

日本の社会でのキャリア・カウンセラーの役割を考える

<21世紀型ビジネスピープルのキャリア・デザイン 第2回>

注目を集める キャリア・カウンセラー

1 未来的志向とキャリア・カウンセラー

「最悪」ということばを耳にしない日はないくらい、われわれの生きている環境は、自然界をはじめ、産業・経済界、教育界等さまざまな局面で、統計的にみると「今までになく悪い状態」に陥っている。中世の時代であったら、「世も末」ということで、人々は「今」を改善させることをあきらめて、「来世」に夢を託すことで、最悪の環境に対処するのであろう。

しかし、現代のわれわれの多くは、「最悪状態」に打ちひしがれることなく、むしろ、そこから何かを学び、よりよい方向を見出すことで、将来に備えようとしていると思う。最悪であることの認識を機に、「従来の価値観や態勢、慣習や常識から脱皮」して、将来にむけて新たな方向性を見出すエネルギーと姿勢を備えていることに注目するのは、私がカウンセラーだからかもしれない。もう少し違った言い方をすると、経験を非常に重視してきた日本社会にあって、個人と企業とともに協力して、この不確実性の増大する21世紀

2 求められる自己選択と自己責任

最悪の現象の例として働くわれわれに最も身近なものに、最近の企業の倒産件数や失業率の右上がり傾向更新で象徴される雇用環境がある。しかし、雇用環境の悪化が個人に与



渡辺 三枝子（わたなべ みえこ）
（筑波大学心理学系 教授）

略歴

上智大学大学院博士課程（心理学専攻）単位満了。
米国ペンシルバニア州立大学大学院博士課程（カウンセリング心理学、カウンセラー教育専攻）修了。
哲学博士号取得。

専門領域

カウンセリング心理学、職業心理学

論文・著書

- 「職業ストレス検査」（雇用問題研究会）
- 「カウンセリング心理学」（ナカニシヤ出版）
- 「キャリアカウンセリング入門」（ナカニシヤ出版）
- 「学校に生かすカウンセリング」（ナカニシヤ出版）

に生きるためには、この最悪の状態は無駄ではないし、無駄にしてはならないということである。

このような未来志向的な態度はキャリア・カウンセラーの独自性と相通ずるものなので、この職業が注目されだしたのであろうか？

える影響という面からみると、とりわけ新しい現象ではないと思う。職業生活上の危機に遭遇し、失業状態と同じような精神的・心理的ストレス状態に置かれた人は今までも決して

少なくなかった。ただ、特定の業種や企業の問題として受け止められていたため、マクロの統計では問題としては表出されなかったかもしれないし、個別の対処で処理できたのであろう。

今回の現象は、働く人すべてに「職業生活

における自己選択と自己責任」とか「自分でキャリア開発、キャリア形成」を求める結果を招いたところの違いがあるのかもしれない。実は、自己責任を取れるように援助することもキャリア・カウンセラーの独自性である。

3 注目を集めるキャリア・カウンセラー

「職業との関わり方」の移行期にあって、皆が皆自分でこの移行を上手に乗り切れるわけではない。むしろ困難な人の方が多い。そこで、キャリアを形成することを支援する人として、「キャリア・カウンセラー」という職業が突如注目を浴びだしている。キャリア・カウンセリングを専門とする者として、やっと存在価値が認められたことはうれしい限りである。厚生労働省は「キャリア・カウンセラー（コンサルタント）を5万人創出する」

と言っている。しかし、他方で、「期待をかけてくれる人々を失望させるのではないか」という不安が浮かぶ。また、この職業自体の将来についても危機感をもつというのが本音である。そこでこの流行を機に、キャリア・カウンセラーについての理解を深めていただき、カウンセラーが、独自性を発揮して人々と社会に役立つ者となれるように、利用者の皆様に育てていただきたいと願っている。

流行語「キャリア・カウンセラー」

1 キャリア・カウンセラー流行の背景

(1) 自己責任に困惑する中・高年

最悪の雇用環境のなかで一番苦しんでいるのは職業経験の長い中・高年齢者であるといわれる。

その理由として、一般的には、「IT社会の到来でかれらのキャリアは生きないこと」が挙げられる。そこで、能力開発、つまり、新たな能力を身につけることによって新たにキャリアを開発をする支援の必要性が叫ばれているようである。

