

若者へのキャリア・コンサルティングにおける 情報提供の有効性について：学校領域を 中心にした一考察

SUZUKI, Eriko / 鈴木, えり子

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学部

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法政大学キャリアデザイン学部紀要 / 法政大学キャリアデザイン学部紀要

(巻 / Volume)

11

(開始ページ / Start Page)

183

(終了ページ / End Page)

213

(発行年 / Year)

2014-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009692>

若者へのキャリア・コンサルティングに おける情報提供の有効性について

—学校領域を中心にした一考察—

法政大学キャリアデザイン学部 キャリアアドバイザー 鈴木 えり子

はじめに

キャリア教育やキャリア・コンサルティング、キャリア・カウンセリングが
さかんに実施されてはいるが、若者の労働社会における困難は減少してい
ない。さらに若者を使い捨てる企業の問題は深刻さを増している。現実
に学生の支援を通して、答えや責任を自己の内側にもみ見出すことや、
企業や職業、制度やルールの情報や知識の少なさが、若者が労働社会で
困難に直面する一つの原因になっているのではないだろうか、そこに
キャリア・コンサルティングが有効に機能していくことはできないだろ
うか、と考えたことが本稿のきっかけである。

実際に就職内定が決まった大学4年生Xさんの相談事例である。彼は社会貢
献や人の役に立てる仕事をしたいと考えて、社会福祉法人に就職すること
を決めた。しかし、内定後に自分はやっていけるのだろうか、もっとほ
かに良い仕事があるのではないだろうかと考え、うつうつとした日々を
過ごすようになり相談にきた。そこでは、親や親戚、友人から介護や障
害のある人達の支援の仕事に就くことに対する不安や大変さ、家族や
親戚から反対意見を言われていることが語られた。

学生は、その法人の規模、複数の施設や関連組織の関係や運営状態
など、全く理解していなかった。それらを知ることなく就職を決め、
不安を感じ、希望や夢を描くことができなくなってしまっているの
である。不安な気持ち、なぜそう思うのかを聞くうちに、採用段
階で担当の人はその学生の不安や疑問に時

間をかけて対応してくれたという話があった。そこで本来の自分の気持ちを再度整理するとともに、就職先の労働環境、労働条件、実際の働き方、施設の運営状況や社会的貢献のあり方を徹底的に調べることを提案した。入社前に仕事を体験させてもらう、通勤や勤務時間を体験する、働いている人たちの話を可能な範囲で聞くなど、具体的に体験することをきめた。とともに、キャリア・パスを聞き、そのキャリア・モデルを紹介してもらうことを促した。

社会貢献や他人の役に立ちたいと考える学生の声をよく耳にする。福祉業界は労働市場としても人材不足をかかえているために、入職しやすい状況でもある。反面、現実には「ブラック企業」の定義に該当する職場・組織が数多いのも事実である。しかし、「喜ばれる」ことや「社会や弱者の役に立っている」「自分が選んだ、やりたかった仕事だから」という理由で、肉体や精神の疲弊を我慢してしまうケースは少なくない。本当に自分が働き続けられる場所なのか、努力をすれば目標とするキャリアを積むことができる制度やしぐみを持っているのかを自ら確認することは、限りがあるとしても、必要なことではないだろうか。

「やりたいことがみつからない」「何に向いているのかわからない」という言葉は大学の中で最も頻繁にあげられる相談テーマのひとつである。そのような漠然として、あいまいで、答えのない問いに、経験や情報の少ない若者の「自分自身」だけを中心にした思考や解決はあまりに危険である。たとえ何かしら答えが見つかったとしても、その場しのぎである可能性は高い。「自己を知る」や「なりたい自分」はキャリアを考えるうえでも大切であるが、本人や支援者、さらには若者たちに採用というかたちでかかわる人たちは、「自分自身に焦点を当てる」ことに強くこだわり過ぎるのではないかと感じる。自分自身の内側にのみ焦点を当てるといふ、いわば初めの一步で終わってしまうキャリア支援には様々な理由が存在していると考えられるが、答えを自己の内側や自己責任に持っていくことは、本人にもまた相談者にとっても簡単なかもしれない。

また、履修についての個別相談の際に、「大学での勉強で自分が何を学び、社会でどう役立つのか理解できない」と話す3・4年生に出会うことも少なくない。必要な説明や情報を提供すると、「もっと早く、1、2年生のときに考えていれば、気づいていれば、知っていれば…」という。決して特別な情報や

知識ではない。大学生であれば自ら調べ、入手するべきものであろう。しかし、その時にできなかった、しなかったために卒業できない、就職できない、不本意な非正規労働につかざるをえない、そしてそれは自分が悪いから、自己責任である、で済ませられるのだろうか」と疑問に思うことがある。

これらの経験をもとに、さまざまな問題を抱える労働社会で働くことになる若者に、キャリア・コンサルティングが求められていること、さらにその意義や役割を自分なりに整理し、まとめたいと考える。

1. 社会的背景および本稿の目的

若年無業者・失業者の急増、フリーターの増加、不本意な非正規就業や就業後の早期離職は、若年者のキャリア形成を困難にしている⁽¹⁾。それは、単に若者の労働市場参入・定着が困難であるという問題にとどまらず、少子化をはじめ経済基盤の脆弱化や社会保障制度の崩壊につながる日本社会にとっての極めて深刻な問題となっている。

2000年に入り、国は教育政策におけるキャリア教育や職業能力開発、キャリア形成支援を行うことを積極的に位置づけてきた。しかし、キャリア教育や就職活動が本来の目的とは違った影響や弊害を若者へもたらし、さらに若者を使い捨てる企業の拡大にも繋がっているともいわれている。

また2001年の職業能力開発促進法の改正以降、雇用対策の一環として厚生労働省はキャリア・コンサルティングの普及促進と、これを担う専門人材であるキャリア・コンサルタントの養成を推進してきた。そこではキャリア・コンサルタントの重要な役割として働く人の課題解決を援助し、個人個人が自分の役割を果たしながら自分らしい生き方を実現するための支援を行うことが目的としてあげられている。しかしキャリア・コンサルティングの活用についてもまだ十分に行われているとはいいがたい状況である⁽²⁾。

そこで、キャリア教育や就職活動さらに若者を使い捨てる企業に共通する背景や問題点を先行研究から探り、さらに労働社会における若者の直面する問題を踏まえながらキャリア・コンサルティングの役割を明確にすることで、学校領域でのキャリア・コンサルティング⁽³⁾がさらに有効な支援を行うためにどのようなことが必要であるかを検討したいと考える。

2. キャリア教育や進路決定、就職活動における、本来の目的とは違う影響や弊害

先行研究において、現在のキャリア教育、またキャリア教育と切り離すことのできない就職活動について、さまざまに論じられている。先行研究から、以下の6点を明らかにすることができると考える。

(1) 若者への影響や弊害

① 視野を狭める自己分析。

川喜多(2000)は、「視野を狭める自己分析として、第一は『自分探し』のループに入り込んで抜けられなくなることである。第二は、『自己理解テスト』『心理類型診断』なるものの結果を丸ごと信じこんで自画像を固定させてしまう危険である。」と述べている。さらに、辻(2010)は「自己分析をくりかえすことで、『俺は自分の欠点もこうして客観的視できる人間なんだ』という自己肯定感に変化しかねないという思い込みにつながる危険がある」としている。

② 自己分析により過去のつながりでしか将来を見なくなる。さらに他者に対する許容や自分に対する許容が低下する。

「自己分析は過去や現在の自分から将来を探る作業なので、過去(学校)と将来(実社会)とを連続したものと考えがちになる。(中略)自分の過去になかったものは、将来にもない。いままで興味のなかったことは、これからも関心はもたない。これがさらに進むと、自分と違う考えを持つ人を認められない、自分が好きでないものには関心を持たないことにもなってしまう。(中略)他者に対する許容度の低下は、現在の離職率の高さに現れている。(中略)そして同時に、他者に対する許容度の低さは、自分に対する許容が少なくなっていくことにつながる。」と、辻(2010)は述べている。

