

# 学校段階の若者のキャリア形成支援と キャリア発達

## —キャリア教育との連携に向けて

(労働政策研究報告書 No.104 から) 副主任研究員 下村英雄

### 1. 本研究の目的

平成一五(二〇〇三)年六月に厚生

労働省・文部科学省・経済産業省・内閣府の四府省により「若者自立・挑戦プラン」が発表され、教育・雇用・経済政策の一層の連携強化による総合的な人材育成対策が講じられることとなった。この「若者自立・挑戦プラン」が四府省の連名によって発表されたことは、関連諸機関が一層連携を図ることにより、若者のキャリア形成を社会全体で支援する姿勢を明確に示したことを意味する。また同プランを受けて翌一六(二〇〇四)年に策定された若者の自立・挑戦のためのアクションプランにおいては、キャリア教育に係る事業の一体的かつ効果的な実施を図るため、各労働局・ハローワークが参加した地域レベルでの連携・支援システムづくりに取り組むこととされている。

従来から、ハローワークは、学校その他の関係者と協力して、①雇用情報、職業に関する調査研究の成果等の提供、②各学生生徒の能力に適合した職業の斡旋、③職業を体験する機会の付与、④職業選択にあたって学生生徒の関心と理解を深める措置などの「職業指導」にあたるべきであるとされ、中学生・

高校生向けの職業講話を行うなど若者の職業意識の面で重要な役割を果たしていた。

しかしながら、昨今の社会全体における若年就労問題に対応するためには、労働市場へ参入する前の学校段階から勤労観、職業観の確立を図り、若者が自らの個性や適性を自覚し、主体的な進路選択を行うための支援を一層強力に実施することが必要であり、そのために、職業の分野で様々なリソースを持つ労働行政と学校との従来以上の連携が求められている。

それに伴い、近年、労働行政サイドにおいては、学校段階のキャリア教育について様々な言及がなされるようになってきている。

例えば、最近のものとして、厚生労働省職業能力開発局が開催した『生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会』の報告書(二〇〇七)では、フリーターやニート状態にある者が高水準で推移していることについて、「企業に入社するまでの教育のあり方は、その後のキャリア形成に大きな影響を与える」との認識を示している。その上で、「在学中のキャリア教育が十分でないことに加え、学生側も働くことのリアリティに欠け、様々な情報に流さ

れている。このため、職業意識が十分に醸成されていない者が増大するとともに、自らの資質と進路とのミスマッチも深刻化しているという指摘もなされている」とし、「基本的な職業意識や職業能力を習得すべき時期にそれを習得できない結果、その後の職業キャリアの円滑な発展が阻害されること」への懸念を示している。

このように、経済社会が構造的に変化する中で、生涯キャリアの形成を支援するという観点から、職業キャリアの最初の出发点である学校段階の若者に対するキャリア形成支援を推進していくため、さらに一歩踏み込んだ形での労働関係機関の連携が模索されている現状にあると言えよう。

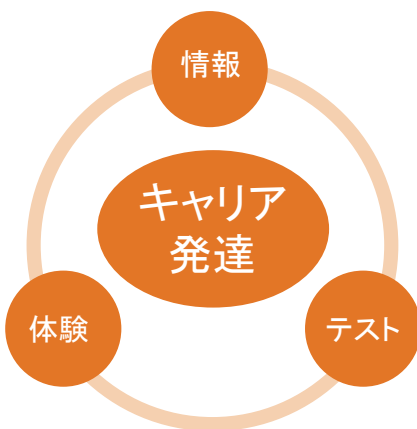
以上の問題意識から、労働政策研究報告書No.一〇四「学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達—キャリア教育との連携に向けて」では、学校段階の若者のキャリア形成支援の基本となる情報を集約し、その背景にある理論的な検討を行うための基礎的な実証データを示すとともに、今後の関係機関の連携強化を考えるための基礎資料を提供することを目的とした。具体的には、学校段階の若者のキャリア発達について「テスト」「情報」「体

験」の三つの点からアプローチし、今後のキャリア形成支援のあり方について示唆を与えることを目的とした。この報告書で「テスト」「情報」「体験」に特に焦点を当てた理由を以下に述べる。

