

神奈川大学高大連携協議会主催シンポジウム

第3回

報告書

学校教育におけるキャリア教育
—高校における実践と課題—

2008年8月5日(火)

於 神奈川大学横浜キャンパス
セレストホール

主催: 神奈川大学高大連携協議会

後援: 神奈川県教育委員会 横浜市教育委員会 川崎市教育委員会

神奈川県立高等学校長会 横浜市立高等学校長会 川崎市立高等学校長会

神奈川県私立中学高等学校協会 神奈川県公立中学校長会 横浜市立中学校長会

神奈川県立高等学校PTA連合会 神奈川県私学父母連合会

財団法人日本進路指導協会 全国高等学校進路指導協議会

目 次

開会挨拶	神奈川大学高大連携協議会会長 神奈川大学長	中島三千男 ……	1
セッション1			
基調講演	若者が社会で生き活きと活躍するための人材育成のあり方とは ～人間力を育むための手がかかり：社会人基礎力～ 経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長補佐 下村 貴裕 ……		3
セッション2			
実践発表 A	「総合的な学習の時間」でのキャリア教育への取り組み ージョブシャドウによる企業での体験学習ー 東京都立豊島高等学校 教諭	丑久保英世 ……	12
実践発表 B	横浜清陵総合高校のキャリア教育 ー特色科目を軸にしてー 神奈川県立横浜清陵総合高等学校 総括教諭	長瀬 右文 ……	16
実践発表 C	重層的キャリア教育 ー地域のさまざまな資源を生かしてー 神奈川県立田奈高等学校 教諭	吉田 美穂 ……	24
実践発表へのコメント	文教大学 情報学部 経営情報学科 専任講師	新井 立夫 ……	32
セッション3			
パネルディスカッション			35
パネリスト	下村 貴裕 (経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 室長補佐) 牧田 和久 (ベネッセコーポレーション 教育研究開発本部 研究推進担当部長) 新井 立夫 (文教大学 情報学部 経営情報学科 専任講師) 西久保忠臣 (神奈川大学 工学部 物質生命化学科 教授) 飯塚 香奈 (主婦)		
コーディネーター	萩原 信一 (財団法人 日本進路指導協会 理事)		
閉会挨拶	神奈川大学高大連携協議会副議長 神奈川県立秦野高等学校長	岩本 満敏 ……	57
〔 総合司会	神奈川大学高大連携協議会副議長 神奈川県立横須賀明光高等学校長	岩佐 洋子	〕

資料 (レジュメ)

第3回 学校教育におけるキャリア教育シンポジウム

セッション2 実践発表C

重層的キャリア教育 —地域のさまざまな資源を生かして—

吉田 美穂
(神奈川県立田奈高等学校 教諭)

○司会 それでは、実践発表の最後になりますけれども、神奈川県立田奈高等学校 研究開発グループに所属されている教諭 吉田美穂様をお願いいたします。テーマは「重層的キャリア教育—地域のさまざまな資源を生かして—」です。なお資料は、お手元の②-19 からになっております。よろしくをお願いいたします。

実践発表C 重層的キャリア教育 —地域のさまざまな資源を生かして—

神奈川県立田奈高等学校 教諭 研究開発グループ 吉田 美穂 氏

皆さま、よろしくをお願いいたします。神奈川県立田奈高等学校の吉田美穂と申します。

素晴らしい清陵高校の生徒さん方の発表のあとで、大変やりにくいなと思っているところです。ただ、今回の田奈高校の私の発表は、キャリア教育実践の内容も入ってはいますが、むしろ、それを学校づくりの中でどう位置付けていくか、また、実際に学校の組織としてどのように取り組んでいけばいいのかといったあたりに焦点をあてたお話で、若干、趣を変えることで、少し生徒さん方の発表とは違う部分話を話させていただきたいなと思っております。よろしくをお願いいたします。

