

厚生労働省の示す「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」によれば、キャリア・コンサルティングの社会的意義、キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識、相談実施過程において必要なスキル、キャリア・コンサルティングの包括的推進、効果的実施の4分野について、きわめて広範囲かつ深い専門的知識とスキルを求めている。

要約すれば、これからのキャリア・コンサルタントは、社会的自覚に基づき、広範囲にわたる学問分野にわたる深い知識を持ち、カウンセリングとガイダンスのスキルを実践でき、それを社会に普及する人ということになる。本当にそんなことが出来るのだろうか。そのためには法律制度、社会的環境など外的条件が整うことが最大の条件であるが、ここではキャリア・コンサルティング実施上のスキルについていくつか述べよう。

①キャリア・コンサルタントは、キャリア・ガイダンスとカウンセリングを一体として出来ること。

キャリア・コンサルタントの多くの人、カウンセラーから出発した人が多い。そのため理論的にも、実践的にもロジャーズ (Rogers, C.R.) の「来談者中心カウンセリング」を基礎とし、受容的態度、共感的理解、自己一致のカウンセラーとしての基本的態度によるカウンセリングに集中する人が多い。このことは、キャリア・コンサルタントとしても最も基本的な知識とスキルであり、「キャリア・コンサルタントに必要な能力」にも重要な柱として明示されている。

しかし、キャリア・コンサルタントが対応する相談者は、単に傾聴し、共感し、受容することによって元気を出し、自ら問題を解決するに至るとは限らない。相談者の問題はなにか、目標の設定と共有、目標達成のための方策の選定と実行、成果の評価などを計画的に行なわなければならない。これは一般に「キャリア・ガイダンス」と言われる。

キャリア・ガイダンスは、永年にわたる研究と実践により「キャリア・ガイダンスの6分野」として定着してきた。6分野とは自己理解、職業理解、啓発的経験、カウンセリング、方策の実行、フォ

ローアップである。ガイダンスとカウンセリングを一体として行える人がキャリア・コンサルタントなのである。

②最近のキャリア・ガイダンスの重点化、複合化などを取り込んだキャリア・ガイダンスが出来ること。

最近 OECD, ILO, 世界銀行などの国際機関を中心に、キャリア・ガイダンスの改革、重点化が求められている。要点は、何をガイダンスするかよりも、誰が、どんな効果を目指して、どんな費用で行うか (内容から実施体制へ)、情報、キャリア教育、雇用カウンセリングなど (キャリア・ガイダンスの役割・機能の拡大)、生涯学習、労働市場、社会的公平 (目標目的の拡大) などである。

これからのキャリア・コンサルタントは、相手が個人であれ、環境であれ、どこに重点を置き、どんな知識とスキルをもって対応するのが問われることになる。

3 キャリア・コンサルティングが抱える当面の問題

最後に、キャリア・コンサルティングが抱える当面の問題を指摘して本稿を終わる。

①第1は、企業内におけるキャリア・コンサルティングが進まないことである。

本来、キャリア・コンサルティング制度は、職業能力開発促進法に基づく企業内の労働者のキャリア形成支援として開始された。経営者団体による「エンプロイヤビリティ」が提案されて久しいにもかかわらず、今日キャリア・コンサルタントの活動分野のうち、企業内は20%に留まっている。

この原因の多くは、経営者や幹部の経営方針、社員に対する教育、育成、本社と現場との乖離などに問題があるのではないかと私は考えている。それを思わせるケースも報道されている。「企業は人なり」「現場による改善」はかつてわが国企業を支えてきた。産業社会の変化、グローバル化の中で、わが国企業の良さをどう確保するかである。

②第2は、中小企業と地域へのキャリア・コンサルティング活動の展開である。