

## フリーター・ニートからの脱却

——ヤングワークプラザ神戸におけるキャリア・カウンセリングの事例から——

大里大助  
関口倫紀

### はじめに

近年、若年層の労働問題が深刻化しており、就職活動の失敗による自信喪失や無力感などから、フリーターやニートになってしまう若者が増えている。いったんは就職したものの、すぐに離職してしまい、そのままフリーターやニートになってしまう若者も多い。そういった状況の中で、キャリア・カウンセリングが、若年層の労働問題を解決していくうえで重要な役割を担うのではないかと期待されている。しかし、わが国では、キャリア・カウンセリングが十分に普及しておらず、とりわけ若年者間での認知度の低さ、キャリア・カウンセリングの目的や内容についての誤解、キャリア・カウンセリングを行なうカウンセラーの能力や技術のばらつきなど、今後解決していくべき課題も数多い（大里・関口, 2005）。

フリーターやニートなどを対象とする若年者向けキャリア・カウンセリングをわが国に根付かせるためには、キャリア・カウンセリングが実際にどのような形で若者がフリーターやニートから脱却するのを支援するのかについて、理解を深めることが重要である。大里と関口（2005）は、ヤングワークプラザ神戸という、若年者向けの就職支援施設を利用したことのある若年者を対象とした実態調査データを利用して、キャリア・カウンセリングには、フリーターやニートなどである若年者が粘り強く就職活動を行ない、正社員として雇用されるようサポートすることに大きな役割を果たすことが期待されると論じる。また、若年者が正社員として雇用された直後に訪れるであろう不適合状態を乗り越え、現実を受容しつつ仕事や組織に対して肯定的な就業態度を確立するためのサポートを、キャリア・カウンセリングが担うことの重要性も併せて論じている。

本稿では、第1著者がヤングワークプラザ神戸においてキャリア・カウンセラーとして関わったときの諸事例を分析し、行き場を失ってフリーターやニートなどを続けてしまっている若者が、キャリア・カウンセリングのセッションを重ねるうちに自信を取り戻し、目的意識をもちながら就職活動を開始し、就職先が決定するなど、徐々に立ち直っていくプロセスについて考察する。そして、そういったプロセスに絡む諸問題や、キャリア・カウンセラー側が持つべき心構えなどについても言及する。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、若年者の労働問題に関しての現状と、若年者

がフリーターやニートになってしまう原因について先行研究を踏まえた理解をする。次に、キャリア・カウンセリングとは何か、それがどのようなプロセスで行われているのかについて、簡単に説明する。そして、第1著者が2年間にわたってヤングワークプラザ神戸で行なったキャリア・カウンセリングの事例を示しながら、若年者がフリーターやニートから脱却するプロセスについてのケース分析を行なう。最後に、その分析から得られる発見事項の整理と、キャリア・カウンセリングによる若年者支援の今後に向けた考察を行なう。

### 若年者の労働問題

昨今の厳しい就職状況によって、若年労働者が働く場を確保することが困難な状況が続いてきており、それがさまざまなかたちで若年層の労働問題をひき起こしている。その1つが、近年注目をあびながら増加を続けているフリーターの存在であり、もう1つが、特に最近注目されているニート（NEET）である。フリーターとは、「15～34歳の若者で、①現在就業中の場合、勤め先での呼称がアルバイトかパートの若者。ただし男子の場合、就業継続年数5年未満で、女子については未婚の者。もしくは、②現在無業者の場合、家事も通学もしておらず、アルバイトかパートの仕事を希望する者」（厚生労働省、2004）である。厚生労働省によると、2002年には209万人であったフリーターの数は、2003年には217万人へと増加している（厚生労働省編、2004）。

ニートとは、Not in Education, Employment, or Training の略であり、「学びもしなければ、就職もせず、職業訓練も受けない若年者」を指す。この定義はフリーターの定義の後半部分と重なる面もあるが、働く頻度が極端に少ないフリーターは、ニートと同じような状態になっているからだとして解釈できる。よって、フリーターとニートは連続的な存在なのだという見方もある（小杉、2005）。厚生労働省によると、わが国におけるニートの数は、2002年には48万人であったが、2003年では52万人と増加し、2004年になると64万人と増加しており、今後ますます増加すると思われる（厚生労働省編、2005）。

さらに、ニートやフリーターと同年代の失業率の増加もある。ニートやフリーターと同年代である若年層の失業者は、2002年では失業者全体の46.7%（168万人）であったのに対して、2003年には47.1%（161万人）と増加傾向にある（厚生労働省、2004）。

一般的には、若年期は企業に属して仕事をしながら学んでいく重要な時期であるのにも関わらず、そういった機会が得られないこと、また、正社員と比較して、生涯賃金や年金の受領額などについての格差が広がるなど（表1）、本人にとっては重要な問題となっている。また、本人が不利益を被ったり不安を感じたりすることだけではなく、社会全体も影響を受ける。内閣府は、「今後の日本経済を担うべき若者の職業能力が高まらないため、経済全体の生産性が低下して経済成長の制約になる恐れがあると考えられる。また、犯罪の増加などの社会不安が生じたり、フリーターなどの経済基盤は脆弱なため、未婚化、晩婚化、少子化などを深刻化させたりする懸念もある」と警鐘をならしている（内閣府、2003）。国立社会保障・人口問題研究所（2005）の調査によると、2025年には労働力人口が6,297万人まで減少するという見方があり、フリーターやニートの存在はこの傾向に拍

表1 正社員とフリーターの比較

|       | 正社員           | フリーター        |
|-------|---------------|--------------|
| 平均年収  | 387万円         | 106万円        |
| 生涯賃金  | 2億1,500万円     | 5,200万円      |
| 住民税   | 64,000円       | 11,800円      |
| 所得税   | 134,700円      | 12,400円      |
| 消費税   | 135,000円      | 49,000円      |
| 消費額   | 283万円         | 104万円        |
| 年金受取額 | (月額) 146,000円 | (月額) 66,000円 |

UFJ 総合研究所 (2004年) より筆者作成

車をかけると思われる。同様に、厚生労働省の試算では、若年労働問題に対して有効な対策を取らなかった場合、2030年の労働力人口が5,595万人と、04年に比べて約1,050万人減少するとしている。労働力人口が大幅に減れば、日本経済の長期的な停滞を招きかねない深刻な問題である。(日本経済新聞、2005年7月13日付夕刊)

#### フリーターやニートになる理由

わが国では、多くの企業において新卒採用が中心であったこともあり、多くの若者は学校を卒業すると同時に正社員の職を得ることができた。このようなことは、先進諸国の中でも最もスムーズな教育から仕事への移行として注目を集めていた(OECD, 2000; Ryan, 1999)。しかし、近年における経済的停滞により、若年者が働く場を確保することが困難な状況が続いている。そのため、卒業しても就職できない状況であることが珍しくなくなり、新規学卒後、フリーターやニートとなってしまふ者の増加につながっている。

実際、バブル期以降の経済の停滞と企業業績の低迷は、人員削減の対象として、企業内で賃金と能力のミスマッチを起こしていた中高年に目が向けられることとなった。しかし、このような中高年がいったん労働市場へ出れば長期的失業へと結びつき、さらには、世帯主として多くの扶養家族を抱えていることから深刻な社会問題へと結びつくことになる。そのために、わが国の雇用対策はむしろ中高年の雇用を守ることに主眼がおかれ、その代わりとして新規採用が抑制されてきた。その影響を受けて、若年者のフリーターやニートが増加しているという指摘がある(大久保, 2002)。

