

# 『支援者になるという決意 ―キャリア相談を学んだ 180 日―』

## 第 12 章 個から組織へ——支援の視座を広げて

### 1. 講義：CDP と組織的キャリア支援

いよいよ最終回となった第 12 回セミナー。

これまで 11 回にわたって積み重ねてきた学びが、一気に統合される回であることを冒頭から講師は強調された。テーマは「CDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)」、つまり組織全体のキャリア支援。個別面談にとどまらず、企業や組織の制度設計にキャリアコンがどう関わるかを考える、大きな視野が求められた。

CDP は、従業員一人ひとりが納得感をもってキャリアを描くと同時に、組織が持続的に成長できるよう仕組み化された制度である。たとえばスキルマップやキャリア意識の把握、異動ルールの見直し、教育機会の保障、評価制度との連動——こうした要素を有機的に結びつけていくことで、働く人の「WILL(やりたいこと)」「CAN(できること)」「MUST(求められること)」が組織の中で調和していく。

「キャリアコンは、その橋渡し役として伴走する存在です」

講師の言葉が胸に残った。これまで私は“個人の相談相手”という役割を強く意識してきたが、実際の現場では、個人と組織の双方を視野に入れて調整していく力が求められるのだ。

### 2. セルフ・キャリアドックの理解

CDP を具体的に支える枠組みの一つが「セルフ・キャリアドック(SCD)」である。これは企業が従業員に対して計画的かつ定期的にキャリア面談を行い、キャリア形成を支援する仕組みだ。

面談者として従業員に寄り添うだけでなく、制度の設計や導入支援、さらには実施後の改善提案に至るまで——キャリアコンの関与は多層的である。

「面談は“指導”ではなく“自己決定の促進と内省の場づくり”」。この一文が印象的だった。支援とは、正解を教えることではなく、本人が自ら考え、決めていく力を育むことにあるのだ。

そしてもう一つ重要なのは、管理職の意識改革を伴わせること。どれほど面談の仕組みを整えても、現場の管理職が「育成」という視点を持たなければ、従業員は伸びていかない。

制度と現場の意識、この二つが噛み合って初めて SCD は機能する。

### 3. キャリア教育とコンピテンシー

次に話題は教育領域へと広がった。

学校教育段階からキャリア教育はすでに行われており、社会に出る前に「働くこと」「生きること」への基礎を養う。その中でキャリアコンがどのように関わるかが示された。

単なる情報提供ではなく、「問いかけ」「気づき」「体験」を通じて自律的な内省を促すこと。これは子どもたちだけでなく、大人の学び直しにも通じる姿勢だと感じた。

また、GCDF のコンピテンシーの中から「プロモーションと広報活動」「コンサルティングを受ける」「ファイナンシャル・プランニング」などが取り上げられた。

支援者自身が継続的に学び続け、広報し、経済的な視点をも含めて相談に臨む姿勢が求められる。学びは終わらないということだ。

### 4. グループワーク：ケース D

今回のグループワークは、ある企業が掲げる「女性管理職比率を 15%から 50%に引き上げたい」という課題を題材に、CDP を設計するというものだった。制度は整いつつあるのに、なぜ女性社員が管理職を目指さないのか。その理由は可視化されていない。

私たちの班では、阻害要因の可視化から始めることにした。匿名アンケートや座談会を通じて「なりたくない理由」と「なって良かった点」を両面から探る。そしてその声をもとに、ロールモデル紹介やメンター制度を導入することで不安を軽減し、挑戦を後押しする。さらに、制度面では時短勤務やフレックス制度の実例を紹介し、実際に両立できている事例を伝えていく。

5 か年計画では、「現状把握→環境整備→登用→評価→定着」という流れを描いた。単に数値目標を達成するのではなく、社員が納得感を持って挑戦できる環境をどう整えるか。ここにキャリアコン的介入の余地があると強く感じた。

### 5. ロールプレイ実践：藤原さんのケース

午後はロールプレイ実践。相談者は 50 歳の会社員・藤原さん。長年人事労務系の管理職として働いてきたが、4 月から子会社の立ち上げに異動となり、営業やマーケティングなど未経験領域を担うことになった。

逐語録を振り返ると、藤原さんは「不安」「プレッシャー」という言葉を繰り返していた。しかしカウンセラーが「責任感」「信頼されている実感」と言い換えると、その表情に変化があった。最後には「嬉しさも半分ある」と語ったのが印象的だった。

このやり取りから学んだのは、感情の背後にある意味づけをどう捉え直すかで、相談者の気持ちは変化するということだ。単なる不安の吐露で終わらず、「自分は信頼されているからこそ任されたのだ」と気づいた瞬間、CL の中に力が湧いてくる。まさにキャリアコンの関わりが支援の質を左右することを体感できた場面だった。

## 6. 国家試験への道筋

最終回ということもあり、国家試験に向けた具体的な学習方針も整理された。

- ・ 学科試験では幅広い理論や法律、倫理、発達課題などの知識が問われる。
- ・ 論述では設問の一貫性、CL 視点と Cor 視点のバランス、そして助言力がカギ。
- ・ 面接では 15 分間の中で関係構築・問題把握・展開のスムーズさが試される

