

キャリア教育における公共職業サービス機関の役割
- キャリアガイダンス施策の新たな枠組み -

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

副主任研究員 下村英雄

臨時研究協力員 菰田孝行

要旨

学校段階におけるキャリア形成支援が広く注目を集めるなか、学校と公共職業サービス機関の連携についても、新たな枠組みが求められている。本研究では、キャリアガイダンスに関する海外の研究動向をベースに、学校におけるキャリア教育に対して公共職業サービス機関はどのような役割を果たすべきなのかを論じ、中学校教員および保護者に対する予備的な調査を実施した。海外のキャリアガイダンスの議論および調査結果をもとに、キャリア教育と公共職業サービス機関の連携のあり方として、学校段階で若者に対して自らのキャリア形成を管理するスキルを身につけさせる「生涯キャリアガイダンス」という認識が必要となり、労働者の権利をはじめとする基礎的な労働に関する知識を与える安全網的な視点や、地域の若者を資源と捉え、関連諸機関によって保護しながら守り育てるという観点が重要となる点を示した。さらに、学校のキャリア教育に関わっていく上での公共職業サービス機関の役割について、今後の研究課題を示した。

備考 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目 次

・ 本研究の問題意識と背景	1
1. 本研究の問題意識	
2. 本研究の背景	
(1) 学校とハローワークの従来連携	
(2) 学校とハローワークをめぐる環境変化	
(3) キャリア教育への対応の必要性	
3. 本研究の目的と構成	
・ キャリア教育に関する海外の研究動向	10
1. 若者のキャリアの多様化と生涯キャリアガイダンス	
2. キャリア教育における学校と公共職業サービス機関の連携	
3. キャリア教育と政策的・経済的・社会的コンテキスト	
・ 教員および保護者に対する調査	15
1. 教員調査	
(1) 調査方法	
(2) 調査結果 - アンケート結果の分析	
(3) 調査結果 - 自由記述結果の分析	
2. 保護者調査	
(1) 調査方法	
(2) 調査結果	
3. 調査結果のまとめ	
(1) 教員調査結果のまとめ	
(2) 保護者調査結果のまとめ	
・ キャリア教育と公共職業サービス機関	31
1. キャリア教育における公共職業サービス機関の役割	
2. 社会的公正を目指すキャリアガイダンス	
3. キャリアガイダンスの新たな枠組み	
4. 今後の研究課題	

引用文献

本研究の問題意識と背景

1. 本研究の問題意識

現在、学校段階におけるキャリア形成支援は広く注目を集めており、若年職業問題に対する対策の一貫として、各方面で様々な取り組みがなされている。厚生労働省においても「若者自立・挑戦プラン」を展開する具体的な取り組みとして「教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援」の実施が位置づけられており、学校段階からのキャリア形成支援の必要性が示されている。

従来からハローワークに代表される公共職業サービス機関は、学卒者の職業紹介および職業意識啓発の側面で一定の役割を果たしてきた。その点では、改めて問うまでもなく、公共職業サービス機関は、学校段階におけるキャリア形成支援に大きな役割を果たしてきた。

しかし、学校段階におけるキャリア形成支援をめぐる環境は、最近、大きく変化している。例えば、高卒後すぐに就職する若者が激減し、フリーター・ニート問題に象徴される不安定就労の若者が増えた。また、学校教育段階で産業界に通用する人材育成を行うように求められる一方、「キャリア教育」という新しいコンセプトが学校教育段階におけるキャリア形成支援に導入された。さらに、職場体験学習は、学校のみならず、広く地域や家庭を巻き込んだ大がかりな活動として全国的な広がりを見せている。

こうした変化に伴って、公共職業サービス機関は、必然的に、従来とは異なる学校との関わり方を模索せざるを得なくなっている。例えば、若年不安定就労対策の一環として学校とはどのような連携をとるべきなのか。また、社会のどのようなニーズにあわせてどのような支援を行うべきなのか。さらには、学校におけるキャリア教育にどのように関わっていくべきなのか。そもそも公共職業サービス機関が提供するキャリアガイダンスは、今後どうあるべきなのか。これらの問いに答えるべく、キャリア教育における公共職業サービス機関の役割については、新たな枠組みが求められている。

しかも、こうした議論は必ずしも日本に特殊な議論ではない。イギリスを中心に欧米のキャリアガイダンス関連の文献で幅広く論じられている普遍的な論点でもある。現在、多くの先進諸国において、若者が社会に出ることに従来以上の困難な問題があるという認識が共有されており、そうした認識のもと、新たなキャリアガイダンスのあり方を一国におけるキャリアガイダンス政策という観点から論じる議論が盛んになっている（Watts, Law, Killeen, Kidd & Hawthorn, 1996; Plant, 1997; Harris, 1999; Gothard, Mignot, Offer & Ruff, 2001; Irving & Malik, 2005）。特に、1999年にカナダキャリア発達協会と国際教育職業ガイダンス学会（IAVEG）で国際シンポジウム「キャリア発達と公共政策」を共催して以降、OECD や世界銀行などでは、Watts を中心に相次

いでキャリアガイダンスと公共政策に関する報告書を発刊している（ex,OECD,2004）。

これらキャリアガイダンス政策に関する諸外国における議論は、日本におけるキャリアガイダンスを考えるにあたって、大いに参考になる。学校段階におけるキャリア形成支援と公共職業サービス機関の関係に関する日本の問題は、こうした海外のキャリアガイダンス論の文献を手がかりに考えることによって、従来とは異なる視野を獲得することとなる。

ただし、海外におけるキャリアガイダンス研究の蓄積を参照するにあたって、やはり日本独自の問題意識および実態把握は重要である。海外のキャリアガイダンス研究が日本の文脈でどの程度リアリティを持つのかについても認識をもっておきたい。そこで、本研究では教員と保護者が公共職業サービス機関に対してどのような期待を寄せているのかをたずねる予備的なニーズ調査を行った。

以上の問題意識に基づいて、本研究は、諸外国におけるキャリアガイダンス論の動向を踏まえて我が国における「学校と公共職業サービス機関の連携」といった切り口から論点整理を行った上で、教員と保護者に対する調査結果を材料として今後のキャリアガイダンスの新たな枠組みについて考察するものである。

2. 本研究の背景

以下に本研究の背景について述べる。学校教育段階におけるキャリア形成支援と公共職業サービス機関の連携の問題を考えるにあたって、学校とハローワークの従来の連携がどのようなものであったのか、そして、それがいかに変化したのか、さらになぜ現在、公共職業サービスはキャリア教育に対応しなければならないのかについて順に述べることとする。

(1) 学校とハローワークの従来の連携

従来、学校と公共職業サービス機関の連携と言った場合、それは学校とハローワークの連携であると考えておけば日本においては十分であった。学校は、職業安定法の規定に基づいて、新規学校卒業者の職業紹介の取扱いを、「職業安定法第 26 条の規定に基づき公共職業安定所が職業紹介を行う方法」（主として中学校・中卒の場合）、「職業安定法第 27 条の規定に基づき学校が公共職業安定所の業務の一部を分担して行う方法」「職業安定法第 33 条の 2 の規定に基づき学校が届出により無料職業紹介事業として行う方法」（主として高校・高卒の場合）の 3 つの方法で行ってきた。

例えば、職業安定法では、公共職業安定所と学校（主として中学校・中卒の場合）との関係を以下のように規定している。

第 26 条 公共職業安定所は、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 1 条に規定する
--

学校（以下「学校」という。）の学生若しくは生徒又は学校を卒業した者（政令で定める者を除く。以下「学生生徒等」という。）の職業紹介については、学校と協力して、学生生徒等に対し、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、職業指導を行い、及び公共職業安定所間の連絡により、学生生徒等に対して紹介することが適当と認められるできる限り多くの求人を開拓し、各学生生徒等の能力に適合した職業にあっせんするよう努めなければならない。

- 2 公共職業安定所は、学校が学生又は生徒に対して行う職業指導に協力しなければならない。
- 3 公共職業安定所は、学生生徒等に対する職業指導を効果的かつ効率的に行うことができるよう、学校その他の関係者と協力して、職業を体験する機会の付与その他の職業の選択についての学生又は生徒の関心と理解を深めるために必要な措置を講ずるものとする。

すなわち、学校による職業紹介との関わりで、ハローワークは中学校に対して義務または努力義務があり、雇用情報や調査研究成果などの情報提供、職業指導、求人開拓等を行わなければならない。そして、学校その他の関係者と連携して、職場体験学習や学校内の職業指導に協力し、必要な措置をとらなければならない。

また、職業安定法第 27 では、ハローワークは学校に職業紹介の業務を分担させることができる旨が示されており、具体的にどのような業務を分担させられるのかも明記されている。さらにハローワークは、そうした業務について「援助を与えることができる」旨も記されている。

第 27 条 公共職業安定所長は、学生生徒等の職業紹介を円滑に行うために必要があると認めるときは、学校の長の同意を得て、又は学校の長の要請により、その学校の長に、公共職業安定所の業務の一部を分担させることができる。

- 2 前項の規定により公共職業安定所長が学校の長に分担させることができる業務は、次に掲げる事項に限られるものとする。
 1. 求人の申込みを受理し、かつ、その受理した求人の申込みを公共職業安定所に連絡すること。
 2. 求職の申込みを受理すること。
 3. 求職者を求人者に紹介すること。
 4. 職業指導を行うこと。
 5. 就職後の指導を行うこと。
 6. 公共職業能力開発施設（職業能力開発総合大学校を含む。）への入所のあっせんを行うこと。

（省略）

- 5 公共職業安定所長は、業務分担学校長に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等の提供その他業務分担学校長の行う第 2 項各号の業務の執行についての援助を与えるとともに、特に必要があると認めるときは、業務分担学校長に対して、経済

上の援助を与えることができる。

さらに、職業安定法第 33 条の 2 では、届け出によって学校は無料職業紹介を行うことができる旨の規定がある。

第 33 条の 2 次の各号に掲げる施設の長は、厚生労働大臣に届け出て、当該各号に定める者（これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定めるものを含む。）について、無料の職業紹介事業を行うことができる。

1. 学校（小学校及び幼稚園を除く。）

当該学校の学生生徒等

2. 専修学校

当該専修学校の生徒又は当該専修学校を卒業した者

3. 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の 6 第 1 項各号に掲げる施設

当該施設の行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者

4. 職業能力開発総合大学校

当該職業能力開発大学校の行う職業訓練若しくは職業能力開発促進法第 27 条第 1 項に規定する指導員訓練を受ける者又は当該職業訓練若しくは当該指導員訓練を修了した者

このように、ハローワークは、学校による職業紹介との関わりで、学校への援助・協力の義務を負ったり（中学校）、援助を与えることができる（高校）。そのため、ハローワークは、中学生・高校生向けの職業講話を行うなど若年者の職業意識の面でも重要な役割を果たしてきた。従来からハローワークは「出口」でのみ学校と関わるのではなく、公共職業サービス機関がもつ様々なリソースを学校側に提供してきた。例えば、現在、中学・高校に対する取り組みとしては以下のものがある。

・キャリア探索プログラム

企業人等働く人やハローワークの職員が学校に出向き、様々な職種や産業の実態、職業生活等に関する話をするもの。学校からの要望に基づき、ハローワークが講師を派遣。

・職場見学会、ジュニア・インターンシップ

学校からの要望に基づき、ハローワークが受入先企業を開拓、実施。

・職業適性検査

学校からの要望に基づき、学校に出向いて又はハローワークにおいて実施。

・ハローワーク体験ツアー

求人の探し方やハローワークの利用方法などについて理解を深めるため、ハローワークの見学、ハローワークの機能の説明などを行うもの。

・就職準備講習

未内定者向けに面接の受け方やパソコン実習など実践的な講習を実施。

・合同企業説明会

生徒の応募・推薦前に求人事業所への理解を深めるための説明を受ける機会を提供す

るもの。開催日時、参加事業所数などは、高卒者就職支援システムに掲載。

・就職面接会

生徒が応募のため、求人事業所からの説明を受け、応募する機会を提供するもの。開催日時、参加事業所数などは、高卒者就職支援システムに掲載。

就職サポートブック（労働政策研究・研修機構，2006）より転記

このように従来から学校とハローワークは、おもに学校による職業紹介を媒介して密接に連携をとってきたのであり、こうした連携は十分に機能していた。学校は生徒に接するなかで生徒の特質をよく理解し、適切な指導を行い、生徒を適切な進路へと振り分けていった。ハローワークは、地域で不足する求人を広域求人で補い、求人内容のチェックなどを通じて、若年労働市場の環境を整備し、学校による職業紹介をスムーズに行えるようにした。その結果、学校の指導の一環として、まだ十分に自らの意志や判断がつかない若者達に、社会に出る最初の一步を歩ませることに成功していた。日本における学校から社会へのスムーズな移行は、海外文献にも盛んに紹介されたのであり、学校による職業紹介を軸に据えた従来の「学校とハローワークの連携」の輝かしい成果であったと言える。