第一に、「情報」は、若者の職業理解に関わるものである。若者のキャリア形成上の問題は、職業生活およびそれを取り巻く大人の社会生活全体に対して十分な知識がないことに起因する。したがって若者が将来、自らのキャリアを考える上で必要十分な最小限の職業情報を提供すること、またそれに加えて自分にとってどのような職業情報が必要なのかを考えさせること、さらに自分に必要な職業情報をどのように入手し判断するのかを教えることは、若者のキャリア形成にとって不可欠なものと考えられた。

第二に、「テスト」は、自己理解に関わるものである。自分が何を好きなのか、何に関心があるのかといった基本的な志向性はキャリアを考えるに当たって最初の一步となり、ある程度の職業理解が進んだ後には、膨大な進路選択肢から自分にとって適切なものは何かを選択するために重要な判断基準となる。このように若者のキャリア形成支援の基盤には若者自身の十分な自

図表1 本研究で取り上げる内容—  
「情報」「テスト」「体験」



「キャリア・コンサルティング技法等」以上の捉え方を図表1に図示した。本研究では、図表1に示すように、「情報」「テスト」「体験」の三つの側面からアプローチすることによって、その円を中心に学校段階の若者のキャリア発達の様子を浮かび上がらせ、「情報」「テスト」「体験」の磁場の中で自ずと立ち上がってくる学校段階の若者のキャリア発達について検討を行うものとする。このような捉え方は、厚生労働省

「自己効力感」とは、ある行動が自分にうまくできるかという予期を示す概念であり、心理学全般で広く知られている概念である。自己効力感が高ければ、粘り強く努力し、多少の困難に直面した際にも耐えることができる。また自分の能力をうまく活用し、より一層の努力を重ねることができるとされている。進路選択について言えば、進路選択に対する自己効力感の強い者は進路選択行動を活発に行い、努力

自己理解がなければならず、「テスト」は自己理解を促すための手段となる。第三に、実際に生徒を学校外に出して現実の職業を見たり経験したりすることによって、本物の職業を観察し「体験」するという方法は、「情報」によっても「テスト」によっても得難い実践的かつ啓発的な知見を生徒に提供する。このため「情報」と「テスト」に加えて、学校段階における職場体験学習やインターンシップの取り組みが全国的に推進されているところであり、その影響を実証的に検討することが非常に重要となっている。

に関する調査研究報告書(二〇〇一)とも合致する。この報告書では「キャリア形成のための六つのステップ」として、自己理解→仕事理解→啓発的経験がキャリア選択に係る意思決定前の三つのステップとして位置づけられているが、これらのステップは学校段階においても当然ではまるものであり、自己理解、仕事理解、啓発的経験が行われた後、学校段階の出口においてキャリア選択にかかる意思決定→方策の実行がなされ、仕事への適応の段階へと進んでいくと考えられる。本研究においては、学校段階におけるキャリア発達を実証的に検討するに当たって、キャリア選択に係る意思決定の前段階である自己理解、仕事理解、啓発的経験の三側面にスポットをあて、「テスト」「情報」「体験」をとりあげるものである(図表2)。

図表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。	

する一方、自己効力の弱い者は進路選択行動を避けたり、不十分な活動に終始するということが、ほぼ定説として実証されているところである。進路選択に対する自己効力感とは、日常語でもっとも平たく言えば、様々な進路課題に対する「自信」のことであり、この自信が普通、世間一般に考えられているよりも、人間の行動に大きな影響力をもっているというのが、自己効力感研究の基本的な知見である。本報告書では、こうした理論的背景

をもつ進路選択に対する自己効力感を、各章をつなぐ鍵となる概念として焦点を当て、学校段階の若者のキャリア発達を程度を検討するにあたっての一つの指標とした。

具体的な測定にあたっては、坂柳・清水(一九九〇)の「進路課題自信尺度」を用いた。この尺度は、中学生ぐらいの年代の若者の進路選択に対する自己効力感を「教育的進路課題尺度」「職業的進路課題尺度」「人生的進路課題尺度」の三側面各四項目の計一二項目で測定する。「教育的」「職業的」「人生的」はそれぞれ「進学」「就職」「人生」に対する自信の程度を表すものであり、人のキャリアに関わる進学、就職、人生の三つの側面を少ない項目数で測定できるのが特長となっている。

