

キャリア教育・就職支援に関する考察

— 人間力の重要性 —

千代田 真紀

A study on the career education and the support for finding employment

— The importance of a total leadership —

Maki CHIYODA

1 はじめに

1991年のバブル崩壊以降、日本経済は低迷が続いている。加えて、1990年代後半の金融破綻やグローバル化などにより職業観が多様化、終身雇用や年功序列など日本独特のキャリア形成も変化している。さらに2008年のリーマンショックも追い打ちとなり、現在の就職市場は厳しさを増している。

このように目まぐるしく社会全体が変化する時代だからこそ、一人ひとりの個性を引き出し、自分らしく活躍していくことが重要である。そのためには、まずは自分と向き合うこと（自己分析）がポイントとなる。しかし、現在は自信がなく、一步を踏み出す勇気がない若者が多い印象がある。筆者は2003年から2011年1月現在まで、講師として学校・企業・自治体におけるキャリア教育と就職（転職）支援、およびキャリアカウンセリング（延べ約3000人実施）を行ってきた。若年（15歳～34歳）を中心に支援してきたが、実際に一人ひとりの若者と接して低下していると感じた問題点が三つある。

- ①自主性
- ②コミュニケーション力
- ③思考力・発想力

具体的には、将来やりたい事がわからない、就職活動において志望動機や自己PRを考えることができない、面接での会話がかみ合わない、会社で人間関係がうまくいかない、などである。もちろん若者には良いところもたくさんあるが、自主性の低下は受身の表れでもあり、良い悪いは別として素直な若者が多い印象もある。しかし、このような状況は、企業側からみると

「今どきの若者は指示待ち人間が多くてやる気が感じられない」「少し注意しただけですぐ辞めてしまった」などの問題にもつながっている。実際、新卒（大卒）で就職した社員の約3割は3年以内で退職している。（厚生労働省 2010,33）

しかし、このような状況になったのは若者だけに原因があるわけではない。そもそも就職に至るまでの経済状況、家庭や学校教育の在り方、仕事に対する価値観の変化、企業における現代の若者への理解不足など、あらゆる社会的背景が複雑にからみ合っていると考える。例えば、バブル崩壊以降は経済が回復する兆しがなく、人々は将来に向けて夢や希望を持ちづらくなっている。さらに核家族増加や地域社会との交流減少により家族や友達など限られた人間関係の中で過ごすことが多い、職業人と接する機会が減少して世の中にどんな仕事があるのかイメージできない、それにより大人とのコミュニケーションの取り方がわからない若者が増えている。その結果、就職活動や企業で働きだすと戸惑ってしまう若者が多くなると考える。

筆者は、若者が将来に向けて、社会人として豊かな社会を築いていくために、そして自分らしく生きていくために、それまでに習った知識や経験を応用していく力、すなわち「人間力」が土台として必要であると考える。現在、「人間力」にはさまざまな解釈がある。①～③以外にも、2006年に経済産業省が社会人基礎力として提唱している「前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力」も含まれるだろう。本稿は、筆者が現場で問題点としてとらえた①～③の「人間力」について、「キャリアの捉え方」「若者の現状と問題点・原因の

分析」という視点からアプローチ、および考察するものである。

2 キャリアの捉え方と背景

「キャリア」⁽²⁾⁽³⁾には様々な解釈や理論があるが、日本では職業や職歴などのイメージが強いのではないだろうか。一昔前によく使われていた「キャリアウーマン」は、そのイメージの代表例と言えよう。

しかし、GCDF JAPAN⁽¹⁾のキャリア・カウンセラー研修プログラムでは、「キャリア」「キャリアガイダンス」「キャリア・プランニング・プロセス」について次のように捉えている。

「(中略) キャリアとは、『個人が生涯を通じた職業選択に関わる活動・態度と、働くことにまつわる自由時間、余暇、学習、家族との活動などを含んだ個人の生涯にわたる生き方(ライフスタイル)のプロセス(過程)』と定義しています。そして、この『キャリア』の発達・開発の様を『キャリア・ディベロプメント』と定義しています。(中略) 職業選択や職業適応で代表される職業的行動(人と職業との関わり合い)は、一時点で突然起こるものではなく、一生涯にわたる一連の発達過程を経て発達し続けるものであるという考え方です。(中略)

キャリアガイダンスとは、個人が自己理解を深め、労働界や教育界の様々な可能性や余暇活動などへの知識も広げ、自分なりの生活設計をするために必要な意思決定能力を身につけていくことを援助する活動です。個人のキャリア・ディベロプメントに重要なスキルや知識を明らかにし、それらの獲得を促進するための体系的なプログラムを指します。(中略)

