

キャリアカウンセリングにおけるキャリア支援とメンタルヘルス支援の統合

MIYAGI, Mariko / 宮城, まり子

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学部

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法政大学キャリアデザイン学部紀要 / 法政大学キャリアデザイン学部紀要

(巻 / Volume)

7

(開始ページ / Start Page)

157

(終了ページ / End Page)

178

(発行年 / Year)

2010-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007362>

キャリアカウンセリングにおける キャリア支援とメンタルヘルス支援の統合

法政大学キャリアデザイン学部教授 宮城まり子

はじめに

バブル経済の崩壊以来、日本社会では人事制度における終身雇用制度や年功序列制度が徐々に崩壊し、旧来の経営管理システムが、集団管理から個別管理へと変わり、個別に業績・成果が評価される社会へと転換してきた。すなわち、働く一人ひとりに対し、その能力、実力、具体的な成果が問われる社会へと移行してきた。

こうした労働環境の中で、個人は成果主義に基づいた厳しい競争を常に強いられ、職場においてはこれまでにない多様な変化、きしみが起きている。例えば、成果主義の結果、自分の部下であった者が、思いもよらず自分の上司となるような厳しい状況が発生するように、成果主義は働く人々に重いプレッシャーを与えている。またダウンサイズ、人件費削減の中、最少の人数で業務を遂行せざるを得ない環境の中で、長時間労働や過重労働が増加し、ストレスから心身の疲労、メンタルヘルス不調者が産業界で増加している。

こうした状況に加え、働く人々にはただ目の前の業務を処理するだけでなく、絶えず主体的に自分自身を磨き、自己啓発を通じて自律的キャリア開発を行い、価値ある人材、有能な人材として **employability** を高める努力が求められる。このように、日本においても、欧米のように個人に対しキャリアが問われる時代へと変容する中で、自らのキャリア形成に対する不安、葛藤を抱える人達が増えてきている。

本稿では、このような厳しい労働環境の中で、個人のキャリア開発とキャリア

ア形成を支援することは、個人のメンタルヘルス支援とその向上に通じるのではないかと、そしてキャリアを支援するためのキャリアカウンセリングが効果的に機能することは、メンタルヘルス不調の予防機能を果たすのではないかなどの点について、キャリアカウンセリングの事例を詳しく取り上げながら、キャリアカウンセリングにおけるキャリアとメンタルヘルス支援の統合の道を探り論じることとする。

1. 求められる自律的キャリア開発とキャリア形成

日本の労働環境は近年大きく変化している。これまで組織で働く人々は、ただ組織に依存し組織からの指示・命令に受動的に従い、自らのキャリアパス、キャリア形成をほとんど組織に任せる「あなた任せ」のキャリア意識や態度が主であった。そして、組織からの指示・命令に従い業務に専念し、一組織で安定して働き、定年まで無事勤め上げれば、職業生活は終焉を迎えるというのが一般の労働者の職業人生・職業パターンであったといえる。こうした日本における雇用慣行においては、労働者個人のキャリア意識と自律的なキャリア形成はほとんど存在していなかったといえよう。

しかし、今や時代は大きく変化し、それともない労働環境も変容した。すなわち、これまでの会社任せのキャリア形成から、自らのキャリアは個人が責任と、自覚をもち、自律的にキャリアを開発し、キャリア形成を行う強い意識と、具体的な行動が求められるようになってきたのである。所属する組織に自分のキャリア開発とキャリア形成を全面的に任せ、依存する時代はとうに終わりを告げたといえる。

それでは、実際に日本における組織内労働者のキャリア意識はどうであろうか。これまで、安定したよい会社に入れば、人生は生涯安泰という時代はすでに終焉したことは、厳しい不況下で働く誰もが頭では理解していることである。どこの組織も厳しく苦しい経営環境に悪戦苦闘しており、厳しい生き残りをかけて競争が激化していることは周知の事実である。

しかし、日本においては、自分自身のキャリアについて個人個人が深く主体的に考え、今後のキャリアをデザインし、キャリア開発とキャリア形成に向けて行動することへの意識とその実践力は、未だ伴っていないというのが実態で

あろう。現実的には、目の前の与えられた業務を日々処理することに追われる毎日のなかで、自分の今後の5年後、10年後のキャリアを展望しキャリアをデザインする余裕もなく、いつしか気がつけば瞬く間に5年はすでに経過しているようなスピード社会である。働く誰もが、ある日気づけばすでに30代も半ば、あるいは、40代を迎えるという現実の中で、自己責任のもとで自律的なキャリア開発、キャリア形成を行うことがいかに困難であるかは明らかである。

特に経営環境の厳しい不況下で、どこの組織も今後の組織発展のためには人材力をさらに強化し、市場価値の高い人材の育成を最重要課題としている。しかし、そのために不可欠な条件としては次の要件が求められる。すなわち、個人側の要件として、①個人のキャリア意識の醸成、②個人が自律的にキャリア開発し、キャリアを形成するためのキャリアデザイン力、③キャリア開発と形成を具現化するための行動である。また、一方組織側の要件としては、自律的キャリア開発・形成を可能とするための、①人事制度の整備、②人材育成と人的資源管理の整備、③現場の上司の人材育成への意識と熱意、④キャリア研修、自己啓発支援制度の充実、⑤キャリア相談室（キャリアカウンセリング）の設置とその充実などがあげられるだろう。

