

第1章 日本におけるキャリア教育・職業教育とエンプロイアビリティ論

吉本 圭一（九州大学）

本章では、先進諸国における経済のグローバル化のもとで高等教育における人材育成への関心が高まるなかで、日本の「キャリア教育・職業教育」の議論がどのように展開してきたのか、また、その際に高等教育から職業への移行に関わる知識・技能・態度・経験等に言及する「エンプロイアビリティ」論などがどのように組み込まれてきたのかを検討する。また、そこに関連する欧州の動向の一端にふれ、以下各章で欧州における高等教育と雇用をめぐる研究動向を「エンプロイアビリティ」を軸として検討するための、基本的な研究課題を提示しておきたい。

1. REFLEX 調査と欧州における「エンプロイアビリティ」への関心

第2部では、2005年から実施した日欧比較調査（REFLEX 調査）および1998年から実施した日欧比較調査（CHEERS 調査）のデータを解析しているが、特にその略称にも今日の欧州高等教育関係者の関心が示されている。2つの調査は欧州統合という政策的課題から展開されたものであるが、CHEERS 調査は、国際的に初めての大規模卒業生調査であり、各国でそれぞれの研究者・研究機関が国内的に実施してきた卒業生調査をいかに欧州全体に拡大し方法論を調和させていくかというより一般的な学術的な志向性があった。

これに対して、REFLEX 調査は、「The Flexible Professional in the Knowledge Society」という申請課題名に示されるように、「柔軟性と専門性」が重要な比較分析軸となっている¹。欧州における高等教育の社会的有用性の議論は、これまで多く長期課程での専門的な教育と、行政管理・専門的職業との基本的対応を前提として議論が展開しており、英国などより短期の学術的な教育と企業内での育成メカニズムとの関連のあり方についてはむしろ例外的な位置づけだった。しかし、大学において育成すべき資質として職業専門性を探究してきた欧州大陸系諸国においても、イノベーションの求められる「知識経済」環境のもとで、そうした専門性の拡張可能性、転用可能性を検討する必要性が生じてきた。それは、Halseyら（1997：住田・秋永・吉本編訳2005）のいうように、官僚制的なヒエラルキーの鋭い組織パラダイムから、柔軟でフラットな組織パラダイムへと、企業・労働組織と人材の能力・資質・経験についての関係の変容が論じられていることと連動している。

しかも、1999年のボローニャ宣言から進展する「ボローニャ・プロセス」では欧州標準としての学士レベル、修士レベルの教育プログラムの確立が求められている。新たに学士レベルを導入する大陸諸国では、学士レベルの専門能力形成の水準とその社会的有用性を考えることが大学教育の新たな課題として加わっている。

もちろんこの流れに英国が関わらないのではなく、むしろ英国は逆の方向からの「エンプロイアビリティ」への接近を続けている。つまり、伝統的に英国大学教育においては学術的な教育が基本であったけれども、1992年のポリテクの大学昇格以後、大学教育の課題として職業に関わる資質・経験の形成が政策的にも重視されるようになった。そして、旧

大学も新大学も含めて「エンプロイアビリティ」議論が活発に交わされ、それが欧州高等教育圏における「エンプロイアビリティ」論へと展開していったものである。

つまり、欧州大陸諸国の多くで「専門性」を基本としながら「柔軟性」をどのように取り込むのか、英国が「柔軟性」を基本として「専門性」にどう接近するのかを模索し、その中で「エンプロイアビリティ」が、異なる社会的、制度的、政策的文脈の中での共通用語として議論されるようになってきているわけである。

2. 英国雇用研究所 (IES) における「エンプロイアビリティ」の位置づけ

ここで、以下の日本の議論と対照させるために、英国における代表的なエンプロイアビリティ論のひとつとして、英国雇用研究所 (IES) のスタッフ John Hillage 氏と Emma Pollard 氏によるエンプロイアビリティの構造についての考え方を紹介しておきたい。これは第3章でも論じられている Hillage and Pollard(1998)をもとにしたものであり、直接には、2009年2月に吉本・稲永が IES を訪問インタビューした折りに、彼らとの議論のなかで提示された図をもとに再構成したものである。

Hillage and Pollard(1998)では、「端的には、エンプロイアビリティとは、仕事を獲得し、実現しつづけることに

関するものである。より包括的にいえば、それは、継続的な雇用を通して潜在能力を開花させていくために労働市場で自在に動くことのできる力である。個人にとってそれは、彼女ら／彼らが所有する知識・技能・態度、それら資産を活用して雇用者に対して示すやり方、そして彼女ら／彼らが働く文脈 (例えば個人の状況や労働市場環境) によって決まる」としている。これを図示すれば「エンプロイアビリティ」は、図1の通り、(1) 内的な特性 (Assets)、(2) 内的な特性を活用する力 (Deployment and Presentation) ²⁾、(3) 労働市場の状況 (Labour Market Context) という三層の構造を持っているということになる。ここでは、単に特定の能力育成という目標だけが設定されるのではなく、エンプロイアビリ

