

# ロープレ（カウンセリング）を通して学んだこと

経験代謝に基づくロープレを続けているとたくさんのことを学びます。これは「経験代謝」という考え方が単なるカウンセリングの一手法ではなく、相談者の悩みの捉え方や、カウンセラーの関わり方に対する基本的態度だからです。「経験代謝は、やり方ではなく、在り方」なのです。以下は、その気づきをまとめたものです。

## ～目次～

1. 事前準備
  - 1.1. カウンセリングと二つの瞑想 ～マインドフルネス瞑想とコンパッションの瞑想～
  - 1.2. きちんと顔を見せましょう ～傾聴の前提条件～
  - 1.3. Zoom ロープレの環境を調べよう ～リモート勉強会に参加する前に～
  - 1.4. ロープレ勉強会でのお約束 ～グラウンドルールに加えて～
2. 問題解決思考の抑え方
  - 2.1. 問題解決思考を抑えるために ～知情意のバランス～
  - 2.2. 全ての悩みは主観的 ～心の問題に客観的な解決などない～
  - 2.3. クリティカルシンキングは危うい ～相談者を振り回さない～
  - 2.4. キャリアカウンセリングにおいて大事にしてきたものを捨てる
  - 2.5. 自動運転プログラムを止める ～マインドフルネス瞑想はジャッジしない訓練法～
3. 経験の再現
  - 3.1. 時間軸を変えてみる ～再現すべき経験は過去のものとは限らない～
  - 3.2. フォーカスすべき経験とは何か？ ～主訴につながる経験を再現しよう～
4. 意味の出現・主訴の捉え方
  - 4.1. 「意味の出現」を促す質問は難しい
  - 4.2. 「意味の出現」を促す質問は難しい2 ～過去問こそが好事例～
  - 4.3. 「ありがたい姿」ばかり追いかけない ～揺らいだ自己概念は何か？～
  - 4.4. 言葉に思いを乗せましょう ～何を言うかより、どう言うか？～
  - 4.5. カウンセリングは一期一会 ～箇条書きの要約では分からない主訴～
  - 4.6. キャリアにおける自己理解不足、仕事理解不足とは何か？
  - 4.7. 内省のキッカケとなる関わりとは？ ～不一致の開示～
5. 主観と客観
  - 5.1. 主観と客観の間で ～マインドフルなカウンセリング～
  - 5.2. 四料揀と和尚さんのカウンセリング ～四つの場面の使い分け～
  - 5.3. キャリアコンサルタントと相談者の関係を四料揀から考える
6. 相談者の内的世界へ
  - 6.1. コーヒーの海にどっぷり浸かりましょう ～カップの意味を考えよう～

- 6.2. [コーヒーの海に浸かる覚悟～それに耐えるメンタルと相談者自らに抜け出してもらおう関わり～](#)
- 6.3. [お化け屋敷に同行する ～再現したくない経験をあえて聴く～](#)
- 7. [相談者・オブザーバーとして](#)
  - 7.1. [相談者として学ぶこと ～キャリアコンも相談者になろう～](#)
  - 7.2. [ロープレにおけるオブザーバーの視点 ～何が見られているのか？～](#)
- 8. [基本的態度](#)
  - 8.1. [答えは自身の中にある ～正解が外にあると思うから悩む～](#)
  - 8.2. [技の中に心を見る ～やり方から在り方へ～](#)
  - 8.3. [おじさんの防御線 ～その心を開くためにカウンセラーは何が出来るのか？～](#)
  - 8.4. [好意的関心とは何か？ ～相手の成長を願う基本的態度～](#)
  - 8.5. [経験代謝は抽象的で難しい？ ～修養までに時間が掛かる～](#)
  - 8.6. [解決策が無い話を聴く ～役に立たないことを恐れなくていい～](#)
  - 8.7. [自己主張の強い私に抗って ～カウンセリングスタイルに正解はない～](#)
  - 8.8. [ケースに学び、ケースに捕らわれない ～パターン化を防ぐには謙虚さが欠かせない～](#)
  - 8.9. [理由が分かれば治すことが出来るのか？ ～全人的な関わりでコンストレーションを感じる～](#)
  - 8.10. [“聴す”と書いて何と読む？ ～聴くことの難しさ～](#)
- 9. [キャリアカウンセリングを仕事にすること](#)
  - 9.1. [キャリアカウンセリングの普及を阻むもの](#)
  - 9.2. [キャリアカウンセリングの普及を阻むもの 2](#)
  - 9.3. [技術者・研究者はなぜキャリアカウンセリングを受けがらないのか？](#)
  - 9.4. [社外カウンセラーの良さとは何か？](#)
  - 9.5. [長い道のり ～個人からお金をいただくということ～](#)
  - 9.6. [資格取得は仮免許 ～路上に出なければパーパードライバー～](#)
  - 9.7. [エンパワーメントの場としてのロープレ勉強会 ～勇気付ける場の心地良さ～](#)
- 10. [その他](#)
  - 10.1. [ロープレ会のビフォー・アフター ～カウンセリングによりおこるもの～](#)
  - 10.2. [対話型 AI によるカウンセリングと迷惑 ～他人に相談することは迷惑なのか？～](#)
  - 10.3. [「～しかない」への違和感 ～私は何処に行った？～](#)
  - 10.4. [カウンセリングスキルを日常業務で使う ～人間関係が変わります～](#)

【執筆者】 稲田 豊

フリーランスのキャリアコンサルタント(国家資格)。博士(工学)、CDA、心理相談員(中災防)、防災士。  
1967 年生まれ、愛知県在住。

[担雪埋井 \(たんせつまいせい\) カウンセリングを通して Well-being なキャリアを考えるブログ \(tans-mysay.com\)](#)

ご意見、ご感想をお寄せ下さい。 [yopperinada@gmail.com](mailto:yopperinada@gmail.com)

Copyright 2024 Yutaka Inada, All right reserved.

## 1. 事前準備

### 1.1. カウンセリングと二つの瞑想

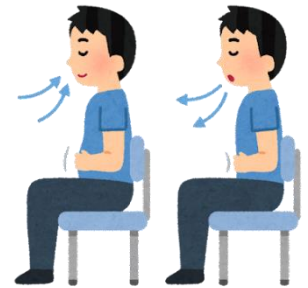
#### ～マインドフルネス瞑想とコンパッションの瞑想～

私はロープレ勉強会に参加する前に、短時間の“マインドフルネス瞑想”をしています。ほんの数分のこともあれば、10～15分行うこともあります。今はフリーランスの身なので、心が乱れていることは少なくなりました。しかしサラリーマンの時は、職場での人間関係や会議でのモヤモヤなどを引き摺り、とても他人様のお話を聴けるような状態ではなかったことも多々あります。



そんな時は、しっかり瞑想をしてから参加するようにしていました。足を組めない場合は、椅子に腰かけたままでも構わないのです。この場合の効果は以下の二つです。

- 相談者への注意レベルが上がる
- 自分自身への注意レベルが上がる



雑念がスッと収まることで、自分自身の外と内、それぞれに対する感度が上がると言っても良いでしょう。相談者の自己概念の揺らぎは特徴的な言葉やニュアンス、表情や身振り手振りに現れます。外への感度が低いと、それに気付くことが出来ません。また内への感度が上がっていないと、ロジャースの“自己一致”など出来るはずありません。自身が感じる違和感を言葉にし、自己開示するなんて出来ないのです。

相談者に向かう直前、ほんの15～30秒でも、姿勢を正し目を閉じて3呼吸するだけでもいいのです。吸うときは自分の身体に意識を集中し、吐くときは要らないものを手放していきます。深呼吸が終わったら、ゆっくりゆっくり目を開け、「よし！ これからは相談者の時間！」と一言。これを行うだけで集中力が高まるのです。

また、相談者の話を受容・共感することには大変なエネルギーが要ります。ネガティブな感情を受け容れることは容易ではなく、「話を聴いて、こちらもすっかり落ち込んでしまった」、「結局のところ、何の手助けも出来ないことを知って、虚しくなった」ということはよくあることでしょう。そんなときは、“コンパッションの瞑想”をお薦めします。慈悲の瞑想とも言います。

その目的や効果については上手く説明することは難しいのですが、「ありのままの自分」を認めてあげるような感じです。私はYouTubeの“[MiLI コンパッションの瞑想](#)”を聴きながら毎朝行っています。これはパールズが唱えた“[ゲシュタルトの祈り](#)”にも通ずると私は思います。

瞑想をして心を調えることは、よりよいカウンセリングをするため、そして自身の心の健康を保つために必要不可欠なことだと思います。二つの瞑想をぜひお試し下さい。□

## 1.2. キチンと顔を見せましょう ～傾聴の前提条件～

「とにかく相談者さんの話に耳を傾けたいと思います。」 カウンセリングの勉強を始めた頃、誰もが言いますよね。傾聴、傾聴、とにかく傾聴… 問題解決指向で、如何に効果的な質問を投げかけるかばかりを考えてきた私にとって、如何に相手の言葉を受け止められるかは大きなハードルでした。質問したい気持ちを抑えて丁寧に伝え返しをすることは傾聴の基本ですね。

Zoom を用いたロープレ勉強会においても、伝え返しはとても重要。少なくなったとはいえ、僅かなタイムラグがあるので、発話のタイミングにはとても気を使います。音が途切れたり、遅れたりすることが無いよう、通信環境を整えることも重要です。



しかし、もっと大事なことは「自分の姿や声が、相手にどのように伝わっているか？」を意識することだと私は思うのです。まずは容姿、カメラ画像、重要なのは視線です。ノートパソコンの内臓カメラを使うと、相手を見下すような形になりがちです。椅子の高さ等を調整し、“上から視線”にならないように注意しましょう。

何も難しく考えることはないのです。パソコンのモニタに映った自分の顔を見て、「相手からどのように見えているのか？」を確認すればいいだけです。気が散るような背景は避けた上で、顔がしっかり写るよう照明を調整しましょう。時に逆光で表情が確認できないまま、平気でロープレを続けておられる方もいますが、これは論外だと私は思うのです。



せてもらえる訳がありません。

外国人の方はエレベーターホールにおいて見知らぬ人と合うと、“Hi！”と声をかけてくるそうです。そのココロは「私は怪しい人ではありません。この後、エレベータという密室で一緒にしますが、警戒しなくていいですよ。」ということ。同時に「この人は大丈夫かな？」と確認しているのですが、「自分を見せること」と「相手を観察すること」はセットですよね。自分を見せずに、相手の心など見

コロナ禍在宅勤務となって、リモート会議の場面が増えましたが、そのリモート環境でカウンセリングを進めるにあたっては、それなりの配慮が必要だと思います。私は左記の本でリモート会議の進め方のコツを知りました。ファシリテーターのみならず、カウンセラーの方にも参考になる情報がたくさん載っています。□



[堀 公俊、オンライン会議の教科書、朝日新聞出版社](#)

### 1.3. Zoom ロープレの環境を調べよう ～リモート勉強会に参加する前に～

コロナ禍により、オンライン会議システム Zoom を使ったキャリアカウンセリングが一般化しました。かく言う私も、対面ロープレを実施したのはキャリアコンサルタント養成講座のときと、実技試験のときのみです。

1年以上続けているロープレ勉強会も全てオンラインであり、今後しばらくこの傾向は変わることがないでしょう。それだけに、Zoom 使用環境の整備は極めて重要。途中で固まってしまうたり、PC が落ちてしまわないようにしましょう。ここでは、そのポイントについてまとめてみました。




---

#### PC で利用しましょう

---

ロープレ勉強会に参加していると、ときどきスマホで参加されている方がおられますが、PC 環境をお勧め致します。スマホだと操作がしにくいようで、当方より「このボタンを押して…」とお伝えしても、操作が異なるようです。何より多数の参加者の顔を見ることが出来ません。視覚情報は大変重要ですので、PC 環境での利用をお勧めします。

---

#### Wi-Fi 環境を調べましょう

---

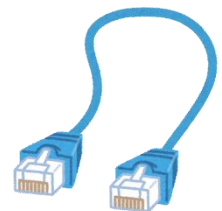
PC→ルーター間の Wi-Fi 状況を確認しましょう。Windows なら、タスクバーにある右のマークで確認できます。電波状況が悪ければ、ルータが見える位置にパソコンを移動しましょう。エクステンダーを使ってルーター電波を中継することも有効です。



また、[Fast.com](https://www.fast.com) というサイトに接続して、実環境においてどれくらいの通信速度が出ているか確認しましょう。左図は我が家で実施したときの例です。ケーブル TV の 30Mbps 回線を使ってるのですが、実効 28 / 最大 30Mbps ですから、正常に機能していると言えるでしょう。この数字が契約速度に対して異常に低いときはプロバイダに相談しましょう。

時間帯が異なったり、家族が同回線を使っていたりすると、この数字が極端に落ち、Zoom での画像がカクカクしたり、音が途切れ途切れになってしまいます。そうすると、いつ落ちてもおかしくありません。我が家の場合、患息がオンラインゲームをしていて、Zoom が落ちてしまったことがあります。もっと回線容量の大きな契約にすれば良いのですが、私のような低速回線の場合、家族の協力も必要になります。

もし、それでも不安定になるなら、Wi-Fi ルータと PC を LAN ケーブルでつないでしまいましょう。無線接続が当たり前になった昨今、「LAN ケーブルって何？」と言われるかもしれませんが、この絵のようなケーブルです。このケーブルを使って Wi-Fi ルーターの背面にあるポートに PC をつないでしまいましょう。Zoom が普及し始めたときは、とにかく良く落ちたので、Zoom セミナー受講時、私は必ず有線接続していました。





～以下、加筆（2023/5/15）～

Wi-Fi ルーターにおいて周波数帯が選べる場合は、G(2.4GHz 帯)ではなく、A(5GHz 帯)を選びましょう。名称は、Buffalo-A-XXXX / Buffalo-G-XXXX のようになっています。2.4GHz 帯は広範囲に届くものの電子レンジなどの家電製品と干渉するようですね。我が家では最近、30Mbps プランを 1Gbps プランに切り替えたのですが、2.4GHz 帯では速度が上がり、5GHz 帯に切り替えたなら劇的に速度が向上しました（30Mbps プランでは、G/A で変化はなかったのです）。

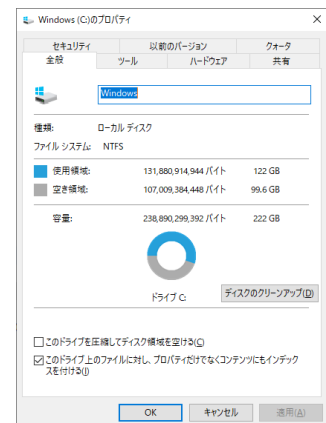
## PC 環境を調べましょう

意外と気が付かないのが、Cドライブの空き容量です（Windows の場合）。私は写真が趣味なので、Cドライブに画像ファイルを一時保存し、編集することがあります。編集後は HDD に移動するのですが、時にこの画像ファイルがCドライブを圧迫してしまうことがあります。私、諸々の対策をしても頻繁に落ちてしまうことがあり、調べてみたらCドライブ空き容量が10%を割っていました。

こうなるともうダメ。何をしても落ちてしまいます。プログラム実行のためのテンポラリファイルが十分に展開出来ないのだと思います。

Cドライブのプロパティを見て空き容量を確認し、不要なファイルは消しましょう。

図のように、がっつり空いていれば問題ありません。また、いくつものソフトを同時に立ち上げていると負荷が掛かりますので、使用していないウィンドウは閉じましょう。



## Zoom ソフトをアップデートしましょう

Zoom のソフトウェアは頻繁にアップデートされます。リモート接続前に、更新状況を確認し、最新バージョンのソフトで接続しましょう。確認・更新手順は下図のようになります。



## 環境調えることはカウンセリングの基本

相談者のお話を聴かせてもらう立場のキャリアコンサルタントが、環境を調えることは当然の義務。自らの顔がキチンと映るようにすることも、とても重要です。カウンセリングは一期一会。出会いに感謝し、そのひとときを大切にしたいですね。□

## 1.4. ロープレ勉強会でのお約束 ～グラウンドルールに加えて～

JCDA が主催する「経験代謝ピアトレーニング」で行うロープレにおいては、以下のようなグラウンドルールが定められています。→ [経験代謝ピアトレーニングご案内](#) これはロープレを、安心安全な場とするために欠かせないことです。私はこれに加え、以下のようなことも必要ではないかと考えています。




---

### 全体として

- CCt(キャリアコンサルタント)／CL(相談者)／Obs(オブザーバー)、どの立場においても“仲間の成長を願う気持ち”が重要と思います。なぜならロープレ会の開催目的は、相互の成長だからです。[好意的関心](#)を持って関わりましょう。
- それぞれの立場で学ぶことが必ずあります。自身が CCt になったときだけでなく、CL や Obs のときでも“学ぶ気持ち”を忘れずに。CL として、CCt にされて嬉しかったことは、次回 CCt のときにあげればいいのです。その気持ちを持って臨めば2～3倍の気付きが得られます。幸せのバトンを渡していきましょう（[刻石流水](#)）。

---

### CCt（キャリアコンサルタント）として

- 初対面のもつりで、信頼関係構築を忘れずに。CL は良く知ったクラスメイトかもしれませんが、初対面のもつりで接しましょう。「旧知の仲で信頼関係が築けている」ことに慣れてしまうと、来談目的後、間髪入れずに「何があったんですか？」と聴いてしまうクセが付いてしまいます。国キャリア実技試験の面接は、簡単な挨拶、前提条件の確認、インフォームドコンセント等が終わった後で実施する、インテーク面談（主訴を明らかにする初回面談）です。じっくりと信頼関係を築きながら進めることを忘れないようにしましょう。

---

### Obs（オブザーバー）として

- 時間管理は緩やかにいきましょう。「ハイ止め！」と区切るのではなく、発言が切れたタイミングで緩やかに区切りましょう。
- フィードバックはダメ出しの場ではありません。CCt の成長を願う気持ちが重要です。CCt が今回の課題として上げた点について、自己評価を聴いたり、良く出来ていた点などをしっかりフィードバックしましょう。

国キャリアの面接試験を想定したロープレは、テクニックを学ぶ場所であるだけでなく、CCt としてのマインドを学ぶ場所です。参加者全員が安心安全な場作りを心がけましょう。□

## 2. 問題解決思考の抑え方

### 2.1. 問題解決思考を抑えるために ～知情意のバランス～

キャリアカウンセリングのインテーク面接（初回の面接）においては、「問題解決を急いでではない」と言われます。国家資格キャリアコンサルタント試験の論述試験（JCDA）においても、ダメな事例ではキャリアコンサルタントの思い込みで問題解決に走る…というパターンになっています。インテーク面接ではクライアントとの信頼関係を築くことが最優先だからです。