県立田奈高校ですが、県内の方が多いと思いますので、ご存じかと思いますが、創立31年目、普通科の高校です。規模は先ほどの豊島高校と同じくらいの規模になっております。田園都市線青葉台駅からバスで10分ほどの住宅街の中にある高校です。こちらは文化祭の写真です。

さて、今日の発表のテーマに関わることですが、キャリア教育をどう構想していくのかという際に、本当に基本的なこととして、私たちはこう考えています。「目の前にいる生徒の状況を見つめることから始まるのだ」ということです。

実は高校というのは、学校ごとに非常に異なる生徒の状況があります。これが小中と大変に違うところだと思います。その異なる生徒の状況に合わせて、学校づくりの中に位置付けて考えていくことが、キャリア教育を考える上で非常に大切だということです。そのために生徒を囲む環境と資源に注目していくということが求められると思います。

生徒を取り巻く世界ということなのですが、私たち教員というのは、どうしても常に学校の中だけで生徒の姿を見て、この生徒はこういう子だ、あの生徒はこういう子だと考えているわけですが、実際には生徒は家庭の中で育ち、周辺の影響を受けながら学校に通ってくる。さらに高校ともなれば、アルバイトもしたりして、また、さまざまな消費行動もおこなっているという状況だと思います。学校を終えて、やがて社会の中に出ていく存在。そういうことを考えたときに、実は、この「社会」というのが大きく変化しているということを常に考えなくてはいけないかなと思っています。

一つは、最近言われていることですが、社会問題になっている格差ということです。家庭の持つ資源には非常に格差がある。これは、高校の教員として、さまざまな高校を経験すれば、皆

さん実感なさることだと思います。家庭の経済力には大変に差がある。そして、情報という点でも、保護者の方がさまざまな進路情報を持っていらっしゃる、あるいは、望めばどんどん集めることができ、子どもにアドバイスができるようなご家庭もありますが、そういうことがなかなか難しいご家庭もある。進路を考えていく上では経済的なことというのは非常に大きくて、進学ということが事実上無理であるというご家庭がたくさんあるということです。

そして、近年非常に大きい変化として、高卒就職の求人数が減り、また質も相当変わってきているという中で、自分が行きたいなど思える職場に出会えないという可能性が非常に高くなっているという状況もあります。そして、非正規雇用の拡大。これは本当に皮肉なもので、生徒たちは今、望むと、アルバイトはいくらでもできます。でも卒業すると、そこでは正社員の仕事がない。非正規のほうに非常にシフトしてきている労働市場の中で、生徒はそういう環境に置かれているなという感じます。

そしてもう一つ、消費社会ということで、生徒は非常に消費文化になじんでいます。本校では、学校に通うための費用をアルバイトで稼いでがんばっている生徒もかなりいますが、やはり、アルバイト代は、それ以外にもいろいろな消費行動につながっています。

このような状況の中で、キャリア教育というものを考えなければいけないということです。

現場とすれば、ぼんと上から「やりなさい」ということでキャリア教育が降って来たという見方もありますが、しかし、キャリア教育は学校の中だけでやるものではないだろうと考えています。社会の中で、その中にある学校として、社会のさまざまな方々と協力しながらやっていきたい。学校をとりまく社会の中には、地域の事業所があります。そして最近、非常に大きいと思うのが、卒業生がいるということです。社会には卒業生がいる。それから、大学がある。こういったところといかに関結で、少しでも生徒にとって意味のあるキャリア教育を展開できるかということで、考えてまいりました。

