

# 明日から使える！ キャリア教育～実践編～

第二部では、

「自己理解」「社会理解・職業理解」

「啓発的経験(就業体験・インターンシップ)」

「キャリアプランニング」のテーマで

授業に使えるコンテンツや

ワークシートなどを実践します。

キャリア教育が、その目的に照らし、それぞれの学校の教育目標や特性、個々の生徒の実態・課題を踏まえて展開されなければならないものであることは言うまでもありません。

この章でお示しする、キャリア教育における主要なプログラムや、具体的なツールは、あくまで様々な高校、生徒に当てはまる標準的な例です。実際の活用に当たっては、プログラムに参加する生徒の「顔」を思い浮かべながら、何を具体的な狙いとするのか、どれだけ生徒に浸透できるか意識し、必要なカスタマイズ(活用場面を工夫する、留意点や解説を記述や話し言葉で付け加える)をしていただき、さらに、参加した生徒の「反応」等を踏まえ、関係する教員、スタッフ間で議論し、説明・助言の工夫や、プログラムの見直しをする、といった一連のプロセスを大切にしてください。

# 04 自己理解

高校生のキャリア教育における自己理解の意義と目的、その具体的方法

## A 自己理解の意義と目的

キャリア教育では、生徒一人ひとり個性が異なることを大切に、個々の生徒が自己の個性を伸ばすことができるよう指導・援助することが重要です。そのために、キャリア教育では自己理解は欠かせないテーマのひとつです。

自己理解とは？

自分自身を分析することで様々な面から自己を確認し  
客観視できるようになること

意義と目的

- 自分について理解する
- 自己概念を客観的に考える
- よりよい進路設計ができるようになる(★)

注意点

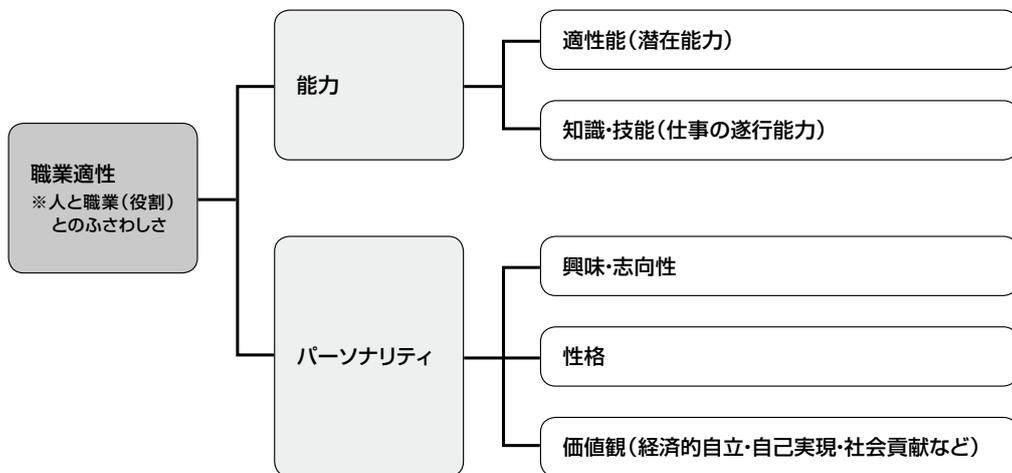
- ・自己理解を行う際は、自己肯定感を損なわないようにすること
- ・自己理解は他者や環境との相互作用によって絶えず変化していくもの・変化できるものと捉えること  
⇒支援者はその手助けをしていくことが大切
- ・完璧な自己理解・100%の自己理解は出来ない。ずっと続けていくべきもの
- ・選択のときだけ考えればよいものでもないが、毎日考えることでもない

(★)は、とくに高校時代に求められる項目です

### 参考資料:職業適性とは？

職業適性(※人と職業(役割)とのふさわしさ)は、かつては「能力的適性」だけに注目した捉えられ方をされることが多かったようですが、近年は、その人物のパーソナリティなど、能力以外の面も含めて、個人の特性を総合的に捉えるべきものであるという認識が広まっています。

また、その能力やパーソナリティについても、固定的なものではなく、成長とともに発達(開発)していくものであると考えられています。



【出典】「キャリア教育のためのアセスメントツール」(社団法人雇用問題研究会)

## B 自己理解の方法

「自己理解を深めなさい」と言っても、高校生が何の手助けも受けずに自分自身のことを深く客観的に知るのは難しいことです。キャリア教育における「自己理解」の手法、支援方法についても理解を深めておく必要があります。

### グループワーク

自己理解の方法を分類すると、主に以下の3つの手法が考えられます。それぞれの事例や、使用したツール等について、参加者同士で情報交換してみましょう。

振り返り

インタビュー

アセスメントツール

### ワークシート

- ・ P.36 自分史シート
- ・ P.37 I am シート
- ・ P.37 インタビューシート

### 個人ワーク

巻末資料のワークシートを体験してみましょう。

### 目的に沿ったツールを使いましょう

例えば、右のテーマ別心理検査は、職業適性を構成する「適性・興味・性格・価値観」という要素を知るためのツールの例であり、職業適性はこれらのいずれかひとつの結果だけで決定されるわけではありません。

無目的に心理検査を選んだり、ひとつの心理検査だけに依存するのではなく、目的に応じて必要なツールを使うよう心がけてください。

## C 自己理解のためのツール

自己理解を深めるためには、自分自身を振り返ったり身近な人から意見を聞いたりするだけでなく、客観的な評価のフィードバックを受けることも大切です。その役に立つのが、さまざまなアセスメントツールです。

