

平成15-17年度 国立教育政策研究所 政策研究課題リサーチ経費研究

生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する
総合的研究報告書 (IV)

—研究の総括・講演録・座談会—

平成18年3月

研究代表者 山田 兼尚

(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部長)

はじめに

「1億総中流」と呼ばれた横並びの画一的な人生設計から、現在、個人が自己責任のもとに、多様なライフスタイルを自由に選択しうる時代へと変化しつつある。

人生への自由度が高まる一方で、少子高齢化社会の進展や産業・経済の構造的変化に伴う雇用形態の多様化・流動化等の近年の社会状況は、将来に対する不透明感を増大させている。そのような中で、自己を確立できず、自分の意志を明確に示すことができない社会的に未成熟な若者が増加し、晩婚化・未婚化、フリーターや早期離職などの一要因となっていることが指摘されている。自分で人生をデザインすることが求められる中で、これからの子どもたちは、どのように自分を規定し、また、どのような情報に基づき自分の人生設計を行うのか。子どもたちに学校教育を通じて育成できる能力とは何であるのか。教育関係者のみならず、保護者、産業界からも、このような多くの問いが喚起されよう。

子どもたちの職業観、勤労観を醸成するために、文部科学省は平成14年11月に「キャリア教育の推進に関する総合的研究協力者会議」を設置し、平成16年1月に報告書「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」を作成した。報告書では、「キャリア」とは「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と捉え、この「キャリア」の概念に基づいて、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度をそだてる教育」—すなわち「キャリア教育」を推進していくための基本的な方向について提言を行っている。

本研究は、このような社会的状況・背景のもと、当研究所の政策研究課題リサーチ経費（平成15～17年度）により、子どもから成人までを研究対象とし、「キャリア」概念の発達過程を追いながら、その発達を「社会」と「個人」の相互作用の視点で捉え、最終的には、社会から個人への支援して、何が求められているのかを明らかにしようとしたものである。

併せて、キャリア発達という現代的な教育課題を中心に据えながら、従来、児童・生徒（学校教育）と社会人を別個に対象として調査・研究されてきた領域を縦断的に扱い、職業のみならず家庭生活設計や人生観など個人のライフコースを視野に入れて生涯学習体系化の意義を探ろうとしている。

上記の目的を遂行するために次の三つの調査研究を行うことを企画した。

- (1) 児童・生徒のキャリア発達に関する質問紙調査
- (2) 成人（高卒以降）のキャリア発達過程に関するインターネットを介した質問紙調査
- (3) キャリア形成に関するインタビュー調査

（30代後半から高齢期にわたる人々で継続的な仕事を持ち様々な領域で元気に活躍している人々を対象にインタビュー調査）

本報告書は、3年間にわたる調査・研究を鳥瞰しとりまとめたものである。この研究による調査結果、及び知見が今後の「キャリア教育」の基礎的な資料となれば幸いである。

平成18年3月

国立教育政策研究所長

矢野 重典

研究組織

研究代表者

山田 兼尚（国立教育政策研究所生涯学習政策研究部長）

研究分担者

白間竜一郎（国立教育政策研究所研究企画開発部長 *平成17年9月～）

宮下 和己（国立教育政策研究所生徒指導研究センター総括研究官
・文部科学省初等中等教育局児童生徒課生徒指導調査官）

笹井 宏益（国立教育政策研究所生涯学習政策研究部総括研究官）

立田 慶裕（国立教育政策研究所生涯学習政策研究部総括研究官）

岩崎久美子（国立教育政策研究所生涯学習政策研究部総括研究官） **事務局

森本 愛（国立教育政策研究所・研究協力者）

豊 浩子（国立教育政策研究所・研究協力者）

加藤かおり（国立大学法人新潟大学・大学教育開発研究センター助教授）

澤野由紀子（聖心女子大学文学部教育学科助教授）

椎名久美子（独立行政法人大学入試センター・研究開発部助教授）

下村 英雄（独立行政法人労働政策研究・研修機構職務・キャリア分析部門副主任研究員）

藤田 博康（帝塚山学院大学大学院人間科学研究科助教授）

客員研究員

桐村晋次（法政大学キャリアデザイン学部教授）

事務スタッフ

齋藤 文子

*役職名は平成18年3月31日現在

目 次

I. 研究の総括：「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究」 から得られた主たる知見 山田兼尚(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部部長)……	1
II. 講演録……	
1 企業から見たキャリア育成とは 江上節子（東日本旅客鉄道株式会社顧問）……	19
2 経済社会の構造変化と産業界から見た教育への期待 桐村晋次（法政大学キャリアデザイン学部教授）……	25
3 労働者の立場から見たキャリア発達とは 龍井葉二（連合総合人権・男女平等局長）……	36
4 キャリア教育の小・中・高の連携について 鹿嶋研之助（千葉商科大学教授）……	48
5 高校生の実態から見たキャリア発達の視点 千葉吉裕（東京都立晴海総合高等学校教諭）……	56
6 高等教育の視点からみる生涯キャリア発達 宮崎冴子（宇都宮大学教授・キャリア教育センター長）……	64
7 子どもの起業家教育実践を通してのキャリア教育の方向性 関 隆晴（大阪教育大学教育学部助教授）…… 野田文子（大阪教育大学教育学部助教授）……	80 80
III. 座談会……	95
【司会】 山田兼尚(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部部長)	
【出席者】 加藤かおり(新潟大学大学教育開発研究センター助教授) 桐村晋次（法政大学キャリアデザイン学部教授） 椎名久美子(大学入試センター研究開発部助教授) 下村英雄(労働政策研究・研修機構職業生活グループ副主任研究員) 立田慶裕(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部総括研究官) 藤田博康(帝塚山学院大学大学院人間科学研究科助教授) 豊 浩子(国立教育政策研究所研究協力者)	

I. 研究の総括

I 研究の総括：「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究」から得られた主たる知見

国立教育政策研究所・生涯学習政策研究部長

山田 兼尚

本研究では、小学5年生・中学2年生・高校2年生・大学4年生及び成人を対象としたキャリア発達に関する質問紙調査と成人を対象としたキャリア形成に関するインタビュー調査を実施した。

各質問紙調査の調査対象者数、調査方法、実施時期は図表1のとおりである。

図表1 各質問紙調査の対象者数、方法、時期

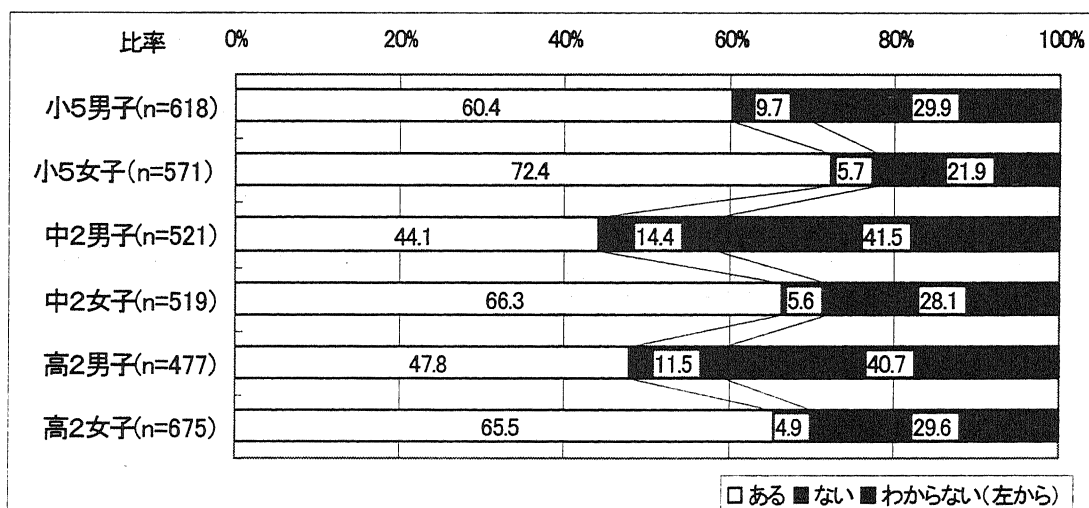
調査対象	調査対象者数			学校数	調査方法	調査時期
	男子	女子	計			
小学5年生	618	557	1175	20校	各学校の教室で学級担任教諭の監督・指導のもとで実施	平成15年11月中旬から12月末
中学2年生	521	519	1040	9校		
高校2年生	477	675	1152	4校		
大学4年生	383	427	810		インターネット調査	平成16年7月末
成人	1013	1008	2021			平成17年3月末

以下において、この質問調査から得られた主たる知見を紹介する。

1. 就きたい職業の有無（小・中・高）

- ・就きたい職業が「ある」の回答率は、「小5男子」が60%、「小5女子」が72%、「中2男子」が44%、「中2女子」が66%、「高2男子」が48%、「高2女子」が65%である。
- ・「ある」の回答率は、中2年生、高2年生よりも小5年生の方が高く（これは、職業に就く実現可能性の程度が関連しているのではなかろうか）、いずれの学年も女子の方が「ある」の回答率が高い傾向にある（女子の方が、将来の職業について真剣に考えているからではなかろうか、このことは、次の「分からない」の回答率にも反映されているのではなかろうか）。
- ・「分からない」の男子の回答率は、「小5男子」が9.7%、「中2男子」、「高2男子」が約40%で、女子のそれは、「小5女子」21.9%、「中2女子」、「高2女子」が約30%である。

図表2 就きたい職業の有無（小・中・高校生調査）



2. 就きたい職業（仕事）（小・中・高・大）

就きたい職業（仕事）について自由記述された内容を分類した。いくつかの職業が記載されている場合は、一番最初に記載された職業を分析の対象とした。自由記述に基づいて職業を分類しているの、具体的な職業名（仕事）、産業分類的なもの、〇〇関係としてまとめた分類もあるので、必ずしも正確な職業分類とは言えない。しかし、それだけ各調査対象者の就きたいとする職業の捉え方に、あるいは近いのかもしれない。

- ・記載された職業の合計の種類は、「小5男子」では 44 種類、以下「小5女子」46 種類、「中2男子」52 種類、「中2女子」45 種類、「高2男子」52 種類、「高2女子」54 種類、「大4男子」35 種類、「大4女子」38 種類に分類された。
- ・図表3に就きたい職業（仕事）の上位10位までを示した。就きたいとする上位10位までの職業に、「小5男子」では72%が含まれ、以下「小5女子」63%、「中2男子」61%、「中2女子」70%、「高2男子」56%、「高2女子」58%、「大4男子」81%、「大4女子」66%が含まれている。大学生にあっては、男子と比較して女子の方が、就きたい職業が多岐に亘っていることを反映していると思われる。

図表3 就きたい職業（仕事）の分類—上位10位まで—（小・中・高・大学生調査）

男子											
小5男子	人数	比率	中2男子	人数	比率	高2男子	人数	比率	大4男子	人数	比率
サッカー選手	74	19.8	スポーツ関係	24	10.4	技術者	19	8.3	コンピュータ関係	63	20.5
野球選手	73	19.6	技術者	20	8.7	教師	16	7.0	技術職	48	15.6
スポーツ関係	16	4.3	教師	19	8.3	建築関係	14	6.1	公務員	34	11.0
料理／調理	16	4.3	野球選手	14	6.1	スポーツ関係	13	5.7	研究者	32	10.4
技術者	14	3.8	サッカー選手	13	5.7	料理／調理	12	5.3	営業職	22	7.1
研究者	14	3.8	ゲーム関係	10	4.3	コンピュータ関係	10	4.4	金融関係	16	5.2
動物関係	12	3.2	建築関係	9	3.9	美容師	8	3.5	教師	13	4.2
医者	9	2.4	公務員	7	3.0	音楽関係	7	3.1	販売職	8	2.6
建築関係	9	2.4	獣医	7	3.0	看護士／婦	7	3.1	建築関係	6	1.9
運転手	8	2.1	警察官	6	2.6	警察官	7	3.1	マスコミ関係	6	1.9
ゲーム関係	8	2.1	消防士	6	2.6	公務員	7	3.1		小計	80.5
自営業	8	2.1	法曹関係	6	2.6	法曹関係	7	3.1			
漫画家	8	2.1		小計	61.3		小計	55.7			
	小計	72.1									

女子											
小5女子	人数	比率	中2女子	人数	比率	高2女子	人数	比率	大4女子	人数	比率
菓子職人	36	8.9	保育士	70	20.3	看護士／婦	67	15.2	コンピュータ関係	42	11.8
保育士	34	8.4	教師	31	9.0	保育士	48	10.9	営業職	31	8.7
美容師	29	7.2	看護士／婦	22	6.4	美容師	27	6.1	教師	27	7.6
看護士／婦	26	6.5	美容師	22	6.4	介護／福祉士	26	5.9	公務員	25	7.0
タレント	26	6.5	動物関係	18	5.2	教師	20	4.5	金融関係	23	6.5
教師	21	5.2	菓子職人	14	4.1	英語を生かす仕事	15	3.4	事務職	22	6.2
獣医	21	5.2	タレント	14	4.1	医療関係	14	3.2	販売職	20	5.6
動物関係	21	5.2	漫画	12	3.5	栄養士	14	3.2	研究者	16	4.5
漫画家	21	5.2	薬剤師	12	3.5	動物関係	13	2.9	医療関係	15	4.2
幼稚園の先生	17	4.2	英語を生かす仕事	8	2.3	菓子職人	12	2.7	技術職	15	4.2
	小計	62.5	音楽関係	8	2.3		小計	57.9		小計	66.3
			介護／福祉士	8	2.3						
				小計	69.5						

- ・「小5男子」は、「サッカー選手」と「野球選手」が圧倒的に多く、共に約20%を占めているのが特徴的である。次いで「スポーツ関係」（4%—「サッカー選手」と「野球選手」以外のスポーツ選手）である。グルメブーム、ペットブームを反映してか、「料理／調理」、「動物関係」が共に約4%で、上位10以内に入っている。
- ・「中2男子」は、「スポーツ関係」が第1位で10%、「サッカー選手」と「野球選手」は共に6%で、「小5男子」の3分の1程度に減少している。又、「小5男子」と比較し、「技術者」（9%）、「教師」（8%）が上位に入っている。
- ・「高2男子」になると、「スポーツ関係」（6%）は減少し、「技術者」（8%）、「教師」（7%）、「建築関係」（6%）が、上位3位を占めている。
- ・「小5女子」では、「菓子職人（パティシエ）」（9%）が第1位、次いで「保育士」（8%）、「美容師」「看護師／婦」「タレント」が共に7%で、上位5位までを占めている。
- ・「中2女子」では「保育士」が圧倒的に多く、20%で第1位、次いで「教師」（9%）、「看護師／婦」「美容師」が6%、「動物関係」が5%で上位5位までを占めている。
- ・「高2女子」では「看護師／婦」（15%）、「保育士」（11%）が上位2位を占め、次いで「美容師」、「介護／福祉士」が6%、教師が5%である。
- ・小5年生では、男女共に「あこがれ」と思われる仕事が上位に位置づけられ（男子では「サッカー選手」「野球選手」、女子では「菓子職人（パティシエ）」、「タレント」）、学年進行に伴い、これらの仕事の順位は下がっていく。この傾向は、「あこがれ」から次第にその職業に就くことが出来るか否かという可能性が考慮されて、「あこがれ」から「現実味」を帯びた職業に変化していつているものと推察される。
- ・このような傾向は、就きたい職業の内容は異なっても、従来の調査結果と同様である。「あこがれ」志向から「現実」志向への変化は、男子より女子の方がより早く生じているように思われる。このことは、「中2女子」と「高2女子」の就きたい仕事の上位4位までが、同一であることから推察される。
- ・大学生については、男女共に、就きたい職業の第1位が「コンピュータ関係」になっているが、これは、本調査が、インターネットを介して実施されたことを考慮する必要がある。

3. 職業に就きたい理由（大学生のみ）

大学生が、前記の職業に就きたい理由について、自由記述で回答を求め、その分類（複数分類あり）した結果を、男女別に回答数の多い順に図表4に示した。

記述された理由の文章の中から、理由の「key」となりそうな「検索語」を抽出して、それによって、理由の分類を行った。従って、かなり類似した分類項目（理由）も見られる。例えば、「大学の専攻学部・学科」、「興味関心」、「好き」、「適性」、「希望」、「自己開発」、「夢」、「憧れ」などは、【自己実現】（自分の中にひそむ可能性を自分で見つけ十分に発揮していくこと。または、それへの欲求。一広辞苑による）というような上位概念を分類項目（理由）として一括することが考えられよう。分類結果から次のような点を指摘することができる。

- ・男子の79%、女子の83%が理由を記述し、複数の理由を記述したものは、男子が5%、女子が10%である。
- ・男女共に、対有効回答数対する比率が10%以上の理由に注目すると、「大学の専攻学部・学科」、「興

興味関心」、「好き」、女子は、「興味関心」、「大学の専攻学部・学科」、「対人関係」である。「対人関係」は「人と接する事が好き」という記述が多く見られる事から、「興味関心」、「好き」などと同様の範疇に入ると考えられよう。従って、上位3位に含まれている職業に就きたい理由として、【自己実現】を志向している理由が挙げられていると言えよう。

図表4 職業に就きたい理由（大学生調査）

理由	男子	対有効 回答数	対全数
大学の専攻学部・学科	48	15.8	12.5
興味関心	39	12.8	10.2
好き	36	11.8	9.4
適性	26	8.6	6.8
安定	20	6.6	5.2
対人関係	18	5.9	4.7
希望	17	5.6	4.4
自己開発	16	5.3	4.2
夢	16	5.3	4.2
社会的貢献	13	4.3	3.4
やりがい	12	3.9	3.1
物を作る	10	3.3	2.6
憧れ	7	2.3	1.8
経験	5	1.6	1.3
地元就職	5	1.6	1.3
将来性	5	1.6	1.3
収入	4	1.3	1.0
楽しさ	4	1.3	1.0
親の職業	3	1.0	0.8
出会い	3	1.0	0.8
専門性	3	1.0	0.8
他者の進め	2	0.7	0.5
社会的評価	2	0.7	0.5
内定取得	2	0.7	0.5
職場の雰囲気	2	0.7	0.5
楽そう	1	0.3	0.3
理由不明	1	0.3	0.3
回答数	320	105.3	83.6
有効回答数	304	100.0	79.4

理由	女子	対有効 回答数	対全数
興味関心	61	17.2	14.3
大学の専攻学部・学科	49	13.8	11.5
対人関係	36	10.1	8.4
夢	33	9.3	7.7
好き	32	9.0	7.5
適性	30	8.5	7.0
自己開発	22	6.2	5.2
安定	19	5.4	4.4
社会的貢献	15	4.2	3.5
希望	12	3.4	2.8
憧れ	12	3.4	2.8
やりがい	10	2.8	2.3
物を作る	8	2.3	1.9
職場の雰囲気	7	2.0	1.6
経験	6	1.7	1.4
社会的評価	6	1.7	1.4
楽しさ	5	1.4	1.2
親の職業	5	1.4	1.2
資格	5	1.4	1.2
平凡でない	4	1.1	0.9
地元就職	3	0.8	0.7
専門性	3	0.8	0.7
収入	2	0.6	0.5
楽そう	2	0.6	0.5
他者の進め	2	0.6	0.5
生き甲斐	1	0.3	0.2
内定取得	1	0.3	0.2
将来性	1	0.3	0.2
回答数	392	110.4	91.8
有効回答数	355	100.0	83.1

非該当	3		0.8
特になし	11		2.9
無回答	2		0.5
無記入	63		16.4
無効回答数	79		20.6
全数	383		100.0

非該当	5		1.2
特になし	9		2.1
無回答	2		0.5
無記入	56		13.1
無効回答数	72		16.9
全数	427		100.0

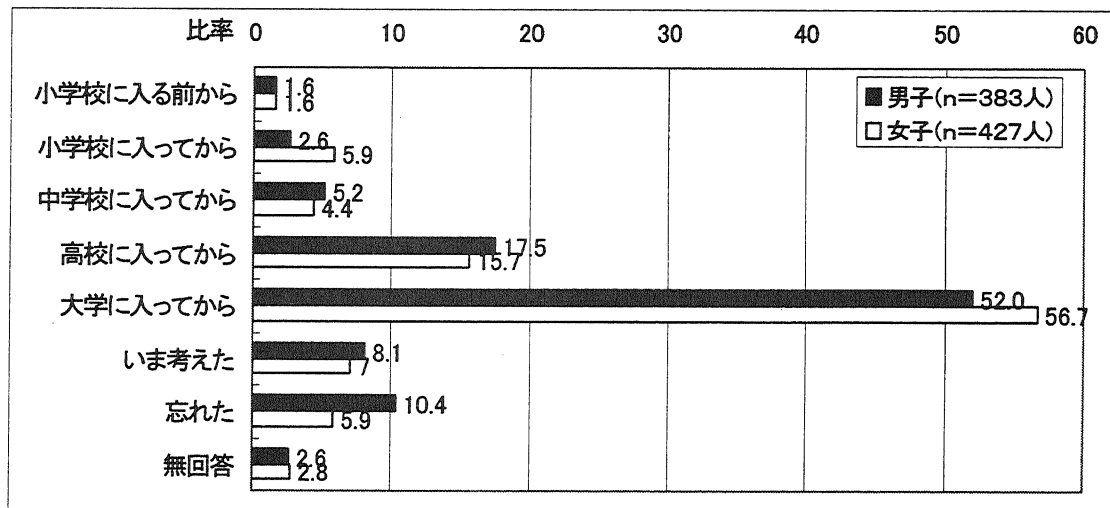
- ・さらに、男女別に上位10位までの理由に注目すると、その順位は若干異なっているが、そこに含まれている理由は、男女共に同様である。「安定」と「社会的貢献」の二つ理由を除いて、他の理由は【自己実現】を志向している理由（「適性」、「希望」、「夢」、「自己開発」）と考えられる。
- ・従って、多くの大学生は【自己実現】を志向している理由で、職業に就こうとしていると判断して良からう。

4. 就きたい職業を決めた時期（大学生のみ）

就職しようと考えている職業に就きたいと決めた時期を尋ねた結果を図表5に示した。

- ・男女間の回答率の差は小さく、男女共に50%以上が「大学に入ってから」、「高校に入ってから」が17%前後である。
- ・「小学校に入る前から」考えていたとする回答は2%未満、「小学校に入ってから」は男子が3%、女子が6%である。
- ・「高校に入ってから」の回答では、男子は2年生の時期（54%）、女子は3年生の時期（45%）が最も多い。
- ・「大学に入ってから」の回答では、男女共に3年生の時期で、50%がこの時期に就きたい職業を決めていたという結果である。

図表5 就きたい職業を決めた時期（大学生調査）



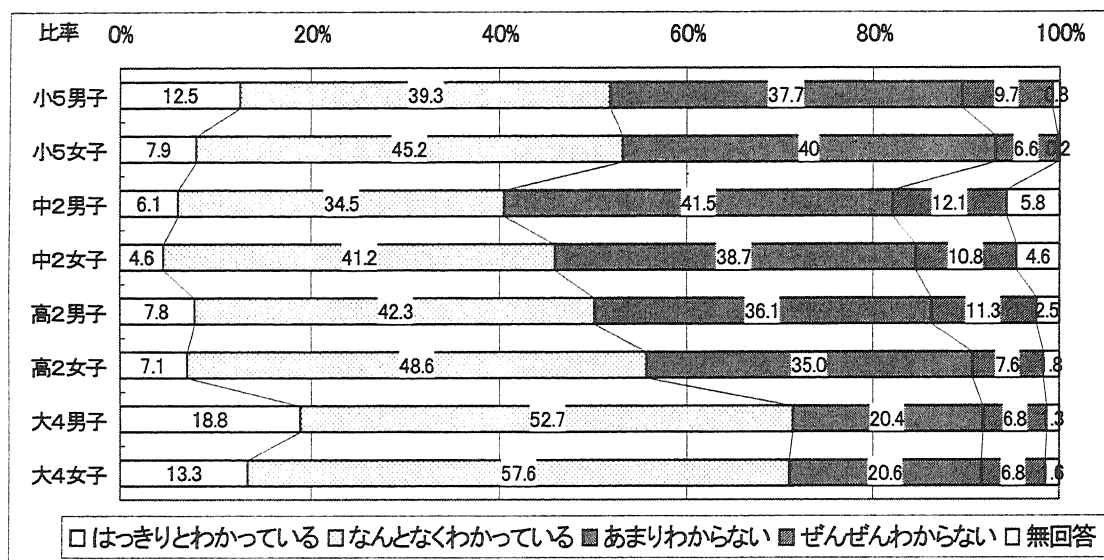
5. 適性職業の認知（小・中・高・大）

「自分がどんな仕事に向いている」について、「どの程度わかっているか？」の問いで、4選択肢により職業への適性認知度を捉え、結果を図表6に示した。

- ・大学生の「はっきりと分かっている」の回答率は、男子が19%、女子が13%である。「何となく分かっている」の回答率との合計をすると男女共に約70%となる。ということは、男女共に約30%が、「あまり分からない」あるいは「全然分からない」と回答していることになる。
- ・「はっきりとわかっている」と「なんとなくわかっている」の合計の回答率（「わかっている」の回答率）、

「あまりわからない」と「ぜんぜんわからない」の合計の回答率（「わからない」の回答率）に注目すると、大学生を除くと、この回答率は、「高2女子」が最も高く56%、最も低いのが「中2男子」の41%である。

図表6 適性職業の認知（小・中・高・大学生調査）



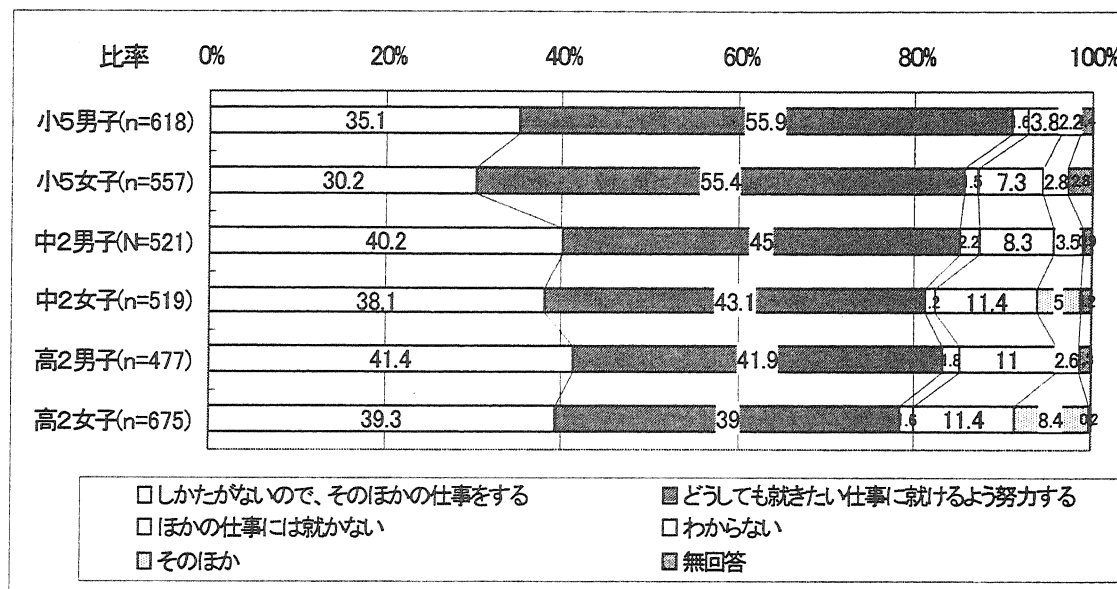
- ・「小5年生」と「高2年生」の「わかっている」の回答率は、ほぼ同程度で、「中2年生」がやや低い傾向にあるが、学年によって、「わかっている」ことの内容に差があるのではないかと推察される。このことは、「はつきりとわかっている」の回答率が、大学生に次いで、「小5男子」が高い（13%）ことにも、反映されているのではなかろうか。
- ・「わかっている」と「わからない」の回答率を比較すると、「中2男子」と「高2女子」を除いて、両者はほぼ半々である。「中2男子」では「わからない」の方が、「高2女子」では「わかっている」の回答率がやや高くなっている。

6. 自分の就きたい職業につけなかった場合の対応（小・中・高）

就きたい職業に就けなかった場合の対応の仕方について、5選択肢により回答を求め、その結果を図表7に示した。

- ・小5年生は、男女共に、「どうしても就きたい仕事に就けるよう努力する」の回答率（約55%）が「しかたがないので、そのほかの仕事をする」の回答率（30～35%）を上回っている。
- ・しかし、中2年生では、男女共に、「どうしても就きたい仕事に就けるよう努力する」の回答率（約45%）が「しかたがないので、そのほかの仕事をする」の回答率（約40%）をやや上回っている程度である。
- ・高2年生では男女共に、これら両選択肢の回答率（約40%）は、ほぼ同程度である。
- ・上記のような回答傾向からも、「あこがれ」志向から「現実」志向への変化が伺われる。

図表7 自分の就きたい職業につけなかった場合の対応（小・中・高校生調査）

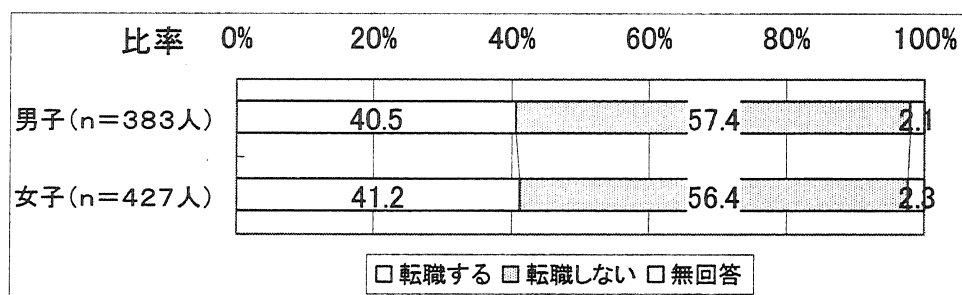


7. 離・転職予想とその経験（大・成一理由）

大学生に、数年経って「転職」すると思うかの問いに対する回答結果を図表8に示した。

男女共に、約40%が数年経って「転職」すると思うと回答している。

図表8 転職の予想（大学生調査）



また、成人について、現在までの離・転職の経験の有無とその回数を図表9に示した。

離・転職の経験者は、男性が47～55%（平均値50%）、女性が76～80%（平均値78%）の範囲にあり、女性の方が平均値で28ポイント多い。男性、女性共に、年齢区分による差は少ない。

離・転職の回数は、1～3回の割合が男性は85%、女性は約80%を占めている。「30歳」の男性、女性共に1回が最も多いが、年齢の進行に伴い、2回、3回と離・転職の割合が増加していくことが推察される。

図表 9 離・転職の経験とその回数 (成人調査)

性別	年齢区分 (nは経験ありの人数)	経験あり	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上
男性	30歳～34歳 (n=127)	50.0	47.2	26.8	11.0	6.3	3.1	5.6
	35歳～39歳 (n=118)	46.6	31.4	30.5	23.7	6.8	3.4	4.2
	40歳～44歳 (n=140)	55.3	36.4	24.3	23.6	3.6	7.1	5.0
	45歳～49歳 (n=120)	47.4	40.8	28.3	16.7	5.0	6.7	2.5
	合計 (n=505)	49.9	39.0	27.3	18.8	5.3	5.1	4.5
女性	30歳～34歳 (n=194)	77.0	36.6	26.8	20.6	7.7	6.7	1.5
	35歳～39歳 (n=202)	80.2	31.2	23.8	24.3	6.4	9.4	5.0
	40歳～44歳 (n=197)	78.2	24.4	25.9	25.9	11.2	8.6	4.0
	45歳～49歳 (n=192)	76.2	25.5	27.1	23.4	10.4	3.6	10.0
	合計 (n=785)	77.9	29.4	25.9	23.6	8.9	7.1	4.9

また、成人について、現在の仕事（パートタイム、アルバイト、専業主婦・主夫も含む）を「もし変えることができるとしたらどうするか」という質問により、4選択肢で転職の可能性を捉え、結果を図表 10 に示した。

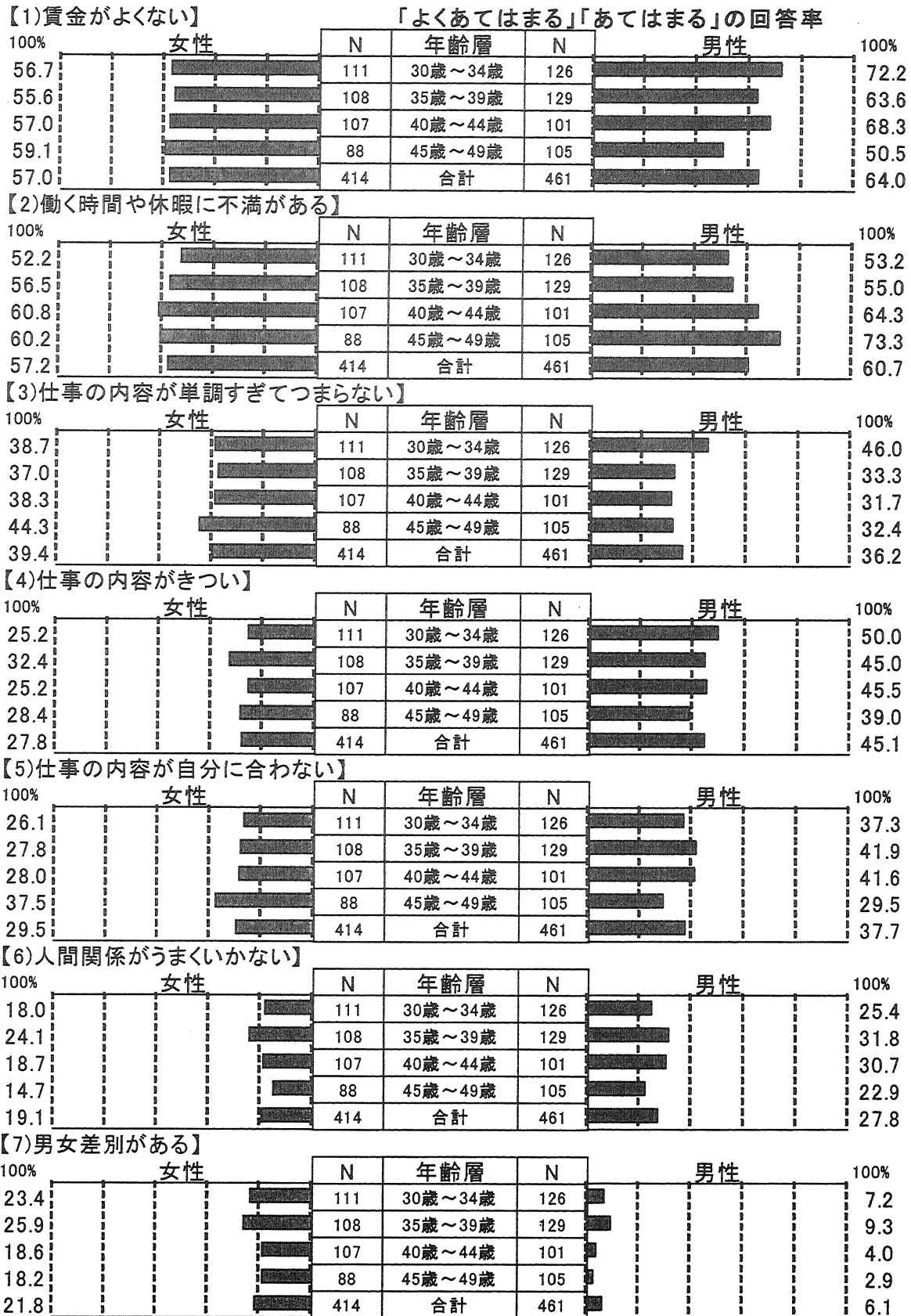
「すぐに／しばらく考えてから変える」の合計の回答率に注目すると、男性が34～51%、女性が35～44%の範囲である。半数近くの調査対象者が転職の可能性を指摘していることになる。「変えない」とする回答率は、男性が28～42%、女性が25～35%の範囲で、年齢進行に伴って、増加する傾向がみられる。また、「わからない」の回答もかなりみられ、男性が16～22%、女性が25～30%の範囲である。

図表 10 転職の可能性 (成人調査)

性別	年齢	すぐに／しばらく考えてから	変えない	わからない	無回答
男性	男性・30歳～34歳 (n=254)	49.6	28.0	22.0	0.4
	35歳～39歳 (n=253)	51.0	27.7	21.3	0.0
	40歳～44歳 (n=253)	33.9	37.9	20.9	1.2
	45歳～49歳 (n=253)	41.5	41.9	16.2	0.4
	合計 (n=1013)	45.5	33.9	20.1	0.5
女性	女性・30歳～34歳 (n=252)	44.0	29.4	25.4	1.2
	35歳～39歳 (n=252)	42.8	26.2	28.2	2.8
	40歳～44歳 (n=252)	42.4	25.4	30.2	2.0
	45歳～49歳 (n=252)	34.9	34.5	29.8	0.8
	合計 (n=1008)	41.0	28.9	28.4	1.7

次に、「すぐ変える」／「しばらく考えてから変える」と転職の可能性があると回答した調査対象者にその理由 (Q5-1) について、14項目を用意し、「よくあてはまる」、「あてはまる」、「あまりあてはまらない」、「全くあてはまらない」の4選択肢で回答を求め、結果を図表 11-1、2 に示した（「よくあてはまる」と「あてはまる」の合計の回答率）。

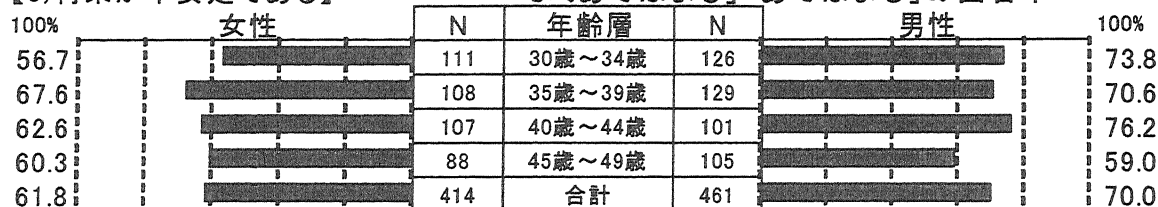
図表 11-1 転職の理由 (成人調査)



図表 11-2 転職の理由（成人調査）

【8】将来が不安定である】

「よくあてはまる」「あてはまる」の回答率



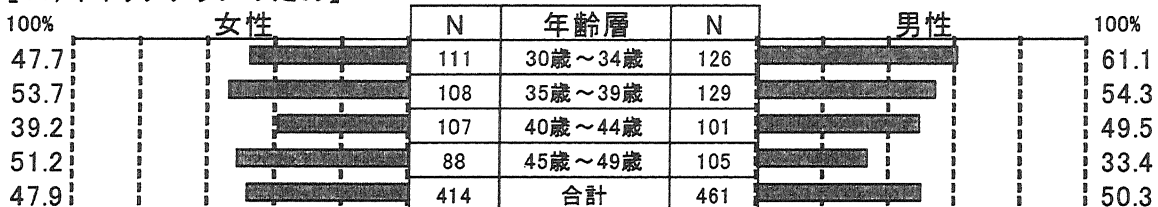
【9】自分の意見が生かされない】



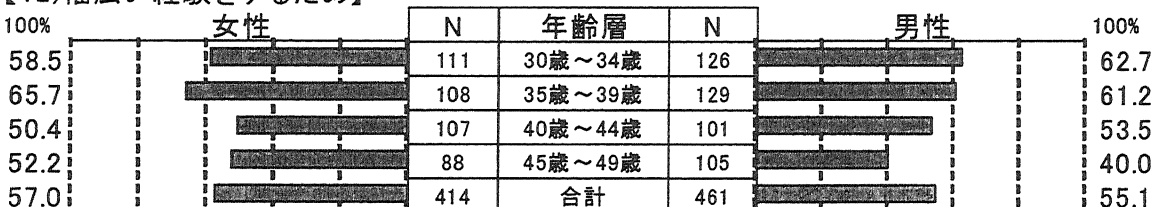
【10】昇進に関して不満がある】



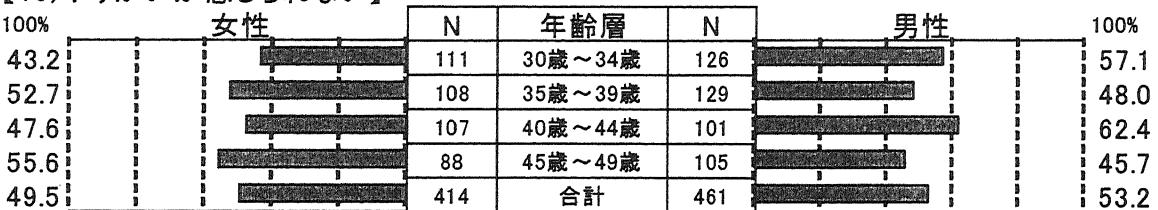
【11】キャリアアップのため】



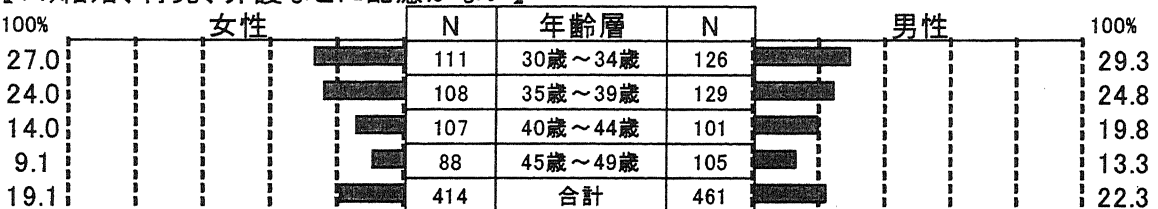
【12】幅広い経験をするため】



【13】やりがいを感じられない】



【14】結婚、育児、介護などに配慮がない】



転職の可能性の理由として、「よくあてはまる」と「あてはまる」の合計の回答率が最も高いのは、「8）将来が不安定である」で、男性が59～76%（平均値70%—以下、同様）、女性が57～68%（62%）の範囲である。次いで、「1）賃金がよくない」で、男性が51～72%（64%）、女性が56～59%（57%）の範囲で、「2）働く時間や休暇に不満がある」は、男性が53～73%（61%）、女性が52～61%（57%）の範囲である。

さらに、平均値が50%を超えている理由に注目すれば、「13）やりがいを感じられない」について、男性が46～57%（53%）、女性が43～56%（50%）の範囲である。

これら4つの理由は、いずれもネガティブなものであるが、ポジティブな理由では、「12）幅広い経験をするため」は、男性が40～63%（55%）、女性が50～66%（57%）の範囲、「11）キャリアアップのため」は、男性が33～61%（50%）、女性が40～54%（48%）の範囲である。

上記の6つ理由では、男性と女性の回答率の平均値にそれほど大きな差（10ポイント以下）はみられていない。

年齢区分間の差については、女性では少ないが、男性では、「11）キャリアアップのため」、「12）幅広い経験をするため」の2つの理由は年齢の進行に伴って、この回答率が減少、「2）働く時間や休暇に不満がある」では増加している傾向にある。

平均値で男性と女性の回答率の平均値の差が大きい（10ポイント以上）のは、「10）昇進に関して不満がある」（男性45%/女性26%）、「4）仕事の内容がきつい」（男性45%/女性28%）、「9）自分の意見が生かされない」（男性45%/29%）、「7）男女差別がある」（男性6%/女性22%）の4つの理由である。

8. 職業価値観（小・中・高）

児童・生徒の職業価値観を捉えるために、「何のために働きたいか？」の問いで、用意した「働く目的」を表現した12項目について、「とてもそう思う」「まあそう思う」「あまりそう思わない」「ぜんぜんそう思わない」の4選択肢で回答を求めた。

図表12に、小・中・高校生別に、職業価値観を捉える12項目の主成分分析の結果と、各成分に含まれた各項目の評定平均値（数値が大きい程、肯定傾向）と項目群（合計）の評定平均値を示してある。

・主成分分析の結果（負荷量が0.500以上を基準とした）、小学生では、三つの成分が、中・高校生では四つの成分が抽出された。小学生では、「経済性」と「社会的評価」が同一の成分に含まれており、これら二つが分化していないが、中・高校生ではこれらが二つの成分として分化している。

・各成分に含まれた項目群の評定平均値から、「働く目的」からみた職業価値観としては、小・中・高校生とも「自己実現」が最も重視されており、次いで、小・中学生では「社会的奉仕」、「経済性」（小学生は「経済性/社会的評価」）、高校生では、「経済性」、「社会奉仕」の順に位置づけられ、「社会的評価」が最後（中・高校生のみ）である。

図表 12 職業価値観（小・中・高校生調査）

小学生		成分		
番号	項目	I 経済性／ 社会的評価	II 社会 的奉仕	III 自己 実現
12	貧乏にならないため	0.793	-0.051	-0.058
3	お金持ちになるため	0.777	-0.055	0.148
11	働くのはあたりまえだから	0.614	0.132	-0.116
6	遊ぶのに必要なお金をもらうため	0.609	-0.066	0.025
7	くらすのに必要なお金をもらうため	0.558	0.179	0.041
1	偉くなるため	0.556	0.160	0.208
9	人の役に立つため	-0.106	0.833	0.024
10	世の中をよくするため	0.026	0.803	-0.034
8	人と仲良くするため	0.161	0.608	0.230
5	やりたいことをするため	0.074	-0.029	0.787
4	自分の得意なことを生かすため	-0.048	0.264	0.716
2	人に認められるため	0.262	0.493	0.343
抽出率(51.7%)		24.8%	17.5%	9.4%

成分	項目 番号	評定平均値 (肯定)	各成分の評 定項目の合 計の平均値
I	12	2.75	2.42(3)
	3	2.35	
	11	2.46	
	6	1.79	
	7	3.29	
	1	1.90	
II	9	3.21	2.95(2)
	10	2.74	
	8	2.91	
III	5	3.18	3.20(1)
	4	3.22	
	2	2.76	社会的評価

()の数字は順位

()の数字は順位

中学生		成分				成分	項目 番号	評定平均値 (肯定)	各成分の評 定項目の合 計の平均値
番号	項目	I 経済性	II 社会的 奉仕	III 社会的 評価	IV 自己実 現				
12	貧乏にならないため	0.784	-0.043	0.215	-0.097	I	12	2.81	2.77(3)
7	くらすのに必要なお金をもらうため	0.768	0.103	0.005	0.109		7	3.48	
6	遊ぶのに必要なお金をもらうため	0.599	-0.282	0.338	0.173		6	2.29	
11	働くのはあたりまえだから	0.598	0.165	0.119	-0.245		11	2.53	
9	人の役に立つため	-0.009	0.851	-0.037	0.139	II	9	3.16	2.91(2)
10	世の中をよくするため	-0.041	0.818	0.165	0.015		10	2.66	
1	偉くなるため	0.173	-0.020	0.833	0.033	III	1	1.98	2.41(4)
2	人に認められるため	0.037	0.283	0.731	0.076		2	2.71	
3	お金持ちになるため	0.478	-0.113	0.662	0.091		3	2.55	
5	やりたいことをするため	0.018	0.020	0.040	0.832	IV	5	3.52	3.43(1)
4	自分の得意なことを生かすため	-0.116	0.239	0.124	0.723		4	3.34	
8	人と仲良くするため	0.263	0.497	0.008	0.362		8	2.89	人間関係
抽出率(63.0%)		25.5%	18.2%	10.5%	8.8%	人間関係			

()の数字は順位

高校生		成分				成分	項目 番号	評定平均値 (肯定)	各成分の評 定項目の合 計の平均値
番号	項目	I 経済性	II 社会的 奉仕	III 社会的 評価	IV 自己実 現				
12	貧乏にならないため	0.826	-0.007	0.123	-0.088	I	12	3.02	2.93(2)
7	くらすのに必要なお金をもらうため	0.752	0.038	-0.008	0.096		7	3.51	
6	遊ぶのに必要なお金をもらうため	0.649	-0.271	0.296	0.066		6	2.63	
11	働くのはあたりまえだから	0.598	0.345	0.005	-0.199		11	2.85	
3	お金持ちになるため	0.557	-0.174	0.586	0.035		3	2.66	
9	人の役に立つため	-0.088	0.806	0.041	0.232	II	9	3.17	2.86(3)
10	世の中をよくするため	-0.055	0.802	0.169	0.024		10	2.55	
1	偉くなるため	0.151	0.057	0.852	-0.018	III	1	1.96	2.45(4)
2	人に認められるため	-0.005	0.345	0.718	0.108		2	2.71	
3	お金持ちになるため	0.557	-0.174	0.586	0.035		3	2.66	
5	やりたいことをするため	-0.056	0.103	-0.008	0.829	IV	5	3.59	3.42(1)
4	自分の得意なことを生かすため	-0.005	0.183	0.085	0.810		4	3.26	
8	人と仲良くするため	0.255	0.492	0.035	0.320		8	2.84	人間関係
抽出率(64.0%)		24.5%	19.9%	10.0%	9.6%	人間関係			