しかし、カウンセラーの視点に立つと、このたびの雇用環境の変化はもっと大きな根本的な課題を中・高年齢者に求める契機となったということである。それは、産業界が、従業員に「あなたの生き方を決めるのはあなたの責任」であると堂々と言い出したことにあると思う。しかし、今までの職業生活においていくつもの節目があっても、企業の方針に任せる方がよいという価値観を受け入れてきた者にとって、「自分にとって仕事とは何か。

なぜ働くのか」等、自分自身の価値観を持って生きることを突然要求されて困惑している人は少なくない。

(2) キャリアを考える支援

しかし実をいうと、中年期の人々のなかにも、自己の生き方に対して自己責任をとる準備のできている人はたくさんいると思う。

政府が定年を60から65歳に延長することを提唱したとき、50代のサラリーマンの間から「60すぎても無理に働かせないでくれ。60歳以降のことはもう計画しているのだから」とか「定年後は自分で自分のやりたいようにやりたいから、干渉しないでくれ」という声がかかなりあがっていることも現実である。

こういう傾向は以前とは明らかに異なる。どちらの場合も、以前のように単に働く場を確保するだけでは支援にならなくなっている。まさに一人ひとりが自分のキャリアを考えられるような援助が必要とされだしているのである。

しかし、日本の社会には、就職先を紹介する援助はできても、キャリアを考えるのを支援する専門家は非常に少ない。

2 だれでもできる？「キャリア・カウンセリング」

(1) 自分と向き合う

以上のように、今起きている産業界・経済界の変化、そして人々の意識の変化の方向性をみると、従来の法律や制度を手直しするだけでは十分ではない。今こそ、自由主義の国として、個々人が基本的自由の権利を有効に行使できるように心理的に成熟することが求

(3) 個人の内なる世界と社会との融合を支援

もう一つ注目すべきグループがある。それは社会の動きに敏感な若者のグループである。かれらは、われわれより一歩先に、「私は、なぜ、何のために働くのか」を考えるようになっていた。

われわれの世代からみると「今の若者は自分のことしか考えない」という極端な行動に走っている若者もないわけではないが、前号の金井先生の呼びかけである「フォロー ユア ハート」を実践しだしているということもできるのである。かれらは、自分の心(価値観)の方を大切にしているので、産業・経済の変動に、今のわれわれほど影響を受けないのではないだろうかと予想できる。

しかし他方で、「キャリア志向」という言葉に踊らされて、常に現状に不満感をもち、不適応状態に陥ってしまう現象が起きている。このような場合も就職先の情報あるいは神経症の治療だけでは真の解決は得られない。

キャリアが社会と個人の内的世界と融合であることを踏まえて援助できる人が求められるのである。

められていると考える。

別の言い方をすれば、就職先リストに向かう前に自分と向かい合わなければならない人々が増加したことになる。

すでに述べたように、そうしたキャリアの問題を相談できる場所がほとんどないという日本の現状から、アメリカのキャリア・カウン

セラへの注目が集まったと想像する。アメリカのカウンセラーはすべて(キャリア・カウンセラーだけではない)まさに、変化する社会のなかで個人が、問題や課題と取り組みながら、主体的、建設的に生きるのに必要なコンピテンシーを身につけるのを促すことによって、個々人と社会の両方が十分に機能できるようになることを目指す専門家である。

だからこそ、今その価値が認められているのだと自負するのである。

(2) 誤ったキャリア・カウンセラー像

日本では今、キャリア・カウンセラーという存在が脚光を浴びると同時に、キャリア・カウンセラーを養成する研修が盛んに行われだし、キャリア・カウンセラーの資格取得者も増えてきていると聞く。

こうした動きは、資格取得志向という社会現象のなかで、「キャリア・カウンセリングは、それほど専門的なカウンセリングではなく、職業経験が豊かな人なら、だれでもできる」という風評が拍車をかけているのではないかと思われてならない。事実、企業の人事教育畑での経験の長い人が退職後にキャリア・カウンセラーとなるモデルも増えてきたことから、職業経験を生かせる新たなビジネスというイメージで捉えられている恐れを感じる。