すなわち、働く個人だけにキャリア自律・自立を一方的に要求するだけではなく、組織側のインフラの整備、支援態勢を整えることが欠かせない。個人が自己責任のもと自らのキャリア意識とキャリア開発行動に取り組むことを、組織が側面から支援する態勢が、丁度車の両輪のように機能して初めて、個人と組織は相互に「WIN-WINの関係性」を構築することが可能になると考える。

本稿では、このなかでも特に個人のキャリア開発とその形成、キャリアデザイン、その他個人のキャリアに関する問題解決を側面から支援するためのカウンセリングとして、キャリアカウンセリング（キャリア相談）の機能と役割に焦点を当て論ずることとする。

2. キャリアカウンセリング（Career Counseling）とは何か

2-1 キャリアカウンセリングの定義

カウンセリング（Counseling）とは、「何らかの適応上の問題に出会い、そ

の解決や困難を感じた時、その解決に支援を必要とする人、クライアント (client) とカウンセラー (counselor) が、面接を行い、対話を通して言語的、非言語的コミュニケーションによって、互いに影響を与え合い、問題の解決をはかる過程である」と國分康孝は定義している。

これに対し、キャリアカウンセリング (Career Counseling) は、NCDA (National Career Development Association: 全米キャリア開発協会) によって次のように定義されている。「個人がキャリアに関してのもつ問題や葛藤の解決とともにライフキャリア (life career) 上の役割と責任の明確化、キャリア計画、意思決定、その他のキャリア開発行動に関する問題解決を個人、またはグループカウンセリング (group counseling) によって支援することである」(1991)

キャリアカウンセリングは、かつてボケイショナル・カウンセリング (Vocational Counseling) と言われ、すべてのカウンセリングの源流に位置しているカウンセリングであり、20世紀初めのアメリカにおける職業指導運動 (Vocational Guidance) に端を発している。当初はまだキャリア (Career) という表現は用いられておらず、ボケイション (Vocation)、すなわち「職業」に限定された表現を用いていた。しかしその後次第に、社会情勢や労働環境の変化より、1950~60年代から単なる就業支援のためのカウンセリングだけではなく、生涯にわたる個人の働き方・生き方を支援するための全人格的な支援を行うカウンセリングへと発展した。ボケイションからキャリア (Career) という表現に移行し、名称はボケイショナル・カウンセリングから次第にキャリアカウンセリングと呼ばれるようになった。そして、さらに近年では単に職業キャリアに限らず、個人の人生・生き方を含む「ライフキャリア (Life Career)」の幅広い概念へと変化しライフキャリアカウンセリングとも呼ばれている。

2-2 キャリアカウンセラーの役割

カウンセリングには本来多様な機能が存在するが、大きく分類すると次のように3つに分かれる。それらは、①なおすカウンセリング (臨床的カウンセリング)、②予防するカウンセリング (問題を抱える初期にカウンセリングによる早期対応を行うことにより、問題解決支援を行いメンタルヘルス不調を予防

する) ③育てる、開発的なカウンセリングの3種類である。この3番目の「人を育て、能力開発を支援するためのカウンセリング」が、キャリアカウンセリングに該当する。

すなわち、カウンセリングは一般的にメンタルな問題を「なおす」側面が主に強調されることが多いが、これに対してキャリアカウンセリングは、個人のもつ潜在能力をさらに開発し、個人を未来へ向け豊かに「育てる」ことを支援するための、「育成的・開発的なカウンセリング」である。

また、キャリアカウンセリングを担当するカウンセラーをキャリアカウンセラー (career counselor) というが、日本においては、キャリアカウンセラーは厚生労働省認定の国家技能資格 (2009) となり、キャリアカウンセラーをキャリアコンサルタント (career consultant) と称している。カウンセラーの資格として、技能資格ではあるもののカウンセリング分野の資格が国家資格化したのは、このキャリアコンサルタントが初めてであり、国家施策としてキャリアカウンセリングの機能、役割に対する時代のニーズがいかに強いかがうかがわれる。

キャリア教育学会は、キャリアカウンセラーを次のように定義している。「生徒、学生、成人のキャリアの方向付けや、進路選択、その決定を援助し、職業人の生涯に渡るキャリア計画や転職に伴う、職業的適応問題を助け、さらに職業以外の役割行動との調和、生涯学習や余暇活動などを含む全人的な役割を統合し、真に有意義な人生を送れるようなライフキャリア全体にわたる援助を行う活動の専門家である」

3. キャリアカウンセリングの機能とそのアプローチ法

キャリアカウンセリングは、実際にどのような役割、機能を果たすのであろうか。その役割と機能をまとめてみると以下の通りである。

① ライフキャリアに関する正しい自己理解を促す

必要に応じて心理テストなどの多様なツールを用いて、適性診断、性格診断、強み・弱み分析、価値分析などを行うことによって、自己理解を科学的に行う。また、クライアントがキャリアカウンセラーに対し、自らを語ることを通して自己を洞察し見つめなおし、内面を整理、まとめることを通し

162 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

て、自己理解を促す。

② ライフキャリアデザインとキャリア開発の支援を行う

3年後、5年後、または10年後のありたい自分を具体的にイメージすることによって、そのための準備として、今から具体的に何を行うことが必要か、行動レベルで考え、実践的キャリアプランを作成する支援を行う。キャリア目標に対して、目標達成へのプロセスを明確化し、「何を、どのように、いつまでに、どれくらい」とプランニングすることを支援する。