()の数字は順位

次に、大学生調査で、職業に就きたい理由について自由記述で回答を求め、その理由を分類（複数分類あり）をした結果を、男女別に回答数の多い順に図表 13 に示した。

記述された理由の文章の中から、理由の「key」となりそうな「検索語」を抽出して、それによって、理由の分類を行った。従って、かなり類似した分類項目（理由）も見られる。例えば、「大学の専攻学部・学科」、「興味関心」、「好き」、「適性」、「希望」、「夢」、「自己開発」、「憧れ」などは、

図表 13 職業に就きたい理由（大学生調査）

理由	男子	対有効 回答数	対全数
大学の専攻学部・学科	48	15.8	12.5
興味関心	39	12.8	10.2
好き	36	11.8	9.4
適性	26	8.6	6.8
安定	20	6.6	5.2
対人関係	18	5.9	4.7
希望	17	5.6	4.4
自己開発	16	5.3	4.2
夢	16	5.3	4.2
社会的貢献	13	4.3	3.4
やりがい	12	3.9	3.1
物を作る	10	3.3	2.6
憧れ	7	2.3	1.8
経験	5	1.6	1.3
地元就職	5	1.6	1.3
将来性	5	1.6	1.3
収入	4	1.3	1.0
楽しさ	4	1.3	1.0
親の職業	3	1.0	0.8
出会い	3	1.0	0.8
専門性	3	1.0	0.8
他者の進め	2	0.7	0.5
社会的評価	2	0.7	0.5
内定取得	2	0.7	0.5
職場の雰囲気	2	0.7	0.5
楽そう	1	0.3	0.3
理由不明	1	0.3	0.3
回答数	320	105.3	83.6
有効回答数	304	100.0	79.4

理由	女子	対有効 回答数	対全数
興味関心	61	17.2	14.3
大学の専攻学部・学科	49	13.8	11.5
対人関係	36	10.1	8.4
夢	33	9.3	7.7
好き	32	9.0	7.5
適性	30	8.5	7.0
自己開発	22	6.2	5.2
安定	19	5.4	4.4
社会的貢献	15	4.2	3.5
希望	12	3.4	2.8
憧れ	12	3.4	2.8
やりがい	10	2.8	2.3
物を作る	8	2.3	1.9
職場の雰囲気	7	2.0	1.6
経験	6	1.7	1.4
社会的評価	6	1.7	1.4
楽しさ	5	1.4	1.2
親の職業	5	1.4	1.2
資格	5	1.4	1.2
平凡でない	4	1.1	0.9
地元就職	3	0.8	0.7
専門性	3	0.8	0.7
収入	2	0.6	0.5
楽そう	2	0.6	0.5
他者の進め	2	0.6	0.5
生き甲斐	1	0.3	0.2
内定取得	1	0.3	0.2
将来性	1	0.3	0.2
回答数	392	110.4	91.8
有効回答数	355	100.0	83.1

非該当	3	0.8
特になし	11	2.9
無回答	2	0.5
無記入	63	16.4
無効回答数	79	20.6
全数	383	100.0

非該当	5	1.2
特になし	9	2.1
無回答	2	0.5
無記入	56	13.1
無効回答数	72	16.9
全数	427	100.0

【自己実現】（自分の中にひそむ可能性を自分で見つけ十分に発揮していくこと。または、それへの欲求。一広辞苑による）というような上位概念を分類項目（理由）として一括することが考えられよう。自由記述に従っているので、大学生の生の回答に、より近い職業に就きたい理由と言えようか。

- ・男子の79%、女子の83%が理由を記述し、複数の理由を記述したものは、男子が5%、女子が10%である。
- ・男女共に、対有効回答数対する比率が10%以上の理由に注目すると、「大学の専攻学部・学科」、「興味関心」、「好き」、女子は、「興味関心」、「大学の専攻学部・学科」、「対人関係」である。「対人関係」は「人と接する事が好き」という記述が多く見られる事から、「興味関心」、「好き」などと同様の範疇に入ると考えられよう。従って、上位3位に含まれている職業に就きたい理由として、【自己実現】を志向している理由が挙げられていると言えよう。
- ・さらに、男女別に上位10位までの理由に注目すると、その順位は若干異なっているが、そこに含まれている理由は、男女共に同様である。「安定」と「社会的貢献」の二つ理由を除いて、他の理由は【自己実現】を志向している理由（「適性」、「希望」、「夢」、「自己開発」）と考えられる。
- ・従って、自由記述による職業に就きたい理由として、多くの大学生は【自己実現】を志向していると判断して良からう。
- ・【自己実現】を志向していることは、前述の小・中・高校生の結果とも一致している。

9. 不就労観（小・中・高・大）

不就労観を捉えるために、「大人で仕事をしていない人がいるのはなぜか」という問いに、12のその理由項目をあげ、「とてもそう思う」「まあそう思う」「あまりそう思わない」「ぜんぜんそう思わない」の4選択肢で回答を求めた。

- ・図表14には各理由項目についての「とてもそう思う」の回答率を示しており、理由項目は、全調査対象者の「とてもそう思う」の回答率の高い順に並べ替えて示してある。
- ・小・中・高校生の「とてもそう思う」の回答率は、「働きたくても、働くところがないから」が第1位である。「小5女子」のそれは35%でやや低いが、その他の群では、「中2男子」が最も高く59%、残り群は50%前後で、約半数以上の児童・生徒は、不就労者の働きたいという就労意欲を認めている傾向にあると言える。
- 第2位は、「働くところをやめさせられたから」で、「小5女子」は25%でやや低いが、その調査対象群のそれは40%台で、42~48%の範囲にある。
- 第3位は、「小・中・高校生・男子」では、「働くのがきらいだから」であるのに対し、「小・中学生・女子」は、「ほかにしたいことがあるから」、「高・女子」は「だらしがないから」で、男女間で異なっている。
- ・大学生の回答は、上記の調査対象者の回答とは異なり、第1位は男女共に「何をしたらいいかわからないから」であるが、男子の第2位は「働くのがきらいだから」、第3位は「だらしがないから」、女子は「ほかにしたいことがあるから」、「就きたい仕事がないから」が、第2、3位となっている。
- ・「小・中・高校生」が、不就労の理由として「働きたくても、働くところがないから」「働くところをやめさせられたから」のような外的理由（本人に働く意志はある）を、「大学生」は「何をしたらいいかわか

図表 14 不就労観（小・中・高・大学生調査）

理由	小5男子	小5女子	中2男子	中2女子	高2男子	高2女子	大4男子	大4女子
働きたくても働くところがないから	52.1	34.8	58.5	52.4	51.4	49.3	24.5	23.4
働くところをやめさせられたから	41.7	25.0	47.8	47.4	44.9	42.2	18.5	15.0
働くのがきらいだから	25.6	17.2	26.5	19.1	31.4	25.9	31.3	26.0
何をしたらいいかわからないから	16.8	12.9	16.1	13.3	26.0	18.2	39.2	46.4
だらしがないから	20.2	11.5	24.4	22.2	27.5	26.2	30.8	17.8
ほかにしたいことがあるから	23.0	24.6	17.5	22.9	21.6	16.9	20.4	26.9
働かなくてもくらしていけるから	11.5	11.3	11.7	13.3	15.7	12.4	22.5	26.0
就きたい仕事がないから	12.8	12.7	9.0	10.8	11.5	10.8	25.3	26.9
仕事をひとつに決められたいから	18.0	13.8	11.9	6.9	13.8	6.7	20.6	17.3
仕事をする能力がないから	11.5	8.3	11.1	7.3	18.4	11.0	16.7	9.1
健康ではないから	13.3	10.4	8.4	9.8	13.0	15.1	4.4	5.9
人と仲良くできないから	8.7	5.4	8.4	5.2	8.6	4.4	13.3	7.3

「とてもそう思う」の回答率—太字は上位3位まで—

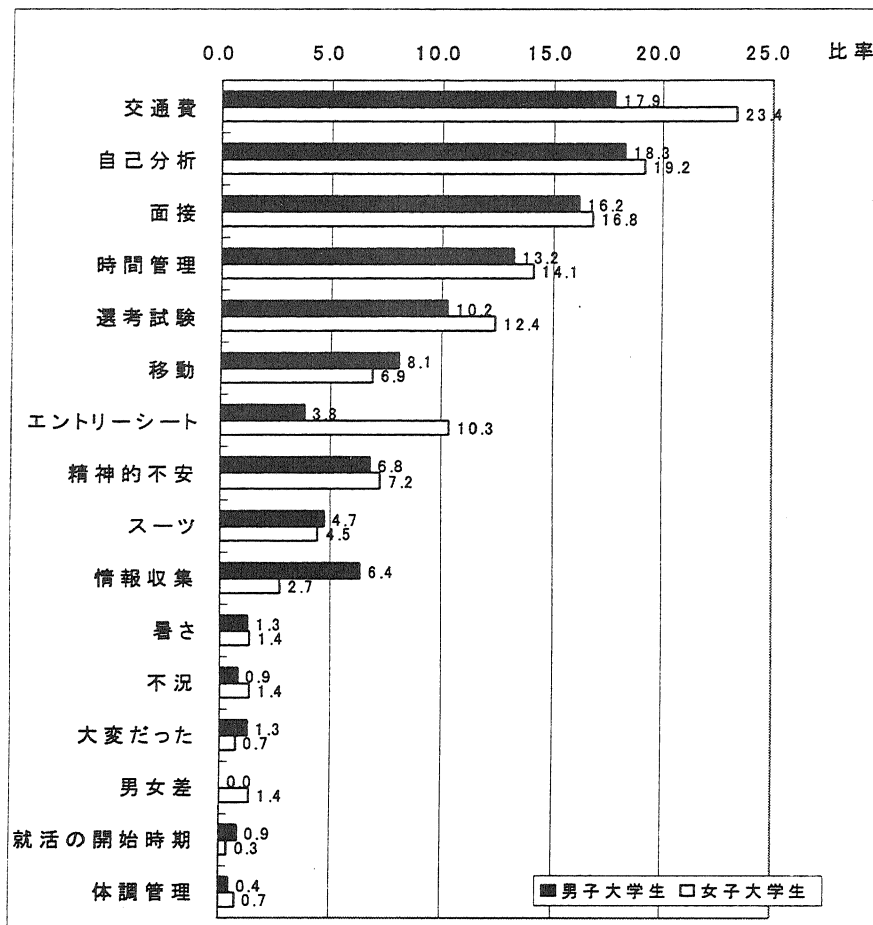
らないから」、「働くことがきらいだから」、「だらしがないから」、「ほかにしたいことがあるから」などの個人的理由を指摘している傾向にある。

10. 就職活動で苦勞した事項（大）

「就職活動を行っていて大変だったこと」について自由記述により回答を求め、その分類結果（複数分類あり）を、男女別に回答率（対有効回答数）を図表 15 に示した。有効回答は、男子大学生が 61%（n=235）、女子大学生が 68%（n=291）で、男女共、一つ以上の苦勞した事項を記述しており、平均で男子は 1.1、女子は 1.2 の事項を記述している。

- ・男女共に、上位5位に含まれる事項は同様に、「交通費」「自己分析」「面接」「時間管理」「選考試験」である。女子の「エントリーシート」を加え、これらの事項はいずれも 10%以上、指摘されている。
- ・男子の場合、上記5位までに指摘されている事項の回答数に対する割合は 69%、女子の場合は、上記6位までのそれは 78%である。従って、大学生が就職活動で苦勞した事項は、男子は上位五つの事項で約 7割、女子は上位六つの事項で約 8割を占めていることになる。
- ・5%未満ではあるが、日頃、着慣れていない「スーツ」や「暑さ」の指摘もみられている。また、「大変だった」は、この一語に尽きるという印象であったので、少数ではあるが、分類項目としてとりあげている。

図表 15 就職活動で苦勞した事項（大学生調査）

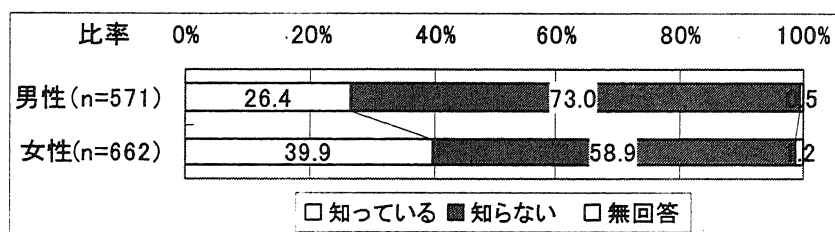


11. 子どもが希望する職業の認知（成）

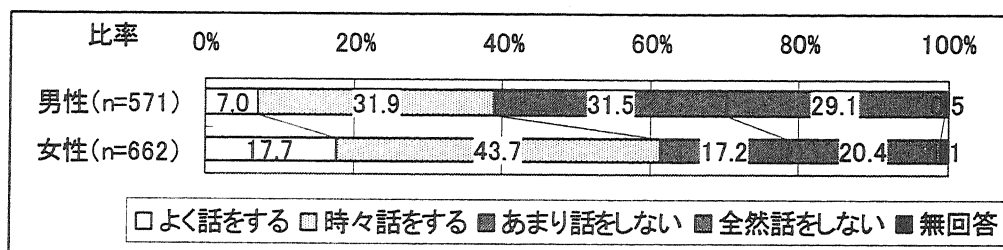
「子ども（第一子）がどんな仕事に就きたいか（就いている場合も含む）」の問いによる結果を図表 16 に示した。「知っている」の回答率は、男性が26%、女性が40%で、どの年代でも、女性の方が、この回答率が高い傾向にある。

このことは、図表 17 に子どもとの会話で「将来の仕事のこと（就職のこと）」について、どの程度、話をしているかについての結果を示してあるが、「よく／時々話をする」の回答率が、男性が約 40%、女性が約 60%であることと関連していると推察される。

図表 16 子どもが希望する職業の認知（成人調査）



図表 17 子どもとの会話（「将来の仕事のこと（就職のこと）について」（成人調査）



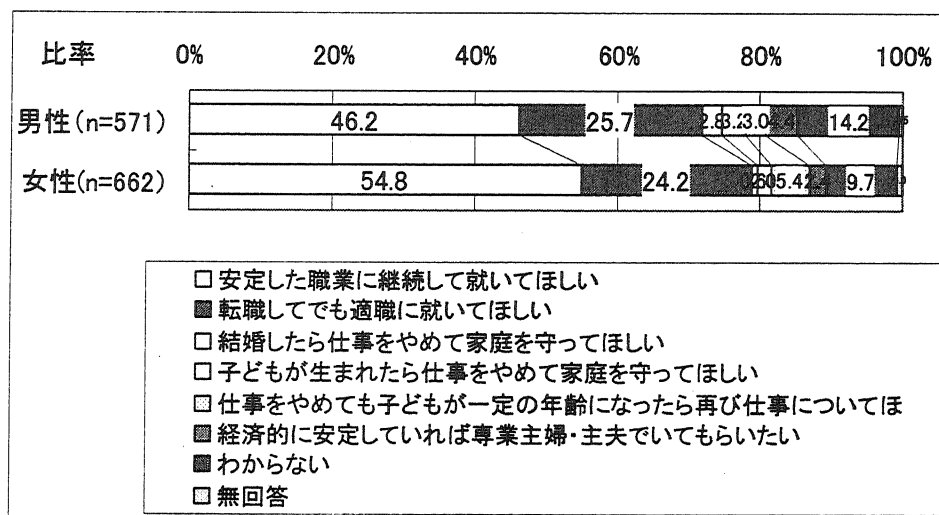
12. 子どもへの期待・希望<【仕事】／【結婚】／【子ども】について>（成）

子ども（第一子）への「仕事」、「結婚」、「子ども」の三つの観点について、その期待・希望を、それぞれの選択肢によって回答を求めた（単一選択）。

【仕事】について

最頻選択肢は、男性、女性共に「安定した職業に継続して就いてほしい」で、男性が46%、女性が55%で、女性の方が9ポイント程高い。次いで、「転職してでも適職に就いてほしい」で男性、女性共に約25%である。その他の選択肢の回答率は10%未満であるが、「わからない」の回答率は男性が14%、女性が10%である。選択肢の回答率に性差の偏りが認められている（ χ^2 検定 $p<0.001$ $df=7$ ）。

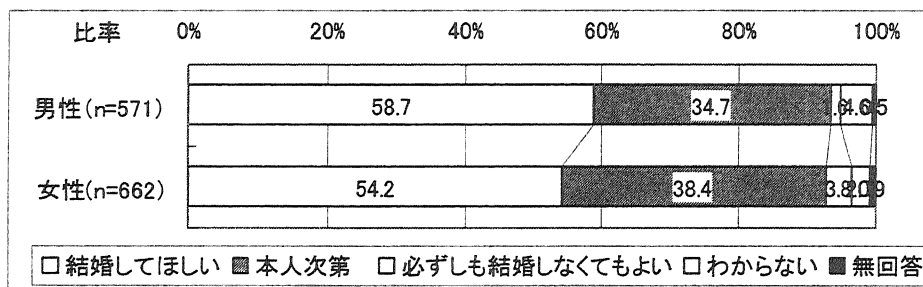
図表 18-1 子どもへの期待・希望—【仕事】（成人調査）



【結婚】について

図表 18-2 に「結婚」についての結果が示してある。「結婚してほしい」は、男性が 59%、女性が 54%、「本人次第」は男性が 35%、女性が 38%という結果で、性差による回答率の偏りが認められた (χ^2 検定 $p<0.05$ $df=4$)。

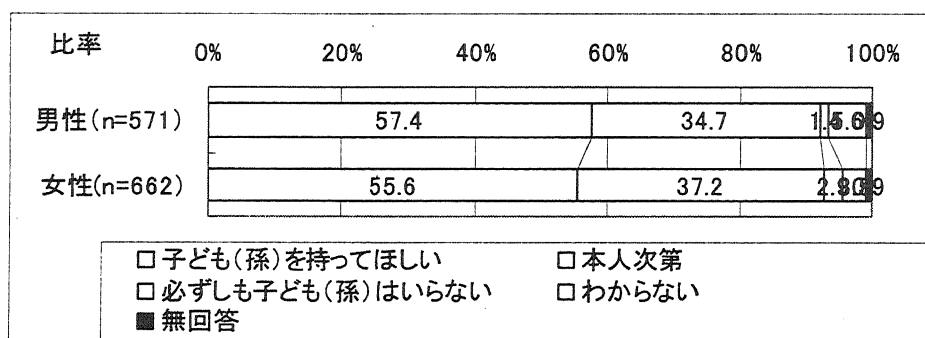
図表 18-2 子どもへの期待・希望—【結婚】 (成人調査)



【子ども】

図表 18-3 に「子ども」についての結果が示してある。「子ども(孫)を持ってほしい」は、男性が 57%、女性が 56%、「本人次第」は男性が 35%、女性が 37%という結果で、性差による回答率の偏りが認められていない (χ^2 検定 $p>0.05$ $df=4$)。

図表 18-3 子どもへの期待・希望—【子ども】 (成人調査)



【関連報告書】

- 生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書 (I)
—児童・生徒のキャリア発達に関する質問紙調査— 平成 17 年 3 月
- 生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書 (別冊)
—小・中・高校調査質問紙調査集計—平成 17 年 10 月
- 生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書 (II)
—大学生のキャリア発達に関する質問紙調査— 平成 18 年 3 月
- 生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書 (III)
—成人のキャリア発達に関する質問紙調査・インタビュー調査— 平成 18 年 3 月

Ⅱ. 講 演 録

Ⅱ-2 経済社会の構造変化と産業界から見た教育への期待

法政大学キャリアデザイン学部教授

桐村 晋次

1. 経済社会の動向と教育課題

(1) 経営環境の変化

企業はどこでも経営理念というものを持っています。

その理念に基づいて、グローバリゼーション、技術革新など職場の環境がどんどん変わってきている、その環境へ適応して成長発展を続けるための経営戦略を立てます。私が社長をやっていた古河物流でも中国の4ヶ所の支店と合同会議するときは電話会議で話が成り立ち出張しなくてもよくなってきています。経営理念に伴って就業構造が変わり、人の意識も変わってきています。また、サラリーマンの子どもが急速に多くなってきているということもあります。自営業の家庭とサラリーマンの家庭で育つのは違います。部分的にしか関与できない状態で育っているのがトータルで何かを見る習慣がなくなっているといえますし、会社に対するロイヤリティも違ってきます。

経営資源というのは企業が持っている財産で人、モノ、カネ、技術などです。最近は知的財産やマーケットを入れる人もいます。それらを環境に合わせてどう組み合わせっていくかというのが経営戦略なのです。それは、商品とマーケットの組み合わせです。衣類の場合であれば、婦人層か赤ちゃんマーケットか若年層を狙うのかによって、それに合わせて資源の配分を考えてきたのです。最近は事業構造そのものの見直しが入ってきて伸ばす事業、縮める事業、撤退する事業を決めるということになります。これが事業構造の再構築、リストラクチャリングです。それに基づいて組織が編成されて人が配置されるわけです。このリストラクチャリングがドラスティックに始まったのはこの5年くらいのことです。それまでは何とか全員雇用しようという意識が強くありました。クビを切ってはいけないというのが企業の考え方でしたが、日産のゴーンさんの登場でリストラによって再建することが行われ、産業界に与える影響が大きかった。そのやり方が人間社会にとって良かったかどうかは歴史が判定することでしょう。

経営組織の編成が行われてそこに人が配置され、そこで教育、配置転換、労働条件などが決まります。ですから、「Product - Market Mix」から「Restructuring」に変わってきていると言えます。以前は家電メーカーで言えば、赤字部門があっても、配属先によって給与差はつけませんでした。しかし今は配属された部門の業績が悪いとその人間も責任を取られるというように変わってきています。そこで出てきたのがエンプロイアビリティの養成と自分の人生設計は自分でやろうということなのです。

図1 経営環境の変化と企業の対応



(2) 日本的経営制度の変化

このような変化を引き起こす要因としては、

1. 仕事の環境 - グローバルスタンダード、情報化、スピード、産業構造の変化
2. 雇用ポートフォリオ - 非正規雇用の増加、働き方の多様化

があります。

従来の雇用形態には、長期に雇って能力を蓄え、企業でも能力開発に力を入れていきます。年功制を加味しながら能力給や業績を考えるわけです。そして賞与になると業績のウェイトが高いのがこれまでの一般的なあり方と言えます。雇用ポートフォリオの中の「長期蓄積能力活用型グループ」と呼ばれるものです。しかし今は働いている人の3割が非正規になってより、雇用形態が多様化しています。能力も給料も高く一時期雇われるというケースもあるわけです。例えば半導体の開発を3年間やって欲しいとか、新しい車の販売を5年間でシェアを上げて欲しいなどベテランを期限付きで高い給料で雇うわけです。その代わりこの人たちは社内教育でなく外で勉強してくることになります。これは「高度専門能力活用型」と呼ばれます。もう一つはパート・アルバイトで「雇用柔軟型グループ」です。企業サイドからすると雇用形態のどう組み合わせれば経営にとってもっとも効果的な組み合わせになるのかというのが「雇用ポートフォリオ」の問題になるわけです。この動きによって、従来の日本的な人の育て方、仕事のやり方が変わり始めています。日本的な経営では上司が部下を鍛えていました。しかし、非正規社員には社内で教育をやらず、マニュアル化したもので仕事をさせる。するとその人たちはそれ以上のことはやらないため、正規社員の負担が大変になってきているのです。

2. 資料からキャリア教育を見る

従業員の企業への一体感が薄れてきているのは事実です。人事制度の変化の方向としては、多様化、個別化、自己主導、自己責任が重視されるようになってきています。多様化というのは雇用形態や労働時間の多様化などがあります。個別化は給料も昇進も個別化していくという状況です。

敗戦からしばらくの間は大混乱の時期があり、そのあと高度成長への足がかりをつかみました。実際には1950年代後半から基盤が固まってきて、景気に山谷があり当時は景気循環説と言われました。1960年前後経済関係の官庁とエコノミストの間で大きな論争がありました。高度経済成長路線をとるか、もっとゆっくりとした路線をとるかということでそれぞれの人が自分の存在をかけて経済理論を展開していたのです。1964年にオリンピック、1970年に万国博覧会があり、1971年にドル防衛策が出てそれまで1ドル=360円の固定レートが崩れ変動相場制へ移行しました。そのような変化の中で、有業者の産業別就業比率をみると昭和30年には農林業が40%であったものが現在では4%を割っています。製造業は20パーセントをついに割りました。また、サービス業はどんどん増えているという状況です。

戦後10年くらい経たころ高校進学率は50%です。この年代の人にキャリアヒストリーを聞いてみると、自分は高校に行けなかったが弟の代は行けたとか、兄弟が何人か出稼ぎに行って家にテレビが入ったなどの状況がありました。

総合学習の時間に高校に招かれて、話をすることがあるのですが、昭和30年から50年までの間、国が集団就職列車を走らせて中卒者が生産現場に入っていたという話をすると、先生が一生懸命メモを取ります。先生が知らないから当然生徒も知らない。就職する生徒もいる学校で1~2年の生徒に話をした時は、感想文に「昔はいい時代だった。昔は中学校を出れば就職できた。今は高校まで行かないとないし高校に行

まで行かなければならない」というものがありました。こういう反応は初めてで驚きました。彼らからみると妙な時代を作ってしまった感じがします。強制された道を歩まないときちんとした仕事に就けないような気持ちにさせられているというところに、閉塞状態に陥っている原因があるように思います。

高校進学率において女性が男性を超えたのが1969年です。以後ずっと女性のほうが高い。大学進学率は男女の差があったが短大まで合わせると現在はほとんど同じになっています。二人に一人は高等学歴を持つ時代です。世の中の豊かさに関係があると同時に大卒が増えてきたことによって現場で人が足りないという現象が起こっているのです。

表1「経営課題と企業の対応」は昨年ベトナムで経済界の人に講演したときに作った資料です。ベトナムの経済界の人は、日本の経済が戦後どのように立ち上がったか、人材育成はどうだったのかということに興味を持っていました。政治・社会、経営課題など見ると、当然のことながら経営課題と教育課題が変わってきています。1960年前後にほとんどの大企業は中央研究所を整えました。それまでは先進国から技術を導入してより効率的に低コストで作ればよいという競争だった。しかし、日本の経済力が高まると先進国から技術を買うだけではなく、自国内で研究開発をする必要が生まれ、国内マーケットで売れなくなると海外に出て行かなければならない、というように変化したわけです。日本が飛躍的に伸びたのはここだと思います。

表1 経営課題と企業の対応

経営課題と企業の対応

年代	政治・社会	経営課題	経済界・企業	人事・組織戦略
1945 ～1950	敗戦(1945) 財閥解体 農地改革 労働組合普及	経済秩序の回復 企業の再建	生産設備の復旧 労使関係の安定 原材料・資材の確保	欧米からの経営手法の導入 組織編成方針の研究、 生産現場管理方式の改善
1950 ～1959	朝鮮戦争(1950) 独立回復(1952) 傾斜生産方式(石炭と鉄鋼重視) 「もはや戦後は終わった」(1956)	経営者の主体性回復 生産性・能率の向上 経営管理手法 重化学工業を中心に設備投資拡大	経営組織制度の改善 品質管理手法の研究 集団指導体制の普及「常務会」 銀行系列の再結集と商社の復活	職能別組織 ラインスタッフ組織 技能訓練 管理者訓練(MTP)監督者訓練(TWI)
1960 ～1969	欧米からの技術導入と技術革新 貿易と資本の自由化の要請 OECD加入(1964) 東京オリンピック(1964) 1966-1970のGNPの伸びが毎年10%を超える	経営環境予測力の向上 研究開発体制強化 専門能力の向上 輸出拡大 若い労働力の都市集中	長・中期経営計画の作成 研究機関の設立・拡充 教育の体系化(階層別研修)	事業部制組織の導入と普及 教育の体系化 プロジェクト要員(海外、新規事業)の育成 研究開発スタッフの充実
1970 ～1979	経済の開放体制への移行 日本万国博覧会(1970) アメリカドル防衛策(1971) 沖縄復帰、日中国交回復(1972) 第一次石油危機(1973)	資本の自由化と国際化 公害問題と消費者運動 「作れば売れる時代」から営業強化へ	現地生産 環境問題への取組み システム産業(住宅・都市開発、情報産業、海洋開発)へ着手 事業の拡大と異業種への進出	国際部門の強化・ 新規事業部門の拡大 「環境管理部」「消費者課」 事業集団の連携強化 資格制度と専門職制度
1980 ～1989	経済・産業構造の変化 景気の長期低迷 円高不況(1986)	減量経営(ダウングラウニング) 経営の多角化 国際化・多国籍化 男女雇用機会均等法	新規事業・研究開発の推進 国外事業の拡大 職場改善とコストダウン O/F化、O/A化	小集団活動 社員の創造性開発 組織開発 O/A、F/A教育
1990 ～現在	長期的好況とバブル経済の崩壊 金融機関の倒産 グローバル化 技術革新、IT革命 少子高齢社会 経済活動の国際化	不良債権・資産価値の低下 事業構造の再構築 体質強化のための企業合併・事業提携 生産拠点の海外移転	リストラクチャリングとレイオフ 多角化→分社化 アウトソーシング アウトプレースメント 関連会社のグループ運営 企業間の合併、事業提携	働き方の多用化(裁量労働、在宅勤務、SOHO) 執行役員制 従業員主導のキャリア形成(自己申告、F/A制、社内公募) 自己啓発支援の強化、エンパワメントの養成 非正規社員(パート、アルバイト)の教育

日本には日々改善していくという力があります。メーカーが強いと言われるのは技術力が強いだけではありません。貿易収支はずっと黒字です。あれはモノづくりができるからであって、開発した技術を売ったり買ったりする技術収支というのがあるがそれが黒字になったのは3年前なのです。そこから言えることは、生産、建設、物流などの現場の作業者のレベルが高かったということです。日本は現場の能力が非常に高いのです。

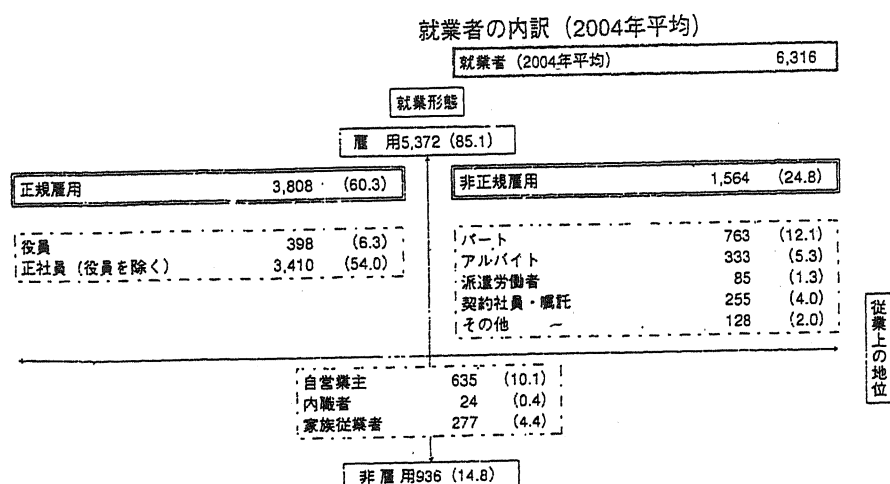
大学で教えてみて実感することは、テストや偏差値では違いがあるかもしれないが、社会に出てどうかというのには鍛え方の問題だと思います。今時の若者は読み書き、計算、インターネットを利用する能力、外国語に対するアレルギーの無さ、これは日本の歴史始まって以来のレベルです。欠点もたくさんあります。これは大人社会の反映だと思います。例えば、二年生の学生たちに総合雑誌を読んでレポートするように指示をすると、読みこなすし要約も見事にできる。しかし意見を求めると書かれている意見に簡単に影響される。イラクへ自衛隊が行くのに賛成の文章を読むと賛成に、反対の文章を読むと反対になってしまうのです。この国の国民をリードするのは簡単なのではないかと思います。勉強のしかたを指導すると変化がでます。複数の新聞の社説を持ってきて右から左へ並べて読みくらべてみるとこんなに違うことが分かるわけです。日本の大学生もやり方を教えると分かるがやり方を教えないと分からないという難点があると言えます。

小・中学校までは詰め込みでも高等学校で学び方のチェンジをしなければならないのに受験でつぶれてしまっています。大学では先生が学生に気を使っていて資料を配ったりします。ある大学の講義の冒頭で、この一週間でこんな出来事があったという新聞・雑誌記事を読んだりして話をしていたところ、学生がコピーを配って下さいと言ってきました。経営学部で600人分です。学生はそういう感覚なわけですから。これは特定の学生かもしれませんがずいぶん甘えて育ててきているということです。また、試験間際になると「先生、どの辺が大事ですか」と聞きにきます。本を買わずに大事だと言われたところをコピーするのです。要領はいいし頭もいい。しかし「それでは力がつかないぞ」と言うのです。自分で考えるという習慣がないわけです。

この夏に北米の小・中・高・大の先生が来て話をしたところ、北米でも同じような傾向があるらしい。アメリカの学生も自分で選択しなければならないことを躊躇するようになったというのです。例えば進路を決める、結婚相手を選ぶ、政治や社会とどうかわるかなど解き方を教えられていない問題に対して決断できない、やらないという傾向があるということです。

図2は、就業者の内訳の調査です。非正規の社員が4分の1程度います。これは日本の経営の中では構造的に大きな変化なのです。非正規雇用が多くなった場合に仕事のやり方、分担、能力開発について人をどう育てるのかということが大きな問題になるわけです。

図2 就業者の内訳 (2004年平均)



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」

(注) 括弧なし数字は人数(万人)、括弧内数字は就業者に占める割合(%)。

併せて資料として「エンプロイアビリティの確立をめざして」という内容を添付しました。平成13年に日経連（現在の経団連）の委員会を作ってどのように社会人のエンプロイアビリティを伸ばしていくかという検討をやりました。これをきっかけとして大学にキャリア教育の導入を呼びかけました。

3. 社会（組織）が求める能力

（1）エンプロイアビリティ

外国で定義しているエンプロイアビリティはスカウトされるような能力ですが、日経連では自分の職場がなくなっても会社の中で継続して雇用されるような力というものを加えています。これによって日本的なエンプロイアビリティという概念にしました。そこで求められる代表的な能力が以下のことです。

- 1) 課題設定（問題発見）能力
- 2) 職務遂行能力 - 知識、技術、態度、調べる力、まとめる力、発表する力
- 3) 対人能力 - 傾聴する能力、コミュニケーション、リーダーシップ、部下（後輩）指導
- 4) 問題解決能力 - 現状の革新、不確実性をこなす能力、異常処理
- 5) 自己啓発の維持力 - 学び方の習得、自己分析
- 6) 組織化能力 - 人的ネットワーク作り
- 7) 合意形成能力 - 調整は最高の創造的活動、交渉力

ここで私が思うのは、基礎的な能力とその企業にとって必要な専門的な能力があり、基礎的な能力とはポータブルなアビリティと言っているわけです。つまり、持ち運びのできる能力ということです。

（2）高校教育への期待

①社会の変化に対応する生徒の「生きる力」の養成

社会が変化をしているという話を校長会や進路指導協議会などでしますが、先生方は晒ったデータを見て驚くような状況です。多くの先生方が教室の中しか見ていない感じがするのです。

②青年期の発達課題への取り組み支援

これは進路や恋愛の問題、自分と他人が違ってくる状況に対して恐れずに自分の個性を伸ばしていこうというような当たり前のことを高校での講演で話すと、生徒からは「人と違っていいんだ」「自分は劣等感を持っていたけれど青年期は誰にでもあることだと分かってほっとした」という感想が出てくるのです。そんなことをまったく教えていないのかもしれない。受験、受験で大事なことをやっていないのではないかという問題を感じました。

③義務教育の学び方から自立する学習への転換（学習方法の移行期）の考え方……調べて、考えて、人と議論して、まとめ直して、自分の意見を発表する。

④キャリア教育の推進のレベルアップ

⑤学校外の専門家の活用（知的ネットワーク、支援体制作り）

4. わたしが考えるキャリア教育

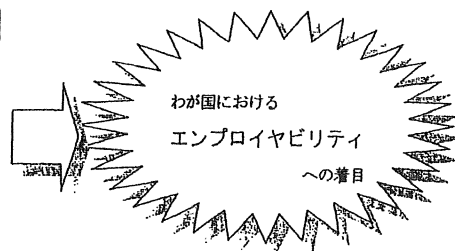
（1）「ジョハリの窓」

「私」って何？というテーマで青年期の課題というのはこういうものがあるという話をします。そして「ジョハリの窓」を使って、皆さんの場合は自分も他人も知らないところがあり、そこが宝の山でどんどん広がっていつてもらいたい、広げる方法として本を読む、いい音楽を聴く、いい絵を見るなど勉強が大事なものはこ

<『エンプロイアビリティの確立をめざして』の全体像 ①>

欧米におけるエンプロイアビリティ

米国～ダウンサイジングの影響、企業と個人の社会的契約
 欧州～EUの取組み、欧州委員会の指針、企業の社会的責任
 経済・社会の変化
 技術革新、規制緩和、グローバル化、高齢化、既存産業の構造
 変革、雇用情勢の悪化
 人事政策の転換
 変化への対応、日本の雇用慣行の見直し、新たな枠組みの構築
 変化する個人の意識
 会社・役職志向から仕事・キャリア開発志向へ



<従来の人事諸制度・人材育成システムの問題点>

人事制度・運用～強い年功的要害、育たない「自律型社員」、
 単線型的人事制度・運用
 人材育成制度・運用～企業依存の能力開発、画一的な教育研修制度、
 人事制度・運用との連携が不十分
 OJT・職場教育～OJTの考え方が不明確、環境変化への不適合、
 OJTができなくなった上司

「エンプロイアビリティ」(本委員会でもとえる概念)

= 雇用されうる能力 = A + B

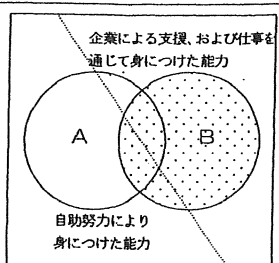
= 「労働移動を可能にする能力」(A) +

「当該企業の中で発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力」(B)

「NEDモデル」(右記)によるエンプロイアビリティ形成の検討

AとBの関係と、「企業による支援、および仕事を通じて身につけた能力」か
 「自助努力により身につけた能力」かについて検討

企業と個人の新たな関係を構築する



「従来型」から「変化対応型」への人事政策の転換

「従業員自律・企業支援型」の人材育成へ

企業における今後の人材育成

- ① 「個」に焦点を当てたキャリア形成の支援を
- ② キャリア開発プランの構築と実現に向けた支援を
- ③ 自己啓発の情報と機会の提供を
- ④ 状況変化に対応できるエンプロイアビリティ開発を

個人の取組み

- ① 主体的な自己開発を
- ② 自らを知る
- ③ キャリア開発プラン・ライフプランを描く

<『エンプロイアビリティの確立をめざして』の全体像 ②>

企業における「従業員自律・企業支援型」の具体的な人材育成策

<各段階共通>

- ① 「育成・仕事・評価・育成」という一貫した人事システムの構築
- ② 個人の希望を尊重した人事システムの提供
- ③ 自己啓発の情報と機会の提供
- ④ 「キャリア開発プラン作成・実行支援プログラム」
- ⑤ 「キャリア開発プラン・ライフプラン/カウニングシステム」
- ⑥ 外部教育機関との連携・公的諸制度の活用

ヤング層：習熟期

- ① 一定レベルまでの、OJTによる統一的教育
- ② 適切なOJT
- ③ 「キャリア開発プラン作成・実行支援プログラム」と、選択、選抜型教育によるキャリア開発支援

ミドル層：発揮期

- ① キャリア選択に応じた適切な評価、配置、育成
- ② 「キャリア開発プラン作成・実行支援プログラム」と、選択、選抜型教育によるキャリア開発支援
- ③ 市場価値認識と社外にも適用する能力の向上のための社内外での交流

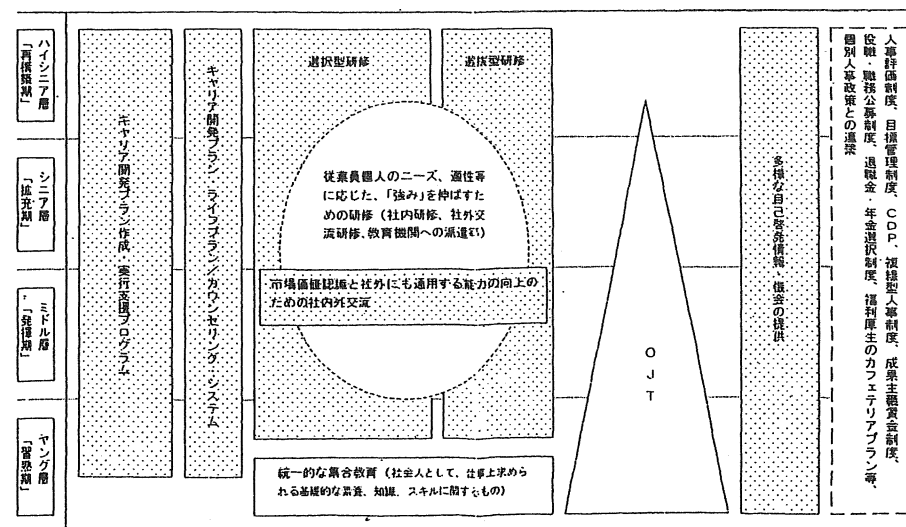
シニア層：拡充期

- ① より高度な業務経験による能力の維持向上
- ② 選択、選抜型研修等による幅広い視野と識見の醸成を支援
- ③ 「キャリア開発プラン作成・実行支援プログラム」による自己革新能力の育成

ハイシニア層：再構築期

- ① 新たな職務、働き方の開発
- ② 自己啓発支援のための諸制度の整備

「従業員自律・企業支援型」人材育成体系(例)



日経連教育問題特別委員会

「エンプロイアビリティの確立をめざして」－「従業員自律・企業支援型」の人材育成を－

図3 ジョハリの窓

		自 分	
		知っている	知らない
他 者	知 っ て い る	開かれた窓	気づかない窓
	知 ら な い	隠された窓	閉ざされた窓

こなのだ、自分を大きくする可能性に富んでいるのはこの部分であるという話をするのです。私は食べ物に例えて話しています。われわれは野菜、穀物、果物などバランスよく食べて、その上適度な運動をすることで神様が脳細胞や血管や内臓を作ってくれるわけで、これを脳細胞にしようとか血管にしようと思って食べるわけではないのですが、バランスの取れた栄養と適度な運動でそうなるわけです。同じように頭脳健康だったら何だろうという生徒はいろいろなことを考えてくれるのです。バランスの取れた栄養は本を読む、人の話を聞く、授業に出るということです。適度な運動とは自分で考えるとか人と議論するとかで、もともと走るのが速かった人でも練習しなければ速くならない、練習を積み重ねていくことが大切だという話をします。

そのあと「ライフプランとキャリア開発」の話を簡単にします。キャリアガイダンスのステップにそって自分の能力を伸ばすにはどうしたらいいか、さらに「社会で求められる能力」について問題発見能力、課題遂行能力、対人能力、問題解決能力の四つにまとめて話をします。

問題発見能力では「なぜ」を5回繰り返すことができるかについて、トヨタ生産方式の資料を使って話をします。高校生には分かりやすく良いと思います。

(2) 出前授業の高校生の感想文

私は自己肯定感を高めることが大事だという話をしています。その高め方は三つあります。

一つは自分が意味のあることをしているという実感が持てているか、二つ目が支えたり支えられたりする人間関係を作りつつあるか、三つ目は勉強したり仕事をしたりして新しい自分を発見していると思えるか、です。この三つがあれば自己肯定感は必ずできるので具体的に努力してみたいという話をします。高等学校で講演すると、先生が高校生の感想文を送ってくれます。次のようなものがあります。

「話を聞いていて印象に残ったことは、今の時期は悩んで当然の時期と言っていたことである。ちょうど私自身もいろいろな不安や焦りで悩んでいて辛い思いをしていたので、その言葉を聞いてほんの少し楽になりました」

「大学受験という今までの人生の中でも最も大きな壁が目の前にある私にとって、今日の話で少し勇気がわきました。時代の流れに従って仕事の形も変わってきています。その中で自分にとって意味があり社会的にも意義のある仕事をするのは大きな望みであるけれども難しいことでもあります」

「黒板を写すことで勉強をしたと思ってしまっていると思います。それでも確かに勉強していると思うけれど自分で勉強しようとしないとそれ以上のことは学べないと思いました。」

「他人と違うことを怖がらないこと、今日の講演で一番印象に残っている桐村先生のひとことです」

「私は進路について決まっていなくて焦っていました。今までは焦っているだけでどの職業がいいのか分かりませんでした。なりたい自分や知らなかった自分自身の話を聞いて、日々そういうことを考えたり実行し

表2 キャリアデザイン論の項目別評価

「キャリアデザイン論」の次の講義は、役に立ったでしょうか（講義を受けなかった項目は、回答しないこと）
 5・・・とてもそうである 3・・・どちらともいえない 1・・・まったくそうではない
 4・・・かなりそうである 2・・・あまりそうではない

回答項目	5		4		3		2		1		計
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人
①キャリアガイダンスのステップ	25	15%	85	50%	55	32%	4	2%	1	1%	170
②産業組織心理学(テイラー,人間関係論,マズロー,マクレーンなど)	21	12%	78	45%	63	36%	8	5%	4	2%	174
③社会の変化と企業の動向	32	19%	88	52%	40	24%	6	4%	2	1%	168
④自己理解の進め方	65	37%	82	46%	27	15%	2	1%	1	1%	177
⑤社会が求める能力(エンプロイアビリティ,問題発見能力など)	48	27%	93	53%	29	17%	4	2%	1	1%	175
⑥職業とライフデザイン(雇用ポートフォリオ,SOHOなど)	30	18%	68	41%	56	34%	9	5%	1	1%	164
⑦VTR アメロカの要害都市	37	22%	69	41%	49	29%	12	7%	3	2%	170
⑧VTR 女達の10年戦争ー雇用機会均等法	66	37%	68	38%	35	20%	6	3%	3	2%	178
⑨キャリア理論(パーソンズ・ホランドとVRI,シャインのキャリアアンカー,ジョハリの窓など)	32	20%	62	38%	57	35%	8	5%	4	2%	163
⑩VTR スタンフォード大学のベンチャー教育	42	25%	66	40%	43	26%	13	8%	2	1%	166
⑪VTR ITネットビジネス(楽天のケース)	32	20%	73	45%	48	29%	8	5%	2	1%	163
⑫キャリア・カウンセリングの理論(ロジャース,エリクソン,レビンソン,スーパーなど)	36	21%	64	38%	53	31%	13	8%	3	2%	169
⑬キャリア目標と仕事の選択基準	46	28%	74	45%	42	25%	3	2%	1	1%	166
⑭労働者の権利と労働法	30	18%	68	40%	59	35%	9	5%	3	2%	169
⑮日本企業の人材育成の方法	46	26%	75	43%	44	25%	7	4%	2	1%	174
⑯日本の経営とキャリア形成	34	20%	75	45%	49	29%	7	4%	3	2%	168
⑰経営組織の仕組みとマネジメント(リカード,アンソフ,バーナードなど)	27	18%	53	35%	60	40%	9	6%	1	1%	150
⑱キャリアデザインの考え方,進め方	64	36%	61	34%	45	25%	6	3%	1	1%	177
⑲企業内のキャリアデザイン支援制度(自己申告,社内公募,FA制など)	39	22%	79	45%	51	29%	3	2%	2	1%	174
⑳レポート「先輩の職業選択と職業能力の開発」	66	37%	74	42%	30	17%	5	3%	3	2%	178

表3 キャリアに関するアンケートⅢ (本学部2年生 授業前後の比較)