私はカウンセラーの経験からも研究の結果からも、職業問題くらい個人的で、複雑な問題はないと思うようになった。個人の生活全般と絡み合い、時には精神的な疾患との関係

もでてくるし、職場や組織、さらには産業界の大きな波との関係も大きい。

また、最近の産業界の変化と個人のキャリア問題を考えるとき、過去の職業経験からのアドバイスくらい怖いものはないと思うのである。

過去の経験や常識が生きないからこそ、専門家の支援が必要となっているのではないのだろうか。人事や教育・労務の経験があればキャリア・カウンセリングが行えるのであるなら、なぜ、今、企業のなかで実践できないのであろうか。この問いに対して、「企業内では個人のキャリアまで面倒はみられないから、外部でやる」という回答を得たことがある。

私は企業内でキャリア・カウンセリングを行うことに必ずしも賛成ではない。しかし、かといってこの回答には賛成できない。この回答には、「キャリアの理解」と「個人と企業の関係」について、キャリア・カウンセラーらしくない考えが含まれていると思うからである。

「職業との関わり」は現代人にとって、人生の一部として非常に重要な要素であり、個人の内的世界、プライベートな部分に深く関与していると思う。だからこそ、個人の職業生活に関係するカウンセラーには、自分の経験を越えた専門的能力と倫理が問われることになるのではないだろうか。特に日本のように変化の激しい社会環境においてははかりである。

キャリア・カウンセラーとは

1 「キャリア・カウンセラー」の理解を阻む二つのくせものを整理して

(1) 不明瞭な「キャリア」「カウンセラー」「キャリア・カウンセラーって何をする人なの?」という問いに対して答えるのは容易ではない。専門的職業でこんなにイメージが違っていいのかしらと心配にもなる。イメージの混乱はどこからくるのだろうか。

私は、この専門職が、不明確な二つの言葉から出来上がっているところに原因があるように思えてならない。二つのくせもの的な言葉とは「キャリア」と「カウンセラー」である。

この二つの外来語は日本のなかでもかなりの歴史をもつが故に改めて定義する必要がないと思われているいるが、実際には明確にその意味を捉えて用いている人は多くない。

(2) 「キャリア」とは

まず「キャリア」という言葉は、職業経歴とか専門職を意味する訳語で一般によく用いられてきており、この言葉に含まれる「前進」が「昇進」とか「上昇職業移動」と解されて来た。ワッツ(1998)が指摘しているように、「前進」とは前に進むのであって、上に縦に進むこととは限らない。水平に多面的に前進することもありうる。

これからの産業構造を考えると特に後者の意味が重要となるはずである。私は、現在キャリア発達研究の第一人者である心理学者のサビカス(渡辺とハー、2001)から「キャリア・アップ」ということばはカウンセラーの使う言葉ではない。キャリアにはアップもダウ

ンもない」と注意されたことがある。また、キャリアには「ひとが経験するもの」を指し、「個々人と離れては存在し得ないもの」という概念を含む言葉であることがいわゆる職業との違いである。

このような概念をあたまにおいて、金井先生の論文を是非再読していただきたい。そうすれば、キャリア・カウンセラーの仕事がみえてくるであろう。

もちろんカウンセラーなしでもキャリアをデザインすることをできる人も多い。また、カウンセラーの支援を借りた方が行動化しやすい人もいるであろう。

(3) 「カウンセラー」とは

もう一つのくせものは「カウンセラー」の概念である。

日本では一方で、心理療法家の一般的呼び名として使われている。しかも、癒しの時代に、悩める人に寄り添うやさしい人、悩みを黙って聞く人、何でも受け入れてくれる人という印象もあるかもしれない。

他方で治療者との区別を最優先して、情報提供者、アドバイザー、適性を判定して適職や適した訓練を紹介することを主な役割とする人という印象が強い。

そして、前者はほとんどキャリアには関係しないが、後者が主としてキャリア・カウンセラーのときにイメージとして用いられるようである。

2 アメリカにおける「カウンセラー」とは

アメリカのまねをする必要はないが、あいまいなイメージのまま放置するのは利用者にとっても私のような関係者にとっても望ましくないと思う。また、日本流のキャリア・カウンセラーの役割を考える上でも、輸出元であるアメリカでのキャリア・カウンセラーのイメージを把握してみることは、意味があると思う。

