

キャリアカウンセリングの現状と その課題・今後への展望

法政大学キャリアデザイン学部 教授 宮城 まり子

はじめに

2002年、厚生労働省は日本における「キャリアコンサルタント5万人計画」を初めて打ち出し、本年（2018年）まで約16年間の長い時間が経過した。厚生労働省は、キャリアコンサルタント養成講座のカリキュラム内容をそろえ、講座における養成時間割を詳しく調整し、養成講座の統一基準を設けた上で、キャリアコンサルタントの本格的な養成を10数か所の民間団体に委託し、これまで16年間に渡りキャリアコンサルタントの養成を実施してきた。結果、本日まですでに約5万人を超えるキャリアコンサルタント有資格者が日本に誕生した。

また、2016年にはキャリアコンサルタントの資格は、ついに念願の国家資格となり、日本におけるカウンセラー資格として、代表格の臨床心理士よりも先に国家資格のカウンセラーに認定された。その上に、厚生労働省はさらに「キャリアコンサルタント養成10万人計画」を打ち出し、キャリアコンサルタントの養成にさらに力を入れているのが現状である。10万人養成計画では、将来日本において中小規模の企業においても、専門家としてのキャリアコンサルタントを事業所内に置き、事業所における人材の育成、職場への若年層の定着を図り、今後の労働力を確保することに目的を置いている。

しかし、日本においてこれまでキャリアコンサルタントが多数量産されてきたが、残念なことに、現在そこには多様なひずみや多くの課題が生じてきており、これまで誕生したキャリアコンサルタントとともに今後新たにさらに誕生

するであろうキャリアコンサルタントのカウンセラーとしての質、安定した活動、職域、収入などをいかに担保するかという問題に関して、数々の憂慮される課題が存在している。

こうした課題が山積されていることの現実を前提に、本稿では日本におけるキャリアコンサルタントの現状を踏まえ、今後のキャリアコンサルタントの養成と活用における課題を整理し、養成のあり方、キャリアコンサルタントの技量、質、安定した活動、収入をいかに担保するかに関する課題を多角的に考察したい。

筆者はこれまで約15年間に渡り民間機関においてキャリアコンサルタントの養成、資格試験を担当、同時にキャリアアカウンティングのスーパービジョンに長きに渡り関わってきた。また、アメリカのカリフォルニア州立大学大学院カウンセラー教育修士課程キャリアアカウンティングコースのキャリアアカウンターの修士課程にVisiting Scholarとして研究留学の経験も加え、これらから得られた多くの知見に基づき、以下の論点を展開することとする。

(注：日本における資格名称はキャリアコンサルタントであるが、本稿ではキャリアカウンセラー、キャリアアカウンティングと呼び、その名称を使用することとする)

I. キャリアアカウンティングの活用と現状

日本においてはキャリアアカウンティングは、現在以下のような職場、機関(組織)において実際に活用され、有資格者であるキャリアカウンセラーが個々にキャリアアカウンティングを担当し実践している。ここでは、その代表例を示しキャリアアカウンティング活用の現場について詳しく述べる。

1. 教育機関におけるキャリアアカウンティング

高校や大学など教育機関におけるキャリアアカウンティングの現状について考えてみよう。キャリアカウンセラーの活動としては、生徒、学生の進路指導、進学・就職などに関するキャリアガイダンスなど、集団指導や生徒・学生に対する個別のキャリアアカウンティングによる支援がその主たる業務である。

現在、高等学校が独自に専門職のキャリアカウンセラーを置いている学校はほんの僅かだが、大学におけるキャリアセンターでは(以前、大学では就職

課、就職部が一般的名称であったが、近年はほとんどの大学が単に就職活動だけではなく、初年度から学生の長い視点からのキャリア形成を支援することを目標とし、キャリアセンターに名称変更を行っている)、これからの就職活動を見据えた学生たち(短大の2年生、4年制大学の3年・4年生、修士・博士課程の大学院生、海外からの留学生)に対するキャリアガイダンスや個別のキャリアカウンセリングに力をいれ、大学における就職実績をあげる努力を行っている。大学における出口支援(就職実績)が、入学実績(入口)を左右するという現実が存在することも、キャリア支援に力を注いでいる一因である。

最近では、カウンセラーがキャリアセンターに留まり待ちの姿勢で支援を行うだけではなく、今やキャリアカウンセラーが、3年・4年生のゼミなどに直接赴き「出前キャリアカウンセリングや就職活動のガイダンス」などを積極的に展開し、学生たちの就職活動の支援を行っている大学が最近増えてきている。

