教育総研／「若年層の雇用問題と職業教育のあり方を考える研究委員会」報告書

―若年層の雇用問題と職業教育のあり方を考える―

２００４年６月

国民教育文化総合研究所

もくじ

はじめに ---- 1

政策提言 ---- 3

第１章　若年層の雇用と職業教育の位置付け ---- 6
１．若年層の雇用問題とその影響---- 6
２．若年層雇用が問題化した原因---- 8
３．問題の解決策とその限界---- 12

第２章　生涯にわたる職業教育 ---- 18
１．職業教育の定義と特徴・問題点---- 18
２．各学校段階における職業教育---- 21
３．教育と労働の結びつき---- 30

第３章　高等学校における職業に関する専門教育 ---- 33
１．普通教育と専門教育の総合---- 33
２．学校と職場の連携---- 39
３．中等後教育との接続関係---- 41

第４章　若年労働市場と初期キャリア段階での職業能力形成 ---- 44
１．若年労働市場の現状---- 44
２．若年者の新規採用抑制の背景---- 51
３．若年労働市場における職業能力形成の問題化---- 58

第５章　統合的な職業・キャリア教育政策のアプローチについて ---- 65
１．多様な若者への統合的なアプローチ---- 65
２．再挑戦支援のための資格制度の体系化---- 71
３．若年者の初期キャリアについての実態把握---- 73
４．職業・キャリア教育の統合的実施のための連携---- 73

参考文献 ---- 76

はじめに

この報告書は日本教職員組合のシンクタンクである国民教育文化総合研究所の研究プロジェクトとして組織された「若年層の雇用問題と職業教育のあり方を考える研究委員会」の研究成果を取りまとめたものである。

若年層の雇用問題は従来自発的失業の面が大きいとして看過されがちであったが、今日では就業難がむしろ職業経験の乏しい青年達に皺寄せされ、そこに集中的に現れるようになった。人間形成という長期的な観点から見るなら就業難の影響は中高年以上に深刻であり、若年層の雇用確保は社会を挙げて取り組まなければならない問題である。

しかも労働と教育はどちらも生活の糧を得る手段であるだけでなく、人間の生き方をも左右する。それだけにこの二つは人間形成における最重要課題であるが、今やこの両者が危機に陥っている。これこそ我々が若年者の雇用問題に取り組むに至った理由である。

改めて述べるまでもなく、1990年代中頃から若年層の就業が急速に難しくなり、若年失業者や新卒無業者あるいはフリーターなどが増大している。このことは若年期における職業能力の蓄積不足や不安定就労の増加となり、経済競争力の低下や社会不安を招きかねない。そうしたことから若年層の雇用問題がにわかに社会的注目を浴び、学校教育における職業意識の啓発や人材養成機能の充実などが重要な政策課題とされるに至った。

しかし若年層の就業難が教育問題として重大視される理由はそれだけではない。昔から“労働が人間をつくる”といわれるように、労働は人間形成と不可分の関係にある。特に若年期における労働の仕方は当人の生涯を左右せずにはおかない。それだけに若年層の就業難は単に深刻な労働問題というだけでなく、教育問題としても重大である。

改めて述べるまでもなく学校は卒業生が社会に出て適切な職業生活を始められるようにすることに重要な責任を負っている。また近年は職業能力開発に取り組む社会人に対する再教育の場としても注目されてきている。それだけに「若年層の雇用問題と職業教育のあり方」はすべての教育関係者にとって切実な検討課題となっている。

我々は若年労働者及びその予備軍である在学者の教育を担う者の立場からこの問題に取り組む。そうした視点から経済的・社会的に自立した人生を送れる労働者の形成を学校教育の基本的目標とし、それを可能とするような就業重視のワークフェア社会の実現を目指す。この問題に関する我々の基本的な認識は次のようなものである。

第一に若年層の雇用問題は企業側の労働需要の縮小や人材戦略の変化に主要な原因があると認識することが肝要である。近年経済界を中心に専ら若年層の職業意識や勤労意欲あるいは職業能力などに欠陥があるとし、若者やその家庭あるいは出身学校などに責任を転嫁する見解が流布されているが、これは基本的に誤りである。

むろん若者の職業意識や就業行動に全く問題がないという訳ではないが、彼等の就業難は基本的に経済のグローバル化や各種の技術革新あるいは高学歴化などに伴う企業の雇用戦略の変更によってもたらされたものである。したがって長期不況の終熄による雇用の回復ということは期待しにくく、長期的・総合的な視点から対応策を検討する必要がある。

第二に若年層の雇用問題は教育課題の一環として受け止められなければならない。それは職業を決定することが青年期におけるもっとも重要な発達課題であり、青年達の職業的・社会的自立を図ることが学校教育の重要な任務だからである。そうした任務を果たすためには職業知識・技能に限定された職業教育にとどまらず、学校教育全体を通じた職業キャリア意識の形成と基礎的な学力水準の向上が求められる。

また就業難を通じて現在の若者が抱える様々な問題が表面化するに至ったことは、教育関係者として無視できない。それらは彼等の就業難の主因ではないとしても、原因の一つとして指摘されているが、これらの諸問題はたとえば就業難が解消したとしても、なお取り組まなければならない重要な教育課題として残されることになる。

第三に若年者の雇用問題に関連する教育課題の中で最も大切なのは公的資金による職業教育・訓練の整備充実である。この問題に対しては早期からの進路指導の徹底やインターンシップの普及、キャリア教育による進路意識・職業意識の形成などが推進されている。そうした政策はそれなりに有意義ではあるが、若者の意識の問題に焦点が絞られ過ぎている嫌いがある。

これまで学校教育が普通教育中心で済んだのは職業意識や技能の形成が就職後企業内教育を通じて行われてきたからであるが、この日本型職業教育訓練が長期不況の煽りを受けて衰退する傾向にある。それだけに無業者や非典型労働者に対する生涯学習機会、特に学校や職業訓練機関による職業能力開発の役割はこれまでになく大きくなってきている。

第四に学校における職業教育の基本的役割を的確に把握することが大切である。それは社会的存在である人間にとって働くという行為が有する意義の重要性を理解し、各人の意欲や関心に基づく職業の自主的選択能力を培い、職業を通じた社会的自立を促すものでなければならない。

むろん厳しい雇用状況の下にある今日、学校の職業教育は卒業生に就業機会を保証できるよう準備教育を十分に行う必要があることはいうまでもない。しかし労働と教育は本来人間存在の根源を規定するものである。したがって特に公教育としての学校における職業教育は特定の職業につくための技術技能を身に付けさせるためだけの就業教育であってはならない。まして特定の企業に入社するためのノウハウを授けるものではない。

第五に雇用政策や職業教育訓練を超えたより広範な社会政策が不可欠とされる。それは雇用政策や職業教育訓練による雇用機会の拡大には自ずから限界があるためである。むろん求人と求職のミスマッチの解消や新規雇用の創造、あるいは公共的な職業教育訓練の充実などが強力に進められる必要があることはいうまでもない、しかしどれほど雇用政策が推進され、職業教育訓練が整備されても、それで問題がすべて解決するわけではない。

若年層の雇用問題について万能薬的な処方箋はなく、そうした政策では救済されなかったり、その種の政策の対象とならない人々が常に存在する。したがって探職行動及びその期間中の生活費保障など各種セイフティ・ネットの整備や労働に代わる社会システムの創造など幅広い対策が必要とされるのである。

政策提言

教育総研―若年層の雇用問題と職業教育のあり方を考える研究委員会―

1 「産業社会と人間」をすべての中学校と高等学校の必修科目とする。

社会のなかでの自己のあり方・生き方を具体的な職業生活と関連させて考え、就職準備のみに偏ることなく、産業社会がもつ諸矛盾・諸課題に積極的に取り組もうとする姿勢を培うために、これまで総合学科高校における原則履修科目であった「産業社会と人間」を、学校と職業とをつなぐ科目としてすべての中学校・高等学校に設置し、全生徒を対象に、全学年において必修とすることを提言する。

とくに中学校においては、高等学校での専門教育の準備として商業・工業・農業・水産など幅広い分野の基礎的な知識と技能の学習を可能とするようカリキュラムを工夫する必要がある。これは、学校教育法第36条における中学校教育の目標の規定にある「社会に必要な職業についての基礎的な知識と技能」を養うという点に関して不十分であったこれまでの教育のあり方を補うものとなろう。

2 すべての高校生に「職業に関する専門教育」を学習する機会を提供する。

学校教育法における高校の目的、目標を達成するために、すべての高校生に「職業に関する専門教育」を提供する必要がある。その内容や程度については、現状を考えた場合、多様なものにならざるを得ない。「深度を浅くし領域を拡大する専門教育」もしくは「深度を深め領域を狭める専門教育」のどちらでもかまわないが、最低３単位（各学年１単位）の「職業に関する専門教育」の履修が望ましい。現在の高校の設置場所、施設・設備、教職員の現状を考慮しながら、内容については検討すべきである。またその際、現存の普通高校、総合学科高校、専門高校を情報・交通・人的ネットワークで結ぶことについても積極的に検討すべきである。

3 職場学習を関係者の合意を得た上で実施されるようにする。

インターンシップ等の職場学習を効果的に行うためには関係者の協力が必要である。高校や大学が単独で決めたり、特定の職場や企業などとの関係だけで、カリキュラムや実施方法が決定されたりするのではなく、地域単位での関係団体の協議に基づいて決められる必要がある。この協議において、とりわけ重要なのが労働団体の参加である。この点で、日教組とＪＡＭ※が、「モノづくり再生」「地域活性化」などをテーマに、話し合いやシンポジウムの共催などを開始したことは注目される。

4 20歳代後半までの若者の職業能力形成のための積極的な公的支援を行なう。

現在の我が国では、学校教育及びその後の継続的な教育訓練のいずれにおいても有効な

※ ＪＡＭ＝Japanese Association of Metal,Machinery,and Manufacturing Workers の略。
1999 年９月、連合加盟のゼンキン連合と金属機械の組織統一による産業別労働組合。

職業能力を身に付ける機会は極めて限られている。しかし大多数の人々が何らかの形で職業に就いて生活している以上、職業能力形成は社会構成員の権利とみなされるべきであり、それを可能にするためには①公的な職業教育訓練機関の量的・質的な拡充、および②民間の教育訓練機関の利用者に対する公的助成制度の拡充が必要である。

①については、現存の公共職業訓練機関の訓練内容を現代の産業構造に合致したものに転換するとともに、訓練生の受入数を増大させ、低廉な費用で幅広い内容の教育訓練機会を提供するアメリカのコミュニティ・カレッジのような性格をもつ機関へと発展させることが求められる。また②については、特に若者を対象とする教育訓練給付金制度の新設が必要とされる。現行の厚生労働省の教育訓練給付金制度は、対象者が(1)雇用保険の一般被保険者（支給要件期間が３年以上の者）、(2)雇用保険の一般被保険者であった者（一般被保険者資格の喪失日から受講開始日までが１年以内であり、かつ支給要件期間が３年以上の者）に限定されており、雇用保険の被保険者であった期間が３年に満たない者に対しては適用されない。そのため多くの若者、中でも無業者やフリーターなどであった期間が長い者は、職業教育訓練をもっとも必要とする層であるにも関わらず、この制度の対象者から除外される。こうした層を救うためにも、若年者を対象とした職業教育訓練に対する公的助成制度を新設することが必要である。

5　ジョブ・カフェから生涯学習を基礎とする統合的なワンストップ・サービスへ。

20歳前後の若年失業者を対象とするジョブ・カフェの雇用限定的な機能を、20歳代後半くらいまでの若者のキャリア形成支援の場へと発展的に拡大し、若者が自由に出入りしかつフレンドリーに受け入れられる場としていく。そのために、各地域の状況に応じて、個々の若年者に応じた、キャリア学習と学校等での再学習のための多様な支援が可能なスタッフと、そうした基本的な図書資料等の情報を兼ね備えたワンストップ・サービスを提供し、「インクルーシブネス」の向上を図る。

また、そうした社会的な自立に至る過程にある若年者の実態を把握するために、多様な学習と初期キャリア形成についての調査を行うことが不可欠である。従来の学校基本調査等の機関単位での統計調査体制を改変し、若者の多様なキャリアの発展に関するフォローアップ型の調査統計の開発を行い、その結果を通して、若年者を受け入れるワンストップ・サービスの内容・方法を充実させていくことが求められる。

6　職業教育の評価向上と学習者の経験認知をはかる教育・職業資格制度を体系化する。

20歳代後半、30歳代前半までの再学習者のための支援を図るために、統合的な教育・職業資格体系を整備していく。つまり、アカデミックな教育と職業的な教育、公共および企業内での職業能力開発、民間の学習講座・通信教育等を通して学習した成果、フリーターなどの断片的なものも含めた職業経験、ボランティア・地域活動・家事・育児・介護等を通して得た知識・技術・能力などを適切に認定し、その後の学習へと適切に接続させていくための資格の枠組みが求められる。厚生労働省の構想する「職業能力認定証」、文部科学省の提起する「生涯学習パスポート」などもこうした統合的な枠組みの中で、初めて社会的に適切な認知がなされ、学習・キャリア形成支援の手段として機能するからである。

7 「若年者の社会的自立の確保に関する法律」（仮称）を新たに制定する。

高年齢者等については既に昭和46年５月25日公布、同10月１日施行の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が制定されている。ところがこれまで若年層の社会的自立や雇用機会確保などはさほど深刻な社会問題とは受け止められず、重要な政策課題と認識されなかったためか、その種の法律が存在しない。

しかし90年代末頃から若年層の社会的自立や雇用機会確保の問題が急速に政策課題として浮上してきた。にもかかわらず、これまで各種の施策が断片的に実施されてきただけで、包括的な対策とそのための根拠法がない。そこで若年者の社会的自立の推進、安定した就業機会の確保、職業教育訓練の拡大強化、そうした施策に必要な予算措置などを総合的に講じることを目的とする法律の制定が早急に行われる必要がある。

8 非正規労働と正規労働との労働条件の格差を縮小し、両者の間の流動性を高める。

90年代以降我が国でも非正規労働が急激な拡大を遂げており、またサービス経済化や知識経済化、高付加価値経済化が労働の柔軟性を必要とすることからも、その需要は今後も一層拡大するとみられる。さらに高齢者や女性の労働力化に伴って労働形態の多様化が求められている。

ところが非正規労働者の大多数は雇用の安定性や給与などの点で正規労働者との格差がきわめて大きく、不安定で厳しい生活を堪え忍ばなくてはならない状況にある。こうした状況を克服し、非正規労働者と正規労働者との間の格差の縮小と、生活条件に変化があった場合には両者の間を円滑に移動できるような雇用制度の創出が求められる。具体的には、均衡待遇に向けての実効ある法律の制定、働き方に中立な税・保険制度の導入など法的・制度的な枠組を政策的に整備するとともに、短時間正社員や、非正規労働者の正社員への登用ルートの確立など個々の企業・職場レベルでの多様な試みが労使間の対話・交渉を通じて進められることが必要である。

第１章　若年層の雇用問題と職業教育の位置付け

１．若年層の雇用問題とその影響

（１）若年層の雇用問題の急浮上

1960年代以降の我が国では雇用問題といえば専ら中高年層の問題と考えられてきた。1980年代までは進学者などを除くと、新規学卒者の約８割が卒業時の一斉採用によって学校から職場に直行していたし、有効求人倍率などからもうかがえるように若年層は中高年層よりはるかに就職し易いとみられてきた。そのため長期不況が続く1990年代の後半になっても問題とされたのは主に中高年ホワイトカラーの雇用不安であった。

むろん以前から若年の失業者は少なくなかったし、その失業率はいつでも他の年齢層よりも一貫して高かった。にもかかわらずそれは基本的に適職探索行動に基づく摩擦的失業とみなされ、政策的介入を必要とする問題であるとの認識は乏しかった。このように若年層の失業が大きな社会問題にならなかったのは、それが直ちに大規模な抗議行動とか犯罪の大幅な増加などといった社会不安に結び付かなかったからである。

ところが90年代末から若年層の雇用問題がにわかに注目を集めるに至った。その背景には90年代中頃から若い人達の就業の不安定化が急テンポで進み、経済的に自立できない若者達が目立って増加してきたことがある。新規学卒者の就職率や求人倍率の急速な低下、それと裏腹の関係での若年失業率の上昇、早期離転職者やフリーターの増加、パートやアルバイターといった非典型労働者の増大などがそれである。

現在特に若者のフリーター志向が強かったり、無業者が多かったりするのは沖縄を除くと大都市圏が中心であるが、今後地方に広がっていく可能性がある。またこれまでフリーターは高卒者が中心だったが、これから大学教育の普遍化が進むにつれて大卒者が二極分離していくため、大卒者にも拡大していくことが予想される。

（２）無業者などの問題性

こうした若年層の雇用不安はなぜ問題にされるのか。それは無業や失業も一時的なものであればまだしも、長期化するようになれば無業者や失業者本人に深刻な後遺症が生じるだけでなく、以下に述べるように社会全体に重大な影響を及ぼすからである。

第一に職業がなければ人々が自律的な生活をおくることは困難となる。労働は人々の日常生活の仕方を規定し、人々と出会う機会を与えてくれる。それは自分を発見し、自分が人々の役に立ち、社会にとって存在価値があることを確認させてくれる。仕事は人々が個性を発揮し、生き甲斐を感じる点でも重要な役割を果たしている。

第二に青少年の社会化が難しくなる。社会階層の分極化や青少年犯罪の増加など社会不安が増大し、ひいては社会の秩序維持、国民的統合などが困難となる。職業的習熟が蓄積されないため長期的にみれば経済生産性が低下し、国民経済の成長が鈍化する。未婚者・晩婚者が増加し、少子化に拍車がかかるなど人口問題への影響も無視できない。

第三に長期にわたる無業や失業の影響は簡単には回復せず後まで尾を引き易い。不況期に就職せざるを得なかった世代は将来にわたってなかなか良い就職に出会いにく

いという世代効果も指摘されている。中卒は７割、高卒は５割、大卒は３割が就職３年以内に離職するいわゆる七・五・三離職現象にしても、多分に希望しない職場に就職せざるを得なかったことの結果とみられる。

もっとも永続的に雇用される確率が低下しつつある今日、仕事の意義を過剰に評価したり、職業に意味付けをし過ぎると、自分達の幸福や自尊心までを市場や雇用主に委ねてしまうことになりかねない。そうしたことから新卒無業者の増大が社会にとってプラスかマイナスか一概に言えないという見方にも一理はある。しかし、だからといって無業者の増大をそのまま放置しておいてよいということにはならない。

また20代における労働の流動性を職業探索期間としてプラスに評価する考え方もあるし、景気の回復や若年労働力の減少に伴って、若年雇用の需給が今後逼迫する方向に向かうとする見方もないわけではない。現に長期不況が底を打ち、雇用回復の兆しも見え始めたという説も出されている。しかし、近年の若年労働力に対する需要の減退は構造的なものであり、景気が回復してもジョブレスリカバリー（雇用を伴わない景気回復）となるという見方が有力である。

（３）学校教育の危機

教育システムから職業システムへの円滑な移行はこれまで我が国の特質とされ、他の先進諸国から羨望の目で見られてきた。ところがこの円滑な移行が90年代以降急速に不確実となってきており、次のような点で学校教育に深刻な影響を及ぼすに至った。

第一に新卒就職希望者の大部分を卒業時に企業が一斉採用してきた戦後日本型若年労働市場の消滅は、同時に学校から職場に直結した“戦後型青年期”の消滅を意味した。生徒が学校の規律に従う大きな要因であった就職システムの崩壊は、学校教育を一層困難にするなど、青年期教育はそのあり方について抜本的な見直しを迫られることになった。

第二に安定した職業キャリアが減少し、生徒や学生達にとって将来の職業キャリアなど具体的な目標と学校教育の結び付きが見えにくくなった。このことは彼等の学習目的の喪失や学習意欲の衰退をもたらしたが、そこから学校規律の弛緩が始まり、学校運営が困難となった。生涯のキャリアを見通すことができる少数者とそれができない多数者とに学生・生徒が二極分解しつつある。

第三に学校が卒業生に就職を保証できなくなることは学校教育の存立さえ危うくする。これまで就職機会の保証は知識・情報の伝達や国民の社会的統合と並んで学校教育の社会的機能の一つとなっていた。この機能が麻痺することは学校教育システムを根底から揺るがさずにはおかない。

以上からも察知できるように、若年層の雇用問題は職業教育や進路指導の問題に極限されるものではなく、学校教育全体の問題である。例えば同じ新規学卒者であっても、学歴や学力の水準によって雇用問題の深刻さに違いがみられることは、学力水準の向上と学力格差の縮小が雇用対策としても無視できないことを示唆している。

とはいえ無業者やフリーターは家庭の所得や親の学歴、本人の学業成績、学校の序列などが低位にある傾向が見られる。そうしたことから本人の自発的選択というよりも強いられた選択である場合が多いことが推察できる。それゆえ無業者やフリーター

の増大を若者の意識やそれを育てた彼等の家庭や出身学校の責任にのみ帰することはできない。

２．若年層雇用が問題化した原因

（１）雇用戦略の変化

若年層の雇用問題がこれほど深刻化した原因については様々な見解があるが、若者の労働能力等に問題ありとする説と企業の人事戦略の変化に起因するという説に大別できる。

労働能力説は求人数の減少以上に勤労意欲、職業能力、社会規範意識の低下など若者の変化に原因を求めるものである。この説はパラサイト・シングルズ（学校卒業後もなお親と同居し、基礎的生活条件を親に依存している未婚者）の増加や早期離退職の増大などを根拠に、若者の自立心が衰退したことを指摘し、その原因としてパーミッシブ（許容的）な社会と親達の過保護、あるいは豊かな経済の下で飢えの恐怖が存在しないことなどを挙げる。そうだとすれば親の世代が死亡したり、日本経済が衰退して現在の豊かさが失われれば、親への依存ができなくなるから、時間はかかるものの問題は自ずから解決されることになる。

しかし余り指摘されていないことであるが、若者の変容は単なる勤労意欲の衰退などではなく、職務権限や業務命令・職場規律の否定など組織の規律的体制に対する密かな反抗だとする解釈も可能である。企業がフリーター体験を評価しないのもあるいはそうした潜在的反抗心を察知してのことかもしれない。

他方労働需要説は経済不況に伴う労働需要の減少や雇用環境の悪化など企業側に原因を求めるものである。若年層の中でも特に低学歴者の需要が激しく落ち込んだことは人材需要に構造的変化が生じたことを示している。そうだとすれば景気が回復しても若年層の就業難は若干緩和するにしても、抜本的な解決は期待できないことになる。

ここで人材需要の構造的変化とは、①高学歴化にともなって高学歴者の代替雇用が容易になった、②技術革新が少数の特定人材以外の典型雇用を不要とした、③労働市場のグローバル化が国内労働市場の自律的管理運営を困難にした、④これまで低学歴者の主要な就業先であった第二次産業のシェアが縮小し、もともとパートやアルバイトが多かったサービス産業のシェアが拡大したことなどである。

職業能力や労働需要に加えて労働人口の構造変化に原因を見出だす見解もある。例えば現在若年者の雇用が困難となっているのは、中高年の既得権的な過剰雇用が若者の雇用を圧迫しているからだとする世代間抗争説がそれである。この説が当たっているとするなら、これまでの中高年層の雇用調整や賃金調整を促進し、彼等の既得権を打破しなければ若年層の雇用問題は解決しないことになる。もっとも定年の大幅な延長がない限り、現在既に50代半ばにある第一次ベビーブーマー世代は数年のうちに殆どが引退してしまうから、雇用をめぐる世代対立はまもなく解消する筈である。

しかし我々はさらに深刻な事実に直面している。それは90年代に第二次ベビーブーマー世代が20歳代になって労働市場に押し寄せただけでなく、1986年に施行された男女雇用機会均等法の影響で20歳代後半の女性の労働力率が急速に上昇したことが、若年労働市場をさらに悪化させた原因とみられることである。となると労働人口の構造

変化が若年雇用市場を圧迫するという状況はかなり長期にわたることになりそうである。

（２）労働市場システムの未調整

若年層の就職難の要因としては以上のような労働市場の需給関係の他に、労働市場システムが充分に整備されていないことが指摘されている。

その第一は高卒の就職慣行であった保護主義的な就職指導が次第に困難になってきていることである。戦後の職業安定行政は未成年者の保護と職業選択の自由という二つの理念の間を揺れ動いてきたが、既に一人一社制が廃止されるなど、流れは前者より後者に向かっている。

たとえ青少年保護を理由とするにしても、一人一社制や就職協定などは職業選択の自由を制限せずにはおかない。それも雇用機会が潤沢に存在した頃にはそうした就職慣行にはデメリットを上回るメリットがあったが、雇用機会の縮小と共にデメリットが目立ってきた。

それに長学歴化に伴って中卒から高卒、高卒から大卒へと、学卒就職者の中心が移行するのに比例して、保護の必要も乏しくなる筈である。したがって長期的に見れば職業指導におけるパターナリズムは後退せざるをえないであろう。しかし職業選択の自由を拡大することが必ずしも若者の就職難を解決することにはならない点に留意する必要がある。

第二は新卒者以外の若者に対する就職支援システムが整備されていないことである。新規学卒者は公共職業安定所や高校・大学などから就職支援を受けられるが、学卒後未就職者や高校中退者などは教育訓練やキャリアコンサルタントなどの支援を受ける機会が乏しい。これらの者たちに対する就職支援の仕組みを整備していくことが要請される。

第三は企業側と学校側で学生・生徒の能力・資質についての評価が乖離していることである。学校や学生・生徒の側は企業側の即戦力志向が強まったと信じて資格取得に熱心になっているが、企業側は依然として潜在能力の高い人を採用する傾向が強い。こうした情報のミスマッチを解消していく必要がある。

（３）学校教育の責任

従来日本型職業能力開発の中心だった企業内の教育訓練が長期不況の煽りを受けて衰退する傾向にあり、少数の幹部要員の育成にはこれまで以上に力を入れるものの、一般従業員の訓練費用は切り詰められるようになった。それだけに学校や職業訓練機関による職業能力開発の役割がこれまでになく大きくなっている。

こうして若年層の雇用問題について学校教育に対する期待が高まれば高まるほど、その責任を問う声も大きくなる。その中には教職員に就職指導能力が不足しているとか、学校が就職指導に不熱心だなど、職業教育や就職指導のあり方を問題とするものもある。かなりの数の未充足求人が存在するといったミスマッチが存在するのは職業教育訓練や進路就職指導のあり方に問題があるからだとされるのである。

しかし若年者の雇用問題に関して学校側の責任を問うのは基本的に的外れである。

若者の就職が困難になっている要因としては、既に述べたように労働需要の不足と労働能力の未熟の他に両者が複合している場合などいろいろあるが、若者の変化よりも労働需要の縮小を主因とする見解の方が一般的である。

こうした職業教育や職業指導のあり方を問題とする以外に学校教育全体に責任を求める見解もある。それは実用性の乏しい知識や技能の教授、若者を社会から断絶させる在学期間の長期化などを問題とするものである。しかし知識社会では高度の教育は不可欠であり、産業構造の高度化に伴って付加価値の高い労働需要が強まる以上、高学歴化にはやむをえないところもある。それに殆どの国で男女を問わず高学歴者の方が低学歴者より失業率が低い。我が国は韓国と並んで学歴間の失業率格差が低い方だが、それでもフリーターなどは低学歴者が多い。

普通教育中心の長学歴化が職業・社会との結び付きを薄くしているといわれるが、職業的関心の形成・発達を阻害しているのは、長学歴化という以上に個人主義化あるいは生産から消費へといったもっと大きな社会的潮流であろう。そうした流れの中では特色ある学科やコースも職業能力の育成より消費の場として選択されていく嫌いがある。

モダニズムと大量消費が相俟って自我の実現や自発性、快楽の追求などを中心に据えた文化が確立するにつれ、労働は自己実現や自由、レジャーへの欲望などと対立しがちである。というのもレジャーに比べれば、労働の秩序は厳格で、没個性的、権威主義的だからである。したがって労働が無意味なものと感じられ、唯一の自由で充実した時間であるプライベートの時間を不当に奪うように受け取られるのも無理はない。

しかし若年者が職業世界に馴染めなくなっているのはそうした社会的風潮のせいだけではなく、学校教育にも一端の責任はある。この点で特に注目されるのは70年代後半から次第に進行してきた極端に児童生徒の自主性を強調し、個性重視を第一とする傾向である。学校教育の期間が長すぎるというよりは、楽しければよいという学校観の蔓延や自分探しを強調し過ぎる教育のあり方、あるいはやりたいことをやりなさいという進路指導などが、若者の職業への適応を困難にしているといわれる。

