

# コロナ禍後の社会変化とキャリア教育を考える

西村 宗一郎

北里大学海洋生命科学部

## 1. はじめに

我が国において「キャリア教育」という文言が公的に登場し、その必要性が提唱されたのは、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の改善について」においてであった。同審議会は「キャリア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」とし、さらに「キャリア教育の実施に当たっては家庭・地域と連携し、体験的な学習を重視するとともに、各学校ごとに目的を設定し、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある」と提言している。

この答申を受け、キャリア教育に関する調査研究が進められ、平成14年11月には、国立教育政策研究所生徒指導研究センターが「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について（調査研究報告書）」を報告した。同調査研究報告書は、子どもたちの進路・発達をめぐる環境の変化について、数々のデータを基に分析し、「職業観・勤労観の育成が不可欠な『時代』を迎えた」とし、さらに、学校段階における職業的（進路）発達課題について解説するとともに、「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）」を示した。<sup>1,2,3</sup>

一方、学校における教育活動が、ともすれば「生きること」や「働くこと」と疎遠になったり、十分な取組が行われてこなかったりしたのではないかとの指摘も踏まえ、同年、文部科学省内に「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」を設置し、平成16年1月には、その報告書「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」を発表した。

新学習指導要領（小学校及び中学校学習指導要領（平成29年3月公示）、特別支援学校小学部・中学部学習指導要領（同年4月公示）、高等学校学習指導要領（平成30年3月公示）、特別支援学校高等部学習指導要領（平成31年2月公示）総則において、児童生徒が「学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、特別活動を要としつつ各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること」について明示された。また、同特別活動においては、「学校、家庭及び地域における学習や生活の見通しを立て、学んだことを振り

返りながら、新たな学習や生活への意欲につなげたり、将来の生き方を考えたりする活動を行う」際に、児童生徒が「活動を記録し蓄積する教材等を活用すること」とされた。

しかし、新型コロナウイルスの感染拡大による、働き方や労働時間についての考え方が大きく変わろうとしている中で、今後のキャリア教育のあり方を考えた。

## 2 働き方改革について

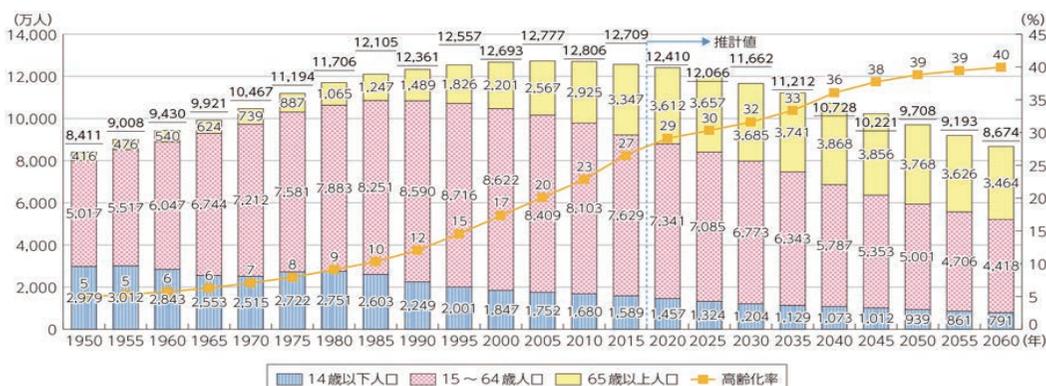
一人ひとりの意思や能力、個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求していくことで、「労働者にとっての働きやすさ」を実現していくことにあり、働く個人にとって働きやすい環境を構築し、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しやすくなることで、①国にとっては、労働者の増加に伴う税収増と②企業にとっては、労働力の確保と生産性向上が図ることとしている。

働き方改革の必要性が叫ばれるようになった背景には、昨今問題視されている日本の課題が深く関係している。これらの課題に対して、働き方改革をとおして解決を目指すものである。

日本の人口は、2008年から減少に転じている。労働力の中核といわれる生産年齢（15歳以上65歳未満）人口も1995年を境に減少傾向に転じ、先進国の中でも減少傾向は顕著であり、今後日本では人手不足が深刻化する見通しとなっている。

こうした状況下において、この労働力不足を解消させる為、働き手を増やし、出生率を上昇させ、労働生産性を向上させる必要がある。これを実施させようとする政策が「働き方改革」であり、国の重要政策として位置付けられ、2019年4月に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」が施行された。この法律は、「長時間労働の是正」、「正規・非正規の不合理な処遇差の解消」、「多様な働き方の実現」という3つが柱になっている。

