

大学生のためのキャリア計画案内

武田圭太

キャリア教育の意義

学校教育の最終段階である大学に在学中の青年は、卒業を節目に青年期から成人期へ移行する (Newman & Newman, 1975)。青年は、人生80年時代の約四分の一を占める長いおとなになるための準備期間 (Levinson *et al.*, 1978) を終えて、学校で学んだ成果を働くことで体現する段階に進む。そして、その働き続けた個人史の軌跡がキャリアとして形成され (Schein, 1978)、青年は一人前の成人に成長していく。

成人への移行期に関する従来の発達段階説では、発達過程をいくつかの段階に区分して、各段階に固有の発達課題を記述し説明した。記述の対象はそれぞれの学説によって異なるが、いずれも共通して、生物個体にみられる系統発生の原理のような諸段階間の非可逆的な移行が、発達過程の全体を形成している。主要な発達段階説の成人への移行期にかかわる記述をまとめると、表1のようになる。

また、加齢とともに社会生活の場が学校から仕事の世界へ展開すると、生活の形態も働くことを支柱にした構造に変わる (中鉢, 1975)。青年期と成人期とでは生活の安定度が異なり、就業して仕事の要求に応えるかたちで毎日を過ごす生活様式は、好むと好まざるとにかかわらず生活の形態を整え安定させる。

しかし、今日の大学生が親抱えでなく自前で経済基盤を固め、そのうえ特定の柱立てで日常生活を確固と組立てているようには見えず、アルバイトやボランティアなどの活動が補助的な支えになっている例もあるが、一般に、学生にとって働くことを支柱にした卒業後の職業生活は実感しにくいだろう。

本来、大学を卒業して就職するということは、選択したキャリアと調和する仕事中心の生活を築く主体的な行為である (Super & Bohn, 1970)。また同時に、経済的にも精神的にも子は親から自立して、やがて結婚し職場生活以外に家庭での生活や地域社会での生活などが加わり、生活全体を構成する時空間がしだいに房状化し拡張していく (青井・松原・副田, 1971; 森岡, 1973)。学生生活が比較的限定された領域内で成立していたのに比べて、職業生活の領域は、広く複雑で境界設定が難しい。

さらに、厚生労働省の「2003年度簡易生命表」によると、日本人の平均寿命はさらに延びて、男性が78.36歳、女性は85.33歳となり、生活観や生活構造や生活様式など、生き方

の設計を生涯キャリア発達の観点から考えることがますます必要になってきた(武田, 1993).

そこで、大学におけるキャリア教育の意義は、学卒後の生活への学生の関心を高めて、職業生涯にかかわる諸問題を独力で解決できるような基礎を養成することにあると思う。

表1 青年期から成人期への移行課題

	年 齢	発達課題
B.M. ニューマンとP.R. ニューマンによる 心理社会的 発達説	18～22歳	青年は、複雑な文化のなかで、両親から自立し独力で生き抜く能力を形成しなければならない。具体的には、男らしさや女らしさの性役割同一性を獲得し、職業の選択による成人としての生活様式を確立することが課題である。また、成人期に経験するさまざまな出来事に直面して、善悪の区別を認識し、自身の行動の結果を予測したうえで自己統制するために、正義や公平などの道徳性を内在化することも必要とされる。
D.E. スーパーとM.J. ボーンJr.による 自己 の発達説	15～24歳	青年は仕事への欲求、興味、能力、価値観などを自己分析して、アルバイト等の臨時雇用の機会から得た経験知も活用し、暫定的なキャリア選択を行う。就職後は、最初の配属先での仕事や人間関係の現実を、自己概念の充足に照らして吟味することが課題である。
D.J. レヴィンソンらによる 生活構造 の発達説	17～22歳	未成年期から成人前期へ移行するために、①青年期の人間関係や組織との関係をとおして形成した自己を修正し、②おとなの世界の構成員としての自身を想像しながら、可能性を試す試験的な選択をする必要がある。生まれ育った家庭から経済的・精神的に離れ、親への依存を少なくし家族との距離をとって、自立した生活を始めることが課題である。
E.H. シャインによる 組織内キャリア の発達説	16～25歳	学校から仕事の世界へ参入する過程で、仕事の探し方や特定の企業に応募する方法、就職試験・面接の受け方、職務や企業に関する情報の収集・評価法などを学ぶ。そして、漠然とした夢ではなく、現実的で妥当な就業先や仕事を選択し、希望する企業の採用・選抜試験に合格することが課題である。