我が国では欧米諸国と比べて仕事に自己実現や自己表現の場を求める若者の割合が多いが、これは多分にごく少数の人々にしか実現でない自己実現などを至上とする教育観のためであろう。「自分探しの旅」の奨励、個性的な進路選択の尊重などが進路未定やフリーターを生み出す一因となっているという指摘もある。

このように学校教育にも責任がない訳ではないが、学校の教育、特に職業教育の改善が有効なのは労働能力に問題がある場合に限られる。労働需要の変化、特に学歴代替や非典型社員活用などといった労働市場の構造的な変化に基づく需要の減退は、学校教育の改善によっては回復できない。

（4）ポスト・ジョブ時代の到来

若年者の失業が職業能力の不足に起因するものか、それとも雇用機会自体の不足によるものか。あるいは若者の失業は自発的か、非自発的か。学校教育に責任があるのかないのかといった議論ももちろん大切だが、それだけでは済まない問題がある。それは今日の雇用問題のより根本的な原因が社会の構造的な転換によるポスト・ジョブ

時代の到来にあるのではないかということである。

今やジョブそのものが消滅していく脱ジョブの時代に入ったとされ、これに関連して組織人間の時代は終わり、フリーエイジェントの時代がくるとか、自分がボスになる時代だといった説も見られる。しかし前述したように自営業は急激に減少してきており、より多くの人々にとっては“ジョブのない時代”というべきであろう。

19世紀は資本主義と経済学の発展に伴って労働の概念が出現するなど“労働の世紀”であったのに対して、20世紀は社会民主主義と福祉政策によって高度成長と完全雇用が実現するなど“雇用の世紀”であった。21世紀がどんな世紀になるのかはなお不透明であるが、雇用社会の終焉を意味する“ポスト・ジョブの世紀”となるのかもしれない。

むろんジョブが全くなくなることはないにしても、安定したジョブが乏しくなり、人々はいつレイオフされるか心配で技能の習得に打ち込めない状況が生まれる。安定したキャリアが極端に減少し、少数の人間を除いて生涯にわたるキャリアの発展ができない。企業にとって必要なのは創造性に富む少数の人間だけだといわれる。これでは勤勉だけが取り柄の一般労働者はどうしたらよいのか、途方に暮れる他ない。

このようなポスト・ジョブ時代の職業教育がどうあるべきかはこれまで以上に難しい問題である。従来の職業教育は安定したポストが存在し、職業キャリアの展望ができることを前提としていたが、これからは全く別の対策を考える必要が出てきた。それは安定したジョブが絶対的に少ない以上、ジョブを得られない人々をどうするかという問題である。

ジョブが消滅すればこれまで人々を苦しめてきた苦役・疎外・搾取といった労働のマイナス面はなくなるから、働かなくても良い時代がきたと歓迎する向きもあろう。しかし同時に生き甲斐・自己実現・社会的絆など労働がもたらしてくれたプラスの面も消滅するから、これにどう対処するかが政策課題となる。

そのため次のようなことが必要となってくる。一つはこれまで通りフルタイムの完全雇用を保障すべきだという考え方から脱却することである。多様な就業を可能にし、女性や高齢者の労働参加を促進する政策がこれからの社会にとって不可欠となる。したがって今のフルタイム正社員が唯一最善のあり方とはいえず、生き方や働き方を見直すという意味からも非典型就業の働き方にも固有の意義が認められるべきであろう。

もう一つは労働を代替できるものを見出だすか、無償労働を見直すなど、雇用労働や有償労働を中心としたシステムに代わる社会システムを創造することである。しかしセイフティネットの整備や「パンとサーカス」の提供では労働が果たしてきた多面的な機能を全面的に代替することはできない。これまで労働が担ってきた自己収入、自己実現、社会化、社会統合などの役割を果たせる労働の代替物が発見できるかどうかはなお不透明である。

それにしても職業教育訓練の充実や雇用機会の創設だけでは雇用問題の解消が難しい以上、今後こうしたことについても合わせて検討される必要があることだけは間違いない。

３．問題の解決策とその限界

（１）雇用政策の有効性

最初に述べたように、経済・社会の構造変動に伴って長期的雇用関係の崩壊、雇用条件の不安定化、非典型労働の増加など、雇用環境の大きな問題が生じている。こうした雇用問題の主要な解決策は、雇用条件と職業能力のミスマッチの解消、新規雇用機会の創出、そしてワークシェアリングの三つであろう。

一般に失業者が多数発生している最大の要因の一つは職業能力のミスマッチにあると認識されており、雇用問題を解決する上でミスマッチ解消の必要性が強調される。雇用対策において再教育や再訓練などの職業能力開発、職業情報の提供、デュアルシステム、トライアル雇用、通年採用の普及、複数応募制、求人開拓の推進、あるいは技能検定や資格付与といった職業能力の評価や公証制度などが重視されるのも、主に職業能力のミスマッチを解消するためであろう。

統計的に見る限り、構造的・摩擦的失業が大部分を占め、需要不足失業は一部に過ぎないから、そうした判断や施策にも一理はある。しかし実際には自発的失業と非自発的失業は不可分の関係にあり、両者を明確に区分することは困難である。例えば不況になればなるほど採用条件が厳しくなるようにミスマッチによる失業者の数も労働需要によって大きく左右される。

また構造的失業といっても地域による求人数の違いや年齢によるミスマッチなどは雇用流動化の促進だけでは必ずしも解消されない。さらに会社を辞めた理由が自己の都合なのか、会社の都合なのかを明確にすることも容易ではない。

そうしたことを考えると、安易に自発的失業として片付けるのでなく、需要不足による失業がもっと重視されて然るべきであろう。そうでない限り、職業訓練や職業指導などをどれほど強化充実しても雇用問題の部分的な解消にとどまることは明らかである。

となると頼みの綱は新規雇用機会の創出になるが、グローバル化の下での経済競争が終わりのない生産性向上を前提とする以上、雇用機会が縮小する可能性こそあれ、その拡大は望み薄である。むろん我が国における新規開業が欧米諸国と比べて少ないことを考えると、創業・起業を促進する諸施策が講じられる必要があることは確かである。

しかしベンチャー企業などの創業とか起業による雇用機会の創出といっても、失業者や無業者、フリーターなどの数と比較すれば、余りに大きな落差があることは明らかである。新興ベンチャー企業の経営者などがマスコミで華々しく採り上げられるものの、創業・起業による就業機会や雇用機会の創出は容易でない。その証拠に自営業主の数は近年急速に減ってきており、特に30代～40代の自営業者の減少が著しい。

このように職業能力のミスマッチの解消や新規雇用の創出には限界があるため、ワークシェアリングによる雇用機会の維持・創出を主張する向きも少なくない。一方で失業者が溢れているのに、他方で長時間労働が増えていることを考えると、雇用機会の創出だけでなく、経済の活性化や労働時間の適正化も期待できるワークシェアリングには確かに合理性がある。にもかかわらずこれまで不況の度にワークシェアリングが提唱されながら、景気が回復するにつれていつのまにかその声が消えてしまうのは、

ワークシェアリングを言うのは簡単だが、それを実行するのは容易でないからであろう。

例えば労働者側にとっては賃金が減少する、経営者側にとっては経費がかさむといった問題をはじめ、失業者と雇用機会が技能レベルや地理的条件の点でマッチしない。あるいは技術的に分割が容易な未熟練労働は低賃金のため金銭的に分割できない。さらに先進国では未熟練労働そのものが減少しているなど難しい問題が少なくない。そうしたことを考えると、現実にどこまで可能かはなお定かでない。

それに我が国ではこれまでも景気後退期には残業時間を減らすことによって雇用を維持するという雇用調整の手法が採られてきており、これも雇用維持型のワークシェアリングといえる。また最近ではパート・アルバイトなどによる短時間労働が急増しているが、これは雇用創出型のワークシェアリングといえないこともない。

もっともフルタイマーとの間の賃金格差や身分格差など問題点の存在が指摘されており、ワークシェアリングを本来の姿にするにはそうした格差を是正した短時間正社員とする必要があるが、それには正社員の働き方自体を抜本的に変えることが前提となる。我が国にはワークシェアリングの前提となる時間当り賃金という考え方が乏しいから、よほど注意しないと現在のパート・アルバイトと殆ど変わらないものになってしまう危険がある。

（２）職業教育の可能性

最近はこれまでのようにすべての従業員の能力を全体的に底上げするのでなく、少数の幹部要員の育成に投資を集中する企業が増えてきたし、一般従業員に対する企業内訓練を放棄し、即戦力を求める企業も出てきた。これに呼応するかのように専門知識・技能の培養を図ることを売り物にする学校も増えている。

しかし学校でどこまで即戦力を養成できるかは多分に疑問だし、新卒者が即戦力であることは稀である。そのためすべての企業が即戦力を求める行動に走った場合、即戦力はどこでも養成されなくなり、したがってどこにも見出だせなくなるという皮肉な結果が生まれる。

既に述べたように企業内教育の後退をカバーする必要から学校や職業教育機関による職業能力開発の役割がこれまでになく大きくなってきていることは間違いない。しかしそうであればあるほど、学校教育で職業能力をどこまで身に付けさせることができるのかについて改めて熟考してみる必要が生じる。

通常、職業能力は一般的技能、企業特殊的技能、職業特殊的技能に分けられる。このうち一般的技能は学校などの一般的教育で修得できるが、企業特殊的技能はＯＪＴなど企業内での企業特殊的訓練によってしか身につけることができない。職業特殊的技能は一般的教育と企業特殊的訓練との組み合わせによって形成されるものだから、これも学校教育だけで身に付けることは難しい。

学校における職業教育の内容としては、①専門的な知識や技能を身に付けさせる職業教育・訓練。②学生・生徒の職業意識の発達を助長し、職業観・勤労観を醸成するキャリア支援。③主体的に将来を設計し、それに基づいて進路を選択する進路選択能力の育成。④社会に出たり、企業に入ってからの訓練可能性（trainability）の培養

などが考えられる。

採用者側が実際に重視するのは、技能や資格ではなく、学習の意欲や能力といった基礎学力及び性格、特に社会性である。だとすれば少なくとも新卒者の場合、雇用可能性（employability）の中心は依然として訓練可能性ということになる。この訓練可能性を高めるのはやはり広い意味における基礎学力の向上であり、最近はその低下が企業における知的熟練の形成に重大な支障を来しているといわれている。

専門学科、殊に特色ある学科・コースほど職業構造の急激な変化に対応できないし、今後は職業構造がこれまで以上に急激な変化を続けることが予想される。そうしたことを考慮に入れるならば、学校教育は一層普通教育中心にならざるをえない。現に高校における専門学科の生徒数は縮小し、在籍者数に占める割合は低下傾向にある。

また卒業までに取得する専門教科の単位数も大幅に減少するなど、専門学科の専門性が低下し、普通教育化が進んでいる。さらに学科の種類と卒業後の職種との関連も失われてきている。これは大学の場合も同じであり、学部の教育は文系を中心に専門性を失い、一般教育化してきている。

（３）職場体験学習の効用

このように学校教育の普通教育化には理由があるとしても、その結果、職業観・勤労観が十分に育てられていないという問題がある。そこで文部科学省は若者の意識や資質の向上がない限り、学校から職場への移行は厳しいといった認識に立って、キャリア教育によって職業観・勤労観を育成しようとしている。

若者の意識や資質が向上することは望ましいには違いないが、それによって若者の雇用問題が解決されるという保証はない。就業難は若者の職業人としての基礎的資質や能力の低下もさることながら、それ以上に企業側の人材戦略の転換に由来するものだからである。

また最近は文部科学省及び厚生労働省が揃って職場体験やインターンシップを推奨しており、職場体験学習の実施校も急速に増えている。しかし職場実習や体験学習は決して新しいものではなく、古くから行われてきている。特に医療・教育・水産・商船・工学など職場実習を不可欠とする専門分野ではかなり本格的な実習が早くから実施されてきた。それ以外の分野でも体験学習の類いは近代学制発足以来しばしば試みられてきたが、一部の例外を除くと普及しなかったし、永続化はさらに困難であった。

近年の試みにおいても高等専門学校はともかく大学や短期大学は実施する学科や参加する学生の割合は小さい。高等学校はそれよりもましであるが、専門学科や総合学科が中心であり、普通学科には普及していない。中学校の場合は殆どの学校が生徒全員の参加で実施しているものの、１日から３日程度の職場見学が殆どである。

このように職場体験学習の普及が困難なのは、受け入れ企業を見つけることが容易でないこと、本格的に行うためには大変な時間と費用を要するが、これを捻出するのが難しいことなどによる。さらに職場実習を不可欠とする専門分野は既に実施しているし、していない分野では必ずしも職場実習の類いを必要としないという事情もある。最近導入が図られているインターンシップが従来のような教育課程の終了段階で行われる仕上げ型とは異なり、教育課程の導入段階でのキャリア探索型となっているのは

そのためであろう。

他方で最近の職場実習は就職や採用の手段になっている節も見られる。職業体験が勤労意欲を高めるといわれるが、かえって仕事嫌いを作り出す心配もないわけではない。それに既に多くの学生・生徒がアルバイト経験を有し、半労・半学の生活をしている。だとすれば安易にインターンシップを導入することにどれ程の意味があるのか疑わしいし、かといって本格的に導入するためには膨大なコストを要する。それゆえむしろアルバイトのあり方を見直す方が現実的ではないかとも考えられる。

インターンシップが概ねその名に値しないような短期間にとどまるため、専門高校生に関してかなり長期間にわたる企業実習によって即戦力となる実際的・実践的な職業知識や技能・技術を身に付けさせる試みも動きだしている。いわゆる日本版デュアルシステムの導入がそれであるが、まだ始まったばかりでその成否は定かではない。

いずれにしても職業教育は雇用政策として見れば職業能力のミスマッチ解消を目的とする方策の一つであり、雇用問題解決策の一部分に過ぎない。しかし職業教育には雇用政策だけでなく教育政策としての面があり、生きる力の基本である働く力を身に付けさせることは基本的な教育課題である。

（4）セイフティネットと長期的視点

若年者の雇用対策というと、学校教育、特に高校や大学における職業教育や進路指導あるいは職業訓練機関における職業能力開発、さらには企業と学校との連携協力などが中心とされがちである。しかし、職業教育や職業訓練、あるいは進路指導や職業指導をどれほど強化充実しても、ミスマッチのケースが失業者数を上回る場合を除き、雇用問題の部分的解決にとどまることは明らかである。

その上、そうした対策ではすくい上げられない若者達がおり、彼等に対する施策を講ずることが不可欠とされる。例えば高等学校等に進学せずに、かといって就職もしない中学校卒業者や高校の中途退学者を合計するなら今日問題とされている高卒無業者に匹敵する数値となる。にもかかわらず彼等は文部科学省による職業教育や厚生労働省による職業訓練などのいずれの政策に関しても対象外となっている。こうした人々が生涯学習機会を活用して社会的・職業的な自立を図れるようにすることは極めて重要な政策課題といえよう。

若年者雇用市場が厳しさを増している今日では中卒者や高校中退者だけでなく、高卒者や大卒者あるいは専門学校卒業者であっても、そのすべてが雇用機会を保証されるわけではない。それだけに彼等を含めてセイフティネットの早急な整備が求められる。

セイフティネットとしては公的部門における臨時的雇用機会の提供、あるいは民間部門における有期雇用契約による雇用機会創出のための公費補助といった雇用政策だけでなく、これまで無視されてきた若年層に対する生涯学習機会の提供や社会保障システムの整備を含めた包括的な青年政策が必要とされる。

包括的な政策と並んで必須とされるのは長期的視点である。若年層の雇用問題を解決するに当たって当面可能な対応策を緊急に講じる必要があることはいうまでもないが、問題をより本質的に把握するためには長期的視点も合わせて必要とされる。とい

うのも相対的過剰人口は資本主義経済につきものであり、その抜本的解決策は容易に見出せないからである。特に若年層労働市場の現況が景気変動によるよりも労働需要の構造的変化に基づくものである以上、緊急対策の有効性には限界がある。

新規労働力である若者の雇用機会確保はどこの国でも産業化に伴う恒常的な課題であったが、この問題を解決できた例は乏しい。僅かに第二次大戦下の動員体制だけが労働過剰を解消できたが、それも一時的な解決に過ぎなかった。戦後の我が国で先進諸国と比べて深刻な問題とならなかったのは、オイルショック以後も経済が安定した成長をとげてきたという背景にあったからであり、むしろ例外とみなされるべきであろう。

今日の雇用問題を長期的視点から展望し、包括的な政策を模索するならば、問題のより根本的な原因として、前述したように社会の構造的な転換に基づく“ポスト・ジョブ時代の到来”を見逃すわけにはいかない。したがってそこで指摘したような問題について本腰を入れて検討することもまた長期的政策課題とされよう。

コラム：若者と「やりたいこと」

現代の若者の間には、「やりたいこと」へのこだわりが強くみられる。たとえば「やりたいこと」が見つからない、探したい、あるいは逆に「やりたいこと」があるのでそれを追求するためにフリーターになる例は多い。しかし、「やりたいこと」へのこだわりはフリーターに限られない。日本労働研究機構が首都圏の若者に対して2001年に実施した調査の結果では、「若いうちは仕事よりもやりたいことを優先させたい」という質問項目に対して「そう思う」と答えた比率はフリーター30.1%、フリーター以外（正社員や学生など）22.1%、「ややそう思う」と答えた比率はフリーター50.0%、フリーター以外47.2%と、フリーターよりもフリーター以外の者の方がやや肯定率は低いが、それでも合計約７割が肯定的な考え方を示している。また、「夢のためにフリーターをしている人はかっこいい」という質問項目に対しても、フリーターでは「そう思う」18.9%、「ややそう思う」33.0%、フリーター以外では「そう思う」13.2%、「ややそう思う」32.6%と、「夢」＝「やりたいこと」のためならばフリーターも肯定できると考えている者がフリーター以外でも半数近くに達している（日本労働研究機構　2001）。

このような若者の「やりたいこと」へのこだわりは、若者が日常的に接することの多いメディアなどに源を持ち、増幅されていると考えられる。たとえば2003年11月に刊行され2004年５月時点で100万部以上を売り上げている村上龍著『13歳のハローワーク』（幻冬社）は、「世の中には自分の好きなことを仕事にしている人と、そうでない人の２種類しかいない」というキャッチコピーのもとに、514種の職業を紹介している。好きなことを仕事にしていない人々をおとしめるような感覚の普及に対して、この本の寄与は大きいと考えられる。

確かに、良好な労働条件の仕事が減少している状況下においては、「やりたいこと」であるかどうかが残された数少ない職業選択基準の一つとなることは無理もないとも考えられる。また、「やりたいこと」を仕事にしている人々の満足度が実際に高いことは当然であろう。しかし、「やりたいこと」へのこだわりは、若者をむしろ閉塞的

な状態に追い込んでしまうという批判的な指摘もある。久木元（2003）によれば、「やりたいこと」という論理は、次のような意図せざる帰結を伴う。第一に、「やりたいこと」についての要求基準が、夢中になって没頭できるもの、というようなきわめて高い水準に設定されているために、かえってそれが見つかりにくくなる。第二に、「やりたいこと」の実現が困難である場合にも、その追求からリタイアすることは自分自身の存在証明を失うことになりかねない。第三に、「やりたいこと」がきわめて個々人に内在的なものとして設定されているために、その追求は個人の内部だけで完結し、他者や社会との関わりという側面は希薄化してしまう。

「やりたいこと」へのこだわりが、上記のような隘路につながるとすれば、進路指導等の場では、「やれること」や「やるべきこと」など、「やりたいこと」の一面性を相対化するような観点を若者に伝えるような実践が不可欠になると考えられる。「やれること」も「やるべきこと」も、社会の一員としての自分の発見につながる発想であるからである。

第２章　生涯にわたる職業教育

前章で明らかなように、今日、学校教育と職業生活との接続の改善は、これまでの教育のあり方を見直す一つの大きな視点となっている。しかもそれは、学校の中だけの対応にとどまらず、生涯にわたって展開されなければならない政策課題となっている。とくに小学校からの「職業」をめぐる教育が、その基礎をなすものとして重要視され、また、小・中・高・大へと続く学校間の接続・連携のあり方の検討も不可欠なものとなっている。

では、学校での「職業教育」はいかにあるべきなのか、それを学卒後も視野に入れつつ、とくにその意義と内容について検討していくことがここでの課題である。

そのために、まず、概念整理をしておく。若年者と雇用をめぐる問題において、現在、政策として表舞台にあるのは「キャリア教育」という言葉である。これは「職業教育」とどう異なり、どんな関係にあるのか、問題点・注意点も含めて明らかにしていく。

次に、キャリア教育を、小学校から大学までの学校教育の中でどのように実践するか、学校教育法における各学校の教育目的・目標や学習指導要領に着目しながら考察していく。

最後に、教育と労働との結びつきをどのような観点から問題にすべきなのかを簡単に論じることで、職業教育の意義を確認したい。

なお、具体的な授業実践のあり方や注意点については、各学校によって抱える課題、地域の事情(どのような産業が盛んなのか、若者の働き方の特徴等)などが異なるため、マニュアル的に示すことは不可能である。したがって、あくまでもどんなことを念頭において、何を目指して実践されるべきかの指針としてみていただきたい。

１．職業教育の定義と特徴・問題点

（１）職業教育とキャリア教育の関係

文科省の「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」(2004年１月28日、以下、「報告書」と略記)は、キャリアを「個人」と「働くこと」との関係の上に成り立つ概念として、「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」と定義した。この概念に基づき「報告書」は、キャリア教育を「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」、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」であるとした。ここで明らかなことは、キャリア教育は、けっしてある特定の職業に就くための(技術的な)準備をするものではないということである。キャリア教育の拡充を求めた1999年12月の中央教育審議会答申(「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」)においても、それは、「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」と定義しており、意欲や態度の問題が中核になっている。さらには、キャリア教育の「発祥の地」といえるアメリカの「キャリア教育推進法」(1977年制定、79年発効、５年の時限立法)においては、「個人が人間の生き方の一部として、職業や進路について学び、人生上の役割や選択を職業的価値観と関連づけることがで

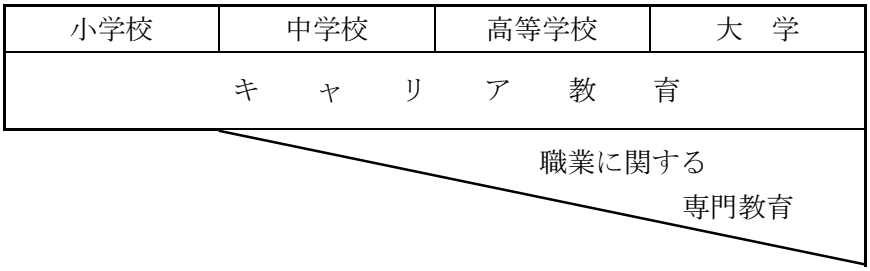
きるように計画化された経験の全体」と定義している。ここで言われている「生き方」の問題は、先の「報告書」においても、キャリアが「人それぞれの生き方や価値観」と深く結びつくものとしてとらえられているように、キャリア教育にとっての不可欠の要素になっている。

以上から、キャリア教育は、社会において「働く」ということを個人のキャリア形成という観点からとらえ、意欲や関心等に重点をおいた、職業的な進路の自己選択にむけた基礎的な力の育成を意味しているといえよう。したがって、この教育は、すべての児童生徒に必要なものとなる。また、ここには、労働や職業に関する法的な知識の学習や産業社会のなかの諸矛盾についての認識とそれに対する態度形成(批判的精神の涵養)も含まれてくる。

これとは逆に、特定の職業に就くための準備としての教育は、児童生徒それぞれの選択を前提とした、分化した教育となっていく。これは専門教育としての要素を中核とし、キャリア教育によって培われた職業観等の上に立つ、具体的な技能の習得を目指す教育である。ここには、進路指導も含まれてくる。

本報告書においては、キャリア教育(全児童生徒を対象とした基礎教育)と職業に関する専門教育(選択・希望に応じて分化した教育)とをあわせて「職業教育」と呼ぶこととする。

		対象者	重点を置くべき内容
職業教育	キャリア教育	すべての児童生徒	知識・意欲・態度
	専 門 教 育	希望する児童生徒	特定の技能(スキル)



（２）キャリア教育の特徴と問題点

職業教育というと、具体的な就職への準備としての側面が注目を集めやすいが、その前提となる、自己と働くこととの関係を問う活動も含まれる。この部分がキャリア教育であり、今日の雇用情勢の中でとくに重視されなければならないとされている。つまり、これまでは、児童生徒が進路選択能力をもっていることを前提としてさまざまな教育改革が考えられてきたが、今日、若年層にみられる無業者の増加は、単なる雇用をめぐる需給関係のみではなく、若者の意識の問題として、すなわち、働くことの意義が見出せず、また、労働についての具体的イメージが描けないことの問題として理解されなければならないということである。であるならば、キャリア教育の必要性について異論はないであろう。しかし、それが教育全体の改革と結びつくものであるだけに、注意をしないと誤った方向に全体が流れていく可能性もある。この点につ

いて、若干検討しておきたい。

キャリア教育は、「発達」という観点を中核として成り立っているが、これは、一方では、児童生徒を発達の過程にある存在、ひとつひとつ順を追って成熟していく存在ととらえることであり、政策としては小学校からの継続的な指導の実現へと進んで行くが、この「発達」が「個人」や「自立」という言葉と強く結び付けられたとき、いわゆる新自由主義的な、弱肉強食的な教育へと進んでいく危険、社会的視点を欠いた教育となる危険を帯びている。

たとえば、「自立」の内容としての「自分のことは自分でする」「人に迷惑をかけずに生きる」「大人になって一人で生きていくためのスキルの育成」等々の自覚あるいは意識は、望ましいものとして教育目標になりやすい。しかし、本当に何でも自分でできるのだろうか。「人に迷惑をかけずに」とはいっても、迷惑かどうかはまさに他者が判断することであって、自分で宣言するような性質のものではない。このような理屈は措くとしても、今日のような高度にそして複雑に分業化された社会状況・職業的関係にあっては、むしろ相互に依存しあっているのが当たり前の姿である。一人一人のあり方・生き方に着目するのがキャリア教育の特徴であるが、それは、文字通り、一人一人に分化された個人としての児童生徒がどんな職業生活を送っていくかを問題にするということではないはずである。ここでの「自立」は、あくまでも「社会的自立」でなくてはならない。あえて言えば、どのように「依存し合うか」が問題なのである。単に、それぞれに得手・不得手があり、希望もさまざまだろうから、習熟度別のクラスをつくるとか、多様な選択科目を用意するとか、そういう問題ではない。「働く」とは、社会的関係においてのみ意味を成す行為である。社会的存在である人間にとって、自己と社会とをつなぐ重要な行為が「働く」ということなのである。（この場合の「働く」とは、金銭的報酬を伴うものばかりを指すのではない。広く社会的な活動という意味である。）

キャリア教育、そして職業教育は、この厳しい雇用情勢の中でいかに付加価値を身に付け勝ち抜いていくかといったような、自分の利害からしか状況をとらえようとしない教育になったとき、失敗する。社会的つながりの人間にとっての重要性に重きを置かない職業観があるとすれば、それは、自分が雇用の機会に恵まれたのは自分の努力ゆえだ、他の者は努力が足りなかったのだから無業となっても仕方ないのだ、雇用は自己責任において勝ち取るものなのだ、といった発想を子どもの意識に生じさせるものとなろう。これでは、人間関係が民主的に築かれる基盤が育たない。複雑な社会的関係の中でいかに生きていくか、どのように人とつながっていくかが、価値の問題として取り上げられたとき、キャリア教育は成功する。

さらにひとつ加えるならば、キャリア教育が人のあり方・生き方を問題にする限り、それは、常に「自由」の問題として実践されなければならない。児童生徒の自由な価値観の形成が保障されない限り、あり方・生き方を教育内容とすることは、望ましい価値を一方的に注入する教育になる可能性をはらみ、非常に危険である。教育基本法「改正」論が、「心の教育」や「愛国心教育」として批判されているように、現実の教育改革が、むしろ価値形成の不自由・抑圧に向かっていることを考え合わせるならば、キャリア教育がその一翼を担わされないよう注意しなければならない。

コラム：「キャリア教育導入の背景」

日本の文部省関連の審議会で最初に「キャリア教育」という用語が使用されたのは、1999年12月、第17期中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」においてであった。答申は、「学校教育と職業生活との接続」という章を設け、フリーター等の若者の雇用問題への対策としてキャリア教育を提唱した。「キャリア」について言えば、同じ年の６月に生涯学習審議会答申「学習の成果を幅広く生かすー生涯学習の成果を生かすための方策についてー」が、社会での自己実現という観点からキャリア開発に着目していた。また、翌年の４月、中教審答申「少子化と教育について」の中では、子育て後のキャリア開発支援が提示されている。

