

# シリーズ：男女共同参画プログラム（第1回）

## 座談会：

# 研究所でキャリアカウンセリングを行って



- 小野 晃** 副理事長、男女共同参画室担当理事  
**金指 あや子** 独立行政法人 森林総合研究所  
男女共同参画室長  
**沖永 友貴枝** 産総研キャリアカウンセラー  
**大森 美香** 産総研キャリアカウンセラー  
**山田 智大** 産総研キャリアアドバイザー  
**澤田 美智子** 産総研男女共同参画室長（司会）

日々の仕事上の問題や人間関係の中で、自分の気持ちや考えをうまく整理できないことは誰にでもあります。キャリアカウンセリングは狭い意味では仕事上の進路相談ですが、もっと広くとらえれば、仕事上でのいろいろな障害や問題を、少し離れたところにいる専門家と会話することによって、自分から解決の道を見つけていくことと言えます。とかく自分だけで悩みがちなこのような問題に対して、産総研では職員向けにキャリアカウンセリングのサービスを開始しました。実施して半年がたったところですが、研究所のキャリアカウンセリングではどのような相談を行っているのでしょうか。実際に相談に応じている3名のカウンセラーを交えて、キャリアカウンセリングの実際を語っていただきました。

### キャリアカウンセラーとして

**澤田** 本日は研究所におけるキャリアカウンセリングについて、皆さんで大いに語っていただきたいと思います。まずカウンセラーの皆さんから、自己紹介を兼ねて産総研でキャリアカウンセリングを行ってみて、どのように感じておられるかお伺いしたいと思います。

沖永さんはアメリカで勉強された心理学を活かして、産総研に毎日キャリアカウンセラーとして来ていただいていますね。

**沖永** 私はアメリカで心理学を学び、病院で臨床心理を行いました。臨床心理では治療の現場でこころのケアを行っていました。一方、産総研で行っているキャリアカウンセリングの対象は、こころを含めたその人自身です。キャリアカウンセリングは、相談者がいかに自分の納得のいく人生設計、キャリア設計ができるかを、ご自身の

仕事とのかかわり方を通じて見だし、ていくのをお手伝いする仕事です。

**澤田** 相談をうけると、カウンセラーはどのような役割なのでしょう。

**沖永** 臨床心理とカウンセリングに共通していることは、いずれも相談者とカウンセラーの共同作業であることです。この共同作業は相談者とカウンセラーの一定の信頼関係の上に成り立っています。カウンセラーの役割は、相談者の主体性を引き出して、自主的にやってくれるためにお手伝いすることだと思っています。

**澤田** 日本とアメリカの両方の大学で心理学を学ばれた大森さんはキャリアカウンセリングをどのようにお考えですか。

**大森** 複雑な人間関係の中で、個人がその人らしさを発揮して、よりよく

やっていく、そこに一緒に付き添うというベースは、産総研も他の機関でのカウンセリングもそれほど変わらないと思います。ただ、研究者のキャリアパスということでは日本のアカデミアが持っている独特の問題がありますので、そこにどのようにお手伝いできるかが1つの課題と考えております。

**澤田** 外資系のコンサルティング会社で人や組織の意識改革のコンサルティングを経験されてきた山田さんはいかがでしょう。

**山田** コンサルティングは、ヒアリング調査で本音を引き出す必要があるのですが、当初は相手の本音を引き出すことが難しく感じました。このとき、キャリアカウンセリングに興味を持ち、資格取得に向けて勉強していく中で、信頼関係を築くことがお互い本音を話すための基盤になるということに気付きました。



職場の中で良好な人間関係を構築するということ、テクニックとして身につけてほしいという意識がある。

金指 あや子  
かなさし



研究でもビジネスでも一緒だと感じています。結果を出さなければというプレッシャーを感じると、柔軟な考え方ができなくなる場合があります。カウンセリングでは、考え方が柔軟になるという効果も期待できます。職員の皆さまのお手伝いできればと思っています。

