

## 短大におけるキャリア教育に関する一考察

— キャリア自律の視点から —

### A Study of Career Education at Junior College

— From a Viewpoint of Career Self Reliance —

大 重 康 雄

Yasuo OSHIGE

キーワード：①キャリア教育 ②キャリアカウンセリング ③キャリア自律 ④キャリア意志決定  
プロセス

#### はじめに

昨年の我が国1人当たりGDPは、36千米ドルを超え世界ランキング8位（IMF 2005.8）と、数値上は極めて豊かな先進国である。但し同年度実質GDP成長率は、1.9%（内閣府発表数値）と低レベルにある。これは、米国やEU諸国も同様な傾向である。いわゆる「成熟型国家」の特徴がここにある。

バブル崩壊後、長い不況のトンネルをようやく抜け出した感触が、最近の雇用統計数値にも反映されてきた。しかし、我が国の労働・雇用環境は90年後半から大きく変貌し、かつて高度成長を謳歌した時期に見られた終身雇用・年功序列など日本独自の雇用形態は大きく見直され、労働市場の流動化はますます顕著となりつつある。現在の雇用増加傾向もパート労働者から派遣・契約社員へ対象が移ったに過ぎないのではないかという分析もある。<sup>注1</sup>

本年度の国と地方を合わせた長期債務残高は、770兆円と天文学的数値となることが必至であり、国民に高負担を強いる行財政改革が一気に加速することが予想されており、成熟型国家としての日本社会は「巨額財政赤字」と「少子高齢化の進行」という、極めて深刻な構造的課題を抱え再出発しようとしている。特に2007年問題とされる団塊世代の定年退職期を控える状況では、中高年層の雇用維持が若年労働者の雇用機会を奪う「置き換え効果（ディプレイスメント効果）」が発生するとの懸念が指摘されている。玄田（2003）が指摘するように、「若者の転職や失業の原因を、仕事と職業意識のミスマッチ増大に求めることには慎重でなければならない」「ミスマッチの解決策を職業意識の変化や就職情報網の整備のみに求めても、根本的解決策にはならない。」<sup>注2</sup>

本稿のテーマは、構造的課題を抱える現代企業社会に適合できるキャリア教育のあり方を探ることにあり、短大におけるキャリア教育を「キャリア自律」の視点から考察するものである。第1章では現在の就職環境を概観し鹿児島県の現況と課題を考察する。第2章では就職活動に入る以前の

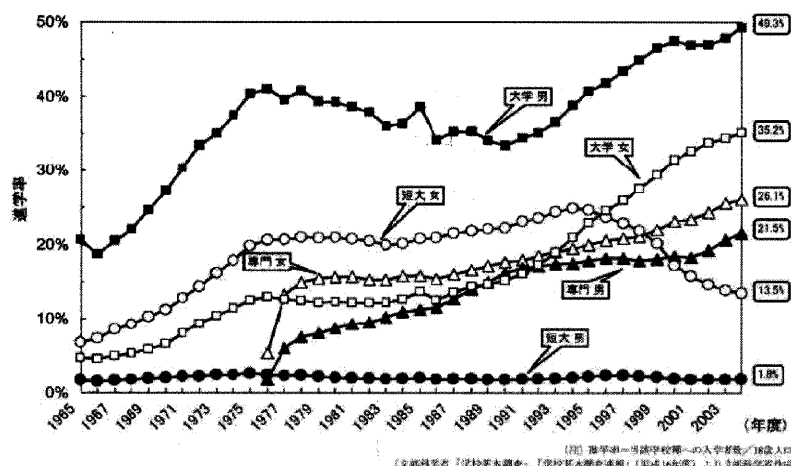
短大1年生に足してキャリア意識調査を実施, 学生の職業意識・キャリア形成に対する考えを考察する. 第3章では1・2章での実態分析を踏まえ, 短大に適したキャリア教育のあり方とキャリアカウンセリングの必要性を考察する. 最終章では, キャリアの意志決定プロセスとキャリア自律への理論的分析も行いつつ, 今後のキャリア自律の支援のあり方を考察する.

## 1. 就職実態の現状認識

### 1-1 短大卒業者の就職状況 (全国)

文部科学省が発表した「平成17年度学校基本調査速報」の調査データで平成17年3月卒業生(短大)の動向を見てみたい. このデータは平成17年5月1日現在で集計されたものである. 2000年(平成12年)をボトムに景気回復基調が就職率の上昇となって現れている. しかしながら, 図表2で最も顕著な実態は, ベースとなる卒業生数の激減である. 1995年には24万人もいた短大卒がその後10年で半減以下の10万人レベルまで落ち込んだことである.

図表1 男女別の大学・短期大学・専門学校への進学状況



出所: 文部科学省 中央教育審議会大学分科会(2004.9.6)「我が国の高等教育の将来像」

(審議の概要資料) [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/04091601/014.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/04091601/014.pdf)

図表2 進路別卒業生の推移 (短期大学 [本科])

	a	b	c	d	e	f	g	h	(c+h)/a %	e/a %	f/a %
人数 年次 ↓	卒業生	進学	就職	専門学校・外国学校へ	一次的な仕事に就いた者	左記以外	死亡不明	進学から就職へ転向	就職率	一次的な仕事に就いた者の比率	左記以外の比率
1995	246,474	14,213	161,039		10,896	51,351	8,924	51	65.4%	4.4%	20.8%
2000	177,909	16,807	99,641		16,217	41,704	3,540	12	56.0%	9.1%	23.4%
2001	156,837	15,999	92,661		12,605	32,772	2,800	11	59.1%	8.0%	20.9%
2002	130,597	13,335	78,756		11,138	25,422	1,946	23	60.3%	8.5%	19.5%
2003	119,151	13,238	71,130		9,968	23,085	1,730	16	59.7%	8.4%	19.4%
2004	112,006	12,502	69,022	2,886	8,521	17,709	1,366	7	61.6%	7.6%	15.8%
2005	104,621	12,043	68,023	2,990	6,655	13,829	1,081	12	65.0%	6.4%	12.2%

出所: 文部科学省 「平成17年度学校基本調査速報 p.16 表15」から作成



短期大学の存在そのものが、企業社会から問われるような状況が上記データにあらわれている。これらデータは文部科学省による全国規模のデータ集計である。次に鹿児島県の就職に関する状況を検証したい。

## 1-2 鹿児島県の雇用状況と課題

### (1) 最近の雇用状況

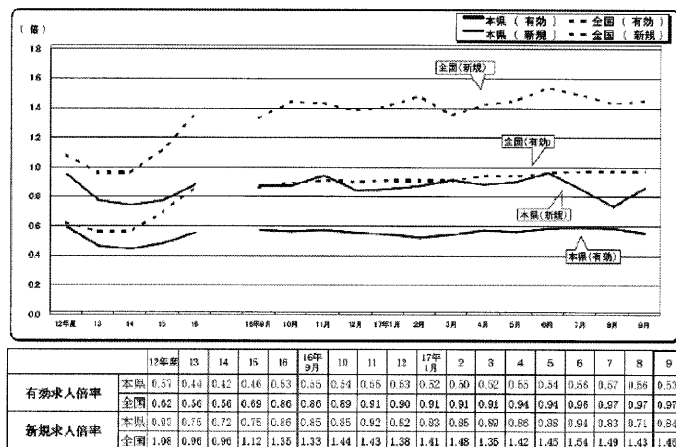
鹿児島労働局が2005年10月に発表した「最近の雇用失業情勢」によると、9月の就職の動き(図表6)では、就職件数で3,466件と前年同月比で12.6%と大きく落ち込んでいる。しかしながら、平成17年6月～9月平均の就職件数が、3,363件となり、平成16年度月平均3,294件を69件上回っており就職件数はわずかながら改善の傾向が見られる。

図表6 就職の動き(パートを含む、但し、※「うち34歳以下」は臨時・季節を除く常用)

	平成16年度 (月平均)		平成17年 ( )内前年同月比(%)							
			6月		7月		8月		9月	
就職件数	3,294	(3.9)	3,559	(5.4)	3,153	(▲5.0)	3,277	(6.2)	3,466	(▲12.6)
44歳以下	2,372	(3.1)	2,582	(3.0)	2,305	(▲2.7)	2,346	(6.1)	2,485	(▲11.9)
※うち34歳以下	1,562	(5.5)	1,730	(5.4)	1,568	(1.8)	1,585	(9.5)	1,656	(▲11.9)
45歳以上	922	(5.9)	977	(12.4)	848	(▲10.6)	931	(6.4)	981	(▲14.2)
うち55歳以上	312	(15.0)	313	(14.2)	280	(▲1.8)	333	(2.8)	303	(▲22.5)
雇用保険受給者	749	(5.2)	859	(15.1)	797	(9.2)	868	(15.4)	889	(3.4)

出所：鹿児島労働局(2005.10.28発表) 「最近の雇用失業情勢」(平成17年9月分)

図表7 求人倍率の推移

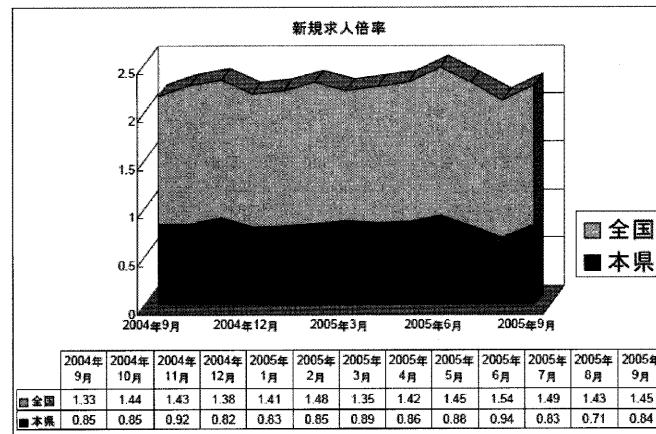


出所：鹿児島労働局(2005.10.28発表) 最近の雇用失業情勢(平成17年9月分)

に至っておらず、むしろ全国との格差が開く傾向にある。図表7でも明らかなように平成12年からの集計で本県の数値はいずれの年度も1倍を超えておらず、雇用に結び付くような経済活性化策が強く望まれる。

また、図表7 求人倍率の推移でみると、鹿児島県の有効求人倍率(季節調整値)は0.53倍となり、前月8月を下回っている。全国の同月の数値が7, 8, 9月とも変わらず0.97倍を示しその差は0.44倍であり、地方の景気回復の足並みの遅さを裏付けている。また図表7の新規求人倍率をグラフ化したのが、図表8であるが本県と全国との新規求人倍率の格差が歴然としている。全国平均では1.4倍台が定着しつつあるが、本県の数値は依然1倍を上回る

図表 8 新規求人倍率の推移



出所：鹿児島労働局(2005.10.28発表)「最近の雇用失業情勢(平成17年9月分)」から作成

図表 9 大学・短大就職決定率

平成17年3月末		前年同期比	
大学の決定率	男子	78.50%	+4.9
	女子	79.60%	+0.4
	県内	71.00%	+1.7
	県外	89.70%	+4.8
大学の求人倍率	県内	1.91	-0.22
	県外	19.19	+2.13

