

〔論 文〕

「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」 (中教審答申) からみるキャリア教育の課題と展望

堀 憲一郎*

Issues and Perspectives on the Career Education in The Central Council for Education's
report on "Future vision on Career Education and Vocational Education at school"

Kenichiro HORI*

Abstract

Globalization, as well as the industrial structure and forms of employment in Japan, have placed today's youth in a position from which it is difficult to see a future career path. The first purpose of this article was to review the Central Council for Education's report on the "Future vision on Career Education and Vocational Education at school". The second purpose was to review literature that argues the relationship between the youth career formation and the career education in higher education. Results indicate that there are some problems with youth career formation and the career education in universities. The first problem is a change of the employment structure including the increase in part-time and contract employees. The second problem is a change of the discourse about abilities expected in society in the future. The third problem is identifying what conditions are important in the career education for today's youth.

Key Words : Career Education, Vocational Education, Hypermeritocracy, Generic Skills, Higher Education.

1. はじめに

グローバル化や我が国の産業構造や就業形態の大きな変化とともに、現在の若者は将来の職業生活の在り方、すなわちキャリア形成の道筋を非常に見通し辛い状況に置かれている。そのような状況において、ニートや早期離職者の増加など学校を卒業しても円滑に社会生活へと移行できない若者の問題が指摘されている。本論文では、特に大学から社会への移行に伴う問題に焦点をあてながら、中央教育審議会より平成23年に出された答申「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」^①をベースに関連するこれまでの研究報告等も含めながら、大学におけるキャリア教育の課題と展望を概観していく。

まず、2章では「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」(答申)において、現代の若者のキャリア形成にどのような課題があると考えられているのか、その全体像の概略を紹介する。続く3章では、わが国の産業構造・就業構造の変化が若者のキャリア形成に及ぼした影響について、雇用形態の変化、職業にかかわる能力開発の変化、職業に必要な能力の向上といった点から検討する。4章では、3章で検討した職業に必要な能力の向上の問題をもとに、職業に関する教育の課題を特にハイパー・メリトクラシーと教育の職業的意義の観点から検討する。5章では前章までの課題や問題点、研究知見を整理し、「まとめ」として、今後の大学におけるキャリア教育の在り方や大学生のキャリア形成について述べる。

2. 「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」(中教審答申) から見る課題の概略

現在の若者の社会的・職業的自立をめぐる様々な課題を受け、中央教育審議会では、平成20年12月、「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」の諮問を受け、平成23年1月その答申^①をとりまとめた。以下にまず、同答申においてどのような課題や社会的背景などが現代の若者のキャリア形成に影響していると指摘されているの

*1 共通教育科
平成26年11月14日受理

かを概観する。回答申によれば、「学校教育と職業や人材育成との関連は、我が国において、時代の変遷の中で繰り返し議論されてきたように、非常に重要な課題」であり、「特に近年、『若者の社会的・職業的自立』や『学校から社会・職業への移行』を巡る様々な課題」が指摘されている。また、その背景にある主たる原因として次の四点が挙げられている。第一に「産業構造の変化、就業構造の変化等、社会全体を通じた構造的な問題」である。第二に「子どもたちが将来就きたい仕事や自分の将来のために学習を行う意欲が国際的にみて低く、働くことへの不安を抱えたまま職業に就き、適応に難しさを感じている」という問題である。第三に「子どもの進路選択において、保護者が進路や職業に関する情報を十分に得られず、また、学校における進路指導が、大学進学を第一としたものに偏っている」など「職業に関する教育に対する認識の不足や、ある時点での専門分野・職業分野の選択がその後の進路を制限するという消極的な固定観念」の問題である。第四に「子ども・若者の変化として、職業人としての基本的な能力の低下や職業意識・職業観の未熟さ、身体的成熟傾向にも関わらず精神的・社会的自立が遅れる等」の発達上の課題である。

以下の章では上記のような問題を踏まえながら、特に産業構造・就業構造の変化が若者のキャリア形成にどのような影響を及ぼしているのか、また、そこで求められるキャリア教育の在り方という点について回答申の内容に触れながら、関連する研究知見等も紹介しつつ概観していく。

3. 「わが国の産業構造・就業構造の変化」と若者のキャリア形成との関連について

まず、「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」(答申)⁽¹⁾の内容から見ていく。回答申では、産業構造の変化からの視点と就業構造の変化の視点から問題が指摘されている。産業構造の変化として、第一に従来から言われていることではあるが、産業別就業者数が第一次産業や第二次産業の就業者が主体であった状態から第三次産業の就業者が主体となる状態へ大きく変化(第三次産業の全体の就業者に占める割合は平成17年時点で67%にまで増加し、一方第二産業の就業者の割合は昭和50年には34%を占めていたものが平成17年時点では26%へと減少)した点が挙げられている。また、企業の規模の視点から見ても、中小企業の占める割合が約99.7%であるのに対し、大企業は約0.3%であり、従業者の割合で見ても中小企業での勤務者の割合が約69%を占めるのに対し、大企業での勤務者の割合は約31%であることが指摘されている。このことは、大学生を中心として、若者が学校卒業後の進路を考える場合、その多くが大企業への就職を希望し、我が国の企業の大半である中小企業を避ける傾向があることとの間でミスマッチが生じている背景となっているとされる。

このような産業構造の変化と若者の就業との関連について、本田(2005)⁽²⁾は、サービス経済化と非正規労働力需要の増大という視点からまとめている。本田⁽²⁾によれば90年代初頭まで第二次産業の労働者比率が一定水準を維持しており、それが若年者を正社員として雇用する上で大きな貢献を果たしてきたとされる。しかし、90年代半ば以降、第二次産業比率が減少し、第三次産業が増加したことにより、同産業の非正規労働力への依存度が高いという特性から、労働市場全体における非正規労働者の割合の増加につながったという。また、本田⁽²⁾はそのような非正規雇用の増大が特に大企業において顕著にあらわれていることを指摘している。それによると1985年から2001年までの間に新規学卒者の採用をもっとも抑制し、それにかわるパートタイム労働者など非正規雇用を大きく増加させたのは、従業員数1000人以上の大企業においてであり、1985年と2001年で比較すると、パートタイム労働者の割合は約3倍にも達している。それにより、もっとも良好で安定的な雇用の場である大企業への就業機会が制限されたことが指摘されている。その結果実際の就職状況を見ても、94年頃から従業員300人以上の企業への就職率が、高卒・大卒いずれについても低下し、従業員数100人未満の企業への就職率が増加していることも示されている。このような本田⁽²⁾による指摘は、「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」(答申)⁽¹⁾における「学生が大企業への就職を希望することによりミスマッチが生じている」というという見方だけでなく、就業構造の変化といった問題が背景に深くあることを示唆している。これに関連し、次にもう一度回答申にもどり、そこで就業構造の変化の問題をどうとらえているのかを見ていく。

