

これからの職業能力開発とキャリア教育の体系化に向けた考察 —教育制度と職業教育の連携をめざして—

Systematize business development skills and career education - A close cooperation with general and vocational education -

川合 宏之 (流通科学大学)

Hiroyuki Kawai

In Japan, it is the weak coordination between the education and vocational training. In this paper, towards those two appropriate cooperation, the Ministry of Health, Labour and Welfare, to validate the past Efforts to including the central Vocational Ability Development Association, was trying to derive the future challenges. Specifically, in the post-war Japan, general education and that vocational training has been interrupted, thereby it pointed out that has been is narrowed the possibility of opportunities and future design of vocational training of students, university reform, Occupation redefining the industrial base high school, by methods such as high atmospheric linkage, we aimed to solve these social issues.

Keyword: business development skills, career education, vocational education, general education, Systematize

1. はじめに

本論では、これからの職業能力開発とキャリア教育について考察するため、まずは厚生労働省の提言、中央職業能力開発協会のまとめたデータベースをはじめとする日本の職業能力開発にむけた取り組みの現状を概観し、そこから導きだされる課題を集約していきたい。現在、内閣府の資料によれば、日本の若年層における非正規雇用の拡大が指摘され、それが格差の固定化にもつながっているとされる。本論では、そのような現象を助長している背景として、普通教育と職業教育の分断された状況によって、安定した雇用につながるようなキャリアパスが教育制度の面において最適化されていないことを指摘した上で、適切な就業にむけて体系化されたキャリア教育の必要性について指摘したい。そして、今後の制度的な改善を期するための提言として、産業構造の変化や国際競争の過激化というマクロな視点と個別の生徒の将来設計というミクロな視点を総合し、教育現場を見据えたキャリアパス形成の再検討の必要性を指摘したい。

2. 先行する職業能力開発にむけた取り組み

日本における職業能力の開発に向けた取り組みとして、旧労働省、現在の厚生労働省では職業能力開発基本計画を策定しており、現在は2011(平成23)年の第9次計画

が最新のものとなっている(なお、2015年10月から2016年3月にかけて、次期第10次計画の策定に向けた議論が予定されている)。そのうち、「3 教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備」と題された箇所において、「社会全体で実践的なキャリア・アップを図るため、教育訓練と連携した職業能力の評価システムの整備」が必要であるとされ、就職や転職、キャリア形成やスキルアップにかかわる「評価軸」の必要性が指摘されている。具体的な言及の一例として、以下の一節を引用する。

(1) 労働者の技能と地位の向上を目的とし、実際に就職や転職に結びつけ、あるいは企業内における適切な能力評価、労働者に対するキャリア形成やスキルアップのインセンティブの付与を実現するためには、習得した職業能力を客観的に評価する「ものさし」としての評価制度が必要である。また、評価制度については、業種・職種について横断的に制度を設計・運用することが必要である。¹⁾

この引用箇所にあるように、職業能力を評価する「ものさし」、つまり評価基準の策定が、今後の職業能力開発および教育訓練のなかで要請されている。そのような改革案の背景として、現代社会は、産業構造の変化、国際競争の活発化といった条件のもと、とくに「成長が見込まれる分野」においての「実践的な職業能力を備えた人材を育成するための環境整備」が急務とされていること

を挙げることができる²⁾。また一方、「若者や非正規労働者などの職業能力形成機会に乏しい者」の増大も問題化されており、「これらの者の職業能力の開発及び向上」が求められているとされる³⁾。つまり、産業全体をめぐるマクロな変化とともに、若者を中心とするミクロなレベルでも変化が起こっており、それら双方に対応するような改革が必要とされているわけである。

また、以下のように、「知識」、「技術・技能」に加えて、第9次計画では、「職務遂行能力」という評価軸の設定が進められている。

(2) 現在は、新たに就業した者から管理職にわたる段階的かつ体系的な職業能力の評価を行うことを目的とし、仕事に必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述した職業能力評価基準の整備を進めているところである。⁴⁾