他方、こうした労働市場の要因とは別の社会的な問題によって、若者がフリーターやニートを選択してしまうという要因もある。多くの若者が、卒業後の進路に関して何も考えなかったり、漠然と迷ったまま意思決定を先のばししたりしているうちに、時期が過ぎてしまいフリーターやニートになってしまっているのである。また、学校での生活にも適応できず中退した後、正社員として就職することを選ぶことなく、フリーターやニートになってしまう例も多い。このように、就職に関しての意欲や持続性について問題を抱える若者の増加が、フリーターやニートの増加に関連しているとの指摘もある(小杉, 2003)。

また、いったん就職しても、入職後1年以内に辞めてしまうという早期離職も目立ち、大卒の15.7%、短大卒の19.3%、高卒者の26.3%にのぼっている。これが新卒で入職後3年以内の離職となると、大卒では36.5%、短大卒では42.9%、高校卒では50.2%のものが離職しているというのが現状である（厚生労働省、2003）。早期離職の原因の1つとして考えられるのは、就職先の企業を選ぶ際に、事前に入社予定組織での職務内容などの具体的な情報を探索することなく、漠然としたイメージに頼ってしまい、その結果、入社後の現実とのギャップに耐え切れず、離職してしまうという現象である（小川、2003；大里・渡辺・高橋、2001）。

さらに、ニートの場合は、正社員として働き始めても、人付き合いなど会社生活をうまくやっていけそうに無いという自信の欠如が影響を及ぼしているといわれている。就職活動の障壁となっているのは、職場での人付き合いに自信が無いためであるという指摘である（玄田・曲沼、2004）。人付き合いに自信がなく、学生時代から悩みを相談できる相手がいなかった場合、就職活動においても困った際に迷ったままで問題解決にいたらないことが多い。そうすれば、問題を抱え込んだまま自分の殻に閉じこもり、引きこもりになってしまう（玄田・曲沼、2004）。このようなことを未然に防ぐためにも、相談できる場としてのキャリア・カウンセリングの必要性が示唆される。

#### キャリア・カウンセリングとそのアプローチ

キャリア・カウンセリングとは、その対象者であるクライアントが、自己のキャリアに関する意思決定過程に必要な能力を発揮させ、自律的に行動でき、社会の中でより有能に行動することができるように支援することである。キャリア・カウンセリングの定義として代表的なのが、HerrとCramer（1996）によるもので、「大部分が言語を通じて行われるプロセスであり、カウンセラーとクライアント（たち）のダイナミックかつ協力的な関係の中で、クライアントの目標を明確化し、それに向かって行動することに焦点を当て、クライアントが自己理解を深め選択可能な行動について把握し、自分でキャリアを計画しマネジメントするのに必要なスキルを習得し、情報を駆使して意思決定していけるように援助することを目指してカウンセラーがさまざまな援助行動をとるプロセス」である。

また、キャリア・カウンセリングのアプローチには、①特性因子アプローチ、②クライアント・センタード・アプローチ、③意思決定論からのアプローチ、④精神力動的アプローチ、⑤発達の側面からのアプローチ、⑥行動科学的アプローチ、⑦認知行動的アプローチの7つのアプローチあると言われているが、どのアプローチを用いるべきかは、対象とするクライアントの主訴（目標）や状況、状態などに応じて、カウンセラー自身が、適時判断して使い分けて用いるのが普通である（宮城、2002）。

#### ヤングワークプラザ神戸におけるキャリア・カウンセリング

第1著者は、2002年から2004年にかけての3年間、ヤングワークプラザ神戸において、キャリア・カウンセラーとして勤務していた。ヤングワークプラザ神戸は、兵庫労働局管

轄の組織であり、29歳以下の若年者の失業対策を目的とした公共職業安定所（ハローワーク）である。ヤングワークプラザ神戸の利用は登録制（無料）であり、提供しているサービスとしては、通常ハローワークと同様の職業紹介や職業相談の他に、各種セミナー（キャリア・オリエンテーション・応募書類の書き方・キャリア開発・グループワーク・面接の受け方等）があり、キャリア・カウンセリングは、提供しているサービスの一部である。ヤングワークプラザ神戸で勤務するキャリア・カウンセラーたちは、わが国の大学院でキャリア論や組織行動論、心理学、臨床心理を学んだ者が中心となって構成されていた。

ヤングワークプラザ神戸におけるキャリア・カウンセリングの基本方針は、個人が主体的にキャリアをデザインできるようになることを重視し、目の前の目標だけではなく、中・長期的なキャリアを視野に入れ、自身のキャリアの方向感覚をつかみ、それをベースにして具体的な選択を自主的に行えるようになるように支援することである。ヤングワークプラザ神戸におけるキャリア・カウンセリングの特徴としては、クライアントの多くは実務経験に乏しく、職業能力を糸口にした意思決定が難しいため、能力よりも興味や価値観といったパーソナリティ特性の理解を入り口にして、キャリア・カウンセリングをはじめることが多いことである。また、能力開発に挑戦するだけの時間的余裕が彼らに残されていることを前提としたキャリア・カウンセリングを行なったことも特徴の1つとして挙げられる。

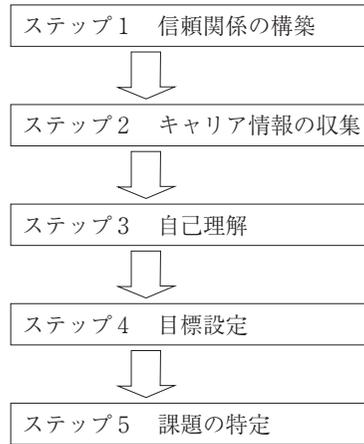
### キャリア・カウンセリングのプロセス

キャリア・カウンセリングのプロセスでは、クライアントの抱えている問題や心理的状況などによって異なるが、第一にクライアントの主訴を正しく理解することが重要である。そのためには、クライアント自身の過去・現在・未来に関する非常にプライベートな情報を、ありのままに自己開示してもらわなければならない。カウンセラーとクライアントとの信頼関係を築いておくことが必要不可欠である。その後、キャリアに関するテーマに焦点をあてて、キャリア・カウンセリングを実行していくことになる。

キャリア・カウンセリングに関する一般的なプロセスとしては、信頼関係の構築、キャリア情報の収集、アセスメント、課題の特定、目標達成へ向けた行動計画、フォローアップ、カウンセリングの評価と関係の終了、といった7つのプロセスがあるといわれている（宮城、2002）。それに対し、第1著者らが行ってきたキャリア・カウンセリングのプロセスは、この7つのプロセスに依拠しながらも、図1に示されるように若干変更したかたちであった。

まず、ステップ1として、カウンセラーとクライアントとの信頼関係（ラポール）を構築する。この信頼関係の構築は、キャリア・カウンセリングを行なうにあたっては、なによりも先に必要である。次に、ステップ2でクライアントの正しいキャリア情報の収集を行なう。キャリア情報の収集とは、クライアントのこれまでの学歴や職歴、獲得した経験、知識、スキルなどのキャリア、今後のキャリアの方向性、ニーズ、興味関心などの情報を

図1 ヤングワークプラザ神戸において第1筆者が実施していた  
キャリア・カウンセリングプロセス



収集することである。ステップ3では、自己分析による自己理解を促す。これは、クライアント自身が自己を正確に理解することである。われわれは、自分自身のことを一番わかっているようでも案外そうではない。「自分には何が出来るのか（したいのか）」「変わることのない自分の基本的な志向は何か」「自分にとって価値のあることは何か」などのキャリア・アンカー（Schein, 1980）を中心として理解の促進を行なう。ステップ4では、キャリアに関する具体的な目標設定を行なう。目標設定にあたっては、あまり現実離れた達成不可能な目標では意味がない。達成不可能な大きすぎる目標では、無理かも知れないうと思えてきて不安ばかりが先立つことになり自立的に行動できなくなるばかりではなく、やる気さえも失いかねなくなるからである。そして最後のステップ5で、目標を達成するための課題を特定する。これは、目標を達成するためにはどのような課題があるかを現状から明確にし、今後起こりうる課題を特定しておくことで、前もってそれに備え、課題が顕在化したときに適切に対処できるようにするものである。

