

キャリア教育における MBTI[®] 利用の試み

高橋 伸子・芝井 麻里・米田 浩

1. はじめに

長引く不況によって新学卒者の就職は厳しい状況が続いている。札幌大学女子短期大学部（以下、女子短大部）もその例外ではなく、卒業時に進学（大学、科目等履修生、研究生、留学、専門学校等）も含めた進路が決定している者の割合は低下している。図1でこの10年間の卒業者の進路決定率（卒業生全員の中で進路が決定している者の割合）をみると、概ね4割程度が進学、就職のいずれでもないことがわかる。この進路決定率の低下は、就職状況の厳しさを表す求人数の減少のみによるものではない。「卒業後の進路をどうするか」ということを差迫った問題として真剣に取り組むという学生側の意識が希薄になっていることもその一因としてあげられる。

この傾向を反映して、札幌大学で進路支援の一環として行っている進路登録票の提出に伴った個人面談を受ける学生数が、女子短大部では減少していた。面談を受けない理由を学生に尋ねると「進路が決まっていない」「進路について迷っている」等、進路を決定していく意志が弱くなっていることが原因と考えられる。このような傾向に何とか歯止めをかけるため、女子短大部では様々な面から進路決定支援を強化している。少人数ゼミナールによる個別指導、またライフスタイル確立のための基礎的知識やそれに関連する情報を学生に示す目的で設けられた「共通科目」としての「現代社会と女性」を、従来の選択科目から平成14年度入学生からは必修科目としたことなど、授業を通じての進路支援も継続的に行っている。卒業生中、個人面談を受けた学生の割合を図2でみると、「現代社会と女性」を必修化した15年度卒業生では上昇しており、その効果が認められる。

短期大学では修業年限2年間という短い期間の中で、学生は自らの

進路を選択・決定しなければならない。そのためには、自己理解による自己と周囲との関係性の確認・再構築から、自己実現の意識を育てることを早い段階から行うことが重要となる。その課題と各自が取り組むために、学校側が行う支援としては、共通・一般化して使えるツールをカリキュラム上で積極的に取り入れていくことが考えられる。今回、それを具体化するステップとして、性格タイプ分析手法の一種であるMBTI[®] (Myers-Briggs Type Indicator) の導入による自己実現教育を試みた。

本稿ではまず現在の状況を掴むために、学生の就業状況の変化と学校側の進路支援・就職指導体制をみていく。次に今回何故MBTI[®]を取り上げたのかを明らかにするために、パーソナリティー検査とMBTI[®]の特徴を整理した上で、MBTI[®]の実施の概況とその効果の分析を行う。最後に今回の試行を踏まえての、今後の課題を検討したい。

図1 卒業生の進路決定率

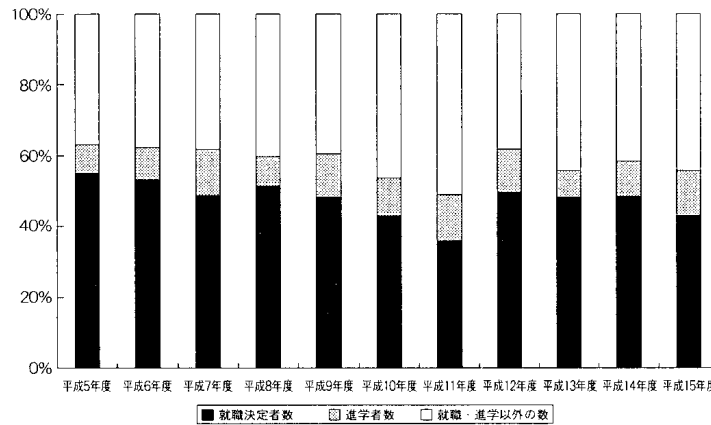
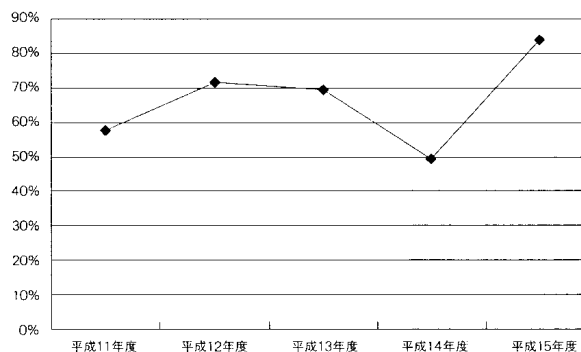


図2 卒業生全体人数に対する個別面談実施率



2. 就業状況の変化と就職指導

若年者の就業の変化の顕著な例として、新学卒者に占める進路未決定者の増加があげられる。図3は文部科学省「学校基本調査」により大学新卒後の進路の推移について、人数と全体に占める割合のそれぞれを示したものである¹⁾。ここで見られるとおり、1993年度から2002年度の10年間で“一時的な仕事に就いた者”と“無業者等”が全就業者に対して占める割合は8.3%から25.9%と、17.6%の増加を示している²⁾。

このように新学卒者に進路未決定者が増加している原因として、まず雇用慣行の変化があげられる。日本的経営の特徴の一つであった終身雇用制度は、正規の従業員として新卒で就職し、定年まで継続雇用されるという企業側と労働者側の暗黙の契約であった³⁾。戦後に生まれたこの制度は、雇用の安定により従業員の帰属意識を高め、従業員の熟練の形成、計画的育成を可能にし、企業の競争力に貢献してきた。しかしバブル崩壊以降の長引く不況下では、制度の短所である労働費が固定費となっていることが経営の負担となった。日本の経済・経営環境が大きく変わる中で、日経連は1995年5月に雇用・人事・賃金・組織・能力開発・福利厚生・労使関係のあり方について、『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策－』として報告書を発表した。その中で、労働力の流動化を狙った目的で労働者を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」の三つのグループに分けた管理を提示している。「長期蓄積能力活用型グループ」は、雇用形態は正社員、賃金は成果・実績主義である。「高度専門能力活用型グループ」に入るのは専門的技術をもつ労働者、雇用形態は契約社員や派遣などの有期雇用契約で賃金は成果・実績主義である。その他の大多数の労働者は「雇用柔軟型グループ」とされ、雇用形態は、臨時・パート・派遣などの有期雇用、賃金は時給制が中心となる⁴⁾。その後、労働市場の流動化は加速している。

