

平成29年3月修了
修士（学術）学位論文

家庭内キャリア教育への一考察
A Study of Domestic Career Education

平成29年12月8日

高知工科大学大学院 工学研究科 基盤工学専攻

学籍番号 1 1 9 5 0 8 5

二宮 久美

Kumi Ninomiya

目 次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
第1章 キャリアとキャリア教育・・・・・・・・	3
1-1 キャリアの定義・・・・・・・・	3
1-2 キャリア教育の歴史・・・・・・・・	5
第2章 日本のキャリア教育・・・・・・・・	8
2-1 日本におけるキャリア教育・・・・・・・・	8
2-2 進路指導とキャリア教育・・・・・・・・	11
2-3 就職支援・・・・・・・・	15
2-4 短期大学におけるキャリア教育・・・・・・・・	18
(1) 就職支援・・・・・・・・	18
(2) 在学者支援・・・・・・・・	21
2-5 日本のキャリア教育の課題・・・・・・・・	22
第3章 家庭内キャリア教育・・・・・・・・	26
3-1 休学・中途退学の状況と家庭内キャリア教育・・・・・・・・	26
3-2 保護者の進路意識と家庭内キャリア教育・・・・・・・・	30
3-3 離職状況と家庭内キャリア教育・・・・・・・・	34
第4章 教育現場の思いと提言・・・・・・・・	38
4-1 家庭内キャリア教育の必要性・・・・・・・・	38
第5章 本研究の限界と課題・・・・・・・・	44
おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・	45
謝辞・・・・・・・・・・・・・・・・	47
参考文献・・・・・・・・・・・・・・・・	48

はじめに

キャリア教育をめぐる議論は、1970 年にアメリカの教育改革の中でキャリア・エデュケーション (Career Education) が提唱されたことに始まる。キャリア教育という言葉が初めて日本の教育の現場で使われたのは、1999 年 12 月である。このキャリアという言葉について渡辺三枝子は、著書『新版キャリアの心理学』で「キャリアという言葉は、外来語ではあっても日本社会の中でかなり以前から用いられてきており、あえてその意味を問い直す必要を感じていない人も少なくない」(5・6 頁) とし、さらに、「時代の変化とともに、言葉の持つ意味合いも変化してくると考えれば、どの言葉もその用いられた時代背景とその文脈の中で理解する必要があると思う。キャリアという言葉も例外ではない」(5・6 頁) と述べている。

たしかに、キャリアという言葉は、キャリアウーマン、キャリア組、キャリア・カウンセリングなど、日常的に使われて特段耳新しい言葉ではない。日本にキャリアという言葉が使用されるようになって、その意味について確たる和訳を知っている人は少なかつたと思われるし、その必要を感じてこなかったことも頷ける。それまで、この言葉に相当する概念が日本社会には無く、キャリアウーマンは仕事のできる女性と捉え、キャリア組は名門と謳われた高等教育機関出身のエリートたちのことを指し、キャリア・カウンセリングは仕事や生き方に関するアドバイスをすることであり、キャリア・カウンセラーはその職名だと理解している人が多いのではないかと思われる。渡辺の指摘するとおり、言葉は時代の変化によってさまざまに変化するものであるから、時代背景の中で理解していけばよいのかもしれない。

キャリアの概念については、1950 年代以降多くの心理学者によって、研究が重ねられてきた。その大半は、カウンセリング心理学や組織心理学といった心理学に関する基礎知識が土台となっている。キャリアは「人間の働くという行動 (human work activity)」を概念化し測定するものとしてその職業行動を表現する概念として用いられるようになったものである (渡辺 2015)。そしてキャリア・コンサルタントやキャリア・カウンセラーの存在が認知され、今やこの資格は国家資格となり、その養成のための文献は多数存在する。キャリア・カウンセラーやキャリア・コンサルタント、または産業カウンセラー達によるキャリア支援は、多くの教育現場や企業からも求められている。

一方、日本の教育の場に登場した「キャリア教育」は、バブル崩壊以降顕著になった若者雇用問題への教育面での対処策として始まり、行政からも次々と施策が示され拡充され続けてきた。こうした動きの中で「学校・家庭・地域の連携」の大切さが訴えられた。教育行政側は、保護者の会合に参加するたびに学校と家庭の連携を呼びかけ、保護者もまた保護者の集まる会でこのことを語り続けてきた。そして、学校と保護者の会合や、面談等を通して、この連携はある程度は図られているとの評価を学校は持つに至っていた。しかしながら、その連携の実態は必ずしも実を結んでいたとはいえない。そ

の理由として考えられることのひとつには、熱心にPTA活動に取り組む保護者は限られており、入学式と卒業式しか学校に出てきたことの無い保護者も多くいることがあげられる。

PTA (Parent-Teacher Association) は、終戦後の1946年にGHQの勸奨により父母と教師の会として始まった。親と教師が同じ場所に立ち、同じ目線で活動し、学び合い連携を図る団体としているが、PTA活動は一部の保護者の集まりであり、教員は関係ないと考えている教員もまだ多く存在していたし、保護者にも対等に活動するなどという感情はなかったと思われる。このようなことから、学校では、管理職が強い意識を持たない限り、連携の輪を広げる取り組みが全校挙げて行われることが少なかったからである。このことは、筆者自身が実際に1998年から2007年まで、保護者としてPTA活動に精力を注ぎ活発に活動していたがゆえに実感していることである。しかし、教育現場では、家庭との連携が中途半端な状態であり、まだまだ十分な成果を挙げているとは言い難い状況であるが「地域社会との連携」へと既に歩みを始めている。各学校は地域との強い連携を求めて様々な取り組みを通して、地域と協働する事例が多くみられるようになっていったのだった。

そこで本研究では、置き去りになってしまった「学校と家庭の連携」を取り上げ、学校と家庭(保護者)の連携の重要性を考え、その取り組み方のひとつの、しかし重要な、家庭内キャリア教育について考察を行っていく。

第1章 キャリアとキャリア教育

1-1 キャリアの定義

教育の世界に取り入れられて 20 年に満たないキャリア教育の歴史だが、「キャリア」という概念の歴史は長大である。渡辺三枝子が『新版キャリアの心理学』の中で、「欧米のキャリアに関する心理学的研究はカウンセリング心理学者あるいは組織心理学者によって始まった」(ii 頁)と述べているように、「人間の働くという行動」や「職業意識の発達の問題」に係る研究は、1950 年代からギンズバーグ(E.Ginzberg)やドナルド・スーパー (D.E.Super) たちによって始まっており、この領域での研究の蓄積がある。また渡辺は同じ著書の中で「キャリアに関する理論家たちの文献は、カウンセリング心理学、組織心理学の専門家を対象にした」(ii 頁)とし、「研究者は、特性論からのアプローチ、精神力動からのアプローチ、学習理論からのアプローチ、発達論からのアプローチ、これらの成果が、歴史とともに『キャリア発達論』へと統合されていった」(ii 頁)と述べている。図 1 の鳥瞰図は、それらを示したものである。

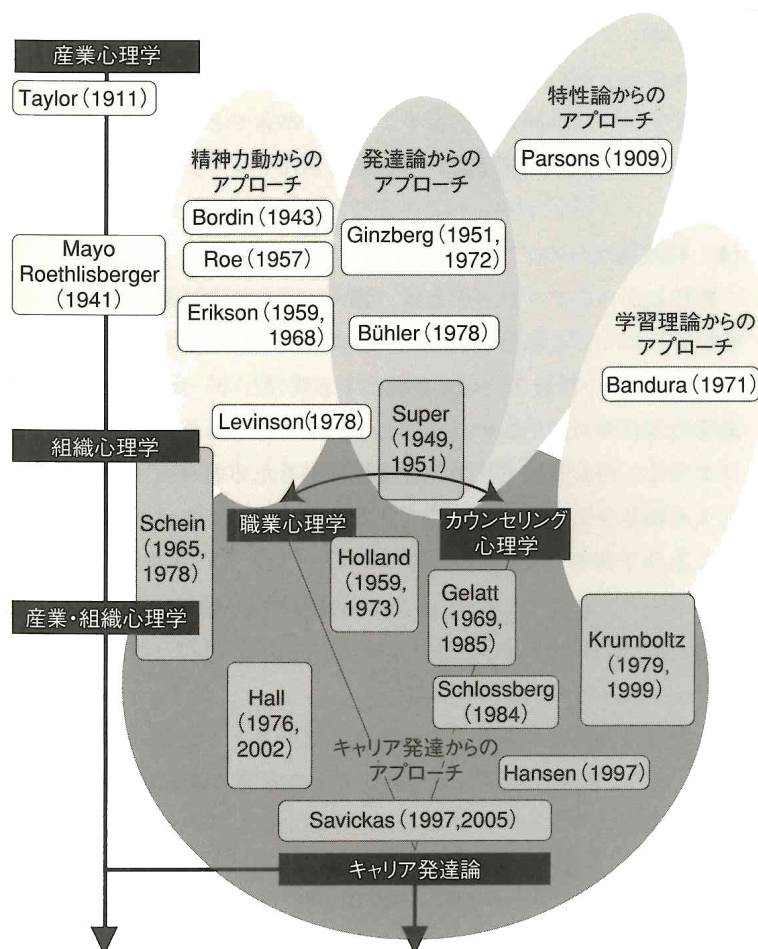


図-1 キャリア発達論鳥瞰図 出所：渡辺三枝子『新版キャリアの心理学』2015,17 頁

キャリア教育とキャリア発達理論について下村（2007）では、「心理学の分野では、このキャリア発達の領域で一定の研究の蓄積がある。特に、その研究の多くは『職業的（キャリア）発達理論』の文脈でなされてきた」（17 頁）「古い文献では、『職業的発達理論』と表記され、新しい文献では『キャリア発達論』と表記されることが多い。これは、古い文献では職業生活における発達に特に注目していたために「職業的発達理論」と呼ばれることが多いのに対して、現在では、家庭生活も、地域社会も含めた幅広い概念である「キャリア」の発達全般を扱う『キャリア発達理論』へと発展していった経緯があるからである」（17 頁）と述べられている。

例えば、ロー（Roe,A.1957）では、精神分析をベースにしながらも、パーソナリティ特性と職業分類とを関連付けてキャリア発達を説明している。パーソナリティの個人差は、親の養育態度によってもたらされるとして、親の養育態度を情緒型、拒否型、受容型に 3 分類して、パーソナリティの個人差と職業選択について関係づけている。ブロンフェンブレナー（Bronfenbrenner.U.1979）では、社会学的構造理論、環境に重点を置き「相互連結の原則」として環境の影響を 4 つに分類し、キャリア選択やキャリア形成の文脈として個人に影響を与えたとの理論を展開し、家庭、学校、親戚、友人などの影響が個人に影響を与えている。そしてドナルド・スーパー（Donald E. Super.1990）では自分のキャリアを理解するうえで、家族の影響は不可欠であるとしている。これら多くの研究者がキャリア発達とキャリア教育について取り上げ、その中で、影響力を与える存在として「家庭・家族」についての理論を展開している。

キャリア（Career）は、使う人や研究する人たちによって解釈が異なっている。一般的にも「経歴」、「専門的」、「人が歩んできた足跡」、「馬車の轍」など様々である。木村は『キャリア・コンサルティング理論と実際』の中で、これまでの心理学の知見からのキャリアの定義は『「人が生涯を通じて関わる一連の労働や余暇を含むライフスタイル」、また「役割統合（role integration）に影響を与え、かつ相互に関連する現象としての労働、教育、家族などの選択に当たって個人を援助することに含まれる包括的概念」、「人が生涯に行う労働と余暇の全体」、「自分が何をするか、自分をどう見るかを結びつける現象的、行動的概念。それは社会的環境、将来計画、能力や特性などとの関連で、自己をどう見るかを規定する」』（木村, 2013, 11 頁）等、個人の職業選択、キャリア発達を重視した定義として紹介している。

日本では、1953 年に「日本職業指導学会」が誕生し、1978 年「日本進路指導学会」と改め、2005 年には「日本キャリア教育学会」となり、『キャリア教育研究』の発行やセミナーの開催、キャリア・カウンセラーによるキャリア支援・キャリア形成・キャリア発達などに係る活動が行われている。なお、日本キャリア教育学会は、キャリア教育、進路指導、職業指導およびキャリア・カウンセリング等に関わる研究と実践の充実・向上を目的として活動しているが、この学会においては「家庭内キャリア教育」に関する

先行研究は見当たらない。

1-2 キャリア教育の歴史

一般財団法人日本職業協会が職業・雇用に関する情報を公開している。その中で職業心理学者である木村は、アメリカの職業指導の開始、日本の職業紹介、職業指導について述べている。「19世紀末から20世紀にかけて、アメリカは工業化が加速し、鉦工業生産は世界のトップの座を獲得し、世界を制する大国へと成長した。しかし、その裏では、都市に向かう農村からの人口の急激な流出、移民労働者が流入することによる多民族化、工場労働者や賃金労働者の急激な増加、資本主義の高度化による周期的恐慌、失業、貧困、都市のスラム化などの社会問題の発生など、様々な社会問題が暗い影を落としていった。このような問題の対処策として、初等教育の普及・充実、工業化社会への労働者の配置、貧困や不平等の是正のための制度の確立・改善などが求められた。これらに対応していったのは、セツルメント（都市の貧困地区に宿泊所・授産所・託児所などの設備を設け、生活向上のための支援をする社会事業、及びそのための施設）や教会関係者や人権団体などの社会改革者であった。荒廃する社会に対して、職業選択の在り方や教育の再構築などについて、教育学や産業心理学の分野において研究がすすめられていった。そのような中で職業紹介・職業指導に、初めて倫理的根拠を与えたのが社会改良主義者だったF・パースンズ（Parsons, F）であった。彼は、セツルメント活動に関わる一方で、労働保護立法化にも尽力していった。失業、貧困に喘ぐ人のために、単に仕事を見つけるだけではなく、職業を選択することが望ましいと考えボストン、サーレム街の一角に職業局（Vocational Bureau of Boston）を開設している（1909）。そこで、職業紹介・職業教育が開始された。彼の「特性因子理論」は現在に至るまで有効な理論として定着しており、職業教育の祖と呼ばれている」（木村、2017『キャリア・カウンセリング、ガイダンス、そしてコンサルティングへ：第2回カウンセリングとガイダンスの源流：I アメリカの職業紹介・職業指導運動の開始』一般財団法人日本職業協会ホームページ「職業に関する情報・資料等 ②職業・雇用に関する情報等」より）。

このように、19世紀初頭に開始された職業指導の運動は、やがて学校教育の中で職業教育として発展していったのである。

1971年、アメリカ第19代連邦教育長官シドニー・P・マーランド（Sydney P. Marland, Jr.）によって教育改革の重点施策としてキャリア・エデュケーション（Career Education）が提唱された。マーランドは、「黄金の50年代」「芳醇の60年代」を経て、①高等教育における大幅な学力低下、②大衆化に伴う高校への不本意入学、③慢性的な大量中退者の出現、④中等、高等教育を通じた卒業生の早期離職・転職、⑤大学全入による大学生の高等遊民化などアメリカの教育界における深刻な状況を受けて、

普通教育と職業教育の統合を柱とした教育改革の一環としてキャリア教育の重要性と導入を呼びかけた。

1979 年にはマーランドの思想を受け継ぐ形で「キャリア教育振興法」が施行された。キャリア教育は、個人が人間の生き方の一部として、産業や商業について学び、人生上の役割や選択と職業的価値とを関連づけることができるように、経験の総体として定義づけられた。このキャリア教育振興法は 1984 年に終了し、同年に施行された「カール・D・パーキンス職業教育法」に引き継がれ、キャリア・カウンセラーの立場や役割が明確化された。また、1989 年には、全米職業情報整備委員会が「全米キャリア発達ガイドライン (The National Career Development Guideline)」を発表している。このガイドラインでは、小学校から成人に至る過程で育成すべきキャリア能力を①自己理解、②教育的・職業的探索、そして③キャリア設計の 3 分野に区分している。

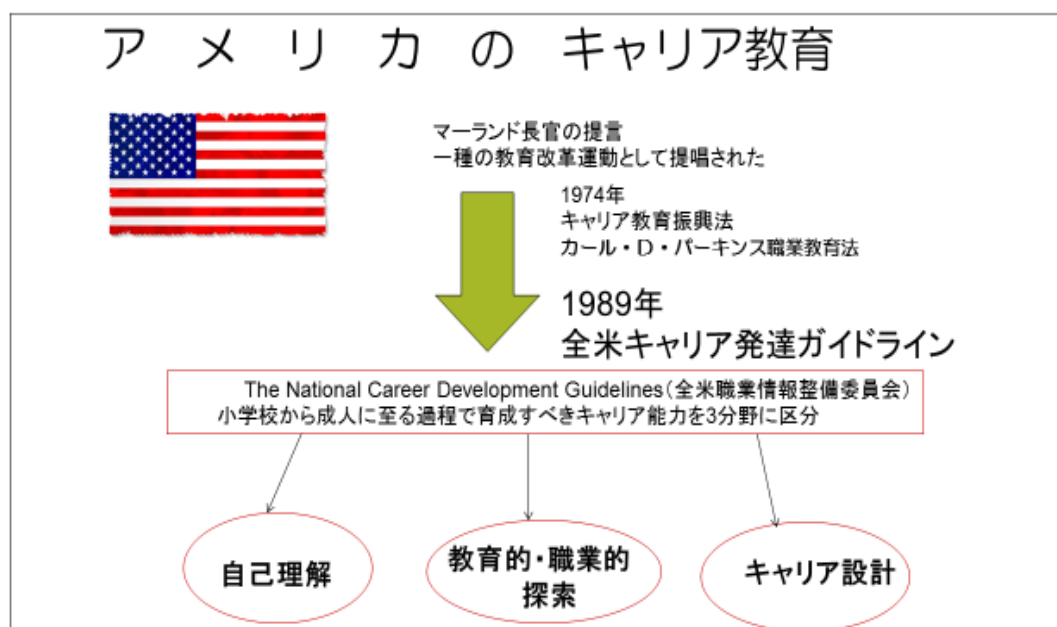


図-2 アメリカのキャリア教育 出所：加藤敏明（2007）「キャリア教育の現場から：日本型ユース教育の実践と指導法、評価」『立命館高等教育研究』第7号、41頁より 筆者作成

