

キャリア教育を 推進するための環境整備

美濃 亮 氏 文部科学省初等中等教育局児童生徒課専門職

厳しい雇用情勢の中、せっかく就職してもすぐに辞めてしまう若者やフリーターが増加している。この現象をどうとらえるべきか？ また人材を育成する教育機関に求められる役割は？ 文部科学省初等中等教育局児童生徒課・美濃亮氏にうかがった。

「七五三離職」の原因

はじめに高校新卒者の就職状況についてうかがいたいと思います。

美濃 バブル崩壊後、状況は年を追うごとに厳しさを増しています。新規高校卒業(予定)者の就職(内定)決定の状況を調査した結果を見ますと、平成元年前

後のバブル期には、10月末の段階で80%を超える人が内定を得ていましたが、平成14年は同じ10月末でも、47.1%にまで低下しています(右頁・資料1参照)。

平成15年3月末における新規卒業者の就職率は86.7%で、過去最低を記録した昨年同期の86.3%を0.4ポイント上回ったものの、依然として厳しい状況が続

いていることに変わりありません。また、就職を希望した者のうち、卒業までに就職に至らなかった者(未就職卒業者)は約3万2,000人にものぼっています。

学科別で見ますと、工業、商業、水産、農業などの専門高校(専門学科)はこれまで90%を超える水準で推移してきました。しかし、平成15年3月卒業者で見ると、工業科こそ93.1%だったものの、それ

以外は90%を割り込みました(右頁・資料2参照)。

特に苦戦しているのが普通科で、すでに平成10年3

月卒業生から90%を割り込んでいます。不況で企業が採用を手控えていることに加えて、企業では業務のIT化が進み、かつては高卒者に任されていた業務が電子機器に取って代わっていることなどもあり、厳しい状況が続いています。

就職難の一方、就職しても早期に離職する人が増えているようです。

美濃 俗に「七五三離職」と言われていますが、厚生労働省の雇用保険被保険者の記録から算出したデータによれば、中学卒業後すぐに就職した者のうち3年以内に離職する者の割合が約7割、高卒の場合は約5割、大卒は約3割と、最初に就いた職を離れる率が高くなっていることは数字にも現れています。

若い労働者について、社会性の未熟さ、社会的自立の遅れ、職業人としての基礎的な資質・能力の低下などを指摘する声があるようですが。

美濃 採用する企業の側から、最近の新卒者について社会的なマナーや基礎的学力の面に不安があるという声が聞かれます。また深刻な就職難の中、ようやく職に就くことができ、次の仕事を探すことは難しいはずであるにもかかわらず



らず、すぐに離職してしまうのは、進路意識や目的意識が稀薄なままで、とりあえず就職はしてみたものの、自分が思い描いていた仕事内容とは違っていたことなどが原因ではないか、という意見もあります。

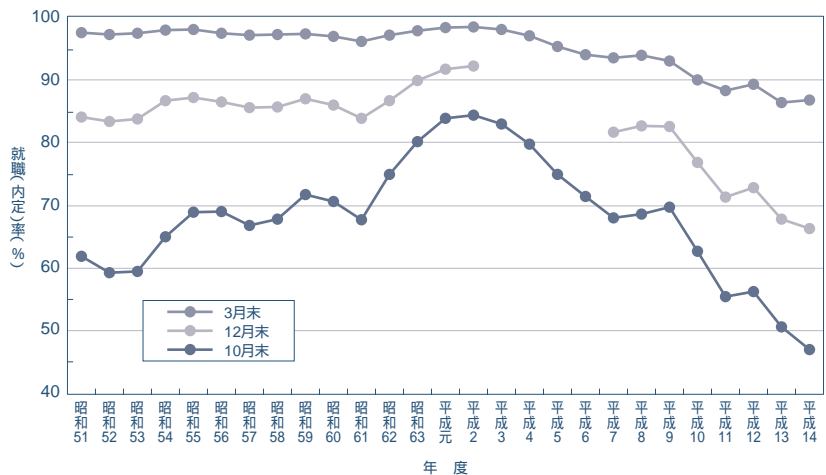
文部科学省としては早期離職やフリーターの増加という現象をどのようにとらえているのでしょうか？