このような雇用環境の変化により、従来までのような就社をゴールとしたキャリアモデルは崩壊しており、専門性を高める働き方として正社員よりも派遣社員を志向する若年層が増加している。しかし一方では自らの新たなキャリアのあり方を発見できない者、自分が何をしたらよいのかわからない者も増加しており、これがモラトリアム型のフリーター等の増加となって現れている⁵⁾。

また、新卒で就職しても早期離職する者が増えている。表1は、入社1年以内、また3年以内の離職率である。これによると新規学卒では1年以内の離職は平均5.7%であり、3年以内では14.5%となっており、入社後3年までに約2割が辞めている⁶⁾。離職の理由について、入社1年以内と3年を超えたものそれぞれを明らかにしたのが図4である。若年者の離職の理由については、離職までの就業期間によって異なる傾向がみられる。多くを占めた理由の中で就業期間で異なるものをみていくと、1年以内では「仕事が自分に合わない、つまらない」が39.1%、「人間関係がよくない」が28.3%と多いが、退職までの就業期間が3年を超える者については、「会社に将来性がない」が36.7%、「キャリア形成の見込みがない」が31.6%となっている。離職理由で就業年数に関わらず、共通して多かったのは「賃金や労働時間等の条件がよくない」（1年以内32.6%、3年を超える者32.7%）であった。

1年以内の離職で最も多い理由である「仕事が自分に合わない、つまらない」の原因については、就職までの自己理解が不十分であったことと繋がると考えられる。また就業期間が3年を超える者の離職理由で多かった「会社に将来性がない」、「キャリア形成の見込みがない」については、就職までの職業理解、勤務先についての理解など情報収集が不十分であったことと繋がるものと考えられる。離職の原因と関連するこれら自己理解と情報収集は、現在では就職活動の二大柱といわれている。

その就職活動を支える学校側の体制はどのようなになっているのかについて、大学・短大の進路支援・就職指導をみていきたい。従来学校

の就職指導は、企業側の終身雇用の慣行に対応した形で、専ら就職斡旋の機能を果たしていた。採用要件や求人に関するトピックなどの情報提供、エントリーシートの書き方や面接対策など就職活動へのアドバイスに重点がおかれてきたのである。しかし就職状況の変化に伴って、そのような情報提供や実践的なアドバイスの他に、仕事と自己の関わりをみつめ直し、自分なりの職業観をもたせるような指導が必要となってきた⁷⁾。進路・就職指導の導入段階においては、自己分析、業界・職種研究（情報の収集）が最も重要視される傾向にある。

いくつかの大学での具体的な事例をみていきたい。

武蔵野大学では「キャリア開発プロジェクト」を展開し、学生の積極的なキャリア形成の支援を行っている。その柱として「職業観・勤労観の涵養」「職業に必要な知識・技能の習得」「主体的に進路を選択する能力・態度の育成」といったキャリア形成のために欠かせない3要素があげられている。特に主体的に進路を選択するためには、自らを見つめ理解することを重視し、1,2年生には自己分析と職への意識の指導をし、それを踏まえて3年生は実際に企業でインターンシップに臨んでいる⁸⁾。

中央大学のキャリアセンター（旧就職部）は、キャリアデザイン・プログラムを導入し、A4版六十数ページの「キャリアデザインノート1」を入学後の1年生に配付している。この冊子では大学生活の過ごし方・目標設定・行動計画の支援を目的としており、「自分を知る」「可能性を広げる」「なりたい自分を描く」「好きなことは」「強みと弱み」「自分史を作る」などの自己分析の欄があり、2年生に配布する「キャリアデザインノート2」の具体的な就職活動の進め方に繋がるものとなっている⁹⁾。

札幌大学でも入学時のガイダンスから就職指導を行っている。2003年度まで配布されていた「就職ガイド」では、月別の行動計画を指導しており、就職活動の第一段階として自己分析をすすめている。その中には「自己分析シート」「自己分析書き込みシート」があり、自己の段階評価、項目別に書き込む欄を設けている。2004年度からはさ

らにこういった指導を強化して、自己分析をインターネットによって行う「コンピテンシー診断テスト」を導入している。

各大学の進路・就職指導では、労働市場の流動化に合わせて、就社を目的とした指導から、自分のやりたいことをみつけていくというキャリア形成に主眼をおいた指導へとシフトしていることが見受けられる。

