

日本の大学におけるキャリア教育の新たな方向性についての研究

ービジネスコミュニケーションにおける自己認識を変えるためにー

谷 口 茂 謙

Abstract

In modern Japanese society, which is experiencing not only low economic growth but facing the twin problems of a declining birthrate and an aging population, it is difficult to keep the old economic framework from the 20th century amid the current great changes. A sign of the changes can be seen in how corporations recruit new staff. Although the traditional system of simultaneous recruiting of new graduates remains, year round recruitment to employ those possessing various talents is seen to be increasing. In career education courses in Japanese universities, the various support for new graduates going to work in Japanese society remains as important as ever. On the other hand, it is expected that the number of students who are not going to work after graduation, but looking to take time to consider their future, will increase. Career education in universities will need a new element of support for them. In this paper, the problems of those students are described at first. Then, how they can be solved will be considered from the basis of the theory of performance studies. Finally, a new direction in support of career education will be clarified by describing the necessity of changing self-awareness to perform social roles in business situations.

Key words: Business Communication, Career Education, Performance Studies, Self-awareness, Social Roles,

キーワード：キャリア教育、自己認識、社会的役割、パフォーマンス学、ビジネスコミュニケーション

1. はじめに

現代の日本社会は、1990年代の初めにバブル経済が崩壊して以後、経済が停滞し、諸外国と比べて賃金の上昇が望めない低成長の時代が続いている。少子高齢化が進み、将来的にも人口は減少の一途をたどり、増加は期待できそうにない。そのような社会では、これまでの経済の枠組みを維持することは難しい。大きく変化してゆくはずである。その変化の兆しは、企業による人材の採用活動にもすでに表れている。若者の数が減り、新卒一括採用だけでは、企業は必要な人材を確保できなくなっている。そ

のため、外国人や他の企業からの転職者を積極的に採用する企業も増えており、結果として、通年採用も多くなっている。

人材の確保が難しい時代に入り、多様な人材を採用しようとする動きが企業の間で活発になっていることは、望ましい方向性である。ただし、新卒の学生を一括で採用する従来のやり方が消えてしまうわけではない。新卒一括採用の機会を利用して社会に出ようとする若者は、これからの時代も大多数を占める。大学におけるキャリア教育では、そのような学生に対する適切な支援の重要性に今後も変わりはない。その一方で、学生の多様化が進み、4年間で卒業して社会に出ることをためらい、立ち止まる学生が増えることも十分に予想される。そのような学生に対しては、これまでのキャリア教育の指導だけでは対応が難しい。新しい支援のあり方を探る必要がある。

これからの時代のキャリア教育には、どのような支援が求められるのであろうか。この問題を考察するために、この小論では、まず、新卒一括採用の枠組みに馴染めず、大学を卒業しても社会に出ずに立ち止まってしまった「就活アウトロー」と呼ばれる若者たちが抱える問題について考える。その問題への対策として、パフォーマンス学の理論を基に、ビジネスにおけるコミュニケーションでは、自分に与えられた社会的役割を演じることが重要になることを詳述する。結果として、これからの時代のキャリア教育では、社会的役割を演じる自分に対する自己認識を高めさせる支援が、新たな方向性として必要となることを考察する。

2. 「就活アウトロー採用」に見るこれからのキャリア教育の手がかり

近年、特定非営利法人キャリア解放区という団体が行っている「就活アウトロー採用」が、テレビニュースでも取り上げられ、話題となっている。この団体が運営するウェブサイトによると、「就活アウトロー採用」とは、29歳までの就職経験のない若者を対象に、「違和感とバカらしさで就活をやめた若者のための、マイナーな就職サービス」とのことである（キャリア解放区 online: outlaw.so）。「就活アウトロー」に対する明確な定義はない。上記のウェブサイトでも「対象者イメージ」として、例えば「既存のシステム・文化に馴染めず、就活をやめた・あきらめた」、「うまく言えないが、就活の何かが気持ち悪い。何かがバカらしい」など、全部で13の人物像が記述されているのみである。「就活アウトロー」に該当する若者は多様であり、幅広い人材を募集するためには、明確な定義で限定する必要もないことが、その理由だと考えられる。そのような若者たちの就職を支援するこの活動から、これからのキャリア教育に必要な重要な要素を見て取ることができる。

