



交流分析とキャリアカウンセリング

代表理事・副理事長・四国支部長・交流分析士教授
廣瀬 一郎

今からここで話すことは、仮説の域を出ていないものであるが、「交流分析士」として確実に今後考えてみる価値のあることである。交流分析が生涯発達心理学や人間のパーソナリティーについての理論を含めて構成しているとするならば、キャリア心理学やキャリア発達理論にも、何がしか大きな影響を与え、あるいはそれらから多くの影響を受けているに違いない。既に一つの証となるのは、「時間の構造化」がある。時間の構造化のカテゴリーの1つである「活動・仕事」はキャリアそのものである。キャリア発達の説明においても欠くことのできないキャリア（職業能力・経歴・役割）は、人生の時間の構造化を通して、人々の心理を発達させることに役立つ、パーソナリティーを成熟させ、独自の自己概念を表現していくのである。また人生全体のライフキャリアを考える上で「人生態度」そして「人生脚本」（脚本の書換えを含む）は、予測していた転機である就職、結婚、出産や、予測していなかった転機である倒産による失業、病气、肉親あるいは配偶者の死、そして期待していたものが起こらなかった転機である卒業及び就職ができなかった等キャリアの節目・転機として強い関わりを持ってくるものと思われる。

もう一步人生態度においては、キャリアの獲得を仮にI+、U+そしてキャリア喪失をI-、U-ととらえてみると（I+、I-・U+、U-を決めつけることはできないが）個人の人生態度とキャリア選択へのワンパターンが見えてくる。また、エリック・バー

ンのスーパーバイザーであるエリック・エリクソンの、I 乳児期-基本的信頼対基本的不信=希望・II 幼児前期-自律性対恥、疑惑=意志・III 幼児後期-自発性対罪悪感=目的・IV 学童期-勤勉性対劣等感=適格・V 青年期-同一性対同一性拡散=忠誠・VI 成人前期-親密性対孤立=愛・VII 成人期-世代性対停滞性=世話・VIII 老年期-統合性対絶望=英知という心理・社会的危機とアイデンティティー拡散や、名著の誉れの高いウィリアム・ブリッジスの「トランジション-人生の転機・第一段階-何かが終わる 第二段階-ニュートラル・ゾーン 第三段階-何かが始まる」は、人生脚本（プロセス脚本、心理ゲーム、ミニスクリプト）あるいはその書換え（値引きの図式、ラケットシステム）を包含して、交流分析のゴールである「自律」に対しての決断や選択そして発達課題の達成の点で双方がリンクしているように思われる。

また「プロティアン（変幻自在なキャリア）」のダグラス・ホール、転機の4つのS（Situation状況、Self自己、Support周囲の援助、Strategies戦略）のナンシー・シュロスバーグ、キャリア・アダプタビリティの4次元と関係性の見方（関心依存、統制対事実、好奇心対相互依存、自信と対等）のマーク・サビカスそれぞれの理論についても交流分析の多様性、汎用性の中でその関連を検証してみることができると思う。敢えて強調して強調し過ぎることはないと思うが、「転機」「トランジション」は『脚本からの脱

出』『再決断』の絶好機となることは多くの説明を要しないであろう。就職活動や再就職支援のみで考えられがちなキャリア・カウンセリング（コンサルティング）を交流分析のキャリアカウンセリングとして、生涯発達・キャリア発達上の自己概念の変容（ドナルド・スーパー、カール・ロジャーズ）の視点で考えてみると、交流分析の自我状態の機能・値引きの受動的行動・ドライバー（ミニ・スクリプト）など観察できる強みがより生かされ、キャリア分析、人生分析が進み「あるがままの自分を生きる」ことができやすくなるのではないだろうか。交流分析は単なるポップスフィロソフィーの1つではなく、汎用性、普遍性を有した人生をよりよく生きるための心理学である。今後はキャリアはもちろんコミュニケーション、パーソナリティー、認知行動、家族システム、人生設計において、交流分析を誕生から最期までの実践理論として活かすことを期待している。

参考文献「新版キャリアの心理学 キャリア支援への発達のアプローチ」渡辺三枝子編著 ナカニシヤ出版

「個と組織を生かす キャリア発達の心理学 自律支援の人材マネジメント論」二村英幸著 金子書房

「トランジション-人生の転機」W・ブリッジス著 倉光修、小林哲郎訳 創元社
他文中の著者、著作から多くの知見をいただいたことに感謝する。

メンタルからキャリアへのアプローチ

廣瀬 一郎(四国支部)

