

特集 キャリア形成と自立に向けた課題

—若年・一人親・ミドル層への支援—

若年者の自尊感情と若年キャリアガイダンスの今後のあり方

下村英雄 JILPT主任研究員

シングルマザーの就業と経済的自立

周燕飛 JILPT副主任研究員

成人キャリアガイダンスの多様なニーズとそのあり方に関する調査研究

メンタルヘルスの新対応とキャリア・コンサルタントへの支援

調査・解析部

二〇一〇年六月に閣議決定された政府の新成長戦略では、本格的な人口減少社会の到来に対応するため、二〇二〇年を視野に入れた雇用・人材戦略の目標値として、二〇一〇年実績で七四・六%の二〇一〇〜六四歳の就業率を八〇%にまで高めるなどの数値目標を打ち出している。厚生労働省では、労働力の減少を跳ね返すため、若者や女性、高齢者、障がい者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会の構築をめざし、さまざまな就労促進策を講じている。

深刻化する若年無業者問題

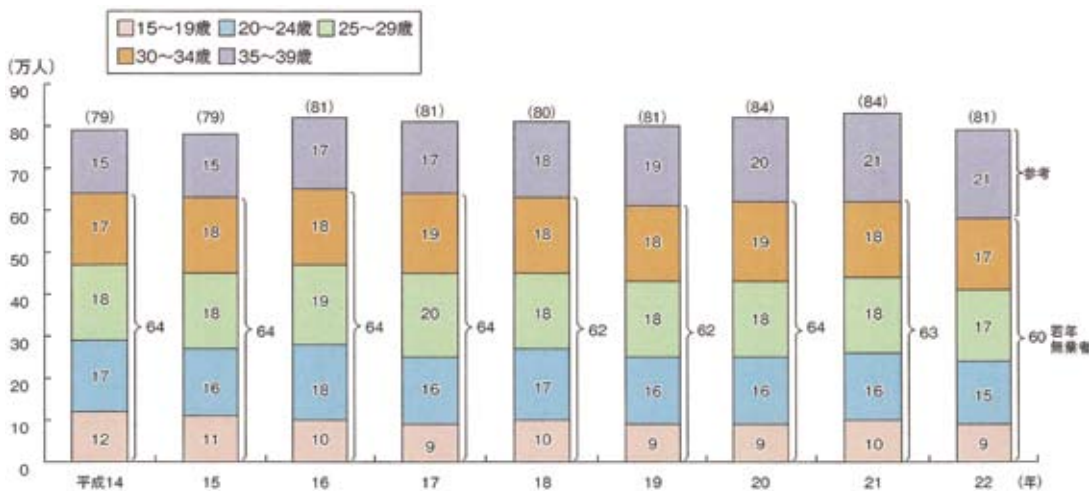
その一方で、自信を失ったまま年齢を重ねる若年無業者や経済的困窮に喘ぐシングルマザー、メンタルヘルス不調からの復職がうまくできない人など、職場の内外で悩みを抱える人は少なくない。

内閣府の「平成二三年版 子ども・子育て白書」によると、若年無業者は六〇万人台前半で推移しているが、二〇代後半〜三〇代層の多さが目立っている。一九九〇年代は、二〇代前半、二〇

二〇一〇年六月に閣議決定された政府の新成長戦略では、本格的な人口減少社会の到来に対応するため、二〇二〇年を視野に入れた雇用・人材戦略の目標値として、二〇一〇年実績で七四・六%の二〇一〇〜六四歳の就業率を八〇%にまで高めるなどの数値目標を打ち出している。厚生労働省では、労働力の減少を跳ね返すため、若者や女性、高齢者、障がい者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会の構築をめざし、さまざまな就労促進策を講じている。

代後半、三〇代前半がほぼ同数だったが、二〇一〇年以降は、二〇代後半以降の層が二〇代前半層を上回るようになった。仮に、若年無業者の規模が変

図表1 若年無業者数の推移



(注) 1 若年無業者については15~34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者として集計(グラフでは、参考として、35~39歳について記載した)。
2 15~34歳計は、「15~24歳計」と「25~34歳計」の合計。15~39歳計は「15~24歳計」、「25~34歳計」及び「35~39歳」の合計。
「15~24歳計」、「25~34歳計」それぞれの内訳については、千人単位を四捨五入しているため合計と合わない。

