

小説『支援者になるという決意 —キャリア相談を学んだ180日—』

登場人物紹介

■ 西園智久(にしその・ともひさ)

61歳・企業人事部所属。

元・安全管理部門に長年勤務し、年末内示を受け、1月に突如人事部へ異動。キャリア支援の担当を任せられ、戸惑いながらも「国家資格キャリアコンサルタント」取得を目指すことに。家庭では妻・志穂と二人暮らし。性格はやや慎重で不器用だが、誠実さと観察力が持ち味。

第1章 言葉の向こう側にあるもの

——キャリコンという言葉との出会い

年末のある日、西園智久は上司との年次業務面談に臨んでいた。

過去1年間の実績を報告し、今後の課題についてひと通り話を終えたところで、ふいに話題が変わった。

「ところで西園さん。来年1月から、人事部へ異動してもらうことになりました」

面談室の空気がわずかに変わった。

長年、安全衛生の現場で勤務してきた西園にとって、“人事”という言葉はほとんど縁のない世界だった。

「実はね、人事部からの指名なんです。あなたの仕事ぶりや、現場の人との接し方を見ていて、キャリアアドバイザーに向いているんじゃないかと、そう評価されたそうですよ」

キャリアアドバイザー——

その職名を聞いたのは、そのときが初めてだった。

(何をする仕事なんだ？ どんな組織なんだ？)

まったくイメージが湧かない。相談業務？ 異動支援？ 面談？ どれも曖昧だった。

だが内示は内示である。年明けからの異動が決まっている以上、受け入れるしかなかった。

「業務の立ち上がりもあるだろうし、年明け早々に動き出してくれると助かる」

その日の帰宅後、西園は「キャリアアドバイザー」「キャリア支援」などのキーワードで検索を始めた。

いくつかの養成講座を見比べ、対面より参加しやすいWeb形式のセミナーを探し当てた。申し込み締切が迫っていたため、年末ぎりぎりで手続きを済ませることになった。

(どんな人が参加するんだろう。自分でもついていけるんだろうか)

申し込み完了のメールを見つめながら、西園の胸には不安と好奇心が入り混じったような感覚が広がっていた。

年明け。正式に人事部に異動となり、所属は「キャリア支援担当」となった。だが、その業務内容はまだ具体的に見えていなかった。

そして数日後、自分が申し込んだセミナーの初回がやってきた——。

Zoom を立ち上げる時間が近づいてきた。パソコンの前に座り、スピーカーとマイクを確認しながら、自分の顔が映る画面に少しだけ戸惑う。

「どう見えてるかな」

まるで初めての出勤日みたいに緊張していた。

九時三十分。画面に講師の星野先生が登場する。穏やかな口調と柔らかな表情で、「皆さん、ようこそ。ここから三か月、どうぞよろしくお願いします」と挨拶があった。

画面には続々と仲間たちの顔が並ぶ。東京、福岡、秋田、愛知……北から南まで、日本各地から集まったメンバーたち。私はその中のひとつの顔にすぎない。

最初の自己紹介では、やはり緊張が走る。

「岡山から参加している西園です。これまで製造現場で安全管理などを担当してきましたが、今年から人材育成部門に異動しまして……」

少し早口になっているのが自分でもわかる。Zoom のカメラ越しに、何人かがうなずいてくれているのが見えて、ようやくほっとした。

驚いたのは、他の受講者の経歴の多彩さだった。

例えば東京の白石さんは、キャリアエージェントとして 10 年の経験があるという。もう一人の名古屋の大谷さんは、システム開発会社の役員で、セルフキャリアドック制度を導入するための受講だとか。

関西から参加の長瀬さんは、医療・介護分野に特化した転職支援のキャリアアドバイザー。学生時代はバンドでドラムを叩いていたそうだ。

中には、サンシンの師範資格を持つ沖縄好きの方もいれば、バンジージャンプを趣味にする女性もいた。

こんなにも多様な人たちが、それぞれの理由で「キャリア支援」を学ぼうとしている。それだけで、胸が少し高鳴った。

講師の星野先生が、静かに語り始めた。

「キャリア支援において大切なのは、相手の“正しさ”をいたん受け入れる姿勢です。自分の常識をいたん脇に置いて、相手の世界を理解しようとすること。ここから三か月、みなさんには“多様性”と“対話”をテーマに過ごしていただきます」

その言葉に、思わずうなづいていた。

私はこれまで、ほとんど同じような価値観を持つ人たちと職場を共にしてきた。工場の現場では「効率」や「安全」が最優先で、「人の気持ちを聴く」ことに時間を割く余裕はあまりなかったように思う。

けれど、いま私は、新しい職場で「人」に向き合う仕事を求められている。

そのためには、何かを変えなければいけない。たぶん、自分の“在り方”そのものを。

画面の向こうの仲間たちも、きっとそれぞれに“変わりたい理由”を持ってこの場所にいるのだろう。

私は、静かに背筋を伸ばした。

午前の講義では、「キャリア支援とは何か」という問い合わせから始まった。

先生がゆっくりと示したスライドには、こう書かれていた。

『キャリアコンサルティングとは、相談者が自らのキャリアについて意思決定し、行動していくことを支援すること』

“キャリアとは、人生の軌跡。”

“支援とは、答えを与えることではなく、決められるように寄り添うこと。”

