

キャリア形成 (学) 研究の構築可能性に関する試論

Discussion on the Possibility of the Discipline for the Career Education and Development

寺田盛紀

はじめに

本稿は、当紀要創刊号発行に促されて検討した筆者の「キャリア形成学」(キャリア形成過程とその理念・実態の学際的研究分野)の構築可能性を試論的に提示し、より広範なレベルでの今後の研究展開と議論深化を企図している。

キャリアに関する議論、研究が多くの分野でなされてきたけれども、今日、それぞれの個別学問分野内部でバラバラに(マージナルに)展開され、しかもそのマージナルな研究が人間形成(人生)や社会・経済問題としてトータルな検討と個別学問分野内での固有のアプローチ(貢献)を求められているにもかかわらず、概念の混乱(各分野での任意の研究展開)も見られる。ここでは、キャリア研究が必要な理由やわが国における関係諸概念の整理を通して、上位領域としての「キャリア形成学」とその下位領域の中味・構造を提案することに課題を限定したい。

I. キャリア形成論・キャリア教育論の活発化の背景現象

キャリア教育、キャリア形成、キャリア開発というように、キャリア関係用語が頻繁に使われるようになったのは、1970年代初頭にアメリカでキャリア教育なる概念が市民権を得、直後にアメリカ教育研究者、進路指導関係者⁽¹⁾がそれを紹介したことに起源を有する。以来、教育や訓練の現場、それらについての研究の世界で、様々に実践・紹介がなされ、1999(平成11)年12月には文部省・中央教育審議会が「キャリア教育」⁽²⁾を、2001(平成13)年10月には労働省が「キャリア形成」⁽³⁾を正式に使用するに至り、一気に普及した感がある。以下、4つの視点からキャリア論活発化の社会的(心理的)、経済的基盤(現象)を整理する。

ところで、それらキャリア論が多方面で議論・喧伝される背景にはいくつか理由があり、それは1つには企業側の(経営政策や労働市場)事情、企業社会に労働力を排出する学校教育の側の事情、そして労働力の当事者(学卒者や勤労者側)の事情があげられる。

1. 「新時代の日本の経営」(1995年,日経連)以降の複線型人事制度

→選択的で、かつ多様な職業キャリア

まず、各種のキャリア論の隆盛は、研究者の視点からすると、我が国企業社会の雇用・経営政策の変化、「日本的経営」として内外に知られた、日本人の職業人生(年功制や終身雇用)における大きな変化に由来する。より端的に言えば、経済の低成長、ホワイトカラー人員の余剰、産業・企業のリストラと労働異動、労働力の高コスト(産業の空洞化)などの経営環境の変化に対応して、1995年に日経連が発表した「今後の雇用システムの方向」⁽⁴⁾における複線型人事制度の提言、正確にはその前年に発表された「中間報告」⁽⁵⁾、それが提案されるにふさわしい実態の問題が存在した。

この『新時代の日本の経営』では、図表1のような、雇用の3形態が提案された。それまでの日本的雇用形態が年功制・終身雇用が適用される「長期蓄積能力活用型グループ」中心であったかどうかは疑わしいけれども、爾後、スペシャリストタイプ、すなわち有期雇用の「高度専門能力活用型グループ」、さらにパート仕事・フリータータイプの「雇用柔軟型グループ」を拡大するというものである。もちろん、この時期に、派遣労働やパート労働が著しく拡大した。

より新しい雇用形態としての雇用柔軟型グループに関する法整備状況のみ示すと以下の通りである。「労働者派遣法」は1985年に「ソフトウェア開発」「機械設計」「ファイリング」「財務処理」「添乗」等16業務の派遣業の認可に始まり、1996年改正で「広告デザイン編集」等10業務の追加、1999年には「警備」、「医療関係」、各種の「士」など6業務グループを除き原則全面自由化という方向で拡大されてきた。「パートタイム労働法」は1993年に制度化されているが、これもすでに夥しく拡大していた短時間労働者の雇用条件改善を後追いで法制度化したものである。

図表1. 新時代の雇用の3形態

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金・年金	昇進・昇格	福祉施策
長期蓄積能力 活用型グループ	期間の定のない雇用契約	管理職・総合職・技能部門の基幹職	月給制か年俸制 職能給昇給制度	定率+業績スライド	ポイント制	役職昇進 職能資格昇格	生涯総合 施策
高度専門能力 活用型グループ	有期雇用契約	専門部門（企画、営業、研究開発等）	年俸制 業績給昇給なし	成果配分	なし	業績評価	生活援護 施策
雇用柔軟型 グループ	有期雇用契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給昇給なし	定率	なし	上位職務への転換	生活援護 施策

出典：日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体例－』

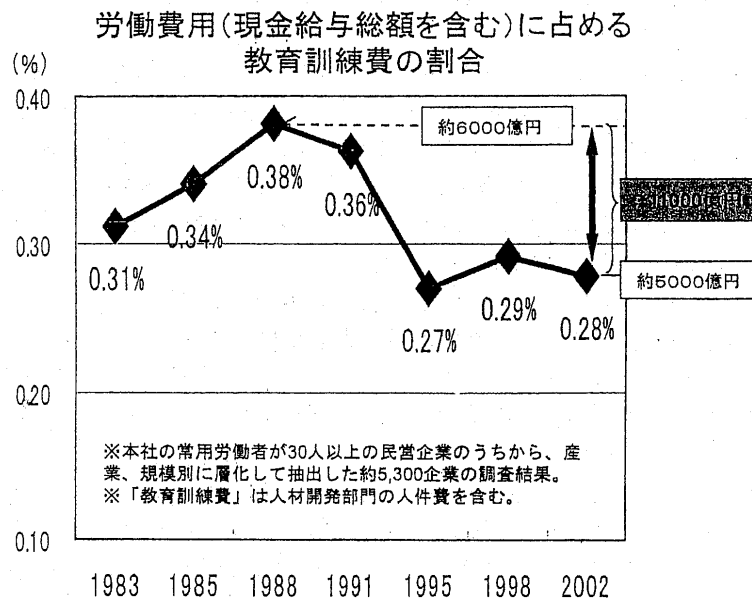
2. 企業の教育力の低下・OJTの縮小

そのような雇用柔軟型雇用という新たなキャリアの拡大とともに、他方では長期雇用従業員のキャリア蓄積にも大きな変化が起こってきている。端的に言えば、定年前の雇用中断と典型的な日本人材育成方式であるOJTの収縮（キャリアの中断化減少）の動きである。とりわけ、後者の問題は日本社会の人材育成方式の転換に係わる問題であるだけに、やや深刻な問題である。

学校・大学と企業との雇用能力育成という点での分担関係は、わが国では、前者が主として教養的知識や専門学術的知識の育成をはかり、後者がそれを受けて、新入社員教育やOJTを通して社会人としての基礎スキルや実務的知識・スキルの訓練を補うという関係が築かれてきた。近年、その関係に、特に企業の教育訓練に微妙な変化が見られる。

図表2は、1983年以降の労働費用に占める教育訓練費の低下割合である。これは主要には新入社員教育を始めとした階層別就業教育（Off J T）の（費用）低下を意味する。実際、例えば、厚生労働省の『職業能力開発基本調査』での平成13年度に対する同14年度の落ち込みは激しい（図表3）。