日本では、経済成長の低い状態が続き、さらに、少子高齢化も進み、「人生100年」と言われる時代に入っている。キャリア解放区代表理事である納富順一氏は、経済が右肩上がり成長した時代の社会では、人生の岐路で立ち止まって遠回りする若者たちを、「サボっている」「やる気がない」と批判するのみで、前向きに評価してこなかったと指摘する。そして、これからは、遠回りをした「空白の期間をネガティブに捉えるのではなく、その間に何をしてきたかが問われる時代」と主張する（キャリ

ア解放区 online: message)。

2019年、企業による人材の採用活動と雇用の慣習が大きく変化する方向にあるとの報道がなされた。経済団体連合会と大学で構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が、「新卒一括採用を維持しながら、中途採用や留学経験者らに積極的に対応し、採用ルートを増やしていくことで合意」と発表した(朝日新聞デジタル online: DA3S13988779.html)。企業は、新卒一括採用を続けながらもそれだけに限定せず、通年採用を積極的に行うことになる。これまでの日本では、終身雇用制度が長く続いてきた。それが限界を迎えているという指摘も財界から上がった(朝日新聞デジタル online: ASM503W9ZM50ULFA011.html)。新卒で入社した企業で終身雇用が保証されず、若者たちが転職や起業を当たり前のように人生設計に組み入れる時代になりつつある。新卒一括採用に加え、通年採用が一般化する時代を迎えて、これからは、納富氏の意見にある「空白の期間」が前向きに評価されるようになることが予想される。

新卒一括採用がなくなるわけではない。継続されるのである。キャリア教育の立場では、この点に留意する必要がある。キャリア教育学会によると、キャリア教育の目的は、「個人が生活し、学び、働く際の選択や意思決定および適応の支援を行うこと」である(日本キャリア教育学会 online: mission)。大学におけるキャリア教育では、学生たちに自分の将来を具体的に考えさせることと、自分の描く将来像を実現するために、社会で働く際の選択と適応について支援することが、特に重要な要素となる。これからも、大多数の学生は新卒一括採用によって就職してゆく。大学でのキャリア教育において、新卒一括採用で社会に出る選択をする学生たちに対する支援は、これまでどおり、その重要性に変わりはない。それを踏まえた上で、「空白の期間」を持ち、その間に意義ある経験を積むことも、自分のキャリアを設計する上で新たな選択肢となることを理解させることが求められる。

キャリア教育は、多くの学生に就活アウトローになることを奨励するものではない。だが、多くの学生が新卒一括採用で社会に出る中で、それに馴染めず、立ち止まる学生が増える可能性は大きい。これからの時代の若者には、終身雇用が保証されないので、大学を卒業して就職する企業によって、その後の人生が決まってしまうわけではない。卒業後に「空白の期間」を持った若者も、その間の経験によっては高く評価される時代がくる。だからといって、多くの学生が新卒一括で採用される現実が続く以上は、卒業後に「空白の期間」を持つことを積極的に促すことは難しい。立ち止まろうとする学生に対しては、在学中に「空白の期間」を持つよう支援することが有効になると考えられる。

自分なりにできる限り考えた結果、新卒で社会に出ることは立派なことである。新卒の時点における自分の将来像を描き、それに向けてまず就職することは決して悪いことではない。転職や起業が珍しくなくなる時代の中で、自分の天職を見つけるためには、就職して社会で経験を積むことは、より大きな価値を持つと考えられる。だから、立ち止まる学生には、「空白期間」を学生時代に持たせ、卒業後の社会人として

の第一歩に、ある程度の方向性を見出させ、将来に活かせる経験を積む選択をするよう支援することが、より多くの学生に適したキャリア教育である。

新卒一括採用で社会に出ることを選ぶ学生に対してキャリア教育が行う支援は、これからの時代にも引き続き大きな重要性がある。その一方で、人生の岐路で立ち止まる者も増えてゆく。そのような学生に対しては、「空白の期間」を学生時代に持ち、その間に将来のためになる経験を積むよう促すことが重要になる。具体的な選択肢の代表例は留学である。休学して多くのインターンシップやボランティアを経験することも考えられる。立ち止まることを選ぶ学生にも選ばない学生にも、大学で学ぶ間に自分の将来像をできる限りはっきりさせるための支援が必要となる。