回答申⁽¹⁾においても、平成3年以降平成23年にかけて若年者の雇用情勢が非常に厳しい状況にあったことを指摘しつつ、新規学卒者が正規雇用の職に就業する機会が減少し、非正規雇用が増加していることが指摘されている。また、そのような状況を受けた対策として、キャリアカウンセリングや就職支援を行う者等による新規学卒者の相談支援の強化や、雇用意欲の高い中小企業と新規学卒者等のミスマッチ解消に向けた取り組みの強化、経済団体への新規学卒者・未就職者のための採用枠の学大や追加求人への提出、早期の採用選考活動の抑制への要請など様々な支援策が進められていることが述べられている。

しかし上記のような就業構造の変化を経た現代の若者の就職をめぐる現実是非常に厳しい(大内・竹信, 2013⁽³⁾; 佐々木, 2013⁽⁴⁾; 森岡, 2013⁽⁵⁾; 水島, 2013⁽⁶⁾)。大内・竹信⁽³⁾が指摘するように、就職活動を必死に頑張っているにも

かわらず「産業の空洞化や産業構造の転換のなかで、ほしいと思う従来型の仕事の数が全体的に減っている」ことが「学校から社会への移行」を困難にしており、それに非正規雇用の増加が追い打ちをかけている状態にある。また、そのような状況であれば当然、「企業の労務管理への批判や、非正社員を増やし続ける雇用の規制緩和路線への反対運動」がでてくるはずが、それがさほど盛り上がらないのは、そういう構造が変化していること自体が教えられていない」ことに原因があり、また「やってもダメだという諦めの構造」が若者の中にあると述べている。さらにその結果、限られた「狭い枠に自分だけは入ろうとして、押しあいへしあいの競争」を強いられ、もしもそこから落ちこぼれると「自分がダメだったからだ」という自己否定へと追い込まれてしまうと言う。

また、佐々木⁽⁴⁾も我が国の構造変化により拡大した格差の問題の視点から、特に庶民層・貧困層に属する若者の就職活動や労働環境について、さまざまな事例を基に議論を展開している。その中で近年言われるブラック企業の問題に疑問を投げかける一方、大学のキャリア教育等に対しても、そこで「正規雇用」を目指すことを学生に強く促したとしても、「ブラック企業も正規雇用だから、就職できても自殺するかウツになる可能性がある。…雇用絶対数不足であれば意味がない。」とし、大学等のキャリア教育が「一〜二割の勝組のみを対象とした」ものであると批判している。この点に関して児美川（2013）⁽⁷⁾も大学等でのキャリア教育を含む「現在の就活システム」が「若者たちを『体制内馴化』させる」ものとなっており、「既存の労働市場秩序や社会秩序に歯向かわせず、それを受容させる強力な装置として機能し」、その結果「若者たちは、最初から現在の就活にも、いまある偏った働き方にも疑問を持たないように巧妙に『社会化』されている」と指摘している。また、その一方就職活動に乗れない若者、就活をあきらめている若者も、実は「現在の就活が体现している価値秩序を『内面化』し、そういうものとして承認している」ため、「自己責任原則に基づいて、乗れないのは自分のせいであると考えて」おり、そのことが「就活への反抗」が「非正社員への順応」となり、現状の若者の労働環境をめぐる問題を温存する方向へと働く結果になってしまっていることが指摘されている。なお、このような我が国の構造変化を踏まえて、どのようなキャリア教育が望まれるかについての議論の詳細は、また後の章で検討していく。

雇用構造の変化が若者の雇用環境にどのような影響を及ぼしているかという問題にもう一度立ち戻ると、森岡⁽⁵⁾は、近年の若者の就職難は単に「内定率」の問題としてのみではとらえられず、雇用の質の点からも考える必要性を訴えている。それによれば、本田⁽²⁾と同様、大学生の企業志向は大企業から中小企業へシフトしており、それ自体は悪いことではないとしつつも、企業の労働条件は、大企業と中小企業の別を問わず、全般的に悪化していると指摘する。さらに言えば、非正規雇用の増加に伴う正規雇用の減少が、大学生の就職難の主要原因であり、「学生自身の大企業志向が強いために、採用意欲の旺盛な中小企業との間で「ミスマッチ」が生じている」という答申にもあるような「ミスマッチ」論では、「今日の学生の就職活動における「椅子取りゲーム」的状况は説明できないと批判している。また、水島⁽⁶⁾は、このような雇用環境の悪化が「ブラック企業かもしれないけど、正社員だし、就活はもう疲れました」というような女子大学生の声を生んでいるという。すなわち、非正規雇用が拡大する中、若者たちは自分の内定先企業の労働環境が劣悪であるかもしれないと知りながらも、正規雇用というだけでそこへと流れていくようになってしまっているということなのである。

確かに答申において示された対策の中には早期の採用活動の抑制など一部評価される（児美川⁽⁷⁾，2013）ものも少なからずあるが、正規雇用の減少と非正規雇用の増加といった現象は同答申⁽¹⁾にもあるように景気動向によって一時的に生じた現象ではなく、継続的な構造変化として生じていることから、大内・竹信⁽³⁾が指摘するように、それに由来する雇用の不安定さや労働環境の悪化、それをできるだけ回避したいという学生とのミスマッチは本質的には解消されず、その結果が若年者の早期離職等の問題にもつながっていると考えられる。また、ミスマッチとはいうものの実際には本田⁽²⁾や森岡⁽⁵⁾が指摘するように中小企業への就職率は増加しているのであり、ミスマッチは就職それ自体というよりも、新規学卒者が求める労働環境や条件と実際に企業が提供する労働環境や条件との間で生じているという可能性が高く、企業の労働環境や労働条件が改善されることが、本質的には必要だろうと思われる。しかしながら、そのような産業構造や経済政策それ自体の議論は、本論文のキャリア教育や職業教育といった観点からは逸れるため、ここでは再度そのような社会状況下でどのようなキャリア教育・職業教育が必要かという点に議論を戻したい。

