

## 産学連携による人材育成の実践 高校生のキャリア教育を支援する「将来体験プログラム」

Practice Example of the Personnel Training implemented by Business Academia Collaboration

Future Experience Program assisting Career Education of High School Students

竹田 裕彦

**要約** 本稿は人材育成サービス専門企業である日本ユニシス・ラーニング(株)が、私立高校の要望に応え、社会貢献の視点から開発・実施したキャリア教育を紹介したものである。一般用語となった観のある「フリーター」は我が国で既に200万人を超え、大きな社会問題になっている。その予防措置として職業観の形成につながるキャリア教育を高校生の段階から実践することが有効であり、行政や教育機関において多くは「進路指導」の一環として行われている。「将来体験プログラム」は、企業向けに研修サービスを提供してきたノウハウを活かし、高校生向けにキャリア教育を研修プログラム化したものである。本稿では、始めにフリーターの言葉の定義をし、その実態と高校生の職業観の現状、キャリア教育の位置づけ、インターンシップの課題について説明する。次に、「将来体験プログラム」を構成する「企業活動体験」と「キャリア・デザイン」の二つの柱についてコンセプトを紹介する。「企業活動体験」は、「PAC」という自社開発教材により、「紙コップ作成」の協同作業をとおして企業活動の本質を理解する内容である。また、「キャリア・デザイン」は、「ライフ・ダイアグラム」などを通して自己分析を深め、自己像を明確化した上で将来の目標設定と実現に向けた行動計画を立案する内容である。特に、キャリア・デザインの理論的背景については詳細を補完し説明する。最後に、本プログラムに対する受講者側、学校側、父母側からの評価を紹介し、今後の可能性について言及する。

**Abstract** This report introduces the career education program which was developed and executed from the viewpoint of social contribution. This career education program was developed by Nihon Unisys Learning Co., responding to a request from the private senior high school.

One of the major problems of today's Japanese society is the increase in so called "freeters", or "job hopping part timers" which swelled to over 2,000,000. Offering a career education program which aims to form the outlook on occupation at the high school stage is effective to address this problem. Many schools and administrations are already working on it.

The "future experience program" is a career education program for high school students. The program was developed by utilizing our experiences in offering the training service to enterprises. In the first part of the report, I will define the term "freeter/job hopping part timer", and give explanations to their actual situations. I will also explain the conditions of high school student's outlook on occupation, positioning of a career education, and the problem of the internship system. Then, I will introduce the concepts of "company activity experience" and "career design". These two are the main components of the "future experience program". In the "company activity experience", learners will learn the essence of the company ac

tivities through cooperation work of “paper cup making”, using self developed study material “PAC”.

In the “career design”, learners will carry out self analysis through such tools as “Life Diagrams”, clarify self image, and establish future goals and draw up an action plan to accomplish them. I will give particularly detailed explanation to the theatrical background of career design. Lastly, I will introduce evaluation from the students, schools, and parents, and then wrap up with future possibilities.

## 1. はじめに

現在、フリーターは200万人を超え、その増加が社会問題化している。若年層の職業観形成が脆弱化していることが増加の遠因と言われる。企業はこの問題に対しどのようにかわることが出来るのか。その一つの解が、人材育成サービス専門企業である日本ユニシス・ラーニング株式会社(以降、日本ユニシス・ラーニング)が開発・提供する「将来体験プログラム」(以下本プログラム)である。

本プログラムは学習院高等科/学習院女子高等科のキャリア教育として2005年2月に導入され、高校生を対象としたフリーターの発生予防につながる先進的試みとして、広くマスメディアでも取り上げられた。

本プログラムの柱は「企業活動体験」と「キャリア・デザイン」の二つであり、高校生が将来ビジョンを描き、その実現に向けた行動計画を纏め上げていく2日間の集合型研修である。「企業活動体験」には「PAC」(PAper Cup creating company)という自社開発教材を使用し、「キャリア・デザイン」にはジョン・ホランドのマッチング理論を応用した教材を開発し、研修効果を高める工夫をしている。

フリーターの発生予防につながるキャリア教育は、本来、行政・教育機関が取り組むべきテーマである。しかしながら、企業にとっても将来の労働力の安定的確保に影響することだけに、「若年層の価値観の多様化」「人材の流動化」の問題として座視するのではなく、産学連携による協力を積極的に図っていくべき課題と言える。

本稿では、始めにフリーターという言葉を定義し、その実態と高校生の職業観の現状、キャリア教育の位置づけ、インターンシップの課題について説明する。次に、「将来体験プログラム」を構成する「企業活動体験」と「キャリア・デザイン」の二つの柱について、開発コンセプト、プログラム概要と成果、今後の可能性について述べる。

## 2. フリーターの現状と高校生の職業観

### 2.1 フリーターとは

「フリーター」は既に一般用語となった観がある。15歳～34歳までの若年者の中で、いわゆる正社員として就業せず、パートやアルバイトなどの「フリーランス・アルバイト」という就業形態で働き、生計を立てている者をさす。働く意志のある無職の人という定義もあるが、正社員としての職を得ていない若年を広くフリーターとし、例えば、派遣労働者、嘱託、正社員への就業を希望する失業者などを含む(図1)。

フリーターの実数はこの15年間に倍増している。厚生労働省(労働市場センター業務室)統計によれば、1992年に101万人であったものが、2003年には217万人に達した。2005年は企業の雇用意欲の高まりと新卒採用数の増加により若干改善したとはいえ、201万人にのぼる。これは全労働人口の3.1%に相当し、15～34歳の世代に限れば実に10.6%がフリーターである。

15～34歳の若年（ただし、学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人。

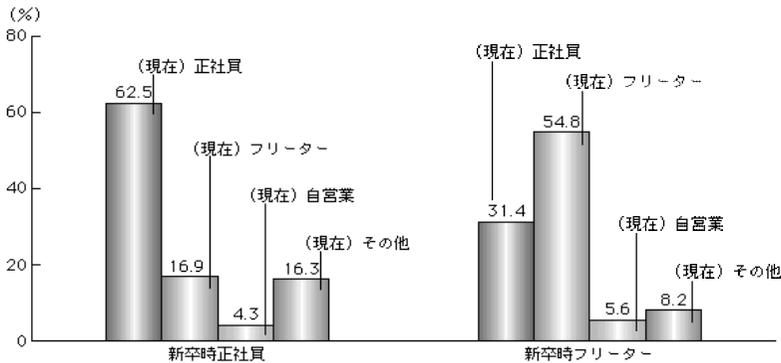
【概念図】

15～34歳	男性		女性	
	(未婚・既婚)		(未婚)	(既婚)
正社員	正社員			
パート・アルバイト (派遣等を含む)	フリーター			
失業者	主婦			
非労働力	就業意志有り	非労働力		
	就業意志無し	非労働力		
自営・その他	自営・その他			
学生	学生			

