

## 若年層の意識の変化とキャリア形成

桐村 晋次

### 1. 若年層の成育環境の変化

企業を取り巻く環境が著しく変化しているが、個人とりわけ若年層の成育環境は、企業環境と同等あるいはそれ以上の変化を続けており、人の育ち方、価値観の形成や能力開発の方法に大きな影響を与えている。

成育環境の変化の第一は、産業構造の変化とそれに伴う就業構造の変動である。第1表「産業別有業者数及び構成比の推移」を見ると、昭和31年には有業者の40%以上が農林業であるが、現在は5%を割っている。サービス業は有業者の4人に1人の割合に達しているが、これは社会が豊かになりサービスを買えるレベルに到達しているということであろう。農家の後継者として育てられる場合とサービス業に従事する親を持つ子供では、ものの考え方に相違が出てくるのは当然であろう。

第二は、家業を持つ家庭が減少し、サラリーマン比率が急激に高まってきたことである。

昭和20年代は有業人口の30%程度であったサラリーマン（俸給生活者）が、昭和30年代の経済成長期に40%から50%に達し、今日では80%を越えている。サラリーマンは引き継がせる家業を持たないから仕事や生活を通じての親子関係も稀薄になりがちであり、せめて上の学校に入れて職業選択の機会を広げてやりたい、ということで進学率が上昇してきた。

第三は、昭和30年から昭和50年にかけて、毎春、中学卒業者の集団就職列車が工業地帯に労働力を運び、地方は過疎になり、また地方の伝統や文化が衰えて行ったことである。北海道と九州の出身者が出会って関東で世帯を持てば、出身地域の色彩は消えて新しい生活スタイル、親の世代と異なる価値基準を持つ家族が出現する。