### キャリア教育関連の心理検査(テーマ別)の例

テーマ	心理検査名	特徴
適性	厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)	15種の下位検査(紙筆検査11種、器具検査4種)から9種の適性を測定し、適性職業群を示す検査 対象: 中学2年生以上(13~45歳未満)
興味	職業レディネス・テスト[第3版] (VRT)	6つの職業志向性と、3つの基礎的志向性から職業興味や自信度などの特徴を得る検査 対象: 中学2年生~高校3年生
性格	YG性格検査	120の質問からなる質問紙法の性格検査で、情緒、人間関係、行動、知覚の特性を判断する検査 対象: 小学生~成人
	東大式エゴグラムTEG	55の質問に回答する質問紙法検査で、交流分析理論に基づいた自我状態の診断ができる検査 対象: 15歳以上
価値観	職業適性診断システム キャリア・インサイト	適性診断、総合評価、職業情報、キャリアプランニングの4つにより構成されるパソコン使用の自己探索システム 対象: 20~30歳台前半

### Column 自己理解

高校生は、他者との比較やあこがれを中心に、自己理解を進める傾向がある。そのため、自分を厳しく評価してしまったり、自己の弱みや欠点に悩んだりする。不安を抱えがちであるため、意図的に、自己有用感や自尊心といった肯定的な自己理解を進めることが大切である。また、表現する言葉も多く持っていないため、適切に自己を表現することに苦しみることが少なくない。そこで、自己理解を深化させるためには、いろいろな手法を活用することが欠かせない。

自己を理解する方法には、3つの方法がある。自分で自己分析する方法、周囲の人から特性を教えてもらう方法、自己を客観的に診断するテストなどによって調べる方法である。高校生は、他者との比較や、他者からの指摘で自分の個性に気づいたり、グループでの話し合いを通して、様々な考え方にふれたり、他者との交流で、自己理解の深化や価値観の形成を進めることが効果的である。また、アセスメントツールでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が提供するサイト「キャリアマトリックス」の適職探索ナビの興味検査は、たいへん優れており、お勧めである。この結果から、行動特性や、思考パターン、興味の志向性などを知ることができる。このテスト結果を活用するには、「職業レディネス・テスト[第3版]手引」「VPI利用者のための職業ガイド」が、たいへん役に立つ。

進路指導の場面では、自己に備えた特性を、社会で活かしたり、満足のいく人生を歩んだりするために自己理解が行われる。生徒の個性に気づかせ、将来にそれを伸ばし、活かしていくことが狙いである。「何が好きなのか、嫌いなのか」(興味)「何が得意か、不得意なのか」(学力・技量)「何に向いているのか」(適性)「どうなりたいたいか」(「どんなこだわりを持っているのか」(欲求)などを多面的に、引き出し、その特性を活かす将来と結びつけることを忘れてはならない。

全国高等学校進路指導協議会 事務局長 千葉吉裕

## 個人ワーク

職業レディネス・テストを実際に体験してみましょう。

### 職業レディネス・テストとは?

職業レディネス・テスト[第3版](独立行政法人 労働政策研究・研修機構 編)は、中学生や高校生が自己の進路を探索し、将来の職業や生き方を考えることを援助するために開発された検査です。検査を通じて生徒の職業に対する準備度(レディネス)を把握し、生徒が職業に関する自分のイメージをチェックしたり、進路選択への動機付けを促すことが出来ます。

■対象:原則として中学校及び高等学校の在学学生

※職業経験や知識が少ない場合、短大・大学・高専・専門学校・職業訓練校・職業相談機関等でも実施可能です。

■実施方法:個別実施でも集団実施でも可能

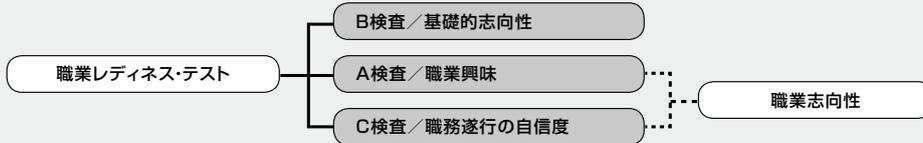
■所要時間:実施に要する時間は、40～45分程度

■採点方法:自己採点もしくはコンピュータ採点(有料)

※どちらの場合も結果を整理するために「結果の見方・生かし方」が必要

■テストの特徴

- ・最新のデータ(産業心理学の成果等)をもとに標準化を行っており、妥当性と信頼性が備わった検査です。
- ・「職業興味」を測定するA検査と「基礎的志向性」を測定するB検査、「職務遂行の自信度」を測定するC検査から構成されています。



**A検査:**職業興味を6つの職業領域(現実的(R)、研究的(I)、芸術的(A)、社会的(S)、企業的(E)、慣習的(C))について測定し、プロフィールで表示

**B検査:**職業への興味関心の基礎となる志向性を測定、3つの方向性(対情報、対人、対物)によるプロフィールで表示

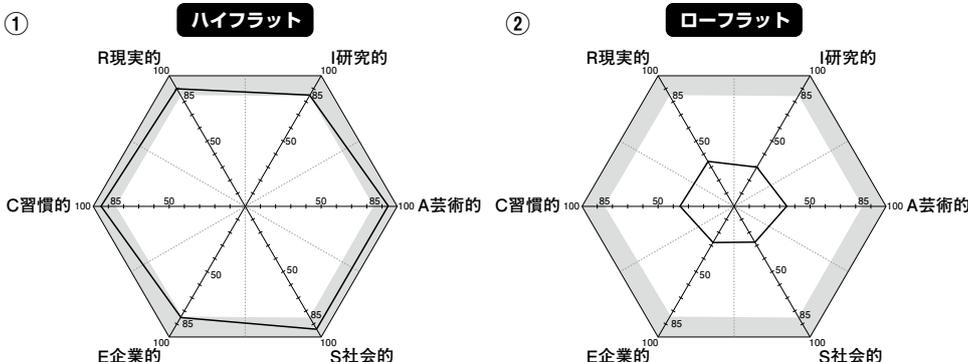
**C検査:**職業遂行の自信度を6つの職業領域について測定、プロフィールで表示