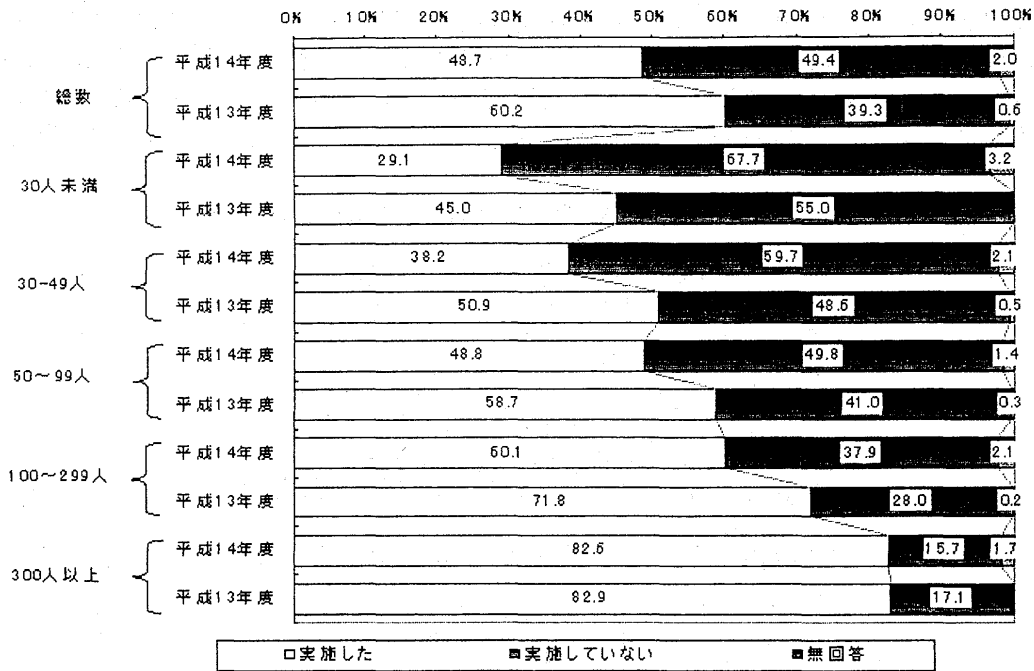
図表2. 教育訓練費用の推移



出典：厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」2003年
(1983年は同省「労働者福祉施設制度等調査」、2002年は同省「就労条件総合調査」)

図表3. Off J Tの実施状況

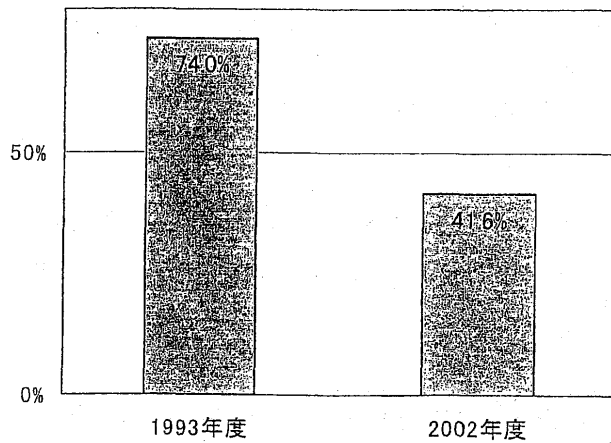
(厚生労働省職業能力開発局『平成15年度能力開発基本調査結果概要』)



出典:厚生労働省職業能力開発局『平成15年度能力開発基本調査結果概要』

他方、上記のような日本企業の人材育成方式の国際的強みともいうべき、O J Tの歴史的落ち込み (図表4) は、企業の教育力の低下を端的に物語る。O J TはOff J Tのようにすぐには外部化困難な部分であるだけに、労働者・従業員のキャリア蓄積にとって障害となるばかりか、企業が提供するサービス・商品の品質低下、モラル (セーフティー) ・ハザードにもつながる。

図表4. 計画的O J Tの実施状況の変化 (平成5年度と平成14年度)



出典:厚生労働省『能力開発基本調査』

3. 大学教育のユニバーサル化と職業準備・就職の先送り

平成16年(度)3月時の高卒者の大学(短大を含む)進学率は45.3%であり、過年度高卒者を含む大学進学率は49.9%(当該年度卒者で45.3%)、専修学校専門課程進学者(19.2%)を含めれば、約70%(同年齢層の68%程度)に上る。1970年代初頭にマーチン・トロウは同年齢層内の高等教育進学率が50%を越える状態を高等教育の「ユニバーサル化」段階⁽⁶⁾と呼び、それは当時ではアメリカのみの現象と述べたが、わが国ではそのような状態は専修学校専門課程進学者を含めれば、平成5年(1993年)あたりにすでに到

達している。

他方、高校生の学科別在籍率では年々、普通科生徒の割合が高くなっており、今では、72.8%に上る。しかもほとんどの学部教育は職業や将来の進路を（も）考慮して行われるのではなく、学問の論理にしたがって組織される。大学3年の冬から4年生（就職活動をする時期）になって、はじめて自分を見つめ、進路選択を迫られる。学生は、ここでいかに、日本の中等教育や高等教育と雇用との間に「架け橋」が欠落しているか知り、ときに絶望の淵に追いやられる。絶望とまで行かなくとも、相当数が「学卒無業者」となる。図表5のように、学卒段階での無業者（いわゆるNEET）は、じつは大卒者が圧倒的に高い。

図表5. 学校卒業段階での「無業者」の学歴別比較

*高等学校卒業者							
区分	卒業者数	大学等進学者	専修学校(専門課程)進学者	専修学校(一般課程)進学者	就職者	左記以外の者	死亡・不詳の者
平成2	1,766,917	30.6	15.8	14.0	35.2	5.2	0.1
7	1,590,720	37.6	16.7	13.7	25.6	7.1	0.1
10	1,441,061	42.5	16.4	11.0	22.7	7.9	0.0
11	1,362,682	44.2	16.8	9.9	20.2	9.3	0.0
12	1,328,902	45.1	17.2	9.5	18.6	10.0	0.0
13	1,326,844	45.1	17.5	9.4	18.4	9.8	0.1
14	1,314,809	44.8	18.0	9.0	17.1	10.5	0.0
15	1,281,334	44.6	18.9	9.0	16.6	10.3	0.0

1「高等学校等進学者」とは、高等学校・中等教育学校後期課程・盲・聾・養護学校高等部の本科、別科及び高等専門学校へ進んだ者であり、「大学等進学者」とは、大学の学部、短期大学の本科、大学・短期大学の通信教育部、大学・短期大学の別科、高等学校等の専攻科への進学者である。
 2「就職者」には、進学しかつ就職した者を含む。
 3*は「左記以外の者」に含まれている。
 4「左記以外の者」とは、家事手伝いしている者、外国の高等学校・大学等に入学した者、「進学者」にも「就職者」にも該当しない者で進路が未定であることが明らかな者である。