図1 わが国の人口の推移



(出典) 2015年までは総務省「国勢調査」(年齢不詳人口を含む)、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」(出生中位・死亡中位推計)

## ア 長時間労働の是正

日本には、労働者が企業のためにすべてを犠牲にして労働することが美德とされてきた企業文化がある。表1から日本における長時間就労者の割合は世界的に見ても特に際立っていることが分かる。<sup>4</sup>

表1 長時間労働の割合（就業者）

		2005年	2010	2013	2014	2015	2016	2017	2018
日本	計	28.1	23.1	21.6	21.3	20.8	20.1	20.6	19.0
	男女	38.1	32.0	30.5	30.0	29.5	28.6	29.4	27.3
アメリカ 1)	計	13.8	11.1	9.8	9.7	9.5	9.1	9.3	8.5
	男女	21.4	19.0	19.3	19.4	19.2	19.3	19.3	19.2
カナダ	計	26.7	23.7	24.0	24.2	23.9	23.7	23.6	23.6
	男女	15.2	13.8	14.1	14.0	13.9	14.4	14.5	14.2
イギリス 2)	計	14.8	13.1	13.1	12.4	12.7	12.6	12.3	12.5
	男女	20.2	18.1	18.0	17.1	17.2	16.9	16.6	16.9
ドイツ 2)	計	8.6	7.7	7.7	7.3	7.6	7.8	7.6	7.8
	男女	12.5	11.6	12.3	12.5	12.3	12.2	11.7	11.5
フランス 2)	計	18.6	16.9	17.7	18.1	17.8	17.5	17.0	16.7
	男女	5.4	5.4	6.1	6.1	6.0	6.2	5.8	5.7
イタリア	計	13.9	11.7	10.5	10.1	9.6	9.3	8.5	8.1
	男女	20.2	17.2	15.6	15.0	14.1	13.7	12.6	12.0
オランダ 2)	計	6.3	5.2	4.8	4.6	4.4	4.1	3.9	3.7
	男女	11.6	11.7	10.7	10.3	10.1	10.5	10.1	10.1
ベルギー 2)	計	16.4	16.5	15.2	14.4	14.1	14.6	13.7	14.0
	男女	6.1	6.5	6.0	5.9	5.8	6.1	6.1	6.0
デンマーク 2)	計	12.1	11.1	9.6	9.7	9.8	9.9	10.2	10.2
	男女	16.4	15.1	13.0	13.1	13.2	13.3	13.7	13.6
スウェーデン 2)	計	5.6	5.2	4.9	5.0	5.2	5.2	5.3	5.5
	男女	8.4	8.5	8.6	8.9	8.8	8.8	8.4	8.0
フィンランド 2)	計	13.1	13.4	13.3	13.8	13.5	13.5	12.9	12.3
	男女	2.4	2.6	3.1	3.2	3.2	3.2	3.2	3.1
ノルウェー 2)	計	10.8	11.2	11.6	11.8	11.6	11.4	8.6	8.1
	男女	14.5	15.4	16.3	16.2	16.2	15.7	11.8	11.2
スペイン 2)	計	6.2	6.2	6.1	6.6	6.3	6.3	4.9	4.5
	男女	9.0	8.5	8.7	8.3	8.4	7.6	7.3	6.8
ポルトガル 2)	計	13.7	12.9	12.7	12.3	12.0	11.1	10.7	10.0
	男女	3.5	3.6	4.4	3.9	4.3	3.6	3.5	3.2
ロシア 3)	計	8.3	8.0	7.5	7.3	7.3	7.1	6.8	6.3
	男女	12.3	11.4	10.5	10.2	10.1	9.9	9.4	8.7
香港 4)	計	3.9	4.2	4.2	4.2	4.2	4.1	3.9	3.6
	男女	9.7	8.7	8.1	7.9	8.3	8.4	8.1	8.1
韓国 5)	計	13.7	12.5	12.1	11.6	11.9	12.2	11.5	11.5
	男女	5.4	4.6	3.8	4.1	4.2	4.4	4.4	4.6
マレーシア 6)	計	7.6	5.7	6.0	6.2	5.9	5.7	5.1	5.1