図3 新卒後の進路の推移

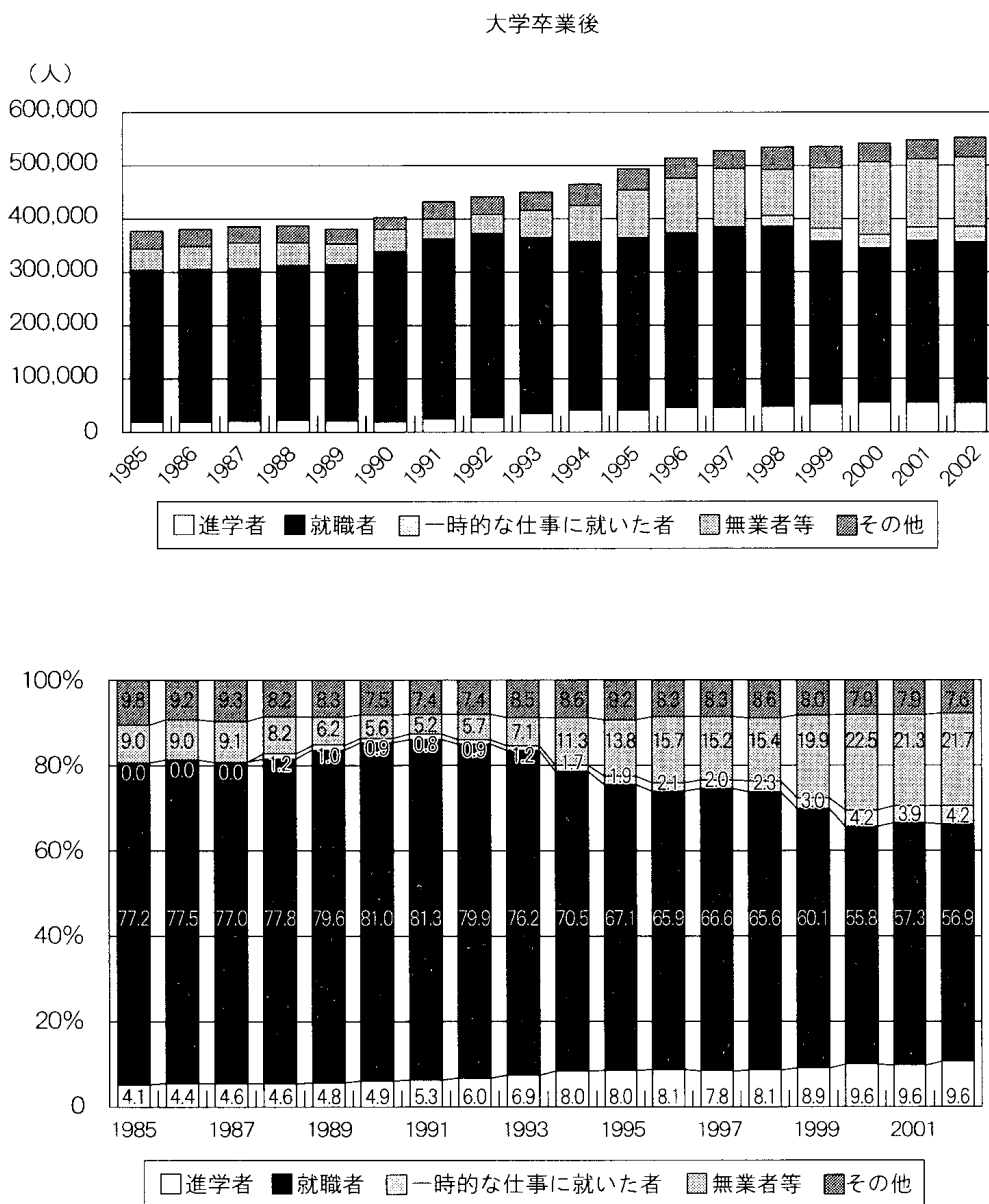
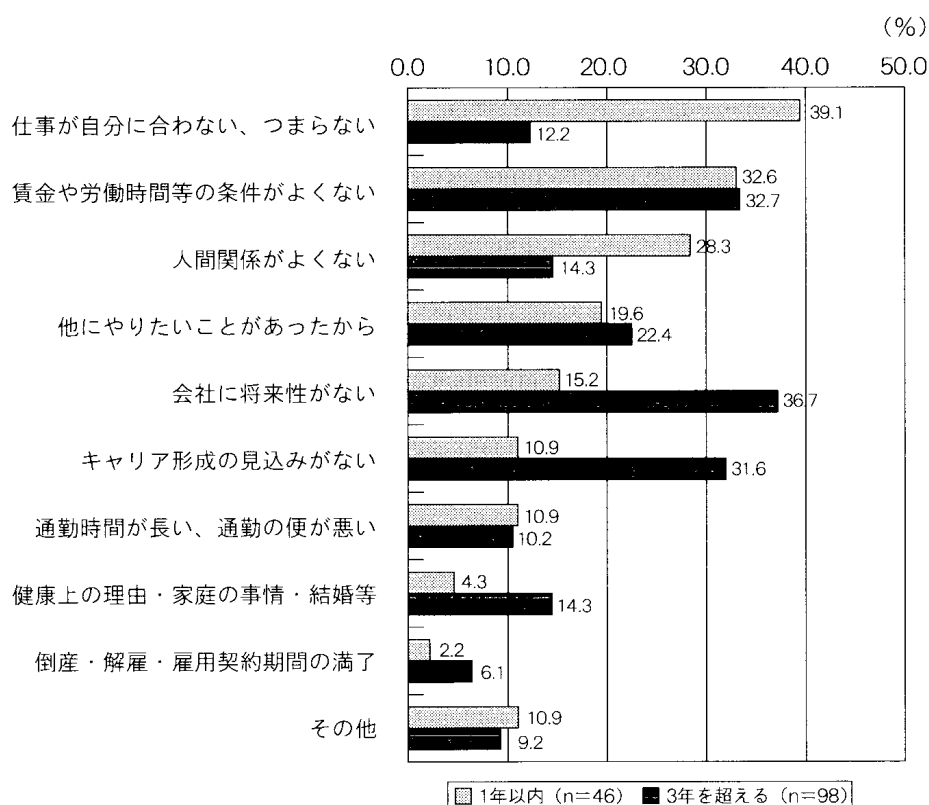


表1 入社1年以内・3年以内の離職率（n = 584、単位％）

		0%	1～4%	5～9%	10～19%	20～29%	30%以上	無回答	平均
1年以内	新規学卒者	35.1	13.2	12.0	10.1	4.1	2.7	22.8	5.7
	中途採用者	38.9	6.8	2.7	6.5	4.8	4.6	35.6	7.4
	全体	30.1	15.8	12.7	13.4	5.7	3.2	19.2	7.0
3年以内	新規学卒者	14.4	13.5	8.0	19.0	12.0	11.8	21.2	14.5
	中途採用者	29.1	8.2	3.9	8.2	5.7	10.2	34.6	12.1
	全体	11.3	13.4	9.4	20.5	12.8	12.8	19.7	15.5