③ 若者の自分の内側や欲求を重視した考え方や行動は様々な危険性を内包している。

見美川(2013)は、「1)日本の雇用慣行においては、そもそもジョブ(仕事)に応じた採用や育成がなされていないことが多い。2)『やりたいこと(仕事)』

のを見つけ方が、主観的な視点に偏ってしまう可能性がある。3)『やりたいこと（仕事）』を、その実現可能性や社会的意味との関係で理解する視点が弱いように思われる。」と、キャリア教育において「やりたいこと（仕事）」にこだわりすぎるのが、なぜ“危うい”のかを述べている。

若松（2012）は、「近年の若者の職業選択肢について、『経済性』『社会性』『個人性』のうち、『個人性』が偏重される傾向があるとの指摘が複数なされている。」として、岩間（2009）を引用して⁽⁴⁾、「こうした『個人性』、言い換えれば『自分の心地よさ』が偏重されれば、選択時点の興味や、やりがいを感じられなさそうという選択肢は考慮の対象になりにくい。また就職後においても、やりがいがない、心地よくないと感じられれば早期の離職につながりかねない。さらには、『経済性』が軽視されることで生計の維持ができないキャリアを選択したり、『社会性』が軽視されることで社会や組織から期待される役割や判断ができず、独りよがりな働き方をしてしまうことが危惧される。」と述べている。さらに下山（2012）は、「大学のキャリア支援では青年期の過ごし方から就職の仕方、人生形成にいたるまで、インサイド・アウト⁽⁵⁾の力学に基づく自己形成を大学生に課している現状である。しかし、インサイド・アウトは終点を青年自身に委ねる危険性を内包する力学である。その欠点を補完するために、社会の現実や求められていることを青年に理解させる取り組みを加えなければならないことも、溝上（2010）は付け加えている。確かに、社会人になる前の段階で、ことさら私的欲求を中心に将来構想を立てさせることは非常に危険性がともなう。」としている。また、杉本（2012）は、「厳しい就職活動を通して『やりたいこと』をつらぬかねば、就職できないという現状もある。（中略）『目標があると充実できるから』といった自律性の高い動機から発する『やりたいこと志向』があるだけでなく、『就職しなければならないから』や『周りの人はやりたいことを考えているから』といった自律性が高いとはいえない動機から発する『やりたいこと志向』があることにも留意すべきであろう。」と述べている。

④事実を知らせないことにより、学生は社会的次元の問題を固体の次元に還元してしまう。

筒井（2010）によると、『『固体還元主義的能力観』に立つと、学生はもっぱら“賢く”生きるのはどうしたらいいかというフィルターを通して労働世界を見るようになる。労働世界は適応の対象以外の何ものでもなく、その構造や制度の変化などは、私のあずかり知らぬところで生じている何かでしかない。（中略）労働世界を＜社会＞の次元でとらえる動作を習得する機会の充実が不可欠なのである。このような動作に慣れてこそ、自らが生きる労働世界は、容易ではないが別様にも変えうる、との希望にもつながっていくだろう。』となる。

⑤現在のキャリア教育や就活が若者の不安や混乱を増大させ、また自己責任感、自己否定を強める可能性が強い。

『『キャリア教育』はその対象となる若者の『勤労観・職業観』や『汎用的・基礎的能力』を高めるという政策的意図に沿った結果をもたらすというよりも、そうしたプレッシャーのみを強めることによって、むしろ若者の不安や混乱を増大させてきた可能性が強いということである。望ましい『勤労観・職業観』や『汎用的・基礎的能力』の方向性を掲げながらも、それを実現する手段を具体的に提供することなく、結局は『自分で考えて自分で決めよ』と、進路に関する責任を若者自身に投げ出すことに終わっているのが現在の『キャリア教育』ではないか』と、本田（2009）は述べている。さらに、川村（2011）は、「3月までにはどこかで働く先を見つけなければならないという圧力が強ければ強いほど、その『覚悟』も抜き差しならないものとなる。就活には、そういう『覚悟』を学生に植え付けて、待遇の悪い仕事にも労働力を補給する機能があるといえる。就活が学生の内面に及ぼす影響は、『覚悟』だけではない。こうした『覚悟』が不十分なことに対する自己責任感も強まる傾向にある。」と述べている。さらに、濱口（2013a）によると、「日本の就職活動では、『何が採用の基準になっているのか』がはっきりしないため、不採用とされた学生はひたすら自分の内面を否定し続けることを求められる。（中略）ジョブ型社会⁽⁶⁾であれば、具体的な職業能力がないために不採用になったのであれば、それを改善するために職業訓練を受けるといった建設的な対応が可能だが、メンバーシップ型社会的な全人格評価で自己否定することを求められているということは、『自分が悪い』という一種のマインド・コントロールに若者を陥らせていくという

ことでしかない。こうして不採用の理由がわからないまま『自己分析』を繰り返させる『人間力』就活が、ブラック企業⁽⁷⁾を生み出しはびこらせる土壌になっているという今野氏の指摘は鋭いものがある。」とされている。

⑥就職活動を経て労働条件に対して求める水準が低下していく。

今野（2011）はPOSSE⁽⁸⁾の調査・相談の経験を踏まえ、「就職活動を経て、労働条件に対して求める水準は顕著に低下している。また、環境への配慮といった企業へ求める社会的責任に対しても要求が大きく下がったことも興味深い。ここからは学生時代に学んだ価値観が就職活動を経由して損なわれていく実態が伺われる。」としている。

つまり、現在の自己分析、自己理解が中心となったキャリア教育や進路決定、就職活動は、若者の自分の内側や欲求を重視した考え方や行動を促進し、それは、視野が狭まる、自己を固定させてしまう、客観性のない自己肯定観を生む、自分の好きなもの以外には興味を持たないなどにつながるとされる。そういった視点での進路決定、就職活動は、自己責任、自分が悪いという自己否定感や逆に誤った自己肯定感を生む。日本社会の雇用・労働のしくみや制度、実態を知らないことにより、「自己」に様々な答えを帰結してしまうことの弊害は、ブラック企業の台頭を促進することにも繋がっていると考えられる。そこで、次に若者を使い捨てる企業の実態を探る。

（２）若者を使い捨てる企業の増加

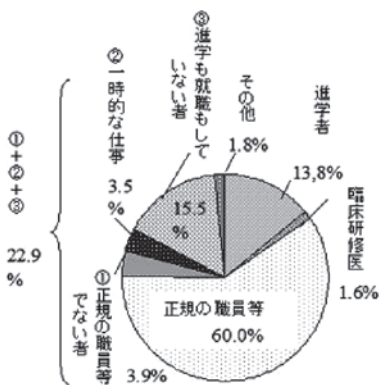
無業者、正規の職員等ではない者や一時的な仕事をしている者の割合は、文部科学省の「学校基本調査」図表1によると、2012年の新卒者のうち約23%、128,001人が、不安定就業者（非正規職員3.9%、一時的な就業者3.5%）と無業者15.5%である。さらなる問題として、伊藤（2013）は「フリーターになって非常に不安定な職業生活を繰り返すと、仕事を学ぶ機会がほとんどなくなってしまい、職業能力を伸ばすことが難しくなってしまう」と述べている。

1.（1）. ⑤、⑥からも、不採用が続くと、ブラック企業に就職する可能性は高くなるといえる。やっと正規の職員として採用されたとしても、ブラック

企業の犠牲になってしまう危険性があるということである。そしてそれは、ブラック企業を生み出しはびこらせる土壌をつくる原因ともなっていると考えられる。濱口（2013b）はブラック企業の構造を図表2のように示している。そのうえで、「その病理の原因は、しかし、その異常な職場にしがみつかざるを得ない若者たちのおかれた窮地にこそある」と述べている。

