

# 若年就労者に対する 自己報酬追求型キャリア教育プログラムの開発

## The Self-reward Pursuit Model of Career Development Program for Youth Workers

阿部 淳一郎  
Jyunichiro Abe

### Abstract

The purpose of this study is to examine a career development program that may pursue self-rewarded career to reduce the mental distress of youth workers. A program evaluation of the self-reward model of career development program was conducted as compared to the traditional career development program based on the definition of career consulting established by the Ministry of Health, Labour and Welfare. The intervention outcome of the self-reward model showed that they became stress-resistant and their mental distress were more reduced as compared to the counterpart.

### 1 緒言

今日の日本では、若年層就労者（厚生労働者の定義として、15歳から34歳）の離職率の高さと、ストレスが問題となっている。平成18年度国民生活白書によると、新規学卒者（大卒）の離職率は、3年で34.7%、独立行政法人労働政策研究・研修機構「若年層の離職理由と職場定着に関する調査」によると、離職理由の1位は、「仕事上のストレスが大きい」で、27.2%となっており、株式会社シェイク「H19年度新入社員入社半年後調査」によると、「入社半年で退職しようと思ひ、行動した経験がある」が16.6%、「3年以内に退職したい」が38.9%というデータが発表されている。

一方で、厚生労働省は、その対処策として、第7次職業能力開発基本計画「キャリア形成の促進のための支援システムの整備」の中で、2002年度から「5年間で5万人のキャリアコンサルタントを養成する」ことを計画した。その計画に対し、2006キャリアコンサルティング研究会報告書によると、「2006年の4万人から4万人強のキャリアコンサルタントが育成された」と報告し、また、社会環境の変化を受け、特に正社員を中心として「自分のキャリア形成のあり方についても、自ら考えようとするものの割合が増加した割合が68%に達し、自己啓発実施率も48%まで高まったと報告している。

上記のデータから考察すると、ハードウェアとし

て、若年層就労のキャリアを支援するキャリアコンサルタント育成等の整備はされてきており、また、若年層就労者のキャリア意識も高まっていると言えるが、その一方で、早期離職問題や、ストレス問題が高まっているという事実を考えると、キャリアコンサルタントの提供するキャリアコンサルティングサービスの質に何か問題があるのではないかという仮説が立つ。

キャリアコンサルタントの育成は、認可を受けた民間機関が、厚生労働省が「第7次職業能力開発計画」の中で定義した「労働者が、その適正や職業経験等に応じて、自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される」に準じて、カリキュラムを構築し、育成している。定義の中に「職業経験等に応じて」「これに即した」という言葉があるが、これは、自己報酬追求型キャリアとは対称的な、従来型の他者報酬追求型キャリアを追い求めてしまう可能性を秘めており、これが、ストレスの大きさや、早期離職を引き起こしている可能性を否定できない。

そこで、「従来の他者報酬追求型生き方がストレスの累積と不健康をつくりだしている」とらえ、自分のあるがままを愉しく生きる自己報酬追求型生き方が健康と成功を作るとし、生き方変容を促すと定義するSAT理論（宗像）を基幹としたキャリア開発プログラムを構築し、厚生労働省の定義するキャリ

アコンサルタントの定義から構築された従来型のキャリア開発プログラムとの差異を検討し、その効果性を検証していく。

## 2 用語の定義

自己報酬追求型キャリア：自分を愉しみ、他者と愉しむ満足感という自己報酬を追求する経歴や進路 (宗像, 2006)

他者報酬追及型キャリア：認められたい、愛されたいという心の欲求を充足しようとする経歴や進路 (宗像, 2006)

## 3 方法と対象

### 1) 研究デザイン

SAT 理論を基幹とした研修プログラム (以下 SAT プログラム群と記載) と従来のキャリアコンサルティングの定義に基づいた研修プログラム (以下、従来型プログラム群と記載) を、若手就労者に対して実施し、研修の前後に質問紙を用いた調査を実施し、その差異を検証する。また、SAT プログラム群に関しては、追跡調査を行い、研修3か月後の調査を実施し、データ検証を行う。

### 2) 対象者

対象者は、厚生労働省の定める「若年」の定義 (15歳から34歳) に当てはまっており、かつ、4年生大学卒業であり、かつ、調査日に何らかの職業についている状況であり、本人が自ら受講を望んだ男女33名 (SAT 型プログラム群：20名、従来型プログラム群：13名) で、年齢とグループのクロス集計表は以下の通りであった。

グループと年齢のクロス表

年齢	グループ		合計
	SAT プログラム群	従来型 プログラム群	
23	0	1	1
24	1	0	1
25	7	1	8
26	0	3	3
27	1	3	4
28	5	2	7
29	1	1	2
30	1	0	1
31	1	0	1
32	1	1	2
33	1	1	2
34	1	0	1
平均/SD	27.75 ± 2.89	27.46 ± 2.70	27.64 ± 2.84
P値	.928		
合計	20	13	33