こうした改善点の背景には、成長分野における新成長戦略としての「実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)」⁵⁾を構築することの必要性がある。第9次計画の段階では、このような評価基準は「積極的に活用している業界団体や企業がある一方で、導入が進んでいない業種もある」とされるが、「業界団体や企業のニーズを踏まえつつ評価基準の改善を行い、普及・促進を図っていく」とされている⁶⁾。

また、前述の「実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)」を構築する際には、以下のようなビジョンが提示されている。はじめに、「これまでの取組から得られた既存の評価制度・資格制度を政策資源として活用しながら、まずは「介護・ライフケア」分野、「環境・エネルギー」分野、「食・観光」分野について構築し、手に職をつけて働く「スペシャリスト」の労働市場を拡大していく」ことである⁷⁾。また、「教育訓練と連携した能力評価のシステムにおいて、訓練歴の記録等のツールとして有効に活用していく」ためのジョブカードの活用、さらに、「国が労働者の有する技能の程度を検定し、公証する技能検定制度」は、能力評価のインフラ整備や技能労働者の能力向上に重要な役割を果たしていることも指摘されている⁸⁾。以上のように、既存の、ないし新設のさまざまな方策を用いて、多様化する産業基盤と労働市場のなかで、一人ひとりの労働者の資質を計り、キャリア形成のために参照することが可能になるような評価軸の策定が模索されているところである。また、今後においても、「技能検定制度の統廃合の推進、民間機関が実施する指定試験機関方式への移行、技能検定の試験基準の見直し等」によって、「技能検定制度が社会的ニーズにあったものとなるよう」な検証ないし見直しが行われることになっている⁹⁾。また加えて、「従業員等の技能の向上に資するため、企業等が行う社内検定を、国において一定の基準により認定し、適切に実施する必要がある」とも指摘されている¹⁰⁾。このような国家認定の評価軸が実

際の労働現場においてどこまで有効に機能するのか、という点については留意する必要があるものの、個別の労働条件を最低限のラインで守るためには現場裁量に委ねるのではなく、標準的な規制、規格によって管理することにも有効性があると思われる。重要なことは、こうした厚生労働省の提示するビジョンを実際の労働現場、ないし労働力を訓練する教育現場の一人ひとりが熟知し、実質化していくことであろう。

つづいて、以上のような国の政策に基づいた具体的な職業能力開発の歴史についてみておきたい。まず、中央職業能力開発協会¹¹⁾が労働省から委託を受け、1988(昭和63)年度及び1989(平成元)年度の2年間にわたって検討を行った『職業能力開発データベース構想』に関する検討結果については、中央職業能力開発協会所属(当時)の戸田孝明¹²⁾、および、吉田敦・高見令英¹³⁾による報告がある。戸田は、「急激な技術革新、経済のソフト化・サービス化などの産業構造が変化する一方、高齢化社会の進展に伴い、高齢者が増大するなど、労働力需給の両面にわたって大きく変化しつつあり、これらの変化は、今後一層進展していくものと見込まれる」¹⁴⁾と、今日の状況を整理している。また、「このような状況の中で、ホワイトカラー層が飛躍的に増大し、わが国経済社会においては、中枢的な役割を果たしているところであると評価している¹⁵⁾。これらの状況をふまえて、「今後大きく変化する経済社会にあつては、専門職、技術職、管理職など、企業活動の中枢、中堅に位置するホワイトカラー層を中心とした産業人の役割はますます重要なものとなるため、今後の変化に対応したホワイトカラー層を中心とした産業人の能力開発は一層重要となるものである」と、情報社会化のなかでの展望を示していた¹⁶⁾。そのような視点のもと、1990年代初頭の段階で構想されたのは、「企業、産業人、公共・民間教育訓練機関などをネットワーク化した「産業人のための生涯職業能力開発システム」を構築すること」であり、またそれによって、「今後、大きく、さらに多様に変化するであろう経済社会に対して、柔軟に対応できる産業人の育成を目指すと同時に、長期化する職業生涯において、システムとして、真に産業人個人の自己実現の支援をも目指す」とされていた¹⁷⁾。なお、吉田・高見によれば、この能力開発情報システムは、1990年代初頭においては、「各都道府県の職業能力開発協会においてのみ利用が可能」というものであった¹⁸⁾。しかし現在では、中央職業能力開発協会の公式HPにおいて、「企業の人材ニーズと労働者の職業能力」を「適切にマッチング」させることをめざした「職業能力評価基準」が公表されている¹⁹⁾。こうしたことから、職業能力の評価基準は20年のあいだに広く一般に提示される条件が整いつつあり、それに伴ってさまざまな改善が行われてきたと見ることができるだろう。