③ キャリアの方向性の選択、意思決定支援を行う

複数の選択肢が存在している場合などには、ひとつひとつを分析し、メリット、デメリットを明確化し、結果を予測する。最終的には、価値観の明確化、因子の優先順位の明確化などを行いながら比較検討し、情報提供を行い、本人の意思決定を支援する

④ 社会（社内）情報、職業（資格）情報、多様なキャリアパスに関する情報提供を行う専門家として多様なキャリア情報をクライアントに提供を行うとともに、必要に応じて助言や指導を行いキャリア選択の支援、キャリア問題の解決支援を行う。

⑤ より良い適応、個人のさらなる発達の支援を行う

多様な問題から、職場、学校などへの適応に困難を感じているクライアントの場合には、その原因を明確化し、問題解決の支援を行うことによって、社会、職場や学校などにより良い適応が可能になるような支援を行う。不適応の原因を明らかにすることによって、必要に応じて、ソーシャルスキル・トレーニング (Social Skill Training) などを行うことによって、課題となっている発達課題の支援を行い発達を強化する。

⑥ 働くこと、生きることへの動機づけを行う

否定的な自己概念、低い自己効力感などを有するクライアントは、自信を欠いているため、行動が消極的であり、結果として、成果・業績もあがらないという悪循環に陥ることが多い。このようなクライアントには、スモール・ステップで課題を達成させることによって、達成感や成功感を持たせ、徐々に自己効力感や肯定的な自己概念を育成し、前向きに働くことや生きることへ動機づける支援を行う。

⑦ 自己受容、自尊感情を維持しさらに向上させ、自己肯定感を促す

課題の設定を行い、それらを達成する過程において達成感、成功感を育成し、やればできるということを実感させることを繰り返すことによって、自らを受容し、自尊感情を向上させ、自己肯定感を育てる。こうした過程において、意欲・やる気を引き出し、失敗を恐れず少しずつ挑戦する姿勢や行動を育成する。

⑧ キャリア不安、葛藤などの情緒的な問題、キャリアストレスの解決支援を行う

カウンセラーは傾聴に徹する中で、キャリアに関するクライアントの溜まった情緒的な問題をありのまま話してもらい、カタルシス効果を促す。その後、問題の原因を明確化し、臨床的なカウンセリングのアプローチも含めて、キャリアストレスの解決支援を行う。そこでは、認知（行動）療法、論理療法、交流分析などのアプローチ方法が有効に活用できる。

4. キャリアカウンセリングの地域、教育機関、組織における活用

キャリアカウンセラーが現在活動しているフィールドを取り上げると以下の通りである。

4-1 地域のハローワーク（ヤングハローワーク、マザーズハローワークを含む）、ワンストップセンター、若者自立支援機関など

世界的な不況の荒波を受け厳しい経済環境の中で、突然の派遣切りなどをはじめとして、正社員に至るまで、今日雇用不安を抱える人は増加の一途をたどっている。失業率の上昇の中で、いかに安定した雇用を確保・維持するかの問題は、すべての働く人達にとって切実な共通課題である。特に現在、不況下において各地のハローワークでは、仕事を求める求職者であふれており、就業相談を担当するキャリアカウンセラーの役割と効果的支援に対するニーズは益々多様化し重要度が増している。近年求職者の中には、就業問題だけではなくあわせて多様な心理的な問題、メンタルヘルスにかかわる問題を抱えた人も含まれており、臨床心理学的な支援を含めたきめ細かい支援が特にハローワークで求められている。ハローワークの一部には、求職者のために臨床心理士を

164 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

おき心理的な相談にも応じている。

こうした地域のハローワークの他、各地に厚生労働省が設置した若者自立支援機関においても、若者（15歳～34歳）の就業支援を実施し、個別のカウンセリングやグループカウンセリング、就業へ向けた多様な訓練プログラム、セミナーを実施している。若者自立支援機関には、就業課題とともに心理的な問題や発達上の問題を抱えた若者、成人がどの機関でも共通して多数含まれており、本稿のテーマである「キャリア支援とメンタルヘルス支援の統合的なアプローチ」が特に必要とされている。すなわち、キャリアカウンセリングによる支援だけでは、就業に結び付けることは非常に困難であり、並行して彼らが抱える心理的な問題の支援、メンタルヘルスに関わる支援が就業支援とともに必要不可欠となっている。彼らの抱える心理的な問題は今日に至るまでの長期的な経過から徐々に形成されており、支援にはソーシャルスキルの獲得をはじめとして長い時間をかけたサポートが必要となっている。

4-2 学校など教育機関

中学や高等学校においては、交代で進路指導を担当する教員が進路相談と称して生徒のキャリアカウンセリングを担当している。加えて、キャリア教育の普及とともに、キャリアガイダンスやキャリアカウンセリングが個別に並行して行なわれるようになり、生徒の進路指導、キャリアデザインの支援が実施されるようになってきた。しかし、現実には中学、高校の教員は教育が主であり、キャリアカウンセリングの担当者としての専門的な教育・訓練は十分に受けていないのが実態である。このため、キャリアカウンセリングにおいても、生徒の進路指導を単に偏差値に基づいて輪切りの振り分けを行ったり、教員による一方的な指示・命令的なカウンセリングに陥っている傾向が多々見受けられ、適正かつ効果的なキャリアカウンセリングが実施されているとは言いがたい実態も見受けられる。