(特定社会保険労務士・シニア産業カウンセラー・キャリア・コンサルタント)

キャリアを、ドナルド・スーパーは「個人がそれを追求することによってのみ存在するものであり」(1976)「生涯においてある個人が果たす一連の役割、およびその役割の組み合わせである」(1980年代)と定義している。少し古くなるが、キャリアカウンセリング類似の「職業指導」を、同じくドナルド・スーパーは、「個人が自分自身と働く世界における自分の役割について、統合されたかつ妥当な映像を発展させ、また受容すること、この概念を現実に照らして吟味すること、及び自分自身にとっても満足であり、社会にとっても利益あるように、自己概念を現実に転ずることを援助する過程である。」と再定義(1951)している。

ところで、キャリアカウンセリングとキャリア・コンサルティングは共通な部分もあるが似て非なるものと認識している。一方、メンタルヘルスのカウンセリングとキャリアカウンセリングはお互いに重なり合っている部分が多い。

敢えてその相違点を述べれば、メンタルヘルス(心理)へのカウンセリングは、神経症的な(疾患ではない)思考・感情・行動に対して行われる(フリッツ・パールズが「ゲシュタルト療法」の中で、人は大なり小なり神経症的傾向に陥りやすいと述べており、また、ロジャーズの言う自己不一致の状態にあること)。キャリアカウンセリングは開発的なカウンセリングで、つまり自己啓発的かつ建設的でシステムティックである。

キャリア・コンサルティングは進学、就職、再就職支援の現場で行われること

が多い。あくまでも主な目的が仕事に就くことで、決して心理的危機への介入と自己概念の変容が必要であったとしてもそこまでは、踏み込まないあるいは、踏み込めないものと思われる。ここで厚生労働省が出している「キャリア・コンサルタント能力評価試験の指定基準の細目」にあるキャリアカウンセリングのプロセスを紹介する。

1.相談場面の設定 2.「自己理解」支援 3.「仕事理解」支援 4.「啓発的経験」支援 5.意思決定支援 6.「方策の実行」支援 7.「新たな仕事への適応」支援 8.相談過程の総括である。このカウンセリングプロセスの中で、特に2.「自己理解」支援 5.「意思決定」支援 6.「方策の実行」支援 がメンタル(こころ)のカウンセリングでは重要である。ジェラード・イーガンが「熟練カウンセラーになるためのカウンセリングテキスト」で述べているカウンセリングプロセスとは、[ステージⅠ]現在のシナリオ[ステップⅠ-A]話せるように援助する[Ⅰ-B]焦点化[Ⅰ-C]「促進」すること：新しい展望に向けて、[ステージⅡ]好ましいシナリオの開発[ステップⅡ-A]新しいシナリオを作成し目標を設定するのを援助する[Ⅱ-B]シナリオを批評するのを援助する[Ⅱ-C]目標を選択しそれに向かって専念するように援助する[ステージⅢ]クライアントが実行するのを援助する[ステップⅢ-A]実行のためのストラテジーを考えるよう援助する[Ⅲ-B]ストラテジーを選択し実行計画を作成するのを援助する[Ⅲ-C]実行-クライアントがプ

ログラムを遂行するのを援助するである。

しかし、キャリア・コンサルティングでは、3.「仕事理解」支援 4.「啓発的経験」支援 7.「新たな仕事への適応」支援に重きが置かれているように思える。コンサルティングとカウンセリングに優劣をつけるつもりはないが、他者への援助活動としてキャリアカウンセリングにキャリア・コンサルティングは吸収されてしまうものであろう。

よって、現実的な協会の課題としてTA心理カウンセラーの中でキャリアカウンセリングを行うか、全く新たにキャリア・コンサルティングの分野を確立するかは、悩ましい問題であるが、いずれにしろ(ノンクリニカルな)メンタルとキャリアの両方に精通したカウンセラーの育成が必要かつ急務である。最後に私は自己効力感(セルフエフィカシー)で有名になったアルバート・バンデューラにより提唱された社会的学習理論のジョン・クランボルト「計画された偶発性」が自分のキャリアと照らし合わせて気に入っている。

