

大学等における キャリア教育の意義と課題

——キャリア教育が求められる社会的背景等を踏まえて——

赤 堀 勝 彦

目 次

- I. はじめに
- II. キャリア教育が求められる社会的背景
 - 1. 就職・就業をめぐる環境の変化
 - 2. 新規学卒者の就職環境と高い離職率
 - 3. 就労等に関する若年者の意識
 - 4. フリーター等の問題
 - 5. 若年無業者の就業意識の希薄化
- III. キャリア教育の意義と課題
 - 1. アメリカのキャリア教育の意義と取り組み
 - 2. 日本のキャリア教育の意義と取り組み
 - 3. 職業教育とキャリア教育の関係
 - 4. キャリア教育・職業教育の課題
 - 5. インターンシップの意義と課題
- IV. おわりに

I. はじめに

近年、わが国の産業・職業構造の変化に伴って、学校生活から職業生

1) わが国の産業・職業構造の変化をみると、1990年代までは、生産性の高い産業分野に人材が集まり、産業構造の変化自体が、わが国社会全体の生

活への円滑な移行が難しい状況が生じている。例えば、若年無業者およびフリーターの問題や、就職後早期に離職する若者の比率が高くなっていることがこれに当たる。これらのことが近い将来日本の経済・社会の基盤を危うくするのではないかと心配する声もある。

一方、若年無業者等の問題の背景には、働くことへの関心・意欲の低さ、目的意識・責任感・基本的マナー等の欠如、未熟な対人間関係能力などが指摘されている。その要因としては、働くことなどを含め様々な体験の機会や異年齢者との交流の場が乏しくなっていることが考えられる。

したがって、若者自身が自己の良さや可能性に気付き、明確な目的意識を持って日々の学業生活に取り組む姿勢、激しい社会の変化に対応し、主体的に自己の進路を選択・決定できる能力やしっかりとした勤労観、職業観を身に付け、社会人・職業人として自立していくことができるようにするキャリア教育の充実と積極的な推進が強く求められている。

こうした状況の下、2003年6月に内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の担当大臣により取りまとめられた教育・雇用・経済政策の

産性を高める方向に作用してきた。しかし、2000年代になると、この動きは逆転し、生産性の低い分野に労働力が集中する傾向が生じ、生産性の向上を阻害している。わが国の雇用は、パートタイマー、契約社員、派遣労働者など正規以外の従業員での増加が大きく、自らの就業形態と職業選択を不本意であると感じる者も増えているが、この動きは同時に、今日における労働力の産業間配置機能の後退につながっている（厚生労働省編『平成20年版労働経済白書（労働経済の分析—働く人の意識と雇用管理の動向—）』215頁）。

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/>

また、日本の就業構造は中長期的にサービス業へシフト、他産業からサービス業への転入が進むことと、近年は就業構造の新陳代謝が低下、将来の成長を牽引する新産業で労働力が不足する恐れがある（森重彰浩「日本の中長期的な就業構造の変化」1頁（三菱総合研究所 政策・経済研究センター、2018年2月）。http://www.mri.co.jp/opinion/column/.../ecorev_20180228.ht...

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

一層の連携強化による総合的な人材対策である「若者自立・挑戦プラン²⁾」, 2004年12月に内閣官房長官を新たに加え, 同プランの基本的方向及び具体化の取りまとめや実効性・効率性を目的とした「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」, さらに2005年10月には, 新たに農林水産大臣を加え, 関係府省が連携して各施策の具体化について検討を進めた「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の強化において, キャリア教育は大きな柱として位置づけられてきた。

2006年度から厚生労働省は, 「地域若者サポートステーション³⁾」をモデル事業として開始し, 設置箇所数は開始時に25であったが, その後毎年増やし, 2018年12月現在, 全国173箇所に増やしている。この地域若者サポートステーション事業等を通じ, 地域における若者自立支援ネットワークの構築と積極的な取り組みが求められている。

2) 「若者自立・挑戦プラン」において具体的政策として示された項目を列挙すると以下のとおりである。

① 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援, ②若年労働市場の整備, ③若年者の能力の向上／就業選択肢の拡大, ④若者が挑戦し, 活躍できる新たな市場・就業機会の創出

以上の具体的施策と併せて「地域による若年者のための新たな仕組みの整備」として, 「若年者のためのワンストップサービスセンター（通称 Job Cafe（ジョブカフェ））」の構想も提示された。

ジョブカフェは2018年12月現在, 46の都道府県が設置しており, ハローワークを併設しているジョブカフェもある。ジョブカフェでは, 各地域の特色を活かして就職セミナーや職場体験, カウンセリングや職業相談など様々なサービスを行っている（厚生労働省ホームページ参照）。

3) 地域若者サポートステーション（愛称：「サポステ」）では, 働くことに悩みを抱えている15歳～39歳までの若者に対し, キャリア・コンサルタントなどによる専門的な相談, コミュニケーション訓練などによるステップアップ, 協力企業への就労体験などにより, 就労に向けた支援を行っている。サポステは, 厚生労働省が委託した全国の若者支援の実績やノウハウがある NPO 法人, 株式会社などが実施している。「身近に相談できる機関」として, 全国の方が利用しやすいよう全ての都道府県に必ず設置している。厚生労働省ホームページ参照。saposute-net.mhlw.go.jp/

本稿は、フリーター等の問題を含めてキャリア教育が求められる社会的背景等を踏まえて、大学等におけるキャリア教育の意義と課題について考察することとしたい。

なお、本稿は2006年9月に『長崎県立大学論集』で発表した「キャリア教育についての一考察」⁴⁾を大幅に修正・追加し、最近の情報を基に発展させたものである。

II. キャリア教育が求められる社会的背景等

1. 就職・就業をめぐる環境の変化

近年、経済のグローバル化が著しく進展し激しい競争を強いられる中、企業はコスト削減や経営の合理化を余儀なくされ、製造部門の海外移転をはじめ、営業・販売部門等の再構築や、それに伴う雇用調整等を進めてきた。また、各企業では、主に人材費節減を目的とした非正規職員求人の増加や、多様な雇用形態（フレックスタイム制、派遣社員、アルバイトの活用）を積極的に導入するようになってきた。

このような市場環境の競争性の激化に伴う各企業の対応は、従来の年功序列型雇用慣行を大きく揺さぶるものとなり、高給与に値する生産性向上への貢献がないと判断された中高年労働者のリストラが進められてきた。

また、職業人に求められる資質や能力については、経済産業省が2006年から提唱している「社会人基礎力」が選考時の評価から入社後の活躍まで決める企業が「求める人材像」として挙げられている。社会人基礎力は、職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力で、前に踏み出す力（アクション）、考え抜く力（シンキング）およびチームで働く力（チームワーク⁵⁾）の3つが主体となっている（表

4) 「キャリア教育についての一考察」181～244頁『長崎県立大学論集』第40巻第2号2006年9月30日。

5) 経済産業省が実施した調査によれば、企業人事担当者が学生に不足して

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

表1 「社会人基礎力」とは

能力	「前に踏み出す力」(アクション)～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～	考え抜く力(シンキング)～疑問を持ち、考え抜く力～	チームで働く力(チームワーク)～多様な人とともに、目標に向けて協力する力～
能力要素	主体性： 物事に進んで取り組む力 働きかけ力： 他人に働きかけ巻き込む力 実行力： 目的を設定し確実に行動する力	課題発見力： 現状を分析し目的や課題を明らかにする力 計画力： 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 創造力： 新しい価値を生み出す力	発信力： 自分の意見をわかりやすく伝える力 傾聴力： 相手の意見を丁寧に聴く力 柔軟性： 意見の違いや立場の違いを理解する力 状況把握力： 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 規律性： 社会のルールや人との約束を守る力： ストレスコントロール力： ストレスの発生源に対応する力

出所：経済産業省ホームページを基に作成。

http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/kisoryoku_image.pdf

1)。特にここ数年で重視され、「求める人材像」の表現に強く意識されているのが行動特性である。⁶⁾

いる能力として「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション能力」といった、チームで円滑に働くための基礎能力を挙げた。一方、学生が自分に不足している能力は、「語学力」「業界に対する専門知識」「簿記」、「PCスキル」等のビジネススキルの能力を挙げた(経済産業省「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」2010年6月)。

<http://www.meti.go.jp/.../201006daigakuseinosyakaijinkannohaakut...>

6) 行動特性とは、人間を類型化し、優れた成果を生み出す人が行っている特徴的な行動パターンのことである。成果を挙げる人材に共通する思考の傾向や行動パターンは、行動特性ないしコンピテンシー (competency) と呼ばれている。アメリカで1970年に生まれた概念で、90年代に採用や人

さらに、雇用される労働者の観点からすると、自分が企業の生産性向上に貢献できる人材であることを実証することが要請され、求職者の場合はなおさら社会人基礎力を習得していることを企業にアピールしなければならなくなる。そのためにキャリア教育に対するニーズが生じてくるわけであるが、こうした社会人基礎力を備えた人材を雇う側にも生産性の向上というメリットがもたされるのであるから、企業・労働者の双方ともに、キャリア教育を必要とするようになったと言える。

2. 新規学卒者の就職環境と高い離職率

(1) 新規学卒者の就職環境

厚生労働省と文部科学省では、2018年3月大学等卒業者の就職状況を共同で調査し、2018年4月1日現在の状況を取りまとめた結果、大学生の就職率（就職希望者に占める就職者の割合）は98.0%（前年同期比0.4ポイント増⁸⁾となり、1997年の調査開始以降で過去最高となったことを示している⁹⁾。

事評価の場面で取り入れられてきた。日本でも1990～2000年代にかけて導入する企業が相次いだ。EQ能力（感情に関する知能指数）検査やストレス耐性検査と並び、適性検査によく用いられる。ただし、外資系のIT企業や金融関連企業などでは、専門知識を選考でチェックして、早く仕事で活躍してくれることを期待していることが多い。

7) 調査方法・内容は、各大学〈合計62校〉において、所定の調査対象学生を抽出した後、電話・面接等の方法により、性別、就職希望の有無、就職状況等につき調査を実施した（厚生労働省「平成30年3月大学等卒業者の就職状況を公表します」2018年5月18日）。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000205940.html>

8) ただし、本調査における卒業生全体に占める就職者の割合は、73.8%である。卒業生全体には就職希望者の他、「進学希望者」、「自営業」、「家事手伝い」等を含む調査対象人員全体が含まれる。

9) 2008年～2017年の最近10年間の就職（内定）率の推移を見ると、2008年96.9%、2009年95.7%、2010年91.8%、2011年91.0%、2012年93.6%、2013年93.9%、2014年94.4%、2015年96.7%、2016年97.3%、2017年97.6%となっ

近年、大卒就職率が継続して上昇している背景として、景気回復と、それに伴う企業の大卒採用の拡大が挙げられる。

しかし、近年の景気回復を背景に学生にとって就職しやすい環境になっているものの、一部の企業では採用しにくい環境となっている。要因の一つとして、企業の人手不足が追い風となり、学生に「大手をめざしたい」との期待が広がっていることによる、企業の規模によるミスマッチが¹⁰⁾挙げられている。

このため、中小企業庁は中小企業・小規模事業者の人材確保のための合同企業説明会、学生との交流会等のマッチングイベントの開催や、人材採用・定着のための職場づくりや企業情報発信についてのセミナーを開催することで¹¹⁾継続的な支援を行っている。

(2) 新規学卒者の高い離職率¹²⁾

新規学校等卒業者の求人倍率を見ると、バブル景気の頃には3倍前後あったものが、その後低下し、2000年代前半の景気回復に伴う上昇と、2008年秋のリーマン・ショック¹³⁾の影響で低下し、2010年卒～2013年卒は

