

若年者の自尊感情の実態と 自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員 下村英雄

〈要旨〉

本研究は、若年キャリアガイダンスに関する基礎的な研究として若年者の自尊感情に関する知見を提示し、自尊感情等に配慮したキャリアガイダンスに向けた政策的な論点を提出することを目的とした。若年就労者等（正規就労者・非正規就労者・求職者・無業者・専業主婦を含む）を対象としたデータをもとに若年者の自尊感情の実態を検討した結果、無業の状態にある者、求職中の者、学校卒業時の就職に失敗したと感じている者、正社員として働いた経験の短い者、自分の職業の向き不向きなどを含めた将来の目標等が明確でない者で、特に自尊感情が低かった。これら総じて正規就労への距離が遠い対象層に対して、特に自尊感情に配慮したキャリアガイダンスが重要であり、個別支援・グループ支援・情報支援の3つの視点から自尊感情に配慮したキャリアガイダンスを提供すべきであることを指摘した。特に、将来目標の明確化、他者からの受容、認知の変容、長所への焦点化、生活面での規律の回復などの有効性を論じた。また、あわせて「自分で探させる」という側面を重視し、「自分で探せた」という経験をさせることが、自尊感情の回復に大きく影響すると考えられることから情報支援の有効性も論じた。さらに、自尊感情等に配慮したキャリアガイダンスを提供する人材については、職業やキャリアの相談支援を中心に行っている人材に、自尊感情回復のための支援スキルを特に重要なスキルとして習得させるメリットを述べた。

〈備考〉本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目 次

I. 問題意識	1
1. 本研究の目的および構成	
2. 本研究の背景	
3. キャリア心理学における自尊感情に関する先行研究の概括	
4. 若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスに向けて検討すべき課題	
II. 若年就労者等の自尊感情の実態	10
1. 本節で分析するデータの概要および自尊感情尺度	
2. 現在の年齢・性別および家族形態別の自尊感情の違い	
3. 現在の就業状況および収入による自尊感情の違い	
4. 学校卒業後のキャリアと自尊感情との関連	
5. 学校生活と自尊感情との関連	
6. 職業意識と自尊感情との関連	
7. 相談ニーズと自尊感情との関連	
8. 自尊感情に配慮したキャリアガイダンスに向けて	
9. 本節のまとめ	
III. 若年者の自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス	30
1. 本節の目的	
2. セグメンテーション論の観点から	
3. デリバリー論の観点から	
4. スタッフィング論の観点から	
5. 本節のまとめと政策的インプリケーション	

引用文献

I. 問題意識

1. 本研究の目的および構成

本研究は、若年キャリアガイダンスに関する基礎的な研究として若年者の自尊感情に関する知見を提示し、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスに向けた政策的な論点を提出することを目的とする。

本研究は全体をⅢ部構成としており、第Ⅰ部では本研究の目的および背景について述べる。第Ⅱ部では、20代後半の若年就労者等（正規就労者・非正規就労者・求職者・無業者・専業主婦を含む）を対象としたデータをもとに、若年者の自尊感情の実態を示し、キャリアガイダンス上の課題を明らかにする。第Ⅲ部では、若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスが兼ね備えるべき条件を考察し、そのあり方について示唆を与える。

2. 本研究の背景

(1) 就労に困難を抱える若年層に対する関心の高まり

若年者に対する就労支援が様々な角度から検討され、各方面で多くの取り組みがなされているなか、なぜ本研究で自尊感情に特別な関心を払い、注目するのかを以下に述べる。

まず、本研究で、自尊感情に特に着目する大きな理由として、日本における若年政策全般において、就労に困難を抱える若年層に対する関心が高まっており、そうした関心と絡み合う形で、若年層の自尊感情に関心が向けられるようになってきているということがある。

例えば、内閣府「子ども・若者ビジョン」の中では、ニート・ひきこもり・不登校の若者など、就労が困難な対象層に対する支援の1つとして「就業能力・意欲の習得」「就労等支援の充実」の2点の重要性が強調されている。その上で「自尊感情や自己肯定感を高く、自立した個人としての自己を確立する」ことの重要性が指摘されている。この「子ども・若者ビジョン」に象徴されるように、ニート・ひきこもり研究では、自尊感情の低さを無業の状態にある若者の職業行動の背後に読み込むという問題意識は広がりつつある。内閣府（2010）の調査においても、ひきこもりになったきっかけは「職場になじめなかった」が23.7%、「就職活動がうまくいかなかった」が20.3%となっており、ひきこもり（≒ニート）←就職活動の不調・職場での不適應←自尊感情の低さといったプロセスが存在する可能性が次第に知られるようになってきている（東京都，2009）。

また、より労働行政に近いところでは、やはりニートの問題で「自尊感情」に関する言及がみられる。2007年6月に、厚生労働省能力開発局から公表された「ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書」（厚生労働省職業能力開発局，2007）では、ニートが生まれなかったための長期的展望に立った取り組みの1つとして、「読み書きが苦手、速度の速い作業についていけない、わからないことを質問することができない、自信がない、自尊感情が低いために職場に適応できない若者」の問題を取り上

げている。ニート支援の具体的な取り組みとして、各都道府県に設置されているサポートステーション等においても、若年者向けの就労支援メニューの1つとして、何らかの形で自尊感情に着目した支援を展開している例が散見される。

さらに、必ずしも若年者に限定されないが、生活保護受給者に関する施策との関連で、自尊感情に関する言及がなされる場合がある。例えば、2010年7月に厚生労働省社会・援護局から発刊された「生活保護受給者の社会的な居場所づくりと新しい公共に関する研究会報告書」（厚生労働省社会・援護局，2010）では、生活保護が直面する課題として「社会とのつながりの喪失」「生活保護行政への負担の集中」などと並んで、「自尊感情の喪失による意欲の低下」が挙げられている。具体的には「厳しい社会状況、経済状況の中で、生活保護を受給するようになった人たちの中には、生活保護を受給することの負い目を感じて他者との関わりを避けるようになった人、また、求職活動を続けるがなかなか職に就けず、自尊感情を喪失し、生きていくことや、物事に取り組む意欲を失ってしまう人が少なくない。(p.3)」とあり、求職活動の困難→自尊感情の喪失→生活全体に対する意欲の喪失のプロセスが指摘されている。むしろ求職活動を続ける求職者の問題が指摘されており、こうしたプロセスは若年者においても想定されるものであろう。

このように、就労に向けて困難を抱え、それ故、今後の就労に向けてよりいっそうの支援が必要となる対象層に関する公式な報告書等において、自尊感情についての言及が特にみられる。このような対象層に対して、就労支援以前に、自尊感情に対する何らかのケア・支援が必要であるという認識は、実際に支援を提供する最前線の担当者から挙がってきている。支援の最前線において、こうした対象層の自尊感情の低下は特に感じられるものであるはずであり、そのため、就労に向けた各種の支援を行うということ以前に、何らかの意味で自尊感情を高める必要があることが気づかれやすいのだと思われる。

(2)日本の公共職業サービスにおける個別相談の充実

上記の事がらと関連して、近年、日本の公共職業サービスは、（必ずしも若年層に限定されないが）各方面で個別の職業相談体制の拡充を行ってきた。例えば、従来より、生活保護受給者に対する就労支援事業では就労支援ナビゲーターが綿密な個別相談を提供してきたが、最近では、求職者総合支援センターにおいてパーソナルサポーターと連携して就労に向けた綿密な個別相談を行うべく展開している。また、厚生労働省が行う各種の貧困・困窮者支援対策においても職業相談・カウンセリングは重要な政策手段の1つとなり（厚生労働省，2010）、さらに2011年から開始される求職者支援制度においても職業訓練の実施とあわせて要所においてキャリアコンサルタントが綿密な個別の職業相談を提供している。こうした個別相談サービスには従来から若年に特化したものも多く、ジョブカフェ、地域若者サポートステーションで個別相談を提供する一方、臨床心理士などの有資格者はより心理的な問題に関する専門的な相談に乗っている。

こうして日本の公共職業サービスにおいては個別相談の取り組みが充実してきているが、一方で、個別相談については、古くから指摘されている古典的な問題がある。それは、職業相談は何を目標に行い、どのような効果があるのかという問題である（例えば、Krumboltz,1966a;1966b）。一般に、職業相談である以上、その目標は、仕事を見つけることであり、自分なりのキャリアの問題が解決することであると考えられている。そして、その目標が達成された時、職業相談には効果があったということになる。

しかし、個別相談を要するクライアントは、一般に、複雑な問題や困難な事情を抱えていることが多く、数回、職業相談・キャリアカウンセリングを行って、すぐさま問題が解決するという場合ばかりではない。むしろ、その程度の支援介入では問題が解決しないからこそ、そのクライアントは個別相談を求めているのだといった逆説も成り立つ。

したがって、本質的に、個別相談が必要となる対象層の場合、仕事に就けたか就けなかったかといった0か1かの結果のみが、職業相談の効果の指標となるのではないという見方をする必要はある。そして、その際、有力な指標の1つと想定されるのが、本人の自尊感情に回復がみられたか否かである。

自尊感情は、次節で示すとおり、様々な心理指標と相関が高く、本人の意識面での健全性・適応性を全般的に評価するのに適した指標であると考えられる。個別の職業相談を提供するにあたって、実際の就労問題の解決も当然ながら重要であるが、心理面・意識面の変化を1つの目安とする可能性を検討する必要がある。

(3)学校教育段階の児童生徒の自尊感情に対する関心の高まり

本研究で若年者の自尊感情に着目した背景として、少し異なる角度から、学校教育段階の児童生徒の自尊感情のトピックがある。

最近、義務教育段階の児童・生徒の自尊感情が各方面で注目されている。具体的には、東京都教職員研修センター（2009）が発表した「自尊感情や自己肯定感に関する意識調査結果」の、①小中校生の自尊感情が概して低い傾向にある、②その傾向は最近になるほど顕著である、③諸外国と比較しても顕著であるという結果が関係者の間でインパクトをもって受け止められた。この結果を受けて、東京都では子どもの自尊感情が低い原因を明らかにするとともに、いかにして高めることができるのかを重要な研究課題として掲げている。福岡県、高知県、山形県など、小中学生の自尊感情に注目した類似の調査を実施した県は多く、現在、義務教育段階の子どもの自尊感情の低さは一大テーマとなっている。

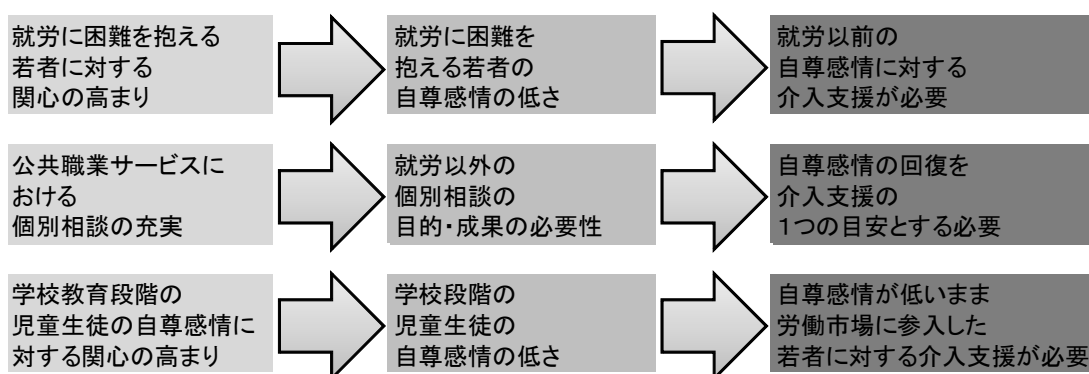
これら子どもの自尊感情の低さの問題意識の重要な一側面として、子どもの自尊感情が低いまま、社会に出てしまうということに対する危惧がある。例えば、子どもの自尊感情について体系的な検討を行った古荘（2009）では、「自尊感情が保てないまま、大人になる子どもたち(p.51)」が、自尊感情が低いまま親になることの危惧を述べている。また、同書の別の箇所では、ニート・ひきこもりの一因を、悩みが多く自信が持てない状況

が思春期以降も持続してしまうこととして説明している。

義務教育段階の児童生徒の自尊感情に対する問題関心を、労働行政の側から受け止めた場合、やがては若年労働市場に参入してくる若者達の自尊感情の問題であると捉え直すことができる。すなわち、学校を卒業し、社会に出るまでに、基本的な自尊感情が育っていなければ、適切な就職活動を行うことができず、また、ひとたび就職したとしても適応的な職業生活を送ることが難しくなることが推測される。

以上の知見をふまえれば、学校教育段階の自尊感情の問題を、改めて、学校卒業後の就職やキャリアの問題と連結させてとらえること、すなわち、労働行政の枠内で捉えることの重要性が指摘できるものと思われる。望ましくは学校教育段階にキャリア教育等の一貫として自尊感情を高めるという取り組みがなされるべきである。しかし、今後、学校卒業時の低い自尊感情が回復しないまま労働市場に参入してくる若者がいて、その若者が自尊感情が低いために就職活動がうまくいかず、職場に十分適応できないということがあるのだとすれば、やはり、この若者の自尊感情を高めるという取り組みは、労働行政において適切に追究されるべきだと言える。

以上の議論を図表1にまとめた。①各方面で、若年者に対する手厚い支援がなされるなか、若年者の自尊感情に関心が改めて向けられるようになってきたこと、②個別の職業相談はキャリアガイダンス施策の中で1つの有力な手段であるが、その際、自尊感情の回復を目指すことを目標の1つとして掲げる可能性があること、③学校教育段階の児童生徒の自尊感情の低さに注目が集まっており、新たに労働市場に参入してくる若年者の中に自尊感情の回復を目指す必要がある者が一定数含まれる可能性があることの3点に、本研究の背景を整理することができる。



図表1 本研究の背景

3. キャリア心理学における自尊感情に関する先行研究の概括

(1) 自尊感情の学術的定義および前提

本研究で若年者の自尊感情を取り上げるにあたって、学術的な研究における自尊感情に関する知見を簡単に概括しておきたい。

まず、自尊感情の定義についてであるが、自尊感情は何であり、どこまでを自尊感情と考え、どこからを自尊感情以外の他の概念（例えば、自信や満足感など）の範疇と考えるかなど概念的に曖昧な点がある。その意味では、榎本・稲本・松田・梅垣（2001）が述べるとおり、学術的にも厳密な概念規定は不十分であるという面がある。ただし、榎本ほか（2001）によれば、一般的には、Rosenberg（1965）の「自己に対する肯定的または否定的な態度である」といった定義、Coopersmith（1967）の「個人が自分自身に関して、習慣的に維持する評価である」といった定義がよく知られている。

自尊感情に関する研究はこれまで世界中で膨大な数に上っており、心理学研究における一大研究領域となっている。これら全てを網羅することは困難であるが、最近までの自尊感情研究を網羅的に取り扱い、包括的な議論を行っているリアリー（Leary, 1999 小島訳, 2001）によれば、自尊感情についてはおおむね次の3つの仮定があるとされる。

1. 人は、自尊心¹のレベルを維持し、守り、時には高めるように動機づけられている。
2. 一般に、自尊心は低いよりも高いほうがよいとされている。自尊心が高いと多くの心理的な益があるからである。
3. 自尊心を高めると、心理的幸福感が高まり、好ましい行動が増える。

リアリーの文献は、これら3つの仮定が自尊感情研究の前提となってきたことを見直す主旨のものであるが、一方で、上記3点は、世間一般における自尊感情に対する素朴な感じ方と合致したものであることも事実である。本研究のテーマである若年者の就労に引きつけて考えれば、若年就労者も、基本的には、自尊感情は維持し、高めたいと考えており、その理由として自尊感情が高いことによって、心理的な利益や好ましい行動に結びつくことと期待されるからであるという前提を置くことができる。いわば自尊感情を高め、維持したいという欲求は、人間にとって基本的な欲求であり、若年就労者等の生活・福祉を考えた場合、自尊感情を高く維持させるということは、労働行政の最終的な政策目標として十分に考慮に値するものであるということが言える。

(2) キャリア心理学における自尊感情研究

自尊感情に関する研究は膨大な数にのぼるため、関連する諸領域における検討も多々なされている。キャリア心理学の領域においても自尊感情が果たす役割について検討がなさ

¹ 心理学研究においては、概して、自尊心と自尊感情の言葉は相互に交換可能な用語であると考えられている場合が多い。本稿においても、引用文献元の表記にしたがって「自尊心」という用語で引用するが、「自尊感情」とまったく同じ意味であると捉えて考えることとする。

れてきた。

例えば、なぜ自尊感情が低い場合、就労に悪影響があるのかについて、もっとも引用されることが多い研究は、Korman(1966,1967a,1967b)の研究である。Korman の一連の学説は「自分の特性と一致した職業を選ぶことと自尊感情には関連がある (Korman,1976,p.51)」という記述に集約される。より具体的には、自尊感情が高い者は自分の性格や特徴と合致した職業を選ぼうとする傾向があるが、自尊感情が低い者にはそうした傾向がないということを述べたものである。この比較的古い学説は、その後、Greenhaus (1971)、Leonard,Walsh, & Osipow (1973) などの研究でも一貫して支持されており、自尊感情と就労との関連に関する定説として考えられる。

また、似たような学説としては、Campbell(1990)の研究があり、自己評価の低い者は、明確で安定した一貫した自己の理解が不十分であることが指摘されている。すなわち、自尊感情が高い者は、自分は何者であり、どのような役割を果たしているということが、はっきりとした形で言えるのに対して、自尊感情が低い者は、自分のことをそれほど明確に言い切ることができない。ここでも若干の解釈を加えて言い換えれば、やはり自尊感情が低い者にとって、自己を肯定的に捉えることができず、結果的に、現在の自分はこうであるが、本来であれば違ったはずであり、ああでもあればこうでもあったはずだという曖昧な形をとらざるを得ないといったことを言ったものと捉えられる。

