キャリア教育研究，2022，40，45-55

特集「キャリア教育と社会正義」 依頼論文

グリーンガイダンス
―環境の時代における社会正義のキャリア教育論―

下 村 英 雄*・高野 慎太郎**

グリーンガイダンスとは

デンマークのキャリア教育・キャリアガイダンスの研究者であるPeter Plant[1]は、既に70歳を超えた欧州キャリアガイダンス研究の長老格の1人であるが、2010年代後半からにわかに注目を集めている。

その最大の理由は、永年、Plantが唱えてきたキャリア教育・キャリアガイダンスのアプローチである「グリーンガイダンス（Green Guidance）」が、現在の環境主義、ポスト資本主義、脱成長主義の国際的な論調と合致している点にある。Plant自身も「グリーンガイダンスは当初、過激でとるに足らないアイディアとみなされていた。数十年後、その緊急性から徐々に認知され、社会正義と結びつけられることが多くなった（Plant, 2020a, p. 8[2]）」と述べるとおり、かねてよりPlantが提唱してきたグリーンガイダンスに時代が追いついた。結果的に、現在及びこれからのキャリア教育・キャリアガイダンスに有益な理論的基盤を提供すると期待されている。特に、各種の社会正義のキャリア支援の議論の中でも、グリーンガイダンスは、具体的な実践に示唆を与える有意義な考察を含んでいる。そのため、実践面でも有用性のあるアプローチとなる可能性がある。

そこで本論文では、第一にこのグリーンガイダンスの内容を説明する。第二にグリーンガイダンスの理論的な背景について詳述する。その上で、第三に、現在、グリーンガイダンス的な発想から既にキャリア教育場面で行われている実践を簡単に紹介し、今後の日本におけるキャリア教育に対する示唆を得たいと考える。

グリーンガイダンスは、1990年後半にPlantが発表してから（e.g. Plant, 1997）、Plant自身が様々な言い回しで説明してきた。その共通点は、おおむね「キャリアガイダンスやキャリア発達をエコノミーの観点からではなく、エコロジーの観点から定義（Plant, 2020a, p. 7）」する点にある。したがって、グリーンガイダンスでは、「環境や持続可能性への関心が、キャリアガイダンスを含む多くの活動の最前線に置かれる（Plant, 2020a, p. 7）」。また、グリーンガイダンスとは、「持続可能性（sustainability）のビジョンに基づいてキャリアガイダンスは作られるべきだという理解に基づく（Plant, 2020a, p. 8）」取り組みであるとも説明している。

グリーンガイダンスが具体的にどのようなものであるべきかについて、Plantは以下のとおり列挙している（Plant, 2007a, 2014, 2020a）。

- ガイダンスは、職業選択が環境に与える影響を考慮し、認識を深めるべきである。
- ガイダンスは、環境にポジティブに貢献できる教育訓練機会を確保するために積極的な役割を果たすべきである。
- 進路選択に関する情報資料は、環境的側面を含むべきである。
- ガイダンスは経済的な基準だけでなく、グリーン・アカウンティング的な面でも（例：ガイダンスに環境的な目標を組み込む等）評価されるべきである。
- ガイダンスの理論と実践は、キャリア発達の問題に取り組む際、個人主義的なアプローチに加えて、進路選択が環境に与える影響に焦

＊　所属……労働政策研究・研修機構
＊＊　所属……自由学園女子部中等科・高等科
（2021年11月24日受稿，2021年12月8日受理）
連絡先：下村英雄　177-8502　東京都練馬区上石神井4-8-23
労働政策研究・研修機構
hi.shimomura354@jil.go.jp

点を当てるべきである。

・小さなところでは、ガイダンスを行う者自身が自分の実践を点検すべきである。例えば、廃棄物のリサイクルや消費電力の削減など、私の日常生活はどれだけ環境に優しいか？移動時間の短縮などに情報通信技術（ICT）をどのように活用しているか？等

さらに加えて、「環境に配慮した仕事や活動（Plant, 2014, p. 314）」であるグリーンジョブ（green job）について、以下の例を挙げている。

・近所のエコロジカルなガーデニングに取り組むグリーンアクティビスト
・グリーンなグリーンキーパー（無農薬でスポーツ場を管理する仕事）
・環境問題に取り組むグリーン弁護士
・無公害の交通手段や輸送手段を提供するグリーン・トランスポート・エンジニア
・畑や厩舎でエコロジーを実践しているグリーンファーマー
・無害で分解可能な塗料を使用するグリーンペインター
・自然素材の断熱材を使用するグリーンビルダー
・グリーンヘアードレッサー

その上で、「要するに、ほとんどの仕事が潜在的にグリーンになりうるということである（Plant, 2014, p. 314）」と述べる。したがって、最も素朴には、グリーンガイダンスとは、グリーンジョブを学生・生徒・求職者に勧めること、あるいはグリーンジョブに連なる教育訓練を勧めることであると言えよう。

グリーンガイダンスは、先述のとおり、近年、各方面で取り上げられている。直近では、ヨーロッパのキャリアガイダンス研究者・実践家・政策担当者が集まる「ユーロガイダンス（Euroguidance）」が、2021年11月11日にオーストリアでグリーンガイダンスのセミナーを開催し、Plantを基調講演者として招いている。また、アイルランドのキャリアガイダンスの団体はPlant（2020a）を掲載した特集を組み、かつ2021年11月24日「グリーンエコノミーのためのキャリアガイダンス」と題した会合を開催した。