第1表 産業別有業者数及び構成比の推移（昭和31年～平成9年）

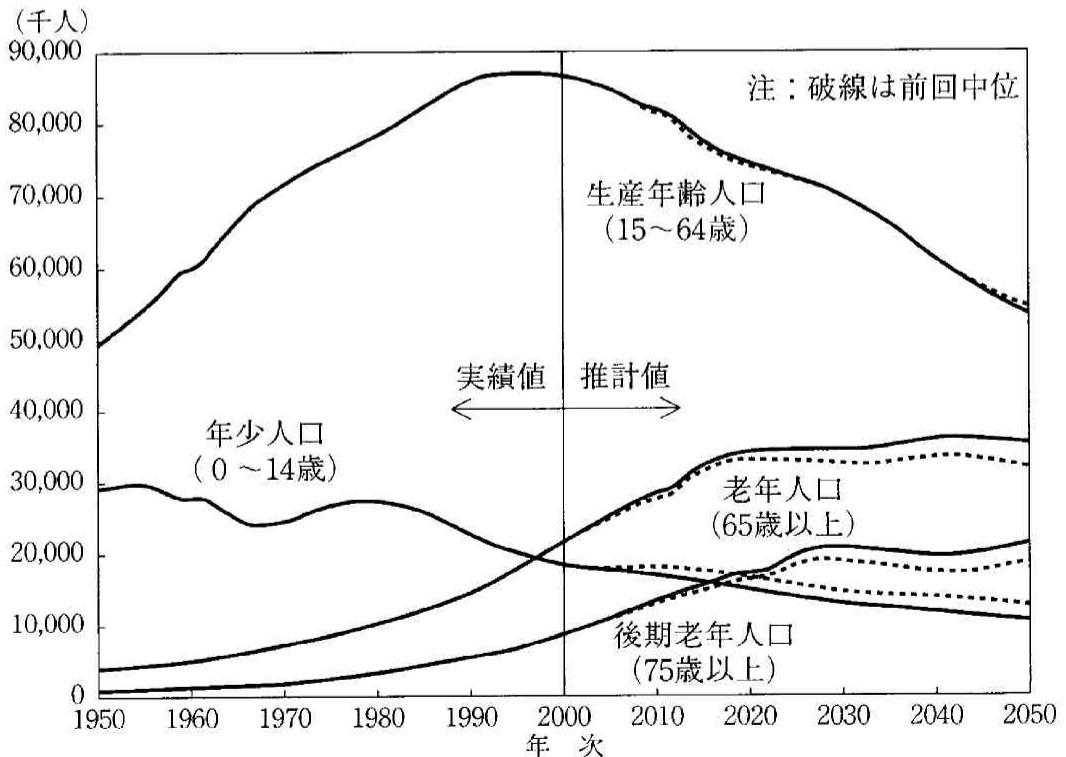
単位：千人，%

	有業者数							構成比					
	総数	第1次産業		第2次産業		第3次産業		第1次産業		第2次産業		第3次産業	
		うち 農林業	うち 製造業	うち サービス業	うち 農林業	うち 製造業	うち サービス業	うち 農林業	うち 製造業	うち サービス業			
昭和31年	39863	16731	16095	9512	7039	13580	4262	42.0	40.4	23.9	17.7	34.1	10.7
34	41330	15514	14886	10780	8056	15027	4631	37.5	36.0	26.1	19.5	36.4	11.2
37	42855	12927	12340	13305	10277	16538	4833	30.2	28.8	31.0	24.0	38.6	11.3
40	44779	11752	11177	14409	11230	18599	5433	26.2	25.0	32.2	25.1	41.5	12.1
43	49006	10842	10268	16430	12606	21727	6587	22.1	21.0	33.5	25.7	44.3	13.4
46	50630	8789	8280	17992	13794	23844	7435	17.4	16.4	35.5	27.2	47.1	14.7
49	51341	7315	6828	18411	13794	25581	8014	14.2	13.3	35.9	26.9	49.8	15.6
52	53649	6609	6137	18697	13797	28304	9150	12.3	11.4	34.9	25.7	52.8	17.1
54	54737	6013	5553	18945	13549	29701	9902	11.0	10.1	34.6	24.8	54.3	18.1
57	57888	5721	5264	19843	14255	32205	11193	9.9	9.1	34.3	24.6	55.6	19.3
62	60502	5009	4582	20407	14699	34954	12977	8.3	7.6	33.7	24.3	57.8	21.4
平成4年	65756	4262	3907	21908	15610	39120	15358	6.5	5.9	33.3	23.7	59.5	23.4
9	67003	3661	3353	21363	14452	41423	17043	5.5	5.0	31.9	21.9	61.8	25.4

注) 総数には「分類不能の産業」を含む

日本の就業構造 平成9年 総務庁統計局

第2表 年齢3区分別人口の推移：中位推計



日本の将来推計人口 平成14年1月 国立社会保障・人口問題研究所

第四は、グローバル化や技術革新が急速に進み、伸びていく産業や仕事と消えていく産業や仕事が目まぐるしく出現するため、社会全体が不安定になりストレスの多い時代に入ってきているということである。エネルギー革命で石炭産業が成り立たなくなり、第一次石油危機で電力多消費型のアルミ精錬業がわが国から姿を消した。今また中国や東南アジア諸国の追い上げで、生産拠点の移転による空洞化が進んでいる。何を職業に選べばよいか不安定かつ流動的になっている。

第五は少子高齢化である。第2表を見ると2050年までの間に、15～64才の生産年齢人口は約4割減少する。経済活動を維持するためにはロボット等による省力化や外国人労働力の移入などがあるが、兄弟姉妹や近所の友人の減少や、職場に長い間後輩が入ってこないことにより、コミュニケーション能力など対人関係の発達が妨げられるおそれが出てくる。

## 2. 若年層の意識調査報告

第3表①「人生目標」と②「学校生活での重要なこと」は、日本、韓国、アメリカ、フランスの中2と高2を対象にしたアンケート調査結果である。男女比はほぼ50対50。

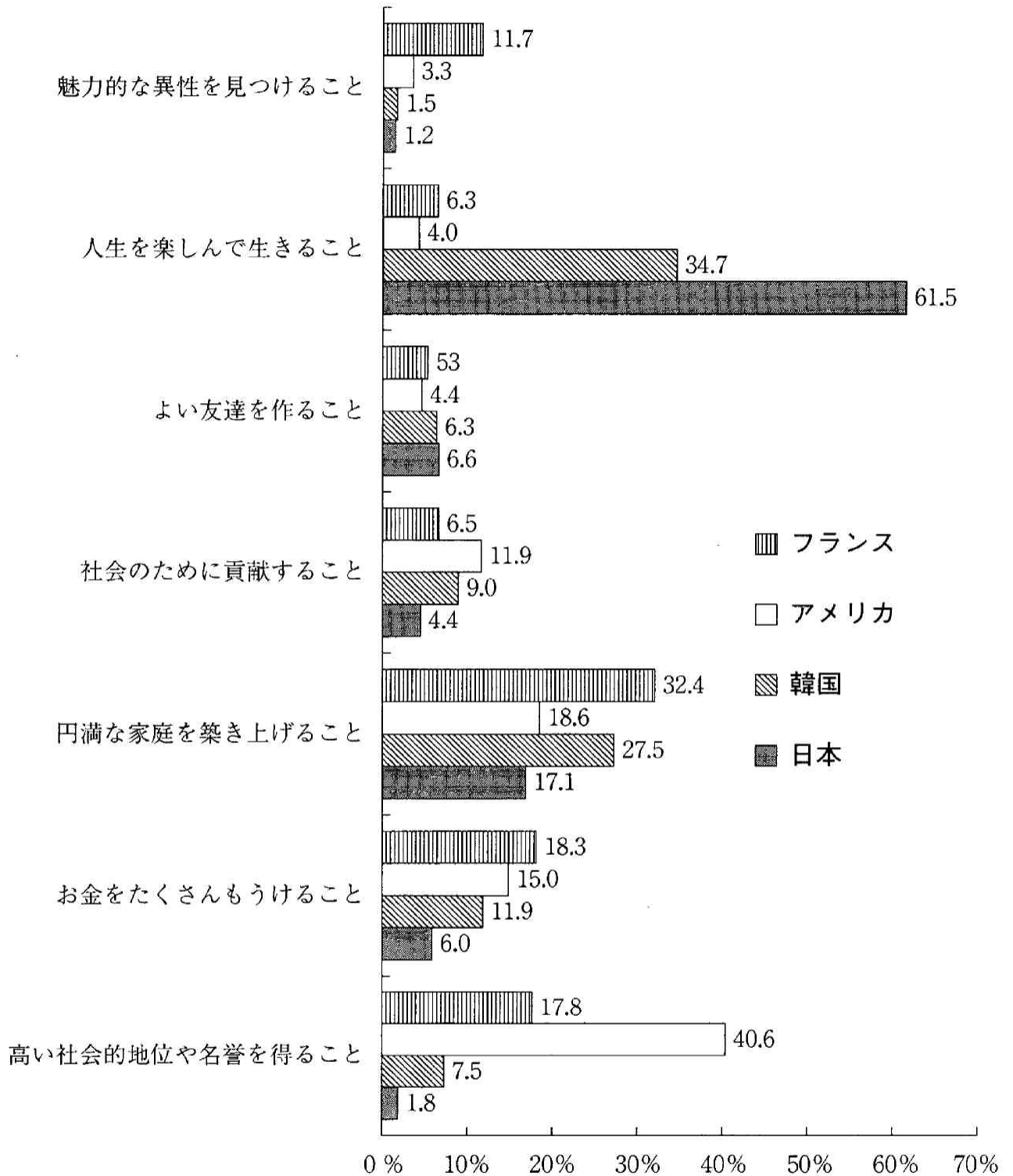
「人生目標」では、日本は「人生を楽しんで生きること」が突出し、「社会のために貢献すること」や「高い社会的地位や名誉を得ること」などの社会的関連項目が低く、日本の若年層と社会との関係の特徴を表わしている。

