

新しい時代のキャリア教育

「正解のない問い」に向き合い、

答えを更新し続ける訓練を

東京大学教育学研究科博士課程

株式会社教育と探求社

一般社団法人ティーチャーズ・イニシアティブ

福島 創太



☆ profile ☆

●早稲田大学法学部卒業
株式会社リクルート入社後、[リクナビNEXT]の企画開発、企業の中途採用の支援に携わる。同社退社後、東京大学大学院教育学研究科修士課程比較教育社会学コースへ入学・修了。

その後、現在の所属にて、中高生向けのアクティブ・ラーニング型キャリア教育プログラムの開発や、プログラムを学んだ生徒の変容や教育効果に関する研究、生徒の21世紀型スキルを育む教員の支援・研修にも従事。

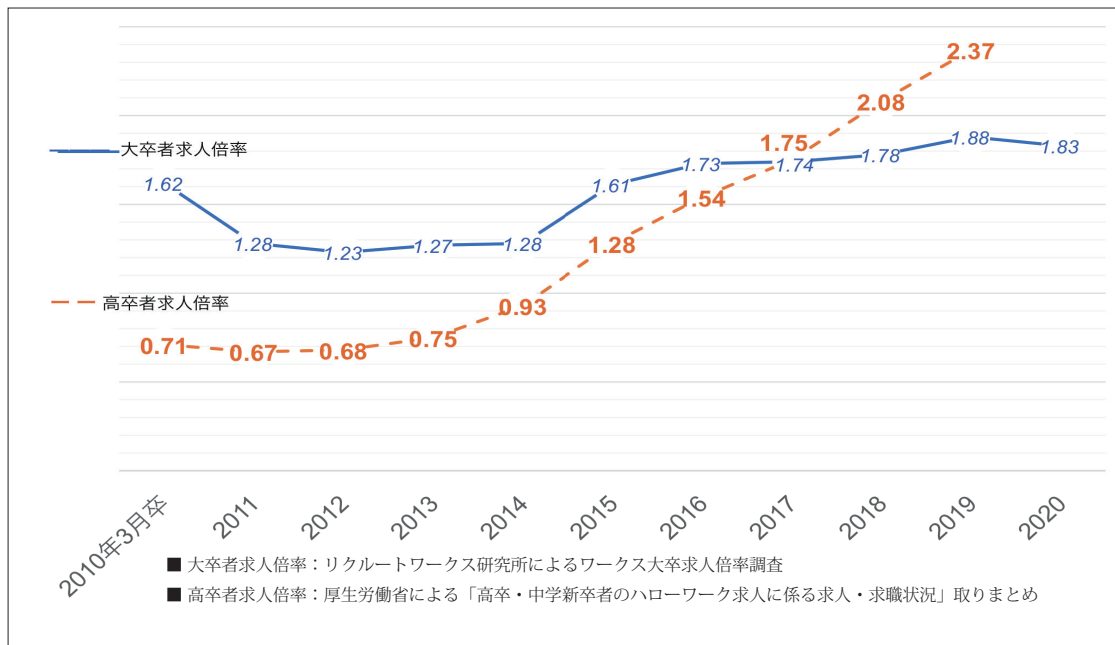
1. 最近の就職市場の動向

ここ数年、就職市場は売り手市場が続いている。リクルートワークス研究所が行った第36回ワークス大卒求人倍率調査^{*1}によると2020年卒の求人倍率は1.83倍。8年ぶりに前年から0.05ポイントのマイナスとなったが、リーマン・ショックによって求人倍率が大幅に低下した2010年卒(1.64倍)以降、2番目に高い数字である。売り手市場は大卒就職市場だけではない。むしろ、**高卒の就職市場のほうが圧倒的に活況**であることを

数字が表している。平成30年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」の取りまとめでは求人倍率はなんと2.37倍(前年より0.29ポイント上昇)となっている^{*2}(表1)。