図1 フリーターの定義（内閣府「国民生活白書」より）

年齢層別にみると、1998年まではフリーターは20代前半で最も多く、20代後半から30代にかけて減少しており、20代前半にフリーターになっても、20代後半から30代になる頃には正社員になる人も多かった。しかし、少子化の影響もあり、2001年においては20代前半よりも20代後半の方がフリーターの人数が多くなっている。また、30代前半でもフリーターである人は2001年で80万人と、1989年の2.7倍となっており、年齢が上がってもフリーターの状態にある者が大幅に増加している。

こうした数的な増加以上に深刻な問題がある。「新卒時にフリーターであった者が正社員化するのは困難」という事実である。新卒時の就業状態と現在の就業状態の関係をみると、新卒時に正社員だった人のうち現在も正社員である人の割合は62.5%となっている。一方、新卒時にフリーターだった人の現在の雇用形態をみると、正社員になっている人の割合は31.4%、フリーターである人の割合は54.8%と、実に半数以上がフリーターの状況にとどまっている（図2）。



- (備考) 1. 内閣府「若年層の意識実態調査」(2003年)により作成。  
 2. 新卒時の雇用形態別の現在の雇用形態の割合。  
 3. 新卒時の雇用形態は「あなたが学校を出てすぐの雇用形態はどれに当たりますか」、現在の雇用形態は「あなたの現在の職業は次のどれですか」という問に対する回答者の割合。  
 4. 「フリーター」とは、学生、主婦を除く若年のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人。  
 5. 回答者は、全国の20～34歳の男女1,849人。

図2 新卒時の雇用形態別就業状況（内閣府「若年層の意識実態調査」より）

新卒時にフリーターとなり、「自分が何をしたいのかわからない」「働くことの意義や理由がわからない」というような意識のままに仮に年齢を重ねたならば、専門知識、スキル、経験を得ることは難しく、中途採用として正社員となる可能性は低い。それだけに、卒業し社会に出るタイミングまでにいかにして明確な職業観を持たせられるかが、キャリア教育の主眼となる。

一方、日本の労働力人口は少子化の進行により 2050 年には 4,471 万人に落ち込むと見られている。これは 2005 年の実に 3 分の 2 の水準であり、労働力の減少を各企業の生産性向上だけで補うのは到底難しく、日本の経済成長へのマイナス影響が懸念されている。

こうした少子化の進行の中でのフリーター問題は、企業側にとっても「若年層の価値観が多様化しているからやむを得ない」「人材流動化の流れは時代の要請」と傍観者的に見過せるものではない。企業の社会的使命として、若年層の職業観形成を積極的に支援していく姿勢が問われている。

## 2.2 高校生の職業観の現状

本プログラムの対象とした高校生自体の職業観はどのような実態にあるのだろうか。社団法人全国高等学校 PTA 連合会と株式会社リクルート「キャリアガイダンス」合同調査による「第 2 回 高校生と保護者の進路に関する意識調査（2005 年 9 月 26 日～10 月 7 日調査 高校生 2,478 人、保護者 2,181 人回答）より紹介する。

「将来なりたい職業があるか」との設問に対して、生徒の 65.2% が「ある」と回答している。フリーターの是非については、59.7% が「フリーターでは家族を養っていけない」と答えた一方で、38.5% が「アルバイトを通じてやりたいことを見つけるのもいい」と受容的な回答をしている。また、40.5% が「自分はフリーターにならないと思う」と回答し、続いて 37.4% が「フリーターになったら保護者がかわいそうだ」と回答する結果となっている。

しかし、高校生自身がそうした意識を持ちながら、現実にはフリーターとなる若年層が増加している。こうした現状に鑑みれば、生徒自身の職業観の形成につながるキャリア教育について、その内容の充実とともに、社会に出るまでに十分な準備期間を置いて計画的に実施していくことが必要である。

筆者は人事部門において新卒採用を担当してきた。採用面接において、企業研究はよく出来ているものの、自分自身について全く語るができない者や適性の理解が不足している者、何故就職するのかという本質的なことを理解せぬまま採用試験に臨む者など、職業観が未成熟なままに就職活動を行っている学生に多く出会ってきた。その経験から、職業観の有無は採用の可否につながるばかりでなく、その後の職業人生にも非常に大きく影響すると実感している。因みに、大卒者の就職活動は大学 3 年の秋より本格化する。それに備えるには、大学 1,2 年頃からキャリア・デザインの機会を設け、自分自身の将来を検討させる必要がある。この時期であれば、適性に応じた方向の修正がまだ可能だからである。仮に大学 3 年以降にキャリア・デザインを初めて考えるのでは、真の職務適性を見出せないまま就職活動に臨むこととなり、正社員として職を得たとしても、結果として、自己の適性と職業とがマッチングせず、入社 3 年以内の早期退職につながる懸念がある。

そうしたリスクを避けるためにも、高校生には、大学の学部選択を考える段階から、大学生生活のさらに先にある「社会での自分の姿」をイメージさせ、自分なりの職業観を一度形成させ

てみる計画的な働きかけが必要である。

### 3. キャリア教育の現状と課題

#### 3.1 職業教育からキャリア教育へ

「キャリア教育」という言葉自体が取り上げられるようになったのは1999年頃からである。前述したフリーターが社会問題化した時期とほぼ同期する。「キャリア教育」の目的は「個人の人生の方向性を確かにし、あるべき姿を描く」ことにあり、大学や高校では、進学や就職という「進路指導」の形で展開される。

「キャリア教育」は一般的に三つの柱で構成される(図3)。一つ目は「職業教育」である。これは学校の就職課やキャリアセンターにおいて実施され「自己分析」「業界・企業研究」「就職試験対策」が内容となる。二つ目は「社会人としての基礎能力開発」である。「コミュニケーション力」「問題解決力」「判断力」「思考力」などの開発であり、教員が担当して行うことが多い。三つ目が「キャリア・デザイン教育」である。これは、「自己の適性を踏まえた人生の方向性」を「自ら考え選択肢を見出す」という教育であり、さまざまな手法が学校などで工夫され、試行され始めている。

