

# キャリア教育・支援の現状と将来像

高等教育におけるキャリア教育・支援の体制確立に向けて

井上 久子

日本大学大学院総合社会情報研究科

## When Do You Plan Your Career?

INOUE Hisako

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

---

By an interview with more than seventy people, it has been found that most of the people concerned have had no career education or counseling, especially people more than thirty-five years old. By making clear the re-employment situation in which they are put, and examining what conditions are necessary to “carve a career for oneself”, the necessity of providing the young people with opportunities of careers guidance while they are at college and university is discussed.

---

### 1. 問題設定

#### 将来の就職困難者を出さないために

自主的、非自主的退職者が最初に直面する問題は、自分についての価値付けをどのように他者に伝えるかである。再就職先を探す前に、自分をどのように評価・価値付けして、迅速に、自分をいくらで売り込むかについて学ばなければならない。また、自分がどれだけ再就職先で貢献できるかの検証も行っていなければ、業種にしる、職種にしる、再就職先を絞り込むことができないし、どれくらいの金額が報酬として妥当なのかが推測できない。闇雲に応募しても、決め手を欠いては徒労に終わってしまい、それが繰り返されることで、自分自身の価値を否定することにつながり、自信を喪失し新たな出発がさらに困難になる。自分を売り込むための自己PRや職務経歴書の書き方についてはノウハウが不可欠であるため、それを過去に習ったことがあるかないかで、出発点が異なったものとなってしまう。

平成4年からの10年間で、完全失業率<sup>1</sup>は全体で

2.2%から5.4%へとほぼ2.5倍になっているが、年齢別に見ると45歳から54歳が1.2%から4.0%へとほぼ3.3倍で、各年齢層で一番高い伸び率を示している。特に悪化している中高年の就職についてのある新聞報道<sup>2</sup>によれば、失業者から失望者へと求職から離脱した層が問題化している。応募先から全て撥ねられ、求職活動のための交通費が惜しいので、もう諦めるしかないというのである。

就職活動をしなため完全失業者数に加えられないこのような人々がかなりの数、潜在しているというのが再就職をめぐる現状である。このような就職困難者が引き続き出現し続けるとすれば、それは由々しいことであると言わなければならない。就職困難者が現れ出ないようにするにはどうしたらよいか。抜本的な是正策が講じられなければならないことは言うまでもない。

本稿は、そうした是正策に向けての、ささやかな一つの試みである。筆者は、早期の段階におけるキャリア教育と支援の態勢を整備することにその方向を求める。そのことは同時に、生涯のできるだけ早い

段階で、若年層の人たちに、働くことの意味を自覚させることをも含むこととなる。誰もが働く権利を持つものであるとすれば、働くことの意味を正しく認識していることはきわめて重要なことである。

以下、本文においては、一つのアンケート調査によって、また各種機関の調査結果を基にして、再就職希望者におけるキャリア教育・支援の現状を分析し、再就職希望者をめぐる諸問題を考察し、そのことを通じて、特に若年層へのキャリア教育・支援の改革の方向を探らうとする。

## 2. 現状とその分析

### (1) 再就職希望者に対するアンケート

アンケートは次のような目的で行われた。

まず、a. 再就職を希望している求職者は過去にどのようなキャリア教育や支援を受けてきたか、あるいは受けてこなかったか、b. キャリア教育・支援を受けた再就職希望者は、それが役に立ったと感じているのか、c. 再就職希望者は自分のキャリア開発について考えたことがあるのか、あるとしたらその時期あるいはどのような状況で考えたのか、d. 現在（アンケート実施時）における再就職希望者はキャリア支援として何を求めているかを把握することである。

次に、教育効果の点からも当事者における職業観念の涵養の観点からみても、生涯のどの時点（段階）においてキャリア教育や支援を実施することが効果的かつ有意義であるのかを考察すること、さらに、この考察を踏まえて今後のキャリア支援をどのように行うべきかの方向性を定めることである。

### (2) 再就職希望者が受けたキャリア教育・支援

2003年6月から9月まで、離職者で再就職希望者71名に対して、キャリアに関する教育や指導を過去に受けたことがあるか、受けなかった人は受けておけばよかったか、更に、全員に対し今後キャリア・

プランを考えたいかについて質問した。（表1）

表1 キャリア教育の実際と今後

世代	人数	受けたことが無い	過去に受けておけば良かったと思う	今後キャリアプランを考えたい
20歳代	19	15	12	19
30歳代	27	17	12	27
40歳代	16	15	14	16
50歳代	7	6	5	7
60歳代	2	2	2	2
計	71	55	45	71

