

指導に活用できる ワークシート&知識

- キャリア教育に活用できるワークシート例 P.36-43
- 3年間の指導計画例 P.44-45
- 雇用関連データ P.46-47
- 労働法～働く時に必要な基礎知識～ P.48-49
- さまざまな働き方(雇用形態) P.50-51
- キャリア教育取組事例の参考文献とキャリア教育のためのテキスト ... P.52

過去を振り返り自分の特徴や印象に残った出来事を書き出してみよう。

これまでの成長の過程を整理し、意識していなかった自分自身を知ることで、今後の目標作りに役立てよう。

学年	振り返り	印象に残っている出来事(思いつづものをいくつか書き出してください)	まとめ、共通点
小学生時代	どんな性格だった? 勉強や習い事で何が好きだった? 保護者や先生からほめられたことは何? 保護者や先生から叱られたことは何? 友達に自慢できることは何だった? 大きくなったら何になりたかった?		
中学生時代	何に熱中していた? 一番努力したことは何? 一番うれしかったことは何? 一番悲しかった(悔しかった)ことは何? 大きくなったら何になりたかった? 小学生の頃と比べて変わったところは?		
高校生時代 (現在)	どんな性格? 何に熱中している? 「これだけは誰にも負けない」と 思うことは? 一番努力していることは何? 一番うれしかったことは何? 一番悲しかった(悔しかった)ことは何? 大きくなったら何になりたい? 中学生の頃と比べて変わったところは?		



これまでの成長をふり返って、あなたの個性や得意なこと、興味・関心のルーツなどを整理してみましょう。
 また、これまでの自分を踏まえて、あらためて将来(10年後、20年後)にどんな人間になりたいかを考えてみましょう。

10年後	20年後
------	------

自己理解

I am シート

「私は、」のあとを思いつくままに書きこんでいき、あなたがどのような人物であるか自己紹介してみましょう。

私は、(例)一度決めたことは最後までやりきる性格です。

私は、

私は、

私は、

私は、

私は、

私は、

私は、

私は、

上記から気付いたこと

自己理解

インタビューシート

保護者や学校の先生など周囲の大人に、過去のあなたについてインタビューをしてみましょう。

自分が思っている「あなた自身」と、自分以外の人から見た「あなた」の違いに注意しながらインタビューを進めましょう。

幼少期

私の、子どものころの特徴は?

どんな遊びが好きだった?

小学校時代

私が、保護者や先生から褒められていたことは?

私が、保護者や先生から怒られていたことは?

中学校時代

どんなことが得意だった?

どんなことが苦手だった?

どんな夢をもっていた?

高校校時代(現在)