短大の決定率	男女合計	82.60%	+0.4
	県内	81.70%	+0.4
	県外	100.00%	+5.6
短大の求人倍率	県内	2.06	+0.46
	県外	21.23	+6.13

出所：鹿児島労働局ホームページより作成

<http://www.kagoshima.plb.go.jp/etc/toukei/toukei04.html>

## (2) 平成17年3月大学等卒業予定者就職決定状況

鹿児島労働局が発表している統計で本年3月末時点での大学等就職決定率(図表9)の状況を見てみたい。

いずれの数値も昨年実績を上回っており大学等新卒者の就職環境は好転の兆しがでてきている。とくに県外においては飛躍的に決定率が上昇している。大学男子では前年同期比+4.9%、短大の県外での決定率も+5.6%と大幅な上昇となった。一方県内および女子の決定率は、伸びは見られるものの微増に留まっている。

また短大の求人倍率では県内が2.06倍に対し、県外はその10倍以上の21.23倍を示している。県外就職に関しては、

短大卒の場合そのほとんどが女性であることから希望者は限定されるものの、県外からの新卒者への求人意欲は、県内のそれを大きく上回っていることがわかる。

## (3) 職業別にみた有効求人・求職の状況

図表10・11は、前掲鹿児島労働局(2005.10.28発表)「最近の雇用失業情勢(平成17年9月分)」から作成した、職業別の有効求人・求職の状況である。

短大生の就職環境をみるため女性の求人数の多い業種別にソートしその有効求人倍率を示した表を作成した。尚、同表は本年9月のデータで作成したものであるが、本年4月以降の数値を見てもほとんど有効求人倍率に変動はなかった。

女性に有効求職人数で最も高いランクの希望業種は「事務的職業」である。その中でも最も高い業種は「一般事務員 7,360人」であり事務的職業中の93.6%を占めている。しかし事務的職業の有効求人倍率は極めて低く、0.23倍である。また求職が集中する「一般事務員」に対する求人数はわずか1,388人しかなく、有効求人倍率は更に下がり0.16倍である。職業選択上の大きなミスマッチが

図表10 職業別常用有効求人・有効就職状況 (女性有効求人ランク)

2005年9月	有効求職			有効求人	
	性計	男	女	性計	性計
事務的職業	9,806	1,929	7,864	2,301	0.23
生産工程・労務の職業	12,593	8,487	4,040	6,007	0.48
専門的・技能的職業	5,875	1,922	3,937	4,817	0.82
販売の職業	5,242	2,565	2,662	3,160	0.60
サービスの職業	2,863	1,074	1,783	3,056	1.07
分類不能の職業	1,266	752	510	0	0.00
農林漁業の職業	393	317	75	369	0.94
運輸・通信の職業	1,712	1,635	65	1,092	0.64
管理的職業	70	59	10	22	0.31
保安の職業	172	167	5	386	2.24

図表11 事務的職業ランク

2005 年 9 月		有効求職			有効求人	有効求人倍率
		性計	男	女	性計	性計
事務的職業		9,806	1,929	7,864	2,301	0.23
内 訳	一般事務員	8,945	1,575	7,360	1,388	0.16
	会計事務員	445	171	273	423	0.95
	営業・販売関連事務員	186	56	128	328	1.76
	事務用機器の操作	93	41	52	60	0.65
	生産関連事務員	103	57	46	57	0.55
	運輸・通信事務員	22	18	4	29	1.32
	外勤事務員	12	11	1	16	1.33

出所：鹿児島労働局(2005.10.28発表) 「最近の雇用失業情勢(平成17年9月分)」から作成

職を容易にする条件といえる。また営業・販売職も女性からの求職比率は下がるものの、求人は良好である。尚、一般事務員そのものの求人数1,388人という値は、全職業別からみると決して低くはないが、分母となる求職数が極めて大きく、その実態を就職活動以前に十分認識しておく必要がある。

#### (4) 「ミスマッチ解消のための実態調査報告」による県内企業の採用条件状況

(鹿児島県商工観光労働部 労働政策課雇用対策室による調査結果)

鹿児島県は、2003年9月1日～同年9月30日の調査期間で県内企業における職種等のミスマッチの状況や、企業の求める人材等についてアンケート形式での実態調査を実施している。県内の従業員30人以上の事業所から2200社を対象に調査し51.6%に当たる1,135社から回答を得ている。

この調査では、各事業所の採用条件に関することも対象となっている。①取得しておいて欲しい資格及び受けておいてほしい職業訓練 ②採用にあたって特に重視すること この二点について県内企業が求める人材の実態がわかる。特に短大・大卒社等若年者に関する結果を検討したい。

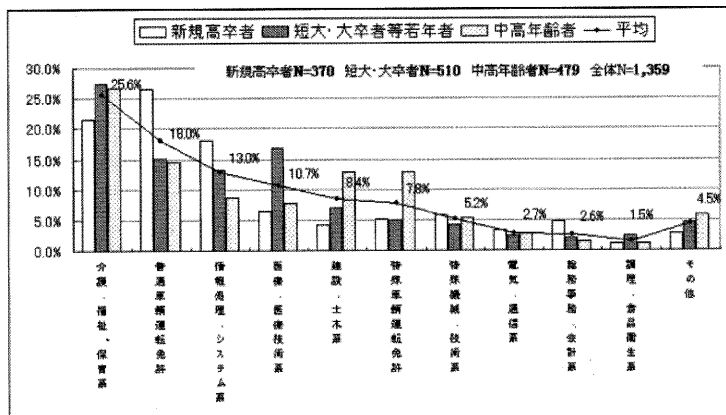
図表12は、「取得しておいて欲しい資格」の結果である。

若年者に取得しておいて欲しい資格の上位は「介護・福祉・保育系」、「医療・医療技術系」、情報処理・システム系である。少子高齢化が加速している鹿児島県だけに医療・福祉系の資格に対するニーズが高く、IT化に対する即戦力として情報・システム系のニーズも高い。反面資格取得の

存在している実態がわかる。但し事務的職業でも「会計事務員」は性計求職445人(内女性273人)に対し、性計有効求人が423人、性計有効求人倍率0.95倍となっており専門性の高い部門では求人数も高い傾向がある。一方女性有効求職第3位の「専門的・技能的職業」は求職人数5,875人(内女性3,937人)に対し、性計有効求人が4,817人あり、性計有効求人倍率は0.82倍に達し良好な値を示している。「専門的・技能的職業」の職種内訳は、情報処理技術者、医師・薬剤師、保健婦、助産婦等、社会福祉専門の職業などである。

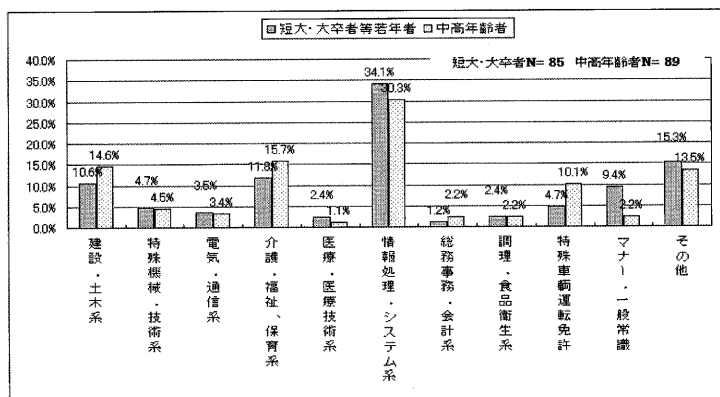
結論としては、やはり技術職、資格職に求人が集中する傾向が高く男女問わず社会的評価の定まった「技術・資格」を持っていることが、就

図表12 取得しておいて欲しい資格



出所：鹿児島県商工観光労働部 労働政策課雇用対策室「ミスマッチ解消のための実態調査報告」2003年

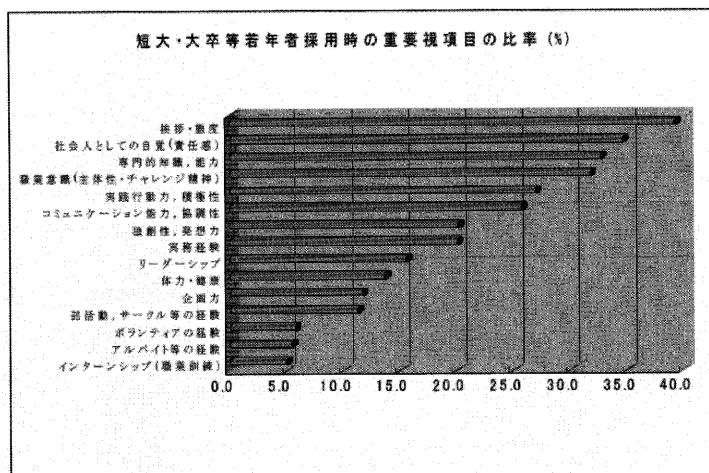
図表13 受けておいて欲しい職業訓練



出所：鹿児島県商工観光労働部労働政策課雇用対策室「ミスマッチ解消のための実態調査報告」2003年

にあり、この総務会計分野は専門的訓練がなくても社内システム対応が進み、情報処理能力さえあれば十分職務遂行が可能という状況を反映している。

図表14 採用にあたって特に重要視すること



出所：鹿児島県商工観光労働部 労働政策課雇用対策室「ミスマッチ解消のための実態調査報告」2003年から作成

比較的容易な一般事務に係る「総務事務・会計系」のニーズは低順位となっている。

図表13は、「受けておいてほしい職業訓練」である。最もニーズの高い職業訓練は「情報処理・システム系」である。今やITに関する知識・スキルは常識ということになる。個人情報保護法に対処するため今後は情報処理スキルでも、情報セキュリティやネットワーク管理に関する知識も必須と思われる。

また若年者に対する職業訓練ニーズの特徴として「マナー・一般常識」が高い値を示しており、社会人としての基本資質向上への教育指導も非常に重要である。

尚、総務事務・会計系の職業訓練ニーズは、若年者の値は最低であり1.2%しかない。情報処理・システム系の職業訓練ニーズと裏腹の関係

図表14は、県内企業が短大・大卒等若年者の採用にあたって特に重要視することを、図表15から抽出し、ランキングとしてグラフ化したものである。

上位が「挨拶・態度」続いて「社会人としての自覚（責任感）」「専門知識・能力」「職業意識（主体性、チャレンジ精神）」となり、いずれも職業人としての基本的資質である。

即戦力を求める企業にあっては、情報処理・システム系のスキルや医療福祉資格などを要求しているもの

の、若年者採用の決め手は結局社会人としての基本的資質の舞い戻ることになる。また職業意識（主体性・チャレンジ精神）や実践行動力、積極性などまさに「仕事への取組姿勢」を問うわけであり職業社会での自律性が求められている。