さらに、従来から、失業率の増加が、薬物依存、対人的暴力、自殺、犯罪、精神疾患の増加と関連していることが指摘されてきた (Herr, Cramer & Niles,2004)。一方、ポジティブな自尊感情をもっている場合、これらの事からは防がれることも知られてきた。こうした知見から、職業生活の上での深刻な状況、派生する様々な問題行動、それを防ぐ可能性のある自尊感情は、相互に密接に関連があると予測されてきた。これらの一連の背景にも、失業率の増加を伴うような厳しい状況が、日々の生活の目標やなすべき事がらを曖昧にし、その結果、自尊感情が低下させてしまうというプロセスを想定できるであろう。

これらの一連の研究を集約すると、自尊感情が低い者は自分を尊いと感じる気持ちが一時的に低下している状態にあるため、いわば「捨て鉢」になりやすくなっており、そのために、自分にあった職業を選ぼうとする点に関心が向かわず、自分が何をすべきかという明確な指針を持たず、それゆえ就労行動をはじめ生活全般が自暴自棄なものになりやすいと解釈することができるであろう。

(3)キャリアガイダンスが自尊感情に与える影響

自尊感情と就労意識およびそれを支える自己意識に関連があると想定されることから、キャリアガイダンスが自尊感情に与える影響を検討した例は多い。

例えば、Maguire & Killeen(2003)で紹介されているニュージーランドの研究では、キャリアガイダンスを受けた 400 人の 1 年後の状況を調査している。その結果、約 8 割が総

じてキャリアガイダンスによって何らかの形で仕事に関わる変化があったと回答していた。うち 28%は自分の志望またはスキルにあった仕事に就いたと回答し、27%の者は関連のある教育訓練を受けたと回答した。意識面での結果はより顕著であり、54%が将来の雇用もしくはキャリアの方向性について何らかの選択肢が与えられたと回答している。そして、自尊感情については、何らかのキャリアガイダンスを提供された 36%の者が高まったとしていた。

キャリアガイダンスによって自尊感情（または自信）が高まったという研究は他にも Hughes, Bosley, Bowes, & Bysse(2002)や Maguire & Killeen(2003)などで多数紹介されている。例えば、電話カウンセリングが自信を高めたとする Bysse & Parsons(1999)、個別支援が自尊感情および動機づけを高めたとする James(2001)、イギリスで若年者支援を行うパーソナルアドバイザーに調査を行った結果、若者に生じた変化で最も大きかったのは自尊感情・自信であったという結果を示す Barham, Hughes & Morgan(2000)、ニューディールに参加する若者自身も自信や動機づけが高まったとする Hasluck(2000)など、枚挙に暇がない。

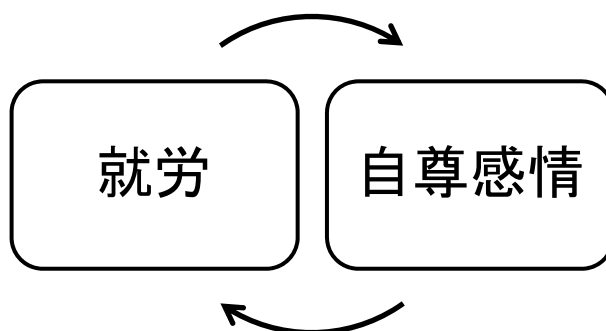
以上のような研究動向を受けて、海外の若年キャリアガイダンス施策においても、キャリアガイダンス政策の目標の1つとして自尊感情の醸成・向上・維持に言及がなされる場合があり、自尊感情を高めることそのものがキャリアガイダンスの重要な目標として考えられている。例えば、以前から OECD (1996) などにおいて見られるように、若者ひとりひとりの自尊感情を高め、自律的・積極的にキャリア形成を行える若者を育てることの重要性が指摘されている。

特に、キャリアガイダンスにより自尊感情（または自信）が高まったとする研究の共通点を考えた場合、何らかの形で将来に向けた指針が得られたことが、自尊感情を高める結果につながったのではないかという仮説が立てられる。すなわち、一時的に自尊感情を著しく低下させている場合に、将来の目標を適切に与える（もしくは見つけさせる）ことによって、自尊感情が高められると想定される。その結果、将来の目標と自尊感情の両面が整うことによって、相乗効果で、就労に向けて良い影響が与えられるということが考えられる。

また、就労と自尊感情の間には、①現在の就労の状況が自尊感情に影響を与える過程と、逆に、②自尊感情が就労に影響を与える過程の2つのプロセスが考えられる。自尊感情と若年者の就労の関係は、どちらが原因でどちらが結果なのかを明確に言い難く、いわば循環的な因果関係が存在している。そして、自尊感情と若年者の就労の関わりに、循環的な因果関係が見られることこそが、真に問題であると思われる。

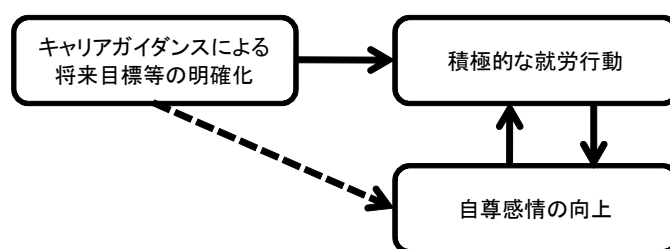
すなわち、本人が望む形で働くことができている場合、自尊感情は高まり、自尊感情が高まることによって、よりいっそう良い働き方が可能となる。一方で、本人が望む形で働けない場合、自尊感情は低まり、自尊感情が低まることによって、なおさら、望む形での

働き方に恵まれないといった循環が考えられる。自尊感情と就労が循環的な因果関係を形成するという事は、こうした自尊感情をめぐるループが生じるということであり、ここに、この問題の深刻さがあると言えるであろう（図表2参照）。



図表2 就労と自尊感情の循環的な因果関係(模式図)

以上の議論を考え合わせると、キャリアガイダンス・就労行動・自尊感情には図表3のようなモデルが立てられるであろう。従来からあるキャリアガイダンスから積極的な就労行動へといった直線的な結びつき（図表3の実線部分）の他に、自尊感情の向上もあわせて意識すること（図表3の点線部分）によって、理論上は、積極的な就労行動がよりいっそうとられやすくなると言えるであろう。そして、就労と自尊感情に循環的な因果関係が生じることによって、双方にとって良い影響が生じることが想定される。



図表3 キャリアガイダンスが自尊感情および積極的な就労行動に与える影響(模式図)

特に、図表3の実線が従来どおりのキャリアカウンセリングを示したものであるとすれば、図表3の点線部分はキャリアカウンセリングとの融合が常に議論されるパーソナルなカウンセリングの道筋を示したものと言える（Subich,1993; Super,1993; Krumboltz,1993他）。図表3によって、キャリアカウンセリングとパーソナルなカウンセリングの融合のモデルを示したものとも位置づけられよう。

4. 若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスに向けて検討すべき課題

以上、ここまで本研究の背景について述べ、本研究で検討すべき課題を設定するのに先だって、従来の自尊感情に関する先行研究を概観した。

ここまでのところから、本研究が明らかにすべき課題はどのようなものか、以下に3つのポイントに焦点を絞って整理した。

第一に、就労に困難を抱える対象層の自尊感情に対して、子ども・若者政策、教育政策、労働政策の各方面から、直接的・間接的な関心が寄せられている。しかし、実際に、若年者の自尊感情の実態がどのようなものなのかについて体系だった調査データによって明らかにされていない。各種の公的な文書・報告書の記述、学術的な先行研究などから、おおむね求職者、無業者層において自尊感情が低いことは予想できるが、非正規就労層の自尊感情も正規就労層と比べて高くないことも推測される。そのため、上述した子ども・若者政策、教育政策、労働政策の各方面な問題関心に答えるためにも、若年者の自尊感情に関するデータを詳しく分析する必要がある。

第二に、若年者の自尊感情がどのような要因によって変化するのかについて、ある程度の見通しをもちたい。例えば、無業の状態にある若年者の自尊感情が低いということは、これまでの調査研究から予測がつくとしても、なぜ低いのかについて十分な説明はなされていない。漠然と、無業者はたんに何もしていないから自尊感情が低いのだという素朴な見方がなされていることが多い。若年者の自尊感情に大きな関心が集まり、何らかのキャリアガイダンス的な介入支援によって自尊感情に働きかけることによって、就労支援その他のキャリア形成支援に資することを目指すにあたって、少なくとも現在分かる範囲で、若年者の自尊感情に影響を与えるプロセスについて一定の知見を得たい。

第三に、上述したとおり、海外の研究ではたんに就労・キャリアに向けた支援を提供するだけではなく、キャリアガイダンスによって自尊感情を高めることも狙いの1つとすることによって、その後の就労支援・キャリア支援をより実効性の高いものとしようとする試みが散見される。そこで、本研究に置いても、若年者の自尊感情に関するデータを分析することによって、どのようなキャリアガイダンスを行うことが、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスになりうるのかについて、大まかな指針を得たい。

以上、若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスに向けて検討すべき事ごととして、①若年者の自尊感情の実態をデータで示す、②若年者の自尊感情に影響を与えるプロセスについて一定の知見を得る、③自尊感情に配慮したキャリアガイダンスについて大まかな指針を得ること、の3点を指摘した。

II. 若年就労者等の自尊感情の実態

1. 本節で分析するデータの概要および自尊感情尺度

労働政策研究報告書 No.125『学校時代のキャリア教育と若者の職業生活』で実施した質問紙調査データの再分析を行った。

調査は 2010 年 2～3 月に実施した。調査対象者の選定にあたっては、調査会社を通じて調査会社のモニターに郵送にて調査票を配布し、返送するように依頼した。23～27 歳 5,576 名（男性 1,927 名、女性 3,648 名）を回収し、分析に用いた。

若年就労者等の自尊感情の実態を検討するために、本研究では、Rosenberg（1965）の「自尊心尺度」（山本・松井・山成，1982）を用いた。本尺度は、心理学研究において、日本のみならず海外においても頻繁に使われる尺度であり、国内外で膨大な研究がなされている。自尊感情を測定するにあたって事実上の標準的尺度となっており、信頼性・妥当性がおおむね確認されている尺度として幅広く用いられていること、本尺度を用いて知見を得ることで従来の自尊感情研究との接続が可能となること、結果的に、従来の自尊感情に関する先行研究の知見等を活用することができ、自尊感情介入の手法・技法などを考えやすくなることなどの幾つかの理由から、本研究においても、Rosenberg（1965）の「自尊心尺度」を用いることとした。

図表 1 に「自尊心尺度」の項目を示した。図表 4 では、今回の調査回答者の平均値が高いものから順に並べた。「自尊心尺度」は逆転項目を含む尺度であるため、自尊感情をポジティブな聞き方・ネガティブな聞き方の両面から測定するが、概して言えば、ポジティブな聞き方をした項目の平均値が大きい（≒あてはまると回答した者が多い）ことが大きいことがうかがえる。

図表 4 Rosenberg(1965)の自尊心尺度の質問項目および平均値・標準偏差

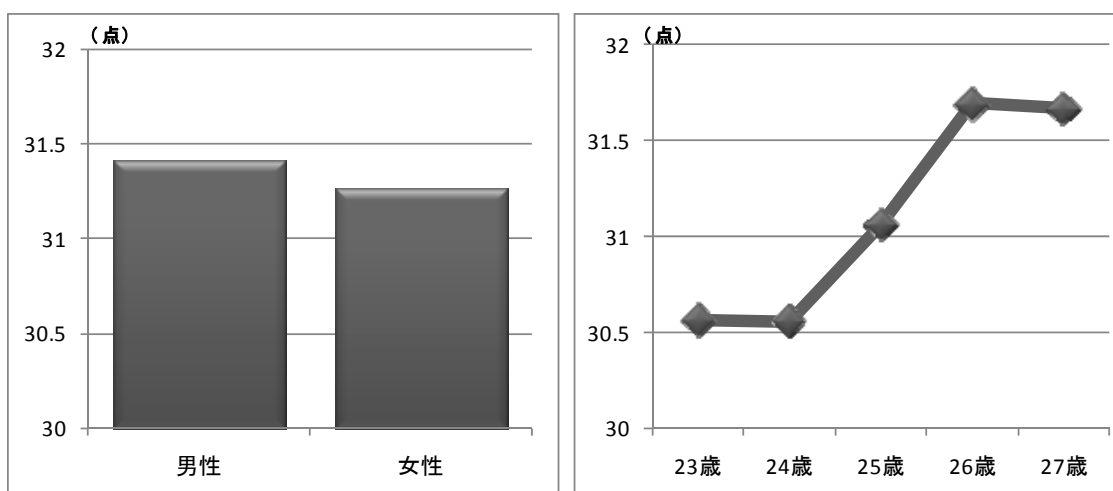
	平均値	標準偏差
もっと自分自身を尊敬できるようになりたい(*)	3.98	0.98
少なくとも人並みには、価値のある人間である	3.64	0.97
物事を人並みには、うまくやれる	3.63	0.95
色々な良い素質をもっている	3.42	0.97
自分に対して肯定的である	3.14	1.03
自分は全くだめな人間だと思うことがある(*)	3.10	1.26
だいたいにおいて、自分に満足している	3.04	1.10
自分には、自慢できるところがあまりない(*)	3.03	1.08
敗北者だと思うことがよくある(*)	2.81	1.20
何かにつけて自分は役に立たない人間だと思う(*)	2.62	1.14

※「1.あてはまらない」～「5.あてはまる」までの5件法でたずねた。なお(*)は逆転項目であり、合計得点を求めるにあたって逆転した。

2. 現在の年齢・性別および家族形態別の自尊感情の違い

まず、若年就労者等の自尊感情の実態を知るための基礎的な情報として、性別・年齢別の自尊感情の違いを検討した。その結果、図表5右および左に示したとおり、統計的に有意な差は性別ではみられず、年齢によってみられた。具体的には、男性と女性では自尊感情にほとんど違いがみられなかったが、年齢があがるごとに自尊感情は高まっていた。

こうした結果から、本研究が分析対象とする20代後半においては、年齢が高まるにしたがって自尊感情が高まるのが一般的な傾向であること、逆にそうならない場合、この年代の若年就労者等の自尊感情には問題が生じているという見方ができる。

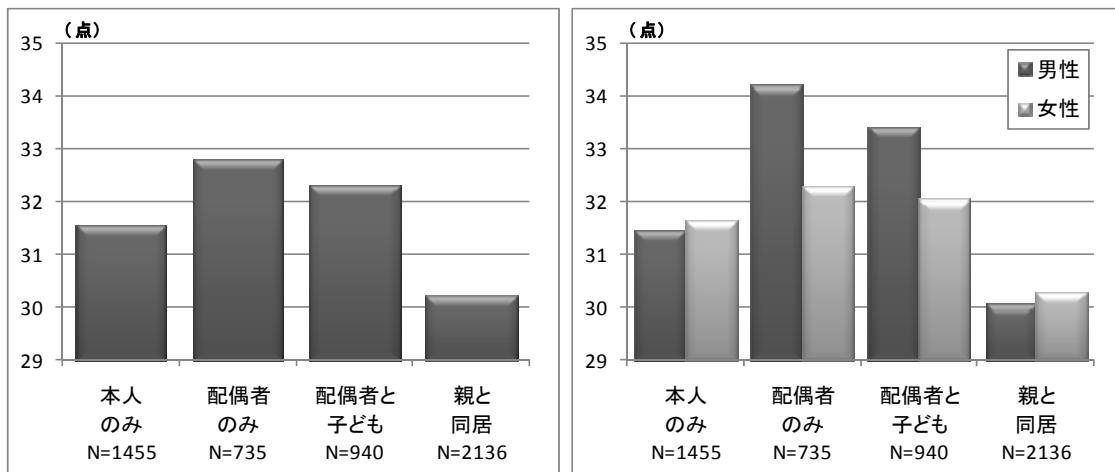


図表5 性別(左)および年齢(右)による自尊感情得点の違い

年齢が高まるごとに自尊感情が高まる背景には、入職し、経験を積むことで、自分が職業人として自立しているという感覚、あるいは結婚し家庭をもつことによって家庭人としてうまく生活できているという感覚などが関連していることが推測される。総じて、社会人として上首尾に生活をできているという感覚と密接な関わりがあるものと推測される。

こうした見方の傍証として、図表6左に、今回の調査対象者の家族形態と自尊感情の関わりを示した。その結果、「配偶者のみ」が自尊感情がもっとも高く、以下、「配偶者と子ども」「本人のみ」と続いていた。「親と同居」の者がもっとも自尊感情が低かった。

また、図表6右に示すとおり、配偶者がいる方が自尊感情が高いという傾向は、男性において顕著であり、自分が一家をなすということと自尊感情が男性においては密接に結びついている可能性が示唆される。