キャリアに関する教育・指導を受けたと答えた人にその具体的な内容を質問した。実際に受けたキャリア教育・支援は入社試験に合格するための実践的指導と、職業・業種に対する自己適正を知るためや今後のキャリア開発のための自己認識の支援とに分類される。（表2）

表2 具体的なキャリア関連教育・指導

実践的指導	自己認識支援（自己概念の確立）
履歴書の書き方	自己分析
職務経歴書の書き方	職業適性検査
模擬面接	性格テスト（YG検査）
SPI（攻略法）	キャリアの棚卸
適性プランニング	過去の仕事の振り返りと今後の計画
	カウンセリング

学生時代に短大・大学で就職活動の際に就職指導として受けたのは自己分析、適性テスト、SPIであり、傾向と対策として役立ったと答えている。また、そのときに適性を考えるきっかけになったとの答えもあった。

社会人となった後のキャリア関係の研修や支援に

については、自分の仕事を振り返ることで、今後の仕事のプランを立てさせようとするものが殆どである。30歳代に2人研修を受けた人がいたが、役立ったと、役立たなかったという答えに分かれた。役立たなかったと答えた人は、短時間のため、趣旨が良く分からないうちに終わったからとの説明があった。

いずれにしても、行われていたキャリア教育は、その場しのぎの対症療法的なものが殆どである。現在のキャリア・プランニングは、仕事設計だけでなく、仕事を中心とした人生設計という方向になっていることを考えると、キャリア教育がなされてきたとは言えない。しかし、対症療法的なものであるが故に、キャリア教育・支援を受けた16名のうち9名は役に立ったと答えている。

役立った、役立たなかったは、その内容とは関わりが無い。どのようにキャリアに活かすかのフォローがなかったため、受けっぱなしという場合が役立たなかったと答える結果となっている。

### (3) キャリア教育・支援を受けたかった時期

キャリア教育・支援を受けたことが無い人たち55人に対する「受けておけば役に立ったと思うか」との質問には、各年代とも、その殆どが「そう思う」と答えている。では、いつ受ければよかったのかという質問をした。当然のことながら、年齢を重ねるにつれてキャリア教育・支援を受けたかった機会が複数になってくる。例えば、若年層は、「最終学校で」が一番多いが、中高年になると、「学校卒業前の就職活動時」、「社内での異動の時」、「仕事で迷った時」、「転職を考えた時」などである。

「会社で」受けたかった人の中には、入社5年目から10年、20年ごとに、転職になった時、部下を初めて持った時、など、「人生の節目毎に」に重なるものが多く含まれている。特に女性の場合、「人生の節目毎に」は、結婚、出産時で、退職せざるを得ない状況になった時に将来のキャリア設計をしっかりとっておけば、再就職がもっと容易にできたのではないか

との思いがあった。(表3)

表3：キャリア教育・支援を受けたかった時期

世代	人数	学校で	会社で	人生の節目毎に	転職時に
20	15	10	1	0	2
30	17	11	3	2	1
40	15	6	6	3	3
50	6	1	2	1	1
60	2	0	2	0	0

キャリア教育・支援を受けた人も、受けなかった人も、実際に自分のキャリア開発やキャリア・プランについていつ考えたかを訊ねた。初めて、自分のキャリアについて意識したのは、20代については、殆どが最終学校で就職活動を始めた時であった。それ以上の年代については、転職を考えた時、あるいは退職後である。30歳代前後で、仕事に行き詰ったり、適職がどうかで迷った時に、自分のキャリアについて考える傾向が見られた。1995年に失業率が初めて3%を上回ったことを考えると、それ以前に高校、大学を卒業した30歳代半ばより上の世代は、新卒入社時には、特にえり好みしなければ、いずれかの企業に入社できたという世代である。学校卒業時にキャリアについて深刻に考えなくても済んだため、キャリアについて考えることが、先延ばしとなってしまったと思われる。その結果として入社後にキャリアについて考え始めることとなっている。

就職後に、どのような時に自分のキャリアについて考えたかとの質問に対しては、就業中、転職時(離職前・離職後も含む)、定年前に大きく分けられる。多かった回答は次のようなものであった。

就業中(退職を前提としていない)

- 仕事への適性がわからない時
- 自分の市場価値を知りたい時
- キャリア・アップをどうするか考えた時
- キャリア・チェンジをしたい時

- 仕事に不満がある時
- 人生を考えた時
- 自分のやりたいこと、目標が見つかる
- よりよい人生を送る事ができる

また、自分のキャリアではないが、部下を初めて持った時、自分がキャリア教育・支援を受けたことが無かったので、部下のキャリアをどう育てればいいのか分からなかったという意見もあった。企業では、役職に就くと必ず「部下の育成」という業務が加わる。自分のキャリアを考えたことの無い人が、他人のキャリアを支援することは困難であろう。

