

その他キャリア関係

～目次～

1. [マズローの欲求 5 段階説と“まずやってみよう”](#)
2. [技術者の心技体 ～“よい仕事をする事”とは何なのか？～](#)
3. [Will が無ければダメなのか？ ～卑下する必要はありません～](#)
4. [Will-Can-Must とキャリアアンカー ～Will を明確にすることをヨシとしない人も居る～](#)
5. [経営理念とキャリアデザイン ～進むべき方向の明確化～](#)
6. [アフターコロナのコミュニケーション ～キャリアコンとして考えること～](#)
7. [成功・失敗で考えるのをやめる ～キャリアチェンジをどう捉えるか？～](#)
8. [キャリアコンサルタント倫理綱領が改正されました ～改正のポイント～](#)
9. [ビジネスから感情を排除するな！ ～感情や価値観に触れないのはハラスメントへの恐怖から～](#)
10. [何度も揃うのに何だか満たされない国ニッポン ～無職では存在感を示せないのか？～](#)
11. [価値観を訊かずにどうやって選考するのか？ ～うちに宗教があるか？～](#)

【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

Copyright 2024 Yutaka Inada, All right reserved.

1. マズローの欲求5段階説と“まずやってみよう”

自己実現に向けて「まずやってみよう」という気持ち、いくつになっても大切にしたいですね。しかし、コンプライアンスばりばりの会社生活を送っていると、その気持ちが削がれてしまうことが良くあります。ここでは有名な「マズローの欲求5段階説」を用いながら、なぜその気持ちが削がれてしまうのか考えてみたいと思います。



マズローの欲求5段階説、簡単にその内容をおさらいすると…

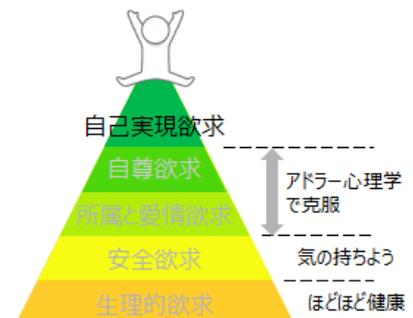
1. 生理的欲求：生命維持に必要な、睡眠、休息、食欲、性欲など
2. 安全欲求：衣食住、保険など安全安心に関するもの
3. 所属と愛情の欲求：社会の一員として認められることや、人から愛されたいという欲求
4. 自尊欲求：人から認められたいという欲求
5. 自己実現欲求：自己の可能性を実現して、個性や能力を発揮したいという欲求

ここで大事なことは下の欲求が満たされると次の欲求を満たそうとするモチベーションが働くということです。下の欲求が満たされないと次の欲求に向かうモチベーションは働かないということです。「ストレスで眠れない」など生理的欲求が満たされないと、その上の欲求どころではありません。職場での安全、雇用が守られていること、会社に所属し、役割を与えられていること、周りの人から愛されたい…これも自然な欲求ですね。他人から認められれば、「自己実現」に向けたモチベーションが高まりますね。下から順に組み上げていく、ピラミッド構造…なるほど納得です。



しかし生理的欲求、安全欲求にはキリがありません。肉体的な安全が損なわれてはいけませんが、精神的に安全であるか否かは気の持ち方次第。過度な安全意識はチャレンジすることを躊躇させます。所属することに捕らわれ過ぎていくとクビになることを恐れ、何も言えず窮屈な会社生活になりますよね。独立開業など決してできません。承認欲求にばかり捕らわれていると、自己実現などできません。自己実現をするには以下のような割り切りが必要なのではないかと私は思うのです。

1. 生理的欲求→ほどほどに健康ならばそれでよしとする
2. 安全欲求→自然災害についてはきちんと備えつつ、命さえあれば何とかなると割り切る
3. 所属と愛情の欲求→アドラー心理学で克服する
4. 自尊欲求→アドラー心理学で克服する

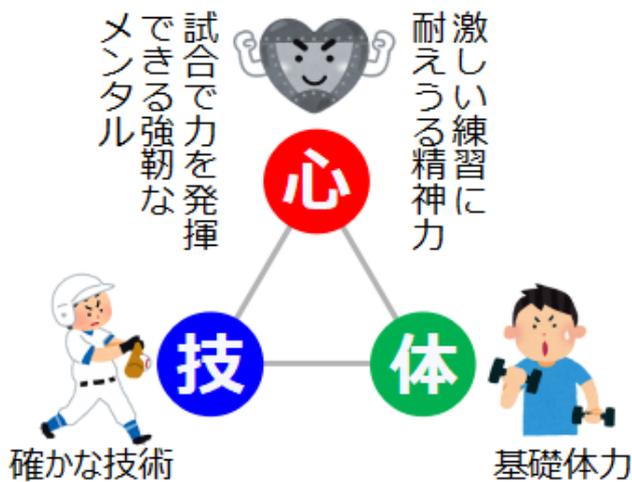


なんかマシュマロチャレンジに似た話ですね。パスタで骨組みを作り、マシュマロを高く持ち上げる、あのゲームです。土台作りばかりにエネルギーを注いでいると、自己実現なんて一生できないな… 50を過ぎ、今更ながらに思う、今日この頃です。□