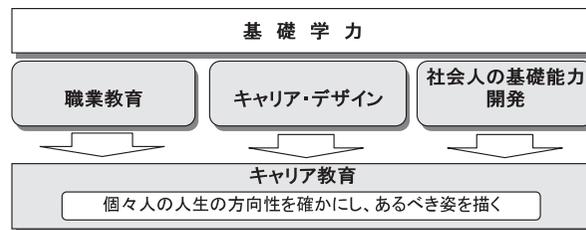


図3 キャリア教育の位置づけ

本プログラムを開発した2004年の前年は、大学・短大とも卒業後の進路として進学を選択する者が前年よりも増える一方で、就職率については逆に低下が顕著となり始めた時期である(表1)。経済・産業の変化のスピードが増し、旧来の日本型人事制度の特徴であった「終身雇用制度」や「年功序列型賃金制度」などが崩壊し始め、リストラが進み、就職は氷河期といわれた。若年層にとっては働くことのみならず、社会に出てからの自分自身の進路に自信が持てず、就職時期を先延ばししているとみられる。そうした時代背景もあり、就職率が前年よりもマイナスとなり、「進学も就職もしない者」が大学では5人に1人の割合となった。

表1 進路選択実態

進路	大学	短大
進学率	11.4% (+0.5pt)	11.1% (+0.9pt)
就職率	55.0% (-1.9pt)	59.7% (-0.6pt)
進学も就職もしない者	22.5% (+0.8pt)	19.4% (-0.1pt)
一時的な仕事に就いた者	4.6% (+0.4pt)	8.4% (-0.1pt)

資料: 文部科学省

(2003年3月)

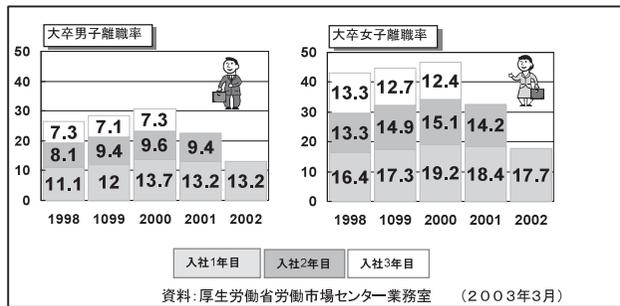


図4 大学新卒入社3年での離職率

一方、卒業し就職しても3年以内に退職してしまう「早期離職者」の割合が高まり、大卒で3割(図4)、短大卒で4割、高卒で5割を超える状況が続いている。端的に言えば、多くの若者が、社会に出て行くに際して自分のやりたいこと、やるべきこと、やれることが分からない状況のままにあることが、就職という進路をようやく選択できたとしても、ミスマッチにより早期退職に陥ってしまう原因となっているのではないだろうか。

このような就業を取り巻く環境の変化があり、学校における就職指導・進路指導については、とにかくどこかの会社や進学先に送り込めばよいという姿勢では通用せず、単なる職業教育ではない本質的な「キャリア教育」の試みが、さまざまな教育機関で試行されるようになってきた。

本プログラムも、2004年8月に学習院高等科の科長(校長)先生より、キャリア教育への協力依頼として日本ユニシスグループにインターンシップ受入の打診があったことに端を発する。それは、大学に進学しても、その4年後の息子たち娘たちの姿がイメージできないという父母の声と、目的が漠然としたまま大学に進学することは問題とする教員の声によるものであった<sup>[1]</sup>。

しかし、日本においてはインターンシップが職業観育成に至らず単なる職場体験にとどまることが多い。その実態を踏まえ、代替案として、企業活動の本質的な意義を体験学習により理解し、併せて自己理解から将来のキャリアにおける目標を明確化する、「体験 気づき 理解」を重視したカリキュラム開発を提案し、実施となったものである。

### 3.2 インターンシップの課題

キャリア教育における産学連携の実現の場として期待されるインターンシップについては、企業側の意識と準備、参加者の意欲によりその成果は大きく異なる。

文部科学省の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」の答申書(「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～2004.1.28)でインターンシップへの期待が述べられている。答申では「体験活動等は、職業や仕事についての具体的・現実的理解の促進、勤労観、職業観の形成等の効果があり、社会の現実を見失いがちな現代の子どもたちが現実に立脚した確かな認識を育む上で欠かすことができないもの」とし「企業等においては、社会的責任という認識のもと、学校の出組や生徒の活動を積極的に支援していく姿勢を持って協力していくことを期待する」としている。しかしながら、実際には企業へのインターンシップには課題も多い。

日本の企業でのインターンシップの実態は、夏季休暇期間を中心に「1週間以上2週間未満」

で行うケースが多く、内容としては実施企業の約8割で「現場での業務体験」が行われている。インターンシップの本来の目的は、就業体験を通じて企業の実状を肌で知り、働く意味を考えさせ、職業適性の発見をするということである。しかしながら、実施企業により必ずしも受入目的は一律ではないことが分かる(表2)。

表2 インターンシップの目的(注:回答は複数回答による)

インターンシップの目的	回答率
学生の就業意識の向上と将来の我が国を支える人材の育成という社会貢献	57.70%
就職活動前の学生に企業PRし企業認知度を高める	45.80%
意識の高い学生に接することによる社員のモチベーションの向上と社内活性化	23.90%
優秀な人材の早期確保	14.80%

資料:「企業と人材(VOL.38)インターンシップ制度の実態調査」より作成(産労総合研究所刊行 サンプル数267社)

インターンシップの成果については、「学生の意識の高まり」「自社の業務内容の理解の深化」にあるという意見が多い一方で、「将来の採用募集への応募」や「自社アピール」にあったとの回答もある。反面、インターンシップを実施するうえでの課題が多く企業の挙げられている(表3)。特に「精神は分かるが、現実の受入に際し人員が割けない」「成果が不明で社内での理解が得にくい」という声に集約されよう。この辺が、欧米に比べてインターンシップ制度が日本で広がらない根本的な問題であろう。学生を送りだす学校側の期待に真に応え、効果をあげるには、インターンシップを受け入れる企業側が真の目的を理解し、リスクを負う姿勢が必要と言える。

表3 インターンシップの課題(注:回答は複数回答による)

インターンシップの課題	回答率
多忙で学生の指導に時間を割ける社員が少ない	66.90%
受入部署や課題に偏りがある	33.10%
成果がはっきり見えない	25.90%
新卒採用に結びつかない	21.60%
インターンシップに対する社内の理解が低い	15.10%

資料:「企業と人材(VOL.38)インターンシップ制度の実態調査」より作成(産労総合研究所刊行 サンプル数267社)

#### 4. 「将来体験プログラム」概要

##### 4.1 プログラム設計のコンセプトと特徴

本プログラムは、高校生の就業意識の変化、インターンシップによる就業意欲の醸成の限界などを踏まえ構想した。設計のコンセプトは「企業活動体験」と「キャリア・デザイン」の二つである(図5)。企業活動を通し社会に対するイメージを明確化すること、自己分析による適性理解を通して社会人としての「キャリア・デザイン」を最終的に描くことをゴールとしている。