第4表は、(財)社会経済生産性本部と(社)日本経済青年協議会が昭和44年以来継続している、新入社員の仕事に関する意識調査である。この調査でも「楽しい生活をしたい」がトップであり、「社会のために役に立ちたい」や「社会的にえらくなりたい」は低率で、第3表と同じ傾向を示している。

第5表は、11カ国の青少年18～24才までを対象とした調査で、学校を出た後の卒業生に対するアンケートである。他の10ヶ国に比して「友達との友情をはぐくむ」が高く、他の調査にも見られるが、日本の学生は友達関係に高い関心とエネルギーをさいていることを伺わせる。

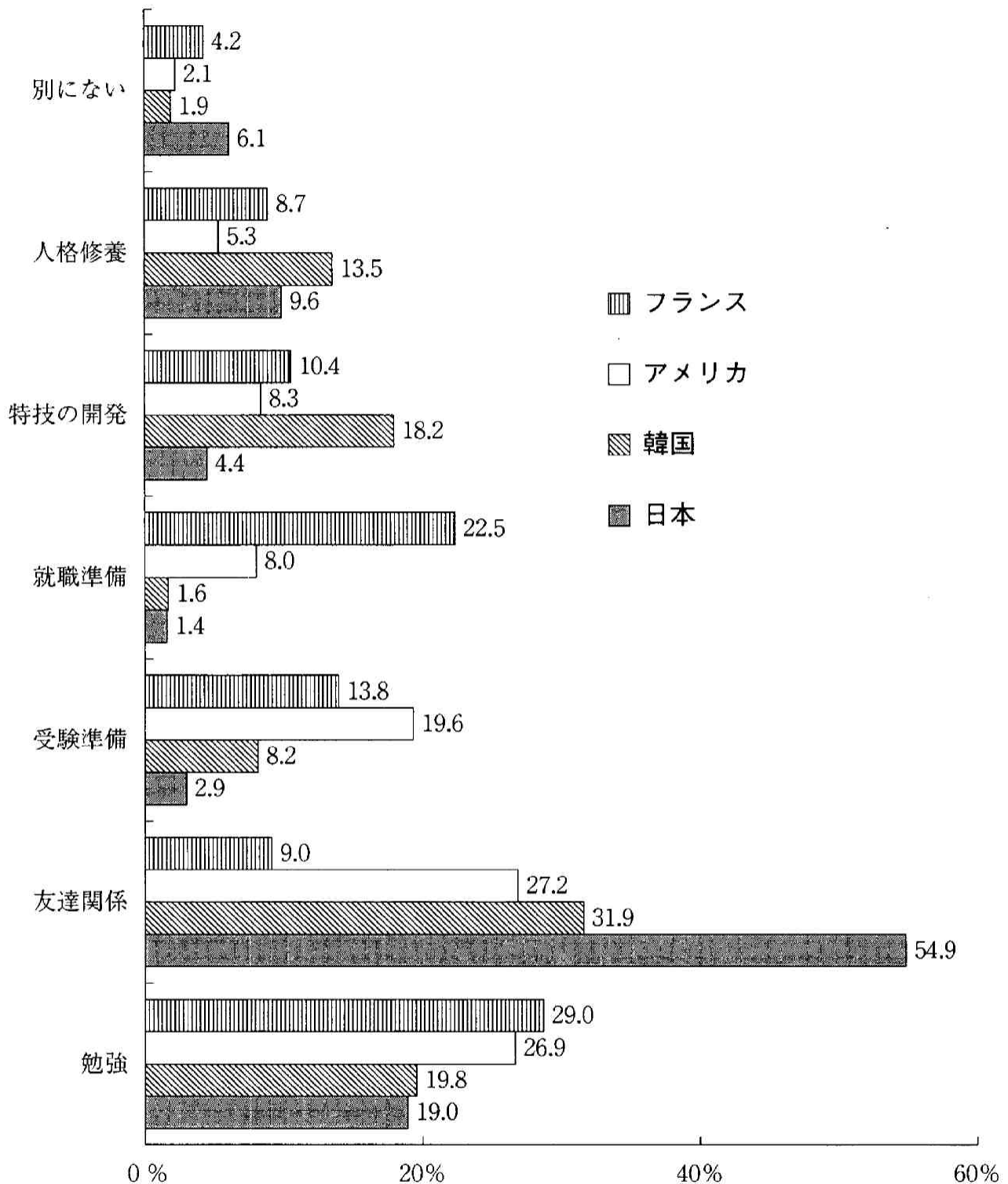
これらの意識調査から、日本の若年層は自分と会社との関係、将来の夢やそれを実現するための方法についての学習が具体的な形で進められていないと考えられる。少子高齢化と若年層の意識の変化を勘案すると、リスクマネジメントの観点からも、若年層の教育と自主的なキャリア形成への動機づけが重要な課題となってくる。

