

4 キャリア教育に期待されること

平成 21 年 3 月に公示された高等学校学習指導要領は 21 世紀を知識基盤社会であるとし、「生きる力」はますます重要との認識の下、その理念を継承することとした。

キャリア教育には、「生きる力」を身に付けさせるという時代の要請に応えつつ、子どもたちが力強く生きていくために必要な資質や能力を育てていくという重要な役割が期待されている。

(1) 「生きる力」の理念を実現する視点から

平成 20 年 1 月の中央教育審議会答申では、「生きる力」という目標を関係者で共有するため重視する視点として、次のような内容が指摘されている。

- ・ 将来の職業や生活を見通して、社会のために自立的に生きるために必要とされる力が「生きる力」であり、進路決定において子どもたちの希望を成就させるだけではない。
- ・ 変化の激しい社会で自立的に生きるためには、思考力・判断力・表現力等をはぐくみ、知識や技能を活用できる能力を育てる必要がある。
- ・ 自分に自信をもたせ、将来や人間関係に不安を抱えている子どもたちの、豊かなコミュニケーション能力や感性・情緒・知的活動の基盤である言語能力などを高める必要がある。

これら 3 点は、すべてキャリア教育の目的とも深い関係があり、キャリア教育を推進することによって、より高められるものであると言えよう。

(2) いわゆる「PISA 型学力」の視点から

OECD が 2000（平成 12）年から実施している PISA（Programme for International Student Assessment）は、社会に積極的に参加することができるような実用的な知識・技能に焦点を当て、生徒が将来の生活で直面する課題に対してどの程度準備できているかを「読解力」「数学的リテラシー」「科学的リテラシー」の 3 分野を中心に測定しようとするものである。PISA におけるそれぞれの設問の内容は、各分野の学習の意義を自らの将来と関係付けて理解させる上で極めて示唆的であり、それらを通して測定される能力（いわゆる「PISA 型学力」）はキャリア教育で育成しようとしている能力と関連が深い。

読解力

自らの目標を達成し、自らの知識と可能性を発達させ、効果的に社会に参加するために、書かれたテキストを理解し、利用し、熟考する能力。

数学的リテラシー

数学が世界で果たす役割を見つけ、理解し、現在及び将来の個人の生活、職業生活、友人や家族や親族との社会生活、建設的で関心を持った思慮深い市民としての生活において確実な数学的根拠にもとづき判断を行い、数学に携わる能力。

科学的リテラシー

疑問を認識し、新しい知識を獲得し、科学的な事象を説明し、科学が関連する諸問題について証拠に基づいた結論を導き出すための科学的知識とその活用、及び科学の特徴的な諸側面を人間の知識と探究の一形態として理解すること、及び科学と技術（テクノロジー）が我々の物質的、知的、文化的環境をいかに形作っているかを認識すること、並びに思慮深い市民として、科学的な考えを持ち、科学が関連する諸問題に、自ら進んで関わること。

国立教育政策研究所監訳『PISA2006年調査 評価の枠組み』ぎょうせい 平成 19 年

(3) 言語活動の充実という視点から

考えや思いの異なる多様な人々の集合体としての社会において、言語活動はコミュニケーションの最も基盤となるものである。平成 20 年 1 月の中央教育審議会答申では、コミュニケーションや感性・情緒の基盤という言語の役割に関して、「討論・討議などにより意見の異なる人を説得したり、協同的に議論して集団としての意見をまとめたりする」などの重要性が記されている。こうしたことから、言語活動は単に知的活動（論理や思考）というだけではなく、自分の考えや思いを相手に適切に伝え、かつ、相手の考えや思いを正確に理解するという相互交流を、言語を通して行うことで相互の目的を達成していく行為であると言える。

キャリア教育が目指す「人間関係形成・社会形成能力の育成」のための「社会人との対話」や「体験活動」などの実践は、多様な人々との言語活動を通してコミュニケーション能力を育成することにつながる。したがって、このようなキャリア教育の取組は、言語活動を充実させることになる。