最初に申し上げましたように、学校によって生徒の状況は非常に違います。田奈には田奈のキャリア教育が必要であろうと考えています。率直にいうと、これまで身につけた学力という面では課題を抱えている生徒たちにとって、意味のあるキャリア教育というのを考えなければならない。ではどうするか。生徒たちを見ていて感じることは、今の自分に自信がもてない生徒が多い。勉強が苦手だったということは、単に勉強が苦手だということではなくて、「自分はだめなんだろうな」とか、「あまり社会に通用しないのかもしれないな」とか、そういう気持ちを持っていることが多いのです。そして全員ではありませんけれども、中には大人に対していまひとつ信頼できない、自分が大事にされてこなかったために、周りの大人に対しての反発の気持ちを持っている、そういう場合もあります。

それから、かなり厳しい経済状況があります。初年度の費用が120万円、130万円というような大学や専門学校に果たして行けるのかということ、最初から進学という選択肢がない場合もあります。それから、家族の中での人間関係等の微妙な問題があります。さまざまな要因が絡まった不安定な家族状況の中で、気持ちも揺れながら大変な思いをして過ごしている子どもたちも少なくないです。

先ほど、アルバイトのことをちらっと言いましたので、うちの生徒のアルバイトの状況をお話しますけれども、アルバイト先としては、一つ大きなグループとして、飲食店関係というのがあります。それから、コンビニ、スーパーマーケットがもうひとつのグループです。非常に多くの生徒たちがこういうアルバイト先に集中しています。全体としては、4人に3人がアルバイトをしています。

実はこれはキャリア教育にとって非常に考えなければならない問題をたくさん含んでいると思います。というのは、彼らは働く体験をすでにしているということです。しかし、業種は大変に限られている。非常に消費に近いところに限られているのです。先ほどから、「消費、消費」と言っていますけれども、消費に近いところで働いている子どもたちが多い。これでは、見ている世界も、ある意味では、限られてくると思います。

一方、生徒たちは、働くことに対して非常にまじめです。学校には遅刻してもアルバイトには絶対に遅刻しないとか、そういうようなことはたくさんあって、時間を守らなくては行けないと思うようになったとか、そういう面では、アルバイトの中で学んでいる生徒たちもたくさんいます。

このような本校の生徒状況をふまえた上で、本校の進路状況をみていただきますと、このようになっています。率直に言って、三分割の感じですね。進学65人、就職51人。進学準備5人というのは、これは浪人です。59人が「未定その他」になります。これがほぼ、いわゆるフリーターと言われている存在だと思います。3人に1人。できればこれを下げたいと、私たちはもちろん考えていますが、なかなか厳しい状況があります。

その中で、田奈がどういう学校を目指していくのかということですが、本校は来年の入試から、学力試験をおこなわず、特別な入試を行うことになっております。県の教育委員会によりまして、クリエイティブスクールという位置付けを与えられまして、学習意欲を高める全日制の新しい学校をつくらうということで、変革を進めているところです。

具体的な中身には、いくつかの試みがあって、それらは互いに重なり合っているような状況なのですが、ひとつには「コミュニティースクール」に向けた取り組みがあります。これは地域の中で、地域の方々に運営に参加していただくという方向性です。それから、「学力向上拠点形成」という事業が入ってまして、これは学習意欲をいかに引き出していくかというところの取り組みです。それから関連して「授業研究」にも取り組んでいます。そして、一人ひとりを支援する、「神奈川の支援教育」を推進していくということで、課題を抱え困難な状況にある生徒に対して、ケース会議という関係者がみんな参加するような会議を開くなどして、一人ひとりを支援するという取り組みをおこなっています。

これには実は全部、研究指定が絡んでいるのですが、研究指定があるからやっているとは、私たちは思っていません。田奈という学校を、少しでもそこに来る生徒たちにとって意味ある場所にしたいということで、やりたいことがいろいろ先にあって、それに合わせた指定をいただいているというのが実態かなと思っています。