## 2. 本学1年生を対象としたキャリア意識調査 (2005.10.26)

### 2-1 調査の目的

短大生の場合、1年生後期から本格的に就職活動準備に入る。短時間でより効果的なキャリア教育を行うことが短大の場合特に必要である。1年後期における学生のキャリア意識調査がどのようなものか、本学教養学科1年後期専門科目「キャリアデザイン」の受講生に対しアンケート形式で調査を実施した。短大生1年後期開始間もないこの時期は、短大入学後前期講義履修を終え夏休みを明けという時期であり、ようやく学園生活にも慣れ、少しずつ自分の将来や就職を含めたライフプランを考え始める時期である。

※教養学科を対象としたのは、就職対象業種が限定され他の目的学科と違い、同学科の就職先が多岐にわたっており公開されているキャリア・就職に関する統計（短大・大学等若年者対象）と比較し易いからである。

### 2-2 調査の概要

(1) 調査期間：2005年10月26日

(2) 対象：教養学科1年生「キャリアデザイン」受講生 46名

(3) 調査方法：質問紙調査（アンケート方式）

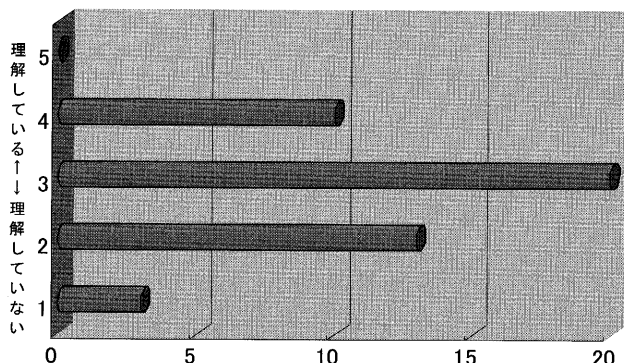
「自己概念」「職業環境」「職業選択」「キャリアカウンセリング」の4部門について調査

(4) 集計グラフ：縦軸数字がアンケート回答選択（5段階評価）、横軸数字は人数を表す。

### 2-3 調査の結果と考察

#### (1) 自己概念に関して

図表15 自分自身の興味・価値観・能力の理解度

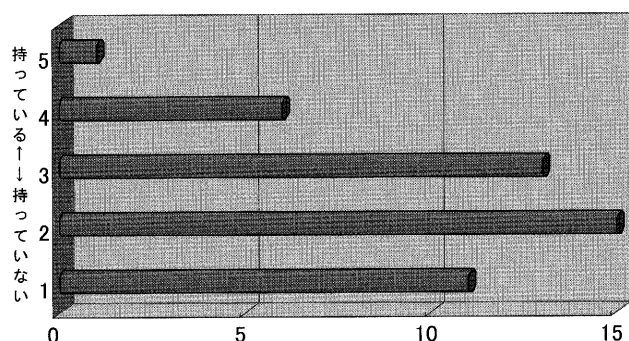


まず初めに、自分自身の興味・価値観・能力についてどのくらい理解しているか（図表15）を聞いた。理解度は5段階で、中間層の3が最も多い。この1年生10月の時点では専門的なアセスメントを行っておらず、自分自身の特性について具体的に理解している学生はまだ少ない。

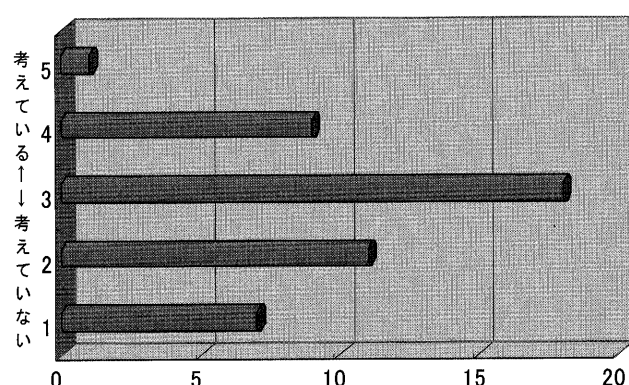
次に、将来の職業選択についてすでに具体的ビジョンを持っているか（図表16）を問い



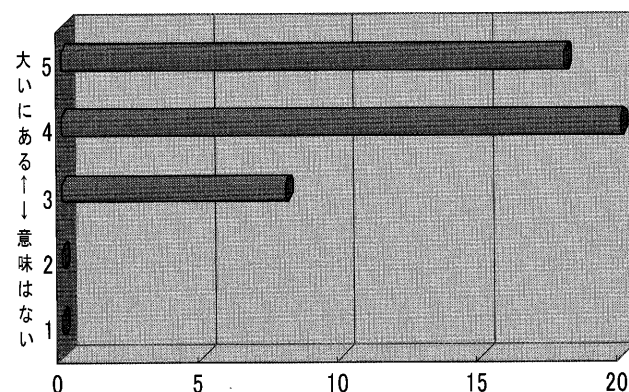
図表16 将来の職業選択すでに具体的ビジョンを持っているか



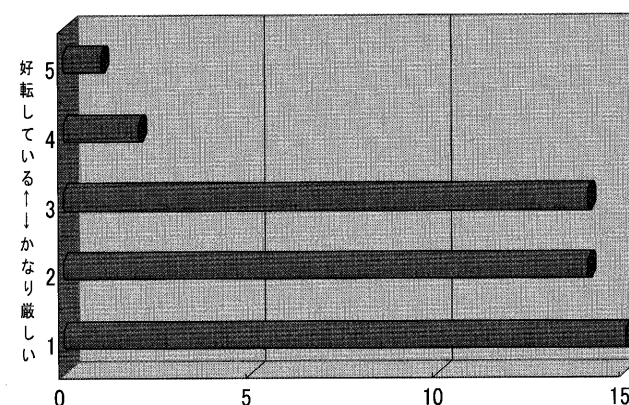
図表17 自分のライフプランについて考えているか



図表18 働くことに意味があるか



図表19 自分の時の就職状況をどう思うか



たが、すでに具体的ビジョンをはっきり持っている学生もいるが、大多数はまだこれから具体的職業選択のビジョンを作ることになり、キャリア教育はこれら学生への支援が中心的課題となる。

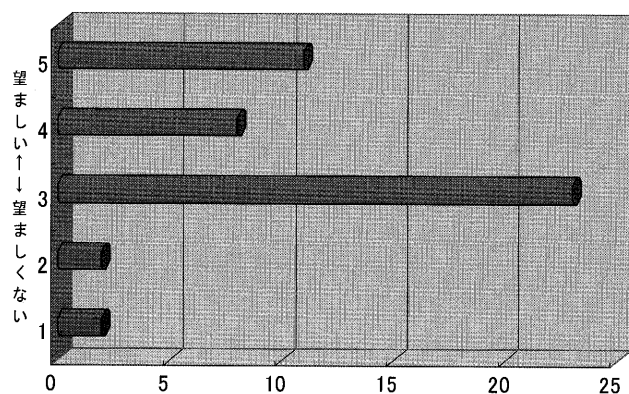
では、職業選択を含めたライフプランについては、現時点でどの様に考えているのだろうか。図表17がその結果であるが、職業選択とほぼ似た結果となった。但し中間層の割合はこちらの方が多い。卒業後の職業選択は将来のライフプランに大きな影響を与える。キャリア教育では、単に就職支援から職業選択を含めライフプランニングについてもその重要性を認識させる必要がある。

「自己概念」部の最後に、働くことに意味があるか職業意識そのものについて聞いてみた。(図表18)フリーターやニート(若年層無業者)という存在が社会問題化し、従来の職業意識が大きく変わりつつあるが、今回調査対象学生の職業意識は非常に高い結果となった。働くことに意味を見出さない否定的回答は皆無で、意味がある・大いに意味があるという回答が大多数であった。「自己概念」の部では、自己概念についてまだ整理が付かず、職業選択やライフプランについて具体的なイメージを掴みかねているものの、働くこと職業を持つことには十分な意識があることがわかった。

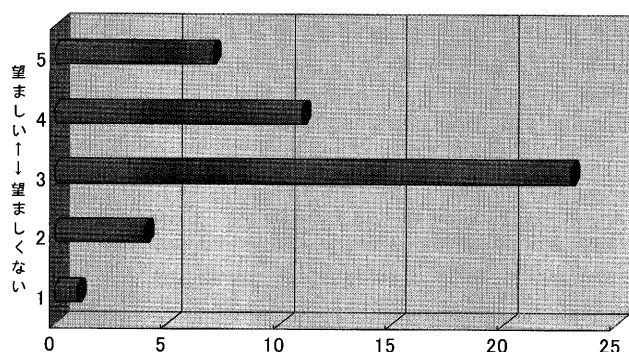
## (2) 職業環境に関して

職業環境の部では、最初に自分が就職活動するときの状況をどのように予想しているかを聞いた。(図表19)第1章就職実態の現状認識で述べたが、全国での有効求人倍率が好転する中、鹿児島県では依然厳しい状況がある。とくに一般事務系に関しては、求職者数

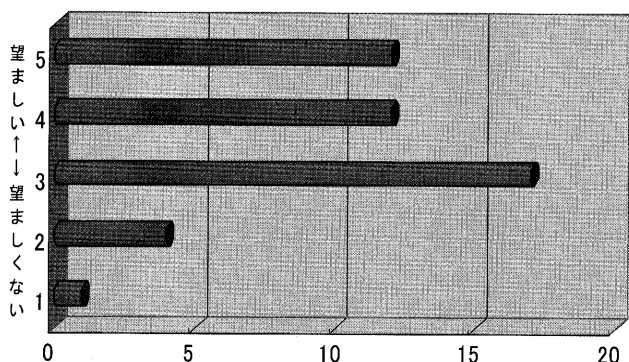
図表20 終身雇用制についてどう思うか



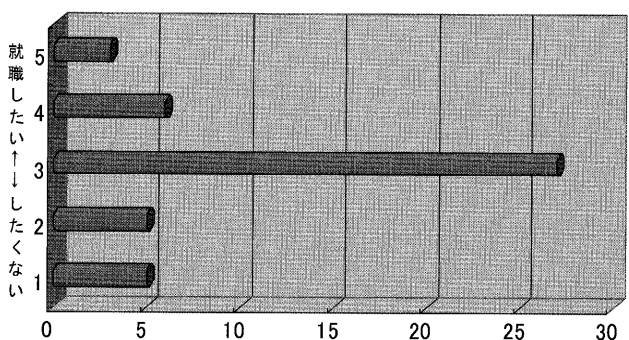
図表21 成果主義・能力主義についてどう思うか



図表22 キャリアアップのための転職についてどう思うか



図表23 地場企業に就職したいか



が非常に多いにもかかわらず求人そのものが少なく激戦であり有効求人倍率は0.16倍である。就職状況が好転していると見る向きは少なく、ほとんどの学生がかなり厳しいと予想している。

次に、日本の雇用慣行の変化についてどう評価するかを聞いた。(図表20) 終身雇用制度はこれまで右肩上がりの経済成長に支えられ、強い日本経済の原動力となった制度である。調査結果では、中間層が多かったものの、終身雇用制度が望ましいものとする意見の方が多かった。社会保障制度の危機的状況から雇用の安定を望む姿が見られる。しかしながら、正社員雇用の絶対数が減り労働環境が流動化する現実があり、労働経済環境に適合できる自律性を育てるキャリア教育が必要である。

