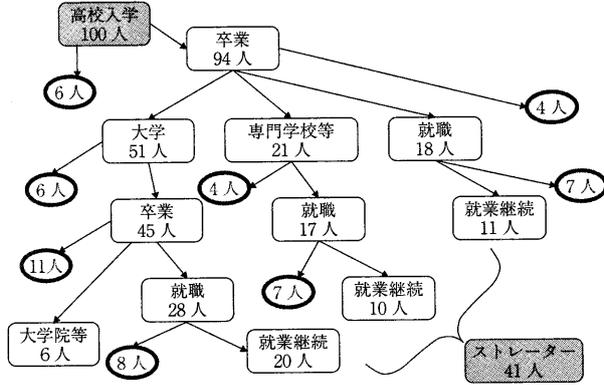


・「ストレーター」

高校入学者が一〇〇人いたとすれば、どこかの段階までの教育機関をきちんと卒業し、新卒就職をして、そして三年後も就業継続をしている者は、実は**四一人**しかいない。このグループは、“まっすぐなキャリアを歩んでいる人” という意味で「ストレーター」と名づけたと思うが、それは、全体の半分以上ではない。かつての日本社会においては、ストレーターこそが多数派であったし、それが社会的な「標準」でもあった。

図1 高校入学者を100人とすると…(推計)



(文部科学省「学校基本調査」(2012年)、厚生労働省「新規学校卒業者の就職離職状況調査」(2012年)をもとに著者が作成)

・大学のキャリア教育

大学におけるキャリア教育が急速に普及したのは、少子化を背景にした大学間の「生き残り競争」のゆえである。

・キャリア教育が必要となる背景

「若年雇用が問題化→日本経済や社会の将来への不安材料→若者をテコ入れする必要性→キャリア教育」という図式が成立していることを看過するわけにはいかない。

・キャリア教育

キャリア教育とは、「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」

(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」二〇〇四年)

・「役割」を担う

ようやくわかってきた気がするので、僕なりの言葉で思いきって**“意識”**してみよう。社会的な存在である人は、人生の履歴において、さまざまな「役割」を引き受けながら生きていく。それは、役割を引き受けるという仕方ですべてに社会に参加し、貢献していくことでもある。

そして、そうした**「役割」を担うことができるように成長すること**、そのことを、自分の「生き方」として、自分の中に統合していけることが「キャリア発達」である。その「キャリア発達」のための力量形成に資するのが、「キャリア教育」なのである。

・「夢」「やりたいこと」「なりたい自分」「就きたい職業」

いま流行りのキャリア教育が実施されている現場に行くと、必ず目にするフレーズがある。「夢」「やりたいこと」「なりたい自分」「就きたい職業」……毎々である。少々大げさに言えば、今どきの子どもたちは、小学校の時から繰り返し「あなたの夢は?」「やりたいことば?」「就きたい職業は?」と尋ねられながら育っている。現在のキャリア教育において、「やりたいこと」の探求はそれほどまでに重視されている。

・「自分の生き方のビジョン」

もちろん、より大きな次元にある「自分の生き方のビジョン」や「働くときに大切にしたい価値観」のようなことを、キャリア教育の主題とすることもある。いや、「することもある」ではなく、それは、きわめて重要な学習である。学校現場では、ぜひともこの次元のことを大事にしてほしい。

・文系のホワイトカラーは何でもこなす

日本の職業世界では、専門職や専門的職種などを除くと、そもそも雇用は、ジョブ（仕事）によって切り分けられていない。文系のホワイトカラーなどでは、その枠内であれば、どんな仕事にも対応できることが求められる。職業世界の「現実」がこうであるのに、キャリア教育においては、「やりたいこと（仕事）」を明確にすることが求められる。

・自分の「軸」

彼または彼女が“なぜ、その職業（仕事）をやりたいと思
うのか、の根っこに存在するもの、人を支援したいとか、コツコツと物事を地道にやり
遂げることに満足感を感じるとか、といったより深いレベルでの「価値観」については、
十分に意識化しておいたほうがよい。これは、先に述べた自分の「軸」とも重なる。
「軸」をもって特定の職業（仕事）をめざすのであれば、たとえその職業（仕事）に就
くことができなくても、困ってしまうようなことにはならない。大切なのは、職業（仕
事）それじたいではなくて、自分の「軸」に基づく価値観を実現することであると気づ
けるはずだからである。そして、そこに気づけば、職業（仕事）の選択肢は、他にも現
れてくる。

・「キャリア・アンカー」「キャリア・アダプタビリティ」

ここで述べてきたことをキャリア研究の世界に引き寄せると、ほぼ「キャリア・アン
カー」と「キャリア・アダプタビリティ」という概念に通じる。

キャリア・アンカーとは、個人の職業生活における「錨」のポジションに位置づくも
のであり、転職を繰り返したとしても、その根っこで通じている価値観のようなものを
指す。この本で「軸」とか「価値観」と表現したものである。

