

卒業論文「今必要なキャリア教育とは何か」

指導教員 小関隆志

学籍番号 1730055049

論文執筆者 柳 美智子

【目次】

はじめに

第1章 雇用の現状

第1節 雇用形態の多様化

第2章 若年者雇用の現状

第1節 正規社員比率の低下

第2節 早期離・転職率の増加

第3章 キャリア教育への取り組み

第1節 キャリア教育とは

第2節 中学校でのキャリア教育

(杉並区立和田中学校)

第3節 高等学校でのキャリア教育

(都立晴海総合高等学校 都立江東商業高校 都立多摩高等学校)

第4章 キャリア教育に関わる団体・媒体

第1節 仕事紹介の本

(13歳のハローワーク、仕事辞典)

第2節 NPO カタリバ

第5章 今、必要とされているキャリア教育とは

おわりに

参考文献

【はじめに】

筆者は、就職活動を経て、来年の4月から社会人として働き始めます。「なぜ人は働くの？」という問いかけには様々な見解があります。具体的には、「経済的に自立したいから」「やりたいことがある」「憧れている職業がある」が挙げられます。多くの人は、幼い頃、「大人になったら何になりたい?」「将来の夢は何ですか?」と聞かれた経験があると思います。しかし、幼い頃に抱いた夢は、大人になるにつれて、変化していきます。また、中学生の頃までの、職業認識は、周りの環境に影響されやすいと考えられます。親の職業や、身近にいる「教師」になりたいという例がよくあります。しかし中学校から高校と進学するにつれ、視野は広がり、職業の多さも認識していきます。また、中学生や高校生には、何で働くか、ということや、自分はどんな人間で、将来どのようにしていきたいのか、といった、自己を振り返る機会があまりありません。しかし、高校卒業時に、高校生は、進学するか、就職するか、といった進路選択をしなければならないのが現状です。

文部科学省の、平成18年度学校基本調査によると、小学校・中学校、と義務教育を経たあとは、97.7%の学生が高等学校（通信含む）に進学しています。そして更に、高等学校卒業後は、同調査によると、49.3%の学生が大学や専門学校に進学しています。昭和28年では中学校卒業後に約50%の学生が就職していました。時代は変化してきています。しかし、学生期間がいくら長くなっていても、人はいつか社会に出て働き始めます。働かずに親に甘えている若者が増えている一方で、多くの若者は働くことを希望し、働いています。しかし、働く若者が増える中、正規労働に就かず非正社員として働く者や、就職しても3年以内で辞めてしまうという早期離職・転職者が増えているという問題があります。早期離職については、キャリアアップといったプラスの理由の他、「こんな仕事をするはずじゃなかった」という現実と理想のギャップから、働くのが嫌になるというマイナスの理由があります。そこで、ギャップやミスマッチを防ぐためには、若者が社会に出て働き出す前に、「自分はどのような人間なのか」「何に興味・関心があるのか」「どのような仕事をしていきたいのか」という自分を振り返る機会や、「社会にはどんな仕事があるのか」「社会ではどのような業界があり、関わりあっているのか」「どのような働き方があるのだろうか」という、社会の仕組みを知る機会が必要なのではないかと考えられます。この論文では、若年者雇用の現状と課題、キャリア教育の現状と課題、そしてキャリア教育を支える組織の取り組みを挙げ、今世の中に必要とされているキャリア教育とは何かを明らかにしていきます。

第1章 雇用の現状

第1節 雇用形態の多様化

今、日本の労働市場は、グローバル化や、規制緩和の結果、厳しい環境へと変化してきています。正規労働者の、成果主義・能力主義による二極化傾向、そして、雇用形態の多様化が進みつつあります。雇用形態の多様化とは、正規労働者の他に、非正規労働者が増えてきたということです。非正規労働者には、パート、アルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託が含まれています。労働者のうち、非正規労働者の割合は、年々増加しています。1986年は16.6%であるのに対し、2006年には、33.2%を占めています¹。これらの雇用形態の多様化は、労働者に対し、自分のライフスタイルに合わせて色々な働き方ができるという利点をもたらしています。さらに、企業に対し、正規労働者よりも、低コストで、企業の都合に合わせて雇用と解雇ができるという利点をもたらしています。ここまでは、一見、労働者と企業両者にとってプラスであると思われそうですが、深く見てみると、労働者にとってはとても不利なことばかりです。労働者は、企業の都合に合わせていいように利用されているとも考えられるのです。では、雇用形態の多様化について、詳しく見ていきます。

【雇用形態の多様化の背景】

雇用を取り巻く環境は、1986年に大きく変化したと言われていています。1986年には、男女雇用機会均等法と労働者派遣法が制定され、労働基準法が大幅な規制緩和にありました。男女雇用機会均等法の制定により、女性への特別な「妊娠・育児・介護」休暇をなくし、男女平等にしようという動きがありました。そして、女性が育児や介護をしながらでも働けるという、「パート化」「派遣労働者化」が起きました。また、労働者派遣法は、職業安定法では違法とされた労働者供給事業の一部を、派遣元が雇用責任をまっとうし、派遣労働者の権利をきちんと保障することが可能な「労働者派遣」というスタイルとして合法化しました。つまり、労働が企業間で商品として取引されるようになったというわけです。労働者の派遣と、その条件を取り決めた労働者派遣契約が、業者間の「商取引契約」であるのに、派遣労働者の雇用や労働条件を実質的に決める機能があるところに特徴があります。それが、働き手には大きなリスクとなる一方で、ユーザーである派遣先には、必要に応じて受け入れたり排除したりでき、また労働条件も思い通りになるという使い勝手のよさとなっています。そして、企業の正規労働者の非正規労働者への代替が進められているのです。

¹ 出所：総務省統計局「労働力調査」

【労働者の視点】

労働者が非正社員を望む理由は、大きくふたつに分類することができます。それは、正社員の雇用機会を得ることができずに、やむを得ず非正社員として働くパターンと、仕事と家庭生活や余暇、学業などとの両立を図るための柔軟な働き方として積極的に非正社員を選択しているというパターンです。パートタイム労働者への調査によると²、「自分の都合の良い時間に働ける」「通勤時間が短い」「勤務時間や労働日数が短い」など、柔軟な働き方を理由としてあげる者が多くなっています。また、派遣労働者も含んだ非正社員全体としては、「家庭の事情やほかの活動と両立しやすい」「組織に縛られたくない」「専門的な資格・技能が活かせる」とした理由が多く見られます。非正社員を選ぶには、一つの企業にこだわるのではなく、いろいろな企業で仕事を体験することができるという利点もあります。

【企業の視点】

日本の企業の職場では多くの非正社員が見受けられます。コンビニエンスストア、百貨店、ファーストフード店やファミリーレストランなどの飲食業の職場で特に数多くの非正社員が働いています。

非正社員を雇う理由を企業に聞いてみた結果は、表1-1のとおりです。

「人件費節約」が76.6%と一番多く、「即戦力・能力のある人材を確保するため」が48.8%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が46.9%となっています。つまり、非正社員は、企業にとって都合のいい人材であるということは一目瞭然です。特に、「景気変動に応じて雇用量を調節する」ということは、会社の経営が悪化した時には、一方的に非正社員は切り捨てられてしまうということです。リストラまでしなくても、非正社員にとって不利な条件に変え、それに抗議すると、「期間満了」とし、解雇されてしまうという事実もあります³。契約期間を3年から1年、1年から半年、半年から3カ月、さらには1カ月にまで短縮する企業が増えてきています。これは、いかに非正社員の扱いが企業本位であるかということを示しています。

また、「正社員」と「非正社員」のキャリア形成には大きな違いがあります⁴。「正社員」と位置づける区分の労働者に対しては、仕事の範囲をあらかじめ限定せず、管理職層への昇進の機会を設け、長期的で計画的な技術育成の方針がとられています。一方、「非正社員」の区分の労働者に対しては、仕事の範囲を契約により限定し、管理的ポジションには配置せず、定型業務をこなせる程度に技能を習得させています。企業は、非正社員と正社員の

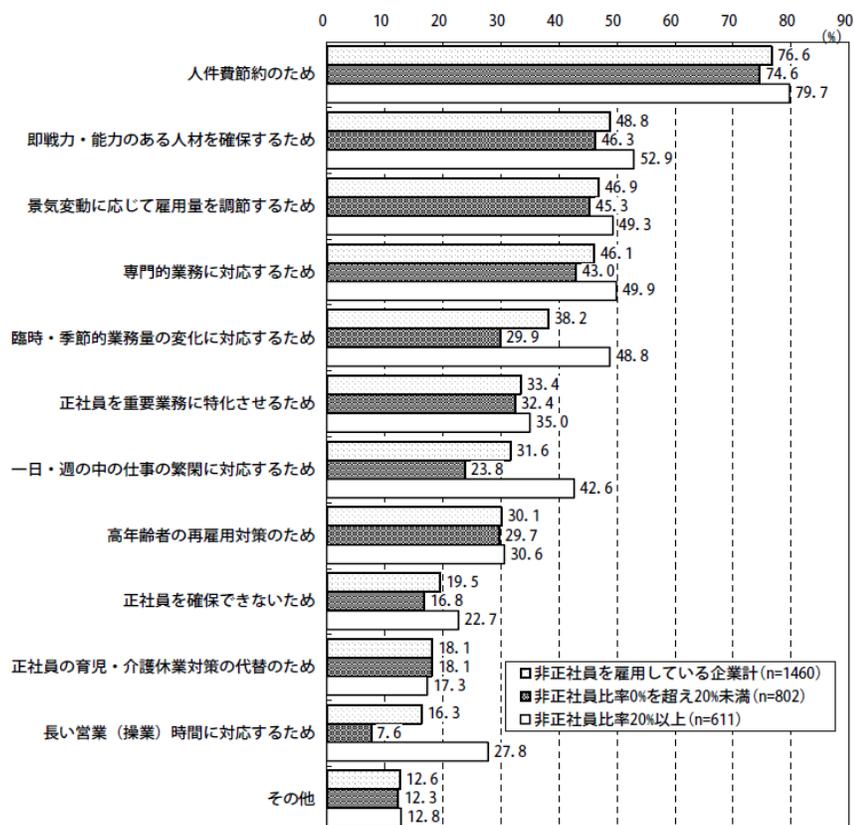
² 厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

