

# 若年者の主体性確立に向けたキャリア支援教育に関する一考察

## A study of career support education to establish the subjectivity for young people

加藤 あずさ<sup>\*1</sup>, 廣渡 栄寿<sup>\*2</sup>  
Azusa KATO<sup>\*1</sup>, Eiju HIROWATARI<sup>\*2</sup>

<sup>\*1</sup> 北九州市立大学 地域創生学群

<sup>\*1</sup> School of Regional Development, The University of Kitakyushu

<sup>\*2</sup> 北九州市立大学 基盤教育センター

<sup>\*2</sup> Center for Fundamental Education, The University of Kitakyushu

Email:r0611021@rd.kitakyu-u.ac.jp

あらし：現代社会において、若年者の雇用は大きな問題を抱えている。平成 24 年に実施された第 7 回内閣府雇用戦略対話において、安定した職業に就いている若年者の割合が 5 割に満たないという実態が明らかになった。若年者と企業の雇用に対する考え方の乖離が原因の一つであると考えられる。こうしたミスマッチを防ぐ為には、若年者の就業に対する主体性確立が不可欠である。本稿では、若年者を取り巻く学習環境とキャリア形成のあり方について考察を加える。

キーワード：キャリア支援教育, OJT, メンター, メンティ

### 1. はじめに

近年、若年者の雇用不安を危惧する声が高まっている。特にバブル崩壊後の平成 5 年から平成 17 年頃にかけては、就職氷河期といわれる全国的な就職難が日本を襲った。その後の一時的な雇用回復も束の間、新たな問題が若年者を脅かしている。増加の一途を辿る 3 年内離職率である。平成 24 年、厚生労働省は新規学校卒業者における 3 年内離職率に関する調査を行った<sup>(1)</sup>。この調査結果を図 1 に示す。図 1 から、卒業後就職した若年者の約 3 人に 1 人が職を辞するという現状が読み取れる。この要因を一言で語ることはできないが、若年者と会社の間で価値観の不一致が存在していることは確かである。こうした状況を未然に防ぐ為、教育段階から若年者の就業観を養うキャリア支援教育を充実させると共に、若年者の主体的なキャリア選択をサポートする体制構

築が急務である。特に、従来の OFF-JT 的性格を持つイベント型キャリア支援教育に留まらず、継続して若年者の意欲を見守り、就業観を育てることのできる OJT 型キャリア支援教育を推進する必要がある。本稿においては、若年者のキャリアに対する意識について考察を加え、OJT 型キャリア支援教育の必要性について論じる。

### 2. 若年者の進学に対する意識

平成 17 年、ベネッセ進学総合研究所は経済産業省より委託を受け、全国の 4 年生大学に通う学生 1 万人を対象に、自分の将来を意識し始めた時期と進学への動機の相関を探る振り返り調査を行った<sup>(2)</sup>。この調査結果を図 2 に示す。図 2 から、小学校や中学校の早い段階で自分の将来について考え始めた学生ほど将来を見据えた明確な目的を持ち大学進学を選択しているのに対し、高校 3 年以後に将来を意識し

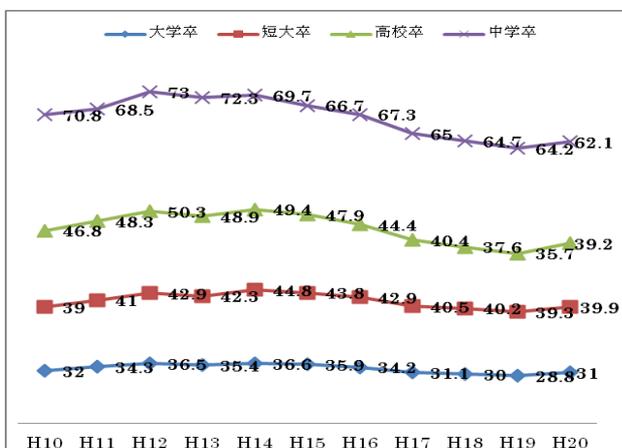


図 1 新規学卒者における 3 年内離職率

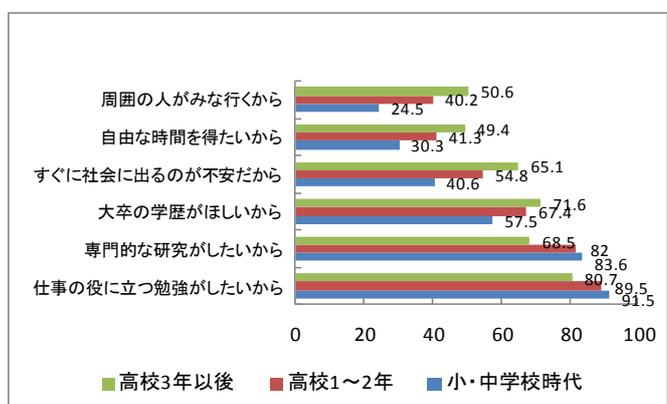


図 2 大学進学の理由について

始めた学生ほど消極的な理由から進学を選択している事が伺える。

学習に対しても、自分の将来に対しても、先を見据えて積極的に取り組む姿勢が不可欠である。自分自身の確固たる主体性を獲得できてこそ、自らの判断基準を持ってキャリアを取捨選択することができる。こうした主体性を早期に確立させ、自らの将来を設計する意識を持つことが重要といえるのではないだろうか。

