

日本におけるキャリアデザインの変遷

Changes in Career Design in Japan

杉 浦 礼 子

Reiko Sugiura

安 部 耕 作

Kosaku Abe

(要約)

日本に先行して推進してきたアメリカにおけるキャリア教育の動向や、企業に自己のキャリアデザインを依存することを可能としてきた日本の経営の変化の動向を踏まえて、現在の日本の大学・短期大学におけるキャリアデザインの必要性と方向性について考察した。短期・長期で捉えるキャリア教育のバランスを慎重に図ること、教科や課外活動で自己のキャリアデザインを意識できる工夫を施すこと、きめ細かに支援することで踏み出す力を発揮させることが重要であることを提起した。

(キーワード)

アメリカのキャリア教育、日本の経営、キャリアデザイン

I. はじめに

バブル経済崩壊以降、学校生活から職業生活へ移行することが困難な時代が長く続いており、初等・中等教育でも高等教育においても、キャリア教育やキャリアデザインを推進する動きは今後も強まると考える。個人の自律的なキャリアデザインの重要性は高まっており、キャリアデザインに必要な資質を養成するキャリア教育の理念や意義は文部科学省や識者によって多く述べられている。キャリア教育の歴史的背景や、大学・短期大学がキャリア教育に力点を置き始めた背景、中央教育審議会等の国の見解を踏まえた上で、大学・短期大学が行っているキャリア教育を概観すると、大きく二つに大別される。

一つは、直接的な就職意識の涵養や就職テクニックなど、目前にある就職活動に向けて求められる知識・技能を得て内定を得るために、あるいはその他の大学や大学院進学など卒業後の進路を決めるための教育や進路選択支援活動である。こうした教育や就職進路選択支援活動においては、自己の職業適性や関心を理解した上で、目標とする進路や職業を定め、目標達成のためにすべきことや、自己に欠けていることや有利なこと、得られる所得や目標が達成できる可能性などを考えながら職業や進路を決めることになる。本学においては、社会体験学習や社会体験実習のほか、情報処理関連や簿記、秘書学などの職業能力養成・検定支援の科目による教育、就職講座やゼミナール教員およびキャリア支援センターを核とした職員による就職進学相談といったものがこれにあたるだろう。

もう一つは、長期的な視野で自己の人生をとらえ、生涯にわたるキャリアをどのように築いていけばよいのかということを考えるキャリアデザインである。近年、キャリアは、従来のように職業上の経験だけでなく、職業を中心としつつも様々な地域生活・家族生活等をも含めた「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」

と定義されている¹。どのような生涯をおくりたいのか、結婚するのかしないのか、結婚するとしたらいつごろか、子どもはもつのか、都市の便利な環境で暮らすのか郊外で自然に囲まれた人生を望むのか、仕事中心の生活か仕事はほどほどに趣味や家族生活を楽しみたいのか、老後はどうするのか、といった長期的なキャリアを考えてみて、それはどのような職業や進路ならば可能なのか、といったことを仕事あるいは生き方を中心に据えて、各年代においてどのようにデザインするかを考えることになる。本学では、「キャリアデザインⅠ」の科目が該当する。

大学・短期大学においてキャリアデザインの重要性が高まっている背景は何か。社会情勢の変化としては、種々の労働規制が撤廃され多様な働き方が生まれてきた結果、大学・短期大学を卒業しても正規雇用労働者として企業に就職し、終身雇用を保障された生涯を全うすることが難しくなってきていることがある。よって、自己の人生を会社や社会の仕組みに任せのではなく、個人が生涯の早い段階で自己のキャリアを自律してデザインする必要性が、社会の変化に相まって高まったのである。現代社会においては、働き方を自由に個人が選択できる反面、キャリアを自律的に設計することが求められているといえよう。

本稿では、キャリアデザインは必要であるとの仮説の基に、日本より約40年早くキャリア教育を導入したアメリカの動向や日本の経営の変化を軸に、個人の価値観や生き方の多様化を視野に入れながら、仮説をより精緻なものとするため論考する。

II. キャリアデザインの歴史と推進された背景

まずは、キャリア教育およびキャリアデザインの歴史について確認する²。

日本での社会的・職業的自立に関する教育は当初、職業指導という名称でアメリカから概念が導入されている。日本で最初に職業指導という用語が使用されたのは、大正4年に入澤宗寿が『現今の教育』で、アメリカの職業指導を紹介してからである。昭和24年には文部省が『職業指導の手引き』で、米国職業指導協会の定義を導入した。昭和24年に教育職員免許法が制定された際に、職業指導も教員免許科目となった。しかし、職業指導という用語が職業教育、就職斡旋、進学指導等との相違が曖昧になっていたことへの反省から、昭和33年に学習指導要領改訂の際に職業指導から進路指導へ名称が変更された。

