

青森県の人づくり戦略における キャリア教育の展開

渡 部 靖 之
(青森県企画政策部)

はじめに

青森県は、平成18年度、「人財」育成の推進方策，教育行政との連携強化方策などを全庁横断的・総合的に検討することを主な業務とする「人づくり戦略チーム」を企画政策部に新たに設置した。具体的には、本県の「人財」育成の指針となる「あおり「人財」育成戦略（仮称）」（以下「戦略」という）の策定に向けて検討を進めているところである。

筆者は、教育庁からの出向という形で同チームに在籍している。本稿では、昨年度まで生涯学習課において社会教育主事として勤務していた経験も踏まえ、本県の人づくり施策におけるキャリア教育推進の在り方について考えてみたい。

なお、本稿で紹介する「戦略」の内容については、あくまでも案の段階のものであり、最終的なものではないことを予めお断りしておく。

1 キャリア教育の展開

「すべての教育は、キャリア教育であるべきである。」

これは、1971年に米連邦教育局長官が述べた言葉である⁽¹⁾。学校におけるすべての教育活動を、将来の職業に結びつけてとらえるべきであるという趣旨の発言と言えるが、それから約30年を経て、日本でも「キャリア教育」という言葉がしばしば聞かれるようになる。

高い失業率、無業者やフリーターの増大といった社会構造的な問題を背景として、「若者自立・挑戦プラン」(2003=平成15年)等、各省庁が対策を打ち出す中、文部科学省では16年度より「新キャリア教育プラン推進事業」を掲げ、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に取り組んでいる。本県においても、学校向けの各種キャリア教育事業が展開されている⁽²⁾。

キャリア教育とは、「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・態度や能力を育てる教育」であり、端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」とされる⁽³⁾が、キャリア教育の推進は、「戦略」においても重要な柱の一つに据えているところである。

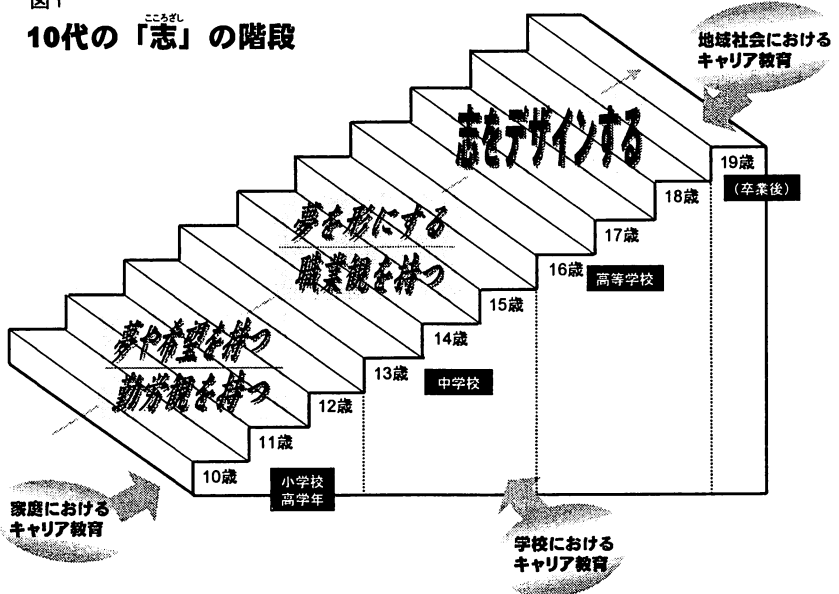
2 「あおり “みらい”人」育成に向けた「10代の志の階段」

「戦略」骨子案では、次代を担う子どもたちを「あおり”みらい”人」と名付けた。

「あおり “みらい”人」とは、将来の夢や希望を持ち、それを「志」という形にデザインすることができる子どもたちである。ここでは、「志」を「人生設計(キャリアデザイン)における目標」ととらえている。「志」を具体的に実現していくのは大人になってからであるが、大人になる前にそのための準備をきちんとしておくべきではないか。そんな思いから試みとして描いたのが「10代の志の階段」である。