第3表① 人生目標



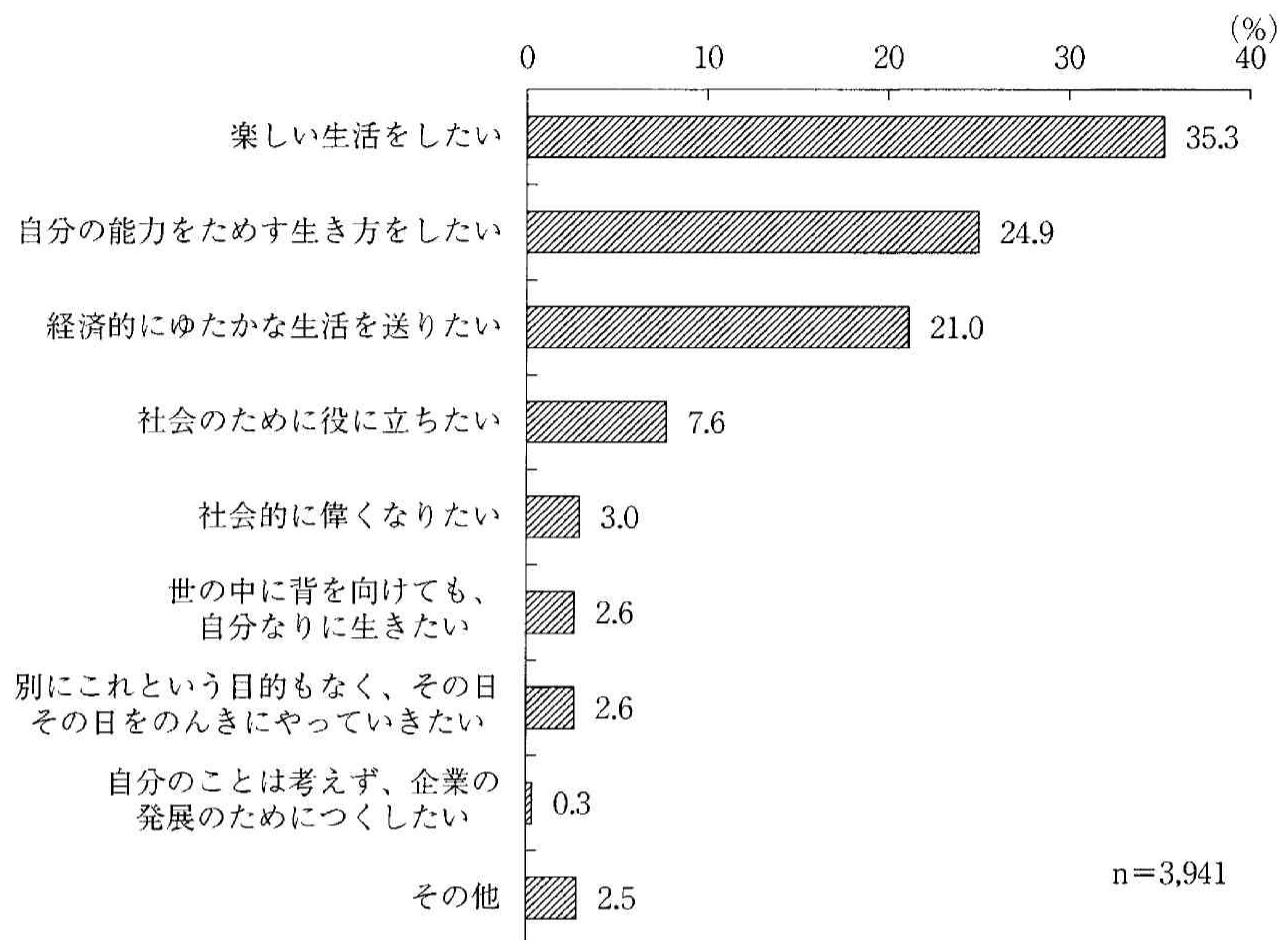
第3表①および②「新千年生活と意識に関する調査」

第3表② 学校生活での重要こと



(2001年7月) (財) 日本青少年研究所

第4表 働く目的



「働くことの意識」調査報告書（6月） （財）社会経済生産性本部  
（社）日本経済青年協議会

### 3. キャリア教育に関する文部省と日経連の提言

就労意識の向上や奉仕体験活動に関して、首相の私的諮問機関である教育改革国民会議や、中央教育審議会において検討が進められ、体験学習等によって自分の進路について考え、目的意識を持って学習を進め、個性を大切にされたキャリア形成、進路指導を行なう必要があるという答申が出されている。