日本では、昭和34年から平成15年までを「進路指導の時代」と呼ばれている。若者の学校生活から職業生活への移行という課題が顕在化してきたことを踏まえ、キャリア教育という用語が、中央教育審議会答申「今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善について」(平成11年)ではじめて用いられた。平成16年に文部科学省が「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報告書」で進路指導の中核としてキャリア教育の推進を提言し、この年を日本のキャリア教育元年と呼んでいる。日本における個人の社会的・職業的自立のための教育は、職業指導から進路指導、進路指導からキャリア教育へと段階的に移行したことが特徴である。平成22年2月には大学設置基準が改正され、平成23年度からすべての大学に職業意識を育む教育を行うことが義務づけられている。

キャリア教育が推進された背景は、経済の問題、学校教育の問題、若者の問題の三つに大別される。

まず、経済の問題は、経済の長期低迷による雇用環境の変化である。1990年代のバブル経済崩壊後の経済情勢の長期低迷や国際的な企業競争の激化により、企業は経営の中核を担うコア人材のみを終身雇用や年功序列で知られる日本の経営を適用する正規雇用労働者として厳選採用するようになった。コア人材以外は非正規雇用労働者に置き換える動きが広範に進んだ。このことは、即戦力を求める傾向を強め、同時に正規雇用労働者の求人数を減少させることとなった。日本の経営が維持されていた時期までは、企業は人間性や学歴で新規学卒者を採用し終身雇用を前提とする雇用環境の中でOJTを中心に職務に関する教育訓練を施してきたが、今やこの習慣も日本の経営の変化とともに、従業員への教育訓練費を削減し、一方で労働者に採用時および就職後も基礎的・汎用的資質と高い職業能力を求める傾向が強まっている。企業は正規雇用労働者を中心に職業訓練を施すため、一度非正規雇用労働者になると職業能力を向上する機会を十分に与えられることもあることから、学生は卒業と同時に正規雇用労働者として採用されることが以前よりも重要である。

次に、学校教育の問題として高等教育のユニバーサル段階化がある。アメリカの社会学者マーチン・トロウは、高等教育機関への進学率が15%を超えると高等教育はエリート段階からマス段階へ移行し、進学率が50%を超えるとユニバーサル段階に移行すると述べている。また、ユニバーサル段階では、誰もが高等教育機関に進学できる機会が保障されている状態であるとされている。日本の高等教育機関への進学率は50%を超えていることから、すでにユニバーサル段階に移行しているため短期大学士や学士などの称号を得た多くの新規学卒者が輩出されている。一方、正規雇用労働者の求人数が減少していることが就職を困難なものとしているが、高等教育機関へ入学する時点で将来設計が不明確な学生比率は低くはないため、就職活動で求められる知識や内定を得るための指導など就職進路選択支援活動に力を入れることとなる。

最後に、若者の問題としては、職業観・勤労観の未成熟や、基礎的・汎用的能力の不足、早期離職傾向、精神的・社会的自立の遅れ、進路意識・目的意識の希薄さなど社会的・職業的自立に関わる課題が指摘されている。

これら経済の問題、学校教育の問題、若者の問題が複合的に絡み、若者の社会的・職業的自立育成の観点、ニートや無業者等の自己のキャリアを見通すことができない不安定雇用層が増えた社会問題を改善する観点などから、キャリア教育の推進が求められるようになった。このような背景でキャリア教育は推進されてきたため、大辞泉に記されているように、キャリアを「職業上・技能上の経験」と仕事に限定したものとして捉えることが多かった。しかし、近年は個人の価値観の多様化に加えて、企業側も全ての雇用者に終身雇用や年功序列を提供できなくなってきたこともあり、画一的な生き方以外の選択肢も広がってきていている。このような個人の意識や社会状況の変化の中で、重要視されるようになってきたのが、前述した短期的視野の就職進路選択支援活動ではなく、長期的視野で自己の人生をとらえ、生涯にわたるキャリアをどのように自律的に築いていけばよいのかということを考えるキャリアデザインである。キャリアデザインについては、様々な見解があるが、法政大学キャリアデザイン学部はキャリアデザインを次のように表現している³。

