

第7章 学校段階のキャリア形成支援の今後に対する示唆

本章では、本報告書の各章の検討結果を受けて、今後の学校段階におけるキャリア形成支援策について若干の示唆を行う。以下、本報告書の順にしたがって「情報」「テスト」「体験」の順に述べる。

1. 学校段階におけるキャリア形成支援における職業情報の機能について

(1) キャリア形成支援において必要となる情報支援

本章の結果からも、中高生は、両親や友人などの身近な存在、テレビや雑誌などの情報媒体を中心に情報を入手していることが明らかになり、そこで提供されない情報を補い、より客観的で公平な職業情報を提供することの重要性と意義が改めて示された。

特に、中高生の進路選択に対する両親の影響力の強さは、本報告書の結果で随所に示されていた。にもかかわらず、中高生の両親そのものが広範囲にわたる職業について十分に正確な情報をもっている訳ではない。今後、中高生自身に対する適切な職業情報提供もさることながら、その両親に向けた何らかの職業情報提供その他の支援の可能性は検討されて良いであろう。特に、若者のキャリア形成支援において、保護者を含めた周囲の人を対象とした支援を行うという動向は、海外のキャリアガイダンスの文献にも見られるようになっており（Turner, Steward & Lapan, 2004; Fisher, 2007）、日本においても類似の指摘をした研究報告も見られている（労働政策研究・研修機構，2008）。

また、本報告書の結果では、将来の進路が決まらなと回答した中高生の中に、話し合う相手がいなと回答した生徒も多く見られた。周囲の人と話し合い、そこから情報を入手することができない生徒に対して、学校のキャリア教育で適切に職業情報を提示する必要性は明らかである。ただし、こうした話し相手がいなタイプの生徒は具体的な進路希望がないために、一般的な形で職業情報を提供したのでは十分に効果が得られないことも想定される。職業情報の提供は、個別のカウンセラーその他の専門的な支援者が、どのような職業情報が必要なのかを見極め、個々のクライアント向けに職業情報をカスタマイズして提供する職業情報のパーソナライズ（個人化）が有効となる。キャリア教育の枠内でも、必要に応じて、個別支援と関連づけた形で職業情報の提供の機会をより充実させる方向で考えていくべきであると思われる。

(2) 学校段階のキャリア形成支援における職業情報の機能

本報告書の結果からは、学校段階のキャリア形成支援における職業情報の機能について、従来の我々の認識とは若干異なる側面といったものを指摘することができたものと思われる。特に、職業情報の機能として、他にも以前からキャリア形成支援の実践場面では言われていながらも、客観的・実証的なデータを伴った形では議論されてこなかつたいくつかの側

面が、本報告書の結果から垣間見ることができたように思われる。そこで、職業情報の不足を補い、巷間伝わる不正確な職業知識を是正するためだけにとどまらない職業情報の機能について、以下に3つの点に整理して述べたい。

第一に、従来、職業情報とは、中高生ぐらいの若者には絶対的に不足している職業社会の情報を的確に伝え、将来の職業と自分自身との道筋をつなぐための客観的な情報提供であると考えられてきた。したがって、正確で適切な職業情報さえ提供すれば、自ずと若者の職業や進路に対するモチベーションは上がるものと単純に想定する場合が多かった。しかし、本報告書の結果では、何らかの特定の希望職業をもつ生徒が職業情報に接した際の受け止め方は必ずしもポジティブなものばかりではない。例えば、職業情報ツールによって、希望職業の実像が示された場合、生徒が事前に抱いていた職業イメージと必ずしも合致するばかりではない。また、具体的にその職業に至るまでのプロセスも示されるが、生徒が想像していたよりも厳しい過程である場合もある。結局、職業情報の提供によって動機づけが高まるということそのものよりは、むしろ、その前段階の希望職業のリアルな実像を知ることの方が、職業情報の機能としては重要なものであるとすることができるのではないだろうか。その結果として、生徒が動機づけを高めるか、または逆に低めるのかは、また別の問題としてあるのであり、何よりも職業情報には、現実の職業を示すことによってリアルな像を生徒の中に結ばせるビジュアルライゼーション（可視化）にこそ、その主要な機能があるものと思われる。

