



I キャリアの概念

キャリアの概念を考えるにあたって、最も参考になるものとして、1950年代初頭にアメリカで行われた「職業からキャリアへの転換」の運動がある。その運動を推進したスーパー (D. E. Super) が、その定義の中心として指摘した含意を取り上げたいと思う。なぜならば、それが「キャリア」という概念が持っている最も基本的な要素と広がりをよく示しているからである。

それは、①人生を構成する一連の出来事、②自己発達の全体の中で、労働への個人の関与として表現される職業と、人生の他の役割の連鎖、③青年期から引退期にいたる報酬、無報酬の一連の地位、である。それには④学生、雇用者、年金生活者などの役割や副業、家族、市民の役割も含まれる。

キャリアをどう定義するにせよ、それらに共通する含意をどう考えるかが重要である。私はそれを次のように考える。

- ①個人の人生の内的にも外的にも、何らかの意味で発達の要素を含む仕事(職業的)の移動である。
- ②個人の生涯にわたって継続するものである。
- ③その中心となるものには、個人にふさわしい人間的成長や自己実現が含まれている。

また、職業や進路を「キャリア」と呼ぶ場合は、単なる表現の変更ではなく概念の変更である。

このような「キャリア」の概念は、次のような諸科学の発展の中からもたらされた。

- ①この分野の諸科学(心理学、社会学、教育学、経営学、行動諸科学など)の発達
- ②個性の尊重、その育成・伸張に重点を置く教育理念
- ③人生の各段階における進路や職業選択の意味の変化
- ④個人の自己実現志向
- ⑤学習社会の到来などの学校、企業、社会の社会的、経済的な変化

II キャリアコンサルティングと職業能力開発

1 職業能力開発促進法の改正

近年の技術革新の進展、産業構造の変化、労働者意識の多様化に伴う労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大等に対応し、雇用のミスマッチを解消するため、今後の職業能力の重点を「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発(キャリア形成)と、これに資する職業能力評価制度の整備」に置くことが重要である。

このため平成13年、職業能力開発促進法の大規模な改正が行われた。それに合わせて、第7次職業能力開発基本計画(現在は第10次)、事業主が講ずるべき指針、キャリアコンサルティング実施のために必要な能力体系などが、それぞれ法律の根拠に基づき発せられ、今日に至っている。

2 キャリアコンサルティングの特徴

上記のような背景のもとにキャリアコンサルティングが発足して16年。その特徴を要約しよう。

(1) キャリアコンサルティングの内容は、「キャリア・ガイダンスとカウンセリング」である。

それはアメリカで発生し、発展してきたという歴史的背景がある。しかし、それを前提としながらも、それをわが国社会の実情に合わせ構成され、それをわが国の法律としたことである。

(2) 理論もスキルも多様であり、それを統合化していることである。

法律学、経済学、心理学、教育学、社会学、医学・看護学などにいたる幅の広さを前提としている。

(3) キャリアコンサルタントの活躍分野が多様である。

もともとは、企業の中で働く人のキャリア形成支援のために始まったが、官民の就職支援機関、学校教育のキャリア教育など多様な分野に拡大した。

(4) ネットワークづくり、組織や環境への働きかけへと広がりを重視するようになった。

キャリアコンサルタントに必要な能力では、①キャ

リア形成、キャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、②環境への働きかけの認識と実践、③ネットワークの認識と実践、④自己研鑽・スーパービジョン、の4項目を包括的、効果的能力として重視している。

Ⅲ キャリアコンサルタントに求められること

上記を要約すれば、「いつでも、どこでも、誰でもが学べ、やり直しのきく社会」の実現のために、キャリアコンサルタントは、その先頭に立って活躍してもらいたいということである。私は、それができると確信している。

そのための当面の課題は、次の通りと考える。

(1) 雇用の場の確保と現場力の再構築

キャリア・カウンセリング、コンサルティングは、結局は個人を対象にした支援だから、個人の支援に徹すればよいとする風潮が強い気がする。それは違うと考える。

キャリア・カウンセラーやコンサルタントは、率先して社会を変える意欲をもって「環境への介入」をしなければならない。「現場力の低下」も広く指摘されている。

(2) 中小企業と地域に活動を広げること

従来のキャリアコンサルティング計画は、どちらかというと大企業をモデルとして、中央で作成してきたきらいがある。

しかし、それが実際に実行されるのは地域の支店、営業所、工場などの現場である。その成果は、地域の現場の実行者にかかっている。また、中小企業はいろいろな側面で地域とつながっている。

(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、特別に支援を求めている人への活動を強化すること

これらの人々へのキャリアコンサルティングは、それ以外の人々へのものとは全く違う考え方と手法を必要とする。

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した労働基準行政や医療、介護、福祉等の関係者との適切な連携を図る必要がある。

(4) 「公」の視点を自覚し、「労働の人間化」に貢献すること

「公」(public)の視点とは、公的機関であろうと民間企業であろうと、個人と組織の真ん中に立ってどちらにも偏らず、双方を支援することである。

「労働の人間化」とは、永年にわたる内外の研究と

実践により、次の6条件のもとでの働き方である。

- 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、適度な変化があること(変化)。
- ②仕事から学ぶことがあること。継続的に妥当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。何らかの意味で自分の良き将来につながること(成長)。

Ⅳ 人生いかに死ぬか

世界に例を見ない急速な高齢化社会を迎えているわが国では、個人、行政、企業、教育、医療、看護・介護など広い分野で、「人生いかに死ぬか」は、今日重要な課題である。

それは、個人と組織の「キャリア形成とキャリアコンサルティング」と直接かかわっている。端的に言えば、「人生いかに死ぬかも、キャリアの問題」である。

ここでは、著名なノンフィクション作家柳田邦男氏の『悲しみは真の人生の始まり——内面の成長こそ』(PHP研究所)から、結論の部分転記して、キャリアと人生の終わり方について、読者各位に考えていただきたい。

「人生はうまくいなくてももともとです。生きるというのはそれらを受け入れて、自分が生きて行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。」

引用・参考文献

柳田邦男(2014)『悲しみは真の人生の始まり——内面の成長こそ』PHP研究所。

木村周(2016)『キャリアコンサルティング理論と実際(4訂版)』雇用問題研究会。

きむら・しゅう 労働政策研究・研修機構リサーチアドバイザー。元筑波大学教授。主な著作に『キャリアコンサルティング理論と実際』(雇用問題研究会、2016年)。職業心理学、キャリア・ガイダンス、キャリア・コンサルティング専攻。