アメリカにおいては、教師ではない専門のキャリアカウンセラーが高校に配置されており、正規の職員としてキャリアカウンセリング・ルームに常駐している。生徒の大学進学や就職の相談に個別にきめこまかく対応しており、有資格の専門家としてのキャリアカウンセリングのスキルや知識を存分に発揮し生

徒のキャリア形成を支援している。日本においてはまだまだごく一部の限られた高校にキャリアカウンセラーが存在しているだけという発展途上の現状であり、今後専門のキャリアカウンセラーの必要性とキャリアカウンセリングルームの設置が認知されることが必要である。すなわち、日本においても小学校から中学・高校に至るキャリア教育の進展にあわせて、個別にキャリアカウンセラーによるキャリア支援が受けられる態勢の整備が求められる。

また、近年大学においてもキャリアカウンセラーに対するニーズが高まりを見せている。特に、不況下での大学生の厳しい就職状況に対応するためにも、入学後の低学年からの支援が求められている。かつては大学においては就職部（就職課）の名称のもとで、大学からの出口支援、すなわち学生の就職支援が中心におかれていた。しかし、近年では大学は名称を就職部から「キャリアセンター」に変更し学生達の就職支援だけではなく、入学直後の1年生から4年に至る過程での勉学のしかたや履修に関する相談その他の大学生活の支援を行うとともに、卒業後の進路をデザインする支援が、キャリアカウンセラーによって行われている。大学のキャリア教育と並行して、キャリアセンターにおいてキャリアカウンセリングによる支援を個別に行ない、学生達のキャリアに関する多様な問題解決支援を実施する大学が増えている。

4-3 組織・企業

(1) キャリア研修とキャリアカウンセリング

近年、組織においては人材育成の観点から、従業員一人ひとりにキャリア意識をもたせ、自らのキャリア開発、キャリア形成に対する自己責任意識を強化し、自律的なキャリア開発を支援している。すなわち、組織は個人に対し、組織に依存することなく、広く労働市場においても価値ある人材となるよう、主体的な自己啓発、キャリア開発努力を求めるように転換してきた。そのため、主体的に自らのキャリアの方向性を個人に考えさせ、キャリアを選択をさせ、個人を自律的にキャリア形成に挑戦させる機会を与える制度として、自己申告制度や社内公募制度、フリーエージェント制度、自己啓発支援プログラムなどを設けている。

また、同時に、キャリアステージやライフステージの重要な節目（30歳、40

166 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

歳など)では、多忙な日常業務から完全に離れ、いったんゆっくり立ち止まり、じっくり自分のキャリアについて考える時間を与えている。これを「キャリア研修」と称して実施している企業が多い。こうしたキャリア研修では一人ひとりが改めて、①これまでのキャリアを振り返り、②現在を見つめなおし、そして、③将来のキャリアをデザインする。この過程において、今後のキャリア開発上の課題を明確化させ、具体的にキャリア意識をさらに強化することをねらいとしている。改めて自分のキャリアの方向性を見つめなおす時間を与えることによって、キャリア開発課題を整理、明確化し、キャリア開発行動を刺激し、強いキャリア意識をもった有能な人材を組織内に育成することが目的である。

しかし、個人が一人でキャリアの方向性や課題の整理、明確化や将来に備えて抱えるキャリア上の問題解決を独力で行うことは非常に難しい。したがって、職場の上司ではなく、専門家によるキャリアカウンセリングの支援を受けることが必要であることはいうまでもない。特に、今後進むべきキャリアの方向性とそのために解決すべきキャリア上の課題を明確化し、具体的な行動に絞り込むステージで支援が必要な場合が多い。したがって、特にキャリア研修においては、個別にキャリアカウンセリングによる支援が行われる機会を与えることが必要である。

(2) キャリア相談室の機能

企業内には、自らのキャリア上の課題を抱えて悩み、不安や多様な葛藤を抱える従業員が数多く存在している。現在、高卒社員の2人に1人、大卒社員の約3人に1人が3年以内に離職する傾向があるが、こうした離職の場合にも、若年層の社員に対しキャリアカウンセリングによる支援が可能であれば、若年層の社員の離職を事前に防止することも可能であると考えられる。

現実には誰もがキャリアに関する課題を抱えながら働いているのが実際である。例えば、職場の上司や先輩・同僚との人間関係、担当する職務に関わる問題、今後のキャリアの方向性やキャリアデザインの問題、自己啓発に関する課題など、多種多様なキャリアにかかわる問題が存在している。こうした課題を抱える個人をただ放置しているのではなく、キャリア相談室を設け、組織内でキャリアカウンセリングを機能させることによって、従業員が抱える多様な

キャリアにかかわる問題の解決を支援することは、キャリアストレスを軽減し、その結果従業員をさらに動機付けし、生産性の向上に通じると考える。

昨今、キャリア上の課題とともにメンタルヘルス上の課題を同時に抱える従業員が増えてきている。キャリアカウンセリングを機能させキャリア支援をさらに充実させることは、同時に従業員の抱えるキャリアストレスを軽減することに通じ、メンタルヘルス不調を事前に予防することやメンタルヘルス不調の悪化を防ぐことが可能であると考えている。