## 2. 本研究における調査手法

本報告書では、学校段階のキャリア形成支援に関する基礎的な検討を行うにあたって、最近収集したデータのみならず、これまで当機構で蓄積してきた基礎データも援用し分析を行い、一つの報告書にとりまとめた。本報告書で用いたデータセットは全部六つあり、のべ六三〇九名の中高生のデータをもとに検討を行った。

本報告書の各章で使用したデータセットの概略を以下に記す。

### 【第2章】

・中高調査(質問紙調査)二〇〇〇年度実施。東京都近郊および仙台市近郊の中学生二〇二二名、高校生二二七八名の計四三九九名。高校調査は進路先が就職・進学比率が半々の学校に依頼

することとし、結果的に東京近郊の普通高校六校、工業高校二校、農業高校一校、商業高校一校の計一〇校、仙台近郊の普通高校一校で調査を実施した。中学校・高校ともに調査票を発送し、授業時間内で実施後、返送してもらった。

・中学校調査①（モニター実験調査）二〇〇一年度実施。東京都内区立T中学校一年生（三クラス）一〇六名（男子・女子各五三名）。二学期に実施する職場訪問学習にあたって職業を事前に調べるツールとして職業ハンドブックOHB Yを使用し、使用后、OHB Y使用後の感想および進路意識全般に関する質問紙調査を実施した。

・中学校調査②（モニター実験調査）二〇〇一年度実施。東京都内市立M中学校二年生（三クラス）一九七名（男子一〇三名、女子九二名、不明二名）。職業ハンドブックOHB Yの使用前と使用後の二回、調査を実施した。授業中、OHB Y使用前に事前質問紙に回答してもらい、OHB Yを用いた進路学習を行った。学習後、事後質問紙に回答してもらった。

・高校調査（質問紙調査）二〇〇七年実施。東京都内F普通高校一、二年生三二四名（一年生一七四名うち男子八一名、女子九三名、二年生一四〇名うち男子六六名、女子七三名、無記入一名）計三二四名。キャリア教育カリキュラムの日程の一部で授業中に職業レディネス・テストおよびその他の進路意識に関する質問項目に回答してもらった。

【第5章】

・中学校調査③（縦断紙調査）二〇〇三年度実施。東京都内区立T中学校二年生二〇五名（男子一一一名、女子九四名）。一〇月から二月にかけて計四回の調査を実施した。第一回調査は、一〇月下旬に職場体験前の全体説明会の後に実施した。第二回調査は一月下旬の職業調べ学習後に実施した。第三回調査は二月上旬の職場体験学習後に実施した。第四回調査は二月中旬に職場体験の報告会の後に行われた。

【第6章】

・中学校調査④（質問紙調査）二〇〇六年度実施。東京都内M市立中学校二年生八三三名（八校分。男子四四二名、女子三八六名、不明五名）。五日間の職場体験の前後で質問紙調査を行った。また、都合により五日間の職場体験後の回答のみ得られた三二五名のデータの

もあわせて分析に用いた。

3. 「情報」について

第2章では、まず中高生の職業情報の入手先について検討した。

図表3に、中学校・高校の各学年別の調査実施の都合上、三年生が欠損しているため、一、二年生のデータのみとなっている。図表3からは、学年が上がるにしたがって「父または母」「友達」「先生」の割合が高まること示される。一方で「特に誰とも話し合わない」の割合が低くなっている。中学生から高校生に至る学年がある過程で、両親や友達、教員といったより身近な存在が職業情報の入手先として活用されていくことがうかがえる。

また、図表4では、職業情報の入手先として「テレビをみているとき」の

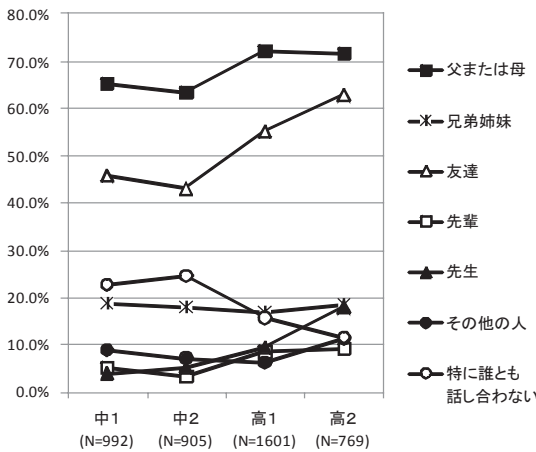
割合が低くなり、「先生と話しているとき」「先輩とはなしているとき」の割合が若干高くなっている。テレビなどのマスメディアの影響が中学生から高校生になるにつれて極端に低くなること分る。

