

個人主導のキャリア形成支援



関西大学社会学部教授
キャリアデザイン担当主事

川崎友嗣

1 「個」が問われる時代

(1) 日本型雇用システムの「崩壊」

いわゆる日本型雇用システムの「崩壊」が叫ばれて久しい。日本的経営とも呼ばれるこのシステムは、「終身雇用」「年功賃金」「企業別組合」の3つを特徴とするものであった。ところが、「終身雇用」が保証されなくなり、「年功賃金」は成果主義・能力主義の賃金体系に取って代わられたという。「企業別組合」の形態は変わらないが、組織率の低下や成果主義の時代における春闘のあり方が問題とされている。これが日本型雇用システム「崩壊」の主張である。

一方、ごく一部の企業でのみ成り立っていた雇用慣行であることから、これを「日本型」と呼ぶところにそもそも誤解があるとする見解もある。今後の動向についても、行き過ぎた成果主義の見直しを図る企業や終身雇用を維持しようとする企業もみられ、一概に「日本型」雇用システムが崩壊したとはいえないようである。

しかしながら、年功賃金をそのまま残そうとする企業はほとんどなく、ある程度残しながらも何らかの形で成果主義賃金を導入しているのが企業の実態であり、日本の雇用システムが変動していることは確かであるといえよう。入職者に占める転職入職者の比率はもともと高いが、雇用動向調査によると、この比率は1982年48.3%、1992年55.9%、2002年60.8%と徐々に高まっている。複数の組織にまたがってキャリアを形成する就業者が一層、増えているということである。このような変動の中で、「個」が問われる時代を迎えているのが今日の状況である。

(2) 「組織主導」から「個人主導」へ

この状況をキャリア形成という観点からみると、働き方や生き方の大部分を企業に委ねていた従来の「組織主導」のキャリア形成から、ワークキャリアとライフキャリアを自ら決定していく「個人主導」のキャリア形成への変化としてとらえることができる。

それは、「何ができるのか」「どんな人物なのか」「何をしたいのか」「何を大切にしているのか」といった、一人ひとりの能力やパーソナリティ、興味、価値観が問われる時代の到来を意味する。かつては、長期雇用を保証し、年功的処遇や年功序列体系を維持することは、企業にとっても就業者にとっても望ましいことであると考えられてきたが、今日では多くのサラリーマンが「会社任せ」ではすまされない時代になったことを自覚しているようである。

「個」が問われているのは、キャリア形成の第一歩である採用のプロセスにおいても同様である。例えば「平成16年雇用管理調査結果の概況」によると、新規大学卒・大学院卒の採用において、「学校名不問採用」を行っている企業は43.2%を占めている。この比率は企業規模が大きいほど高く、5,000人以上の企業では57.0%に達している。所属する大学・学部などではなく、「個」が問われているといえる。

また、同調査ではフリーターを正社員として採用する場合の評価について尋ねている。「プラスに評価する」企業は3.6%に過ぎず、「マイナスに評価する」が30.3%であったため、メディアはフリーター経験が就職に不利であると報じた。しかし、61.9%の企業は「評価にほとんど影響しない」と回答しているのである。フリーター予防の観点に立てばマイナス評価に注目すべきであろうが、「個」が問われる時代という観

点からみると、評価に影響しないという回答の多さは注目に値する。フリーターが実際に正社員として雇用されるかどうかは別問題であるが、フリーターという過去の経験にとらわれず、個人のこれからを評価しようとする姿勢がうかがえるからである。ちなみに「平成13年雇用管理調査」によると、プラス評価3.1%、マイナス評価30.2%、影響しない62.7%であり、3年前に比べるとフリーター数の増加が指摘されているにもかかわらず、企業の回答傾向には変化がみられない。

このような「個」が問われる時代においては、フリーターも含めて多様な選択肢がある反面、自ら主体的に意思決定をしなければならない。そこで、これから職業を選択しようとする若年者に対し、個人主導のキャリア形成を支援するために特に重要であると考えられているのが職業意識の啓発あるいは勤労観・職業観の育成である。