### 3) プログラム内容：

- ・SATプログラム群  
本質的な自己の欲求に気づき、閃きを活かし、過去の自分のスクリプトに囚われないことを前提に構築されたプログラム。
- ・従来型プログラム群  
自分の過去の経験に基づいた自己価値感を確認させ、それを踏まえた上で、現状や未来を認識することを前提に構築されたプログラム。

### 【プログラム内

SAT プログラム	従来型プログラム群
<ul style="list-style-type: none"> <li>●アイスブレイク(自己紹介)</li> <li>●自己の本質的な欲求に気づく(グループワーク) ・氣質コーチング(本来の自己に気づく)</li> <li>●未来の仕事への見通しをつける(ペアワーク) ・「自己報酬」の定義の伝達 ・未来自己イメージ法(閃きを活用する)</li> <li>●良き人間関係の創り方(グループワーク) ・氣質を踏まえた相手に「期待できること」と「期待できないこと」 ・人間関係改善シート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●アイスブレイク(自己紹介)</li> <li>●現在の仕事について理由と、意味、現状を考える(グループワーク) ・「どうがんばっていくか」を考える。</li> <li>●パリューカードを活用した現在の仕事に対する価値観ワーク(グループワーク) ・現在の仕事を、どうパリューカードで出た価値観を踏まえてがんばるかを考える。</li> <li>●キャリアアンカーを踏まえたディスカッション ・自分の後となる価値観を捉え、どう未来に活かすかを話合う。</li> </ul>

### 4) 形式：5時間の集合研修方式

### 5) 効果測定項目

自己価値感尺度 (M. ローゼンバーグ, 宗像ら)、自己抑制型行動特性尺度 (宗像)、情緒的支援ネットワーク認知尺度 (宗像) 問題解決型行動特性尺度 (宗像)、対人依存型行動特性尺度 (吉羽, 宗像)、状態不安尺度 (スピルバーガー, 水口ら訳)

### 6) 分析方法

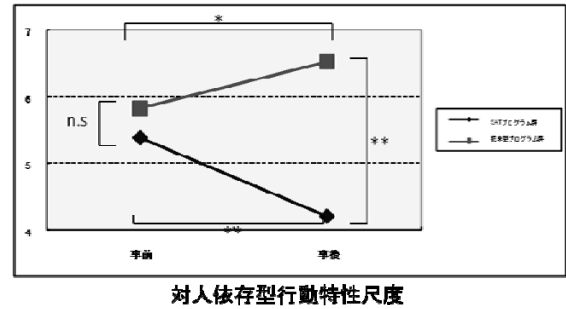
SPSS10.0J を使い、集団の平均の差には、Mann-Whitney 検定を、対応する集団の平均の差の比較には Wilcoxon の符号付き順位を用いた。

#### 4 作業仮説

1) 従来型プログラム群は、他者報酬追求型キャリアを推進させるため、他者からの察しを求める自己抑制型行動特性と、他者への過剰な期待をしやすい対人依存型行動特性の尺度値がより高まる傾向が見られる。

2) SAT プログラム群は、自己報酬追求型キャリアを推進させ、他者からの察しを求める自己抑制型行動特性と、他者への過剰な期待をしやすい対人依存型行動特性の尺度値を改善する。

3) SAT プログラム群は、スクリプトそのものが変容するため、メンタルヘルスが長期的に改善し、受講前の尺度値と比較して、プログラム受講3ヶ月後も、数値に自己報酬型行動の改善が見られる。



2) SAT プログラム群における受講前と、受講3ヶ月後の比較

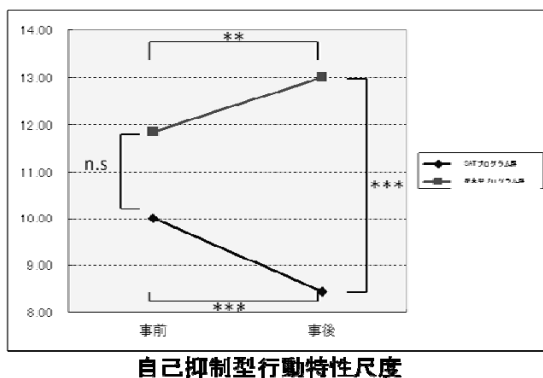
	事前		3ヶ月後		Z	漸近有意確率	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
自己価値感	6.29	3.45	7.14	3.08	-1.51	0.131	n.s
自己抑制型行動特性	9.57	6.5	7.86	5.46	-2.46	0.014	*
情緒的支援認知(家族)	7.57	2.7	7.57	2.37	0	1	n.s
情緒的支援認知(家族外)	9.29	1.25	9.29	1.5	0	1	n.s
問題解決型行動特性	11.29	2.69	14.43	3.31	-2.23	0.026	*
対人依存型行動特性	5.71	2.5	3.86	2.79	-2.04	0.041	*

