

## 若年層のキャリア・デザイン考察 — キャリア・カウンセリングの視点からのニート分析 —

Study in Career Design of The Young Generation  
— Analysis of NEET from Career Counseling —

寿 山 泰 二

### 要 旨

近年、若年層の失業率が増加し、「ニート」と呼ばれる若者の存在がクローズアップされてきた。その背景には、雇用情勢の悪化による企業等の求人数が以前に比べて減少するなど外部環境要因に加え、若者の内部心理要因として、「生き方」そのものに対する価値観等が外部環境要因以上に大きく変化してきたことが挙げられる。自らの人生をどう捉え、どんな「生き方」を望み、どのように実践していくかという視点、すなわち、「キャリア・デザイン能力」の欠如を踏まえ、昨今の「キャリア・デザイン論」から「ニート」を含めた若年層の「生き方」を自律的に変容可能なものにするための方法論を考察するとともに、キャリア・カウンセリングの臨床現場における事例を通して、若年層の内部心理要因に踏み込んだ具体的な取り組みや有効な支援策について提言している。

キーワード：若年層のキャリア・デザイン、キャリア・カウンセリング、ニート、ワン・イヤ  
ー・デザイン

### I. はじめに

近年、若年層の失業率の増加とともに、「フリーター」ではなく、「ニート」と呼ばれる若者たちの存在が大きく社会的にクローズアップされるようになってきた。その背景には、景気が回復傾向にあるとはいえ、未だに閉塞状態の続く先の見えない企業等の雇用情勢、未加入者数の増加による目減りする将来の年金受給問題、公平な税負担制度として消費税等の増税問題など、日本社会構造自体の活力・魅力の低下という外部環境要因以外に、ケータイやコンビニに代表される物質的に恵まれた豊かで便利な社会が、特にその恩恵を最も享受している若年層の「価値観」そのものを大きく変化させ、家庭外での他者との無機質な「関係性」による対人関係スキルの必要性の喪失という内部心理要因がある。

高校生や大学生とのキャリア・カウンセリングを通して、いくつか感じたことは、就職を希望しているにも関わらず、主体性に欠け、依存心が強く、自らの夢さえ語れない学生が年々増加傾向に

あることである。確かに、夢を持つこと自体が難しくなった世の中ではあるが、あまりにも淋し過ぎはしないか。それでも、キャリア・カウンセラーは、時として目線を同じにして、一緒に考える協同作業を行って初めて彼らの心の奥にある、本人自身もまだ意識できていない夢に気づき触れることで、支援が可能となるのである。

夢の語れぬ彼らでも、就職しようという意欲があり、たとえ就職課職員に促されての自発的な来室ではなくても、カウンセリング・ルームに相談に来ることのできる学生は、まだまだ心の健全性は十分持っているといえる。ただ、心配なのは就職したい意欲はあるものの、就職課に顔すら出せない学生である。「確固たる自信」を見出せずに、最初から自らの就職をあきらめてしまっている学生である。今やごく普通の大学生が「ニート」予備軍を形成しているのである。

若年層の多くは、自らの人生をどう捉え、どんな「生き方」を望み、どのように実践していくのかという視点、すなわち、「キャリア・デザイン能力」が欠如しているように思える。キャリア・カウンセラーは彼らを十分に受容・共感した上で、単なる傾聴にとどまらず、「キャリア・デザイン能力」の形成を積極的に具体的な手法で支援することが必要となる。

本稿では、その「キャリア・デザイン能力」の形成に当たり、身分保障の安定がなくなった現代社会にマッチした新たな「キャリア・デザイン論」を提言するとともに、「ニート」問題を、怠惰で親に甘えた若者個人の問題ではなく、社会的な問題であると捉えた上で、「ニート」及び「ニート」予備軍の内部心理要因をキャリア・カウンセリングという臨床現場における事例を通して、若年層の「生き方」を自律的に変容可能なものにする具体的支援策を考察してみたい。

## Ⅱ. ニートにみる若年層心理

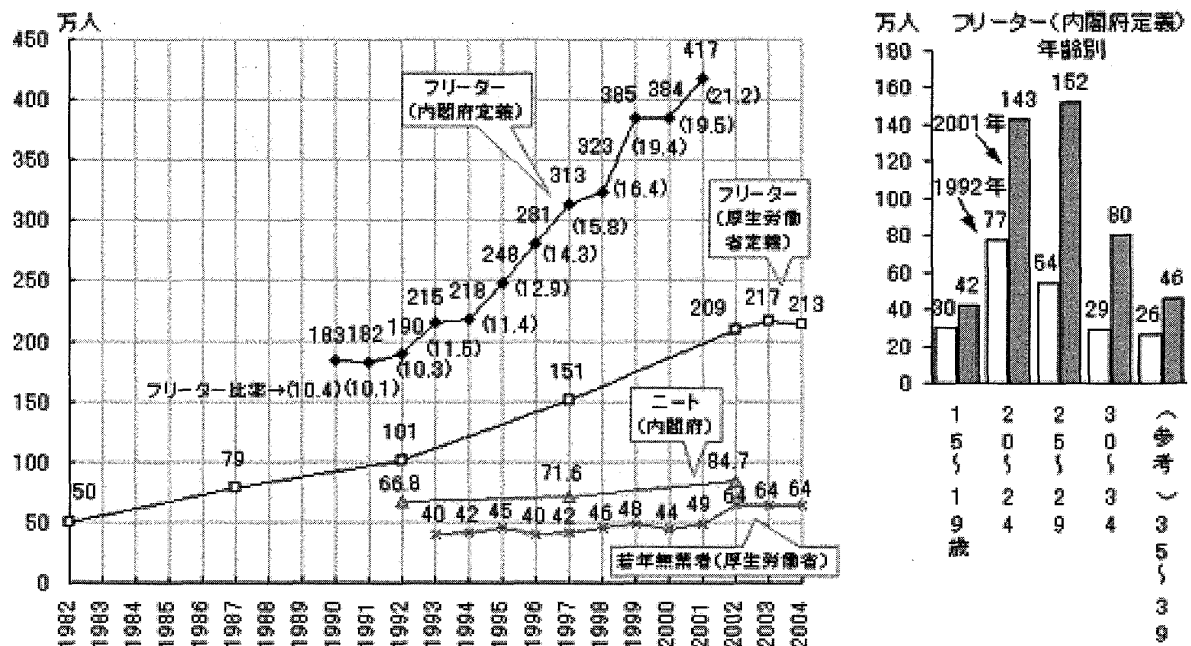
### (1)ニートとひきこもり

厚生労働省が2004年の雇用情勢を分析した『2005年版労働経済白書』によると、2004年の「フリーター」は過去最高だった前年よりも4万人減少し、213万人と推計され、進学も仕事もせず、職業訓練も受けていない「ニート」は前年並みの64万人と過去最高水準が続いた<sup>(1)</sup>。

また、同省の雇用政策研究会では、人口減少時代の労働政策を提言する報告書において、若年失業者等の増加などに対して、有効な政策を取らなかった場合、2030年の労働力人口が、5,595万人と2004年に比べて約1,050万人減少するとの推計をまとめた。労働力人口が大幅に減少すれば、経済成長率も年率0.6%程度にとどまり、日本経済の長期的な停滞を招きかねないとしている<sup>(2)</sup>。

このように「ニート」問題は「社会活動への不参加がもたらす将来の社会的コスト化<sup>(3)</sup>」という社会問題として解される。「フリーター」も「ニート」も若年層の否定的な代名詞であるが、「フリーター」は、正社員ではなく、学生でも、主婦でもない若者でアルバイトやパートで働いている人で、「ニート」は働いていない人と大きく分類できる。ただ、上記統計などでは加工されており、

〔図表1〕フリーターとニートの推移



〔注〕フリーターは、学生・主婦を除く15～34歳人口のうちパート・アルバイト等、あるいは無業者で仕事を希望する者。内閣府定義のカッコ内数字はフリーター比率であり学生・主婦を除く15～34歳人口のうちフリーターの割合(%)。厚生労働省定義も1982～1997年と2002年以降とは若干異なる。ニート(内閣府)は非労働力人口のうち15～34歳で卒業生かつ未婚であり、通学や家事を行っていない者(家事手伝い含む)。若年無業者(厚生労働省)は、非労働力人口のうち、15～34歳で通学や家事を行っていない者。詳細は下図参照。