(2) 学校とハローワークをめぐる環境変化

しかし、現在、学校と公共職業サービス機関の間には一歩進んだ関係が求められている。それは、学校とハローワークの連携のあり方に変化を促す大きな環境変化が生じているからである。なぜ、学校とハローワークの関係を新たに問題にするような議論が必要なのか、その背景を以下に3つの点に整理して述べたい。

第一に、若年労働市場の変化である。高卒労働市場の急激な縮小に伴って、学卒者の職業紹介を介した学校とハローワークの関係は量的に縮小した。従来であれば、ハローワークは高卒就職者の職業紹介に関わる事務手続きの過程で、おおよそ地域における若年者の動向を把握することができた。学校とハローワークが、学校による職業紹介を媒介としてうまく連携していた時期とは、過半数以上の若者が高校卒業と同時に就職した時期でもある。何か問題があれば、ハローワークは学校による職業紹介が適正に行われるように環境を整え、そうすることがハローワークと学校の連携のあり方であった。しかし、新規高卒労働市場の急激な縮小とそれに伴う高卒就職者の継続的な減少に伴って、学校による職業紹介を媒介した学校とハローワークの連携も、その規模が縮小した。そのため、学校の出口に関わるといった形だけでは、ハローワークは十分に学校と連携しているとは言えなくなっており、学校との連携の量的な拡大を考えるのであれば、より学校教育の一般的な指導の中に踏み込んでいかなければならなくなっている。

第二に、若年者問題である。増え続ける若年失業者の問題、フリーター・ニートの問題に象徴される若年不安定就労の問題は、従来の若年者問題を多様化させた。高卒労働市場の急激な縮小やそれに伴う高学歴化の進行などによって、従来の高卒就職者とは異なるい

わば就職困難層が相対的に増加した。その結果、学校による職業紹介によっても十分に効果的なマッチングを行うのが難しくなり、そのことが多くの早期離転職の問題の遠因となっている。特に、学校による職業紹介以外の形で就職し、社会に出る若者が増えるにつれ、非正規就労の若者に対する支援をどこでどういう形で行うべきなのかという問題が生じている。例えば、学校で十分な指導を受けず、そのまま卒業して非正規就労を行い、ある日、正規就労の口を求めて公共職業サービス機関を訪れた若者がいるとする。この若者に対して、公共職業サービス機関は1からキャリアガイダンスを行わなければならない。しかし、個別の若者に対して一人一人、キャリアガイダンスを提供するのでは多大なコスト負担等の問題が生じる。むしろ、より効率的・効果的に若者全般にキャリアガイダンスを提供するためには、学校教育におけるキャリアガイダンスに積極的に参画するべきであるという考え方が必要となる。

第三に、「アウトリーチ問題」である。就労支援を本来必要とする若者が自ら若年就労支援機関を訪れた場合、現状では十分な支援が受けられるようになっており、その面では若年者を対象とした公共職業サービスは充実してきている。むしろ、よりいっそう問題なのは、若年就労支援機関を訪問しない若者である。こうした「アウトリーチ問題」は、ハローワークその他の若年就労支援機関を含む公共職業サービス機関全般で幅広く指摘される。しかし、この問題の解決は難しく、結局のところ、就労支援を必要としている若者に対する広報を充実させ、若者の口コミなどのネットワークを媒介させた普及を図る以外に方法がない。また、そもそも学校を出た後に何か困ったことがあった場合、公的機関の支援を受けることができるということそのものが、若者にとって馴染みがない場合もある。ここでも、学校教育段階で若者の自らのキャリア形成に対する基本的な動機づけを与え、求めれば必要な支援が受けられるということを正しく伝達する必要がある。

以上、ハローワークと学校をめぐる環境変化は、若年労働市場の変化、若年者問題への対応、アウトリーチ問題への対応の3つの点に整理される。一言で言えば、日本における若者を対象としたキャリアガイダンスの環境そのものが従来とは大きく変化しているために、もはや若者が進路を選択するということに安易な対応は許されず、公共職業サービス機関の側から学校に対して、より積極的な働きかけが必要となっている。特に、学校内だけで機能していた高卒就職システムだけでは対応できず、様々な関連諸機関の連携が必要になっており、その1つとしてハローワークを中心とする公共職業サービス機関があると位置づけることができる。

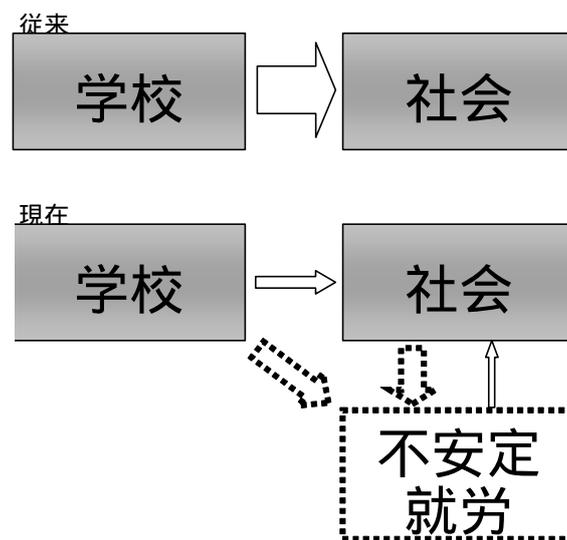
(3)キャリア教育への対応の必要性

ここまでの議論を図表1にまとめた。

従来であれば、学校から社会への移行はスムーズであり、かつシンプルであった(図表1上)。学校を卒業した後は社会に出るのが普通であり、そのため大半の若者が学校卒業

後、間断なく社会へと移行した。したがって、具体的には学校卒業時点の進路選択だけを問題として考えれば十分であった。学校とハローワークの連携も、従来は、学校による職業紹介に集中して行えば良かった。そして、学校卒業時の進路選択に向けた職業意識の啓発に勤めれば十分であった。

しかし、現在、学校から社会へのスムーズな移行は、従来に比べれば、かなり複雑になった（図表1下）。フリーターに代表される不安定就労の期間を経る若者が一定の割合以上に達し、この層に対して十分な支援が求められるようになってきている。若者の中には、ほとんど満足なキャリアガイダンスを受けないまま若年労働市場に参入してしまう者も増え、結果的に、若年失業率は増大し、不安定就労を続ける若者も増え続けている。そうした若者に対して、公共職業サービス機関が個別にキャリアガイダンスサービスを提供しなければならない。さらには、公共職業サービス機関に来ない若者、公的な支援から遠く外れてしまう若者といったより深刻な問題も残る。



図表1 日本におけるキャリアガイダンス環境をめぐる変化

結局、現時点において、若者全体にキャリアガイダンスを万遍なく提供しようと考えた場合には、学校在学時点の若者に集中的に行うのが効果的であるということになる。学校におけるキャリアガイダンスの利点として、一定の年齢の若者が多数集まっている場所でありため、キャリアガイダンスの実施が容易で効率的であること、キャリアガイダンスの周知、募集が容易であり、ある程度参加を強制できこと、学校に集まっている若者の特徴を把握しやすいため、より適切なキャリアガイダンスを提供しやすいことなどが挙げられる（労働政策研究・研修機構，2004）。

こうして現在、全国的に広がりを見せている「キャリア教育」に積極的に参画すること

が、ハローワークを中心とする公共職業サービス機関においても至上命題となる。このことが、結果的に、学校を出た後の若者に対する予防的なキャリアガイダンスの提供につながる。在学中の若者のキャリア形成に対するスキルを高めておくことによって、その後の若年不安定就労の問題や、より広く若者の職業・キャリアの問題は軽減されることになるのである。

3. 本研究の目的と構成

以上の問題意識および背景をもとに、本研究では、学校における「キャリア教育」において、ハローワークを中心とした公共職業サービス機関はどのような役割を果たすべきなのかについて検討を行う。現状において、学校からハローワークは何が期待されているのか、今後、将来的に学校とハローワークにどのような連携が求められており、そのモデルとはどのようなものかといった観点から、将来的な展望を得ることを特に中心的な問題関心としたい。

この中心的な問題関心を、本研究では以下の3つの目的に整理して検討を行う。

第一に、日本の「キャリア教育」のあり方について、海外のキャリアガイダンス理論の立場から関連するトピックを紹介する(第 節)。最近のキャリアガイダンス理論では、若者のキャリアの多様化に対応する必要性が示されている。その上で、生涯にわたるキャリアガイダンスを様々な関連諸機関で連携して行うべきであるとする議論がみられている。また、その議論で焦点となっているのは、世間一般の社会観・世界観とキャリア教育・キャリアガイダンスの関わりについてである。学校とハローワークの関わりを考えるにあたって、本研究では、以上のような議論を紹介し、叩き台としたい。

第二に、本研究では、予備的な2つの調査を実施した(第 節)。1つは、中学校教員に対する調査である。学校とハローワークの連携を考えるにあたって、学校は学校外の公的機関であるハローワークに対して何を求めているのかを把握する必要がある。キャリア教育の主体である学校のニーズに関して、現時点における課題・問題点を整理しておきたい。また、日本のキャリア教育は現在、職場体験を中心に展開されている。その過程で、地域社会、特に保護者をも巻き込んだ取り組みが行われている。そうしたなか、ハローワークは保護者や地域のニーズに答えるという視点も持っておきたい。本調査ではそうしたニーズも探るべく保護者に対する簡単な自由記述式の調査結果を示す。

第三に、調査結果をふまえた上で、学校と公共職業サービスの連携のあり方について考察し、日本におけるキャリアガイダンスの新たな枠組みについて考察を行う(第 節)。公共職業サービスは、日本のキャリアガイダンス施策全体の中でどのような役割を果たすべきなのか。学校との連携を考えるにあたって、どのような理念的・概念的枠組みを持ち、どのような取り組みが必要となるのか。こうした議論の延長線上に、学校卒業段階の一時点に集中的にしていた従来の若年向けキャリアガイダンスは必然的に生涯にわたるキャリ

アガイダンスへと拡張されなければならないこと、その過程で公共職業サービス機関が重要な役割を担いうること、さらに、地域におけるキャリアガイダンスリソースの集積地として社会的公正の実現に向けた新たな役割も担う可能性があることを示す。従来、就職斡旋・進路指導という枠組みで考えられていた事柄を新たな視点から考え直すことによつて、今後のキャリアガイダンスの新たなあり方に一定の理論モデルを示したい。

なお、本稿で「学校」といった場合、小学校、中学、高校、大学のどの段階を想定しているのかという問題がある。その点について本稿では、小学校～高校に至る初等中等教育段階の学校を念頭において、学校と公共職業サービスの連携のあり方を考えることとする。その理由として、現在、「キャリア教育」に関する研究では、小学校から高校に至る全学校段階を一括して捉えるのが一般的であること、したがって、そうした小学校から高校に至る一連の「キャリア教育」にハローワークを中心とした公共職業サービス機関はどのように関わることができるのかを考察する必要があると考えたことによる。

ただし、以上のような問題関心がありながらも、本稿においては主に中学校に焦点を当てて記述を行った。現在、中学生のほとんどが進学してしまうという現状があるために、直接の接点がない中学校にどのようにハローワークは関わるのかという問題設定に、本研究の問題関心は象徴されると考えたためである。就職する生徒が一定数存在しており、将来の職業をより切実に考える高校生との関わりは、ハローワーク側でもまだイメージしやすい。そうではない中学校との関わりの中に、学校とハローワークの新たな関連を考える手がかりがあると考え。また、高校と小学校の間に挟まれた中学校は小学校～高校に至るキャリア教育全体の中でも要所となるポイントであり、小学校におけるキャリア教育は、中学校のキャリア教育に向けた前段階・準備段階と位置づけられる。その意味では、学校におけるキャリア教育の問題は、特に中学校に焦点を当てて分析することによって有意義な結果が得られる場合が多い。

以上のことから、本研究は、小学校～高校に至る初等中等教育段階のキャリア教育全体とハローワークを中心とする公共職業サービス機関の関わりを検討するものとするが、本稿の記述にあたっては、中学校に焦点を当てることとする。

II .キャリア教育に関する海外の研究動向

ここでは、学校における「キャリア教育」と公共職業サービス機関の連携について検討するにあたって、海外のキャリアガイダンス研究の中から特に関連の深い研究動向を紹介する。特に、本節では、前節までに述べた日本における「学校とハローワーク」の連携のあり方の変化が、先進諸国におけるキャリアガイダンス研究上の共通の課題となっていることを示す。