「英語のCareerの意味（生涯、経験、行路など）に即して、人が生涯にわたってたどる生の軌跡の

すべてが『キャリア』である。一人ひとりにとってかけがえのない人生=キャリアを主体的に『デザイン』（設計・再設計）していくことが『キャリアデザイン』である。キャリアは、一度設計すればそれで終わりではない。現代の日本においては誰もが標準的なキャリアをたどるわけではなく、むしろ〈標準〉そのものが揺らいでいる。一度設計したキャリアが修正を迫られることもある。だからこそ自分で設計・再設計できる能力を身につける必要がある。現在の日本社会は大きな変化のなかにある。とりわけ、個人の人生に大きな影響を及ぼすのが、働き方の変化や生き方の多様化である。生涯同じ会社に勤め続ける、あるいは結婚して退職し専業主婦になるといった、少し前まで〈標準〉的であった生き方が、必ずしも誰もがたどる生き方ではなくなりつつある。終身雇用がくずれ、派遣社員・契約社員・パートタイム・アルバイトなど、雇用形態も多様化し、経済情勢の変動が直接個人の暮らしを脅かすことも少なくない。そうした、生き方・働き方をめぐる大きな変動の中で、キャリアに関わる多様な選択肢を前に個々人の判断が求められる場面が増えている。そのような時代だからこそ、一人ひとりが、暮らし方、学び方、働き方をめぐる社会のしくみや変化をしっかりと理解し、自立／自律的に自ら学び、考え、行動できる力一まさにキャリアデザインの力を身につけていくことが求められている。（一部要約）」

本学においても、生涯を通じて自らのキャリアをデザインする意識と力を培うという長期的視野で学生に自律的にキャリアを設計する力を養成することを目的として、平成25年度から「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」を開講している。「キャリアデザインⅠ」「キャリアデザインⅡ」の講義の成果は、「講義によってキャリアデザインの重要性を認識できた」という意識変化が生じた学生比率が90.1%であったことをはじめ、一定の成果は確認されている。しかし、意識の変化を行動に移していない学生比率は77.5%と高いことから、具体的行動に踏み出す力を養成することが課題であることも同時に明らかにしている⁴。

厚生労働省の調査によれば、平成23年3月新規学卒者の卒業後3年以内の離職率は、大学卒が32.5%、短大卒が41.2%である。厚生労働省は新規学卒者内定率と3年以内離職率の関連性も調査しており、大学卒業内定率が過去15年で最低の91.0%に落ち込んだ平成23年卒の3年以内離職率は32.4%と高めである。一方、内定率が過去15年間で最高の96.9%を記録した平成20年卒の離職率は30.0%である。これらの結果から、厚生労働省は、内定率が低い年に卒業した者の3年以内離職率は高くなる傾向があるとしている⁵。

このように、長期的で自律的なキャリアデザインの視点がないまま、短期的な就職進路選択支援活動のキャリア教育で内定して就職しても、早期に離職し、フリーターやニートになる学生が未だ多く存在する社会問題も大学・短期大学がキャリアデザインに力を入れるようになった背景にある。

III. アメリカにおけるキャリア教育の動向と日本に与えた影響

キャリア教育の中でも就職進路選択支援活動的なキャリア教育よりも幅広い概念の長期的視野のキャリアデザイン教育が日本で重要視される理由は何なのだろうか。キャリアデザインの日本への導入を考察するにあたり、まずはキャリア教育の源流ともいえるアメリカのキャリア教育について整理する必要がある。日本で文部科学省関連の審議会等においてキャリア教育という文言が登場したのは、平成11

年12月の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」(接続答申)といわれるが、アメリカでは接続答申の約40年以上前の1960年代からキャリア教育の必要性が提唱され様々な実践がなされているからである。アメリカでは、日本よりも一足先に1960年以降大学進学率が上昇し、高等教育がユニバーサル段階に移行した結果、職業能力や職業観が十分でない若者が大量に社会に排出されることに端を発してキャリア教育が展開されるに至っている。日本の接続答申の学校教育から職業生活への移行支援が必要であるという問題認識にみるような課題がすでに1960年代にアメリカにあつたといえる。これらを背景にキャリア教育奨励法が制定され、知的教科と職業的教科を統合して、高等学校卒業後に、進路選択と生涯にわたる生き方を身に付けるという、キャリアを職業だけでなく生涯にわたる生活全般を含むものとしてとらえた視点からのキャリアデザイン教育が展開されている。その後、学校生活から職業生活への移行を支援する必要性が指摘され試行錯誤して強化されつつも、それに関して顕在化した課題を解決するための政策が継続されている。アメリカは、キャリア教育の必要性が叫ばれた1970年代から就職進路選択支援活動としてのキャリア教育と長期的視野のキャリアデザイン教育の間を揺れ動き、キャリア教育は学力向上につながらないので基礎的学力向上につながる教科に力を入れるべきという世論の影響も受けながら、短期的に効果が見えやすい直接の就職につながる就職進路選択支援活動としてのキャリア教育に重点をシフトしながら政策を行っているといえる。

