

第89回 労働政策フォーラム（2017年2月3日）

# 新時代の キャリアコンサルタント — その使命と責務 —

高橋 浩

ユースキャリア研究所 代表、日本キャリア開発協会 顧問

# プロフィール

## 高橋 浩（たかはし ひろし）

ユースキャリア研究所 代表、日本キャリア開発協会 顧問

法政大学／目白大学大学院 講師

博士（心理学）立正大学、キャリアコンサルタント、CDA

- 1987年日本電気アイシーマイコンシステムに入社。半導体設計、経営企画、キャリアアドバイザーに従事。2011年3月退職。
- 2012年独立。キャリア相談、キャリア開発研修、キャリアコンサルタントの指導・育成、およびキャリア心理学の調査・研究を行う。
- 著書
  - 『企業内キャリア・コンサルティングとその日本の特質』 JILPT
  - 『社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践』 福村出版
  - 『新時代のキャリアコンサルティング』 JILPT

# 最近の活動

## 企業内キャリアコンサルティングに関する 研究・研修・実践

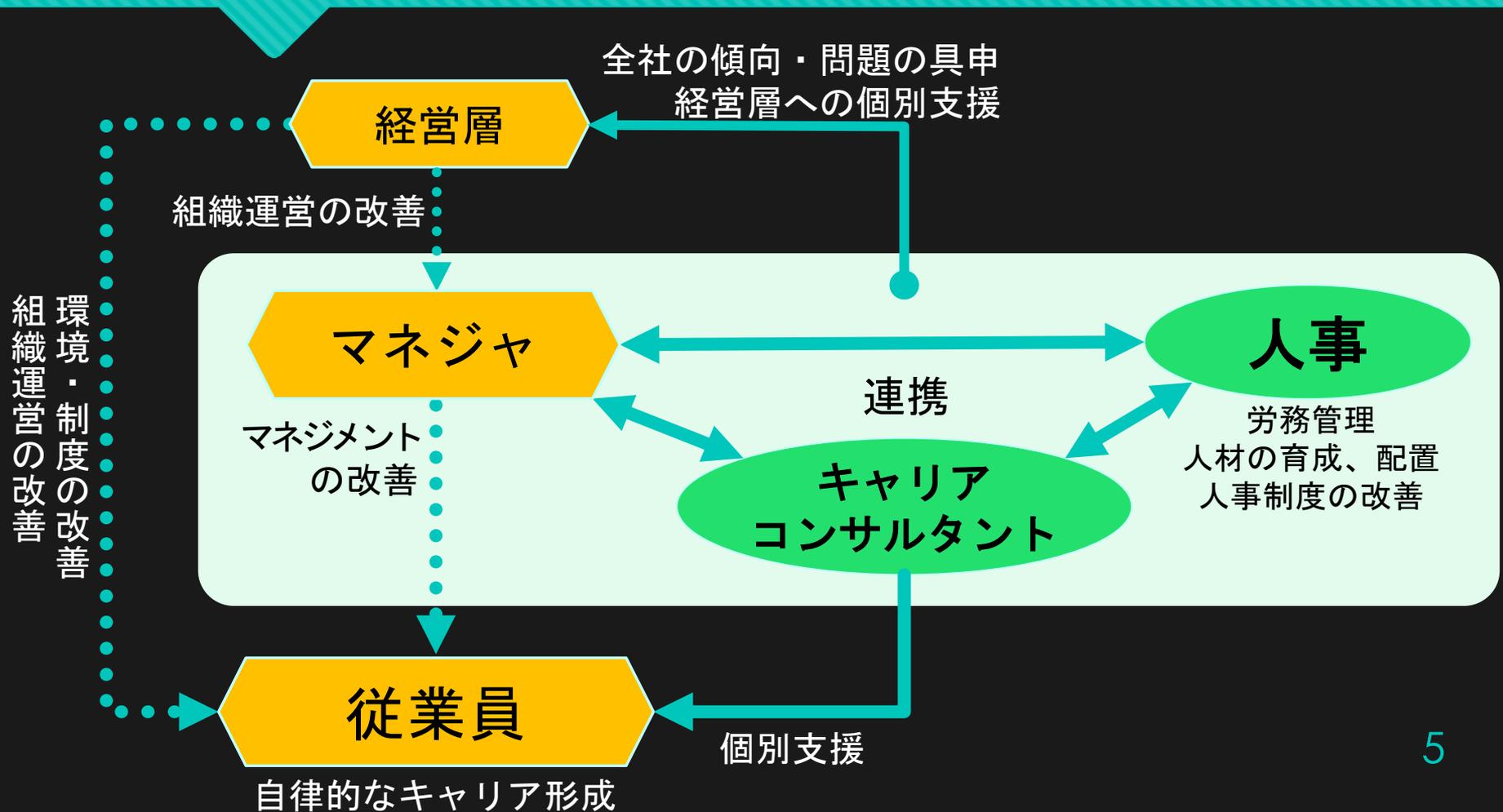
- 企業内キャリアコンサルティングの調査
- 企業内キャリアカウンセラー指導・養成
- セルフ・キャリアドック導入支援事業 推進委員