これらの結果から、両親や兄弟など身近な存在やテレビなどのメディアから、中高生は職業の情報を多く入手していることが示される。ただし、家族のような身近な存在が必ずしも十分な職業情報をもっているとは限らず、また、テレビなどのメディアも中高生が知っておくべき必要十分な職業情報を提供することも限らない。そのため、やはり学校段階のキャリア形成支援において十分な職業情報提供を目的とした何らかの介入がなされる必要がある。

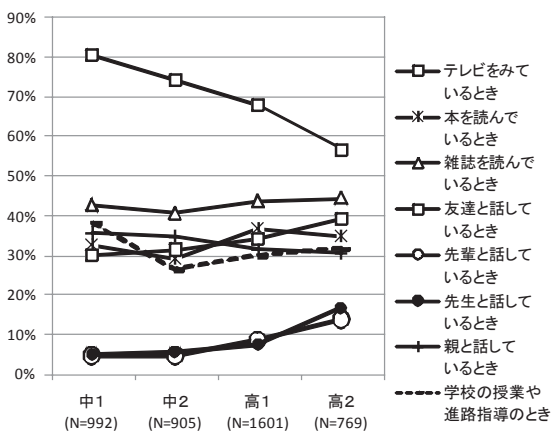
本機構ではこうした目的から、学校段階のキャリア形成支援のためのパソコン用CD-ROMソフトである「職業ハンドブックOHB Y」を以前から公開している。

そこで、この職業ハンドブックOHB Y使用前後で、進路課題自信尺度一二項目を生徒にたずね、その効果を検討した。分析の結果、職業ハンドブックOHB Yの使用前後で進路課題自信尺度が変化するが示されていた。職業ハンドブックOHB

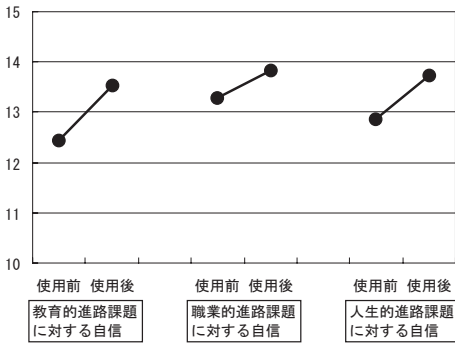
図表3 「あなたはふだん、将来の職業について誰と話し合いますか」に対する回答結果の学校段階・学年による違い



図表4 「気になっている職業のことを知ったり、新たな職業について知ったりするのは、どんなときですか」に対する回答結果の学校段階・学年による違い



図表5 職業情報ツール使用前後の進路課題自信尺度の平均値の違い



第3章では、「職業レディネス・テスト（以下、VRT）」を使って学年や男女による職業意識の発達の違いを調べた。

VRTは、中学生、高校生の職業発

#### 4. 「テスト」について

Yの使用後の方が使用前よりも値が大きく、「教育的」「職業的」「人生的」の進路課題に対する自信も高くなっていった（図表5）。  
職業情報ツールを活用することが、たんに生徒の職業情報を増やすのみならず、将来の様々な進路課題に対する自信（非自己効力感）をも増加させていることが分かる。当然ながら、こうした効果は短期的に終わるものではないが、こうした取り組みの蓄積によって、生徒の進路意識をよりポジティブな方向に変化させることができるという一つの証左となろう。

また、VRTでは、職業興味（A検査）や職務遂行の自信度（C検査）に関して、個人における最も高い興味領域と最も低い興味領域の得点の差を「分化度」として定義し、分化度が高いほど、職業意識が発達していると考えられる。そこで、高校一、二年生、男女別にA検査、C検査別に分化度の平均値を求めた結果が図表7である。男子では一年生より二年生の分化度が低い