3. 就活アウトローが抱える問題点

就活アウトローの若者に対する支援は、キャリア教育の一つの重要な側面である。その実例は、キャリア解放区による活動である。この活動が、社会で働くことができる若者を増やしている意義は大きい。キャリア解放区の活動を考えることにより、就活アウトローの抱える問題点が明らかになるはずである。その問題への対策を考えることは、大学でのキャリア教育において、就活アウトローを増やさないための支援のあり方を探ることにもつながるに違いない。

キャリア解放区が行う活動のプログラムには、大きく分けて3つのステップがある。企業セッション、会社説明、そして、選考である(キャリア解放区 online: jinji)。最初の企業セッションでは、企業と若者が、それぞれの企業名と出身大学名を伏せたままで、哲学的で抽象度の高いテーマについて語り合い、お互いの価値観を探り合うとのことである。正体を明かさなないことは、企業や役職、あるいは学歴という一種の装いを脱いで、本音で対話することができる状況を作り出すことにつながっている。こうすることによって、企業と若者がお互いのありのままの姿を表現して、納得のいくまでじっくり理解を深めていくようである。

就活アウトローの若者は、「ありのままの自分」を受け入れてもらうことを重視する。採用してもらうために、企業が求める人材に見せかけるよう自分を取り繕うことに耐えられない(NHK online: syukatsu148)。スーツを着て面接に臨む自分は、本当の自分ではないと考えてしまうのである。もちろん、そのように考える若者がいても不思議ではない。キャリア解放区は、そのような若者の感じ方を肯定して支援している。企業と若者の双方を、ありのままにマッチングさせようとするこの支援の進め方は、キャリア教育の新たな要素として学ぶべきものがある。

ここで、「ありのままの自分」について考える。「ありのまま」を「裸」と置き換えてみると、ありのままの自分が美しい人は極めて少数に限られることがわかる。裸の自分に自信を持つことができなかつたり、裸の自分が決して美しくないことを自覚したりしている人は多い。だからこそ、スーツなど、人前に出ても恥ずかしくない服装で装うのである。ありのままの自分が愛されたり求められたりすること、特に、就職活動における採用面接で求められることを期待するのは極めて難しい。大学における

キャリア教育では、ありのままの自分を表現してビジネスでコミュニケーションをすること、ビジネスでありのままの自分を受け入れてもらうこと、それらが難しいという現実を、学生たちに理解させる必要がある。

キャリア解放区の活動に賛同して、就活アウトローを採用しようとする企業があることは大変に望ましい。この活動は社会全体でさらに支援するべきである。その一方で、大学におけるキャリア教育の立場からは、就活アウトローになる人材を少なくする支援に心がける必要がある。ありのままの自分を受け入れてもらう場所を、職場やビジネスの場に求めないことを指導しなければならない。ビジネスの場や社会的交流の場では、そこにふさわしい衣装を身につける。一糸まとわぬ自分ではなくとも、例えばスーツを着た自分は、間違いなく、他の人ではない自分自身である。それをしっかり認識させるのである。社会で出会う場に応じた装いを使い分けるそれぞれの自分は、すべて自分である。様々な場面に適応している自分自身であることを認識させ、それぞれの自分にアイデンティティを持つことができるようにする支援が望まれる。