しかし私のような理系人間にとって、問題解決思考を抑えてクライアントの感情に寄りそうことは大変難しいのです。ここでは私の経験から「問題解決思考を抑える方法」をお伝え致します。同じ悩みを持つ皆様のお役に立つなら幸いです。

#### カントの知情意

哲学者のカントは人間の精神のはたらきとして、知情意を唱えました。

- 知（智）－知性に関わる心のはたらき
- 情－感情に関わる心のはたらき
- 意－意思に関わる心のはたらき



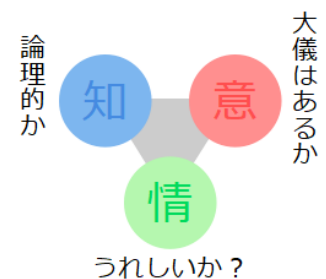
夏目漱石は草枕の中で、“智に働けば角が立つ。状に棹せば流される。意地を通せば窮屈だ” という有名な文章を残しました。ここからも分かるように、人は3つの観点からものを捉えます。

- 知（智）－論理に照らして正しいか？
- 情－感情が動くか？美しいか？
- 意－大儀はあるか？善いか？



例えば、あなたの会社で、あるビジネス案件を推進するか否か判断が求められている場面を想像してみてください。

- 知（智）－自身が持っている知識に照らして、論理的に正しいか否かを問います
- 情－それが上手くいった時、お客様もしくは自分はどう嬉しいかを問います
- 意－それは社会的に意味があるのかを問います（SDGs 的観点等）



この3つが揃い、それが確からしいならば Go の判断をするでしょう。どれもダメなら Stop の判断をします。たとえどれかが欠けていても、どれかが強烈に確からしいならば、Go の判断をするかもしれません。

何故でしょう？ 人は知情意の3つに対し重み付けをして判断をしているからです。例えばSDG'sの観点（意）からは是非やるべきであり、嬉しく（情）もあれば、採算（知）をある程度度外視しても Go サインを出すでしょう。またシーズオリエンテッドの案件、例えば「こんな理屈でこんなものが出来た。これは何かに使えないかな？」といったテーマでは知を重視。ニーズオリエンテッドテーマでは情を重視しますね。みなさんは通常、知情意のどれを重視した判断をしていますか？



---

## 私の知情意遍歴

---

### 知を追い求めた時代

私は学生時代～入社後しばらくは、知が第一優先でした。研究開発のエンジニアは誰よりも論理的であるべきだと考えていたのです。知から外れるような案件については、教授であろうが役員であろうが、平気で食って掛かっていました。「人は技術の下には平等だ！」なんて思っていたのです。理屈に合わないことは一切やりたくないと公言していました。

### 意を学んだ時代

技術系部署から企画部署に異動し、技術戦略や事業本部との連携業務を担当するようになると意を重視するようになりました。いくら理屈（知）で推しても、社内では大儀が明確でないとテーマを推進することが出来なからです。MOT（技術経営）を学び、クリティカルシンキング（批判的思考）を学びました。

### 情の大事さを知る時代

しかし理屈と大儀だけでは、人は動かないことを知るようになります。「人は感情の生き物だ」と言いますが、相手の心が動かないと何も進まないことを痛感しました。沢山の役員に報告しましたが、役員がいつも見ているのは「コイツ何処まで本気なんだ？ 情熱持っているのか？」であって、論理的に正しいとか、大儀はあるのかなんて二の次であるということが多かったのです。

これは役員だけの話ではありません。普通の人には情を大切にします。私は以前、妻と他愛もない会話をしているとき、「結論から話して！」とっつきり言ってしまう、大変なことになりました(笑)。ついつい当時、部長から言われていた言葉を妻に言ってしまったのです。



会社では知と意で何とかなくても、普通の人には知と意なんてどうでも良くて、情を交わすことの方がよほど重要なのです。

さらに私はコーチングやキャリアカウンセリングを学ぶことになりました。そこで学んだことは、優先すべきは情であり信頼関係を構築すること。知や意の観点で問題解決を急いではならないということでした。

しかし、その後も問題解決思考を抑えられるはずもありません。私はキャリアコンサルタントの養成講座にて講師の先生から言われた一言を今でもはっきりと覚えています。クライアント役に向かいクリティカルシンキング的思考を使って、あれやこれやと質問を投げる私に対し先生が言ったのは、「で？ あなたは一体、何をしたいんですか？（怒）」。そうなんです。そう簡単に問題解決思考が抑えられる訳ではないんです。

---

## 知情意のバランスが大事

---

私が経験から学んだことは「知情意のバランスが大事」ということです。50年も掛けて、ようやく気付いたことですが、これを体得するには修行の毎日ですね。今、多くの会社で 1on1 ミーティングなど、上司と部下の間で真の対話が求められています。これは知と意を重視し、情を挟まず、しくみを構築することで会社運営してきたことに対する反動だと私は捉えています。キャリアカウンセリングの場面で、問題解決思考に走ってしまう方は、ご自身の思考遍歴を棚卸ししてみることをおすすめします。□

## 2.2 全ての悩みは主観的 ～心の問題に客観的な解決などない～

日本にはカウンセリングの文化が無いと言われます。西欧では当たり前のように他者に相談するのに、日本には他人に相談するなんて恥ずかしいという意識があるのかもしれませんが。

特に理系のおじさんはその傾向が顕著なのではないでしょうか？ 技術的問題点については、ロジカルシンキングやクリティカルシンキングによって客観的・分析的に物事を見れば、解決策に辿り着ける…そういう成功体験があるからでしょう。

かく言う私も研究者であった頃は、そのように考えていました。自身の担当していた技術テーマを他者に相談してみようと勧められても、「その人は問題解決策を提示してくれるのか？ 俺は専門家だぞ？ ありとあらゆることを考えたぞ。そいつに何が分かるんだ！」というくらい息まいておりました。



一方、人間関係の悩みに客観的な正解などなく、全ての悩みは主観的なものと言えるでしょう。誰もが自身の色眼鏡を掛けて物事を見ており、その人がその人であるが故、悩みが生ずるのです。例えば、自分がものすごく悩んでいることも、他者から『何でそんなことで悩んでいるの？』と言われてハッと気が付く…そんなことは良くあります。

しかし人は皆、自身の成功体験に基づいて行動します。人間関係の問題、会社組織の問題についても、問題解決手法を適用しようとしています。“原因論”に基づいて悪いところを探し、正常化することで問題を解決しようとするのです。しかし人間関係や会社組織に正解はなく、問題解決思考で対応しても上手くいかないのです。

私は問題解決思考がダメだと言っているわけではありません。何でもかんでも問題解決手法で解決出来ると思い込むことが、危険だと言いたいのです。技術的な問題と人間関係の悩みは別物であり、違う考え方で対応すべきなのです。カウンセリングを受けることは、この切替えの必要性を体感する絶好の機会となるでしょう。□

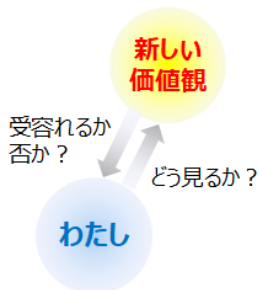
## 2.3. クリティカルシンキングは危うい？ ～相談者を振り回さない～

クリティカルシンキングと呼ばれる思考法があります。ある事象を批判的に見て「本当にそれでいいのか？」、「他の見方はないのか？」、「このような見方をしたらどうか？」と、一つの考えに縛られず、物事を柔軟に捉える思考法です。私は企画部署に身を置く中で、クリティカルシンキングの能力を高めてきたように思います。



但し、最近はこの危険性も感じています。キャリアコンサルタントがクリティカルシンキングを乱用し、さまざまな観点から質問をすると、クライアントを引きずり回してしまいます。聴いてほしい話ではないので、信頼関係は築けず、課題解決指向に陥ってしまいます。多面的な選択肢を見据えつつも、クライアント中心であることを忘れてはいけません。

さて、クリティカルシンキングの乱用は、キャリアコンサルタント自身にも悪影響があると私は考えています。特に自己防衛本能が高い人が、この能力を身に着けると厄介。自身の中に新しい概念を取り入れることを拒絶するあまり、それを色々な角度から批判的に見て整理し、「自己概念とは相容れない」と差別してしまうことがあると思うのです。



とても抽象的なのでイメージ図で示しましょう。“わたし”に対し新しい価値観が迫ってきます（左図）。その価値観を受容れるか否かで悩みが生じます。いわゆる自己概念の揺らぎです。「なぜ受け容れられないのか？」自ら気付くことによって、受容れる・受け容れないに関わらず、自己概念は成長をしていきます。人としての器が大きくなるのです。

しかしながら、外からもたらされた新しい価値観が自身の安全を脅かすものと本能的に察したとしましょう（右下図①）。多方面から物事を見直す術に長けていると、色々な視点で評価し、容易に「受容れられない理由」を見つけてしまいます（同②）。そして自身の価値観との間に明確な線を引いてしまいます（同③）。わたしとして「どう見るか？」を曖昧にしたまま、「あの考えは受容れられない」、「結局あの人とは平行線だね」と宣言することで、自己概念が脅かされない立場から論評します。差別することで、つながりを絶ってしまうので、自己概念の成長はありません。

新しい価値観に触れる前に、心にバリアードを築いてしまうような感じですね。クリティカル（批判的）であるのは良いとしても、他人事として批判し、そこに飛び込まないようでは、いつまでも平行線。交わる訳がありません。



クライアントに対しては、クリティカルなものの見方を大切にしつつ、自身に対してはクリティカル思考を抑え、「まずやってみる！」の精神で行くことが肝要。キャリアコンサルタントには、新しい価値観を取り入れる勇気が必要だと思うのです。□

## 2.4. キャリアカウンセリングにおいて大事にしてきたものを捨てる ～邪魔をするなら横に置く～

キャリアカウンセリングに臨む際、私は以下の能力をあえて抑えます。

- 原因論に基づいた問題解決能力
- 事態を正確に把握する能力
- 批判的思考力（クリティカルシンキング）
- 主観を取り除き、客観的事実を重視する能力
- 戦略的思考力



どれも研究開発者として必要な能力であり、それを高めるための努力をしてきました。それらは今も私の自己概念の中核を成しています。しかし「来談者中心カウンセリング」を実施しようとしたとき、これらの能力はことごとくそれを邪魔をするのです。ここで書いている数々の失敗談は、これらの能力が裏目に出た事例といえるでしょう。

だからと言って、これまで大事にしてきたものは簡単に捨てられるものではありません。執着（仏教では“執著”）してしまうのが当たり前です。私も未だ執着を捨てられた訳ではなく、いつかこれらの能力や、技術者としての経験を活かせる機会がないかと、“未練たらたら”です。



しかし何とか少し“抑えられる”ようになったのは、以下のように考えることが出来るようになったからだと思います。

- カウンセリングは相談者のための時間。カウンセリングの場面で、私の能力を誇示する必要など全くないし、そのようなことをしたら、とても恥ずかしい。
- カウンセリングに持ち込まれる悩みは、相談者の主観的なものであり、客観的な問題解決など意味が無い。
- 一つの考え方に縛られるより、都度それに合わせた考え方を適用できる方がスマートである。

「捨てる」のではなく、執着しないようにすると言った方が良いかもしれません。自己概念の中核にありながらも、その所有権を手放す感じですか。持っていることに価値があるのではなく、それを柔軟に使いこなせることの方が大事だと思えてきたのかもしれません。

手放すには勇気が必要かもしれませんが、第二の人生において新しいことを取り入れたければ、“空き”を作らないと入りません。一旦手放してみるのも悪くないと思います。そんなことで無くなるようなものなら、そもそも要らないのです。□

## 2.5. 自動運転プログラムを止める ～マインドフルネス瞑想はジャッジをしない訓練法～

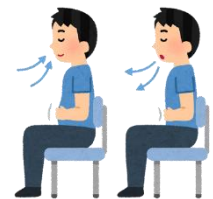
自動運転といっても、今流行りの自動車の自動運転ではありません。思考の自動運転です。キャリアカウンセリングのインテーク面談、これは相談者の来談目的を聴き、主訴を構造化するための面談。国キヤリの面接試験はこれを模擬したものです。この際、特に重要なことは来談目的を聴いてもジャッジ（判断）をしないということです。解決すべきは、相談者のモヤモヤであって、事柄の解決ではない…ただ、これは簡単な事ではありません。なぜなら私のようなビジネスパーソンは企業活動の中で、以下のような行動を刷り込まれているからです。

- 報告を聴いたら、手際よく状況を整理する
- 問題があれば、それが何処にあるのか、素早く分析する
- ありたい姿を実現するため、何をすべきか、対応策を思い浮かべる
- どのような対応策を実施するのか、ジャッジする



いわゆる出来る人は、これを同時並行的に行っています。そのプロセスを意識することさえないでしょう。何か情報が入ったら、判断をするための自動運転プログラムが走り始めているのです。これはビジネスパーソンに限ったことではなく、学生時代の勉強の多くも、このプログラムを磨くためのものであったと言えるでしょう。

情報が入っても判断しない…このカウンセリングの基本を身に付けるためには何をすればいいのでしょうか？ 誤解を恐れず言えば、ロープレの回数を重ねただけではダメで、マインドフルネス瞑想や坐禅を普段の生活に取り入れることが良いのではと、私は考えています。具体的には…



- 自分の中には、根深い問題解決思考が在るということを認める。これは学生時代～社会人時代のアナタを形作ってきた大切なものです。捨てる必要はありません。その考え方で社会に貢献してきたのです。
- 但し、キャリアカウンセリングでは、その思考法を一旦止める必要があります。アドラー曰く、全ての悩みは人間関係。原因論に基づいた問題解決思考では、本質的な解決には至らないことを認めましょう。これにはとても勇気が要ります。捨てなくてもいいのです。今は横に置いておきましょう。
- 自動運転プログラムを走らせないようにするには、マインドフルネス瞑想や坐禅が有効です。外から入ってくる情報や、自身の内側から湧き上がってくる感情や身体感覚を、ただありのままに受容れる訓練をしましょう。1日ほんの数分、自分のためだけの時間を作ってあげましょう。
- 効果を感じられるようになるまでには、長い時間がかかります。早急に結果を求めず、自分自身の僅かな変化を愉しみましょう。「あっ、イライラしなくなったな…」、「あっ、今は自動運転プログラム、止まっているかも…」と感じられたら最高ですよ。そんなご自身を褒めてあげてください。



私は3年前、マインドフルネスをベースにしたコーチングを学び（ココの基礎コース）、その後、日本マンパワーでキャリアカウンセリングを学びました。今改めて、判断しないことの難しさと大切さを感じています。そして、この先、ずっとずっと感じていくのだらうと思っています。□

## 3. 経験の再現

### 3.1. 時間軸を変えてみる

～再現すべき経験は過去のものとは限らない～

面談を進める上で、時間軸を変えて質問をすることの効果について、私はコーチング研修の中で学びました。

- 以前はどうだったんですか？（過去）
- 今現在は、どう思っているのでしょうか？（現在）
- 1年後はどうなると想像していますか？（未来）



相談者に新しい視点をもってもらい、自ら解決策に気付いてもらうための手法です。質問の引き出しを増やす意味ではとても大事ですが、度が過ぎると、相談者の視点を振り回すことになりかねません。相談者が現在のことを語りたがっているのに、未来の質問をしても相談者は戸惑ってしまいます。何事もさじ加減が重要ですね。私の場合、興味本位に時間軸を振った質問をしてしまい、問題解決的なカウンセリングになってしまったことがあります。そのため私は[経験代謝](#)に基づくキャリアカウンセリングを学ぶ中で「時間軸を変えた質問」は、あえて避けていたように思います。

しかし相談者のお話を聴いていると、「私は現在 55 歳。今の仕事や職場に不満は全くない。しかしこのまま 60 歳の定年を迎えてしまっていいのか、モヤモヤしていて相談にきました。」といった相談も多くあります。こんなとき「まず経験の再現だ！」と意気込んで、「何かあったのですか？」と過去の質問をしても、「そうですねえ… 別に何かあった訳ではないんですよ。ただ5年後のことが漠然と不安なんです。」と返され、（ん？



キッカケとなるような過去の経験がない？）とパニックに陥ってしまう方がおられます。さらに「どう不安なんですか？」と被せてしまい、「だからあ.. 漠然と不安なんですよ」と一巡。何だか空気がおかしくなってきます。

私も受験生の頃はそうでしたが、“再現すべき経験” = 過去の出来事という思い込みがあるのでしょうか。しかし再現すべき経験は過去の出来事だけとは限りません。先の例で言えば、相談者の方は5年後の未来を頭の中で想像しています。いわば疑似体験しているのです。「役職が外れて再雇用になったら、

年下の上司に指示されているんだろうな…」とか、「たえおかしな指示であったとしても、強く言い返せないだろうな。もし言ったら職場の雰囲気が悪くなっちゃうもんな」と様々なシミュレーションをし、その上で「何だか嫌だなあ…（来るべき未来に備え）今出来ることはないだろうか？」とモヤモヤしているのかもしれない。



そのような場合は、現在のお仕事の状況をお聞きした上で、「将来直面するであろう未来の姿」を語ってもらえれば良いのだと思います。「そうなんです… それで

はご自身が 60 歳の定年を迎えたとき、どんな姿になっていると想像しておられるのか、聴かせていただけますか？」と問うてみてはどうでしょう？ 想像の世界のことなので、「恥ずかしくて具体的には話せない」とおっしゃる方もいるかと思います。会社生活では「不確かな未来のことを“想像”で語る」なんて憚られますものね。しかし焦らずじっくり、その絵を描いていただく。そうすることで描いた未来の何が、現在の“相談者の自己概念を揺らがせているのか？”明確になってくると思うのです。

また「相談者の自己概念を形成してきた過去の出来事をしっかり語ってもらおう。そうすれば、ありたい姿が描ける！」と考え、過去にばかりフォーカスするのも、ちょっと遠回りですよ。相談者のありたい姿を描いていただくことは大事なことです。上記の例で言えば悩みのキッカケとなる出来事は未来にあるのです。これまでの（過去の）ありたい姿は語れても、“未来のありたい姿”が明確ではないのでモヤモヤしており、いくら過去を語っても来談目的にはつながってきません。

