

## ミッド・キャリア層のキャリア・カウンセリングに求められること

(社) 日本産業カウンセラー協会理事長 近藤啓二

いま産業社会では、自社のミッド・キャリア層のキャリア形成を喫緊の課題と考えている経営者や管理職は非常に多い。グローバル競争の中で商品のライフサイクルが短くなり、常に走り続けなければならない企業にとって、自社の能力限界や業界の動向、市場環境の変化の兆しなどを熟知しているミッド・キャリア層のキャリア形成の速度こそが会社の開発力や発展力を左右すると考えるからであろう。

一方、ミッド・キャリア層の人々にとって、自社の合併・吸収のリスクへの不安があり、あるいはすでにその不安が実現の憂き目に遭って悩んでいる場合もある。よしんば自社の存続に不安を感じない場合でも、ライン長ポストは限定されており、また、役職定年後の10年をスタッフ職として生き残るには常に自らのキャリア形成を図らなければならない。

これらの状況の中で、ミッド・キャリア層のキャリア形成支援者として何を援助できるかについて考えてみたい。

“ミッド・キャリア層”と言っても幅が広いので必ずしも一括りに出来るものではないが、“中堅社員”と考えると、カウンセリング上、ある種の傾向が見られる。

カウンセリングの目的は、相談者が自立的に自分の問題を解決できるように援助することである。多くの場合、解決策は相談者本人の中にある。それが、自分の思いの中で混乱していたり、感情が濃霧となって見え難くしているだけである事が多い。

カウンセラーが相談者の混乱している状態をも含めて受け止めてきちんと聴くことで、相談者は話しているうちに自分の気持ちに対峙して、混乱しているところを整理できるのである。

ミッド・キャリア層の特徴的傾向の第一は、“相談行動への始動が遅れる”ことである。

「自分のことは自分で解決できなくてどうする！」という自らの叱咤激励があったり、「他人が自分の悩みを理解できるはずがない」といった“援助へのあきらめ”が先に来て相談への抵抗感が強い。また忙しいことを理由に「問題を認識していても先送りする傾向」も見られる。相談に来た場合でも、周辺の話や堂々巡りしてなかなか本題に入ろうとしない。切羽詰ったの相談になると、社内活用キャリアであれ外部活用キャリアであれキャリアを形成する時間的余裕がなくなり、キャリア形成計画に支障をきたすことになる。

第二の傾向は、ミッド・キャリア層の場合、問題の影響範囲が極めて広いことである。妻子の問題、老親の問題等をふくめ、「当初、問題と考えていたこと」よりも大きな問題が隠れていたりする。キャリア・カウンセリングは産業カウンセリングの一部であり、キャリア形成支援が表面的な論理思考だけでは本質的な援助にならないことが多い。相談者は自らの心との対峙の中で人生のキャリア形成課題に気づき、新たな展開に進めるのである。

第三の傾向は、問題の把握から解決策への展開は、むしろか



なり速いことである。カウンセリングは、「問題の把握」「目標の設定」「目標の達成」「達成行動の定着化」等のプロセスをたどるが、ミッド・キャリア層の場合、相談行動の始動の遅れや問題の複雑性の難しさがあっても、ひとたび問題を把握できると目標の設定（解決策作り）の行動は早い。蓄積された社会経験の中ですでに方策を自ら持っていたり、方法を調べるすべを知っていることから、本気で自分の方向性さえ決めれば実行速度は速いのである。

これらの傾向から、ミッド・キャリア層へのキャリア形成支援を進めるためには、一つには「自分のキャリア形成見直しを先送りしない認識」を持ってもらうための研修機会を多く設定する必要があり、第二には感情的な葛藤問題を含めて「相談者が自分と対峙できる場面を作ること」を推進することが、私たちキャリア・カウンセリングに携わる者の最大の役割と考える。

ミッド・キャリア層のキャリア形成の推進を早めることで、産業界の発展に寄与し、ひいてはそれに続く勤労者の明るい未来を開きたいと願うものである。