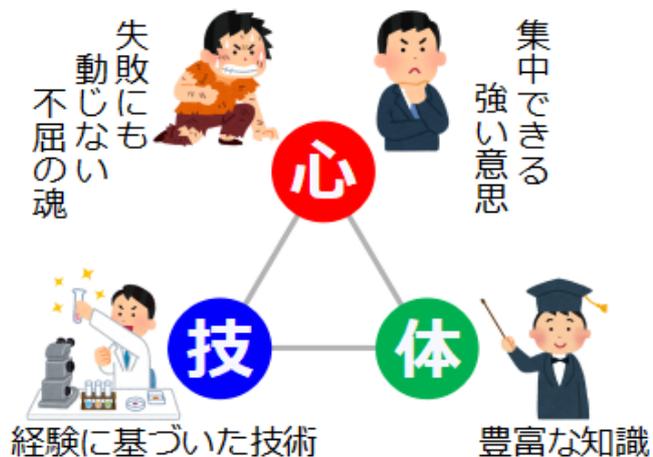
2. 技術者の心技体

～“よい仕事をする”とは何なのか？～

私、学生時代は典型的なオタク研究者でした。プロの研究者に必要なのは確かな技術と豊富な知識。専門性こそが最需要と考えていました。そんな私も五十路となり、若手研究者に対し「よい仕事をする」とは何か？」を語る役割が回って参りました。散々悩んだ挙句に思い出したのが「心技体」。私は文科系人間でスポーツとは縁遠い人生を歩んできました。しかしある時、息子の少年野球の手伝いをする事になり、技術書を読み漁り、メンタルトレーニングの書籍にも触れることになりました。その中で述べられていたのが心技体。よいパフォーマンスをするためには、これら三つのバランスを上手くとることが重要。体育会系の皆さんならピンときますよね。



今をときめく大谷翔平選手が花巻東高校1年時に立てたマンガラート([ココ](#))にある「ドラ1 8球団」という目標を達成させるための8つの小目標を心技体で分類すると、心に相当するものが3つもあるのです。トップアスリートが如何に心の部分を大事にするか、このマンガラートからも良く分かります。大谷選手がすごいのは、野球に向かう姿勢や礼節であり、これがファンの心を捉えて止みませんね。



さて、これを技術者に当てはめてみるとどうなるのか？ 私はこのように描いてみました。当たり前ではありますが、心の部分が重要ですね。今の若手技術者は、「技術を通じて社会貢献する」という明確な意思を持っている人も多く、これらは心の部分に他なりません。さすが「SDG's ネイティブ」です。単なる個人的な興味だけで進路を決めてきた私とは比較になりませんね。

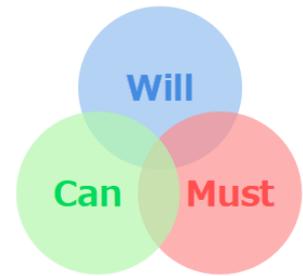
私が彼らに伝えられるのは、たくさんの失敗経験と、恥ずかしいという気持ちを原動力に歩んできた

人生経験だけかな…と思い直したら、肩の力が抜けました。今、私はググっても出てこない失敗経験を若手に語っております。□

3. Will が無ければダメなのか？ ～卑下する必要はありません～

会社で Will-Can-Must のフレームワークを用い、キャリア開発の話をしていくと、以下のようなニュアンスで返されることがあります。

『これまで会社から求められること（Must）に向かい合い、それなりに成果も上げてきた。それなのに今更、“VUCA の時代、Will-Can-Must の Will が大事です。会社は Must なんか示してくれませんか”とか言われても困る！ 放っておいてくれよ！』



そうですね、お気持ち察します。このような気持ちになるまでのストーリーは人さまざまでから一般化して語るのは乱暴ですね。そのストーリーを紡ぎ出すのがキャリアコンのお仕事ですから… でも、ここではあえて私の考え方を書いてみたいと思います。

Must の中の意思

会社から求められることと言いますが、求められるだけでなく、ご自身も納得した上でお仕事をされてきたのですよね？ 会社の進むべき方向に少なからず共感し、使命感も感じながらやってきたとすれば、『自分がやるべきと思ってやってきたこと』と捕らえれば良く、『会社から求められたからやってきた』と卑下する必要は無いでしょう。受動的にせよ、そこに貴方の意思はあると思うのです。

Can を広げるための努力

会社から求められてやってきたと言いますが、何も努力せず、既に持っていた技能だけで対応できたのですか？ 求められることをこなす為に、新しいことを学んできたわけではありませんか？ そこには Can を広げようとする貴方の意思があります。

Will は仕事だけではない

Will がないと卑下しますが、別に仕事の範疇で達成する Will がなければいけないということではありません。私生活の中で実現したい夢でもいいし、夢なんかなく、ポーッと生きていたって何ら問題ないと思います。『仕事の夢を実現した人こそが尊い』という価値観だけでは余りに窮屈ですね。人の道を外さずに生きていられれば、それだけで尊いと、私はこの年になってようやく思えるようになりました。負け惜しみのように思われるかもしれませんがね…



大事にしてきた、既にある資産に気付く

上記のような観点で、この方のお悩みを見れば、自分には Will がないと卑下する必要は全くないと思うのです。自分に無いものに気付き、それを補おうとする気持ちは尊いものだと思いますが、既にあるものや大事にしてきたことに目を向ける方がいいのではないのでしょうか？