学会やセミナーのみならず、各種の報告書・書籍・論文でも、Plantのグリーンガイダンスは注目されている。例えば、EUの下部組織であるETF（European Training Foundation：欧州訓練財団）は、2020年、最近のキャリアガイダンスにおけるトレンドを示す重要な報告書（ETF, 2020）を発刊したが、そこでもグリーンガイダンスを「個人が自分のキャリア選択の環境への影響を考慮し、仕事とその他の生活のバランスをとることで、健康、経済的安定、社会的公正を促進する生き方を維持することを奨励している（p. 18）」と引用している。さらに、社会正義のキャリア支援の研究者Hooleyらによる大著（Robertson, Hooley, & McCash, 2020）でもグリーンガイダンスを引用しており、その重要性を「表面的な実践の変化のみならず、政策面でもエコロジーと経済を同等に重視するようなキャリア開発の哲学上の深い変化である（Robertson, 2020）」と述べている。その他、Plantのグリーンガイダンスを引用した文献研究（Packer, 2019）や実証研究（Di Fabio & Bucci, 2016）も見られるようになっており、様々な広がりを見せている。

グリーンガイダンスの理論的背景

1．環境主義的な国際世論の高まり

グリーンガイダンスが2010年代後半以降、にわかに注目を集めるに至った背景には、環境問題に対する国際的な世論の動向がある。

例えば、2015年のCOP21では2020年以降の温室効果ガス排出削減等のための国際枠組みとして「パリ協定」が締結された。同じく2015年に国連で採択された「SDGs（Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標）」も広がりを見せている。そのSDGsだが、本来、環境面のみならず、経済面や社会面の目標もバランスよく達成すべきものとされている。その発想がよく現れているのはILOによる「グリーンジョブ・プログラム（The Green Jobs Programme）」の取り組みである。

ILO（2015a）によれば、「グリーンジョブは、持続可能な開発を達成するために不可欠なものであり、環境への悪影響を軽減し、社会的に公正で、経済的な機会を提供する（p. 4）」。具体的には、「グリーンジョブとは次のことを1つ以上取り入れた環境の保全や回復に貢献するディーセントジョブである。①エネルギーや原材料の効率化、②温室効果ガスの排出の抑制、③廃棄物や汚染の最小化、④生態系の保護と回復、⑤気候変動の影響への対応など（p. 4　丸数字は筆者が付加）」。

ここでディーセントジョブは、日本語では「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されてきた（ILO駐日事務所HPより）。ILO（2015a）では、より詳しく、ディーセントジョブを「①生産性が

高く、適正な収入が得られる仕事の機会があること、②職場の安全と労働者とその家族の社会的保護が得られること、③個人の成長の見通しが立ち、社会的統合が促進されること、④人々が自らの関心事を表明し、組織化し、生活に影響を与える決定に参加する自由が得られること、⑤すべての人に平等な機会と平等な待遇が保証されること（p. 4　丸数字は筆者が付加）」と説明している。

このILOのグリーンジョブの概念が今や全世界に広がっている。具体例を1つ挙げると、アメリカ労働省が資金提供している職業情報サイト「キャリア・ワン・ストップ（CareerOneStop）」に「グリーンキャリア（Green Careers）」のコーナーがある。ここでは12分野200職業もの職業が挙げられている（表1参照）。このサイトはPlant自身がグリーンガイダンスの1つの現れとして紹介している。その他、2021年現在、「Green Jobs」でインターネットを検索すれば、夥しい数の関連サイトを見つけることができる[3]。

Plantは、ILOのグリーンジョブの考え方は、従来のディーセントジョブに持続可能性とグリーン経済を結びつけたという点で、自らのグリーンガイダンスの考え方と一致していると述べ、高く評価している（Plant, 2020a）。1990年代後半からグリーンガイダンスを着想していたPlantは、2010年代にILOのグリーンジョブの概念を取り込むことで自身の理論をさらに精緻化したと言えるだろう[4]。

ちなみに、Plantのグリーンガイダンス論は、昨今のポスト資本主義的な議論とも響き合う。「ポスト資本主義」の言葉は多義的であり、詳細は専門書に委ねるが、少なくともPlantが述べる「かつては経済成長が解決策であったが、今では問題を多く生み出しているようだ（Plant, 2020a, p. 7）」という認識は、様々な論者で共有されている。なかでもPlantが問題視するのは、キャリアガイダンスを「より高い競争力を求めるグローバルな競争における経済成長の手段（Plant, 2020b, p. 2）」と見なす点である。Plantは、キャリアを考える際に何かが際限なく拡大し、成長するイメージで捉えることに否定的である。

その最大の理由としてPlantが初期の研究から最近の論文に至るまで一貫して強調するのは、現在の経済成長は「雇用なき成長」だということである。「雇用なき成長では、もはや経済成長は失業問題の解決にはならない。この状況では新しいコンセプトが必要である。それが持続可能性である。すなわち、グリーンキャリア発達が将来のアジェンダになる（Plant, 1999, p. 135）」と述べる。キャリアガイダンスを経済成長の手段と考えたとしても、もはや人々に恩恵のある成長ではなくなっている。持続可能性及び環境問題を考慮に入れる必要があることを、Plantは繰り返し強調する。