キャリア・プランニング・プロセスとは、クライアントのキャリアに関連した自己理解、選択肢の探索と統合(意思決定)、行動化の過程です。」(株式会社リクルート 1999,48-50)

筆者は以上の理論を踏まえてキャリア支援を実施しているが、ここで特筆すべきは、「他者を支援すること」と「相手に何かをやってあげること」は違うことであ

る。

「自己理解を深め、『よい(積極的・建設的)』意思決定という形で行動がとれるように援助する。この援助を通して、クライアントが自分の成りうる人間へと向かって成長し、成りうる人になること、‘自分の力’で社会の中で生きていくことを目的としている。つまり、社会の中でその人なりに最高に機能できる、自発的で独立した人として人生を歩むようになることを究極的目標としている。」(株式会社リクルート 1999,52)

もちろん、キャリア支援において指導やアドバイスをする場面はある。例えば多くの受講者への指導の場合、一般論や概要を伝える(ティーチング)。しかし、受講者一人ひとりの状況や考えは違うため、受講者に合わせての支援は困難である。その場合は個人に向けてアドバイスをすることもあるが、アドバイスはあくまでも支援する側の意見であり、本人に押しつけるものではない。判断するのは、あくまでも本人である。

<ティーチング>

「『全ての人に対して同じ内容を同じ方法で同じ速度で伝えること』と定義できるでしょう。」

<アドバイス>

「アドバイスの語源は『横で見る』ということです。つまり、本人とは異なる視点で状況を見渡し、どう見えるのかを伝えるというのが、アドバイザーの基本的な役割です。(中略)『ああした方がいい、こうすべきである』と助言を与えるところで役割が完結します。(中略 2004,51,53,58)

状況に応じて手段を選ぶことは重要だが、支援する側が‘何かをやってあげる’または‘意見を押し付ける’頻度が高くなると、支援される側は依存度が増す危険性がある。例えば、他者に自分に合う仕事を考えてもらう、または決めてもらうなどの依存度が高まり、ますます自主性が低くなるケースだ。仮にこのような状況で就職が決まったとしても、自分で選び、自分の

意思で決めたわけではないので、就業しても納得感が得られず、早期に離職する可能性が高くなる。しかし、離職後も自分に合う仕事について考えることができず、混乱し、ますますやる気が低下してしまうことになりかねない。

＜悩みを奪うことの恐ろしさ＞

「その個人の成長する種が宿っている大切な悩みに、カウンセラーがよかれと思って一方的で安易な解決策を与えることは、他人の気づきのきっかけを奪ってしまうことになります。なぜなら、与えることは奪うことになる危険性があるからです。

裕福な家庭の子どもさんが、

『お父さん、お金ちょうだい』『いいけれど、何に使うんだ』『テレビゲームのソフトを買うの』『じゃあこれ持って行きなさい』とお札を数枚渡す。『サンキュー』ということで、お金を手に入れる。これで当面の問題は解決します。けれども、そのときにいちばん怖いのは、一見その問題は解決したかのように思えてしまうことです。そして、お金を与えたお父さんも、ちょっとした自己満足があるでしょう。でもこれが、相手の悩みに、お説教を始める下手なカウンセラーによくみられる失敗のパターンなのです。なぜなら、安易にお金を与えられた子どもは、簡単にお金を得られることによって『我慢する』という能力を身につける機会を奪われてしまいます。さらにお金を与えられ続ければ、子どもが育って行く中で『自分で稼いでほしいものを手に入れる』という大きな喜びを知る機会を失ってしまうのです。つまり、答えを与えたことで結果的に、ものすごく多くのものを奪ってしまう可能性がとても高いわけです。(中略) 本人に『自分で解決できたんだ、カウンセラーなんかいなくても大丈夫』と自分自身が人間的に成長したんだという自信を持たせることが重要なのです。』(衛藤 2004,18-19)

3 若者の現状と問題点・原因の分析

ここでは、先に筆者が指摘した、現場で実際に感じた若者の印象①～③の低下を問題点として捉え、原因を分析していく。

原因1：視野が狭い

現代社会は核家族が増え、地域社会との交流が減少している。すなわち働いている人と接する機会が少ない。ゆえに働くことがイメージできないのだ。

実際、高校生に世の中の仕事について質問をすると、教師・洋服の販売員・歯科助手などの職業がよくでてくる。ここにおける問題は、数としてこれ以上の職業がなかなかでないことである。つまり、自分が身近で見たことのある職業以外はイメージできないのだ。