（資料出所）厚生労働省委託「若年者のキャリア支援に関する実態調査（企業調査）」

図4 入社1年以内・3年を超えてから離職した正社員の離職理由



（資料出所）厚生労働省委託「若年者の職業生活に関する実態調査（正社員調査）」

3. パーソナリティー検査と MBTI® の特徴

以上みてきた通り、現在の就職活動において自己分析とそれに基づいた業種・職種・企業情報の収集は就職活動の根幹をなすものであり、各学校の就職、進路指導では導入段階としての自己分析を強化してい

ることが窺える。しかし、実際に学生の動向をみると、必ずしも効果がでていないとはいえない。特に短大生は1年生の後半から就職活動を始めなければならないために、短い期間で自己理解（自己分析）が十分にできないことがある。短大生の進路選択の調査・分析によれば、就職活動を実際に行っている中で、徐々に自己理解が行われているという指摘もある¹⁰⁾。学校で就職活動前に行っている自己分析の指導が、実際の就職活動までに効果を発揮していないのである。

この理由の一つとして、大学、短大の進路支援、就職指導は概してカリキュラムの一部となっていないことが考えられる。就職指導のほとんどは就職課によるものであり、そこへの参加は個々の学生の自主性に任されている。また、そこで指導されている自己分析が、学生自らの記述による「自分史」や「自分の強み弱み」など主観的である場合には、そこを出発点として進路選択を行えるまでに自己理解を深めていくことが難しいこともあげられる。自己理解について指導効力をあげるためには、積極的にカリキュラムの一部としていくこと、客観的な自己理解を可能とする方法を取り入れていくことなどが課題としてあげられる。

今回の試行では、以上の課題を念頭に置き、カリキュラムの一部として客観的な自己理解を可能とする方法を探った。実際にカリキュラム化する場合には、実施が容易であり共通化して使えることも必須要件となる。

これらの条件を満たす方法として、近年の企業の人事計画・人事管理、また個人のキャリアガイダンス・キャリアカウンセリングで活用されているパーソナリティ検査があげられる。人事・キャリアに関するツールとして活用される理由は、パーソナリティ、つまり個性・性格は、独自の志向・行動のパターンと繋がっており、職務における適材適所と密接に関連するものと理解されていることにある。その中でもキャリア形成において重要視されるのは、その人がどのようなことにモチベーションを感じるのかという動機の部分である¹¹⁾。この様々な種類の動機を探る評価方法として、人事・キャリア支援の場面

でパーソナリティ検査が活用されているのである。

成人のキャリアガイダンス・カウンセリングの実践に活用でき、実施が容易で統計的処理がしやすい質問紙法によっており、かつ国内で購入できる主な性格・パーソナリティ検査とその概要は以下の通りである¹²⁾。

* 矢田部ギルフォード性格検査：YG

120 項目の質問紙形式法検査により、情緒的安定性、社会的適応、活動的、衝動性、主導的の 5 類型に分類する

* TPI：東大総合人格目録

* MMPI 新日本版：Minnesota Multiphasic Personality Inventory

550 の質問項目に 3 択（自分にあてはまる、あてはまらない、どちらともいえない）で回答し、一般的健康、一般的神経症状、社会的態度、男性性、女性性、抑鬱感情等 26 領域にわたり 10 の臨床尺度で表示する。

* CMI 健康調査表：Cornel Medical Index

* 日本版 GHQ 精神健康調査票：General Health Questionnaire

* 東大式エゴグラム TEG

55 の質問に（はい・いいえ・どちらでもない）で答える平明・簡便なテストで、交流分析理論に基づき、客観的に自我状態の診断ができる心理テスト。

* MPI モズレー性格検査：Maudsley Personality Inventory

Eysenck.H.J の性格理論にしたがい、外向性尺度項目 (E) 24、神経症的傾向尺度項目 (N) 24、中性項目 12、虚偽発見尺度項目 (L) 20 の全 80 項目から構成された、外向性－内向性の程度と神経症的傾向を測定するもの。E と N の尺度の高低により、9 つの性格類型に分類される。

* EPPS 性格検査：Edwards Personal Preference Schedule

Washington 州立大学の Edwards,A.L. 教授により考案、人間の基本的欲求をもとに作成されたもので、達成、追従、秩序、顕示、自立等の 15 尺度、225 項目からなる強制対選択法を取り入れて

おり、歪曲反応がでにくい。

*MBTI[®] : Myers-Briggs Type Indicator

ユングのタイプ論をもとにした世界 45 ヶ国以上で活用されている性格検査。4 指標（EI 指標—どこに関心を向ける事を好むか、SN 指標—どのように情報を取り入れるか、TF 指標—どのように結論に導く事を好むか、JP 指標—どのように外の世界と接する事を好むか）をもとに、16 の性格タイプに分けられる。

キャリア教育の導入場面で実際に多用されているのは SPI 試験である。SPI は上記の MMPI をベースとして、1974 年に（株）リクルートが日本市場向けに開発、導入したもので、試験内容は中学の数学・表・物理・国語などの学力と、人との接し方・仕事への取り組み方・基本態度と志向などのパーソナリティ分析とがある。能力と適性を見極めるもので求職者の基礎能力、基礎性格適性を客観的に測るには有効とされる。入社試験時の足きり用とも言われるため、就職試験突破のための SPI 攻略本も多く出まわっており、各学校の就職指導に多く用いられる。SPI は主に企業側から求職者を判断するためのタイプ別診断となることから、自己理解のツールとしては、その可能性は限定される。

