

## 学校における職業教育とキャリア教育に関する研究（Ⅱ）

餅 川 正 雄\*

### 目 次

#### は じ め に

1. 我が国におけるキャリア教育の導入
    - 1.1 アメリカにおけるキャリア教育
      - 1.1.1 アメリカにおける創始期の Career Education
      - 1.1.2 Sidney P. Marland, Jr. の Career Education に関する二つの演説
      - 1.1.3 Sidney P. Marland, Jr. の Career Education の定義
      - 1.1.4 Kenneth B. Hoyt の Career と Career Education
    - 1.2 キャリア教育の我が国への導入
      - 1.2.1 我が国が参考にしたアメリカのプログラム
      - 1.2.2 目標論から演繹する形で展開されるキャリア教育の実践
      - 1.2.3 キャリア教育の目的を青少年の自立に焦点化
      - 1.2.4 我が国の高等学校における職業教育
      - 1.2.5 我が国で展開されている「教科でのキャリア教育」
  2. John L. Holland の研究成果
    - 2.1 Holland の仮説
    - 2.2 6つの Holland Type
    - 2.3 6つの Holland Type の関連性
      - 2.3.1 一貫性のある12の組み合わせ
      - 2.3.2 一貫性のない6つの組み合わせ
      - 2.3.3 中間的な12の組み合わせ
    - 2.4 Holland 理論のまとめ
  3. D. J. Prediger の研究成果
    - 3.1 4つの Work Task
    - 3.2 Work Task Dimension による仕事の分類
    - 3.3 Work Task Dimension と Career Cluster との対応関係
    - 3.4 Career Cluster に含まれる具体的な職業・職種
- お わ り に

#### は じ め に

本研究（Ⅰ）では、職業教育とキャリア教育の関連と、進路指導とキャリア教育の関連について、その概念や定義を中心として考察した。

キャリア教育の対象が、幼稚園生から大人までと対象が広いと、研究や議論が拡散する傾向が強いことが分かった。また、議論があるものの一般的にキャリア教育は、職業教育を含んでいる広い概念であるため、望ましい勤労観や職業観の育成を目標としている点で共通している。しかし、勤労観や職業観は、それが個人の価値観に関わることであり、複雑で激変する社会の中では、その望ましさについても変化していることが分かった。

本研究（Ⅱ）では、第一に我が国におけるアメリカのキャリア教育の導入について考察する。最初にアメリカにおける Career Education の歴史を概観し、次に我が国へのキャリア教育の導入について整理する。第二に John L. Holland の研究成果の中から有名な Holland の六角形について考察する。第三に D. J. Prediger の研究成果である Work Task Dimension（：WTD）による仕事の分類について考察する。

### 1. 我が国におけるキャリア教育の導入

#### 1.1 アメリカにおけるキャリア教育

アメリカでは、1950年代に「職業からキャリアへの転換」が行われた。その推進者の一人である Super, D. E. は、Career の定義の中心として指摘した含意には次の4つがあると述べている。

\* 広島経済大学経済学部教授

表1 Super, D. E. が指摘した Career の含意

① 人生を構成する一連の出来事
② 自己発達の全体の中で、労働への個人の関与として表現される職業と、人生の他の役割の連鎖
③ 青年期から引退期にいたる報酬、無報酬の一連の地位
④ それには学生、雇用者、年金生活者などの役割や、副業、家族、市民の役割も含まれる

\*筆者作成

Career をどのように定義するにしても、Career という用語がもつ基本的な要素とその広がりやを考慮する必要がある。その意味で、Super の指摘は、極めて重要なものと考えている。

木村周によれば、Career という用語の含意を整理すると次の三つがある<sup>1)</sup>。

- ・個人の人生において、発達の要素を含む仕事（職業的）移動である
- ・個人の生涯にわたって継続するものである
- ・個人にふさわしい人間的成長や自己実現であること

Career は、「個人」の要素が不可欠であることが分かる。本研究（Ⅰ）でも論及したように、Career という用語を使用する時には、常に「個性」ということが大前提になっている<sup>2)</sup>。そして、Career には「発達」・「継続」・「自己実現」という基本的な三つの要素が含まれている。

ところで、我が国では、初等中等教育の関係者が「職業」や「進路」を「キャリア」と呼ぶことがある。それは、単に表現を変更しただけのものと捉え、概念上の重要な変更であることを無視することになる。結果的に、それらの教育関係者の間で、同じ「キャリア」という用語を使っている、その意味が違っていることがある。そのため、教育現場では議論上の齟齬が生ずる場合がある。

学問分野について述べるならば、Career に関連する学問としては、心理学、教育学、社会学、

経営学、行動諸科学などがある。それぞれの分野によって定義が異なるだけでなく、研究が発展する過程で、キャリアの概念そのものが変化してきている。しかし、Career という広がりのある用語を使用するにしても、共通する含意は同じであろう。

### 1.1.1 アメリカにおける創始期の Career Education

1960年代のアメリカにおいて、青少年の失業問題や高校生の中退問題が発生する中で、職業指導や中等職業教育の改革が行われた。その一環として Career Education の試みがアメリカ各地でプログラム化されたのである<sup>3)</sup>。

創始期における Career Education のモデルは、どのようなものであり、その原理はどう考えられていたのだろうか。

米国連邦教育局は、キャリア教育を全米で展開するために Career Education モデルを策定した。「概念モデル」、「全国基準」、「4 実践モデル（学校・職場・家庭・僻地）」を策定すると同時に、全米の6州6学区をパイロット地区に指名して、その地区のすべての小・中・高等学校でプログラム実験がすすめられた。

このモデルは、「連邦教育局モデル」と呼ばれており、表2のように各学年段階におけるキャリア教育の内容を示したものである。

連邦教育局（USOE）モデルを分析すると、中学3年から高校1年の段階で、「実際に仕事に就ける程度の技能を身につける」という項目がある。すべての生徒に実的な技能を身に付けさせることを求めていることに注目すべきであろう。

1966年に州立ミネソタ大学が発表した「ミネソタプラン（キャリア発達プログラム）」は、州内の初等・中等学校で試行され、先導的な役割を果たした。この「ミネソタプラン」が他の州にも次第に普及していった<sup>4)</sup>。

Career Education は、次のような“目的原理”

表2 各学年段階におけるキャリア教育（連邦教育局モデル）

小学校1～6年	職業的自覚 ・児童はすべての仕事の世界が含まれている職業群のシリーズを理解することによって、職業についての学習を深める
中学1・2年	職業的方向付けと探索 ・生徒は、自分で5・6の職業群を選んでその職業群について探索する
中学3年・高校1年	職業的探索の深化と特殊化の開始 ・生徒は1つの職業群を選び、いっそう深く探索する ・実際に仕事に就ける程度の技能を身に付ける ・希望によって職業群を変えることができる
高校2・3年	特殊化 ・生徒は1つの職業群を特殊化する（決める） ・進学の準備をするか、就職のための集中的技能訓練を受ける

出所：安彦忠彦他編（2003）『新版学校教育大事典2』ぎょうせい、p.144. より

と“方法原理”に沿って、学校・職場・家庭・僻地の4つのモデルが作られ、実践展開された。

#### ○目的原理

- ①児童生徒の興味・関心の重視
- ②知的・職業的教科を並行学習
- ③進路設計・自己実現能力の育成
- ④学校外資源の利活用

#### ○方法原理

- ①学校の教育活動全体での推進
- ②15職業群の学習
- ③現職研修の強化
- ④校外関係機関との協力連携

筆者は、目的原理の「②知的・職業的教科を並行学習」を、わが国で完全には受け入れることができない原理だということを指摘しておきたい。

全米で Career Education が展開された結果、次のようなことが成果として評価された。

- ・教育界・産業界から強力な支持が寄せられた
- ・キャリア教育の理論的基盤の構築については、ガイダンス・カウンセリング関係団体が全面的に協力した
- ・キャリア教育の有効性については、当局が依頼した2回のアセスメントによって実証された
- ・以上のことを受けて、1977年に「キャリア教育奨励法」が制定された
- ・全米22州1属領で州レベルの同法が制定された