*大学卒業者						
区分	卒業者数	大学院等への進学者	就職者	進学も就職もしなかった者		死亡・不詳
				一時的な就業者	左記以外の者	
平成2	400,103	6.8	81.0	0.9	5.6	3.9
7	493,277	9.4	67.1	1.8	13.8	6.5
10	529,606	9.4	65.6	2.3	15.4	6.1
11	532,436	10.1	60.1	3.0	19.9	5.6
12	538,883	10.7	55.8	4.2	22.5	5.7
13	545,512	10.8	57.3	3.9	21.3	5.5
14	547,711	10.9	56.9	4.2	21.7	5.0
15	544,894	11.4	55.0	4.6	22.5	4.9

1「就職者」には、「大学院、大学等への進学者」のうち就職している者も含む。
 2「左記以外の者」とは、家事の手伝い、研究生として学校に残っている者及び専修学校・各種学校・外国の学校・職業能力開発施設等へ入学した者、又は就職でも「進学者」でもないことが明らかな者である。
 出典：文部科学省「学校基本調査」から文部科学省作成

4. 職業観・職業意識の未形成とそれへの不満

このような状況下で、若者・キャリアの浅い社員の職業意識も微妙に揺らいでいる。ここでは、社会経済生産性本部が、毎年自らが主催する合同新入社員研修参加者に行っているアンケート調査の、就社意識・会社定着意識という点にのみ注目してみる。バブル経済崩壊後、とりわけミレニウムに入ったここ数年、初職（学卒後就職企業での勤務）を継続しようとする意識は強くなっている。にもかかわらず、「若いうちならフリーアルバイター」も悪くはないという、フリーター容認志向（近々自らがそうなる可能性）も目立っている（図表6）。

図表6. 社会経済生産性本部の新入社員意識調査（継続調査）

Q7-(d)若いうちならフリーアルバイターの生活を送るのも悪くない

そう思う	33.1
そう思わない	66.9

Q9-(c)当てはまるもの1つだけに○をつけて下さい。

1.今の会社に一生勤めようと思っている。	38.3
2.きっかけ、チャンスがあれば、転職しても良い。	38.8
3.現在、ぜひ転職したい	1.5
4.いずれでもない。わからない。	21.3

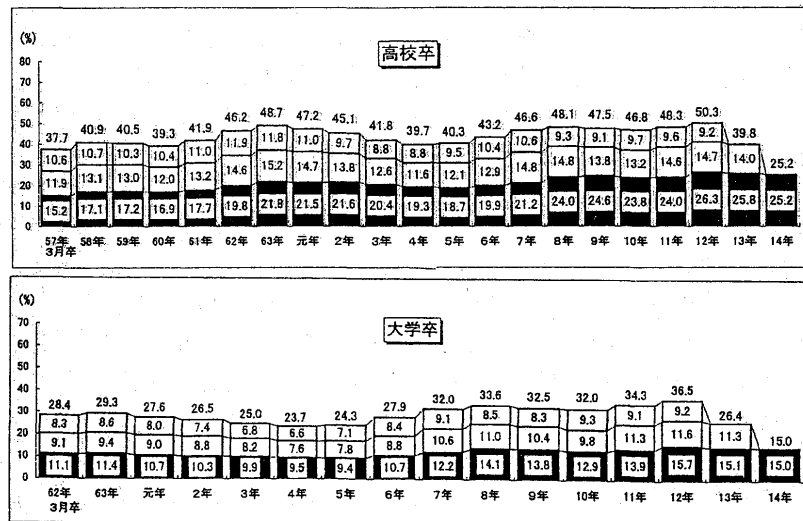
出典：社会経済生産性本部「第16回2005年度新入社員意識調査」

そのような若者の意識の揺らぎもあってか、「7・5・3」現象と呼ばれる、学卒後早期（3年以内）離職傾向は止まらない。この中で、大卒者の「3」が次第に「4」に近づいていることに注目される（図

表7)。最近では、そのような離職者がNEET（職業に就かず、教育や訓練も受けていない者）となる割合が高くなっており、さらにそのような部分が中年層にまで（中年NEET化）及んでいる。

このような状況を前にして、産業界の学卒者と学校・大学教育への不満は高まる一方である。

図表7. 新規学卒就職者の在職機別離職率の推移
(厚生労働省)



(注) この離職率は厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に算出したものであり、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分している。

II. キャリア形成に関する関係諸概念

「キャリア」は、16世紀中葉以降普及したラテン語の *carrière* (race course : 馬車道・車道) にあたり、現代では、人生行路 (ライフキャリア) や職業経歴 (職業キャリア)、あるいは、ときにわが国の国家公務員上級職 (第1種) など、エリート的・官僚的職種をさす⁽⁷⁾。問題は、もちろん、キャリアに関する社会科学内部の諸概念である。

1. キャリア教育

まず、学校関係者や教育学・進路指導関係者はキャリア概念普及の立て役者であるが、キャリア教育という概念を定着させた。それは、キャリアに関する諸能力やその意識を発達・成長させる働きかけ・指導過程を示す概念である。しかし、その概念の内実に関して、それほどコンセンサスがあるわけではない。

(1) この概念の国際的普及は、だれもが引用するように、なんとと言っても、1971年ジュネーブでの教育国際会議におけるマーランド連邦教育長官のプレゼンテーション以降である。次の彼の指摘⁽⁸⁾にみられるように、この概念が、元来、とりわけハイスクール教育におけるアカデミック教育と職業的教育の統合、大学進学如何にかかわらずプロフェッション (profession) もしくはオキュペーション (occupation) に準備する教育を意図していたことは明らかである。

「キャリア教育—生徒をアタッシュケースのプロフェッションにもまたお昼弁当的オキュペーションにも準備させることを企図したもの—は、本年合衆国の6つの州立学校で試行されつつある。・・・キャリア教育はいかなる若者にも真の選択を与え、同様にそれを支援するのに必要な知的 (intellectual) および職業的 (occupational) スキルを提供するために企図されている。キャリア教育は単に『職業教育』、『普通教育』あるいは『カレッジ 準備教育』の代償ではない。むしろ、これら3つのものを全く新しいカリキュラムにブレンドすることなのである。キャリア教育の基本コンセプトは、カリキュラム、授業、カウンセリングのすべての教育的経験が経済的自立への準備、個性の発揮 (personal fulfillment)、そして仕事 (work) の尊厳の認識に照準を合わせるべきなのである。」

冒頭に論及したように進路指導関係者 (進路指導研究者) なのである。そのことが、わが国におけるキャリア教育概念の形成に刻印したとも言える。とくに、1953年に日本職業指導学会として創設され、1978年に名称転換した日本進路指導学会は過去数年間にわたる更なる名称変更論議の中で、昨年 (2004年10月) 「日本キャリア教育学会」なる教育学系の学会に転換している。しかし、進路指導とキャリア教育がどう異なるのか、あるいはキャリア発達、キャリアカウンセリングとキャリア教育の関係について、なお

それほど明確ではなく、今後の課題として残されている。例えば、新生学会の会則にはなお、「本会は・・・進路指導の研究、実践の充実、向上を図り、もってわが国の進路指導の発展、振興に寄与する」（第3条）とある。現在のところ、同学会（員の多数）はキャリア教育と進路指導の関連性をほぼ同義的に捉えているようである。