表1　アメリカの職業情報サイト「キャリア・ワン・ストップ」のグリーンキャリアの12分野

農業および林業
自然農薬の使用、効率的な土地管理や農業、水産養殖に関連する職業
エネルギーおよび炭素回収・貯蔵
エネルギーや二酸化炭素の回収・貯蔵に関連する職業、およびIGCC（石炭ガス化複合発電）技術を用いた発電所に関連する職業
エネルギー効率
広義のエネルギー効率の向上、エネルギー需要応答の効果的な実施、「スマートグリッド」の構築などに関連する職業
エネルギー取引
経済商品としてのエネルギーの売買、および炭素取引プロジェクトに関連する職業
環境保護
環境修復、気候変動への適応、および大気の質の確保または向上に関連する職業
政府・規制行政
保全と汚染防止、規制の施行、および政策分析とアドボカシーに関連する公的および民間組織の職業
グリーン建設
新しいグリーンビルディングの建設、住宅および商業ビルの改修、およびその他のグリーン建設技術の設置に関連する職業
製造
エネルギー効率の高い製造プロセスおよびグリーン技術による工業生産に関連する職業
リサイクルおよび廃棄物削減
固形廃棄物と廃水の管理、処理、削減、およびリサイクル可能な材料の処理に関連する職業
再生可能エネルギー生成
太陽光、風力、地熱、バイオマスなどのエネルギー源の開発と利用に関連する職業。また、この部門には、環境に配慮した大幅な技術革新が行われている従来の非再生可能エネルギー源（石油、石炭、ガス、原子力など）も含まれる。
研究、設計、およびコンサルティングサービス
この分野は、グリーン経済への「間接雇用」を含み、エネルギーコンサルティングや研究、その他の関連ビジネスサービスなどの活動を含む
輸送
トラック輸送、大量輸送、貨物鉄道など、さまざまな輸送手段の効率化や環境負荷の低減に関連する職業

※アメリカ労働省の職業情報サイト「キャリア・ワン・ストップ（CareerOneStop）」に「グリーンキャリア（Green Careers）」のコーナーに記載がある12セクターの名称及び説明を日本語訳して掲載した。〈https://www.careeronestop.org/GreenCareers/ExploreGreenCareers/explore-green-careers.aspx〉（2022年1月21日）

2. 従来のキャリア理論に対する批判

Plantはグリーンガイダンスを説明する際、キャリア心理学でよく知られた研究者に批判的に言及する。特に問題視するのは、従来のキャリア理論がほぼ全て「一次元の経済的思考（Plant, 1997, p. 32）」をもっており、「繁栄、経済成長、個人のキャリア選択を結びつけるという闇雲なスポーツを共有している（Plant, 2020b, p. 1）」点である。つまり、個人のキャリアを考える際に、より豊かになること、より成長することのみを重視する点が問題となる。「闇雲なスポーツ（blind sport）」という表現からは、スポーツをただ勝てば良いと浅薄に理解するのと同様の誤りがあるという認識もうかがえる。

従来のキャリア理論が成長主義的な論調であるのは、主に北米の中流階級の理論であり、個人主義的な西洋の文化を背景としているからだとPlantは指摘する（Plant, 2014, 2015, 2020b）。そして、繁栄や経済成長に対抗する言説の源として、非西洋の文化に着目する。例えば、2015年IAEVGつくば大会に招聘したGideon Arulmaniは、現在、非西洋圏のキャリア論の代表的な論客だが、PlantはArulmaniが説明するインドのキャリア発達論を好んで引用する。

インドのキャリア発達論には次の4つの発達段階があるという。

- Brahmacharya Ashrama (学習の段階)
- Grahastha Ashrama（家族や個人的なキャリアを追求する段階）
- Vanaprastha Ashrama（個人的利益のためではなく、社会に奉仕する段階）
- Sanyasa Ashrama（人類へ奉仕する段階）

Plantは、このインドのキャリア発達論を高く評価しつつ、Super（1980）のキャリア発達理論を批判する（Plant, 2014）。Superのキャリア発達理論では、子供から順に「成長」「探索」「確立」「維持」の段階を経て、老年の頃に「下降（decline）」となる。晩年のスーパーは「下降」を「離脱（あるいは解放disengagement）」と言い換えた。しかし、いずれにしても個人に焦点を当ててキャリア発達を論じるが故に、最終的に下降なり離脱なり解放としてキャリアを捉えざるを得なくなっている。それに対して、インドのキャリア発達論は、個人的なキャリア発達の後に、社会への奉仕、人類への奉仕へと、むしろ社会の側へと昇華させていく。その点に大きな違いがあるとする。

Plantは、キャリア発達理論にも影響を与えたRogersにも批判的である。従来のキャリア理論が個人の成長にのみ焦点を合わせるのは、根深いところでRogersのクライエント中心アプローチ（Rogers, 1951）の影響が及んでいるからだと指摘する。総じて、Plantは、キャリア教育・キャリアガイダンスはもっと社会や世界のことを考える必要があると言う。社会の側に何らかの理想を想定せず、それに適応し、そこで華々しい成功を収めようとする考え方を批判する。

また、Plantは、伝統的なRogerian（Rogers信奉者）はグリーンガイダンスを指示的・示唆的なアプローチであるとして疑問視するだろうとも述べる。グリーンガイダンスは、クライエントをある望ましい職業（例：CO_2を排出しない職業など）へ導こうとするからである。そうしたRogerianからの批判を予め想定して、Plantは、グリーンガイダンスこそが「その最良の形では、積極的（proactive）で、質問し（questioning）、探索的で（probing）、省察的（reflexive）」であって「真の意味でクライエント中心的である（Plant, 1997, p. 33）」と述べる。Plantの視点では、個人も含む環境全体を視野に入れ、個人と環境のどちらも幸福になることを目標とするグリーンガイダンスの方が、よりクライエントを中心においたアプローチだからである。

さらにPlantは、現在、主流のSavickas（1995）のキャリア構築理論などに代表される「ポストモダン」と称される一群の理論的アプローチにも批判的である。ポストモダンアプローチは、概して「物語論、構築論的、構成論的（narrative, contextual, and constructive; Niles & Harris-Bowlsbey, 2002）」であることを特徴とする（下村，2008）。個人主義的で達成主義的な西洋文化の反省に基づいたはずのキャリア理論群だが、結局は「自分にとってどう生きるのがベストか」を考える点で個人主義を免れていないと、Plantは捉える。

実際、ポストモダンアプローチは登場してから30年が経ち、幾つかの課題もある。ここでは、社会正義のキャリア支援の研究者であるSultana（2014）を参考に、ポストモダンアプローチの問題点を以下に3点に集約して示す。