このアメリカのキャリア・エデュケーションは、小学校から成人に至る課程で育成すべき教育全体をキャリア発達の観点から再編成しようとする一大教育改革であり、アメリカ全土を挙げての壮大な計画と取り組みといえる。木村は「現在までのところキャリア・エデュケーションの総合的な評価は必ずしも明らかではないが、今日我が国において、中教審「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」（文部科学省 2002：中央教育審議会答申）以来、教育基本法、学校教育法、大学設置基準・短

大設置基準などの改正によって、小学校から大学までのキャリア教育の推進が進められていることに大きな影響を与えたことは間違いない」としている（木村、2017『わが国職業紹介・職業指導の系譜：その過去、現在、未来：第1回 職業紹介・職業指導の源流と発展』一般財団法人日本職業協会ホームページ「職業に関する情報・資料等②職業・雇用に関する情報等」より）。

第2章 日本のキャリア教育

2-1 日本におけるキャリア教育

アメリカのマーランドによるキャリア教育の提言は、日本では旧文部省から1984年に「中学校・高等学校進路指導の手引」として紹介され、その後の我が国の「進路指導」の改善に影響を与えることとなったが、その時点では「キャリア教育」という表現はされていない。1993年には文部科学省が「指導の転換を図るための基本視点」を提示、1996年の第15期中央教育審議会の第一答申では「生きる力」の育成が必要であると示されている。この後、生きる力は、教育課程審議会に引き継がれていった。

1999年12月、文部科学省に中央教育審議会答申「初等教育と高等教育との接続の改善について」が示され、文部科学省の報告文書に「キャリア教育」という言葉が初めて使用された。それまでの語句は、「進路指導」が使われていた。この答申では、キャリア教育は、「学校教育と職業教育の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・就労観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個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義され、職業観や勤労観、職業的知識、自己理解力などの育成について示され、初等中等教育から高等教育の接続を図るためには、小学校段階から発達段階に応じて「キャリア教育」を実施する必要があると提言されている。さらに「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、学校毎に目的を設定し、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある」と提言している。

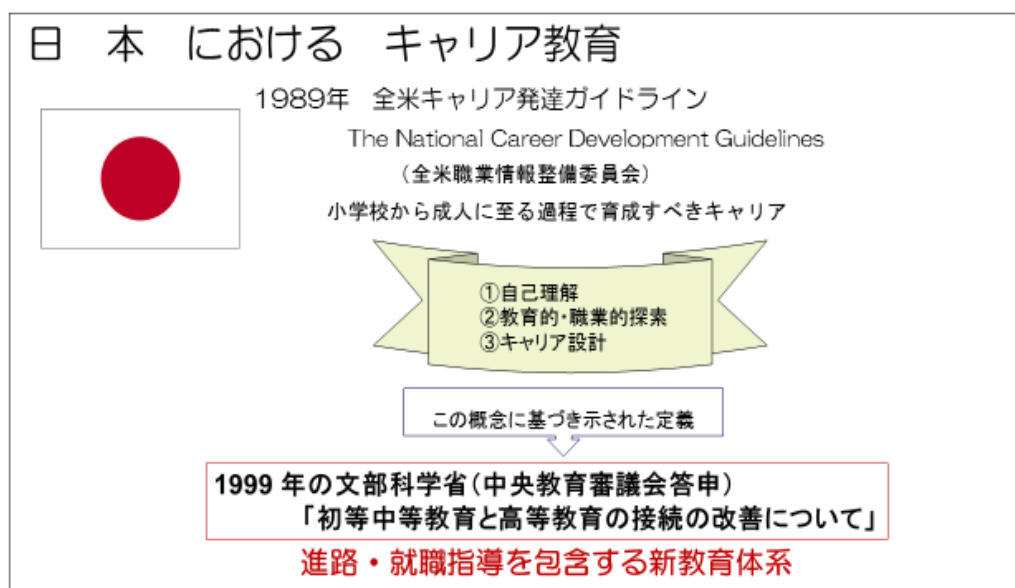


図-3 日本におけるキャリア教育 出所：「キャリア教育の現場から：日本型コ

一オプ教育の実践と指導法、評価』『立命館高等教育研究』第7号、42-43頁より筆者作成

アメリカで発したキャリア教育は教育改革の一環としてスタートしたが、日本のそれは、職業教育としてスタートした。それ以降「キャリア教育」はクローズアップされ、キャリア教育に関する調査研究は進められた。

2002年11月には、国立政策研究所生徒指導研究センターが「児童生徒の職業観・勤労観をはぐくむ教育の推進について（調査報告研究書）」として報告した。この報告書の概要「第1章 今、なぜ、『職業観・勤労観』の育成が求められるのか」には「今日、若者の職業観・勤労観や学ぶこと・働くことへの意識や態度の形成をめぐる様々な課題が指摘されている。その背景には、生活環境等の変化による子どもたちの発達の変化、産業・経済の構造的変化や雇用・労働市場の多様化・流動化の進展等が考えられる。

こうした新たな状況の下、子どもたちが自己の進路を主体的に切り拓き、将来、自立した個人として力強く生きていくためには、その基盤となる意欲や態度及びこれらを根本において支える職業観・勤労観を育むことが極めて重要になっている。」（国立教育政策研究所生徒指導研究センター、2002年、87頁）と示されて、職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）が発表された。このプログラム案は、小学校から高等学校までの職業的発達課題を検討し、具体的な能力と態度を示すことが出来ることを目的に4つの能力領域に大別しそれぞれの構成する領域を2つずつの能力に整理して、4領域8能力で構成されている（表-1）。

この4領域8能力について2004年に示された「キャリア教育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～」には「この枠組み（例）では、職業観・勤労観を職業や勤労に対する見方や考え方としてだけでなく、意欲や態度を含む広い概念としてとらえるとともに、職業観の形成に直接・間接に影響を与える能力・態度が幅広く取り上げられている。その意味で、この枠組み（例）は、キャリア教育における学習プログラムの枠組みのひとつのモデルと見なすことができるものである。各学校においてキャリア教育を推進する際の参考として幅広く活用されることを期待したい。なお、このような枠組みは、4つの能力を観点とする児童生徒のキャリア発達にかかる見取り図ともいえるべき性格を持つと同時に、子どもたちにどのような能力・態度が身に付いているかをみるための規準となるものである。一人一人の成長・発達をどうとらえ評価するかについては、従来、あまり深く考慮されなかった傾向があるが、今後この例をもとに、各学校の実情に応じて学習プログラムの枠組み等を作成し、できるだけ客観的に子どもたちの発達の状況をとらえ、次の指導に役立てていくようにすることが大切である」（文部科学省、2004年、キャリア教育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～,22頁)とある。キャリア教育推進のためのモデルとして、この枠組み(例)の活用について期待するとの文言により、この枠組みは広く知られることとなった。

表-1 4領域8能力 出所：国立政策研究所生徒指導研究センター（2002）「児童生徒の職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）-職業的（進路）発達にかわる諸能力育成の視点から」を引用し筆者が作成

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
情 報 活 用 能 力	情報収集・探索能力
	職業理解能力
将 来 設 計 能 力	役割把握・認識能力
	計画実行能力
意 思 決 定 能 力	選択能力
	課題解決能力

2003 年 6 月、高い失業率、ニート、フリーターなど若年を取り巻く雇用問題に対して、若者の勤労意欲を高め、職業的自律を促進すること、増加する若年失業者の対策が急がれていた。政府全体として対策を講ずるため、遠山敦子文部科学大臣、坂口力厚生労働大臣、平沼赳夫経済産業大臣、竹中平蔵経済財政政策担当大臣による「若者自立・挑戦戦略会議」が発足した。そして教育・雇用・産業政策の連携強化等による総合的な人材対策として「若者自立・挑戦プラン」が発表された。

そのプランには、若者を取巻く深刻な現状を国家的課題と捉え、問題の原因として三項目挙げられている。第一は、求人減少に加えて、パート・アルバイト化及び高度化の二極分化による需要のミスマッチ、第二に将来の目標が立てられない若年層の増加、第三に職業探索期間の長期化、就業に至る経路の複雑化、求められる職業能力の質的变化等に従来の教育・人材育成・雇用システムが不十分であるとしている。そして目指すべき社会として「若者が自らの可能性を高め、挑戦し、活躍できる夢のある社会」の実現を目指すべきであり「生涯にわたり、自立的な能力向上・発揮ができ、やり直しがきく社会」の実現を目指すべきとしている。そして教育段階から職業定着に至るキャリア形成及び就職支援が挙げられ、キャリア教育はその重要な柱として位置付けられた（経済産業省, 2003, 若者自立・挑戦戦力会議）。

この若者自立・挑戦戦力会議を発足させるに至った 2002 年当時の深刻とされた若者（15 歳から 24 歳）の現状を見ると、失業者数は 1992 年に 40 万人から 2002 年には 69

万人に、失業率は1992年4.5%から2002年9.9%へと増加している。フリーターの増加は、1992年101万人から2002年193万人であり、無業者比率は、大卒無業者比率1992年5.7%、2002年21.7%(約12万人)高卒無業者比率1992年4.7%、2002年10.5%(約14万人)となっている(経済産業省, 2002年, 若者自立・挑戦プラン参考資料1, 10頁)。

文部科学省では、このプランに基づき、小学校段階からの勤労観・職業観の醸成、企業実習と組み合わせた教育の実施、いわゆるフリーターの再教育、高度な専門能力の育成など、それぞれの立場に応じた支援策を「キャリア教育総合計画」として将来を担う若者の人間力強化を目指すための法的整備が加速していった。

2006年には、教育基本法が1947年約60年の時を経て改正された。この法律の改正前の前文は「われらは、個人の尊厳を重んじ、心理と平和を希求する人間の育成を期するとともに、普遍的にしてしかも個性豊かな文化の創造を目指す教育を普及徹底しなければならない」から「我々は、この理想を実現するため、個人の尊厳を重んじ、心理と平和を希求し、公共の精神を尊び、豊かな人間性と創造性を備えた人間の育成を期するとともに、伝統を継承し、新しい文化の創造を目指す教育を推進する」と改正され同じ前文に「未来を切り拓く教育」という言葉も付け加えられている。また第一章教育の目的及び理念(教育の目的)第二条には第一項から第五項まで新たに設けられた。第一項には「幅広い知識と教養、豊かな情操と道徳心、健やかな身体」、第二項には「能力を伸ばし、創造性を培い、自立の精神、職業及び生活」、第三項には「男女の平等、公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度」などの言葉が並び、第四項には「生命を尊び、自然を大切にし、環境の保全に寄与する態度を養うこと」、第五項「伝統と文化を尊重し、それらをはぐくんできたわが国と郷土を愛するとともに、他国を尊重し、国際社会の平和と発展に寄与する態度を養うこと」などの文言が整備された。また第二章教育の実施に関する基本(義務教育)には「義務教育として行われる普通教育は、各個人の有する能力を伸ばしつつ社会において自立的に生きる基礎を培い、また、国家及び社会の形成者として必要とされる基本的な資質を養うことを目的として行われるものとする」ことが新設された(文部科学省 教育基本法)。

翌年の2007年に改正された学校教育法においても「職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度および個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと」が義務教育の目標の一つとして位置付けられた(文部科学省, 2007)。

2011年1月中央教育審議会「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」(文部科学省, 2011)がまとめられ、「人のキャリア形成は一生続くものであり、そのために必要な力の基盤を学校でしっかりとつくり、社会に出た後もこれを伸ばしていかなければならない。このことを踏まえれば、学校教育においては、基礎的・基本的な知識・技能や専門的な知識・技能とともに、子どもがどのような状況におかれても、社会に適応したり、置かれている状況を自分で打ち破ったりしながら、社会の中で

自分の能力を発揮できるようにする必要がある。このため社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力(基礎的・汎用的能力)や同じく基盤となる態度(社会的・自立に向けて必要な基礎となる能力や態度)を育成することが極めて重要である」(29 頁)とし、キャリア教育が、一人ひとりの社会的・職業的自立に向けて必要な能力や態度を育てることがキャリア発達を促す教育であること、高等学校教育は、社会人・職業人としての自立が迫られる時期であることを考え、キャリア教育の充実が喫緊の課題である(文部科学省, 2011) ことが示されている。

同じく 2011 年 11 月に作成された「高等学校キャリア教育の手引き」(文部科学省、2011 年)には、キャリア教育は「子ども・若者が、社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性、持ち味を最大限発揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や態度を育てる教育」に言い換えることができるとしている(14 頁)。またこの手引きでは、キャリアについて「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見出していく連なりや積み重ね」(16 頁)と捉え、キャリア発達については、2011 年の中央教育審議会「今後のキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」に示されたキャリア発達についての定義を「社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程」(16 頁)としている。また職業教育については、同じ 2011 年の中央教育審議会「今後のキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」に示されたとおり「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」として、キャリア教育に職業教育も含まれることを示している(36 頁)。この手引書は、文部科学省が作成して全国の高等学校に配布されている。

教育基本法の改正、学校教育法の規定、学習指導要領の改訂が次々に行われ、幼児期から中等教育までのキャリア教育と職業教育の在り方が示された。しかし学校と家庭の連携については、その保護者への対応や連携の強化策、また家庭指導や家庭教育等に関する具体的な指針は織り込まれていない。

2-2 進路指導とキャリア教育

進路指導は、1955 年代後半まで職業指導と呼ばれていた。第二次世界大戦後から高度成長期に向かい大企業を中心とした企業は雇用の拡大を図り終身雇用制が定着し、学歴・学校歴が偏重される傾向が続いていた。職業指導を担当する現場は就職試験、入学試験の合格を勝ち取るためのいわゆる「出口」の指導に追われていた。1955 年文部省(当時)から『職業指導の手引き—管理・運営編』が出されていたことが前述の『高等学校キャリア教育の手引き』に記されていた。進路指導という故障変更の直前まで使われていたこの手引書は入手が困難であったため、高等学校の手引書から引用する。「学校における職業指導は、個人資料、職業・学校情報、啓発的経験および相談を通じて、生徒みずからが将来の進路の選択、計画

をし、就職または進学して、さらにその後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長するように、教師が教育の一貫として、組織的、継続的に援助する過程である」(文部科学省, 2011, 39 頁)とある。

そして、1961 年文部省（当時）『進路指導の手引—中学校学級担任編』（日本職業指導協会）呼称が変更され、定義が示されている。「進路指導は、生徒の個人資料、進路情報、啓発的経験および相談を通じて、生徒みずから、将来の進路の選択、計画をし、就職または進学して、さらにその後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長するように、教師が教育の一貫として、組織的、継続的に援助する過程である」(文部科学省, 2011, 39 頁)とある。職業指導と進路指導の定義の内容を比較すると、ほとんど変化がなく職業指導をそのまま引き継ぐ概念として受け取られていった。呼称が変更された理由としては、卒業後の人生を、生徒自身が切り拓いていくため力を醸成することを目指す教育活動として、中学校・高等学校の教育課程に取り入れられることになっていったこと。その教育課程の中の位置づけと共に、「職業指導」という言葉が、就職を希望する生徒だけを対象とする指導であるとの誤解を招くことが懸念されるとの判断によるものである。この進路指導の定義は現在も継続している。1983 年には、この定義について文部省（当時）『進路指導の手引—中学校学級担任編（改訂版）』（日本職業指導協会）において、1961 年『進路指導の手引—中学校学級担任編』（日本職業指導協会）に示された定義の中の「さらにその後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長する」について、「将来の生活における職業的自己実現に必要な能力や態度を育成する、という広い理念を意味するものと解釈することによって、改めて定義し直すことなく、前記の定義をそのまま継承することとしたい」と解説をしている（文部科学省、2011、40 頁）。