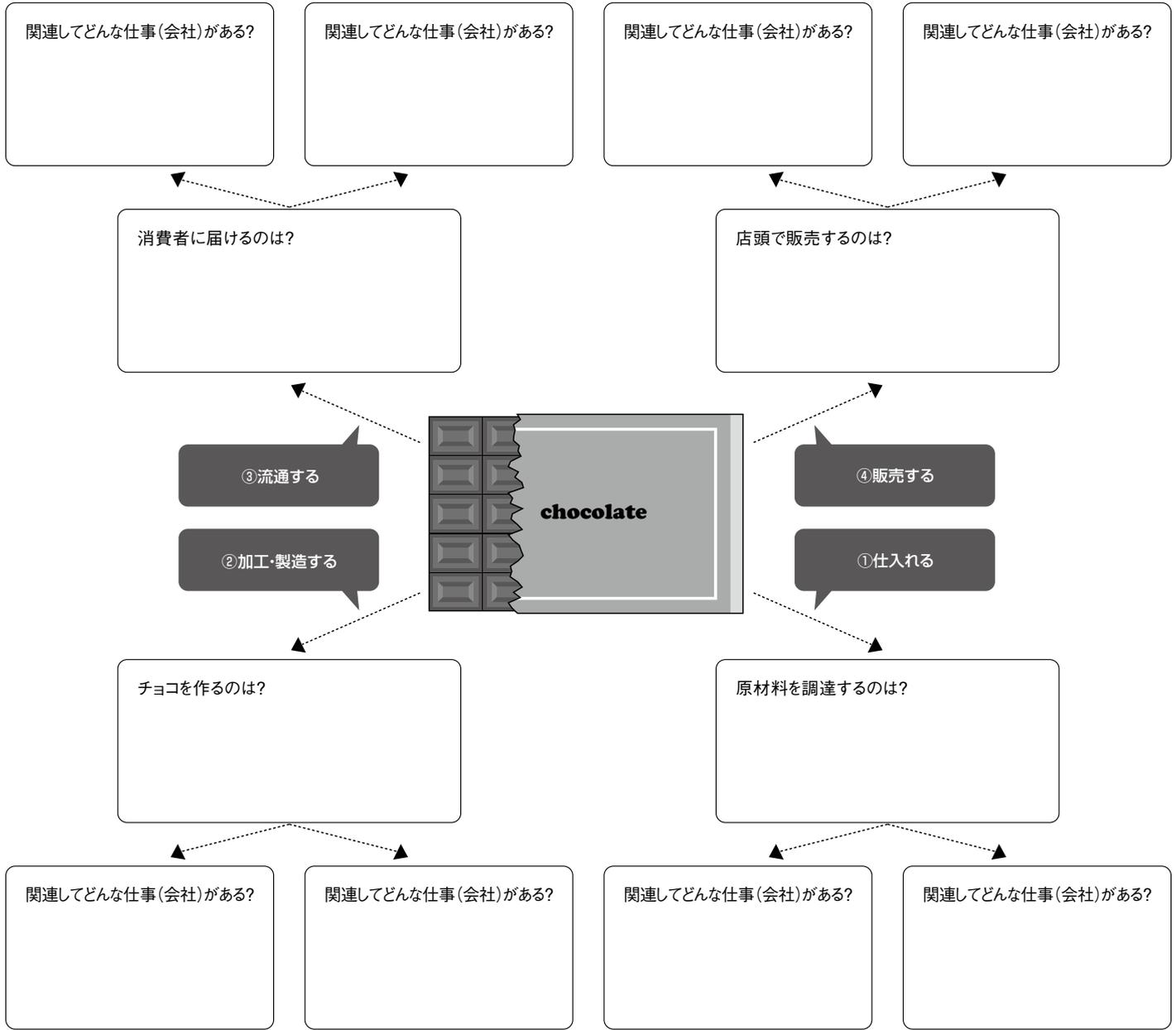
私は、何に向いている?

私の、良いところは?

私の、直した方がいいところは?

みなさんの身近な商品が手元に届くまでに、どれだけの人が関わっているか考えてみたことはありますか？

たとえばチョコレートという商品の周りにはどのような仕事(会社)が関わっているのか想像して下の図に書き込んでみましょう。



※用意された記入枠以外にも思いつくものがあれば書き足してOK

上に書き出した仕事(会社)から興味のあるものをひとつ選び、さらに詳しくその仕事内容について考えてみましょう

<p>①その会社の中には、具体的にはどんな仕事をしている人がいるでしょうか？</p>	<p>②自分がその会社で働くとしたらどんな仕事をしたいですか？</p>	<p>③なぜその仕事に興味を持ったのですか？</p>
--	-------------------------------------	----------------------------

社会理解・職業理解

職業インタビューシート

興味を持った仕事(会社)、関心のある仕事(会社)について調べるために、会社やそこで働いている人にインタビューしてみましょう。

取材先		
会社名	部署名	お名前
連絡先		

仕事の内容
どんな仕事をしていますか？
仕事のやりがいは何ですか？
仕事の大変なところは何ですか？

1日の仕事の流れ
6:00
7:00
8:00
9:00
10:00
11:00
12:00
13:00
14:00
15:00
16:00
17:00
18:00
19:00
20:00
21:00
22:00
23:00

