

「新時代のキャリアコンサルタントに求めること」

日本産業カウンセリング学会特別顧問 木村周

- I 「いつでも、どこでも、誰でもが学べ、やり直しのきく社会の実現」
 - 1 大学人として社会人教育
 - 2 筑波大学大学院教育研究科夜間修士課程の「高度の専門性を有する職業人」の養成。
 - 3 コースの教育目標
「現場の問題を発見し、それを解決するための研究をし、研究の成果を現場にフィードバックすること」
 - 4 人は働くことによって学ぶことができる。働くことなくして学ぶことは出来ない

- II キャリアコンサルティングとのかかわり
 - 1 「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方研究会」（2002年）設置以来20年のかかわり。
 - 2 キャリアコンサルティングの特徴
 - ①キャリアコンサルティングの骨格は、「キャリアガイダンスとカウンセリング」である。アメリカにおける100年の背景をベースにしているが、日本のもので「職業能力開発促進法」の一部改正として出発した。
 - ②理論もスキルも心理学、経済学、教育学、社会学など幅が広い。
 - ③もともと企業のなかの働く人のキャリア形成支援で始まったが、職を求める人の就職支援、学校教育などの広がり、今日にいたった。
 - ④ネットワーク、協力などの「組織、環境」への介入を重視している。

- III キャリアコンサルタントに求められること
 - 1 雇用の場の確保と現場力の再構築に貢献すること
キャリアコンサルタントは率先して、社会を変えるという意欲を持って「環境への介入」をしなければならない。キャリアコンサルタントは「働く人にとって、快適な職場づくり」に貢献しなければならない。
 - 2 中小企業と地域に活動を広げること
キャリアコンサルティングが実際に行われるのは、本社などの中央ではなく支店、営業所、工場などの現場である。成果は現場の実践者にかかっている。
また、中小企業は地域活動と密接に繋がっている。
 - 3 障害者、高齢者、メンタルヘルス不全者、外国人労働者などに対する活動を強化すること。
そのためには、キャリアコンサルタントは労働基準法、労働安全衛生法などに関連する労働基準行政、医療、介護・福祉等の関係者と適切な連携が必要である。
 - 4 「公」の視点を自覚し「労働の人間化」に貢献すること。
「公」の視点とは、個人と組織の真ん中に立って双方を支援することである。

「労働の人間化」とは、内外の研究と実践の結果、次の6条件を満たす働き方とされている。

①労働の内容に手応えがあること。単に忍耐を要するというだけでなく、適当な変化があること（変化）

②仕事から学ぶことがあること。継続的に適切な量の学習があること（学習）

③自分で判断する余地があること。自分の責任で決められること（自立性）

④人間的なつながりがあること。同じ職場の人々が互いに他人を認め合う関係にあること（他人との協力関係）

⑤仕事に社会的意義があること。自分の労働と社会をつなげて考えられること（社会的意義）

⑥将来にとってプラスになること。何らかの意味で良き将来につながること（成長）

5 いかに死ぬかということ

1 柳田邦男著「悲しみは、人生の始まり。内面の成長こそ」より

人生はうまくいかなくてもともとです。生きるというのは、それらを受け入れて、

自分が生きていく道を探すよりほかはない。

自分で自分の道を見つける。これくらい大変で、つらいことはない。

そのつらさを引き受ける、それこそが人生だと思います。

2 日野原重明氏(NHK番組のインタビューより)

百歳を過ぎるまでは、人生苦しかった。百歳を過ぎてから楽になった