現在では就職に関し、3年の秋や4年になってからではなく、学生の入学直後から初年度におけるキャリア教育を重視する傾向にあり、大学1・2年生に対するキャリア教育をキャリアカウンセラーが担当している例も多い。そこでは、キャリア教育プログラムの作成や実際にキャリア教育講座の運営などを任されている。このように、キャリアカウンセラーを活用し、入学直後の1、2年生の低学年から、キャリア教育に力を入れている大学が増えてきている。低学年からの継続的な努力が、3、4年生になってからの就職活動と就職実績に結び付いていることは事実である。このようにキャリアセンターでは、インターンシップの指導、エントリーシートの添削、就職面接の練習指導など、様々な活動を行い大学生の支援に積極的にかかわっている。

2. 企業・組織におけるキャリアカウンセリング

近年、企業(組織)は社員のための「キャリア相談室(キャリアカウンセリングルーム)」を設置し、社員の今後のキャリア開発やキャリア形成に関する相談、現在担当している業務に関わる課題に対する支援などを、専門家としてのキャリアカウンセラーが担当している。こうしたキャリアカウンセラーは、かつて人事部(または現在人事部)であった内部社員が、キャリアカウンセ

ラーの資格を取得し、キャリア相談を担当している場合が多いが、中には外部から専門家としてのキャリアカウンセラーを招聘して相談室を運営している企業も存在する。

内部のキャリアカウンセラーの方が、社内の細かい事情や人事制度などにも詳しく、クライアントが抱えるキャリアに関する問題の状況理解が早いこともあり、どちらかという、内部の者が企業内のキャリアカウンセリングを担当していることが多い。

キャリア相談室の目的としては、個別にキャリア支援を行うことを通して、個々社員の定着を図ることを目的とするだけでなく、抱えるキャリア問題の解決支援を行うことにより、社員をさらに動機づけ生産性を高めると同時に、一人ひとりの人材としての価値をさらに向上させるための支援を行うことを目的としている。

企業によっては、各部門ごとに「部門の専門性を備えたキャリアカウンセラー」を設置し、専門性の高いキャリアカウンセラー（例えばエンジニア専門のキャリアカウンセラー、営業専門のキャリアカウンセラーなど）が、個別に今後の組織内におけるキャリア形成の相談を担当し、専門性の高い人材の育成をきめ細かく行っている企業も存在している。

企業内のこうしたキャリア相談室には、複数のキャリアカウンセラーがおり、男性・女性など、性別によるカウンセラー、また、各キャリアカウンセラーの職務経験、キャリアに基づき個々の相談事例にふさわしいカウンセラーが対応している。

特に、女性のライフイベント（妊娠、出産、復職と育児の両立、介護など）に関するキャリア相談においては、男性のキャリアカウンセラーよりも同様のライフイベントをすでに経験し、乗り越えキャリアを形成してきた女性のキャリアカウンセラーがカウンセリングを担当し、女性社員のキャリア形成に対し効果的な助言・指導を行っていることが多い。特に現代では、女性活躍推進に力をいれている企業は、女性のキャリア形成支援と個別のカウンセリングに力をいれている。

また、通常のキャリア面談において、部下のキャリア開発やキャリア形成支援のために職場でキャリアカウンセリングを実施する上司、また、社員一人ひ

とりと個別に面談し、組織の中で今後どのようなキャリア形成を考え望んでいるのかなどについて、ヒアリングを行う人事担当者も、キャリアカウンセリングの専門性（資格）を活かして活動している事例も近年増えてきている。

3. ハローワークなどの需給調整機関

ハローワークでは、職員にとってキャリアカウンセラーの資格取得は現在ほぼ必須となっており、職員は求職のために来所した人のための個別相談にのり、丁寧に就業支援を行うことがその主務である。また、ハローワークでは、生活保護者のための就業支援、マザーズ・ハローワークなど、子どもを抱えた女性を中心とした母親の就業支援、障害者のための就業支援、新卒学生の就業支援、また、並行して求職者のための教育訓練など、多様なニーズに対応しながら、求職者に対するキャリアカウンセリングを行っており、求職者の支援を積極的に行っている。