### 1.1.2 Sidney P. Marland, Jr. の Career Education に関する二つの演説

1970年に、連邦健康教育福祉教育局長官に就任した Sidney P. Marland, Jr.（以下 Marland と略す）は、1971年1月に開かれたテキサス州ヒューストンの全米中等学校長協会年次大会において、“Career Education Now” について次のような演説をしている<sup>5)</sup>。

#### ○演説1（1971年）

「……アメリカ教育の最大の欠点は、学校長の教育姿勢であり、教育計画、教育内容の分化・陳腐化であり、教育成果の低下である。もっとも悲しむべきことの例は、知的な教育と職業教育との分離である。それを改める第1段階として、われわれ教育者が、職業教育 vocational education というのをやめ、以後 career education と言うことを提案する。学校にいる青少年は、将来の職業を探索する過程にある。“学校を<sup>てら</sup>る者は、役に立つ教育を冷笑する”と、ホワイトヘッドが言っているが“しかし、ではもし教育が役に立たないなら、それは何のためか”とかれは問い続けている。解答はほかにない。すべての教育は career education であるべきである。……かつての青少年は、周りの大人や父親の働く姿から、職業技術や職業観を学びとることができたが、今日われわれの住む社会は、驚くべき複雑な技術社会であり、そこで要求されるキャリアを個人が探索し、実現してゆくために、私たちは教育システムを再点検し、さび落としをして研ぎ澄ましていく必要がある。……」

アメリカにおいても1970年から Vocational Education と Career Education の二つの概念の差異を巡り断続的に様々な議論が展開され、現在でもこの議論が継続中である。1971年にジュネーブで行われた国際教育会議で、Marland は、次のように演説している<sup>6)</sup>。

#### ○演説 2 (1971年)

「キャリア教育は、単に職業教育、普通教育、あるいはカレッジ準備教育の代償ではない。それは、むしろこれら3つを全く新しいカリキュラムにブレンド (blend) することである。キャリア教育の基本コンセプトは、カリキュラム、授業、カウンセリングのすべての教育的経験が経済的自立への準備、個性の発揮、そして仕事への尊敬の理解に照準を合わせるべきものである」

以上のように述べ、しかも Career Education は、幼稚園からカレッジに至るすべての教育段階における「教育改革の試み」であることを強調したのである。

#### 1.1.3 Sidney P. Marland, Jr. の Career Education の定義

Marland の「Career Education の定義」は、次のとおりである。

「キャリア教育とは、初等教育・中等教育・高等教育・成人の段階で、進路や職業を選択・決定し、その後の職業生活の中で十分に自己実現ができるように指導・援助する組織的・総合的教育」

Marland が求めた Career Education の概念構築上の条件は、「すべての段階（学校段階・行政レベル）における教育改革として位置付けられるべきである」としたことのみである。Marland は、連邦としての公式定義を提示しないで、幅広い人々に対して、概念構築への関心を高めさせることに成功し、多種多様な定義の生成を促した。

1974年に初等・中等教育法が改正されて、Career Education が法的に位置づけられた。

この連邦法で、Career Education は、「次の諸目標を掲げる教育の過程である」としている。

- 
- ・学校と社会との関係性を強める。
- 
- ・カウンセリング、ガイダンス、キャリア発達の機会をすべての生徒に提供する。
- 
- ・学校における教育課程を、社会で活躍するうえで必要となる個人のニーズに関係づける。
- 
- ・教育の過程を学校に押しとどめることなく、それを雇用及び社会に拡大する。
- 
- ・変化が激しく、不確実性を強める社会に対応できるよう、態度、技能、知識の柔軟性を高める。
- 
- ・教育に、雇用あるいはその形態での社会的活躍に対して関連性を持たせる。
- 
- ・職業教育とアカデミックな教育との区別を廃止する。
- 

この定義により、Career Education は、「実社会との関連において、学習プロセスにキャリア発達の要素を組み込むものであり、生徒へ実質的な技能や知識を与えるものである」と理解できる。教員の教授プロセスの変革を迫るものであり、技能や知識が重要な役割を果たす職業分野があることを、授業の中で生徒に示すことが求められる。

#### 1.1.4 Kenneth B. Hoyt の Career と Career Education

1975年に出版された An Introduction Career Education による Kenneth B. Hoyt (以下、Hoyt と略す) の Career と Career Education の定義は、次のとおりである<sup>7)</sup>。(連邦教育局の公式定義と言われている)

「キャリアとは生涯を通じて行う仕事の全体である」

「キャリア教育とは、人間の生き方の一部として仕事について学び、準備することによって得られる経験の全体である」

この定義は、簡潔明瞭である。

Hoyt は、個人的な成長目標と同じように、教育の社会的な目標に関連しなければならないということも指摘している<sup>8)</sup>。

Career Education の教育政策の動きは、1974年から1975年頃には、career education movement として、全米の学校・企業・労組・青少年団体などからも積極的な協力・支援がされ、全米に普及していった。

そして、1975年に政府議案として Career Education を支援する法律が国会に提案され、1977年に上下両院の審議を経て可決されている。

1977年に5年間の時限立法として「キャリア教育奨励法（Career Education Incentive Act）」が成立したのである。これによって、連邦補助（国庫助成：総額3億ドル）が支出されることが決定し、1979年に公布された。Career Education は、1984年には法的支援は終わっているが、Career Education 運動の成果は、中等教育カリキュラムの中に発展的に組み込まれて、米国教育の卓越性に寄与してきた。

キャリア教育奨励法では、Career Education を次のように定義している。

「キャリア教育は、彼、彼女の生活様式の一部としての仕事について学び、それに従事する準備をし、あるいは仕事の価値観を家庭生活のような他の生活役割や選択肢とも関連づける経験の総体である」

ここでは、career development の視点から学校教育の在り方を再考する学校の職業教育化とも呼べる新たな試みがなされた。（それまでは職業教育の学校化であった）

対象領域としては、次の活動に限定されたものであった。

キャリアへの気付き 探索 意思決定 プランニング

1970年代には、米国連邦教育局が率先して教育改革の重点施策として Career Education を推進した。しかし、Career Education についての多様な定義が発表され、定義についてのずれがみられた。

キャリア教育は、キャリア教育奨励法を後ろ

盾にして全米で展開されたが、1980年代の初めに「Back to Basic（基礎学力形成）」を求める世論が高まった。これは、ハイスクールのカリキュラムが過度に多様化して、英語や数学などの基礎教科が軽視されたために、1960年から1980年の20年間で、進学適性検査 SAT の平均点が大きく落ち込んだことが背景にある。

連邦議会は、1982年にキャリア教育奨励法を廃止したが、その中においてもキャリア教育の理念と実践が根付いており、1982年に職業訓練パートナーシップ法が成立している。

その後、Career Education は、1984年から1989年までの間、「カール・D・パーキンス職業教育法（以下、パーキンス法）」の枠内で、「総合的キャリアガイダンス・カウンセリングプログラム」へ継承され、さらに1994年から2001年までの「学校から仕事への移行法」へと継承されていった。

1998年にパーキンス法が改正され、職業教育とアカデミックな教育の統合という、大枠を引き継ぎながら、今日に至っている。教育と働くことを密接に関連付けて、それを国家政策の重要な課題として取り上げ、教育改革に繋げようとしているのである。

アメリカ社会は、徹底した地方分権制度が特徴であり、教育行政に関しても全国に共通した学校教育制度というものがない。また、日本の『学習指導要領』のような全国的なカリキュラム・ガイドやモデルも存在しない。アメリカの教育の基盤は、州と学区であり、それぞれが独自の教育政策をもっている。州独自のカリキュラム・スタンダードがあり、各学校は、そのスタンダードを受け、学校独自のカリキュラムを作成している。

アメリカの教育における最も深刻な問題の一つは、子どもたちの「学力低下」である。その学力低下の原因は様々な要因が複雑に絡み合っているが、最大の原因は「カリキュラムの質の



