



じつきょう

商業教育資料 No. 101 通巻389号

商業教育におけるキャリア教育の位置づけ

筑波大学 人間系 教育学域 教授
藤田 晃之

1. 過去の「キャリア教育の残像」から脱しよう

日本で、キャリア教育の推進がはじめて公的に求められたのは、平成 11 (1999) 年であった。この年の 12 月に文部科学大臣に提出され、公表された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」が、「学校教育と職業生活との接続 (第 6 章)」において、キャリア教育を「小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」と提唱したのである。

本答申は、「新規学卒者のフリーター志向が広がり、高等学校卒業者では、進学も就職もしていないことが明らかな者の占める割合が約 9% に達し」ていることなどを問題視し、「学校教育と職業生活との接続に課題がある」との前提の下で、全ての学校におけるキャリア教育の実施を求めた。提唱当初のキャリア教育のねらいを、語弊を恐れずに思い切って要約すれば、「ちゃんと定職に就かせること」であったと言える。

そして、平成 15 (2003) 年、「若年者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的

自立を促進し、もって若年失業者等の増加傾向を転換させる」ことを目的に策定された「若者自立・挑戦プラン」が、「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」の柱の一つとしてキャリア教育を位置づけたことにより、「ちゃんと定職に就かせること」を主眼とするキャリア教育の推進は、国を挙げて取り組む重要施策となった。

当時、若年者雇用をめぐる状況は深刻であり、その改善が喫緊の課題として認識されていたことは確かである。例えば、上掲の「若者自立・挑戦プラン」は、「このような状況が続けば、若者の職業能力の蓄積がなされず、中長期的な競争力・生産性の低下といった経済基盤の崩壊はもとより、不安定就労の増大や生活基盤の欠如による所得格差の拡大、社会保障システムの脆弱化、ひいては社会不安の増大、少子化の一層の進行等深刻な社会問題を惹起しかねない」と指摘している。当時、「ちゃんと定職に就かせること」を主要課題としたキャリア教育が提唱されたのには、それなりの理由と背景があった。

しかしながら、まさにこの時期、「『我々は職業教育を行っているから、改めてキャリア教育に取り組

も く じ

商業教育におけるキャリア教育の位置づけ …… 1
マインドマップを活用した
商品開発の有効な進め方 …… 6
商業高校における商品開発の課題とこれから …… 12

イーコマースの可能性とパワーを
生徒たちに伝えたい …… 16
Q & A 民法 (債権関係) の改正 …… 21

む必要はない。』という声」が、「専門高校の先生方から少なからず聞かれる」という状況が生じたのである（鹿嶋研之助（2010）「商業教育におけるキャリア教育の推進」『商業教育資料』85号 p.5）。職業的な専門知識と技能を身に付けさせ、一人一人の生徒に対してきめ細やかな就業支援を継続されてきた専門高校の先生方の実績とプライドが、声高に提唱されはじめたキャリア教育に対して、拒否感にも通底する感覚を生んだとも言えるのではなからうか。

今日求められるキャリア教育を正しく理解し、適切な実践を行う上で何より必要なことは、このような草創期のキャリア教育の残像から脱して、曇りのない眼で現在のキャリア教育のねらいを捉え、その意義を確認することである。

2. 若年者雇用をめぐる状況の変化

今日求められるキャリア教育の姿を理解するためには、まず、若年者雇用をめぐる近年の状況の変化を視野に収めておくことが重要であろう。

キャリア教育の草創期において極めて大きな課題として認識されていたフリーター問題に焦点を絞っても、図1・図2のような変容が確認できる。

今日でもなお、フリーター問題は未解決の重要課題であるが、問題の焦点は「新規学卒者のフリーター志向」ではなく、「フリーターに滞留する若者」いわゆる「年長フリーター」に移ってきている。このような大きな変化が生じているにもかかわらず、キャリア教育を、高校生等の「フリーター志向」を前提とした教育活動として捉え続けるとすれば、それは時代錯誤的ともいべき実践につながりかねない。

さらに、図3が示すように、今日の労働者のうち、35%以上は、パート・アルバイト・契約職員・嘱

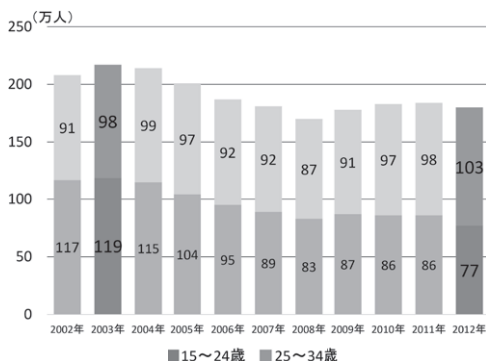


図1 フリーターの数の推移 (資料) 総務省「労働力調査」

託・派遣社員等の「非正規雇用」が占めている。

正規雇用自体が減少してきている現実を視野に収めないまま「定職に就かせる」ことだけを強調しても、それは「絵に描いた餅」でしかないだろう。自らの意思とは無関係に、非正規雇用の立場で働かざるを得ない可能性も十分考慮した上でのキャリア教育が不可欠と言える。