資料出所：内閣府「平成23年版 子ども・子育て白書」



一方、厚生労働省が昨年一二月にまとめた「平成二二年度母子家庭等対策の実施状況」をみると、母子世帯は二〇一一年の国勢調査で七五万五九七二世帯。五年前の前回調査より約七〇〇〇世帯、一〇年前の前々回調査と比べると約一三万世帯増

増える母子世帯への対応も

「三割弱でもっとも高く、「その他」を除くと、次いで「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」と「知識・能力に自信がない」がともに約一割を占めた。

さらに、総務省統計局「就業構造基本調査」によれば、「就業を希望しているが、求職活動をしていない」若年無業者がその理由（非求職理由）としてあげているのは、「病気・けがのため」が三割弱でもっとも高く、「その他」を除くと、次いで「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」と「知識・能力に自信がない」がともに約一割を占めた。

図表2 就業相談の実施状況（母子家庭等就業・自立支援センターのメニュー）

母子家庭の母等の就業相談に応じ、家庭の状況、職業能力の適性、職業訓練の必要性等を踏まえ、就業への意欲形成等について助言を行うとともに、求人情報等を提供した。
また、就業に係る巡回相談を行うとともに、地域の企業に対し、母子家庭の母等に対する理解と協力を得つつ、求人を開拓する就業促進活動を行った。平成21年度からは、事業の対象に父子家庭を追加して実施。

	相談件数 (延べ数)	就業実績(延べ数)			
		総数	内訳		
			常勤	非常勤・パート	自営業・その他
平成15年度	14,585件	1,262件	420件	822件	20件
平成16年度	32,385件	3,251件	1,393件	1,721件	137件
平成17年度	46,422件	4,372件	1,652件	2,525件	195件
平成18年度	60,634件	4,953件	1,994件	2,792件	167件
平成19年度	69,587件	5,487件	2,560件	2,862件	65件
平成20年度	78,405件	5,718件	2,437件	3,117件	164件
平成21年度	90,614件	6,794件	2,938件	3,755件	101件
平成22年度	89,729件	5,748件	2,356件	3,233件	159件

※1名の利用者が就業相談、就業支援講習会、就業情報提供事業を利用して就職した場合は、それぞれ1件として数えている。

図表3 就業情報提供事業の実施状況（母子家庭等就業・自立支援センターのメニュー）

就業支援講習会の修了者等の求職活動を支援するため、ハローワーク等の職業紹介機関と連携しつつ、母子家庭等就業支援バンクを開設し、母子家庭の母等の希望する雇用条件等を登録し、希望に応じた求人情報を登録された母子家庭の母等に適宜提供するとともに、インターネット等を活用した情報提供、電子メールによる相談、企業等への雇用の促進するための啓発活動などを行った。平成21年度からは、事業の対象に父子家庭を追加して実施。

	情報提供件数 (延べ数)	就業実績(延べ数)			
		総数	内訳		
			常勤	非常勤・パート	自営業・その他
平成15年度	7,256件	653件	207件	415件	31件
平成16年度	22,798件	2,099件	916件	1,089件	94件
平成17年度	29,097件	2,757件	1,105件	1,507件	145件
平成18年度	36,597件	3,283件	1,278件	1,866件	139件
平成19年度	56,739件	3,874件	1,897件	1,926件	51件
平成20年度	66,888件	4,132件	1,863件	2,189件	80件
平成21年度	76,571件	4,703件	2,055件	2,569件	79件
平成22年度	87,606件	4,187件	1,811件	2,312件	64件

※1名の利用者が就業相談、就業支援講習会、就業情報提供事業を利用して就職した場合は、それぞれ1件として数えている。

資料出所：図表2、3とも厚生労働省「平成22年度母子家庭等対策の実施状況について」

えてい。また、母子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯数は約一二〇万世帯になる（平成一八年「度全国母子世帯等調査」からの推計）。母子世帯になった理由も大きく変化している。一九八三年時には、「離婚約五割、死別約四割」だったのに対し、今は「離婚約八割、死別約一割」。低年齢での離婚が増えていることから、約三割が二〇歳代で母子世帯になって

いるという。そんなシングルマザーに対し、厚生労働省は職業相談や就業情報提供事業などの取り組みを行っている。二〇一〇年度には約九万件の相談を受け、約五八〇〇件を就業に結び付けた（図表2）。職業情報の提供も約八万七〇〇〇件で、就業実績は四〇〇〇件強に上っている（図表3）。こうした動きも踏まえ、今号の特集