第一に、ポストモダンアプローチは、個別性を重視するあまり、研究面でも実践面でも議論が細分化しやすい。研究面では研究者間の論点の共有が難しくなり、実践面ではそれぞれの接点が持ちにくくなる。分断・分裂のロジックへと結びつきやすく、連帯・統合へと収斂しない（下村，

2020a)。第二に、ポストモダンアプローチが主張する個別のキャリア物語は「人それぞれ」という相対主義にすり替わりがちであり、より普遍的な価値の後退を招く。第三に、結果的に個別のキャリア物語のみを重視した場合、それを大きく規定する文脈や要因に気づきにくくなる。個人のキャリア物語は、無自覚なまま、より大きな社会全体の風潮に影響される。例えば、最も基礎的な欲求である「食っていくこと」が最大・最善の価値になり、そのための社会、そのための経済、そのための法律となる。

結局、ポストモダンアプローチが主張するように「旧来の社会の側の大きな物語が失われて、個別の小さな物語の時代になった」のではない。個別の小さな物語（多様性）を前提として、それを内包する大きな物語（社会の側の新たな価値）を追究する「ポスト・ポストモダン」のキャリア論が求められている。こうした理論上の要請を受けて注目されたのがPlantのグリーンガイダンス論や、より一般的に社会正義のキャリア支援論だと言えよう。

なお、こうした議論の流れからPlantが評価するのは、社会正義のキャリア研究者に共通する特徴でもあるが、Parsons（1909）である。「彼のビジョンはバランスのとれた公正で平和な社会だった（Plant, 2014, p. 314)」からである。Parsonsには、よく知られる1909年の「Choosing a vocation」以前に多数の著作がある。その中に「The philosophy of mutualism」と題された書籍がある（Persons, 1894)。この書籍でParsonsは相互扶助の重要性を説いた。Plantは、Parsonsのこの古い著作を評価して「彼の時代には、経済成長と社会的公正が両立していた（Plant, 2014, p. 315)」「彼は予言者であり、実践的なユートピアンであった（Plant, 2014, p. 315)」と述べる。その上で、Plantは、現代であればこのユートピアとは環境的な問題意識に基づくものであるはずだと喝破するのである。

3. 社会正義論とグリーンガイダンス

グリーンガイダンスは、基本的に社会正義のキャリア教育論の一種である。Plant自身も、「グリーンガイダンス、環境問題、気候変動、そして社会正義は、決定的に相互にリンクしている（Plant, 2020b, p. 4)」と述べる。その端的な理由は、「より脆弱な集団ほど気候変動の影響で被るリスクが高い傾向がある（Plant, 2020b, p. 2)」からである。

したがって、社会正義のキャリア支援の研究者達も一様にPlantのグリーンガイダンスに言及している（Irving & Malik, 2005; Hooley, Sultana, & Thomsen, 2017)。例えば、Irving（2013）は「『グリーン』であることは、単に環境の持続可能性だけではなく、すべての人のための正義、公平性、公正さへのコミットメントを必要とする（p. 6)」と述べている。その上で「環境的正義が社会正義とうまく融合するには、どのような課題があるか？　キャリアの理論家・実践家・実務家は、どのような方法でグリーン・アジェンダの推進に関わることができるか？（p. 9)」という問いを発している。さらに最近のIrving & Malik（2019）は社会正義と環境を重ね合わせた“Ecojustice”という言葉を用いて、自身の問題意識を表現している。

ただし、より明確な形で、社会正義のキャリア支援論とPlantのグリーンガイダンスを結びつけた研究として、Plant（2020b）はPacker（2019）の研究を紹介している。

Packer（2019）は、欧州キャリアガイダンス論の大家Wattsによるよく知られたキャリアガイダンスのイデオロギー論（Watts, 1996）をベースにしている。キャリアガイダンスのイデオロギー論とは、キャリア教育・キャリアガイダンスを行う上でバックボーンとなる思想（イデオロギー）を、「変化に焦点・現状維持に焦点」×「社会に焦点・個人に焦点」の2×2のマトリックスで整理したモデルである（下村，2020b)。

Packer（2019）は、WattsのモデルにPlantのグリーンガイダンスを統合した。その際、有名な環境思想家Dobsonの「環境主義」と「エコロジズム」の区別を採用する（Dobson, 2007)。環境主義は、「現在の価値観や生産・消費のパターンを根本的に変えなくても、環境問題は解決できるという信念のもと、環境問題に対する管理的アプローチを主張する（p. 2)」。この見方は現状維持という意味あいがあるため、Wattsのモデルの下半分に相当する。一方、エコロジズムは、「持続可能で充実した存在であるためには、人間以外の自然界との関係や、社会的・政治的な生活様式を根本的に変える必要があると考える（p. 3)」。こちらは変革を望む点でWattsの上半分に該当する。

表2に、環境的な視点を加味したキャリアガインダンスのイデオロギーを示した。事実上、グリーンガイダンスの4類型という言い方もできる。

表2　環境的な視点を加味したキャリアガイダンスのイデオロギー（グリーンガイダンスの4類型）

	社会に焦点	個人に焦点
変化に焦点	ラディカル（社会変革）	プログレッシブ（個人的な変化）
ダーク・グリーン（エコロジズム）	社会や環境の問題を、（個人だけではなく）集団の問題として捉えられるようにする。例：グリーンの批判的教育学等を通じて	エコロジカルな幸福を考慮したキャリア選択ができるようにする
現状維持に焦点	コンサバティブ（社会統制）	リベラル（非指示的）
ライト・グリーン（環境主義）	グリーン経済のためのスキルや特性を開発することを支援する「ゲートキーパー」として行動する	環境問題に関心のある個人が、自分の価値観やスキルセットにそったキャリアを選択できるよう支援する