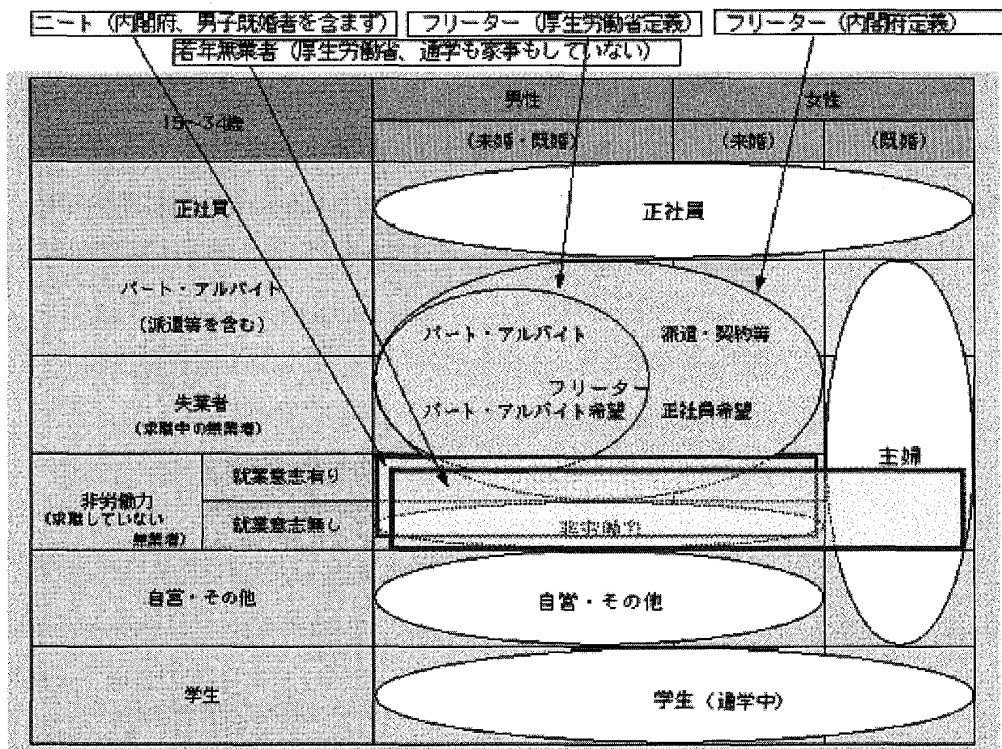
〔資料〕内閣府「平成15年版国民生活白書」「若年無業者に関する調査(中間報告)」(05年3月)、厚生労働省「平成17年版労働経済の分析(労働白書)」(原資料は総務省統計局「就業構造基本調査」「労働力調査」)

厳密に言えば、「フリーター」には、働く意思のある無業者(失業者)が含まれ、逆に、「ニート」には働く意思のある無業者(失業者)が除外されている。

ここで、正確な「ニート」の定義から確認してみたい。イギリスにおいて、「教育、雇用、職業訓練のいずれもしない若者」を「NEET」と呼び、Not in Education, Employment or Trainingの頭文字をとった言葉である<sup>(4)</sup>。生活保護、病気、不登校、失業などを含め、教育も就業も訓練も受けていない状況にある16歳から18歳の若者すべてをイギリスでは「NEET」とした。

ところが、日本では、職につこうとして活動している失業者や仕事につきたくても病気やケガでつけないために無職となっている人は含まない<sup>(5)</sup>。つまり、「特に何もしていない」人だけを「ニート」と呼んでいるのである。また、年齢においても、「フリーター」と同様に15歳から34歳以下と範囲を広げたが、家事に従事する専業主婦層は含まれていない。「ニート」の数値が各種統計で相違しているのは、調査自体の性質が違っているからなのである。

〔図表2〕フリーターとニートの概念図



(出所) 社会実情データ図録 (<http://www2.ttcn.ne.jp/~honkawa/3450.html>)

「ニート」は他人との交流関係を避けているという意味において、「ひきこもり」と似ている。「ひきこもり」とは、「自宅にひきこもって学校や会社に行かず、家族以外と親密な人間関係がない状態が6ヶ月以上続いている人たち」と厚生労働省は定義している。ただし、統合失調症やうつ病などの精神障害が原因と考えられる場合は除かれている。

「ひきこもり」には3種類あって、第1種ひきこもり：自宅にひきこもって、まったく外出できない層(全体の10%)、第2種ひきこもり：自宅内でひきこもっているのだが、夕方以降や深夜などには外出して、コンビニやビデオショップに出かけたり、自動販売機で自分の買い物などができる層(全体の30%)、第3種ひきこもり：第1種、第2種以外のひきこもり層(全体の60%)に分類できるという<sup>(6)</sup>。

「ニート」は「ひきこもり」も含んでいる。さらに、「ひきこもり」の概念から除外される就学・就労をしない状態がまだ6ヶ月以内の場合や精神障害を患って就学・就労できない場合も「ニート」となる。また、対人交流は一応あるが、その人間関係に対する不安・恐怖等で就労しないもの、できないものも「ニート」である。言い換えれば、就職活動の前段階で立ち止まっているものが「ニート」であり、大学生であっても「就活」できずにいる学生はまさに「ニート」予備軍なのである。

## (2)ニートのタイプ別分析

労働政策研究・研修機構副統括研究員の小杉は、「ニート」を大きく以下の4タイプに分類している。①ヤンキー（非行）型：反社会的で享乐的。「今が楽しければいい」というタイプ。中卒、高校中退が多い。親も豊かとは言えない。②ひきこもり型：社会との関係を築けず、こもってしまうタイプ。不登校やひきこもりを体験。人間関係を結ぶのが苦手。③立ちすくみ（自己実現追求）型：就職を前に考え込んでしまい、行き詰ってしまうタイプ。大卒に多い。就職活動から自分らしい仕事を考えすぎて立ちすくむ。④つまずき（自信喪失）型：いったんは就職したものの早々に辞め、自信を喪失したタイプ。その後職探しを躊躇する<sup>(7)</sup>。

また、二神（2005）は、必要とされる能力別に「ニート」を3つのタイプに分類している。①情報力必要型：就労についてのきめ細やかな情報提供を必要とする層。自発的な就職浪人や就職活動をしたのに採用されなかったもの。「ヤングジョブカフェ」で対応。②社会力必要型：就労以前に、人間関係が苦手な社会に出てすぐ挫折しそうな層。「若者自立塾」で対応。③人間力必要型：さらに生きていること自体にあまり喜びを感じられない層。「お遍路体験」で対応している<sup>(8)</sup>。

「ニート」ではないが、筆者が高校生を対象にしたキャリア・カウンセリングにおいて、学校の種別・レベルによって大きく相違は見られるものの、小杉が分類した4タイプは確かに存在する。①のタイプは工業系高校の男子学生に見られたりする。カウンセリングをしてもふざけた調子だったり、斜に構えていたりすることが多い。②のタイプはどこの学校にも見られる。それでも就職をしようとする意欲さえあれば、ソーシャル・スキル・トレーニング（SST）をしっかり積みれば就職は可能である。③と④については、初めて社会に接する不安等を考えれば、高校生レベルでは致し方のないことかもしれないが、健全な多くの現代高校生に見られる一般的傾向である。この傾向こそ、就職希望学生の「ニート」予備軍化を表している。

進学することも許されない家庭環境で、とりあえず就職することを優先させる家族の意向や、世間から「就職率」を問われ、学校の評価を重視する教員主導で行われる就職指導法などが、結果的に本人から自分の将来を深く考える時間を奪っているのではないか。自分の将来を自分で深く考えず、他人に依存するから「ミスマッチ」が増えるのである。入社後3年以内の離職率が「七五三」となるのは、大学生に比較して、中学生も高校生も自己選択・自己決定するだけの実質的な「就活」時間そのものがない上に自己判断できる「考える力」自体が育っていないからである。

一方、大学生においては、カウンセリング・ルームに来室する学生を対象としたものであるが、典型的な①の学生が来室することはほとんどないが、②のタイプでもかつてひきこもっていた学生は意外と来室する。しかし、「コミュニケーション能力」に難があるため、内定が取れず自信喪失してしまうケースが多い。③のタイプは、「確固たる自信」というより、「根拠のない自信」を持っている場合が多い。自分は普通以上の力があるという認識である。しかし、体験等に裏付けられた実績を持っていないため、結局現実が把握できずに就職をあきらめてしまう。④のタイプは、複数

社に内定をもらう力を持ちながらも、最終的に1社に絞り切れなかったり、「内定ブルー」に陥ったりする。自己効力感が持てないタイプである。ただ、潜在能力は高いので、自信回復を支援することが復活への近道となる。

二神（2005）の分類は、現実的対応も盛り込まれており、非常に実践的でわかりやすい。しかし、②と③のタイプへの対応については、カウンセリング・ルーム外での対応となっているため、学校内での対応は難しい。②と③のタイプにおいても、まずは、カウンセリング・ルーム内でじっくりキャリア・カウンセリングを行った上での対応が優先されるべきと考える。

「ニート」分類にならない、筆者は「就労意欲」と「コミュニケーション能力」の高低から現代の「就活」大学生を以下の4タイプに分類してみた。

【図表3】「就活」大学生の分類

		コミュニケーション能力	
		高	低
就 労 意 欲	高	①就職確実型	②就職苦労型
	低	③就職不要型	④就職拒否型

①就職確実型：「就労意欲」と「コミュニケーション能力」がともに高い場合は、「自己分析」さえ間違わなければ、いずれ内定は取れるタイプ。②就職苦労型：「就労意欲」が高くても、「コミュニケーション能力」が低ければ、採用企業はなかなか現れない。内定にこぎつけるまでかなり時間がかかるタイプ。③就職不要型：「就労意欲」は低いが、「コミュニケーション能力」が高いため、楽観的でその日暮らしで何とかかなと思っているタイプ。④就職拒否型：「就労意欲」も「コミュニケーション能力」も低い場合、自宅にひきこもりがちになるタイプ。②から④はもちろん、①も「就活」の結果次第では「ニート」になる可能性は高い。