#### 転職時

- 適職を見つけたい時
- 自分のキャリアをアピールできない時
- 現実 is 厳しく、自分の進みたい道へいけない時
- 仕事と自分の人生のバランスを取りたい時
- 自分の働く目的を見つけたい時
- これから豊かな人生を送りたいと思った時

当然ではあるが、「自分のキャリアをアピールできない」人の中で、職務経験の長い人ほど入社試験に落ちたときには、自分のこれまでのキャリアを否定されたと深刻になり、その後の求職活動が消極的になるという影響が現れる。

#### 退職後

- 残りの人生を有意義に過ごすためにどうすればよいのか考えた時

退職後であっても、仕事から遠ざかるのではなく、自分のこれまでのキャリアが生きるような働き方の模索が始まっている。

次に、キャリア教育、キャリア支援に期待していることは何かと訊ねた。

- 就職活動に役に立つ
- 自分自身を理解し、可能性が広がる

これは年齢を問わず共通した意見であった。

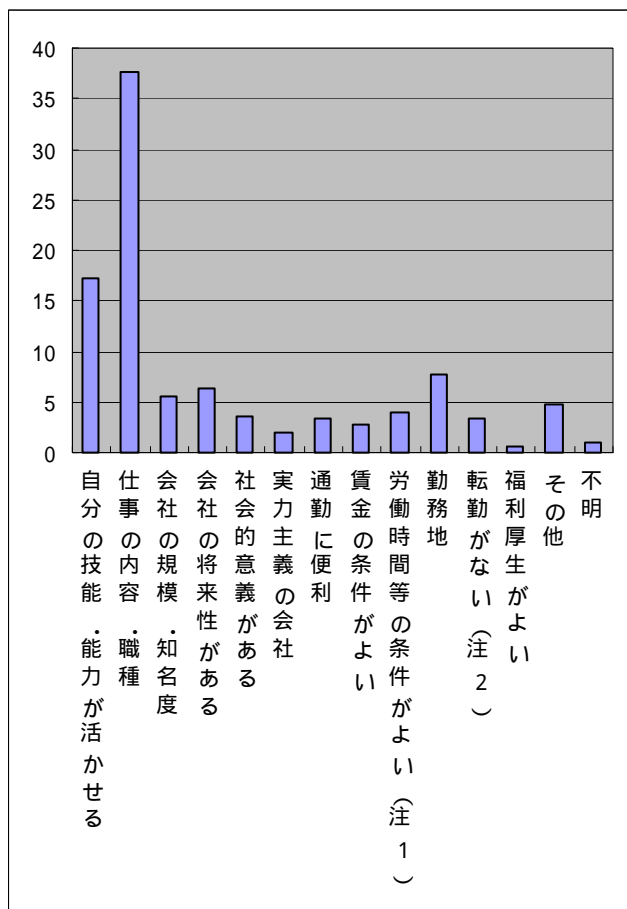
これまで受けていたキャリア教育や支援が、仕事に関することのみであったのに対し、実際に離職し、就職先を考える時には、実利的なものプラス、自分を見つめ、仕事を組み込んだ人生をどう生きるのかを考える傾向が強くなっている。

### 3. 現状の諸問題

#### (1) 学生の職業観

20歳から24歳の学生が最も重視した「初めての会社」選択理由は様変わりしている。1998年6月に労働省（現厚生労働省）は、平成9年若年者就業実態調査結果速報<sup>3</sup>を発表した。これは平成9年（1997年）に日本標準産業分類に基づく9大産業である鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業に属する常用労働者5人以上の民営事業所のうちから無作為に、約12,000事業所とそこに就業している30歳未満の若年労働者約21,000人を対象に平成9年10月1日現在の状況についての調査である。有効回答率は79.5%であった。

全体において「初めての会社」選択で最も重視した事は、「仕事の内容・職種」34.5%で最も高い。学歴別に見ても中学27.8%、高校31.7%、専修学校35.9%、高専・短大39.1%、大学・大学院37.7%と1位で、他の項目（自分の技能・能力が活かせる、会社の規模・知名度、会社の将来性がある、社会的意義がある、実力主義の会社、通勤に便利、賃金の条件がよい、労働時間等の条件がよい、勤務地、転勤がない、福利厚生がよい、その他、不明）から突出している。2位は、「自分の技能・能力が活かせる」の15.2%である。これは学校別に見ると、専修学校が24.7%である他は、全て15%前後である。（図1）