第二に、そうした職業情報による可視化の機能に続いて、以前から言われているような職業情報の機能が現れるものと整理しておくことができる。具体的には、本報告書の結果でも示されていたとおり、生徒の希望する職業に向けて動機づけを高めていくヒートアップの機能が1つの重要な機能として考えられる。一般的には、希望する職業に対して詳しい情報を知り、その職業に就くまでのルートが明確になることによって、その職業に向けた努力を促すという動機づけ機能が期待されることが多い。確かに、特定の職業希望が生徒の中にあり、かつその職業に就くまでのルートが分かりづらい職業の場合には、そこに至るルートが明確に示されることによって、将来に向けた細かい目標設定が可能となり、そうした小目標の連鎖は生徒のモチベーションを引き出すことが考え得る。本報告書の結果でもみられていた、職業情報ツールの使用によって得られた自信が、その後の進路意識に汎化していく心理過程は、まさに職業情報のヒートアップ機能であると整理することができる。

第三に、しかし、より重要な職業情報の機能として、ヒートアップ機能とは逆に、非現実的な希望を抱いている生徒の職業希望をクールダウンさせる機能の両面が、職業情報の機能としてはあると考えられる。一方で、不十分な職業情報に基づく非現実的な職業希望をもつ中高生にとっては、自分が希望する職業の実像が自分のイメージとくい違ったり、その職業に就くまでのルートが自分が想定していたものと違ったりといったことに気がつく場合がある。当然ながら、そうした誤解に基づく職業希望は、早い段階で解消されるべきものであ

り、ここにこそ職業情報のクールダウン機能の重要性が示される。特に、学校段階のキャリア形成支援の現場では、基本的には生徒の将来に対する動機づけをいかに高めていくかを目標にしていることが多い。その中で、いかに非現実的な職業希望を解除するかといったクールダウンの機制を組み込むかは、1つの大きな課題になることが多い。生徒のやる気や希望に火をつけることを基本的な目標としている学校側、教員側からは、なかなか加熱した生徒の将来に対する希望を冷ますような指導が難しいこともある。職業情報のクールダウン機能は、こうした現状に1つの重要な解決を与えるものと思われる。今後の学校段階のキャリア形成支援の実践に向けて1つの重要な示唆となるとと思われる。

以上、キャリア形成支援における職業情報の機能として、①ビジュアルライゼーション、②ヒートアップ機能、③クールダウン機能の3つの側面を示した。こうした機能は、必ずしも新奇なものではなく、学校におけるキャリア形成支援の実践場面では常に現場の教員が口にしていたものである。むしろ、今回、本報告書によって客観的・実証的なデータをもとに理論的な基盤を整備できたという点に大きな意義が求められるであろう。

(3) キャリア形成支援における職業情報と情報スキル

最後に、職業情報をいかに解釈し、いかに自分のプランへと役立てていくかという情報スキルの重要性についても指摘しておきたい。文部科学省におけるキャリア教育では、生徒に身につけさせるべき4つの能力領域として「人間関係形成能力」「将来設計能力」「意思決定能力」とともに「情報活用能力」が示されている。もはや文字どおりの情報化社会となった現在、情報収集の結果が自分の意図したものと反していることは、それほど珍しいことではない。自分がどのような情報を入手すべきなのか、また入手した結果をどのように判断すべきなのかといった点について、適切なスキルを身につけることに向けた指導も、学校段階のキャリア形成支援に関する研究の中では目指すべき方向性であると言えるだろう。

特に、職業情報そのものは、基本的には、中立的で、公平である。それ故、まさにいかに解釈するかという個々の生徒の力が極めて重要になってくる。パソコンやインターネットなどの情報機器から、いかに現実の職業世界に対する自分なりのリアリティを築き上げる能力を身につけさせていくかは、これからの情報化社会において目指すべき大きな目標を与えるものと思われる。

2. 学校段階のキャリア形成支援における心理検査の活用について

(1) 学校における心理検査の利用

進路や職業を選択する上で、世の中の様々な職業を理解することは大切であるが、具体的に自分に合った仕事とは何かを考える際には、前提として自分自身の能力や興味などの個性を理解することが重要な条件となる。自分自身についてよく理解していなければ、自分に合った仕事というものも見つけることが難しくなる。

学校では、生徒の進路指導や就職指導に関して、適性検査等の心理検査が従来から使われてきた。中学校や高等学校を卒業してから就職する者が多かった時代には、職業とのマッチングをするためのツールとしての利用が多かったようであるが、最近はキャリア形成支援の一環として、生徒自身の自己理解を促すための活用が増えている。しかしながら、学力を測定するテストとは違い、個人の個性を測定するための心理検査については、検査結果の有効な活用方法がわからないというケースも多いようである。