前述した日本進路指導学会は 1987 年、進路指導の定義を提案している。それによると総合的定義では「進路指導は個人が、生涯にわたる職業生活の各段階・各場面において、自己と職業の世界への知見を広め、進路に関する発達課題を主体的に達成する能力、態度等を養い、それによって個人・社会の双方にとって最も望ましいキャリアの形成と職業的自己実現ができるよう、教育的・社会的機関ならびに産業における専門的立場の援助者が、体系的、継続的に指導援助する過程である」（藤本, 1987, 37- 39 頁）としている。学校教育における定義では「学校における進路指導は、在学青少年がみずから、学校教育の各段階における自己と進路に関する探究的・体験的諸活動を通じて自己の生き方と職業の世界への知見を広め、進路に関する発達課題と主体的に取り組む能力、態度等を養いそれによって自己の人生設計のもとに進路を選択・実現し、さらに卒業後のキャリアにおいて自己実現を図ることができるよう、教師が学校の教育活動全体を通して、体系的、計画的、継続的に指導援助する過程である」としている（藤本, 1987, 37- 39 頁）。

進路指導の活動としては、1994 年に出された『進路指導の手引—中学校学級担任編（三訂版）』には、①個人資料に基づいて生徒理解を深める活動と正しい自己理解を生徒に

得させる活動 生徒個人に関する諸資料を豊富に収集し、一人一人の生徒の能力・適性等を把握して、進路指導に役立てるとともに、生徒にも将来の進路との関連において自分自身を正しく理解させる活動である。②進路に関する情報を生徒に得させる活動、③啓発的経験を生徒に得させる活動、④進路に関する相談の機会を生徒に与える活動、⑤就職や進学等に関する指導・援助の活動、⑥卒業者の追指導に関する活動の6つが挙げられている。進路指導には、本来ならばこのような業務があるのだが、進路に就職や進路選択の斡旋活動も認められているために⑤についての指導のみが強く意識されてきたために「出口指導」などとの批判を浴びたと思われる。

1999年にキャリア教育という言葉が教育の中に登場し、進路指導部の教員は今までと同じだと感じて進路指導を行った学校が大半であったことは前述した。その後、2004年1月文部科学省「キャリア教育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～」が示され「進路指導が、生徒が自らの生き方を考え、将来に対する目的意識をもち、自らの意志と責任で進路を選択決定する能力・態度を身に付けることができるよう、指導・援助することである。定義・概念としては、キャリア教育との間に大きな差異は見られず、進路指導の取組は、キャリア教育の中核をなすということができる」と述べられており、キャリア教育の概念と進路指導の概念との間には大きな差異はなく、これまでの進路指導はキャリア教育の中核をなすものであると指摘している。キャリア教育の推進のための教育企画推進室やキャリア企画班等の新しい部署も設置されるなど、進路指導部との連携や総合的な学習の時間の効果的な活用などを視野に入れた体制作りが、各校で取り組まれていった。

各校の教員のキャリア教育の導入に関する受け止め方は様々であった。高等学校進路指導歴10数年の経験を持つある管理職に聞くと、「こういう教育体制が必要な時代になってきたなあと感じましたし、取り組み方を考えました」と述べている。また進路指導経験が5年ほどの管理職は、「その時期は、進学校に勤務しており、総合的な学習の時間の授業を使い、既にキャリア形成のための学習は全学的に始まっていました」と答えた。しかし、この答えが、勿論全てではない。さらに日本進路指導協会が2004年から2005年に行った調査では、中学校の学級担任は「キャリア教育」が政策的に推進されていることを「知らない」と答えたのは全体の三分の二を占めており、浸透したとは言い難い状況であった。また、リクルートが全国高等学校の進路指導主事（進路部長と呼ばれている）を対象として、2008年に実施した調査で複数回答での調査結果は、キャリア教育が「生徒にとって有意義だと思う」が59.6%と最も多かった。しかし「学校現場で浸透するかどうかは未知数」は39.5%であり、「提唱されている内容通りに現場が取り組むとしたら、教員の負担は相当大きくなりそうだ」は39.2%、「進路指導や職業教育とキャリア教育の違いがわからず、趣旨が見えない」は26.8%などであった。また自由記述の項目で、キャリア教育についての質問に「よくわからない」「認識がバラバラ」「形骸化している」「どこまでやればいいのか見当もつかない」「具体的な結果が得られ

ていない」などの答えがあり、キャリア教育に対する不安や困惑の様子が見えてくる。

2008 年 1 月文部科学省中央教育審議会答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領の改善について」では、「近年の産業・経済の構造的な変化や雇用の多様化・流動化等を背景として就職・進学を問わず子どもたちの進路をめぐる環境は大きく変化している。このような変化の中で、将来子どもたちが直面するであろう様々な課題に柔軟かつたくましく対応し、社会人・職業人として自立していくためには、子どもたち一人一人の勤労観・職業観を育てるキャリア教育を充実する必要がある」とし、幼児期から高等教育に至るまでのキャリア教育の在り方が示された。この答申を受けて学習指導要領が改訂されたが、実際に「キャリア教育」という文言が本文中に使用されていたのは、高等学校学習指導要領のみであった。

そして同年 7 月「教育振興基本計画」が閣議決定され策定された。それまで、キャリア教育という文言は、審議会の答申や研究協力者会議報告等において強く推進が求められてきたが、政府として推進する施策の一環として「キャリア教育推進」という文言はなかったのである。この計画の中には、今後の 5 年間に総合的かつ計画的に取り組むべき施策の一つとしてキャリア教育の推進が挙げられ、教育振興基本計画には「子どもたちの勤労観や社会性を養い、将来の生き方についての自覚に資するよう、経済団体、PTA、NPOなどの協力を得て、関係府省の連携により、キャリア教育を推進する。特に、中学校を中心とした職場体験活動や、普通科高等学校におけるキャリア教育を推進する」(42 頁)と明示された。「法的拘束力を伴って教育内容の最低基準を示す学習指導要領の本文に「キャリア教育」と言う文字を用いるためには、閣議決定という手順を踏んで公にされた教育振興基本計画を待たざるを得なかった」と文部科学省が 2011 年に作成して全国の高等学校に配布した『高等学校キャリア教育の手引』に書かれている。

1999 年から教育の世界に入ってきたキャリア教育推進の文言が、2008 年までの 9 年間全教員にとって必携でありながら、最低限の教育を担保するための学習指導要領の本文中に反映されることなくきたことに驚きを禁じ得ない。先のリクルートの全国高等学校の進路指導主事を対象としたキャリアに関する調査で触れたように、「進路指導や職業教育とキャリア教育の違いがわからず、趣旨が見えない」という現場の声があり、何れの校種にも誤解なく浸透するまでに至っていなかった原因の一つであると考えられている。そしてまた、キャリア教育と進路指導が小学校から中学校へとバリアフリーにならなかった原因として、幼児教育機関でも高等教育機関でも進路指導という正規の活動はないが、「進路指導」という教育活動は中学校と高等学校に限定されており尚且つ極めて日常的な教育用語であり、そこでのキャリア教育と進路指導との違いを見出すことが難しく違和感を抱いた教員もいたと思われる。

2－3 就職支援

筆者が現在までに関わってきた、高校生、専門学校の学生、現在の職場の短期大学生たちの就職支援について以下に述べる。

1990年代半ば頃から日本の若者は働くということに受難の時代を迎えていた。若者の雇用問題が社会問題となり「ニート」「フリーター」「ワーキングプア」などというカタカナ言葉がテレビや新聞でも盛んに伝えられていた。1990年代初頭にバブルが崩壊するまで、新規学卒者は恵まれた立場にいた。高校、専門学校、大学いずれの教育機関を卒業しても、新規学卒者としてほぼ行きたいところに就職を果たし、正社員として入社式に臨むことができ、終身雇用・長期雇用のもとで安定的な人生を送ることができるというのが常識であった。このことは、大企業、中小企業問わず差異はなく真面目に働くことで、人生に大きな不安を抱えることはない、誰もが思っていた。そして、都市部と地方においても、若干の給与の差はあるが正規雇用が当たり前で、男子は終身雇用、女子は結婚するまで働くことがごく普通だと思われていた。しかし、バブル崩壊以降はそのような常識が通用しなくなり、企業の正規社員としての受入れる門は極端に狭くなり、有効求人倍率に一喜一憂しなくてはならない時代となっていった。正規社員に対して非正規社員という言葉が聞かれるようにもなった。教育機関の進路指導を担当する現場は悲鳴を上げ、卒業者の雇用先の確保に神経を尖らせ時間を割かなくてはならなくなった。例年のように求人票を送ってきていた企業から新卒採用を見合わせるとの知らせが届くようになり、少ない求人票の中に受験を希望する者があふれた。また不合格となった生徒の次なる受験先の支援をすることも多くなり、何度も不採用通知を受け取る生徒や学生のモチベーションを高める気配りをしていく時間が減少していった。就職を希望する者には、何とか仕事に就けるように配置をすることが学校現場における進路指導担当教員や担任の重要な仕事の一つとなった。そんな狭き門の求人開拓に喘ぐ高校の進路部にとって衝撃を与えたのは、高卒求人に短期大学・四年制大学の就職担当者が目を付け始めた。ハードルを少し下げることによって、就職を可能にしていく大学生を横目に、更に厳しくなった高校生の就職先の開拓にも時間を費やすこととなっていった。高校の就職支援は悲鳴を上げ、経済的な余裕のある家庭に対して進学を勧める活動も徐々に始まっていった。

行政も次々と雇用拡大に向けた施策を展開していった。しかし、大企業といえるものが少ない地方にあっては、不景気の余波を受けやすい中小企業が不景気と戦っていた。雇用を見合わせる企業、採用枠を縮小する企業、正職員から契約社員へと採用条件を変更する企業も増加していた。

県教育委員会は、高校生の就職率の向上を目的として、民間の力を投入しての就職支援を考え臨時職員と同じ条件での試用を開始した。この支援体制は、民間企業で人事を担当した経験を持つ人や、キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー等の有資格者を対象に募り、1年契約で採用するというものであった。県教育委員会はこの支援を希望する学校を募り、要望のあった高等学校の進路部に就職アドバイザーという職名で配

置し、就職支援、キャリア支援、就職先開拓を担当させることとした。

筆者は、その支援体制が始まった 2004 年頃には勤務していた職場を退職し、自由の利く職に就いて P T A 活動を活発に行っていた。直接学校現場に入り込めるというその制度に興味を持ちアドバイザー採用面接試験に手を挙げた。

就職アドバイザーに課せられた主な業務は、高校生の希望する将来について、希望する職種についての話を聞き、多忙感到苛まれる高等学校の教員に代わり情報調べから企業開拓、就職試験の指導を行い就職につなげていくことであった。当時は、筆者を含めて 5 名程度の採用だったと記憶している。1 年目は 3 年生の在校生が 250 名程の市内の普通高校 1 校を担当した。その高等学校では、進学希望者が大半であったために、進学担当教員の人数は複数名配置されているが、就職担当教員は 1 名であったため就職希望者の対応が手薄になっている現実を目の当たりにした。そこでは、週に 4 日間の勤務のうち、ほとんどを就職先の開拓に走り、学校に戻っては、進路指導担当教員と打ち合わせをして、就職を希望する高校生の進路支援を行ってきた。この支援制度には、特に決まりもなく各高等学校に運営も管理も任されており、筆者も進路指導担当教員も、手探りの状態で仕事を分担し進路支援を行った。2 年目は、市外の 3 年生の在校生が 80 名足らずの普通高校と 3 年生の在校生 80 名足らずの実業高校の 2 校を担当した。この体制は前年よりは進化し、進路部には専用の席が置かれて、週に 2 日間ずつ 2 校勤務した。両校ともに、進路部長との細かな打ち合わせが可能となり、生徒一人一人の話を聞く機会も与えられ、面接に関する支援や、企業開拓もより具体的な活動が可能になるなど、多くの改善が見られ、就職に関する支援は活発に行うことが出来た。

このアドバイザーは年を追うごとに増員され、県内の高等学校の進路室には進路アドバイザーの存在が珍しいことではなくなっていった。この制度は、多忙を極める進路担当教員にとっては、救世主となりえた部分もあるが、高等学校によっては、就職を希望する生徒を任せてしまう状況も見られ、調整の難しさも課題となった。そのような課題を抱えながらも、この制度は高等学校に受け入れられ、2010 年には、就職アドバイザー制度として認知され予算化もされて現在も続いており、委嘱された就職アドバイザーは高等学校の進路室に在籍している。

筆者は、2 年間の就職アドバイザーを務めた後、誘いを受けて県内の会計・情報系の専門学校に移り、学生の進路指導、マナー指導を始めとして、就職先の開拓や高等学校への入学勧誘業務、専門学校の学生のメンタル面での対応など多岐にわたる業務を担い就職支援活動やキャリア支援を行ってきた。

こうして、現在まで、多くの高校生、専門学校の学生、短期大学生と、進路指導室やキャリアセンターを関わり場の中心として、身近に接してきた。特に専門学校や短期大学の学生は、せっかく入学してきても「なんだか違う」「朝起きられない」「自分はこの仕事に向いていないかもしれない」など、それぞれの理由をもってミスマッチと称して不登校になり、やがて中期欠席や引きこもり状態になる学生などの支援のため、家庭

訪問や学校に招いたりしながら学生だけでなく保護者とも関わってきた。もちろん、そのような学生は、全体の学生の中の2%程度である。

生徒でも、学生でも真面目に真剣に就職を希望する者は、少ない求人の中から少しでも条件の良い企業を捜し求め、履歴書やエントリーシートの作成に取り組み、面接練習を繰り返して入社試験に臨む。しかし、不採用になる者は何社受けても不採用が続く悲しい現実があった。悩み落ち込む生徒や学生、しかしどうしても就職しなくてはならない家庭環境ゆえ、再び顔を上げて挑戦する姿に、胸が熱くなる思いを繰り返し、彼や彼女が就職を果たすまで支援を続けていった。しかし、前述の通り最後まで決まらない高校生の場合は、何の目的も無いまま入りやすい進学先を求めて進学に切り替えることもある。そこから進学担当教員が進学先を探し、その対策を講じていく。

このような活動の中で、高校生にも学生にも共通していることがいくつか見えてきた。高校生や学生自身の進路に関わる力、そのために必要な自身で切り拓いていく力や自身を見つめていく力の弱さや甘さである。この状況を年々痛感してきたのだ。高度成長期に生まれた筆者は、家族を含め周りの大人が朝早くから夜遅くまで当たり前のように働き続ける姿を見てきた。それはごく当たり前の光景であり、筆者自身も就職して少々の困難なことがあろうが、厳しい人間関係があろうが、それに耐え膨大な仕事量にも怯まず自身で乗り越える術は備わってきていたし、すぐに退職を考えることなどなかったように思う。また親兄弟もすぐに退職することを許すはずもなかった。そんな時代に生きてきた筆者には、想像がつかないほどの「弱さと甘さ」を持つ子どもが増加していることを痛感してきた。保護者との会話の中にも、「あなたの好きなようにしなさいと言っています」「嫌なら、辞めたらいいと思います」という言葉や、「まあ、いい仕事が見つかるまで、バイトでもしたらいいかと思いますので」という言葉がなんのためらいもなく聞かれる。そして、その言葉はそのまま子どもへの言葉になっていることも少なくない。自立と自尊心を尊重し、子どもの希望を叶えることこそが親としての愛情だと信じて発する親のその言葉に、子どもは簡単に親の言うとおりに退学や退職をしてしまう。保護者はそれと気づかないまま過保護、過干渉を繰り返し、そのことに満足している社会現象が生まれている。昨今「お母さん、娘をやめていいですか？」(NHK)や「過保護のカホコ」(日本テレビ)など過保護・過干渉をテーマにしたテレビドラマまで制作され、いずれも話題を呼び良好な視聴率を得た。

キャリア教育が推奨され、幼稚園から高等教育機関までキャリア教育が行われている中で、その教育が目指す「生きる力」や「人間力」は培われてきたのか。「ゆとり教育」だけが、社会を悪くしてしまったのだろうか。学校・家庭・地域の連携と言いつつも、この力の醸成は学校教育の一環として、教育活動として学校が担うべき業務のひとつになってしまっているのではないかと疑問を感じてきた。日本には、学校は学校、家庭は家庭それぞれの役割を自覚しつつ、子どもを中心に育ててきた時代はあったと確信している。だからこそ筆者は小中学校から高等学校での学校と家庭双方の現在のキャリア形

成支援の在り方に疑問をもつのである。

2-4 短期大学におけるキャリア支援

(1) 就職支援

高等学校を卒業すると、進学を希望した学生の大半は、県内外の大学、短期大学、各種専修学校などに進む。しかし、中途退学者や3年以内の離職者はいる。ここでは、筆者自身が関わってきたキャリア支援や学生支援について述べたい。筆者の勤務する短期大学では、キャリアセンターと学生支援課が学生の入り口から出口までの支援をする役割を担っている。

2008年から勤務するこの短期大学は、学生数1000名足らずの小規模な学校であるが、50年の歴史を刻み16000名を超える卒業生を送り出してきた。在学生の90%を女子学生が占め、そのほとんどが県内在住者であり、留学生と県外出身者を合わせても10%に満たない典型的な「地元の短期大学」である。