2001年には、国立教育政策研究所内に「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進に関する調査研究協力者会議」がおかれ、その報告書が出された2002年11月には、文部科学省内に「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」がつくられ、2003年７月の中間報告に続き、2004年１月に最終報告書がまとめられた。ここには、国立教育政策研究所の報告書で示された「職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組み(例)」が参考資料として付されており、キャリア教育を展開していく際の具体的な手引きのような役割が期待されている。

また、OECDは2000年に、学校から職業への移行に関する国際比較研究をまとめ、教育・訓練の内容と具体的な職業選択との関係の程度に応じて後期中等教育を４つの類型に整理している。日本は、50%以上の青少年が普通科高校に在籍している「高校普通科優位型」に分類されている。ドイツやスイスは、逆に50%以上の青少年が具体的な職業選択と密接に関係をもつ教育を受けている(「アプレンティスシップ優位型」)。

ところで、政府の2004年度教育予算の柱は「人間力の向上」をキーワードとした人材育成の推進である。「科学技術創造立国」「トップレベルの頭脳」という表現に現れているように国際競争力の強化が前面に打ち出され、その手段としての学力向上や教員の評価システム導入などが検討されている。このような文脈の中で「若者の勤労観、職業観の醸成などをふまえた若年者雇用問題への対応」が課題とされ、「キャリア教育」の推進が具体的施策として注目されている。政策としての「キャリア教育」が、このような経済的な競争と深くかかわっていることについては注意しておかなければならないし、その具体的展開については常に批判的に検討を進めておく必要がある。

２．各学校段階における職業教育

（１）小・中学校における職業教育

小学校学習指導要領の総則第５には、「各教科等の指導に当たっては、児童が学習課題や活動を選択したり、自らの将来について考えたりする機会を設けるなど工夫すること」と書かれており、特別活動においては、指導計画の作成に当たって配慮することとして、「児童が自ら現在及び将来の生き方を考えることができるよう工夫すること」が指摘されている。小学校からのキャリア教育の必要性がすでにここに書かれ

ているといえよう。また、中学校学習指導要領の総則第６では、「生徒が自らの生き方を考え主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行うこと」、「現在及び将来の生き方を考え行動する態度や能力を育成すること」とされ、特別活動では、「選択教科や進路の選択などの指導に当たっては、ガイダンスの機能を充実するよう」工夫が求められている。さらに、学校教育法第36条で「社会に必要な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及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと」が中学校の目標として掲げられている。

以上から、自分の存在・特徴に気づくといった自己理解を基盤に、自分の将来への関心を高めていくこと、そして、社会にある具体的な職業と自分との関係を意識し、進路に関して現実的な思考を展開させていくことが求められているといえよう。義務教育段階における職業教育は、社会の中で生きることの意義を中心とした主体的な進路選択能力の育成ということが核となる。職業教育は、けっして技術の習得のみに絞られてはならず、職業を通した社会的自立を促すものでなくてはならない。

また、これらの実践は、総合的な学習の時間においてなされることが多くなるであろうが、それのみに頼るのではなく、すべての教育活動を通じて計画的・系統的に実践されなければならない。これは、これまでの現実的な学校の役割に大きな変更を迫るものとなろう。なぜなら、ここでは、円滑な知識の受け渡し作業としてのみの教育観・学習観は否定されるからであり、それぞれの教科が、児童生徒の将来、すなわち「働くこと」と結びついた形で構成されるよう求められているからである。今日の学力低下論やそれに後押しされた習熟度別による学習集団の編成が、このようなキャリアという視点から基礎づけられているのかどうか、慎重に吟味してみなければならないだろう。

現実的には、７割以上の生徒が普通科高校に進学している現状においては、そして、中学校と高校との接続が入試をいかに突破するかという問題にすり替えられやすいことも考えれば、労働というものが生徒にとってどれほど現実的な意味をもって迫ってくるのか疑問である。しかし、だからこそ、普通教科・科目、また教科外活動も含めて、すべてがキャリア教育という共通項によってつながっていくことが大切なことなのである。

（２）具体的な学びの必要性

職業教育は、特定の教科によるのではなく、全教育活動を通じて行われるものであるため、その具体的な展開の場は実にさまざまに想定されうる。しかし、少なくとも共通して言えることは、自分や他人を大切にし尊重すること、民主的なコミュニケーションを図ることが教育の基盤となっていなければならないということである。これを基礎に、具体的に人々が生きる姿を職業という観点から問題とし、それが、自分も将来においてその一員となる社会全体の中でどのような位置にあるのか、その中で自分はどのような役割を担おうとするのか、そのためにはどんな知識・技能が求められるのかということに、自分の生き方として関心をもつような教育実践が必要である。

たとえば、日常的に使用しているさまざまな文房具は「誰か」が作っているのであ

り、そこにどんな原料やどんな技術が使われているのか、どうやって運ばれてきたのか、そこにどれくらいの人がかかわっているのか。ほんの少しでもこれらのことがわかれば、子どもたちは急速に「職業」に関心をもち始める。このようなことは、どんな教科の中でもできることである。そして、多くの教科がその専門性を生かすことで、ひとつの職業が非常に多面的に見えてくる。最近では、働く人の姿を見ること、その仕事を体験することが労働への関心を高める上で不可欠であるとの認識の下、学校の外に出てのさまざまな体験を重視する活動が各地で行われている。しかし、それは特別な時間を設けなければできないというものではない。なぜなら、子どもはいつも町にいて、働く人とかかわっているからである。コンビニやファーストフード店の店員、バスの運転手などなど。ただ、それがキャリアという観点から見えていないだけである。それをいかに意識化させるかが重要なことであって、単に外に出れば効果があがるといったものでもない。もちろん、お客として接していたのでは見えてこない部分も多くある。その部分に気づく想像力とそこから見えてくる諸問題を具体的に考えるきっかけとしての体験学習は、有効な教育方法となろう。

ところで、義務教育段階での職業教育においては、就職準備のような特定の技術の習得は中核にならないと述べたが、これは、いわゆる座学によって人間にとっての労働の意義を学ぶということを中心にすべきだということではない。職業や労働について学ぶ限り、教育方法として、特定の就職準備とは異なる形で、具体的な技能の習得も欠かすことはできない。つまり、ある職業に必要な一連の能力・技術を系統的に学ぶことで、はじめて職業とは何かが具体的、総合的に理解できると考えられる。これらを通して労働に対する適性が培われてくる。また、知識や技能は、社会的な諸関係の中で意味をもってくるのだということの理解が大切である。そのためには、職業を具体的に学ぶ必要がある。

（３）高等学校における職業教育

学校教育法第42条は、高校教育の目標のひとつとして、「社会において果たさなければならない使命の自覚に基き、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な技能に習熟させること」を掲げている。同法第41条において、高等学校は「高等普通教育及び専門教育を施すこと」を目的としていることを考え合わせると、高等学校においては、人間としてのあり方・生き方を課題としたすべての者に共通の教育としてのキャリア教育と、個人によって大きく異なる職業選択を念頭に置いた具体的な職業に関する専門教育とが平行して行われることが予定されている。つまり、高等学校においては、小・中学校でのキャリア教育の基礎の上に、職業教育の一方の側面である職業準備としての技能習熟が重要な教育課題となってくるのである。

以上から、すべての高等学校は、キャリアという観点からカリキュラムの構造そのものを変革していかなければならない、ということになる。そして、このような教育の実現にもっとも有利な条件をもっている高等学校は、総合学科ではないだろうか。すべての高等学校が総合学科（より正確には総合制）に移行していくことが、現状においてはもっともふさわしいと考えられよう。この点の方法等については次章でふれる。

将来の職業選択を見据えて進路への自覚を深めていく学習が総合学科の第一の特徴

であり、それを象徴するのが原則履修科目である「産業社会と人間」である。これは、まさに、キャリア教育の要素をもった科目である。すなわち、学習指導要領によれば、この科目は、「産業社会における自己の在り方生き方について考えさせ、社会に積極的に寄与し、生涯にわたって学習に取り組む意欲や態度を養う」ものであり、生徒が主体的に各教科・科目を選択できるようにするものである。この「産業社会と人間」は、学校設定科目として総合学科以外でも設置することができる。単なる就職指導ではなく、「働くこと」への考察によって自己と社会とをつないでいくキャリア教育の基盤をもった職業教育は、すべての高等学校で必要なものであり、そのためには、「産業社会と人間」の実践が大きな力をもってくるであろう。また同時に、キャリア教育的側面に重きのあった小・中学校での職業教育とは異なり、具体的な就職のための専門的な知識・技能に関する教育も高等学校には求められる。大学等への進学率が上がっているとはいっても、高等学校卒業後に労働市場に入っていく者は数多いのであるから、なるべく多くの職業分野に対応できる教科・科目を用意しておくことが望まれる。このような、キャリア教育と職業に関する専門教育という両側面のバランスという点で、総合学科に期待できるのではないだろうか。

では、工業や商業といった専門高校についてはどうであろうか。職業準備という観点からみれば、人的・物的にも整っており、これまでの実績もある。少なくとも、普通科よりも職業教育の実践にはふさわしい。しかし、特定の業種への準備という点に重きがある分、それが現実的な雇用と結びつかなくなったとき、大幅なカリキュラムの見直しが求められることになる。「スペシャリストへの道」(1995年３月、職業教育の活性化方策に関する調査研究会議最終報告書)によれば、専門高校における職業教育には「現実の産業界から求められる知識・技術の水準を視野に入れながら、スペシャリストとなるための第一段階として、必要とされる専門性の基礎的・基本的な教育に重点をおく必要が高まっている」が、だからこそ、今日の科学技術の高度化と企業の側の即戦力に対する需要の大きさを背景に、高校３年間では企業が望むような十分な専門的知識や技能が形成できないという状況にもある。この問題への対応策としては、高校卒業後にさらに専門性を高めていくための専攻科の設置・充実や全体として高等専門学校のような形態にしていくことも考えられよう。

いずれにせよ、職業教育の実践は、キャリア教育的側面と職業に関する専門教育的側面とのバランスが問題であり、就職への準備に重きを置きすぎ、カリキュラムが経営側の利潤追求に従属するようになれば、学校は特定の業界や企業に適合する人間の養成機関、予備校となり、企業内教育の外部請負機関になるだろう。そこでは、社会を客観的に見る力や批判力(学校教育法第42条において、社会についての「健全な批判力」の育成が求められている)は養われない。公教育として職業教育を組織していくことの意義は、現実的には切り離すことは難しいものの、職業に関する個人的な利害と離れた社会的諸関係の具体的学習への導入という点にあるといえよう。つまり、企業の求める人間になろうとする一方的な努力ではなく、生徒の側から企業の問題、そして社会の問題を追及していくベクトルが必要である。

もちろん、一連の専門的技能についての習熟がすべて個人的な利害に関するものであるというのではない。具体的な職業を前提とした技能の習得は、それぞれの教科・

科目が体系的に結びついてこそ成し遂げられるものであり、それはバラバラな知識の集積としての能力観の克服につながっていくであろうし、身につけた技能によって個人の社会参加の機会を広げ、また参加意識の高揚にも役立つであろう。また、系統的な技能の学習により、その職種についての厳しさや奥深さを知ることもできるであろう。つまり、具体的な技能の習得を通してのキャリア教育が、ここに成り立つのである。高等学校での職業教育は、このような意味でバランスをとる必要がある。

（４）高等教育における職業教育

高等教育における職業教育は、１）それぞれの専門分野において整備される特定の専門的な職業人育成のためのプログラム、２）必ずしも特定の専門的な職業人育成に専門分化したものではなく、むしろ広い範囲の職業への適用可能性を意図した教育プログラム、３）第一義的には職業への有用性を念頭に置かないが、結果的に職業教育的機能を果たすプログラム、を通して展開される。このうち、第一の面については、その専門分野ごとの固有の課題を含めて議論すべきところであるが、ここでは共通の課題として、職業教育を大学院で展開しようという「専門職大学院」の課題、職業を教育プロセスに導入する「日本版デュアル・システム」について後段でとりあげて検討することにして、前段では、あとの２つの、多くの機関、教育課程に共通する課題を、つまり、多くの機関は若者にとって長期に連続した学校教育経験から最初に社会に出る場となっていることから期待される完成教育機能に焦点をあてて、高等教育におけるキャリア教育の課題を論じることにしよう。

①　完成教育としての高等教育

大学教育は、学校教育法第52条において「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させること」と目的規定されている。しかし、現実には、舘（2000）、市川（2001）などの論じているように、医学や教員養成などの一部の専攻分野を除いて、現代の大学教育は直接に学部教育と卒業後に予定される職業とが対応してはおらず、全体として普通教育的な要素が強くなっている。そのため、大学教育においては、少子化を背景に希望者全入時代に突入して市場を意識した改革が求められているが、そうした大学教育と職業構造との緩やかな対応を前提として、特殊専門的な技能の習熟・向上というよりも、出口における幅広い可能性を積極的に前提として教育課程を整備していくことが、むしろ現実の社会に即応した改革の方向となる（吉本 2001）。つまり、完成教育段階として、若者がキャリア設計を完成させていくための、多様性に富んだキャリア教育的な要素を充実させ、そこから自分のキャリア設計にあった学習の選択ができるようなシステムが必要になる。もちろん、分野によっては専門的職業準備の深い専門教育も求められているが、そうした専門的な養成課題が明確に特定される場合、今日的な動向として、それらはむしろ専門職大学院レベルに移行して展開していくことが予想される。その意味でも、学士課程段階までは、職業的キャリア設計を明確にしていくためのキャリア教育的要素が共通の課題となるのである。

これに対して、短期高等教育段階をみると、短期大学のばあいには、学校教育法に規定されているように「職業又は実際生活に必要な能力を育成」することを目的としており、高等職業教育を担うものと位置づけられる。しかし、実際には、大学と同様に普通教育的側面を中心に展開してきた。他方、専修学校は、同法の規定で「職業若しくは実際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ること」となっており、むしろ「教養の向上」が加わっているところに短大との違いがある。とはいえ、現実はむしろ逆であり、専修学校専門課程（専門学校）の場合には「職業若しくは実際生活に必要な能力」の育成を図るタイプの機関が優勢である。つまり、専門学校の場合に、短大との共通性もあるが、現実には普通教育というよりも高等職業教育を主たる分野として発展しており、社会的にもそのように認識されている。

しかし、その発展を詳細にみると、専門的な職業に関する労働市場と一対一に対応しているのは、専門学校の中でも一部の専門分野にとどまる。むしろ、実態として専門学校の共通の特色となっているのは、必修科目中心の教育課程編成と、高校までのホームルーム単位での生活指導を延長させた「しつけ」教育的側面が、保護者からの期待という点でも現代の若者の状況に符合していたということである。この点に関しては、短大も、特に厚生労働省の指定養成所として位置づけられている課程を中心に、同様な教育機能をもっている。さらに言えば、四年制大学においても、専門的職業への養成課程がそうした「しつけ」機能を果たしてきたし、その他の専攻分野でも、クラス担任制を導入し、クラス単位での活動を組織し、出席管理も厳しくするなど、高校教育の延長として「社会人」として若者を世に送り出すための「しつけ」教育を展開しはじめている大学も増えてきた。こうした「しつけ」という普通教育的要素が、完成教育として若者を社会に送り出す機能と結びついていくところに、高等教育におけるキャリア教育を位置づけていくことができる（吉本2003）。

②　短期高等教育における「コミュニティ・カレッジ」化

短期高等教育の各機関については、進学、編入学が重要な機能になっており、地域のニーズに応じたリカレントな生涯学習機能も含めて、多様な機能を総合的に担うという意味で、「日本型のコミュニティ・カレッジ」化が検討されている。この場合、短期高等教育機関の主たる機能は、職業への移行機能に限定されることなく、むしろ、若者の社会的な自立に至るキャリア選択にかかわる試行錯誤の一段階として位置づけられることであり、つまり「ファースト・ステージ」としてのあり方が期待されるのである。この点で、高等専門学校は中等教育段階から始まり、専攻科や技術科学大学等を含めて編入学・進学機能が明確に整備されており、技術系分野における職業準備の学習の系統性において確実なモデルとなっている。また、多様なプログラムを臨機応変に展開しているという意味で、専門学校にもいろいろな期待が寄せられている。

しかし、これまでの学校教育の決定的な弱点であった学校・大学と地域社会とのパートナーシップという面から見れば、地方地域の自宅通学圏域に広く分散して立地する短期大学には、他の機関と比較してユニークな将来的可能性を認めることがで

きる。他方で、一部の都市型の大規模短期大学では、「地域総合科学科」として、「キャリア探索」という課程を２年間のプログラム全体のコンセプトとしているものもあり、異なる分野への編入学・進学などの、幅広い出口を提供するという重要なモデルとなりうるものである。

③　就職指導からキャリア教育へ

今日、高等教育の各機関からの進学機能は拡大しているが、それでも大半の機関において、進路にかかわる第一の機能は、完成教育機能である。つまり、長期の学校教育を継続して受けた後の、最初の社会への移行を支援する立場におかれている。小学校から高校卒業まで12年間の学校教育に、職業に関する教育が不足しており、つまり、１）学校外の現実的課題からの学習、２）自らのキャリア設計をそのことと関連づけた学習、３）それを学校教員以外の大人・先輩たちを介して学ぶこと、といった側面が希薄な、普通教育中心の12年間を送っており、その部分の改革がきわめて重要であることは前節等でも指摘したところである。若者たちが、そうしたキャリア教育を含めた職業教育が充実していないところで、将来変更のきかない進路の選択を迫られるのであり、そこで学校教育サイドでどのような進路指導、キャリア教育が可能であるのかが問われている。

経済界からの要請は声は大きいが内実は明確ではない。一方で、大学教育に即戦力としての期待が高まっているようにもみられるが、他方で、分数ができないなどと学力低下の現状に対する企業の批判も強い。普通教育による基礎的知識・技術が期待されているのか、アカデミックな理論的な思考力が求められているのか、職業的な即戦力が期待されているのか。さまざまの授業改善を手がける大学人も混迷の中にあるようにみえるが、企業からの期待も声高ではあるが明確に課題が絞り込まれておらず、企業内での人材育成システムの転換とどのように対応しているのかも見えてこない。

そうした、職業で期待される知識・技術・能力についてのコンセンサスが社会的に形成されないままに、若者は、最初の教育から職業への移行を経験する。そして、高等教育機関からの卒業生は、就職において、実態としては、高校生と比べてはるかに就職の機会に恵まれている。それが、いわゆる「学歴主義」における、18歳での選抜効果というように理解されれば、大学・短大等においては、労働市場において高く売れる付加価値としての能力を武器に就職指導が行われることになる。そこでは、大学教育におけるキャリア教育はますます混迷し、就職の指導が教育の課程と関連づけられずに、就職面接のためのテクニックや、履歴書に付け加えるべく「花嫁修業」的な資格取得、試験対策講座など、わかりやすい現実対応の就職対策が発達することになる。これに対して、一部の就職指導の充実した私立大学においては、今日「就職指導部」から「キャリア教育センター」への組織再編が進んでいる。このことこそむしろ注目に値する。特に、そこで「教育」との関連づけが強調され、アカデミックスタッフが多く関与し、時に学生自身が情報整理の業務を担い、先輩学生がいろいろな機会で情報提供の役割を果たすなど、主体的に就職支援から展開する大学の教育活動を分担していく体制を目指している。また、就職指導改善の延

長として、一部の大学では、有力企業とタイアップしてカリキュラム再編に乗り出している事例も見られるが、このことが、高等教育カリキュラムの社会的な有用性（レリバンス）を希求する真剣な取り組みとしてなされていれば、むしろ貴重な改革の契機として評価することができよう。

④　キャリア教育としてのインターンシップ

職業教育は、就職することで完結するものではない。それは職業生活への入り口に立ったに過ぎない。そして、むしろそこから先において主体的に生きていくことを考えさせるのが、学校教育段階でのキャリア教育である。つまり、就職への関心が労働そのものへの関心にむすびついているかどうかが問題なのである。就職後数年での離職率の高さが、今日、問題として指摘されている。働くことと自分の生き方とが真剣に検討される機会が乏しいこれまでの学校教育のあり方も、その一因と考えられている。とくに、大学においては、就職率や就職先が大学の「宣伝」になるため、長期的な視野をもって職業観や勤労観を育成するという課題は、軽視されやすい。

では、どのようにして大学・短大等での職業教育を考えればよいのか。それは、密度の濃い職業教育・訓練を行う分野を新たに拡大していくというよりも、むしろ短期間であっても職業体験を、可能な限り多くの範囲の学生達に広く提供することが先決である。今日、インターンシップが急速に普及、発展しており、一部には、その期間の長期化がはかられ、プログラムへの関係者の関わり方など充実したものが増えてきている。他方で、そのバラエティーも広がっており、外国留学の斡旋ビジネスの延長として海外インターンシップ、採用直結型のインターンシップもひろがっている。また、政府の「日本版デュアル・システム」のモデル事業も2004年度からスタートする。

そのため、いろいろなインターンシップが広がってきた結果、逆に、その基本が何かがわかりにくくなっている。それらが共通に持つべき要素は、あくまでも「教育」である。「教育」という要素が第一義的な目的でなくともよいが、しかし、「教育」という役割を放棄したときに、それをわれわれは「インターンシップ」と呼ぶべきではないと考える。たとえば、大手企業がインターンシップを採用に用いるという場合に、もし採用に至らなかった学生達にとっての就業体験がキャリア教育としての効果を生み出すとか、そしてそれがそのように意図され、そうしたフォローがされていれば、それはインターンシップと呼ぶことができる。また、ビジネスとしていかに高い料金が設定してあっても、「教育」の意図と組織が明確に提示され、それが合理的なものと社会的に認知されるならば、真正「インターンシップ」として位置づけることができるであろう。むしろ、課題は、そうした認定の仕組みを作っていくことである。

ともあれ、大学・短大におけるインターンシップは、キャリア教育として行われるということが基本である。そして、大学での専門性と関連の深い現場のフィールドを教材として経験することで、自らの長期的なキャリア設計を考え、また、専門的学習に積極的にかかわる態度を培うことができる。さらに、その延長には、アルバ

イトを積極的に教育プログラムに組み込むことによって、就業体験的な学習を実現するということも構想されうるであろう。つまり、ここでの体験的学習は、自らが身につけた技能の仕上げをするというのではなく、キャリア探索とそれを通しての専門的な学習への導入としての意味をもつものとなろう。

ところで、今、その延長としての、「日本版デュアル・システム」が提起されている。この意義は、一方では適切な学習時間を確保するという課題に答えることでもある。大学審議会（1998）などでは、大学生の現実の学習時間が設置基準の設定から大きく逸脱していることを問題として指摘している。しかし、この答申にしても、さまざまの教育方法改善がいかなるメカニズムで、大学教育の目的とする「課題探求能力の育成」に結びつき、また職業生活上での効用をもたらすのかという問いに、何ら証拠をもって答えていない。いまの教育が職業生活にどのような関わりを持つのか、こうしたことが分からないまま、年間で取得可能な単位の上限設定をして、どんな意味があるのか不明である。結局、単位の上限設定というのは、単位制が内実の学習時間を伴わず空洞化し、その結果３年次までに卒業に必要な単位をほとんど取得し、４年生で就職活動に没頭するという事態への、小手先の対応でしかない。ともかく、学習時間を増やすことはわかりやすい目標である。授業の出席を厳しく、４年次にも単位を取らせるという対応は、今まさしく現実に展開している対応であろう。しかし、こうした方向での対応は、欧州諸国よりも遙かに多くの時間を仕事（アルバイト）に費やす日本の学生（吉本・山田 2003）にとって、生活時間を過密にして「キャリアを設計する」ための時間を確保しにくい状態に追い込むことになる。また、就業時間を減らすことで学習時間を確保するという戦術もあるが、そのためには学費問題を論じる必要があり、こうした対応は、われわれの将来的ビジョンとして強く期待するところではあるが、現在のところ短期的には期待薄である。

そこで、現実的に学習時間の確保にとって、もっとも可能性の高いのが、アルバイトを積極的に教育プロセスに組み込むことである。収入の獲得時間を、単位取得時間とダブル・カウントすることである。これこそ、いわゆる「デュアル・システム」等の、教育・訓練のシステムと雇用のシステムとの連動した対応がなければ不可能なことである。厚生労働省の支援のもとで研究開発が進められている専門学校における「日本版デュアル・システム」については、あるいはこうした展開可能性があろう。ただし、30歳代前半までの無業者を対象として想定しているとすれば、彼らのこれまでの職業や生活の経験を通してすでに獲得した知識レベルをどのように認定し、プログラムへの在籍期間をどのように短縮、柔軟に編成していくのかなど、今後検討されるべきより大きな課題があろう。

⑤　大学院とリカレント学習

大学院段階においては、ロースクールに代表されるような、専門職に就くための準備教育が期待されるようになってきている。ただしこの場合、養成する人数と労働市場との間の需給バランスが、今後大きな問題となってくるだろう。特定の職種への準備に絞られた職業教育は、計画養成という政策面での決定とセットにならないと、高学歴の失業者を生み出し、大学教育における専門教育の価値をおとしめるこ

とにもなっていく。

また、高等教育機関は、就職した人々に学び直しの機会を提供する場としても期待されている。職業遂行のために必要な知識・技能は高度化してきており、また知識社会において知識の陳腐化スピードがはやまっている。これに対して、企業側が従業員のキャリアプランを描き、そのための必要な企業内訓練を提供するという体制をスリム化しようとし、個々の労働者に「個人主導の能力開発」を求める状況にあって、そうした個人をいかに社会的に支援していくのか問われている。高等教育機関も、そうした状況に対してどのような機会を提供できるのかが問われている。専門職大学院が期待されているのはそうしたリカレント学習者のための教育プログラムであろう。

その場合に求められる必須条件は、高等教育での学習を必要とする労働者のニーズと条件をどのように把握してプログラムが編成されるかということである。現在、修業年限の延長や短縮、通信教育やｅラーニングなどが徐々に導入されている。しかし、今後検討が必要なのは、労働者が求めているのが、必ずしもフルセットの教育課程修了による「学位」とは限らないということであり、他方、なんらの社会的評価向上につながらない公開講座のような断片的なプログラムでは、労働者のニーズに応えるような普及展開が望めないということである。つまり、リカレント学習の場としての高等教育機関は、労働者にとって、これまでの経験を通して獲得した知識レベルを適切に認定し、その上で求められている追加的な専門的な知識・技能を、理論的な基礎のもとで集中的に学習するプログラムを整備していくことが求められており、しかもそれを、フルセットの学位（専門職学位を含めて）取得のための教育課程の一部として位置づけうること、つまり明確なプログラムとしての統合性・体系性をもった「モジュール」（一定の単位の組み合わせ）として展開していくことが期待されるのである。

３．教育と労働の結びつき

（１）教育基本法との関係

職業教育の重要性は、技能習得中心の職業的な訓練にあるのではなく、働くことを人間のあり方・生き方として問題にする点にある。だからこそ、それは、労働市場からの要求に応えるための副次的なものではなく、教育そのものの本質的要求に基づくものなのである。公教育として職業教育を組織することは、労働と結びつけて人格形成を図ることを意味する。教育基本法第1条により、教育の目的が人格の完成にあることは言うまでもないが、それは個人的な問題ではなく、「平和的な国家及び社会の形成者」としての人格であり、その形成者としての具体的な姿が「働く」ということなのである。また、同法第２条によって、この目的は、「あらゆる機会に、あらゆる場所において実現されなければならない」のであり、したがって、職業教育は、学校内ばかりではなく学卒後においても保障されなければならないということになる。（生涯にわたる職業教育は、教育基本法の趣旨を具体的に展開するひとつの教育課題として位置づけられよう。）

つまり、職業ないしは働くという具体的な課題を通じての人格形成と平和的・民主

的な社会の建設、これが職業教育を教育そのものの本質的要求に結びつける要点である。単なる就職のため、技術的な訓練のためだけであれば、それは学校教育の不可欠な要素にはならない。就職やそのための技能が、社会的存在としての人間のあり方・生き方として問題とされ、社会的活動の中に位置づけられるからこそ、職業教育はすべての者に必要な教育となり、学卒後も継続されることが望まれ、また、そのように学校のあり方全体を変革していく視点となるのである。

（２）民主的社会建設のための職業教育

以上から明らかなように、職業教育は、一人一人のキャリアについての個別化された問題への対処をねらいとしたものではない。失業や早期離職といった雇用情勢を背景としながらも、就職ができるように、希望する職に就けるようにといった個人の視点だけではなく、学卒後の職業生活・社会生活を視野に入れ、社会のあり方そのものに目を向け、それをどう評価し、その中でいかに生きるかを考えることが、職業教育の核になる課題である。単に個人のキャリアだけの問題であれば、学校の使命は、子どもたちに対する市場価値の高い能力の提供(資格取得への支援等)ということになる。