1.若者のキャリアの多様化と生涯キャリアガイダンス

現在、海外のキャリアガイダンスに関する文献に等しく共有されている認識は、若者のキャリアが多様化しているということである。伝統的なキャリアルートが崩壊したために、若者にとっての「伝統的なキャリア」という概念そのものを考え直す必要が生じている (Irving,2005)。特に、従来の「学校から職業へ」という枠組みでは捉えられない若者類型が増えているという認識は海外文献で強調されており、これを例えば Gothard (2005) は「周辺的な若者集団に対する問題関心が増大している (p.5)」と述べている。前節で述べた「学校とハローワークの連携」の変化は、海外文献で指摘されている変化の日本における現れであると言えるだろう。

このように若者のキャリアが多様化しているために、海外のキャリアガイダンスに関する文献では、生涯にわたって自らの「キャリアを管理するスキル (career management skill)」を強調している (OECD,2004 ; Ruff,2001 ; SCAA,1996)。学校卒業時の一時点の進路選択をうまく行わせるためだけではなく、学校を卒業した後も自分で自分のキャリアを管理できるスキルを持たせるためにキャリアガイダンスを行う。その結果、必要な学習や訓練を自分で選択し、どのような職歴・経験が必要なかを自分で判断できる力を若者に身につけさせる。そうすれば、若者は必要に応じて公共職業サービス機関の若年者向けのサービスを受けることができる。全ての若者にキャリアマネジメントスキルを身につけさせることで、仮に若者がやむを得ない事情で不本意なキャリアを選択せざるを得ない状況に陥っても、自ら行動を起こし必要な支援を受けることができる。おおよそこうした議論が海外のキャリアガイダンス研究ではなされている。

全ての若者にキャリアマネジメントスキルを身につけさせるという発想は、必然的に学校段階のキャリア教育において生涯を見据えたキャリアガイダンスを行うという考え方に至る。こうして、現在、キャリア教育およびキャリアガイダンスは、「生涯キャリアガイダンス (lifelong career guidance)」といった形で統合されて考えられている (OECD,2004 ; Law,1996)。このように考えた場合、学校で提供するキャリアガイダンスと公共職業サービス機関で提供するキャリアガイダンスには最早、垣根がなくなるとい

うことになる。

そして、ここにおいて、学校と公共職業サービス機関が従来以上の連携をとって、「生涯キャリアガイダンス」に臨むという発想が出てくることになる。OECDが生涯学習施策および積極的労働市場政策の一部として提示している生涯ガイダンスシステムの特徴は以下のようなものである（OECD,2004,p.26）。漠然とした一般論が書かれているようにも見られるが、従来の学校における進学・就職に向けた進路指導、ハローワークにおける窓口での職業相談が中心であったこの領域に、新たに「生涯学習」というスタンスを取り入れ、学校におけるキャリア教育にはじまって生涯にわたってアクセスが可能であるようなキャリアガイダンスが構想されている点が特徴となっている。

- ・人生全体を通じて容易にアクセスできること（多様な対象者のニーズを満たすことを含む）
- ・人生の重大な転換点を特に支援の対象とすること
- ・多様な対象層の様々なニーズ・事情を反映したサービスを柔軟に提供し続けること
- ・継続的に計画および再検討を行うプロセスをもつこと
- ・必要な時に必要な支援を求める人に対して、適切な資格をもつ専門家が個別のガイダンスを与えられること
- ・キャリアマネジメントスキルを発達させるプログラムを用意すること
- ・事前に学習や仕事の選択肢を検討したり、体験したりする機会を与えること
- ・特定の組織・企業の利益と独立したサービスの提供を保証すること
- ・包括的・総合的な教育・職業・労働市場に関する情報提供を行うこと
- ・ステークホルダーとの結びつきを強めること

学校と公共職業サービス機関で異なるのはアクセスの違いだけであり、学校段階の若者であれば学校で、学校卒業後の若者であれば公共職業サービス機関で「生涯キャリアガイダンス」を受けられることができるということになる。このような発想に立った場合、同じ地域に住む若者に対して、学校と公共職業サービス機関で協力してキャリアガイダンスを行うという方向性も出てくることとなる（第 3 節「3 キャリアガイダンスの新たな枠組み」参照）。

2. キャリア教育における学校と公共職業サービス機関の連携

OECD（2004）では、伝統的にキャリアガイダンスの主な担い手は、学校と公共職業サービス機関であったと述べられている。しかし、この両者の連携については、これまで十分に検討がなされてこなかった。その理由の1つとして、前節までに述べたとおり、従来、学校と公共職業サービス機関の両者は、それぞれ独立してキャリアガイダンスを提供しておけば十分だったからである。その背景には、若者のキャリアルートがシンプルであったために、学校と公共職業サービス機関の役割分担が適切になされていたということがある。連携よりは、むしろ役割分担の方が重要であった。

しかし、キャリアガイダンス研究の最近のキーワードは「連携」であり(下村, 2006)、キャリアガイダンス関連諸機関の様々な連携が論じられるようになってきている。この背景を若年施策に限って言えば、やはり、若者キャリアが多様化しているために、1つの機関の取り組みだけでは十分に若者全体にキャリアガイダンスを提供できないということがあがる。そのため、関連諸機関によってキャリアガイダンスのネットを形成して、若者がいつどの段階でどのようなタイプの支援を求めてきたとしても、相応の支援を与えられる体制を作っておく必要性が生じている。

「学校と公共職業サービス機関はいかに連携をとるべきか」に関連する論考のうち、最もまとまったものは Killenn & Kidd(1996) にみられる。Killenn & Kidd(1996) は、学校とキャリアサービスが連携する重要性が繰り返し指摘される一方、この両者の関係の多様性は一般に無視されていると述べる。Killenn & Kidd(1996) の議論をもとに、日本の環境にあわせて学校と公共職業サービス機関の関係を整理すると、両者の連携には以下の3つがありうる。それぞれ独立した形で役割分担をしている「独立型」、キャリア教育の内容によって部分的に連携する「部分連携型」、キャリア発達プログラムを協同で作成したり、同じ枠組みの中でキャリア教育を行う「中心連携型」である。そして、Killenn & Kidd(1996) は「部分連携型」「中心連携型」では、公共職業サービス機関の側に教育活動に参画するという明確な意識がなければならないとする。

また、Killenn & Kidd(1996) では、Morris, Smkin & Stoney(1995) の学校とキャリアアドバイザーの関係に関する研究も紹介されている。この研究も日本の環境にすりあわせて解釈すれば、学校と公共職業サービス機関の連携のあり方に、学校におけるキャリア教育と公共職業サービス機関のキャリアガイダンスが独立しており、連携が最小限にしかとられていない「平行型」、ある程度の情報交換を行うが、学校のキャリア教育の上に公共職業サービス機関のキャリアガイダンスが乗る形の「ピラミッド型」、一体となってプログラム開発を行ったり、相互に情報交換を行う「ガイダンスコミュニティ型」の3つのタイプがあるということになる。ただし、こうした学校と公共職業サービス機関の関わりでは、学校側のイニシアティブが大きく、学校側でどの程度公共職業サービス機関との連携を必要とし、どの程度、積極的にキャリアガイダンスを地域に広げていくかが重要であるとしている。

日本の学校と公共職業サービス機関の連携は、上述した類型のうち、従来は「独立型」「平行型」の関係であったものが、現状では、職場体験学習の広がりとともに地域内でいくつかの効果的な連携が生まれているなか、「部分連携型」「ピラミッド型」の関係に移行していると言える。そして、いくつかの条件が整い、さらに発展した「学校とハローワーク」の関係を望むのであれば、学校のニーズまたは学校が望むキャリア教育の方向性次第では、「中心連携型」「ガイダンスコミュニティ型」の展開がありうるということになるであろう。

3. キャリア教育と政策的・経済的・社会的コンテキスト

学校と公共職業サービス機関の連携の問題を学校の側から考えた場合、理論上、最も問題となるのは、キャリア教育を何のために行うのかという目的、その結果、何のためになるのかという意義の問題である。キャリア教育では、定義と目的の双方が極めて曖昧であるということが、海外のキャリア教育に関する文献では等しく問題とされている（ex.Irving,2005 ; Ruff,2001）。

例えば、キャリア教育の目的や意義が混乱するのは日本だけではない。イギリスにおいても同様である（Harris,1999）。これは、アメリカで先行して行われているキャリア教育を取り入れるにあたって、イギリス国内の状況にあわせて内容を取捨選択したり、また、従来からのイギリスの考え方を加味したり、混ぜ合わせたりするからである。結果的に、何を取捨選択し、どのように混ぜ合わせるかで混乱が生じることとなる。

ただし、これはキャリア教育の本場であるアメリカにおいても同様である（Hoyt,2005 仙崎・藤田・三村・下村訳,2005）。アメリカのキャリア教育は、ある時は職業教育に極めて近く捉えられ、ある時はキャリアカウンセリングと同様のものと捉えられる。ある時は生徒の将来の職業能力を身につけさせる教育と捉えられ、ある時は職業に限定されない将来のキャリア全般に備える教育と捉えられる。

このように各国でキャリア教育の目的や意義は混乱しているが、その理由を、Harris (1999)はキャリア教育が本質的に様々な議論を孕んだ複雑な概念であるためであると述べる。キャリア教育が政府や行政機関において、一応の定義を与えられるものの、それはたいていの場合、包括的で一般的なものである。そのため、具体的に何をやるかは実際にキャリア教育にたずさわる教員その他の関係者が暗にどのようなパラダイムでキャリア教育を理解するかにより大きく影響を受ける。例えば、Harris (1999)は、キャリア教育の背後にある4つのパラダイムを以下のように整理している。

資質のマッチング (Matching talents): 生徒の能力・興味とあった仕事の結合
仕事探し (Finding jobs): 生徒の卒業時の仕事探しの支援
働き手の生産 (Producing workers): 将来の職業生活のための準備
市民としての発達 (Developing citizens): 職業生活以外の学校後の生活の準備

学校内でキャリア教育を行うにあたって、その目的や意義を生徒の卒業時の仕事探しの支援と捉えるのか、それとも職業生活のための準備教育と捉えず、より幅広いキャリア形成を目指して行うのかでは、具体的にどんな内容のプログラムを行い、何をもちて成果とするかが大きく異なってしまふ。また、生徒の卒業時の仕事探しを支援するのだと考えると、それを生徒の能力や興味を發揮させることに力点を置くのか、それとも企業や社会が求める働き手となることに力点を置くのかで、キャリア教育の内実は大きく異なる

ことになる。

このようなキャリア教育の目的や意義に影響を与えるものとして、Harris(1999)は、「キャリア教育」の政策的・経済的・社会的なコンテキストを重視している。なぜなら、「キャリア教育」の実践にたずさわる教員は、恣意的に「キャリア教育」を解釈しているのではなく、現在の政策的・経済的・社会的なコンテキストを自ら合理的に判断した上で、最善の解釈で「キャリア教育」の実践を行うからである。そして、こうした認識をベースにキャリア教育を考える以上、学校と公共職業サービス機関の連携についても、キャリア教育の目的や意義をどのように認識するのか、その背景にどのようなパラダイムをもってしているのか、キャリア教育が置かれている現在の政策的・経済的・社会的なコンテキストをどのように理解しているのかなどの背景が重要となってくる。

Harris(1999)は、上記の議論を教員数名を対象としたヒアリング調査のデータをもとに行っている。校内で教員が何を「キャリア教育」と解釈し、どのような認識のもとで「キャリア教育」に携わっているのかは、教員の一定の社会観に裏付けされていることであろう。それが、例えば、職場体験学習の目的や意義をどのように考えるのか、さらには、学校外の連携をどのように考えるのかなどに影響を与え、結果的に、学校と公共職業サービスの連携を左右する重要な認識に結びつくものと考えられる。

そこで、本研究では、以下に、学校と公共職業サービス機関の関わりに関する簡単な調査を実施し、今後の日本におけるキャリア教育およびキャリアガイダンスについて考えていくこととする。

・教員および保護者に対する調査

ここまで、第 節では、現在、「キャリア教育」に関する研究では、小学校から高校に至る全段階を一括して捉えるのが一般的であり、したがって、小学校から高校に至る一連の「キャリア教育」にハローワークを中心とした公共職業サービス機関はどのように関わることができるのかを、すなわち学校と公共職業サービス機関の連携について考察する必要があることを述べた。

さらに、第 節では、第 節で述べた問題意識は先進諸国においては共通の課題となっていることを述べた。具体的には、最近の海外におけるキャリアガイダンス研究を紹介しながら、若者のキャリアが多様化した結果、生涯キャリアガイダンスの必要性が生じていること、そうした生涯キャリアガイダンスは関連諸機関の連携で行われなければならないこと、しかし、その連携のあり方は「キャリア教育」をどのようなコンテキストのもとで理解するか大きく依存しており、その点を明らかにする必要があることを述べた。