その点に関連して答申⁽¹⁾では、「職業にかかわる能力開発の変化」と「職業に必要な能力の向上」という2つの問題を指摘している。「職業にかかわる能力開発の変化」とは働くうえで必要な知識、能力やスキルをいつ、どのように獲得していくかというプロセスの変化のことである。同答申⁽¹⁾では新規一括採用と終身雇用のような長期雇用の形態を前提とした企業内教育・訓練を通して、職業に必要な専門的な知識・技能を育成していくことがかつては一般的であったが、正規雇用の減少、非正規雇用の増加からくる正規雇用者の労働時間の増加によって企業内教育や訓練にさくことのできる時間が減少したことや、企業の経営状態の悪化からくる人材育成へのコスト圧縮圧力の増加などにより企業内教

育・訓練の動機づけが低下していることが指摘されている。この点は柳井（2001）⁽⁸⁾や本田（2009）⁽⁹⁾においても指摘されている。特に本田⁽⁹⁾は企業の職業教育訓練実施率や企業の労働費用に占める教育訓練費の推移に注目し、それらが振幅はありつつも低下する傾向にあることを指摘している。このような企業内教育・訓練という我が国のキャリア形成上の特徴に関して、岩田（1981）⁽¹⁰⁾は、長期雇用と新規学卒者の定期一括採用という我が国の従来の雇用形態の中で、企業が従業員を採用するあたり何を重視するかが欧米と大きく異なることに着目し、我が国の人的資本形成の特徴を論じている。岩田⁽¹⁰⁾によれば、欧米では、その人物が採用予定のポストにおいて何ができるか＝そのポストでの職務遂行能力＝実力が問われるとされる。それに対し、日本では欧米のようなジョブ（職務）に応じた採用は一般的ではない。言い換えるならば、米国では「職業→企業」選択がなされるのに対して、日本では「企業→職務」選択という形態が一般的である（宗方・渡辺，2002）⁽¹¹⁾。さらに本田⁽⁹⁾も指摘するように「日本の正社員は担当する職務＝ジョブの範囲や量が明確でなく、企業という組織に所属する＝メンバーであるということのみについて雇用主と雇用契約を結んでいる場合が大半」であり、「ジョブなきメンバーシップ」という原理が支配しているとされる。そこでは、日本の正社員は「配置転換やローテーションにより、それまでとは異なる部署で異なる仕事に従事させられることが日常茶飯事」であり、「自分が担うジョブ」が「不明瞭であるだけでなく、長期的に見ても一貫したものでないということ」が大きな特徴とされる。そのような日本の状況において岩田⁽⁶⁾は、企業が「学部での専門教育よりは社内教育やOJT（on-the-job-training）、さらには組織内での幅広い経験をより一層重視」する結果、採用時に「潜在可能性としての『能力』」をより重視するようになったと指摘する。つまり、ジョブによらない採用である以上、採用後どのような職務を担当することになるのか明確でない以上、採用時に重視されるのは特定のジョブ（職務）に限定されない、より一般的で抽象的な能力とならざるを得ないのである。荻谷（2010）⁽¹²⁾はこの点を「訓練能力」と「学歴」との関連性という視点から論じている。荻谷⁽¹²⁾によれば、そのような「潜在可能性としての能力」＝「訓練能力」が重視される社会にあっては、「学歴や学校歴が、訓練能力のシグナル」と考えられ、それにより「訓練費用の多寡」を予測できると考えるからこそ、学歴・学校歴を採用の選抜基準として用いることに合理的な意味があったのだとされる。このような我が国の人的資本形成上の特徴からくる影響は、我が国の社会経済的状況が大きく変化したにもかかわらず、いまだに新規学卒者の採用に従来の形そのままではないにせよ残存している。

では、現在の我が国社会においてどのような能力が新規学卒者に求められているのだろうか。まず、「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」（答申）⁽¹⁾の内容に立ち戻り検討する。同答申⁽¹⁾にある「職業に必要な能力の向上」とは「科学技術の進展や急速な技術革新，経済・社会の急激な変化と多様化・複雑化・高度化，グローバル化，情報化等を受け，職業に必要な知識や技能が高度化している」ことを指す。その中で新規学卒者に求められる能力が大きく変化するのは想像に難くない。では、どのような能力が求められるのであろうか。これからの社会で求められる能力としてどのようなものが想定されてきたのか，経済団体や各関係省庁，中央教育審議会などの提言や答申を一部引用しつつ見ていく。まず，経済団体連合会が1996年に提出した「創造的な人材の育成にむけて一求められる教育改革と企業の行動一」⁽¹³⁾から創造的な人材の要件について述べられた部分を以下に引用する。

「創造的な人材の要件

今後のわが国社会において求められる，創造的な人材とは，自己の責任の下に，主体的に行動する人材であり，こうした人々の能力を最大限伸ばすことができるような環境を整えていくことが求められる。さらに，独創性を持つ人材をいかに見いだし育成していくかも重要である。

主体性

創造性の根本は，個人の主体性にある。これは，他者の定めた基準に頼らず，自分自身の目標・意思に基づいて，進むべき道を自ら選択して行動することである。

いろいろな問題への対応に際しても，知識として与えられた解決策を機械的に適用するのではなく，既存の知識にとらわれない自由な発想により自力で解決する能力が求められる。

自己責任の観念

その一方，個人の自由で主体的な選択が，野放図とならずに，社会的意義，価値を持つものとするためには，個人一人ひとりが選択に伴う責任を引き受けることが必要である。選択とは，もう一つのものを捨て去ることであり，自己責任とはいくつかの選択肢の中から自分の判断で選びとることである。

個人が主体性と自己責任を確立することは，他者の主体性を尊重する社会性の涵養や，社会規範・倫理に関する意識を高めることにもつながる。

独創性

それぞれの人材が持っている創造性を引き出すことに併せて、科学・技術や、芸術・文化などさまざまな分野で世界をリードできる高い独創性をもった人材を発掘、育成していくことも重要である。