長年日本の代表的労働慣行であった年功序列制がほぼ崩壊してしまった現在、ほとんどの企業を取り入れた「成果主義・能力主義」について聞いた。(図表21) これもニュートラルとする中間層が多かったが、全体としては望ましいとする意見が多かった。学生が就職すると個人の能力や貢献度で人事査定をうけることになるが、それら現在の人事制度の概要も十分把握させることが、就職後のキャリア向上につながる。

次に、そのキャリア向上のために転職することについての是非を聞いた。(図表22) これについても、学生は非常に前向きな回答をしている。自分の価値観・興味・能力を成就するためには、転職もありえとする回答である。キャリアアップ自己実現のための自主的転職には前向きに対応できるが、そうではない状況での強制的転職もある。転職に備えるキャリア支援も必要である。

就職環境の最後に、回復の遅れる地場企業への就職意欲について聞いた。(図表23)

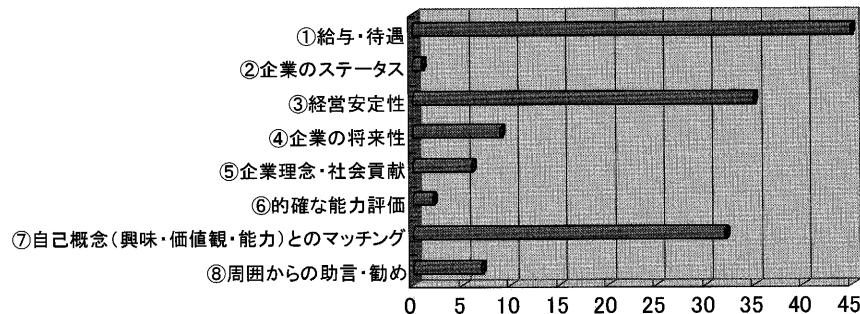
厳しさを反映して、調査時点では全くのニュートラルである。これまでの就職実績ではほとんどの学生が地場企業への就職である。この調査時点ではまだ将来的ビジョンが立っておらず、従って地場企業が自分にとって最適な就職場所であるかの判断もできないということであろう。判断を棚上げにした中間層の3以外、地場企業に就職したい(4~5番)、就職したくない(1~2)を比較すると、9人:10人で地場企業に就職したくないとする学生が1人だが多かった。

### (3) 職業選択に関して

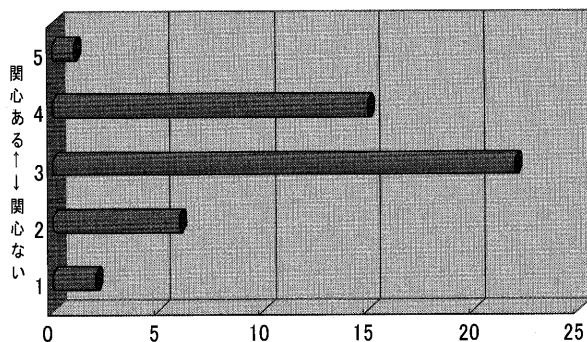
職業選択について、その決定についてどのような要件を選択の基準とするのか①給与・待遇②企業のステータス他⑧までの選択肢を設け、上位3つを選択させる形で聞いた。

(図表24) 結果は明確に分化している。最も重要視するのが「①給与・待遇」2番目が「③経営安定性」3番目が「⑦自己概念(興味・価値観・能力)とのマッチング」である。①・③が上位に入るのは当然であろうが、学生が⑦を強く望んでいることは、一見最初の「自己概念」の部でのデータと矛盾しているように思える。まだ自己概念が明確ではないものの、やはり企業選択ではやがて明確に把握するであろう自己概念にマッチングさせたいという意向があるということである。キャリア教育はこの要望にこそ応える必要があり、実践的キャリア教育の目指す方向である。

図表24 企業選択のポイントは何か(上位3位)



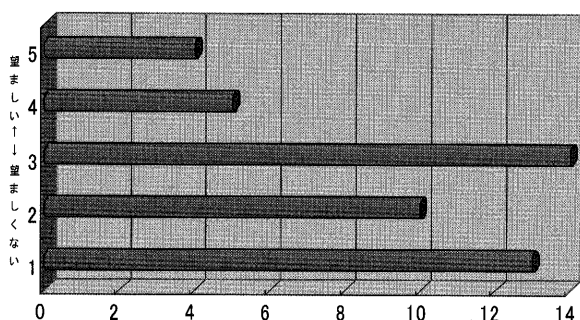
図表25 企業の社会的責任・企業倫理に関心があるか



次に、企業の持続可能性にも非常に関連性の強い企業の社会的責任・企業倫理について聞いた。(図表25) 企業不祥事は依然後を絶たず、株主等ステークホルダーから厳しい批判を受ける事実が連日報道されている。企業選択においても、その社会的責任を意識しているかということを見るデータである。中間層が多いものの、「関心がある」とする回答が「関心なし」を大きく上回った。この企業

の社会的責任(CSR)は企業理念や経営方針に多く謳われており、他企業との差別化のため積極的にコンプライアンス遵守・社会貢献を強調する企業も多い。キャリア教育では、企業経営の目指す方向性がどのようなものか、学生に明確に伝えキャリア育成を支援する役目を負っている。

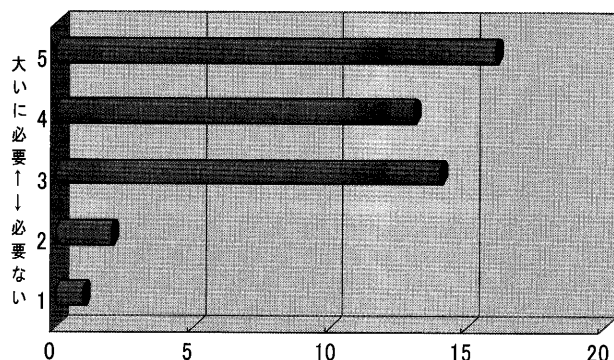
図表26 自分を活かせる職種・企業に出会うまでフリーターという選択はどうか



明らかになった学生の「経営安定性」志向がベースにあり、不安定な身分を続けることへの嫌悪感が現れている。

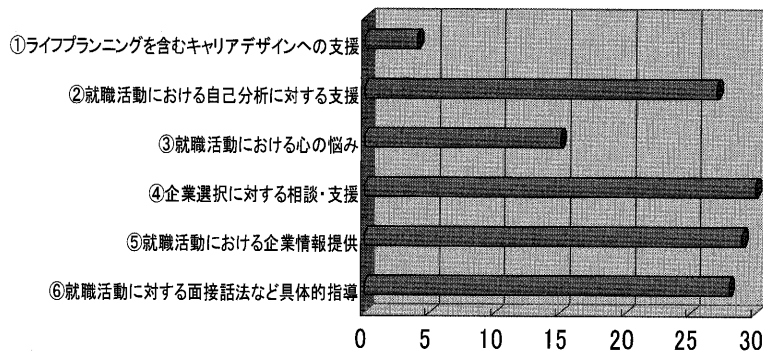
#### (4) キャリアカウンセリングに関して

図表27 就職活動にカウンセリングは必要か



企業就職での厳しい現実をすでに認識している。また自己概念とマッチングの果たせ且つ安定した職場環境を求めている。その選択は容易ではなく、企業の期待するスキルや基本的な人間資質とのマッチングも必要である。就職活動を控えた学生はどの様にしたら最適な就職を果たすことができるのか、不安でありサポートを求めている。

図表28 キャリアカウンセラーに何を望むか (上位3位)



が就職活動の対する面接話法など具体的指導、4位が就職活動における自己分析に対する支援であ

最後に「自己概念とのマッチング」に関連して、自分を活かせる職種・企業に出会うまでフリーターという選択まで考えるかを聞いた。(図表26) 4年制大学の学生ではこのパターンで、フリーターを続ける割合も多い。この点に関しては好ましくない(フリーターを続けるべきではない)とする回答が大半を占めた。全く好ましくないとする1番を選択する学生が非常に多かった。これは図表24で

キャリアカウンセリングについては、最近厚生労働省の方針もあり急速にその効用が議論されている。詳細は次章以降で述べるが、学生にとって職業選択の支援という意味合いでキャリアカウンセリングの必要性を聞いた。(図表27) 結果は、大いに必要(5番)が最も高い値を示し、学生は就職活動においてカウンセリングを行う支援者を求めている。これまでの調査結果が示すように学生は、地場

キャリアカウンセラーに何を望むかについて、「就職活動における心の悩み相談」など6つの選択肢を示し、上位3つを選択させる形で聞いた。(図表28) 分化はそれほど明確ではないが上位4つに絞られた。第1位は④企業に選択に対する相談・支援、2位は⑤就職活動における企業情報提供、3位

る。①から④は代表的なカウンセラーの仕事であるが⑤～⑥は厳密に言えば本来のカウンセラーの仕事ではない。むしろキャリアコンサルタントの仕事である。

大学内に設けられていた「就職課」などの名称も最近「キャリアセンター」などと呼称が変わり、またキャリアセンター内に専任のキャリアアドバイザー（カウンセラー）などを常駐させている大学も増えつつある。2007年問題を控え若年層の就業がますます厳しい状況になり、且つ1人一人の就業に対する価値観が複雑・多様化する現在、カウンセリングの必要性も増大していくだろう。メンタリティのケアから企業情報提供や就活訓練まで細かいサポートは、これまであまり学校教育の場になじまなかったが、在学生の就職率やその後の定着率等に反映するだけに重要である。

## 2-4 調査の総括

- ①1年生の10月という時期はまだ自己概念を模索中であり、職業選択・ライフプランとも明確ではなく自己分析への支援が必要。但し職業意識（働くことの意義）は非常に高い。
- ②自らの就職環境の現実は厳しいと自覚しており就職活動にはキャリアカウンセリングを望んでいる。
- ③終身雇用制度を望んでいるが、成果・能力主義についても前向きに評価している。
- ④キャリアアップの為に転職は支持するが、転職までの期間フリーターであることには慎重。
- ⑤企業選択のポイントは収入・安定性・自己概念とのマッチングであり、企業の社会的責任にも関心を持っている。

## 3. 短大におけるキャリア教育の視点と課題

### 3-1 若年者就職支援・キャリア教育政策の動向

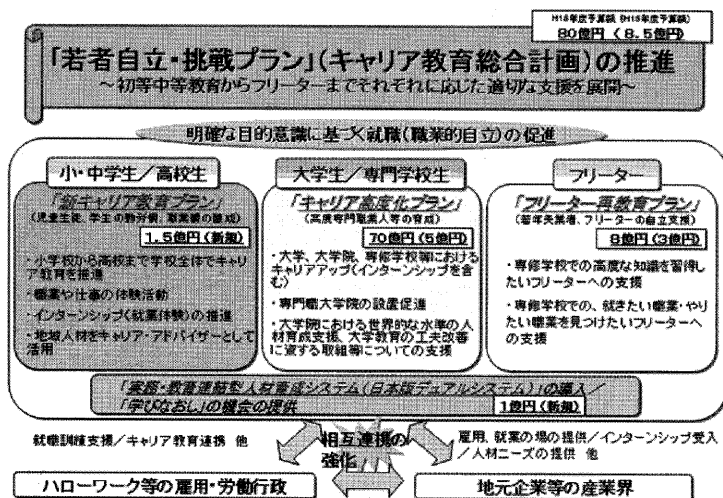
この10年間で大学卒業時無業者は約9万人一時的仕事についた人は約2万人増加している。<sup>注3</sup>若年層の雇用問題は極めて深刻であり、国も様々な対策を講じている。学校から職業への移行を円滑に行うために「キャリア教育」の必要性が強調されている。