相談者の悩みのキッカケとなる出来事が、過去／現在／未来のどこに在るのか？ それを意識するだけで、カウンセリングはより豊かなものになると私は思うのです。□

## 3.2. フォーカスすべき経験とは何か？ ～主訴につながる経験を再現しよう～

キャリアコンサルティングのロープレをしていると、「フォーカスすべき経験」という表現が時折出てきます。キャリアコンサルタントの実技試験では、僅か 15min の中で相談者の方との関係構築（ラポールの構築）～経験の再現～主訴の把握までを行うため、主訴につながらないような経験ばかりを聴いていると時間が無くなってしまいます。

もちろん、“無駄話”も関係構築には重要であり、相談者が話したいことであればどんどん語ってもらえばいいのです。もしそれで時間が無くなり、主訴の把握に至らなかったとしても、口頭試問では「相談者が気持ちよく語っておられましたので関係構築を優先し、主訴の把握にまで至りませんでした」と答えれば問題ないと思います。しかしながら関係構築が出来たなら、「フォーカスすべき経験とは何か？」を意識しながら、カウンセリングを進めていくと良いのではないのでしょうか？



ここで「フォーカスすべき経験」とは何でしょう？一言でいえば主訴につながる経験です。主訴とは相談者が抱えている問題であり、自己概念の揺らぎです。例えば単に「上司との関係が上手くいなくて困っている」という表面的事象として捉えるのではなく、「なぜ上司の価値観を受容られないのか？そこにはどんな自分が居るのか？」について、相談者自身に気付いてもらう必要があります。

事象として見えている問題を解決しようとする、「上司の言うことなんて、程よく受け入れておけばいいんじゃないですか？大人の対応で行きましょう」とか、「どうしても受け容れられなければ異動希望を出せばいいんじゃないですか？」などと、要らぬアドバイスをしてしまいます。こういったアドバイスをして、相談者は既に考えてきたことであって、（そんなことは考えたよ。でもそれでもモヤモヤしているから、相談に来たんじゃないか！）と怒ってしまいますよね。



今見えている問題ではなく、「相談者のココロの奥で、何が揺らいでいるのか？」という視点を持つことで、再現すべき経験にフォーカスされるのです。



表面的事象の奥に何があるのか？

- 「上司から指示が下りた時、モヤモヤしたんですね？ なぜ貴方はそれを受容られなかったのでしょうか？」
- 「貴方が大切にしたいものは何ですか？」
- 「あなたが大切にしてきた価値観、そう考えるきっかけとなったエピソードを聞かせていただけますか？」

このように問うことで、相談者の「守りたい価値観」や「受容れたくない価値観」が語られることでしょう。これが分かれば主訴は明確ですね。

受験生のロープレ会に参加させていただいていると、状況証拠を集めようとして色々な質問を投げかけ、事情聴取のようになってしまう方がおられます。

- 「周りの方は上司の言動に対し、どう言っているんですか？」
- 「同僚の方に相談しましたか？」
- 「ご家族は何と言ってますか？」



などという質問も、「いろいろな見立て」を集めて問題を解決しようとする姿勢が透けて見えてしまうのです。「シュロスバーグの4S理論（Situation / Self / Supports / Strategies）に基づいて、状況と支援先を確認してるだけなのですがダメでしょうか？」と言われたこともあります。冒頭 15min の面談において重視すべきは相談者自身がどのように感じているかであって、Self を問うフェーズだと思うのです。

あくまでも「相談者のココロの中で、何が揺らいでいるか？」と意識することによって、「フォーカスすべき経験」は明確になり、「キャリアカウンセラーの意図」はそこに現れると、私は考えています。□



## 4. 意味の出現・主訴の捉え方

### 4.1. 「意味の出現」を促す質問は難しい

キャリアカウンセリングにおける「経験代謝」。国家資格キャリアコンサルタント試験を JCDA（日本キャリア開発協会）で受験するならば、この理解は必須です。実技試験（論述および面接）は、「経験代謝を理解できているのか？」を問うものであると言えるでしょう。

①経験の再現～②意味の出現～③意味の実現の3つのフェーズを理解していることが肝要です。（受験生の皆さんは、右の本で勉強しましょう）

※無料で入手できる[冊子](#)もあります。

来談目的として発せられた言葉の背景には、「経験」があります。「何があったんですか？」と問い、「経験の再現」を促します。いつどこで、誰と、どんな話をしたのか？ 出来事を聞き、「その時、何を感じたか？」感情を問います。



[立野 了嗣、キャリアカウンセラーのためのスーパービジョン経験代謝理論によるカウンセリング実践ガイド、金剛出版](#)

喩えるならば、コンサルタントはじっと目を閉じ、相談者が見ている映画のワンシーンをありありと語ってもらう… 分かったような気にならず、好意的な関心をもって相談者の話に耳を傾ければよいのです。

難しいのは、ここからです。経験を再現する際、独特な表現、オヤツと思う言葉があります。そのシーンを皮肉っぽく語ってみたり、登場人物に対する激しい憎悪が見え隠れすることがあります。しかし、折角語られた「自己概念の影」を逃してしまうことがあります。



私もロープレの勉強を始めたばかりの頃は、何度も何度も、この影をスルーしてしまいました。相談者が独特な言葉を発しているのに、それを受け止められず、出来事を問うために次の質問をしてしまうのです。スポーツで喩えるならば、バッターボックスに立っているのに絶好球を見逃し。しかも見逃したことに気付かないのです。なぜでしょうか？ いくつかパターンがあるかと思えます。私の場合を思い起こしてみると…



1. 「感情を聴くことが大事」と思いつつも、普段の会社業務では感情を交えずに事実関係を確認する習慣が染みついている。相談者の感情、表情や言葉のニュアンスに無頓着である。

2. 状況証拠を集めることに必死になり、感情が現れている言葉に気付かない。問題解決をするには、経験の 5W1H 全てを聞かねばならないと思込んでいる。
3. 相談者から発せられた感情の言葉に、自分自身も納得してしまい、それ以上続かない。例えば「そのとき、もう嫌だ～って思ったんですね」と言われ、（そうだよな、そんな状況になれば、誰でも嫌だよな…）などと納得してしまう。

結果として、①経験の再現までしかできず、②意味の出現までいかないのです。②が分からないと「相談者のありたい姿」が見えないので、主訴は明らかになりませんよね… 論述試験の逐語録では①→②と一直線に進んでいきますが、15 分の口頭プレでは①で終わってしまうことも少ないですよ。そんなときの口頭試問では「まだ意味の出現にまで至っていないので主訴は明らかではありません。」と答えられれば良いと、私は思います。



「意味の出現」を促せるか否か？ は大きなハードルかと思いますが、このプロセスを踏まずに「意味の実現」はありえません。相談者の中に何が起きているのか？ そしてキャリアコンサルタントの心の内側に何が起きているのか？ 外にも内にもマインドフル（気付きに満ちた状態）でなければなりません。たぶん、そう在るためには一生修行なんだろうなあ…と思います。共に頑張りましょう。□

## 4.2. 「意味の出現」を促す質問は難しい 2 ～過去問こそが好事例～

昨年 8 月にアップしたコンテンツ “[「意味の出現」を促す質問は難しい](#)” は多くの皆様に見ていただいているようです。有難うございます。[経験代謝](#)の考え方に基づいたカウンセリングを進める上で、「経験の再現は出来ても、意味が出現しない」というお悩みは、誰しもが経験することです。私も受験生の頃、有資格者の方がサラリと意味を出現させる様子を見て、マジックショーを見ているような気持ちになったことをよく覚えています。



「こんな関わりをすれば、意味が出現する！」なんて、マジックワードがある訳ではないのですが、その事例は論述試験の逐語録にはっきりと見ることができます。JCDA の論述試験の事例Ⅱは、相談者の自己概念を揺さぶった経験を再現した後、意味が出現し始めるところで終わっているからです。その直前のやり取りこそ、“「意味の出現」を促す質問” になっているのです。

特に最近の論述試験の問題は、とても洗練されていて、素晴らしい事例集になっています。一つ一つの内容について転載することは禁じられていますので、ここでは触れられません。ぜひ論述試験の過去問を紐解き、何回も何回も、その関わり方の背景にあるマインドを感じ、ご自身の中に取り込むことをお勧めします。過去 3 年の問題は [ココ](#) にあります。□

### 4.3. 「ありたい姿」ばかりを追いかけない ～揺らいだ自己概念は何か？～

ロープレを行っているとき「仕事に対するポジティブな価値観 = ありたい姿」を聴こうとされる方が多いですね。主訴は「ありたい姿」と「現状」とのギャップ…問題解決のフレームワークと同じであり、私のような元エンジニアにとっては理解しやすいのです。しかし、「ありたい姿」ばかりを追いかけると主訴が分からないことがあるのです。

もちろん相談者が描く「ありたい姿」が実現できず、自己概念が揺らいでいる場合であれば、そのアプローチで全く構わないのです。例えば…



- 「今の職場でやっていける自信がなくなった」という相談者の A さん。
- 新しく来た課長は「メンバー同士の話し合いなんてしなくていい。俺が決めた通りやればいいんだ！」という、強権的な人でした。
- 「メンバー同士の話し合い」って、どういうことですか？と問うと、A さんはこれまでの仕事の経験を語りました。「メンバー皆と話し合いを重ねながら、進むべき方向性を決め、幾つものプロジェクトを成功させてきた！」という経験が語られました。
- 「皆で話し合いながら決めていく」という相談者の自己概念が、新課長によって揺らがされており、「やっていける自信がなくなった」のです。

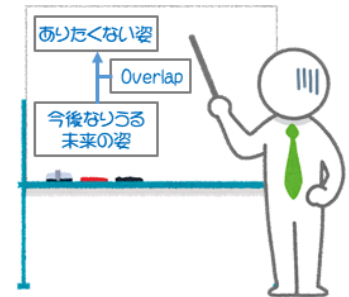
この場合は、自己概念を形成してきた経験を更に再現していけばよく、そこに意味が立ち現れてくるでしょう。しかし、語られる自己概念は上記のようなポジティブなものばかりとは限りません。例えば…

- 「3か月後に定年を迎える。再雇用を希望していたが、辞めることも考え始めて悩んでいる」という相談者の B さん。
- 悩みのキッカケとなった経験を再現すると、「1年前、元上司が再雇用となり、現職場に居る。当初は元気に仕事をしていたが、最近は全く覇気がなく、職場のムードを悪くしている。」という経験が語られました。
- 「あんなにバリバリ仕事していた人なのに、再雇用となると、人が変わったようになってしまった。私も再雇用の道を考えていたが、あのようにはなりたくない。」と言います。
- キャリアコンサルタントは自らの経験から（あー、そういう人いるよなあ。役職外れてやる気を失ったのかなあ…）など思いを巡らします。しかし、こちらの物差しでジャッジしてはいけません。その元上司との経験を再現しなければと思います。
- しかし相談者も、元上司のことは語りたくなさそうです。散々お世話になってきた人のものであり、悪く言いたくないようです。
- 行き詰ったキャリアコンサルタントは、「ところで… B さんは、これまでどんなお仕事をされてこられたのですか？」と問います。



- その後、Bさんは過去のプロジェクトの成功体験を楽しそうに語ります。確かにBさんの自己概念は明らかになってきました。しかし、そんな話をするうち、あっという間に15minが過ぎてしまいました。Bさんは楽しく語ってくれましたが、主訴は分からないまま終わってしまったのです。

なぜ、このようになってしまったのでしょうか。後者の事例において、揺らがされたのは「元上司のようにはなりたくない」というネガティブな自己概念です。自分は再雇用になってもやれると思っていたのですが、いざ自分の定年を目前に控え、「俺は元上司のようにならない」→「なるはずはない」→「ならないんじゃないかな？」→「なるかもしれない」となり、揺らいできたのです。この場合は「ありたくない姿」と「今後なりうる未来の姿」がオーバーラップし、悩みを生じさせていたのです。



「揺らいでいる自己概念は何か？」という視点をぶらさず、「ありたくない姿」や「今後なりうる未来の姿」の背景にある経験を再現する勇気を持ちたい…私はそんな風に考えています。□

## 4.4. 言葉に思いを乗せましょう ～何を言うかより、どう言うか？～

ロープレ勉強会のフィードバックの際、受験生から以下のような質問を受けることがあります。

- 「こんなこと、聞いちゃって良かったんでしょうか？」
- 「こんな質問は相談者に対し、失礼にならないのでしょうか？」

皆さん「これは○、これは×」と事例を知って、整理しておきたいですね。

- 「職務質問にならないようにしましょう」
- 「問題解決を急がないようにしましょう」

と常日頃、べからず集をお伝えしてきたので、ガチガチになってしまい、次の質問が出なくなってしまうのかもしれませんが。申し訳ありません。そこで最近私は「何を言うかより、どう言うかの方が大切です。」とお伝えするようにしています。

例えば「最近、上司との関係が上手くいなくて相談に来た」という相談者が居るとしましょう。カウンセリングを進めていくと、相談者の上司であり課長の A さんは、相談者の同僚である B さんのことばかりを気にかけていることが分かりました。相談者の業務については全くアドバイスをしてくれないようです。

この話を聞いたキャリアコンサルタントは、「それって、エゴひいきじゃない？ マネージャーとしてどうなの？」と思いました。聴いているうちに、こちらも腹が立ってきてしまい、「A さんって、マネージャーとして、どうなんですかねえ！」とってしまいました。相談者は「そうなんですよ！ ホントに！ いつもそうなんです。部内ミーティングのときも、A 課長は B ばかりをフォローして… 私が部長に責められても、私のことなんて放ったらかしですよ。」と怒り心頭です。カウンセリングはその後、マネージャー失格の A 課長にどう対処するか？ という話になりました。



一方、別のキャリアコンサルタントにおいては、「ああ、それはエゴひいきじゃないかな？ マネージャーとしての資質に欠けるかもしれないな…」と思いつつも、じっと相談者を見つめ、静かな口調で「A さんって、マネージャーとしてどうなんですかねえ？」と問いました。すると相談者は「そうですねえ。A 課長は B をエゴひいきしているように思えます。」と静かに答えました。

「エゴひいきですか… エゴひいきされている B さんは、どんな様子ですか？」とキャリアコンサルタントが問います。「う～ん…そうですねえ。B はとてもおっちょこちょいで、仕事のミスも多いんですよね。A 課長にフォローされていますが、いつも一人でバタバタしていて… 自分がひいきされているとは思っていないかもな…」と言いました。





どうでしょう？ キャリアコンサルタントから掛けた言葉は全く同じなのに、見えてきた景色が違うのです。相談者およびキャリアコンサルタントが経験に対して適切な距離を取り、冷静に見つめることが出来ているのは後者ですね。

前者は、キャリアコンサルタントの中に生じたモヤモヤをダイレクトに相談者にぶつけてしまっているのです。ロジャースの「一致」のように見えますが、自己開示の仕方があからさまです。一方、後者は同じようなモヤモヤを感じつつも、感情をセーブしつつ伝え、結果として相談者に内省を促す問い掛けになっているのです。

「ものは言いよう」とはよく言ったものです。非言語情報により、展開は全く変わってくるのです。左脳で捉えた言語情報…これを上手く伝え返すのは右脳。これはアート感覚と言っていいかもしれません。□

## 4.5. カウンセリングは一期一会 ～箇条書きの要約では分からない主訴～

キャリアコンサルタント受験生のロープレ勉強会に参加し、もうすぐ2年になります。自身が受験生のときに参加し始め、資格取得後も継続してきました。たくさんの方の貴重なお話、多様なご意見を聴かせていただき、有難うございます。

さてロープレ時、キャリアコンサルタントと相談者の組合せについては、出来るだけ同じようにならないようにします。しかしメンバーは限られていますので、同じ方のご相談内容を何度もオブザーブすることがあります。

「キャリアコンサルタントの〇〇です。今日はどんなご相談でお見えになりましたか？」と始まり、相談者の方が来談目的を語ります。「何かあったのですか？」と経験の再現を促していくのですが、その後の展開って都度違うんですね。当たり前ですが…



展開が異なってくる理由は沢山あると思います。

- 相談者役は何度も同じ話をしているので、前回のロープレ後に内省が進み、語りたい経験や思いが変わってくる
- キャリアコンサルタントが伝え返す言葉が異なり、フォーカスされる経験が異なってくる
- キャリアコンサルタントの自己開示や独特な質問によって、同じ経験の背景にある、違った感情が語られる
- キャリアコンサルタントの性別、年齢によって、相談者の語りが変わってくる（同性、同世代、同業なら、分かるでしょ？として端折るし、そうでなければ丁寧に説明し、分かってもらおうとするものです）

私も異なる展開に唖ってしまうことが何度もありました。これは良いとか悪いとかでなく、カウンセリング自体がその場限りのダイナミックなものだということです。再現しようとしても再現できないデリケートなものであり、正に一期一会と言えるでしょう。



相談者から「今回の相談内容については、この勉強会で何度も語っていることなのですが、今日は全く違う展開になりました。自分では思ってもみなかった自己概念が現れてびっくりしました。」といった発言があることは、決して珍しいことではないのです。キャリアコンサルタントの関わり方によって全く違う展開になるのです。

さて、このカウンセリング内容を箇条書きでまとめてしまうと、どうなるでしょうか？ 私は前職である企画職において、会議の議事録をたくさん書いてきました。議事録の鉄則は、以下であると私は考えていました。

1. 箇条書きで表すこと
2. 事実は事実、推測は推測と分かるように区別して書くこと
3. 今後やることを明示すること
4. (当たり前ですが、) 感情的なことは書かないこと(笑)

しかし、このノリでカウンセリング内容をまとめようとする、とても大事なことが抜け落ちてしまいます。自己概念の揺らぎは文脈（コンテキスト）や発言の細部に現れます。それは箇条書きではなく、逐語録でなくては読み取れないものだと思います。

私はこれに気付いてから、オブザーブの際のメモの仕方が全く変わりました。そこに書くのは出来事（事実関係や推測）ではなく、そこに現れた感情や特徴的な表現です。そして相談者の何が揺らいでいるか？ということ。ロープレ勉強会でのメモは、直ぐに破棄してしまうため、過去のメモがどうであったかは辿りようがないのですが、初期のころとは書き方が180度変わったことは確かでしょう。キャッチするアンテナの周波数帯域が変わったのです。



今のノリで会議の議事録を起こしたら、どうなるのか？ 想像してみると…

- 部長は「会社方針だから」を連発。
- 「この計画を推進せよ」と部下に言っておきながら、全然腹落ちしていない。笑いながら語っているが、決して楽しそうではない。
- 役員との方針の話し合いで何があったのか？
- 部長の何が揺らいでいるのか？

とか、書き起こしているかもしれませんが。そんなメモは議事録として、とても発行できませんがね。つくづく180度違う業界に転身したものだ、我ながら呆れてしまいます。□