働く前と実際に働いてみた違い		
どうしてその仕事を選んだのですか？	働く前のイメージはどうでしたか？	実際に働いてみてどうでしたか？

その仕事に就くためのアドバイス		
どんな知識・技術が必要ですか？	どんな人に向いていますか？	その仕事に就くためにやるべきことは？

あなたが希望する、もしくは気になっている進学先について以下のシートに記入してみましょう。

学校名			
所在地			
興味ある 学部・学科			
そこで学べる 主な内容			
特色（授業内容、 実習や実験の時間数など）			
興味を持った 先生・授業			
取得できる 主な資格・免許			
卒業後の進学 または就職状況			
オープン キャンパス日時			
偏差値			
入試に必要な科目			
全体の印象			
進学した先輩の アドバイス			

啓発的経験

会社研究シート

職場体験の前に、これから体験する会社や仕事についてイメージや疑問点を書き出してみましょう。

職場体験が終わったら、実際に体験してみた感想も書き出してみましょう。

企業名 _____		日時 _____	
職場体験前 に書き出しましょう		職場体験終了後 に書き出しましょう	
どんな仕事だと思いますか？ 面白いところ、大変なところを両方考えてみましょう。		実際に仕事を体験してみてどうでしたか？ 事前のイメージと比較して感想を書き出してみましょう。	
働いている人に聞いてみたいこと、 または体験してみたいことを書き出してみましょう。		聞いてみたかったこと、体験してみたかったことについて、 職場体験後の感想を書き出してみましょう。	
①		①	
②		②	
③		③	

啓発的経験

職場体験日誌

仕事を始める前に、その日の作業内容、目標を確認しましょう。

一日の仕事が終わったら、その日の作業内容の報告・感想を記入しましょう。

企業名 _____		日時 _____	
今日の目標			
時間①	作業内容①	受けた指示①	
時間②	作業内容②	受けた指示②	
時間③	作業内容③	受けた指示③	
今日の反省・感想			
先生への報告			

キャリアプランニング

将来デザインシート

あなた自身の未来を想像して「○年後の自分」のことを書き出してみましょう。

将来、勉強、仕事、家庭など、どんなことでも構わないので思いのままに書き出してみましょう。

2010年	高校生	あなたは何をしている？	【将来を考えるヒント】 ・勉強は？ ・仕事は？ ・家族は？ ・結婚は？ ・何が好き？ ・何が嫌い？ ・どこに住んでいる？ ・平日は何をしている？ ・休日は何をしている？
年	来年の今頃	あなたは何をしている？	
年	20歳の頃	あなたは何をしている？	
年	30歳の頃	あなたは何をしている？	
年	50歳の頃	あなたは何をしている？	
年	70歳の頃	あなたは何をしている？	

未来を想像してみた感想

想像した未来を実現するためにどんな努力が必要？

キャリアプランニング

目標設定シート

まず、将来の目標をひとつ立てて、その目標を達成するために必要なことを逆算して考えてみましょう。

最後は、明日から実践できる「具体的な目標」を設定しましょう。

私が将来 やってみたい仕事は…	①
↓ 上記①の仕事に就くために 必要なのは…(勉強、経験、資格など)	②
↓ 上記②を身に付けるために やるべきことは…	③
↓ 上記③のための 高校卒業後の進路は…	④
↓ ①～④を実現するために 明日からやることは？ (具体的な目標を設定しましょう)	明日から取り組む今月の目標
	今後1年間の目標

