

わが国の進路指導・キャリア教育における職業観・ 勤労観に関する研究

吉田辰雄

はじめに

学校における職業指導・進路指導・キャリア教育を時代区分して歴史的変遷を考察すると、①昭和21年から昭和25年までを「職業指導の復興・新発足期」、②昭和26年から昭和32年までを「職業指導の展開期」、③昭和33年から昭和43年までを「進路指導の確立期」④昭和44年から昭和63年までを「進路指導の展開期」、⑤平成元年から平成14年までを「進路指導の新展開期」⑥平成14年から現在までを「進路指導からキャリア教育への移行期・導入期」としてみていくことが出来る。平成16年には文部科学省・各都道府県教育委員会は、進路指導からキャリア教育へ名称と指導内容を変更して現在に至っている。しかしながら、キャリア教育は、職業観・勤労観の育成、職場体験・インターンシップに偏った指導がなされている。進路指導の時代から「職業観・勤労観の育成」に関しては、啓発経験、勤労体験、職業体験、インターンシップ、ボランティア活動等の体験学習と共に、非常に重視されてきているのも事実である。さらに、第2次大戦後のわが国の新制中学校、新制高等学校の教育課程の変遷と体験学習のあり方を概観すると、まず、小・中学校については、昭和22年に学習指導要領が試案の形で示され、次いで昭和26年の改訂試案により新たに高等学校学習指導要領も示され、その内容はアメリカの教育思潮を色濃く反映し、経験主義や単元学習を重視したものであった。

そこでは既に、体験的な学習を非常に重視し

実践的な態度や能力を育成することを通して、望ましい職業観・勤労観をも涵養することを目指していた。高等学校学習指導要領の変遷をみると、昭和23年から30年にかけては、生徒の能力や適性に応じ、個性を伸張する観点から、生徒が自主的に教科・科目を選択履修することを可能にした大幅な科目選択性を建前とした時期であり、昭和31年から48年にかけては、時代の進展に即応するとともに系統的指導を重視した類型選択制と必修教科・科目の増加の時期にあたり、昭和48年以降は、能力・適性、進路等の多様化した生徒に対応するため教育課程の編成の弾力化を進めた時期にあたる。その後、平成元年の「生き方の指導」(way of life)、最近の「生きる力を育む」(to foster zest for living)教育を中核に据えて今日に至っている。

1 学校進路指導の基本的立場

進路指導・キャリア教育に関する中学校の学習指導要領、高等学校学習指導要領を検討すると、およそ次のようである

①進路指導・キャリア教育は、生徒自らの『生き方』『生きる力を育む』教育についての指導・援助である～唯単に知識、技術の修得を目指すのではなく、明日の社会に生きるために必要な自主性や価値観を持ち、自己指導が可能な生徒を育てる教育が強く求められている。つまり、進路指導は変動する社会の中で正しく自己を生かすことができるように、人生観・職業観を進路との結びつきの上で自覚させ、指導・援助する教育活動であり、いわば『生き方』や「人

生設計」の指導である。

②進路指導・キャリア教育は、個々の生徒の進路発達を促進する教育活動である～個々の生徒が職業・進学など、どのような進路を選ぶにしても、生徒がその選択を迫られる時期になってからの指導では不十分である。3年間の在学年間に応じて進路発達をより計画的、継続的に促進する青少年教育としての中身の指導である。

③進路指導・キャリア教育は、一人ひとりの生徒を大切に、その可能性を伸張する教育活動である～生徒一人ひとり、かけがえの無い価値的存在であり、またその資質や興味、価値観、希望進路などを異にしている。したがって生徒の個人差に配慮しながら、各々の可能性を最大限に開花・伸長するように指導することである。

④進路指導は、生徒の入学当初から毎学年、組織的、計画的、継続的に行なわれる教育活動である～全ての教師が各教科、道徳、特別活動の指導など、学校のあらゆる教育の機会や場面を通して、毎学年、組織的、計画的、継続的に指導することによって、初めてその効果が期待できる。

⑤進路指導・教育は、家庭、地域社会、関係諸機関との連携・協力が特に必要とされる教育活動である～入学当初から毎学年、進路に関して父母会、家庭訪問などを計画・実施し、普段から学校の行なう進路指導について学校＝家庭間の共通理解を深めておくことと、地域の事業所、公共安定所、さらに下級学校、上級学校などとの連携・協力も大切にすることである、とすることができる。