自分に対してもっと柔らかい視線を向けることで、前向きなエネルギーが沸いてくることは、よくあります。Will-Can-Must が揃わないとダメだと自分を縛るのではなく、既にある資産に気付くことも大事だと思うのです。□

4. Will-Can-Must とキャリアアンカー ～Will を明確にすることをヨシとしない人も居る～

キャリアチェンジを考える際、よく使われるフレームワークに、Will-Can-Must があります、やりたくて（Will）、出来て（Can）、求められる（Must）仕事ならば、適職であると考えます（右図の☆）。私も前職でのキャリア研修において、よく用いておりました。研究部署でしたので、各人はそれなりの専門性を持っており、過去の経験から様々な知識を身に付けていました。Can の項目については皆さんスラスラと書けるのです。



次に Must。これも比較的直ぐに書けます。方針管理にはウルサイ会社でしたので、自部署に求められていること、そして今年度、個々人に求められていることは明確でした。Must に応えられていたかは別として、恰好の良い言葉で“使命”を書いていました。中には SDGs に照らし、「自身のテーマは SDGs の目標〇〇を解決することだ！」と高い志を掲げていた方もいました。

問題は Will。いざ「あなたの夢を書いてください！」というと、途端に手が止まるのです。そして長い沈黙の後、「夢なんて、大それたこと、私には無いです」とか、「仕事をするのに、個人の夢なんて必要ですか？」という言葉が返ってきます。「う～ん、そうですねえ…じゃあ、入社して間もない頃、会社で実現したかったことはありませんか？」などと譲歩してみても、返事はありません。しまいには「私は会社から求められること（Must）に対して、必死に技術（Can）を磨いてきた。それなのに、夢は何ですか？ なんて…Will がなければダメなんですか！？」と言われてしまいました（[ココ](#)）。

このような経験は、1 度や 2 度ではありません。語気の強さに違いはあれど、「Will を求めるキャリア研修講師」に向けられる視線は冷ややかなものでした。Will に着火すべく「百年に一度の大改革のときだ！」と煽ってみても、効果は無かったです。



それは前の職場に限ったことだと思っておりましたが、いざフリーランスになってみて、気が付いたのは「Will が明確な人って、とても少ない」ということ。学生さんもアラサーの皆さんも声高に Will を語ることはありません。それどころか転職を望んでいる人でさえ、今の職場から離れたいという気持ちはあっても、次に何をやりたいのかは曖昧という方もおられるのです。

ずっとその理由を考えていたのですが、私なりに導き出した結論は…

キャリアアンカーが、保証・安定（SE）や生活様式（LS）の方は、Will を書くことを躊躇っているだけで、Will が無い訳ではない。

ということです。ここでキャリアアンカーについておさらいしてみると、[エドガー・シャイン](#)は、人は誰しも、能力・動機・価値観に関する自己イメージを持っており、それを[キャリアアンカー](#)と定義しました。キャリアア

ンカーには以下の8つがあります。それぞれのアンカーを持った方が、Will を言語化しようとしたとき、どんな意識が働くのか想像してみると…

1. 専門・職能別能力（TF）の人：私にとっては、Can を活かせることが最重要なのです。Can を高めた先にあるものが私の Will です。
2. 経営管理能力（GM）の人：私にとっては、Must をしっかり理解し、組織をマネジメントして高い目標を達成することが大事なのです。“会社を経営して、高い年収を得るのが私の Will になります。
3. 自律・独立（AU）の人：私は独立して、自由になりたいのです。それが Will なのです。
4. 保障・安心（SE）の人：私が望んでいるのは、雇用の安定であり、長期に渡って勤続できることです。けれども、それを Will として書くと、夢が無く、やる気のない奴だと思われちゃうかもしれないですね。だから Will を明確化するのはい止めておきます。
5. 起業家的創造性（EC）の人：リスクを取りつつも、自分で会社を創るのが、私の Will です。
6. 奉仕・社会貢献（SV）の人：社会から求められていること（Must）をしっかりと受け止め、人々に喜んでもらうことが、私の Will になります。
7. 純粹挑戦（CH）の人：解決不可能と思われる問題を解決すること、強敵に打ち勝つことが私の Will です。
8. 生活様式（LS）の人：自分自身のニーズ、家族のニーズ、キャリアからの要請のバランスをとり、それらを統合することが私の Will です。しかし統合する対象は私だけではないので、私のキャリアの Will として書くのは、ちょっと違うかもしれません。



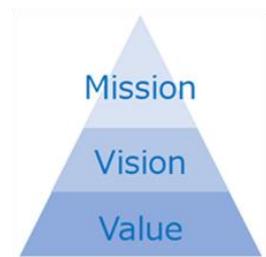
どうでしょう？「あなたの Will は何？」と問われて、すぐ書ける人と、なかなか書けない人が居るのは、キャリアアンカーが異なるからであり、SE、LS の方も Will が無い訳ではないと思うのです。効率が重視される社会において、自身の価値観を明確にすることを躊躇っているだけではないでしょうか？特に最近では将来に対する不安感が高まっていますので、保証・安心（SE）を求める人は増え、共働き世帯（死語?!）が当たり前の世の中では、生活様式（LS）を重視する方は増えていると思います。そんな中、Will を明確にすることを躊躇う人が増えているのは、自然なことでしょう。