以上、官民の職業能力開発に向けた取り組みについて概観してきた。そのほかにも、職業能力開発のための教育機関もすでに存在している。職業能力開発総合大学校(略称:職業大)は、1961(昭和36)年に設立され、現在

までに 50 年以上の歴史を持つ、厚生労働省所管の大学校である。日本における職業訓練の中核機関として位置づけられ、その目的としては、職業訓練指導員の養成、職業訓練指導員の研修(再訓練)、職業能力の開発・向上に関する調査・研究を三つの基幹業務としており、各種の指導員養成課程を擁している。また、その実証機関である大学学部相当の 4 年制の総合課程(機械,電気,電子情報,建築の 4 専攻)では、職業訓練と大学教育の一体化により、卒業時に日本で唯一の「学士(生産技術)」が授与される。山本修・田中晃・平原英明による同大学校のエネルギー変換ユニット研究室の研究グループ紹介では、「学術研究と職業訓練の二足の草鞋を履く特徴を活かして 独創的な研究や教材開発を行う中で、工場や職業訓練の現場をリードできる卒業生を輩出していきたい」と目標が掲げられている²⁰⁾。このように、すでに職業能力開発のための教育機関も設置されており、その成果は着実に出ていたものと期待される。今後は、そのような先進的な取り組みの成果をいかに日本国内の教育機関において普遍化していくか、という展望を描くことができる。以上のような取り組み事例を参照しながら、以下、本論における職業能力開発の提案を示していきたい。

3. 日本の職業能力開発の現状と課題

前章において確認したように、すでにわが国では職業能力の開発に向けたさまざまな取り組みがなされてきた。こうしたことから、国および民間のレベルにおいて、今後のキャリア形成を考えることの必要性は十分に周知されていると評価することができるだろう。ただし、後述するように、実際の日本の雇用環境は十分に改善されているとはいえず、非正規雇用の拡大をはじめ、不安定な状態に陥ってしまっていることを指摘しなくてはならない。このような状況を背景とした場合、つぎのような問題提起を行うことが必要であると考えられる。すなわち、職業能力の開発と教育訓練のそれぞれにおける取り組みはもちろんのこと、並行するかたちで、それらをつなぐ視点が必要となるのである。というのも、近代以降の日本では、教育と職業訓練とが明確に二分化される傾向があり、その結果として、中学・高校時代に過度な受験教育に偏重したり、大学教育が必ずしも社会人としての職業につながらなかつたり、といった問題が起こっているといえるからである。以下、日本の教育制度が抱えている根本的な問題点についても参照しながら、その解決にむけて検討していきたい。

現在の日本社会では、普通教育と職業教育の分断という状況をはじめとして、安定した雇用につながるようなキャリアパスが教育制度の面において最適化されておらず、システムエラーを起こしている状態であるといえる。ここでいうシステムエラーとは比喩であるにとどまらず、現実の産業構造の変化に対して、教育制度が十分に体系化(Systematize)されておらず、就業に至るまでの的確なコースを辿ることが難しくなっていることを指してい

る。これまでは、新卒一括採用というかたちで、かならずしも職業訓練のための技術を体得していかなくとも一律に雇用を確保する、という方策がとられてきたが、これはまさに教育と職業訓練の乖離した状況を示しているものだといえるだろう。現在のように雇用環境の複雑化した状況では、単線的なキャリアパスのモデルを想定することはもちろん難しいことではあるが、近年の内閣府が示した資料にも現れているように、教育を受けた若年層が非正規雇用の低賃金で教育訓練投資を受ける機会が少ない状況²¹⁾に甘んじていることは、やはり政策面における反省事項でもあると考えられる。以下、このような問題の背景となっている事柄について指摘するとともに、その改善に向けた視点を提示していきたい。