4. 人材紹介企業（人材業界）

人材紹介を行う企業においても、求職者に対するキャリアカウンセリングが積極的に活用されている。転職、派遣、契約社員などの多様な雇用形態のもと、就業を希望するクライアントに対するキャリアカウンセリングによる支援や彼らの個別のキャリア形成支援を行っている。一人ひとりのクライアントの個別の働き方のニーズに合わせた勤務形態、クライアントのキャリアに合わせた業務などを個々に勘案し、雇用形態は多様であってもキャリア発達の継続的な教育や訓練・支援を行っている。また、契約社員として雇用を継続するためのキャリアカウンセリングを行い、環境変化に応じて雇用先から求められるスキルをさらにブラッシュアップする支援を目的とした人材のキャリア開発支援を行っている。

II. キャリアカウンセリングの実施上の課題と問題点

これまで、様々な機関や組織におけるキャリアカウンセリングの実際の代表的事例や具体的な内容について述べてきたが、次にそれらの現場における課題と問題点についてまとめ、整理することとする。

以下の数々の指摘は、筆者がキャリアカウンセリングの個々の事例に関する「スーパービジョン」を通して、キャリアカウンセラーの教育・指導を行うこ

とから筆者が感じているキャリアカウンセリングとキャリアカウンセラー自身の課題、問題点である。

1. 大学など教育機関におけるキャリア相談

未熟な生徒や若い学生をカウンセリングの対象とするため、キャリアカウンセラーはどうしても彼らに対し一方的に教育したり・指導的に対応しがちな傾向がある。もちろん、それがすべて悪いのではないが、ややもするとこうした傾向に陥りやすく、そこに多くの問題点が存在しているように思われる。

このため、生徒や学生自身に、自らの進路やキャリア選択についてじっくり考えさせるよりも、具体的に直接的にすぐに教え、上から目線の指導的で支持的キャリアカウンセリングに陥る傾向が顕著である。カウンセラーは、どちらかという若い学生を相手に「こんなこともまだ知らないのか」「こんなことも分かっていないのか」といった態度で学生と対峙するため、学生は威圧感を感じることもある。学生自身に考えさせず、すぐに指導し、カウンセリングではなく「ティーチング」(teaching) になりがちである。結果、学生を次第に受け身にさせ、カウンセラーが教えてくれるままに行動し、自ら自分のキャリアについて考えることをしなくなる学生を育てることになる。

キャリアセンターでの限られた短い面談時間では、学生自身に考えさせるような対応ができにくく、キャリアカウンセラーが学生よりも沢山喋り、学生に教え教育することに終始するカウンセリングが主になる。そのため学生は受動的、おとなしくカウンセラーの言う通り、指導されるままに行動し、学生の主体性や自主性が失われる。

このようなタイプのキャリアカウンセラーは、学生が自分が教えた通り、また、指導した通りに行動することが多いため、カウンセラーとしての自己満足度は高くなる傾向があり、このような一方的で教示的、指導的なキャリアカウンセリングが繰り返される。しかし、カウンセラー自身は、自己の日常のキャリアカウンセリングにおいて陥りがちな癖や誤った傾向に気づかないままキャリアカウンセリングを繰り返していることが多く、本人はその癖に気づいていない。このような共通特性をもっているのが大学のキャリアカウンセラーの傾向であると思われる。

また、キャリアセンターの大学職員は定期異動により、せっかくキャリアを

積んでもキャリアセンターの専門的業務から離れなくてはならなくなる。この点が、筆者は大変残念だと感じている。大学の業務の中でもキャリアセンターの業務は専門性の高い仕事であり、学生に対する指導や個別支援もある程度経験年数を経て初めて可能になる部分、機能する部分が存在する。職員の専門性が身に付き、キャリアセンターでの業務に油が乗った頃に、他部署に異動となることが多く、人事異動についてはこうした点を配慮し検討することが必要ではないだろうかと筆者は考えている。

近年、大学のキャンパスには発達障害の学生が増加しており、そのため就職活動に困難をきたす発達障害の学生も存在している。こうした状況の中で、キャリアセンターと学生相談室（メンタルヘルス支援担当カウンセラー）との密な連携が必要な事例も増えてきている。したがって、キャリアセンターと学生相談室が相互にきめ細かい連携と情報交換を行い、集団守秘義務のもと両者が協働して学生の支援を行うことが必要である。

