

4

研修や面談をさばこうとする罠

企業や人事の決めた方針で、面談が義務化されている場合には注意が必要です。

本人の意志で面談に来たのではないひともいることから、面談目的が多様になるからです。そうなると、本人（CI）が主体であるべきという原則に基づいた対応の幅が広がり、キャリアアドバイザー（CA）の力量がさらに問われることになります。面談を希望していない方まで対象となるのですから当然です。

だからこそ、本人（CI）が事前にキャリアについて考え、面談準備シートに記載・提出をし、それをもとにキャリアアドバイザーが多様なC1に対する準備を行うこととなります。

また、キャリア面談を研修後任意で行うルールの場合、面談数が不確定なために、研修ファシリテーターが面談を受けるよう促す操作も起こります。それはそれでよいのですが、考え方を变えて、研修を通過していない方も面談対象とすることを検討すべきです。どうしても研修とセットの面談に固執しがちですが、それはキャリアアドバイザーが研修後に行う定型的な面談以外の展開を指向していない、もしくは、さまざまな面談に対応できない力量のなさからくるものであり、本質を欠くものです。

面談したいという気持ちを主体的に持っている方を重視して面談を実施すべきです。会社が決めた施策の対象年齢に該当しない方々のほうが実はマジョリティなのですから、並行して受け入れるべきだと思います。例えば、研修が35歳、45歳と実施されているのであれば、30代後半、40代前半の方も面談を受け入れるという検討が必要です。もちろん、研修を通過していないためキャリアの考え方のバラツキが大きくなるので、面談準備シートに工夫が必要です。しかし、「相談したい」「面談したい」という思いのあるひとが集まる面談という意味では、形式的に義務化された面談よりも、面談価値は高まるといえるでしょう。

ここで、わたしのエピソードを披露します。

わたしが以前、勤めていた会社では、1年に1回、外部のキャリアカウンセリングの専門家との面談を必須で実施していました。厄介なわたしに対して、経営は、結構ベテランの、それも権威あるひとをセットアップしました。ちなみに毎年、同じひとではありません。これは、オペレーション上の都合でそうなっていました。

あるとき、あるキャリアカウンセラーの大ベテラン（有名なキャリアカウンセリング団体の理事長）との初面談で、その方がフロントトークでこう言いました。

「今日は黒川さん、どんな相談ですか？」

今よりもなお人間ができていなかったわたしは、瞬間的に、その方のことばだけでなく態度も含めてカチンときました。

わたしは、「相談はありません」「会社の仕組みなので来ただけです」とだけ答えました。

当然、面談準備シートはその方の手に渡っています。わたしにも悩みは当然あり、事前に準備シートにはびっしり記載して提出しています。また、わたしがその仕組みをつくったのですから、面談構造も理解しています。

そのときのわたしのところは、「わたしは未決済箱か」という扱われ方への抵抗です。（今思えば、恥ずかしいぐらいのわたしのありようです）

その前年の面談は、別の方が担当されました。キャリアコンサルタント1級が5人しかいなかった時代の1級の一人でした。

実は、わたしが、経産省・厚労省・文科省・内閣府の4府省庁と政策協議を繰り返し、ジョブカフェ事業(*)を75億（経産省単年度予算／その後5年間続く）かけてつくり、経産省のジョブカフェモデルを設計、運用していた頃に、千葉県のジョブカフェでキャリアカウンセラーの修行をしていた方でした。当時時給860円。その方の雇用管理をわたしが行っていたのですが、元総務部長という先輩でした。

留意点4

研修や面談をさぼこうとする罠

わたしは面談当時、再就職支援の事業開発に社命をもって異動となり、生理的に抵抗のあるリストラに伴う再就職の本当の意義を考え抜こうとしていました。それにまつわる悩みがたくさんあったのです。

その方との対話は、ジョブカフェ時代のたわいもない話から始まり、その後は、わたしの事前に提出した面談準備シートに書いた現状の悩みを披露する形で終始しました。その方のものごしは柔らかくもあったのですが、背筋がシャッキットとしていて、ただただ真剣にきいているというものです。情報提供などあろうはずのない面談内容です。その面談でわたしは、何かスッキリしたということはありません。また、自分が話すことで何か整理されたということもありません。美談などないのです。

ただ、1時間話したという面談です。唯一勉強になったのは、プロのキャリアカウンセラーの姿はこういうものもある、ということです。それを、受講者（クライアントではなく）として学べた機会だったということであり、自分の悩みへのヒントはもらえませんでした。

この2つのエピソードをわたしは今も鮮明に覚えています（前者は冒頭5分だけですが）。

みなさんは、この2つのわたしの体験をどう思われますか。

前者のエピソードは、面談をさぼこうとしている典型例です。

わたしは、キャリアアドバイザーの研修後の面談ゴールを次のように伝えています。

整った感じがすることが大切。ひとは十人十色。そして、一人十色です。

「キャリアデザインをスッキリさせたい」「いろいろな考えを整理したい」「不安とのつきあいをどうにかしたい」「流されてもよいと思うが少し…」「無理している自分はわかっているが…」「うまく自分を表現できないが今の生き方でよいと感じる」「あまり難しいことはわからないしそれを強制されると抵抗したくなる」「頭ではわかっているが…」

など、ひとの気持ちはさまざまです。

そんな各自各様のことばにできない様相に対して、1回だけの限られた時間でCAは対峙することになるのです。きれいな”べき論”で各自が変容するわけでもありません。そんなにひとはきれいでもなく、正しくもないのです。まして、教科書的な正解に向けてひとが動くのであればとっくに動いています。

短い時間の1回の面談では、「問いかけ」による中心を外さずに展開される「対話」の中で、受講者が「なんか、整った感じがする」「ちょっとスッキリした」という状態をつくるのが目的ではないでしょうか。

「整う」の認識はまさに各自各様です。

「現状の曖昧模糊とする気持ちが整う」「点であった自分の考えが線になってつながり整う」「論理性が整う」「将来に対するうっすらとした展望が整う」「自分自身がこれでよいと考えたものが「やはりそれでいいんだ」と自覚し整う」「理屈では表せない気分が整う」「理屈ではあられさせないやる気が継続するような感じに整う」「仕事の実践に入っていくポイントが整う」など、面談後に各自が実感する感覚は「整う」ということではないでしょうか。

このことを、面談アドバイザーや研修ファシリテーターも受講者と同様に把持していることが必要だと思います。

* 1：ジョブカフェとは、2003年に国が策定した「若者自立・挑戦プラン」の中核的施策に位置づけられたもので、地域の実情に合った若者の能力向上と就職促進を図るため、若年者が雇用関連サービスを1カ所でまとめて受けられるようにしたワンストップサービスセンター（若者向け就労支援施設）のことです。利用者が受けられるサービスは各施設によって異なりますが、キャリアカウンセリング、適性診断、パソコンおよびマナー研修、求人情報提供など幅広いサービスが受けられるようになっています。