³ 「中野麻美『労働ダンピング』p.59」

⁴ 出所：連合総合生活開発研究所、2003 企業人事担当者対象の調査
「佐藤博樹・佐藤厚『仕事の社会学』p.149」

キャリア形成のあり方に区別を設け、コスト削減と、弾力的な人材の活用を目指して非正社員を雇用しているということです。

表 1 - 1 非正社員を雇用する理由



出所：日本労働研究機構『企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査』2003年
<http://www.jil.go.jp/jil/statis/doko/h1508/jinji.PDF>

しかし、企業にとってもデメリットはあります。それは、「ノウハウの蓄積・伝承が難しい」「職業訓練が行いにくくなっている」という点です。つまり、有期雇用の非正社員に教育をしても、すぐに辞めてしまう、または、社外秘のことももらしてしまう恐れがあるからです。しかし、このデメリットを逆手に取れば、ノウハウがいらぬ単純作業のみを非正社員の業務にし、高度な仕事は正社員に集中して行ってもらえばいいだけのことです。

雇用形態の多様化は、労働者、企業両者にとってメリットはあるが、はるかに労働者の方が不利であるということがわかります。非正社員は企業のコストにならないように、ぎりぎりのところで社会保険などの各種保険は適用されないのです。柔軟に働くことができるというメリットはあっても、働いても働いても生活ができないというのが非正社員の現

状なのです。たとえば、時給が 800 円で、政府が労働時間短縮目標として掲げていた、年間 1800 時間まで働く時間をセーブしたとすれば、年収は 140 万強にしかありません。これでは、国民に健康で文化的な生活を営む権利を保障する憲法 25 条を受けて制定された生活保護法に基づく給付の水準をはるかに下回ります⁵。生活するために、長時間労働・低賃金の中でさまよるのが非正規労働者の実態です。中学校・高等学校で行うキャリア教育では、自己を振り返ることや、職業を理解すると同時に、このような雇用形態が多様化し、非正規労働者への切り替えが進み、労働者にとって不利である、という雇用形態の現状を学ぶ機会も必要であると考えられます。

⁵ 「中野麻美『労働ダンピング』 p.18」

第2章 若年者雇用の現状

現在若年層⁶を取り巻く雇用問題は、以下に挙げたものがある。

若年者の正規社員比率の低下

早期離職率・転職率の増加

若年者の失業率の増加

これらの背景には、第1章で述べたように、グローバル化や、規制緩和による企業の人材の流動化がある。企業は、先行きが見えない中、正社員の採用には慎重になっていることがわかる。しかし、原因は企業側だけにはないと考えられる。つまり、若者の考え方(就職観)の変化も関係あるのではないかということです。この章では、若年者雇用の現状と問題点とともに、若者の意識がどのように変化してきたのかを述べていきます。

第1節 正規社員比率の低下

本節では、若年者雇用の問題点のひとつである、フリーター増加について触れていく。フリーターは若年者に限られていないが、本節では、フリーターの「正社員ではなく、組織に属さない者。定職に就くこと、組織に属すことに抵抗がある。」という点で、フリーター増加対策には、職業意識の形成や、雇用形態の多様化の現状を知る必要があるのではないかと考える。そこで、正規社員比率の低下(=フリーターの増加)を若年者雇用問題のひとつとして取り上げます。近年、若年層の、正社員比率は低下しています。総務省の労働力調査⁷によると、1987年は80%が正社員であったが、1992年、1997年、2002年と、次第に正社員比率は下がってきています。特に、24歳以下の正社員比率は、15~19歳が、1987年の70.8%から、2002年の27.5%と大幅に減少しています。20~24歳でも、1987年の84.8%から2002年は59.2%にまで減ってきています。非正規雇用の中でも、特に、フリーターの増加が目立っています。厚生労働省⁸によると、フリーター数は、1982年の推定50万人から、2002年には200万人を超えていて、20年間で4倍になったということが明らかにされています。日本労働研究機構は、1999年に97名の「フリーター」に対して行ったヒアリング調査に基づき、「フリーター」を「モラトリアム型」「夢追求型」「やむを得ず型」に分類しています。一般的にフリーターは、自分の気が向いた時だけ働く、

⁶ 若年層とは、15歳~34歳を指す。

⁷ 出所：財団法人 社会経済生産性本部『新時代の若年者雇用政策の方向』p.1

⁸ 1982年と2002年ではフリーターの定義が異なっている。

2002年では、フリーターを、「15~34歳、卒業者、女性については未婚のうち、パート・アルバイト(呼称)として就業している雇用者および無業者については、家事も通学もせずパート・アルバイトの仕事を希望する者」と定義付けている。

気楽な生き方をしている人に見えるが、実際は夢や目標があるがお金を稼がなければならぬからやむを得ず働くか、正社員として働きたいが就職口がないという理由でフリーターとなっている場合があります。それは、内閣府の「若年層の意識実態調査」(2003年)で明らかになっています。フリーターが正社員になっていない理由を見ると、「条件にこだわっていないが正規の職がない」(17.1%)、「近くに正規の職がない」(14.6%)となっています。また、表2-1からわかるように、フリーターの、「より専門的・高度仕事をしたい」「より責任のある仕事をしたい」という回答が正社員と比べて低いことから、フリーターは、働くことに対して、「働きがい」や「やりがい」を、求めている者が多いということがわかります。一方で、フリーター自身がフリーターのデメリットを認識しています。それは、「いざというときの保障がない」という点です。つづいて、「病気したときに収入がなくて困る」「生活が安定しない」と認識しています。しかし、その認識は、20~30歳未満のフリーターよりもはるかに、10代の認識がとても低いのです。つまり、10代や20代前半に、フリーターになんともなくなってしまった学卒者は、「いつか抜け出せる」「フリーターでも生涯暮らしていける」と思っているけれど、いざ、「正社員になりたい」「もっと安定した暮らしをしたい」と思っているとしても、現実には甘くないということです。その現実を、社会に出る前に、つまり、進路を決める前に、学校で教わり、若者自身で考えるべきことなのです。

表2-1 就業に対する意欲の比較 (正社員・フリーター)

就業に対する意欲	正社員	フリーター
仕事より自分の生活を大事にしたい	74.7	75.9
将来への不安がある	74.5	82.3
豊かだけでなくも気ままに暮らしたい	72.4	78.4
仕事のための勉強は積極的にしたい	68.8	63.9
より専門的・高度な仕事をしたい	59.6	46.9
より責任のある仕事をしたい	50.1	36.1
仕事がおもしろくなければ辞めればよい	34.2	47.2

原資料：内閣府「若年層の意識実態調査」、2003年

出所：財団法人 社会経済生産性本部『新時代の若年者雇用政策の方向』p.15

また、フリーターの多くは、兄弟姉妹あるいは父母が非正社員として働いていることが多く、その状況が子どもたちの高卒無業者・フリーターという進路を当然のものとして受け入れさせる作用を持っているのです。フリーターに対するインタビューを行った長須正

明氏⁹によると、彼らは次のような特徴を持っています。

「生活者」である：働くことは生活維持の手段であり大切なのは「おかね」である。職業を通じて自己実現するという上層ホワイトカラー¹⁰的な価値意識では説明できない。

「現在志向」が強い

身近に「非正規労働者」のモデルがある：兄弟姉妹、場合によっては父母が非正規労働に従事している。身近にモデルがあるだけに、不安定であるとは思うものの非正規雇用に対する抵抗が小さい。

非正規労働者を生み出す背景には、家庭の環境も影響しているということがわかります。

第2節 早期離・転職率の増加

本節では、若年者雇用の問題点のもうひとつである、早期離・転職率の増加について触れていく。フリーターと同様、早期離・転職者は若年者に限られていないが、本節では、早期離職・転職者の「一度は正社員を望み就職したものの抱いていた仕事とのギャップに耐えられない者。人間関係の悪化に耐えられない者。もっと良い職場があるのではないかとすぐに転職してしまう者。自由な時間がなくて耐えられずに離職してしまう者。」という点で、早期離・転職増加対策には、フリーターと同様、職業意識の形成や、雇用形態の多様化の現状を知る必要があるのではないかと考える。更に、他者とのコミュニケーションを計り、多様な価値観を認め合えるようになる必要があるのではないかと考えられます。そこで、早期離・転職率の増加を若年者雇用問題のひとつとして取り上げます。

若者はせっかく就職したのに、なぜ3年以内に辞めてしまうのであろうか。これは終身雇用や年功序列制度がなくなり、成果主義や能力主義と企業の雇用体系が変わったことから起きたのであろうか。

早期離職率増加の背景をみていきます。多くの若者はせっかく就職をしても、自発的に離職をしてしまいます。こうした自発的離職を象徴した表現として、「7・5・3」現象¹¹という言葉があります。これは、中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が、入社3年間で退職してしまうことを意味しており、いわば若年層の職業意識の低さを象徴する言葉となっています。また、若年層の転職率も高まっています。若年層の転職志向が、失業率や早期離職率を高めていると考えられます。では、若者が離職をした理由を見ていきます。表2-2を見てわかるように、仕事が合わないで離職する者が15~24歳では多いです。25~

⁹ 『若者 長期化する移行期と社会政策 2』p.27「耳塚寛明『揺れる学校の機能と職業社会への移行』」

¹⁰ 専門・技術、管理職を指す

¹¹ 「谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』p.23」

29 歳でも、2 番目に多い離職理由となっています。また、25～29 歳は、健康上の理由、家庭の事情・結婚のためということから、同じ若年者の離職問題でも 15～19 歳とは違うと考えられます。そして、一番注目すべき箇所は、15～19 歳で一番多い離職理由の、『人間関係がよくない』(33.9%)です。他の年代と比べ、とても高い数値だということがわかります。

また、仕事を選ぶ基準として「仕事の内容や職種」、「自分の能力、個性を活かせる」、が上位ということから、若者は、自分で選んだ会社で実際仕事をやってみて、合わないと感じ、離職しているのだということが伺えます。そして、労働条件などの、働き方よりも、人間関係がよくないという理由のほうが多いということは、「きれる」「あきらめる」といった最近の若者の行動特性があるということがあげられます¹²。また、会社を選ぶ基準として、「会社の将来性」が低下し、「自分の能力を活かすこと」「仕事がおもしろい」と、会社の将来性や知名度という事情よりも、仕事内容に重点をおいている傾向があります。