## 活用方法

- ・興味と自信との関係、また日常の興味・関心を客観的に図式化し、総合的に解釈することで、進路を探索する方向性をとらえることができます。
- ・職業情報と組み合わせた活用が可能です。
- ・問題用紙、回答用紙(中学生用・高校生以上用)、結果の見方・生かし方、手引が必要です。
- ・結果の見方・生かし方(ワークシート)で結果を振り返り、仕事や職業について確かな知識や情報を得ることが出来ます。

## グループワーク

このような結果の生徒をどのように指導すると良いか考えてみましょう



## 検査結果を解釈するときのポイント

- ・検査結果は絶対視せず、教員の解釈や生徒のほかの個人情報と併せて総合的に判断しましょう。
- ・検査結果に表れた欠点ばかりを指摘したり、判定スケールの低い項目ばかりを問題視したりしないようにしましょう。
- ・検査結果を都合よく改変したり、無視したりしないようにしましょう。
- ・検査結果は実施状況によって変動するため、固定的に捉えないようにしましょう。
- ・検査結果の解釈には他の教員の意見も求めて検討するようにしましょう。

# 05 社会理解・職業理解

高校生のキャリア教育における社会・職業理解の意義と目的、その具体的方法

(★)は、とくに高校時代に求められる項目です

## さまざまな資料・情報を活用しましょう

テレビ・インターネット・本などのメディアから得られる情報もキャリア教育に活用できます。また、生徒が整理した情報を進路指導室などにストックしておくことで後輩のために非常に役に立ちます。

## 参考資料

### 企業が求める人材とは？

キャリア教育を行う上では、求人倍率や失業率などのデータだけでなく、企業はどういった人材を求めているのか、何が採否を左右するのかといった企業ニーズを把握しておく必要もあります。また、データから読み取れることや意味について考えることが大切です。  
P.46-47 雇用関連データ

## A 社会理解・職業理解の意義と目的

社会に適応していくためには、自分の内側のことを知る(自己理解)だけでなく、外側のことを知り、その両面から将来を考える必要があります。そのため、キャリア教育においては「自己理解」を深めると同時に、「社会や職業に対する理解」も深めていき、その双方を結び付けて考える支援をすることも必要です。

### 社会理解・職業理解とは？

社会や職業について(主に職業、産業、企業、雇用、経済、社会状況等)広く深く正しい情報を知ること

### 意義と目的

- 世の中にはどのような産業や職業があるのかを知り、自らの志向や適性について考える
- 社会や産業、職業に対する興味関心を持たせ、視野を広げる(★)
- 自己理解と相互作用によってより良い進路職業選択をおこなう

### 注意点

- ・正確な情報であることが重要(有り余る多量な情報の中から不確かな情報は省くことも大切)
- ・与えられるだけでなく、自ら選択・判断して身につけていく必要がある
- ・「探索⇒収集⇒整理⇒活用」のプロセスにおいて適宜助言していくこと
- ・生徒が理解可能な量の情報であること(適正な時期に適正な情報を)

## B 指導の参考となる知識①社会・雇用情勢

社会や職業の「現在」を理解するためには、地域雇用情勢に関する理解は欠かせません。雇用情勢は地域差が大きいので、身近な地域の特性をよく理解しておくことが大切です。また、社会全体の雇用情勢を知るためには、高校生に関するデータだけでなく、一般のデータなどにも目を向けましょう。

### 高校新卒者の求人倍率

求人数÷求職者数。平成22年3月新卒者の就職環境は急激に悪化、全国平均を見ると、1倍(ひとり1社以上の求人)を超えている(P.10参照)が、1倍を下回る地域も少なくない。

### 失業率

働く意思と能力がある人口(労働力人口)のうちに占める失業者の比率。特に15~24歳層は厳しい状況に置かれている。(P.46参照)

### ニートの数の推移

平成22年のニート数は約60万人と大きな変化は無く高止まりしている。  
※「ニート」の定義は15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

### 若年者(15~34歳)の職業別の就業状況(平成22年)

- ・生産工程・労務の職業…25%(10年前より4ポイント減)
  - ・事務的職業…21%(同3ポイント減)
  - ・専門的・技術的職業…18%(同2ポイント増)
  - ・保安・サービスの職業…16%(同4ポイント増)
- 割合が減少傾向  
割合が増加傾向

失業率、フリーターの増減、早期離職の状況などについても同様に、全国平均のデータ(P.46-47参照)から情勢をつかみ「自分の地域はどうか?」も考えてみましょう。

## B 指導の参考となる知識② 労働法

就職活動や在学中のアルバイトなどのためにも、高校生にとって労働に関する法律についての基本的事項を知っておくことは非常に重要です。また、人生の大部分を占める仕事(雇用)の問題に関して、さまざまな状況に対処できるだけの知識を身に付けさせておくこともキャリア教育の大切な一部分となります。

### こんな時どうする？

- 面接で「採用する」と言われたが、それを証明する書類はもらっていない
- 就職してみたら求人票に書いてあることと就業場所や勤務時間が大きく違った
- アルバイトとして働いていたら会社から一方的に解雇された
- 会社から「正社員ではないので社会保険には入れない」と言われた
- アルバイトの残業代が支払われない

もしも自分自身がこのような相談を受けた時に、労働法と照らし合わせて適切なアドバイスを与えることが出来るかどうかを考えてみましょう。

### 参考資料

P.48-49 労働法  
～働く時に必要な基礎知識～

## B 指導の参考となる知識③ 雇用形態

企業の採用や雇用の維持に対する姿勢が以前とは大きく変化してきた今、より良いキャリアプランを組み立てていくためには雇用形態に関する正しい知識が欠かせません。しかし、現実には、このような雇用の仕組みについての知識が十分でない若者が多く存在することが、キャリア教育の大きな課題のひとつとなっています。