将来において個人がいかに充実した生活を送っていくか、それを可能な限り支援していくことは、学校教育の重要な課題にはちがいない。しかし、「平和的な国家及び社会の形成者」という視点が欠けてはならない。失業や不安定就労等が教育課題となるのは、それが、国の税収、経済的な繁栄・成長、国際的な競争社会での生き残りという意味で問題だからなのではない。原則的には、人は何らかの職業を通して社会参加するのであり、その職業に就けない、あるいは不安定就労であることは社会とのコンセントが抜けた、あるいは不安定な状態になっていることの象徴であり、それは民主主義の危機を意味する。だからこそ、失業等の経済状況への対応は、教育課題となるのである。

職業教育、とくにそのキャリア教育的側面においては、人の生き方を問題とするため、児童生徒・若者の「意識」に注目が集まる。もっとしつけを厳しくといった論調が、一般に注目される。しかし、キャリア教育は道徳教育ではなく、「意識」の問題は、国のために奉仕する、尽くすといったような「心の教育」で達成されるものではない。国は民主主義の原則によって自分たちで作り上げていくものなのであり、すべての人間が全員参加した上での作業でなければ意味をもたない。したがって、社会参加はきわめて重要な教育課題なのであり、その具体的な方法として職業教育が位置づけられるのである。何らかの差別によって就職できない、すなわち社会参加の重要なルートが断たれるということはあってはならないのである。しかし現実には、このような差別は存在している。それを批判的に検証し、糾弾できる「意識」の育成こそが、職業教育の基盤となるものである。すなわち、現実社会の中にある差別や排除の問題を踏まえた学習が不可欠となってくる。

（３）学校変革の視点

以上から、職業教育は、学校に対して、差別や排除の温床になるような状況をなくすよう求めることになる。具体的には、子どもたちを分断するのではなく、インクル

ーシィブな環境になっていくことが要求されるであろう。また、抽象的な労働や生活はあり得ないのであるから、より具体的に職業教育を展開していけるようカリキュラムのあり方や教育方法の変革が求められる。

どんな仕事につくかということは、社会とどんなかかわり方をするかを問うことである。職業教育は、現状肯定を前提としてそこに適合する付加価値をいかに身につけるかを競うことではなく、責任ある一市民としての社会参加のあり方を問うことであり、民主的社会の構築を目指すものである。だからこそ、技能的側面も含めて具体的な職業についての学習が不可欠なのである。それは、いわゆる座学で済まされるような学習ではない。職業に必要な一連の、系統的な技能の習得を通してこそ、「働くこと」を総体として学習することができるのである。児童生徒、学生、若者たちは、労働を通して、観察・分析し、そして自ら考え、行動することを学ぶのである。そして、「働くこと」をめぐる多様な活動によって、彼らは自らの能力と向き合い、適性を見出していけるのである。もちろんそれは、具体的な一個人の就職準備としての教育ではなく、つねに社会的な観点から扱われなければならない。さらには、ひとつの狭い専門分野に個人を縛り付けるような職業教育ではなく、将来において職種を変えることをも可能とするような柔軟性のある労働についての一般的教養が、職業体験学習を通して高められることが必要になっている。

第３章　高等学校における職業に関する専門教育

これまで見たように、現在の若年層の雇用問題は、主に企業側の労働需要の縮小や人材戦略の変化に起因していると考えるべきである。しかし、現在の学校教育に問題がないわけではない。第２章で述べたように、生涯に渡ってキャリア教育を受ける機会を充実させることが求められている。その一方で、具体的な職業能力形成を目的とした「職業に関する専門教育」のあり方を見直す必要がある。本章では、とりわけ議論になる、高等学校における「職業に関する専門教育」を取り上げて考察する。その際、下記の三つの観点から問題点と今後のあり方について述べる。第一に「普通教育と専門教育の総合」、第二に「学校と職場の連携」、第三に「中等後教育との接続関係」である。

１．普通教育と専門教育の総合

（１）普通教育の現状と課題

我が国における高校在籍者（全日制）のうち、普通科在籍者の占める割合は、2003年度において73.0%である（表３－１）。この数字から、多くの高校生が在籍しているという点で、確かに普通科高校は「普通」高校である。以下では、「職業に関する専門教育」と対をなす普通教育のあり方を、第一に国際比較、第二に法規定、第三に進路の実態から検討する。

表３－１　高等学校（全日制）の学科別学校数及び生徒数（本科）

	全　日　制				
区　分	学 校 数	生　徒　数			
		計	割合	男	女
計	(5,272)	3,691,177	100.00%	1,858,316	1,832,861
普　通	4,056	2,695,629	73.0%	1,318,237	1,377,392
農　業	347	103,032	2.8%	59,303	43,729
工　業	621	310,246	8.4%	281,052	29,194
商　業	825	288,944	7.8%	100,377	188,567
水　産	49	11,713	0.3%	9,074	2,639
家　庭	386	59,758	1.6%	5,898	53,860
看　護	120	14,494	0.4%	535	13,959
情　報	11	397	0.0%	211	186
福　祉	53	3,381	0.1%	680	2,701
そ の 他	611	102,082	2.8%	41,859	60,223
総合学科	205	101,501	2.7%	41,090	60,411
（注）（　）内は，全日制課程又は定時制課程を置く学校数である。					

資料出所：文部科学省『学校基本調査－平成１５年度－
初等中等教育機関　専修学校・各種学校編』

第一に、高校就学者の割合を海外と比較をした場合、日本の普通科在籍者の割合は突出して高くなっている。特定の職業に焦点を絞らない普通科目のみを学習する高校生が７割以上存在しているという日本の特殊性がわかる（表３－２）。

表３－２　高校就学者の国別・課程別分布：1988年／1992年／1996年／1998年の各数値

	イギリス	オーストラリア	フランス	ドイツ
普通科	82/42/43/51	72/75.5/67/-	44/46/46/44	20/20/24/35
技術・職業科・見習制	18/58/57/49	28/24.5/33/-	56/54/54/56	80/80/76/65
	イタリア	スウェーデン	日本	韓国　中国
普通科	32/33/28/35	23/-/46/59	72/72.5/72/73	58※/60　43※
技術・職業科・見習制	68/67/72/65	77/-/56/41	28/27.5/28/27	42※/40　57※

資料出所：『専門高校の国際比較：日欧米の職業教育』p.5
※1996年の数値

第二に、学校教育法の規定から考えてみる。まず第41条には「高等学校は、中学校における教育の基礎の上に、心身の発達に応じて、高等普通教育及び専門教育を施すことを目的とする」とある。次に第42条では「高等学校における教育については、前条の目的を実現するために、次の各号に掲げる目標の達成に努めなければならない」として、三つの目標が提示されているが、その一つが「社会において果たさなければならない使命の自覚に基き、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な技能に習熟させること」である。この規定から考えると、専門教育を施しておらず、専門的な技能に習熟させていない多くの普通科高校は問題である。

第三に、進路の実態を見る。2003年度の普通科を卒業した高校生の進路の割合は、大学等への進学は52.2%、専門学校への進学は17.7%、就職が8.5%、10.2%が進路未決定者である（表３－３）。

表３－３　高等学校の学科別進路別卒業者数（全日制・定時制）

区　分	計	A 大学等進学者	B 専修学校(専門課程)進学者	C 専修学校(一般課程)等入学者	D 公共職業能力開発施設等入学者	E 就職者(左記A～Dを除く)	F 左記以外の者	G 死亡・不詳の者	大学等進学率(%)	専修学校(専門課程)進学率(%)	就職率(%)	進路未決定率(%)F
計	1,281,334	571,959	241,931	115,393	9,506	210,017	132,246	282	44.6	18.9	16.6	10.3%
普　通	940,746	490,767	166,080	104,363	4,765	78,203	96,383	185	52.2	17.7	8.5	10.2%
農　業	35,502	4,658	7,500	1,012	1,213	16,822	4,297	－	13.1	21.1	47.9	12.1%
工　業	109,075	19,147	21,930	2,071	2,391	54,270	9,201	65	17.6	20.1	49.9	8.4%
商　業	105,782	22,232	26,789	2,513	557	41,571	12,097	23	21.0	25.3	39.8	11.4%
水　産	3,663	481	504	74	95	2,116	393	－	13.1	13.8	58.0	10.7%
家　庭	21,218	4,323	5,730	534	51	7,264	3,314	2	20.4	27.0	34.9	15.6%
看　護	6,210	2,807	2,214	92	2	751	343	1	45.2	35.7	14.7	5.5%
そ の 他	34,522	20,030	4,257	3,683	113	2,980	3,453	6	58.0	12.3	8.8	10.0%
総合学科	24,616	7,514	6,927	1,051	319	6,040	2,765	－	30.5	28.1	25.0	11.2%

資料出所：文部科学省『学校基本調査－平成１５年度－　初等中等教育機関　専修学校・各種学校編』

問題となるのは、後者の二つである。直接の就職者にしろ、進路未決定者にしろ、「職業に関する専門教育」を受けないまま、労働市場に参入していくこととなる。文

部科学省の調査によれば、2003年３月高等学校卒業者の就職状況に関する調査によれば､就職内定率を学科別に見ると､「工業」(93.1%)､「商業」(89.3%)､「水産」(89.3%)、「看護」(88.9%)､「農業」(88.6%)､「総合学科」(88.3%)､「家庭」(84.9%)、「普通」(81.１%)の順となっており、最も内定率の低い学科となっている。また、先行研究によれば、専門学科卒業生（工業科・商業科）に比べて、普通科卒業生は、正規就職に就く率が低く、非正規就職や無業が高いことが明らかになっている。

しかし、普通科からの内定率や正規就職率が低いことが最大の問題なのではない。上記で見たように、職業科においても就職率が低い学科はある。つまり、高校在学中に適切な職業能力形成を行ったとしても、就職率とりわけ正規雇用へのそれが連動して高くならない場合も多い。また、高校における「職業に関する専門教育」の目的はそれだけではない。我々が問題だと考えるのは、高校段階で、特定の職業に向けて進路を絞り込む機会がないことなのである。青年期の若者にとっての発達課題の一つとして、職業決定があるとすれば（たとえそれが仮決定であったとしても）、「職業に関する専門教育」が提供されていないということは、青年の自立する教育環境を奪っていることになる。

1989年にユネスコで作成された「技術・職業教育に関する条約」の中では、「普通教育におけるすべての子どものための技術および労働の世界への手ほどき」の必要性が説かれている。また、我が国においても、「小・中・高校を一貫した技術教育のための教育課程試案」が民間教育団体により作成されている。狭い職種に対応する職業教育ではなく、幅の広い転移可能な職業能力を学習する機会を全高校生に提供する必要があろう。

（２）専門教育の現状と課題

既に述べたように日本の教育が長らく普通教育中心であったのは、企業内教育を前提にしていたからである。ところが企業内教育は急速に縮小しつつあり、労働政策の点から言っても、公的職業教育の拡大・強化が急務の課題となっている。にもかかわらず、「18歳人口の急減」「地方公共団体の財政難」ならびに「新自由主義的政策」の下で、コストの問題や中学生やその保護者の普通科志向を理由に、専門高校や専門学科は削減傾向にある。総合学科に統合再編されたり、複数の専門高校が一つに再編されたりする場合もあるが、多くは廃止である。地域において安価で良質な公的職業教育を受ける機会が少なくなりつつあるのである。結果として、職業能力を身につけたいと希望する生徒は、圧倒的に私費で営まれている専門学校で職業教育を受けることになり、生徒や家庭が費用負担をしなければならないという状況にある。我々は、こうした傾向に反対であり、高校職業教育を充実させ、高校生全員に職業教育を受ける機会を提供すべきと考える。

もちろん高校における「職業に関する専門教育」に課題がないわけではない。課題は分野毎に異なるが、共通して言えるのは、専門性と卒業後の進路のミスマッチがある。高校で学習した内容を活かす就職先が見つからないという問題である。例えば、農業教育では、世襲的農業後継者を前提にした農業教育の転換が求められている。水産教育では遠洋漁業奨励法を起点とする遠洋漁業型水産教育が破綻し、それを転換す

る必要に迫られている。衛生看護教育でも、准看護師制度を前提とした教育の転換が求められている。また工業教育、商業教育においては、長い時間をかけて企業との間に構築してきた実績関係がバブル崩壊以後急速に崩壊しつつあり、求人票の信頼性が急減しているのである。これらの問題は、個々の教員や学校、さらに教育機関が解決できる範囲を超えたものではあるが、各学校では、学科やコースの再編、教員の専門性の転換ならびに再教育を行うことでこれらの課題に対応している。その際、教育関係者は、高校における「職業に関する専門教育」の性格について、下記の原則を改めて確認しておく必要がある。

歴史を振り返った場合、戦後日本の公的職業教育の最大部分を構成してきた高校での専門教育は、企業内教育を前提にし、その予科的職業教育として存在してきたのである。つまり、高校での「職業に関する専門教育」は、学科によってその程度は異なるけれども、即戦力になり得るような本格的な職業教育であったことはない。それは国際比較をするとさらに明確になる。日本の高校における専門教育のカリキュラムの特徴は、国際比較すると、カリキュラムの中での普通教育の割合が圧倒的に高い。また専門教育における座学（理論学習）の割合とその水準が高い。よって、海外と比較した場合、日本の専門高校は「普通高校」に区分けされるのである。他国の状況をみた場合、本格的な専門教育が中等後段階に移行しつつあることから考え、我々は基本的に、日本の高校における専門教育のレベルと内容は、適度なものであると考える。

繰り返し述べることになるが、重要なのは、高校における「職業に関する専門教育」とは、産業界で必要される職業能力の形成という目的が主なのではなく、青年期における最も重要な発達課題としての職業的自立を促すという目的が主である。とりわけ不況期においては、就職に結びつく教育内容を要求されるけれども、改めて学校教育で行う職業教育の意義を明確にしなければならない。これをカリキュラムに具体化するのは簡単ではないけれども、原則として据えなければなければならないことである。

その原則を踏まえた上で、高等教育の大衆化、産業構造の変化に対応する高校における「職業に関する専門教育」の深度と領域をデザインし直す場合、我々は二つの案を考える。

第一案は、「深度を浅くし領域を拡大する専門教育」である。例えば、「工学（工業）」「経営（商業）」「自然環境資源（農業・水産）」「人間関係（家庭・福祉）」「医療・保健（看護）」「情報」の職業領域のうち、進学希望か就職希望かに関わらず全高校生がどれかに所属するものとする。そして自ら所属する職業領域に関する科目を、３単位（各学年１単位）から20単位程度まで学習するものとする。米国の総合制高校で90年代以降採用されているキャリア・メジャーの考え方に近い。メリットは、大学・短大や専門学校の専門領域を一歩前の段階で知ることができ進路変更の余地を残している点、進学にも就職にも対応できる点、中学生にも比較的選択しやすい点である。デメリットは、具体的な職業能力の形成が困難になる点、資格取得ができなくなる可能性がある点、領域が広く自分の向き・不向きが明確にならない点である。

第二案は、「深度を深め領域を狭める専門教育」である。例えば、「ロボット工学科」「バイオテクノロジー科」「マリンスポーツ科」のように、職種に特化した学科・コースを設置する。現存する「理数科」や「英語科」も、職種としてとらえることも

可能であろう。大学・短大や専門学校と同程度の分類にするというものである。地域特性などを活かした、存在根拠のある「特色ある学科・コース」であれば、広域的に入学希望者を集めることができる。このメリットは、職業能力を身につけることができる点、職業世界を実感しやすい点、焦点を絞ることによって自分の向き・不向きが明確にわかるという点である。一方で、1960年代に批判された「多様化路線」と同様に、転移の不可能な狭い職種に対応した職業能力を形成することになる点、中学生に選択させるのが困難である点、人員配置・施設設備のコストが高いという点がデメリットである。繰り返すが、この場合も、高校で学習した専門分野と卒業後の就職先との直接的な結びつきを至上の目的にしてはならない。たとえ関連する職種に就職することができなくても、アイデンティティの形成や、転移可能な職業能力が身についたのであれば、目標は達成されたと考えるべきである。

これら二つのタイプの専門教育は二者択一の選択肢ではない。現在の高校教育からの移行を考えた場合、多くの普通高校と総合学科で提供される専門教育を第一案で実施し、少数の専門高校で提供される専門教育を第二案で実施することが現実的であろう。

コラム：「特色ある学科・コース」

「教育課程の弾力化」を目指した1978年の学習指導要領改訂をきっかけに、作られた各学校や地域の特色を活かした学科・コースのことである。もちろん一時的に人目をひくだけの学科・コースを設置し、人気が持続しないという可能性がないわけではないが、進路意識の明確な生徒にとっては、魅力的な制度となっている。「学科」の場合、「情報」「国際」「理数」「英語」「科学」「生活」「福祉」分野が多く、「コース」の場合、「国際」「理数」「英語」「体育」分野が多い。大阪府立佐野工業高等学校テキスタイル工学科では、「テキスタイル（布）」を素材として、「テキスタイル技術」「電気・電子技術」「デザイン技術」「新素材等の新技術」を柱に、教育を行っている。兵庫県立宝塚北高等学校演劇科では、演劇を核として人間を育てる教育をめざし、「劇表現」等の科目を通し、他人を理解し、他人と創造的に交流して豊かな人間関係を形成する力を養っている。

コラム：米国の高校におけるキャリア・メジャー

1990年代以降、総合制高校において一般的となっている職業領域のことである。キャリア・エリア、キャリア・パスウェイ、キャリア・アカデミーとも呼ばれる。従来の職種に対応した職業能力形成を行うコースや学科とは異なり、幅広い職業分野となっている。生徒はいずれかのメジャーに所属し、進学か就職かに関わらず、将来の職業を意識しながら、普通教育と専門教育を学習する。日本の総合学科における系列に近いが、自由選択制度を否定して、まとまりのある焦点化された学習を目的としている点で、カリキュラムの編成原理は異なる。

（３）総合教育の現状と課題

高校において普通教育と専門教育をどちらも提供することは必要なことである。しかし「普通教育及び専門教育を施す」ことを高校においてカリキュラムに具体化する場合、複数の解釈が可能である。例えば、一つの高校内部に、進学・一般・職業というコースを設けることで、それを実現しようとしたのがかつての米国の総合制高校であった。相互の交流がほとんど存在せず、トラッキングと呼ばれたこの制度は、1970年代後半から1980年代にかけて批判の対象となり見直しがなされた。また同制度を模倣した、日本の戦後の総合制高校の実験も、実質的には「多課程併置制」にとどまり、また非効率性を理由に、短い命を終えた。

こうした両者の分断状況を超克しようという解決策の一つが、1994年に誕生した総合学科である。その制度については賛否両論ある。また、総合学科では相当の学校裁量が可能であり、そのカリキュラム、教職員数、進路の実態は各高校によって大きく異なっており、評価は困難であることも事実だ。しかし、結論から言うならば、我々は原則的に総合学科高校を支持する。制度としては学校教育法を具体化したものであるからだ。

総合学科高校が誕生してから10年が経過し、その実態が明らかになってきたが、概ね生徒や保護者の満足度が高いという調査結果が出ている。『総合学科の今後の在り方について～個性と創造の時代に応える総合学科の充実方策～』（2000年、総合学科の今後の在り方に関する調査研究協力者会議）によれば、総合学科の在校生の70.0%、卒業生の80.8%が、総合学科で学んでいること、学んだことに「満足」「ほぼ満足」している。また、総合学科の在校生の保護者も、わが子が総合学科で学んでいることに、80.4%が「満足」「ほぼ満足」している。総合学科のどのような点に満足しているかについては、在校生、卒業生ともに以下の諸点を挙げている者が多い。「自分の興味・関心や進路希望等に応じて教科・科目を選択できる」こと。「幅広い分野にわたって多様な選択科目が開設されている」こと。「進学希望にも就職希望にも対応した教科・科目を選択できる」ことである。

一方、総合学科の中には、就職にも進学にも不利であるという卒業後の進路問題が生じている高校もあり、保護者の中には更なる進学対策を望む声も出ている。また、総合学科は「入学時に明確な進路意識を持つ限定された生徒」のみに有効な制度であるという調査結果もある。

総合学科に対する批判の中でとりわけよく聞かれるものに、「カリキュラムが焦点化されない」というものがある。米国の総合制高校の例をひくまでもなく、自由選択制の持つ弊害は問題であり、履修制限の必要がある。総合学科では、系列を明確に生徒に示し、特定の専門内容を体系的に学修させる必要があろう。高校段階で必要な専門性の程度として、我々は20単位程度の特定の専門教科の履修を想定している。この際、履修指導を担当する進路指導を専門とする教職員（キャリア・カウンセラー）の配置が望ましい。

総合学科の問題点として、幅広い選択科目を提供することから、巨大化した総合学科の規模も指摘されている。米国においても、スモール・スクール運動と呼ばれる学校規模の縮小運動が盛んとなっており、生徒が共同体意識を持てる学校、学級規模を

維持しながら制度を考える必要がある。

また、米国の例を見ても、全ての総合学科が同じ科目を提供しているわけではなく、学校毎に特色のある学科配置となっている。自らの学校で提供できない科目は、地域にある他の学校にスクールバスで通学させている。またマグネットスクールやチャータースクールなど、進路意識の明確な生徒向けに、専門に特化した学校もある。日本においても、既に見たように特色のある学科を持つ高校を活かしながら、制度を構築する必要がある。このように考えると、日教組の提唱する、地域の複数の高校が連携して、多様な専門教育を提供する「地域合同総合制」を我々は支持する。「総合学科」と「地域合同総合制」の違いは、「学校の中での普通教育と専門教育の総合」と「地域社会の中での普通教育と専門教育の総合」との違いである。地域社会の中での高校の設置場所、施設・設備、教職員の現状を考慮した場合、全ての高校を総合学科にすることは無理である。現存の普通高校、総合学科高校、専門高校の特色を活かしながら、それらを情報・交通・人的ネットワークで結ぶことによって、「地域社会の中での普通教育と専門教育の総合」を実現させていく「地域合同総合制」は、現実的な提案である。ただし、そこで提供される専門性の深度と領域については、前述したように十分に検討すべきであろう。

ところで、普通教育と専門教育の総合のあり方は制度レベルでのみ議論されるものではない。米国では、普通教育と専門教育を授業の中でも総合する試みが始まっている。両者を担当する教員が協同し、総合カリキュラムが開発されている。例えば、「機械工作」と「数学」「化学」の場合、機械を製作する過程で数式や化学式を教えるものである。「地域合同総合制」が整備されたと想定して、その下での日常的な授業のあり方についても、検討しなければならない。

コラム：地域合同総合制

日教組はこれまで、「地域総合高校」（1974年　教育制度検討委員会）、「地域総合中等学校」（1983年　第二次教育制度検討委員会）を提唱してきたが、現在は、「地域合同総合制」（1995年　高校準義務化促進研究協力者会議）を高校教育制度の改正案として提唱している。これは、「総合学科を参考にしながら、すべての高校を、それまでの学科の特色（施設設備や教職員の専門性など）を生かした総合高校に創り変えたうえで、通学の便などを考慮した一定範囲の地域で数校が連携し、その地域の子どもが無試験で希望する高校へ進学するというシステム」と説明されている。鹿児島県教職員組合と鹿児島県高等学校教職員組合の高校教育改革検討委員会では、この地域合同総合制を県内でシミュレーションした報告書をまとめている。

2．学校と職場の連携

（1）職場における学習

高校で「職業に関する専門教育」を魅力あるものにする場合、必要なことは、座学中心にせず、実習等の手作業を伴う体験的な学びを提供することである。「情報は豊富であるが、経験が不足」している現在の生徒にとって、体験的な学びは、学習動機を向上させ、理論の学習を効果的にするものとなる。「学校における学習（School-Based

Learning）」と「職場における学習（Work-Based Learning）」を連携させて、「文脈のある学び」を提供しなければならない。そのためには、産業界との連携をさらに進める必要がある。学校周辺の職場と学校はパートナーシップを結び、教育プログラムを共同開発する必要があろう。地域の中小企業、農家、行政、NPOと学校が連携することで、労働の意義や価値について前向きな大人たちに直接語ってもらうことは、キャリア教育としても有効である。「職場における学習」の例としては、「職場見学」「職業人インタビュー」「職場体験」「ジョブ・シャドゥイング」「キャリア意識形成を目的としたインターンシップ」「職業能力形成を目的としたインターンシップ」などがあり、これらが低学年から高学年まで継続して、かつ「学校における学習」と関連する形で体系的に提供される必要がある。

（２）インターンシップの現状と課題

在学中の職場での労働経験であるインターンシップを実施する学校が増えている。文部科学省が実施した「高等学校教育の改革に関する推進状況」によれば、2002年度の公立高校におけるインターンシップの実施率は、全体で47.1％（職業に関する学科：74.1％、普通科：32.0％、総合学科：76.2％） であり、４年前の20.9％に比べて２倍以上に増加している。３年間を通して１回でも経験した３年生の数は、129,616人であり、これは全体の14.9％となる。参加した生徒の評価は概ね高く、生活指導や教科指導に与える影響も良いとのことで、採用する学校が増えていると予想される。

職場との連携は、キャリア意識を高め、学生の学校から職場への移行を円滑にするという意味で積極的に推進されるべきであるが、インターンシップを実施するにあたっての留意点を以下述べる。

第一に「目的の明確化」である。「職場で清掃ばかりさせられた」という声もないわけではない。職場において指導を担当するメンターをつけてもらう、職場と学校間で契約書を作るなど、安価な労働力としてインターンを扱わないよう受け入れ側には周知してもらう必要がある。自らの学校のインターンシップが、「キャリア教育」なのか「職業に関する専門教育」なのかによって、目的は異なるだろう。

第二に「評価方法の明確化」である。事後に書かせた報告書で評価を済ます場合もあるが、もっと厳密に行う必要がある。身につける知識と技術を明確化し、契約書等で生徒、職場、学校に周知徹底することが必要不可欠である。

第三に「安全性の確保」である。学生研究災害障害保険、学生教育研究賠償責任保険、インターンシップ等賠償責任保険等の加入を義務づけること。学校・職場での徹底した安全指導を確実に実施することが必要である。

最後に「コンソーシアムの整備」である。複数の学校がインターンシップを開始した場合、企業側がマッチング、受け入れともに対応できなくなる。他校との競争関係を生み出すし、企業の意向が直接学校に反映される構造を作り上げてしまう。こうした問題を避けるためには、原則として個々の学校と職場が連携するのではなく、業界団体や行政も参加するネットワークやコンソーシアム（連合体）を整備し、その中での協定書等に基づいて実施していく必要がある。

（３）日本版デュアルシステムの課題

若年層失業者やフリーター増大等の問題から、2003年６月、文部科学、厚生労働、経済産業、経済財政政策担当の４大臣が「若者自立・挑戦プラン」を合意した。その中で、基礎から実践にわたる能力向上機会を提供するためには、若者向けの実践的な教育・実務連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）を導入することが提言された。デュアルシステムも、インターンシップの一形態ではあるが、期間が比較的長く設定されていること、自らが学習する専門領域と職場での活動が関連していることなどが異なる点である。2003年６月27日閣議決定の「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003（基本方針2003）」にも同旨の記述がある。「若者自立・挑戦プラン」及び「基本方針2003」を踏まえ、文部科学省では、デュアルシステムは実践例や知見も蓄積されていないことから、2003年７月から事前調査研究を行った。これを受け、専門高校等における「日本版デュアルシステム」の推進に向けて、2004年度からモデル事業による実践研究を開始する予定となっている(平成16年度政府予算案で１億１千４百万円、全国で12地域程度を指定予定。指定期間３年)。すでに東京都ではデュアルシステム科を設置する工科高校が誕生することとなっており（2004年４月）、先行事例がある。

日本において、デュアルシステムの議論は始まったばかりであり、その内容について批評することはできないが、その制度については、我々は職業教育・訓練の公共化という点から評価する。内容が経営者にのみ都合の良いものになるのではなく、労働組合、学校、政府の対等な協議によって決定される必要がある。その意味では、これまで職業教育の内容については、あまり積極的に関与してこなかった労働組合の役割は大きく、積極的な関与が求められる。この点で、JAMと日教組が、「モノづくり再生」「地域活性化」などをテーマに、話し合いやシンポジウムの共催などを開始したことは注目される。JAMでは、インターンシップ、デュアルシステム、工業高校のあり方にも、関心を持っているようであり、今後更に連携を進めていくことが期待される。