私は、専門・職能別能力（TF）と奉仕・社会貢献（SV）が強い人なので、「Willなんて、書いて当たり前！」と書いていたのですが、「Will を明確にすることをヨシとしない人」もおられること、ようやく腹落ちしました。今まで私から「アナタの Will は何!？」と問われ、不快な思いをされた皆さま、ごめんなさい。心を入れ替えてキャリアカウンセリングに向かいます。□

5. 経営理念とキャリアデザイン ～進むべき方向の明確化～

私は数百名からなる自部門の、経営理念構築に携わったことがあります。会社には経営理念(フィロソフィー)があり、ミッション(使命)／ビジョン(目指す姿)／バリュー(行動規範)の3階層で整理されていました。但し大会社で、業務内容も多岐にわたるため、3階層とも漠然とした言葉で表現されており、自部署の業務と結びつけるのは容易ではありません。これでは絵に描いた餅になってしまうので、これを自部門の経営理念としてブレイクダウンすることにしました。



ミッションは社の使命を受けた、自部門が果たすべき使命。ビジョンも社の目指す姿を実現するために、自部門が目指す姿です。これらは担当役員が言語化しました。私が担当したのは、バリューの部分であり、これまで自部署が大事にしてきた価値観、行動規範です。これはトップダウンではなく、ボトムアップで策定せよというのが私の使命であり、若手メン



バー8名を集めてワーキンググループを結成し、全員参加の活動を経て、約1年間をかけて策定しました。真剣に取り組むが故、議論は何度も紛糾しましたが、業務を遂行する上で大事にしたい価値観を言語化することが出来ました。

さて、キャリアデザインにおいて考えるべき事柄は、これまで培ってきた①知識・技能・資格・人脈を棚卸しすることです。次に②自身の行動／思考特性、価値観を洗い出すこと。自問自答したり、各種のアセスメントを受けたり、カウンセリングを受けたり、グループワークをすることによって、自身の内面を明確化していきます。一方、③外部環境や自分の立場・役割など外的要因を明確化することも重要です。そして、④目的・目標・夢・志など未来の姿を具体化していきます。



村山昇、働き方の哲学、p.39 をもとに筆者が加筆

キャリアデザインを行う際の①～④のプロセスは、経営理念構築のプロセスとそっくりなのです。①は、これまでの会社の歴史そのもの。メーカーであればコア技術も含まれるでしょう。②はバリュー。どんな価値観を大切に作る職場風土なのか他にありません。③会社を取り巻く外部環境の理解も欠かせませんね。その上で、④会社のミッション、ビジョンを明らかにしていくことが経営理念構築のプロセスなのです。

考えてみれば、対象が個人か組織かの違いはあれど、進むべき方向を明確にしていくことに何ら変わりはないのです。特に②価値観の明確化は重要です。③外部環境の変化が激しい現代において、①および②が明確でないと根無し草になりますね。最近はパーパス経営が叫ばれますが、これは①と②をしっかり踏まえた④のようなものだと、私は捉えています。□

6. アFTER-CORONAのコミュニケーション ～キャリアコンとして考えること～

新型コロナウイルス感染症が2類から5類への引き下げとなり、アFTER-CORONAの時代がやってきました。先日、野球観戦に出かけたのですが、かなりの方がマスクを外されていますね。そんな中、「[NHKスペシャル アFTER-CORONA 人と会うのがツライ ～科学で解明！心の異変～](#)」を拝聴しました。キャリアコンサルタントとして考えさせられることが沢山ありました。幾つか気になったことを紹介します。



人と会うことの怖さ

「元来、人付き合いが苦手なわけでもないのに、コロナ禍を経たら、人と会うことが怖くなってしまった若者」が紹介されていました。これはマウスを使った動物実験や人を対象とした実験でも確かめられているとか。これは生物として自然なことなんですね。中脳と呼ばれる部分で感じる、「人と会うことの喜び」が小さくなってしまいます。



もちろん人の性格にもよりますが、「人と会うことの怖さ < 人と会うことの喜び」となったとき人に会いに行けると、私は理解しました。これはカウンセリングやコーチングの場面でも全く同じであって、「カウンセラーに自己開示することの怖さ < カウンセリングで得られる喜びもしくは期待」とならないと、相談には行けません。

私はある方から、「良質なカウンセリングを受けた経験はありますか？」と問われたことがあります。相談者として良い経験をしていることが、良いカウンセラーになるためには必須条件なのです。「カウンセリングでの喜び体験」を少しでも増やしていきたいと、心新たにしました。

コミュニカ至上主義

ひきこもりを研究する、筑波大学の[斎藤 環 教授](#)が、おっしゃっていた言葉が印象的でした。

社会全体としてコミュニカ（コミュニケーション能力）偏重 コミュカが高くないと評価されないところがある。無理してコミュニカが高いふりをしなきゃいけないという圧がある。ひとりである自由や立場が脅かされている状況がある。（同番組テロップより引用）

私は前職において周りの技術者に対し、「これからの技術者はコミュニカが大事！会社での研究は、社内の関係者を説得し、動かさなければ意味が無い！」と言っていました。これは技術者として私が学んだことであり、正論と思って声高に叫んでいたのですが、ちょっと主張が強すぎだったかもしれません。特に若手社員への物言いには気をつけなきゃいけなかったと、今更ながら反省しました。