表 2 - 2 会社を離職した理由

	年齢計	15～19 歳	20～24 歳	25～29 歳
仕事が自分に合わない	20.3	24.4	25.7	17.6
健康上の理由、家庭の事情・結婚のため	15.2	2.3	9.5	18.3
人間関係がよくない	13	33.9	13.3	12.3
労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった	10.7	14.9	13.4	9.3
賃金の条件がよくなかった	7.9	0.3	7.2	8.4
自分の技能・能力を活かせなかった	5.7	-	5.4	6
会社に将来性がない	5.7	0.2	6.1	5.7
倒産・解雇	2.1	1.8	2.1	2.1
責任のある仕事を与えられなかった	1.2	0.8	1	1.3
家業をつぐため	1.2	-	0.7	1.4
独立して事業を始めるため	0.2	4.5	0.3	0.1
その他	16.1	14	14.9	16.8
不明	0.6	2.8	0.5	0.6

原資料：労働大臣官房政策調査部編『若年者就業の実態』1998年

資料出所：谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』p.30

¹² 「谷内篤博『大学生の職業意識とキャリア教育』p.31」

従来の採用試験では、とりあえずいい会社に入り、「何でもやります。」というゼネラリストが求められていたし、学生も特に仕事にこだわりはなく入社していました。年功序列、終身雇用という安全な列車に乗っていたのです。しかし、今では終身雇用制度はなくなりつつあります。さらに、若者は明確な目的を考えるようになり、希望していた仕事ができないと、たとえそれが、希望していた仕事をする上での基礎であっても、こんなはずじゃなかったと言って早期離職をしてしまうのです。都内中堅 IT 企業の人事部（15 年人事一筋）に在籍する池田氏は若者についてこう語ります¹³。「彼らはわがままな半面、われわれの世代と比べると明らかに忍耐力が劣っている。だいたい、企業で最初からやりたいことができるなんて考えが甘いんです。自分も入社から五年間はずっと先輩の手伝い中心で、どちらかという肉体労働に近かった。やっと人事と言えるような仕事を任されるようになったのは三十五歳を超えてから。最近の学生はわがままですよ」「社会人として一番必要な資質は忍耐力です」

つまり、若者は自分が希望する職業（仕事内容）にこだわるあまり、我慢できずに離職してしまうのです。このように、若者が職業にこだわる背景は何なのでしょう。それは、谷内篤博によれば、若年層の会社観、組織観と職業意識の変化にあります。

まず、中高年層の会社観・組織観は、「帰属意識」に裏打ちされていて、「一つの組織に帰属し、そこから人生に必要なものすべてをまかなっていく」という点に大きな特徴があります。会社への忠誠心、職場への貢献が中心価値となっています。つまり、言い換えると中高年層は、就職というよりも、就社をしたということです。「医師の です。」という職業名で名乗るのではなく、「 会社の です。」ということです。さらに、中高年層は、会社に入れば年功序列・終身雇用制度という、安全な道が約束されている、という時代に入社をしている。一方で、リストラなど終身雇用制度がなくなりつつある今、若者はいい会社に入ればいいという考え方をしなくなってきました。このような日本の雇用制度の変化が、若者の会社観・組織観に影響しているのではないのでしょうか。

若年層の会社観・組織観は、「所属意識」に裏打ちされています。「いくつかの組織に所属し、それぞれのところから必要なものを手に入れていく」という点に大きな特徴があります。会社への忠誠心よりも、仕事への忠誠心が高く、会社への貢献よりも自分の業績、上司への貢献よりも自分の損得といったものを重視する「自己利益」が中心的価値となっているのです。このように仕事志向性が高い若年層は、キャリア志向、スペシャリストやプロフェッショナルとしての志向性が高いのです。

この若年層の会社観・組織観からわかるように、若者は、自分の能力を発揮できる場所へ、どんどん移動してしまうということです。最初に入社した企業で仕事に満足できず、また、人間関係に問題が起きると、より良い職場を求めて、離職をしてしまうのです。

¹³「城繁幸『若者はなぜ3年で辞めるのか?』p.29」

以上のことから、若者が、いざ正規社員になろうとすると難しいということを考えず、安易に非正規社員という道を選択しているということと、若者が抱く組織観・会社観といった意識が、今の中高年が抱いているものと変化していることから、早期離・転職率が増加している、ということがわかります。このような若年者雇用の問題を解決するためにはどのようなキャリア教育が必要なのでしょう。

第3章 キャリア教育への取り組み

本章では、キャリア教育の定義を提示し、中学校・高校で実際に行われているキャリア教育の事例を取り上げていきます。

第1節 キャリア教育とは

【キャリア教育に必要な要素】

筆者は、第2章で述べた若年者雇用の問題から、キャリア教育に必要な要素を仮設として以下の4点を挙げた。

職業意識の形成（自分を知る、仕事への意識） 進路選択の指導（仕事の種類・現状を知る、体験談や職業体験等） 人間関係の構築（他者とのコミュニケーション能力） 雇用形態の現状を学ぶ

この4点を基に、国の政策、中学校でのキャリア教育、高等学校でのキャリア教育の事例がどの要素にあたるかを確認しながら論じていきます。

【キャリア教育の定義】

「キャリア教育」について、文部科学省¹⁴では以下のように定義しています。キャリア教育とは、「児童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」ととらえ、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」とする、ということである。また、株式会社エ・ム・ズ¹⁵では、「どのような職業に就き、どのような人生を送りたいのか、自ら考え、自ら行動することの大切さを学んでいく基礎力となるもの」をキャリア教育としています。この背景には、「キャリア」を「働くこと」としてとらえると、職場だけでなく、家庭でも地域社会でも、生涯を通して人は働き続けることから、働くことは、どのように生きるのかという意味であるものとしていることがあるからです。つまり、キャリア教育とは「生きる力」をはぐくむ教育ということです。

【キャリア教育が求められる背景】

¹⁴ キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書（平成16年1月公表）

¹⁵ 株式会社エ・ム・ズ（教育事業の一貫として、キャリア教育を手がける企業）

<http://www.dream-map.info/>

キャリア教育が求められる時代背景として、表3 - 1のようなものが挙げられます。

表3 - 1 キャリア教育が求められる背景

少子高齢社会の到来、産業・経済の構造的変化や雇用の多様化・流動化
就職・就業をめぐる環境の変化
若者の勤労観、職業観や社会人・職業人としての基礎的・基本的な資質をめぐる課題
精神的・社会的自立が遅れ、人間関係をうまく築くことができない、自分で意思決定できない、自己肯定感を持ってない、将来に希望を持つことができない、進路を選ぼうとしないなど、子どもたちの生活・意識の変容
高学歴社会におけるモラトリアム傾向が強くなり、進学も就職もしなかったり、進路意識や目的意識が希薄なまま「とりあえず」進学したりする若者の増加

出所：文部科学省 HP 進路指導・キャリア教育について <http://www.mext.go.jp/>

表3 - 1 から、受験競争が引き起こす高学歴社会や、雇用形態の多様化など、従来の進路指導だけでは若者の「生きる力」「働く力」が養われないということがわかります。これはまさに、なんとなく高校へ進学し、なんとなく大学へ進学し、なんとなく就職するという流れに問題があることを表しています。そして、仕事に対し明確な意識がないままフリーターになってしまうか、就職しても人間関係のもつれという理由で離職してしまう若者が増えているということが問題であるとしています。人間関係での忍耐力や、いろいろな職業があるという発見は、限られた人間関係(家族・学校・地域)だけでは、成り立たず、ここを補うことも、キャリア教育に求められていると考えられます。(要素) 高学歴社会におけるモラトリアム傾向で、「とりあえず」進学したりする若者の増加を問題視しています。実際、大学名だけで大学を選び、大学に入ってからやりたいことを見つければいいという考えの下、進学する人は実際に私の周りにも多くいます。そして、大学卒業時には就職をせず、専門学校に進学をすることや、他学部の大学を受験しなおすというケースがあります。実際に専門学校の約2割の生徒は大卒者が占めています。これは、昔よりも裕福な家庭が増え、経済的に親から自立しなくても成り立ってしまう環境が背景にあると考えられます。筆者の短期大学時代の友人は、短期大学1年終了後に、看護系大学への進学を目指すため、短期大学を退学し、受験勉強を始めました。また、法学部卒業後に金融系に就職をした女性¹⁶で、子育て後の仕事のことを考えた時に、資格にもとづいた仕事に就きたいと思い、福祉系の大学に26歳で入学しています。大学の入学金と1年次の前期分の学費は自分で支払うが、残りの学費は親が負担する予定ということでした。

一方で、大学1年から4年にかけてキャリアデザインプログラムを充実させ、例えば文

¹⁶ NHK 教育 ETV 特集「就職・4年目の私」(2006.4.29 放送)

系から、医者になりたい、向いていると思っても、そう簡単になれないという現実があるということです。この3つの例からある問題がわかります。それは、中学・高校の時点でその道を初めから選んでいけば、もっと効率よく進路を選べたのではないかということです。(要素 、 、) 本人は、後悔はしてない、と言いますが、大学卒業後に専門学校や別の大学へ進学することや、退学をして受験しなおしていると、社会に出る年齢がどんどん上がってしまいます。そして何よりも、金銭的に親に負担をかけてしまいます。せっかく受験競争を乗り越えてもまたやり直しては、高校の存在は何なのだろうと考えてしまいます。大学とはそもそも学問を研究しにくところなのではないのか、と筆者は疑問に思っています。しかし、モラトリアム傾向が、大学でのキャリア教育の必要性を増加させているのが現状です。大学入学後や、就職後に自分のキャリアプランを考えるのではなく、もっと前段階でキャリアプランや自分自身のこと、世の中の仕事を知る仕組みが必要と言われ始めているのです。(要素 、 、)

【キャリア教育の基本方向と推進方策】

文部科学省では、キャリア教育に関して、以下の表3 - 2のように、4つの基本方向と5つの推進方策を掲げています。

基本方向では、数学や国語といった教科科目と、キャリア教育を切り離して教育するのではなく、相互に補完しあおうとしています。これは、生徒に、将来を考えるにあたり、今行っている勉強が無駄だと思われないようにするためです。(要素) なのために勉強しているのだろうと、受身になるのではなく、この勉強は将来生きるための基礎になるということを伝え、また、職業とも関連できる教育にしていきたいということである。また、働くことをあたりまえとするのではなく、なぜ働くかを考え、理解を深めようという事である。(要素)