注1：労働時間・休日・休暇の条件がよいをいう

注2：転勤がない・勤務地域が限定されているをいう

図1 大学・大学院卒業生の最も重視した「はじめての会社」選択理由

注目すべき項目として「会社の将来性がある」は1998年には4.5%で、高度成長期に入社した学生の多くが、その志望動機として「御社の将来性に惹かれました」と胸を張って答えていたことを考えると、会社と共に歩む終身雇用がもはや過去のものであること示す一例であると言えよう。また、当時の学生が本当にその会社の将来性を確認できた上での答えであったかは疑問ではあるが、将来性のない会社など考えられない時代であったことも確かである。

また、「初めての会社」を離職した割合は、30.1%で、学歴別に見ると、中学66.4%、高校40.3%、大学・大学院23.0%となっている。30歳未満の若年労

働者の全退職者数を100とすると、1年未満で離職している人の割合は33.3%に上る。全体の離職理由としては、全体で「仕事が自分に合わない」が20.3%で群を抜いている。学歴別にみても、中学、高校、大学・大学院とも20%強が同様の理由で離職している。(図2)

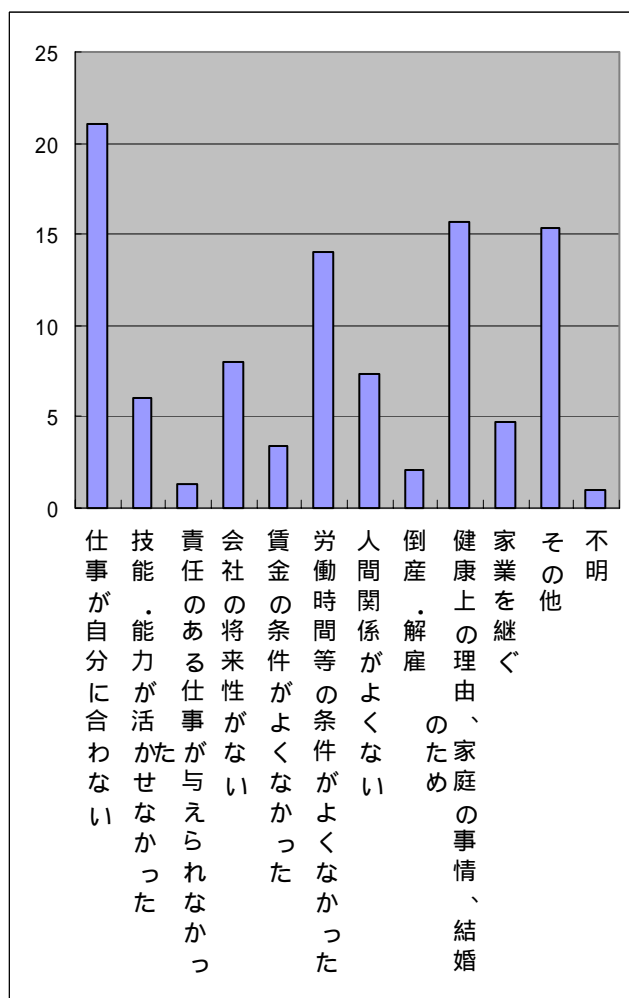


図2 大学・大学院卒業生の「初めての会社」の主な離職理由

最も重視した「初めての会社」の選択理由の1位が「仕事の内容・職種」であるのに、離職の理由が「仕事が自分に合わない」という矛盾がある。理由は2つ考えられる。一つは事前の仕事情報が不足し

ていたか、得た情報が正しくなかった場合である。もう一つは、自己理解ができておらず、なんとなくこの仕事が自分に合うのではないかと思い、就職してしまい、実際に働き始めると実は自分はこの仕事・職種が合っていないという事に気が付いた場合である。

『日本経済新聞』が就職活動が活発になる大学3年生の後期末に「大学生の就職活動・意識に関する調査」を行っている。2000年3月1日発行の「新卒就職広告特集」<sup>4</sup>では、全国約85,000人を対象として1999年12月から2000年2月にかけて行った調査結果を掲載している。有効回収数は2,187サンプルである。就職希望の1位は男女ともソニー（男子253、女子119）、2位は男子NTTドコモ（195）、女子は日本放送協会（NHK）（90）、3位は男子が東京海上火災保険（105）、女子がベネッセコーポレーション（84）である。2003年1月27日発行の「新卒就職広告特集」<sup>5</sup>では、2002年10月から12月にかけて調査を行い、有効サンプル数は3,371（男子1,724、女子1,644）である。就職希望の1位は男子がソニー（282）、女子がJTB（276）、2位は男子がトヨタ自動車（227）、女子がサントリー（192）、3位は男子がホンダ（155）、女子が全日本空輸（168）である。全体としてIT業界人気の陰りがみられた。