### 3. キャリア支援教育の広がり

我が国の多くの企業における採用活動には、依然として新卒一括採用が強く慣行として残っている。この為、職を得るために特別な技能を要する場合を除き、高卒や大卒といった卒業資格さえ得ていれば、皆一律の条件で就職活動を行う事が可能となる。こうした環境もまた、若年者から主体的な進路選択やキャリア構築の機会を奪う一因である<sup>(3)</sup>。このような状況を改善することを目的として、平成11年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」における議論を皮切りに、若年者の就業観を養うキャリア教育の必要性が認知されることとなった<sup>(4)</sup>。

平成20年度に改定された新学習指導要領<sup>(5)</sup>に伴って、学校現場においては職場体験学習がより重点的に推進されるようになった。平成25年の時点では約89%の公立中学校で実施され、キャリア支援教育の初期段階として重要な役割を担っている。また、近年では学校教育だけでなく、民間の企業や団体も積極的にキャリア支援教育活動に取り組んでいる。

民間におけるキャリア支援教育としては、架空の都市内で子どもが様々な職業を体験できるキッズニアのような学習型テーマパークを体験させたり、社員の子どもを会社へ招待し、働く親の姿を見学させたりする取り組みが挙げられる。また、近年では組織行動学におけるメンターとメンティの関係性を活かした独自のキャリア教育プログラムを実施する「カタリバ」が注目されている。メンターとは、コーチングを行いながら自らがモデルとなり、メンティにとっての成長目標となるような人物を指す。また、メンティとは、メンターによって支援され成長する人物を指す。

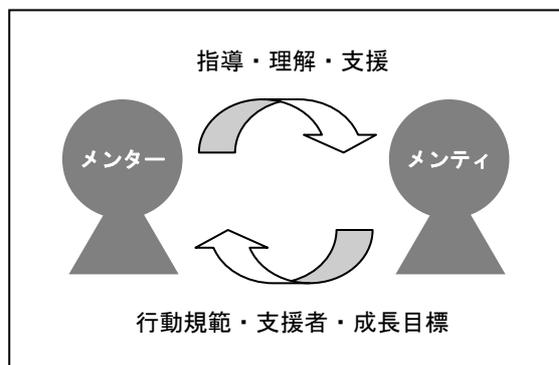


図3 メンターとメンティの関係

学校現場における職場体験学習や民間の企業や団体が実施するキャリア支援教育は、一定の成果を上げていると考えられる。しかし、こうした取り組みの多くが一時的な期間を設けて行うものであり、その前後学習によっては、単なる一過性のイベントとして忘れられてしまう危険性がある。主体性の目覚めとなるような場を提供するだけでなく、自らのキャリアについて主体的且つ継続的に考え続けていく環境を整えることこそ、若年者の雇用問題に一石を投じることになるのではないだろうか。

### 4. キャリア支援教育が抱える課題

キャリア支援教育は、二つの課題を抱えている。第一に、イベント形式から常態化への移行だ。現行のキャリア支援教育は、いずれも OFF-JT 形式での実施に留まっている。メンターとメンティの関係が継続的に続く OJT 形式では、メンターからの指導によって PDCA サイクルを回す事が可能となるが、OFF-JT 形式では長期に渡り見守りながら指導を行う事ができない。第二に、キャリア支援教育機会の均等性である。民間の知見を活かした新たなキャリア支援教育プログラムは広がりを見せつつあるものの、予算の確保や地理的な問題から実施が難しい学校があることも事実である。これら二つの課題解決の為に、支援側にとっても利点がある関係性を結ぶことが重要である。若年者と支援者の双方が WIN-WIN の関係性を構築できれば、持続可能な OJT 形式のキャリア支援教育体制が日本の各地で実現可能となるであろう。

### 5. おわりに

キャリア支援教育を常態化させる為には、学校の OB や OG の存在が重要な鍵となる。キャリア支援教育を受けたメンティが次のメンターとなる循環型の学習環境の構築が望まれる。今後は、WIN-WIN の関係性を目指した循環型キャリア支援教育モデルの在り方について、更に研究を深めていきたい。

#### 参考文献

- (1) 厚生労働省ウェブサイト：“新規学卒者の離職状況に関する資料一覧” (2012)  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html>
- (2) ベネッセ教育総合研究所：“経済産業省委託調査 進路選択に関する振り返り調査” (2006)  
<http://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/shinrosentak u/2005/index.html>
- (3) 塚原正：“若者の就職活動と雇用実態”，国会国立図書館デジタルコレクション (2013)
- (4) 中央教育審議会答申：“初等中等教育と高等教育との接続の改善について” (1998)  
<http://fish.miracle.ne.jp/adaken/toshin/tosin01.pdf>
- (5) 文部科学省ウェブサイト：“新学習指導要領” (2008)  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/new-cs/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/index.htm)