### グループワーク

高校生にわかりやすく伝えることを視野に入れて、正規雇用と非正規雇用の違い、メリット・デメリットを様々な面で比較してみましょう(この場では正社員とフリーターを例に取り上げます)。

		正社員	フリーター
賃金	給与形態はどんなかたち？		
	生涯賃金はどのくらい？		
病気・怪我など	どのような保障がある？		
	仕事を休んだ場合どうなる？		
経験・能力	入社3年後、どんな仕事をしている？		

### 参考資料

P.50-51 まざまな雇用形態  
P.48-49 労働法  
～働く時に必要な基礎知識～

### 指導者自身も勉強が必要

指導者自身も、特に勉強をしていない限りは労働・雇用に関する細かいルールを十分理解していないことが多いでしょう。キャリア教育に携わるからには、生徒に誤った情報を伝えることがないように、少なくとも基本的な知識を身につけておきましょう。

## 公共職業訓練とは？

公共職業訓練は「雇用・能力開発機構」と、各都道府県が実施するものと二つに分かれます。離職者向けだけでなく、学卒者を対象としたものや、在職者向けの短期訓練もあります。

## 卒業後に役立つ「ジョブ・カード制度」

ジョブ・カードとは、キャリア・コンサルティングを通じて自分の強みや弱みを整理し、新たな目標の設定や目標に向けてすべきことを明確化できるキャリア形成支援ツールです。

## B 指導の参考となる知識④ 相談機関

キャリア教育を進める上での連携先、また生徒が卒業した後に職業生活を送るに当たって相談に乗ってくれる機関を理解しておきましょう。

### ① ハローワーク（公共職業安定所）

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

仕事を探している方に対して、職業の相談・紹介や失業したときの失業給付金の支給などを行うほか、公共職業訓練の入学校斡旋も行う国の機関です。学卒部門では高校との連携の下、職業意識形成支援、就職に向けた準備支援、求人開拓、職業相談・紹介、就職後の定着指導を行っています。

### ② ジョブカフェ（若者のためのワンストップサービスセンター）

<http://www.jobcafe-sc.jp/>

下段コラム参照。（都道府県が設置する施設。サービスの内容は地域によって異なります。）

### ③ 地域若者サポートステーション

[http://www.neet-support.net/about/supportstation\\_4.html](http://www.neet-support.net/about/supportstation_4.html)

下段コラム参照。（国が地方自治体との協働により設置・運営する機関。）

### ④ 総合労働相談コーナー（都道府県労働局総務部）

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

労働条件、募集、採用、職場での男女差別やいじめなど労働問題に関するあらゆる分野についての労働者や事業主からの相談を専門の相談員が面談あるいは電話で受けています。

### ⑤ 労働基準監督署

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

賃金・労働時間などの労働条件、安全衛生などについての監督・指導などを行う国の機関です。

## Column ニート・フリーターについての高校生への伝え方と若者支援機関

ニート・フリーターについての生徒への伝え方としては、その実態を伝えるのが効果的です。ニート・フリーターとして困難を抱えている若者の状況を知ることが、生徒が自分の進路や将来を考えるきっかけにもなります。このテーマについて若者支援機関のジョブカフェや地域若者サポートステーションに「出前講座」などを依頼して、生徒に実態を話してもらい取り組みも各地の高校で進んでいます。また、学校を卒業した若者がもしもの場合にすぐに支援機関につながるように、支援機関について卒業前に知っておくことも大切です。ハローワーク以外の公的な若者就職支援機関の支援内容については知らない方も多いため、テキストに加えより詳しい形で以下に紹介します。

### ■ ジョブカフェ

就職に関連するサービスを1ヵ所でまとめて受けられるようにしたワンストップサービスセンター。応募書類の書き方、企業研究の仕方、面接対策など就職活動のための具体的なノウハウや実践的な知識を得ることが可能。ここで数多くのフリーターや学校を卒業した若者が正社員になるためのサポートを受けながら就職活動を進めている。

### ■ 地域若者サポートステーション

就職活動の準備を始めるための「総合案内所」として、相談を中心とした様々なサービスを提供している。アルバイトなどの社会的経験が少ない若者に対して「どこが最適の支援機関か」を見立て、その機関（民間も含む）へ移行するサポートも行っている。社会的経験のブランクが長い若者がここから活動を始めるケースも多い。

### ■ 技術専門学校・高等技術専門学校

各都道府県が設置している就職・再就職のための職業訓練を目的とした教育機関で、都道府県により技術専門学校、高等技術専門学校など名称が異なるほか、設置されている学科や授業料も違う。機械系、電機系、建築系など幅広い科目を取り揃え、就職に直結した実践的なスキルや資格を身につけたい場合に最適。多くの専門学校が地元産業の人材ニーズにあわせてカリキュラムを作成している。若者からシニアまでさまざまな年代の受講生が手に職をつけながら就職に向かっている。

NPO法人学生キャリア支援ネットワーク 理事長 橋本光生

## C 社会理解・職業理解の方法

社会理解・職業理解に必要なのは知識だけではありません。特に、職業理解という点では、職業の現実、やりがい、厳しさなどを「体験」を通して学ぶことも欠かせません。

### グループワーク

社会理解・職業理解の方法を分類すると、主に以下の3つが考えられます。それぞれの事例や、使用したツールについて、参加者同士で情報交換してみましょう。

講話
実体験
ワーク・調査・インタビュー

### 実践してみましょう

キャリアマトリックスの模擬実践を観察して、特徴や活用方法を理解しましょう。

#### キャリアマトリックスとは?

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が開発・運営する「職業情報とキャリアに関する総合的な情報サイト」です。約500職種の仕事内容を写真とともに解説しています。興味、ワークスタイル(価値観)、スキルから適職を探索したり、写真の一覧やジョブタウン(イラスト地図)を見ながら気になる職業を調べることもできます。仕事の百科事典として利用することも可能です。