5. キャリアストレスとメンタルヘルス不調の実態

次に、キャリアがどのようにメンタルヘルスに影響を与えるのかについて見ることによって、キャリアカウンセリングの重要性をメンタルヘルスとの関連で論じることとする。

5-1 キャリア充実感とキャリアストレス

個人が職業活動に費やす時間をトータルすると、1人の人間の人生のほぼ3分の2を占める程の長時間に及ぶということは、その職業活動が充実しており、そこから心理的充足感や満足感を得られるか否かによって、個人の職業人生に大きな相違が生まれることは明らかである。もし、職業活動に充足感を得られなかったり、不運にも勤め先の倒産、失業、また業績悪化によるリストラ、派遣切り、などを経験した場合には、精神的に大きなダメージ、マイナス影響を確実に受けることが予測される。また、失業やリストラなどに至らない場合でも、組織内での昇格・昇進の遅れ、会社や職場の風土、担当業務が自分に合わない、希望する部署への異動が叶わない、上司との人間関係がうまくいかない、役職に就いたもののリーダーシップがうまく取れない、管理者としての能力・適性がない、そしてこれから将来何をしたいかが分からない、キャリアの方向性が描けないなどこうした多様なキャリアに関わる問題からキャリアストレスを抱え、その結果、次第にメンタルヘルス不調に陥る事例は、身近に枚挙にいとまがない。これらの点より、個別のキャリアカウンセリングを通して、キャリアストレスの問題解決支援をいかに早期に、かつ効果的に行うかということが、従業員のメンタルヘルス不調の防止の鍵をにぎるひとつの有効な

方法であると考ええる。

キャリア充実感を得るためには次の6つの要因が必要と考える。すなわち、キャリア充実感とは、①仕事を通して自分が活かされ機能していると感じる、②仕事を通して、自分が職業人として成長し、発達していると感じる、③仕事を通して自分が評価され認められていると感じる、④仕事を通して、社会や組織、他人の役にたっていると感じる、⑤仕事の中で自分が必要とされていると感じる。⑥自分が信頼されていると感じる。こうした6つのキャリア充実感とは、個人のメンタルヘルスを支え、職務へ動機づける内発的動機づけ要因となっていると考えられる。反対に、こうしたキャリア充実感を得ることができない場合には、キャリアストレスから意欲・やる気を失い、メンタルヘルス不調へと進行することが考えられる。

5-2 メンタルヘルス不調の実態とその課題

(1) 心の病気の増加傾向

組織で働く人の心の病気が増加している傾向を分析してみると、次のような実態がみられる（日本生産性本部のメンタルヘルス白書2005～2008年）。最近3年間の心の病気の増減傾向では、過半数の企業の約56.1%が「増加傾向」と回答している。中でも従業員数が3000人以上の大企業における心の病気の増加傾向は66.2%に上っており、大企業ほど心の病気の社員が増加している傾向が見られる。

これまでの統計より、過去3年間の比較を行うと、心の病気の増加傾向は2002年は48.9%、2004年では58.2%、2006年は61.5%であり、継続してここ3年間企業において心の病気が増加していることが明らかである。しかし、2008年度は増加傾向がやや減少し横ばい、また、減少傾向としている企業の割合が増えている。増加傾向はこれまでのような上昇は見せていないが、しかし従業員の心の病気の増加傾向は半数以上の企業にのぼり高い水準になお留まっている。

(2) 年齢による相違

年齢層によって心の病気の傾向を見ると、30代が増加していると回答する企業が59.9%と最も多いのが特徴である。次に40代をあげている企業は21.9%で

あり、これまで行われてきた生産性本部のメンタルヘルス調査結果と比較すると、2002年よりも近年では30代が占める心の病気の割合が高くなっていることが分かる。しかし、この傾向は、その他の年代の心の病気が減少したのではなく、相対的に近年特に30代の心の病気の増加傾向が特徴であり、若年層のメンタルヘルスの悪化、心の病気が問題となっている。

この傾向を従業員数で比較してみると、大企業ほど30歳代の心の病気の増加が見られると回答している企業は、64.9%に上っている。また、1000人未満規模の企業では、55.1%である。その他、10～20歳代の若い年齢層に増加傾向があると回答している企業は、少数の規模の企業（1000人未満）に多く13.3%であり、3000人以上の規模では7.8%と少ない。

(3) 心の病気の原因

次に、心の病気の原因としては、①職場の人間関係（65.8%）、②業務遂行に伴うトラブルや困難（49.1%）、③本人の資質の問題（48.3%）の順となっている。こうした原因を見ると、心の病気の主な原因は労働者が働く職場と職務遂行に伴う問題そのものにあることが明らかである。また、その他の心の病気の原因としては、④重すぎる仕事の責任（24.1%）、⑤家庭の問題（20.8%）、⑥長時間労働（19.7%）の順である。④や⑥に関しては、原因としての要因の割合が高いが、仕事の質と量の両面での負荷の大きさが心の病気になる主要な原因となっているということがここから分かる。こうした多様な原因をひとつくりにすることは困難であるが、個人のキャリアに関わる問題としてまとめることも可能である。

(4) 心の病気と休職・復職

企業に心の病気による1ヶ月以上の休職者が何%いるかに関する質問調査（日本生産性本部メンタルヘルス白書2005～2008）によると、1ヶ月以上の休職者がいると回答した企業が77.2%であった。この調査結果からも明らかのように、80%近い企業に1ヶ月以上心の病気による休業者が存在していることが分かり、多くの企業に心の病気を抱える社員が存在している実態が分かる。

メンタルヘルス不調などの理由で休職者1人当たりにかかるコストは約422万円であるとされている。こうした心の病気による休職者の問題と其後の復職と職場再適応の問題は、どの企業にとっても、コスト面からも重要な解決課