キャリア教育は以上の取り組みの中では、「コミュニティースクール」と、そして「学習意欲を引き出す取り組み」に特に関係しています。

キャリア教育とは何だろうと考えたときに、よく出てくるのは、「夢の実現」などだと思いますし、そのような方向性ももちろん間違っていないと思います。

ですが、先ほど言いましたように、例えば大学を卒業しないと就職できないような職業をいくら夢見ても、経済的に無理だということを、現実として持っている生徒たちがたくさんいるわけです。ですから、夢を語らせるというところからだけスタートしているのではいけないし、本校の生徒の場合、その前にもっとやることがあるのではないかと。

本校の場合、まず大人への信頼、周りへの信頼、社会への信頼、それがすべてのベースになる、そのように考えました。そこから、地域の大人の方々に協力していただく、具体的には、地域の事業所の方とかになりますけれども、協力していただくという方向性が出てきました。それから、自分が社会で役に立つ人間なのだというものを実感してもらいたい。そういった感覚はやはり体験の中でこそ、得られるのではないかと考えました。そして、その場合、先ほどアルバイト先は非常に片寄っていると言いましたけれども、学校の体験学習では多様な体験先を開拓して、いろいろな体験を積んで世界を広げてもらおう。そして、そこには卒業生もぜひ登場してもらおう。すべて、「地域」や「体験」ということとつながってきます。

そしてもう一つの柱として、「リスク回避」があります。先ほどフリーターが三分の一と言いましたけれども、例えば就職した生徒も、この先、安定しているのかといたら、七五三という話が出ましたけれども、やはり卒業生の中にも半年、1年で辞めていっているケースがあることも耳に入ってきます。これは個別に聞いていくと、いろいろな事情があります。単に根性がないからだけでは片付けられないいろいろな事情があって、それはいくら何でもパワハラじゃないかなというようなことだって、例えばあつたりするわけです。正社員の長時間労働ということも言われています。そういう厳しい雇用環境の中を、それでも彼らはとにかく生き抜いていかななくてはならないわけなので、そういうのを生きぬく知恵を彼らに持ってもらいたい。そういう意味で、リスクを回避する知恵を身に付けていってもらいたいということも思っています。

現在の田奈のキャリア教育プログラムですけれども、ベースとして、1年生のところで、時間割の中に2時間、「進路研究」の内容と「生活研究」の内容を合わせた総合A（総合的な学習の時間）

が入っています。通常はテキストに沿って授業をしていくのですが、そこに行事がポイントで組み合わせられています。行事の中身は、一番大きいもので夏休みの職場見学体験。それから職業ガイダンスなどがあります。職業ガイダンスは専門学校の方に学校に来ていただいて実施するものです。他には、進学した卒業生に話を聞くプログラムなども組み込んでいます。

2年生の総合B（総合的な学習の時間）は、1単位で、6月から12月に開講する週1回2時間の連続講座です。12種類の選択講座を用意しており、生徒は希望して講座を選びます。この講座に、キャリア教育的内容をどんどん増やしてきているというのが現状です。インターンシップや専門学校実習、卒業生の職場を訪ねるなどの講座は、みんなこの中に入っています。進路適性検査等もここで合わせてやっています。その他、従来型の進路説明会を、2年生から3年生にかけて、随時開催していくという形です。

現在、一応このようなかたちができているのですが、田奈高校はこれら全部をいっぺんにつくったわけではありません。本当にずっと普通科高校としてやってきて、毎年毎年、内側からの小さな実践を積み上げて、状況をつくってきたことが、本校の特色になるかなと思います。本校のキャリア教育のベースとなる総合Aという科目は、97年度に始められた「進路研究」という本校独自の科目にその出発点があります。97年といえば、キャリア教育ということが言われる前、総合的な学習の時間が入ってくる前からということになります。

このベースとなる進路研究には、本校オリジナルのテキストがありまして、テキストの内容はスライドのとおりです。一番下の「働くルール」は何だかよくわからないかもしれないのですが、労働者としての権利の話とか、いろいろな職場でのトラブルにどう対応すればいいのかとか、そういうような内容が入っています。