低下」だと指摘する声が大きい。特にハイスクールにおいては、生徒個人の興味・関心を極端に強調することによって多様化が進み、数多くの選択科目の中から安易な科目選択に走ると言われている。つまり、アカデミックな教科を軽視して非学問的教科を選ぶという安易な学習状況が、全体の教育水準を低下させていると考えているのである。

以上、アメリカにおいて、Career Education がどのように展開されてきたのか、その概念は、歴史的に様々な変容を遂げてきたのかを整理してきた。

Hoyt は、学校と産業の各分野との関係が、「協力 (cooperation)」から「協同 (collaboration)」に向けて変化していることは特筆に値する、と述べている。これは、産業界が教育界に協力していくという段階から、産業界と教育界が一緒になって、責任をもって教育していくという段階に発展していくということであろう。

現代アメリカ教育の中心目標は、career education for all である。career education の意義は、児童生徒に複雑な未来社会を生き抜く基礎的な資質を身に付けさせることにある。その資質とは、コミュニケーション能力、人間関係能力、意思決定能力、自己実現能力だけでなく「職業技術の獲得」があるというのがアメリカの Career Education である。Hoyt は、「職業教育の概念が急速に変化している中で、キャリア教育の様々な要素が職業教育に組み込まれてきている」と述べている。

次にアメリカの Career Education を我が国では、どのように受容してきているのかを考察する。その際、考慮しなければならない点がいくつかある<sup>9)</sup>。

一つ目は、先に述べたようにアメリカと日本の教育制度が違っているということである。例えば、アメリカでは、小学校から高等学校までの区切り方もバリエーションが多くある。また、

総合制中等学校では、生徒が一枚当たり1,000人から3,000人という大規模であり、日本の専門高校に該当する学校は僅かである。日本の教育制度は、6・3・3という区切りで出来上がっており、全国で共通である。学校規模は、高等学校でも1学年で4クラスから8クラス程度が標準的であり、8クラスを超えるような大規模校は少ない。また、農業・工業・商業・水産などの専門高校が全国で設置されており、普通科の高等学校では、専門教育（職業教育）はほとんど展開されていない。

二つ目は、アメリカでは連邦政府や州単位の助成措置という形で財政的な裏付けがあるが、日本にはそれがないということ。

三つ目は、アメリカではスクールカウンセラーが、生徒のキャリア育成に関わっているということである。専門に特化したスクールカウンセラーが果たす役割は、生徒のキャリアプランの作成、キャリアに向けた準備、キャリアの探索に関する手助けであり、日本のスクールカウンセラーとは役割が違っている。また、生徒のキャリアのゴールやニーズを踏まえて、専門技術のガイダンスや、カウンセリングを行い、生徒の学力や目標に合わせてどのような課程を履修したらよいのか、何を勉強したらよいのかを、すべての生徒に指導している。

日本では、アメリカのように教員が職能分化しておらず様々な役割を兼務しているという特徴がある。キャリア・ガイダンスやカウンセリングを教科担当の教員が行っている。日本のスクールカウンセラーは、開発的なカウンセリングの意味合いは薄く、危機介入型のカウンセリングが主な業務となっている。

我々、日本人は、このような様々な両国の相違を理解した上で、アメリカのキャリア教育に注目し、日本なりのキャリア教育に取り組んでいくことが重要ではないだろうか。

## 1.2 キャリア教育のわが国への導入

### 1.2.1 我が国が参考にしたアメリカのプログラム

我が国では、アメリカにおける1970年初頭のキャリア教育の動向に、進路指導関係者が素早く反応して紹介している。アメリカのキャリア教育に関心をもった大学等の研究者や実践家、政策当局者は、主として進路指導関係者やカウンセリング関係者であったことから、我が国のキャリア教育は、それらの領域から実践化されたという特質が見られる。

我が国では、1958年の『中学校学習指導要領』で、職業指導領域を含む「職業・家庭科」がすでに廃止されていた。

1960年には『高等学校学習指導要領』が告示され、「職業指導」という用語に代わって「進路指導」が登場していた。

キャリア教育が教育行政の文書で明確に位置づけられたのは、1999年12月の中央教育審議会答申『今後の初等中等教育と高等教育の接続の改善について』においてである。つまり、我が国のキャリア教育は、進路指導の内容を基本としているのである。

1996年から1998年にかけて、国立教育政策研究所内の「職業教育・進路指導研究会」によって、キャリア教育の実践的な枠組みの構築がなされている。参考にしたのは、主にアメリカのアリゾナ州の「キャリア・ガイダンスプログラム」や全米職業情報準備委員会（NOICC）の「キャリア発達プログラム」であり、「4能力領域構造化モデル」を提案した。

我が国では、先に考察したアメリカの各州で最も大きな影響を与えていた連邦教育局（USOE）のモデルやその他の州のモデルは直接参考にされなかった。その理由は、我が国ではアメリカのように、すべての高校生が職業科目を履修する制度や教育課程ができていないからであろう。

因みに、この連邦教育局のモデルは、「総合的キャリア教育システム」、「学年別キャリア教育経験モデル」であり、第1学年から第12学年までの「仕事・職業への気付き」、「志向・探索」、「より深い探索（専門化の開始）」「専門化（1つのキャリアクラスターの選択）」というように組織され、学士プログラムに繋げることが企画されていた。

連邦教育局（USOE）モデルにおける初等・中等学校のキャリア教育は、次のような内容である。

表3 連邦教育局（USOE）モデル

① 学年・学校段階を通じての系統的なガイダンスとカウンセリング
② 労働や職業に直接準備する教科・科目・領域
③ 労働現場・職業現場での啓発的体験
④ 普通科目の中での仕事や職業に関する教材の学習
⑤ 一般的なキャリア教育のまとめ（出口）としての専門教育や職業教育
⑥ 生徒・学生の指摘生活領域における活動や人間関係との関連付け

アメリカの中学校では、「技術科（technology education）」で仕事や職業世界への準備という独自の教科がある。我が国でも「技術・家庭科」という教科があるが、生活技術の側面やコンピュータ処理技術に力点が置かれており、将来のキャリアに関する能力形成の面で、直接準備するものとして位置付けられていない。

アメリカの高等学校は、進学にも就職にも対応した総合制で、すべての生徒が様々な職業科目を履修できるシステムになっている。しかし、我が国の高等学校の多くはそうっていない。我が国の高等学校では、教科「情報」が必修教科として設けられているだけである。普通科の高等学校では、就職を希望する生徒のために、3分の2程度の学校で、若干の職業科目（専門

科目)を開設しているだけである。総合学科の高等学校では、選択科目として多くの職業科目を開設している。また、この学科ではキャリア教育の独自科目とも言える「産業社会と人間」という原則履修科目がある。

### 1.2.2 目標論から演繹する形で展開される キャリア教育の実践

我が国では、2002年11月に国立教育政策研究所によって4つの職業的発達領域と8つの個別能力の構造としてまとめ直された<sup>10)</sup>。現在、この目標論から演繹する形で、全国的なキャリア教育の実践が展開されている。このことは、当時、我が国で奨励されていた「生きる力」や「コンピテンシー」という形式陶冶的能力を育成するという教育志向を反映して、アメリカのキャリア教育を部分的に受容したものと考えられる。「人間関係形成能力」・「情報活用能力」・「将来設計能力」・「意思決定能力」の4つの能力領域は、基本的に様々な能力の基盤をなすものとされている。しかし、能力はあくまで手段であり、目的ではない。目的は、「生き方に対する考え方」である。つまり、職業的な価値観を形成することに目的がある訳である。生徒は、様々な活動の中で能力を発揮しながら、一人ひとりがそれぞれの価値観を形成していくことになる。

2004年の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の『報告書』では、キャリア教育を端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」としている。キャリア教育は、仕事や職業生活に対する考え方や価値意識の側面に重点を置いて定義しているのである。

2006年12月の教育基本法改正(法律第120号)とそれに引き続く2007年6月の学校教育法改正(法律第96・98号)では、それぞれ高等学校教育の目標として「職業」が明確に位置づけられた。このような法改正以前から、高等学校の目標は、普通科も含めて「普通教育及び専門教育を施す

