

## 第1部 キャリアとカリキュラム

## 第1章 キャリアとは何か

2

ねらい 2

- 1 「キャリア」の意味** .....3  
 キャリアの語源は轍 (3) 延びる平均寿命 (4) ライフキャリアレインボー (5) ライフスペース (6) ライフステージ (6)
- 2 日本社会の現状** .....7  
 日本の高齢化率は世界一 (7) 事実を直視する (8) 未婚率の上昇が少子化の原因 (10)
- 3 労働の連鎖** .....11  
 私たちの生活はたくさんの人たちに支えられている (11) どの鎖素子を担うのか (12)
- 4 自分の適性を知るには** .....13  
 自分のことはよくわからない (13) キャリア教育とは人生の羅針盤 (14)

## 第2章 大学で学ぶ意味

16

ねらい 16

- 1 大学と高校の違い** .....17  
 学ぶ内容と時間帯を自分で決める (17) 自由な時間をどう使うか (17) 本を読むことは考えること (19)
- 2 大学教育の意味** .....20  
 大学教育の費用 (20) 大学教育の収益率 (20) 就職の選択肢が広がる (21) 日本は学歴社会か (21) 外国は厳然たる学歴社会 (22)

- 3 大学教育はどのように役に立っているのか……………23  
論文を書くことの意味 (23) 企業の現場で求められる  
能力 (25) 「頭の体幹」を鍛える (26)
- 4 資格取得の意味……………27  
資格の種類 (27) 資格が証明してくれる能力とは……  
(28) 資格取得の賢い使い方 (28)
- 5 大学教育と働く際に必要な能力との関係……………29  
——日々の活動が将来につながっている

## 第2部 社会に生きる

### 第3章 社会を見る目を養う 34 新聞を読み比べる

- ねらい 34
- 1 新聞業界の置かれている状況……………35  
新聞社の収益源 (35) 変化するメディア別広告費 (36)  
新聞の発行部数が減っている (37)
- 2 新聞の眺め方……………38  
なぜ、ネットではなく新聞なのか (38) 新聞紙面の構  
成 (38) おすすめ記事は見出しでわかる (39) コ  
ピー情報の信憑性 (40) トリプルチェックが高める確  
実性 (40)
- 3 新聞を比べてみよう……………41  
ある日の全国5大紙の事例比較 (41) 新聞は、公正中  
立か (44)
- 4 新聞を読むメリットとは……………44  
大学生に聞いてみた (44) 新聞は、就職活動の役に立  
つ (45) あなたが新聞を読む必要性について (46)

### 第4章 労働の連鎖を追ってみる 48

- ねらい 48
- 1 企業内の労働の連鎖……………49  
組織図は社内の分業体制を示すもの (49) 人事総務部  
の仕事 (50) ものづくりを担当する製造部 (51) 顧  
客に製品を届ける仲介役としての営業部 (52) カネの

	面倒を見ている経理部 (52) 会社の将来を考える経営企画部 (53)	
<b>2</b>	<b>企業間の労働の連鎖</b> .....	53
	「B to B」企業の重要性 (53) 日本の自動車製造企業と部品会社の関係 (55) 他社製品が生産工程を支えている (55) 新車開発に部品メーカーのエンジニアが参画する (56)	
<b>3</b>	<b>国境を越える労働の連鎖</b> .....	57
	Made in Japan の意味 (57) 仕上げは日本で行う (59)	
<b>4</b>	<b>連鎖のどこを担うのが職業選択</b> .....	59

## 第5章 アルバイトは就業経験になるのか 61

	ねらい 61	
<b>1</b>	<b>労働法超初級編</b> .....	62
	労働法って何だろう：労働法の役割 (62) アルバイト だって労働契約：時給は文書で確認 (62) 時給の高い アルバイトの探し方：最低賃金を確認 (63)	
<b>2</b>	<b>知らないいと損をする労働法</b> .....	64
	賃金支払いの5原則 (64) 理不尽な働き方はお断り (65) 残業代をきちんともらおう (65) UQ 休暇 とは (66)	
<b>3</b>	<b>ブラックバイトに引っかからない</b> .....	67
	辞められないアルバイトと退職のルール (67) ブラック アルバイトになってはいけない (69)	
<b>4</b>	<b>アルバイトと正社員は何が違うか</b> .....	69
	大学生に聞いてみた① (69) 大学生に聞いてみた② (71) 投資と回収モデルで考える能力開発 (71)	

## 第3部 キャリアを育む

### 第6章 働くことの意義 76

身近な人に聞いてみる

	ねらい 76	
<b>1</b>	<b>働く目的を考えよう</b> .....	77

- 宝くじで3億円当たったら働き続けるか (77) なぜ働くのか (77)
- 2 「仕事」って何？** .....79  
 仕事とは問題解決 (79) もともと面白い仕事はない (80) 「石の上にも三年」には意味がある (81)
- 3 ロールモデルは身近なところにいる** .....82
- 4 インタビューの仕方** .....83  
 人に話を聴くルール (83) 何を聞けばわかる？ (84)
- 5 仕事の面白さを知ろう** .....85  
 ポイント① 仕事の全体像が見えてくると、だんだん仕事面白くなっていく (85) ポイント② 仕事に知恵を込めたり、仕事のやり方を工夫したりする中で仕事面白くなっていく (86) ポイント③ 一緒に働く仲間とともに仕事の面白さは育まれる (86) ポイント④ 仕事には目標 (課題や納期) があり、それを達成したときに面白さを感じる (87) ポイント⑤ 人に感謝されたり喜ばれたりすることが「やりがい」となり、仕事の面白さが継続される (88) 内的キャリアが重要！ (89)