平成12年6月に文部省から出された調査研究報告「大学における学生生活の充実方策について－学生の立場に立った大学づくりを目指して－」は、大学における学生に対する指導体制の充実と改善方策をまとめたものである。その中に、学生が主体的にキャリア形成に取り組めるように支援することの重要性が記述されている。

「現代の学生の実態」

第5表 学校に通う意義（卒業者）

(%)

順位 国名	1	2	3	4	5
日本	友達との友情を はぐくむ 55.8	一般的・基礎的 知識を身につける 48.9	学歴や資格を 得る 32.3	専門的な知識を 身につける 27.0	自由な時間を 楽しむ 26.4
アメリカ	一般的・基礎的 知識を身につける 81.0	学歴や資格を 得る 54.6	職業的スキルを 身につける 54.2	専門的な知識を 身につける 44.8	友達との友情を はぐくむ 35.6
イギリス	一般的・基礎的 知識を身につける 69.3	友達との友情を はぐくむ 67.3	学歴や資格を 得る 55.6	職業的スキルを 身につける 54.5	自分の才能を 伸ばす 46.0
ドイツ	一般的・基礎的 知識を身につける 77.9	自分の才能を 伸ばす 41.5	職業的スキルを 身につける 38.5	友達との友情を はぐくむ 32.0	専門的な知識を 身につける 21.7
フランス	一般的・基礎的 知識を身につける 58.3	専門的な知識を 身につける 45.1	自分の才能を 伸ばす 39.0	職業的スキルを 身につける 37.1	学歴や資格を 得る 32.0
スウェーデン	一般的・基礎的 知識を身につける 70.9	自分の才能を 伸ばす 69.0	友達との友情を はぐくむ 63.2	学歴や資格を 得る 45.5	職業的スキルを 身につける 44.1
韓国	一般的・基礎的 知識を身につける 58.3	学歴や資格を 得る 54.3	友達との友情を はぐくむ 44.2	専門的な知識を 身につける 37.9	自分の才能を 伸ばす 34.6
フィリピン	一般的・基礎的 知識を身につける 55.4	職業的スキルを 身につける 50.9	学歴や資格を 得る 49.4	自分の才能を 伸ばす 45.3	先生の人柄や 生き方から学ぶ 40.5
タイ	一般的・基礎的 知識を身につける 66.3	職業的スキルを 身につける 52.1	自分の才能を 伸ばす 29.2	学歴や資格を 得る 21.9	専門的な知識を 身につける 20.9
ブラジル	一般的・基礎的 知識を身につける 58.5	友達との友情を はぐくむ 35.4	職業的スキルを 身につける 28.9	自分の才能を 伸ばす 25.9	学歴や資格を 得る 21.5
ロシア	専門的な知識を 身につける 39.7	学歴や資格を 得る 34.7	職業的スキルを 身につける 32.7	一般的・基礎的 知識を身につける 28.7	友達との友情を はぐくむ 23.3

「第6回世界青少年意識調査報告書」（平成10年12月） 総務庁 青少年対策本部編



最近のキャンパスは、様々なタイプの学生であふれている。しかし、将来の職業や具体的な学修内容について、明確な自覚を持っている学生は、以前と比べると減っているように思われる。むしろ、そのような自覚を持たないまま、いわば「自分さがし」をするために大学に入学してくる学生が増えていると考えられる。

このことは、一面では、豊かな時代の中で社会の価値観の多様化や就業構造の変化に応じて、学生が、自分の将来を固定的に捉えることなく、幅広く将来の選択肢を考える傾向にあると積極的に評価することもできるが、その反面、学生が心に悩みを持つ機会を増大させているという側面もある。」

#### 「教員の意識改革

大学教員の関心が研究面に向けられ、学生の教育に対する責任が十分に意識されてこなかったこと背景には、大学教育を受ける学生は一定の能力を有しており、教員は自らの研究成果を教授しさえすればよく、学ぶ学生自身が工夫して勉強するものという大学観が根強くあったことが考えられる。

しかし、多様な学生が入学してくる現在の状況下において「学生中心の大学」づくりを進めるためには、教員自身がまず、正課教育はもちろんのこと、正課外教育も含めた大学生活全般の中で、学生の人間的な成長を図り、自立を促すため適切な指導を行っていくことが教員の基本的責任であることを明確に認識する必要がある。」

#### 「キャリア教育の充実

これから社会に出る学生にとっては、市場価値のある能力を磨き、変化する社会に対応できる可能性を追求することが求められると考えられ、キャリアの形成が重要となってくる。

大学では学生に対して、望ましい職業観や、職業に関する知識・技能を涵養し、自己の個性を理解した上で、主体的に進路を選択できる能力・態度を育成するキャリア教育を、大学の教育課程全体の中で、明確に位置づけて実施していく必要がある。そのためには、「職業概論」、「キャリア形成論」など学生の職業意識の形成に資する授業科目の開設や、企業人など外部の講師による「産業論」、「企業論」など実践的な授業科目の導入など、教育内容をより実務的・実践的なものに再編することや、これからの社会の中でより一層求められる、論理性やものの見方、コミュニケーション能力、情報処理能力などを重視した教育課程を編成していくことが考えられる。しかし、キャリア教育の内容・方法について何が望ましいかということについての一般的な答えはなく、個々の大学が自らの状況に応じて、学生が身に付け