「キャリア教育」という概念が導入されたのは、1999年に公表された中央教育審議会「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」の答申で初めて登場したとされている。<sup>注4</sup>2004年の「骨太の方針」（経済財政諮問会議「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」）では雇用政策・人材育成施策の新たな展開として、職業教育・「若者自立・挑戦プラン」の強化を図ること、またフリーター・無業者に対する働く意欲の向上等も盛り込まれている。「若者自立・挑戦プラン（キャリア教育総合計画）」では小中学校段階から高校まで職業教育を推進するための具体的手段が示され、そのための予算も80億円という巨額なものがつぎ込まれている。また同プランでは、ドイツに範をおく日本版デュアルシステム（実務・教育連結型人材育成システム）も導入された。（同計画の概念については図表29及び要約参照）

なお、大学等高等教育機関に対しても「キャリア高度化プラン」①社会人キャリアアップ推進プラン ②特色ある大学教育改革の支援 ③法科大学院等専門職大学院の形成支援 ④21世紀COEプログラムの4つが施行された。



図表29 「若者自立・挑戦プラン」(キャリア教育の推進)



## 要約

- フリーター25万人常用雇用化プラン等の推進  
・ワンストップサービスセンター(ジョブカフェ)でのフリーター就職支援等
- 地域の相談体制充実等によるニート対策強化
  - ニートに対する働く意欲や能力の向上等
  - ニート等に対する「学び直し」機会の提供
- 体系的なキャリア教育・職業教育等の一層の推進
  - 各学校教育段階を通じた体系的なキャリア教育・職業教育の充実
    - 初等中等教育…中学校を対象とした5日間以上の職場体験等
    - 高等教育段階…大学における実践的体系的なキャリア教育推進支援
  - 青少年の自立支援の推進
- 産学連携を通じた高度・専門的な人材育成の推進
  - 大学・大学院等と産業界の連携による人材の育成
  - 成長分野を支える人材の育成
- 若者と地域産業とのネットワークの強化
  - 地域産業や中小企業と、若者との就職ネットワークの強化
  - 若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出
- 若者問題に対する国民意識の向上

一部科学省では「平成18年度新規・拡充事業等」の政策目標「個性が輝く高等教育の推進と私学の振興」の中に「実践的総合キャリア教育」推進プログラムを盛り込んだ。<sup>注7</sup> (概算要求額740百万円) 具体的には現代的教育ニーズ取組支援プログラム事業と同様、同趣旨に沿った優れた教育プログラムについて公募・審査の上選定し財政支援を行うコンペティション方式である。30校程度を選定し、一校あたり2,500万円・3年間の支援を行うものである。

ニート・フリーター等若年者の雇用問題は、我が国の将来を左右する問題として行政府も思い切った予算を付け、その状況の改善に乗り出している。キャリア教育全体も小学校から大学までその必要性が強調され、教育と職場双方から若年者雇用問題に取り組む基礎ができつつある。また来年度から実施される「実践的総合キャリア教育」推進プログラムでは選定校がモデルプランを競う形で短大大学等のキャリア教育が推進され、キャリア教育そのものの深化が進むことが期待される。

※②「特色ある大学教育改革の支援」については、本学で取り組み採択された平成17年度現代的教育ニーズ取組支援プログラム事業「WE LOVE 鹿児島！ プロジェクト基礎教育プログラムによる『地域活性化の担い手』育成」がそれにあたり、国のキャリア教育総合計画を担うことになる。

本年6月に閣議決定された「『経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005(骨太の方針)』では「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の強化を図ることとなった。概算要求額で901億円という巨費が計上されている。具体的行動案は左記の通り。<sup>注6</sup> 我々高等教育機関として特に注目されるのは、3.(1)②である。これまでのキャリア教育の推進が、初等中等教育および高校に重点を置かれてきたが、平成18年度概算要求施策では高等教育機関も体系的な推進体制を取ることを要求していることである。この骨太の方針2005および若者の自立・挑戦のためのアクションプラン強化を受け、文

但し、現在のキャリア教育でのツールや理論のほとんどが米国からもたらされたものであること、70～80年代キャンペーンとして大きな広がりを見せた米国のキャリア教育運動が肝心の学生のモチベーション低下により衰退し、現在では First Year Experience Program（1年次教育）に取ってかわっている現実がある。<sup>注8・9</sup>モチベーションの低下はキャリアプラン以前に将来に向けての夢や希望を抱けない学生が増加していたことによるとされている。本稿の冒頭に述べたとおり、正に今の日本の状況が少子高齢化と価値観の多様化等で陥っている現実とオーバーラップしてくる。「2005骨太の方針」の基本方針の第1は「小さくて効率的な政府」の実現である。肥大化した行政組織や財政の抜本的見直しが急務であり、それら構造改革と平行して若者に夢や希望がもてる将来を約束できるかは未知数である。ニートやフリーターの雇用環境を整え、キャリア教育の制度的構築がなされつつあるが、キャリア教育の実践を通して働く喜びや、自己実現を自律的に果たせる「人間力」を発揮するためには、将来への展望が見通せる力が必要でありキャリア教育の「教育」の部分が重要になってくる。本田（2005）が強調する「教育の職業的意義（Relevance）」<sup>注10</sup>の再認識が求められている。

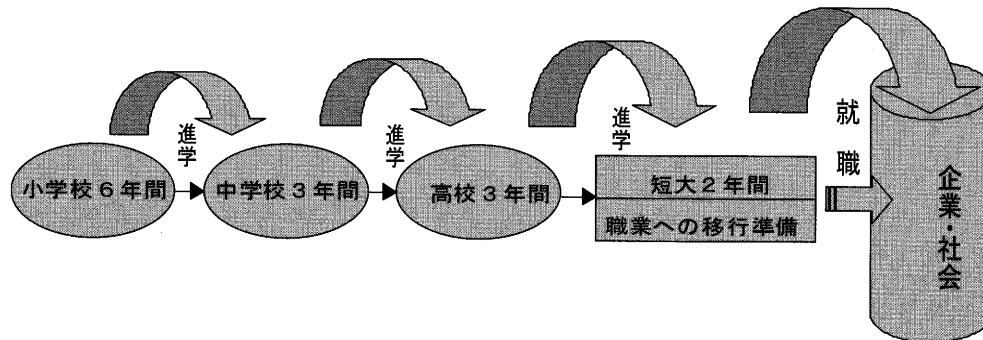
### 3-2 短大における就職支援の現状と課題

ようやく長期不況からの脱却が見えてきたが、若年層の雇用環境は依然難しい状況がある。東アジア経済圏の経済成長とともに経済のグローバル化が急速にすすみ、企業競争は熾烈を極め優良企業であっても、OHR（コア業務粗利益経費率 Over Head Ratio）を引き下げるために合理化の手綱をゆるめようとしなない。この指標は金融機関のディスクロージャーでよく見られるが、この経費とは人件費＋物件費＋税金のことである。金融機関に限らず人件コストの圧縮は企業経営の命題となっており、育てて成果を期待しつつ待つ従来の人材育成制度は大きく様変わりしている。採用においても即戦力が重視され、業務や営業能力の高度化が求められ定型的業務（ルーティンワーク）は極力一時的雇用や契約社員・パートなどが代替する傾向が広範囲で見られる。また前掲1-2（3）職業別にみた有効求人・求職の状況でも明らかなように事務的職業一般事務は有効求人倍率が極めて低く、この類の職種はたとえ求人があったにしても就職は厳しい状況である。前掲図表19で示したが、学生もこの点はよく認識している。

図表30は、短大生の学校から職業への移行を概念的に表したものである。短大は在学期間が2年間であり、就職までの準備期間が実際の就職活動期間を除くと極めて短い。したがって、学生に対しキャリア教育をどれだけ効率的に行えるかが問題である。大学の場合高い専門性と知識が企業の採用条件となるのが一般的であり、短大の場合定型業務での即戦力を期待されることが多い。特に人文・社会・教養系の学科ではその傾向が強くなる。

ここで指摘したいのは、短大のキャリア教育が、時間的制約から結果的に就職活動のためのサポート指導に代替されてしまう傾向がないかということである。いわゆる出口・入り口管理上その短大の就職率は、入学希望者への大きなプレゼンスとなる。しかし筆記試験・エントリーシート・自己PR・面接等の徹底指導が行われ無事内定を確保したとしても、職業的キャリアが始まるのは就職後である。

図表30 学校から職業への移行（短大卒の概念図）



※短大卒の場合、高校卒・4大制卒の就職より移行準備期間が短い

採用後の社内キャリアは職業的意識・能力の高さ、社内コミュニケーション、企業への貢献度、コンプライアンスなどで評価され、その評価が出身短大への評価に直接つながってくる。短大でのキャリア教育の成果は、採用企業の社内キャリアに反映する。採用企業が地場企業であった場合は、短大の地域経済での評価につながってくることを十分認識しておく必要がある。学内キャリア教育の次工程は採用企業にあるという視点に基づき、テクニカルな就職活動サポートも含め効率的実践的なキャリア教育プログラムの構築が必要である。

日本私立短期大学協会 就職問題委員会が2005年9月に「平成16年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査報告書」<sup>註11</sup>を発表している。この報告書の調査票2で現在の短期大学が抱える就職問題が列記されている。（図表31）ここで紹介した項目以外に「厳選採用」「雇用形態の変化」「就職情報

図表31 【一般企業関係】に関するコメント集（日短協 就職問題委員会）

#### 1. 求人関係

- ・ 全体的には企業の採用意欲は高く、求人件数は増加しているが、地元企業(地方)からの求人は減少傾向にあり、引き続き就職状況は厳しい。
- ・ 地元就職を希望しているが、求人の関係で地元就職が困難になっている。
- ・ 学生の多くが一般事務職を希望しているが、一般事務職の求人が減少しており、販売職、営業職が多くなってきている。
- ・ 短大への学内推薦企業が減少し、自由応募となった。
- ・ 短大採用から4年制大採用へとシフトしてきている。
- ・ 大手金融機関からの短大への求人数が減少傾向である。
- ・ 求人件数は増加傾向であるが、短大女子の採用数、正社員は減少している。