私のようなオッサンが若いころはリアルしかなかったので、人に傷つき人を傷つけながらも、人間関係を学んできたように思います。「金八先生」世代ですね。中学校は、“分かりやすく”荒れていました。現代はコミュニケーションの場面においても、“失敗をしにくい時代”なのかもしれませんね。

マスクをしているとネガティブ感情が読み取りにくい

私は第 18 回キャリアコンサルタント試験（21 年 11 月）を受けました。コロナ禍真っ盛りでしたから養成講座（同年 4～7 月）はマスクと衝立が必須。講師の先生やクラスメートの素顔さえ知らないうちに講座は終了。その後、Zoom でのロープレ勉強会で、初めて皆さんの素顔を知りました。

試験もマスク＆衝立。私はカウンセリングの際、音声情報に頼る傾向がありますが、加齢によって肝心の聴覚が劣化してきました。相談者との距離が遠く、衝立で遮られるだけでも辛いのに、マスクで表情が読み取りにくいことは大きなハンデとなりました。

この番組では、マスクをすることによって感情がどれだけ読み取りにくくなるのか調査した結果を紹介していました。悲しみ、恐怖、嫌悪といったネガティブ感情は、口元に表情が出やすく、マスクをすると正答率が下がるのだそうです。



キャリアカウンセリングでは、ネガティブな感情にしっかり寄り添う必要がありますから、マスク装着によって悪影響があるのです。さてさて、次回 23 回試験において、マスク＆衝立はどうなるのでしょうか？

リモート会議では感情の同期が起こりにくい

Zoom でのロープレ勉強会を続ける中、「リモート会議では共感しにくい」ということは何となく感じていました。しかし私はヘッドフォンでしっかり音声を拾えていれば大丈夫…と考えていました。無論、[カメラでこちらの表情を伝えることなどには十分に配慮](#)しました。



しかし… リモートだと伝わらないんですねえ… リアルだと話すうちに脳活動が同調していくようですが、リモートだと全然ダメなんですねえ。いくらこっちが盛り上がっているつもりでも、上の空ということです。私は前職においてリモート会議で沢山の研修を行っていましたが、今更ながらショックでした。

SEL（社会感情学習）の広まり

リモートでは情報コミュニケーションは出来ても、感情コミュニケーションがうまくいかない… こんな現実を打破するために、米国の教育機関で行われている、[SEL（Social & Emotional Learning：社会感情学習）](#)が紹介されていました。

これは、種々の研修でもよく用いられる方法ですね。キャリアコンサルタントの養成講座の中でも度々行われていました。私が受講した講座では朝一、講師の先生が話題提供をし、それを呼び水にするようにしてグループ内で懇談をします。ポイントは「私はどう感じたか？」です。これを毎回行うことでクラスメイトの人間性が分かり、ロールプレイングのときのハードルも下がります。



また前職の会社では、Check-in というワークを会議開始時に行っていました。いきなり議事に入るのではなく、お題に沿って参加者が一言発するのです。これによってその後の議事進行における発言のハードルが下がるという効果を得ていました。

会社では“情報”コミュニケーションに偏重しがちです。いや、むしろ感情なんて語れない雰囲気があるかもしれません。しかし効率一辺倒な世の中だからこそ、“感情”コミュニケーションを行える場を意図的に作っていく必要があるのです。□

7. 成功・失敗で考えるのをやめる ～キャリアチェンジをどう捉えるか？～

私は今年、前職を早期定年退職しました。会社でキャリアを声高に叫んでいると、“意識高い系”としてウザがられる傾向にあり、なかなかやりたいことが出来ません。そこで「自分のキャリアは自分で切り拓く！」と意気込んで辞めたのです。あれから半年あまり経ちますが、知人に会うと「仕事どう？」という言葉の後に、「その退職、成功だった？ 失敗だった？」という、無言の問いが聞こえてきます。もちろん声に出しては言いませんが、ハッキリ顔に書いてあるのです(笑)。



私は同世代の技術者・研究者のキャリア支援をしたかったので、関連情報をググっていると、類似情報が次々にリコメンドされるんですね… Google さんはお見通しで、「大手企業を早期退職制度で辞めたものの、最低賃金でアルバイト」とか、「会社での肩書使えず、誰も相手にしてくれない」なんていう失敗事例がどンドンリコメンドされるのです。時には「前職の頃から副業で人脈を広げ、キャリアコンとして大きく羽ばたいた！」なんていう、大手企業出身の元人事部長の成功事例もありますが、ご立派なご経歴にひれ伏すのみ…(笑) 「キャリアコンには人事部での経験が大きいよなあ…」などと羨んでしまいます。

そうなるとう然ながら、「今回の早期退職～独立は成功だったのか 失敗だったのか？」なんて言葉が頭に浮かびます。知人に会ったとき浮かんだ問いは、私が勝手に思っていることなのかもしれません。「辞めて正解だった」と言いたいのが為、この半年間、もがいてきたと言ってもいいでしょう。



