

## 『支援者になるという決意 —キャリア相談を学んだ180日—』

### 第8章 正しさの、その先に — 支援者としての境界線

「午前と午後で5件……本当に人が足りないな」

すぐ隣のデスクで、先輩キャリアアドバイザーの佐倉さんがぼそりとつぶやいた。キャリア研修を受講した社員たちへの個別フォローワン面談——いわゆる「キャリア面談」が、このところ一気に集中しているらしい。

西園智久は、その言葉を聞きながらも、何も返せずにいた。自分には、まだその“実務”が回ってこない。いや、正確には、“その実務に耐えうる資格も知識も、まだ備わっていない”というべきか。

キャリアアドバイザーに任命されたのは2か月前。だが、当初から「まずは国家資格を取得してください」と言い渡され、今は実務に就く前の“学習期間”という位置づけになっている。現場の空気は感じるが、自分はまだ、その中に入ることは許されていない。

(同じ空間にいながら、役割の重さが違う)

そんな思いが、最近ふとしたときに胸をよぎる。

だからこそ、この週末に受講しているキャリアコンサルタント養成セミナーは、単なる資格取得のための講座ではない。やがて自分が立つはずの現場に向けて、足元を固める“準備の時間”なのだ。

Zoomの画面に、星野講師が現れる。

「皆さん、こんにちは。第8回セミナーのテーマは、“倫理・法律・制度”です。今日はいよいよ、“支援者としての立ち位置”そのものを見つめ直す日になると思います」

西園は思わず姿勢を正した。

(制度や法律が、こんなにも“支援者としての覚悟”につながってくるとは思わなかつたな)

画面に資料が映り、星野の声がゆっくりと講義を導いていく。

「では、始めましょう」

午前中の講義は、「倫理基準とジレンマの判断」が中心だった。配布資料には、いくつもの事例が並ぶ。

- ・サイコセラピーの知識を活かして支援したくなる → C-8 に抵触
- ・就活中の若者に、宗教を理由に面談を断る → A-4 に抵触
- ・引っ越しを手伝う → D-3 に抵触(多重関係)
- ・ある選択肢を強く勧める → B-1 に抵触(自己決定の侵害)

「善意だからいい、というのは支援者の甘えです」と星野は語った。

「私たちの立場は“対等”ではありません。支援者には影響力があります。だからこそ、自己を律し、判断の基準を常に持ち続けなければなりません」

西園はその言葉に、少し胸が痛んだ。

かつて、産業医とともに復職支援に関わった際のことだった。久しぶりに職場に顔を出した社員に「あなたの席は今もそのまま残してあるよ」とか「部内では皆、待ってるって言ってたよ」といった言葉をかけた。

それは励ましのつもりだったが、後日、産業医に「そういった“戻らなければいけない空気”が逆にプレッシャーになる場合もある」と指摘された。

自分では善意のつもりでも、支援として適切だったのか——今でも引っかかっている。

ブレイクアウトルームでは、受講生同士で事例を検討する時間が設けられた。森川さん、高田さん、佐倉さんと同じグループになった西園は、事例 8(ある選択肢を積極的に推奨)をテーマに議論した。

「つい『それが一番いいんじゃない?』って言いたくなりますよね」と森川が苦笑する。

「でも、その瞬間に自己決定が奪われる危うさもある」と高田が言い、佐倉は静かに頷いた。

「私たちの“言い方”や“まなざし”が、意図せず影響を与える。それが支援の難しさだと思います」

“支援する”とは、導くことではない。寄り添い、問い合わせし、時に一緒に迷うこと。そんなあたり前のこと、改めて西園は実感した。

午後の講義は、「人事管理制度と企業内支援の実際」。これは西園にとって、身近でありながらも、支援者の視点で見るとまったく違う世界だった。

「職能資格制度は“能力主義”を掲げながら、運用では年功序列が色濃く残っています」と星野が語る。

(まさにうちの会社だ……)

西園の職場では、制度上は「等級によって賃金が決まる」ことになっているが、実際には年齢や在籍年数がものを言う。異動があっても、評価項目は曖昧で、どれだけ成果を上げても報われない社員もいた。