こうしたアメリカの歴史的側面を追ってみると、日本が現在抱える大学進学率の上昇や学校生活から職業生活へ円滑に移行できない数多くの若者が存在する問題を先取りする形でアメリカではキャリア教育が展開されていることがわかる。よって、アメリカのキャリア教育が当初めざしたもの、その歴史的背景、その後の政策の試行錯誤した経緯を考察することは、今後日本で長期的視野に立つキャリアデザイン教育を進めていくうえで多くの示唆に富んでいるといえる。そこで、キャリアデザインの源流ともいえるアメリカのキャリア教育の理念や理論、歴史的展開について整理したい。

(1) アメリカの「キャリア教育」の理念と歴史的展開

1) キャリア教育以前の職業教育

①職業指導(Vocational Guidance)

アメリカの職業教育の黎明は、1908年、パーソンズがボストンに職業局を設立したことに始まる。入澤宗寿が1915年にVocational Guidanceを『現今の教育』で職業指導と訳して日本に紹介している⁶。

(2) アメリカにおけるキャリア教育の発端とキャリア教育の意義

1) 国家防衛教育法⁷

同法は、1958年に立法化された。旧ソ連との軍事科学開発競争の激化が教育にも影響を与えた。科学技術を中心とした専門的知識と技能を備えた人材育成が急務となり、総合的学力向上と理工系エリートの育成に力が入れられた。しかし、当時のアメリカにおいては、人種統合原則に基づく教育の在り方の模索が続けられており、教育水準の引き上げは、劣悪な教育環境に置かれることが多かった人を落ちこぼれにしていくことにもなった。1960年代に入り、これらの矛盾を解消する方策として、職業教育に注目が集まつた。職業教育を拡充して高校中退を防ぎ、工業化を支える労働者を求める社会的要請にも応

えようとした。しかし、教育内容の高水準化が進む中で中退率は改善しなかった。

2) 職業教育の転換⁸

1971年、アメリカ連邦教育局が発表した教育改革の最重点施策は、職業教育を能力の低い者への教育という認識を改め、進学・就職者を含め全ての生徒が高校卒業時点までに望ましい職業観と応用力ある基礎的な職業技術を身に付ける教育を狙いとしている。

3) キャリア教育という用語の登場

アメリカでキャリア教育という用語が登場するのは、アメリカ連邦教育局マーランド長官がキャリア教育を全米中等学校長協会年次大会で提唱したことによる。マーランドは、その中で「アメリカ教育の最も悲しまるべき例は、知的教育と職業的教育の分離が課題である。職業教育を Vocational Education ではなく Carrer Education と呼ぶことを提案する。すべての教育はキャリア教育であるべきである。かつて青少年は周りの成人や父親の姿から職業観を学べたが、現在の社会では難しく教育の再検討が必要である。カリキュラムと生徒の欲求を融合させ、職業計画とキャリア計画の調和を実現しなければならない。(一部要約)」と提唱している⁹。

(3)アメリカにおけるキャリア教育の理念と展開

1) アメリカのキャリア教育の定義

当初マーランドが定義し、キャリア教育の広がりとともにキャリア教育の定義は公的なものだけで約30ある¹⁰。そのなかで、主な定義を確認したい。

①マーランド

マーランドは、キャリア教育を「初等・中等・高等・成人教育の初段階で、それぞれの発達段階に応じ、キャリアを選択し、その後の生活の中で進歩するように準備する組織的・総合的教育」と定義した¹¹。1960年代の急激な社会構造の変化により、職業教育や進路指導の充実を急務としていたアメリカではキャリア教育という教育理念を打ち出し、1971年に、教育長官マーランドが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て、「今日から職業教育を Vocational Education ではなく、Career Education と呼ぼう。すべての教育はキャリア教育であるべき」と提案した。