人間は生まれてから現在まで、周囲の人々と関わり、失敗や成功を含む多くの経験をとおして、自分なりの個性（興味・関心・価値観・長所・短所・得意なこと・感性・意思・目標など）が結晶としてあらわれる。例えば、幼児が周囲を観察して「おままごと」や「ごっこ遊び」をしながら空想を膨らませる、そして少しずつ空想から具体的なイメージを抱き、さらに現実へと自分をすり合わせていく。同時に、自分の興味・関心が明確になってくる。

＜ギンズバーグ⁽⁴⁾のキャリア・ディベロップメント・プロセス＞

時期	年齢	特徴
空想期	児童期(0-11歳)	前半は、純粋な遊びの中で仕事や職業について学び、後半になると仕事に関する概念ができてくる。
試行期	青年期(11-17歳)	自分の興味・価値観・能力などを仕事と結びつけて考えることができるようになる。
現実期	成年期(17-20代前半)	職業選択に相応しい自分の能力・価値観などを確認し、さらに自ら発達させることができるようになる。

(株式会社リクルート 1999,134)

しかし、そもそも働いている人と接する機会が少ない環境にいと、空想やイメージもできない。ゆえに働くことを若者が意識しない、世の中の職業をよく知らない状況になるのは当然の流れと言えよう。このように行動半径が狭くなれば、視野も狭くなる。自分の狭い知識や経験・考えの中で物事を判断するようになる。視点や選択肢が少ないなかでの判断は柔軟性に欠け、思い込みが強くなることもあり、本質を見失う可能性が高い。実際に筆者が千葉県の子供や求職者と話して驚くことは、「東京に行くのが怖いから、自宅から

近いところで就職したい」という理由で職業を選択しようとする若者が多いことだ。もちろん自宅近くで就職することは選択肢の一つではあるが、本来、自分はどうしたいのか、新しい世界への好奇心やチャレンジする意欲の低下につながっていると考える。

さらに視野の狭さは、感性や意識のアンテナを外に向けず、自分の内側へ向けてしまう。それは周囲や他者への関心が薄れ、独りよがりになることにもつながる。例えば、電車内で座り込んだり化粧をする若者をよく見かける。ある高校を訪問したときは、エレベータの入口に数人の生徒が座りこんで昼食を食べていた。筆者がエレベータを降りようとしたときは通れずに困ったのだが、生徒たちはくったくのない笑顔で「こんにちは」と挨拶してくれた。正直なところ非常にマナーが悪く筆者は迷惑を被っているのだが、ほとんどの場合、本人に悪気がない。周囲に迷惑をかけていることに気がついていないのだ。自分の内側にアンテナが向いているため、他者に心や気を配る意識が低いだけなのだ。

このように、視野の狭さは、「個人主義」「個人の尊重」を「自分勝手」とすり代えてしまう危険性をはらんでいる。加えて気になるのは、大人の子どもの対応である。電車でもマナーが悪い若者に対して、多くの大人は見ても見ぬふりをする。上記のエレベータ前の生徒に対しても、一緒にいた教師が生徒になんの注意もしなことに驚いた。大人も、自分さえよければいい、あるいは若者を育てることにに対してあきらめていないか。このような大人の態度をみて子どもが育っていくことを忘れてはいけない。

原因2：夢を持てない（働く意欲の低下）

バブルがはじけてからリストラの名のもと、多くの人が職を失った。また、若者にとって身近な学校の先輩の多くはフリーター⁽⁵⁾にならざるを得なかった。フリーターのピークは2003年の217万人。2008年には170万人まで減少したが（厚生労働省 2009,22）、1995年～2005年前後の新卒者はロスジェネレーション⁽⁶⁾とも言われ、不景気と雇用構造の転換期にあたり、多くが安定した雇用からはじき出された。今なお正社員にな

れず、将来に希望を持てないまま不安定な立場で就業し、将来に方向性を見出せない世代の苦勞もみている。このようなことから、働くことに夢や期待が持ちづらくなっていると考える。

原因3：家庭における教育環境

現代は子どもが少なく、核家族も多い。2010年4月1日時点の総務省調査では、15歳未満の子どもの数は1,694万人。総人口に占める割合は13.3%で、36年連続で低下している。2009年の出生数は約106万人（出生率は約1.3%）で、団塊世代（1947～1949年生まれ）の約半数まで減少している。不景気により結婚や出産を抑える男女が増加していることも子どもが減少している一因と言える。