昨今の就職採用戦線は、企業優位に進められ、優秀な学生の争奪戦となっている。したがって、優秀な学生には複数内定が出る一方、そうでない学生には一向に内定が出ない。完全に「勝ち組」と「負け組」が二極化している。たとえ、「勝ち組」に入っても、将来「ニート」にならないという保証もない。「ミスマッチ」による就職は依然離職率が高く、小杉の「つまずき型」(④のタイプ)への移行を加速する。一方の「負け組」は「ニート」に一直線に向かうことになる。

「ニート」の心理状態は「ひきこもり」の心理状態から推察される。斉藤(2005)は、「社会の成熟度と個人の成熟度は反比例する。」として、「成熟した社会においては、個人のモラトリアム期間が著しく延長され、成熟度は必然的に低下する。経済的豊かさは「就労」や「家族」の生存上の必要性を緩和し、地縁や血縁の希薄化は個人が何かを犠牲にしてまで「関係」を失わせる。近代化された成熟した社会とは、ある種の未成熟さに対して寛容な社会で、未成熟な若者が増加しても、そのまま若者が不適応が増大することにはならない<sup>(9)</sup>。」という。

つまり、社会に関わることなく家族との関わりだけで過ごした場合、成熟した社会が個人の成熟を奪い、社会性に必要な「コミュニケーション能力」を奪い去ったということである。逆に家族への依存心が深まり、自立した生活ができないのである。発達心理学的に言えば、成熟した社会では、青年期の発達課題である「アイデンティティ」を獲得することなく、いたずらに年齢だけを重ねていくのである。

ケータイやコンビニに代表される物質的に豊かで便利な社会では、人生の「価値観」等を見出す必要もなく、対人交流も最小限で十分にやっていけるため、「場の雰囲気を読む」とか「自分の感情を的確に他人に伝える」といった「コミュニケーション能力」も育たないのは当然である。TVゲームやインターネット上での「コミュニケーション」は取れても、それはツールを通した間接的なものであって、他人と面と向き合って直接話をする機会がなければ、非言語「コミュニケーション」が取れないのは無理のないことかもしれない。

もうひとつ気になるのは、「意思決定能力」不足である。自ら選択・決定できない、決定を先延ばしするといった部分である。何ゆえ、選択・決定ができないのか、基本的に物事を論理的に「考える力」、すなわち、「思考能力」が不足しているからと推察する。家族が本人に「考える」機会も与えず、代わりに選択したり、体験する機会があったとしても、失敗することがわかっている場合にはその権利も奪ってしまう。こうして生まれた依存心が「コミュニケーション能力」だけでなく、自らの「意思決定能力」をも奪っていることに気がつかないのである。

また、ネット社会に自分の居場所を求め、匿名でしか本音を言えない環境にどっぷり身を置くようになると、冷静な「思考能力」は失われ、論理的な「思考能力」は育たない。考えられないからイメージができない。イメージできないから選択・決定できないのである。イメージ不足は現実の経験・体験不足によることが大きい。「キャリア・デザイン能力」の欠如は致し方のないことである。

### Ⅲ. 若年層へのキャリア・カウンセリング

では、「ニート」予備軍へはいったいどのように関わっていけばよいのか。当然のことながら、受容・共感についてはいうまでもない。大学生のキャリア・カウンセリングを通して、ここではメンタルケア方法よりも、就職を前提とした具体的な手法を中心に考察していくことにする。

カウンセリング・ルームに来室する学生から「自分は何がやりたいのかわからない」「自分が何に向いているのかわからない」といった質問が多く寄せられる。彼らは極めて「依存性」が高い。その答えを自分が一番知り得ているはずにもかかわらず、他人にその答えを求めてくる。もちろん、すでに自分の中で答えを持っている学生もいるが、「確固たる自信」のなさが見え隠れするし、本当に「わからない」学生も確かにいる。ただ、キャリア・カウンセラーの関わり方次第で、案外簡単にその方向性は見つかることも多い。

就職活動の第一歩は「自己分析」から始まる。「自己分析」の中身で内定の合否が決まるといっても過言ではない。確かに、「自己分析」ができなければ、業界も企業も職種も選べないし、自分のセールスポイントもエントリーシートや履歴書にも書けない。「生き方」や「価値観」を学生と一緒にじっくりと一番時間をかけてカウンセリングをしていきたい箇所である。

では、何のために「自己分析」するのか。それは、「自己理解」のためである。何を「自己理解」するのか。それは、「興味・関心」と「能力・適性」の2つに大別できる。前者は主観的要素、後者は客観的要素が含まれる。何ゆえ「興味・関心」と「能力・適性」なのか。それは、現代の就職活動における「キーワード」が「志望動機」と「自己PR」の2つだからである。この2つはエントリーシートだけでなく面接においても必ず質問され、その応答が合否に直結する最重要項目だからである。内定を取得するためには、就職用の「自己分析」が必要となる。もちろん、これだけではなく、その他の項目も細かく分析・理解することが前提である。

「志望動機」と「自己PR」この2つの「キーワード」を独力でいとも簡単にエントリーシートや履歴書に書ける学生は、内定は近いところにあるといえる。しかし、「自己分析」を深く掘り下げることもせずに書いているケースは要注意である。案外内定が出るまで苦戦したり、結局内定が出なかったりすることもある。それは、表面的な浅い「自己分析」だけで、安易に企業選択を行い、「志望動機」と「自己PR」を作成しているため、説得力に欠けるからである。企業の人事担当者がつつこんだ質問をすれば、答えに窮して、すぐに化けの皮がはがれてしまう。そして、小杉が分類した③、④タイプに変容するのである。

実は、この2つを現実的に内定取得レベルまで引き上げるのが一番難しい。各自が志望する企業・職種に対して、本音と建前をうまく織り交ぜた、説得力のある個性的な「志望動機」と「自己PR」が必要とされるからである。この「志望動機」と「自己PR」はまったく別物ではなく、2つで1セットなのである。このことに気づかない学生が実に多い。必ずリンクしていなければ説得



力は生まれない。

先の「興味・関心」から「志望動機」と「自己PR」を創出し、「能力・適性」から「志望動機」と「自己PR」を創出すれば、「志望動機」と「自己PR」がつながり、はじめて効果的なプレゼンができるのである。また、注意しておきたいのは、「興味・関心」と「能力・適性」の双方から決定した企業選択が一番望ましいものだが、内定が取得できるかは別問題で、就職活動の中で修正していかざるを得ない。

ただ、筆者がキャリア・カウンセリングでこだわっていることは、できるだけ学生が「興味・関心」を優先して企業選択をしていくことである。夢や目標、やりたいことがあるなら、まずはそれを目指してもらいたい。とことん、納得のいくまでトライしてほしい。この経験をせず、最初から現実的なところで妥協してしまうから後悔するのである。実行して失敗したものであれば、納得もいくが、実行もしないであきらめてしまうとこの後悔が、あとあとの人生に悪影響を及ぼしてくるのである。常に学生が「勇気」を持って行動できるようなカウンセリングが必要である。

しかし、あまりにも「興味・関心」にこだわりすぎることは危険だと思っている。いつまでも、夢を追いかけるロマンは美しいが、そのままでは生活していくことはできない。そこで、冷静客観的に自分を見つめ直し、現実的レベルに落とし込んでいくには、もう一つの「能力・適性」からの企業選択が重要となる。いくら「興味・関心」があっても、「能力・適性」がなければ、内定はもらえない。

逆に、「能力・適性」があれば、「興味・関心」がさほどなくても内定は取れるものである。問題は「興味・関心」がなければ、仕事自体が面白くなく続かないことが多い。だからといって、自分の「能力・適性」が評価されて報酬が得られる仕事を選択肢からはずすのは現実的ではない。ここでも、大きな選択・決定に迫られる。

「適性」とは、いったいどういうものか。「向く」「向かない」とは何を指しているのか。とても難しい問いである。自分は向いていると思っても、他人は向いていないというかもしれない。逆に、自分は向いていないと思っても、他人は向いているというかもしれない。どちらも、「適性」であろう。筆者の考える「適性」とは、好き嫌いとはもかく、「自分を仕事（人間関係を含む）に合わせて続けていくことができる」ことではないかと考えている。

現代の若者は、「仕事を自分に合わせよう」とする。合わないといってすぐに辞めたり、あきらめたりしがちである。選択肢を自ら狭めているのである。だから、企業・業界・職種選びが進まないのである。行き詰った時は、「能力・適性」から冷静客観的に考えてみることである。ここまで考えた深い「自己分析」ができれば、10社程度のエントリーで複数社の内定が決まる。

では、いったい具体的にどんな手法で「自分は何がやりたいのかわからない」「自分が何に向いているのかわからない」と来室した学生の「興味・関心」と「能力・適性」を導き出せばいいのか。筆者は、学生の話の傾聴した後、まずは、アイスブレイキング代わりに、「5分でできる自己

分析」と称して、先入観を入れずに「T S T (Twenty Statements Test)」を行うことが多い。「わたしは……」に続く文章を20個書いてもらうだけだが、意外と固定観念に囚われ、自分自身のことが書けないものである。

まずは、その現状をしっかりと自覚してもらいながら、枠に囚われている自分の認知・思考等を外面／内面、主観／客観、肯定／否定、過去／現在／未来など様々な視点から分析し、その歪みを修正していくところからスタートする。その中で、自分の「興味・関心」や「能力・適性」の一端は垣間見ることができる。最初の2つの質問の答えさえも自分自身で簡単に見つけることもできてしまう。この結果に驚愕する学生は非常に多い。