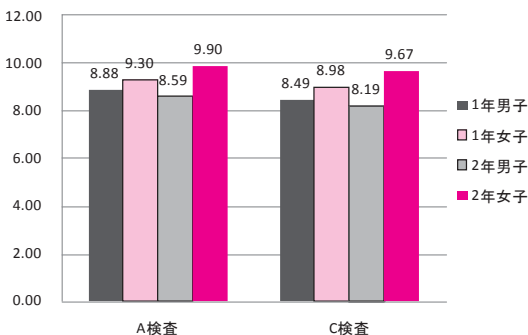
が、女子では一年生より二年生の分化度が高い。また、どちらの学年も男子達について調べるために開発された尺度である（労働政策研究・研修機構、二〇〇六）。A検査（五四項目で職業興味を測定）、B検査（六四項目で職務遂行の自信度）で構成されている。A検査とC検査は具体的な職務内容に対して回答を行うことから職業志向性を測定する尺度、他方、B検査は、日常生活における行動や意識に関する評価を行わせるため、基礎的志向性を測定する尺度として位置づけられている。VRTでは、A検査の職業興味、C検査の職務遂行の自信度という二つの側面から回答を求めているが、改訂の過程で収集された過去のデータでは、興味と自信に対する評価は、ほぼ対応しており、興味をもっている領域には自信も持っていることが示されている。また、B検査の基礎的志向性に関して、A検査、C検査の下位尺度のうち特性として関連がある領域に関して、正の高い相関が見られている（職業レディネス・テスト第三版手引き、二〇〇六）。この傾向は、今回のデータでも示された（図表6）。

図表6 VRTの下位尺度間の相関係数（Pearsonの相関係数）

		A検査						B検査		
		R領域	I領域	A領域	S領域	E領域	C領域	D志向	P志向	T志向
C検査	R領域	.82**	.41**	.16**	.08	.36**	.20**	.25**	.21**	.47**
	I領域	.40**	.77**	.24**	.19**	.27**	.22**	.33**	.05	.32**
	A領域	.14*	.23**	.81**	.26**	.45**	.15**	.42**	.28**	.41**
	S領域	.10†	.21**	.33**	.76**	.44**	.16**	.33**	.45**	.25**
	E領域	.27**	.25**	.41**	.31**	.78**	.21**	.44**	.38**	.24**
	C領域	.22**	.12*	.26**	.15**	.26**	.71**	.42**	.07	.17**
B検査	D志向	.18**	.27**	.41**	.20**	.42**	.33**			
	P志向	.16**	.04	.24**	.42**	.34**	.01			
	T志向	.47**	.38**	.43**	.22**	.24**	.12*			

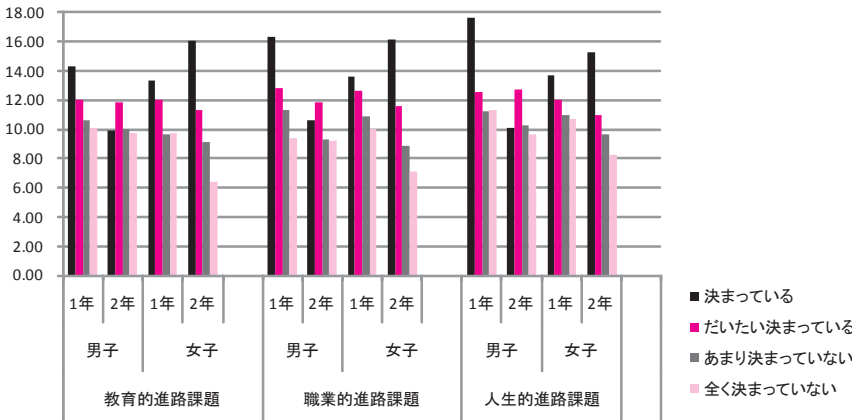
\*\*\*p<.01; \*\*p<.05; †p<.10; 無印…統計的な有意水準に達していない