5・・・とてもそうである 3・・・どちらともいえない 1・・・まったくそうではない
 4・・・かなりそうである 2・・・あまりそうではない

(注) 左欄:本学部2年生授業終了時
 右欄:本学部2年生授業開始時

回答項目	5		4		3		2		1		計
	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	人
1.自分の将来の職業(進路)は,決まっていますか。	12%	10%	31%	29%	29%	27%	21%	21%	7%	13%	189
2.自分の将来の職業(進路)について,考えることがありますか。	61%	54%	32%	34%	5%	10%	1%	2%	1%	0%	189
3.自分の長所や適性について考えることがありますか。	37%	24%	47%	47%	14%	24%	2%	4%	0%	1%	188
4.自分の長所や適性について理解していると思いますか。	9%	8%	39%	29%	42%	41%	7%	18%	3%	4%	187
6.お互いの長所や適性について友達と話し合うことがありますか。	10%	8%	36%	25%	29%	24%	23%	29%	2%	14%	188
7.職業の種類や内容について理解していますか。	7%	4%	30%	26%	41%	41%	20%	26%	2%	3%	186
9.「仕事と人生」や「働くことの意味」について考えることがありますか。	29%	28%	55%	42%	18%	22%	4%	6%	0%	2%	188
10.「仕事と人生」や「働くことの意味」について友達と話し合うことがありますか。	14%	9%	39%	23%	24%	24%	20%	30%	3%	14%	189
11.これまで重要な手伝いやアルバイトなど職業の経験をしたことがなければ,それについて,どんな仕事ですか。(具体的に「大卒」や「コンビニの店員」などは具体的に記入してください)	78%	73%	16%	21%	3%	4%	1%	1%	1%	1%	176
12.自分の将来の職業(進路)を考えるために,職業の体験(アルバイト等)をしたいと思いますか。	53%	63%	30%	23%	12%	8%	3%	3%	2%	2%	185
14.職業の選択や進路(就職,大学院進学)について親と話し合ったことがありますか。	33%	26%	34%	31%	18%	22%	8%	17%	6%	5%	189
15.職業の選択や進路(就職,大学院進学)について友達と話し合ったことがありますか。	32%	23%	47%	33%	17%	24%	4%	15%	0%	5%	189
16.将来の職業を考えて,学校の授業計画を立てていますか。	21%	22%	39%	36%	26%	24%	11%	15%	3%	3%	189
17.将来の職業を考えて,学校以外の場における学習計画を立てていますか。	16%	18%	34%	25%	28%	22%	16%	19%	5%	16%	188
18.国家資格や検定の資格を取る計画がありますか。	29%	37%	34%	30%	24%	18%	6%	8%	7%	7%	187
21.社会で活躍している人が如何にして自分の能力を高めてきたか,進路を開拓していったかを知りたいと思いますか。	54%	60%	35%	27%	9%	7%	1%	3%	1%	3%	189
22.職業の選択や進路(就職,大学院進学)の専門家(キャリアカウンセラー等)がいたら相談したいと思いますか。	28%	51%	42%	29%	22%	11%	5%	8%	2%	1%	189
23.フリーターもひとつの進路として考えられますか。	6%	9%	14%	14%	17%	23%	26%	25%	37%	29%	189
24.派遣社員もひとつの進路として考えられますか。	5%	13%	17%	20%	29%	30%	29%	23%	21%	14%	189
25.社会で活躍した人の伝記や自叙伝を読みたいと思いますか。	15%	20%	45%	36%	27%	27%	7%	13%	2%	4%	188
26.職業の選択や進路(就職,大学院進学)について,先輩の話を聞きたいと思いますか。	49%	46%	33%	38%	15%	11%	3%	4%	0%	1%	188
27.職業の選択や進路(就職,大学院進学)について,親や祖父母の話を聞きたいと思いますか。	26%	18%	33%	31%	29%	34%	10%	12%	2%	5%	189

たりしていけば自分のなりたい進路が決められるんだなあと思いました」

「私は高校生ですが、中学校を卒業して就職して頑張っている人が身近にもいるのでびっくりしてしまいます」

(3) 法政大学での講義

法政大学のキャリアデザイン学部は入ったときに入門ゼミがあり、基礎的な学習……読んだり書いたり議論したりしています。もう一つはアイデンティティゼミというのがあり、自分について掘り下げてみるわけです。これは以前から試みていたのだが結構面白い。自分を考えるということをやると、それだけに学生の悩みも多くなる。何も考えずに就職していたら楽だったのに、自分を知ると複雑になるということです。

「キャリア教育の重要性と大学生のキャリア教育、キャリア形成への支援」

これは、キャリア教育に取り組み出した他の大学の先生から法政大学のキャリアデザイン論では、どんなことをやっているのかを聞かれて話をする時に作ったレジュメです。組織と個人の関係が産業の現場でも理論的にも変わってきており、また、日本の企業はこういうことをやっているということを教育の体系やキャリア形成の問題から説明しています。

表2は、2年生のキャリアデザイン論という授業で使ったもので下記は項目です（表2参照）。

- ①キャリアガイダンスのステップ
- ②産業組織心理学
- ③社会の変化と企業の動向
- ④自己理解の進め方
- ⑤社会が求める能力
- ⑥職業とライフデザイン
- ⑦アメリカのエリート働き方

新興成金、IT で伸びていった人たちが住んでいる都市の話です。共働きで家に帰ってきても別々の部屋を持っており夜遅くまで仕事をしているのです。夫の方はニューヨークに合わせて朝 5 時に起き、ジュースを飲みながらインターネットを開けあちこちに連絡しながら車で出かけていくという状況もあります。そして週末は家族で遊ぶ、という一つのライフスタイルです。

⑧雇用機会均等法の成立過程

均等法成立前の話。ある関西の電力会社の女性の定年は 30 歳。結婚したらやめる。ばりばり仕事のできた女性が結婚したら、約束だからやめてくださいと言われ机も片付けられてしまった。法律上は勝てるのだが現実の仕事はないという状態が続くわけです。戦前の話かと思うが 20 年前の話なのです。その状況と女性たちが力をあわせて法を成立させて改革したというプロセスです。

⑨キャリア理論

⑩スタンフォード大学のベンチャー教育

ベンチャー教育の先生の話で、彼は学生時代からネットワークを作ることと法律の勉強をしておきなさいということを行っています。

- ⑪IT ネットビジネスの現状と課題
- ⑫キャリア・カウンセリングの理論
- ⑬キャリア目標と仕事の選択基準
- ⑭労働者の権利と労働法

法律について知らない学生が多い。一番基礎に労働基準法があり、労働協約という労使関係で結んだものがあり、就業規則があり、個別労働契約はその上に来ます。四重に守られているのだから、辞めろと言われてたからといって簡単に辞めてはいけないという話をします。

⑮日本企業の人材育成の方法

⑯日本的経営の仕組みとマネージメントとキャリア形成

日本的経営というのはキャリア形成に有利な点がありました。メーカーなどではいろいろな部署を異動しながら、力を伸ばしてみることがあったからです。仕事と対価が一致していないからやりやすかった面もあります。基本に能力が高ければ、たいいていのことは出来るはずだという考え方です。営業マンが勉強のために一時期だけ企画や経理部門に行かせて欲しいと申し出ると会社が認めれば異動するわけです。経理や企画では素人でも給料は下がらない。これは他の国では考えられないことです。終身雇用と職能資格制度に支えられており、良い点はたくさんあるが弊害もあります。女性がいったんリタイアすると実力主義ではないために新規参入が難しくなるわけです。

労働省の「第7次職業能力開発基本計画」で5つのインフラ整備をすすめてやっており、その中に職業能力の判定が入っています。このような判定ができるようになると女性の参入の壁は確実に少なくなると思います。英会話のTOEFL、TOEICと同じです。このことが検討されるようになったのは10年以上前ですが、なかなか難しく進みません。

⑰経営組織の仕組みとマネージメント

⑱キャリアデザインの考え方・進め方

興味、経験、価値基準、性格が合うか、家庭の事情で通いやすいところにあるか、など考慮すべき条件がいろいろあるでしょうが、その中でウェートをかけていかなければならない項目を挙げて話をします。

⑲企業内のキャリアデザイン支援制度

⑳レポート「先輩の職業選択と職業能力の開発」

アルバイト先のパン屋のご主人がどのようにしてお店を持つに至ったかという話を聞いてきたり、職人がどのような訓練で育ってきたかを聞いたり、自分で調べるものです。

(4) 法政大学でのキャリアに関する学生の意識調査

大学の授業は一年で26～7週、最後の授業までに数字は上がっていきませんが、かなり上がったものとそれほど変化がないものがあります(表3参照)。

- 1) 自分の将来の職業(進路)は決まっていますか、という質問はだいたい3つに分かれています。
- 2) 自分の将来の職業(進路)について考えることがありますか、という質問では授業のあとでウェートが左に動いています。つまり伸びています。
- 6) お互いの長所や適性について友達と話し合うことがありますか、という質問は「自分が考えることがある」という数字に比べるとずっと低い。つまりこのような問題について友達と話し合う機会が少ないということでしょう。
- 23) フリーターもひとつの進路として考えられますか、という質問では20数パーセントが進路として考えられると答えています。
- 24) 派遣社員もひとつの進路として考えられますか、ではもっと許容度が高くなります。
- 25) 社会で活躍した人の伝記や自叙伝を読みたいと思いますか、では「読みたい」というけれどたぶんそ

れほど読んでいないようです。

27) 職業の選択や進路(就職、大学院進学)について、親や祖父母の話を聞きたいと思いますか、では「聞きたい」というが実際には、あまり聞けていないようです。

14)、15)、17) は数字が伸びており、親や友だちと話さなければならないという意識は高まってきている。また、資格を取ったほうが良いと思っている学生が多いといえます。

5. 最後に

(1) 日米の教育の違い

10年ほど前に、アメリカの大学にいる日本人の先生を10人ほど日本にお呼びして私のような産業界にいる者と日本の大学の先生が分科会に分かれて教育問題を議論したことがあります。

アメリカの小学校では自己表現など個々の教育をしますが日本では協調性、集団教育です。中学校になると個人研究が入ってくるが、日本では受験です。高等学校になるとボランティアなど社会活動が入ってくるが日本では受験。大学になるとアメリカでは勉強が重視されるが、かなり低いレベルから教育します。日本ではゆとりの生活、部活、人間形成、高度の専門教育の教育になるわけです。

アメリカでは自己表現を繰り返し行い、進路について考えさせる仕組みもできています。今年の夏に来日したアメリカの社会科学系の先生から「日本の学校にはキャリアの専門家を配置していないのはなぜか」という質問を受けました。そうしないと学ぶことの目的が分からないのではないかという話になりました。

総務庁世界青少年意識調査では、入職経路には違いがあることが分かります。日本では就職の際に学校の紹介が高い。学校の面倒見が良いようです。

学校教育の意義というのも国によって差があります。一般的基礎知識は日本が高い。専門的知識になると落ちます。職業的技能の習得になるとさらに低くなるのです。

(2) 日経連による取組み

1990年に日経連による「高齢社会にどう取り組むか」というプロジェクトがありました。私はその中で「企業内教育と能力開発」という部門の責任者でした。各企業にどのような制度を入れようかということで、ライフプラン、カウンセリングということばを産業界のレポートに始めて入れました。労働需給、高齢社会の特質、意識の問題、人事賃金制度、安全性、法的な対応などをやりました。続いて2003年10月に職業観・就労意識を高めるためにはどうしたらいいかという研究会がありました。そこでは、企業は何ができるかということ議論した。大企業の人事担当部長が集まり、家庭教育の問題、地域社会の問題、学校の職業教育の問題、教員養成システムに対する要請、産学連携強化に対する要請というようなことをやったりもしました。

(3) 企業が採用選考時に重視する能力

「企業が採用選考時に重視する要素の順位」を見ると、最近「コミュニケーション能力」を重視する傾向にあります。

総じて、「考えて、調べて、人と議論して、自分の考えをまとめ直して、発表する」ポータブルな基礎学力の養成が求められていると思います。

Ⅱ－３ 労働者の立場から見たキャリア発達とは

連合総合人権・男女平等局長

龍井 葉二

１．雇用システムにおけるキャリア

労働組合の側からこのような問題について、真剣に論議したことがあるかと言われれば、実は後手を取っております。そのような意味で今日お話をするのは、キャリア形成やキャリア開発の専門分野に関する事というよりは、今起きている事にわれわれが職場、あるいは現場から見てどのような問題意識を持っているかを率直に素人としての意見をお話させていただければと思っております。

大きく二つございまして、一つはわれわれ自身がぶつかっている問題を整理する意味での枠組みをどう考えるか、かいつまんでお話ししようと思っております。もう一つは今回ご注文いただいています大学生対象のアンケートについての若干のコメント、最後に今後何が求められているか、かなり限られた視点から少しヒントになるようなことをお話させていただきます。

まず枠組みということで、５年ぐらい前私が参加した能力開発の第７次の計画の議論をしている時にキャリア開発、キャリア教育という言葉が登場し、しかも個人主導のキャリア開発ということが強調されていた時期でした。今、ある種のキャリアブームと言いますか、キャリア教育が注目されています。文科省のいくつかの提言の中でも、なぜ今キャリア教育なのか、なぜ必要なのか、という分析もされています。その中でここに書かれていますような年功賃金の限界であるとか、長期雇用のシステムの限界であるとか、あるいは成果主義の導入拡大、即戦力重視、職種別採用というような事から、今までのようなキャリア形成や職業訓練では限界なのだということです。先ほど申し上げたような個人主導のキャリア開発、これ一つだけがキーワードというわけではありませんが、フリーター、ニートの研究をされている若い研究者である玄田有史さんも、十代半ばで職業観を持つべきだと具体的な提言までされるようになっていきます。こうした事態を職場から見てどのように考えたらいいのでしょうか。

ここに急カーブが切れるのかと書いてありますように、良しにつけ悪しにつけ日本型雇用慣行、雇用システムと言われていたものをいきなり変えろと言われても、どの当事者も戸惑っているという状況だと思います。実は賃金でもこの延長で成果主義、業績主義ということで右往左往しています。企業の経営者が作るよりはコンサルタント会社が跋扈（ばっこ）してアドバイスをし、まさに業界としてやっているようなことがキャリアの面でも無きにしもあらずではないのかという警戒心を私は持っております。今起きている変化の的確な見定めをしないと、手を変え品を変え方策を考えても長続きするのか、特に今の子どもたちが成人していくというのは１０年、２０年、３０年単位の話で、そこに極めて短兵急なアドバイスなりシステムということで右往左往に輪をかけるということは、まずいのではないかと思います。私は大学というのは役に立たないラテン語なんかをやる所だと思っているのですが、片方できわめて実務的なものが求められ、それを争うような状況にもなっています。実は大学自身もコンサルタント業界に振り回されている面もあるのではないかと警戒心を持っています。このように考えていきますと、職業訓練、キャリア開発、賃金というのが雇用システム全体の中の一つなのだとすることを押さえる必要があるだろうと思います。

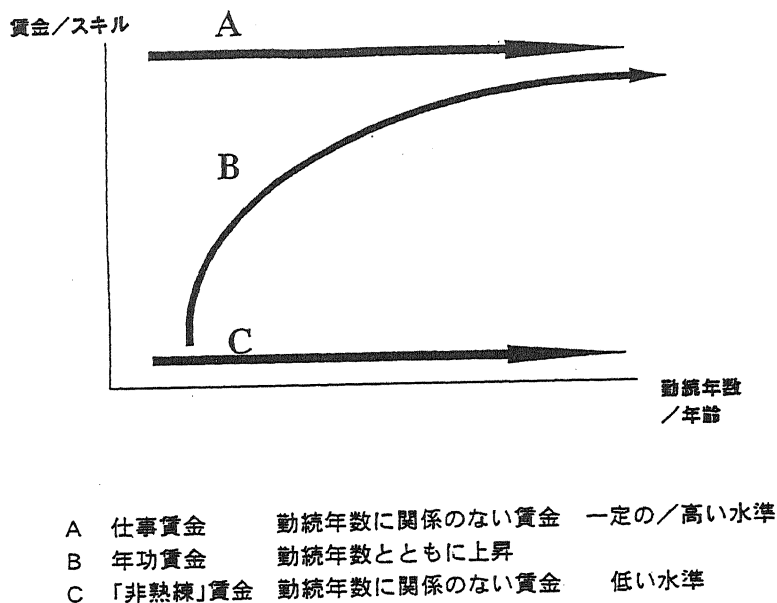
2. 3つの賃金カーブ

雇用システムと一言で言っても研究者の方でも色々な認識があります。位置付け定義付け、いつ成立したかということについてもさまざまな論点があります。図1は3つの賃金カーブと書いてありますが、雇用タイプと読み替えていただいて結構です。ただ仕事というふうに広げると、この3つは雇われる事を前提にしておりますので、自営業が4つ目のタイプになりますが、ここではそれは捨象します。

下の軸が年齢ないし、勤続年数で高校、大学で言えば入社時点でどこに位置づけるか。一番オーソドックスなBタイプであれば、スキルとしても半人前、生活費としても半人前、したがって日本を想定すると、低い初任給から企業内教育あるいはJob rotationを通じてキャリアが上がっていきます。Aというのはどこまで高いかは別にしてA自身に幅があるわけですが、少なくとも入った時点でどこかの水準に位置づけられます。つまり勤続年数が延びるから上がるというシステムではないのです。ただCは同じ形をしています、これは非熟練と書いてありますように初任給或いはそれ以下からスタートして、訓練機会がないため殆どそのまま推移します。1995年当時の日経連が「雇用の三つのポートフォリオ」という言い方をしており、図解するとこうなるというものを参考にしています。年功賃金崩壊と先ほど申し上げましたが、下の賃金プロット図を見ると崩壊というよりは変質、右肩上がりのカーブは依然として描かれているという実態があると思います。

二つの視点で解説します。一つはA、B、Cと並べた場合に決定的な差は職務概念、ジョブ概念があるかないかです。アメリカやドイツなどと比較をする場合には決定的です。Aというのはなぜ高いかと言うと入りの段階で、アメリカであれば厳密な「ジョブ・デスクリプション」(job description)という事で契約をします。したがって最初から一人前のスキル、賃金として扱われます。つまり入りの段階で職務というのが明確な契約のタイプです。Bタイプは仕事がきわめて柔軟であり、就職ではなくて就

図1 賃金カーブの三つの類型



社だということで、「ジョブ・ローテーション」(job rotation)¹でスキルアップをしています。与えられる仕事の中味は契約というよりは組織の一員として業務命令であります。従って半人前から一人前へということは年と功、つまり生活費面とスキルとが企業内教育、配置転換を通じてグレードアップしていくというタイプです。Cタイプはフランスやドイツならば臨時的、一時的なものに限定されるのですが、日本の場合はルーズになっています。しかも有期契約を積み重ねて行くということで、様々な機会に教育訓練、あるいはOJTに該当するような職務を与えられずに、低い賃金のまま推移をせざるを得ません。ジョブ概念ということに着目すると明確な違いがあります。

同じことが企業の内外ということで考えていった場合にAタイプの場合は一企業に縛られる必要性は全くありません。従って転職が当たり前ですし、それを前提にした企業横断的な賃金、アメリカ型のタイプであればそのジョブについて市場の賃金と言うものが情報として公開されています。つまり相場というものが成り立っています。われわれの業界の話で言えば賃金交渉は職種別、産業別に行われるような開かれたマーケットが成り立っている世界です。

Bタイプは学卒一括採用が主流になりますので若干転職が増える、あるいは七五三現象などで中途退社が増えるということが起きてはいますが、Aタイプと比較をすれば依然として転職は少なくなります。したがってA企業、B企業、C企業、初任給はある程度相場がありますが、その後の賃金の水準、制度については社会的尺度が確立されていません。閉鎖的だけれど中はゆるやかという世界になると思います。したがって賃金交渉は企業別ということになります。

Cタイプは何種類があるので複雑ですが臨時的、一時的雇用で終わる最低賃金+ α の人が多数です。中には更新を繰り返して3ヶ月雇用で10年という人もいます。その時には一定のスキルアップ、つまり10年パートでやっている人は正社員より熟練はあるにも係わらず、賃金は安いといった事が大きな問題になっています。ただ、一部で管理職パートなど勤続が評価される人も出始めているということで、ここもいくつかの色に分かれつつあります。企業の内と外で考えたときに明確で、チャートにありますようにBタイプがほぼ企業自己完結というのが特徴になっています。

それとの対比で、なぜAタイプが最初から一定のスキルを持って入職できるのか。これも入職前、大学、大学院で「ジョブ・デスクリプション」(job description)²に該当するような専門教育、あるいは高度専門教育をマスターし、その資格でもって契約をするということになります。ドイツの場合ですとマイスター制度などでブルーカラーの世界でも、入職前の時点でスキルアップがされています。このコストが全く自己負担でいくのかというのが後ほど議論になります。日本の企業も養成工制度のように、あるいは最近のデュアル・システムのように入職前の時点で企業の負担をしようという動きが全くないわけではありません。ドイツですとその負担というのは個人であったり、国や州であったり、このグレードアップをどうするかということは、社会的な大きな課題になるわけです。

アメリカでもだいぶ日本型に近づいてきているところもあり、Aタイプという純然たるものばかりではないということを注釈で補っておきたいと思います。

¹ 一つの職務を担当するのではなく勤続を重ねるにつれていくつかの職務を担当していくこと。

² 「職務記述」と訳され、契約のために細かな職務内容の記述されたもの

3. 家制度に基づく日本的雇用関係

日本の制度はBが中心と申し上げましたが、これは働く側から要求した制度ではなく、「人材育成・引き留め賃金」として形成されてきました。1920～30年代、いわゆる職人が「渡り」と言われていた時期に、機械が導入される段階で優秀な熟練工を引き留める、あるいは養成工で育てる、育てた人を引き留める、そのインセンティブをどうするかということで退職金が出たり、企業内福利があったり、企業自己完結的と申し上げましたが企業の中に引き留めるというところからスタートしたものです。冒頭に申し上げた賃金の右往左往というのは採用、育成、配置、処遇というものが全て、セットのものですから、雇用システム全体を変えないと、賃金制度を変えるのは難しい。育成のシステムを、それだけ取り出して変えるというのは難しいのです。今までも賃金に限って言えばジョブ賃金も、戦後チャレンジしたわけです。アメリカ型の職務給導入です。大変なコストをかけて職務分析をした結果、人全体あるいは長期雇用で見えていく、「ジョブ・ローテーション」(job rotation)の中で見ていくという関係の中ではマッチングしなかったのです。つまり別の血液型のところに別の血液を輸血しようとして失敗したという苦い経験があります。その後の賃金制度で言えば職能資格給というような脱年功を考えた制度を入れてみたものの、やはり年功的に運用されてきたという歴史的な経過があります。

もう一つは今日の論点ではありませんが元になっているのは日本だけでなく、イギリスなどでも見られる現象なのですが、企業社会の元が家制度であるということです。働く人の雇い方、関係の持ち方として家の奉公人つまり家族の一員としての関係を作っていく人と、一時的、臨時的に職人として契約をしていく人、明確に二つに分かれて行くということがあります。すると日本型というのは奉公人タイプ、就職ではなくて就社になります。つまり組織の正規のメンバーシップになっていくということと言うと、労働時間管理というものを9時～5時の契約はしているが、それよりは組織の一員として動いていく、そういうアイデンティティを持ててしまいます。男性中心の家父長的模範が色濃く残り、従って非正社員に対して身分的な扱いが大きいのです。まだ日本では戦前から戦後、ということだけでは解決できない問題が片方にはあるという背景も知っておいたほうが良いと思い加えました。

4. 雇用システムの変化

今、雇用システムに何が起きているかと言ってしまうと、BタイプからCタイプへ大きく転じています。右側は操作的なグラフで、右と左でスケールを変えていますのでこんなに差はなくCタイプのカーブがもう少し緩やかになります。特徴的なのは、Bタイプが1997年をピークにその後、絶対数で減少しているということは初めての事です。実は製造業だけをとると、94～5年がピークですと下がります。それに対してCタイプは上がりっぱなしということで比率は高まっています。これは当然、急増する非正社員というところを書きましたように、学校を卒業した若者達がBタイプに乗れないということで、当然少子化の問題、社会保険制度の持続可能性の問題、事故やいろいろな問題となっている現場力の問題、そして何よりも人材育成、産業社会を担っていく人材がCから生まれてくるのかというドラスティックな変化が起きていると思っております。これは新規採用が極端に制限されてきたことで雇用情勢が改善してきたと言われてはいますが、それは非正社員の募集が増えているということが実態であります。育成につきましても時間をかけて学卒一括採用の人たちをわが社の色に染めていくようなことをしている余裕がないということでOJTの比率も安全教育も含めて減っていきます。それに変わって即戦力、外から持ってきてしまえということが増えているわけです。

特に B タイプの経験の高い人たちが退職を余儀なくされていき、製造業だけでなく広い意味での技能の伝承、わが社ノウハウ、というものがかなり危うくなっています。ここは数で埋めてしまおうと外国人労働者問題などの広がりも起きていますが、いずれにしても単にタイプの問題ではなく日本の雇用システムの根幹が大きな変動をしている、地殻変動に値すると言わざるを得ないと思っております。賃金制度も合わせていこうとすれば結局、右往左往。ごく限られた職種の極めて高度専門職という人達というのは派遣でおりますが、その人たちの割合が C や B に代わって A タイプが増えているかと言うと、とてもそういう状況ではありません。では、B と C の二極分化が、A タイプの人は労働時間のところに書いてありますように、決してハッピーではないのです。B として残ることによって長時間、不払い残業ということがむしろ深刻になっています。女性労働と実は若年労働がそうです。20 代後半、30 代前半の週 60 時間以上の労働者割合が男女共に増えています。要員が非正規に流れていけば仕事の責任も含めて負荷がかかります。特にサービス産業系でパート、非正規比率が 7 割、8 割という職場がざらですが、そういう職場であればあるほど、正社員の負荷が高まっていきます。七五三現象の理由はたくさん有るかもしれませんが、OJT という育成なしで、いきなりノルマが押し付けられてしまうことによって B では体もメンタルな面でももたないのです。B から C へというのは経営者の皆さんからすれば、だらしがない、忍耐がない、コミュニケーション能力もない、そういう面もあるかもしれないが、働く側からすればとてももたないのです。女性の側で言えば、均等法 20 年になりますが、B タイプの働き方と言えば当初は男並みの働き方を目指すものではないというのが共通の理解でした。ところが蓋を開けてみると男の働き方は変わらない。女性の方がむしろ男並みの長時間残業タイプと、正社員だが一般職と、そして C タイプの半分以上は女性という二極化、三極化ということになります。

5. 生涯設計の不透明さ

こうなると先ほどの図 1 を見た時には生涯設計が見えるのですが、今のこのチャートを見ると、これから就職活動しよう、学校を出て夢を持とう、という世代から見て果たして次のコースというのはあるのでしょうか。このことがとても深刻だということがお分かりになると思います。ただ、先ほどから右往左往と申し上げているのは、決定的なのか揺り戻しがきかないのかどうかというところが重要な論点だと思います。それが冒頭に申し上げた「行く先を見定めること」ということと関連してくると思います。私なりの分析は、長期決裁タイプと短期決裁タイプとありますが、先ほど 97 年という数字が一つ出てきました。これは金融危機の時、企業経営からすると銀行中心とした企業グループの中で比較的長期取引、資金調達も一期、二期の業績に左右されずにできたということで将来への投資であるとか長期雇用が可能だった環境、或いはそういう経営のあり方でした。しかし 97 年以降、極端な短期タイプに走ってきました。つまり資金をマーケットで調達しようとするばもう一期どころか四半期単位の財務バランスシートを合わせないと周りから評価されず、格付けが下がっていきます。投資に対して投機がきわめて短いスパンで企業経営が考えられるようになり、そこから人材のジャストインタイム、即戦力といったことが主流となってきました。たぶん企業の中の人事担当者も比重も下がってきています。人事というのはホワイトカラー、労務というのはブルーカラーを中心に管理をする企業のセクションですが、大企業では社長以上が雇用、賃金に関して決定権を持っていました。それが財務というものが幅を利かせてきます。将来性がどうこうよりも、兎に角今のバランスシートが大事なんだということになり、大企業での不祥事や大事故などもそういうことが影響していると考え、長期から短期へということで将

来的に日本社会の産業はこれでもつのだろうか考えると、若干の揺り戻しというのは起こって欲しいし、部分的にはあるだろうと私は思っています。のちほど桐村晋次さんのご意見も伺いたいところですが、ここをどう見定めるかということが、一見壊れつつある B タイプがこのあとどのようなふうにつながっていくか、ということになってくると思います。

6. 就社から専門職務へ

枠組みの話はこれぐらいにして、そのような問題意識を考えると、日本の若者たち、子どもたちは将来の職業や働く場というものを今は完結したイメージを持っていないかもしれませんが、我々の側はアドバイスするなり導くなりと考えていった場合、働きのタイプ、働くということを通じた将来設計というものはこういうものだよというメッセージをどういうふうに与えられるか、ということにある程度かかっているのではないかと思います。

97 年くらいでしょうか、新卒者たちのいわゆる企業ランキングでは金融が良かったり NTT が良かったりしました。アンケートの項目でも出てきますような、将来性があるとか、やりがいがあるとか、企業ブランドというよりは企業イメージが先行しており、殆ど語りつくされていたし、それで済んでいました。大学を出てうまく潜り込めさえすれば未熟練であっても、企業の中で育成され、雇用もある程度安定し 10 年後にはこのぐらいの賃金があるだろうな、という見通しが持てたのです。今それが持てなくなっています。ではそれに代わる将来というのは何なのか。その時にジョブ、職務というキーワードが代わるものとして成り立つのかどうかということに私は関心を持っています。これは文科省の提言でも、職業観とか勤労観、「わたしの仕事館」を作るときも早くからそういうイメージを持つことがハッピーなのではないか、それに向けて努力していく姿がいいのではないか、という議論がございます。しかし、私は早計という時期の問題ではなく、まだそれをもって全体を論じるのは難しいのではないかという感想を持っています。

今回の国立教育政策研究所のキャリア発達プロジェクトでの質問紙調査で面白かったのは就職をしようと考えている職業というものを、自由記入欄で書かせたことです。自由記入欄は全くアナーキーなので整理をされたと先ほど伺いましたが、私は逆に今の学生たちがどういう書きぶりをしているか、将来設計をどう考えているか、とても貴重な素材ではないかと思っております。コンピュータ関係というのは、恐らくそれに類するキーワードが並んでいるわけです、このレベルが全くばらばらです。同じ業界ということでマッピングできるような分類もあるでしょう。「士」資格であるもの、あるいは全く外れたものもある。アナーキーなものから何が読み取れるのか、彼ら彼女らたちはどういうふうに見ているのだろうか、ということ自体がとても大きなテーマだと思います。

この中のワーディングで、理想の職業、就職を考えている職業、そこで言われている職業というのが「ジョブ・デスクリプション」(Job description) のような細かい分類での職務を考えているのか、職業という少し幅広い、業界というもっと幅広い、個別の企業名になればもっと特定されてくる訳ですが、その辺の一寸したワーディングに現れてくるようなところで A、B のような差が読み取れるかどうかということが私の関心で、その延長で言いますと、一つのタイプとして早い時期からそういうことが分かるというのがあったとします。自分の適性が分かっている人と分かっている人というのではどういうプロフィールなのでしょう。それが分かっているからといって理想の職業に就けるか一致するかはともかくとして、どういう属性の人たちがそういうことで分かれるのか。もう一つは就職先を見つける

ときのこだわりとして、十数項目並べている中で、専門的な知識や技能を生かせると答えている人が何割かずつきます。これは個々で言っている知識がその仕事に必要なかどうかはともかくとして、少なくともそういうこだわりを持つ人というのはどういうタイプの学生、子どもたちなのでしょう。それと連動はしないかもしれませんが、(3)に就職しようと考えている職業なので、必ずしも理想の仕事とは違う聞き方をされていて、なかなか難しいのですが、ここで高校以前というのと大学以降、あるいはすぐというのも含めて、その時期が分かれるということが、何かに連動しているのか、あるいは職業観の確立ということと連動しているかどうか、これもどういうプロフィールかということは大きな一つの切り口になると思います。

Bタイプは転職をしないのが前提というタイプだと申し上げましたが、転職するというときにこれは見通しを聞いているだけなので、自発的かどうか分かりません。つまり設計ということにこだわっている人は転職すると答えるかもしれないし、或いは自分はキャリアがないという人も転職すると答えるかもしれません。ここは何かと組み合わせをすれば志向が読み取れるのかなと、まだクエスチョンマークです。

大学時代に専門能力を身に着けた人とそうでない人というのも、この専門能力が職につながるかどうかは明確ではないのですが、明らかにつけた人とつけなかった人と答えることに有意な差があります。そのように考えていくといくつかの設問で強引にタイプ分けすることによって比較的専門職務にこだわりそうなタイプ(Aタイプと言わずA志向くらい)またこだわらないタイプはBタイプに依然として近いと言えると思います。これは評価は別です。良いか悪いかは全く別です。ただ、そういう分化、区分けが起きつつあるかどうか、これは時系列が分かりません。さらに細かく言うと4象限と書いてあるのは、自分で適性が分かっている、尚かつ早い時期に仕事を判断したというのは、それが良い仕事に結びつくかどうかは別として、ある一つのタイプだと思います。ではその人たちが専門性へのこだわりに結びつくのか、転職の可能性に結びつくのか、あるいは理想の仕事を見つけた割合に連動するのかということをもう少しテクニカルにやると4象限によってマッピングすることで特性が出てくるのかどうか分かりません。そのようなところが今回の調査で一番関心を持ったところです。

今はサイトで見つける人が多いので本当は集計不可能な設問になるでしょうが、例えば「どのような検索のキーワードで目指すべき企業に行ったのか」ということが聞き出せれば、本人たちは本人たちのマッピングの中で検索の優先順位を決めてお目当ての企業にたどり着くのだと思います。そのワーディングはとても興味深いです。それが当然、小・中学生のマッピングと大学生の「仕事」というものを意識し始めた段階のマッピングとは違うでしょうし、いずれにしろ興味深い刺激を受けたというのが感想でございます。

7. 片思いのキャリア教育偏重

そのような問題関心と分析の期待も含めて、どのようなことが言えるのか感想的に申し上げたいと思います。能力開発の第7次の時にも同じような発言をしています、これだけキャリアブームになり、大学の姿勢も変わり、学生たちも尻を叩かれるように「何とかしなきゃ」ということがあるのですが、早い時期に自分の適性が分かり、早めに専門教育を目指すことに打ち込む、ということに自信

を持ってできる人が出てくれば、それはそれでハッピーだと思います。ただ、そうやって自信を持って大学を出た人たちが企業社会なり個別企業の中で受け入れられる素地というのがあるのだろうか。それはまだ条件は未整備だというのが私の判断です。そこはまだ実験中というか右往左往ではないかというのが、今の時点での感想です。従って、キャリア教育をこれだけ浮上させると、揶揄した言い方ですが片思いになる危険性があると思います。そういう危険性があるということを見定めた上でこの問題を考えていく必要があると思います。

求める人材というのは、厚生労働省の職業能力開発改革の中で「求められる人材」という言葉が出てきて、それに対して国、企業、地方公共団体それぞれの役割を発揮して能力開発をしていこうという提言が打ち出されていたのですが、実は求める人材というのが、本当に企業側に、あるいは当事者のところで分かっているのだろうか、というのがとてもナイーブな状況だと思います。本当に分かっていたのなら、多分今までと同じような雇用システムをやる、或いはもっと人手不足になるのだったら養成工ではありませんが、若い世代から引っこ抜いてでも学校教育の支援をしてでも育成をする。現に日本の企業はそうだったわけです。ここで言っている即戦力依存というのは今のこのプロジェクト、今ここでやっている技術開発、あるいは今この製品の営業というものを、例えば海外に向けてやろうという時間限定的な要素がかなり強いと思います。勿論言い分は当然あって、Bタイプをやろうにも技術革新のテンポが速いのです。これだけIT化も進み企業の開発競争も進んで、もう日本の最先端技術と言われていたものが、半導体が一番典型ですが、あれだけ粋を結集し安価で市場に勝ち抜いた半導体が一夜にして抜かれてしまう、そのぐらいテンポが速いのです。設備投資、技術開発投資も、それに向けた人材開発というものをやっている余裕がないのです。したがって外部人材、IT関連で言えばインドまで射程に入れてやらないと企業として勝負にならないという事態が片方であると思います。ただ難しいのは、即戦力として外から持ってきた、それをまた同じような引き抜き競争が広がっていくのであれば、引き抜かれた本人も安定しませんが、せっかくヘッドハンティングしてきた優秀な人材をその企業は残そうと思うのではないか、これはまだ仮説です。それはケースバイケースです。即戦力依存であるということが裏を返せば、明日いなくなる可能性がある。それではやっていけないと普通は思うわけです。即戦力依存ということから逆に出てくるものとして、新たなインセンティブというものが生まれてくる可能性があるわけです。

今更、退職金ではない、企業内福利ではない、だから経営側は悩ましいわけです。結局、長期的な人材投資の方向が分からないけれど、何とか今の人材を確保しておきたいというジレンマに直面しているという事態が一方ではあります。

8. 専門職務の厳密性とは

それから統計上、今は採用時点でも職種別採用ということが広がっています。企業アンケートを取ればこの方向を強めたいと答えると思います。ただ、ここで言っている職務というのがジョブなのかどうかということです。営業というのが職種別採用の中では代表で出されますが、では営業ってジョブなのかということです。

アメリカの厳密な「ジョブ・デスクリプション」(job description)であれば、何々についてどのような商品知識で、どのような階層にどういうマーケティングをする。それだけで実は大学院を出て、専門教育を要するようなジョブ概念で契約をします。日本の場合はこの担当だよ、というものです。もう

一つはAタイプで営業職があったとして、40〜50歳まで同じ契約でやっていけるでしょうか。あと日本で一番分かり易いのは先ほどのアンケートで一番強かったコンピュータ関係、SE、プログラマー、これはかなりジョブ採用、ジョブ職に近い職種です。ただこれはご承知のように35歳定年、今は30歳定年ですか。あまりにも技術革新が速いのと残業続き、休日出勤当たり前という体力勝負であることも両方あいまって22歳で入ったら30までもつかどうか、これもAとしては途中で途切れてしまうのです。あとは自立型かもしれませんが大工さんなどがあります。「一日手間賃いくらですよ」とまさにジョブです。そう考えていきますと、職種別採用といわれている会計や人事開発なども入りますが、ではこれが厳密なジョブか、それでずっと働き続けられるかということこれもかなり危ういのです。そういう意味ではまだまだジョブ概念というのは未確立ではないかと思います。

アメリカの例を申し上げたのは、ジョブが成立しているということはやはり転職が不利にならない、そのジョブに関して市場価格が公開されている、したがって嫌だったら移るわけです。アメリカの賃金制度では同じジョブの中で勤続年数で上がっていく部分が有りますが、必ず頭打ちになります。それが嫌だったら次の職務に変わるという、まさに外部市場、マーケットの取引が可能であるようなルールができています。ルールができて世界で初めて職務と言えるわけなのです。トータルで変えなければ駄目だということを繰り返し申し上げているのは職種、職務という言葉も、イメージも出始めているがまだ社会化されていません。したがってそれは定義上職務とはまだ言えないという中間段階にあるということになるのだと思います。

9. 即戦力になる人材育成はどこで行うか

即戦力について先ほどは企業側のジレンマを申し上げましたが、もう一つジレンマがあります。即戦力を、Bタイプで一括採用で育てるよりは外から持ってきたほうが手っ取り早い、では外から持ってくる人材はどこで育つのでしょうか、という大変なジレンマです。派遣なども女性の割合が高いのですが、新卒派遣などもほとんどジョブ概念がないような、挨拶から教えるような派遣労働者という形で採用されています。また、ある程度スキルを持った方はBタイプでスキルを得ても結婚出産で退職を余儀なくされるということはまだまだあるわけで、そこで一度リタイアせざるを得ない、再就職しようとしてもこれまた口がないのです。そのために「キャリアを持ちながら派遣」という女性の割合が非常に高いわけです。ですからその時の派遣のスキルというのは実はBタイプでどこかで育成されたものです。アメリカ型のように仕事と違う、オフJTのところで資格が作られていったというのはまれです。まして、日本の資格というのは、「士」資格の余程のものは別ですが、殆ど履歴書に書く資格のようなものが大部分です、つまり資格イコールいくら、と結びついていない資格なのです。そういう段階ではこの即戦力というのは育成する場、コスト、というものが全くBに依存したままであり、これが持続可能とは言えないわけです。ですから派遣社員がどんどん増えていって、「お互いにとってハッピーだね」と言われる方もいらっしゃると思いますが、その供給源がなくなってしまうことでCが増えている、というのが現に起きている事態だということです。

エンプロイアビリティというのは一時期ほど言われなくなりましたが、4、5年前の能力開発の議論をしているときはキーワードの一つでした。BタイプでJTに頼っていたのでは駄目なのです。「企業外でも通用するものを身に付けなさい」と、私はこれを揶揄してハイアビリティと書きました。当時私が言っていた言葉なのですが、雇われる力を身に付けるのは結構です。では企業側に雇う力があるのでは

うか。最近でこそ雇用情勢好転と言われて、新規採用も冬の時代から少しずつ脱しつつあるようですが、本当に力強くエンプロイアビリティに、受け皿としてハイアビリティが合っていないのではないかと、というのが私の判断です。小学生や中学生なら間に合うのかもしれないが、少なくともこの2、3年で付け焼刃的なキャリア教育と言ってジョブ概念、職務概念、そしてエンプロイアビリティというものを育成し、あおり、頑張ってもらっても、残念ながら企業、社会、の方に条件が整っていないというミスマッチ、片思いというのが現状ではないかと思います。

したがってこれは今が過渡期なのでそれはしかたないですが、いずれそちらに行くことになるかとかということが最大の論点になるわけです。

10. 連合としての雇用政策・賃金政策

低い初任給から始まってOJTでいくというのが、直感ではまだ多数派で残ると思います。

全てがAになることはまずありえません。つまり雇用システム全体を総取っ替えしなければいけないわけなのです。1920年代に広がった年功システムが全職場に定着したのは、1940年体制という言い方がありますが、1939年から40年にかけての戦時体制下で職場の異動を禁止、法律で賃金統制をし年に1回賃金を上げる、まさに戦時体制でできた面があるわけです。ある程度法律で強制しなければ全企業まで行き渡らなかったのです。つまり、そのぐらい総取っ替えというのは大変なことで、これから日本は何年かかってもAタイプに行くんだと、どこかが判断をしたからそれでいけるというものではないのです。しかも、Aのほうが目まぐるしいかどうかということもまた別です。先ほど私はAを高いところに書きました。アメリカでは横一本というシステムはAからCまで同じです。Cというのは仕事内容が悪ければCに行ってしまうわけです。男女賃金格差の話で、「Bタイプは年功は男性中心の生活給で世帯賃金だから、これはAタイプに変えれば男女別賃金格差はなくなりますよ」という議論があります。大沢真理さんは明確にそう主張されていますが、私はとんでもないと思います。アメリカの中でもAタイプでありながら明確な男女賃金格差はあります。Aタイプに男性が多く、Cタイプ、つまり低いほうに女性、エスニックが多いのです。まさに仕事によって身分差があるわけです。だからこそ、コミュニティ運動から雇用差別禁止法でやらざるを得ないのです。法律が整備しているということは逆に言うとやらざるを得ない事態がAタイプの中にもあるということで、そう単純ではないのです。Aタイプが増えていく、育っていく可能性が広がっている、それがハッピーだと思う人があっていいと思います。Cタイプは絶対救わなければいけないと思います。これはBに近づけるのです。Bタイプもよし悪し、両方あります。企業自己完結、企業閉鎖というのが、絶対良くありません。Bタイプが一企業の中で自己完結するのではなく、転職をしてもキャリア形成が途切れぬ、つまりCタイプに戻っていくのではなく、Bの矢印が繋がって行き、その結果、賃金などがそれに応じて処遇されていくというルールです。BはBで、残しながらそれを企業横断的に繋げていくための社会的インフラをどうするのかというのが、我々の連合としての雇用政策、賃金政策であります。

キャリア教育をしていく上で、若者たちの目指すべきタイプというものがそのように、いずれ繋がって行くんですよ、Aを目指せる人は入職前にアメリカ型のように矢印を高めていく、そうでないタイプは当然あって良いわけで、そのかわり「Cではなく、途切れずにBでいくんだよ」そしてどう整備するかということメッセージとしてもたないと片思いで終わってしまいます。

11. キャリアコンプレックスへの警鐘

最後に、具体的に感じていることを2点だけ申し上げます。キャリアコンプレックスとは私の言葉なのですが、「勤労観、職業観を持つべきだ」というのは、育てて行く人が持つのは良いのですが、「みんなが持たなければいけない」ということは、ある意味まずいのではないかと、というのが率直な感想なのです。それが持てない、それが遅いということが、マイナス要因になるということは決してないのです。我々の子ども時代を考えてもわかるように、もっともそこは多様だったと思うのです。学校というのは社会と良くも悪くも切り離されていて、無駄なことも含めて色々な事ができた、それが今度は少し実務的になってくる、実務的になってくることはマイナスではないのだが、良い意味での遊びの部分がなくなるというのは好ましくないのではないかと思います。したがって、いろいろなコースの中で育成するのは必要ですが、「みんながそうならなければいけない」と思ったり、「この子はまだ職業観が育っていないのよ」と、というようなことになってしまえば身も蓋もないわけです。そういう意味では職業観そのものの多様性ではなくて、それをどう身に付けていくかという職業観の醸成にもいろんなコースがあるのではないかと思います。それぞれのコースやタイプがあるということです。だからといっていきなり個人なのか、という危険もあります。

日本の場合、われわれは「みんな一緒教育」でした。だから今度は個人だよ、個性だよと言った時に、えてして孤立した個人、つまり対話がない、違いがわからないということになってしまわないか。異質なものととの対話ができないというのは、つまり individual、個人というのは分けられないというのがもともとの言葉ですので、そのような場がどう用意できるかというのがベースになくてはいけないと思っています。したがって文科省、厚労省のメッセージもそうですが、個人に着目というのは行き過ぎていると私は思っています。お互いの違いというものが共有できる、グルーピングの中で更にいろいろな対話ができる、今そのことが一番欠けていて、過度に個人に行っていることに対して、警戒心を持ちたいと思います。

孤立しないためのコーディネーター役を学校社会に期待したいと思います。つまり学校が自己完結で、その中で全てをやるのではなくて、いろいろな場との媒介役を担うという可能性がこれから広がるのではないかと思います。これは空間的な意味でもそうです。学校という世界に扉があってその中にいろいろ取り込んでくる、例えば外部講師を呼ぶとか、いろんな職業体験をしてみる。そうではなくそこが交流の場としてどれだけオープンになっていくか。それは当然文科省の制約が大変強いところですので、空間の広がりというのは大変なことだと思いますが、やはり地域社会の一つになっていくということが必要だと思います。少なくともわれわれが学童、児童と言われていた頃には、子どもが子どもとして自己完結していませんでした。まず子どもの社会があった。空間として遊び場があり、大人や仕事との接点もありました。それが今はあまりにも均質化してしまっているわけです。世間の中で学校というのが一つのセクションだった時代は良かったのです、今は逆だと思うのです。遊びの空間がなくなっています。学校が昔持っていた広がりや、学校という空間が果たしていく、「仕事というのはその一つですよ」というぐらいに距離をおいて考えていかないと、そういう付き合い抜きにキャリアだ、育成だというのはプレッシャーになる可能性があります。いわゆるエリート教育のように孤立した個人のまま、資格をめざして頑張るというタイプが生まれてもどうしようもないわけです。そこに目安を置くのではなく、広がりやをどれだけ持てるような子どもにしていくか、ということです。やはり教師がコーディネーターになっていくための資質、オープンさ、フットワークとネットワークが求められているのです。

雑談になりますが、僕らの小学校のころの教師というのは、いわゆる「でもしか教師」で、いい加減な教師がたくさんいました。それが反面教師でむしろ良かったし楽しかったし、世間と接点がありました。優秀な教師になればなるほど学校社会しか知らない教師になってきます。下手をすると高校や大学などでは学校社会しか知らないタイプの教師に対して、子どもたちのほうがよほどアルバイト経験もあり社会経験もあるということも起こりうるわけです。したがって、教師がどれだけコーディネート役になっていけるかが、とても期待されているのではないかと思います。ただし、これは教師が全てやることではなく、あくまでコーディネーターとしての仕事だと思います。

連合が大学の講座を週一、寄付講座という形を持っています。現場の女性組合員が自分の仕事の話をするという人気の高い講座です。インターンシップだけでなく大学側がどんどん取り込んでいき、経営者のかたも呼んで接点を持ち、どのようにキャリアというイメージが生まれるか、幅を広げる中でキャリア形成というものを考える必要があるのではないかと思います。そうはいつても、やり直しがきくとか職務概念が、AがA'になるような、条件整備というのは、法律で有ったり労使であったり、企業という枠を超えたシステムなり能力開発、能力評価の仕組みを考えていかなければならないのが、われわれ労使の課題だと思っています。

12. コアキャリアの育成へ

最後に、能力開発に係わっていた時の一つのキーワードで忘れられない「コアキャリア」ということばがあります。勉強し始めた時にはと思ったことばでした。転職して、企業を変えるのではなく職務が変わることは有り得ます。あるいは変えざるを得ない、その仕事がなくなってしまうその時に、一から新しいジョブの教育をするのでしょうか。いやそうではないのです。これは人事担当の方もコンサルタントの方もおっしゃっていました。キャリアコンサルタントの腕の発揮のしどころは、その人がやってきたAという職種の中で、履歴書にAしか書けない、営業なら営業としか書けなくても、アドバイザーの人はその中で何を具体的にやってきたかということを見出すことにあります。営業と言ってもどこにあなたの持ち味がありましたか、商品の説明ですか、ネットワーク作りですか、あるいは他社との交渉能力ですか、営業という職務の中での得意技を聞き出していくのです。その中で履歴書には営業職だけれども、「あなたはこれができますよ、こういう仕事ができますよ」あるいは「商品開発がこういうふうに行けるんだったら、PRはこうできますよ」つまり一つのキャリアを何年かやれば、当然その中で「コアキャリア」というのが生まれてくるのです。それをアドバイザーの人は見出し、さらに羽ばたかせるのです。転職、面接の時にそれを売りに出せば全然違う職業人生が開けるわけです。そういった意味で「コアキャリア」ということに注目をしていくと、Bタイプの中でもつながったキャリアが持てるという自信が持てれば、追い込まれた意味での職業観、勤労観というよりはもっとおおらかな見通しが持てるのではないかということを感じました。