キャリア・カウンセリングの一般的なプロセスと比較したうえでの変更点は以下のとおりである。まず、ステップ3の自己分析では、一般的なアプローチで用いられているようなアセスメントツールを用いず、コミュニケーションを通じての自己理解に終始した。「職業レディネステスト（社団法人雇用問題研究会）<sup>1)</sup>」, 「Insites 2000（日本労働研究機構）<sup>2)</sup>」, 「キャリア発達支援検査（NECユニバーシティ）<sup>3)</sup>」などのアセスメントツールを

1) 日本労働研究機構（1989）職業レディネステスト 社団法人雇用問題研究所。

2) 日本労働研究機構研究所（2001）Insites 2000（CD版）日本労働研究機構。

3) 渡辺直登・坂爪洋美・西田豊昭・Tracey, T.・Rounds, J（2004）キャリア発達支援検査（第2版）NECユニバーシティ。

表2 事例に用いたクライアント属性とカウンセリングの主訴および継続回数

|      | 年齢および性別 | 主 訴               | 来談回数 | 終了理由 |
|------|---------|-------------------|------|------|
| Aさん  | 20代前半女性 | 不採用が続いて、採用されそうにない | 6回   | 就職決定 |
| Bさん  | 20代前半男性 | 興味がある仕事を見つけたい     | 10回  | 就職決定 |
| Cさん  | 20代後半女性 | 何から手を着ければいいかわからない | 5回   | 主訴終了 |
| Dさん  | 20代前半男性 | 何がしたいのかを教えて欲しい    | 1回   | 自然消滅 |
| Eさん  | 20代前半男性 | 志望動機の書き方がわからない    | 1回   | 主訴終了 |
| Fさん  | 20代前半女性 | 向いている仕事を探したい      | 6回   | 就職決定 |
| Gさん  | 20代後半女性 | 採用されないのを視野を広げたい   | 7回   | 主訴終了 |
| Hさん  | 20代後半男性 | 前社が根回をしてるので採用されない | 2回   | 自然消滅 |
| Iさん  | 20代前半男性 | 採用されるのか不安         | 3回   | 就職決定 |
| Jさん  | 20代後半男性 | 本当に向いている仕事がわかると思い | 1回   | 継続拒否 |
| Kさん  | 20代前半男性 | 特になし（なんとなく来談）     | 1回   | 自然消滅 |
| Lさん  | 20代前半男性 | 向いている仕事を教えて欲しい    | 1回   | 継続拒否 |
| 計12人 |         |                   |      |      |

使用したこともあったが、クライアントがアセスメントの結果を盲目的に受け入れてしまう傾向があり、その後カウンセリングを継続しなくなってしまう例もあったため、望ましくないと判断したためである。ただし、特定のクライアントに対しては、必要であると判断した場合に限りアセスメント・ツールを使用する場合もあった。また、一般的なプロセスでは、行動計画という別のステップが存在するが、実際にはステップ4とステップ5を行なう際に同時に行っていた。来談回数が節約でき、クライアントの負担が軽減できるからである。また、一般的なプロセスではフォローアップのステップがあるが、これに関しては、第1著者らは専属カウンセラーとして毎日勤務しているわけではないため、プロセスに組み込むことは難しかった。しかし、クライアントの必要に応じて、時間の調整をしながらフォローアップは行っていた。

### 今回用いる事例と分析方法

本稿における分析では、第1著者が実際に行なったキャリア・カウンセリングの様子を記述したノートデータをデータとして用いる。そこから、クライアントの特徴や、カウンセリングのプロセスにおけるクライアントの変化を探るとともに、クライアントが立ち直るきっかけはどのあたりからであったかについて探る。

第1著者は、2003年から2004年までの2年間で総数として295名ものクライアントに対してカウンセリングを行なった。第1著者は、3年間、キャリア・カウンセリングを行ってきたが、キャリア・カウンセリング記録が統一して辿ることができたのが2年間であったために本稿では2003年から2004年までの2年間のみを扱うことにする。クライアントの内訳は、男性167名、女性128名であり、20代前半は169名（男性86名、女性83名）、20代後半は126名（男性81名、女性45名）と、全員が20代であった。その中で、会話などの詳細

な分析対象として12名の事例を用いる。この12名に関しては、匿名性を保持するために本人とは全く関係の無いアルファベットを用いて記述している。

表2は、今回事例として用いるクライアントの属性と、キャリア・カウンセリングにおける主訴および継続回数を示したものである。表2において来談回数に違いがあるのは、ヤングワークプラザ神戸においては、キャリア・カウンセリングを継続するかどうかは、クライアントの自由意志に任せているからである。今後のキャリア・カウンセリングのプロセスにおいては、クライアントが自立的に自己決定していくということが必要となるため、クライアントがキャリア・カウンセリングの意図を理解したうえで、自分の意志で継続するかどうかを決定していたのである。

### クライアントの特徴

ヤングワークプラザ神戸のキャリア・カウンセリングを受けに来た人の多くは就業希望者である。学卒後、フリーターやニートとなったが、その後、就職しなければいけないという思いや焦りが生じ、就職に際してどうしていいのかわからないために来談するクライアントが多い。また、いったん就職したものの、何らかの理由で早期に離職してしまった後にフリーターやニートとなり、その後、焦りを感じて来談しにきたという人もいる。就業を希望しているといってもその内容はさまざまであり、第1著者のもとに訪れたクライアントは以下のようなタイプに分かれる。

まず、焦る気持ちのために、何から手を着けていいのかわからず混乱をきたしているタイプがある。例えば、一見すると言葉使いは丁寧で、依存的ではなく、芯が通っている印象があるのだが、会話の節々で、本人が混乱している様子が手に取るようにわかるタイプである。例えば、Cさんの場合、会話の中で、精神的に混乱して追い込まれているような発言がしばしば見られた。

「わたし、とにかく急いでるんです」

「することが多くありすぎてどうしていいのかわからないのです」

「時間だけが過ぎていく感じがして……」

また、自信を完全に失ってしまって覇気が感じられないタイプの人もいる。例えば、Aさんは、前職で自信を失ってしまい、それを引きずってしまっており、就職活動に踏み込めずにいた。うつむきかげんであり、語尾が弱々しい感じである。会話の中では、以下のような言葉がよく出てきた。

「ちょっとやっていける自信が……」

「応募しても採用されないと思います」

Iさんは、いままでに数社応募してきたのだが、不採用が続いてしまったために自信を失い、落胆した感じであり、こちらからの質問に対しても、自信が無いのか恐る恐る答えていた。会話の端々で、自分自身に対しての無力感も感じられる。

「採用されそうには思えないんです」

「雇ってくれる会社なんてあるあるわけないですよ」

「求人がたくさんあってだれにでも出来そうな仕事だったらいいです」

つぎに、深刻な精神的問題を抱えているタイプのクライアントもいる。例えば、Hさんは、表情としては、目がうつろであり、やや猫背で会話の反応は自分勝手に言いたいことを言う。覇気はなく、志望動機も受かるように書いて欲しいと依存的である。会話でも妄想に近い感覚をとまなっている。また、同窓生に対する羨望感と、自分自身に対する無力感とが入り混じった複雑な感情を表出している。