## 第7章 やりがいはどこで生まれるのか

91

ねらい 91

- 1 やりがいはどこから？** .....92  
 働きがい・生きがいは人それぞれ (92) 仕事は金か、やりがいか：動機づけ—衛生理論 (92)
- 2 挫折を感じる新入社員** .....94  
 外的キャリアと内的キャリア (95) 人生、我慢が必要なときもある (95)
- 3 その幸運は偶然ではないんです！** .....97  
 計画的偶発性理論 (97) ラッキーに出会う方法：Kumowo Tsukamu Youna Story (97)
- 4 仕事に就くのか、会社に入るのか** .....99  
 ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用 (99) 人事異動の目的 (100) 大学生に聞いてみた (101)
- 5 まず、動いてみよう** .....102  
 やりたいことがわからない人へ (102) やって見なければわからない (103)

## 第8章 ライフキャリアと職業キャリア 105

### 女性の視点から

ねらい 105

- 1 女性労働の実態を知ろう .....106  
「人生脚本」の影響? (106) 女性の生き方はどう変わったか (107) 女性労働の現状 (110)
- 2 日本の女性労働の特徴 .....112  
出産・育児期に就労者数が減る (112) 女性管理職が少ない (113) 未来の展望: 明るい兆し? (114)
- 3 人生の中に仕事をどう位置づけるか .....116  
——働く先輩からのメッセージ  
Aさん: 第1子育児を夫と協力して行う育児休業中のワーキングマザー (116) Mさん: 子ども4人を育てながら、生き生きと働くワーキングマザー (117) Eさん: 「人生100年時代, 80歳まで元気に働きたい」と語り, さまざまなチャレンジをし続けながら, しなやかに生きる女性 (118)

## 第9章 ライフキャリアと職業キャリア 122

### 男性の視点から

ねらい 122

- 1 働き方改革で日本の未来が変わる? .....123
- 2 ワークライフバランスが求められる背景 .....124  
共働きの増加 (124) これから増える独身男性の親の介護 (126) 「人生100年時代」の到来 (127) 雇用形態の多様化 (128)
- 3 自律的なキャリア .....130  
大企業志向を考え直す (130) 大企業から中小企業への転職 (131) 必須となるエンプロイアビリティ (133)
- 4 生涯「育自」 .....134

## 第4部 変化に挑む

### 第10章 グローバル人材とは 138

ねらい 138

- 1 経営のグローバル化 .....139  
情報の流通速度と量が増大 (139) ヒト・モノ・カネの  
国境を越えた移動 (140) 価値観のぶつかり合い (141)  
紛争の裏には経済問題がある (142)
- 2 グローバル人材の能力とは .....143  
グローバル人材の定義 (143) 日本人としてのアイデン  
ティティー (144) 日本文化の特徴 (145)
- 3 異文化コミュニケーション力を高める .....146  
外国に行って最も聞かれるのは日本のこと (146) 相手  
が持っている知識の体系に合わせて説明する (147)
- 4 グローバル人材になるために必要なこと .....149  
必要な外国語能力とは (149) 自分の中に語るべきもの  
を持っていること (150) 外国人との議論を楽しむこと  
(151)

### 第11章 仕事の未来を考える 153

ねらい 153

- 1 昔あった仕事 .....154  
こんな時代を超えて今がある (154) アナログからデジ  
タルの世界に (155)
- 2 15年先の社会とは .....155  
少子高齢化社会 (超高齢社会) (156) 技術革新 (157)  
医療・福祉現場の労働環境の改善 (158)
- 3 大きく変わる働き方 .....159  
時間や空間にしばられない働き方 (159) より充実感が  
持てる働き方 (160) 自由な働き方と企業組織 (160)  
働く人と企業との関係 (161) 世界と直接つながる地方  
(162) 介護や子育てが制約にならない社会 (163)
- 4 まずは10年先の仕事をイメージしよう .....163

## 第12章 変化対応力を鍛える 167

ねらい 167

- 1 明日のことはわからない .....168  
 キャリアショックの時代 (168) キャリアドリフトで流れに身を任せる (169) ゆでガエル理論に学ぶ, 変化に気づく重要性 (170)
- 2 企業・組織の変化対応力 .....171  
 老舗の多い日本 (171) 老舗企業の変化対応の例 (172) 身近な企業・セブン-イレブンの変化対応 (173) どんな会社も最初は中小企業だった (174)
- 3 個人の変化対応力 .....175  
 仕事をする上で大切なことは (175) 変化に気づくことが第一歩 (175) 変化の原因を探り, 方向を見極める (176) See-Think-Plan-Do (177) 変化を楽しむ (177)

## 第13章 世界の中の日本 180

ねらい 180

- 1 相互依存関係が進む国際社会 .....181  
 航空機に乗って感染症が広がる (181) 自国でつくっていないものがたくさんある (182) 国際貨物の滞留が起こる (182)
- 2 輸入に頼っている日本の食料確保 .....183  
 日本の食料自給率 (183) 食料安全保障 (185) 不安定化する世界の食料生産と食料価格 (185) 食品ロスを出さないことも大切 (187)
- 3 エネルギー確保と国際情勢 .....188  
 海外依存度の高いエネルギー (188) 中国による南シナ海の岩礁領有が日本に与える影響 (190)
- 4 国際社会の中で日本が果たす役割 .....191  
 信用されている日本のパスポート (191) 国際貢献に積極的にかかわる (192)

■ ねらい 195

- 1 データベースを構築すること .....196  
 考えるためには言葉が必要だ (196) 語彙力を鍛える (196) データベースの構築 (197)
- 2 文章を書くこと .....198  
 理解の浅さに気づかされる (198) ゼロから1を生み出す (199) 練習すればできるようになる (199)
- 3 議論すること .....200  
 相手の意見を受けとめる (200) 議論の効用 (201) 挑戦することに意味がある (202)
- 4 やりたいことができるようになるには .....202  
 できることを増やしていく (202) 与えられた場で最善を尽くす (203)