今回の一連の調査の中で、ちょうど分岐点に立っていてみんな悩ましい、右往左往している、自信が持てないというときに、いくつかのキーワードを出していただくことは、大きなメッセージになるのではないかと思います。ぜひ期待申し上げたいと思います。

Ⅱ-4 キャリア教育の小・中・高の連携について

千葉商科大学教授

鹿嶋 研之助

1. 小・中・高で進めようとしているキャリア教育

私は、キャリア教育について教科調査官として、また協力者会議などのメンバーとして一貫してかかわって参りました。小・中・高で進めようとしているキャリア教育がどういうものなのか、報告書が出たり、手引きが作成中であったりという中で学校の先生方に何を今まで提示してきているのか、何が課題になっているかということを中心にしてお話申し上げたいと思います。

1970年代にアメリカでキャリア教育が始まった時点でわが国でも紹介はされていました。文教大学の名誉教授でいらっしゃる仙崎武先生を中心として当時の進路指導担当の教科調査官などもこの問題についてはかなり紹介をしておりました。そのような形でわが国でも一部の学校はすでにキャリア教育に取り組んでいました。しかし、教育行政の中でキャリア教育ということを、少なくとも行政文書の中で使うということはありませんでしたので、キャリア教育として普及することはなかったと言えます。そう言いながら、日本の中学校、高等学校で取り組んできた進路指導はこのキャリア教育の考え方がかなり強く反映されておりますので、まったく無縁だったというわけではありません。表に出てくるということはこれまでなかったということです。

しかし平成 11 年 12 月の中教審答申でキャリア教育を小学校から発達段階に応じて実施する必要があるということが述べられました。

そもそも審議のテーマは初等・中等教育と高等教育の接続ということであり、本来ならば学校間の接続、特に高校と大学の接続、大学入試の改善が主たるテーマであったかと思います。私がいた職業教育課としては、高校生、大学生の就職状況が悪化していたこともあり、学校と社会の問題もここに盛り込むことはできないのかということで、中教審におけるヒアリングと言う形で高校生や大学生の進路状況について盛り込む機会がありました。これは九州大学の吉本圭一先生にやっていただきました。その結果、学校卒業後の社会への移行が大きな課題だということの中教審の方々に認識していただき、キャリア教育の必要性について答申の中に盛り込んでいただくことになったわけです。ただ舞台裏を申し上げれば、キャリア教育ということばを使うか、進路指導の充実ということばにするかという問題はありました。職業教育課としては、進学問題についてすでにあらかた答申内容が固まった段階で「進学に関わる進路指導の充実」ということを盛り込んでおりました。そこで学校から社会への移行の問題でまた「進路指導の充実」と書いてもほとんどインパクトがありません。ましてや学校の先生方にまたかと迎えられるだけだろうということでキャリア教育ということばを使いました。

その後、初・中局の進路指導を担当していた職業教育課の施策にどう乗せていくかということについては調査研究が必要だったわけです。ちょうど文科省の組織改変で、担当が児童・生徒課に変わり、なかなか進みませんでした。ところが一方で高校生、大学生の就職状況が悪くなってきて、国会ではなぜもっと施策をやらないのか、中教審にキャリア教育と書いてあるじゃないか、と盛んに質問があったようです。

平成 14 年 11 月に国立教育政策研究所の生徒指導研究センターで調査研究が行われました。そのとき

の「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）」は、「キャリア教育の学習プログラムの枠組み（例）」というつもりで作っております。この「枠組み（例）」はキャリア教育として学校の先生方に具体的に何をやって欲しいかを示している唯一のものです。職業観・勤労観をどう捉えるかという定義の問題もすでにこの段階で出来上がっております。したがってキャリア教育とは何をやるのかという基礎的な部分はこの段階でできていたと理解しております。

その際に参考にしたものは、1970年代にアメリカのキャリア教育を推進するときに連邦教育局が示した「全国基準」とキャリア教育の「概念モデル」です。全国基準の内容は少し違いますが、学習プログラムの枠組みを作るときに、かなり意識をしたアメリカの例だといえます。

これは国立教育政策研究所の調査研究で示した職業観・勤労観の定義の主たる部分を抜粋したものです。学校教育では、職業観・勤労観の育成というときに「望ましさ」ということばが付くのです。「望ましさ」とは何かということが先生方から質問が出るのでここで定義を示しています。「理解・認識」と「情意・態度」と分けたことがいいかどうかは分かりませんが、工夫をしてこのような示し方をしました。

2. キャリアの定義

さて、文部科学省の児童生徒課が「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」を立ち上げ、平成16年1月に最終的な報告書がまとまりました。ここでの特徴はキャリア教育を一応定義したというところにあります。この協力者会議の中でキャリア教育を定義するにあたり、そもそもキャリアとは何かという議論が行われました。学校の先生方にはさまざまな理解がありキャリア教育を進める上で、キャリアというものを私たちはどう考えるのかということを示さないと、ことば自体が独り歩きする可能性があったのです。

非常にオーソドックスですが「個人が生涯にわたって遂行するさまざまな立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付け、人生における働くことへの価値付けの過程及びその累積」と定義しました。スーパーの「ライフキャリアレインボー」という考え方があります。ここで示されているような、人が生まれてから死ぬまでの役割の分化と統合の過程を人のキャリアとして捉えて、そのことを文章的に説明したものです。特にその中で、キャリア教育で大事にしていきたい部分を強調するために自己と働く事との関係付け、人生における働く事への価値付けという定義を与えたということが目新しいのではないかと思います。

そのようなキャリア概念に基づいて「児童・生徒一人ひとりのキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリア形成をしていくために必要な、意欲・態度や能力を育てる教育であり、端的に言えば児童・生徒一人ひとりの勤労観、職業観を育てる教育」という定義をしました。最後の「端的に言えば」という部分は必要があったのかどうか、かえって誤解を招いてしまったのではないかという気がしており、その前の部分だけで良かったのではないかと思います。

1970年代にアメリカでキャリア教育を進めた時のものと非常に良く似ている部分があることにお気づきいただけるかと思います。

キャリア教育については、これを推し進めたアメリカ連邦教育のマーランドやいろいろな研究者の方が定義しているわけですが、このキャリア教育奨励法がわが国で進めようとしているキャリア教育の定義に比較的近いのではないかと思います。

○「個人が人間の生き方の一部として、職業や進路について学び、人生上の役割や選択を職業的価値観

と関連付けることができるように計画化された経験の全体である」

○「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」

○「キャリア概念に基づき『児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育』、端的には、『児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育』

三つ並べてみました。特に強調したいのは私どもの定義した「生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖」という部分とアメリカが定義した「人生上の役割や選択」の部分はかなり共通項があります。おそらくライフキャリアの様々な立場や役割を両方とも意識して定義の中に取り込んでいるのだと思います。「職業的価値観と関連づける」という言い方は非常に分かりにくいので、日本の定義では「自己と働くこととの関係付けや価値付け」ということで、人が働く事とどう関わっていくのか、どうそのことに価値を見出していくのか、人生におけるその積み重ねがキャリアの中に含まれているという定義にしました。そういう意味でのキャリア形成を支援していくのがキャリア教育だということをこの定義の中で言っているつもりです。

このキャリアを定義する時に、注意深く「自己と働く事との関係付け」という言い方をしました。アメリカの定義では「職業的価値観」という言い方をしていますが、職業と言う言葉をここからは抜いてます。

キャリア教育を学校教育の段階から進めていくことを意識すると、職業に就き働くことだけが自分と働く事との関係付けではない、或いは、そこだけの価値付けではない、学校生活の中にも自分が働く事との関わりというものには様々な、従って、学校教育でキャリア教育を進めていくときには、ただ単に職場体験やインターンシップをやらせるのではなく、学校生活や家庭生活の中で子どもたちが働く事と関わっていくことの大切さに気付くということを強調するために「職業」という言葉は抜きました。

もう一つ、キャリアという言葉は人が仕事や働く事に関わる中で生まれてくる概念だということもこの中で強調しています。ジョブは自分が関わらなくても存在するがキャリアという概念は、人それぞれの問題であって、自分がどうジョブと関わるかによって生まれてくる概念であるという理解のしかたです。その点をこの定義の中で強調しています。

その上で3つ目の「キャリア発達を支援、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育である」ということになります。

そこで、この定義の中の「キャリア発達」というのはどのような発達を目指しているのかということを示さなければなりません。また、発達を促していくためにどのような意欲・態度・能力を育てるのか、ということが示されなければなりません。そこで先ほどの学習プログラムを示しています。これは小・中・高で4項目ずつ示し、四つの能力形成を提案しています。小学校については低・中・高学年に分けて、「何々ができる」「何々を知っている」など、「身に付けさせること」「理解させること」を具体的に学校の先生方が分かるように作ったものです。これは国立教育政策研究所の協力者会議で突然出来たものではありません。

3. 進路指導の先行研究に見る職業的発達課題

実は、これに先行するような研究がありました。平成10年3月に最終報告が出ていますが、珍しく文

部省の職業教育課が数百万円のお金を出し、仙崎武先生を座長として委託研究をしました。一つはアメリカ、ドイツ、イギリス、フランスの四つの外国の職業教育についてです。もう一つは進路指導に関してでした。私はその時、これまで日本では職業的発達を理解に基づいて進路指導の考え方を構築しているが、職業的発達課題というのは日本の子どもたちのキャリア発達、職業的発達に応じて作られたものがないのではないか、ぜひ、そこを作ってくれという要望を出しました。1960年代だと思うのですが、上越教育大学の先生が、わが国の子どもたちの成長、発達を踏まえた職業的発達課題というものを示しておられました。それがベースになっているかどうかは分かりませんが、文部科学省が昭和20年代からずっと作り続けてきた『進路指導の手引き』という本があり、これの啓発的経験編の中にその職業的発達課題が示されております。しかしそれについての調査研究が行われたということは聞いておりませんので、そのことを意識して進路指導に関する調査研究をしていただきました。これを整理して「枠組み(例)」を作りました。

現在、学校の先生方には発達課題の達成を目指した能力形成を児童生徒たちに指導していただきたいということをお願いしております。発達課題及び4能力の形成が、各学校のキャリア教育に取り組む上での一つの手がかりになっています。そこまでが小・中・高でキャリア教育を進めるに当たって、文科省が教育委員会を通じて各学校に示しているものの全てです。昨年度から研究指定事業が始まっている段階です。

というわけでキャリア教育のプログラムについては、先行研究が全くなかったわけではなく、わが国の進路指導がキャリア教育のベースにある職業的発達課題を知らなかったわけでもなく、また踏まえていなかったわけでもありません。キャリア教育プログラムを作ろうという試みは昭和62年の段階でもありました。広島県の河内高校が、研究開発学校として開発したキャリア教育プログラム「職業基礎Ⅰ、Ⅱ」という科目があります。これはキャリア教育を意識して、職業的な自己概念の形成を目指し、何を教育していったらいいのかということ、二つの科目にまとめて示し実践しました。高校教育改革の推進に関する研究会が平成3～4年に出した4次の報告の中に、総合学科の設置に関し原則履修科目となった「産業社会と人間」があります。その学習内容の多くはこの「職業基礎Ⅰ、Ⅱ」から取ってきています。私もこれに関わり、原案を作るときに盛り込みましたので間違いありません。そのような形で、今総合学科などの学校が取り組んでいる学習はキャリア教育と無縁ではありません。

4. キャリア教育の推進

平成16年度から進められている新キャリア教育プラン推進事業として、キャリア教育推進地域が16年度は47地域でしたか、指定されております。今年度新たにキャリア教育実践プロジェクトとしてキャリア・スタート・ウィークが始まりました。これは全国61地域の中学校で5億円の予算をかけて、5日間の職場体験を中学生にやらせようという事業です。文科省の計画で、私が聞いている範囲では、19年度までに全ての中学校でやりたいという計画があるようです。それはそれで課題も大きいことなので簡単に進むかどうかという懸念はあります。

今後の課題ですが、文科省としては学習プログラム例を示し、「こういった能力形成を目指してキャリア教育を進めてください」というところまでは進んでいます。今、お示しした指定地域などにおける小・中・高等学校に対しても、学習プログラムの研究開発をお願いしています。この指定も2年目になりいろいろなプログラムが出来つつありますが、それ以外の学校における具体的な学習プログラムはまだま

だであらうかと思います。例えばこれまでの進路指導のように特活やホームルームで学習をする、学校行事で体験活動をする、新しく出来た総合的な学習の時間で学習や体験をする、或いは教科、科目の学習として取り組む、など色々なプログラムが出てきております。現在は、いろんな領域で進めているわけで、それをカリキュラム化するときに教育課程の位置付けをどうしていくのかが課題になってきています。

特に中教審で新しい学習指導要領の作成に向けて改訂作業がスタートしているようですが、その中でキャリア教育をどう位置付けていくのか、小・中・高ともに今後の課題になるような気がいたします。そして、各学校が3年間或いは6年間どのように取り組んでいくのか、小学校から通算すると12年間、どうやって積み上げていくのか、ということについては大きな課題となっております。また、家庭や地域とどう連携していくのかということも非常に大きな課題です。平成19年度までにすべての中学校で取り組む計画というお話をしましたが、現在でも中学校が職場体験に取り組み、高校がインターンシップに取り組んでいる中で、地域でバッティングが起きています。それぞれの学校がばらばらに取り組んでいるので、中学校と高校がバッティングしたり、中学校同士がバッティングしたりという問題が起きています。県、市、町、村の教育委員会レベルで調整をするとか、コーディネーターを誰がするのかが大問題になりそうです。

兵庫県のトライアル・ウィークは今年で10年目を迎えます。兵庫県では全県でやるという取り組みがあるのだから他県で、出来ないわけではないだろうという話になります。しかし、全県の事業としてまず組織作りから始め、キャリア・スタート・ウィークに取り組んでいった経緯がありますので、他の県もそこまで本腰を入れてやらないと各学校任せではうまくいかないと言えると思います。それが学校の取り組みの上での課題です。

5. 学校教育におけるキャリア教育の範囲と位置づけ

私的な言い方で「指導から教育へ、機能から領域へ」と言っておりますが、中・高では進路指導という積み重ねがあるので、それをうまく生かす、あるいは高校での職業教育をどう生かしていくのかということが課題になると思います。しかし、高等学校では私たちや文科省が望んでいるような進路指導がこれまで学習としてうまく積み上げられてきたかと言うと疑問です。高校では就職指導、進学指導という出口指導にかたよっていて、キャリア発達を促すような積み重ねはあまりありません。実践もそんなに多くはありません。そういう意味では中学校の方がはるかに大きな成果を持っています。中学校では教科を通じて行うということにスムーズに移行できるかと思いますが、高校ではまだ難しいと思います。小学校はこれまで進路指導も行っていないのでいきなりキャリア教育をやれと言われても非常に戸惑っている段階だと思います。そうは言いながらも、社会科や道徳の時間の学習内容には、学習プログラムの枠組み的なことが含まれておりますし、特に人間関係形成能力などについては、小学校でも特活の学級活動の中味などに含まれています。これまでの学習内容の見直しという問題提起の仕方であれば、小学校でもスムーズに移行できるのではないかと思います。ただ、それを全国の小学校にどう伝えるのかというのは相変わらず課題です。

昨日、キャリア教育の地域指定を受けている東京都新宿区の四谷第四小学校の授業を見に行き参りました。小学校2年生が生活科の授業として町探検をします。地域の人に仕事の話を聞いたり、自分のお父さんお母さんを中心に身近な大人の職業について調べ、そのまとめの学習として自分が就きたい職

業について発表するという授業でした。グループ単位で演劇的に23人の子どもたちが発表をしたわけです。そこで何が問題かと言いますと、小学校2年生という発達段階で、町探検という生活科の授業をベースにしながら、自分の将来のあこがれの職業を発表するというのがふさわしい内容なのかということです。2年生でこれを行うということは、4年生、5年生では何をやるのか。どんな方法を取り入れるのか。5年生になったら近所のお店で一寸した体験ぐらいするのか、という話になってしまうのです。たぶん中学校も高校もそういう混乱が生まれてくると思うのですが、生徒たちの発達段階における課題をどう捉えてどういう学習内容、方法でキャリア教育を展開していくのかというのはまだ手探り状態なわけです。私はその授業を見て思ったのですが正直言って子どもたちは2年生でもけっこうやります。映画監督をやりたいという子は、どこで借りてきたのかベレー帽をかぶってメガホン持って、脚本を持って、どこからそういうスタイルを引っ張り出してきたのか分かりませんが、映画監督になりたいんだという話をします。バレリーナになりたいという子は多分バレエを習っているのでしょうが、バレエの衣装を着て二人の子が踊りました。それはそれでいいのですが、ちょっと早いという感じは否めないのです。何故かと言うと子どもたちが発表したあとに、質問や感想を言うのですが、質問にはほとんど答えられないのです。

「小物屋さんになりたい」

「どんな小物を売るんですか?」「いやまだそこまで考えていません」

「映画はどんな映画作りたいんですか?」「いやまだそこまで考えていません」

自分のやりたいことを答えられないレベルでやるのは適当なのかどうか。2年生の段階では、町探検という生活科の授業の中で町にどんな仕事があったかを子どもたちが調べて発表する程度はいいと思います。ただそれを将来のやりたい職業に結び付けて、ましてや地域の人の仕事の話を聞いたり、親の職業について調べたりするのはもう一寸後の学年でよいのではないかという気がしています。それはこの学校だけの問題ではなく、発達段階をどうとらえ、それにふさわしい学習内容、方法をどう準備するかということについてはまだまだ取り組みが始まったばかりで、未整理の段階だということです。

さらに発達課題の問題で、協力者会議はベースになった先行研究を踏まえて提案したのですが、これが妥当なのかどうかはこれから検証するということです。実はキャリア教育に関わる研究は、提案されてもどなたも検証してくれないということがあります。一応役所の報告書だからある程度権威づけられたものと受け止められているのですが、そもそも「枠組み(例)」と書いてあるように、(例)でとりあえずやってもらっているようなもので、作ったメンバーの一員としても、本当にこれでいいのかというのが課題です。今、私がかかわっている指定地域の先生方には「これも、あくまでも仮説です。実践を通して適当ではないというものは遠慮なく提案していただきたい」と言っています。

6. 今後の課題

八つの能力についても提案はしていますが、あくまでも例です。キャリア発達を促す能力形成としてふさわしいものかどうかについても提案、仮説であって研究課題です。

先行研究の時に提案した能力を八つに整理し、さらに大きく分けて四つにまとめました。一応報告書の中でも示しているのですが、これもキャリア教育の中で未解決な問題です。

キャリア教育として発達課題の達成を提案しているのですが、その成熟状況をどう評価するのか、という課題があります。キャリア発達に関する評価については本当に、未解決です。これまでわが国の進

路指導もキャリア発達という考え方に基づいて取り組んできましたが、中・高の進路指導についても、その成果をどう評価するのか、というのは未解決なのです。

何年か前になりますが、日本進路指導協会に委託しキャリア成熟に関する成熟度を測る尺度の調査研究をしてもらい、調査票を作ったのですが、どうもこれが信頼性に欠けているのです。これを使えば、学習の成果が生徒のキャリア発達の成熟度として測定でき、先生方の指導の成果が見てとれるようなものになっているかという、必ずしもなっていないのです。何故かという、開発する時に多くの中学校1、2、3年生、高校1、2年生を対象に、調査票による成熟度の測定を行ってある程度妥当性があるということで作ったのですが、例えば「あなたは将来なりたい職業が明確ですか」と聞くと、1年生の方が明確で3年生の方が不明確と言う結果が結構、出てきてしまうのです。学習を積み積むほど迷いが出てくる、それは一方で成熟なのです。「希望がありますか」と聞かれて、学習をしたが故に迷っている子は「ない」と答える。むしろ3年生のほうが「ない」ということが多くて、未成熟な段階の子の方が憧れとしての希望は持っています。これは一つの例に過ぎませんが発達の評価はなかなか難しいということで、手付かずになっております。

もう一つは、各学校がキャリア教育に取り組んだときにその評価を教科や特活のように、或いは総合的な学習の時間の評価のようにできるかどうか、という問題も相変わらず残っています。教科、特活、総合的な学習の時間でキャリア教育をやれば、それぞれの領域の評価の中に吸収されてしまいます。全体として学校が取り組んだキャリア教育の評価はどうするのか、教科等に分散したままでいいのか、ということになります。折角、発達の視点に立ってやるんだと言っているのに、個々の生徒に関して、キャリア発達に関する評価を教科等の評価に分散してしまえば、発達の評価ができないということになり、そういうわけにはいかないという議論になっています。しかし放っておけばそのような可能性がある。しかしもう一方でキャリア発達の評価を、文科省が教科の評価として進めているような観点別の評価にしたときに、児童生徒の発達という変容を○とか×を付けただけで捉えることができるのかどうか、もし観点別で捉えるのであれば、どういう観点がふさわしいのか、というのが大きな課題です。総合的な学習の時間のように生徒の学習や活動のポートフォリオを作成し、生徒の変容を文章表現にしていくのか、ということになるのですが、これはこれで課題があります。このような評価というのは、私自身良いとは思いますが学校での評価として実際にどのような問題が出てくるかという、先生によって全然、書きっぷりが違うのです。こういう観点で書いてくださいときちんと示しておかないと評価を次の指導に繋げるというところで大変な躓きが出てくるというのが、これまでの私たちが持っている経験です。ポートフォリオに基づく文章表現評価、生徒の変容を記述していくというのは理想的ではあるのですが、全国でキャリア教育を進めていこうとするときに一律的な評価方法になるのかということは非常に大きな課題を残していると言えます。そのようなことで現状の到達点がありまして、また課題も残っています。

そのほかに、東京都教育委員会が一昨年につけたリーフレットで、いくつかの学習プログラムの提案が出てきていますが、これは具体的に小・中・高の発達課題を一つ取り上げ、小学校であれば係活動や委員会活動を通して、中学校は職業調べ、職場訪問、職場体験で職業観、勤労観などをどう育てていくのか、それを教育課程にどう位置づけるか、つまり「プログラム例」で示された能力形成について、どんなテーマで学習や活動を行い、例えば道徳の学習の時間、生活科、特活に位置付ける、あるいは中学校ならば社会科に位置付ける提案をしています。そして昨年は一昨年のものが職業観、勤労観を取り上

げていたので小・中・高ともに具体的な学習事例を多く載せたものが出来ました。かなり具体的な提案は出てきているということです。今年度はまだ原稿の段階ですが、計画を作ってそれを評価にまでどう進めていくのか、また具体的な題材としてどういうものを小・中・高で示していくか、ということでリーフレットの作成を計画しております。このような教育委員会レベルの提案はなされていますし、指定校レベルでの計画やテーマの取り組みが進み始めています。ということで現在の到達段階と今後の課題についてお話いたしました。

Ⅱ－５ 高校生の実態から見たキャリア発達の視点

東京都立晴海総合高等学校教諭

千葉 吉裕

1. 高校生の発達の特徴

身体の急激な成熟を高校生の発達上の特徴にあげることができます。身体の成熟は、高校生がキャリアについて考える際に関わる重要な要因だと思います。

児童期から青年期に入ると、体格が発達し、腕力がついてきます。今まで「大人にはかなわないな」と思っていた自分が、いつの間にか大人を乗り越えていたり、また大人に近づいてきたという感じを受けたりする時期です。さらに、知的な発達も加わります。児童期は、大人の言うことをそのまま受け入れればよかったのに対し、青年期は自分で考え、それが正しいのか間違っているのかという判断を主体的に行なうようになる時期です。大人の権威などに批判することなく、従順に従っていたものが、急に反抗的な態度をとるようになります。進路の意思決定では、自分で意思決定をしたいと欲するようになります。自己主張が強まり、保護者が作ったルールではなく、自分なりのルールで行動するといった自立性が高まってきます。獲得した体によって、自意識は強まり、自分が周りからどのように見られているのか、強い関心を示すようになってきます。社会の中で「自分はどのように役割を演じていこうか」という意識は、身体的な成熟との同時性によって急速に芽生えてきます。このような点は、キャリア発達でも指摘される点ではないでしょうか。

今まで、親の価値観を押し付けられた中で育った自己像から、自発的に行動し、新しいアイデンティティを確立しようします。その点に配慮しながら、教員や保護者をはじめ周囲の大人がサポートすることが大切です。心身ともにどんどん変わることからも、体内のホルモンバランスが安定していないことは明確で、生徒達は強がりをよく言いますが、精神面にもたいへん不安定でもろい時期です。そのような時期に、ライフイベントとして、自分の進路について、選択決定しなければならず、心の中は、不安と葛藤が入り交じった混沌とした状態になります。弱みは見せたくないと思いながらも、自分の中では、自信が持てない。このような状態を、教育活動で、サポートしていかななくてはなりません。その不安な部分をまず乗り越えさせるために、成功や失敗の体験を繰り返させることによって、自分の成長を確認させていくことが重要だと思います。教育現場においてこのような支援が、まだまだ不十分なことが課題ではないかと思っています。

2. 子どもたちの進路指導のポイントは

本校で行った調査を紹介します。「本校は進路指導をきめ細かく行っていますか？」というアンケートに、「思う」「やや思う」という回答が、約7割を占めます。次に、「本校は、生徒からの進路指導に関する相談について適切に対応していると思いますか？」という、やはり6割ぐらいは「適切に対応している」と答えています。愕然としたのは、次のデータです。「あなたは本校の教職員に、進路に関する相談を積極的行っていますか？」と聞いたところ、「行っている」という回答が3割ぐらいになっています。本校は進路指導もきちんとやってくれるし、適切に対応もしているが、自分から教員に近づいて、相談するかというと、「行かない」という点が、高校生の発達をあらわにしていると思います。生徒は大

人には頼らず自分で意思決定をしたい年頃であることを理解して対応しなければなりません。多くの生徒は相談には来ないという前提で、生徒の進路をどのように支援するかを考える必要があり、高校の発達段階では、カウンセリングよりも、ガイダンスに重点をおいた指導が効を奏すると考えました。

そこで、具体的な方策を検討する際に、生徒が進路に関する相談を誰にしているかという調査結果が参考になりました。生徒が相談をする相手は1番が友人、2番目が母親です。学校の先生というのはそれほど多くはありません。そこで、子どもたちの相談相手は生徒同士なので、生徒同士の会話を、どのようにコントロールするかということが、学校現場では大事だと考えました。

まずは、共通体験として、進路学習を行ないます。同じ作業に取組ませ、同じテーマについて考えさせます。そのような体験をすると、そこで得た知識や、喚起された関心などが、日常の会話の中に現れることがあります。例えば、大学のパンフレットを見て、「白い嘘」、を見つけようという作業をおこなった時の話です。神戸大学の金井壽宏教授が著書の中で、嘘には黒や赤といった嘘があるが、黒でも赤でもない嘘があるということです。人は積極的に悪いことは言いませんから、表に見えてこない、そのような嘘を「白い嘘」と名付けていました。そこで、大学のパンフレットを見て、白い嘘を三つ見抜こうじゃないかということを、共通体験としてやらせました。すると、その作業が終わったあと、ある生徒が私のところへすぐに飛んで来て、「先生、先生、私ね、晴海総合高校の白い嘘にだまされて、入学しちゃった」と言うわけです。生徒は、今まで「白い嘘」などという言葉を知らないわけですから、はじめてその言葉を知ったわけです。この作業によって、知的な好奇心を刺激され、そういう言葉を使ってくれるわけです。このような形で、一つの共通体験をすると、共通言語ができ、また共通のバックボーンを生徒が共有することになります。そして、一緒に成熟ができるわけです。

また、「相談部だより」という名称の新聞を不定期に発行しています。便りを書くと、生徒も読むし、保護者も読む、教職員も読みます。「相談部だより」によって、共通した情報が行き渡ります。多くの人が同じ情報を共有することになります。

それから、「進路を考えるシンポジウム」という名称のガイダンスも行なっています。6月の放課後の時間に、学年を問わず、自由に参加できる会を実施しています。そこでは、様々な業界の分野の専門家に来ていただき、私が司会で、その人たちにいろいろな質問をしてその受け答えを生徒たちに聞かせる会です。生徒たちは、踏み込んだ質問をすることができないので、表面的なイメージで勝手な判断をしてしまうことがあります。踏み込んだ質問の回答を聞かせることによって、甘い見通しや、嘘の情報にだまされずに本質を見極めるようになってほしいと期待して、この会をおこなっています。

高校生というのは、大人に頼らず、自分で決定したいと考える時期なので、本校ではこのような工夫しながら、様々な試みをおこなっています。

3. 生き方としてのキャリア教育

「キャリア教育」という言葉が、盛んに用いられるようになりました。「キャリア教育推進に関する総合調査研究協力者会議」報告と、高校の学習指導要領を照らし合わせれば、すでに「キャリア教育」の理念や内容がすべて含まれています。含まれているにもかかわらず行われてこなかったのです。

自分自身の適性の理解、生き方を考える、暫定的に目標を設定し、その実現の計画を立てる、探究的な活動をする、仕事の世界についての知識を深める、教育訓練、産業についての情報を収集する、意思決定をする、自立の精神を身に付けて、意欲、態度を高めながらその実現に向けていくこと、これらは、

すでに進路指導の中で、行われてきたことです。これらが行われてこなかったことが、今日の「キャリア教育」を普及しなければならない背景だろうと考えています。

「キャリア」という言葉を、どのようにとらえるのか。これについては、色々な専門家が、それぞれ微妙に異なる定義を述べています。私は、「キャリア発達理論」のスーパー博士（1910年 ハワイ生まれ コロンビア大学）が示される定義をよく引用しています。「キャリアとは何なのか？」という時に、「働くこと」「学ぶこと」「遊ぶこと」それから「暮らすこと」と、子どもたちに伝えていきます。スーパー博士は、亡くなる寸前の講演の中で、5つのライブロールを示しました。「ワークにかかわる部分」「アカデミーにかかわる部分」「ホビーにかかわる部分」「ファミリーにかかわる部分」「コミュニティにかかわる部分」があると述べていました。特に、生徒には、「遊ぶこと」というのは、プレイではなく、ホビーで、プレイとホビーは異なると説明しています。「生涯にわたって、自分の人生を豊かにする遊びを見つけることはたいへん難しいけれど、とても大切で、その場限り楽しければいいわけではない」と伝えていきます。そして、「ファミリーにかかわる部分」「コミュニティにかかわる部分」を「暮らすこと」とまとめて説明しています。

私は、「雇用問題研究会」の上坂武先生が、亡くなる半年前の講演の中で、「キャリア」の定義を、「働くこと」「学ぶこと」「遊ぶこと」と言われ、次のような意味深い言葉を残されています。「人は働かなければ生きていくことはできない。人は学ばなければ生きている意味が分からない。人は遊ばなければ生きている価値がない。」私は、キャリアを生徒に説明する際、この言葉を用いています。「キャリア」の訳として一番近いのは、「生き方」だと思います。キャリアは人生そのものです。そして、キャリアの基礎を育成するのが学校教育であると考えています。もちろん、学校教育で教科科目の能力・態度を養うことも大事ですが、もっと大切なことは、自分の人生を豊かにするきっかけを与えていくことではないでしょうか。

学校教育がキャリアの基礎を作る場であることを説明するのに、高校時代に部活動でサッカーをやっている生徒をよく例にあげます。高校生の時期というのは、まだキャリアがはっきり分かれていない時期なので、将来、サッカーを「ワーク」として、Jリーグなどで職業スポーツにする生徒もいるでしょう。また、サッカーという競技を体育学的に、あるいは、文化人類学的に、探求しようとする生徒も出てくるかもしれません。これはアカデミーの部分だと思います。そして、一番多いのが、サッカーを生涯スポーツにして、年老いても、週末などに河原でボールを蹴っているという方々ではないでしょうか。高校でサッカーをやった経験が、人生を豊かにすることにつながっています。これが学校教育の重要な役割だと認識しています。学校行事や、教科活動、部活動など学校教育全体を通して、色々なきっかけを与えることによって、生徒一人一人の人生を豊かにしていくというのが学校教育だと考えております。

「キャリア教育」が注目される前は、在り方生き方指導を展開しようと言われてきました。しかし、出口指導から脱却し、転換することはできませんでした。昨今、最後の駄目押しのようになり、「キャリア教育」という言葉が盛んに用いられるようになりました。次に、多くの人々が転換を求めるようになった背景やこれまで脱却できなかったことについて私の考えを述べたいと思います。

4. 学校現場での出口指導

学習指導要領において進路指導は、「学校の教育活動を通じて、個々の児童生徒の特性などを、的確な把握に努め、その伸長を図ること。そして、現在と将来の生き方を考えて行動する態度、能力を育成す

る」と示されています。「在り方生き方教育」としての進路指導を行っている学校は、たくさんありますが、すべての学校でこの理念通り進路指導がおこなわれているわけではありません。この理念通りおこなわれていれば「キャリア教育」などと何も新たに言う必要はなかったのではないのでしょうか。

進路指導の内容は、進路適性の理解、進路情報の活用、望ましい職業観・勤労観の確立、将来設計、主体的な進路の選択決定、進路先への適応という、6分野が学習指導要領に示されています。これは、意思決定の流れに匹敵していると考えています。つまり、自分を知り、相手を知り、自分の価値観で目標を立て、計画を立案し、進路を決定していく。決定した後は進路先で適応していく。そして次の課題が出てくるから、また同じ流れでやっていきます。特に、高校生は、まず自分を知り、相手を知り、自分の価値観を形成する三つの学習を、スパイラルに展開する必要があります。そうしなければ、目標を見いだすことは出来ません。

意思決定の流れとして、提示されるものに次のようなものがあります。まず、目標です。「あなたは何学部、何学科に行きたいですか?」「どんな職業に就きたいですか?」と。早く決めることを迫ります。そうしたら、その目標を達成するために必要なものは何かを考え、選択肢をあげ、より望ましい選択肢を選びます。これは企業経営における意思決定の流れです。このように意思決定するためにはたくさんの知識も必要ですし、社会のしくみなどをよく知っている必要があります。そして、自己を客観的に捉えられなければなりません。これから人生を歩んで行こうという子どもたちは、客観的に自己を捉える能力も発達途上にあり、社会のこともあまり知りません。望ましい価値観もまだ十分に備わっていません。目標を立てろと言われても、立てられるはずがないのです。

高等学校の進路学習は、自分を知る学習、相手を知る学習、価値観を形成する学習をスパイラルに展開しながら、暫定的に目標を立て、次に、その目標を実現するためにアクションを起こさせます。その活動を通して生徒は視野が広がっていきます。そうすると、目標を修正したり、焦点を絞ったりします。この探索行動を繰り返させていくことで、生徒は意欲が喚起され、可能性が広がられます。能力を開花させることにもつながっていきます。これが、進路指導だと思います。しかし、未だに、卒業後の進路先を単に決定するだけの活動を進路指導としておこなっている現場も少なくないことは否めません。

5. 受験の現状

キャリア教育が普及しない背景に、受験に関わっていると考えられます。そこで、受験が、どのような状態にあるのか、お話ししたいと思います。受験人口が大きく減少し続けていますので、大学に入学することはたいへん易くなっています。高等学校では、大学受験を目指させることで学ぶモチベーションを与えることが少なからずあり、大学入試が易しくなるというデータが流布されることを拒む傾向があります。世間的にも、相変わらず難易度で大学選びをしている生徒が多いので、大学は、偏差値の難易度をより高くしようとしています。難易度が下がると、大学の質が悪くなったと思われがちですから、大学も必死に工夫します。しかし、実際には、今まで難関だと言われていた大学が、急速に易しくなっていますから、広報などの方法だけでは解決することはできません。

それでは、まず、大学の難易度がどのように決められているのか確認しましょう。5月と10月に予備校がおこなった模擬試験を受けると受験生の偏差値が決まります。年度末にその受験生が、どの大学のどの学部学科をどの入試方法で受験し、可否を追跡調査します。ある大学のある学部学科の偏差値ごとの合格者数と不合格者数が表になります。合格者数と不合格者数が半々になる偏差値がその大学のその

学部学科の難易度ということになります。全体の合格者数を少なくすると、合格者数と不合格者数が半々になる偏差値は高い方にずれることになります。しかし、合格者を少なくしたのでは、入学者が減少してしまいますから、大学は経営上、他の入学選抜で多くの学生を入学させざるを得ないのです。AO入試や推薦入試で多くの合格者を出すことによって、入学者を確保し、一般入試での定員枠を少なくするのです。そうすると、偏差値はあがるのです。しかも、推薦で入学した学生は、高等学校の肩書を背負いながら通いますから、辞める学生も非常に少なく、AO入試では、やる気の高い学生を獲得できます。これは大学側の4年間確実に通ってくれる学生を集めるというニーズにも合致しており、大学側は一石二鳥の利点があるわけです。

一方で、一般入試志願者の延べ約360万人の半分の志願者数180万人に達するまで志願者の多い大学から順番に足していったら、9分の1の大学で、半分の志願者数に達してしまいました。ということはほとんどの大学で、一般入試では学生が集められないということになります。難易度の序列化の中で大学が生き残るのは難しいのです。そこで、大学は他大学との差別化を図ろうとします。中教審答申でも示されましたが、研究する大学、職業人を育てる大学、また教養をつける大学などと社会的役割を分け合う形で、大学は急速に個性化が進められています。大学の個性と、生徒の個性やニーズとのマッチングがこれからの学校選びのトレンドになると考えています。

予備校は受験システムを背景に機能している機関ですから、受験システムが大きく変わってしまうと、予備校は存続の危機に直面することになります。そこで、発信する情報も偏狭してしまう傾向を否定できません。大学の変化や一般入試の実態が分かった時、予備校に行く生徒は非常に少なくなってしまうと予想されます。

受験という社会装置が機能していた背景には、みんなが共通したことを学んでいた実態があります。しかも、子どもの数が多かったので、競争で勝つために、より優れていないと選ばれることはありません。競争はたいへん厳しくなりますから、全体の能力を高めるのに機能していました。さらに、伝統的な工業社会では、均質な労働者を養成することで、生産性を高めることができたはずで、共通のことを学び、その知識をみんなに定着させることは社会の生産性を高めることにもつながったはずで、しかし、バブル以降、社会が変わったために、みんなで共通のことを学び、それで競争するという普通高校のシステムでは、子どもたちの多様な個性を伸ばすことができないのです。バブルの崩壊とともに多様な人材が求められるように変わり、受験という社会装置は、機能不全を起こしています。

この受験指導に代わる指導が「キャリア教育」だと私は考えています。しかし、まだまだ受験に縛られた教育が行なわれているのは否めない事実で、早く脱却しなければいけません。多分、2、3年のうちに気が付くはずで、そこで、今までの方法が通用しないのだったら、何をやればいいのかと、現場は途方に暮れると予想しています。その時に「キャリア教育」や、「総合的な学習の時間」が教育活動の中で重要な位置づけになると信じています。

社会のシステムと学校教育のシステムは、うまくリンクしています。社会の変化を見ると、農耕社会の時というのは、中学を卒業してすぐに働けばよかった時代です。1960年代から、高度成長が始まります。その時代には、職業高校というシステムが、機能しました。1970年代まで、このシステムが機能していたのですが、オイルショックによって、生産工程がFA化、OA化され、労働集約型の生産が大幅に縮小されることになります。いわゆるブルーカラーと言われた人々のホワイトカラーへの雇用の移動が起こります。若者の受け入れ先としての役割を大学が担い、高等教育への進学が増えていきます。大

学卒業者が金融や流通といった業界へ就職するようになりました。そして、お受験がブームとなり、受験科目である普通科目を教える普通高校というシステムが機能してくるわけです。しかし、バブルが崩壊し、脱ホワイトカラー時代に突入してくると、新しい教育が求められるようになります。世界の教育のトレンドは、「高度化」と「総合化」ですから、「総合的な学習の時間」にクレームがついていますが、これは世界の教育の潮流だと私は考えています。だから、総合学科が出現し、普通高校から総合学科への転換が図られているのは社会変化を反映しているものと考えているわけです。

普通高校の学びでは、多くの知識を持つゼネラリストを育成するシステムですから、「どれが一番望ましいのか」ということを瞬時に多面的に判断できるようにする能力を高める点で優れていたと思います。官僚などを育成する上では、非常によいシステムだと思います。伝統的な工業社会では、統一した価値観を備えた労働者集団を育成することが、生産性を高めることに寄与しますから、受験という社会装置も、社会全体の生産性を高める上でたいへん機能していたと思われます。しかし、今日ではこれがうまくいかなくなってしまったことが、鍵だと考えています。

6. 「学ぶ」ことを教える

高校現場では、予備校や情報産業からの提供されるデータで進路指導をおこなうことがたいへん多く、情報が選択されたり、加工されたりして、現場に届くため、偏った情報で進路指導している面が否めません。キャリア教育が普及しないのは、文部科学省から情報が発信されても、中間の媒体で情報が変質してしまったり、伝達されなかったりするために、高等学校には情報が浸透しないためではないかと推測しています。これが「キャリア教育」に転換できない大きな原因ではないかと、私は考えています。

企業も、採用の際、相変わらず、出身大学で応募者母集団を形成しようとします。企業の採用システムも、実態をきちんと理解して、変わってほしいと期待しています。実際に、難関大学の卒業生を受け入れても、おかしいということに気が始めています。この採用システムも変わってくればと期待しているところです。

子どもの数が減り、たくさんの人が同じ頂点をめざし競争することによって、能力を伸ばすという方法は機能なくなりました。一人一人の個性を見つけ、伸ばす時代が到来したと思います。オリンピックを見ていると、まさにそんな感じを受けます。例えば、体操とか、水泳の選手という、早い時期にその子の個性を見つけ、個性を伸ばしていく。競争で伸ばすのではなく、その子の個性を見つけて伸ばす、という教育に学校教育に転換が迫られていると感じています。この転換が進み、各学校で、その機能がうまくいけば、キャリア教育はうまく進展するだろうと考えています。

そして、求められる教育は、2004年4月に、G8の教育大臣が集まって世界へ発信した「顕在化した知識社会では、知識・技能をきちんと持っていないと、収入や安定した職が得られない」と書いてあります。学習としては、どんな学習をしなくてはいけないのかと示した時に、こういう学習だと思うのです。今まで高校や中学校では、「知るための学習」が中心になり過ぎていて、「するための学習」、「なるための学習」、「共に生きるための学習」は非常に欠如していたように思われます。これらが、「総合的な学習の時間」で求められる学習内容と一致しているのではないのでしょうか。今後は、これらの内容を教科学習の中に取り入れていかなくてはならないと思います。キャリア教育でやるべき内容とも、一致しているのではないかと思います。

大学の学問が科学技術の進展のスピードに付いていっているかと、最近、心配になったことがあります。

す。情報通信を考えてみると、4年前は電話回線からADSLに乗り換えようかを迷っていた時期で、ちょっと先走っていた人がISDNを使っていた時代です。その時は、1MB程度の容量の情報のやり取りで、ほとんどの人が満足していましたが、4年経ってみると、音楽や動画など大きな容量の情報のやり取りをするようになり、光回線にどんどん移行しています。大学の在籍期間の4年という月日を考えると、4年先の変化を見通しながら、カリキュラムを作り、人材育成をしなければなりません。その変化を見通せなければ、学んでも役に立たないということも起こりうるわけです。長い年月で研究している哲学のような学問だったらいいと思いますが、実生活と結びついている、「情報」「経営」など、産業と密着している領域で、どの大学でも、このスピードに対応しているのか疑問に感じてしまいます。

知識の陳腐化のスピードが早くなっていることに対応するために、「教わる」ことを中心にするのではなく、「学ぶ」ことに力を入れなくてはならないことを子どもたちに教えなくてはなりません。一方、高等学校でも、教師が、「知識を教え込もう」ということは、子どもたちに、「おこがましいことだ」という視点で教育活動を行うことが欠かせません。子供たちが自ら学ぶように、学ぶ意欲を喚起し、学ぶ態度を育て、学ぶ方法を教えなければならぬと思います。先生が知っている知識で、世の中、通用するのだったら、もうみんなお金持ちになっています。この社会の実態を、子どもたちに伝え、新しい時代の担い手になって欲しいと思います。

さらに、今まで普通の学問をやっていれば、うまく就職できるだろうと、みんな思っていました。しかし、それぞれの職業への就き方は様々です。例えば、コンテンツ業界に入っていくためにはどうしたらいいのかというと、自分が製作したゲームやCGなどを、企業に持参し、自己PRして、「この作品を作れるのだったら、採用しよう」という話になるわけです。だから、普通教育の知識を持っているから入れるかということ、入れるわけではありません。コンテンツ業界は急速に伸びています。その背景には、2003年経済産業省が、国策として、教育機関で、知的財産を創造できる人間を育成することを示しました。また、アパレル業界では、それぞれの学校で行っているファッションショーなどに、企業の採用担当白者が訪れ、作品を見ながら、採用を考えているようです。マンガ家も（ここは、今まで一番学校教育で育てなかった部分）コンテストなどで審査の過程で逸材を見だし、出版社の人が、担当付きという形で制作に関わり、雑誌への掲載を経て、評価が高ければ連載というようになっていきます。

実は、それぞれの職業に就く方法が、いかにも普通教育的な方法で、企業に行って面接を受けたり、テストを受けたり、それでいい点を取ると企業に入っていけるというイメージを、子どもたちに持たせているのではないのでしょうか。それぞれの業界に入っていく方法は、それぞれ違います。この実態をきちんと調べさせれば、自分はどのような能力、態度を伸ばさなくてはいけないのか、子どもたちは気づくはずですが、これを、学校現場では全然伝えてきていないことを最近感じています。

スーパーの職業適合性理論によれば、学力は人間の特性のごく一部でしかありません。この学力だけを伸ばせばいいだろうと学校教育は偏った教育をおこなっている面が強いのではないかと思います。学校教育は、総合的に伸ばさなくてはなりません。学習指導要領でも、「能力・態度を育てなさい」と書いています。価値観や興味、態度などパーソナリティも能力も、総合して伸ばそうというのが、生徒一人一人のキャリア発達を支援することだと、私は考えています。キャリア教育の指針では「働く意欲と学ぶ意欲を育て、成長発達を促していきましょう」と述べています。学ぶ意欲と働く意欲を高めることが、益々大事になってくるのではないのでしょうか。

7. 知識基盤社会の変化を察知する子どもたち

「子どもたちが変わったから、変化をくい止めなければならない」と言いますが、子どもは変わってはいないと私は考えています。子どもたちは時代の変化に敏感に適応しているだけなのです。フリーターが増えたとか、サブカルチャーに走っているとか、「おたくっばい」子が出てくると言いますが、それはまさに時代を象徴しているのであって、「それがおかしいんだ」と言うのは、古い価値観で物事を判断しているに過ぎないと思います。新しい時代なのだから、子どもたちもそれに適応するために変わり、それを昔に戻れというやり方は、うまくいかないと思います。

知識基盤社会という言葉が、今回の中教審答申に登場しました。そこには「技術は変わるのだから、学ぶ態度を、価値観の変化に対応しなさい」と書かれてあります。「性別年齢問わず参画できる社会」とも記されています。本校の卒業生に、携帯電話の「着音」などのコンテンツを制作している会社を起業した者がいます。19歳で大学を中退し、その会社を立ち上げ、あっという間に年商10億を超える会社にしてしまいました。他の卒業生では、携帯電話ではモバイルの画面しかみることができなかったものを携帯電話で通常のサイトの画面をみることができるブラウザを開発し、事業を行っているわずか数名の会社に、大学に在籍している本校の卒業生がその事業の中核を担って働いています。インターネットの専門誌に専門的な論文を投稿するぐらいです。高等教育機関を卒業して、企業に入社し、職業訓練を受けたり、先輩の仕事を見習ったりしながら、仕事を覚え、一人前になっていくというこれまでの考え方を覆す例だだと思います。まずは大学で教わってという考え方は古い考え方なのかもしれません。他にも、北極圏にあるカナダのイヌイットの準州をテーマに、高校三年の課題研究からスタートし、大学に入学した後もそのテーマを引き続き探求し、実際に、北極圏のイヌイットの国へ何度も訪れ調べたものを500ページ程の一冊の本にまとめたものを在籍中に出版した卒業生もいます。

時代の変化を、子供たちに伝えていけば、子どもたちはもっといろいろなことに果敢に挑んでいくのではないのでしょうか。ものづくり時代の価値観を子どもたちに無理に押しつけている面もあるのではないかと感じています。