このように、子どもが少なくなると保護者が過保護になる傾向がある。親が子供にあぶないことをさせないようにあらかじめ親が何でも用意する、子供が苦勞しないように親がレールを敷く（学歴、大企業への就職）などは典型的な例である。これにより、自分から行動しなくてもよい状況になり、発達段階において受け身が身についてしまうケースが多い。ゆえに自主的に動こうとする意識が低くなる。また、このような環境は、親の言う事を素直にきく子ども、親が喜ぶように行動する子ども、つまり親にとって都合の良い子どもが「良い子」という概念を親にも子どもにも植え付ける。ゆえに、子ども自身の個性（興味・関心・価値観・長所・短所・得意なこと・意思・目標など）を発揮しづらくなる。こうして育った子どもは、いざ就職するときに自分が何をやりたいのか、自分のアピールポイントを考えて伝える行為に抵抗を感じ、苦手意識を持つ。そのため、自分で考えなくてもいいようにノウハウ本にすぐに答えを求めたり、自己PRをマニュアルどおりに作成しようとする傾向が見られる。実際のキャリアカウンセリングにおいても、「自分の自己PRや志望動機を教えてほしい」との要望が多い。本人が生きてきた中にある個性（特徴）を認識するためには自己分析が要になる。自分の個性を自覚することで、自分を信じることができるようになり（自信）、一歩前に踏み出す勇気も生まれる。しかし、自分の個性さえ

も他者に答を求めてしまう若者が多いのだ。さらに、保護者は就職できなかったりフリーターになった子どもに対して生活全般を援助する傾向がある。子どもは求職中であっても食事を用意してもらい、小遣いしてもらい、車を買ってもらいなどはよくある例だ。こうなると危機感は薄れ、就職活動は別に無理にしくなくてもよい感覚になる。つまり働く意欲、行動意欲が低くなるのだ。

人間は困ったとき、悩んだときこそ知恵が生まれる。困難を乗り越えたときこそ、「人間力」が身につく（あきらめずに最後までやり抜く、失敗を恐れずに前に進む力など）。物理的になんでもそろっている、親や周囲が先回りをしてなんでもやってくれる環境の改善が必要である。

本稿末尾に、筆者のキャリアカウンセリング事例より、親が子どもから自主性や自立心を奪っている実態を明らかにするために、2009年度に開催された「千葉県の教育を元気にする有識者会議」（千葉県/千葉教育委員会主催）において提出した資料を掲載しておく。

原因4：学校における教育環境

1989年から段階的に「ゆとり教育」が導入された。それまでの詰め込み教育、受験戦争、校内暴力、いじめなどをもたらした教育環境を見直し、社会性も含めた総合的な「生きる力」を子どもに身につけさせるのが目的だ。具体的には、授業時間の削減、週5日制、総合学習の導入などが施行されている。さらに学校によっては、成績や運動会などにおける順位づけを廃止している。

しかし、筆者が千葉県内で訪問した高校の多くは、教師が「総合学習」の活用方法に悩んでいた。現場におけるゆとり教育は、目的・手法・効果などが不明確な印象があった。そして結果として、世界における日本の学力低下が浮き彫りになった。将来を担う子どもの基礎学力の低下は深刻だ。また、個人を尊重することから競争しないことを良しとする概念もある。確かに個人の尊重は重要だが、競争には切磋琢磨の効果もある。スポーツにおいても、ライバルがいるからこそ個人が必死に努力し、自分の能力を引き出し向上させ

ていく。ライバルも同じように成長していく。このことから、競争を悪いと決めつけるのは疑問である。メリットとデメリットの両面からとらえる必要がある。そうしないと、「競争しなくてもよい＝がんばらなくてもよい・努力しなくてもよい」という落とし穴に陥る。すなわち、積極的に行動しない、言われたことだけやる、楽をしたいという感覚につながるのだ。

また、いじめや暴力も完全に解決されているわけではない。2008年度の文部科学省調査によると、全国小中高生の暴力は過去最高の約6万件、いじめは約8万5千件に達している（暴力においては中学生が約7割を占める）。原因は明確ではないが、ゆとり教育から学力重視への反動、規範意識やコミュニケーション力の低下などによるとの見方もある。どちらにしてもいじめや暴力が多い環境においては、子ども達が「他者と違う意見を言うといじめられる、仲間はずれにされる」などの意識が強くなる可能性が高い。これにより、自分を出さない、あるいは周囲に合わせる意識が強くなり、ますます個性・思考力・発想力を発揮できなくなると考える。なお、いじめる側にも心理的要素が複雑にからみ合っていると推測する。例えば、他者を排除することで、自分が優位に立ち安心する心理的側面があるのではないか。あるいは、社会の概念やルールに抑圧されて、いじめという手段で自分を解放していることも推測される。

