

# 若年者のキャリア教育

2004 年に求職活動をした若年者の場合

森 久子

日本大学大学院総合社会情報研究科

## The Career Development Education for Young Applicants

MORI Hisako

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

---

I consider how young applicants took their career development education in their high school and university days, or while employed by companies and offices, by comparing the results with those of young persons who have taken no career development education. This analysis shows what kind of career development education is required by young applicants. I obtain information through the questionnaire in 2004 and analyze their opinion and requirement about career development education.

---

### はじめに 若年者のキャリア意識

2004 年 1 月から 12 月までに再就職支援を行う中で知りえた 20 歳から 30 歳までの若年再就職希望者のキャリア意識や、これまで受けて来たキャリア教育の内容を確認し、必要なキャリア教育を受けていたのか、あるいは必要と思われるキャリア教育の内容、また、若年の再就職希望者は、どのような支援を求めているのかを明らかにする。それと共に、若年者の就職を支援するために必要と思われるキャリア教育のあり方を追究する方向を定めたいと考える。

#### 1. 対象者

2004 年以前に退職し、再就職活動中、或いは、これから再就職活動をする求職者 266 名が受講した再就職支援講座において、無記名でこれまでのキャリア教育についてのアンケートを行った。そのうち 20 歳から 30 歳までを若年者と考え、この年齢層に属する 85 名をサンプルとして抽出し、今後必要とされる

キャリア教育を考える。

#### 2. 質問項目について

キャリアの定義については説明を行わず、それぞれが、現在もっているキャリアに対する個人的な解釈に基づいて回答してもらった。ただし、学校で受けた就職指導については、キャリア教育に加えて、その内容について記述してもらうことにした。

質問項目は、次のとおりである。

1. 最終学歴

2. キャリア教育を受けたか受けなかったか

キャリア教育を受けたと答えた人には、

受けた時期

内容

役に立ったか

役立った内容

その理由

キャリア教育を受けたことが無いと答えたひとに

は、

キャリア教育を受けたかったか

受けたかったと答えた人には、

どのようなキャリア教育を受けたかったか

を尋ねた。さらに共通の質問として、

3．自分のキャリアについて考えたことがあるか

考えたことがある人には

その時期

4．今後キャリア・プランを立てたいか

立てたいと答えた人には、

その理由

性別については、考慮に入れていない。

その理由として、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」<sup>1</sup>が1972年7月1日に交付され、特に1997年の「改正均等法」と呼ばれる改正により、男女の雇用の場における平等を確保することが始まったと言われており、2004年に30歳の人は、この改正後に社会に出ている。学校において、男女別に就職指導やキャリア教育は行われておらず、違いがあるとすれば、服装やマナーについて、男女別の指導が行われる程度である。

大手企業では、むしろ女性が働きやすい環境を整備しようとする動きが2000年前後から始まっている。日本経済団体連合会は、男女共同参画を推進している企業の参考事例として、資生堂、ニチレイ、日本IBMなどの事例を掲げて<sup>2</sup>、女性がこれまで能力を発揮し難い環境に置かれていた状況の是正のために、特に管理職へチャレンジする研修や、管理職登用女性優遇措置などを行っていることを発表している。また、職場において行われている階層別、職種別の社員教育を男女別に行うことは違法とみなされる<sup>3</sup>。