	男女	11.8	8.9	9.0	9.5	8.8	8.5	7.6	7.6
タイ	計	3.0	2.2	2.5	2.6	2.6	2.6	2.4	2.4
	男女	17.1	15.3	13.7	13.0	12.9	13.0	12.8	12.5
インドネシア	計	25.6	22.5	20.3	18.9	18.6	18.7	18.6	18.1
	男女	6.9	6.6	6.0	6.1	6.4	6.5	6.1	6.0
フィリピン	計	12.6	10.8	10.6	10.2	9.6	8.9	8.3	8.0
	男女	16.3	14.5	14.2	13.8	13.2	12.1	11.3	10.9
オーストラリア 2)	計	7.1	6.3	6.4	5.8	5.2	5.0	4.7	4.6
	男女	10.1	9.4	11.7	11.6	10.7	9.9	10.0	9.6
ニュージーランド	計	13.0	12.4	15.1	14.7	13.6	12.9	13.0	12.6
	男女	6.7	6.1	8.2	8.4	7.8	6.9	6.9	6.6
メキシコ	計	—	3.0	—	3.1	3.0	2.8	—	—
	男女	—	4.3	—	4.6	4.4	4.0	—	—
ブラジル	計	—	1.7	—	1.5	1.5	1.4	—	—
	男女	—	—	—	—	—	—	—	—
メキシコ	計	—	37.7	32.1	30.7	30.0	29.9	—	—
	男女	—	37.9	31.6	30.5	29.5	29.2	—	—
韓国 5)	計	—	37.5	32.7	31.0	30.5	30.7	—	—
	男女	—	—	—	—	—	—	—	—
マレーシア 6)	計	46.6	37.9	30.8	32.5	32.1	30.0	29.0	—
	男女	51.2	43.5	35.6	38.0	37.6	35.4	34.3	—
タイ	計	40.2	30.2	24.1	24.8	24.6	22.7	21.7	—
	男女	—	29.5	23.9	23.4	21.5	21.0	—	—
インドネシア	計	—	31.5	25.9	25.9	24.1	23.5	—	—
	男女	—	25.8	20.5	19.4	17.3	17.1	—	—
フィリピン	計	—	39.5	33.0	28.2	30.8	23.8	23.0	21.8
	男女	—	40.9	34.3	28.9	31.6	24.1	23.4	22.2
オーストラリア 2)	計	—	37.8	31.3	27.3	29.8	23.4	22.6	21.3
	男女	—	39.4	24.5	26.9	27.0	29.1	30.6	—
ニュージーランド	計	24.8	30.4	24.5	26.9	29.8	32.2	34.2	—
	男女	28.0	33.9	27.1	29.7	29.8	32.2	34.2	—
メキシコ	計	18.7	24.8	20.2	21.6	22.4	24.2	24.9	—
	男女	—	24.6	24.7	23.4	22.5	24.9	22.8	23.5
ブラジル	計	—	22.7	23.2	21.5	20.6	23.6	20.9	22.0
	男女	—	27.5	27.0	26.2	25.5	27.0	26.1	26.0
オーストラリア 2)	計	17.2	15.2	14.5	14.6	14.2	14.5	13.9	—
	男女	24.6	21.8	20.7	21.1	20.3	20.6	19.9	—
ニュージーランド	計	8.1	7.4	7.1	7.0	7.1	7.4	7.1	—
	男女	—	14.8	14.9	14.6	13.7	14.9	14.8	—
メキシコ	計	—	21.8	21.6	21.4	20.2	21.3	21.3	—
	男女	—	6.9	7.4	7.1	6.6	7.7	7.7	—
ブラジル	計	29.1	28.3	28.0	27.8	28.3	28.6	28.3	28.5
	男女	34.5	33.8	33.4	33.2	33.9	34.4	34.1	34.3
メキシコ	計	19.8	19.1	19.3	18.8	19.3	18.8	19.1	19.1
	男女	—	—	13.5	12.7	11.7	10.9	11.3	11.8
ブラジル	計	—	—	16.5	14.8	14.3	13.4	13.9	14.4
	男女	—	—	9.5	8.6	8.3	7.6	7.9	8.3

(注)