#### 利用者別メニュー

##### ① 生徒・学生・若者

- 活用例
- ・世の中にある色々な職業の情報に触れる。仕事調べをする。
  - ・自分の興味、ワークスタイル等をチェックし、自分に向けた職業を探す。
  - ・気になる職業に就くための一般的な道筋、教育訓練情報を確認する。

##### ② 教育、キャリア相談担当者

- 活用例
- ・生徒、学生の職業への興味を引き出す。
  - ・興味、ワークスタイル等を診断し適職につなぐアセスメントツールとして利用する。
  - ・職業経験を分析し、新しい可能性を拓ける。
  - ・職業情報のリファレンスとして活用する。

##### ③ 社会人(求職者・在職者)

##### ④ 企業の人事担当者

#### ワークシート

- ・ P.38 仕事研究シート
- ・ P.39 職業インタビューシート
- ・ P.40 学校理解シート

#### その他の参考ツール

「職業ハンドブックOHBV」  
現代の主要な職業について中高生に分かりやすく解説した進路学習・ガイダンスのためのツールです。

# 06 啓発的経験

就業体験やインターンシップの機会を提供する実践スキル

## A 啓発的経験の意義と目的

自己理解と社会・職業理解を照合することで、知識のレベルでは「自分は何をやりたいか」「自分に合う仕事は何か」といった将来へのイメージを導き出しやすくなります。しかし、単に知識だけで将来に関する意思決定を行うことは難しいでしょう。イメージをより具体的にするためには、就業体験などを通じて実際にその将来像に触れる機会が大切です。

**啓発的経験とは?** 実際の体験を伴った、「自己理解」・「社会・職業理解」に役立つ経験のこと

**意義と目的**

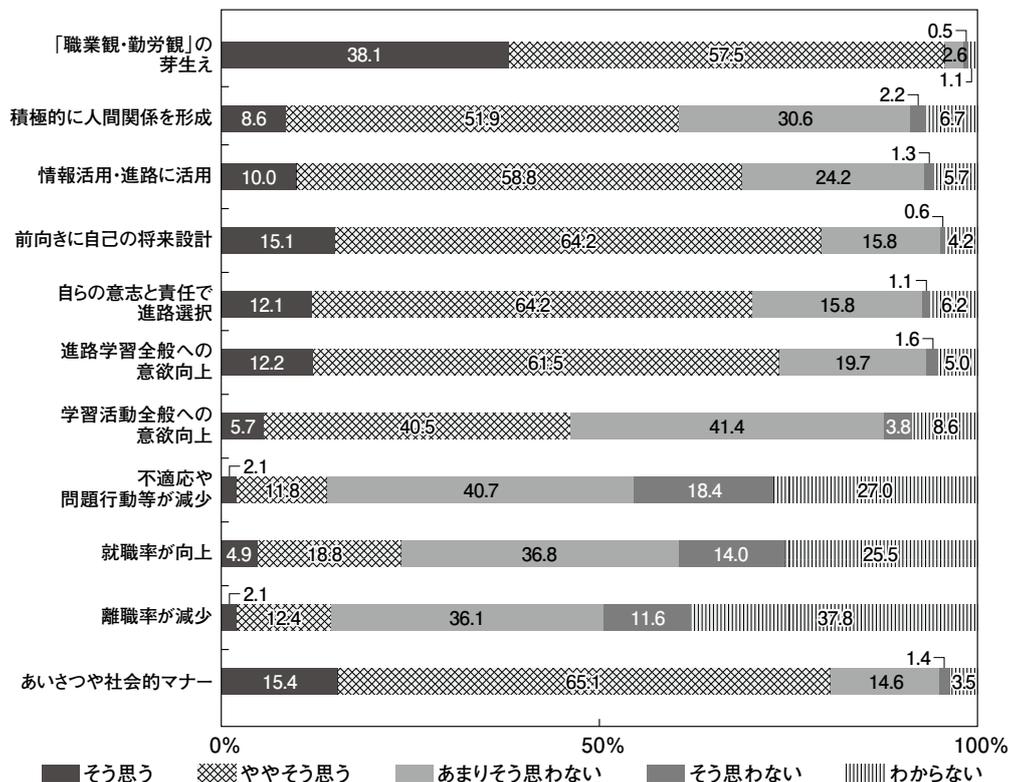
- 知識レベルだけでなく実際に体験することで理解を深める
- 体験・行動することでしか得られないことを学び気づきを得る
- 勤労観、職業観を体験を通じて深める(★)

**注意点**

- ・単なる体験レベルで終わらせないこと
- ・目的を持ち、事前事後の指導(動機付けと振り返り)もしっかり行うこと(何のために経験するのか・その経験で何を学んだか)
- ・アルバイト、ボランティアなどの経験も啓発的経験に含まれ、活用できる

(★)は、とくに高校時代に求められる項目です

## 高等学校における就業体験活動の効果



【出典】平成16年「職場体験・インターンシップ現状把握調査」(国立教育政策研究所生徒指導研究センター)

## B 啓発的経験の方法

就業体験のように学校が教育の一環として提供するもの以外に、ボランティアやアルバイトも啓発的経験として捉えることはできます。キャリア教育では、それらの機会に得たものを無駄にせず、自分自身でさまざまな発見をさせるためのフォローが大切です。

### グループワーク

啓発的経験の方法を分類すると、主に以下の4つが考えられます。それぞれの事例について、参加者同士で情報交換してみましょう。

就業体験・ インターンシップ	
アルバイト	
ボランティア	
オープン キャンパス等	

### ワークシート

- ・ P.41 会社研究シート
- ・ P.41 職場体験日誌

### 外部専門人材の活躍できる場は？

就業体験・インターンシップ等の啓発的経験以外の高校のキャリア教育の現場で外部専門人材が活躍できる場についても、考えてみましょう。

### ワークシート

- ・ P.41 会社研究シート
- ・ P.41 職場体験日誌

## C 就業体験の実施方法

高校のキャリア教育における啓発的経験の取組みとして代表的なのが就業体験・インターンシップです。年々実施する学校も増えています。

### グループワーク

参加者同士で、これまでに経験した就業体験・インターンシップの事例や、実施の工夫・留意点等について情報交換してみましょう。(余裕があれば、同時に、学校側でできることと外部専門人材のできることを整理してみましょう)