上記の推測から考えると、子どもが自分に自信を持てない、他者を尊重しないという二つの課題があると考えられる（いじめる側もいじめられる側も）。

自信が持てないから、常に他者からの評価を気にする傾向も強い。これらを改善するためには、低学年のうちから自分できちんと考える、意見を述べる、他者の意見も受け入れ尊重する、自分で判断して行動する習慣を、発達段階を経て身につけていくことが必要不可欠である。

原因5：世代や立場を超えた交流の減少

先に筆者が指摘したように、現在の若者は様々な年代や立場の人々と接した経験が少ないと言えよう。これにより、多くの場面において、「だれと、どのように

接すればよいか」という知恵が育くまれない。具体的には、挨拶ができない、敬語を使えない、その場にふさわしい態度や服装がわからない、などの現象が起こる。つまりコミュニケーション力やマナーが身につけにくい環境なのだ。

コミュニケーションとは、言語や非言語表現（表情、態度、目線、服装など）をとおしてお互いの心を伝えあい、理解し、協調しながら行動していくことである。その目的は、信頼関係を構築することにある。人間は一人では生きていけない。必ずお互いが支え合ったり、協力しながら人間は社会生活を送る。そのためにはお互いの信頼関係が土台となる。その信頼関係を構築するために、言語や非言語表現を媒体として、お互いを思いやる、尊重する、理解し合う努力をするのだ。マナーにおける作法は、心を表すコミュニケーションの手段なのである。

このことから、若者は就職活動において、あるいは社会人になったときに戸惑う。なにしろ今まで接したことがない人々といきなり話したり、協力していくことが必要になるからだ。実際に若者からは、面接での会話がかみ合わない、職場では人間関係がうまくいかない、などの声が多く聞かれる。

つまり、コミュニケーション力を向上させるためには、小さい頃から多くの人々と接する機会を増やすことが必要である。

原因6：メールやインターネットの普及による対面での会話減少

現在は小学生もメールを使用している。インターネットのチャットなどでは顔も名前も知らない不特定多数の人たちとやり取りができる。

しかし、相手の顔が見えないメールでは心のニュアンスを伝えるのは難しい。例えば、同じ「YES」であっても、前向きなのか、後ろ向きなのか、相手の本意はわかりづらい。その結果、一人よがりになり、誤解が生じてお互いの信頼関係に支障をきたすこともある。その点、対面の場合は、表情の明るさや暗さなどから相手の心のニュアンスを汲みとれる可能性が高い。お互いの気持ちや反応に合わせて、言葉のキャッチボール

もスムーズに進む。これにより信頼関係は深まっていく。また、テレビゲームも普及しているが、相手は機械なので相手の気持ちや状況を汲みとる必要がない。一人よがりですられる環境だ。それに慣れると、人間同士の会話においても機械に向かうときと同じ感覚になる。（相手に配慮しない）具体的には、一方的に話す、棒読みのような話し方をする、相手の目を見ないなどである。

絆とは、家族がそうであるように、喜怒哀楽も含めてお互いがコミュニケーションをとりながら、日々の積み重ねにより養われていく。仕事では効率性や合理性も重要だが、人間同士の活動であることに変わりはない。信頼関係や絆が仕事の土台となると言えよう。

とはいえ、現代においてメールやインターネットの使用を中止することは難しい。日頃から対面で会話をする意識を持ち、慣れることが必要である。

原因7：企業の若者への理解不足（企業が過去の画一的な価値感をひきずっている）

戦後、日本はめざましい経済成長を遂げた。その時代は、冷蔵庫・洗濯機・テレビが三種の神器と言われ、便利なモノが手に入れば豊かで幸せになれるという価値感があった。加えて、会社に就職して一生懸命に働けばモノが売れて給料が上がる、会社に就職さえすれば地位や賃金がほぼ保障されるという価値感を多くの日本人が抱いていたのである（終身雇用・年功序列）。極端な言い方をすると、会社が個人のキャリアを形成していたのである。個人の特徴を生かす感覚は極めて低いと言える。

しかし現代社会においては、すでにモノは溢れ、グローバル化も進んでいる。それに伴って、人々の暮らしや価値観も多様化してきた。当然、若者も多種多様な価値観を持っている。また、がむしゃらにがんばらなくても生きてこられた部分も多い。このような時代になったにも関わらず、企業側では今なお昔の価値感を若手社員に押し付ける傾向がある。例えば、自分から発言や行動をしない社員には「やる気がない」と有無を言わず叱る、本人を尊重せずに学歴で社員を判断する、会社や上司にとって都合のよい社員を育てよ