(2) それとは、対照的に、下記文部省（文部科学省）の最初の行政上の定義は、なかなかバランスがとれたすぐれたものである。①は職業観形成の、②は普通教科・専門教科における職業教育の、③④は従来の進路指導の側面を表している。下記引用に見られるように、それは、必ずしも、進路指導や職業意識（職業観）形成だけに焦点化するのではなく、教育全体の取り組みを予測させる包括的定義である。ただし、「望ましい職業観」の「望ましい」の理念が不明であるという課題が残っている（下線、上付記号筆者）。

「望ましい職業観・勤労観^①及び職業に関する知識や技能^②をも身に付けさせるとともに、自己の個性を理解^③し、主体的に進路を選択する能力・態度^④を育てる教育を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある。」

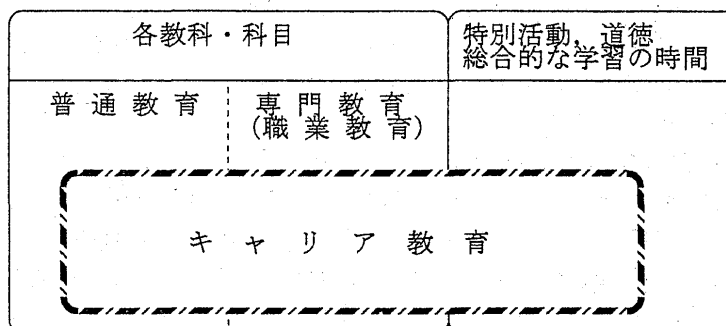
さらに、筆者も参画した文部科学省の「キャリア教育会議」の報告書^⑨はキャリア教育概念を学校現場に普及させ、実践的課題とさせることになった。そこでの議論の相当部分は、キャリア教育概念と進路指導及び職業教育との関係の問題に費やされた。同報告書は、一方で「進路指導の取組はキャリア教育の中核をなす」と述べる。図表8のように、キャリア教育（の理念）は、個人の進路決定のための指導（振り分け）だけでなく、「生徒集団を対照としたキャリア発達の指導」、「関連性・系統性」の視点から組み直した進路指導（筆者は「進路指導の計画化・拡充」）を求める。他方、同報告は、図表9に示すように、とくに高等学校段階を想定して「職業教育は、進路指導とともにキャリア教育の中核をなす」と述べる。小学校段階、あるいは幼児教育段階から行われる（べき）キャリア教育（発達）は、雇用への移行やそのための専門的職業能力形成（訓練）につながって、はじめて第1段階を終える。雇用される能力（employability）や専門的能力の形成（学習）なくして、雇用に至ることは甚だ困難である。また、そもそも、それを欠いた状態の職業選択や職業観は相当一次的なものであり、不安定なものであると言える。安定的雇用は深さと広がりという点で、意味ある専門的キャリア形成に行き着く。

ただし、この「キャリア会議」の報告書がキャリア教育を衆目の理解し易さを狙ったためであるのか、それを「端的には・・・勤労観、職業観を育てる教育」というように単純化したことは、この教育のスケールを狭めた印象がある。他方、文部科学省が2003年6月に発表した「キャリア教育総合計画」は、キャリア教育の概念に「キャリアアップ」「キャリア教育の高度化」（大学・大学院での高度専門職業人の育成）を含ませており、生涯キャリア教育の理念の実質化の試みとして注目される。

図8. キャリア会議報告書のキャリア教育的進路指導のコンセプト

	進路発達の指導	進路決定の指導
集団指導		従来型の進路指導
個別指導		

図9. キャリア教育・職業教育・進路指導・普通教育の関連図



2. キャリア発達/キャリア開発

(1) 教育とは対照的にキャリアの個人の営み、その心理発達の側面に注目した概念がキャリア発達 (career development) である。この概念は「職業心理学」 (vocational or occupational psychology) や「職業的発達」 (vocational development) に代わるものとして登場した。そのことを端的に表しているのが、スーパー (Donald E. Super) が 1957 年に著した『キャリアの心理学—職業発達概論—』 (1957) ⁽¹⁰⁾ である。この書物のタイトルに career 概念が付され、しかも career pattern (キャリア類型、訳書では「職業経歴類型」) が多用されているにもかかわらず、なお職業的発達論の中でキャリアが論じられていた。しかし、彼は、1963 年には明確に「キャリア発達」 ⁽¹¹⁾ を掲げるようになった。1970 年の共著 ⁽¹²⁾ では、スーパーは心理学 (発達論) 的には「職業は課業と役割期待の一つのまとまりであり、ある種の技能・知識・能力・興味を必要とし、かつある種の報酬をもたらす・・・遂行または充足」であり、「キャリアは一人の人がその生涯にわたって従事しまたは占めるところの職業・職務・職印の前後連鎖したもの」と定義する (訳書 175-176 頁)。筆者なりに翻訳すれば、職業は社会・経済の側からの一定時点の活動概念であり、他方キャリアはそのような職業や職の前後、裏表に位置する諸活動に係わり、個人の発達・変容に力点をおいた概念であると言える。しかも、そのキャリアは、彼の職業発達段階コンセプトにみられるように、幼児期から老人期にいたるまでの発達・停滞過程と捉えられる。

(2) 他方、同じ career development なる概念は、企業人事管理の分野では、また人間を経済的資源とみた場合、「キャリア開発」と称される。今日、しばしば使用される「人材開発」 (human development) も同様のコンテキストにある。この場合、企業内教育と、労務・人材施策との境界不明な管理活動を意味するので、集団に対するキャリア教育と個人のキャリア発達 (後述のキャリア・デザイン) の中間的概念であると言える。組織論的に言えば、シャインが示すよう、人材計画・開発 (Human Resource Planning and Development=HRPD) の相当部分を占めるキャリア開発は、組織の側のキャリア開発計画と個人のキャリア計画のマッチング (調整) 過程として描かれる ⁽¹³⁾。

管見の限り、わが国における「キャリア開発」概念の文献上の嚆矢は、梶原豊の「いきがいのキャリア開発プラン」 (1981 年) であり、さらにそれは 1984 年に体系化されている ⁽¹⁴⁾。1984 年の著書の中で、梶原は、次のようにキャリア開発を意味づけている。

「ビジネスマンのキャリア開発とは、生涯生活設計教育プログラムのなかの重要な柱の一つとなるものであると同時に、”生涯生活設計教育プログラムはキャリア教育そのもの” だともいうことができる。・・・自分の意志で、自分の将来を切り拓いていくという気持ちをプログラム化してゆくのがキャリア開発である。」 (35 頁)

ここでは、個人のキャリアのプログラム化が強調されているが、要はすでに、上記のようなキャリア発達 (経歴管理) 概念の普及にほぼ時期的に対応する形で、1969 年に日経連がまとめた『能力主義管理』、経営組織側の「経歴管理制度」 (キャリア管理制度)、「キャリア育成 (自己啓発意欲の喚起)」 ⁽¹⁵⁾ の具体化の中での議論であった。