夜間の学生には、キャリア・アップや転職のための能力開発をしている学生が沢山いた。アメリカでは、自分で勉強して資格をとったり、本人が希望する新しい職務や職位についての能力を査定されてポストが与えられ、給与が決められる。人事部門や企業内教育への依存度が高い日本と異なり、本人が主体的にキャリア開発計画を立てて取り組む必要がある。

新しく入学してきた学生は、コンピュータを使って自分の適性や現在の能力レベルを把握し、「なりたい自分」になるために、どういう科目を学ぶべきかを検討する。こういうものになりたいから、こういう能力を身につけたいから、こういう学科を学ぼうと、自分で学習計画を立ててカリキュラムを作る。自分のキャリア形成計画にそって取得科目を決め、それが大学の卒業単位になる。

自分が学びたいこと、学ぶべきだと自分が考えることを学ぶので、当然、勉強にも熱が入るようになる。とりわけ夜間の学生は社会で働いた経験を持っているので、学び方が意欲的、効率的になる。

一昨年の本学の地方入試で英語の問題の中に、アメリカの大学のキャリア・センターの話が出ていた。

アメリカの大学には、学生のキャリアの相談に応じる専門のコンサルタントやカウンセラーが置かれていることが多く、大学内のガイダンス・センターやキャリア・センターに所属している。

ある人のケースである。高校時代には遊んでばかりで、あまり勉強には熱が入らなかったが、卒業間際になって大学に進学して学びたいと思うようになった。そこで、大学のガイダンス・カウンセラーを訪ね、自分の現在の状況を話し、進学したいのだがその希望は可能かどうかを相談した。カウンセラーは、青年の成績表を見て、大学に進む学力レベルではない、すぐに仕事に就いた方がよい、と勧めた。

家に帰ってがっかりしている彼を見て、両親が心配して「どうしたのだ」と聞くので、彼は大学に進学相談に行ったことや、ガイダンス・カウンセラーに進学は無理だと言われたことを話す。すると、両親が「勉強しようという気になったのなら、私たちがいっしょになって、君が進学できる学校を探そう」と提案する。そして進学できる学校が見つかり、大学卒業後、彼は大学のガイダンス・カウンセラーになる、というストーリーである。コンサルティングやカウンセリングが、一人の人の人生に大きな影響を及ぼすことが分かる。

日本の大学でも、この数年、学生のキャリア形成を支援するために、キャリアガ

イダンス、インターンシップ、自己理解のための能力・適性テスト、進路選択の参考になる講座や企業セミナー、「仕事と人生」など職業意識の涵養を図るための授業科目の開設が続き、キャリアデザイン学部やライフデザイン学科など学部や学科を設置する動きも出てきている。

高等学校におけるキャリア支援の成功例として、福岡県立城南高校のドリカムプランが発表され、大きな反響を呼んだ。ドリカム（Dream come true）プランとは「高校三年間は、自分の夢を実現するためにある」と高校生活を明確に定義し、自分の興味・関心をもとに、生徒自身が自分の将来の設計をし、その実現に向けて体験を含む検討を進めつつ、自分のとるべき道を模索する、その多面体同時進行の活動の総称（学校要覧から）である。

進路調査は、従来型の「〇〇大学希望」というようなものではなく、「十年、二十年後の自分の将来像」や「社会への貢献度」などが分かる進路希望調査になっており、「人生の本番になった時、彼等はどんな分野で貢献し、どう生きていくかを知るための調査」と位置づけられている。ドリカムプランを中心とした自己形成への支援によって、生徒が希望する大学への進学率が一挙に3割向上したと評価されている。目的意識を持って計画的に学ぶことの重要性が証明されたケースであろう。

## 5. 若年層の離転職とその理由

若年層の離転職の状況が、「7：5：3」という言い方をされることがある。入社3年以内に、中学卒業者で7割、高校卒業者で5割、大学卒業者の3割が退職しているということである。

雇用率が悪化する景気の下降期には、自発的な退職は一般的には抑制されるが、若年層の場合には第6表に見るように離転職率は増加しており、1977年と1997年の年齢階級別「離・転職率」をみると、年齢の低いほど高率を示している。

「離・転職率」とは、離転職者数を1年前の有業者数で除したものであり、「離職者」とは、1年前には仕事に就いていたが、その仕事を辞めて現在は全く仕事に就いてない者であり、「転職者」とは、1年前の勤務先と現在の勤務先が異なる者のことである。

若年層の離転職の理由は、「就業構造基本調査」によると、1997年調査では15～29才の男女では、以下の項が上位を占めている。

- ・労働条件が悪かったから
- ・収入が少なかったから
- ・一時的・不安定な仕事だったから
- ・人員整理・会社解散・倒産のため

若年層の離転職の理由について、労働省の「若年者就業実態調査」（1997年、調査対象は30才未満の若年者21,000人）によると、「初めて正社員として就職した会社の主な離職理由」は、次のようである。

仕事が自分に合わない	20.3
その他	16.1
健康上の理由、家庭事情、結婚	15.2
人間関係がよくない	13.0
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	10.7
賃金の条件がよくなかった	7.9
技能・能力が活かせなかった	5.7
会社に将来性がない	5.7

この調査によると、「初めて正社員として就職した会社で最も重視した選択理由」として、「仕事の内容・職種…34.9%」と「自分の技能・能力が活かせる…15.2%」が1位と2位になっている。