各界で真に独創的で卓越した人材たりうるか否かは、潜在的な素質や才能に左右される面も大きいものと考えられる。そこで、このようなとくに優れた素質や才能を持った人材を早期に見出し、これを集中的に育成していくことも、今後の課題として求められる。」

続いて、同じく日本経済団体連合会が2004年に提出した「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言－「多様性」「競争」「評価」を基本にさらなる改革の推進を－」⁽¹⁴⁾から「産業界の教育界に対する期待」に関する部分を以下に引用する。

「現在、企業は内外の企業との熾烈な競争の中にあり、特に、知恵で競い合う時代になっている。こうした中、産業界は以下の3つの力を備えた人材を求めている。

第1に「志と心」である。「志と心」とは、社会の一員としての規範を備え、物事に使命感をもって取り組むことのできる力である。顧客への対応や関係企業との関係をはじめ、事業活動を推進していく上で、誠実さや信頼を得る人間性、倫理観を備えていることが不可欠である。また、仕事をはじめ様々な形で社会に貢献しようという意欲、目標を成し遂げようとする責任感や志の高さなども求められる。最近の若者の傾向として指摘されている、自分から果敢に挑戦する意志や情熱に欠けていること、物事に対する好奇心や夢がないことなどの問題を解決していかなければならない。

第2に「行動力」である。「行動力」とは、情報の収集や、交渉、調整などを通じて困難を克服しながら目標を達成する力である。自らの目標達成に向けて、周りの人々、時には外国の人々と議論し理解してもらうためには、高いコミュニケーション能力が必要である。そのためには、意見の違う相手と意見を戦わす訓練を経験しておくこと、自国の文化を十分理解した上で、異文化を理解する能力を磨くことなどが不可欠である。最近の若者の多くは、「知識・情報は与えられるもの」「仕事はマニュアルどおり行うもの」という姿勢が染み付いており、進んで行動する力の養成が必要である。

第3に「知力」である。「知力」とは、深く物事を探求し考え抜く力である。各分野の基礎的な学力に加え、深く物事を探求し考え抜く力や論理的・戦略的思考力さらには高い専門性や独創性が求められる。「正解が一つでない問題」あるいは「解明されていない問題」を大学生に考察させようとすると、思考が止まってしまうという指摘もある。自分の知識を総合し発展させる思考訓練を早い段階から行うことが必要であろう。

社会は、多様な人々が存在し、それぞれの分野で活躍することで活力が生まれる。したがって、すべての生徒・学生に、この3つの能力を完璧に満たすことを期待している訳ではない。しかし、どのような分野に進もうと、それぞれ最低限の水準が満足されなければならない。そのうえで、これら3つの力がどのようなバランスをとるかは、各人の個性であり、その多様性が社会の活力をもたらすことになる。」

他にも関連するものとして、厚生労働省が2004年に報告した「若年者の就職能力に関する実態調査」⁽¹⁵⁾や経済産業省が2005年に提唱した「社会人基礎力」⁽¹⁶⁾などが今後の社会で働くうえで必要になる能力観について提言している。それら一連の能力観の提言について共通する流れを本田（2005）⁽¹⁷⁾はハイパー・メリトクラシーという概念を用いながら論じている。そこでは、まず、メリトクラシーとハイパー・メリトクラシーの対置、また近代社会とポスト近代社会との対置に基づいて議論が展開されているのだが、そもそもメリトクラシーとは、近代以前の社会における生まれや身分が社会経済的地位を決定するという「属性主義」に対して、近代社会での生まれや身分ではなく、その個人が何ができるかという能力や業績に基づいてその社会経済的地位が決定される「業績主義」の原理を指す。しかしながら、上記で見てきたような新しい「能力観」が求められつつある背景には、現代社会（ポスト近代社会）における産業構造の変化によって、これまでのメリトクラシーがうまく機能しなくなっているという問題があるという。本田⁽¹⁷⁾によると、そのような社会の変化を受けて、メリトクラシーが変質し、いわば「ハイパー・メリトクラシー」と呼ぶべきものへと変容したとされる。この「ハイパー・メリトクラシー」とは、社会的位置づけを決定するうえでの「手続き的公正さという側面が切り捨てられ、場面場面における個々人の実質的・機能的な有用性に即して個々人を遇するという、『業績主義』が本来もっていた意味が前面に押し出された」状態にあることを指す。その結果、そこで求められる「業績」は、（例えば、個々の職務に応じて求められるような）個々人のもつ能力の一部・一側面に限定されず、全人格的な能力が求められるようになったということである。それを踏まえ、近代社会＝メリトクラシーのもとに求められる能力（＝近代型

能力」と、ポスト近代社会＝ハイパー・メリトクラシーのもとに求められる能力（ポスト近代型能力）の違いについて本田⁽¹⁷⁾は論じている。それによると、「近代型能力」とは「主に標準化された知識内容の習得度や知的操作の速度など、いわゆる『基礎学力』としての能力」であり、それゆえ、「試験などによって共通の尺度で個人間の比較を可能とする」とされる。また、それは「与えられた枠組みに対して個々人がどれほど順応的にふるまえるか」を測定しており、「同質性の高さ」をベースとした「集団に対する協調性」が求められる。それに対して、「ポスト近代型能力」とは「個々人に応じて多様でありかつ意欲などの情動的な部分を多く含む能力」とされ、「既存の枠組みに適応することよりも、新しい価値を自ら創造すること、変化に対応し変化を生み出していくことが求められる」。また、対人的な面では「相互に異なる個人の間で柔軟にネットワークを形成し、その時々必要性に応じてリソースとして他者を活用できるスキルを持つことが重要になる」という。このような「ポスト近代型能力」の特質は、上記で紹介したような経済団体の提唱する能力観や各省庁が提唱する能力観と非常によく一致する。つまり、上記の提言等でも主体性や独創性、意欲やコミュニケーション能力、柔軟な思考力など「ポスト近代型能力」の重要性が訴えられてきたのである。そして、これらが近年就職活動において大学生に求められる能力として強調されてきたのである。しかし、「ポスト近代型能力」は「近代型能力」にとって代わるわけではなく、従来の「近代型能力」に加えて求められるようになったという点には注意する必要がある。この点は、「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」（答申）にある「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素（図1）に非常によく表れている。ただし、本田⁽¹⁷⁾の指摘にあるように、企業の採用担当者の中で、従来型の「近代型能力」を重視する割合は低下し、「ポスト近代型能力」の重要性が年々上昇していることからわかるように、ハイパー・メリトクラシー化は各種提言の抽象的な話のなかにとどまらず、現場レベルにも浸透してきていると言える。