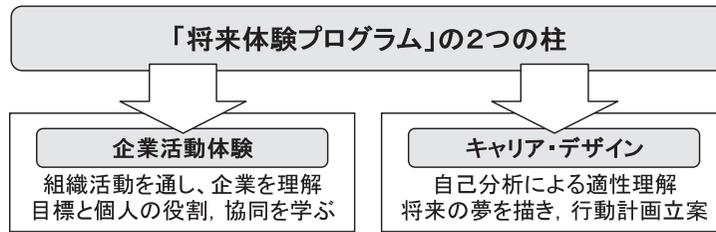


図5 プログラムのコンセプト

本プログラムの特徴は次の三つである。

① 企業（日本ユニシス本社）を研修会場として提供

「将来体験プログラム」の実施会場は学校内ではなく日本ユニシス本社とした。この狙いは、実際の企業への「入社」と「組織活動の疑似体験」の機会をつくり大学生活のその先にある「社会」を具体的なイメージとして体感させることである。効果を高めるため、研修時間は日本ユニシスの就業時間に合わせ9時開始 17時30分終了とする。実際の通勤・退社時間帯の交通機関を利用することで、ビジネスマンに混じっての「入社 勤務 退社」を経験させる。

② 「グループ活動」による「気付き」を重視した展開

本プログラムでは「事前研修（後述する「ライフダイアグラム」への回答）」「PAC」「グループ討議」「個人目標の設定」をまじえ、自分の「根っこ」（強み・適性など）を整理・確認する。企業活動体験により、企業の設立・経営方針の決定・（売上や利益などの）目標を持った企業活動体験を通じて企業の存在意味とは何かを学ぶ。併せて、組織活動に必要なチームワーク、コミュニケーション、リーダーシップ、コスト意識と、目標達成に向けた前向きな心構えの大切さに気づく。

③ 自己分析を深め、将来のなりたい姿（キャリアイメージ）を主体的に描く

さまざまな自己分析を通して、自分自身の理解を深めると共に大学の先にある将来のキャリア像を「マニフェスト（今までの私、将来のキャリアイメージ、それを実現するための計画）」として文章化し、実現に向けた目標と行動計画を立案する。自分へのコミットメントとして「自己宣言（22歳の自分への手紙作成）」を記述し持ち帰る。

以上のコンセプトと特徴を活かして開発したカリキュラムと各セッションのつながりを図6および図7に示す。

#### 4.2 「企業活動体験」について

企業活動体験は集合研修の1日目午後と2日目午前で行い、研修目標をセッションⅠ、Ⅱに分けて実施する。

##### 4.2.1 「新会社を設立しよう」

セッションⅠの「新会社を設立しよう」の学習目標は「会社の基本方針（経営方針・社是等）の持つ意味とその重要性の理解」である。6～7名でグループを編成し、架空の紙コップ製造会社を設立させる。「組織編成指示書」「役割説明書」に基づき、社長、設計・開発担当、購買・

スケジュール		体験学習の内容	
個人と社会と会社	午前 個人が生きる社会とは 何だろう	<p>■ <b>オリエンテーション</b> 2日間の学習の流れを理解するとともに、絵による自己紹介を行う。</p> <p>■ <b>ウォームアップ</b> 「コミュニケーションゲーム」 初めての企業訪問で緊張した気持ちをほぐし、グループワークを開始。</p> <p>■ <b>グループディスカッション</b> テーマ：「社会人って何だろう？」 「社会人と学生の違いとは何か」につき、グループでさまざまな角度から討議。 事前学習したライフ・ダイアグラムを振り返ることで、自分自身の原点を確認。</p>	
	午後 「会社」を設立 社会の一員	<p>■ <b>新会社を設立しよう</b> 実際の企業活動の流れ・機能等を体験学習を通して理解するために紙コップ製造会社を設立し、企業活動を体験。</p> <p>● <b>セッション I</b> 会社を設立しよう。 経営方針を作ろう。 組織を編成しよう。 経営目標を確認しよう。</p>	
実体験とまとめ	午前 「会社で働く」	<p>● <b>セッション II</b> チームワーク、コミュニケーション、リーダーシップ、コスト意識など、会社で働くために必要な様々な知識がある。「新会社」の一員として行動することで、これらの知識を習得すると共に、自分の強み・弱みに気づくための作業学習を行う。</p>	
	午後 まとめと将来設計	<p>■ <b>私のキャリアイメージ作成と発表</b> 自己分析をさまざまな角度から進め、自分自身の理解を深める。漠然とした将来のイメージを明確なものにし、大学進学先の先にある「将来のキャリア像」を描く。そして、実現に向けての目標と具体的な行動計画を立案。</p> <p>■ <b>自分への手紙を書こう</b> 22才となった自分(大学卒業時を想定)に向けて、将来の抱負を文章化することにより、ビジネス体験研修での「気づき」を深め、2日間で学んだことを今後にかかす。プログラムのまとめとして将来のキャリア像を「Manifesto(今までの私、将来のキャリアイメージ、それを実現するための計画)」として文章化。</p>	

図6 カリキュラム概要

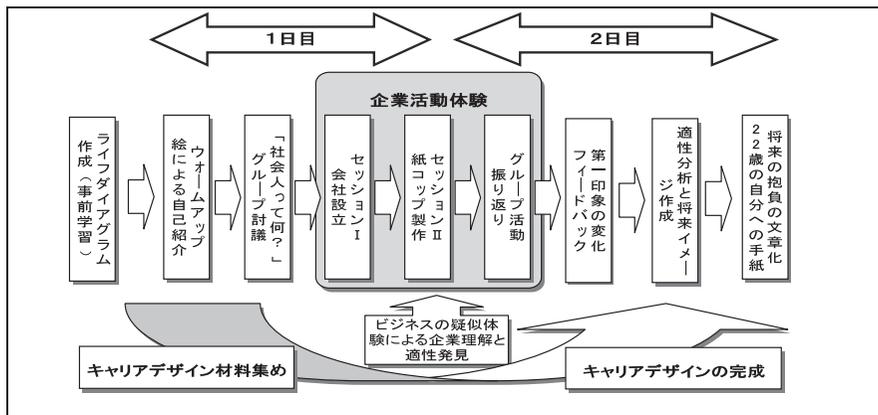


図7 各セッションのつながり

設備担当、アSEMBリー（組立）担当、マーケティング担当、経理担当を決める。

経営の基本方針として「設立した会社はどのような商品（紙コップ）・サービスを基本として社会に役立っていくか」「それを実現するために設立した会社は社員の満足のためにどのように運営していくか」「どのような社員像を目指すのか」について議論させ、基本方針のイメージを文章化（理念化）し、発表させる。