「支援者として企業に関わる際は、“制度の理想”と“現実のズレ”を認識しながら、個人のキャリア支援を行う必要があります」

星野の言葉は、鋭くもあたたかい。企業制度を否定するのではなく、その中で支援者ができることを模索する——それが、この講座の教えたかった。

目標管理制度、OJTとOff-JT、評価と育成のバランス……すべてが、西園にとって“制度の運用者”から“支援者”への視点転換を促すものだった。

「自分は何のためにここにいるのか」

西園は静かに問い合わせる。

終盤のテーマは「法的判断と初期対応」。ここでは、支援者が“どこまで関わるべきか”的線引きが求められた。

「法律問題に気づけないこと自体がリスクです」

配布資料にある、法律の階層構造——憲法・労働法・民法・労働協約・就業規則・労働契約——を見ながら、西園は額に手をあてる。

(うちは……この就業規則が肝か。でも、それだけじゃ足りない)

契約内容の問題、労働時間の問題、パワハラの問題……すべてを抱え込むのではなく、必要に応じて労基署や法テラス、弁護士へのリファーも選択肢に含めるべきだという。

「支援とは、抱えることではなく、つなぐことでもある」

西園はそうメモに書き加えた。

セミナー終了後、ディスプレイを閉じた西園は、ふうと大きく息を吐いた。

いつものようにノートを開き、講義のポイントを整理する。そしてその下に、こう記した。

“支援者としての境界線”を引ける人間でありたい。

そして、その線が他者を遠ざけるものではなく、守るためのものであるように。

善意の仮面をかぶった独善。寄り添うつもりで踏み越える一線。支援の現場には、いつもグレーがつきまとう。

だからこそ、自分自身に問い合わせ続ける必要がある。

——この支援は、誰のためにあるのか。

答えのない問い合わせの中で、今日もまた一歩、支援者としての軸を探す旅が続いている。

—終わり—

*Stories on the way.*

## 【講義メモ | 第8回セミナーの主な学び】

### 1. 倫理(GCDF-Japan 倫理基準)

- ・倫理の5原則: ①傷つけない、②助ける、③自立を支援、④公平、⑤真剣に向き合う
- ・倫理的ジレンマの具体例と判断プロセス(5ステップ)
- ・代表的な抵触ケース:
  - サイコセラピーへの介入 → C-8 違反(専門領域逸脱)
  - 引っ越し手伝い → D-3 違反(多重関係)
  - 面談で特定選択肢を推奨 → B-1 違反(自己決定の尊重違反)
  - 宗教を理由に面談拒否 → A-4 違反(差別)

※ 善意の行為であっても、結果として信頼性や客觀性を損なう場合がある。「支援者としての在り方」が問われる場面こそ慎重に。

### 2. 人事制度と組織内支援

- ・職能資格制度と年功制の実態:
- ・制度設計と運用にはギャップがある。
- ・目標管理制度(MBO):
  - 評価だけでなく育成視点も大切
  - 上司との対話による目標設定が重要
- ・教育訓練制度:
  - OJTが主軸、Off-JTや自己啓発は補助的
- ・キャリコンの立場:
  - 制度を理解したうえで、支援者として中立を守る
  - 組織との関与には“境界線”を持つ意識が必要

### 3. 法律と初期対応

- ・法的支援が必要な場面を見極める判断力が必要
- ・法律問題の初期対応:
  - 気づく → 判断する → リファーの検討
- ・支援者の役割:
  - 契約・就業規則・法令の区別と理解
  - 専門外の領域では速やかに適切な機関(労基署、法テラスなど)に紹介

### 4. 振り返りと気づき

- ・倫理規定や事例の検討を通して、“行動の背後にある影響”への意識が芽生えた。
- ・人事制度とキャリコンの支援範囲の区別が明確になってきた。
- ・善意と自己満足の違い、自分の支援が「誰のためか」を常に問い合わせ直す姿勢が必要。

- ・組織内支援者としての“守秘義務と関与”的バランスに引き続き悩みあり。

## 5. 次回に向けた課題と準備

- ・労働関係法令の理解を補強する(Web 教材や書籍の活用)
- ・倫理ケースの再検討と他者の視点との比較
- ・組織内支援における境界線の考察を深め、自分なりの方針を言語化する
- ・自分が「迷いを感じる支援場面」を洗い出し、セミナー仲間と対話する機会を持つ

小説『支援者になるという決意 一キャリア相談を学んだ 180 日一』

© 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。