進路支援・就職指導においては、学生のタイプ別分類、また性格診断が目的なのではなく、学生が自己理解を深め、それを基盤として自分自身のキャリア設計を行うことが目的となる。今回の試行では MBTI[®] を取り上げたが、その理由は相対的な単純さと教育場面に活用しやすいことから国際的に活用されているという実績があること¹³⁾、またより重要であるのは MBTI[®] プラクティショナー試験に合格し、さらに一定の研修を受け臨床を積んだ専門家（MBTI[®] 認定ユーザー）による実施となるために、その支援を受けながら自分についての洞察を深め、キャリアへの意識に繋げていくことが可能な方法であることによる。このようなパーソナリティ検査をスタートとしたキャリア導入教育は、少人数の指導が適当であり、今回の試行は新入生の

ゼミナールにおいて行った。

4. MBTI[®]の実施の概況と効果の分析

前期ゼミナールでは自己理解を課題とし、夏休みを挟んで後期ゼミナールでは業種・職種・企業情報の収集を課題として展開した。また、MBTI[®]の効果測定のために、スタート時点である5月、年度末の1月に、同一内容のアンケート調査を行った。スケジュールは概ね以下の通りであった。

- | | |
|--------|---|
| 4・5月 | 自己紹介、人生の目的の必要性についてのディスカッション |
| 6月 | MBTI [®] の説明→実施 |
| 7月 | MBTI [®] プラクティショナーによるフィードバック、タイプ別の強み弱み、コミュニケーションの課題、適職とキャリア開発に向けてのアクションプランなどの講義とコーチング |
| 9月－12月 | 3－4人のグループに分かれて、テーマ別の情報収集・まとめ・発表
テーマ：1. 近年における新学卒女子の就職状況
2. 最近の札幌大学、女子短大部の就職状況（就職先企業情報を含める）
3. 公務員の仕事内容、採用について
4. 正社員とバイトの相違点（条件の比較など） |
| 1月 | 1年間のまとめ |

以下はアンケート調査の詳細である。

(1) アンケート調査の対象および実施時期

女子短大部に2002年度在籍した1年生のうち、筆者の一人が担当

するゼミナールに所属していた学生 14 名（ゼミナールグループ）と、そのグループと比較するために、MBTI[®] の利用（MBTI[®] プラクティショナー兼コーチによるフィードバックやキャリアコンサルテーションなどによる情報提供やコーチング）をしていない、筆者の一人が担当する講義科目を受講していた 62 名（一般学生グループ）の計 76 名に各 2 回の質問紙調査（無記名回答方式）を行った。調査時期は、第 1 回目が 2002 年 5 月下旬、第 2 回目が 2003 年 1 月下旬で、いずれのグループも当該科目授業時間中に教室内で実施した。

(2) 調査内容

各グループ別に 2 回ずつ実施された調査項目は、「人生設計（ライフプラン）」というキーワードに関連した次の 17 問を設定した。

- Q 1 人生設計（ライフプラン）という言葉聞いたことがある、もしくは知っていますか。
- Q 2 1. の設問で「YES」と答えた方にお聞きします。それはどこで、もしくは誰から聞きましたか。
- Q 3 1. の設問で「YES」と答えた方にお聞きします。貴方は自分の人生設計（ライフプラン）について考えたこと（どういう人生にしようか、どうやって今後やっていこうかなど）はありますか。
- Q 4 人生設計（ライフプラン）と聞いて何を連想しますか。（複数回答可）
- Q 5 人生設計（ライフプラン）において何が大事だと思いますか。（複数回答可）
- Q 6 現在興味のあるのは、4. 5. の 10 個の選択肢の内、何ですか。（複数回答可）
- Q 7 短大に在学している 2 年間で、4. 5. の 10 個の選択肢のうち何を考えてみたい、もしくは取り組んでみたいですか。（複数回答可）
- Q 8 人生の目標は必要だと思いますか。

- Q 9 人生の目標を紙に書いたことがありますか。
- Q10 貴方はご自身の強み、弱みを知っていますか。
- Q11 どんな職業につきたいか、考えたことがありますか。
- Q12 11.で「YES」と答えた方にお聞きします。なぜその職業につきたいですか。
- Q13 11.で「YES」と答えた方にお聞きします。その職業につくために何か計画はありますか。
- Q14 職業選択で迷った時、信頼のおける、相談できそうな相手がいいますか。
- Q15 14.で「YES」と答えた方にお聞きします。それは下記の中で誰ですか。(複数回答可)
- Q16 キャリアに関して短大在学中に後押ししてくれる(キャリアの見つけ方の相談、自己認識のサポート、実践的なアドバイスなどを含む)授業などがあったほうが良いと思いますか。
- Q17 キャリアディベロップメント(キャリア開発)という言葉を知っていますか。

(3) 調査結果

調査結果については、表6に示すとおりである。(表中、“一般1”“一般2”は一般学生グループの第1回と第2回の調査を示し、“ゼミ1”“ゼミ2”はゼミナールグループの第1回と第2回の調査を示す。)

百分率によって示される第1回目と第2回目との差異に着目すると、特徴的な変化として、次のようなことが挙げられる。

- ①「人生設計(ライフプラン)」という用語の認知度において、グループ間で差が生じた。
- ②「人生設計(ライフプラン)」という用語から連想される項目の順位が、ゼミナールグループにおいて変化した。
- ③ゼミナールグループにおいて、「在学中に取り組んでみたいこと」の中で「目標」を挙げる割合が増加した。
- ④「自分の強み弱みを知っているか。」という質問に対して、ゼミナ-

ルグループでは「YES」と回答した学生の割合が大幅に増加した。

⑤「どんな職業につきたいか、考えたことがありますか。」という質問に対して、「YES」と回答した学生の中で、「得意なこと・強みが活かせるから」という選択肢を選んだ学生の割合が大きな増加を示した。

⑥職業選択の相談者として、ゼミナールグループでは、「恩師など教育関係者」を選択肢の1つとして挙げた学生数が増加した。

表2 アンケート調査結果 人数：名（％）

なお、百分率の算出において、「無回答」数はデータに含めないこととした。

Q1 人生設計（ライフプラン）という言葉聞いたことがある、もしくは知っていますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	56 (90%)	37 (92.5%)	13 (93%)	12 (100%)
NO	6 (10%)	3 (7.5%)	1 (7%)	0 (0%)