※Plant（2020b）がPacker（2019）を引用して掲載した表を日本語訳した。本来、上半分が濃緑、下半分が薄緑に塗り分けられている。

まず、左下の「社会」「現状維持」に焦点がある「コンサバティブ」は、いわゆるマッチング論であり、現在の社会体制を維持するために適材適所で人をはめ込むキャリアガイダンスである。これをグリーンガイダンスとしてみた場合、今現在言うところのグリーン経済にマッチするスキル・特性の習得を支援するキャリアガイダンスとなる。学生・生徒・クライエントの適性を見て、数学が得意な子にはグリーン会計を身につけるように奨める。建築に興味がある生徒にはグリーンな素材でグリーンな工法を身につけられる進路を奨める。そういう「ゲートキーパー」役を担うグリーンガイダンスである。

右下は「個人」「現状維持」に焦点がある「リベラル」である。これは現在のありのままの自分でそのまま自己実現を目指す考え方である。キャリア発達理論が該当する。環境に関心がある学生・生徒・クライエントがいたら、本来持っている環境に対する関心を活かして自己実現できる進路に進めるように支援する。本人がもともと持つ環境に対する興味を活かせる方向でキャリアガイダンスを行う。

右上が「変化」「個人」に焦点がある「プログレッシブ」である。これは社会の求めに応じて、スキルや知識、専門性や人間性などをどこまでも高めていこうとするキャリアガイダンスである。「個人」に焦点がある点で「リベラル」と類似するが「リベラル」がありのままの自分で自己実現を図るのに対して、「プログレッシブ」は、どこまでも高まろう、変化しようとする点で異なる。したがって「プログレッシブ」なグリーンガイダンスでは、エコロジカルな幸福を目指すべく自分自身を変えるなど、個人としてやれることに焦点を当てる。環境問題について本を読み、インターネットで情報収集を行う。環境に良い品物や商品を取り入れ、普段の生活をエコロジカルなものへと変化させる。こうした行動を考えさせ、推奨するキャリアガイダンスとなる。

左上が「社会」「変化」に焦点がある「ラディカル」である。現状維持的ではなく変化を重視する点で「プログレッシブ」に似るが、社会に影響を及ぼして、より良い社会を作ろうとする点が異なる。エコロジカルな関心で個人の生活を変えるだけでなく、社会全体にまで拡大していく。例えば、表に示されている「批判的教育学」は教育学の用語である。現在の社会を批判的な眼差しから長め、社会の問題をあぶり出し、より良い社会を目指す教育学である。それにグリーンが付く「グリーンの批判的教育学」とは環境的な視点から現在の社会を批判的に眺めるということになる。すなわち、「ラディカル」のグリーンガイダンスとは、環境的な視点から社会を批判的に考え、環境問題を社会を変えることで実現しようとする。Wattsのモデルが、本来、社会正義のキャリア支援論でよく引用されるのは、この「ラディカル」を重視するからである。社会の側への働きかけを重視する点が社会正義のキャリア支援論と重なる。したがって、Plantもこの「ラディカル」なグリーンガイダンスを最上のものと考える。

キャリア教育実践への可能性

Plantに限らず、海外の研究者はキャリア理論の研究にあたって、具体的な事例や実践例を提出することは、ほとんどない。一方、日本では理論的な考察がそのまま受容されることは少なく、分かりやすい実践例・具体例に落とし込まれることが期待される。こうした国内外の研究事情から、やはり日本では、グリーンガイダンスについて、もう一歩、実践に近い示唆を得たい。

その際、手がかりとして、Plantのキャリアガイダンスの諸活動に関する議論に着目する。Plantは1対1の個別カウンセリング以外にも多種多様なキャリアガイダンスの活動があることも、長く指摘してきた（Plant, 2007b）。Plantが指摘した事柄を表3に列挙した。カウンセリングを含めて15もの手法があることが分かる。