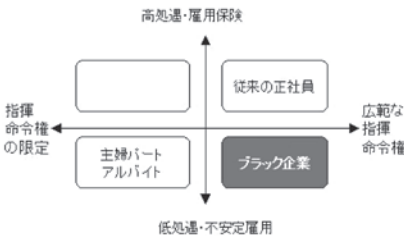
厚生労働省は、労働基準監督署及びハローワーク利用者等からの苦情や通報等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等⁽⁹⁾を把握し、2013年9月に重点的な監督指導として、「過重労働重点監督」を実施した。その結果、図表3にあるように約8割の事業場に法令違反が指摘された。ブラック企業は日本社会全体の問題であり、特に若者が犠牲となる可能性は無視できない。

図表1 大学（学部）新卒者の進路
（平成24年3月卒）
不安定就業者・無業者が12万8000人
＜大学学部 計＞



（資料出所）文部科学省「平成24年度学校基本調査」

図表2 ブラック企業の構造
従来型のルールから逸脱した雇用取引関係



（資料出所）（濱口 2013b）ブラック企業の構造

図表3 過重労働重点監督の結果

【重点監督の結果のポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場：5,111事業場
- (2) 違反状況：4,189事業場（全体の82.0%）に何らかの労働基準関係法令違反
 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- | | | |
|-----------------------------------|----------|---------|
| ①違法な時間外労働があったもの | 2,241事業場 | (43.8%) |
| ②賃金不払残業があったもの | 1,221事業場 | (23.9%) |
| ③過重労働による健康障害防止措置が実施されて
いなかったもの | 71事業場 | (1.4%) |
- (3) 健康障害防止に係る指導状況 [(1)のうち、健康障害防止のため、指導票を交付した事業場]：
- | | | |
|-------------------------|----------|---------|
| ➢過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの | 1,120事業場 | (21.9%) |
| ➢労働時間の把握方法が不適切なもの | 1,208事業場 | (23.6%) |

(資料出所) 厚生労働省 ホームページ 2013.12.17 <http://www.mhlw.go.jp/>

3. 1、2からみる問題点とキャリア・コンサルティングのかかわり

ニートやフリーター、また非正規労働者、早期離職者の存在は経済の悪化や本人の働くことに対する意識が関係していることは明らかである。また、生活習慣などの家庭環境や幼少時からの教育の影響は大きいと考えられる。さらには発達障害などの問題も想定できる場合もある。しかしながら、労働社会において若者が直面する困難には日本独自の雇用や労働制度及び働き方、企業のあり方が大きく関与していることは否定できない。そしてまたそれは、キャリア教育や就職活動のあり方にも大きな影響を及ぼすといった悪循環をなしているといえる。

そのような社会環境の中、働くことやキャリアを考えるときに、自分の興味や何をやりたいのかが優先される傾向が強いことが様々な問題につながっていることが明らかになった。本来重要なことは、自分の進路や就職、やりたいことを実現できる可能性や社会との関連で進路や就職、労働を理解することであると考えられる。また、個人個人が自分の役割を果たしながら自分らしい生き方を実現するためにも、どのような働き方ができるのかといった具体的環境や制度、労働法や社会保障制度など働くものの権利や義務を理解することも必要である。それらの知識や情報は、若者を使い捨てる企業から自分自身を守るためにも不可欠なものである。

そこで、実際に若者が就職の際に重視した条件と離職理由を比較して、就職

前と実際の労働を通してどのような変化が起こっているかを探る。

図表4 就職の際に重視した条件

	会社の規模	会社の知名度	経営理念・社風	会社の将来性・安定性	昇進やキャリアの将来性	能力開発の機会	女性を活用する職場かどうか	仕事と家庭が両立できるか	仕事の内容	採用後の年収（賃金）	採用後の地位	労働時間・休日・休暇
計 n = 3365	3.8	1.6	6.9	14.6	7.3	7.9	3.4	17.3	56.1	37.6	0.4	51.3

（求職者調査 n = 3365、3 位までの合計、前職の就業形態別、単位 = %）

（資料出所）「労働政策研究・研修機構 調査シリーズ NO.36」若年者の離職理由と職場定着に関する調査 就職の際の重視条件 図表4-1

図表5 離職理由

	仕事上のストレスが大きい	給与に不満	労働時間が長い	職場の人間関係がづらい	会社の将来性・安定性に期待が持てない	昇進・キャリアに将来性がない	肉体的・精神的に健康を損ねた	キャリアアップするため	会社の経営者や経営理念・社風に合わない	仕事がついつい	仕事が目白くない	採用条件と職場の実態が異なっていたから
複数回答 n = 3310	43.0	31.3	29.9	27.9	26.9	24.4	23.7	22.5	22.5	21.9	20.3	16.8
上位3位合計	24.2	19.4	15.2	17.9	12.4	9.8	13.6	13.0	9.5	7.3	9.4	6.0

（求職者調査、複数回答、上位3位合計、単位 = %, n = 3310）

（資料出所）「労働政策研究・研修機構 調査シリーズ NO.36」若年者の離職理由と職場定着に関する調査 前職の離職理由 図表3-1

就職する際の重視条件（3 位までの複数回答の合計）としては、「仕事の内容」が56.1%と最も多く、ついで、「労働時間・休日・休暇」（51.3%）、「採

用後の年収（賃金）」(37.6%) などとなっている（図表4）。一方、前職の離職理由は、「仕事のストレスが大きい」が43.0% ともっとも多い。次いで、「給与に不満」(31.3%)、「労働時間が長い」(29.9%)、「職場の人間関係がづらい」(27.9%) などの順である（図表5）。さらに同調査によると、現在の会社に働き始める前に、会社からこれらの情報（現在の会社に就職する際の重視条件）を十分に入手することができたか尋ねたところ、新卒者、中途採用者ともに7割弱が入手できた（「十分にできた」+「ある程度入手できた」）と回答しているとされている。

以上の調査結果からは見えてくるのは、仕事の内容や労働時間・休日・休暇について重視条件としたにもかかわらず、実際の労働においては仕事のストレスが大きく、また労働時間が長いという理由で離職した人が多いということである。ところが、求職時の重視情報については多くの若者が入社前に十分に入手できていると感じている。しかし、本当に十分な情報が入手できていたのだろうか。仕事内容、給与、労働時間、経営者の理念・社風など離職の原因となっていると考えられる要因について、その実態を含めて事前に知ることは不可能ではない。また、採用条件と職場の実態が違っていたという離職理由が16.8%にのぼることも見過ごすことはできない。正しい情報の入手、理解が離職に伴う問題を減少させるのではないだろうか。そこに、キャリア・カウンセリングの役割があるのではないかと考えられる。

さらに、現在の採用について、今野（2011）は「自己評価」とキャリアカウンセリングについて興味深い解釈を行っている。「現在 POSSE が行っている就職活動を行った学生への個別ヒアリングの中では、就職活動において『自己評価』が重要だと指摘されているという。そして企業に採用される場合にはその『自己評価』が優れていたということで決着するが、不採用の場合には『自己評価』が優れていなかったという反省を繰り返すというのだ。ところがこの『自己評価』の何が良くて何が悪いのか、そこに客観的な基準などない。不採用が続く学生は、カウンセリングの中で自己反省を繰り返し、次第に自身が無価値な人間だと思い込むことになることもある。ただし、キャリアカウンセリングが、一般的に効果が期待できないわけではない。現状の中でもより優良な企業が選択されやすくする効果は期待できるし、外部労働市場政策が整備され

ていく前提が得られるならばより有意義なものとなろう。評価の社会的基準がはっきりとせず、『出口』にブラック企業が待ち受けているからこそ、そしてそれら不法企業への対応が社会的に前提されないからこそ、カウンセリングは不法を市場における選択の結果物として受容させる装置となりかねないのである」。さらに「POSSE の調査・相談の経験を踏まえて考えると、そうした『高望み』とされるものを經由することで、違法含む低処遇を甘受する姿勢へと訓致されていることが推察できる。逆に言えば、労働法規の活用方法を含む、『本当に十分な情報』が提供されるのであれば、現状の労働市場（５割を超える違法行為）はより正面から批判にさらされざるを得なかったはずなのである。」と述べている。