(1) 発展したカウンセラー

100年前にアメリカで、一人の社会改革家によって職業相談が始まり、それによってカウンセラーの歴史の幕が切って落とされた。日本の現状をみていると、100年前のカウンセラーがそのまま今日本のキャリア・カウンセラーとしてよみがえった感がある。

しかし、アメリカではこの100年の間に、職業選択や職場適応行動、意思決定プロセスの研究、職業価値観、情緒的側面、さらに職業行動の発達などの研究をはじめとして人間行動に関するさまざまな心理学的研究が進んだ。それを理論的根拠として、今やカウンセラーは、心理学関連の独立した専門職として発展している。

3 新たな混乱の可能性を予知して

(1) キャリア・カウンセラーの積極的な意義

日本では、カウンセラーという職業は未だに明確なイメージで捉えられていない。

しかし、上で引用したアメリカ心理学会の定義をみると、日本の社会においてキャリア・カウンセラーが積極的な意義をもつ存在であ

(2) カウンセラーの定義

なお、アメリカ心理学会(1984)において、次のように定義されている。

「人々のウェルフェアを改善し、その苦痛を軽減し、その危機を解決し、問題解決や意思決定の能力を増加させるのを援助する者である。カウンセラーは人々がすでに所有している資源やスキルをより効果的に活用できるように援助したり、自助のための新たな方法を発展させられるように指導したりすることによって、心理的成長と発達を促進することができる。カウンセラーは、問題を理解し、その解決法を開発させるために、体系的かつリサーチにもとづいたアプローチを適応する。カウンセラーの出会う問題は、環境の影響による問題、個人内、および個人間、集団内および集団間の具体的葛藤からくるものなどさまざまであるが、本質的に職業的、教育的、情緒的、社会的、健康関連、発達的問題である。」

ちなみに、カウンセラーが最もその独自性を発揮する分野は、今でもキャリア・カウンセリングであるといわれている。

することもわかっていただけたと思う。これからは、このような活動のできるカウンセラーを増やしていくことであると思う。

(2) カウンセリングの混同

ここでついでに、私のもう一つの心配を話させていただきたい。それは、職場における

個人の支援として「メンタリング」と「コーチング」という新しい活動が紹介され、それらとカウンセリングとの区別がつかなくなっているということである。

メンタリングもコーチングも、カウンセリングと同様、変化する産業界のなかでの個人と組織を支援したいという願いから生まれたものであるから、有意義なものである。

また、アメリカでは企業を相手に働いているカウンセラーたちが、カウンセリングよりもメンタリングやコーチングの価値を評価し、そちらに積極的にかかわるようになってきていることも混乱の原因となっているかもしれない。

ここでは簡単に三つの違いと共通点を紹介しておきたい。三者はともに従業員の職業生活を援助することでは共通している。また、基本的に、直接顔と顔をあわせて指導援助することでも共通している。したがって、

指導援助者側には、ともに、いわゆるコミュニケーション能力と基礎的援助技法（例：傾聴）が求められる。

しかし三者はその活動目標を異にする。コーチングは従業員の「パフォーマンスを改善すること」に焦点をあてるし、メンタリングは「従業員が組織の目指す方向に向かえるようにすること」を目指すのに対して、カウンセリングは「従業員自身が自己洞察を深め、新たな行動を取れるようになること」である。そのため、コーチングにはそれぞれの職務遂行のための知識や具体的指導方法についてのスキルは不可欠であるし、メンタリングにおいてはそれぞれの組織の風土や体制、企業目標等についての知識が前提となる。カウンセリングでは、「個人の行動的・情緒的側面、パーソナリティ、問題解決や意思決定能力などについての知識と高度な援助能力が求められる（Bovard et al.1999）」

キャリア・カウンセリングの実例

私の限られた経験であるが、キャリア・カウンセリングを通して、以前よりも生き生きと前向きに、職業生活が送れるようになった

人を数多く知っている。40歳代後半で離職した男性（A氏）の事例を通して、最も典型的なキャリア・カウンセリングを紹介したい。

1 現実を気づかせる

（1）適職がない

A氏の地域では、中年期の人の求人職種は限られており、営業職が多かった。

「自分に最も適さない営業職しかない」ということで、求職活動に積極的になれなかった。カウンセラーと会ったときも「人と接し

て交渉したりするのは嫌いだし下手だ」と、その理由を語った。希望や今までの経歴にあった求人は無かったため、なかなか就職先が見つからなかった。

（2）自分を幅広く眺める

そこでカウンセラーは、A氏のあまり積極

的でない態度と、適職かどうかを重視していることに注目し、職業興味検査を受けることを示唆した。検査の結果を使いながら自分をもっと幅広く眺めることを当面の目標とした。