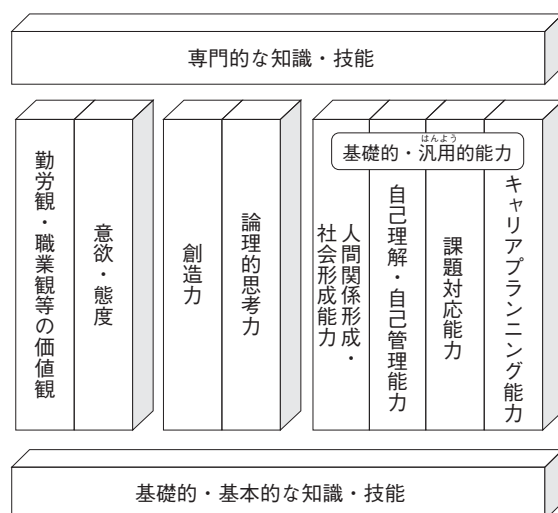


図1 「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素

では、実際の就職活動においてそのような「ポスト近代型能力」はどのように評価されているのだろうか。現場視点、すなわち企業の採用面接で企業は何を評価しようとしているかという視点から行われた研究として岩脇（2008）⁽¹⁸⁾や小山（2010）⁽¹⁹⁾を紹介したい。岩脇⁽¹⁸⁾は、企業が描く理想の人材像と実際に就職していく若者とのズレに着目し、就職活動に成功した学生と成功しなかった学生との違いが、企業の面接時の評価のどのような差異を反映したものであるのかを検討している。その際、まず企業の面接担当者がいかなる基準で志願者の評価を行っているのか、その評価基準の分析を企業の面接担当者への調査をもとに行っている。その結果、面接担当者は第一に、面接において評価される事項の内、志願者の「人間的魅力」「社風に合うか」「志望度合」など「入社・勤続可能性」にかかわる事項を、志願者の表情や態度、声の張りなどの「非言語的情報」を指標として、「一緒に働きたいか」「好感が持てるか」という点から判断していたことを示した。第二に志願者の「理解力」「論理的思考力」「表現力」など「相手の意図を理解し自分の意図を論理的に分かり易く伝える力」と志願者の「対人能力」「社交性」などの「他者に働きかけ良好な人間関係を形成する力」を会話が円滑に違和感なく進むかといった「言語操作」の指標から判断していたことを示した。第三に「自分の強みと弱みを理解できている」「素の自分を見せられる」などの「自分自身を客観的に理解し他者へ飾ることなく提示する力」を「なぜそうしたのか」「その時どう感じたのか」など掘り下げた質問を繰り返しても回答が滞らないことから判断していたことを示した。さらに志願者の「能力」と「入社・勤続可能性」を「発言内容」の指標からも判断していたことが示された。この時の「能力」とは「課題達成に必要な能力」「価値観」「知識・技術」などを指す。一方、「入社・勤

続可能性」には「会社への関心」「志望度の高さ」「業界や会社の事業内容・仕事内容を理解していること」「キャリアビジョンが明確で本人がやりたいことと会社の事業内容とが合致すること」などが含まれることが示された。さらに岩脇は、このような分析から見出された面接担当者の評価基準を実際の就職活動を終えた大学4年生が面接で話したエピソード（経験談）にあてはめ採点した場合に、就職活動に成功した学生と成功しなかった学生とで違いが生じる評価基準が何かを検討した。その結果、「チームワーク」や「リーダーシップ」「人間関係構築力」などの「対他者コミュニケーション能力」では両者の能力に違いが見られたが、「創造力」「計画性」「実行力」「貫徹力」などの「課題達成志向」においても、また、「主体性」「客観能力」などの「自己コントロール能力」においても両者の間で有意な差が見られないことが示された。この結果からは企業が描く理想の人材像の行動と実際に内定を得て就職していく若者との行動の間には、一致する点とズレる点がともにあることを示した。

続いて面接時の企業の採用基準の問題に焦点をあてたもう一つの研究である小山⁽¹⁹⁾を見ていきたい。小山によれば、学生が「採用基準が明確でない」と感じているのに対し、企業側はそうのように考えていないという乖離があるという。そこで採用試験の面接に着目し、企業側のデータに基づきなぜ企業の採用基準が不明確になるのかを検討している。それによると、なぜ企業の採用基準が不明確になるかについて4つの仮説があると述べている。第一は学生が無能であるからだとする「学生無能仮説」である。第二は企業が意図的に採用基準を隠しているからだとする「企業悪玉仮説」である。第三は採用基準を有効に伝えるツールがないからだとする「伝達ツール欠如仮説」である。第四はそもそも採用基準である評価項目自体が曖昧だからだという「評価項目問題仮説」である。しかし、小山の考察によれば、「学生無能仮説」については、たとえば「コミュニケーション能力」が企業により強く求められているということは学生も十分に承知しており、学生が無能で採用基準を理解できていないということではないと仮説を否定している。また、「企業悪玉仮説」についても、就職情報サイトの情報や自社のHPなどでさえ「求める人材像」を明らかにする場合もあり、企業が意図的に隠蔽しているとは考えづらいと否定している。また、「伝達ツール欠如仮説」についても、上記と同じようにインターネットが普及した現代では考えづらいとしている。残る「評価項目問題仮説」については支持される可能性があるとした上で、企業の採用基準があいまいになる背景には「採用基準の拡張」「採用基準の境界変動」という2つの要因があることを示した。ここでは前者のみを取り上げるが、この「採用基準の拡張」とは実際の面接にあたっては、あらかじめ用意された評価基準以外の要素も拡張的に評価対象にせざるを得ないということの意味する。つまり、学生が「求められる能力」について十分理解した上で対策を練り、話す内容を準備してくる（その上その内容は志願者同士の間で非常に類似性の高いものになる傾向もある）以上、面接担当者はその内容をそのまま学生の能力を反映するものとして額面通り受けとり、可否の判断を行うことができなくなった結果、どの志願者にも共通して準備された評価基準以外の細かな指標へも注意の範囲を拡大することで志願者間の差異を見出そうとするということなのである。それにより学生としては、「準備された評価基準」には無難に応答できたはずなのになぜか不合格だったという印象が生じ、「企業の採用基準が不明確だ、わからない」と感じさせられているのである。