2. 企業や組織のキャリア相談室

相談内容は守秘義務により決して口外されないことになってはいる。しかし、内部の組織上、人事部門にキャリア相談室が位置付けられていることが多く、その点が不安になりキャリア相談にくることを躊躇する従業員も存在している。このようにキャリア相談室が人事部門に位置づけられることのデメリットはあるが、相談内容の必要に応じて人事部と効果的な連携がとれるメリットもあることは否めない。もちろん、連携をとる場合には相談者本人の了解が必要であることは当然である。

企業内のキャリアカウンセラーは、特に立ち位置が重要な意味を持っている。企業内であるため、ややもすると会社側の視点に立ったカウンセリングになりがちだが、社員側50%、会社側50%という公平な立場に立ち、両面からクライアントのキャリア支援を行うのが重要な点である。

たとえ、もし現在勤務中の会社を辞めて転職したいという場合であったとしても、ただ会社側のキャリアカウンセラーとして引き留めるのではなく、本人の側にも立ち、本人の転職希望理由をじっくり傾聴し、正しくその訳を理解した上で対応しなければならぬ。転職希望という状況を両面から冷静に理解し分析することが支援のポイントとなるが、転職の意思決定を最終的に行う責任

は本人にある。その意思決定のプロセスの整理をする役割を担うのがキャリアカウンセラーである。転職について悩み、葛藤していたクライアントが、相談を担当者のカウンセラーに冷静に事情を傾聴してもらい、自分の置かれている状況や気持ちを理解してもらい状況を整理してもらった結果、転職を思い留まりこの会社で継続して働きがらばという結論に至る場合も多くある。このような事例はカウンセラーが会社側、本人側に公平な立ち位置で対応し相談に応じた結果であると思われる。

また、社内のカウンセラーであるため、これまでの多様な経験から社内の事情や人事制度にも詳しいというメリットがある。また、今後のキャリア形成の参考になる社内のキャリアモデルの紹介など、クライアントに対する助言や指導も、その会社に適したふさわしいきめ細かい支援が可能になることが多い。

しかし、外部から雇用されたキャリアカウンセラーの場合には、なかなかその会社の内部事情や人事制度、社内風土などがすぐには理解できず、クライアントとそのおかれた環境理解にしばし時間を要する場合も多い。その結果、クライアントのキャリアカウンセラーに対する満足度が決して高くない場合もある。その理由はカウンセリングの時間に、会社や職場の説明、制度の説明、その会社独特の用語の説明などにクライアントが、多くの時間を費やさなければならないことがあるからである。このように外部のカウンセラーには初期には困難な課題が存在するが、それも時間の経過とともに次第に解決されることが多い。むしろ、外部からのカウンセラーだからこそ、支援できることも多い。外部の労働市場の傾向や他社との比較からの客観的情報提供が可能である。井の中の蛙になっている狭い視点を広げ、現在のクライアントの立ち位置を客観的に見せる支援が可能である。

最近では、メンタルヘルス不調からの休職によりキャリアが中断し、キャリア形成に悩む事例なども増えてきている。すなわち、メンタルヘルスとキャリアの両面からの支援が必要なキャリア相談が次第に増加しており、キャリア相談室と健康相談室（メンタルヘルス支援）との連携が必要になっている。反対に、キャリア形成がうまくいかないために、メンタルヘルス不調になる事例も多々あり、社内での効果的連携による統合的支援が必要である。互いに連携をとり事例をリファーするためには、キャリアカウンセラーには、メンタルヘル

ス不調に関する詳しい知識や事例の正しい見方が欠かせなくなっている。

また、キャリア相談室は、相談事例を通して会社の現状、社員の現状をよく把握し、人事部や経営層に対する報告を行う必要があるだろう。また、必要に応じて、環境（組織・職場・管理者）に働きかけ、労働環境をより良く変えることを提案する役割をキャリアカウンセラーは取る必要があると考える。

Ⅲ. キャリアカウンセラーの養成とその教育のあり方

現在日本においてキャリアカウンセラーの資格（資格名称：キャリアコンサルタント）は、指定された民間団体において、まず140時間の資格取得講座を受講することになっている。以前の講座は130時間のカリキュラムで行われていた。その後、メンタルヘルスの講義、カウンセリングの実技演習などの時間枠が拡大され、130時間から140時間となった経緯がある。