コラム：ドイツのデュアルシステム

ドイツや周辺諸国において採用されている、学校と企業で同時に実施される職業教育・訓練のことである。生徒は週のうち半分を学校で過ごし、半分を企業で労働しながら、職業能力形成を行う。理論と実習を効果的に組み合わせた教育形態として注目されている。デュアルシステムについては、その実施方法について語られることが多いが、重要な点はその「公共性」という性格にある。つまり、経営者団体、労働組合、政府の協議によって訓練期間・内容・資格制度が決定されることに具体化されるように、職業教育を個々の企業に固有のものとせず、集団的・社会的に公的なコントロール下にあるものとして位置づける点にある。この点が、日本が想定しているデュアルシステムと大きく異なる点であろう。

３．中等後教育との接続関係

（１）大学・短期大学との接続関係の現状と課題

専門学科が概して中学生とその保護者に不人気な理由の一つに、「卒業後の進路が

狭い」という、いわゆる「袋小路問題」がある。「スペシャリストへの道」（1995年職業教育の活性化方策に関する調査研究会議最終報告書）以来、高校で提供される「職業に関する専門教育」は学卒後の就職を目標とするものから、中等後教育機関への接続を前提とした継続職業教育の一部を担うものに徐々に移行しつつある。高等教育の大衆化が進み、職場で必要とされる技術が高度化しつつある以上、本格的な専門教育が中等後教育段階に移行するのは、諸外国の例を見ても、必然の流れである。しかし、それは高校段階での職業教育の不必要性を意味しない。むしろ求められているのは、高校段階の専門教育を継続して学ぶ接続関係の構築である。

1990年代以降、18歳人口の減少や、普通科高校卒業生の大学入学後の学習意欲の低下問題等から、大学・短大では、専門高校生対象の特別選抜制度や推薦入学制度を拡大しつつある。しかし、その枠はまだ少なく、一般入試の制度は依然として、専門学科卒業者に不利なものとなっている。専門学科のカリキュラムと大学の入試制度の両者が歩みより、その接続関係を円滑なものにする必要がある。具体的には、高校の専門学科においても大学入試で必要とされる科目を学習する機会を多く提供すること、また大学では、高校生の履修した専門科目や実習科目ならびに作品などを適切に評価する入試制度を開発すること（面接やポートフォリオの重視）、大学において補習科目を充実させること（リメディアル教育）、大学において専門学科と重複する科目を履修免除すること（製図等）などがある。

そのためには、高校教員と大学・短大教員の交流が不可欠である。連絡協議会などを設置する動きもあるが、管理職や進路担当教員の出席にとどまっていることが多い。専門科目を担当する両機関の教員の交流の場が必要である。またこうした場では、高校は「生徒を入れてもらっている」、大学は「生徒を入れてやっている」という意識が存在しがちである。次世代の若者の教育を分担する者同士という対等なパートナーシップづくりが重要である。そのためには、学校と職場の関係と同様、地域レベルで、高大連携協議会といった接続関係構築のためのネットワークやコンソーシアムを設置すべきである。その中で、若者に必要な職業教育のあり方について合意形成していかなければならない。

（２）専門学校・公共職業訓練機関（大学校等）・高等専門学校・専攻科との接続関係

高校職業教育の接続関係と言った場合、多くは大学・短期大学との関係が議論になるけれども、専門学科の卒業生の進路の23.8％（2003年度、その他の学科・総合学科を除く）を占める専修学校専門課程（以下専門学校）と、数は少ないが進学先の一つである公共職業訓練機関（職業能力開発大学校等）との接続関係についても議論する必要がある。

学科毎の専門学校進学率は、農業（21.1％）工業（20.1％）、商業（25.3％）、水産（13.8％）、家庭（27.0％）、看護（35.7％）と大きな数字となっている。米国、韓国、フランスの事例を見る限り、専門学科の接続先は、大学よりも２年制の中等後教育機関が一般的である。自動車整備や建築関係の資格の中には、高校で取得した資格よりも更に高度な資格を専門学校で取得するなどして、その接続関係を円滑にできるものが少なくない。日本の場合は、この２年間の中等後教育の部分の多くを私立教

育機関が占めており、公立が多い専門高校や総合学科高校との接続関係を構築するには双方の努力が必要となる。もちろん公立の専門学校を新設するという方法もある。その可能性については検討する必要はあるが、この点で、現存する職業能力開発大学校や高等専門学校との接続関係を構築する方が現実的であろう。関係者の対話が求められている。

また同様に、高校に設置する専攻科についても、そのあり方について議論を深める必要がある。本来であれば、最も接続関係が円滑になるであろう、専攻科がなかなか拡大していない理由の一つが、十分な教員配置がなされてないまま運営されていることである。継続して学習することのメリット（上級資格の取得など）を明確にして、施設・設備・スタッフを整備する必要がある。またもし専攻科を設置した場合は５年一貫した職業能力形成が可能となり、高等専門学校と同程度の教育を実施することが可能となる。卒業後に専門士資格の取得が可能となるように、専門学科を高等専門学校化することも選択肢の一つであろう。

コラム：米国のテック・プレップ

高校で学習した専門学科の内容と短大（コミュニティ・カレッジ）での専門内容を、４年間継続して学習できる教育プログラムのことである。「２＋２」とも呼ばれる。高校での専門学科のうち、特定の科目は、コミュニティカレッジに進学した場合、短大の単位として認められる。つまり在学中に、短大の科目を同時に取得できるのである。最大のメリットは、４年間を見通して職業能力形成を目指すことができることにあるが、時間、コストともに削減することができるというメリットもある。

コラム：高卒就職メカニズム

「一人一社制」といった言葉で表現される日本型高卒就職メカニズムは、構造的不況・高等教育機関の大衆化といった環境の変化から、急速に揺らぎつつある。「一人一社制」とは、高校新卒者が、応募する会社を１社に絞る就職活動慣行のことである。採否が決まるまで他の会社に応募できず、内定をもらったら原則として辞退できない。安定した採用、就職活動ができることから、高度経済成前後から日本の高校で定着してきた。若年雇用問題に苦しむ諸外国からは高い評価を受けてきたこの制度であるが、企業にとっては本当にほしい生徒が採用できるというわけではないし、生徒の側も本当に就職したい企業を受験できないという問題がある。最近では、新卒採用枠が減少しており、就職希望の生徒の人数より求人数の方が少ないために全く推薦が受けられない生徒が出るという問題がある。同様に、推薦枠を確保するための学校同士の競争関係も激化し、教員が疲弊していくという問題もある。厚生労働省、文部科学両省が「多くの機会を与えるために」として各都道府県に呼びかけ、2002年度から「一人一社制」の見直しが開始され、2004年度からは全都道府県が就職希望の高校生が複数の会社に応募できる「複数応募制」を採用する見通しとなった。生徒の就職活動への主体的な取り組み、就職後の定着率の向上が期待されているが、複数社から内定を得る生徒と内定が全く得られない生徒の二極化が進んでいるとの声もある。

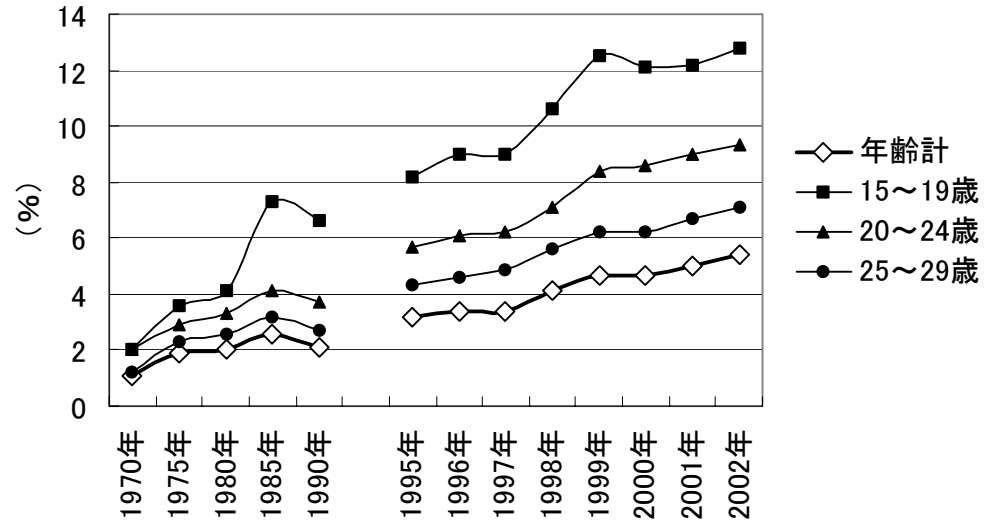
第４章　若年労働市場と初期キャリア段階での職業能力形成

１．若年労働市場の現状

（１）若年失業率・新規学卒者無業率の変化

1990年代初頭以降、日本の若年労働市場は大きな変貌を遂げてきた。明らかに言えることは、教育機関を出ると同時に正社員の職へとスムーズに移行できない者が、きわめて大きな規模で存在するようになったということである。そうした動向は複数の統計指標から一致して読みとることができる。若年失業率の推移を示した図４－１によれば、15～19歳の失業率は1990年時点の6.6%から2002年には12.8%に、20～24歳は3.7%から9.3%に、25～29歳は2.7%から7.1%に、いずれも著しく増大している。年齢計の失業率が2002年時点でも5.4%であることから、若年労働市場の厳しさは他の年齢と比べても際立っているといえる。

図4－1　若年失業率の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

日本は従来、先進諸国の中でも若年失業率が特に低い国のひとつであったが、上記のような近年の上昇の結果、若年失業率は欧米諸国に匹敵する水準に達している。表４－１に示すとおり、欧米諸国の中でもイタリア、スペイン、フィンランド、フランスなどでは若年失業率が20%を超えており、日本の約10%という値はそれらには及ばないが、スイス、オランダ、アイルランド、ドイツなどよりは高く、アメリカや韓国などとほぼ同水準である。すなわち、日本はこれまでその若年労働市場の効率性に関して他国からの注目を集めてきたが、そうした日本の特徴はほぼ失われたといってよい。

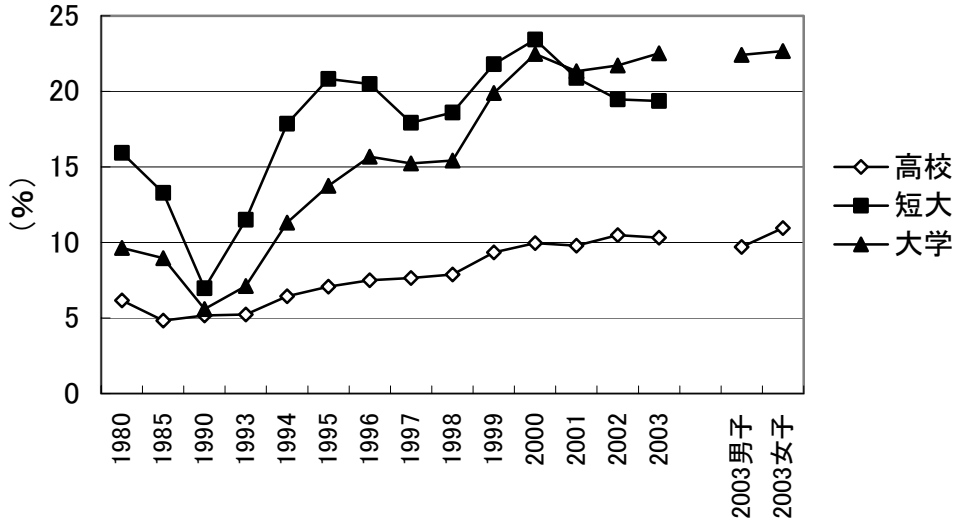
表４－１　各国の若年（15～24歳）失業率（%）

	1990年	2000年
日本	4.3	9.2
アメリカ	11.2	9.3
カナダ	12.4	12.6
イギリス	10.1	11.8
ドイツ	5.6	7.7
フランス	19.1	20.7
イタリア	28.9	31.5
オランダ	11.1	5.3
スウェーデン	4.5	11.9
フィンランド	9.1	21.6
アイルランド	17.7	6.4
ノルウェー	11.8	10.2
ポルトガル	10.4	8.4
スペイン	30.1	25.5
スイス	3.2	4.8
EU	15.8	15.6
韓国	7.0	10.2
オーストラリア	13.2	12.3
ニュージーランド	14.1	13.2

資料出所：OECD"Employment Outlook"

若年労働市場の厳しさを示すもうひとつの代表的な指標は、新規学卒者中の「無業者」（進学も就職もしていない者。浪人、アルバイト、無職などを含む。）の比率である。図４－２に示すように、「無業者」比率は1990年頃にバブル景気を背景として低下したが、1993年頃から増加傾向が明らかになり、2000年頃からは高校で１割を、大学・短大では２割を超えるようになっている。

図4－2 新規学卒者中の無業者比率の推移



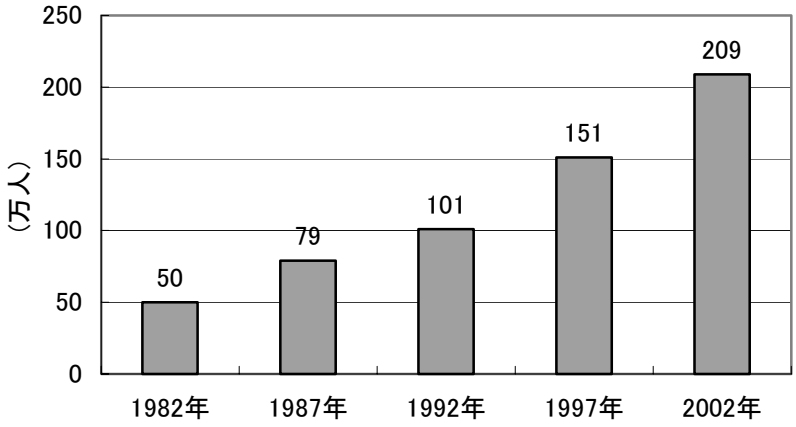
資料出所：文部科学省「学校基本調査」

これら無業者の中の多くは卒業時点で正社員の形で就職できなかった者であり、卒業後も求職活動を継続するか、あるいは非正規の形で働くようになる場合が多い。

（2）フリーターの量的変化と働き方

このような若年労働市場の悪化とともに、社会的に大きく注目されるようになったのが「フリーター」と呼ばれる若年非正規労働者の存在である。厚生労働省の推計によれば、フリーター数は1980年代初頭の約50万人から2002年時点では200万人を超え、４倍以上に急増している（図４－３）。

図4－3 フリーター数の推移



資料出所：厚生労働省『平成15年版労働経済白書』

表４－２に示したフリーター率の推計結果を見ると、若年者（15～34歳、学生・主婦を除く）の中でのフリーター比率は1990年代後半の段階で男性6.4%、女性16.3%に達している。男女それぞれの中をさらに年齢別にみると、15～19歳層では男性24.4%、女性29.2%と、非在学者の約４人に１人がフリーターとなっている。

表４－２　性別・年齢別・学歴別　フリーター率の推移　（%）

		男性				女性			
		1982年	1987年	1992年	1997年	1982年	1987年	1992年	1997年
全体		2.4	4.0	4.4	6.4	7.3	10.8	10.2	16.3
年齢別	15-19歳	7.8	14.8	15.7	24.4	6.7	14.4	15.1	29.2
	20-24歳	3.8	6.1	6.6	10.6	6.1	8.9	9.2	16.9
	25-29歳	1.7	2.5	3.0	4.4	9.6	12.1	10.2	13.6
	30-34歳	1.3	1.6	1.5	2.4	10.5	13.4	10.8	14.3
学歴別	中学	4.3	9.1	12.3	15.6	12.9	27.2	32.1	42.4
	高校	2.4	4.4	4.9	7.2	6.5	10.7	11.1	20.0
	短大･高専	2.2	3.3	3.1	5.1	7.3	8.2	6.9	12.1
	大学･大学院	1.2	1.4	1.4	2.7	8.0	8.9	6.8	9.6

資料出所：日本労働研究機構『若者の就業行動に関するデータブック(1)』2002年

この比率は男性では20代前半で10.6%、20代後半で4.4%、30代前半で2.4%と年齢が上がるに従って低下するが、女性では20代前半から30代前半にかけて一貫して10%代半ばの水準を維持している。また同じ表４－２で学歴別にみると、男女とも学歴水準が低い者ほどフリーター率が高くなっており、フリーターになる若者が社会の中で相対的に不利な層に集中していることがうかがえる。

コラム：フリーター

フリーターの明確な定義はないが、学校を卒業しても定職に就かず、アルバイトなど不安定な就業と無業を繰り返す若者たちをいう。『平成15年版労働経済白書』は、15～34歳で学生ではなく、女性では未婚であるアルバイト・パート又はその希望者と規定してその数を209万人（2002年）としている。他方『平成15年版国民生活白書』はそれに派遣労働者や嘱託、正社員への就業を希望する失業者などを加えて417万人（2001年）としている。

このように定義の仕方によって数は大きく異なるが、どちらの統計でもフリーターが急増している点は共通している。前者によれば1982年の50万人が92年には101万人、2002年には209万人と10年ごと倍増している。また後者によれば1990年には183万人だったのが2001年には417万人と、11年間に2.3倍となっている。417万人という数値は15～34歳人口の12.2%がフリーターということを意味する。

この用語は1987年に雑誌『フロム・エー』が「正規雇用ではなく自由（フリー）に働く人（アルバイター）たち」をさす言葉として使ったのが最初だといわれる。この

造語には、必ずしも雇用機会がないからではなく、自分の意思で選択したライフスタイルという意味が含まれていたし、彼らの出現が豊かな社会から生まれた若者意識の変化を反映していることは確かである。しかし、この言葉が使われ始めた80年代中頃と長期不況に悩まされる現在とではその意味が違ってきている。

フリーターは“自分でしたい時に好きな仕事をする者”というイメージが強いが、現実はそれとは著しく異なっている。フリーターの約６割は年間就労200日以上であり、51.6％の者は正社員並みに週40時間以上働いている。平均月収は10万～15万円が普通で、販売・サービス業に従事する者が６割程度を占めている。勤務先は零細企業が半数近く、低賃金労働者であるのが普通である。今日パートやアルバイトをしている若年層のうち過半数の者は「安定した職業につきたい」と考え、正社員への転職を希望しているし、転職希望者は年ごとに増えている。そうしたことから見ても現在フリーターの大部分は労働市場の需給関係によってもたらされたものと思われる。

一口にフリーターといっても中には基幹労働力として働いている者もおり、正社員並の働き方をしている者から無業者に近い者まで極めて幅が広い。またフリーターである理由も目的があって意識的に選択した場合もあれば正規就業ができないためにやむを得ずにしている場合もあるなどまことに様々である。それだけにきめ細かで多様な政策が必要とされているといえよう。

このフリーターが、どのような働き方をしているかをみるために、その労働時間の長さと収入について正社員と対比する形で示したものが表４－３である。データは日本労働研究機構が2001年に都内の若者2000名について実施した調査の結果である。表中の「アルバイト・パート」がいわゆるフリーターに該当するが、定義の仕方によっては「派遣・契約」もフリーターに含める場合もある。表にみられるように、フリーター、特に男性のフリーターは、平均で週当たり約40時間働いており、正社員の約50時間にはおよばないがかなり労働密度は高いといえる。女性のフリーターは約35時間と、男性フリーターよりも平均労働時間がやや短い。分布でみると、男性フリーターの中には週30時間未満しか働いていない者が18.2％いる一方で、50時間以上働いている者も23.6％を占めており、フリーターの労働時間は多様である（女性の場合はそれぞれ22.2％と10.4％）

また表４－３から昨年の年収をみると、男性フリーターは平均175万円、女性フリーターは138万円と、それぞれ正社員の約半分の額に留まる。フリーターがかなりの時間数働いていても収入が低いのは、言うまでもなく時間当たり収入が低いことによる。表の右端の欄から明らかなように、正社員を100としたときのフリーターの時間当たり収入は、男性で64、女性で63にすぎず、派遣社員と比べても大きな格差がある。こうした労働条件の大きな格差が、フリーター問題の核心をなしていることに留意すべきである。

表４－３　都内の若者の働き方

性別	現在の状況	最近１週間の労働時間（時間）	昨年の年収（万円）	正社員を100としたときの時間当たり収入
男性	正社員	50.8	343.9	100
	ｱﾙﾊﾞｲﾄ・ﾊﾟｰﾄ	40.6	175.0	64
	派遣・契約	46.2	263.6	84
女性	正社員	44.8	285.0	100
	ｱﾙﾊﾞｲﾄ・ﾊﾟｰﾄ	34.8	138.0	63
	派遣・契約	38.0	219.0	91

資料出所：日本労働研究機構『大都市の若者の就業行動と意識』調査研究報告書No.146、2001年

なお、フリーターの労働時間が近年になるほど短くなっていることを示すデータが存在する。表４－４は就業構造基本調査の再集計データであるが、ここに示されているように、週22時間未満しか働いていない者の比率は男性では82年の6.8%から97年には8.7%に、女性では同じく8.9%から12.1%となり、また22時間～34時間働いている者の比率も男性では8.8%から16.0%へ、女性では16.3%から25.5%へと増加している。このような労働時間の減少は、フリーターの就業意欲の低下を示唆していると考えられる。

表４－４　フリーターの週労働時間（残業時間を含む）　（%）

		22時間未満	22-34時間	35-48時間	49時間以上	無回答	合　計
男性	82年	6.8	8.8	53.7	30.1	0.4	100.0
	87年	6.4	9.7	52.0	31.1	0.8	100.0
	92年	4.3	8.7	58.4	26.5	2.1	100.0
	97年	8.7	16.0	57.0	16.2	2.2	100.0
女性	82年	8.9	16.3	60.5	14.2	0.2	100.0
	87年	7.8	17.6	58.9	15.3	0.4	100.0
	92年	4.8	17.1	67.4	9.1	1.7	100.0
	97年	12.1	25.5	54.8	6.4	1.2	100.0

資料出所：小杉礼子・堀有喜衣「若年無業・周辺的フリーター層の現状と問題」『社会科学研究』第55巻第２号、東京大学社会科学研究所、2004年

コラム：若者がフリーターになるきっかけと要因

多数のフリーターへのインタビュー調査などに基づいて、若者がフリーターになる際の主なきっかけを分析すると、①大学等の受験や就職試験の失敗、②進学先や就職先への不適応、③特定の職業（芸能界や自由業的職業など）への挑戦の継続、④進学や就職に向けた積極的な活動の欠如、⑤本人やその家庭における偶発的なトラブル（異性関係や保護者の病気など）の５つに大別される（本田　2004）。

典型的には、①は大学浪人中に家計補助のために始めたアルバイトが面白くなって再び受験する意欲を失うようなケースや、大卒時に公務員試験や司法試験などに固執して失敗した結果、新卒就職のチャンスを逸するケースなど、②は合格した大学・専門学校などや採用された職場が実際に行ってみると自分に合わないと感じて中退したり離職したりするケース、③はアルバイトの傍ら歌手やカメラマンなど通常の採用試験ではないルートで就く職業を志望してオーディションなどに挑戦し続けるケース、④は教育機関の卒業時に「自分が何をやりたいのかをもっとじっくり考えてみたい」という理由から進学や就職のための活動を行なわないケース、⑤は高校在学中に異性と同棲を始めて中退したり、親のリストラや病気のために当初予定していた進学ができなくなったりするケースである。

これらのきっかけによるフリーター化が近年増加している背後には、さらに次のような社会的諸要因が存在する。(1)家庭における家計要因：経済の長期的な低迷により、一部の家庭においては、子どもの進学費用や浪人中の生活費などを負担する家計の能力が十分でなく、子ども自身がアルバイトに従事して家計を補助する必要が増大している。(2)教育機関における進路指導要因および教育内容要因：高校の進学指導や就職指導が不十分であったり硬直的であったりした場合、進路先への不適応を招きやすい。たとえば普通高校では、進路決定において生徒の自由意志を尊重し強い指導を行なわなくなる例が増加しており、指導自体が不十分となる傾向がみられる。また逆に、成績などを基準として進路先や就職先を振り分けるような硬直的な進路指導が行なわれている場合も、進学や就職の後に問題が顕在化することになる。また、進学先の教育内容に魅力が少ない場合、やはり中退などの離脱に至りやすい。(3)労働市場における正規労働市場縮小要因、非正規労働市場・特殊労働市場の拡大要因：正規労働市場が縮小し、良好な正社員就職先が減少していることから、公務員試験などに固執し、失敗して就職機会を逃したり就職意欲を失ったりする場合が増大している。他方で、アルバイト・パート・派遣・請負や、通常の就職試験以外のルートで就く自由業的職業の労働市場規模が拡大しており、かつ若者にとって一定の魅力をもつものとなりつつある。(4)若者の進路意識要因：仕事の世界が複雑化し、しかもスキル要件が高度化しつつある現状のもとで、若者にとっては自分の将来像を具体的かつ現実的に思い描くことがきわめて困難になっている。その結果、一方には自分の進路先を決められずに曖昧な意識のまま年齢を重ねる若者が増加し、他方では特定の志望にこだわり続けて現実的な環境への柔軟な適応ができない若者も多くなっている。

このように、若者はフリーター化を招く数多くの社会的な諸要因に取り巻かれているのであり、「未熟である」「やる気がない」などの個人的な原因だけでフリーターになっているわけではない。

２．若年者の新規採用抑制の背景

（１）人口構成

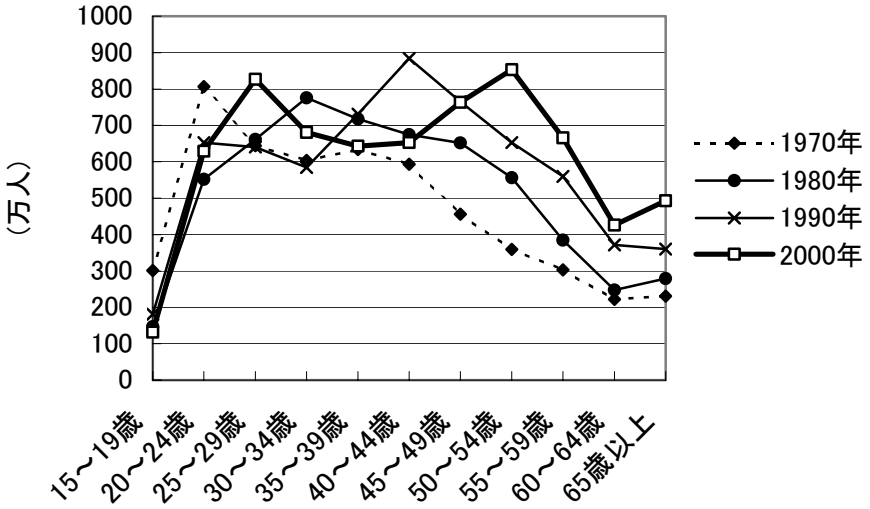
以上に見てきたように、90年代初頭以降、若年労働市場は顕著に悪化しており、若年失業者、新規学卒無業者、フリーターがそれぞれ増加している。こうした現象の原因として、若年者の意識の変化が指摘されることもあるが、この短期間に若年者の意識が急激に変貌したとは考えにくい。むしろ直接の原因となっているのは、労働需要側の要因、すなわち企業の採用行動という要因であると考えることが妥当である。ただし、そうした採用行動という客観的状況に直面して、事後的に若者の意識の中にも変化が現われている可能性はある。

それでは、この時期に企業が採用行動を変化させた、具体的には若年者の新規採用をきわめて抑制するようになった背景にはどのような要因が存在するのだろうか。今後の若年労働市場の動向を予測するためにも、90年代に生じた変化の背景を見きわめておく必要がある。

きわめて重要な要因となっていたのが、バブル経済後の長期不況であることは言うまでもない。よく知られているように、判例法として企業の解雇権の濫用に対して厳しい制約が課されてきた日本においては、企業収益の伸びが期待されない状況下で人件費を抑制したい場合には、新規の採用を縮減するという手段がまず選択されることが多い。しかし、90年代の若年労働市場の変化の背景についてより全体的な理解を得るためには、景気低迷と時を同じくして生じたいくつかの歴史的偶然ともいえる社会現象を視野に入れる必要がある。これらの現象は、景気低迷に伴う採用抑制をさらに加速させるように機能していた。

まずその第一は、労働力の年齢構成である。図４－４は1970年から10年ごとに労働力人口の年齢別構成を示したものである。図に明らかなように、1970年時点の労働力人口は戦後の第一次ベビーブーマー世代に当たる20～24歳で著しく多く、年齢が上がるに従って減少する楔形の形状を示していた。これは1980年時点では第一次ベビーブーマー世代の加齢に伴って30～34歳をピークとする山型となる。このピークは1990年時点では育児期を終えた女性の労働市場への復帰によりさらに量的に増大するとともに、やはり加齢により40～44歳へと移行する。同時に、第一次ベビーブーマー世代の子どもに当たる第二次ベビーブーマー世代が20～24歳層で新しいピークを形成し始める。そして2000年時点では、離学後に労働市場へと新たに参入した者を加えた第二次ベビーブーマーが、25～29歳層において、第一次ベビーブーマー世代から成る50～54歳層に匹敵する高さのピークを形成する二瘤型の形状が明確化している。

