

現在、300人未満の中小企業でのキャリア・コンサルティング実施率は52%、NPO活動など地域活動は7%に過ぎない。最近、中小企業の社長が自らキャリア・コンサルタント資格をとり毎日社員と対面している事例などが報道され、われわれに勇気を与える。

これらの事例から、社長と従業員の身近さ、目に見える働く現場、管理の柔軟性、職住接近、子育てのしやすさなどを考えると、私は「キャリア・コンサルティングの原点は中小企業と地域にこそある」とさえ考える。

わが国企業の99%、従業員の80%、製造業出荷額の50%、商品販売額の65%は中堅、中小企業によって支えられている。そこで働く労働者のキャリアと人生は、経営者とそこで働くキャリア・コンサルタントによって築き上げられるのである。

③第3は、特別に支援を必要とする相談者に対するきめの細かい支援と、そのためのネットワークの構築である。

今日、多くのキャリア・コンサルタントは、企業内、就職支援機関、学校の現場で障害者、長期失業者、一部の高齢者、メンタルヘルス不全の相談者と対面し、特別の支援を求められている。従来カウンセラーは「治すカウンセリング」と「育てるカウンセリング」を峻別する傾向がある。しかし、実際にはこれを峻別することは出来ない。

キャリア・コンサルタントは、「働く人の予防・衛生に関与し異常傾向や問題を持つ人でさえもその正常性に注目し、その個人が複雑な世界で遭遇する事態に効果的に対処し、自分の道を見いだして行く」ことを支援するのが基本である。キャリア

・コンサルタントは、まずこのことを認識しなければならない。しかし、同時にキャリア・コンサルタントは「出来ないこと、やってはならないこと」はしてはならない。医者、看護師、臨床心理士、医療ソーシャルワーカーなど他の分野の専門家へのリファー、コンサルテーションを適格に行い、そのために日頃から「ネットワークの構築」に努めるべきである。

④第4は、支援者としての官民を超えた「公」の視点を自覚し、「労働の人間化」と「快適職場づくり」に貢献すること。

「公 (Public)」という、公務員や公的機関のあり方やセーフティ・ネット、企業のCSR (社会的責任) が論じられるが、キャリア・コンサルタントには、官であろうと民であろうと個人と組織の真ん中に立って、どちらにも偏らない「公平なサーバント」という立場を持ってもらいたい。そのうえで内外で永年にわたり構築されてきた「労働の人間化」と「快適職場の構築」に貢献することである。

そのことが、「いつでも、どこでも、誰でもが学べ、やり直しのできる社会」を実現することにつながると、私は永年にわたり提言してきた。

#### 引用・参考文献

- 木村岡 (2013) 『キャリア・コンサルティング——理論と実践 3訂版』雇用問題研究会。  
—— (2010) 『すべての働く人たちのためのカウンセリングの再構築』『産業カウンセリング研究』第12巻1号 日本産業カウンセリング学会。  
下村英雄 (2013) 『成人キャリア発達とキャリアガイダンス——理論的・実践的・政策的基盤』労働政策研究・研修機構。  
塚越寛 (2012) 『幸せになる 生き方、働き方』PHP研究所。  
(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)