5 キャリア教育の意義

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）」（平成 23 年 1 月 31 日）は、「キャリア教育は、キャリアが子ども・若者の発達の段階やその発達の課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、幼児期の教育から高等教育に至るまで体系的に進めることが必要である」とした上で、キャリア教育に取り組む意義について 3 点に整理し、次のように述べている。

- 第一に、キャリア教育は、一人一人のキャリアの発達や個人としての自立を促す視点から、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。各学校が、この視点に立って教育の在り方を幅広く見直すことにより、教職員に教育の理念と進むべき方向が共有されると共に、教育課程の改善が促進される。
- 第二に、キャリア教育は、将来、社会人・職業人として自立していくために発達させるべき能力や態度があるという前提に立って、各学校段階で取り組むべき発達課題を明らかにし、日々の教育活動を通して達成させることを目指すものである。このような視点に立って教育活動を展開することにより、学校教育が目指す全人的成長・発達を促すことができる。
- 第三に、キャリア教育を実践し、学校生活と社会生活や職業生活を結び、関連付け、将来の夢と学業を結び付けることにより、生徒・学生等の学習意欲を喚起することの大切さが確認できる。このような取組を進めることを通じて、学校教育が抱える様々な課題への対処に活路を開くことにもつながるものと考えられる。

（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）」（平成 23 年 1 月 31 日））

6 近年の若年者雇用の動向とキャリア教育

(1) 近年の若年者雇用の動向

これまで、日本における「学校から社会・職業への移行」は、新規学卒者を対象に、正規の職員として卒業直後に一括採用するという方法を中核とするものであった。この雇用慣行は、高度経済成長期において、学校から企業に人材を送り込むシステムとして大きな役割を果たしてきた。一方、若年者の雇用状況は、平成 3 年頃からの景気後退の時期に大規模事業所を中心として全体の採用が抑制されたことを背景に、近年、厳しくなっている。15 歳から 24 歳までの完全失業率は、平成 3 年から平成 15 年にかけて約 4.5% から約 10.1% まで上昇し、その後、景気の回復に伴い一時期低下傾向を示したが、再び上昇し、平成 21 年は約 9.1% となっている。全年齢の平均が平成 3 年は約 2.1%、平成 15 年は約 5.3%、平成 21 年は約 5.1% であるのと比較すると、若年者の雇用情勢の厳しさがうかがえる。

また、新規学卒者が正規の従業員として採用される機会が厳しさを増したことが指摘されており、正規の従業員以外の就業形態で働く若者が増加した。年齢階級別に非正規雇用の割合を見ると、15歳から24歳までの非正規雇用率は平成3年において約9.5%であったのに対し、平成17年には約34.6%までに達し、平成22年は約31.5%となっている。35歳から44歳までの非正規雇用率の変化が、平成3年は約20.2%、平成17年は約26.5%、平成22年は約26.3%であるのと比較すると、若年者への影響が強いことが見て取れる。

加えて、新規学卒者の一括採用という雇用慣行については、昨今、新規大学卒業者を中心に、就職採用活動の早期化・長期化等の問題点が指摘されている。このような状況の中で、新規学卒時に一度非正規雇用の職に就いたり、進学も就職もしなかったりすると、その後も十分な就業機会や職業能力開発の機会を持ちにくく、社会の中で不安定な状態から長く脱出できないという状況が見られるなど、本人と社会の双方にとって大きな損失になっている。また、平成20年以降急速に進んだ世界的な金融不安や、平成23年の東日本大震災などの影響により、若年者の雇用情勢は更に悪化している。