職場見学体験、これが1年生の総合の中では最もメインとなる、そして学校としても全員を職場に出しますので、一番大きな行事となっています。これを実施していく上での細かいことは、今回申し上げるお時間があまりないのですが、特色として大きいのは、地域の事業所の団体であります緑法人会や、横浜田園ロータリークラブといった地域の事業所団体の支援を受け、そこと連携して、一緒にやりましょうというかたちをつくっているところだと思います。

単に、生徒を受け入れてくださいねという話だけではなくて、先ほど生徒の体験を広げるためにいろいろな事業所をそろえたいと言いましたけれども、例えば生徒がコンピューター関係のこういうところに行ってみたいという希望が出て、その時点では受け入れ先がない場合、緑法人会のほうにご相談して、生徒がこういうところに行きたいと言っているのですけれどもと言うと、開拓も含めて、事業所さんに働きかけて協力していただきます。

それから職場見学体験の前には、マナー講習や職業インタビューといった事前学習も組み込んでいますが、このあたりはすべて協力していただいています。マナー講習は、企業のマナー研修などにも行かれるプロの講師の方に来ていただくのですが、その費用や手配もすべて緑法人会の方がやってくださっています。それから、職業インタビュー。これは、実際に生徒が行く事業所の方にできる限り学校に来ていただいて、授業の中で、7、8人の生徒からインタビューをさせていただくというものなのですが、これも協力していただいています。

そして、この職場見学体験事業の最後には、必ず事業所の方、事業所団体の方々とともに意見交換会をおこなってきています。協働してやる事業なので、何ができて、どういういい場面があって、生徒の反応はこんな感じで、事業所としてはこういうことがあって、来年に向けて課題はここですねというようなお話を、一緒にやっていくということをしています。

これは職場見学体験生徒の様子です。この写真は地域の自動車の会社に行って、整備のお仕事を、つなぎも貸していただいて、1日一生懸命に習って、頑張っているところです。

こちらは2年生の専門学校実習です。今2年生についてはキャリア教育プログラムをどんどん拡大してきているところですが、今年はインターンシップが20名、専門学校実習31名が行くことになっています。実は、インターンシップについては、もう少し枠を多く取ってもよかったかなと、後から思いました。生徒がもっと行きたいと手を挙げていましたので、来年度以降は考えたいと思います。

職場見学体験で、1日事業所に受け入れていただいた際に、生徒の感想でこういうのがありまし

た。「普通の高校生として受け入れてもらって、うれしかった」。イメージの問題なのですからけれども、やはり高校にはそれぞれイメージが付きまとうもので、本当に高校生として扱ってもらった、一人前に扱ってもらったということが、すごく生徒の喜びだったのだなということを感じています。そういう経験もあって、2年目になったときに、ほかの講座を選ばずにやっぱりインターンシップに行ってみたいという生徒が増えているのかなあとと思います。いいことだなと思っています。

これは今年から始めた、先輩の職場を訪問するプログラムなのですからけれども、非常に生徒にとっては意味があるなと思いました。卒業して一年半たっている就職した先輩のところを訪問したときの写真です。この女性が先輩なのですからけれども、会社の方もいて、お話を伺っています。そのあと、実際、彼女のデスクの周辺でお話を伺ったりしているのですけれども、例えばこんなことを言ってくれるのですね。

この卒業生は、実は在学中は文芸部とかに入っていて、文章を書くのは好きだけれども、「数学なんか、なんでこの世にあるのだ」と思っていたような生徒だったのです。ところが、彼女は事務職として入ったのですが、電気設備設計の会社で、今、CADをやっているのです。「私は高校のときに、サインもコサインもタンジェントもぜんぜん関係ない、この世になんでこんなものがあるんだ」と思っていたんだけれども、今もう一回勉強しているんです。高校のときにもっとやっておけばよかった」というのを、後輩に聞かせてくれるのです。

