

座長 京免徹雄  
竹内倫和

13:00～13:20	S91	フランスにおける生涯進路指導のネットワーク化と質保証—「万人のための進路指導」の実現に向けた動き—	京免徹雄	郡山女子大学短期大学部
13:25～13:45	S92	ひきこもりにおける各種の関係性の変化とキャリアカウンセリング—ひきこもり支援におけるキャリアカウンセラーの新たな視点と役割について考える—	秋山和雄	
13:50～14:10	S93	受刑者に必要なキャリア教育についての考察—出所後を踏まえた支援について—	小泉利明	法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程
14:15～14:35	S94	高校管理職のキャリア形成に関する実証的研究—大阪府立普通科高校の教頭を事例に—	森 均	大阪府立枚方なぎさ高等学校
14:40～15:00	S95	入社後のキャリア発達を規定する要因に関する縦断的検討	○ 竹内倫和 竹内登規夫	学習院大学経済学部 愛知教育大学名誉教授

# フランスにおける生涯進路指導のネットワーク化と質保証

## —「万人のための進路指導」の実現に向けた動き—

京免 徹雄

(郡山女子大学短期大学部)

### 1. 発表の目的

産業の構造的変化に伴う雇用形態の多様化・流動化に対応した「生涯進路指導」(orientation tout au long de la vie)に向けて、フランスでは進路指導の公役務(servive public)の形が大きく変化しつつある。本発表では、2009年に制定された生涯進路指導に関する法律、および公役務の認証評価基準を定めた関連法令の分析を通じて、「ネットワーク化」と「質保証」という論理によって「万人のための進路指導」(orientation pour tous)を実現しようとしていることを明らかにする。

### 2. 生涯進路指導に向けた公役務の課題

国内外の様々な報告において進路指導の公役務の改善が提言されているが、それらをまとめると、以下の2点が問題として浮上してくる。第1に、多機関連携ネットワークの脆弱性である。細分化された組織、不明確な役割分担と責任、サービス内容の重複、連携規定の未整備などがパートナーシップを妨げている。第2に、サービスの質を認証する仕組みが欠如していることである。政府による事前規制が実質的に空洞化していることを考慮すると、事後監視へシフトする必要があるが、そのための評価方法が確立されていない。

### 3. 新たな認証評価制度の確立

上記の課題に対応するため、「生涯進路指導と生涯職業訓練に関する2009年11月24日の法律」が制定され、労働法典と教育法典の大幅な改訂が行われた。注目すべきは、労働法典L.6111-3条において「職業情報・職業指導・職業資格に関する権利の保障」が明記され、生涯進路指導の公役務を担う諸機関を再整備する法的基盤ができたことである。また、労働法典L.6123-3~5条によって、情報・進路指導委員(délégué à l'information et à l'orientation)

が設置され、そのもとで「公役務の任務を遂行するための品質基準」が議論されることになった。

この品質基準は、「国家認証評価(label national)に関する義務目録」という名称で、「2011年5月4日の省令」の付属文書として公表されている。サービス内容やサービスへのアクセスに関する基準が初めて明確化された意義は大きい。また、サービスを提供する機関自身による自己点検・評価を重視している点も特徴的である。

### 4. ネットワーク化による多機関連携

2009年の法令に基づき進路指導ネットワークが再構築された(図1)。各機関の専門性が強く、それぞれ提供するサービスの範囲、対象者、機能が異なる。しかし、最初の相談窓口はどこでもよく、そこを入り口として利用者のニーズに応じた専門機関に割り振ることになっている。各機関が連携することで、多様な利用者の多様なニーズに応じることが可能であり、生涯進路指導に寄与する。

この仕組みを実質的に機能させているのが、先の認証評価基準である。そこでは、諸機関が連携協約を締結し、地理空間と地域特性を考慮したネットワークを結成することが定められた。また、連携に対する責任を明確にするためにコーディネーション責任者を設置し、責任者が中心となってサービスの自己評価や認証評価の申請を行うことになっている。