筆者はアメリカのカリフォルニア州立大学、大学院修士課程において、アメリカにおけるキャリアカウンセラーの養成課程をつぶさに見学し体験した。その大学院のキャリアカウンセリングコースでは、修士課程の2年間において、キャリアカウンセリングの理論をベースにして、様々な機会をとらえてキャリアカウンセリングのインターンシップを実際に行い、その後、大学院生の行ったカウンセリングの実践に関するスーパービジョンを3600時間受けることが課せられていた。

このように、アメリカのカリフォルニア州を1例にとっても、キャリアカウンセラーの養成には、2年間の時間をかけ、加えて具体的なカウンセリングの実践とその担当カウンセリング事例に対し、スーパーバイザーによるスーパービジョンを受け、カウンセリングの内容をチェックされなければならない。また、大学院の授業では、大学院に併設されたキャリアカウンセリングルームに来所するクライアントに対するキャリアカウンセリングの実践演習、そのカウンセリング事例の具体的検討、事例研究を行いながら、専門家としてのキャリアカウンセラーを大学院で厳しく養成している。

一例としてここでは、アメリカにおけるキャリアカウンセラーの養成の大学院における教育課程を説明した。上記のような大学院における教育プログラムを経て、資格を取得しキャリアカウンセリングの活動を行っているアメリカの

キャリアカウンセラーと日本におけるキャリアカウンセラーを単純に比較はできないが、養成・教育プロセスにおける大きな差異が存在していることは、明らかである。ここに日本のキャリアカウンセラーの課題が、存在していると筆者は考えている。

Ⅳ. キャリアカウンセリングとスーパービジョン

上記において、アメリカのカリフォルニア州立大学の大学院修士課程におけるキャリアカウンセラーの教育課程について詳しく述べたが、日本とのキャリアカウンセラーの養成教育プログラムの中での最も大きな違いは、大学院生達がキャリアカウンセリングの実践（インターンシップ）を実際に行い、担当したキャリアカウンセリングの事例に対するスーパービジョンが、スーパーバイザーによりひとつひとつ非常にきめ細かく丁寧に行われていることである。

学生たちは、身に着けたキャリアカウンセリング理論をもとに、実際にクライアントと対面し、キャリアカウンセリングを実践する。いろいろな実践事例を逐語録にし、また、時にはVTRや録音テープをもとに、スーパーバイザーに自己の事例の取り組みに対する具体的な指導を受けることが義務づけられている。

スーパービジョンを受けることを通し、スーパーバイザーからいろいろな問題点を指摘され、自己のカウンセリングの注意点、改善点を客観視し、スーパービジョンを受ける毎に様々な深い気づきを得て、次第にカウンセリングのスキルを向上させることができる。そして、実践回数を重ね、スーパーバイザーからの指導、訓練を受けることにより、カウンセリングの実力を磨き、実践力を身に着けることができる。その上で、養成教育課程を修了し、資格試験に臨むのである。

このように、最も強調したい点は、アメリカではキャリアカウンセラーの養成教育課程においては、スーパービジョン・システムが大変充実している点である。スーパーバイザーから厳しい指摘を繰り返し受け、その都度、自己のカウンセリングを客観視し、問題点を訂正し、次第にスキルを向上させ磨き、スキルアップしていく訓練がきちんと行われている。

しかし、話を日本の養成教育課程に目を向けると、問題点は養成プロセスに

において、カウンセリングのスーパービジョンがまったく行われていないことである。日本の一般的な養成教育課程では、講座の中での傾聴訓練、いくつかの事例を通したキャリアカウンセリングのロールプレイを受講生同士が行い、程度であり、実際のクライアントのカウンセリングをインターンシップとして担当しながら、スーパービジョンを受ける機会はない。

また、資格試験のロールプレイもせいぜい10～20分程度であり、カウンセリング開始時にカウンセラーの自己紹介、守秘義務などについて、ゆっくり行っているとカウンセリングの実際の中身は本当に短時間である。そのため、資格を取得する受験生のカウンセリングの実力程度を判定するのも実際には困難ではないだろうか。カウンセリングの実技をこのような短時間のロールプレイによる試験方法のみで判定することには疑問を常々感じている。養成課程の問題とともに、こうした実技試験方法に関しても、今後は検討する余地が大いにあるといえるだろう。

V. 資格取得後のスーパービジョンのあり方

上記に述べたように、日本では自分の行ったキャリアカウンセリングに対するスーパービジョンを1回も受けたことがないままに、20分程度のロールプレイを行い、資格を取得した後に、現場でクライアントを相手にキャリアカウンセリングを実際に行うことになる。まさに、免許取り立て、新米のままで、クライアントと向き合いカウンセリングを実践する。