換言すれば、進路指導・キャリア教育は、社会変化が常態となる社会にあって、生徒が自分の意志と責任で望ましい進路を主体的に選択・決定し、その後の職業生活の中で、より豊かな生き方や人生を創造するのに必要な基本的な能力、態度、価値観などを育成するプロセスである、とすることができる。今までも中学校段階

では生徒たちの中には、職業観・勤労観の形成が不十分あり、目的意識、職業意識の希薄化が目立っていると指摘されてきた。中学校段階で大切なのは、『将来の職業に対する自分の夢や希望を持つこと』『将来の職業に対するある程度の具体的な意識を確立すること』であるとされてきた。

学校進路指導・キャリア教育は、進路の選択に必要な自己の適性及び進路先の情報の理解、将来の生き方にかかわる価値観の形成など、幅広い立場から内容を取り上げる必要がある。そうした観点から、中学校学級活動や高等学校ホームルーム活動では、将来の生き方と進路の適切な選択に関する内容として、①進路適性の理解、②進路情報の理解と活用、③望ましい職業観の形成、④将来の生活設計、⑤適切な進路の選択決定、⑥進路先への適応、などをあげている。

職業とは何かに関しては、尾高邦雄がその著『職業社会学』(1941)において、個性の發揮、役割の実現、生計の維持を目指す継続的な人間の活動であると述べている。すなわち、職業は、①職業に就くことによって一定の収入を得て生活を維持していくと言う「生活維持のための継続的活動」、②職業を通して社会的分業に参加すると言う『社会的連帯活動』、③職業を通して人間形成や自己実現を図ると言う「個性の發揮・自己実現」があげられる。職業こそ人間の生活の軸をなすものである。よりよく生きるためには自己の将来の進路の選択・決定にあたって、自己の能力や適性が十分に發揮できる人生や職業を選び、優れた社会人・職業人として社会的課題を積極的に実践・遂行できることが望ましい。

2 職業観・勤労観について各種審議会、国立教育政策研究所等の定義

昭和30年代から学校教育で進路指導が強調されるようになるが、当時の中学校、高等学校においては、依然として教科優先の風潮が目立

ち、知育偏重の教育になりがちで生徒にとってきわめて大切な将来のよき社会人、職業人となるための基礎・基本の指導、目的意識を持ち人間形成を目指すガイダンスが軽視される傾向があった。

人生の目標や進路希望が無ければ、それを達成しようと言う意志や意欲は湧く筈も無い。進路の希望があって、はじめてその進路を実現するための計画を準備するのである。自己についての理解、職業・産業についての知識・理解、自己と進路との関係、つまり進路希望の目的、方法、生き甲斐、可能性などを十分に吟味・検討させ、自分の進路を自分の意志と責任で、主体的に賢明な意思決定（進路選択）が出来るようにキャリア・ガイダンスを行なうことが求められている。

そのためには、啓発的経験、体験学習に関する学習を十分に取り入れて、生徒に体験面からの自己理解や進路情報理解、職業観、人生観などの価値観の形成を図ることが重要である。職業観とは、職業価値観、勤労観・労働観、職業目的意識といったこれらの概念を包括する上位概念であり、職業が人生においてどういう役割を果たすのかについての見方、考え方、心構え、態度であると言うことが出来る。

① 平成11年12月、中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続について」によると、これまでの進路指導に代わってキャリア教育の導入・推進を提唱している。答申内容の概要を抜粋すると、「学校と社会及び高等教育の円滑な接続を図るためのキャリア教育（望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育）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」とキャリア教育の推進を提言している。このことにより、従来の職業教育、進路指導を中核に据えてキャリア教育の推進を図ることを提唱している。わが国におけるキャリア教育登場の社会的背景としては、第一