このような岩脇⁽¹⁸⁾や小山⁽¹⁹⁾の研究知見を上で見えてきた現代社会で求められる能力観の議論と照らし合わせ考えると次のようなことがいえると考えられる。第一に産業構造等の変化とともに求められる能力が「近代型能力」から「ポスト近代型能力」へとそのウェイトが推移し、その強い圧力は就職活動を行う学生にとっていやが上にも対応せざるを得ない問題となっているといえる。第二にその上で、若者が「学校から社会へと移行」する際に問われる能力自体は、「ポスト近代型能力」それ全体ではない。あるいは、その「ポスト近代型能力」に若者が対応しようとすればするほど、そこから企業の採用基準はずれていき、学生は就職活動において不全感を感じることになる。第三にこのことは「ポスト近代型能力」が本来持つとらえどころのなさを増幅させ、にも関わらずその獲得を強く要求されるという袋小路へ若者を追い立てているといえる。では、このような状況の中でキャリア教育にはどのようなことが求められているのかについて続いて検討したい。

4. 「職業に関する教育」と若者のキャリア形成との関連について

学校教育とキャリア形成との関係について、「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」（答申）⁽¹⁾から、「学習と将来の仕事との関連に関する子どもの意識」と「学校教育と仕事や職業に必要な力の育成との関係」の問題を見ていく。まず前者に関しては次のような記述がある。

「我が国の子どもたちは、他国と比べて、将来就きたい仕事や自分の将来のために学習を行う意識が低いことが明らかになっている。このことから、学校教育においては、子どもたちが自らの将来に対する夢やあこが

れを持ったり、将来就きたい仕事等を思い描いたりしながら、これらとの学習との関連や、学習の意義を認識して、意欲的に学習を進めていく気持ちや態度につながるよう、働きかけていくことが課題であると考えられる。」

この点に関して、本田⁽²⁾⁽⁹⁾⁽¹⁷⁾⁽²⁰⁾は「教育の職業的意義」という視点から論じている。「教育の職業的意義」とは教育が将来の労働力の質を高めるうえで、どの程度有意義であったかを指すと考えられる。例えば、受けた教育が将来の職務遂行上必要となる能力を高めるような効果があったかどうか、また、働く当事者が自らの受けた教育を仕事をする上で「役にたった」「意義があった」と感じられているかということである。従来の大学では総じて、教員は個別の学問的専門分野に関する知識を学生に対して一方向的に伝えることに重きを置き、学生はそれらの学問的知識を踏まえて自ら『真理を探究する』存在であることが前提とされてきた⁽²⁰⁾。その結果、学生個々人の卒業後の生活や仕事において「大学知」がいかなる具体的意義や意味をもつか検討されずにきた経緯がある。このことは、学校教育を受けた人々がその「教育の職業的意義」を感じているかに関する各種調査の検討からも支持されている⁽²⁰⁾。それによると日本の若者が感じる学校教育の職業的意義は低く、むしろ学校を同年齢集団と過ごす場としてしか認識していないと指摘されている⁽²⁰⁾。また、大学教育のみにしぼった各調査の検討を通して、学生が主観的に感じる大学教育の職業的意義は（専門・技術職につながるような学部・学科を除いて）全体的に低く、大学教育を「仕事」関連よりも「人格」（的成長の場）と結びつけてとらえる傾向があることが示された⁽²⁰⁾。このような認識は従来の日本の雇用構造、すなわち個々の職務に応じた職務遂行能力よりも訓練可能性としての潜在能力で、採用・不採用が決まり、終身雇用を背景にその後の企業内教育・訓練により実務能力を高めていくという雇用構造のもとでは、自然な帰結であったのかもしれない。しかし、「高度成長期の社会において通用していた『企業は大学教育に多くを期待しておらず、入社後の社内教育と実務上の経験や実践で人材を伸ばしている』、『昔から大学生は勉強しておらず、それでも卒業後社会で十分に活躍してきた』といった認識は転換することを迫られている」⁽²¹⁾中で、どのようにして「教育の職業的意義」を高めていけばよいかは、今後のキャリア教育・職業教育を考える上で重要な課題の一つであるといえる。

次に「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」（答申）⁽¹⁾から、「学校教育と仕事や職業に必要な力の育成との関係」について見ていく。以下に関連する部分を一部引用する。

「……仕事や職業に必要な力を学校教育の中でどのように育成するのが十分明確にされていないことも、学校教育と社会・職業との関連を考える上で一つの課題であると考えられる。……働くことへの不安を抱えたまま学校から職業へ移行したり、社会や職場への適応に難しさを感じたりしている若者の存在がうかがわれ、学校教育の中で、仕事や職業に必要な力が十分に育成できていないのではないかと考えられる。このため、仕事や職業に必要な力がどのようなものであるか、また、それを学校教育の中でどのように育成するのかを明らかにし、取り組んでいく必要がある。」

上記の記述からは、「学校教育と仕事や職業に必要な力の育成との関係」に関して次の2つの課題があることが見て取れる。その一つは「仕事や職業に必要な力は何か」という問題であり、もう一つは「そのような力をどう育成すればよいか」という問題である。前者については前章である程度検討を行ったので、ここでは後者の問題を中心に検討したい。