3. キャリア・デザイン

さらに、上記シャインが言う個人の側のキャリア計画化の営みに関して、すでに、1981 年ないし 1984 年段階で梶原がキャリア開発の一環としての「生活設計」 (生活デザイン) という形でキャリア・デザイン概念を持ち込んでいる。近年、その概念の普及ぶり、つまり個人志向のキャリアの強調ぶりには、眼を見張るものがある。

(1) 近年の普及の切っ掛けは、シャインの助手をしていたという金井壽宏の『働く人のためのキャリア・デザイン』 (2002 年) ⁽¹⁶⁾ である。金井は、キャリア・デザインの「デザイン」は「ドリフト」 (drift: 「自然なキャリア」「流れに任せる」) の側面も肯定しつつ (113 頁)、人生の節目では「自然の流れにずっと任せっぱなしにはできず」 (116 頁)、短期的な職務をデザインし直すのと同様、長期的なキャリアを充実させるためのデザインもあつてしかるべきとする (119 頁)。デザインの内容 (実質的定義) は、シャインが言う 3 つの問いへの、とりわけトランジション期 (就職などの移行期) における各人の明確化のことである (122 頁)。

「①自分は何が得意か。②自分はいったいなにをやりたいのか。③どのようなことをやっている自分なら、意味を感じ、社会に役立っていると実感できるのか」を人生の節目に問うこと。

但し、キャリア・デザインは組織レベルで集約されれば「経営戦略」 (組織のキャリア開発: 補注) になるが、基本的には「キャリアをデザインしたり計画したりすることは、個人にとっては、生き方、働き方の戦略」 (133 頁)、「個人の戦略」の問題なのである。

(2) さらに、この「キャリア・デザイン旋風」にのって、法政大学は2003年4月に、既存の学部・学科を改組し、「キャリアデザイン学部」を新設した。同学部のホーム・ページ上の「学部案内」では、「『キャリア』とは、資格や経験だけを意味するのではなく、仕事、家族、友だち、コミュニティーなど、社会的活動や組織の一員として、自分の能力を発揮し、自分自身の人生を生きていく『自分らしい生き方』を意味」するということに、キャリア概念の非職業的要素（ライフキャリアへの昇華）を重視する。その上で、キャリア・デザインを次のように定義している（下線はいずれも筆者）。

・「『自分らしい生き方』を知るために、どのような知識、技術を身につければよいかを考え、実践することが『キャリアデザイン』なのです」（「キャリアとは」<http://cd.i.hosei.ac.jp/index.cfm/4,0,90,63.html>）

・「自分が好きなこと、実現したいことをはっきりさせ、実現のために試行錯誤を伴いながら努力を重ね、能力を発揮育てた結果として、『自分らしさ』『個性』は形成されます。こうした積み重ねの過程を『キャリア形成』、それを意識的に行うことを『キャリアデザイン』・・・といえます。」（2005年キャリアデザイン学部入学案内パンフレット）

これらのキャリア・デザイン（設計）の定義には概念の拡大傾向が見られ、その説明はキャリア教育の説明とあまり違いがない。

(3) さらに、その法政大学の前総長である清成忠男氏（会長）、労働経済学者である小池和男、社会教育学者である笹川孝一氏（現・法政大学キャリアデザイン学部長）、キャリア・カウンセリングの専門家である渡辺三枝子（副会長、筑波大学教授、法政大学）、他に企業人事関係者等が参加して、2004年9月に「キャリアデザイン学会」を立ち上げている。その「学会設立趣意書」には、「学際的研究の必要性」として、つぎのように説明されている。筆者もそれには全く、同感である。

「学校卒業までのキャリア発達と、卒業後の職業生活におけるキャリア発達、また引退後や職業以外の生活におけるキャリア発達を別々の学問が取り扱う状況を克服する必要があると考えられる。」

しかし、つぎのように、キャリアの学際的研究の統合コンセプトを「デザイン」（設計）という個人の営為、それを拡大解釈しても組織の側の意図的（教育的）営為も含めて考えるとしても、それは教育や発達以外の、人間形成に関わる社会的、経済的諸側面（非意図的営為）を位置づけきれないし、また「教育」という概念とどう異なるのかが問題になる。下記の学会の定義は、法政大学のキャリアデザイン学部の理解と同種の特徴があるように思える（下線はいずれも筆者）。

・「キャリアデザインは、人の一生をかけてのキャリア発達プロセスの様々な段階に関わることである。したがって、家庭や地域など様々なコミュニティーに関わる場で、また学校や生涯学習場で、あるいは企業や様々な組織・団体で、さらに行政やNPOなどで、・・・キャリアの形成・開発・支援・助言・相談など・・・に関わって行動」すること。

・「キャリアを狭義の職業キャリアにとどまらず、個人の一生を通じて様々な人生を選択し、それらの結果あゆむライフコースを含めて考えるものであり、キャリアデザインを、質の高い生き方の計画的な選択であると考える。」（下線筆者）

4. キャリア形成

人間の発達や停滞、変容、教育的働きかけ、さらに社会・経済的メカニズム、ライフサイクル・人生設計などとの関連で、一生涯にわたる人間のキャリアのありようを学際的に究明しようとする場合、「キャリア形成」という意図的と非意図的の、さらに個人的と社会的・集团的の両方の意味を包み込んだ用語をあてるのが適切であろうと考える。

(1) 冒頭に述べたように、「キャリア形成」という概念は、「教育」「発達」とは区別される（べき）と言う意味で、現在もつばら厚生労働省によって、広く採用されている。ただし、同省及び省内に組織された「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」は、自らの行政管轄の範囲に引きつけて、キャリア形成概念をつぎのように規定している⁽¹⁷⁾。

「『職業能力』は『キャリア』を積んだ結果として蓄積されたものであるのに対し、『キャリア』は職業訓練を通して、『職業能力』を蓄積していく過程の概念である・・・。『キャリア形成』とは、このような『キャリア』の概念を前提として、個人が職業能力を作り上げていくこと、すなわち、『関連した職務経験の連鎖や職業訓練を通して職業能力を形成していくこと』を捉えることが適当と考えられる。」

すでに紹介したような、わが国における（またアメリカにおける）キャリア関係概念の定義論議において、しばしば職業キャリアをキャリア概念の中核に据えることを回避する傾向が広く存在する。そのことは、実は若者や中高年者の雇用や職業の問題を背景に退かせることにならないとも限らない。現代の問題はあきらかにフリーター、NEET、職業意識の未形成の問題に代表されるように、職業キャリアの形成が課題なのである。