「採用されないのは、前社が根回しをしているためだ」

「同じ研究室出身の人が就職した企業は、H社とかT社とか大手ばかりやけど、今はどこも業績が悪くてリストラしている」

依存的で、非行動的であって、楽をして今までの遅れを取り返したいタイプのクライアントもいた。例えば、Lさんは、言葉では焦っていると言っているにもかかわらず、職に対しての条件は多く、背もたれに寄りかかり、表情からは、焦って悩んでいるようには感じられない。言葉遣いは、一応丁寧に話そうとはしているが、どこか横柄さが感じられる。

「もう年齢的に早く就職しなければと思ってんだけど、やりがいのある仕事がしたいです。まだ調べていないのですが、向いている職業を知りたいと思っています。できれば、人の役に立てるような仕事がしたいと思っています。アイデアを出すのが好きなので、そういうこともできればと思っています。人に指示されるのは嫌いなので、上下関係がなく任せてもらえるような仕事が希望なのですが、何かありませんか。なにかいい手立てというか、なにかないですか」

前に進みたいという思いは持っている反面、自分では進みたくなく、誰かが簡単に進めてくれるのではという思いを持ったタイプもいる。Jさんは、自分は楽をして、一気に逆転を狙いたいと思っているようであった。焦っているとは言っているが今の状態を変えたくなく、今の状態よりいい状況があればそちらに移りたいという気持ちがあるためか、気持ちに余裕があるようだ。しかし、こちらからの話は真剣に聞いているように思えず、どこか上の空である。

「年齢も行っているので早く就職しないといけないと思っているんだけど、営業や事務は興味がないですし、…(中略)…妥協はしたくないし、妥協して就職してもすぐに辞めてしまいそうなので。気づいていないところに面白い仕事があると思うのですが、面白い仕事はなにかありますか？ …(中略)…なにかないですか」

不採用になっても自分に落ち度はないと思い、根拠のない自信や非常に強いプライドを持っているように見えるタイプもある。例えば、Dさんの場合、言葉使いは断定的で、語尾がハッキリしている。こちらが話している途中でも、それを遮って話し始める。言い訳のような会話が多く、否定されるのが嫌いなようである。また、緊張した態度ではなく、初めから落ち着いている態度である。

「仕事で企画をしたことは無いけれど、何かを考えたりすることが好きなのでいい企画のアイデアが出せると思います。…(中略)…最初から企画がしたいけど、そんな応募がないんです。企画する自信はあるんだけど、応募すると、ちゃんと話も聞かずに経験が無いからという理由だけで不採用にされています」

表3 キャリア・カウンセリングの継続回数と人数

|        | 1回  | 2回 | 3回 | 4回 | 5回以上 |
|--------|-----|----|----|----|------|
| 2003年度 | 192 | 48 | 19 | 8  | 15   |
| 2004年度 | 103 | 17 | 8  | 4  | 2    |
| 1回のみ計  | 230 |    |    |    |      |

注) 2003年度と2004年度の絶対数の違いは、第1著者の週当たり出勤数の違いを反映している。また、2003年度で4回目の値が5回目より少なくなっているのは、2002年度からの継続者がいたためである。人数は、のべ人数である。

最後に、一番多いタイプであるのが、そもそも自分が何をしたいのかわからないタイプの人である。この場合、情報はたくさんあるにもかかわらず、自分で探するのが面倒であるため誰かに教えてもらいたいという意識のタイプや、情報の収集の仕方がわからないというタイプ、完璧主義のような性格からくるすべての情報を得ないといけないと思込んでいるタイプ、情報が多すぎるために考えすぎて混乱をきたしているタイプまでさまざまである。例えば、以下のような発言がみられた。

「興味がある仕事を見つけないんです」(Bさん)

「なにからしていけばいいのか……」(Cさん)

「前社の根回りのせいで採用されない」(Hさん)

「なにがしたいのかわからなくて、とにかく、自分に向いている仕事を教えて欲しいんです」(Lさん)

「なにか本当に合っている仕事があると思うので、それを知りたいんです」(Jさん)

「求人情報を見ると職種が多すぎて、採用されそうな職種を知りたいんです」(Aさん)

「事務を希望してるんだけど、他にも向いている仕事を探したい」(Gさん)

「一生懸命調べたんですけどお、わけがわからなくなってしまって……」(Fさん)

「いろいろなことをしてるんですけど、進んでる感がなく焦ってしまって、なにからしたらいいのか……」(Iさん)

### 1回でカウンセリングが終了してしまう場合

表2の12名は、第1著者が2年間で担当したクライアントの295名のうちの一部であるが、表3は、2003年度および2004年度において実施したキャリア・カウンセリングの全記録に基づき、カウンセリングのそれぞれの回を受けたクライアントが何名あったかを示したものである。表3によると、2003年度および2004年度において、キャリア・カウンセリングの初回を受けた295名のクライアントのうち、キャリア・カウンセリングを継続して5回以上受けたクライアントはわずかに17名(約6%)しかいなかったことを示している。もちろん、5回以上カウンセリングを継続することが望ましいというわけではなく、数回のカウンセリングによってクライアントの問題が解決されたり、新しい職を見つけて仕事を始めるようになったりするケースもある。しかし、実に78%にあたる230名のクライアントが、1回のみでキャリア・カウンセリングをやめてしまっていることは特筆するに価

する。

なぜ、これだけ多くの人が初回のカウンセリングを受けただけで、中止してしまうのか。それは、次の項で詳しく説明するように、多くのクライアントの間で、キャリア・カウンセリングに対して誤った認識があるためであると思われる。

### キャリア・カウンセリングに対する誤解

わが国においては、キャリア・カウンセリング自体が十分に普及しておらず、キャリア・カウンセリングに対して関心が寄せられ始めたのはごく最近のことである（渡辺・ハー，2001；宮城，2002）。そのために、キャリア・カウンセリングを誤解して受けに来る人が多いことという事実がある。キャリア・カウンセリングを受けることによって自分に向いている仕事が容易に与えてもらえると思っていたり、希望の仕事に容易に就けるのではという思いを持っていたりする。第1著者の実感としては、占いの延長もしくは仕事版のようなイメージを抱いてしまっている人も多くいた。

特に、ヤングワークプラザ神戸においては、公共職業安定所という性質上、29歳以下で会員登録さえすればだれでも無料で受けることが出来るために、無料で容易に就職活動という嫌なことから開放されると思っているクライアントが実際には多い。来談したクライアントに主訴を尋ねても、はっきりした主訴が無い場合や、ただ黙り込んでしまう例も見られた。

「何がしたいかわからないので、向いている仕事を教えて欲しいと思って」（Lさん）

「本当に向いている仕事があるかと思って」（Jさん）

「いや、なんとなく来てみたんですけど」（Kさん）

キャリア・カウンセリングを理解してもらうために、キャリア・カウンセリングについての説明をして、占いのようなものとは違い、簡単に希望の職につけるものではないということがわかると、がっかりしたような感じを見せたり、目つきがどうでもよくなったり、期待を裏切られた感から以下のような否定的な言葉をカウンセラーに浴びせかけて逆ギレ状態になる人もいた。

「結局自分でするんだったら、キャリア・カウンセリングはなんの意味があるんですか？」

（Jさん）

「そんなことだったら、キャリア・カウンセラーは、なんのためにいるんです？」（Lさん）

（Lさん）

そういったクライアントは、キャリアの方向性が決まっていなくても関わらず、1回や2回でキャリア・カウンセリングを一時的に中断してしまうことが多いというのが実態である。

さらに、面倒くさがり屋であって、実際には何もしていなくてもかかわらず、やることはすべてやったと不可解な自信に満ち溢れ、カウンセラーの言うことに反発ばかりしている場合や、採用されないのは会社が悪いと主張し、自分は努力しなくても、キャリア・カウンセリングはそういう人を助けるためのものであると誤解している人もいる。このような