ており、2011年以降は、毎年就職率が改善の方向で推移している。

10) 「2019年卒 マイナビ大学生就職意識調査」(2018年5月1日)。

http://www.mynavi.jp/news/2018/05/post_16987.html

11) 中小企業庁ホームページ参照。<http://www.chusho.meti.go.jp> > ... >

12) 離職率の集計の考え方は、事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、さらにその離職日から離職者数・離職率を算出している(厚生労働省「新規学卒者の離職状況」。<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/.../0000137940.htm...>)

13) リーマン・ショックとは、2008年9月15日に、アメリカの投資銀行であるリーマン・ブラザーズ・ホールディングス(Lehman Brothers Holdings Inc.)が経営破綻したことに端を発して、連鎖的に世界規模の金融危機が発生した事象を言う。「リーマン・ショック」は和製英語であり、英語では同じ事象を the financial crisis of 2007-2008 (2007年から2008年の金融恐

再び就職難となり、2014年から売り手市場へと転じ、2018年3月の大学卒業予定者に対する求人倍率は1.78倍となっている¹⁴⁾。

このように大学卒業時の就職環境は、2014年から2018年現在に至るまで、学生有利の「売り手市場」が続いている。

しかし、2014年3月に卒業した新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況について、厚生労働省が取りまとめた報告によると、新規中卒就職者の7割弱（67.7%）、新規高卒就職者の4割以上（40.8%）、新規大卒就職者の3割以上（32.2%）が、就職後3年以内に離職しているという¹⁵⁾ことで、離職率は依然として高水準で推移している¹⁶⁾。

慌), the Global Financial Crisis (国際金融危機), the 2008 financial crisis (2008年金融危機) などと呼ぶのが一般的である。リーマン・ショックの後、世界規模で拡大した金融危機により、世界経済は近年で最も深刻な景気後退に陥った。その後、2009年を底に急速に回復へと向かったものの、リーマン・ショックの発生からわずか1年余りの2009年10月にギリシャ債務問題が顕在化し、その後、欧州債務危機へと発展していく中、世界経済は2011年には再び失速した。その後、欧州債務危機が長期化する中、世界全体の実質GDP成長率、貿易量は2011年以降、前年比で伸び率が低迷し、先進国の失業率も高止まりが続いた（経済産業省『平成26年版 通商白書』4頁、その他参照）。

http://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2014/...p/.../2014_01-01-01.pdf

- 14) 伊藤正史「若者雇用の質的变化を踏まえた 若者雇用対策の現状と展望」JILPT「労働政策フォーラム」（2018年1月23日）。（資料出所）厚生労働省職業安定局「新規学卒者の職業紹介状況」およびリクルートワークス研究所「第34回ワークス大卒求人倍率調査（2018年卒）」。

http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20180123/.../01-kicho-itoh.pdf

- 15) 新規大学卒就職者（2014年3月卒）の産業別就職後3年以内離職率のうち離職率の高い上位5産業は、①宿泊業・飲食サービス業：50.2%、②生活関連サービス業・娯楽業：46.3%、③教育・学習支援業：45.4%、④小売業：38.6%、⑤医療、福祉：37.6%となっている（厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況（2014年3月卒業者の状況）」2017年9月15日）。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553.html>

- 16) 新規大学卒就職者の就職後3年以内離職率について最近5年間の推移をみると、2010年卒31.0%、2011年卒32.4%、2012年卒32.3%、2013年卒

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

これは、新卒就業者のうち、中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が早期離職するというところで、俗に「七五三現象」と揶揄される程の問題となっているのである。高い離職率の背景には、従来から入職時のミスマッチがあることや、「就社」より「就職」に変化する若年者の就業意識があるものと指摘されてきた¹⁷⁾。

若年者の希望と需要とのミスマッチは、採用する企業側が求めている能力・知識を、新卒者が習得していなかったために、仕事を十分にこなすことができなかったことや、仕事に興味を感じられずに離職してしまうということである。

さらに、労働政策研究・研修機構の調査¹⁸⁾によれば、勤続者と比べて離職者に多いのは、長時間労働の経験であり、また、「残業代の不払い」や「人手不足」などのトラブル経験である。労働条件、教育訓練などの雇用管理、職場のコミュニケーション不足¹⁹⁾などに起因する問題が、離職の背景にあることを指摘するものである。また、離職理由として最も多

31.9%、2014年卒32.2%となっており、依然として高水準で推移している（厚生労働省・前掲注14）参照）。

17) 厚生労働省編『平成18年版・労働経済白書』20頁（ぎょうせい、2006年）。

18) 労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の分化―『第4回 若者のワークスタイル調査』から―」56頁『労働政策研究報告書』No. 199（2017年10月発表）。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/0199.html>

19) エン・ジャパンの調査によると、2018年新卒採用における適性テストで、新卒者の特徴として、「慎重に空気を読み、出る杭になりたがらない。安定的なキャリアと私生活重視」が示されている。その対策として、企業側は「コンディションを把握し、自主的な報連相（報告・連絡・相談）を促すこと」や「具体的目標の提示」が求められている（エン・ジャパン「適性テストの結果から見る2018年度新入社員の特徴と育成ポイント（2018年3月27日）」）。

<http://www.b2b-ch.infomart.co.jp/news/detail.page?IMNEWS1...>

したがって、新卒者離職率を下げるためには、職場の上司、先輩は新卒者に対して、丁寧なヒアリングを行うなど、コミュニケーションを十分行うことが求められる。

く挙げられたのは「時間労働、休日・休暇の条件がよくなかった」であったが、この理由を挙げて離職し、他の会社で正社員となっている人の場合、現在の労働時間は大幅に短くなっており、転職にはポジティブな面があることも強調している。

一方、会社にとっても、若年者の離職率が高いことは、内部の生え抜きを重視する日本的人事管理では、将来的にコア（中核）人材の不足をもたらし、事業発展の制約となる。そもそも離職率の高さは、会社の競争力の伸び悩み、業績拡大の制約、顧客満足²⁰⁾の低下につながりやすいと言える。

以上のとおり、若年者は職業の内容や労働市場の状況の理解が不足し、適切な職業選択を行うことができないまま就職したことも早期離職の一因と考えられる。

ただし、このミスマッチ発生の責任は、求める能力・知識を事前に明確にすることなく採用した企業の側や、企業での仕事内容をしっかりと理解せずに就職した新卒者の側だけに帰せられるべきものではなく、学校での指導者が、企業での実際の業務内容の実態を十分理解していないために適切な進路指導ができない事情があるほか、学校での教育内容・カリキュラムが企業の求める知識・能力を十分に身に付けられるものではないということもミスマッチ発生の責任と考えられる。

したがって、若年者が不足している知識を補い、しっかりとした就業意識を形成するためには、インターンシップの一層の普及を図るとともに、学校等教育機関においてその基礎を作り上げるキャリア教育の強力な推進と充実が必要になると考える。

20) 若林直樹「社員の離職どう防ぐか？」（日本経済新聞（朝刊）、2018年12月17日）。

3. 就労等に関する若年者の意識

(1) 新入社員「働くことの意識」調査結果

公益財団法人 日本生産性本部と一般社団法人 日本経済青年協議会が実施した2018年度 新入社員「働くことの意識」調査結果（2018年6月21日発表²¹⁾）によれば、「新入社員の会社の選択理由」で最も多かった回答は、引き続き「自分の能力、個性が活かせるから」で、全体の31.0%となっており、以下、「仕事が面白いから」（19.0%）、「技術が覚えられるから」（10.0%）の順となっている。

長期にわたって減少傾向の「会社の将来性」と入れ替るように2002年度から増えた「仕事が面白いから」は、2011年度から2016年度で10ポイント近く減少した（26.8%→17.3%）が、2017年度・2018年度と増加した。中長期的には、職場に“寄らば大樹”的な期待をもつ傾向が退潮し、自らの技能や能力、あるいは職種への適性に関心がもたれる時代へと変化している。

さらに、「働く目的」で最も多い回答は、2000年度以降急増している「楽しい生活をしたい」で、過去最高水準を維持し41.1%となった。「経済的に豊かになる」がこのところ上昇し（30.4%）、過去最高となっていることも注目的一方、かつてはバブル期を除いてトップになることもあった「自分の能力をためす」は長期にわたって減り続け、10.0%と過去最低を更新している。また、一時期増加していた「社会に役立つ」は減少が続いている。

なお、就労意識と生活価値観についての質問文に対し、肯定的な回答（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）の割合（%）は表2および表

21) 新入社員「働くことの意識」調査は1969年以来、毎年一回、春の新入社員の入社時期に継続的に実施されている。2018年度の調査期間は、2018年3月12日から4月30日で、調査対象は、2018年度新社会人研修村に参加した企業の新入社員である。なお、有効回収数は1,644人（男性943人／女性700人／性別無回答1人）である。

<http://activity.jpc-net.jp/detail/mcd/activity001538.html>

表2 勤労意識：「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合（％），
（ ）内は前年度比

1位	仕事を通じて人間関係を広げていきたい	94.1 (+1.7)
2位	社会や人から感謝される仕事がしたい	92.9 (+0.4)
3位	ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む職場で働きたい	92.6 (+0.8)
4位	どこでも通用する専門技術を身につけたい	91.2 (+0.6)
5位	高い役職につくために、少々苦勞はしても頑張る	79.7 (-1.4)
6位	これからの時代は終身雇用ではないので会社に甘える生活はできない	76.9 (-0.6)
7位	仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる	70.7 (+4.5)
8位	仕事を生きがいとしたい	68.5 (-5.1)
9位	できれば地元（自宅から通える所）で働きたい	61.9 (+1.2)
10位	海外の勤務があれば行ってみたい	47.2 (+4.4)
11位	職場の上司、同僚が残業していても、自分の仕事が終わったら帰る	46.9 (-1.8)
12位	面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない	44.3 (-2.2)
13位	仕事はお金を稼ぐための手段あって、面白いものではない	41.0 (+1.9)
14位	いずれリストラされるのではないかと不安だ	38.4 (+0.3)
15位	職場の同僚、上司、部下などとは勤務時間以外はつきあいたくない	30.7 (-0.1)
16位	いずれ会社が倒産したり破綻したりするのではないかと不安だ	23.9 (+0.3)

出所：日本生産性本部／日本経済青年協議会「2018年度 新入社員『働くこと意識』調査結果」7頁。

<http://activity.jpc-net.jp/detail/mcd/activity001538.html>

3のような順になっている。総じて、ポジティブないし積極的な態度が上位を占め、ネガティブないし消極的な態度が下位を占めている。

しかし最近5年間の推移をみると、仕事へのコミットメントは低下する傾向が示されている。5年前との比較および前年（2017年）度との比較で変動の大きかった上位5項目は表4のとおりである。例えば、「あまり収入がよくなくても、やり甲斐のある仕事がしたい」（生活価値観）について「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合（％）が、5年前（2013年）では、67.0%であったのに対して、2018年度では50.5%と16.5%減少し、「面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない」（就労意識）について、5年前は、60.0%であったのに対して、2018年度では44.3%と15.7%減少するなど、仕事に対するモチベーションの低