に職場環境の激変、若者にとっての「就職氷河期」「失われた10年」として、①経済のグローバル化の進展による競争の激化、企業のコスト削減、経営の合理化、製造業の海外移転、各部門の再編、雇用調整、就職難、②新規学卒者に対する求人著しい減少、不採用、求職希望者と求人側の不適合の拡大、即戦力として働ける人、経験者の採用、外部委託の比重の高まり、正規雇用から一時的・非正規雇用への切り替えの横行、第二に若者の能力・資質を巡る問題として、①職業観・勤労観の未熟さ、職業人としての基本的資質・能力の低下、②具体的な指摘事項として、i働くことに対する興味・関心、目的意識、意欲・態度、責任感、使命感などの希薄、欠如、未熟さ、ii基本的マナー、コミュニケーション能力、対人関係能力などの低下などが挙げられている。それというのも、従来の多くに学校での進路指導では、生徒一人ひとりの適性と進路や職業・職種との適合性（マッチング）を主眼とした指導で、進学・就職の配置指導（プレイメント・サービス）に陥り、キャリア発達課題の達成を支援する体系的な指導・援助の意識や視点が希薄で、進路指導全体としての活動の脈絡や関連性に乏しく、多様な活動の寄せ集めになり勝ちで生徒の精神的内面の発達の・適応的変容や能力・態度の向上などに十分に結びつかなかったところがあった。そこで、キャリア教育の基本的方向性として、次のことを提言している。i一人ひとりのキャリア発達への支援、ii「働くこと」への関心・意欲の高揚と学習意欲の向上、iii職業人としての資質・能力を高める指導の充実、iv自立意識の涵養と豊かな人間性の育成、をあげている。これからのキャリア教育においては、「生きる力を育む」教育の立場にたつて基礎・基本を確実に身につけさせ、豊かな人間性や社会性、学ぶことや働くことへの関心や意欲、進んで課題を見つけてそれを追求していく力と共に集団生活に必要な規範やマナー、人間関係を築く力やコミュニケーション能力など、幅広い能力の形成

を支援していくことが求められている。

② 平成14年11月、国立教育政策研究所生徒指導センターによる報告書、『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進に関する調査研究報告書』によると、調査目的として次のように述べている。「今日、職業観・勤労観の育成が求められる社会的背景として、若者の職業観・勤労観や学ぶこと・働くことへの意欲や態度の形成を巡って様々な課題が指摘されている。その背景には、生活環境の変化による子どもたちの発達の変化、産業・経済の構造的変化や雇用・労働市場の多様化・流動化の進展等が考えられる。こうした新たな状況の下、子どもたちが自己の進路を主体的に切り開き、将来、自立した個人として力強く生きていくためには、その基盤となる意欲や態度及びこれらを根本に支える職業観・勤労観を育むことが重要になってくる」「経済的豊かさの増大、価値観の多様化が進行し、人々の職業選択のあり方も変わりつつある。こうした変化が、価値観や職業観・勤労観の確立と言う発達課題に立ち向かう若者に、『豊かさ』と『多様化』の中での選択基準・技術の獲得と言う新たな負荷を課し、これまで以上に強い葛藤や心理的圧迫を強いている」と述べている。そして、「職業観・勤労観」を次のように述べている。

「職業観・勤労観」は、職業や勤労についての知識・理解及びそれらが人生で果たす意義や役割についての個々人の認識であり、職業・勤労に対する見方・考え方、態度等を内容とする価値観である。その意味では、職業・勤労を媒介とした人生観とも言うべきものであって、人が職業や勤労を通してどのような生き方を選択するか基準となり、また、その後の生活によりよく適応するための基盤となるものである」と述べ、また、「望ましい職業観・勤労観」に関しては、「子どもたちが働く意義や目的を探求し、一人ひとりが自分なりの職業観・勤労観を形成・確立していく過程を指導・援助することが大切である。その際、多様性を大切にしな

がらも、それらに共通する要素として、職業の意義についての基本的な理解・認識、自己を価値あるものとする自覚、夢や希望を実現しようとする意欲的な態度など、「望ましさ」を備えたものを目指すことが求められる」と指摘している。このことは、生徒の在学中から職業の厳しさや職業の社会的役割の認識をさせ、望ましい人生観、職業観の基礎を形成しておいて、社会的・職業的自己実現を志向する職業観に基づいて職業生活に入り、職業に適応して職業的満足や充実が持てるようにすることが大切である。逆説的には、現代の生徒たちは職業観・勤労観の形成が不十分であり、目的意識、職業意識の希薄化が顕著であることによる。

③ 平成16年1月、文部科学省による「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」によるキャリアの定義、キャリア教育の定義を見ると、先ずキャリアとは「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの過程及びその累積である」と規定している。人間は、他者や社会とのかかわりの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員として様々な役割を担いながら生きている。次にキャリア教育とは、「児童生徒一人ひとり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る」。端的には、「児童生徒一人ひとりの職業観・勤労観を育てる教育」としている。