図4－4 年齢階級別労働力人口



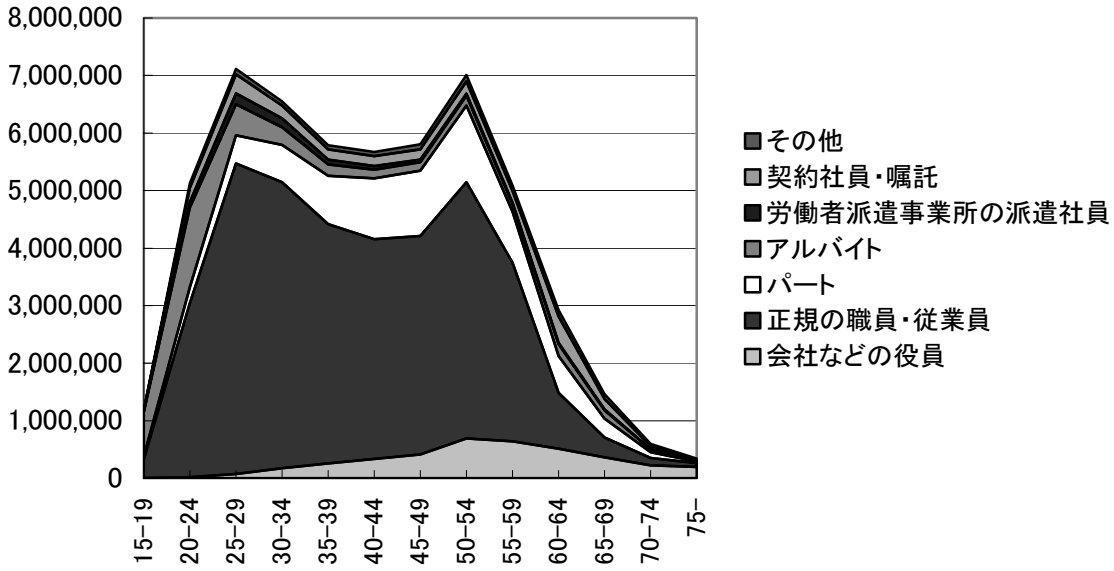
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

すなわち、1990年から2000年の間の10年間とは、第一次ベビーブーマー世代が中高年期にさしかかると同時に、20歳代にきわめて大量の労働力が出現した時期に当たるといえる。この二つの大量の労働力集団は、いずれも90年代における若年者の新規採用抑制に対してきわめて大きな影響を及ぼしていた。第一次ベビーブーマー世代の影響については、玄田（2001）による検証結果がある。玄田によれば、ある企業の社員に占める45歳以上の従業員の比率が1.0%上昇したとき、新規高卒者に対する求人は1.8%、新規大卒文系に対する求人は3.0%、新規大卒理系に対する求人は2.0%下落するという。年功的に賃金が上昇する日本企業の雇用慣行下において、中高年期に達した第一次ベビーブーマー世代の存在は、企業の人件費コストをきわめて圧迫していたことは疑いがない。

しかし玄田は指摘していないが、もう一つの大きな労働力集団である第二次ベビーブーマーも、第一次ベビーブーマーに匹敵する影響を及ぼしていたと推測される。第二次ベビーブーマーの採用抑制効果については玄田と同様の手法を用いた計量的検証はまだ行なわれていない。しかし、より素朴なデータからもこの点はうかがうことができる。図４－５に示した2002年時点の雇用形態別・年齢別雇用者数にみられるように、第二次ベビーブーマー世代の正社員数（図の黒い部分）は、第一次ベビーブーマー世代を凌駕するボリュームに達している。この第二次ベビーブーマー世代に対して、企業側はかなり高い量的水準で正社員として吸収していたのである。それはひとつには、第二次ベビーブーマー世代の一部が離学した時期が、バブル経済下において企業の採用意欲がきわめて旺盛だった時期と合致していたことを大きな原因としている。しかし、この世代の人口があまりに大きかったために、それでも吸収しきれない部分が若年非正規労働力（図中の白から上の部分）として労働市場に残されることになった。これが90年代に増加したフリーターに該当する。

このように、90年代における若年労働市場の悪化の背景には、人口構成という、景気動向とは無縁の社会的要因が存在していたのである。

図4－5　年齢別雇用形態別　雇用者数（2002年）



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

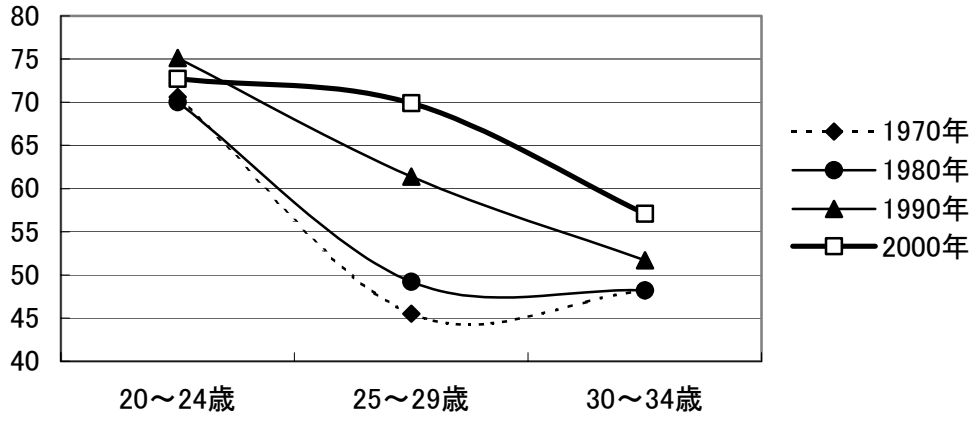
（２）女性の就業行動

なお、上で指摘したように第二次ベビーブーマー世代の労働力としての総量が90年代にきわめて大きくなったことには、人口構成以外のもう一つの要因が存在している。それは、若年女性の就労行動の変化である。図４－６は、女性の年齢別労働力率の推移を1970年から2000年まで10年ごとに示したものである。この図において時点間の変化がもっとも著しいのは25～29歳層である（仁田 2003）。この年代の女性の労働力率は1980年時点では1970年時点とそれほど差がない49.2％にすぎなかったが、1990年には61.4％と大きく増加し、2000年にはさらに増加して69.9％に達している。すなわち、以前は20代後半になればかなりの割合で仕事を辞めて家庭に入っていた女性が、80年代から90年代にかけて、明らかに辞めずに働き続けるようになったのである。こうした20代後半期における女性の労働力率が上昇したことにより、もともと人口規模の大きかった第二次ベビーブーマー世代の労働力量はさらに大きいものとなった。

このような若年女性の就業行動の変化は、おそらく1986年に施行された男女雇用機会均等法に影響を受けていたと考えられる。男女雇用機会均等法は働く女性の中に総合職と一般職の分化をもたらした。その結果、男性と同様の仕事ぶりを期待される総合職女性の勤続年数が長くなることはいわば当然であるが、このような総合職女性の存在が企業社会の中で可視的になったことが、一般職女性の勤続にも派生的な影響を及ぼしていたことが重要である。小杉（1999）の分析によれば、大学卒業後８～10年目時点での大卒女子の有業率は、83～85年卒世代では総合職62.3％、一般職45.5％と両者の格差が明確であった。しかし89～91年卒世代においては、同比率は総合職62.9％、

一般職63.0％となり、一般職の有業率が大きく上昇して総合職と同じ水準に達している。卒業年次が６年しか違わないこの二つのグループにおいて、一般職の就業継続率にこれほどの変化が生じているという事実は、男女雇用機会均等法の影響を傍証的に裏付けている。83～85年卒の大卒女子は均等法以前の世代であるのに対し、89～91年に大学を出た女子は均等法以後の世代に相当するからである。

図４－６　年齢別労働力率の推移（女性）



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

この女性の就業行動という要因も、景気動向とはまったく別の社会現象でありながら、若年労働力の労働市場への滞留を促進することにより、企業が新規の学卒採用を抑制せざるを得なくする方向に働いていたといえる。

以上の、人口構成および女性の就業行動は、企業の世界の外部に発したいわば歴史的偶然ともいえる事象である。このうち人口構成という要因は一過性の出来事であり、今後は出生力の長期的低下傾向により若年人口は減少してゆくことが予測される。そのため、第二次ベビーブーマー世代の加齢に伴って、若年労働力を新規に雇用する余力が企業の中に回復することが予測される。ただし、若年女性の労働力率の上昇は、今後も趨勢として継続すると予測される。図４－６の2000年のデータでは20代後半の労働力率は20代前半とほぼ同じ水準まで達しているためこれ以上の上昇はおそらく生じないであろうが、30代前半についてはいっそうの上昇が生じる可能性がある。この点は、上記のような新規採用の回復を遅らせるように機能すると思われる。

（３）サービス経済化と非正規労働力需要の増大

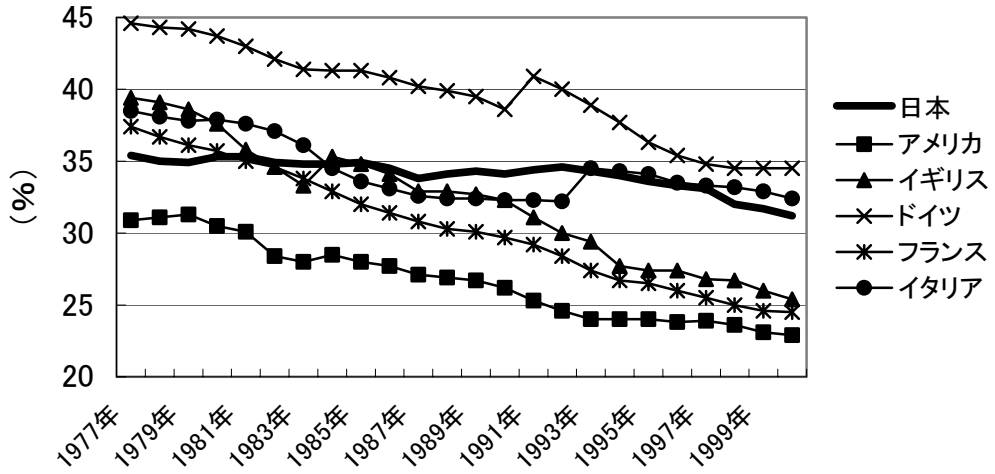
しかし、上記二つの要因以外に、企業の世界に内在的でしかも趨勢として不可逆的な変化が存在しており、これらは若年労働市場の動向に今後も大きなインパクトを及ぼすと考えられる。

それは、産業構造の長期的な変化としてのサービス経済化である。図４－７に示したように、日本においては他の先進国と異なり90年代初頭まで第二次産業（製造業）の労働者比率が一定水準を維持していた。こうした製造業は、若年者を正社員として

雇用する上で大きな貢献を果たしてきた。しかし図には、90年代半ば以降、第二次産業比率の減少が日本でも顕在化していることが表れている。

代わって増加しているのは第三次産業である。第三次産業は第二次産業と比べて非正規労働力への依存度が高い。労働省の雇用動向調査によれば、製造業の全労働者に占めるパートタイム労働者の比率は1990年の10.1%から2000年でも11.6%と大きく変化がないが、第三次産業の中で大きな比重を占める卸売小売業・飲食店では1990年の18.1%から2000年には35.3%、サービス業では1990年の10.0%から2000年には16.5%と、パートタイム労働者の比率がいずれも上昇している。このように非正規労働力の比率が高い第三次産業の比重が増大するとすれば、それは当然ながら若年のみならず労働市場全体における非正規労働力への需要の拡大を意味する。

図4－7 国別 第二次産業労働力率の推移



資料出所：OECD　Employment Outlook

こうした非正規労働力への需要の増大は、特に大企業においてすでに顕著に生じている。表４－５の最下欄に示したように、1985年から2001年までの間に新規学卒者の採用をもっとも抑制し、代わってパートタイム労働者を大量に導入するようになったのは、従業員数1000人以上の大規模な企業においてであった。このことは、もっとも良好で安定的な雇用の場である大企業への就業機会が、新規に労働市場に参入する若者にとって今後も閉ざされがちになる可能性を示唆している。

そして企業がパートタイムなどの非正規労働者を積極的に導入する理由としては、人件費の抑制と業務の繁閑への対処がますます重要化している。厚生労働省の「パートタイム労働者総合実態調査」によれば、パートを雇用する理由として「人件費が割安だから」ということを挙げた事業所の比率は1995年の38.3%から2001年には65.3%と大きく増加している。また「一時的な繁忙に対処するため」という理由を挙げた企業の比率も、1995年の9.3%が2001年には27.3%にまで増加している。逆に「業務が増

加したから」という理由は1995年の29.8%から2001年の17.1%へと低下傾向にある。企業は、安価でピンポイント的に投入しやすい労働力としての非正規労働者の有効性を実感するようになっているのである。

表４－５　入職者の構成の推移　（千人）

		入職者計	一般合計	新規学卒者	一般未就業者	転職入職者	パートタイム労働者
1975年	計	3267.3	2983.3	735.7	536.1	1711.7	283.9
	1000人以上	561.6	529.9	267.5	103.8	158.6	31.6
	300～999人	342.3	321.3	127.0	47.6	146.8	21.0
	100～299人	643.6	585.3	153.3	81.2	350.8	58.3
	30～99人	772.0	709.2	111.9	136.8	460.5	62.8
	5～29人	947.8	837.6	76.0	166.7	595.0	110.2
1985年	計	4055.3	3214.0	843.0	559.5	1811.8	841.3
	1000人以上	908.8	746.3	300.8	158.3	287.3	162.5
	300～999人	507.1	379.6	168.9	47.7	163.1	127.4
	100～299人	680.9	545.2	156.8	87.6	300.8	135.7
	30～99人	808.6	629.9	113.0	104.5	412.5	178.7
	5～29人	1149.9	913.0	103.5	161.4	648.1	237.0
1998年	計	5457.5	4062.0	904.4	758.0	2399.4	1395.7
	1000人以上	842.6	590.2	194.3	119.3	276.6	252.5
	300～999人	600.4	459.8	169.1	78.1	212.5	140.6
	100～299人	1020.8	772.8	205.2	146.1	421.4	248.1
	30～99人	1188.0	921.3	156.6	140.0	624.7	266.7
	5～29人	1805.7	1317.9	179.2	274.5	864.2	487.8
2001年	計	6036.4	3839.2	754.4	493.4	2591.4	2197.1
	1000人以上	1061.5	569.2	179.8	81.8	307.6	492.3
	300～999人	854.0	474.4	136.2	51.9	286.4	379.5
	100～299人	1065.4	692.5	157.4	96.9	438.1	372.9
	30～99人	1257.4	911.4	139.7	111.9	659.8	346.0
	5～29人	1798.1	1191.7	141.3	150.9	899.5	606.4
1985年～2001年の変化率	計	1.5	1.2	0.9	0.9	1.4	2.6
	1000人以上	1.2	0.8	0.6	0.5	1.1	3.0
	300～999人	1.7	1.2	0.8	1.1	1.8	3.0
	100～299人	1.6	1.3	1.0	1.1	1.5	2.7
	30～99人	1.6	1.4	1.2	1.1	1.6	1.9
	5～29人	1.6	1.3	1.4	0.9	1.4	2.6

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

実際に、非正規労働の実態に関する国際比較研究の成果によれば、日本における非正規労働は正規労働者と比べて賃金や付加給付が特に低く、また非正規労働から正規労働への移動もきわめて確率が低いことが明らかになっている（大沢・ハウスマン2003）。

このような日本における正規労働者と非正規労働者の間の処遇の格差については、すでに広く認識されているところであり、その改善に向けての政策的動きもみられるが、企業側の強硬な反発により、実効ある施策として結実するには至っていない。たとえば2003年３月18日に労働政策審議会雇用均等分科会が提出した報告「今後のパートタイム労働対策の方向について」では、「パートタイム労働者の平均所定内給与を通常の労働者と比較すると、職種による違いがみられるものの、マクロの数字でみて職種や勤続年数を調整しても、なお格差が残っており、その拡大傾向がみられる」との現状認識に基づき、「当面は、通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を指針に示すことによって、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくこと」が必要であるとの見解を示した。この報告に対し労働者委員は、「報告は、均等待遇原則の法制化を明らかにしておらず、パートタイム労働者の期待を裏切るものになっている」とする反対意見書を提出し、均等待遇原則の新たな法律または現行パート法の改正とその段階的施行を要請している(http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/07/s0728-4f.html)。

こうした非正規労働者の処遇改善・均等待遇化をめぐる議論と並行して、正規労働者の働き方を再考する観点から、「短時間正社員」制度への注目が集まっている。その契機となったのは、2001年に提出された日経連の「労働問題研究委員会報告」が、「雇用期間の定めは正社員と同様にないが、毎日午前中だけとか、週３日だけとか働く」ような勤務形態を提案したことである。実例としては、日本IBMが2004年１月から正社員の「短時間勤務制度」を導入している。この制度では、社員は①３日勤務、②４日勤務、③５日勤務で労働時間６割、④５日勤務で労働時間８割、という４種類の選択が可能になり、働く時間が短くなる分、①③の場合は50％、②④は30％収入が減る（2003年12月14日付朝日新聞朝刊）。このような「短時間正社員」制度は、長時間勤務の正社員と低賃金の非正社員という両極化を是正し、多様な働き方の選択肢を増やすという点では評価されるが、一方では正社員と非正社員の間の格差を温存したまま正社員に対する人件費削減を目的とした企業側の論理に基づくものであるという批判もまた存在する。

このように、若年者の労働市場における急激な変化は、その背景となる労働市場全体の構造変化の一環として生じているものであり、若年労働問題に対する理解とその解決に向けての取り組みは日本の労働問題全体を視野に入れた上でなされるべきである。

先に指摘したように、第二次ベビーブーマー世代のきわめて大きな人口規模は、そのうちの一定部分が正社員として吸収された上でもなお、大量の若年者が非正規労働者ないし失業者・無業者として社会の中に存在するという、高度経済成長期以降の日本において未曾有の事態をもたらした。それが歴史的偶然の結果であったとしても、

若年フリーターという存在がいわば社会的に認知されるようになったこと自体が、今後も企業の採用行動に影響を及ぼす可能性がある。雇用の柔軟性という点でも賃金の安さという点でも企業にとってきわめて好都合な非正規社員を活用するという「うまみ」を一度覚えてしまった日本企業が、人口構成や景気動向が変化した後もその「うまみ」を手放さない可能性は高い。このように考えるとき、若年労働市場において、高校や大学の卒業と同時に正社員として就職するという従来の日本社会で支配的であった慣行が、今後もそう容易には復活しないという予測に傾くことになる。

また、仮に人口構成ならびに景気という一過性の要因が大きく、将来的に若年労働市場の状況が回復するとしても、それが顕在化するためには、おそらく第一次ベビーブーマーが労働市場から退出するまでの今後約10年の期間を要するであろう。それゆえ、若年労働市場の厳しさが少なくともかなりの期間は継続し、今後も大量の若者が苦境に立たされるという前提に立った施策が求められる。その際には、若者を非正規労働にできるだけ就かせないという観点に終始することなく、非正規労働そのものの社会的地位を引き上げ、企業の不当な「使い捨て」を防止するという観点が必要とされる。言い換えれば、正規労働と非正規労働の間の大きな格差と、この二つの労働者グループに対する企業の「分割統治」そのものにメスを入れることなくしては、対症療法的な諸施策は現状を弥縫し維持するだけの結果に終わらざるをえない。

3．若年労働市場における職業能力形成の問題化

（1）非正規労働者の職業能力形成に関する問題

若年労働市場の悪化が社会にもたらす悪影響として常に指摘されているのは、若年者の職業能力形成の機会が失われるということである。たとえば小杉（2003）は、職業能力形成にアルバイト労働がどれだけ貢献しているかに関して、基本的な対人関係能力（ソーシャル・スキル）レベルの能力向上以外の点では職業能力形成につながる職業経験はごく少ないと指摘している。フリーター等の非正規労働者の職業能力形成の実態に関する詳細な調査研究は限られているが、現時点で入手可能なデータからは、確かに非正規労働者の職業能力形成機会が限られていることがうかがえる。

たとえば、日本版General Social Surveysのデータでは、25歳以下の正社員の中で「仕事をする上で役立っている教育訓練や研修」を過去１年間に受けた者の比率は53％であるのに対し、非正規労働者の場合は同比率は31％にすぎない（本田　2003）。また前出の日本労働研究機構の都内若者調査結果によれば、フリーター経験を通じて「人間関係に関する能力が身についた」とする者は43.1％と一定の比重を占めているが、「やりたい仕事に直接役立つ能力が身についた」者は15.7％に留まる。

しかし、厚生労働省が2003年に実施した若年者キャリア支援調査では、職業生活において困っていることとして「社内の教育訓練機会が不十分」であることを挙げた比率は正社員が19.7％であるのに対し非正社員は10.1％、「社外の教育訓練機会が不十分」であることを挙げた比率は正社員6.3％に対し非正社員3.0％と、むしろ正社員の方が教育訓練機会の不十分さに不満を感じている。ただしこれは正社員の方が職場に教育訓練を期待する水準が高いことにも起因していると思われる。

若年の非正規労働者に対して教育訓練機会を提供することが施策として必要である

ことは言うまでもないが、非正規労働に従事している間の職業能力形成の実態についてはより詳しい調査研究を待つ必要がある。若年に限定せず非正規労働者全体を対象とすれば、多くの企業では非正規労働力の「基幹労働力化」が進んでおり、雇用形態は非正規であっても正社員と同様に高度で責任の重い職務を担当させている場合も多いことを示す研究成果も、人的資源管理研究の領域では蓄積されつつある。フリーターをしている間にはまったく職業能力が身につかないというような認識は、かえって彼らに対する社会的評価を低める方向に働き、彼らのフリーターからの離脱を困難にする結果をもたらすおそれもある。むしろ逆に、非正規労働に従事することが、広い意味での職業能力の形成に一定の有効性をもつということを実証的に明らかにすることができれば、非正規労働に対する社会からの不当に低い評価を改善する上で役立つであろう。

（２）職場内での仕事経験を通じた職業能力形成（OJT）における問題

上でも述べたように、現今の若年労働市場状況下における職業能力形成に関する諸問題は、フリーターだけでなく正社員においても顕在化しつつある。そのことを示すデータとして、労働政策研究・研修機構が2003年11月に実施した第１回ビジネス・レーバー・モニター調査の結果が挙げられる。この調査では、企業に対して新規採用を抑制したことで生じた問題について記述式で聞いたところ、回答企業のほとんどが「年齢構成がいびつになった」ことを指摘している。そしてその結果、「技能を伝承すべき人材の不足」「先輩から後輩へのノウハウ伝達の分断」など技能伝承問題を課題にあげる声が多くみられる。また、「近い将来に中堅層の幹部社員が不足する」、「年齢構成がいびつになりマネジメントの難易度が増した」、「職場の熱意と活気がなくなった」、「新人が配置されない部署でモチベーションが低下した」などの問題を指摘する回答も多く存在する。

またこの調査では、若年正社員の仕事の負荷の増大についても調べている。若年層が担当する仕事量については、企業の回答では「増えた」12.5%、「やや増えた」41.4%、労組の回答では「増えた」25.6%、「やや増えた」51.3%と、企業の半数、労組の４分の３以上が若年正社員の仕事の負荷が増大していることを認識している。同様に、若年層の担当する仕事の範囲は広がり、仕事内容の水準は高度化し、責任も増大しているという回答結果がみられる。それは当然ながら若年層の総実労働時間の増加をも伴っている。さらに、若年正社員の精神的負担についても、企業の2.9%が「高まった」、53.9%が「やや高まった」、労組の18.0%が「高まった」、59.0%が「やや高まった」と回答しており、若年正社員が精神的にも追い込まれていることを示す結果となっている。

従来の日本では、企業の内部における仕事経験を通じた職業能力形成（OJT）がきわめて重要であったとされる。しかし90年代以降、企業内部の年齢構成の変化や労働密度の増大により、若年者に対して長期的視野に立った入念な職業能力形成を行なう余地を企業の現場は失ってきているおそれがある。前述した厚生労働省の若年者キャリア支援調査においても、現在の職業生活への満足度や将来の職業生活の見通しなどは、正社員と非正規労働者の間でほとんど相違がみられない。このような正社員の厳しい

労働環境が、若年者にフリーターを選ばせるひとつの大きな要因になっていることは確かである。それゆえ職業能力形成については、正社員を含む若者全体に共通の課題として捉え、施策を講じる必要がある。

コラム：OJT・Off-JT・自己啓発

OJTはOn-the-Job Training、Off-JTとはOff-the-Job Trainingの略である。前者は職場内訓練ともいわれ、職場で実際に仕事を行ないながら、必要な知識や技術を上司や先輩の同僚が計画的・体系的に教え、身につけさせることを意味する。後者は職場外訓練ともいわれ、仕事の現場とは別の場所や時間帯などに、仕事上必要な知識や技術を身につけるために行なわれる教育訓練を意味する。企業内の研修施設で行なわれる場合と、外部の研修機関が実施するものを受講する場合とがある。また自己啓発とは、自分自身で目標や計画を立て、主体的に経験する能力開発を意味する。このOJT、Off-JT、自己啓発の３つが、学校教育を離れた後の能力開発の主な構成要素とされてきた。

日本の企業では従来、職場間ローテーションを含むOJTを通じた「知的熟練」の形成にすぐれているといわれ、それが日本企業の高い競争力を生んでいるとみなされて1980年代には諸外国から高い評価と関心が寄せられていた。しかし90年代を経た今日では、OJTによる能力形成の限界が強く意識されるようになっている。またOff-JTについても、企業の労働費用総額に占める教育訓練費の割合は低下傾向にあり、人材育成に対する投資が不十分となっている可能性があることが指摘されている。企業内での業務の高度化・細分化により、企業の人材開発部門では、Off-JTの設計が困難になっているともいわれる。こうした状況下で、1995年12月に提出された自己啓発推進有識者会議報告書『個人主導の職業能力開発の推進に向けて』では「個人主導」による職業能力開発としての自己啓発の重要性が提唱され、それは労働者個人を対象として自発的な教育訓練費用の一部を支給する教育訓練給付制度の設立などにつながった。しかし自己啓発については個人間の意欲の格差や能力開発の有効性が曖昧であることなどの問題点も存在する。

（３）職場外での職業能力形成（Off-JT）機会の格差

前項は主に職場内部におけるOJTの問題について指摘したが、それとともに、職場の外で経験する職業能力形成（Off-JT）についても日本社会には大きな問題がみられる。

まず、労働市場に出る前に経験する学校教育は初期教育訓練（Initial Education and Training）として広義のOff-JTに含めることができるが、この学校教育における職業能力形成は日本においてきわめて貧弱である。2003年に実施された第７回世界青年意識調査から、学校教育の意義に関する結果を示した表４－６によれば、日本においては学校教育の意義として「職業的技能の習得」「専門的知識の習得」「自分の才能を伸ばす」を挙げる者の比率が対象５カ国中いずれも最下位である。特に、高校についてその傾向が著しい。現在の日本の高校は、大半の若年者を包摂する準義務的教育機関となっているにも関わらず、そこにおいて有益な職業能力形成がほとんど行なわれていないことはきわめて問題である（詳しくは第３章を参照）。

また、労働市場に出た後に経験するOff-JT形式の教育訓練（Continuing Education and Training）に関しても、日本はけっして充実しているとはいえない。1994～95年に世界11カ国（日本は含まない）で実施された国際成人識字調査と、日本で2000年に実施された日本版General Social Survey（JGSS）の結果から、各国の成人における過去１年間の教育訓練受講率をみると、日本は約28％であり、ポーランド（14％）、ベルギー（21％）などよりは高いが、スウェーデン（53％）、ニュージーランド（48％）、イギリス（44％）、アメリカ（40％）、オーストラリア（39％）、カナダ（38％）、オランダ（37％）など世界の他の主要国と比べると相当低い水準にある（本田　2002）。