従って、性別を念頭に置いた社員教育調査データは、残念ながら検索できなかった。そのため、ここでは性別は特に考慮しないこととした。

### 3．学歴とキャリア教育

対象者の学歴は、高校、短大・専門学校、大学、大学院と分けた。85名の内訳は下記ようになる。

高校卒業： 1名

短大・専門学校卒業： 33名

大学卒業： 41名

大学院卒業： 2名

不明： 8名

不明者は、この質問については無回答であった者である。不明者を除く77名のキャリア教育を受けたかについての回答結果は、図1のとおりである。

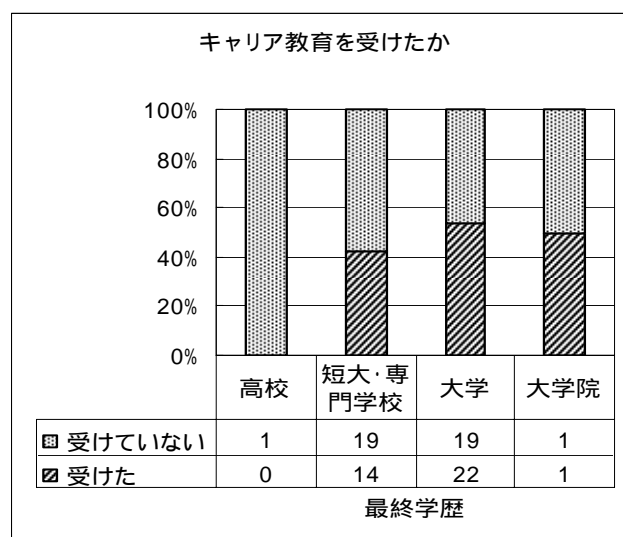


図1 最終学歴別キャリア教育を受けた割合

77名のうち半数近くの37名がキャリア教育を受けていることになる。また、ここには含まれていない最終学歴不明者8名のうち5名がキャリア教育を受けたと答えているので、85名中ほぼ半数の42名がキャリア教育を受けていることになる。再就職支援講座の受講者は特に若年者の高学歴化が進んでいる傾向があり、サンプル中で高校卒業者は1名であるため、高校でキャリア教育行っていないということにはならない。高校でのキャリア教育を確認するために、キャリア教育を受けたと回答した者に対して、どの時期に受けたかの質問を行った。

結果は、図2に示されたように、高校でキャリア教育を受けたものは1名に過ぎないが、進学者に対してキャリア教育が行われない可能性は考えられる。実際に2004年に高等学校の2校からの依頼でキャリア教育を行ったが、対象者は就職希望者のみであった。回答者数の合計が43名になっているのは、複数回答を認めているためである。勤務中に受けた5名に加えて、学歴不明者でキャリア教育を受けた人の内1名が勤務中に職場で受けたと回答しているの、勤務中に受けた人数は実際には6名になる。1名は入社直後にキャリア・プランを立てる研修を受け、他の1名は毎年社内研修でキャリア・プランを立て、モチベーション・アップに繋がったと回答している。このように早期にキャリアに対する意識を持たせようとしている企業も現れている。

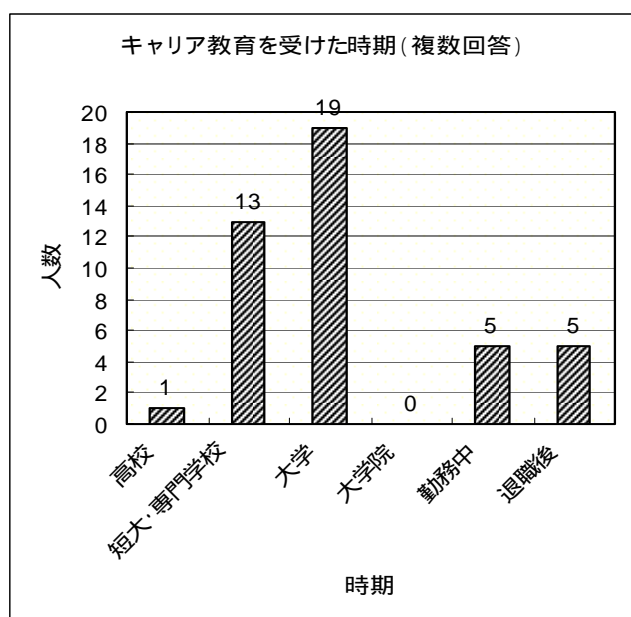


図2 キャリア教育を受けた時期

高校卒業者はキャリア教育を受けていないため、社会に出る前にキャリア教育を受けた人数は37名中32名であり、最終学校卒業までにはキャリア教育が広く行われているといってよい。そのキャリア教育の内容について、次に質問をした。

#### 4. 学校で受けたキャリア教育

アンケートへの回答の結果、内容は13に分かれ、その具体的な内容は次のとおりである。

1. 筆記試験対策
2. 企業で必要な人材情報
3. 社会人のマナー
4. 模擬面接
5. OB/OGの話
6. 自己分析
7. 実務家の話
8. 適性検査
9. 履歴書の書き方
10. 個別面談(キャリア・カウンセリング)
11. 資格情報
12. 就職対策本
13. 覚えていない