この点に関して、平成22年5月、中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会の「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」（第2次審議経過報告）では、前述（平成16年）の協力者会議報告では、「端的には」という限定付きで「キャリア教育を職業観・勤労観を育てる教育」としたことで、職業観・勤労観の育成に焦点が絞られてしまい、現時点において社会的・職業的自立のために必要な能力の育成がやや軽視されてしまっているこ

とが課題として生じてくると指摘している。職場体験やインターンシップなどの体験活動は、職業観・勤労観の育成、学ぶことへの意義の理解と学習意欲の向上等、様々な教育的効果が期待されていることは確かである。ただしオールマイティではない。これを踏まえて文部科学省は平成17年度から中学生を中心とした支援体制を整備するため「キャリアスタート・ウィーク」を全国規模で実施している。キャリアスタート・ウィークでは、5日間以上の職場体験の実施、職場体験を推進するためのシステムづくり、キャリア・アドバイザーの活用、地区別協議会の開催などを内容としている。

このように中学校では、生徒の職業観・勤労観を育成するために、キャリア教育の中核である職場体験を通じた学習活動の一層の推進を図っている。平成17年度からの「新キャリア教育プラン推進事業」の内容を見ると、課題として①産業・経済の構造的変化に伴う雇用形態の流動化・多様化、②若者の職業観・勤労観や職業人としての資質・能力をめぐる課題、③進路意識が希薄なままとりあえず進学したり就職したりする者の増加、が指摘されており、小学校段階から児童生徒の発達段階に応じたキャリア教育の推進の必要性を強調し、i インターンシップ連絡協議会の設置、ii キャリア推進地域に関しては、推進地域の指定、キャリア教育実践協議会の開催、キャリア教育の学習プログラムの開発、実践協力校の指定を行い、小中高で一貫した指導内容・指導方法等の開発、地元産業界等の人材をキャリア・アドバイザーとして活用、学校・産業界・関係行政機関等による職場体験活動推進のためのシステムづくり、を推進している。

3 職業観・勤労観の多様性

ところで、職業観・勤労観は、非常に多様な概念である。職業観と勤労観を同じ意味に解釈したり、職業観の代わりに勤労観が使われたり、時には労働観とほぼ同義語として使われた

りしている。このように職業観と勤労観とは一組の用語として用いられることが多く、同一概念として扱われることがある。敢えて両者を区別するとすれば、職業観とは、職業に関する考え方、見方、価値、心構えや感じ方、態度などを含むものであり、職業生活をどう送るかは直接には関係しないものである。他方、勤労観は、勤労すなわち職業について働くことに対する考え方、見方、価値、心構えや感じ方、態度を含む、個人の中に生ずる観念であり、いわば個人の勤労に対する認識であり、勤労を媒体とした人生観そのものであるとすることができる。また、職業観は、職業意識、職業価値観、理想職業、希望職業、勤労意欲等と同義に受け取られたりしている。現在では、職業観を①知的、認知的側面、②評価、価値的側面、③情緒、感情的側面、④意欲、動機的側面、といった4つの側面から総合的にアプローチすることが求められている。

近畿大学の廣井甫教授は、職業観について、①職業認識の仕方としての職業観、②生活全般への価値観の一つとしての職業観、③職業の社会的評価としての職業観、④職業が個人に対して持つ直接的な有用性に対する価値意識としての職業観などがあり、これらについて総合的に考慮すべきであると指摘している。文教大学の仙崎武教授は、第2次大戦後のわが国の職業観の変遷を概観して、職業観と職業行動は、歴史的・社会的条件に規定されると述べ、変遷の方向を①職業の選択は他律的から自立的へ、②社会・家庭本位から個人本位へ、③就労働機は外的要因から内的要因へ、④職業適応は職務適応から仕事の遣り甲斐、生き甲斐へ、⑤職業的成功基準は社会的地位・威信・財産から自己充実、自己実現への移行・変化が見られると指摘している。このことは、職業観は各個人の意識や行動の内面に形成される職業行動を支える心的エネルギーであるが、それは同時に広く歴史的・社会的経済的条件によって特徴付けられるものであることを示している。