では、自尊心の低い若者へのキャリアアガイダンスやシングルマザーの経済的自立などに関する研究員の調査研究成果を紹介する。他方、困っているのは、当事者だけではない。一見、問題が表面化しにくい職場の上司・同僚や外部機関の支援者などにも悩みはありそうだ。特集後半は、こうした層に視線をあわせた調査報告を取り上げる。

若者の自尊心と若年キャリアガイダンスの今後のあり方

JILPT主任研究員 下村 英雄

1. なぜ若者の自尊心が重要になるのか

現在、就労に困難を抱える若者に対する関心が高まるなか、そうした関心と絡み合う形で若者の自尊心にも注目がなされるようになっていく。

例えば、内閣府「子ども・若者ビジョン」では、ニート・ひきこもり等の若者など、就労が困難な若年層に対する支援の一つとして「就業能力・意欲の習得」「就労等支援の充実」の二点を強調している。そのうえで「自尊心や自己肯定感を高くし、自立した個人としての自己を確立する」ことの重要性を指摘している。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、自尊心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がつつある。

また、より労働行政に近いところでは、やはりニートに関する議論で言及がみられる。例えば、二〇〇七年六月に、厚生労働省職業能力開発局から発表された「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」(同局、二〇〇七)では、ニート

が生まれなかったための長期的展望に立つ取り組みの一つとして、「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、自尊心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。

このように、ニートに象徴される若年就職困難層との関連で、若者の自尊心は改めて注目を集めている。

従来、若年者問題の主たる要因として若者自身の意識の問題を論じることが、若者を取り巻く社会全体の問題であるとして忌避されることが多かった。特に、若者自身は働きたがっているのだから、若者を取り巻く社会的な環境を整える方に注力すべきであるといった論調は、時に説得力をもって受け止められる場合があった。しかし、本来、若年者問題の深刻さとは、さまざまな社会経済的要素によつて若者が就労の場から疎外されることそのものにあるというよりも、むしろ、そうした状態を長く続けてしまうことによつて、自信、自己評価、自尊心といったものがゆっくりと奪われていってしまうことにある。例えば、厚生労働省社会・援護局(二〇一〇)

は「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」の中で、「求職活動を続けるがなかなか職に就けず、自尊心を喪失し、生きていくことや、物事に取り組み意欲を失ってしまう人が少なくない」と指摘する。必ずしも若年層に限った指摘ではないが、就労行動と自尊心に関係があることが明確に指摘されている。

ひとつは無力感、空虚感、敗北感といったものに包まれてしまった場合、そこから脱して生活を立て直すことは容易ではない。

その理由を、キャリア心理学の古い学説は、自尊心が高い者は自分の特性と合致した職業を選ぶことができるが、自尊心が低い者はそれができないためであると述べる(Korman, 1966)。つまり、自尊心が低い者は自分を尊いと感じる気持ち低下した状態にあるため、いわば捨て鉢になりやすくなつており、そのため自分にあった職業を選ぶ点に関心が向かわず、結果的に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くなる。自尊心を高めるには何らかの形で就労に向かわせるのがもっとも確実なのだとしても、そもそも就労に

向かう気力が奪われてしまうことが問題となるのだ。

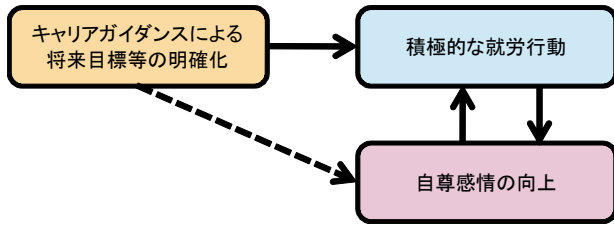
Kormanの学説はその後繰り返して実証がなされており、若者の自尊心が何らかの形で積極的な就労行動の基盤となることは、現在、ほぼ定説として受け止められている。したがって、少なくとも若年キャリアガイダンス策に関する議論においては、若者個人の自尊心に働きかけるためのどのような政策的なメニューがありうるのかを検討し、具体的な実践が可能となる見込みが立つところまで議論をブレークダウンして示すことが必要となる。以上の問題意識から、本稿では、若者の自尊心と若年キャリアガイダンスのあり方について若干の政策的な示唆を行いたいと考える。