しかし、この状況が何を表すのかということとは冷静にとらえておく必要がある。

まず注意すべき点は、求職者が望む業界や企業規模、ブランド力のある企業の求人倍率と、全体の求人倍率が一致するわけではないという点である。高卒者における求人倍率を見てみると、従業



▲ 表1 求人倍率の推移

^{*1} 調査対象：2020年3月卒業予定の大学生・大学院生4301人(うち1735人回収(回収率40.3%)) / 従業員規模5人以上の全国の民間企業7,200社(うち4,413社回収(回収率61.3%))

^{*2} 平成31年3月に高校や中学を卒業する生徒について、平成30年7月末現在の公共職業安定所(ハローワーク)求人における求人・求職状況を取りまとめた。対象は、学校やハローワークからの職業紹介を希望した生徒。

員 1,000 人以上のいわゆる大手、中堅企業の求人が増加傾向で、29 年度から 30 年度にかけてはなんと 14.7 ポイントも増加しているが、製造業や卸売業、小売業といった業界の求人増が主に求人倍率の上昇に大きな影響を与えており、業界ごとにその様相は異なる。大卒に目を向けてみると、従業員規模 5,000 人以上の大企業の求人倍率は 0.37 倍である。逆に 300 人未満の企業では 9.91 倍となっており、企業規模の小さな企業の求人倍率が全体の求人倍率を引き上げているといえる。もちろん、企業規模が働く環境の良し悪し、給与の安定などに直結するとはいい切れないが、全体としての**求人倍率の上昇がすべての人にとっての「豊かな就労のスタートのしやすさ」を意味しているとはいいがたいのは事実である。**

もう一つは入社してから数年後に目を向けることで見えてくる注意点である。これまで日本では、学校を卒業した時期の景気動向や労働市場の需給バランスが、その人のその後の賃金や雇用環境に対して長期的な影響を及ぼすとされてきた（太田ら 2007）。この「世代効果」と呼ばれる影響が強いとされてきたのは、新卒一括採用と低い雇用の流動性により、一度入ってしまえばそのまま居続ける（居続けられる）、非正規や望まない就労状況から社会人生活を開始してしまうとその後の挽回が難しいということが背景にあった。しかし昨今、そうした雇用慣行は徐々にではあるが崩れてきており、必ずしもこれまで同様の「世代効果」が持続するとは限らない。

具体的な話をしよう。新入社員に対する求人数を、就職を望む求職者（学生、生徒）の数で割った数字である求人倍率の上昇は、求職者数の減少か、求人数の増加、あるいはその両方によって起こる。少子化のなかで年々学生数、生徒数は減ってはいるが、求人数の増加がここ数年の求人倍率の上昇の要因としては大きい。特に高卒者の求人倍率においては、企業側の求人数の圧倒的増加が背景にある。上記の調査では求職者数が約 18 万人で前年同期比から 0.1% 減少しているのに対し、求人数は約 42 万 6 千人で前年同期比 13.7% 増と

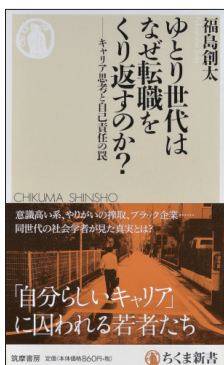
なっている。問題は、この求人数の増加を発生させている仕事が、今後持続するという保証はどこにもないということである。ではそれは何を意味するのか。