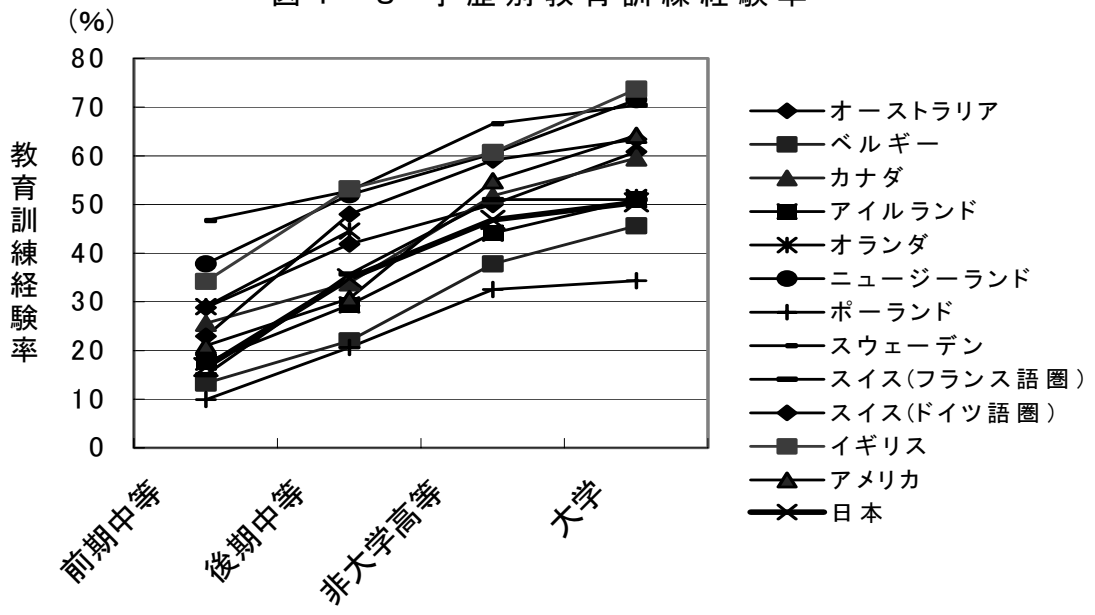
さらに、日本においてはOff-JTの機会が全体として多くないだけでなく、個人の諸属性によってその機会に大きな格差があることも問題である。図４－８では上記の２つのデータから、教育訓練経験率を各国の学歴別に示したものであるが、他国と同様に日本でも、学歴水準が高い者ほどさらに教育訓練の機会に恵まれる傾向にあることが読みとれる。すなわち、学校教育を離れてから経験する教育訓練は、初発の学校教育経験の格差を縮小させるのではなく、むしろ増幅する方向に機能しているといえる。

表４－６　国別教育機関別　学校教育の意義（在学者と卒業者の双方を含む、M.A.）

		一般的・基礎的知識の習得	専門的知識の習得	職業的技能の習得	学歴や資格の取得	自分の才能を伸ばす	友達との友情をはぐくむ	先生の人柄から学ぶ	自由な時間を楽しむ	特に意義なし	意義なし以外の%合計	順位
日本	高校	60.5	17.4	11.4	34.9	20.1	**68.0**	14.6	29.0	5.5	255.9	14
	専門学校	31.6	**76.6**	50.0	44.9	32.3	46.8	16.5	15.2	1.9	313.9	10
	短大・高専	48.7	59.0	35.9	48.7	21.8	56.4	14.1	12.8	3.8	297.4	12
	大学以上	49.7	56.9	22.0	55.3	39.5	**61.8**	19.7	**37.8**	0.3	342.7	7
	全体	51.0	41.2⑤	22.2⑤	42.5	27.9⑤	61.5	16.2	27.7	3.7	293.9	③
韓国	一般系高校	63.5	15.0	13.8	41.3	17.4	**60.5**	19.2	7.2	3.0	237.9	16
	実業系高校	42.4	19.4	28.5	33.3	14.5	48.5	9.7	13.9	**10.9**	210.2	17
	専門大学	30.3	47.5	39.9	54.6	27.3	33.2	9.7	10.5	4.6	253.0	15
	4年制大学	33.6	59.5	36.6	**63.4**	39.8	44.9	14.6	16.4	1.6	308.8	11
	全体	39.2⑤	42.5	32.1	52.5	28.9	45.3	13.3	13.0⑤	4.2	271.0	⑤
アメリカ	高校	73.3	62.2	**73.3**	44.4	37.8	35.6	**44.4**	20.0	4.4	391.0	4
	職業訓練校	**80.6**	28.3	46.0	31.8	20.5	48.3	**40.2**	**30.9**	4.9	326.6	8
	2年制カレッジ	**84.9**	55.3	50.7	**61.6**	27.4	42.5	**47.0**	**30.6**	1.8	400.0	3
	4年制大学	**79.3**	**73.5**	**55.3**	**75.7**	45.6	53.1	**56.0**	**37.5**	1.0	476.0	1
	大学院	62.1	**86.2**	**65.5**	**75.9**	41.4	37.9	**58.6**	13.8	0.0	441.4	2
	全体	80.2①	51.7①	51.7①	53.9①	31.5	47.1	47.3①	32.0①	2.9	398.3	①
スウェーデ	高校	71.3	37.8	44.8	52.7	**61.2**	**64.4**	13.3	11.5	4.4	357.0	5
	大学	66.6	**68.4**	**60.4**	49.4	**84.7**	**68.1**	17.5	26.4	0.0	441.5	2
	職業訓練	47.6	49.2	**74.6**	47.6	**73.0**	34.9	11.1	19.0	0.0	357.0	5
	その他の教育機関	51.7	45.0	21.7	41.7	**58.3**	45.0	20.0	25.0	1.7	308.4	11
	全体	66.7	48.0	49.9	49.9	68.4①	62.3①	14.6	17.2	2.5	379.5	②
ドイツ	基幹学校	67.0	20.9	28.3	7.9	20.9	25.7	11.0	16.8	**13.1**	198.5	18
	実科学校	**80.3**	43.9	34.8	8.8	42.4	33.9	12.4	18.5	3.3	275.0	13
	職業学校	**77.8**	**68.5**	42.6	38.9	**59.3**	38.9	9.3	22.2	0.0	357.5	5
	ギムナジウム	75.1	53.6	12.0	44.5	50.7	38.3	13.4	20.1	1.0	307.7	11
	高等専門学校	69.2	65.4	26.9	34.6	50.0	46.2	3.8	19.2	3.8	315.3	9
	大学	74.4	49.4	14.4	**58.1**	46.9	51.9	16.9	**35.0**	0.0	347.0	6
	全体	75.0	44.3	25.6	26.5⑤	41.7	36.7⑤	12.6⑤	21.3	4.2	287.9	④

注）太字は各項目の中で上位の数値、下線は下位の数値を示している。〇で囲んだ数字は各項目の中で国別の最大値と最小値を示している。

図４－８　学歴別教育訓練経験率

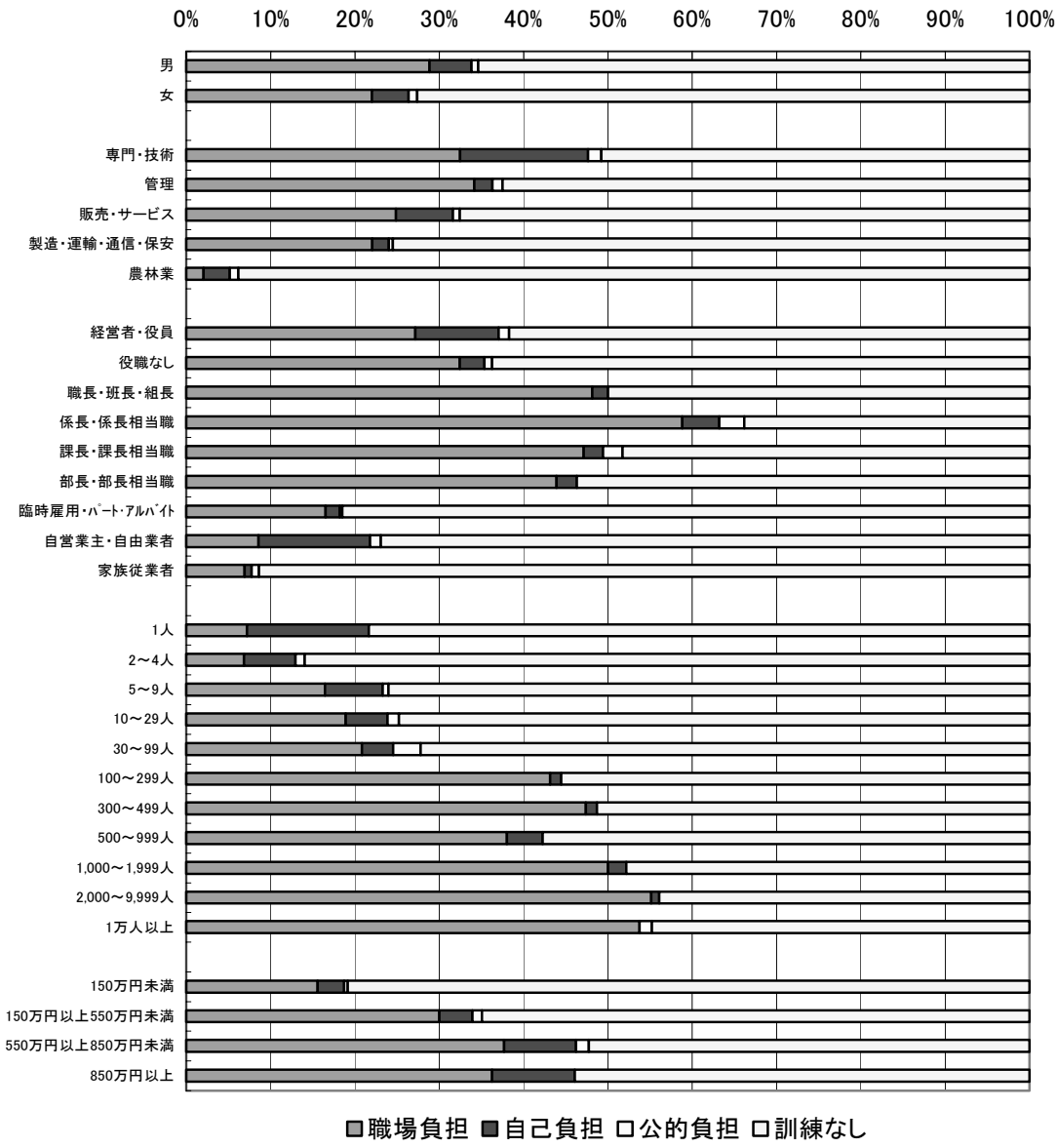


また図４－９は、JGSSデータを用いて、日本の国内についてさらに多様な属性別に、費用負担者別の教育訓練機会を示したものである。格差が特に大きいのは職場負担による教育訓練であり、女性よりも男性に、他の職業よりも専門・技術職や管理職に、役職のない者や非正規労働者よりも役職者に、小規模企業よりも大規模な企業に、そして収入のより高い者に、機会が偏る結果となっている。公的な費用負担による教育訓練はきわめて比重が小さく、これらの格差を緩和しうるものではない。

日本の公的な職業訓練制度については、離職者訓練・在職者訓練・学卒者訓練の３コースに分かれており、2002年の受講者数は離職者訓練42万人、在職者訓練20万人、学卒者訓練３万人で合計65万人である。離職者訓練と在職者訓練の受講者には中高年者が多く含まれているため、この３コースの中で若年者に対して開かれている訓練機会は量的にきわめて限定的なものにすぎない。また、公共職業訓練施設において開設されている訓練の内容は生産技能職や建設職など特定の分野に偏っており、ホワイトカラーやサービス職に向けた訓練の提供は民間への委託に依存せざるを得ない状況にある。

なお、2003年に日本労働研究機構が実施した能力開発基本調査（日本労働研究機構2003）のデータに基づいて、若年正社員が経験した教育訓練の具体的な中身をみると、Off-JT（過去１年間に34歳以下の33.4%が経験）については、勤務している会社が実施するものがもっとも多く（Off-JT経験者中、24歳以下の35.0%、25～34歳の29.9%が経験）、次いで業界団体や協同組合が実施するもの（同じく24歳以下の16.6%、25～34歳の17.3%が経験）、親会社・関連会社が実施するもの（同じく24歳以下の15.3%、25～34歳の17.3%が経験）、商工会議所や経営者団体が実施するもの（同じく24歳以下の13.4%、25～34歳の11.1%が経験）などが上位を占めており、専修学校・各種学校や職業能力開発校、大学付属施設などの利用はきわめて少ない。

図４－９ 教育訓練経験率（性別・職業別・地位別・規模別・収入別）



また職場の指示ではなく自ら進んで行なう「自己啓発」活動（過去１年間に24歳以下の26.2％、25～34歳の34.5％が経験）については、もっとも多いのはラジオ・テレビ・専門書・パソコン通信などによる自学自習（自己啓発経験者のうち、24歳以下の39.0％、25～34歳の34.7％が経験）、次いで資格試験受験（同じく、24歳以下の30.1％、25～34歳の37.6％が経験）、社内の自主的な勉強会・研究会への参加（同じく、24歳以下の25.2％、25～34歳の28.1％が経験）などのインフォーマルな形態のものが相対的に多く、通信教育の受講（同じく、24歳以下の17.9％、25～34歳の17.8％が経験）はそれよりも少ない。さらに、何らかの教育訓練機関の講座・コースを自発的に受講した者の比率は非常に小さい。

このように、日本の若年者にとってのOff-JTや自己啓発の機会は、職場が実施するものや私的な発意・努力に基づくインフォーマルなものに偏っており、企業外の教育訓練機関において体系的な能力開発を経験するチャンスはきわめて限られているといえる。

以上にみてきたように、日本におけるOff-JT機会は、その全体量という点でも、国内における機会の配分や内容のあり方という点でも、多くの問題をはらんでいる。若年労働市場における労働需要が大きく、学校や大学から正社員の仕事への移行がスムーズにできていた時期には、職業能力形成機会が不備であってもそれが重大な社会的問題となることはなかった。しかし、若年労働市場がドラスティックに変化し、教育機関と企業組織との間でさまよう若者が大量に出現している現下においては、そうした厳しい状況を何とか乗り越え生き抜いてゆくための職業能力形成の整備が、きわめて重要な課題となっている。

第５章　統合的な職業・キャリア教育政策のアプローチについて

１．多様な若者への統合的なアプローチ

（１）機能的分業と連携

若者の雇用問題と職業教育のための政策の進め方の基本は、それが若者個々人のキャリア形成を基軸に、統合的に推進されるべきだということである。これまでの章では、個々の教育システム、職業能力開発のシステムを論じてきた。本章では、それらの発展を推進する政策が相互に協調しながら展開され、またさまざまの関係者（ステークホルーダー）が連携しながらそれに関与していくという課題について検討しよう。

この課題は、現在の政策が、中央政府主導、大都市主導、トップ大学主導、大企業主導で、それぞれの縦割り行政で分断的・限定的に展開されているという問題状況を踏まえ、どのようにして、地方政府と住民による、また地方地域の、多様なレベルの教育機関の、中小企業や労働者・労働組合の、政策的なイニシアティブを含み込んだ形で、統合的に展開させていくかということである。

中央政府の行政において、業務範囲が明確に規定された機能的分業システムのもとで行政が展開するのは一般に当然のことである。そして、日本の学校教育・職業訓練・雇用政策は、戦後日本の高度成長期において、そうした機能分担にもとづく連携が有効に機能を果たした典型的、代表的な事例である。特に重要なことは、新規学卒就職に関わる学校・企業・行政の連携の枠組み、企業社会で就職後の初期的訓練を担うキャリア形成のための基本的な仕組みは、若い人たちを社会から排除しないという意味で、基本的に維持されていくことが今後も守られるべき重要な大前提である。ただし、それらのいくつかの要素が、今日の若者の職業への移行と社会的自立を支援するシステムとしては決定的に機能しなくなっていることを認識する必要もでてきている。これらは、すでに前章までに論じてきたことでもあるが、ここでは、各段階の教育組織よりも、キャリアを形成する若者個々人の特性に焦点をあてて検討をしよう。

既存の教育・雇用・訓練およびそれを規制する行政システムにおいて、どのような対象者の、どのような段階で職業への移行と社会的自立に困難が生じているのか、本章ではその対象を３グループに絞っていこう。第一に、今日の「若年問題」として必ず取り上げられる、20歳前後の中退者や学卒無業者・フリーター層であり、特に、自覚的なフリーター層よりも、進路探索の途上で結果的にそうした立場にある若者層を政策的支援対象として検討することとなろう。そして、第二に、今日拡張した青年期問題、社会的自立問題として論じられるようになってきた、30歳前後の層である。ただし、この層は、それまでに全く何らの経験をもたないという者はむしろ例外的であって、それまでに多様な形で蓄積してきた若者たちの経験を、どのように社会的に認知してそれぞれのキャリア形成を支援していくかという方法論が必要となる若者である。そして第三に、さまざまの経験をしながら教育機関に在学し、キャリア・アップを目指している若者であり、それを適切に誘導していく教育の体系的整備に関わる方法論が問題となろう。この３層にスポットをあてて、そうした層を対象とするキャリア形成支援の政策について検討することにしよう。

（2）高校中退者・学卒無業者・フリーターなどの若者の支援（雇用支援と再学習支援）

学校から職業への移行問題、若年者の雇用問題の深刻化に対して、国の雇用政策では、ハローワークにおける通常の職業紹介サービスに加えて、助成金を用いた「若年者トライアル雇用」の制度が導入されている。また2003年に経済産業・厚生労働・文部科学および経済財政政策担当の４大臣による「若者自立・挑戦戦略会議」が提起した「若者自立・挑戦プラン」を通して、総合的に職業意識形成から職業紹介までの総合的なアプローチが進められている。

コラム：「若者挑戦・自立プラン」と「ジョブ・カフェ」

今日の若年無業者、フリーター問題、パラサイト・シングルなどの問題の広がりに対して、これまで学校内での教育、労働市場での雇用機会・訓練機会の提供、それらを通した産業の育成の観点からそれぞれの所管省庁によって別々に展開されてきた若年者政策を、2003年６月に「若年自立・挑戦プラン」として経済産業省・厚生労働省・文部科学省が共同で展開することとなった。その政策の柱は、「教育段階から職場定着に至るキャリア形成及び就職支援」「若年労働市場の整備」「若年者の能力の向上／選択肢の拡大」「若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の拡大」となっており、具体的な政策の目玉となっているのが、「ジョブ・カフェ」であり、また「日本版デュアルシステム」である。

「ジョブ・カフェ」は、若者の職業意識形成のための、失業・未就業の若者をワンストップ・サービスとして受け入れる場として、地域の実情に応じて、都道府県がその内容等を決定するものとして構想されている。そこでは、国が従来設置してきたハローワーク（学生職業センター、学生職業相談室等）における職業紹介事業と、密接に連携して業務を遂行することが期待されており、2004年３月末時点で６県で開設済み、20県で2004年度オープンの計画がなされている。

一例として、兵庫県では、2003年11月に設置した「若者しごと倶楽部」において、来所者のタイプ別に希望職種の確定、就職に必要な要素の修得、実践的な就職活動戦略の策定などを「キャリア・マネージャー」が担当して支援することになっている。また、ハローワークが施設に併置されており、そこで若年者に対する職業紹介を実施するものである。

こうしたワンストップ・サービスの要点は、間口の広いことである。しかし現状では、ハローワークにおける職業紹介に直接つながっていくサービス以外のものが、まだ不十分なようにみえる。ジョブ・カフェで相談をするだけで、その後ハローワークに出向かなくとも十分若者を満足させられるサービスとは何かということが、今後の展開の中で検討されていく必要があろう。特に、必要とされるのは、本文で論じているような就学・再学習への支援であろう。

また、そこでの受け入れに当たる専門的な人材をどのように育成・配置していくのかなど、検討すべき課題は多い。厚生労働省では、そうしたサービスの専門家として「若者向けキャリア・コンサルタント」のモデル開発を行っている。そこで強調されるべき点は、雇用・キャリア問題に焦点を当てながらも、若者の精神的な発達、経済的自立課題についての支援、生涯学習へのステップとする活動を準備していくことで

はないだろうか。ワンストップ・サービスの場には、若者の特性と広い領域への理解をもった専門家が特に求められるのである。

前者の「トライアル雇用」は、30歳未満の求職者をハローワークが事業者に紹介し、事業主が若者を３ヶ月間試験的に雇用し、その間に適性や能力を見極めて、本採用の判断をするというもので、その間の賃金について雇用調整助成金による雇用主への支援がなされるものである。他方、後者では、雇用する前の段階として、職業意識の形成とそのためのアドバイスを目指す「ジョブ・カフェ」の設置が進められている。縦割り行政を打破していくための、現場の都道府県主導での「ジョブ・カフェ」というワンストップ・サービスを整備しようとする政策イニシアティブが前面に出てきたことは高く評価できよう。

ただし、その政策的なアプローチを、より積極的に位置づけるためには、そこには「インクルーシブネス」の理念が、不可欠である。学校教育の中に障害者を取り込んでいくという面での「インクルーシブネス」は、日教組がこれまで提起してきた理念でもあるが、そのコンセプトを、さらに職業社会の中に、「一人前」のメンバーとして統合するという意味で、あるいはそうなるべき存在としてすべての若者を位置づけていくコンセプトとして発展させていくことが重要なのである。

その場合、特に中卒者や高校中退者で、職業への移行過程に困難をもつ対象層を想定してみれば、今日の知識社会の展開において、準義務化した高校教育は、むしろ基本的な国民的ミニマム・リクワイアメントであると考えていくことが重要であろう。したがって中卒で社会に出たり、高校を中退したりした者等が、高校教育修了の段階までの教育を、再履修、修得する機会を確実に提供していくことが、「雇用と職業教育」のあり方を充実させるための基本的で必須の方策となる。

リカレントな学習といっても、中退者や学卒無業者など、社会での経験の乏しい層に対しては、「ジョブ・カフェ」などで雇用や職業意識に関わるサービスを受けるとともに、その後に中退した段階の学校教育に再挑戦したり、上級の学校教育へ新規の挑戦をしたりすることを促進していくことが重要なのである。たとえば中等教育段階においても、単位制高校などを通して、過去の学習成果を踏まえた高校中退者、中卒後の就業経験者の再学習の受け入れ体制を拡充整備させていくことが期待される。この点で、とくに中退者などの場合には、さまざまのスティグマを背負わされている場合がある。これらは、学校教育システムの中で形成されていたとすれば、単に機会が用意されれば若者自身が何らのこだわりもなく学校教育に再挑戦するとは限らない。そこで、スティグマをどのように払拭して、新たなキャリア形成へ向かわせるのか、学校教育システムが自らを改革し、また学校教育外にいる若者に対してそうした改革の進む新しい学校の姿を示しながら、若者を受け入れていくことが課題となる。

つまり、この「インクルーシブネス」の考え方は、単に「若者自立・挑戦プラン」で論じられている直接の「雇用」という課題に限らず、若者の社会的な自立の重要な要素としての「学習」を基軸に統合したものである。このことは、コラムにも述べる英国の「コネクションズ事業」のアプローチのエッセンスが日本でもモデルとされるべきということである。つまり、英国では若年無業者の場合、家族崩壊、健康障害、

就学困難、精神的問題などが複合しているばあいがあり、そのために総合的なワンストップ・サービスが整備されており、特にいろいろなスティグマを背負った若者をどのように「受け入れ」、そうしたスティグマを払拭して新たなキャリア形成へのスタートを支援していくのかに腐心しているのである。

コラム：英国のコネクションズ事業

英国では、労働党ブレア政権のイニシアティブで、失業状態にある若者の支援のためのコネクションズ事業が始まっている。これは、北欧諸国における「青年期の進路保証」政策をモデルに展開された事業である。若者が学校を中退した場合、学校からの情報をもとに、学習への再挑戦や職業情報などの情報が送られてくるとともに、キャリアに関わる相談とそれに関わる経済的な支援も受けられる制度が用意され、若者が社会から排除される危険性に対するセーフティ・ネットが整備されている。

コネクションズ事業は、地方教育当局（LEA）の指導下で、全国に「コネクションズ・センター」を設置し、それぞれにパーソナル・アドバイザーを置き、未成年無業者を主たる対象としてガイダンス、カウンセリングを行う体制をとっている。この相談の対象領域は、雇用・キャリアだけではなく、教育、住宅、心身の保健、経済、レジャーなど広範囲に及ぶものであり、行政領域としても、教育行政にとどまらず雇用・保健・福祉・公安等の幅広い管轄にわたっている。従来、それぞれの行政窓口が若者に別々に対応し、別々に情報を整備してきた。しかしながら、未成年無業者の問題は多くの場合に複合的である。つまり家族崩壊、健康障害、就学困難、住宅問題、生活困難、精神的問題などが複合しているばあいには、それらをバラバラに対処するのではなく、むしろいったんは総合的に把握して、支援方策を個別の状況に応じて設計していくことが重要であると認識された。つまり、それぞれの既存の専門サービス機関はそのままの機能を持ちながら、それらを相互に連携させる仕組みとして、ワンストップ・サービスが整備されているのである。とくに、いろいろなスティグマを背負った若者をどのように「受け入れる」かが問題になっている。

また義務教育段階においても、このコネクションズ事業のパーソナル・アドバイザーが学校に出向いてキャリア教育や個人的な面談を行い、若者のあらゆる問題に第一次的な対応をしているのである。また、大都市では路上にたむろしている若者のところにバイクで乗り込んで相談に乗る活動を行ったり、地域によっては20歳以上についても支援をしていたり、サッカーチームがスポンサーになっていたりなど、それぞれの地域に応じて、企業等の協力もえて多様な活動を組織している。

また、コネクションズ事業では若者をトータルに受け入れるために、すべての個人情報を一体的に把握してはいるが、個人情報の保護の観点から、それぞれの専門行政機関に対して提供する情報は、明確に定義されそれぞれの行政範囲に対しても限定されたものとするという方策がとられている。

日本の「若者自立・挑戦プラン」で構想する「ジョブ・カフェ」は、現状を見る限り、従来の縦割り行政型の問題を必ずしも完全には克服していない。つまり、職業を探すというキャリア設計の仕上げ段階に近いところまで辿り着いた若者を受け入れる

機能に特化して構想され展開している。むしろ本来支援すべき「社会的自立」の課題を抱える対象には、もっと総合的な受け入れ体制を準備していくことが課題になるのではないか。

一例として、福岡県教育委員会は、従来から個々の学校が行ってきた、高校中退者のフォローアップサービスとして、単位制高校・大学検定などの情報を１年間にわたってハガキで伝えるシステムを改善して、2001年度から、県立高校の教育政策において「コース・アシスト・カード」としてキャリア教育の一環として位置づけ、就職のためのハローワーク情報等も同時に提供し始めている。こうした総合的なアプローチがきわめて重要なのである。ただし、この場合にも典型的な縦割り行政がその制度の全面展開を妨げている。福岡県行政といっても県立高校からの中退者だけが対象であり、また労働関係の行政とは別個に県教育委員会が単独で行っているという点は限界と言わざるをえないだろう。

私立高校も含めて、都道府県の教育行政として高校中退者、若年者のためのセーフティ・ネットを編成し、学校教育、公共職業能力開発施設および学校外のNPO（小杉・堀 2003参照）を含めた多様な学習の場、その情報を提供することを目指した、行政各領域のヨコの連携が求められるところである。

（３）30 歳前後のリカレント学習者の支援（経験を通して獲得した知識・能力の認知）

「若者挑戦・自立プラン」なども、政策的支援対象の若年者の年齢を、20歳代からさらに30歳代前半までにおいている。その場合に、30歳前後まで、まったく職業的な能力の蓄積のための経験を持たない「ひきこもり」的な若者達も重要な政策的な対象であるが、量的にはむしろ、フリーターなどで一定の職業的な経験をもちながら、その職業的な能力形成が不完全で、またかれらの能力が社会的に認知されていないという若者のほうが、より広範かつ重要な政策対象となる。ここで、公共の職業能力開発施設や専門学校を活用した「日本版デュアルシステム」を導入していくという政策の可能性が注目される。

しかしながら、これらの政策の範囲が、現在の政策で示されているような、職業訓練に限定されて展開されるままであれば、一定の職業的な経験を蓄積し、なおかつ新しいキャリアの挑戦のための再学習が必要となっている多くの若年者層を置き去りにすることになりかねない。学校教育サイドにおいて、そうした潜在的な再学習需要にどのように対応していくのか、そしてそうした学校教育サイドでの対応と、公共職業能力開発施設、専門学校等における対応とを、どのように統合していくのかが課題となるのである。