まずは、教育制度と職業能力開発という問題が乖離してしまっていることについて分析していきたい。一つの視座として、西山勉は、「1990 年代初頭のバブル経済崩壊まで我が国の新規学卒者は、企業の新卒者一括採用制度により、希望する者の多くの若者は卒業後ただちに正社員になることができ、そして、終身雇用制度により長期にわたる安定した職業生活を送ることができることが普通に行われていた」こと、また、「若年者の失業率も他の先進諸国と比較して低い状態であった」ことを挙げながらも、「現在はそのような常識は通用しなくなり、新規学卒者であっても企業の正規社員になることが出来ない者が増大している」こと、そして、「正規社員に採用されない彼らの多くが、雇用が容易に打ち切られる不安定な労働条件の下、正社員よりかなり安い賃金で雇用され、福利厚生、社会保険の面でも悪条件であり、職業能力開発の機会もはるかに少ない」ことを指摘している²²⁾。内閣府のデータによれば、「デフレが進行する下で名目 GDP が減少してきたこと」と、「その下で企業が労働コストの節約を図るといった側面があったこと」によって、非正規化が進んだと指摘されている²³⁾。さらに、「一度、正社員のポストを失うと再び正社員になることは難しく、派遣などの非正社員やアルバイトといった就職が主となり、将来的にも安定した仕事に就くことが難しい現実がある」としている²⁴⁾。このように、今日の雇用環境は、新卒はもとより、転職における選択肢も狭まってしまっているといえる。「雇用の流動化」という言葉がひとつの選択肢として提示されることもあるが、実際の雇用条件は新卒一括採用などの旧来のやり方を大きく脱しているものではなく、企業側の採用姿勢は保守化している側面もあるのではないだろうか。こうした条件のもとで、教育制度を改革していくことがひとつの改善の方途であると考えられる。その一例として、本論では、大学教育のありかたの再検討とともに、普通教育偏重型の教育をあらため、職業学校の位置づけの再定義について提案したい。

現在、大学教育のあり方については大きな議論が巻き起こされている。2015 年 6 月、文部科学省は全国の国立大学に対して、人文社会科学や教員養成の学部・大学院の規模縮小や統廃合などを要請する通知素案を示し、こ

の方針をめぐって、現在、賛否両論のさまざまな議論が引き起こされている。また、このような文系学部・大学院の縮小・統廃合といった議論にいたる以前にも、近年、人文学領域の研究（および教育）の振興については、さまざまな議論が行われてきた。しかしながら、文部科学省が提示する視点は、「地球環境問題や貧困問題などのグローバルな課題や、少子・高齢化問題など日本が直面する課題などについて、批判を含めた多様な知見を社会に提供する」ことを通じて、「公益的な活動を支援する」ことをはじめ、「政策形成に直接的寄与する観点に立った知見の提供」という側面が重視されてきた²⁵⁾。つまり、実社会において役に立つかどうか重要なファクターとして暗黙に前提とされており、人文学領域において俗世的な価値観に距離を置かたちで継承されてきた学問的な価値については軽視されてきたのが実情なのである。とはいえ、こうした改革にむけた視点は、今後の大学教育をどのように変えていくべきか、という方向性のひとつを示しているといえるだろう。すなわち、アカデミズムとして社会と一線を画した場所として大学を特権化するのか、それとも社会のなかに開かれた学びの場として大学を活用していくのか、という選択肢の明示化である。それらのうち、どちらが正しい、ということは本論の射程を大きく外れてしまうため、ここでは差し控えるものの、産業基盤が大きく変化する今日において、大学もまた、その役割を再検討する時期に達しているということには否定できないであろう。ひとつの方向性として、各地の大学を偏差値などの評価軸で階層化するのではなく、それぞれの特色とする学部によって就業を視野に入れた職業訓練に特化するかたちで位置づけを変更し、それを受験生が主体的に選べるようにする、といった選択肢についても、一考するに値するのではないだろうか。これは、文部科学省をふくめたトップダウン的な改革の決断を要請するものでもあるが、そのような改革が進むとすれば、これまでの普通教育偏重の状況は、おのずと変わってくるものと考えられる。