②ホイト（連邦教育局キャリア教育担当次官補）

ホイトは、キャリアとは「ある人間が生涯を通じて従事する仕事の全体」“Career is the totality of work one does in his or her lifetime”(1975年)、教育とは「ある人間が学習を通じて得る経験の全体」、キャリア教育とは「人間としての生き方の一部として仕事について学び、準備することによって得られる経験の全体。」(1973年)であると定義した¹²。ホイトは、キャリアとは「生涯を通じて行う仕事の全体」と定義し、「仕事には職業・職歴だけでなくボランティア、社会的な活動歴も含む」と明記し、これは連邦教育局の公式見解とされ¹³、この定義が日本においても文部省の「進路指導の手引き」に導入された。日本でキャリアを「職業上・技能上の経験」といった従来の考え方から、文部科学省が「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報告書」(平成16年)で「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」と定義するなどキャリアを人の生き方全般ととらえる考え方を鮮明にしてきている背景には、このようなア

メリカの動きもある。

③第1回全国キャリア教育協議会

昭和48年、第1回全国キャリア教育協議会は、キャリア教育を「①教師、両親、企業、産業、労働組合、政府等によって、キャリア発達を組織的に推進する。②知的、職業的、基礎技能の創造的・体験的学習によって、意思決定能力を伸長する。③カリキュラム、カウンセリング、地域社会活動を通じ、各人生段階で直面する進路発達課題を解決する。これらのための個人を中心とする発達的・意図的総合努力である」と定義している¹⁴。日本では、昭和34年から平成15年まで進路指導の時代と呼ばれ、平成16年に文部科学省が「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報告書」で進路指導の中核としてキャリア教育推進を提言し、平成16年が日本のキャリア教育元年と呼ばれている状況と比べれば、約40年以上前から現在の日本が行っているキャリア教育をアメリカが行っていたことがわかる。

④キャリア教育奨励法

昭和52年制定のアメリカのキャリア教育奨励法は、キャリア教育を「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観とを関連づけることができるよう計画された経験の全体である」と定義している¹⁵。日本では、はじめてキャリア教育という用語を打ち出した平成11年の中央教育審議会答申(接続答申)が、キャリア教育を「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義している。平成16年に、文部科学省関連の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」で、キャリア教育を「『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』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」としている。キャリアは、生活や人生の中で、どのように「働くこと」を意味づけていくかという、人々の生き方や価値観、勤労観、職業観などと深く結びつきながら、具体的な職業や職場などの選択・決定やその課程での諸経験を通して、人々が時間をかけて徐々に積み上げ、創造していくものである。「キャリア」の形成にとって重要なのは、人々が自分なりの確固とした勤労観、職業観を持ち、自らの責任で「キャリア」を選択・決定していくことができるよう必要な能力・態度を身に付けることであるとの考えに基づく¹⁶。その後、中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(平成23年)が、キャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義している。このように日本のキャリア教育は、職業や進路を個人の生き方と関連づけて個人に主体的に自立して考える力をつけさせることを目的としており、「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観とを関連づけることができる」ようになることを目的とするアメリカのキャリア教育と似通ったものとなっており、日本より約40年以上前に現在の日本と同じようなキャリア教育に関する考え方を持っていたことがわかる。なお、平成23年の中央教育審議会答申は、キャリア教育とは別に、職業教育の定義として「一定または特定の職業に従事するために必要な知識、技能、

能力や態度を育てる教育」として、職業教育の意義を再評価することの必要性も指摘している。

(4) キャリア教育の目標

アメリカ連邦教育局は、キャリア教育の目標を「幼稚園からとおりあえず高校3年まで(地域によっては短大2年まで)のすべての児童・生徒に対し、知的教科と職業的教科を並行して指導し、ひとりひとりの青少年が高校卒業後、自分にとって最もふさわしい職業につき、有意義な職業生活のなかで、十分な自己実現ができるような教育を準備・提供する」としている。全生徒が小学校から高校卒業までに、応用力・転移力のある技術・技能を身につけ、小学校からの継続的・系統的・組織的進路指導の適切な活動により、全生徒の望ましいキャリア発達を促進する教育の総合的な実施がキャリア教育の目標である。職業につくための教育や進学・就職のための指導ではなく、人間性の開発や伸長に主眼を置いている¹⁷。

(5) キャリア教育の評価

このように、日本より約40年早く1970年代から展開されたアメリカのキャリア教育は、その後アメリカでどのように評価されたのだろうか。いくつかの調査結果や事実を確認したい。

1) キャリア教育全国調査¹⁸

アメリカ教育研究所が連邦教育局の依嘱により1974年から1976年に行った「キャリア教育全国調査」によれば、キャリア教育の意義やねらい、必要性は認識されているが、キャリア教育推進上のシステム、プログラム、スタッフ、財源に課題が多いという結果になっている。今後の課題として①キャリア教育の評価、②地域との協力体制の確立、③連邦、州政府のリーダーシップの強化と資金供与の拡大などを連邦教育局に提言している。