表3 - 2 基本方向

<p>「働くこと」への関心・意欲の高揚と学習意欲の向上のために、職業や進路などキャリアに関する学習と教科・科目の学習との相互補完性を重視し、進路の関心・意欲の高揚と学習の必要性・有用性の認識の向上させること</p> <p>一人一人のキャリア発達への支援として、子どもたちのキャリア発達の的確な把握、キャリア・カウンセリングの機会の確保と質の向上させること</p> <p>社会人・職業人としての資質・能力を高める指導の充実</p> <p>自立意識の涵養と豊かな人間性の育成として、働くことの意義についての総合的な理解の促進をし、早期からの自立意識の涵養と豊かな人間性の育成すること</p>

出所：文部科学省 HP 進路指導・キャリア教育について <http://www.mext.go.jp/>

表3 - 3 キャリア推進のための方策

教育課程への位置付けとその工夫 各発達段階に応じた「能力・態度」の育成を軸とした学習プログラムの開発 体験活動等の活用（職場体験、インターンシップ、ボランティア活動、地域の職業 調べ、幼小中高大等の多様な学校間連携、上級学校調べ等） 社会や経済の仕組みについての現実的理解の促進等 多様で幅広い他者との人間関係の構築

出所：文部科学省 HP 進路指導・キャリア教育について <http://www.mext.go.jp/>

キャリア推進のための方策は、表3 - 3のようになっている。社会や経済の仕組みについての現実的理解の促進は特に、重要だと考えられます。（要素）フリーターが代表である非正規労働者の現状や、企業にとっての人材のあり方などの仕組みの理解は、フリーターの増加を止められるであろうと考えられます。また、キャリア教育を推進するためには、いくつかの条件整備が必要です。学校内の組織、体制づくり、教員の資質向上と専門的能力を有する教員の養成、学校外の教育資源活用にかかるシステム作り、保護者との連携の推進、関係機関等の連携と社会全体の理解の促進が挙げられます。（文部科学省 HP より引用）キャリア教育を進めるには、学校の教員の養成から始めなければならないということです。多くの教員は、学生時代から教員を目指し、学校内でしか働くことを経験したことがありません。つまり、民間企業での経済活動を知らないということです。そこで、これからは、全ての教員が、企業の事情や仕組みを理解し、キャリアカウンセリングを行えるようになることを求められています。従来の勉強だけの受験指導では足りないという事です。

第2節 中学校でのキャリア教育

【杉並区立和田中学校 よのなか科】

和田中学校とは、都内公立中学校で民間からの校長、藤原和博を初登用した中学校である。中でも、「よのなか科¹⁷」という授業は、藤原校長が自ら行うユニークな授業として、マスコミや社会人などからも注目を浴びています。

「よのなか科」とは、コミュニケーション技術の習得を目指した授業です。1年次は、コミュニケーション技術を中心に。2年次では職場体験を中心としたキャリア教育。3年次には、ロールプレイやシュミレーションなどのゲーム的な手法を通じたテーマ学習で、ディベートや専門家ゲストとの出会いの機会もあります。テーマ的には倫理的な分野が多く

¹⁷ 和田中学校 <http://www.wadachu.info/yononakaka.html>

登場するので、道徳と総合の時間の融合を視野に入れ、総合的なライフマネジメントスキルを鍛えられます。(和田中学校 HP より)

この授業は、中学生の職業への発見の機会が含まれています。中学生は通常、学校での友人、家族、親戚、地域、といった限られた人間関係しかありません。そして、中学生は働いている人を知る機会、働いている人の姿を見る機会、話す機会はほとんどありません。このような環境の中では、自分が働く意義や、働きたい姿というのは考えにくいのが現状です。よのなか科では、専門家のゲストを招いてお話を聞くということなので、中学生にとっては、興味深い授業なのではないでしょうか。(要素 、 、)また、このような専門家のゲストを毎週招くことができるのは、民間出身の校長の影響も大きいのではないかと考えられます。通常の校長は、大学や大学院卒業後に教員採用試験を経て、民間企業での経験のないまま教員をし、教頭、校長へと就任しています。よって、産業界との関わりはあまりないのではないのでしょうか。この点も、今後の課題になると考えられます。また、文部科学省が掲げるキャリア教育推進のための方策(表3-3)にあるように、社会や経済の仕組みについての現実的理解の促進のためにも、多くの企業の専門家ゲストは欠かせないと考えられます。(要素)

「よのなか科」は、毎週水曜日の2時間目(9:40~10:25)に行われています。毎週、マスコミ・報道関係や、社会人、保護者で見学者がいるそうです。

参考までに、「よのなか科」の平成18年度の概要を以下に示しておきます。

第1回「ハンバーガー店の店長になってみよう」

第2回「流行る店、流行らない店」

第3回「ハンバーガーの原価と貿易と円高・円安の関係」

第4回「将来自分が住みたい家を設計してみる」

ゲスト(1) 武田光史建築デザイン事務所 武田光史一級建築士

第5回「付加価値を学ぶ」

ゲスト(2) 根本特殊化学 根本郁芳社長

第6回「子供部屋は必要か?大ディベート大会」

ゲスト(3) ハウスメーカー 三井ホーム 幸田和久企画グループマネージャー

第7回「模擬区議会」

ゲスト(4) 山田宏 杉並区長

第8回「シムシティ 都市計画シミュレーションゲームで市長を疑似体験」

第9回「自転車放置問題を考える」

ゲスト(5) 鈴木寛 参議院議員

第10回「バルガー事件と少年法ディベート」ディベート2

第11回「少年法模擬法廷」

ゲスト(6) 栄枝法律事務所 中西紀子弁護士ほか

第 12 回「どこまでいじくる人のカラダ」&「差異と差別を考える」

ゲスト(7) 女装家 三橋順子氏

第 13 回「結婚と離婚」

ゲスト(8) 和田中 恋愛と結婚問題担当ゲストティーチャー 柳沢徹氏

第 14 回「自殺問題を考える」

第 15 回「ゲノムの話～その光と影」

ゲスト(9) 物質・材料研究機構 花方信孝博士

第 16 回「宗教とは何か」

第 17 回「ホームレスは社会のゴミか？」

ゲスト(10) 新宿ゴミゼロ部隊 津田政明

第 18 回 「戦争と人間」(まったく新しいテーマ)

第 19 回 「生徒による[よのなか]科的ワークシートづくり」教師シミュレーション

第 20 回 「お金と人生と自分の関係」

第 21 回 [よのなか]科卒業検定

よく考えると身近な問題なのだが、中学校の時は考える事もないような内容が多くあります。私自身中学時代は、道徳や社会科の授業で、教科書を読み、ディベートをしましたが、あまり記憶にありません。まして、社会人が授業に来たという記憶はありません。それだけ、中学校での授業は職業選択や職業意識にはつながっていないということがわかります。しかし、私の出身校である、品川区立伊藤中学校¹⁸では、平成 18 年の 7 月に、中学 2 年生を対象に寺子屋という授業で、様々な職業の方を呼ぶという授業を行っていました。銀行員や、整備士、公認会計士、が来ていました。(要素) 私が中学二年の時は、地元のスーパーや幼稚園、競馬場、駅に半日職場体験をするという授業しかありませんでした。(要素) したがって数年で、中学校におけるキャリア教育は変化していることがわかります。また、文部科学省では子ども達の勤労観、職業観を育てるために、中学校において 5 日間以上の職場体験を行う学習活動として、「キャリア・スタート・ウィーク¹⁹」を掲げています。(要素) これは、関係府省、経済団体、地方公共団体、教育団体等の協力がが必要です。そこで、当該関係者を集め、平成 17 年 11 月 30 日に「キャリア・スタート・ウィーク推進連絡会議」を開催しています。

【職場体験】

文部科学省が掲げるより前にも、5 日間の職場体験を実施している市区町村はあります。

¹⁸ 東京都品川区立伊藤中学校 「寺子屋」

¹⁹ 文部科学省 <http://www.mext.go.jp/>

東京都町田市がそのひとつです。町田市立町田第三中学校²⁰の2年生は、地域の美容室や町工場で5日間の職場体験を行っています。また、富山県の中学2年生210人²¹も、地域のうどん屋や製造業をはじめとした職場で体験学習を行っています。私が職場体験の様子をテレビ番組で見て感じたことがいくつかあります。ひとつ目は、働いている人の言葉は、子どもに対して説得力があるという点。ふたつ目は、子どもは見守られているのがわかると頑張れる点。みつつ目は、職場体験を通して、家族（親）と仕事の話をする機会ができるという点です。

ある生徒は職場体験に寝坊をして遅刻をしてしまい、「もう来なくていいよ」と言われ、学校と職場の違いを痛感していました。（要素 ）学校の場合、遅刻をしても怒られるだけで、来なくていいと言われることはまずありません。寝坊は社会に出たらは通用しないということは、実際に経験してみないとわからないものです。また、「仕事は100点満点じゃなければお客様とお金を捨ててしまうということだ」という話を聞き、仕事の厳しさを学んでいました。美容室では、「コンテストのために真剣に練習する姿を」見学し、「目」を見て、「カッコよかった、感動した」と働く人に感動を覚えていました。ある生徒は、製造業の職場体験をし、右手に怪我をしてしまいました。その生徒の父は職人をしていて、怪我人が出た時の辛さを生徒に話していました。「1人が怪我をしたら、みなが迷惑をする」この言葉を受け、生徒は、僕にできることをやりたいと言い、左手だけでできる仕事をさせてもらい、喜びを感じていました。ほかの製造業では、職場体験といっても、「中学生だから・・・」と与える仕事を限らせてしまうと、真の働くことの体験になりません。そこで、受け入れ側の企業にも心構えが必要となります。職場体験は、学校だけではなく、地域の人にも「子どもたちの役に立ちたい」「働くことの厳しさ・楽しみを伝えたい」という思いを持ってもらう必要があります。特に製造業に就く人は減ってきていますが、幼いころに感じたものは将来につながるのではないかと考えられます。職場体験では、実際に将来働く企業に行く場合は少ないので、役立たないのではないかと、という意見もあります。しかし、受け入れ企業の生徒に対する向きあい次第で、「働くことの厳しさや、社会に出ること」を実感し、考えるきっかけになるのではないかと考えられます。（要素 、 ）中学校でのキャリア教育では、比較的要素 の、「雇用形態の現状を学ぶ」が少ないと感じます。しかし、中学校卒業時や、高校進学後に中退してフリーターになる場合があります。このことを考えると、雇用形態の現状を学ぶ機会をもっと増やすべきなのではないでしょうか。