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

表3 生活価値観：「そう思う」と「ややそう思う」を合わせた割合（％），
（ ）内は前年度比

1位	人間関係では、先輩と後輩など上下のけじめをつけることは大切なことだ	97.4 (+1.1)
2位	他人にはどう思われようとも、自分らしく生きたい	83.8 (+0.9)
3位	自分はいい時代に生まれたと思う	80.6 (-0.1)
4位	将来の幸福のために、今は我慢が必要だ	79.3 (+0.5)
5位	明るい気持ちで積極的に行動すれば、たいていのことは達成できる	79.2 (+1.1)
6位	すこし無理だと思われるくらいの目標をたてたほうががんばれる	66.0 (-0.4)
7位	たとえ経済的には恵まれなくても、気ままに楽しく暮らすほうがいい	62.1 (-0.9)
8位	冒険をして大きな失敗をするよりも、堅実な生き方をするほうがいい	61.0 (-0.4)
9位	企業は経済的な利益よりも、環境保全を優先するべきだ	59.6 (-0.8)
10位	世の中は、いろいろな面で、今よりもよくなっていくだろう	59.2 (-1.0)
11位	リーダーになって苦労するよりは、人に従っているほうが気楽でいい	56.2 (+0.8)
12位	自分と意見のあわない人とは、あまりつきあいたくない	51.3 (+1.2)
13位	あまり収入がよくなくても、やり甲斐のある仕事をしたい	50.5 (-2.3)
14位	世の中、なにはともあれ目立ったほうが得だ	46.9 (+2.3)
15位	周囲の人と違うことはあまりしたくない	42.4 (+0.4)
16位	世の中は、いろいろな面で、今よりも昔のほうがよかった	31.9 (-2.8)

出所：前掲表2）参照（筆者一部修正）。

表4 最近5年間の仕事へのコミットメントの低下傾向（変動幅の大きい5項目）

項目	2018年	差：2017年／2013年 （5年前）
あまり収入がよくなくても、やり甲斐のある仕事をしたい	50.5%	(-2.3／-16.5)
面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない	44.3%	(-2.2／-15.7)
仕事を生きがいとしたい	68.5%	(-5.1／-11.6)
リーダーになって苦労するよりは、人に従っているほうが気楽でいい	56.2%	(+0.8／+9.9)
仕事はお金を稼ぐための手段であって面白いものではない	41.0%	(+1.9／+9.5)

出所：前掲表2）参照（筆者一部修正）。

下が見受けられる。

(2) 就労等に関する若者の意識調査の結果

内閣府は『平成30年版子供・若者白書』の特集「就労等に関する若者の意識」において、2017年度に就労等に関する若者の意識を調査した「子供・若者の意識に関する調査」(以下「2017年度調査」²²⁾と言う。)の結果をもとに、若者が、働くことをどう捉え、職業選択に際してどのような事柄を重視しているのか、就職後にも学び続けることを希望しているのか、将来に対してどのような展望を持っているのか、などについて、過去の調査結果とも比較しながら分析した結果を紹介するとともに、若者に対するキャリア形成支援等について参考となる取り組みを紹介している。

その中で、仕事観について①仕事をする目的、②仕事選択に際して重要視する観点の2つを取り上げているが、まず、①仕事をする目的(2つまで回答)についてみると、「収入を得るため」と回答した者が84.6%と突出して多く、「仕事を通して達成感や生きがいを得るため」と回答した者が15.8%、「自分の能力を発揮するため」と回答した者が15.7%、「働くのがあたりまえだから」と回答した者が14.8%、「人の役に立つため」と回答した者が13.6%であったことを示している。

次に、②仕事選択に際して重要視する観点について、「安定していて長く続けられること」および「収入が多いこと」に、「とても重要」または「まあ重要」と回答した者は、ともに88.7%で最も多かった。次いで多かった項目は、「自分のやりたいことができること」の88.5%、「福利厚生が充実していること」の85.2%、「自由な時間が多いこと」の82.2%であった。一方、「実力主義で偉くなれること」と「特別に指示され

22) 2017年度調査は、インターネット調査会社に登録してあるリサーチモニターである全国の16歳から29歳までの男女(有効回答数10,000)を対象に、2017年10月27日から同年11月13日までの間に実施したインターネット調査である。

23) 内閣府『平成30年版子供・若者白書』(全体版)(PDF版)10頁。

<http://www8.cao.go.jp>...>>

ずに、自分の責任で決められること」を「とても重要」または「まあ重要」と回答した者は、それぞれ51.6%、55.8%と比較的少なかったことを示している。

また、仕事と家庭・プライベート（私生活）のどちらを優先するかについてみると、「仕事よりも家庭・プライベート（私生活）を優先する」と回答した者は63.7%であり、2011年度の調査時における52.9%よりも多かったということである。

2017年度調査についてみると、就労により十分な収入を得られるのか、きちんと仕事ができるのか、仕事と家庭の両立はできるのか、勤務先での人間関係がうまくいかなどについて、依然として多くの若者が不安を抱えていることが示されている。

こうした状況の中で、若者には、各自の意思や能力、置かれた個々の事情に応じて、多様で柔軟な働き方を選択しながら、より良い将来への展望を持ち、社会で活躍していくことが期待されている。若者が、子育てや介護との両立、ワーク・ライフ・バランス（work-life balance）なども念頭に置きつつ、自身の暮らし方、生き方を検討し選択することができるような、キャリア教育や就労環境の一層の整備が求められてい²⁴⁾ると考える。

4. フリーター等の問題

(1) フリーターの定義

近年、フリーター問題が依然として改善されないことに対する懸念が高まってきている。フリーターという名称は、1987年に「フロムエー」（リクルート社のアルバイト情報誌）誌上において、“ミュージシャンや作家になるという夢を持ちながらアルバイトで生計費を稼ぐ若者”を称して用いられたのが最初で、英語のフリー（free）とドイツ語で労働を

24) 前掲注23) 22～23頁。

意味し、日本語では非正規雇用を意味するアルバイト (Arbeit), そして「～する人」を表す接尾辞の「er」をつなげた造語として登場した。現在、フリーターの定義について内閣府は、15歳以上35歳未満の学生・主婦でない者のうち、パート・アルバイト・派遣等で働いている者及び、働く意思のある無職の者(『平成15年版・国民生活白書』)と定義し、厚生労働省は、15歳以上35歳未満の学校卒業者で主婦でない者のうち、パート・アルバイトで働いている者及び、パート・アルバイトで働く意思のある無職の者(『平成15年版・労働経済白書』)と定義している。しかし、一般的に用いられる場合には、上記定義よりさらに広範である場合も多い。

(2) フリーターの現況

フリーターの数を、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)2017年平均(速報)結果²⁵⁾」により、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者、として集計したものの(表5)によると、2011年の184万人まで増加したが、2012年以降はやや起伏を繰り返しながらも、全体としては減少の傾向にある。ただし、15～24歳層では2016年に減少したものの2017年には増加するなど、フリーターの問題が改善しているとは言い難い。

また、「15～24歳層」と「25～34歳層」の人数比較では、「25～34歳層」がすべての年度において「15～24歳層」を上回っている²⁶⁾。今後さらにフ

25) 総務省統計局ホームページ参照。

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html>

26) ただし、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」の公開値が確認できる2002年から2006年までのフリーター数は、「15～24歳層」が「25～34歳

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

表5 年齢階級別のフリーター^(注)の推移

(単位 万人)

年	15～34歳 (総数)	15～24歳	25～34歳
2008	171	83	88
2009	177	85	92
2010	182	84	98
2011	184	86	98
2012	180	77	103
2013	182	80	102
2014	178	73	105
2015	166	70	96
2016	154	63	91
2017	152	64	88

注：ここでのフリーターとは、「若年層のパート・アルバイト及びその希望者」である。

出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）2017年平均（速報）結果」18頁を基に作成（筆者一部修正）。

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/dt/index.html>

リーターの高齢化，つまりフリーター全体に占める「25～34歳層」の割合が増加していくと考えられる。

さらに，2009年以降3年ほどフリーターが増加した背景には，非正規雇用者のうち派遣社員の受け皿の減少が継続していたことが挙げられる。定義の通り派遣社員ならばパート・アルバイトでは無いのでフリーターには該当しない。また，企業側の対応の変化などが影響しているものと考えられる。つまり就労側も企業側も，派遣社員の減少分の一部がパート・アルバイトにシフトしたとするものである。

層」を上回っていた。つまり，2007年ではじめて「15～24歳層」と「25～34歳層」の人数における逆転現象が起きている。

(3) フリーターの特徴と課題

1) フリーターの特徴

前掲の労働政策研究・研修機構の調査²⁷⁾によれば、このフリーターの中には、「やりたいこと」が不明確な「モラトリアム型」、「やりたいこと」が明確な「夢追求型」、しかたなくフリーターになった「やむを得ず型」、つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間としてフリーターになった「ステップアップ型」など多様なタイプが混在しているという特徴が見られる。

また、近年は「モラトリアム型」が減少し、「やむを得ず型」が男女とも最も多くを占めるようになり、また「ステップアップ型」が増加した²⁸⁾ということである。

2) フリーターの低賃金

フリーターの問題があまり改善されない原因の一つは、フリーターには多様なタイプが混在しているということもあるが、それ以上に、各企業がコスト削減戦略の一環として、パート・アルバイトを積極的に活用し始めたという事情のほうが大きいと考えられる。懸念されているのは、雇用状態が極めて不安定であるということだけでなく、一般的に、各企業がパート・アルバイトに依頼する業務内容は単純作業が多く、専門的職業能力が必要とされないために賃金水準が低くなる。

27) 労働政策研究・研修機構・前掲注18)。

28) 例えば、25～29歳層のフリーター経験者（男性）の2011年と2016年の比較において、まず2011年では、夢追求型18.5%、モラトリアム型28.2%、やむを得ず型30.1%、ステップアップ型23.1%であるのに対し、2016年では、夢追求型12.0%、モラトリアム型24.8%、やむを得ず型34.6%、ステップアップ型28.6%となっており、近年は「やむを得ず型」が最も多くの割合を占め、「夢追求型」が最も少ない。この傾向は、女性も同様である（前掲注18）117頁）。

3) フリーターの課題

フリーターの賃金水準が低いということは、単純作業の多いパート・アルバイトの仕事に従事している限り専門的職業能力の蓄積が期待できず、正社員への転職が難しくなると考えられる。つまり、フリーターになるということは、正社員になっていれば得られたであろう賃金を失うだけでなく、専門的職業能力が蓄積できないことで将来の賃金上昇の可能性を失っていることにもなる。その結果、生涯賃金を比較すると、高校卒業後直ちに就職し同一企業に勤務し続ける者（標準労働者）の約2億1,500万円に対し、高校卒業後正社員にならずパート・アルバイトを続けている者の生涯賃金は約5,200万円と、生涯賃金格差は約4.1倍、約1億6,300万円の差がつくという試算もある²⁹⁾。もちろん、ほとんどのフリーターはパート・アルバイトをずっと続けようと考えている訳ではないが、例え雇用機会があったとしても、パート・アルバイトや無職の期間が長かった者は、それだけ専門的職業能力の蓄積も遅れ、フリーターから抜け出しにくくなるなどの課題が挙げられる。

(4) フリーターが社会に与える影響

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」³⁰⁾によると、15～34歳のパートタ

29) UFJ 総合研究所「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」4-5頁『調査レポート』03/116（2004年3月）。なお、「ユースフル労働統計2017」によれば、学校卒業後フルタイムの正社員を続けた場合の60歳までの生涯賃金（退職金を含めない）（千万円単位）は、男性は中学卒1億9千万円、高校卒2億1千万円、高専・短大卒2億1千万円、大学・大学院卒2億7千万円、女性は中学卒1億4千万円、高校卒1億5千万円、高専・短大卒1億8千万円、大学・大学院卒2億2千万円となっている（労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2017—労働統計加工指標集一」305頁）。

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2017/index.html>

30) 厚生労働省「平成15年賃金構造基本統計調査（全国結果）の概況」（2004年3月発表）。

イム労働者の平均年収が約105.8万円であるのに対して、15～34歳の標準労働者の平均年収は約387.4万円と、その賃金格差は約281.6万円、約3.7倍になる。このように、フリーターの所得水準の低さが確認されるが、これら低所得水準のフリーターの増加は、“消費も少ない、納める税金も少ない、貯蓄も少ない”という人々の増加をもたらし、消費の抑制は経済活動の停滞につながる。また、所得税・住民税等の税収の減少は国の財政費を圧迫する。さらに、貯蓄が少ないことは、将来の不測の事態に対して十分な備えがないことを意味し、現時点での個々人の消費を鈍らせるだけでなく、将来的には、国の社会保障費増加を通じて一層の財政圧迫の要因となる。また、中長期的には晩婚化、少子化、人口減少が進むと考えられる。