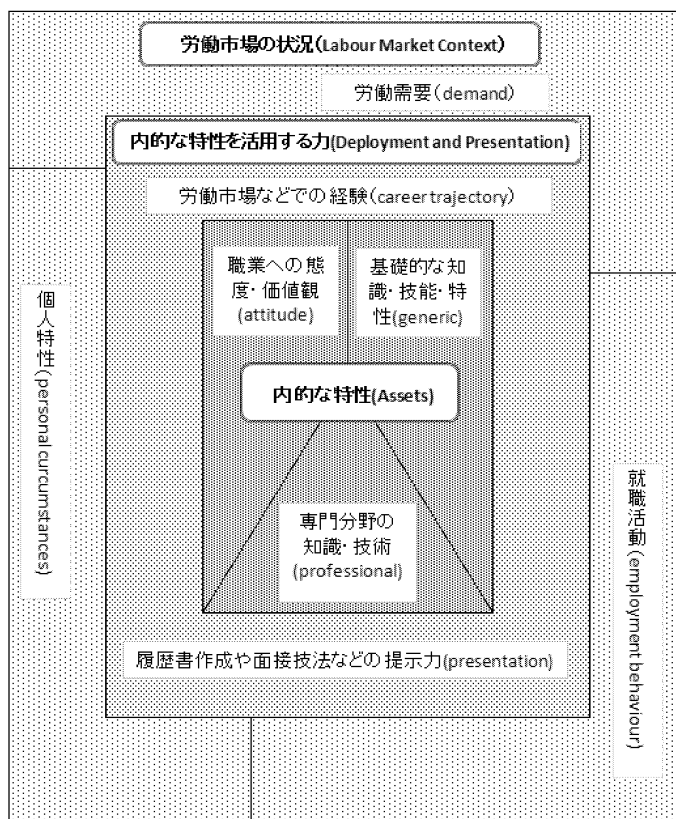


図1 HillageとPollardによるエンプロイアビリティ(就業できる可能性)
(2009年IESでのインタビュー時の提示)

ティを高めるための教育方法論につながる点が注目される。

各層についてみると、第1に、「エンプロイアビリティ」の中核に位置するのは、(1)就業者や求職者が内的に保持する特性 (Assets) であり、①基礎的な知識・技能・特性 (generic traits)、②専門的な知識・技能 (professional and/or special subject knowledge and skills)、③職業への態度・価値観 (attitudes) としている。

第2には、そうした内的特性を活用する力 (Deployment and Presentation) であり、一方で、内的特性を活用して獲得した職業やキャリアに関わる経験 (career trajectory) 自体が、新たな就業の可能性を左右する。また、それを提示 (presentation) する技術として、履歴書等の作成、資格、推薦、面接技術などが重要である。特に既就業経験者にとって、その経験は明確であり、その量や質は決定的に就業の可能性を左右するが、未就業の在学者にとっては必ずしもそれらが明確ではないため、インターンシップなどの就業体験記録が相対的に重要度を増すことになる。ここで経験自体の重要性が指摘されている。

第3には、そうした個々人の内的特性やその活用を通してエンプロイアビリティが高められるとしても、より具体的な仕事に就けるのかどうかとなれば、それはそうした個人的な特性等とは独立に存在する、労働市場の状況 (Labour Market Context) が重要になってくる。ここには①労働需要 (labour demand)、②供給側の個人的な環境 (personal circumstances)、③就職活動 (employment behaviour) の各要素が含まれるという。ここで、個人的環境という場合には、個人の内的な特性というよりも、個人のライフサイクルに関わる家事・育児・介護などの私的な問題が想定されている。

3. 日本における上からの「エンプロイアビリティ」論と下からの「キャリア教育」論のいき違い

1) 日経連の雇用多様化路線とその展開としての「エンプロイアビリティ」要請

日本での「エンプロイアビリティ」への関心は、1990年代からの学卒無業者の増加、非正規就業者の増加と、それに関わる企業社会での大卒人材育成モデルの揺らぎに端を発している。1990年代のバブル崩壊を経て日本経済が構造調整を模索する中で、日本経営者連盟は1995年に『新時代の「日本的経営」』という報告書を発行し、いわゆる雇用三層化モデルを提起した。これは従来の日本的経営の要である「長期蓄積能力活用型」人材を量的に絞り込んでいこうとする日本の企業社会・経営側の大きな方向転換の宣言であった。