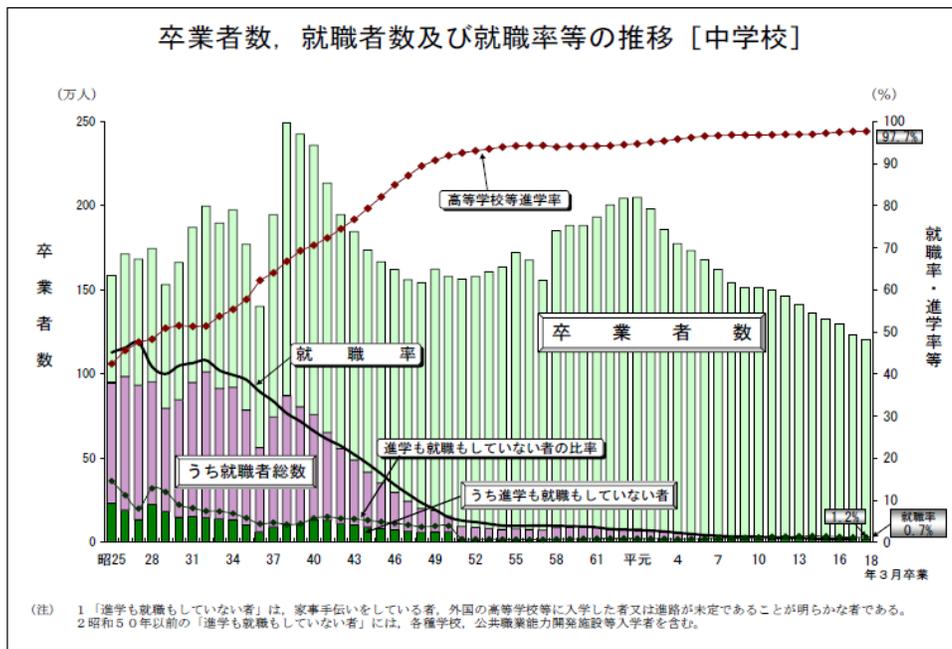
²⁰ NHK 総合「にんげんドキュメント 大人ってすごい！14歳の職場体験」(2005.12.16放送)

²¹ NHK 総合「クローズアップ現代 仕事って何ですか - 広がる中高生の職業教育」(2004.11.16放送)

第3節 高等学校でのキャリア教育

文部科学省によると、平成 18 年度の義務教育である中学校卒業後の進路は、表 3 - 4 からわかるように、97.7%が高等学校等に進学しています。高校卒業後の進路は、表 3 - 5 からわかるように、70.5%が大学・短期大学や、専修学校（専門課程）に進学しています。つまり逆に言うと、大学や短期大学、専修学校に進学しない高卒者は約 30%だということです。

表 3 - 4 卒業生数、就職者数及び就職率等の推移（中学校）

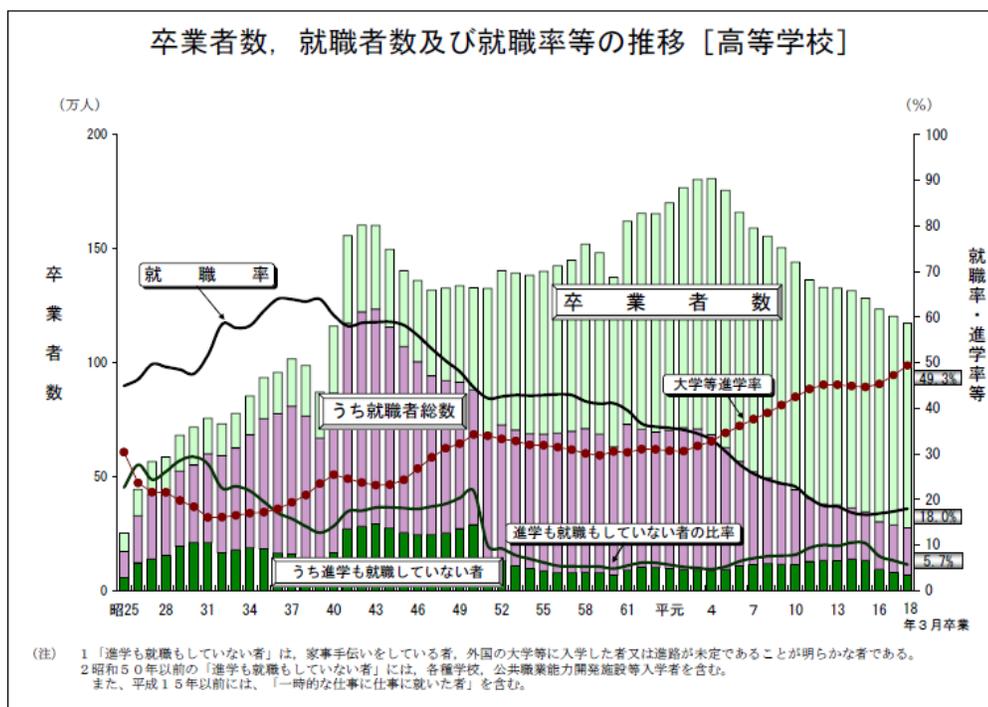


出所：文部科学省、平成 18 年度学校基本調査 より

高校3年間で、多くの人が、将来のキャリアプランを立て、学びたい学問の道を目指して進学するか、就職するかを選択するわけです。また、高校から何となく大学等へ進学し、そこでキャリア教育を受け、別の道に進もうとすると、受験のし直し等、何かと制限がかかります。そこで、中学校や大学よりも、高校でのキャリア教育が重要視されているのです。そして、東京都は、2006年度からすべての都立高校でキャリア教育を実施すると発表しています²²。教育現場で生徒や学生の職業観や就業意欲の欠如がささやかれ、ニートやフリーターが社会問題化しているからです。これを防ぐためには、高校でどのように職業観や就業意欲を高めるキャリア教育を行うかが課題となっています。

²² ドリコムアイ.net <http://dricomeye.net/> 2006 Winter Dricom-Eye 特集 1 PDF

表3-5 卒業生数、就職者数及び就職率等の推移（高校）



出所：文部科学省、平成18年度学校基本調査

また、文部科学省は「生徒が進路を主体的に考える力をつけることを目的としたキャリア教育であれば、いろいろなスタイルがあってもいい」というスタンスに見受けられるのですが、近いうちに主旨とずれているものに補正をかけるため、キャリア教育の手引きが出される事が決定しているそうです²³。本節では、東京都立の高校で行われているキャリア教育の事例を挙げ、高校でのキャリア教育の現状を見ていきます。

【東京都立晴海総合高等学校】

東京都立晴海総合高等学校は、1996年（平成8年）に開校した全日制的総合学科の高等学校です。総合学科ということで、情報システム系列／国際ビジネス系列／自然科学系列／社会・経済系列／語学コミュニケーション系列／芸術・文化系列、に分かれています。中でも注目されているのは、「総合的な学習の時間」の一環として行われている「産業社会と人間」という授業です。この活動は、体験学習や講義などを通して、自分の進路選択に

²³ ドリコムアイ.net <http://dricomeye.net/>
 高等学校とキャリア教育 第一回 『現在の高等学校におけるキャリア教育の実態』

必要な能力・態度や将来の職業生活に必要なコミュニケーション能力を養うとともに、自己の充実や生きがいを目指して生涯にわたって学習に取り組む意欲や態度の育成を目的としています。この授業は原則1年次に設置していて、2・3年次の「系列」および「科目」を選択する考え方の基礎作りとなっています。1年間の活動の流れは以下の表3-6のようになっています。前期は、周囲とのコミュニケーションをとれるような環境作りから始め、コミュニケーションの大切さを学びます。(要素)そして自己理解を他者とのコミュニケーションと合わせて行い、上級学校や職場見学にいき班ごとに調べます。(要素 、)そして1年次が終わる頃には、将来設計や目標を立て、自分のキャリアプランに沿った授業選択をします。実際に、公務員を目指していた生徒は自分の理解を深めた上で再確認をし、2年次からは事務系の仕事に使える知識を身につけています。早い時期から高校卒業後の人生を真剣に考える機会があるため、1年間だけの授業でも、2・3年次における行動に影響があります。気になる大学には積極的に足を運び、数多くの大学を見学することができたという感想が多くあります。そして何より、大学に行くために勉強をしなければならぬということよりも、将来就きたい仕事のために大学を目指し、今やらなければならないことをしている生徒が増えています。これは、進学校ではあまりない光景ではないでしょうか。大学名や知名度だけで進学を決める若者が多い中、明確な目的を持って進学する生徒がいるということです。また、この授業のとてもよい点は、課題や発表が多いことです。職業を調べるために本をたくさん読むが、大変ではなく楽しかったと生徒が感じています。そして、班ごとに調べる学習があることで、知らない子とも仲良くなれた生徒もいます。本音を話さないと何も進まない授業だからこそ、自由に自己開示をし、他者と自己を認め合うことができるのではないのでしょうか。この点も進学校にはあまりない光景だと思います

表3 - 6 「産業社会と人間」授業内容（晴海総合高等学校）

（前期）	（後期）
4/11 オリエンテーション ネームゲーム	10/20 科目選択指導
4/14 コンセンサスゲーム	10/27 学部学科についての進路指導
4/20～22 フレッシュマンキャンプ	11/2 科目選択予備調査
（4/20 架空の人物の履修プラン・さいころトークング	11/10 職場訪問事前指導・職業に関する講義
4/21 自分の履修プラン・ウォークラリー	11/16 職場訪問
4/22 「自分を知る」)	11/17 職場訪問 報告会
4/28 職業レディネステスト・自己採点	11/24 ライフプラン ワークシート
5/19 職業について	冬休み 自分史ワークシート
5/19～6/30 組別調査学習	1/12～2/23 ライフプラン
夏休み 学問について調べる	
9/8・15 系列への招待	
9/16 大学入試についての進路指導	
（10/6）科目選択指導	〔平成17年度実施内容〕