家事労働などの無償労働を含めた長時間労働の割合は、メキシコが世界一であるが、有償労働時間だけを見ると依然日本が世界一である。

(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構:データブック国際労働比較2019

注: 長時間労働とは、週49時間以上を示すもの

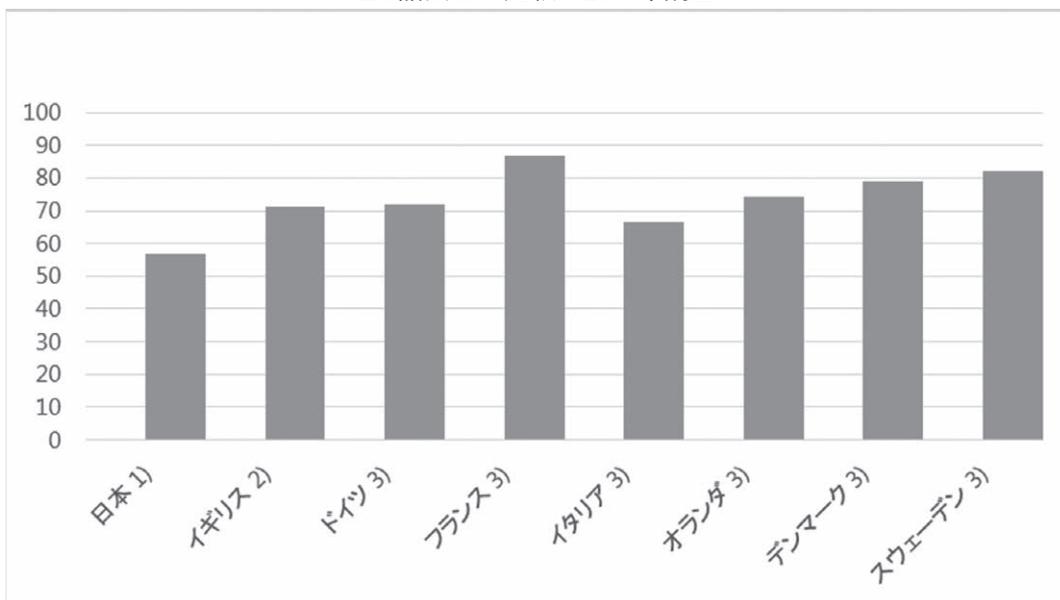
長時間労働に起因する過労死は、依然として日本社会において問題となっている。働き方改革によって、長時間労働を是正し、働く人の就労環境の整備を目指している。

### イ 正規・非正規の不合理な処遇差の解消

役員を除く雇用者5660万人のうち、正規の職員・労働者は、前年同期に比べ18万人増加し、3494万人。非正規の職員・労働者は45万人増加し、2165万人、つまり、雇用者の約4割は非正規雇用労働者が占めている。(総務省統計局2019年平均より)

同じ仕事をしているにも関わらず、単に雇用形態の違いのみで待遇に格差が設けられるケースが多く、非正規という働き方へのマイナスイメージ、働く人の意欲低下を招いている。その格差を埋めるために「同一労働同一賃金」の考えが生まれたが、世界的に見ても他の先進諸国と比較しても格差が大きい。

図2 (パートタイム労働者の給与額／フルタイム労働者の給与額%)  
EU諸国との比較 2014年調査



(出典) 日本：厚生労働省「2018年賃金構造基本統計調査」

イギリス：統計局 (ONS) (2018.10)

欧州：Eurostat Database “Structure of earnings survey 2014”

注 1) 10人以上の事業所対象で残業を含まない 2) 1%のサンプル調査

3) 10人以上の事業所対象で残業を含む

### ウ 世界と比較しての労働生産性の低さの解消

「労働生産性」とは、労働者1人あたりが生み出す成果、あるいは労働者が1時間で生み出す成果の指標で、労働者がどれだけ効率的に成果を生み出したかを表す数値である。労働生産性 (労働生産性 = GDP / 就業者数 (または就業者数 × 労働時間)) は、国の経済成

長に寄与と言われている。

就業者1人当たりの労働生産性は、2018年において日本はOECD諸国36か国中21位で、G7の中では1994年以来最下位である。

働き手の減少が不可避とされる中、労働者1人あたりの生産性を高めることで、少ない人員でも成果を出していく必要がある。<sup>5</sup>

(表2) 就業者1人当たり労働生産性 上位10カ国の変遷

	1970年	1980年	1990年	2000年	2010年	2018年
1	米国	オランダ	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	アイルランド
2	ルクセンブルク	ルクセンブルク	米国	米国	ノルウェー	ルクセンブルク
3	カナダ	米国	ベルギー	ノルウェー	米国	米国
4	オーストラリア	ベルギー	イタリア	イタリア	アイルランド	ノルウェー
5	ベルギー	イタリア	ドイツ	イスラエル	スイス	スイス
6	ドイツ	アイスランド	オランダ	ベルギー	ベルギー	ベルギー
7	ニュージーランド	ドイツ	フランス	アイルランド	イタリア	オーストリア
8	イタリア	カナダ	アイスランド	スイス	フランス	フランス
9	スウェーデン	オーストリア	オーストリア	フランス	オランダ	デンマーク
10	アイスランド	フランス	カナダ	オランダ	デンマーク	オランダ
-	日本 (20位)	日本 (20位)	日本 (14位)	日本 (21位)	日本 (21位)	日本 (21位)