4. パフォーマンス学の視点から見た支援のあり方

社会では、特に経済活動に関わるビジネスの場では、その場にふさわしい社会的役割を演じる必要がある。そのために、適切な衣装を着てその役割にふさわしい身なりを整える。衣装を身につけても、顔はまさに自分自身である。他の人ではない自分を見せることができている。これを学生たちにしっかり自覚させる必要がある。裸の自分だけが本当の自分だと考えるのではなく、それぞれの場にふさわしい衣装を着た自分も、間違いなく自分であることに気づかせることが必要である。それは、“Self-awareness (自己認識)”の重要な一面である。“Self-awareness”、すなわち、自己認識とは、“having a deep understanding of one’s emotions, strengths, weaknesses, needs, and drives (自分の感情、強み、弱み、欲求、衝動に深い理解を持つこと)”である (Goleman, 2015, p. 7; 筆者訳)。例えば、プライベートの様々な場面でファッションを楽しむように、いろいろな自分を、場に応じて演出するべきであることを理解させる。つまり、ビジネスの場に適応できる自分を認識する必要がある。根本的な自分は1つと考えてもよい。それに加えて、様々な衣装を着た自分がいくつもあることを認識することが重要である。いくつもある自分を、社会におけるビジネスで遭遇する場に合わせて使い分け、その場に適応できる自分を持つことができるようにするのである。

社会におけるそれぞれの場に適応した様々な自分があることを認識させ、それらを上手に使い分けるスキルを身に付けさせる。それがキャリア教育の新たな要素となるはずである。そのために、パフォーマンス学の理論が役に立つ。パフォーマンス学では、人間の行為を社会的な役割を演じるという視点から考える。この理論に基づいて、社会的役割を演じるという考え方を学生たちに理解させる。裸の自分だけが本当の自分ではない。いろいろな衣装をつけた自分もまた、間違いなく本当の自分である。そのように自己認識できるようにすることが、キャリア教育の理想的な成果の一つとなるに違いない。

アメリカの社会学者 Goffman はパフォーマンスを、“all the activity of a given participant on a given occasion which serves to influence in any way any of the other participants (ある特定の機会にある特定の参加者がなんらかの仕方で他の参加者のだれかに影響を及ぼす挙動の一切)”と定義した(Goffman, 1959, p.15; 石黒訳, 1974, p.18)。そして、次のように指摘する。

When an individual or performer plays the same part to the same audience on different occasions, a social relationship is likely to arise. Defining social role as the enactment of rights and duties attached to a given status, we can say that a social role will involve one or more parts and that each of these different parts may be presented by the performer on a series of occasions to the same kinds of audience or to an audience of the same persons.

行為主体ないしはパフォーマーが異なる機会に同一オーディエンスに向かって同一の役目を演ずるとき、一定の社会的関係が成立する傾向がある。社会的役割をある地位に結びついた義務と権利の実行 enactment と定義すると、社会的役割は一つないしそれ以上の役目を含み、これらの異なった役目のおのおのは一連の機会に同種のオーディエンスあるいは同じ人びとからなるオーディエンスに向けて提示されることになる、ということができよう。(Goffman, 1959, p.16; 石黒訳, 1974, p.18)

ある会社の社員という社会的役割を例として Goffman の上記の指摘を考えてみる。その社員にはいくつかの役目があることがわかる。例えば、上司や先輩に対しては、忠実で有能な部下としての役目、後輩に対しては、悩みを相談できる頼り甲斐のある先輩としての役目、そして、顧客に対しては、いつも顧客の立場に立ってビジネスを進めてくれる信頼できるパートナーとしての役目がある。異なった役目を、それぞれの相手に対してそれぞれの機会に提示する、すなわち、演じることになる。そうすることで、その会社の社員としての社会的役割を演じることができ、上司や先輩、後輩、顧客と、それぞれに良好な社会的関係が成立するのである。そして、その役割を演じる際の「挙動の一切」、つまり、演じることそのものがパフォーマンスなのである。

カナダの心理学者 Little は、人々の日常の振る舞いを動機づける要因は、biogenic (生体的)、sociogenic (社会的)、idiogenic (個人的) の 3 つの要因があると述べた上で、どのような行動が自然な行動かについて考察している。その中で、普段とは異なる行動をとることを、“Acting out of character (普段の人格を出て行動する)”と表現する。それは、偽の自分を演じるのではなく、“because of something in their character (自分の普段の人格にある何かのゆえに)” そうするのであると指摘する(Little, 2014, p.56; 筆者訳)。そして、上の 3 つの要因に従って出た行動はすべて自然であり、“the way they are artistically choreographed in your life has important

implications for your health and well-being. (自分の生活に合わせて見事に振り付けられたその行動の取り方が、自分の健康と幸福に重要な関わりを持つ)”と結論づけている (Little, 2014, p.57; 筆者訳)。また、特に個人的な要因で普段とは異なる行動をとることを、“pursuing personal projects and enacting free traits (個人の計画を遂行して自在の特性を行動に移すこと)”と表現する。そして、人生では常に普段どおりの自分でいられるわけではなく、“Another benefit that arises out of engaging in free trait behavior is that it expands us. (自在の特性による振る舞いに取り組むことから生まれるもう一つの利点は、自分の幅を広げることである)”と指摘している (Little, 2014, p.57; 筆者訳)。