## 4.6. キャリアにおける自己理解不足、仕事理解不足とは何か？

上記の言葉、キャリアコンサルティングの世界では良く聞く言葉です。私はこの言葉を聞くと、どうしても“自身の中には取り入れたくない感覚”を覚えます。そもそも理解不足とは何でしょう？

- 【理解】1. 物事の道理をさとり知ること。意味をのみこむこと。物事がわかること。了解。「文意を一する」  
 2. 人の気持や立場がよくわかること。「一のある先生」「関係者の一を求める」
- 【不足】1. 必要なだけないこと。足りないこと。欠けていること。不十分。不完全。「経験一」  
 2. 満足しないこと。不平に思うこと。 (広辞苑)

“職業”のみならず、“人生の歩み方”を選択するにあたり、“十分な自己理解”をしている方って、どれだけいるのでしょうか？ 神様、仏様が貴方のことを 100%知っているとして、貴方は自身のことを何%知っているのでしょうか？ また“職業”を選択するにあたり、その職業のことを何%知っていますか？

私は齢を重ねる毎に、どんどん自分のことが分からなくなってきました。たぶん知っているのは 2 割以下でしょう。今更ながら、“自分探し”& “仕事探し”をしているのですから…(笑) 端から見たら「いいオッサンが何て馬鹿なことを…」でしょうね。ただ若者と違うのは、“そんな自分自身のことも、ほどよく受け容れている”ことでしょうか。また「見たくない自分」なんて、なかなか見えませんね。“見えていて、見たくない”ならともかく、見えていないのですから…



仕事の理解ですが、私は 27 年間、機械技術者として仕事をしてきました。この職業に何が求められますか？と聞かれたら、〇〇力とか□□力と答えますが、それは極々限られた会社 & 仕事の中での話であり、[MECE](#)に（漏れなくダブリなく）列挙せよと言われても十分ではないでしょう。また新しい職業、働き方もどんどん増えていますから、仕事理解はどんどん難しくなっていると思います。



こう考えたら、人類みな「自己理解不足」で「仕事理解不足」なんじゃないですかね？ “みんな自分が分からない” のです。「キャリアコンサルタントは、そうで無い人に比べて、高いレベルで自己理解も仕事理解もしているのだろ」って言われますか？ 少なくとも私においては、“否”です。ただ理解を進めるための、いろいろな切り口を知っているに過ぎません。相談者のことを理解しようとはしますが、

所詮他人のことは分からないとも思います。

なので、私は相談者に向き合う際、「自己理解不足」、「仕事理解不足」という言葉は、頭の外に置くようにしています。そして十分でないとは分かりつつも、理解しようとするのを止めないでいたいと考えています。□

## 4.7. 内省のキッカケとなる関わりとは？ ～不一致の開示～

ロープレ勉強会において、キャリアコンサルタント役の方が上げる課題の一つに、以下のようなものがあります。

表面的な事柄しか聴けない。感情の言葉を引き出せたとしても、その先まで入っていくことが出来ない。  
相談者に内省を促したいが、どうしたらいいかわからない。

確かにその方のロープレを聴いていると、相談者が体験した出来事はよく分かる。適切に“伝え返し”をされているので、いつどこで、誰とどんな体験をしたのか、そのシーンはありありと目に浮かんでくるのです。また、その場で相談者がどんな感情をいだいたのかも良く分かる。受容・共感まではバッチリなのです。しかし内省が起きない…



たくさんのロープレを聴かせていただきましたが、キャリアコンサルタントが感じた不一致を上手く開示できたとき、相談者の内省が始まることが多いと感じています。ロジャースの3条件、受容・共感・一致の3項目です。「あれ？ この人、さっき言っていたことと、矛盾すること言っているかも…」といった違和感を、上手く相談者に示せたとき、相談者の内省が始まるように思うのです。

そこで私は受験生の皆さんに、以下のようにお伝えしてきました。

「ああ、この相談者はこんな経験をしたんだ…」と受容・共感するだけでなく、キャリアコンサルタントである貴方が感じた、“小さな違和感”を大事にして下さい。  
相談者の経験にどっぷりつきながらも溺れずに、どこかクールな視線で相談者の経験を見て下さい。

論述試験の過去問を上記の目線で見ると、「内省を促す関わり」の背景に、キャリアコンサルタントのクールな視線を感じることが出来るでしょう。

そして違和感を感じたなら、その開示方法が重要。「私には～と見えるんですが？」という I（アイ）メッセージで相談者に伝えましょう。ラポールが形成されていれば、相談者はハツとなり、内省が始まるでしょう。この瞬間がカウンセリングの醍醐味だと、私は考えています。□

## 5. 主観と客観

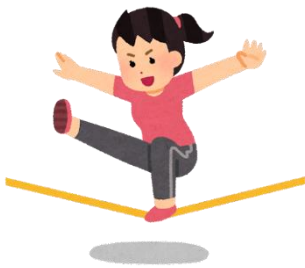
### 5.1. 主観と客観の間で ～マインドフルなカウンセリング～

我々、サラリーマンは通常業務において、出来事を客観視して判断を下す習慣が染みついています。何か不具合があったときは、すぐさま事実関係を確認し、原因がどこにあるかを突き止めて対策を講じます。対象となる事象との間に適度な距離を保ちつつ、客観的な視点を持つことが求められ、これが仕事と言っても過言ではありません。



一方、キャリアカウンセリングは、相談者の主観に寄り添うものであり、キャリアコンサルタントが客観的な判断を下すものではありません。「それは間違っているよね?」、「これはこうすべきだよ?」などと客観的なアドバイスをしたところで、何の意味もありません。相談者が経験した出来事を、相談者の主観で語ってもらい、そこに何が見えるか共に見ていきます。

かと言って、相談者の主観にどっぷり浸かるのは危険。全く同じ舞台に立ってしまうと、客観的な視点を忘れ、一緒に溺れてしまいます。キャリアカウンセラーには、主観と客観の間、ギリギリのところでバランスをとっていくことが求められます。



イメージでいうと綱渡りでしょうか? 今どきは、スラックラインという競技があるんですよ。細いベルト状のラインの上でバランスを取りながら、トリッキーな技を決めるという競技です。ぜひ、[動画](#)をご覧ください。

競技者の人たちは、緊張とリラックスの間にいるようです。自身の身体感覚を研ぎ澄ませながら、リリリの音楽の中でリラックスし、演技している自分の姿を、どこか離れた場所から客観視しているように見えるのです。これって、とてもマインドフル（気付きに満ちた状態）。こんな状況で相談者に向き合えたらいいなと私は思うのです。□



## 5.2. 四料揀と和尚さんのカウンセリング ～四つの場面の使い分け～

私は毎朝、YouTube にて臨濟宗円覚寺派管長 横田南嶺老師の[管長日記](#)を聴いています。10 分くらいの法話と 1 分の瞑想からなるラジオプログラムですが、これを聴くと「今日一日を大事に過ごそう」と思えるのです。世がコロナ禍に入ってから始まったのですが、本日 11/29 時点で 692 回。丸二年を迎えようとしています。



さて 11/25 は「四つの場面を切り替える」と題して、臨濟禅師が説かれた四料揀(しりょうけん)についてお話しされておりました。人（にん、自分）と境（きょう、周囲の環境、他者）の関わりは四つの形態をとること、その関わり合いの中でいろいろと問題が起きること、それを場面場面で切り替えていくことが肝要であることと説いておられました。

とても興味深いお話しでしたので、私なりの解釈を加えて紹介したいと思います。なお原典は[ココ \(YouTube 音声\)](#)と[ココ \(テキスト\)](#)にありますから、ぜひ一度ご覧ください。[ココ](#)にも詳しく載っています。私の稚拙な解説が誤っている場合は、ご指摘いただけますと幸いです。

さて、四料揀を MOT チックにマトリックスで表すと下図のようになります。

		人（主観）	
		奪	不奪
境（客観）	不奪	①奪人 不奪境	④人境 俱不奪
	奪	③人境 両俱奪	②奪境 不奪人

横軸に人（主観）を取り、縦軸に境（客観）を取り、それぞれ、奪／不奪と場合分けします。奪とは奪われる、すなわち無いこと。不奪とは奪わないこと、すなわち在ることです。その組合せからなる四つの状態を、漢字五文字で以下のように表現しています。

- ① 奪人不奪境 人が無く、境が在ること
- ② 奪境不奪人 人が在り、境が無いこと
- ③ 人境両俱奪 人が無く、境も無いこと
- ④ 人境俱不奪 人が在り、境も在ること

この四つの状態の切替えを、1)僧堂修行の場面、2)お寺に入った場面、3)和尚さんになった場面の三つにおいて説明されており、3)は正に「和尚さんのカウンセリング」と呼ぶべきものです。これを紹介しましょう。

お寺には悩みを抱えた方がたくさん相談に訪れます。和尚さんはまず、①奪人不奪境。自身を殺して相手を奪わない。ただただ相手の話を聴いて差し上げる、傾聴です。

とことん聴いたら、②奪境不奪人。相手を奪って仏の教えを説くのです。愛に溢れた“喝！”って感じですかね。適切な説法をするには厳しい修行が必要なことは言うまでもありません。

さて、ここで終わらないのがみそ。次は③人境両俱奪です。「共に坐りましょう」と言って、我も人もない、我も世界もない処に坐るのです。ここに安らぎの世界があります。



そして最後は、④人境俱不奪。坐禅が終わったならば、お茶を入れて差し上げ、「我も生かし、相手も生かす、自由にお互いを論じ合う世界」になる。“みんな違ってみんないい”、Well-beingの世界と言えましょう。

このように四つの場面を使い分けていく… ③、④が禅らしい部分ではないでしょうか？ カウンセリングの世界に当てはめると、とても興味深い話だと思いませんか？ □

### 5.3. キャリアコンサルタントと相談者の関係を四料揀から考える

以前、臨済宗における「[四料揀と和尚さんのカウンセリング](#)」についてご紹介しました。今回は人をキャリアコンとし境を相談者と置いて、キャリアカウンセリングにおける、キャリアコンサルタントと相談者とキャリアコンサルタントの関係を考えてみたいと思います。

下図左は前回提案したマトリクスです。人（主観）を和尚さん、境（客観）を相談者と考えてください。和尚さんはまず①黙って相談者の話に耳を傾けます。次に②で説法。③で一緒に座禅し、④でお茶飲みながら歓談。①～④のモードを適宜切り替えているというお話でした。

		和尚さん	
		人（主観）	境（客観）
相談者	境（客観）	不奪 ①奪人不奪境	奪 ④人境俱不奪
	人（主観）	奪 ③人境両俱奪	不奪 ②奪境不奪人

前回提案

		キャリアコン	
		聴く	話す
相談者	話す	①傾聴	④相互共感
	聴く	③沈黙	②助言/確認/自己開示

今回提案

今回、右図のように読み替えて下さい。私のように漢文が苦手な人は、こちらの方が分かりやすいかもしれません。“奪”とは、その対象から発言を奪うことですので「聴く」、”不奪”とは発言を奪わないことなので「話す」と読み替えます。これは相談者とキャリアコンとの関係に限らず、1対1の対話における、話す／聴くの組合せに他なりません。

さてキャリアカウンセリングは、あくまで相談者が主体であり、キャリアコンには聴くことが求められます。図の①に相当し、これは傾聴モードと言えましょう。これに対し、②は「キャリアコンが話し、相談者が聴く」であり、キャリアコンサルタントが相談者に助言をしている状態です。カウンセリングとしては好ましくないとされるモードです。

それでは、キャリアカウンセリングは①傾聴モードが好ましく、②のモードはダメと言い切れるのでしょうか？ また、③や④のモードはありえないのでしょうか？

まず②のモードですが、確認や自己一致のためにする問い掛けも、ここには含まれます。「私はあなたの話を〜と受け取ったのですが、それでいいですか？」とか、「私はちょっと違和感を感じるんですね…」なんていう問い掛けも②に含まれるのです。

また、③はお互いに聴いているモードとなるでしょう。どんな場面かと言えば、「二人の間に流れる沈黙を味わっているような状況です。無言のうちに見つめあっているような状況かもしれません。「沈黙モード」であり、相互に内省が進むモードです。

④はお互いに話しているモードです。勝手に話して噛み合わないならば問題ですが、お互いが自身の思いを語り合い、存在を認め合っているなら、対話の在り方として悪くはないのかもしれませんが、「相互共感」モードと名付けましょう。



このように考えると、「キャリアカウンセリングは①傾聴モードであるべきだ」とするのは、やや窮屈な考え方と言えるのではないのでしょうか？むしろ、良質なカウンセリングには②、③、④のモードが適当な割合で含まれている…私はそんな風に思うのです。□

## 6. 相談者の内的世界へ

### 6.1. コーヒーの海にどっぷり浸かりましょう

～カップの意味を考えよう～

國分康孝先生が提唱されたコーヒーカップモデル。カウンセリングのプロセスを面接の導入期、面接中期、面接後期に分け、言語的スキルと非言語的スキルを使い分けながら、カウンセリングを進める様子を図式化したものです（図1、[出典](#)）。

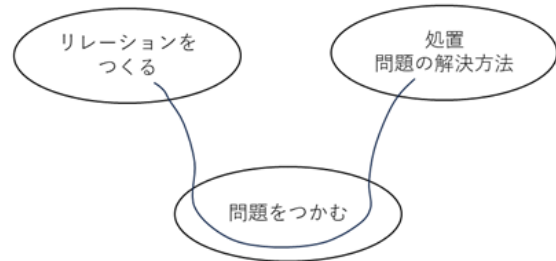


図1 コーヒーカップ方式の3本柱 （出典：國分康孝、「カウンセリングの原理」、誠信書房(1996) p.127）

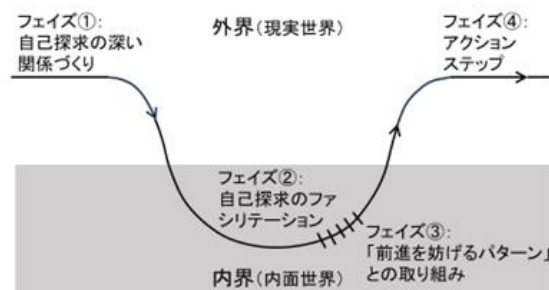
面談プロセスの汎用的なモデルとして、とても理解しやすいものです。また各段階に必要な技術として、「導入期：言語的スキル」、「面接中期：非言語的スキル」、「面接後期：理ファーなどの6つの技法」が示されています。

しかしキャリアコン受験生の頃の私は、これを図2のように理解していたように思います。すなわち「信頼関係を作って、問題をつかみ、処置するのは当たり前だね…」と。一般的な問題解決のプロセスの前段に「信頼関係構築」を配置しただけであると…しかし、國分先生の図には「コーヒーカップの深淺は問題によりけりである。U型もあればu型もある。」と書かれているんですね。カップの深さは何かを暗示していますが、当時の私は知る由もありません。



図2 誤った理解

最近、[諸富祥彦](#)先生の著書「[カウンセラー、コーチ、キャリアコンサルタントのための自己探求カウンセリング入門](#)」を拝読しました。諸富先生はカウンセリングの基本プロセスとして図3を示しておられます。横軸はカウンセリングのプロセス、縦軸は外界（現実世界）ー内界（内面世界）としており、フェイズ②、③ではクライアントの内的世界にどっぷりと浸かることが必要としています。「あ、これ… コーヒーカップだ…」そう、國分先生は諸富先生のお師匠さんなのです。



出典：諸富祥彦、「カウンセラー、コーチ、キャリアコンサルタントのための自己探求カウンセリング入門」、誠信書房(2022) p.87(部分)

図3 カウンセリングの基本プロセス（出典）

こう考えると、図2のような理解では「コーヒーの海（図3のグレーハッチ部分）に浸かっていないこと」になります。カウンセラーは現実世界に身を置いたまま、相談者の内面世界に飛び込まず、非言語的情報に気付きもせず、

④アクションステップ（コーヒーカップモデルにおける処置ステップ）に移ってしまっていることになるのです。正に“浅はかな理解”だったのです。

これを [JCDA の経験代謝サイクル](#)に照らせば、「意味の出現」もしていないうちに「意味の実現」を図ろうとするようなものであり、避けなければいけません。

信頼関係が構築出来たら、相談者と共にコーヒーを飲んで、その世界をじっくり味わおう。コーヒーを飲み終わったら、相談者と一緒に、次に行くことを考えよう。



こんなイメージでカウンセリング出来たなら、最高ですね。いろいろなカウンセリング技法を改めて学ぶと、新たな気付きがあるものですね。□

## 6.2 コーヒーの海に浸かる覚悟

### ～それ耐えうるメンタルと相談者自らに抜け出してもらおう関わり～

カウンセリングのプロセスにおいて、本当の問題をつかむには、相談者の内面世界に浸かる必要があります。カウンセラーは相談者の経験を再現しながら、共にその世界を見るのです。

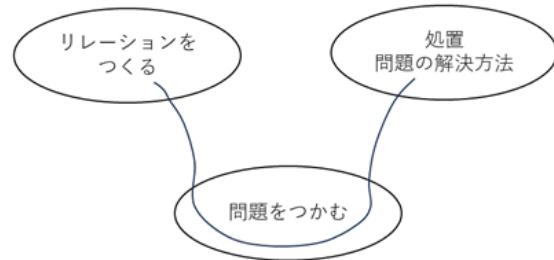


図1 コーヒーカップ方式の3本柱 (出典：國分康孝、「カウンセリングの原理」、誠信書房(1996) p.127)

相談者は、自己概念を揺らがした経験を再び見ることになりまますので、少なからず動揺します。「カウンセリングの場には、ティッシュ箱を用意しておきましょう！」と言われますが、経験の再現をする過程で泣いてしまう相談者もおられるのです。

私はそこまでのカウンセリングが出来たことはありませんが、先輩キャリアコンは体験したことがあるそうです。それは相談者がカウンセラーに心を許した瞬間であって、カウンセラーが傍にいたからこそ、再現できた経験と言えるでしょう。その方は「そのとき初めて、本当のカウンセリングが出来たような気がした」と語っていました。



さて、このような状態になったとき、カウンセラーはどう対応すべきでしょうか？一緒にコーヒーの海に溺れてしまったら、相談者を助けることは出来ません。際どい場面に向き合いながらも、相談者自らが泳ぎ出すことを促さなければなりません。内的世界で気づきを得たなら、外的世界に戻らねばならないのです。これはとても骨の折れるプロセスです。

「キャリアコンサルタントは心理職ではないので、そこまで深入りすべきではない」と言う方もおられます。直ぐにリファーするか、手っ取り早く解決策を提示して帰ってもらえと…しかし、だからと言って、相談者だけコーヒーの海に入ってもらい、キャリアコンサルタントは船の上に居れば良いのでしょうか？安全な船の上から、具体的解決手段という浮き輪を海に投げ入れれば良いのでしょうか？