4. 課題解決のための視点

以上のような状況に対して、本論では、職業高校をはじめとする職業訓練のための学校の重点基盤化という視点を提示したい。ここでいう重点基盤化とは、職業訓練のための学校を各地の産業の拠点として再活用するとともに、地域社会を担う優秀な人材を輩出できるように位置づけ直すことである。具体的な施策としては、就職もしくは進学において、普通教育を施す高等学校や大学では習得できない専門能力をとくに評価することを企業の採用・人事評価の過程ではたらきかけることによって、職業訓練を施された若い人材が地域社会のなかで活躍できるような気運と環境をつくることを奨励していくことが有効であると考えられる（実現可能性はともかくとして、職業高校からの優先的な採用枠を設ける、なども有効であろう）。なお、これは、すでに文部科学省が提

唱し、さまざまな高等教育の改革の基礎となっている「知識基盤社会」という方向性を補完する視点であり、職業能力の開発と教育訓練をつなぐかたちでの改革には不可欠な視点であると考えられる。本来、商業、工業、農業などの各職業教育に特化した職業学校こそは、若年層の職業能力開発の基盤としての機能を担うはずである。しかしながら、現状ではかならずしもそのような方向づけが上手くいっていないのが実情である。また、現在、職業高校の生徒のなかには、かならずしも就職する道を選ぶだけではなく、大学への進学を選ぶ事例もある。つまり、職業高校のなかでも、すぐに就職の道を選択する場合と、さらに高等教育を望む場合といったように、卒業後のキャリアパスが複雑化していることが伺えるのである。こうした事例は、高校卒業後、さらに学びたいという生徒の向学心の現われとして肯定的に捉えることもできるが、一方で、職業学校が本来の職業訓練の基盤としての役割を十分に担うことができていない、といった現状を示している可能性もある。本論では、すでに先行して進められてきた大学院重点化などの高等教育機関における改革と並行するかたちで、従来は普通教育偏重型の教育において下位に位置づけられる傾向のあった職業高校の位置づけを変更し、各地の職業人育成のための重点基盤として再定義することの必要性を提案しておきたい。そのためには、各職業高校が地域との連携などもふくめたそれぞれの特色を打ち出しながら、受験生が職業高校を選ぶという選択肢を確保することも不可欠であるが、そのためのひとつの大局的なヴィジョンとして、この国の教育における普通教育偏重型のシステムを変えていくことも必要であろう。そのひとつの方向性としては、学校教育の複線型という選択肢である。一例として、1990年代には、理工系離れとよばれる状況を打開するために、工業高校からの大学、さらには大学院までをふくめた高等教育への接続を視野に入れた複線型の教育改革についての提言などもみられた²⁶⁾。職業能力開発基本計画の第9次計画にあるように、教育訓練と連携したかたちでの職業能力開発を行うためには、教育現場での改善努力だけでなく、そのような構造的な転換が不可欠である。

また、こうしたヴィジョンを具現化していくためには、職業学校を卒業したのちのキャリアパスを明確に描くことのできるような制度設計も不可欠である。ひとつの視点として、過去に実施された文部科学省主導の教育改革の失敗事例について言及しておきたい。1990年代から2000年代にかけて実施された大学院重点化という政策は、主に普通教育の延長線上にある高等教育における改革のひとつとして位置づけることができると思われるが、その実情としては、入学定員だけを増加させる一方、大学院修了者の就職先を確保しないままであったがゆえに、いわゆるポストドク問題と呼ばれるような状況を生み出してしまった²⁷⁾。同様の事例は、司法試験合格者の増加にはつながらなかったロースクールにおいてもみられると思われる。こうした事例に共通しているのは、出口としての就職先を明確に確保しないままに入り口を拡げてし

まったことが問題となっていると考えられる。また、そこには、職業能力の開発という視点が軽視されたまま高等教育が推し進められるという、いわば職業と教育を分断する発想が介在しているようにも思われる。このような失敗事例に学んだ上で職業学校の重点基盤化を提言するとすれば、まずは生徒の就職先、進学先をはっきりと呈示した上で、将来性のある進学先として職業学校を主体的に選んでもらえるような工夫が不可欠であろう。