うとする、社員の意見に耳を傾けない、「新入社員もこれぐらいはできるだろう」と上司が勝手に思い込む、厳しく教育することだけが正しいと信じている、などである。このように、企業側のやや古い価値感を押し付け、本人の尊重は二の次になるケースが多いのだ。

ところが現代の若者は育ってきた背景もあり、主体性が低い傾向がある。がむしゃらに頑張った経験も昔の若者に比べると少ないと言えよう。怒られることにも慣れていない。その結果、短期間で退職する社員も多くなる。3年以内の離職率は約33%にもなる。実際に、ある日突然、会社に来なくなり退職したという事例も多い。そしてそのような若者に戸惑い、どのように育てていけばいいのか戸惑っている上司や経営者が多いのも事実だ。

このようなことから、企業も若者が育ってきた背景や特性を理解する努力が必要だ。それは決して甘やかすことではない。多様な価値感をもった若者の個性を引き出し、伸ばしていくことが重要なのだ。

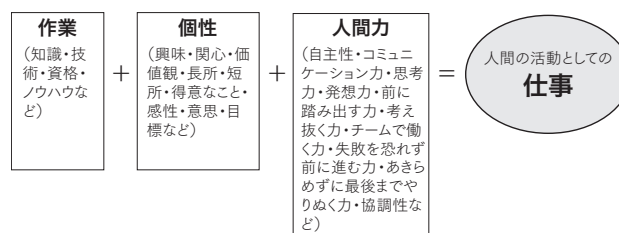
企業もグローバルな市場において、画一的な価値感では生き残れない。社会の多様な価値やニーズに応える柔軟性、新たな価値を創り出す発想力が求められる。そのためには、多様な価値感や個性をもった社員が意見を交わすことが必要だ。それにより新たな価値創造につながると考える。企業は一人ひとりの社員で成り立っている。社員の個性を伸ばし、一人ひとりが成長していくことこそが企業の成長につながることを再認識する必要がある。

4 おわりに

人間が知識や技術を習得するためには、反復練習など日々の積み重ねによる発達段階を経ることが必要不可欠である。それは「人間力」を養うことも同様である。すなわち、①自主性②コミュニケーション力③思考力・発想力もある日、突然に身につくのではなく、日々の発達段階を経て養われていくのだ。ゆえに、「人間力」向上のためには失敗を含む多くの経験、多くの人ととの出会いが必要不可欠であろう。そしてこの「人間力」が、身についた知識や技術を応用・活用させて

いくのである。

また、就職支援の現場では、若者は仕事を‘作業’としてのみ捉える傾向が強い。しかし、仕事は‘作業’に自分の個性を生かしてこそ‘自分らしく’活躍ができる（下図参照）。なぜなら、自分の個性（興味・関心・価値観・長所・短所・得意なこと・感性・意思・目標など）は、誰かに言われて身についたものではなく、自分の体験をとおして内側から自然と湧き出たエネルギーだからである。そのため、職業研究や企業研究においては、自分の長所をどのように生かして仕事に取り組むのかなど、自分の個性とぶつけて考えることが効果的と言えよう。



ところで、人間の子どもはテキストなしで言葉を覚える。学校で英語を覚える時とは大違いである。なぜか。それは、「お母さんと話したい、友達と遊びたい」との‘思い’があるからだ。その‘思い’が活動の原動力となり、好奇心を持って自主的に周囲の人の真似をする。さらに失敗と成功を繰り返すことにより確実に言葉が身につくのである。

まさに人間は、自分の‘思い’があれば存分に能力を発揮できるのではないか。さらに、自分の個性を加えることにより、他人の意思による‘やらされ感’ではなく、自分らしく生き生きと活躍できるだろう。しかし、すべてが希望どおりに進むわけではない。その場合は、「いやだ、不満だ」と悪い部分にのみ焦点をあてるのではなく、良い部分にも目を向けることを意識すれば良い⁽⁷⁾。よく外国に行くと日本のことがよく見えるというが、このように視点を変えると物事の本質が見えやすくなる（特に対極の視点は効果的である）。仮に、あまり希望しない仕事に就いた場合、その仕事で自分に身につく知識やスキルは何か（成長の仕方）、自分の得意なことをどのように生かせるのか（個性の生