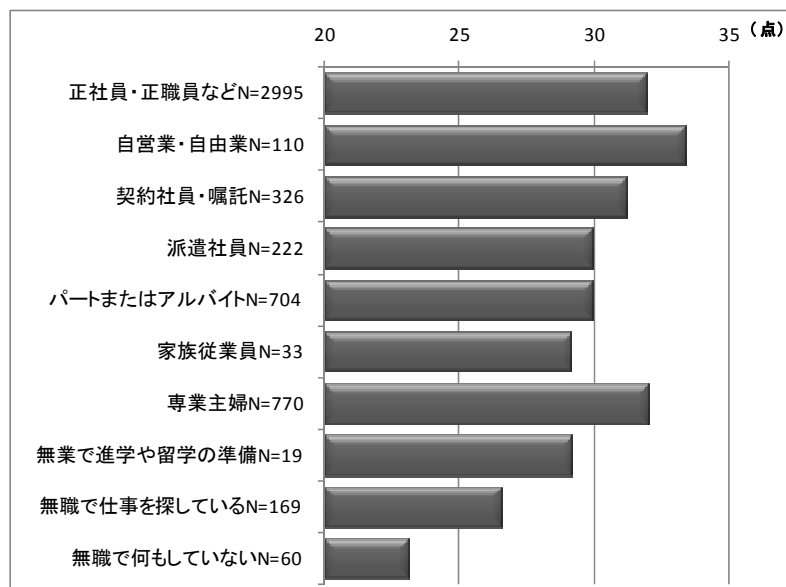


図表6 家族形態(左)および性別×家族形態(右)による自尊感情得点の違い

3. 現在の就業状況および収入による自尊感情の違い

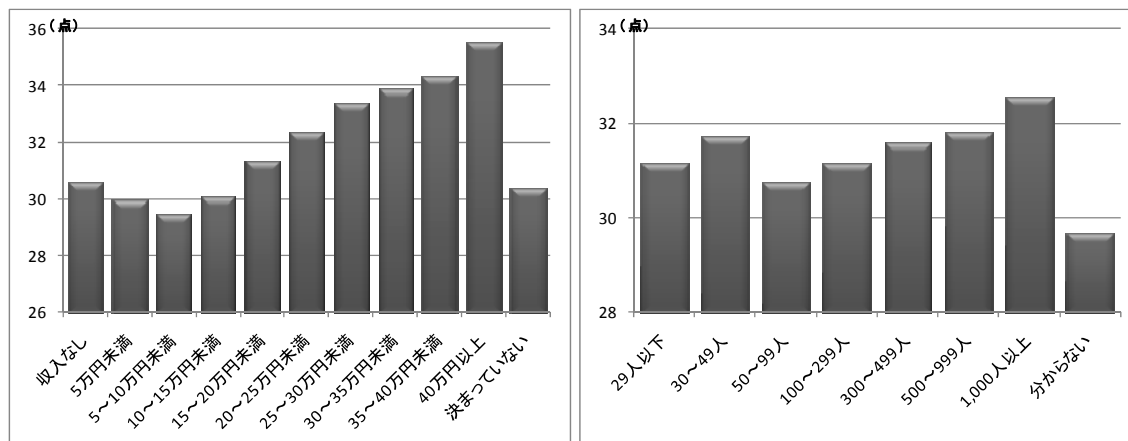
現在の就業状況等によって自尊感情得点を比較した。その結果、図表7のとおりとなった。最も自尊感情が高いのは「自営業・自由業」、次いで「正社員・正職員など」「専業主婦」と続いていた。一方、「無業で何もしていない」「無業で仕事を探している」など、現在、無業の状態にある若者は、自尊感情が低かった。

今回の調査結果においても、非正規就労または無業の状態にある若者で自尊感情が低いという従来知見が確認された。



図表7 現在の就業状況等による自尊感情得点の違い

また、若年就労者等の自尊感情は、現在の収入・勤務先の規模とも関連していた。図表8に示したとおり、収入が高いほど、勤務先の規模が大きいほど、自尊感情は高かった。



図表8 1ヶ月の平均収入(左)および現在の勤務先全体の従業員数(右)別の自尊感情得点の違い

従来を知見を掘り下げた本稿の独自の分析結果として、いくつかの要因が重なりあった時、よりいっそう自尊感情が低くなるということが明らかになった。

例えば、図表9左および右に示したとおり、「自営業・自由業」「専業主婦」「正社員・正職員」で、かつ収入が一定程度ある場合、もしくは配偶者や子どもがいる場合は、自尊感情が高い。一方で、「無職で何もしてない」「無業で仕事を探している」「パートまたはアルバイト」で、かつ収入が低いか無い場合、もしくは一人で暮らしているか親と同居している場合、自尊感情は極端に低くなっていた。

当然ながら、ここで取り上げた現在の就業状況、収入、家族形態(配偶者の有無)は相互に関連が深い。仮に現在、無職で何もしていない場合、収入は無く、結果的に家族形成も十分になされないということは容易に想定される。本研究が取り扱っている就労形態と自尊感情の関連の背景には、より複雑で深刻な諸要因の結びつきがあることが示された。

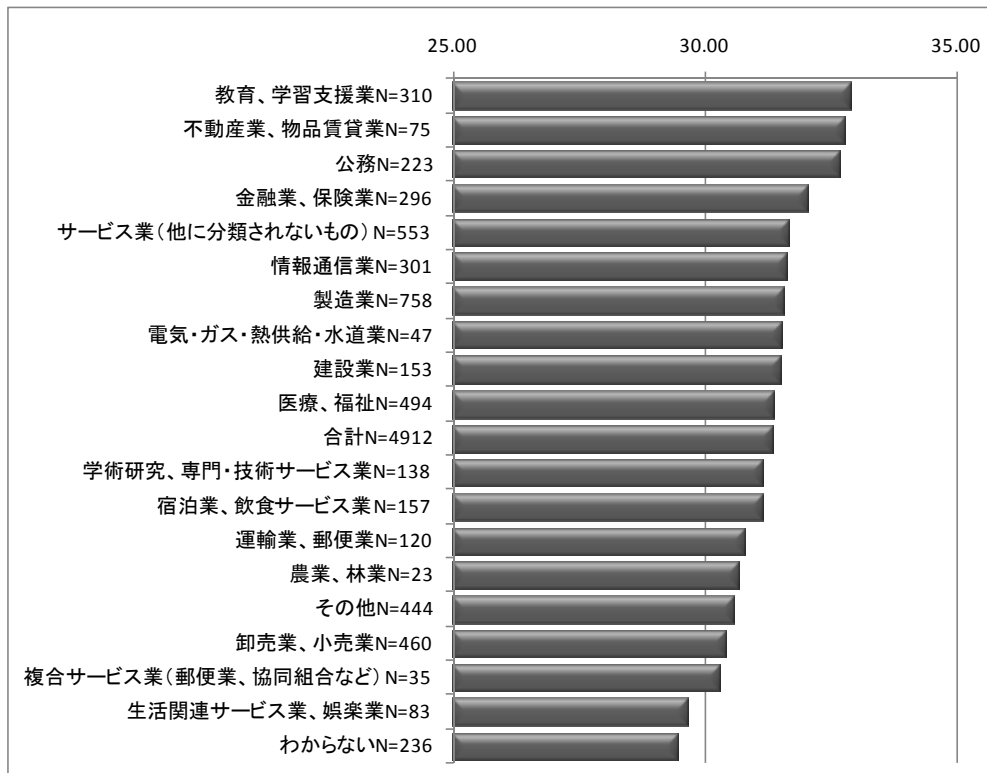
図表9 現在の就業状況×1ヶ月の平均収入(左)および現在の就業状況×家族形態(右)別の
自尊感情得点の違い

現在の就労状況等	家族形態	度数	平均値	現在の就労状況等	家族形態	度数	平均値
自営業・自由業	20～25万円未満	15	37.7	自営業・自由業	配偶者のみ	11	36.5
専業主婦	5～10万円未満	14	35.6	自営業・自由業	配偶者と子ども	17	36.2
正社員・正職員など	40万円以上	36	35.1	契約社員・嘱託	配偶者のみ	16	35.7
正社員・正職員など	35～40万円未満	31	34.1	正社員・正職員など	配偶者と子ども	250	33.8
正社員・正職員など	30～35万円未満	109	33.9	その他	配偶者と子ども	12	33.7
正社員・正職員など	25～30万円未満	328	33.5	正社員・正職員など	配偶者のみ	326	33.1
自営業・自由業	10～15万円未満	17	33.3	専業主婦	配偶者のみ	217	32.6
自営業・自由業	5～10万円未満	12	32.8	自営業・自由業	本人のみ	24	32.5
契約社員・嘱託	20～25万円未満	58	32.7	自営業・自由業	親と同居	52	32.1
正社員・正職員など	20～25万円未満	1055	32.3	その他	本人のみ	13	32.1
派遣社員	20～25万円未満	45	32.1	派遣社員	配偶者と子ども	16	31.9
専業主婦	収入なし	637	32.0	パートまたはアルバイト	配偶者のみ	113	31.9
専業主婦	5万円未満	58	31.9	正社員・正職員など	本人のみ	1147	31.8
契約社員・嘱託	15～20万円未満	126	31.8	専業主婦	配偶者と子ども	529	31.7
パートまたはアルバイト	15～20万円未満	70	31.7	契約社員・嘱託	本人のみ	93	31.7
正社員・正職員など	15～20万円未満	1151	31.4	正社員・正職員など	親と同居	1139	31.4
合計			31.3	合計		5238	31.3
パートまたはアルバイト	20～25万円未満	20	30.3	パートまたはアルバイト	配偶者と子ども	94	31.1
パートまたはアルバイト	5万円未満	100	30.2	契約社員・嘱託	親と同居	188	30.6
正社員・正職員など	10～15万円未満	267	30.1	派遣社員	配偶者のみ	36	30.5
パートまたはアルバイト	10～15万円未満	217	30.1	パートまたはアルバイト	本人のみ	81	30.1
契約社員・嘱託	10～15万円未満	113	29.7	派遣社員	親と同居	102	29.8
自営業・自由業	15～20万円未満	16	29.6	無業で進学や留学の準備	親と同居	15	29.4
派遣社員	15～20万円未満	86	29.4	その他	親と同居	34	29.4
パートまたはアルバイト	5～10万円未満	273	29.2	家族従業員	親と同居	25	28.9
派遣社員	10～15万円未満	63	29.1	派遣社員	本人のみ	49	28.8
派遣社員	5～10万円未満	13	28.7	パートまたはアルバイト	親と同居	377	28.7
無職で仕事を探している	10～15万円未満	11	28.2	無職で仕事を探している	本人のみ	23	27.9
無職で仕事を探している	5万円未満	27	26.7	無職で仕事を探している	親と同居	130	25.8
契約社員・嘱託	5～10万円未満	10	26.6	無職で何もしていない	親と同居	48	23.0
無職で仕事を探している	収入なし	105	26.0				
無職で何もしていない	収入なし	41	22.4				

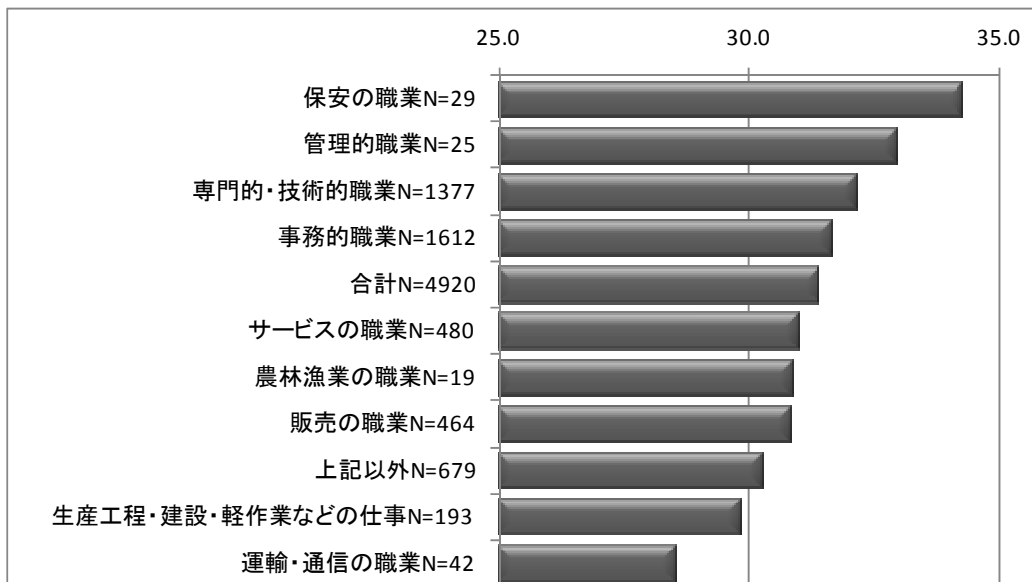
図表10には、現在の勤務先の業種別の自尊感情得点の違いを示した。「教育、学習支援業」が最も自尊感情が高く、以下、「不動産業、物品賃貸業」「公務」「金融業、保険業」と続いていた。一方で、自尊感情がもっとも低いのは「わからない」であり、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス業」「卸売業、小売業」となっていた。

また、図表11には、現在の勤務先の職業別の自尊感情得点の違いを示した。「保安の職業」が最も自尊感情が高く、以下、「管理的職業」「専門的・技術的職業」と続いていた。一方で、自尊感情がもっとも低いのは「運輸・通信の職業」であり、次いで「生産工程・建設・軽作業などの仕事」「上記以外」「販売の職業」などが続いていた。

これらの結果から一般的な傾向を言うことは難しいが、概して言えば、管理的職業や専門的・技術的職業に従事する若者が多い公務に関連する業種では自尊感情が高い傾向が強く、この年代では販売やサービスの仕事に従事する割合の高い業種では自尊感情が低い傾向がうかがえた。



図表10 現在の勤務先の業種別の自尊感情得点の違い

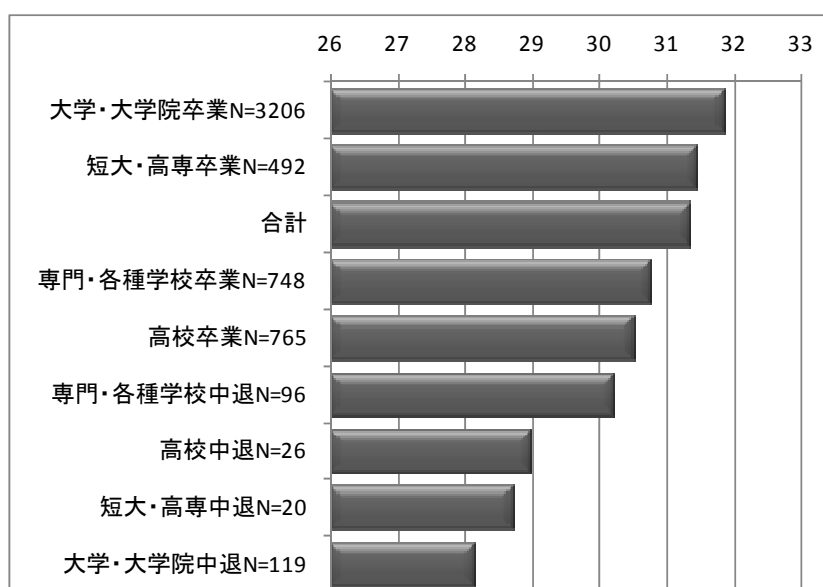


図表11 現在の勤務先の職業別の自尊感情得点の違い

4. 学校卒業後のキャリアと自尊感情との関連

若年就労者の問題は、学校卒業後のキャリアと密接に関連している場合が多い。そのため、本研究データにおいても、自尊感情も学校卒業後のキャリアと関連していることが示された。

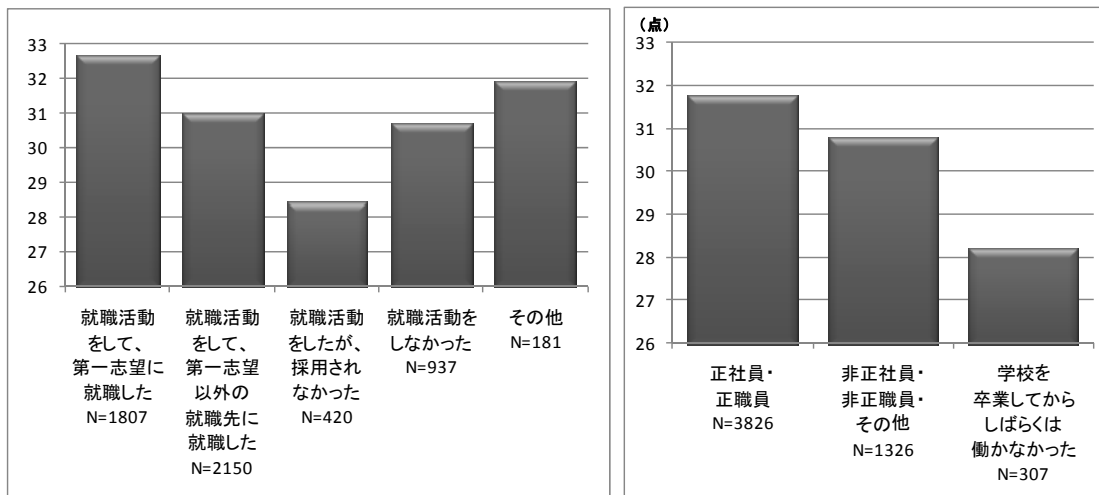
まず、学歴および中退の有無であるが、図12に示したとおり、「大学・大学院卒業」「短大・高専卒業」「専門・各種学校卒業」「高校卒業」の順に自尊感情が高いことが分かる。また、卒業者と中退者では、中退者の方が自尊感情は低い。考察の余地がある結果としては、大卒・大学院の卒業者と中退者でもっとも自尊感情得点の差が大きく、専門・各種学校の卒業者と中退者では自尊感情得点の差がそれほど大きくない点である。大学に入学した後、卒業するか中退するかで自尊感情が大きく異なることが分かる。



図表12 最終学歴別の自尊感情得点の違い

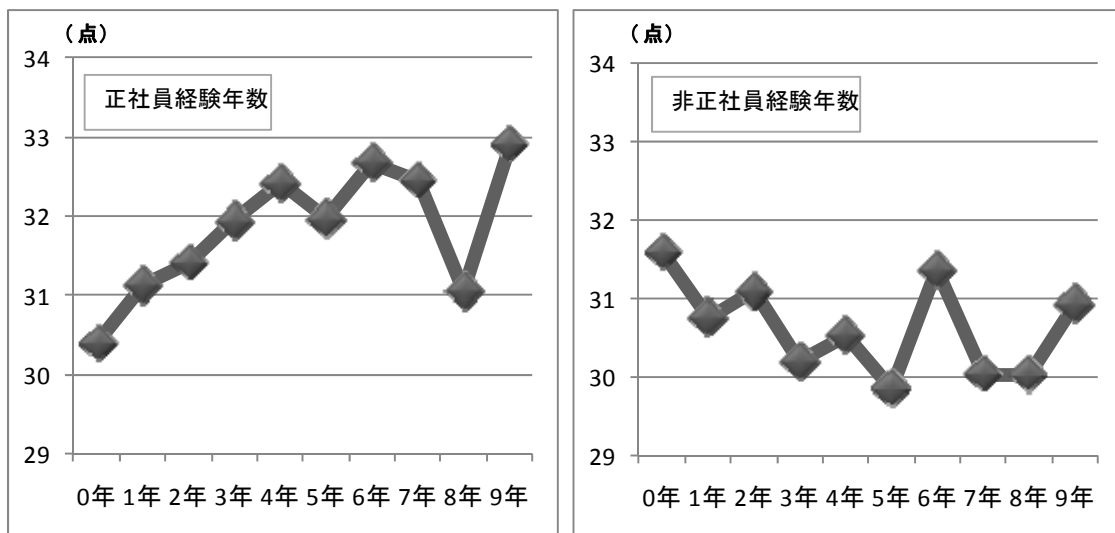
次に、若年就労者等の自尊感情は、学校から社会への移行をスムーズに行えたか否かと密接に関連していることも示された。