(表3) 時間当たり労働生産性 上位10カ国の変遷

	1980年	1990年	2000年	2010年	2018年
1	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	アイルランド
2	スイス	ベルギー	ノルウェー	ノルウェー	ルクセンブルク
3	オランダ	オランダ	ベルギー	ベルギー	ノルウェー
4	ベルギー	スイス	オランダ	米国	ベルギー
5	米国	米国	米国	アイルランド	デンマーク
6	スウェーデン	フランス	スウェーデン	デンマーク	米国
7	アイスランド	スウェーデン	フランス	オランダ	スイス
8	カナダ	ノルウェー	ドイツ	スウェーデン	ドイツ
9	イタリア	イタリア	スイス	スイス	オランダ
10	オーストラリア	デンマーク	デンマーク	フランス	オーストリア
-	日本 (19位)	日本 (20位)	日本 (20位)	日本 (20位)	日本 (21位)

(出典) 日本生産性本部 労働生産性の国際比較 2019

時間当たりの労働生産性を見ると、オランダ、ドイツ、フランスといった国では、労働時間が1,300～1,500時間程度で日本より10～20%程度短いため、時間当たりでみた労働生産性の方が1人当たりでみるよりも順位が高くなっており、日本を上回る時間当たり労働生産性水準を実現している。こうした国々は、短い労働時間でより多くの余暇を享受し、経済的にも豊かな生活を実現している。日本のこれからの働き方を考える上で、短い所定時間内で仕事を終わらせるために無駄なことを極力省いて効率的に仕事を進める意識が求められる。

労働生産性を向上させることは、国際競争力が増し、賃金の引き上げも期待できる。<sup>5</sup>

## エ 柔軟な働き方ができる環境づくり

### (1) テレワーク

テレワークについては、2013年に内閣府に設置された高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部（IT戦略本部）「世界最先端 IT 国家創造宣言 工程表」の中では、以下の目標1が提言され閣議決定された。さらに、2017年のIT戦略本部「世界最先端 IT 国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」では、目標2に改訂された。また、省横断的な運動として2005年から毎年11月をテレワーク推進月間として、普及啓発に努めている。

<p>目標1 2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカー数を全労働者数の10%以上にする。</p> <p>目標2 目標1の変更点 雇用型在宅テレワーカー数の変更 テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28（2016）年度比で倍増（7.7% → 15.4%）</p>
---

### 国土交通省のテレワーカーの分類

在宅型テレワーカー	自宅でテレワークを行う人
サテライト型 テレワーカー	自社の他事業所、または複数の企業や個人で利用する共同利用型オフィス等でテレワークを行う人
モバイル型 テレワーカー	顧客先・訪問先・外回り先、喫茶店・図書館・出張先のホテル等、または移動中にテレワークを行う人
雇用型テレワーカー	雇用型就業者のうち、テレワークを実施している人
☆制度等あり (制度等に基づく) テレワーカー	雇用型テレワーカーのうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている（制度はないが会社や上司等がテレワークをすることを認めている場合を含む）上で、テレワークを実施している人
☆制度等なし テレワーカー	雇用型テレワーカーのうち、勤務先でテレワークが導入されていない、または制度が導入されているかどうか分からないが、テレワークを実施している人
自営型テレワーカー	自営型就業者のうち、テレワークを実施している人
非テレワーカー	これまで、ICT等を活用して普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をしたことがないと回答した人

・テレワーカーの割合は、2019年度では雇用型就業者のうち14.8%が、自営型就業者のうち20.5%となっているが、いずれも前年度より割合は減っている。

・テレワークの実施場所としては、2016年～2019年では、サテライト型が在宅型・モバイル型より高く、50%以上で推移している。

- ・テレワークの実施場所での平均仕事時間は、サテライト型が4.0時間／日、在宅型が3.5時間／日、モバイル型が2.2時間／日であった。
- ・雇用型テレワーカーのうち54.7%の人が「全体的にプラス効果があったとし、効果の内容で「通勤時間・移動時間が減った」が一番多く、次いで「自由に使える時間が増えた」であった。マイナスであったと回答したのは、5.8%であった。<sup>6</sup>