これらの第 節、第 節の問題意識に基づいて学校と公共職業サービス機関の連携を考えるにあたって、本節では、中学校教員および保護者に対する質問紙調査の結果を報告する。中学校教員に対する調査の狙いについて、以下に述べる。

まず、本稿では、特に学校側のハローワークに対するニーズを中心に分析結果を示す。これは、キャリア教育における学校とハローワークが連携を考えるにあたって、学校側のニーズを把握しようとした調査は予備的・探索的なものであっても十分ではなかったからである。そのため、学校でキャリア教育に直接携わる教員は、現状において、どのようなニーズをハローワークに対してもっているのかが十分に明らかになっていない。また、そうしたニーズが教員のどのような考え方に基づいているのかについても十分に分かっていない。こうした現状を踏まえて、キャリア教育におけるハローワークに対するニーズの具体的な内容を明らかにし、どのようなニーズがどのような考え方に裏付けられているのかを分析することとした。このことによって、ハローワークを中心とする公共職業サービス機関のキャリア教育における役割を考える手がかりが得られると考えた¹。

なお、調査にあたっては中学校教員に協力を依頼し、検討を行った。中学校という学校

1 この点に関して、そもそも本稿で示された中学校教員によるハローワークに対する期待が正当なものであるか、また、どのような考えかを背景になされているのかといった問題も今後の研究課題として重要な問題である。しかし、本稿では、中学校教員からみたハローワークに対するニーズを把握する方を優先的な課題とした。なお、今年度、教員および保護者を含めた世間一般のキャリア教育に対する認識を検討する調査研究を計画しており、この問題意識については今後の研究課題に引き継ぐこととしたい（第 節末も参照）。

段階を調査対象としてニーズを把握することによって、本来、学校から職業への出口でのみ若者に関わることが多かったハローワークが、直接、就職を目標とすることが少ない中学校にどのように関わることができるかを検討できると考えたからである²。現在、キャリア教育にハローワークが参画するということは、直接、就職と結びつくのではない業務を積極的に行うということでもある。その際、学校側のニーズを把握し、そのニーズにあったサービスを提供する必要がある。その他にも、中学校は、小学校と高校のつなぎの役割も果たす重要な段階であること、義務教育の最終段階であり若者全体にキャリア教育を提供する上でも重要であること、現在、職場体験学習やキャリア教育など新たなキャリア形成支援の取り組みが進んでいることなどの理由から、今回、限られた予算・労力で調査を実施する上で適切な調査対象であると考えた。

また、保護者を対象とした調査を行う理由は、学校とハローワークの連携を考えるにあたって、学校におけるキャリア教育に関わる主体の1つである「親」の存在は無視できないと考えられたからである。特に、現在、職場体験学習を中心としたキャリア教育の広がりとともに、キャリア教育における親の役割が見直されている。例えば、職場体験学習の際、親は生徒を直接、職場体験先に送り出す。そして、職場体験学習をきっかけに親と子で職業について話し合う機会が生まれる。その話し合いの機会が、生徒にとって得がたい学習の機会であるという実践報告は多い。一方、地域住民で働く親の場合、直接、中学生を職場体験先として受け入れることもあるかもしれない。このように現在、親は家庭内において、そして場合によっては地域内において、キャリア教育の担い手の1つとして重要な役割を果たすようになっている。したがって、保護者の意向を把握することによって、キャリア教育に公共職業サービス機関がどのように関わるのかを新たな側面から検討する糸口が見つかる可能性がある。

日本のキャリア教育は、職場体験学習を中心に展開していることが大きな特徴である。職場体験学習は地域の産業界、生徒の保護者などを巻き込む大がかりな取り組みであり、その結果、地域全体のキャリアガイダンスに対する関心は高まっている。そうしたなか、保護者もキャリア教育およびキャリアガイダンスに対して、かなり関心をもつようになっている。教員とはまた異なる立場で保護者はキャリア教育・キャリアガイダンスを見ている可能性があり、そのニーズに応えることも、公共職業サービス機関としては重要になる。

以上のことから、本節では、中学校教員および保護者に対しても調査を行い、キャリア教育・キャリアガイダンスにおける公共職業サービス機関の役割として、現時点において何

2 なお、この点では小学校とハローワークの関わりも重要となるが、現在、職場体験学習を中心としたキャリア教育そのものが中学校を中心として展開しており、小学校ではいまだ探索段階にあることから、今後の検討課題となるとしても時期尚早であると考えた。

が期待されているのかを検討することとした。

1. 教員調査

(1) 調査方法

調査は、東京都中学校進路指導研究会（以下、都中進）の協力のもとで、2006年1月に実施した。まず、都中進に所属する教員（一部、東京都中学校視聴覚教育研究会所属の教員含む）115校125名に調査票を送付した。各校で調査に協力可能な教員3名に調査票の配布を依頼し、期日までに調査票を回収返送することを依頼した。最終的に115名より回答が得られた。調査内容は「学校属性」「現在行っているキャリア教育の取り組み」「キャリア教育に対する考え」「現在、実施中の職場体験学習の課題・本来のあり方」「職場体験学習における行政の役割」「中学生に身につけさせたい力」「キャリア教育を行うにあたっての保護者の役割」「現在・今後の社会情勢に対する認識」「今後のキャリア教育について」「キャリア教育における今後のハローワーク及び労働行政のあり方について」などであった。

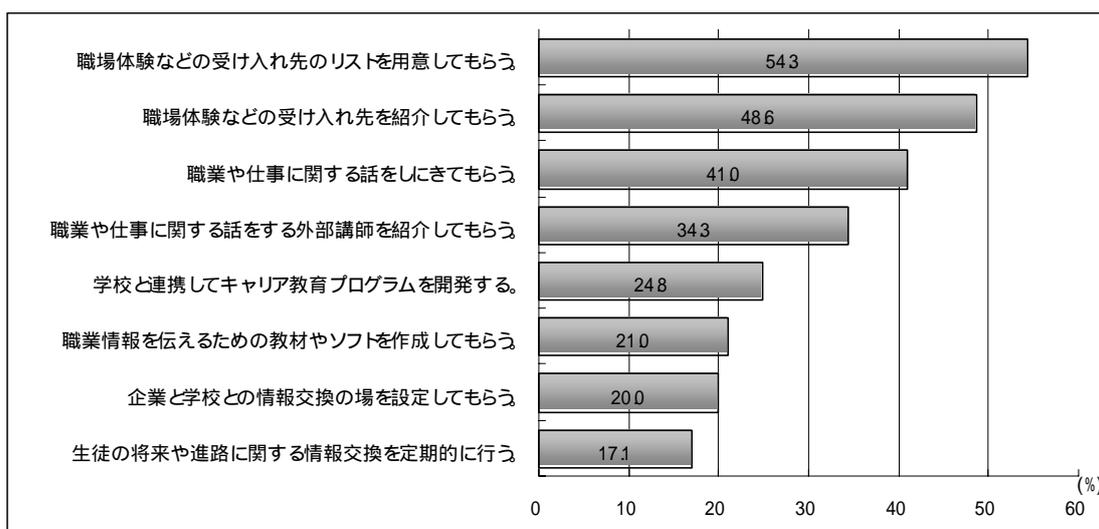
(2) 調査結果 - アンケート結果の分析

まず、「キャリア教育」を行う上で、ハローワークとの連携がどの程度の重要性を持っているかを検討した。中学校教員にキャリア教育を行う上で必要となる連携について重要なもの3つにをつけてもらった結果、現状では、ハローワークとの連携は未だそれほど意識されていなかった（図表2）。これは、現段階では、より教員にとって身近なレベルでの連携の方が強く意識されていたためである。例えば、最も重要であるとの回答が多かったのは、「商店街など地域産業界との連携」であり、以下「進路指導部と学年の連携」「保護者との連携」と続いていた。

図表2 キャリア教育を行う上で必要となる連携（重要なもの3つの）

	重要である
商店街など地域産業界との連携	82.4%
進路指導部と学年の連携	58.0%
保護者との連携	46.2%
教育委員会との連携	40.3%
ハローワークとの連携	23.5%
校内の各分掌間の連携	20.2%
高校との連携	20.2%
小学校との連携	10.9%

次に、中学校のキャリア教育におけるハローワークの役割に特化して、何に期待しているかをたずねた結果、より高い割合でハローワークとの連携が意識されていた（図表3）。最も多い回答は、「職場体験などの受け入れ先のリストを用意してもらう（54.8%）」というものであり、以下、「職場体験などの受け入れ先を紹介してもらう（48.6%）」であった。



図表3 中学校のキャリア教育におけるハローワークの役割として期待している事から
(「あてはまる」に回答した割合)

中学校のキャリア教育におけるハローワークに対する期待について、その背景をさらに詳しく検討するために、以下の手続きによって、ハローワークに対する期待と特に関連が高い質問項目を見つけ出す分析を行うこととした。

まず、図表3に示した8項目は、それぞれ「1. あてはまらない」「2. あまりあてはまらない」「3. どちらとも言えない」「4. ややあてはまる」「5. あてはまる」の5件法で回答を求めていた。この項目に対する回答傾向には相互に高い関連がみられており、ある項目に「あてはまる (or あてはまらない)」と回答していれば、総じて肯定的 (or 否定的) に回答しているという傾向がみられていた。つまり、この8項目に対する回答には全体として「ハローワークへの期待」が示されていると解釈できる結果となっていた。そこで、本稿では、図表3に示した8項目に対する回答の合計得点を求め、「ハローワークへの期待」の指標とした。すなわち、全項目に「あてはまらない」と回答していた場合には「8点」、逆に全項目に「あてはまる」と回答していた場合には「40点」であり、最低点8～最高点40点で「ハローワークへの期待」が表されることとなる。

以上手続きによって求められた「ハローワークへの期待」得点と、各項目の回答との相関係数を求めた。各項目もまた「1. あてはまらない」「2. あまりあてはまらない」「3. どちらとも言えない」「4. ややあてはまる」「5. あてはまる」(質問項目によって表現に若干の違いあり)の5件法で回答を求めていた。したがって、相関係数が正の値を示す場合、ハローワークへの期待が大きいほど、当該項目に対して肯定的に回答しているということとなる。

図表4に、職場体験学習の受け入れ先の手配について、どのように受け入れ先を手配す

べきかに関する項目とハローワークへの期待の相関係数を示した。その結果、学校内の人員による受け入れ先の手配ではなく、専門の担当者や機関、商店街や産業界など学校外の協力が必要であるとする教員ほどハローワークに対する期待も強くなっていた（図表4）。

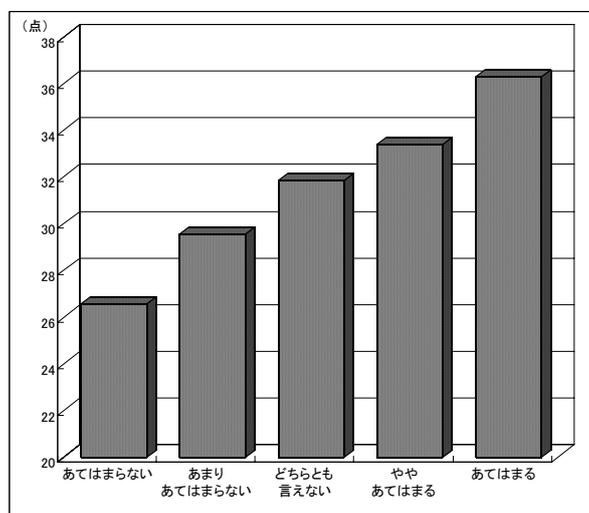
図表4 職場体験学習の受け入れ先の手配とハローワークに対する期待との関連(相関係数)

	ハロー ワークへ の期待	sig.
職場体験先は、管理職が探した方がよい	.078	
職場体験先は、生徒が探した方がよい	-.038	
職場体験先は、保護者が探した方がよい	.042	
職場体験先は、ハローワークなどが斡旋した方がよい	.379	**
職場体験先の確保のために、専任の担当者(教員)をおいた方がよい	.271	**
職場体験先の確保のために、専任の担当者(教員以外)をおいた方がよい	.210	*
職場体験先の確保のために、専門の機関を作った方がよい	.284	**
職場体験のために、地元の商店街や産業界は積極的な役割を果たした方がよい	.380	**

※各項目に対して肯定的に回答しているほど、ハローワークへの期待が高いことを示す。

* p<.05 ** p<.01

特に、「職場体験先は、ハローワークなどが斡旋した方がよい」という項目では、明確な対応関係が見られており、「あてはまる」と回答する教員ほど、ハローワークへの期待が強いことが示されていた（図表5）。



図表5 「職場体験先をハローワークが斡旋する」に対する回答傾向とハローワークに対する期待との関連(相関係数)