2015 年前後から、中小企業を中心に、30 代後半から 40 代にかけてのマネジメント層の中途採用の求人数が増加した。このことは、就職氷河期といわれる 2000 年前後の新卒採用数の圧迫と関係している。当時新卒者の採用を絞った結果、社内の年齢比率が崩れ、数年たってから次期マネジメント層の人員が不足し、外部からの人員の調達を余儀なくされたのである。このことは、景況感によって仕事の量が増減し、その影響で新卒の採用数を調整することはできても、企業内のポストの量を自由自在に調整することは難しいということを表している。これから数年後、このことと逆のことが起きる可能性は高い。つまり、ここ数年新卒採用数を増やしているからといって、それに合わせて数年後役職を増やしたり、職位の階層が増やされたりすることは稀であり、大量採用期に採用されたビジネスパーソンの数年後の企業内での出世競争（あるいは生き残り競争）は激化する可能性が高いということである。また昨今の求人増の背景の一部には、相次ぐ自然災害に対する復興とオリンピックによる特需、さらには高度経済成長期に建設されたインフラの数々が老朽化の一つの目安といわれる建設後 50 年を迎えるということがある。これらは恒常的なビジネスチャンスとはいえない。そうした背景によって建設や製造業の仕事が増え、それに伴い、関連する産業へも仕事が増えているという側面がある。また労働環境が厳しいとされるこれらの業界での業務量の増加は、人材の流動化（劣悪な環境を理由にした離職、転職の増加）を引き起こし、正規・非正規を含めた求人をさらにうみだしている。すなわち、今の求人倍率の上昇は、一次的なビジネスチャンスが引き起こしている側面が大きいのだ。労働基準法および労働契約法によって、日本においては容易に社員が解雇されない仕組みがあるため、「仕事が少なくなったからクビ！」とはならない

場合が多いが、辞めさせられなければいい、というわけでもないだろう。「豊かな就労のスタートをきれる」ということとが「この先も安泰」を保証するわけではない。求人倍率という観点からは入りやすい時期に入る場合のほうが、その後厳しい日々が待っている可能性が高いともいえる。

2. 変わるキャリア観

一方で、そのようなキャリア環境に対して、いまの高校生や大学生のキャリアに対する考え方は適応的という見方もある。拙著『ゆとり世代はなぜ転職をくり返すのか?』では、ゆとり世代以降、終身雇用を絶対視する考え方が薄れ、明確な軸があるにしろ、そうではないにしろ、転職をしながらキャリアを描いていくような自律的なキャリア観を持った若者が増えていることを紹介している(福島2017)。



つまり、新卒で就職した会社で働き続けることを前提にしていなければ、入社した会社での安定的な就労が保証されているか否かは、大きな問題にはならないということである。このことは、採用する企業にとっても好都合といえるかもしれない。現状、新卒で採用した人材が短い期間で離職、転職することに対してネガティブな印象をもっている企業は少なくない。その一番の要因は採用にかかるコストである。2018年の「マイナビ企業新卒内定状況調査」では、一人当たりの平均採用単価は約53.4万円。さらに、内定者時代の研修や、入社後の育成にかかるコストなどを含めると、一人の新人を採用し、一人前にするまでにかかるコストは財務、非財

務にわたって大きなものとなる。したがって企業は、入社前、入社後にかけてコストを長期間にわたって回収する(価値を企業に返させ続ける)ためにもできるだけ辞めないでほしいと考えることが多い。しかし、仕事量が増えるのが入社して数年間のみで、その後減る予測があるのであれば話はかわる。その期間にだけ業務にあたってくれて、数年後、仕事全体の量が減った時に、自らの意思で職を辞してくれるのであれば、余分な人件費をかけなくて済むという意味で合理的である。筆者が調査したのはゆとり世代だが、彼らのように自律的なキャリア観をもつ社会人がどんどん増えていっている中で、転職に対するマジョリティの価値観も大きく変わりつつある。人材の流動化に受容的な意識をもつ人々も増えていることは、そうした考え方を後押しするだろう。

ここで問題となるのは、今どきの若者が転職しながらも自分のキャリアを描いていこうとする「自律的なキャリア観」を持っているということ、そういったキャリアを実現するための準備を十分に行えているということは必ずしもイコールではない、ということである。