2. キャリアガイダンスが自尊心に与える影響

自尊心は就労行動の基盤となることことから、これまでにキャリアガイダンスが自尊心に与える影響を検討した例は多い。

例えば、代表的なものとしてMaguire & Killen (2003) に紹介されているニュージーランドの研究では、

図表1 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）



キャリアガイダンスを受けた四〇〇人の一年後の状況について調査を行った。その結果、約八割がキャリアガイダンスによって仕事に関わる変化が何らかの形であったと回答していた。その過程で、約四割の者が自尊感情が高まったと回答した。

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多い。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もっとも大きかったのは自尊感情・自信であったとする Barham, Hughes & Morgan (2000)、ニュー

デールに参加した若者自身の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。

これらの研究の共通点は、キャリアに対する適切な介入支援によって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という点にある。すなわち、一時的に自尊感情を著しく低下させている若者に、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、自尊感情を高めることができるものと想定される。

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1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1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1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。こうして、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。

しかしながら、こうした大まかな予測は立てられるものの、さらに具体的にどうすれば良いのかについては、より若者の自尊感情の実態に即した形で、より実践場面での活用を意識した知見を得たい。

そこで、以下に、若者の自尊感情についての若手の調査結果を見ていきたい。調査は二〇代の若者を対象に二〇一〇年二〜三月に実施したものであり、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。

3. 若年就労者等の自尊感情の実態

(1) 現在の就業状況等による自尊感情の違い

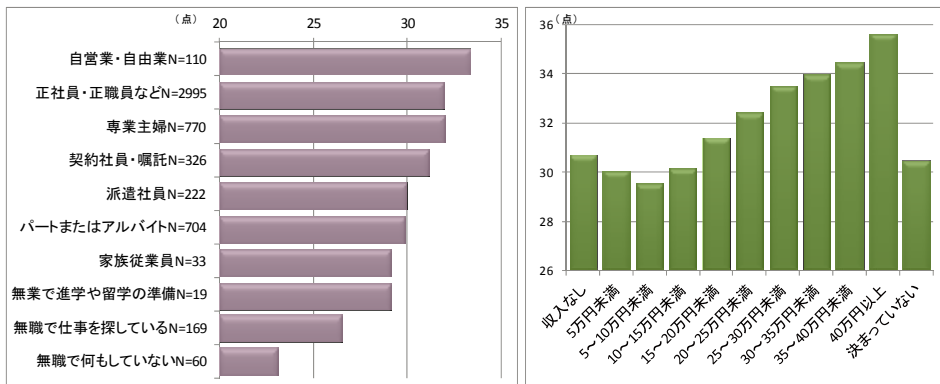
まず、基礎的な情報として、現在の就業状況等による自尊感情得点の違いを比較した。その結果、図表2左に示したとおり、もっとも自尊感情が高いのは「自営業・自由業」、次いで「正社員・正職員など」「専業主婦」と続いていた。一方、「無業で何もしていない」「無業で仕事を探している」など、現在、無業の状態にある若者は、自尊感情が低かった。今回の調査結果においても、非正規就労または無業の状態にある若者で自尊感情が低いという従来の知見が確認された。また、若年就労者等の自尊感情は、現在の収入とも関連していた。図表2右に示したとおり、収入が高いほど、自尊感情は高かった。

なお、分析の過程で、いくつかの要

(2) 学校から社会への移行と自尊感情

若者の自尊感情は、学校から社会へ

図表2 現在の就業状況等(左)および1カ月の平均収入(左)別の自尊感情得点の違い



の移行をスムーズに行えたか否かとも密接に関連していた。

例えば、**図表3左**に示したとおり、自尊心感情がもつとも高い若者は「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」若者がもつとも自尊心感情が低かった。また、**図表3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心感情がもつとも高く、「学校を卒業してからしばらくは働かなかつた」若者が自尊心感情がもつとも低かった。