キャリアコンサルタントを訪ねる相談者は、少なからず気持ちが沈んでいます。いけいけドンドンで転職を志すような方は、ここに来ないでしょう。ならば、一緒にコーヒーの海に浸かる覚悟が必要ですね。それに耐えられるメンタルの強さを持ち、相談者自ら抜け出してもらえよう関わり方をしたいと、私は考えられています。□



### 6.3. お化け屋敷に同行する ～再現したくない経験をあえて聴く～

経験代謝というカウンセリングスタイルにおいては、相談者の悩みを自己概念の揺らぎと捉え、揺らぎが生じた背景には経験があると考えます。よって始めに行うのは、“経験の再現”であり、相談者にそのシーンを語っていただきます。キャリアコンサルタントは、その風景を共に視て、そこで何が起きたのかを感じていきます。



しかしロープレ勉強会に参加していると受験生の方から、「経験の再現が浅く、どうしても表面的なことしか聴けない。そのせいか、相談者の何が揺らいでいるのか、よく分からないまま終わってしまうことが多い」と言われることがよくあります。ここでは何故そのようになってしまうのか、考えてみたいと思います。

悩みの背景にある経験を再現することに対し、相談者は少なからず抵抗を示します。何かしら嫌な経験をし、自己概念が揺らがされて相談しに来た訳ですが、その経験を語ることは、もう一度嫌な体験をすることです。喩えて言うなら、お化け屋敷に入って、嫌なものをもう一度見てくるようなものです。



またキャリアコンサルタントにとっても、相談者に経験を再現してもらうことには心理的な抵抗を引き起こします。余程なサディストでない限り、他人が嫌がることをしたいとは思わないものですよ。「こんな嫌な事、聴いてしまってもいいのだろうか？」、「相談者に嫌な思いをさせないだろうか？」、「それによってキャリアコンサルタントの私が嫌われてしまうのではないだろうか？」と複雑な思いが駆け巡ります。心優しい人に限って、ブレーキが強くかかってしまい、表面的なことしか聴けないのです。

そういう方に対して、私は以下のようにお伝えしています。

- 誰も嫌な経験は追体験したくないものです。しかし、それを語っていただかないと、本質的な悩みの解決にはつながりません。それを促すことができるかが、キャリアコンサルタントの腕の見せ所です。
- 悩みのきっかけとなった経験を、自ら朗々と語る方もおりますが、心の琴線に触れるような経験に話が及ぶと、少なからず抵抗を示すものです。
- だからと言って、「お化け屋敷に独りで入っていき、その経験を言葉にして語って下さい」ではダメです。事前に信頼関係を築き、「私も一緒にお化け屋敷に入ります。ずっと横に居ますから、心配しなくて大丈夫。」と態度で伝えましょう。
- お化け屋敷に入ったら、相談者が見ている景色を語ってもらいましょう。相談者は不安がるかもしれませんが、大丈夫。貴方は懐中電灯を持っています。相談者の思いを聴きながら、共にお化けの正体を確かめましょう。
- お化けの正体が確かめられたのなら、それにどう対処すべきか？ 相談者自ら語ってもらいましょう。「もう怖くありませんね…」となったら、共にお化け屋敷から退出しましょう。

以前、[ココ](#)や[ココ](#)でお伝えした通り、相談者の内的世界に入っていくことには危険が伴います。カップの中にあるのはコーヒーであり、見通しはききませんし、飲んだら苦いのです。そんなコーヒーの海にどっぷり浸かった後、そこから出てこないといけないのです。



経験代謝の重要なプロセスである、“経験の再現”。「浅くしか聴けない」背景には、相談者およびキャリアコンサルタントの双方に心理的な抵抗感があることを、まず受容しましょう。その上で信頼関係を築き、共にお化け屋敷に入っていきます。その場に立ち会うことには、少なからず勇気が必要ですが、それこそがキャリアコンサルタントの専門性であると私は考えています。□

## 7. 相談者・オブザーバーとして

### 7.1. 相談者として学ぶこと ～キャリアコンも相談者になろう～

ロープレ勉強会においては、キャリアコンサルタント役だけでなく、相談者役、オブザーバー役にも大きな学びがあります。今回は、私が相談者役として学んだことをまとめてみました。

---

#### お互いのための時間と知る

---

実際のキャリアカウンセリングにおいて、全ての時間は相談者のためのものです。とにかくにも相談者に存分に語ってもらい、ラポールを形成します。インテーク面談の冒頭 15min においてはラポール形成が第一ですから、相談者の語りばかりとなっても問題はないと思います。



しかし、これをロープレの時間に行うとどうなるでしょう？ 相談者が立て板に水の如く、悩みに至るまでの出来事を語る… 訊かれていないことまで次々と語る。

かく言う私もロープレを始めたころは、そのような態度であったように思います。「来談目的」を準備する際、自身であれやこれやと考えた種々のパターンを「説明していた」のです。今思うと「考えられるパターンは全て考えているでしょ？ 誰が見ても解決策は無

いでしょ？」と言わんがばかりです。

しかし、これではキャリアコンサルタント役の練習にはなりません。単なる時間泥棒です。ロープレの時間は参加者全員の学びの場なのです。私はある時それに気付き、以後は語り過ぎないように心掛けています。それによりキャリアコンサルタント役は伝え返しや質問の練習を数多くすることができるのです。




---

#### 来談目的の表現の仕方によって展開が変わることを知る

---

限られたメンバーでロープレ会を数多く行っていると、相談すべきネタが無くなってきます。すると以前に聴いた「他人の悩み」を演じたりします。しかし、どうしても他人事ですから、生々しい気付きの言葉が出てこないのです。そこで数年前の自身の悩みを掘り起こしてみたりしますが、出来事 + 感情の鮮度に欠けます。時間経過とともに昇華した漠然とした思いしか出てこないのです。

そんなロープレを続けるうち、私は「同じ悩みでも来談目的の表現の仕方を変えると、その後の展開が変わること」に気が付きました。例えば「会社を辞めようかどうか悩んでいる」という悩みも…

- 部長との折り合いが上手くいなくて、会社を辞めようかと悩んでいる
- 自分の居場所がなくて、会社を辞めようかと悩んでいる

と表現するのでは、その後の展開が全く違ってきます。優れたキャリアコンサルタントならば、前者においては「部長さんと何かあったのですか？」と返すでしょうし、後者ならば「居場所がない？ そう思われるようなことがあったのですか？」と問うでしょう。これによって語られる経験が異なってくるのです。

私はこれに気付いてから展開の変化を楽しむようになりました。それと同時に、キャリアコンサルタント役を行う際、来談目的として語られる言葉のニュアンスや、そのときの相談者の表情の違いに気付くようになったと思います。あっけらかんと笑いながら「会社辞めようかと悩んでいますよ」というのと、深刻な表情で言うのでは、その後の問い掛けは変わってくるのです。表情を変えただけでも展開は変わってくるのです。

---

## 聴いてもらうことの嬉しさを知る

---

優れたキャリアコンサルタントにカウンセリングしていただく際、最大の学びはこれです。相談することによって、自身の悩みの本質に気づき、次に向かう力をもらいます。

人は“してもらったこと”を他人にもしてあげたいと思う生き物です。聴いてもらった経験を持つ人が、また別の人の話を聴き、“聴く”の連鎖が起こります。

こうして出来たコミュニティは多様性を認め合う、心理的安全性の高い組織です。我々キャリアコンはそのような社会の実現を目指していると言えます。一人でも多くの人に相談者を体験してもらうことが、キャリアコンサルタントの使命でしょう。




---

## 定期的に相談者になろう

---

相談を受けるばかりが、キャリアコンサルタントではありません。キャリアコンサルタントはスーパーバイジングを受けることが推奨されます。また優れたコーチは、コーチを付けるそうです。相談者として自らの立ち位置を客観視し、プロとして常にマインドフルであるように自らを律するのです。こんな仕事、なかなか無いですよね… 定期的に相談者になり学び続けること。これは必要なことなのです。□

## 7.2. ロープレにおけるオブザーバーの視点 ～何が見られているか～

キャリアカウンセリングのロープレにおける、オブザーバーの視点について考えてみましょう。これを意識すると、自身がキャリアコンサルタント役をやらなくても、多くの学びを得ることが出来ます。私は有資格者としてオブザーブし、口頭試問するとき、以下のような目線でその様子を見えています。



- 来談目的は何か？ 相談者が始めに語った言葉を正確にメモします。意識せず、ニュアンスを大事にします。その後の展開において、キャリアコンサルタントが来談目的を見失っていないか？チェックしています。
- キャリコン役の方の良いところをメモします。言語的追跡が上手とか、問い掛けの仕方が素晴らしいとか、流れが自然とか、その人の良さをフィードバックするためにメモします。その人なりの良さが必ずあるので、良さを活かしてもらうようにするためです。
- 相談者に内省を促すような、いわゆるキラー質問をメモします。受験生の方でも、本質に迫る素晴らしい問い掛けをする方もおられます。思わず唸ってしまいますね。
- 相談者が何度も発した言葉をマークします。キャリコン役の方が、その言葉を拾っていたかチェックします。
- 流れが悪い方向に変わってしまった箇所について、後ほど質問するための準備をします。『あそこで、～と展開しましたが、何故そうしたのですか？』と問うためです。ダメ出しするのではなく、ご本人に気付いてもらうためです。もちろん、好転したポイントもチェックします。
- 「私だったら、ここでこう訊きたい」という質問をメモします。後で質問の意図をお伝えして、ご自身で気付いてもらうためです。

これらの観点については、チェックリストを作っている訳ではなく、流れの中で確認するようにしています。採点する訳ではなく、気付きを持って帰ってもらうことが、フィードバックの目的だからです。今でこそ、フィードバックをするためにオブザーブをしていますが、私が受験生のときは以下の点を意識していました。



- 経験代謝のサイクルの何処に居るのか、サイクル図を横に置いて聴いていました。上手な方の場合、どの段階に居るかが極めて分かりやすいのです。「意味の出現」を飛ばして、「意味の実現」をしようとした場合は、問題解決志向が前面に出たカウンセリングになってしまいます。
- この相談者が描く理想像は何か？ 対して現実はどうなのか？ 主訴を構造化し、「口頭試問で答えるべき言葉」を紡いでいました。この際、相談者が使った表現をそのまま使うように意識をしていました。論述試験の問い3に当たる部分です。
- この後、どのように展開すべきか、私だったらどうするかを考えていました。論述試験の問い4ですね。

この3点だけでも意識をすると、学びの質が確実に高まります。受験生の皆さんに強くお勧めします。□

## 8. 基本的態度

### 8.1. 答えは自身の中にある ～正解が外にあると思うから悩む～

キャリアカウンセリングやコーチングを学んだことがある方には、釈迦に説法ですよ。しかし、初めてカウンセリングやコーチングを受けようとする人は大概「正解を教えてください」と思って来訪します。「専門家に訊けば、悩みを解決する方法を教えてください」と思って来るのです。しかし、悩みというのは自己概念の揺らぎであって、その解決策は相談者が自ら導き出すしかないので。カウンセラーやコーチが出来るのは、相談者に気づきを促すことだけです。解決策は相談者の中にあり、それを探し出すためにライトを照らしたり、相談者の鏡になるのです。

本当のカウンセリングやコーチングを受けたことがある人は、「悩みや迷いの本質や、解決方法が自らの内側にあること」を経験的に知っています。他人に話を聞いてもらうことで、それが見つかることを知っているのです。だからこそ、少々恥ずかしくても自らの悩みを積極的に開示し、自らを探求していくのです。

さて「正解を教えてください」と思っている人はどうでしょうか？ 答えは外にあると思っているので、いろいろな人の話を聞きます。もちろんそれは大事なことなのですが、そればかりやっていると、「青い鳥探し」になります。「幸せになれる術」を外に求めてしまうのです。少々きつい言い方をすれば、その方の悩みはいつまでも「他人事」であり、決して「自分事」にはなりません。



私は昔、異業種交流会の合宿で、ある企業の研究管理部長と「自部署の仲間に、どのような研修を受けてもらうのが良いのか？」をテーマに語り合いました。私はコーチングの講座を受けたばかりだったので、「絶対、コーチングです。役員、部長、上に立つ人、みんなに受けてもらいたいです！ 傾聴力をつけて欲しいです！」と声高に叫びました。そのとき部長さんがおっしゃった言葉が今も耳に残っています。

「良質なコーチングを受けたことのある人でないと、コーチングの意味は分からない。」

そうなのです。「答えは自身の中にある」ということが分かっている人は、相談者自らが答えを見つけられるよう、時にサーチライトとなり、鏡となることができます。しかし、それが分からない人は「外にある答えのようなもの」を相談者に勧める店員にしかたないのです。「なんちゃってコーチング」しか学んでいない人は、後者にしかたないのです。欧米のエクゼクティブは自らを客観視するため、大金を払ってコーチを雇います。世界的な平均値として時給 2.5 万円くらいだそうです。それだけの対価を払い、話を聞いてもらいます。日本におけるキャリアカウンセリングは 5000 円/時間～で受けられますから、お得ですよ。無料で受けられる機会も多くありますし、「費用は会社持ち」としてくれる会社も多いようですから…

まあ費用はともかく、「答えは自身の中にある」と気付くことが、なにより重要であることは確かです。仏教では「不生の仏心」が説かれていますが、それと同じだと、私は思うのです。□





## 8.2. 技の中に心を見る ~やり方から在り方へ~

キャリアカウンセリングのロープレ勉強会に参加して、もうすぐ2年になります。私が受験した第18回（2021年11月）の頃に比べると、受験生の皆さんのカウンセリングは明らかにレベルアップしていますね。この背景には養成講座のカリキュラムの見直しや、業界関係者の皆さんの絶え間ない努力があるのでしょ。

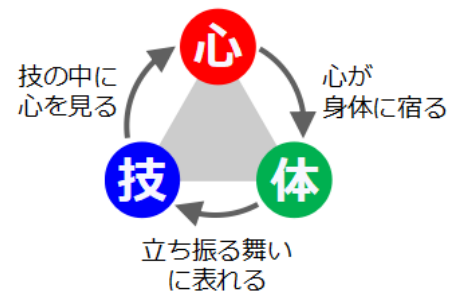
さて先日、そんな受験生のロープレを聴き「上手ですねえ…」と言ってしまい、自分自身で違和感を感じました。“上手”というとスキル（技）のレベルが高いようなニュアンスですよ。私がおの方のロープレを聴いて関心したのは、スキルはもとより、その背景にカウンセリングマインド（心）を感じたからです。「あ、この人、相談者に対する愛があるなあ」と…



私、企業にて人材育成を担当していた頃、ある研修を企画し、外部講師に依頼しようとした。その際、当時の上司から問われたのは「その研修はスキルを学ぶものなのか、マインドを学ぶものか？」ということ。どうやら、その上司は「マインドなんて所詮学ぶことなんて出来ない。スキルを学ぶ研修ならば実施させてやる」と言いたかったようです。

担当者である私は、上司のハンコもらわないと研修を実施出来ないので、スキルかマインドかについて、外部講師の方と議論しました。その方は「何でそんなことを？」と訝しがりながらも私の議論に付き合ってくれました。そのときの結論は、「この研修はスキルを学びつつ、その背景にあるマインドを学ぶもの」であるということ。その後、上司は“上手く”説得でき、研修は実施できましたが、その上司と研修に対する思いは共有出来ませんでしたね。（笑）

キャリアカウンセリングにおける、スキルとマインドも全く同じですね。カウンセリングのスキル（技、やり方）はもちろん大切ですが、これだけだと薄っぺらい感じのカウンセリングになります。教えてもらった技の中に心を見る。その心が身体に宿る。宿った心は立ち振る舞いに現れる… 心技体がぐるぐるとスパイラルアップしていく感じ



なので前述の受験生も、決して「上手い」ではないですね。称賛すべきは、スキルとマインドが身についている状態。更に言えばその状態に満足せず、常にスパイラルアップしようとしている姿ですね。そういう方の“在り方”は本当にいいですね。立ち振る舞いが美しいのです。□

### 8.3. おじさんの防壁線

#### ～その心を開くためにカウンセラーは何が出来るのか？～

カウンセリングをしていると、私と同世代のおじさんは以下の能力に長けているように感じます。

- 悩んでいるのに、そのキッカケを語るとき、自身の感情は表に出さず、
- 自身の中で解釈した差障りのない言葉に言い換え、
- 客観的事実のように語る



無理ありません。会社の中では客観的事実が重んじられるからです。主観的な言葉で表現するのではなく、感情を排除した客観的な言葉で、事実を語ることが求められるからです。

結果、以下のように思い込んでしまったのではないのでしょうか？

- 人前で感情を表すなんて大人げない 恥ずかしい
- 生々しい言葉でなく、一般的な表現をした方が、自身は安全で居られる
- 客観的な事実でないと、周りの人には受容られない



悩んでいるのに、極度の安全意識から防壁線を張って自己開示が出来ず、モヤモヤが堆積しているようです。こんなときは…

- あえて感情を曝した方が、今を良く生きられる（傍若無人に振舞うということではなく、アサーティブに自己主張する）
- 一般的な表現で語っても何も解決されないことを受容れる 何でも仕組みで解決できると思わない
- 全ての悩みは主観的なものであり、自分自身でしか解決できないと受容れる 客観視すれば何でも解決できるという思い込みは捨てる

上記のように考えられるようになると、「今ここをよく生きる」ことができるようになると、私は思います。このためにカウンセラーがすべきことは以下ようになります。

- 生々しい言葉で感情を表してもよい、安心安全な場を作る
- 一般的な表現で語っておられる場合は、好意的関心を持って、その意味を丁寧に問う
- 全ての悩みは主観的なものであって、主観的な意味に基づいて、意味が実現すれば良いのだということ、経験代謝のプロセスを通して伝える



おじさんに防壁線を解いてもらうことは容易ではありません。何せ、私自身がそうでしたからね… しかし容易ではないからこそカウンセリングを受け、その効果を体感して欲しいと強く思うのです。□

## 8.4. 好意的関心とは何か？ ～相手の成長を願う基本的態度～

キャリアカウンセリングを学ぶと「好意的関心を持ちなさい」とよく言われます。相談者に対して好意的な関心を持つことは、相談者との信頼関係を構築するために必要不可欠だからです。しかし、ここで懺悔すると… 私がこの大切さに気付いたのは、資格を取得した後かもしれません。