### 5. まとめ

生涯進路指導を実現する論理は、①ネットワーク化による多機関連携と②認証評価による質保証である。前者を実質的に機能させているのが後者であり、「ネットワーク化」と「質保証」は密接に結びついている。

# ひきこもりにおける各種の関係性の変化とキャリアカウンセリング —ひきこもり支援におけるキャリアカウンセラーの新たな視点と役割について考える—

○秋山 和雄 (セラピスト)

## 1. 問題と目的

日本においても、グローバリゼーションの進行により、産業主義の社会は、ポスト産業主義の社会へと移行した。その中で、1990年代前半までは、学卒者一括採用、終身雇用制のもと先進諸国に比べて低率であった若年失業率は、産業構造の変化と日本型雇用制度の変化・崩壊の中で、悪化してきた。その変化の中で、2000年前後から一度正規就労しても、産業構造の変化の中で求められる労働能力（人間関係力、創造性、発想力など）に劣る若者が退職を余儀なくされ、労働市場からも排除され、フリーターとなり、やがてニートを経てひきこもりへと至る若者が顕著になってきた。

山本耕平(2009)は、「ひきこもりの中核的な障害は『他者との関係を主体的に紡ぐ力の障害』にあるとして、この障害は、統合失調症に見られる妄想等の生理学的要因にもとづくものではありません。（中略）仲間を得る力を失い、自分の周囲に同年齢の集団がなくなると、若者たちは他者とかかわり結合することへの不安をさらに強め、社会的に孤立します」（山本耕平 2009:125）として、ひきこもりと各種の関係性を論じている。

そして、ひきこもりの長期化において、親は多くの相談機関に「助け」を求めているが、ひきこもりの過程がどの段階であるのかが判別できないと、適切で当事者の立場に立った支援を前提とする助言・支援ができないことがあり、親などの心にトラウマが生じることもある。

そこで、本発表では下記の研究方法により、作成した表にもとづき、相談機関の一環として位置づけられるべくキャリアカウンセラーがどのような、視点を持つ必要があるのか考察してみたい。

## 2. 研究の方法

ひきこもり当事者を持つA親の会員に半構造化面接から聞き取り調査を行い、それを分析的帰納

法から分析し、さらに「平成21年度『ひきこもり実態調査および社会参加促進事業』報告書(NPOなでしこの会作成)なども参照して「ひきこもりの各段階と親の意識、対応の変化と当事者の意識、行動の変化の一覧表」（別添）を作成した。

## 3. 考察

私は、ひきこもりは多様であり、この表の通りには行かないかもしれないと考えるが、ひきこもりのモデル的な関係表をから、ひきこもり各人の置かれた環境等の変数により、どうモデル表から変わっていくのかを予測することができれば、ひきこもりと各種の関係性の改善から、変化、回復、新たな旅立ちに至る過程がみられるかと考える。

特に、②「手段模索期」にキャリアカウンセラーが適切な支援を行うなら、その後の展開においても、当事者と親などとの関係性が良好に変化できるかもしれない。

そして、④「当事者を理解しようとする時期」の当事者の行動に着目し、「特に高年齢のひきこもりの就労機会の確保は難問になる。ここで労働観の見直し、働き方の視点の変革が課題として浮上する。働き方の視点の変革とは、端的に言えば、雇用型就労だけではなく、多様な働き方の検討（ボランティア活動、家事・家事手伝い、その他）を考えることである。」（竹中 2009:26）の視点を高年齢当事者のみならず、若年当事者にも持って、⑤「新たな関係づくり期（社会参加）」へと続く就労への道筋を支援することが必要ではないだろうか。

<引用文献>

- ・山本耕平 ひきこもりつつ育つ かもがわ出版 2009
- ・竹中哲夫 ライフステージに対応したひきこもり支援—『ひきこもり状況』と支援課題 日本福祉大学社会福祉論集 第120号 2009