図1

10代の「志」の階段



これは、小学校高学年～中学校～高等学校の時期つまり「10代」の子どもたちが、発達段階に応じて、将来の夢や希望を抱きそれを「志」という目に見える形にデザインしていくステップをイメージしたものである（図1）。

ここであえて「10代」という枠組みとしたのは、学校の中だけでキャリア教育を進めるのではなく、家庭や地域社会をもキャリア教育の場あるいは主体としてとらえていくべきではないかと考えたからである。キャリア教育を総合的・体系的に進めていく上で、学校、地域社会、家庭それぞれが持つ教育力が「志の階段」の各段階で効果的に作用するという全体のイメージを描くことがまず大切であろう。

3 生涯にわたるキャリア発達支援

「戦略」骨子案作成にあたり、基調とした考え方の一つは、「生涯にわたる

キャリア発達の支援」である。

キャリアとは、個人の「生き方」と「働き方」との関係の上に成立する概念とされる⁽⁴⁾。現在、「キャリア」を付した様々な用語が巷にあふれているが、個人がキャリアを形成していくプロセスの中で、主な用語の概念整理をしてみると、次のようになる。

(1) キャリアに関する目標・全体像を描く。

【用語】「キャリアビジョン」、「キャリアターゲット」等

(2) 目標実現に至るプロセスを描いたり、具体的な計画を立てたりする。

【用語】「キャリアプラン（ニング）」、「キャリアデザイン」等

(3) 目標に向かって挑戦し、実践する。

【用語】「キャリアアップ」、「キャリア形成」

(1)～(2)のプロセスは、生涯のどの段階でも起こりうるが、(3)については、成人（社会人）にのみ可能である。大人（社会人）になってキャリアアップやキャリア形成をしていくためには、少なくとも高校、大学の段階で(1)～(2)ができるようになることが必要であろう。

(1)～(3)のプロセスを貫く概念が、「生涯にわたるキャリア発達」である。また、このプロセスに対する支援が「キャリア教育」もしくは「キャリア学習支援」であると言える。「キャリア教育」は、狭義には「児童生徒のキャリア発達を促す教育」つまり学校教育の範疇における概念であるが、広義にとらえれば、「生涯にわたるキャリア発達」を支援するための教育活動ととらえることもできよう。

キャリア発達については、心身の成長・発達期にある子どもたちに限定してとらえる考え方がある⁽⁵⁾が、私たちは、子どもだけでなく大人になってからもキャリア発達は可能であると考え、「生涯にわたるキャリア発達」というとらえ方をした。したがって、その支援についても、学校におけるキャリア教育のみならず、成人（若年者・社会人等）に対しても継続的に行われなければならないと考えている。

4 成人のキャリア発達支援

近年、産業構造の変化や雇用形態の流動化により、勤労者に求められる職業能力にも大きな変化が見られる。これまでの職歴や経歴（＝キャリア）がそのまま通用しないという場面も珍しくない。転職・転業に際してのみならず、どんな職場においてもキャリアを高める努力が求められる時代となっている。また、職業能力に限らず、「親」としてのキャリアアップや、地域づくりリーダー、コーディネーターとしてのキャリアアップなど、生涯にわたるあらゆる場面で自己のキャリアを高めることが求められている。

ところで、キャリアアップと言う場合、一般的には、会社内で昇進した、ヘッドハンティングで他社に転職した、ベンチャーを起業したといった、外見的なキャリアの向上を指すことが多い。ただ、他人にはわからない、個人の内面における「前進体験」一つ一つもキャリアアップとしてとらえておきたい。当然ながら、そのような内面的なキャリアアップも、職業生活においてのみ得られるものでもない。

成人の外見的あるいは内面的なキャリア発達の過程において、「志」の実現の前には、いくつもの壁が立ちはだかる。それらの壁を乗り越え、目標を一つ一つクリアしていくことによって、「志」の実現が可能となる。成人のキャリア発達支援とは、その一つ一つの目標をクリアするための支援を体系的に行うことであると考えている。