2) キャリア教育奨励法(1979—1984までの時限立法)

キャリア教育奨励法は、1979年から1984年の5年間の時限立法として、キャリア教育を国民教育に不可欠として国庫助成を伴う教育重要法案として成立した。この法は、1983年時点では22州、1属領で実施され相応の成果をあげたとされている¹⁹。順調に提唱と展開をみたアメリカのキャリア教育も1970年代後半に転機を迎える。レーガン政権の「小さな政府」を目指した政策や基礎学力形成を求める世論動向、キャリア教育は学力向上に寄与しないという声により、キャリア教育奨励法は1982年、時限まで2年を残して廃止されたのである²⁰。

(6) 近年のアメリカのキャリア教育の動向

1) キャリア教育奨励法廃止後のキャリア開発支援の展開

キャリア教育奨励法廃止に伴い、アメリカのキャリア教育が一概に衰退したとは言えない。キャリア教育奨励法廃止後も学校教育から職業生活への移行支援施策は継続されている。キャリア教育奨励法廃止後も、キャリア教育の理念は「職業訓練パートナーシップ法」(1982年)、「全国キャリア開発指針」(1989年)、「全米キャリア教育指針」を含む「改正職業教育法」(1990年)、「学校から仕事への移行機会法」(1994年)などに継承され、学校教育段階から社会人・職業人への移行を中心課題とする施策が継続実施されている²¹。

2) 全米プログラム「ジョブ・コア」²²

アメリカでは、無業・失業状態にある若年層の増加が大きな社会問題になっている。特に課題となっているのが高校中退者である。若年無業者層に対する支援として連邦労働省が直轄するのが 1964 年創設の全米プログラム「ジョブ・コア」である。参加者に寄宿制の集団生活の義務付け、就労意欲、備え、知識、技能を身に付けさせるもので、寮費、食費、授業料等完全無償である。全米に 130 センターが運営され、すべて無償の高校教育講座が設置され参加者は同時履修する。創設以来約 200 万人に教育訓練を提供している。ニートや格差問題が拡大している日本においても対岸の問題ではない。

3) 職業教育法の改正²³

2006 年、職業教育法が改正され「職業教育(vocational education)」という用語が消失し、替わって「carrer and technical education」が用いられた。職業教育が非進学者向け教育として軽視されてきた批判を念頭に置いたもので「carrer and technical education」という用語が急速に普及している。ただし、アメリカでは Carrer という用語は多様であり、従来の職業教育や職業技能教育と、学校生活から職業生活への移行支援の際の双方において Carrer という用語が用いられているが、職業であったりキャリアであったりと意味は用法や文脈で異なることに留意を要する。

IV. 日本におけるキャリアデザインの必要性

(1) アメリカのキャリア教育が示唆するもの

日本におけるキャリアデザインの必要性を考察するにあたって、キャリア教育の源流ともいえるアメリカのキャリア教育について、アメリカのキャリア教育が当初めざした目標、その歴史的背景、その後の政策の試行錯誤した経緯を概観した。

まず、確認できたことは、日本に先行して大学進学率の上昇や社会情勢の変化により円滑に職業生活へ移行できない大量の若者が社会問題となり、日本より約 40 年早く 1960 年代からそれらの若者への教育的支援としてキャリア教育が展開されてきたことである。Vocational Guidance から、Carrer Guidance、Carrer Counseling、Carrer Development、Carrer Education と職業指導から進路指導、進路指導からキャリア教育へと用語は変遷しているが、若者への職業選択相談、援助活動が学校教育の場に移行し、School to Work という「学校から職業社会へ」の移行支援であるという点はキャリア教育に一貫しており、Vocation から Vocational Development へと中核となる概念が変化している²⁴。順調に推進されたアメリカのキャリア教育も 1970 年代後半に基礎学力を重視する世論動向などにより、やや後退するが、学校から職業社会への移行支援施策は継続されている。若者が周囲の大人や親から職業観を学べないという社会の変化により、1971 年にマーランドによって知的教育と職業的教育を結合して、自らがキャリアをデザインする力を身に付けさせるキャリア教育の必要性が提唱されるに至った社会情勢は現代の日本社会にも通じる。キャリア教育に力を入れると基礎学力が下がり、基礎学力に力を入れるとキャリア教育が後退するという指摘もされたが、日本におけるゆとり教育から学力重視へ転換された状況とも似ている。長期的視野のキャリア教育に偏ったキャリア教育となり内定率にマイナスの影響が出て、短期的な就職進路選択支援活動としてのキャリア教育への振り戻しが生じることがないよう、日本においても、短期的視野と長期的視野のキャリア教育の統合をバランスよく図っていく必要がある。