心理検査は、科学的、客観的な方法で、効率よく個人の個性をとらえるためのツールとして開発されているので、うまく活用することによって、生徒の自己理解、教師の生徒理解のためのよい素材として活用することができる。そこで、第3章、第4章では、これらの観点から、キャリア形成支援に関わる「テスト」という観点から、心理検査を使って得られた結果を生徒理解の素材としてどのように活用していくのかということを示すとともに、高校1年生、2年生の職業意識の発達の特徴を捉えることを試みた。

(2) 職業レディネスの測定から示唆されること

第3章「テストⅠ」では、従来から、ハローワークが学校へ提供している心理検査である「職業レディネス・テスト (VRT)」の学校での活用に関して得られた知見をまとめた。

VRT を使った分析では、職業興味や基礎的志向性、職務遂行の自信度に関して、学年差、男女差などを検討したが、特に職業興味の領域別平均値、および将来の進路や仕事への意識、職業興味の分化度に関して、学年差より男女差が明確に示された。ここでは、職業興味の領域に見られる男女差、および、進路意識や VRT の分化度に見られる男女の発達差について述べたい。

まず、興味領域に見られる男女差であるが、男子と女子では好きな職業興味領域が異なることは従来の研究でも確認されている(労働政策研究・研修機構,2007)。本研究のデータは一つの高校から集められたもので人数も 300 名程度であったが、従来の知見と一貫した傾向が認められた。すなわち、技術的な関心を示す R 尺度、研究的な関心を示す I 尺度は男子で高く女子で低い。他方、対人関係への関心を示す S 尺度、芸術的な関心を示す A 尺度は、女子で高く、男子で低い。こういった職業興味にみられる性差は生得的なものなのか、それとも社会的、環境的な要因から後天的に形成されるものなのかという点は本研究の知見からは実証することができない。しかし、例えば、過去の研究では、中学・高校在学中の段階から、女子は男子に比べてやりたい職業に技能系の職業 (R 領域、I 領域に関連) が少ないという結果も示されており(日本労働研究機構,2001)、早い段階から職業興味における性差がみられ、それが職業選択にも影響している可能性があることが示唆されている。

平成18年度「ものづくり白書」(厚生労働省,2007)では、製造業における女性就労者数・女性比率の大幅な低下が指摘され、ものづくりにおける女性人材の確保と育成の重要性が述べられている。本研究や過去の研究結果が示すように、高校や大学卒業時点で行う現実

的な職業選択以前の早い時期から職業興味における明確な性差が見られるとすれば、教育の場での生徒の職業意識の形成に関する働きかけは、産業界における人材育成の方向にも関連づけて検討する必要があるという大きな問題を内包していることを指摘しておきたい。

次に、男女にみられる意識の発達差について述べる。将来の進路への決定度、将来の仕事への考慮度、また VRT の分化度に見られた性差は、女子の方が男子よりも高いというものであった。進路意識の発達と職業に関する情報の提供の有効性ということの問題にした時、過去の研究では、進路意識の発達のレベル(準備度)に応じて、本人にとって高い満足度が得られる情報の種類が異なるという知見が得られている(室山,1997;下村,2007)。本研究で示唆されたように、進路決定や職業選択に関する意識において、女子の方が男子より自己理解が早く進み、なおかつ将来の進路や仕事についての決定が早いということであれば、職業意識を啓発するための働きかけの時期や働きかけの内容、提供の方法についても、個々のレディネスと関連づけて詳細に検討する必要があると思われる。この点についての具体的な検討については今後の課題となろう。

(3) 自己効力感の形成と各種変数との関連について

第4章「テストⅡ」では、中学生や高校生の自己効力感を測定するために開発された「進路課題自信尺度」を中心として、将来の進路等に対する意識を聞いた設問への回答、学校で学習している教科への自信度、VRT への回答などの変数との関連が学年や男女という独立変数を含めて検討された。

第3章と同様に、進路課題自信尺度の得点と他の様々な変数の得点との関連について、男女において異なる傾向が見られた。男子では、進路課題自信尺度と教科への自信や VRT との相関がそれほど強くなく、特に2年生でその傾向が強かった。他方、女子では、学校の教科への取り組みに自信を持っている生徒、日常生活において知的活動を志向し、積極的に行動する生徒が進路課題にも自信を持っている傾向が示された。また、女子では、2年生において、進路をよく考え自信をもっている生徒と、進路をあまり考えず、自信をもっていない生徒の2極化が進むという結果も示唆された。