子どもたちに言うのは、マンガ家を目指していたら、「早く賞を取って、連載を持て」と。「こういう情報社会だから、ビジネスチャンスはたくさんある。どんどんやりなさい」と。本校は銀座に近いので、よく冗談で「先生、事業のヒントになるような話を銀座で高級なお寿司でも食べながら聞かせてもらえませんか、費用は持ちますから」と、言うぐらい活躍しろと、かまをかけています。

実際に、もうそういうことが起こっても不思議ではない時代なのです。そういう変化を子どもたちに伝えてやれば、十分に意欲が湧くと思うのです。何かをどこかで習い、それで一人前になっていく、という価値観を言い続けることは、古い考え方だと思います。いつでも大きなことができるのだと言い続ければ、彼らはやる気を出してきます。もう変化しているのだということを、一所懸命伝え続けていきたいと思います。このような形で、モチベーションを与えていけば、十分子どもたちは活躍ができるはずです。大人たちが、古い価値観で、古い労働観を押し付けることによって、子どもたちは、大人の手の中からどんどん逃げているのが現状ではないのでしょうか。新しい時代に、子どもたちは、十分適応しているなど感じております。

Ⅱ－６ 高等教育の視点からみる生涯キャリア発達

宇都宮大学教授・キャリア教育センター長

宮崎 冴子

１．「キャリア教育」に関する一考察

国立教育政策研究所による報告書『生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書（Ⅰ）』（2005）の内容に関するコメントを要請されましたので、二点についてお話しいたします。

一つは、報告書「Ⅰ・１ 参考資料３」（p.16）における「キャリア教育は学校のすべての教育活動を通して推進する」という論点についてです。現在、小・中・高等学校に「キャリア教育」が普及されている状況ですが、この「キャリア教育」について、学校現場の反応は「新しいキャリア教育をやらなくてはいけないのか」という受け止め方と、「これまでの特別活動とキャリア教育の関係はどうか」というような戸惑いがあります。

それは、「キャリア教育」の文言が、教育の新しい範疇や新しい分野と解釈され、「何かを新たに始めるのだ」という誤解が生み、それが戸惑いに繋がっているというのが私の見解です。現場からの生の声では、「キャリア教育という新しい仕事押し寄せてくる。これ以上忙しくなるのは大変だ」、「一体、何をやればいいのだろうか」、「特活の担当者として一生懸命やってきたのに、あれは役立っていなかったのか」等という言葉に表れていると思います。

これらの戸惑いを払拭するには、「学校のすべての教育活動の中に、キャリア教育の視点を注ぎ込む」と言い方を換えれば、「ああ、なるほど」と分かっていたかもしれません。つまり、従来から学校段階で行ってきた教育活動をもう一度点検し直して、「キャリア教育の視点を注ぎ込む」という文言にすることです。とくに、小学校のキャリア教育は「注ぎ込む」と言う言葉がぴったりだと思います。

先行研究の中では、エバンスとブルック（1992）が、「小学校段階のキャリア教育が効果的な条件の一つは、キャリア教育が算数や国語の科目と組み合わせられている」ことを挙げています。これは、国語や算数といった中核的な科目を学びながら、より将来の能力開発に向けた内容を「注ぎ込む」ことによって、勤労観・職業観に対する意識づけがより可能だということです。

生涯にわたるキャリア発達の視点からいえば、人間は幼少期から周りの大人たちの行動をモデルとして、新しい体験と学習を繰り返し、これらを自分自身に注ぎ込みながらキャリア形成・能力開発しています。つまり、言い換えれば、アイデンティティの基礎づくりとなる「生きることを学ぶキャリア教育」として、キャリア形成・能力開発を支援する教育を取り込む必要があるということです。

たとえば、社会の中には多くの職業があり、その恩恵に対する感謝の念、互いに助け合い働くことの大切さ等を気づかせ、現在も将来も当事者であることを、子どもたちの意識の中に注ぎ込んでいくということです。これらのことが、彼ら自身の進路選択をする時に大きな支えとなっていくからです。幼少期から青年期に至る「生き方」に関する継続的な支援、つまり、キャリア教育は小学校から必要であり、生涯学習の視点を盛り込む必要があるということです。そういう意味では、キャリア教育は全体概念とも言えるのではないのでしょうか。

二つ目です。報告書の「Ⅰ・２ 千葉県Ｓ市立中学校における進路指導、職業体験学習」の章（p.21）では、「立春式式典」及び「職業体験学習」の取り組み事例とその成果が書かれています。同書によると、

「立春式」とは、昭和 38 年に日本児童文芸家協会が社会人になる前の少年達の自覚を促す機会として 14 歳の立春の日に開催することを提唱し、また青少年育成国民会議が昭和 41 年の設立以来、少年少女を激励する特別の日として「立志の日」の推進を呼びかけた趣旨に賛同し、市内すべての学校で実施しているそうです。

印象的だった箇所は、「立春式に係る課題」についてです。立春式式典やその関連行事に中学 2 年生の教育課程のうちで、かなりの時数を割くことに教職員が疑問を抱きつつ実施しているという文章です。課題の理由として、「立春式は市立学校の伝統行事とされているが故に、その意義や目指す教育的効果について、教職員への理解を促す機会が乏しく、教職員の転入等により理解している教職員が少ない」と述べています。また、「学力低下」への保護者や市民の不安・関心が高まる中で、高校入試や内申書に直結しない「職業観・勤労観の育成」といった教育課程の意義や重要性について保護者や市民の理解を得るためには、相当の努力が必要なことと書かれています。一方で、教育委員会は目玉事業として全中学校で立春式関連行事を行わせたいと考えているそうです。

たしかに、事業を実施してみれば楽しいし、それだけのパフォーマンスの効果もあります、地域にもアピールできます。しかし、教員の負担、アイディアの捻出、それをどのようにこなすかという手段等々に手間暇かかるので、「できたら避けたい、今までの行事を削らないと新たな行事は入れられない」等と、悲鳴が聞こえてきそうです。これについては、教育委員会と教育現場の教員との意識の乖離、また教員間でも、学校長・教頭職と担任教員との意識に温度差があることを感じます。しかし、考えてみれば、この課題は全国のあちこちの中学校で抱えている問題ではないかと思います。とくに、学習指導要領改訂後に限られた時間内で時数、内容が精選された段階で、伝統となっている行事をどのようにこなすかという課題は、全国の学校で抱えている共通の課題だと思います。

そこで、忘れてならないのは PTA のことです。保護者と教員が手を携えて望ましい教育を行うことが PTA の趣旨と唱えながら、学校が実施する行事に関して保護者の意識や理解・協力という文言があまり登場してこないのです。現実には、子どもの後ろには必ず保護者が存在し、とくに小学校は保護者の顔が見え隠れし、保護者の価値観が子どもの価値観づくりに色濃く反映しています。ですから、さまざまな行事を教員だけが抱え込んで大変な思いをしたり、仕方がないから行事を続けるというのではなく、保護者と連携し、協働されるとよいのではないのでしょうか。つまり、保護者と教員は子どもを挟んで相対するのではなく、「子どものために望ましい教育を実践する」という同じ目標に向かい、協働するということに発想転換をしていただきたいと思います。今後、さらに激動する社会構造の中では、大変かも知れないけれど、保護者と教員が手を携えなければ、真の教育改革はできないと考えています。私が、子育て中に携わった小・中・高等学校の PTA 活動や日本 PTA 広報紙コンクール審査員等の経験からも強く、その必要性を感じています。

2. 教育のあり方を探求することの原体験

教育のあり方を探求することについて、その原体験をいくつかお話しします。我が家は、夫の転勤により東京から岐阜市内に転居しました。長男は小学校 3 年生、二男は幼稚園年中組、三男は 2 歳でした。転入先では、「転勤族はいつか帰って行く」という感じの付き合い方をされるのが通例です。

さて、その転入先の小学校で、「校長のリーダーシップ」とはこういうものかと感動しました。校長はあちこちの研究会を見に行っては、自分の学校に相応しい教員を引っばってくるのです。そのためか、

男尊女卑ではないと思いますが、男性が9割の教員構成で、本当にやる気のある教員が集まりました。校長自らが「こういう教育をやりたい。こういう学校を創るのだ」と、リーダーシップをとると「こんなに、学校って元気になるのか」と思いました。全教員は、「子どものやる気を育てる」ということに主眼をおき、「勉強しないと恥ずかしい」という雰囲気で教員たちが切磋琢磨しますので、その教育効果はすごいものがあります。また、地域の人が学校にやってきて、児童に竹馬の作り方や竹とんぼの作り方を子どもたちに教える等の地域連携は、全国でも先駆けて実践されていました。

ところで、夫が海外勤務になったために一年半後に岐阜から東京に戻り、長男は3つ目の小学校に編入しました。4年生の9月1日の初登校日に、新しい級友たちは、私の目で長男の夏休みの自由作品をいじくり回して壊してしまいました。越境生がクラスの三分の二を占めるような学校だからか、成績に敏感な児童が新入りのレベルを図っていたのでしょうか。新しい住所は学校から徒歩一分のところで、我が家と学校の道路がつながっていました。買い物に行くついでに、教室や運動場の子どもたちの様子が見えるし、校内放送も聞こえてきます。

次男の担任は体育科の教員で、「室内靴を週末に洗う」というルールを守らないと大変でした。月曜日の朝早くに下駄箱を見回り、家に持って帰らなかった子どもの室内靴を集めて焼却炉で燃やしているうちに、焼いたゴムの臭いが学校中に拡がり発覚しました。その後、教頭になり転勤されました。

現在25歳になる三男の3年生クラスは学級崩壊のはしりだったような気がします。事件を知った直後に私は三男と話し合いましたが、一人の力ではどうしようもなく、結果的に担任教員は休職してしまい、次年度に別の学年担任として復帰されました。原因は、早々と塾に通い出した児童が教員の間違いを逐一指摘し、他の児童も同調したためでした。休職の間は、厳罰主義の教頭先生が代理で担任され、違う意味で大変でした。

こうして、全国の小学校や多くの先生方、児童やその父母たちに出会うことを通して、「学校は誰のために、何のためにあるのか」、「学校は誰が創るのか」等について、よく考えていました。

二つ目の例です。夫がODA（政府開発援助）によるミッションで、JICA（国際協力事業団）の職員としてブラジルに赴任（家族赴任）した時のことです。三男が通学していたリオデジャネイロ日本人学校で、在伯在外教育施設合同研修会が実施されました。当日はブラジルの現地校三校から130名、日本語学校から75名、スイスとドイツ、アメリカの国際学校を含めて367名、普段の3倍以上の人数の児童がそれぞれの教室に入りました。当番校と現地校の多国籍の教員が多国籍の子どもたちを相手に公開授業をしました。その頃、私は教育ジャーナリスト・新聞記者の肩書きも持っていたので、特別に取材させてもらいましたが、これがとても貴重な体験となりました。それは、教育の有り方（施策・システム）や実施方法（手段）が、子どもたちの未来に大きく影響し、いかようにも変化することを再認識できたからです。

一例ですが、ブラジル人の若い女性教員の指導による一年生のリトミックでは、ラジカセから流れる音楽に乗って自由に身体を動かし、曲が止まれば即静止するという課題でした。日本の児童は照れくさそうにしてもじもじとしています。ブラジルの児童ははにこにこしながらリズムに乗って、身体を思いっきり動かしながら踊っています。指導している先生まで嬉しそうに踊っています。この状況を見ながら、「どうりで、ブラジルのサッカーチームは強いよね、身のこなし方が違うもの」と思いました。なにしろ、彼らは赤ん坊の頃からサンバの曲を聴いて踊り、物覚えが着いた頃からサッカーやビーチバレー等で経験して、肌感覚的な運動神経と音楽を楽しむことを身に付けているのですから。

そこで、学校がどのような教育を提供するのも、学校を元気にするのもしないのも、教育に関する理念と具体的な方法がしっかりしているかどうかで変わるのだと思いました。そして、こうした積み重ねが10年後、20年後にキャリア形成・能力開発の差違として現れると感じました。それに、その成果は数年後にしか見えてこないという状況もあります。

こうした家庭教育・学校教育への私の飽くなき興味・関心が原点となり、「子どもの成長や発達はどうのように促せばよいのか」、「人間が人間らしく生きることはどういうことか」、「教育の本質は何か」へと発展し、その後30年間ずっと引きずっており、現在も教育のあり方について探求しています。

3. 「生涯教育・生涯学習」と「キャリア教育」の関わり

今日のテーマは「生涯学習の視点からキャリア教育をみる」ということですので、レジュメを参照しながら、生涯教育・生涯学習とキャリア教育をとりまく状況について考えたいと思います。

(1) 生涯教育・生涯学習を取巻く状況

1965年に、パリで行われましたユネスコの成人教育推進国際委員会において、ポール・ラングランが「社会教育の新しい方向-ユネスコの国際会議を中心として-」というワーキングペーパーを出しましたが、本人は、「それまでの10年間、生涯教育について検討してきた」と述べています。

当時、ラングランは時代の変化によるさまざまな問題を指摘しました。たとえば、人口の急増と寿命の急激な伸び、科学技術の加速的な進歩、政治的な変動、自由時間の増大、人間の精神と肉体の不一致、性に関する商品化等について問題視し、こうした社会の変化による問題に挑戦していくためには、それを支えるために新しい教育が必要と考え、それが生涯教育であると唱えました。つまり、学校教育だけでは限度があると指摘し、「教育は児童期・青年期で停止するものではなく、人間が生きている限り続けられるべきものである」と述べています。

たしかに、1960年代の国際社会では、石炭や石油等の化石燃料が大量に産出されることにより動力の大型化が図られました。人が動き、物が動き、お金が動く時代となり、それまでの徒弟的・家内工業的な製造工程が大きく変わりました。生産も消費も大量・大型化し、その頃の工場群で出される排気ガス等は、現在の地球環境の悪化に繋がっていきます。次の1970年代は、ドルショックやオイルショックを経験し、不景気の中で人権運動や女性運動が起こり、「改革の時代」ともいわれます。その1970年に「国際教育年」が制定され、ユネスコ総会は「加盟国は国際教育年のキャンペーン事業を行うこと」と勧告しました。世界中の加盟国が教育分野に一斉にシフトしたということは大きな意義があったと思います。

そして、ユネスコは教育開発国際委員会（エドガー・フォール委員長）において、将来の教育のあるべき方向について検討します。1972年に出されたフォール報告書『未来の学習-今日と明日の教育の世界-』では、「生涯教育」と「学習社会」という考え方が出されました。生涯教育というものを教育概念にとどめるのではなく、社会的・経済的資源を含め、あるいは国力にまでというように全体概念に広げ、「生涯にわたる学習社会」という段階まで考えるべきだという理論です。これはハッチンスの学習社会論の影響を受けているのですが、この報告書のキーワードは、「生涯教育」と「学習社会」です。現在の日本も生涯学習社会になっていますが、ここに原型があるのではないのでしょうか。そもそも生涯教育の概念が提唱される前は成人教育の分野で論じられていましたが、急激な時代の変化と併行して学校教育の行き詰まりが指摘されはじめたということでしょう。

もう一つ、忘れてならない概念に「リカレント教育」があります。これは、OECD（経済協力機構 1960）

が義務教育または中等教育以後のあらゆる人を対象に労働と教育を交互に行った包括的な教育政策で、経済発展のための人的資源の開発であると唱えました。就職した人が再度教育機関にリカレント（回帰）する機会を設ける、いわゆる職業人の能力開発アップをするためです。OECD は教育戦略だけではなく経済政策にもそれを利用し、産業界の要請に応えようとしていました。

しかし、1970年代には世界の経済・雇用状況が急速に悪化してしまい、失業やインフレ等により就労場所や賃金確保に固執するようになり、リカレント教育の実施が困難な状況となりました。生涯教育とリカレント教育の関係については、私の見解では、ユネスコは生涯教育を人間の基本的人権の立場から提唱しており、OECD はユネスコの生涯教育の考えを基本としながらも、リカレント教育を労働政策に活用しようと考えたのだと思います。

さて、1976年に第19回ユネスコ総会がナイロビで開催されましたが、この準備会の席上で「生涯教育は管理的な感じがする、学習者主体ならば生涯学習の方がよい」という意見が出されました。結論として、「生涯教育・生涯学習」を並置しても、適宜使い分けてもよいという取り決めになりました。

1991年のユネスコ総会では「21世紀のための教育及び学習」について検討することが加盟国から要請され、1993年に「21世紀教育国際委員会」（ジャック・ドロール委員長）が発足しました。1996年に出された報告書『学習：秘められた宝』では、「教育は絶えず変化する世界の海図であると同時に、羅針盤でなければならない」と述べています。そのためには激動する社会に対応できるように、生涯を通じて学習する機会が必要だといっています。

教育が新たな使命に取り組むために、将来の教育を再構築しなければならないとし、「学習の四本柱」を勧告しました。それが、「Learning to know」、「Learning to do」、「Learning to live together」、「Learning to be」です。優先順位はないと思いますが、「人間そのものの存在を認めるために、人間らしさの尊厳を守るために、人間としていかに生きるかを学ぶ」という「to be」は基本的理念を表していると私は考えています。「to know」は生涯を通じて知ることを学ぶことで、「to live together」は人間関係を学び、異質性や多様性の価値を相互理解し、協力することです。進路指導や職業という観点から言えば「to do」が深く関係します。職業上の知識や技術を得るだけでなく、多様な状況に対処し、他者と共に働く能力を開発することです。また、生涯学習の概念を「学習社会」という新たな概念に結びつけています。つまり、学習社会において、「いつでも、どこでも、だれでも」が生涯学習して、自己のキャリア形成・能力開発する機会を提供することに繋げるということです。

（2）米国のキャリア教育を取り巻く状況

1971年に、マーランド教育省長官はテキサス州ヒューストンで行われた全米中等学校校長年次大会において、*Career Education Now*について演説をしました。知的教科と職業的教科の乖離とキャリア教育の必要性を訴え、「今日から職業教育を Vocational Education というのを止めて、Career Education と呼ぼう」と提案しました。その折、長官が「キャリア教育の概念を広めるために定義を」と呼びかけたところ、約30通りの定義が出されました。結局、キャリア教育課のホイット課長が述べた定義が「キャリアとは生涯を通じて行う仕事の全体」で、米国の公式見解と言われております。1975年にホイットがまとめた著書 *An Introduction Career Education* では、“Career is the totality of work in his or her lifetime”と書かれています。

ホイットは、マーランド長官のもとで担当者として関わり、キャリア教育を全米に広めようとして教

育モデルをつくりました。他にも、ミネソタ大学が作成したミネソタ・プランは大変理解しやすいと評判がよかったそうです。ところで、米国のキャリア教育を押し進めた要因は何かと考えますと、まず教育省が主導したこと、ホイットというよい人材を得たということもあると思いますが、何よりも推進力となったのは 1979～1984 年の時限立法「キャリア教育奨励法」であったと考えます。法整備による効果とは、条文の公布で予算が付けられることから、普及する時の大きなバックアップになるわけです。

このキャリア教育奨励法は残念ながら更新されなかったのですが、「職業訓練パートナーシップ法」、「改正職業教育法」、「学校から仕事への移行機会法」の文言に活かされました。現行のパーキンス法は 90 年パーキンス法を改正し、職業教育とアカデミック教育の統合の大枠を引き継ぎ今日に至っています。

一方で、その頃の米国が抱えている悩みとして、1988 年に文部科学省助成事業「日本 PTA カナダ・アメリカ教育事情視察団」の一員として連邦教育局長官を訪問した折の秘書官の言葉が印象的でした。秘書官は、「英語が母国語でない移民に対して、英語の読み書きができるまで国家予算で援助することが法律で義務づけられており、現在、移入人口が何百万人と急増し、毎年の補正予算が本予算を凌駕するという状況です」と話してくれました。これは、平等であるがゆえの米国の悩みなのでしょう。

(3) 我が国の生涯教育・キャリア教育をとりまく状況

米国でキャリア教育改革が始まった 1971 年に、我が国では社会教育審議会が「急激な社会構造の変化に対処する社会教育のあり方について」を答申しました。我が国の社会構造が変化し、この状況を取り切るために社会教育や学校教育をどうするかという議論にシフトし、生涯教育の視点で教育のあり方を見直そうとしました。1971 年に米国で行われたキャリア教育について、今村氏が 1972 年に専門誌『月刊・学校経営』に米国の「キャリア・エデュケーション」に関する論文を書いています。その翌年から、仙崎氏による米国各地での取材を基にしたキャリア教育に関する論文発表が相次ぎます。こうして我が国にキャリア教育の概念が上陸したものの、全国に普及されなかったのです。

ところが、2003 年から、我が国で米国キャリア教育の見直しとアプローチが行われ、政府主導による「キャリア教育を学校教育に取り入れる」というキャリア教育改革が始まりました。学習指導要領改訂の移り変わりとして生涯教育・キャリア教育の経緯を照らし合わせると、その状況がよく分かります。

1985～87 年に臨時教育審議会が答申した「生涯学習体系の移行」への提言を受けて、次年度には（当時）文部省が社会教育局を「生涯学習局」に改組して筆頭局にし、「生涯学習振興法」を 1990 年につくりました。この二つが、我が国全体が生涯学習社会に移行していく原動力となりました。そして、ハード面を整備・拡充することに力点が置かれていた生涯学習施策でしたが、1999 年には「大いに学べ」から「学習成果を生かせ」という論調に変わりました。「キャリア」という文言が、文部科学省行政関連の審議会答申で初めて登場したのです。

1999 年 6 月の生涯学習審議会答申「学習の成果を幅広く生かす生涯学習の成果を生かす方策について」では、産業構造の変化や雇用の急速な流動化により勤労者自らがより高い職業上の知識や技能を獲得し、サバイバルを図っていかなければならないとし、「学習の成果を個人のキャリア開発に生かす、ボランティアに生かす、地域社会の発展に生かす」としています。そして、文章の中では、「キャリアとは、職業・職歴ばかりでなく、社会的な活動歴をも含む」と明記しています。いわゆるホイットの定義そのものが我が国の審議会答申に登場しています。

次に、同年 12 月に中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」が出され、

学校種間の接続ばかりでなく、学校教育から職業生活への移行も視野に入れています。なぜなら、卒業後のニートやフリーターは在学中にすでにその兆しがあるからです。これは私の見解ではありますが....

2003年6月、若年者の就業に関わる問題について、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策大臣（後に内閣府も加わります）による若者自立・挑戦戦略会議が開かれ、「若者自立・挑戦プラン」が策定されました。その半年後の12月、内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚を構成委員とする青少年育成推進会議が開かれて、「青少年育成施策大綱」が策定されました。そこでは、若者の自立を支援し、就業にかかわる問題を解決するためにキャリア形成・就職支援、労働市場の整備、能力向上、就業機会の創出等が議論されました。

2004年には、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究者会議」により、キャリア教育とは「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」とし、「学校のすべての教育活動を通じて推進する」と提言しました。現在、若者の自立を支援するためのアクションプランの施策が動いているところです。近年、キャリア教育へのアプローチが急激に起こってきたのは、年々増えているニートやフリーターの問題を解決するための施策といえましょう。それに伴い、全国の学校においてキャリア教育改革が着手されていることは、我が国の教育を大きく変える重要な改革だと思います。

4. 若年社員に期待する能力開発

「学生はどのような能力開発をして社会に出て行けばよいのか」と、その指導方法について思案して、1998年～2000年に官公庁・企業等の30歳以上・課長以上の男性管理職（結果的に女性管理職は少数）に、「入社1年目・3年目・7年目の社員に期待する能力、伸びる社員か否かの能力」について質問をしました。北海道から鹿児島までの150名に対面で依頼したところ、107名から回答が寄せられました。回答文からキーワードをピックアップして、能力領域に従って整理・分類していきました。もちろん、能力領域の整理には、企業等の人材養成の事例についても参考にし、職業能力にこだわりました。

そして、もともと能力の根底には知能があると考えていましたので、ギルフォード知能構造モデルを基礎理論としました。それは、32年前に長男が生まれた時、「この子をどう育てるか」、「どんな刺激をどのように与えればよいのか」と考えているうちに出会ったのが、伏見猛弥氏（当時玉川大学文学部教育学科長）によるギルフォード知能構造モデルを基礎理論とした幼児用能力開発メソッドでした。その研究所では、ギルフォードの知能構造モデルのうち90因子を活用して、手作りの教材を作成していました。

ギルフォードは、著書 *Way Beyond the IQ* (1977) の中で、知能を120の知能因子に分析して三次元に、ちょうどキューブ状に組み合わせるといふ知能構造モデルを考えました。知能因子はいったん150に増やしましたが、結局元の120に戻しました。私はギルフォードのいう「知能の領域・知的素材」、「知能の所産・知的内容」、「知能のはたらき・知的操作」について吟味し、「知能のはたらき・知的操作＝認知、記憶、拡散思考、集中思考、評価」を、知能の構成要素の代表として位置づけることにしました。その理由は、「認知、記憶、拡散思考、集中思考、評価」の概念はすでに認知されており、また、職場で能力開発構造図を活用する際にも分かりやすいと考えたからです。

このアンケート結果による「1年目の社員に期待する能力開発」（複数回答）は、第1位が「社会人・企業人としての自覚」74.8%でもっとも多く、次いで「基礎的実務能力」31.8%、「表現・コミュニケーション能力」29.0%でした。「3年目の社員に期待する能力」（複数回答）は、「専門知識・技能・技術」が第1位で48.6%で、「毎日のルーティンワーク、さらに専門の仕事をまずやれよ」、「実務をこなせ」と

記述しています。次いで、「問題解決能力」34.6%、続いて「仕事への意欲・責任感」21.7%でした。

「7年目に期待する能力開発」（複数回答）では、「リーダーシップ」の一言のみ記入した回答がたくさんあり、集計結果は78.5%で第1位でした。リーダーシップはレベルの高い能力が総合的に複合されていると思います。次いで、「企画・開発能力」35.5%、「問題解決能力」29.9%でした。

さて、「伸びる社員か否かの差異」（複数回答）を聞きましたら、「仕事への意欲・責任感」が97.2%、次いで「社会人・企業人としての自覚」が57.9%、「コミュニケーション能力」は24.3%でした。つまり、いくつもの職種を経験している管理職が期待する能力開発は「仕事への意欲・責任感」であり、専門的知識の多少より精神的な側面が重要であるということが分かります。どの職場に配属されても、期待される能力領域は普遍的であると感じました。

5. 小・中・高校生の発達課題

官公庁・企業等の管理職へのアンケート調査を行った結果、課題に対する問題意識がさらに強くなりました。企業内教育で期待される能力領域は、学校教育ではどうだろうかと考えました。たとえば、学習指導要領の中には、「基礎・基本」、「意欲・関心」、「問題解決力」、「生きる力」等の文言が出てきます。とくに、総合的な学習のねらいの箇所には、企業内教育が目指す能力領域がいくつも並んでいます。

言い換えれば、職場で必要な能力領域は学校教育段階でも育成しておくべきであり、学生や生徒が能力開発して自立していく延長上に、自立した職業人があると思うのです。そこで、学校教育と企業内教育の連結という視点から小・中・高等学校の現場の状況を知りたくなりました。

1996、1997年度に「職業教育及び進路指導研究会」（代表：仙崎武）が策定された「学校進路指導の構造化の概念モデル」に基づく「キャリア設計能力・キャリア情報探索・活用能力、意思決定能力、人間関係能力」という4つの能力領域の設定をヒントにして作成した職業人の能力開発構造図（2000 宮崎）を2004年に改訂しました。小・中・高校生にも成人にも当てはまる能力構造図を包括的に表したいと考えたからです。その際、基礎資料にしたのは、「小・中・高校生の発達課題」に関する教員対象のアンケート調査結果です。本調査の前に20通の予備調査を行いましたところ、「発達課題という言葉は難しい。能力開発の構造図があるなら、その考え方を提示して欲しい」「この知見はなかなか面白い、児童に対してこれまでと違う見方ができる」等の声が寄せられました。集計結果を分析しているところです。

また、子育てを通じて、子どもの学力にはテスト等で計れる「見える学力」と、「読解力、意欲がある、粘り強い、友人に共感する」等のように「見えにくい学力」があるということに関心を持っていました。生涯キャリア発達の観点から考えると、「見えにくい学力」も本人が能力開発する時に重要なものです。

ところで、人間は五感を通して感じ、感じたことについて思考し、行動に移していくわけですので、カウンセリングの3要素といわれる「感情・思考・行動」を能力開発にも応用できると考えたのです。そこで、レジュメの表1には、ダニエル・ゴールマンの著書 *Emotional Intelligence-Why it can more than IQ* より、「考える知性」はIQで、「感じる知性」はEQで測定されるという理論を取り込みました。

「感じる知性」には、「喜び、悲しみ、怒り、恐れ、感動、共感」等の感情の動きが含まれます。また、ゴールマンは、「IQ（知能指数）とEQ（こころの知能指数）は対立する概念ではなく、むしろ異質の知性というべき」と述べています。

「能力領域」については、企業等で実施している教育訓練の情報等も参考にして、2000年に職業人向け、2001年に児童・生徒向けの構造図を作成し、2004年には生涯にわたり活用できるように改訂しま

した。レジユメの表1において、能力領域から右方にフローしている「生涯キャリア発達課題」は、生涯にわたり時間をかけて熟成していくような課題を入れました。

さて、結論として、キャリア教育改革を全国に広めていくためにはどうすればよいか考えましょう。

まず、その前に、我が国が生涯学習社会に移行した経緯を振り返りますと、当時の文部省が社会教育局を改組して生涯学習局を筆頭局としたことと、「生涯学習振興法」を定めたことが大きなはずみとなり、生涯学習社会への移行が推進されたと考えます。こうしたおかげで、生涯教育の概念が日本に導入されてから35年経過し、「いつでも、どこでも、だれでも」が生涯学習できる社会が実現したわけです。

ですから、キャリア教育改革を行うためにも、まずキャリア教育を重要な施策として位置づけて、具体的に推進することが必要です。そのためには、「キャリア教育奨励法」のような法律を策定することと、関係省庁が力を結集して改革を推進していく必要があります。その場合には、児童・生徒・学生だけがキャリア形成の対象者ではなく、その保護者や教員のキャリア形成、また組織としての学校や大学のキャリア形成も大きな課題となります。そして、そこには生涯学習の視点と生涯キャリア発達の考え方が必要になると思います。

6. 宇都宮大学における4年一貫の総合キャリア教育

(1) キャリア教育導入の経緯

近年における若者の就職支援に関する施策の動きと同時に、大学においてもキャリア教育が導入され始めました。ここでは、宇都宮大学が全学で取り組んでいる「生き方を考えた進路選択」、「学生主体のキャリア形成・能力開発」をモットーとした4年一貫の総合キャリア教育についてお話しします。

本学では、2003年に就職支援に関わるアンケート調査を実施しました。3・5・10・15・20年を経過した卒業生2348名に依頼し、540名（回収率23%）から回答が寄せられました。その回答者の85%が就職支援の改善やキャリア教育の必要性を指摘しました。そこで、在学生の意向や全国的な情勢も鑑みて、「入学後早い時点からの就職支援が必要」と結論が出され、2003年には全学の就職支援委員会の中にキャリア教育検討小委員会、2004年度にはキャリア教育専門委員会として、キャリア教育導入に向けて本格的な準備を開始しました。

これまでは、就職支援室において学生の就職支援に関わる事業等を実施してきました。教員たちも事務部に任せておけばよいという認識が大方だったのですが、教育的な視点を導入する必要性が確認され、2005年2月1日付けで学長直属キャリア教育専任教員を採用し、内部措置としてキャリア教育センターを設置しました。こうして、教員組織と事務組織が一体化した全学の実施体制ができて、キャリア教育が大きく推進されることになりました。（図1）

(2) 正課授業におけるキャリア教育

1) 共通教育・キャリア創造科目

2005年度に共通教育にキャリア創造科目「キャリアデザイン」、「人間と社会」、「ベンチャー起業論」を開講し、週4日の予約制キャリアカウンセリングを始めました。2006年度にはコマ数を増やし、さらに「企画とプレゼンテーション」、「インターンシップとボランティア」を開講しました。

私が担当しております「キャリアデザイン」、「人間と社会」ではワークシートも使用し、実習も交

えて、「生きること、働くことは何か、組織とは何か」等を考え、入学早々に大学生活の過ごし方や将来の生き方について考え、主体的な進路選択ができるように発想転換を促します。それは、学生たちが生き方を考えたり、「何が大事なのか、何をしたいのか」等、じっくりと高校の時に話し合ったこともないと述べていますので、真剣に自分自身の今後の生き方を考えてもらうための授業です。

「企画とプレゼンテーション」では、班別で企画・立案した案件を発表し合います。時には、教室を飛び出して、大学の審査を受けて一件につき上限 30 万円の助成が受けられる学生プロジェクト支援事業に応募することも可能です。また、栃木県が募集する助成事業に学生が立案した企画で応募し、他大学の学生や高校生を巻き込んで事業を実施することも可能です。このようにキャリア創造科目の授業をきっかけに刺激のシャワーを浴び、着実に「考える習慣」や「実践力」に身に付けています。

共通教育・自由科目では、インターンシップを実務体験活動として位置づけています。学生自身が実習先を設定し、企業等との手続きは学生支援課で行い、単位認定は申請書を先に出して、終了後の報告書により審査されて、単位が付与される仕組みになっています。

2) 専門教育・インターンシップ科目

インターンシップ科目は、全学部の専門科目においてすでに単位化しております。国際学部では国際学インターンシップ、教育学部では教育実習、博物館実習、社会福祉実習等はもちろん、教育実践インターンシップが始まっています。工学部では附属ものづくり創成工学センターが学部全体の窓口となり、毎年 200 社を超す受け入れ企業と学生とのマッチングに力を注ぎ、大学院のインターンシップも始めています。農学部では、以前から農林水産省、県、北海道の牧場や農家等でインターンシップを実施してきましたが、実習科目を改組し、2007 年度には全学科でインターンシップを開講します。

専門科目の中では、職業人のオムニバス講座がいくつも同時並行に実施されていますし、キャリア教育関連科目が多数開講されていますので、今後はキャリア教育の視点から共通教育と専門教育との連結を工夫していきます。

(3) 正課外活動における産学官の協働

就職支援に関わる「産学官」の連携については、栃木県、栃木県地域労使就職支援機構（しごとネット栃木：構成団体＝栃木県経営者協会、栃木県商工会議所連合会、栃木県商工会連合会、栃木県中小企業団体中央会、連合栃木）、栃木県若年者雇用機構（とちぎ就職支援センター）、栃木県教育委員会等と本学において、教育資源の共有と双方向による協働が大きく前進しています。

次に、本学における全学型プロジェクトのおもな例をいくつか紹介しましょう。

1) 宇都宮大学キャリアフェスティバル

2005 年度から始めた全学プロジェクト「キャリアフェスティバル」は、学生・保護者・教職員・行政・企業等が一堂に会し、「仕事、社会」について考える重要な機会と位置付けています。企画書づくり、講師の選定・折衝、報告書作成等はすべてキャリア教育センターが担当し、キャリア教育専門委員会を通して全学の学務委員会において決議し、実施されます。

2) 学生ボランティア「キャリアサポーター」

就職支援に関わる大学の主催事業に、2005 年度より準備してきた学務部学生支援課直属の学生ボランティア「キャリアサポーター」が、教職員と協働して運営するシステムが軌道に乗っています。

また、「キャリアタイム」として、全学生に就職支援に関わる事業の案内を行うために、ホームページ

ジや掲示、チラシ配布とともに、キャリアサポーターが自主的に食堂内にて放送して周知しています。

また、国の施策である「ジョブパスポート」事業をいち早く導入し、2006年4月に3年生全員1,100人に配布し、学生のインターンシップ歴やボランティア歴を書き込むようにしています。

3) 国際キャリア合宿セミナー

2004年度より、国際化に伴う諸問題の解決や国際貢献に携わる人材育成のために、外務省や国際機関等の専門家を招聘して実践的な合宿セミナーを開催しています。全学的な取組みで、他大学の教員や外部の国際交流団体の代表者、学生たちも実行委員として参画しています。

4) キャリアカウンセリングセミナー

本学と栃木県、栃木県地域労使就職支援機構、栃木県若年者雇用機構（とちぎ就職支援センター）が主催し、栃木県教育委員会の後援において、高等学校進路指導教員・大学教職員を対象とした2日間のキャリアカウンセリングセミナーでは、適性検査の体験と分析方法、カウンセリング技法を習得し、指導者の質的向上を図ります。

5) ジョブカフェ at 宇都宮大学

労働局が推進しているジョブカフェ事業を、栃木県が「ジョブカフェ at 宇都宮大学」として設置し、県からの派遣カウンセラーが学生たちの進路相談を受ける仕組みです。希望する学生はジョブカフェ応援隊として協働する予定です。

6) 学生の企画・立案による就職支援セミナー「キャリアデザイン2006」

栃木県主催「若者による企画・立案による就職支援事業」（上限1件50万円）にキャリアサポーターが「キャリアデザイン2006」の企画で応募して、採択されましたので、学生の企画・運営によるセミナーを2日間にわたって開催します。彼らは毎日のように会合し、実施に向けて準備中です。

以上のように、4年一貫の総合キャリア教育を通して学生の当事者意識を醸成し、教職員と協働する「元気な大学づくり」や地域活性化への原動力になることをめざしています。

1. 生涯教育・生涯学習をとりまく状況

- 1965 第3回成人教育推進国際委員会：生涯教育の提唱「家庭教育・学校教育・社会教育の統合」
- 1972 教育開発国際委員会：『未来の学習-今日と明日の教育の世界-』『生涯教育』『学習社会』を提唱
- 1973 第3回世界成人教育会議、OECD/CERI：「リカレント教育-生涯学習のための戦略-」
- 1975 OECD/CERI：「リカレント教育-動向と課題-」
- 1976 第19回ユネスコ総会：成人教育に関するナイロビ勧告採択、生涯教育・学習を併置
- 1985 第4回世界成人教育会議：「学習の権利宣言」、第23回ユネスコ総会：「万人のための教育」
- 1996 21世紀教育国際委員会：『学習；秘められた宝』
- 1997 第5回国際成人教育会議(ハンブルグ)：「ハンブルグ宣言」「未来へのアジェンダ」

2. キャリア教育をとりまく状況

- 1963 職業教育法
- 1968 職業教育改正法
- 1971 マーランド(米連邦教育局第19代長官)：全米中等学校長協会年次大会「発達段階に応じてキャリア(進路)を選択し、生活の中で進歩するように準備する組織的・総合的教育」
- 1974 健康教育福祉省：キャリア教育課新設：ホイット(初代課長)キャリア教育概念化の推進
ホイット「キャリア教育に関する方針文書-11項目の教育改革を要請する要件-」
- 1975 ホイット(当時米連邦教育局キャリア教育担当次官補)「キャリアとは生涯を通じて行う仕事の全体」即ち「人間が生涯を通じ、仕事について学び準備することで得られる経験の全体である」
- 1976 初等中等教育改正法：キャリア教育専門部局新設、全国キャリア教育審議会
- 1977～1984 キャリア教育奨励法：「個人が人間の生き方の一部として職業や進路について学び、人生上の役割やその選択と職業的価値とを関連づけられるように計画化された経験の全体」
- 1983 『危機に立つ国家』英語・数学の軽視で学力低下、アカデミック教育の強化
「ボイヤー報告」：平等と機会均等「教育における平等」
- 1984 パーキンス職業教育法(1963年の職業教育の改正法)
- 1990 90年パーキンス法

1994 学校から職業への移行機会法

1998 98年パーキンス法 (90年パーキンス法の改正)

3. 我が国の生涯教育・キャリア教育をとりまく状況

1971 社会教育審議会答申「急激な社会構造の変化に対処する社会教育の在り方について」

1981 中央教育審議会答申「生涯教育について」

1985～87 臨時教育審議会答申「生涯学習体系」への移行。「教育改革推進大綱」

1988 生涯学習局発足、生涯学習振興課新設、生涯教育推進会議、推進計画策定

1989 第1回生涯学習フェスティバル(幕張メッセ、400以上の企業、24万人入場者)

1990 中教審答申「生涯学習の基盤整備について」→「生涯学習振興法」(法律第71号)

1991 中教審答申「新しい時代に対応する教育諸制度の改革について」生涯学習における学校の役割、

生涯学習の成果の評価 a. リカレント教育、b. 単位制高等学校、c. 単位授与機関設置

1992 生涯学習審議会答申「今後の社会の動向に対応した生涯学習の振興方策について」

a. リカレント教育の推進、b. ボランティア活動の推進、c. 青少年の学校外活動の推進、

d. 現代的課題に関する学習機会充実

1996 生涯学習審議会答申「地域における生涯学習機会の充実方策について」

1997 中教審第2次答申「21世紀を展望した我国の教育の在り方について」：「教育改革プログラム」

a. 飛び級入学、b. 公立中高一貫校、c. 受験競争緩和のため入試多様化等

1998 中教審答申「幼児期からの心の教育の在り方について」

生涯学習審議会答申「社会の変化に対応した今後の社会教育行政の在り方」

1999 生涯学習審議会答申「学習の成果を幅広く生かす-生涯学習の成果を生かすための方策について

-」：「学習の成果を個人のキャリア開発に、ボランティアに、地域社会の発展のために生かす」

1999 中央教育審議会「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」

2003 青少年育成施策大綱「若者の社会的自立の支援」に必要なキャリア教育

2004 キャリア教育の推進に関する総合的調査研究者会議報告書：端的に「児童生徒一人一人の勤労

観、職業観を育てる教育」で「学校のすべての教育活動を通して推進する」

4. キャリア形成・能力開発

(1) ギルフォード (1956) は知能を 3 次元で細分して120の知能因子を想定

知的素材／領域(Contents)：行動・概念・記号・図形

知的所産／内容項目(Products)：単位・分類・関係・体系・転換・見通し

知的操作／はたらき(Operations)：認知・記憶・拡散思考・集中思考・評価

(2) ダニエル・ゴールマンは『EQ—こころの知能指数』を提唱

IQの高い人が必ずしも成功せず、平均的なIQの人が大成功したりする背景は？

「能力の差は自制、熱意、忍耐、意欲等を含めたこころの知能指数(EQ)」「EQは教育可能。子どもた

ちは持って生まれたIQをより豊かに発揮できる」「人間の能力はIQとEQを兼ね備えた総合的な力」

(3) 「能力開発構造図」：表1、「能力領域モデル」：表2

表1. 能力開発構造図

(2000 改訂2004 宮崎)

考える知性	能力領域	生涯キャリア発達課題
認知(理解力)	①人としての自覚、ライフスキル	自己・他者理解、受容
記憶(記憶力)	②学習・仕事への意欲、関心	自己教育力、向上心
集中思考(論理的思考)	③基礎・専門知識、技術、応用力	アイデンティティの確立
拡散思考()	④問題解決能力	生きがい、自己実現
評価(判断力)	⑤企画・開発、創造力	進路選択、キャリアプラン
感じる知性	⑥協調性、順応性	生涯学習の継続
喜び、感動、共感、熱意、照れ、	⑦コミュニケーション能力	ボランティア、社会貢献
悲嘆、怒り、恐れ、不安等	⑧リーダーシップ	パートナーシップの確立
行動力、実行力	⑨健康管理、運動能力	伝統文化の継承
		健康・体力維持

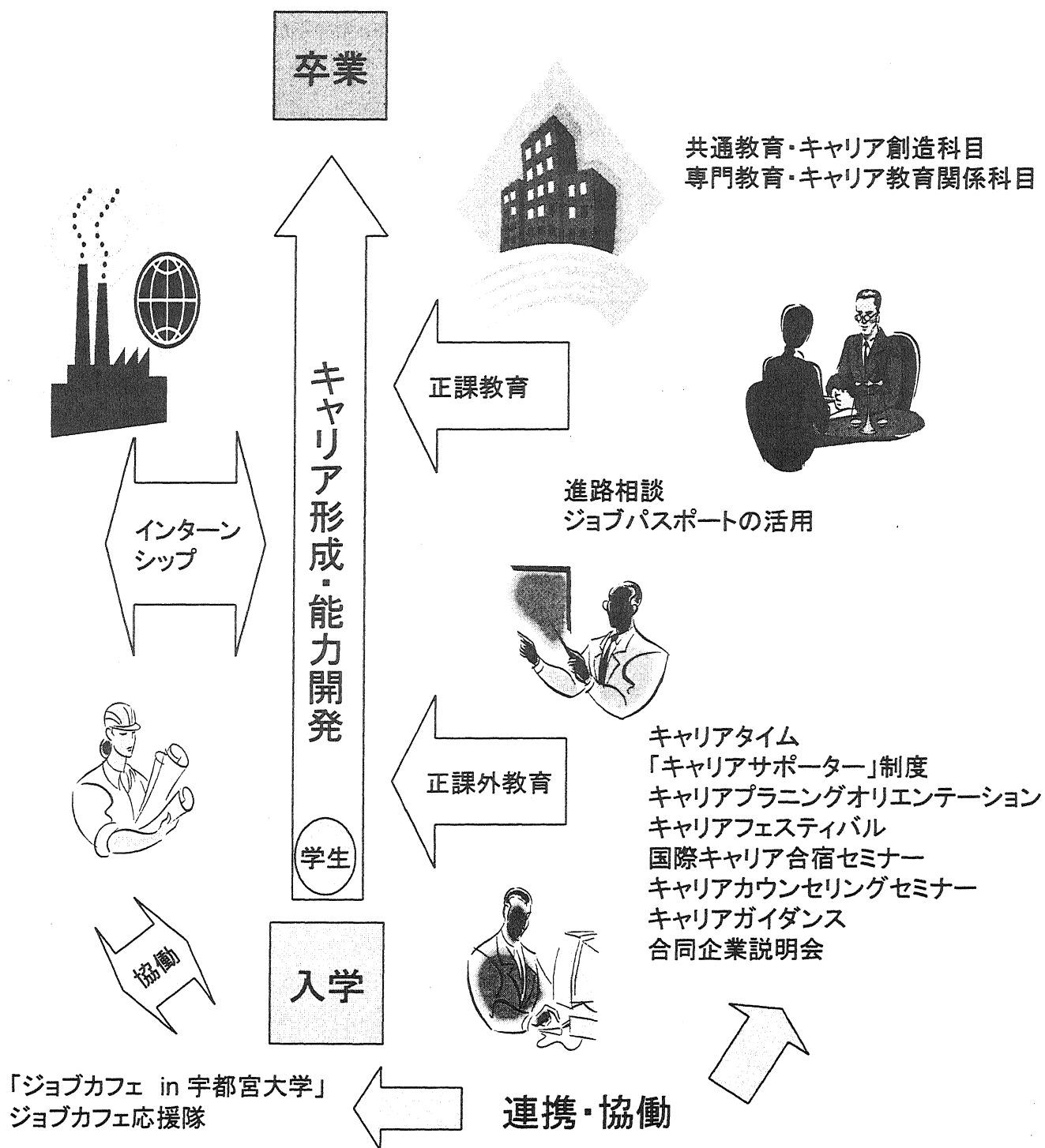
表2. 能力領域モデル

(2000 改訂2004 宮崎)

能力領域	能力領域モデル
①人としての自覚、ライフスキル	基本的生活習慣。自己受容・公正・公平。公共心・公德心。使命感。生命尊重・自然愛護。人生観・労働観・職業観・価値観・倫理観。忍耐力。共感。思いやり。責任感。指導を素直に受ける姿勢。セルフコントロール。危機管理。社会・組織と自己との関係認識。人として生きる力等。
②学習・仕事への意欲、関心	学習・仕事への主体的・積極的な関わり。好奇心。動議づけ。最後までやり抜く意欲、実践力等
③基礎・専門知識・技術、応用力	読み書き計算の基礎知識。専門的な知識・技術。得意分野の深耕。報告・連絡・相談・記録・指示の方法、資格取得等
④問題解決能力	情報収集・分析・活用。課題発見・解決能力。事象を科学的に分析し、課題を発見し計画し、解決する力。的確で敏速な実務処理等
⑤企画・開発、創造力	目的に合う企画・立案・提案力。創造力。斬新な発想・アイデア。改革力等
⑥協調性、順応性	適応力。チームワーク。目標の共有化。他人に協力。仲間意識、考えや感性の違いを受容。自他の欲求のバランス等
⑦コミュニケーション能力	自己表現。意見表明。周囲の声を傾聴。プレゼンテーション能力。挨拶・言葉遣い等の基本。円滑な人間関係。ネットワークの活発化等
⑧リーダーシップ	瞬時の状況判断で最適な決断と行動。問題解決のためのマネジメント。調整能力。率先力。指導力等
⑨健康管理、運動能力	基本的生活の体力。積極的に身体を動かす運動能力。瞬発力。持続性。リズミカルな生活。健康・体力保持等

図1. 「宇都宮大学におけるキャリア教育」の概念図

学生・企業等と協働する総合キャリア教育



Ⅱ-7 子どもの起業家教育実践を通してのキャリア教育の方向性

大阪教育大学教育学部助教授

関 隆晴

大阪教育大学教育学部助教授

野田 文子

1. キッズ・ベンチャーとは何か

キッズ・ベンチャーというのは、ものづくり及びその材料入手から販売活動までを行う学校教育プログラムです。現在、キャリア教育の柱として、学校教育に定着させたいと思っております。これは地域連携型、体験型早期起業家教育と呼べると考えています。