アメリカにおいては、高等学校中退者を中心とする無業・失業状態にある若年層が増加して現代社会の大きな問題となっており若年無業者対策の諸施策が展開されているが、日本でも同様の社会問題は既に顕在化していることから、日本においてもそれを未然に防ぐキャリア教育が求められている。

(2) 日本的経営の変化とキャリアデザインの必要性²⁵

日本においてキャリアデザインを考えるにあたり、避けることができないことは日本的経営の変化である。日本的経営とは、終身雇用、年功序列、企業別組合のいわゆる3種の神器の他に、経営集団主義、私生活にまで及ぶ手厚い福利厚生などを内包する日本企業の伝統的な経営手法である。この日本的経営のもとでは、企業と従業員は運命共同体として把握される。従業員は丸抱え的に雇用され、必要な定型訓練を与えられ、各職場をローテーション人事で経験しながら、年齢とともに重用され、生涯にわたり家族もとも企業の手厚い保護のもとにおかれる。そのため、従業員の忠誠心は厚く企業定着性と職場士気の向上に絶大な効果をもった。明治維新後の急激な産業近代化、第2次大戦後の経済復興、オイルショックの克服も日本的経営のメリットに負うところが大きい。

エズラ・ヴォーゲルは『ジャパン・アズ・ナンバーワン』(1979年)の中で、終身雇用、年功序列、新卒一括採用、協調性重視の人材育成、愛社精神・仲間意識を生み出すための人間関係構築のための行事、ジェネラリスト養成型の定期的な人事異動、家族手当や社員寮、保養所、退職祝いなどの手厚い福利厚生の提供等が、日本の従業員の強烈な会社忠誠心をもたらし、それが欧米の最新技術と結合することで質量ともに高水準の産業生産性へと結実していると述べている。そして、この強い集団への帰属意識と仕事への誇りを生み出す日本の経営をアメリカ人も学ぶべきと賞されるほど、日本経営は世界から注目してきた。

しかし、1980年代の高度経済成長の終焉や1990年代のバブル経済崩壊後あたりから、雇用の流動化が進展し、終身雇用に代表される長期雇用保証が大きく揺れ動き始めた。企業が福利厚生まで含めて労働者の生活を生涯にわたって保証し、労働者は企業に対し忠誠を尽くし、生涯にわたり一つの企業に勤め上げ、その会社人生の中で結婚し、子育てをし、マイホームを建築するという画一されたライフプランを皆が全うする人生モデルが一部のコア人材を除いて適用されなくなってきた。労働者も、企業に長期雇用保証される中で、キャリアを自律的に考えるというよりは、自らのキャリアデザインを企業任せにしてきたが、今や厳しい経済情勢の中で一転している。企業は個人に対して企業に頼らずキャリアは自分でデザインすることを求めるようになり、多くの個人は、企業の長期雇用保証の下での企業任せのキャリアデザインというセイフティネットから放り出されている。よって、エドガー・シャインがいう自分は何が得意か、自分は何がしたいのか、何をしている自分に意味や価値を感じるのかという自己イメージを明確に把握して、自己に適した仕事に就くことがより重要となっている。

これまで日本的経営の下で多くの人々が企業にキャリアデザインを依存してきた日本では、人々は自分でキャリアをデザインすることをしてこなかったため、ここにきてアメリカ以上に個人による自律的なキャリアデザインの必要性が高まっているのである。

V. おわりに

さて、アメリカにおけるキャリア教育の動向や日本の経営の変化を概観したが、それらの状況から、今、日本の大学・短期大学において、どのようなキャリアデザインが求められているといえるだろうか。

一つは、短期的視野の就職進路選択支援活動としてのキャリア教育と長期的視野のキャリアデザイン教育のバランスを慎重に図る必要があるといえる。日本の経営が変化しているとはいえ、新規学卒者一括採用を続ける企業は多い。日本で一度、非正規雇用者になると、正規雇用者として雇用される転職は、容易とはいえない。非正規雇用者となり十分な研修を受ける機会が正規雇用者に較べ相対的に少なくなったり、職業能力向上につながる仕事を与えらなかつたり、結果として職歴を積めないことで低いエンプロイアビリティのまま低い所得と不安定な身分が継続する傾向は否めない。完璧に自己に適した職業に就くことは難しいにしても、正規雇用者として内定を得ることは、長期的視野でのキャリアデザインの第一歩となる。そのためには、短期的な就職進路選択支援活動が必要となるといえる。しかし、本稿Ⅱで指摘したように正規雇用者としての内定獲得にこだわりすぎると、早期に離職する比率が高める傾向にあることから、短期的な就職進路選択支援活動としてのキャリア教育と長期的なキャリアデザイン教育をバランスよく提供していくことが大学・短期大学に求められているといえる。