# 受刑者に必要なキャリア教育についての考察 — 出所後を踏まえた支援について —

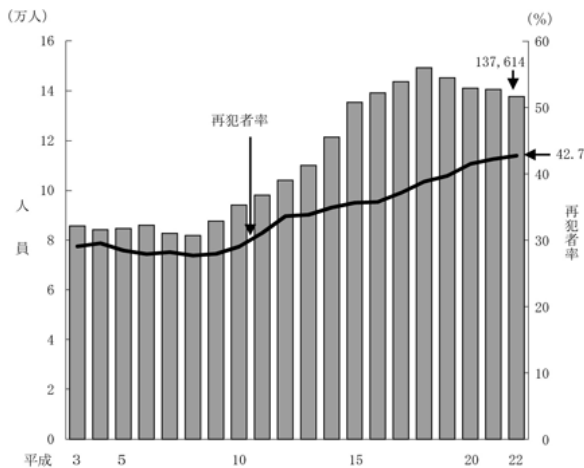
小 泉 利 明

(法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程)

## I 背景及び本研究の目的

刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律第 30 条において、我が国の受刑者の処遇は、その者の資質及び環境に応じ、その自覚に訴え、改善更生の意欲の喚起及び社会生活に適応する能力の育成を図ると規定されている。この受刑者処遇の原則を達成するため、受刑者には刑務作業、改善指導及び教科指導の 3 つの柱と刑執行開始時及び釈放前の指導による矯正処遇が行われている。

2011 年版「犯罪白書」によれば、一般般刑法犯により検挙された再犯者の人員は、1997 年から増加し続けていたが、2007 年からは 4 年連続で若干減少し、2010 年は 13 万 7,614 人（前年比 2.0%減）であった。再犯者率は、1997 年から一貫して上昇し続け、2010 年は 42.7%（同 0.5 ポイント上昇）となっている。



注1 警察庁の統計による。  
 2 「再犯者」は、前に道路交通法違反を除く犯罪により検挙されたことがあり、再び検挙された者をいう。  
 3 「再犯者率」は、検挙人員に占める再犯者の人員の比率をいう。

図 1 一般刑法犯検挙人員中の再犯者人員・再犯者率の推移（2011 年版犯罪白書から抜粋）

また、入所刑務者の就労状況別構成比（入所度数別）をみると、無職者の占める比率は、入所度

数を重ねるに従って上昇し、5 度以上の者では 78.3%に及んでいる。出所者の未就労は、刑務所の過剰収容という問題の要因の一つである。

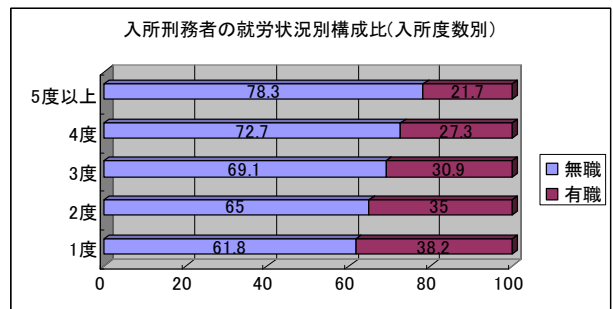


図 2 入所刑務者就労状況別構成比（入所度数別）（筆者作成、入所度数別の多い順に並べ替え、2006 年～2010 年までの累計）

さらに同年版の犯罪白書によれば、男女共に、30 歳代、40 歳代の順で構成比が高い。女子は、男子と比べ、65 歳以上の高齢者層の構成比が高くなっている。この年代になる前に再犯（累犯）の防止策を講じていくことに加え、一方で受刑者個人にもキャリア発達が求められている。

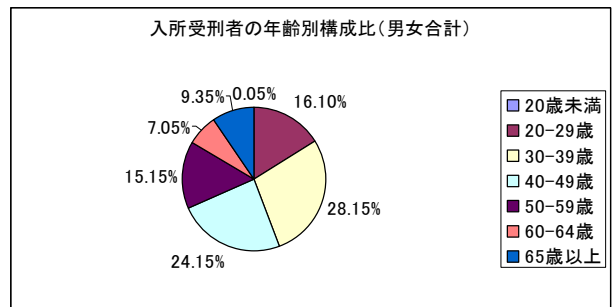


図 3 入所受刑者の年齢別構成比（男女合計、2011 年版犯罪白書から筆者作成）

経済的な側面から検討した先行研究もある。中島（2011）は刑事犯罪の社会における非効率性を述べており、概算で税金の投入を 130 万円として

# 高校管理職のキャリア形成に関する実証的研究

## —大阪府立普通科高校の教頭を事例に—

森 均

大阪府立枚方なぎさ高等学校

### 1 目的

キャリア教育を推進することが教育現場に求められているが、教員自身が自らのキャリアについて深く考えていないのではないか。本論考では大阪府立普通科高等学校の教頭の人事に着目して実証的に教頭のキャリアについて考察する。