#### 5 結果

1) SAT プログラム群と従来型プログラム群におけるプログラム受講前後の比較

	SATプログラム群(n=20)				従来型プログラム群(n=13)			
	事前		事後		事前		事後	
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD
自己価値感	6.50	2.76	8.20	1.77	6.69	2.25	7.46	2.15
自己抑制型行動特性尺度	10.00	4.07	8.45	3.94	11.85	3.02	13.00	2.92
情緒的支援ネットワーク認知(家族)	7.50	2.63	8.05	2.31	6.62	3.38	6.77	3.24
情緒的支援ネットワーク認知(家族外)	9.65	0.81	9.75	0.65	8.62	2.02	8.65	2.08
問題解決型行動特性	11.25	2.80	12.70	3.73	11.08	3.12	13.08	3.17
対人依存型行動特性尺度	5.40	2.30	4.20	2.28	5.85	1.77	6.54	1.90
状態不安尺度	41.05	10.52	32.95	9.12	43.46	10.65	38.77	10.44

「自己価値観」「情緒的支援ネットワーク(家族)」「情緒的支援ネットワーク(家族外)」「問題解決型行動特性」「状態不安」は、両群とも改善した。しかし、他者報酬追求型を測定するために用いた「自己抑制型行動特性尺度」と、「対人依存型行動特性尺度」は、SAT プログラム群ではどちらも改善されたが、従来型プログラム群ではどちらも悪化した。



SAT プログラム群における各項目における、受講前と、受講後3ヶ月の比較は、上記のような結果となった。自己抑制型行動特性、問題解決型行動特性、対人依存型行動特性において有意な差であった。自己価値感、情緒的支援認知(家族)、情緒的支援認知(家族外)においては、有意な差は見られなかった。

#### 6 考察

1) SAT プログラム群と従来型プログラム群におけるプログラム受講前後の比較

研修の結果、両プログラムとも、自己価値感、情緒的支援ネットワーク認知(家族)、情緒的支援ネットワーク認知(家族外)、問題解決型行動特性、状態不安(STAI)は改善が見られた。しかし、従来型プログラム群との比較により、自己抑制型行動特性と対人依存型行動特性という他者からの評価を軸としたストレス蓄積しやすいことで知られる評価項目において、SAT プログラム群は改善が見られ、従来型プログラム群において悪化が見られることがわかった。これは作業仮説の「SAT理論を活用した、自己報酬追求型キャリア開発プログラムは、他者報酬型行動特性の数値が下がり、自己報酬型行動特性に転換し、自己報酬追求型キャリアへと意識が転換する」「従来型キャリア開発プログラムは、他者報酬追求型キャリアの意識のままである」を支持するものであった。SAT プログラム群では、受講者は、まず、気質理解を通じて、自己報酬の定義を理解しながら、

自己の気質を知ったことにより、過去のスクリプトに囚われずに、本来の自己報酬型の欲求に気づくことができた。また、他者の期待通りに生きることが正しいのではなく、あるがままの自分であっていいのだということに気づいた。そして、未来自己イメージ法の冒頭で無条件に現在の自分が守護されているイメージを創らせたことにより、心の階層的充足を満たし、無条件に受け入れ、自信に満たされた「本来」の自己を仮定法の中で作り上げることで、閃きを活用し、他者の評価や過去のスクリプトに囚われない、現実世界で、本来の自己報酬型の自己が満たされる目標設定をし、それを実現可能なレベルまで小目標化することで、自己報酬的キャリアに対する見通しを立てることができた。さらに、他者との主観的に悪いと思っている感情の理由が、相手に対する不適切な期待に原因があることに気づいた。そして、「期待できること」と「期待できないこと」を、客観的に考察することで、期待通りにならないことからくるストレスを減らすことができ、また、今後再現性をもって対処できると認識させることで、人間関係に対する見通しも立てることができた。この3点を身につけ、気づきを得たことで、自己抑制型行動特性と対人依存型行動特性という他者からの評価を軸とした評価項目において、SATプログラム群は改善が見られ、「SAT理論を活用した、自己報酬追求型キャリア開発プログラムは、他者報酬型行動特性の数値が下がり、自己報酬型行動特性に転換し、自己報酬追求型キャリアへと意識が転換する」を支持する結果が出たと考察できる。これに対して、従来型プログラム群では、ディスカッションを通じて仕事の意味づけをし、「バリューカード」というツール、「8つのキャリアアンカー」というキーワードを活用した価値観の整理をしたことで、表面上は、自分の価値観が明確になり、それに見合った仕事の意味づけをし、また、時間性が見通しが立ち、サポートしてくれる他者の存在を理解したことで、自己価値感、情緒的支援ネットワーク認知(家族)、情緒的支援ネットワーク認知(家族外)、問題解決型行動特性、状態不安(STAI)といった項目では改善が見られたと考察できる。しかし、プログラム構成が、従来の社会に順応した過去のスクリプトを参照したまま、自己理解を促進する内容のため、本質的な部分では、「本来」の自己報酬的自己ではなく、他者の期待にどう応えるかという(無意識の)スクリプトのままキャリアの意味づけをしてしまったため、心の階層的充足を条件付きで満たそうとする思考で進めてしまい、慈愛願望欲求を満たすことを目的とし

