情報活用能力、将来設計能力、意思決定能力」であり、特別なものではなく、社会人としての基本能力といえる。

キャリアカウンセリングの課題

認知が高まったとはいえ、まだ発展途上であり、課題も多い。キャリアカウンセリングは、人が人を支援することが基本であり、支援者の資質が重要である。キャリア・コンサルティング研究会報告書（2006）では、課題として「キャリア・コンサルタントの資質向上と、活動の意義や目的、効果について十分理解されるよう啓発すること」とある。

最近では景気が回復し明るい話題もある一方で、正規雇用の減少、ニートやフリーター問題など、雇用や将来の職業生活に不安を感じる人たちも少なくない。キャリアカウンセリングはこのような産業社会の大変動の中で、セーフティネットの役割と、他方で企業内外の積極的な人材開発のために、「新しい社会的インフラストラクチャー」（前述報告書）としての役割を担いつつある。

将来は誰でも、人生の節目に気軽にキャリアカ

ウンセリングを受け、自主的な人生を歩む力を伸ばしていけるようになってほしい。地域にカウンセリングマインドをもつ大人が増えて、信頼できる関係の中で若者を職業人として育ててほしい。団塊世代には、地域社会でこの分野で大いに活躍していただきたいと心から願っている。

- 1) キャリアの語源は、車を引いて通るわだちの跡といわれ、狭義では、職業を中心とした人生や一連の職業経歴 (Work Career) を指すが、広くは、一人の人がたどってきた足跡、経歴、生き方や人生そのもの (Life Career) を指している。カウンセリングの定義として渡辺 (2005) は次の3点をあげている。(言葉を通して行われる) プロセス (過程) であること、個人尊重を土台とする (自分自身に責任をもち、自己理解し、よい意思決定という形で行動がとれるようになることをめざす)、自立を促進させることを目標とする。
- 2) 私の職歴は旧労働省心理職に始まり、大阪府に転じた。アセスメントツール (職業興味検査・性格検査) の開発や提供にも携わった。2005年独立後は、大学 (院) 教育 (職業指導、キャリアデザイン等)、キャリアデザイン相談、各種カウンセリング、ニートの方の就労支援、生活保護就労自立支援などを行っている。
- 3) 大阪府総合労働事務所職業カウンセリングセンター (MIO 職業興味チェックリスト、若年向け Prep-Y 職業興味検査がweb上でできる)
<http://www.pref.osaka.jp/sogorodo/counseling/>
- 4) キャリアカウンセリング (コンサルティング) の6ステッ

プ (6分野) (木村 2003 他)

(1) 自己理解 (進路や職業・職務、キャリア形成に関して「自分自身」を理解する) (2) 仕事理解 (進路や職業・職務、キャリア・ルートの種類と内容を理解する) (3) 啓発的経験 (選択や意思決定の前に、体験してみる) (4) キャリア選択に係る意思決定 (相談の過程を経て、(選択肢の中から) 選択する) (5) 方策の実行 (仕事、就職、進学、キャリア・ルートの選択、能力開発の方向など、意思決定したことを実行する) (6) 仕事への適応 (それまでの相談を評価し、新しい職務等への適応を行う)

参考文献ほか

- 伊東真行・山本公子 (2003) 『自立を促す青年期のキャリア・カウンセリング』日本進路指導学会紀要。
- 木村周 (2003) 『キャリア・カウンセリング理論と実際、その今日的意義 (改訂新版)』(社)雇用問題研究会。
- 本間啓二・金屋光彦・山本公子 (2006) 『キャリアデザイン概論』(社)雇用問題研究会。
- 文部科学省 (2004) 『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書』。
- 渡辺三枝子 (2005) 『オーガニゼーション・カウンセリング序説 組織と個人のためのカウンセラーをめざして』ナカニシヤ出版。

やまもと・きみこ ころろとキャリアのカウンセリングオフィス結 (ゆう) 代表