こと」であったことを考えれば、職業教育は高等学校教育の本質的課題の一つであることが、改めて認識されたに過ぎないとも言える。

2008年7月に「教育振興基本計画」が閣議決定された。その中で「特に重点的に取り組むべき事項」として「キャリア教育・職業教育の推進と生涯を通じた学び直しの機会の提供の推進」が取り上げられている。この時からキャリア教育と職業教育が併記されるようになった。それ以前は、キャリア教育だけを取り扱ってきたが、職業教育が追加されたのである。これは、すべての高校生にキャリア教育と職業教育の両方を課すということではない。本研究(Ⅰ)で論述したとおり、普通科の高校生にはキャリア教育を、専門学科の高校生には職業教育を施すように、対象を区別して指定したのである。

### 1.2.3 キャリア教育の目的を青少年の自立 に焦点化

2011年1月の中央教育審議会「キャリア教育・職業教育特別部会」の『答申』では、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教育」としている。キャリア教育の目的規定を青少年の自立ということに焦点化している。つまり、キャリア教育を「端的には勤労観・職業観を育てる教育」としていたことで、社会的・職業的自立のために必要な能力の育成が軽視されているという現実の弱点を認めて、再定義しているのである。

これまで考察してきたとおり、我が国のキャリア教育の定義や議論においては、職業教育を狭義に捉えて、キャリア教育の中に包含されるものと位置付けている。

ここで、「職業」と「キャリア」は、何が違うのかを整理しておきたい。「職業」は、個人から独立して存在するものであるけれども、「キャリア」は個人から独立しては存在しえないものである。職業は、社会に存在している訳であり、



個人とは直接的な関係がなく、客観的に分類したり比較したりすることが可能である。他方、キャリアは、一人ひとりが自分で構成するものであり、職業や職種などを選択して、生涯にわたって創造していくものである。

「キャリア」を日本語に訳すとしたら、「働くことを中心にした人生展開」ということになる。「働く」というのは、英語では“Work”である。この Work には、報酬が伴う Paid Work と、報酬が伴わない Unpaid Work の二つがある。Paid Work の代表的なものが“Job”である。この Job というのは、いわゆる会社の仕事のことである。Unpaid Work は、いわゆるボランティア・ワークのことである。具体的には、文化活動、政治活動、音楽活動、宗教活動、環境保護活動などの様々な Activities や Movements である。

我が国では、一般的に Work を Job としてしか捉えていないため、Job だけでキャリアを考えるという誤解があることに注意しておく必要がある<sup>11)</sup>。

我が国では、現在「キャリア」に関する概念が統一されている訳ではない。統一されていない概念であるが、一つ注意すべき点がある。それは、キャリアという用語を使用している時に「狭義のキャリア」と「広義のキャリア」の二つがあるということである。

「狭義のキャリア」は、職業、職務、職員、履歴、進路を示す。また、これから進むべき進路・方向性であると捉えられている。職業に付随する様々な要素も総合的に含むものである。様々な要素とは、経験、地位、取得した資格、業績、学歴、学位、能力、技能、知識などである。

他方、「広義のキャリア」は、「個人の人生とその生き方そのもの」であると考えられている。つまり、「人の生き方とその表現法」、「人生展開」だと考えられている。単なる職業・職務内

容・進路だけでなく、ボランティア・ワーク、ライフ・ワーク、家庭内の仕事、地域での活動、趣味の活動などのプラーベート・ライフも幅広く含めた「ライフ・キャリア」として捉えているのである。

2011年の中教審『答申』においては、キャリア教育と職業教育の関係を、表4のように“主として育成する力”と“教育活動”という2つの観点から説明している<sup>12)</sup>。

表4 中教審『答申』におけるキャリア教育と職業教育の関係

〔主として育成する力の観点〕

○キャリア教育	社会人・職業人としての共通性や基盤をより重視し、社会的・職業的に自立するために必要な基盤となる能力や態度の育成を行う
○職業教育	一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる

〔教育活動の観点〕

○キャリア教育	普通教育・専門教育を問わず様々な教育活動の中で実施されるものであり、そこには、職業教育における実践も含まれる。
○職業教育	社会的・職業的に自立するために必要な基盤となる能力や態度の育成は、具体的職業を題材とする教育を通して行なわれ、これを職業教育とし、キャリア教育の一環として重要であり、社会的・職業的自立を促す上で極めて有効である。

\*筆者作成

この説明を読むと、キャリア教育の中に職業教育が包含されるということになる。ただし、キャリア教育と職業教育の両方に「社会的・職業的自立」という用語が用いられていることから、相互に補完する関係にあるように理解することもできる<sup>13)</sup>。

#### 1.2.4 我が国の高等学校における職業教育

我が国の高等学校において、「具体的職業を題

材とする教育」としての「職業教育」がどの程度、展開されているのかを考察しておく必要がある。

我が国の公立高等学校・普通科では、約67%が、商業科や家庭科の専門科目を選択履修の形で設定している。ただし、そのような高等学校の多くは、就職を希望する生徒に対して、3年次に数単位の専門科目を設定しているに過ぎないため、系統的・体系的な職業教育にはなっていない。農業科や工業科の専門科目の設置は、実習の際に必要となる施設・設備の整備と、指導する教員の確保という二つの点で「極めて困難」という実情もあるため、ほとんど設置されていない。それだけでなく、特に問題になるのは、専門科目を設置していない約33%の普通科である。これらは、普通教育に関する教科・科目だけを設置しているのである。

我が国の高等学校では、「普通教育」と「専門教育（職業教育）」を分離して捉える考え方が現在まで続いている。（因みに、小・中学校の目的には「専門教育」は含まれていない。）

アメリカにおける Career Education は、①労働や職業の直接準備のための教科・科目を履修し、②出口としての専門教育・職業教育で構成されている。

筆者は、我が国で現在、展開されている「キャリア教育」は、上記の二つが不完全であるため、アメリカにおける Career Education とは違ったものとなっていることを指摘しておく。つまり、我が国では、「職業の直接準備のための教育」としての教科・科目は、中学校の「技術・家庭科」と高等学校の農業科・工業科・商業科などの専門学科及び総合学科を中心にして展開されているだけで、普通科では「専門教育」がほとんど展開されていないのである<sup>14)</sup>。

### 1.2.5 我が国で展開されている「教科でのキャリア教育」

我が国で展開されている「キャリア教育」は、

2011年の中教審『答申』などで「教科でのキャリア教育」が提案されている。しかし、これはキャリア教育と呼ぶよりも「キャリア学習」という方が適切であろう。なぜならば、我が国では、アメリカのように普通科目と専門科目（職業科目）の“並行学習”という制度が整っていない状況で、普通教科・科目の中での系統的なキャリア教育は困難であるため、単発的な学習活動にしかないからである。

仮に、普通科目の中で応用的な題材としてキャリア学習を取り入れたとしても、それは仕事や職業に関する一般的な動機づけに終わり、表面的・形式的なものにしかない。なぜならば、普通教科・科目では、実質的な職業について学ばせることはできず、職業倫理やインターンシップなどを扱うことは、極めて不自然であり、現実には不完全なものにしかなり得ないからである。

筆者は、少なくとも高等学校段階で、すべての生徒に専門的・職業的な科目を選択履修できるように制度を改革し、キャリア教育を完結させる必要があるのではないかと考えている。要するに、普通科の高等学校において、普通教科・科目だけの履修を容認することなく、すべての生徒が専門科目（職業科目）を履修できるように改革すべきだということである。

その他の代替案がない訳ではない。『高等学校学習指導要領』を改訂して、総合学科における原則履修科目「産業社会と人間」という科目を、すべての高等学校の必修科目として位置付けることである。普通教科「情報」を創設して必修化したことを考えれば、不可能なことではないだろう。筆者は、教科「情報」を創設する際に、同時に「職業（仮称）」というよう教科をつくるべきであったと考えている。