一方、学卒後すぐに就職したものの、3年以内に離職する若者の割合について見ると、この数年、微増傾向が確認できる。平成23(2011)年3月に高等学校を卒業して就職した者の場合、3年後の離職率は39.6%であった。しかも、そのうちの約半数(19.6%)は就職後1年以内に離職している。1年後の離職率のみを取り出した場合、平成21(2009)年3月卒で17.2%であったものが、19.5%、19.6%、19.7%と毎年微増し、平成25(2013)年3月卒では19.9%となっている(厚生労働省職業安定業務統計)。職場という全く新しい環境において、年齢の異なるチームの中で人間関係を築き、自らに与えられた未経験の職務や課題に対応できる力を、高校在学中にいかにつけていくかが問われていると言えよう。

3. 今日のキャリア教育のねらい

このような状況の中で実践する今日のキャリア教育とはどうあるべきだろうか。ここではまず、平成23(2011)年1月に中央教育審議会が取りまとめた答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」に基づきながら、そのねらいを整理しておこう。本答申は、「キャリア教育のとらえ方が変化してきた経緯が十分に整理されてこなかったこと」などの理由によって、キャリア教育に関

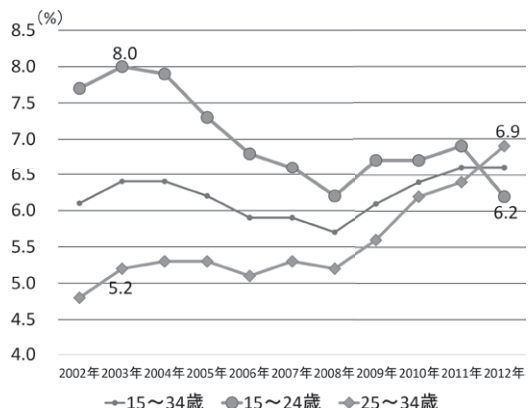


図2 当該年齢階級人口に占めるフリーターの割合

(資料) 総務省「労働力調査」

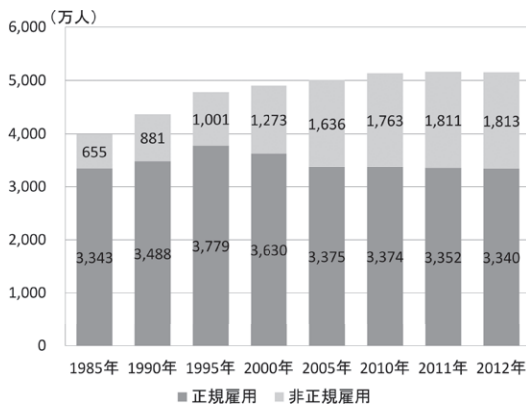


図3 正規雇用と非正規雇用の労働者の推移
(資料)『平成25年版厚生労働白書』図表1-2-13

する「一人一人の教員の受け止め方や実践の内容・水準に、ばらつきがある」現状を踏まえてまとめられたものである。中央教育審議会はこの答申を通して、草創期のキャリア教育の残像を払拭し、今日求められるキャリア教育像を確立しようとしたと言っても良いだろう。

はじめに、本答申がキャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義したことに注目する。草創期のキャリア教育において「定職に就かせること」が中核的な課題であったことは対照的に、今日のキャリア教育では「職業的・社会的自立」、すなわち、職に就き、社会に参画することを前提としつつ、その後自立した職業人・社会人として生活する上で必要となる力の育成が中核的な課題として位置づけられている。今日求められるキャリア教育のねらいを日常語に置き換えれば、「社会に出て、ちゃんとやっていくために必要な力を育てること」であると言えよう。無論、社会に出て、ちゃんとやっていくためには、正規雇用自体が減少してきている現実や、早期離職のリスクなども視野に収めておく必要があることは改めて指摘するまでもない。

次に本答申が、分野や職種にかかわらず社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力として、「基礎的・汎用的能力」を打ち出し、その育成をキャリア教育の中核的な役割であるとしていることに眼を向けたい。答申は、「基礎的・汎用的能力」を、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の4つの下位能力に区分して示している。