改めて「わたしは……に興味がある（が好きである）」「わたしは……が得意である（ができる）」について書いてもらえば、前者は「興味・関心」、後者は「能力・適性」が推し量ることができるのである。実は、このT S Tは「自己分析」の導入に使ってはいるが、これだけでも奥の深い「自己分析」が十分可能な気づきの多いアセスメントなのである。

次に、筆者は「ライフライン・チャート」と呼ばれるワークシートを行う。「興味・関心」、「能力・適性」を深掘りするために、誕生から現在まで（将来をイメージできる人は死ぬまで）の自分の心の満足度・幸福度を0から±10の範囲で曲線を描いてもらう。その際に起こった出来事（エピソード）を詳しく書いてもらう。子どもの頃の「価値観」や大切にしていたもの、得意だったことなどを話してもらうことにより、本人も忘れていた「興味・関心」、「能力・適性」が見事に浮かび上がってくるから不思議なものである。

〔図表4〕ライフライン・チャート

	出生～小学生	中学生	高等学校	大学	社会人(～40)	社会人(～60)	社会人(60～)
記憶に残った出来事							
記憶に残った理由							
成功体験							
失敗体験							
得た事							
10 心の満足度高い 0							
心の満足度低い -10							

「TST」と「ライフライン・チャート」から出てきたものをベースに、業界・業種・職種・企業研究を始めると同時に、次は「自己PRシート」を作成していく。この「自己PRシート」は、就職活動を乗り切るための心の「拠り所」にもなるシートであり、学生の自己効力感をも形成する大事なシートである。

ヨコ欄に「項目」、「理由」、「得たこと」、「ウリ」、「エピソード」を、タテ欄には、「学部・専門ゼミ・卒論テーマ・得意科目」、「クラブ・サークル・ボランティア・グループ活動」、「アルバイト・インターンシップ・就労体験」、「趣味・遊び・稽古事・読書」、「特技・一芸・資格・免許・スポーツ」、「旅行・留学・語学」、「長所・強み・好きな事・自信のある事」、「短所・弱み・嫌いな事・自信のない事」、「夢・目標・未来の自分・やってみたい事」、「感動した事・努力した事・成功失敗体験」「家族友人・影響を受けた人・憧れの人」、「個性・自分らしさ・ポリシー・価値観」などを組み入れてマトリクスの一覧表<sup>99</sup>を完成する。

すべての空欄を埋めていくことにより、自分が一番PRしたいこと、PRできることが見えてくる。「ウリ」を2つか3つくらいにまとめあげ、それを客観的に証明するエピソードを添え、感動やイメージを伝えることにより説得力のある独自の「自己PR」が可能となる。同じ「リーダーシップ」が「ウリ」でもその中身はひとりひとり違うのである。

ただ、現実的には学生が自分一人で「ウリ」を導き出すことは困難である。キャリア・カウンセラーと一緒に考えて、「ウリ」に気づき、さりげなくアドバイスできるセンスが求められる。そうしてできた「自己PR」は3分間と1分間と10～30秒と一言の4パターンにまとめあげるように指導している。そうすれば、面接時に人事担当者からいつどこで時間制限付の「自己PR」を求められても安心して答えられる。これが、面接時の余裕を生み、この余裕が「確固たる自信」を生み出すのである。

また、この空欄を埋める作業そのものが、実は面接対策にもなっている。面接等で質問されると想定される項目はほとんど網羅されている。キャリア・カウンセラーとのカウンセリング経験自体が、模擬面接にもなり、本番の面接試験には平常心で臨め、ほとんど緊張しなかったという報告も多数受けている。この「自己PRシート」の完成で学生の表情は自信に満ち溢れたものになる。

後は、学生が選択した企業等の「志望動機」のチェックであるが、筆者が学生に望むことは、必ず「限定理由」を入れることである。何ゆえその会社でなければならぬかを論理的に説明できなければ、「熱意」は伝わらない。「熱意」は、形がないものだけに、いかに論理的にイメージを添えて熱っぽく「志望動機」を語れるかにかかっている。

ただ、注意すべきは、形式的な内容ではなく、自分の体験に基づいた独自の「思い」を必死に語りかけることである。言語による論理的「思考能力」と非言語による「コミュニケーション能力」で「熱意」が目に見える形あるものになって初めて人事担当者に「思い」が伝わるのである。最後に、「志望動機」と「自己PR」をリンクさせる。ここでも、論理的つながりが要請される。

「志望動機」と「自己PR」は、あくまでも2つで1セットなのである。ここまでできて初めて就職用の「自己分析」は完了したといえるのである。

ここで、上記手法を用いた事例をいくつか紹介してみたい。

### ＜事例1＞ 私立大学経済学部4回生の女子学生Sさんの場合

就職活動開始は、まだ夏休み中の3回生の9月であった。就職活動に対する不安からの来室であった。クラブ活動は体育会系のラクロス部に所属、小柄ながらゴールキーパーとして活躍する。「就活」を前向きに取り組もうとする意気込みは最初から感じられた。

月に2回、定期的に来室し、「TST」「ライフライン・チャート」「自己PRシート」を一緒に完成させた。この他、「エゴグラム」「エニアグラム」も行い、多角度から「自己分析」を行っていった。意外にも、本人が新たな気づきを得たのは、「エニアグラム」であった。自分が一番大事にしている「価値観」に完全に一致するなど、「興味・関心」からだけではなく、「価値観」や「性格」からの視点が企業選択に役立ったケースである。

また、彼女の場合は、業界・業種から絞り込んだ企業選択ではなく、自分がやりたい仕事（お客様へのサービス提供）からの企業選択であった。いろんな業種（食品業・ブライダル業・コンサルタント業他）の会社5社ほどにエントリーした。面接でもそのあたりを突っ込んで質問されたようだが、自信を持って、自分の「就活」方針と「志望動機」を堂々と語っている。

第一志望は名古屋にあるブライダル会社のウェディング・プランナーであった。今をときめく女子学生に人気No.1の職種だが、先に神戸を代表する食品会社から内定が出てしまい、大いに悩むことになる。その後、第一志望のブライダル会社からも内定が出て、嬉しいはずがさらに悩んでしまった。周りからは「神戸の会社の方がいい」とか「名古屋に絶対行くべきだ」とかいろんなアドバイスがあったようだが、キャリア・カウンセラーとしてアドバイスしたのは、「今やりたい仕事の方を選択するもよし、将来のことも考えて損得勘定で仕事を選択するもよし、どちらの仕事もあなたには向いている。どちらを選択してもあなたの出した結論を支持する。」と本人の自己選択に決定を委ねた。

その後、2週間かけて、彼女は地元神戸の食品会社に行くことに決めた。最大の決め手は、名古屋では一人暮らしとなり、生活費のことを考えると初任給だけでは厳しく、すべての余裕が失われることに気づき諦めることにしたという。就職・転職にはFP（ファイナンシャル・プランニング）的視点で現実的に考えることも重要な要素である。

最初から、そのあたりを考えていれば受けることもなかったのではという考え方もあるだろうが、筆者は、まずやりたいことについてはチャレンジする勇気を持つこと。結果が出てから考えてもよいと考えている。納得がなければ、次に進めないことも多い。後悔はやりたいことを失敗したとき

に生まれるのではなく、やりたいことをやらなかった時に生まれるのである。

### <事例2> 私立大学経済学部4回生の男子学生Yくんの場合

最初の来室は3回生の10月半ばであった。以後月2回ペースで来室する。「自己分析」がひとりではうまくできずに相談に来たようだ。彼の場合は先輩からのいろんな情報を独自に入手しているのか、志望業界は製薬業界、職種はMRとすでに決めていた。

野球部に所属していたが、1年で辞めてしまっている。ただ、「ライフライン・チャート」でわかったのだが、中学時代には野球で全国優勝するなどの輝かしい実績もある。本人はそれが「自己PR」につながるとはまったく気がついていなかった。この強みをなんとか活かした「自己PR」を一緒に考えていった。「自己PR」は大学時代だけのものではない。これまでに、どんな経験・体験をしてきて、その結果、今の自分にどんな力があるかということが重要なのである。

「自己分析」には意欲的で、家族や友人たちからも自分がどんな性格であるとか、自分の長所・短所を自発的に聞いていた。とても真面目でこの客観的な意見を素直に受け止めることができるところが彼の良さでもあった。12月に「自己PRシート」が完成する。来室から2ヶ月が過ぎ、少し就職活動に対する自信が出てきたように見えた。この時期に製薬会社6社の説明会にも出席している。

年明けの1月から具体的なエントリーシートや履歴書の内容を志望企業ごとにチェックしていく。併せて、エッセー添削、グループ面接対策、プレゼン手法なども一緒に考えた。2月からは筆記試験、グループディスカッション、面接試験などが始まる。カウンセリング効果か、面接はあがることもなく平常心で臨めたという。早くも二次面接へ進む企業も数社出ている。こうも変容するかと思うほど、自信に満ち溢れた態度に変わっていった。