第3章では VRT で得られた変数だけを使ったが、第4章ではいろいろな変数との関連が検討されたので、VRT のみを扱った分析よりも、本研究で扱った対象者の特徴が一層明確になり、様々な点からみて興味深い結果が得られている。特に、男子では学年が上がると進路課題自信尺度と他の変数との関連が薄れるが、女子では逆に高くなるという点は、男女の職業意識の発達のあり方の違いを反映しているように思われた。

男子と女子における職業意識のあり方の違いがなぜ生じるのかというメカニズムの解明までは本研究で扱った変数では難しい。だが、男子と女子で進路に対する自己効力の発達の様相や関連する要因が異なるという結果は、学年や年齢だけで進路意識の発達を捉えるのではなく、男女差という要因も含めて考えることの重要性を示唆している。男子と女子で進路意

識の発達の様相が異なるのであれば、学校や労働行政が彼らのキャリア形成を支援する場合、それぞれの意識の発達の違いに基づく課題や問題点を考慮して、目標を立てたり、効果的な方法を考えたりする必要がある。例えば、第4章の結果からは、男子において、1年生よりも2年生で進路課題自信尺度の得点が全般に下がっていたり、他の変数との関連が見られなくなるということが示されたが、学年とともに男子で進路や職業に対する意欲の低下が起こるという可能性も考慮しながら、適切な進路指導、相談、情報提供の方法を検討する必要がある。また、2年生女子における自信や意欲の高い生徒とそうでもない生徒の分化については、なぜこのような分化が起こるのかということと考えると同時に、自信や意欲をもてない生徒への働きかけについても検討していくことが一つの重要な課題である。それに加えて、職業を選択するとき、男子と女子ではおかれている状況が異なったり、そのために本人が直面している課題やそのレベルが違っている可能性もあることを考慮しながら、適切なキャリア形成支援のあり方を検討する必要があるといえよう。

3. 学校段階のキャリア形成支援における職場体験の効果について

現在、日本の学校段階におけるキャリア形成支援では職場体験の推進が大きな流れとなっており、学校現場では、中学生の5日間以上の職場体験学習、高校生のインターンシップなど、職場体験を通じたキャリア形成支援に特に力が入れている。

しかし、職場体験が生徒にどのような効果をもたらすのかについては、これまでに十分に体系だった理論的説明がなされてきた訳ではない。その理由の大きなものとして、ここまで校内で職場体験学習を成立させることそのものが大きな挑戦であり、教員や保護者、地域の受け入れ先の注力によって、ようやく全国的な広がりを見せた段階であるということがあがる。したがって、職場体験学習に関わる理論的な考察はこれからの課題であり、今後、学校段階のキャリア形成支援の中で職場体験学習がよりいっそう定着していくなかで、各方面で実証データの蓄積および理論的な基盤の整備がなされていくことと思われる。

本報告書では、職場体験の効果に関する今後の研究に展開に先立って、現段階で言えるいくつかの重要な知見または仮説について、以下に3つの点に整理して述べたい。特に、本報告書では、職場体験が結局のところ生徒の心理過程にどのような形で影響を及ぼすのか、また、具体的な効果をどのような形で測定することができるのかに焦点を当てて論じることとする。

(1) 職場体験の適性処遇効果と性差に関して

第一に、本報告書の結果、職場体験の適性処遇効果に関する理論的な仮説をある程度示すことができる。適性処遇効果は心理学用語であり、ある適性をもつ対象者にはある特定の処遇が効果的であるという理論的な予測全般を示すものである。ここでは、具体的に、どのような特性をもつ生徒にとって職場体験という介入方法が適しているのかという議論になる。

この点について、職場体験に対する感想は女子の方がポジティブであり、職場体験後の自

由記述量も女子の方が多かった。これは先に第6章で述べたとおり、女子の方が言語能力が高く表出性が高いといったことがあるために、見知らぬ職場体験先の人とも容易にコミュニケーションをとりやすく、それ故、職場体験によって意味のある印象や刺激を受けやすいといったことがあるためだと予測される。したがって、こうした考察を敷衍すれば、必ずしも性別による違いと考える必要はなく、むしろ、対人能力や言語能力によって、職場体験の効果はかなり異なるものになるという理論的な予測が可能となる。