また、ハローワークに対する期待と、「教員が職場体験の目的をどのように考えているか」に関する項目群で比較的高い関連がみられた（図表6）。たんに「具体的な仕事の場面を見せる」ということ以上に、「将来の進路を考えさせる」「学校での勉強の大切さを教

える」といった目的で行うべきだと考えるか否かが、ハローワークに対する期待と関連が高かった。職場体験の目的をより明確に考えているほど、ハローワークに対する期待も高いという結果と解釈される。

図表 6 職場体験の目的とハローワークに対する期待との関連 (相関係数)

	ハロー ワークへ	sg.
	の期待	
勤労観 職業観を身につけさせる	245	*
具体的な仕事の場面を見せる	.151	
職場での規範や規律を教える	247	*
将来の進路を考えさせる	342	**
学校での勉強の大切さを教える	339	**

* p<05 ** p<01

職場体験の本来のあり方についてたずねた質問項目でも同様であり、「今後のキャリア教育も、職場体験を中心にやっていくべきだ」「生徒の希望にあった体験先を確保すべきだ」「事前・事後の学習とあわせて全体として考えていくべきだ」と考えているほどハローワークに対する期待は強かった(図表7)。一方、「職場体験学習をどのように指導すべきか、不明瞭な部分がある」と考える教員ほど、ハローワークに対する期待は低かった。職場体験を行うにあたって明確な問題意識をもっている場合には、ハローワークに対する期待も高く、そうでない場合には期待は低いという結果と解釈される。

図表 7 職場体験の本来のあり方とハローワークに対する期待との関連 (相関係数)

	ハロー ワークへ	sg.
	の期待	
生徒の希望にあった体験先を確保すべきだ	268	**
事前・事後の学習とあわせて全体として考えていくべきだ	291	**
職場体験の日数はあまり増やす必要はない	-.152	
職場体験学習をどのように指導すべきか、不明瞭な部分がある	-.202	*
指導する教員側のノウハウが十分でない	-.073	
今後のキャリア教育も、職場体験を中心にやっていくべきだ	332	**

* p<05 ** p<01

教員がもつ今後の社会観とハローワークに対する期待との関連も検討した。まず、今回、実施した「今後の社会観」に関する質問項目を分析した結果(因子分析、主成分法バリマックス回転) 図表8のような結果となった。図表8のうち、太字囲み部分が同じ因子に属すると解釈できる質問項目グループであり、各教員にとって同じような内容の質問項目群として受け止められていたと考えることができる。今回の調査では、その項目内容から、各因子をそれぞれ「教育」「協力」「格差・多様性」「市場・競争」に関する質問項目群であると解釈した。すなわち、今回の調査では、教員の今後の社会観を「教育」「協力」「格差・多様性」「市場・競争」の4つの側面から検討できるということが示される(図表8)。

図表 8 今後の社会観に関する因子分析結果

	教育	協力	格差・ 多様性	市場・競争
今後は、地域社会や家庭の役割がより重要になると思う	.748	.093	-.073	.129
今後は、生徒に基礎学力を身につけさせることが、よりいっそう重要になる	.705	-.027	.034	.003
今後は、より将来の職業や進路に関する教育が重視されるようになる	.676	.280	-.079	-.159
今後は、様々な面でグローバル化が進む	.611	-.175	.299	-.262
今後は、現在よりも人々が協力し合える社会になると思う	.133	.840	-.085	-.096
今後は、現在よりも良い社会になると思う	.214	.784	-.151	-.126
現在は、お金や財産などの経済的な価値観が重視されている	.129	-.699	-.027	.194
現在、生徒達の間で、努力する子としない子の差がはつきりするようになっている。	.200	-.092	.671	.097
教員間で教育に対する様々な考え方があり一丸となった対応が難しい。	-.073	-.013	.669	.053
現在は、子どもに努力させたり勉強させたりすることに価値が置かれなくなっている。	-.332	-.041	.631	.198
今後は、様々な面で社会の格差が拡大する	.285	-.478	.553	-.257
現在は、教育の目的が、企業に人材を送り込むことに偏りすぎている。	-.039	-.114	.134	.742
学校教育場面には、市場原理に基づく民間企業の考え方がなじまない。	-.200	-.327	-.004	.634
現在は、子どもや若者に対するしつけが甘くなっている	.308	-.023	.488	.568
説明率	16.7%	16.3%	14.2%	11.2%

各因子について因子得点を求めて、ハローワークに対する期待との相関係数を求めた結果、最も強い関連がみられたのは「教育」であった（図表 9）。図表 8 の結果とあわせて考えると、今後、グローバル化が進むという認識のもと、生徒に対する基礎学力や職業・進路に関する教育がよりいっそう重要になるという思い、さらにはその際の地域社会や家庭の役割が重要になると言う思いを持っている場合に、ハローワークに対する期待も強くなっていた。いわば地域社会における教育の一端を担うものとしてハローワークの役割が期待されていた。

図表 9 今後の社会観と

ハローワークに対する期待との関連 (相関係数)

	教育	協力	格差・ 多様性	市場・ 競争
ハローワークへの 期待との相関係数	.418**	.219*	.126	.000

* p<.05 ** p<.01

なお、これらの結果は、今回の調査で言うところの「教育」「協力」などの価値観をどのように評価するかによって、ハローワークに対する期待が異なるということを示す。それに対して、「格差・多様性」「市場・競争」などの価値観をどう評価するかは、ハローワークに対する期待とはそれほど関連していない。この結果については、いくつかの解釈が可能であるが、ここでは、ハローワークに対する期待は、本調査で言う「格差・多様性」「市場・競争」などの価値観との関わりで考えられているのではなく、むしろ「教育」「協力」といった側面から考えられているのだということを強調しておきたい。逆に言えば、「格差・多様性」「市場・競争」の価値観を重くみるか否かにかかわらず、そもそもそうした価値観はハローワークを中心とする公共職業サービス機関によって実現されるものではないと教員は考えているという解釈も可能であろう。ここでは、学校側では、ハローワークを同じ公的機関として協力して教育にあたってくれる主体として考えている可能性が

うかがえる結果となっている。

ところで、ハローワークと学校との関わりは、従来から「職業講話」の形でも進められていた。そこで、学校側が中学生に対する職業講話で「ハローワーク職員に話してほしい」と考えているテーマについて図表10にまとめた。最も期待されているテーマは「職業情報の調べ方について(65.0%)」であり、以下、「パートや派遣などの多様な働き方について」「労働者の権利や労働法などの知識について」「労働市場や賃金について」「職業理解について」などが続いていた。基本的に、職業情報・職業理解の他、労働全般に関する基礎知識が求められている。

一方、「ハローワーク以外の外部講師に話してほしい」テーマとして、「生きること・働くことの意義について」「勤労観・職業観について」「社会人に必要な礼儀やマナーについて」「コミュニケーションスキルについて」などが挙がった。こうした職業意識啓発および礼儀・マナー・コミュニケーションスキルに関しては、おもに民間の外部講師が念頭に置かれていると考えられよう。

さらに、「教員が行う方がよい」テーマとしては、「自己理解について」「学校での勉強と将来の進路について」「将来の計画の立て方について」が挙がっていた。これらは学校における従来型の進路指導で十分に行ってきた事柄であり、この点については、学校の方がむしろ教育的に指導を行うことができると考えられている。

図表10 中学校に対する職業講話でハローワーク職員に取り上げてほしいテーマ

	ハローワークの職員に話してほしい	ハローワーク以外の外部講師に話してほしい	外部講師は必要ない(=教員が行う方がよい)	テーマとして取り上げる必要はない
生きること 働くことの意義について	21.1%	67.5%	11.4%	0.0%
勤労観 職業観について	22.7%	64.5%	10.9%	1.8%
労働者の権利や労働法などの知識について	60.2%	7.6%	17.8%	14.4%
パートや派遣などの多様な働き方について	64.1%	9.4%	11.1%	15.4%
労働市場や賃金について	54.7%	15.4%	12.0%	17.9%
仕事と家庭の関わりについて	14.8%	47.0%	27.0%	11.3%
会社や組織の仕組みについて	21.6%	48.3%	9.5%	20.7%
産業や経済の現状について	26.1%	48.7%	12.2%	13.0%
自己理解について	6.9%	29.3%	60.3%	3.4%
職業理解について	42.1%	35.1%	21.1%	1.8%
職業情報の調べ方について	65.0%	10.3%	21.4%	3.4%
学校での勉強と将来の進路について	4.3%	38.8%	55.2%	1.7%
将来の計画の立て方について	7.9%	39.5%	46.5%	6.1%
社会人に必要な礼儀やマナーについて	13.8%	67.2%	17.2%	1.7%
コミュニケーションスキルについて	7.1%	63.7%	27.4%	1.8%

(3)調査結果 - 自由記述結果の分析

以下では、質問項目には示されなかった回答をみるために自由記述結果を検討する。

本調査では、「中学校におけるキャリア教育(進路指導)」で、今後、厚生労働省が果た

すべき役割はどのようなものでしょうか。ご要望をお聞かせください。」という質問項目を設けた。その上で、「ハローワークに対する要望」と「厚生労働省、もしくはハローワーク以外の機関に対する要望」の2つの欄を設けて、それぞれに自由に回答するように求めた。

まず、「ハローワークに対する要望」であるが、まず全般的に中学校と全般的に連携を強化してほしいとの要望が示された。学校に対するより積極的な関心が求められていると解釈されよう。

【中学校との全般的な連携の強化】

- ・ どんどん学校現場に入ってきてほしい。
- ・ 積極的なかわりを主体的にもつこと。
- ・ ハローワークとの連絡会は学校が出て行くことが多いが、ハローワークの方も学校に積極的に出向くことが必要ではないか。
- ・ 連携をはかり、より良い学習ができるように活動してほしい。情報の広がりが弱い。
- ・ 中学校への講話、職場体験先の紹介等、中学校の進路指導を援助してほしい。

より具体的な取り組みとしては、従来から行われてきた職業講話での連携の強化がある。職業に関わる話ができる学校外の機関として、従来にもまして期待が大きいと言える。

【職業講話での連携の強化】

- ・ 学校内での講演や職業学習に講師を派遣してほしい。
- ・ キャリア教育の中で、1時間程度、「ハローワークのはたらきと就業状況」について、講話を持ってはどうか？
- ・ 生徒の発達段階に応じた生き方指導、基本的な生活習慣の指導、教科・道徳の指導を現場で行っているが、ハローワークを含めて、校外の方からゲストティーチャーとしてお話をいただくことは大変ありがたい経験となりありがたい。その中で「ハローワーク」らしい講義を期待しております。

【職場体験学習の受け入れ先の斡旋】

- ・ 職場体験学習の受け入れ先の斡旋をしてほしい。
- ・ 職場体験先の紹介。
- ・ やはり学校が直面する一番の課題は、職場体験先を探すことです。受け入れ先の指導、紹介にも協力していただきたい。
- ・ インターンシップ・企業体験の場の拡大（リスト作成と職場開拓）
- ・ 職場体験を5日間実施するために必要な情報などを提供してほしい。
- ・ 地域に根ざした企業間の連携が取れるような取り組みと呼びかけ、企業内の地域貢献の場での取り組みがあると思われます。そうした資金や人材がうまく教育現場に流れ込んでくるといいなと思っています。そのためにも、窓口として、学校のできないところでの役割が生まれてくるものと思います。

【職業に関する情報提供 情報発信】

- ・ 正しい職業観や勤労観を育てるための資料や情報の提供、特に現状の職業人、社会人

をみての情報や資料の提供はハローワーク以外では得難い。

- ・職業紹介的な部分だけではなく、情報収集の方法等も学校にしろせて欲しい。
- ・個人の適性に合わせた職業・仕事情報を提供するようなシステムづくりをしてほしい。
- ・現在、ニートに対する実践的な取り組みをしている場面があるようですが、その場でわかってきている若者の育ちの部分（心 etc）について、どんな働きかけが有効であるか、情報発信してほしい。

さらに、より発展的な連携のあり方として、例えば、ハローワークを中心とした公共職業サービス全体で、キャリア教育プログラムを開発してほしいといった要望もあった。より発展的な連携のあり方として、今後の方向性を示すものと解釈されよう。

【キャリア教育プログラムの開発】

- ・ハローワークそのものの仕事内容が正しく伝わっていない。教育現場の多様性にマッチしたキャリア教育プログラムの開発。
- ・進路指導の時間の1コマに入れるようなプログラミングができないか。年35コマのうち、10～12時間というようなものではなく、進路指導という時間の概念で先生方にとらえさせ、必ずやるのだという方向にもっていくことができないであろうか、いつも考えています。

次に、「労働行政全般に対する要望」であるが、ここでは大まかに企業との橋渡し役をしてほしいという期待が寄せられていた。

【企業との橋渡し役】

- ・労働形態や労働者の権利義務、賃金などについて、社会の中での労働者の役立ち。
- ・企業との橋わたし役。
- ・義務教育終了後に就職できる職種の拡大を企業に促す。
- ・企業が受け入れを広げるよう呼びかけや指導、提案。
- ・企業社会は中学生の職場体験を理解し、協力いただきたい。
- ・商工会議所に職場探しの協力を依頼する。