た他者報酬追求型キャリアをデザインしてしまい、自己抑制型行動特性と対人依存型行動特性というストレス蓄積しやすい「他者からの評価」を軸とした評価項目において悪化が見られ、「従来型キャリア開発プログラムは、他者報酬追求型キャリアの意識のままである」を支持する結果になったことが考察できる。

## 2) SATプログラム群における受講前と、受講3か月後の比較

SATプログラム群の事前と3ヶ月後の調査の結果、自己価値感、情緒的支援(家族)、情緒的支援(家族外)、状態不安では有意な変化は見られなかったが、自己抑制型行動特性、問題解決型行動特性、対人依存型行動特性において有意に改善が見られた。他者からの評価を軸とする項目である自己抑制型行動特性と対人依存型行動特性において改善が見られたということは、「SATプログラム群は、自己報酬追求型キャリアへと意識が転換し、自己変容することで、メンタルヘルスも長期的に改善する」を支持するものであった。

これは、受講前には、他者報酬型スクリプトだったものが、プログラムの受講を通じて自己報酬的に、他者の期待通りに生きることが正しいのではなく、あるがままの自分であっていいのだということスクリプトへの書き換えがあり、それを要因として行動を起こすように自己変容し、それが3ヶ月間という時間がたっているにもかかわらず、他者からの評価を軸とする自己抑制型行動特性、対人依存型行動特性という項目において、改善が見られたと考察できる。

また、自己報酬追求型キャリアを求めたことにより、心の本質的欲求の充足が起こり、慈愛願望欲求と自己信頼欲求が満たされ、慈愛欲求を満たそうという意識が高まったからこそ、問題解決型行動特性において改善が見られたと考察できる。

## 7 結論

SAT理論を活用した自己報酬追求型キャリア開発プログラムは、心の本質的欲求を満たし、自己報酬型キャリアと他者報酬型キャリアのバランスを重視した現代の情報化社会に即した本来のキャリア開発の定義に基づいた支援をするためのプログラムとして効果性が高いと考察できる。

## 8 今後の課題

この結果、考察、結論は、少数の事例からの示唆であり、また、集合研修型プログラムにおいては、担当する講師（キャリアコンサルタント）の個性や考え方、力量が大きく影響を与えるため、一般化に向けては、量的な研究、及び検証が必要であると考えられる。また、今回の参加者は、両プログラムとも自主的に参加を希望した方のみであり、(例えば会社内の研修などで) 参加を義務づけられた参加者の事例は入っていない。つまり、事例数を重ねていくこと、そして、様々な状況における事例の調査が必要である。今後とも、調査を進めていきたい。

### 主な引用・参考文献

- ・ Edgar H. Schein (金井 寿宏訳)：キャリア・アンカー 白桃書房 (2003)
- ・ キャリアデザイン学研究調査報告書 法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻 (2007) pp. 5-16
- ・ 警視庁：平成 19 年中における自殺の概要資料 (2008) pp.1-4
- ・ 厚生労働省：第 7 次職業能力開発基本計画 (2002) 「キャリア・コンサルタントに係る試験のあり方研究会」報告書について
- ・ 厚生労働省：平成 18 年度国民生活白書 (2006) pp. 35-55
- ・ 独立行政法人労働政策研究・研修機構：若年者 (35 歳未満) の離職理由と職場定着に関する調査 (2007)
- ・ 宗像恒次, 田中京子, 小林由実：SAT 気質コーチングによる人間関係のコラボレーション ヘルスカウンセリング学会年報, 13 (2007) pp1-11,
- ・ 宗像恒次監修：SAT 法を学ぶ (2006)
- ・ 宗像恒次：SAT 療法 金子書房 (2006) pp26-36
- ・ 宗像恒次：自分の DNA 気質を知れば人生が科学的に変わる 講談社 (2007)