3月からは面接試験が増え、「就活」に忙しい様子で月に一度の来室となる。4月上旬に1ヶ月ぶりに来室。最終面接に不合格、かなり落ち込んでいた。その時の面接状況を再現してもらう。自分で不合格原因を把握しており、十分に修正可能で心配する必要はないように思えた。その他、最終面接1社、二次面接2社あるという。グループディスカッションが苦手なようなので、その意義、狙い、アピール法などアドバイスする。

2週間後のゴールデンウィークを控えた頃、内定の報告に来室。心から内定の喜びを爆発させる。キャリア・カウンセラーもその喜びを共有できた。本当は「就活」が苦しかったと話す。この達成感・満足感はいまだになかったものだという。彼の本当に嬉しそうな笑顔がとても印象的で、今も目に浮かぶ。

### <事例3> 私立大学法学部4回生の男子学生Mくんの場合

初めての来室は、4回生のゴールデンウィーク明けの5月上旬である。すでに何社か受験するも

まだ内定が取れない。就職課からの依頼で、志望業種が決められないとのこと。まずは、本人の話をじっくりと聞く。自分自身のことをうまく伝えることが苦手な上、ノックせずに入室したり、頼杖をついて話をしたり、礼儀・マナーといった常識に欠ける部分があり、就職活動以前の問題とすべきことが多々あった。

ただ、学習能力は優秀で、法律関連の資格をいくつか所持している。国家資格の宅地建物取引主任者にも合格している。しかし、不動産業界を特に志望しているようでもない。とりあえず、法律関連資格を前面に出して企業選択をしていくことにする。「ライフライン・チャート」でこれまでの人生を振り返ってみても、資格取得以外に満足感・達成感のある経験したことがあまり出てこない。アルバイト経験も1ヶ月しかなく、社会経験の乏しさがそのまま「コミュニケーション能力」の低さに直結しているようだ。

「自己PRシート」を完成できないのは、「資格」以外に自分の強みを見出せないためである。就職試験は通常、「資格」の有無に関係なく、能力本位で採用が決定されるケースが多い。しかし、「資格」が仕事に直結している場合や合否決定が微妙な場合など、最終判定材料として、「資格」の有無は影響があろう。「資格」は「能力」の客観的証明でもあり、それを取得するための「努力」も必要となる。筆者は「資格」取得は大いに評価している。何より、本人の「確固たる自信」につながる事が一番大きいからである。

彼の場合は、「法律」から何を学んだか、何を得たかというところを「自己PR」に変えることができない上、「志望動機」にリンクできずに面接で何も言えずに帰ってくるのである。志望会社の業種が異なる上、求人職種は営業が中心で「コミュニケーション能力」と「行動力」が面接で問われるとなると、やはり内定を取得するにはまだかなりの困難がともなう。

しかし、以前に比べて格段と変わってきた。これまで、面接試験では、すぐに頭が真っ白になって、質問にどう答えたか覚えていなかったものが、少しずつ自分の考えを伝えることができるようになってきたという。未だ、一次面接さえクリアできていないが、スモールステップで彼の身の丈に合わせた支援（SST）が必要と感じている。

現在も就職活動を継続中である。志望する企業一つ一つに「志望動機」と「自己PR」をリンクさせる地道な作業を一緒に行いながら、彼の「就労」への意欲が失せることのないよう、カウンセリング・ルームに来室してくれる限りサポートしていくつもりである。

#### <事例4> 私立大学法学部4回生の男子学生Hくんの場合

彼を一番最初に見かけたのは、4回生の9月頃だったと記憶している。面接にキャンセルが出たので、就職課前のホールで学生の様子を歩いて見ていた時のことである。熱心に求人資料を見ながらさかんにメモを取っている。就職状況などを聞いてみると、現在活動中で、物流業界に行きたいという。それも、中国方面に支店等を持っている会社を希望しているとのこと。

そこまでしっかりと方向性を絞れているなら、いずれは内定が取れるだろうと思った矢先、今調べていた会社の資料を見て、唐突に「過去の筆記試験問題の答えを教えてください」と言い出した。意外な質問に少し驚いたが、「他人に頼らず、まずは自分でしっかりと調べ、よく考えてから答えを出した方がよいのでは」と対応したが、最近の学生にありがちな依存性が高い学生だと感じた。

その後、彼が就職課職員からの薦めもあって、カウンセリング・ルームに来室したのは、1ヶ月後の10月半ばであった。事前に就職課職員から彼の話を聞いていたので、すぐにあの時の彼だとピンときた。初めて、じっくりと話を聞いてみたが、どうも、コミュニケーションが取り辛い。話の内容があちこち飛んだり、一方的に意味不明の話をしたりする。就職課職員が苦勞するはずである。

まず、これまでの就職活動から話を聞いてみたが、エントリーシートや筆記試験は合格するものの、面接試験で不合格となっていること。作文・国語が苦手、数学の文章問題も苦手で、面接試験は「聞かれても意味がわからない」という。つまり、面接官が何を質問しているかその意味がわからないのである。それから、「物流」と「中国」の2つのキーワードに異様に執着していることが気になった。

「自分が何に向いているかわからない」、「自己分析もできていない」というので、「自己分析」から始めてみた。「TST」では、中国・韓国に関するこだわりが多く見られた。「ライフライン・チャート」では、心の満足感・幸福感の曲線が最大幅で乱高下を繰り返していた。0歳時にいきなり、最大の満足感を表していたので聞いてみると、「生まれたから楽しかった」からという。

「自己PRシート」の完成は諦め、中国への「興味・関心」について、話を聞いてみると、3年生時に中国へ1年留学、大学を休学してもう1年計2年間留学をしたとのこと。中国の歴史が好きで、中国全土を旅することが夢だという。ところが、中国人は大嫌い、中国料理は大嫌いとか何か違和感を感じる。

結局、中国への留学体験、中国語が話せる強みなどを活かした「自己PR」で企業選択を進めることにした。しかし、「志望動機」がまったく自分ひとりでは考えることができない。志望会社のホームページで企業内容を調べることはできても、書いてある内容をまとめることも理解することもできないのである。さらには、模擬面接で「もし、当社に入社したらどんな仕事をしたいですか」という質問に、「入ってからでないとわからない」「働いたことがないのでわからない」という。イメージできないから「考える」ことができないのである。

これまでの「コミュニケーション能力」が低いとされた学生層ともどこか違う。また、異常と思えるくらいの「こだわり」と偏った「学習能力」はADHD、LD、高機能自閉症（アスペルガー含む）の傾向がみられた。その後、2回来室し面接対策を行うも、ほどなく来室しなくなった。

若者の「コミュニケーション能力」の低さが指摘されることが多いが、実は「ニート」「ひきこもり」の中には軽度発達障害の人たち、あるいは、軽度発達障害の診断はないものの、その傾向が

みられる人たちが意外と多数含まれているのではないかと仮説を立てている。問題は本人や本人の周囲にそのあたりの自覚がないことである。逆に、自覚することから始める事で時間はかかるが、SSTをしっかり積むことにより就職も十分可能になるはずだ。

事例の成否はともかく、一般にカウンセリングは、クライアントと信頼関係が築けるかが重要なポイントとなる。特に、キャリア・カウンセリングでは、傾聴に終始し、受容・共感できたとしても、その後の善後策に学生が納得し行動に移さなければ意味がない。

そして、その効果が出ないと折角の信頼関係も崩壊する。また、学生の望むものや新たな気づきを与えたりするだけが、キャリア・カウンセラーの役目ではない。本当に学生と就職活動を一緒に最後まで戦い抜くんだという「覚悟」を明確に示すことが、何より信頼関係を築く上で大事なことでと事例を通して再認識している。

#### IV. 現代社会に必要なキャリア・デザイン論

これまで、「ニート」に代表される若者は、自分の将来について真剣に考えたことがあるのだろうか、考えたくても考える方法がわからず、回避してきたとも考えられる。その「考え方」であるとか、方法論を知ることにより、明確に自分の将来を見つめることができるのであれば、「何のために働くのか」「何のために生きるのか」などの答えは、自ら必然的に引き出せるようになるかもしれない。

本章では、若者が自らの人生をどのように捉え、どのように実践していけばよいか、代表的な「キャリア・カウンセリング理論」「キャリア発達理論」を考察しながら、「フリーター」「ニート」を創出する現代社会にマッチした「キャリア・デザイン」を論じてみたい。

キャリア・カウンセリングの歴史は、今から約100年前のF・パーソンズの「職業カウンセリング」から始まった。特性因子理論に基づき、以下の定義をしている。第一に、自分自身、適性、能力、興味、資源、限界、その他の資質についての明解なる理解。第二に、成功するための必須要件や条件、利点と不利、報酬、就職の機会、さまざまな仕事についての展望などに関する知識。第三に、この二つの事実の関連について真に推論すること<sup>(1)</sup>。いわゆる、人と仕事をマッチングさせる「マッチングモデル」である。現在においても、職場、学校などにおけるキャリア・カウンセリングの基本であり、伝統的なキャリア選択をシステムチックな方法で行うこの立場の実際的有效性は今も高く評価されているものの、①指示的である、②カウンセラー中心であり、カウンセラーの技術に重点がおかれていること、カウンセラーが権威と責任をもちすぎる、③来談者の感情、態度やカウンセラーとの相互関係、協力関係が軽視されている、④テスト・検査依存型であること、⑤適性を固定的にみる傾向があることなど様々な問題点や批判が存在している<sup>(2)</sup>。