2 職業意識の啓発、勤労観・職業観の育成

(1) 早期離職、フリーターの動機・理由

しばしば、若年者の職業意識や勤労観・職業観は希薄であると指摘されるが、早期離職者の理由やフリーターの動機・理由をみても、その啓発や育成が十分とはいえないようである。

新規学卒者が就職して3年以内の早期離職のうち、1年目の離職率が特に高いことが知られているが、正社員の離職理由を1年以内の離職と3年を超える場合とで比較したのが図1である。「若年者キャリア支援研究会報告書」(厚生労働省, 2003)によると、1年以内では「仕事が自分に合わない、つまらない」が最も多く、これに「賃金や労働時間等の条件がよくない」「人間関係がよくない」が次いでいる。仕事選びに失敗したというミスマッチと現在の職場に否定的になってやめていることがうかがえる。

一方、3年を超えた場合の離職理由は「会社に将来性がない」が最も多く、これに次ぐのが「賃金や労働時間等の条件がよくない」「キャリア形成の見込みがない」である。労働条件は共通するが、他の2つをみると、現在ではなく将来に対して否定的になり、仕事をやめていることがわかる。将来のキャリア形成に関してある程度見通しを持っていると考えられる点が1年目の離職者とは大きく異なっている。

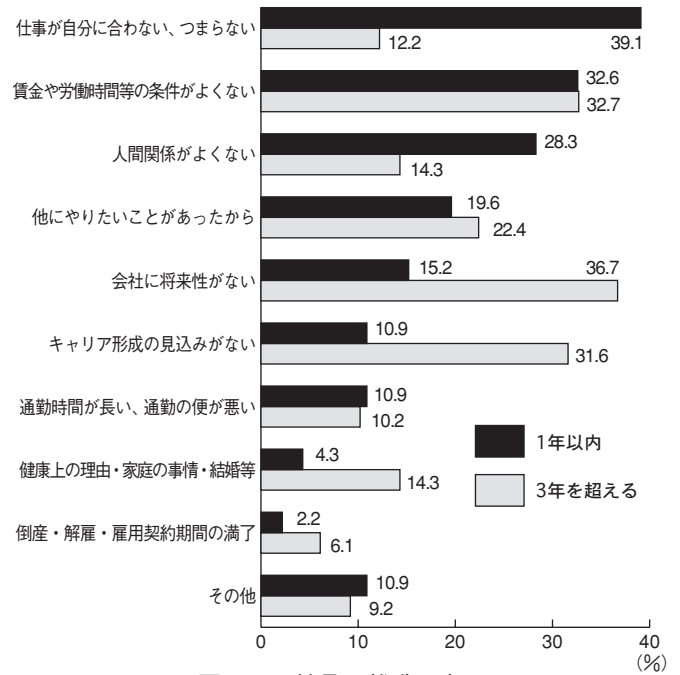


図1 正社員の離職理由

また「平成12年版労働白書」によると、フリーターの動機・理由は次の通りである。

<自己実現型>

- ①自分に合う仕事を見つけない (48.6%)
- ②アルバイトは働く時間が自由 (44.4%)
- ③仕事以外にしたいことがある (43.1%)

<将来不安型>

- ①自分に合う仕事を見つけない (50.0%)
- ②アルバイトは働く時間が自由 (43.8%)
- ③定職だと会社に拘束される (26.8%)

正社員になりたいなど漠然とした目標を持ちながら、不安を抱いてフリーターをしている「将来不安型」だけでなく、例えば俳優、特定の資格を有する職業など将来の目標を目指しているとされる「自己実現型」でも、「自分に合う仕事を見つけない」が最も多い。

「フリーターの意識と実態」(日本労働研究機構, 2000)でも次のように、同様の結果が得られている。

- ①自分に合う仕事を見つけるため (38.3%)
- ②自由な働き方をしたかった (29.8%)
- ③一時的に働く必要があった (25.8%)

さらに「若年者キャリア支援研究会報告書」(厚生労働省, 2003)がフリーターに対して「職業生活において困っていること」を尋ねた結果は次の通りである。

- ①自分に合った仕事が見つからない (21.3%)
- ②今後の相談ができる機会が不十分 (21.3%)
- ③自分の能力・適性がわからない (20.6%)