表3　グリーンジョブを考慮したキャリアガイダンスの諸活動

ガイダンスの諸活動	活動例	備考
Informing 情報提供	グリーンジョブについて情報提供をすること	いわゆる一般的な情報提供だが、選択肢となりうる情報をニュートラルに示す点でアドバイスと異なる
Advising アドバイス	グリーンジョブのうち、特に将来性や展望のある職業についてアドバイスすること	より有効なグリーンジョブは何か、より有望な領域はどこかなど一定の価値判断を示す点が情報提供と異なる
Counselling カウンセリング	グリーンジョブや環境問題に関心を持つ生徒の相談に乗ること	グリーンジョブや環境問題への興味や関心を受容し、共感する。生徒自身で将来に向けた行動をとれるよう支援する
Assessing アセスメント	どのようなグリーンジョブや環境問題の領域に向いているか関心があるかを各種の適性検査・興味検査でアセスメントすること	通常のアセスメントと同じだが、結果の解釈をよりグリーンジョブや環境的な観点から解釈する点で、若干、異なる
Teaching 教示／指導	グリーンジョブについて体系だった教示を行うこと。指導し、教育すること	グリーンジョブや環境問題の基礎知識について、通常の授業を通じて教えることを含む
Enabling イネイブリング	グリーンジョブについて関心を持って活動している団体、学校、企業などにアクセスし、アプローチできるように支援すること	生徒が自分で就職先や学校にアプローチできるように支援する。イネイブリングは、依存症支援の文脈では、何らかの支援の提供によってかえって本人の問題行動を悪化させてしまうというネガティブな意味で用いることもある言葉だが、ここではポジティブな意味で用いている
Advocating アドボケイト／ アドボカシー	生徒が自分達だけでは解決できないグリーン関連の問題にアプローチできるように替わりに連絡したり、問い合わせたりすること	アドボケイトは、本人が自分では直接問題解決が難しい場合に、代替的に交渉などを行うこと。社会正義のキャリア支援で重視される
Networking ネットワーキング	グリーンジョブや環境問題に関心をもつ生徒・教員・学校その他のネットワークを作ること	都会と地方、日本と外国などでグリーンをキーワードにネットワークを作る。情報機器を積極的に活用する
Feeding back フィードバック	生徒がもつ環境やグリーン関連の問題に対する関心、あるいは環境の問題にアプローチしている人のニーズを聞き取り、それを受けて何らかの活動をすること	教員が生徒に対してフィードバックするといった一般的な意味と少し違っており、こちらから（生徒の側から）各方面にどのようなフィードバックできるのかを考える活動を示す
Managing マネジメント／管理	本表中にある一連のグリーンガイダンスの活動をうまく管理すること	グリーンガイダンスの活動をうまく管理して、日々の学校生活における他の教育活動と相乗効果を得る
Innovating イノベーション	グリーンガイダンスを行うにあたって、ICTなどの技術を用いた仕組みづくりをすること	原文では“Innovating/Systems change”。グリーンガイダンスで積極的に情報機器を活用する
Signposting サインポスティング ／ 手がかりを与える	グリーンガイダンスの活動にあたって、どこに何があるのか、どこに環境とキャリアの問題を結び付けて活動している団体があるのか、どこに問い合わせれば良いのか等の手がかり・目印を示しておくこと	「サインポスト」とは目印。「サインポスティング」とは迷わないように目印をつけて、進むべき方向を示す活動。例えば、積極的な生徒に対しては、手がかりやヒントを与えて行動を促すような活動が含まれる
Mentoring メンタリング	グリーンジョブや環境の問題について詳しい専門家や活動家に教えてもらったり、相談したり、話せるような場所・機会・時間を設けること	「メンター」は師匠の意味。「メンタリング」は師匠と話をして教えてもらったり相談に乗ってもらうこと。一般的なキャリア教育におけるインタビュー的な活動も含む
Sampling サンプリング／ 体験	職場体験や職場見学の場所として、グリーンジョブに従事している職場を設定すること、グリーン問題を研究している研究室などを訪問したり、出張講義を受けること	原文では“Sampling work experience or learning tasters”。いわゆる職場体験だが、グリーン関連の体験先でグリーンとキャリアの関係を学ぶ
Following up フォローアップ／ 追指導	これらグリーンガイダンスの一連の活動の成果やその後を追跡し、必要に応じて追指導を行うこと	グリーンガイダンスの結果、どのような変化が生徒の中で生じたかを検討し、その後の将来にどの程度、影響を与えたかを追跡する

※「ガイダンスの諸活動」は、原則的にPlant(2007b)に記載のある用語を示したが、一部、簡略化した。「活動例」はPlant(2007b)を参照に、グリーンガイダンスとしてどのような活動が行いうるかを筆者が書き込んだ。また「備考」は、注釈が必要な活動、意味が分かりにくい活動について筆者が解説を加えた。

そして、グリーンガイダンスを考える際、このPlant自身によるガイダンスの諸活動を環境問題やグリーンジョブと結びつけて考えることには、一定の合理性・妥当性があると言えよう。表には、Plantのガイダンスの諸活動とグリーンガイダンスを筆者が重ね合わせた。工夫次第では、様々な活動が可能であることが示される。

その他、グリーンガイダンスの具体的な実践と

して、Plantは、Maggi（2019）によるカナダにおける気候変動を組み込んだキャリア教育プログラムの事例を紹介している。大学の体験授業に参加した中学生や高校生に、人々と地球に変化をもたらす可能性のある仕事のリストを作成させたり、気候変動、価値観、キャリアの関連を説明するチャートを書かせたりしている。その中で、音楽関連のキャリアでさえ気候変動の緩和に貢献できることをグループディスカッションを通して扱っている。Plant（2020b）は、Maggi（2019）の次の結論を引用している。「生徒は、自分の興味のあるキャリアについて学び、そのような仕事が地球の健康という大きな絵の中で果たす役割を学び、自分の職業選択が地球をより健康にするために何ができるかを考えるよう相談支援されるだろう」。まさにPlantが主張していたグリーンガイダンスを具現化したものと言える。

日本における取り組みとしては、自由学園中等科・高等科での実践事例を紹介したい。

第一は、学校行事を活用した実践である。進路講話にグリーンジョブの従事者を人選したり、林間学校の際に、訪れた地域のグリーンジョブの見学や職業講話を組み込むものである。

第二は、ホームルームの時間を活用した実践である。まず、「グリーン」を核としたキャリアの振り返りと対話の実践があげられる。これは、出生から現在まで、そして未来のキャリアを「グリーン」という観点から振り返り、対話するものである。この活動を行った生徒は、自他のキャリアに内在していた「グリーン」の視点に気づくことが出来たと語っている。次に、大学や企業に関する「アセスメント・マップ」作りがあげられる。これは、卒業生へのインタビューや大学・企業の広報情報などをもとに、その機関の「グリーン指数」を生徒が分析して評価を行うものである。成果物は教室に掲示したり進路相談の際に資料としたりして活用している。さらに、職業の「グリーン化」を構想する取り組みである。将来就きたい職業や気になっている職業に既に自分が就いていると想定して、仕事の内容や方法をグリーン化する方策を考えるものである。こうした活動を通して、進路情報の理解やキャリアに関するコミュニケーションが「グリーン」な視点を踏まえて行われるように変化してきている[5]。