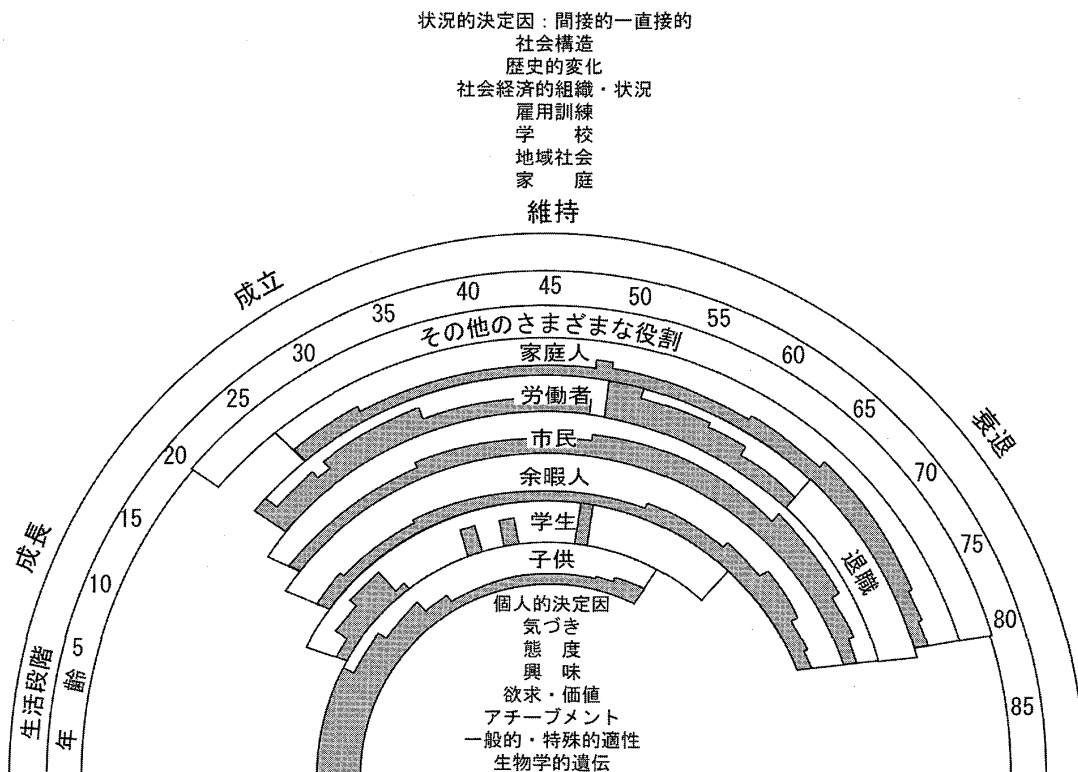


半世紀後、D.E.スーパーは、これまでの「職業カウンセリング」の定義であった「一つの職業を選び、それに向かう準備をし、その生活に入り、かつその生活において進歩するように、個人を援助する過程である。」を「個人が自分自身と職業の世界における自分の役割について、統合され、かつ妥当な映像を発展させ、また受容すること、この概念を現実に照らして吟味すること、および自分自身にとって満足でもあり、社会にとっても有益であるように自己概念を現実に転ずることを援助する過程である<sup>(13)</sup>。」と捉えるべきだと提案した。

キャリアは生涯にわたって発達し変化するとし、「キャリア・レインボー」で「生涯の役割を通して、多様な役割を同時に複数の舞台上演している現実に気づかせる<sup>(14)</sup>。」ことを示唆した。子ども、学生、余暇人、市民、労働者、配偶者、家庭人、親、年金生活者の9種類の役割を挙げている。

すなわち、「職業カウンセリング」は、実際の進路選択や転職時点、能力開発や将来計画作りとその準備、可能なキャリアパスへの準備、職場の人間関係など様々な課題の解決を援助するだけでなく、その援助過程を通して、その先の選択時点で必要となる知識や態度、スキルを体系的に学習することができるということも含めているのである<sup>(15)</sup>。単なる「マッチングモデル」から「発達のモデル」へと移行し、「職業カウンセリング」から「キャリア・カウンセリング」に移行したのである。

〔図表5〕キャリア・レインボー



(出所) 渡辺三枝子・E.L.ハー 『キャリアカウンセリング入門』 ナカニシヤ出版、2001年9月、83項。

V P I 職業興味検査の開発でも知られる J. L. ホランドは、「類型論的—交互作用的理論」において、人の性格を6つの基本的タイプに分類し、六角形でそれぞれの関係性を明らかにしながら、キャリア形成を個人の性格と仕事環境との相互作用の結果からなされるとした。つまり、個人は自分の性格特性と一致するような社会的環境で仕事することによって、より安定した職業選択をすることができ、高い職業的満足を得ることができる<sup>(16)</sup>ということである。また、「個人がある事柄を好きになったり嫌ったり、あるいは興味を持ったり興味を持たなかったりすることは、その人の生活歴と深く関係している。」とし、「職業選択、適応においても、それぞれの生活歴との関係が見出される<sup>(17)</sup>」と考えた。

M I T の組織心理学者である E. シャインは、「キャリア」を「人の一生を通じての仕事」「生涯を通じての人間の生き方、その表現の仕方」とし、「キャリア・アンカー」の概念を提唱した。「キャリア・アンカー」とは、「どんな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」、すなわち、「ライフ・アンカー（人生の拠り所）」であり、船の「錨」になぞらえてネーミングされたものである<sup>(18)</sup>。「キャリア・アンカー」は、才能、動機、価値観の3つが統合された「自己概念」の一要素であり、①専門・職能別コンピタンス、②全般管理コンピタンス、③自律・独立、④保障・安定、⑤起業家的創造性、⑥奉仕・社会貢献、⑦純粋な挑戦、⑧生活様式の8つのカテゴリーに分類される。実際にこれに基づく職業選択を行っているキャリア・カウンセラーも多い。

バンデューラの「社会学習理論」を基礎に J. D. クランボルツは、個人のキャリア意思決定に影響を与える要因として、4つのカテゴリー、①遺伝的な特性・特別な能力、②環境的状况・環境的出来事、③学習経験、④課題接近スキルを挙げている。近年は、「計画された偶発性(Planned Happenstance)」という概念、「予期せぬ出来事がキャリアの機会に結びつく」という考えを打ち出している。これまでの「決定」や「一致」を重んじるアプローチではなく、偶発的な出来事を自らの主体性や努力によってキャリアに最大限に活用していくことを強調している<sup>(19)</sup>。

キャリア・カウンセラーの専門的研究組織である N C D A 会長も歴任した N. K. シュロスバークは、成人の発達を、①コンテクスチュアルあるいはカルチャラル（文脈的、文化的）な視点、②ディベロップメンタル（発達の）な視点、③ライフ・スパンの視点、④トランジション（転機）の視点の4つの視点で捉えている。特に、「人は生涯を通して様々な転機や変化を経験する。この転機や変化は、決して予測されるものでも、人生途上で誰もが共通して遭遇する出来事でもない。人それぞれがその人独自の転機を経験している」とし、トランジションの視点を強調される。また、このトランジションを乗り越えるための資源として、4つの S、①状況(Situation)、②自分自身(Self)、③周囲の援助(Support)、④戦略(Strategies)を提言しているのが特徴である<sup>(20)</sup>。

いくつか代表される「キャリア・カウンセリング理論」「キャリア発達理論」を概観してきたが、「キャリア」をどう捉えるかによって、その理論形成の立場が異なることが理解できる。「キャリア」

発達 は 青年 期 だけ の も の で な く、一 生 涯 に わ た り 形 成 さ れ て い く も の と 捉 え る な ら ば、ア プ ロ ー チ 方 法 が 多 少 異 な っ て も、最 終 的 に キ ャ リ ア ・ カ ウ ン セ ラ ー が ク ラ イ エ ン ト に 対 す る 援 助 の 方 向 性 は そ れ ほど 変 わ る こ と は な い。

現 代 に お い て も、批 判 的 な 部 分 を 十 分 受 け 止 め な が ら 「マ ッ チ ン グ モ デ ル」 は 活 用 さ れ て い る し、「自 己 概 念」 を 分 析 す る 際 に は、自 ら の 「役 割」、 「性 格」、 「キ ャ リ ア ・ ア ン カ ー」 を 考 慮 し た 職 業 選 択 も 行 っ て い る。そ し て、「転 機」 に お い て は、「計 画 さ れ た 偶 発 性」 に 気 づ き、そ れ を 踏 ま え た 新 た な 方 向 性 も 考 え て い る。そ れ で も、「ミ ス マ ッ チ」 は 起 こ る の で あ る。「ニ ー ト」 問 題 に お い て も、職 業 選 択 の 「ミ ス マ ッ チ」 が 問 題 と さ れ て い る が、形 式 的 な 机 上 の 理 論 で は な く、現 実 を 踏 ま え た 実 践 的 な 問 題 と し て、何 を 持 っ て 「ミ ス マ ッ チ」 と い う の か、ど こ が 「ミ ス マ ッ チ」 な の か、そ の 予 防 は ど う す れ ば よ い の か な ど を 考 え て い か な け れ ば な ら な い。