例えば、図表13左に示したとおり、現在、自尊感情が最も高い若者は「就職活動をして、第一志望に就職した」若者であり、「就職活動をしたが、採用されなかった」若者が最も自尊感情が低かった。また、図表13右に示したとおり、学校卒業後に「正社員・正職員」として働き始めた若者が自尊感情が最も高く、「学校を卒業してからしばらくは働かなかった」若者が自尊感情が最も低かった。



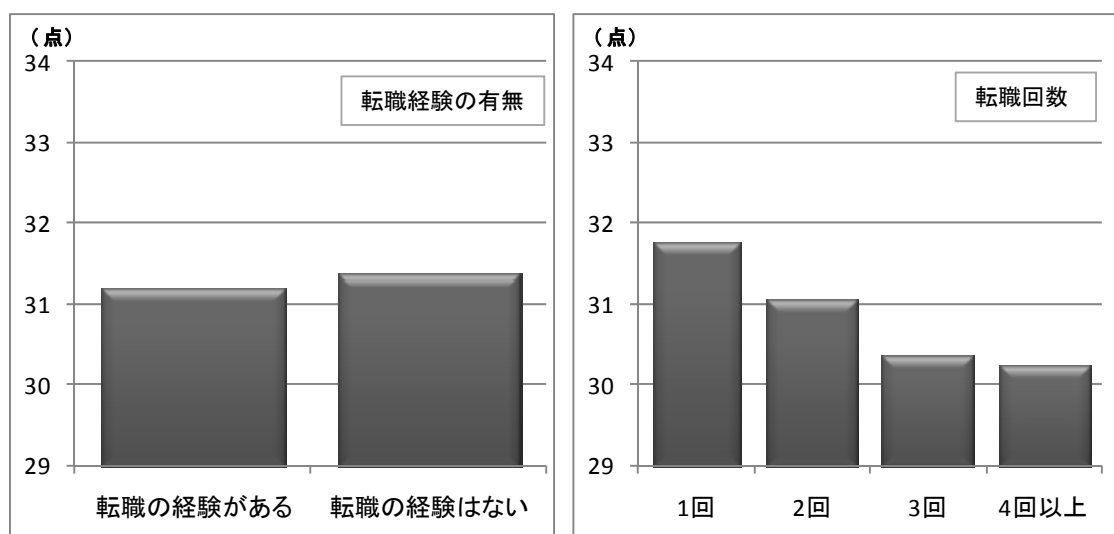
図表13 就職活動結果(左)および学校卒業後の働き方(右)別の自尊感情得点の違い

ただし、概して言えば、学校卒業後のキャリアと自尊感情には密接な関連はみられなかった。例えば、図14左および右に示したとおり、正社員経験年数、非正社員経験年数には、ほとんど関連がないか、緩やかな関連にとどまった。



図表14 正社員経験年数(左)および非正社員経験年数(右)別の自尊感情得点の違い

また、図表15左および右に示したとおり、転職経験の有無、転職回数と自尊感情との間にも、関連がみられなかった。



図表15 転職経験の有無(左)および転職回数(右)別の自尊感情得点の違い

5. 学校生活と自尊感情との関連

卒業後のキャリアよりも、むしろ関連が強くみられたのは、学校生活の評価と自尊感情であった。

図表16に示したとおり、中学・高校ともに「好きな先生がいた」「相談に乗ってくれる先生がいた」「家で勉強をよくした」「友人が多かった」「部活動を一生懸命していた」「学校は楽しかった」など、総じて適応的な学校生活を送ったと回答した者の方が自尊感情は高かった。一方、「学校を休みがちだった」「いじめられたことがあった」など、自らの学校生活を否定的に回答した者は自尊感情が低かった。大学においても、「友人をたくさんつくった」「アルバイトに打ち込んだ」「学業に熱心に取り組んだ」「クラブ・サークル活動に熱中した」「就職活動(または就職試験のための勉強)を熱心に行なった」「ボランティア活動に打ち込んだ」など、やはり適応的な学生生活を送ったと回答した者で自尊感情が高かった。

総じて、学校生活・学生生活が良好であったと回答した者ほど、自尊感情が高いという結果となったが、なかでも、どのような要因がもっとも自尊感情に影響を与えているのかを確認するために、重回帰分析を行った。その結果、図表17に示したとおり、中学・高校においては「友人が多かった」「家で勉強をよくした」「いじめられたことがあった」の影響が大きかった。すなわち、友人が多く、家で勉強をよくして、いじめの経験がない場合、自尊感情は高いことが示される。同様に、大学においては「友人をたくさんつくった」「アルバイトに打ち込んだ」「就職活動(または就職試験のための勉強)を熱心に行なった」の影響が大きかった。

ただし、概して言えば、友人との関係が自尊感情と密接に関連している点が目立つ。中

学時代、高校時代、大学時代と、友人が多く、また友人をたくさん作ったと回答した者で、自尊感情は高い。こうした結果から、基本的に自尊感情は、学校時代から友人と関わりを容易に持てるような性格特性を基盤としていること、すなわち、もともと友達づきあいの好きなタイプであることが大きく影響をしていることが推察される。

一方で、こうした友人を多くもつ傾向は、本人の人間関係スキルもしくはソーシャルスキルと考えることもでき、このように考えた場合には、このスキルを伸ばすといった発想が可能となる。一般に知られている以上に、心理学の領域においては、人間関係スキル・ソーシャルスキルを伸ばす技法・手法・トレーニングは盛んに研究されており、子どもを対象に実際に実践されている例も多くある。今後は、人間関係スキルもしくはソーシャルスキルを訓練可能なスキルとして、いかに職業訓練の枠内に入れていくか（入れるべきでないか）に関して先駆的な議論を行う必要がある。

図表16 中学時代(上)、高校時代(中)、大学時代(下)の学校生活・学生生活別の自尊感情得点の違い

中学生活	そう 思わない	あまり そう 思わない	どちらとも 言えない	やや そう思う	そう 思う
好きな先生がいた	30.3	30.5	30.7	31.4	32.5
相談に乗ってくれる先生がいた	30.2	30.6	31.1	31.9	32.7
学校を休みがちだった	31.8	30.6	29.7	29.5	28.7
家で勉強をよくした	30.5	30.8	31.1	31.9	32.3
友人が多かった	25.9	29.3	30.8	32.6	34.8
いじめられたことがあった	32.5	31.3	30.7	30.1	29.3
部活動を一生懸命していた	30.4	30.7	30.7	31.3	32.3
学校は楽しかった	27.2	29.6	30.0	31.9	33.5

高校生活	そう 思わない	あまり そう 思わない	どちらとも 言えない	やや そう思う	そう 思う
好きな先生がいた	30.2	30.4	30.9	31.5	32.3
相談に乗ってくれる先生がいた	29.8	31.0	30.9	31.7	32.7
学校を休みがちだった	31.8	30.7	30.0	30.4	29.8
家で勉強をよくした	30.3	31.0	31.1	31.9	32.4
友人が多かった	26.0	29.0	30.6	32.6	34.7
いじめられたことがあった	32.1	29.8	29.5	28.8	27.2
部活動を一生懸命していた	30.8	31.1	30.7	31.4	32.5
学校は楽しかった	27.6	29.4	29.9	31.6	33.1

大学生活	そう 思わない	あまり そう 思わない	どちらとも 言えない	やや そう思う	そう 思う
友人をたくさんつくった	27.8	29.9	30.7	32.0	33.8
アルバイトに打ち込んだ	29.7	30.7	31.2	31.7	32.1
学業に熱心に取り組んだ	30.3	30.9	30.7	31.9	32.5
クラブ・サークル活動に熱中した	30.7	31.3	30.8	31.9	32.8
就職活動や就職試験・進学のための勉強を熱心に行った	30.3	30.8	31.2	31.7	33.4
ボランティア活動に打ち込んだ	31.1	31.5	31.1	32.2	32.9
自分ひとりの時間をたくさんもった	31.7	32.0	31.3	31.3	30.5

図表17 中学時代(上)、高校時代(中)、大学時代(下)の学校生活・学生生活別の
自尊感情得点の違い

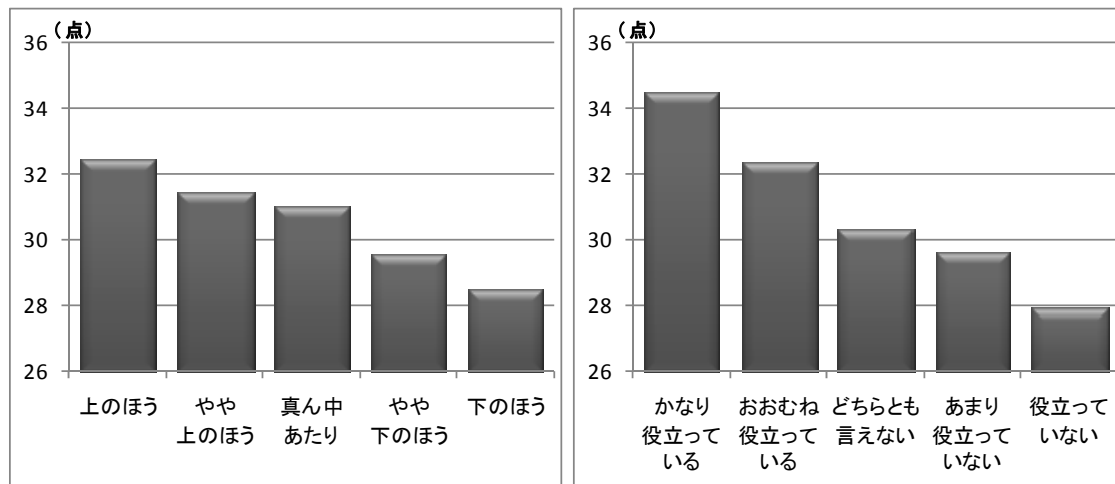
	中学			高校		
	B	β	sig.	B	β	sig.
好きな先生がいた	-.07	-.01		-.11	-.02	
相談に乗ってくれる先生がいた	.14	.03		.09	.02	
学校を休みがちだった	-.25	-.04	*	-.06	-.01	
家で勉強をよくした	.29	.05	**	.31	.06	**
友人が多かった	1.46	.22	**	1.65	.25	**
いじめられたことがあった	-.33	-.07	**	-.75	-.10	**
部活動を一生懸命していた	-.05	-.01		.01	.00	
学校は楽しかった	.43	.07	**	.24	.04	*
(定数)	25.25			25.36		

	大学		
	B	β	sig.
友人をたくさんつくった	1.12	.20	**
アルバイトに打ち込んだ	.39	.07	**
学業に熱心に取り組んだ	.29	.05	*
部活・クラブ・サークル活動に熱中し	.10	.02	
就職活動や就職試験・進学のための勉強を熱心に行った	.40	.07	**
ボランティア活動に打ち込んだ	-.21	-.03	
自分ひとりの時間をたくさんもった	-.09	-.01	
(定数)	24.82		

なお、学校時代の学業成績や、学校時代に学んだ知識が今の仕事に役立っているかについても自尊感情と密接な関連がみられた。図表18左および右に示したとおり、自尊感情は、中学時代の学業成績が良かったほど、また、学校時代に学んだ知識が今の仕事に役立っているほど、自尊感情は高かった。

これらの結果について、いくつかの解釈がありうるが、ここでは、業種では「教育・学習支援業」、職業では「専門的・技術的職業」に従事する者で相対的に自尊感情が高かったという結果（図表10および図表11）との関連性を重視したい。すなわち、「教育・学習支援業」「専門的・技術的職業」と回答した者の相当数が教員であると想定され、その教員は基本的には中学時代の学業成績が良く、また学校時代に学んだ知識が今の仕事に役立っていることが考えられる。結果的に、図表18左および右に示したような、自尊感情との明確な関連が観察されたものと推察される。

また、「教育・学習支援業」「専門的・技術的職業」を媒介とする解釈をとらなくとも、学校時代の成績が良く、学校時代に学んだ知識が今の仕事に役立っていると回答した者は学校から職業への移行もスムーズであり、結果的に、20代後半の回答者の年齢では正社員として働いている割合も高いと推測される。こうした屈折のない、いわば「直線的」なキャリアを歩んできた回答者が多く含まれたことが、結果的に自尊感情との明確な関連性となって表れた可能性も考え得る。



図表18 中学校時代の学業成績(左)および学校時代に学んだ知識が今の仕事に役立っているか否か(右)別の自尊感情得点の違い

6. 職業意識と自尊感情との関連

職業意識と自尊感情との関連を検討した結果、図表19に示したとおり、現在の生活全般に対する満足感、これまでの職業生活に対する満足感、将来の目標ややりたいことの明確さとは、いずれも密接な関連がみられた。総じて満足感が高いほど、目標ややりたいことが明確であるほど自尊感情が高かった。

当然とも言える結果であるが、これら密接な関わりから以下の3点を指摘できる。

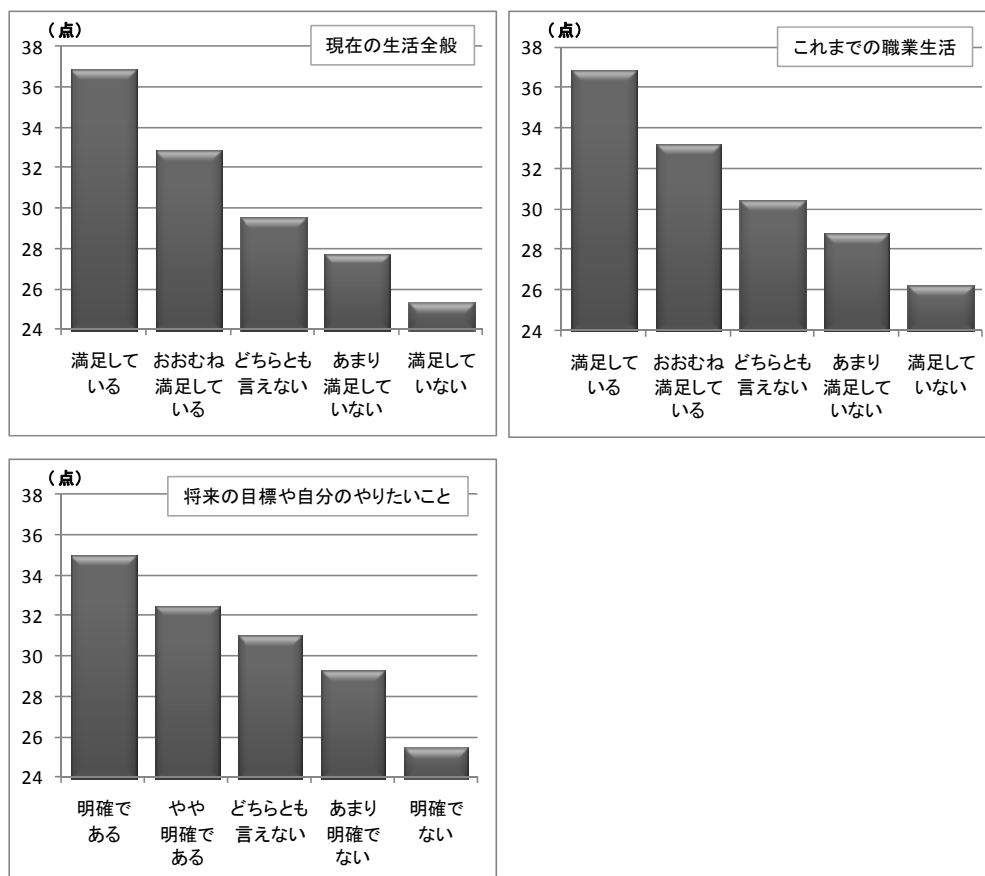
第一に、現在の生活全般に対する満足感と自尊感情の密接な関わりから、改めて、生活全般に対する主観的な評価が、自尊感情に直接、影響を及ぼすことが確認される。したがって、例えば、失業や転職のような職業生活上の困難や問題は、何も介入しないで放置した場合には、著しく自尊感情を低下させるであろうことが、明確な形で予測できる。逆に言えば、現在の生活全般の客観的な状況の捉え方に何らかの変化を生じさせることによって、自尊感情に良い影響を与える可能性が改めて示されているとも解釈される²。

第二に、具体的な介入の方策の1つとして、これまでの職業生活に対する満足感に影響を与える道筋といったものも想像しうる。例えば、リストラや希望しない職種転換といっ

² この点に関連して、Rosenberg(1965)は、自尊心の中核要素は、自己がどのようなものであるかと自己に対して“十分によい (good enough)”という尊重の感覚を持つことであり、他者との比較などによって得られる“とてもよい (very good)”という感覚とは異なるといったことを述べている。現在の生活全般に対する捉え方やその満足感が他者との比較によって規定されている場合には、そこに柔軟性をもたせて「自分なりにはまずまず」という捉え方をできるようにすることで、満足感も変わり、自尊感情も変わる可能性などが指摘できる。

た過去の職業生活におけるネガティブな出来事があり、かつ、そうした出来事に対する主観的な意味づけがネガティブな場合でも、適切な働きかけを行うことによって、その意味づけをポジティブなものに変容しうる可能性がある。これまでの職業生活を少しでもポジティブに捉え直し、評価し直すことによって、結果的に、過去の職業生活におけるネガティブな出来事は、直接的には自尊感情の低さには波及せず、少しでも自尊感情の低下を防ぐことができる可能性がある。