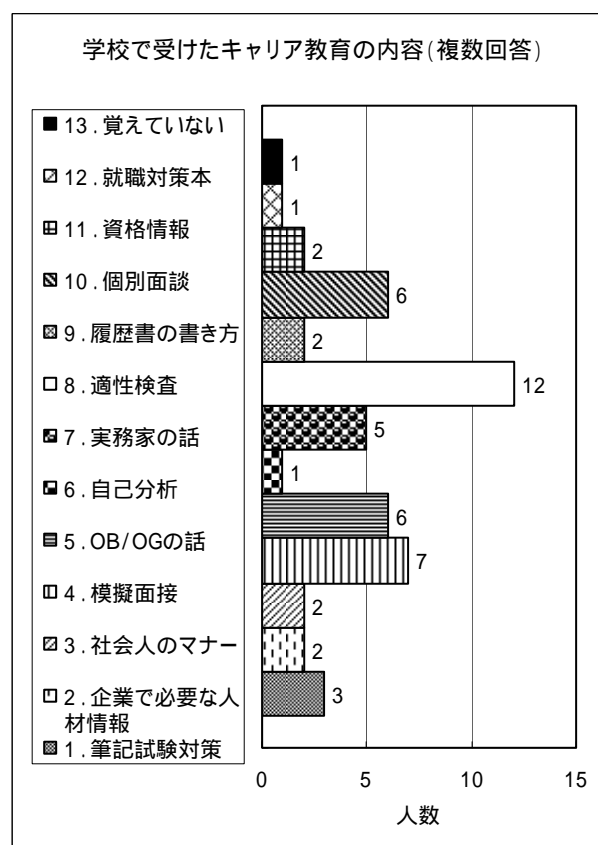


図3 学校で受けたキャリア教育の内容

学内でのキャリア教育については、キャリア・プ

ランニングを含んだ教育がなされているところもあった。1名は、大学3年生のときに毎月キャリア教育を受けたが、内容については覚えていないと記載している。また、高校でキャリア教育を受けた人が答えた内容は、適性検査と個人面談だった。

学校でのキャリア教育は、就職が目的である。それについての満足度を尋ねる代わりに役立ったかを、尋ねたところ、表のような結果になった。

表1 学校でのキャリア教育は役立ったか

役立った	26名
役立たなかった	4名
どちらともいえない	2名

実際に約8割の人が役に立ったと思ったと答えている。その役立ったと思う内容を複数回答で挙げてもらった結果が図4である。

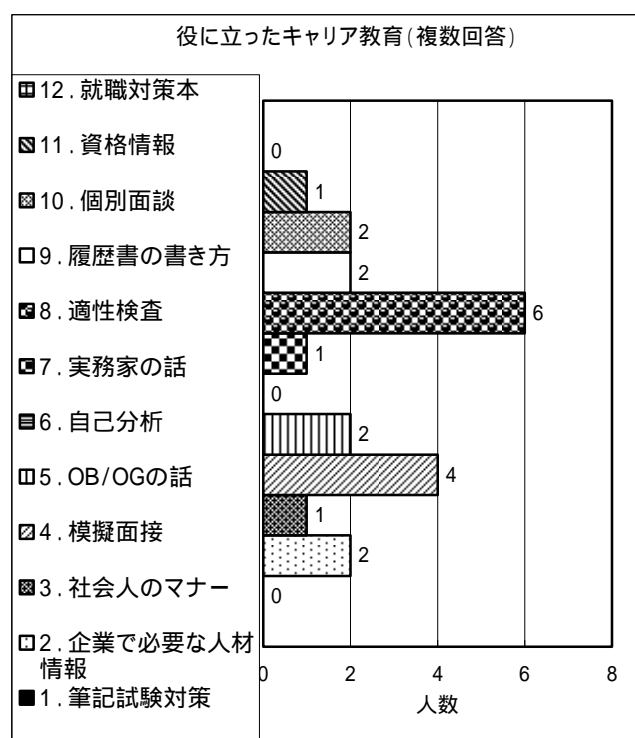


図4 役に立ったキャリア教育

1位は適性検査の6名で、2位は模擬面接の4名、3位は企業で必要な人材情報、OB/OGの話し、履歴書

の書き方、個別面談であった。適性検査について、役立った主な理由は次の2点であった。

1. 適職を客観的に判断できた
2. 自分の希望と適職のズレが分かった

模擬面接と履歴書の書き方については、実際にノウハウとして役立ったという理由であった。

この結果から、学生側も学校のキャリア教育=就職対策と考えているが、実践的ではないとは言え、まず自分と職業とを結びつける項目である仕事と自分とのマッチングを考える適性検査の役立ち感が高いことから、社会への入り口で、まず、どんな仕事に就くかで迷っている様子が窺える。また、OB/OGの話を聞くことが役立った理由として次の2つが挙げられた。