就職の「選択理由」と「離職理由」から、若年層は就職先を規模や知名度ではなく、仕事、技能、能力と自分とのマッチングを考えており、キャリア重視の傾向が出てきているとも考えられる。

離・転職の理由を見ると、就職前によく調べておけば分かることを調べてなかったという実態も表れている。キャリア形成への真剣な取り組みによってこの率は下げることが可能だと思われる。

若年層の離転職率と関連のあるものとして、第7表の「年齢階級別非正規雇用者比率」を見ると、パート、アルバイト、嘱託、派遣社員等を含む非正規雇用者の比率が、年令の低い方で急増している。非正規雇用者の仕事は、一時的・不安定なものも多く、一般的に労働条件も悪く、教育を受ける機会も少なく技能や能力を高めたり発揮する機会に恵まれていないと思われる。20代は、仕事の基礎的な能力や職業観を形成する時であり、若年層の離転職率の高まりは、キャリア形成に重要な課題を投げかけていると考えられる。

第6表 年齢階級別「離・転職率」(1977、97年)

単位：%

年齢階級	男			女		
	1977年	1997年	増減ポイント差	1977年	1997年	増減ポイント差
年齢計	4.8	7.1	2.3	9.7	13.1	3.4
15-19歳	12.1	34.5	22.4	11.3	41.8	30.5
20-24歳	9.2	17.0	7.8	18.9	23.5	4.6
25-29歳	5.8	9.3	3.5	19.0	22.7	3.7
30-34歳	4.1	6.2	2.1	10.9	17.6	6.7
35-39歳	3.2	4.1	0.9	7.2	12.2	5.0
40-44歳	2.7	3.5	0.8	5.2	9.4	4.2
45-49歳	2.2	3.1	0.9	4.4	7.7	3.3
50-54歳	2.7	3.0	0.3	4.6	7.2	2.6
55-59歳	7.8	8.8	1.0	5.8	9.2	3.4
60歳以上	8.3	9.2	0.9	6.6	8.1	1.5

資料出所：総務省統計局『就業構造基本調査』

第6表 年齢階級別「非正規雇用者比率」(1977、97年)

単位：%

年齢階級	男			女		
	1992年	1997年	増減ポイント差	1992年	1997年	増減ポイント差
年齢計	8.9	10.1	1.2	37.4	42.2	4.8
15-19歳	34.1	48.3	14.2	38.6	60.6	22.0
20-24歳	17.5	22.6	5.1	17.0	27.9	10.9
25-29歳	4.9	6.7	1.8	23.1	26.2	3.1
30-34歳	2.9	4.0	1.1	35.5	37.8	2.3
35-39歳	3.2	3.0	▲ 0.2	44.4	47.1	2.7
40-44歳	3.0	3.2	0.2	48.6	50.5	1.9
45-49歳	3.2	3.4	0.2	46.3	49.6	3.3
50-54歳	4.1	3.6	▲ 0.5	44.1	47.4	3.3
55-59歳	8.5	6.5	▲ 2.0	42.9	46.4	3.5
60-65歳	31.7	31.5	▲ 0.2	49.2	56.4	7.2
65歳以上	35.3	38.2	2.9	43.1	47.8	4.7

資料出所：総務省統計局『就業構造基本調査』

若年層の離転職率は、非正規雇用を増加させている企業の採用方針に起因する点も多いと考えられる。若年層の能力向上のために、産・官・学一体となった問題解決への取り組みも必要と思われる。

## 6. 神大経営学部1年生の意識と現状―「キャリアに関するアンケート」から。

こうした現実の下で、大学生にキャリア形成の重要性を認識させ、「なりたい自分」へのチャレンジに向けて動機づけるために本学部においては一年生後期に「キャリア形成論」を導入した。講義の初日に実施した「キャリアに関するアンケート」が第8表である。

問1の「自分の将来の職業（進路）」は、7割の人が「決まっていない」状況にあり、大学選びと将来の職業があまり結びついていないことが推測される。

問2の「自分の長所や適性」については、4割近い人が「理解している」と回答しているが、「長所や適性について友達と話し合うことがある」（問3）人は3割程度で、進路や人生について大学入学以前には友人と話し合う機会が少なかったと考えられる。

問4の「職業の種類や内容についての教育」は、3割の人が受けたと感じているが、4割以上の人が「まったく」「ほとんど」を受けたことがない、としている。

問5の「仕事と人生」や「働くことの意味」については、考えている人が半数を越えるが、友達と話し合うことがある人は35%程度にとどまっている（問6）。「自分の長所や適性」と同様に、自分では考え始めているが友人と話し合うまでにはなっていないのであろう。

問7の「職業体験」については、8割以上の人が積極的であり、仕事や職業に対する意識や関心は高いと考えられる。

問8では、「これまでに進学以外の進路や職業の選択について指導を受けたことがありますか」と、進路指導の経験を聞いている。約半数の人が、「まったく」「ほとんど」経験がない、と答えている。日本の学校教育では、進学指導が優先されていて進学を含めて進路全体を学ぶ機会が少ないということなのであろうか。

問9および問10で「職業の選択や進路（就職、大学院進学）」について親や友達と話し合ったことのある人は半数を越えている。しかし、将来の職業を考えて、「学校の授業計画を立てている」（問11）人は4割に達しておらず、自分の進路と大学生活が必ずしも結びついていないことを伺わせる。