実際、本報告書の結果からは、表面上、性差が観察される結果でも、詳細な多変量解析の結果では、他の要因の影響に相殺され、明確な形で性差が消えるという場合がいくつか示された。ここでの職場体験の議論に限って考えた場合、職場体験先で見知らぬ大人と話をする言語能力や対人能力は、ある程度、事前にスキルとして身につけることはできる可能性もあり、こうした対人コミュニケーション能力が職場体験学習に先立った場合には、よりいっそう職場体験学習の効果は高くなるという可能性を、本報告書では、今後さらに詳しく検討すべき仮説として提示しておきたい。

(2) 職場体験の進路意識の現実化（平準化）効果

第二に、職場体験学習の進路意識の現実化（平準化）効果を改めて整理して考えておきたい。先に第6章で述べたとおり、職場体験学習が事前に進路意識が高い生徒の進路意識を低め、事前に進路意識が低い生徒の進路意識を高める方向で作用することを本報告書では客観的な数値データとして示した。これは、第1節の職業情報の機能の議論とも通底しており、現実の職場を見たり体験したりすることには、ヒートアップの効果とクールダウンの効果の両面があるということが、ある程度、普遍的に言えるということだと思われる。

現在、学校における職場体験学習では、事前学習とともに事後学習が不可欠のものであることは、学校現場では広く知られている。一般的には、職場体験で得た様々な発見を生徒の中に定着させ、将来の進路に対する意識のみならず、普段の学習や活動にも汎化させることを目的に事後学習は行われる。しかし、職場体験そのものに、ヒートアップだけではなくクールダウンの効果があると想定される以上、その後の学習の重要性はさらに増すことになる。特に、職場体験によって、事前には加熱していた進路志望が冷めてしまった場合、その経験をどのように生徒の自身の中に再度、取り込み、ポジティブな意識へと転化させるかに、これまで以上の注意が払われて良い。

結局、職場体験学習は学校内における系統だった学習とは異なり、多分にアクシデンタルな学習であり、その意味で、職場体験学習はたまたま生じたポジティブな反応を適切に「強化」することによって学習を促進させる「道具的学習」のプロセスとよく似た面がある。生徒のポジティブな経験、ネガティブな経験に、教員や親など周りの大人がどのように意味づけを与え、生徒に伝えるかで大きく、その効果は異なってくるということは改めて確認しておきたい。

(3) 職場体験の効果はどう考えるか

第三に、職場体験学習の効果に対する世間一般の期待とは、職場体験が将来に向けた職業観・勤労観に影響を与え、さらには具体的な職業選択またはより直近の進路選択に影響を与えることであろうと思われる。しかし、本報告書では、現実の職場を体験しさえすれば将来の進路選択に良い影響があるとは、単純には解釈できない結果がいくつか示された。むしろ、職場体験が若者に与える影響は多様であり、事前にどのような期待をもって望むのか、また実際に体験した内容をどのように評価するのかによって複雑に変化するようであった。

特に、本報告書における職場体験後の自由記述の分析からは、職場体験学習は生徒が事前にもっている職場に対する思い込みやイメージに衝撃を与えることに意味があると解釈できる結果が見られた。このような結果からは、職場体験では心理学的な意味で「覚醒水準」が上がるということが最低限重要であり、いかに有益な情動的な変化を得ることができるかに向けて事前学習があり、また、職場体験で得られた情動的な変化をいかに教育的に意味づけしていくことができるかに向けて事後学習があるのだと考える見通しを得ることができる。こうした解釈はあくまで本報告書の結果から得られる仮説であるが、今後も事前学習・事後学習を含めた職場体験の効果に関する総合的かつシステマチックな分析を行うなかで、継続的に検討していく必要があると思われる。

なお、職場体験によって生徒の「覚醒水準」が高まるということが最低限重要であるという見方に立てば、必ずしも職場体験学習に協力する企業や店では生徒の受け入れに過大な負担を感じる必要はないという見通しも切り開かれると考える。現在、職場体験の受け入れ先を確保することが大きな課題となっているが、その際、企業や店の側で生徒に何をやらせれば良いかが分からないことも受け入れがしにくい大きな理由の1つとなっている（労働政策研究・研修機構，2007）。現在、中学生の職場体験学習は送り出し側の学校で十分に教育的な意味づけがなされており、高校生のアルバイト等の任意の職業経験とはその点が大きく異なる。本来、学校の授業の一環として行く中学生の職場体験学習では、受け入れ先に過大な負担を強いるほどのしっかりとした受け入れ体制は必ずしも要しない。職業について十分に知識がない中学生にとっては、大人が働く職場の雰囲気伝わればそれだけで刺激的であり、有益である。こうした捉え方は、いまだ十分に職場体験の受け入れ先が拡大していない日本の現状では、今後の職場体験学習の発展を考える上で重要であると思われる。