題となっている。職場復帰、復職のための制度として、リハビリ出勤制度、復職後の職場でのフォローなど、企業内においてメンタルヘルス施策が慎重に行われ、従業員の心の病気の再発を防止するための真剣な取り組みが多く企業の行われている。

(5) キャリア支援によるメンタルヘルス不調の予防

以上、企業における心の病気の実態を日本生産性本部のメンタルヘルス白書のデータから見てきたが、重要なことはこうしたメンタルヘルス不調をいかに予防し、職場にメンタルヘルス不調者を出さないような取り組みを行うかである。そのために、企業は管理職や全社員を対象としたメンタルヘルス研修を実施し、メンタルヘルスの基礎知識や早期発見、早期対応の仕方など、メンタルヘルス不調者への具体的な対応について管理監督者に教育している。しかし、その中にはメンタルヘルス不調を予防するキャリア充実感の支援の視点がほとんど欠けている。すなわち、キャリア支援を行うことを通して、キャリアストレスの原因を排除し、キャリアストレスを少しでも軽減することによって、キャリア充実感を一人ひとりに持たせるような働きかけを積極的に行うことが必要である。そのためには、これまでも述べたようにキャリア研修を通じたキャリアの振り返りと今後のキャリア形成へ向けたキャリア開発課題の明確化、キャリアデザイン、キャリア問題の解決支援を行うキャリア相談室の設置とキャリアカウンセリングの充実が求められる。

6. 事例研究よりみるキャリア支援とメンタルヘルス

ある大手一部上場企業に設置されたキャリア相談室における実際のキャリアカウンセリング事例を取り上げ、キャリア支援とメンタルヘルス問題との統合的な支援の意味と重要性を分析することとする。ここでのキャリアカウンセリング事例は、特にキャリアに関する問題とメンタルヘルスの問題をともに抱える従業員の相談事例である。メンタルヘルス不調との中で今後のキャリアへの不安を抱える事例であり、キャリア支援がメンタルヘルス不調の快復を支え、快復を進めることにつながる事例であり、キャリア支援とメンタルヘルス支援の統合が効果を発揮した事例として紹介する。事例は個人情報の保護のために、部分的にデフォルメを行っている。

6-1 キャリアカウンセリング事例1

(1) クライアントAのプロフィールと相談までの経緯

男性38歳、(入社16年目)、大卒後一部上場企業に就職、地方勤務13年の後、東京本社へ異動。東京生活に慣れるのに家族とともに非常に苦慮し、そのため次第に体調不良となる。精神的にも抑うつ状態、不眠となり精神科を受診し投薬を受けるが、仕事を休むことなく、なんとか勤務を継続している状態である。しかし、こうした状態の下、会社から再び突然の異動・転勤(出向)の話がAさんに出てきた。そこで、これからのキャリアの方向性に悩み困惑したAさんはキャリア相談室へ来所した。

(2) 主訴(相談したい内容)

①転勤(出向)により、新しい環境に入り、再び新たなストレスが加わることによって、さらに心身の状態が悪化するのではなにかと不安である。②出向することによって、今後の社内における自分のキャリアパスがどうなるかが不安である。自分ではどうしてよいか分からない。是非、今後のキャリアについて相談にのって欲しい。

(3) キャリアカウンセリングの内容とその結果

将来のキャリアの方向性をカウンセラーとゆっくり話し合い、現在の仕事よりもむしろ希望する今後のキャリアの分野が出向先の仕事の方が近いこと、また、加えて出向先の方が仕事の負担が現在よりも少なく、クライアントが健康を回復するためにはプラスに働くことなどの点を、カウンセラーの支援によって整理し、まとめることができた。結果、出向することに抵抗を感じ、なかなか受け止めることができなかつたクライアントが、出向をキャリア形成上においてむしろプラスに考えることができるように次第に変容し、そのため精神的に安心し、出向の事実を前向きに捉えなおすことができるようになった。

(4) キャリアカウンセリングのまとめとその意味

地方から東京本社勤務に突然の異動となり、慣れない東京での勤務で心身の健康を崩し、そこへ、また出向転勤の話が舞い込み、クライアントは混乱し不安となる。今後のキャリア形成を考えた場合どのように出向に対処してよいか分からず混乱し、キャリア相談室に来所した。キャリアカウンセリングを通して出向の意味づけを肯定的に行うことができるようになり、将来のキャリア展

172 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

望、キャリアデザインを描くことも可能となった。キャリアカウンセリングを受けたことによって安心して出向に対応することが可能となり、その結果、今後のキャリアの見通しがつくようになり、精神的にも安定感が得られるようになった。そして、出向や自分自身に対する捉え方を前向きに変容させることができた。

6-2 キャリアカウンセリング事例2

(1) クライアントBのプロフィールと相談までの経緯

男性45歳、大卒後別の同業企業に就職、その後転職し現在の会社へ中途入社し、5年目。職務経験は豊富で有能なため、実力が認められ中途入社後に短期間のうちに昇格を果たしている。しかし、最近の人事異動で就いたポジションにどうしても納得がいかない。自分はライン長に当然なるはずと考えていたのに、単なるいちスタッフ職に留められた。自分は中途入社後一生懸命がんばってきたのに、「何で、自分が」とこの人事異動はまったく不本意であり、左遷されたような不愉快な気分となる。このため、異動に対する不本意さから来る強いストレスが原因となり、次第に気分が落ち込み抑うつ状態となる。そこで、今後のキャリアの方向性やキャリア開発について相談を希望し、キャリア相談室に来所することとなった。