Q2 1.の設問で「YES」と答えた方にお聞きします。それはどこで、もしくは誰から聞きましたか？ 複数回答可。

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
家族	3 (5%)	1 (3%)	2 (15%)	1 (8%)
友人、知人	4 (7%)	2 (5%)	1 (8%)	0 (0%)
マスコミ	35 (63%)	20 (54%)	7 (54%)	2 (17%)
書籍	2 (4%)	4 (11%)	0 (0%)	0 (0%)
大学等、教育関係	27 (48%)	28 (76%)	5 (38%)	9 (75%)
インターネット	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
その他	4 (7%)	0 (0%)	1 (8%)	0 (0%)

Q3 1.の設問で「YES」と答えた方にお聞きします。貴方は自分の人生設計（ライフプラン）について考えたこと（どういう人生にしようか、どうやって今後やっていこうかなど）はありますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	45 (83%)	34 (92%)	11 (85%)	11 (92%)
NO	9 (17%)	3 (8%)	2 (15%)	1 (8%)
無回答	2			

Q 4 人生設計（ライフプラン）と聞いて何を連想しますか？ 複数回答可。

	一般 1	一般 2	ゼミ 1	ゼミ 2
目標	36 (58%)	25 (63%)	4 (29%)	5 (42%)
夢	36 (58%)	24 (60%)	4 (29%)	6 (50%)
お金	17 (27%)	12 (30%)	3 (21%)	2 (17%)
愛情	6 (10%)	1 (3%)	1 (7%)	1 (8%)
結婚	38 (61%)	27 (68%)	9 (64%)	7 (58%)
キャリア	32 (52%)	16 (40%)	7 (50%)	5 (42%)
生きがい	19 (31%)	6 (15%)	2 (14%)	2 (17%)
健康	15 (24%)	7 (18%)	0 (0%)	1 (8%)
人生全般	28 (45%)	25 (63%)	5 (36%)	7 (58%)
その他	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Q 5 人生設計（ライフプラン）において何が大事だと思いますか？
複数回答可。

	一般 1	一般 2	ゼミ 1	ゼミ 2
目標	36 (58%)	28 (70%)	8 (57%)	7 (58%)
夢	29 (47%)	21 (53%)	4 (29%)	5 (42%)
お金	39 (63%)	20 (50%)	10 (71%)	8 (67%)
愛情	18 (29%)	7 (18%)	4 (29%)	2 (17%)
結婚	22 (35%)	16 (40%)	7 (50%)	5 (42%)
キャリア	27 (44%)	15 (38%)	6 (43%)	7 (58%)
生きがい	31 (50%)	16 (40%)	7 (50%)	8 (67%)
健康	36 (58%)	19 (48%)	7 (50%)	6 (50%)
人生全般	12 (19%)	17 (43%)	4 (29%)	2 (17%)
その他	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Q 6 現在興味のあるのは、4. 5. の 10 個の選択肢の内何ですか？
複数回答可。

	一般 1	一般 2	ゼミ 1	ゼミ 2
目標	22 (35%)	14 (35%)	2 (14%)	3 (25%)
夢	27 (44%)	16 (40%)	4 (29%)	4 (33%)
お金	26 (42%)	16 (40%)	10 (71%)	7 (58%)
愛情	18 (29%)	10 (25%)	6 (43%)	3 (25%)
結婚	24 (39%)	21 (53%)	9 (64%)	6 (50%)
キャリア	25 (40%)	18 (45%)	5 (36%)	5 (42%)
生きがい	20 (32%)	11 (28%)	5 (36%)	3 (25%)
健康	15 (24%)	9 (23%)	3 (21%)	1 (8%)
人生全般	12 (19%)	4 (10%)	1 (7%)	0 (0%)
その他	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Q7 短大に在学している2年間で、4. 5. の10個の選択肢のうち何を考えてみたい、もしくは取り組んでみたいですか？ 複数回答可。

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
目標	29 (48%)	17 (43%)	3 (21%)	7 (58%)
夢	26 (43%)	14 (35%)	5 (36%)	2 (17%)
お金	9 (15%)	5 (13%)	2 (14%)	0 (0%)
愛情	10 (16%)	5 (13%)	4 (29%)	1 (8%)
結婚	6 (10%)	6 (15%)	1 (7%)	0 (0%)
キャリア	34 (56%)	22 (55%)	7 (50%)	8 (67%)
生きがい	18 (30%)	8 (20%)	3 (21%)	0 (0%)
健康	5 (8%)	1 (3%)	0 (0%)	0 (0%)
人生全般	4 (7%)	5 (13%)	2 (14%)	2 (17%)
その他	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Q8 人生の目標は必要だと思いますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	58 (95%)	38 (95%)	14 (100%)	12 (100%)
NO	3 (5%)	2 (5%)	0 (0%)	0 (0%)
無回答	1			

Q9 人生の目標を紙に書いたことがありますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	27 (45%)	14 (35%)	3 (21%)	3 (25%)
NO	33 (55%)	26 (65%)	11 (79%)	9 (75%)
無回答	2			

Q10 貴方はご自身の強み、弱みを知っていますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	37 (61%)	29 (72.5%)	6 (43%)	10 (83%)
NO	24 (39%)	11 (27.5%)	8 (57%)	2 (17%)
無回答	1			

Q11 どんな職業につきたいか、考えたことがありますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	61 (100%)	40 (100%)	14 (100%)	10 (83%)
NO	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (17%)
無回答	1			

- Q12 11で「YES」と答えた方にお聞きします。なぜその職業につきたいですか？
複数回答可。

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
好きだから	31 (53%)	24 (63%)	6 (43%)	3 (30%)
得意なこと・強みが活かせるから	11 (19%)	11 (29%)	3 (21%)	5 (50%)
お金になるから	7 (12%)	6 (16%)	3 (21%)	1 (10%)
親の薦めや親の職業	2 (3%)	2 (5%)	0 (0%)	1 (10%)
別に理由はない	12 (21%)	6 (16%)	5 (36%)	3 (30%)
その他	12 (21%)	1 (3%)	1 (7%)	0 (0%)
無回答	3	2		