そこで、「キャリア・コンサルティングの果たす役割」と、「情報」について考察する。

4. キャリア・コンサルティングが果たすことのできる役割

（１）キャリア・カウンセリングが日本で注目されるようになった背景

「どの国においても、社会的、経済的、政治的変動に適切に対応できる手段という期待を持って、キャリアカウンセリング、あるいはそれに類する活動に対してあるとき突然熱い視線を向けだすのである。日本の場合も、従来の職業相談、そして最近のキャリアカウンセリングはともに、社会・経済構造の変革期、産業構造の転換期に注目を浴び、発展している。（中略）最近のキャリアカウンセリングブームに火をつけたのは（中略）、若者の職業意識や行動の変化と学校の職業指導との乖離が原因と考えられる『学校から仕事への移行が困難』若者の増加が社会問題化したことなどがあげられる。そのため、キャリアカウンセリングに期待されることは、キャリア設計支援、情報提供と意思決定の援助、自己発見と能力開発支援など多岐にわたる。」（渡辺、2001）

日本において現在のキャリア・コンサルティング制度は厚生労働省の施策として導入され広められた。そこで、その施策をもとに期待されるキャリア・コンサルティング、キャリア・カウンセリングの意義や機能、役割をまとめる。

(2) キャリア・コンサルタントの意義と課題

「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会報告書 平成19年」によると、「キャリア・コンサルティングは、(中略)働く者の職業選択やキャリアの方向づけなどを中心とする職業面での諸課題について、働く者自ら方向付けや解決策を見出せるよう相談・支援することを通じ、自律的なキャリア形成を促進しつつ、問題解決を図り、円滑な就職や職業の安定、キャリアの発展・安定を図るという雇用政策に寄与するものである(中略)。また、我が国において、働く者の職業キャリアのあり方は、伝統的に企業等の組織に依存する傾向が強いが、経済社会や企業のあり方の変化の中で、働く者個人の自律的なキャリア形成を促進することによって組織との関係の再構築を図ることが必要となっており、こうした個人と組織との関係を念頭に、キャリア・コンサルティングを行うことも我が国におけるキャリア・コンサルタントに課せられた重要な課題の一つと言えよう。」と定義されている。ここで注目したいのは、日本の労働社会において働く者は企業等の組織に依存する傾向が強いという事実をもとに、個人と組織の関係を念頭にキャリア・コンサルティングを行うことの重要性を示していることである。

キャリア・コンサルタントが行う支援は次の6つの分野⁽¹⁰⁾であり、すべてまたは一部を行うとされている。

- ①自己理解：進路や職業、キャリア形成に関し、クライアントが「自分自身」を理解するよう援助すること
- ②職業理解：進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容を、クライアントが理解するよう援助すること
- ③啓発的経験：選択や意思決定の前に、クライアントがやってみることを支援すること
- ④カウンセリング：必要なカウンセリングを行い、選択や意思決定を行うことを援助すること
- ⑤方策の実行：進学、就職及びキャリア・ルートの選択など、意思決定したことを実行するよう援助すること
- ⑥追指導・職場適応：それまでのガイダンスとコンサルティングを評価し、クライアントの適応の援助を行うこと

「この6分野をガイダンスやキャリア・コンサルティングの中で適切に行ってはじめて、『就職する』『適職を見つける』『会社の中でキャリア・ルートを見つける』などの具体的な目標を達成することができるのである。」(木村、2013)と述べている。その中でも、カウンセリングは、全ての基本となるものである。

(3) キャリア・カウンセリングの目的と役割

宮城(2004)は次のように述べている。「キャリアカウンセリングの目的は個人が自立的に行動し、社会・組織の中で持てる能力を最大限に発揮しより有能に機能できるように支援することであるが(中略)、個人が自己理解を深める過程では、カウンセラーが的確に質問し、相手にじっくり自己洞察させる。『どうしたいのか、どうありたいのか』など自己洞察を通して『自己への気づき』を深めさせる。カウンセラーは決して評価や批判をせず、ありのまま相手の話に心から耳を傾け、相手の気持ちや感情に共感しながら、話の内容をまとめ整理するサポートを行う(後略)」。

渡辺(2001)は、「カウンセラーは『環境と相互作用のなかに生きる個人』に焦点を当て、それぞれの環境の中で個々人が最高に機能できるようになることを援助することを目標としている」としている。さらに、個人を環境のなかで捉えなければならないとし、カウンセリング発祥の地であるアメリカのカウンセラーは「もちろん軸足は個人の側に置かれている。しかし、その個人は輻輳する環境のなかに生きていることを忘れてはいない。われわれの生きる環境が変幻自在で、予測できない不確実な状況にあるからといって、個人を環境から離して捉えようとはしない。その逆で、環境のただなかで個人を理解しよう、みようとする。環境から離れて生きることはいかなる場合にも非常に現実的な確信を持っているので、『個人が自分のニーズと環境(組織)のニーズをできる限り最善の状態にブレンドしていくことが、建設的に生きるために非常に重要な能力である』ことを任務の指針としている。」と述べている。

木村(2013)は、「キャリア・ガイダンス、カウンセリング、キャリア・コンサルティング⁽¹¹⁾は、単に現在の個人を対象にするばかりではなく、人生を通じて発達する個人、社会の変化に対応する個人、その個人の所属する社会や

組織から影響を受け、かつ社会や組織に貢献する個人を対象とする。」として、熟練レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力に即して実践として具体化したものを①一般カウンセリング ②情報 ③個人とグループの評価 ④管理・運営 ⑤実施 ⑥コンサルテーション、としている⁽¹²⁾。

他方、平成23年度 キャリア・コンサルティング研究会—キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会報告書には、雇用政策の一環としてのキャリア・コンサルタント制度が開始されて12年が経過したが、まだ十分に活用がされていないことや、キャリア・コンサルタントの質においてもばらつきがあるなどの問題や課題も残されている点が指摘されている。

(4) 「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」からみる、必要とされるスキル・知識

キャリア・コンサルタントの質においてもばらつきがあるなどの問題があげられているが、現在のキャリア・コンサルティングに期待される支援とはどのようなものであるのかをについて明らかにしたいと考える。そのために、平成23年発表のキャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系（「キャリア・コンサルティング研究会」報告書）を、平成18年（「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系等の見直し等に係る調査研究」）と対比して変更点を検討する。細かい点を含め変更点はいくつか見られるが、大幅な変更や追加記載がある項目を抜き出したものが図表6である。

図表6 「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」新旧対照表
標準キャリア・コンサルタントの能力要件

新 平成23年		旧 平成18年	
I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解		I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解	
1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性和、そのための支援の必要性が増してきたことについて十分に理解していること	1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識	技術革新の急速な進展等様々な社会・経済的な変化に伴い、個人が主体的に自らの希望や適性・能力に応じて、生涯を通じたキャリア形成を行うことの重要性和、そのための支援の必要性が増してきたこと、 <u>個々人のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリア・コンサルタントの活動が期待される領域が多様化していることについて十分に理解していること。</u>

198 法政大学キャリアデザイン学部紀要第11号

Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	
5 職業能力開発に関する理解	職業能力開発に関する知識（職業能力の要素、学習方法やその成果の評価方法、教育訓練体系等）及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。 また、教育訓練プログラム、能力評価シート等による能力評価、これらを用いた総合的な支援の仕組みであるジョブ・カード制度の目的、内容、対象等について理解していること。
6 人事労務管理に関する理解	企業における雇用管理の仕組み、代表的な人事労務施策・制度の動向及び課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念、労働者の属性（高齢者、女性、若者等）や雇用形態に応じたキャリアに関わる共通の課題について理解していること。 また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。
7 労働市場に関する理解	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解していること。
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関などを理解していること。
9 学校教育制度、キャリア教育に関する理解	学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解していること。
10 メンタルヘルスに関する理解	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法、職場環境改善に向けた働きかけ方等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。 また、代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者に対応する際の適切な見立てと、特別な配慮の必要性について理解していること。 さらに、専門機関へのリファラーやメンタルヘルス不調者の回復後の職場復帰支援等に当たった専門家・機関の関与の重要性、これら機関との協働による支援の必要性及びその具体的な方法について十分理解していること。

Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	
1 カウンセリング・スキル	カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。 また、相談者との関係構築を踏まえ、情報提要、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができること。

Ⅱ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識	
5 職業能力開発に関する理解	職業能力開発に関する知識及び職業能力開発に関する情報の種類、内容、情報媒体、情報提供機関、入手方法等について理解していること。
6 雇用管理、労働条件に関する理解	企業における雇用管理の仕組みや最近の人事労務施策の動向、また、主な業種における勤務形態、賃金、労働時間等の具体的な労働条件について理解していること。
7 労働市場に関する理解	社会情勢や産業構造の変化とその影響、また、雇用・失業情勢を示す有効求人倍率や完全失業率等の最近の労働市場や雇用の動向について理解していること。
8 労働関係法規、社会保障制度等に関する理解	職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法規や、年金、社会保険等に関する社会保障制度等、労働者の雇用や福祉を取り巻く各種の法律・制度について、キャリア形成との関連において、その目的、概念、内容、課題、関係機関などを理解していること。
9 メンタルヘルスに関する理解	メンタルヘルスに関する法令や指針、また、職場におけるメンタルヘルスの保持・増進を図る対策の意義や方法等、さらに、ストレスに関する代表的理論や職場のストレス要因、対処方法について理解していること。 また、代表的な精神的疾病の概要、特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者へ対応する際の特別な配慮の必要性並びに専門機関へのリファラー等、専門家の関与の重要性について十分に理解していること。

Ⅲ キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル	
1 カウンセリング・スキル	カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。

2 グループアプローチ・スキル	グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグループアプローチを行うことができること。 また、若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができること。	2 グループアプローチ・スキル	グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえて基本的なグループ運営を行うことができること。
IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力		IV キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的实施に係る能力	
2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、学校・職場等の組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境（例えば学校や職場の環境）の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを、関係者と協力して行うことができること。	2 環境への働きかけの認識と実践	個人の主体的なキャリア形成は、個人と環境（地域、組織、家族等、個人を取り巻く環境）との相互作用によって培われるものであることを認識し、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを関係者と協力して行うことができること。

（資料出所）2006.3「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系等の見直し」に係る調査研究」

2011.3「キャリア・コンサルティング研究会」報告書

「キャリア・コンサルティング研究会」報告書（2013）によると、「現状でも標準キャリア・コンサルタントに役割発揮が求められているが、必ずしもこれに十分応えられておらず、補強が必要と考えられる要素としては、『a. 人事労務管理』『b. メンタルヘルス』、及び『c. 相談実施において必要なスキル』が挙げられる。」と記述されている。図表6を各項目ついてまとめると以下のようになる。

①「I キャリア・コンサルティングの社会的意義に対する理解」では、「個々人のキャリアの多様化や、社会的ニーズ、また労働政策上の要請等を背景に、キャリア・コンサルタントの活動が期待される領域が多様化していることについて十分に理解していること」が加えられた。

②人事労務施策・制度の動向及び課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等については大きく変更されており、最も重要な項目と考えられる。さらに、ワークライフバランスの理念や雇用形態などに応じたキャリアに関わる課題について理解していることが加えられたことも、個人と組織との関係を念頭にキャリア・コンサルティングを行うことが重要である、ことが反映されていると考えられる。

③「学校教育制度、キャリア教育に関する理解」にいて新しく追加されている。

④「メンタルヘルスに関する理解」においては、現代社会において大きな課

題であり、無視できない。専門機関へのリファーや専門機関などとの協働の重要性が述べられている。

⑤「カウンセリングスキル」において、情報提要、教示、フィードバック等について、適切にこれらを展開するスキルが新たに加えられた。

⑥若者の職業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチを行うことができること、という項目が加えられた。キャリア・ガイダンスの実施などが背景として考えられる。

キャリア・コンサルタント等へのヒアリングをもとにまとめた「平成23年度キャリア・コンサルティング研究会—キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会報告書」には、必要な能力及びこれを身につけるに当たって留意すべきことを次のように整理している⁽¹³⁾。「まず必要な能力として、『面談のスキル』が挙げられている。また、『ネットワークを構築するスキル』も、共通して求められている。さらに、多くの領域において、『職種・業界についての知識』、『労働関係法令・労働関係施策等についての知識・理解』等が必要とされている。注目すべきこととしては、求められているスキル・知識のレベルである。面談スキルについて言えば、企業領域の『傾聴等基本的な面談スキル』、就職支援領域の『求職者のニーズを把握する力』という文言が示しているように、きちんと聞けるレベルが求められており、『深さ』よりも、『クセや偏りがなく、基本が押さえられていること』が必要とされていることがうかがわれる。これに対して、知識面については、基本を押さええていることに加えて、最新の情報を把握していることが必要である。また、『会社への提案、働きかけ』、『組織へのアプローチ力』、『教職員への働きかけ能力』など、周りの環境に『働きかけ』をする力も必要ようである」とある。

さらに教育領域において期待されている役割としては、「まず、学生に対する個別の就職活動支援であり、次いで、キャリア関係のセミナー等の実施である。さらに、大学等によっては、キャリア教育への関与等もある。このような力を身につけていくうえで留意すべきこととしては、第一に、職種・業界についてさらなる知識が求められていることである。具体的には、まず、職種・業界について幅広い知識があることが必要である。そのうえで、当該大学等の学

生が就職する可能性のある職種・業界については、具体的かつ最新の情報に加えて、就職後早い段階で求められる能力等についての知識を有していることが求められる。また、大学等・専門学校側からは、個別の企業についての新鮮な情報も必要であるとの声も聞かれているところである。さらに、職種・業界に関して必要な情報を集める力についても重要であり、ヒアリングでも、『企業から聞き出す傾聴力が重要』との声も聞かれたところである。」としている。

これらのことから、キャリア・コンサルタントには、ニーズを把握するためにきちんと聞けるという基本のうえに、最新の情報を把握し、提供することが求められてきたことが明らかになった。

キャリア・コンサルタントが果たすことのできる役割をまとめると、個人が環境の中で最高に機能を果たすためには、自己に偏った視点ではなく、自分の置かれている、または希望する環境について理解することが不可欠であることという視点を持ち、必要で最新の情報を提供することであるといえる。職種・業界、労働関係法令・労働関係施策等、および人事労務施策・制度の動向及び課題、企業内のキャリア形成に係る支援制度・能力評価基準等、ワークライフバランスの理念など、企業や組織、社会背景の現実を踏まえた最新で現実的な情報や知識を提供していくことが今後求められるが、最も重要なことは、面談スキルに基づいた情報提供を含む支援を行うことができることであるといえる。

今後さらに有効な支援を行うためには、以下の3点が重要となると考える。

- ・個人を環境から切り離して捉えることはできないという観点
- ・面談スキルに基づいた情報の提供⁽¹⁴⁾
- ・労働法・社会保障や雇用制度についての理解や知識

そこで、キャリア・コンサルティングにおける情報提供について、先行研究においてどのように捉えられているかを明らかにする。

5. キャリア・カウンセリング、キャリア・コンサルティングにおける「情報提供」の有効性

キャリア・カウンセリングやキャリア・コンサルティングでの情報提供について、その重要性はさまざまに述べられている。「キャリア・ガイダンスやキャリア・コンサルティングは、6分野（4.（2）参照）を、クライアントの状