就職希望企業への志望理由は（複数回答）、2000年は男女ともに相違がなく、1位が「仕事が面白そうである」（男子78.2%、女子79.2%）、2位は「将来性がある」（男子71.0%、女子66.8%）、3位は「安定している」（男子66.0%、女子62.0%）である。2003年になると、3位まで男子は変化はないが、女子は2位と3位が入れ替わっている。面白い仕事をしたいという思いはあっても、あくまでも大企業志向型の枠内での話であり、時代により、人気業種は変わるが、どこまで行っても大企業志向型に変化はおきないらしい。

2003年の新入社員研修に参加した74社の3,699人が回答した「働くことの意識」調査<sup>6</sup>で、「就職先の企業を選ぶ際に最も重視した点」を質問している。

1位は「自分の能力・個性が活かせるから」（30%）、2位は「仕事がおもしろいから」（20%）、3位が「技術が覚えられるから」（17%）という結果であった。

『日本経済新聞』の「新卒就職広告特集」では、「仕事が面白そうである」が1位になっているのは、選択項目に、「自分の能力・個性が活かせる」はないためであると推測する。「働くことの意識」調査では「会社の将来性を考えて」は8%で、平成9年の若年者就業実態調査と近い割合である。将来性については50%を越えているが、複数回答ができるか、できないかの相違の結果であろう。雇用された後には重視されるであろう「雇用条件がよい」は2000年、2003年とも男女とも20%前後である。大企業であれば当然、雇用条件が良いことは想像できるところであるが、自分のやりたい面白い仕事というだけで就職すると、働いてみたら現実は厳しく、面白いだけの仕事ではないため、「自分に合わない」と辞めてしまうことにつながったのではないかと推測される。

新入社員は入社時から一つの企業に骨を埋めるという考えを持つ傾向は減ってきている。2003年の「働くことの意識」調査では、すでに40%が「いずれリストラされるのではと不安だ」と答えている。2002年の新入社員に行った同様の調査<sup>7</sup>で既に、「いずれリストラされるのではないかと不安だ」が41.8%で、「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」と90.7%が答えていた。

常勤サラリーマンを対象にライフマネジメントコンサルティングジャパンが2003年の2月から3月にかけて世界17カ国で行った調査<sup>8</sup>で「1年以内に失業する可能性があるか」という質問に日本では20.5%が「ある」と答えている。「失業後に前職と同じ賃金、職種の仕事を見つけるのは難しいか」との問に対しては、「難しい」と答えた比率は、ドイツが94.7%であるのに、日本は60%と17カ国中最も低かった。これは、「日本では転職になじみがないため失業後の状況をイメージできずに楽観的になっているのでは」と同社社長は分析している。実際に失業期間は、2003年1月から3月の調査<sup>9</sup>で、3ヶ月末

満で就職した人は 34.7%で、1年以上の人も 31.1%おり、再就職の困難さを表している。

総務省統計局が平成 15 年に公表した平成 14 年 10 月 11 月に各回、約 2 万世帯を対象に行った就業希望状況調査<sup>10</sup>によると、正規の職員・従業員数 3,406 万人のうち実際に求職活動を行っているのは 127 万人である。その求職理由の 1 位は「労働条件に不満があるため」で、26 万人である。次に「自分に向いた仕事につきたいため」が 18 万人であることをみると、労働条件重視は、群を抜いている。

## (2) 中高年の再就職先での離職率

若年層の離職も問題であるが、中高年の再就職者も同じ問題を抱えている。2000 年に東京都高齢者就業センターが実施した中高年向け就職支援講習を受け再就職した人の 25%が 1 年以内に退職したことが分かった<sup>11</sup>。その理由は、採用企業側 (137 社が回答) は「健康問題」や「職場不適應」を挙げており、再就職者 (971 人が回答) は、倒産などの企業側事情や賃金への不満を挙げている。実際に再就職に伴う賃金の低下は中高年ほど大きくなっている。日本労働研究機構 (現、労働政策・研修機構) の調査<sup>12</sup>では、男性の場合平均して離職前に 533 万円であった年収は最就職時に 387 万円となり、40 歳以上 50 歳未満では、572 万円の年収が 472 万円、50 歳以上 60 歳未満では、651 万円の年収が 431 万円まで下がっている。