また、職業観は、個人の思想信条の一部をなしており、主として個人の職業的な経験を通して形成されるものであり、個人の意欲、感情・情緒、価値観などを基本とする人生観そのものであり、主観的色彩が強く個人差が非常に大きいものであると言うことが出来る。今日のような価値観の多元化社会にあっては、勤労青少年のみならず成人においても職業観、職業行動は益々、多様化・多元化の様相を深めており、もはや既成の単一の尺度や基準では捉えきれないといえる。文字通り勤労青少年の持つ人生目標、人生観、理想は様々である。したがって、発達としての青年性と時代としての社会性の両面からアプローチしていくことが不可欠である。キャリア発達の側面から見ても、職業観は人間の意識や行動の中に求められる自己と職業の関係の仕方をいうのであるが、それは同時に歴史的に移り変わるものである。

このように、職業観・勤労観は、仕事をする上で様々な意思決定をする選択基準となるものであり、この基準が重要であるが、職業観・勤労観は固定化された価値観ではなく、自己の役割や生活空間、年齢等によって変化するものである。生徒・学生は、社会・職業に移行する前に、その価値観を形成する過程を経た上で、自ら進路を選択する経験をしておくことが望ましいことは間違いが無い。特に、今日のように終身雇用が崩れている企業等にあっては、社会に出た後に生涯の中で必ず訪れる人生の節目・変わり目（ターニング・ポイント）に、しなやかに適応するためにも、また、自ら積極的に選択して進むべき道を変更するためにも、価値観を形成する過程を経験しておくことが必要である。価値観は人生観や社会観、倫理観など、個人の内面にあって価値判断の基準となるものであり、価値を認めて何かをしようと思ひ、それを行動に移す際に意欲や態度として具体化するという関係がある。人間は性格・行動において非常に多面的であり、環境の変化により如何様にも変わる存在である。したがって、人の職業

観・勤労観は、「持続性と変化性」の両面があることを前提に考えておくことが肝要である。

4 職業指導・進路指導・キャリア教育における職業観・勤労観に関する先行研究

米国のギンズバーグ（Ginzberg, E.）は、その著「職業選択」（1951）において、有業者の職業価値観について取り上げるとともに、職業に対する個人の価値付け（work value）を職業選択の重要な要因の一つとして強調している。すなわち、職業選択において、「仕事から得られる満足は、相互に関連しあっているが、明らかに区別できる3つのタイプがある」と述べ、①報酬（金銭と社会的評価）、②内面的満足（特定の活動における喜びとか特定の目的を達成した喜び）、③随伴的な満足（特定の社業環境とか特定の仲間の中で働くことに酔う満足）の3つをあげている。

コロンビア大学のスーパー（Super, D.）の研究（1970）は、「キャリア類型に関する研究」（Career Pattern Study）で、「職業に対する価値づけ」について客観的・実証的に研究を行い、その後、職業の15側面について1対比較法により、それらの諸側面の相対的重要度を捉えようとした。また、スーパーらは、職業（労働）価値観の国際比較研究（Work Importance Study）のなかでキャリア発達に大きな影響を及ぼしている要因として価値（value）と役割（role）を取り上げるとともに、この両者の関連性を重視している。役割については、「役割特徴」（role salience）として、また、仕事の重要性の意味で「仕事の特徴」（work salience）として概念化され、この中で人生の主要な役割として、①学生、②労働者、③市民、④家庭人、⑤余暇人、の5つの役割を取り上げ、個人がそれぞれの役割をどのような配分で重要性を付与するかによって、その個人の役割特徴が規定されるとしている。これらの役割を、①勉強、②仕事、③社会的活動、④家庭や家族、⑤趣味やレジャー、の5つの役割活動でみていき、それ

ぞれの活動に対して、参加 (participation)、関与 (commitment)、価値期待 (value expectations) の程度を測定するための尺度を開発して研究を行なっている。また、価値については、職業 (労働) 価値 (work value) として概念化され、職業選択やキャリア発達にどのようにかかわったかについて調査研究を行なっている。

立教大学・創価大学の藤本喜八の研究 (1969, 1970, 1982, 1989) は、職業の価値づけについて、スーパーの「職業に対する価値づけ調査票」(Work Value Inventory) を参考にして調査票を改良し、作成して職業 (労働) の特徴的側面として18側面を設定して、比較研究を行なっている。すなわち、デパート、銀行、電気鋳業会社、大学、病院で働く有業者を対象に、職務別・職業別の価値づけパターンを調査したものである。職業の価値づけの18側面の調査票の項目は次の通りである。