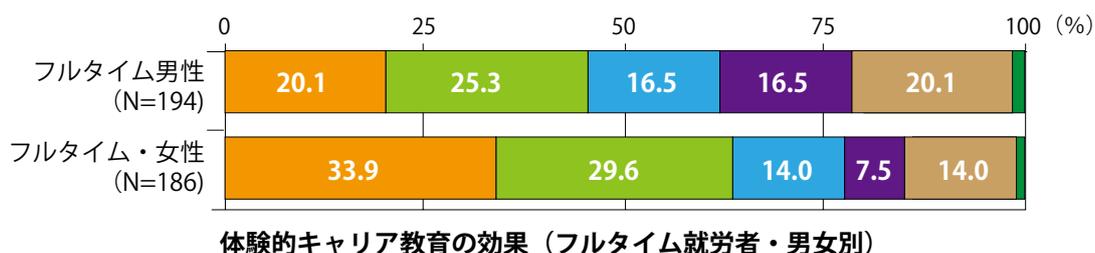
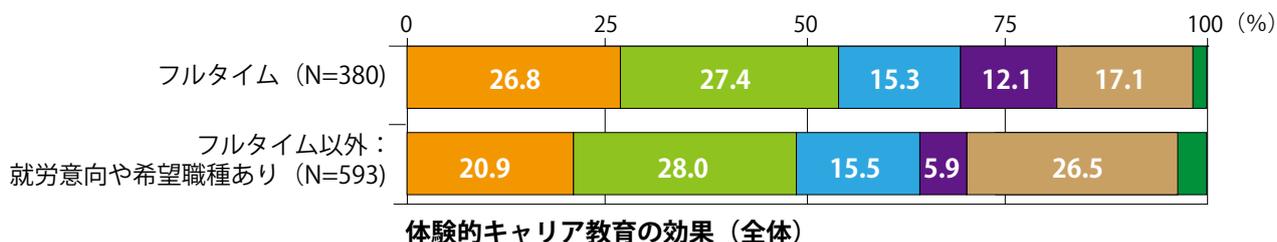
(2) 雇用の観点から見たキャリア教育の意義

ここで、このような厳しい若年者雇用の状況にあっても、キャリア教育の取組が意義をもつことを正しく理解することは重要であろう。

まず、内閣府が平成19年に行った調査（第8回世界青年意識調査の国内調査分）に注目する。この調査は層化二段無作為抽出法によって抽出された18～24歳の1,090人を対象として個別面接の形式で実施された。

ここでは、「学校におけるカリキュラムの1つとして、実際に働く体験をしたり、起業の模擬体験をしたり、企業に勤める人から働くことについての講義を受けたりするなど、学生（児童・生徒を含む）のころに行った職業に対する体験的活動（＝以下「体験的キャリア教育」と呼ぶ）」をめぐる回答結果に注目する。

この間は、全対象者のうち、「フルタイム就労者（正社員・正職員）」と「それ以外の者（学生、アルバイト就労者、無業者等）で就労意向や希望職種がある者」に対象を限定して設定された。フルタイム就労者に対しては「体験的キャリア教育が現在の職業に就く際に役に立ちましたか」と質問し、フルタイム就労以外で就労意向や希望職種がある者に対しては「体験的キャリア教育が今後就きたいと考えている職業を選ぶ際に役に立ちましたか」と質問した結果、得られた回答をまとめたのが次の図である。



■ 役に立った ■ まあ役に立った ■ あまり役に立たない
■ 役にたたなかった ■ 体験的キャリア教育の経験はない ■ わからない・無回答

この図のうち「体験的キャリア教育の効果（全体）」からは、①フルタイム就労者の方が在学中に体験的キャリア教育に参加した割合が高く、②体験的キャリア教育は職業に就く際にも、就きたい職業を選ぶ際にも役立っている、という傾向を読み取ることができる。また「体験的キャリア教育の効果（フルタイム就労者・男女別）」からは、③フルタイム就労者に限定した場合、女性の方が男性よりも体験的キャリア教育の経験率が高く、④フルタイム就労者のうち体験的キャリア教育が役立ったと考えるのは女性に多い、という実態が浮き彫りにされる。

これらの結果から、体験的キャリア教育は、学校から職業への円滑な移行にとって有効であり、正社員・正職員への就職が相対的に困難な傾向にある女性にとってはその効果が一層高い、と指摘することができよう。