- Q13 11.で「YES」と答えた方にお聞きします。その職業につくために何か計画はありますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	30 (51%)	24 (63%)	6 (43%)	3 (30%)
NO	29 (49%)	14 (37%)	8 (57%)	7 (70%)
無回答	2	2		

- Q14 職業選択で迷った時、信頼のおける、相談できそうな相手がいますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	48 (79%)	34 (87%)	12 (92%)	10 (83%)
NO	2 (3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
どちらとも言えない	11 (18%)	5 (13%)	1 (8%)	2 (17%)
無回答	1	1	1	

- Q15 14.で「YES」と答えた方にお聞きします。それは下記の中で誰ですか？
複数回答可。

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
家族	42 (88%)	28 (85%)	10 (83%)	8 (80%)
友人、知人	34 (71%)	25 (76%)	6 (50%)	5 (50%)
恩師など教育関係者	12 (25%)	6 (18%)	1 (8%)	6 (60%)
プロ(キャリアカウンセラーなど)	1 (2%)	0 (0%)	1 (8%)	0 (0%)
その他	2 (4%)	0 (0%)	1 (8%)	0 (0%)
無回答		1		

- Q16 キャリアに関して短大在学中に後押ししてくれる(キャリアの見つけ方の相談、自己認識のサポート、実践的なアドバイスなどを含む)授業などがあったほうが良いと思いますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	54 (89%)	34 (87%)	12 (86%)	12 (100%)
NO	7 (11%)	5 (13%)	2 (14%)	0 (0%)
無回答	1	1		

Q17 キャリアディヴェロップメント（キャリア開発）という言葉を知っていますか？

	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
YES	3 (5%)	5 (13%)	0 (0%)	4 (33%)
NO	58 (95%)	34 (87%)	14 (100%)	8 (67%)
無回答	1	1		

調査対象者数	一般1	一般2	ゼミ1	ゼミ2
	62名	40名	14名	12名

調査実施日 一般学生グループ第1回目 2002年5月24日
 一般学生グループ第2回目 2003年1月17日
 ゼミナールグループ第1回目 2002年5月23日
 ゼミナールグループ第2回目 2003年1月23日

(4) 調査結果に対する考察

一般学生グループに比べゼミナールグループは、第2回目において、いくつかの特徴的な変化を示したものと考えられる。すなわち、①「人生設計」という用語の知識化、②在学中に取り組むべき要因の明確化、③自己の強み・弱みの自己認識化、④職業選択に関わる決定要因の変化、⑤職業選択に関わる相談対象者の増加、などである。

ゼミナールグループが示した変化の原因は、当該グループが2002年6月から翌年1月までの間に、MBTI® やキャリアコンサルティングの活用(学生による MBTI® 質問用紙への回答→MBTI® プラクティショナー兼コーチによるスコアリングとフィードバック、学生個人の結果レポートとキャリアコンサルティングシートの受理→タイプ別のキャリアコンサルティング、コーチング [面談形式]) と、ゼミナール担当教員によるキャリアに関連した一連の経験と情報提供にあることが、一般学生グループにおける結果との相違から推察される。このことはゼミナールグループが享受した情報・経験が、学生の意識を変化させる(高める)ものとして、その効果を期待できるという示唆を得たことにつながる。

その一方で、「人生の目標は必要」としながら、「人生の目標を紙に書いた」ことがある学生が1年生終盤になっても25%しかいないこと、さらに、「自分が希望する職業につくために何か計画はありますか?」という質問に対して、肯定的回答を示した学生の数が増えたという結果は、自己の具体的な人生設計が未だにできていないこと、短大入学後に現実に直面したことで就職に関して、具体的な悩みを持ち始めたことを示しているものと考えられる。

本調査結果から、本学における学生のニーズに対応した進路支援の具体的対応策の策定に関して次のような課題が明確化された。

- ①人生設計における一つのステップとして「就職」をどう位置づけて支援にあたるのか。
- ②家族以外の進路相談者として、教員あるいは事務職員はどう対応すべきなのか。
- ③より積極的で、より具体的な進路支援を望む学生に対する機会をどう設定すべきなのか。

5. おわりに

2003年に発行された『13歳のハローワーク』が、発行から約半年で100万部を超える大ベストセラーとなっている¹⁴⁾。好奇心を入り口にして500種以上の職業を図鑑風にまとめた本の著者である村上龍は、「これだけ多様な仕事があるという情報をまず子供たちに知って欲しかった。これからは“好き”という情熱を仕事の原動力にする時代です」。また、自分自身が作家という職業を選んだことについては「楽ではないがやめようとは思わないし、それを奪われるのは困るというのが、その人に向いた仕事。できるだけ多くの子供たちが、自分に向いた仕事、自分にぴったりの仕事を見つけて欲しい」と話している¹⁵⁾。今までの就職指導では、このように仕事を“なるもの”ではなく毎日“すること”として捉え、だからこそ自分に向いた仕事を探っていくという視点が欠けていた。“好き”という入り口から仕事にア

アプローチしている『13歳のハローワーク』は、子供のための本というだけでなく新卒者の就職活動にも利用されている。

一般的に日本の小中高までの教育機関では、現在のところ“自分の生き方”を視野に入れた体系的な就職指導は行われていない。しかしキャリアモデルが大きく変わってきている現在、教育課程においても、この変化に対応できるシステムとノウハウの構築が必要となってきている。