1. 自分が働く姿をイメージできた
2. 企業研究、職業研究に役立った

役立たなかったと答えたのは、学校の就職指導(就職させたいところ)と自分の希望が異なっていたため、と理由を記載した人があり、また毎月受けたキャリア教育を覚えていないというところからも、個別対応する必要があると感じる。

## 5. 社員教育としてのキャリア教育

就職のためではなく、社会人となってから社員教育の一環としてキャリア教育を受けたという人たち6名に質問した。かつては、リストラのターゲットとなる中高年、あるいは退職者が対象であった社内キャリア教育が、若年者にも行われている。1名は、社員教育でキャリア教育が行われたが、内容は覚えていないという回答であった。まず、勤務先で受けたキャリア教育の内容を尋ねた。その内容は、若年者であるので、退職を意識させることが目的とは思えないが、結果的に転職を意識させるようになることもある。

回答は、複数回答であるが、5つに分かれた。

1. 社会人のマナー
2. 自己分析

3. 適性検査
4. キャリア理論
5. キャリア・プランニング

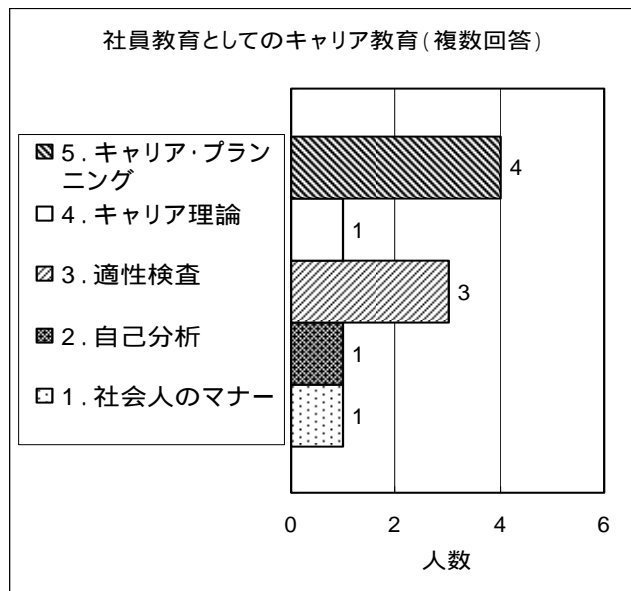


図5 社員教育としてのキャリア教育

社会人のマナーについては、一般常識がキャリア教育といえるかどうかは別にして、若年者であるので、工作上必要な知識・スキルの教育として行われたようである。

キャリア教育を受けた中で、役立ったものがあるかと尋ねた結果が次の図6である。最も多かったのが、キャリア・プランニングであった。キャリア・プランニングが役に立った理由は、

1. 具体的に進路がイメージできた
2. キャリアの見直しができた

である。

適性検査については、客観的に適職が判断できたという理由であった。適性検査で他に適性のある仕事具体的に示された場合、その結果だけを信じて今の仕事に向いていないと思い込み、社内での異動が無理であれば、年齢的に転職が容易であると考えするため退職する可能性がでてくる。実際、この2名については、適性検査が自分のキャリアを考えるきっかけとなったと記述し、その理由として次のよ

うに答えている。

1. 自分の適性と希望のズレを知った
2. 新たな可能性が見出せることが分かった

その結果、適職に就こうと思い退職したと記述している。検査後に十分にファシリテーションを行わないと、有望な人材を社外に追いやることにもなりかねない。

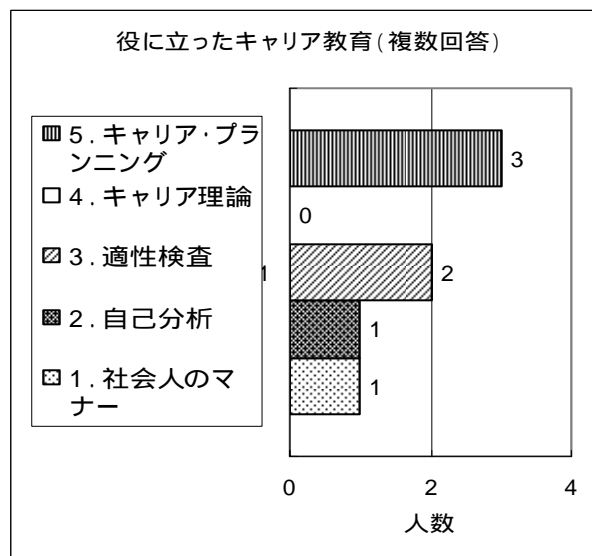


図6 役に立った社員教育としてのキャリア教育

## 6. 退職後のキャリア教育

最後にキャリア教育を退職後に受けたと答えた10名に対し、自由回答で答えたもらった内容は9項目に分かれ、その人数は図7のとおりである。

1. 企業で必要な人材情報
2. 模擬面接
3. 自己分析
4. 適性検査
5. 履歴書の書き方
6. キャリア理論
7. キャリア・プランニング
8. 面談(キャリア・カウンセリング)
9. 仕事の棚卸し