(2) 主訴（相談したい内容）

異動先のポジションがどうしても納得がいかない。「なぜ、自分が」という気持ちが強くなり、人事異動の意味がよく理解できない。よって、今後のキャリア形成が不安である。相談にのって欲しい。

(3) キャリアカウンセリングの内容とその結果

自己効力感、有能感が強い人であり、今回の人事異動が予測に反したものであったため、「なぜ、自分が」と異動をネガティブに捉えすぎている特長が強く感じられた。クライアントがこれまで一生懸命努力をしてきた仕事上の話をカウンセラーがじっくり傾聴し、頑張ってきたことを受容し、認め評価することによって、クライアントは次第に落ち着きを見せるように変化した。そして、カウンセラーにありのまま辛く苦しい気持ちを話すことによって、昇格やキャリアアップに大変焦っている自分に次第に気づいていく。しかし、キャリ

アカウンセリングの中で今回の異動のプラス面、そこから得られる今後のキャリア上のメリットなどについても、カウンセラーと一緒に話しあうことを通して、今後のキャリア形成不安を軽減させ、落ち着きを次第に取り戻していった。

(4) キャリアカウンセリングのまとめとその意味

異動で今回期待していたライン長になれなかったことは、自分にとって屈辱的であるという思いは残るものの、焦り、そこにいつまでもこだわり悩んでも、将来のキャリア形成に向けての問題解決にはならないことなどを理解できるように変容した。そして、異動先の仕事にまずは全力で取り組むことで、再度自分の存在感をアピールするという前向きな姿勢がもてるように変化した。そして、キャリアカウンセリングの中で焦らずに与えられた職務に取り組もうという気持ちになり、どのような仕事であっても仕事の意味を考えながら落ち着いて業務を遂行しようと思うという考えをカウンセラーに表明するようになった。

すなわち、クライアントは納得がいかない感情をだれかに聞いて欲しい、分かってくれたいという欲求が強かったが、カウンセリングの中で自分の気持ちを吐露し、感情を発散させ整理する過程で、カウンセラーにありのまま受容され理解されることによって、次第に落ち着きを取り戻し、キャリア形成上、ライン長になることだけがすべてではないことへの気づき、自分の今後の役割を正しく認識することができるようになった。そして、いつまでも文句や不満を言っている自分自身に気づきを得、前向きに変容することができたことに大きな意味があるキャリアカウンセリングといえる。

6-3 キャリアカウンセリングの事例3

(1) クライアントのプロフィールと相談への経緯

女性26歳(入社3年目)、大卒総合職、入社後の教育期間をほぼ終了し、徐々に仕事上独り立ちをする時期となった頃から、仕事中に急にパニックになることが始まり、健康相談室に相談したが、担当の医師からキャリア相談室へ紹介されて来所した。

(2) 主訴(相談したい内容)

仕事をどのように処理していいか分からない。仕事の進め方が分からない。

174 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

分からないことを他の人に聞けない。

(3) キャリアカウンセリングの内容とその結果

仕事中にパニックになることがあるが、それは、仕事の進め方が分からないということに原因があることがキャリアカウンセリングの中で明らかになった。仕事上で分からないことがあってもプライドが高く、「分からない、できない」、「教えてほしい」とは周囲になかなか本音が言えないため、その結果として自分の内部に仕事を溜め込むことになり、パニックをおこすようになったようである。そこで、カウンセラーは具体的に仕事の段取りのしかた、周囲に分からないことを尋ねる方法など、クライアントに具体的な仕事の進め方や処理のしかたを助言・指導した。そしてその後も、一ヶ月後に再度フォローを行い二度目の面接を行ったが、クライアントは仕事の段取りを考えて仕事をスムーズに処理することができるようになり、仕事上の達成感を得ることができるようになり、パニックになること、不安になることは無くなったとのことであった。

(4) キャリアカウンセリングのまとめとその意味

若い社員がまだまだ仕事の処理のしかた、段取りのしかたがうまくいかず、仕事に追われる中でパニックになり体調を崩し精神的に不安定になっていたが、キャリアカウンセラーに具体的な仕事の進め方、段取りのしかたなどを助言・指導してもらうことによって、次第に職場でパニックを起こさなくなった事例である。まだ経験不足の若い社員が、これまで自分のプライドが高いために、素直に周囲に尋ねて教えてもらうことができなかったことに原因はあった。それは、組織の中で人と一緒に仕事を行っていくことの正しい理解がまだできていないということが、主たる原因であった。こうした若い未熟なクライアントに対しては、具体的な仕事の進め方の指導を行うことで、クライアントを人材として育成する役割をキャリアカウンセラーが果たした。その後、パニックはなくなり、落ち着いて仕事を処理できるようになり、若い女性社員の成長が見られた事例である。

7. キャリア支援とメンタルヘルス支援の統合と今後への課題

これらの事例に見るように、クライアントはそれぞれキャリアに関わるスト

レスが原因となって、心身に問題をきたした。これらの事例において、もしこうしたキャリアカウンセリングによる支援を受けることがなく、そのまま放置しておいたならば、ますます心身の症状を悪化させ、問題はさらに深刻化したであろうことは容易に推察される。