何もかも、因果律によって明確に説明できるものではない。時には相反する対語となる言葉同士が同盟を組み、カオスの決断をすることも多々あるものである。あいまいさを受け容れるか、受け容れないか、これこそがカウンセリングとコンサルティングの大きな差異かもしれない。

参考文献・引用文献「新版キャリアの心理学
キャリア支援への発達のアプローチ」渡辺
三枝子編著 ナカニシヤ出版
「熟練カウンセラーをめざす カウンセリング・テキスト」ジェラード・イーガン著
鳴澤實 飯田栄訳 創元社



もう一度、働きたい！を応援

～女性の再就職支援にTAを活かす～

交流分析士インストラクター
鈴木 千穂子(関西支部)

私は、民間を定年退職した直後、21世紀職業財団で女性の再就職支援に就いた。妊娠・出産・育児・介護が理由で退職した女性たちが対象となる。1回1時間、3回程の面談を実施する。希望すれば、家庭と仕事の両立支援に理解のある企業での職場体験や、マザーズハロワークを紹介する。5年間で数百人を超す方々と面談し「仕事をしたい」「社会との接点を持ちたい」「人として成長したい」、でも時代についていけないのだろうか」と訴える皆さんの不安を伺った。私自身が夫の急逝による32歳のときの再チャレンジ組だったので、皆さんの焦りと期待が共感できた。

不安に寄り添い、3つの問いかけ

育児や介護が一段落し「そろそろ再就職」と思っただけでも、つい日々の暮らしに埋没してしまい「まあ～もっと先で良いか」そのうち何とかと先送りする。そして「いつまでたっても」になったままで焦りだけを抱える。自分の年齢のことを考えると不安でついモヤモヤ、イライラして夫や子供のせいになっている自分がある…と、初回面談では多くの方が涙を流された。「できない」と言っていると自分の意志ではない気がする。それを「しようとしなさい」に置き換えてもらった。そうすると結局は自分のせいだと気づく。その自覚ができるやがて自分次第だから「やってみよう」という前向きな気持ちが湧いてくる。中には働く社会の現場が変化してきて、夫側の雇用や収入の不安

定さから、妻の再就職が必須な人も増えていた。一つひとつのケースに寄り添いながらプログラムは「3つの問いかけ」で進めていく。①能力の棚卸しで強みを知る(Can)②何がやりたいのか価値観を見直す(Want)③そのための必要な資格はなにか、家庭環境の整備等のアクションプラン(Must)である。この流れをスムーズにしてくれたのがTAからのアプローチで、自己肯定感が生まれ具体的な思考や行動の変容に意欲的になられた。修了者は現在、企業への就職を筆頭に、収納アドバイザー、大学キャリアカウンセラー、食育アドバイザー、医療事務、税理士等々、多種多様に活躍されている。また引き続きTAを本格的に学ばれた方々の中から3人のインストラクター有資格者も出た。

生涯を通しての仕事が叶ったAさん

その中のお一人Aさんは、ご両親の介護のため他県より広島へUターンされた。中学生の長男と次男を学生寮に入居させての決断だった。暮らしのリズムが整いはじめた頃「家族にも寄り添えて、生涯を通じてできる仕事を探したい」と面談に来られた。エゴグラムや人生態度等のセルフチェックを通して「誰かの犠牲になるのではなく、自分も、家族もOKの暮らし方をご一緒に考えていきましょう」と伝えた。Aさんは過去の銀行勤務も活かせる一般事務職で採用が叶った。勤務日・時間も自由採択ができ、ご両親の病院通いや県外にいるお子様たちの

学校行事への参加も可能な働き方だ。キャリアコンサルタントにも意義を持たれ、やがて資格を取得し近隣の公民館で子育てママ対象のキャリア相談を担当。「想いは叶うんですね」とAさんの報告が嬉しかった。インストラクターとしてのご活躍も楽しみだ。