このようにフリーター問題は、その立場に置かれた人の専門的職業能力形成への影響のみならず、社会全体に大きな影響を与える問題と言える。

(5) フリーター等に対する企業の採用姿勢

野村総合研究所「フリーター等の活用についての調査研究報告」³¹⁾によ

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z03/index.html>

なお、厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(2018年2月発表)によれば、雇用形態別の賃金(6月分の所定内給与額)において、男女計では、正社員・正職員321.6千円(年齢41.7歳、勤続12.8年)、正社員・正職員以外210.8千円(年齢47.3歳、勤続8.2年)となっている。また、年齢階級別にみると、正社員・正職員以外は、男女いずれも年齢階級が高くなっても賃金の上昇があまり見られないということである。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2017/index.html>

31) 野村総合研究所「若手人材活用ノウハウ事例集(平成22年度厚生労働省委託事業 フリーター等の活用についての調査研究事業)」(2011年3月)。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/.../houkoku03.html>

ると、企業のフリーターに対する認識について、正社員を採用する際、約半数の企業は「新卒」や「フリーター」といった採用対象毎の優先順位があるとし、「フリーター」の優先順位は、「新卒」や「他社の正社員」³²⁾など、他の対象と比較して低いと示唆されるということである。

つまり、正社員を採用する際の区分別優先順位について、最も優先度が低いとされた対象は「中途採用（異業種の他社でパート、アルバイトとして働いていた）」であり、他社で働くフリーターに対する優先順位は最も低いと考えられるということである。³³⁾

また、労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」³⁴⁾により、企業のフリーター・ニート³⁵⁾に対する採用

32) 厚生労働省「平成16年雇用管理調査結果の概況」によると、フリーターを正社員として採用する際の企業の評価は、約6割の企業が「評価にほとんど影響しない」としている。しかし、「プラスに評価する」とする企業は非常に少ない（約3%）一方で、「マイナスに評価する」とする企業は3割程度存在している。フリーターであったことをマイナスに評価する企業の理由としては、「根気がなくいつ辞めるかわからない」、「責任感がない」、「組織になじみにくい」、職業に対する意識などの教育が必要、「人物像がつかみにくい」、「年齢相応の技能、知識がない」などが挙げられている。このように、採用に際して、フリーター経験をキャリアとして評価しないのみならず、それ自体をマイナスとみる企業が一定数存在している。

33) しかし、正社員として自社・他社のフリーター（以下、元フリーター）を採用・登用した企業は、多くのスキルにおいて満足していること、また、「新卒」や「他社の正社員」と比較して、そのスキルに遜色ないと感じているということである。つまり、元フリーターが決して劣っているわけではないのにも関わらず、その言葉から連想されるイメージが少なからず影響し、低い優先順位となって表れていることも考えられる（前掲注31）5頁）。

34) 「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」は、近年の労働力人口の減少や労働者の年齢構成の変化の中における企業の雇用管理等の動きや労働者の意識を明らかにすることを目的として、企業及び企業で働く労働者に対し、アンケート調査を実施したもので、調査対象は、労働者調査が、企業調査対象企業で働く労働者100,000人、企業調査が全国の従業員数100人以上の企業10,000社（（株）東京商工リサーチの企業情報

方針を見ると、約4割の企業が「正規従業員としても、非正規従業員としても採用するつもりはない」としている。また、「正規従業員として採用するつもりはないが、非正規従業員として採用する企業が2割強存在しており、フリーター・ニートを正社員として採用することについて、企業の厳しい姿勢が読み取れる。

さらに、前出の労働政策研究・研修機構「第4回 若者のワークスタイル調査」(2017年)によれば、表6から、25-29歳の男女について経年比較を行うと、正社員になろうとした割合は、いったん低下した2006年から上昇してきており、特に女性では4時点(2001年・2006年・2011年・2016年)を通じて最も高い割合となっている。男女差も、2011年までは20ポイント程度であったが、2016年では約11ポイントにまで縮減しており、女性もフリーターから正社員になろうとする傾向が高まっていると言える。

しかしながら、フリーターからの正社員化については、正社員になろうとした割合は一定水準にあるものの、うち正社員化に成功した割合は減少傾向にある(表7)。つまり、正社員への離脱が成功するかどうかについては、依然厳しい状況にあり、実際に正社員になれる割合は2001年並に回復するどころかむしろ低下しており、また男女差も大きいとい

ファイルから業種・規模別に層化無作為抽出)である。調査期間は、2004年12月8日～2005年1月12日で、有効回収数は労働者調査が9,407人、企業調査が1,237社(有効回答率は12.4%)である。

<http://www.jil.go.jp/institute/research/2005/012.html>

- 35) ニート(Not in Education, Employment or Training.; NEET)とは、就学・就労・職業訓練のいずれも行っていないことを意味する用語である。通学も仕事もしておらず職業訓練も受けていない点でフリーターと区別される。なお、ニートは、若年無業者のうち、就業希望は表明していながら求職活動は行っていない「非求職型」および就職希望を表明していない「非希望型」の無業者として、日本では通常理解されている(内閣府「若年無業者に関する調査(中間報告)」2004年)。

<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/shurou/chukan.pdf>

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

表6 正社員になろうとした割合の経年比較（25-29歳）（単位：％）

	2001年	2006年	2011年	2016年
男性	85.0	67.3	80.8	77.4
女性	63.0	45.3	60.2	66.0

出所：労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の分化—『第4回若者のワークスタイル調査』から—」122頁『労働政策研究報告書』No.199（2017年10月発表）。

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2017/0199.html>

表7 正社員になろうとした者のうち、正社員になれた割合の経年比較（25-29歳）（単位：％）

	2001年	2006年	2011年	2016年
男性	76.0	68.8	65.7	61.9
女性	51.0	63.8	62.4	40.8

出所：労働政策研究・研修機構・前掲表6）123頁。

うことである。³⁶⁾

フリーターに任される仕事は専門性を必要としないことが多く、十分な知識や技術を習得できない点が大きな障壁となっていると考える。

表7を見てみると、25-29歳のうち、正社員になろうとして実際になれた割合は、経年的に見て減少している。特に女性は約41%と、2006年・2011年と比較して20ポイントほど低下し、4時点を通じて最低となっている。表6と併せて解釈すると、フリーターから正社員になろうとする20代後半の若者は増加傾向にあり、特に女性でその傾向が強いにもかかわらず、そのうち実際に正社員になれる割合は2001年並に回復するどころかむしろ低下しているという現状が見えてくる。³⁷⁾

以上述べたフリーター問題を解消するためには、フリーターとなる若年者ができるだけ多く正社員として就職できるような、あるいは正社員となることを志向するような、然るべき制度的対応が求められる。その

36) 前掲注18) 123頁。

37) 前掲注18) 123～124頁。

ための有力な手段として、若年者のエンプロイアビリティ (employability)³⁸⁾ を高めるキャリア教育が重要となる。

5. 若年無業者の就業意識の希薄化

大学生の就職環境は、2008年の世界的な金融危機“リーマン・ショック”後の「氷河期」から2014年の「売り手市場」へと大きく変化しているが、いわゆるニートに近い概念として、若年無業者を15～34歳に限定し、非労働力人口のうち家事も通学もしていない者として集計したものによると、例えば、2014年および2015年の56万人に対し2016年には57万人と1万人増加している。最近10年間の推移をみると、若干の増減はあるが長期的には横ばいで推移している³⁹⁾。

このような若年無業者数の多い状況が続いている原因は、雇用環境だけでなく若年者自身の就業意識の希薄化等も影響しているものと考えられる。

38) エンプロイアビリティとは、雇用され得る能力のことで、employ (雇用する) と ability (能力) を組み合わせた用語である。エンプロイアビリティは、労働市場価値を含んだ就業能力、すなわち、労働市場における能力評価、能力開発目標の基準となる実践的な就業能力と捉えることができる。一般に転職できるための能力を示し、エンプロイアビリティが高いと、転職や再就職の際に有利になると言われている。企業内外を越えた労働市場におけるビジネスパーソンとしての価値とも言える。エンプロイアビリティは、1980年代以降のアメリカで登場した概念で、社会情勢の変化から企業が労働者の長期的雇用を保障できなくなり、長期雇用に代わる発展的な労使関係を構築するために、他社でも通用する能力を開発するための機会を提供するというものである(厚生労働省「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書」(2001年7月)、人事ポータルサイト「HR プロ」等参照)。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0107/h0712-2.html>

<http://www.hrpro.co.jp>

39) 厚生労働省編『平成29年版労働経済白書(労働経済の分析)—イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題—』42頁。

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/17/17-1.html>

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

例えば、総務省が2012年10月に実施した調査⁴⁰⁾では、就業希望の若年無業者が求職活動をしていない理由として、病気・けがや資格取得など勉強中の者を除くと、「知識・能力に自信がない」、「探したが見つからなかった」、「希望する仕事がありそうにない」「急いで仕事につく必要がない」といった回答が一定の割合を占めている⁴¹⁾。

40) 総務省「平成24年就業構造基本調査結果の概要」(2013年7月)62頁。

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/>

41) 若年無業者の調査については、これまでも厚生労働省等で調査が行われてきた経緯がある。例えば、UFJ総合研究所「若者の未来のキャリアを育むために～若年者キャリア支援政策の展開～」(若年者キャリア支援研究会報告書)(厚生労働省委託・2003年9月)によると、若年無業者のうち「求職活動中」が43.7%、「資格取得や留学のため勉強中」が22.9%であり、特に「特に何もしていない」は14.3%となっている。しかし、一方で、求職活動をしたことは一度もない者が20.4%いる。その理由としては、「健康上の理由」(29.3%)、や「ほかにやりたいことがあるから」(28.3%)といった他の理由から求職活動を意図的に行っていないが、最も高い割合を示しているのは、「人づき合いなど会社生活をうまくやっていく自信がないから」(33.6%)となっており、就職後の想定される職場や職場外の人間とのコミュニケーションに不安を抱えている者が多くいることが読み取れる。また、大学や短大卒の無業者が増えている原因に関する大学や短大に対する調査結果によると、就職意欲のない学生が増えている理由として、「働かなくても生活しているため」(67%)、「自分に向く仕事が見つからないため」(66.8%)、「甘やかされているため」(59.5%)等が上位である。また、就職意欲はあっても就職ができない学生が増えている理由としては、「自分に向く仕事が見つからないため」(67.2%)、「社会人として必要な基礎的な訓練ができていないため」(63.5%)、「基礎的な学力が不足しているため」(51.6%)、「社会性が欠けているため」(50.0%)となっている。なお、大学への進学率は、高卒者にとって魅力のある多様な働き口の不足が原因であり、実学向きの者も、適性にかかわらず大学に進学しているとの指摘もあり、また、親の意識も大学偏重であるという問題があり、これが結果として、大卒無業者の増加につながっているとの指摘もある。なお、本報告書は、若年者キャリア支援研究会が、2002年11月から2003年7月まで、計8回にわたる会議を開催し、若年者のキャリア支援をめぐる論点を整理し、若年者の雇用・就業の実態や若年者の職業意識の多面的な把握を行うための調査を実施するとともに、これらを踏まえ、今後における若年

しかし、就職を希望する無業者のなかには「その他」という回答が24%ある一方で、無業者のなかには「特に理由はない」が就職を希望しないという者も約16%（15.8%）いる。このあたりに若年無業者の問題の深刻さが潜んでいると考えられる。