## (3) 就職対策

全国大学生生活協同組合連合会が 2002 年 10 月に全国 66 大学約 14,000 名に対して実施した「学生の消費生活に関する実態調査 CAMPLUS LIFE DATA」<sup>13</sup>では、「日常の中で気にかかっていること」についての全体の順位は、1. 授業・レポート等勉学上のこと、2. 生活やお金のこと、3. 就職のことの順で、3 年生に限って見ると、1 位と 3 位が入れ

替わり、「就職のこと」が 46.3%である。1991 年には 1、2 位は同じであるが、3 位に「専門分野や進路のこと」が入り、4 位に「ガール (ボーイ) フレンドや異性のこと」で、「就職のこと」は 5 位でまだ深刻ではない。2002 年に「就職について不安を感じている」は、「まあ感じている」を合わせると就職活動をスタートする 3 年生で 79.4%に上っている。不安を感じていない学生が 4 年生では、31.4%となり 3 年生の 19.3%と比べて増加しているのは、この調査が 10 月に行われたため既に内定を得た学生がいるためと考えられる。

では、「就きたい職業・業種のためになにかをしている」については、「している」と「まあしている」を合わせると、3 年生は 45.5%、4 年生は 58.9%である。そのためには、当然、就きたい職業を決めていなければならない。(図 3、図 4)

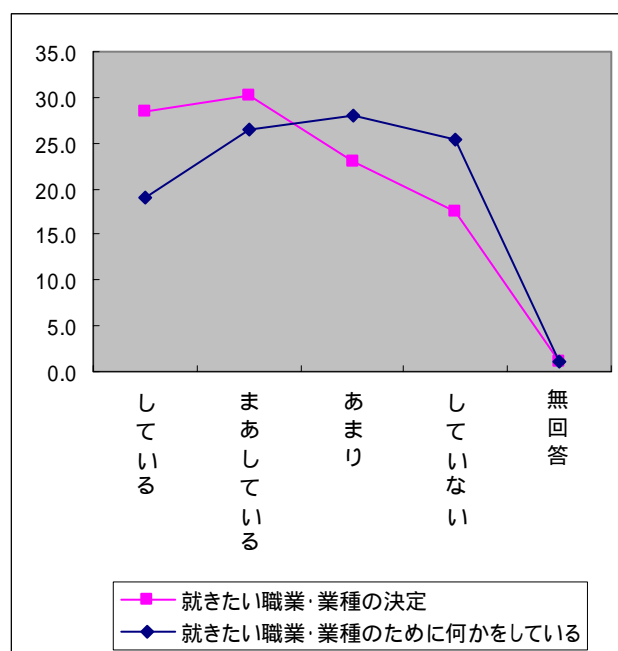


図 3 就きたい職業・業種の決定と  
そのために何かをしているか  
(3 年生)

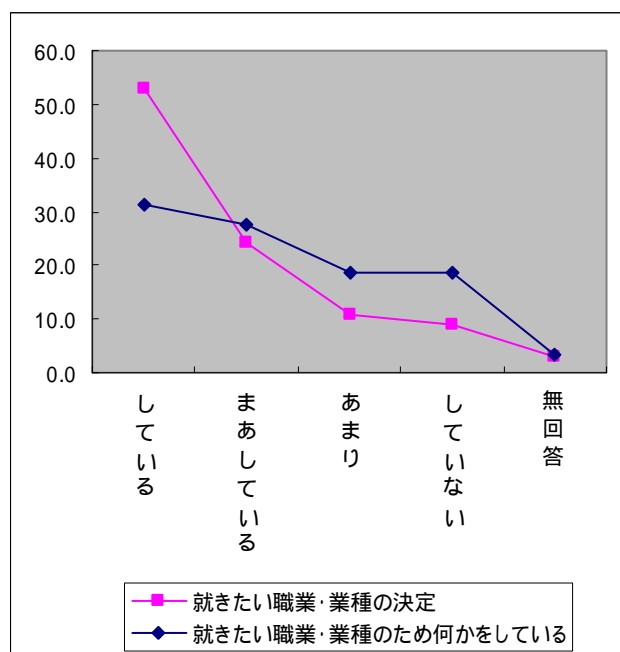


図4 就きたい職業・業種の決定と  
そのために何かをしているか  
(4年生)

3年生で「就きたい職業・業種の決定」をほぼしているのは58.6%で、4年生では77.2%になる。3年生で「決めている」と「まあ決めている」学生の中で、そのために準備をしているのは、78%に上る。4年生では、「決めている」と「まあ決めている」学生の中で、そのために準備をしているのは約76%と、ほぼ同率である。