次に、企業との連携によるキャリア教育の取組に対する企業自らの評価に注目したい。

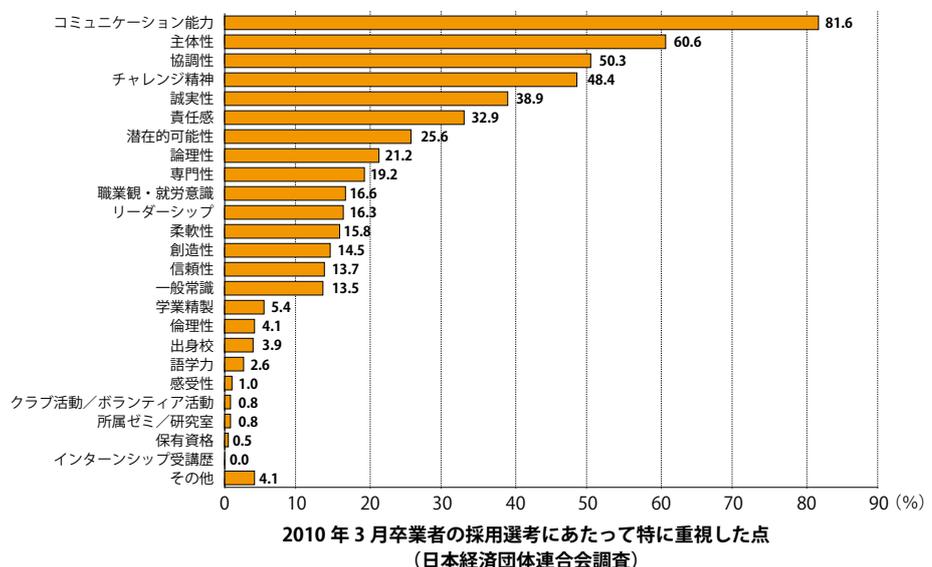
東京商工会議所が平成22年に実施した「企業による教育支援活動に関する調査」の結果、回答した企業の約65%が教育支援活動を実施しており、前回調査（平成20年）と比べ2ポイント上昇している。景気が低迷する中でも、教育支援活動は定着化が進んでいることは、本調査によっても明らかとなった。なお、企業による教育支援活動の大半は、職場体験活動・インターンシップの受入れとなっている。

本調査では、このような教育支援活動を実施している企業自身が、当該活動に参加する生徒等に対してどのような効果があると捉えているのかについて回答を求めている。その結果、実施企業の多くは教育支援活動を行うことにより、参加者に好ましい効果があると考えているが、中でも、「望ましい勤労観、職業観の育成」（85.6%）、「基本的な社会常識・規範やマナーの習得」（81.2%）、「コミュニケーション能力の向上、協調性の習得」（69.8%）に効果があると考えられる企業が多いことが示された。

一方、企業が新入社員に期待する能力をめぐる数多くの調査において「コミュニケーション能力」や「協調性」が常に上位に挙げられることは周知の通りだろう。

例えば、日本経済団体連合会が実施した「新卒採用（2010年3月卒業者）に関するアンケート調査結果」では、「新卒者採用の選考に当たっての重視点」のうち最も多く挙げられたのが「コミュニケーション能力」（81.6%）であり、「協調性」を挙げる企業も50.3%に達した。また、東京商工会議所による「2010年新卒者等採用動向調査」においても、「コミュニケーション能力」を挙げる企業が63.4%と最も多かった。

これらの調査結果は、企業が新卒者採用において重視する能力と、企業が自ら支援するキャリア教育によって高められたと捉える能力に、共通する部分が多いことを示している。更にここで、キャリア教育を通して育成する「基礎的・汎用的能力」は、企業が新社会人に期待する諸能力に関する実態調査の結果から帰納的手法に基づいて開発された「社会人基礎力」や「就職基礎能力」を踏まえて構想されたものであることを再確認する必要がある。キャリア教育を通して育成する力は、企業が新社会人に期待する力と重なる多くの要素をもつ。厳しい雇用状況下にあってもなお、計画的・組織的なキャリア教育は大きな意義のある取組である。今後一層の推進と充実が求められる。