この背景には、以下のような回答に示される省庁間の連携を、これまで以上によりいっそう充実させて欲しいとの要望も、たぶんに含まれていると考えるべきであろう。

【教育行政との連携強化】

- ・場当たりの対応ではなく、一貫した現場重視、声を聞いた行政を特に厚生労働省、文科省に求めたい
- ・文科省と打ち合わせの上対応してほしい。やるべきことが単純に増加してしまうだけになるので。

特に、労働行政においても若者や子どもの教育に対する関心をより高め、学校と連携して取り組みに当たってほしいという希望も示されていた。国の施策として教育と労働が一体となった取り組みには、さらなる期待が寄せられており、公共職業サービスの需用者として学校を念頭に置き、キャリア教育に積極的に参画していくといった方向は、これまで以上に模索されるべきであろう。

【教育に対する関心】

- ・次の世代を育てる意識をもって教育に関心をもってもらいたい。
- ・国の施策として、次代を託す子どもの教育に対する確かな姿勢を示してほしい。
- ・教育の場で、そのような取り組みがなされているか、また、どのような取り組みが望ましいかについて、行政として知るべきことが多くあると思います。特に広く大人として、子どもたちに何ができるかを、皆が真剣に考えていくのはどうでしょうか。5日間実施したとしたときの課題の多さへの解決策、これが大切かと思えます。
- ・もし、職場体験を本気でやろうとするなら、国(省)をあげてリードしていただき、しっかりした施策として確立していただければ幸いです。
- ・生きがいをもてる社会の構築。
- ・中学生が大人になって社会へ参加するときに、意欲や希望を持って働き、仕事を前向きに考え、選び、決定できる労働条件や、社会をつくること。

以上、自由記述結果から、中学校におけるキャリア教育で労働行政が果たすべき役割について、中学校教員がどのように考えているのかは、(1)ハローワークに対しては「中学校との全般的な連携の強化」「職業講話での連携の強化」「職場体験学習の受け入れ先の斡旋」「職業に関する情報提供・情報発信」「キャリア教育プログラムの開発」「企業との橋渡し役」、(2)労働行政全般に対しては「企業との調整」「教育行政との連携強化」「教育に対する関心」といった形でまとめられる。

2. 保護者調査

次に、学校のキャリア教育において公共職業サービス機関が果たすべき役割に関する保護者の要望を検討した。以下に、保護者を対象とした簡単な調査を実施した結果をみていくこととする。

(1) 調査方法

2005年11月に、東京都の中学校のPTA集会および福島県の高校のPTA集会で調査を実施した。東京では16名、福島では118名の回答を得た。保護者に対して、キャリア教育等について見解をたずねた調査はほとんど類例がなかったため、調査内容は探索的なものとした。具体的には、来場した保護者に対していくつかの設問を用意し、自由に意

見を記述してもらった形式をとった。こうした手法によって、キャリア教育における保護者の回答をあまり制約のない状況下で素朴な形で取り出すことを企図した。

本調査では、「子供の将来のために、ハローワークなどの学校以外の行政機関に期待するのは、どんなことですか」とする設問に関する自由記述結果を中心に検討を行う。なお、この項目では「学校以外の行政機関」としているため、自治体など労働行政以外に対する要望も若干含まれていた。そこで、以下に示す回答結果では公共職業サービスに対する要望として考えられるものを中心に検討する。

なお、保護者調査は高校のPTA集会でおもに実施したため、中学校教員を対象とした教員調査と若干対象層が異なっているとも考えられるが、以下のような理由から、本研究の調査対象者として高校生の保護者を中心としたことはそれほど不適切ではなかったと考える。高校のPTA集会には、第二子以降が中学校の子供である親も相当数含まれていたこと、本稿で主に報告するハローワークへの期待に関しては、中学校と高校の保護者でそれほど大きな違いがないと考えられること、保護者に対する大規模な調査は実施が困難であり、調査できる機会に調査を実施する以外の方法が難しいこと。

(2) 調査結果

保護者がハローワークなどの行政機関に期待することとして、最も多かったのは「キャリア教育への参加」である。その内容は多岐にわたっていたが、さらに4つに分類できる。まず、「計画的なキャリア教育への参画」であるが、特に、小学生からの職業観育成プログラムを公共職業サービスの観点から作り、学校現場に働きかけるといった点が今後の課題となろう。より具体的には、「職場体験学習」「職業講話」への積極的な協力が挙げられているが、これは教員調査でもみられていた。学校外の企業などへアプローチする際の側面的な支援や、逆に、学校内に職業や就職に関する情報提供を行うことが、保護者および教員の両者から求められている。

【キャリア教育への参加】

(ア) 計画的なキャリア教育への参画

- ・ 計画的なキャリア教育
- ・ 小学校からの勤労感・職業観育成のプログラムを作り、学校現場に働きかけていって欲しいと思います
- ・ 学校での教育にも力を入れてほしい
- ・ もっと子供達の将来の為にいろんな面で助成が必要だと思います。

(イ) 職場体験学習への協力

- ・ 職業体験学習等を受け入れる企業側の体制づくりをもっと積極的に行政側で進めてほしい。
- ・ 仕事というものを実体験させて欲しい。
- ・ 職場体験を実施して欲しい
- ・ 職業体験や訓練の場を設定し、実際の活動する機会を持つことを期待する。

(ウ)充実した職業講話

- ・もっと子供たちに話をする人、職種が増えることを期待する。なかなか休みをとって学校へ話に来てくれる人が確保できないのが現状だ。
- ・行政機関には高校の方に出向いて、講演してほしい
- ・実際に学校に足をはこんでもらって、就職するむずかしさを説明してほしい
- ・きめ細かいアドバイスがあれば、子供なりに選択していけると思います
- ・情報提供も大事ですが、もう少し一人ひとりの個性が活かされていく、輝いて行けるような講話やセミナー、懇談会等があれば良いと思う
- ・社会に出て行く為の適切なアドバイスをして欲しい"

これらの回答は、ハローワークをはじめとする学校以外の行政機関が、学校教育によりいっそう参画することを求めていると言えるであろう。

ただし、より基本的なハローワークのいわば本来業務に関する要望もみられる。特に、適格な職業紹介、情報提供の充実については根強く要望が寄せられている。

【適格な職業紹介】

- ・離職時から次の就職までの援助を確実に
- ・地元企業の紹介
- ・求人の増加
- ・完全雇用
- ・幅広い就職
- ・本人の意向に沿った職業を紹介する
- ・1つでも多く仕事ができるような会社を見つけてほしいと思います
- ・高卒求人が少な過ぎる。もっと経営者との話し合いをしてほしい
- ・もっと高卒の人の事を考慮した行政機関であればよいと思う

【情報提供の充実】

- ・就業率をアップさせる為の情報提供
- ・就職情報の多様な提供
- ・少人数でも、小さな企業でも、多くの情報がほしい
- ・多くの情報
- ・情報の提供
- ・情報がどこでも取れる様にしてもらいたい、ハローワークなど以外の場所で
- ・勤労意欲をわかせること、わかりやすい情報の提供

一方、もう少し広く就労環境全般の整備、さらには全国または地域経済の活性化という要望も寄せられた。これは必ずしもハローワークのみに寄せられた要望ではなく、ハローワークを含めた学校以外の行政機関全般に対する期待が示されてたものと解釈される。いづれにしても、学校を取り巻く環境整備に対する希望が大きい。

【就労環境の整備】

- ・若者が（大人もですが）自分の権利を侵害されることなく働けるよう、雇用側への指導を徹底してほしい。現在、知人でも長時間サービス残業の人などがたくさんいます。

- ・パートでも有休や社会保険の適用があることなど、きちんと働く人たちにしらせてほしい。
- ・アルバイト、パートを多く使用するのではなく、(人材業も含む)正社員として、働けるように。
- ・派遣会社をなくして、ハローワークがきちんと就職のことを考えてほしい。ハローワークしっかりして、ニートをなくすためにも将来をになう若者のために

【全国または地域経済の活性化】

- ・地域経済の活性化(就職企業のうけ皿づくり)
- ・居住地への工場等、会社の誘致
- ・豊かな日本を取りもどしてほしいと思います。
- ・安定した社会
- ・景気回復について
- ・健全育成
- ・職業、仕事の必要性と生活していける仕事の紹介、又、専門性のある仕事の育成

しかし、より特徴的なのは、労働や勤労の価値などの啓蒙といった、より抽象的な要望、期待が寄せられたことである。以下に示すとおり、例えば「労働の価値の再評価」「こつこつと努力を積み重ねること、正直であることが評価される価値観」「学歴重視でない職場」「個人のある力を見てもらえる場」「働くことに意欲を持ち夢を持てる社会」など、労働やより人間的な価値といったことを世の中に示すことが期待されている。

【労働や勤労の価値等の啓蒙】

- ・様々な価値判断の中において、労働の価値の再評価を進める行政施策。
- ・「ただおもしろく、楽しく、おかしく」生きることや、受けねらいの価値観から、まじめに誠実に、こつこつと努力を積み重ねること、正直であることが評価される価値観へと人間としていきる価値観を変えることが重要に思う。マスコミ等も含め、国全体として取り組んでいく必要がある。
- ・学歴重視でない職場
- ・勉強の結果だけでなく、個人のある力を見てもらえる場があってほしいです。
- ・働くことに意欲を持ち夢を持てる社会を作してほしい。
- ・民営化など、お金で買うサービス提供になるようなことがないよう、憲法の25条を根底にすえた行政の役割を達成することを強く求めたい。
- ・人の生き方にはこんなものがある、という将来に希望をもたせる、ためになる話をしてもらおう。
- ・組織的なこと、社会で生きる上の基本等を教育してほしい。
- ・学校に頼りすぎず可能な限りの機関が積極的に「若者を育てる環境」を創造すること。

上述の労働や勤労の価値等の啓蒙に対する期待が寄せられる背景は以下のように解釈できる。つまり、欧米のキャリアガイダンスに関する文献が指摘するように、キャリア教育およびキャリアガイダンスは政策的・社会的・経済的文脈によって、その意味づけが多様に変化してしまう。そのため、そもそも労働や勤労の価値が、世間全体で重視されていないならば、現在進めようとしているキャリア教育もキャリアガイダンスもその意味が変化し

てしまう。したがって、キャリア教育やキャリアガイダンスを取り巻く環境や雰囲気作りが重要であると、漠然と保護者が直観していると解釈することができるだろう。

若者を対象としたキャリア教育およびキャリアガイダンスは、基本的には教育の一環であり、どのような価値を背景にするかによって、その意味が異なる。今回の簡単な調査結果からみる限りでは、この問題に関心をもつ保護者は、表層的で経済的な価値のみが重視される社会ではなく、労働や努力といった価値が重視される社会により大きな期待を寄せていると考えられる。

以上、保護者がハローワークなどの学校以外の行政機関に期待する事柄としては、まず「キャリア教育への参加」があり、これには「計画的なキャリア教育への参画、職場体験学習への協力、充実した職業講話」が含まれていた。その他、「適切な職業紹介」「就労環境の整備」「全国または地域経済の活性化」「情報提供の充実」といったより「ハローワークの改善」「労働や勤労の価値等の啓蒙」の7点に集約される。

3.調査結果のまとめ

教員および保護者に対する調査を以下に箇条書きにまとめる。

(1)教員調査結果のまとめ

・教員がキャリア教育を行う上でハローワークとの連携が必要である考える割合は、現状では必ずしも高くないが、一方、職場体験などの受け入れ先の確保や職業講話などの講師としては期待が高い。

・職場体験の目的を明確に考えている教員ほど、また生徒の希望に添った形で事前事後の指導にも力を入れるなど職場体験を重視する教員ほど、ハローワークへの期待が高い。特に、職場体験先の確保に、専門の担当者や機関、産業界などが積極的な役割を果たすべきだと考える教員ほど、ハローワークへの期待も高い。

・今回の調査項目では、教員の社会観を「教育」「協力」「格差」「市場」の4側面で測定できたが、このうち「教育」および「協力」といった価値を重くみる教員ほど、ハローワークに対する期待が高い。

・職業講話では、ハローワークの職員に対して、職業情報・職業理解に関するテーマの他、労働全般に対する基礎知識（パート・派遣などの多様な働き方、労働者の権利や労働法の知識、労働市場や賃金に関する事など）が求められている。

・自由記述結果ではハローワークに対して学校との全般的な連携の強化が求められており、特に、職業講話や職場体験学習の受け入れ先の確保、職業に関する情報提供などが期待されている。ただし、キャリア教育プログラムの開発などより発展的なニーズも一部で見られる。また、労働行政全般に対しては、企業との調整の他、教育行政との連携強化を含む教育に対する関心を従来以上に高くもつことが期待されている。