場合も、占いのようなものをあてにしてきている人と同様に、カウンセリングを継続することはほとんどなかったという状況である。

「やることはすべてやってるのに、採用しない会社が悪いんだ！」(Dさん)

「そんなことまで、なんでしなくちゃいけないんですか」(Jさん)

「採用されるようになんとかしてくれるんじゃないか……」(Kさん)

「でも、そんなことまでしてる時間はありません」(Lさん)

「そこまで、しなくても大丈夫です」(Jさん)

このようにキャリア・カウンセリングを誤って理解しているもののために、キャリア・カウンセリングを十分に理解し、真に援助を求めている若者が、一刻も早くカウンセリングを受けたいのにも関わらず予約待ちをしなければならないという状況が生じており、そういった人たちにとっては望ましくない状況に陥っていたと思われる。このような不幸を生み出さないためにも、キャリア・カウンセリングの誤った理解を防ぐためのなんらかの解決策が必要であろう。

#### キャリア・カウンセリングを継続する人の特徴

キャリア・カウンセリングを継続することが必ずしもよいことであるとはいえ、1回や2回のキャリア・カウンセリングによって問題が解決されたり、新しい職に就いたりするケースもありうる。このように、1回や2回の場合でもカウンセラーとクライアントとの間において、区切りとしてお互いに納得した終了関係がある。このような場合も含め、キャリア・カウンセリングが継続され、カウンセラーとクライアントの双方が納得した形で終了する人の特徴とは以下のとおりである。まず、何とか現状を打破したいと強く思い続けるようになることがポイントである。また、キャリア・カウンセリングを、現状を打破するための何かのきっかけにしたいと思って受けに来ている場合や、キャリア・カウンセリングについての説明を聞いた後に、その役割について納得をし、自律的に自分を変えていこうという意識が芽生えた場合もキャリア・カウンセリングが継続するようであった。すなわち、カウンセラーに依存するという意識ではなく、大変かもしれないけど自分でやってみよう、という意識を持つようになれるかどうか、カウンセリングを継続するポイントとなると思われる。例えば、Fさんは、以下のような形でカウンセリングを継続していた。

「求人票をみながら就職活動をしてきたのだけど、応募したいと思う企業が無いので、ちょっとじっくり向いている職種(仕事)を探そうと思います」

「何に興味があるのかを考えてみたのですが、これといって興味があるものがなく、なにかから手をつけて、整理をしていけばいいのかわからないのです。…(中略)…職業興味テストで出てきた職業に関して、興味がありそうな職種の内容を本などで、いろいろと調べてみたら共通しているところに興味があるということがわかってきました」

「興味のあるものが具体的にになってきたように思います。これらの興味からもっと具体的に内容を調べて働きたいと思うような職種を考えたいと思います。…(中略)…これらの仕事で、具体的に求人があるかを探して見ます。それとともに志望動機も書いて見た

と思います」

この例のように、情報収集や考えるべきことから逃げず、また自分でしなければいけないことをカウンセラーから容易に得ようとはせず、面倒であるかもしれないが、自分でしなければという意識を持っている人ほど、カウンセリングが継続をし、最後はカウンセラーとクライアントが双方で納得した形でキャリア・カウンセリングが終了するケースが多かった。

### クライアントが変容していくプロセス

キャリア・カウンセリングのセッションが継続することによって、クライアントの側になんらかの変容が見られてくる。その変容は、大きく捉えるならば、キャリア・カウンセリングのステップが進むにしたがって現れてくる。最初にクライアントに大きな変容が見られるポイントは、信頼関係の構築を目的として、カウンセラーがクライアントの話に集中して傾聴を行なっていく場合に、クライアントが徐々に心を開き、カウンセラーと打ち解けるようになるときである。例えば、構えていた顔が少しずつリラックスし、時折笑顔が出るようになったり（Fさん、Iさん）、少しずつ言葉数が増えて、自分自身の内面のことを話し出したりする（Gさん）例が見られた。

カウンセラーとクライアントとの信頼関係の構築に成功すると、ステップ2のクライアントのキャリア情報を収集する場面において、クライアントが今までに経験してきた仕事上での出来事やプライベートな出来事、内面的な思いも含めてクライアントのキャリア情報がどんどん出てくるようになる。

「〇〇は、すごく大切なので、犠牲にした仕事はしたくないんです」（Gさん）

「ヤングワークプラザ神戸の職業相談では、自信がなかったので事務職を希望といたのですが、本当は〇〇の仕事がしたいのです」（Iさん）

「プライベートで〇〇があってから自信をなくしたように思います」（Aさん）

キャリア情報を収集するにあたっての会話をすることで、クライアント自身も徐々に自分を知ることになるため、それがクライアントの変容をもたらす場面も多い。また、会話形式もしくはアセスメントツールを用いる自己理解のステップにおいて、クライアントが主観的にどう感じているかを聞き出すことで、その背後にある価値観や興味を本人が改めて理解することも少なくなかった。

「こんなところに興味があったんですね」（Cさん）

「話していただけなのに、自分がわかった気がします」（Fさん）

「興味があるところがわかってきたように思います」（Aさん）

目標設定のステップに進んだ時点では、クライアントの自己理解が進む中で、中・長期的なキャリア目標（夢）がすでに明確になっていっていることがクライアント自身の中で気づくことになる。具体的には、

「向きたい方向がわかってきた気がします」（Fさん）

「具体的な方向が見えてくると気持ちがすっきりしました」（Aさん）

「達成できるように頑張ろうと思うような気持ちになりました」(Cさん)

などのような言葉が発せられる。この頃には、態度にも前向きさが出てきて、雰囲気が生き生きとしているようになってきている。

カウンセリングの最後のステップである課題の特定では、中・長期的なキャリア目標を達成するために、まずなにをしなければいけないのか、どんな課題があるのかを特定する。例えば、Bさんの場合は、以下のようなかたちで課題を特定していった。

「〇〇に興味があり、関連する業界で、専門職として働きたいと思っています。しかし、資格が必要でなんですけど、資格は持ってないんですが、資格取得のために学校には行くことは出来ないんです。資格を取るために学校へ行かなくてもよければいいんですが………(中略)…学校へ行かなくてよかったとしても勉強に専念できるという状況ではないんです………なので、働きながらになってしまうのですが大丈夫そうですかね。働きながらになると無理そうですかね。でも、頑張ろうと思っていますんですけど」

課題を特定することは、理想である目標設定と現実を繋ぐために重要である。なぜなら、目標はあくまでも理想の自己像であり、そこにたどりつくまでには、さまざまな困難と出会うことになるのである。毎回出会う困難が予想外のものであったなら、心理的にも疲労してしまうし、予期していないために準備が十分に出来ていないことが多いため、克服に多くの労力や悩みを抱えてしまいかねない。このような状況が続けば、人は頑張る気力を失い、無力感に陥る場合もある。そうならないためにも、事前に起こりうるであろう課題を特定して準備しておくことは重要なことである。準備しておけば、課題に直面することになっても事前に準備がなされているので、克服できる可能性が高い。克服できれば、その経験によって、自分の自信にもつながり、自己効力感は増すであろうし、今後の目標達成に向けた推進力ともなる。

自信を失いかけているフリーターやニートが、望ましい正社員の道に進んでいくためには、目標を達成にあたって事前に予期できる課題を特定し、それを克服するための準備をすることが必要であるということを知ることが必要なのである。このような課題の特定によって、クライアントが、自信を取り戻し、これまで以上に意欲的にアクションを起こしていこうとする姿勢が芽生えてくるのが観察された。