それから、CADも一生懸命に勉強しながらやっているところなので、彼女のデスクに行ったら、ノートが1冊置いてあったのです。それは、毎日毎日の仕事の中で、新しくわかったことをどんどん書き留めたり、大事だと思うことをコピーして貼ったりして、つくっているノートだったんです。それをちょっと見せてもらったら、「先輩に聞く前にノートを見ること」とか、大きな字で書いてあるのです。たぶん同じことを2度聞いたりして怒られたことがあるのだと思います。「先輩の邪魔をしちゃいけないんで」なんて小さな声で言っていました。

例えば高校でノートを取るという行動が、けっこう形骸（けいがい）化していることってあると思うのです。ノートを提出すると点が付くので、そのためにノートを書いている、みたいになってしまっている生徒はけっこういるのですけれども、ノートは何のためにつくるのか、何のために取るのかということが、例えばそういう先輩の仕事の中で見えたりする。

それから、このとき訪問した先輩に対してはそういう質問は出なくて、この卒業生もそういうことは言わなかったのですけれども、別の先輩のところに行ったときに、こんな質問が出ました。ここが先輩の良さで、率直に何でも聞けるのです。「辞めたいと思ったことはありませんか」。これは、すごくオフィシャルな感じで受け入れていただいていると、なかなかちょっと聞けない質問なのではないかと思うのですけれども、高校生なんかは、「ああ、仕事ってきつそうだ、大変そうだ」と思った瞬間に、「先輩、辞めたいって思ったことないんですか」と、素直に聞きたいのです。卒業生だとそれをそのまま聞けるんですね。

そうすると、私が一緒に会った別の2人は、辞めたいと思ったことがあると言ってくれました。「半年目だった」というように、共通して2人が言っていたのですけれども、半年目に辞めたいと思ったと。理由はそれぞれなのですからけれども、でも彼らは辞めてないわけです。そこでどうして辞めないで頑張り続けようと思ったかというのは、それぞれの物語があったり、それぞれの乗り越え方がやはりあって、そういうのを後輩に語ってくれるということが、すごく意味があるなと思いました。

それから、これは去年からなのですからけれども、本校は中央大学との連携授業も行っています。中央大学の古賀正義先生のところでは、継続的に進路多様校の卒業生を、ずっと追跡して聞き取りインタビューをおこなっています。その中には、いろいろなストーリーがあるわけです。例えば就職したけれども、辞めてフリーターになった人の話とか、あるいは准看護師の学校に通いながら仕事と勉強を続けている人とか、いろいろなストーリーがあって、自分のストーリーについてそれぞれ本人がいろいろなことを語っている。それをケーススタディのかたちで教材化していただいて、ケーススタディを紹介したあとに、グループに分かれて、大学院生の方たちにも入っていただいて、いろいろ働くことについて話し合う授業を展開しました。

やはり年齢が近いというのはすごくいいことで、これから大学の方々にも協力していただけると

とてもいいなと思うのですけれども、やはり学生さんが入ったときの生徒の表情というのは、教員と一緒にいるときはまたちょっと違うのです。すごく率直に何でも話したり、その中で、友だち同士であっても、それまでとは違う対話ができる。普段一緒に遊んでいるけれど、友達とこんな話をしたのは始めてだったというような、そういう反応などが出てきました。

「リスク回避」ということなのですけれども、流動化する雇用環境の中を生き抜いていってもらうために、やはり働く権利に関することはちゃんと教えなければいけないなと思っています。非正規雇用も含めてです。彼らはもうアルバイトとして必死に働いていますから、実はその中にたくさん不合理なことがあって、そういうのをクイズ形式と一緒に学んだりするだけでも、とても盛り上がりたりするのです。そのようなこともしています。それから、先輩のライフヒストリーから学ぶというのは、今お話したような中央大学との連携授業や先輩の職場訪問などの取り組みのことで、そういうことも合わせて、さまざまな取り組みを組み合わせながら、本校に合ったキャリア教育をつくっていかれたらと思っています。