○人間関係形成・社会形成能力

多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力。例えば、他者の個性を理解する力、他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップ等。

○自己理解・自己管理能力

自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について、社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力。例えば、自己の役割の理解、前向きに考える力、自己の動機付け、忍耐力、ストレスマネジメント、主体的行動等。

○課題対応能力

仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力。例えば、情報の理解・選択・処理等、本質の理解、原因の追究、課題発見、計画立案、実行力、評価・改善等。

○キャリアプランニング能力

「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力。例えば、学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計、選択、行動と改善等。

この「基礎的・汎用的能力」に類似する能力論としては、「社会人基礎力（経済産業省）」や「就職基礎能力（厚生労働省）」が挙げられるが、これらは共通して「就職する（した）時点で求められる力」に限定して構想されたという特徴を有する。しかし「基礎的・汎用的能力」は、その観点を含みつつ、その後も必要となる力として構想されていることが最大の特徴と言えよう。とりわけ「キャリアプランニング能力」について、答申が『『プランニング』は単なる計画の立案や設計だけでなく、それを実行

し、場合によっては修正しながら実現していくことを含むものである」と脚注をつけて説明している点を見逃してはならない。「基礎的・汎用的能力」は、「就職した会社に定年まで我が身を預ける」方策を前提とし得た時代から大きく変容した今日の状況を踏まえて構想されているのである。

また、「キャリアプランニング能力」の定義中、「働くこと」に“カギカッコ”が付されている点も「基礎的・汎用的能力」の特質を示すポイントとなるだろう。この点について答申が、『働くこと』とは、広くとらえれば、人が果たす多様な役割の中で、『自分の力を発揮して社会（あるいはそれを構成する個人や集団）に貢献すること』と考えることができる。それは、家庭生活の中での役割や、地域の中で市民として社会参加する役割等も含まれている」と述べていることは極めて重要である。人は誰しも、他者や社会とのかかわりの中で職業人・家庭人・地域社会の一員等、様々な役割を担いながら生きているという現実を大前提としつつ、職業生活において「仕事をする事」を中核に据えて構想されたのが「基礎的・汎用的能力」である。この点を念頭に置いたキャリア教育の実践が強く求められている。

4. 求められる実践の在り方

では、高等学校、特に商業科におけるキャリア教育の具体的な実践とは、どうあるべきなのだろうか。

この点については、まず、今日の教育改革推進施策の基盤である「第二期教育振興基本計画（平成25（2013）年6月閣議決定）」が、「社会的・職業的自立に向け必要な能力を育成するキャリア教育の推進」において次のように述べていることを踏まえておく必要がある。

「子ども・若者の発達の段階に応じて学校の教育活動全体を通じた指導を進めるとともに、地域におけるキャリア教育支援のための協議会の設置促進等を通じ、職場体験活動・インターンシップ等の体験活動や外部人材の活用など地域・社会や産業界等と連携・協働した取組を推進する。」

今日、幼児期の教育から高等教育までの全ての教育機関で実践されるキャリア教育は、①教育活動全体を通じた指導、及び、②インターンシップ等の体験活動を典型とした産業界等との連携による取組を二つの重要な柱とすべきものである。

(1)商業教育はキャリア教育の「宝の山」

商業科においては、これまでも、「総合実践」等の機会を活用したインターンシップが活発に行われてきた。同時に、「教育活動全体を通じたキャリア教育」についても、商業教育の至る所にそのチャンスがある。具体例は尽きないが、ほんの一部を以下に列挙してみたい。

○ビジネス基礎

経済社会の一員としての望ましい心構えを身に付けさせることをねらいの一角に据えるこの科目は、ビジネスパーソンとしての「キャリアプランニング能力」を向上させる絶好の機会である。

○課題研究

商業に関する課題を設定し、その課題の解決を図る学習を軸とするこの科目を通して、「課題対応能力」を高めることができることはもちろん、成果発表の準備プロセスや発表自体が、「人間関係形成・社会形成能力」の要素であるコミュニケーションの力を高めるチャンスである。

○ビジネス実務

ビジネスにおけるコミュニケーションの意義や業務の合理化の重要性について理解させることを主眼とするこの科目は、「課題研究」と同様に、「課題対応能力」や「人間関係形成・社会形成能力」の育成を図る重要な場となる。

○商品開発

チームとして商品を企画・開発することの多いこの科目は、「人間関係形成・社会形成能力」はもちろん、幅広く「基礎的・汎用的能力」を高める機会として活用することができる。