# 企業内キャリアコンサルティングの発達段階 (組織開発的側面)

発達段階	第1段階	第2段階	第3段階	第4段階
対象者	個人	上司一部下間	職場	経営層 (組織全体)
支援活動	個別面談	個を超えた支援		
	環境理解の支援 自己理解の支援 未来構築の支援	上司への支援・介入	職場への介入	経営者へのアプローチ
機能的役割	組織適応・定着の 促進機能	上司一部下間の 関係調整機能	エンロール機能	キャリア情報の 提供機能
	個人ー組織の統合 機能			
インフォーマルな 関係構築機能				

出典：高橋浩 (2015) 企業内キャリア・コンサルティングと組織開発 企業内キャリア・コンサルティングとその日本的  
特質—自由記述調査およびインタビュー調査結果— 労働政策研究報告書, No.171 労働政策研究・研修機構.

# 個別面談を超えた支援と連携



# 真価が問われる 企業内キャリアコンサルティング

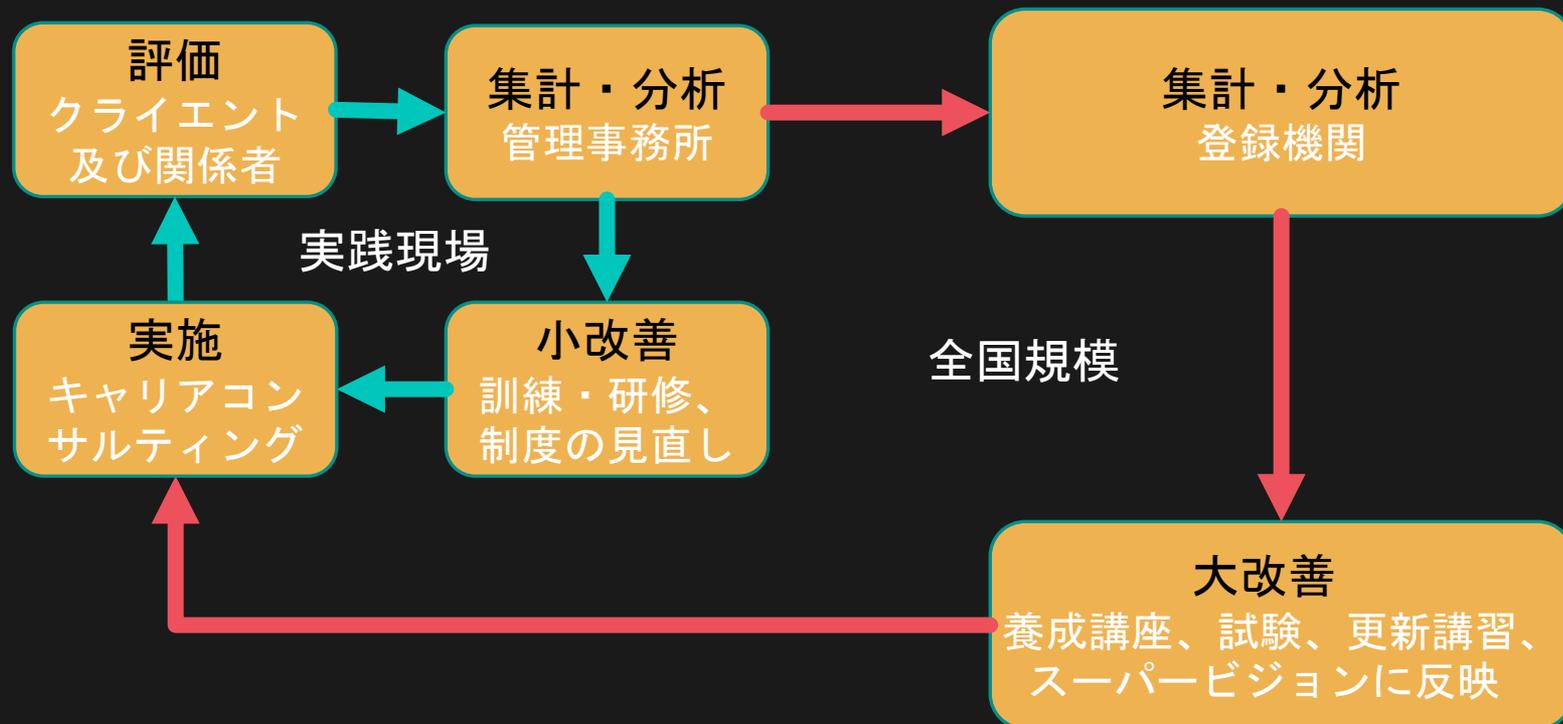
- クライアントとの日常的・長期的なかかわり
- 問題は個人と組織との関係で生じている
- クライアントと組織の双方からの評価がある