以上のような問題を抱える若年者には、その自立を促していくことが課題となるが、まず、在学中の早い段階から職業観・勤労観を醸成できる職業体験機会を拡大するとともにこれを踏まえたキャリア教育の充実を図ることが重要である。

III. キャリア教育の意義と課題

1. アメリカのキャリア教育の意義と取り組み

(1) アメリカのキャリア教育の定義

1970年にアメリカの教育界に「キャリア教育」(career education) という新たな用語をもたらした米連邦教育局マーランド長官 (S. P., Marland, Jr.) は、キャリア教育を「初等・中等・高等・成人教育の諸段階で、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⁴²⁾教育」と定義づけた。その後、キャリア教育の全米的な拡がりに対応し、関係諸団体によって様々な定義が発表され、その数は公的なものだけでも約30通りに上っている。

者のキャリア形成支援のための施策展開の方向性について検討を行った結果を整理し、とりまとめたものである。

http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5_g18.html

42) なお、マーランドは、自分自身のキャリア教育概念を論じた著書『キャリア教育：教育改革提言』(Career Education A Proposal For Reform) (1974) において「キャリア教育は、それがどんなに洗練された定義を得ることになったにせよ、あらゆる段階の教育改革を伴うものでなくてはならない」と述べている (Hoyt, K, B *Career Education: History and Future*, National Career Development Association, 2005 (仙崎武＝藤田晃之＝三村隆男＝下村英雄訳『キャリア教育—歴史と未来』58頁 (雇用問題研究会, 2005年))。

その中から、比較的多くの理解や支持を集め得た主なものは次のとおり⁴³⁾である。

① 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」を言う。教育とは、「ある人間が学習を通じて得る経験の全体である。」したがって、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である。」(Hoyt, K. B 当時・米連邦局キャリア教育担当次官補 1973)

② キャリア教育とは、「(ア) 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、(イ) 知的、職業的、基礎技能の創造的・体験的学習によって、意思決定能力を伸張する、(ウ) 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の・意図的総合努力である。」(第1回全国キャリア教育協議会 1973)

③ キャリア教育とは、「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計画された経験の全体である。」(「キャリア教育奨励法」(Career Education Incentive Act)⁴⁴⁾)

43) 仙崎武＝地場望＝宮崎冴子『新訂・21世紀のキャリア開発』19～20頁(文化書房博文社、2002年)。

44) キャリア教育奨励法は、1977年に連邦法として可決され、1979年から1984年までの時限立法として成立した法律で、キャリア教育を国民教育の不可欠な部分としてとらえており、「教育の主要目的は、青少年個々人が選択した進路を実現できるよう準備することにある。また、教育の質的充実と進路機会の解放を進めることによって、学校教育と青少年、成人の人生設計とを結合しなければならない」と明言し、このため1979年秋から1984年までキャリア教育のために総額3億ドルの国庫助成を行う、とされている。また、この法律では、連邦教育局から州に配分された国庫助成金のほとんどが、教科担当教員の研修、教材資料の開発、学校外との協力、新しいスタッフの雇用、ガイダンスカウンセラーの再教育などに充てられ

また、1974年の初等中等教育法（公報93-380）（Elementary and Secondary Education Act）（Public Law 93-380）のSection 406（この部分の諸規定のみを取り出して「1974年キャリア教育法」とも呼ばれる）⁴⁵⁾は、キャリア教育の概念を次のように規定している。「キャリア教育とは、次の諸目標を掲げる教育の過程である。（ア）学校と社会との関係性を強める。（イ）カウンセリング、ガイダンス、キャリア発達の機会をすべての生徒に提供する。（ウ）学校における教育課程を、社会で活躍する上で必要となる個人のニーズに関係づける。（エ）教育の過程を学校に押しとどめることなく、それを雇用及び社会に拡大する。（オ）変化が激しく、不確実性を強める社会に対応し得るよう、態度、技能、知識の柔軟性を高める。（カ）教育に、雇用あるいはその他の形態での社会的活躍に対しては関連性を持たせる。（キ）職業教育とアカデミックな教育との区別を廃止する。」

（2）アメリカのキャリア教育の取り組み

キャリア教育の目標は、「小学校から高校までの全教育計画・全教育課程の中での職業教育の位置づけや水準・内容・方法の刷新を図り、進学者・就職者・無業者の如何を問わず、すべての児童・生徒が少なくとも高校卒業時までの12年間、応用力・転移力のある基礎的・初歩的な技術・技能を身につけ、同時に、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って、すべての生徒の望ましいキャリア発達を促進するような教育を総合的に実施することにある」としている。つまり、就職するための手段や職業に就くための準備としての教育ではなく、

ている。つまり、キャリア教育は、狭義の進路指導改善のみならず、その改善・充実を通じて、広く伝統的・過去指向的な学校教育を、進歩的・革新的・未来志向的な体質に変えていこうというねらいをもっていた、と言える（仙崎＝地場＝宮崎・前掲注43）34頁、44頁）。

45) 仙崎＝藤田＝三村＝下村訳・前掲注42）64頁。

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

表8 キャリア教育のための推進モデル

目標, 方法 基盤	ねらいと特徴	方 法	作成者
学 校 モ デ ル	児童・生徒のキャリア発達を中心に完全な学校教育計画を再構築する。職業観、自己理解、進路選択と自己実現能力を育成する	1973年までに小～進路自覚、中～進路探索、高～進路準備を柱としたカリキュラムユニットを設定、試行をへて75年から実践に移す	オハイオ州立 大学職業技術 センター
職業モデル、 後に経験モ デルと改称	13歳～18歳の生徒の個人的な学習要求に即して、計画化。総合的キャリア教育計画の中で知的、職業的カリキュラムを統合する	公私の雇用主団体が協力、生産場面に直接生徒を参加させる	ベタースク ール研究所ほか 4 研究団体
家 庭 モ デ ル	退職者、未就職者少年、婦人など、教育機会の乏しい人々へのモデルで、マスコミを使う、キャリアへの興味や動機づけを深める	全国規模でのキャリア志向TV プログラムによってキャリア情報、雇用情報を提供する	ランド財団、 教育開発財団 など
過疎地域、 特定地域居 住者モデル	家族志向のキャリア教育で生活改善、家庭福祉、就業機会の拡充に関する効果的方法を開発する	カウンセリング、職業訓練、子どもの矯正教育やガイダンス、家庭管理、家庭設計、就職斡旋等において経済的自立をすすめる	教育経済開発 センター

資料：Herr, E. L., *The Emerging History of Career Ed.*, National Advisory Council for Career Ed., 1976.

出所：仙崎武＝地場望＝宮崎冴子『新訂・21世紀のキャリア開発』21頁（文化書房博文社、2002年）。

調和の取れた民主的人格形成のための、目的的・発達の教育が強く志向されている。職業に就くための教育、進学や就職のための指導ではなく、人間性の開発や伸長のための教育こそが、今後の教育の原点であり、個々の青少年のニーズと社会的養成に沿う方向であると、されているわけである。⁴⁶⁾

こうした意義、目標に基づいて、キャリア教育を展開するには、そのためのモデルやプログラムが必要となるが、参考として「キャリア教育

46) 仙崎＝地場＝宮崎・前掲注43) 20～21頁。

表9 キャリア教育概念モデル（連邦教育局モデル）

小1～6年	中1～2年	中3～高1	高2～高3	100% 希望する進路を実現する	就職
児童生徒は自己についての自覚と自己の興味・能力の理解を深める。					
児童生徒は、職業や仕事の個人的・社会的・経済的意義についての考え方や態度を発展する。					
職業的自覚	職業的方向づけと探索	職業的探索の深化と特殊化の開始	特殊化		
児童はすべての仕事の世界が含まれている職業群のシリーズを学ぶことによって、職業についての理解を深める。	生徒は、希望する5～6の職業群を選びその職業群について探索する。	生徒は一つの職業群を選び、いっそう深く探索し、実際に就業可能な初歩的技能を身につける。希望によって職業群を変える。	生徒は一つの職業群を特殊化する。進学のための準備をするか、就職のための集中的技能訓練を行う。	短大、大学進学プログラム	各種職業訓練機関、軍隊
					自営、その他

資料：Borow, H. (ed.) *Career Guidance for A New Age*, Houghton Mifflin Co., Boston, 1973: 仙崎監訳、仙崎武＝中西信男＝野淵龍雄共訳『新時代のキャリアガイダンス』172頁（実務教育出版、1978年）。
出所：仙崎＝地場＝宮崎・前掲表8）24頁。

のための推進モデル」(表8) および「キャリア教育概念プログラム」(表9) を示すこととする。

なお、アメリカのキャリア教育は州で学習基準が設けられており、その基準に応じたカリキュラムが組まれている。⁴⁷⁾

2. 日本のキャリア教育の意義と取り組み

(1) 日本のキャリア教育の定義の変遷

文部科学省行政関連の審議会報告等において、初めて「キャリア教育」

47) 例えば、ニューヨーク州のカリキュラムの概要については、次のサイトを参照。

<http://www.emsc.nysed.gov/cte/>.

という文言が登場したのは、1999年12月の中央教育審議会答申（以下「中教審答申」と言う。「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」（以下「接続答申」と言う。）である⁴⁸⁾とされている。

同審議会の基本テーマは、答申の名称が示すとおり、学校種間における接続をいかに改善するかに置かれていたが、加えて、その第6章に「学校教育と職業生活との接続」の改善も視野に入れられることになった。そこでは、すでに高卒・大卒の新卒者のフリーター志向・早期離職増加への懸念が示され、それを解決する方向性として、学校と社会との間で円滑な接続を図るべく、小学校段階からの発達段階に応じたキャリア教育を実施する必要性があり、また、キャリア教育の実施に当たっては家庭・地域と連携し、体験的な学習を重視するとともに、学校ごとに目標を設定し、教育課程に位置づけて計画的に行う必要があるとされた⁴⁹⁾。また、「接続答申」では、キャリア教育とは、「望ましい職業観・勤労観⁵⁰⁾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、自己の特

48) 文部科学省・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～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」3頁(2004年1月28日)。

49) 中教審答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」(1999年12月16日)。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/chuuou/toushin/991201.htm

50) 職業観・勤労観とは、職業や勤労についての知識・理解及びそれらが人生で果たす意義や役割についての個々人の認識であり、職業・勤労に対する見方・考え方、態度等を内容とする価値観である。その意味で、職業・勤労を媒体とした人生観ともいべきものであって、人が職業や勤労を通してどのような生き方を選択するかの基準となり、また、その後の生活をよりよく適応するための基盤となるものである。また、望ましい職業観・勤労観とは、子どもたちが働く意義や目的を探求し、一人一人が自分なりの職業観・勤労観を形成・確立していく過程を指導・援助することが大切であるが、その際、多様性を大切にしながらも、それらに共通する要素として、職業の意義についての基本的な理解・認識、自己を価値あるものとする自覚、夢や希望を実現しようとする意欲的な態度など、「望ましさ」を備えたものを目指すことが求められるということである(国立教育政策

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」として考えられていた。その後、2004年1月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～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」(以下「協力者会議」と言う。)の第2章にキャリア教育の定義を設け、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」と捉え、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」とした。

さらに、2011年1月の中教審答申「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」(以下「キャリア教育・職業教育の在り方」と言う。)では、キャリア教育とは、「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、キャリア開発を促す教育」であると定義した。キャリア教育は、特定の活動や指導方法に限定されるものではなく、様々な教育活動を促す視点から、学校教育を構成していくための理念と方向性を示すものである。⁵¹⁾

(2) 日本のキャリア教育の取り組み

日本のキャリア教育は、前述のとおり、1999年12月の「接続答申」を経て、2004年1月の「協力者会議」⁵²⁾に基づいて実質的にスタートした。

研究所生徒指導研究センター「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」(調査研究報告書) 88頁(2002年11月)。