202 法政大学キャリアデザイン学部紀要第11号

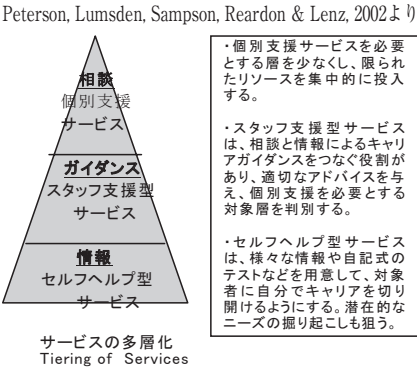
況に応じてその全部または一部を行うことである。(中略)人は知らないことについて興味を持つことはできない。キャリア・ガイダンスやキャリア・コンサルティングで重要なことは、できるだけ多くの職業やキャリア情報を個人に提供し、個人はそれを的確に理解し、吟味して進路選択やキャリア形成に活用することである。職業理解とは、職業、産業、事業所、雇用・経済・社会状況を理解することである」と、木村(2013)は述べている。また宮城(2004)は、「自分についてカウンセラーに話すなかで次第に自己への気づきや自己理解を深めさせると同時に、相手のニーズにあった的確なキャリア情報の提供、助言・指導が欠かせない。すなわち、キャリアカウンセリングにおいては傾聴により自己への深い気づきを与えるとともに、適正豊富なキャリア情報の提供、助言指導を行うことが重要である。キャリアカウンセリングにおいてこの二つの側面が備わってこそ、クライアントの正しい選択、意思決定が可能となる。」としている。渡辺(2001)は、「キャリアガイダンスというプログラムを構成する具体的な行動介入としては、カウンセリングの他に、キャリア学習、自己理解を支援する自己評価(アセスメント)、キャリア情報の探索活動、各種就業体験、キャリア計画を支援する活動、他の専門機関への紹介、追指導などがあげられる。キャリアカウンセリングが関わる社会的障壁のなかで、意外と忘れられがちなものに、『情報の不足』という障害がある。情報の入手は個人の努力や情報入手の仕方についての知識もあるが、環境によって接することができる情報が違うことも事実である。」と指摘している。

このようにキャリア・コンサルティング(カウンセリング)の中で、自己への気づきを与えることで、相談者自身が情報の必要性を感じることができる。一方、キャリア・コンサルタント(カウンセラー)は、傾聴により、相手のニーズに合った的確な情報を提供することができる。つまり、できるだけ多くの情報が提供されることで、相談者はそれを的確に理解し、吟味し、活用することができるようになるであろう。このような情報提供はキャリア・カウンセリングの役割として大きな意味を持つことが明らかである。

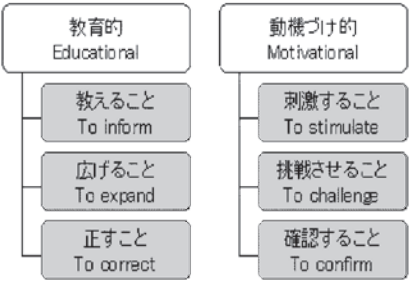
一方、下村(2013)は、キャリアガイダンスのデリバリー論⁽¹⁵⁾から情報提供の重要性を以下のように述べている。「最近のキャリアガイダンス論では情報がキャリアガイダンスの基礎となるということを徹底して強調している。

(中略) 必要な支援とは、個人に代わって偏りのない情報を分かりやすく提供することになる。つまりただ単に正確な情報を数多く提供するというよりは、むしろ、適量を効果的に適切に提供することが重要となる。」さらに「カウンセリングは、一対一の対面的な状況で個別相談の形でキャリアガイダンスを提供するものである。デリバリー論では、その特徴を、多様なクライアントに臨機応変に柔軟に対応し、クライアントが欲する支援をカスタマイズして提供できるという点にあると考える。人が媒介することで、本来、クライアントが考慮すべき点を考慮していない場合には是正できることも大きなポイントになる。クライアントのニーズに応じたキャリアガイダンスの提供が可能であるという点でもっとも有効な支援であると考えられている。(中略) カウンセラーの人的な支援がまったくない場合とある場合では、やはりある場合の方がクライアントにとって効果が高いことが明らかにされている」。そして、「『相談』による支援がもっとも深く綿密で専門性が高いことを前提とした上で、そうしたカウンセリング的な支援を支える基盤もしくは土台として『情報』を位置づけようとする議論が多い」と述べている。(図表7参照)

図表7 キャリアガイダンスにおけるサービスの多層化



図表8 職業情報の機能
(Gysbers 他、2003) より



(資料出所) 図表7、8 (資料出所) (下村、2013)

また、「情報提供のあり方には大きく分けて二つのタイプがあることも指摘されている。『教育的』には『教えること』『広げること』『正すこと』が含まれ、『動機づけ的』には『刺激すること』『挑戦させること』『確認すること』が含

まれる。従来、情報提供と言え、単に『教えること』に過ぎないと思われがちであったが、現実には多様な機能を持つことが分かる。」とし（図表8参照）、さらに、「重要なポイントとは、『クライアントは本当はどのような情報を知るべきなのか』であり、情報が必要と判断された場合も、相談者の側から積極的に情報提供を行うよりは、むしろクライアントに情報ソースを提示し、自ら検索し、入手する方が望ましい。最終的には、クライアントの問題は本当に情報の問題なのかと、常に問う姿勢が重要となる。」としている。ここで下村も述べているように、「動機づけ的」な情報支援はあまり意識されてこなかったが、しかし動機づけ的信息提供により、相談者に自ら気づいていないような選択肢を知らせることや、挑戦することを促すことができるようになるといえる。

6. まとめ

本稿は労働社会に直面する若者に、キャリア・コンサルティングがより有効に機能するためにはどのようなことを実行していくことが必要であるかを明らかにすることを目的とした。そのために、現在の若者の直面する困難や問題の原因および影響を探り、その共通する問題にどう対応するかという視点で、キャリア・コンサルタントの期待される役割をまとめた。

その結果、自己の欲求や目的を達成するためにはまず自分の現在の状況、環境を理解し、その上で自分が求めている仕事、職場、社会の環境について知ることが重要であることが明らかになった。一方、キャリア・コンサルティングの役割が十分に発揮されていないと考えられる原因や、現在求められている役割や能力を探ることで、相談者の環境や現実、事実をキャリアコンサルタントがきちんと理解し、その上で必要な情報を適性に有効に提供することが非常に重要であることも明らかになった。

情報提供のあり方には、「教育的」（「教えること」「広げること」「正すこと」）と「動機づけ的」（「刺激すること」「挑戦させること」「確認すること」）の二つのタイプがあることも指摘されている（5. 図表8参照）。キャリア・ガイダンス、キャリア教育プログラムは集団に対して行われ、時間的、コスト面で効率的であるといえる。しかし、指示的であり教育的な性格が強いという特徴を持つ。一方、キャリア・コンサルティングの中での、個人の気持ちや欲求に

寄り添い、発達段階や状況に応じて行われる情報提供は、動機付けのであるといえよう。

自己への気づきを与え、相手を受容しながら進められるキャリア・コンサルティングの中での動機付けの情報提供は、以下の傾向を持つと思われる若者へ効果をもたらすと考えられる。

- ①相談者自身が情報の必要性・重要性に気づいておらず、情報を提供される環境にあってもそれを活用しようとししない。
- ②何が自分にとって重要な情報であるかが分からない、もしくは思い込みなどにより偏った情報しか入手しない。
- ③多くの情報を入手したとしても、それを十分に整理し、吸収するための基盤を持っていない。

つまり、キャリア・コンサルタント自身が相談者の気持ち、環境、欲求を理解し、相談者本人が気づいていない背景、欲求、状況を引き出しながらそれらを的確に把握することによって、相談者に応じたタイミングと方法で適正な情報を提供できる。そして、相談者は情報の必要性、重要性に気づき、さらには安心感やモチベーションを得ることにもつながっていくであろう。このことが、キャリア・コンサルタントが媒介する情報提供の大きな意義であり、有効性であると考えられる。