以上のように、職業能力開発という観点からも、各種職業教育におけるキャリア教育・職業教育のあり方を見定めていく必要があるといえるが、そのためにも、まずもってこうした流れの背景にあるわが国の教育環境の問題について検討しておかなくてはならない。そのひとつが、大卒に有利な就職状況である。また、その問題をより明確に取り扱うためには、職業教育の実態と課題に目を向けなければならない。日本の職業教育が置かれている問題のひとつとして、「普通教育」と「職業教育」があらかじめ差別化されてしまっている状況を指摘する必要があると考えられるからである。また、こうした「普通教育」と「職業教育」の差別化は、制度面のみならず、田中萬年が指摘するように、明治以降の用語の翻訳の過程で「普通」という言葉が「感覚的」に用いられるようになったこと²⁸⁾、それゆえに、国際規定にないはずの普通教育という用語が「信奉」されるようになったこと²⁹⁾、教育を受ける国民のあいだに普通教育偏重の見方が明確な根拠を持たないままに内面化されてしまっており、中学・高校在学中という比較的早い段階でその人生選択を狭めてしまっていることも指摘できると思われる。したがって、職業能力の開発という視点から日本の教育環境を再定義していくためには、教育と職業という二つの概念を批判的に再検討していく必要があると考えられるのである。

これまで、とくに戦後日本の教育は、いわゆる「お受験」、「受験戦争」という比喩表現によって示されているように、大学受験がなかば受験産業のなかで商業化されるかたちで、もっぱら偏差値重視・テストの点数重視の内容になってしまっていた。これは、先の田中萬年の考察したところ由来すると思われる。また、そのような流れのなかで普通教育が特権化される一方、農業、商業、工業などの職業教育が下位のカテゴリーに位置付けられることになった。こうした受験の競争化、および、普通教育と職業教育の分断といった状況が、今日の日本の教育が抱えている根本的な問題であると考えられる。こうした状況を改善していくためには、まずもって義務教育における学校現場の改善、高校以上の段階での受験戦争の是正といった方策が考えられるが、それらと同時に、いわゆる大学入試の試験科目以外の総合学習の時間や課外活動といった場面において、正規科目を補完するさまざまな体験の機会を提供し、また、それを職業教育や生涯学習といった視点から意味づけ、評価していくことにもまた、有機的なキャリア教育の実現にむけての大きな意味があると考えられる。

また、前述のように、日本の教育は普通教育と職業教育とに分断され、前者が受験と関連づけられるかたちで特権化される一方、後者はやや下位に位置付けられる状況がづいてきた。とくに商業教育については、番場博之が言及しているように、「政策的方向性の定まらない状況のなかにおいて、商業高校での商業教育は基礎教育重視の方針へと転換されたが、しかしそれは具体的な需要と結びつくものではなかった」ということから、「その後も高等学校の序列化は進み、商業高校はその結果生じた階層の底辺部に固定化されていった」と分析されている³⁰⁾。また、このことは、商業高校への進学者のなかにいわれる不本意入学と呼ばれる事例が多々見られることとも符合する。普通教育と職業教育の分断状況が、生徒の主体的な将来設計の幅を狭めてしまっており、その結果、生涯にわたる職業観の確立という重要な視点がわが国の教育制度のなかから抜け落ちてしまっているのである。