子どもの起業家教育実践 を通しての キャリア教育の方向性

学校教育への
「キッズ・ベンチャー」導入の
試み

教養学科健康科学講座
助教授 関 隆晴
教員養成課程家政教育講座
助教授 野田文子

キッズ・ベンチャーとは

ものづくり及びその材料入手から
販売活動までを行う
学校教育プログラム

キャリア教育の柱として
学校教育に定着させることを目指す
地域連携型・体験型早期起業家教育

このキッズ・ベンチャーの取り組みは、どういう経緯で本学で始まったかと言いますと、本学には科学機器共同利用センターというのがあります。それを地域に開かれたものにしようということで、2001年3月に産学連携ワーキンググループというものを立ち上げました。これは、教育大学としての産学連携のあり方を模索する試みでした。

その活動の中で、大阪府商工会連合会と一緒に、創業支援セミナーを行いました。そこで、キッズ・マートの情報をいただきました。「何か非常に面白そうだな」ということで、大阪商工会議所、大阪府教委が中心にやっておりましたので、そこで情報を得ました。学内で話をしますと、「キッズ・マート」というのは、企業から提供されたものを販売する活動ですが、「実際に作って売ろうではないか」という話が出ました。それで「キッズ・ベンチャー」という構想が浮上し、これを柏原市の市民産業振興課、柏原市商工会に提案しました。ちなみに、大阪教育大学は柏原市という大阪の東の外れにあります。

その翌年、日本起業家教育協会というNPO法人があり、そこ事知り合いましたこともきっかけになり、キッズ・ベンチャーの実施母体として「キッズ・ベンチャープロジェクトチーム」を立ち上げました。「キッズ・マートからキッズ・ベンチャーへ」という形で、柏原市の教育委員会と校園長会に提案し、校園長会の当時の会長の居られた小学校で引き受けていただきました。今聞けば、受け入れる学校がなかったんで、会長が責任を取って引き受けられたようです。

キッズ・ベンチャー 取り組みの経緯

2001年6月:科学機器共同利用センターに
産学連携ワーキンググループ発足
教育大学としての産学官連携・社会貢献活動を模索

11月:大阪府商工会連合会共催
「ITによる創業支援セミナー」開催
キッズ・マートの情報入手
大阪商工会議所、大阪府教育委員会より情報収集

12月:キッズ・ベンチャー構想浮上
柏原市市民部産業振興課、柏原市商工会に提案

2002年2月:NPO法人Jae(日本起業家教育
協会)と出会う
キッズ・ベンチャープロジェクトチーム立ち上げ
キッズ・マートからキッズ・ベンチャーへ構想案を
柏原市教育委員会と柏原市校園長会に提案

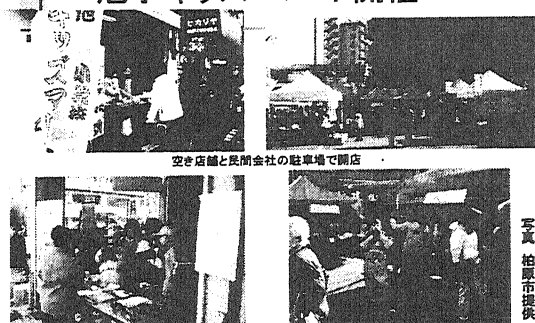
4月:柏原市立旭ヶ丘小学校での取り組み決定

2003年1月:旭ヶ丘小学校5年生74人
近鉄国分駅西側で旭小キッズ・マート開催

「キッズ・マートからキッズ・ベンチャーへ」報告書参照

2002年のことですが、旭ヶ丘小学校で、5年生74名、駅のところで「旭小キッズ・マート」を開催しました。その年は、「キッズ・マートからキッズ・ベンチャーへ」ということで、基本はキッズ・マートでした。柏原の商工会からいろんな商品を提供していただき、販売をする。その中に、柏原はブドウの産地ですので、ブドウで染色したカレンダーを販売する店を1店だけ、出しました。会場、その他は全部柏原市が提供し、準備してくれました。

2003年1月30日 近鉄国分駅西側 旭小キッズ・マート開催



空き店舗と民間会社の駐車場で開催

写真 柏原市提供

2003年4月:旭ヶ丘小学校での継続拒否
柏原市市民部産業振興課の斡旋により
柏原市立柏原小学校に提案

5月:柏原小学校での
キッズ・ベンチャー実施決定
㈱セルフウイングの協力
特許庁からの受託研究
「大学における知的財産教育研究」の一環

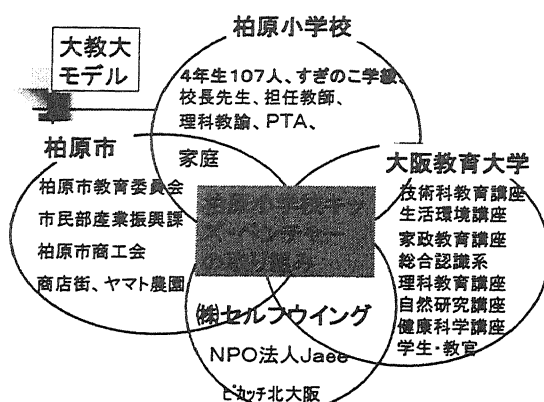
12月:JR柏原駅前でわくわくキッズ・マート開催

平成15年度 キッズ・ベンチャー報告書 参照

キッズ・マートの中に、キッズ・ベンチャーでものづくりをしたものを入れることができるということとを何とかやりましたが、先生方にとっては、なかなか大変だったようで、次の年は「もう作るのはいいや」という話でした。が、柏原市が、いろんな小学校に声をかけてくれまして、柏原小学校の校長先生が引き受けてくださりまして、柏原小学校でキッズ・ベンチャーをすることになりました。経営部分に関しましては、十分教材ができていなかったもので、「セルフウイング」という会社に協力してもらいました。それから、特許庁の受託研究が本学に当たっていましたので、お金はそちらから援助いただくという形で行ないました。12月に「柏小わくわくキッズ・マート」というのを柏原の駅前で開催しました。「キッズ・マート」は開店するお店のことです。

2. キッズ・ベンチャーの流れ

2003年度のキッズ・ベンチャー全体の流れを簡単にご紹介してきたいと思います。会場としては、柏原小学校4年生、3クラス。「杉の子学級」という養護学級、柏原市は教育委員会、産業振興課、商工会、商店街、それからブドウ農園の協力も得ました。本学はいくつかの講座の有志の学生、教官でバックアップしました。そしてセルフウイングとNPO、企業からの協力も得ました。



2003年5月：瓢箪と藍の苗を植える

6月：ものづくり実習（瓢箪加工、ブドウ染色、タマネギ染色）（2時間×3回）

7月：導入授業（1時間）

お店調べ、商店街予備調査（2時間）

夏休みの宿題提出（2時間）

お店調べ、お店新聞作り（夏休み）

9月：藍染め実習（3時間）

実際の流れですが、5月あたりに、「瓢箪」と「藍」の苗を学校に植えます。6月に、ものづくりの実習をします。ものづくりを子どもたちに実際に経験してもらいます。瓢箪加工、藍の染色、たまねぎ染色、等をやりました。7月に入り、導入授業をし、それからお店調べ、商店街の予備調査。そして夏休みに、お店調べという形で、学生が指導する場合もありました。9月に入り、子どもをグループ分けするというのですが、一応商品展示をし、子どもそれぞれの関心のあるチームに分け、会社組織を結成します。そして役割分担をし、商品を決出し、事業計画を策定して資金調達。これは銀行役から実際に現金を借りるという形で資金調達し、それで材料を仕入れ、商品を作成する。商品作成の途中には、のぼり、ポスター、ちらしの作成もしました。100人、一斉に授業をすると同時に、グループに分かれて、それぞれのグループでお店別の活動を行います。12月に開店して、販売をし、商店街にポスターを張りました、この年は近所の幼稚園からお買い物学習に来ました。

2003年度柏原小学校

キッズ・ベンチャー1学期の活動



藍の栽培

瓢箪の絵付け

ブドウ染色



タマネギ染め



藍染め



商店街予備調査

9月：商品の展示会（2時間）

児童のグループ分け、12チーム（1時間）

10月：会社設立、役割分担、商品決定

知的財産権の話（2時間）

事業計画書の作成、資金調達（2時間）

材料仕入れ、商品作成1回目（2時間）

11月：商品作成2回目（2時間）

ポスター、のぼり、チラシ作成

著作権に関する話（5時間）

お店の人の話を聞く（1時間）

商品作成3回目（5時間）

2003年度柏原小学校

キッズ・ベンチャーお店作り活動



導入授業

知財権の話の会社設立

事業計画作成



材料仕入れ



著作権の話の後継作り



商品完成

12月：開店前日準備、商品確認、値札付け

（2時間）

開店当日、商品展示、販売、収支決算

（9時間）

利益の使い道を考える（2時間）

振り返り、特許と創業の話（よりよい社会づくり）、新商品考案（2時間）

感想文の宿題提出（1時間）

総計 52時間（45分/時間）

2003年度柏原小学校 わくわくキッズ・マート



収支決算をし、利益の使い道を考える。そして振り返りをして、新商品を考えるというところまでやりました。その後、感想文の提出。この年は全部で52時間ぐらい授業を行い、12店舗をつくりました。

活動の内容の概要だけ簡単に話しますと、ものづくりをし、そして市場調査、それから会社づくり、事業計画の作成と資金調達、商品開発、宣伝活動、販売活動、利益の使い道、こういう一連の流れを半年間にわたって実施しています。

出店名と主要販売商品

- リンリンリース(8人):ブドウの蔓のリース
- しんせん野さい会社(10):地元の新鮮野菜
- ARU会社(9):回収アルミ鋳造製品
- アルミ・ザ・SATOU(9):回収アルミ鋳造製品
- キッズ・ショップ(9):携帯用ストラップ
- M・Sショップ(9):携帯用ストラップ
- あいぞめグリーン(11):藍染め布製品

出店名と主要販売商品

- たんてい会社(8人):商工会提供商品
- ひょうたん専門店(9):絵付け瓢箪
- パープル会社(8):ブドウ染色カレンダー
- ビカビカクリスマス(8):ビカッ、廃棄紙加工品
- ラミネート9(9):藍の花、葉のラミネート、種
- すぎのこショップ(1):手作りマスコット
- 全て完売

昨年度は、「キッズ・ベンチャー研究会」という形を立ち上げまして、柏原市の中でもう1度やりました。学内からも少しお金をいただくことができました。12月に、「キッズ・マート」を実施しました。前年度からの変更点としまして、「キャリア教育」を意識して位置付けを行いました。

2004年4月:キッズ・ベンチャー研究会立ち上げ

柏原市市民部産業振興課の斡旋により
柏原市立柏原小学校と柏原東小学校に提案

5月:柏原小学校でのキッズ・ベンチャー実施決定 特許庁からの受託研究

「大学における知的財産教育研究」の一環
教育研究特別配分経費プロジェクト

「キャリア教育としてのキッズ・ベンチャーの
実践的研究」

12月:JR柏原駅前で柏小わくわくキッズ・マート開催 4年生3クラス 99名、11店舗+すぎのこショップ

キャリア教育としての「キッズ・ベンチャー」の実践的研究報告書参照
写真パンフレット参照

前年度からの変更点

- キャリア教育としてキッズ・ベンチャーを位置付ける
- 全授業を大学教員と学生で行い、学習指導案を全て報告書に掲載
- 大学院生(技術教育専攻)が中心になってプログラム進行を行なう
- 保護者の支援と市民サポーターの出現
- 農協と郵便局で商店街新聞を展示

全授業を、教員と学生で行い、学習指導案をすべて報告書に載せました。大学院生が中心となって、プログラム進行を行いました。保護者、市民サポーターに少し協力を得られるようになりました。商店街新聞を農協と郵便局で展示するという試みも始めました。昨年度はこの12チームで14万円利益があ

ったわけです。これは売り上げではなく利益です。それをどう使うかということの内訳は、一部ユニセフに寄付し残りは学校全体、それから「クラスでの必要なもの」を購入したということです。毎年、使い道は学校で考えてもらっています。

3. キッズ・ベンチャーの児童・関係者の評価

活動成果

1. 校長先生の意見

- クラスを超えて集まったグループで自分の出来ること(長所)を出して、取り組んだ。
- 「やったあ！」と言う達成感がどの子にも持たせることが出来た。
- 具体的に活動しなければならず、友達の見解をよく聞くようになり、自分も無責任なことが言えなくなってきた。(遊ぶ子が少なくなった)
- 金銭に対する見方が少しずつ変わってきた。一生懸命やった対価との見方。
- 地域の多くの大人の支援を受けて、誰とも親しく話すことに慣れてきた。
- 物作りのしんどさ、工夫や知恵の出すことの大事さ、人と同じでは儲からないこと等、また人の知恵を盗むこと(まねる)は知的財産を侵すことであり、してはならないこととしてとらえることが出来た。
- 子ども達の意欲の喚起や、自己肯定観の育成に役立った。
- 成功体験を持たせることにより、将来の起業に結びつけたい。
- 14万円の利益について、今後どのように活用するかいろいろと考え、発展させる。
 - (13年度は、利益11万円で
 - 15,000円×3クラス 6年生まで使う学級備品(ボール鉛筆削り等)
 - 30,000円 ユニセフへの寄付、世界の子供達について学習
 - 35,000円 学校全体で使う物(体育館用跳び縄2クラス分)
 - 本年度も子ども達はユニセフを検討している。

2004年度キッズ・ベンチャー報告書(p.12-15)より

児童の感想文ですが、「今日は本当に楽しくて、一生の思い出になると思います。今まで頑張ってきて、やったかいがありました。もし将来、大人になって、商売をする時は、このキッズ・マートで学んだことを役立てたいです」。これは1年前の授業の感想文ですが、2004年度は、報告書の「はじめに」のところに同じような文章を載せています。あるいは、「最初は恥ずかしかったので、あまり声は出せなかったけど、みんながんばってるから思いきり声を出しました。「くじ引きははいかがですかー」と言うと、幼稚園の子どもがこっちへ来て、じーっと見ていました」という文学的な感想を書いている子もいました。全体として、お客さんとの触れ合い、家族、友達、サポーターとの触れ合い、先生との触れ合い、それから商売の緊張感、完売後の対応、1人当たりの利益に対する関心、子どもたちのいきいきとした感想文が出ました。毎年この感想文を読むのが楽しみです。これを読むと、小学校の先生はやめられないなという気がする、と勝手なことを言って、学生に勧めているわけです。

担任教師の意見としましては、スタート時点で、「しかし、本校の教育目標の一つである「生きる力」をはぐくむにはもってこいの教材である上に、これだけのサポートを得る機会などめったにありませんから、もう全力で取り組むしかない」と腹をくくっての出発でした。」

そして取り組みを終えて「総合学習の授業は時間内に収まりましたが、やはり生活全体のゆとりがな

くなつて厳しかったなと思います。また、5年生だったらもっとスムーズにいただろうに思うことも、いくつかありました。しかし、多くの準備時間と経費、大学や地域の人々、保護者の支援で成功させてもらったこの体験は、子どもたちにとっても、私たちにとっても大切な宝物になりました。心からお礼を申し上げます。」という感想でした。

学生サポーターの意見ですが、「このことから、キッズ・ベンチャープロジェクトには、起業家精神を養うという枠から大きくはみ出した、子ども達を内面から変えていく力があると僕は確信した。……キッズ・ベンチャープロジェクトは「考えない文化」に攻撃を加える有効な手段として、地域、学年を問わず、全ての小学校に有効で、必要な教育プログラムだと僕は強く思った。」

「今回キッズ・ベンチャーに参加して、私はたくさんのことを学ぶことができました。始めは、今まで子どもと接する機会があまりなかったのでどうやって接したらいいのかわからないし、戸惑うことが多かったです。(中略)この活動を通して、実際に児童と触れ合い、現場の「教師」を体験できたのでとても有意義だったと思います。」といった感想文がありました。

今年度も柏原小学校での取り組みということで3年目ですから、子どもたちが既に兄弟からいろいろな内容を聞いていて、導入授業をする前から関心を強く持っているという状況でした。先生方にも、全体の流れが報告書で伝わっていますので、非常にやりやすい結果になっています。今年に入り、柏原市内のボランティア団体や企業との連絡もつき、支援も得られるような状況が大きくなって来ています。

今年度の取り組みとしては、総合的な学習の時間以外にも、図工の時間や国語の時間も組み込んでやっています。先生の方から、主体的にそういう動きになっています。本学内にも、強力な教官、あるいは学生の協力も出てきているという状況です。これがキッズ・ベンチャーの全体の概要です。

今後、学校教育の中に、もっと普及していきたいと思っています。指導案もありますが、そのワークシートを、今年度は完成したいと思っています。人材確保の問題、それから地域との連携。教育体制については次の野田先生の発表で少し詳しく述べられると思います。こういった問題を解決するためには、NPOというふうな形のものが必要になるのではないかと考えています、今年度はそちらもやりたいと思っています。

それから一つ、普及するためにはやはり広報活動です。その活動を充実させていきたいと思っています。「キッズ・ベンチャー」とはこういうものだということの概略をご理解いただけたかと思っています。

4. キャリア教育への「キッズ・ベンチャー」の位置づけ

キャリア教育として「キッズ・ベンチャー」ができること、あるいは、「キッズ・ベンチャー」をキャリア教育と考えることの妥当性についてまとめてみました。考える下敷きとして、国立教育政策研究所の生徒指導研究センターが開発した「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)」(平成14年)にある「職業発達に係わる諸能力の育成の視点」の表で示されている小学校中学年に育成することが期待される具体的な態度・能力を活用させていただきます。これが、子どもの実態から出発して実践を重ねながら組み立ててきた「キッズ・ベンチャー」の学習内容と対応しているかということを、一つずつ検証してみたいと思います。

最初に「キッズ・ベンチャー」の教育目標と内容について紹介しておきたいと思っています。「キッズ・ベンチャー」は、もともと、起業家教育から出発した「キッズ・マート」をベースにしています。それは、

キッズ・ベンチャーの教育目標は、社会の中で生きていける、自らの人生を切り開こうとする力を育てることにありますが、そのベースに、現代社会における市場経済の基本的な構造を知っていることが必要であると考えているからです。もう少し具体的にいえば、職業的進路発達にかかわる能力には、市場経済の理解のための活動やものづくりといった体験を通じて身につく領域の能力も必要であると考えているということです。それらの活動を経て、子どもの現実の生活の中で、好きなことや関心のあることの課題を解決していく、そういう子どもになってほしいと考えています。

「キッズ・ベンチャー」の学習プログラムの知識、理解については、現在の小学校4年生の学習内容に無い、けれど、活動をしていると常に出てくるという言葉から特徴的な概念や知識を示すことができます。具体的には、会社、役職、商標、会社の理念、商品宣伝、儲け、損益、利息、銀行、資金の調達、事業計画、決算、分配、活用などの言葉です。主に企業活動を理解するための言葉です。そういう言葉と同時に、子どもたちは、活動の内容も学んでいきます

「キッズ・ベンチャー」を技術と技能の学習という側面からみれば、計画してものを作り上げることができるということのほか、協力しあって集団でものを作っていく、目標を達成するプロセスと成果によって自分が内面的に変わるということ、言い換えればものづくりにおけるダイナミクスを体験することを上げることができます。子ども達は、例えば、意見の調整ということを学びます。どのような活動内容の会社であれ自分たちが作っている会社ですから、目標達成に向かって自分たちで意志決定をして活動していきます。会社員同士や会社のサポーターとの意見の調整はどうしても必要になってきます。活動を始めるには先ず意見を調整しなければならないということを理解して、さらに、何か一つのことを決める時には常にどうしようかと相談する、そういう技術・技能です。また、自然素材をもとにした製品をかなりたくさん作っていて、どういう商品にしようか、その素材をどう確保しようかということを考える技術もあります。買ってもらえそうな商品を考えるために周囲の生活やものごとを見つめる、材料の仕入れをするための素材の量を把握する、素材はただでは提供されませんから売り買いのためのお金の取り扱い、制作の日程や個数といった具体的な達成目標の設定、目標を達成するための計画の立案などです。これは、やはり制作活動に必要な基本的な技術・技能であると考えています。それぞれの活動が完全にできることを目指すのではなく、そういう活動が必要だということを学ぶことが必要であると考えています。素材に応じた、制作技術も当然のことながら学ぶことができます。個々の製品を作成する過程で、ものを作る段取りや手先の技巧性ということも会社によっては高いレベルが必要となります。

5. キャリア教育で提示される能力とキッズ・ベンチャーで養成される能力

国立教育政策研究所作成によるキャリア教育の職業的進路発達にかかわる能力の表では「人間関係形成能力、情報活用能力、職業理解能力、将来設計能力」の四つが具体的な能力として例示されています。「キッズ・ベンチャー」の活動内容と突き合わせながら見ていくことにします。

「人間関係形成能力」の自他の理解能力については、小学校の中学年では①自分のよいところを見つける。②友達のよいところを認め励まし合う。③自分の生活を支えている人に感謝する。が具体的な能力と態度として定義されています。この点につきましては、会社の目標を達成するという経済活動全体を通して、自分や友だちのよいところを発見することができます。また、買い物に来てくれた家族や近所の人々に直接的に感謝します。活動の最後に活動の振り返りを行います。子どもたちは、ここで作文を書いたりして、サポーター、指導者、家族の励ましがあったということに気付きます。

「コミュニケーション能力」については、小学校中学年では、①自分の意見や気持ちを分かりやすく表現する。②友達の気持ちや考えを理解しようとする。③友達と協力して、学習や活動に取り組む。の三つが定義されています。①については、学習過程における発表活動、つまり、それぞれの学習したことについてその都度発表するという機会を設定しています。どういう商品ができたか、何がどれだけ売れたか、そういうことも全体場で報告していきますので、情報を正しく使えるということも求められます。②については、新聞コンクールや商品決定時などで自己主張と相互批判が必要になります。新聞コンクールというのは、商店街調査に行き、商店街新聞というものを作りますが、自分たちで相互に推薦し合って会社から二つの応募作品を選びます。各会社から推薦されてきたものを学校教員、市の関係者、学生、大学教員たちが投票して賞を決めます。それを地域の郵便局やJAで展示するという形にしています。自分も新聞を出しながら、会社の仲間の新聞と比較して批判し合う、自己主張しながら相互批判もする、という場があるということです。友達の気持ちを考える、あるいは自分の気持ちを表現するというのが、確実に行われる場があるといえます。③では、会社での利益創出に向けての協力体制の確立があります。何かあって対立したまま商品開発ができませんので、話し合っ、妥協点を見いだし、活動を進めていく過程で協力体制をつくっていくことになるわけです。商品をつくってお金を儲けようという動機は、共通の目標として非常に強力なものになるようです。

「情報活用能力」については、①情報収集探索活動の探索能力。②いろいろな職業や生き方があることが分かる。が上げられています。制作の方法などで分からないことは制作担当者が図鑑で調べたり、聞いたりすることになっています。また、商店の活動について知っておくため、市場調査、商店街の調査、それから家族にも、どのお店に買いに行くか、店に望むものは何か、というようなインタビューをします。今年は、国語の時間を使って、「新聞記者になろう」という実験の中で、インタビューの仕方を事前に学習してから調査に行くという展開にしていますので、そこのところも少し強化できたと思います。商品開発の時に、どういう素材があるか、自分が作ろうと思う商品がどのようにしたら出来上がるのか、ということをも自分で調べ、それを提案するという形になっていますので、自分で調べる、考える、人に聞くという活動の仕方も覚えていきます。

「職業理解能力」の具体的な能力は、①係や当番活動に積極的にかかわる。②働く楽しさが分かる。の二つです。「キッズ・ベンチャー」には、作品を作り上げる活動がいくつかあります。製品を作る、ポスターを書く、看板を作る。なにかしら出来上がると、「できたなあ」という楽しさとともに、それぞれの役割に積極的にかかわったという満足感を味わうことができます。

そのほかには、販売教育の活動の場面で、あいさつをしたり、呼び込みをしたり、接客をしたり、金銭管理や商品管理をしたり、それぞれが役割分担をきちんと果たさないと会社が動いていけないので、積極的に責任を果たすということが求められます。商店街調査の中で、そのお店は何を売っているのかということから入って行き、お店の人が、どんな時にうれしいのか、どんな気持ちで働いているのかなど働く人の視点で見みるということもあります。

「将来設計能力」では、最初の役割把握や認識能力について二つ例示されています。具体的には、①お互いの役割や役割分担の必要性が分かる。②日常の生活や学習と将来の生き方との関係に気付く。です。「キッズ・ベンチャー」では、社長、会計係、販売係、技術係などの役職を設定しています。まだ他にもありますが、非常に面白いことに、自分がついた役職によって、役職の求められる能力というのを伸ばしていくという感じがします。社長になった子は社長らしくなります、会計係になった子は非常に

金銭の管理に気を使うようになります。それぞれの役割分担に関して、義務を果たそうということで、自分も変わっていくのだなあということを感じます。

このキッズ・ベンチャーの導入では、生活すること、お金を儲けるということ、そこから自分の夢を持つということを語って、この学習をきっかけにして将来の生き方を考える力をつけてほしいと伝えています。

「計画実行能力」では、①将来の夢や希望を持つ。②計画作りの必要性に気付き作業の手順が解る。③学習等の計画を立てる。の三つが例示されています。「キッズ・ベンチャー」では、事業計画を立てる活動があります。商品を何個作っていくらで売るかということも、自分たちで計画を立てます。銀行からお金がいくら借りられるので、材料仕入れにはこれだけお金が使える。そうすると、こういう商品に、もう1点加えることができる、そういう判断も自分たちでします。いくらで売れるのかという判断が、非常にめめるところです。高く売りたいが、そんなに高く売れないのではないかと不安もあって、そのあたりのグループの決着のつけ方というのもあります。そういうことを経ながら事業計画を作ります。次に、当日に向けて販売の準備をします。これは当日どのような動きを自分たちがすれば、スムーズに売れるか、ということを想定し、それぞれの役割分担をして段取りをするわけです。そのほかには、商品計画手順の作成ということで、具体的に、どのような手順で作るかということの計画も立てます。実際の経済活動で計画を全く立てずに動くことはまず無い訳ですから、「キッズ・ベンチャー」の学習でもいろいろな場面で計画を立てることになります。

「意志決定能力」については自分のやりたいこと、良いと思うこと等を考えて決めていきます。また、やってはいけないことが分かり自分を規制する場面も出てきます。例えば、商品開発のところで、自分がこういう商品を作りたいということがありますが、会社ではすべての商品を作るわけにはいかない。自分は良いと思っても、人がそれを「いらない」というかもしれない。ですから、売れる商品を意識して作り、売ることが求められます。自分の主張を、その場はちょっと押さえ、会社として売れるものを選んでいきます。会社の目的達成のためには相互協力も必要であるということ、会社の活動を維持するためには、それぞれの自制も必要であるということです。

利益の使い道、儲けの使い道について、子どもたちはすぐにそれぞれに分けてもらいたいと言いますが、自分たちがこのお金を手にした道のりを考えると、いろんな人に支えてもらって手に入ったお金だから、やっぱり社会貢献に使わないといけないという気になって行きます。どういうお金の使い方をするか、という選択は、子どもたちでもできると思います。

例示されている能力の最後になりますが、「課題解決能力」があります。具体的には、①自分の仕事に対して責任を感じ、最後までやり通そうとする。②自分の力で課題を解決しようと努力する。の二つが示されています。「キッズ・ベンチャー」では、新聞コンクールへの参加を上げることができます。新聞は、それぞれ一人ずつが責任を持って書くことになっています。また、役割、役職による役割分担、各係による製造販売、宣伝販売の活動を上げることができます。宣伝係になると、どういうポスターを作るのか、販売係になるとどういう売り方をするのか。商品の配置はどうか。ポップはどういう書き方をすれば客が買ってくれるだろうかというようなことを考えるわけです。社長としての集団の統率も難しい問題です。社長は、意志決定の責任を味わいます。いくらで売るかという最終的な決定は社長に求められるわけです。その時に社長は、自分の決定でみんなが動いて行き、その結果がでるということを体験していきます。商品開発の段階では、子ども達は、新たな商品の考案や製作上の課題などの課題を解決しようとします。

6. キッズ・ベンチャーの特徴的な指導方法

最後に、このキッズ・ベンチャーの特徴的な指導方法について考察してみたいと思います。特徴的なものとして四つ上げることができます。一つ目は葛藤場面を創出することです。例えば、①ものづくりならば、売りたいものを作る方法がわからない、作りたい数だけ素材を仕入れることができないなどの、子ども達が持っている商品のイメージと実際に自分たちが作ることでできる商品に差があつて、これを埋めることが求められます。ここで子ども達は、折り合いをつけることや、4年生には4年生にしか作れない自由な伸びやかな商品の良さがありますが、少しでも自分のイメージに近づけようとそれぞれ努力することを学ぶように思います。②商品の決定や儲けの活用等の意志決定時において、個の主張と会社や集団の目的との折り合いも必要になります。③他者による能力の評価と自己イメージのギャップの克服もあります。これは、役職を決める時に、自分は会計になりたいと思つても、周りの子どもたちのほうが、「あまり計算上手じゃないから、こちらのほうがいいんじゃないか」というようなことを言ったりします。逆に、友だちからこれができるんじゃないかと推薦されることもあります。ですから、他者が自分をどう見ているかということを、4年生ですので、そこで初めて気付くというような場面が出てきます。具体的に例を三つ挙げましたが、こういうような葛藤場面をたくさん作り出すということを大切にしています。

二つ目として、達成感の体験場面の創出も大切にしています。これは、①ものづくりやポスター、看板などでの完成の喜び、②会社の目標に向かって活動する自己に対する有用感。自分は非常に意味のあることをしている、みんなと共に自分もこの活動しているという自分の存在感です。③新聞コンクール、販売活動などの競争的関係における目標達成感を味わうこともあります。競い合うことがあると、その中で、どういうふうに自分が目標を達成するか、あるいは折り合いをつけていくかということを体験します。

三つ目には、表現場面の設定があります。毎回できるだけたくさん子どもたちに会社のメッセンジャーとしての多様な発表体験の機会をとるようにしています。情報伝達の設定に気付き必要な情報をまとめる、あるいは事業計画を立てる段階で銀行からの申し渡しを会社の面々に正しく伝える、というような、それぞれの役職に伝えるべきものがあつて、他者がそれによって動いていくというような場面がたくさん出てきます。

四つ目として集団活動場面での適切な支援があります。これは会社の中のメンバーで意志決定をして活動していきますが、そのまま放っておけば、大げんかになったりする場面もあります、暴言もあります。そういう時に、子ども達の意志決定を軽視しない程度のサポーターなり教員なりの適切な支援が必要になります。こういう四つの指導方法が「キッズ・ベンチャー」の特徴的なものです。子ども達の成長も大きいように感じています。

最後に、「キッズ・ベンチャー」実施に必要な、大変重要なポイントに環境整備について少し述べておきます。まず、地域組織との連携が必要になります。空間と時間、予算の確保です。今、小学校は空き部屋がたくさんできていますので、空いた部屋を、それぞれの会社が使つて活動するということができるようになってきています。運営体制の整備では、校長、教頭、学年その他の教員の協力体制が大切です。その活動を支えるサポーター、NPOそれから保護者、大学生、高校生、高齢者等の確保も必要です。かなり地域へのネットワークを持っていないと「キッズ・ベンチャー」はできません。そのためには地域での販売活動の実施が条件となります。地域から離れた所で販売活動をして地域からの協力を得ることはできません。キッズ・ベンチャーも地域の方が500名ぐらい、お客さんになって来てくれます。

市の広報やロコミ、子ども達のポスターやチラシで来てくれます。地域での学校の位置づけ、子どもの活動の意義付けというもののためにも、活動を地域で行うことが大事だと思います。地域の方を講師として招聘する、あるいは、ボランティアとして参加してもらって一緒に活動する、そういう形をつくっていくことが成功のための有効な方法だと思います。

育成すべき能力と態度について、学習場面と能力の対比を話しました。それぞれの検証場面で、子どもを評価していくということが可能ではないか。また、そういう活動場面で、どういう評価の方法を使っていけば最も有効に評価できるか、これらのことがキッズ・ベンチャー研究会としてのこれからの課題であると考えています。効果的な評価場面の選択による、キッズ・ベンチャーの教育評価のデザインの構築を考えていく必要があると考えています。

7. 事例としてのわたしのキャリア

私自身の経歴を簡単に紹介し、キッズ・ベンチャーとの関連をキャリア発達の1事例として紹介したいと思います。

2002年ごろ、総合的な学習の時間が始まった頃にテレビで流されていたコマーシャルですが、皆さんご存じですか？「公文」というところののですが、「私のことは私が決めてはいけませんか？」と、子どもの声。「好きなことだけ勉強してはいけませんか？」と、あるいは「勉強しないとどうなるんですか？」と。「どうして勉強しなければいけないんですか？」、「何を勉強すればいいんですか？」と、子どもの声で流されていたことがあります。それを聞いた時に、子どもたちから、どうしてこういう声が出るのだろうかという疑問と同時に、これはまさに僕自身の疑問だなという気がしたわけです。

私は団塊の世代で、1949年生まれです。一応、近所のキリスト教系の保育園に通い、市立の幼稚園に通園し、市立小学校に通いまして、愛情豊かな貧しい家庭で、両親の期待を背負いながらも楽しい思い出の中で育ちました。このころ教会の日曜学校の校長先生が広大の教授だったのですが、博士ということで、何かそれだけで、私は「博士になりたいな」と思っていました。小学校高学年と中学校のときは、広大の附属を目指して、自主的に受験勉強一筋でした。高校の生物の先生が、非常に面白いアメリカの教科書を持って来て話をしてくれまして、そこで地球の起源あたりの、生命の起源の話をしてくれたのが非常に印象的で、それで「生物学を目指そう」と、単純にその時に決めました。この頃、母親に対する強い反抗期に入りました。大学で生物をやろう、研究者になろうと思って、勇んで田舎から都会に出て来たんですが、1968年ですが、象牙の塔の中で研究していると「何をしてるんや」という声が吹き荒れているような時代でした。丁度大学がストライキに入った影響もあり、ワークキャンプの活動に熱心に参加しました。鶴見俊輔さん、谷川雁さんといった名前も始めて聞き、開かれた集団づくりという活動というものを始めて知りました。大学1年、2年はストライキの関係もあって、大学にはほとんど全く行っていません。土方、ワークキャンプ、ボランティアをやっていました。その中で、いろいろな社会活動をやりながら、私としては多くの人と本から多くのことを学び、個と集団の問題を意識し、ものそのものの世界と言葉の世界というふうな概念が芽生えました。それから、科学というものは、世界を厳密に人間の言葉に置き換える作業であると考えようになりました。

4年生になりました頃に、自分はこれからどうやっていくのやろか、やっぱり研究者になりたい。ですが、「その研究者になって、どないするんや」というふうなところから、結局その自然科学の研究者は、いくらどう考えても、そのまま直接世の中の役に立つとは思わなかったわけです。ただ、自分の職業と

して、自分の夢である研究を続ける、こういう立場で、逆に構わないんじゃないかという考えで、大学院入試を目指しました。

3年かかったのですが大学院修士課程に入り、大腸菌の致死と突然変異の原因の違いについて研究し、研究の基本と論文の書き方を学びました。博士課程では頭足類の視物質発色団の代謝について研究し、その間に結婚し長男が誕生しました。1980年に一応博士課程を終えましたので、子ども時分の夢が一つかなうという形にはなったわけです。博士号をもらった頃は非常にしんどかったんです。丁度その時は、1980年。20年後、2000年です。私は50歳になっているわけです。「50歳頃には、楽しく研究をしたい。これからそういう研究者を目指して、研究して行きたい」と祝賀会で話したことを覚えています。その後オーバードクターでなかなか就職がなかった。その間に父が亡くなり、父の経営していました小さな家具屋を1年間継いで、そこを清算したのです。

その後、大阪教育大学に赴任し、当時、赴任した時の学長さんからは、「まあ、研究もようやってるけど、教育にもちょっと関心を持つように」と言われたんです。私としましては、そこでできる仕事は何かと考えた時に、昆虫の目のビタミンを分析する、それに関しては、世界でトップになってやりたいというつもりで研究しました。その頃、教育大学の持つ師範体質のようなものを強く感じた印象が残っています。その後、しばらくして、教養学科というのができまして、教員養成課程から教養学科、健康科学講座というところに行きました。もう少しミニ理学部的なことができるのではないかという希望を持っていたわけですが、それまでは、どちらかと言うと分子レベルで生物を見ていましたが、健康というのは人間を対象にする必要がありますので、生物学を基盤とした健康科学構築を模索し始め、ヒトとひとの二面性に本質的な問題をおく。自分の中にそういう視点ができました。

1998年、一応、昆虫の視物質発色団の総説を発表することができまして、教育大に来た時の、昆虫の視物質発色団に関して一仕事してやろうという目的が、ある程度達成できたと思っています。

いよいよ2000年、元の私の理想では、研究に熱中して、楽しく研究をやっている年頃になったんですが、そのころ、新教育課程研究協議会というのが、ちょうど大阪教育大学で開かれまして、そこでなぜか声をかけられました。私がそういう教育とかというものに触れた最初と言ってもいいんですが、そこで総合的な学習の時間というものに出会ったということです。

2001年には、産学連携、社会貢献という動きの中で、教育大学としての産学連携、社会貢献としては、「キッズ・ベンチャーというのは非常にいいんじゃないか」と、これは全く直感で始めたわけです。そのころ、大学の中で、「21世紀の大阪教育大学検討プロジェクト」という21世紀の大阪教育大学の活動を描けという話があって、そのプロジェクトに参加しました。その中で初めて、1991年の中教審答申に出会い、生涯学習を軸に、人間教育に重点を置く教育改革が進展しているのだなということを自分で思いました。生涯学習の中に学校教育を位置付けるという考えに出会ったということです。

2002年、キッズ・ベンチャー報告書に「生きる力と早期起業家教育」という前書きを書き、起業家教育と生きる力の関連ということを中心に始めました。翌年、野田文子先生との出会いがあり、このキャリア教育というものを柱としたキッズ・ベンチャーという形を考えるようになりました。キッズ・ベンチャー研究会の中で、キャリア教育、研究協力者会議報告書を知りました。これも、学校を変えようという、ものすごい意欲が読み取れる気がします。

現在の問題意識としましては、大学の社会貢献、大学が社会に役立つことを今求められているわけですが、本当に役に立つとは何かという問題、これは僕が大学に入った時の問題でもあるのです。この問

題というのがまだ残っている。世界はこれからまだいろんな研究が深く進んでいく必要があると思います。そういう人材を養成する必要もあるということは、基本的に否定しきれないところがあります。ただ、簡単には世の中の役に立つものではないと考えています。

今教育大学にいます。教育大学としての社会貢献は何かということを考えた時、やはり教員養成を考えなければなりません。キッズ・ベンチャーも受け入れてくれる学校はほとんどないわけです。時代に求められる教員をつくっていく必要があるんです。そういう意味でキッズ・ベンチャーは、教員養成に関係があるかなと思っています。

もう一つ、人間の本質的な問題として、個と集団、社会との関係ということは、やはり人間の本質的な問題だと思っています。キャリア教育のものを読みますと、これは一番中心の問題だと考えられます。

8. キャリア教育プロジェクトへの提言

各世代の発達課題をとらえようとする縦断的な調査を軸とした総合的な研究です。現代社会における生体としての職業観、勤労感の形成過程を知る上で貴重な資料ですが、職業観、勤労感の相対と、個別のキャリア発達の課題を浮かび上がらせること、との間には、かなり距離があると感じられます。この問題に関しては、マクロ的対応とともに、ミクロ的対応が必要ではないだろうかと思っています。個別聞き取り調査は、それを補うものと考えられますが、成功事例とともに、失敗事例の収集が、具体的なプログラム開発に役立つのではないかと感じています。一人の人生では成功と失敗はDNAの螺旋のように表裏の関係にあります。失敗を乗り越える力を、どこで獲得されたものか、これを知ることが重要であり、一人の人間の多様な生活環境をどのように把握するかが問題になるのではないのでしょうか。そういう意味で、その個別の事例を丹念に収集するということが非常に大事ではないかと感じました。調査手法による事前調査の蓄積と整理を行っていくことによって、見えてくるものがあるのではないかと思います。

教育理論の流れの中で、キャリア発達研究というのは、どういうふうに位置付けられているのかということが、もう少し分かりやすいものがあればいいという気がしております。その辺、整理していただけたらうれしいと思います。もう一つ、学校教育の中で、子どものキャリア発達を現象としてつくり出せるような環境を整備することを支援していただきたい、キッズ・ベンチャーを支援していただきたいなと思っています。

提言としましては、第一に、キッズ・ベンチャーのようなものができると、フィールドとしてのキッズ・ベンチャーの中に、臨床的に子どものキャリア発達を評価研究していくということも、一つの方法ではないかと思っています。その点、お知恵を、あるいはご協力いただければと思います。

第二に、キッズ・ベンチャーを通して、その中で子どもの発達、キャリア発達を調べると同時に、最終的にそのキャリア発達の最終段階、その子が、将来どういうふうになったかということが一番大事ではないかと思っていますので、追跡調査によるキャリア発達を、対象群との比較によって明らかにする、そういう研究事例として、利用していただけたらというのが、私の願いです。

注1：発表分担は、次のとおり

関根晴氏：1, 2, 3, 7, 8（一部）／野田文子氏4, 5, 6, 8（一部）

注2：平成17年7月8日 実施

表1 育成すべき能力と「キッズ・ベンチャー」における能力形成の場面

職業的(進路)発達にかかわる能力		小学校中学年の達成目標の例	小学校4年生「キッズ・ベンチャー」の活動場面
人間関係形成能力	自他の理解能力	<ul style="list-style-type: none"> ・自分のよいところを見つける。 ・友達のよいところを認め、励ましあう。 ・自分の生活を支えている人に感謝する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の経済活動全体 (共通の目的を達成することを通じての集団作り) ・活動の振り返り (サポーター、指導者、家族の励ましへの感謝、生活の実感)
	コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の意見や気持ちを分かりやすく表現する。 ・友達の気持ちや考えを理解しようとする。 ・友達と協力して、学習や活動に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習過程における発表活動 ・新聞コンクールや商品決定時の自己主張と相互批判 ・会社での利益創出に向けての協力体制の確立
情報活用能力	情報収集・探索能力	<ul style="list-style-type: none"> ・いろいろな職業や生き方がわかる。 ・わからないことを図鑑などで調べたり、質問したりする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・商店街調査(商店街・お客・家族からのインタビュー) ・商品開発(素材・作り方・道具の調べ学習)
	職業理解能力	<ul style="list-style-type: none"> ・係りや当番活動に積極的にかかわる。 ・働くことの楽しさが分かる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・創作活動(商品製造、ポスター、看板など) ・販売当日の活動 (挨拶、呼び込み、接客、金銭管理、商品管理) ・商店街調査(働く人々への視点の獲得)
将来設計能力	役割把握・認識能力	<ul style="list-style-type: none"> ・互いの役割や役割分担の必要性が分かる。 ・日常の生活や学習と将来の生き方との関係に気付く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・役職の設定(社長、会計係、販売係、技術係など) ・導入(生活とお金をもうけること、自分の夢)
	計画実行能力	<ul style="list-style-type: none"> ・将来の夢や希望をもつ。 ・計画作りの必要性に気付き、作業の手順が分かる。 ・学習等の計画を立てる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業計画の作成・販売の準備・商品製作手順の作成
意思決定能力	選択能力	<ul style="list-style-type: none"> ・自分のやりたいこと、よいと思うことなどを考え、進んで取り組む。 ・してはいけないことが分かり、自制する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・商品開発(他者を意識した製品作り) ・利益と使い道(儲けの使い道と社会貢献) ・会社の目的達成(相互協力の必要性)
	課題解決能力	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の仕事に対して責任を感じ、最後までやり通そうとする。 ・自分の力で課題を解決しようと努力する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新聞コンクールへの参加 (それぞれの商店街新聞の作成) ・役職による役割分担 (各係りによる製造・宣伝・販売の活動の責任) ・社長としての集団の統率、意思決定の責任 ・商品開発(新たな商品の考案、製作上の課題)

(平成14年国立教育政策研究所)

(平成17年大阪教育大学モデル「キッズ・ベンチャー」)

表2「キッズ・ベンチャー」の特徴的な指導の方法

<p>(1) 葛藤場面の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ものづくりでの作りたいもの、作る方法、作りたい数などの初期イメージに基づく期待と現実矛盾 ・商品の決定や儲けの活用などの意思決定時における個の主張と会社(集団)の目的との葛藤 ・他者による能力の評価と自己イメージのギャップ
<p>(2) 達成感の体験</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ものづくりやポスター・看板作りなどでの完成の喜び ・会社の目標に向かって活動する自己に対する有用感 ・新聞コンクール、販売活動などの競争的環境における目標達成感
<p>(3) 表現場面の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人として、会社のメッセンジャーとしての多様な発表体験 ・適切な情報伝達の必要性への気づき
<p>(4) 集団活動での適切な支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子ども達の意志決定を軽視しない程度のサポーター・教員の支援 ・子どもの具体的で実際的な質問や要求への対応

Ⅲ. 座 談 会

Ⅲ 座談会

【出席者】

山田兼尚	国立教育政策研究所生涯学習政策研究部部長
立田慶裕	国立教育政策研究所生涯学習政策研究部総括研究官
椎名久美子	独立行政法人 大学入試センター研究開発部助教授
下村英雄	独立行政法人 労働政策研究・研修機構職業生活グループ 副主任研究員
藤田博康	帝塚山学院大学大学院人間科学研究科助教授
加藤かおり	国立大学法人 新潟大学大学教育開発研究センター助教授
豊 浩子	国立教育政策研究所 研究協力者
桐村晋次	法政大学 キャリアデザイン学部教授

編集：岩崎久美子 国立教育政策研究所生涯学習政策研究部総括研究官

【山田】 合計8人の方に座談会のテーマをご提出いただいています、一人20分くらいで次のテーマに入っていくという段取りで進めたいと思います。

<加藤 かおり>

調査結果の中で、自分が将来就きたい職業がはっきりしているかいないかという設問の回答を、キャリア意識が高いか低いかを示す軸として用い、他人からどう思われているかという意識や、自分自身の能力についての意識をクロスして、キャリア意識と自己評価に関する分析を試みました。サンプルが多くなかったので、おおむねこういう傾向であるという結果であることをご承知おきいただければと思います。

クロス集計をしたところ他人から見た自分への評価を見ると、概してキャリア意識の低い学生は意識が高い学生に比べ、自己評価が低いのが特徴と言えます。特に運動ができる、かっこいい、勉強ができると「思われているか」ということに対して「思われていない」ということがあり、男子学生がでこの傾向が強い。それに対して女子学生は、優しさ、明るさ、元気のよさ、人より優れているという意識については、キャリア意識の高さとはあまり関係がありません。女子学生に多く見られたのは、キャリア意識の低い学生はみなに好かれているかどうかという対人関係での評価が低いという点です。

次に自分自身の能力に対する意識を見たところ、キャリア意識が低い男女とも、物の仕組みや関わりについて関心が低く、計画性、時間の使い方、他への愛情、リーダーシップについて自己評価が低い傾向が見られました。

性別で見るとキャリア意識の低い女子学生は、自分の能力面について、理論的に考える力、問題発見力、熱意・意欲の維持力についての評価がやはり低いです。意外とコンピュータや専門能力、体力についての意識はキャリア意識による差はあまりないです。キャリア意識の低い男子学生では、自分がどのように生きるべきか悩む割合も低く、行動力や実行力、意見を調整する力について、「自

分は低い」と答えています。

以上のような結果から、キャリア意識の低い学生は概して自分で一步踏み出す勇気がなく、自分の生き方について悩むことも少ないようです。また生き方について悩むことがあったとしても、その悩みを解決したり、欲しいものを手に入れるには「自分で決断し行動し、他と関わらなければならない」ということに結びついていません。特に「考える」ということにおいて、物の仕組みや、何かをする時にどのように計画していかなければならないかなど、全体を見通してプロセスを組み立てるという力が弱いと思われます。さらに、このような自己評価の低さは、おそらく自己否定となり、他人の価値を尊重できず、結果として他への愛情の低さにつながるのではないかと考察しました。