5 教育界と産業界・地域との連携の仕組みづくり

本県のキャリア教育の現状を見ると、各主体が個別に取組を進めてはいるが、有機的な連携が今ひとつできていないという印象がある。たとえば、ある銀行は、地元の小学校の5年生を対象として金融・商業体験事業を実施しているが、そうした取組が他校に普及拡大するまでには至っていない。このような単発的な事業は、県内でも学校単位で数多く行われている。

また、県の事業にしても、教育庁が実施するキャリア教育事業のほかに、

商工労働部の各課においても子どもたちの勤労観・職業観を育成するための事業が展開されている⁽⁶⁾が、両者の連携による取組は十分には進んでいない。

こうした課題を背景として、「戦略」骨子案においては、「教育界と産業界・地域との連携の促進」を戦略推進の体制づくりの要としている。さらに、これを持続的なものにしていくために、次の3つの要素から構成される連携の仕組みづくりを構想している。

(1) プラットフォームの形成

教育委員会、学校、企業、商工会、NPO、地域団体等、県内でキャリア教育・キャリア形成に関わる取組を行っている（あるいは実施可能な）機関による、連携を前提としたネットワークを形成する。これはいわば「生涯にわたるキャリア発達を支援するためのゆるやかなネットワーク」であり、このネットワークの場を「プラットフォーム」と呼ぶこととした。

各機関はプラットフォームに「加盟」することで、キャリア教育、キャリア形成に関わる様々な情報を提供・受容することができる。また、得られた情報に基づき、他機関との連携による取組を展開することもできる。

(2) 連携を進めるための推進母体の設置

プラットフォーム加盟機関相互の連携の推進母体となる組織を設置する。

組織（仮称「連携促進テーブル」）は加盟機関のうち主要な機関の長で構成するものとし、その主な機能は、集約された各機関のニーズや情報をもとに、プログラム（事業・取組）に応じた臨機応変な連携をコーディネートすることである。

(3) 連携によるプログラムの形成

充実したキャリア教育プログラムは、多様な機関の連携によって成り立つことが多い。連携の扉を開いていくのは、個別のプログラム（事業、活動、取組）である。個々の加盟機関が企画・提案するプログラムとともに、「推進母体」自体が連携によるプログラムを提案していくことも求められる。