#### 4.2.2 「紙コップをつくってみよう」

セッションⅡの「紙コップをつくってみよう」の学習目標は次の三つである。

- 1) 企画・開発・設計・製造・販売という会社の活動全体の一連の流れを体験的に理解
- 2) コストの削減・高品質な製品が最終利益の確保と拡大につながることを理解
- 3) チームワーク、コミュニケーション、リーダーシップの理解と自身の特徴に気づく

企業活動を理解する前提知識として、高校生が理解できるよう、「損益計算書」及び「損益分岐点」の関係を始めに説明する。売上高、売上原価、売上総利益、販売費、一般管理費、営業利益、営業外損益、当期純利益、税金、配当、役員賞与、繰越利益さらに固定費、変動費、損益分岐点の概念と仕組みを説明する。高校生たちにとっては初めて耳にする用語もあるが、そうしたルールの上で企業が営まれることを知り、これから自分たちが運営する紙コップ製造会社をどう黒字会社として運営していくかを真剣に討議し、計画を練る。

紙コップの設計・製作の課題を提示し、実習を行う。材料となる用紙、ハサミ、糊などの購入でも、最終的な利益目標に基づき、売上予測と自分たちの給与などのコストを考慮する。紙コップの主原材料となる紙の購入も、製作個数と設計図面から歩留まりを考慮して最小限にとどめるなどの工夫が各社ごとになされる。製作開始後は自分たちが立てた経営計画と納品期限という時間との戦いとなる。一定時間経過後、完成した紙コップの納品検査を行う。実際に水を注ぎ、水漏れがあれば品質不良として返品となり、計画した売上は立たなくなる。各社の歓声と溜息とが交錯する瞬間である。

全社の納品検査が終了すると、各社の実習結果を損益計算書と損益分析表に記入し、各社を比較評価しながら、設計・生産性向上のポイント（ヒント）及び「利益の出る製品とは何か」「品質と利益」を説明する。そして、活動のプロセスを振り返り、計画と実行と成果の差がどこから生じたのかを確認する。

#### 4.2.3 「企業活動体験」からの学習

企業活動体験の前のセッションで行う「社会人とは何だろう」というグループ討議では、プロフェッショナルなどの肯定的な単語が出る反面、ネガティブな言葉も多く出された。一例をあげれば「組織の歯車」「過労死」「リストラ」といった世相を反映したマイナスイメージの羅列である。これは3.1節で紹介しているとおり、日本型人事制度の崩壊により、企業に対しては日本経済をリードする組織というイメージは少なく、むしろ漠然とした不安やネガティブな印象をマスメディアを通して抱く若者が多いことの証左であろう。こうしたイメージを、企業活動体験を通じてどう変化させ得るかが展開上のポイントとなる。

セッションⅠでは、高校生たちは「社長」「設計」「経理」「製造」「購買」などの役割に分かれて、社名を決め、経営理念と経営目標を定める。セッションⅡにおいて、新商品の紙コップのデザインを考え、製造コストの削減や販売戦略を立て、最終的に利益を出すところまでを体験する。その結果、計画が頓挫し赤字となる会社も出てくる。

このグループワークの過程を通して、実際の企業活動は多くのメンバーが支えあって運営されていることを実感し、またチームワークやリーダーシップ、コミュニケーションといったヒューマンスキルを発揮しなければならない場面で、自己の適性や特徴に気づいていく。

プログラム運営に際しては、講師は、セッション終了後の振り返りにおいてメンバー間の意見を十分に引き出し、生徒が研修から学んだことを丁寧に積み重ねていくよう留意する。教え

るのではなく生徒が体験から様々な気づきを得られるよう、グループ活動の結果よりもむしろ活動のプロセスを重視する。企業活動体験の協同作業を通して、会社とはどのようなものなのか、リーダーシップやコミュニケーションとはどのような場面で必要とされるのか、自分自身は組織活動の中でどのような適性があったかといったことを考えさせる。この過程から、働くということ自体について興味・関心が広がり、そこから、自分はどんな仕事がしたいのかということの答えを自分自身の中に発見していくこととなる。

この経験が、本プログラム受講の4年後となる大学卒業時の「職業選択」において、選択の幅を広げることにつながると考える。

#### 4.3 「キャリア・デザイン」について

キャリア・デザインは事前研修から始まり、企業体験活動を通しての自分自身の興味・関心の拡がり、他のメンバーからの様々なフィードバックなどの材料を得て、集合研修の2日目後に将来の進路選択のイメージをつくり、その目標達成に向けての自己宣言を行うという構成になる。

##### 4.3.1 ライフ・ダイアグラムによる自己分析

本稿で紹介している受講者は私立一貫校である学習院高等科の3年生であり、全員が4月には推薦により大学進学することが決定している状況での受講であった。大学進学を2ヵ月後に控え、また4年後には大学を卒業して社会に出ることが想定される。その際に大学進学の前にある社会に出たときの明確な方向性が描けていなければ、これからの大学生活も無目的で過ごしかねず、結果として就職時期を先延ばしにするフリーターあるいはその予備軍となる可能性もある。いかにして「職業観」と「自らが将来なりたい姿をデザインする力」を持たせられるかが「キャリア・デザイン」の目的となる。プログラムの構成にあたっては、漠然とした将来のイメージをより明確なものとし、大学進学の前にある「将来のキャリア像」を参加高校生の一人ひとりが描き、その実現に向けて大学生活における目標と具体的な行動計画を立案していくようにした。

キャリア・デザインの第一歩は「自己分析」である(図8)。「将来設計」や「適職発見」は、職業のイメージに目が行きがちだが、むしろ自分自身を見つめなおし、現在の自分の性質や価値観、興味や関心がどのような経験を通して形作られてきたかを知ることが重要である。なぜなら「行動」「経験」から「価値観」は形成されるからである。

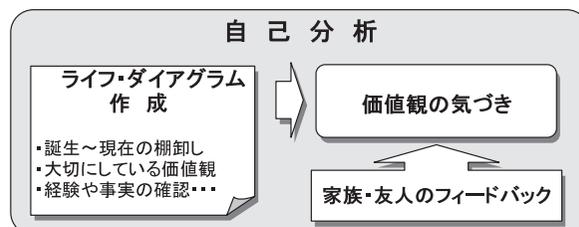


図8 自己分析

自分自身を振り返ることから、好きなことと、得意なことを知り、その特性にマッチング(適合)した職業の傾向を絞り込む。目標が見えてこそ、今から何をすべきか行動計画が具体化でき、それに向けた活動が可能となる。これがキャリア・デザインにつながる。