### クライアントが立ち直っていく姿

上記のようなクライアントが変容するポイントをふまえ、具体的にクライアントがキャリア・カウンセリングによって立ち直っていく姿を、Aさんの例で具体的に見ていこう。どのクライアントに対しても、来談した際は、来談目的としての主訴を尋ねることにしている。

「何がしたいのかわからないのです。やりたいことがあるわけでもないし………なにか出来るというわけでもないのです。とりあえず、就職しないといけないから。就職できる場所に応募したいと思って」

信頼関係を構築するために共感的理解と受容をもって話を聴いていると、少しずつでは

あるが笑顔が見えるようになり、プライベートのことも話し始めるようになった。最初は、うつむきかげんで、一言、二言しか返答しない状態であった。しかし、うつむきかげんが少しずつではあるが目線が上向きになり、話す言葉も多くなる。視線が前向きになり、緊張が取れたようになると、それまで返答するだけであった会話が、自分から話すようになっていった。徐々にではあるが、カウンセラーの言葉数より、Aさんの言葉数の方が多くなり始める。カウンセラー側からの質問に対しては、最初はタテマエのような形式的な返答であったが、堅苦しい言葉が減り、語尾がしっかりしてくる。その後は、会話ではカウンセラーの話にも身構えることなく応じるようになった。例えば、

「就職って出来るんですかね……なにか採用してくれそうな会社があればと思うんですが……最近では厳しいんですよね…(中略)…実は、最近、失敗することが続いてしまって……そこにショックなことが重なってしまって落ち込むことが多く、明るかった性格が消極的になったんですよ」

この後は、Aさん自身から積極的であった過去のさまざまな自分を話し始める。その過程で、むかし興味があつた特定の分野があることがわかり、それに関しては、今も本当は興味があるということがわかった。

「昔は、〇〇と△△に興味があり、特に〇〇に興味があつたので関連した職業に尽きたと思って1年間だけですけれど留学もしたんですよ」

「帰国後もアルバイトをしながら〇〇に関係した仕事に就くために頑張っていたんですよ」

「今も実は興味があるんですけど……」

そこで、出来る出来ないは考えないで、興味がある分野の仕事について実際に調べてもらうことにした。調べていくうちにその仕事への押さえ込まれていた興味がよみがえってきたようで、積極的にさまざまな情報を収集するようになった。その過程の中で、自分の正直な気持ちを向き合うことになり、やはりその仕事がしたいと思うようになる。

「やはり、こういう仕事がしたいですね」

「やりがいがありそうですし……」

「でも、無理ですよ……」

仕事に対しての多くの情報を収集したために、この時点で、その仕事に就くための課題の特定は終わっているような状況であった。しかし、Aさん自身がその方向に進むことに躊躇しており、進みたいという気持ちと無理だという気持ちが入り混じった複雑な表情をしめしている。そこで、なぜ、無理だと思うのかを尋ねてみた。

「フリーターを続けていると、簡単な単純な仕事しかさせてもらえなくて、このような仕事しかさせてもらえないのは能力がないと評価されているんだと思えるんです。

それで、能力が無いから無理だと思うんです」

「ただ、フリーターをこれ以上続けると、なにも出来ないという思いだけが大きくなるのが恐くて、もうこれ以上は続けたくないので就職したいんです」

キャリア・カウンセリングの過程の中で、気持ちを吐露したことをきっかけに、この後の表情はさらに明るくなり、声も大きくなって、キャリア・カウンセリングの会話の中でも大きく笑うようになった。さらに行動も積極的な面が少しずつではあるが多くなってき

たように感じられる。

その後、求人が多い職種でAさんがすぐに応募できそうな求人を探すために給与や場所などの具体的な条件の設定を行なうことにした。数日後に来談した際に、Aさんから

「やはり、〇〇に関係した仕事に就きたいと思います」

「ただ、その仕事だけにこだわらずに、〇〇業界で働きたいと思います」

目標の設定が行われ、以前に多くの情報収集が行われたので、課題の特定もその際にほぼ行われたということもあり、求人検索を行ない企業への応募を実際に行っていくことになった。最初は、不採用となりショックを受けているようであったが、不採用に関しては、課題の特定である程度は想定されていたので、求職活動を途中で挫折することなく採用されるまで行ない続けることができた。求職活動中も何度かキャリア・カウンセリングを受けに訪れている。後日、無事に希望の職種に採用が決まったとの報告を受けた。そして以下のような感想を話した。

「キャリア・カウンセリングを受けることで、求職活動中の不安を一人で溜め込むことなく応募し続けることが出来ました」

「目標を明確に設定して、さらに課題の特定をしたために、途中であきらめることなく続けることができました」

Aさんが今回立ち直った節目となったのは、まず、以前は明るく積極的であったのだが、その後自信がなくなったという経緯を、包み隠さずホンネで話すようになったことである。本当のことがわかったからこそ、その後の対応を間違わずに行うことが出来たのである。またAさん自身にも今のままでは嫌だという思いと、現状を変えたいという強い思いがあったということもある。ここで重要なのは、変えてもらいたいとか何とかしてもらいたいという依存的な感情ではなく、自分自身で変わらなければならないと思う強い意志があったことである。最後に就職が決まったのも、就職するという気持ちを持ち続けることが出来たということと、不安や落ち込みそうになった際には1人で抱え込むことなくキャリア・カウンセリングを利用し、不安や心配をうまくコントロールしたためであると思われる。継続して就職を決めたクライアントの多くは、依存的にならずに、自分からアクションをおこしている場合が多い。また、不安や心配を1人で溜め込むことなくうまくキャリア・カウンセリングを利用して精神的安定を図ったにあると思われる。Aさんにとって、就職が決定したことは、より長期的なキャリアの目標を追求していくさいのステップの1つに過ぎないわけであるが、今回のような困難なハードルを乗り越えたという自信が、今後も自分の目標をあきらめないで追求していく姿勢につながったのではないかと思われる。

### キャリア・カウンセラー側の成長

キャリア・カウンセリングには、クライアントを立ち直らせるという側面のみではなく、カウンセラー自身もキャリア・カウンセリング・プロセスを通じて成長するという側面もある。すなわち、カウンセラーとクライアントは、援助する側とされる側であると同時に、お互いが人間関係を通じて学ぶ場でもある。このようなことは、学校教育における教員と

学生との関係にも通ずるのではないかとも思われる。学校教育においても学生に教えるだけでなく学生から思わぬことを学ぶことも多い。

第1著者は、キャリア・カウンセラーとして2年間だけでも265名という多くのクライアントに出会った。そのような中で、就職を希望しているという同じ目標であってもクライアントには多種多様な価値観が存在しているのだことを実感した。また、キャリア・カウンセリングには、7つのアプローチがあるということ述べたが、どのアプローチを選ぶかで、その後のクライアントとの関係にも影響を及ぼすことがわかった。例えば、歪んだ認知を明らかにして、認知構造の再構築を行ないキャリアの選択と行動を支援する認知行動アプローチを用いる際は、クライアントが論理的に物事を考えることが不得手な場合や感情的な部分が強いつまらぬ場合用いると不満を持つ場合が多かった。論理的な展開によって行なうために、クライアントにとっては詰問のように感じられ、心理的に追い詰められた感もたらされたためであろう。また、信頼関係の構築にあたって、ロジャースの来談者中心療法が示すように、無条件の肯定関心の受容も必要ではある。ただし、若年者を対象としたキャリア・カウンセリングの場合、未成熟である場合が多く明らかに間違った認識のもとで、自分勝手な意見を主張するものも存在している。そのような場合は、教育的観点からクライアントの言うことを否定することが必要であるとの見解に行き着いた。そうしなければ会社での適応に失敗するだけでなく、就職すら危うい状況となってフリーターやニートへと舞い戻ってしまう可能性があるかと危惧されたからである。