## (2) 副業・兼業の推進

副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第二の人生の準備として有効である。その普及を図っていくことは重要である。

経済産業省「雇用関係によらない働き方に関する研究会」の以下の『資料』から、副業・兼業についての課題や現状が見えてくる。

調査対象 ①2000名 ②1000名 ③1000名

①雇用関係なし＝企業とプロジェクトベースで仕事をしている

②雇用関係あり×雇用関係なし＝1社とは雇用契約他の会社とはプロジェクトベース

③雇用あり×雇用あり＝2社と雇用契約

- ・①層の働き手で、1度も雇用関係を経験していないのは13%で、おおくは、一社以上の雇用経験がある。
- ・満足度
  - ①～③の働き方をしている層は半数以上が現在の働き方に満足している。
  - ①層の満足度の理由については、6割は「自分のやりたい仕事が自由にできること」を挙げ、「収入面」の満足度は2割
  - ②、③その満足度の理由は、6割は「収入面」を挙げ、「自分のやりたい仕事が自由にできること」の満足度は2割となり、①層とは逆の満足度となっている。
  - ②、③層の本業への影響については、「スキルアップ」等プラス評価は60%を超えている。マイナス評価は、9%で「労働時間が長くなり、本業に専念できない」等であるが、概ね副業・兼業は本業に対して良い影響があると回答している。
- ・このような働き方に対する企業の現状（2016年）

活用状況（企業が業務をアウトソースしている割合）

活用している企業（18.9%） 検討中の企業（33.5%） 検討の予定もない（47.6%）

副業・兼業に対する企業のスタンス

認めている（18.0%） 検討中（9.2%）

一定の懸念等が解消されれば検討する（36.9%） 認めるつもりはない（35.9%）

認めるにあたっての課題・懸念

「本業がおろそかになる」が最多で、次いで多い懸念は「情報漏えいのリスク」

この調査から、実際に副業・兼業について様々な事例を挙げ企業向けの広報が必要である。

### オ 「働き方改革実行計画」のその他の取組

- ・「ダイバーシティの推進」
- ・「再就職支援と人材育成」
- ・「ハラスメント防止対策」

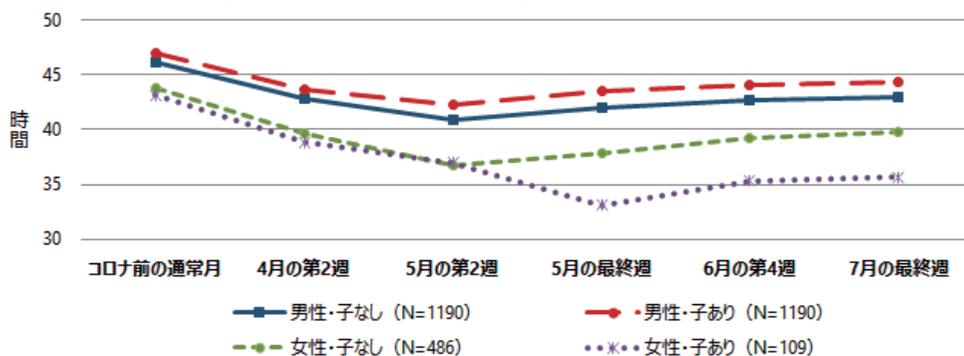
## 3 コロナ禍における働き方の変化

### ア 緊急事態宣言以降の労働時間の変化

4月7日の緊急事態宣言の発出から5月25日の解除以降7月までの労働時間の推移を性別・職種等詳細な調査報告が（独）労働政策研究・研修機構からなされている。

正社員と非正社員では、残業なし正社員の労働時間はほぼ回復している。非正社員（35時間以上勤務）、パート・アルバイトと残業あり正社員とは、7月の最終周でも10%以上の大幅な労働時間の減少が継続している（ただし、残業あり正社員の落ち込みは残業がなくなったことと考えられる）。また、男性社員と女性社員の比較では、男性の回復傾向に比べて女性の回復は遅れている傾向がみられる。（図3）<sup>7</sup>

図3 平均週実労働時間の推移—男女・18歳未満の子の有無別  
[コロナ前フルタイム労働者] (N=1785)