私はキャリアコン受験生の頃、先輩ホルダーが主催するロープレ勉強会に参加させてもらっていました。幸い一発合格したので、その後も継続参加させていただいていたのですが、いつかホルダー（有資格者）としてのフィードバックが求められるようになりました。ロープレをオブザーブ（観察）した後、キャリアコンサルタント役の人に、コメントをさせてもらうのです。しかし、これがとても大変。こちらは初心者マークなのに、遥かに上手な受験生にコメントしなけりゃならない… 普段から面接業務に従事している方は受験生なのに、とてもお上手なんです。エラーにコメント何か出来ません。また、その反対で、「あれ～？養成講座でやりましたよねえ…」なんて人もおられるんです。どうしても、ダメ出ししたい気持ちが湧いてきてしまうのです。



そのような試練を何度か積むうち、私が意識したのは「まず良い点を褒める」ということ。「とても落ち着いたペースで、相談者も話しやすかったんじゃないでしょうか？」とか、「この質問良かったですねえ」、「あの関わりが素晴らしかったですねえ」と褒めます。結果、ロープレ中は“良い所捜し”をしていました。それをお伝えした上で、「なぜ〇〇と質問したのですか？」とか、「どういうシーンを再現しようと思いましたか？」などと質問したり、「私だったら、こう訊いてみたい」などと提案してみたりするのです。



そのようにしていたのは、「自分だったら、いきなりダメ出されたら、受け容れられないだろうなあ…」と思ったからです。平たく言えば、キツイ指摘をする前に持ち上げておくようなノリ。いやらしいですねえ… 「ダメな点を見つけて修正する」という原因論が捨てられなかったのです。ロープレの目的は、「事例を通して、キャリアコンサルタント役、相談者役、オブザーバー役の人、皆が学ぶこと」にあります。主にキャリアコンサルタント役の人が、自らの関わりあいの仕方について学ぶ場であり、皆からもらったフィードバックを受け止め、そのエッセンスを自立的に取り入れることにあります。この目的に向かうならば、フィードバックのスタンスはおのずと決まってきます。自己成長論に基づくカウンセリングを目指すなら、ロープレの場も、そうあるべきなのです。



そんな気持ちでオブザーブを続けているうち、自身がキャリアコンサルタント役のときの聴き方も変わってきました。「この人の良い所は何か？」というスタンスで話を聴くようになりました。「この人は何を大事にしてきて、どんな経験によって、それが揺らいでいるのだろう？」と、自然に思えるようになるのです。これこそ、自己成長論に基づくカウンセリングであり、経験代謝ですね。まあ「とてもじゃないが、好意的関心なんて持てない！」なんて人もいるかと思いますが、自己一致できる範囲でギリギリを歩んでいく感じでしょうか？ そんな感じで好意的関心を持てたら、よりよいカウンセリングになるのではないかと私はそのように考えています。□

## 8.5. 経験代謝は抽象的で難しい？ ～修養までに時間が掛かる～

JCDA が提唱するカウンセリングスタイルとして、“[経験代謝](#)” があります。国家資格キャリアコンサルタントの実技（論述/面接）を JCDA で受ける際、問われているのは「経験代謝の考え方を理解しているか？」であり、本ブログでも度々述べてきました。しかし「経験代謝の考え方は抽象的で難しい」といった声もよく耳にします。ここでは、その理由について考えます。

仏教には三慧（さんえ）という教えがあります。仏教の教えを学ぶ際の3つのステップを表しており、聞く～思考する～実践し修めるの意味で、聞思修（もんししゅう）と言います。教えを聞いたなら、自分の頭で考え、それを実践し修めることが大事だと言われます（[この法話](#)（4:50 過ぎ）で分かりやすく説かれています）。



経験代謝も似たようなところがあり、その理屈を聞いただけでは不十分。自分なりに考えた後、カウンセリングの場面で実践し、修めていくものだと思います。「ああ、いいカウンセリング方法を聞きました」だけではダメで、「それは、こういうことですね？」と自分なりに理解。「やってみた結果」から、また考える… だから抽象的で概念的なのです。

資格を取得し、達成感に満たされている私に対し、恩師が言われた言葉を良く憶えています。

キャリアコンサルタントとして、仕事に達成感を求めるなら、期待しない方がいいですよ。相談者はスッキリして帰っていきますが、キャリコンはいつも、“これで良かったのか？”と自問自答しています。いつまでも、モヤモヤしているものですよ。

私は 50 も半ばを過ぎてから起業しました。これから何年かかるか分かりませんが、聞いて学んだことを思考し、ここで発信しながら実践し、少しでも修めていきたいと考えています。□

## 8.6. 解決策が無い話を聴く ～役に立たないことを恐れなくていい～

前職にてキャリア面談の仕方について理解活動をしていたときのことです。あるリーダーが不安な顔をしています。お話を聴いてみると…

- 若いうちからキャリアについて考えることの必要性は理解した。自分もこの年になるまでキャリアを考えてこなかったことを悔やんでいる。
- キャリアの問題、職場の問題など、部下から率直な話を聴くことの大切さも分かる。自分が若い頃、上司は良く話を聴いてくれた。
- けれども、部下の話を聴いてしまったら、解決策を提示してやらないといけないよね？ 俺は、自分のキャリアも描けない中で、部下のキャリアなんて約束してやることは出来ない。職場の問題についても、解決策を提示してやることなんて出来ない。
- 聴いただけで、解決策が提示できなければ、部下を失望させるだけだし、マネージャーである自分も、部下から無能と思われてしまう。
- そうならば、部下の言い分なんて、初めから聴かない方が良いのではないか？

こういう理屈なのです。「そんなことは無いって！ あなただって昔、上司に話を聴いてもらったでしょ？ その時、解決策なんて無かったでしょ？ だけ聴いてもらって、スッキリしたでしょ？」と言っても、「昔は良い時代だったよね。酒飲んでくだ巻いて、しゃーねーな、まあ、やるだけやってみよう！ って前向けたよね…」と。



「答えが無いと話をしちゃいけない時代」なんですよ。解決策なんて無いのに、正解を探しちゃう。「正解なんかありません」と開き直ると、「分かった、じゃあ正解が無いとしても、この提案は“最善”なんだろうな！？」と返ってくる。それでは誰も、何も話せなくなってしまいますよね。

このような背景には、無能だと思われることへの恐怖があると、私は思います。「如何に自分が価値ある人間か？」をアピールすることに必死で生きてこられたのでしょう。部下から話を聴いた時点で、自分の上司に報告するときのことを想像し、「解決策が無ければいけない」と思い込んでしまうのです。

技術が細分化・高度化してきた現代において、「部下の方が実務に詳しい」なんてこと、当たり前にあるのです。ましてやキャリアの問題なんて、明確な解決策なんて無くて当たり前。解決策が無い話であろうと、それを聴き、受け止める… [ネガティブケイパビリティ](#)こそ、今の時代の上司に求められる能力であると、私は思います。□



## 8.7. 自己主張の強い私に抗って ～カウンセリングスタイルに正解はない～

来談者中心カウンセリングにおいては、相談者自身が悩みの本質に気付くよう、カウンセラーからのアドバイスは控えめにします。[お化け屋敷に同行](#)はするが、その先の解決策は来談者自らが選択していくという、非指示的なカウンセリングスタイルです。



私は技術系研究職としてのキャリアを歩んできたため、部下の相談に乗るときは何らかのアドバイスをしなくてはならない…と当然のように思ってきました。また、自身が上司に報告・相談する際も、自分なりの考え方を持って、その場に臨んでいました。「貴方はどう思う？」と問われたとき、手ぶらでは許されなからです。そんな業務を続けるうち、「自分なりの考え方を持つこと」を自身に課し、「自分なりの考え方が無い人」を疎んじるようになっていきました。そうやって、“自己主張の強い私”が形作られてきたのです。

自己主張の強い私が、“来談者中心カウンセリング”を行うことは容易ではありません。「悩みがあるのなら、～したらどうですか？」とアドバイスしたくなる気持ちを、ぐっと堪えねばならないのです。前職において「カウンセラーは聴くに徹するのだ！」と私が“主張する”と、同僚は「お前のような自己主張が強い人間が、他人の話を聴くだなんて…」と笑われたものです。結局その後、“自己主張の強い私”の処に相談に来る人は僅かであり、そんなイメージを払拭することの難しさを痛感することになりました。

但し、その前から、私にはずっと続けていることがありました。“[コンパッションの瞑想](#)”です。これは慈悲の瞑想とも呼ばれるもので、他者および自身が、ありのままであることを許していくものです。多様性を受容れる訓練と言ってもいいでしょう。「こう在らねばならない」を手放すのです。この訓練を続けているうち、カウンセリング中、自身の中の暴れ馬を抑える必要が無くなってきました。



しかしながら、新たに困った現象も生じてきました。「カウンセリングはこうあるべき」、「キャリアコンサルタントはこうあるべき」という、べき論が再び頭をもたげてきたのです。自身が求めているカウンセリングとは違うスタイルに接したとき、「それは違うでしょー！？」とモヤモヤしてしまうのです。自分が信じているスタイルを侵されるような気分になるのです。ここで生じた、「在りたくない自分の姿」からの斥力を使い、中道に戻ることは可能でしょう。仮想敵国に負けないよう歩いていくのです。但し、この生き方はとても疲れる生き方であることも私は経験しています。『在りたくない』と思えば思うほど、そこに捕らわれてしまいますからね。



であるなら、「カウンセリングはこうあるべき」に対し、「本当にそれでいいのか？」と批判的思考（クリティカルシンキング）を試みる方が良いのではないかと考えています。「こうした方が良いよね？」と考えるのです。このブログでは「こうあるべき」といった“主張”が多いかとは思いますが、常に批判的思考を持って、偏りの無い在り方を模索していきたいと考えています。□



## 8.8. ケースに学び、ケースに捕らわれない ～パターン化を防ぐには謙虚さが欠かせない～

キャリアコンサルタント更新講習（リモート）において、受講生同士のロープレを実施したときのことです。キャリアコン役を実施した後のフィードバックにおいて、講師の方から以下のように問われました。

講師：相談者の方が来談目的を語られた際、貴方は～と質問しましたが、それは何故ですか？

私：今回のように来談目的がボヤっとしている“パターン”の時は、ゆっくりお仕事の背景を聴いていく方がいいと思ったのです。

その瞬間、ピキッと音がしたのです。モニター越しの講師の顔色がみるみる曇っていく…

講師：（無言）… もう一度、冒頭3分、やってみましょうか？

私：はい…



私は察しました。「パターン化」という地雷を踏んでしまったのだと… 追加の3分をやり終えた後には、先の部分には全く触れられませんでした。私が関わり方を変えたからです。

沢山のロープレを行っていると、よく似たケースに出会うことがあります。相談者の性別、年齢、業界が似ていると、同じようなお悩みを抱えていることが多いものです。「[カウンセリングは一期一会](#)」とは思いながらも、「あっ、この場合は、～なパターンだな…」と過去の経験に当てはめてしまう… 頭の中で一般化された知識に基づき、解を求めようとしている自分がいます。

このブログに掲載している事例は、あくまで私の失敗例（ケース）です。カウンセリング初心者にありがちなミスであり、それを事前もしくは事後に知ることによって、より良いカウンセリングが出来ると信じて、皆さまにお伝えしています。しかし、これをパターン（型・様式）と捉えてしまうと、おかしいことになってきます。“試験対策”なんて銘打ったら、もうパターン化の罠から逃げられません。

重要なのは、ケースから学びつつも、ケースに捕らわれない、すなわちパターン化しないで考える姿勢であると私は思います。長年に渡り“試験対策”を学んできた我々は、容易にパターン化の罠にはまってしまうのです。企業における多くの業務の目的は、パターン化＝標準化することで効率を上げることですが、カウンセリングの目的は効率化ではないですからね…

それを防ぐには、“謙虚さ”しかないように思います。ん？ SNSで謙虚さを語っている時点で、謙虚じゃないのでは？ って言われますかね(笑)。まあ、発信をしないと何も伝わりませんから、気を付けながら前に進みます。□



## 8.9. 理由が分かれば治すことが出来るのか？ ～全人的な関わりでコンステレーションを感じる～

日本における臨床心理学・分析心理学の権威、[河合隼雄先生](#)の[最終講義の動画](#)を拝見しました。講演のタイトルは「コンステレーションについて」。知的好奇心をかきたてられる素晴らしい内容でした。その中で紹介された、あるエピソードに深く共感したので、今回はそれについて書きたいと思います。

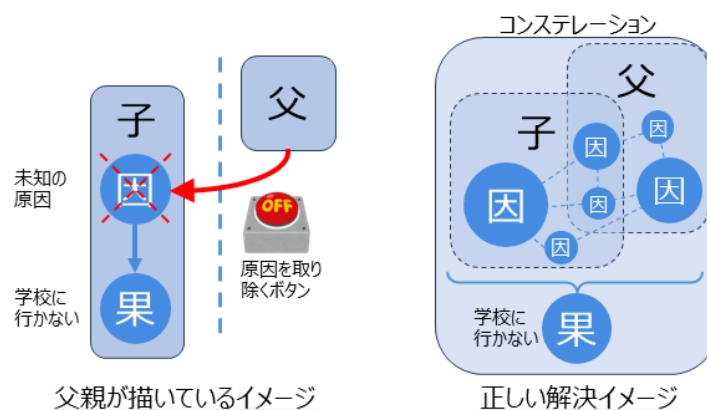
そのエピソードとは、「うちの子供が学校に行かない。先生、どうしてですか？」と訊ねてくる父親の話です。何とか学校に行かせたいので、子供に理由を訊ねるのですが、子供は何故だか学校に行けないのです。通学路に居る怖い犬や、怖い先生という原因を取り除いても、学校に行けない。親は「うちの子供を学校に行かせるためのボタンは何処に在るのですか？」と迫ってくるのです。



河合先生は「因果関係が明確で、指先一本、ワンタッチで結果が得られる現代社会に慣れちゃったんでしょね。自分の子供にもボタンが在って、それを押したら学校に行くようになると思っちゃってるんですよね。」と苦笑します。

因果関係が明確な機械ならば、誤動作の原因を知り、それを取り除けば正常に動作するようになるでしょう。これはアドラーが言うところの原因論です。高度に機械化・組織化された現代社会においてはこれが基本です。大規模システムにおける失敗、例えば航空機の墜落事故などについて、因果関係を明らかにするのは容易ではありませんが、基本「こうしたら、こうなる」という因果律に基づいて、失敗の原因を探り、それを取り除いていきます。ボタン一つで望んだ結果となるように、システムを設計し、維持管理していくのです。

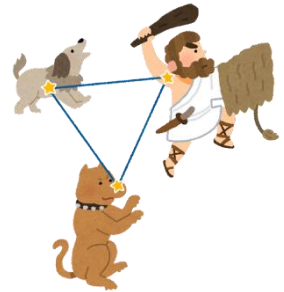
先の相談事例に照らすと、父親は「学校に行かない子供」に対し、一線を引いた外側から、「子供が学校に行くようになる」ボタンを押そうとしているようなものだと言われます（下図左）。「理由が分かれば治すことが出来ると思っ込んでいる」のだと。



河合先生の板書を基に筆者作成

しかし、我々人間の心は複雑であり、単純な因果関係だけで悩みが解決するはずありません。父親は、客観視するために引いた線を取り除き、自分の息子の問題に全人的に関わる必要がある。そしてカウンセラーも、そこに在るコンステレーション（布置、巡り合わせ）を感じ、その解決を支援していく…（上図右） カウンセラーには、そんな関わり方が求められるのだと、私は理解しました。

私は学生時代、天文ファンでした。コンステレーション（Constellation）って“星座”の意味なんですよ。古代、天動説が信じられていた頃から、人は星の並びに何かしらの意味を見出してきました。それが星座です。しかし星座を構成する星々って、地球からの距離はまちまちであり、たまたま地球から見たとき、その並びに見えているだけなんですよ。そう考えると、カウンセラーが全人的な関わりをすることで見出したコンステレーションも、「ある一つの方向から見たときの関係性に過ぎない」と言えるでしょう。河合先生も、過度にコンステレーション的な考え方に捕らわれてしまうことの危険性について、語っておられました。



真の関係性なんて分からない。けれども、そこに意味を見出そうとする人間の営みがある… そう考えると、「絶望の淵に立ちつつも、一筋の光明を見出す」という[ネガティブケイパビリティの話](#)ともつながってきますね。私は自身のキャリアの中に、コンステレーションを見出すと、とてもワクワクします。 あっ、これって、[Steve Jobs](#) の名言「Connecting the dots」ともつながりますね。コンステレーション、深い言葉です。□

## 8.10. “聴す”と書いて何と読む？ ～聴くことの難しさ～

カウンセリングやコーチングを学ぶ際、「“聞く”と“聴く”の違いは何でしょう？」というお題について論じることがあります。「“聞く”ではなく、“聴く”を心掛けましょう！」というお話しですね。[社外人材によるオンライン 1on1 を提供する YeLL](#) の篠田真紀子さんは、「“聴く”は、“without judgement” だ」と言います。判断せずに、裁かずに聴くことの重要性を説いておられ、私にとって“聴く”の定義となっています。



先日、[小池陽人さんの動画](#)で、元 NHK エクゼクティブアナウンサーの村上信夫さんが、「“聴す”と書いて何と読む？」というお話しをされており、すっかり耳を奪われてしまいました。「ゆるす」と読むのだそうです。判断しないどころか、許してしまうのです。これには、う～んと唸ってしまいました。

ここで言う、“ゆるす”とは「判断し、裁いた上で、許す」のとは意味が違いますね。この“ゆるす”は、“在りのままを受容れる”意味だと、私は感じました。良いとも悪いとも判断せず、「ああそうなのね」と、そこに置いておく。これは[ネガティブケイパビリティ](#)に他なりません。人は白黒をつけたがる生き物で、曖昧なまま置いておくのは苦手。その能力を養うのが、哲学や宗教だと私は思います。

さて、ネガティブケイパビリティが、カウンセリングやコーチングに必要なことは言うまでもありませんが、相手のものの見方に完全に同調してしまうようでは、カウンセリング、コーチングにはなりません。ロジャースの3条件「受容・共感・一致」。自分の考え方に照らした上で、一致するかが重要ですね。経験代謝のカウンセリングにおいて「[意味の出現を促す質問は難しい](#)」と言いますが、その多くは、カウンセラーが不一致を表現したときに始まります。相談者に新しい視点が示されたとき、内省が一気に進むのです。



これはカウンセラーにとっても大切な瞬間。カウンセリング心理学者の[池見 陽](#)先生は、ご自身の自己一致に関する体験談を述べておられますが（[傾聴とフォーカシングの臨床心理学](#)）、純粹な思いからくる自己開示は、カウンセリングの流れを激変させるのです。