- キャリアコンサルタントの存在意義が問われる
- ⇒ 本来、他領域のキャリアコンサルティングも同様である

# キャリアコンサルティングの課題

- 十分に社会的意義のある活動になっているか
  - その有効性を測る統一指標が存在しない
  - キャリアコンサルタントへフィードバックする仕組みが不十分
- 環境（組織）介入の能力が不十分ではなか
  - コミュニティ・アプローチのスキル向上  
（個と環境のアセスメント力、個と環境への介入力）

# 評価フィードバックの仕組み



# コミュニティ・アプローチの習得

- 個と環境の相互作用を考慮した見立て力
- 専門家・非専門家との連携力

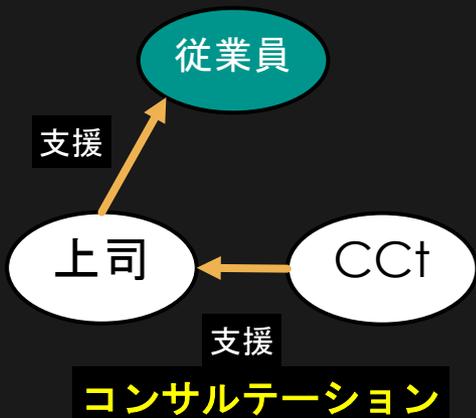
# 個と環境（組織/社会/家庭）の相互作用



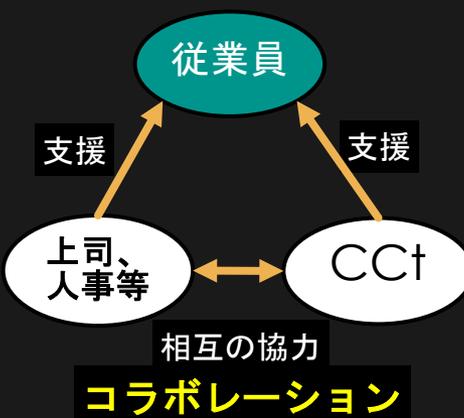
- 個人の努力／成長には限界があり、環境介入も必要。  
⇒システム論に基づくアセスメント力が求められる。

# 専門家・非専門家との連携

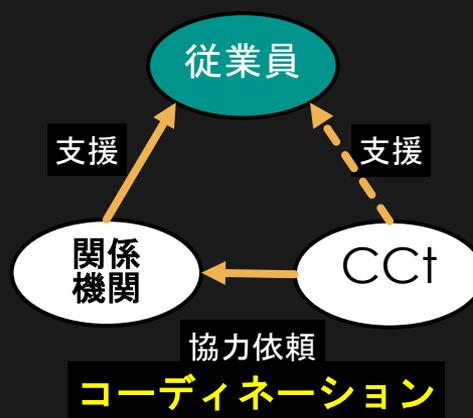
上司にキャリア形成の知見を与えて、上司が部下を支援する



CCt等と上司・人事等が協働して従業員を支援する



CCt等が必要なリソースを探し、従業員へ繋げることによって支援する



出典：宇留田（2003）P25を参考に一部修正

従業員に最も影響力があるのは、CCtよりも上司・同僚、そして家族である。支援する権限を持つ社内外のリソースを活用することが重要。

# キャリアコンサルタントの ミッション

労働を

自他の意味や価値に変換できるように

個人と社会を支援すること