美濃 もちろん単に「嫌になったから辞めた」というケースも少なくないのですが、中にはいったん就職してから、この能力を磨いて、この職種に就いた方が自分を活かせると気付き、離職して別の分野にトライする。そういうプラス志向の離職もあるはずですので、私たちは離職率が高いことをもって直ちに「問題だ」と断じるつもりはありません。ただ最初に職に就くとき、自分の適性や能力をよりしっかり見極めるようになれば、離職率は下がるはずであり、そういう意味で、キャリア教育の重要性が増していると考えています。

なお、キャリア教育とは、平成11年12月の中央教育審議会答申の定義によれば「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・知識・態度を育てる教育」とされています。後で述べますが、「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」の中間まとめにおいては、この定義を踏襲しつつ、「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・態度を育てる教育」と捉えています。

音楽やゲーム関係など一見華やかに見える仕事を志望する若年者が増加しているようです。勤労観・職業観の未熟と片付けるのは容易ですが、一方で、経済構造改革の中、コンテンツ産業

資料1 新規高等学校卒業(予定)者(内定)状況



出所：文部科学省資料

の重要性が喧伝されているわけで、そのような志向も一概には否定できませんね。

美濃 情報を垂れ流しておいて、それに乗ってきた若者を責めるようでは、社会のあり方としてあまりにも無責任です。一つは社会の側が、そのような職種の養成システムをきちんと用意していない部分があります。コンテンツ産業の職業を志望する人の中には、単に夢みただけで、アルバイトでつなぎながら無為に時を過ごしてしまう人もいれば、才能を伸ばすためアルバイトをしながら専門学校等に通う人もいます。夢を夢で終わらせず、現実のものにするには、どうすればよいのかを考えさせる、それも一つのキャリア教育ではないでしょうか。教員なりが的確なアドバイスや助言をすることによって、本人がより納得できる進路を選択できるようにすべきだと思います。

就職支援の施策

高校生の就職には、「指定校制度¹⁾」、「一人一社制²⁾」、「校内選考³⁾」といった独特の慣行もありますが、高校生に対する就職指導はどうあるべきでしょうか？

美濃 高校生の就職は、これまで「指定校制度」、「一人一社制」、「校内選考」

資料2 平成15年3月高等学校卒業者の学科別の就職状況(平成15年3月末現在)

学科名	就職率(%)
普通	81.1
農業	88.6
工業	93.1
商業	89.3
水産	89.3
家庭	84.9
看護	88.9
その他	85.8
総合学科	88.3
計	86.7

出所：文部科学省資料

が密接に関わり合いながら、生徒の応募を一人一社に限定することにより、できるだけ多くの生徒に応募の機会を与え、大量の求人と求職とを短期間で円滑に結びつける仕組みとして機能してきました。しかし、求人数の激減に伴い、応募する機会さえない生徒を生むなどの課題も生じてきたため、平成14年3月、文部科学省と厚生労働省との共同研究により、生徒・企業のお互いが納得のいく選択ができるよう就職慣行の見直し等について、各都道府県で高等学校就職問題検討会議を設けて検討して頂くようお願いしたところです。

また、中学校、高等学校には進路指導を司る「進路指導主事」を置くものとする、とされていますが、これからは、「進路のことは進路指導主事に任せておけばいいんだ」というのではなく、学校全体で連携・協力しながら取り組んでいただき

1 指定校制度：企業が特定の高校にのみ求人票を送り、その特定の学校の生徒だけ応募する機会を与えている制度。企業にとっては採用にかかるコストを低減できるという経済的メリットのほか、応募者の質を確保できる点が、学校にとっては生徒のその企業への採用の可能性が高めるといふ職業紹介の上でのメリットが

挙げられる。

2 一人一社制：企業が自社への応募に際して単願を求め、学校側としても応募の推薦を制限し、一人の生徒が応募できる企業を一社として、当該企業の内定が得られなかった場合などに他の企業に応募できるとする制度。

たいと思います。担任や各教科の教員が、キャリアや発達という視点を織り込みながら、各授業に取り組むようになれば、しっかりした職業観、勤労観を持った若者を育てていける。文部科学省ではそのように考えています。