3. 求められるキャリア教育

拙著では、自律的キャリアを歩む若者が転職を繰り返したのち、不景気やグローバルな経済競争の中で就労環境が悪化し、職を得られなかったり、劣悪な労働環境に置かれたりした際に、「でも自分で選んだキャリアでしょ?」と自己責任を追及されることを想定し、それを「歪んだ自己責任」として批判した。それは、キャリア観というものが、社会的な慣習やメッセージによって大きな影響を受けるものであり、「日本の経済状況の悪化→企業の人材育成力の低下→即戦力としての人材ニーズの高まり→若者へのキャリア自律の要請」という構造のなかで意図的に育まれたキャリア意識が「自律的キャリア観」だからである。つまり、

*3 筆者は、この自律的キャリア観が醸成されること自体に問題があると指摘したいわけではない。そうした個人の意識や置かれた環境は社会の構造のなかで醸成されるという社会認識を持ち、個人に理不尽な自己責任を押し付けるべきではない、というのが社会に対する主張である。

一見「個人の意識」にみえるキャリア観も広い視野でとらえれば社会構造の要因が大きく、個人の責任には回収しえないものなのである*³。

やや異様ともいえる昨今の求人倍率の上昇と、その数年後に控えるさらなる経済低迷の可能性は、筆者が想定した未来像の現実味がより高まっている可能性を示唆している。ではその数年後を見据えて、今の高校生世代に何を伝えるべきなのか。「自律的キャリア観」という意識を越えて、それを実践するために必要な資質やスキルの醸成にまで届く育成環境の必要性を主張したい。

4. スペシャリティ

一つは、キャリア環境の変化や、所属先の特性に影響を受けない専門性を身につける、という方略があり得るだろう。2014年にオックスフォード大学のマイケル・A・オズボーンが、そして日本では2015年に野村総合研究所がこれから10～20年後に労働人口の約半数がついている職業がAIやロボットによって代替されると発表したことはすでに多くの方に認識されているが、代替される可能性が低いとされる職業ももちろんある。ネイル・アーティストや美容師、保育士、ゲームクリエイターといった仕事は代替される可能性が低いとされる。また産業革命によって多くの仕事が過去のものとなったときと同様、新たな仕事も生まれてくるという指摘がある。データ駆動型社会の訪れによってデータサイエンティストはすでに大きな人材ニーズが生まれているが、AI活用コンサルタント「AIer」という職業や、情報化社会では情報を守るためのプライバシー・コンサルタントといった仕事も広がっていくだろう。テクノロジーが普及することで、人と触れ合うことの価値が相対的に高まり、コミュニケーションを大切にするような仕事のニーズが改めて高まるという意見もある。そうしたことを見据えて今後求められる専門性を育むということも考える必要があ

るだろう。

5. キャリアデザインの転換

もう一つの提案が、「キャリアをデザインする」ということの意味を「社会と自分との接点をデザインすること」と捉えなおす、ということである。それまで、「職業」、「職歴」の意味で使われることが多かったキャリアという言葉も、徐々に広義の意味、「働き方」、「生き方」といった包括的な意味で用いられるようになった（宮城2002など）。狭義のキャリア概念では、キャリアデザインという言葉は職業決定とほぼ同義に使われたが、広義のキャリアにおいては、自分がどう生きていくか、就職だけではない選択肢も含めてどのような働き方を選択していくのか考えていくこと、ということがその意味となった。しかしVUCA（Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性））の時代といわれ、生徒が今後生きていく社会がどのようなかわからなくなっている今日においては、「将来をデザインする」ということ自体が著しく難しくなる。例えば今決めた将来なりたい仕事は、彼らが大人になるころロボットが代替し、存在しないかもしれない。

そうした時代を想定するならば「キャリアをデザインすること」の意味も更新される必要がある。そんな時代では、「社会は変化し続けるということ」を前提に、社会と自分との関係をデザインし続けることが重要となると筆者は考える。これからの社会に対して、自分はどんな価値を生み出せるのか、自分のどんな特性がいま社会にとって有益なのか、何を身につけていくことが必要か、日々の中で問い、考え続けることが求められるのだ。