第三に、教科（現代文）を活用した実践である。まず、グリーンな地元商店街のお店や企業を紹介する動画（PV）作りがある。2020年に開始したこの取り組みは、コロナ禍で職場体験の機会を失っていた全国の中学生を主たる視聴者として想定し、中高生が主体となって近隣大学やNPOに呼びかけて協働で製作・公開したものである。エコや環境に配慮している企業を優先的に取り上げ、PVのなかでグリーンな取り組みを紹介するよう工夫している[6]。次に、環境保全をグリーンガイダンスの観点から学ぶ授業を高校生が企画実施する取り組みがある。これは、埼玉県飯能市の公立小学校と連携して、児童を山へ引率し、地元の伝統産業である林業を体験するワークショップを行ったうえで教室へ戻り、職業を通して地球環境保全に貢献するための方法をテーマとした対話的な授業を高校生が実施しているものである。地球環境論を扱う現代文の単元のなかで立案し、特別活動の時間を活用して実施している[7]。

Plantが示したとおり、キャリアガイダンスには多様な活動が含まれる。そのため、それら活動をいくつも組み合わせて、複合的な狙いをもった取り組みを構想することができる。学校の授業時間1コマの中に納めるにあたっては、狙いを1つに絞ったピンポイントのグリーンガイダンスの方が実施は容易である。しかし、グリーンガイダンスがもともと複合的・重層的な狙いをもつガイダンスであることは、常に重視したい。その意味で、ここで紹介した事例は、今後の発展の方向を示すものであると言えよう。

日本のキャリア教育に対する示唆

以上、グリーンガイダンスとは何かを説明した後、グリーンガイダンスの理論的背景について述べた。また、社会正義論とグリーンガイダンスの関連性を説明し、最後にキャリア教育の実践事例を紹介しつつ、その可能性を示した。本論で紹介したPlantのグリーンガイダンスが、日本のキャリア教育に与える示唆とはどのようなものか。

第一に、キャリア教育全般に通じることとして、今現在、行っている活動をグリーンガイダンスの視点で見直してみることが重要である。現行のキャリア教育・キャリアガイダンスの活動は果たしてグリーンか。仮にグリーンにするには、どうすれば良いか。その際、職場体験先やインターンシップ先を多少なりともグリーンジョブに近づけたり、グリーン経済を学ぶ機会を設けることができれば、それがグリーンガイダンスの一歩になるだろう。特に、今やキャリア教育にグリーンの要素を入れた先駆的な活動を見た時、それをグリーンガイダンスという理論的な枠組みで解釈す

ることができる。それによって、さらなる新たな実践のアイディアが生まれることもある。よりいっそう子供達に有益な活動として深めていくこともできるだろう。

第二に、逆に、現在、環境教育として行われている活動やその他のグリーン関連の活動にキャリア教育的な要素を入れることは可能かと考えることもできるだろう。キャリア教育的な要素とは、すなわち生徒なり学生なりに自分の将来について考えさせることである。環境教育そのものは、もはや必ずしも珍しいものではなくなっている。しかし、それらをキャリアと明示的に結びつける活動はまだ限定される。環境教育を子供や若者の未来に向けて引き伸ばすことは、環境教育の本来の問題関心から言って、さほど離れたものではないだろう。環境教育に関心を持つほどの人にとって、キャリア教育の要素を混ぜ込むことは楽しく有意義なチャレンジになるのではないか。

第三に、やはりキャリア教育と環境教育の接点の見つけやすさは、この両者に本質的に類似の側面があることを示唆するだろう。それはともに未来を考える理想主義的な側面である。理想主義を欠いた時、この両者はキャリアやエコを冠しただけの貧相な取り組みや実践に堕する。Plantは20年以上も前から愚直にグリーンガイダンスの理想を語り続けた。実のところ、本論文で引用したPlantの各論文には相当程度、重複する記述が見られる。それはPlantが数十年にわたって同じ1つの理想を繰り返し言い続けたからである。逆に言えば、その理想は実現することがなかったが故に、いつまでも同じことを言い続ける結果となった。それは2020年代に入り、ようやく世界的な動向として実を結びつつある。こうして長い時を経て実現しつつある理想の意義を、キャリア教育学徒としては改めて考えておく必要があるだろう。

注　記

[1] Peter Plantは、1974年以来、デンマークの学校、高等教育機関、雇用サービス機関などでキャリア教育とキャリアカウンセリングの分野で活躍してきた。また、EUや欧州生涯ガイダンス政策ネットワーク（European Lifelong Guidance Policy Network: ELGPN）のコンサルタントを含め、欧州のキャリアガイダンス施策に関する数多くの国際的なプロジェクトに参加してきた（Plant, 2020a, p. 8）」。国連のSDGs、ILOのGreen jobsなどの概念の広がりとともに、現在も世界各地でキャリアガイダンスの大家として活躍している。

[2] 以降、日本語訳が発表されていない文献からの直接引用については、訳はすべて筆者による。

[3] グリーンジョブは、インターネット上の辞書「goo国語辞書」には見出し語としても掲載されており、「環境への負荷を持続可能な水準まで低減させながら、事業として採算がとれる仕事。国際労働機関（ILO）が提唱。環境保全と雇用創出の両面で効果が期待できる。再生可能エネルギーや廃棄物管理システムの設計・建設、環境に優しい輸送システムの開発、製造業における部品・材料の再製造、エネルギー効率の高い建物の建設、廃棄物の回収・処理・再利用などの産業が挙げられる」としている

[4] ILOは、上述したとおり、「経済」「社会」「環境」がバランスよく発展することが、持続可能な開発目標の本質であることを強調する。したがって、SDGsを達成するにあたっても、誰かが得をして誰かが損をするようであってはならないとする。これが、ILOがグリーンジョブとともに強調する「ジャストトランジション（just transition）」である。ILO（2015b）の「環境的に持続可能な経済へのすべての人のための公正な移行（just transition）は、適切に管理され、すべての人のためのディーセントワーク、社会的包摂、貧困の撲滅という目標に貢献する必要があります」という言い回しに連なっていく。この10年間、ILOが関連する「グリーンジョブ」及び「ジャストトランジション」関連の報告書は枚挙に暇がない。インターネット等で参照されたい。