ママ仲間とキャリア講座を開いたBさん

Bさんの場合、面談期間中に3人目を懐妊したことが判った。プログラムが順調に進んでいただけに無念な気持ち、でもそれではお腹の子に申し訳ない気持ち等、揺れ動くせつない心境を語られた。やがてBさんはこの期間に企画力をつけようと決心し、ママ友仲間と一緒に5回シリーズの「主婦のためのキャリアアップ講座」を近隣の公民館で開かれた。開講挨拶では「皆さん、私は今まで『蟻とキリギリス』の話が嫌いでした。だって、冬の厳しさを知っている蟻さんは、なぜそのことを事前にキリギリスさんに教えてあげなかったのだろうと不親切に感じるからです。私はキリギリスです。やってくる冬に気づかないのんきな楽道家です。でも今日は冬の過ごし方を専門的に教えてください。お腹が少し目立つようになってきたBさんの横顔は、焦りだけが拡がり不安がって財団にやってこられた頃がひと昔前に感じられる程、凛と輝いていた。



就労不安の若者支援

交流分析士インストラクター
白崎 久美(北陸支部)

私は『サポステふくい』で若者の就労支援をしています。職場で人間関係が上手くいかずに辞める方々は、禁止令が複数働か、強い話をよくされます。(FC)が低く(AC)が高い特徴があり、(A)が高くない場合がとて多く、自分の素直な気持ちを言葉で伝えられずに相手に合わせています。Cさんの事例「今日残業を2時間出来ますか?」と情報が知りたい(A)から(A)の対話が来た時(断ると私の事をどう思うだろう。何て言えば嫌われずに断れるだろう?)と考えている時間が長く、表情に出にくく黙って居る間に、相手はOKと感じ「じゃあお願いね。」と言われてしまう時や、相手に合わせて「はい」と答える事で従属的な態度を無意識に取っています。本人は気持ちが伝わらないのでストレスになります。予想をしていない突然の場面に緊張する本人は断る言葉が見つかりません。それ以後も相手は残業を頼んできます。悪循環は『習慣』となり本人の「優しい人、良い人と思われたい」と思う気持ちが続く事で睡眠時間が減り、自由な自分の気晴らしの読書やアニメを楽しむ事も出来ず、時間の構造化のバランスが崩れていきます。肉体的、精神的にストレスが溜まり(どうして私ばかり!)と人生態度第2の立場で心理ゲームを続け、怒りや不安が頭の中で大きくなります。それでも気持ちを言葉に出来ずに毎日の帰宅が遅れ、朝は親が起こさないと出社出来なくなり、家族に「ダメな子ね」と言われ心身共に疲れ『こんなに私がムリし

ているのに』という心理ゲームをし、疲れきっている様子を見た親から「そんな会社辞めなさい!」と言われ、勢いの強い親の感情もあり退社しました。次の仕事のあても無く、1年以上何もしていない自分を振り返り(やっと入れた会社の正社員だったのに…)と所属感が在った頃を思い出し、親や社員や自分を責めて、I-U-の第4の人生態度になりました。

就職氷河期と言われる今、福井も仕事はありません。人間関係が苦手な本人を学校が推薦で入れてくれた会社でした。親の言いなりの自分と、社会の冷たさ、弱い自分を痛感し自責の毎日で、個人的に就活をする気力も無い状態で初来所されました。Cさんの支援として、まず両親から本人への、具体的に「眠い」「お腹が空いた」等の素直な気持ちを聴いて肯定的な言葉や働きかけと本人が安全で安心である家庭環境を作って頂けるよう話しましたが「褒めた事が無いので、どうやって褒めたり『有り難う』と言って良いのか分かりません」と返答があり、頭では理解出来るが、実際には親としての考えや感情が出て上手く話せないとの事でした。そこで両親に、「嫌な(ラケット)感情になると分かっている、つい始めてしまう会話って無いのですか?」と尋ねたところ「家族が何をするにしても肯定的な言葉を口に出す者は居ません」と言われ、家族間での挨拶も無く、少ない会話の殆んどが心理ゲームになっている様に思えたので、マズロー

の5段階欲求の下位2つ『生理的な欲求と安全の欲求』を充たす関わりをお願いし『今、ここ』で出来ている事に対して『自分で起きて来たら「起きられたね」と笑顔で声を掛けてみる』『「醤油を取ってくれる?」で、取って貰えたら「ありがとう」と言葉にする』等、言葉掛けやタイミングの練習をし、会話の意味を話し合い、根気よく、長く続ける事をお伝えしました。両親とも仕事が忙しくあまり会話もない様子でしたが、子どもの将来の事を考えて少し恥かしそうに「言えそうだな」と父親が言ってからは、両親で前向きに実行されました。その後、病院にも繋ぎ、服薬しながら面談を重ねる度に両親の言葉が大声や早口では無くなっていききました。家族の否定的な(CP)、(NP)も減ることで本人の表情や言葉も緊張が減り「有り難う」とお互いに出る信頼感が見え、3年後の現在スーパーのアルバイトを半年続けておられます。