## 2. John L. Holland の研究成果

### 2.1 John L. Holland の仮説

John L. Holland（以下 Holland と略す）は、アメリカのカウンセリング心理学者である。世界で最も普及している「VIP 職業興味検査」を作成した学者として知られている。1953年に開発された VIP（:Vocational Preference Inventory）では、職業を仕事の中身や活動内容の類似性によって、現実的、研究的、社会的、慣習的、起業的、芸術的という6つの類型に分類している<sup>15)</sup>。ただし、Holland は、個人を6つのタイプのどれか一つに分類できるとし考えたのではなく、二つか三つのタイプを組み合わせることによって個人を描写できると考えたのである。

Holland 理論（人格理論と呼ばれている）のアプローチは、次の二つの仮説から様々な検証を行ったものである<sup>16)</sup>。

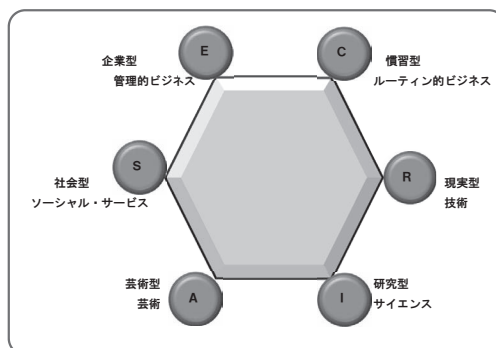
- ① 同じ職業に就いている人々は、類似したパーソナリティ特性とパーソナリティ形成史を示すものが多い。
- ② 人間の行動は、個人のパーソナリティとその人の住んでいる環境との相互作用の産物である。

人間はそれぞれのそれぞれが独自の Three Letter Code をもつようになるというのが「Holland 理論」である。

Three Letter Code とは、次に示す6つのうち“3つの頭文字”を合わせたものである。簡明に人間の性格を説明するためのものであると言える。因みに、これは Super, D. E. の自己概念を簡潔に説明する方法とも考えられる。

Holland Type は、3つを選ぶことになるので、120（ $6 \times 5 \times 4$ ）のタイプがある。本研究では、120のタイプに分けると、細かくなり過ぎ

るので、2つの頭文字を選ぶことにして、30（ $6 \times 5$ ）のタイプを考察していくことにする。



\*筆者作成

図1 ボランドの Hexagon（六角形）

環境（職業や職場学校での専攻科目、さらに余暇活動まで）も、同じ6つのタイプの組み合わせで説明できる。人間は自分自身の Three Letter Code に関連した活動を行おうとする傾向がある。自分の Three Letter Code が表すものは、自分の興味があり、能力を発揮できる可能性があり、価値観を満たそうとするものである。これは「人は仕事をしてその自己概念を実現しようとする」という Super の理論と同じ趣旨と考えられる。自分の Code と職場などの Code がマッチしていれば、自分の職業に満足と安定を感じ、会社に対する貢献度も高まるという訳である。

Holland は、教育機関や軍隊で職業相談に携わった経験から、理論構築に当たり、表5に示す6つの理念をあげている<sup>17)</sup>。

表5 理論構築における Holland の6つの理念

(1) 職業の選択はパーソナリティの表現の一つである
(2) 職業興味検査は、パーソナリティ検査である
(3) 職業的なステレオ・タイプは心理学的・社会的に確かで重要な意味をもつ
(4) 同じ職業に就いている人々は似たパーソナリティ特性と同様の発達史を共有している

(5)	同一の職業群に属する人々は似たようなパーソナリティを持つので、様々な状況や問題に対して同じように反応したり、特長的な人間関係を創るであろう
(6)	職業的な満足、安定性、業績は、個人のパーソナリティとその人の働く環境との一致度によっている

\*筆者作成

Holland は、Personality Type を類型化するにあたって表6に示す9つの行動・態度の特徴をあげている。

## 2.2 6つの Holland Type

Holland は、人間の基本的性格を6つのタイプに分けた。それぞれを表7のように名付けて

表6 Personality Type の9つの行動・態度の特徴

(1)	自己概念
(2)	環境の知覚
(3)	価値観
(4)	達成及び遂行
(5)	環境からもたらされる報酬、ストレス等に対する分化した反応
(6)	職業や職業での役割に対する好み
(7)	コーピングの様式
(8)	パーソナリティ特性
(9)	(1) から (8) までのものによって形成された技能の目録

説明している<sup>18)</sup>。

Holland は、「人は通常、三つの性格タイプの

表7 Holland が分類した人間の6つの基本的性格

① 企業型 (E: Enterprising : エンタープライジング)	他人を導いたり、他人に影響を与えたりことができる活動を好む人間である。リーダーシップを発揮し、説得力をもっている人である。その他、人と仕事をするのに必要なスキルを伸ばそうとする。このタイプの人には、商品の販売や人の管理などに関する職業を好む傾向が強い。このタイプは、野心的、外交的、精力的で自信家であるのが特徴である。
② 慣習型 (C: Conventional : コンベンショナル)	情報を明確に秩序立てて整理できる活動を好む人間である。組織的、事務的、計数的処理能力を伸ばそうとする人である。このタイプの人には、記録管理、計算、タイプ、コンピュータ操作などに関する職業を好む傾向が強い。このタイプは、責任感があり、信頼でき、緻密であるのが特徴である。
③ 現実型 (R: Realistic : リアリスティック)	道具、物、機械、動物など扱うことを好む人間である。手作業、機械作業、農作業、電気作業などのスキルを伸ばそうとする人である。そのため、組み立てや修理にかかわる職業を好む傾向が強い。このタイプは、地に足がついていて実践的であるのが特徴である。
④ 研究型 (I: Investigative : インベスティゲイティブ)	理論的な思考や生物学や物理学などの実験、実証的な追求を好む人間である。数学や科学の能力を伸ばそうとする人である。そのため、科学や医学分野の職業を好む傾向が強い。このタイプは、好奇心が強く、学究肌で自立的であるのが特徴である。
⑤ 芸術的 (A: Artistic : アーティスティック)	慣例にとらわれず、創造的な活動を好む人間である。言語、美術、音楽、演劇のスキルを伸ばそうとする人である。そのため創造的な才能をいかせる職業を好む傾向が強い。このタイプは、創造的で発想が自由なのが特徴である。
⑥ 社会型 (S: Social : ソーシャル)	人に伝える、教える、手助けすることなどに関連する活動を好む人間である。人といっしょに仕事をする能力を伸ばそうとする人である。そのため、教育、保育、カウンセリングなどの職業を好む傾向が強い。このタイプは、人の助けになり友好的であるのが特徴である。

\*宮城まり子 (2011)『キャリアカウンセリング』駿河台出版社、pp. 57-58. を参考にし  
て筆者作成



表8 6つの Holland Type の代表的職業

R	Realistic	技術者	機械装置の維持管理	製造業のエンジニア
I	Investigative	研究者	学問分野の調査研究	研究機関や大学の研究者
A	Artistic	芸術家	芸術作品の創作活動	画家、作曲家、小説家
S	Social	教育者	児童生徒の教育指導	小・中・高等学校の教員
E	Enterprising	経営者	企業の経営管理活動	株式会社の取締役
C	Conventional	税理士	企業の経理と税務申告	経理事務員や税理士

\*筆者作成

組み合わせとして表すことができる」と述べている。「どれか一つが強く、あと二つのタイプは、それほど強くない」とも述べている。このように人を三つの性格タイプで表したものを Three Letter Code（スリー・レター・コード）という。

図1に示したとおり、右側の“R”からスタートとして、時計回りに頭文字を並べると「RIASEC」となるので、“リアセック”と呼ばれている<sup>19)</sup>。

本研究では、この6つの Holland Type を考察する際に、分かり易くするためにそれぞれ代表的と考えられる職種を、表8のようにあてはめておくことにする。

## 2.3 6つの Holland Type の関連性

Holland Type の関連については、多くの学者が広範に研究している。Holland は、この関係を Hexagon（六角形）で説明している。この6つのタイプの順序は、広範な研究に基づいて確立されているのが特徴である。

必ずしもRタイプは、右端でなければならない訳ではない。仮にRを右端に置いたとすれば、あとは時計回りに、R・I・A・S・E・Cという順番に、配置しなければならない。6つの Holland Type の中から2つを選ぶ場合、順列の問題ということになるので、 $6 \times 5 = 30$ になり、30のタイプがあることになる。以下、個々のタイプが、どのようなものかを考察しておく。