ここでいう「仕事や職業に必要な力」とは答申でいえば図1に示された各要素を含むような力であり、広い意味で考えれば、本田⁽¹⁷⁾でいうところの「近代型能力」の上に「ポスト近代型能力」を積み上げたもの、あるいは「社会人基礎力」⁽¹⁶⁾や「ジェネリックスキル」⁽²²⁾といわれるような力のことだと考えて差し支えないだろう。これまで見てきたようにそのような能力の捉え難さ、客観的測定の難しさの問題や、実際の採用場面で本当にそれらの能力の有無や高低により評価が行われているのかといった問題があるにせよ、そのような能力を育成しようという取り組みは年々増加している。以下にその例を見ていく。吉原（2010）⁽²³⁾は愛知学泉大学の「社会人基礎力」育成の取り組みについて調査を行っている。それによると同大学では、平成19年度に「社会人基礎力」の育成・評価事業のモデル校に採択されたことから、産学連携プロジェクトの体制を整え、「企業や自治体から提供された課題をもとに、学生が学部教育で身につけた知識教育を活用しながらチームで解決していく実践型の授業」が採用された。その中で個々の学生は「お弁当開発」などに取り組み、そのプロジェクトの事前・中間・事後・修了時のそれぞれで各学生は自分の行動の“振り返り”を行い、それに対するフィードバックを企業担当者と担当教員から面接を通して受け取った。そのようなプロセスを通して学生自身の「社会人基礎力」の成長の実感が育ったとされる。このような「社会人基礎力」の育成の取り組みは、他の事例も

合わせて『社会人基礎力を育成する授業30選』実践事例集⁽²⁴⁾という形で取りまとめられている。

このような取り組みには一定の効果があるにせよ、現在のキャリア教育には、それを批判したり、問題点を指摘したりする声も多い。児美川（2014）⁽²⁵⁾はこれまでのキャリア教育の問題点として次の6点を指摘している。第一に、キャリア教育推進が学校現場からではなく、トップダウンで強引に進められたこと。第二に、若年雇用問題の深刻化への対応という性格が濃く、本来の雇用構造や労働市場の改革がなおざりにされてしまったこと。第三に、少なくとも当初は若者の勤労観の未成熟や就業意識の甘さに焦点が向けられ、職業的知識・能力の獲得という観点が軽視されたこと。第四に、これまでのキャリア教育が若者に既存の労働市場への適応を迫り、労働法教育など抵抗の側面を教えてこなかったこと。第五に、キャリア教育をすすめるための財政的・人的支援は、研究指定校等の一部に限られてきたこと。第六に、（特に中学において）職場体験やインターンシップの実施等に偏ってきたこと。以上のような問題を指摘しつつも他方で児美川はキャリア教育はやはり必要であると述べている。そして、キャリア教育をこれまでのように「職業・労働への準備教育、そのための意識教育といった狭い範疇」でとらえるのではなく、「人生の諸ステージにおいて引き受けることになる『役割』を遂行できるための準備をする教育」、「将来のライフキャリア全体への準備教育」として位置付ける必要があると述べている。

また、児美川⁽⁷⁾や渡邊（2013）⁽²⁶⁾は、特にこれまでのキャリア教育が「若者に既存の労働市場への適応」を迫ってきた点を批判し、「対抗的キャリア教育」⁽⁷⁾や「就活のオルタナティブ」⁽²⁶⁾を提唱している。すなわち、限られた正規雇用への道や労働市場や労働環境の歪みへ半ば強迫的に「適応」するのではなく、多様でオルタナティブな生き方＝キャリアを選んでいくこともできる術を若者が身につけることができるようなキャリア教育の提案である。

一方、本田⁽⁹⁾⁽¹⁷⁾もハイパー・メリトクラシー化を背景とした現在のキャリア教育を批判し、教育の職業的意義を高めるために、「柔軟な専門性」を形成していくような教育の編成、また、「適応」と「抵抗」の両面から教育の職業的意義を高めていくような取り組みの必要性を訴えている。ここでは特にそのキー概念である「柔軟な専門性」とは何かを見てみたい。本田によれば、そのような専門性とは「個々人が社会の中で、特に仕事に関する面で、立脚することができる一定範囲の知的領域のこと」であり、「理念や原理原則という高次のレベルから、個別具体的な概念や実践のノウハウ、スキルのレベルにいたる複数の層から成り立っており、それらの各層に含まれる知的要素はある程度の体系性」を持つとされる⁽¹⁷⁾。また、その専門性が狭い範囲に限定されるものではなく、まず何らかの専門性を選択した後も、そこから関係の深い隣接領域へと徐々に拡張し、さらにより一般性・共通性・普遍性の高い知識の獲得へと進んでいくという意味で「柔軟な」膨らみを持つ専門性であるとされる⁽⁹⁾。さらに、このような「柔軟な専門性」を個々人が身につけることが、ハイパー・メリトクラシー化の圧力に抵抗する手段を与え、若者個々人は職務に関わる専門的な領域においてのみ「ポスト近代型能力」への要求に応えれば良く、すべての場面や人に対して「ポスト近代型能力」を証明する必要はなくなるという⁽¹⁷⁾。

5. ま と め

ここでは、これまでの議論を整理し、今後のキャリア教育の課題を述べていきたい。まず、大学生の「学校から社会・職業への移行」には、次のような問題があることが示された。第一に非正規雇用の増加などの産業構造の変化にともなう「雇用構造の変化」の問題である。第二に社会で求められる（就職の際に求められる）「能力観」（あるいはそれをめぐる言説）の変化である。第三にそれらを背景として進められてきた現在のキャリア教育への批判である。教育という視点から再度整理するならば、教育がある種普遍的にもつ既存の文化や規範への同調圧力の問題を考えなければならないだろう。つまり、教育は若者を既存のコミュニティの成員に育てるために行われる性格をもつが故に、キャリア教育という文脈の中でも既存の雇用構造や労働環境への適応を個々人の意思や欲求と切り離れた形で強いる傾向も持っているかもしれない。しかし、「対抗的キャリア教育」や「就活のオルタナティブ」という考えは、そのような教育の性質に反する形でキャリア教育がなされる必要があることを示唆している。そのようなことが「学校教育」という枠組みの中で可能なのか、あるいは「学校」という枠にとらわれずに、コミュニティのなかでの「教育」という枠に拡張した中でキャリア教育をとらえていくべきなのか今後検討していくことが重要だと考える。