自分のキャリアカウンセリングは、果たしてこれでよかったのだろうか…他のアプローチ法はなかっただろうか…など、カウンセリングの終了後、初心者はももんとし不安になることが多い。しかし、自分のカウンセリングに対してそのような不安が、たとえあったとしても、実際に指導してもらえるスーパーバイザーが身近にいないため、その不安を是正したり、疑問点を払拭することもなく不安はそのままに放置されるのが実際である。

例えば、臨床心理士の大学院での養成課程では、大学院において臨床的カウンセリングの実践（インターンシップ）を行い、その担当したカウンセリング事例について、教授からスーパービジョンを受けることが、大学院での教育カリキュラムにおいて義務づけられている。そのため、臨床心理士は、大学院の

養成課程でカウンセリングの実践指導を受け、スーパービジョンを受け指導がなされているという前提のため、臨床心理士の資格試験においては、カウンセリングのロールプレイの実技試験は省かれている。

そこで、大切なことは、キャリアカウンセラーに対し、資格取得後にスーパービジョンをどのように行い、スキルをアップし、キャリアカウンセリングの質をいかに向上するかという問題である。

現在、キャリアカウンセラーの大多数は資格取得後、スーパービジョンを受けることもなく、講座での短時間の勉強範囲の学習レベルで、キャリアカウンセリングを担当しているのがほとんどである。自己の担当したカウンセリング事例は、果たしてこのような対応や展開で良かったのか、カウンセリングの後、疑問や不安が残るままであっても、指導を受けることもなく、現場でカウンセリングを行っているカウンセラーが大多数を占めている。

そのうち、自分に特有の癖や、ややもすると陥りがちな誤った特徴、間違った対応にも自分ではまったく気づかず、ただ経験数だけが増え、いつしか、ベテランのキャリアカウンセラーと称されるようになる。カウンセリングの実力は単に経験時間の長さだけでは向上できない。もちろん、担当する事例の多さから、経験上学ぶことも多いが、いつまでも自己流で客観性を欠くカウンセリングを行っている限り、自分の陥りがちな癖や誤りにはいつまでも気づかないままであり、カウンセラーとしての成長はない。

カウンセリングの初心者はもちろんのこと、たとえ長年カウンセリングを行って来たベテランであっても、スーパービジョンを受ける必要がある。スーパービジョンを受けることにより、絶えず自分のカウンセリングを謙虚に客観的に見直し、自己のカウンセリング上の課題を明確化し、さらなるカウンセラーとしての成長のために、自己啓発を絶えず行い、スキルアップを行う必要があると考える。

VI. スーパービジョンの必要性和その課題

Halloway (1995) はスーパービジョンとは「スーパーバイザー (SVee) がカウンセラーという職業に必要なスキルと知識を身に着けることを促すプロセスである」とし、また、Ellis et.al.は、スーパービジョンとは「一人または複

数の人間が、カウンセリングコンピタンス（counseling compitance：カウンセリングの能力、素養）を発達させることに向けられた、情緒的な関わりのある対人関係である」と定義している。

筆者は、キャリアカウンセリングの実技に関する学びは、養成講座の140時間の中の数時間では、根本的にまったく不足であり、こうした短時間でカウンセリングのスキルをきちんと身につけることは、到底無理なことであると考えている。日本におけるキャリアカウンセラーの養成講座は、実力の伴わない促成栽培のようなカウンセラーを量産しているようにも思える。であるからこそ、養成講座終了後から、実際の担当する事例に基づき、基本に立ち返り、さらに継続して深く学びスキルを磨く必要がある。

筆者がこのようにスーパービジョンの必要性を取って強調することにはわけがある。それは、キャリアカウンセリングの重要性とその意味にある。すなわち、キャリアカウンセリングは人々の働き方と生き方、すなわちライフキャリアに大変大きな影響を与える重要な意味をもつカウンセリングだからである。人々は大切な人生の節目や人生の岐路に立ち、今後の方向性や歩む道に迷っている時にキャリアカウンセリングを受けることが多い。すなわち、カウンセラーは、その人の人生を左右するような重要な意思決定に携わるのである。