成功と失敗を分けるのはトータルの年収？ そのときの時間軸は？ 60、65、70 歳？ いや金の問題じゃないだろ？ 会社辞めて、体調は遥かに良くなり、ストレスは激減した。そう考えれば安いもんだ… あれ、また金か？ 本当にやりたいことやれる個人事業主なら、それでいいじゃないか… などと自問自答を繰り返しているうち、「キャリアチェンジを成功・失敗で考えること自体に意味があるのか？」と考え始めている自分がいました。

そんな考えに縛られていると、死ぬ間際になって「俺の人生は、成功だったのか、失敗だったのか？」と考えるだろうと… それは余りに切ない(泣)。化けて出るかもしれません。

前職サラリーマン時代は、なんやかんや言いつつも、成功・失敗という尺度でモノを考えていたんですねえ。それに気が付いただけでも、だいぶ楽になりました。「愉しければ、それでいい！」なんて、能天気なこと言うつもりはありません。しかし「仕事の意味」を問い続けるのがキャリアコンサルタントですから、自分を題材として深く考えられることは良いことだと、私は考えています。□



8. キャリアコンサルタント倫理綱領が改正されました ～改正のポイント～

私たちキャリアコンサルタントの基本的姿勢・態度や行動規範となる、倫理綱領が大幅に改定されました(R6/1/1 付)。この手の改正については、その主旨が解説されていて然るべきかと思うのですが、残念ながらネットには載っていませんね… そこで、私なりに変更点を解釈してみました。改正点の理解にお役立ていただければ幸いです。なお検討のベースにした倫理綱領は、以下のものです。



- 新綱領（令和 6 年 1 月 1 日付）→ [ココ](#) 本コラム中では、新版と呼びます。本文中の条項番号は、特に断りが無い場合、新版での番号を示します。
- 旧綱領（平成 28 年 4 月 1 日付*）→ [ココ](#) 本コラム中、旧版と呼びます。

*本来なら、今回の改正直前の、平成 29 年 8 月 1 日版を比較対象とすべきですが、ネットに掲載されていないため、平成 28 年版と比較しました。

序文

旧版は平成 27 年の、国家資格化、登録制度の創設を受けた内容になっています。キャリアコンサルタントの登録者数が 6 万人を超えた新版では大幅に書き換えられていますね。「キャリアコンサルタントへの期待の更なる高まり」、「責任の増大」、「自己研鑽の必要性」など、旧版には無かった言葉が書かれています。「キャリアコンとしての資質を上げなければならない」という業界団体の強い意志が反映されていますね。

前文

旧版にあった「キャリア形成上の問題・課題の解決」という言葉が無くなっていますね。キャリアコンサルタント実技試験の練習において、課題解決を急ぐあまり、キャリアコン主導で話を進め、目の前の相談者や事例相談者を無視してしまうという声も良く聴きます。

1 級技能士であり、発達心理学の専門家である石崎一記先生は、試験対策の危うさについて語っておられます（[ココ](#)）。解決すべきは表面的な事象ではなく、相談者の心の問題であり、自己概念の成長です。だからこそ問題・課題の解決という言葉を外したのでしょうか。新たに加えられた「向上心」という言葉も含め、私にはとてもしっくりきました。

第 1 章 基本的姿勢・態度

第 1 条：基本的理念

旧版の第 3 条（信頼の保持・醸成）に含まれていた 2, 3 項が、本項に移動していますね。「多様性を重んじ」という言葉が新しく加えられています。

第4条：社会情勢の変化への対応

本項は新設されていますね。世の中の動きが速いので、「専門性の維持向上や深化に努めなければならない」と強く謳われています。簡単なテキストカウンセリングなら、AIで出来ちゃう時代ですからね（ココ）。生身の人間にしかできない専門能力とは何か？改めて考える必要がありますね。



第5条：守秘義務

2項が新設されています。「プライバシーに配慮し、関連部門との連携を図る」が肝ですね。我々は、「キャリアコンサルタントとして専門性を超える案件についてはリファーする」と教えられていますが、それは単なる丸投げではなく、「関連部門と情報共有した上で連携する」ことです。その意味合いが明記されたのでしょう。

第6条：自己研鑽

全面的に書き換えられていますね。これは改正の主旨そのものだからでしょう。「自身の人間としての成長」、「最新の情報技術の習得」によって資質を向上させることが強く求められています。なお旧版で謳われていた、「ネットワーク作り」は第8条に移動しています。

第7条：信用失墜及び不名誉行為の禁止

旧版で「誇示、誹謗・中傷の禁止」となっていた項が、増えています。「キャリアコンサルタント全体の信用を傷つけるような不名誉となる行為をしてはならない」とあります。心しておかねばなりません。

第2章 行動規範

第8条：任務の範囲・連携

「訓練を受けた範囲内でアセスメントの各手法を実施しなければならない」との文言が加えられていますね。安易にアセスメントを実施する方が居るのかもしれないね。

第9条：説明責任

旧版から大幅に加筆修正されていますね。「書面や口頭で説明を行うこと」が明記されています。トラブルにならないようにするためにも、重要なことですね。また組織から依頼を受けてコンサルティングを行う場合について、契約書の締結や合意の必要性が述べられていますね。3項は倫理的配慮。調査・研究を行うにあたっての倫理的配慮については、全ての学術研究領域において、重要視される時代ですね。