	学校側が出来ること	外部専門人材が出来ること (期待されること)
企業開拓		
事前指導		
マッチング		
就業体験		
事後指導		

## D 就業体験とビジネスマナー

就業体験は単なる見学ではなく、働くことを実体験することに意味があります。そのため、実施時には高校生といえども基礎的なビジネスマナーを身に付けておく必要があります。

また、協力企業との接触時には、生徒だけでなく教員自身も一般的なビジネスマナーを身に付けておかなければならないシーンに出会います。この機会にあらためて自分自身のマナーを見直してみましょう。

### ビジネスマナーチェック

- ビジネスで外部と接触するのにふさわしい服装をしていますか?
- 相手を不快にさせない立ち居・振る舞いをしていますか?
- 正しい名刺交換のマナーを知っていますか?
- その他社会人に相応しい基本的なビジネスマナーを身に付けていますか?

学校の中の常識ではなく、相手(インターンシップを受け入れてくれる企業等)の常識に合わせて、正しいとされるマナーを実践できているか、振り返ってみましょう。

### Column 学校が今、本当に必要なビジネスマナー

●全国の高等学校にて面接指導の際、よく事前に先生方から質問されることがあります。「ノックの回数は何回?」「お辞儀の角度は何度?」「イスの右、左どちらの前に立てば?」「スカートの長さは?」など。そんなことよりも企業側、面接官は実はもっとシンプルに「さわやかに元気よく声を出して挨拶ができ」「きちんと相手の目を見て話が聞けて相槌が打て」「はい!という返事が返せる」ことを見ています。短い時間に相手を判断することは身だしなみと同様に、ビジネスマナーの基本的なことが出来ているか?で判断しています。重要なことはマニュアルをただ暗記することではなく、日々学校内の高校生活の中で先生がまずは見本を示し、生徒と共にこのビジネスマナーを実践することが大切ではないかということです。

●「最近、インターンシップの受け入れ企業が少なくて」そんな声をよく聞きます。それはなぜか?不景気のせいばかりではないですね。今までは学校側が企業に「お願いします、生徒の躰と社会人としてのマナーを教えてください」とお任せ。そんな姿勢で生徒を送り込むとどうなるか?私自身、企業側として受け入れた経験から言うと、まず、「先生から言われたから仕方なく来たという姿勢」が圧倒的に多い。対して企業側の本音は「忙しい業務の合間を使い現場は仕事が増えて困っている」というのが現状です。そこで、学校側がこのシステムをうまく使うためには、やはり、最低限のビジネスマナーを事前に教育し、職場へ行く目的の確認と結果報告をさせること。そして「世の中で働きお金を稼ぐということはそんなに甘いもんじゃない」と認識してもらうことこそ、大切ではないでしょうか?企業はもちろん、生徒に仕事を知ってもらいながら将来に役立てて欲しい、そんな気持ちで常に受け入れる準備をしているのですから。

東京都 若者ジョブサポーター 渡邊記明

# 07 キャリアプランニング

キャリアプランから具体的な課題・行動へ落とし込むためのスキル

## A キャリアプランニングの意義と目的

キャリア教育は、次のステップ(進学や就職)に送り出せば終わりというものではありません。長い人生の中でキャリアプランを組み立てられる能力を身に付けさせるためには、早いうちから、長期的な視野で将来の目標を定め、そのために必要な短期的目標を導き出す訓練が必要です。

キャリア  
プランニング  
とは?

長期的に自らの職業人生や進路(キャリア)を、主体的に自分らしく作り上げていくこと

意義と目的

- 社会環境や企業の雇用の変化により、長期的・主体的にキャリアを考える必要がある
- 目標・自分のなりたい姿、人生像を持って行動できるようにする(目の前の行動に落としておく)
- 人生に対する前向きなイメージや夢を持たせる(★)

注意点

- ・自己理解・社会理解に基づいたキャリアプランニングをさせる(わからないからといって突拍子もないことを書かないように)
- ・一度描いたキャリアプランニングが決定事項となるわけではなく、常に修正が可能なものであると認識させる

(★)は、とくに高校時代に求められる項目です

## B キャリアプランニングの方法

キャリアプランニングを「職業人としての将来設計」という狭い意味でとらえず、仕事以外の営み(家族や友人との関係やボランティア活動などの日常生活上の取組み)も含めた、社会の中で自分らしい生き方を実践するための将来設計と考えれば、その手法は多種多様です。

### グループワーク

「キャリアプランニング」に関して具体的にどのような取組みが行われているのか、参加者同士で意見交換してみましょう。

具体的なキャリアプランニングの取組みは？

### ワークシート

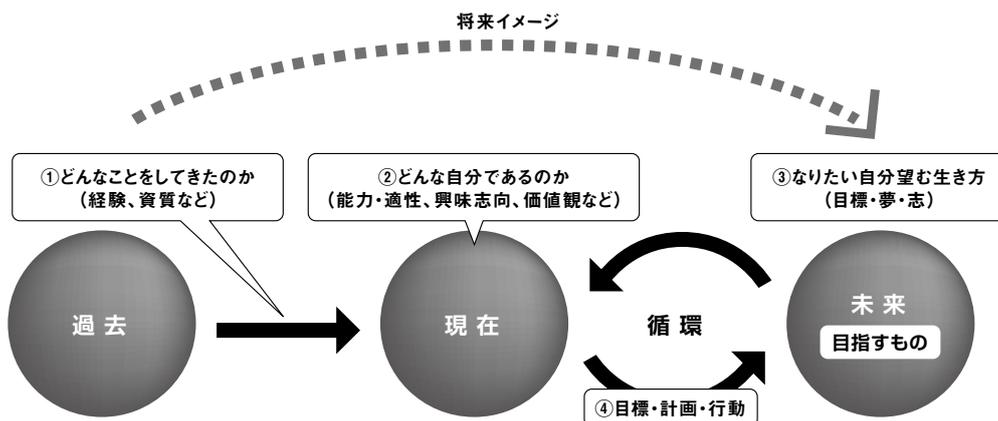
- ・ P.42 将来デザインシート
- ・ P.42 目標設定シート
- ・ P.43 ライフプランシート