- 出所：Newman, B.M., & Newman, P.R. 1975 *Development through life: A psychosocial approach*. Homewood, Illinois: Dorsey. (福富 護・伊藤恭子 訳 1980 新版 生涯発達心理学—エリクソンによる人間の一生とその可能性— 川島書店)
- Super, D.E., & Bohn, M.J., Jr. 1970 *Occupational psychology*. Belmont, California: Wadsworth. (藤本喜八・大沢武志 訳 1973 職業の心理 ダイアモンド社)
- Levinson, D.J., et al. 1978 *The seasons of a man's life*. New York: Knopf. (南 博 訳 1980 人生の四季—中年をいかに生きるか— 講談社)
- Schein, E.H. 1978 *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代 訳 1991 キャリア・ダイナミクス 白桃書房)

職業生涯を自己管理する時代

最近、キャリアについて大学生を指導教育する必要性が提唱され、一部に専門の学部や学科が新設されている背景には、日本企業の雇用の変化と、現代青年のパーソナリティ発達にかかわる問題が考えられる。

日本企業の長期安定雇用が成立していた1990年以前は、大学卒業という学校歴の潜在性への期待値が、大卒者のキャリアを他の学校歴より高い組織内の職階から開始させ、管理職候補者群は、ほぼ大卒者で占められていた。しかし、1990年以降は、経営環境の変化にもなって、目標管理による成果主義やコンピテンシーなど、収益性を重視した評価にもとづく雇用管理体制が広まり、大卒者であっても就職して定年退職するまでの生活は保障されていない。つまり、大卒者のなかでも、採用・選抜や処遇などの個人差が拡大し、多様なキャリアが見られるようになってきた。今や就職できない大卒者も珍しくない。

また、例え就職しても、与えられた仕事や配属先での人間関係になじめず早期離職する新入社員も少なくない。雇用保険被保険者のデータを用いて、新規学校卒業者の就職・離職状況を集計した報告（厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室、2004）によると、大学卒業3年後の時点で約3人に1人は離職している（表2）。大卒者の入社3年後の離職率は、1998年32.0%、1999年34.3%、2000年36.5%と、わずかながら上昇している。企業規模別に見ると、5人未満規模60.7%、5～29人規模52.6%、30～99人規模42.2%、100～499人規模35.9%、500～999人規模30.5%、1,000人以上規模27.1%と、大企業における大卒者の離職率は、零細企業の半数程度になっている。

従来の日本型雇用体系に順応するキャリアの自己管理は、勤務する会社の枠内に敷かれた規定路線から逸脱しないように自己統制することだった。しかし、働きに応じた賃金を支給するしくみでは、望む報酬を得るために仕事能力を自己開発し、挑戦の機会を獲得しなければならない。それはキャリアを自身で選択し創造する行為である。

このように、新規学卒者の就職が自動的に可能な選択ではなくなったため、進路選択に関する学生の定型化された認知様式を改め、進路に関する不連続な非定型の選択行為への対処能力を育成する必要があると思う。そのためには、まず、自身のキャリアを自分自身が選択することへの気づきの経験が大切である。そして、選択されたキャリアを土台に生活が構築される過程、つまり職場生活に影響されながら家庭生活や地域生活などが形成される実情の経験的な観察と理解が、自身の職業生活や職業生涯を設計する個人的な発想に結びつくだろう。