成果を何で測るかということ、今日は最後にちょっとお話しておきたいなと思ったのですけれども、なかなかこれが難しいなと感じています。個々の行事については、必ず事前アンケートや事後アンケートを取りまして、データのほうを見るようにしています。個々の行事については、こういうことが十分有効だろうと思います。もちろん生徒がいろいろ書いた感想も、さまざまなものが出てきておもしろいのですが、今日はちょっとそこまでは時間がなくてご紹介できません。

例えばこれは職場見学体験に行く前と行ったあとです。行く前は4割以下の子が楽しみだと言っていて、つまりほとんどは不安だったりいやだったりしているのですね。帰って来てからは、8割近い子が、楽しかったと。やりがいについても同じような感じで、行ったらすごくやりがいがあった、という感想をもったようです。

こういうものは、やはり行事を校内で検討していく上では非常に有効だろうと思っています。実は初年度、職場見学体験を導入するときは、校内で反対ももちろんありました。なぜならば、普段、生徒指導上、問題があったりするような子たちもいるわけで、もし外に出したときに何かやっちゃったら、これからの就職先をつぶしてしまうと。そういう心配をした方もいて、それもまた当然だっただろうと思います。

でも、一人ひとりにしたときに、集団だとちょっと盛り上がり、羽目を外してしまう子どもたちも、もともとのところでは自分に自信がないし、本当は受け入れてもらえたらうれしいと思っています。だから、一人ひとり、あるいは1人や2人、少ない人数で出せば、きつときちんとやれるだろう。足りないところはあっても失礼なことはそんなにしないはずだという思いで出していきました。そして、帰って来てからのこのデータが出て、それを職員会議などで示していった中で、「ああ、やっぱりうちではこういうことをやる意味があるんだね」という校内の一つの合意につながったように思います。

ただ、トータルなキャリア教育の効果は、数字では簡単に測れないかなと思っています。というのは、本校でもキャリア教育は、他のさまざまな教育活動と連動する中で動いていて、単独でキャリア教育の効果は測れないかなと。それから、「未定その他」が減ったらもちろんうれしいのですけれども、このフリーター率はやはり雇用側の要因が圧倒的だろうと思っています。

こちらがグラフなのですけれども、卒業生に占めるそれぞれの進路先の割合が下のほうの線です。ちょっと見えにくいかもしれませんが、この濃いピンクのラインが「就職」です。この時期がすごく落ちているのがおわかりになると思うのですが、「未定その他」というのは、この就職と、まるで逆の、ほぼ正反対の動きをきっちりしています。つまり就職ができないと未定その他が増えるという、非常にシンプルな状況なのです。

就職が減るのはどうしてなのかというと、こんな50人前後という少ないうちの就職であっても、全国の傾向ともすごい連動しているのです。上の赤い線が、全国の高校の新卒の就職内定率、新卒者就職内定率を示しているもので、本校卒業生に占める就職者の割合の変化と、相関係数を取ったら本当にぴったり合ってくるのでびっくりするくらいなのです。では、全国の就職内定率が何に影響されているのかというと、これは求人数に左右されます。どのくらいの求人があるかということにもろに影響されて出てくるわけです。

そういう意味では、うちの高校でいくら頑張っても、就職率を上げるのは簡単ではないことがわかります。ここで学校が「未定その他」を増やさないためには、就職できない生徒が進学に向かえればいいと思います。専門学校などで入りやすくなっているところもたくさんあるので、お金があれば、「じゃあ就職決まらないのだったら専門学校に行ってスキルを磨いてみたらどうか」というアドバイスが言えるのですが、そうは言えない激しい経済状況もたくさんあるわけです。そうすると、就職できなかった生徒たちの行き先は簡単にはみつからない、ということになります。こういう関係の中で「未定その他」は簡単には減らないのです。