また、「能力観」に関しては、状況普遍的な抽象化された形での能力（たとえばコミュニケーション能力のような）を教育するという意味をどのように捉えるのかという点が重要だと考える。言い換えるなら、「ポスト近代型能力」それ自体が不必要だとか無意味だとかいうことではなく、「就職のために」そのような能力の獲得を学生に強いることの是非、あるいはそもそも「学校教育」という枠の中でそれが可能なのか、また、仮に可能だとしてもそれをどのように測定・評価するのかという問題である。この点に関しては、現在さまざまな取り組みがなされているところであり、その

成果を詳細に検討していきながら今後のキャリア教育の在り方を考えていく必要があろう。本田のいう「柔軟な専門性」の形成を中心とした教育課程の編成はそれへの答えの一つになりうるかもしれないが、ともすると本田の本来の主張とは異なり、狭く限定された専門教育への志向となってしまう恐れもある。例えばそれが行き着くところまで行き着いた姿が「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議（第1回）」における富山⁽²⁷⁾の主張に表れている。そこでは、一部の学生のみが「ポスト近代型能力」を身につけるための教育を受けグローバルな社会での活躍を期待される。一方、残りの大半の学生は「ポスト近代型能力」の教育を受けずに、特定のジョブに特化した「専門的」教育のみを受けローカルな社会に生きるという。そのような教育の姿が果たして望ましいもので、今後の我が国の教育の目指していくべき方向といえるのかについて慎重に考える必要がある。また、ここでは、職業選択を行う個人の内面意思決定プロセスの問題については検討しなかった。しかし、職業選択における意思決定に関する心理学的研究は豊富にあり、その中には現代の変化の激しい見通しを立てにくい不確実な労働環境への対処という視点をもった理論もある⁽²⁸⁾。本研究で見てきた議論を踏まえ、そのような理論から今後のキャリア教育を考える新たな視点を得ていく可能性についても今後検討していきたい。

6. 謝 辞

本研究はJSPS 科研費（若手研究B）課題番号24730557の助成を受けたものです。

文 献

- (1) 中央教育審議会, “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（答申）”（2011）.
- (2) 本田由紀, “若者と仕事「学校経由の就職」を超えて”（2005）, 東京大学出版会.
- (3) 大内裕和, 竹信三恵子, “「全身就職」から脱するために”, 現代思想, Vol. 41, No. 5（2013）, pp. 38-67.
- (4) 佐々木賢, “就職しないで生きるという選択岐”, 現代思想, Vol. 41, No. 5（2013）, pp. 68-83.
- (5) 森岡孝二, “悪化する若者の雇用環境と大学生の就活自殺”, 現代思想, Vol. 41, No. 5（2013）, pp. 94-104.
- (6) 水島宏明, “「もう、ブラックでもいい」という隘路から抜け出すために”, 現代思想, Vol. 41, No. 5（2013）, pp. 105-119.
- (7) 児美川孝一郎, “対抗的キャリア教育の、魂ゝ”, 現代思想, Vol. 41, No. 5（2013）, pp. 84-93.
- (8) 柳井修, “キャリア発達論：青年期のキャリア形成と進路指導の展開”（2001）, ナカニシヤ出版.
- (9) 本田由紀, “教育の職業的意義—若者, 学校, 社会をつなぐ”（2009）, ちくま新書.
- (10) 岩田龍子, “学歴主義の発展構造”（1988）, 日本評論社.
- (11) 宗方比佐子, 渡辺直登, “キャリア発達の心理学”（2002）, 川島書店.
- (12) 荻谷剛彦, “大卒就職の何が問題なのか：歴史的・理論的検討”（2010）, pp. 1-26, 荻谷剛彦, 本田由紀編 “大卒就職の社会学”, 東京大学出版会.
- (13) 経済団体連合会, “創造的な人材の育成にむけて—求められる教育改革と企業の行動—”（1996）.
- (14) 日本経済団体連合会, “21世紀を生き抜く次世代育成のための提言—「多様性」「競争」「評価」を基本にさらなる改革の推進を—”（2004）.
- (15) 厚生労働省, “若年者の就職能力に関する実態調査”（2004）.
- (16) 経済産業省 “社会人基礎力に関する研究会「中間取りまとめ」”（2005）.
- (17) 本田由紀, “多元化する「能力」と日本社会—ハイパー・メリトクラシー化のなかで”（2005）, NTT 出版.
- (18) 岩脇千裕, “理想の人材像と若者の現実—大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性”, JILPT Discussion Paper Series 08-04（2008）, 労働政策研究・研修機構.
- (19) 小山治, “なぜ企業の採用基準は不明確になるのか—大卒事務系総合職の面接に着目して”（2010）, pp. 199-222, 荻谷剛彦, 本田由紀編 “大卒就職の社会学”, 東京大学出版会.
- (20) 本田由紀, “日本の大卒就職の特殊性を問い直す”（2010）, pp. 27-59, 荻谷剛彦, 本田由紀編 “大卒就職の社会学”, 東京大学出版会.
- (21) 中央教育審議会, “予測困難な時代において生涯学び続け, 主体的に考える力を育成する大学へ（審議まとめ）”（2012）.
- (22) 濱名篤, “学士課程のアウトカム評価とジェネリックスキルの育成に関する国際比較研究”, 平成19-21年度科学研究費補助金報告書（2010）.
- (23) 吉原恵子, “愛知学泉大学における「産学連携プロジェクト」—「社会人基礎力」育成の取り組み—”（2010）, 濱名篤, “学士課程のアウトカム評価とジェネリックスキルの育成に関する国際比較研究”, 平成19-21年度科学研究費補助金報告書, pp. 107-113.
- (24) 経済産業省, “「社会人基礎力を育成する授業30選」実践事例集”（2014）.

- ②5) 児美川孝一郎, “今, ここにあるキャリア教育へ”, 教育, No. 821 (2014), pp. 5 -12.
- ②6) 渡邊太, “就活からの脱落—異なる教育実践のために”, 現代思想, Vol. 41, No. 5 (2013), pp. 210-223.
- ②7) 富山和彦, “我が国の産業構造と労働市場のパラダイムシフトから見る高等教育機関の今後の方向性” (2014), 「実践的な職業教育を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議 (第1回) 配布資料.
- ②8) 渡辺三枝子, “新版キャリアの心理学—キャリア支援への発達のアプローチ” (2007), ナカニシヤ出版.