経済がサービス化・ソフト化していくなかで労働組織のフラットさや臨機応変さが求められ、それが「専門能力活用型」「雇用柔軟型」などの新たな人材モデルの提起につながった。それは新たな人材に求められる資質・能力・経験の探究と、教育システムを含めた新たな育成モデルを必要とした。1999年の日本経営者連盟では『エンプロイアビリティの確立をめざして－「従業員自律・企業支援型」の人材育成を』において、「日本型エンプロイアビリティ」(企業に雇用されうる能力)を提起し、企業がOJTを通していわば丸抱えで企業内教育を充実させるのではなく、「企業は『個』に焦点を当てて、一人ひとりの強みや持ち味を伸ばすキャリア形成支援を行い、従業員側は自分の進むべき道を明確にした上で、企業が提供する支援策を有効に活用していく」³ことの重要性を指摘した。

しかし、それは、職業的な能力形成の方向や手段については従業者個人が自律的に探索すること、企業はそうした探索を支援するという立場の表明に留まっていた。これまで長期継続雇用という日本的な大卒人材を標準として大卒者に期待されていた能力と、今日の雇用多様化のもとで各雇用類型の人材に求められる能力とがどのような関係にあるのか、またその能力育成の方法、機会をどのように提供するのかといった論点は、必ずしも明確に焦点を絞り込んで議論されないままであった。こうして、1990年代を通して、非正規就業によって成り立つ経済の仕組みは拡大したが、同時に学卒無業者が増加し、また職業教育や職業能力向上への機会が提供されていない非正規就業が増加していった。その後、日経連では、2001年に『エンプロイアビリティ形成・向上のための産学連携教育の推進—大学・大学院における社会人教育および大学におけるキャリア教育—』について提言を行い、日本経済団体連合会に統合されてからの2006年には、『主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング～』を発行している。

さらに、こうした企業・経済社会からの要請は、経済産業省、厚生労働省の政策にも反映され、「社会人基礎力」や「就職基礎能力」など社会人・職業人の持つべき能力モデルが提示され大学教育に対する要請がますます声高になされている。それでは、いったい、そうした「社会人基礎力」と「就職能力」、「エンプロイアビリティ」など百花繚乱の経済界の期待に対して、教育サイドはどのような「方法」をもってすれば、それに応える知識・能力や経験を獲得・形成させていけるのであろうか。結局のところ、教育サイドの適切な対応を期待するには、まずこうした「〇〇力」という「目標」がどのような共通性、整合性を持っているのか、経済関係者からその総括的な提示がなされるべきであろう。特に、仕上がり像の提示は大学教育に対する過大な期待につながるが、どの学校段階に何を期待するのか、そうした学校教育と若者の発達についての理解を踏まえた提言が求められる⁴。こうした「エンプロイアビリティ」論等々が、企業・経営サイドから一方的に展開されたままであり、その教育サイドへの広がりを持ち得なかったのである。

2) 学校教育段階における「キャリア教育」と勤労観・職業観

次に学校教育サイドをみよう。中学・高校など学校教育段階における「キャリア教育」については、1999年の中教審「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」以後、単なる出口指導に留まっていた進路指導の見直しとして展開してきた。文部科学省の2004年『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』では、「キャリア」を「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」として定義し、さらに「キャリア教育」を、「キャリア」概念に基づき「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」ととらえ、端的には、「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」とした。

そこでの「勤労観、職業観」については、同報告書の参考資料「職業観・勤労観を育む学習プログラム」における「4領域・8能力」が「キャリア教育」の標準的な出発点とな

り、今日に至っている。進路指導の改善等に関わる研究指定事業を通して、この「勤労観・職業観」に関わる目標論を各教科・領域に展開するというアプローチが定着しつつある。しかし、その反面、目標とすべき能力等についてのひな型の存在は、育成すべき能力についてのステレオタイプ的な理解に留まり、その能力育成の方法については、中学校における「職場体験等の体験的な学習」、高校での「インターンシップ」など体験的な学習という以上の教育方法の探究がなされていないといった問題も指摘できる（吉本 2008）。