図表7 学年別・男女別の分化度の平均値



より女子の分化度が高くなっている。これは、A検査、C検査の両方で共通にみられた。統計的な検証では、男女で傾向が異なるため、学年とともに分化度が高くなるという結果は得られなかったが、男子より女子の分化度が高いという傾向が確認された。  
第4章では、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、学校で学習する教科への自信度、VRTへの回答等の変数との関連が検討された。図表8は、将来の進路の決定度別にみた進路課題自信尺度に対する回答の平均値を学年、男女別に示したものである。一年生男子、一年生女子、二年生女子では「進路が決まっている」と回答している者ほど、進路課題への自信度が高くなる。決まっていない度合いが高くなるほど、進路課題への自信度が低くなる。そして、特に二年生女子において、「決まっている」という回答を選んだ者と「全く決まっていない」という回答を選んだ者との間で、得点の差が大きくなっていく。他方、二年生男子では、「だいたい決まっている」と回答している者の自信度が最も高く、回答毎の差が小さい。二年生の男子では、進路の意識に関わりなく、進路課題自信尺度の得点がほぼ同程度であるのに対し、二年生の女子では、進路の意識の高い者

図表8 将来の進路の決定度別にみた男女別学年別進路課題自信尺度の平均値



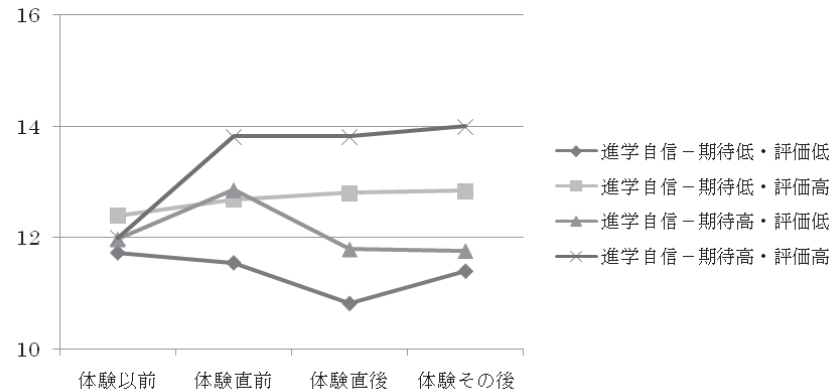
と低い者で大きな差が生じていることが示された。  
 このように、VRTからみた男女による分化度の違い、自己効力の発達の様相に男女差がみられるという結果からは、学年や年齢だけで進路意識の発達を捉えるのではなく、性差という要因を含めて考えることの重要性が示唆されている。男子と女子で進路意識の発達の様相が異なるのであれば、学校や労働行政が彼らのキャリア形成を支援する場合、それぞれの意識の発達の

生徒を、期待も評価も低い群、期待は低いが高評価が高い群、期待は高いが評価が低い群の四群にタイプ分けし、進路課題尺度の四回の調査ごとの変化とタイプを要因とした分散分析を行った。図表9に教育的進路課題に対する自信の結果について

逆に体験後の評価が低いということとは体験が面白く充実していて、満足感を得たことが予測される。逆に体験後の評価が低いということは体験がさほど面白くなく、不満足であったことが予測される。

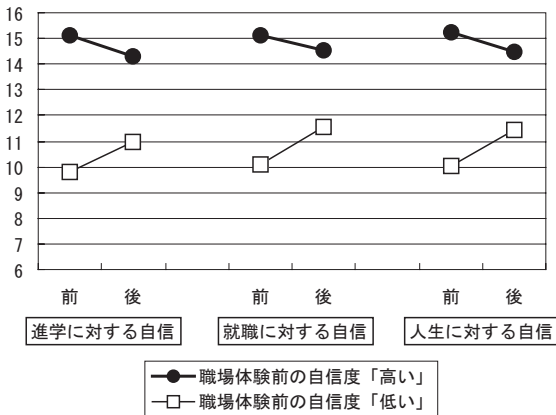
違いに基づく課題や問題点を考慮して、目標を立てたり、効果的な方法を考えたりする必要があるといえよう。  
**5. 「体験」について**  
 第5章では、職場体験について検討した。職場体験前後の縦断調査の結果から、職場体験前後の変化に影響している要因を検討した。取り上げた要因は、職場体験前の期待と体験後の評価である。体験前の期待が高ければ職場体験に対して積極的に取り組むことが予測される。逆に、期待が低ければ消極的に取り組むことが予測される。また、体験後の評価が高いということは体験が面白く充実していて、満足感を得たことが予測される。