以上のような問題点は、数値によっても裏づけられている。本田由紀³¹⁾は、1998年に内閣府の実施した調査に基づき、諸外国と比較した場合の日本における「教育の職業的意義」が顕著に低いことを指摘している。元データを参照すると、調査では、在学者、卒業生それぞれについてアンケート結果が示されているが、とくに卒業生の声として、「学校に通う意義」について、「専門的な知識を身につける」と答えたのは、日本では27%のみである（米国では44.8%、イギリスでは54.5%。ただし、国によっては日本同様に低い数値の場合もあり、国ごとの教育制度や社会状況のあり方に左右されているともいえる）。また、その最大の要因として、本田は、「高校専門学科の量的比重の小ささ」³²⁾を挙げている。つまり、こうした背景からは、主に近代化以降の日本における教育環境の構造的な問題が浮かび上がってくる。また、寺田盛紀³³⁾が指摘しているように、諸外国では職業教育を受けた学生がスムーズに社会人へと移行できるように企業とのあいだでの「移行の架け橋」が整備されていることは対照的に、日本ではかならずしもそのような環境が構築されていない。以前は、学校や公共職業安定所などによる職業紹介や就職斡旋の慣行化や、企業が受け入れ後に新入社員の教育を行うなどの対応がみられたが、現在では、内閣府の資料でも指摘されているように、リーマンショックなどの景気変動の影響によるあっせん率の低下もあり、職業学校を卒業したあとにフリーター化するなどの問題も増加している。寺田は、こうした状況を改善するために、インターンシップなどの既存の制度を改善していく必要があると指摘している³⁴⁾。

以上のような指摘、提言もまた、職業能力開発において重要な視点となりうるだろう。先に触れたように、わが国のキャリアパスの制度が十分に体系化されていないこと、また、それによって、職業能力の開発とキャリア教育の「移行の架け橋」とが直線的につながっておらず、寺田が指摘しているような若年者の雇用問題が発生しているといえるのである。

以上のことから、今日の日本が抱えている職業能力開発とキャリア教育についての課題を解決していくためには、大学入試制度もふくめた抜本的な改革が必要とされていることがわかる。それは、個別の教育機関の自助努力だけで成し遂げられるものではなく、たとえば高大連携などの取り組みにおいて、また、厚生労働省の提示する職業能力開発の視点と文部科学省の提示する教育改革の視点を掛け合わせ、専門高校から大学への進学による高等教育への門戸の開放はもちろんのこと、大学卒業者が専門的な知識と技術を習得するために専門学校や各種大学校で学び直しの機会を得る、といったような、既存のキャリアパスとは異なる進路選択および人生設計をも許容するような教育制度を構築する必要があるだろう。

5. まとめ

以上、本論では、日本における職業教育開発の現状を概括し、今後の制度的な改善を期するための提言として、教育現場からのキャリアパス形成の再検討の必要性を指摘した。具体的には、寺田盛紀のいう「雇用の架け橋」を具現化するため、各地の職業学校を職業能力開発のための重点基盤化することが有効であると提言した。こうした視点には、普通高校と職業高校に分断されている教育現場の再検討、高大連携などの取り組みによるアカデミズムとしての大学と職業教育の有機的な接続など、教育システムを改変していくことによって、若年層を意欲的に活用することのできるような産業基盤を育成していく上で意義があるといえるだろう。

なお、最後に本論の課題についても付記しておきたい。本論のなかでは、職業能力開発とキャリア教育のより有効な接続を念頭に置いて「体系化」というキーワードを用いたが、一方で、近年は新卒一括採用という制度が景気状況などの関連によって比較的相対化されつつあること、短期間での転職がごく当たり前になっていることをはじめ、とくに非正規雇用の場合、十分な社会保障を受けられないために雇用状況が不安定化しているなど、今日におけるキャリア形成は、かならずしも体系化という言葉で言い表せるような直線的かつ単線的なコースとして想定できるものではなく、生涯にわたってさまざまな職場、職種を移動しうるものであり、場合によっては、職業高校からの大学進学だけでなく、大学卒業後の学び直しの機会の必要性が生じる状況となっている。こうした状況にすべて対応可能な方法を提示することは難しく、本論は、さしあたって被教育者としての若年層の就職という観点に注目するものとなっている。言うまでもなく、さまざまな世代の転職者もふくめた雇用の流動化という状況を前向きなかたちで捉えていくためには、既存の枠組みに囚われない人事評価の基準が要請されることになる。しかしながら、そのような視点を実質化していくためには教育現場のみならず企業人事における意識改革も必要となるため、流動化した雇用環境に対応することにはさらに包括的な改革が要請されるということ