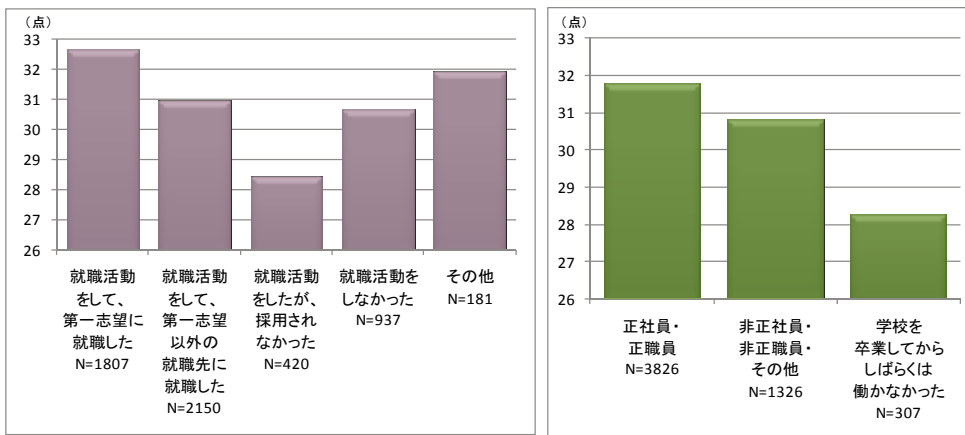
(3) 職業意識と自尊心感情との関連

職業意識との関連を検討した結果、**図表4**に示したとおり、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、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心感情が高かった。

これらの結果から、具体的な介入の方策の一つとして、まずは、これまでの職業生活に対するポジティブな感情を取り戻すための方策といったものを想定しうる。例えば、就職活動の失敗や職場への不適応といった過去の職業生活におけるネガティブな出来事についても、適切な働きかけを行うことで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、自尊心感情を回復する糸口を見出すことができるであろう。

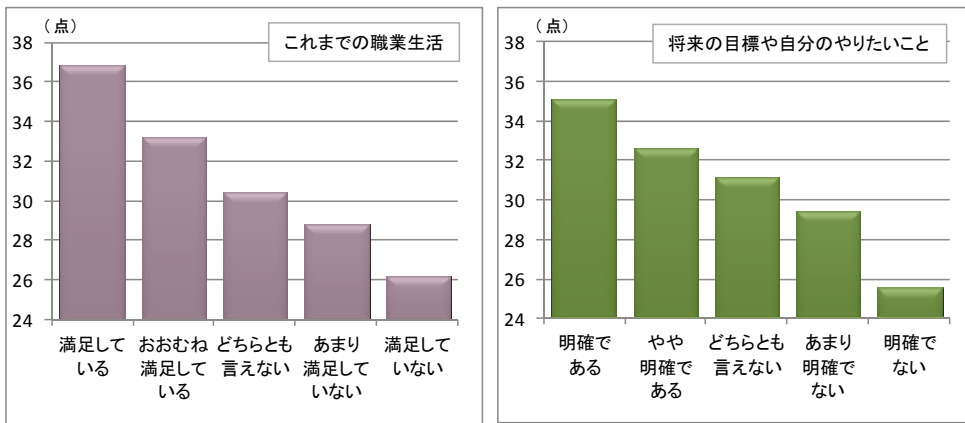
もう一つの介入の可能性として、将来の目標や自分のやりたいことを明確

図表3 就職活動結果(左)および学校卒業後の働き方(右)別の自尊心感情得点の違い



化させるといふアプローチがやはり有効である。これまでの職業生活に対する満足感の低さが、自尊心感情の低下に結びつく理由の一つとして、過去に対するネガティブな評価に包み込まれることによつて、一時的に今後のキャリア形成のための方向感を見失つてしまふということがある。しかし、理屈の上では、過去の評価と将来の目標には直接的な関係はない。このことを確認

図表4 これまでの職業生活に対する満足感(左)および将来の目標や自分のやりたいことの明確さ(右)別の自尊心感情得点の違い



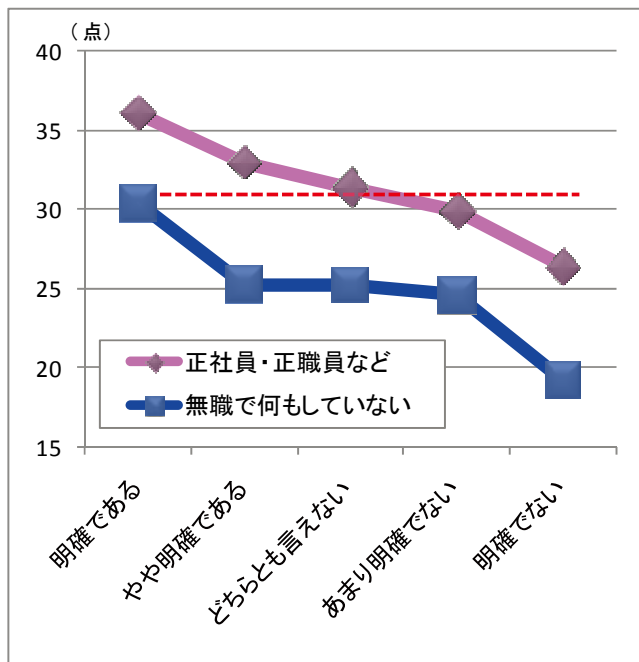
し、どのような状況からでも将来の目標ややりたいことをもつことは可能であることを適切に示し、実際に、将来の目標ややりたいことを持たせることによつて、自尊心感情を高めることができる可能性が示される。

実際、**図表5**に示したとおり、「正社員・正職員」と「無職で何もしていない」者では自尊心感情に明らかな違いがあるが、「無職で何もしていない」者であつても「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、自尊心感情が高い。

同様のことは、本データの各所で散見された。学校卒業後にしばらく働かなかつたという事情があつたり、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つても、将来の目標が明確であつたり、自分の職業の向き不向きが明確である場合には自尊心感情は高かつた。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があることを示すものであると考えられる。

ここまでのところをまとめると、今回のデータでは、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、学卒時の就職に失敗したと感じている者、これまでの学校生活・職業生活に満足していない者など、総じて言えば、労働市場において周辺のな位置づけを与えられた若者で特に自尊心感情が低かつた。その理由として、周辺の若者においては、自尊心感情が損なわれやすく、かつ、ひとたび自尊心感情が損なわれた場合、回復しにくいということがある。すなわち、もともと自尊心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

図表5 「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



図表6 若年者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスの具体的な方向性

個別支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 将来目標の明確化 ・ 支援者による期待 ・ 自尊感情回復の各種プログラム
グループ支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブクラブ型のサポート ・ 他者からの受容 ・ 生活規律面の回復
情報支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自発的な行動の促進 ・ 達成感の獲得 ・ 自己効力感の回復

4. 若者の自尊感情に配慮したキャリアガイダンスのあり方

(1) 個別支援

自尊感情の回復を支援するキャリアガイダンスは、一般的には、個別支援によるものと考えられやすい。しかしながら、一对一の個別支援が、なぜ自

することが世間一般に考えられているよりも難しい。こうした対象層に対しては、就労に向けた支援を行うその前段階において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ものと思われる。

自尊感情の向上に有益であるのかについては、十分に説明がなされてきた訳ではない。ここでは個別支援によって自尊感情が高まるプロセスを、以下の三点に整理して説明したい。

第一に、本稿の調査結果から、自尊感情が低い者は、将来に対する展望・目標・計画なども総じて不明確であることが示された。この結果を逆にたどる形で一对一の綿密なキャリアガイダンスを提供すれば、将来の職業生活に明確な輪郭が与えられ、将来に対する展望・目標・計画などが明らかになる。こうして最終的に自尊感情を高めることができると思定される。

第二に、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、課題となっていく事がらを共に考え、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続けることになる。こうして期待をかけられることよって、低下した自尊感情は次第に回復する。本来であれば、周囲の人々、親しい家族や友人がその役割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。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)、五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)、クライエ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ることで自尊感情や動機づけを高める Strength-based approach (Schutt, 2007) といった優れたプログラム・アプローチが公表されている。世間一般に考えられているよりも、自尊感情を高めるための技法・プログラムは開発が進んでおり、こうした技法・プログラムによって自尊感情は高まるのだと言えるであろう。

(2) グループ支援

若者の自尊感情を高めるキャリアガイダンスと言った場合、前節の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も模索したい。まず、個別支援のメリットとして、

キャリアアカウンセラー・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が大きいと指摘した。そのうえで、改めてグループ支援を考えた場合、グループ内のメンバーで互いに受容されているという感覚を交換できることは多大なメリットとなる。グループのメンバーは、おおむね特徴の似た若者たちであり、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しあうプロセスは、親や友人といった身近な存在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、言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。

特に、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がよく知られている。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が、このジョブクラブ型のサポートには成功例が多く（Azim & Basal, 1980 津富訳、二〇一〇・日本労働研究機構、一九九二）、特に有効な技法であるとされている。

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として、メンバー間の受容があることはもちろんだが、さらに、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るということが大きい。ジョブクラブではグループのルー

ルに従い、半強制的に求職活動を行うといった規律面を重視する姿勢がある。ルールを守り、規律正しい生活を送ることによって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ことができる。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位置づけられてきた訳ではないが、今後よりいっそうの検討の余地があるだろう。

