

働く人へのキャリア・コンサルティングのすすめ

■
木村 周

1 キャリア・トランジションを支援するキャリア・コンサルティング

キャリア・コンサルティングとは「労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう労働者の希望に応じて実施される相談その他の援助」をいう。平成13年雇用対策法、職業能力開発促進法により雇用対策の一環として開始されて以来今日まで企業、学校教育、就職支援の世界で5万人余のコンサルタントが活躍している。

もともとキャリアとは、「なんらかの意味で働くことを中核として人生を生きること」である。人生の節目節目で「自分自身を見つめ直し、おかれた環境を精査し、それに適応すること」である。キャリア・コンサルタントはそれを支援する人であり、そのための知識、スキルなどの能力、資格、事業主や組織が講ずべき措置などが詳細に定められている。キャリア・トランジションの研究と実践にあたってはこの制度の取り込み、連携、協力が大切であると考ええる。

2 キャリア・トランジションを支援する者の役割

なによりも「働くことの意味」を働く人、組織、社会に知らせることである。人間は働くことを通じて学び、自己認識をし、他人にも理解され他人との協働によって生きることができるからである。

次に、社会、経済、科学・技術などの変化を認識し、それを個人、組織、社会に仲介する能力を持たねばならない。時には変化を創造する創造者・仲介者でもなければならぬ。そのためには、「厚さと広がり」をもった助言者、情報提供者、計画者、調整者、ファシリテータ、カウンセリング、コンサルティングの研究者、実践家ではなければならない。そのためには心理学、社会学、教育学、行動諸科学などの関連科学に止まらず経

済学、法律学、医学、看護学、福祉関連諸科学の知識、スキルが求められる。

もう1点特に強調しておきたいことは、キャリアの支援者は、働く現場で、働く個人に対し日常的に人間力、教育力、現場力の向上を支援する役割を持っていることである。生産現場での重大災害、欠陥商品の不正販売、業務と教育の外部化など最近「現場力の低下」が指摘されて久しい。キャリア支援者は現場で一人ひとりに対応する中でこれらを改善する役割を担っている。

3 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

キャリア支援というどうしてもカウンセリング、ガイダンス、コンサルティング、メンタルヘルス支援と治療などと対個人への支援と考えられがちだが、私は結局は働く人にとって「快適な職場づくり」につながらなければならないと考えている。労働安全衛生法に基づく「快適職場づくり」も最近「温熱、騒音、空気などのハード面から仕事、人間関係、キャリアなどのソフト面」を含めた快適さの支援に移行している。1995年代に入ってIJO/WHOも「労働衛生の定義」の中に企業風土、作業組織、労働文化などの概念を取り入れ、その結果「組織の健康」を問題とする風潮が芽生えてきている。キャリア支援者は、企業の人事・労務管理の改善などの「環境への介入」に努めるべきだと考える。

キャリア形成とは結局は「自分自身をよく見つめ、自分のことは自分で決め、それを生涯を通じて実践すること」である。また私は「人は働くことによって、学ぶことができる」と永年にわたる職業経験によって体得してきた。キャリア支援者は、個人の支援を完成させるために「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」に貢献すべきである。

(きむら・しゅう 東京成徳大学大学院客員教授、日本産業カウンセリング学会名誉会長)