以上の結果をみると、自分に合った仕事を見つけた
いと考え、しかしそれがわからず、就職すると仕事が
自分に合わないと考える若者が何と目立つことであろ
うか。これらの結果は、自己理解や仕事理解が不足し、
職業意識、勤労観・職業観が未成熟なまま職業選択・
就職の時期に直面した若年者の姿を表わしているとい
えるだろう。不要な早期離職やフリーターを避けるた
めには、体系的な進路指導やキャリア教育を通して、
職業意識の啓発や勤労観・職業観の育成を十分に図る
必要があると考えられる。

(2) 適職選択のパラドクス

しかしながら、それは本当であろうか。ここで進路
指導やキャリア教育を否定しようとしているのではない。
もし、理想的な進路指導・キャリア教育が展開され、
十分に職業意識や勤労観・職業観が成熟したら、
若年者は「自分に合った仕事」に出会えるのであろ
うか。これらの教育的活動を通した個人主導のキャリア
形成支援は、最終的には主体的な適職選択をめざして
いることから、おそらく答えはYesであろう。このこ
とは否定し得ない。

しかし一方において、「自分に合った仕事」を見つ
けようとするほど、あるいはそのような働きか
けをすればするほど、一歩間違えれば、どこかに「自分
に合った仕事」が存在するという幻想に陥りかねない
し、慎重に適職を選択しようとするほど、職業選択をし
づらくするということも否定し得ないのではなかろう
か。先に見たように、早期に離職する若者やフリータ
ーになっている若者の中には、適職志向が非常に根強
い。適職がわからずに困っているのも確かであろうが、
適職にこだわりすぎるあまり、ワークキャリアをスター
トできないということが考えられるのではなかろうか。

そもそも「自分に合った仕事」かどうか、働いてみ
ないとわからないことも多い。そして職業生活を継続
する中で、「自分に合った仕事」になっていくという
面が少なからずあるだろう。適性という概念にも同様
のことがいえる。個人が「持っている」適性と「育て
る」適性である。厳密に言えば、持っている適性は
aptitudeであり、育てる場合は適性ではなく、proficiency
やcompetenceというべきかもしれない。しかし、経験
を積む中で獲得していく能力があることは確かである。

適性検査・興味検査などのアセスメント・ツールは、

自己理解を促進するための有効な手段の一つである。
しかし、その結果の解釈に当たり、「持っている」適
性の観点が強すぎると、検査の結果に基づき、かえっ
て職業選択の幅を狭めることになりかねない。アセス
メント・ツールの目的は職業選択のための情報提供で
あり、ツールとしての有効性は検査結果を出発点とし
て、幅広く職業探索を行うところに見いだされると考
えられる。そのため、適性検査や興味検査においては、
職業分野や職業領域といったいわば職業世界の「のぞ
き窓」を提供しているのである。したがって、アセス
メント・ツールは、単に自己理解を促進するだけでなく、
職業理解に対しても有効なツールであるといえよう。

いずれにしても、自分にベストな仕事を見つけるた
めには、自己理解や仕事理解を深めた上で、主体的に
職業を選択することが重要であるのは間違いないが、
その一方で、ベストな仕事にこだわりすぎないことも
必要であると思われる。少なくとも、キャリア形成支
援において、適職という幻想の深追いを避けるように
配慮することが重要であろう。これは、大学におけるキ
ャリア相談で筆者がしばしば感じていることである。

(3) 職業意識、勤労観・職業観

さて、職業意識や勤労観・職業観とは何を意味して
いるのであろうか。職業意識の啓発は厚生労働省、勤
労観・職業観の育成は文部科学省が好んで使う用語で
あるが、ほとんど類似の意味で用いられていると考え
られる。しかし、明確な定義はあまりみることがない。

筆者は①自分・自己に対する理解、②働くことに対
する理解、③職業・仕事に対する理解という3つが、
④自分の将来に対する展望の中に位置づけられたとき、
職業意識の啓発あるいは勤労観・職業観の育成が
なされたものと考えている。これは職業選択に関する
主体的な意思決定が可能な状態になることといっても
よいであろう。