51) 中教審答申「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」16頁(2011年1月31日)。http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi//chukyo/chukyo0_toushin/1301877.htm

52) 「協力者会議」報告書の第2章3項によれば、キャリア教育を理解し、進める上で重視すべき点として、①教育改革の理念と方向性を示すキャリア教育、②子どもたちの「発達」を支援するキャリア教育、③教育課程の改善を促すキャリア教育の3つを挙げている。まず、①については、キャリア教育は、一人一人のキャリア発達や個としての自立を促す視点から、従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革していくための理念と方向性を

その後、2011年1月に「キャリア教育・職業教育の在り方」が発表され、キャリア教育の新たな方向性が示された。⁵³⁾そこでは「勤労観、職業観」を育むことに加え、「キャリア発達にかかわる諸能力(例)」(4領域8能力)⁵⁴⁾に代えて、その後提唱された類似性の高い各種の能力論(内閣

示すものであるということである。いわゆる「知」・「徳」・「体」の発達という観点から見れば、その調和のとれた発達がキャリアを形成していく重要な基盤であることから、キャリア教育においては、これらの発達を支援することに加え、子どもたちが身に付けた能力や態度を、自己の現在及び将来の選択や生き方にどのように生かしていくかという、これまでの教育では視野に入れられることの少なかった視点に立って学校教育の在り方を改善していくことが求められるのである。次に、②については、キャリア教育は、キャリアが子どもたちの発達段階やその発達課題の達成と深く関わりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、子どもたちの全人的な成長・発達を支援する視点に立った取り組みを積極的に進めていくということである。さらに、③については、キャリア教育は、子どもたちのキャリア発達を支援する視点に立って、各領域の関連する諸活動を体系化し計画的、組織的に実施することができるよう、各学校が教育課程編成の在り方を見直していくことである。

53) キャリア教育・職業教育答申に至る議論が始まった背景として、吉本は、「日本にはそれまで若者を円滑に社会に送り出すシステムがあり、普通教育を拡大することと企業の長期継続雇用、労働者・職安の全国的需給システムによるこのシステムは、本人が特段に職業観を形成しなくても、社会の移行支援で仕事が与えられると期待しうる過保護な面があり、その対価として自立の問題が生まれた。すなわち職業準備教育の欠落、若者の挑戦や試行錯誤を妨げたことによる職業観・勤労観の育成が困難であったこと、また雇用システムが変容したことによるフリーター・ニートの問題である。」(吉本圭一「中教審における議論をめぐって」50頁『キャリア教育研究』第31巻第2号(日本キャリア教育学会、2013年))と指摘している。

54) 4領域8能力とは、①人間関係形成能力(自他の理解能力、コミュニケーション能力)、②情報活用能力(情報収集・探索能力、職業理解能力)、③将来設計能力(役割把握・認識能力、計画実行能力)、④意思決定能力(選択能力、課題解決能力)のことである(国立教育政策研究所生徒指導研究センター「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)―職業的(進路)発達にかかわる諸能力の育成の視点から」47~48頁『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』(調査研究報告書)2002

府「人間力」⁵⁵⁾、経済産業省「社会人基礎力」⁵⁶⁾、厚生労働省「就職基礎能力」⁵⁷⁾など)とともに、改めて分析を加え、「分野や職種にかかわらず、

年11月))。http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/sinro/1hobun.pdf

55) 内閣府「人間力戦略研究会報告書」によれば、人間力に関する確立された定義は必ずしもないが、本報告では、「社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力」と定義している。具体的には、①「基礎学力（主に学校教育を通じて修得される基礎的な知的能力）」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」、「創造力」などの知的能力的要素、②「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高め合う力」などの社会・対人関係力的要素、③これらの要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」などの自己制御的要素などが挙げられ、これらを総合的にバランス良く高めることが、人間力を高めることと述べている(内閣府「人間力戦略研究会報告書—若者に夢と目標を抱かせ、意欲を高める～信頼と連携の社会システム～」10頁(2003年4月10日))。

http://www.5.cao.go.jp/keizai1/2004/ningenryoku/0410houkoku.pdf

56) 経済産業省は2006年、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力と12の能力要素から成る「社会人基礎力」として構想し、大学生を主対象にその育成推進策を展開した。その後、経済産業省は、2017年度に開催した「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」において、これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力を「人生100年時代の社会人基礎力」(新・社会人基礎力)と新たに定義した。社会人基礎力の3つの能力/12の能力要素を内容としつつ、能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション(振り返り)しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要と位置づけられている(経済産業省「人生100年時代の社会人基礎力について」2018年2月)。

http://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/.../007_06_00.pdf

57) 厚生労働省「企業が若者に求める就職基礎能力」(2004年)として、コミュニケーション能力(意思疎通、協調性、自己表現力)、職業人意識(責任感、主体性、向上心・探求心(課題発見力)、職業意識・勤労観)、基礎学力(読み書き、計算・数学的思考、社会人常識)、ビジネスマナー

社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力」としての「基礎的・汎用的能力」⁵⁸⁾が提示された。

基礎的・汎用的能力は、「人間関係形成・社会形成能力」,「自己理解・自己管理能力」,「課題対応能力」および「キャリアプランニング能力」の4つの能力によって構成される。⁵⁹⁾

(基本的なマナー)、資格取得(情報技術関係、経理・財務関係、語学関係)を挙げている。また、同省は、2004年度より、民間教育訓練機関等からの申請に基づいて「就職基礎能力」を修得するための講座を認定する事業(YES-プログラム)を開始している。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/04/h0427-2b.html>

58)「基礎的・汎用的能力」は、「4領域・8能力」を補強し、より一層現実
に即して、社会的・職業的に自立するために必要な能力を育成しようとする
ものであり、この点を踏まえた実践の改善が求められている。なお、
「基礎的・汎用的能力」の名称については、「基礎的能力」と、その基礎的
能力を広く活用していく「汎用的能力」の双方が必要であると考え、両者
を一体的なものとして整理している(「キャリア教育・職業教育の在り方」
前掲注51)24頁)。

59)それぞれの具体的な能力についての説明を答申から引用すると次のとおりである。「人間関係形成・社会形成能力」は、多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力である。この能力は、社会とのかかわりの中で生活し仕事をしていく上で、基礎となる能力である。「自己理解・自己管理能力」は、自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について、社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力である。この能力は、子どもや若者の自信や自己肯定感の低さが指摘される中、「やればできる」と考えて行動できる力である。「課題対応能力」は、仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力である。この能力は、自らが行うべきことに意欲的に取り組む上で必要なものである。「キャリアプランニング能力」は、「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しなが

これらの能力について、中教審答申は次のように述べている。

「これらの能力は、包括的な能力概念であり、必要な要素をできる限り分かりやすく提示するという観点でまとめたものである。この4つの能力は、それぞれが独立したものではなく、相互に関連・依存した関係にある。このため、特に順序があるものではなく、また、これらの能力をすべての者が同じ程度あるいは均一に身に付けることを求めるものではない。これらの能力をどのようなまとまりで、どの程度身に付けさせるのかは、学校や地域の特色、専攻分野の特性や子ども・若者の発達の段階によって異なると考えられる。各学校においては、この4つの能力を参考にしつつ、それぞれの課題を踏まえて具体的な能力を設定し、工夫された教育を通じて達成することが望まれる。その際、初等中等教育の学校では、新しい学習指導要領を踏まえて育成されるべきである。」

また、これらの能力はいずれも小学校・中学校・高校・大学を通して、また社会人になってからもそれぞれの発達段階や状況に応じて様々な経験を通して徐々に身に付けていくものである。この「基礎的・汎用的能力」は「生きる力」に相当するものであり、その育成は学習指導要領でも求められているものである。⁶⁰⁾

特に、大学時代は学生社会から職業社会への移行期にあたり、自分の将来や人生を考え計画できる力を身に付けることがキャリア教育の目的

ら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力である。この能力は、社会人・職業人として生活していくために生涯にわたって必要となる能力である（「キャリア教育・職業教育の在り方」前掲注51）25～26頁）。

60) 鹿内啓子「キャリア教育の問題点とあり方」25頁『北星学園大学文学部北星論集』第51巻第2号（2014年3月）。<http://www.hokusei.repo.nii.ac.jp/index.php?>

61) 学生が、自分の価値観・職業意識に応じた多種多様な生き方・働き方を自主的・自立的に選択して、これからの企業社会を生きていくためには、自分の生き方・働き方を自分で設計する能力や自分の仕事と暮らしを自己管理できる能力が不可欠である。さらに、他社や他分野でも通用するような専門的な職業的能力や職業生活・家庭生活・社会生活などの場において、

となる。

これまで「4領域8能力」と呼びならわされてきた「キャリア発達に関わる諸能力(例)」も、中教審が提示した「基礎的・汎用的能力」も共通して、それぞれの学校・地域等の実情や、各校の児童生徒の実態を踏まえ、学校ごとに育成しようとする力の目標を定めることを前提としている点は、特に注目すべきと考える。

しかしながら、教育実践の場において、キャリア教育はその意義も含めて十分な理解が得られておらず、必ずしも浸透しているとは思えないことを踏まえて、キャリア教育と職業教育が連続的なものであることを指摘したい。

3. 職業教育とキャリア教育の関係

前掲の「キャリア教育・職業教育の在り方」において、「職業教育とは、一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を習得させるための教育のことである」と定義している⁶²⁾。また、より狭義には、専門教育における各教科のうち、農業、工業、商業、水産、家庭、看護、情報、福祉など、職業に関する教科の学習を通して教育を捉えることができる。特に近年、社会や産業構造の大きな変化に伴って、フリーター志向や就職後、早期に離職する者が増加しており、若者は職業観・勤労観が十分に育成されていないとの指摘もなされている。したがって、学校において、学校の教育活動全体を通じて、自己理解を深めるとともに、しっかりした職業観・勤労観を培い、社会人・職業人としてよりよい自己実現を図る能力や態度を育成するよう、発達段階に応じて実施することが重要である。

職業教育とキャリア教育は、ともに将来の職業や仕事と深く関わって

自分の諸権利を自分で守る政治的能力も不可欠である(渡辺峻編著『大学生のためのキャリア開発入門』〈第2版〉23～27頁(中央経済社、2008年)。

62) 「キャリア教育・職業教育の在り方」前掲注51) 18頁。

行われる教育活動であることから、両者の活動内容や目標等に様々な共通点がある。その意味で、職業教育における取り組みは、進路指導とともにキャリア教育の中核をなすものである。

職業教育においては、職業や仕事に役立つ知識・技能を身に付ける活動と、職業や仕事にどのような知識・技能が役立つのか、あるいは、自分が就きたい職業や仕事にどのような知識・技能が必要であるか等を理解するための活動が分かちがたく結びついている。例えば、職業に関する知識・技能の習得を通して、生徒のキャリア発達が促進されたり、逆に、職業に関する教科のガイダンスや当該科目の学習で得た基礎的・基本的な知識によって、より専門的な知識・技能に対する興味・関心や意欲が高められ、その習得が促進されたりする。しかし、従来、職業教育の取り組みにおいて、専門的な知識・技能を習得させる好みに重きが置かれ、生徒のキャリア発達をいかに支援するかという視点に立った指導が十分に行われたとは言い難い。今後、キャリア教育の視点に立って、生徒が働くことの意義や専門的な知識・技能を習得することの意義を理解し、その上で、科目やコースについては将来の職業を自らの意志と責任で選択し、専門的な知識・技能の習得に意欲的に取り組むことができるように指導を充実することが求められる。⁶³⁾

また、前掲の2011年1月の中教審答申「キャリア教育・職業教育の在り方」において、職業教育とキャリア教育の関係をまとめているので参考までに表10に示すこととしたい。