### 2.3.1 一貫性のある12の組み合わせ

Hexagon 上で隣り合ってる「性格タイプや職務」は、非常によく似ていることが分かる。

隣りあっているコードとは、表9に示す初めの2文字が RI, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, CE, EC, CR, RC のことであり、12の組み合わせがある。

これを整理してみると次の表9ようになる。

これらのコードを「一貫性のコード」と呼ぶ。コードの初めの2文字がこのような場合、その人の興味や能力は一貫性が高いと言える。したがって、自分の中に安定感があり、その意味から、仕事を見つけやすいと思われる。

### 2.3.2 一貫性のない6つの組み合わせ

Hexagon の対角にある性格タイプの職務は、もっともかけ離れているものである。表10に示す、RS, SR, CA, AC, EI, IE で始まるコードは、「一貫性のないコード」と呼ばれる。

初めの2文字がかけ離れているコードを持つ人の興味や能力は、あまり一貫性がない。このような人は、これまでの人生でさまざまな異なる影響を受けてきたものと思われる。性格の異なる両親が、それぞれまったく違う性格タイプを強化したのかもしれない。こういう人は、まったく異なる興味や能力をどう仕事に生かせば良いのかという葛藤を持っているかもしれない。

### 2.3.3 中間的な12の組み合わせ

Hexagon の頂点を一つはさんで隣り合う性格タイプや職務は、中間的な関係である。コード

表9 Holland の Hexagon における一貫性のある12の組み合わせ

1	RI = 技術 + サイエンス ⇒	研究者的な技術者
2	IR = サイエンス + 技術 ⇒	技術者的な研究者
3	IA = サイエンス + 芸術 ⇒	芸術家的な研究者
4	AI = 芸術 + サイエンス ⇒	研究者的な芸術家
5	AS = 芸術 + ソーシャル・サービス ⇒	芸術家的な教育者
6	SA = ソーシャル・サービス + 芸術 ⇒	教育者的な芸術家
7	SE = ソーシャル・サービス + 管理的ビジネス ⇒	教育者的な経営者
8	ES = 管理的ビジネス + ソーシャル・サービス ⇒	経営者的な教育者
9	CE = ルーティンのビジネス + 管理的ビジネス ⇒	経営者的な税理士
10	EC = 管理的ビジネス + ルーティンのビジネス ⇒	税理士的な経営者
11	CR = ルーティンのビジネス + 技術 ⇒	技術者的な税理士
12	RC = 技術 + ルーティンのビジネス ⇒	税理士的な技術者

\*筆者作成

表10 Holland の Hexagon における一貫性のない6つの組み合わせ

1	RS = 技術 + ソーシャル・サービス ⇒	教育者的な技術者？
2	SR = ソーシャル・サービス + 技術 ⇒	技術者的な教育者？
3	CA = ルーティンのビジネス + 芸術 ⇒	芸術家的な税理士？
4	AC = 芸術 + ルーティンのビジネス ⇒	税理士的な芸術家？
5	EI = 管理的ビジネス + サイエンス ⇒	研究者的な経営者？
6	IE = サイエンス + 管理的ビジネス ⇒	経営者的な研究者？

\*筆者作成

表11 Holland の Hexagon における中間的な12の組み合わせ

1	RA = 技術 + 芸術 ⇒	芸術家的な技術者
2	AR = 芸術 + 技術 ⇒	技術者的な芸術家
3	IS = サイエンス + ソーシャル・サービス ⇒	教育者的な研究者
4	SI = ソーシャル・サービス + サイエンス ⇒	研究者的な教育者
5	AE = 芸術 + 管理的ビジネス ⇒	経営者的な芸術家
6	EA = 管理的ビジネス + 芸術 ⇒	芸術家的な経営者
7	SC = ソーシャル・サービス + ルーティンのビジネス ⇒	税理士的な教育者
8	CS = ルーティンのビジネス + ソーシャル・サービス ⇒	教育者的な税理士
9	ER = 管理的ビジネス + 管理的ビジネス ⇒	経営者的な税理士
10	RE = 管理的ビジネス + 技術 ⇒	技術者的な経営者
11	CI = ルーティンのビジネス + サイエンス ⇒	研究者的な税理士
12	IC = サイエンス + ルーティンのビジネス ⇒	税理士的な研究者

\*筆者作成

の最初の2文字は、表11に示す RA, AR, IS, SI, AE, EA, SC, CS, ER, RE, CI, IC である。

初めの2文字がこのように始まるコードを持つ人は、方向性がある程度異なる興味を持っているものの、一貫性がないものではなく、仕事の中でうまく組み合わせていくことができる。

## 2.4 Holland 理論のまとめ

John L. Holland のキャリア理論の中心は、人間を6つの Personality Type に類型化して職業興味を考察するという特性・因子論的アプローチである。Holland は、発達段階的なアプローチを採用していないが、親の Personality が子供に影響を与えることも検討している。子供の初期の活動がその後の長期間の興味や能力に影響を与えるという点が強調されている。

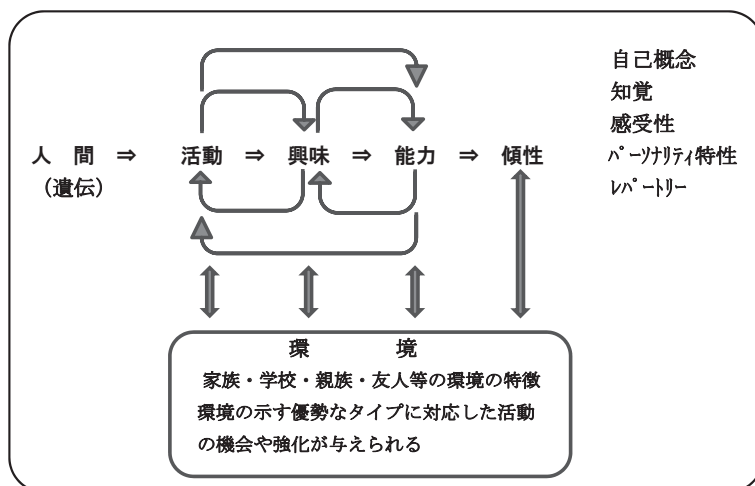
Holland 理論は、Hexagon 上で関連のあるタイプほど近くにあるということである。個人の Personality Type に一致するような職場環境に引き付けられ、その一致度が高ければ、職務満足、安定性、業績が高まるという考え方である。図2に示すように、興味と能力のループによっ

てますます Personality Type が強化されることを指摘している<sup>20)</sup>。ただし、可能性は少ないけれども、経験によって Personality Type が転換することも指摘している。

能力形成について、例えば現実的な Personality Type は、現実的能力を用いて状況対応や問題解決を行う。教育や学習においても、Personality Type の似た他者に教えたり学んだりすることで最大の利益を得ることが指摘されている。また、環境特性においては、例えば慣習的環境は慣習的能力を育成し、慣習的業績をあげさせることなどが指摘されている。環境と成員の相互作用によって能力形成がなされ、それが状況対応や問題解決に影響を与えるということが示唆されている<sup>21)</sup>。

Holland の研究成果を学校のキャリア教育や進路指導で活かしていくために、教員は Holland 理論について理解を深めた上で、職業興味検査を実施する必要があるだろう。

Holland は、研究方略的にシンプルに6つの職業領域に分けているが、6つに分ける根拠が明らかではない。すでに考察したとおり、Holland の Hexagon モデルでは、隣り合う領域



\* 木村 周 (2009)『キャリア・カウンセリング』雇用問題研究会, p. 29. の図を修正して筆者作成

図2 活動・興味・能力のループによる Personality Type の強化

には類似性があるものが配置され、対角線上に位置にある職業領域は類似性が最もかけ離れているという関係にある。例えば、現実的（R）の対角線上にあるのは社会的（S）である。モノ（機械や道具）を扱う具体的・実的な仕事や活動が好きな人（R）の正反対の位置に、ヒト（人間）と接したり奉仕したりする仕事や活動が好きな人（S）を配置している。