検査の結果自体は確かに営業的な仕事への興味が低く、機械操作や物を作ることへの興味が一番高かった。その結果を使いながら対話を進めるうちに、検査の結果から「カメラいじり」が趣味であることを語りだした。

幸にもカメラショップの販売員の求人があった。再度その求人票を取り出して、カウンセラー（相談員）は、「売るのが、あなたの趣味のカメラなら、ショップでの対応もあなたの知識が活かせるかもしれませんが、どうですか」と尋ねると、「そうですね、カメラ屋はよく行くし、店員とも話をしているので様子はわかる」と話した。

それ以降は話し下手という印象など消え、職探しに積極的となった。そして就職した。その後、「家庭も明るくなった。思ったよりやれそうだ」と喜んで御礼の電話をくれた。カウンセリングは合計3セッションであった。

（3）アンカーを見つける

カウンセリングの過程を通して、趣味を活かすことを学び、営業についての捉え方を広げられたこと（自己理解・自己洞察）から、最終的には自分でやれそうだと思え、現実生活との折り合いをつけながら適職を作っていけ

2 重要な企業側との協働作業

その他にカウンセラーが役に立ったこと事例として、新入社員で、3か月くらいでやめたいと思ったとき、カウンセラーと会い、

たのである。

また、カウンセラーは「家族が明るくなった」というコメントを重視する。職業生活は家庭生活とも密接につながっている。

この例が典型的なのは、求職活動を困難にする理由として、自分や職業についての理解が必ずしも現実的でないことに気づいていないことがある。

成人でも職業の理解は必ずしも正確ではない。自己理解が十分ともいえない。現実との折り合いのつけ方で勇気が不足しているかもしれない。

この現実気づかないことが意外と大きな足かせになっていることが多い。かといって、客観的な知識を提供したりアドバイスしても本人は受け入れられないことが多い。用は自分のモノの見方の不十分さに気づくプロセスが非常に重要なのである。それは一人ではなかなかできない。まさにカウンセラーの援助が役に立つところである。

また、過去の職業経歴の分析だけが新たなキャリアを考える手立てではない。カウンセラーとの対話を通して「選択とキャリアの主体である」自己を見つめなおし、新たな角度から自己と対話しなおせば、「アンカー」が見つかり、未来に向かって現実的に歩みだすのはそんなに困難なことではない。今までも歩んできたのだから。

「その職場が本当に合わないかどうかを考えるにはもう少しそこにとどまって、冷静に考える必要がある」という決心にいたり、そ

の結果、その職場に定着した例もある。

職場の人間関係が主な理由でうつ状態となり、一時休職して治療を受けたあと、職場復帰の過程をカウンセラーが援助することで復帰が果せた例もある。

この場合は、企業の人事担当者の相談を受けてカウンセラーが関与するようになった。カウンセラーは、社員の職場復帰への不安を明らかにし、対人関係スキルや時間管理能力を身につけられるように支援する一方で、受

け入れ側の職場の上司に対して、受け入れにあたっての心構え、仕事の与え方、同僚の支え方などを話すことで、職場自体の不安を解消し、安心して求職者の復帰を支える雰囲気作りを手伝うという方策を採った。

企業毎の就業規則に照らしながら、可能な限りの復帰対策を考えるためにはカウンセラー一人ではできない。企業側との協働作業が役に立った例でもある。

キャリア・カウンセラーらしい働き方とは

個人のニーズと組織（環境）のニーズの最善のブレンドを目指して

1 誕生の経緯から学ぶ：「職業の選び方を身につけさせる」

（1）産業構造転換期に誕生

職業カウンセラー（後のキャリア・カウンセラー）という職業は、経済を父として、イデオロギーを母として生まれたといわれる。

つまり、100年前のアメリカ社会は、農業基盤から製造業基盤の経済へと大きく移行し、経済的には世界最強の国の基盤を作った時期である。

しかし他方で、そうした変化の影で、多くの人々は新たな環境の変化が持たらず変化への対応ができず、ただ変化の波に飲み込まれ、指針を失い、貧困にあえぐ社会悪も広まった。