### イ 緊急事態宣言以降の働く場所の変化

テレワークについては、緊急事態宣言下における外出・通勤の自粛や学校休業の結果、在宅勤務やテレビ会議など、対面によらずに働くことが不可欠な状況となった労働環境の変化へ対してテレワーク環境の整備に多くの課題があることから「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画（2017）」を2020年7月に改訂して、テレワークの目

標設定をテレワーク導入企業の割合及びテレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合は、新型コロナウイルス感染症への対応状況、及び、その後の社会情勢の変化を踏まえて設定することとし、数値目標は今後新たに定めることとなった。

緊急事態宣言前の国土交通省の調査（調査期間：2020年3月9日～10日）

	勤務先に雇用型テレワーカー制度等のある	勤務先にテレワーク制度等のない雇用型テレワーカー	雇用型非テレワーカー
感染症対策の一環としてテレワーク（在宅勤務）を実施	52.0%	14.8%	7.9%
	元々実施してきており、通常通り実施	はじめて実施・元々実施したことはあったが、あらためて実施	調査サンプル全体
テレワーク（在宅勤務）を実施して、何らかの問題があった	4割強	約8割	72.2%
	テレワーク（在宅勤務）を実施する上での問題点		
	会社でないと閲覧・参照できない資料やデータ等 (26.8%)	同僚・上司等との連絡や意思疎通 (9.7%)	営業・取引先等との連絡や意思疎通 (9.2%)

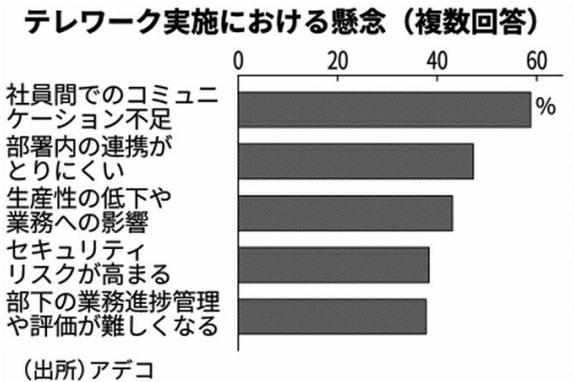
☆人材サービス大手アデコの調査結果抜粋（2020年9月29日～30日）

・緊急事態宣言中にテレワークを実施した企業のうち8割が継続（継続企業の53%は出社日の設定がなく、社員の判断に委ねている。）

・テレワークの今後の方針については「拡大・導入予定」は15%、「現状を維持」は38%と半数以上が導入や継続の姿勢を示した。一方で「縮小予定」は9%、「廃止予定」は2%、「導入予定なし」は23%で、計34%は消極的な姿勢を示した。従業員1000名以下の企業では「導入予定なし」が35%に上り、消極的姿勢が顕著であった

・今後のオフィスの形については、「現状維持」が51%で、「決まっていない」は27%だった。「減床」は7%、「移転・分散予定」は3%であった。

・テレワーク実施の懸念は右表の通り



#### 4 まとめ

コロナ感染症対策による企業活動や従業員の意識変化から、今後のキャリア教育は単に「職業観・勤労観の育成」にとどまらずに、「生きること」や「充実した人生」となるように捉え直す必要がある。

##### ア 日本型の労働環境の終焉

オフィスに定時に集まり勤務するという日本型の長時間労働と労働生産性の低い労働形態から、テレワークなどによる、勤務時間や出社日などの自己管理による新たな労働形態への移行に伴う労働時間の縮減と労働生産性の向上が図られることが今後予想される。

統計資料としては、多少古くなるが2011年のOECD諸国におけるフルタイム労働者の一日の生活時間の国際比較において「余暇」（スポーツ活動、イベント参加等）、「個人的ケア」（睡眠、食事等）に費やす時間がOECD諸国中最下位であった。今後、増加が見込まれる余暇時間をどのように個人が活用するのか、生徒一人ひとりに考えさせることがキャリア教育の重要な課題となる。

##### イ 副業・兼業への取組（一社が一人を雇用するのではない社会に向けて）

1900年代以降のGDPが増大しても労働時間が減っていない中で所得の減少が続いていることから、「労働による富の増大」という幻想から、多くの国々で見られる「資本による富の増大」という現実を多くの日本人は感じ始めている。また、「所得の格差」は、OECD加盟国中ワースト8位（ジニ係数による）で、相対的貧困率もG7の中では、アメリカに次ぐものとなっている。