(2)保護者調査結果のまとめ

・保護者がハローワークを含む公共職業サービスに期待する事柄として、キャリア教育への参加が最も多く、具体的には、計画的なキャリア教育への参画、職場体験学習への協力、充実した職業講話などがある。また、適格な職業紹介、情報提供の充実、就労環境の整備、全国または地域経済の活性化など公共職業サービスの本来業務にも根強い期待がみられる。

・労働や勤労の価値の啓蒙など、より抽象的なレベルでのキャリア教育・キャリアガイダンスをめぐる政策的・社会的・経済的な環境作りに対する期待もみられる。

・キャリア教育と公共職業サービス機関

1. キャリア教育における公共職業サービス機関の役割

調査結果から得られる示唆として、以下の3点が上げられる。

第一に、ハローワークを含む公共職業サービス機関に対して、具体的には職場体験先の確保や職業講話など、学校内では十分な対応が難しい事柄について、一定の役割を担うことが求められていた。特に、職場体験の目的を明確に意識し、重要視している教員ほど、公共職業サービス機関に対して広い意味での企業社会との橋渡し役を期待していた。「地域社会や家庭の役割がより重要になると思う」「現在よりも人々が協力し合える社会になると思う」などの項目に示されるような「教育」や「協力」といったことに価値をおく教員ほどハローワークに対する期待が高かったことから、学校外の教育に協力してあたる中心的な担い手として、一定以上の役割が期待されていることが示される。

第二に、今後のより発展的なニーズとして、学校とハローワークで連携してキャリア教育プログラムを作り上げるなどの新たな試みを行う可能性もみられた。先述したとおり、現在、キャリア教育とキャリアガイダンスは「生涯キャリアガイダンス」として統合されて考えられるようになっており、従来以上のより密接な関係を模索するなかで、画期的な連携のあり方が生まれる可能性はある。いずれにせよ、今後の学校とハローワークの連携を考える前提として、職業講話などによる単発的な学校教育への参画のみならず、初等中等教育段階における「計画的なキャリア教育・キャリアガイダンス」を含めた教育行政全般に対する積極的な参画が要請されている。

第三に、教員・保護者ともに、労働の価値や勤勉さなどの価値観を尊ぶような雰囲気づくりも行政に期待していた。特に、保護者においては、若年者問題の根本的な原因を社会全体における勤労観・職業観の欠如に求める意見も一定数みられる。労働行政に対するニーズとして従来あまり考えられてこなかった側面であるとは言え、今後の国内におけるキャリアガイダンス施策全体でどのように対応すべきなのか(する必要がないのか)について、改めて検討課題としておきたい。

ただし、本研究で示されたような「労働の価値や勤勉さなど価値観」といった社会観ないしはイデオロギーは、海外のキャリア教育・キャリアガイダンスの文献では、かなり重視されている。結局、キャリア教育・キャリアガイダンスとは、理念的な取り組みであり、実際にどのように連携するのか、具体的に何をやるのかという実践レベルでの議論も重要であるが、それ以上に、どのような理念のもとでやるのかの方がよりいっそう重要となる。

特に「キャリア教育」は一般に思われている以上に理念的な取り組みであり、具体的に何をやるのかという実践面での課題もさることながら、「キャリア教育」をどのようなものとするのかという理念の面での課題が重大な問題を引き起こす。例えば、現在、日本

の全国各地で急ピッチで進められている「職場体験学習」を1つとっても、これがどのような目的で行われているかについて、全国的に十分なコンセンサスがあるとは言えない。ある一定の地域に限定して考えたとしても、送り出す側の学校と受け入れる側の企業とそれを見守る保護者で、同じ考え方のもとで行われてはいない。そして、このような曖昧でどのようにでも受け取れるという性質こそが「キャリア教育」を考える際に最も難しいところとなる。

海外のキャリア教育の文献においても、「キャリア教育」の「政策的・経済的・社会的な文脈」ということに大きな注意が払われており、そのため理念的・概念的枠組みに関する議論がなされるようになってきている。ハローワークに代表される公共職業サービスが連携をとらなければならない「キャリア教育」とは、こういう漠然とした抽象的な取り組みである。そして、このことが「キャリア教育」を含む日本におけるキャリアガイダンス全体を考えるにあたっては、重要なポイントとなる。

2. 社会的公正を目指すキャリアガイダンス

Watts(2000)は、「キャリアガイダンスと公共政策」と題された論文の中で、キャリアガイダンスの性質やあり方が、その背景にどのような価値観を良しとするかによって容易に変化することを論じている。特に、「キャリア教育」と社会的・政策的な文脈との結びつきについては十分に注意が払われず(Watts,1996)、「支援の社会的な文脈および支援そのものの社会 - 政策的な性質は問題ないものとして暗に無視される傾向がある(p.352)」。

本来、「キャリア教育」は、その目的・定義・内容が曖昧であるために(Harris,1999)結果的にその時代の政策的・経済的・社会的な文脈によって影響を受けやすく、どのようにでもその内実が変化してしまう。先述したとおり、この問題は、現在、キャリアガイダンス論の最近の研究で幅広く指摘されている。

しかし、逆に、だからこそ「キャリア教育」に自覚的に取り組むことによって、様々な形に変化させようということも示されている(Irving,2005; Ruff,2001)。

例えば、Irving & Malik(2005)は、キャリア教育およびキャリアガイダンスを、グローバル経済下における社会的公正を促進するものとしての位置づけを強調する。Irving & Malik(2005)の基本的なコンセプトは、従来、個人および個人の職業選択にのみ焦点を当てていたキャリアガイダンスは、より社会的な役割を担いうるというものである。例えば、Irving & Malik(2005)は次のように述べる。「キャリア教育やキャリアガイダンスをより包括的に考えれば、個人の人生を改善するというだけでなく、より幅広い社会的責任があるということ認識するという見方が不可欠である(p.6)」。したがって、キャリア教育およびキャリアガイダンスによって、広く社会に対する民主的な関わり方を伝え、社会における差別や排斥を防ぐ態度を養い、結果的に社会的公正を実現するという目的を、

キャリア教育・キャリアガイダンスに見ようとする。

教員調査・保護者調査では、子どもを経済的な価値の追求のみに追い立てるような「市場原理に基づいたキャリアガイダンス (Plant,1997 ; Watts,1996)」に対する漠然とした忌避観に基づいた期待が、ハローワークを中心とする公共職業サービスに寄せられていた。また、職業講話の際にハローワークの職員に話してもらいたいテーマとして、「労働者の権利や労働法などの知識、労働市場や賃金、パートや派遣などの多様な働き方」など、広く労働に関する基礎知識が挙げられていた。ここには、こうした事柄について生徒に十分な知識を与えることが、結果的に、将来、生徒が働くにあたって重要になるとの認識が示されており、社会的公正に向けたキャリアガイダンスに対するニーズが部分的に示されていると見るべきであろう。キャリア教育やキャリアガイダンスは、若者を熾烈な競争に向けて追い立てるのを支援するのではない何かであって欲しいという願いが込められていると考えるべきである。

実際、キャリアガイダンスに関する海外文献では、O'Brein(2001)、Hartung and Blustein(2002)、Hansen(2003)、Herr(2003)、McIlveen, Everton and Clarke(2005)など、2000年代に入って、キャリアガイダンスが社会的公正に果たす役割について述べた文献が急増している。当然ながら、この背景には、日本で言うところの「ニート問題」に象徴される社会的排除層の若者に対する支援の問題が先進諸国において表面化し、その結果、従来市場原理に基づいたキャリアガイダンスとは異なる原理が求められているということでもあろう。

同様の認識は Watts (1996) にも示されている。Watts (1996) は、キャリアガイダンスの社会経済的なイデオロギーを、「社会 - 個人」「変化 - 現状維持」の2次元4タイプに整理する(図表11)。このシンプルな表は、キャリアガイダンスの歴史的な経緯とあわせて考えた場合、極めて示唆に富む。歴史的には「コンサバティブ」が最も古く、適材適所論で人を職業にはめ込んでいく社会の現状維持を志向するキャリアガイダンスである。次に古いのは「リベラル」であり、心理学的な考え方が中心に据えられたキャリアガイダンスであり、自己実現を重視する。

図表 11 キャリアガイダンスの背景にある社会経済的イデオロギー (Watts, 1996)

	社会に焦点	個人に焦点
変化	ラジカル (社会的変化)	プログレッシブ (個人的変化)
現状維持	コンサバティブ (社会的統制)	リベラル (非指示的)

日本では90年代以降、「プログレッシブ」の段階に次第に移行しつつある。ここは若干の説明を要するが、基本的には産業界の求めに応じて「エンプロイアビリティ」や「コミュニケーションスキル」や「問題解決能力」を高度に身につけて自己を限りなく高めて

いこうとするイデオロギーに裏打ちされたキャリアガイダンスと言えよう。「個人」に焦点を当てる点で「リベラル」と似ているが、「リベラル」が「ありのままの自分」を肯定し、今のまま「やりたいこと」探しを画するのに対して、「プログレッシブ」では「グローバルな競争社会」に対応すべくどこまでも変化が可能であると考え、民間企業が提供するキャリアガイダンスや一部の大学キャリアセンターに色濃く見られる考え方である。

この項で紹介している社会的公正を目指すキャリアガイダンスは「ラジカル」に相当する。「グローバルな競争社会」を見据えて変化しようとする点では「プログレッシブ」と似ているが、個人の側を変化させて適応しようとするのではなく、社会の側を変化させてより良い社会を作ろうとする点が大きな違いである。こうした概念枠組みをもとに、Watts（1996）は、市場原理に基づいたキャリアガイダンスは、今後、社会福祉的なキャリアガイダンスへと大きく変化する転換期にあると主張している。そして、若者が将来的に陥る可能性のあるリスクに対する安全網といった面からキャリアガイダンスを考えようとしている。

ところで、この Watts（1996）の考え方に相互に影響を与えながら、独自のキャリアガイダンスの将来像を作り上げたのは Plant（1997）である。最後に、キャリアガイダンスの新たな枠組みとして、現在、最も先進的な考え方を示す「グリーンガイダンス」の考え方を紹介する。

3. キャリアガイダンスの新たな枠組み

現在に至るまでのキャリアガイダンス理論の歴史的な経緯について概要を示す。特に、キャリアガイダンス理論の歴史的な経緯を考えるにあたっては、キャリアガイダンスがどのような背景と価値観に基づいてなされてきたかに着目して、キャリアガイダンスを整理する Plant（1997）の議論をもとに見ていく。

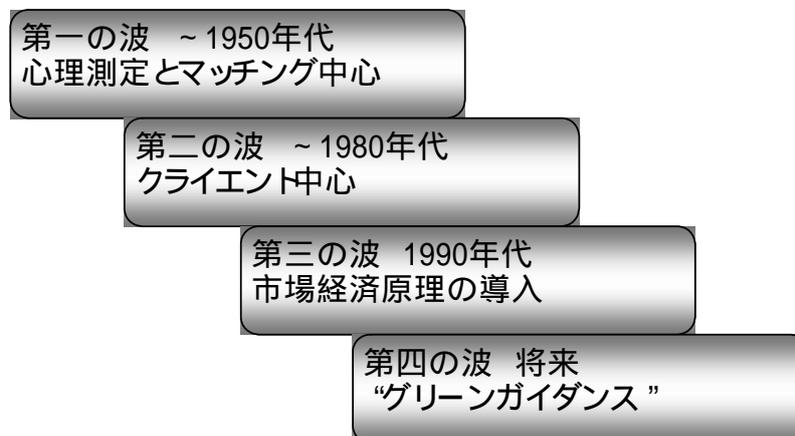
Plant（1997）によれば、従来のキャリアガイダンスには3つの波があった。

第一の波は、心理測定とマッチングをキャリアガイダンスのバックボーンとする。適性検査・興味検査が使用され、カウンセラーは診断を行う。ガイダンスの目的は選抜であり、適材適所を実現することで経済的な成長に貢献する。

第二の波は、クライアントをガイダンス・カウンセリングの中心に置く。個人は潜在的な成長能力を持つとされ、来談者中心的なガイダンス・カウンセリングを行う。ガイダンスの目的は個人の自己実現であるが、究極的にはやはり経済的な成長である。カウンセラーは個人の自己探求の支援者であり、個人の可能性を開花させることによって個人的な成長と（社会の）経済的な成長を結びつける。両者は表裏一体とされる。