しかし、臨床心理学や精神分析などからは、少子化等による親子の濃密な関係性が、学卒後の青年の自立を妨げている実態が指摘されている（斎藤、1996；山田、1999）。例えば、長く辛い就職活動に直面している子に、「そんなに大変ならフリーターになればいいじゃない。ウチにいれば面倒見てあげるから」と、パーソナリティの発達のために、青年期の子が達成しなければならないとされる課題を、放棄するように助言する母親もいるという。従来の発

表2 新規大学等卒業就職者の各年3月時点の在職期間別離職状況

(人・%)

学 歴	卒業年	性 別	就職者数	3年目までの離職者数と離職率				
				1年目	2年目	3年目	合 計	
短大等卒	1998年	合 計	258,783	42,124(16.3)	30,118(11.6)	28,806(11.1)	101,048(39.0)	
		男 性	78,853	13,353(16.9)	8,525(10.8)	6,875(8.7)	28,753(36.5)	
		女 性	179,930	28,771(16.0)	21,593(12.0)	21,931(12.2)	72,295(40.2)	
	1999年	合 計	216,701	37,472(17.3)	27,830(12.8)	23,515(10.9)	88,817(41.0)	
		男 性	64,112	11,392(17.8)	7,474(11.7)	5,377(8.4)	24,243(37.8)	
		女 性	152,589	26,080(17.1)	20,356(13.3)	18,138(11.9)	64,574(42.3)	
	2000年	合 計	196,370	37,988(19.3)	25,252(12.9)	20,923(10.7)	84,163(42.9)	
		男 性	56,928	11,187(19.7)	6,662(11.7)	4,742(8.3)	22,591(39.7)	
		女 性	139,442	26,801(19.2)	18,590(13.3)	16,181(11.6)	61,572(44.2)	
	2001年	合 計	189,685	35,660(18.8)	24,286(12.8)		59,946(31.6)	
		男 性	56,263	10,746(19.1)	6,459(11.5)		17,205(30.6)	
		女 性	133,422	24,914(18.7)	17,827(13.4)		42,741(32.0)	
	2002年	合 計	173,599	32,696(18.8)			32,696(18.8)	
		男 性	51,752	9,827(19.0)			9,827(19.0)	
		女 性	121,847	22,869(18.8)			22,869(18.8)	
	大 学 卒	1998年	合 計	388,485	50,136(12.9)	38,229(9.8)	36,122(9.3)	124,487(32.0)
			男 性	257,904	28,742(11.1)	20,798(8.1)	18,795(7.3)	68,335(26.5)
			女 性	130,581	21,394(16.4)	17,431(13.3)	17,327(13.3)	56,152(43.0)
1999年		合 計	358,893	49,851(13.9)	40,647(11.3)	32,517(9.1)	123,015(34.3)	
		男 性	232,833	28,041(12.0)	21,831(9.4)	16,546(7.1)	66,418(28.5)	
		女 性	126,060	21,810(17.3)	18,816(14.9)	15,971(12.7)	56,597(44.9)	
2000年		合 計	344,705	54,232(15.7)	40,051(11.6)	31,581(9.2)	125,864(36.5)	
		男 性	215,975	29,498(13.7)	20,638(9.6)	15,681(7.3)	65,817(30.5)	
		女 性	128,730	24,734(19.2)	19,413(15.1)	15,900(12.4)	60,047(46.6)	
2001年		合 計	367,128	55,605(15.1)	41,302(11.3)		96,907(26.4)	
		男 性	228,187	30,103(13.2)	21,529(9.4)		51,632(22.6)	
		女 性	138,941	25,502(18.4)	19,773(14.2)		45,275(32.6)	
2002年		合 計	364,337	54,473(15.0)			54,473(15.0)	
		男 性	223,177	29,474(13.2)			29,474(13.2)	
		女 性	141,160	24,999(17.7)			24,999(17.7)	

出所：厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室調べ。

(注) 2003年10月31日現在の雇用保険被保険者の記録から、新規学校卒業者の就職・離職状況を集計した結果である。なお、()内の離職率は、離職率＝離職者数／就職者数×100の数値である。

達心理学の学説では、親に寄生して自立しようとしないう青年の態度や行動は不健康とみなされていたが、今日の日本社会には、このような未成熟なパーソナリティの青年が相当数いると考えられ、場合によっては特別なカウンセリングの機会も準備しなければならない (Herr & Cramer, 1988).

フリーターや早期離職の増加など、大学を卒業したら働くという行為があたりまえではなくなった今、仕事の世界へ支障なく移れるように、一人ひとりの学生の能力や適性、精神面の成熟度などに応じた木目細かい教育・支援が大学でも必要になったといえよう。そうした個別の教育・支援をとおして、学卒後の職業生涯を自己管理することの自覚を促すことが、キャリア教育の当面の目標ではなかるうか。

そして、キャリアを創造する過程では、理想とする生活を実現するための計画がなければならない。青年が、キャリアを選択し創造することに興味を持ち、職業生活の計画と自己管理について自発的に考えるような教育・支援が望まれる。

日本型の予期的社会化に向けて

キャリア発達初期の現実ショック (reality shock)、つまり就職前の夢や希望や期待と、就職後の仕事内容や職場の実際との落差をできるだけ小さくし、新入社員を失望させないようにするための事前策として予期的社会化あるいは社会化の先取り (anticipatory socialization) という考え方がある。これは、マートン (Merton, 1949) が準抛集団との関連で提唱した概念で、特定の集団に所属する前に、当該集団の規範や行動様式を学習し内化することをさす。具体的には、在学中のアルバイトやインターンシップなどの就業経験がこの問題に関連する。

ただし、インターンシップに応募した学生が、2週間程度の職場体験をした際の職務を前提に当該企業への就職を希望しても、新卒採用の選考過程で、インターンシップで体験した職場や職務に限定した本人の潜在性が評定されるわけではないだろう (武田, 2003)。日本でのインターンシップの有効性は、特定の職務を遂行した当該職務そのものに関する実体験ではなく、職場集団の規範や仕事の仕方や雰囲気などを少し覗いて感じ取った皮膚感覚にあると思われる。

予期的社会化の考え方は、大学におけるキャリア教育の基本方針と合致するが、日本で実践する場合は、日本企業が個別の職務単位で新規学卒者を採用選考しないという実情に合わせて実施しなければならないだろう。特定職務の能力・適性要件に照らして採用選考しない日本企業は、志望学生の全人格を主に面接試験によって考査する。基礎学力を把握するために筆記試験も行われるが、面接候補者を絞るための一次整理の手段と思われる。

例えば、文科系出身者の大半は、営業・販売職を経てキャリア・コースが分かれていく。そのため、営業・販売職の職務内容を基準に自己分析して就職活動に臨むという現実的な対処も考えられるが、入社後の処遇は未知なので、キャリア初期に配置される営業・販売職にとらわれて、生涯キャリアのような長い時間幅の見通しを持たないのは適切ではない。

採用面接は、低い職階から始まって順に高い職階の面接官が、個人・集団面接を組合わせて志望学生の全人格を評定するが、採否を決定する主要な要因は、コミュニケーション能力と思われる(武田, 2004)。日本企業が募集・選抜・採用で重視すると回答した大学卒業者に求める能力は、コミュニケーション能力が全体の85.5%で最も高く、次いで基礎学力66.9%、責任感62.0%、積極性・外向性61.3%、資格取得60.3%となっている(厚生労働省職業能力開発局能力評価課, 2004)。また、これら重視する能力特性の青年の修得状況については、採用企業の不満が満足を上回っている。このように、大卒者のコミュニケーション能力への不満から、その修得度を重視した採用選考が実施され、読む・書く・聴く・話すの基本行動に関して、いくつかの面接場面を設定し複数の面接官が対応した結果として、一定水準以上の評定が、一貫して複数の面接官から得られることが採用の基準と考えられる。