あとがき 205

索引 207

Column 一覧

- 1 他学部の講義も聴いてみよう 18
- 2 B to B 企業は面白い! 54
- 3 「報・連・相」って何? 87
- 4 「ノマドワーカー」がこれからの働き方に…… 129
- 5 留学のすすめ 148

## 執筆者紹介

### ■ 藤村 博之 (ふじむら・ひろゆき) ◎◎ 編者, 第1章・第2章・第10章・第13章・終章

法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授, 博士(経済学)  
1984年, 名古屋大学大学院経済学研究科博士課程修了。京都大学経済研究所助手,  
滋賀大学経済学部助教授・教授, 法政大学経営学部教授を経て, 2004年より現職。  
主要著作 『新しい人事労務管理』(共著, 有斐閣, 初版:1999年, 第6版:2019年),  
『人材獲得競争——世界の頭脳をどう生かすか!』(共編, 学生社, 2010年), 『もの  
づくり中小企業の人材確保戦略——採用・定着のための人材マネジメント』(共著,  
雇用開発センター, 2008年) ほか

### ■ 徳山 誠 (とくやま・まこと) ◎◎ 第9章・第11章・第12章

株式会社プレビス代表取締役, 法政大学大学院職業能力開発研究所特任研究員  
三菱自動車工業株式会社勤務を経て, 現職。2010年, 法政大学大学院イノベーション  
・マネジメント研究科修了。2012年, 千葉経済大学「キャリアデザイン」非常  
勤講師; 2014年, 法政大学「キャリアカウンセリング論」客員教授; 2014年～,  
立正大学「キャリア開発基礎講座」非常勤講師; 2018年, 法政大学「キャリアデザ  
イン入門」「キャリアデザイン応用」非常勤講師。

### ■ 斎藤 貴久 (さいとう・たかひさ) ◎◎ 第3章・第5章・第7章

斉藤社会保険労務士事務所代表, 法政大学大学院職業能力開発研究所特任研究員,  
人事コンサルタント, 特定社会保険労務士  
伊藤忠人事サービス株式会社勤務を経て, 現職。2002年, 法政大学大学院社会科学  
研究科修士課程修了。2018年, 法政大学「キャリアデザイン入門」非常勤講師;  
2021年, 神奈川大学「キャリアデザイン」非常勤講師。

### ■ 齋藤 典子 (さいとう・のりこ) ◎◎ 第4章・第6章・第8章

学校法人ミスバリ学園専門職大学設置準備室研究員, 法政大学大学院職業能力開発  
研究所特任研究員, 人材開発協会認定キャリアカウンセラー  
オリエンタルモーター株式会社勤務を経て, 現職。1999年, 法政大学大学院社会科学  
研究科修士課程修了。2015年・2016年, 白百合女子大学「キャリア研究」非常  
勤講師; 2018年, 法政大学「キャリアデザイン入門」非常勤講師; 2021年, 神奈  
川大学「キャリアデザイン」・千葉経済大学「キャリアデザイン」非常勤講師。

本書のコピー、スキャン、デジタル化等の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用でも著作権法違反です。



第**I**部  
キャリアとカリキュラム

# 第1章 キャリアとは何か

## ねらい

最近、キャリアという言葉を目にする機会が増えています。中学校や高校もキャリア教育に取り組んでいます。小学校でキャリア教育を行っているところもあります。「キャリア教育って、知ってるよ」という人がいるかもしれませんが、みなさんが高校までに習ってきたキャリア教育と、この本で学ぶキャリア教育は、ちょっと違います。最大の違いは、「自分で考えること」です。誰かに何かを教えてもらうのではなく、自分の頭で考えることを求めるのが、大学でのキャリア教育です。

キャリア教育の内容が就職活動対策とほぼ同じという場合がありますが、ここでみなさんに学んでもらいたいのは、就職活動のためのノウハウではありません。みなさんに身につけてもらいたいのは、生きる力です。

みなさんの職業生活は約50年続きます。なぜならば、みなさんが60歳を迎える2060年ごろには、70歳まで働くことが当たり前になっているからです。22～23歳で大学を卒業して70歳までという、ざっと50年です。50年間、第一線で稼ぎ続けるのは並大抵ではありません。でも、基礎がしっかりできていれば、そして健康を維持できていれば、70歳はもとより75歳、場合によっては80歳を超えて活躍することも可能です。第一線で働き続けるための基礎体力をつくるのが大学教育です。

この章では、第1節でキャリアとは何かを考えます。ライフキャリア、職業キャリアなど、キャリアについては多くのことが語られています。私たちは、

これまで、外国語を日本語に翻訳して理解してきましたが、キャリアについては定番の日本語訳がなく、そのままカタカナで「キャリア」としています。なぜ日本語訳がないのか、キャリアとは何かについて説明します。

第2節と第3節では、社会とのかかわりについて考えます。人間は社会的な動物だといわれます。私たちは、他者とのかかわりの中で生きています。自分は他の人たちとどのような関係を築けばいいのかという点を検討します。

第4節のテーマは、自己理解です。自分のことはなかなかわからないものです。どうすれば自分を理解できるようになるのかについて考えます。

---

## 1 「キャリア」の意味

### キャリアの語源は轍

日本では、明治30年代（1900年ごろ）に、ヨーロッパの哲学・歴史・科学技術などで使われていた言葉を、漢語の助けを借りて日本語に翻訳していきました。archeologyを考古学とし、economicsを経済学と表記するようにしたことによって、私たちは日本語で高度なことを考えられるようになりました。非ヨーロッパの言語でこれだけの語彙と体系を持っている言語は、日本語以外にはほとんどないといわれます。

しかし、careerという言葉は、日本語に翻訳されることなく、キャリアというカタカナで表記されています。多様な意味を含んでいるため、適切な日本語訳が見当たらないというのが理由ですが、カタカナ表記であるがゆえに、使う人によって意味するところが少しずつ異なるという問題があります。この本でも、「キャリア」と表記しますが、普通の日本語に翻訳できるところは翻訳して、説明したいと思います。