キャリア・デザインは本プログラムの「事前学習」の段階から始まる。高校生たちが自宅で自己分析の情報を整理できるよう「ワークシート」として「ライフ・ダイアグラム(自分史年表)」を用意した(図9)。生徒は誕生してから18歳となる現在までの自分史年表を作成する。子供の頃の夢、各学年(年齢)に自分が経験した事、興味を持ったこと、憧れていた職業などを書き出すことを通し、これまでの自分自身を、いわば「棚卸し」する作業である。各年齢の出来事をその当時の社会・経済情勢と重ねて思い出せるよう、当日のニュースや出来事についても時系列に並べている。また、年表の中では人生の充実度を0%~100%でプロットする欄を設け、どの時期に充実感を感じていたのか、その時に影響を受けた経験や出会った人、憧れていた職業との関連などを確認する。

事前学習に際しては、当時の状況をアルバムを繰り確認したり、両親を始めとする家族からヒアリングするなど身近な人からのフィードバックを受けることを勧めた。

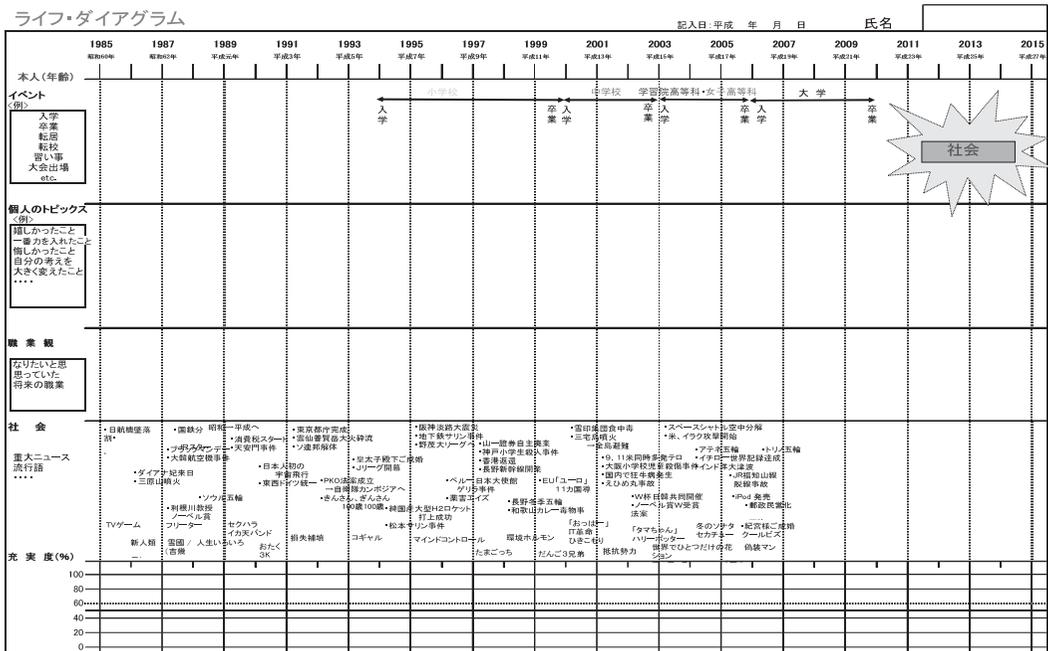


図9 ライフ・ダイアグラム

この事前学習により、高校生たちは現在の自分がどのような経験を経て、何に影響されて自己の価値観の核が形成されてきたのか、その軌跡を理解することができる。

自分史から浮き彫りになる自分の適性・特徴は、自分のタイプとして自覚しているものもあれば、書き出してみるまで気付かなかった潜在的な面も現れてくることから、自分がより興味を持てる将来の職業は何かを探る上での貴重な「材料」となる。

一例としては、中学時代に野球で地区大会に出場しチーム全体で目標に向かっていった経験に最も人生の充実・やりがいを感じていたとしたら、将来の職業選択のキーワードは、ひとりで

行動するよりもグループでの成果を生み出す仕事かもしれないとイメージできる。

#### 4.3.2 適職イメージの理解

自分自身の「棚卸し」となる自己分析は、経験のない高校生には難しいのが現実である。そこで、今回はワークシートを利用しながら、後述する「ホランドモデル」に当てはめ、自分で適性と職業とのマッチングを類推できるようにした。

例えば、他の人の相談に乗ることが多かったり、ボランティアに強いやりがいを感じた経験のある人は、教育や福祉、介護、保育、カウンセリングといった職業への適性がイメージできるということである。

キャリア・デザインのベースとしたキャリア理論は「静的モデル」といわれるものの代表的理論であるジョン・ホランド(1997)の「六角形モデル」である(図10)。報酬や肩書きといった外的要因ではなく、「自分らしさ」や「仕事から得られる充実感」などの内面的基準から、どのような職業、職場、会社が本来の自分に合うかを考えていく。ホランドのモデルでは、以下に述べる「6パターンの職業環境」が存在すると仮定しており、本プログラムでは高校生にも分かりやすく理解してもらえるようにワークシートで職業興味を六つの型に分類した。

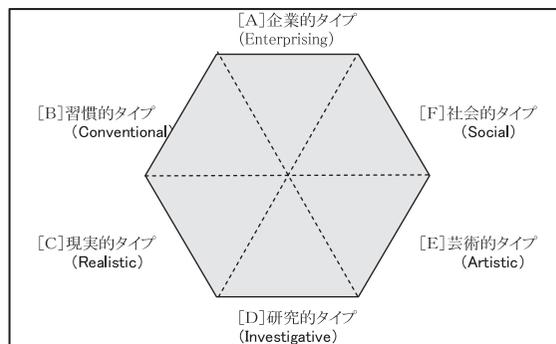


図10 「六角形モデル」

具体的なステップとしては、「ライフ・ダイアグラム」に記述された事実から、各年齢での経験をどう感じたか、また最も充実感を得て取り組むことができたのはどんなことだったか、時間も忘れるほど夢中になったり、評価されたり、得意としていたものはどんなことなのかを明確にする。

次に、それらの事柄を[A]～[F]の6種類の行動パターンに分類し、最も多かった行動パターンが本人の行動・興味の源泉と見る。したがって、その判定結果に基づく適切な職業を将来選択することが、適性を活かせる現時点でのジョブマッチングと推測される(表4)。

ホランド理論の考え方は、個人の職業的興味と一致するような職業環境で仕事をすることによって、より高い職業的満足が得られるとするものである。また、これらの六つの型は互いにある程度の類似性を持つとしており、類似性が高ければ近くに、低ければ遠くに配置して、それぞれを線でつないで表すと、六角形となることから「六角形モデル」と呼ばれている。

この判定により、自分のタイプに合っていると自覚している特徴もあれば、作業するまで全く気づいていなかった潜在的な特徴も現れてくることに気づく。仮に将来就きたい職業が既にイメージとしてある場合、いままでの自分の行動から判定された職業の中にそれが含まれてい