第三に、もう1つの具体的な介入の方策の可能性として、将来の目標や自分のやりたいことを明確化させるというアプローチが有効であることが示されている。現在の生活全般およびこれまでの職業生活に対する満足感の低さが、自尊感情の低下に結びつく理由の1つとして、現在もしくは過去に対するネガティブな評価によって、一時的に今後のキャリア形成のための方向感を見失ってしまうということがある。しかし、理論上もしくは論理上、現在もしくは過去の評価と将来の目標には直接的な関係がないことを確認し、どのような状況からでも将来の目標ややりたいことをもつことは可能であることを適切に示し、実際に、将来の目標ややりたいことを持たせることによって、自尊感情を高めることができる可能性が示される。

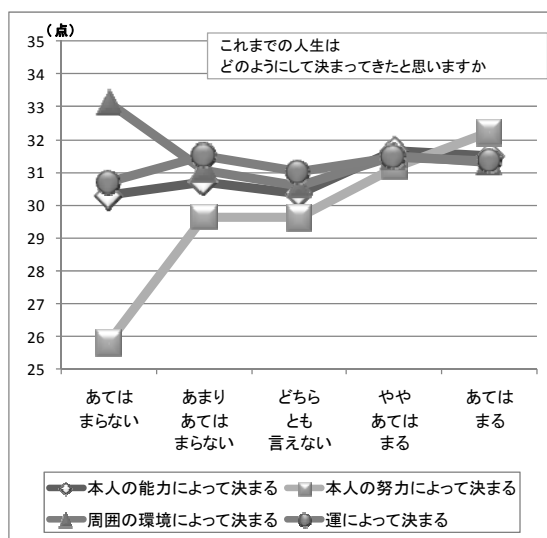


図表19 現在の生活全般(左上)、これまでの職業生活(右上)に対する満足感および将来の目標や自分のやりたいことの明確さ(左下)別の自尊感情得点の違い

また、若年就労者等の職業意識と自尊感情との関連については、図表20に示したとおり、「これまでの人生が何で決まってきたかと思うか」（原因帰属）についてもたずねた。具体的には、これまでの人生が「本人の能力によって決まる」「本人の努力によって決まる」「周囲の環境によって決まる」「運によって決まる」の4つの設問について評定を求めたので、その回答別に自尊感情の平均値を求めた。

その結果、もっとも明確な関連がみられたのは、これまでの人生が「本人の努力によって決まる」に対する回答であった。すなわち、これまでの人生が本人の努力によって決まると考えていれば考えているほど、自尊感情は高かった。逆に、これまでの人生は本人の努力によっては決まっていないと考える回答者は、自尊感情がかなり低かった。自分の努力が何らかの形で報われたと考えられる場合には自尊感情が高いが、逆に、自分の努力は報われなかったと考えている場合には自尊感情が低いという結果と解釈される。

逆に、「周囲の環境によって決まる」という設問に対して、「あてはまらない」と回答した者は自尊感情が高かった。これも、自分が何らかの形で周囲の環境に働きかけをすることができ、したがって、周囲の環境に振り回されてきたという感じ方をしていない場合に、自尊感情が高かった結果と解釈できる。



図表20 人生に対する原因帰属(これまでの人生が何で決まってきたかと思うか)別の自尊感情得点の違い

なお、これらの結果についても、やはり、これまでの人生が何で決まってきたかという、人生全体の原因帰属をより適応的な方向に変化させることによって、直接的・間接的に自尊感情に働きかけるという可能性が示される。特に、これまでの人生で自分の努力というものが報われず、むしろ周囲の環境に振り回されて生きてきたという思いがある場合、客観的には確かにやむをない様々な事情があったとしても、ひとまずはこれまでの自

分の人生で、自分は努力したし、やれるだけのことをやったと感じられるようにすることは重要である。その上で、自分の人生は周囲の環境によって決められてきたのではなく、自分の努力は無駄ではなかったと思いなすことは、自尊感情に対する働きかけにとっては有効な対処法略となる可能性がある。

7. 相談ニーズと自尊感情との関連

今回の調査では、「専門のカウンセラー（キャリア・コンサルタント）がいるとしたら、どんなことを相談してみたいですか」という質問も設けた。これは、回答者の相談ニーズを通して、回答者が抱える「悩み」を測定しようとしたものであり、目下の関心事もしくは懸案事項とも関わるものであると解釈できると考えた。

図表21は、何らかの相談ニーズ・悩みを抱える回答者と抱えない回答者の自尊感情の差を示したものである。この図表から、「誰にも話せない深刻な悩みについて」相談したいと回答した者とそうでない者で自尊感情に最も差があることが分かる。今回の調査の範囲ではこれ以上のことは不明だが、文字どおり「深刻な悩み」を抱えているか否かで自尊感情は大きく異なることが示される。次に「自分の職業の向き不向きについて」相談したいと回答した者とそうでない者で自尊感情に大きな差がみられた。以下、差が大きく開いた項目として「職場の同僚との人間関係について」「職場外の人との人間関係について」と続いていた。

総じて、誰にも話せない深刻な悩みとおおむね同じ程度、自分の職業の向き不向きや職場内外の人間関係の問題を抱えている場合に、自尊感情は大きく下がると解釈できる。

**図表21 「専門のカウンセラー（キャリア・コンサルタント）がいるとしたら、
どんなことを相談してみたいですか」の内容別の自尊感情得点の平均値**

	相談してみたい		(差)	有意水準
	あてはまる	あてはまらない		
将来全般について	30.4	32.1	-1.7	**
自分の職業の向き不向きについて	29.4	32.7	-3.3	**
自分の労働条件について	31.7	31.2	0.5	
自分の仕事の内容について	30.5	31.5	-1.0	**
自分の職業能力をアップさせる方法について	31.3	31.3	0.0	
職場の同僚との人間関係について	29.1	31.6	-2.5	**
職場の上司との人間関係について	29.9	31.6	-1.7	**
職場の部下との人間関係について	29.8	31.4	-1.6	**
職場外の人との人間関係について	28.8	31.5	-2.7	**
自分の両親について	29.1	31.5	-2.4	**
身近な法律的な問題について	32.0	31.2	0.8	**
身近な健康問題について	30.1	31.5	-1.4	**
いわゆる悩みやグチなどについて	29.7	31.7	-2.0	**
誰にも話せない深刻な悩みについて	27.6	31.7	-4.1	**

※**は1%水準で統計的に有意。なお、(差)が-2.0以上開いた項目については、網かけを付した。

8. 自尊感情に配慮したキャリアガイダンスに向けて

(1) 自尊感情に影響を与える要因の特定

自尊感情に配慮したキャリアガイダンスの実践に向けて有益な知見を得るために、いくつかの追加分析を行った。

まず、本節でここまで分析してきた要因のうち、若年就労者等の自尊感情に最も影響を与える要因は何かを特定するために、重回帰分析を行った。

その結果、図表22に示した要因が若年就労者等の自尊感情に影響を与える要因として選出された。その結果、図表22のモデル1に示したとおり、基本的に「現在の生活全般に、どの程度、満足していますか」「将来の目標や自分のやりたいことが、どの程度、明確ですか」「これまでの職業生活に、どの程度、満足していますか」といった意識項目が、自尊感情には大きな影響を与えていた。結局、現在の生活全般に対する満足感、将来の目標、これまでの生活に対する満足感など、意識面への介入が自尊感情に直接的・間接的な影響を与えうる可能性が指摘できる。

図表22 若年就労者等の自尊感情に影響を与える要因

	モデル1	モデル2
(中学時代)友人が多かった	.10	.10
(中学時代)いじめられたことがあった	-.07	
(中学時代)学校は楽しかった		.07
あなたの中学校時代の成績は、どのくらいでしたか	.07	.06
(高校時代)友人が多かった	.10	.11
(高校時代)いじめられたことがあった		-.06
(大学時代)友人をたくさんつくった	.05	.09
(大学時代)学業に熱心に取り組んだ		.04
(最終学歴)大卒		.05
就職活動をして、第一志望に就職した		.06
学校卒業後、しばらく働かなかった		-.08
(相談したいこと)自分の職業の向き不向きについて	-.09	-.16
(相談したいこと)誰にも話せない深刻な悩みについて	-.08	-.10
(相談したいこと)職場の同僚との人間関係について	-.05	-.05
(相談したいこと)自分の労働条件について	.05	
(相談したいこと)将来全般について	-.04	-.08
(相談したいこと)身近な法律的な問題について		.05
(相談したいこと)いわゆる悩みやグチなどについて		-.06
(人生は)本人の努力によって決まる		.07
配偶者あり		.07
現在の生活全般に、どの程度、満足していますか	.22	---
将来の目標や自分のやりたいことが、どの程度、明確ですか	.20	---
これまでの職業生活に、どの程度、満足していますか	.11	---
	調整済みR ²	.35 24

※変数選択法によるステップワイズ式の重回帰分析。数値は標準偏回帰係数、全て1%水準で有意。上位3位までを網掛けにした。

※モデル1は※印の意識項目を含めたモデル。モデル2は※印の意識項目を含めないモデル。

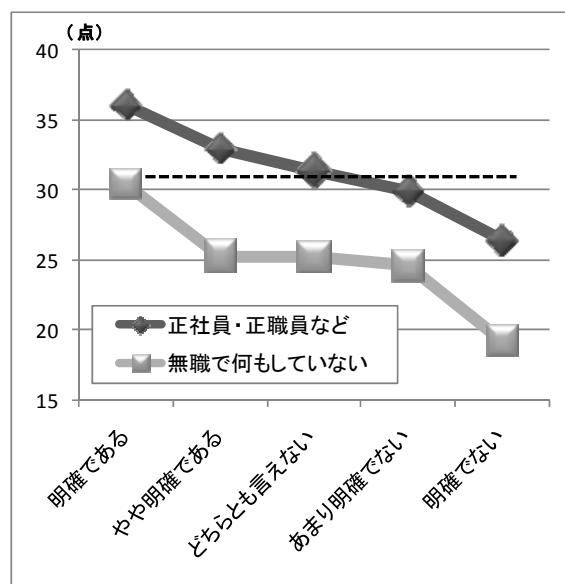
ただし、これら意識項目は自尊感情と本来、関連が深いものとも考えられたことから、

図表 2 2 ではモデル 2 として意識項目を抜いた場合の重回帰分析結果も示した。その結果、先に示したとおり、「(中学時代)友人が多かった」「(高校時代)友人が多かった」などの学校時代の友人関係の影響が強いことが改めて示された。また、「自分の職業の向き不向きについて」相談したいと考えているか否かも大きな影響を与えており、ここでも自分の職業適性を知ることが自尊感情に影響を与える可能性が示された。なお、モデル 2 では、学歴が大卒であること、就職活動をして第一志望に就職したか否か、学校卒業後しばらく働かなかったか否かなどの、学校から社会への移行のあり方も自尊感情に大きく影響を与える要因として選び出されてきているのも特徴として挙げられる。

(2) どのような場合に自尊感情は高められるのか

前項の重回帰分析の結果から、何らかの介入可能な要因を変化させることによって、若年者の自尊感情は変化させられる可能性がある。

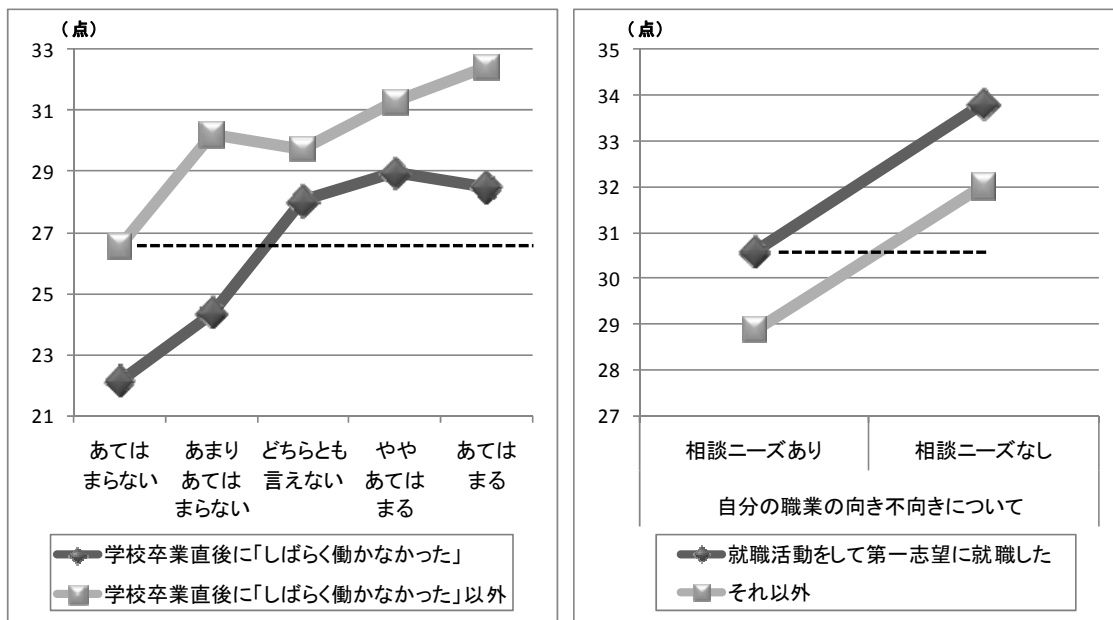
例えば、図表 2 3 に示したとおり、「正社員・正職員」と「無職で何もしていない」者では自尊感情に明らかな違いがある。しかし、図表 2 3 からは、「無職で何もしていない」者であっても「将来の目標や自分のやりたいこと」が明確である場合、そうしたことが明確でない「正社員・正職員」に比べれば、自尊感情が高いことが分かる。この結果だけでは必ずしも強い主張を行い得ないが、適切なキャリアガイダンスによって、将来につながる目標やビジョンを持たせることができた場合、無業者の自尊感情を高めることができる可能性がある。



図表 23 「将来の目標や自分のやりたいことが、どの程度、明確ですか」別にみた正社員と無業者の自尊感情得点の違い

上述のことと同様のことは、本データの各所で散見される。例えば、図表24左でも、全般的な傾向からは、学校卒業直後にしばらく働かなかったという、いわゆる学卒無業者は自尊感情が低い。学校卒業時の就職活動が不調に終わり、一般的には、無力感に陥っても致し方ない状態にあっても、「人生は本人の努力によって決まる」と思っている場合、比較的、自尊感情が高いことが分かる。

図表24右も同様の結果である。学校卒業時に就職活動をして第一志望に就職した若者の方が自尊感情は高い。しかしながら、現在、自分の職業の向き不向きに迷いがあるかないかの方で、自尊感情はかなり異なる。学校卒業時に第一志望以外の就職先に就職した場合であっても、特に自分の職業の向き不向きについて相談したいと思っていない場合（自分の職業の向き不向きはよく分かっていると自覚している場合等）、自尊感情は高いということが図から示される。



図表24 「(人生は)本人の努力によって決まる」×
 学校卒業直後に「しばらく働かなかった」か否かによる自尊感情得点の違い(左)および
 「自分の職業の向き不向きについて」相談したいか否か×
 「就職活動をして第一志望に就職した」か否かによる自尊感情得点の違い(右)

9. 本節のまとめ

本節の結果を、以下に箇条書きにとりまとめた。また図表25に整理した。

- ①20代前半から後半にかけて、基本的には自尊感情は高くなる。
- ②配偶者がある場合に自尊感情が高く、その傾向は男性で強い。また、親と同居している場合には自尊感情が低い。
- ③現在、「自営業・自由業」の若者が最も自尊感情が高く、次いで「正社員・正職員」「専業主婦」の順に自尊感情が高い。逆に、最も自尊感情が低いのは「無職で何もしていない」「無職で仕事を探している」など無業の状態にある若者である。
- ④年収が高いほど、勤務先の規模が大きいほど、自尊感情が高い。
- ⑤未婚で親と同居し、無職で、年収が低いなど、いくつかの要因が重なった場合、自尊感情は著しく低くなる。
- ⑥学歴が高い場合、就職活動をして第一志望の企業に就職した場合、学校卒業直後に正社員として働いた場合、正社員として働いた期間が長い場合、自尊感情が高い。逆に、学歴が低い場合（または中退している場合）、就職活動に失敗した場合、学校卒業直後にしばらく働いていなかった場合、正社員として働いた期間が短い場合、自尊感情が低い。
- ⑦基本的に、中学・高校・大学のいずれの場合も学校生活に適応的であった場合、自尊感情が高い。特に、中学・高校・大学ともに「友人が多かった」「友人をたくさんつくった」若者ほど自尊感情が高い。また、中学時代の学業成績が良好だった場合、現在の仕事に役だっていると感じられている場合、自尊感情が高い。
- ⑧現在の生活全般に対する満足感およびこれまでの職業生活に対する満足感が高い場合、将来の目標や自分のやりたいことが明確である場合、これまでの人生が周囲の環境によって決まってきたとは考えず、自分の努力で決まってきたと考えられている場合、自尊感情が高い。
- ⑨自分の職業の向き不向きについて、誰にも話せない深刻な悩みについて、職場の同僚もしくは職場外の人との人間関係について、相談したいというニーズをもっている場合、自尊感情が低い。なお、相談ニーズそのものは、女性、年齢の若い者、無業、収入が低い者、中小企業に勤務する者で強かった。

以上の結果をさらに整理する意味で、重回帰分析を行い、自尊感情に影響を要因として特に影響力の強いものを取り出す分析を行った結果、最も影響力が強かったのは、現在の生活全般またはこれまでの職業生活に対する満足感、将来の目標や自分のやりたいことが明確か否かであったなどの意識項目であった。現在もしくはこれまでの職業生活の捉え方や将来の目標などの面で意識変容を狙いとする介入支援を行うことによって、自尊感情が回復され、向上できる可能性があることが示された。