つまり、若年者のキャリア形成にかかる教育的支援の課題の基本は、いつでもどこでも適切な段階から学習者（リカレントな学習者を含む）を受け入れ、かつ適切な学修を経て職業へ送り出すシステムである。この点は、すでに第２章でも論じた点を繰り返すことにもなるが、特に、いったん社会にでた若者の学習への再スタートにおいて、とくに30歳代前半までを視野におくような「若者自立・挑戦」のために基本となるのは、比較的年齢の高い層に対しては、これまでの職業、学習、生活の経験を通して獲得した知識・技術・能力をどのように認知し、その上でどのように次のステップ

の学習を進めていくのか、そうしたノンフォーマル、インフォーマルな学習成果の認知の枠組みが不可欠だということである。

すなわち、多様なキャリアを希望している諸個人の雇用と教育・訓練の機会を柔軟にかつ確実に保障することである。多様なキャリアというのは、キャリアを、個人と「働くこと」との関係の上に成立する概念として把握し、職業生活が、生活のあらゆる領域、段階での経験（学習生活、家庭生活、市民生活等）との関連で捉えられるものであり、働くことについても、経済的評価を伴う職業以外にも、地域活動、ボランティアや趣味等における様々な活動分野や働き方があるとする立場をとる。したがって、個人が生活のあらゆる領域で経験する様々な立場や役割を遂行する活動として、キャリアを幅広く捉える必要がある。

語学などで、それぞれの習熟度レベルに応じてその適切な段階からの学習を始めるのと同じように、学校教育の各段階のプログラムで、それぞれのもつ経験を適切に認定し、各機関の教育課程の一部の学修を既履修として認知するなどして、中途段階からの学習のスタートや学習の短縮ができる柔軟な教育プログラムの編成の考え方が求められる。

（４）教育・訓練機関在学者の継続学習の支援（教育システム間の接続枠組み）について

第三に、教育・訓練機関で学ぶ若年者のキャリア形成の支援のためには、カリキュラムにおける職業・キャリアへの有用性（レリバンス）を高めていくとともに、生涯にわたるさまざまの学習経路の体系的な設計が課題となる。

とくに接続問題については、近年、編入学やＡＯ入試導入など多くの改善が見られるが、しかし、それらはまだ、単に教育供給する側からの発想（学生の確保と経営の安定）で構想されてきたという問題点が指摘できる。

たとえば、大学審議会（1998）では、専門高校生をふくむ多様な経験をもつ若者を高等教育機関が受け入れることについて改革提言がなされた。そのための、入学者受け入れの段階での個別的な資質等の吟味の仕組みのひとつがアドミッション・オフィスであった。しかし、それは、現実には、ややもすると単に学力によらない青田買い的な活用にとどまっているきらいがある。それは、18歳人口の減少という現実を前に、経営体としての大学の基本的な欲求に対応するものであり、結果的に専門高校からの門戸も拡大したが、高校商業科から高等教育での保育へなどの、多様な進学パターンが生じているのが現実である。反面でいえば、専門高校からの専門的学習の発展を大学がどのように整備するのかというカリキュラム接続についての教育学的な考え方は、ほとんど深まっていない。

このことは、専門学校から大学への編入学についても同様である。1998年に、専門学校関係者の悲願であった「専門学校卒業者の大学編入学」、つまり大学と同格の制度であることの制度的認知がなされたけれども、必ずしも実態として編入学は拡大しておらず、どのような接続関係がありうるのか、また望ましいのか、この点の研究は送り出す専門学校側からも、受け入れる大学側からもほとんどなされていない。

短期大学でも、卒業者の10％をこす進学者（専攻科進学者と四年制大学編入学）を輩出してはいるが、こうした編入学者がどのような進学をしているのか、大学審議会

でも編入前と編入後の学習内容に矛盾が生じつつあるといった問題が指摘されてきた。例えば、短期大学の家政学科から四年制大学の法学部、経済学部、あるいは文学部などへの編入が増えているのである。基本的には、学修の積み上げによる短期大学と大学との接続関係の開発を進めていくとともに、専門分野の異なるような編入学・進学については、それが結果としてどのように若者の職業キャリアの形成に寄与しているのか、若者の初期キャリア全体を見渡す評価の観点も加えながら検討していくことが必要であろう。

２．再挑戦支援のための資格制度の体系化

若年者が多様な初期キャリアのための仕組みとして職業教育・キャリア教育を充実させていくためには、さまざまの教育段階・機関・プログラム間の接続問題についての根本的な政策転換を必要としている。つまり、究極的には学校教育と職業能力開発、アカデミックな教育と職業教育・訓練とを統合的に展開させていくという認識である。この課題を具体的に制度の形にするとなれば、それは20歳代後半までを第一義的な対象として生涯学習あるいは能力開発を促進し、よい初期キャリアへのステップとするための「資格」、それから教育改革の基本的手段としての「資格」の位置づけを確立することである。

こうした政策課題に対して、国際的には例えばOECDにおいて「国家的な資格枠組みと生涯学習」に関する研究プロジェクトが2001年から進められている。この背景には、資格制度改革が世界のあちこち進行しており、それを相互に学習し合うプロセスが広がっているということがある。伝統的、歴史的には、職業資格や教育訓練については、ドイツの資格制度を他の諸国が学ぼうとしてきたが、現代ではコラムのように、イギリスの資格制度改革、またの影響を受けて、旧英連邦諸国のオーストラリアやニュージーランドでも資格制度革新が急速に展開しはじめている。

OECDのねらいは、資格枠組みやその形成・統制・水準の向上のためのネットワークである。ここには長い歴史的背景がある。1980年代に職業教育訓練制度の研究（VOTEC）の推進を模索していた段階から、職業教育訓練制度の「威信の対等性」を改善していくための、いろいろな資格枠組みが検討されてきた。それらを、あえて束ねてみると、ドイツ・フランス・北欧型の欧州大陸圏の資格制度のアプローチと、アングロ・サクソン的な資格制度のアプローチを比較しようとしている。例えば、教育訓練プログラムを共同開発するプロセス重視のアプローチ（独、仏、北欧）と、資格の認定に関わる結果重視のアプローチ（アングロ・サクソン）と分けてみることもできる。それぞれの資格に対する養成の教育・訓練プロセス段階での学校と企業、あるいはコミュニティーと国家などの関与や連携を強調する大陸系に対して、アングロ・サクソン系では、適格認定（アクレディテーション）に政策の焦点があてられるのである。

英国では、それぞれの学校や学校団体が、自ら設定した資格を前提として、教育や養成課程の共通の基準を設定して、学校等の機関の認定をしてきた。つまり、英国の場合、いわば気心の知れた仲間の学校が協会をつくって、それを認定する、そういうようなローカルなコミュニティーの実践を積み上げる形で、資格制度が展開してきた。

しかし、1980年代末から、NVQ（全国職業資格）やGNVQ（全国一般職業教育資格）などの導入を通して、つぎつぎに全国的枠組みをつくりはじめた。

コラム：英国の教育・職業資格制度改革

英国では、1970年代の若年失業問題に対処するための職業訓練の改革を進めていた結果、さまざまの職業資格が、訓練の時間や難易度の面で、それぞれ対応する等級・段階があるのではないかという検討がなされた。そして、1986年に全国的な統一的な職業訓練の水準を設定した全国職業資格（NVQ）の資格制度が創設された。次には、相互に必要とされる能力や技能のうちコア・スキルとしてなにがしか共通の部分があるのではないか、またそうした幅の広い職業的な能力が現代社会で必要とされるのではないかという、スキルの深さと幅の共通性という議論が出てくる。そして、1992年からは、全国一般職業教育資格（GNVQ）という、より一般性のある幅の広い職業教育・訓練プログラムを開発しその資格を位置づける制度枠組みが成立したのである。

他方で、職業教育・訓練によって得られる資格は、アカデミックな学位・資格と比較して、学習や訓練の時間等で比較した場合に、必ずしも社会的に適切に評価がなされていないという「評価の対等性」問題があった。そして、こうした幅の広い職業教育・訓練の制度ができあがることで、職業訓練資格で求められる知識内容のレベルを高め、知識・技術・能力の幅、拡張可能性を高めるという課題に応えながら、アカデミックな学位・資格との対等性を主張していくという議論が行われ、そして、職業教育から普通教育への移行・接続を可能にする多様な学習経路をもつ資格制度が設計されていった。特に、スコットランドでは、短期高等教育段階において、高等国家ディプロマや高等国家サーティフィケートという高等職業教育の資格まで含めて、1999年には、教育・職業訓練資格制度の統合が実現し、学習者が柔軟に学習を発展させていく仕組みができあがっている。

つまり、英国に見られるような個別機関の自由な市場行動と、国家的枠組み形成という２つのアプローチを融合する方策に関心が寄せられている。つまり、欧州大陸的なものとアングロ・サクソン的なものを比較するということの意識が、OECD関係者の中に強くある。いずれにしても、教育・職業資格制度に関して、多様な比較アプローチの動きが出ており、注目すべき研究テーマでもあり、中期的な教育政策の課題ともなっており、若年者の雇用と職業教育を適切に位置づけるために、わが国でも今後の具体的な検討が必要となってきている。

今日、「若者自立・挑戦プラン」に関わって厚生労働省が進めている職業能力認証の制度や、キャリア設計に関わる専門人材としてのキャリア・コンサルタントの資格制度の整備も、それに関わるはずである。高卒レベルの若者に焦点をあてて、企業が採用時に求める「コミュニケーション能力」「ビジネスマナー」「文章能力などの基礎学力」についての資格試験を例示し、国として職業能力認証書を発行していこうという企画である。ただし、これらは学校教育における課題ともなりうるものであるが、そうした協議が十分になされないまま、あるいはそうした行政領域の衝突を回避する形で政策が展開しており、そのため結局、現実に機能しない政策になるおそれもある。

また、文部科学省サイドの政策として、生涯学習や活動の成果を社会的活動、進学、就職、転職、再就職等に広く生かすためには、個人が自らの学習や活動の成果を積極的にアピールできるようにするとともに、企業等の側としても採用や昇進の際に活用するため、そうした成果を確認する資料が必要と考えられてきた。そのためには、個人一人一人がそれぞれの学習活動歴、資格や技能、職歴、地域活動歴等を記載し、これまでに学習した講座の継続や単位の累積を可能にする「生涯学習パスポート」をつくり、活用することが有効であると1999年の生涯学習審議会答申「学習の成果を幅広く生かす」で提言された。しかし、こうした政策が、雇用等の他の政策と結びつけられて検討されていないため、そうした取組みは、現状では、単なる学習への参加という事実の記録、個人の満足の域にとどまり、地域の企業、行政等においても必ずしも十分に認知されていないのである。

3．若年者の初期キャリアについての実態把握

若者が、学習と仕事と多様な組み合わせで辿りながら初期キャリアを形成しているのが現実であり、この現実の中の問題点を把握することが、「政策の統合性」の基礎的な状況認識になる。そのためには、国や地方による統計・調査などを通した実態把握についても、生涯学習時代に即応するものとしていく必要がある。現状では、多くの進路統計が機関経由で把握できる情報に限定されているため、項目は多いにもかかわらず、肝心の若者個人個人のキャリアがつかみにくくなっている。

現在進行中の学習社会への移行は、学習者の経歴の多様化でもある。経済社会の変動とそれに対応した企業内の人材育成システムの変化のもとでは、就職という一時点ではなく、「初期キャリア」という一定の職業生活への移行期間を全体として見渡すことが必要であり、この意味でも職業キャリアの追跡調査研究の蓄積が、こうした領域の研究を進めるうえで重要な課題となろう。

例えば、新たに導入された住民基本台帳ネットワークにしても、それを住民サービスの向上の有力な方法論として活用することは可能である。「セーフティ・ネット」として、高校中退者や中卒者など「例外的なキャリア」を辿り、良好で適切な教育サービスを享受できなかった対象者を把握し、希望する追加的教育サービス・キャリア設計支援を提供していくことが期待できるのではないだろうか。

4．職業・キャリア教育の統合的実施のための連携

（1）民間活力の活用

職業教育・キャリア教育の充実にあたっては、学校教育「一条校」の正系に属さない専門学校、各種学校等も、職業能力開発短期大学校などの公的職業能力開発セクターとともに、高等職業教育セクターの中で大きな位置を占めている。「キャリア」というものを、個人と社会にとっての財産であるととらえるならば、その形成のための公的支援においては、学校教育への公費負担拡充だけでなく、学校教育体系の外側でキャリア形成を目指している学習者への支援についても検討が必要な段階にきている（吉本 2003、教育行財政研究会 2003参照）。

この議論を延長していくと、資格取得のための通信講座などのノンフォーマルな学習に対してもそうした支援が適応可能となるのであり、職業教育における民間活力を活用する意義は大きいことをあらためて認識する必要がある。ただし、現状では、そうした通信講座の成果を、他の経験や学習歴等と関連させてどのように認定するのかという制度もなく、議論も乏しい。現状の厚生労働省の教育訓練給付金の在り方にしても、むしろ雇用保険未加入であったり、給付条件を満たさなかったりする者の方が、より支援対象として重要であり、その意味でこうした枠組み自体を適切に見直していくことが必要である。

（２）省庁間の連携及び国と地方の役割分担

学位等のアカデミックな資格と職業訓練資格とを体系的に位置づけるという点で、日本でも、専門学校から大学への編入学などの、いわば「制度の風穴を開ける」ことは始まっているが、それを体系的な資格制度の中にどう位置づけるのかという議論はない。ここでは、あいかわらずの文部科学省と厚生労働省との間の連携不足を問題として指摘し、省庁間の連携あるいは行政的な枠組みの再編を含めて、連携のあり方の改善を提言しておく必要がある。

また、昨今の教育改革の議論の中でも「グランド・デザイン」という言葉が、検討されないまま一人歩きしているが、教育機関の個性化というスローガンの中で、市場メカニズムによってそれぞれのポジションを探索するように期待されているかのごとくである。現状をみると、戦後の高等教育拡大が大都市圏私学を中心に担われてきた結果、キャリア形成のための中等後の学習機会が地域的に大きく歪んでいる。地方地域における人材面での自給自足体制を確立することと、地域における学習機会の均等化とを進めようとすれば、そこで地域単位の「グランド・デザイン」が決定的要素として求められるし、その中で公的セクターと私的セクターでの機能分担を考えざるを得ないはずである。特に、大都市部に位置する大学と比較して、短期の高等職業教育機関がより地域の生活圏に分散して立地することを踏まえて、私学セクターであるとはいえ、現にそうした公的に提供されるべき機能を担ってきた現状をふまえながら、「キャリア形成支援のための」学習プログラムを地域単位で整備していく計画を策定していくことが求められている。そうすることで個々の機関を地域生活圏における高等職業教育機関として、つまり日本型のコミュニティ・カレッジとして位置づけていくことが可能となるだろう。

また、生涯学習としての再挑戦機会の提供についても、先の福岡県教育委員会の「コース・アシスト・カード」などのような取り組みをどのように、他の行政領域と連携して展開させていくか、中央におけるモデル作りとともに、地方地域での先導的な開発が期待されるのである。

（３）産業界、経営者と労働者の関与・連携

企業内での職業能力開発に対しては、これまでも政府が一方的に指導するというよりも、むしろ個別の企業でそのノウハウを確立・発達させてきたところがあり、そこには労働者の一定の関与があって、そのシステムが形成されてきたのである。いま若

年者の雇用と職業教育・キャリア教育の改革が求められており、産業界に対しても、学校との連携型教育の充実のために果たすべき役割、期待は大きい。その点で、労働者と労働組合には、こうした産業と学校との適切な協同型教育の充実・向上に向けてそうしたパートナーシップの一翼として関与すべき役割があることも充分に認識しておく必要がある。インターンシップを受け入れるかどうかは、企業経営サイドの判断であるとしても、こうした連携型教育プログラムをどのように充実させていくのか、その内容・方法の改善・工夫は、それぞれの教育の場を担当する者同士の連携がなくては実現しない。

その意味で、若者の職業への移行と社会的な自立という長期的なスパンに関わる課題に対しては、学校教育サイドで若者の成長を見守る教師と、企業等で若年者を迎え入れ指導に当たるメンターとしての労働者とが、その若者の家族等とも連携して、共通の課題を把握し、そして連携教育の内容・方法の向上・充実の方向性を検討していくことが、きわめて重要な課題となるのである。

参考文献

・川崎賢子・中村陽一編『アンペイド・ワークとは何か』藤原書店、2000年。
・『Business Labor Trend』労働政策研究・研修機構、 2003年11月号。
・Charles Handy, The Age of Unreason, 1980年。
・吉本圭一・山田裕司「大学教育の職業生活への関連性－選抜効果・教育効果・キャリア効果」、日本労働研究機構『高等教育と職業に関する日蘭比較』調査研究報告書No.162 、74-103頁、2003年。
・小杉礼子「大卒女子の初期キャリア」日本労働研究機構『変化する大卒者の初期キャリア』調査研究報告書No.129、1999年。
・日本労働研究機構『大都市の若者の就業行動と意識』調査研究報告書No.146、2001年。
・佐々木英一『ドイツにおける職業教育・訓練の展開と構造』風間書房、1997年。
・寺田盛紀『ドイツの職業教育・労働教育－インターンシップ教育の一つの源流－』大学教育出版、2000年。
・日本労働研究機構編『フランスの労働事情』日本労働研究機構、2001年
・日本労働研究機構『フランス教育制度と職業参入』、1993年。
・ダニエル・ピンク著／池村千秋訳『フリーエージェント社会の到来』ダイヤモンド社、2002年。
・後藤宗理・大野木裕明編『フリーター』（現代のエスプリ・427号）至文堂、2003年。
・小杉礼子『フリーターという生き方』勁草書房、2003年。
・竹内常一「普通科と総合学科」『高校生活指導』、1996年春号。
・吉本圭一「大学教育と職業への移行―日欧比較調査結果から―」『高等教育研究』第４集、113-134頁、2001年。
・苅谷剛彦『学校・職業・選抜の社会学－高卒就職の日本的メカニズム－』東京大学出版会、1991年。
・苅谷剛彦他編『学校・職安と労働市場』東京大学出版会、2000年。
・日本労働研究機構『学校から職場へ―高卒就職の現状と課題―』、2003年。
・小杉礼子・堀有喜衣『学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果－日本におけるNEET問題の所在と対応－』、JIL Discussion Paper Series、http://www.jil.go.jp/institute/discussion/、2003年
・舘昭「学士課程教育－ユニバーサル化に備えた改革課題」『高等教育研究紀要』第18集、59-72頁、2000年。
・大沢真知子、スーザン・ハウスマン編『働き方の未来－非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構、2003年。
・安田雪『働きたいのに―高校生就職難の社会構造』勁草書房、2003年。
・内閣府編『平成15年版国民生活白書』ぎょうせい、2003年。
・仁田道夫『変化の中の雇用システム』東京大学出版会、2003年。
・リン・オールソン『インターンシップが教育を変える－教育者と雇用主はどう協力したらよいか－』（渡辺三枝子・三村隆男訳）雇用問題研究会、2000年。

・林萬太郎「インターンシップ問題を考える」『技術教育研究』第59号、１～６頁、2002年
・小杉礼子編『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構、2002年。
・本田由紀「若年労働市場における非典型雇用の拡大とその背景」『日本版General Social Surveys研究論文集[2]　JGSSで見た日本人の意識と行動』東京大学社会科学研究所資料第22集、2003年。
・三和総合研究所及び雇用・能力開発機構『若年者の雇用・失業等に関する総合的な調査研究報告書』、2000年。
・ウィリアム・ブリッジス著／岡本豊訳『ジョブ・シフト』徳間書店、1995年。
・玄田有史『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社、2004年。
・吉本圭一編著『海外人づくりハンドブック―フランス―』海外職業訓練協会、2003年。
・矢島正見・耳塚寛明編『変わる若者と職業世界』学文社、2001年。
・本田由紀「継続教育訓練の国際比較」『日本版General Social Surveys研究論文集　JGSSで見た日本人の意識と行動』東京大学社会科学研究所資料第20集、2002年。
・尾高煌之助『企業内教育の時代』岩波書店、1993年。
・ディディエ・ドマジェール／マリア＝テレーザ・ピニョニ著／都留民子訳『行動する失業者』法律文化社、2003年。
・佐々木享『高校教育論』大月書店、1976年。
・鹿児島県教職員組合・鹿児島県高等学校教職員組合　高校教育改革検討委員会『高校教育改革検討委員会最終報告－競争から共生・共学へ－』、2003年。
・日本労働研究機構『学校から職場へ－高卒就職の現状と課題－』、2003年。
・粒来香「高卒無業者の研究」『教育社会学研究』第61集、1997年。
・ピーター・キャペリ著／若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社、2001年。
・樋口美雄『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社、2001年。
・野村正實『雇用不安』岩波書店、1998年。
・キャリア教育の推進に関する総合的調査研究者会議「報告書」2004年１月28日。
・キャリア教育支援研究会報告書「若者の未来のキャリアを育むために―若年者キャリア支援政策の展開―」厚生労働省職業能力開発局、2003年９月。
・仙崎武編『キャリア教育読本』(読本シリーズNo.142)教育開発研究所、2000年。
・藤田晃之『キャリア開発教育制度研究序説』教育開発研究所、1993年。
・伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』日本経済新聞社、2003年。
・牧秀一「『求人票』を信じることができない」（日教組第53次教育研究全国集会報告書、2004年。
・日教組高校改革推進プロジェクト『学びとの出会いを求めて－2001からの旅立ち－』、2001年。
・市川昭午『未来形の大学』玉川大学出版部、2001年。
・『文部科学時報』2003年５月臨時増刊号・第1525号。
・文部科学省『文部科学統計要覧・平成16年版』財務省印刷局、2004年。
・宮本又郎他『日本型資本主義』有斐閣、2004年。
・樋口美雄編著『日本型ワークシェアリングの実践』生産性出版、2002年。

・脇坂明『日本型ワークシェアリング』PHP研究所、2002年。
・石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会、1994年。
・『21世紀フォーラム』№87、政策科学研究所、2003年。
・大学審議会『21世紀の大学像と今後の改革方策について―競争的環境の中で個性が輝く大学―』、1998年。
・リクルートリサーチ『2001年卒大卒者求人倍率調査』、2000年。
・日本労働研究機構『能力開発基本調査報告書（平成15年１月調査）』、2003年。
・山田昌弘『パラサイト・シングルの時代』筑摩書房、1999年。
・市川昭午『臨教審以後の教育政策』教育開発研究所、1995年。
・ドミニク・メータ著／若森章孝・若森文子訳『労働社会の終焉』法政大学出版局、2000年。
・厚生労働省監修『労働経済白書』日本労働研究機構、2003年。
・厚生労働省大臣官房統計情報部編『労働統計要覧・平成14年度』国立印刷局、2003年。
・OECD・厚生労働省職業安定局編『労働市場政策と公共職業サービスの課題』日本労働研究機構、2002年。
・UFJ総合研究所『フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算』、2004年３月。
・江波戸哲夫『成果主義を超える』文芸春秋、2002年。
・伊藤一雄・佐々木英一・堀内達夫『専門高校の国際比較』法律文化社、2001年。
・乾彰夫「"戦後日本型青年期"とその解体・再編」『ポリティーク』第３号、2002年１月。
・吉本圭一「専門学校の発展と高等教育の多様化」『高等教育研究』第６集、83-103頁、2003年。
・専門高校等における"日本版デュアルシステム"に関する調査研究協力者会議「専門高校等における"日本版デュアルシステム"の推進に向けて」、2004年２月。
・玄田有史『仕事の中の曖昧な不安』中央公論新社、2001年。
・ジョアン・キウーラ著／中島愛訳『仕事の裏切り』翔泳社、2003年。
・玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社、2001年。
・寺田盛紀『新版　ドイツの職業教育・キャリア教育』大学教育出版、2003年。
・大久保幸夫編『新卒無業。』東洋経済新報社、2002年。
・技術教育研究会『すべての子ども・青年に技術教育を：小・中・高校を一貫した技術教育のための教育課程試案』（技術教育研究別冊1号）、1995年。
・東京大学社会科学研究所紀要『社会科学研究』第55巻第２号、2004年。
・日本労働研究機構『諸外国の若者就業支援政策の展開』、2003年。
・教育行財政研究会「生涯学習と職業教育の保障」、『「学びの社会」の創造へ―分権型システムと普遍的サービスの充実―』アドバンテージサーバー、2003年。
・職業能力開発研究会『職業能力開発の現状』雇用問題研究会、2003年。
・市川昭午・連合総合生活開発研究所編『生涯かがやき続けるために』第一書林、1996年。
・香山リカ『就職がこわい』講談社、2004年。
・飯田浩之他「特色ある学校づくりへの挑戦～ボトムアップの高校教育改革～」『月刊高校教育』、2001年1月～12月までの連載記事。
・本田由紀「トランジションという観点から見たフリーター」『社会科学研究』第55巻第

２号、東京大学社会科学研究所、2004年。
・佐々木享『中等職業教育における実習指導とインターンシップの史的発展に関する実証的研究』、2003年。
・G.ジョーンズ、C.ウォーレス／宮本みち子監訳、鈴木宏訳『若者はなぜ大人になれないのか』新評論、1996年。
・荷宮和子『若者はなぜ怒らなくなったのか』中央公論新社、2003年。
・宮本みち子『若者が＜社会的弱者＞に転落する』洋泉社、2002年。
・久木元真吾「『やりたいこと』という論理」『ソシオロジ』第48巻第２号、2003年。
・竹内常一・高生研『揺らぐ〈学校から仕事へ〉　労働市場の変容と10代』青木書店、2002年
・岩木秀夫『ゆとり教育から個性消費社会へ』筑摩書房、2004年。

http://www.keizai-shimon.go.jp/2003/0612/0612item3-2.pdf
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kaikaku/2003/index.htm#4
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/15/05/03050903.htm
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/16/02/04022002.htm
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/009/toushin/000101.htm
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/04011501/003.htm
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/04011501/003.htm

委員会開催日と議題

第１回委員会　2003年７月１日（火）

議題　＊研究委員会設置の背景および目的について
＊市川昭午座長による報告「若干の論点」
＊今後の研究会の進め方

第２回委員会　2003年８月５日（火）

議題　＊佐藤浩章委員による報告「90年代米国における高校改革―Schoool to Work―」
＊吉本圭一委員による報告「論点の提起」

第３回委員会　2003年９月16日（火）

議題　＊池田賢市委員による報告「フランスの職業教育」
＊本田由紀委員による報告「若年労働市場における非典型雇用の拡大とその背景」および「トランジションという観点からみたフリーター」

第４回委員会　2003年10月６日（月）

議題　＊荘司英夫氏（日教組高校大学局長）による報告「日教組の高校教育改革」
＊報告書構成案の検討

第５回委員会　2003年11月６日（木）

議題　＊山本浩司氏（厚生労働省職業能力開発局能力評価課課長補佐）による報告「若年者の職業能力開発について考える」
＊市川昭午座長による報告「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『中間まとめ』を読む」

第６回委員会　2003年11月10日（月）

議題　＊田中喜美氏（東京学芸大学教授）による報告「現代日本の職業教育の現状と課題」
＊報告書構成案の検討

第７回委員会　2004年１月27日（火）

議題　＊宮本みち子氏（千葉大学教授）による報告「現代日本の職業教育の現状と課題」
＊報告書各章概要の検討

第８回委員会　2004年３月９日（火）

議題　＊報告書原稿の検討

第９回委員会　2004年３月23日（火）

議題　＊報告書原稿の検討

第10回委員会　2004年４月10日（土）

議題　＊報告書原稿の最終検討

上記の研究会において貴重なご報告いただいた荘司英夫氏、山本浩司氏、田中喜美氏、宮本みち子氏にはこころより感謝を申し上げる。

あとがき

2003年７月から2004年４月の間に行われた10回の研究会を通じて、議論を重ねると同時に、関係者や専門家のお話を伺うことにより知見を深めた。さらに2004年１月に開かれた全国教育研究集会の技術・職業教育分科会にも参加し、学校現場のご意見も参考にさせて頂くことができた。お忙しい中を我々のために貴重な時間を割いて下さった方々に御礼申し上げたい。また研究会の運営について熱心にご協力頂いた国民教育文化総合研究所事務局の方々にも感謝の意を表したい。これらの方々のお力添えにもかかわらず、我々の力不足から研究成果にはなお未熟なところもあると思われるが、読者の方々から遠慮のないご叱正を頂き、今後機会があればよりよい内容に改めていきたいと願っている。

委員会メンバー

〔座　　長〕　市　川　昭　午（国立教育政策研究所名誉所員・国立大学財務・経営センター名誉教授）

〔委　　員〕　池　田　賢　市（中央学院大学教職課程助教授・国民教育文化総合研究所運営委員）

佐　藤　浩　章（愛媛大学大学教育総合センター講師）

本　田　由　紀（東京大学大学院情報学環助教授）

吉　本　圭　一（九州大学大学院人間環境学研究院教授）