出所：ドリコムアイ.net 高等学校とキャリア教育 第5回キャリア教育実践レポート

【東京都立江東商業高等学校】

東京都立江東商業高等学校は、明治38年に亀戸尋常高等小学校に亀戸実業補習学校として併置設立された、歴史の長い高等学校です。昭和25年に今の名称に改称されています。江東商業高校では、平成14年度から、進路指導充実推進校²⁴として、「商業高校の特性を生かした生徒の主体的な進路選択を支援する取り組み」を掲げています。この取り組みの背景には、平成13年度のアンケート²⁵結果で「生徒の適性や希望などを生かした進路指導が行われている」と思っている生徒が32%であったという進路指導の不十分さがあります。商業高校だから就職という古い固定観念を払拭し、さまざまな取り組みによって生徒の中に眠っていた興味関心の窓をあける望ましい職業観、勤労観を育成し生徒自身が主体的に進路選択できる力を身につけ自己実現できることを目指しています²⁶。具体的にどのような取り組みをしているか、以下に示します。

²⁴ 都立高校改革の一部 東京都教育委員会 <http://www.metro.tokyo.jp/index.jp/>

²⁵ 平成13年度の学校運営連絡協議会によるアンケート（独自に校内で行われたもの）

²⁶ 江東商業高等学校 <http://www.kotosyogyo-h.metro.tokyo.jp/>

表3 - 7

小論文指導
進路講演会
進路懇談会
面接指導
大学からの出張講義
インターンシップ
ビジネスシンポジウム
職場見学
3年生からの合格体験発表
進路ガイダンス
進路だよりの発行

出所：江東商業高等学校 HP <http://www.kotosyogyo-h.metro.tokyo.jp/>

表3 - 7から、学校内のネットワークに加え、職場体験や、外部講師を呼ぶなど連携が目立ちます。この他、保護者との連携も意識していて、学校・生徒・家庭の関係を強化しています。平成17年度の卒業生は、就職55%（100名）、進学41%（75名）、その他4%（8名）であり、就職、進学とのバランスのとれた進路指導ができていることがわかります。卒業生の声²⁷からも、熱心な指導のもと納得した進路についていることがわかります。また、進路懇談会で卒業生との交流、合格体験発表で3年生との交流があり、身近な先輩の経験談を聞くことができ、身近な先輩の進路選択を見て、より明確に将来が見えてくるのではないかと考えられます。（要素 ）インターンシップやハローワーク職員や、様々な職種・業種において働く者等が職業の実態や働くことの意義等について、学校に出向き話をするキャリア探索プログラムの実施は政府が促進を図っているものです²⁸。江東商業高校ではまさに行われているということです。（要素 、 ）

【東京都立多摩高等学校】

都立多摩高等学校は大正12年に設立された、普通科・全日制の高校です。ボランティア活動を単位認定してきた実績があり、2005年度からは東京都教育委員会から奉仕体験活動必修化²⁹実践・研究校のパイロットスクールに指定されたことにより、2年生全員が「社会体験活動」に取り組んでいます。

²⁷ 江東商業高等学校 HP <http://www.kotosyogyo-h.metro.tokyo.jp/>

²⁸ 財団法人 社会経済生産性本部 『新時代の若年者雇用政策の方向』 p.33

²⁹ 2007年度から東京都設定教科・科目「奉仕」がスタートする。

社会体験活動の推進役を担う池和田先生のお話が、ドリコムアイ.net³⁰に掲載されていました。以下引用です。

「本校では、1999年度から郊外学習活動として『夏体験ボランティア』を実施しています。これは、夏休み35時間以上の実習、学内で行う事前指導、事後指導にすべて出席し、レポートを提出した生徒は1単位習得することができる制度です。(中略)活動先は、近隣の保育園、学童クラブ、高齢者施設、障害者施設などが中心です。」(以上)

このボランティア活動で築いてきたネットワークを生かし、「社会体験活動」の活動先を確保しているそうです。この活動を通し、生徒たちは、活動をやり遂げた達成感から、自分に自信をつけ、他人を思いやる心を育てています。さらに、生徒がルールやマナーを身につけること、人とのつながりを感じることを目標としています。(要素)この結果、進路を考える際に保育士や介護福祉士などを目指したいというふうに目標を持つ生徒が多くなったそうです。(要素 、)これに関して、ベネッセコーポレーションの山河健二³¹は、「現実への認識がアンマッチという例が多い。福祉関係は、老人の下の世話をどれだけの若者が覚悟を持ってできるでしょう。体を支えるには力もいるし、人一倍の優しさも必要です。でもそういうことを生徒は知らないのです。だから、進路指導に力を入れる学校では、いろんな職業人を招いて話をしてもらおう機会を増やしています」と述べています³²。このことからわかるように、多摩高等学校では、福祉関係を目指す学生は漠然とした気持ちではなく、きちんと体験した上での進路選択なので、ミスマッチはさほど起きていないと考えられます。また、進路指導では、生徒本人の希望と合った進路希望がかなえられるよう1年の時からガイダンス、ホームルーム等を通じ指導を重ねています。就職希望者、大学・短大希望者、専門学校希望者それぞれ別に指導をしています。「職業意識を固める 将来設計・進学や就職の方向性決定 会社や学校見学 受験 進路決定」と段階的に指導をしています。(要素 、)2004年度卒業生は、132人中92人が進路決定をし、40人が進路未決定となっています。

【高校生が就きたい職業】

日本青少年研究所「高校生の未来意識に関する調査」(2002年)によると、なりたい職業は公務員(18.6%)とダントツトップで、次いで会社の従業員(8.9%)でした。職業を選ぶ場合に何が重要だと思うかでは、「安定した仕事」「興味もてる仕事」「人間的なふれあいを期待できること」が多く挙げられていました。

都立高校でのキャリア教育の事例を挙げたが、進学校で、社会を知り、そして自分のキャリアプランを考える機会というのはまだまだ不足しています。キャリア教育は、高校で

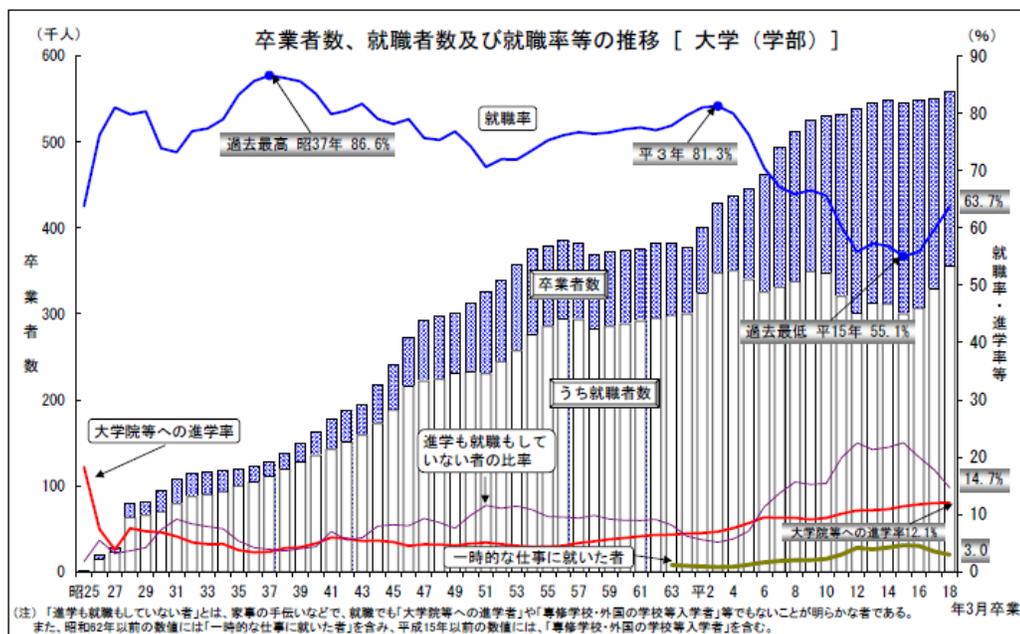
³⁰ ドリコムアイ.net 『高校における「奉仕」活動のあり方』

³¹ 全国で延べ1500本に上る進路講演会を行う教育事業 進研模試営業本部長

³² 「ベネッセコーポレーション『ベネッセが見た教育と学力』p.25」

行われるのが重要だといわれているにもかかわらず、明確な目標がないまま高校卒業後に進学する生徒が多いのも事実です。そして、表3 - 8 からわかるように、大学卒業後に就職するのは63.7%で、約20%がフリーターやニートになってしまいます。

表3 - 8 卒業者数、就職者数及び就職率等の推移〔大学（学部）〕



出所：文部科学省、平成18年度学校基本調査

さらに就職者の早期離職という問題もあります。そこで、大学を出た後のキャリア形成についても高校段階で考え、今何を学ばなければならないかを考えさせるべきだと考えられます。(要素) また、「以前の学校教育は学生と職業を結びつけるパイプラインになっていた。」と、東京学芸大学教育学部の山田昌弘教授は話しています³³。さらには、「あきらめさせる」キャリア教育が必要と彼は述べています。なぜならば、なりたい職業に就くことをあきらめない人が増えているからニートやフリーターが減らないのだというからです。例えば、医者や弁護士といった職業です。昔は受験があきらめるきっかけになっていたが、今は誰もが大学に入れる時代になってしまい、大学に入ったら職に就けると考えている若者が多いのです。そこで、なりたい職業以外にも選択肢を考えさせること、つまり、現実を冷静に考えられる教育が必要とされています。(要素 、) また、横浜青陵高等学

³³ ドリコムアイ.net <http://dricomeye.net/> 2006 Winter Dricom-Eye 特集6 PDF

校³⁴では、オフィスの中の会社員1人に対し高校生1人が付くという職場見学を行いました。サラリーマンに対して「時間にしばられおもしろくなさそう、上司の命令を聞いてばかり」という思いを抱いていたある男子生徒は、3年目の女性社員に付き、上司に意見を言っている姿を見て、つまらなそうという思いから、仕事の中でやりがいがあるんだろうなという考えに変わっていました。また、ある女子生徒は、人事部の社員に付き添い、面接担当ができる管理職を探し歩く仕事とおし、組織で働くことの大変さを学んでいました。(要素、)高校生では、町のお店の職場体験よりも、よりリアリティのある、このようなオフィス内の会社という組織を感じる事が大事なのではないかと思います。ある意味、現実を見るという事で「夢とは別の選択肢」を示すことになります。