就活アウトローたちが抱える問題点は、大きく分けて2つあった。1つは「ありのままの自分」をビジネスの場で受け入れてもらいたいと望んでいることであり、もう1つは、スーツを着てビジネスの場に適応しようとする自分は、偽りの自分であると考えていることである。現実の社会では、常にありのままの自分でいられるわけではないことと、自分の幸せのために、普段の自分とは違う行動を選択する自分も、決して偽りの自分ではなく、潜在的な自分であることを理解できれば、就活アウトローたちも社会に溶け込めるはずである。しかし、自分の幸せのために普段の自分ではない行動をとることは、様々な努力が必要となることも事実であり、それがうまくできない人たちがいても不思議ではない。そのような人たちが働くことができる場に出会うようにするための支援は、社会全体で進めるべきである。

その一方で、大学でのキャリア教育の立場からは、社会に出るためには、自分に与えられる社会的役割をうまく演じて、上手に人間関係を作るよう指導することが重要となる。社会では、ビジネスをはじめ、様々な場面に遭遇する。それぞれの場に応じた役割を演じることが求められる。それぞれの場にふさわしい装いを身にまとい、ありのままの自分とは異なる行動をとることは、決して自分を偽ることでない。潜在的な自分を表に出すことである。それぞれの場にふさわしいそれぞれの自分は、他の人ではない自分自身であるとのアイデンティティを持たせる。そして、自分の幸福のために普段の自分とは異なる行動ができることは、偽の自分を演じるのではなく、社会人として一人前になった自分の姿であるという自己認識を持たせる。そうすることができれば、より幸せな生活を送ることができる社会人を増やすことにつながり、キャリア教育の理想にも近づくはずである。

さらに、もう1つ指導することがある。様々な自分を演じることは、必ずしも、様々なファッションを楽しむことと同様にできるとは限らない。それなりの努力が必要となり、その場合にはストレスがたまることもある。就活アウトローの若者たちは、このストレスに耐えられなかったり、ストレスに耐える努力をすることに価値を見出さなかったりするるのである。このストレスへの対処を教えることが、キャリア教育としての重要な支援となる。このことについて、Littleは、自在の特性を演じることの代償を埋め合わせるために、本来の自分に戻るための“a restorative niche (自分にぴったり合う回復の場所)”を創ることを提案している (Little, 2014, p.63; 筆者訳)。

社会で与えられるそれぞれの場に、ふさわしい衣装を着て社会的役割を演じ続けるためには、すべての衣装を脱ぎ捨てられる場を持つことも必要なのである。人間は、定期的に入浴して、たまった汗や垢を流す必要がある。全く入浴せずに生活することは極めて難しい。裸になってゆったりする場が不可欠である。それは、他人がいる場ではない。他人のいる場で裸になっては、それまでの人間関係を壊す恐れが大きい。まして、それをビジネスの場に求めてはならない。他人に見せない私的な場で持つべきである。自分一人だけの世界にこもることができる場が1つの理想であろう。だが、裸の自分をわかってもらいたい、ありのままの自分を理解してくれる人がほしいと望む者も、少なくないはずである。そのような自分を理解してくれる人々は、家庭であったり、気の合う者だけで作る趣味の仲間であったりするに違いない。人数は少なくても良い。社会でまとう衣装を脱ぎ捨てることのできる場所をつくることの必要性を、キャリア教育の中でしっかりと教えてゆくべきである。