一致・不一致も含めてゆるし合えたとき、それはカウンセリングの領域を超え、真の対話となるのではないのでしょうか？そこにはもう相談する側／される側という、意図しない上下関係すら無いのですから…□

## 9. キャリアカウンセリングを仕事にすること

### 9.1. キャリアカウンセリングの普及を阻むもの

国はキャリアコンサルタントを、[平成 36 年度末\\*に 10 万人にする計画](#)を立てていたようです。しかし [R5 年 2 月末時点では 6.6 万人](#)と伸び悩んでいます。何故でしょう？ その理由の一つに、キャリアコンサルティングを受けたいという人が、まだまだ少ないことが上げられるのではないのでしょうか？ つまり苦勞して資格を取っても、キャリアカウンセリングを実践してみる機会が少ないという問題です。今回はキャリアカウンセリングの普及を阻むものについて考えます。（\*平成 36 年 = 令和 6 年ですから、目標達成の期限は来年 2024 年に迫っているのです。）



キャリアに限らず、カウンセリングを受けることにはネガティブなイメージが付いています。「カウンセリング」とは…

個人のもつ悩みや問題を解決するため、助言を与えること。精神医学・臨床心理学等の立場から行うときは、心理カウンセリングと呼ぶことがある。身上相談。（広辞苑）

この後半部分にある精神医療のイメージが強いのでしょう。「心が病むこと」は決して特別のことではないのですが、日本に我慢を美德とする文化が根付いていることが、相談 = ネガティブに捉えられる理由の一つかもしれません。

この後半部分にある精神医療のイメージが強いのでしょう。「心が病むこと」は決して特別のことではないのですが、日本に我慢を美德とする文化が根付いていることが、相談 = ネガティブに捉えられる理由の一つかもしれません。

なお、仏教で“我慢”というと「強い自我意識から生まれる慢心のこと」（[日蓮宗ポータルサイト](#)）であり、煩惱の一つ。決して良い意味ではないですね。「自分で何とかできる！」なんて思わず、さっさと他人に相談すればいいのです。

さて、キャリアコンサルタントが自己の専門性を超える範囲のことを行うことは禁じられています（[キャリアコンサルタント倫理要綱](#) 第 8 条）。よって医療行為にあたる心理カウンセリングを行うことは出来ません。



すなわちキャリアを対象とするカウンセリングは、「個人のもつ悩みや問題を解決するため、助言を与えること。身上相談。」となりましょう。しかし、ここにも未だ問題があると私は思うのです。「助言を与えること」、これもカウンセリングの普及を阻んでいないでしょうか？

私は前職にてキャリアコンサルタントの資格を取得したことを同僚に話すと、以下のような返事が返ってきました。「転職先を斡旋してくれるの?」、「それとも俺のキャリアを描いてくれるの?」と。キャリアという言葉の捉え方についてここでは論じませんが、「解決策 = アドバイス、助言」を与えてくれるのがキャリアコンサルタントであると思っておられるのです。

しかし、[JCDA](#) で言うところのキャリアカウンセリングの目的は、「相談者の自己概念の成長」であって「解決策を与えること」ではないのです。解決策は自らの悩みの本質に気づき、解決策は自ら立案する… キャリアコンサルタントはそのお手伝いをするだけなのです。



相談者が「解決策を与えてくれるのがキャリアコンサルタント」と思ってカウンセリングに臨んでいただくことは問題ありません。終わった後、「解決策の提示は無かったけれど、なぜ悩んでいたのか分かった。この先は自分の足で歩いていける!」と思って帰っていただければいいのですから…

しかし「解決策を与えてくれるのがキャリアコンサルタントだ!」と最初から強く思われてしまっていると、「助言なんて無理だよね? この人にこの業界の、俺の職場の何が分かるんだ? 解決策を持っている訳ないよね?」と思われてしまったら、カウンセリングの場にさえ来ていただけません。



このようにキャリアカウンセリングの普及を阻むものには、以下の2つがあると思うのです。

- 他人に悩みを相談することは恥ずかしく、我慢するのが美德という思い込みがある
- コンサルタントは解決策を与えてくれるものという思い込みがある

いずれも一朝一夕でどうにかなる問題ではなく、「キャリアカウンセリングを受けて良かった」と思ってくれる人を一人でも増やしていくしかありません。正に“[担雪埋井](#)”だと、私は思います。□



## 9.2. キャリアカウンセリングの普及を阻むもの 2

私は前職において、所属する部門の技術者のキャリアを支援したいと考え、キャリアコンサルタントの資格を取得しました。自動車業界は 100 年に一度という大変革期を迎えています。「今まで研究開発してきた技術領域への需要が激減した」、「新分野に取り組まないと手遅れになる」といった切迫感の下、多くの技術者が今後のキャリアに不安を抱えています。



「キャリアに関する専門知識を身に着ければ、悩める技術者を支援することが出来る！」と確信して、資格を取得したのでした。しかし… 現実には甘くありません。「専門知識を習得しました」、「カウンセリングできます！」と手を挙げて、全く声がかからないのです。もちろん、資格を取ったばかりで、ちゃんとしたカウンセリングが出来るなどとは思っていません。かと言って、社内にはキャリアコン有資格者は居ません。ただただ使命感に駆られ、“恥を忍んで”手を挙げたのです。

しかし資格取得後の 1 年半で、キャリア面談をさせていただいた方は僅か数名でした。こちらからガツガツ行っても本末転倒なので、ゆるーくお話を聴かせていただきましたが、継続的に面談を行うまでには至りませんでした。上手くいかなかった理由には以下のようなことがあると私は分析しています。

- 私は企画部門に所属しており、その部門の人事も扱っていました。「守秘義務は遵守します」と声高に叫んでみても、人事の人にはデリケートな話は出来ませんよね。ちなみに私は部下のいない課長級の職でしたので、人事権など全くありません(笑)
- 私はそれ以前の業務において比較的露出の多い仕事をしており、すっかり面が割れていました。良く知った人にデリケートな話など出来ませんよね。
- 私は推しが強く、他人の話を聴かない人と認識されており、いくら「傾聴を学んできました！」と叫んでみても、誰も信じてもらえませんでした(泣)。私は生まれ変わったつもりでしたが、“因果応報”ですね。(笑) この点については心底悩んだのですが、結局どうにもなりませんでした…
- 私は元技術者であり、カウンセリングの主たる対象となる人と同年代。「貴方は新しい資格を取って轉身したからいいかもしれないが、そう簡単にいかないよ！」と何人もの方に言われました。こうなるとカウンセリングの席についていただくことさえ難しいのです。



会社という組織に長く居ると、他の社員の方とは多かれ少なかれ“多重関係”ですね。その方がどんな経歴を歩んでこられたのか近くで見えていますし、どのような人間関係の中でお仕事をされているのか見えています。バイアスなく見ることが出来れば良いのですが、その多くは偏見に満ちています。



[キャリアコンサルタント倫理要綱](#)の第 10 条 2 にあるように、多重関係にある方に対し、キャリアコンサルティングをすることは出来ないのです。そう考えると、上司／部下の 1on1 もキャリア面談も容易ではありませんね。

やはり、キャリアカウンセリングを行うのは「面識の無い第三者」の方がいいですね。黒子がいいんです。だからと言って、社外の人をお願いするとなると…

- 職場の恥部（問題点）が社外に漏れるんじゃないか？ と警戒される。
- 離職、転職のきっかけになってしまうのではないか？ と警戒される

といった新たな問題が生じます。「キャリア意思が表明できる機会があると転職意向が下がる」という[調査結果](#)もあるのに残念ですね。カウンセリングを普及させるには、こういった思い込みを解きほぐしていくことが必要ですね。□

## 9.3. 技術者・研究者はなぜキャリアカウンセリングを受けたがらないのか？

### はじめに

私の前職は自動車業界。「[100年に一度の大変革](#)」という言葉がしきりに叫ばれていました。私は研究の企画部門で人財育成を担当しておりましたので、技術者のキャリア形成の重要性を声高に叫んでおりました。しかしながら、[ココ](#)や[ココ](#)に書いたように、社内の技術者のキャリアカウンセリングを実施するまでには至りませんでした。声をかけていただけなかったのは、私の特性によるところが大きいと思います。しかし、経験豊富な外部有資格者のカウンセリングを受けられるとしたら、どうだったでしょう？ 彼らはキャリアカウンセリングを受けたのでしょうか？



誤解を恐れずに言えば、技術者・研究者は「カウンセリングを受けたがらない人たち」だと思うのです。そう考える理由について述べてみたいと思います。

### 受けたがらない理由

#### 専門性があれば大丈夫だと思ってしまうがち

技術が細分化し、専門性が高くなっています。部下がやっている仕事について、全てを理解できている上司などいないでしょう。それどころか、「同僚がどんな仕事をしているか知らない」、「その仕事は、その人しか出来ない」なんてこと、どこの職場にもあります。本人にもその自負はあるので、この専門性があれば会社から見放されることはないと思いがちです。

しかし、専門技術に秀でていれば居場所が確保できるかと言えばそうではありません。研究者自ら価値創出、事業化フェーズまで関わらないと、その研究はモノにならないのです。関わるべきフェーズが変わると求められるスキルも変わりますが、それに対応できず、日の目をみない研究は山のようにあります。今まで行っていた研究分野自体が無くなってしまふことなんて、決して珍しいことではありません。



今に始まったことではありませんが、「専門性があるから大丈夫！」とはいかない時代。常にリスキリングが必要なのです。どうしても、その領域で研究を続けたい方は、他の研究所や大学に転身していきます。

#### ロールモデルがなく、相談してもどうにもならないと思いがち

技術者は専門性が高いが故、ロール（役割）モデルがないと思いがちです。その事実を受容れ、新しいキャリアを切り拓いていけば Ok です。しかし「ロールモデルがある = 正解」と考えてしまうとおかしなことに

なります。「どうせ他人に相談しても正解など無い」と心を閉ざしてしまうと、カウンセリングに向かうはずもありません。

## 定量的効果を求めがち

これは私の前職場に限ったことでなく、日本の多くの技術系職場に同じような傾向があるのではないのでしょうか？ 彼らは、何か新しい技術に取り組もうとしたとき、「それはどんな効果があるのだ？」、「どれくらい成功する可能性があるのか？」、「儲かるのか？」、「どのくらいの事業規模になるのだ？」と言われ続けています。「そんなの、やってみなきゃ分からないよ」と思いつつ、鉛筆なめなめして試算し、部長、役員を説得するのです。そんなことをしているうち、自分のための投資についても「どれだけ効果があるのか？」と自らハードルを上げていくのです。



「カウンセリング？ どんな効果が有るの？」、「俺が抱えている問題を解決してくれるの？」、「タイプは？」、「事例を見せて！」効果が有ると分かっていないと手を出せないのです。だから、「これだけやれば大丈夫！」という神コンテンツを求め、倍速再生して結論だけ欲しいのです。



## 仕事のことを話すと機密性に触れると思いがち

技術者の皆さん、仕事の話をするとなると、「技術的な機密情報が洩れるのではないかと」と突然ガードが固くなりますね。「どんなテーマに、どんな体制で取り組んでいて、どんな問題があるのか？」…それを話さないといけないと思ってしまうようです。しかし、キャリアコンサルタントに向けて相談することって、そういうことじゃありませんよね。「上司に対する愚痴」みたいなものは含まれるかもしれませんが(笑)。技術の内容など話されても、キャリアには分かりませんから。もちろん、上司の愚痴も技術の内容に対しても守秘義務がありますから口外はしません。



私は技術部門の異業種交流会に通っていたことがあります。技術／研究部門の管理部署の方が参加し、技術戦略の立て方や新規事業創生、人材育成について議論するのです。その際、気が付いたことは「たとえ異業種でも、同じようなことに悩み苦しんでいる」ということ。「機密性がある技術の話」は除外しても、十分に議論が成り立つし、異業種ならではのユニークな意見に触れることが出来るのです。

私は幸い、そのような機会を得ることが出来ましたので、異業種のみならず同業者の方と議論すること、コミュニケーションをとることに何の抵抗もありませんでした。しかし多くの技術者はそのような感覚がありません。「仕事の事など、他部署の方と話してはいけない」と思い込んでおられるのです。これはキャリアだけでなく、イノベーション創出に対しても障害になると私は思います。



---

## カウンセリングを受けてもらうにはどうするか

---

それではどのようにすれば、技術者・研究者にカウンセリングを受けてもらえるのでしょうか？

### vs 専門性至上主義

「専門性があればどうにかなる」という方々に対しては、少々荒療治とはなりますが、現実に向き合ってもらうしかありません。私の前職は自動車業界でしたが、10 数年前、家電業界の方の講演で、「皆さん方の業界にもトンデモナイ大波がやってきますよ。我々の業界のようにはなって欲しくないから、あえて警告します」と言われたことを思い出します。

しかしながら、[ココ](#)でも書いたように組織には「正常性 & 同調性バイアス」が働くのです。これを防ぐには、権威のある方に危機感を煽っていただき、「あの人がいうなら、そうかもしれないなあ…」とお願いしただくしかないのです。数字で示せば尚更響くでしょう。

### vs ロールモデル至上主義

ベテラン技術者、研究者の方に、ご自身のキャリアを語っていただくことが良いでしょう。自分の事を語るなんて…と恥ずかしがる方が多いと思いますが、それをミッションとすれば、生き活きと語っていただける方は居るはずです。前向きな失敗談なら更に Good です。

### vs 効果至上主義

職場の上司から「効果なんか求めないから、カウンセリングを受けてこい！」との一言が欲しいですね。たとえ会社がカウンセリングの場を設定してくれても、上司から効果を求められると、「結果を持ち帰るにはどうするか？」を起点としたカウンセリングになりがちです。皆さん真面目なので、成果をイメージしてからプロセスを逆算するのです。とても痛々しいです。

### vs 機密至上主義

キャリアカウンセリングにおいては、守秘義務があること、また仕事の詳細などは開示いただく必要がないことについて、事前に明確化しておく必要があるでしょう。

---

## まとめ

---

多くの技術者・研究者が持つ、以下の主義はキャリアカウンセリングを受ける事の障害になります。

- 専門性至上主義
- ロールモデル至上主義
- 効果至上主義
- 機密至上主義

「専門性だけではどうにもならない」ことを受け容れ、先輩技術者から「ロールモデル」を語っていただき、「効果は求めない」「機密は守られる」から受けてこい！と、上司から背中を押していただくのが肝要でしょう。私は上記のような事情に通じております。技術者・研究者のカウンセリングにおいては、ぜひお声がけ下さい。□



## 9.4. 社外カウンセラーの良さとは何か？

国家資格キャリアコンサルタントを取得して、カウンセリング業務を行う場合、多くの方は民間企業や、公的/民間就職支援機関、教育機関等に籍を置くことになるでしょう。公的就職支援機関には、[ハローワーク](#)、[キャリア形成・学び直し支援センター](#)<sup>1</sup>（旧キャリアサポ）、[障害者職業センター](#)や職業訓練校などが含まれますね。



民間就職支援機関は、就職・転職支援会社。教育機関では大学のキャリアセンター職員、中高への配置が進む[キャリア教育コーディネーター](#)は、ここに含まれるでしょう。

私が調べた限り、公的就職支援機関や教育機関の求人は極めて少なく、多くのキャリアコンの活躍の場は「企業内」のようです。（2022年において、キャリアコンサルタントの主な活動の場の約4割が企業内<sup>2</sup>）。しかしながら、企業内でカウンセリングを実施しようとするれば、「秘密は守ります！何でも相談して下さい！」と言ったところで、相談者にしてみれば、

- 知った顔の人に相談なんて出来ない
- 自職場の問題が、他部署に漏洩するのではないかな？
- 人事や評価に影響するのではないかな？
- 職場の問題ならまだしも、転職のことは話せない



といった心配があるのは当然ですね。キャリア相談室を設けている企業においては、このような懸念を和らげるため、人事部とは別組織にする等の工夫をされているようです。

裏を返せば、相談者にとって私のような社外カウンセラーは、

- 初対面であるため、話したくないことは話さなくて済む
- カウンセリングを受けたことや、その内容について、所属会社の関係者に知られることがない
- 所属会社の人事や評価に影響を与えることがない
- 転職や独立のことなど、デリケートな話も持ち掛けることが出来る

となります。カウンセラー側から見れば、以下のようなメリットもあります。

- 相談者が在籍する会社や業界のことについて知らないが故、ニュートラルな目線で相談者が置かれた状況を見ることが出来る
- 相談者の利害関係者に知られることなく、支援体制を築くことが出来る

一方で、社外カウンセラー故の心配もあることでしょう。

- 業界や会社、職場のことなど、全然知らない人に、私の悩みなんて分かるのだろうか？
- 会社や職場に働きかける力もないのに、問題は解決できるのだろうか？

このような心配がある方は、私の[詳細プロフィール](#)を見ていただき、「こいつは役に立ちそうなのか？」ぜひ吟味して下さい。その上で、ご縁があれば、安心して相談を持ち掛けていただければと思います。□

1. 令和5年度、本事業はパソナへの委託事業であり、相談窓口は同社社員 [↗](#)

2. 労働政策研究・研修機構、労働政策研究報告書 No.227「[第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査](#)」p.299, 図表 8-16 [↗](#)



## 9.5. 長い道のり ～個人からお金をいただくということ～

このページを見て下さっている方には、キャリアコン受験生や、駆け出しの有資格者の方が多いと思います。私は2年前に資格を取得して以来、受験生の支援や有資格者の勉強会に、ずっと関わらせていただきました。その中で感じるのは、「キャリアコンのキャリアデザインは本当に難しい」ということ。今回はこの問題について考えてみたいと思います。

私が受講した日本マンパワーのキャリアコンサルタント養成講座は、3ヵ月超の期間で全12回。その後、ロープレ&論述勉強会および学科勉強会で3ヵ月あまり… 受講開始から受験まで7ヶ月あるんです。年3回の国家試験に際しては、受験勉強中、年末年始の休みやゴールデンウィーク、盆休みがありますが、学科試験の勉強に忙殺されますよね。

そんな試験なので合格された方の喜びはひとしおです。合格率6割の国家資格なんて、易しいという方もありますが、そんなことはないですねえ。1回落ちてしまったら、4ヵ月後に再試験ですから、2回目で受かっても1年がかりです。