### キャリアカウンセリングへの期待

**澤田** 森林総合研究所（森林総研）でもキャリアカウンセリングの導入に関心があると伺っています。

**金指** 森林総研では、法で定められているセクハラ（性的嫌がらせ）やメンタルヘルスの相談窓口を設けています。特にメンタルヘルスの相談室は平成19年度から所内に設けられ、それなりの需要があるのですが、それは症状がかなり厳しくなった段階での相談なので、もっと前に対応できたら、深刻になる前に解決できることも多いのではないかと強く感じるところです。メンタルヘルスももちろん重要ですが、それより以前の段階で、こういうカウンセリングがとても重要だなというのを、今回、キャリアカウンセリングを教えていただいて、理解したところです。先日、森林総研の中堅研究職員向けの研修で、山田さんにキャリアアドバイジングのさわりとして、信頼

関係の構築や固定観念を取り払う考え方などについてお話しいただいたのですが、受講された方に大変評判が良く、ぜひ職場として行ってほしいとの感想が多く寄せられています。

**澤田** 小野副理事長はどのようなご意見をお持ちでしょうか。

**小野** 研究という仕事はとてもクリエイティブで素晴らしい職業と私自身思っているのですが、そのかわり研究者は孤独なんです。アイデアが出ないときは自分の能力を責めるしかなくて、そこで落ち込むことはあります。同時に自分一人の限界、つまり一人でも何もかもできる訳ではなく、いろいろな人の助けを借りないとできないこともわかってきます。

**澤田** 落ち込んだときや自分の力の限界を感じたときにもキャリアカウンセリングは有効ですね。

**小野** そのとおりです。産総研の発足以来、理事長は「産総研であることの意義」とか、「誇りを持つ」ということを話していますが、職員にはアカデミアとの一体感を持ち続けたいという思いと、それだけではだめで業界の方に向けていかなければいけない思いとの葛藤<sup>かつとう</sup>というんでしょうか、複雑な心理もあります。

それから、自分の内面がわかることが大事、という話には同感です。「本音の会話がなかなかできない」というお話がありましたが、自分のことを思ってみますと、本音を言わないのではなくて、自分で自分の本音がわからないという状況があります。自分が見えていない、それが問題だというのはおっしゃるとおりだと思いますね。キャリアカウンセリングの良いところは、自分の本音を自分で見つけられるというところではないでしょうか。

### どんなときに カウンセリングを受けるのか

**澤田** ところで、カウンセラーの皆さま、研究所ではどのような相談がありますか。

**沖永** 本来キャリアカウンセリングは臨床心理とは異なり、治療を目的としないということがありますが、ご相談

キャリアカウンセリングは、  
いかに自分の納得のいく  
人生設計、キャリア設計が  
できるかを、ご自身の  
仕事との関わり方を通じて  
見いだしていく。

沖永 友貴枝  
おきなが ゆきえ





複雑な人間関係の中で個人が  
その人らしさを発揮して  
より良くやっていく、  
キャリアカウンセリングとは  
そこに一緒に付き添うもの。

大森 美香  
おおもり みか



内容によっては、臨床心理で行うような心理的治療を必要とすることも多々あります。例えば、「上司とうまくいかない」、「成果が上がらない」といった仕事上でのご相談でも、そこには信頼関係を築くことに不安感や抵抗がある、信頼関係構築のためのコミュニケーションスキルが不十分である、あるいは、ご相談者自身に情報を選択する思考や自己否定的な思考の傾向があるなど、心理的な要因が考えられる場合もあります。そこでご相談者は、人生設計やキャリア設計を考える中で何を求めているかをより明確にする必要性が出てきます。

**山田** 今後のキャリアに関する相談もあります。1つの組織に勤め上げること以外の選択があるということは、キャリアで多様な選択肢を選べることになります。一方で、自分の生き方の「軸」がある程度固まっていないと、今後のキャリアを選ぶことが難しくなります。

**大森** 学生も多様性を許容されている時代に生きています。昔なら「家業を継ぐのが当然」と言われていたところを、今の学生たちは「好きなこと」をやってよいとされている。しかし、学生も自己認識がきちんとできている訳ではないので、「好きなことをやれ」と言われると、何をやっていいのかわ

からない。社会的な変化にともなって、生き方が多様になった分、自分ですべて決めていかなければいけないということに付き添っていくためのキャリアカウンセリングという仕事が必要になってきたと思います。

### 研究所の中の キャリアカウンセリング

**澤田** 組織の中での年代間のギャップについてはいかがでしょうか。

**金指** 森林総研でも、奥さんが研究職でご主人が主に家庭を受け持つという方もいます。管理職のような年齢の世代と若い人たちの意識のギャップは、今が一番大きいように思います。森林総研は30代の職員がたいへん多く、その世代へのケアも大切だと思っています。あと、転勤が多いので遠距離結婚というパターンの人も増えていますし、仕事と家庭の両立支援は女性だけ