### 2 研究の対象

大阪府においては、平成11～20年度の10年間にわたって教育改革プログラムが実施され、高等学校の再編・整備が行われた。本論考ではこの期間に大阪府立普通科高等学校に新任教頭として登用された人たちを対象にする。

### 3 研究の方法

次の資料をもとに、平成11～20年度に登用された新任教頭のキャリアを調べた。

- ・ 大阪公立高等学校教頭会会員名簿（平成10～24年度）
- ・ 大阪府立高等学校長協会会員名簿（ 〃 ）
- ・ 大阪府立高等学校職員録（平成10～18年度）
- ・ 日本教育新聞大阪版「大阪府教職員異動」（平成12～20年度）
- ・ 教職員の人事異動が報道された4月1日付発行の新聞（平成14～24年）

### 4 結果

#### (1) 教頭の平均登用年齢

平成11～20年度に登用された新任教頭は292名であった。表1に高等学校の課程別に平均登用年齢等を示す。

表1 教頭の平均登用年齢

課程別	人数 (人)	平均登用 年齢(歳)	最多登用 年齢(歳)
全日制	254	49.6	50
定時制	34	48.6	50
通信制	4	50.8	52
全体	292	49.5	50

最多登用年齢が50歳であることから、定時制課程の教頭には他の課程より若い教頭が配置されていることがわかる。

#### (2) 教頭のその後の状況

現任教頭41名を除いた251名の教頭のその後の状況を表2に示す。

表2 教頭のその後の状況

教頭のその後		人数(人)	割合(%)
校長 昇格	一般選考	168	66.9
	特別選考	12	4.8
定年退職		29	11.5
早期退職		27	10.8
降格		15	6.0
合計		251	100.0

校長に登用された教頭が約70%、定年退職を迎えた教頭、定年を前に早期退職した教頭がそれぞれ約10%、教諭に降格した教頭が6%いることがわかった。

なお、校長昇格の一般選考では、校長試験に合格後、校長候補者名簿に登載されてから校長に登用される。一方、特別選考では教育委員会が赴任先の高等学校名を事前に公表して応募者を募り、その中から1名を校長に登用する。

#### (3) 平均教頭経験校数

平均教頭経験校数の結果を表3に示す。

表3 平均教頭経験校数

教頭の その後		人数 (人)	平均教頭経 験校数(校)
校長 昇格	一般選考	168	1.7
	特別選考	12	1.3
定年退職		29	3.0
早期退職		27	2.3
降格		15	1.9
全体		251	1.9

# 入社後のキャリア発達を規定する要因に関する縦断的検討

○竹内 倫和  
(学習院大学経済学部)

竹内 登規夫  
(愛知教育大学名誉教授)

## 【問題と目的】

近年、新規参入者の入社後の初期キャリア発達に関する研究の重要性が指摘されてきている (Ashforth et al., 2007a; Cooper-Thomas & Anderson, 2006; Saks et al., 2007)。キャリア発達理論 (Schein, 1978) では、新規参入者が入社後に最初に直面するキャリア発達課題として、組織社会化が指摘されている。組織社会化とは、「新規参入者が組織の外部者から内部者へと移行をしていく過程」と定義されている (Bauer et al., 2007: p. 707)。具体的には、その移行過程で、組織構成員として必要な態度や行動、知識を新規参入者は獲得していくことになる (Van Maanen & Schein, 1979)。従って、新規参入者は入社後に組織構成員として必要な態度や行動、知識等の獲得を通じた社会化を行い、組織に適応することがキャリア発達上求められている。