こういう状況の中で、私たちは取り組んでいるので、じゃあどうやってキャリア教育の効果というものを考えていったらいいのかなということですが、やはり質的なデータの積み重ねかな、と思っています。行事ごとに生徒が感想を書くということもあって、それはそれですごくいろいろなものが出てきて、興味深いのですが、今日は一つの事例を紹介したいと思います。

Aさんですが、彼女は学校に入ってきたとき、なかなか勉強に向かうことができませんでした。教室に入ろうとしないことも多く、廊下に溜まってしまいます。何人かお友だちがいて、廊下に座り込んだまま、チャイムが鳴っても教室に入らないのです。教員はいろいろなかたちで促して、話をしたり、ちょっと叱ったりしながら、教室に入ろうよということを言っていくわけですが、なかなか動かない。そうこうするうちに、「いいよ、もうやめるから、私は」と、「高校やめるから」と言う。そういうような状況が続きました。

ふらふらするままに、一応、夏休みが近づいてきて、職場見学体験では、彼女が希望した事業所に行くことになりました。当日、彼女は残念ながら、遅刻をしてしまいました。「ああ、やっぱり」というのが正直なそのときの私たちの感想です。でも、実は実習に入って、彼女はすごく頑張ったのです。

2人で行ったのですが、実習のときは別々の個室で、スタッフの方がお客さまに施術をするところに立ち会わせていただきました。事業所の方もたぶん最初は心配したと思うのです。遅刻してくるし、髪の毛の色が、など、いろいろ心配な要素はあったと思うのですが、実習に入ったら、違う姿を見せたのです。その個室の端のほうにきちんとした姿勢で立って、「大人でも2時間、姿勢を崩さずにずっとそこに立っているというのはつらいものですよ。それをきちんとできたので、本当にびっくりしましたし、感激しました」というように、事業所の方に言っていただきました。そして、励ましていただいたのです。彼女はここですごくいい出会いと体験をし、そして「私、もしかしたらこの世界が好きかも。おもしろいかも。私にできるのかもしれない。褒められたし」と感じたようです。これが一つ大きかったと思うのですが、でもこの体験が本当に彼女にとって意味をもつためには、私はそのあとの流れも大事だったのではないかと考えています。

このあとの三者面談でのことです。本校では、きめ細かくやっていこうということで、年に3回、三者面談をやっているのですが、職場見学体験の後の9月の面談の中で、担任のほうで、職場見学体験はどうだったかという話をしてくれているのです。その中で、彼女は、「うん、やっぱりああいう仕事がしてみたいかもしれない」ということを、自分から言ったのです。そこから話していく中で、やはり高校卒業は必要だねという話を担任とのあいだでずっと交わして行って、卒業したいという気持ちが、はっきりここで出てきました。対話の中で、本人にとっての体験の意味をきちんと確認をして、日常につなげてあげることということが大切だと思っています。

これで彼女がものすごい優等生になったら恐ろしい美談なのですが、そういうことは起こりませんでした。しかし、夏休み以降、彼女は学校にちゃんと来るようになりました。ときどき授業に遅れて入ってくることはありますけれども、もう自分から入ってきます。

今年2年生になりまして必修で情報の授業がありますが、その情報の授業の中で、彼女は実は最初ちゃんと取り組んでいませんでした。何かだらだらとやっていて、私はその情報の授業にTTで入っているので、「どうしたの」と言って、「ちゃんとやらないと」と言ったら「え、いいよ。コンピューターなんか難しいし。だいたいいいらないし」とか言っていました。やはりこれも家庭環境などの影響はあって、当たり前前にパソコンがあって、親も普通に使っていてという家もあれば、家にはそういう環境がまったくないという場合もあります。その場合、やはり抵抗感が大きくなると思うのです。彼女の場合もたぶんそうだと思うのですが、でもね、去年、あなたが職場体験さ