また、多くのクライアントに会うことによって、カウンセリングに慣れが生じてしまうこともあった。慣れが生じてしまうとカウンセラーのクライアントに対するアプローチを無意識のうちに簡略化してしまっている場合がある。そのために、重要なポイントを見落としてしまうことにもなりえるので注意が必要である。カウンセラー側からするとクライアントは、多数のうちの1人ではあるがクライアントからすれば1対1なのであるということをおぼろげに忘れてはいけないということを教訓として学んだ。

キャリア・カウンセリングにおいて、すべてのカウンセリング関係が、お互いに納得したうえで終了するとはいえず、自然消滅してしまうという場合も多かった。その場合、クライアントの問題は、カウンセラーにとっても未完の問題として残るために、自然消滅が積み重なると心理的に不安定になる。最初の頃は、キャリア・カウンセラーはどのようなクライアントに対し何らかの援助活動をしなければいけないという思いが強かったが、この思いはかえってカウンセラー自身の負担になるのである。したがって、カウンセラー自身が頻繁に気分転換を努め、すべてのクライアントをサポートできないからといって自責の念にとらわれてしまわないよう工夫することが重要であることも学んだ。

## 考 察

本稿では、キャリア・カウンセリングが、若年層の労働問題を解決していくうえで重要な役割を担うのではないかと期待されている点に基づき、キャリア・カウンセリングがどのようなかたちで若者がフリーターやニートからの脱却をサポートするのかについて分析

することを目的とした。そのため、第1著者が、ヤングワークプラザ神戸で2年間行なったキャリア・カウンセリングの事例を用いて、クライアントの特徴や、クライアントの意識や行動が変化し、徐々に立ち直っていく姿について分析した。

今回の事例研究において、いくつかの発見事項が見られた。まず、第1著者が数多くのフリーターやニートと実際に接するなかで、多くの若者が就職という節目の時期につまづいてしまうのには相当の社会的理由があることがわかってきた。実際のクライアントの中にも、応募した1、2社が不採用になっただけで大きなショックを受けてしまったり、不採用にした応募先を必要以上に恨んだりする例があった。これは、現在の若者が、就職活動という時期にさしかかるまで、自分が厳密に評価される機会が持てていないことに起因すると思われる。現代では、少子化に伴う「学校全入時代」が近づいており、高校受験や大学受験においても、選ばなければ全員がほどこかに入学ができるという状況になりつつある。また、少子化により、子供が保護者などから大事にされすぎるあまり、厳しく叱られることも少なく、わがままをずっと通してこられる環境にもなっている。ところが、いざ社会に出ることとなり、就職活動や就職後の会社生活にさしかかると、はじめて自分に対する厳密な評価が行われたり、わがままも通じなくなったりする。つまり、就職という節目で、おかれている状況が一転するわけである。多くのクライアントの姿を見ると、他者への評価は厳しく行なうが、自己を厳格に評価すること、されることに慣れていないため、自分が厳しく評価される就職活動になると急に戸惑ったり、メンタル的に耐えられなかったりするように思われる。このような変化に対して立ち向かった経験に乏しく、今までは親などが容易に助けてくれたが今回はそうも行かない。自分で乗り越えた経験がないのだから乗り越えることは難しい。だから、そのままフリーターやニートになっただけで済んだり、キャリア・カウンセリングを訪れても、来談さえすれば容易に助けてもらえるかのような誤った認識を持ってしまうのであろう。

次に、ヤングワークプラザ神戸におけるクライアントの特徴は、多くがフリーターやニートではあるが、就職希望者であることから「やりたいことがわからない」や「向いている仕事を探したい」というような内容が多かった。このような問題やニーズからはじまって就業観を身につけていくことは重要であるが、ここには1つの落とし穴があることが明らかになった。それは、キャリア・カウンセリングを受けさえすれば、容易に問題を解決してもらえと思うクライアントが数多く存在することである。そのようなクライアントは、キャリア・カウンセリングをあたかも適職占いであるかのように受けるのである。キャリア・カウンセラーも人数や勤務時間が限られており、誰でも好きな時に受けることができるというわけではない。占いのような気持ちで受けに来るクライアントが後を絶たないために、本当の意味でのキャリア・カウンセリングを必要としているクライアントが、必要なときにキャリア・カウンセリングを受けられず、予約待ちを強いられるという不幸な現状があることがわかった。このような不幸を避けるためには、事前にクライアントの悩みや相談内容を確認して、カウンセリングが可能か否かの判断をするインテーク面接等を行なうという手立てが必要であるのかもしれない。また、インテーク面接を行なわない

までも、事前にキャリア・カウンセリングに関しての内容を希望者には説明する必要があると思われる。このようなことを行なうことで、キャリア・カウンセリングに関する誤解を持ったまま来談するクライアントの数が減るのではないと思われる。

さらに、今回の事例分析により、キャリア・カウンセリングによって、どのような節目でクライアントが変容し、徐々に立ち直っていくのかについての洞察も得ることができた。まず、一般論でもいわれていることであるが、カウンセラーとクライアントとの信頼関係の構築が最初でかつ最も重要なポイントであろうことが確認された。信頼関係が構築されることで、クライアントもさまざまなことが話せるようになる。その後の会話のなかで、今まで気にしていたことが案外たいしたことではないと気づいたり、もしくは同じようなことで悩んでいるのは自分だけではなく、同世代で共通していることを知ったりすることで心理的に開放される様子が観察された。これによって、就職活動では特に重要だといわれている自信や自己効力感（東・安達，2003）が生まれ始め、その自己効力感が何らかの形で意識された時に積極的行動が生まれ、キャリアに関しての好循環がはじまるように思えた。

また、このような好循環を生み出すためには、クライアント自身の意識の問題が非常に重要であることもわかった。つまり、キャリア・カウンセリングでは、カウンセラーが欲しい情報などを容易に与えてくれるとクライアントに思わせないことが重要なのだと感じられた。面倒なことであるかもしれないし、大変なことであるかもしれないということは承知の上で、キャリア上の問題を解決するためには、自分自身でいろんなことをしなければいけないという意識づけが必要である。この意識づけを行なう時点でカウンセラーとクライアントの間で良い信頼関係が構築できていること、また、クライアントがキャリア・カウンセリングの機会を自分自身の問題解決のアクションにうまく活用できるかどうかということも重要なポイントであることがわかった。Aさんの事例では、キャリア・カウンセリングのプロセスで、無力感の支配する状態から、目標の明確化と目標を達成しようとする強い思いを持つ状態に移行し、かつ自分自身で積極的にアクションを起こすようになったわけであるが、不安や落ち込みそうになった際には1人で抱え込むことなくキャリア・カウンセリングを利用することによって、不安や心配をうまくコントロールしたり、精神的安定を図ったりしたことが、最終的に正社員として採用される決め手となったと思われる。

逆に言えば、キャリア・カウンセリングに対する適切な理解を促進し、クライアント自信の積極的なアクションを引き出すことができなければ、キャリア・カウンセリングによってクライアントをサポートすることが非常に難しいことも明らかになった。実際、適職占いを受けるかのように誤解をして来談するクライアントのほとんどは、キャリア・カウンセリングに対する適切な理解を促すと、一方的にカウンセリングの継続を拒否し、カウンセリングのセッションが自然消滅してしまったため、その後のフォローアップができないのが事実であった。