こうした中、組織社会化に関する既存研究では、新規参入者の組織適応を促進する影響要因についての理論的・実証的な検討が行われてきた (Bauer, et al., 1998)。とりわけ、組織適応の促進要因として、新規参入者が入社後に組織に適応するために自発的に情報収集したり、組織の一員になるために人間関係の構築などを行ったりする「プロアクティブ行動 (proactive behaviors)」に焦点を当て、それら行動が組織社会化にいかなる影響を及ぼすのかに関する検討が行われつつある (e.g., Ashford & Black, 1996; Kammeyer-Mueller et al., 2011; Saks et al., 2012)。つまり、新規参入者自らが組織適応するために行うプロアクティブ行動がいかなる要因によって高められ、その結果組織適応にいかなる影響を及ぼすのかを明らかにすることが、組織社会化研究において重要な課題といえる。また、上記の関係性を検証するにあたり、新規参入者の入社後の時間の経過に着目した縦断的調査による検討の必要性が強く求められている (Bauer et al., 1998)。そこで、本研究では新規参入者に対して3回実施した縦断的調査データ (入社直後、1年後、2年後) に基づき、新規参入者の組織適応において重要性が指摘されているプロアクティブ行動が規定要因 (「キャリア成熟」) 及び結果要因 (「組織適応・変革指標」) といかなる関係があるのかを検討する。

新規参入者が主体的に社会化過

程に必要な情報を獲得することを意図する行動であるプロアクティブ行動は、初期の研究では情報探索行動に焦点を当てた研究が多かった。しかし、その後より包括的なプロアクティブ行動に関する検討の必要性が指摘されるようになり (Miller & Jablin, 1991)、意味づけ (sensemaking)、関係構築 (relationship building)、肯定的思考枠組 (positive framing) の3つの視点からの把握が近年行われている (Kim et al., 2005; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000)。

プロアクティブ行動の規定要因として設定したキャリア成熟 (career maturity) は、「既存の社会的機会や制約の中で、より情報を持って、年齢相応のキャリア意思決定を行い、そして自身のキャリアを慎重に形成する個人の準備状況」と定義づけられる概念である (King, 1989; Naidoo, Bowman, & Gerstein, 1998)。キャリア発達をさせていくためには、個人一人ひとりがキャリアに対する意識を高め、態度的準備をすることが極めて重要なこととして考えられ、キャリア成熟概念が、個人のキャリア行動に対する発達のアプローチの中心概念として捉えられている (e.g., Nevill & Super, 1988; Patton & Creed, 2002; Vondracek & Reitzle, 1998)。

このキャリア成熟とプロアクティブ行動との関係では、入社時点でキャリアに対する高い関心を持ち、明確なキャリア目標を持っている新規参入者ほど、その達成に向けてより積極的に社内での人間関係を構築したり、工作上必要な情報を収集したりするなどのプロアクティブ行動をすると考えられる。従って、以下の仮説が設定された。

**仮説1:** 新規参入者の入社時点のキャリア成熟は入社1年後のプロアクティブ行動に対して有意な正の影響を及ぼすだろう。

プロアクティブ行動と結果指標である組織適応・変革行動との関係性に関して、新規参入者が (受動的ではなく) 主体的かつ能動的に人間関係の構築、情報収集をすることによって新しい環境に対する意味づけを

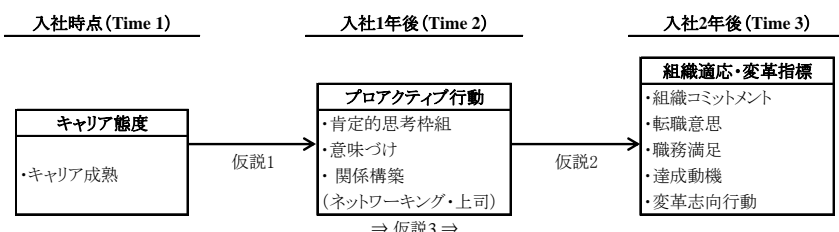


図1 本研究の分析枠組み