- ①安定性～その仕事は長続きするし不況の時でも失業の心配がなく老後まで続けられる
- ②収入～仕事からの収入によって人並みの暮らしが出来ること
- ③社会的評価～社会から良い仕事と評価されその仕事に就いていれば人から尊敬されること
- ④働く環境～働く時間が長すぎず規則的で休日休暇もきちんとしており余暇も十分に活用できること
- ⑤働く時間～働く場所が明るく清潔で暑からず寒からず騒音も埃も少なく快適であること
- ⑥上役～上役は物事の筋道を守る人部下を公正に取り扱い思いやりのある人であること
- ⑦奉仕的活動～人を助けること人のため社会のために奉仕する人のこと
- ⑧美的活動～人々のために美を創造すること社会に美を提供し社会の美化に役立つこと
- ⑨創造的活動～新しいアイデアを展開したり新製品を考案したりすること
- ⑩研究的活動～物事を調査研究して物事の真相や因果関係を明らかにすること
- ⑪対人接触的活動～人を相手にする仕事で相手

と良い関係を保ち協力して働くこと

- ⑫管理監督的活動～人の上に立ち仕事の計画を立て部下に割り当て仕事の指図をすること
- ⑬多様性～仕事の内容が多様多様で時に応じて変化すること
- ⑭自立性～仕事のやり方が自分の責任で決められること
- ⑮達成感～仕事に「まとまり」があり充分やったと言う感じを日々持ちうること
- ⑯能力の発揮～自分の能力を試したり生かすことができた自分の能力の向上に役立つこと
- ⑰性格の活用～自分の性格・興味に合っておりまた自分の性格・興味を生かせること
- ⑱道義性～自分の考え方、信念、道徳観から見て仕事の内容もやり方も自分に納得できること

結果としては、有業者の価値づけを通覧すると、まず収入の面が高く評価され、次いで安定性、上役、能力発揮、性格活用などの側面であり、それらに次ぐのが達成感と道義性である。また、勤労観の特質とその発達に関して、次のように、自己実現性、社会性、目的自覚性、効率性、経済価値性の5つの特性の重要性を論じている。すなわち

- i 自己実現性～将来の勤労生活において自己実現を図ろうとする行動を進展させるために必要な個人の特性で、自己の資質を客観的に把握し、行動表現により自己変容に対する意欲を持ち、将来の勤労生活へと拡大・発展させる過程である。いわば、能力の活用、適性の発揮、自己資質の自覚及び変容への意欲と決意を持つための学習過程である。
- ii 社会性～将来の勤労生活を通じて、社会参加を図ろうと知る行動を進展させるために必要な個人の特性である。いわば人間関係を客観的に把握し、仕事における対人関係に適応する意欲などである。
- iii 目的自覚性～将来の勤労生活において、目的を持った意欲的な生活を目指す行動を進展させるのに必要な個人的特性である。

iv 効率性～将来の勤労生活において、自己の労働管理を図ろうとする行動を発展させるために必要な個人の特性である。

v 経済価値性～将来の勤労生活において経済的に公平な取り扱いを受け、自立を図ろうとする行動を発展させるために必要な個人の特性である。ことを明らかにしている。

中西信男・三川俊樹ら(1988)の研究でも、スーパー、D.らとの共同研究を踏まえて、実際に職業を持った成人男子の場合、20代から30代にかけては、労働価値観にかなり大きな変化が見られるが、30代になると安定した職業観が確立され、それ以後の人生においても維持されるものと考えられるとしている。すなわち、30代になると経済的安定性を含めたさまざまな側面での安定性が重視されるようになる。またこの傾向は、その後の40代、50代まで維持されるであろうと考察している。この点、実際に職業選択、職業決定を行なう以前の高校生、大学生の職業価値観と役割特徴の関連性が、成人とはかなり異なったパターンを示すものと見ている。