ただし、職場体験の効果そのものを純粹に考えた場合には、受け入れ先の職場の体制やそこで何が行われるかは検討すべき重要なテーマであり、より発展的なテーマとして今後も継続的に検討を行いたい。

4. 労働行政と学校段階のキャリア形成支援との関わりについて

最後に労働行政と学校段階のキャリア形成支援との関わりについて、本報告書で得られた知見から若干の示唆を行いたい。

本研究の結果からは、学校段階のキャリア形成支援の効果は細かな個々の研究知見の相違を捨象すればおしなべて学校段階の若者のキャリア発達を促すが、①学校段階のキャリア形成支援の効果は生徒によって千差万別であり、性別や学年、事前の期待度や事後の感想などでキャリア発達の程度は大きく異なること、②キャリア発達の程度を捉えた上での適切な支援を行うためには「テスト」を使って生徒の発達のレベルを捉えることが有効であること、③「情報」「体験」など何らかの些細な契機でも生徒のキャリア意識は大きく変化すること、すなわち学校段階の若者のキャリア意識・職業意識は普段の生活における大小様々の契機によって日々発達・成長していくことが確認された。

これは、裏を返せばこの年代のキャリア意識・職業意識が不安定であること等を示すものであり、それ故に、学校段階におけるキャリア形成支援の重要性が改めて指摘される。学校段階のキャリア形成支援と新規高卒の進路選択およびその後の若年キャリア形成には密接な関連があることは以前から指摘されており（日本労働研究機構，1998、労働政策研究・研修機構，2008）、この時点で進路選択に失敗することがフリーターやニートといった将来の若年不安定就労に結びつきやすいことを示した研究は多い（例えば小杉，2002）。また、フリーターの若者は自分の進路選択は順調ではなかったと考えており、同時にその原因を学校の進路指導が不十分だったからだと考えているという調査結果（日本労働研究機構，2001）もある。さらに、高卒後大学に進学する若者であっても高卒時点での進路意識形成が不十分であることが大学中退や大学卒業時の進路未決定に結びつく可能性も指摘されている（日本労働研究機構，1998）。

このように学校段階の若者に対する適切なキャリア形成支援の実施が非常に重要となるが、学校段階の若者がキャリア形成のために必要な支援を求めたいと考えた場合、学校の生徒だからと言ってその支援の提供者は学校でなければならないという訳ではない。学校に通う若者は、いずれはその地域の労働市場に求職者として登場するのであり、学校段階で十分なキャリア形成支援を受けられたか否かは成人後のキャリア発達に大きな影響を与える。結局、労働市場に参入後の段階で事後的に対応するのか、もしくはより前の段階で効果的に対応するのかの違いであり、様々な専門家・専門機関が生徒のキャリア発達を適切な方向に導けるようにキャリア形成支援のサービスを提供できる用意が必要となる。Sultana & Watts (2006)は、キャリア支援を必要とする若者が多様なチャンネルでキャリアガイダンスサービスを受けられることの重要性を指摘して、こうした問題をキャリアガイダンスにおける「Tiering of services (サービスの多層化・重層化)」と名づけている。

また、本研究の結果のうちの「情報」と「テスト」に関する知見は、いずれもこれらに関する労働行政の側からのキャリアガイダンスツールの提供が学校段階の若者のキャリア発達の促進を側面から支援するものとなることを示している。これまで当機構で営々と研究開発が行われてきたキャリアガイダンスツールは、これまでも学校段階のキャリア形成支援の場面で有効に活用されてきた。現実問題として、ハローワークが学校段階のキャリア形成支援

に何らかの形で関わる時、まったくの徒手空拳で対応することは難しく、一定以上のキャリアガイダンスサービスを提供しようと考えれば、手順が決まっていて効果がある程度実証されている定評のあるツールを用いる方が効果的であることが多い。

図表7-1は、都内のあるハローワークに配置されていた若年者ジョブサポーターの中学や高校におけるキャリアガイダンスプログラムの例を示したものである。実際にハローワークの側から学校段階のキャリア形成支援に参画するにあたって、本報告書で検討したOHBYや職業レディネス・テストを有効に活用していることが分かる。K市立K第二中学校における活動では、ツールの活用をプログラムの中段階に含めることにより、職場体験へと導入している。このように現時点においても、労働行政の側から学校段階のキャリア形成支援に参画するにあたっては、何らかのツールを媒介とすることが多く、本報告書の意義も、そうしたツール活用の基礎または背景となる知見を示したことに求められる。