このような中で、コロナ感染症の影響で大幅な業績の悪化と従業員の雇用の維持のために大手航空会社が従業員を家電量販店への従業員の出向という形で乗り切ろうという試みが報道されたが疑問を感じるものがある。まず、出向者がこの取組みに対して積極的であるとは思えないことである。「勤労意欲」や「労働生産性」の向上ではなく、単なる所得補償ではないのか。この取組みにより、離職や転職が増えるのではと危惧される。

人生100年時代としての副業・兼職の在り方の例として、ロート製薬株式会社の「社外チャレンジワーク制度・社内ダブルジョブ制度」の取組みを紹介する。（同社HPより抜粋要約）

##### ジニ係数と相対的貧困率について

- ・ジニ係数 所得格差を表す指標で、所得格差がない場合は0で、所得を独占している場合は1となる係数で、1に近いほど格差がある。
- ・相対的貧困率 世帯の所得がその国の等価可処分所得の中央値の半分に満たない人々の率のこと。日本の場合は、等価可処分所得の中央値の半分は122万円。

### ☆「社外チャレンジワーク制度・社内ダブルジョブ制度」の背景

#### ・企業理念

企業として、社会に貢献する、「自立した人」を輩出することも大きな役割であると考えています。

#### ・社員のプロジェクトによるアイデアにより制定

ARK2014人事制度改革PJが2014年8月に発足。「日本を変える、支えるような新しい働き方をつくる」を目標としてスタートしました。ベンチャー精神のような「起こす」気概と行動力を持つ社員はどのようにすれば育つのか、という事を議論する中で生まれた制度です。

\*ARK（アーク）PJとは：A（あしたの）R（ロート）K（考える）プロジェクトです。

#### ☆なぜ今、「社外」に飛び出すのか

「社外チャレンジワーク」に挑戦することで、会社で与えられた仕事をするのではなく、自分自身で考えて行動し、社会に貢献できる働き方をする社員が増えると考えています。（略）企業の枠を超えた働き方、そして社外の人と共に働くことで、社内では得られない大きな経験をする事ができ、本人の成長にもつながります。会社の枠を超えることで大きな成長につながり、自立・自走する人を育てることができると確信しました。

#### ☆個人の「内なるダイバーシティ」を広げる

社外でも経験を積むチャンスは、個人の中に秘められた可能性を伸ばすことができると考えています。新たな挑戦をする際にも、人の力が必要です。自立・自走する人を一人でも多く育てていきます。

#### (1) 社外チャレンジワーク制度について

本業は大切にしながらも、自身の時間を使って（兼業という形で）社会に貢献したいという方のための制度です。

2016年2月制定。届け出後、本業に支障をきたさないもの。（就業時間外・休日のみ可能）入社3年目以上の社員対象の条件を満たすものは容認・支援します。

#### (2) 社内ダブルジョブ制度について

就業時間の一部を、部門の枠を超えて、他部署でも従事するという制度です。2016年2月制定。申請ののち該当部門と協議の上、認可された方に適用されます。

\*もとより当社は自分の守備範囲を限定せず、他部門と積極的に関わるスタイルを大事にしていますが、さらに一歩踏み込んで正式に兼務で仕事にあたり、仕事の質の向上、個人の成長を後押しする制度です。

これからのキャリア教育に求められるのは、今後の労働時間の縮減や労働生産性の向上に伴う、余暇時間を趣味や創造的なものとして有効利用することや、キャリアアップのための副業・兼業を考えさせることで、充実した人生となるように生徒一人ひとりを指導・支援することである。

### 参考文献・引用文献

1. 文部科学省（2011年5月）「中学校キャリア教育の手引き」
2. 文部科学省（2011年11月）「高等学校キャリア教育の手引き」
3. 文部科学省（2019年3月）  
「キャリア・パスポート」例示資料等について 事務連絡および例示資料
4. 労働政策研究・研修機構（2019年11月）「データブック国際労働比較2019」
5. 日本生産性本部（2019年12月）「労働生産性の国際比較 2019」
6. 国土交通省（2020年3月）「平成31年度（令和元年度）テレワーク人口実態調査」
7. 労働政策研究・研修機構（2020年10月）JILPTリサーチアイ 第48回  
「コロナ下の労働時間変動を読み解く—7月にかけての局面変化、回復遅れの所在—」  
経済社会と労働部門 副主任研究員 高見 具広