松井賢二(1988)の研究は、中学校1年生から3年生までを対象に、価値体系としての労働価値観、すなわち労働価値観の年齢間の差異を明らかにし、かつその差異を生み出す主たる労働価値を明らかにする研究を行なっている。研究結果として、第1に労働価値評価の性差については、男子は女子よりも「収入」「安定性」「管理」「研究活動」を重視しており、女子は男子よりも「働く環境」「美的活動」「愛他性」「性格の活用」を重視していることが明らかになったとしている。第2には1年生と2・3年生との間に労働価値体系間の差異が見られ、2年生の間では労働価値評価の個人差の縮小傾向が最も顕著に見られた。この研究結果のように労働価値観の基本的枠組みの形成が中学2年生頃になされるとすれば、今後の中学校進路指導のあり方を考える示唆を与えることになるかと結んでいる。

吉田辰雄の研究(1984)は、中学校の進路指

導を発達の観点から考察して、第1学年は「自己開発期」、第2学年は「生活充実期・進路探索期」、第3学年は「生活結晶化・進路決定期」に相当するとしている。したがって、進路指導の指導目標も第1学年の段階では、①中学校生活への適応、②自己理解への関心、③進路への関心の高揚、第2学年の段階では、④中学校生活の充実、⑤自己理解への深化、⑥進路探索・吟味、第3学年の段階では、⑦中学校生活の結晶化、⑧進路の選択・決定、⑨将来の進路への適応、をあげている。このように、それぞれの学年段階によって進路指導のウエイトの置き方も異なってくる。中学校段階の進路指導は、まず、学校生活、家庭生活等の適応、すなわち生活適応を基本的に抑えておくことが必要である。

また、次の資料は、教研式中学用進路適性検査の標準化の過程でおこなった予備実験、本実験で収集した資料を基に中学生の進路意識傾向を分析・検討し、生活観と仕事観について考察したものである。私見であるが、中学校段階では人生観、職業観という概念は理解が難しいと考え、概念砕きをおこない、生活観、仕事観として調査したものである。

中学生の生活観(人生観)に関しては、将来、どのような生活をして生きて行きたいと考えるか、生活観を7つに類型化して提示して、その中で自分の考えに最も近いものを1つ選ばせる方法をとった。すなわち、生活観の7類型とは、次のものである。

- i 生活安定型～平凡でよいから毎日の暮らしに困らない生活をしたい
- ii 生活楽観型～物事に余りこだわらず気楽な気持ちで生活したい
- iii 個性発揮型～たとえ生活があまり楽でなくても自分のやりたいことを精一杯やりたい
- iv 社会奉仕型～たとえ生活が苦しくとも社会のために尽くしたい
- v 経済・実利型～せいぜいお金を儲けて贅沢な生活をしたい

vi 地位・名声型～できるだけ社会的に高い地位についてより良い生活をしたい

vii 教養・趣味型～教養を養い趣味を持ったりして精神的に豊かな生活をしたい

分析結果として、全体的に最も多いのが生活安定型の38.4%、教養・趣味型の26.0%となっている。性差をみると、男子は女子に比較して個性発揮型、経済・実利型、地位・名声型をより望んでおり、一方、女子は生活安定型、教養・趣味型の方を選択している。

また、中学生の仕事観（職業観）に関しては、生徒が仕事についてどのような考えを持っているかを見るため、便宜的に仕事観を5つに類型化して提示し、その中で自分の考えに最も近いものを1つ選んで記入させる方式をとった。仕事観の類型は次の通りである。

- i 仕事手段型～仕事は生活の手段なので適当に働いて、後はできるだけ生活を楽しみたい
- ii 仕事没頭型～仕事をするのは人間の義務なので時間が有れば出来るだけ働くことがよい
- iii 生活調和型～仕事は大切であるが仕事のエネルギーを養うため急用や遊びも必要になる
- iv 仕事愛着型～仕事も楽しみの1つなので仕事をしていれば特に遊びたいとは考えない
- v 生活合理型～仕事は仕事、遊びは遊びときちんと割り切って生活するのがよい

結果として、全体的な傾向として合理型が34.6%となっているが手段型も13.0%を占めている。この仕事観に関して性差は余り見られない。

5 体験学習と職業観・勤労観の関係性

進路指導・キャリア教育において体験学習は、啓発経験、勤労体験、インターンシップ、ボランティア活動等、かなり初期の段階から導入され実施されてきた。しかし、キャリア教育の導入以来、中学校における職場体験、高等学校・大学におけるインターンシップの導入はキャリア教育の中核をなしてきている。最近の若者は、生活体験・社会体験の機会の喪失が見