アメリカでは、1970年代初頭から直面する激しい社会の変化や学校から職業への移行にかかる様々な課題に対応するために、キャリア教育が推進されてきた。この背景には、当時第一線の生産技術が低下し、国際的な競争力が弱くなって来ていたことと、マイノリティの人々を中心として就業に必要な教育を受けていない大量の労働者の失業問題の解決が迫られたという要因があった。当時、連邦政府教育局が開発したモデルによれば、就業、もしくは高等教育機関（大学、短期大学、職業専門学校）入学までのそれぞれの教育年次において提供するキャリア教育の目的、経験の性質が示されている。その要点は以下の通りとなっている¹⁶⁾。

幼少時、小学校時代（1～6）：

- (1) 各生徒の自己意識を伸ばす。
- (2) 仕事の個人的・社会意義についての態度を伸ばす。
- (3) 職業意識を伸ばし、拡大する。
- (4) キャリアに重点を置いて、基礎技能を活性化させ、生徒の活動全体を改善する。

中間学年（6～9）：

- (1) 職業的役割に関係する際、興味、能力、価値やニーズを評価する際、生徒が自分を援助する経験を提供する。
- (2) 選択した職業群をさらに詳しく探索する機会を提供する。
- (3) 第9学年段階で、徹底的探索を行う特定の職業群を仮選択する。
- (4) 学科内容を仕事の世界に有意義に、適切に関連させて、基礎領域での生徒の活動を改善する。

第9～10学年：

- (1) 就職段階技能の育成を始める基礎として1つの職業群を徹底的に探索もするが、望むならば職業群を移動する選択を残しておく。
- (2) 学科内容をさらに有意義に、適切にすることによって、基礎学科領域における生徒の活動を改善する。
- (3) 次のような選択課程（集中的職業準備、後期中等職業教育計画準備、あるいは2年生ないし4年生大学入学準備）のある高校最後の2年間、生徒が専門職業分野を選択するのを援助するため、ガイダンスとカウンセリングを行う。

第11～12学年：

- (1) 全生徒が選択した職業群、あるいは特定職業の集中的準備をさせ、就職あるいは継続教育の準備をさせる。
- (2) 教科学習と仕事の世界とを関連づけて、生徒の学習動機を強化する。
- (3) 雇用あるいは継続教育の準備のため、集中的なガイダンスとカウンセリングを行う。
- (4) 卒業時ただちに、職業、後期中等職業教育計画、2年制あるいは4年制大学計画のいずれかに全生徒を就職・進学させる。
- (5) すべての落伍者および卒業生を継続的に追跡し、計画改訂のため、その結果得られた情報を利用する。

アメリカでのこの試みは、職業観の涵養だけではなく、現在の日本の教育において欠けている教科内容と職業世界の繋がり確立をも狙ったものである。

アメリカのキャリア教育と相違して、日本の現状では短大、大学のみ職業教育が偏っており、短期間の中に職業観の形成から職業選択までの指導を行うことになるのである。このように短期間で職業選択へと繋がるような自己理解を促すには、キャリア形成意識を喚起する指導が行える専門家の存在が重要となる。その点でMBTI®認定ユーザーである専門家の支援を受けながら、MBTI®を受けた本人が自分

についての洞察を深め、自分のベストフィットタイプ（じっくりくるタイプ）を見つけ出す過程そのものを重視している MBTI® は、効果的な支援策の一つになりえる。また性格タイプに分けることが目的ではなく、検査結果はきっかけとして用いられるという MBTI® の視点は、職業（進路）選択支援においては肝要である。今回の試行では被験者が少なく、データの一般性としては限界がありながらも、キャリア教育への導入過程としては MBTI® の上記の特色を生かし、一定の効果が測れたと考える。

現在の労働市場の流動化の中で、個々の職業観を確立することが学校における職業（進路）支援に求められている。それを実現するための今後の課題は、自己理解から職業選択へ繋げる職業（進路）支援の確立、また、職業選択の方向付けを可能とするキャリア概念を融合する有機的関連性のあるものとしてカリキュラム自体を再構築することである。

* 本研究は、平成 14 年度札幌大学研究助成費による成果の一部である。

注

- 1) 図 3 は、若年者キャリア支援研究会「若年者キャリア支援研究会報告書」厚生労働省職業能力開発局、2003 年 9 月発表、の参考資料による。
- 2) ここでの“無業者等”の定義は、“「学校基本調査」の「左記以外の者」(家事手伝い、研究生として学校に残っている者及び専修学校・各種学校・外国の学校・職業能力開発施設に入学(入所)した者、または就職でも「大学院等進学者」でもないことが明らかな者)”となっている。
- 3) 伊丹敬之、加護野忠雄『ゼミナール 経営学入門』日本経済新聞社、1999 年、515 ページ
- 4) このような雇用慣行の変化と若年層の労働市場への影響について、河野員博『現代若者の就業行動』学文社、2004 年の序章、また矢島正見・耳塚寛明『変わる若者と職業世界』学文社、2001 年の第 2 章では詳しい分析がなされている。
- 5) 若年者キャリア支援研究会、前掲報告書、4. 若年者のキャリア形成支援施策推進のポイント

- 6) 表1、図4とも、若年者キャリア支援研究会、前掲報告書、参考資料による。
- 7) 東清和、安達智子『大学生の職業意識の発達』学文社、2003年、42、44 ページ
- 8) 『朝日新聞』、2004年5月9日、朝刊、8 ページ
- 9) 『朝日新聞』、2004年5月31日、夕刊、6 ページ
- 10) 東、安達、前掲書、42-43 ページ
- 11) 高橋俊介『キャリアショック』東洋経済新報社、2000年、49 ページ
- 12) 木村周『キャリア・カウンセリング』社団法人雇用問題研究会、1997年、183 ページ
- 13) ネビル・ベイン／ビル・メイビー『人材価値評価』東洋経済新報社、159 ページ
- 14) 『朝日新聞』、2004年5月14日、朝刊、38 ページ
- 15) 『朝日新聞』、2003年12月25日、朝刊、25 ページ
- 16) 福地守作『キャリア教育の理論と実践』玉川大学出版部、1995年、13-15 ページ