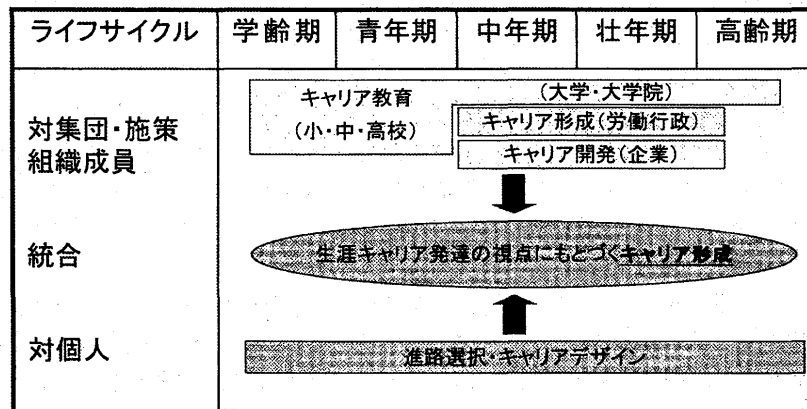
とはいえ、キャリア（形成）は職業経験の連鎖や職業訓練だけで行われるものではなく、ひろく学校、

地域、家庭、企業でのキャリア準備教育や職業教育を通して行われることを考えると、やはり、この「キャリア形成」とは違ったもう少し広い「キャリア形成」概念を使う必要がある。

(2) 筆者は、つぎのように、キャリア形成（過程）を定義する。

児童・生徒・学生から成人・高齢者に至るまでのキャリア発達の視点にもとづき、個人レベルのキャリアデザインや進路選択、キャリア学習と、組織・行政レベルの計画的キャリア教育・職業教育訓練（能力開発）及び家庭・地域、学校教育や産業組織の職業的・生活的キャリア創出に関する非公式的作用の総合的・連続的過程である（図表10参照）。

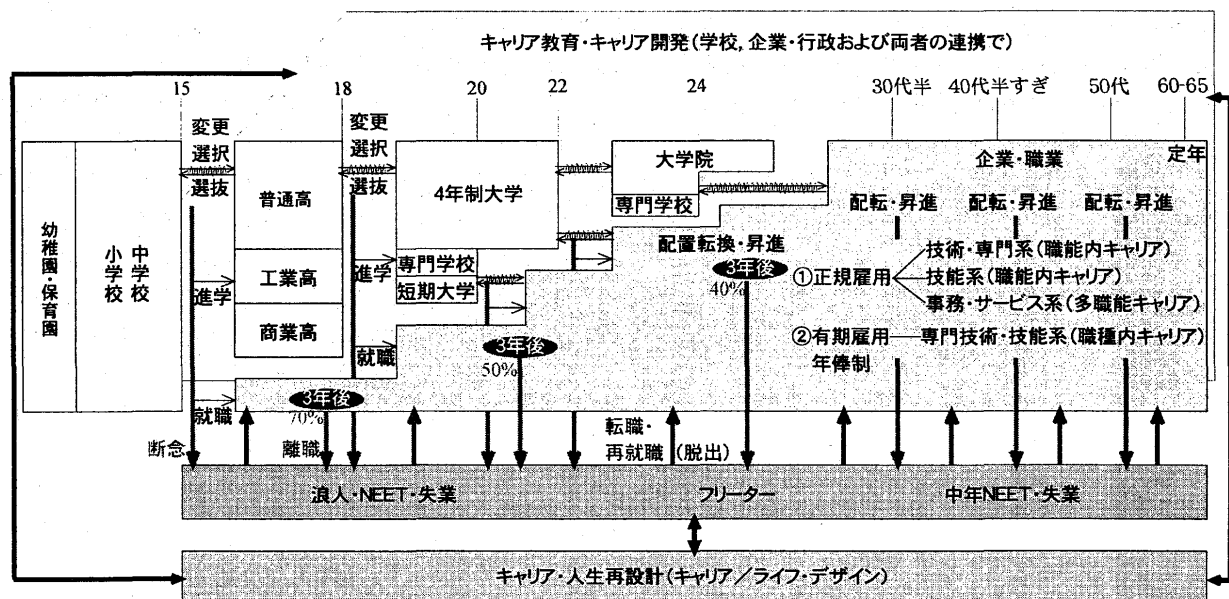
図表10. キャリア形成及び関係概念の整理



III. キャリア形成学のコンセプトと対象領域

キャリア形成過程研究は図表11に示す日本人のキャリア形成過程・メカニズムの基本モデル⁽¹⁸⁾に対応している。新たに構築されるキャリア形成学は、①キャリア発達・人生全体の変容過程サイクルの究明、②個人レベルのキャリア形成、③組織・行政レベルのキャリア形成、④組織（学校・企業）内あるいは組織間のキャリア移動（移行）のメカニズム解明から取り込まれるべきである。

図11. キャリア形成学の対象（概念図）



1. キャリア・ライフサイクル（ステージ）の研究

(1) まず、社会学ないし心理学、あるいは経済学に年齢段階に対応させたライフサイクルやライフステージ研究がある。現代日本の生活状況が児童期、青年期、成人期、壮年期、老年期などという括りに対応できうのかどうか、あるいはそれらの境界がどう変化しているのかなどの問題から検討する必要がある。例えば、E.H.エリクソン・J.M.エリクソン夫妻の「ライフサイクル論」はよく知られているが、彼ら（彼女）は、最近の高齢化社会（自身の高齢化）を反映して、「乳児期」から「老年期」に至る従来のライフサイクルの8段階に加えて、老年期につぐ人生周期の最後の段階として「第9の段階」の検討を提案している⁽¹⁹⁾。これらの問題は、高齢者雇用（キャリア）や青年期における雇用の変容に密接に関わる。

(2) さらに、そのような若者の雇用不安・リスク逃避⁽²⁰⁾や高齢者雇用施策の拡大傾向を考えれば、キャリア・職業心理学者が描くキャリア・ステージも見直さねばならない。例えば、スーパー（Donald E. Super）の「職業生活の諸段階」（前掲訳書、210-211頁）では「成長段階」（14歳）、「探索段階」（24歳）、「確立段階」（44歳）、「維持段階」（64歳）、「下降段階」（65歳-）、「引退期」（71歳-）などと描かれている。またシャイン（前掲訳書、47-47頁）にしても「成長・空想・探求」（21歳）、「仕事へのエントリー」（16-25歳）、「基本訓練」（16-25歳）、「キャリア初期（正社員）」（17-30歳）、「キャリア中期」（25歳以降）、「キャリア中期の危機」（35-45歳）、「キャリア後期」（40歳-）、「衰え及び離脱」（40歳-）、「引退」能力・モチベーションの減退などと、年齢を重ねるごとに、キャリアの「減退」、「衰え」注目する。

これらは、キャリア形成（発達・後退・減退）を「能力」や「モチベーション」の面からのみ観察してきた発達心理学的アプローチと関係があるように思われる。シャインがいうところの「キャリア・アンカー」（「自覚された才能と動機と価値の型」、146頁）の「価値」観に十分注目しなかったり、あるいは「才能」にしても直接的な仕事の能力に拘泥したきたためであろう。

これらの問題の検討には哲学、青年心理学、老年（心理学）学、キャリア心理学、社会学、経済学、ジェンダー論などの参画が求められる。

2. キャリア形成の個人レベルの営み

(1) 個人レベルのキャリア形成（下部構造）に関しては、とくにキャリア・デザイン、キャリア（進路）選択、キャリア観（職業観）の形成、キャリアカウンセリング（個別的キャリア支援活動）等が検討課題になる。