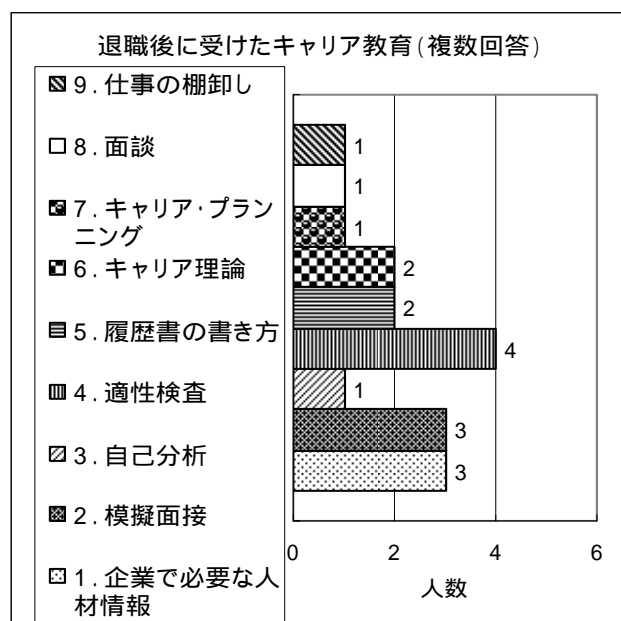


図7 退職後に受けたキャリア教育

退職後のキャリア教育は、再就職が目的であるが、学生の就職支援のためのキャリア教育と異なるのは、仕事の棚卸しや、キャリア理論、キャリア・プランニングが行われるところである。その中で、求職者が役立ったと答えたのは、図8のとおりである。

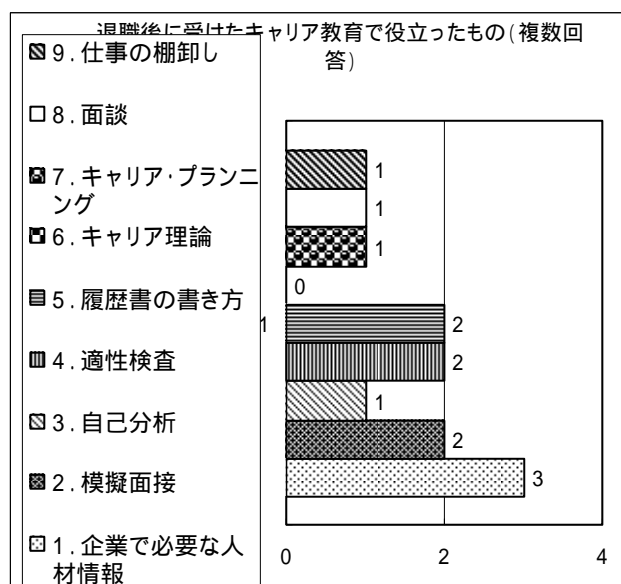


図8 退職後に受けたキャリア教育で役立ったもの

退職後にキャリア教育を受けたと答えた人数が 5

名と少ないため、ここから役に立つ、役に立たないとの判断をするのは妥当ではないと思われるとはいえ、実践の代表とも言える履歴書を、1名は初めて書いたと記述しているが、実践的なものだけが必ずしも役立ったと答えるわけではないことが分かる。適性検査や自己分析については、自分をよく知ることとなり、これからの人生を考えるきっかけとなったと回答した人がいた。

キャリア教育を受けた人が、必ずしも積極的に受けたというわけではないため、キャリア教育をする側の思惑に左右されることがある。例えばキャリア・プランニングについて、2000年に或る大手サービス業界の教育部長に社内研修についてインタビューを行ったときには、「キャリア・プランニングは、リストラ対象者を集めて、退職準備をさせる目的であるが、40歳代、50歳代にのみキャリア研修を行った結果、社内でキャリア研修に行かされる社員は、リストラ対象という暗黙の了解ができ、キャリア研修と名がつくと、特に中高年に拒否反応を示す社員が多くいる。そこで、ある意味ではカムフラージュのために若年層にもキャリア研修に参加させて、社員全員にキャリア・プランニングをさせる」と話していた。しかし、今回のアンケートの回答者のように、キャリア・プランニングと人事考課とを抱き合わせて、毎年、上司との面接の際に、キャリア・プランを提出して、自分のキャリア・プランと、会社の方針をすり合わせするために利用する企業もあり、受けた人がモチベーション・アップとなったと答えているようにプラスの使い方をされるようになってきている。