5. 研究のまとめ

就活アウトローの若者たちは、2つの大きな問題を抱えていた。社会で「ありのままの自分」を受け入れてもらいたいと望むことと、「ありのままの自分」以外は偽りの自分であると考えてしまうことである。そのような若者たちの存在を認め、受け入れる企業との出会いの場を設ける支援は、社会全体で進めるべきである。社会に出る前に立ち止まり、「空白の時間」を持つこと、その間に有意義な経験を積むことは、これからの時代では前向きに評価されるようになる。そうした人材を採用しようとする通年採用が増える一方で、新卒一括採用も継続される。そのため、新卒一括採用の機会を活かして社会に出る学生は、これからも大多数を占める現実が続く。大学におけるキャリア教育では、卒業後に「空白の時間」を持つ就活アウトローを減らし、新卒一括採用で社会に出る若者を適切に支援する必要がある。そのためには、「空白の時間」を持つようとする学生には、在学中に有意義な経験を積むように指導することと、社会で働くことに関して、すべての学生の自己認識を高めさせる支援が重要になる。

「ありのままの自分」を社会で、特に、ビジネスの場で受け入れてもらうことは難しい。社会では、遭遇するそれぞれの場面で、自分に与えられた社会的な役割を上手に演じる必要がある。そのためには、それぞれの場にふさわしい装いを身につけなければならない。特に、ビジネスにおけるコミュニケーションでは、それぞれの場に応じた社会的役割の中で表現される自分、すなわちパフォーマンスが大きく影響する。様々な衣装を着たいくつもの自分があることを自己認識して、すべての自分が、他の人ではない自分自身であるというアイデンティティを持つ。そうすることができるようになるための支援が、大学におけるキャリア教育には求められる。

加えて、本来の自分に帰ることができる場を作ることの重要性も理解させねばならない。人間の生活には、裸になって入浴し、汗や垢を流すことが必要である。それと同様に、すべての社会的な衣装を脱ぎ捨てることのできる場所を持つことが、社会生活では必要になる。裸になるのは決してビジネスの場ではない。ビジネスの場で裸の

自分を受け入れてもらいたいという考えは、改めさせねばならない。裸の自分は私的な場で見せるべきである。家庭や趣味の仲間など、ビジネスではないところで、「ありのままの自分」を受け入れてもらえる場を作る。それが社会生活の中でより幸せな自分を実現することにつながる。これからの時代における大学のキャリア教育では、これらの事柄を理解させるための支援が求められるのである。

引用文献

- Goffman, E. (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Doubleday.
[石黒毅(訳)(1974)『ゴッフマンの社会学1 行為と演技―日常生活における自己呈示』東京：誠信書房]
- Goleman, Daniel. (2015). What Makes a Leader? In Harvard Business Review (Ed.), *On Emotional Intelligence* (pp. 1-21). Boston: Harvard Business Review Press.
- Little, Brian R. (2014). *Me, Myself, and Us: The Science of Personality and the Art of Well-Being*. New York: Public Affairs.
[児島修訳(2016)『自分の価値を最大にするハーバードの心理学講義』東京：大和書房]

引用オンライン記事

- 朝日新聞デジタル「揺らぐ終身雇用、反映 経団連と大学、中途採用の拡大合意」
<https://digital.asahi.com/articles/DA3S13988779.html> (2020年1月7日)
- 朝日新聞デジタル「終身雇用はもう限界？ 将来像悩む財界人たち」
<https://digital.asahi.com/articles/ASM503W9ZM50ULFA011.html> (2020年1月7日)
- キャリア解放区「就活アウトロー採用2019」
<https://outlaw.so/> (2020年1月7日)
- キャリア解放区「代表挨拶」
<https://career-kaihohku.org/message/> (2020年1月7日)
- キャリア解放区「採用アウトローな経営者・人事へ」
<https://outlaw.so/jinji/> (2020年1月7日)
- 日本キャリア教育学会「キャリア教育の目的」
<http://jssce.wdc-jp.com/about/mission/> (2020年1月7日)
- NHK 大学生とつくる就活応援ニュースゼミ「その名も“就活アウトロー採用” 求めるのは個性」
https://www3.nhk.or.jp/news/special/news_seminar/syukatsu/syukatsu148/ (2020年1月7日)

(2020年1月7日 受理)