それらの言葉が、ひとつひとつ丁寧に説明されていく。

口調に派手さはない。だが、そこに込められた意味を噛みしめるたび、私の中で何かが静かにほどけていくようだった。

「“共感”とは、相手の気持ちを正確に理解することではありません。理解しようとする姿勢こそが、支援のはじまりです」

“共感しようとする”ことそのもの——それが、私のこれまでの仕事には、あまりなかった姿勢だったかもしれない。

話はやがて、この仕事に必要な“支援者の基本姿勢”へと展開していった。

——相手の言葉をそのまま受け取る。

——その裏側にある「思い」や「願い」を丁寧に受け止める。

——判断や評価を急がず、まず信頼関係を築く。

私は、ノートに書き写しながら、しばし手を止めた。

(相手の言葉の“裏側”を感じ取る……)

現場では、相手の言葉にすぐ「答え」や「改善策」を返すことが求められていた。だが、この支援の世界では、もっと“間”を大切にし、“その人の感じていること”に耳を澄ませることが必要らしい。

午後のワークでは、「なぜ今、キャリアアドバイザーが必要とされるのか？」という問い合わせられた。

数名ずつのグループに分かれ、Zoom のブレイクアウトルームで対話が始まった。

東京の高石さんが、真っ先に口を開いた。

「うちの会社では、30代前半で早期離職する人がすごく増えてて……。上司との面談だけじゃなく、外部の支援も必要なんじゃないかって話になったんです」

秋田の森山さんは、看護師としての現場経験から語った。

「医療現場って、自己犠牲的に働いてる人が多くて。自分のキャリアを主体的に考える余裕がないまま、燃え尽きて辞めちゃうケースが本当に多いんです」

他のメンバーも、それぞれの職場で感じている課題や違和感を率直に共有してくれた。話すほどに、「キャリア支援」というものが、特別な場面だけのものではなく、どんな現場にも必要とされていることが、少しづつ実感として湧いてくる。

私も、自分の現場での経験を口にした。

「製造業って、“働き続けること”自体が前提で、キャリアって言葉すら使われない世界でした。だけど、ここ数年は“このままでいいのか”って言う人も増えていて……。たぶん、現場でも立ち止まって考える時間が、もっと必要なんですね」

皆がうなづいてくれた。

それは、キャリア支援者としての“はじめの一歩”を、ようやく踏み出せたような気がした瞬間だった。

ワークのあと、星野先生が画面越しに語りかけた。

「皆さんのが今日感じた“違い”や“気づき”は、これから支援者として向き合う人たちとの対話に活きていきます。支援とは、“自分とは違う誰か”的世界を、少しでも理解しようすることから始まります」

終わってみれば、朝から夕方まで、約9時間にわたる長い一日だった。
けれど、不思議と疲労感はなかった。

——むしろ、少しだけ世界が広がったような感覚。
それが今の、自分の正直な気持ちだった。

夕食のあと、志穂が湯気の立つ味噌汁をすくいながら、静かに聞いた。

「どう？ 初回のセミナー」

私は一呼吸おいて、言葉を選んだ。

「……“聴く”って、難しいけど面白いなって。人の話の奥にあるものを感じようとするのって、慣れてない分だけ、すごく新鮮だった」

「へえ。あなたが“面白い”って言うの、珍しいね」

志穂の笑顔に、思わずこちらも笑みがこぼれた。

“支援者になる”という言葉は、まだ少し遠い。

でも、その一歩目を、たしかに今日、踏み出した気がした。

—第1章完—

Stories on the way.

【講義メモ | 第1回セミナーの主な学び】

1. キャリア支援が求められる背景

- ・少子高齢化・終身雇用の崩壊・ジョブ型雇用の増加
- ・転職や副業が一般化し、自己決定によるキャリア設計が必須に
- ・働き方の多様化とミスマッチの顕在化

2. キャリアコンサルタントの基本姿勢

- ・クライアントの語る言葉の奥にある「知・情・意」に耳を傾ける
- ・判断・評価を急がず、関係性の中で支援する
- ・相手の“正しさ”をいったん受け入れる姿勢がスタートライン

3. ライフキャリアの視点と C.P.P.

- ・キャリアは「仕事」だけでなく「人生全体」
例:「職業人」「家庭人」「市民」「学習者」「余暇人」
- ・キャリア・プランニング・プロセス(C.P.P)
 - ①自己理解 ②情報収集 ③統合と意思決定 ④目標設定・行動

4. 支援者に求められるコンピテンシー(抜粋)

- ・理論理解／傾聴スキル／多様性への配慮／倫理的姿勢 など

5. 印象に残ったこと

- ・キャリア支援とは、正解を教えることではなく、その人が“選び取る力”を支えること
- ・“共感しようとする姿勢”が、信頼関係の出発点になる
- ・相手の言葉の「背景」にある思いや意志を想像する力が必要
- ・異なる立場や価値観に触れることで、自分の世界も広がっていく

小説『支援者になるという決意 —キャリア相談を学んだ180日—』

© 2025 caritabito.com

All rights reserved. 無断転載・複製・引用を禁じます。

本作は、実際のキャリアコンサルタント養成セミナーでの学びや講義内容をもとに構成されたフィクションです。セミナーに基づく記録的要素も含まれていますが、登場する人物・エピソード・団体名などはすべて創作によるものであり、実在の個人・団体とは一切関係ありません。