

当論文内に掲載されているすべての文章の無断転載、転用を禁止します。

#### 第4 教程（産業分野に関する心理カウンセリング）

飯島 崇

##### キャリアカウンセリングの重要性

近年の日本社会に起きた大きな変化は、年功序列型人事から成果主義や能力主義型人事への移行、そして、人材の流動化による雇用情勢（企業が個人を守ってくれる時代は過ぎ去り、自分自身の能力や経験を把握しながら、キャリアを形成していく自己責任の時代）、雇用形態の多様化、取り分け職種や経験・資格などにおける求人ニーズと求職ニーズのズレによる、いわゆる“雇用のミスマッチ”です。

様々な能力・経験・価値観を持つ個人（従業員）と、企業の持つビジョン・職業内容・労働環境を常にすり合わせていくことが必要となっています。

これらの問題に対してカウンセラーは就職希望者が自らの適性、能力、経験などに応じて職業生活を設計して効果的に職業選択や職業能力開発を行うことができるようにカウンセリングしなければならないが、このカウンセリングも若年者と年配者ではまったく違うカウンセリングが必要になるのではないのでしょうか。

特に年配者では、求人の年齢、健康問題、体力、扶養家族、そして、プライド。

これらの問題をクライアントがどのように感じているのか、今までのキャリアが何の意味も為さない事もある。そして、日本が長年かけて作り上げてきた企業風土もまた、年配者の心理的な妨げになっている。「目上の人を敬うという文化を持つ日本人にとって、年上の部下を持つ精神的負担は相当に大きい。些細な問題に見えても重要でデリケートな問題が多発し、職場のモチベーションが低下する事もある。年功序列の「社会人のルール」とは真逆の事態に職場は混乱する。年配者の意志にかかわらず、社会はまだ適応出来ていない。

それを、現実として受け止める事が出来ているのか。クライアントにその現実を気付かる必要もあるはずです。

若年者についても、近年、大学を出ても就職先がない、また、就職しても直ぐに辞めてしまう若者が増えています。

職場内でのコミュニケーションが取れない、望む職種・内容の仕事ではなかったなど。

そして、企業側にも予定の定員に達しなくても、希望するレベルの学生がいなければ採用を打ち切る『厳選採用』がここ数年、強まっています。

新卒者の雇用環境が悪化したのは、企業に人材育成の余裕がなくなっているのに加え、海外進出が進んだ大企業が外国人採用を加速させているためだと言われています。

若者が安定した職につけないと結婚して家庭を持つことが難しくなり、少子化も進む。蓄えをせずに高齢期を迎えることとなります。

また、一度脱線して、経歴に穴が空くとそれだけで企業は採用を拒む、負のスパイラルに陥りそのスパイラルから抜け出す事は容易ではありません。

そうならない為にも若者に対して支援していく必要があるが、日本社会にはその支援をする社会システムがまだまだ確立されているとは言えません。

これらの問題にたいして、求人ニーズと求職ニーズを一致させていく専門的なサポート体制、個

人の人生の岐路において様々な支援を与え、今後の方向を示唆していく専門家「キャリアカウンセラー」によるキャリアカウンセリングが必要不可欠なものになっていると感じます。