そうした状況のなかで、個人の自由と福祉を守ろうとする人々が立ち上がって、さまざまな社会改革運動を繰り広げたわけであるが、その一端が職業カウンセリングであった。

当時の社会改革運動家たちは、未来のある若者にとって「自分の将来を自分で築けるよ

うになることは、個人にとってもアメリカ社会にとっても重要なことである」という理念をも持っていた。製造業基盤の経済に移行した社会にあって、自立した生活を営むためには職業選択は不可欠のことである。

（2）職業の選び方を身につけさせる

そこで、若者への支援として始められたのが、職業カウンセリングであった。とはいえ職業を紹介することが仕事ではなかった。

当時から「職業カウンセラーは職業を与える人ではない。職業の選び方を教える人である」と明言されていた。職業カウンセリングを通して職業の選び方を身につければ、次に失業したとき、あるいは失業する前に、「他人の手を借りずに自分で職業が選べるはずだから」である。

選べる力を身につけて入れれば、環境がどんなに変化しても、その変化に飲み込まれる

ことはなく、むしろ変化を利用して生きられるはずである、という理念が強い。

2 「環境のなかに生きる個人」に焦点をあてる

(1) 現実的なキャリア・カウンセラー

アメリカのカウンセラーは非常にプラグマティックである。というのは「人は環境のなかに生きているので、さまざまな問題に遭遇し、悩むのはあたりまえのことである。重要なことは、個人が自分の行動の責任者として、自分の問題を解決するように行動が取れることである」という現実的な視点に立って個人を支援しようとしているからである。

個人の情緒的側面や精神的側面を無視しているわけではない。ただ、環境を無視しては生きられない。環境と効果的に折り合いをつけなければ自分を生かすこともできないという現実を見据えて、個人が「環境のなかで」建設的に生きられるように、専門的な援助を提供することを任務と考えるという点である。

(2) 個人と社会のブレンド

もちろんカウンセラーの軸足は個人の側に置かれている。しかし、その個人は^{ふくそう}輻輳する環境のなかに生きていることを忘れてはいない。われわれの生きる環境が変幻自在で、予測できない不確実な状況にあるからといって、

個人を環境から離して捉えようとはしない。

その逆で、環境のただなかで個人を理解しよう、みようとする。環境から離れて生きることはできないという非常に現実的な確信を持っているので、「個人が自分のニーズと環境（組織）のニーズをできる限り最善の状態にブレンドしていくことが、建設的に生きるために非常に重要な能力である」ことを任務の指針としている。

したがって、例えば従業員を援助する場合、カウンセラーは組織を悪者扱いにはしない。その従業員が組織と折り合いをつけて、よりよく、積極的に生きていけることを願う。組織のなかで主体的に生きることが個人のニーズを通すことと誤解されがちなところに、日本人と日本社会の課題があると思う。金井先生の言葉を借りると、個人にも組織にもよりどころが必要なのであるが、キャリア・カウンセラーのなかには、個人の側か組織の側かどちらか一方の見方になってしまう人がいないわけでもない。

3 Change Agent として

(1) 組織に変化をもたらすカウンセラー

環境との相互作用を重視するからこそ、カウンセラーは個人にのみ問題の原因を求めようとはしない。環境（組織）の持つ問題にも鋭い嗅覚を働かせる。

アメリカではカウンセラーのことを

「Change Agent」と呼ぶ。その意味は変化を創り出す人という意味である。現状維持が好きではない。多くの個人の福祉を害することはわかっている、大きな力にはかなわないということで、組織に起因する問題は、それが社会的事件になるまでは、見過ごされてし

まいがちである。

カウンセラーは、個人個人では改善することのできないような組織の問題を見つけることに努力し、見つけたなら組織に働きかけて、そういう状態を改善すべく、変化を起こさせる行動が取れる専門家になることが求められている。

カウンセラーに期待される変化は、個人のためだけではなく、ひいては組織のためにもなるからである。組織に変化をもたらすためには、カウンセラーにかなりの人間関係能力や交渉力、経営感覚等も求められるであろう。カウンセラー室で相談にくる人を待つ人というイメージはアメリカにはない。