次に、キャリア教育をする側の思惑に取り込まれていない、キャリア教育を受けていなかった人の回答から、どのようなキャリア教育が必要なのかを検証する。

## 7. キャリア教育を受けなかった人

キャリア教育を受けなかったと答えた43名について

て、キャリア教育を受けたかどうかを尋ねた。「いいえ」と3名が答え、その内1名はキャリア教育があること自体を知らないと答えた。「分からない」と答えた中の1名は「キャリア教育」という言葉は知っているが、その意味が分からないと答えている。

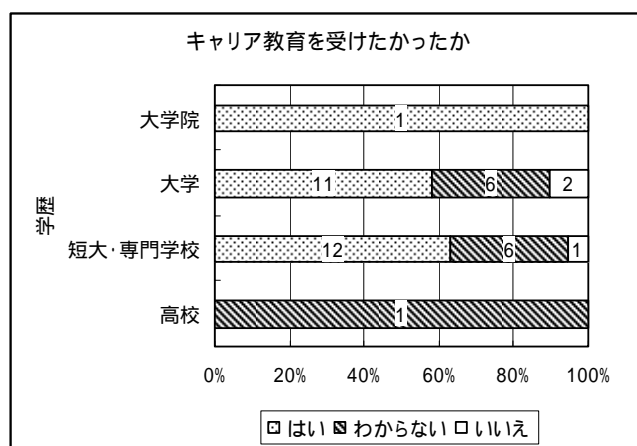


図9 キャリア教育を受けたかどうか

次に具体的に、どのようなキャリア教育を受けたかどうかを尋ねた。ここには、最終学歴は不明であるが「受けたかった」と答えた2名を加えてある。また、内容は自由に記載してもらった。結果は、図10のようになった。

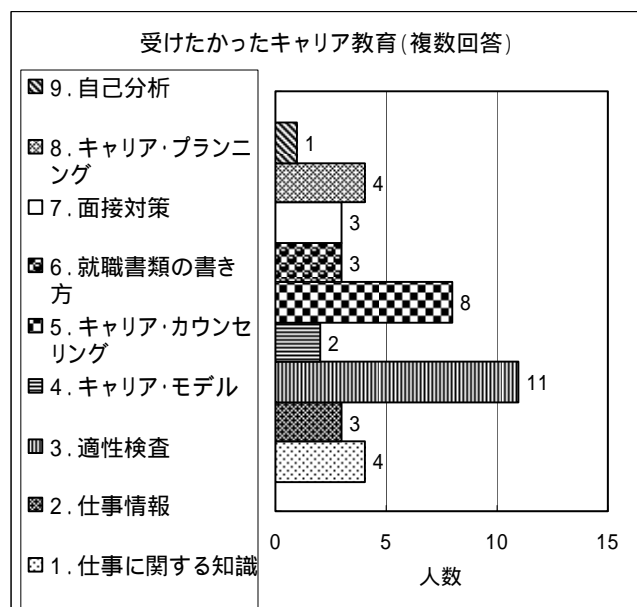


図10 受けたかったキャリア教育

第1位は適性検査、第2位はキャリア・カウンセリングである。第3位はキャリア・プランニングと仕事に関する知識であった。学生時代にキャリア教育を受けた人が役立ったとしている適性検査が、一番人気が高い。自分の適性や仕事に迷っている人が多いか、あるいは決断が出来ないので、適性検査で自分の仕事を決めていきたいという傾向が見られる。実際に「この講座に希望すること」に、2004年に行われた或る25名のクラスでは「適性検査」と23名が記述した。