次に、特に短期大学は2年間と修学期間が短いので効率的にキャリアデザインを学ぶ必要があることを指摘したい。アルバイトやインターンシップ以外に職業適性を実感できる機会も時間も多くはない。短い修学期間に少しでも多くのことを吸収し、自律的にキャリアデザインを考える力、キャリアデザインの必要性を意識することを身に付けねばならない。マーランドが全ての教育をキャリア教育と呼ぼうと提唱したように、大学・短期大学の全科目や課外生活に、職業生活や社会生活、現代社会の動きを関連づけて、大学・短期大学のすべての活動が自己的キャリアデザインを意識できるものとしたい。

最後に、大学・短期大学のキャリアデザインにおいて必要になることは、教職員による個々の学生ごとのきめ細かい対応である。本稿Ⅱで述べたように、社会体験が未熟な学生は、キャリアデザインの必要性を意識できても、具体的な行動に移すまでには至っていない。具体的な行動を支援すべきは地域を含め教職員や身近な大人たちである。企業の規模や職種、企業がおかれている環境等によって、企業が学生に求める資質も異なる。それを見極め、個々の学生の適性をよく理解した上で、学生に適切に就職を促すことができる教職員である。教職員が個々の学生ごとにきめ細かくキャリアデザインを支援することは、地域の大学・短期大学の社会的必要性を高めていくことにもつながるだろう。

註

- 1) 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「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」文部科学省、平成16年
- 2) 安部耕作「キャリア教育研究の課題」『生涯学習研究e事典』日本生涯教育学会、平成23年
- 3) 法政大学キャリアデザイン学部「キャリアデザイン学部とは」
(<http://www.hosei.ac.jp/careerdesign/shokai/gakubu.html>) 平成26年11月13日アクセス
- 4) 杉浦礼子・岡田一範・安部耕作「短大生におけるキャリア教育の必要性(その5)」『高田短期大学紀要第32

号』高田短期大学、平成 26 年、PP.115-117

5) 「新卒大学生の“3 人に 1 人”が 3 年以内に離職—厚労省」MSN ニュース

(<http://www.msn.com/ja-jp/news/opinion/%E6%96%B0%E5%8D%92%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E7%94%9F%E3%81%AE3%E4%BA%BA%E3%81%AB1%E4%BA%BA%E3%81%8C3%E5%B9%B4%E4%BB%A5%E5%86%85%E3%81%AB%E9%9B%A2%E8%81%B7-%E5%8E%9A%E5%8A%B4%E7%9C%81/ar-AA7v51Q>) 平成 26 年 11 月 13 日アクセス

6) 吉田辰雄『進路指導・キャリア教育の理論と実践』日本文化科学社、平成 19 年、はしがき

日本キャリア教育学会編『キャリア教育概説』東洋館出版社、平成 20 年、P.30

7) 前掲書 6) 日本キャリア教育学会 P.190。 前掲書 6) 吉田辰雄 PP.7-8

8) 仙崎武・池場望・宮崎冴子『新訂・21 世紀のキャリア開発』文化書房博文社、平成 17 年、PP.15-16

9) 前掲書 8) P.16-18

10) 前掲書 8) P.19

11) 前掲書 8) P.19

12) 前掲書 8) PP.19-20

13) 宮崎冴子『キャリア形成・能力開発』文化書房博文社、平成 20 年、P.11

14) 前掲書 8) P.20

15) 前掲書 8) P.20

16) 前掲書 1) P.8

17) 前掲書 8) PP.20-21

18) 前掲書 8) PP.33-34

19) 前掲書 8) P.35

20) 前掲書 6) 日本キャリア教育学会 PP.190-191

21) 前掲書 8) P.35-38。前掲書 6) 日本キャリア教育学会 P.191

22) 前掲書 6) 日本キャリア教育学会 PP.192-193

23) 前掲書 6) 日本キャリア教育学会 P.193

24) 前掲書 6) 日本キャリア教育学会 P.12

25) 安部耕作「転換期の日本の経営とキャリア形成」伊部泰弘・今光俊介編『増補版 現代社会と経営』ニシダ出版、平成 23 年、PP.171-188