しかし、「健康相談室」と「キャリア相談室」の効果的な連携プレーによって、すなわち、健康相談室が心身の症状をきたした原因を、キャリアに起因するとの確に見立て、判断し、キャリア相談室へクライアントをリファー（紹介）することができたことが非常に効果的に働いた。このため、心身の不調の早期に効果的なキャリアカウンセリングを受けることが可能となったわけである。その結果、クライアントの抱える仕事上の悩みやキャリアに関係する不安や葛藤の問題解決支援が行われたことによって、心身の不調の原因となっていたキャリアに関する問題がうまく取り除かれ、クライアントは再び健康を取り戻し、職場に戻り職務遂行がスムーズにできるようになった。

このように、メンタルヘルス不調の原因の中には、キャリアに関わる多様な問題に起因するものが数多く含まれている。したがって、こうした事例を通してメンタルヘルス不調の予防、また、メンタルヘルスの悪化を防止するためにも、キャリアカウンセリングによる支援を行うことが、いかに重要であるかが分かる。また、キャリアに関するストレスの軽減は、人を内発的に動機づけ、個々のキャリア形成への歩みを支援することに通じる。

現在、こうしたキャリア支援とメンタルヘルス支援は組織内において別個のものとして、それぞれが別々に分離された形で行われており、必ずしもこの事例にあるように効果的な連携がなされていない点がある。繰り返すが、キャリア支援はメンタルヘルス支援に通じるものであり、メンタルヘルス不調を予防、または、悪化の防止をすることが可能である。相互の連携をうまくとること、キャリアカウンセラーもメンタルヘルス不調の知識を正しくもつこと、また、同時に健康管理スタッフ（産業医、保健師、看護師）も、キャリアに関する問題への理解をもち、早期に正しく見立てキャリアカウンセリングを紹介することが大切である。こうした課題をそれぞれが互いに意識しながら、組織の中で効果的な連携プレーを行い、キャリア支援とメンタルヘルス支援の統合を図る努力が必要と考える。そのためには、両方の部署が互いに情報交換を行う

ことによって、情報を共有化し、共通認識をもつ努力が欠かせない。

おわりに

キャリアは個人のアイデンティティの中核に位置するものであり、個人を支える自己概念となる重要なものである。そのキャリアに個人が充実感を得ることができず、むしろ反対に自らのキャリアに強い不安や葛藤をもち、キャリアストレスを抱えているならば、職務遂行に障害が発生し、キャリア形成に影を落とすことになるだろう。そして、次第にストレスから心身に不調をきたし、メンタルヘルス不調から休職に及ぶことも考えられる。こうした事態を事前に防止するためにも、キャリア問題に起因する場合には、事例に見たようにキャリアカウンセリングによる個別のきめ細かい支援を充実させることが必要である。

そのためには、単にキャリア相談室を設けるだけに留まらず、従業員に有効に活用されるためには、相談室の存在とともにキャリアカウンセラーの存在を絶えず従業員にアピールし、その役割や効果を具体的に認知させることが欠かせない。そして加えて、他者のキャリアを支援するキャリアカウンセラー自身が、絶えずみずからのカウンセリングの質を向上させるために、キャリア開発を怠らず自己啓発を積極的に実行する努力、健康管理室や人事部、現場の上司との信頼関係を形成しコラボレーションを行う力が求められる。関係部署、現場との効果的な連携と統合があつてこそ、キャリア相談室はその効果と役割をさらに発揮することが可能である。また、メンタルヘルスの相談を担当する「健康相談室」よりも、「キャリア相談室」への来所の方が、気軽であるため、「キャリア相談室」がキャリア相談を通してメンタルヘルス不調者を早期に発見し、適切な対応をとること、また、健康相談室へつなげる（紹介する）ことも可能であり、「キャリア相談室が」メンタルヘルス不調者の増加を防止する機能も有していることを大切にしたい。現在、まだまだ、キャリア相談室を有する組織は少ない。今後は、どの組織にも従業員のキャリアを支援するためのキャリア相談室が設置され、そこに質の高いキャリアカウンセラーが配置されることによって、効果的なキャリア支援が展開されることを期待している。

【参考文献】

木村周（1997）『キャリアカウンセリング』社団法人雇用問題研究会

平野光俊（1994）『キャリアダイナミックス』文真堂

宮城まり子（2002）『キャリアカウンセリング』駿河台出版社

社会経済生産性本部（2005）「メンタルヘルス白書」

社会経済生産性本部（2006）「メンタルヘルス白書」

社会経済生産性本部（2007）「メンタルヘルス白書」

日本経済生産性本部（2008）「メンタルヘルス白書」

ABSTRACT

The integration of Mental health counseling and Career counseling

Mariko MIYAGI

Recently, in Japan, the number of mental health illness population has been growing year by year in the business field. Specially, the mental health of working people is getting worse, and the number of people committed suicide has been over 30,000 in these ten years in Japan. This Japanese tragic phenomenon is not normal in today's global standard, and we should make great efforts to improve working conditions better.

According to my counseling case studies in a certain big organization, among these mental health counseling cases of working people, there are a lots of mental cases caused by their career issues, in other words, career stress in working life. Regarding these mental cases, as the career stress is getting stronger, the condition of mental health becomes worse.

From this point of view, it is necessary to support career issues and to decrease career stress, which will prevent them from suffering from mental illness and also leaving from the organization because of mental illness, such as depression.

In conclusion, it is important to support career development and reduce career stress by both effective mental and career counseling. But, it is not so common for the Japanese working people to be able to get career counseling service in their organizations. The inhouse career counseling room has not developed yet in Japan today. We should care and support working people much more in both mental and career problem solving by integrating mental health counseling and career counseling. In order to realize these kinds of support from both sides, we must promote effective career counseling in Japan.