(3) 情報支援

最近のキャリアガイダンス政策の議論で、先進各国がもっとも関心を寄せ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おうアプローチである。

この情報支援が、特に先進各国に改めて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。しかしながら、本稿で重視したい情報支援の再評価の理由は、この支援が基本的には利用者のセルフヘルプを推し進める取り組みであるという点である。キャリアガイダンスは、最終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。

その点、情報支援は、もともと自分で情報を探す必要がある。そして、結果的に、ある程度、自分にとって有益な情報を入手できた場合には「自分で探せた」という達成感を得ることがで

きる。この「自分で探せた」という達成感が、自尊感情の回復には大きく影響する。

例えば、一九八〇年代以降、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は、端的には「キャリア形成もしくはキャリア選択をうまくやれるという感覚」のことである。これまでの研究で、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、自己効力感を高めるのに有効であることが繰り返し示されてきた。同様に、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。

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。

5. 政策的含意

最後に、ここまでの検討をふまえて、今後の若年キャリアガイダンス全般に対する政策的含意を以下にとりまとめたい。

第一に、若年キャリアガイダンス全般において、就職に向けた直接的な

支援だけではなく、それに先立つ心理面での支援もあわせて重視することを検討したい。例えば、総じて現行の若年キャリアガイダンス施策は、施策の対象となる若者は、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場合が多い。しかし、本研究の結果、若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）によっては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多いことが示された。就労に先立つ自尊感情を直接、キャリアガイダンスの対象と考えることによって、若年キャリアガイダンスはよりいっそう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、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。つまり、自らキャリアガイダンスを利用しようとしていない若者には、アプローチすることができず、十分に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、何らかの解決を模索できる可能性がある。携帯電話その他のアクセスの手段も含めて、キャリアガイダンスのルートを多数化・複雑化することによっ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認することが重要となる。

第三に、自尊感情に配慮したキャリアガイダンスとは、結局のところ、若者の自助努力を引き出すための取り組



みなのだと言えよう。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ところが、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。そして、こうした自尊感情の回復を基盤として、より直接的な就労支援は成立するのだと言えよう。もと自尊感情の回復ということは行われていたはずであり、その意味では必ずしも目新しい主張ではないとも言えよう。今後、キャリアアカウンセリング、キャリアコンサルティングを提供するにあたっては、これまで以上にこうしたプロセスに自覚的であるべきであり、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はこの領域の専門性の一つとして適切に習得されるべきであろうと思われる。

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現行のキャリアガイダンスの枠内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、こうしたことを若年キャリアガイダンス政策の一つの可能性として萌芽的・予備的に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】

Arin, 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 (二〇一〇), キャリアカウンセラーのためのジョブマニュアル職業カウンセラーのためのジョブマニュアル職業カウンセラー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.

Hasluck, C. (2000) The New Deal for Lone Parent: A review of evaluation evidence. Sheffield: Employment Service.

James, K. (2001) Prescriptions for Learning: evaluation report. Leicester: National Institute for Adult Continuing Education.

厚生労働省職業能力開発局 (二〇〇七) ニー

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 (二〇一〇) 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

Korman, A. K. (1966). Self-esteem variable in vocational choice. Journal of Applied Psychology, 50, 479-486.

Maguire, M., & Killen, J. (2003). Outcomes from career information and guidance services. Paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, Paris.

日本労働研究機構 (一九九二) 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) (二〇〇九) もういちど自分らしくに出会うための10日間―自尊感情をとりもどすためのプログラム 星和書店

岡本正子・上田裕美 (二〇〇九) 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. NCD: Broken Arrow, OK.

山本真理子・松井豊・山成由紀子 (一九八二) 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 六四一-六八。

プロフィール

下村英雄 (しもむら・ひでお)

J-LPT主任研究員

筑波大学大学院博士課程(心理学) 研究科修了。博士(心理学)。当機構における主な研究成果は、『学校時代のキャリア教育と若者の職業生活』(労働政策研究報告書No.126、二〇一〇年)、『成人キャリア発達に関する調査研究―50代就業者が振り返るキャリア形成―』(労働政策研究報告書No.114、二〇一〇年)、『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、二〇〇八年)、『子ども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、二〇〇七年)、『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』(J-LPTディスカッションペーパーNo.11-06、二〇一一年)、『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』(J-LPTディスカッションペーパーNo.10-06、二〇一〇年)他。