#### 2. 就職意識の低下

- ・ 就職への意識が低下しフリーター、ニートが増加している。
- ・ 学内企業説明会、合同企業説明会への参加学生が減少してきている。
- ・ 年々就職決定者数が減少している。
- ・ 基礎学力の低下が著しく、就業のレベルに達していない。
- ・ 企業の採用意欲と学生の就職意識にズレがある。
- ・ 短大という短い期間で進路選択をさせることに苦慮している。
- ・ 就職活動への取組みが非常に遅い。
- ・ 進学か就職か迷う学生が多く進路決定するのが遅くなるため、どちらも準備不足になってしまっている。
- ・ エントリーシートで足切りされるケースが目立っている。

（以下省略）

出所：日本私立短期大学協会就職問題委員会(2005)

「平成16年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」

サイト」「採用活動の早期化、長期化」などで実際に全国の短大で直面している様々な問題が列挙されている。特に深刻と思われるのは、図表31にある「就職意識の低下」の項目の内容である。キャリア教育以前の問題と思われる項目もあり対応は容易ではない。

図表30で示した通り、短大では準備期間が短く「学校から職業への移行」を円滑に進めるためには、短大1年次のキャリア教育が最も重要ということになる。2年次に進み4月移行取り急ぎ就職活動訓練を行った場合、職業意識がほとんど育たないままの状態を採用試験面接に進むことになり、最初の



試験での「つまづき」が就職活動そのものの中止ということになりかねない。本稿における具体的キャリア教育プランについては次章で検討する。

企業が即戦力を望むのは、前記のコスト削減志向が常にあるため当然であるが、高等教育機関のキャリア教育が即戦力人材養成を目的とするかは全く別問題である。この点に関しては、玄田(2005)が、「即戦力の幻影…即戦力志向とは、つまるところ、育成軽視の別表現にすぎない。」誤ったアメリカ流の即戦力偏重がかえって競争力の低下をまねくと指摘している。<sup>注12</sup>

### 3-3 キャリアカウンセリングの必要性

#### (1) 必要とされる背景

前節で明らかにしたように、短大生の場合、わずか2年で卒業後直ちに職業社会に出ることになる。学校から職業への移行というのは、人生において最初の大きな転機であるが、ほとんどの学生はその移行に対する不安とストレスを抱えつつ卒業していくことになる。前掲第2章の調査でも、現実の厳しさに大きな不安を抱えていることがわかる。また就職活動ではカウンセリングを必要としている実態が調査結果に出ている。就職ガイダンス、インターンシップやキャリア教育に関する講義(本学では教養学科対象「キャリアデザイン」)だけでは、個々の学生の職業に対する意向に対処することはむずかしい。キャリア教育の実効性を上げるためには、指導者が個々の学生と向き合いが必要である。文部科学省の審議会である「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 報告書」(2004年1月28日)において「キャリア教育を推進するための条件整備」として「一人一人に対するきめ細かな指導・援助を行うキャリアカウンセリングの充実が極めて重要である。」と指摘している。<sup>注13</sup> 同会議の対象は初等中等教育機関・高校までであるが、その重要性は短大でも同じであろう。大学においても外部のキャリアカウンセラーを常駐させ学生へのカウンセリングを常時行っている例もある。(玉川大学キャリアセンター内常駐)<sup>注14</sup>

また経済財政諮問会議「骨太の方針2001」で労働市場の構造改革として「キャリア・カウンセリングの充実と職業訓練の充実」が盛り込まれた。これを受け厚生労働省では2002年から5年間でキャリアコンサルタントを5万人養成する目標を立て、<sup>注15</sup> 学生・生徒がきめ細かなキャリア・コンサルティングを受けることができる仕組みの整備に努めている。

#### (2) キャリアカウンセリングの類型

今のキャリア教育そのものが、アメリカを中心とした輸入されたノウハウであるだけに、この「キャリアカウンセリング」という言葉には幾通りかの解釈がある。渡辺・E.L.ハー(2001)は日本においては大体6つのカテゴリーに分類できるといふ。<sup>注16</sup>

- ① 従来の職業相談・職業紹介の新しい呼び名として用いられる場合
- ② キャリアガイダンス(進路指導)と区別しないで用いられる場合
- ③ 「セラピーでないカウンセリング」を意味し、個別の相談を指す場合
- ④ 個人のキャリア形成(career formation)に関わる個別援助を意味する場合
- ⑤ 組織の中でのキャリア計画を支援する方策を指す場合

### ⑥ キャリアカウンセリングの独自性を強調している場合

これらの中には、様々な概念が混在して使われている。職業相談・キャリアガイダンス・進路指導・心理療法的カウンセリング・(主導性の強い) キャリアカウンセラー・コンサルタント・メンター(助言者) .またカテゴリー②～⑥はキャリアの概念を強調している点で共通し、①～③・⑥はカウンセリングに焦点を当て②・③はセラピストとの区別に重点が置かれ④は個別面接とほぼ同義語と解釈でき、②・④・⑤はガイダンス(教育的指導)的要素を強調していると分析している。

短大のような教育機関では、①ないしは②が一般的であり、本稿では②の概念でキャリアカウンセリングを考えるのが妥当としたい。第2章の調査結果でも明らかのように、いわばクライアントとしての学生は、ガイダンス的領域まで含んだ主導性の強いものを要求している実態があるからだ。失業状態にある離職・転職者に対するカウンセリングと違い、学校から職業への移行の円滑化を支援するという役割が大きい学校教育の一環としてキャリアカウンセリングを考えた場合の解釈である。

### (3) キャリアカウンセリング実習を体験して

筆者は、担当する講義「キャリアデザイン」および本研究の参考にするため実際にキャリアカウンセラーとはどういうものかを体験するため、日本マンパワー「キャリアカウンセラー養成講座(通学コース6日間)」を受講した。

※日本マンパワーでの講座は、「日本キャリア開発協会」のキャリアカウンセラー資格CDA受験のための要件となっている講座である。同資格認定試験は、厚生労働省のキャリアコンサルタント能力評価試験として指定されている。(CDA: Career Development Adviser)

受講時期：2005年7／2－7／3，7／16－7／17，8／6／7の6日間

内 容：1日目…キャリアカウンセリングについて。CDAの職務・能力・倫理

2日目…カウンセリングスキル

3日目…初期(インテーク)面接

4日目…実践場面でのキャリアカウンセリング(自己の再評価支援，アセスメントツールの活用，職業情報→就職・転職・異動への活動支援)

5日目…クライアント管理・グループに対するキャリア支援プログラムの開発と活用

6日目…総合ケーススタディー

この講義の参加者のほとんどが公的就職斡旋機関などに勤務していて、実際に求職・転職のアドバイスに当たっている人がほとんどであった。それだけに受講に対する姿勢は真剣で、生々しい雇用環境に関する状況が理解できた。短大でのキャリア教育上特に参考になったのは、カウンセリングのスキルである。個々のクライアント(学生)と正面から向き合う姿勢が必要であることは、以前から認識していたが、潜在的ニーズを顕在化させるためにはやはりカウンセリング理論に則った

スキルが必要であることが模擬体験を通じて実感できた。正面から向き合う姿勢を、講座では「肯定的支援関係」を築くことの必要性として説いている。

#### <基本条件><sup>注17</sup>

- (1) 受容：クライアントのありのままを受け止める
- (2) 敬意・尊重：クライアント自身とその生き方を大切にする
- (3) 共感：クライアントの気持ちを実感しながら巻き込まれない
- (4) 信頼：クライアントが心から安心して頼れる存在となる
- (5) 誠実さ：クライアントの前で自然体でいる

これらは、ロジャーズ (Rogers, C.R.) のカウンセリング理論等を参考に考えられている。<sup>注18</sup>

- ① 自己一致…カウンセラーはクライアントの認識している現実と一致しており誠実でなければならない
- ② 無条件の肯定的尊重…カウンセラーは、クライアントに対して無条件の好意を示す
- ③ 共感的理解…クライアント自身の物の見方を正確に、また共感的に理解していることを示さなければならない。

教育機関でのキャリアカウンセリングでは主導的立場を取ることが求められることが多く、クライアントを学生と置き換えた場合、必ずしもCDAの基本条件を当てはめることが適当では無いケースもある。しかし学生と正面から向き合い、信頼関係を構築しようとする姿勢は特に重要である。

次に最も有効と感じたスキルが「インテーク面談」である。講座中も毎回繰り返しロールプレイングでの訓練がなされこの講座のメイン課題である。

#### <インテーク面談のねらい><sup>注19</sup>

- (1) クライアントとCDA (カウンセラー) との信頼関係を作る
- (2) クライエンの「来談目的」を確認する
- (3) クライアントのキャリア・プランニング・プロセス上の位置を確認する
- (4) クライアントに関する情報を収集する

不安や場合によっては怒りを抱えたクライアントに対する最初の面談がこのインテーク面談である。その面談スキルの中心は「傾聴」であり、受容・反射・要約・質問・さぐり・提案など細かいスキルが駆使される。傾聴を続ける中で、内容の反射や感情の反射、開かれた質問・開かれた質問などでクライアントとの信頼関係を構築しながら教育レベル・強み・直面している課題・問題、関心興味、到達したいキャリアの目標など多くの情報を聞き出し、提案やアドバイスに結びつける。講座受講後研究室を訪れる就職相談の学生をクライアントに見立てて、実践してみたがキャリアカウンセリング理論がベースとなった面談スキルは、学生に対しても極めて有効であり学生の潜在的な不安や要望を引き出すことができた。またそれら取得できた情報にもとづき的確な就職活動上のアドバイスが可能であり、学生もよく応えてくれた。

文部科学省 (2004) 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」では、

「基本的なキャリアカウンセリングについては、すべての教員が行うことができるようになることが望まれる。教員養成段階においても、キャリア教育及びキャリアカウンセリングにかかる基礎的・基本的な知識や理解が得られるようにしていくことが必要である」<sup>注20</sup>としている。高等教育機関にも援用して全教員レベルでの実践が可能かは疑問であるが、少なくともその理解とキャリア教育に関わる教職員の中からは、一人でも専門的教育訓練を受け資格取得しておくことが必要である、国が進めるキャリア教育方針とも合致しました、大学独自の特色あるキャリア教育開発に積極的に取り組む姿勢が今後最も重要である。

#### 4. キャリア自律のために

現在、個人のキャリアに関する環境は大きく変化している。本稿で繰り返し述べたように日本型雇用制度が大きく変容を遂げつつあり、キャリアは単に職業的キャリアに留まらずライフキャリアという長いスパンで考えていかなければならない。そのためには企業や社会体制に依存したキャリア形成から脱皮し自律したキャリア形成を目指すことが重要である。また個人のキャリアに対する考え方が変容しつつあるのは、日本限らず世界的な傾向である。マイケル・アーサー (Michael B.Arthur) は、変わりつつある新しいキャリアを「バウンダリーレス (境界なき)、キャリア (The Boundaryless Career)」と呼んでいる。金井 (2002) では「職務、組織、仕事と家庭、産業の壁を超えて動くキャリア」と紹介している。<sup>注21</sup> 自律的キャリア形成はバウンダリーレス・キャリアを可能にする能動的な考え方である。不確実性の高い現代社会では、職業的安定・身分保証に安閑としてはいられない。転機が日常化しており常に自分を見失わない自律したキャリア形成が必要である。短大のキャリア教育においても、転機に対応できるキャリア自律をめざすべきである。依存性が高く自らのキャリア形成を果たせないまま、状況の変化にドリフトしまいがちな学生を少しでも勇気づけ、自律的キャリアを選択できるよう注力することが求められる。