図表25 自尊感情の低い者と高い者の特徴の違い(結果のまとめ)

	自尊感情	
	低い	高い
年齢	20代前半	20代後半
家族形態	配偶者なし	配偶者あり
家居	親と同居	親から独立
現在の就労等の状況	①無職で何もしていない(ニート層) ②無職で仕事を探している(求職者層)	①自営業・自由業 ②正社員・正職員 ③専業主婦
年収	年収が低い	年収が高い
勤務先特性	勤務先の規模が小さい	勤務先の規模が大きい
学歴	学歴が低い(学校中退を含む)	学歴が高い
学校卒業時の就職	卒業時に就職活動に失敗した 学校卒業直後にしばらく働いていなかった	就職活動をして第一志望の企業に就職 学校卒業直後に正社員として就職
学校卒業後のキャリア	正社員として働いた期間が短い	正社員として働いた期間が長い
学校生活	概して、学校生活に適応的でなかった 特に、中学・高校で「学校を休みがちだった」「いじめられたことがあった」と回答 中学時代の学業成績が良好でなかった 学校時代の勉強が現在の仕事に役だっていると感じられていない	概して、学校生活に適応的であった 特に、中学・高校・大学ともに「友人が多かった」「友人をたくさんつくった」と回答 中学時代の学業成績が良好だった 学校時代の勉強が現在の仕事に役だっていると感じられている
職業意識	現在の生活全般、これまでの職業生活に対する満足感が低く、将来の目標や自分のやりたいことが明確でない	現在の生活全般、これまでの職業生活に対する満足感が高く、将来の目標や自分のやりたいことが明確である
原因帰属	これまでの人生が周囲の環境によって決まってきたとは考え、自分の努力で決まってきたと考えられていない	これまでの人生が周囲の環境によって決まってきたとは考えず、自分の努力で決まってきたと考えられている
現在の悩み	①自分の職業の向き不向きについて ②誰にも話せない深刻な悩みについて ③職場の同僚もしくは職場外の人との人間関係について、悩みがある。	左記の悩みをもっていない

また、こうした意識項目を除外して検討を行った場合には、自分の職業の向き不向きについて相談ニーズをもっているか否か、学校卒業時の就職活動および学校卒業直後の働き方、本人の努力で人生が決まると思えるか否かなども影響力の強い要因として挙げた。この場合でも、自分の職業の向き不向きを明確化させること、自分の努力で人生が決まると思えるようにすることといった、伝統的なキャリアガイダンスの手法または意識変容の介入支援が有効である可能性が推察される結果となった。

実際、現在、無職であったり、学校卒業後にしばらく働かなかったという事情があったり、就職活動をしたが第一志望の企業に就職できなかったという場合であっても、将来の目標が明確であったり、本人の努力が有効であると考えることができたり、自分の職業の向き不向きが明確である場合には、相対的に高い自尊感情を有する可能性があることが図表からは示された。これらの結果は、こうした観点からのキャリアガイダンス手法に一定の可能性を示すものであると考えられる。

Ⅲ. 若年者の自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス

1. 本節の目的

前節では、若年者の自尊感情に関する分析結果を示した。本節では、前節の分析結果をもとに、若年者の自尊感情を考慮したキャリアガイダンスを、日本においていかに展開することができるのか、逆にどのような制約・課題が考えられるのか、可能性と制約条件の両面を視野に入れながら検討を行いたい。

その際、本稿では、OECD（2004）に代表されるような最近のキャリアガイダンス論（下村，2010）に依拠した形で議論を進めていきたい。

最近のキャリアガイダンス論は、キャリアガイダンスで取り扱う内容のみならず、いかにキャリアガイダンスを行うのかといった枠組み・仕組み・体制の議論に比重がかかるようになってきている。従来、キャリアガイダンス論とは、どのようなテストを行い、どのような情報を提供するかといった、キャリアガイダンスの具体的なコンテンツを問題とすることが多かった。それに対して、最近のキャリアガイダンス論は、キャリアガイダンスを公共政策という視点から論じる傾向が強く、そのため、一定の公的な支出の中でいかに最大限のキャリアガイダンス政策の目標を実現できるかという視点から議論を行うのが特徴的である。その結果、キャリアガイダンスをいかに効率良くかつ効果的に提供するのかといった問題を扱うことが多い。具体的には、図表26に挙げたようなテーマが、最近のキャリアガイダンスでは、重要な問題として論じられることが多くなっている。

図表26 最近のキャリアガイダンス論のサブテーマの例(下村,2010 図表3を改変して再掲)

デリバリー (delivery)	キャリアガイダンスの提供方法、 手段、メディアなどについて
コスト&ベネフィット (cost & benefits)	キャリアガイダンスにかかるコスト と便益について
セグメンテーション (segmentation)	キャリアガイダンスの対象層の効 果的・効率的な区分けについて
ファンディング (funding)	キャリアガイダンスの予算づけ、 費用の負担について
スタッフィング (staffing)	キャリアガイダンスの提供者の特 徴、役割、育成などについて
エヴァリュエーション (evaluation)	キャリアガイダンスの効果測定、 評価について
コーディネーション (coordination)	キャリアガイダンスのサービス間 の連結、協力、協同体制について

※OECD(2001)、OECD(2004)他で論じられることの多いサブ
テーマを整理した。

本節では、これら最近のキャリアガイダンス論で取り扱われるトピックの中から、セグメンテーション論、デリバリー論、スタッフィング論の3つの観点から、若年者の自尊感情に着目したキャリアガイダンスを考えることとする。

2. セグメンテーション論の観点から

最近のキャリアガイダンス論におけるセグメンテーション論では、キャリアガイダンスの対象層をどのような特徴で切り分け、具体的にどのような対象層をターゲットにするのかを論じる。

前節までのデータからは、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスのターゲットとして、自尊感情が低い状態に止めおかれがちである者が想定される。具体的には、現在、年齢の若い者、無業の状態にある者、求職中の者、年収が低い者、学校卒業時の就職に失敗したと感じている者、正社員として働いた経験の短い者、これまでの学校生活・職業生活に満足していない者、自分の職業の向き不向きなどを含めた将来の目標・やりたいことなどが明確でない者である。

これらの若者の共通点は、様々な意味で若年労働市場において適切なポジションを獲得しておらず、現段階では周辺的な立場に置かれているということである。

なぜ自尊感情が、労働市場において周辺的な位置づけを与えられた若者で特に重要となるのかを改めて考えた場合、その理由は以下の3点に整理される。

第一に、周辺的な対象層においては、自尊感情が損なわれやすいということがある。労働市場において中心的な位置づけを与えられていない周辺的な層は、常に、少数派として、大卒男性正規ホワイトカラーといった多数派の働き方のスタンダードから外れる場合が多い。そうした一般的・常識的と考えられている基準から外れることは、本人の自尊感情を損ないやすいものと考えられる。したがって、本来、周辺的な層においては、自尊感情の低下が問題となりやすいことが考えられる。

第二に、上記と関連して、ひとたび自尊感情が損なわれた場合、周辺的な層においては自尊感情を何らかの具体的な手助けがない場合には、回復しにくいことも指摘できる。仮に正社員として働いている場合には、仕事の上で自尊感情を高める契機が得られやすい。例えば、職場の目標達成に貢献したり、職場の仲間に認められたり、仕事を通じて人の役に立ったりといったことは、自尊感情を高める契機となろう。しかし、労働市場において周辺的な位置づけしか与えられていない場合、上で例示した自尊感情を高める契機に恵まれにくい。結果的に、もともと自尊感情が損なわれやすい状況に置かれているのみならず、そこから回復することも難しいといった事態に陥りやすいということが考えられる。

第三に、したがって、世間一般に考えられているよりも、周辺的な対象層に対するキャリアガイダンスにおいては、就労に向けた支援をしようとするその前段階における自尊感情に対する支援が必要かつ重要になるということが主張できる。日本では、時に、各種の若年就労支援施策が非正規就労または無業の状態にある若者を対象としながらも、そうした対象層の自尊感情が低いために、各種の若年就労支援施策が十分に奏功しないといった状況がたびたび報告される。例えば、内閣府（2008）では、「非社会的若者が増加しており、自信がない、自尊感情が低い、対人不安を持つ者が多いこと(p.16)」を指摘し、そ

の上で「自立支援」とは言え、就労に限定した支援では必ずしも効果が上がらない(p.16)」と指摘している。こうしたロジックから、やはり、労働市場において周辺の位置づけが与えられている者を自尊感情に配慮したキャリアガイダンスの中心的な対象層として考えることができるであろう。

なお、本稿で新たに強調すべき点は、非正規就労層も基本的には自尊感情が低いという点である。従来から、フリーターに代表される非正規就労の若者の自尊感情が低いという結果は、様々な調査結果で散発的に示されてきた。本研究において、非正規就労層の自尊感情の水準が無業層と正規就労層の間にあって中間的であるということは、従来からの見方を再確認するとともにデータによって確固と示すことができた有意義な知見であったと考える。

以上の考察に基づいて、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスを考案するにあたって、対象層をどのように分けし、どのように設定するのかというセグメンテーションの議論を図表27にまとめた。正規就労への距離が遠いほど自尊感情が低く、本研究で問題としている自尊感情に配慮したキャリアガイダンスのニーズも、正規就労への距離が遠いほど高い。結果的に、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスの対象層としては、無業層が最も綿密な充実した自尊感情の回復支援が必要とされると言えるであろう。

正規就労	非正規就労	無業層
正規就労への距離の遠さ		
自尊感情の低さ		
自尊感情に配慮した キャリアガイダンスの必要性の高さ		

図表27 セグメンテーション論の観点から見た
自尊感情に配慮したキャリアガイダンスの必要性

最近のキャリアガイダンス論におけるセグメンテーション論は、対象層をある一定の合理的な基準で分けした後、そのセグメントごとに適切な支援を提供しようとするという点で、いかにキャリアガイダンスを提供するかを論じるデリバリー論と密接に関わっている。次項では、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスをデリバリー論の観点から論じることとする。

3. デリバリー論の観点から

(1) デリバリー論の基本的枠組み

ここでは、自尊感情の向上にむけて、具体的にどのように支援すべきかをデリバリー論の観点から論じたい。デリバリー論とは、最近のキャリアガイダンス論（下村，2010）の中心的な議論を占めるものであり、いかにキャリアガイダンスを適切・的確に対象層に提供（デリバリー）するかを論じる議論である。

このデリバリー論では、キャリアガイダンスの提供手段を、個別支援・グループ支援・情報支援の3つに分けて論じることが多い。個別支援はいわゆるカウンセリング、個別相談の形をとるキャリアガイダンスであり、1対1のきめ細かい対応ができるために、最も効果的な支援となる。反面、個別支援の最大のデメリットはコストがかかりすぎることである。その理由として、1人を支援するのに1人の支援者を要するために「労働集約的」な側面があり、1人の支援者が提供できるキャリアガイダンスの絶対量に上限があることが挙げられる。

それに対して、グループ支援は、いわゆるセミナー形式で1人の支援者が数人から数十人の対象者にキャリアガイダンスを提供できるという点で効率的である。当然ながら個別支援よりは支援の密度は薄まり、その分、キャリアガイダンス効果は低まる。しかし、通常、個別相談よりも時間をかけられることが多いため、丁寧に時間をかけて情報提供をし、個別に質問を受け付けたり、簡単な相談に乗ることによって、個別支援で提供される支援に近づけていくことが可能となる。

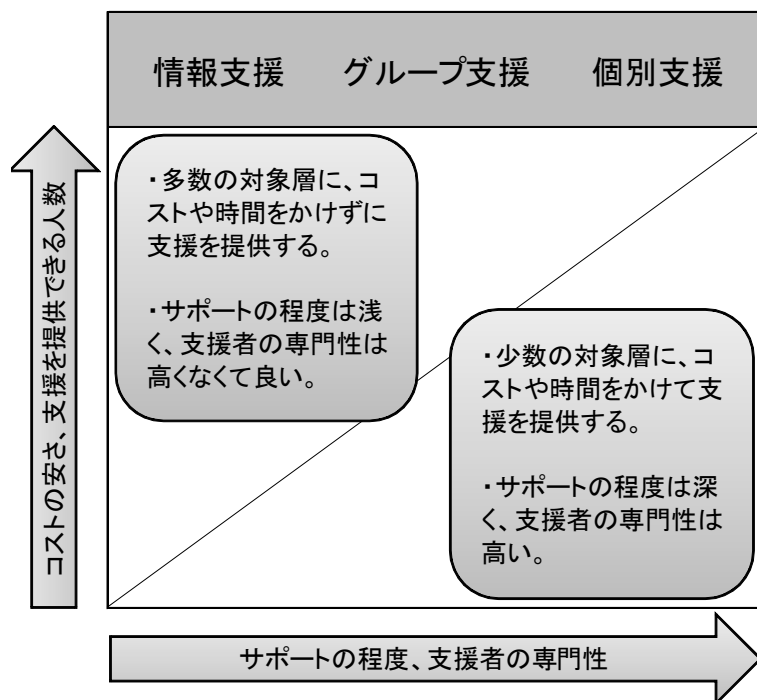
情報支援は、インターネット、書籍、DVD、マスメディア、パンフレットなど、様々な媒体上で情報提供を行い、キャリアガイダンスを要する対象層に自分で調べてもらい、自分で問題解決をしてもらうようにするセルフヘルプ型のキャリアガイダンスサービスである。インターネット上で実施できる自記式のテストなども含むことがある。情報支援は、支援の密度という点では薄く、本人任せになってしまうが、圧倒的にコストが安く、伝えるべき情報を遺漏なく伝えることができるというメリットがある。個別支援・グループ支援を下支えするものとして、情報支援は不可欠であると考えられていることが多い。

図表28に、キャリアガイダンスのデリバリー論を図示したものをまとめた。ここまでの説明から、デリバリー論は、たんにキャリアガイダンスを効果的に提供するにはどうすれば良いかを論じるのみならず、いかにコストを抑えて最大限の効果をあげるかといった観点も含まれている。もともと最近のキャリアガイダンス論は、先進諸国に共通した課題である公的な支出の抑制・削減といったことを大前提としているからである。

したがって、以前から OECD（1996）などにおいて見られるように、若者ひとりひとりの自尊感情を高め、自律的・積極的にキャリア形成を行える若者を育てることによって、キャリアガイダンスにかかる総体的なコストを圧縮し、限られたキャリアガイダンスリソースを本当に必要な対象層に集中的に配分することができるといった議論もなされて

いる。キャリアガイダンス施策全体の目標・運営を考えた場合にも、自尊感情が高い自らキャリアを切り開ける若者の育成が求められていると言える。

以上をまとめると、個別支援・グループ支援・情報支援といった3要素を、いかに組み合わせ、効率的・効果的な仕組み・枠組みを作り出し、適切に自尊感情をターゲットとしたキャリアガイダンスが構想できるかというのが、本節で論じたいデリバリー論の観点からの考察となる。



図表28 キャリアガイダンスにおけるデリバリー論(下村,2010 図表7を改変して再掲)

(2)個別支援

個別支援・グループ支援・情報支援といった枠組みで考えた場合、一般的には、自尊感情の回復を支援するキャリアガイダンスは、個別支援によるものと考えられやすい。実際、現在、日本においても整備が進んでいる求職者支援制度、生活保護受給者・住宅手当受給者等に対する個別支援等でも、個別相談は必ず施策の中に含まれている。その意味で、対象層を特定したキャリアガイダンス施策 (Specialized career guidance provision) の中に、個別支援が位置づけられている場合、「専門家が1対1で相談にのる」ことが漠然と想定されていることが多い。

実際、若年就労者等の自尊感情に配慮したガイダンスを考えるにあたって、一般的にもっとも有効な対策と考えられているのは、1対1の個別支援である。例えば、以前から、「労働市場政策に係る各種の措置が成功するかどうかは、労働市場動向全般に左右される面が大きいものの、各種の評価報告書によると、介入政策、特に第一線の窓口におけるガ

イダンスとカウンセリングを伴う措置は、長期失業者の再組織のための支援となりうるといえる（厚生労働省職業安定局編，2002）」といった指摘がある。

また、前節の調査結果でも、自尊感情が低く、そのため適切な支援が必要となる対象層は、基本的には、労働市場において周辺的な位置づけを与えられている若者、言い換えれば就労までに距離のある若者であった。こうした対象層は、個別に抱えている事情や背景が異なり、一律に支援を行うことができない。そのため、いわゆるカウンセリングや職業相談の形で、その複雑な事情や背景を適切に整理し、対処しうる1対1の支援が望ましい。そして、そうした支援を行う過程で自尊感情も同時に向上させるといった過程は想像しうる。

しかしながら、1対1の個別支援が、なぜ自尊感情の向上に有益であるのかについて、十分に説明がなされてきた訳ではない。そこで、ここでは個別支援によって自尊感情が高まると考えられるプロセスを、以下の3点に整理して説明することとする。

第一に、本稿冒頭で示した先行研究からも散見されるとおり、自尊感情が低い若者は、自己概念も曖昧になりやすく、結果的に自分がどのような職業につくべきなのか、自分の職業の向き不向きは何なのか不明確になりやすい。これは、上述した本稿の調査結果でも示されており、自尊感情が低い者は、将来に対する展望・目標・計画なども総じて明確でなく、自分の職業の向き不向きに問題を抱えていることが示されていた。したがって、これらの結果を、いわば逆にたどることによって、1対1の綿密なキャリアガイダンスを提供することによって、自分の職業の向き不向きを理解させ、それによって自分の将来の職業生活に明確な輪郭を与え、将来に対する展望・目標・計画などを明らかにすることによって、最終的に自尊感情を高めることができる可能性がある。