キャリア（career）の語源は、<sup>わだち</sup>轍だといわれます。土の道を馬車が通ると、跡がつきます。それがcareerです。轍ということから、キャリアには2つの意味があることがわかります。1つは、先人が通った跡であり、もう1つは、自分が通ってきた跡です。

成功を取めた先人が通った跡をたどっていくと、自分も成功できるはずです。

## 第1部 キャリアとカリキュラム

環境変化があまり大きくなかった時代は、それも可能でした。しかし、大きく環境が変わると、先人の歩いた跡をたどっていかうとしても、それが不可能になることがあります。それは、次のように表現できます。

成功を収めた先人の歩いた跡をたどっていくと、大きな川にぶつかった。以前は、その川に橋が架かっていたので、先人はその橋を渡って対岸に行き、さらに歩みが続けた。しかし、洪水のために橋が流されてしまい、対岸に渡ることができない。川幅は広く、流れが速いために泳いで渡ることは不可能である。しかも、何らかの手段を探してきて川を渡ったとしても、先人の足跡は洪水のために消えてしまっている。

大河を前にして、右に行くのか左に行くのか、あるいは何とかして対岸に渡るのか、自分で考えて決めなければなりません。仮に対岸に渡れたとしても、先人の足跡をたどることはできなくなっています。自分で道を切り開いていかなければなりません。

轍のもう1つの意味は、自分が通ってきた道です。「キャリアを振り返る」という表現がありますが、これは、自分が経験してきたことを整理して、自分の強みや弱み、保有能力などを確かめることです。高村光太郎の「道程」という詩の冒頭部分「僕の前に道はない。僕の後ろに道は出来る。」です。

### 延びる平均寿命

キャリアという言葉は、仕事だけでなく、どう生きるかという意味も含んでいます。日本人の平均寿命（0歳児の平均余命）は、2019年の時点で、男性81.41歳、女性87.45歳でした。生を受けてからこの世を去るまで、平均で80年以上の期間があります。1960年の平均寿命は、男性65.32歳、女性70.19歳でしたから、この60年間に男性は16年、女性は17年、長く生きられるようになっていきます（厚生労働省 [2020] 2頁）。

80年の間にはさまざまなことが起こります。就学、就職、出会い、別れ、成功、失敗など、計画通りに進むことと突然起こることの繰り返しです。人生をいくつかの時期に区分して、その特徴を解説する方法はたくさんありますが、

ここでは、アメリカのキャリア理論研究者ドナルド・スーパーが提唱した「キャリアレインボー」によって、ライフキャリアについて考えてみます（労働政策研究・研修機構 [2016] 19-20 頁）。

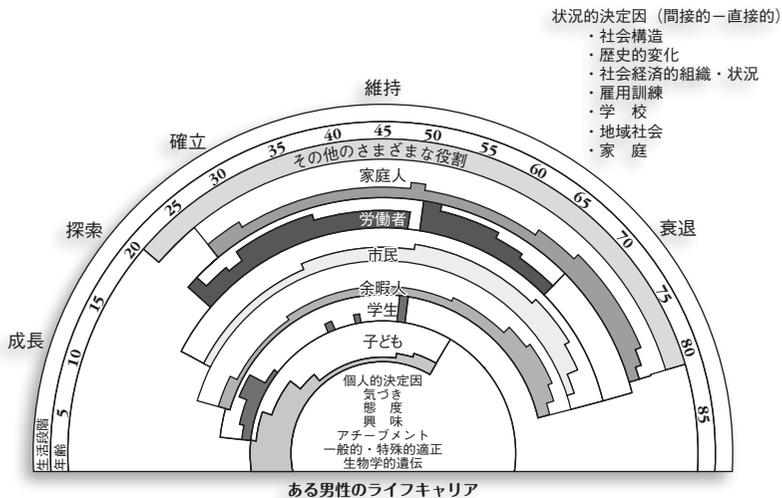
### ライフキャリアレインボー

ライフキャリアレインボーは、その期間や情緒的な関与の視点から、人が生まれてから死ぬまでの間、ライフキャリアをどのように構成するのか視覚的に描写したものです。その1つの例が図1-1です。これは、次のような人生をたどった男性の動きをスーパーが図にしたものです。

22歳で大学を卒業し、すぐに就職。26歳で結婚して、27歳で1児の父親となる。47歳のときに1年間社外研修。57歳で両親を失い、67歳で退職。78歳のとき妻を失い81歳で生涯を終えた。

さまざまな役割が虹のように重なっているため、ライフキャリアレインボー

図1-1 ■ ライフキャリアレインボー



(出所) 文部科学省 [2011] 35 頁をもとに作成。

## 第1部 キャリアとカリキュラム

と呼ばれています。人によってライフイベント（人生の中のできごと）が異なるため、100人いれば100通りのライフキャリアレインボーが描けることになります。

### ライフスペース

ライフキャリアレインボーでは、キャリアを役割と時間軸の2次元でとらえています。役割は「ライフスペース」(life space) と呼ばれ、①子ども、②学生、③余暇人（余暇を楽しむ人）、④市民（地域活動など地域への貢献の役割）、⑤労働者、⑥配偶者（妻・夫）、⑦家庭人（自分の家庭を維持管理する）、⑧親、⑨年金生活者の9種類があります（図1-1では一部が「その他」にまとめられています）。これらは重複可能であり、相互に作用を及ぼします。そして、役割の重要性は、次の3種類の基準から決定できるとします。

- (1) 役割コミットメント：役割に関与する度合い
- (2) 役割参加：役割に実際に費やした時間やエネルギー
- (3) 役割知識：役割における直接的もしくは代理的な経験により獲得した知識