本節では高等学校でのキャリア教育の事例を取り上げてきました。前節での中学校のキャリア教育と比べ、要素「雇用形態の現状を学ぶ」が出てきました。ハローワークの職員の話を書くことや、オフィス内での職場体験が含まれています。

³⁴ NHK 総合「クローズアップ現代 仕事って何ですか - 広がる中高生の職業教育」(2004.11.16放送)

第4章 キャリア教育に関わる団体・媒体

本章では、キャリア教育に関わる団体・媒体をあげ、中学生・高校生にとってどのような影響があるかを見ていきます。

第1節 仕事紹介の本

【13歳のハローワーク（幻冬舎）】

13歳や中学生を対象にした仕事辞典です。今の好奇心を、将来の仕事に結びつけるための、選択肢が紹介してあります。自分の仕事・職業を通して、世界を見たり、感じたり、考えたり、対処したりすることができるようにできています。この本を通して、好奇心の対象を探し、果てしなく広い世界への「入り口」となるように。作られています。

自然と科学に関する職業
アートと表現に関する職業
スポーツと遊びに関する職業
旅と外国に関する職業
生活と社会に関する職業
何も好きなことがないのがっかりした子のための特別編

【「学研・マッチングブック別冊仕事辞典 2006」(学習研究社)】

仕事辞典は高校生を対象に作られたもので、約250の仕事に掲載しています。まず冒頭に、【会社員の仕事とこれからの注目の業界】として、「実際の企業の中ではどんなことが行われているのか」という特集があります。仕事に就くというのは、多くの場合「会社員になる」ということと掲げています。そこで、会社員の実際の仕事を説明しています。以下引用です。

【企業を作る3つの仕事】

どんな仕事でも、商品ありきと考えると、職種の目的が明確にわかりやすくなる。企業活動の基本は、商品をつくって売ること。「製造の仕事」「販売の仕事」「管理の仕事」と、企業の仕組みの説明をしています。

製造の仕事

商品企画・開発
技術・生産・管理

販売の仕事

営業・販売
広報・宣伝

管理の仕事

総務・財務・経理・人事など

以上のように、企業内の仕組みだけではなく、製造業や販売業などの業界間のかかわりも記されています。

進路決定は、世の中にある仕事を知る事から始めようと呼びかけていて、厚生労働省の分類では、2000 を超える職種(仕事)が数え上げられていることや、世の中の変化につれて、仕事はどんどん増えているということを伝えています。以下、職業一覧の見出しです。

15 分野からなりたい自分をみつけよう

建築・土木・測量関係の仕事
整備・機械・運輸・電機関係の仕事
コンピュータ・マルチメディア関係の仕事
自然・動物・植物・バイオ関係の仕事
医療・医療事務関係の仕事
栄養・調理・製菓関係の仕事
理容・美容関係の仕事
教育・保育関係の仕事
福祉・健康・スポーツ関係の仕事
法律・公務員関係の仕事
ビジネス・語学関係の仕事
ホテル・観光・旅行関係の仕事
ファッション関係の仕事
新聞・編集・放送・音楽・映像関係の仕事
デザイン・写真・芸能関係の仕事

【2冊の比較】

『13歳のハローワーク』『仕事辞典』、この2冊を比較してわかることは、以下の通り

です。

- ・ 2冊とも、いろいろな職業を紹介していて、発達段階に応じたものとなっている。仕事への興味や意識、仕事の種類と現状がわかる仕組みになっている。(要素、)
- ・ 高校生向けの『仕事辞典』の方は、仕事に就くということは多くの場合、会社員になると明記しており、現実味がある。(要素)
- ・ 中学生向けの『13歳のハローワーク』では、興味関心の先にあるものが描かれていて、企業の仕組みなどは書かれていない。(要素 が不足)
- ・ 看護師、教師、美容師、という職業を言い切れるものが多く掲載されているが、実際には、営業といっても、繊維メーカーや、食品メーカーによって内容は違う。このような違いは明記されていない。

以上の比較からもわかるように、対象年齢が異なるという事から、その本を通して何を伝えたいかに違いがあることがわかりました。根本はより多くの仕事を知り、選択肢を広げる事と、興味関心から将来の自分へつなげる何かを見つけるほしいということです。これはキャリア教育に必要な要素であり、進路指導につながると考えられます。仕事の種類や社会の仕組みを知ることによって現実味がわきます。両者とも、筆者自身読んでいて楽しめたので、おそらく高校生や中学生も楽しく将来を考える事ができるのではないかと思います。

第2節 NPOカタリバ

「がんばること」の価値観を「ダサい」「恥ずかしい」から「かっこいい」に変え、生き生きとした人を増やしたい。

この言葉は、NPOカタリバ代表の、中澤久美さんの言葉³⁵です。

大学生など、高校生からみて先輩にあたる人達の後悔をいっぱい詰めこんで、高校生に一番ステキな自分探しの方法を教えてあげたい。

「もっとジブンらしい未来の自分を探すこと。」

進路選択の原点に戻って考えてみたら当たり前のことに気付いた、これがNPOカタリバのはじまりです。以下、団体の概要です。

■ 団体の概要

【団体名称】

NPOカタリバ(特定非営利活動法人取得申請準備中)

【設立年度】

2001年

法人化:2005年度取得

【スタッフ】

事務局:4名(2005年4月現在)

【事業】

- (1) 中学生・高校生対象 キャリア学習支援事業
- (2) 学生・社会人対象 スキルアップワークショップ事業
- (3) マーケティング調査事業

大学生が高校生の進路のサポートをする団体です。

振り返ると、高校生のとき、いわゆるOB訪問があれば良かったなど、筆者は思います。大学進学以前に、社会人とのふれあいの場があればいいのではないかと思うからです。実際に筆者は就職活動・短大卒業時に始めて業界についての研究を始めました。中学時代の筆者は、教師・美容師・スチュワーデス、看護師など、名前のある職業以外はサラリーマンだと思っていました。会社マンやOL。そのような人は多いのではないかと思っていました。なぜかという、いわゆるサラリーマンはひとつにまとめられているからです。世の中にはもっと多くの職業があるし、企業もたくさんあります。しかし、中学校、高校時代は、限られた職業しか知らないのに、進路を決めなくてはならないのです。実際に筆者も悩みました。そして、就職活動中に会った友人からカタリバの話聞き、まさに必要だったのはこれだ、と感じました。筆者が抱いていた思いをこの団体は実現していたので

³⁵ NPOカタリバHP <http://www.katariba.net/>

す。先生でも親でもない大学生が、高校の授業を借りて、高校生と交流をするのです。

自分に気づく

十代には、親や先生には打ち明けられない本音・友達には語れない真剣話があります。カタリバはワークシートを用いたコミュニケーションで、ひとりひとりのホンキを引き出していきます。

自分で選ぶ

自分の興味に沿って、気になるスタッフを選び話を聴きに行きます。スタッフの体験談は自分の未来のひとつのサンプルとして十代の心に残ります。

自分と約束

授業のまとめとして、今から自分で出来ることを約束します。大それたことじゃなくってもいい、「まずやってみよう」をカタリバは応援します

自分から行動

カタリバは高校生が約束を実現したら、ほめてあげたい。そのために授業が終わった後も高校生とやり取りができるように、『カタリバカフェ』という高校生用サイトに約束報告掲示板を作っています。

出所：NPO カタリバ HP <http://www.katariba.net/>

カタリバは、文部科学省から推薦され、多くの高等学校の授業に足を運び、高校生に刺激を与えています。この活動で特徴的なのは、大学生と高校生が身近に話をできるということです。高校生は自分の興味のある大学生の話が聞けるので、自分のキャリア形成意欲を高める良い機会となっています³⁶。NPO カタリバの存在、活動内容は、キャリア教育に必要な要素である 自分を知る、体験談を聞く、他者とのコミュニケーション、にあてはまると考えられます。

筆者の友人である高校3年生は、付属大学への学部進学が決まっていながらも、今興味がある“油絵”の勉強をしたいという気持ちが強く、進路を悩んでいました。彼女は高校2年の時に美術大学へ進学したいと親に伝えたが、親の希望は付属大学へ進学し、就職することだったため、彼女は付属大学の中でも興味がある芸術学部への進学を決めました。親の意見に影響されたことと、美術大学で勉強してその後どのような道に進むかまでは決められなかったということが理由です。しかし、いざ付属大学への進学が決まると、授業内容に興味を持てず、趣味の“油絵”を勉強したいという思いが強まりました。彼女は、自分の意思と、親の考え（家の事情）の狭間で進路を決めなければならなかったのです。そこで、彼女は一度立ち止まったが、親と話し合った結果、学部進学を決意しました。

³⁶ 東京都立三田高等学校ホームページ <http://www.mita-h.metro.tokyo.jp/>

筆者は、この彼女の進路決定に必要だったのは、進学を決める前に、芸術学部の授業内容をもっときちんと知ることだったのではないかと考えます。そのためには、大学へ足を運び、実際にその学部で勉強をしている先輩に、授業内容や卒業後の進路、進路の希望、キャンパスライフや、どんな動機で学部に進学したのかを聞き、彼女が描く大学生活と照らし合わせるべきだったのではないのでしょうか。そこで、筆者は、彼女の進学先の知人を紹介し、相談してみることを進めました。

このように、進学する前に立ち止まる場合があります。しかし、受験前にもし大学生の話聞くことができたら、今の彼女は違う道に進んでいたかもしれないし、すんなりと学部進学を決意していたかもしれません。

このことから、NPO カタリバの活動は、高校生と大学生の出会いの場を提供し、高校生が大学生活を描きやすくなる働きがあるのだと考えられます。

受験前に進路で悩んでいる高校生にとって、大学生の生の声はとても必要なものだと思います。

第5章 今必要とされているキャリア教育とは

本章では、筆者がこの論文執筆で導き出した、今求められているキャリア教育を述べていきます。

第3章で述べたように、文部科学省は積極的にキャリア教育を推進しています。その背景には、雇用形態の多様化・流動化、就職・就業をめぐる環境の変化、若者の勤労観、職業観や社会人としての基本的な資質をめぐる課題、精神的自立の遅れから人間関係の構築がうまくできない、などがあります。では、その背景に対してどのようなキャリア教育が求められているのか、筆者が立てた仮説とともにまとめました。