## C キャリアプランニングの視点

高校段階から自らのキャリアプランニング(将来イメージ)を考えていくにあたり、

- ・自分はいったい何が得意か(能力、適性)
- ・自分は本当のところ何をやりたいのか(興味志向)
- ・何をやっている自分に意味や価値が感じられるのか(志、価値観、目標)

といった視点で考えるとともに、過去・現在・未来との繋がりや社会生活の中における自分自身のかかわり方(役割)をイメージしていくことが大切です。今までの経験を振り返り、今後の夢や目標を想像し、自分自身を社会でどう活かしていくかという視点で考えられるように支援していきましょう。



### Column キャリアプランニング

「キャリアデザイン」同様に、この言葉はキャリア教育において、ごく一般的に使われるようになった。しかし、筆者はいささかの抵抗感をもっている。果たして、キャリアを計画、設計することなど果たして出来るのだろうか、という疑問を持っているからである。実際、社会で活躍する人たちは、おしなべてこう口にする。「最初から今の仕事をやろうと思っていたわけではなく、たまたま人から誘われて」「偶然雑誌の記事で見つけ興味を持って」

たまたま、偶然出会うのが仕事だとすると、計画、設計など意味がないことではないか? では、なぜこれら言葉が使われるのか。私は、「キャリアイメージ」という意味合いで捉えられていると考える。すなわち、将来の自分自身の働いている姿や、どのような生活を送っているかも含めたライフスタイルのイメージである。設計、計画と言ってしまうと、何か大変大きなことを決定しなければならないように考え、生徒も構えてしまい考えが進まなくなってしまう。しかし、「将来のことをイメージしてみよう!」であれば、テキスト本文にもあるように、様々なヒント、手だてがある。

生徒が、卒業後直接就職をするにしても、進学してから就職するにしても、自分自身が働き方や生活の具体的なイメージなしに、選択をしてしまうと、入社後に「こんな筈ではなかった」というミスマッチを起こす。それが、高い離職率に反映されている。では、大学に進学する生徒は、どうか。多くは将来のイメージのないまま、自身の学力に見合った大学を選び、入学後はとりあえず安心してサークル活動を行い、二年半後の3年生秋の就職活動時期を迎える。その間、キャリア意識において何ら変化はない。大学入学時と同じように、自身の「入れる」会社を選び、就職するのである。

自身の将来イメージを持ち、そのフィルターを通して企業や、仕事を見ることは、最低限必要であると考えられる由縁である。

慶応義塾大学政策・メディア研究科 准教授 小杉俊哉

# 08 まとめと振り返り

## 指導者自身の行動目標へ落とし込み

### キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングとは「キャリア（職業人生、進路など）」に関する相談をはじめとする支援をいいます。

具体的には、適性や経験等に応じ職業選択や自己啓発、将来の職業生活設計を行うことができるよう、在職者や求職者、学生生徒等に対して実施される相談その他の支援をいいます。

個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等、企業の能力開発、キャリア形成に関する制度の設計、運用や、学校のキャリア教育に係るプログラムを設計、運用等までを含む概念です。

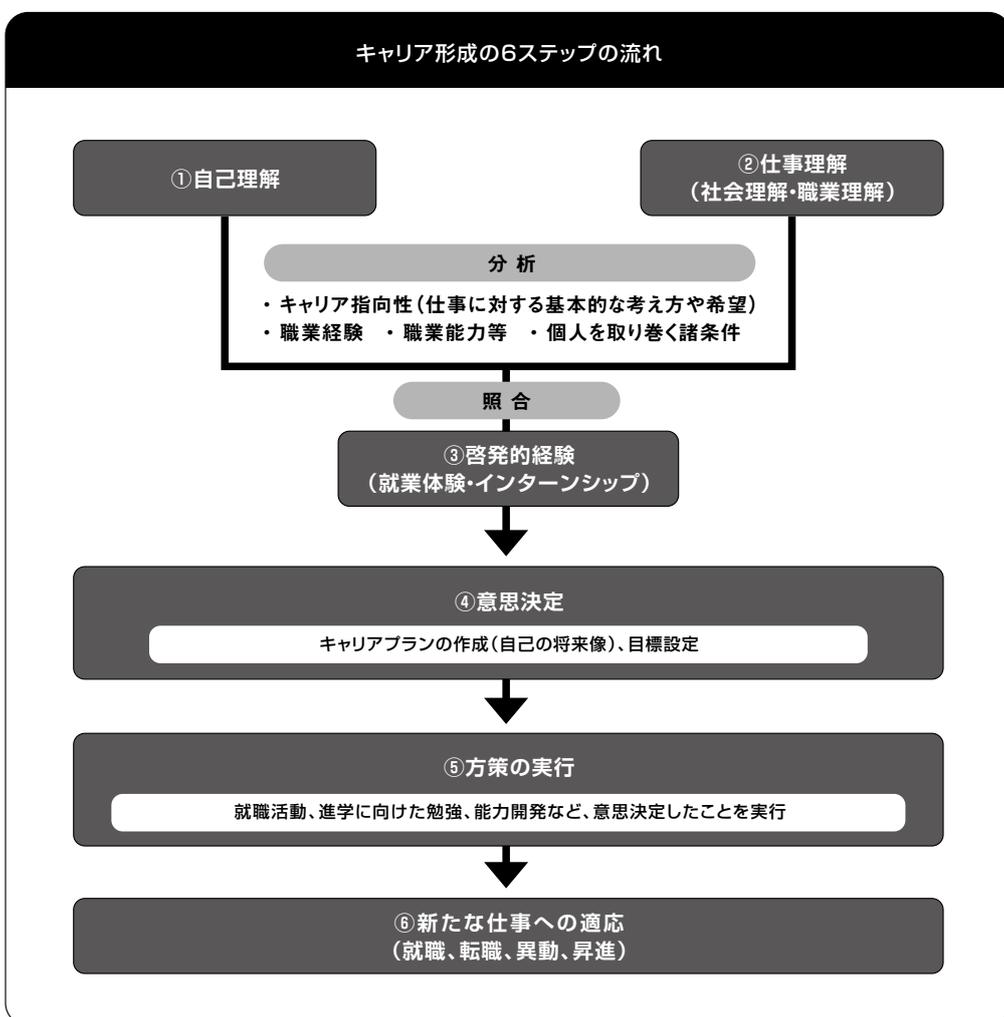
教育現場では「キャリア・カウンセリング」ということが多いようですが、労働行政では区別せず、キャリア・コンサルティングと総称しています。