講師からのアドバイスは「急がず、焦らず、深く聴くこと」。これは学科や論述にもつながる姿勢だと感じた。知識の量に押しつぶされそうになるが、根底には「聴く姿勢」がある。

## 7. 自主ロープレ会の発足

この日、受講生有志による自主ロープレ会が正式に立ち上がった。発起人は神崎さん。セミナーが終わっても学びを継続するため、週末を中心にオンラインや対面で練習を重ねることになった。

目的は国家試験対策だけではない。「誰かの相談に乗れる自分」になるための実力を磨く場である。講座の仲間と学び合いを続けることで、支援者としての成長を止めない。学びの火を絶やさないという強い意思を感じた。

## 8. 3か月の学習軌跡と振り返り

この 3 か月を振り返ると、核心は「聴くとは理解することではなく、感じること」だと気づいたことにある。

以前の私は、相づちやうなずきで共感を示したつもりになっていた。しかし今は「どの言葉にうなずくか」を意識している。言葉の背後にある感情を感じ取り、そこに寄り添う。

また、学びは家庭にも波及した。毎週セミナーのあと妻に学びを共有すると、妻も共感してくれ、家庭内のコミュニケーションが豊かになった。さらには妻の周囲のコミュニティにも支援的な態度が広がっているという。学びが連鎖していく実感がある。

ロールプレイでも肩の力を抜き、自然体で臨めるようになった。試験本番も同じように動じない心を保ちたい。

## 9. 結び

最終回は、知識を学ぶ場から実践と内省が交差する場へと深化していた。組織的支援の視点、相談者のリアルな葛藤、そして支援者としての覚悟——それらが響き合い、受講生一人ひとりが「支援の中で育つ」という感覚を持ち始めていた。

支援とは、言葉を超えて“そばにすること”。

この3か月間で積み上げてきた学びを胸に、国家試験の先にある「真の支援者像」へ歩みを進めていきたい。

—終わり—

*Stories on the way.*

## 【講義メモ | 第12回セミナーの主な学び】

### 1. CDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)

- ・ 目的: 個人が納得感をもってキャリアを描く支援と、組織の戦略的人材活性化の両立
- ・ 構成要素:
  - ①現状把握(キャリア意識・スキルマップ・組織ニーズの見える化)
  - ②制度設計(チャレンジ制度、メンター制度、異動ルールの見直し)
  - ③教育機会の保障(研修・OJT・職場外経験)
  - ④定着と再活性化(評価制度との連動、フォローアップ面談)
- ・ キャリコンの役割:
 

個人の「WILL・CAN・MUST」を見立てつつ、中長期の支援を伴走する姿勢が求められる

### 2. セルフ・キャリアドック(SCD)

- ・ 中核施策: 計画的・定期的なキャリア面談の仕組み。
- ・ キャリコンの関与: 面談者(相談対応)、設計者(制度設計)、評価者(改善提案)
- ・ 導入ポイント:
 

一過性でなく継続的・多層的な仕組みにする／自己決定と内省を促す／管理職の意識醸成を伴わせる

### 3. キャリア教育と GCDF コンピテンシー

- ・ 教育的関与: 若年層に「問いかけ」「気づき」「体験」を通じて自律的内省を促す
- ・ コンピテンシー例:
  - 11. プロモーションと広報活動(キャリアセンター立ち上げ、社内外広報)
  - 12. コンサルテーションを受ける(継続学習・専門性維持)
  - 14. ファイナンシャル・プランニング(ライフプラン支援・経済的視点)

### 4. グループワーク: ケース D(女性管理職比率向上)

- ・ 課題: 女性管理職比率を 15%→50%へ引き上げたいが、意欲が低い。要因が不明。
- ・ 施策案:
  - ①阻害要因の可視化(意識調査・ヒアリング)
  - ②挑戦を後押しする風土づくり(ロールモデル・メンター制度)
  - ③制度の周知と現実化(フレックス・時短の実例提示)
  - ④5 か年計画: 現状把握→環境整備→登用→評価→定着

### 5. ロールプレイ(藤原さん事例)

- ・ 相談内容: 50 歳男性、人事管理職。子会社立ち上げへの異動内示を受け、不安と責任感を抱えている

- ・ Cor の支援:

感情の抽出(不安・責任感)／言い換え(プレッシャー→責任感→信頼)／強み(人事経験)を活かした自信回復／情報収集を提案。

気づき:CL は最後に「嬉しさも半分ある」と語り、本音が引き出された

## 6. 国家試験への指針

- ・ 学科:理論・法律・倫理の網羅
- ・ 論述:設問一貫性と CL 視点
- ・ 面接:15 分での関係構築と展開
- ・ 助言:「急がず、焦らず、深く聴く」

## 7. 学びの場の持続化

- ・ セミナー終了後も有志で自主ロープレ会を発足。
- ・ 学びの火を絶やさない仕組みとして、週末オンライン練習を継続予定

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。