職業意識の形成（自分を知る、仕事への意識）
進路選択の指導（仕事の種類・現状を知る、体験談や職業体験等）
人間関係の構築（他者とのコミュニケーション能力）
雇用形態の現状を学ぶ

1 自分を知る

自分の興味関心は何か、自分はどんな人間なのだろうか、強み・弱みはなんだろうか、どんな生き方をしていきたいのか、なぜ働くのか、どのような仕事に興味があるのだろうか、お金より仕事内容を重視するのか、というように、まずは自分がどのような人間でどのように生きていきたいか、という自分の価値観を形成し、知る必要があります。幼い時期は他人の価値観を認めるというのは難しいことですが、実際に高等学校で他者の意見を聞き尊重して進路学習を行っています。そこで、早い時期から他人の価値観に触れながら自分の価値観を知る必要があるのではないのでしょうか。すると、自然と仕事への意識も生まれてくるのではないのでしょうか。仕事に対する意識や価値観を理解することで、自分に合った働き方を知ることができます。そして、理解していれば、高等学校卒業後の進路も主体的に決めることができると考えられます。

2 仕事を知る

どんな職業があるのか、どんな思いで人は働いているのか、その仕事に自分は興味を持てるのかを知る必要があると考えます。なぜなら、自分の知っている職業が少ないということは、それだけで未来の可能性を狭めることになるからです。選択肢が多ければ多いほど、未来は広がります。中学校、高等学校が、職場体験や社会人を招く授業を行うのは効果的だと思います。中学生や高校生は、自分の興味があるものよりも、与えられたものをこなすだけで精一杯です。そこで、学校側が、生徒の興味関心を刺激するような機会を与

えると、生徒は楽しく仕事について調べ、考えることができるのではないのでしょうか。

3 雇用の現状を知る

正社員・非正社員（フリーター・派遣社員・契約社員）の違いは何かを雇用形態とライフスタイル、給料、とともに知る必要があります。安易にフリーターになり、後戻りができないということを防ぐことにつながります。また、客室乗務員にあこがれていたとします。しかし、雇用形態は契約社員が現状です。そのときに自分は生活していけるのか、待遇はどうなっているのか、そこまで理解していないと実際に客室乗務員になるという夢が叶ったとしても、雇用の面で辞めてしまうことになってしまいます。名前の知っている職業でも、雇用の現状、ライフスタイルを知ると、あまり望まないという考えになり、ミスマッチは防げます。仕事を知るだけでなく、働き方・雇用の現状を知るのはとても必要なことではないかと考えられます。

4 ひとつに絞らない

夢はひとつでなければならないと思っている、もしくは思っていた人はいると思います。しかし、夢はいっぱいあっても良いと思います。ひとつに絞らないというと、思い入れがないと感じます。しかし、ひとつだけにしぼって周りが見えないでいると、気づいたら取り残されているのです。時にはあきらめも肝心です。これは、第三章で紹介した、山田昌弘教授も述べていた事です。なりたい職業に就くことをあきらめないから、ニートやフリーターになってしまうのです。

5 他者とのコミュニケーションをはかる

たとえば、隣の席のA君は何を考えているのだろうか。どんな進路を考えているのだろうか。大学生は、どんな動機で大学へ通っているのだろうか。この人はこの仕事を何を感じているのだろうか。と、他者の価値観に触れ、いろいろな価値観にふれ認め合う習慣を身につけることは社会に出る上で必要とされていると考えられる。なぜなら、社会に出ると自分とまったく違う価値観を持っている人とぶつかり合うことや、協力しなければならない。そこで自分と違う価値観を拒絶するのではなく、認めることのできるコミュニケーション能力は中学校や高等学校から養うべきなのではないだろうか。

筆者はこの論文の作成を本格的に始める前は、若者は職業を知らなすぎて視野がせまいのではないかと、という点が一番のキャリア教育の課題だと考えていました。しかし、実態は、職場体験や職場見学に行き、興味のある職業を調べる学習を試みている学校もありました。また、学習研究社作成の「仕事辞典」でも、将来仕事に就くということは、多くの場合、会社という組織で働くということだと示しています。職業に夢を見つつも、現実を

伝えている媒体もありました。最近では、東京都江東区に「キッズニア」という子供向けの職業体験のテーマパークが開園しました。最近では、昔よりも働く人を身近にみることができず、働くことに触れる機会が少なくなりました。この課題に対して、政府、学校、家庭、民間企業、地域が協力して、子どもが働くことを身近に感じることもできる場づくりが今、求められているのではないのでしょうか。

おわりに

筆者が論文作成でキャリア教育を選んだ第一の理由は、筆者自身が高校時代に進路を決める事で悩んでいたということです。筆者は都内の進学校へ通っていたため、周りはみんな受験するという前提で入学していました。筆者もその一人です。しかし、「将来の夢は何？そのためにどういう進路にするの？」と自問自答しつつ、勉強しなければ受験に失敗してしまうという恐れがありました。そして、縁があり、短大へ進学し、受験に失敗してしまうという恐怖から離れて、もう一度「私はどんな大人になりたいのだろう？」とゆっくりと進路を考える事ができるようになりました。高校時代と違うのは、行動力があったという点です。逆に、行動しなければ何も始まらない、自分次第だ、という環境の影響が大きかったと思います。今考えると、ただ受験指導をするのではなく、自分の目で見て感じる、という体験も必要だったのではないかと思います。

また、昨年度のゼミで、フリーター・ニート問題に取り組んだこともこの論文に影響を与えています。若者の仕事に対する意識に興味があったからです。人はどのように進路を決めているのだろう、何を考えているのだろうかということです。このように筆者は「自分のキャリア=生きること」に関心があり、それを近年の若年雇用問題とリンクして、どのようなキャリア教育が求められているかについて、論文作成をしました。

このテーマを扱っていて、何度か軸がずれてしまうことがありました。それは、若年者雇用側の本と、キャリア教育という教育・学校の本があり、両者とも深いので、本を読むごとに違うものを研究しているように感じてしまったからです。しかし、教育と雇用は切っても切り離すことができない関係だということがわかりました。人は必ず教育を受けてから労働の道へ行きます。その労働の道へ行く前に、人は働く意識を高める必要があります。その重要性を確認する事ができました。

論文執筆にあたり、的確な指導をしてくださった小関先生と、指摘や助け合ってきた小関ゼミのみなさんに感謝をしています。

2007年1月31日 柳 美智子

【参考文献】

第1章

- ・ 中野麻美 『労働ダンピング 雇用の多様化の果てに』岩波書店, 2006年
- ・ 佐藤博樹、佐藤厚 編『仕事の社会学 変貌する働き方』有斐閣, 2004年
- ・ 日本労働研究機構 企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査, 2003年
<http://www.jil.go.jp/jil/statis/doko/h1508/jinji.PDF>

第2章

- ・ 新時代の若年者雇用政策の方向 財団法人社会経済生産性本部 生産性労働情報センター, 2005年
- ・ 社会政策学会誌 『若者 - 長期化する移行期と社会政策』, 2005年
論文(耳塚寛明『揺れる学校の機能と職業社会への移行 教育システムの変容と高卒無業者』)
- ・ 本田由紀 「若者と仕事『学校経由の就職』を超えて」 東京大学出版会, 2005年
- ・ 谷内篤博 『大学生の職業意識とキャリア教育』頸草書房, 2005年
- ・ 城繁幸 『若者はなぜ3年で辞めるのか? - 年功序列が奪う日本の未来』光分社, 2006年

第3章

- ・ 文部科学省ホームページ <http://www.mext.go.jp/>
- ・ 株式会社エ・ム・ズ ホームページ <http://www.dream-map.info/>
- ・ NHK 総合 ETV 特集「就職・4年目の私」(2006.4.29 放送)
- ・ 東京都杉並区立和田中学校ホームページ <http://www.wadachu.info/yononakaka.html>
- ・ NHK 総合「にんげんどキュメント 大人ってすごい! 14歳の職場体験」(2005.12.16 放送)
- ・ NHK 総合「クローズアップ現代 仕事って何ですか - 広がる中高生の職業教育」(2004.11.16 放送)
- ・ 文部科学省ホームページ <http://www.mext.go.jp/> 平成18年度学校基本調査速報
- ・ ドリコムアイ.net <http://dricomeye.net/> 2006 Winter Dricom-Eye 特集1 PDF
- ・ ドリコムアイ.net <http://dricomeye.net/>
高等学校とキャリア教育 第一回『現在の高等学校におけるキャリア教育の実態』
- ・ 東京都立晴海総合高等学校ホームページ <http://www.harumisogo-h.metro.tokyo.jp/>
- ・ ドリコムアイ.net <http://dricomeye.net/>
高等学校とキャリア教育 第5回キャリア教育実践レポート
- ・ 東京都立江東商業高等学校ホームページ <http://www.kotoshogyo-h.metro.tokyo.jp/>
- ・ 東京都教育委員会ホームページ <http://www.metro.tokyo.jp/index.htm>
- ・ ドリコムアイ.net <http://dricomeye.net/>
『高校における「奉仕」活動のあり方』Part3

- ・ 東京都立多摩高等学校ホームページ <http://www.tama-h.pen-kanagawa.ed.jp/>
- ・ ベネッセコーポレーション『ベネッセが見た教育と学力』日経BP社，2003年
- ・ ドリコムアイ .Net <http://dricomeye.net/> 2006 Winter Dricom-Eye 特集6 PDF
- ・ こどもくらぶ 編『だれにもわかるキャリア教育のテーマ50』学事出版，2005年

第4章

- ・ 村上龍、はまのゆか 編『13のハローワーク』幻冬舎，2003年
- ・ 竹内良一編『学研・マッチングブック別冊「仕事辞典」2006』学習研究社，2006年
- ・ NPOカタリバ ホームページ <http://www.katariba.net/>
- ・ 東京都立三田高等学校ホームページ <http://www.mita-h.metro.tokyo.jp/>