さらに、クライアントが就職活動を効果的に進めることができるような技術的アドバイ

スを行なうことも、カウンセリングを持続させ、本人を立ち直らせるのに重要であることが確認された。具体的には、自分自身についての正確な理解、自分にあった職業や自分が希望する職業についての多面的な情報収集、就業に向けた適切な目標の設定、およびその目標を達成するにあたっての課題整理などの技術である。ヤングワークプラザ神戸を訪れるクライアントの多くは、これら一連の就職活動に関する技術を持ち合わせておらず、それが物事をうまく前に進めることができない大きな原因となっていた。よって、カウンセリングを継続させるとともに、適切な時期に、適切なステップでこういった技術的指導を行なうことが重要であることが理解できる。

しかしながら、キャリア・カウンセリングの現状は、あまりに容易に取れる資格が存在するために、クライアントの話を傾聴することこそがキャリア・カウンセリングであり、傾聴で事足りると思い込んでいるカウンセラーも存在しているように思われる。第1著者が対応したクライアントは、意識化されている、されていないに関わらず、何らかの理由で精神的に焦っている場合が多く、少しでも前に進みたいという思いが少なからず存在していた。そのような状況で、傾聴を繰り返すような方法のみでは、クライアントが今まで1人で行ってきたことと同じように、就職活動に迷走するだけで何の解決にもならないどころか、不安を増大させることにもなりかねない。第1著者の対応したクライアントの中にも、他の施設でカウンセリングを受けたが、いっこうに前進している実感がわからず、頼りなさを感じたという感想を述べた人がいた。また、キャリア・カウンセラーの資格を取得しながらキャリアに関する代表的な理論さえ知らなかったり、カウンセラーの価値観をクライアントに押し付けたりする場合もあるようである。第1著者が対応したクライアントの中にも、他の施設でキャリア・カウンセリングを受けたが、一方的に自己否定をさせられ、カウンセラーの意見を押し付けられたと不満を打ち明けた人がいた。

先に述べたようなキャリア・カウンセリングに関する誤解の蔓延や、不適切なキャリア・カウンセリングの実施は、わが国のキャリア・カウンセリング全体の質を向上させようとするさいの障害となりかねない。カウンセラーには、先手先手を打つために、その場に応じて常に次の一手を考えながらキャリア・カウンセリングを行なうという思考が必要である。そのためには、カウンセリング時の一瞬一瞬において、思考を十分に働かせなければならない。したがって、キャリア・カウンセラーは、見た目よりもずっと精神的・肉体的に疲労度の高い職業なのである。カウンセラーが対応するクライアントの数やセッションの数が増大すれば、それだけカウンセラーの疲労度が増大することになり、キャリア・カウンセリングの質に影響を及ぼすことになる点も、今後十分に対策が必要な課題であることがわかる。

さらに、キャリア・カウンセリングにおいて、キャリア目標の達成に向けた課題の特定をより厳密に行なうことの重要性も実感した。第1著者を訪れたクライアントの多くは、会社に正社員として入社して仕事をはじめた際に、いままでの学校教育のごとく手取り足取り会社が教えてくれるものだと思い込んでいるようだった。退職経験者であるクライアントに退職理由を聞いても、仕事で手取り足取り教えてくれないことは何も教えてくれな

いことであると勘違いし、そのことによって自分は大切にされていないと解釈して辞めてしまった人もいた。一般的に、入社直後の場合は、加入儀礼のごとく雑務や単純労働を課せられることが多い (Schein, 1978)。しかし、雑務を嫌がり、最初からドラマに出てくる主人公のようにバリバリと仕事ができると思っている若者が多く存在しているのも事実である。当たり前のようなことであるかもしれないけれども、このようなギャップがあることを事前に課題として特定していなければ、せっかく入社したのに、すぐにイメージとのギャップによって離職してしまうことにもなりかねない。したがって、キャリア・カウンセラーは、さまざまなキャリア理論を学習し、それらに精通すると同時に、クライアントが目の中の就職活動に成功するだけでなく、その後の長期的なキャリア発達に伴う様々な課題を事前に予見し、適切な対策が講じられるようにアドバイスをしなければならないと思われる。

今回は、ヤングワークプラザ神戸におけるキャリア・カウンセリングを分析対象としているので、フリーターやニートといっても、来談したクライアントの特徴などには偏りがあるかもしれない。例えば、自宅に引きこもってしまい、就業意欲も全くなく、キャリア・カウンセリングを受けることすら拒絶してしまうような人々に対するアプローチについては、今回の事例からは有益な洞察を得ることは難しいだろう。しかし、今回の事例分析を通じて、キャリア・カウンセリングの正しい理解を若年者に促し、適切なステップとアプローチでクライアントの変容、立ち直りを支援できるよう、キャリア・カウンセリングの質を向上させることにより、キャリア・カウンセリングで若者がフリーターやニートから脱却するプロセスをサポートできることがわかってきた。しかしながら、こうしたキャリア・カウンセリングの普及のみで、わが国の若年者の労働問題が解決されるわけではない。わが国の経済的な問題、企業の雇用政策の問題、さらには少子高齢化や学校教育などの広範な社会的問題について同時に対策が講じられなければ、実際のところ、フリーターやニートを中心とする若年者の労働問題を解決するのは困難であろう。

#### 参考文献

- Herr & Cramer (1996) *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches* (5<sup>th</sup> ed.) New York: Harper Collins.
- 東 清和・安達智子 (2003) 大学生の職業意識の発達—最近の調査データの分析から 学文社.
- 本田由紀 (2005) 若者と仕事 東京大学出版会.
- 玄田有史・曲沼美恵 (2004) ニート—フリーターでもなく失業者でもなく— 幻冬社.
- 厚生労働省編 (2005) 平成17年版労働経済白書 厚生労働省.
- 厚生労働省 (2003) 新規学卒者の離職状況2003年版 厚生労働省.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2005) 一般人口統計 国立社会保障・人口問題研究所.
- 小杉礼子 (2003) フリーターという生き方 勁草書房.
- 小杉礼子編 (2003) 自由の代償／フリーター 日本労働研究機構.
- 小杉礼子編 (2005) フリーターとニート 勁草書房.
- 宮城まり子 (2002) キャリアカウンセリング 駿河台出版社.

- 内閣府（2005）若年無業者に関する調査（中間報告）内閣府。
- 日本経済新聞社（2005）日本経済新聞2005年7月13日付（夕刊）日本経済新聞社。
- OECD（2000）*From Initial Education to Working Life: Making Transition Work*, OECD.
- 大久保幸夫（2002）新卒無業 東洋経済新報社。
- 大里大助・関口倫紀（2005）若年者の労働問題とキャリア・カウンセリング 大阪経大論集, 第56巻第2号, 印刷中。
- 大里大助・渡辺直登・高橋弘司（2001）新規参入予定者に対する印象管理の可能性 —組織イメージ形成を手掛かりとして— 経営行動科学第4回年次大会発表論文集, 117-125.
- 小川憲彦（2003）キャリア初期段階における自発的離職行動 神戸大学修士論文。
- Ryan, P., (1999) 'The School-to-Work Transition Twenty on: Issues, Evidence and Conundrums,' in *Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century: The Transition from Education to the Labor Market*, OECD.
- Schein, E.H., (1978) *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Schein, E.H., (1980) *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. Revised edition. San Diego, CA: Pfeiffer. (金井壽宏（2003）キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう— 白桃書房.)
- 橘木俊詔（2004）脱フリーター社会 東洋経済新報社。
- UFJ 総合研究所（2004）フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算 UFJ 総合研究所
- リクルート・ワークス研究所（2002）若年のキャリア支援に関する10の提言—失業・無業を超えて— リクルート・ワークス研究所。
- 渡辺三枝子・渡邊忠・山本晴義 編著（2001）産業カウンセリングの理論的な展開 至文堂。