

若年者／大学生のキャリア開発（形成）と支援

—産業社会から見た課題と提言—

横山哲夫 組織・心理開発研究所



首題についての私見を5つのポイントにまとめてみた。読者の知見を得たい。

1 学校「キャリア教育」の遅れがもたらしたもの

産業社会人のキャリア支援者の立場を自分の職業的居場所と決めながら、併せて4つの大学で非常勤講師を務める機会も得た。自立的、個性的な学生との数多くの関わりを楽しみ、心強く思った反面、成り行き任せの学生の支援には力及ばぬことを嘆いた。いまの流行用語などを使って「何をしたいかわからない」若年者／大学生への感想を求められたりするときは、「社会人も同じことを言いますよ」と突き放してしまう。「自分が本当に何に向いているのかわからない、何をしたいのかわからない。どうすれば……」という社会人の相談は後を絶たない。当面の主訴は別のところにあっても結局そこへもどってゆく。

最初のポイントとして、これまでの「日本の学校教育におけるキャリア教育」の不在／遅延について言わざるを得ない。キャリアの概念そのものが日本では不在、ないしは不明確であったためとはいえ、民主主義の核心である「個の尊重」を学生の「キャリア教育」に正當に活かす展開がなせられなかったのだろう。学生も社会人も“わからない”ことの悩みの起因は同根、“教わっていない”ことにあるのではないか。社会に“出そびれている”学生も、社会に出た後も“わからないままにいる社会人”のいずれも、自己責任の部分もあるが、やはり不憫である。半分以上の責任は教えなかった方にあるのではないか。中・高校でのカリキュラム改定があったとのことであり、大学でのキャリア教育も年々急速に重視されてきているようだが

ら先行きは明るいと思う。個人の自己理解と内的価値（内的キャリア）重視のキャリア教育の推進を大いに期待したい。遅れをとりもどすコミットメントを行政と現場の両方に期待する。

2 組織と仕事の情報を自己の「内的価値」で聴く

学生の就社／就職、つまり社会に向けての第一歩の選択は、外的基準に基づいていることが多い。例えば、企業・団体組織のより大きな安定度、より広い知名度、より高い初任給、より少ない残業などの外的な労働条件に向かっていることが多く、せいぜい仕事選択の自由度（向き不向きは不明としても）の問題がこれに次ぐ程度か。自己の内的価値に目を向け、耳を澄ますことはキャリア教育の基本であろう。例えば：組織的“隠ぺい体質”や“法に触れても売り上げ第一”の社風（その中に自分はいられるか）：女性の人事登用に実質的な差別の有無（自立的女性が就社／就職前に知るべき重要な条件）：障害者雇用の実態（経営者の社会的責任の感度と人間観の表れ）などである。組織で働くことを自己成長の場と考えるキャリア観があれば、社会に向けての第一歩が自身の内的価値（内的キャリア）を貶める第一歩とならないようにすべきだろう（これらの情報の事前検索、確認はいまどき難しいことではない）。要は、仕事（組織内ジョブ）を提供する組織自体の風土、直接的には経営者、幹部の価値観、人間観を問題にしているのだ。これは仕事そのものの自分にとっての意義、意味を考えることと併せて、重要なキャリア開発の基本テーマであり、自身の内的キャリア開発の成否の要因となる。

また仕事を狭義のジョブに限定せず、広義の仕事

（ワーク）はジョブ以外のあらゆるボランティア・ワークや、社会的、教育的、文化的な活動／貢献を含むことを認識できれば、ジョブとワークの両立、調和を考えた生き方、働き方を目指すことにもなるはずだ。そのような多様な生き方を考えることが許容される時代である（筆者の旧勤務先の上司達は大学非常勤講師というワークを明快に支持してくれた）。ただし現状では社員のそのような多様な生き方に不快感を抱く経営者・管理者の方が未だ多いことを知っておこう（これも調査可能）。

3 人間理解力（コミュニケーション力が中心）がキャリア開発のカギ

ヒューマンスキルを対人能力と表現するのは好ましくない。自分に目を向ける視点がなく、専ら他者といかにうまくやるかのニュアンスがよくないと思う。「人間理解力」の方が良い。人間理解力は自己理解に始まって他者理解に向かい、自他の関係理解へと進む。相互交流で相互の理解の成立をめざす。言い換えれば、人間理解力はコミュニケーション力が中心、コミュニケーション力は傾聴力とアサーティブな表現力で成立する。情報のぶつけ合いがコミュニケーションと誤解されるほど、コミュニケーションの理解は遅れている。現状では多くの有用な外国（主として米国）の研究、啓発の実績から学ぶしかないが、よい材料に事欠かない。「ジョハリの窓」、「ソーシャル・スタイル」、「エンカウンター・グループ」、「交流分析」、「アサーション」、「SL理論」などなど、行動科学とカウンセリングをベースにした、文化差を超えた多彩な研究実績がある。これをより迅速・広範に普及させたい。生活／仕事現場でのキャリア開発の進展のカギを握るのは人間理解力である。キャリア教育の不可欠な部分として、コミュニケーション中心の人間理解力に、特に学生の目を向けさせたい。是非。

4 学生用キャリア開発ワークショップの示唆

前述の「本当は何をしたいのかわからない」という社会人は内的キャリアを重視した集中的な合宿形式のワークショップで自分なりの答えを考えることができる（NPO日本キャリア・カウンセリング研究会の

HP=<http://www.npo-jcc.org>参照）。一連の自己理解を深めるための分析作業を中心に、中長期キャリア開発事例の検討、キャリア面接事例の検討、独自のグループワーク、短・中・長期のキャリア目標設定と行動計画の作成などからなり、キャリア開発の内的側面を重視した自己探求を進める。合宿中に個別のキャリア・カウンセリングを受けることもできる。合宿自体がカウンセリング的雰囲気になっている中での個別カウンセリングは顕著に有効性を増すことが実証されている。

このワークショップの成果を踏まえて、同研究会は学生・若年者対象のキャリア支援を積極的に進めている。特にグループワークの工夫、進展とともに、「話せない、書けない、わからない」と予想されがちな学生／若年参加者が、次第に当初の戸惑いから脱し、他者との相互理解を成立させてゆくコミュニケーションのプロセスは、参加学生のみならず、支援スタッフにとっても感動的、示唆的である。本稿冒頭にも引用した悲観的な学生／若者一般論の底の浅さを思わせる。ちなみに、これらの例示は一つの具体的先行事例にすぎない。諸機関による社会人対象の試行はいろいろ行われている。検索をお奨めする。

5 支援担当者自身のキャリア開発に熱意を

キャリア開発支援の担当者、つまり他者のキャリアに影響を与える立場にある人が、自分自身のキャリア開発についてはあまり考えていないことをよく見受けられる。自分自身のキャリア開発を真剣に考えない人が他者のキャリア開発支援を果たすのは難しだろう。自分自身の内的価値の確認のプロセスを経験しない人が他者の内的プロセスへの理解を持てるとは思えないからだ。

来談者は支援者との対話を通じて支援者自身の問題を感じとってしまうかもしれない。キャリア開発支援者としての内的資格を欠くことになると思う。そのような方には社会人向けの、内的キャリア重視のキャリア開発ワークショップへの参加をお奨めして筆を擱くことにする。

引用・参考文献

「キャリア開発／キャリア・カウンセリング」 横山哲夫編著
生産性出版