第11条：相談者との関係

2項において、「自らが所属する組織内でキャリアコンサルティングを行う場合」について加筆されていますね。現在、企業内でキャリアコンサルティングを行っている方が多くなっているためと思われます。

第12条：組織との関係

旧版11条の2項が統合され、1項に統合されていますね。

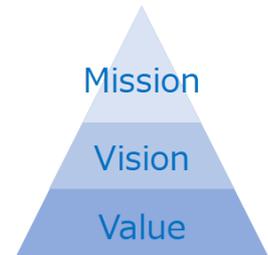
まとめ

今回の改正では急激な時代変化を受けて、多様性に配慮するとともに、自己研鑽を行って資質を向上させる必要性が強く謳われています。ホルダーの皆さん、改正の主旨をしっかり捉え、キャリアコンサルタントの社会的地位が向上するよう、努めてまいりましょう。□

9. ビジネスから感情を排除するな！ ～感情や価値観に触れないのはハラスメントへの恐怖から～

私は前職において人財育成を担当していた際、新しい企画を上程すると、「君がどう感じているかなんて訊いていない！」と、よく叱責されました。「君の企画書は情緒的だ。ビジネスから感情は排除せよ！」と度々言われましたが、その上司はとても感情的になっておられました。果たして、ビジネスに感情は不要なのでしょうか？

企業は Mission を果たすために、Vision を掲げ、Value を共有します。従業員の価値観は様々ですが、一つの企業の中で働くことにおいては、大筋でこの理念に合意しているべきでしょう。だからこそ、普段の業務活動、個々人の“行動”をこれに照らすことが出来、「間違っていないよね。これでいいね！」となる訳です。



さて、人の“行動”のベースにあるのは、“思考”です。〇〇と思考したから、〇〇という行動をとるのです。“思考”のベースにあるのは何でしょう？ それは経験であり、そこで感じた“感情”だと思います。「あの時とても嫌な思いをした。もうそんな思いをしたくないから、〇〇と考えるようになった」、あるいは「あの時とても楽しかった。またそんな経験をしたいから、〇〇と考えるようになった」のです。

では、感情のベースにあるには何でしょう？ それは Self（自己）であり、価値観や倫理観とも言えるでしょう。Self があってこそその感情。日本人としての価値観を持つからこそ、夏の風物詩である虫の声を感知することが出来るのです（西洋人には雑音にしか聞こえないそうです）。このように考えると、行動～思考～感情～Self というピラミッドが描けます。



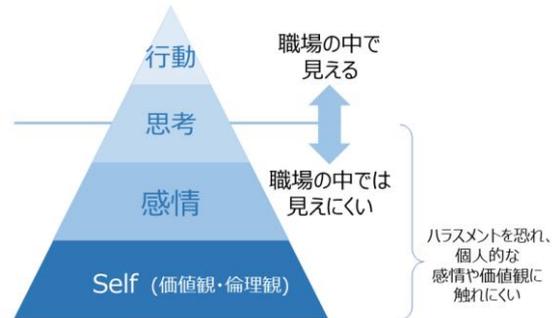
さて、企業における個々人の“行動”を方向付けるにあたって、経営者が行うことは何でしょう？ 工場の安全活動においては、①明確なルールを設けること。これに照らして普段の行動を律します。「～してはいけない」というリストが多いですね。無論、②どうしてダメか？ その思考法も教育され、③ルールを破って事故が起こってしまったときの感情もありありと伝えられます。



「ポケットに手を突っ込んで歩行すると、転んでケガをするよね。本人は痛いし、会社を休むことになれば同僚にも迷惑をかけるよね？」といったように… そうやって、④Self に相当する“安全意識”が醸成されるのです。安全のみならず品質問題にまで、これを徹底したのが自動車産業。日本の現場力はそうやって磨かれてきたのです。

しかし現場でこれほどまでに重要視されてきた理念教育。非生産部門に当てはめようとすると、途端に“うわべだけ”になるように、私は思います。何故か？ それは“感情”の部分を無視するからだだと思います。

先のピラミッドにおいて、職場の中で見えるのは、“行動”です。そのベースにある“思考”も見え隠れしますが、昨今のホワイトカラー職場は、“思考”の深い部分や“感情”、ましてや Self の部分に立ち入ることをヨシとしません。個々人の感情や価値観に触れることは、ハラスメントにつながると考えてしまうのでしょう。「君がどう感じ、どう考えるかについて、私は干渉するつもりはない。けれども、その行動は変えてね…」という訳です(笑)。



ホワイトカラー職場において、理念教育が進まないのは、ハラスメントを恐れ、相手の思考～感情～Self に触れることを避けるからですね。カウンセリングで扱うのは、今の行動、思考の背後にある、感情や価値観です。そう考えた背景にある経験を再現し、感情そして Self をカウンセラーと相談者が共に味わっていくのです。カウンセリングは、この4階層を耕していくようなプロセスだと言えるのではないのでしょうか？

カウンセリングにおいて問題解決思考が抜けきらない場合、行動を変えるための処方箋を求めがちですが、行動レベルの対処法を与える [1](#) だけでは、思考～感情～Self レベルの問題を解決出来ません。いくら [ルールベースの行動規範](#) を掲げても、理念の浸透には寄与しないのです。そのためには、Self レベルで Value を共有することが肝要。そうして規定された Value は、“見えにくい”が“味わい深い”ものになっていると私は考えています。□