こうした重要な人生の方向性を左右し大きな影響を与える場で、誤った意思決定を促すようなキャリアカウンセリングを行うことは、決してあってはならない。そのためにも、絶えずカウンセラーとしてのスキルを磨き、継続して訓練を受け学習を継続することが不可欠である。キャリアカウンセラーのクライアントに対する責任はとても重いからであり、勉強を継続することはクライアントへの責任だからである。

しかし、現在キャリアカウンセリングをスーパーバイズができる専門家としてのスーパーバイザーの数は非常に少ない。キャリアコンサルタント（資格名称）の技能資格の1級の取得者は、「指導者レベル」と称されてはいるが、カウンセリングの指導ができるほどの、長年のカウンセリング経験やスキル、実力が十分に備わっている人であるとは決して言えない。たとえ、1級を取得した人であっても、カウンセラーとしての実力そのものが、まだまだおぼつかない状態であり、課題を抱えたままの状態であることも多い。たとえ1級に合格

しても、自分自身がスーパービジョンを一度も受けたことがない人が多いのも実際である。

筆者がスーパービジョンの初歩講座を開くと、参加者の中には、スーパービジョンを他者に行く以前に、まず第一に、自分のカウンセリングの質のさらなる向上が先である、という結論に至る人も多く存在している。すなわち、たとえキャリアコンサルタント1級取得者であっても、まだまだカウンセリングの学習が未熟な状態であり、指導者としてスーパービジョンが可能なレベルには達していないことが多い。こうした現状があることを踏まえ、どのようにキャリアカウンセラーの質の向上を図るのかについて考えていかなければならない。

VII. キャリアカウンセラーの質の向上に対する施策

手をこまねいてスーパービジョンに関するお寒い現問題を嘆いていても、問題は一向に解決しない。そこで大切なことは、キャリアカウンセラーの資格取得後の継続学習を確実にを行い、キャリアカウンセラー自身が自律的に学びカウンセラーとしての自律的キャリア開発を行うことにより、自己のカウンセラーとしての質を担保する努力を行うことが何よりも必要である。

現状としては、経験豊富なキャリアカウンセリングのスーパーバイザーを、短期間に養成することは非常に困難であり、スーパーバイザーの育成には長い時間がかかることは周知の事実である。もちろん、長い時間をかけて、スーパーバイザーを育てる努力を行うことは不可欠であるが、それと並行して、キャリアカウンセラーの質の向上のための施策を考える必要がある。

その施策のひとつとして考えられるのが、キャリアカウンセラーの養成機関におけるフォロー体制のさらなる充実がある。つまり養成機関に、資格取得後も、現場で実際に担当した自分のキャリアカウンセリング事例を持参し、事例検討会を行うことがひとつの案としてあげられる。事例検討会は、スーパービジョンとは異なるが、カウンセリング事例の逐語録を皆で読み合い、カウンセリング事例の「見立て、展開、具体的な支援方法とそのステップ」などについて、検討しながら事例を深く読みこんでいく。そして、逐語録に基づいて細かいカウンセラーとクライアントの「やりとり分析」を行いながら、カウンセ

ラーの応答の良い点、改善点などを取り上げ、流れを読みながらも、一つ一つの言葉のやりとりを検討し吟味する。このように、カウンセリングの事例を、丁寧に読みこみ細く検討することにより、事例研究からも多くのことを学ぶことができると考えている。

事例検討会に参加する場合には、グループ内で事例発表の順番を決め、それぞれが担当の事例の発表準備をする。学びが多く実りが多いのは、やはり事例を逐語録に記録したものが理想的である。この逐語録を事前にメンバーに送り（パスワードをつけてメンバーに事前に送る）、送られてきた逐語録を、メンバーは深く読みこんでから事例検討会に参加する。司会者を決め、事例をメンバーと細かく検討しながら、内容を少しづつコメントしあい、応答や展開の良い点、改善点、どのように改善すればさらに質の高いカウンセリングになるか、などについて、率直に指摘しあいながら話し合い学びを展開する。

事例検討会では、誰もが他のメンバーから自分のカウンセリングを批判されたり、対応の誤りやまずい点を指摘されることを恐れる傾向がある。そのため、事例検討会に提出する逐語録には、時々、批判されそうな部分を事前に削除したり、批判されないように修正したりするようなことが起きる。これは、人間の心理としては当然起こりうることだが、こうした行為を行う限り、カウンセラーとしての成長には決してプラスにならない。メンバーの前で、まずい点を指摘され、恥ずかしい思い、辛い思いをする経験は、むしろカウンセラーとしての課題を明確化し、次回カウンセリングを行うときの自己の課題として明確に意識され、それがカウンセラーをさらなる成長に導き質の向上を促すことになる。