第二に、1対1の個別支援が、なぜ自尊感情の向上に有益であるのかの1つの理由として、個別のカウンセラーなりキャリア・コンサルタントなり、支えとなる人間がマンツーマンでつくということが多大な意味をもつと考えられる。カウンセラー・コンサルタントは、クライアントの話聞き、課題となっている事柄を共に考え、具体的な行動に向けた方向づけを行う。その間、クライアントに対して、ときに明確に、またときに潜在的に期待をかけることになる。こうして期待をかけられることによって、低下した自尊感情は次第に回復するということが考えられる。こうしたプロセスについては、先行研究などでも指摘されており、例えば、リアリー（Leary,1999 小島訳，2001）は、人は「他者からの受容感を高めることによって、自尊心が高まり、同時に心理的幸福感が高まる。自尊心を高める技法は、じつは、他者からの受容感を高めており、その結果として間接的に心理的幸福感を高める（p.241）」と述べる。本来であれば、自尊感情が低い若者の周囲の人々、身のまわりの親しい家族や友人などがその役目を果たすべきであろうが、何らかの事情でそうした身近な人の情緒的なサポートを期待できない場合、やはり専門家による対人的援助スキルは、自尊感情の回復に大きく役立つと想定される。

第三に、自尊感情の回復のためのプログラムもしくはテクニックといったものは、心理学の領域では比較的多く検討されているということも、労働行政の観点から、改めて考えておきたい。特に、臨床心理学、社会心理学、健康心理学などの心理学の各下位領域において、自尊感情とその向上・維持に関する知見は膨大に蓄積されている。そうした研究知見の中には、すぐにでも活用可能な形で自尊感情の向上プログラムを公表しているものも多い。世間一般に考えられているよりも、自尊感情をあげるための技法・プログラムは研究が進んでおり、かつ、自尊感情をあげることそのものは、一般に考えられているよりは容易であると言える。

例えば、Burns（1993）の自尊感情向上のプログラムを翻訳した野村・中島（2009）、5日間の集団認知行動療法を紹介した中島（2009）、Plummer（2005）の自尊感情支援のプログラムを翻訳した岡本・上田（2009）などをはじめ、優れたプログラムが公表・出版されている。こうした自尊感情支援のプログラムについては、いずれも専門的な内容を含むため、より詳しい内容については、ここで紹介した書籍を参照すべきであるが、こうした自尊感情を回復するためのプログラムを労働行政の範囲から除外するのではなく、むしろ、可能な限り就労支援やキャリアガイダンスの内側に取り込んでいくことを検討することが重要となる。

ちなみに、自尊感情回復・向上のための優れたプログラムのうち、自己記入式のワークブックである中島（2010）から、その内容を目次から紹介すると、「第1週目 はじめに」「第2週目 変化への準備」「第3週目 考え方のくせ」「第4週目 心の奥にあるもの」「第5週目 考え方を修正する」「第6週目 行動を変える」「第7週目 自分を受け入れる」「第8週目 これからの計画」となっている。はじめに準備を整え、考え方や内面の問題を適切に取り扱う方法を学び、最終的に具体的な行動や計画に結びつけるといった構成になっている。

このようなプログラムの中心的な内容は、認知面での変容であると言える。基本的には、本人がこうでなければならぬと考えている思い込みや考え方を、別様に考え得ると気づかせることで、認知面での再構築を図るものである。そして、これらの目次内容からも示されるとおり、自尊感情の変容には、過去の捉え方の変化、帰属の変化などがポイントとなる。前節の調査分析結果からも、過去の捉え方の変化、帰属の変化が自尊感情に関連していることを伺わせる結果がいくつか見られていた。

また、図表29には、イギリスの個別支援の担当者であるイギリスのパーソナルアドバイザーに聞き取り調査を行った結果、若者の自尊感情を高めるためのアプローチとして有効であると回答があったものを翻訳した。これらのうち「Motivational Interviewing」は「動機づけ面接」と訳されるものであり、一般的には、クライアントが直面している課題、あるいは心理社会的な介入それ自体に対するクライアント本人にとっての意味づけや価値づけをより望ましいものへと方向づけ、クライアントがそれらにより積極的に取り組

むことができるようになることを目的として行われる面接である。キャリアガイダンスの文脈では、クライアントの長所や得意なところ・良い点に焦点を当てて相談を進めていくことによって自尊感情や動機づけを高めていく手法である場合が多い。他に **Strength-based approach** (Schutt,2007) といった類似したアプローチが、キャリア発達・キャリア教育のいくつかの文献で見られるようになっている。

一般に、何らかの支援を行う際に「問題解決」を行うといったスタンスがとられることがあるが、「問題」を「解決」するのではなく、「長所」を「伸ばす」といった視点から今後のキャリアを考えようとするのが、**Motivational Interviewing** や **Strength-based approach** ということになる。詳しくは Schutt(2007)などの文献を参照すべきであるが、これらのアプローチが自尊感情に配慮しているアプローチであることは明白であろうかと思われる。なお、図表29では、「誠実な関心と賞賛を与える」「信頼を確立する」「無条件にポジティブな関心を寄せる」「若者の長所を見つける」なども上がっているが、いずれも、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスを個別支援で提供する際には、参考になる事項である。

図表29 イギリスのパーソナルアドバイザーに聞いた自尊感情を高めるためのアプローチ (Barham, Hughes & Morgan,2000)より)

Motivational interviewing	動機づけ面接
Provide support and show genuine interest	手助けをして、もともと興味があったものを見出す
Help young people to recognise their own skills, abilities and achievements	自分も持っているスキル、能力、実績を再認識させる
Provide real options	現実的な選択肢を与える
Have regular discussions	定期的に話し合う
Give sincere recognition and praise, but also share displeasure and disappointment	誠実な関心と賞賛を与える。同時に不満や落胆も分かち合う。
Establish trust and reflect on their achievements to build up confidence at their pace	信頼を確立し、本人の実績について考え、本人のペースで自信をもてるようにする
Give unconditional positive regard and show faith in young people with agreed boundaries	無条件の肯定的配慮を与え、若者を信頼し、一緒に制約を探る
Find the young person's strengths and build around this	若者の長所を見つけ、これを中心に作っていく

(2)グループ支援

若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスを考案すると言った場合、前節に示したとおり、一般的には個別支援が念頭に置かれることが多い。しかしながら、ここでは、グループ支援による支援の可能性を模索したい。少なくとも個別支援とは異なるグループ支援ならではのメリットは以下の3点に整理することができる。

第一に、やはりグループ支援はまとまった人数を対象とすることができるために、個別支援に比べるとデリバリーに際してのコストが低いというのがメリットとなる。先述した

とおり、個別支援は労働集約的であり、1人を支援するのに1人の支援者を要するために、キャリアガイダンスサービスの提供量を容易に増やせないというデメリットがある。仮に1人に1時間をかけるというキャリアカウンセリングの標準的な時間設定を前提とした場合、1日中、クライアントの相談に乗ったとしても最大10人前後にしかキャリアガイダンスを提供できない。これに対して、グループ支援では、10人1組のグループをキャリアガイダンスの支援対象とすることで個別支援が提供するキャリアガイダンスのサービス量を用意を上回る。1人に1時間もかける綿密な支援は望むべくもないが、かわりにセミナー形式で数時間かけて、個別に質問に応じたり、グループで話し合いをさせたりするなどのワークを取り入れることによって補うことは可能であると想定される。最近のキャリアガイダンス論は、一定の公的支出の下で最大限のキャリアガイダンス効果を挙げるということが最大の関心事であり、グループ支援に強い関心がもたれるのも、低いコストで多くのクライアントを支援できるというメリットが評価されていることによる。

第二に、当然ながら、グループ支援のメリットは対費用効果だけではない。先に、個別支援のメリットとして、キャリアカウンセラー・キャリアコンサルタントに受容され、期待されるということのメリットが大きいということを指摘した。そして、他者からの受容感が自尊感情を高めるという考え方は、例えば、リアリー（Leary,1999 小島訳, 2001）などの先行研究の中では繰り返し指摘されており、いわゆる心理的な介入に効果があるのは、これらが直接、自尊感情を高めるからではなく、むしろ「心理療法には、他者からの受容感を高めるような方法が含まれているので、こうした要素が間接的に心理的健康をもたらしたのである（p.236）」とさえ述べる。要するに、他者からの受容感が、心理的な変容・変化には際立って重要であることが指摘されている。

改めてグループ支援を考えた場合、グループ支援を進めるファシリテーターの進行の仕方によっては、グループの他のメンバーから受容されているという感じを、個々のメンバーに適切に与えることができる。しかも、グループのメンバーは、おおむね特徴の似た若者たちということになる。自分と似た境遇、自分と似た事情を抱えている者どうしで、互いに受容するといったプロセスは、親や友人といった身近な存在、カウンセラーやコンサルタントといった専門家とは、また違った受容感を与えるものと思われる。こうしたいわば「ピアサポート」的な効果、グループカウンセリング的な効果は、キャリアガイダンス研究の枠内で、よりいっそう検討がなされて良い分野であると思われる。

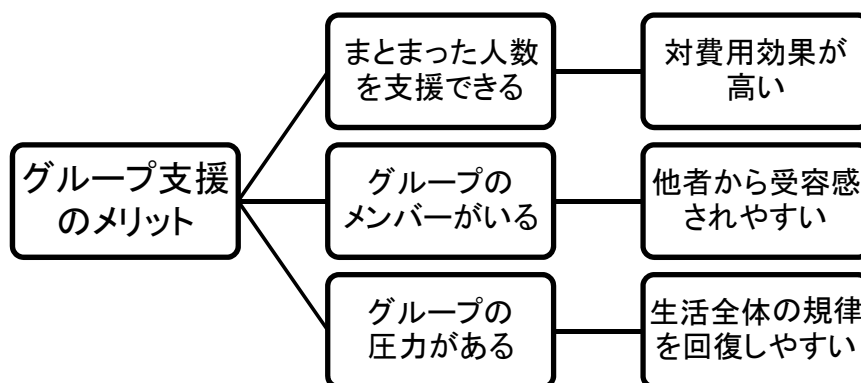
第三に、キャリアガイダンスにおけるグループ支援としては、ジョブクラブ型のサポートも有効な手段となる。ジョブクラブ型のサポートとは、特徴の似た対象者でグループを組ませ、グループで就職活動を行わせる支援のことである。日本では、以前から、中高年を対象にキャリア交流プラザなどで行われてきた支援であるが、このジョブクラブ型のサポートには成功例が多く（Azrin & Besalel, 1980 津富訳, 2010；日本労働研究機構, 1991）、キャリアガイダンスの技法の中でも特に有効な手段であるとされることが多

い。

このジョブクラブ型のキャリアガイダンスの利点は、まず、特徴の似た対象者を集約することで必要な情報を伝達しやすいという情報提供の面でのメリットがある。例えば、どのように求職活動を行うのか、そのためにはどのような情報の探索の仕方をすれば良いのか、求職活動ではどのようなことに気をつけるべきなのかといった就職活動に伴うノウハウはグループで一律に伝達しやすい。また、上述したようなグループのメンバー間での受容的なコミュニケーションにより、自尊感情が高まるといったことは、グループ支援である以上、ジョブクラブ型のキャリアガイダンスにおいても同様のことが指摘できる。

ただし、ジョブクラブ型の支援によって自尊感情が回復する可能性が高い大きな理由の1つは、ジョブクラブ型の支援が基本的には行動に焦点を当てた支援であり、グループのルールに従わせ、半強制的に求職活動を行わせるといった規律面を重視する姿勢にあることもあわせて指摘したい。自尊感情の支援にあたって看過されがちなポイントとして、規律正しい生活を送るということがある。前節の調査結果から、自分の人生は周囲の環境によって決まってきたと考え、自分の努力で決まってきたと思えないことが、自尊感情に深く関わっていた。実際に本人の努力だけではいかんともしがたいと思えた様々な事情によって現在に至り、自尊感情を低下させているとしても、生活全体に何らかの秩序と規律を取り戻し、生活全体のコントロール感を高めることによって、自尊感情を回復させるプロセスがあると想定される。グループによる同調圧力もあり、生活全体に対する規律の回復はグループで行う方が容易である可能性が高い。従来、キャリアガイダンスにおいて、ジョブクラブ型の支援は自尊感情回復の手段として適切に位置づけられてきたとは言いがたいが、今後、よりいっそうの検討が求められる。

図表30に自尊感情に配慮したキャリアガイダンスにおけるグループ支援のメリットをまとめた。グループを対象とした支援が、いくつかの理由から自尊感情向上・回復にとって有効であることが示されている。



図表30 自尊感情に配慮したキャリアガイダンスにおけるグループ支援のメリット

(3)情報支援

最近のキャリアガイダンス施策の中で、先進各国の関心が最も寄せられているのが情報支援である。具体的には、インターネット上の情報を整備し、必要とする利用者に自分で閲覧してもらい、自分で必要とする情報を入手してもらうことを推進するアプローチである。

この情報支援が、特に先進各国に注目されている最大の理由は、キャリアガイダンスのコストが圧倒的に安いことである。個別支援では、カウンセラー1人が1人の対象層に密度の濃い支援を一定時間しか提供できないのに対して、情報支援では、密度の薄い支援であるとは言え、圧倒的に大勢の人に時間や場所を選ばず支援を提供することができる。インターネット上に情報を載せて公開するということは、先進各国で以前から行われてきたが、対費用効果の面から改めて評価されているのが、この情報支援であると言える。

しかしながら、本研究で検討している自尊感情の回復を目指すキャリアガイダンスという観点からは、また別の角度から、いくつかの側面について情報支援の有効性を指摘することができる。

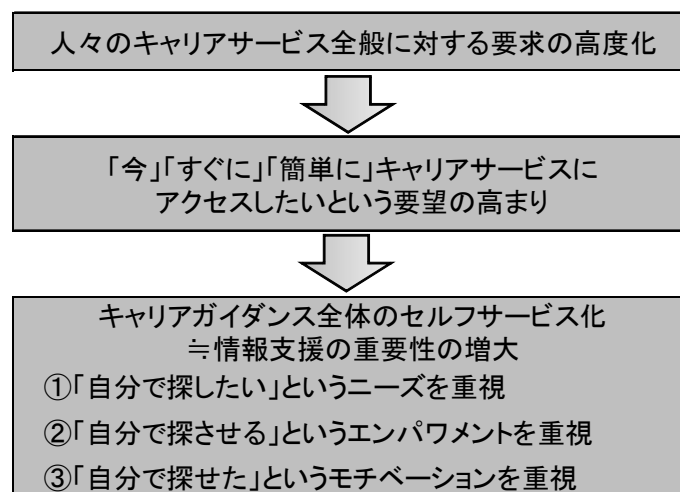
まず、最近のキャリアガイダンス論において、情報支援が再評価されている理由の1つとして、この情報支援が基本的には求職者もしくはクライアントのセルフヘルプを押し進める取り組みであるという側面がある。キャリアガイダンスは、いかに綿密な支援を提供しようとも、最終的には本人の就職やキャリア形成に向けた具体的な行動を促すところに結びつかなければ効果的な支援とならない。そのため、基本的には、本人の自発的・自主的・自律的な行動をいかに促すことができるかということが大きなテーマとなる。

また、近年、世間一般の人々のキャリアサービス全般に対する要求は高度化し、「今」「すぐに」「簡単に」キャリアサービスにアクセスしたいという要望が高まっている。また、自分のキャリアは自分で決めたいというニーズが強くなっており、カウンセラーやコンサルタントが丸抱えで支援を行うといったことを、必ずしも好まなくなっているとも指摘されている。

こうした一般的な傾向を受けて、キャリアガイダンス全体のセルフサービス化を推進しつつあるのが、現在のキャリアガイダンス施策の基本的な方向性ということになるかと思われる。具体的には、①「自分で探したい」というニーズを重視、②「自分で探させる」というエンパワメントを重視、③「自分で探せた」というモチベーションを重視するといった3つの側面があると捉えられよう。

そして、上記のうち、「自分で探させる」という側面を重視し、結果的に「自分で探せた」という経験をさせることが、自尊感情の回復には大きく影響する。例えば、1980年代以降、キャリア心理学においてはキャリア自己効力感が盛んに検討された。キャリア自己効力感には様々な捉え方があるが、ここでは、キャリア形成もしくはキャリア選択に対する自信（うまくやれるという感覚）と平易に考えておくこととする。この自己効力感に

最も影響を与えるのは「遂行行動の達成」であり、実際に経験してみることが、この種の自己効力感（もしくは自信）を高めるのに有効であることが繰り返し示されてきた。自尊感情においても少なからず同様のことは言えるものと思われ、実際に、自分で情報を探索し、自分で探せたという感覚は、自尊感情にとって有効に作用すると考えられる（図表31参照）。



図表31 自尊感情に配慮したキャリアガイダンスにおける情報支援の背景

さらに、情報支援においては、様々な種類の情報提供が可能であるが、自尊感情ともっとも深く関連する情報内容は、クライアント・求職者に将来展望をもたせることができるキャリア情報であろうと考えられる。前節で示した調査結果においても、再三、将来の展望や将来の目標が自尊感情と関連していることを示すデータがみられた。将来に対する道筋が見えるということは、目標を持ちやすく、目標を持つことによって、生活全体に建設的な秩序がもたらされ、結果的に自尊感情に良い影響を与えるということが想定される。

また、通常、情報支援の枠内では捉えられることが少ないが、インターネット上の自記式のテストなども、有力な情報支援のコンテンツとして捉えられる。これも同じく前節の調査結果にあったとおり、職業に関する向き不向きについて悩みを抱えることは自尊感情にネガティブな影響を与えていた。このことから、逆に、職業に関する向き不向きを自己判定できるような簡単なテストを提供し、自分なりに職業適性・職業興味を把握することが自尊感情に良い影響を与える可能性が想定される。テスト結果を自己判断で解釈してしまうリスク（テスト結果にこだわりすぎたり、結果を絶対的・普遍的なものに扱ってしまう等）もあるため注意は必要であるが、インターネット上に適切に注意書きを併記するなど一定の工夫を行うことによって、簡単な自記式のテストは情報支援の重要なツールの1つとして整備できる可能性があるであろう。