表4 適職分類

## 「六角形モデル」(ホランドモデル)の適職の分類

## [A] 企業のタイプ (Enterprising)

一人で行動するよりもグループやチームで成果を出すことにやりがいを感じるタイプ。リーダーの指示にきちんと従って行動した、リーダーシップをとり人を導いたり、組織目標を達成したり、経済的利益を目的とした活動を好む。リーダーシップ、説得力など人と仕事をする場合に必要とされるスキルを伸ばす。人の管理、ものの販売、営業などに関係する職業を好む。

→ 向いている職業: 会社でチームを組んで行う仕事(営業や企画など)、企業の管理職、保険・不動産・車などのセールス

## [B] 習慣的タイプ (Conventional)

定められた方法やルールに従って着実に仕事を進めることのできるタイプ。データを始めとする情報を、具体的・秩序的・体系的にまとめ、整理する活動を好む。データ処理・管理、ファイリング、情報処理機器の操作などをおこなう仕事を好む。責任感があり、几帳面で、緻密で、信頼できるタイプ。

→ 向いている職業: 一般事務や秘書、経理事務、パソコンの操作、銀行業務一般受付など

## [C] 現実的タイプ (Realistic)

物、道具、機械、などをあつかうことを好み、明確で秩序的、組織的な操作をとまなう活動を好むタイプ。手先が器用であり、組立、修理にかかわる職業を好む。一人で作業すること、グループで作業することのいずれもスムーズに行える。どちらかといえば人と接するよりも、ものに接しているほうが落ち着く傾向がある。それらのスキルを伸ばし、実践的キャリアをつむタイプである。

→ 向いている職業: 工場や工房でものを作る仕事、農業、乗り物の運転、調理、飛行機のエンジニア、電気エンジニア機械操縦、カメラマン、製図者などその他のサービス業

## [D] 研究的タイプ (Investigative)

数学、物理、生物学などに興味関心があり、それらの能力を伸ばし、好奇心が強く学究肌で自立的であり、独立志向が強い。何かを考えたり、物事を分析し、自分の意見を明確にもち表明することにやりがいを感じるタイプ。いろいろな情報や実験の結果などを総合して、結論を導き出すことは時間も手間もかかるが、それ以上に自分の仕事が社会の役に立つことに喜びを感じる。科学や、医学などの分野の職業を好む。

→ 向いている職業: 研究所での研究、数学者や科学者、エンジニア、医療や医療機関の検査、コンピュータのプログラマーなど

## [E] 芸術的タイプ (Artistic)

創造的で慣習にとらわれず、繊細で感受性が強く、独創的で発想が豊かで自由である。ゼロから何かを作り出すことにやりがいを感じるタイプ。創造的な才能を活かせる職業を好み、文章を書く、絵を描く、音楽を作るなど自分にしかできない世界を作り上げる能力がある。自分のこだわりや伝えたいことを持つクリエイティブな仕事が向く。

→ 向いている職業: 画家、アーティスト、デザイナー、音楽家、出版、マスコミ関係など

## [F] 社会的タイプ (Social)

コミュニケーション能力に優れ、人と接することが好きで、教えたり、お世話をしたり、相談を受けたりすることにやりがいを感じるタイプ。どちらかといえば一人でじっとしていることは苦手であり、教育関係の仕事、カウンセリング、看護、保育などの職業を好む。

→ 向いている職業: 福祉、介護、保育、教育関連では教師、社会福祉関係では、ソーシャルワーカー、カウンセラー、看護婦など

るかどうかポイントとなる。逆に、予め希望する職業がある場合に、今までの自分史の中にその適性が類推できるものが含まれていないのであれば、本人が自分の向き不向きを理解しないままに単なる「憧れ」として職種をイメージしている可能性がある。その場合は、本当に自分にマッチングする仕事であるか、改めて自分自身の適性を検証しながら検討する必要があるということになる。

このホランドモデルについては、将来の選択の幅を固定的にしてしまうのではないかとの懸念もある。しかしながら、高校生たちには、職業に対する興味/関心は大学入学以降の経験により当然変化し、適応する職業の選択肢も広がるものであると説明した。高校卒業という人生の節目に当たり、初めての自己分析により自己理解を深め、将来の職業選択の出発点とさせるには適した理論と考える。

本プログラムの集大成として、事前学習の「ライフ・ダイアグラム」からの気づき、研修途中で行う「エゴグラム<sup>\*1</sup>」、企業活動体験を通しての適性理解、他メンバーからのフィードバックを集約し、最終的に将来のなりたい自己像を宣言させる。成果物としては、「マニフェスト」や「22歳になった自分への手紙」と題するキャリア・デザインをアウトプット化する工夫を取り入れた。ここでは、さまざまな素材を積み重ねて、高校生自らが「気づく」ことを促進するという支援的な進め方が重要となる。

## 5. 「将来体験プログラム」の成果

### 5.1 受講者からの評価

本プログラムの受講者は2005年・2006年を通して62名おり、内訳は男子50名、女子12名であった。受講生徒ならびに学校や父兄からの評価は概ね高く、産学連携によるキャリア教育の初期の目標は達したといえる。

特に、企業活動体験の舞台とした「紙コップ製造会社」の運営を通して、効率の良い設計がいかにかコストを削減するか、無駄な設備がいかにか利益を削るか、不良品を出さないこと、あるいは納期を守るという堅実な活動が利益創出につながることを学んだ。併せて、チームワークやリーダーシップやコミュニケーションがあつてこそ初めて円滑な組織運営ができることを学び、実際の企業活動の流れを理解することで、社会や企業の印象をポジティブなものに変えられたと感じる。キャリア・デザイン面においては、「ライフ・ダイアグラム」「エゴグラム」「自分発見シート」「マニフェスト」による自己分析やメンバーからのフィードバックを通じて、自分が大切としている価値観を再確認してもらえた。

また、企業内を会場としてビジネスを体感することで大学生活のさらに先にある社会を身近にイメージさせ、目標の実現に向けて計画立案し大学進学の意味と今後の学習意欲を引き出した。本プログラムに対する受講者の評価と意見は図11および表5のとおりである。