次に多かったのは、キャリア・カウンセリングである。キャリア教育を学生時代に受けたという人は、キャリア・カウンセリングという言葉自体が一般的でなかったし、実際には「面談」の名の下に行われていたものと同質と思われる。学生時代に受けた人が6人おり、「役に立った」と答えたのは2人で、受けた人との重要性の感じ方の違いが出ている。また、キャリア教育を受けた人たちには見られなかったが、「キャリア・モデル」を知りたいと希望したものが2名いた。これは、実際に働いた結果、自分の行き先が見えず、誰か自分と同じような能力やスキルを持つ人間が、どのような道を歩んだかを知りたいということである。「キャリア・モデル」という言葉自体が直ぐに出てくるというのも驚きであった。なお、アンケートに受けたいと答えながら、具体的な内容を考えられない人が5名いた。

## 8. グループ間の比較：自分のキャリア

自分自身のキャリアについて考えたことがあるかを尋ねたところ、図11のように、キャリア教育を受けたことがある人42名中、2名が「考えたことがない」と答えている。一方、キャリア教育を受けたことがない人43名のうち約3割にあたる13名が「考えたことがない」と答えている。キャリア教育を受けたことの無い人は、キャリア教育のイメージが湧かないということも考えられる。

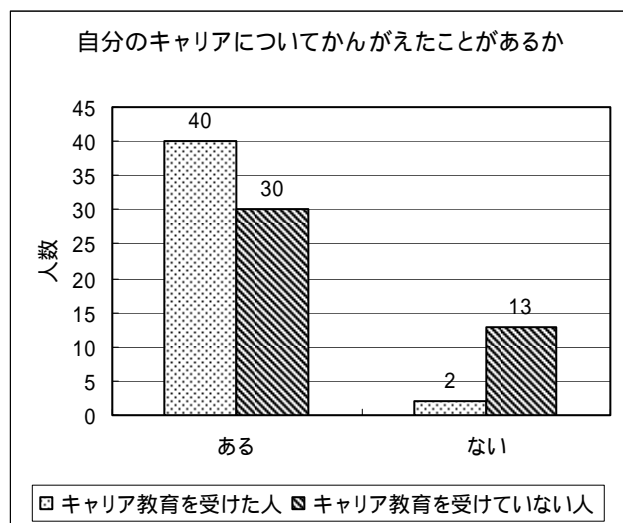


図 11 自分のキャリアについて考えたことがあるか

さらに自分のキャリアをどんなときに考えたかを、次の時期に分けて回答してもらった。

1. 就職前
2. 就職後
3. 転職を考えたとき
4. 退職後
5. その他

結果は次のとおりである。

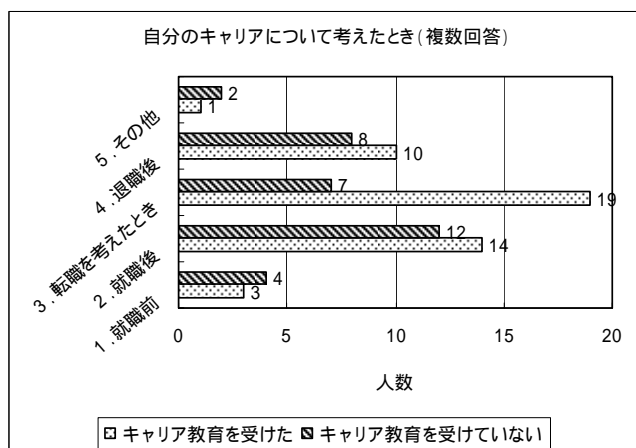


図 12 キャリア教育を考えた時期

複数回答をしたのは、「キャリア教育を受けた」人のうち「考えたことがある」と答えた 40 名中 6 名

であり、「キャリア教育を受けなかった」人のうち「考えたことがある」と答えた 30 名中 2 名であった。キャリア教育を受けたもののほうが、自分のキャリアを考える機会も多かったと考えられる。また、図 12 に見られるように、キャリア教育を受けた人と受けなかった人の合計数の 1 位は、就職後と転職を考えたときで、同数となっている。就職してから、キャリアを考える人が殆どと考えられる。

## 9. グループ間の比較：キャリア・プランニング

最後に、今後キャリア・プランを立てたいかと尋ねたところ、キャリア教育を受けたと答えた 42 名全員が「はい」と答えた。キャリア教育を受けていない 43 名については、1 名が「いいえ」と答え、2 名は「分からない」と答えている。キャリア・プランを立てたい理由としては、次のようなものが多くあげられた。

1. 今後の人生について考えて整理したい
  2. 自分の将来について具体的に考えると、今何をすべきか分かると思う
  3. 人生は長いから
  4. 自分の適性と将来のことを考えて就職したい
  5. 一生仕事をしたいので、自分に合った長く続けられる仕事をしたいから
  6. 世の中や自分の年齢 / 立場の変化に合わせて仕事を考えたいから
  7. キャリア・アップ、スキル・アップを考えたい
- 自分自身で、役割変化や年齢に合わせて働き方や生活を考えようとしている積極的な姿勢が感じられる。