面接場面で面接官とのコミュニケーションを円滑にする志望学生は、単に口頭表現力だけでなく、適切な態度でさまざまな話題について初対面の面接官と意見交換できるという社会的な知性(Gardner, 1983, 1993; Goleman, 1995)の高さを示している。面接場面で表出される志望学生の全人格から、志望学生を職場仲間と想定した場合のコミュニケーションの違和感や、集団規範や職場の雰囲気への順応性などを面接官は認知する。

また、日本企業の募集・選抜・採用過程で新規学卒者に問われるのは、社会行動と対人関係に関する基本が身についているかであり、それらを大学在学中に習得するには、一定の時間をかけて繰り返す基礎訓練が求められることを学生に理解させる必要がある。特に、実習や演習などの参加型授業の本質は、取り上げる主題にかかわらず対人関係コミュニケーション能力を発揮する学習効果が見込めるので重要である。

ありのままの現実即して学生にキャリア選択を促すにしても、青年期の発達状況を考慮すると、過度な現実直視から職業生涯を悲観する方向へ偏りすぎるのも不健康である。青年期にふさわしい将来への夢や明るい展望も、生活する原動力として消失させられない。それは、空想ではない現実的な夢や希望を青年に抱かせるという難しい問題への取り組みであるが、一つの手がかりは、自身の過去を振り返ったときに思い出される成功体験や特技、長所、強みなどの自己分析の結果を、本人の周囲が肯定的に評価し社会的に承認する姿勢や態度を表明することではなかろうか。青年は、社会的に評価され承認された自身の経験や特性に気づいて、それを端緒により発展させることを自発的に動機づけられると推察できる。

ともあれ、大学内外での対人関係コミュニケーションを通じて、学生が専門知識と実体験とを結びつけ、両者を関連づけて考えられるような均衡感覚を養成することが大切だと思う。学生の目を大学の内から外へ向けさせ、大学で学んだことを駆使して学卒後の生活を実際に設計させてみるような試みが、もっと増えてもいいように思う。

このように、特定の職務を遂行するための知識や技能より、職場集団内の対人関係に溶け込めるような全人格について、コミュニケーション能力を重視して考査する日本企業の採用選考に適合するように、学生の予期的社会化を充実させる環境づくりが求められる。そのためには、学内外のいろいろな社会集団・組織と交流する機会を設けて、そこでの体験と講義による知識とを融合させるように意図された課題を反復して与え、読む・書く・聴く・話す

の基本行動を社会的に洗練させることが有効ではなかろうか。大学内で完結しているかのような高等専門教育の内容を、大学外の社会環境に持ち込んで、実際の経験もしくは皮膚感覚をとおして吟味させる機会を設けることが、資格取得等の実用的な就職準備には関心を寄せるのに、現行の大学教育は軽視しがちな学生にも実質的な成果をもたらすだろう。

身近な経験と大学での講義内容との連結をはかり、学内では閉じていた学生の好奇心を刺激しようという試みである。それに、学外との交流は、学生の働く自己像を現実的に心象化させる効果も考えられる。知識を自身の経験に結びつけながら習得し、それらを読む・書く・聴く・話す行動として適切に表出できる能力を向上させることが、日本型の予期的社会化を進展させると思う。

キャリア計画の方法

大学入学そのものが進学目的になっている日本の多くの大学生に、心地良い大学生活はいつまでも続かず、やがて仕事の世界へ参入する時がやってきて、そこに自身の居場所を確保しなければならないことを、入学後の早い時期に気づかせるのがキャリア教育の基本課題といえよう。その際、大学で履修する諸科目を働くことの現実に関連づけて、講義内容と職業生活との繋がりを学生にわかりやすく説明できたら、教育成果の道具性を理解し熱心な勉学態度を示すようになるかもしれない。