しかも合格したからといって、資格持っていなければ出来ない仕事は実は僅かです。「資格は取得したが活用の仕方が分からない」という声を沢山聴きます。キャリアコンサルタントは名称独占資格であっても、業務独占資格ではないからです（例えばココ）。今まで資格を持たずに関連業務（採用や相談業務）をやっておられた方はともかく、何か役立てるだろうという漠然とした思いで資格取得された方は大変。他人のキャリアを支援する前に、自分のキャリアを何とかする必要があります。

かく言う私の場合、企業内キャリアコンを目指して資格取得しました。「100年に一度の大改革の時代、技術者のキャリアを支援したい!」と、面接試験で答えました。しかし思ったような活動が出来ずに、企業を飛び出しました。支援対象として考えていた技術者からは遠ざかり、その最新ニーズさえ見失っている有り様です(泣)。



転職サイトの求人情報を見ていけば分かりますが、求人が多いのは、人材採用・マッチングの営業職。そこで求められるのは、営業や人事部での経験&人脈です。教育機関でのキャリア支援も、私のようなシニア人材に求められるのは、企業での人事経験と人脈ですね。

また、自身の認識の甘さを痛感しているのは、「誰に対して、どんな支援をして（価値提供をして）、誰（のお財布）から対価をいただくか?」という観点が乏しかったことです。生々しい話なので、公の場で論じる人は居ないようですが、この観点をキャリアコンのお仕事を分類すると、以下のようになると思います。

1. 国：[公共職業安定所](#)（ハローワーク）や、[キャリア形成・学び直し支援センター](#)（キャリアグク）でのお仕事に対する金の出处は国（税金）です。後者は国からの委託事業として民間企業が運営していますが、お金の出处は国。利用者個人のお財布ではありません。
2. 企業：企業内キャリアコンサルタントや就職転職支援会社、人事系/教育系コンサルティング会社でのお仕事に対する対価の出处は企業です。人的資本経営の観点から、追い風が吹いていますね。こちらも利用者個人が身銭を切る訳ではありません。
3. 教育機関：大学のキャリアセンターでのお仕事等は、これに相当します。利用者である学生は身銭を切りません。大学の入学案内では、「就職支援に手厚いこと」が盛んにアピールされています。
4. 個人：個人が企業または個人事業主に申し込む、教育やカウンセリングに対して支払われる費用です。個人がコンサルティング料を支払い、就職や転職の支援をするお仕事も出てきているようですが、未だ僅かなようです。

上記4つの分類をしたとき、その総額をイメージしてみましょう。明確なデータが無いので恐縮ですが、動いているお金の総額で見れば…

国 ≫ 企業 > 教育機関 ≫ 個人

という順であることは疑いようがないでしょう。日本においてキャリア開発は組織（国・企業・教育機関）任せであり、個人が身銭を切って行うことでは、“未だ”ないようです。有資格者の宴席で「占いや恋愛相談に、ん万円払っても、キャリアカウンセリングに同額は払わないよね…」と言ったら、皆さん強く頷いておりました。



こんな自虐的なことを言っても仕方ないのですが、事態は深刻です。有資格者を対象としたアンケートでも、大きな問題として取り上げられています（[第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況に関する調査、労働政策研究報告書、No.277, 2023](#)）。私は、国がお財布ではないところで、キャリアコンのお仕事が回るようにしたい。それが出来ないとキャリアコンサルティングの社会実装には遠いと思います。有資格者の皆さま、ぜひこの問題について論じましょう。

私のように、個人を相手にお仕事しようなどという方は、全く新しい仕事を創造するくらいの勢いが必要だと思う、今日この頃… まだまだ長い道のりです。□

## 9.6. 資格取得は仮免許 ～路上に出なければりゃペーパードライバー～

第24回キャリアコンサルタント試験が終了しました。養成講座終了後、沢山のロープレ、論述勉強会を続けられてきた受験生の皆さん、本当にお疲れ様でした。合格発表まで、落ち着かない日々が続くと思いますが、とにもかくにも自分自身を労ってあげて下さい。

さて打上げの席でも申し上げましたが、資格取得は仮免許のようなもの。資格を取得しても路上に出なければ、あっという間に面接技能は低下します。資格前から面接業務にあたっている方はいいのですが、面接試験の15分ロープレはインテーク面談の一部に過ぎず、これだけでは業務に当たれません。教官が同乗していればいいのですが、面接は基本1on1ですから、一人で走らねばならないのです。



一般企業にお勤めの方で、人事部員でもなく、面接の機会もない…しかし資格を取得したら「キャリア支援室を立ち上げたい」とか、「キャリアドックを導入したい」という方は沢山おられますよね。こういう方が最初の一步を踏み出すには、相当なエネルギーが要ります。

特に面接業務については、資格を活かそうとすると、とても大きな壁にぶち当たります。

実践しないと忘れる…と分かっているけど、実践の機会がない。  
副業でカウンセリングをやろうと思っても、実践経験が無い人は採用されない。

この辺りの生々しい声については、以下の報告書に沢山掲載されているんですよ。  
[第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査](#) p.261～275を参照して下さい。実は資格を取ってからの方が大変なんですよ。(笑)



キャリアコンサルタント10万人計画（平成26年）というのがありました（[ココ](#)）。令和5年10月末時点での登録者は6.1万人（[ココ](#)）。このまま行くと更新を諦める人が増え、登録者数は伸びないのではないのでしょうか？

キャリアコンサルタントはロールモデルの無い職業。新しい仕事を創るくらいの勢いが求められますね。「アナタ、キャリアコンのくせに“仕事理解不足”だね…」と笑われるかもしれませんが、新しい仕事を創るのも（ジョブクラフティング）悪くないですね。試行錯誤しながら仕事を創り、この仕事の社会的価値を上げていけるようになれば…と私は考えています。□

## 9.7. エンパワメントの場としてのロープレ勉強会 ～勇気付ける場の心地良さ～

私は自身が受験生であった頃から3年弱に渡り、ロープレ勉強会に継続的に参加してきました。この会で学んだことや人脈は、人生の宝物になりました。今では、共に学んできた受験生の皆さんが資格を取得され、「私も後進の皆さんの力になりたい」と言っていただく方も増え、そのマインドを伝承していただけるまでになりました。諸先輩方が作られたこの流れに感謝しています。しかし、なぜこれほどまでに、この場が心地良いのでしょうか？ その理由は、僅かなトラブルはあつつも、安心安全な場として保てていることと、エンパワメント（勇気付け）の場となっているからでしょう。



エンパワメントとは、「個人や集団が自らの生活への統御感を獲得し、組織的、社会的、構造に外郭的な影響を与えるようになること」であり、「広義のエンパワメント（湧活）とは、人びとに夢や希望を与え、勇気づけ、人が本来持っているすばらしい、生きる力を湧き出させること」（[Wikipedia](#)）です。

国家資格キャリアコンサルタント試験は、相対評価では無く絶対評価の試験です。すなわち、養成講座のクラスメイトは共に学び合う仲間であり、蹴落とす対象ではありません。しかしながら、世にある絶対評価の資格試験が全てそうかと言えば、そうではないでしょう。「みんなで合格するぞ！」と言っても、少なからず周りとの闘いを意識するのではないのでしょうか？

しかしながら、この試験には実技試験というものがあります。逐語録を読んで回答する論述試験と、インタビュー面談を模した面接試験があるのです。前者には模範解答がないので、仲間とともに学ぶしかありません。また後者は、仲間内で練習会（いわゆるロープレ）をしないと上達しません。二つの実技試験に受かるためには、受験生同士、相互に学び合う場が必要となるのです。我々が行ってきたのは、諸先輩が受験生同士で行ってきた勉強会に、有資格者（ホルダー）が加わって行う勉強会でした。

図らずも、これはエンパワメントの場であり、お互いが勇気付けを行いながら合格を目指し、合格後は資格を活かし、社会変革の道を探る場となっていました。このような場は、企業に在籍しているのであれば、なかなか得難いものです。出来たら素晴らしいですが、なかなか出来ないものです。

また度々ロープレを行っているとお互いの本業のことや人間性の深いところに触れることとなります。年代や組織における立場も様々であり、多種多様な方が資格取得を目指しているのです。そのような姿に接するうち、D&I（Diversity & Inclusion、多様性と包括性 <sup>1)</sup>）の意識が育まれると私は思いますし、それはキャリアコンサルタントに必要とされるものです。ロープレ勉強会はエンパワメントを体感し、D&Iを育む場であったのです。

あるとき、二度目の受験となった方が、試験当日の朝、私にLINEのメッセージを送ってくれました。そこには「今から闘いに行きます！」とありました。私はその方の顔を思い浮かべながら、「いいいや、〇〇さ

ん、この試験は絶対評価だから、周りの皆と闘う訳ではありません。どうぞ、肩の力を抜いて、ご自身と闘って下さい…」と返信しようとした。

そこでふと気が付きました。この方は技術者で製造問題解決思考が極めて強い方… そんな自分を変えようと必死にもがき、勉強会に参加されてきた方なのです。私が指摘するまでもなく、闘おうとしている対象はご自身だったのです。

そんな関係性を持てたのも、ロープレ勉強会がエンパワメントの場であったからだ、私は思います。その方は見事合格しました。このような場作りに関わることが出来て、本当に感謝しています。□

1. 最近、公平性 Equity を加えて DE&I と呼ぶのが一般的です。↔



## 10. その他

### 10.1. ロープレ会のビフォー・アフター ～カウンセリングによりおこるもの～

キャリアコンサルタント受験生のための、リモートロープレ会に参加するようになって、丸2年が経ちます。自身が受験生の頃からの参加であり、1～2回/週のペースですから、150回超、述べ450人あまりのお悩みを聴かせていただきました。

この勉強会では、簡単な説明を終えると直ぐ、ブレイクアウトルームに分かれます。養成講座で一緒だったメンバーも居れば、初対面の人も居ますが、自己紹介もそこそこに、直ぐにロープレを始めるのです。受験生の皆さんは、「今日はちゃんと出来るだろうか?」、「口頭試問で頭真っ白にならないだろうか?」と緊張の面持ち。順番を決める際も、もじもじしています。「さあ、さっさとカリコン役やって、楽になりましょう!」と声をかけると、ようやく順序が決まりスタートします。

一人あたり30～35分のセッションを終え、約2時間後にブレイクアウトルームからメインルームに戻るのですが、その時の参加者の皆さん、なんとも言えない満ち足りた表情をされているのです。ビフォー・アフターで比べたことはありませんが、Zoomのギャラリー画面から伝わってくる雰囲気が明らかに変化しているのです。



そこには…

- 勇気を持ってキャリアコンサルタント役に臨み、自身の課題に向き合った“達成感”
- 相談者役をやり、悩みを聴いてもらうことによって得られた“気付き”
- 相互にフィードバックし合うことによって得た“信頼関係”

いろいろな思いや感情が混ざり合って、“今ここに在る”のですね。

但し、人によっては後日、高揚感の反動が出ることもあるようです。「終了直後はスッキリしたが、改めて課題が明確になり、落ち込んでしまった」という場合です。「3歩進んで2歩下がる」といった感じかもしれません。しかし確実に1歩前進しており、それは成長の過程に他なりません。

また人によっては、「カウンセリングが終わってスグは、まだモヤモヤしていた。けれど、2～3日してから、ふと、(あっ、こうすればいいんだ!)と気付くことができた」という人も居ます。本人も意識しないところで内省が進み、自然と答えが出ている…そんなこともあるんです。それがカウンセリングの醍醐味だと、私は考えています。□





## 10.2. 対話型 AI によるカウンセリングと迷惑 ～他人に相談することは迷惑なのか？～

[NHK おはよう日本](#)にて「対話型 AI×メンタルヘルス」という特集を拝見しました（6/29(水)7:17 過ぎから約 10 分）。対話型 AI の深化により、今や簡単な相談にも即座に応じしてくれるようですね。その対話がとても自然であることに驚くとともに、一人のキャリアカウンセラーとして、生身のカウンセラーの専門性をどう捉えるべきか、とても考えさせられました。

私は前職で Well-being 推進活動をしていました。数年前よりスマホを用いた体調 & メンタルチェックや、マインドフルネス瞑想支援ソフトはありました。しかし、いまや対話型 AI を使い、個別の事案に対して相談が出来るのですね。「悩みがあっても他人に相談できない」という方にとっては、「（スマホなら）気を遣わなくて助かる」とのことでした。私はこの言葉がとてもひっかりました。「気を遣う→迷惑を掛ける→悪いこと」という価値観が見え隠れしたからです。そもそも“迷惑”とは何でしょう？



めい-わく【迷惑】 ①どうしてよいか迷うこと。②困り苦しむこと。難儀すること。  
③他人からやっかいな目にあわされて困ること。 （広辞苑）

現代では③の意味が強いようですね。「他人にされて嫌なことは、他人にはしない」という倫理観に基づき、「迷惑 = 掛けてはいけないもの」という概念が定着しているように思えます。しかし、①も②も迷惑なんですよ。人生は①と②の繰り返しだと言えるのではないのでしょうか？ 迷惑な場に寄り添うのがカウンセラーであると言ったら言い過ぎでしょうか？

人間は相互に気を遣い合い、迷惑を掛け合う存在です。誰かに助けてもらい生まれてきて、誰かに助けてもらいながら生きていき、死んだ後は誰かの世話になるのです。しかし、「迷惑を掛けたくないから…」、「気遣いしたくない、されたくもない」とおっしゃる方が増えているように思えてなりません。



「どうしてよいか迷うこと」、「困り苦しむこと、難儀すること」について、他人に相談することがフツーに出来る世の中を作っていきたいですね。□

### 10.3. 「～しかない」への違和感 ～私は何処に行った？～

最近、よく耳にする言葉に「～しかない」（または「～でしかない」）があります。

- 「感謝しかない」：従来で言うところの「深く感謝致します」を意味しているようです
- 「不安しかない」：猛烈に不安な様子を言っているようです
- 「楽しみしかない」：とても楽しいようです

スポーツ選手のインタビューの場面等で良く耳にします。Very の意味で使われているようですが、私には違和感があるんですね.. あえて言葉にするなら、「いくつかの感情



（上記で言えば感謝、不安、楽しみ）があるだろうに、All or Nothing で語っているような気がするから」です。思わず「そんな単純じゃあないだろう？」と突っ込みたくなってしまいうんですね。人間の脳は「良いか悪いか」、「A か B か？」の判断を常に繰返していると言います。スッキリするんですね。どちらかに寄せちゃうと… でも、そんな単純なものでしょうか？

また、従来の「～しかない」には、「今の状況では、これ以外に方法、選択肢がない」という「仕方がない」、「しょうがない」という思いがあります。このニュアンスならば…

- 「感謝しかない」→「今の状況では、仕方がないけれど、感謝します」
- 「不安しかない」→「今の状況では、仕方がないけれど、不安です」
- 「楽しみしかない」→「今の状況では、仕方がないけれど、楽しいです」



となります。おやおや、何だかおかしな空気が漂ってきますね。私にはもう一つ、気になることがあります。

- 「感謝しかない」≠「私は～にとっても感謝しています」
- 「不安しかない」≠「私は～にとっても不安を感じています」
- 「楽しみしかない」≠「私は～がとっても楽しみです」

「～しかない」は状況を説明していますが、私という主語が無いんです。目的語も不明確です。それ故、“柔らかい表現”として好まれるのかもしれませんが、しかし、主語が無いことに私は違和感を感じるのです。人は言葉で思考します。主語がない言葉で思考を繰り返すうち、主体性が失われていくのではないかと私は思うのです。

キャリアカウンセリングの場面においても、主語を曖昧にしてお話しする方は結構おられます。状況は語られるのですが「私は～と感じている」とは、なかなかおっしゃらない。たぶん、会社での業務において、状況を説明することに慣れていて、「私は～と思う」なんて言う場面は少ないのだと思います。後者は私情を挟むと嫌われ、みっともないことなのです。



「私は～と思う」いわゆる “I”メッセージで語られたとき、初めて感情が語られ、カウンセリングが進展するのです。なぜなら、カウンセリングは状況の解決でなく、本質的な心のモヤモヤを解くものだからです。流行りの“柔らかい表現”もいいですが、主語を意識しながら発言すると多くの事象は自分事となり、悩みは少なくなる… 私はそのように考えています。□

## 10.4. カウンセリングスキルを日常業務で使う ～人間関係が変わります～

私のキャリア仲間、大手企業で管理職をされている方が居ます。先日、その方とお話した際、こんなことをサラッと言われました。

キャリアカウンセリングを学んで良かったことを一つ上げるなら、会社業務での人とのやり取りが大きく変わったことですね。会議の席で、上司に反対意見を述べられても、「〇〇さんは、そう思われるのですね...」と、キャリアコンモードで返す。すると相手の内省が始まる。

「...そう、今、私は反対意見を言った。なぜそう思うかと言えば、～で～だから、上手くいかないと思うんだよ... 例えば以前、～な経験をして、～なことがあったんだよね。」 そうやって経験が語られていく...

出された指示に納得しない部下がいたら、「何だかモヤモヤしているみたいですね。何がモヤモヤさせるんですか？」と問うことで、部下が本音話しやすくなる。

会社の中での人間関係が明らかに変わったんです。これがカウンセリング学んだ一番の収穫。

私はこの話を聴いて、ドキッとしました。以前ここでも書いたように、私は前職で人材育成を担当しておりました。キャリア開発の重要性に目覚め、9 カ月ほど掛けて勉強し、国家資格キャリアコンサルタントを取得。その後 1 年間、資格を活かすべく社内で奮闘しましたが、なかなか上手くいかずに退職を決意しました。

資格取得後の 1 年を振り返ってみると、当時の私の思いは...

- 俺は長年に渡る問題解決思考を封印して、カウンセリングスキルを身につけた。さあ、何でも聴くから、カウンセリングしようぜ！
- キャリアに関する専門知識を身につけた。有資格者として自信を持って教えられる！



と驕り高ぶっていました。「俺は変わった。さあ、次に変わるのは貴方たち！」と考え、問題解決思考から抜け出せない周囲の人たちに、変わることを強いていたように思うのです。



その頃、私が普段の業務の中で、「〇〇さんは、そう思われるのですね...」、「何だかモヤモヤしているみたいですね。何がモヤモヤさせるんですか？」という関わりが出来ていれば、何かが変わったかもしれません。

無論、今となってはタラレバの話で、早期退職を決断したことに悔いはないですが、もうちょっと違った対応が出来たようにも思うのです。カウンセリングの場ではなく、普段の業務の場面で... 原因論ではなく、目的論で接することは出来なかったのか？

それをスマートに実践されている、キャリア仲間姿を見るにつけ、反省することしきりであります。どうか資格を取られた皆さん、カウンセリングの場に限定せず、普段の業務や家庭での会話の中で、カウンセリングスキルを実践されることをお勧め致します。□