##### 4-1 キャリアの意志決定プロセス論

自律的キャリア形成を行う上でキャリアの意志決定プロセスをどのようなモデルで行うかが問題となる。最も一般的かつ合理的で、前掲のCDAキャリアカウンセリングで行われるキャリアの意志決定プロセスがある。計画的かつ経営モデルとも一致点が多く、短大等でのキャリア教育でも取り入れやすい合理性がある。宮城 (2002) でもその意志決定プロセスが紹介されている。<sup>注22</sup>

この意志決定プロセスは、以下の通り7つのステップからなるキャリア計画である。

##### <意志決定のプロセスステップとキャリア計画>

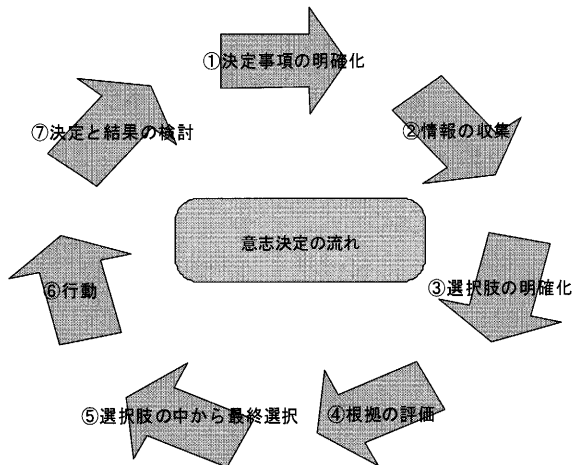
- (1) 明確な目標を設定する…クライアント (学生) のおかれている状況を確認
- (2) 情報の収集…クライアント (学生) の自己概念の明確化アセスメント等活用
- (3) 選択肢の明確化を行う…職業や職務を特定する
- (4) 選択の根拠を評価する…(3)で特定された職業職務に関する情報収集し選択肢をソート
- (5) 選択肢の中から最終選択をする…(4)の選択肢からプライオリティの高いもの一つ選択

(6) 実行・行動に移す…必要に応じて教育や訓練をうける

(7) 決定と結果の検討を行う…具体的に面接対策などを講じ、また結果の検討を行う

#### 4-2 短大生へのキャリア意志決定の応用

図表32 <意思決定の体系的・段階的プロセス>



出所：宮城（2002）「キャリアカウンセリング」pp.205-211を参考に作成

上記の意志決定プロセス（図表32）が、指導者やカウンセリングの援助・支援なしで行える学生はすでに自律したキャリア形成を果たしている学生である。大多数の学生は、試行錯誤しながらプロセスを歩むことになる。CDA講座でもディンクレッジ（Dinklage, L.B, 1968）の研究を元に、8つ意志決定パターンが説明されている。<sup>注23</sup> 実際に学生から相談を受ける場合にも同様なパターンが見られそれを予め理解し、カウンセリング的手法で指導していくことが非常に有効である。これまでよく学生から聞く会話を付けるとスタイルのイメージがわかる。

- (1) 苦悩型スタイル…①～④までを実行するが、⑤～⑦が未達に終わるタイプ。  
複数の職業選択肢を見出しても絞り込みができず苦悩する  
「どう決めて良いのかわかりません」
- (2) 衝動型スタイル…体系的意志決定プロセスの方法を知らないタイプ。⑥～⑦のみほとんど情報収集・企業研究もせず、突然採用試験（面接）を受ける。  
「とりあえず、明日受けてみます。落ちたらまた考えます」
- (3) 直感型スタイル…情報収集にはあまり感心なく自分の経験・判断をよりどころにする(2)と同様のタイプ。  
「私にはこの企業しかないという気がします」
- (4) 従順型スタイル…自律的決定が苦手で他人の決定に依存しそれを許すタイプ  
「先生が決めてくれれば、それでいいです」
- (5) 延期型スタイル…何らかの就職活動をしなければと、自覚はあるが情報不足・面倒くさく、いっこうにやる気がないタイプ  
「また明日学校で考えることにします」
- (6) 運命論型スタイル…自律性に欠け、人生の全ては状況で決まるとするタイプ。  
「そのうちなんとかなるだろうと思います」
- (7) 無力型スタイル…意志決定しなければいけないことは分かっているが、結果を恐れてプロセスを歩めないタイプ。  
「はい、分かっていますが…今は何もしたくありません」

### (8) 計画型スタイル…①～⑦までのプロセスを自律的にたどれるタイプ。

ほとんどの学生が(1)から(7)までのいずれかのスタイルを持っている。計画的意志決定のプロセスのステップを示し、側面から必要に応じて支援(カウンセリング)をする必要がある。しかしあくまで最終意志決定は学生自身が行わなくてはならない。自律的キャリア形成を学ばせることは、卒業後の就職を含め人生における様々な転機に対処できなくてはならないからである。

多くの選択肢から意志決定することは、多くの選択肢につながる可能性も破棄することになる。このことに対しての恐れや不安が、無気力や行動の放棄につながる。その場面でこそ、キャリアカウンセリング的手法で支援・介入することが必要である。また絶対確実な決定はありえず、状況に応じていつでも決定内容を変えられる柔軟性も重要であり、それを示すことで円滑な意志決定を促すことができるのである。

高橋(2003)では、自律的行動を支援する研修のあり方を過去の経験スキルとの関係で自らの動機や価値観を自己認識させる重要性を主張している。<sup>注24</sup>「今の時代に求められるのは、過去に積み上げられたものや今持っているスキルを活かすことではなく、自分の内的基準、すなわち動機や価値観をしっかりと自己認識させ、それを自分の継続的アクションへ結びつけていくようにする研修だ。」学生は、資格取得の有無やその資格の就職活動への有効性を心配するが、肝心なのは、自己概念(興味・価値観・動機・成果に対する能力)をしっかりと認識しているかである。エドガー H. シャイン(Edgar H. Schein)は、「キャリア・アンカー」という言葉で自己概念を説明している。<sup>注25</sup>「キャリア・アンカーはひとの自己概念の一要素なのです。つまり、あるひとが、どんなに難しい選択を迫られたときでも放棄することのない自己概念です。」どんな時にも放棄することなき自己概念(キャリア・アンカー)を持つことが、キャリア自律の基礎となる。学生個人々に自分の自己概念を十分認識させる過程が、キャリア教育の効果であり、生涯にわたるキャリアの自律形成を支援することに通じる。

### 4-3 キャリア自律論の新潮流

前節の合理的かつ計画的意志決定プロセスは、経営上の意志決定モデルもほぼ同様でありそのまま適用しても十分機能するモデルである。学生に対する、キャリア教育における意志決定プロセスは合理的かつ計画的である方が理解しやすく、企業社会でも応用ができることから基本的モデルと考えたい。しかし、現実の社会ではその合理性だけでは対応不可能な、不確実な状況が極めて多くなっている事も考慮しておかなくてはならない。

90年代後半からアメリカにおいてその合理性だけをよりどころとしない、不確実性の時代に対応した新たなキャリア論が注目を集めている。状況が不確実になるにしたがい、自己概念も能動的に変容していかなければならないとする研究である。自己概念が変態・変容進化することを、バリュー(個人の特性)のストレッチングという。<sup>注26</sup>このバリューストレッチングを通じて、自分のキャリアを開拓していくことが重視されてきた。現在日本で問題となっている若年層の雇用問題…ニート・フリーターや新卒学生の就職率の低下なども、長期化した不況と経済構造の変化から将来に対する

不確実性を感じるがゆえの問題である。この時代に対応した新たなキャリア自律論の展開である。

### (1) Planned Happenstance 論

実際の講義（キャリアデザイン）のなかでは、能動的・ポジティブな理論の方が学生の理解を得やすく、積極的にキャリア教育に取り入れたいと思うのが、スタンフォード大学のジョン・クランボルツによる Planned Happenstance Theory（計画された偶然論理）である。

この論理は、Happenstance（偶然の出来事）が、人のキャリア形成に大きな影響を与えていることに着目した論理である。偶然の出来事は人によってネガティブにとらえるかポジティブに捉えるかでその後のキャリアの大きな変化をもたらす。ポジティブにチャンスとしてとらえ積極的に乗り越えようとする行動を重要とするものである。意図せざる転勤や、転職などがその例である。日常的に好奇心を広げ、バリューストレッチングの努力（社会的学習）を不断に続けることにより、偶然の出来事がチャンスに変わるというポジティブな論理である。

クランボルツのこの論理について、宮城（2002）は、「偶然的できごとがおきるその前には、自分自身の様々な行動が存在しており、その自分の行動が次に偶発的に起きるそのできごとを決定しているともいえるからである。」と説明している。<sup>注28</sup>

またこれを具現化するためには5つの行動が必要と説いている。

- (1) Curiosity 好奇心 新しい学びの機会を常に求める
- (2) Persistence 持続性 失敗にくじけず努力を続けること
- (3) Optimism 楽観性 常に前向きに生きる
- (4) Risk-taking 冒険心 失敗を恐れず行動すること
- (5) Flexibility 柔軟性 状況の変化につねに対応するようにすること

変化・転機の際に、一喜一憂する学生に対し常に学ぶこと、あきらめないこと、不断からの前向きな姿勢・努力し続けるものこそが報われるということを、「キャリア自律」として教えるに適した論理である。

### (2) 積極的不確実性理論 (Positive Uncertainty)

前記の計画的意志決定プロセスそのものの有効性を、否定し「直感」による新たなキャリア意志決定のパラダイムを提唱したのがジェラット (H.B.Gelatt) である。状況は常に変化を続け将来は常に不確実なものである。したがって合理的直線的な意志決定のストラテジーはもはや効果を期待し得ないという。論理的左脳だけではなく、想像力・直感・柔軟性の右脳を使って状況を受入れ意志決定をしていくことの有効性を説いている。渡辺（2003）は「情報を『燃料』として取り入れるだけではなく、情報を選択や行動にアレンジしたり、アレンジし直したりすることも意志決定には必要になってきた」「この新しいパラダイムは、今までの合理的な意志決定パラダイムを否定しているものではなく、今日のキャリアを取り巻く状況により合致するためにこれまでのパラダイムを補完するものである」と説明している。<sup>注29</sup>

若い学生たちは、つねに夢を見ている。指導者は若者の夢を現実の世界に引き戻そうとし、合理的意志決定判断を求める。常に変化を続ける現代社会では、時に即断を要求されるし、意図せざる転機が常に存在する。個人のキャリアを取り巻く状況が変化する場合自分自身が培ってきた感性・想像力・直感というものに頼らざるを得ない場合もある。そのことを否定せず、むしろ想像力（夢）を研ぎ澄まし、状況に適応していく生きる力こそ重要であるということである。

キャリア意志決定論の新潮流は、より複雑・流動化する状況をいかに生きるか、よりポジティブに生きる方向性を我々に示唆している。短大生活2年で職業社会に旅立つ学生には、合理的・計画的な意志決定を可能にするキャリア自律が必須であるが、同時に不確実な状況や転機に遭遇した時に、ポジティブ志向で困難を乗り越えキャリアを切り開く人生のスキルも学習しておくことが非常に重要でありこの時代の要請でもある。

#### <学生向けキャリアデザインでの参考例…Northwestern University>

このジェラットの積極的不確実性理論は、実際にアメリカの大学のキャリアセンター部門で学生向けに活用されている。下記例は、ノースウエスタン大学の [UNIVERSITY CAREER SERVICES] が、学生向けにキャリアデザインの方法を解説している例である。基本は、前記4-1 キャリアの意志決定プロセス論の計画的意志決定プロセスである。同大学では基本ステップを4ステップで示している。この基本ステップと対比させ、第二のアプローチ方法として積極的不確実性理論 (Positive Uncertainty) による意志決定が不確実性の現代には有効であると推奨し、状況によって<計画的意志決定>と<直感的意志決定>の使い分け (balanced approach) が必要であることをアドバイスしている。

#### DECISION MAKING STYLES<sup>注30</sup>

“In career development we generally teach a “Planning” approach to making decisions that would be considered rational and logical and similar to the scientific method. You can read more about this approach under Basic Decision-Making Steps.