まず、若者・学生の研究に比して、中年期、壮年期のキャリア意識変容に注目される。

(2) さらに、とくに解明が求められているのが、上述のキャリア観・職業観の問題である。いわゆる因子分析的研究にとどまらず、ダイナミックな心理（学）的キャリア観の形成構造（メカニズム）の研究⁽²¹⁾、また後述の教育システムとの関連で織りなす進路・職業選択過程の研究⁽²²⁾を積み重ねたい。

職業観形成の問題に関連して重要な課題は、後述の学校におけるキャリア教育との関連で、「職業観形成」一般が語られていることである。ところが、前述のシャインがいうキャリア・アンカー論では、キャリア（職業）の価値観の側面こそは一生かかって形成されるものであり、さらにそれが顕在化するのは就職数年後、さらにそれが明確化するのは30歳代半ば以降の「キャリア中期の危機」のころからといわれる。そうであれば、やはり、もう少し、「職業観」という高度の抽象的概念で呼ぶにせよ、職業意識の発達段階（過程・構造変容）をよく識別した検討が必要であると思われる（図表12）。また、それに関連して、発達段階や年齢等の違いを考慮した職業意識（職業観）の測定・評価法（多次元尺度構成法）⁽²³⁾による分析が実践的にも急を要する。

図表 12. 職業意識の発達過程

ライフサイクル要素	幼児	児童	青年前期	青年後期	中年期	壮年期	老年
社会的役割 (貢献)					管理	奉仕・貢献	
生計維持			自立	安定	家族		
個性発揮			専門(仕事)	挑戦	創造性	満足	
意識の次元	職業感		職業関心(モチベーション)			職業観	

3. キャリア教育・キャリア開発研究

ついで、学校教育ないし企業組織、行政等の集団的なキャリア教育（学校）、キャリア支援活動（ハローワーク他の移行支援組織）、キャリア開発活動（企業）を問題にしなければならない。

学校のキャリア教育に関しては理念としてのそれはよく普及しているけれども、具体的な教育プログラム・カリキュラムの構築が喫緊の課題になっている。その際、キャリア教育は下記概念から構想されることを踏まえ、研究する必要がある⁽²⁴⁾。

(1) キャリア教育は、まずアカデミック（基礎）教科・科目内部でのキャリア学習の目標設定・教材化を必要とする。アメリカでは、*kontextual learning*（教科文脈学習）と言われ、キャリア教育推進のいわば最大解題である。キャリアの視点を教科・科目の教育に注入するというわけである。そのことにより、教科における知識・技術の学習がより具体的となり、結果として学力向上、学力の拡充を計るのである。「詰め込み教育」が批判され、また「総合的学習」などゆとり教育により学力低下がさげばれて久しいが、わが国の教科学習、知識・技術の学習がどの程度、このような「実用知」にまで視野を広げ、確かな学力形成を計ってきたであろうか。

(2) つぎに、技術・労働教科目により、普通教育・基礎教育段階のキャリア学習のための特設教科・科目において、キャリア・職業への一般的・実質的準備を行うことも欠かせない。

(3) さらに、キャリア（能力・意識）発達のためのスキル訓練（教育）が必要である。“*competency*”とか“*employability*”を高めるために、コミュニケーションスキル、チームワーク能力、問題解決・調査研究能力などが独自に育成されねばならない。この面は、近年 21 世紀の人材育成（生徒・学生・成人）に強く求められている資質であり、アメリカでは教科・科目の学習ではもちろんのこと、インディペンデント・スタディー、インターンシップなどでも独自に位置づけられる。

(4) キャリア（準備）教育には、キャリアガイダンス・カウンセリングによる、キャリア・進路選択支援を含む（上述のように、日本ではこれがキャリア教育と呼ばれる傾向がある）。

(5) キャリア（進路選択）の「出口」発展は、特定の職業キャリアへの準備としての職業教育・専門教育との接続である。これがあって、はじめてキャリア教育は、とりあえずその第 1 段階が完結する。

4. キャリア移動・移行過程研究

さらに、学校や企業組織における、あるいは学校間、学校企業間、企業内（間）のキャリア移動（移行）過程（メカニズム）の究明の問題がある。

(1) 学校から職業への以降過程、そこから「滑り落ちる」NEETやフリーターの問題については、1990 年代以降、わが国では問題性が相当自覚され、結果としての研究蓄積がある。I でも触れたので詳細は省略するが、とくに労働政策研究・研修機構（JIL）関係者小杉等の著作⁽²⁵⁾をあげておくことで十分であろう。

そのような若者のキャリア未形成・中断傾向の問題に関して、学卒無業者やフリーターの産出過程はか

なり明らかにされてきたけれども、そこからの脱出過程、さらにそこにおけるキャリア支援の役割（効果）については、なお今後に多くの作業を残している。

学校内キャリア形成（準備）に関しては、学歴別、学科別の視点による進路指導、職業教育、高等教育の検討が重要であるし、就職後の（企業内）キャリア形成過程の分析も必要である。

(2) 他方、就職後定年までの、伝統的には企業内キャリア形成の問題についても多くの課題が残されている。まず、標準的あるいは伝統的なキャリア形成（蓄積）パターンの変容状況を解明する必要がある。わが国成人の企業内キャリア形成に関しては、おもに労働市場論（労働経済学）や社会政策学分野で、縦断的（日本的）・横断的（欧米的）、内部市場（日本的）・外部市場（欧米的）という理念型的分析概念で問題にされてきた。

とくに、内部労働市場論（国際比較）の視角からの小池和男や猪木武徳らの一連の実証的研究は、かなりの程度、わが国の企業内キャリア形成のメカニズムを解明している⁽²⁶⁾。その中で、小池・猪木編著（2002）の中の佐藤博樹論文（「キャリア形成と能力開発の日独米比較」）はわが国の職業人のキャリア形成メカニズムを分析する際の方法的示唆を与えている。

「アメリカでは当該職能内の幅広い（職務）経験が、日本では他の職務分野の仕事（職能）の経験が、ドイツでは（同一職種内の）幅広い仕事の経験と他の職能（職種）分野の仕事の経験の両者がそれぞれ重視されている」と（但しがきはすべて筆者の補注）。

彼らの分析軸には、とりわけ大企業の基幹従業員層に適用されるキャリア形成方式日本の全体を表すかの含意があるように思える。しかし、（大企業レベルの）国際比較に有効であっても、中小企業や日本にも存在する、第2（外部労働市場、例えば下請けや派遣の労働者層）そして第3の労働市場（短期及び短時間雇用労働者層）の問題も含めて考えると、問題はより複雑である。