私たちとしても、景気が回復して採用が増えるのを座して待つわけにはいきませんから、できる限りのことをしていこうと、キャリア教育総合計画を推進しています。

高校生の就職難に関して、文部科学省としてはどのような施策を講じられていますか？

美濃 例えば高等学校就職支援教員(ジョブ・サポート・ティーチャー)の配置や、地域の産業界などの外部人材をキャリア・アドバイザーとして積極的に活用していることなどが挙げられます。各高校に進路指導主事は置かれていますが、進路指導主事も、授業を持っていたり、クラス担任を兼務していたりで、就職指導のみに専念できるわけではありません。そこで、高等学校において就職指導を専門に行う教員として配置されたのが高等学校就職支援教員です。各都道府県で就職指導の強化を行うための研究指定校を指定してもらい、そこに研究の主担当となる教員の定数加配措置を行っています。配置初年度の平成14年度には33道府県で81名を加配措置し、平成15年度には36道府県94名に拡大して配置しました。運用に当たっては、各校でそれぞれ使いやすいように工夫できる仕組みにしており、簡単に言うと、例えば、一人分の人件費を時間で割って4時間ずつ二人を充てるというようなこともできるようにしています。また、配置された学校だけではなく、必要に応じて近隣校の指導にも活用できることとしています。

なお、高等学校就職支援教員はその名が示す通り、教職員免許状を有して

いる「教員(ティーチャー)」であることが前提条件ですが、キャリア・アドバイザーの方は教員に限らず、企業の人事部門で仕事をされていたなど、進路指導・就職指導に関する助言や講話ができる方であれば特段の資格は必要なく、地元

の産業界の方や学校のOBの方に協力していただくという趣旨の制度です。今、民間出身の校長の登用など、学校と内と外の壁を取り払うことの必要性が説かれていますが、その流れに即した施策とも言えるわけですね。

美濃 例えば、インターンシップを進めていくときなど、受入れ先の開拓にあたる先生の顔が広いことは有効なはずで、民間出身の校長は、そういう面でプラスになることもあろうかと思えます。あらゆる教育の問題を全て学校内で処理できる時代ではなくなっており、進路の問題についても民間の知恵を借りるという視点は重要です。ほとんどの教員は、大学を出てそのまま学校に入り、企業での勤務経験がないため、実際の採用の仕組み、実情などついて、よく分からないという教員も少なくないでしょうから。

中間まとめの内容

7月10日、「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(主査・渡辺三枝子筑波大学教授)」の中間まとめが発表されました。その概要についてうかがいたいと思います。

美濃 今回の中間まとめは「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」という副題が付けられていますが、学校教育活動全体を通じて、児童生徒の発達段階に応じた組織的・系統的なキャリア教育の推進が必要であること、キャリア教育の視点から従来の教育のあり方を見直すことを提言しています。キーワードは「発達段階に応じた」という

ことです。職業観・勤労観は段階を追って形成されるものですから、小学校の段階で将来の職業を決定してしまうということではなく、いろいろな機会を通じて、社会のありようを見たり、聞いたり、体験したりすることによって、なるべく早い段階から将来の進路について考えてもらおう、ということです。中間まとめは、そのようなキャリア教育を組織的・系統的に実施できるよう、各学校が自校の教育課程編成のあり方を点検・改善していくことの必要性を提言する内容になっています。

キャリア教育を推進するための条件整備は？

美濃 一つには教員の資質向上が挙げられます。進路指導主事のポストは比較的短期間で替わる傾向があり、進路指導を何十年も担当している先生が各校にいるという状況ではありません。研修などによってキャリア・カウンセリングに関する教員の能力向上を図ることは、今後欠かせない部分であり、私たちとしては、キャリア教育を進める上で参考となる事例集ですとか、指導の手引書などを作成していきたいと考えています。

また、保護者の役割も重要です。私自身のことを振り返っても、将来の進路について親と話し合ったり、アドバイスしてもらったりした機会はあまりなかったように記憶しています。今の若い世代も進路について保護者と十分話し合っている時間は少ないのではないのでしょうか。保護者が助言するだけの知識を持ち合わせていなかったり、その意識に欠けているということも少なからずあるかもしれません。ぜひ、若年者の厳しい就職状況や社会情勢を直視していただきたいと思います。例えばインターンシップのような社会体験をもっと積極的に取り入れるべきだと頭では理解していたとしても、いざ「あなたの職場でもインターンシップ生

3 校内選考：生徒の能力・適性に応じた就職先を紹介・斡旋するため、また、一部の企業に生徒の応募が偏り、求人数を上回る生徒の応募がある場合などに応募を調整するため、学校において、進路指導担当者やホームルーム担任の教師などから構成する会議により、行われている。長年実施される中でその性格が変わり、各求人企業に合格可能な生徒を選考するために行われるようになったり、学業成績に偏りがちな選考になったりする。