られ、i働くことの厳しさや喜び、成就感、自己有用感等の獲得ができない、ii対人関係能力や社会に適応していく資質・能力の形成不全、iii生きた学びの成立、職業観・勤労観の形成が不十分、であることが指摘されている。したがって、最近のキャリア教育を巡る課題としては、①理念先行、実験・実証の後追いのキャリア教育、②職場体験、インターンシップへの偏り、③職業観・勤労観の育成をどのように図るか、④小・中・高校一貫のプログラム開発の可能性、⑤キャリア発達課題の設定の問題、⑥キャリア教育の目標値、到達度、達成率の設定、⑦キャリア教育と学力の向上、道徳性の向上、社会性・市民性の涵養をどのように図るか、にかかっている。キャリア教育を、誰が(Who)、何時(When)、何を(What)、如何に(How)実施するか計画を立て実行することが必要である。

小・中・高校のマニュアル化した一貫教育としての職業観・勤労観の育成の教育は必ずしも良いとはいえない。また、大学でのキャリア教育は、「キャリア教育を巡る課題」(第30回公開研究会、2009年)で指摘されたように高等学校までに行なわれているキャリア教育の成果が活用されておらず、学生のキャリア形成が断絶していること、キャリア教育そのものの目標の共通理解がなされていないこと、キャリア支援の内容や時期、方法についても課題が在ることを指摘している。また、キャリア教育として想定され取り組まれている内容は、①卒業時に就職が決まっている「卒業時の雇用の確保」、②卒業した時にある職に就き、そこで働くことができる「卒業時の就業力(即戦力)」の育成、③職を変えても次の職業を探すことが出来、生涯にわたって自分自身のキャリアを管理することができる「生涯の持続的就業力」の育成、の3つを挙げている。単に卒業時に就職・就業ができるだけでなく、生涯にわたって就業可能な能力を養うことが本来のキャリア教育の姿であり、キャリア教育を「生涯にわたる学習と労働

の進捗状況を自己管理するために必要な知識・スキル・態度・行動特性などの学習の取り組み」と位置づける必要があるとしている。

<引用・参考文献>

- 1 E. Ginzberg et al, 1951 "Occupational choice: An Approach to a General Theory," New York, : Columbia University
- 2 D. E. Super, 1970 "Work Values Inventory" Boston: Houghton Mifflin
- 3 D. E. Super, 1957 "The Psychology of Careers: An Introduction to Vocational Development" Harper & Brothers
- 4 スーパー, D. E (日本職業指導学会訳)「職業生活の心理学～職業経歴と職業的発達」誠信書房, 1960年
- 5 廣井甫「現代青年の職業価値観研究」(Ⅳ) 職業科学13号, 近畿大学職業科学研究所, 1990年
- 6 藤本喜八「職業(労働)価値観について(その2)」日本進路指導学会研究紀要第3号, pp.10~26, 1982年
- 7 藤本喜八「有業者の職業(労働)価値観」情報研究第6号(抜き刷り), 創価大学情報科学研究所, 1990年
- 8 中西信男・三川俊樹「職業(労働)価値観の国際比較研究～日本の成人における職業観(労働)価値観を中心に～」日本進路指導学会研究紀要第9号, pp10~18, 1988年
- 9 松井賢二「中学生の労働価値観の年齢差」, 新潟大学教育学部紀要第29巻2号(人文・社会学編抜粋), 1988年
- 10 水戸谷貞夫監修・加部裕三著「勤労観を育てる進路指導」筑波書房 1982年
- 11 三川俊樹「成人期における役割特徴と役割受容」, 追手門学院大学文学部紀要第22号, 1988年
- 12 文部科学省「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き～児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために～」, 平成18年11月
- 13 吉田辰雄「進路指導・キャリア教育における職業体験学習・インターンシップの研究」, 東洋大学アジア文化研究所研究年報第41号(抜き刷り) 2007年
- 14 吉田辰雄監修「キャリア教育のエッセンス」(財)日本進路指導協会 2009年
- 15 吉田辰雄著「キャリア教育論～進路指導からキャリア教育へ～」文憲堂, 2005年
- 16 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会「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」(第2次審議経過報告), 平成22年5月
- 17 (社)日本経済団体連合会「若者の職業観・就労意識の形成・向上のために～企業ができる具体的施策の提言～」, 2003年10月

吉田辰雄先生は平成22年12月10日にご逝去され、本論文は遺稿となりました。このため校正は編集委員によりおこなわれました。