[5] ここで述べてきた実践で使用しているワークシートのデータと生徒の作品例は、以下のURLから閲覧・ダウンロードすることが可能である（https://is.gd/Y36mA4）。

[6] PVはYoutubeから「川越のしごと紹介 かき小屋小江戸」で検索することで閲覧が可能である（https://youtu.be/AjkjyGl9mVc）。

[7] 実践の詳細は高野（2019, 2020, 2021a）を参照されたい。なお、斯様な実践はその性質からして「特定価値観への方向付けである」との誹りを免れない。筆者（高野）は全体性の参照によって予防策を講じている。具体的には、授業者の教育観や授業設計などを自己言及的に授業内で明示したうえで、授業プラットフォーム自体への懐疑を推奨する「オープンコード」と呼ばれる方法を採る。これにより学習者は、全体性を参照した上で、授業自体を観察と批判的考察の俎上に載せることが可能となる（高野, 2021b）。

引用文献

Di Fabio, A., & Bucci, O. 2016 Green positive guidance and green positive life counseling for decent work and decent lives: Some empirical results. *Frontiers in psychology*, **7**, 261.

Dobson, A. 2007 *Green political thought (4th edition)*. London, UK: Routledge.

ETF (European Training Foundation) 2020 *International trends and innovation in career guidance: Volume l. Thematic chapters*. Torino, IT: European Training Foundation,

Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (Eds.) 2017 *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*. London: Routledge.

ILO 2015a *The green jobs programme of the ILO*. Geneva: ILO.

ILO 2015b *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Geneva: ILO.

Irving, B. A. 2013 'It's not easy being green'–re/positioning ethical values in career practice. Paper presented at the IAEVG Conference: Symposium 'Green guidance': A time for action. Montpellier, France.

Irving, B. A., & Malik, B. 2005 *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy*. Oxon: Routledge Falmer.

Irving, B. A., & Malik, B. 2019 Ecojustice, equity and ethics: challenges for educational and career guidance. *Revista Fuentes*, **21**, 253-263.

Maggi, S. 2019 *Career guidance for kids is our best hope for climate change. Ottowa: Carleton University*. 〈https://theconversation.com/career-guidance-for-kids-is-our-best-hope-for-climate-change-108823〉(2022年1月20日)

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. A. 2002 *Career development interventions in the 21st Century*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.

Packer, R. 2019 *Greening HE careers education and guidance? An investigation into the perspectives and experiences of career development practitioners from English universities*. United Kingdom: Master's Thesis, University of Derby.

Parsons, F. 1909 *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

Parsons, F. 1894 *The philosophy of mutualism*. Philadelphia: Bureau of Nationalist Literature.

Plant, P. 1997 The evolving role of the guidance counsellor. *Educational and Vocational Guidance*, **59**, 30-34.

Plant, P. 1999 Fringe Focus: Informal Economy & Green Career Development. *Journal of Employment Counseling*, **36**, 131–140.

Plant, P. 2007a An inconvenient truth: Green guidance. *Newsletter of the International Association for Vocational and Educational Guidance*, **58**, 1–2.

Plant, P. 2007b *Ways: On career guidance*. Copenhagen: Danish University of Education.

Plant, P. 2014 Green guidance. In G. Arulmani & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of career development: International perspectives*. London, UK: Springer. Pp. 309–316.

Plant, P. 2015 Green guidance: guidance for the future. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagia*, **26**, 115–123.

Plant, P. 2020a 'Green Guidance' for sustainability. *Guidance Matters*, **5**, 6–9.

Plant, P. 2020b Paradigms under pressure: Green guidance. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, **1**, 1–9.

Robertson, P. J, Hooley, T., & McCash, P. (Eds.) 2020 *The Oxford handbook of career development*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Robertson, P. J. 2020 The aims of career development policy: Towards a comprehensive framework. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford handbook of career development*. Oxford, UK: Oxford University Press. 〈https://www.napier.ac.uk/~/media/worktribe/output-2717071/the-aims-of-career-development-policy-towards-a-comprehensive-framework-accepted.pdf〉(2022年1月20日)

Rogers, C. 1951 *Client-centered therapy*. Boston, MA: Houghton Mifflin.

Savickas, M. L. 1995 Constructivist Counseling for Career Indecision. *The Career Development Quarterly*, **43**, 363–373.

下村英雄　2008　ポストモダンアプローチ　日本キャリア教育学会編　キャリア教育概説　東洋館出版社，75-80.

下村英雄　2020a　社会正義のキャリア支援―個人の支援から個を取り巻く社会に広がる支援へ　図書文化社.

下村英雄　2020b　格差社会とキャリア教育　日本キャリア教育学会編　新版キャリア教育概説　東洋

館出版社，218–223.

Sultana, R. G. 2014 Pessimism of the intellect, optimism of the will?: Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, **14**, 5–19.

Super, D. E. 1980 A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, **16**, 282–298.

高野慎太郎　2019　持続可能な社会をつくる環境教育 第9回低炭素まちづくりフォーラムin埼玉報告書，45–50.

高野慎太郎　2020　持続可能な社会をつくる教育とはなにか　第1回SDGsエコフォーラムin埼玉実行委員会報告書，13–17.

高野慎太郎　2021a　市民的リテラシー教育を実装した環境教育を構想しよう　第2回SDGsエコフォーラムin埼玉実行委員会報告書，51–53.

高野慎太郎　2021b　多様性のある社会をデザインする（2）　学校法人自由学園「自由学園年報」 **24**, 38-42.

Watts, A. G. 1996 Socio-political ideologies in guidance. In A. G. Watts, B. Law, J. Killeen, J. M. Kidd, & R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: Theory, Policy and Practice*. London, UK: Routledge. Pp. 351–365.