役割参加の程度が高くても（たとえば、町内会で会長を務めていても）、その仕事への役割コミットメントの程度が弱い（自分の中では大切な役割だとは思っていない）こともあります。反対に、特定のキャリアへの役割コミットメントが強くて（たとえば、子育てが大切だと考えている）、役割参加の程度が低いこと（子どもとのかかわりに十分な時間が割けていない）もあります。スーパーは、キャリア発達は、役割との密接な相互関係からなるとし、それぞれの役割を重要視しました。

### ライフステージ

ライフキャリアレインボーの時間軸は、「ライフステージ」(life stage) と呼ばれ、「成長」「探索」「確立」「維持」「衰退」の5段階で構成されています。

- (1) 第1期：成長段階（0～14歳）

身体的発達、自己概念の形成を主とし、自己の興味、関心や能力に関する探究を行う発達段階。仕事に関する空想、欲求が高まり、職業世界へ関心を

寄せる時期。

(2) 第2期：探索段階（15～24歳）

いろいろな分野の仕事があること、そのための必要条件を知り、自己の興味関心などに合わせ、特定の仕事に絞り込んでいく段階。その仕事に必要な訓練を受け、仕事に就く段階。

(3) 第3期：確立段階（25～44歳）

キャリアの初期段階。特定の仕事に定着し、責任を果たし、生産性を上げ、職業的専門性が高まり昇進する。

(4) 第4期：維持段階（45～64歳）

確立した地位を維持し、さらに新たな知識やスキルを身につけその役割と責任を果たす段階。キャリア上の成功を果たすことができれば、自己実現の段階となる。この時期の最後には退職後のライフキャリア計画を立てる。

(5) 第5期：衰退段階（65歳～）

有給の仕事から離脱し、新たなキャリア人生を始める。地域活動、趣味・余暇活動を楽しみ、家族との交わりの時間を過ごす。

大学生のみなさんは、第2期の真っ只中にいます。これから職業についての情報を集め、どのようなことを仕事にしていくのかを決め、それに必要な能力を高めていく時期にあります。この時期に何をやる必要があるのかを考えることも、この本の大切な目的の1つです。

## 2 日本社会の現状

### 日本の高齢化率は世界一

私たちは、日本という社会の中で生きています。日本には、2020年7月1日現在、1億2584万人が暮らしており、そのうちの約248万人が外国籍の人たちです（総務省統計局 [2020]）。日本は、2010年以降、人口減少の局面に入っていますが、それでも世界で11番目の人口規模です。日本は、天然資源の乏しい国ですが、人口という資源は、とても豊富に持っています。

日本は、人口減少とともに、人口構成の高齢化と少子化という問題に直面しています。65歳以上の人たちが総人口に占める割合を高齢化率といますが、

## 第1部 キャリアとカリキュラム

日本は28.1%（2018年）で世界一です。第2位はイタリア（23.3%）、第3位はポルトガル（21.9%）、第4位はドイツ（21.7%）、そしてフランスが第10位（20.1%）です。2位以下10位まで、すべてヨーロッパの国々が占めています（総務省統計局〔2018〕）。

人口構成の高齢化が進んでいるのは、アジア諸国も同じです。国連のデータによると、現時点では、高齢化率が15%を超えているアジアの国はありませんが、今後、韓国、タイ、シンガポール、中国の高齢化が急速に進んでいくと予想されています。2050年時点の高齢化率の予想を見ると、日本37.7%に対して、韓国35.3%、シンガポール33.6%、タイ29.0%、中国26.3%となっています（内閣府〔2018〕7頁）。

日本は、高齢化問題で世界の最先端を走っています。高齢者が総人口の3割近くになった状態を、他の国は経験したことがありません。お手本にする国がないため、高齢化にともなって発生する問題の解決方法を自分たちで考え出さなければなりません。なかなかたいへんです。しかし見方を変えれば、近い将来には他の国々も直面する問題の解決策を、いま模索しているのですから、解決策を見出すことができれば他の国にノウハウを提供することができると考えられます。

### 事実を直視する

みなさんが働くようになったとき、労働者の約6人に1人は65歳以上の高齢者です。中小企業は、高齢労働者の割合が大企業に比べて高いので、就職先によっては、もっとたくさん的高齢者と一緒に働くことになる可能性があります。

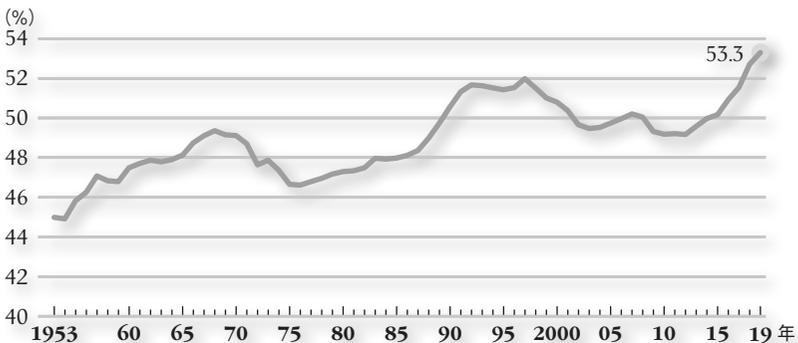
高齢化が進む日本社会の深刻さを表現するために、次のような数値が示されることがあります。「1950年には現役世代（15～64歳）12.1人で65歳以上の高齢者1人を支えていた。この数値は、その後一貫して減少し、1970年には9.8人、1990年には5.8人、2015年には2.3人になった。このままの状況で推移すると、2030年に1.9人、2040年には1.5人になっていく」（内閣府〔2019〕ほか）。このような数字を見せられると、「日本社会の高齢化って本当にたいへんなんだな」と思ってしまいます。