肯定的なストロークを増やしてゲームを無くし不安が自分の中から出ていると実感する事で自分の中で具体的な目標が出来、マイナスな考え方の癖を、行きつ戻りつしながら変えて緊張が取れて行ったと感じました。

有りのままの感情や考え方を大事にし、バランス良く相手と自分の在り方を考え、感じる経験を繰り返す事で良い交流を学べ、人生脚本を書き換えられたことで見えてきた明るい現在だと私は思いました。



キャリアカウンセリングと交流分析

交流分析士インストラクター
中村 武美(関西支部)

<キャリアカウンセリングについて>

当協会にも、キャリアカウンセリング(キャリアコンサルティング)の仕事に携わっておられる方が相当数おられるのではないかと考えています。

私は現在、ある公的機関でキャリアカウンセリングの仕事に携わっています。キャリアカウンセリングが日本で注目を浴びようになったのは、第7次職業能力基本計画の中でキャリア形成支援システムの一環として「キャリアコンサルタント5万人育成計画」が打ち出され、各養成団体が標準レベル資格の発行を開始してからではないでしょうか。各養成団体のプログラムは団体間で若干のばらつきがある様子ですが、第9次職業能力基本計画に沿った国の評価基準にあわせていこうと各団体も調整しているようです。

そしてなにより、少子化によるインターンシップも含めた学生への援助や七五三現象といわれる早期退職、働き盛りの労働者のメンタル不全、生活保護など社会保障費の増大による社会への影響の大きさは皆様ご存知のとおりです。

例として、生活保護世帯数のグラフ(1)と、国家検定として開始された2級キャリアコンサルティング技能士数のグラフ(2)を掲げておきます。生活保護世帯数の増加は大きな社会問題であり、地方自治体も人材派遣会社等と契約してキャリアカウンセラーを現場に常駐させ、ケースワーカーと連携をとっています。未就職のまま卒業する既卒学生の方なども大きな社会的損失です。

かつての「終身雇用制度」が崩壊して「失業なき労働移動」に国も方針を変換した現在、キャリアカウンセリングの重要性はさらに増大しているのではないのでしょうか。

<キャリアカウンセリングと交流分析の関係について>

交流分析とキャリアカウンセリングの関係については正直クロスオーバーするとは思っていませんでした。両者の関係については、木村周先生の著書で指摘されている箇所があり、そこで初めて気がついた次第です。以降、キャリアカウンセリングの著作の中で交流分析との関係を意識して探し、学んでいるところです。技法や位置づけなどは、大谷彰『カウンセリングテクニック入門』が交流分析の取り扱いについて触れている箇所があるのと、交流分析の本ではイアン＝スチュアート『交流分析のカウンセリング』、新里里春『カウンセリング～交流分析を中心に～』などを参考にしていますが、キャリアカウンセリングの技法に交流分析を位置づけした、実技のロールプレイを行っている場所や機会が現実にはほとんどないのが悩みといえます。

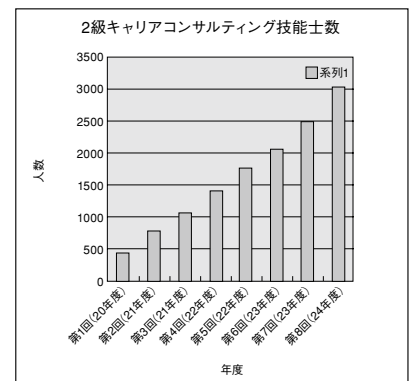
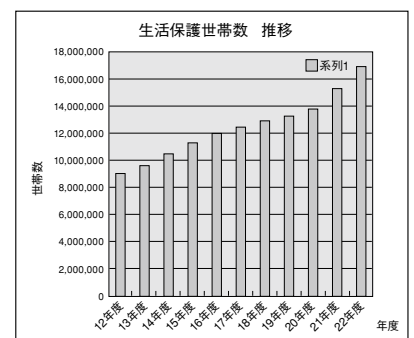
また、例えば自己効力感を交流分析の7つのジャンルの視点から読み解いた解説書などはまだ見つけていませんし、クライアントの職歴や成育歴を人生脚本から考えたり、キャリアカウンセリングの場面でゲームが仕掛けられていないか等、交流分析が貢献できる裾野は広いと思っているので、これらを学ぶ