こうした「キャリアデザイン」をするために重要なことが2つある。1つは「社会を構造的に見る目を養うこと」である。昨今のキャリア教育は就職活動の激化がそうさせた部分は多分に

4 「自分らしいキャリア」とは何かを模索し続けている状態

あるが、自己分析と自分磨きに大きなウェイトがおかれる。さらにいえば、「キャリアは自分で描くもの」という前提を強く意識づけてキャリア思考^{*4}を定着させてきた。その一方で、社会構造はどうにもならないので、そのなかで「自分で何とかしなければいけない」という自己責任意識を強めた部分もある。誰かが予測し説明してくれる社会の変化は所与のものとして前提にし、「そのなかでどうキャリアを描くのか」という視点を授けてきたわけだが、「変化自体を見据える視点」を失わせてきた可能性も大きい。しかしこれからは、いまの社会、そしてちょっと先の社会を見据える目を養うことが同時に必要となる。確かに先行き不透明といわれるが、未来は何もないところから突然立ち現れるわけではない。例えば冒頭に取り上げたように、何によって求人倍率が高まっているのかという背景に目を向ければ、それがその後どうなっていくのか予測は立つ。つまり、現象ではなく構造に目を向けることで、社会の変化を想像したり、今後どんなことが起こりうるかを想定したりすることはできうる。ニュースを見て時事問題を情報として知ることや、Twitter でいまのトレンドを認識することではなく、その背景にあるパターンに目を向けること^{*5}。面接で話せるネタを探す訓練でも、就活をするときにどんな職業につくかを想定するためでもなく、これから社会はどうなっていくのかを見据えるために、社会を洞察する視点がこれから必要となる。

当然、イメージした未来が現実のものとなる場合ばかりではない。ここで重要になるのが「暫定解を出し、答えを更新し続けていく構え」である。これが2つ目の重要なことだ。社会は変わり続けるのだから、自分の将来イメージを常に更新し続け、社会と自分とのかかわり方を自在に変質していく準備をすることが重要となる。考え、暫定解と理解したうえで自分なりの答えを導いて歩み

を進め、その答えを常に更新し続けなければ、この不確実な社会を生き抜くことは難しい。そのためには正解のない問いに向き合い、答えを更新し続けていくための訓練をしておくことが重要だ。つまりそうした**思考習慣を、学校教育を通して育むことがいま学校のキャリア教育で最も求められることではないだろうか。**

6. 能動的アプローチへの教育観のシフト

こうした考え方を真に実現していくために最も重要なことは、実は先生と生徒の関係を編みなおすということにあると考えている。どういうことか。「答えの導き方を教える」ということが求められる学校教育においては、「正解のない問いへの向き合い方を教える」ということはこれまでほとんどなされてきていない。しかし不確実性が高まるなかでは、これまで培ってきた知見や情報は未来を想像するための材料としての効力を失っていく。そうした状況の中では、「何かを教える」ということ以上に「ともに考えていく」ということのほうが重要である。「**未来に対しては大人子ども問わず誰も素人である**」という前提に立ち、「キャリアに役立つ情報を教える伝達者」ではなく「これからの社会がどうなっていくのかを共に考えるパートナーやファシリテーター」として生徒に関わり、生徒が独り立ちした時に「正解のない問いに暫定解を導き、その問いへの解を更新していける」人材を育てていく必要がある。シティズンシップ教育に対してなされたハイスロップら（2006）の受動的アプローチと能動的アプローチという整理があるが、この能動的アプローチがそのために有効であると考える。

（表 2）

受動的アプローチでは、知識とは固定的で「正答」があるものとして捉え、学び手を従順で受動的であるとする。教授と学習の関係においては、教える側が一方的に知識を授け、学び手は機械的