商業教育におけるこれらの科目を通して出会う多様な課題に根気強く対応することは、まさに「自己管理能力」を高めることにつながるだろう。同時に、これらの多様な学習は、一人一人の生徒が自ら「できること」「意義を感じること」「したいこと」について認識を深めることを促し、「自己理解能力」を高める機会ともなるのである。

(2)不可欠な「普通教科」や特別活動との連携

商業教育におけるこれらの豊かな「宝の山」は、

いわゆる「普通教科」や特別活動と連携を図ってこそ、その力を一段と強めることができる。

例えば「経済活動と法」における授業は、「公民科」とりわけ「現代社会」と連携を図ることにより、本稿「2」において指摘した社会的現実や、それに伴うリスクをより深く認識する力を高めることができる。また、商業教育の各科目で培った「人間形成・社会形成能力」は、学校行事などの自主的・実践的活動において発揮されることを通してさらに磨かれていくし、それらの実践力は専門科目での学びを一層活性化させるのではなからうか。専門科目とその他の教育活動との往還関係の確立が是非とも必要である。

(3) キャリア教育の宝としての資格取得

大多数の商業科の生徒たちは、専門科目の一環として、あるいは課外活動における取組として、様々な検定試験や資格取得に向けて日々努力を重ねている。全国商業高等学校協会主催のものだけでも、珠算・電卓実務検定、簿記実務検定、ビジネス文書実務検定、英語検定、情報処理検定、商業経済検定、会計実務検定、ビジネスコミュニケーション検定があり、他にも商業科で学ぶ高校生が挑戦できる検定試験や資格は多様にある。無論、これらの検定試験等に合格することは、ビジネスパーソンとしてのキャリアを形成する上で重要な実績となる。しかし同時に、合格に向けた日々の努力、すなわち、自分の弱みや強みを理解し、日々取り組むべき課題を明確化し、それらの課題に合理的かつ根気強く挑戦することそれ自身が、キャリア教育として育成すべき「自己理解・自己管理能力」や「課題対応能力」を培っていることを看過すべきではない。

(4) カギを握るのは、教師・生徒双方のメタ認知

これまで述べてきたように、日々の科目を通した学習やインターンシップ等の体験活動、あるいは、資格取得に向けた日々の努力は、キャリア教育の重要な「宝」である。しかしながらこれまで、商業科におけるこれらの豊かな取組が持つキャリア教育としての価値は、十分には認識されてこなかった。特定の専門技能や知識が身につくことや、特定の検定試験に合格することの「就職の際の有利さ」のみが強調されてきた傾向が強い。

指導に当たる教師も、当事者である生徒本人も、

商業科での学びそのものが、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力を確実に培ってきたことを再認識すべきである。その上で、それらの能力を一層高めるためにはどうすべきかという議論がなされるべきであるし、そのための創意工夫や新たな発想が全国から集められるべきではなからうか。

5. 今後の方向性

平成26(2014)年11月、文部科学大臣は中央教育審議会に対して、次期学習指導要領の改訂の方向性をめぐる審議を開始するよう諮問した。審議の最重要課題とされた「新しい時代にふさわしい学習指導要領等の基本的な考え方」において、次の点が筆頭事項とされたことは特筆に値しよう。

「これからの時代を、自立した人間として多様な他者と協働しながら創造的に生きていくために必要な資質・能力をどのように捉えるか。その際、我が国の子供たちにとって今後特に重要と考えられる、何事にも主体的に取り組もうとする意欲や多様性を尊重する態度、他者と協働するためのリーダーシップやチームワーク、コミュニケーションの能力、さらには、豊かな感性や優しさ、思いやりなどの豊かな人間性の育成との関係をどのように考えるか。また、それらの育成すべき資質・能力と、各教科等の役割や相互の関係はどのように構造化されるべきか。」

また諮問文では、発見学習・問題解決学習・体験学習・調査学習等の能動的な学習を意味する「アクティブ・ラーニング」(具体的には、生徒が主体となって進めるグループディスカッション・ディベート・グループワーク等を広く包含する)の導入が強く求められていることも特徴的である。

グローバル化が急速に進展する今日、自らとは違った視点や価値観を尊重しつつ、多様な他者と協力する力は一層重要となる。また、社会を根底から支えている「知」そのものが、多くの人々の協同作業によって生み出され、それが共有されることによって高められてきたことを再認識する必要がある。生徒たちが参画し、支えていくのはこのような「知識基盤社会」なのである。

今後のキャリア教育は、まさにこのような社会における「社会的・職業的自立」のための力を育成することに注力しなくてはならないし、その「宝の山」としての商業教育もまた、この方向性を志向しつつ更に拡充されるべきであると考えられる。