「ミ ス マ ッ チ」 は 個 人 個 人 で そ の 要 因 は 違 う は ず で あ る。試 行 錯 誤 し て い き な が ら、個 人 個 人 で 「ミ ス マ ッ チ」 を 打 破 し て い く し か 方 法 は な い。改 め て 「適 性」 と は 「仕 事 を 自 分 に 合 わ せ る こ と で は な く、自 分 を 仕 事 に 合 わ せ ら れ る こ と」 だ と 考 え る の で あ る。ま た、「適 職」、「天 職」 と い う 言 葉 も あ る が、最 初 か ら 「適 職」、「天 職」 と い う も の が 存 在 す る の で は な く、自 分 が 仕 事 を し て い く 過 程 で そ の 中 に 見 出 す も の で は な い だ ろ う か。そ の あ た り の 「自 己 洞 察」 も 必 要 に な ろ う。

E.シャインは、「キ ャ リ ア」 に 関 し て、3 つ の 問 い に つ い て、自 問 す る こ と が 重 要 で あ る と し て い る。① 自 分 は 何 が し た い の か (want, will)、② 自 分 は 何 が で き る の か、何 が 得 意 か (can)、③ ど の よ う な こ と を や っ て い る 自 分 な ら、意 味 を 感 じ、社 会 に 役 立 っ て い る と 感 じ ら れ る の か、あ る い は 仕 事 を 選 択 す る 上 で、譲 れ な い 原 則 は 何 か (must, should)<sup>21)</sup>。つ ま り、こ の 3 つ を 自 問 自 答 す る こ と が、就 職 活 動 に お け る 「自 己 分 析」 で あ り、「適 職」、「天 職」 を 見 つ け る 結 局 は 一 番 の 王 道 な の か も し れ な い。

近 年、脚 光 を 浴 び て い る 理 論 に、J. D. ク ラ ン ボ ル ツ の 「計 画 さ れ た 偶 然 性 (Planned Happenstance)」 が あ る。「キ ャ リ ア」 の 80% は 予 期 せ ぬ 出 来 事 に よ っ て 形 成 さ れ る と い う 結 論 か ら、決 定 論 的 に 将 来 の キ ャ リ ア 目 標 を 明 確 に 決 め、そ こ か ら 逆 算 し て 一 歩 一 歩、計 画 論 的 に キ ャ リ ア を 作 り こ ん で い く の は 現 実 的 で な い。し か し、偶 発 的 な 出 来 事 に よ っ て キ ャ リ ア が 形 成 さ れ て い く に し て も、自 分 に と っ て 好 ま し い 偶 然 の 出 来 事 が よ り 起 こ る よ う に、日 ご ろ か ら 能 動 的 な 行 動 パ タ ー ン を と っ て い る 人 に は よ り 好 ま し い 偶 然 が 起 こ る し、そ う で な い 人 に は あ ま り 起 き な い。

つ ま り、偶 然 的 に 見 え て も、結 果 的 に は 計 画 的 に 起 き た よ う に 必 然 化 で き る。自 律 的 に キ ャ リ ア を 切 り 開 い て い こ う と 思 っ た ら、偶 然 を 味 方 に つ け、キ ャ リ ア 形 成 に と っ て 好 ま し い 偶 発 的 な 出 来 事 を 自 分 か ら 仕 掛 け て い く べ き で あ る と い う 理 論 で あ る<sup>22)</sup>。

筆 者 は、ク ラ ン ボ ル ツ が 言 わ ん と し て い る 意 味 は 十 分 理 解 で き る が、す べ て を 「偶 然」 と 片 付 け る こ と は 乱 暴 で あ り、抵 抗 感 を 覚 え る。本 当 に、「偶 然」 な の で あ ろ う か、本 当 は、本 人 も 気 づ か ぬ 潜 在 意 識 が 引 き 起 こ し た 結 果 で は な い か。「偶 発 的 な 出 来 事」 に は 本 当 に 意 味 は な い の か。「偶 発

的な出来事」を自ら仕掛けていくということは、綿密な計画を立てるということでもある。深く自分自身を洞察してみれば、「偶発的な出来事」による結果（ここに選択・決定の意思決定が入り込む）が「偶然」か「必然」かは容易に理解できるはずである。

また、「計画された偶発性」には「セレンディピティー」と呼ばれる「予想外の幸運な発見を偶然にする才能」が備わっていなければ、「キャリア」アップはできないとも解される。「セレンディピティー」は何も特別な才能ではない。日ごろから、自分の望んでいることや必要なことなどにアンテナを張り巡らしていれば、いつか発見できるものである。能動的な行動をとっている人に起こるのは「偶然」ではなく「必然」である。

筆者の「キャリア・デザイン論」は、「キャリア」は生涯にわたり変化し、形成されていくものとした上で、人生の夢・目標を長期的に考え、自らのイメージを思い描けるものは、それを下に、短・中期的に数年先までしかイメージできないものは、それを下に、現在何もイメージできないものは、それを下に「自己分析」を行い、「興味・関心」と「能力・適性」を抽出する。それをベースに、今一度夢・目標を達成するための方法論を考えるのである。夢・目標を達成するためには、遠い将来から現在を見て今何をやるべきかを考えていく方法、現在の興味・能力等を積み上げて考えていく方法、その両方を組み合わせて考えていく方法など、いろいろ考えられるが、要は、ひとりひとりが自分に合った実践可能な方法でチャレンジしていくことである。

そこで、重要なことは、いずれの方法を選択しても毎年、その目標に向かって1年ごとに実践してきたことを整理し、その目標に対する「接近割合」を数値化していくことである。そして、達成できなかった場合も達成できた場合もその要因分析を踏まえ、この1年の諸環境や不測事態を考慮して修正した新たなデザインを描くのである。あくまでも、夢・目標を中心に据えて、達成できなかった、あるいは達成できた外部環境要因、内部心理要因を踏まえて次につながるステップアップの修正プランを作成するのである。その時に、考えるすべての選択肢を列挙し、そこから次年度の目標を選択・決定する「ワン・イヤー・デザイン」を推奨したい。先の見えない状況だからこそ、1年1年変化に応じた対応をせざるをえない。アンテナを張り巡らせておけば、そこから自分の「行き先」が必然的に見えてくる。「キャリア・チェンジ」も「偶然」ではなく、「必然」なのである。

例えば、「税理士」になりたいという夢・目標がある場合、現在の自分の能力等を把握する必要がある。「興味・関心」だけでは夢・目標は叶わない。やはり、「能力・適性」を客観視できなければ実現性は乏しい。まだ、「簿記」さえ知らない状況であるなら、そこから積み上げていく必要がある。1年目に「簿記3級」「簿記2級」に合格。2年目に「簿記1級」に合格。3年目に「税理士」科目の「簿記論」「財務諸表論」に合格。このように綿密に計画を立てても、実際にうまくいくことは稀であろう。当然、1年目で「簿記2級」が合格できなければ、この計画はおのずと修正を迫られる。2年目に「簿記2級」だけを狙うのか。「簿記1級」も狙うのか。この時点で、「税理士」に向いていないと判断し、夢・目標が頓挫するかもしれない。

「経営コンサルタント」が念頭にあるのなら、「税理士」でなく「中小企業診断士」を目指すのもよい。受験科目に「財務」「会計」があり、「経営」に関する関連性も多い。また、独立開業ということであれば、「司法書士」「行政書士」「社会保険労務士」「宅地建物取引主任者」「ファイナンシャル・プランナー」などの複数資格を取得し、差別化・独自化を図る方法もある。その時点での外部環境要因と内部心理要因を熟考して修正を行い、自分が採り得る最善策を選択・決定するのである。

外部環境要因のひとつである「法律」が新設されたり、改正されたりするだけで、情勢が変化し、これまで目指していた夢・目標を大きく修正したり、方向転換したりせざるをえないことは多々ある。当然、内部心理要因である「興味・関心」「能力・適性」も毎年変化（成長・衰退）するものである。変化は新たな夢・目標を生む。常に、同じ夢・同じ目標であり続ける必要もない。それに合わせてその都度「キャリア・デザイン」すればよいのである。人生の節目だけすればよいものではない。「キャリア・デザイン」は「人生の下絵」である。何度でもすればよいのである。だからこそ、「ワン・イヤー・デザイン」なのである。