有能なスーパーバイザーの誕生を待つまでの間、このような資格取得者同士で、互いの事例検討会を行うことを筆者は強く勧めたい。何もせずに、ただ自己流で事例をただこなすだけではなく、相互に事例を公開し合い、コメントし合いながら、率直に改善点を指摘し意見交換をする中で、カウンセラー同士が切磋琢磨し、成長を図ることが必要であると考えている。すぐに始めようと思えば可能なひとつの方法と思える。

おわりに

日本におけるキャリアカウンセリングとキャリアカウンセラーの現状は、多様な課題を抱えたままに推移している。本稿で述べたように、アメリカの大学院の修士課程におけるキャリアカウンセラーの養成過程では、スーパーバイザーから毎回事例指導を受け、キャリアカウンセラーのインターンとして実際に多様なキャリアカウンセリングを実践する中で、スーパーバイザーからの指導を厳しく受けながら育成されている。その後、インターンとしての条件、スーパービジョンを受けたことでの条件を満たした者が資試験を受験する。

しかし、日本は3か月約140時間という短時間に促成栽培のように、実力に疑問を感じるようなキャリアカウンセラーが多量に生み出されている。2016年には、キャリアカウンセラーは国家資格となり、厚労省は今後さらに10万人養成計画を立て、増産を考えている。果たして、このようなキャリアカウンセラー養成の仕方では本当によいのだろうか、また、資格試験の在り方（短時間のロールプレイによる実技試験）は、本当にこれで良いのか、資格取得後の教育・指導体制を著しく欠いているが、本当にこれでよいのだろうか。疑問だらけである。すなわち、キャリアカウンセラーの質はこれで担保できるのだろうか。クライアントの人生を左右するような重要なキャリア支援がこのようなカウンセラーに可能なのだろうか。

キャリアカウンセラーの質の向上をさらに図り、クライアントに質の高いカウンセリングによる支援を可能にするためには、今後スーパービジョンはどうしても必要不可欠である。したがって、そのようなスーパービジョン・システム（構造）を、インフラとして日本に作る事が早急に必要であると考えます。

しかし、まだまだスーパーバイザーの誕生までには時間がかかるのが現実であれば、まずは、ひとつの施策として、「事例検討会」を積極的に実施し、事例検討からカウンセラー同士が積極的に学び合い、カウンセラーとして成長を図ることを実践してはどうだろうか。

キャリアカウンセラーは、他者のキャリア支援を行うのと同時に、自己のカウンセラーとしての「自律的キャリア開発」を絶えず行い、カウンセラーとしての質の向上努力を行うことは、クライアントに対するカウンセラーとしての当然の責任だからである。日本における様々なキャリアカウンセラーの置かれて

いる現状の課題を少しでも改善するのは、他でもないキャリアカウンセラー自身であることを問題提起したい。

[参考文献]

- ・ニューフェルツ著、中沢次郎、宮城まり子他訳『スーパービジョンの技法』2003、培風館
- ・中沢次郎編著『カウンセリングとスーパービジョン』2010、不味堂出版
- ・平木典子『心理臨床スーパービジョン』2012、金剛出版

ABSTRACT

The Importance of Supervision System(Supervisor) for training and keeping the quality of Career Counseling in JAPAN.

Mariko MIYAGI

The Importance of Supervision System in order to develop and guarantee the quality of Career Counseling has not yet deeply recognized now in Japan . The training process of getting qualification of Career Counselor in Japan is limited only 140 hours(about 3 months) inhouse learning without real Career counseling internship. They are trained through only the few hours role playing in the class room. The qualified Career Counselors in Japan, generally start counseling to real clients without any supervisors. At the beginning, in general ,they have no confidence on their counseling and ask for advices and instructions. Unfortunately, we have no supervision system for Career Counselors and no qualified professional good supervisors.

This is a very serious problem for the development of Career Counseling in Japan. In order to solve this serious situation and develop the skill of Career Counseling, we should think some effective way of keeping and developing the level of Japanese Career Counselors. One of the solution is the Case Conference with Career Counselors in stead of supervision. They can study various counseling cases and be able to aware of their own counseling characteristics. Through case conference, they can share lots of skills each other, which they haven't experienced before. This'll be one of a effective training for development of their quality.