図表7-1 ハローワークにおける若年者ジョブサポーターによる
学校段階の若者のキャリア形成支援プログラムの例

K市立K第二中学校 1年生
1. キャリアガイダンス「中学校を卒業すること」 2. キャリアガイダンス「働くってなに？ 大人になるって？ 一人前って？」 3. OHBY 仕事発見テスト 4. 保護者からの希望や願いを聞く 5. 友達からみた自分について 6. 自ら新聞記者となり自分自身を取材する 7. コンテスト ⇒ 発表会 ⇒ 職場体験へ
T市S中学校 2年生
1. 職業レディネス・テストを受ける前にキャリアガイダンス 2. 職業レディネス・テストについて(検査を受ける前に) 3. 職業レディネス・テスト実施 4. 職業レディネス・テスト自己採点、プロフィール作成 5. 職業レディネス・テストの結果の見方活かし方
W総合高等学校 1年生
1. 「産業社会と人間」の授業にてキャリアガイダンス 2. キャリアガイダンス「OHBYについて」 3. OHBY 職業研究 4. 職業レディネス・テスト実施 5. 系列への招待 6. 上級学校訪問 7. キャリアカウンセラーとの相談 8. 希望する教科の担当の先生から話を聴く 9. 保護者との相談 10. 入試科目を決める 11. 2年次のシラバスを考える

※「若年者ジョブサポーター」は、平成14～15年度に時限的に配置され、その後、高い効果が示されたことから、平成16年度から増員して全国的に展開し、平成20年度からは「高卒就職ジョブサポーター」へと発展している。若年者ジョブサポーターによる相談件数は、平成14年42,805件、平成15年65,398件、平成16年161,611件、平成17年321,038件、平成18年426,516件と発表されており、学卒者に対するきめの細かい相談を順調に提供した。

※なお、本表作成にあたっては、キャリアカウンセラー島津和代氏より資料の提供を受けた。記して感謝申し上げたい。

なお、ハローワークの学卒担当者の他、若年者ジョブサポーターの発展した「高卒就職ジョブサポーター」、若年向け・教育機関向けのキャリアコンサルタント、若年者就労支援機関に配置されている様々な立場で働く相談員・カウンセラーが、学校段階の若者のキャリア形成支援に携わる際に、キャリアガイダンスツールの研究開発およびツールを介した学校に対するキャリア形成支援プログラムのコンサルテーションおよび直接的な介入などの際に、現在は各担当者の属人的に蓄積されているノウハウを集約し、何らかの形で標準化するといったことは、全国における今後の学校段階のキャリア形成支援の側面的なサポートを充実させる上で検討されて良いと思われる。

特に、労働行政において開発等が進められている若年向け・教育機関向けのキャリア・コンサルティングに関して、本研究の知見は「テスト」「情報」「体験」が個々の学生・生徒に与えた影響を的確に把握し、キャリア選択に係る意思決定に導くための支援を行うための示唆を与えるものとなると考えられる（図表7-2参照）。

例えば、本研究の結果からは、学校段階のキャリア形成支援において「テスト」を有効活用するにあたって性差に特に留意すべきであることを示す知見が示された。また、「情報」では生徒が身近な家族や友人、マスメディアに多大な影響を受けており、そのため専門的な観点からの情報提供が必要であることも示された。さらに「体験」ではその効果にはヒートアップ・クールダウンの両面の機能があるなど個々の生徒の属性によって様ではないことも示された。こうした知見を、今後も蓄積し、集約し、整理することによって、キャリア・コンサルティング実施に向けたより現実に即したノウハウの集約およびその標準化といったことが可能となる見通しが得られたと考えられる。

図表7-2 キャリア・コンサルティング実施に向けた「キャリア形成のための6つのステップ」

（平成13年厚生労働省発表「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書」より）

キャリア形成の6ステップ		本報告書
1. 自己理解	進路や職業・職務、キャリア形成に関して「自分自身」を理解する。	第3～4章「テスト」
2. 仕事理解	進路や職業・職務、キャリア・ルートの種類と内容を理解する。	第2章 「情報」
3. 啓発的経験	選択や意思決定の前に、体験してみる。	第5～6章「体験」
4. キャリア選択に係る意思決定	相談の過程を経て、(選択肢の中から)選択する。	
5. 方策の実行	仕事、就職、進学、キャリア・ルートの選択、能力開発の方向など、意思決定したことを実行する。	
6. 仕事への適応	それまでの相談を評価し、新しい職務等への適応を行う。	