プラットフォーム、推進母体、プログラムの3要素からなる仕組みを作ることで、お互いのニーズや情報が活発に交換され、より効果的なキャリア教

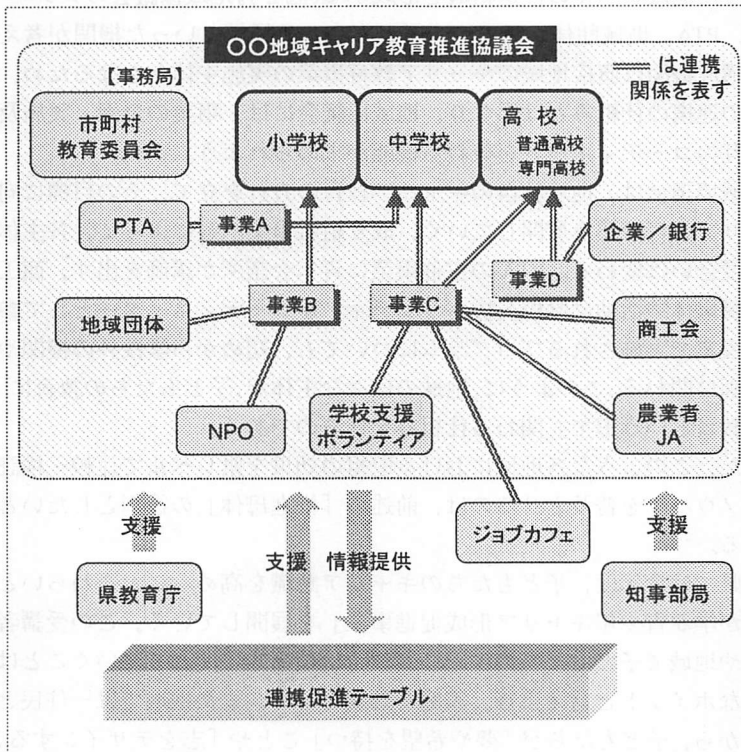
育，キャリア形成支援の取組が生まれることを期待している。

6 地域ぐるみのキャリア教育

「戦略」骨子案では，こうした県レベルでの「連携の仕組み」づくりとともに，各地域においてもキャリア教育を推進する仕組みを提案している。

図2

地域キャリア教育推進協議会のイメージ



巷間、モデル的に例示されている「キャリア教育プログラム」や実践事例を見ると、そのほとんどは「学校の教育活動」としての取組となっている。地域社会の関わりは、学校の求めに応じて「協力」というスタンスとなる。外部のNPOや民間企業等の持つプログラムを授業に取り入れる場合もある⁷⁾が、それも「協力」という形に違いはない。このような関係は、校長・教員の異動や地域側の事情、あるいは予算の都合等に左右されるきわめて不安定なものであると言えよう。

これを安定的、持続的なものとするためには、学校という枠組みを超えた「地域ぐるみのキャリア教育」という新たな枠組みによるキャリア教育の推進が求められる。

そのため、「地域キャリア教育推進協議会」（以下「地域協議会」という）といった地域レベルの推進組織を形成する（図2）。地域協議会のメンバーは、学校、PTA、地域団体、商工会、子ども会、公民館といった機関が考えられる。構成機関は直接地域のキャリア教育事業の実施主体ともなるため、県レベルの連携の仕組みとは異なり、地域協議会には、事業の企画・実施及び機関相互のコーディネート兼ねる機能が求められよう。

地域協議会は、地域独自のキャリア教育の方針を立て、その目標に向けてキャリア教育事業を展開していく。取り組む事業内容によって、各主体の関わる度合いは変わる。PTAの主催事業に青年会議所が講師を出す、商工会主催の職場体験活動に学校支援ボランティアがコーディネーターとして参加する、授業で実施されるプログラムについても、初めから学校外の機関や住民が企画に関わる。このように、地域の様々な主体が、子どもたちの教育に「キャリア教育という形で」関わる仕組みを作るのである。

また、このような各地域における取組の効果を県レベルで比較・検証し、そのノウハウを普及させるのは、前述の「推進母体」の役割としたいと考えている。

本県では今年度、子どもたちのキャリア意識を高めることをねらいとした「親が学ぶ青少年キャリア形成促進事業」を展開している。この受講者が、家庭や地域で子どもたちのキャリア教育に積極的に関わっていくことは大変重要なポイントと言えよう。家庭では親として、また地域では一住民という立場から、子どもたちが「夢や希望を持つ」ことや「志をデザインすること」

に主体的に関わっていくことは、学校の中だけのキャリア教育では得られない大きな成果を生むのではないだろうか。

なお、「地域ぐるみのキャリア教育」は、基本的には子どもたちを対象として行われるものであるが、それに関わる保護者や教員、地域住民といった大人自身にとっても、キャリア形成、キャリアアップの絶好の機会であると考えたい。たとえば自分の職業について子どもたちに話をすることは、自身のキャリアを振り返り、新たなキャリアビジョンを描く契機となる可能性もある。また何よりも、地域ぐるみのキャリア教育活動に関わることで、子どもたちを通して大人自身が地域の「ヒト・モノ・コト」を知ることができるのである。

「地域の教育力の向上」や「地域で子どもを育てる」というフレーズが叫ばれて久しいが、その鍵を握るのは地域の大人たちである。様々な体験を持つ地域の大人が、子どもたちに自分自身のありのままの生き方や働き方を見せることが「地域ぐるみのキャリア教育」の第一歩といえるのかもしれない。

7 生涯学習・社会教育とキャリア教育

中央教育審議会生涯学習分科会「今後の生涯学習の振興方策について」（審議経過の報告，2004＝平成16年）では、今後重点的に取り組むことが必要とされる5分野の筆頭に「職業能力の向上」を掲げている。

「職業能力の向上」は、これまで生涯学習・社会教育が踏み込んでこなかった領域である。行政的な仕分けで言えば、商工や労政といった部局の担当分野であって「教育委員会」の守備範囲ではないともされてきた。