留意点としておきたい。

参考文献

- [1] 厚生労働省：第9次職業能力開発基本計画—成長が見込まれる分野の人材育成と雇用のセーフティネットの強化—, 厚生労働省, pp.16 (2011年3月).
- [2] [1]の pp.16.
- [3] [1]の pp.16.
- [4] [1]の pp.16-17.
- [5] [1]の pp.17.
- [6] [1]の pp.17.
- [7] [1]の pp.17.
- [8] [1]の pp.17.
- [9] [1]の pp.17.
- [10] [1]の pp.17.
- [11] 中央職業能力開発協会 HP
<https://www.hyouka.javada.or.jp/user/index.html>
(2015年11月12日閲覧).
- [12] 戸田孝明：職業能力開発データベースについて, 教育情報研究 日本教育情報学会学会誌 (第6巻第2号), 日本教育情報学会 (1990年9月).
- [13] 吉田敦・高見令英：職業能力開発データベースについて, 情報処理学会研究報告 情報システムと社会環境 (34巻1号) (1991年5月).
- [14] [12]の pp.56.
- [15] [12]の pp.56.
- [16] [12]の pp.56.
- [17] [12]の pp.56.
- [18] [13]の pp.8.
- [19] 中央職業能力開発協会 HP 「職業能力評価基準」
<https://www.hyouka.javada.or.jp/user/outline.html>
(2015年11月12日閲覧).
- [20] 山本修・田中晃・平原英明：研究グループ紹介：職業能力開発総合大学校 能力開発院 基盤ものづくり系 エネルギー変換ユニット研究室, 電気学会論文誌D (産業応用部門誌) (135巻2号), 電気学会, pp.8 (2015年11月).
- [21] 内閣府：平成27年度 年次経済財政報告 (経済財政政策担当大臣報告)—四半世紀ぶりの成果と再生する日本経済—, 内閣府, pp.81-83頁 (2015年8月).
なお、非正規雇用の拡大がマイナスに働くかどうかは各国ごとに異なるが、日本の場合、正規雇用と非正規雇用のあいだの賃金格差が大きく、また、非正規雇用から正規雇用への移動率も低いことから、格差が固定化される傾向にあることがわかる。
- [22] 西山勉：わが国の若年者に対する職業能力開発の歴史研究—職業能力開発の課題—, 高知工科大学大学院工学研究科修士論文, pp.6 (2011年3月).
- [23] [21]の pp.87.
- [24] [22]の pp.6.
- [25] 文部科学省：人文学及び社会科学の振興について (報告)—「対話」と「実証」を通じた文明基盤形成への道—, 文部科学省, pp.26 (2009年1月).

- [26] 中村豊久：複線型教育の必要性，工学教育（43 卷 6 号），日本工学教育協会（1995 年 11 月）。
- [27] 綾部広則「ポストク問題——労働の観点から」、『研究技術計画』第 29 卷第 1 号（研究・イノベーション学会、2014 年 4 月）では、近年の大学院重点化によって生じた問題について詳細に論じられている。
- [28] 田中萬年：「職業教育」はなぜ根づかないのか，明石書店，pp.86（2013 年 3 月）。
- [29] [28]の pp.107.
- [30] 番場博之：商業高校の存立と商業教育の変容，駒澤大学経済学論集（41 卷 4 号），駒澤大学，pp.113 頁（2010 年 3 月）。
- [31] 本田由紀：教育の職業的意義—若者，学校，社会をつなぐ，筑摩文庫，pp.106（2009 年 12 月）。
- [32] [31]の pp.106.
- [33] 寺田盛紀：第 4 章 職業教育・専門教育の国際比較の視点からみた日本の人材育成の現状と課題，国際比較から見た日本の人材育成 グローバル化に対応した高等教育・職業訓練とは，日本経済評論社，pp.139（2012 年 10 月）。
- [34] [33]の pp.148-149.

(原稿受付 2015/11/15, 受理 2016/04/13)

*川合宏之
流通科学大学，〒651-2188 兵庫県神戸市西区学園西町 3-1
email:Hiroyuki_Kawai@red.umds.ac.jp
University of Marketing and Distribution Sciences
3-1 Gakuen-Nishimachi, Nishi-ku, Kobe, Hyogo 651-2188