問12の「インターンシップとは何か」を「まったく知らない」人が約半数に達しており、中学・高校時代のキャリア教育の貧困さが感じられる。

問13の「社会で活躍している人が如何にして自分の能力を高めてきたか」については、8割近い人が「知りたい」と回答しており、問15の「社会で活躍した人の伝



第8表 キャリアに関するアンケート

下記の問いに答えてください。回答の数値は、次のレベルを考慮してください。

5……とてもそうである      4……かなりそうである      3……どちらともいえない  
2……あまりそうではない      1……まったくそうではない

回答数=174名（単位：%）

	5	4	3	2	1
1. 自分の将来の職業（進路）は、決まっていますか。	11.1	19.3	31.6	24.0	14.0
2. 自分の長所や適性について理解していると思いますか。	6.4	31.2	43.9	15.0	3.5
3. 長所や適性について友達と話し合うことがありますか。	5.0	25.7	34.6	20.7	14.0
4. 職業の種類や内容について教育を受けたことがありますか。それはいつ頃ですか。（具体的に「高校1年」というように回答して下さい）	10.5	22.2	24.0	18.7	24.6
5. 「仕事と人生」や「働くことの意味」について考えることがありますか。	17.0	36.4	26.7	14.8	5.1
6. 「仕事と人生」や「働くことの意味」について友達と話し合うことがありますか。	8.0	27.8	26.5	24.5	13.2
7. 自分の将来の職業（進路）を考えるために、職業の体験（アルバイト等）をしたいと思いますか。	48.0	34.3	9.5	5.3	3.0
8. これまでに進学以外の進路や職業の選択について指導を受けたことがありますか。それはいつ頃ですか。（具体的に「高校1年」というように回答して下さい）	13.7	17.9	20.8	15.5	32.1
9. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について親と話し合ったことがありますか。	21.1	40.4	23.4	10.0	5.3
10. 職業の選択や進路（就職、大学院進学）について友達と話し合ったことがありますか。	16.3	38.4	22.7	15.1	7.6
11. 将来の職業を考えて、学校の授業計画を立てていますか	9.5	29.6	36.3	17.3	7.3
12. 「インターシップ」とは、何か知っていますか。	12.0	10.8	13.9	15.1	48.2
13. 社会で活躍している人が如何にして自分の能力を高めてきたか、進路を開拓して行ったかを知りたいと思いますか。	40.6	29.7	14.9	8.0	6.9
14. 職業の選択や進路（就職も大学院進学）の専門家がいたら、相談したいと思いますか。	42.8	34.4	12.8	5.0	5.0
15. 社会で活躍した人の伝記や自叙伝を読みたいと思いますか。	16.1	30.5	31.6	13.2	8.6
16. 職業の選択や進路（就職も大学院進学）について、先輩の話を知りたいとおもいますか。	27.1	35.9	18.8	10.0	8.2
17. 職業の選択や進路（就職も大学院進学）について、親の話を知りたいとおもいますか。	20.2	23.6	36.0	11.8	8.4

記や自叙伝を読みたいと思いますか」で「読みたい」人が6割を越えていることとあわせて考えると、キャリア教育やキャリア研修に伝記や自叙伝の感想文を取り入れることが検討されるべきであろう。

問14では「職業の選択や進路（就職、大学院進学）の専門家がいれば、相談したい」と答えた人は約8割になっており、若年層にとってキャリア開発の指導者が強く求められていることが分かる。

問16では、職業の選択や進路について、「先輩の話を聞きたい」人も5割に近い。若年層は、キャリア開発の専門家、先輩、親の話を聞き、指導を受けたいと願っていると思われる。現在は、キャリアについての話を聞いたり、指導を受ける機会が少ないが、若年層はそうした機会を必要としているのであろう。

キャリアの形成は、自己理解→職業や社会についての理解→インターンシップ等の啓発的体験→「なりたい自分」について考える→学習計画（能力開発プラン）→実行→反省とフォローというプロセスで進められる。

キャリア形成の出発点は自己理解であり、そのためには本を読んだり、友人と議論したり、映画を見たりして、自分が何に関心があるのか、何に共感するのかを把握し、深めていく必要がある。「なりたい自分」になるために、学習計画を立てて学ぶことによって張合いもあり楽しみも出てくる。「自分とは何か」、「どういう人生を送りたいのか」、「どんな自分になりたいのか」、「どんな勉強をしたいと思うのか」を自問自答しつつ、学生自らが自分の夢を実現するために学生生活を有意義なものにしていくのを支援、指導することが「キャリア形成論」の授業の目的である。出来るだけ多くのヒントやきっかけを提供したいと考えている。

学期末に同一の設問で行った「キャリアに関するアンケート」では、「自分の将来の職業（進路）」、「自分の長所や適性についての理解」、「インターンシップとは？」など大幅に数値が向上したものが一方で、「仕事と人生」や「働くことの意味」については期待したほど数値が伸びなかった。「生涯発達に関する理論」、「変化の時代に社会が求めるエンプロイヤビリティ」、「個人史の研究」、「自己分析に関するワークショップ」など授業項目ごとの学生による評価を参考にしながら、講義内容や方法論について改善を進め、若年層の能力開発の視点から見たリスクマネジメントについて研究を進めて行こうと考えている。

以上