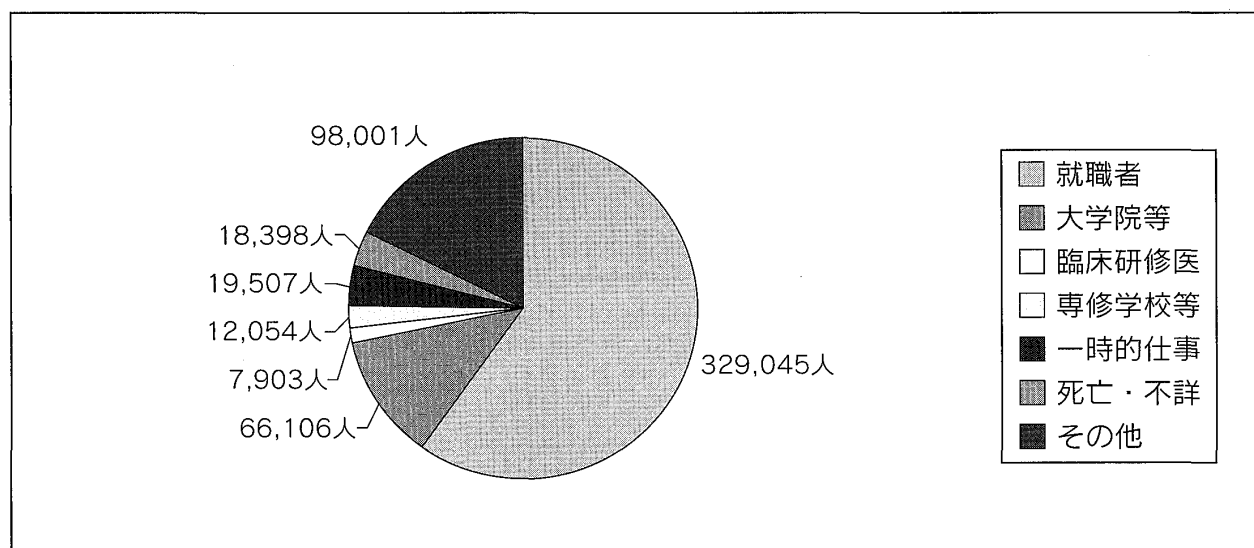
大きな夢・目標はそう簡単には実現しない。用意周到に練った計画でさえ実現しないことも多い。計画には改善・修正はつきものである。計画達成を目指す地道な努力が必要だからこそ、実現したときの達成感が大きいのではないか。先の見えない現代社会において、努力を惜しむ者や向上心のない者に、幸福な「偶然」はやっては来ない。やって来るのは冷酷非情な「必然」である。「偶然」に頼ればチャンスは逆に遠のいていく。幸福は「偶然」がもたらすものではなく、「必然」がもたらす結果である。夢・目標、そして幸福を実現するためにも「ワン・イヤー・デザイン」を是非とも実践してもらいたい。

## V. おわりに

2005年8月10日の文部科学省がまとめた『学校基本調査速報』によると、今年3月に4年制の大学を卒業した55万人のうち、「フリーター」を含めて就職をせず、大学院や留学など進学もしない大卒者が9万8千人に達していることがわかった。大卒者の6人に1人が（17.8%）が「ニート」予備軍にあたるといえそうだ。文科省は、9万8千人を、家事手伝いや求職活動をしなくても仕事に就いていない層、例えば就職浪人も含まれており、すべてが「ニート」とはいえないと強調しながらも、相当数「ニート」が含まれているのは間違いないと分析している<sup>23)</sup>。

このように、就職浪人も中にはいるが、年々確実に「ニート」は増加している。彼らは「働かない」のではなく「働けない」若者たちである。「働けない」背景には外部環境要因である社会経済的問題も多々あるが、若者の内部心理要因としての心理発達問題も挙げられる。成熟した社会では、個人の成熟度が低下するという考えもある。したがって、発達心理学の観点からみた青年期の発達課題である「アイデンティティ」の形成が先延ばしになり、その「アイデンティティ」に含まれる

【図表6】大学卒業者の進路



(出所) 文部科学省『学校基本調査速報』2005年8月10日より作成。

「キャリア」面も同時に抜け落ちてしまったのである。

問題は、就職に限らず、社会性のある問題については、自ら選択決定する「意思決定能力」の欠如である。クランボルツはある時点で合理的な意思決定ができない人間のことを「決められない人間」と呼ばずに「オープンマインドの人間」と呼ぶべきだと説く<sup>24)</sup>。日本の「ニート」は諸外国とはタイプが相違する独自性を踏まえた上で、「ニート」問題を個人の問題として、意思決定に時間を十分取れる場合はともかく、社会問題として捉え、意思決定にそれほど時間を取れない場合は、自ら選択・決定できるまで指をくわえて待っているわけにはいかないであろう。

「ニート」対策に政府はいろんな策（ジョブカフェ、若者自立塾など）を講じており、社会政策面については、ここでは直接触れないが、家庭外の場所で、自分の「居場所」作りと対人関係の構築から少しずつ自信を持たせ、社会貢献の実感を得られる「体験」から自らの「就労」を自発的に希望する支援策も大事だが、それよりも「就労」への直接的な窓口になるキャリア・カウンセリングの機会をもっと増やすことの方が重要だと考える。いつでもどこでも気軽にキャリア・カウンセリングができる「場」の増設を要請したい。

一方、家庭内においては、家族との「関係性」が一層重要なものになる。特に、一家の大黒柱である父親の「役割」、父親との「関係性」が就労問題に大きな影響を及ぼすことにもっと注目すべきである。親が子どもを溺愛すればするほど、あらゆることから子どもの選択機会だけでなく、失敗する権利さえも奪い去っているのである。その結果、子どもの「依存性」は助長し、「意思決定能力」は喪失する。子どもは自らの選択・決定すべき事項をすべて他人に依存してしまい、自立はおろか、自らの未来も「決められない」のである。

「ニート」及び「ニート」予備軍が「決められない」のは、他人や社会との「関係性」を拒絶しても十分に生活していくことができる成熟した現代社会では、これまでのような青年期の発達課題である「アイデンティティ」をクリアする必要がないからである。したがって、成人の年齢になっても意思決定に必要な「考える力」、すなわち、「思考能力」さえ身につかないのである。

では、いかに「思考能力」、それも論理的「思考能力」を身につけていくかであるが、これはもう、「考える」機会を自ら作っていくしかない。そして、経験・体験を通してもう一度振り返ってまた「考える」ことである。キャリア・カウンセラーはキャリア・カウンセリングを通してその機会を一緒に作り、一緒に「考える」ことに関わっていくことが肝要となる。

それから、彼らが自信を持って、選択・決定できるようになるまで、「覚悟」を持って取り組むことである。焦らずスモールステップでいい。「就活」や「就労」といった具体的な行動に移れるように、温かく見守り、その第一歩が踏み出せるように勇気づけ、背中をそっと後押ししてやることである。

「自分探し」は、「仕事探し」、「適職探し」、「天職探し」、「好きな事探し」、「幸せ探し」とも言われるが、本当にそうだろうか。その答えは「YES」でもあり、「NO」でもある。なぜなら、ひとりひとり「探しもの」が違うからである。すぐに見つけるものもあれば、一生かけても見つけれないものもある。「自分探し」の旅に出た若者に、「自分探し」の答えは、ひとつだけではないこと、自分の心の中にだけあること、自分だけが選択・決定できることに気づいてもらいたい。

本当は、「自分探し」という考え方自体をやめてもらいたいと思っている。「本当の自分」、「なりたい自分」を無理に探し出そうとするから、一生かけても見つけれなかったり、今の「自分」を見失ったりするのではないか。それらが最初から存在しえないものなら探しようがない。「本当の自分」、「なりたい自分」を探すよりも自らを新たに創造することである。「自分探し」よりも「自分創り」と考えてもらいたい。そうすれば、「自分は何がやりたいのかわからない」「自分が何に向いているのかわからない」という質問自体が無意味なものになるだろう。

就職活動の現実は確かに苦しいものだが、本来は自分の将来を自ら選択決定できる楽しい機会ではなかったか。職業選択に喜びを見出しながら希望を持って就職活動ができるようなキャリア・カウンセリングをすることが、「ニート」及び「ニート」予備軍の支援に一番必要なことなのである。

[注]

- (1)『日本経済新聞』2005年7月22日、夕刊。
- (2)『日本経済新聞』2005年7月13日、夕刊。
- (3)小杉礼子(編)『フリーターとニート』勁草書房、2005年4月、6頁。
- (4)玄田有史・曲沼美恵『ニート』幻冬舎、2004年7月、24-25頁。
- (5)同上書、30頁。
- (6)澤井繁男『「ニートな子」をもつ親へ贈る本』PHP出版社、2005年7月、70-71頁。
- (7)『朝日新聞』2004年10月2日、朝刊。
- (8)二神能基『希望のニート』東洋経済新報社、2005年6月、60-62頁。
- (9)斉藤 環『「負けた」教の信者たち』中公新書ラクレ、2005年4月、14-15頁。
- (10)杉村太郎『絶対内定2006』ダイヤモンド社、2004年10月、401頁を参考に筆者がより詳細に「自己PR」が可能になるように大幅に加筆修正したもの。
- (11)渡辺三枝子(編)『キャリアの心理学』ナカニシヤ出版、2003年11月、46頁。
- (12)宮城まり子『キャリアカウンセリング』駿河台出版社、2002年4月、46頁。
- (13)渡辺三枝子・E.L.ハー『キャリアカウンセリング入門』ナカニシヤ出版、2001年9月、50頁。
- (14)同上書、82-83頁。
- (15)同上書、51頁。
- (16)宮城まり子、前掲書、56-57頁。
- (17)渡辺三枝子(編)、前掲書、28頁。
- (18)E.H.シャイン『キャリア・アンカー』白桃書房、2003年6月、23-25頁。
- (19)渡辺三枝子(編)、前掲書、64頁。
- (20)同上書、100-105頁。
- (21)谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』勁草書房、2005年7月、45頁。
- (22)高橋俊介『キャリア論』東洋経済新報社、2003年6月、71-72頁。
- (23)『産経新聞』2005年8月11日、夕刊。
- (24)高橋俊介『キャリア論』東洋経済新報社、2003年6月、73頁。