3) 高等教育におけるアカウンタビリティと学士力

高等教育段階においては、ユニバーサル化のもとでのアカウンタビリティ要請に対応するものとして、1990年代末から「課題探求能力」という大学教育の目標にかかる提起が行われた。他方、就職困難やフリーター論など職業への移行問題に端を発し、特に長期のキャリアに向けての支援、個別カウンセリングの重視という就職指導の改善を総称する概念として「キャリア教育」議論が始まった。教育活動支援のための各種政策的競争資金での各大学の取組において「キャリア教育」コンセプトが広範に用いられているが、また「エンプロイアビリティ」「社会人基礎力」「就職基礎能力」など企業・経済サイドからの要請もそうした教育活動のキーワードとして、多様に用いられるようになった。しかし、学習指導要領で枠組みを規定されている小中高の世界とは異なり、各大学がそれぞれに独自にまたさまざまな錯綜する経済界の期待のいずれかを使って「キャリア教育」を定義し、教育の改善に取り組んでいるという現状である。

2008年の教育振興基本計画において「キャリア教育・職業教育」が提起されており、大学もその一端を担うことになり、さらに中教審答申『学士課程の構築に向けて』において教育の目標設定とその実現、いわゆるアウトカム評価に基づく質保証にむけて「学士力」の提起が行われるにいたっている。ただし、それらの議論の多様性は、知識、技能、態度等の「目標」論の多様性であって、この「学士力」答申がそれらの議論を「方法」論としてどう収斂・総合に向かわせるのか、また先の経済界からの「〇〇力」とどのような関連を想定して展開されるのか注目されるところである。

4. 今後の課題－「キャリア教育」の方法とは

こうして、企業からの「エンプロイアビリティ」や「社会人基礎力」と、学校の進路指導の改善という下の段階から発達した「キャリア教育」論とが、大学という場で行き違いながら、統合的な理解のないままに用いられているのが現状なのではないだろうか。今後は、特に経済社会と教育システムとの今一步踏み込んだ、新たな関連モデルの構築が求められるであろう。そして、それは「〇〇力」の明確化に終始することなく、それを現行の教育活動・方法と関連づけて吟味を行い、そのうえで、インターンシップ等の「経験による教育」という学術的なアプローチとは異なるアプローチをいかに高等教育の枠組みの中で統合的に把握していくのかということが課題となる。その点で、Hillage と Pollard のエンプロイアビリティ図式は十分に示唆に富んだものであり、吉本（2008）で言及しているように、デューイの「経験による教育の原理」の考察は、そうした能力や経験の獲得の評

価値を示している。

【注】

- ¹ <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>の研究概要では、高等教育修了者により高度な専門知識が求められるという専門性と並行して期待される柔軟性として、「柔軟性と適応性に富み、教育を受けた専門分野と必ずしも対応しないような課題に対しても積極的に挑戦していく意欲と能力をもつことが期待されている」という認識を示している。
- ² Hillage and Pollard(1998)では、本図における第2層の Deployment と Presentation は区別されているが、2009年2月インタビュー時にはそれらは第2層として示された。
- ³ 日本経済団体連合会 (2006、p.1) における日経連 (1999) についての要約。
- ⁴ 経済団体等が全ての能力・資質を大学教育だけに期待しているのではなく、ある程度の学校段階的な機能分担を期待していることが吉本 (2006) の調査でも示されている。

【参考文献】

- A. H. Halsey, Hugh Lauder, Phillip Brown and Amy Stuart Wells, eds., 1997, “Education: Culture, Economy, and Society”, Oxford University Press; 邦訳 住田正樹、秋永雄一、吉本圭一編訳、2005『教育社会学—第3のソリューション—』九州大学出版会
- Jim Hillage, and Emma Pollard (1998) “Employability Developing a Framework for Policy Analysis”, DfEE, Research Brief, No.85
- 稲永由紀 (2008) 「英国高等教育におけるエンプロヤビリティと就業経験の強調—一元化された「多様な」大学と、大卒者の「就業機会保障」」日本インターンシップ学会年報第11号、1-7頁
- 厚生労働省 (2000) 『エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書』
- 日本経営者団体連盟(1995) 『新時代の「日本的経営」』
- 日本経営者団体連盟 (1999) 『エンプロイアビリティの確立をめざして—「従業員自律・企業支援型」の人材育成を』
- 日本経済団体連合会 (2006) 『主体的なキャリア形成の必要性和支援のあり方～組織と個人の視点のマッチング～』
- 文部科学省 (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』
- 中央教育審議会 (2008) 『学士課程教育の構築に向けて』
- 吉本圭一 (2006) 「地域経済団体等における大卒者の能力観と能力育成段階の認識」塚原修一編『地域における経済団体等の人材育成事業及び大学等との連携に関する調査—新しい時代における大学と産業社会との相関システムの構築に関する調査研究 中間報告書8』、国立教委育成策研究所
- 吉本圭一 (2008) 「インターンシップによる教育の効用について」『職業研究』、2008年秋季号、20-23頁