この調査が10月に実施されたことを考えると、4年生の中で約20%もの学生が決まっていないということは、かなり深刻と捉えるべきであろう。

それでも約80%が大学生時代に職業を決めており、雇用情勢の厳しさも十分に認識しているのに、新入社員の3割が離職していく現実がある。その理由としては、職業意識とキャリアを考えることとは異なるという結果がある。人材派遣会社のパソナが転職希望者111人を対象に2003年7月に「転職希望者の就労意識調査」<sup>14</sup>を実施した。その8割以上が35歳以下で有効回答率は96.4%であった。

将来のキャリア・プランの有無については、「持っ

ている」と「なんとなく持っている」が90%を占めていた。しかし、いつから持っているかの問には約65%が「社会人になってから」と答えている。

就職前に考えていた「就きたい職業・業種」と自分のキャリア・プランが結びついていないケースが多いことがわかる。このことから、「仕事が自分に合わない」という退職理由が、はっきりした意味をもって来る。学校でのキャリア教育は、就職対策や会社情報に偏っており、本来の個別のキャリアを考える意味でのキャリア教育は殆どなされてこなかったのである。

#### (4) フリーター問題

フリーターと呼ばれる若者の年齢は、現在では15歳から30歳以下の若年失業者(正社員ではない)とすることが一般的である。その人数は、1982年には推定で50万人<sup>15</sup>(ここではフリーターの年齢は15歳から34歳以下と定義している)であったが、その後増加し続けて、2003年には約200万人<sup>16</sup>といわれている。

2002年10月と11月に各回2万人に対して行った調査<sup>17</sup>では、15歳から34歳までの完全失業者数は60万人で、そのうち収入がないと回答しているのは44万人いる。また、25歳から34歳までの完全失業者数は93万人で収入がないのは53万人である。

この調査では、15歳から24歳で前職がない完全失業者は35万人存在している。また、雇用保険の受給資格を満たしていない(6ヶ月以上継続雇用されていない)15歳から24歳の人々が12万人いる。

問題の深刻化を受けて、平成15年6月10日に当時の文部科学省大臣、厚生労働大臣、経済産業省大臣、経済財政政策担当大臣の下に「若者自立・挑戦戦略会議」が開催され「若者自立挑戦プラン」(案)<sup>18</sup>が示された。また、8月29日には、「若者自立・挑戦プランの具体化」<sup>19</sup>が概算要求合計727億円とともに発表された。

概要は次のようになっている。



- I. 教育・人材育成・雇用・創業思索の充実・強化
  1. 教育段階から職場定着に至るキャリア形成および就職支援
  2. 若年労働市場の整備
  3. 若年者の能力の向上
  
- II. 地域における新たな枠組み：若年者のためのワンストップサービスセンター

対症療法的政策だけではなく、児童・生徒から勤労観、職業観を育てたり、在学中の早い段階から職場見学や、若年者ジョブサポーターを全国の公共職業安定所に配置し、中学・高校卒業者の就職を支援するが含まれている。

実際に東京都渋谷区の「ヤングハローワーク しぶや・しごと館」が9月13日(土)に中学生・高校生に「仕事探し」の模擬体験をしてもらう「スクールデー」を初めて実施したが、訪れた生徒は5人であった<sup>20</sup>。そのうち4人は職員らが渋谷の街を回って連れてきた生徒で、自分で来たのは1人だけであった。

職業観の固まっていない中学生、高校生が、自ら公共職業安定所を訪れることを前提としている支援は、現実的には無理なようである。また、「日本版デュアルシステム(例えば、週3日は企業実習、週2日は教育訓練といった新たな仕組み)を導入する」については、「企業と教育機関をコーディネートし…」とあるが、必要な受け入れ企業数を確保することが大きな課題である。具体化の道に問題が山積しているように感じられる具体化プランである。

## 4. 改革の方向

### (1) 早期の職業観・勤労観の育成

若者自立・挑戦戦略会議においてプランの具体化に組み込まれている「1. 教育段階から職場定着に至るキャリア形成および就職支援」には、「職場体験・インターンシップなどを活用した児童・生徒の