社会には情報は溢れ、情報提供の手段もさまざまに存在している。よって自分自身が抱える課題を解決していくうえで、今現在において必要で有効な情報を選択し、活用する力が求められることになる。また個人では入手できる情報には限りがある。そこで、相談者に一方的に情報提供を行うだけでなく、相談者自身が情報を収集し理解する支援を行うことが、キャリア・コンサルタントの役割となる。そのみならず、情報を有効に活用するために他者と交渉・依頼・協力するなどのコミュニケーションの力が発揮できるように支援していくことも必要である。つまり、コンサルティングは、最終的には相談者自身が目標を立て、目標に向かう方策を選択、決定し、行動するようになることが目的なのである。もちろん、若者の場合、どの程度、どのような方法やタイミングで情報を提供するかは、非常に重要なポイントとなるであろう。

現在の労働社会では、企業自体や一部の人の利益のために従業員を道具とし

て使い捨てる企業が若者のキャリア形成を阻害していることも事実である。それは、メンタルヘルスやうつなどの複雑な精神状態の若者を増加させる一因ともなっている。そのような企業に入社する、あるいはそのような企業を退職できない若者の存在の背景には、キャリア教育や就職支援という名目のもとに行われる、キャリアに対する自己責任への過剰な押し付けが行われていることもあげられている。自らの現在と将来の進みたい環境や社会の情報を検討し、熟慮し、調査したうえで行動を起こすことは、自分の生き方やキャリアを考えるうえで、また自分を守るという意味においても不可欠である。キャリア・コンサルタントに必要な能力要因に新たに加えられた項目は、現代の労働社会においてキャリアを考える人を支援する際に必要とされる項目である。さらにカウンセリングスキルにおいて、情報提供、教示、フィードバック等を適切に展開するスキルが新たに加えられていることでも、その重要さは明らかである。特に、仕事・職業、職業能力開発、雇用管理、労働条件、労働市場、労働関係法規等のキャリアに関連する項目の内容理解は、キャリア・コンサルティングを行う上での必須項目とされている。細部にわたる法律や制度の理解よりも、そのしくみや存在についての最新の情報や知識を持つことが重要である。つまり相談者に対して有効な支援を行うために、その情報を集める力は今後さらに必要とされるといえる。

おわりに

若者の就職活動や労働社会での困難は常に大きな問題として取り上げられている。働く者個人の自律的なキャリア形成を促進することが求められるが、現在の社会経済の状況や日本独自の雇用及び採用形態、働き方などさまざまな環境や背景を理解することを抜きにしては実現することは困難である。そのような環境のもと、キャリア・コンサルティングがより有効に機能するには、との問いから本稿にとり組んだ。非常に大きな課題ではあるが、日ごろ感じていることを自分なり整理したいという思いであった。

そこで、キャリア・コンサルティングの中で行われる情報提供の有効性について考察したが、そのなかで筆者は働く人、特に若者の労働法やワークルールについての教育の重要性を強く実感している。働くことに対する権利と義務に

について教育サイドや使用者サイドの関心が薄いことも問題の原因の一つとして考えられるなか、働く意欲や喜びとともに、その権利を支える制度やしぐみについての情報や知識の入手や、またそれらを知ることの重要性を理解した上で今後のキャリアを考えていく、そのための支援が今後さらに大きな意義を持つのではないだろうかと考える。若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況が、平成25年12月17日に厚生労働省より発表された。今後はさらに社会全体で取り組んでいかなければならない問題としてさまざまな視点から取り上げられることになるであろう。今回学生の実態及び、キャリア・コンサルタントの現状や声をもとに分析、研究を行うには至らなかったという反省をもとに、具体的な提案に結びつくよう、さらなる研究を行っていくことを今後の課題としたい。

〔謝辞〕

本稿の作成にあたりご指導賜りました宮城まり子先生、西本万映子さんに心より感謝申し上げます。また、助言や励ましをいただきました村上耕一さん、宮川美恵子さん、富永大祐さんに感謝の意を表します。

〔注〕

- (1) 平成23年1月31日 中央教育審議会 今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）には、「現在の子ども、特に若者と呼ばれる世代は、大きな困難に直面している。それは、例えば、若者の完全失業率や正規雇用率の高さ、無業者や早期離職者の存在など、いわゆる「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われないという点に顕著に表れている。また、コミュニケーション能力など職業人としての基本的な能力の低下や、職業意識・職業観の未熟さ、身体的成熟傾向にもかかわらず精神的・社会的自立が遅れる傾向、進路意識や目的意識が希薄なまま進学する者の増加など、「社会的・職業的自立」に向けて、様々な課題が見受けられる。（後略）」と記述されている。
- (2) 「キャリア・コンサルタントについての認知度が不足している、キャリア・コンサルタントとしての力量が十分ではない」などについて、平成22年度キャリア・コンサルティングに関する実態調査で把握された知見・課題の

実態として報告されている。

平成23年度「キャリア・コンサルティング研究会—キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会」報告書平成24年3月、p5。

- (3) キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会報告書 平成24年3月に「厚生労働省では、需給調整機関領域、企業領域、学校教育領域といった、キャリア・コンサルティングに関わる主要な領域ごとの課題などに応じ（後略）」「企業、就職支援、教育、地域の活動領域ごとに（後略）」と記載されている。p3。
- (4) (若松、2012)。岩間夏樹 (2009)「新入社員の四十年 小杉礼子 (編著) 若者の働き方 ミネルヴァ書房、p 161-184. を引用している。これは日本生産性本部 (2007) による「新入社員 働くことの意識調査」を参考としている。
- (5) 溝上 (2010、現代青年期の心理学 有斐閣) はポジショニングの視点から、現代のキャリア教育の問題点について述べている。「1960～70年代前半、社会がメリトクラシー（能力主義）社会となり、青年期にとっては、社会（大人）は先にあり、その後に学校（卒業資格）があった。そのため青年は自己の外側（大人・社会）にポジショニングして自己を理解する「アウトサイド・イン」の力学に立っていた。その後バブル期を迎え、青年たちにとってモラトリアム期は青春を謳歌するには不可欠な時期となった。彼らにとって学校がまずあり、そして就職（社会）があるという認識であり、自己の内側に自らがポジショニングして、そこから外側（就職・大人・社会）に向かう「インサイド・アウト」の力学が成立した。」（下村英雄、2013）
- (6) 「日本型雇用システムの本質は、「職務の定めのない雇用契約」という点にある。欧米など日本以外の先進産業社会（中略）では企業の中の労働をその種類ごとに職務（ジョブ）として切り出し、その各職務に対応する形で労働者を採用し、その定められた労働に従事させるのに対し、日本型雇用システムでは、企業の中のすべての労働に従事する義務があるし、使用者はそれを要求する権利を持つ」（濱口、2011）として、濱口は欧米などをジョブ型、日本をメンバーシップ型と説明している。
- (7) ブラック企業 図表2参照。若者を大量に正社員として採用して、大量に使いつぶして辞めさせていく企業のことである。ブラック企業は離職率が

若者へのキャリア・コンサルティングにおける情報提供の有効性について 209

高く、辞めていく若者の多くが長時間労働やパワーハラスメントで鬱病にかかってしまっている。全人格的評価で自己否定を強いられてきた若者を大量に採用し、(中略)生活のすべてを会社のために捧げることを求め、(中略)即戦力として成果を出すことを要求し、結果的に異常な長時間労働やパワハラ等の溢れる職場を生み出していく企業の群れである。(今野、2013)。また、ブラック企業被害対策弁護団(2013)(代表 佐々木亮弁護士(日本労働弁護団事務局長))は、新興産業において、若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって遣い潰し、次々と離職に追い込む成長大企業を狭義のブラック企業であると定義している。