機会を模索している途中です。

また、自己研鑽や新人の育成や研修などを行うことがある場面では、スーパーバイズの必要を強く感じています。

国のキャリアコンサルティング技能検定試験(1級)を見てみると、「企業分野」「需給調整分野」「教育機関分野」に大きく分類しています。「教育機関分野」は当協会の「TA学校教育心の開発研究所」が、他の2つの分野は「TA心理カウンセラー」がそれぞれ関連しているのではないのでしょうか。キャリアカウンセリングへの交流分析の活用はまだまだこれからです。全国の関心のある方々と共に学んで、交流する機会があればと願っています。

※本文中では試験など公称以外の用語を「キャリアコンサルティング」ではなく「キャリアカウンセリング」に統一しました。





可能性の扉をノックし続ける!

交流分析士インストラクター
白石 明子(九州支部)

2013年日本の経済は、とても厳しく変動の中にあります。この衆議院選挙後、新しい未来は、創出できるのでしょうか。経済の成長、TPP、消費税、原発、医療、福祉、等などの課題がすべて雇用を生み出す力にも繋がっています。

キャリア開発支援で、高校・大学巡校中。若年者・中高年者の就職支援で出張中。故郷の市主催の高校生対象“就活道場”に呼んでいただいたのは嬉しかったです。未来を願い創る岐路。さて、キャリア・カウンセリングとは、何を支援していくのでしょうか。

上記のように厳しい世の中ではありますが、“生き抜く力”、“挫折しても這い上がる力”

◆交流分析の目標「自律性の確立」～そのものと痛感しています。「自分自身が、本来持っている能力に気づき、その能力の発揮を妨げるさまざまな要因を取り除き、本当の自分の能力の可能性を実現していくこと」

①自己理解と気づき

「自己理解」「職業理解」をとても大切にしています。「自己理解」の自分の特性、強み弱みを知ってこそ。「職業理解」3万種類の職業(厚生労働省)があるとのこと。興味・適性・能力・環境、多角的に見ていきます。

②自発性を高める

人は自ら考え、答えをみつける能力を誰もが潜在的に秘めています。パラダイ

ムシフト、思い込みのワクを超える。自ら考え、判断し、行動を起こすことができる一歩踏み出す力を大切にサポートしています。

③親密な交流を回復する

企業が求める人間力“コミュニケーション能力”“チームワーク(協働)”等。一人ひとりが、自分の役割を理解し、いきいきと自発的に取り組み、社員一丸となって支えあって、目標に向かう。『やりがいは探すものではなく、一生懸命取り組んだその結果、感じるもの』なれば、“今ここ”に、集中して満ちた時間を創っていききたいですね。

◆モットー

<白石明子>セカンドネーム:サンムーン
名前の明子の明が日(太陽)・月であり、サンムーンである。

名は、体を表すといわれ、大切に思っている。明るさの中には日と月が、陽と陰、表と裏等、両面の価値がある。その人が欠点とすることも視点を変えてみると、反面良さであることもある。あるいは、その欠点があるから頑張れたり、人間的だったりもする。その人全体の包括された人間性に焦点を当てたキャリア・カウンセリングを目指している。

◆未来を描く【ストローク】

共に、人生仕事航海図を描く。船の出港には、どこに向かって航海するのか『航海図』が必要であるように。

そこには、TAの【ストローク】(承認)がかかせません。キャリアカウンセリングは、大きなストロークです。相手に関心を持って、耳を傾ける。失敗OK、チャレンジOK. その人の“可能性を信じて、扉をノックし続ける!”