一人の生徒について最も高い Holland Type が現実的（R）であり、最も低い Holland Type が社会的（S）であったとする。その差を「分化」と呼んでいるが、職業興味の方向性がはっきりとしていれば、分化が大きくなるということである。中学生の段階では、職業意識が多様であるためにこの分化が小さいことが予想される。

大重康雄の大学生に対する調査（2009.7）では、「一貫性のある12の組み合わせ：44%」, 「中間的な12の組み合わせ：51%」, 「一貫性のない6つの組み合わせ：5%」であった<sup>22)</sup>。

Holland Type の中で「一貫性のない6つの組み合わせ」を考察した。この6つのタイプは実際には少数であろうが、この一貫性のないタイプに問題がある訳ではない。例えば、現実的（R）と社会的（S）の両方に同程度の興味をもっている中学生がいても問題ではない。なぜならば、現実の企業においては多様な業務を遂行できる人材が望まれており、職場での配置転換などで異なる業務に、迅速に適合できる能力が必要とされているからである。

Three Letter Code として Holland Type の上位3つを選んだ組み合わせは、120通りある。つまり、人間の職業興味のタイプが120種類あるということになり、複雑な人間をどのように理解するのが課題になる。

筆者の考えでは、中学校の教員が生徒や保護者との面談の際、Holland の Hexagon を参考にするというのは、限界がある。なぜならば、中学校段階では、キャリア特性としての「能力」・

「価値観」・「経験」が未成熟であることも多いからである。ただし、中学生の段階でも、以上のことを前提として、Carrier Counseling をすることで、教員は生徒の職業興味の方向性を探る手掛かりを掴むことはできる筈である。

### 3. D. J. Prediger の研究成果

#### 3.1 4つの Work Task

Holland が、上記の理論を研究し始めたのは、米国の ACT 社という、非営利の大きなテスト会社に勤務している時であった。Holland が、ACT 社を辞めたあと、研究部門の D. J. Prediger は、Holland の研究成果を継承し、Hexagon のベースとなる基本原則は何かという研究を始め、職業事典（米国労働省）に載っている1万2千を超える職種のデータを米国労働省から取り寄せて分析を行った。その結果、Holland の Hexagon の基礎を成しているのは、4つの“Work Task”であることが分かった<sup>23)</sup>。

あらゆる職業の基礎も表12に示すように、4つであることが確認された。この4つは、縦軸と横軸の関係として理解すれば分かり易い。まず、縦軸として、活動の中心がデータを基礎としたものであるのか、アイデアを基礎としたものであるのかという軸である。もう一つの軸は、横軸であり“ひと”を相手にするのか、“もの”を相手にするのかということである。Prediger の研究によって、あらゆる職業の基礎もこの4つであることが確認されたのである。

具体的に、“4つの Work Task”とは、どのよ

表12 Carrier Cluster (:CC) の分類の基礎となる WTD

1	DATA	データをもとに活動する
2	IDEAS	アイデアをもとに活動する
3	PEOPLE	ひとを相手にして活動する
4	THINGS	ものを相手にして活動する

\*筆者作成



うなものかを考察することにした。

Prediger の研究ではさらに、この基本的な Work Task から、二つの次元ができるとしている。「データ (data)」対「アイデア (idea)」と「ひと (people)」対「もの (things)」の次元である。

#### ① Data (データ)

商品やサービスに関するデータを記録する活動である。活動内容は、規則的な手順によって、事実を調査・分析し、情報を確認・伝達する「データの活動」である。

#### ② Idea (アイデア)

何かを新しい方法で表現する活動である。活動内容は、抽象的な概念、理論、知識、洞察、創作、発見、解釈して考えをまとめる「アイディア的活動」である。

#### ③ People (ひと)

人を援助したり知識を伝えたりする活動である。活動内容は、人に奉仕する、説得する、もてなす、動機付ける、指導する「対人的活動」である。

#### ④ Things (もの)

ものづくりや生物生産に関する活動である。活動内容は、製品の製造、農産物の生産、家畜の飼育、材料加工、商品輸送、商品保管、機械修理などの「対物的活動」である。

### 3.2 Work Task Dimension による仕事の分類

前述したように、さまざまな職業・職種を6つの“Cluster (：クラスター)”に分けたものを「Carrier Cluster (キャリア・クラスター)」と呼ばれている。(以下、本研究においては、Carrier Cluster を CC と省略して表記する) この分類の基礎となる4つの Dimension は、「Work Task Dimension (ワーク・タスク・ディメンション)」と名付けられている。(以下、本研究においては、この Work Task Dimension を WTD と省略して表記する) 4つの Dimension で、あらゆる職業・職種を分類することができる。

この4つの Dimension のそれぞれには、専門学科との関連がある。ここでは、どんな仕事の内容や職種が該当するかを考察する。

### 3.3 Work Task Dimension と Carrier Cluster との対応関係

そして、この4つの Dimension と6つの Carrier Cluster は次のように対応している。

例えば、「People」を扱うことが主体となる仕事は、Social Services であり、「People」と「Data」の両方を主に扱うのが Managerial Business ということになる。Managerial Business についていえば、管理職の仕事の思い浮かべる

表13 4つの Dimension と専門学科及び職種・仕事の関連

Dimension	専門学科	職 種 ・ 仕 事 の 内 容
DATA	商業科 工業科	例えば、商品の販売員や経理事務員、税理士、公認会計士、航空管制官などが該当する。
IDEAS	理数科 美術科 音楽科	研究機関や大学の研究者、画家、作曲家、小説家などが該当する。
PEOPLE	商業科 看護科 福祉科	販売員や、小・中・高の教師、看護婦、介護士などが該当する。
THINGS	工業科 農業科 水産科	機械のエンジニアや自動車整備士、大工、農業従事者、漁業従事者などが該当する。

\*筆者作成

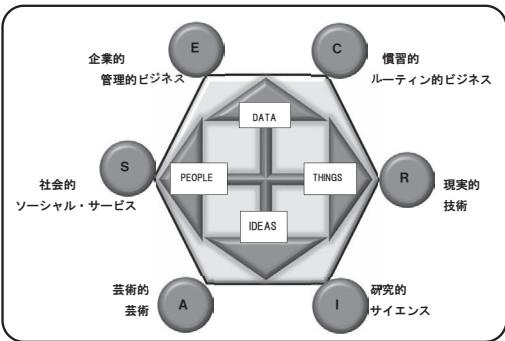
表14 WTD と CC との対応関係

Work Task Dimension					Carrier Cluster	
1	People				⇒ S	ソーシャル・サービス
2		Data			⇒ E	管理的ビジネス
3		Data	Things		⇒ C	ルーティンのビジネス
4			Things		⇒ R	技術
5			Things	Ideas	⇒ I	サイエンス
6	People			Ideas	⇒ A	芸術

＊筆者作成

ことができる。担当部署の部下という「People」を使いつつ、業績などを「Data」でチェックしコントロールする仕事が、まさに管理職の仕事である。エンジニア、つまり技術職は、もちろん「Things」を扱うのがメインの仕事である。ただし、IT の場合、ハードだけでなく、ソフトも対象としている。

なお、上記の WTD と CC、および Personality Type の関係を示したものが図 3 である。



＊筆者作成

図 3 WTD と CC の関係図

3.4 Carrier Cluster に含まれる具体的な職業・職種

次に、6つの Carrier Cluster には、具体的にはどんな職業・職種が含まれているのかを表15に示しておく。

Prediger の研究成果の一部は、中学校のキャリア教育や進路指導に利用可能である。その理

表15 6つの Carrier Cluster に含まれる具体的な職業

1	ソーシャル・サービス 「ひと」にかかわる分野の職業 ・医療・看護系 ・教育系 ・公務員系 ・サービス系 ・福祉系 ・美容・理容系 社会・行政サービス、教育、医療、保険、介護などにかかわる職種 例：公務員（行政職）、教師（小・中・高）、看護師、保育士、カウンセラーなど
2	管理的ビジネス 「ひと」と「データ」にかかわる分野の職業、 ・金融系 ・マスコミ系 ・法務系 マーケティング・販売、経営管理・企画などにかかわる職種 例：スーパー店長、商社営業部員、新聞記者、ツアーコンダクターなど
3	ルーティンのビジネス 「データ」と「もの」にかかわる分野の職業 ・コンピュータ・電気・電子系 金融取引、保管・輸送、OA 機器操作などにかかわる職種 例：税理士、公認会計士、事務員、秘書、航空管制官など
4	技術 「もの」にかかわる分野の職業 ・機械系 ・建築系 ・動物・植物系 ・フード・サービス系 エンジニアリング、建設・保守、農業、産業機械操作、修理など 例：機械組立工、電車運転士、自動車整備士、大工、左官など

