

キャリアコンサルティングの質的向上とスーパービジョン

宮城まり子

厚生労働省は平成14年キャリアコンサルタント5万人養成計画を立て、数的に目標は達成された。さらに平成36年までにキャリアコンサルタント10万人養成を目標としている。キャリアコンサルタントの活動は主に受給機関、教育機関、組織・企業など、個人や組織、地域・社会からの多種多様なキャリアニーズに対応しながら、その役割・責任を果たしている。

しかし、現実的には、1000人以上の企業におけるキャリアコンサルティングの導入は53.8%、その他の企業規模では20～30%の導入に過ぎず、キャリアコンサルティングが社会的に広く認知され十分に活用されている状況には至っていない。

労働環境の変化が激しく不安定な現況では、キャリア形成の長期的展望や予測を立てることに誰もが困難や漠然とした不安を抱えている。たとえ就業しても、定着し継続就労することに課題を抱え悩む労働者は多い。またキャリア発達ステージの節目・節目において自己のキャリアの方向性の選択・意思決定、環境ニーズに適合したキャリア開発等に迷いや不安を抱くことは多く、キャリア支援の専門家による個別支援への期待は大きい。

現在キャリアコンサルタントの支援対象は若年層から中高年層に至る幅広い年齢層である。主に個別相談によるキャリア支援の実施とともに、組織や環境にも効果的に働きかけ、改善提案などコンサルテーション機能を果たすことが以前よりも求められるようになってきた。労働者個人の支援のみならず組織、地域・社会からの多様なキャリアニーズを的確に把握し適正に対応できるようになるためには、キャリアコンサルタントに非常に高度な統合的コンサルティング能力が求められている。

そこで最大の課題は、こうした多様なキャリアニーズに対応可能な「キャリアコンサルティングの質」が果たして担保されているかである。すな

わち真の実力を備えた質の高いキャリアコンサルタントが養成され、クライアントのニーズを充足するような適正な支援が展開できているのか。国家資格を有する「キャリアコンサルティングの専門家としての質」「支援内容の質」が、今まさに問われている。

キャリアコンサルタントが資格取得後も継続学習を行うことなくして質の高いキャリア支援を提供することはできない。キャリアコンサルタント自身にこそ自律的キャリア開発が必須である。こうした質を担保するためにも、資格更新には厳しいハードルを設けることが必要であると考えられる。

質の高いキャリアコンサルタントの育成において、現在最も欠落しているのがキャリアコンサルタントに対する「スーパービジョン」である。資格取得後、現場でコンサルティングに従事してはいるものの、カウンセリングの専門的スキルや知識を向上させるための教育や訓練を受ける機会がほとんどないのが実態である。スーパービジョンを通して自己のキャリアコンサルティングを客観的に検討し課題を明確化するという機会がない。このため、ややもすると自己流に陥りがちであり、自己のコンサルティングの偏り、癖などに気づくこともなくキャリアを重ねるといった悩ましい実態が存在する。今後はスーパービジョン・システムを構築し、キャリアコンサルタントが自己の担当事例のスーパービジョンを通して、専門家として成長し、質的に向上するための課題は何かを明確化できるような教育・指導が欠かせない。スーパービジョンを欠いたままの野放し状態でコンサルティング活動が行われていることが最大の問題であり、キャリアコンサルティングの質を今後担保するためには早急に取り組むべき重要課題であると考えている。

(みやぎ・まりこ 法政大学キャリアデザイン学部教授)