1. 認知行動療法は認知の仕方（思考レベル）に気付き、行動レベルを変えていくアプローチ。その時の感じ方をセルフスケールで数値化したりします。よって、感情～思考を耕しながら、行動を変えていく手法と言えましょう。↔

10. 何でも揃うのに何だか満たされない国ニッポン ～無職では存在感を示せないのか？～

先日、長い海外暮らしを経て日本に帰国された方のお話を聞く機会がありました。20代になって夫と共に海外に渡った方です。20年ほど田舎暮らしをされたようですが、帰国して感じたのは「日本は仕事をしていなくてはいけない国になっていた」ということ。私はハッとしました。ご本人の承諾を得ていないので、これ以上詳細な事を書くのは控えますが、これを聞いた私の妄想について書いてみたいと思います。



日本は何でも揃っていて、それを仕事にしている人が居て、自分で何かをする機会、しなくてはいけない場面が圧倒的に少なくなっているのです。下手でも何でも自分でやったならば、周りの人は喜んでくれるし、自分も楽しい。以前は自分の存在意義を感じられる場面がたくさんあったのです。分かりやすいのは食事でしょう。自ら育てた食材で料理をすれば、それがたとえ不味くても楽しいものですし、一緒に食べた人は、喜んでくれるでしょう。暮らしの中に自分の存在意義を感じられる場面があったのです。

何でも職業にして分業化してしまうと、何でも揃うのに、何だか満たされない…

仕事って、職業って、何でしょうね？ 開店休業コンサルタント≡無職の私は何者でしょう？ 仕事をしていないと、個々の存在意義って示せないんでしょうか？ 改めて考えてしまう出来事でした。□

11. 価値観を訊かずにどうやって選考するのか？ ～うちに宗教があるか？～

キャリアコンサルタント養成講座にて、「採用選考においては、出身地や家族のこと等、訊いてはいけない」と教わりました。私は前職において、母校の研究室に向かう際、「君、出身は何处？」なんて気安く訊いていましたので、時代は変わったなあと思っておりました。しかし、そんな呑気なことを言うてはおられないようです。厚生労働省は「[公正採用選考特設サイト](#)」なるものを開設し、就職差別をなくすことを目指しています。



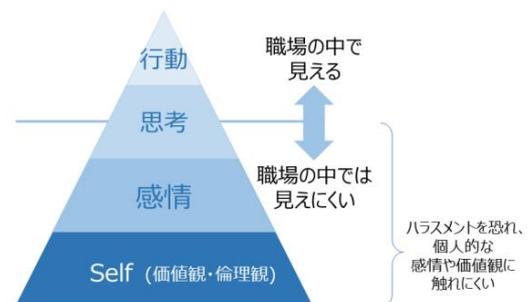
[事業主向けのパンフレット](#)には、「就職差別につながるおそれがある 14 事項」なるものが掲載されていますが、宗教や支持政党などに加え、「人生観・生活信条など」、「尊敬する人物」、「購読新聞・雑誌・愛読書など」も上がっています。これを見た瞬間、軽いめまいを覚えました。え”～これで、どうやって採用しろと言うのだと…

こんなこと言うと、キャリアコン失格の烙印を押されそうです。ただ私はココでも書いたように、その人が会社において望ましい行動をとれるかどうか、その適正・能力があるかどうかは、行動の背景にある、考え方、感情、Self（価値観・倫理観）を訊かないと分からないと考えています。

面接の場面では、実際の行動を見る訳にはいきません。だからこそ「人生観・生活信条など」、「尊敬する人物」、「購読新聞・雑誌・愛読書など」の間接情報を用いて、価値観を探るのだと思うのです。

就職差別につながる”おそれがある”なので、採用担当者は求職者の了解をとりながら、問うていくのだと思います。し

かし行動の背景にある思考、感情、価値観を聴いていく癖がついている私には正直無理そうです。会社の企業理念を示し、「この Mission-Vision-Value に賛同できないのなら、入社してもらわなくて結構です」と言ってしまうそう(笑)。



私が危惧するのは、それが当たり前となって入社した若者が、日々の業務の中で上司から、

- 「君は〇〇のような行動をしたけれど、どう考えてるの？」
- 「そもそも、君はどんな価値観で仕事してるの？」

などと高圧的に言われたら、ショックを受けて辞めちゃうんじゃないか？ということですよ。

殴ったね？ オヤジにもぶたれたことないのに… by アムロ

なんてシーンが浮かんでしまいます。離職率が高い昨今、上司は部下に辞められたら困るので、「君の価値観は問わない。けれど行動は変えてくれるかな？」となりますね。

河合隼雄先生のカウンセリングの本に「うちに宗教があるか」と題した下りがあります（[カウンセリングを語る、角川ソフィア文庫](#)、P.477）。カウンセラーを目指す方には、ぜひご一読いただきたいのですが、問題の子は「金で買えないものをくれたのか」と両親に吐き捨てるのです。これこそ価値観であり倫理観。子供は「理屈ではなく、ダメなものはダメ」という領域があることを、親にごまかして欲しくないのです。

「行動だけを問うて、価値観・倫理観は問わない」なんて言っていると、技術不正はなくなるし、企業理念の共有なんて出来ないと、私は思います。□