図表9 進路学習の各過程における職場体験の期待・体験後の評価による進路自信尺度の「進学自信」得点の変化



のみ示した。概して、職場体験前の期待が高く体験後の評価も高い生徒が最も自信が高く、次いで、体験前の期待は低かったが体験後の評価が高い生徒が続いていた。また、体験前の期待は高かったが体験後の評価が低い生徒では自信が急落しているが、この点から職場体験で生徒がどのような印象を受け、評価するかが重要であるということが示される。

図表10 職場体験前の自信の程度別の職場体験前後の自信の変化



後に自信が低くなり、職場体験前に自信度が低かった生徒は職場体験後に自信が高くなることを明らかにした。すなわち、職場体験の効果は、単純に職場体験後の進路意識をポジティブな方向に変化させるものではなく、むしろ事前に高すぎた進路意識は低くする方向（クールダウン）で、逆に低すぎた進路意識は高くする方向（ヒートアップ）で変化させるものである可能性が高い。つまり、実際の職場を経験することによって、進路意識はより現実的な認識をもたせるものとして作用するといったことを、今回のデータから暫定的に示すことができた。こうした職場体験学習による進路意識の「現実化・平準化」とも呼べる現象は、職場体験学習を指導する現場の熱心な教員によって経験的に知られていたことではあるが、本研究によって新たに明確な形で実証することができた知見の一つ

図表11 職場体験前後の「進学」自信度の変化に影響を与える要因

	$\beta$	sig.
性別 (1=男子、2=女子)	-.02	
職場体験前の自信	-.41	**
職場体験後の自由記述		
体験した業務内容	-.03	
職場体験でいちばん覚えていることは、	.06	
職場体験をしていちばん楽しかったのは、	.01	
職場体験でいちばんつらかったことは、	-.09	*
職場体験でいちばん自分に役立ったことは、	.03	
職場体験について、親と話したことは、	.06	
職場体験について、友達と話したことは、	.03	
職場体験先の人と話したことは、	-.02	
職場体験が終わって、これからやろうと思うことは	.02	
職場体験が終わって、自分の考え方が変わったところは、	.02	
職場体験が終わって、進学について、今、考えていることは、	.11	*
職場体験が終わって、職場について、今、考えていることは、	-.03	
職場体験が終わって、これからの将来について、今、考えていることは、	.01	

※ $\beta$ は標準偏回帰係数。 \*\* $p<.01$  \* $p<.05$  説明率  $R^2=.16^{**}$

である。  
 同じく第6章では、生徒の職場体験後の自由記述の分析も行った。  
 まず、生徒の自由記述量(文字数)に着目して、どのような内容の記述量が多いことが、職場体験後の自信に影響しているのかを検討した。その結果、図表11に示したとおり、教育的進路課題に対する自信に影響を与えた要因として、「職場体験前の自信( $\beta=.41$ )」「職場体験でいちばんつらかったことは、( $\beta=.09$ )」「職場体験が終わって進学について、今、考えていることは( $\beta=.11$ )」が統計的に有意となっていた。職場体験前の自信が低い者は職場体験後の自信が高くなりやすく(図

表10参照のこと)、職場体験における辛い思いに関する記述量が少ない方が自信が高くなり、職場体験で進学について考える契機があり、そのことに関する記述量が多い方が進学に対する自信が高くなると言える。  
 次に、生徒の自由記述の内容面に着目して分析を行った。「職場体験が終わって、進学について、今、考えていることは」の自由記述内容について検討を行った結果、自由記述内容は自由記述量と関連が深かった。図表12に、自由記述量による「職場体験が終わって、進学について、今、考えていることは」の自由記述内容の違いを示した。文字数が多いほど、進学することの意義・理由が明確に書かれてあり、また、それに向けて具体的にどうするかということとが詳しく書かれてある。自由記述の文字数が異なるために当然とも言える結果であるが、同じような職場体験を行ってもそこから将来の進学についてどの程度の意味を引き出せるかは、本人の受け止め方によるところが大きいことが示される。中学生にとつて進学するということは、いわば自明の進路目標であるが、進学するということの意味を深く掘り下げて自分なりの意味づけを与えられるようになったか否かは、職場体験後の生徒の自由記述の文字数に顕著に現れるようであった。

図表12 「職場体験が終わって、進学について、今、考えていることは」という設問の自由記述内容(自由記述量による違い)