今後の課題および提言としては、私は大学教育開発研究センターにおりますので自分自身の置かれた立場から考えて、このような意識を向上させる、前向きになれるようにするために、教育的にどうしたらいいのだろうかということを提言として挙げたいと思います。まず、自分自身に自信を持って、自己中心的ではなく自分を大切にできるようにすることでしょう。自分のことを認めると同時に他人のことも認められるようにすることが大事だと思われます。今の学生たちは与えられたことに対して答えるということに慣れているせいか、とりあえずやってみようまいかなかったらその中からもう一度違う方法でやってみようという、いわゆる「トライ&エラー」がないことが日常に見受けられます。失敗を恐れずに自分の足で一步踏み出してみようという機会を設けるようにすることが必要です。また自分自身で目標を設定するという経験も少なく、受験時も与えられた選択肢の中から選び、「受かるならこの大学」というようなことをずっと繰り返しています。「何に向かって、何のために自分は進んでいきたいのか」ということがないように思います。最近気がついたのは、「理念を持つ」ということを学生に説明することがとても難しいということです。プロジェクトの計画を立てるときなどに「理念なり目標なりを考えてみよう」と言っても、方針・方策はどんどん出てきますが、「理念や目標って何？そんなの立てる必要があるのか」と言い出す学生もいます。まず目標を設定し、目標に向かって実現のプロセスを設計し、そのために時間の管理を行いながら実行して評価する。評価はうまくいったかどうかだけではなく、何ができて何ができなかったのか振り返ることでもあります。大学教育の中でも振り返る時間が十分ではないということは私たちの反省でもあります。そういう意味で、プロセスで物事を考え、行動し試してまた検討するということができるようにする。キャリア意識ということも、自分の人生のプロセスをどう組み立てることができるかということにあると思います。そのようなことに取り組む機会を設けることが課題として挙げられると思いました。

これらの課題解決のために、様々な現場において次のような学習に取り組むことができると良いのではないかとということで、三つ挙げてみました。

- ① 自分の価値を尊重できる（セルフエスティーム）とともに、自分と異なる価値というものも認められることを促すような学習の機会を作り、多様な価値を評価する、認めるということ。
- ② トライ&エラーから学ぶ形成的な学習の機会を持つこと。モデルを真似してみるのではなく形成的であること。

③ プロセスを設計した学習の機会を持つこと。

これらを私自身としても課題とさせていただきたいと思います。

【山田】 大学生のキャリア意識について意識の高い人、低い人というのはどのように分けたのですか。

【加藤】 「将来就きたい職業が決まっているかいないか」という問いの回答を、ここでは用いました。

【山田】 このようなお話は、以前下村さんが大学生の調査を分析されたときに似たような報告をされていましたが、下村さんの分析の項目は「内定がとれているかとれていないか」をキーにして分けて分析したということだったと思います。すると加藤さんの話も切り口としては同じような側面を見ているのだろうということが推測できます。キャリア意識の低い学生の自己評価が低いということは、下村さんの結果とも符合すると理解できますが、下村さんはその点はどうでしょうか。

【下村】 おっしゃるとおりだと思います。しかも、今の大学生は両者の差がくっきりしていて、キャリア意識が高く就職で内定をとれる学生と、キャリア意識が低く内定をとれない学生との開きが生じていると思います。

【山田】 私も似たような分析を、大学の調査でやっていますが「あなたが就きたいと思っている職業は理想の職業か、そうでないか」というところでブレイクダウンし、分析をしてレポートに書きましたが、やはり下村さんと同じような結果になり、3 人とも似たような切り口で大学調査を分析したようですね。

【立田】 加藤さんは、現在の大学のキャリア教育についてどういう問題があると考えますか。

【加藤】 教員の中でもキャリア意識に差があり、中には未だにキャリアというものが就職にしか結びついていない教員もいます。最近になって3年、4年生になってからキャリア教育を始めたのでは遅いのではないかということに気付き始めている人も増えてきています。1年生の時から、卒業後自分はどのようになっていきたいのかということ进行を描きながら4年間の計画を立てることを指導し始めています。

【立田】 初年次の段階でキャリア意識の高い学生、低い学生に分かれてしまっているとしたら、高校段階からやらなければならないのですか。

【加藤】 高校段階からが良いのか、中学校、小学校からやったほうが良いのかわかりませんが、自分が何をしたいのか、何故そうしたいのかということを考えながらしている学生は、目標や結びつきを考えながら勉強するし、就職活動にも同じようにつながっています。大学を出てからどうしたいのかということが学習意欲なり就職意欲なりにつながっていくと思います。

【椎名】 のちほど私がお話しする予定ですが、中高生へのアンケート調査では、何を重要視して進学する学校を決めるかということに、「将来したい仕事が決まっているかどうか」で違いが出ています。

【加藤】 低学年から違いますか。

【椎名】 今回は中2と高2のデータがありますが、どちらの学年でも違いがみられます。

【藤田】 確認したいのですが、下村先生はご自身の調査結果を踏まえてキャリア意識の低い学生

のほうが、比較的生きることに悩んでおり、その結果活力に乏しいように見受けられるとおっしゃっていました。私の大学教員としての実感と、今回の調査結果もどちらかということですが、加藤先生は「キャリア意識の低い学生は自分の生き方について悩むことは少ない」というお考えなのですか。

【加藤】 男子学生は悩まないという傾向が強いが、女子学生は逆に悩んでいる子もいるということなので、「悩まない」とはつきり言い切ることはできません。

【下村】 他の調査の結果などから総合すると、悩んでいるというより模索している。女子学生の方がキャリアに対する積極性が高い、男子学生の方がニートの的であり、拡散してしまう。だから女子学生の方が悩んでいるというのはキャリア意識の高さでもあると考えられます。

【加藤】 悩みすぎているために将来就きたい職業がはっきりせず、この分析の場合、キャリア意識が低いというカテゴリーに入ってしまったのかもしれませんが。

【下村】 大学入学時点でなぜキャリア意識が低いのかということもおおむね分かっています。大学に入るまでの間のどこかの時点で、自分のキャリアが頓挫している。例えば高校や大学に落ちていたりする。単に意識が低いのではなく、一度自分のパフォーマンスが否定されているため新たな展望を抱くまでに建て直しが必要になるのです、かなりのことがそこから来ていると思います。

【加藤】 大学に入ったけれども第一志望ではなかったとか言うことですか。

【下村】 そうです。また受験の前に諦めているということもあります。だから中高生のキャリアを考えると、頓挫したり挫折したりしています。その結果がキャリア意識に波及してくるのではないかと思います。

【桐村】 ただそれは時代背景が影響しているのかもしれませんが。いろいろな人の伝記を読んでいると、例えば土光敏夫さんは、石川島播磨の社長になって、東芝の社長になってそれから経団連の会長までやった人だが、中学校や高等学校の受験でも落ちている。挫折した時にまわりの信頼感が影響します。土光さんの場合は母親の愛情、信頼感が大きかったのではという気がします。大学に行けるかどうか、進学校に行けるかどうかということをあまりにもみんながはやし立てる、それが影響している。大学に入る時点で勝ち組、負け組が決まってしまう、ただそれは本人の主観であると思います。頑張っただけでここに入ったという意識を持っている者と、ここしか入れなかったという意識を持っている者とがいて入れなかった者の中にも、もう一度頑張ろうという者もいるし頑張れない者もいます。そのところが何に支えられているかが大きなテーマだと思います。

私のゼミの学生の話ですが、10名ほど募集して、50名の希望があったので選別しました。そうしたら素晴らしいグループが現れた。集団というのはピンからキリまでいて、妙なインフォーマルリーダーがいるとそちらに収斂して一斉に駄目になる。しかし切磋琢磨すると一斉に良くなります。集団のダイナミズムです。今回の場合は珍しく全部上にシフトしました。個性があつて自分を主張する学生を採りました。成績は一切見ません。それが結果として大成功だったと私は思っています。彼らを見ているとどこかで自分に対する肯定感があります。何かができる。そしてゼミではできることをみんなで肯定しようということにしたのが非常に良かったと思います。成績は必ずしも上位ではなかったかもしれないけれど、自分で理念や目標を立てられるグループが出来上がってきたよ

うな気がします。大学生の中には「トライ＆エラー」がちょっと手を貸せばできる、場所があればできる、理念や目標を立てることができる、それだけのポテンシャルはかなり整っていると思います。失敗したら挫折することもあります、それを支えるのが何であるかというのが今後のキャリア形成の課題だと思います。

<椎名 久美子>

中・高生を対象にしたアンケート調査と、社会人を対象にしたインターネット調査のデータを用いた分析についてお話しします。中・高生については、将来したい仕事があるかどうかということや、どの段階まで進学したいかという希望でグループ分けして、進学先を決める際に重視したいことがカテゴリーによってどのように異なるかを中心に分析をしました。社会人については、昔、進学先を決めたとき、「どのようなことを重視したか」を回顧して回答させたデータに着目し、最終学歴や現在就いている職業による違いを分析しました。近年、社会人になる過程においてほとんどの人が高校を経由するし、そのうちの半分ぐらいが短大や大学に行くわけですが、その流れの中で進学と、将来就きたい職業というものがどのように意識されているかということを見たわけでした。中・高生では、「将来したい仕事がある」と回答した生徒は、進学希望段階にかかわらず、興味・関心や希望する職業との結びつき、あるいは資格の取得、専門的知識、技術の修得といったものを重視して進学先を決めようとする傾向がみられました。「将来したい仕事分からない」と回答した生徒でも、「高専や専門学校に行きたい」中学生や、「専門学校や各種学校に行きたい」高校生は、興味・関心や職業との結びつき、資格、専門的知識・技術の習得を重視した進路選択をしようとしている傾向が出ていました。一方で、「将来したい仕事がない」中学生や「分からない」中学生で、高等学校までの進学を希望している生徒に関しては、進学する高校を決めるときにどういった項目を重視するか決めかねている、つまり特に重視するという項目が見受けられないという傾向がみられました。また、「将来したい仕事分からない」高校生で「短大や大学、大学院まで進学したい」と回答した生徒は、資格、専門的知識、技術の修得をある程度重視しているものの、学力や興味・関心よりは重視度が下回っている傾向がみられました。

社会人については、最終学歴によって進学時に重視した事項が異なる傾向がみられました。例えば、高等専門学校を卒業した人では、希望する職業との結びつきや専門的知識技術を重視した度合いが、興味・関心と同じくらいだったと回答する傾向がみられました。それに対して、大卒の人では、学力や興味・関心のほうが重視度が高かったと考えていることが示されています。

中・高生の回答データに戻りますが、アンケート調査では進学時の重視事項として9項目を挙げたわけでした。1.自分の学力にあっている、2.自分の興味・関心にあっている、3.自分の得意教科・科目を生かせる、4.希望する職業に結びつく、5.親や家族の勧め、6.教師の勧め、7.自分が必要とする資格を取れる、8.専門的知識や技術を身につけることができる、9.家庭の経済状況の9項目です。それらの回答データを因子分析にかけることによって、重視するかどうかを決めている背景にどのような因子が潜んでいるのか、分析が可能なわけですが、中・高生に関してはこの9項目への回答傾向を決める因子として、二つの因子があるのではないかという分析結果が出ています。一つは希

望職業との関連や自己の興味など内的志向とでも言うべき因子。もう一つは親や教師のアドバイス、学力、経済条件といった外的条件と呼べる因子です。同じ9項目について社会人の回答データで因子分析を行ったところ、社会人では3つの因子が抽出されました。「外的条件」の因子は中・高生と共通して出ましたが、職業との結びつきに影響を与えている「職業直結」の因子と、成績や興味に関する「能力興味」因子が抽出された点が中・高生と異なっています。

今回のデータでは、中・高生では自分の興味関心と職業の結びつきというものが「内的志向」という一つの因子になっていたものが、社会人では「職業直結」と「能力興味」の二つの因子に分かれているという傾向がみられました。中・高生では、進学先決定時における成績の重視が「外的条件」因子に負荷が高いというのも面白い結果です。中・高生では、自分自身の成績を他人との相対的比較として捉えているために、「外的条件」因子への負荷が強いのではないかとというのが私の解釈です。それに対して社会人では、成績の重視は「能力興味」因子への負荷量が高く、学力を自分自身の内部にある特性として捉えている傾向がみられました。ただし、社会人は喉元を過ぎた状態で答えていますので、学力が自分自身の内部の要素であると考えるのは成長を経てのことかもしれません。

中・高生に関して、進学希望段階と、将来したい仕事の有無でグループ分けして、先ほど抽出した因子得点の平均値を算出してみました。「将来したい仕事がある」と回答した中学生で、高校までの進学を希望する生徒は、他の段階までの進学を希望する生徒に比べ、「内的志向」因子得点の平均値が低い傾向がみられました。また、「将来したい仕事がわからない」という中学生のうち、進学志望段階が「高校まで」や「短大・大学・大学院まで」と回答した生徒では、「内的志向」の因子得点の平均値が「外的条件」因子得点の平均値を下回る傾向がみられました。「将来したい仕事がわからない」高校生で、進学志望段階もわからないという生徒においても、「内的志向」因子得点の平均値が「外的条件」因子得点の平均値を下回る傾向が見られました。

中学生でも高校生でも、「したい仕事がわからない」という生徒の場合は、職業というもののイメージがあいまいだったり、自分自身の興味の方向が分からなかったりするために、自己の内面的な要素よりも、親や教師といった外側からのアドバイスを重視するしか選択肢がないのではないかと、という感じがしました。ただ、「したい仕事がわからない」高校生で「専門学校や各種学校に行こう」と考えている生徒については、かなり内的な興味のほうを重視している傾向が見られます。

社会人については、最終学歴別の因子得点の平均値を比べてみました。高卒や大卒の人は他の最終学歴の人と比べて、「職業直結」因子得点の平均値が低い傾向がみられました。「能力興味」因子の平均値は高学歴であるほど高い傾向がみられました。「外的条件」因子得点は高卒で高い平均値を示すとともに、高年齢層や女性で高い傾向が見られました。離・転職回数についても比べてみましたが、離・転職の回数が多い人は「外的条件」因子得点の平均値が高く「能力・興味」因子得点の平均値が低い傾向がみられました。

これから大学・短大・大学院に進学しようと考えている高校生は、資格や専門的知識・技術を重視していく傾向が、既に短大や大学を卒業した社会人に比べて強い傾向があり、高校生が短大や大学等の高等教育に期待するものが年代を追って変化していることを感じました。

今回の分析結果から、将来の職業選択まで視野に入れた進路指導を特に必要とする生徒の特性が明らかになったと思われます。将来したい仕事があると答えた生徒は、それが実現するかどうかは別として、ある程度自分の興味というものを意識することができているようです。それに対して、「将来したい仕事がない」生徒や「わからない」生徒のうち、漠然と次の段階への進学を希望している生徒は、自分の興味・関心をつかみきれていない。そのため、親や教師のアドバイスを重視した進路選択を行おうとする傾向が出ています。社会人に関する分析結果をみても、能力や興味を重視して進路選択を行ったと感じているのは高学歴の者であり、高卒の社会人では周囲からのアドバイスや経済状況を重視して進学先を決めたと感じる傾向が強くみられました。今の中・高生が、進学後の不適応によって就業意欲が低くなることを避けるには、早い段階から就きたい職業を意識できるような指導をすることが必要だと考えられます。また、事務、販売、サービス、技能などの専門的技術以外の職業についても、各自の興味との結びつきを示すことができれば、特定の職業を目指さずに進学した生徒や、興味を絞りきれないまま進学先を決めた生徒について、在学中に職業選択を考える際の助けになるとと思われます。

今後の課題ですが、どの時期にどういう指導をすれば興味・関心や職業へのつながりを生徒に意識させることができるのかということ、データに基づいて分析する必要があると思われます。これは調査の設計が難しいですが、職場体験をする前と後でどう違って来るか、その1年後に生徒の職業意識がどうなっているのかについて、職業体験学習をしている学校としていない学校のデータを比較したり、職場体験の時期の異なる学校どうして比較したり出来れば良いと思います。

【山田】 「将来したい仕事がない」「わからない」という生徒も各種学校や専門学校に行くところまで定まっていって確率が高いので資格・技術の取得を重視するということですか。

【椎名】 専門学校では「この学校に入るとこういう資格が得られる」ということを明示していることが多いので、選びやすいのではないですか。

【山田】 中学生が「高校に行ってから考えよう」とか、高校生が「大学や短大に行ってから考えよう」という、いわゆるモラトリアム的な発想があるから、そのようになると解釈していいのですか。

【椎名】 確かに、自分ではまだ分からないけれど、みんなが行くから行ってみようということはあると思います。

【立田】 自信や自己評価の問題と絡んでくると思いますが、指導が必要な学生には内的基準が確立していないのではないかと思います。一方で小さいときから内的基準がしっかりしている子どもたちはどのように生まれてくるのかという問題もあります。今までの社会学の研究では階層の高い人は小さいときからきちんとした自己基準を作られていて、低い階層の子どもたちは親の仕事が仕事だから、ある仕事にも就けないし、外的基準を与えようとしても親や教師からのアドバイスも受けたくないという条件で育ってきている子どもたちが多いのではないかと思います。そんな中で親や教師以外の外的な指導方法が必要になってくるのではないかと私は思います。このことから成人になっても職業的に安定していて自分に自信がある人ほど内的条件がしっかりしているのではない

でしょうか。そのような差が職業に対する関心と関わってきていると思われます。また、私は読書教育の研究をしていますが、子どもたちは小学校の時はよく本を読む。しかし中学校・高校になると本を読まない子どもたちがどんどん出てくる。何に変わり始めるかという、音楽や映画、テレビなどを観るようになる。逆に本をしっかり読む子どもは自己の省察力が高まっていくように感じます。読書の傾向と職業の傾向はどこかで結びついているのではないかという仮説が考えられます。

【山田】 外的基準の中で、成績が重視されるのはやはり受験の影響だと見て良いのですか。

【椎名】 中・高生に関しては、全体の中での自分の相対的な位置はどこかということを考える傾向が強いために、「外的条件」因子への成績の重視の負荷量が高かったのだと思います。

【下村】 90年代前半くらいだと思いますが、学業成績や偏差値で進路を決めるのではなく内的な基準で決める、それを目指すということが声高に叫ばれたことがあったと思います。しかし、今こういう状況になってみると、内的な条件で進路を選べるというのは贅沢な話で、両親ともに大学を出ていて、しかも本人も成績がいい場合に限定されているという実感がある。今、自分の興味で進路を決めるというのは一定の層には説得力を持ちえなくなっている気がします。ではどうするかというと内的な条件で進路を決められず外的な条件で決めざるを得ないという点に、どう魂を吹き込むかということになると思います。下の階層の方が外的な条件に左右されやすいというのはアメリカの研究でも普遍的に見られるものです。結果的に目先の、金になりさえすれば何でも良いということになり、フリーターや非正規の就労に巻き込まれていきやすくなる。そこにどう内的な志向を入れていくかが話のポイントではないかと思います。

【立田】 アスピレーションとかインスピレーションということばがあって、つまりインスピレーション(内なる魂)をどう高めていくかということとも関わっている。読書をすることで自己の省察力を高めていくということが一つの方法ではないかと思いますが、そうでない子どもたちもいる。メディアでは、だれもがタレントになれるようなイメージで流している。今のメディアに自己省察力を高めない傾向が出ているので、それが職業と関わっているのではないかと思います。

【椎名】 本を読むということで自分の興味関心を得るということだと、本を読む環境自体が親の学歴など、個人差が出てきてしまうと思います。

【立田】 家庭だけでなく、学校や地域で本を読む機会が必要なのではないのでしょうか。監獄に入ったりして一度落伍した人も本を読んでまた仕事に出て行くということもあります。内的基準を持たない子どもにとってみれば読書の習慣そのものを身につける機会がないわけです。

【桐村】 自分の興味関心も絞られていない、親や教師からのアドバイスも受け入れない、という層はこのデータからどのように読むのか。つまり内的条件も外的条件も関心を示さない、咀嚼の力がないと言ってもいいのかもしれない。

【山田】 二つの因子得点の低い子どもを集めると、そこにそういう特徴が読めるということですか。

【椎名】 あくまで因子得点もその集団の中での相対的なものです。相対的に外的条件が低いといっても、実際は重視していないような子も含まれています。

【下村】 内的志向によって進路を決めようとしても自分には無理だと思ってしまいます。そこで

今度は学力など外側の条件に引っかかって決めようとするが、それはなおさら無理だと思うわけです。そうすると進路を決めるためのよりどころが見つけれなくなってしまう。何かガイドがあればいいのですが。

【桐村】 質問ですが、高専で育った学生が社会人になってこういう関心を持つというのは良く分かります。ただし、大卒の中でもいわゆる目標のはっきりしない文科系と技術系では相当違うように思いますが。

【椎名】 私の所属している科研のグループで大学生を対象に実施したアンケート調査がありますが、進学時の重視事項を所属学部別に分析してみると、医学部や薬学部など学部に入學することで将来の職業が決まるようなところと、理学部や経済学部など入学しただけでは将来の職業が見えてこないところでは、資格や職業との直結度の重視度はかなり違っていました。

<下村 英雄>

今までのお話とすべてつながっていますが、私は子どもの調査の分析と大学生の調査の分析の二つをやらせて頂きました。子どもの職業意識に関してはいろいろなことが言われていますが、まだ十分に整理された説明が有りません。例えば、目標があったほうが良いとかなくて良いとか、勉強が先の方が良いとか進路に目標があったほうが良いとか、いろいろなことが言われますが、実際のところ子どもの職業意識というのはいろいろな価値観、考え方とのからみで発生してきていると思いますので、子どもの社会意識全体の中で職業意識を捉えたいということが一つのポイントとしてありました。もう一つは、子どものキャリア発達、キャリア教育というと漠然としたヒューマンスキルであるとか、キャリアの目標が言われることが多い。しかしそのために議論がかえって難しくなっているような印象を持っています。どういうことかということ、子どものキャリア発達のゴールとしては、本人も親も社会も、基本的には学校から社会にスムーズに移行すべきであるという期待が根強いのです。シンプルなゴールを度外視して論じてあまり意味が無いのではないかと思います。もっとはっきり言うと就職を目指さないようなキャリア教育やキャリアデザインの科目というのは子どもや学生に対する訴えが少なくなるし、就職や進学を前提にしていかにキャリアガイダンスの要素を盛り込んでいくかということではないのかと個人的には考えています。

調査の結果からどういったことが言えるか、こまごまとした結果がありますが、大きくはある対立が見られます。小学生から高校生までの職業観には二通りあり、一つは能力主義的な職業意識、生計を立てるために働かなければいけないという思い。本人の特別な能力、専門性に賃金が支払われるというものがあります。ここには原初的な幼い頃からの能力主義的職業意識が垣間見られます。

もう一つは、社会貢献や自己実現のために働きたいという価値観です。それとパフォーマンスよりは本人の努力、労力に見合った形で、賃金が支払われるという賃金観です。ここでは仮に「努力主義的な」と名づけていますが、パフォーマンスに左右されないような職業意識、この両面が既に小学生や高校生に見られていて、この対立が大きいといったことが私の中では発見でした。これは大学生に至るまでずっと続いています。現在就職活動に成功している者と失敗している者の比較を行うと、成功している学生は積極的に就職活動を行っています。説明会に出席する回数やエントリ

ーシートを書く枚数など、活動のレベルが全然違います。内定の取れている人は企業での成功も目指しているし、プレゼンテーションや人間的な魅力、人脈、ヒューマンスキルを獲得しようとしているし実際に身につけています。希望にもあふれているし、仕事での成功を望み、そのためには我慢をしたり、約束を守ったりすることを大事だと考えています。要するにわれわれ大人社会、企業社会で「良し」とされることは既に大学生の時点で「良し」と思っています。一方、就職活動が終わらない学生というのは、活動の回数が少ない。参加の回数も少ないし、企業で働くということに十分意識が向いていない。もともと企業を含む社会や組織に不信感がある。努力して働いても報われない、現代社会は貧富の差が大きいと考えています。企業的な価値から派生するわれわれ大人社会が持っている価値とそぐわない面があります。それが子どもの頃の能力主義的職業意識、努力主義的職業意識とどのように連結しているかは、まだわかりませんが、こうしたパフォーマンスを重視するような価値というのが子どもから大学生に至るまでに一つあり、そのアンチテーゼとしての意識がみられているようだったというのが大まかな知見になります。

このことからどういった提言ができるかということですが、一つには大学時代から極めて企業的な価値を持ち、資本主義社会に出て行っても十分やれる、そういった若者を送り出すこともキャリア発達、キャリア教育の一つのゴールではあります。これを否定するものではないし一定数はこれを目指とすることが理想です。ただし、一方でそうではないという子どもも小さいころからずっと存在しているので、自由主義的、競争主義的価値観に追いつめただけではなく、もっと違うあり方が模索されて良いと思います。例えば、今のヨーロッパのキャリアガイダンスの文献などでは、競争主義的な価値観に基づくキャリアガイダンスではなく、社会的なシチズンシップや、自由競争主義に巻き込まれないような抵抗力をつけるという議論も出てきています。この点については世間でもっと議論が盛り上がれば良いと思っています。ただ、今後の研究発展のあり方として、キャリア発達やキャリア教育を支える社会的なコンセンサスの問題は、最先端のトピックになってきていると私は認識しています。今後の日本でも十分に検討されるべき論点であると思います。ワッツの文献から、キャリアガイダンスと一口で言っても、焦点をどこに置くか、いわゆるコンサバティブに考えるかリベラルに考えるかで四つのアプローチがあるのだという表がありました。今、単純にキャリア教育といったものを企業社会の価値に合うような学生を送り込む、と捉える立場もあるし、そうではなくもっと社会で広く活躍する人材を育てると考える立場もあります。いろいろな立場があるわけですが、それが自覚的に議論されていないような気がしました。もう少しわれわれの目指すキャリア教育がどういうものであればいいのかというところの議論が高まれば良いと考えているところであります。

私なりの結論としては、折衷的ではありますが全部あれば良いと思います。一つはエリート主義的な高度な資本主義社会を勝ち抜けるような若者をつくるキャリアガイダンスもちろんあっていいと思うし、そうでない子どもたち向けのキャリアガイダンスもあっていいと思います。いろいろなタイプのキャリアガイダンスがあってもいいと思います。

【山田】 個人に焦点を合わせるか、社会に焦点を合わせるかですが、今のお話のエリートかそう

でないかというのは、超エリートがプログレッシブ、コンサバティブが普通、という位置付けでよいのですか。

【下村】 キャリアガイダンスの背景を問うようなアプローチがみられたので紹介しました。個人の焦点というのは強い個人を目指すもので、社会に焦点というのはもっと社会全体の人材育成と考えるわけです。

【立田】 職業意識を社会意識に位置づけるというのは私も賛成です。その時に自己意識と社会意識というのがあって、その両方に職業意識というのは関係すると思います。意識のありようとイメージの持ちようというものも違うと思います。自己評価が低いということは、自分が自分に持つイメージも低いと思います。失敗体験からどう回復していくかというモデルを社会の中に入れていかないといけない。スムーズな職業への移行プロセスだけではなく、それ以外のシステムも社会の教育のシステムに入れていく必要があると思います。実際に教育の中で考えていくときに、自分は自分をどう捉えるかというイメージと、社会がどう自分を見ているという他者の自己イメージがキャリア発達に及ぼす影響は計り知れないところがあります。それをどう育てていくかです。社会意識や自己イメージをイメージとして捉えているということは大切だと私は思います。外見とも関わってきますが、だらしない服装やルールの無い服装をしたりする。そういうところで自己イメージがしっかりしていない人は自分に対してもルーズで、そういうところに表れてきたりすると思います。内的な部分と外的な部分は関わりがあると思います。

【下村】 おっしゃるとおりです。今回は社会意識との関連を分析しましたが、本当は社会意識の背後に関連が深いものとして自己イメージがあると思うので、この三者のイメージが大切だと思います。

【桐村】

最近、高校に総合学習の仕上げの時期に呼ばれて行きますが、県下でレベルの高い高校の3年生に戦後の歴史や就職活動がどうだったかという話をし、昭和30年から50年まで、中学卒の集団就職列車が走ったことを話します。彼らからは「昔は中学生が就職を決めなければいけなかった。だから自分たちもしっかりしなければいけない」という反応がありました。ところが進学校ではない学校に行ったら「昔は中学校を卒業すれば就職できていい時代だった。今は高校まで行かなければいけない。それでも就職がなくて大学まで行かなければならない。いやな時代になってきている」そういう感想文が出てきます。高校で振るい分けされて、自分たちはもうだめだと思っている子どもたちには、中学校で就職できた時代は良かったという意識があるのかもしれない。同じように話しをしたのに反応がまるっきり違うことに驚きました。また、大学のゼミの合宿で昭和の時代を10本のビデオにしたものを、一本ずつ観て議論しました。「昔の人は生活のために進路を選んだ。われわれはやりたい仕事をやって、どこにいこうかと考えているが、昔と今とではずいぶん違うことが分かりました」と14人の学生みんながそう言いました。

【山田】 中学生たちがしかたなく高等学校なり大学なりに行くということは、子どもたちは早く就職したいという意識が強いということなのではないでしょうか。受験戦争から逃げるためにそう言っているのか、どう判断すればいいのでしょうか。

【桐村】 私の年代では中学校を卒業して就職したところは必ずしもいいところではない。しかし今の中学生はある程度の労働条件が整えられ、そこそこ仕事ができるというイメージが非常に高いので、中学卒でも就職できるのはいい時代だったと感じています。自分たちは選択肢が狭くなって否応なしに高校まで来なければならなかった、と思っているのでしょう。

【下村】 フリーターの大半は就職志望です。でも就職できないので進学しないといけなくていいのだけれど、勉強する気はさらさらしない。就職もいやだし、進学もいやなのでフリーターになっていく。これが基本なプロセスです。調査結果を分析してみると、人というのは別に勉強が好きというわけではないのだということを理解しました。若い人というのはそんなにいつまでも勉強したいわけではないのだと思いました。二ヶ月ごとにテストがあればいいやになると思います。ずっとパフォーマンスが査定され続けるわけですから。

【山田】 でも就職すれば日々、試験を繰り返されているような現実もあるのではないのでしょうか。

下村 大人はそう思うが子どもの立場からは、「大人はテストも何もなくていいよな」と思うのではないのでしょうか。

【桐村】 企業社会の中では、昔は、上司は部下を育てなければいけないという使命感で動いていました。「何やっているんだ。そんなことをやっていたら将来はないぞ」と部下を脅かすだけの上司も増えている。昔はそんなことは恥ずかしくて言えなかった。指導者としての誇りを持っていました。そんなことを言っただけで人を引っ張っていかうなんていうのは、自分のリーダーシップがないということを行っているようなものでした。

【豊】 業績主義、能力主義的な評価が広がってきているからでしょうか。

【桐村】 業績主義というのは、主に管理職になってからです。組合員はそんなに差はつけられません。就業規則で賃金の決め方が決まっています。忙しくて上司に心のゆとりがなくなっていることや人間関係への配慮が職場全体として低下していることがあると思います。

【豊】 価値観が先行しているのでしょうか。

【桐村】 時代が変わって、育てるという意識が急激に落ちてきているということは感じます。

【下村】 まさに私はバブル世代ですが、育てるという感覚はなく、全部が損得の問題になってきています。その人のおかげで自分が損をさせられるという感覚になってきています。

【桐村】 上司の評価が変わってきているということもあります。業績中心になってきていて、昔は仕事ができても部下が育っていなければ評価が低かった。それが今はそうではなくなってきました。

【下村】 豊さんがおっしゃることとも関係しますが、組織内の人格的つながりを求めているのだと思います。人柄で引っ張られるよりは業績で引っ張られるほうを好むのだと思います。組織内において人情などでつき合わされるのはいやなのだと思います。昔は貴重な情報、専門的な情報が上司から流れてきていましたが、これだけいろいろな情報があると上司と一緒に勉強する必要もなくなっているのかもしれませんが。

<藤田 博康>

キャリアをめぐる問題状況に私自身の問題意識を加味してお話をします。勤労を通じて「能力、個性を生かす」、あるいは職業に「夢や希望を実現しようと意欲的に取り組む」などということはやはり職業生活を充実させたり、長く継続させたりするために必要なことなのだろうと思います。だからこそ仕事を通じて「自己を実現する」などという「望ましい職業観、勤労観」の育成を第一義としたキャリア教育のあり方が研究されてきたのだと思います。これはとても大切だと思いますが、現実的には仕事に「生き生きとしたやりがいを感じられる」あるいは「夢や希望を実現できる」者は限られています。今回の社会人調査の結果でも、「今の仕事が理想の仕事か」という質問に対して55%以上が「理想の仕事ではない」と答えています。また、「今の仕事を替えられれば替えたいですか」という質問には43%以上の方が「できるならば替えたい」と答えています。そのようなことから、若年層の仕事離れや早期退職の増加への対応を考えた場合に、勤労のポジティブな側面ばかりに光を当てるのではなく、「つまらない」とか「積極的な価値が見出せない」と感じられるような仕事であっても、時と場合によっては引き受けなければならないという現実原則的側面にどう対応していくかということが、大きなテーマだろうと思います。

言い換えれば、「生きがいとしての仕事、自己実現のための仕事」という観点と、「自立的生活維持のためには避けられない勤労、生きる枠組みとしての仕事」という二側面の統合的キャリア発達を考えなければいけないのではないのでしょうか。今までのキャリア教育というのは、後者の自明性に支えられてきたのだと思います。しかし、社会の豊かさやいろいろな要因によって、その自明性が薄れてきており、そのようなことを積極的に考えなければいけない時期に来ているように思いました。

ホランドの「活動（仕事）することで興味が沸き、能力を生み、それによって活動を選ぶ」という考えにならうと、「活動することで自他の限界や現実を知り、それらをしっかり踏まえて（これには諦めや妥協なども当然必要でしょうが）仕事や活動を選択していくという循環が、個性的で確実な自己実現のプロセスである」といった、いわば「循環的キャリア発達」こそが実際的で望ましいもののように思われます。（以下削除）

小・中・高・大学生調査においては、「生きがい追求のための仕事」という枠組みと、「自立的生活の維持のための仕事」という相反する可能性のある、それぞれの就労価値観、職業観を児童・生徒がどのようなバランスで発達させていくのか、という観点から分析しました。

例えば「仕事をするのは、やりたいことをするため」対「暮らすのに必要なお金をもらうため」とか、「仕事は人生における生きがいである」対「望む仕事に就けなかったら我慢して働くべき」などといった二側面に対応する項目を選んでそれぞれの対組み合わせで、1.両側面を統合的に重視する群、2.自己実現や生きがいを優先する群、3.自己実現よりも現実生活を優先する群、4.どちらにも関心がない就労消極群、の4つのタイプに分類しました。そのほかに、将来したい仕事の有無、適性認知の度合い、自己肯定感、勤勉性、親子関係、楽観性、学校適応など関連する項目を指標としました。その結果、第1群が自己肯定感にしても勤勉性にしても得点が高く、やはり望ましいタイプであろうことが示されました。

そのほか、小・中・高の発達的変遷からの考察になりますが、児童生徒の一般的なキャリア発達

プロセスとして、小学段階では「未成熟な勤労観と夢としての希望の仕事との遊離」、「中学段階では自己概念や適性認知の揺らぎの中での仕事に関する自己実現追求志向」、「高校段階では現実に即した希望職業の形成、勤労観の自己実現的側面と義務的側面の統合」という各段階が示されました。これは考えてみれば常識的なことだとは思いますが、改めてリサーチ結果として示唆されたことに意味があるのだらうと思います。

次にキャリアの発達段階というものを仮定すると、どの段階に固着しているのかという視点と、それに対応する援助法が演繹的に考えられます。小学段階に固着（これは小学生に対する援助という意味ではありませんが、）をしているタイプの人には夢への固執、挫折を受け入れられないための勤労不適應になりやすく、援助としては「生活のための仕事」という義務的側面の涵養が必要になるかと思います。また、中学段階に固着している場合は、自己不安定型、自己誇大型の勤労不適應になりやすい。そこでは「まずはとにかく働いてみて、そこから自己（同一性）を確立していく」という姿勢が重視されるべきではないかと思います。高校段階への発達の固着では、現実失望型、無気力型の勤労不適應につながりやすく、そこでは少しでも自分のやりたいこと、適性に合った内容の仕事を見つけていくことに向けての援助等といった、それぞれのタイプに即した教育援助の方向性があるのではないかと考えられました。

大学生調査に関しても、(削除)、やはり第1群の自己肯定感、勤勉性、楽観性などが有意に高いという結果でした。それから下村先生の調査にヒントを得て、その時点で就職活動を終了している者がどのぐらいいるかということ、第1群から第4群で比較してみたところ、明らかな差が出ました。第1群の統合群は就職活動が終了している者が35%でした。第2群、第3群はおおよそ18%、第4群は10%でした。そのようなことから、二側面の統合的発達の重要性はここでも示されたといえます。ただし、年齢が上がるにつれて、中学が約54%、高校が約49%、大学が約43%と、第1群の統合群に属する者の割合は少しずつ下がっていきます。逆に、第4の就労消極群は中学では8%、高校では約9.5%、大学生では14.2%になり、急増しています。この就労消極群の問題をどう捉えるかということが、今後のキャリア発達、キャリア教育の鍵になってくると思います。

日頃、教員として大学生の就職活動に接する機会が多いのですが、その中で、積極的で行動力があり、友達や私たち教員との交流が頻繁な学生、俗っぽく言うと外交的に見える学生はやはり早く就職先が決まります。一方で思春期における様々な悩みに捉われているような学生、またはそのようなことがあって自分の適性に迷っている、それでいて他者との関わりにも消極的で孤立しがちな学生ほどなかなか就職が決まらない。当たり前のことですが、かなり大きい問題です。私の実感では、これは個人の学業成績、知的能力に単純に比例するものではなく、本人の悩みの深さや自信のなさに代表されるような、思春期特有の主観的心理状況の影響が強く、職業人として社会に船出することへのひるみ、躊躇、回避、拒否が端的に表れているのではないかと思います。いわゆる学生というのはモラトリアム期と言われていますが、職業役割を持った社会人への移行の基盤となる信頼感、行動力、活力などに乏しい層が、就職活動時期に深刻な問題を抱えるのだらうと思います。

下村先生の調査においても、就職活動終了者と未終了群を把握して、就職が内定していない学生は向上心、積極性、行動力等に劣り、他者からの評価も低く、自分の生き方に悩んでいて無力感や、

組織一般に対する不信感、社会に対する軽い絶望感のようなものを抱いていると指摘しておられます。これは私の実感と一致する結果であります。

推論として、青年層の不就労問題の多くは、思春期的な悩み、つまり生きることへの悩みが強く、自分や他者、社会へ対する信頼感、肯定感の乏しさ、主体性や行動力の不十分さなどに特徴付けられるのではないかと思います。言い換えれば、青年期にいたるまでのアイデンティティの形成困難の問題とも言え、心理社会的発達（これは、信頼性、自律性、自主性、勤勉性と積み重なっていきますが）のプロセスが不十分であるために、大学生というモラトリアム期から社会人、職業人としての自己同一性形成が困難になっているのではないかと思います。

アイデンティティと未就労の問題というのは、エリクソンがアイデンティティ論を発表した直後から研究され、職業選択ができない青年は無能観、無価値観、自尊心の低さが見られ、特に勤勉性（職業的発達段階論で言えば有能性）の面で問題を有しているという研究もありますが、これがなぜ、今、改めて問題になるかという、（以前からそういう層があったとしても）就職市場に活気があった頃は、活力が十分でない学生たちも、大卒であるなどの条件のもとに、とりあえず比較的条件に恵まれた会社の内定を得ることが可能であったように思います。それがたとえ純粋に理想の仕事ではなかったとしても、一旦、入社してしまえば会社のブランド、待遇、企業内教育や新たな人間関係、経済的安定等さまざまな要因に支えられて徐々に社会人、職業人としてのアイデンティティを確立していくケースが多かったのではないのでしょうか。そういう意味で終身雇用制や年功序列による昇進制度というのはさまざまな言われ方をしていますが、活力に劣る青年層にとっては、とりあえず社会にコミットしながら生きていくための意味のある枠組み、安全弁であったのだと思います。惰性であろうがなんであろうが、定職があって自律的生活ができるということはそれだけで確実なアイデンティティになり得ます。そういう意味で終身雇用制や年功序列による昇進制度は少なくともある程度は残しておきたいもののように私は思います。

我が国がたどりつつある能力主義、短期決裁型産業社会では、就職活動においても、また就職後の会社への適応においても、ある程度の積極性、主体性、人間関係力などのいわゆる活力が要求される時代になってきています。そのため、活力に乏しい青年層にとっては社会参加の可能性がますます狭められてきている社会情勢になってきているのではないかと思います。社会参加ができなければ、さらに自己同一性が定まらないし、自信も向上心もなくなる。この悪循環がいわゆるニートを増大させている要因になっているのではないのでしょうか。

以上のことを前提とすると、先に述べた循環的なキャリア発達にじっくりと取り組む必要があるのではないかと思います。現実の制約や不自由があってこそはじめて自己実現が可能となります。私の専門とする心理的不適応の方にはその問題が典型的に表れています。多くの臨床心理の専門家が、思春期的な不確実感に悩む人ほど現実的な制約を無視して自己実現や生きがいにつながる仕事を求めがちであり、就職への第一歩が踏み出せなくなっているということを指摘しています。今回の大学生調査においても、いわゆる第4群の就労消極群の人たちは、「一気に成功を狙う傾向」が高かった。これは、「毎日こつこつ努力することが大切である」の逆転項目などを合わせて得点化したものですが、就労消極群はこれが他の群に比べて有意に高かったのです。これは、自己の不確

実感を一気に挽回するために、下積みを要する職業では満足できず、職業志望が誇大になっているということでもあります。これはまさに最初に申し上げた循環的なキャリア発達とは正反対の悪循環プロセスになります。

ニートや引きこもりと言われる人はこの悪循環メカニズムに陥っている可能性が高い。そこにはマイナスを一気にプラスにとか、黒いものをひっくり返して白にという人生の一発逆転意識（あるいは無意識）が働いている可能性があります。つまり、自己不全感が強い青年や大学生というのは、自己実現に自己治癒を移し合っているのだらうと思います。そういう意味で彼ら彼女らの自己実現志向には、かなり留意する必要がある、それをポジティブな側面からばかり捉えるのはとても危険だと思います。いくら就職不況といっても GNP は世界 2 位で、物質的には我慢する必要の比較的少ない日本の現代社会において、勝ち組とか負け組ということばに象徴されるようにプロセスよりも結果が最重視され、即時の成功を求めがちな短期決戦型社会にそういった傾向が顕著になるのであらうと思います。

そのようなことから、今後のキャリア教育に関する提言として、社会人としてのアイデンティティ形成の基盤となる信頼感、自律性、自主性、勤勉性などの青年期以前の心理的社会発達段階等を見据えて、長期的視野で関わっていく必要があるのではないかと考えています。そこでは、心理カウンセリングとキャリアカウンセリングの統合や協働のようなことも重要になってくるでしょうし、なによりも、小学、中学、高校段階でのキャリア教育が、現実的、実地的な重みを持ってくるのではないのでしょうか。それは小さいうちから職業意識や勤労意識を明確にするという方向性よりも、職業人としてのアイデンティティの基盤となる信頼感、自律性、主体性、勤勉性等の涵養を重視するという意味においてです。このことは、人間力、人間関係力、生きる力をつけるなど、色々な言われ方をする教育理念と方向を同じくするのでしょうし、江上節子先生もおっしゃっていましたが、本来の少人数の対話の教育、人格的教育が必要だということでもあるでしょう。しかし、それらの具体的な実践は容易ではないだらうと思います。人格的な成長や人間としての基本的な生き方に関わることは、学校教育場面では特化できず、それだけに教育政策上は難しいことであり、そこから先の議論がなかなか具体性をもって進まないのだらうと思います。

ここで、鍵になるのは「勤勉性」ではないかと思います。勤勉性が最も公教育に馴染みやすく、心理的不適応層の人への教育支援という点でも適当なのではないのでしょうか。信頼性や自律性は親子関係などに大きく依存するため、学校で後天的に教育することはなかなか難しいのだと思います。しかし、多少それらが不十分であったとしても、勤勉性を支えに、地道に働く事で社会にコミットすることができる可能性に開かれる。この「勤勉性」というのは、誤解を招くかもしれませんが、アイデンティティ論にもとづく、地についた行動、活動に支えられた自己肯定感と言い換えられます。つまり、この活動に支えられた自己肯定感を教育によってどう育てるかという視点が鍵になる。そのためにはプロセス主義の教育が必要なのだと思います。結果主義というよりも、課題を地道にこなした者に高い評価を与えるなどして、日々実直に努力することを評価したり、強化したりすることで勤勉性を身に付けさせることが重要になってくるのではないかと。少なくとも、能力や環境条件にハンデを負う者が地道に努力することによって、能力に恵まれ短期決戦型に高得点を挙げるも

のと同程度の評価を得られる必要があるのではないかと思います。結果の優劣よりも、そのプロセスを重視することにより、生き立ちも、能力も、家庭も、経済的基盤も異なる一人ひとりが、逆に個性を生きられる可能性が開かれるのではないかと、これを理想論かもしれないが、述べさせていただきました。

【立田】 基本的な方向性としては藤田先生のご意見に賛成です。大学生調査のほうで、思春期特有の主観的心理状況の影響で社会に船出することが難しいとおっしゃっていますが、私は逆に現実の社会的条件や労働条件として、職務内容がどんなものなのか、例えば医者であれば理想の仕事についていても、現実にはそうではないという条件も出てくると思うし、また人間関係がいやになってやめるという人もいるし、良い人間関係を作る人もいます。雇用条件として高い賃金を貰っているかどうかに関係してくるし、一生懸命働いても賃金が低ければそんな仕事には就きたくないと思うものです。また職場の労働条件として客観的な労働条件の問題もあります。主観的な心理状況を作り出すのは体験の影響が大きいので、大学生のインターンシップの影響をもう一度問い直して見る必要があると思います。またキャリアの発達というのはそういう面で見ると、決して人間的なものではなく、むしろつながっているということがあっていいのではないかと思います。社会的なアイデンティティの形成ということも、アイデンティティがどんどん崩壊しているから、潰された時にどのように回復するかということも教育の条件でしょう。最後の「鍵となる勤勉性」という点はすごく大切だと思います。小さいときから自己資産の蓄積を重ねていく。例えば日記をつける、健康に気をつける、読書習慣をつけるとか、教育のプログラムとして取り入れていけるのではないのでしょうか。資産という言葉を使ったのは、悪循環、不幸を積み重ねていく人は不幸のサイクルに入ったら負債を抱えたようなものです。お金の負債、人間関係の負債、それをどう返していくか、資産にどう転換していくかという現実的な戦略を考えていく必要があります。毎日資産を貯めていくということに説得力があると思います。

【藤田】 勤勉性という言葉の誤解がありますが、立田先生がおっしゃたような行動や活動によっていろいろなものを貯めていく、これが自己有能感につながると私も考えています。ただ、それを具体的にどうするかということは、今後、教育政策の現場で考えていくべきことと思っています。

【山田】 生きがいと自律生活というのは相反するということになりますか。私は必ずしも相反するものではないと思います。この二つの次元は下村さんが言われている能力主義、努力主義に対応する考え方であると思います。決して相反するとは言わないような気がします。

【下村】 両側面を重視するように考える子が一番良いという話になるかもしれません。

【立田】 現実には、仕事と職業を分けて、うまい生き方をしている人がいる。生計維持をする職業と自己実現するための仕事を別に持っている人がいるわけです。相反するものではないが、相反する状況に置かれたらそうせざるを得ない人もいるということではないですか。

<豊 浩子>

親とのコミュニケーションがキャリア意識の発達にどのような影響を及ぼしているかということ

を中心にみました。傾向として、将来について親と話す者は小学生から高校生になるにつれて増えていく。そして小・中・高とも男子より女子の方が、また、成績が上位の者の方が親と話す傾向があるということが分かりました。

将来就きたい仕事に就けると思うかということについて「希望達成予測」とよんでおりますが、将来について親と話す者は話さない者に比べて「努力すれば就ける」と考えています。これは「親と話す」ことによって将来就きたい仕事に対する情報や、その仕事に就くためには今の自分に何が必要かといったことがある程度分かるのではないかと考えられます。職業に対する情報源が高校生に比べるとそれほど多くないと思われる小学生や中学生で特に顕著に見られました。中でも、職業威信の高い職業を希望する女子の場合は特に親と話す者の方が、希望達成予測度が高いということが小学生から高校生まで一貫して強く見られます。このグループは親からの励ましや情報によって本人の達成予測が高まるのではないかと考えられました。また、自分の就きたい職業が分かっているかという「適性認知」についてもみました。この場合も小学生から高校生まで、親と話す者は話さない者に比べて自分の適性を分かっているという傾向があり、親と話すことを通じて職業に対する自分の適性、自分に対する理解というものを深めていることがうかがわれます。将来についての親との会話というのは、自分の将来の可能性に対する理解としてキャリアに関する自己概念の形成に影響を及ぼすということが推測されています。さらに、小学生から高校生まで男子よりも女子の方が、成績が上位の者ほど、将来したい仕事があると答えています。男子内、女子内、また成績別のそれぞれのグループで見た場合も、やはり将来について親と話す者というのは、話さない者に比べて就きたい職業があると答えているわけです。親と話すということによって、職業に関する情報や関心も増え、自分が就きたいと関心を寄せる職業も増えるのではないかと考えられます。