かした方)、どのような仲間ができるのか、顧客は喜んでくれるのか(信頼関係)などをイメージするとよいだろう。それにより、前向きに取り組める可能性が高くなる。よく旅行も計画しているときの方が楽しいというが、想像(イメージ)は自分の‘思い’とおりになるから楽しいのだ。これと同じ原理である。

もちろん、何事も‘思い’だけでは実現はできない。知識・技術・資格・ノウハウなどを努力して身につけることにより‘思い’を実現することができる。これこそが‘自己実現’であり、個人にとっての‘幸せ’であると考え。筆者は、今後も経験や出会いの機会を増やし、「人間力」を高めることを重視しながら若者の‘自己実現’に向けて支援をしていきたい。

注

- (1)「認定資格GCDF-Japan (Global Career Development Facilitator Japan) 及びトレーニング・プログラムは、1997年8月に米国で開発された認定資格CDF及びトレーニング・プログラムが日本向けに監修されたグローバル・バージョンです。(中略) このプログラムは、いわゆるキャリア・カウンセラーとしての初歩を学び、GCDF-Japanになるための研修プログラムです。120時間に及ぶプログラムを終了すると、米国CCE (Center for Credentialing and Education, Inc. 米国ノースカロライナ州に本社を置く資格認定団体) が発行する資格GCDF-Japanの認定試験を受検する権利が取得できます。このプログラムは、(中略) 株式会社リクルートが日本市場向けに全面改定をしたものです。1999年、日本で最初に米国CCE, Inc.によって承認されたカリキュラムです。」(株式会社リクルート 1999,15,17)
- (2)「英語の『career』はもともと、『小道、通り、道』を意味している。そのうちに、‘career’は『何かを追求する道筋、天職を探し求める旅路』を意味するようになった。」(株式会社リクルート1999,38)
- (3) 米国キャリア・カウンセリングの歴史
「キャリア・カウンセリングの起源は、20世紀初頭に職業選択の自由を背景に展開されたパーソン (Frank

Parsons)の『職業指導運動』であるとされています。この運動の背景には産業革命があります。19世紀後半、アメリカは産業革命によって人々の仕事環境や生活状況が激変し、ヨーロッパ各地からの多くの移民であふれ返っていました。(中略) 彼らは定職に就くまでに6回もの転職を繰り返していました。(中略) パーソンズは技能不足だけの問題ではなく、場当たりの職探しが多く、失敗の原因であることに気づき、職業相談の必要性を痛感するようになっていったのです。」(株式会社リクルート 1999,112)

- (4)「発達のキャリア・ディベロプメントを理論化した最初の人物であるギンズバーグら
(E.Ginzberg,S.Ginzburg,S.Axelrad,J.Herma 1951年)は、経済学者、精神科医、社会学者、心理学者によって構成された研究グループです。彼らは、『職業選択は、長い年月をかけた発達のプロセスである』と述べています。」(株式会社リクルート 1999,136)
- (5)「フリーターの数を、総務省統計局『労働力調査(詳細結果)』により、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が『パート・アルバイト』の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が『パート・アルバイト』で家事も通学も就業内定もしていない『その他』の者、として集計すると、2003年に217万人まで増加したが、2004年214万人、2005年201万人、2006年187万人と3年連続で減少しており、15～24歳層を中心に減少傾向がみられる。」(厚生労働省 2007,26)
- (6)「ロストジェネレーション(失われた世代)」は朝日新聞社による造語である。バブル崩壊後の就職氷河期(1995年～2005年前後)と重なって社会に出た、おおむね20代後半～30代後半の世代を指す。非正規雇用が増え、賃金格差が広がった世代。推定、約2000万人。
- (7) ゲシュタルト療法
「焦点づけ(見方)を変えてあげるカウンセリング。(中略)『足りないところ、欠けているところに焦点があたってしまう』のです。他人や自分の置かれた環境に対して、そのような見方をしていないでしょうか。＜ボー

ント>●自分を不幸だと思っている人は、自分の不幸な部分に焦点があたっています。●いつも苛立っている人は世の中が苛立つように見える「色眼鏡」をかけています。●何気ない日常やちょっとした出来事に幸せを見ることができる人は素晴らしい。」(日本メンタルヘルス協会 2008,26)