(2) 自ら働きかけるカウンセラー

カウンセラーは、問題が起きるのを待って援助するような悠長なことは考えない。問題

を完全に取り去ることはできないという現実的な視点をもって、問題の回避ではなく、個々人が問題への対処能力を身につけることで、結果的に問題に悩まないようにと考える。言い換えれば個人が必要とする前に、問題対処能力の改善の機会を提示する活動を行う。EAP（注1）はカウンセラーの仕事のひとつとして発達した良い例である。これも個人に変化をもたらす結果となる。

（注1）EAP（Employee Assistance Program）とは、アメリカ合衆国政府機関が1984年に公式規定を作り全米の企業内に普及させた従業員のためのメンタルヘルsprogramである。職場や顧客との人間関係、異動や転職などのキャリア変化などのストレス対処、啓蒙問題や健康管理の解決をカウンセリングやワークショップを通して援助し、ミスやエラーによる労務災害の防止とパフォーマンスの改善を実現するものである。

キャリア・カウンセラーの積極的な活用

1 キャリア・カウンセラーの役割

本誌は主として企業の方を対象としているので、学校教育や地域社会において期待されるキャリア・カウンセラーの役割については別の機会に譲るとして、産業界におけるキャリア・カウンセラーの役割に焦点をあてて考えてみたい。

「カウンセラーに相談に行く」というと、自分の問題を自分で解決できない意気地なしだと考える人がいないわけではない。そのため、カウンセラー室はなるべく人目につかないところに作るという配慮をする企業もある

と聞く。この配慮はありがたいように聞こえるが、カウンセラーを利用することに対してネガティブな評価を助長することにもなりかねない。

それよりも次のように考えてみてはどうだろうか。つまり、キャリアの問題を考えるのは現代人すべての課題なのである。個人個人の責任で取り組む課題なのである。望ましい回答も結果の保証もだれももちあわせてない。

その意味では「賭け」である。だからとい

って行き当たりばったりでは進展はない。また、自分でしか取り組めない課題ではあるが、だからといって他人の支援が無駄ということではない。できるだけ可能性を「吟味すること」は必要であろう。吟味をした上で自分の選択に「賭ける」勇気が必要なのである。吟味の過程で専門家の力を借りることは賢明な行為である、と。

だから、産業界において、キャリア・カウンセラーはだれのためのものかという問いに対しては、「働く人すべて」と答えたい。なかでも新入社員、そして中年期、退職準備期にある人々、言い換えれば、職業生活の節目、移行期にある人には意味のある支援者となれると確信する。

2 求められる真のキャリア・カウンセラー

いずれにしても、日本の社会は、一人ひとりがキャリアの問題を考えることを求めており、そうすることが個人のためにもなることを認めていると思う。ということは、表面的な能力開発やアドバイスの提供ではなく、真にキャリアの問題と向かい合えるカウンセラーを求めているということでもあろう。

カウンセラーを利用することで、従業員は自己責任をとる力をより強化できるはずである。言い換えれば、自己の価値（やニーズ）

と現実（組織や家族などの環境のニーズ）とのブレンドを効果的に行いながら、当面の問題や課題を解決し、「自分で自分の生き方を選んでいく」確信を強めていけるはずである。

キャリア・カウンセラーが個人の成長と発達にとってプラスの役割を果せるのであれば、企業にとってもプラスになるはずである。このような積極的役割を果せるキャリア・カウンセラーが一人でも多くなることを念願している。

<参考文献>

- ・ American Psychological Association, The Education and Training Committee of Division 17, 1984, What is a counseling psychologist? Washington, D.C. :APA
- ・ Bovard, K.M. et. al., 1999, Counselor to coach: New frontier for professional career counselors. Paper presented at ACA World Conference, San Diego, CA.
- ・ 金井壽宏 2001 21世紀型ビジネスピープルのキャリア・デザイン「フィナンシャル」10(2) 4-15.
- ・ 渡辺三枝子・E.L.ハー、2001「キャリアカウンセリング入門」ナカニシヤ出版
- ・ Watts, A.G., 1998, A new concept of career for a new millenium: Implications for theory, policy and practice. A Keynote address to the NCD. Chicago, July 1-3.