4月に入学してきた学生たちに対して第1回目の進路希望調査を行う。新入生300名余りの90%近くが、県内就職を希望する。学生との面談時に県内への就職希望について聞くと、多くの学生に本人の希望だけでなく親の希望も強く働いていることが見えてくる。学びの深まりとともに、学科によっては、都会での高度な技術力を持つ施設や企業での勤務を希望する学生もいるが、入学したばかりの4月の段階では、それほど強い意思を持った県外志向ではない。県外を希望する学生にその理由を尋ねると「ただなんとなく・・・」「友達が県外に行ったから」「親とはなれて暮らしてみたいから」などと漠然とした感覚で県外就職を希望する状況がある。しかし、県外志向が強くなっていく時期になると、保護者たちが県外に出る事を強く反対する状況も生まれ、結果として親の意見に従い就職希望者の80%程度が県内就職を果たす。

この短期大学は、専門的職業人を育成することを特徴としており、高度な知識と専門性を持つ資格取得者を育てていることが特色である。学生は、それぞれが優位な資格、国家資格や教員資格等を持ち就職活動に臨んでいる。そして学生たちは、その専門性を活かした専門職者として社会に巣立っている。

入学定員充足率は良好であり、就職率も8年連続100%を達成している。この達成率を維持するには、細やかな学生指導が求められており、全学的に学生たちとの密な連携が必要となってくる。各学科には、就職担当教員が付き、学生支援課には就職担当者、キャリアセンターにはキャリア・コンサルタント、産業カウンセラー等を配置し、また全学的にクラス担任も配置されている。学生たちは、始業時間よりも早くから、夜間まで学生支援課やキャリアセンターを訪れ、担当職員に相談したり資料の検索をしたりする。また、就職担当教員を中心に各学科の教員も一人一人に細やかな指導を行っている。

この短期大学には、2年制と3年制と1年制の専攻科がり、短期大学士、専攻科修士が学士を取得する。殆どの学生が各学科の専門分野の資格を手にするため、専門職者として比較的有利な条件で公務員や正職員として仕事に就く。また卒業年に公務員試験に失敗しても、公務員を目指して臨時職員として次のチャンスに賭ける者もいる。いずれにしても、就職担当教員や就職支援担当職員だけでなく、複数名の教職員が関わって送り出す、「面倒見が良い」短期大学である。細やかな学生への対応とともに、保護者たちとの連携も怠る事はできない。学生の希望を聞いていても、保護者の希望と食い違っていることがミスマッチに繋がることもあるため、双方の考えを聴きながら進路決定していくことも珍しいことではない。また、最近増加傾向にあるメンタルの弱い学生の支援においても、保護者との連携は極めて重要であり、カウンセリング担当教員や保健室職員も加わって保護者面談も行っている。

しかし、このように手を尽くし、心を砕いて送り出しても、また学生本人も希望に燃えて就職を果たしても、3年以内に離職を希望する者は僅かながら必ずいるのが現状である。幸いなことに離職を希望する卒業生たちの大半は、キャリアセンターや担任、学生支援課や、世話になった教員のところなど、まず学生が相談しやすいところを選んで相談に来る。そのたびに教職員が連携を取り丁寧に対応していく。そのなかで、① 何故、辞めたいのか（辞めたのか）② 体調はどうか ③ 転職の希望はあるか ④ 同じ職種に就けるか ⑤ 家族はこのことを知っているか ⑥ 家族はどういっているのか、などじっくりと話を聴くのである。

本県においても世に言う「ブラック企業」とまではいかないが、限りなくブラックに近いグレー企業は残念ながら存在しており、就職担当者はいつも悩ましい思いをしている。筆者が担当した事例をいくつかあげてみた。

事例 1) A 子の場合

新卒正社員で採用され、最初の一週間は、求人票どおりの勤務時間であったが、日を追うごとに残業時間が増えていった。いわゆるサービス残業は、半年経過した頃には、月に 100 時間を超えてしまったという。それでも、辞めたくないと続けてきたが、改善される事はなく、現在は、130 時間のサービス残業が続いている。年内働いて賞与を受け取ってから退職したい。

事例 2) B 子の場合

新卒正社員として入社後、配属された事業所で、勤務時間は、求人票どおりの 8 時間勤務であり、早出と遅出の勤務体制となっていた。早出は、午前 6 時出勤だが、そのとおりに出勤していたのでは業務が間に合わないので、自主的に 4 時に出勤しているが、特別な手当では支給されていない。早朝勤務が辛いので勤務先を変えたい。

事例 3) C 子の場合

新卒正職員採用。4 月から 3 ヶ月間の試用期間が定められている事は納得していたので、試用期間として定められた給与は受給した。試用期間終了後 4 ヶ月目からの給与は、

僅かながら資格手当は付いたが、基本給は試用期間時の給与から上がらなかった。そのことを先輩に聞いても、先輩たちも同じ状況が長年続いていると聞かされ相談に来た。奨学金の返済を考えると、不安なので転職についても考えている。

事例 4) D 子の場合

新卒正職員として採用され、2 年目を迎える。雇用条件どおりの勤務をしていたが、日増しに仕事量が増えてきた。同僚も退職したが増員の予定はないと言われ、奨学金の返済もあるので、退職したくないがこのままでは続けられないと思う。転職すると、条件が悪くなると言われているので、心配で相談に来た。

事例 5) E 子の場合

採用されたときに、同僚とうまくいかず退職した。再就職したが、コミュニケーションがとれなくて、いつも一人である。職場環境を変えて仕事をするか、いっそ、まったく違った職種に就こうかと、悩んで相談に来た。親に言っても自分で決めろと言われた。

職員は、離職理由を詳細に聞きとり、就職担当教員や担任と再就職先の選択に入るべきかどうかの判断を行う。企業や事業所と直接雇用条件に関しての話し合いをして条件を整えてもらうこともある。また、明らかに条件と違い、改善が望めないと判断する企業もあるため、新しい雇用先を見つけて再就職への道をつけていく場合もある。県内に正職員としての職を求める場合に、このようなケースは、珍しいことではない。すべて希望通りに退職させて転職させることが解決策とはならない場合が多く、辞めさせるべき体質の企業だと判断する場合にのみ迅速に対応していくが、現状では、改善を求めつつ、次の職場が見つかるまでは、学校と学生が連携を取ることにしている。ここでは、保護者の考え方についても、必要な情報であるため、本人とその家族に話をすることもしばしばである。

また、本学の特徴的な職種として、各団体との交渉も必要となる場合もある。その中で各職域の組織長やその団体の長と行政も交えての抜本的な解決の必要を感じることもある。解決に向けての協議会などは教職員連携の下でしばしば行われており、少なからず改善の糸口は導き出し、雇用条件、賃金、環境等様々な改善の方向に大きく踏み出してくれている組織もある。

しかし、そのような、厳しい現実にはさらされている子どもばかりではない。学生気分が抜けないうまま、自身の未熟さも感じないまま、自分の都合だけで離職しかないと、頑なにになっている場合もある。その場合、家族との会話について聞くと「あなたが、自分自身で判断しなさい」「学校に相談にいったらどうか」「嫌なら辞めたらいい」といった答えが返ってくる。あるいは「親に言ってもしょうがないから」と同級生に連れられて相談に来ることもある。こうした際には、まず家族のように寄り添い、その相談者の心をほぐし、論じて、もう一度挑戦するための支えになってやったりする場合が多い。

(2) 在学者支援

就職試験を勝ち取り入職しても離職を考える者がいることは、大学に入学してうまくいかない学生がいる現状と重なり合うところがある。すなわち、入学してきた学生の場合、例えば入学式に出席し「入学許可」の呼名に返事をして、翌日のオリエンテーションから欠席をする新生、最初の一週間で欠席を繰り返すようになる学生、保健室に行くことが日課になりいつしかほとんど一日を保健室で過ごす学生など、毎年新生の中から数名は出てくる。理由を聞くと「友達とうまくつき合えそうもない」「高校時代の仲良しと離れたから」「話し相手がいない」「ほかにやりたいことがある」「イメージと違っていたから」「別の職種に就きたかった」などという答えが返ってくる。

在学生も、少し厳しい指導、レポート課題、その難解な授業内容の前に立ちすくみ、学び続けることに不安を持つ学生も出てくる。結果、退学していく学生が全体の2%程度は出ている。このような状況に教職員は決して手をこまねているわけではなく、その学生に寄り添い質問を投げかける。「何故、この学校に入学したのか」と聞くと、「なんとなくやれそうな気がしたから」「進路の先生に勧められたから」「担任が、ここに行けと行ったから」「親の希望で入学した」「友達が行くから一緒に受験した」「こんなに勉強しなくてはならないと思わなかったから」「勉強についていけない」「先生の年齢が高くて、話しづらい」「親に言ったら、どこか行きたいところが変わってもいいと言ったから」「兄弟で差別され、私は県外に出してもらえなかったが、都会に出たい」等々、筆者が対応した時に学生から返ってきた答えである。そのような学生に対して、担当する職員が気長に指導を繰り返していくことにより、その多くが気持ちを切り替えて自分と向き合い頑張り、卒業式を晴れやかに迎える姿を見てきた。

しかし、どんなに手を尽くしても休学や退学という形で、「リセットボタン」を押すかのように簡単に解決を求める学生は必ずいる。そうした学生の保護者とは、必ず数回の面談を行ってきた。しかし「子どもがわたしの言うことを聞かないので」「子どもの好きにさせているから」「別のことをしたいと言っているので」などと子どもの意見と同じように簡単に「リセットボタン」を選ぶ保護者もいる。さらには「私の懂れていた職業に就かせたいと願っている」「この子にはこの仕事が向いているから」「資格がいる社会だから、資格を取らしたい」「資格取得はあきらめてもなんとか卒業だけでもさせたい」と子どもの気持ちよりも親自身の気持ちを優先してしまい、学生を苦しめる例もある。このような事例は決して特殊な状態ではなく、全国の短期大学の就職支援担当者と集う機会にも、このような話は常に聞かれることである。

2-5 日本のキャリア教育の課題

キャリア教育は、1970年代初頭から、アメリカが直面している社会の変化や学校教育における様々な課題に対応するために全米規模で展開・推進された。この政策展開に

ついでの研究は仙崎武『アメリカの新しい職業教育の現状と動向』として日本に紹介され、当時の文部省もアメリカにおけるキャリア・エデュケーション運動には一定の注意を払っていたが、それが直ちに移入される運びにはならなかったとしている(児美川,2007,85 頁)。アメリカがそうであったように、日本もまた 1970 年代、教育界は大きな転換期であり様々な課題を抱える時代でもあった。高度成長期のもとで高等学校進学率と大学進学率は共に上昇傾向にあり、進学競争は加速し学習塾に代表される教育産業も発展していった。中学校や高等学校では学習量が増大し「詰め込み教育」とまで言われるような教育が展開され、「学力偏差値」を重視し、偏差値による進路指導が行われるなど進学のための教育に偏っていった。このような事態を鑑みて、1992 年に文部省(当時)は中学校で偏差値を使用した進路指導を禁止し、翌年には中学校内において実施されていた一斉業者テストも禁止している。しかし、児美川(2009)では、このような教育界の変化は子どもたちの多くに過剰な緊張とストレスを強いるものとなっていたと指摘し、この時期以降に一連の教育問題である「落ちこぼれ」「不登校」「高校中退」「非行」「校内暴力」「管理主義」「いじめ」などに繋がっていく、明らかな遠因を作っていくことになったのではないかと推測している。

そのような課題解決の策として 1997 年の学習指導要領改訂では、ゆとりのある充実した学校生活を可能とするような教育課程へと改訂されたのである。学校現場に大きな変革をもたらしたこの時代から、文部省(当時)は「勤労体験推進事業」や「中学校進路指導総合改善事業」等々次第にキャリア教育につながる事業を開始していた。そして、キャリア教育という言葉が教育の世界に初めて入ってきたのは、前述の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」である。その答申の「第 6 章 学校教育と職業生活との接続」の中では、「新規学卒者のフリーター志向が広がり、高等学校卒業者では、進学も就職もしていないことが明らかな者の占める割合が約 9 %に達し、また、新規学卒者の就職後 3 年以内の離職も、労働省の調査によれば、新規高卒者で約 4 7 %, 新規大卒者で約 3 2 %に達している。こうした現象は、経済的な状況や労働市場の変化なども深く関係するため、どう評価するかは難しい問題であるが、学校教育と職業生活との接続に課題があることも確かである」(文部科学省,1999)と述べられている。その具体策として「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育(望ましい職業観・勤労観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、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育)を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある。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、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある。また、その実施状況や成果について絶えず評価を行うことが重要である」(文部科学省,1999)と、キャリア教育の必要性について指摘している。それまでの日本の進路指導は、1955 年の「職業指導の手引」に職業指導と定義され、進路指導という言葉はその 5 年後の 1961 年に文部省(当時)から「進路指導の手引」として出されている。

教育現場では、就職や進学に関する指導は進路指導という用語が使用され、進路室に在籍する教員が進路指導という役割を担って生徒たちの指導を行っていた。三村（2016）では、そのため「キャリア教育」という言葉に対して、「多くの教育現場では、主体的な進路選択能力を育成するキャリア教育と進路指導は同一概念であった進路指導は、高度経済成長期に「良い学校、良い社会、良い人生」の一元的な概念を帯び、生徒を良い学校や良い事業所へ教師が送り出すといった大きな誤解のもとで指導が行われていったと述べられている（3頁）。この大きな誤解は、教育政策・行政にしても、学校現場の取り組みにしても、キャリア教育をめぐる状況をますます複雑化していったと述べている。

進路支援であれ、キャリア支援であれ、生徒を前においた学校の進路担当の教員の役割であることに変わりはない。同じことだととらえた学校現場は、キャリア教育・キャリア支援＝進路指導だと捉え、進路指導部の教員が担当することに、違和感はなかった。高等学校の進路指導は、進路指導室を中心に進路指導が行われ、各企業から寄せられる「求人票」や進路アドバイザーたちが開拓して持ち帰る「企業情報」や「求人情報」がファイリングされる。また時にはハローワークやジョブカフェなどの行政との連携も図りながら情報は集められていく。また進学は、国公立大学や県外の人気の大学に関する情報誌は所狭しと並び、コンピュータ検索も可能な環境が整えられている。そして、毎日のように各県の私立大学・短大学・専門学校等から入学募集の担当者たちと面談し、学校入学案内も整然と並べられていく。生徒は、進路選択の時期が来ると、進路室と担任の間を行き来して指導を受けている。そして、エントリーシートの記入指導や面接指導など、学校が進路に関する指導には、すべて関わるという体制は、今も続いている。

日本の学校現場では、「〇〇指導」や「〇〇教育」というように指導という言葉や教育という言葉に後に付けると、すべてが教員の職務範囲となる。教員の意識はその傾向にあり、生徒指導、校外指導、進路指導、道徳教育などキャリア教育だけでなく、生徒たちの社会性、協調性、職業観や生きる力の醸成などのすべてにおいて、学校が引き受ける仕事になってしまった。そして、このキャリア教育の導入は、結果として教員たちの進路指導に対する意識を強くしてしまい、進路部の重要な仕事となったと考えられる。そのために、学校と家庭との役割の境界線はばやけてしまい、すべての教育を学校に委ねてしまう傾向が強くなったと考える。そして家庭教育は迷走し、親と子それぞれが幾つもの不安や親子間の誤解も生じながら、解決の糸口が見いだせないまま、進学あるいは就職していく。

入学後あるいは入社後にミスマッチが生じたことを感じた学生は、早期離職や退学という形で解決しようとするのである。教育現場では、就職指導そして進路指導という「指導」が行われ、それがキャリア教育と呼ばれるようになって、インターンシップや職業体験などを組み込みながら、繰返し指導を行っていた。とはいえ、早期離職や退学が起こっている原因は単純ではなく、複合的に要因が絡み合うこともある。その中の一つと

して、家庭内での親と子の関わり方に問題があるのではないかと考えられる。

第3章 家庭内キャリア教育

3-1 休学・中途退学の状況と家庭内キャリア教育

独立行政法人労働政策研究・研修機構から2015年5月「大学等中退者の就労と意識に関する研究」が発表された。この研究は、厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室の課題研究及び職業能力開発局キャリア形成支援室の調査に対応した研究を取りまとめたものとして発表された。学校から職業にうまく繋がらなかった大学・短大・高専・専門学校の中退者の数は年間8万人を超えた時点でも十分な調査はされず、その実態はあまり取り上げられずにきていた。大学・短大や専門学校への進学者率は、1990年には50万人に達していなかったが、90年代半ばから上昇し、2010年には62万人を数えている。少子化が叫ばれ、18歳人口が減少していく中で、高等教育への進学希望者は増加している。しかし折角入学を果たしても中退者は一定数を占めるようになってきていると記されている。

表-2 中退しようと思った理由（労働政策研究・研修機構 2015「大学等中退者の就労と意識に関する研究」を引用し筆者が作成）

中退しようと思った理由（複数回答）	専門学校	短大・高専	大学	大学院	合計
勉強に興味・関心が持てなかったから	43.1	55.7	51.8	26.5	49.5
遅刻や欠席が多かったから	10.4	24.7	22.4	4.1	20.1
単位が不足したから	21.5	19.9	49.0	10.2	41.7
教員とうまく関われなかったから	23.6	16.5	12.0	40.8	15.3
友達とうまく関われなかったから	22.9	25.8	19.5	16.3	20.3
自分の生活リズムが学校と合わなかったから	11.8	12.4	11.4	8.2	11.3
通学するのが大変だったから	9.0	11.3	12.2	4.1	11.2
仕事をしたいと思ったから	16.7	21.6	21.0	20.4	20.4
ほかにやりたいことがあったから	20.8	17.5	18.6	14.3	18.5
病気やケガがあったから	11.8	12.4	11.4	20.4	12.1
経済的に苦しかったから	18.8	17.5	29.6	30.6	27.3
しばらく休みたかったから	6.9	9.3	6.8	6.1	7.0
妊娠・出産をしたから	0.7	1.0	2.1	0.0	1.7
特に何もなかった	0.7	0.0	0.3	0.0	0.3
その他	13.2	17.5	14.1	24.5	14.7
合計	144	97	753	49	1046