A second approach to decision making is to use Positive Uncertainty. This is a balanced approach that combines the Planning approach with a more intuitive approach.”

#### Basic Decision Making Steps<sup>注31</sup>

“In its most basic form, a basic, rational decision-making model is composed of the following steps and can effectively assist you with any decision you need to make. If it looks familiar to you it is because it is a process of steps that you have already used successfully many times. Consider, for example, how you made the decision to attend Northwestern University. Consider also how you decided to make a large purchase such as a car, computer or sound system or how you decided on specific vacation or trip.

- ・ *Assess*: Identify the decision you are trying to make. (自己一致しているかの評価)
- ・ *Explore*: Generate and research your options (情報収集)



- ・ *Decide*. Consider the pros and cons of your options, narrow your choices and decide  
(賛否両論検討し選択肢の絞り込み…明確化)
- ・ *Act*. Create an action plan that allows you to implement your decision”  
(計画の実行…行動)

積極的不確実性理論 (Positive Uncertainty) の応用ページでは、従来のロジカルで直線的かつ左脳を使った意志決定方法だけでは予測不可能で変化の激しい時代にはもはや対応できないことを示唆 (下線部) し、下記のように従来のキャリア意志決定プロセスと積極的不確実性理論を用いた意志決定プロセスを from (左脳) → to (右脳) で対比させてより理解を高めるための工夫がなされている。これは、ジェラットが右脳を使った想像力や直感性・柔軟性を重視していることを図式的に示したものである。

#### MAKING DECISIONS WITH POSITIVE UNCERTAINTY 注 32

The four decision making steps, Assess, Explore, Decide and Act describe a rational decision making style that looks very much like the scientific method. It works well for many people because it has long been an integral part of the educational system.

In the work world of the 21st century, however, you will find that change is occurring more rapidly and events are becoming less predictable. One outcome is that you can expect to have several careers and even more jobs over your lifetime. As a result, it is possible that utilizing the rational (logical, linear, left-brain) method of decision making may not work as well or as often for you as it has for past generations of career seekers.

H.B. Gelatt, who himself once advocated a rational approach to decision making, suggests that having a more balanced approach he calls "Positive Uncertainty" might help in some circumstances. He believes his model to be "balanced, versatile, whole brain decision strategy" that can help you better manage life as you deal with its inconsistencies and uncertainties.

#### Basic Assumptions

Positive uncertainty is a both/and rather than an either/or approach to making decisions that combine intuitive insights with the rational decision making model. It is based on two assumptions:

1. The future cannot be predicted
2. People are not naturally rational in their choices

Positive Uncertainty requires that we shift our decision making approach.

FROM	TO
<b>Traditional Decision Making Approach</b> Be: Focused by setting clear goals Aware by collecting relevant facts Objective by predicting probable outcomes Practical by choosing actions rationally	<b>Positive Uncertainty Approach</b> Be: Focused and flexible Aware and wary Objective and optimistic Practical and magical

Gelatt believes the decision-making skills you will need in the future.

- Ability and comfort with changing one's mind
- Willingness to keep one's mind open
- Ability and comfort with being uncertain
- Willingness to be positive about uncertainty

## おわりに

本稿は、現在担当している「キャリアデザイン」の講義を振り返り、より内容を深化させるため取り組んだ。しかし文献等を収集する過程で、講義の内容の深化以前にさらに重要なことがあるのではないかと気がついた。実際書き進める過程で常に頭に浮かんでくるのは、就職相談に毎日のように研究室に来る大勢の学生達の顔である。若い彼らの不安や悩みを教員としてどの様に支援していくのか、そのために今何が必要で、自分に何ができるかということである。

キャリア自律の基本は、個人の自己概念（バリュー）と職業社会とのマッチングである。そのマッチングが極めて困難な時代にあって、あらたな意志決定に自分らしさを失わず主体的に対応できる力「人間力」を発揮できる人材を育てることが最も望まれているのではないかと。

今後とも学生と正面から向き合い、彼らへの支援とそのための研究を続けていきたい。

## 注

1. ニッセイ基礎研究所 経済調査部門 (2005)「Weekly 『エコノミスト・レター』 2005.9.22号」
2. 玄田有史 (2004)「ジョブ クリエーション」日本経済新聞社 p.103
3. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「就職ガイダンスブック 就職サポーターの基礎知識 2004年」pp.9
4. 渡辺三枝子 (2004)『若年者のキャリア教育推進』独立行政法人 労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend」2004年7・8月号 ([http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2004-7/BLT0407\\_p2-5.pdf](http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2004-7/BLT0407_p2-5.pdf))
5. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 [http://start.hrsys.net/info\\_pickup001.html](http://start.hrsys.net/info_pickup001.html)
6. 経済産業省 <http://www.meti.go.jp/topic/downloadfiles/e51006aj2.pdf>
7. 文部科学省 [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/hyouka/kekka/05090202.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/hyouka/kekka/05090202.htm)
8. 松高 政 (2004)『コラム：キャリア教育再考』独立行政法人 労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend」2004年7・8月号  
([http://benesse.jp/berd/center/open/dai/between/2004/07/02career\\_01.html](http://benesse.jp/berd/center/open/dai/between/2004/07/02career_01.html))
9. 教育学術新聞主催 (私学高等教育研究所共催) 特別公開講座 「アメリカの一年次教育の現状とその背景」Dr. Randy L. Swing (<http://www.kyouikugakujutsu.jp/swing.pdf>)
10. 本田由紀 (2005)「若者と仕事」東京大学出版会 pp.165-178

11. 日本私立短期大学協会就職問題委員会 (2005)「平成16年度私立短大卒業生の卒業後の状況調査」  
<http://www.tandai.or.jp/kyokai/18/archives/000087.html>
12. 玄田有史 (2005)「働く過剰」NTT 出版 pp.5-9
13. 文部科学省 (2004)「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/002.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/002.htm)
14. 玉川大学ホームページ 「キャンパスライフ」  
[http://www.tamagawa.jp/university/campus\\_life/faculty.html](http://www.tamagawa.jp/university/campus_life/faculty.html)
15. 厚生労働省職業能力開発局 若年者キャリア支援研究会報告書 (2003年9月)  
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5f.html#4-2>
16. 渡辺三枝子・E.L.ハー (2001)「キャリアカウンセリング入門」ナカニシヤ出版 pp.5-11
17. 日本マンパワー「キャリアカウンセラー養成講座 (通学コース)」配布レジメ (1) p.7
18. 日本マンパワー「キャリアカウンセラー養成講座 (テキスト3)」p.9
19. 日本マンパワー「キャリアカウンセラー養成講座 (通学コース)」配布レジメ (1) p.9-15
20. 文部科学省 (2004)「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」p.18
21. 金井壽宏 (2002)「働くひとのためのキャリアデザイン」PHP新書 p.52
22. 宮城まり子 (2002)「キャリアカウンセリング」駿河台出版社 pp.205-211
23. 日本マンパワー「キャリアカウンセラー養成講座 (テキスト5)」p.3-9
24. 高橋俊介 (2003)「キャリア論」東洋経済新報社 p.200
25. Edgar H.Schein (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*: Jossey-Bass (金井壽宏訳 (2003)『キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房) p.23
26. 花田光世・宮地夕紀子・大木紀子 (2003)「キャリア自律の新展開」:『一橋ビジネスレビュー2003年 SUM. (51巻1号)』東洋経済新報社 pp.6-22
27. 宮城まり子 (2002)「キャリアカウンセリング」駿河台出版社 p.80
28. 花田光世・宮地夕紀子・大木紀子 (2003)「キャリア自律の新展開」:『一橋ビジネスレビュー2003年 SUM. (51巻1号)』東洋経済新報社 p.11を参考
29. 渡辺三枝子 (2003)「キャリアの心理学」ナカニシヤ出版 p.76-78
30. Northwestern University : [http://www.northwestern.edu/careers/students/major/dec\\_activ.htm](http://www.northwestern.edu/careers/students/major/dec_activ.htm)
31. Northwestern University : <http://www.northwestern.edu/careers/students/major/decisions.htm>
32. Northwestern University : <http://www.northwestern.edu/careers/students/major/positive.htm>

### 主な参考文献

1. 金井壽宏 (2002-a)「働くひとのためのキャリアデザイン」PHP新書
2. 金井壽宏 (2002-b)「仕事で『一皮むける』」光文社新書
3. 玄田有史 (2004)「ジョブ クリエーション」日本経済新聞社
4. 玄田有史 (2005)「働く過剰」NTT 出版
5. 高橋俊介 (2003)「キャリア論」東洋経済新報社
6. 谷内篤博 (2005)「大学生の職業意識とキャリア教育」勁草書房
7. 花田光世・宮地夕紀子・大木紀子 (2003)「キャリア自律の新展開」:『一橋ビジネスレビュー2003年 SUM. (51巻1号)』東洋経済新報社
8. 本田由紀 (2005)「若者と仕事」東京大学出版会
9. 宮城まり子 (2002)「キャリアカウンセリング」駿河台出版社
10. 渡辺三枝子・E.L.ハー (2001)「キャリアカウンセリング入門」ナカニシヤ出版
11. 渡辺三枝子 (2003)「キャリアの心理学」ナカニシヤ出版
12. Edgar H.Schein (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*: Jossey-Bass (金井壽宏訳 (2003)『キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房)
13. H.B.Gelatt (2003) : *Creative Decision Making Using Positive Uncertainty Revised Edition*: THOMSON COURSE TECHNOLOGY
14. John D.Krumboltz, Ph.D. Al S.Levin, Ed.D. (2004) : *Luck is no Accident*: Impact Publishers
15. Michael B.Arthur, Denise M.Rousseau (1996) : *The Boundaryless Career*: OXFORD University Press

(2005年12月9日 受理)