嗜好活動についてみると、一般的な傾向ではありますが、将来について話す者は話さない者に比べ、人と話す、笑わせるなどの対人関係の活動や自己表現活動、家族と一緒にすることが好きだと答える傾向がみられます。好きなことと得意なことが一致しやすいということを考えますと、昨今いわれるようなコミュニケーション能力や対人関係能力、自己表現能力といったものは、結局日常生活での親とのコミュニケーションの質や多寡によって形成されるのではないかとということが窺われます。さらに、将来何のために働くのかという就労働機についても、親と話す者は話さない者に比べ、より他者のため、人間関係を重視させるため、自己実現のためといった方向に向かう傾向がみられた。また、親と話す者、話さない者の間で、希望職業の威信スコアに差があるかどうかをみると、実はこれについては差がみられませんでした。

これを合わせて考えると、親が子どもに伝えているのはどういう職業がより威信が高いとか、どういう職業に就けということよりも、職業と子ども自身との関係、どんな仕事をしたいのか、自分自身に向いている仕事は何か、どうしたら希望の職業に就けるか、などの個別の関係について伝えたり話したりしているのではないかと思います。さらには一般的な働く目的や動機といったものを親の価値観として伝えているのではないかとということが窺われます。職業を続けて持つことに対する肯定的な価値観というものも、親と話す者のほうがより強い傾向がみられるということが確認されました。このような分析から、将来について親と話す者は、話すことによって希望達成予測や適

性認知、自己概念を深めること、職業に対する興味を広げ、対人関係や自己表現の嗜好活動を好むこと、また就労働機として、他者のため・自己実現といった価値観を形成することがうかがわれるということが確認されました。

こういった知見を踏まえての今後のキャリア教育への提言だが、今回の調査では親と話す具体的な内容までは聞けていないわけで、にもかかわらず「親と話す」ということだけでも今まで述べてきたような違いが確認されるということです。やはり親が日常生活の中で子どもに伝えているキャリア意識のインパクトの強さが確認できたのではないかということが言えると思う。そうすると、子どものキャリア発達を助けるためには、親に対してどういう働きかけを行っていくかということが、ますます重要になってくるのではないかと思います。親とのコミュニケーションがとれている者ほど、キャリア意識が形成されやすいということを考えると、学校教育の場を通して期待されるのは、親が子どものキャリア発達に対して持つ影響の大きさを親自身に自覚してもらい、親と連携して子どものキャリア意識の発達を促すということであると思います。

アメリカで挙げられている具体的な例として、親が自分の職業を通して自分自身の興味や能力、といったものから子どもが職業に対して考えることを励ましたり助けたりすることができるということがあります。親がよく知っている職業分野について子どもに具体的に話すことができる、親が自分自身の職業経験や知識に基づいて子どもに対する様々な働きかけができるということも挙げられています。先ほど述べたように、女子より男子のほうが、また成績が上位の者より下位の者のほうが、親とのコミュニケーションをあまりとっていない傾向がみられるということを考えると、層によって違うということも、事実として踏まえた上で学校教育の場で働きかけのあり方を考えていくことができるのではないかと思います。親から得られない情報等について、特に親から情報が得られにくいグループについてはよりサポートを厚くするということも考えられると思います。

もう一つは、親は子どものキャリア教育について強い影響を及ぼすわけだが、親自身の持つ先入観や偏見といったもので子どもの職業観、価値観といったものも左右される傾向が強いことも確認されています。親がより現在の社会経済の状況や職業のあり方など、正確な情報を得られるように働きかけることが必要になってくるということも指摘できます。そうした手助けを提供する一方で、実効性とかあり方についての、適正な評価等も重要だろうと思います。

今後の研究発展のあり方については、こういった量的調査に加え、親がどういう内容で子どもに伝えているかといったことをこまかく聞くインタビューのような質的調査、さらにキャリア意識の形成ということを考えると、時系列での調査といったことが望ましいと考えています。これをまとめた後さらに考え、他の文献を読んだりして下村先生や藤田先生のお話と重なるところがあると思われました。私の分析についてはこういうキャリア意識の発達ということについてみてきたわけですが、下村さんがおっしゃったような、子どものキャリア発達のゴール、それ自体が形成すべきヒューマンスキルとして扱われている傾向があるのではないのでしょうか。何を目的としてキャリア意識を形成していくのかということを忘れてはいけないということを改めて思いました。いくら、なりたい職業を見つけさせ、そのためにいろいろな準備をさせたとしても、実際、希望格差社会や下流社会といった、社会自体が変わってきている中でこれまでと同じキャリア意識の発達を望むだけ

では実際の就労につながっていかないという事実があります。単純な働きかけでは足りないのであろうと思います。結局、下村さんのところから出てきた、従来の競争主義的価値観に基づくキャリア意識だけではなく、積極的に模索されるべきだと思います。また、藤田先生のところから出てきた「つまらない」とか「積極的な価値が見出せない」といった仕事を持つ現実的な側面というものを引き受けていくことも含めたキャリア意識といったものが模索されていくべきではないかと思っております。

親子のコミュニケーションの内容に関係することで、フリーターやニートの中心になっているのは、団塊ジュニア世代であると思います。『下流社会』という本を読むと、団塊の世代から波及してきた個性を尊重するとか、自分らしさを大事にするといったようなものが、団塊の世代に始まって団塊ジュニアの世代では、階層意識としては下だと思っている層に広く指示されているということが言われています。親子のコミュニケーションのスタイル、親子関係が団塊以前の時代に比べ、権威主義的な親子関係、家族関係を否定するところから、より友達親子の関係が現在の主流だと思います。現実の社会経済の状況と合わせて、子どものやりたいことを尊重する、親の価値観を押し付けないといった、より対等な親子関係が意図せずして結果的には子どもに選択を迷わせてしまう、ということになっていることも現実としてあると思います。それは家庭によって格差があるということも事実であり、そういったときにどういう働きかけができるのか、今の段階では分からないが、今後の課題として考えていくべきであると思っています。

【山田】 今、国会で格差の問題が取り上げられていますが、親子のコミュニケーションにも、格差がバックにあるような気がするがどうでしょうか。

【立田】 イギリスのバーンスティンの文献（『言語的社会化』萩原元昭編訳、明治図書、1981）では、家庭の自由主義的文化と権威主義的文化があって、下層ほど権威主義的文化があって話しにくい、上層ほど自由主義的で対話の雰囲気があるという。若い世代ほど自由に話せると言いながらもまだ残っているのではないかと。特に男と女ということ考えたとき、男の子はいまだに差別的な形で育てられている。「男はしゃべってはいけない」などという雰囲気があるのではないかと。もう一点は、豊さんは「親」とひとくくりで言っておられたが、母親と父親を比べたときに、母親と子どもはよく話す父親と子どもは話さない。女子高校生などはほとんど父親とは話さないのではないですか。そうすると、男子のほうが就職についても家庭でのキャリア教育の機会というものが奪われてしまっているのではないかと。その辺について何か良い案というのはないのでしょうか。

【豊】バーンスティンではありませんが、『下流社会』では、昭和一桁世代、団塊世代、バブル世代、新人類世代、団塊ジュニア世代の意識を調べたものを比較しています。そこで言っているのは、団塊世代は階層意識が上の方が自由主義的な親子スタイルを指示している、バブル世代も同じです。それが団塊ジュニアの世代になるとそういうのを指示しているのは階層意識が下の方の人だということです。

【下村】 普通は上流の方ほど自己実現的だし自由主義的で、下流のほうが権威主義的です。日本の場合、それがひっくり返っている。三浦さんが書いている本だけではなく、私の手元のデータを

分析しても、そうなります。何か説明があれば教えていただきたいです。

【桐村】 それに関連して、ハーレーやブランチャードの研究した「状況対応リーダーシップ」では、部下の指導の仕方では横軸に指導、細かく指示してやっていくほうの高低を取る、それから縦軸にあまり細かく言わないで励ましながらか肯定感を高めるようにやっていくというのを取ると、部下のレディネスが高く、意欲も能力も高い人に対しては放任、また能力も意欲も低い人に対しては、それを高めるために細かく密着型になるのが効果的であるという考え方をしています。あるレベルの高い階層の家庭だと自由放任でも周りから吸収することが多いので、環境からいろいろなことができると思うが、そうでない場合は細かく教えないといけないという考えも出てきます。時代背景とかその階層が置かれた育ち方というのが影響してくるのではないかと思います。

【加藤】 上層部の自由主義志向というのは基礎があるということが前提の上で、それを応用する力も大事だということがあると思います。今、言われている下流というのは基礎をないがしろにして、いきなり「何やってもいいんだよ」と自分ができないことをごまかす自由をいつているのではないかと思います。

【豊】 自分のことで、親子のコミュニケーションのスタイルというものをどのように話すかということを重ね合わせて考えたのですが、権威主義でない家庭というのは大前提として浸透しています。社会全体もそうだと思うし、自分は自分の親よりも子どもの意見を尊重しようというのがベースにある。その上で「ほったらかし」というか、下流社会と言われる人たちの声として出てくるのは、「子どもの教育をあまり考えていない」というか、「適当にやってくれればいい」というような自由方向、個性を尊重する方向があるのに対して、自分自身が意識するのは、尊重は尊重するが、この経済の中でどのような道をとるのがベストなのか、どういう子どもになってほしいのかというのは、4歳のうちからあるわけです。小学校を受験するのか、それとも中学校のほうがより個性を伸ばせるのかといったようなことを今のうちから考え、そのための情報を集めたりしようとしているわけで、意識の差というのは存在するのではないかと思います。先ほどの逆転の話ですが、定義が難しいと思う。個性を尊重するというのをどこまで捉えるかということで、それを前提としたうえで、より放任の方向に向かうのか、山田昌弘さんが言っていたことですが、「ニューエコノミーに対応するような教育を自分の子どもにしていくのか」という方向に分かれる中で、逆転といわれるような現象が起きるのだと思います。

【立田】 自由放任というのと対話のあるなしは別の問題ではないですか。つまり相手の自律性を尊重して放り出すというのと、尊重しながら対話をしていくというのとは別の問題だと思います。自由主義の教育としても家庭で自由放任に育てることと対話しないということは別だと思います。自由を尊重しながら対話していくことが結果として大切だというのが豊さんの結果ですから、自由主義に任せておいたらキャリアがうまくいくということではないだろうと思います。

【桐村】 相手との間に、「話しなくてもコミュニケーションが成り立っているね」という関係性が必要だと思う、以心伝心も含めて。ちゃんとみてもらっているという意識を持てるかどうか。相談に行けば答えてくれるとか、そういう関係だと思います。

【桐村】 相手との間に、「話しなくてもコミュニケーションが成り立っているね」という関係性

が必要だと思う、以心伝心も含めて。ちゃんとみてもらっているという意識を持てるかどうか。相談に行けば答えてくれるとか、そういう関係だと思います。

【立田】 ただ、わかっているつもりがわかっていなかったということが結構ありうるでしょう。

【桐村】 今は崩れてきていますが、日本の終身雇用がそこに効いている。企業の場合は、他のセクションにいても長年の付き合いでみている。とんでもない人が役員になるということがなかった。

【立田】 対話してみないと分からないことがあるのではないですか。

【桐村】 終身雇用の中でみていると、あいつは分かっているのに分かったようなことを言っているな、というのはだいぶ前から分かっているわけです。

【立田】 同じ世代の中で、父親と子ども、母親と子どもの関係というのは、団塊ジュニアの世代であっても、高校生の娘はやはり母親と話すことの方が多いのではないかと思う。それは調査結果として出ているのでしょうか。

【豊】 高校生の子を持つ30代成人のデータが少ないため正確には把握できていません。

表1 おうちのひとと将来の仕事や生活について話すか（高校生調査）（%、報告書別冊、300頁）

	よく話をする	ときどき話をする	あまり話をしない	ぜんぜん話をしない	無答	
高校生（男子）	14.0	45.9	26.0	13.2	0.4	100.0
高校生（女子）	24.0	56.1	14.4	5.5	0	100.0

表2 30代成人の子どもとの会話の内容（成人調査）（報告書Ⅲ、42～43頁）

	男性		女性	
	30～34歳	35～39歳	30～34歳	35～39歳
将来の仕事や就職について	13.5	27.7	26.6	57.4
勉学や進学について	25	42.8	33.8	69

表3 高校生の子を持つ40代成人の子どもとの会話

将来の仕事や就職について （高校生の子と）	よく話をする	ときどき話をする	あまり話をしない	ぜんぜん話をしない	無答	
40代男性	12.1	44.4	12.1	8.9	0.8	100.0
40代女性	24.5	59.0	12.5	4.0		100.0
勉学や進学について （高校生の子と）	よく話をする	ときどき話をする	あまり話をしない	ぜんぜん話をしない	無答	
40代男性	9.7	53.2	31.5	4.8	0.8	100.0
40代女性	27.5	53.5	12.5	6.0	0.5	100.0

【下村】 親の問題は関心を持っていろいろ調べていますが、親の影響をあまりにも考えすぎだと思うときがあります。アメリカの文献などで真っ先に出てくるのが「親が子どもの進路をどうこう

できると思うな」ということがまず書かれています。「親から指導して自分の思うように子どもの進路を変えられると思うな」ということが戒めとして載っているわけです。それは重要な指摘だと思います。だから親の影響力というのを重く考えすぎないというのがまずあると思うのです。しかし豊さんの調査結果に出ているように関係はあると思います。私の持っているデータの分析結果でも、対話以前に、そのベースとして家庭が明るく、話そうと思えば話せる雰囲気があるというのが重要だという結果も出ています。また、アメリカの文献では次に、「親が自分のキャリアを考えるべきだ」ということも出てきます。親が自分のキャリアについて偏った考え方を持っていると、言外に全部子どもに伝播していくことになるので、「自分のキャリアを特殊だと思ったり、最善だと思ったりするな」ということがあります。そうやって相殺していくと親が子どもに言えることなどたいしてなくなってきます。このような対話の仕方が自由尊重の中味と言えるのだと思います。

【加藤】 確か「ハーバードビジネスレビュー」という雑誌に、アメリカ社会で幹部になった人たちはどういう育ち方をしたのかインタビューした記事が載っていました。家庭環境や学歴は多様でしたが、一つ重要な共通性があるとしたら、「親や兄弟、特に父親が夕食の時に子どもたちと一緒にその日の出来事やニュース、テレビの内容について話をした」ということを全員が言っていたことです。そのことが鮮烈に印象に残っています。下村先生がおっしゃっていたように、日常的なレベルでの対話があったのではないか。ある女性の幹部の方が「父親は、兄弟の中で、男であること女であること、年の差も関係なく、私が言ったことが良い考え方であれば認めてくれ、平等に扱ってくれた」ということを言っていた。そういう意味での自由主義的な対話があるのではないかと思います。

【下村】 もう一つぜひ考えておきたいのは三浦さんの「下流社会」で控えめに指摘されている遺伝の問題です。できのいい親の子どもができていい子になるというのは文化的な問題だとみんな解釈しますが、生物学的影響も多分にあるはずですよ。心理学では環境の要因だけではなく遺伝の要因もパーソナリティ形成において必ず出てくる話です。この点はその是非を含めてきちんと考えたほうがいいと思います。

【立田】 しかし遺伝の影響を考えたら教育の力はなくなる。遺伝の影響をなくす方向で教育の力で、社会化していくことを前提としているわけです。

【山田】 教育の入る余地がなくなってきます。今は、遺伝も環境もという立場をとっています。

【下村】 例えば、高学歴の人は高学歴の人と結婚する率が高いという統計が出ていますので、遺伝的には格差が広がっていくという推測は成立つ訳です、遺伝の影響がないと考えるのであれば、そのことが実証される必要がある。

【桐村】 社会変動が大きいときは、下流だと思われたものが上にきたりする。戦国時代や明治維新のころなどはそうでした。遺伝的にどうだったかは別ですが、農民やそれ以下だった人たちが突然世の中にリーダーになったりする。

【下村】 そうしたなかでも、競争馬には明確な遺伝の影響がありますし、人間もそういう生物学的な影響が全くないとは言えないと考えてみるべきだと思います。

【加藤】 私の子どもは二卵性なので遺伝子は違うのですが双子です。子どもを産み育ててみて始

改めて分かったのは、人間の素質は、8割がたは生まれた時点で決まっているのではないかということです。ただ、良い面・悪い面を教育的に—示唆を与えることで、強めたり弱めたりすることはできる。そういう意味で教育的な効果はあると思います。

【山田】 遺伝と環境の問題は古くて新しい問題で今は遺伝も環境もという総合的なものによって遺伝の影響が高いものとそうでないものがある。身長体重、音楽的なセンスなどは遺伝の影響が強いなどと言われていますが、学力的なものについては教育の意味が失せてしまうから、なるべく避けて通っているような気がします。

【下村】 教育学者や社会学者は教育や文化の影響の方を言いますが、遺伝の議論も正確に考えておかないと、教育や文化の影響を正しく判断できないのではないのでしょうか。

<山田 兼尚>

「調査結果の検討—職業観は変わったか—」というタイトルで分析しました。20年くらい前に望ましい職業観を育成するという目的で、高等学校に勤労体験学習を導入するということがありまして、研究所で職業観の調査をしましたが、その後約20年が経過しました。現在のフリーターやニートの輩出状況を見ると、20年前にはそういうことがあまりなかった。そういうタイプの人たちが輩出されてきたということはそのバックに職業観の変化のようなものがあるのではないかという仮説をたて、また似たような項目で職業観を捉え、20年の間に変化したかどうかを検証したいということでこの分析を行いました。

【表1】に示してあるように、前回の調査は1982年、神奈川県、群馬県、栃木県、宮城県で行い、今回は2003年に千葉県と香川県で行った。前回の調査は職業価値観に当たる項目を10項目用意しておき、全部一対比較で、職業を選ぶ際に、どちらを重視するかという方法をとりました。今回の調査はそれが不可能だったので、似たような項目を入れて分析しました。以前、職業観診断テストというのがあり、それには五つの尺度—経済性、社会的価値、自己実現、義務感、帰属性—があり、それに基づいて今回と前回の調査を使った項目を当てはめて対応関係をみました（【表2】を参照）。バランスがとれていないが、それぞれの項目の平均値をとって尺度の順位付けをしました。帰属性という尺度が今回調査ではなかったもので、4番目の尺度の職業義務感を社会的奉仕として義務感・使命感の二つに分け、五つの尺度にしてあります。前回と今回の調査の五つの尺度の単純な順序尺度だけで決めたものです。

【図1】、【図2】に示してあるように、前回の調査では小5、中2、高2と変化していく間に、「社会的奉仕」が、学年が進行するにつれてだんだん下がってきている。小5では1番であったのが

【表1】 調査対象／地域／実施時期

	調査対象校数／調査対象者数			調査対象地域	調査実施時期
	小5年生	中2年生	高2年生		
前回調査	6校／496人	7校／568人	8校／707人	神奈川県／群馬県／栃木県／宮城県	1982年2～3月
今回調査	20校／1176人	9校／1040人	4校／1161人	千葉県／香川県	2003年11～12月

【表2】 両調査で用いた項目の対応

職業価値観尺度	項目表現(前回)	項目表現(今回)
第Ⅰ尺度 職業の経済性重視	高い収入が得られること	お金持ちになるため 遊ぶのに必要なお金をもらうため くらすのに必要なお金をもらうため 貧乏にならないため
第Ⅱ尺度 職業の社会的価値重視	世間の評判が高いこと	偉くなるため 人に認められる
第Ⅲ尺度 職業における自己実現重視	自分の能力を充分発揮できること	自分の得意なことを生かすため やりたいことをするため
第Ⅳ尺度 職業義務感	社会的奉仕 働くことに意義を感じ、使命感がもてること	世の中のためになること 世の中をよくするため 働くのはあたりまえだから
第Ⅴ尺度 帰属性	会社や職場に対する誇りがもてること	(該当なし)

【図1】 両調査における学年間の各職業価値観尺度の順位比較

前回調査	順位	小5年生		順位	中2年生		順位	高2年生
	1	社会的奉仕	→	1	自己実現	→	1	自己実現
	2	自己実現	→	2	経済性	→	2	経済性
	3	経済性	→	3	義務感・使命感	→	3	義務感・使命感
	4	義務感・使命感	→	4	社会的奉仕	→	4	社会的価値
	5	社会的価値	→	5	社会的価値	→	5	社会的奉仕
今回調査	順位	小5年生		順位	中2年生		順位	高2年生
	1	自己実現	→	1	自己実現	→	1	自己実現
	2	社会的奉仕	→	2	経済性	→	2	経済性
	3	経済性	→	3	社会的奉仕	→	3	義務感・使命感
	4	義務感・使命感	→	4	義務感・使命感	→	4	社会的奉仕
	5	社会的価値	→	5	社会的価値	→	5	社会的価値

【図2】 各学年における両調査の各職業価値観尺度の順位比較

前回調査		今回調査	
順位	小5年生	順位	小5年生
1	社会的奉仕	1	自己実現
2	自己実現	2	社会的奉仕
3	経済性	3	経済性
4	義務感・使命感	4	義務感・使命感
5	社会的価値	5	社会的価値
順位	中2年生	順位	中2年生
1	自己実現	1	自己実現
2	経済性	2	経済性
3	義務感・使命感	3	社会的奉仕
4	社会的奉仕	4	義務感・使命感
5	社会的価値	5	社会的価値
順位	高2年生	順位	高2年生
1	自己実現	1	自己実現
2	経済性	2	経済性
3	義務感・使命感	3	義務感・使命感
4	社会的価値	4	社会的奉仕
5	社会的奉仕	5	社会的価値

中2では4番になり、高2では5番になってしまっている。今回の調査でも「社会的奉仕」の位置付けがだんだん下がってきているという結果が得られました。「社会的奉仕」を除いて考えるとトップに来るのが「自己実現」、2番目が「経済性」、3番目に「義務感・使命感」、そして「社会的価値」が来る。この順序は変わっていません。ただ「社会的奉仕」がだんだん下がってくるだけで、残りの四つの順序付けはほとんど変わらないというような結果です。「社会的奉仕」が次第に下がってくるのは、世の中のためになる、世の中を良くするという、「建前的な評価」というか、「社会的に望ましい」ということが発達段階的に薄れていくというようなところからくる変化ではないかと感じています。この結果から、はたして20年前の職業観と20年後の現在の職業観と変化があるものかどうか、相対的にみればほとんど職業観というものは変化していないと判断していいのではないかと私は考えました。

近年のフリーター等の増加の背景には職業観の変化があるのであろうという私の仮説は支持されなかったと言えます。その原因を考え、検討しなければならないものとして次の3点を考えてみました。「意識」と「行動」が違う、ということで職業観に変化が見られないのではないかと。下村さんもおっしゃっていたように、フリーターが就職したくないと思っているわけではなく、就職したいと思っている。しかし、いろいろな社会状況によってフリーターになってしまい、行動のレベルが影響されているのではないだろうか。また、学校を経由して小・中・高、この意識調査を行いました。学校を通してでは、どうしても「社会的な望ましさ」のような建前的な回答になる傾向があるように思います。このことも考えなければならないだろうと思います。また、フリーター、ニートと言われる人がどのような職業観を持っているかというようなことも、変化をしていないということの裏づけとしてデータが必要ではないかという気がします。

【参考資料－1】として、大学生の調査の「その職業に就きたい理由」という自由記述で書かれたものをキーワードを起こして、私の独自の判断で分類し、多い順に並べ替えてあります。似たような言葉のものも入っていますが、自由記述である点を重視して分類してあります。これを見るとやはり「自己実現」的なものがトップに来ています。【参考資料－2】は、「就職先を決定する際に重視することは何か」ということで質問紙の形で聞いた結果です。表の上の方から「とても重視する」の回答率の多いものから並べ替えています。大学生は、中高生の発達の延長上にあるわけで、大学生も小・中学生、高校生と似たような職業観を持っているということになります。

報告の結論として、職業価値観も尺度で分類しているので、曖昧なところがあるかもしれないが、大枠でみていくとそんなに大きな職業価値観の変化はなかった、と判断できます。

【立田】 職業観という言葉ですが「いろいろな職業に対するイメージ」と「職業に対する価値観」というのがあると思いますが、ここで言われているのは価値観のほうで、どういう目的で職業を選ぼうとしているのかということですか。どんな職業に就きたいかということであれば、変わってきていると思うし、職業も増えているし職業構造も変わってきていると思います。

【山田】 職業価値観のほうです。

【下村】 価値観の順位にはほとんど変動がないが社会の側の変動はものすごく大きい。価値観の方も社会の変動に合わせて変動すべきなのに、普遍であるからこそ自己実現動機のようなものが浮かび上がってしまう。

【山田】 現在、成人の職業価値観の分析もしていますが、それと対応すると同じようになってくるのではないかという気がします。

【下村】 むしろこんなに変動が激しく、20年経っているにもかかわらず、職業観が変動しないということからさまざまな職業不適応がみられると解釈できるのではないのでしょうか。

【桐村】 学校の先生が把握している世の中の変化というのが相当昔のことで、特に年配の先生から習うとそういう影響があるのではないのでしょうか。中学・高等学校の先生からの質問が相当前のものという感じがすることが多いです。産業構造と就職構造についても変わり方が激しいし、これから社会に出る若者や、若い労働者が直面し、かつ変化しつつある社会についての認識と、大人たちの認識のずれが極めて大きいと思います。

【下村】 さらに20年経つと、ようやく市場経済万能のような価値観が、生徒に伝播してくる可能性がある。経済性が1位に上がってくるかもしれない。「進路を考えるのに自己実現なんておかしい」というような子どもたちが現れるかもしれない。

【立田】 それを考えると、20年後の社会を見据えた教育をしないといけな。それにもかかわらず、遅れてやっているということはキャリア教育というのは難しいということになります。

【豊】 今の話だと教師や学校の影響力が強いということになります。

【桐村】 教師だけでなく親もあります。親が考えている上司、部下の関係とは相当変わっていると思います。親が持っている会社や職場のイメージと子どもたちが新入社員で入ってきたときの育てられ方とに差が出ているように思います。

【豊】 働いている人自身が既に現実とのギャップを持っているということですか。

立田 仕事についてはよく理解しているが社会全体でどんな職業がどう動いているかということのイメージがあまりない。

【桐村】 親たちは、サービス業が有業者の3割超えたとか、メーカーが2割を割ったとか、そういう認識は薄いのでしょうか。

【立田】 教育システムもどんどん変わってきています。例えば今は高卒のうち4割が大学、4割が専門学校に行っているにもかかわらず、専門学校に行くこと自体が低学歴だと考えている親が多い。先生方が親に専門学校のイメージが変わっていることを教えないと分からない時代です。

【山田】 専門学校の内容のレベルが高くなっています。90年くらいから専門学校に行く生徒が急激に増えました。学歴を分類するときに専門学校の位置付けをどうするかという問題になりました。

【下村】 学校に10年後、20年後を見据えて教育しろというのは酷かもしれないと思います。

【桐村】 やはり就業構造の変化やグローバル化というものは10年前にはなかったようなスピードだと思いますし、ITだってそうです。そのところはよくつかまえておかないと間違えると思う。私が社会に出たときにはなかった職業があるし、反対に消えてしまった職業もあります。山田さんに聞きたいのですが職業価値観ということで「自分はどの職業に就きたいか」なのか「どの

職業がいいと思うか」なのか、どちらですか。

【山田】 職業に就く時に、「どちらの条件をより重視しますか」という質問で、10 項目（条件）を用意して一対比較しました。自分の職業を選ぶ場合ということです。

【桐村】 それから、言葉ですが【参考資料－1】の「対人関係」とは何ですか。

【山田】 「対人関係が好きだ」ということです。人とのつきあいを重視しているということです。

【桐村】 【参考資料－1】の「親の職業」というのは、親が就いている職業という意味ですか。

【山田】 親が医者だから、先生だから自分もその職業に就きたいということです。

【参考資料－1】大学生調査 <仕事に就きたい理由(自由記述の分類)>

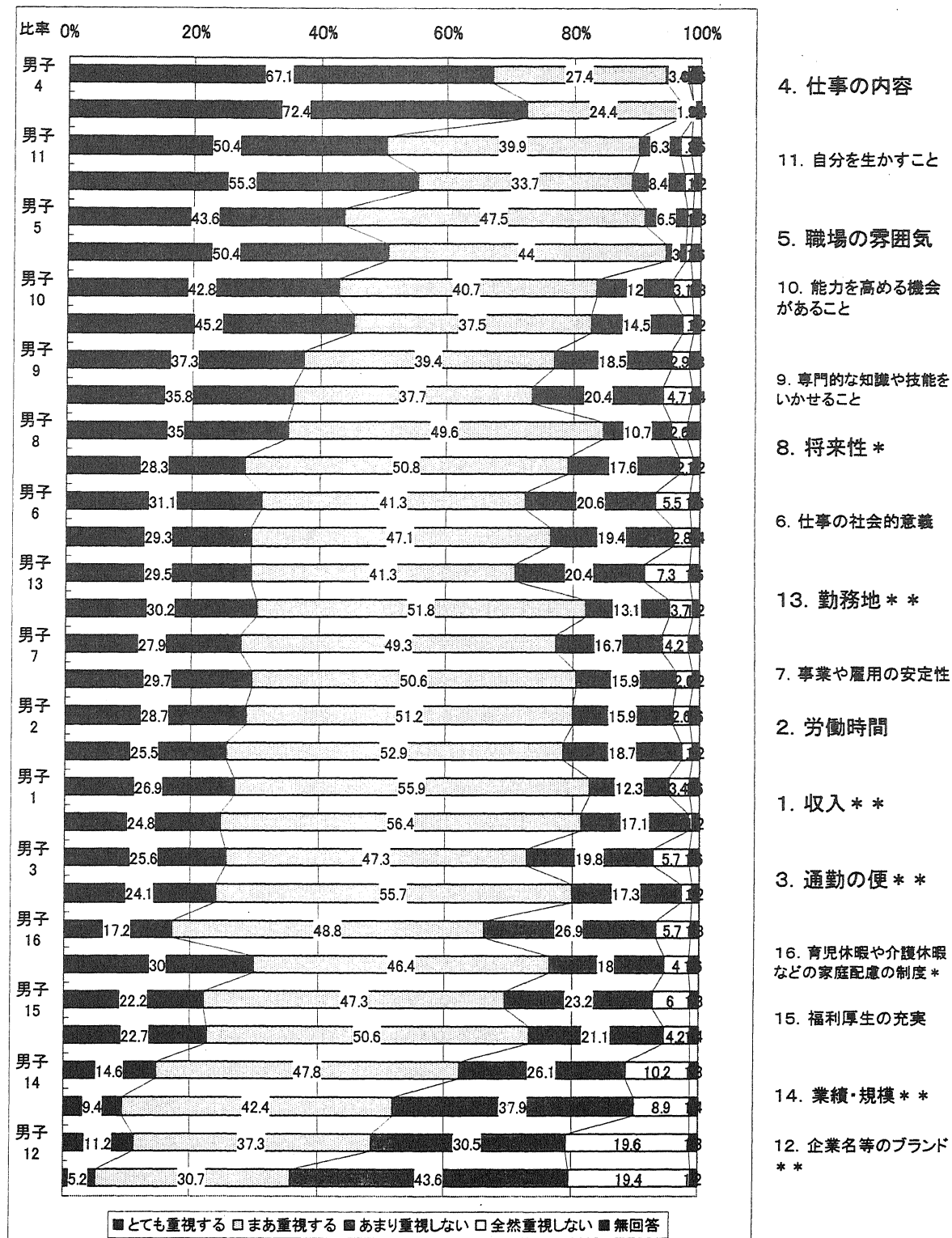
理由	男子	対有効 回答数	対全数
大学の専攻学部・学科	48	15.8	12.5
興味関心	39	12.8	10.2
好き	36	11.8	9.4
適性	26	8.6	6.8
安定	20	6.6	5.2
対人関係	18	5.9	4.7
希望	17	5.6	4.4
自己開発	16	5.3	4.2
夢	16	5.3	4.2
社会的貢献	13	4.3	3.4
やりがい	12	3.9	3.1
物を作る	10	3.3	2.6
憧れ	7	2.3	1.8
経験	5	1.6	1.3
地元就職	5	1.6	1.3
将来性	5	1.6	1.3
収入	4	1.3	1.0
楽しさ	4	1.3	1.0
親の職業	3	1.0	0.8
出会い	3	1.0	0.8
専門性	3	1.0	0.8
他者の進め	2	0.7	0.5
社会的評価	2	0.7	0.5
内定取得	2	0.7	0.5
職場の雰囲気	2	0.7	0.5
楽そう	1	0.3	0.3
理由不明	1	0.3	0.3
回答数	320	105.3	83.6
有効回答数	304	100.0	79.4

理由	女子	対有効 回答数	対全数
興味関心	61	17.2	14.3
大学の専攻学部・学科	49	13.8	11.5
対人関係	36	10.1	8.4
夢	33	9.3	7.7
好き	32	9.0	7.5
適性	30	8.5	7.0
自己開発	22	6.2	5.2
安定	19	5.4	4.4
社会的貢献	15	4.2	3.5
希望	12	3.4	2.8
憧れ	12	3.4	2.8
やりがい	10	2.8	2.3
物を作る	8	2.3	1.9
職場の雰囲気	7	2.0	1.6
経験	6	1.7	1.4
社会的評価	6	1.7	1.4
楽しさ	5	1.4	1.2
親の職業	5	1.4	1.2
資格	5	1.4	1.2
平凡でない	4	1.1	0.9
地元就職	3	0.8	0.7
専門性	3	0.8	0.7
収入	2	0.6	0.5
楽そう	2	0.6	0.5
他者の進め	2	0.6	0.5
生き甲斐	1	0.3	0.2
内定取得	1	0.3	0.2
将来性	1	0.3	0.2
回答数	392	110.4	91.8
有効回答数	355	100.0	83.1

非該当	3	0.8
特になし	11	2.9
無回答	2	0.5
無記入	63	16.4
無効回答数	79	20.6
全数	383	100.0

非該当	5	1.2
特になし	9	2.1
無回答	2	0.5
無記入	56	13.1
無効回答数	72	16.9
全数	427	100.0

【参考資料－２】 大学生調査＜就職先を決定する際に重視すること＞



**(χ^2 検定 $p<0.01$)

*(χ^2 検定 $p<0.05$)

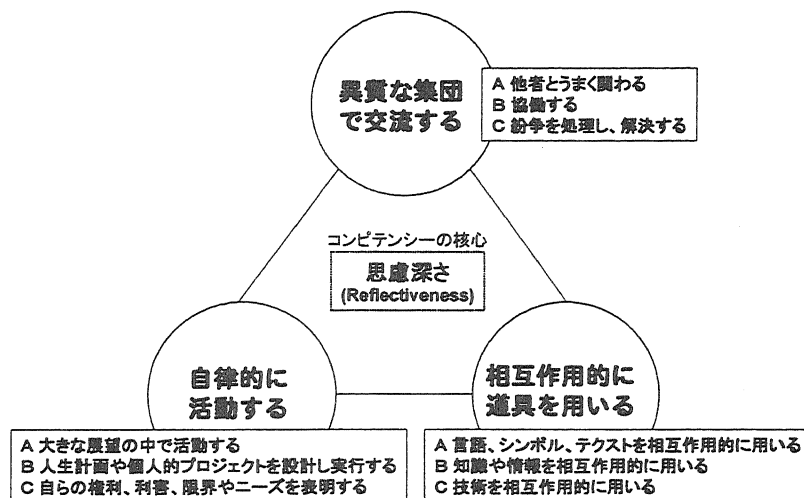
<立田 慶裕>

問題状況を大きく二つに分けて、学校と教育をめぐる職業社会が変化してきているということと、変化する社会システムに教育システムがどう対応していったらいいかということの問題に、このプロジェクトが関係していると思います。その時に、OECD から出た戦略を含めてアイデアを入れさせていただくと良いのかと思いますが、このプロジェクト自体がキャリアのスタイル、キャリアのプロセス、キャリアデザイン、ライフキャリアということを考えたときに、仕事だけではなく人間関係、健康、学習といった大きな能力との関連というものを視野に入れておく必要があるのではないかと思います。その点で「キーコンピテンシー」という考え方が OECD の中で議論されています。コンピテンシー、簡単に言うと「能力」ですが、この内容については厚労省の Youth Employability Support Program (YES 若年者就業基礎能力支援事業) の中で参考にされています。そこでコミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力やビジネスマナーなどが出てきていますが、国際的に必要な職業能力として計画されているのが、今日ご紹介する DeSeCo プロジェクト(「コンピテンシーの定義と選択;理論的・概念的基礎」プロジェクト、通称 デセコ、DeSeCo, Definition and Selection of Competencies:the conceptual and theoretical foundations) で提起された「キーコンピテンシー」です。これをキャリア教育の中にどう位置づけていくかということにおいて、日本の職業人や青年の職業活動において非常に重要な意味が含まれているのではないかと思います。

学校調査の結果について私からは、どういう仕事に就きたいか、それがどんな勉強と関係しているのかをお話ししました。成人調査の結果の、「人が生きていくうえでどういう能力が必要ですか」についてもお話ししたいと思います。学校では「多様な集団や組織の中でコミュニケーションを図っていく能力」「課題を設定して解決する能力」、職場でなら「多様な役割を知りそれを担う能力」「状況の変化に柔軟に対応する能力」が挙げられていました。また、社会の中で「多様な集団や組織の中でコミュニケーションを図る能力」「他者への配慮や思いやり」が重視されていました。家庭でも「他者への配慮、思いやり」「自分を理解する能力」が大事だというお話がありました。今日の議論でも藤田先生から、自律性や自分を考える能力が大事だと言われていました。コミュニケーション能力については豊さんのほうからも出てきていました。

OECD が、各国が持っている教育政策の中で、何が重要な能力と考えられているのか、それをいろいろな研究者が集まって先行研究も含めて吟味し、また各国の行政担当者がどういう能力を重視しているのか、12 カ国の調査結果を踏まえて作り出し、ヨーロッパ 12 カ国で共有する考え方としてできあがった「キーコンピテンシー」だと言われています。その「キーコンピテンシー」の条件として、1.社会や個人にとって価値ある結果をもたらすこと、2.いろいろな状況の重要な課題への適応を助ける、3.特定の専門家だけでなく、すべての個人にとって重要であることが重視されています。コンピテンシーの必要性については、桐村先生がおっしゃっていたように、グローバル化や近代化がますます私たち自身に必要な能力を求め始めた。これまでの学校における知識を中心とした教育とは違う能力が、これから求められていくのではないかということから出てきました。

図 3つのキー・コンピテンシー



DeSeCo では、三つの重要なコンピテンシーが提案されています。一つは、個人はその環境と効果的に相互作用するために道具をどう活用するか、二つ目は、人との助け合いの必要が増している中で他者と関係を持つ必要があるということ、三つ目は、自分の生活や人生について責任を持って管理、運営して自分たちの生活を広い社会的背景の中に位置付け、自律的に動いていく必要があるということです。しつこいぐらい相互作用的にという言葉が出てきます。人との対話など相互作用的に道具を用いる、自律的に活動すること、異質な集団で交流すること、このようなコンピテンシーを持つことが重要だと言われています。この三つに凝縮するために人類学、経済学、教育学、政治学などの専門家が集まって、12 カ国の教育政策担当者の共同で決められていきました。

個人的・社会的目標とコンピテンシーでは、個人の成功だけでなく社会の成功にも重要であるという両方が考えられています。特に個人の成功の中で有利な就職と所得、個人の健康と安全、政治への参加、人間関係の四つが挙げられています。

もう一つ、文化はまったく違う 12 カ国の共通する価値観は何かということが論じられました。すべての OECD 加盟国は民主的な価値の重要性と、持続的な価値の発展の達成という点では合意しています。しかもこうした価値は個人ができる限りその可能性を実現できるようにする一方で、他人に敬意を払い、できる限り公正な社会を創り出すのに貢献すべきだということを意味します。この両方の相補性を含めた意味で個人の自律的な発達と、他者との相互作用を認めたコンピテンシーの枠組みに反映される必要がある、ということから考えられてきたわけです。

どのような条件でコンピテンシーの価値が決められていったかということですが、第一の条件は経済的・社会的両方の目的において測定可能性が重視されます。この研究所も関わっている PISA（国際学力到達度調査）に関わって、できるだけ測定できるようなコンピテンシーにしたいということです。さらにこのコンピテンシーは健康、福祉、よりよい子育て、政治的な参加にも有益性をもたらすということです。第二の条件は、コンピテンシーが大きなビジョンを持った背景の中での有益性をもたらすべきという点です。第三の条件は、特定の専門家や階層だけではなく、すべての個人にとって重要だということが関わってきます。

「キーコンピテンシー」の核心にあるのは何かということと思慮深さ、反省性（reflectiveness）ということです。日本でいうと「考える力」ということになります。「reflectiveness」と「act」つまり考えることと行動に移すことの両方が挙がってきています。これが三つの「キーコンピテンシー」の中心部分になります。なぜ思慮深さなのか具体例として、矛盾するものを調整して現実の条件に落とし込んでいく力、ということがあげられます。自立性と連帯性、多様性と普遍性、革新性と継続性等、同じ現実の両面にある一見矛盾した目標をまとめていく力です。それには思慮深さが大切だと書いてある。もう一つの条件は「キーコンピテンシー」を組み合わせしていくということです。状況により、違うコンピテンシーを組み合わせることによって問題の解決につながっていくのではないかと考えています。

コンピテンシーの三つのカテゴリーについては、相互作用的に道具を用いるという点ではさらに三つの下位カテゴリーが用意されています。言語、シンボル、テキストを相互作用的に用いる。これには PISA の読解力、数学リテラシー、科学リテラシーが入ってきます。知識、情報も相互作用的に用いる、技術も相互作用的に用います。

異質な集団で交流するというコンピテンシーが出てきます。この下位カテゴリーが、他人と良い関係を作る、協力しあう、チームで働く、争いを処理し解決するということです。他人と良い関係を作る能力という点では、共感性、感情の効果的なマネジメントが挙がってきました。

争いを処理し解決する能力とは、例えば、できるだけ違う立場があることを知り、利害などすべての面から争いの原因と理由を分析する。また、合意できる領域とできない領域を確認する、問題を再構成する、優先順位をつけて問題を解決していくなどの能力が挙がってきています。

自律的に活動する、これは人生計画を含めて大きな展望の中で活動をしていくこと。自らの権利、利害、限界やニーズを表明する。この三つの能力が、キャリア教育とどう関わるかということですが、ここまでの議論の中でみなさんが提言されていることがそれぞれ含まれているのではないかと思います。特に自律性が重視されており、自律性をいかに作っていくかということですが、それを具体的にする能力として異質な集団で交流するチャンスを増やすということであれば大学のインターンシップもそこに入ってくると思います。また、対話の重要性という点では相互作用的に道具を用いるということで言葉を使う、知識や情報、技術を人との関係でうまく使うということです。道具というものが人との関係のために使うというふうに捉えられていることが興味深いと思いました。このことはキャリア教育を考えていく上で非常に重要なのではないかと、特に今の職業構造を考えたときにサービス産業中心の社会の中で人間関係力を持ってない人は、なかなか仕事に就きにくい状況が出てくるのではないかと思います。以上が私のキャリア教育に対する提案です。

【山田】 コンピテンシーを具体的に計測可能な項目で調査していくということですが、調査項目のようなものはもう出来上がっているのですか。

【立田】 今、作っている段階です。PISA については高校生レベルについて、読解力、数学リテラシー、計算リテラシーが上がってきているし、知識や情報を相互的に用いる力という点では 2006 年の PISA の中でコンピュータをどう使っていくか、などの項目に落とし込んでいきます。これを

発展させて PISA とは別に成人の技能を測る調査が計画されています。その項目作りを OECD で行っていますが、日本がそれに参加するかどうかはまだ決めていません。

【下村】 おそらく労働行政では、成人の技能の調査を、教育サイドの議論だと思っています。極論すれば、こういう能力があろうとなかろうと就職できればいいと考えています。

【立田】 大人になってこういう能力を人が持っているかどうかというのは厚労省の問題だと思います。

【豊】 能力をブレークダウンしてこのような形で育成を図るというのは厚労省がやりたがらないということですが、厚労省は全般的な就労するための能力が低下しているということ自体を問題意識として持っているのでしょうか。

【下村】 産業界からは若い人の能力が落ちていっていると見られています。

【桐村】 先日、文科大臣と経団連の教育関係の人の集まりがありました。そこで経済界側からから入ってくる人の元気がなくなった、エネルギーが枯渇してきたという発言がありました。また、経済界は基礎ができていること、調査分析力や対立する意見を調整する能力など、時間をかけないと身につかないものを身につけてきてくれ、それが即戦力だと考えています。ところが学校側が考えている即戦力というのは、資格を持っていることだと思っている誤解もあります。

【立田】 「キーコンピテンシー」で、さすがだと思ったのは「reflectiveness」を中心に行っていることです。本を読んで勉強をして、人のことをよく考えていけばいい、というそれだけのことです。

【桐村】 昔風がいいわけではないですが、本屋に行って本を探し買おうと思った本がなかった、でも似たような本で読みたいものがいっぱい出てきた、それを買って帰って読むというような習慣で知識が広がる。インターネットでは知識が広がらない。会社側でみると新卒者の底辺レベルは上がってきていると考えています。読み書き、計算能力、語学力などです。しかしリーダーがいなくなった、そこでリーダー養成などに関心が向いている。義務教育までの教育と大学教育が同じになってしまっています。本当は高校で学び方のチェンジをしなければいけないのに入学試験があるのでなかなかできない。大学でも教えられたことしかない学生が圧倒的に多いのです。

【立田】 大学では参加型学習ということが言われていますが参加型学習のやり方自体を知らない大学の先生が多い。さすがヨーロッパと思ったのは、交渉能力を極めて具体的に書いてあることです。合意を得て優先順位をつけ具体的な戦略としてお互いが納得する提案をしていく能力が大事だと。こういうことを子どものときから身につけていったらいいと思います。

【桐村】 この前大学3年生のゼミの学生を連れて、都内の教育委員会にどのようなキャリア教育をやっているか調査に行きました。工場見学、職業人講話、小学生が商店に3日間手伝いに行く、このようなパターンが始まりは始めている。ゼミの学生に小・中・高の母校に調べに行かせたら「キャリア教育なんて意味がない」という先生もいます。学校によってばらつきは大きいですが数年経ったらかなり固まってくるのではないかと私は思っています。それから大学学部での導入教育にキャリア教育の考え方が入ってきております。神奈川大学の経営学部の先生から、今の学生にどんなことが必要と思うかと聞かれたので、「キャリア教育を入れることで学生が目的をもって勉強するということはその後の学習意欲を高める」という考えから、1年生から「キャリア形成論」を入れてもら

った。今年からは全学にキャリア教育を入れることになりました。それから玉川大学が第一学年プログラムでこれも全学部共通でテキストを使ってその中に3章分ほどキャリア教育を入れてゼミの先生が教えています。ここの教育の成果がどうなるか面白いと思います。いろいろな学校が始めてきたという感じがします。これは学習意欲を高めるとか目的を持って学ぶということが大事だということにみんなが気づいてきたということだと思います。

それから、キャリア教育の提言ということで多少違う観点なのですが、社会経済、企業の現状と課題に関して、小・中・高の教師の理解を深めていかなければいけないと思います。教師の研修、管理職研修の中に入れていくべきではないかと思います。それから産業界も学校教育と連携をとり、産学連携でキャリア教育を考え「産業界は何を求めているか」「どういうポイントで教えたらいいか」「こういうことを教えてくれたら国の力になる」と言わなければいけないと思います。小・中・高の職業観・人生観育成のためのインターンシップについても、産学で共通の目的意識や理解をする必要がある。今後のキャリア教育への提言として、社会の変化についての教師の理解の向上、キャリア教育についてどうあるべきか、ということ、小・中・高のインターンシップの計画的な実施について、以上三つの観点で述べました。

【山田】 小・中・高のインターンシップについては研究所の生徒指導研究センター、あるいは教育課程センターで始めています。インターンシップと言っても1~2日のものもあるし、一週間くらいのものもありいろいろありますが、私はある程度長い期間やらないと効果がないだろう、という気がします。

【桐村】 良い点は、今はばらばらに始まっているところです。良い先生は工夫し始めています。国で画一的にやりだすと工夫しようとするエネルギーが落ちる。数年間は、各校、各教師が競う、今のやり方で進め、その中から優れた方法が開発されてくることを期待したいと思います。

【山田】 長時間にわたっての座談会でしたが、以上をもって終わりとさせていただきます。どうもありがとうございました。

生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する
総合的研究報告書 (IV)

－研究の総括・講演録・座談会－

平成 15－17 年度 国立教育政策研究所 研究課題リサーチ経費研究

研究代表者： 山田 兼尚 (国立教育政策研究所生涯学習政策研究部長)

連絡先： 〒153-8681 東京都目黒区下目黒 6-5-22
国立教育政策研究所生涯学習政策研究部
電話：03-5721-5045 ファックス：03-5721-5173

印刷： 株式会社光和テック
平成 18 年 10 月 20 日 印刷
平成 18 年 10 月 20 日 発行