

これからのキャリア・コンサルティングに 求められるもの

木村 周

2001年雇用対策法、及び職業能力開発促進法の改正により「キャリア・コンサルティング」制度が開始されてから今年で14年、働く者のキャリア形成のための基本的知識、スキルの教育、認定がまず民間試験機関によって行われ、ついで熟練レベル、指導者レベルに対する技能検定制度が構築され、働く人の能力開発、就職支援、キャリア教育の分野に広く普及している。また、キャリア・コンサルタントの国家資格化の動きも報じられている。本稿では「今後のキャリア・コンサルタントに求められるもの」について述べる。

- 1 これからのキャリア・コンサルタントは、個人の支援だけでなく「環境」を変える力を持たなければならない

多くのコンサルタントは、カウンセラー出身者が多く、そのためとかく個人の支援にとらわれる。キャリア・コンサルタントは、何が出来るかのまえになにをすべきか、役割を考えるべきである。キャリア・コンサルタントの役割を整理してみよう。

①キャリアとは、個人の立場に立てば、何らかの意味で「働くこと」を中核として人生を生きることである。そのためには「働くことの意味」を個人に理解させ、実践させることは、当然のことながら、まずキャリア・コンサルタントの第1の仕事である。しかし、同時にその個人を囲む家族、組織、社会などがその個人のキャリア形成にどう関わるのかを考え、「環境に介入」することがキャリア・コンサルタントにとって重要な役割である。

- ②環境に介入するためには、具体的にキャリア・

コンサルタントは、どんな役割を持たなければならないのか。

それは、環境の変化を先取りして、それを個人、組織、社会に知らせる「仲介者」の役割である。さらに環境を変えるには「変化の創造者」、すなわち助言者、情報提供者、計画者、調整者、教育者でなければならない。

現在のキャリア・コンサルタントは、メンタルヘルス不全者、障害者、高齢者、長期失業者、子育て中の女性、生活保護受給者、介護を必要とする労働者、ニート、フリーターなど特別に支援を必要とする個人の支援に直面し、これからのキャリア・コンサルタントは従来以上に環境への介入を求められている。

③わが国社会の人間力、教育力、現場力の低下や崩壊が指摘されて久しい。これは、キャリアコンサルタントだけで解決される問題ではないが、これらの問題にキャリア・コンサルタントは日常現場で直面している。具体的ケースの展開の中でこれらの問題に関わっている。これらの問題は、クライアント個人の問題と、その個人を取り巻く環境（地域、学校・職場等の組織、家族等）との相互作用によってもたらされるものである。

相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことが、重要なキャリア・コンサルタントの役割である。

- 2 これからのキャリア・コンサルタントは、「厚さと広がり」、そのための知識とスキルを持った実践者でなければならない