「サッチャイズム」鉄の女、サッチャー元首相の言葉「その人が自分のできることを、また自分でやるべきことを、その人に代わってやってあげても、恒久的な助けにはならない」

～自律を目指すTAの最終ゴールを意識して。



～白石明子のストローク
マーク～白石のSのピンクは、愛の色、+Cの黄色は智慧の色。全体で笑顔にここにマークです～

「ご家族、キャリアカウンセラーへ」

「ヤングジョブとやま“子どもを就職で悩ませないために(家族用)(ニート支援)”E-ラーニング」検索でご覧下さい。

(<http://www.youngjob-tym.jp/>) (無料)

「人間関係に自信がない」「やる気が出ない」「分かっているけど行動できない」「自信がない」「やりたいことが分からない」などへの対応法を、交流分析・発達心理学の知見から紹介しています。



キャリアカウンセリングにおけるTAの活用

交流分析士インストラクター
宮崎 結花 (関西支部)

私は、キャリアカウンセラーとして、人々がイキイキと働くための支援に従事しています。実際にキャリアカウンセリングを行う上で、TAをどのように活用しているのか整理してみました。

1. 意思決定支援におけるTAの活用

キャリアカウンセリングは、「人は誰でも成長する力を持っている」と考え、発達の視点に立って支援します。それは、クライアントの可能性を信じることであります。そして、クライアント（以下CLと表記）が自律して社会との繋がりの中で自己実現できるよう支援します。私は、キャリアカウンセリングにおいて、TAの哲学的前提である

- ①人は誰でもOKである。
 - ②人は誰もが考える能力を持っている。
 - ③自分の運命は自分自身が決め、そしてその決定を変えることができる。
- ということを大切にしています。

実際の面談において、CLの「来談目的」は、「～について知りたい」「～がわからない」というような、答え (answer) を求めるようなものが多いのですが、私は、「答える」ではなく「応える」 (response) 関わりを心掛けています。

そこでは肯定的ストロークが必要になります。存在自体を大切にしている関わりで、CLがここでは、何を言ってもいいんだという安心感を持ってくださいます。安心できる関係性の中で、CLは自己決定できるようになります。私は、その意思決定支援において、TAを活用しています。

キャリアカウンセリングにおいては、

「経験を丁寧に聴く」ことから始めます。CLは、経験から感じたことや考えたことを振り返り、自分にとっての意味を見出すことができます。言葉の意味は、共通の辞書ではなく、ひとりひとりに辞書があるイメージを持っています。その意味を見出すと、自己実現するための方向へ向かおうとエネルギーが湧いてきて、行動できるようになります。

「自分にとっての意味」を見出すときに、見つめるもうひとつの経験があります。そう感じるのはなぜか、そう捉えているのはなぜかという「自分への影響を再確認する」のです。

多くのCLは、ここで、小さいころ、親からの影響を受けています。それは、親からの禁止令や拮抗禁止令によるものが多く、自分への影響に気づかないまま意思決定しようとする、心が落ち着かない状態になります。

背景となる経験を振り返り、CL自身が自分への影響に気づき、そこから脱却できたとき、CLの行動は変わります。CLは主体性を持ち、自ら動けるようになります。自分への影響に気づけたとき、表情が、ぱっと明るくなります。

2. 具体的事例

支援のひとつに、「大学生の就職活動支援」があります。

大学生との関わりで、感じることは、自己分析をし「興味・価値観・能力」が、はっきり整理できても、その方向へ進めない学生が多いことです。その要因として、先ほど述べました親 (養育者) からの影

響があります。職業選択基準の背景にある幼少期の経験に向き合う必要性が出てきます。それは、苦しいことですが、影響に気づくことで、自ら未来を切り拓いていくきっかけになります。就職活動は、「自己概念が変化・成長する貴重な機会」と捉えています。

3. キャリアカウンセラーの自己理解を促すTAの活用

私は、キャリアカウンセラーの有資格者対象の向上研修において、「CDAのためのTA」というテーマで、研修をしています。キャリアカウンセラー自身も、過去の経験から様々な影響を受けています。その影響で、話が聴けなくなったり、気持ちがざわついたりし、有益なカウンセリングが出来なくなります。私自身、ニート・フリーター支援において、親に依存しているクライアントに対し、落ち着かない気持ちになり、悩みました。過去を振り返ると、私の母は、幼少時代に入退院を繰り返し、高校のときに脳疾患で倒れてしまい、大学進学、就職等、自分で決めなければならなかった私は、親に相談できるCLに対し、「うらやましい」という感情を持ち、その感情が純粋なキャリアカウンセリングを妨げていたことに気づきました。