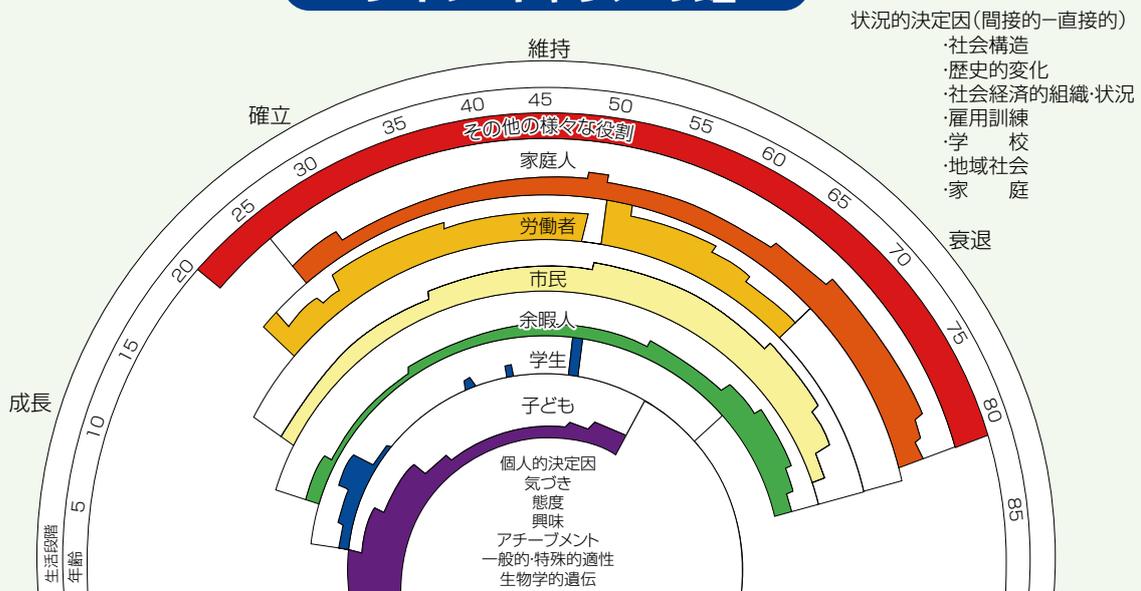


コラム

「キャリア発達」についてもう少し詳しく

人は誕生から乳幼児期，青年期，成人期，そして老年期を通して，その時期にふさわしい適応能力，つまり自分を取り巻く環境（例えば，身近な人や所属する集団など）に応じて自分の行動や考え方を変容させたり，環境に働きかけてより良い状態を形成する能力を身に付けていきます。その中で，社会との相互関係を保ちつつ自分らしい生き方を展望し，実現していく過程がキャリア発達です。社会との相互関係を保つとは，言い換えれば，社会における自己の立場に応じた役割を果たすということです。人は生涯の中で，様々な役割を全て同じように果たすのではなく，その時々での自分にとっての重要性や意味に応じて，それらの役割を果たしていくとします。それが「自分らしい生き方」です。また，社会における自己の立場に応じた役割を果たすことを通して「自分と働くこと」との関係付けや「価値観」が形成されます。D・E・スーパーは，この過程を生涯における役割（ライフ・ロール）の分化と統合の過程として示しています。

ライフ・キャリアの虹



— ある男のライフ・キャリア —

「22歳で大学を卒業し，すぐに就職。26歳で結婚して，27歳で1児の父親となる。47歳の時に1年間社外研修。57歳で両親を失い，67歳で退職。78歳の時妻を失い81歳で生涯を終えた。」D・E・スーパーはこのようなライフ・キャリアを概念図化した。

出典 文部省『中学校・高等学校進路指導資料第1分冊』平成4年

「自分に期待される複数の役割を統合して自分らしい生き方を展望し実現していく」ということを，上図の「ライフ・キャリアの虹」に即して見ていくとどうなるのでしょうか。図を見ると，例えば15歳の時点での役割は「子ども」と「学生」と「余暇人」です（それ以外の役割もあり得ますが），重要なのは，その「子ども」，「学生」，「余暇人」の内容です。「子ども」として期待される役割の内容，「学生」として期待される内容，「余暇人」としての遊びや趣味の活動，それらにいかに取り組んできたのか。それを通して自分らしさがいかに認識され，それに基づいて将来の役割（進路）をいかに選択し，取り組んでいこうとするのかが，この時点でのキャリア発達の姿です。つまり，この時点でいかなる「キャリア」が形成され，いかなるキャリアが展望されているかがとらえられるのです。このようなキャリア発達の課題を達成していくためには，社会認識と自己認識を結合させて自己を方向付けることが必要です。