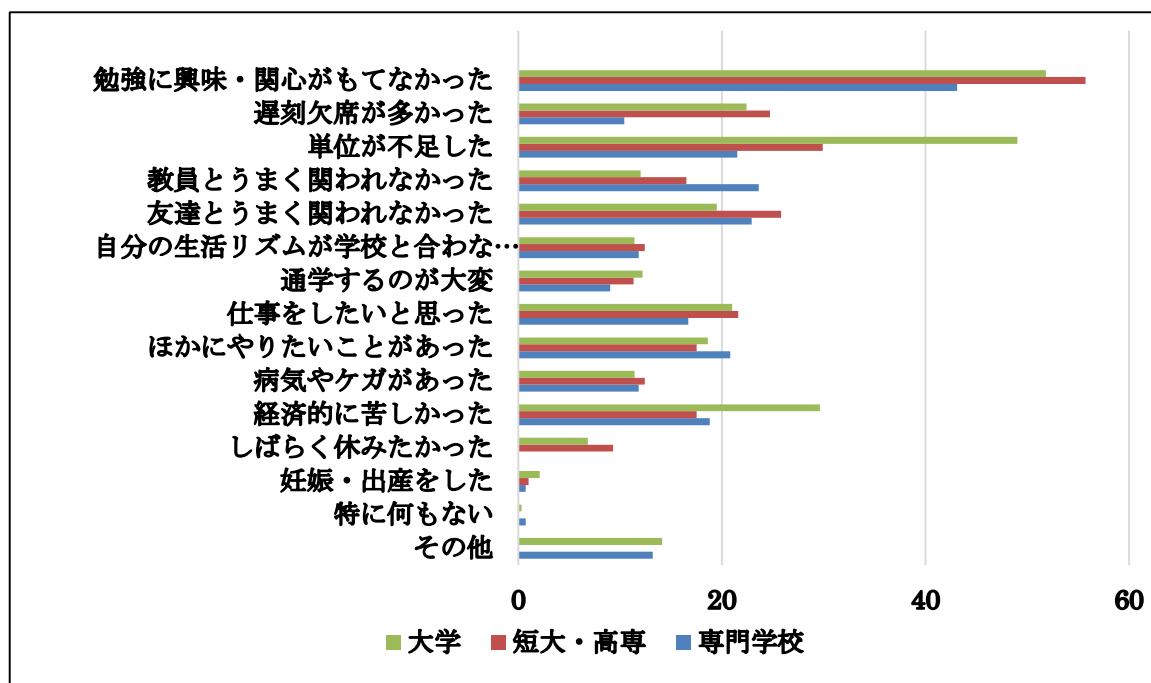


図 - 4 中退したいと思った理由（労働政策研究・研修機構 2015「大学等中退者の就労と意識に関する研究」を引用し筆者が作成）

ここでは、その労働政策研究・研修機構が行った「大学等中退者の就労と意識に関する研究」の中に全国のハローワークが調査した「大学を中退された方の働き方と意識に関する調査」がある。表-2 表-3 は、その中から「中退しようと思った理由」について表にしたものである。まず、①勉強に興味・関心が持てなかったから、が最も多い。大学 51.8%短大・高専 55.7%専門学校 43.1%となっている。順に見ていくと、②遅刻欠席が多かったから、は大学 22.4%短大・高専 24.7%専門学校 10.4%、③単位が不足したから、大学 49.0%短大・高専 29.9%専門学校 21.5%、④教員とうまく関われなかったから、大学 12.0%短大・高専 16.5%専門学校 23.6%、⑤友達とうまく関われなかったから、大学 19.5%短大・高専 25.8%専門学校 22.9%、⑥自分の生活のリズムが学校と合わなかったから、大学 11.4%短大・高専 12.4%専門学校 11.8%、⑦通学するのが大変だったから、大学 12.2%短大・高専 11.3%専門学校 9.0%、⑧仕事をしたいと思ったから、大学 21.0%短大・高専 21.6%専門学校 16.7%、⑨ほかにやりたいことがあったから、大学 18.6%短大・高専 17.5%専門学校 20.8%、⑩病気やケガがあったから、大学 11.4%短大・高専 12.4%専門学校 11.8%、⑪経済的に苦しかったから、大学 29.6%短大・高専 17.5%専門学校 18.8%、⑫しばらく休みたかったから、大学 6.8%短大・高専 9.3%専門学校 6.9%、⑬妊娠・出産をしたから、大学 11.4%短大・高専 1.0%専門学校 0.7%、⑭特に何もなかった大学 0.3%短大・高専 0.0%専門学校 0.7%、

⑮その他、大学 14.1%短大・高専 17.5%専門学校 13.2%となっている。

次の表 - 3 及び図-5 は、前述の調査資料の中退しようと思った理由、その 15 項目を最も重要な中退理由についてその他も含めて再分類し、6 項目に分けたものを引用したものである。

表-3 最も重要な中退理由（労働政策研究・研修機構 2015「大学等中退者の就労と意識に関する研究」を引用し筆者が作成）

		学業不振 ・無関心 (%)	人間関係・ 大 学 生 活 不適応 (%)	進路変更 (%)	病気・ ケガ・休養 (%)	家庭・経済 的理由 (妊娠・出 産含) (%)	特に何も ない・ その他 (%)
男 性	専門学校	51.7	15.5	17.2	5.2	10.3	0.0
	短大・高専	57.9	5.3	15.8	10.5	5.3	5.3
	大学	50.1	9.1	13.7	7.9	16.8	2.3
	大学院	22.9	22.9	14.3	17.1	22.9	0.0
	合計	48.6	10.4	14.1	8.4	16.6	2.0
女 性	専門学校	41.1	21.9	11.0	8.2	1.4	1.4
	短大・高専	37.7	13.0	14.5	17.4	1.4	1.4
	大学	26.9	11.9	18.3	24.7	0.9	0.9
	大学院	45.5	9.1	18.2	0.0	9.1	9.1
		32.2	13.9	16.1	19.3	1.3	1.3
男 女 計	専門学校	45.8	19.1	13.7	11.5	9.2	0.8
	短大・高専	42.0	11.4	14.8	14.8	14.8	2.3
	大学	42.9	10.0	15.1	10.9	19.3	1.9
	大学院	28.3	19.6	15.2	17.4	17.4	2.2
	合計	42.3	11.8	14.8	11.8	17.6	1.8

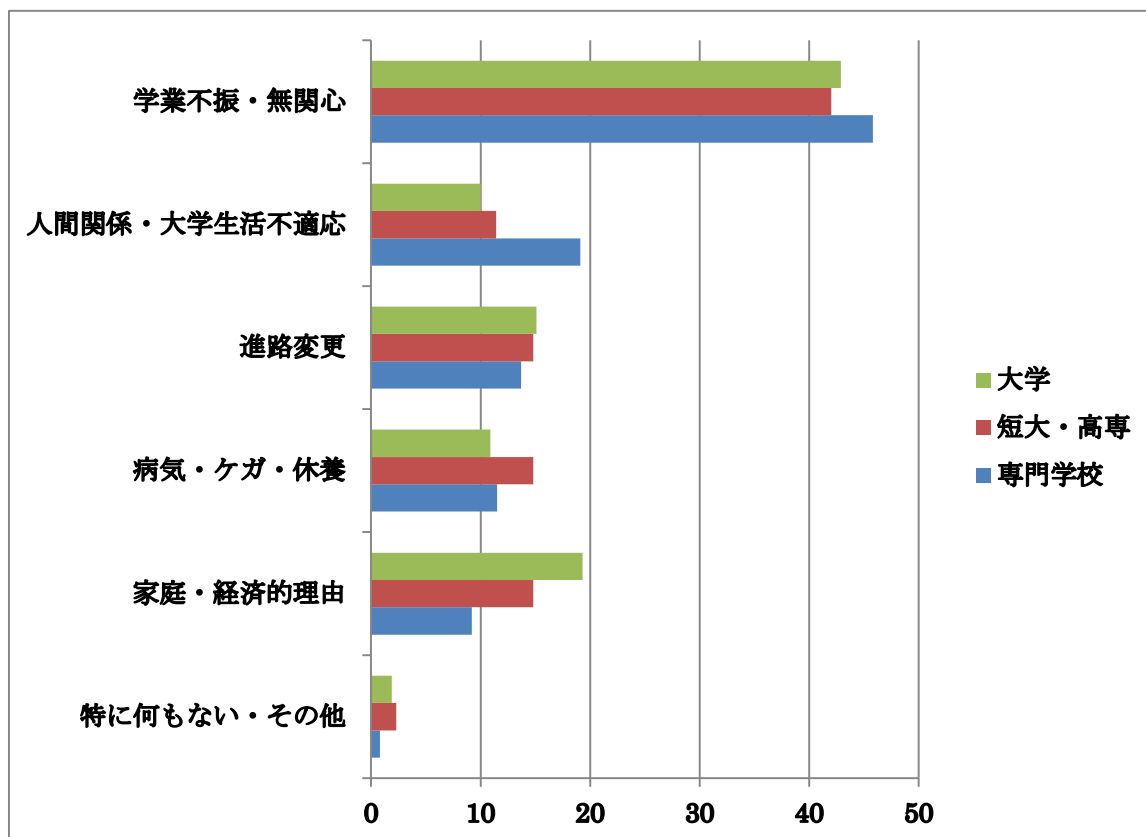


図 - 5 最も重要な中退理由（男女計）（労働政策研究・研修機構 2015「大学等中退者の就労と意識に関する研究」を引用し筆者が作成）

その結果、どの学校種でも「学業不振・無関心」が 40%前後で最も多く、「人間関係・大学生生活不適応」が 10～20%弱、「進路変更」と「病気・ケガ・休養」が 10～15%、「家庭・経済的理由（妊娠出産を含）」が 10～20%という結果である。男女によって違いがあるが、女性を見てみると、「学業不振・無関心」が大学は 26.9%に対して専門学校が 41.1%、短大が 37.7%であり、「人間関係・大学生生活不適応」が専門学校 21.9%短大 13.0%大学 11.9%である。さらに、「家庭・経済的理由」は、大学の女性 24.7%次いで短大 17.2%と比較的高い。この傾向は、地方の短期大学である本学や専門学校にも同じことが言えそうである。

意気込んで入学しても、専門性の高い学びの前に「無理」という言葉一言で投げ出す学生、ラインやメールで繋がっている仲の良い友人と離れることに敏感に反応し不登校になる学生、入学時の緊張が緩んでくる時期から遅刻や欠席を繰り返す学生がいる。この学生の多くが、自分にとって厳しいと思う現実から逃避することを考え始める。まるでゲームのように、リセットボタンを押すと新しいステージに替わることが出来て新しい環境が整うかのような考えに陥る。自分自身リセットすることによって、新しい自分がいて新しい環境が待っている錯覚に陥ってしまい、一刻も早くこの状態から逃れよう

とする傾向がみえる。近年、進路講演などに出かけていく先で出会う高校生やキャリアセンターを訪れる学生と接していると、このリセットするという感覚を好む学生が増加していることを感じている。調査結果のような理由で、中途退学を希望する学生には、まずそのことを保護者は知っているのかどうかの確認をするために、保護者との面談を欠かさないことにしている。保護者と話し合うことにより、退学という最悪の状況を回避したいと思うからだ。しかし保護者と面談した教職員は、簡単に休退学を認めようとする保護者と遭遇することになる。その保護者の多くは、「子どもに任せています」「子供が決めたことですから」と子どもへの理解の深さを語ろうとする。やがて、「最初から無理だと反対していました」「短大ぐらいは、出ておいた方が良かったから」「私が憧れていた職業でしたから、子どもにはなってほしかったので」などという言葉が聞かれるようになる。この調査でも、後に示す高校生と保護者の進路に関する調査でも、母親と娘が最もよく相談しているとの結果が出ている。しかし、学生、ことに女子学生は、家庭内で本音の話ができているのであろうかと疑問を抱くのである。ここでも、家庭におけるキャリア教育のあり方に目を向ける必要性を強く感じる。

3-2 保護者の進路意識と家庭内キャリア教育

一般社団法人全国高等学校PTA連合会の「高校生と保護者の進路に関する意識調査」は、一般社団法人全国高等学校PTA連合会と株式会社リクルートマーケティングパートナーズが共同で行っている調査で、2003年から始まり、その後第2回の結果が2006年に発表されている。以来約2年ごとに調査を行っており、2018年で8回を迎えている。2年に一回のペースで行うこの調査は、時代の流れとともにその時代に沿った内容を含みながら修正を加えた調査項目はあるが、基本的な質問事項については、ほぼ変わらず構成されている。ここでは、保護者がわが子である高校生の進路選択についてよく使う言葉を高校生とその保護者に聞いている。保護者自身が、高校生の子どもに使う言葉の多さの1位は「自分の好きなことをしなさい」、「やりたいことをやりなさい」、2位は「自分でよく考えなさい」「自分で決めなさい」、3位は「資格を取りなさい」、以下「頑張れ、諦めるな」「技術を身に付けた方が良い」「大学ぐらいは出ておいた方がいい」と続いている。

一方、高校生が保護者から言われた言葉として挙げた1位は「自分の好きなことをしなさい」「やりたいことをやりなさい」であるが、2位は、「勉強しなさい」「自分でよく考えなさい」「自分で決めなさい」「資格を取りなさい」、保護者と高校生の両者に勉強に関する内容に差異はあるが、他の項目にほとんど差異はない。この結果は、2003年の調査開始当初からほとんど差異はなくこの順位を保っている。

そこで、この調査の特徴的な結果について、高校生が希望する進路や悩みの共有度に関する調査を、2008年に行われた全国の2080組の高校生とその保護者を対象に行った

第3回で見てみる。まず、「親子コミュニケーションの実態」として調査している。進路の希望は知っているかとの質問に保護者は、高校生の進路希望を91%が「知っている」と回答し、一方で高校生は、親が自分の進路希望を知っていると答えたのは75%という結果であった。また進路に関する悩みは知っているかという質問に、保護者は子どもの悩みを72%が「知っている」と答えた。これに対して高校生は、親は自分の悩みを知っていると答えたのは56%という結果であった。親と子の認識の違いが表れた結果となっている。親は、十分にわが子の気持ちを理解していると思い、子どもの背中を押そうとしているが、その子どもである高校生は、親が考えているほど理解されていないと考えることが見えた。この結果には初回の調査からほとんど差異の無いことから、その原因の一つとして、親子の会話の状況や、本音で語り合える環境や雰囲気づくりができていたのかなどについてさらに「自立意識と家庭内キャリア教育」として調査を行っている。ここでは、「家庭内キャリア教育度」として調査がされている。

この調査が実施された2001年頃、筆者は全国高等学校PTA連合会の役員として活動をしていた。この調査を企画していくプロセスの中で「躰」「親の役割」「家庭教育」などという言葉を経度も聞き、また語り合ってきた。これらの言葉が基礎となり「躰」「言葉がけ」「幼少期からの家庭教育」の度合いを図る指標として7項目の質問が作られている。

まず、高校生に対する7項目の質問は、A家族に自分の本音を話してきたと思う、B保護者に厳しくしつけられてきたと思う、C保護者によくほめられてきたと思う、D保護者に「あなたの将来は明るい」と言われてきた、E保護者に「夢や目標を持つことは大切だ」と言われてきた、F保護者に「自分で選択し、それに責任を持つ」ように言われてきた、G保護者からのすすめで「自分で選択し、それに責任を持つ」ような体験をしてきた、というものである。

これに対して保護者への質問7項目は、A本音を話せるような家庭の雰囲気づくりを子どもの頃から心がけてきた、B厳しくしつけることを子どもの頃から心がけてきた、Cほめることを子どもの頃から心がけてきた、D「あなたの将来は明るい」ということを子どもの頃から伝えてきた、E「夢や目標を持つことは大切だ」ということを子どもの頃から伝えてきた、F「自分で選択し、それに責任を持つ」ことの大切さを子どもの頃から伝えてきた、G「自分で選択し、それに責任を持つ」ような体験を子どもの頃からさせてきた、というものである。

この調査結果によると、高校生は、A保護者に家族に自分の本音を話してきたと思う、E保護者に「夢や希望を持つことは大切だ」と言われてきた、F保護者に「自分で選択しそれに責任を持つ」ように言われてきた、の3項目については「とてもそう思う」「少しそう思う」が6割から7割の回答であった。一方保護者は、ほとんどの項目が「とてもそう思う」「少しそう思う」の回答が8割を超える。また、Cの「褒めること」に関しては高校生の褒められたという意識は48%に対して、保護者の75.2%が褒めている

との回答があり、高校生との認識とに大きく差がついた。このように家庭における幼少期からの躰や目標をもたせる言葉がけなど重視しそれを「家庭内キャリア教育」とするとの分析をしたうえで、高校生に対して、「あなたの未来は明るいのか」「将来就きたい仕事があるか」「あなたの未来は好ましいか」についての調査項目の回答とも併せて集計を用いた結果、家庭内キャリア教育度が高い層ほど、高校生が進路を考える時の気持ちが「楽しい」し、将来就きたい仕事「ある」、未来は「好ましい」との選択肢が高いとの結果が出されている（一般社団法人全国高等学校PTA連合会と株式会社リクルート（当時）調べ）。

この調査から、親と子の認識の違いが浮き彫りとなり、全国の高等学校PTA連合会は、各都道府県において、この差異を埋めるための方法を考える勉強会や講演活動などを盛んに開催していた。2001年当時の全国高等学校PTA連合会では、当時の会長田邊一徳氏が提唱する「親学」という言葉を用いて、家庭教育、社会性の醸成などについて、親が自ら学び模範を示して子育てをしていこうという意識が高まっていた。そして、薬物乱用防止啓発冊子「うちの子に限って」の作成や、京都大学大学院の木原雅子准教授のもとで生と性に関する調査や提言などを盛んに行っていた。

親は親として、学校との連携を強く望み、共に子どもを育てていきたいとの思いもあった。しかし、教育現場では、この調査が活用されることは殆どなく、親の思いと教育現場の連携がなされていなかったのである。その原因のひとつには、高等学校の校務分掌（図-6）にあると考えられる。

高等学校の校務分掌	
基本的に下記のような部署があり、年度ごとに学校長より任命される（再任を妨げない）	
総務	年間日程調整、式典等の企画、PTA・同窓会・校友会との連絡・調整、学校広報紙の作成など
教務	時間割の作成、児童・生徒の学籍・成績評価・教科書等の事務処理、定期考査の運営など
生徒指導	生活指導・校則などの検討、生徒の校内外生活上の指導指針の作成、補導、交通安全指導など
進路指導	就職活動支援、進学・就職情報の収集と広報、進路に関する模擬試験・模擬面接の実施など
保健	保健室の管理、健康・身体に関する統計、身体測定・各種検診の実施、学校医との調整など
図書	図書室の管理・運営、読書指導、視聴覚器材の管理など
人権教育	人権教育・同和教育の計画・実施、研修の計画・実施など
情報	情報機器・校内LANの管理、学校ホームページの作成など
研修	教職員の研修、教育実習の計画・実施など

図-6 高等学校の校務分掌（学校教育法施行規則の管理規定に基づき筆者が作成）

各校には、学校教育法施行規則や各県の管理規則などに基づいて校長、教頭、事務長の管理職のもとに、教務主任、学年主任、保健主事、進路指導主事、生徒指導主事、学科主任、専門高校においては、農場長など学校によって適宜配置される。組織として、総務部、教務部生徒指導部、保健部、図書部、人権教育部、情報部、研修部などの分掌が設けられている。

P T Aの担当の多くは総務部が担当している。そのため、総務部の教員のみが高等学校P T A連合会の全国大会に保護者代表の引率教員として参加したり、県単位の会合に参加したりするが、そこで採択される決議や、発表される保護者の活動等はその教員のみが内容を知ることになる。P T A活動に熱心な取り組みをする校長や担当教員は、高等学校でもその様子を、広報誌等に掲載することもあるが、それ以上に全教員が承知するような方策はほとんどの学校で行われてこなかった実態がある。

キャリア教育については、常に教育現場に向けて発信されるが、キャリア教育そのものについての理解度に差を持ったまま、行政からは次々と答申や報告書が出され、定義が示されてきた。学校はそのたびに、インターンシップ、職業体験、著名人によるキャリア支援のための講話、探求型授業の展開とプレゼンテーション発表会の開催など、キャリア教育を専門とする民間企業の力も借りながら、あれやこれやと企画し工夫を試み実践を重ねてきた。生徒たちは学校で敷かれたそのレールに乗って体験や学びを進めてきた。

直近の調査結果として 2015 年 9 月に行われた第 7 回「高校生と保護者の進路に関する意識調査」が 2016 年に発表されている。「親子コミュニケーションの実態」では、高校生と保護者が進路について話すかについての質問に、高校生「よく話をする」と「時々話をする」を合わせて 79%、保護者は 87%という結果を得ている。前述の第 3 回の結果と比較すると、親子のコミュニケーションに改善傾向が認められた。

しかしその結果がそのまま家庭のキャリア養育の醸成につながってきたのであろうか。近年全国的な傾向と言われているが、入学式、卒業式、オープンキャンパスに子どもと家族がそろって参加する家庭が増加している。本学でもこの現象は増加傾向にある。親と子がよく話をするようになり、子どもの進路にも積極的に関わっている状況は、好ましいことであると思われるが、その関わり方が子どもの自立心の成長に障りがあるのではないかと考えられる。本章の前半で示した大学、短大、専門学校の中退者への調査研究の結果を見てみると、高校生や学生が真剣に自身の進路を考え、覚悟を決めて取り組む者も多数を占めているが、年々増加傾向にある中途退学希望者に対する教育側からの家庭、保護者への支援が弱っているのではないかと感じている。

日本で、「キャリア教育」という言葉が飛び交うきっかけとなった 1999 年 12 月から 17 年を経て、時代は大きく変化しキャリア教育も新しい時代を迎えている。少子高齢化やグローバル化、情報化が急速に進展している昨今において、その時代に合った家庭

教育が求められており、学校・家庭の連携の重要性は増すばかりである。このような現状において、改めて、子どもを中心にした、学校と家庭の在り方、家庭内キャリア教育の重要性、必要性について考え、家庭内キャリア教育と名付けた教育が求められているのではないか。

3-3 離職状況と家庭内キャリア教育

中学校ではすでに職場体験などの取り組みが盛んに行われている。中学生は憧れの職業を考え、その企業や施設に出向き1日か2日実際にその職業を体験する。そして、その夢の実現に合った高等学校を決定して進学準備に入っている。中学校の教員は、職場体験のための施設・企業との交渉と事前事後の指導を行い、進学に向かっている準備として、学習指導や受験指導、志望校の決定のための保護者面談などに追われている。しかし、この中学生にとっての職場体験は、自分の育った保育園や幼稚園の先生、お世話になった病院の医師や看護師、パン屋やケーキ屋、花屋など目に見える職業に特化する傾向もある。このことは、筆者自身が県内の中学校からの依頼を受けて、職場体験のための事前指導の際に必要なマナー指導を2010年から3年間担当した経験からも感じてきたことである。その当時の中学生に聞いた憧れの職業は、医師、看護師、保育士、パティシエ、ペットのトリマーなどが人気であった。

迎え入れた高等学校では、生徒たちの将来像に向かって必要な情報や知識、学力をつけて希望の進路に進めるようにと、就職指導と進学指導に力を注ぐ。学校現場では、ホーム主任や学年主任、進路部教員などが、生徒と保護者との三者面談を行うなど細やかな指導、相談を繰り返し進路実現のための支援をしていく。

そのようにして、高等学校から送り出されて、入学した大学、短大、専門学校で、休学・退学の問題が起こっている。またせっかく希望する職に就いても早期退職をしてしまう。七五三現象という言葉は、学校関係者、労働局、企業の人事関係者には既に定着している。これは、新卒で就職した者のうち、3年以内に離職してしまう者が中学校卒業生で7割、高等学校卒業生で5割、大学卒業生で3割に達する早期離職の現象をさしという俗称である。若者の雇用問題は社会問題となって社会の注目を浴び、文部科学省、内閣府、厚生労働省等の国の機関、行政や教育機関も多く時間を費やしてこの問題の解決策に取り組んできた。厚生労働省は、新規学卒就職者の学歴別就職後3年以内の離職率の調査結果を毎年公表している。2017年に9月に公表された結果を見てみる。

新規学卒就職者の学歴別就職後3年以内離職率の推移

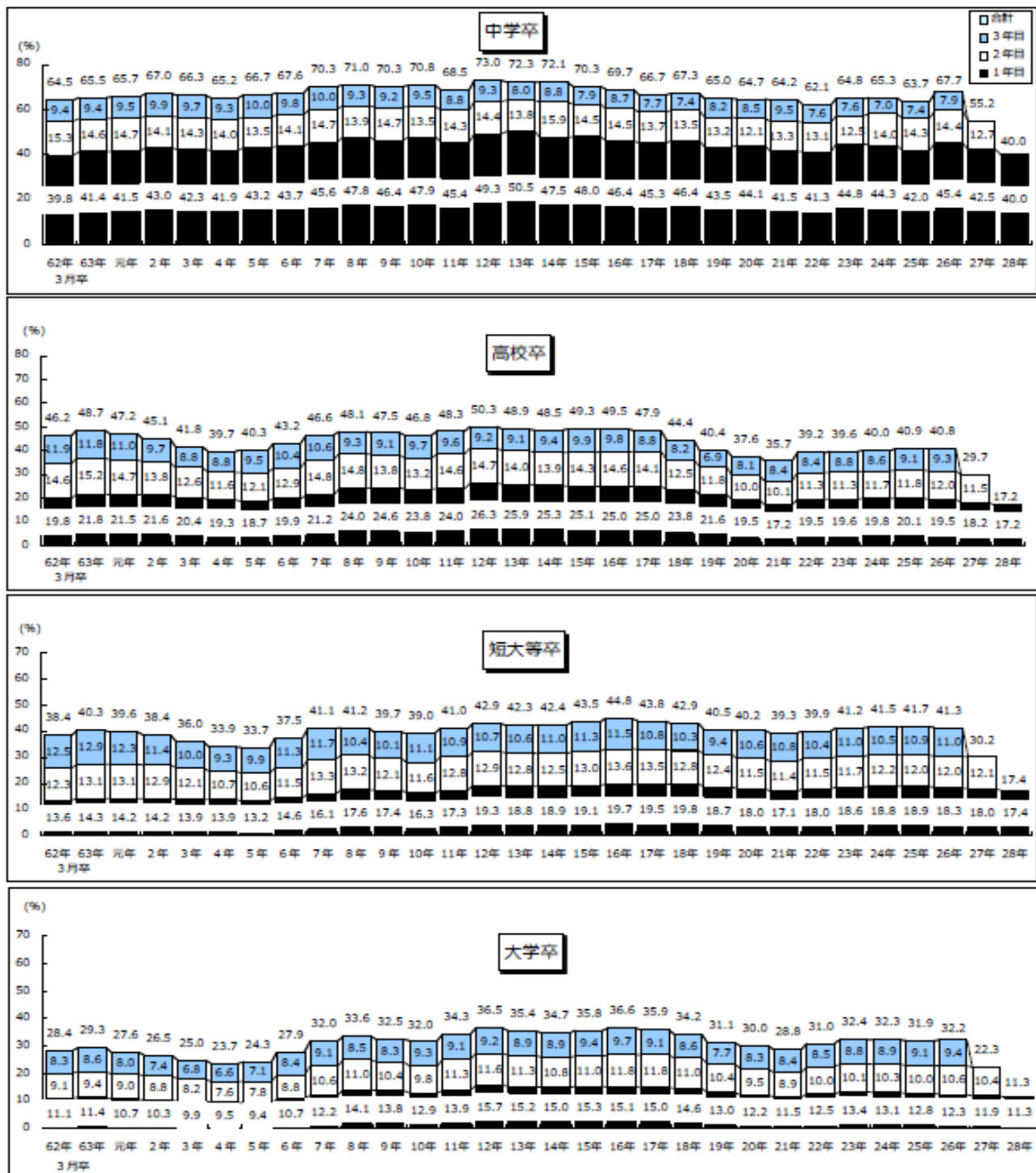


図-7 平成26年度新規学卒者の学歴別就職後3年以内の離職率の推移
(厚生労働省 2017 職業安定局)

1987年から2015年3月の卒業生の推移を見ても、この傾向は多少の差はあっても大きく改善されることなく続いていることがわかる。2015年3月に卒業して就職した新規高卒就職者の40%以上、新規大卒就職者の30%以上が3年以内に離職している。

詳しく見てみると、2015年3月に卒業して就職した中学卒就職者は、1年目の離職者は45.4%、2年目が14.4%、3年目になると7.9%、3年後には全体の67.7%離職している。同じ年の高卒就職者は、1年目に19.5%、2年目に12.0%、3年目に9.3%、3年後には全体の40.8%が離職している。次に短期大学卒業生は、1年目に18.3%、2年目に12.0%、3年目に11.0%となり、3年後には全体の41.3%が離職している。大卒就職者は、1年目に12.3%、2年目に10.6%、3年目は9.4%で3年後には全体の32.2%が離職している。そして、翌年2016年にも中学校卒業生は42.5%、高等学校卒業生は18.2%、短期大学卒業生は12.1%、大学卒業生は10.4%が離職している。そして、2017年の3月に送り出した卒業1年目の中学校卒業生が40%、高等学校卒業生が17.2%、短期大学卒業生は17.4%、大学卒業生は11.3%の若者が、既に離職者となっている。このように、年によって多少の増減はあるものの、3年以内の離職率は、七五三現象に近い数字が表れる。

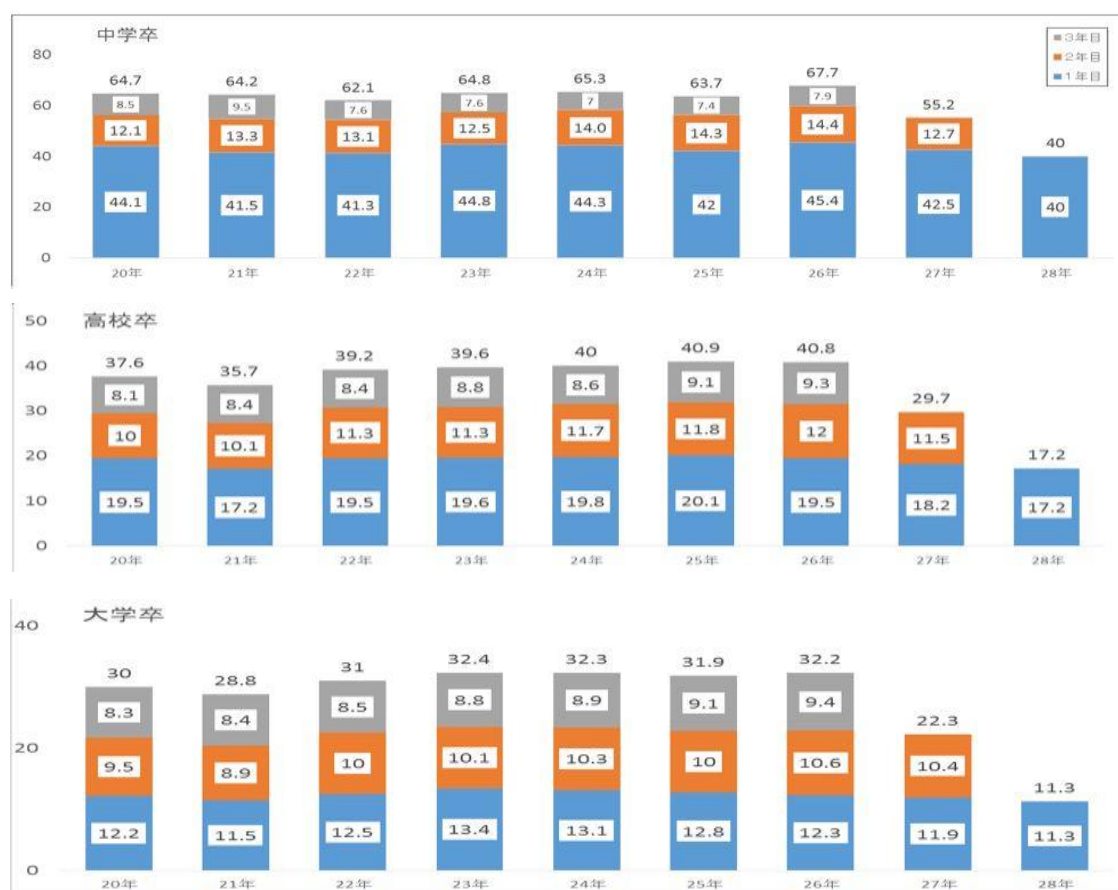


図-8 2008年から2016年まで9年間の離職状況の推移
(厚生労働省 2017 職業安定局) を引用し筆者が作成

前述した厚生労働省職業安定局が集計したデータを基に筆者が作成した中学校・高等学校・大学の離職状況で、2008 年から 2016 年までの離職率の推移を見た。青は 1 年目、赤は 2 年目、黒が 3 年目の離職率である。中学を卒業して職に就いた者は、2 年 3 年経過していくと離職率に改善がみられるが、大学卒は、毎年同じように約 1 割が離職している状況がある。この現象は、本学卒業生も大差はないと思われる。

そもそも七五三現象が生じる原因は、複雑で多様であることは想像に難くないが、なぜ、七五三現象は改善されないのか。この問題を解決するためには、キャリア教育が推進され発展していく過程で、学校と家庭の連携が崩れ、子どもは、相談するそれ以前に子どもと保護者は、どう向き合いどう関わってきたのだろうか。社会の変化、進化が加速する中で、家庭の役割を見つめ、家族と子どものかかわりを見つめ直す時期に来ていると思われる。

第4章 教育現場の思いと提言

4-1 家庭内キャリア教育の必要性

本研究において、実際に高等学校で進路指導を担当してきた教員、管理職、保護者と話す機会をもった。一人につき30分～1時間程度の面談であったが、1) キャリア教育が始まったとき感じたこと、2) 進路指導で感じていること、3) 保護者に求めることなどを話の中心に聞き取り調査を行った。それぞれの立場での話の中に見えてきたものは、一様に子どもを中心として愛情にあふれていることである。このことは、筆者が最も大切にしてきたことであり、立場は違っていても同じ方向を向いていることに安堵し喜びを感じた。キャリア教育を担当してきた教員の多くが、県や国からの答申、施策、改定の指示に戸惑や焦燥感を漂わせながらも、子どもを中心に考えていくために、時間も忘れて企画し議論し実践をしていく過程を繰り返していることが十分に感じられた。中学校から始まっている職場体験やインターンシップ、これは働くことの実体験となる極めて重要な取り組みだと考えた進路部や、企画推進担当教員は、その受け入れ先の交渉、企画、運営に時間を掛けていることが判明した。また、校内においては、英語や数学の各教科の教員もキャリア発達に資するための授業を展開することに頭を悩ましながらも、学び合い研究しあっていた。また、生徒に一定のテーマのもとに、課題発見に関する授業を行い、その成果を校内で発表するプレゼンテーション大会を開催するなど、あらゆる教育実践をしている。

この教員の仕事に関して、児美川は、『キャリア教育のウソ』の中で「学校や大学においてキャリア教育に取り組んでいる教師たちは、本当に熱心である。現場には『善意』が溢れている。しかし、善意は、つねに良い結果をもたらすとは限らない。良かれと思ってやったことが、子どもや若者を追い込んでしまったり、逆に、リアリティを欠いた『夢見』の世界に走らせたり、既存の秩序への適応を強引に迫ったりすることもある」(31頁)と述べている。このことを教員に尋ねてみると「熱心に取り組めば取り組むほどそのことに気づき、悩み、忸怩たる思いを持って関わってきた」と答えてくれた。キャリア教育が教育現場に導入された時、進路を担当していた教員は、「特に変わったこととは感じなかった。自尊感情を育むための指導はしてきたし、キャリア教育って今までと同じことを粛々とやればよいと思った」「進路指導をしっかりとしろということと受け取りました」「就職面接の指導やマナー指導などもするようになった」「進路指導やキャリア教育に費やす時間が増え続けた」と語った。一方、進路指導を複数校で10数年担当した管理職は、キャリア教育について「時代を感じた。これからは、これをやらんといかんと感じた」と語った。「これ」は何だったのかと訊ねると、「すでにキャリアについて耳にしていたし、それなりの文献は読みおおかたの理解はしていた。そして興味を持って注視していたので、これだ！これからは、子どもに自己理解や、将来を描く心

を伝えていくことが必要だと思った」と答えてくれた。しかし、このような教員は希であり、進路指導を経験し管理職になった別の教員は、「キャリア教育の概念は、広くて深いと思う。これを教員に伝え実践することは大変だと感じた」と語った。進路指導に関する意見を聞いた。「子どもは親に話したというが、いざ保護者面談をしたら理解ができていないことがある」「なんでもいいから、特に目的も希望もなく、就職はしたくないから進学したいという生徒もいます」「自分が将来何をしたいか、そのために今、する事は何かを理解できていない」「親か先生が、何とかしてくれると思って活動を始めない生徒がいる」など深刻な課題を孕んでいる発言が多かった。しかし、学校種の違いや、管理職、担当教員のキャリア教育導入に関する理解の差異は生じつつも、教育現場ではこのキャリア教育の実践に向かって突き進んでいったことは確かである。1999年以降国や県を挙げて子どもをキャリア教育という名の指導の渦に巻き込んでいったのである。

一方で保護者は、キャリア教育という言葉への反応が微妙に違っていた。かつて一緒にPTA活動をした保護者に聞くと「分かったような、分からんような。要するに、自分の将来や仕事を決めるのにいる教育なのだろうと思った」しかし、この保護者は、「キャリア教育に対しては期待を持って受け止めた」とも語っている。本学の学生の保護者も「キャリア教育って、特別何も感じませんが、とにかく進路の先生方が熱心にご指導くださったので安心でした」「突然、インターンシップで一週間もある企業でお世話になった。あれで、勉強になったんだろうかとも思いましたけど」と語った。そして、「まあ、学校にお任せしたら大丈夫と思っていたから」と付け加えた。この言葉は、進学校、専門高校に通わせた保護者からも異口同音に出てきた言葉である。『学校に任せる』ことがいつしか、当たり前になってきたのではないかと思えた。

高知県では、1996年に「土佐の教育改革」が始まった。第Ⅱ期は2001年に始まりⅠ期、Ⅱ期併せて10年の歳月を費やして、「子どもたちが主人公」を合言葉に、学力向上や教員の資質能力の向上を求めて、あらゆる立場の委員が名を連ねて、教育に関する議論が展開され、様々な取り組みが行われてきた。その議論が展開されている時期に「キャリア教育」が登場している。土佐の教育改革の議論の場でも「学校、家庭、地域の連携」が強く語られ、筆者自身も第Ⅱ期と10年目の検証の会にも関わってきた。

当時は、子どもを中心に置いた「学校、家庭、地域の連携」実践のための取組として、シンポジウムや講演会、勉強会、冊子の配布などが行われ、各高等学校でも、「連携」が流行語のように頻繁に使われていた。日本の若者の雇用問題に関する対処策として始まったキャリア教育の重要性が語られる中で、学校の役割、家庭の役割を保ちながら「子どもたちが主人公」の合言葉のもとで、この土佐の教育改革の成果は一定保たれていたと考えている。しかしあれから10年が過ぎ、次第に学校と家庭の連携のバランスは崩れ、一方で親子の会話は変容していることを感じている。この要因は、核家族、男女共同参画社会の拡充、携帯電話の発達や、SNS（social networking service）の普及、

など数多くの要因が絡み合うが、ここではそれらの要因の追及に触れることは避けたいと思う。

前述した教員との会合などの中で保護者に対する思いを聞いた。すると、驚くほど多くの言葉が飛び出したのである。「無関心」「学校任せ」「自分の理想で子供の将来を夢見ている」「親としての覚悟がなくなった」「親の見栄で、子どもの進学先を選び子どもの意見を曲げることがある」「偏差値は低いが、その子どもの適性を考えて勧めると、保護者から抗議の電話が入った」「子どもの進路先を決定する段階で、友人たちの噂やツイッターなどを頼りに判断する親もいる」「子ども任せ、先生任せ」「熱心な親と放任の親の二極化」「同じ家に居ながら、ラインやメールで会話する親と子」「友人とのメールや、ライン、ネットで買い物気になる親」などと厳しい意見も聞かれたが、一方で、「本当に子どもに向き合ってくれている親はちゃんといます」「学校行事にも熱心に出てきてくれて、教員の話も聞いてくれる親もいます」「もっと、話がしたい。話せば、理解しあえるのになと思うことがある」「親は、自分経験談なども話してやってほしい」など語ってくれた。少し安堵する言葉もあったが、総じて学校と保護者の関係が薄くなってきていると思わせる予想通りの言葉が聞かれたのである。筆者の実体験からも、当たり前とも遠からずの感があり、保護者は子どものことを愛し大切に思っていることに違いはないが、一旦入学させると、あとは学校任せで、子どもの心と向き合っているのかと案じてしまうような、無関心な状況や自分自身の夢を子どもに託しているのではないかと思うような職業観も見ることがしばしばあるからである。同じ家に居ながら、メールやラインで会話する家庭、食事中も携帯電話を離せない親と子が存在する家庭、自分の本音を親と子で語り合うことを避けている家庭など、学生から聞く事例からこのような家庭が浮き彫りにされてきた。

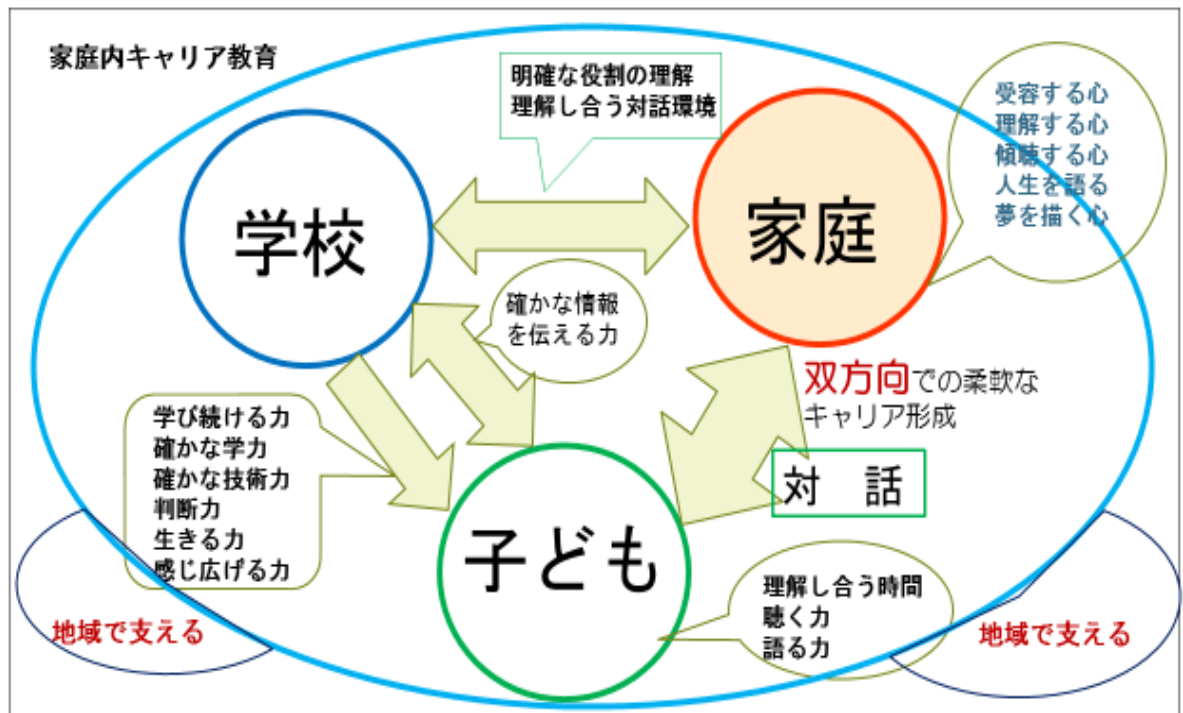
早期離職、中途退学、ミスマッチによる不登校、これらすべての原因が、家庭にあるということでは決してないが、今一度、家庭内に目を凝らし子どもを見つめていく時期が来ているのではないかと考えられる。『キャリア教育への招待』という研究者がキャリア教育に関する研究論文を纏めた報告書がある。その中で豊（2007）では「親と子のコミュニケーションがキャリア発達に与える影響」について触れ、「フリーターやニートに限らず、子ども・若者の、職業選択を含むキャリア発達のプロセスにおいて、コミュニケーション能力や人間形成能力、職業観などの価値観の形成に影響を最も強く与えるのは、やはり家庭ではないかと考えられる。特に家庭での親子間のコミュニケーションは、キャリア発達に重要な影響を与える要因ではないだろうか」（76頁）と述べられている。「家庭」がキャリア発達に影響を与えていることは、文献や研究、提言及び答申で指摘しているが「家庭内キャリア教育」についての先行研究は、ほぼ見出すことが出来ていない。

キャリア教育が日本に導入されたプロセスや日本における教育界のキャリア教育の受け止め方、そして、学生と保護者の実際の状況などを振り返ってきた。キャリア教育

は、幼児期から中等高等教育に至る長期的なプロセスの課題に応じて、意識や能力またスキルを効果的に教育することであると考える。この過程に寄り添い、見つめ続けることが出来るのは「家庭」なのである。これからの学校と家庭の望ましい関係、子どもと保護者の望ましい関係について「家庭内キャリア教育」の重要性を導きたいと考察を進めてきた。子どもとの距離感は、「高校生と保護者の進路に関する調査」でも明らかのように、親子間の理解の差異があることは見逃せない。近年、かつての差異は少しずつ改善傾向にあるかのような数字は示されているが、その現象が親子間の改善につながっているのだろうかとの疑問を抱いている。親と子のコミュニケーションの図り方が問題だと考えているからである。前述してきた、筆者の体験を通した調査結果から、改めて親と子の対話を基本とした「家庭内キャリア教育」が必要であるとの思いを強くしている。その対策のひとつ、しかし極めて重要な課題として以下のことを提案したい。

ひとつ目に、学校と家庭の役割を明確にし、望ましい関係を構築することが必要である。進路選択において、高等学校から希望する進路に進む時の、保護者理解と学校の支えが、生徒の不本意入学を免れることに繋がるのではないか。学校の教員やその保護者達の話聞いた結果、親の学校への期待と共に学校への依存が見えてくる。保護者は、子どもの将来についての学びや訓練をいつしか学校任せになり、進路選択の時期になってはじめて自身の理想を語ったり、反対に子どもと学校任せになる事が見受けられる。そのような状況を見直していくために、子どもと共に親自身のキャリア発達が必要となってくる。そのためには、子どもに関わる距離感を柔軟に保ちながら、学校からの情報にも耳を傾け、正しい情報を手に入れることが必要である。そして、学校と家庭の役割を理解し合う機会の創出が必要ではないだろうか。一方で、学校もまた保護者を巻き込む施策を講じなければならない。そうでなければ、益々学校任せの状況は加速し、躰から進路保障までを担わなくてはならない状況に陥ってしまう恐れも生じてくる。

ふたつ目に、親と子の双方向の対話による、柔軟なキャリア形成を実現することを提案したい。親は、子どもと向き合い受容し、自身の歩んできたキャリアについて語る事は対話の一つとして重要な要素だと思われる。また、自身の夢や希望を語り、生きてきた道のりを振り返りながら、多様な時代にあって親自身が今後進みゆく道を見つめ、それを子どもに語りながら自分自身のキャリア形成を实践する。子どもは、親の言葉に耳を傾けながら、親の生きてきた道のりを理解し、自分の夢や希望を叶えるための自己肯定感や社会性を培い、自立に向かって挑戦する力を蓄える。保護者は子どもの無限の可能性を信じて、未来に向かって旅立つ背中を押してやらなくてはならない。保護者の関われる時間と、関わるべき時間は責任と覚悟を持って関わるべきではないかと、教員の言葉を聞きながら感じてきた。



図－9 これからの家庭内キャリア教育モデル（筆者作成）

子どもは、学校という温かで、安心な世界に庇護されており、その間はどんなに困ることがあっても「誰か」が助けてくれる安全地帯で日々を過ごすことができていることに気がついてほしいと願っている。家庭内キャリア教育の真価が問われるのは、子どもが親のもとを離れ社会に巣立ってからなのである。躰や社会性の醸成、社会でのマナーや習慣などの知識は、学校の教育活動の中に限界がある。これらの多くは、家庭が担うべき役割だと考えてほしいと願っている。

本田では、「親は自分の子どもが出来るだけリスクに直面しないように、あれこれと先回りして気を遣います。子どもは親が張り巡らしたバリアの中で、少なくとも教育の世界の出口まではたどり着ける場合が多いでしょう。ただし、教育の世界の中でも、無理して入学した高校や大学で不適応を起こすケースは常にあります。しかし、最大のリスクは、仕事の世界の入り口と、その世界の内部にあります。安定した仕事に就けない確率、就いたと思っても『ブラック企業』である確率は、親世代が若い頃よりもはるかに高まっています。そのことを直視するならば、重要なのはリスクを避けることではなく、リスクに遭遇しても大丈夫なように備えることなのであり、そのためには子どもが自分で考え行動できるようにすることと『ブラック企業』をなくしてゆくことと、社会全体の安全網の整備が何より必要です。わが子をリスクから遠ざけようとする親の配慮が、そうした力をむしろ奪い、社会全体の問題を考える視線を曇らせてはいないでしょうか」と述べられている（本田,2014,221-222 頁）。

親と子だからこそ出来る「対話」である。家庭内だからこそ生まれる「対話」によるお互いの理解であり、社会に巣立つ子どもへの人間教育なのだと考える。家庭においては、親と子が共に学び合い成長し合うために「家庭内キャリア教育」の必要性は明らかである。家庭内キャリア教育のまず一步は、子どもとの「会話」から心を開き語り合う「対話」の実践を強く提案したい。

第5章 本研究の限界と課題

私立短期大学に勤務し、学生支援を担ってきた。学生との関わりを持ち彼らの声に耳を傾け、保護者と面談を重ねていく中で専門学校に勤務した頃の学生と保護者との会話、高校生との進路支援をしていた頃の生徒との会話を思い浮かべた。進路に迷い、誰かを頼るが、コミュニケーションがうまく取れないことが多く、すぐに諦めてしまい学ぶことを投げ出そうとする学生。自分の人生をまるでゲームをするかのように冷静に俯瞰して、リセットボタンを押すタイミングを計る学生、そうすることで、新しい自分が生まれると信じているかのように見える。また、精神的に不安定になるとすぐに保健室に駆け込み、その頻度が増していく学生。少し身の丈に合わないことが起こると、過食や過干渉、過呼吸の症状が現れる学生。今、小学校から高等学校、大学まですべての学校現場では、このような減少は珍しいことではない。保護者と共に考えていかなければならない状況が山積しているのである。

このようなメンタルに関わる事象から、怠学といわれる引きこもりや、マナーに関する注意喚起、進路変更などの相談など、あらゆる場面での保護者面談を経験してきた。そのたびに、家庭の力が弱っていると感じることが多くなった。この状況に、早くから気が付き対策を講じることを考えたり、キャリア支援や、職業指導、メンタルサポートをする仲間たちの手を借りて試みたこともあった。しかし、答えを見いだせないまま、多くの時間を過ごした。そこで、学校関係者が入り込めない家庭の指導力について、これが研究となり得るのかといった、不安を抱えながらもこの研究に挑んだ。

本研究において、筆者が関わってきた活動を中心に、その実態や調査、著書による考察を進めていくこととなったが、実際に家庭や学校での詳細な調査を行うことによって、明らかにしていく課題も多くあると感じている。今後キャリア教育についての検証を深め、家庭内キャリア教育の支援策についての調査研究を深め、残された課題の解決を図りたい。

おわりに

キャリア教育が日本に入ってから 20 年、この教育の導入は結果として、教員が子どもたちの生きる力や自己肯定感を醸成する立場であるとの意識を強くし、高等学校の進路部やキャリア教育のために設置された企画推進部等の教員を中心に、学校現場の役割として対応してきた歴史がある。しかしながらその課程で、保護者（家族）と学校の役割の境界線はぼやけてしまい、すべての教育を学校に委ねてしまう傾向が強くなっていったことは否めない。学校現場は多忙感に苛まれ疲弊してしまい、その結果としてすべての生徒に対する進路指導が行き届かなくなるケースさえあるという、教員の悲痛な声も届いた。学校は、学校教育の強化と家庭における子どもと親のキャリア形成支援のために、学校・家庭・子どもが双方向になる強い連携をしていくことを考えなくてはならない。学校もまた、未来を担いゆく子供たちの勇気となり、希望となっていくための子どもに向かっての対話と保護者に向かっての対話を進めてほしいと願う。またそれらを取り巻く地域社会は、その営みを支える役割を担わなくてはならないと考えている。

本研究において「対話」による、親と子のキャリア形成について提案をした。面と向かい、言葉を発しながらお互いの考えを聴き合い伝え合う双方向での会話は、社会においても求められている重要な要素のひとつである。

2006 年に経済産業省が提唱した「社会人基礎力」がある。社会で必要な能力として、12 年経過したいまでも十分な市民権を得ている力である。

いまさらの感もあるが、社会人基礎力とは、3 つの力すなわち、前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力の能力とその中に含まれる主体性や課題発見力など 12 の能力要素で構成されている。

今は、この力に基礎学力や専門知識、人間性、基本的な生活習慣などが加わり進化している。筆者の勤務する短期大学では、この基本となる 3 項目に「感じ広げる力」を加えて、『キャリア形成基礎力』という教育をしている。感じ広げる 3 つの力は、「感じる力」（感受性）、「受け止める力」（受容力）、広げる力（伝達力）である。学生の入学時の入り口から就職して社会に巣立つまでの出口の支援をキャリアセンター・学生支援課で担っていることから、学生に道しるべとなる冊子の作成を企画した。東洋大学の小島貴子准教授に指導をいただきながら、作成した 3 冊のキャリアノートがある。入学したときには、「なぜ、この学校を選び、この学校で学ぶのか」を自分自身に問いかけ、自己理解を深める「キャリアデザインノート」（2009 年作成）、卒業年次には、自身の進むべき道を見だし目標に向かって夢を描き進むための「キャリアビジョンノート」（2010 年作成）、最終章として専門性を強く深く高く広く学び、専門職者としての道を歩めるようにと「キャリアチャレンジノート」（2011 年作成）である。知識やスキルの修得と同時に、未来予想図を描ける力を培うことを目的に作成した。そのキャリアビジョンノートに、感じ広げる力を加えたのである。

圧倒的な速さで、環境が進化していく時代にあって、家庭の中で培われなくてはならない力が弱っている。親が弱っているから、子どもに響くことなく、更に弱い大人が巣立っていく。自立すること、支えあうこと、認め合うこと、語り合うことに関して、今後の親と子の関係性が充実していくことに期待したいと思っている。家庭内キャリア教育度として掲げた 7 項目は、時代や環境の変化と共にアレンジを加えながらも、親と子がお互いのキャリア発達の鍵となれば幸いであるし、その家庭オリジナルの家庭内キャリア教育が生まれてほしいと切に願っている。

謝辞

還暦の記念にと無謀にも、受験をさせていただき、初めての研究に挑戦させていただきました。家庭内キャリア教育は、10 数年間その必要性を感じ続けてきた課題であります。

愚息の存在がなかったら、仕事一筋に猛烈社員として仕事に明け暮れていたはずの私ですが、愚息たちの学校生活が気になり始めていた頃、土佐の教育改革が始まるという新聞報道に心躍らせて、初めて足を踏み入れた P T A 活動でした。

P T A 活動に対しては、少々斜めに見ていた私でしたが、始めてみるとその活動の重要性和面白さを実感することとなり、猛烈に飛び回っていた仕事をこの活動が出来る仕事に変えて、猛然と P T A のおばちゃん活動にのめりこんでいきました。

県内の保護者や中四国の県民性を異にした保護者、東京を拠点に全国で展開する保護者のパワーに圧倒されながらも、高知県のパワーも全国に届け、と気がつけば 10 年間、多くの方々に支えていただきながら、多くのことを学ばせていただきました。そして、子どもと家庭を取巻く課題や、学校現場の状況、教育環境や保護者のなすべきことなど、多くの気づきを得ることが出来ました。

保護者や子どものことで何かと話を聞いてくれた友人の隅田和稔氏が、高知工科大学大学院に進んだことを聞き、その行動力と地道な努力に賞賛の拍手を送ることが続きました。

そして、隅田氏の穏やかで、しかし説得力のある話に心動かされ学生証をいただくこととなりました。この世界の楽しさを教えてくれた隅田氏に、今改めて深く感謝を申し上げたい。

また、この無謀ともいえる私の挑戦に、エールを送ってくれた職場の梶本市子教授、そして突然の訪問による質問会や、事前にご準備くださった、高等学校の進路部や管理職の皆さま、深く深く感謝申し上げます。また、P T A 時代を過ごした大切な友人たちにも、その質問攻めの被害が及びましたが、快く答えてくださったことに心から感謝申し上げます。

そして、未熟極まりない私のために、どんなにつまずいても心からの励ましと正義感に燃えて、背中を押し続けてくださったおかげで、ここまでたどり着くことができました。坂本泰祥先生、岡本博公先生、生島淳先生、じっくりと穏やかに導いてくださったこと、心に沁みています。「謝辞はいらん。これは私たちの仕事ですから」とおっしゃった岡本先生の言葉も大切に心に納めて。心から心から、感謝申し上げます。ありがとうございました。

そして、家族にもありがとう。

【参考文献】

- エドガー H.シャイン (1991)『キャリア・ダイナミクス：キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である。』二村敏子・三善勝代訳，白桃書房。
- J.D.克蘭ボルツ, A.S.レヴィン (2005)『その幸運は偶然ではないんです!：夢の仕事をつかむ心の練習問題』花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳，ダイヤモンド社。
- マーク・L・サビカス (2015)『サビカスキャリア・カウンセリング理論：「自己構成」によるライフデザインアプローチ』日本キャリア開発研究センター・乙須敏紀訳，福村出版。
- 石渡嶺司 (2010)『就活のしきたり：踊らされる学生、ふりまわされる企業』PHP 研究所。
- 尾方僚 (2000)『こんな親では就職できない』広済堂出版。
- 金井寿宏 (2003)『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 研究所。
- 木村周 (2013)『キャリア・コンサルティング理論と実際:カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して』3訂版，雇用問題研究会。
- 国立教育政策研究所 (2007)『キャリア教育への招待』東洋館出版社。
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター (2010)『キャリア教育のススメー小学校・中学校・高等学校における系統的なキャリア教育の推進のために』東京書籍。
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター (2002)『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』国立教育政策研究所生徒指導研究センター。
- 小島貴子 (2006)『就職迷子の若者たち』集英社。
- 児美川孝一郎 (2013)『キャリア教育のウソ』筑摩書房。
- 社団法人国立大学協会 (2005)『大学におけるキャリア教育のあり方：キャリア教育科目を中心に』社団法人国立大学協会。
- 高橋和幸・難波利光 (2015)『大学教育とキャリア教育：社会人基礎力をキャリア形成に繋げるために』五弦舎。
- 日本キャリア教育学会 (2008)『キャリア教育概説』東洋館出版社。
- 本田由紀 (2009)『教育の職業的意義:若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房。
- 本田由紀 (2004)『女性の就業と親子関係:母親たちの階層戦略』勁草書房。
- 渡辺三枝子・大庭さよ・岡田昌毅・黒川雅之 (2007)『キャリアの心理学：キャリア支援への発達のアプローチ』新版，ナカニシヤ出版。
- 赤田太郎・若槻優美子 (2011)「職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題：ソーシャルサポートと自己効力が与える影響から」『龍谷紀要』第33巻第1号，77-88頁。
- 岩瀬靖彦・上杉宰世・小林実夏・彦坂令子・堀口美恵子・吉田真知子 (2013)「就業力向上のための教育プログラムおよび学生サポートシステム構築に関する研究」『人

- 間生活文化研究』第 23 号, 300-304 頁。
- 植藤正志 (2010)「大学・学生・保護者を貫くキャリア支援 - "自信と信頼"の連鎖を求めて (小特集 親と子の就職活動--新たな支援の試み)」『大学時報』第 59 巻第 334 号, 78-83 頁。
- 遠藤野ゆり (2016)「臨床教育学：わからないこととの出会い(第 3 回)親が子どもをわかるといふこと わかりすぎるといふこと」『看護教育』第 57 巻第 3 号, 218-224 頁。
- 加藤敏明 (2007)「キャリア教育の現場から：日本型コーオペ教育の実践と指導法、評価」『立命館高等教育研究』第 7 号, 41-59 頁。
- 金鉉哲・三村隆男 (2016)「特集 大学におけるキャリア教育 日本と韓国におけるキャリア教育の展開」『進路指導』第 89 巻第 1 号, 3-11 頁。
- 古閑博美 (2008)「キャリア教育への一考察：入学者支援の一環としてのオープンキャンパスの活用」『嘉悦大学研究論集』第 51 巻第 1 号, 145-161 頁。
- 下西美穂 (2016)「高校編 高校における進路指導・キャリア教育推進のためのシート：自分の行動を振り返り,仲間とともに改善していこう! (キャリア教育を実践するためのワークシート例)」『進路指導』第 89 巻第 3 号, 15-20 頁。
- 西村陽一 (2015)「高等学校におけるキャリア教育・進路指導の現状と課題：キャリア教育の充実を目指して」『崇城大学紀要』第 40 巻, 153-162 頁。
- 根本孝・牛尾奈緒美・永野仁・木谷光宏 (2005)「大学生の就職行動に関する調査研究」『明治大学社会科学研究所紀要』第 44 巻第 1 号, 89-153 頁。
- 本田由紀 (2017)「教育・仕事・家族をめぐる課題と新たな結びなおし (特集 子どもをめぐる諸課題を考える：少子化問題を中心に)」『医療と社会』第 27 巻第 1 号, 31-39 頁。
- 本田由紀 (2015)「記念講演 日本社会の変容と教育の課題 (特集 第 64 回進路指導・キャリア教育研究協議全国大会報告)」『進路指導』第 88 巻第 4 号, 7-21 頁。
- 南雅則・浅川潔司・新見直子 (2013)「高校生活に対する予期不安と高校生の学校適応感・キャリア意識に関する研究：高校入学初期段階に焦点をあてて」『キャリア教育研究』第 32 巻第 1 号, 1-13 頁。
- 李艶・有山篤利 (2011)「キャリア教育の取り組みと大学生のキャリア意識変化の関連についての追跡研究 II 進路決断不安を中心に」『聖泉論叢』第 19 巻, 13-22 頁。
- 日本リクルートセンター (2003)「高校生理解学 親子の進路観に迫る」『キャリアガイダンス』第 35 巻 4 号, 10-47 頁。
- 日本リクルートセンター (2010a)「生徒のキャリアをカウンセリングする方法 混迷する時代の進路相談」『キャリアガイダンス』第 37 巻 3 号, 7-47 頁。
- 日本リクルートセンター (2010b)「いまどき進学・就職事情」『2010 年度 高校生の保護者のためのキャリアガイダンス』2010 年度, 4-37 頁。

- 日本リクルートセンター（2011）「2010「高校の進路指導・キャリア教育に関する調査」
激動期の進路指導・キャリア教育」『キャリアガイダンス』第43巻1号，6-32頁。
- 本田由紀（2012）『社会構造の変容と若者の現状：教育・仕事・家族の狭間で(大会記念講演)』（第61回労働政策フォーラム:若者は社会を変えるか-新しい生き方・働き方を考える-配布資料）
http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20120630/resume/honda.pdf,（参照 2017-11-15）。
- 中央教育審議会（1999）『初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）』文部科学省。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/991201.htm,（参照 2017-12-05）。
- 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（2004）『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～』文部科学省。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf,（参照 2017-12-05）
- 高等学校におけるキャリア教育の推進に関する調査研究協力者会議（2006）『高等学校におけるキャリア教育の推進に関する調査研究協力者会議報告書－普通科におけるキャリア教育の推進－』文部科学省。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/06122007/all.pdf,（参照 2017-12-05）
- 初等中等教育局教育課程課教育課程企画室（2011）「学校・家庭・地域の連携・協力について」『新しい学習指導要領：生きる力』（保護者用パンフレット）文部科学省。
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/pamphlet/_icsFiles/afieldfile/2011/07/26/1234786_1.pdf,
28-31頁。（参照 2017-12-05）
- 中央教育審議会（2011）『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）』文部科学省。
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf,（参照 2017-12-05）
- キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議（2011）『学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために（報告書）』文部科学省。
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/12/_icsFiles/afieldfile/2011/12/09/1313996_01.pdf,（参照 2017-12-05）
- 文部科学省初等中等教育局児童生徒課（2017）「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」文部科学省。

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/02/1382696.htm, (参照 2017-12-05)
 文部科学省初等中等教育局 (2011)「高等学校キャリア教育の手引き」文部科学省.
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/1312816.htm, (参照 2017-12-05)
 文部科学省初等中等教育局 (2011)「中学校キャリア教育の手引き」文部科学省.
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/1306815.htm, (参照 2017-12-05)
 生涯学習政策局政策課 (2017)『平成 29 年度学校基本調査』文部科学省.
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/sonota/1355787.htm. (参照 2017-12-05)
 公益社団法人日本生産性本部 (2017)『平成 29 年度新入生 働くことの意識調査結果：「人並みに働き 楽しい生活をしたい」志向強まる』公益財団法人日本生産性本部.
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001510/attached.pdf>, (参照 2017-12-05)
 千葉県教育委員会 (2017)「社会で自立して生きる若者を育てるために」(高校生の保護者の方へ)『家庭におけるキャリア教育啓発リーフレット 29 年度版』千葉県教育委員会.
<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/shougaku/career/leaflet/documents/29careerleaflet.pdf>. (参照 2017-12-05)
 独立行政法人労働政策研究・研修機構「大学等中退者の就労と意識に関する研究」『JILPT 調査シリーズ No. 138』独立行政法人労働政策研究・研修機構
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2015/138.html>. (参照 2017-12-05)
 木村周『職業に関する情報・資料等 ②職業・雇用に関する情報等「わが国職業紹介・職業指導の系譜：その過去、現在、未来 第 1 回 職業紹介・職業指導の源流と発展」』. 一般財団法人日本職業協会.2017
<http://www.shokugyo-kyokai.or.jp/shiryou/shokugyo/03-1.html>. (参照 2017-12-05)
 木村周『職業に関する情報・資料等 ②職業・雇用に関する情報等「わが国職業紹介・職業指導の系譜：その過去、現在、未来 第 2 回 職業指導・職業紹介の発生と法的根拠 (その 1)」』. 2017. 一般財団法人日本職業協会
<http://shokugyo-kyokai.or.jp/shiryou/shokugyo/03-2.html>. (参照 2017-12-05)
 日本キャリア教育学会ホームページ 「学会沿革」「学会のあゆみ」
http://jssee.wdc-jp.com/about/history/society_history/ (参照 2017-12-05)
 人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室.『新規学卒就職者の離職状況 (平成 26 年 3 月卒業者の状況) を公表します』.厚生労働省.2017.9.15
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553.html>, (参照 2017-12-05)
 経済産業政策局 産業人材政策室.『社会人基礎力』経済産業省.2006.
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>, (参照 2017-12-05)

文部科学省.『教育基本法』.2006.4.18

http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/an/06042712/003.htm, (参照 2017-12-05)