他方で、キャリア・アダプタビリティとは、職業生活上の変化への適応力——言っ
てしまえば、“いざという時”へのレディネス（準備）と対処能力のことである。ここ
で言えば、「やりたいこと（仕事）」至上主義に基づいて“決め打ち”をするのではなく、
一定の「方向感覚」のなかで柔軟に選べばよい、という議論と重なる。

アンカーとアダプタビリティは、相互に矛盾するものではない。アンカーがしっかり
していればこそ、個人は安心してアダプタビリティを発揮することができる。逆に、実
際の職業生活においては、柔軟なアダプタビリティがあつてこそ、個人は自らのアンカ
ーを大切にしていけるのである。

・キャリア教育と就職難

しかし、こんな話もある。数年前に聞いた、学区内では中堅より
下の「課題集中校」とでも呼ぶべき高校に勤務する先生の話だ。

その高校では、その時点で高三になった生徒たちが一年生の時から、キャリア教育に
熱心に取り組んできた。その結果、生徒たちは「夢」や「やりたいこと」を語るようにな
り、学習や学校行事などへの意欲も見せるようになったという。しかし、高三の夏、
いざ蓋を開けてみると、就職希望者に対する求人数は激減し、空前の就職難の状況にあ
った。

先生たちにできることは、生徒の夢も希望も斟酌せず、とにかく学校に来ている求人
に生徒たちを押し込んでいくだけ。それでも決まらない生徒が多数残る。いや、自分の
希望を優先して、学校斡旋の就職ルートには乗ろうとしない生徒もいた。

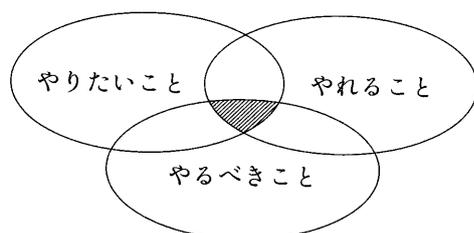
「結局、彼らは、夢追い型のフリーターになっていくしかないのでしょうか」

話を聞いていて、胸が痛くなった。と同時に、僕は「キャリア教育って、結局、何だ

ったんでしょね」と、その先生から問い詰められているような気がした。

この高校の先生の話は、キャリア教育のあり方を考える際の核心的な問題を突いている。「俗流キャリア教育」に対する痛烈な“疑問”でもあるだろう。

図2 進路を考えるのなら



・中学校職場体験

その後のプロセスにおいては、「全国の中学校すべてで、五日間連続の職場体験を行う」という基本方針が示され、早くも二〇〇五年には『中学校職場体験ガイド』を刊行した。各中学校に対する「指導・助言」を通じて、実際に職場体験の導入を迫ったのは、市町村の教育委員会であるが、その背景にはこうした文科省の強い姿勢があったことを看過すべきではない。

・キャリアプランの作成

「キャリアプラン」と名づけるかどうかは別として、流行りのキャリア教育においては、「私のライフプラン」「二〇年後の私」「未来年表」といったネーミングのもと、ワークシート等も用意しながら、生徒たちにキャリアプランの作成に取り組ませる実践が盛んに行われている。

そうした取り組みでは、生徒にキャリアプランを作成させて終わるのではなく、作成したキャリアプランをグループ内で発表しあい、友人の発表から何らかの気づきを得ることを促すといった工夫もなされている。「総合的な学習の時間」などを活用して、キャリア教育に曲がりなりにも体系的・系統的に取り組んでいる学校であれば、キャリアプランの作成は、ほとんど“定番”メニューになっていると言ってよい。

・札束を模した山

九州のある私立大学のキャリア支援センターの入口には、一万円の札束を模した山が、二つ並べられているらしい。ひとつの山は、二億九〇〇〇万円相当、もうひとつは、九一二〇万円相当である。言うまでもなく、正社員とフリーターの生涯賃金の差を示したものであるが、センターの職員は、「定職に就かなくてもなんとかなると思っている学生もいる。『札束』で現実を見つめさせたい」と話しているという（「教育あしたへ4」「朝日新聞デジタル」二〇一一年一月一三日配信）。

学生たちは、キャリア支援センターに足を運ぶたびに、この擬似札束の山を見比べることになる。いったいどんな気持ちでそこを通り過ぎるのだろうか。（さらに言えば、今どきの大学は、多数の非正規職員を抱えた職場である。その方々は、いったいどんな思いでキャリア支援センターの前を通るのだろうか。）

<http://www.asahi.com/special/kyoikuashita/TKY201101130105.html>

・「正社員モデル」前提

もうひとつ、「正社員モデル」を前提とする流行りのキャリア教育を見ていて、“危険”だなど思うことがある。それは、現在の新卒労働市場の状況からすれば、どんなに頑張っても、どんなに努力しても、正社員にはなれない層が一定の割合で存在するこの厳然たる「事実」をどう考えるのかという問題である。

そうした層の若者に対しても、「正社員になりなさい」と言い続けるキャリア教育は、正社員になれなかった若者に対しても、“あなたの努力が足りなかったからだ”という「自己責任」論を持ち出すのだろうか。