このような自分の課題についても、TAを活用することで向き合い、意識することができます。

CL支援において、自己研鑽を続ける必要性を実感しています。皆さんと深め合える場を頂ければ幸いです。どうぞよろしく願いいたします。



キャリアカウンセリングとTAの哲学 ～ 再就職支援の現場から～

交流分析士インストラクター
本城 陽子(関東支部)

(キャリアコンサルティング技能士2級、CDA (キャリア・デベロップ・アドバイザー)、サンタフェNLPプラクティショナー)

現在、私は民間の再就職支援会社でキャリアカウンセラーとして勤務しています。

従来の職業指導員、職業適性相談員の職がキャリアカウンセラーと呼ばれるようになったのは、20年ほど前、バブル崩壊後に余儀なくされた各種企業の雇用調整対象者の再就職支援が始まったころでしょう。その後、キャリアカウンセラーは、ハローワークをはじめ大学などの教育機関、人材紹介・派遣会社などで就職希望者への相談支援に従事したり、民間企業内で社員を対象としたキャリア開発支援を行うなど、幅広い領域で活躍するようになりました。

私のキャリアカウンセラーとしての経験は、人材紹介会社で在職中のキャリアアップをめざす方々を対象とした支援サービスが長く、カウンセリングよりアドバイザー、コンサルタントといった役割が大半を占めていました。それが、3年前に再就職支援に携わるようになると、支援対象者の立場やモチベーションが以前と全く異なるため、支援内容がカウンセリング中心へと大きく変わりました。

再就職支援会社でのクライアント支援は、出身企業との業務委託契約で行われるため、日本国内にいる求職者の約1%しか利用できないサービスだと言われています。それだけに企業やクライアントの期待値が高く、良質のサービスが求められる現場となっています。

また、最近の特徴として、結果(再就職決定の内容)だけでなく、支援プロセ

スが非常に重視されるようになってきました。まず周知の長引く不況で再就職の実現が厳しいという雇用市場の現状があり、クライアントが厳しい選択を迫られる場合も少なくないからです。

終身雇用を信じてひたすら業務に従事してきたのに、雇用調整という御し難い現実を突きつけられたクライアントから、インテーク面談で怒りや失望、恐れ、悲しみを感じることは少なくありません。そんな彼らのラケット感情をくみとり、主体的に再就職活動に取り組んでもらえるようになるまでには、6ヶ月から1年を超えることも珍しくないのです。このような長期間の支援を行う上で、TAの哲学と自律性というゴールは私のキャリアカウンセリングの信条となっています。

TAの哲学:

- 人はだれでもOKである
- 人は誰でも考える能力を持っている
- 人は誰でも身につけた自分の運命を自ら書き換えることができる

カウンセリングの現場で私が特に留意していることが2点あります。

ひとつは、クライアントと依存関係に陥らないこと。「情報提供」や「共感」はしても「アドバイス」や「同調」は極力避けます。できるだけ多くを語ってもらい、傾聴して質問を繰り返します。クライアントに「あっ、そうか!」と自身の中にある答に気づいてもらえる瞬間をひたすら待ちます。このやりとりは、クライアントと自分自身の自我状態を注視しながら進めます。そして自発性を発揮して、再就職活

動に自ら踏み出した彼らは実に力強いいきいきとしています。その瞬間に立ち会えた時、彼らと寄り添ってきた時間をとても尊く感じます。TAの哲学とクライアントの本来の力が結実したまさにその時です。

二つめはクライアントにプラスのストロークを与え続けるということです。雇用調整の対象となった人の多くは、初期の段階では自分自身のキャリアを肯定的に見ることができなくなっています。そんな彼らの経歴を一緒に振り返りながら、自信を回復してもらい、自身の職業人としての自己価値を把握してもらえるよう時間をかけます。

また、会社を離れると外部との交流が乏しくなり、心身に不調を来す方も珍しくありません。クライアントの様子を観察しながら、カウンセリングの回数を増やしたり、電話やメールでのコンタクトを怠らないように努めています。

クライアントの転機に立ち会い、過去を尊重し、未来につなげる再就職支援という現場でのキャリアカウンセラーという仕事。長年キャリア支援に携わってきた私自身にとってもキャリアの集大成の場と思っています。

中高年が対象だった雇用調整も近年では、20年前に私がキャリア支援をしてきた若い世代にも襲いかかってきました。40代になった彼らを再就職支援会社でクライアントとして受け入れている現状に不思議な巡り合わせを感じています。