第三の波は、キャリアガイダンスに市場経済の原理を導入する。ガイダンスは市場の調整役として労働市場の需給調整の役割を積極的に果たす。また、ガイダンスサービスその

ものにも市場原理が適用され、値段と品質が問題となる。このガイダンスの目的は、教育、訓練、労働市場を円滑に結びつけ、経済的な成長を持続させていくことにある。カウンセラーは人的資本の投資アドバイザーとなる。



図表 12 Plant(1997)によるキャリアガイダンスのバックボーンの推移

ここまでの Plant(1997)の概念整理は、日本のキャリアガイダンスの現状にもよく当てはまる。日本のキャリアガイダンスも歴史的には、第一の波の「検査の時代」から第二の波の「自己実現の時代」へと移行し、90年代後半からは第三の波である「市場原理」がキャリアガイダンスに入り込んでいる。市場原理がキャリアガイダンスに導入されている日本における最も顕著な事例は、大学の就職部がキャリアセンター化し、キャリアデザイン系の学科・科目が生み出された傾向にみられる。これらキャリアセンターの専任（非常勤）担当者に企業出身者を採用し、キャリアデザイン系の学科に企業からの講師を呼び、インターンシップなどで企業との結びつきを強くする。

Plant(1997)は、第一の波から第三の波に至るキャリアガイダンスは経済的な成長や市場原理を中心としたキャリアガイダンスであるという点では同じものであると捉えており、今後の将来に向けた第四の波として「グリーンガイダンス」というものを提唱している。これは「エコノミー」を中心とした従来型のキャリアガイダンスに対して、あえて「エコロジー」を念頭に置いたキャリアガイダンスを対抗させる構想であり、その具体案として、例えば、以下のような提言を行っている。ガイダンスでは、職業選択の環境に与える影響を考えるべきである、ガイダンスは環境という視点で教育訓練の機会を創り出す役割を果たすべきである、ガイダンスの効果を経済的な視点からだけではなく、より倫理的な視点から行うべきである。例えば、ガイダンスの効果を環境の目標との関わりで考えるべきである。ガイダンス担当者は自らの実践を洞察し、ゴミのリサイクルや電力浪費の削減などの環境保護がいかに日々の業務に関わっているのかを考えるべきである。

こうした Plant(1997)の今後のキャリアガイダンスに関する提言は、一見、珍奇な言葉遊びのようにも見える。しかし、Plant(1997)のキャリアガイダンス論の真意を、日本のキャリアガイダンスの文脈に移し替えて解釈するにあたっては、これが「地域を対象としたキャリアガイダンス」について述べたものであるという認識が必要となる。すなわち、国、地方自治体、学区、町内など、ある任意の地域全体における「若者」という資源をどのようにリサイクルさせていくのかという発想を述べたものであると考えるべきである。

例えば、「若者」をあえて森林資源のようなものと捉え、地域単位で若者のキャリア発達を支援することを、十分に計画的なされた林業のような営みとして捉えるのが、Plant(1997)の述べる「グリーンガイダンス」だと言える。この比喻は、現在の日本における職場体験学習の理念的・理論的背景として、意外なほど豊かな示唆を含んでいる。地域における「若者」のキャリア発達を促進させるために、地域内の様々な関連諸機関が連携して職場体験の機会を与え、若者自身にキャリアについて考える機会を与える。そうして十分に自らのキャリア発達に自覚的な若者が地域で経済活動を行うことによって、地域経済の発展が維持されることとなる。この Plant(1997)の考え方は、前項で取り上げた社会的公正を目指すキャリアガイダンスという、現在のキャリアガイダンス論の最先端の動きに大きな影響を与えており、Irving & Malik(2005)などの著作に受け継がれている。

こうした枠組みで、これからの若者のキャリアガイダンスを考えた場合、学校教育段階のキャリア形成支援における公共職業サービス機関の役割も自ずと明らかになるであろう。国家における森林の管理が公的に行われているのと同様に、ある地域における若者のキャリアガイダンスをその地域の持続的な経済的・環境的な成長との関わりで考え、そうした大局的な判断のもとで積極的に学校と関わり、関与し、地域におけるキャリアガイダンスの中心的な担い手として重要な役割を担うことができるであろう。

学校教育に対して労働行政側からどのようにアプローチすべきかについては議論があるところだが、昨今の若年者問題の状況に鑑みれば、学校段階のキャリア教育等に対してこれまで以上の役割を果たすことにより、地域における長期的・計画的な人材育成・キャリア形成に寄与することによって、職業安定行政そのものにとっても寄与するところが大きい。今後とも長期的・計画的な教育行政との連携のあり方については模索されるべきである。

4. 今後の研究課題

以下に、本研究に残された今後の課題について3点に整理して述べる。

第一に、学校と公共職業サービス機関の連携を深めるために、具体的にどのような方策・手順をとれば良いのかという問題が残る。この点について、本研究が依拠した海外のキャリアガイダンスに関する文献は、簡単な処方箋を出そうとはしていない。これは、先述したとおり、キャリア教育・キャリアガイダンスの取り組みそのものが、極めて理念的な

取り組みであることに深く関わっている。つまり、具体的に何をやるかという点では、実際のところ、既に現在、日本の各地域でやっている取り組み以上のことではないとも言えるのである。むしろ、重要なのは、それをどのような理念のもとで実践するのかである。

本稿で紹介したとおり、現在、ヨーロッパを中心に行われている議論とは、キャリア教育・キャリアガイダンスを支える理念は、「若者を企業社会で役立つ人材を送り込む」ことだけでは不十分であるということである。むしろ、若者が自分で自らのキャリアを作り上げていけるように、また何か困ったことがあったら自他の力で解決できるように、最低限の安全網としてキャリア教育・キャリアガイダンスを提供していくことが重要視されている。こうした社会福祉的な理念のもとで、キャリアガイダンスに関連する様々な取り組みや関係者の意思統一がなされることが求められている。こうした意思統一の機会を充実させることこそ、遠回りに見えて最も実効性のある具体策であると言えるだろう。

ただし、キャリア教育の具体的な実践ということでは、本研究では中心的には取り上げなかったアメリカの研究の方に見るべきものは多い(Hoyt,2005)。そのなかから、今後の日本における具体的な実践につながる示唆を得るとすれば、キャリア教育・キャリアガイダンスの具体的な実践が成功する場合、それは決して大きな取り組みではないということが挙げられる。例えば、それは州なり、群なり、もっと小さい地区であったり、ともかく成功した実践は大がかりな実践ではないことが多い。これは、大がかりな取り組みは、概して、関連する諸機関の連携が難しかったり、または形式的であったりするからである。むしろ、成功する実践は、より規模が小さい草の根の取り組みである。結局、キャリア教育の先進国とされるアメリカであってさえ、個々の担当者レベルの連携が最も小さな連携の単位となっている(Hoyt,2005)。キャリア教育に熱心な教員と保護者、そして公共職業サービス機関の個々の職員間の緊密なコミュニケーションが、結局のところ、キャリアガイダンス施策の重要なネットワークの基盤になると考えるべきだろう。

第二に、本研究で紹介した海外のキャリアガイダンスの研究動向のうち、どの部分がどの程度、日本の文脈に合致し、取り入れられるものであるのかの吟味は、当然ながら必要となる。本稿では、キャリアガイダンスに関する数多くの海外文献のうち、特に日本におけるキャリアガイダンス政策を考える上で有効であるものを選んで紹介した。例えば、最も日本の現状からは遠いと考えられる Plant(1997)のグリーンガイダンスの考え方でさえ、広く地域の教育力を掘り起こし、地域ぐるみで若者を育てるサイクルを作っていこうとする現在の日本の職場体験学習の理論的背景となるものである。しかし、それでもなお、本稿で紹介したキャリアガイダンス理論を、日本で具体的にどのように展開していくのか、また展開していかないのかについての吟味は、今後の課題として残されている。

特に、本研究では検討を見送った「現代日本の教員または保護者はどのような文脈で進路指導やキャリア教育を考えているのか」という問題意識については、今後の問題意識へとつなげていきたい。具体的には、現在、本研究で行った教員調査・保護者調査を予備調

査として位置づけて、さらにこの問題意識を拡張し、世間一般のキャリア教育に対する認識を問うような調査を計画中である。この調査結果をもとに、学校と公共職業サービス機関の連携のみならず、家庭や地域も含めて、その歴史的経緯や日本における文脈も考慮したより発展的な議論を行っていきたいと考える。

第三に、上記の点と重なる部分が多いが、海外における最新のキャリアガイダンス理論が、日本におけるハローワークを中心とした公共職業サービス機関の今後に与える示唆についても、今後、日本の社会的コンテクスト、政策的・経済的・社会的な文脈の中で深めていく必要がある。例えば、本稿で紹介したキャリアガイダンス理論は、いずれも社会的公正や社会福祉的なキャリアガイダンスを志向していたが、今後、こうした方向性をどのように日本の文脈で咀嚼し、定着させるかには、様々な考え方がありうる。

特に、日本の現状において、生徒を産業人として企業社会で活躍できる人材として世の中に送り込むという公共職業サービス機関の需給調整機能は、依然その重要性を失ってはいないであろう。このようないわば市場主義的なキャリアガイダンス理念と、社会的公正を目指すキャリアガイダンス理念をどのような形で調和させるのか、またはいずれか一方を選ぶのか、どちらでもない方向性を模索するのかは、今後、真剣に議論されるべきテーマであると思われる。本稿冒頭で示したとおり、学校や公共職業サービス機関で行われてきたキャリア教育・キャリアガイダンスを、現在、一国のキャリアガイダンス政策として論じる研究領域が拡大している。我々がどのようなキャリアガイダンスを目指すのかは、結局のところ、どのような若者に次代を託すのかという問題と直結するであろう。幅広い観点からの議論が求められていると言えるだろう。

引用文献

- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., & Ruff, M. 2001 *Careers Guidance in context*. London: Sage.
- Gothard, B. 2001 Careers guidance in a new era. In Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., & Ruff, M.(Eds.), *Careers Guidance in context*. London: Sage. pp.1-10.
- Hansen, S. S. 2003 Career counsellors as advocates and change agents for equality. *Career development quarterly*, 52, 43-53.
- Harris, S. 1999 *Careers education: Contesting policy and practice*. London: Paul Chapman.
- Hartung, P.J., & Blustein, D. L. 2002 Reason, intuition, and social justice: Elaborating on Parsons's career decision-making model. *Journal of counseling and development*, 80, 41-47.
- Herr, E. L. 2003 The future of career counselling as an instrument of public policy. *Career development quarterly*, 52, 8-17.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G.(Eds.) 2004 *Career guidance and counseling through the lifespan: systematic approaches (6th ed.)* Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Hoyt, K. (Eds) 2005 Career education: history and future. NCDA .(仙崎武・藤田晃之・三村隆男・下村英雄 2006 キャリア教育 - 歴史と未来 雇用問題研究会).
- Irving, B. A. 2005 Social justice: A context for career education and guidance. In Irving, B. A., & Malik, B. (Eds.), *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy*. Oxon: Routledge Falmer. pp.10-25.
- Irving, B. A., & Malik, B. 2005 *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy*. Oxon: Routledge Falmer.
- Killeen, J., & Kidd, J. M. 1996 The Career service. In Watt, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., & Hawthorn, R.(Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge. pp.155-172.
- Law, B. 1996 Career education in curriculum. In Watt, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., & Hawthorn, R.(Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge. pp.210-232.
- McIlveen, P., Everton, B., & Clarke, J. 2005 University career service and social justice. *Australian journal of career development*, 14, 63-70.
- Morris, M., Smkin, C., & Stoney, S. 1995 *The role of the careers service in careers education and guidance in schools*. Sheffield: Careers service branch quality assurance and development unit, Employment Department.
- O'Brien, K. M. 2001 The legacy of Parsons: Career counsellors and vocational psychologists as agents of social change. *Career Development Quarterly*, 50, 66-76.
- OECD 2004 *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris, France: OECD.
- Plant, P. 1997 The evolving role of the guidance counsellor. *Educational and vocational guidance bulletin*, 59, 30-34.
- 労働政策研究・研修機構 2004 企業が参画する若年者のキャリア形成支援 - 学校・N

PO・行政との連携のあり方 労働政策研究・研修機構報告書 No.11 労働政策研究・研修機構 .

Ruff, M. 2001 Careers education. In Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., & Ruff, M.(Eds.), *Careers Guidance in context*. London: Sage. pp.93-117.

SCAA 1996 *Skills for choice*. London: Schools Curriculum Assessment Authority.

下村英雄 2006 最近のキャリアカウンセリング研究におけるコミュニケーション 日本労働研究雑誌 546 57-64 .

Watts, A. G. 1996 Socio-political ideologies in guidance. In Watt, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., & Hawthorn, R.(Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge. pp.352-355.

Watts, A. G. 2000 Career development and public policy. *Journal of employment counseling*, 37, 62-75.

Watt, A. G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. M., & Hawthorn, R. (Eds.) 1996 *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge.