

戦後日本における職業指導・進路指導・ キャリア教育推進施策の展開とその特質

Development and Characteristics of Vocational Guidance, Career Guidance,
and Career Education Promotion Measures in Postwar Japan

長野女子短期大学

坂 口 洋

Hiroshi SAKAGUCHI

要 旨

キャリア教育の起源は、1947（昭和22）年に「職業指導」から始まり、1958（昭和33）年に「進路指導」、そして1999（平成11）年に「キャリア教育」へと変遷を遂げた。キャリア教育としては、歴史が浅い分野であり現在も発展途上と言える。その歪みとして、就職支援向きのカリキュラムにとらわれたり、指導方法が不明瞭なキャリア教育の教員側の負担を増すことになりかねない懸念を抱かせたりと、不安材料が多いことからカリキュラムとしての専任教員がない理由にもなり、それだけにキャリア教育が、骨格の定まらない教育内容と言われる所以であると言える。この枠組みの中で、例えば、「数学」のような明瞭な指導要領に基づく指導方法があれば、学習指導要領に基づき教員側には明確にその趣旨を生徒に伝えることが可能になる。一方で、キャリア教育のような基礎的・汎用的な要素であるカリキュラムは発展途上にあるため、「導入－展開－終結」のように指導案を明確にするには、個人を重視するキャリア教育にとって、その指導法が多様であることから明確な指導法を導くことは難しい状況にある。逆にこの視点をもとに、キャリア教育には汎用性があることを利点として取り上げ、これが全ての教育カリキュラムに影響を与え、そして最終的には、教育を受ける子どもたちがキャリア教育による知識基盤の醸成につながるここを要旨として論じる。

キーワード：職業指導、進路指導、キャリア教育、職場体験、インターンシップ、学級活動・
ホームルーム活動、ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用、AI（人工知能）

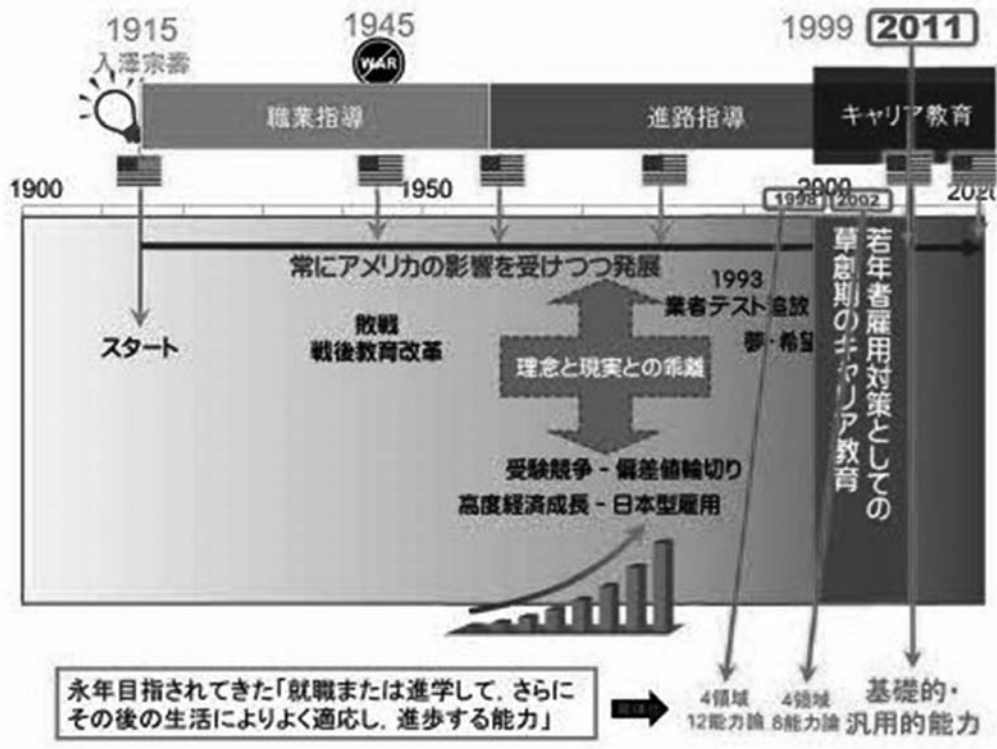


図1 キャリア教育の変遷図

出所：『キャリアガイダンス論』法政大学キャリアデザイン学専攻 藤田晃之 教授

1. はじめに

図1が示すとおりキャリア教育の起源と言えるのは、1947（昭和22）年に「職業指導」から始まり様々な社会情勢の中で、1958（昭和33）年に「進路指導」に姿を変え、そして、1999（平成11）年に「キャリア教育」へと変遷を遂げた。この状況は現在進行形であり、キャリア教育の骨格が定まっていないうえ、全面的に就職支援のカリキュラムにとらわれたり、指導方法が不明瞭なキャリア教育の教員側の負担を増すことに懸念を抱かせたりと、不安材料が多いことから隅に追いやられている傾向にある原因と言え、キャリア教育が、骨格の定まらない教育内容と言われる所以ではないだろうか。

この枠組みの中で、例えば、数学のような明確な科目（指導要領）など、一定の科目内容を示すことができるのは、学習指導要領に基づき教員側には明確にその趣旨を生徒に伝えることが可能だからである。一方で、キャリア教育のような汎用性をもった

カリキュラムは発展途上にあるため、「導入－展開－終結」の指導案を明確にするには、個人を重視するキャリア教育にとって、その指導法が多様であることから明確な指導法を導くことは難しい状況にある。逆にこの視点をもとに、キャリア教育に汎用性があることを利点として取り上げ、これが全ての教育カリキュラムに影響を与え、そして最終的には、教育を受ける子どもたちがキャリア教育による知識基盤の醸成につながることを論じていくこととする。論文の構成として、1. はじめに、2. キャリア教育の起源について論じキャリア教育の歴史について確認を行い、3. 戦後のキャリア教育の展開においては、日本の社会情勢に翻弄されつつ知識基盤となるためのキャリア教育について論じる。そして、4. キャリア教育における諸問題、教育現場において遂行する中でキャリア教育における齟齬が起き、解決に向けての取り組みについて論じる。さらに、5. アメリカと日本の雇用形態の違いについて、その土地の情勢を踏まえた教育カリキュラムの構成など国

家間の違いについて論じる。そして、最終項は、6. 今日のキャリア教育推進施策の特質と課題（まとめ）、について論じキャリア教育におけるこの論文の趣旨について筆者の視点を明確にすることとする。

2. キャリア教育の起源

キャリア教育の起源は、1915（大正4）年の入澤宗壽の著書『現今の教育』で「職業指導」の訳語の中でアメリカの職業指導を実践していたスーパー（D.E.Super）を紹介したことから、職業指導の用語や機能が日本に知れ渡ることとなった。それでは、アメリカの職業指導とはいかなるものなのか。職業指導は、vocational guidanceとされ、アメリカでの実践も紹介された。この意味が今日のキャリア教育の基礎となり起源と言われている。日本では、義務教育修了者への就業支援としての制度化に活用されるなど、日本の教育的機能に適合しつつ施策へとつながっていった。日本での具体的施策については、1917（大正6）年に職業的支援の機能を備えた東京府目黒に設立された児童教養研究所であった。その後、大阪市立児童相談所が開設されるなど、大正前期における職業紹介・職業指導への関心の高まりによって、少年職業相談所が開設されることになる。このように戦前におけるキャリア教育は名称すら異なるものの、明治に入り近代化の中で、日本の世襲制は崩壊し、各人が生きるための職業を選択する必要性に迫られた時代であった。

3. 戦後の職業指導（キャリア教育）の展開

1945（昭和20）年に日本において戦争が終結し戦後復興における新たな日本が動き始める。この時期は大正期における職業指導の考え方が生きており、混迷からの戦後の職業指導の展開が成され、職業を知るうえでは、知識の修得は欠かせない。そのために戦後1947年に当時の文部省が、中学校に職業科を設置し趣旨を示した指針において、筑波大学藤田教授による考察が最も適しているため引用する。「どこまでも地道な仕事を通して生徒の経験の基礎を固め、どうしたら仕事がうまくいくか、どういう態度

が必要か、どういう考え方が大切かといったことをつかませることが最も肝要である。（中略）農・工・商・水産の中の一科、時として数科を選んで、これを施行課程として労働の態度を養い、職業についての理解を与え、そのうえにいわゆる職業指導によって職業についての広い展望を与えるように考えられたのである。（中略）これら農・工・商・水産・家庭の諸教科と職業指導とをどのような関連で課するかについては、次のような場合が考えられる。

- ① 農・工・商・水産・家庭の諸教科と、職業指導とを適当に融合して指導する場合
- ② 農・工・商・水産・家庭の諸教科と職業指導とをそれぞれ別課程にして、一定の時間にこれを配当して指導する場合
- ③ 職業生活に関する社会科の単元を指導するに当たって、職業指導の学習指導要領を参照し、これを補って指導し、農・工・商・水産・家庭の諸教科はこの指導と関連を保ちながら、別にこれを指導する場合

これらは、その地域の事情に即し、また生徒の実情に即し、学校の実情によって、どういう関連で指導するかを、校長の裁量で決定してもらいたい。」と言うものである。引用にあるように指導（方針）にも関わらず校長の裁量で決めるという点に、個人の思想に委ねることから混迷を極めていると言えるのではないだろうか。展開の中では、藤田氏は注意点にも触れている。それは、職業指導の内容が諸科において関連して行なわれるべき、と言う点である。ここにキャリア教育の片鱗が垣間見えることになる。職業指導があるからこそ、諸科を学ぶ意味があり知識と技能が合致し、社会で生きるための職業指導が合わさることで生産人口となる社会経済が成立していくことになる。ただし、戦後の職業指導においては、物不足と労働人口不足が生じているために急場しのぎの展開で精一杯の状況であった。

4. キャリア教育における諸問題

戦後の職業指導から1958（昭和33）年に進路指導と名称を変えることになる。この時代の日本が戦後復興の足がかりとなる高度経済成長の時期にあたり重化学工業を中心とした大量生産、大量消費によって日本経済は好景気に突き進むことで、所得倍増計画が政府方針に掲げられ、人材の育成に急務を要していた時期でもあった。キャリア教育はこの社会情勢において、均一に保たれた人材の確保であり就社という終身雇用制度によって人材の確保や年功序列により「日本型雇用の慣行（メンバーシップ型雇用）」の確立を目指すことになる。

(1) 進路指導定義について

1961（昭和36）年文部省による進路指導の定義について次のように提示されている。「進路指導とは、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、計画し就職または進学して、さらにその後の生活により良く適応し、進歩する能力を伸長するように、教師が組織的、継続的に援助する過程である。」とあるように、個人のキャリアについて触れるようになり、これを支援する内容となった。そのために社会に参画し、生きていくために必要な力をいかに養成するかが教育現場では課題とされ、1998（平成10）年の4領域12能力論開発、次いで、「コンピテンシー」に注目した段階的な研究を進める中で、2002（平成14）年に国立教育政策研究所生徒指導センターにおいて、4領域8能力論の開発が進み、社会問題視されているニート・フリーター対策を講ずることになった。

戦後の職業指導の内容には、知識・技能の習得が盛んに行われてきた一方で、従業員の定着を目的に、表1、2018年度日本経済団体連合会が企業に行った新卒採用に関するアンケート結果によれば、求められる能力に「コミュニケーション能力」と上げられている。企業がいかに従業員の確保に苦慮し、知識・技能の習得などは入社後に会社が養成することを意味し、ただし、表1における能力が社会人として不可欠なスキル（個性とも言える）と上げていることも注目されるべき内容である。

(2) 輪切り教育（偏差値輪切り）の限界

1990年代第二次ベビーブーム世代が高等教育機関になだれ込む時代となり、進路先となる高校・大学の定員が飽和状態となった時代でもある。進路指導は、この状況を効率よく能力別、段階別に配分することで、教員が抱える進路指導の負担を軽減させることができた。そのために利用されたのが、業者テストであり統一模試であった。生徒が受験した科目テストを偏差値化することで、教員は生徒をレベルに合わせた学校に選択させることが進路指導となった。レベルに合わせるということは、個人の能力に適合し無理のない学習に励むといった点では、非常に効率が良い進路の支援内容と言え、生徒は自分のレベルを認識し勉強に励むことは決して無駄な時間ではなく、勉強という学問の基礎と成り得る行動は一生身に付くことでもある。

しかし、過剰な学力偏重主義は受験競争を激化させ若者の夢を軸とした進路指導において逆行する立場といえる。生徒にとって、偏差値による進路先を輪切りにされることで、行きたい学校にいけないことになり、有無を言わず指導教員に従わざるをえ

表1 「キャリア発達にかかわる諸能力（例）4領域8能力の系統

人間関係形成能力	将来設計能力	情報活用能力	意思決定能力
自他の理解力	役割把握・認識能力	情報収集・探索能力	選択能力
コミュニケーション能力	計画実行力	職業理解能力	課題解決能力

出所：厚生労働省「就業基礎能力」から ※一部修正

ない状況があった。そのために、少しでもレベルの高い高校、大学に行くことは、将来の安定した生活を手に入れることと錯覚し受験競争に突入する結果になったのである。受験競争が引き起こす結果には、さらに危険を伴うことがあり、競争には当然のごとく勝ち組、負け組が存在し仮に勝ち組となったとしても、「合格」の切符を受け取ること（難関校に合格すること）が目的とされて、その後のキャリア・プランに熱意は焼失し、精神状態がバーンアウト（燃え尽き症候群）に陥りかねないことになる。十代半ばから後半にいたる果敢な時期において、子どもたちは、この時期に一生の活力を使い切る思いで、この修羅場に臨んでいる。

(3) キャリア教育における職場体験とインターンシップについて

キャリア教育が職業紹介（就職）に必要なものとして誤解されている原因に、中学校では「職場体験」、高校では「インターンシップ」が上げられる。その

ため、文部科学省では、職場体験を次のように定義をしている。「生徒が事業者などの職場で働くことを通じて、職業や仕事の実際について体験したり、働く人々と接したりする学習活動」と定義づけられている。中学校では、職場体験の前提として、学ぶことや働くことの意義を認識し、自らの進路意識を醸成させることにある。この段階では、中学生に仕事のスキルや知識の修得に比重をおいているのではなく、ましてや就職に向けての準備教育ではなく、職場体験による経験が自身の未来に刺激を与えることをねらいとした学習活動に位置づけられるのである。一方で、高校・大学でのインターンシップは、次のように定義されている。「生徒や学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行なうこと」と定義され、高校・大学ではインターンシップの目的に自らの未来をキャリア・プランのきっかけとして上げられている。実質は職業体験となんら変わらないと思われがちだが、中学校の場合は、職場体験先の都合から、必ずしも希望通りには

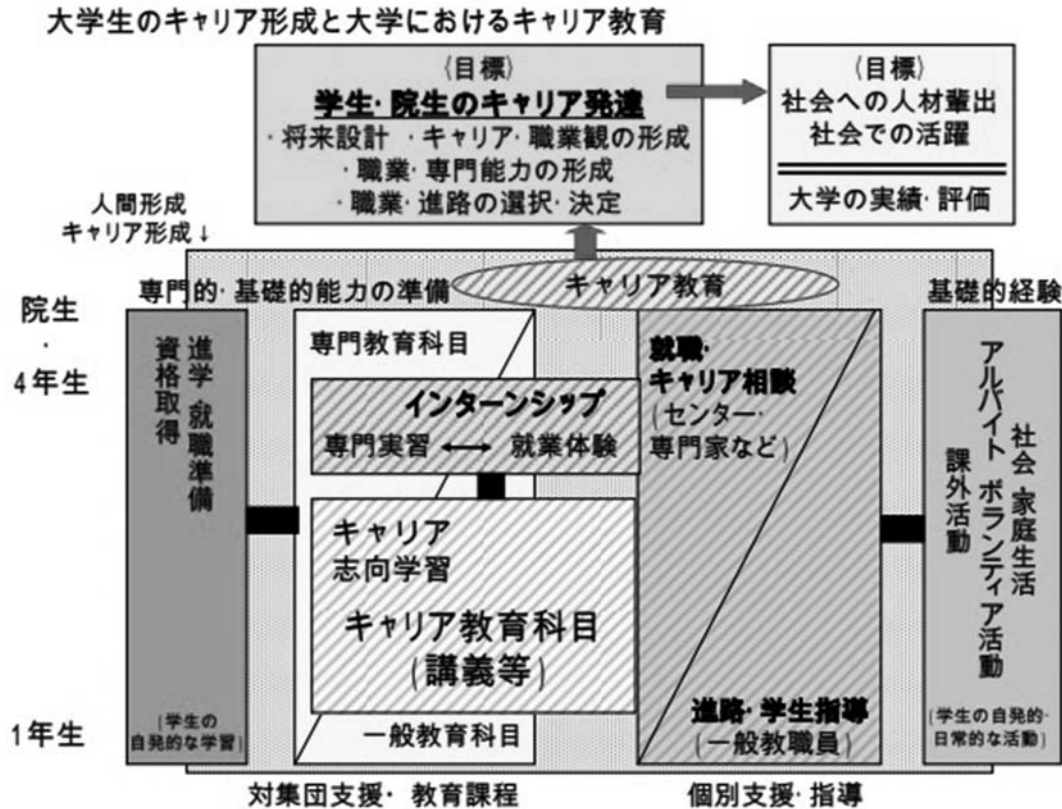


図2 大学生のキャリア形成と大学におけるキャリア教育

出所：社団法人 国立大学協会『大学におけるキャリア教育のあり方』pp6 より

学習活動ができないこともある。特に大学生のキャリア教育におけるインターンシップは、図2にあるキャリア教育の一環のもとに行なわれている状況がある。しかし、中学校の場合は進路に対する意識を高めることに目的があるため、高校・大学の内容とは異なる。インターンシップの目的は、自分の職業におけるキャリア・プランを主として実際の実務を体験することで、この職業が自分に適しているかを具体的に体験することにより、自らの判断で行動する学習活動がねらいとされる。

筆者は、この学習活動が生徒・学生に理解されたものになっているかという疑問を抱かざるをえない。それは、教育現場にキャリア教育が浸透しているかにある。キャリア教育が中学・高校の学習指導要領にある「特別活動」の重要性を上げているのがその理由である。

「学級活動・ホームルームを単位として、合意形成したり、意思決定して実践したりする。そのため、各活動の意義などを理解し、主体的に考えて実践できるよう指導する。」

まさに、この趣旨に準じた職場体験・インターンシップが実施されなければならない。そして、キャリア教育とは、生徒のキャリア意識に対して琴線に触れるかが重要になる。そのため、指導する教員は職場体験・インターンシップの学習活動が教育カリキュラムの一部という認識はない。教員は、職場体験・インターンシップにしても、キャリア教育は、「点」とする活動の連続が「線」につながっていく

ことを念頭に指導することが肝要である。

5. アメリカと日本の雇用形態の違いについて

日本のキャリア教育の由来はアメリカからの輸入された教育制度とも言える。戦前の「職業指導」に端を発し戦後の高度経済成長期を支える人材の養成を用いた「進路指導」、バブル崩壊後のニート・フリーター問題に対処する形で出現した「キャリア教育」のように時代背景に必要性に迫られた教育制度と言える。

アメリカでは、時代背景になぞらえたキャリア教育の進展があり、移民増大による職を求めた渡米者たちが、場当たりの職に就くため離職、不安定就労、そして貧困の連鎖という問題が起こっていた。さらに教育機関（高校）でも変化が起こり、大学進学準備機関とされていた高校がユニバーサル化されたことで、大学進学以外の者も入学するようになり学校教育においても職業紹介の必要性に迫られた背景がある。その中でアメリカの雇用形態の違いによる「ジョブ型雇用」と日本の「メンバーシップ型雇用」について論じることとし、アメリカと日本の比較を検討する。

ジョブ型雇用は、常に仕事に対してスペシャリストを求めることにある。そのために、労働者は自身の技術を高め評価を求めて転職を繰り返しながら、自分を一番高く評価してくれる企業で対価とした労働を提供する。そのために給与体系も成果重視による昇給制度となり、個人の実力によってアメリカンドリーム（実力主義）を手に入れる環境にある。た

表2 アメリカと日本を比較した雇用形態

アメリカ（米国）	日本
ジョブ型	メンバーシップ型
スペシャリスト	ジェネラリスト
昇給＝成果重視	昇給＝年功型
職務が終了した場合は、雇用契約によって解雇の可能性あり	正社員の解雇は厳しく制限される

出所：QUICK USA,inc. ※一部修正

だし、注意しなければならないことは、全ての人間に与えられた特権ではあるが、企業の経営方針や運営転換に伴う職の消失と言うこともあり安定した雇用状態とはいえず、実際に権利を獲得できるのは一部の人間だけになることに注意が必要である。そして、共通課題として労使関係による評価のミスマッチによって、離職につながり雇用主としては従業員の定着に苦慮することも上げられる。

一方で、日本のメンバーシップ型雇用は、終身雇用制度を取り入れたものであり、自社文化に適合する者を軸に、新卒一括採用が主流とされ家族構成的な人材養成OJT (on-the-job training) が主流となる。多くの雇用なかで転勤、部署異動を通して汎用的な能力を見出すことが企業にとって貢献する人材育成の目的とされる。そのため、個人の技術に特化するよりは、職務遂行態度が大きな評価基準とされているのが特徴とされ、給与も勤労年数が長いことによる貢献度に合わせた給与体系となる。筆者が感じるころでは、一定の年齢に達することで競争が生まれにくい組織は、「事なかれ主義」が横行し、そのため日本の企業はトップダウン型の経営主体が多くなったのではないかと推察する。働きがいを考えるうえで安定収入は重要な課題と言えるが、それだけに「会社人間」になる労働者が多く見られ定年後の人生に大きな虚無感を感じることで、バーンア

ウト（燃え尽き症候群）に陥りそのまま終焉を迎えることに、他人事とは思えない心境がある。

筆者が両国の雇用形態について情報誌をもとに作成した表2「アメリカと日本を比較した雇用形態」を提示する。

6. 今日のキャリア教育推進施策の特質と課題 (まとめ)

これまでのキャリア教育の歴史をたどることで、キャリア教育は、様々なターニングポイントを迎え変遷を遂げたことがわかる。戦前の近代日本による「職業指導」に端を発し、高度経済成長期の「進路指導」、バブル経済崩壊による「キャリア教育」の出現は、他の教育分野にはない社会情勢を背景にした教育活動と言える。第6章については、これまで論じてきたことを踏まえ、キャリア教育の必要性と存在意義に触れ、キャリア教育がこれからの時代を背負う人材（財）に影響を与え得るのかを論じることとする。

まず、キャリア教育に重要なことは、人間関係における教育活動にあることで、誤解を恐れずに言えば、世の中の事柄は、全てキャリア教育が礎であると言えるのではないだろうか。学校現場におけるキャリア教育は、児童・生徒・学生の学びを乞う全ての教育カリキュラムに関連し、これらの学びを得ること

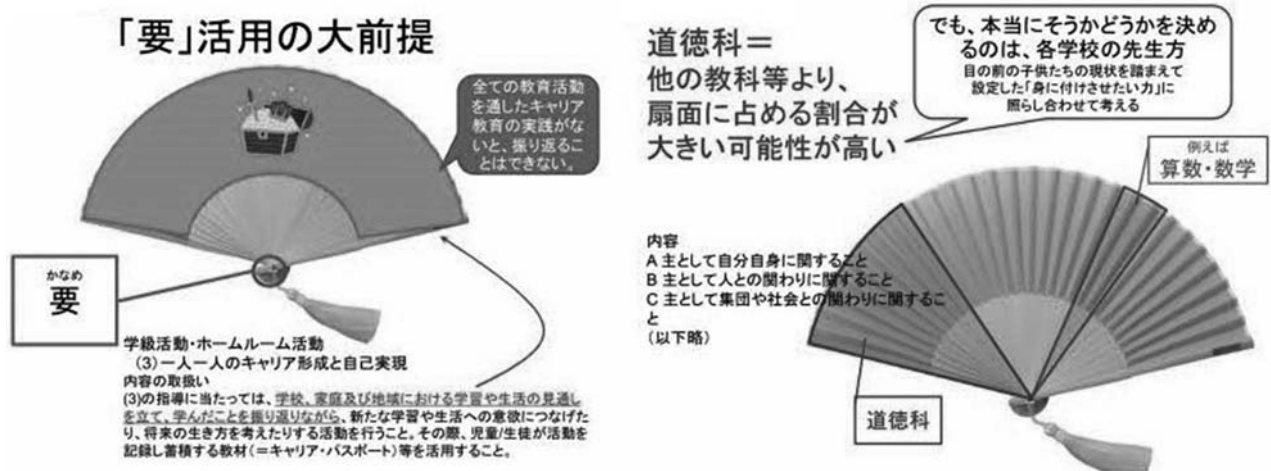


図3 「新学習指導要領が示すキャリア教育実践のあり方」(講演資料)

出所：独立行政法人教職員支援機構『キャリア・パスポート』講演資料から 筑波大学 人間系 藤田晃之 教授

が自らの将来にどのように影響するのか、その要（意識づけ）となるのが「キャリア教育」と言える。筑波大学藤田教授は、図3の示すとおりキャリア教育を「扇子」に例え、「扇子」が教育活動全体を示すことで、風をよぶための扇面をつなぎ合わせるためには「親骨」、「中骨」が重要となり、各科目の教育内容の全てを束ねるためには「要」が一番重要であると言及している。そして、「全ての教育活動を通したキャリア教育の実践がないと、振り返ることができない。」と扇子に例えてキャリア教育の重要性について説明がされている。その中で、筆者はキャリア教育が「特別活動」に位置づけられたカリキュ

ラムであることに違和感がある。

キャリア教育は明確な設定科目がないため学習指導要領上は特別活動であることに置き換えられ、教員の解釈によって「都合のよい時間（何をしてもよい）」とされてしまうことに懸念している。

次に今後のキャリア教育のゆくえについて考えると、表3「Society5.0」を抜きに論じることはできない。Society5.0は、「経済社会と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会」を実現することにある。ICT（情報通信技術）の活用、教育DXの推進の点では、教育現場での実現を推進していくことになり、とりわけその中でも、GIGAスクール構想は代表的なものと言え、1人1台のパソコン端末による個別対応に適した教育支援と言える。また、AI（人口知能）の出現によるキャリア教育の必要性について考えると、人口知能を備えたAIは、的確な対応を行い効率の良い指導ツールとしては最適と言えるかもしれない。一方で、将来を予測する仕事（職業）について、表4にある消滅する職業について予測するものもある。時代の流れによっては、AIが進展する中でキャリア教育にすみ分けが求められることは確実に、例えば、キャリアカウンセリ

表3 Society5.0の変遷表

Society1.0	狩猟社会
Society2.0	農耕社会
Society3.0	工業社会
Society4.0	情報社会
Society5.0	超スマート社会

出所：児美川考一郎著『夢があふれる社会に希望はあるか』より

表4 「AI（人工知能）の発達により10～20年後に消える仕事・残る仕事（予測）」

消える職業	残る職業
<ul style="list-style-type: none"> ○電話販売員（テレマーケター）、物品の販売員、レストランやラウンジ、コーヒーショップの店員、レジ係 ○保険引き受け時の審査担当、保険金請求時の審査担当、自動車保険鑑定人、クレジットアナリスト、クレジットカードの承認・調査を行なう作業員、不動産登記の審査・調査、税務申告代行者、不動産ブローカー ○銀行の窓口係、融資担当者、証券会社の一般事務員、簿記・会計・監査担当者 ○コンピューターを使ったデータ収集・加工・分析・データ入力作業員、文書整理係、受注係、調達係、荷物の発送・受取・物流管理係、貨物取扱人、電話オペレーター、車両を使う配達員 ○図書館司書の補助員、スポーツ審判員、モデル ○手縫い仕立屋、時計修理工、フィルム写真の現像技術者、映写技師 など 	<ul style="list-style-type: none"> ○整備・設備・修理の現場監督者、危険管理責任者 ○内科医、外科医、看護師、歯科技工士 ○メンタルヘルス・医療ソーシャルワーカー、臨床心理士、カウンセラー、聴覚訓練士、作業療法士、聖職者 ○消防・防災の現場監督者、警察・刑事の現場監督者 ○宿泊施設の支配人、セールスエンジニア ○心理学者、教師、保育士、栄養士、教育コーディネーター、職業カウンセラー ○衣服のパターンナー、メイクアップアーティスト ○人事マネージャー、コンピューターシステムアナリスト ○博物館・美術館の学芸員、運動競技の指導者、森林管理者 など

出所：Frey and Osborne 2013 「消える職業」「残る職業」より ※一部修正

ングなどは、人間の心理的一連の動作によるものから、AIがカウンセラーの役割を果たす可能性が考えられる。カウンセラーは幸いにして、向こう20年先では「残る職業」になってはいるが残る職業としての根拠はない。このように歴史によって変遷してきたキャリア教育は、これからも時代に即した形で教育活動に関連していくことになる。

最後に、キャリア教育には、1人ひとりのキャリア・プランがあるように、1人ひとりのキャリア教育があることがこの教育活動の特質であり、キャリア教育が、全ての教育活動の「要」として役割を果たすことができるかどうか、今後のキャリア教育の課題と言える。今後は、実務の上で学生のオーダー化したキャリア教育によるキャリア支援が可能かを客観的視点に基づいて検証する予定であり、この検証が新しいキャリア教育のカテゴリーになることを期待している。

(主な引用・参考文献・資料)

- ・大久保幸夫 (2006) 『キャリアデザイン入門Ⅰ』, 日本経済新聞社.
- ・児美川考一郎 (2016) 『夢があふれる社会に希望はあるか』, ベストセラーズ.
- ・児美川考一郎 (2023) 『キャリア教育がわかるー実践をデザインするための<基礎・基本>』, 誠信書房.
- ・仙崎武・野々村新・渡辺三枝子・菊池武剋 (2000) 『入門進路指導・相談』, 福村出版.
- ・文部省『進路指導の手引ー中学校学級担任編』日本職業指導協会 昭和36年.
- ・Society 5.0ー科学技術政策ー内閣府, https://www8.hcao.go.jp/cstp/society5_0/
- ・社団法人国立大学協会 教育・学生委員会 (2005) 『大学におけるキャリア教育あり方ーキャリア教育科目を中心にー』, 社団法人国立大学協会.