自由記述量が多い上位10名の生徒の記述内容
どんな職に就くにしても基本となる勉強、知識が求められるので、ちゃんと高校や大学に行ってこれからも勉強しようと思いました
受験本番直前で困ることのないよう、今のうちからこつこつ勉強しようということ(得意先で教えてもらったこと)まだ、行きたい所まで成績が足りないないので、まずは、学力向上を目指し、常に努力していきたいと思う
保育についてもっと知りたいので、そのような学校へ行く。そのため、なるべくレベルが高い高校に行く
私はまだ半人前で就職するにはまだ早く、高校で社会について、もっと学ぶべきだということですが
高校にあがって、アルバイトをしたとしても、絶対、仕事を甘くみないようにしようと思いましたが
いろいろ考えていますが、くわしくは決まってません(獣医学部があるところなど)
できるだけ、自分に合った進学先を今からゆつくりと考えていこうと思った
自分のやりたいことをちゃんとさがしてそれに向かっているいろいろ考える
自分の行きたいところに行くのはもちろんだけど、校風なども考えて決める
自由記述量約20文字の10名の生徒の記述内容
進学については職場体験では考えられなかった
とくいなことに自信を持ち、とにかくがんばる
自分の将来の夢に向かって自分で道を決めたい
志望校を今年中から来年の2月位までに決める
就職に有利なように上を目指そうと思います
どこに行くにしても、がんばって勉強したい
今はとりあえずちゃんとした高校に入学する
がんばって出来る限りいい高校には行きたい
楽しい高校生活をおくるためにがんばりたい
高校卒業後は一短大→国家試験→合格→仕事
自由記述量約10文字の10名の生徒の記述内容
ちゃんと考えられている
このままで行けるか不安
進学については特に何も
どこの高校を受験するか
これから考えようと思う
とりあえずは高校に行く
希望の高校に入りたい
勉強が大事だと思った
どこの高校にしようか
職場は将来に関係ない
自由記述量約5文字の10名の生徒の記述内容
高校に行く
とくになし
とくになし
あまりない
とくになし
変化はなし
とくになし
とくになし
ありません
あまり無い

**6. 学校段階のキャリア形成支援の今後の対する示唆**

本報告書の第7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関して、①職業情報の機能について、②心理検査の活用について、③職場体験の効果の三つの側面について考察を行った。  
 職業情報の機能については、(1) キャリア形成支援において必要となる情報支援、(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、(3) キャリア形成支援における職業情報と情報スキルに関して言及した。  
 心理検査の活用については、(1) 学校における心理検査の利用、(2) 職業レディネスの測定から示唆されること、(3) 自己効力感の形成と各種変数との関連について言及した。  
 職場体験の効果については、(1) 職場体験の適性処遇効果と性差に関して、(2) 職場体験の進路意識の現実化(平

準化)効果、(3)職場体験の効果をもどる。以上を考察を受けて、労働行政と学校段階のキャリア形成支援との関わりに関して、以下の三つの点を示唆した。

第一に、学校段階のキャリア形成支援に対する連携の重要性についてである。本報告書の結果から、中学生・高校生の年代のキャリア意識・職業意識が不安定であること等が改めて示され、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た。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、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。特に、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。学校段階でのキャリア形成支援とは労働市場に参入後の段階で事後的に対応するだけでなく、より前の段階で効果的に対応するということであり、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。

第二に、キャリアガイダンスツールの開発・普及の重要性についてである。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際、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。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。

第三に、キャリア・コンサルティングに向けたノウハウの蓄積・集約・整理の重要性についてである。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。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。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つて一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、整理することによつて、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。

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、そのどちらにとつても周辺の領域であるため、と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。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、学校と職業の間隙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。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つ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。

## プロフィール

しもむら・ひでお／キャリアガイダンス部門副主任研究員。博士(心理学)。共著『キャリア教育の系譜と展開―教育再生のためのグラウンドレジャー』(雇用問題研究会)、分担執筆『キャリア教育への招待』(東洋館出版社)、『キャリア教育概説』(東洋館出版社)、「企業が参画する若年者のキャリア形成支援―学校・NPO・行政との連携のあり方」(JILPPT)、「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」(JILPPT)など。