参考文献

- 株式会社リクルート編, 1999. 『GCDF JAPAN キャリア・カウンセラートレーニング・プログラム』.
- 衛藤信之, 2004. 『心時代の夜明け』 PHP研究所.
- 日本メンタルヘルス協会, 2008. 「カウンセリングトレーニングコース」(ベーシックコース配布資料).
- 本間正人, 2004. 『入門 ビジネスコーチング』 PHP研究所.
- 経済産業省, 2007. 『今日から始める 社会人基礎力の育成と評価』 角川学芸出版/角川グループパブリッシング.
- 厚生労働省, 2007-2010. 『労働経済白書』.
- 総務省, 2010. 「統計局・政策統括官・統計研修所」.
- (<http://www.stat.go.jp/>)
- 文部科学省, 2009. 「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査(2008年度)」. (<http://www.mext.go.jp/>)

資料

「千葉県の教育を元気にする有識者会議」(千葉県教育振興基本計画)

(2009年9月1日 千葉県・千葉県教育委員会にて設置)

【2009年10月20日(火) 第2回会議 提出資料】

■テーマ2「夢を持って果敢にチャレンジする元気な子どもたちの育成」に関する一考察

『子どもや若者は、自分を信じる(自信を持つ)ことでチャレンジする勇気が湧いてくる』

現在は、次の一歩・新たな一歩を踏み出せない子どもや若者が多いのではないのでしょうか。

その原因は、核家族化・地域交流の減少・教育環境の

変化・経済状況などさまざまな要素が複雑に絡み合っていると推察します。

実際に私が若者に行ったキャリアカウンセリングにおいては、親が子どもを尊重しない事例が非常に多く、これも若者の意欲や勇気を奪う原因の一つなのではないかと思いました(下記、キャリアカウンセリング事例を参照してください)

特徴は二つあります。一つ目は親が自分の固定観念を子どもに押し付ける、それにより子どもが混乱して行動できなくなる、二つ目は常に親が先回りをして何でも用意する、それにより子どもから体験・自主性・自立心を奪っていることです。

<キャリアカウンセリング事例>

①事例 大学4年生

「内定をもらった会社があるが、親に反対されている。就職するのが嫌になってきた。」

状況:「せっかく大学にも入れたんだから、もっと安定したい会社就職しなさい。」と言われ、混乱している。

問題点:親が子どもの考えや希望を尊重していない。親が子どもを‘私物化’して、自分の固定観念を押し付けている。

②事例 21歳・フリーター

「今のままでは将来が不安。でも無理に就職活動をしようとも思わない。やりたいことも特に無いし・・・」

状況:親は子どもに苦勞をさせたくないで、食事・小遣い・車などの生活全般を援助している。

問題点:親が、子どもから「なんとかしなければ」などの危機感や自立心を奪っている。これは裏返すと、子どもを全く信頼していないことでもある。

(このような親の傾向は幼児期から続いていることが多い。子どもはいつまでたっても‘受身’から抜け出せない)

③事例 高校3年生

「(就職や推薦入試での)面接では、自己PRで何を言えたいのかわからない。こんなことを話したら笑われるかもしれない・・・」

状況：自分には何も良いところがないと思い込んでいる。

それにより自信が持てず、他者からの評価を過剰に気にする。

問題点：自己理解不足(長所・興味・価値観など)

※現在も、親や教師は自分のいうことを素直にきく子ども、テストの成績が良い子どもが‘優秀で良い子’との概念が根強い。それにより、子どもを‘型’にはめようとする。そのため、子どもも親や教師が喜ぶ‘優秀で良い子’でありたい意識が潜在的に強くなり、‘型’からはみ出さないように・嫌われないように・怒られないように行動しようとする。その結果、自分の意思や興味・価値観を考えたり主張する機会を逸し、「自分はどうしたいのか」「自分らしさとは何なのか」などの本来の自分を見失う若者が多い。

は子ども自身が自立できずに困ってしまいます。このことを、まずは親が認識することが必要であると考えます。

子どもは発達段階において、失敗や成功体験をする・考える・判断する・行動するなどの経験の積み重ねにより、少しずつ自信をもって行動ができるようになります。この経験が少ないと、社会人になっても「失敗したくない、どうせ自分には無理、言われたことだけやる、他のだれかがやってくれる・・・」など、ネガティブで受け身な特性を持つようになるでしょう。

このことから、家庭ではたとえ失敗するとわかっている、まずは子どもにやらせてみるのが重要であると考えます。そして会話においては、親が子どもの話を否定しないで聴く(受け止める)・良いところをほめることを意識的に盛り込むことにより、子どもは自分は認められている、ありのままの自分でいいという『自信』を持つことができるでしょう。これが土台としてあれば、困難に立ち向かう際も「大丈夫、自分はできる」という勇気が生まれます。

親が子どもを自分の‘所有物’として育てると、結局