5	サイエンス 「もの」と「アイデア」にかかわる分野の職業 自然科学・数学や調査・研究などにかかわる職種 例：薬剤師、歯科医師、獣医師、大学教師、研究機関の연구원など
6	芸術 「アイデア」と「ひと」にかかわる分野の職業 ・アート・デザイン系 ・音楽・イベント系 ・芸能・番組制作系 ・デジタル・デザイン系 ・ファッション系 工業デザインなどの創造、舞台芸術、音楽、文学などにかかわる職種 例：デザイナー、アニメーター、俳優・女優、作曲家、小説家など

\*筆者作成

由は、「ヒト対モノ（People versus Things）」と「アイデア対データ（Ideas versus Data）」という WTD の考え方は、明快であるため中学生にも理解し易く、表16のように高等学校の専門学科との関連も示すことができるからである。

アイデアをもとに活動する分野は、サイエンスや芸術が該当することになるので、理数科・音楽科・美術科などが該当する。

表16 4つのと専門学科の関連

1	データをもとに活動する	工業科・商業科・情報科
2	アイデアをもとに活動する	理数科・音楽科・美術科
3	ひと（人）を相手にして活動する	商業科・家庭科・福祉科 看護科・体育科
4	もの（物）を相手にして活動する	農業科・工業科・水産科

\*筆者作成

## おわりに

本研究（Ⅱ）では、アメリカにおける Career Education の歴史を概観するとともに、我が国

でどのようにアメリカの Career Education を受容してきたのかを考察した。アメリカと日本では、文化や国民性が違うだけでなく、教育制度や財政的な支援、スクールカウンセラーの役割が異なっているため、キャリア教育に関してもアメリカのプログラムをそのまま受け入れることはできない。

マーランド長官が演説で強調した「すべての教育は career education であるべきである」という考え方による教育改革運動は意外にも短命であった。その背景には、連邦議会にもキャリア教育に異論を唱える人たちが多かったことや、伝統ある職業教育との理念上の確執、州のあいだに見られる温度差などが挙げられる。ただし、本研究（Ⅱ）で論及したとおりキャリア教育の思想が受け継がれなかった訳ではない<sup>24)</sup>。

アメリカでは、州ごと学区ごとに独自のカリキュラムが編成されている。その中で国の重要な教育施策の一つとして、キャリア教育を連邦政府が財政面で支援してきた歴史がある。つまり、例外的にトップダウン方式でキャリア教育を推進してきたのである。また、アメリカでは、各学校には専門家としてのスクールカウンセラーが生徒500人に1人の比率で配置されており、すべての生徒を対象として Career Counseling を行っている。我が国でも、スクールカウンセラー制度は導入されているが、その役割は生徒が学校へ適応できるようにカウンセリングを行うことであり、悩みや課題を抱える生徒だけを対象としている。我が国の学校における Career Counseling は、教科指導を担当する教員が兼任する形態で行っている。

我が国の中高の教員は、アメリカの代表的なキャリア理論を学ぶ必要があると考えて、この研究（Ⅱ）では、有名な「Holland の六角形」や「Prediger の Work Task Dimension」について部分的に考察を加えた。

中学校や高等学校の教員が生徒に対して、職

業興味検査を実施したり、どのような分野に興味があるのかを質問したりして、その分野に属する職業を示しながら、将来の職業について相談に応じることはできる。しかし、職業の体験がない生徒にとっては、興味・関心だけで自分の将来の職業を考えることが多くなる。

筆者の経験でも、高等学校で職業興味検査（レディネステスト）を実施して、その結果をもとに教員と生徒が面談をすることがあった。その面談内容は、教員の予想するものとは違う場合が多かった。実際に高校生は自分の検査結果に高い興味をもっていたが、生徒一人一人の進路指導の資料として活用するという当初の目論見は実現できなかった。しかし、Carrier Counseling の貴重な資料となった点では、多くの教員が評価していた。評価したのは、世の中にある職業の種類の多さを生徒に気付かせ、進路に関する多様な選択肢があるという現実を理解させることに役立ったからである。

その体験を基に考えれば、本研究で整理したような Holland や Prediger の研究成果を参考にして、学校で Carrier Counseling を行うことができるということになる。ただし、Carrier Counseling には、大事な前提があることを忘れてはならない。それは、社会人の場合と違って、中学生や高校生は職業に就いたことがない訳であるので、インターンシップやジョブシャドウイングなどの活動を通して具体的な職業について経験を積ませることが前提になるということである。

## 注

- 1) 木村 周 (2010)『キャリア・コンサルティング理論と実際』雇用問題研究会, pp. 12-13.
- 2) 餅川正雄 (2013)「学校における職業教育とキャリア教育に関する研究 (I)」広島経済大学研究論集第35巻第4号, p. 153.
- 3) 日本産業教育学会編 (2013)『産業教育・職業教育学ハンドブック』大学教育出版, p. 168.
- 4) 宮崎冴子 (2009)『キャリア教育 理論と実践・評価』雇用問題研究会, pp. 32-33.
- 5) 安彦忠彦他編 (2003)『新版現代学校教育大事典 2』ぎょうせい, pp. 143-144.
- 6) 日本産業教育学会編 (2013) 前掲書, p. 168.
- 7) 宮崎冴子 (2009) 前掲書, pp. 30-31.
- 8) 宮崎冴子 (2009) 前掲書, pp. 30-31.
- 9) 渡辺三枝子他 (2010)『学校教育とキャリア教育の創造』学文社, p. 70.
- 10) 餅川正雄 (2013) 前掲稿, p. 163.
- 11) キャリア・コンサルティング実践研究会編 (2009)『キャリア・コンサルティング技能検定2級』日本能率協会マネジメントセンター, p. 69.
- 12) 佐藤史人 (2010)「高校普通科における職業教育・キャリア教育に関する現状と課題」和歌山大学教育学部, pp. 86-87.
- 13) 竹中系之 (2012)「キャリア教育・職業教育から考える経営学教育の課題について」鹿児島県立短期大学紀要第63号, p. 55.
- 14) 北川真也・佐藤史人 (2011)「商業教育におけるキャリア教育・職業教育に関する研究」和歌山大学教育学部, p. 155.
- 15) 仙崎 武他編 (2010)『図説キャリア教育』雇用問題研究会, pp. 22-23.
- 16) 渡辺三枝子・E. L. ハー (2011)『キャリアカウンセリング入門』ナカニシヤ出版, p. 78.
- 17) 松本雄一 (2008)「キャリア理論における能力形成の関連性：能力形成とキャリア理論の統合に向けての一考察 (上)」関西学院大学商学論究56 (1), p. 78.
- 18) 渡辺三枝子他 (2010) 前掲書, p. 52.
- 19) 仙崎 武他編 (2010)『図説キャリア教育』社団法人雇用問題研究会, pp. 22-23.
- 20) 木村 周 (2010) 前掲書, p. 28.
- 21) 松本雄一 (2008) 前掲稿, pp. 71-103.
- 22) 大重康雄 (2010)「職業興味検査結果とキャリア・カウンセリング」鹿児島女子短期大学紀要第45号, pp. 39-52.
- 23) 宮城まり子 (2011)『キャリアカウンセリング』駿河台出版社, pp. 66-68.
- 24) 渡辺三枝子他 (2010) 前掲書, pp. 68-69.