他方、一般にはほとんど語られていませんが、次のような事実があります。総人口に占める就業者（労働力人口から失業者を除いた人たち）の割合は、この60年間ほとんど変化していません。むしろ、最近では上昇しています。図1-2がそれを表しています。1953年の45.0%から多少の変動はあるものの上昇傾向を示し、1997年に52.0%になりました。その後、やや低下しましたが、2014年に再び上昇に転じ、2019年には53.3%と、1953年以来の最高値を示しています。

私たちの社会は、働いて社会を支えている人たちと、そういった人たちに支えられている人たちに大別されます。就業者とは、社会を支える側にいる人たちです。働いて収入を得ることによって、本人や家族の生活を支えている人の割合は、この60年間、50%の近傍で推移してきたのです。

この事実は、先に示した現役世代と高齢者の比率とまったく異なっています。このような差異が発生するのは、少子化の影響を考慮に入れているか否かに起因します。子どもは、支えられる側に属していますが、その人数はこの60年間減少してきました。他方、高齢者の数が増えてきたので、現役世代と高齢者の比率を計算すると、現役世代の負担が増えているということになります。しかし、支える人と支えられる人という視点で見ると、人口構成の高齢化にともなう影響は、まだ限定的であるといえます。

図1-2 ■ 総人口に占める就業者の割合



(出所) 総務省「労働力調査」。

## あとがき

本書の基本的な考え方は、「大学がこれまで学生に提供してきた正課教育や課外活動の中にこそキャリア教育がある」というものです。学生のみなさんは、講義やゼミに出席して、卒業に必要な約 130 単位を取得します。また、クラブやサークルといった課外活動に参加する人もいます。大学内で行われている日々の活動が、働くようになって必要とされる能力の育成にしっかりとつながっていることを示したいという思いで、この本は書かれました。

大学におけるキャリア教育は、2000 年ごろから始まりました。そのきっかけになったのは、1999 年 12 月に文部省（当時）の中央教育審議会が「初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）」を出したことです。「新規学卒者のフリーター志向が広がり」、「新規学卒者の就職後 3 年以内の離職」が高い水準になっていることから、「学校教育と職業生活との接続に課題がある」という認識が示されました。そして、「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付けさせるとともに、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）」が必要だとされました。

キャリア教育の名のもとに行われてきた講義には、興味深いものがたくさんありますが、そこで提供される内容と正課教育で学ぶこととの関連づけが十分でなかったという印象を、本書の執筆者たちは持っています。キャリア教育で提供される卒業生や企業の人事担当者の話は、学生たちにとって新鮮で面白く、とても参考になります。ところが、日々の講義に対しては、退屈で、なぜこんなことを学ばなければならないのかとってしまうこともあるようです。世間には「大学教育は役に立たない」と言う人たちもいて、大学教育の意味に疑問を持つ学生も出てきます。最大の問題点は、大学での学びと働くようになって必要とされる能力との関係が明確に示されていないことにあります。本書は、この問題に答えを出すことを目指しています。

本書のもとになったのは、2018 年度に法政大学で行われた「キャリアデザイン入門」という講義です。藤村が基本構想を描き、徳山、斎藤、齋藤の 3 名

との議論を通して、14回の講義を創り上げました。3週ごとに集まり、それぞれが作成した講義資料を持ち寄って、よりよい内容にするように研鑽を重ねました。その意味で、本書の各章は、4人の共同作業の結果であるといえます。

大学は、いろいろなことにチャレンジできる場です。チャレンジには失敗がつきものです。大学は、失敗してもいい場所です。失敗したら、その原因を解明し工夫して、またチャレンジすればいいのです。本書が学生のみなさんにとって、大学生活を送る上での道標になることを、心から望んでいます。

2021年2月 市ヶ谷の研究室にて

藤村 博之

# 索引

## ■ あ 行

IR 50  
アイデンティティ 144  
日本人としての—— 144  
アカデミックトレーニング 25  
アパレル産業 57  
アルバイト 61, 62, 69  
鋳掛屋 153  
育児〔子育て〕 163  
育児休業 110  
——取得者割合 124  
——法 109  
EC 課 52  
維持段階 7  
一万時間の法則 81  
1 面 39  
一覧性 38  
一般紙 41  
一般職 109  
衣服の製作工程 58  
異文化コミュニケーション 147  
移民 178  
医療・福祉業界 158  
違和感 176  
インターネット〔ネット〕 29, 34, 139,  
140, 155, 197  
インタビュー 29, 83  
AI 163  
——化 157  
——に取って代わられない仕事 164  
大人の—— 164  
子どもの—— 164  
営業課 52  
営業部 52  
英語の 4 技能 149  
衛生要因 93

エッセンシャルワーカー 12  
エネルギー構成 188  
エネルギー自給率 188  
M 字型労働力率 112  
エンジニア 52  
エンプロイアビリティ 133  
近江商人 191  
大手企業 → 大企業  
オフィス・レディ〔OL〕 108  
温室効果ガス排出実質ゼロ 188

## ■ か 行

解雇 68, 100  
——規制 68  
介護 126, 163  
外国語能力 → 語学力  
外的キャリア 89, 95  
革新 172  
学費 20  
確立段階 7  
学歴社会 21  
家事  
——時間 107  
男性の——不参加 127  
化石燃料依存度 188  
仮説設定 24  
仮説の検証 24  
家族政策 125  
型 200  
課題設定 23  
価値観 141, 148  
学校歴 22  
家電製品 107  
株主 142  
——総会 50  
考える力 195  
感染症 181