多くの自治体において生涯学習・社会教育関連の予算・人事は厳しい状況に置かれている。「職業能力の向上」つまり子どもたちのキャリア教育、成人のキャリア形成支援に関わる施策・事業を打ち出すことは、社会教育が「生き残る」ための重要な戦略となるのではないだろうか。

もとより、成人がキャリア形成を図ろうとする時には、学習活動が不可欠となる。キャリア形成、キャリアアップは、学習活動とその成果の蓄積によって可能となる。その意味で、個々のキャリア発達を生涯を通じた学習活動の

成果の総体ととらえることもできよう。

冒頭に記した「すべての教育は、キャリア教育であるべきである」に示唆されるように、従来から行われている学校の教育活動をキャリア教育という視点からとらえ直すことが大切であると言われる。同じように、社会教育においても、これまでの事業や取組に、キャリア教育、キャリア形成という「網」をかけることが大切なのではないだろうか。「網」の目はできるだけ小さくして、できるだけ多くの社会教育事業をキャリアと結びつけてとらえるのである。子どもたちの体験活動に関わる事業、世代を越えたものづくり事業、成人向けの各種趣味講座、高齢者大学など、すべて個々人の「キャリア発達」を支援する事業という観点から整理することができる。もちろん、「網」にかからない事業については見直しを行い、スクラップ＆ビルドにより新しいキャリア教育・キャリア形成のための事業を生み出していく必要もあろう。

ただ、その際、体系的・継続的な支援体制となっているかという点については十分に吟味する必要がある。こうした学習機会によってキャリアアップした個人が、次のステップに進みたいと思った時、それを可能とする仕組みが保障されているかどうかという点である。次のステップとは、もう少し専門的な学習内容を希望する場合もあれば、学習成果を生かした社会参加活動の機会を求める場合もあるだろう。個人のキャリアアップの方向は千差万別であり、それらに可能な限り対応していくことは、社会教育に課せられた使命と言えるだろう。

また、公民館や公立図書館、都道府県の生涯学習推進センター等社会教育施設の役割・機能について、キャリア発達支援の観点からとらえ直すことも必要となつてこよう。本県の県立図書館や総合社会教育センターについては、今後、戦略の方向性に基づいて、たとえばビジネス支援機能の強化、キャリア教育の拠点機能の付加といったことも含めて、その在り方を検討していく予定となっている。

おわりに

「あおり「人財」育成戦略（仮称）」は、本年度中には成案となる予定で

ある。また、具体的な事業も来年度から展開される。特に、「地域ぐるみのキャリア教育」の推進に関しては、地域の教育力の向上という視点からもその成果に大いに期待したいと考えている。

<注>

- (1) 仙崎武他『新訂21世紀のキャリア開発』文化書房博文社, 1999, 16-18頁
- (2) 県教育庁が平成18年度に実施している事業として、小・中学校向けの「キャリア教育促進事業」、高校向けの「仕事力養成プログラム」等がある。
- (3) 「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」(2004=平成16年)
- (4) 青森県生涯学習審議会「キャリアアップによる豊かな人生を気づくために―青森県における今後の生涯学習の推進方策について―」(2004=平成16年)
- (5) (3)の報告書では、キャリア発達を「キャリアが子どもたちの発達段階やその発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくこと」としている。
- (6) 青森県商工労働部の各課は、平成18年度、「ピカピカあきんど育成事業」、「起業家育成モデル事業 ベンチャーキッズ」、「あおりジョブ・トリガー事業」、「あおりこども技能塾」といったキャリア教育関連事業を実施している。
- (7) たとえば、経済産業省の「起業家教育促進事業」で採用されている「ドリームマップ」プログラム (<http://www.dream-map.info/>) は、民間の人材派遣会社が開発したものである。同じく経済産業省の「地域自律・民間活用型キャリア教育推進事業」(<http://www.career-edu.jp/careerpro/005/index.html>) の委託を受けて実施されている取組の多くは NPO や団体がプログラムを提供している。