※図表1-2再掲

最後に、本報告書のテーマ全体を通じて示唆すべきこととして、より本質的なレベルでの労働行政と教育行政の連携について模索される必要があることを指摘しておきたい。キャリアガイダンスの取り組みは学校と職業をつなぐものであるが、そのどちらにとっても周辺の領域であるため、ともすれば学校側からも職業側からも手薄な領域になりやすいという指摘がある（Watts,2001; Watts & Sultana,2005; OECD,2004）。

日本においても、学校から社会への移行に伴う若年不安定就労の問題は、学校と職業の間に落ち込む形で生じる場合が多い。特に、学校中退者や学卒無業者など、学校から切り離されてしまった若者に間断なく即時に適切なキャリア形成支援を提供するためには、もともと学校と公共職業サービス機関が相互に連携した状態で支援を提供している必要がある。したがって、むしろ学校側、職業側の両者がオーバーラップする形でキャリア形成に関する諸施策が構成されるのが望ましい*1。

諸外国においても、できるだけ学校と職業の距離を近づけようとする観点から政策を立案するのが、現在の趨勢となっている。本報告書冒頭で示したとおり、日本における若者の自立支援は各府省庁の連携によって推進することが模索されているのであり、そうした連携強化にこそキャリア形成支援の本質が含まれているのだと言えるのではないだろうか。

* * *

以上、本報告書では、学校段階の若者のキャリア発達について、客観的・実証的なデータを示し、理論的考察を行った。

学校段階の若者のキャリア発達に関しては、学校現場における具体的な実践が先行するのが一般的であり、実践を支える理論的基盤およびそれを指させる客観的・実証的なデータの蓄積が常に不足しがちな研究分野である。しかし、今後とも具体的な実践と理論研究が両輪となってこそ、継続的な進展がみられる分野でもある。

今回のデータだけからも、従来言われていたような年齢にともなってキャリア発達が進行するといった単純なモデルでは捉えきれない面がうかがえた。

今後は、学校段階の若者のキャリア発達に関するより系統だった研究を行うことによって、現実のデータに基づいてそのプロセスを解明し、若者に対する効果的で適切なキャリア形成支援の実施に向けて検討を行う必要があると思われる。

*1 ここでの議論は、労働政策研究・研修機構（2007）の調査研究報告書「子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識」と内容的に重なる面もあるので、ご参照いただきたい。

【引用文献】

- Fisher, B. 2007 Parent Involvement in Student Career Planning. Career Convergence Web Magazine(2007/7/1). National Career Development Association.
- 小杉礼子編 2002 自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動 日本労働研究機構
- 厚生労働省 2007 平成18年度ものづくり白書
- 室山晴美 1997 自己の職業興味と進路に対する準備度が職業情報の検索に及ぼす効果 進路指導研究,18,1,17-26.
- 日本労働研究機構 2001 中学生・高校生の職業認知 資料シリーズ No. 112.
- 日本労働研究機構 2001 大都市の若者の就業行動と意識—広がるフリーター経験と共感調査研究報告書 No. 146
- 日本労働研究機構 1998 新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援 調査研究報告書 No. 114
- 労働政策研究・研修機構 2007 中学生、高校生の職業レディネスの発達—職業レディネス・テスト標準化調査の分析を通して— 労働政策研究報告書 No. 87.
- 労働政策研究・研修機構 2007 子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識 労働政策研究報告書 No. 92 労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 2008 「日本的高卒就職システム」の変容と模索 労働政策研究報告書 No. 97 労働政策研究・研修機構.
- 下村英雄 2007 中学生におけるコンピュータを活用したキャリアガイダンスが進路自己効力感に与える影響,教育心理学研究 55 276-286.
- Turner, S. L., Steward, J. C., & Lapan, R. T. (2004). Family Factors Associated With Sixth-Grade Adolescents' Math and Science Career Interests. The Career Development Quarterly, 53, 41-52.
- Watts, A. G. 2001 Career education for young people: rationale and provision in the UK and other European countries. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1, 209-222.
- Watts, A. G., & Sultana, R. G. 2004 Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4, 105-122.