を受け入れて下さい。」と言われたときに、今後の人材を育成していくための社会的コストを負担しあうのだ、と考えて快く受け入れられるのか、ぜひ自らに問いかけていただきたいと思いますね。

インターシップのノウハウ

職業意識を育てるための具体的な方策として期待されるインターシップなどの体験活動ですが、それを進めるにあたっての課題は？

美濃 工業や商業などはすでに「課題研究」という科目の中で「現場実習=インターシップ」という内容が位置付けられています。話題になっているドイツのデュアルシステムにしても、東京都にすでに類似の先行事例があります。企業などで働きながら定時制高校に通う場合には、企業で実際に働いた内容をもってそれを学校の単位として認める実務代替という制度がありますが、それとインターシップを融合させる取り組みです。難しいのは座学中心で、どうしても専門性に欠ける普通科です。インターシップの推進を掛け声だけで終わらせないためには、第一条件として受け入れてくれる企業を確保しなければなりません。しかし、普通科の教員は、企業とのコネクションが不足しているなどの課題があります。

普及のためには教育機関、企業、地域の連携が求められるということですね。

美濃 自治体、地域、教育委員会と地元の産業界、商工会議所などがしっかり手を組み、この期間、何名くらいなら受け入れられるといった情報を交換するなど、地域ごとのシステムづくりが必要であり、国レベルでも、地域でそのような取り組みが進むように呼びかけていきたいと思えます。

御省もインターシップを実施され

ているそうですが。

美濃 平成12年度から実施しています。文部科学省のホームページで募集をかけるのですが、その際に、受入可能な部局課のそれぞれの職務内容を紹介するとともに、パソコンでこういうソフトが使える方とか、一定以上の資格を有する方といった条件を提示します。今年の夏は、7月28日から40数名受け入れました。

実施される上で、どのような課題がありますか？

美濃 率直に申し上げて、インターシップ生を受け入れてみて実感したのは、受け入れ側であるわれわれのノウハウの蓄積の不足です。せっかくインターシップ生に来てもらっても、「単純作業をするだけで、得られることが少なかった」というのでは意味がありません。インターシップを一過性の行事にしないためには、受け入れる側の周到な準備が必要であり、学生や生徒に有意義で充実した期間を過ごしてもらうためにはどうすればいいか、そのことについて研究していくことの必要性を感じました。

この不況下、受け入れる余裕がないという企業が多いのでは？

美濃 確かにそういう声もあります。「文部科学省は、利潤を上げなければならない民間企業とは違うからインターシップを受け入れる余裕があるかもしれないが、リストラを進めなければならないほど苦しい企業が、一人とはいえ学生や生徒を受け入れることがどれだけ大変なことか分かりますか？」、そうおっしゃる企業の方がいることも事実です。しかし、そこはいわば社会的コストとして、みんなが分担しなければならないという意識が定着するようになれば、少しずつでも状況が変わっていくはずですよ。

アメリカのように一つの文化として定着すれば、受け入れる企業側の側にも、活用する方法論が確立するという

ことでしょうか？

美濃 企業の方々には、ぜひ受け入れるメリットを積極的に見出していただきたいと思えます。インターシップ生の指導を担当することになれば、職場での専門知識を教える立場になるわけで、改めて勉強し直す契機になるかもしれません。指導担当者以外も、職場にインターシップ生が来るようになれば、何か聞かれたとき、教える機会もあるでしょう。また、異世代間で物ごとのとらえ方、感覚の違いもあるはずで、そういう刺激がプラスに働くこともあるでしょう。若い人が入ることで職場が活性化されるなどメリットは必ずあるはずです。

若年者雇用は教育、雇用、産業政策と広範にわたる政策テーマであり、関係省庁間の密接な連携が期待されます。

美濃 今年6月10日、内閣府・厚生労働省・経済産業省・文部科学省が「若者自立・挑戦プラン」を取りまとめました。秋頃には「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」の報告書がまとまる予定です。各省と連携しながら「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育む教育」を現実のものにしていくため、そこで提言された内容を概算要求にも盛り込み、着実に実現していきたいと考えています。

文部科学省初等中等教育局児童生徒課専門職

美濃 亮(みのりょう)

文部科学省初等中等教育局教科書課、同特殊教育課、同職業教育課、法務省人権擁護局人権擁護推進審議会事務局勤務を経て現職。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

「失われた10年」

欧米に学ぶ
若年者雇用政策