なお、アメリカでは、1970年から1982年にかけてキャリア教育への関心が高まりを見せるに従い、職業教育とキャリア教育との違いについても徐々に明らかになっていき、そのうち、主たる相違点を整理したのが表11である。その後、職業教育に「キャリア・技術教育」(Career and Technical Education)という新たな名称が与えられ、現在、キャリア・

63) 文部科学省・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、前掲注48) 16～17頁。

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

表10 職業教育とキャリア教育の関係

教育内容	職業教育	キャリア教育
育成する力	一定又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	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
教育活動	具体的な職業に関する教育を通して行われる。この教育は、社会的、職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成する上でも、極めて有効である。	普通教育、専門教育を問わず様々な教育活動の中で実施される。職業教育も含まれる。

出所：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」19頁（2011年1月）に基づき作成（筆者一部修正）。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0_toushin/1301877.htm

表11 職業教育とキャリア教育の主たる相違点（アメリカの例）

領域	職業教育	キャリア教育
初等中等教育段階での主対象	4年制大学への進学を予定しない生徒	すべての生徒
対象学年	9学年～12学年	幼稚園段階から16学年まで、及び、成人教育
習得すべきスキル	特定専門領域のスキル	労働市場価値を含んだ幅広い就業能力
授業形態	それぞれの職業科目における授業	全ての教科に組み入れられる
普通教科担当教員との関係	基礎学力の保障について、主として普通教科担当教員が分担する	職業教科担当教員、普通教科担当教員が連携する
主たる目標	特定キャリアへの準備	キャリア意識の深化、キャリア探索
産業界・労働界からの協力	キャリア探索、キャリア決定、就職プロセスへの協力	授業への支援者・アドバイザーとしての協力

出所：Hoyt, K.B, *Career Education: History and Future*, National Career Development Association, 2005（仙崎武＝藤田晃＝三村隆男＝下村英雄訳『キャリア教育—歴史と未来』67頁（雇用問題研究会, 2005年））。

技術教育の関係者においては、従来の職業教育ともキャリア教育とも異なる新たな方策が提示され始めているということである。⁶⁴⁾

64) 仙崎＝藤田＝三村＝下村訳, 前掲注42) 66～69頁。

また、職業教育において、各国で共通して実施されているのは、教育カリキュラムの中に職業教育および職業体験を組み込むというものである。こうした施策は、早い段階から若年者に仕事に関する基礎知識を身に付けさせ、職業意識の形成を支援することにより、将来の労働市場への参入の準備をさせようとするものである。

4. キャリア教育・職業教育の課題

これまでは学校教育で基礎的な技能を身に付けさせ、職業に必要な専門的な知識・技能は、主に企業内教育・訓練等を通じて、仕事をしながら育成することが一般的であった。

しかし、今日では人材育成に課題があるとする企業は全体の7割に達し、その理由として指導する人材や時間の不足等を挙げているなど、人材育成にかかる費用や時間を削減するために企業内教育や訓練の機会が減少し、そのため学校教育段階で職業に必要な知識・技能を習得することが必要とされてきた。

したがって、キャリア形成を特別に意図したキャリア教育科目ではない専門科目や教養科目といった一般的な授業科目においてもキャリア支援が求められることとなった。

キャリア教育と一般的な授業科目の架け橋の必要性が指摘されるようになった背景の一つには、大学設置基準の改正としてキャリアガイダンス（社会的・職業的自立に関する指導等）の法制化がある。⁶⁶⁾

65) 「キャリア教育・職業教育の在り方」前掲注51) 6頁。

66) キャリアガイダンスの法制化については、学生が入学時から自らの職業観、勤労観を培い、社会人として必要な資質能力を形成していくことができるよう、教育課程内外にわたり、授業科目の選択等の履修指導、相談、その他助言、情報提供等を段階に応じて行い、これにより、学生が自ら向上することを大学の教育活動全体を通じて支援する「職業指導（キャリアガイダンス）」を適切に大学の教育活動に位置づけることが必要である（中央教育審議会 大学分科会 質保証システム部会「大学における社会的・

この法制化により、キャリア教育で育成すべき汎用的な技能・態度（能力）を、一般的な授業科目の学習成果の指標、ひいては大学生の学びと成長を考える際の指標として捉えることが期待されている。そのため、一般的な授業科目における学習成果を、学業に対する意欲だけでなく、キャリア意識の観点からも検討する必要がある。また、一般的な授業における学習成果を高めるには、日頃の授業や課題に個人でしっかり取り組むといった学習行動が欠かせないが、「人間関係形成・社会形成能力」は、一人でコツコツと目の前で課題に向き合うような能力だけでなく、人とコミュニケーションを取り、チームで協働しながら、将来の目標のために目の前の課題に取り組むことができる能力が必要である⁶⁷⁾と言える。すなわち、社会で必要な力を主体的・自律的に身に付けて段差を乗り越えて職業社会への出発点に立つためには、アクティブ・ラーニング（active learning）を取り入れた授業が有効である⁶⁸⁾と考える。

職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施について（審議経過概要）」（2009年12月15日）こと等を踏まえて、2011年4月1日施行された大学設置基準の改正により、大学におけるキャリアガイダンスが法制化された。関係条文は以下のとおりである。

（社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制）

第42条の2 大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

67) 小山理子「学業と職業の接続意識が学習成果に及ぼす影響に関する研究」8頁『キャリア教育研究』第35巻第1号（日本キャリア教育学会、2016年）。

68) アクティブ・ラーニングとしては、インターンシップやPBL（Problem-based Learning または Project-based Learning の略で、日本語では課題解決型学習）から汎用的能力を育成していく発見学習、そしてグループディスカッションやグループワークなどいろいろな方法がある（川崎友嗣「大学におけるキャリア教育とアクティブ・ラーニング—キャリア教育による教育改革—」52～53頁『キャリア教育研究』第32巻第2号（日本キャリア教育学会、2014年））。

ところで、キャリア教育とは、前掲の「キャリア教育・職業教育の在り方について」では、「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。さらに、それは、特定の活動や指導方法に限定されるものではなく、様々な教育活動を通して実践される。キャリア教育の必要性や意義の理解は、学校教育の中で高まってきており、実践の成果も徐々に上がっている。しかしながら、「新しい教育活動を指すものではない」としてきたことにより、従来の教育活動のままではと誤解されたり、「体験活動が重要」という側面のみを捉えて、職場体験活動の実施をもってキャリア教育を行ったものとみなしたりする傾向が指摘されるなど、一人一人の教員の受け止め方や実践の内容・水準にばらつきがあることも課題としてうかがえるということである。また、このような背景には、キャリア教育の捉え方が変化してきた経緯が十分に整理されてこなかったことも一因となっていると考えられるため、今後キャリア教育の本来の理念に立ち返った理解を共有していくことが重要であると指摘している。⁶⁹⁾

厚生労働省が前掲の中教審答申「キャリア教育・職業教育の在り方について」を参照資料として、学校教育領域におけるキャリア形成支援として作成した『大学等におけるキャリア教育実践講習テキスト』の中で、キャリア教育・職業教育の課題を挙げているので、表12に示すこととしたい。

以上のとおり、キャリア教育・職業教育の課題を取り上げたが、キャリア教育の役割は、単なる就職のための面接対策や資格取得の講座として位置付けるのではなく、一人ひとりの学生がこれからの目指す社会像を想定し、やりがいを持ってできる仕事の意義と生きがいのある人生の選択ができるように卒業後の視野を含めた教育と支援をしていくことで

69) 「キャリア教育・職業教育の在り方」前掲注51) 17～18頁。

大学等におけるキャリア教育の意義と課題

表12 大学等におけるキャリア教育・職業教育の課題

①	キャリア教育は、担当の教職員のみが行う取り組みであると認識されているなど、全学的なキャリア教育の位置付けや、教育プログラムの整備、運営組織・体制の整備、教職員への意識啓発等について課題が見られる。
②	職業の種類や企業等の業種・規模・業務内容等の多様化を踏まえ、社会人・職業人としての基礎能力を持ち、産業構造等の変化に対応できる柔軟な専門性と創造性の高い人材を育成することが強く要請されている。
③	各大学等においては、各機関の教育機能及び教育方針を踏まえ、キャリア教育の方針を明確にし、教職員の理解の共有を図った上で、学生一人ひとりの状況にも留意しながら、教育課程の内外を通じて、全学で、体系的・総合的にキャリア教育を展開していくことが必要である。
④	各大学等に期待される教育機能や学生の実態は多様であることから、すべての大学等に画一的な取り組みを求めるものではないことに留意することが必要である。
⑤	教育方法として、授業科目の内容の実社会における適用、グループワーク・ゼミ形式の授業、調査・実習・発表重視の授業、課題対応型学習、インターンシップ等を活用するとともに、教育課程内外の活動を効果的に組み合わせて実施することが重要である。
⑥	職業教育を考える際に留意しなければならないことは、専門的な知識・技能の育成は学校教育のみで完成するものではなく、生涯学習の観点を踏まえた教育の在り方を考える必要があるということであるが、現状において、職業教育は、一部を除いて、基本的には学校内で完結する内容として教育課程を編成するという側面が強調されがちである。
⑦	社会が大きく変化する時代においては、特定の専門的な知識・技能の育成とともに、多様な職業に対応し得る、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる態度の育成も重要である。

参照資料：中教審答申「キャリア教育・職業教育の在り方について」（2011年1月）。

出所：厚生労働省「学校教育領域におけるキャリア形成支援」『2016年度 大学等におけるキャリア教育実践講習テキスト』等に基づき作成（筆者一部修正）。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/.../0000146139.htm...>

あると考える。

また、大学設置基準改正の留意事項として「学内における実施体制の確保」等を挙げているが、一般的な授業科目等のみでキャリア教育・職業教育の課題をクリアすることは難しいと考える。現在、経済分野だけでなくあらゆる分野でグローバル化が進展する中で、キャリア教育を取り巻く環境も絶え間なく変化する状況を踏まえて、キャリア教育を一層充実させるためには、実務経験豊富なキャリア専門の教員をはじめ、研究領域が異なる教員、職業経験のある教員が、各自の専門分野と関連さ

せつつ、アクティブ・ラーニングの導入や強化を進めて、社会人基礎力を学生に指導していくことが重要である。

5. インターンシップの意義と課題

(1) インターンシップの意義

近年は、フリーターの問題や依然として新規学卒者の高い離職率が続いていることに加え、ニートという、定職に就かない上に教育も職業訓練も受けないなど、働く意欲がない若者も少なくない。

その原因として就労意識の希薄化が挙げられている。特に早期離職者が高水準で推移しているのは、学生側と企業側のコミュニケーションが十分に行われていなかったことも指摘されている。そこで学生一人ひとりの成長期段階に応じて考えさせ、働く意識を確立させるという観点から、在学中に企業や自治体等で一定期間就業体験させるインターンシップ (internship) 教育が注目を集めている。⁷⁰⁾

インターンシップは、1997年に文部省 (現文部科学省) が発表した「教育改革プログラム」において、その総合的な推進の必要性が訴えられ、その中で「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義され、通常「就業体験学習」と訳される。なお、インターンシップは、医師のインターンシップが直接の語源で、会社の見習いという意味が現在のインターンシップにつながっている。

インターンシップは、大学における学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるるとともに、学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会と

70) インターンシップは、主として就職体験や職業意識の形成を目的に行われており、学生が、自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することを通じて、労働への意欲・態度を高めるとともに、必要とされる専門的知識・技能や職場に関する理解を深めて、自己の適性や志向に照らし具体的に進路を考える機会として、大きな役割を果たしている (「キャリア教育・職業教育の在り方」前掲注51) 98頁)。