ではなく、男性にも必要という状況は現実的にあります。

ところで、研究職の場合、研究の方向性の再確認や微調整、あるいは大きく転換するような場面におけるキャリアカウンセリングの役割はかなり大きいと思うのですが、カウンセラーとマネジメントの方との連携はどのような形をとっているのでしょうか。

**澤田** 相談者に対するカウンセラーの守秘義務がありますので、通常はマネジメント側が相談の内容を知ることはありませんが、相談者の承諾があればカウンセラーとマネジメント側と連携をとることはできます。

**小野** 日本では組織間の異動は少ないですが、その代わり組織内での部署間異動はけっこう激しくて、そういう意味では組織内でのキャリアパスの問題は多くあり、それが心の負担になると思います。産総研も発足時に、それまでの15の研究所の垣根が取り払われることにより、地域に行ったり、研究部門から管理部門に異動になるなど大きな変化が起こるようになり、組織的に柔軟になったとともに、自分の居場所がよくわからなくなってしまっていて、それが不安の原因になることもあると思います。産総研が発足してまだ7年半ですから、参考にすべき先輩のキャ

信頼関係を築くことが  
お互い本音を話すための  
基盤になる。

山田 智大  
やまだ ともひろ



キャリアカウンセリングの  
良いところは、  
自分の本音を  
自分で見つけられる。

小野 晃  
おの あきら



リアがまだよく見えないという段階にあるようにも思います。

**大森** 相談は、主として個別対応を行っています。守秘義務がありますので、個別相談をマネジメントと連携という形に乗せることはできません。しかし、予防的な取組みとして、研修やセミナー、ワークショップを行うなどして、間接的に働きかけることはできていると思っています。個別対応に比べて、一人ひとりへの対応は薄くなりますが、ワークショップやセミナーであれば入ってきやすいということもありますし、個人のキャリアのあり方と組織のあり方、そしてマネジメントとどう連携していくかということに少し反映できるかと思っています。

**金指** 今回、エンカレッジ研修を受けた方たちから、自分の上司に受けてほしいという意見がけっこう多くあります（笑）。職場の中で良好な人間関係を構築するということ、テクニックとして身につけてほしいという意識のあらわれではないかと私は思っています。

**澤田** 産総研のカウンセリングの流れを簡単に紹介していただけますか。

**沖永** まず初回の面談では、大森先生または私が、その方が今どのような状

態におられるかを確認させていただきます。ここでの目的は、自分と自分の現状を知った上で何をやりたいのかを具体的にしていくことです。その後、その方のニーズにあわせて必要であればキャリアアドバイザーと連携していきます。すでに初回面談の際に焦点を具体的にフォーカスされていると考えられた方には、直ちにキャリアアドバイザーとキャリアパスデザインなどのアクションプラン作成を進めていただきますが、中には、気持ちの整理とアクションプラン作成を同時に行っておられる方もいらっしゃいます。

われわれのサービスは所内で行いますので、仕事の時間の合間に利用していただけますし、無料です。しかも守秘義務がありますので、安心して利用いただけていると思っています。

## 気軽にカウンセリングを

**澤田** 今のところ、つくばの方のご相談が多いようですが、専用のテレビ会議システムを各地域センターとカウンセラー室とで結びつつあります。地域センター勤務の方も利用しやすくなるのではないかと思います。多くの職員にもっと活用していただきたいと思っていますのですが、最後に一言ずつどうぞ。

**山田** 自分の考えがごちゃごちゃしているときに、お茶を飲みにくる感じで、ぜひ来ていただければと思います。

**大森** とにかく何かあったら、ぜひいらしてください。

**沖永** 「自分を知り、自分の才能を最大限に発揮するためのきっかけの場」として、私たちのサービスを活用していただければと思っています。

**澤田** カウンセリングサービスを導入したことにより、1年、2年あるいは5年くらいたって、生き活きとした人が産総研内に増えてきて、男女共同参画室が役に立ったと思っただけだったらうれしく思います。今日はありがとうございました。

生き活きとした人が  
産総研内に増えてきて  
男女共同参画室が  
役に立ったと  
思っただけいたら  
うれしく思います。

澤田 美智子  
さわだ みちこ