- (8) 労働相談を中心に若者の「働くこと」に関する様々な問題に取り組んでいるNPO。
- (9) (注7)のブラック企業被害対策弁護団は「厚生労働省が、重点的な取り組みを行おうとしている対象(若者の「使い捨て」が疑われる企業)は、当弁護団が重点的な取組を進めようとしている狭義の「ブラック企業」とほぼ同趣旨と思われる」としている。
- (10) 2000年代に入り働く人に対するキャリア・ガイダンスの必要性が急速に高まり、我が国雇用政策の一環として広く行われるようになったキャリア・ガイダンスがキャリア・コンサルティングである。キャリア・ガイダンスの原則や実際には広い共通性があり、共通するのが、6分野の支援である(木村、2013)。
- (11) キャリア・コンサルティングとキャリア・カウンセリングの位置づけは4.(2)のようになっている。しかし一般的には厳密に区別しては使われてはいない。また標記も統一されていない。よって、文献に記載されている標記を用い、筆者が標記する際は2.(2)に基づき、キャリア・コンサルティングのように「・」を用いる。
- (12) 木村(2013)「キャリア・コンサルティング理論と実際 3訂版」p213-215に詳しい。
- (13) 平成22年度調査の結果を踏まえ、企業、就職支援、教育、地域の活動領域ごとに、キャリア・コンサルタント及びキャリア・コンサルタントを活用する機関の部門責任者の双方を対象にヒアリング調査を行い、報告書としてまとめた。①キャリア・コンサルタントを活用している機関から、それぞれの機関が期待している役割や活用ニーズを把握するとともに、②既

210 法政大学キャリアデザイン学部紀要第11号

に活用機関の期待に十分応えているキャリア・コンサルタントから、どのようにして必要とされる能力を身に付けてきたのかを把握し、その成長過程を把握・集約することとした。また、③これらをもとに、キャリア・コンサルタントの「役割」、「能力」、「育成策」等について整理を行った。P 41.45-46。

(14) 情報の内容について、木村 (2013)「キャリア・コンサルティング理論と実際 3訂版」p 87-171、238に詳細に述べられている。

(15) 下村 (2013)によると、従来のキャリアガイダンス論は、キャリアガイダンスで「何を」行うのかを論じることであった。自己理解、職業理解、両者の合理的なマッチングという枠組みをベースに行われてきた。しかし、最近のキャリアガイダンス論は、むしろキャリアガイダンスを「いかに」行うのかに力点を置くことが多い。そうした議論の代表的なものが、デリバリー論である。

〔参考文献〕

伊藤実 (2013)「大学新卒者の就職難の実態」『Business Labor Trend 2013年12月』労働政策研究・研修機構 p3

岩間夏樹 (2009)「新入社員の四十年」『若者の働き方』小杉礼子編著 ミネルヴァ書房 p161-184。

川喜多喬 (2000)「学生へのキャリア支援：期待と危惧と」『大学のキャリア支援－実践事例と省察（キャリア形成叢書）』上西充子編著 経営書院 p198-199。

川村遼平 (2011)「就活に追い詰められる学生たち－就活生の7人に1人がうつ状態」『POSSE VOL10』合同出版 p15-16。

木村周 (2013)『キャリア・コンサルティング理論と実際 3訂版』雇用問題研究会 p87-88、201-202、213。

児美川孝一郎 (2013)『キャリア教育のウソ』筑摩書房 p69-70。

今野晴貴 (2013)『日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか?』星海社 p205。

今野晴貴 (2011)「就労支援のジレンマを考察する－「ブラック企業」という転換点と、求められる労働法教育－」『季刊労働法232号』労働開発研究会 p81-83。

今野晴貴 (2010)「「ブラック」とは何なのか?－「ブラック企業」問題の論点整理」『POSSE vol.9』p125。

下村英雄 (2012)「キャリアガイダンスの現場から キャリアガイダンスの課題と未

- 来」『詳解大学生のキャリアガイダンス論』若松養亮・下村英雄編 金子書房 p169。
- 下村英雄（2013）「職業情報とキャリアガイダンス—その政策的・理論的・実践的示唆」『Business Labor Trend 2013年2月』労働政策研究・研修機構 p28-32。
- 杉本英晴（2012）「キャリア形成支援 何のために働くのか」『詳解大学生のキャリアガイダンス論』若松養亮・下村英雄編 金子書房 p47
- 辻太一郎（2010）『就活革命』NHK 出版 p24-26。
- 筒井美紀（2010）「「キャリア教育」で充分か？—「希望ある労働者」の力量を養うために—」『労働再審1』本田由紀編 大槻書店 p188-189。
- 濱口桂一郎（2013a）『若者と労働』中央公論新社 p233-234。
- 濱口桂一郎（2013b）「「人間力」シューカツがもたらすブラック企業」『Business Labor Trend 2013年12月』労働政策研究・研修機構 p41。
- 濱口桂一郎（2011）『日本の雇用と労働法』日本経済新聞出版社 p16。
- 本田由紀（2009）『教育の職業的意義』ちくま書房 p155-156。
- 宮城まり子（2004）「キャリアカウンセリングはどのように活用するのか」『日本労働研究雑誌 525』労働政策研究・研修機構
- 宮城まり子（2002）『キャリアカウンセリング』駿河台出版社
- 若松養亮（2012）「キャリア形成支援 決められないのはなぜか」『詳解大学生のキャリアガイダンス論』松養亮・下村英雄編 金子書房 p31-33。
- 渡辺三枝子「日本の社会でのキャリア・カウンセラーの役割を考える」『Finansurance 通巻39号 Vol.10 No.3』明治生命フィナンシュアランス研究所調査報
- 渡辺三枝子+E. L. ハー（2001）『キャリアカウンセリング入門 人と仕事の橋渡し』ナカニシヤ出版 p24-25。
- 労働政策研究・研修機構（2007）『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』（調査シリーズ No.36）
- キャリア・コンサルティング研究会 キャリア・コンサルタント自身のキャリア形成のあり方部会報告書 平成24年3月
- キャリア・コンサルティング研究会 大学などキャリア教育部会報告書 平成24年3月
- キャリア・コンサルティング研究会 標準レベルのキャリア・コンサルタントに求められる能力要件等のあり方等報告書 平成23年3月
- キャリア・コンサルティング研究会 キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系の見直し等に係る調査研究報告書 平成18年3月

212 法政大学キャリアデザイン学部紀要第11号

日本生産性本部／日本経済青年協議会 平成24年度新入社員「働くことの意識調査」
結果

中央教育審議会 平成23年1月31日 今後の学校教育におけるキャリア教育・職業
教育の在り方について（答申）

厚生労働省 キャリア・コンサルタント <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/>（2013年12月17日閲覧）

厚生労働省 過重労働重点監督の結果 <http://www.mhlw.go.jp/>（2013年12月17日閲覧）

厚生労働省「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会報告書」厚生
労働省職業能力開発局キャリア形成支援室 平成19年11月16日発表 [//www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1116-2.html](http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/11/h1116-2.html)（2013年12月17日閲覧）

文部科学省 学校基本調査 平成24年度（確定値）結果の概要 http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1329235.htm（2013年12月17日閲覧）

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組みに対する提言 ブラック企業
被害対策弁護団 代表 佐々木亮 <http://black-taisaku-bengodan.jp/>（2013年12月17日閲覧）

ABSTRACT

Provision of information in career consulting for young people facing difficulty in the labor society – An observation focusing on career consulting at schools

Eriko Suzuki

The government has been actively involved in career education, business skill development and career development support. It has also promoted career consulting and trained career consultants as a part of stimulating employment. However, recent surge of unemployment, increase of permanent part-timers, non-fulltime employment and leaving jobs prematurely make young people's career development difficult, and these trends, together with declining birth rates and weakened economy pose very serious problems in the Japanese society.

Therefore, the problems surrounding career education, job hunting and companies that discard young people were explored, and the consideration was made what is necessary for career consulting at schools to support the young people facing problems in the labor society more effectively in the future.

As a result, I thought the following important: 1) the viewpoint that individuals are inseparable from their environment, 2) understanding and knowledge of labor laws, social security system and employment system, and 3) provision of information. Also, it became clear that it is effective in career consulting to understand the environment and situation of the person seeking advice in accordance with his/her developmental stage, consider the person's feelings and desires, and provide information in effective method and timing.