機械化 157  
 機会費用 20  
 企業のライフサイクル 174  
 記事の格付け 39  
 技術進歩〔技術革新〕 153, 155, 157, 163  
 キャリア 2, 3, 14, 89  
   自律的な——形成 133  
 キャリアウーマン 109  
 キャリア教育 2, 14  
 キャリアコース  
   一企業—— 130  
   独立自営—— 130  
   複数企業—— 130  
 キャリア採用 131  
 キャリアショック 168  
 キャリアデザイン 103, 167, 169  
   女性の—— 106  
 キャリアドリフト 169  
 キャリアレインボー 5  
 九段線 191  
 給料〔給与〕 64, 93  
 教育投資 20, 71  
 教育の経済学 20  
 協業 55  
 京都・伏見認知症母殺害心中未遂事件  
   126  
 曲線伸長モデル 72  
 議論 25, 151, 200, 201  
 キーワード 46  
 銀行振込 64  
 金銭的報酬 92  
 勤続期間〔勤続年数〕 73  
   女性の—— 113  
 暮らし方の変化 154  
 クリスマス 147  
 グローカル 162  
 グローバル人材 138, 143  
 経営企画課 53  
 経営資源 49  
 経営者 164  
 経営のグローバル化 138, 139  
 計画的偶発性理論 97, 169  
 経済紙 41  
 経済性 79  
 経済問題 142  
 契約期間 67, 72  
 経理部 52  
 結婚観 10  
 研究 199  
 健康寿命 128  
 検索エンジン 197  
 研修予算 72  
 現物市場 186  
 原油価格 186  
 原油の海外依存度 190  
 原油輸送ルート 190  
 語彙力 197  
 合意退職 68  
 校閲記者 41  
 号外 39  
 航空貨物 183  
 広告収入 36  
 行動規範 146  
 行動することの重要性 97  
 高度経済成長期 107  
 購買課 52  
 高齢化〔少子高齢化〕 7, 123, 156  
   ——率 7  
 語学力〔外国語能力〕 138, 143, 144  
 国際貢献 192  
 国際交渉 191  
 国際通貨 140  
 国際物流 182  
 国際分業 57  
 国際貿易 139  
 国籍 144  
 穀物等の国際価格 185  
 個人性 79  
 コストセンター 53  
 子育て → 育児  
 言葉 196  
 誤報問題 37  
 コミュニケーション 151  
   ——ツール 45  
   外国人との—— 151  
 雇用環境・均等部 68

- 雇用形態 105, 128
  - 別構成割合 111
- 雇用システム 113
- 雇用スタイル 101, 130
- 雇用政策 110
- 婚外子割合 10
- コンテナ船 183
- コンビニエンスストア 69
- さ 行**
- 最低賃金法 63
- サイド（記事） 39, 43
- 財務会計 52
- 先物取引 186
- 残業代 65
- 三方よし 191
- CSR〔企業の社会的責任〕 191
- 資格 28
  - 取得 28
- 資金調達計画 52
- 仕事 48, 60, 76, 79
  - そのもの 93
  - の面白さ 85, 92
  - の全体像 86
  - の変化 155
  - の未来 154
  - のやり方の工夫 86
- 自己分析 13
- 事実の確認 177
- 市場の変化 174
- 辞職 67
- See-Think-Plan-Do 177
- システム推進課 53
- 七・五・三現象 95
- 失敗 103, 202
- 自動車 55
  - の製造工程 55
- しなければならないこと 202
- シニア海外協力隊 192
- 老舗企業 141, 171
- 事務職 108
- 社会性 79
- 社会の変化 154, 156
- 就業規則 69
- 就業経験 69
- 就業者割合 9
- 就社 100
- 就職 21, 48, 99, 162
  - 活動 2, 45
  - 女子大学生の—率 108
- 週所定労働日数 67
- 出産前後の就労経歴 114
- 生涯育自 134
- 生涯賃金〔生涯所得〕 77, 105, 112
- 少子（高齢）化 7, 10, 123, 156
- 上場会社 142
- 昇進スピード 113
- 消費期限 188
- 情報
  - 共有 87
  - 収集 24, 29, 44
  - ソース 41, 44
  - の偏り 44, 45
  - の価値の評価 198
  - の質 40
  - の鮮度 39
  - の評価 198
  - の流通速度と量 139
- 1次— 40
- 2次— 40
- 3次— 40
- 4次— 40
- 賞味期限 188
- 職業 153
  - キャリア 123
  - 資格 27
  - 人 82
  - 生活 2
  - なくなる— 165
  - 残る— 165
- 食品ロス 187
- 食料安全保障 184, 185
- 食料価格 186
- 食料国産率 184
- 食料自給率 180, 183
  - カロリーベースの— 184, 185

総合—— 184  
 食料生産の不安定化 185  
 食料・農業・農村基本法 185  
 食料輸入 180  
 女性活躍推進 110  
 女性活用の変遷 109  
 女性管理職比率 113  
 女性就業者 110  
     ——数 105  
     ——割合 113  
 女性の社会進出 107  
 女性労働 105, 106  
     ——のモデル 108  
 ジョブ型（雇用） 99, 100, 130  
 人員調整 100  
 新型コロナウイルス感染症 181  
 人口規模 7  
 人口減少 7  
 人材の流動化 130  
 人事異動 100  
 人事課 50  
 人事権 100  
 人事総務部 50  
 人生脚本 107  
 人生 100 年時代 123  
 新卒正規社員の一括大量採用 130  
 新 年 147  
 新 聞 34  
     ——紙面の構成 38  
     ——の発行部数 37  
 新聞社 35  
     ——の収入構成 35  
 深夜勤務 66  
 信頼関係 57, 81  
 心理的に安心できる労働環境 161  
 衰退段階 7  
 生産管理課 51  
 生産計画 51  
 生産年齢人口 123, 156  
 正社員 62, 72, 105, 109  
     ——と非正規社員との賃金差 111  
     ——比率 111  
 製造課 51

製造企業 49  
 製造部 51  
 成長段階 6  
 青年海外協力隊 192  
 製品企画課 51  
 性別役割分業 115  
 西洋文明 145  
 整理部 41  
 専業主婦 106  
     ——世帯 124  
 先行研究 24  
 全国 5 大紙 41  
 創意工夫 70  
 早期退職 95  
 総合職 108, 109  
 総合労働相談コーナー 68  
 総務課 50  
 組織図 49  
 組織の活性化 100  
 卒業所要単位 18