なり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる有益な取り組みである。また、体系化された知識を理解し学修する能力だけでなく、仕事を通じて暗黙知から学修する能力を身に付けることで、就職後も成長し続けられる人材の育成につながる⁷¹⁾。

文部科学省、経済産業省、厚生労働省や各経済団体は、積極的にインターンシップを推進しており、これを取り入れる企業等は年々増加している。

また、企業内では能力主義の徹底など、従来の雇用慣習が急速に変化し、採用活動においてもその変化が見られる。例えば、採用時に学校名で判断するのではなく、個々の学生の能力そのものを問う傾向が強まってきたことが挙げられる。それと同時に創造性や自主性などを備えた人材の新たな育成システムとしてインターンシップは注目されている。

(2) インターンシップの計画と実施

インターンシップが有効に機能するには、実施に先立ち、大学側、学生側、学生ならびに受入企業などが相互連絡を図り、綿密な計画を立て、実施することが重要である。計画と実施に当たっての留意事項を以下に示すこととする⁷²⁾。

1) インターンシップの実施計画

① インターンシップの目的と位置付けの明確化

大学側がインターンシップの目的と位置付けを明確にし、学生を指導

71) 文部科学省〈体系的なキャリア教育・職業教育の推進に向けたインターンシップの更なる充実に関する調査研究協力者会議〉「インターンシップの普及及び質的充実のための推進方策について意見のとりまとめ」1頁(2013年8月9日)。

(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/055/gaiyou/)

72) 仁平征次「企業からみたインターンシップ」古閑博美編著『インターンシップ—職業教育の理論と実践—』26～30頁(学文社、2001年)。

するとともに、受け入れ側となる企業等にその趣旨を十分に理解してもらうことが重要である。

目的としては、大学での座学学習効果の向上を目指すもの（理論実践型）、職業意識の向上を目指すもの（職業意識醸成型）、企業等での活動を主とするもの（現場体験型）などがある。また、位置付けとしては、正規の教育課程に組み入れ現場実習などの授業科目の単位として認定するもの、大学行事の活動などの一環とするが授業科目ではなく単位認定はないもの、その他大学とは無関係に企業などが実施するものがある。

インターンシップが今後、正しく根付いていくためには、学生が大学の必修授業科目であるから参加するというのではなく、自らの能力向上のために主体的に就業体験するという意識が重要である。

② インターンシップ実施対象者、時期と期間の設定

卒業年次の1年前の学生を対象とすることが多くなっている。つまり大学では3年次、高等専門学校では4年次、短期大学と大学院修士課程では1年次を対象としているところが多い。しかし、実際には卒業年次の2年前および1年前の2回参加したいなどの希望が数多く、今後は企業等側・大学側ともその対応を考えていく必要がある。また、実施時期は、大学が夏休みの8~9月が一般的であるが最近⁷³⁾は秋冬のインターンシップも実施されている。実施期間については、企業等側、大学側ともに効果を考えれば2週間から1カ月程度が適切と考えているが、実際は

73) 夏のインターンシップは、一般的には、企業等側は多数の学生と接点を持つことや、企業イメージを高めることを目的としていることが多いが、これに対して秋冬のインターンシップは、より優秀な学生を発掘し、囲い込むという目的が強くなると報じられている。秋冬に行われるインターンシップは、夏のインターンシップよりさらに実践的な内容のプログラムも多く、学生にとっては成長を得られる機会にもなるが、秋冬のインターンシップは、学校が休みの時期に行われるとは限らず、大学の授業がある期間にも実施されるという問題もある。今後、企業等は学生の授業に影響を与えないように、通常授業の行われない週末・祭日などの実施を検討すべきと考える。

1週間程度が多く、また最近は短期化が急加速し、1日型インターンシップ⁷⁴⁾も実施されている。長期間になると企業等の負担も増えるが、今後は両者のニーズにも応えていく仕組みが必要である。

③ 報酬，諸経費の負担，保険

インターンシップは教育の一環であり、お金を得るためのアルバイトと異なり、原則として無報酬であり、残業もない。ただし、企業等は、学生に責任や意欲を持たせるためと一定の仕事をしてもらうためなどを理由に報酬支給を行うところもある。また、インターンシップ中の学生の事故などへの対応は企業等側・大学側とも十分留意する必要があるが、特に現場での安全確保に対して企業等の取り組みが重要である。さらに万一の備えとして、保険への加入は必要である。

インターンシップが大学行事として行われている場合は、学生の教育研究活動中の事故による傷害を補償する「学生教育研究災害傷害保険」⁷⁵⁾などの保険が適用されるが、大学側が保険に加入していない場合および

74) 1日型インターンシップとは、文字通り、1日で終了するインターンシップである。近年注目を集めているが、就職活動の一環としての、就業体験イベントの色合いが強い傾向がある。一部企業では、「1日型」を実質的な会社説明会として利用したり、中長期の場合は採用に直結させたりする例もあるなど就業体験として位置づけられてきたインターンシップと就職活動の垣根がなくなろうとしている（日本経済新聞（朝刊）2018年9月22日）。なお、最近、特に大手企業は採用のミスマッチをなくすため「1日型」を廃止し、実務の体験を深める手法を採り入れると報じられている（日本経済新聞（朝刊）2018年12月7日）。

75) 学生教育研究災害傷害保険は、学生が教育研究活動中に被った災害に対して必要な給付を行い、大学の教育研究活動の充実・発展に寄与することを趣旨として、1976年度から始められた災害補償制度である。本保険は、公益財団法人日本国際教育支援協会が契約者となり、東京海上日動火災保険株式会社を幹事会社とする日本の損害保険会社（あいおいニッセイ同和損害保険株式会社、損害保険ジャパン日本興亜株式会社、東京海上日動火災保険株式会社、三井住友海上火災保険株式会社）の共同保険契約となっている。<http://www.jees.or.jp/gakkensai/daigaku.htm>

大学行事として位置付けられない場合は、大学・学生・企業等で協議し、三者のいずれかが負担し、保険に加入する必要がある。

④ 就業に関する契約・覚書等

企業等と大学および学生との間でインターンシップ就業の覚書などを交わし、ルールを文書で確認しておくことが望ましい。研修により得た成果の著作権などにかかる権利は企業等に所属するのが一般的であるが、このルールを明文化することや、未発表の成果物などの図版・作業内容を外部へ公表することについても、あらかじめ基本的ルールを明らかにしておくことが重要である。

その他、企業等内での研修効果を高めるために、学生が研修に関連のある専門知識や技術を習得しておくことや社会人としての一般常識とビジネスマナーを身に付けておくことは、研修目的や内容の如何にかかわらず必要である。

2) インターンシップの実施

研修指導は一般的には、各企業等の指導担当者のもとに行われる。指導者は、素直で積極的に取り組もうとする研修生の姿勢に指導意欲を見出しているとともに、企業等も第三者的立場から本音で発言できる研修生の意見に期待しているところがある。分からないことや疑問に思う点は質問し、確認して、意見があれば自分の考えを述べることによって、お互いに刺激しあいながら理解を深めていくことは、学生にとってはもちろん、企業等にとっても有用なことである。

また、研修期間中は毎日、研修日誌・報告書を作成し、それを指導者に提出し、コメントをもらいながら、一層の意志の疎通が図られるように努めることが重要である。

さらに、万一研修が当初の意図するものと反するものであった場合には、早期に軌道修正する必要がある。大学側を含めて善後策を検討し、例えば研修部署を変更するなどの対応を取ることもあり得るが、この場

合はミスマッチの原因を究明し、今後の計画に反映されるようにすることが重要である。

(3) インターンシップの課題

まず、受入企業等にとって学生を一定期間預かることは、かなりの負担になることである。どの部署で受け入れ、何を教え、どのようなことを体験してもらうのかなどを事前に準備しておく必要がある。すなわち、実際に学生を受け入れ、インターンシップを実施する際には、組織内で整備された体制が機動的に且つ的確に機能することが重要であり、受入責任者による指導・監督および指導者の対応等が適切に行われることが必要である。特に受入責任者は、学生をアルバイトとして雇うのとは違う点を踏まえて、インターンシップの趣旨・目的と受け入れについて組織内へ周知徹底させ、学生が実習先で間違いなく対応できるような連絡体制を確保する必要がある。また、指導員への明確な指示・教育を行うとともに実施状況の管理・把握および実施結果の把握を行う必要がある。

一方、参加する学生は、何のためにインターンシップを体験したいのかという目的意識を持つことが重要である。「働くとはどういうことか、会社という組織はどのように動いているのかを知りたい」、「就職を希望する業種・職種を体験したい」、「大学での研究テーマを実習に生かしてみたい」など、明確な目的を持って実習に臨めば、インターンシップのもたらす効果は一層高まると言える。また、大学がインターンシップを実施するに際しては、プログラムの決定、受入先・派遣学生の決定、担当教員の任命等、意思決定から実施までの責任ある体制の整備を行うことが重要である。さらに、インターンシップの実施時期・実施方法などについて、企業側と大学側で十分な調整を図る必要があるとともにインターンシップ実施後のフォローアップを十分に行う必要がある。

IV. おわりに

学校教育においてキャリア教育を推進していくためには、その意義を明確にし、学校の教育活動全体を通して、組織的、系統的に取り組んでいくことが重要である。

キャリア教育・職業教育を進める上では、地域・社会と並んで、経済団体等の産業界等、学校、行政のそれぞれの役割を踏まえた連携・協力も極めて重要である。

特に、地域における産業界からの取り組みは非常に重要なので、今後も産業界と教育界が相互に協力し合い、日本の将来を担う人材育成と支援に積極的に取り組むべき時に来ていると考える。

日本の学生は外国の若者と比べて積極性や活力で見劣りすると言われるが、それぞれの企業がどのような力を持った人材を必要とし、どんな勉強や経験を積んでいることが望ましいかを経営戦略の一環として明示すべきと考える。⁷⁷⁾

また、グローバル化が進展する中で、これから生き抜くためには、相手の心に強く訴えかけたり、未経験の状況を打開したり、対面で生きる人間力が重要になってくる。そのためには、若者はグループワークやプレゼンテーションといった能動的学習や、幅広い教養を身に付ける必

76) ただし、前掲の「キャリア教育・職業教育の在り方」の中で、産業界等との連携については、例えば、職場体験活動や就業体験活動に見られるように、学校からは「受入先の確保が困難」という課題が多く挙げられる一方、企業からは教育支援活動を行わない理由として「学校側から企業への支援要望がない」ということが最も多く挙げられている調査があるなど、その調整に課題がある場合が多く見られると指摘している（「キャリア教育・職業教育の在り方」＜抜粋＞7頁。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/.../2r98520000015sp1.pdf>

77) 日本経済新聞（社説）2018年10月10日。

78) リチャード・ボールドウイン（ジュネーブ国際高等問題研究所）「私見卓見」（日本経済新聞（朝刊）2019年1月8日）。

要がある。

充実したキャリア教育を実施するためには、産業界と教育界に加えて、家庭や地域社会の協力も不可欠である。さらに、学校、企業、自治体が一体となって個人のキャリア形成を支援するシステムとしての地域キャリアセンターを設置し、専門のキャリア・コンサルタント等による指導・相談体制を積極的に推進することも有効であると考ええる。

これまで述べたとおり、エンプロイアビリティを高めるためには、多様で幅広い職業観や勤労観を育むことに加え、社会的・職業的自立するためのキャリア教育の充実に努めることが重要である。

最後に、キャリア教育のゴールは「就職」ではない⁷⁹⁾と考える。「就職後、良き社会人として、また、充実した人生を送るために何を学び、どう生きていくのか」という問いに対し、確信ある答えを見出すことである。

79) 有山篤利「大学教育の立場から」50頁『キャリア教育研究』第31巻第2号（日本キャリア教育学会、2013年）。