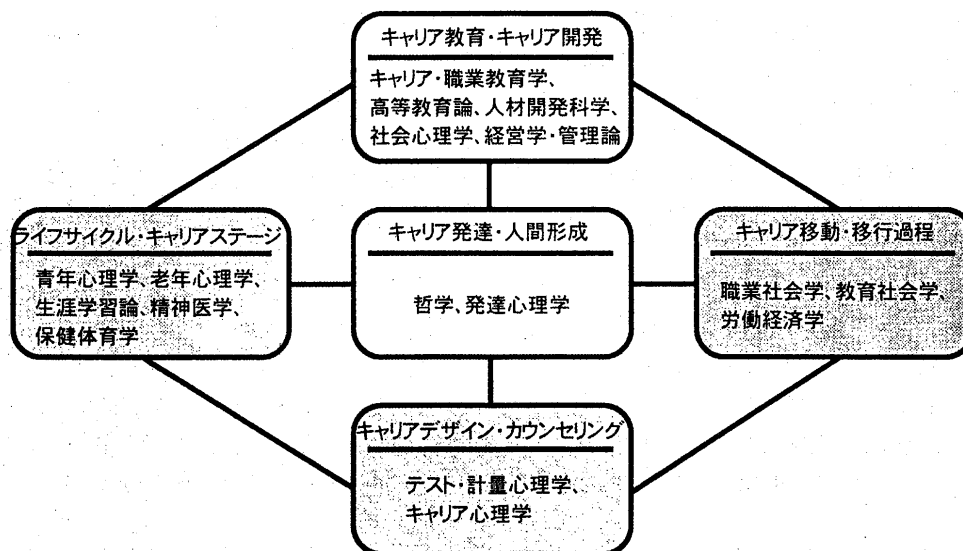
前述の1995年日経連の「労働力の3タイプ」コンセプトに即して考えれば、図表1に示したように、少なくとも①伝統的終身雇用や年功制が適用される正規従業員層、②派遣労働者を含む有期雇用が適用される層、③相互に出入りのあるパートタイマーやフリーター層に分けて分析する必要がある、さらに、正規従業員層にしても、そのキャリア形成は一樣ではない。ここに、小池等の日独米比較の分析装置が生かされる。仮説的には、A. 技術・専門系は「同一職能内キャリア形成（移動）型」（アメリカ型）、B. 技能系もAよりはやや狭いが、「同一職能内キャリア形成型」、C. 事務系は製造職能に回ることはないが、「多職能キャリア形成型」（日本型）、そして、②の有期雇用層がわが国では「職種内キャリア形成型」（一種のドイツ型）といえる。

さらに言えば、これらのキャリア・パターン間の移動・定着の実態を解明する必要がある。

最後に、今後一層問題になる60歳定年前後のキャリア形成の在り方の問題も検討課題であることを付け加えておきたい。

以上論究したキャリア形成学の各基盤領域・課題とその相互関連について図式化すれば、図表13の通りである。

図表13. 各課題と関連学問分野



<引用注>

- (1) 今村令子「キャリアエデュケーション」『学校経営』1972年11月, 野淵龍雄「アメリカにおけるキャリア教育」『進路指導』1973年4月, 仙崎武「アメリカの新しい職業教育—キャリア・エデュケーション—の現状と課題」『産業教育』1973年7月.
- (2) 中央教育審議会答申『今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善について』第6章第1節、1999年
- (3) 同年同月の職業能力開発促進法の改正で、従来の「職業能力開発給付金」制度が拡充され、「キャリア形成促進助成金」と呼び変えられた。
- (4) 日本経営者団体連盟『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向とその具体例—』1995年5月.
- (5) 日本経営者団体連盟『新・日本的経営システム等研究プロジェクト(中間報告)』1994年8月.
- (6) マーチン・トロウ/天野・喜多村訳『高学歴社会の大学』東京大学出版会、1976年(1983年、4刷)Ⅱ参照.
- (7) A. G. Watts : Career Education for Young People : Rationale and Provision in the UK and Other European Countries. In. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 1. Kluwer Academic Publishers (Netherlands). 2002, p.210.
- (8) Sidney P. Marland, Jr. : Career Education. Office of Education, Washington, D.C.8. Sept.1971.
- (9) 文部科学省『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書—児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために—』2004年1月.
- (10) Donald E. Super : *The Psychology of Careers - An Introduction to Vocational Development*. Harper & Bros, 1957. 訳書は、日本職業指導学会訳『職業生活の心理学』誠信書房、1960年.
- (11) Donald E. Super : *Career Development: Self-concept Theory*. College Entrance Examination Board, 1963.
- (12) Donald E. Super and Martin J. Bohn, Jr. : *Occupational Psychology*. 1970. 訳書は藤本喜八・大澤武志訳『職業の心理 企業の行動科学6』ダイヤモンド社、1973年.
- (13) Edgar H. Schein : *Career Dynamics : matching individual and organizational needs*. Addison -Wesley Publishing Company, 1978. p.189-191. エドガー H. シャイン著、二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房、1991年、第14章参照.
- (14) 梶原豊「いきがいのキャリア開発プラン」中高年者雇用福祉協会『わかりやすい35歳からの生涯生活設計』1981年. 同『35歳からのキャリア開発：生涯生活設計』マネジメント社、1984年.
- (15) 日本経営者団体連盟『能力主義管理：その理論と実践』1969年、21-22頁.
- (16) 金井壽宏『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP新書、2002年.
- (17) 厚生労働省・キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書『キャリア形成の現状と支援政策の展開』2002年、7月、1(1)参照.
- (18) 学校教育から雇用への移行過程、とくにその過程からいわば「脱落」する(漏れる)メカニズムについては、ハーバードのヤンニンとマイミンもそれを山田が紹介する「パイプライン・システム」図を参考にした。山田昌弘『希望格差社会』筑摩書房、2004(2005年第8刷)88頁、166頁参照.
- (19) E.H.エリクソン/J.M.エリクソン著、村瀬孝雄・近藤郁夫訳『ライフサイクル、その完結』みすず書房、2001年(2004年第4刷)、5「第九の段階」参照.
- (20) 山田昌弘『希望格差社会』筑摩書房、2004年(2005年第8刷)「8希望の喪失」等参照.
- (21) 金井篤子・三後美紀「高校生の進路選択過程の心理学的メカニズム」寺田盛紀編『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較』晃洋書房、2004年、第2章.
- (22) 寺田盛紀「普通科高校生の大学への移行・進学課程—職業選択・職業観形成との関連で—」同上書、第1章.
- (23) 木村好美・岡太彬訓「年齢・性別によって価値観は異なるのか?」柳井晴夫他編『多変量解析事例ハンドブック』朝倉書店、2002年、53参照.
- (24) キャリア教育の母国であるアメリカの議論・動向を踏まえた拙著参照。寺田盛紀「専門高校における進路指導—キャリア教育との関連—」産業教育中央振興会(文部科学省編集協力)『産業と教育』2005年5月号.
- (25) 日本労働研究機構『新規高卒労働市場の変化と職業への以降支援』1998年、同『変革期の大卒採用と人的資源管理』2000年、同『学校から職場へ—高卒就職の現状と課題—』2003年、小杉礼子『フリーターという生き方』勁草書房、2003年、同『フリーターとニート』勁草書房、2005年等参照.
- (26) 小池和男の『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社1977年、『日本の熟練』有斐閣1981年、『現代の人材形成』ミネルヴァ書房1986年、『仕事の経済学』東洋経済新報社1991年、『日本の雇用システム』東洋経済新報社1994年、『日本企業の人材形成』中央公論社1997年、小池和男・猪木武徳編『人材形成の国際比較』東洋経済新報社1987年、同『ホワイトカラーの人材形成』東洋経済新報社2002年.