### 参考資料

- ・P.44 3年間の指導計画例(A)
- ・P.45 3年間の指導計画例(B)

## A キャリア形成の流れ

キャリア形成は、基本的に次の6つのステップで構成されており、キャリア・コンサルティングでは、この流れに沿って相談・援助を行っていきます(対象者の状況によって前のステップに戻ることもありますし、省略するステップもあります)。



【参考】「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書(平成13年5月)」(厚生労働省)をもとに作成

第二部のテーマ「自己理解」「社会理解・職業理解」「啓発的経験」「キャリアプランニング」は、それぞれ①～④に対応するものです。適切なタイミングで適切な指導を行えるように、この講習が終了した後は、第二部で学んだ具体的な手法を、いつ、どのように実施すべきか、キャリア教育全体のプランニングも考慮して、より具体的な企画に落とし込んでいってください。

## B 明日からの行動計画

本講習で学んだ知識や実践はこの場で完結させず、是非学校現場で生かしていきましょう。  
「キャリアプランニング」の章で学んだ「目標設定シート(P.42参照)」にならない、明日から実践する「行動計画表」を作成してみましょう。

### 個人ワーク

明日から実践できる行動計画をまとめる。

<p>①まず、自分がやってみたい取り組みをひとつ書き出す。</p>	<p>私がやってみたいことは…</p>
<p>②上記①の取組みの具体的な内容を書き出す。</p>	<p>・対象</p> <p>・時期</p> <p>・場所</p> <p>・内容(目的・目標)</p>
<p>③上記②の内容を実行するために必要なことを書き出す。</p>	<p>実行のために必要な行動・準備は…</p>
<p>④上記③の短期的な目標として、明日から出来ることを書き出す。</p>	<p>まず明日からやるべきことは…</p>
<p>⑤最後に、①～④の計画についてのコミットメントを書き込む。</p>	<p>以下の内容を約束します…</p>

## 第二部で学んだことの振り返り

- 自己理解の意義・目的を理解できた
- 自己理解の指導方法やツールの知識・情報を得た
- 社会理解・職業理解の意義・目的を理解できた
- 社会理解・職業理解の指導に必要な知識を得た
- 啓発的経験の意義・目的を理解できた
- 就業体験・インターンシップの実施に役立つ知識・情報を得た
- 一般的なビジネスマナーを理解できた
- キャリアプランニングの意義・目的を理解できた
- キャリアプランニングの指導方法について知識・情報を得た

### キャリア教育のPDS(PDCA)サイクル

キャリア教育を実践する上で、非常に重要になってくるのが評価の部分になります。教育活動の枠組みに変化の少ない学校教育ではPDS(PLAN-DO-SEE)というサイクルが適しているといわれており(ほぼ同じ意味でPDC(check)A(action)サイクルとも言われます)、計画、実行、評価段階のどの段階でも適切な評価を取り入れて実行されることが望ましいとされています。

#### P(PLAN):学習指導計画の立案

教育段階の規模や見通しを定める評価で、**診断的評価**と呼ばれます。「①学校組織の現状②児童生徒の実態・課題③学習プログラムの実践上のツール」について現状を評価した上で**目標を設定し、計画を立てていきます。**

#### D(DO):学習の展開

実行段階の評価で、**形成的評価**と呼ばれます。P(PLAN)の段階で設定された目標を達成するために**適切な実践がなされているかを評価していきます。**必要に応じて教育活動の変更や修正をすることもあります。

#### S(SEE):学習の評価

最終的な評価で、**総括的評価**と呼ばれます。指標はP(PLAN)の段階で設定されており、その**指標に照らし合わせて最終的な評価を行います。**また、D(DO)の形成的評価を集積して1年の総括として評価も行うこともあります。

このS(SEE)の総括的評価は次年度のP(PLAN)の診断的評価も兼ねた形となり継続して行きます。

### 生徒にも適用できる PDS(PDCA)サイクル

この評価サイクルは、キャリア教育の指導計画だけでなく、生徒が行う教育活動にも適用されています。

【例】体験学習のPDS(PDCA)事前学習

(目的・目標の設定と下調べ)

↓  
体験学習

(実際に企業や学校を訪問し、その場で学習・反省)

↓  
事後学習

(事前学習や体験学習の評価と次の学習への目標設定)

【参考】「キャリア教育入門」(三村隆男著)をもとに作成