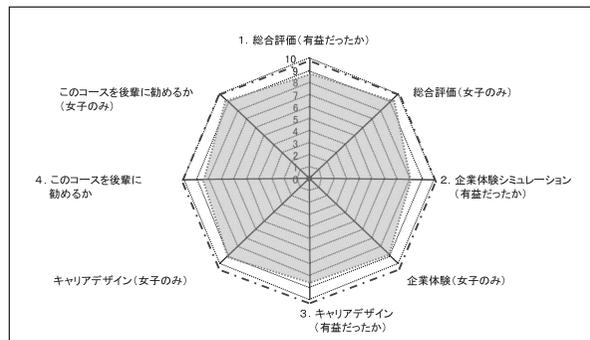


図11 受講者評価結果

表5 受講者意見

- 受講以前は、社会人は電車の中で常に疲れ果てて死んだように眠っているというイメージが強かった。若い社会人の方々の体験などを聞き、私も仕事への充実感・満足感を感じられる人間になりたいと思った。このプログラムは一生の宝物として胸に秘めていきたいと思えます。
- 「可能性は無限、時間は有限」この言葉を心に刻んで、これからの大学の四年間、そしてそれからの社会での人生を大切に生きていきたいです。
- チームを組んでここまでディスカッションするという経験があまりなかったので、すごく良かったです。ゲーム内容も面白いもので、楽しみながら真剣に頑張ることができました。メンバーとも良い関係を築くことができ、コミュニケーションやディスカッションスキル、将来についてなど得るものが多い2日間でした。
- この2日間で学んだことは本当にいろいろですが、OB/OGの方がおっしゃったとおり、まずはこれからの大学生活をちゃんとした目標を持って、一日一日を大切に過ごそうと心に誓いました。
- 私は将来の夢とか人物像などが全く決まっていませんでした。これからの大学生活を目標を持って行動していきたいと思えます。
- 経済学部に進学が決まっていますが、企業が経営方針や経営目標に沿って活動しているということがとても面白かった。大学でも様々な企業を知りたいと思う。
- 心理学科に進学しますが、今回のプログラムに多くの心理学の理論的背景があることを知り、こうしたプログラム作りそのものにも興味を持ち大学生活に前向きになった。

## 5.2 学校からの評価

本プログラムについては、実施後、学内報告会・父母会などで報告され、翌年以降の継続的な実施を依頼されている。マスメディアが学校を取材した記事を紹介する(表6)。

また父母からは、「本プログラムの受講により子供の大学進学に向けての意欲が高まった」「子供の大学進学の先にある将来について、子供との会話の機会が増えた」「高校生がアルバイト以外に社会と触れる機会がないだけに、実際の企業を訪れての学習は貴重な機会」といった声が寄せられている。

表6 マスメディアで紹介された学校側意見

- 「高等科の親たちの関心は、有名大学の合格実績よりも大学卒業後の先に向かっている。生徒にも大学に入ることが目的でないことを分かってもらいたい」  
朝日新聞夕刊4面「大学付属の学習院高等科など進学校でもキャリア教育」千葉紘・学習院高等科長談 2005年7月15日
- 「大学に入ることが目的となり、その後、自分が進むべき方向を見失っている現状」を危惧し、将来を見つめるきっかけと始めた。生徒からは『知らない世界を身近に感じた。大学の学部選びに役立った』などと好評で同様の取り組みを来年は学習院女子でも行っていく」  
読売新聞 ピープルNo1074 1面「特集 職業観育成教育」千葉紘・学習院高等科長談 2005年12月5日
- 「進学する高校生に、職業意識を育成する必要はないのではないかという意見も理解できますが、このプログラムの目的は決して職業指導ではなく、自分なりの目標を持った大学生活を送るための社会と自己の理解ということ。実際に受講した生徒のモチベーションは非常に上がりました。中には、最初の自己紹介で、自分の家がお寺なので昔からお坊さんになるものだと考えていた生徒が、体験を終えた最終日に“社会に出てみたいと強く思った”と話した。自分を見つめ、将来の捉え方の視野が広がったことは、とてもよい経験になったはずです」  
リクルート社 Career Guidance誌 2005年9月号 P57-58

## 6. おわりに

大学進学を目前にした高校3年生の時期は、政治・社会への関心が高まり、大人の社会を展望し始める時期といえる。進学を過度に意識して大学への進学自体が目標化し勉学に没頭していた期間から開放されるタイミングである。一方で、ややもすると、今の楽しさに流され、大学生生活のその先にある「社会での自分」「将来の姿」について真剣に考えることを放棄してしまうモラトリアムな時期でもある。

そうした時期に実施する「将来体験プログラム」は、縦系に一連の企業活動の疑似体験を置き、横系に社会人になった際の将来像をイメージするキャリア・デザインの手法を組み合わせる形で、受講者に深い気づきを与えられた。若年層の職業観形成につながる本プログラムは、受講者一人ひとりの将来の適職発見に必ずや資するものと考えられる。

日本ユニシス・ラーニングは、企業人を対象とする人材育成のみならず、企業の社会的使命を全うすべく、こうした産学連携での人材育成に今後も取り組んでいきたいと考える。

\* 1 エゴグラムは、1950年代にアメリカの精神分析学者E. パーンとそのグループによって開発された性格分析法であり、世界で唯一標準化された理論と言われる。人の心には五つの要素があり、その五つの要素が絡み合って、人の性格を作っていると定義し、現在の性格から自分が理想とする性格に近づける為のアドバイスを行う際などに活用される。

- 参考文献**
- [ 1 ] ニート対策と先生で選ぶ全国・中高一貫 120 校調査, AERA, 朝日新聞社, 2005
  - [ 2 ] 企業と人材インターンシップ制度の実態調査, 産労総合研究所, 2006
  - [ 3 ] 国民生活白書～デフレと生活 若年フリーターの現在(いま), 内閣府国民生活局総務課調査室, 2003
  - [ 4 ] 第 2 回 高校生と保護者の進路に関する意識調査, (社)全国高等学校 PTA 連合会(株)リクルート合同調査, 2005
  - [ 5 ] キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書, 厚生労働省, 2002
  - [ 6 ] Career Guidance Plus, (株)リクルート, 2005
  - [ 7 ] キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議答申書, 文部科学省, 2004
  - [ 8 ] 高橋俊介, 「キャリア論」, 東洋経済新報社, 2003
  - [ 9 ] エドガー H. シャイン, 金井壽宏訳, 「キャリア・アンカー」, 白桃書房, 2003
  - [ 10 ] 小島貴子, 「就職迷子の若者たち」, 集英社, 2006

**執筆者紹介** 竹田 裕彦 (Hirohiko Takeda)

1981 年学習院大学法学部法学科卒業。同年国内自動車メーカー入社。1986 年日本ユニシス(株)入社。総合教育部にて約 5 年間組織長研修・評価者研修・被評価者研修などマネジメント研修を中心に活動。1991 年より人事部にて人事・労務・企画・採用を担当。2004 年より日本ユニシス・ラーニング(株)にて研修実施部門を担当。現在、人材育成第 1 事業部長兼第 2 事業部長。