## ■ た 行

大学教育 2, 16, 17  
     ——の収益率 20  
     ——の費用 20  
 大学進学率 20  
     女子の—— 108  
 大学生活 195  
 体 幹 26  
     頭の—— 26  
 大企業〔大手企業〕 131, 133, 174  
     ——志向 131  
 退職のルール 67  
 ダイバーシティ 128  
 対 話 84  
 多能工 51  
 ダブル吉田事件 37  
 短期的メンバーシップ 108  
 探索段階 7  
 短時間勤務制度 110  
 男女共同参画社会 125  
 男女雇用機会均等法 105, 108  
 地方紙 45

- 中小企業 131, 133, 174  
 抽象的な思考 196  
 懲戒 69  
 長寿企業 171  
 直線伸長モデル 71  
 賃金 64  
 通年採用 130  
 定年 128, 130  
 デイバート 201  
 適職探し 81  
 できること 95, 202  
 デジタル 155  
 ——技術のイノベーション 156  
 デスク 40  
 データベース 46, 197  
 鉄道輸送 183  
 転勤 100  
 転職 81, 94, 128  
 大企業から中小企業への—— 131  
 伝統芸能 200  
 伝統の継承 172  
 伝聞 40  
 道 146  
 動機づけ—衛生理論 92  
 動機づけ要因 93  
 特別引出権〔SDR〕 141  
 トップ（記事） 39, 43  
 共働き世帯 124
- な行**
- 内需 138  
 内的キャリア 89, 95  
 仲間 87  
 日本経済新聞〔日経新聞〕 45  
 日本語 145  
 ——の能力 196  
 日本文化 145  
 入社 99  
 人間が持つ特性・強み 165  
 人間関係 92  
 ネット → インターネット  
 年次有給休暇 66  
 能力開発 71, 100
- 残された課題 25  
 ノマドワーカー 129
- は行**
- バイヤー 52  
 働き方  
 ——の工夫 80  
 ——の未来 159  
 時間や空間にしばられない—— 159  
 女性の—— 124  
 自律的な—— 160  
 男性の—— 124  
 働き方改革 110, 123  
 ——関連法 123  
 働く際に必要な能力 29  
 働く場所 129  
 働く目的 77, 92  
 バブル景気 108  
 早版 39  
 ビジネス・ガール〔BG〕 108  
 非正規社員〔非正規雇用者, 非正規労働者〕  
 61, 109, 110, 128  
 正社員と——との賃金差 111  
 PDCA 177  
 B to C 53  
 B to B（企業） 53, 54  
 評価対象 160  
 フィールドワーク 29  
 付加価値 158  
 部品メーカー 57  
 ブラックアルバイター 69  
 ブラック企業 65  
 フリーター 72  
 プロジェクト型の組織 161  
 プロフィットセンター 53  
 分業 49  
 文才 199  
 文章 198  
 ——の書き方 200  
 紛争 142  
 平均寿命 4, 127  
 平成不況 109  
 閉店法 148

ベスト〔黒死病〕 181  
ベタ記事 39  
変化 167  
——対応(力) 168, 172, 173, 175  
——を察知する力 176  
ベンチャー企業 133  
貿易立国 138  
報・連・相 87  
保全課 51

## ま 行

マニュアル化 70  
未婚率 10  
見出し 39, 43  
南シナ海 190  
民族 144  
——対立 142  
民法 67  
Made in Japan 58  
メディアグループ 41  
メディア別広告費 36  
メモ 29  
メンバーシップ型(雇用) 99, 100, 130,  
161  
目標 88  
モチベーション理論 92  
モデルチェンジ 57  
問題意識 23, 80, 176  
問題解決 79

## や 行

役割コミットメント 6  
役割参加 6  
役割知識 6  
やりがい 89, 91, 92, 95  
やりたいこと 95, 102, 202  
やる気 92  
ユーゴスラビア紛争 142  
輸出割合 138  
ゆでガエル理論 170

## ら 行

ライフイベント 6  
ライフキャリア 5, 123  
——レインボー 5  
ライフステージ 6  
ライフスペース 6  
離職 112  
——者割合 113  
リスク 168  
留学 148  
零細企業 131  
労働 62  
労働基準監督署 68  
労働基準法 62  
労働局 68  
労働契約 62  
——書 63, 99  
——の範囲 99  
——法 67  
労働時間 65  
労働市場 174  
労働者 61  
労働条件 62  
——通知書 63  
労働の連鎖 12, 48, 60  
企業間の—— 53  
企業内の—— 49  
国境を越える—— 57  
労働法 61, 62  
労働力率 112  
老年人口指数 156  
ロールモデル 83  
論文 23  
論理的な思考能力 200

## わ 行

ワークライフバランス 114, 123  
割増賃金 65

考える力を高めるキャリアデザイン入門  
——なぜ大学で学ぶのか

*Introduction to Career Design: Importance of the Ability to Think*

2021年4月10日 初版第1刷発行

編者 ふじ 藤 村 博 之  
発行者 江 草 貞 治  
発行所 株式会社 有 斐 閣



郵便番号 101-0051  
東京都千代田区神田神保町 2-17  
電話 (03)3264-1315 [編集]  
(03)3265-6811 [営業]  
<http://www.yuhikaku.co.jp/>

組版・ティオ／印刷・株式会社理想社／製本・牧製本印刷株式会社  
©2021, Hiroyuki Fujimura. Printed in Japan  
落丁・乱丁本はお取替えいたします。

★定価はカバーに表示してあります。

ISBN 978-4-641-16576-2

**JCOPY** 本書の無断複写(コピー)は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に(一社)出版者著作権管理機構(電話03-5244-5088, FAX03-5244-5089, e-mail:info@jcopy.or.jp)の許諾を得てください。