## 10. キャリア開発・再就職支援講座

アンケートの最後に、若年者がどのような支援を必要としているかを知るために、「キャリア開発・再就職支援講座に希望すること」を自由に記述して



もらった。一番多いのが、「適職を知りたい」や「自己分析をしたい」である。そのために、適性検査を行って欲しいと希望している。また、「自分のキャリアが分からないので知りたい」、あるいは、「キャリア変更をするためにはどうしたらよいのか知りたい」や「新たにスキルを身につけたい」と、仕事と自分の適性とのマッチングで悩んで自己解決できないでいる人が多く見られた。

現実問題としてすぐに再就職の必要があるので、就職のための実践的スキルを必要としている。そのために、やって欲しいこととして「職務経歴書の書き方」、「自己PRの仕方」、「英語面接」、「現在の雇用情勢」などが挙げられている。また、「キャリア・カウンセリングをして欲しい」という要望が常に寄せられるため、2004年の後半から希望者に対しキャリア・カウンセリングを行うことにしたが、ほぼ全員が希望した。

講座終了後に再度アンケートを行い、キャリア・カウンセリングを個別に行った場合と、全体に対する各種支援を行い個別にカウンセリングを行わなかった場合の講座に対する満足度は、後半のキャリア・カウンセリングを行った場合の方が圧倒的に高かった。キャリア・カウンセリングは、自分自身の気持ちを整理し、よりよい人生を送るために新たに取り組もうとする気持ちの切り替えのきっかけとなっている。

## 11. まとめ

20歳代のキャリア開発・再就職支援講座受講者が目に見えて増加したのは、2003年の後半からである。それ以前は、リストラの影響を受けた非自発的失業者が多かったため、殆どが中高年であった。例えば2003年7月の受講生の年齢別構成をみると、24名中、20歳代3名、30歳代8名、40歳代10名、50歳代3名であったが、同年の9月は22名中、20歳代10名、30歳代9名、40歳代、50歳代、60歳代が各1名となり、急激に中高年が減り20歳代が増えている。

それに従って、その講座の内容も中高年向けから、若年者向けに変えると共に、自発的離職者の増加に伴って、辞職理由が個人的な問題となるため、個別にキャリア・カウンセリングを行う必要性が増大してきた。

20歳代で就職前にキャリア教育を受けたと答えた人は、就職後に自分のキャリアについて考える傾向が強く、その必要性も感じている。キャリア教育を受けた人が役に立ったと答えたものの上位に、仕事に就くための基礎となる適性検査や、就職情報を得ることの出来るOB/OGの話であったが、キャリア教育を受けたことの無い人たちも、キャリア教育を受けた人たちと同様に、仕事に就くための基礎となる自分の適性を知ることや、仕事情報が欲しいと望んでいる。

この講座は再就職希望者を支援する目的であるので、内容は就職試験に備える実践的なものを重点的に行ってきた。20歳代の人にとって人生はまだ長い。プランどおりに人生を送れるかは別にして、やはり、人生設計をしておく必要がある。自分の各年代での役割を意識して、どのような働き方をしたいのか、具体的に考えることで、自己分析や適性と共に職種や働き方を探っていくことができる。

このアンケートの結果から、再就職支援と言ってもキャリア教育は場当たりの教育ではなく、まず、基礎部分にあたるキャリア・プランニングの考え方、自己分析や適性、仕事情報のとり方に時間を割く必要があることが理解できる。その後に就職活動で実践として役立つ書類の書き方、模擬面接などを行うことで就職試験対策を行う。その結果、就職後も自分で引き続きキャリア・プランの見直しを行い、その時々自分に合った働き方や仕事を考える力をつけることを最終目標としたい。

<sup>1</sup> <http://www.campus.ne.jp/~labor/kintou.html>

<sup>2</sup> 「子育て環境整備に向けて～仕事と家庭の両立支援・保育サービスの充実」(社)日本経済団体連合会 2003年7月発表

---

<sup>3</sup> <http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-30-1.htm>

\* 若年離職者に対するキャリア教育について、調査や先行研究が殆ど行われていないためデータが少なく、また、参考文献も検索できなかったため、参考資料は3件となった。

(Received: May 31, 2005)

(Issued in internet Edition: July 1, 2005)