^{*5} その時ヒントになるのが1950年代にマサチューセッツ工科大学のシステム理論研究によって開発され当時講師だったピーター・センゲが著書『The Fifth Discipline（邦題：学習する組織）』で世界に広めた「システム思考」という考え方である。「パターンを全体を明らかにして、それを効果的に変える方法を見つけるための概念的枠組みであり、過去50年間にわたって開発されてきた一連の知識ツールである」と紹介されている。

にそれを学ぶとされる。その背景には、社会が安定的で、伝統的な形態が正しいとする前提がある。一方で社会や制度が流動的で、常に再検証し、変容が必要であるという前提を敷く能動的アプローチでは、知識も同じように流動的であり、文脈依存적であるという考え方をする。こちらは構築主義的な学習観を持ち、学び手が知識と理解の積極的な作り手として考えられる。シティズンシップ教育は特に実社会との関わりが大きく、実践からの要請が大きいということで能動的アプローチの意義の大きさを感じやすいが、その文脈ではキャリア教育も、あるいはキャリア教育の方が、能動的アプローチが選ばれる必然性は高いだろう。そして不確実性の増す今日においては、その必要性はさらに高まっている。

「正解のない社会」、「先行きのわからない未来」を生きていく次世代にいま必要なのは、そうした

状況自体を疑似的にでも何度も体験し、自ら暫定的な解を導き、答えを更新し続けるという思考習慣を育むことである。そのように考えると、2020年から施行される新学習指導要領の目玉となっている「主体的、対話的で深い学び(アクティブ・ラーニング)」は、何をテーマに学ぶかということや、どんな資質、能力を育むかということに関わらず、「**正解のない問いに自分たちで取り組む**」という体験それ自体が非常に有効なキャリア教育となる。つまり、**答えや知識ではなく「考え方」そのものをアップデートすることが、これからのキャリア教育においては何よりも求められる**のである。「正解があることが当たり前」の学校教育を更新し、「正解のない問い」に共に向き合い、考え続けていく場に学校をしていく必要があるのではないだろうか。

受動的アプローチ	能動的アプローチ
〈知識 / 理解〉 ・ 固定的で、正答に焦点がおかれる ・ 普遍的	〈知識 / 理解〉 ・ 流動的で、多様な見方に焦点がおかれる ・ 文脈的 / 文化的
〈生徒〉 ・ 墮落しがち (tending to depravity) ・ 受け手, 空の器 ・ 従順, 受動的	〈生徒〉 ・ 積極的な関与をするが、同時に傷つきやすい (tending to positive engagement but vulnerable) ・ 知識と理解の積極的な作り手 ・ 変化の主体
〈教授と学習〉 ・ 権威主義的 (authoritarian) ・ 教訓的 ・ 機械的手順 ・ 単一の見方と結果	〈教授と学習〉 ・ 権威豊かな (authoritative) ・ 構築主義的 --- 先立つ学習, 文化, 多元的見方, 不一致, 結果の多様性に注意を払う
〈社会と制度〉 ・ 安定 ・ 少なくとも伝統的形態に関して、受容可能 / 正しい ・ 生徒は受け入れて適応していく	〈社会と制度〉 ・ 流動的 ・ 常に再検証と変容を必要とする ・ 生徒は理解し変容に参加する

▲ 表2 シティズンシップ教育への2つのアプローチ

和訳は広田 (2015) P.166 より

<参考文献>

太田聰一・玄田有史・近藤絢子 (2007) 「溶けない氷河―世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』, No.569, pp4-15.

Emery J. Hyslop-Margison, Alan M. Sears (2006). *Neo-Liberalism, Globalization and Human Capital Learning: Reclaiming Education for Democratic Citizenship*, Springer.

広田輝幸 (2015) 『教育は何をなすべきか―能力・職業・市民』岩波書店.

福島創太 (2017) 『ゆとり世代はなぜ転職をくり返すのか―思考と自己責任の罭』筑摩書房.