勤労観、職業観を育てるためのキャリア教育を推進する」(予算184億円)が含まれている。

平成15年1月に「すべての子どもたちの職業観・勤労観を育むために」<sup>21</sup>が既に学校に配布されている。そこにおいては、人間関係形成能力、情報活用能力、将来設計能力、意思決定能力に分け、各項目ごとに小学校(低・中・高学年)、中学校、高等学校で「職業的(進路)発達を促すために育成することが期待される具体的な能力・態度」が示されている。既にキャリア教育に目を向けている学校もあるが、これから取り組んでもプログラム通りに全ての初等・中等教育期間でキャリア教育が行われるようになるのは、長い年月を要するであろう。仮に2004年度から全ての学校で実施されても、小学校の1年生から高等学校卒用までには、単純計算で12年間要する。

### (2) 高等教育機関でのキャリア教育

やり残されたキャリア教育の部分を全て引き受けなければならないのが、最終学校である。社会人の入り口において、はっきりした職業観をもっていなかったり、キャリア・プランを立てられない学生が、仕事を得て継続していくことに困難が生じるかもしれない。キャリア教育が行われていれば、仕事に対する姿勢や、リストラなどの危機管理ができることにもつながる。また、平均寿命<sup>22</sup>が男78.0歳、女85.23歳であることを考えると職業人生が延びているのも当然である。

年金受給資格が65歳までに延長されたことにより、年金の空白期間の解消を図ろうと、厚生労働省は企業に65歳まで雇用義務づけする法案を、2004年の通常国会の提出する予定<sup>23</sup>であるが、人員削減を進めている企業側とすれば、受け入れが困難であることが予想され、雇用情勢が良くなるとは考えにくい。今後も更に年金支給額の減少と年金支給年齢が延長される可能性があることから、財政的な理由が大きな一因となり仕事を続けざるを得ない。

現在の高等教育機関での職業に関する指導・支援は、キャリア教育といえるものは少なく、殆どが就職対策になっており、就職を目前にして短期間で対症療法的な技術を教えるものとなっている。自分自身を知り、長い人生の中での職業を持つということに対する様々な時点での意味づけや、価値について考える教育が高等教育機関でなされることが、安易な離職や、フリーターを生み出さないことにつながる。また、企業において自分のキャリア・プランを自らで立てることも可能となる。自分の意思でなく離職する事態になった時にも、落ち着いて対処できる能力・技術を修得しておくことで、容易な労働力の移動もできるであろう。

キャリア教育は社会人になる直前の学生を預かる高等教育機関に課せられた主要な使命の一つである。

注

- 1 労働力調査（速報）平成 15 年 9 月結果の概要  
総務省統計局 平成 15 年 10 月 31 日公表
- 2 朝日新聞 2003 年 2 月 28 日夕刊
- 3 平成 9 年若年者就業実態調査結果速報  
労働大臣官房政策調査部 平成 10 年 6 月
- 4 日本経済新聞 新卒広告特集  
2000 年 3 月 1 日
- 5 日本経済新聞 新卒広告特集  
2003 年 1 月 27 日
- 6 日本経済新聞 2003 年 6 月 14 日  
社会経済生産性本部「働くことの意識」調査
- 7 日本経済新聞 2002 年 6 月 15 日  
社会経済生産性本部「働くことの意識」調査
- 8 日本経済新聞 2003 年 4 月 7 日
- 9 日本経済新聞 2003 年 6 月 20 日
- 10 就職希望状況調査（確報）  
平成 14 年 10 月・11 月期平均結果の概要  
総務省統計局 平成 15 年 3 月 28 日公表
- 11 日本経済新聞 2000 年 9 月 15 日
- 12 日本経済新聞 2003 年 1 月 7 日
- 13 Campus Life Data 2002～2003  
全国大学生生活協同組合連合会  
2003 年 3 月 20 日発行

- 14 日本経済新聞 2003 年 9 月 22 日
- 15 平成 12 年版労働経済の分析 労働省  
平成 12 年 6 月
- 16 朝日新聞（夕刊） 2003 年 8 月 29 日
- 17 就職希望状況調査（確報）  
平成 14 年 10 月 11 月期平均結果の概要  
総務省統計局 平成 15 年 3 月 28 日公表
- 18 若者自立・挑戦戦略会議 議事次第  
経済産業政策局 産業人制作室  
平成 15 年 6 月 10 日配布資料公表
- 19 若者自立・挑戦戦略会議 議事次第  
経済産業政策局 産業人制作室  
平成 15 年 8 月 29 日配布資料公表
- 20 朝日新聞 2003 年 9 月 15 日
- 21 「すべての子どもたちの職業観・勤労観を育むために 児童生徒の成長に応じた学習プログラムの枠組み」  
国立教育政策研究所生徒指導研究センター  
平成 15 年 1 月
- 22 平成 14 年簡易生命表 厚生労働省
- 23 日本経済新聞 2003 年 10 月 22 日