ところで、文部科学省は1999年の第17期中教審答申
以来、「望ましい職業観・勤労観」という用語を多用
してきたが、2004年の「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」において、これが
「児童生徒一人一人の勤労観・職業観」と改められた。
このことは注目に値する。一律的に「望ましい」職業
観・勤労観というものはないのであって、あるのは一
人ひとりのそれである。

(4) キャリア教育

中教審答申において、キャリア教育は「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義されたが、2004年の報告書では「キャリア概念に基づき、児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」、端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と定義された。まさに「個」が問われる個人主導のキャリア形成時代にふさわしい考え方の転換といえよう。

2003年6月に文部科学省・厚生労働省・経済産業省・内閣府から合同で出された「若年自立・挑戦プラン」の後押しもあり、現在、文部科学省では「新キャリア教育プラン」に基づき、「小学校段階から児童生徒の発達段階に応じたキャリア教育の推進」を展開しようとしているところである。小・中・高の学校種連携の中で、さまざまな試みが行われようとしている。

ここできわめて重要なことは、発達段階に応じた展開という点である。なぜならば、勤労観・職業観の育成には時間を要するからであり、早期からの体系的な取り組みが求められるからである。しかし、ここで注意すべきことは、発達には個人差があるということである。同じ年齢や同じ学年であっても、個人によって発達段階は異なることがある。クラスの中にも著しい発達差がみられることが普通である。現実の学校場面を考えると厳しい注文であろうが、発達段階を学校段階や学年と取り違えてはならない。発達段階に応じた対応とは、個人の状況を配慮した取り組みということであり、キャリア教育はあくまでも一人ひとりのキャリア発達・キャリア形成を支援する教育活動なのである。

このようなキャリア教育において育成すべき能力として、①人間関係形成能力、②情報活用能力、③将来設計能力、④意思決定能力があげられている。これらを端的に表現すれば、「生きる力」ということになるだろう。

3 キャリア教育の必要性

(1) 大学におけるキャリア相談

現在の大学生は、体系的なキャリア教育やその視点

に立った進路指導を十分に受けずに進学してきた世代である。大学においても、単なる就職支援ではなく、下位年次生からのキャリア形成支援の取り組みが学生サービスとして盛んに行われるようになってきている。また、教学の取り組みとして、キャリア教育に関連する科目も設置されている。

筆者が担当している個別のキャリア相談においては、次のような相談が多くみられる。

①「本当に何をやりたいのかわからない」「自分に向いている仕事がわからない」など

②「資格取得の予備校はどこがよいか」「日本語教師になるにはどうすればよいか」など

③「進学か就職か迷っている」「保育士をめざすべきかどうか迷っている」など

①は「目的が見つからない」、②は「自分で調べられない」、③は「意思決定できない」という状況である。さらに、相談場面でも自分のことを相手に伝えられないというコミュニケーション能力の不足を感じることも多い。①～③にこれを加えると、キャリア教育で育成すべき能力の①～④と対応している。つまり、大学生にも「生きる力」が不足しており、キャリア教育がぜひとも必要なのである。

(2) 初等・中等教育への期待

今般の新学習指導要領は、小学校・中学校では2002年、高等学校では2003年から施行された。いわゆる「ゆとり教育」がさまざまな議論を呼んだが、この教育は何をもたらすであろうか。学力低下問題に代表されるように、否定的な見解が多いが、ここにきて注目されてきたキャリア教育がうまく機能するならば、「生きる力」を身に付けることにつながるであろう。

小学校段階からまさに発達段階に応じて、体系的なキャリア教育が展開されるならば、就職を迎える段階において、school-to-workの問題は改善が期待できそうである。そのためには、現在は非常に手薄な小学生向けのキャリア教育に関する各種教材やツールの開発も必要であると考えられる。

筆者はキャリア発達の研究者として、またキャリア形成支援の実践者として、さらには大学人の一人として、初等教育・中等教育におけるキャリア教育の展開に大いに期待を寄せるものである。