なお、情報支援に関しては、パソコンの使用をめぐる情報格差に配慮して、パソコンを利用したインターネットだけではなく、携帯電話等の端末を利用した情報提供なども引き

続き検討がなされるべきである。情報支援は、その先のグループ支援・個別支援に向けた呼び水施策もしくは潜在的なニーズの掘り起こし施策としての側面ももっており、コストの安さを背景に、できるだけ多くの利用者がアクセスできる環境を整備しておきたい。

4. スタッフィング論の観点から

自尊感情に配慮したキャリアガイダンスの可能性を検討するといった場合、この取り組みの具体的な担い手は誰なのかという問題が生じる。一般的には、自尊感情といった個人の内面の問題を扱うことに長けた専門家、例えば、臨床心理士などの専門的な心理資格をもった人材が想定される。

実際、臨床心理士などの専門的な心理資格をもつ人材は、現在でも、ハローワークの他、ジョブカフェや地域若者サポートステーションなどに非常勤の形で関わっていることが多く、現状においても、臨床心理士のような心理面でのサポートを専門とする人材が、労働行政の最前線で心理的な問題を抱えるクライアントにサポートを提供している状況にある。実際、自尊感情が低下しているクライアントに対して、結果的に自尊感情が回復するような支援を提供するといったことは、臨床心理士が専門とする領域であり、相応の効果が望まれる。

しかし、一方で、キャリアサービスの実践において、臨床心理的な専門家がキャリアの相談援助に当たることに関する問題は、以前から繰り返し指摘されてきた。

その理由は、おもにキャリアサービスで提供することとされている職業やキャリアの問題をおもに扱うキャリアカウンセリングと、その他の感情面・生活面を含めた個人的な問題を扱うパーソナルなカウンセリングとの関係が、問題となってきたからである。

従来、一般的には、キャリアに関する相談とパーソナルな相談は不可分のものであり、キャリアの相談とパーソナルな相談は両者ともに重視すべきであるとされてきた。しかし、両者をともに重視するということが具体的にどういうことなのかを明確に言うことは難しい。例えば、キャリアカウンセリングにおいて、人の内面を扱うようになると、内面の支援に圧倒的に時間も労力もかかるため、どうしてもそちらに人的・時間的リソースがとられてしまい、当初の目的であったキャリアの支援が周辺的なものになりやすいという指摘がある（Watts,2009）。

また、実践面においても、キャリアカウンセリングもパーソナルなカウンセリングも両方重要であり、不可分であり、融合させるべきだという素朴な折衷案は、多大な困難をもたらす。例えば、キャリアカウンセリングの側からは、職探しの相談に訪れたクライアントのパーソナルな問題をどこまで扱うのかという問題が生じる。理屈の上では、相手の悩みや訴えに耳を傾け、職探しの以前にパーソナルな問題を取り扱うべきだと判断したら、クライアントの感情面もしくはその他の悩みや個人的な問題を取り扱うべきであり、その間

題がある程度解決した段階でキャリアカウンセリングに移行すべきであるということは言えるであろう。しかし、こういうアプローチの仕方では、キャリアカウンセリングを訪れた大半のクライアントをパーソナルな問題を抱えていると判断せざるを得ないことが知られている。つまり、事実上、キャリアカウンセリングを行える場面というのは少なくなり、より一般的な心の問題を扱うパーソナルなカウンセリングとほぼ同じ内容になってしまふということが指摘されている。

当然ながら「それで良い」とする考え方が一方で、キャリアカウンセリングを行うと言いながら、実質的にはパーソナルなカウンセリングを提供することになる問題点は、特に、公的な職業相談サービスにおいて問題を生じさせることとなる。なぜなら、公的な就労支援サービスを提供する公的機関として公的な支出が認められた事業において、実際は、抑うつなどを中心としたパーソナルなカウンセリングに多大な労力と時間を費やしているとなった場合、その事業のアカウンタビリティ、正統性、合法性をいかに考えるべきなのかが、若干、問題となるからである。

一般に、キャリアカウンセリング・キャリアコンサルティングを労働行政の視点から考えた場合、あくまで就労者もしくは求職者の労働・職業・キャリアに資するものでなければならぬと考えるのが自然である。したがって、自尊感情や抑うつ症状そのものの心理的な問題は、必ずしも無視する訳ではないが、あくまで就労やキャリアに関わりのある範囲内で限定的に扱われるべきであるとすることが多い。このように考える妥当な理由もあり、その背景には、労働行政は労働のことであり、個々人の内面・内心・心中に立ち入るべきではないという素朴な発想がある。

したがって、このキャリアに関する相談とパーソナルな相談の関連性の問題を、少なくとも公共職業サービスの観点から適切に位置づけるにあたっては、自尊感情などを取り扱うようなパーソナルな相談も、実は、キャリアの相談に他ならず、自尊感情を高めるパーソナルな相談は最終的には就労支援・キャリア形成支援を目指したプロセスの1つであると位置づけざるを得ない。結局、公共職業サービスを提供するといった観点からは、むしろ、キャリア・コンサルタントもしくはハローワークの職員のような職業やキャリアの相談支援を中心的に行っている人材に、自尊感情回復のための支援スキルを特に重要なスキルとして習得させるのが、スタッフィング論からみた現実的な方向であるということになるであろう。キャリアの相談とパーソナルな相談を適切に融合する、あるいはそのスイッチングをスムーズに行える人材を輩出することができるよう環境整備を行う必要性や重要性を重ねて強調しておきたい。

ただし、キャリアカウンセリングとパーソナルなカウンセリングの統合は、伝統的な問題点でもあり、学術面・実践面・政策面の各方面から、さらに検討が必要であると思われる。今後の課題としたい。

5. 本節のまとめと政策的インプリケーション

(1)本節のまとめ

本節では、ここまで、若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスが兼ね備えるべき条件その他について述べた。以上で述べた事からは、以下の3点に整理される。

第一に、セグメンテーション論の観点からは、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスのターゲットとなるのは、正規就労への距離が遠く、それゆえ自尊感情が低い若年者ということになるだろう。その具体的な対象層として、前節で紹介した調査結果から、年齢の若い者、無業の状態にある者、求職中の者、年収が低い者、学校卒業時の就職に失敗したと感じている者、正社員として働いた経験の短い者、これまでの学校生活・職業生活に満足していない者、自分の職業の向き不向きなどを含めた将来の目標・やりたいことなどが明確でない者などが想定される。

第二に、デリバリー論の観点から、上記のターゲットに対して、個別支援・グループ支援・情報支援の3つの視点から自尊感情に配慮したキャリアガイダンスを提供すべきであることも述べた。

第三に、スタッフィング論の観点から、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスを提供する人材を考えた際、一般的には、臨床心理士などの高度な心理学的支援に長けた専門家が想定されるが、それだけでは十分でないことを述べた。むしろ、公共職業サービスを提供するといった観点からは、むしろ、キャリア・コンサルタントもしくはハローワークの職員のような職業やキャリアの相談支援を中心的に行っている人材に、自尊感情回復のための支援スキルを特に重要なスキルとして習得させるメリットを述べた。

(2)政策的含意

上記の諸点から、今後の若年キャリアガイダンス全般に指摘できる政策的含意を以下にとりまとめた。

第一に、若年キャリアガイダンス全般について、職業やキャリアに関する直接的な支援だけではなく、それに先立つ心理面での支援（パーソナルな支援）をより重視することを検討したい。例えば、若年キャリアガイダンス施策において、施策の対象となる若年者に就労に向けた意欲や意志があることが前提となっている施策、またはそうした意欲や意志がなければ受けられない就労支援サービスある。しかし、本研究の結果、若年者が置かれている現在の状況（無業の状態にある、失業中である、求職中である等）が原因で自尊感情が著しく損なわれており、結果的に、就労に向けた意欲や意志そのものが低下している場合があることが想定された。就労に先立つ自尊感情、自尊感情と直接関連する就労に向けた意欲・意志を直接、キャリアガイダンスの対象と考えることによって、よりいっそう若年キャリアガイダンスは実効を上げることができると考えられる。

第二に、上記と関連して、若年キャリアガイダンスについて以前から指摘されている難

題は、アウトリーチの問題である。アウトリーチの問題の1つの側面として、自らキャリアガイダンスを利用しようとする若者には、アプローチすることができず、サービスを提供できないということがある。この点についても、若年者の自尊感情に働きかけるべく情報支援などの場所や時間を選ばないサービスを充実させることによって、何らかの解決の方向を模索できる可能性がある。インターネットの他にも、携帯電話その他のアクセスの手段を複数・多数用意して、就労支援機関等に赴くことなく、「今、調べたい」と考えた時にアクセスするルートを確保することが重要であると思われる。また、自尊感情に働きかけるために、自分の職業の向き不向きや将来の目標などを明確にすることは有効であることが、前節までの調査結果では示されていたことから、そうした面に対する働きかけもインターネット等の情報支援の範疇に含めて考えたい。

第三に、本研究で検討した結果、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスとは、基本的に対象者に自助努力を求める面がある。これは、このような自助努力によって、自分で生活を切り開くことが、結局のところ自尊感情の回復には効果的であるからである。その他、本研究では、将来目標の明確化、他者からの受容、認知の変容、長所への焦点化、生活面での規律の回復などの有効性を論じた。しかし、最終的には、全て、自分で自分の生活を切り開くという行動に向けて第一歩を踏み出すことこそが、自尊感情の回復にとって有益であり、そのためにこそ、その他の介入支援があるとさえ言えよう。また、就労や生活に向けた自律性の回復に向けた支援を提供することにこそキャリアカウンセリング、キャリアコンサルティングの特殊性があるのであり、こうした支援を担う人材が兼ね備えるべき専門性の1つとして自尊感情回復のためのいくつかの技法・テクニックといったものが、適切に取得されるべきであろうと思われる。

また、上記の諸点に先立って、若年労働市場に参入してくる前の学校段階の若者の自尊感情を挙げる方策については、十分に検討しておきたい。特に、労働行政の立場から関与することが可能な具体的な施策としては、現在、教育行政において推進されているキャリア教育・職業教育に対して積極的な関わりをもつことが考えうる。将来目標の明確化、長所への焦点化、生活面での規律の回復などは、現在のキャリア教育でも直接・間接に目標としていることであり、この点に関する積極的な介入支援は今後も引き続き重要となると思われる。また、若年労働市場において、十分に自尊感情を維持しながら適切な職業行動をとるにあたっては、学校段階でそもそも何らかの職業的なスキルもしくは専門性を身につけている必要がある。ある一定の職業的なスキルを身につけていることが、本人の自信につながり、その自信を背景に、自らのキャリアを構築していけるということが、本来の望ましいキャリア形成のあり方であろうことは想像に固くない。結果的に、労働行政の立場からは、学校段階における職業教育の充実に向けた支援、さらには職業教育を十分に展開しうる専門高校の充実に向けた働きかけなど、これまで以上に職業教育に積極的な問題関心をもつべきであろうと思われる。こうした職業教育に対する問題関心を、学校卒業後の

公的な教育訓練に結びつけていくことを含めて、今後の重要な研究課題として指摘しておきたい。

* * *

本研究ではここまで若年者の自尊感情を重視して、若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスについて考察を行ってきた。ただし、必ずしも、若年者の自尊感情を労働行政が提供するキャリアガイダンスの中に組み込むべきであるということ、性急に主張するものではない。むしろ、それ以前の萌芽的・予備的な議論を惹起したいと考えた。

従来、キャリアガイダンスと言えば、実際に就労に結びつくか、もしくは就労に結びつかないまでも就労に向けた行動がとられるか、さらにその前段階の就労行動に向けた何らかの指針が得られるかを指すことが多かった。いずれにしても、就労に直接結びつく行動変容・意識変容のみをキャリアガイダンスの目標とすることが多かった。しかし、今から自分のキャリアを考えよう、立て直そうと考える若者を動機づけ、挑戦させ、良い方向に向かわせるためには、より根本的な自尊感情といったものに働きかけることが有効な手段となりうるのではないか。そうしたことを労働行政におけるキャリアガイダンス政策の1つの可能性として議論する素地が必要ではないかと考えた。さらに、具体的に検討すべき点は多々あるが、今後の課題としておきたい。

引用文献

- Azrin, N. H., & Besalel, V. A. (1980). Job club counselor's manual: A behavioral approach to vocational counseling. Baltimore: University Park Press. (津富宏訳(2010). キャリアカウンセラーのためのジョブマニュアルー職業カウンセリングへの行動主義的アプローチ 法律文化社.)
- Barham, L., Hughes, D., and Morgan, S. (2000) . New Start: Personal adviser pilot projects: Final Report, Centre for Guidance Studies Report, University of Derby.
- Burns, D. D. (1993). Ten Days to Self-Esteem. New York: Quill.
- Bysshe, S. and Parson, D. (1999). Evaluation of Learning Direct. London: Department for Education and Employment.
- Campbell, J. D. (1990). Self-esteem and clarity of the self-concept. Journal of Personality and Social Psychology, 59, 473-505.
- Coopersmith, S. (1967). The antecedents of self-esteem. San Francisco: Freeman.
- 榎本博明・稲本和子・松田信樹・梅垣武 (2001) . 自尊感情に関する概念的検討 大阪大学教育学年報, 6, 141-150.

- 古荘淳一 (2009) .日本の子どもの自尊感情はなぜ低いのか 光文社新書.
- Greenhaus, J. H. (1971). Self-esteem as an influence on occupational choice and occupational satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 75-83.
- Hasluck,C.(2000) The New Deal for Lone Parent: A review of evaluation evidence. Sheffield: Employment Service.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G.(Eds.) (2004). Career guidance and counseling through the lifespan: systematic approaches. (6th ed.) Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L. and Bysse, S. (2002) The Economic Benefits of Guidance, Centre for Guidance Studies Report, University of Derby.
- James, K. (2001) Prescriptions for Learning: evaluation report. Leicester: National Institute for Adult Continuing Education.
- 厚生労働省 (2010) .貧困・困窮者支援対策の進捗状況について 厚生労働省.
- 厚生労働省職業安定局 (2002) . 労働市場政策と公共職業サービスの課題－OECD プラハ会議 (2000 年) の報告より－ 日本労働研究機構.
- 厚生労働省職業能力開発局 (2007) . ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書. 厚生労働省.
- 厚生労働省社会・援護局 (2010). 生活保護受給者の社会的な居場所づくりと新しい公共に関する研究会報告書. 厚生労働省.
- Kowalski, R. M., & Leary, M. R. (Eds.) (1999). The social psychology of emotional and behavioral problems: Interfaces of social and clinical psychology. Washington, DC: American Psychological Association. (特に、リアリー, M.R. 小島弥生訳 自尊心のソシオメーター理論 安藤清志・丹野義彦監訳 臨床社会心理学の進歩－実りあるインターフェイスを目指して) .
- Korman, A. K. (1966). Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 50, 479-486.
- Korman, A. K. (1967a). Self-esteem as a moderator of the relationship between self-perceived abilities and vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 51, 65-67.
- Korman, A. K. (1967b). Relevance of personal need satisfaction for overall satisfaction as a function of self-esteem. *Journal of Applied Psychology*, 51, 533-538.
- Korman, A. K. (1969). Self-esteem as a moderator in vocational choice: Replications and extensions. *Journal of Applied Psychology*, 53, 188-192.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and extension. *Academy of Management Review*, 1, 50-63.
- Krumboltz, J. D. (1993). Integrating career and personal counseling. *The career development quarterly*, 42, 143-148.

- Krumboltz, J. D. (1966a). *Revolution in counseling*. Boston: Houghton Mifflin.
- Krumboltz, J. D. (1966b). Behavioral goals for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 13, 153-159.
- Leonard, R. L., Walsh, W. B., & Osipow, S. H. (1973). Self-esteem, self-consistency, and second vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 20, 91-93.
- Maguire, M., & Killeen, J.(2003). Outcomes from career information and guidance services. Paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, Paris.
- 内閣府 (2008) .情報誌「子どもと若者」 内閣府政策統括官（共生社会政策担当） .
- 内閣府 (2010) . 若者の意識に関する調査（ひきこもりに関する実態調査） 報告書. 内閣府政策統括官（共生社会政策担当） .
- 中島美鈴 (2009) . 私らしさよ、こんにちはー5日間の新しい集団認知行動療法ワークブック 星和書店.
- 中島美鈴 (2010) . 自信がもてないあなたのための8つの認知行動療法レッスン 自尊心を高めるために。ひとりでできるワークブック 星和書店.
- 日本労働研究機構(1991). 就職援助技法「ジョブクラブ」 日本労働研究機構資料シリーズ No.10. 日本労働研究機構.
- 野村総一郎・中島美鈴（監訳）（2009）. もういちど自分らしさに出会うための10日間ー自尊感情をとりもどすためのプログラム 星和書店.
- OECD(1996). *Mapping the future: Young people and career guidance*. Paris, France: OECD.
- OECD(2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris, France: OECD.
- 岡本正子・上田裕美 (2009) . 自己肯定・自尊の感情をはぐくむ援助技法【青年期・成人期】 生活書院.
- Plummer, D. (2005). *Helping Adolescents and Adults to Build Self-esteem*. London,: Jessica Kingsley.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Schutt, Jr., D.,A. (2007). *A strength-based approach to career development using appreciative inquiry*. NCDA: Broken Arrow, OK.
- 下村英雄 (2010) . 最近のキャリアガイダンス論の論点整理と成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考 労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー 10-06.
- Subich, L. M. (1993). How personal is career counseling? *The career development quarterly*, 42, 129-131.
- Super, D. E. (1993). The two faces of counseling: Or is it three? *The career development*

quarterly, 42, 132-136.

東京都（2009）．ひきこもる若者と家族の悩みー平成 20 年度若年者自立支援調査研究報告書．東京都青少年・治安対策本部．

東京都教職員研修センター（2009）．自尊感情や自己肯定感に関する意識調査結果 平成 20 年度東京都教職員研修センター紀要．

Watts, A.G.(2009).The new adult advancement and careers service: Lessons from Connexions and elsewhere. Stourbridge: The Institute of Career Guidance (ICG)

山本真理子・松井豊・山成由紀子(1982)．認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68.