卒業後のキャリアを計画する大学生は、自身の潜在性への関心と冷静な自己理解にもとづいて、潜在性を生かせると見込まれる業種や職種や組織などの情報を収集・分析しながら、しだいに働く自己像を自己知覚していく。この働く自己像をより充実させるには、仕事について好意的で有益な助言ができる親の助言が必要である。親の仕事経験、特にキャリアの成功体験を子は詳細に聴いて参考にしたい。

このように卒業後のキャリアを計画する作業をまとめると、**図1**のようになる。キャリア計画のまとめは、30歳くらいを当面の節目として、職場生活、家庭生活、自己成長の3つの領域別に、生活の理想を記述して試みることである。理想の生活心象を思い描くだけでなく、具体的に書いてみることが大切である。

図1 キャリアの計画書

1. あなたは、これまでどのような科目を履修しましたか？ のなかに、あなたが履修した科目名をすべて記入してください。



2. あなたが履修した科目の内容について、特に印象に残っていることは何ですか？ また、その印象深かったことは、大学卒業後の仕事、家庭、自己成長とどのように関係しますか？

印象深かった内容	仕事との関係	家庭との関係	自己成長との関係

4. あなたが大学を卒業して30歳になるまでの生活を自由に想像し、仕事と家庭と自己成長の領域別に記述してください。また、それを親に見せて、意見を記入してもらいましょう。

仕事	家庭	自己成長	親の意見
大学卒業 ↓ 25歳			
↓ 30歳			



3. あなたが30歳になったときを想像してください。そのとき、あなたは、

→ どのように働いていたいですか？

→ どのような家庭を持ちたいですか？

→ どのように成長していきたいと思いますか？

引用文献

- 青井和夫・松原治郎・副田義也 編著 1971 生活構造の理論 有斐閣
- 中鉢正美 1975 現代日本の生活体系 ミネルヴァ書房
- Gardner, H. 1983 *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. 1993 *Creating minds*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. 1995 *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Brockman. (土屋京子 訳 1996 EQ～こころの知能指数 講談社)
- Herr, E.L., & Cramer, S.H. 1988 *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches* (3rd ed.). Glenview, Illinois: Scott Foresman.
- 厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室 2004 新規学卒就職者の離職状況－2003年時点－.
- 厚生労働省職業能力開発局能力評価課 2004 若年者の就職能力 (employability) に関する実態調査.
- Levinson, D.J., et al. 1978 *The seasons of a man's life*. New York: Knopf. (南 博 訳 1980 人生の四季－中年をいかに生きるか－ 講談社)
- Merton, R.K. 1949 *Social theory and social structure: Toward the codification of theory and research*. New York: The Free Press. (森 東吾・森 好夫・金沢 実・中島竜太郎 共訳 1961 社会理論と社会構造 みすず書房)
- 森岡清美 1973 家族周期論 培風館
- Newman, B.M., & Newman, P.R. 1975 *Development through life: A psychosocial approach*. Homewood, Illinois: Dorsey. (福富 護・伊藤恭子 訳 1980 新版 生涯発達心理学－エリクソンによる人間の一生とその可能性－ 川島書店)
- 斎藤 学 1996 アダルト・チルドレンと家族－心のなかの子どもを癒す－ 学陽書房
- Schein, E.H. 1978 *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代 訳 1991 キャリア・ダイナミクス 白桃書房)
- Super, D.E., & Bohn, M.J., Jr. 1970 *Occupational psychology*. Belmont, California: Wadsworth. (藤本喜八・大沢武志 訳 1973 職業の心理 ダイヤモンド社)
- 武田圭太 1993 生涯キャリア発達－職業生涯の転機と移行の連鎖－ 日本労働研究機構
- 武田圭太 2003 日本企業による大卒者の選抜・採用をめぐる現状と課題 豊橋創造大学紀要, 7, 99-110.
- 武田圭太 2004 日本企業による採用面接のねらい 豊橋創造大学紀要, 8, 61-69.
- 山田昌弘 1999 パラサイト・シングルの時代 筑摩書房