キャリアプランニング

ライフプランシート

あなた自身の将来について、どんな人生を歩みたいか計画を立ててみましょう。

仕事や家庭、趣味など、さまざまな軸で、それぞれの関連性も考えながらライフプランを描いてみましょう。

分野	年齢	20歳	30歳	40歳	50歳	60歳	80歳
仕事							
家庭							
趣味							
社会活動							
身に付けたいこと							

【ライフプランシート記入例】

分野	年齢	20歳	30歳	40歳	50歳	60歳	80歳
仕事		▲22歳 就職	▲31歳 転職	▲39歳 係長	▲50歳 部長	▲60歳 退職	
			▲28歳 自分のアイデア製品を発売				
家庭			▲28歳 結婚 ▲34歳 第2子誕生				
			▲29歳 第1子誕生 ▲39歳 マイホーム購入				
			▲30歳 クルマ購入				
趣味		▲22歳 読書記録をつける ▲34歳 ゴルフを始める					
			▲30歳 海外旅行 ▲40歳 読書記録1000冊突破				
社会活動			▲32歳 育児サポートの会に参加			▲60歳 介護サポートの会に参加	
				▲40歳 街の清掃活動に参加			
身に付けたいこと		▲22歳 ドイツ語を始める ▲35歳 ドイツ語検定3級 ▲50歳 ドイツ語で会話できる					
			▲28歳 簿記資格 ▲42歳 税理士資格 ▲58歳 社会保険労務士資格				

指導計画

A高等学校「3年間の指導計画」例

学年	月	学校行事等	生徒の主な活動		* 教科との関連は除く 関連・連携する事項
			総合的な学習の時間	ホームルーム活動	その他
1 学 年 可 能 性 を 広 げ て 探 索 す る 時 期	4	○入学式 ○新入生オリエンテーション ○集団宿泊研修 ○各種進路講演会 ○職業理解月間	○中学校からの移行について検討 ○「キャリア」へのガイダンスⅠ 「キャリア」の理解・設計 ○各種進路講演会 ○職業別講話 ○企業人インタビュー (テーマ別プレゼンテーション) ○働くことの必要性・意義の理解	○生活・学習目標設定 ○高校生活のガイダンス ○集団宿泊研修事前・事後指導 (意義・目的の理解) ○夢・将来像を描く ○進路希望調査 ○職業研究 (産業分類・職業分類)	○中学校とのキャリア教育移行研修会 ○教員対象キャリア教育研修会 ○保護者へ3年間のキャリア教育計画の説明会 ○社会人・職業人の理解 ○三者面談 ○個人面談 ○職業人講演会 ○生徒と保護者の語る会
	5	○ボランティア活動の参加 ○夏休み職業人インタビュー (テーマ別プレゼンテーション) ○選択教科(模擬講義)体験	○職業ガイダンスセミナー ・企業の選択・依頼・実施 ○「〇〇になるためのチャート」 作成	○コース選択・科目選択を考える ○進路希望調査	○個人面談
	6	○履修科目相談月間			
	7	○高校生企業体験(全員) ・インターンシップ ・ジョブシャドウイング			
	8	○大学・短期大学・専門学校・ 企業訪問 (プレ学問・企業・職業研究)		○事前・事後指導 (意識形成を図る)	○個人面談 ○中学校へキャリアの成長を報告 ○春休み期間を利用して、インターン シップ等を5日間以上実施する ○春休み期間を利用して上級学校・企 業等への訪問
	9	○3年生と語る会		○進路希望調査	
	10				
	11				
	12				
	1				
	2				
	3				
	2 学 年 個 々 の 可 能 性 に つ い て 吟 味 す る 時 期	4	○企業体験・大学・短期大学・ 専門学校訪問のまとめと発表 ○企業・職業研究月間 ○学問研究月間	○整理・反省・課題の提示、今後 への抱負 (テーマ別プレゼンテーション) ○「キャリア」へのガイダンスⅡ 「キャリア」の理解・設計	○進路適性検査の実施 ○夢・将来像を描く ○進路希望調査 ○事前・事後指導 (意識形成を図る)
5		○論述・プレゼン特講 ○ボランティア活動の参加	○進路研修報告会	○事前・事後指導 (体験の共有化を図る)	○小論文講座開始 ○グループ別活動
6		○進路研修の実施 (進路希望別インターンシップ・ 上級学校研修)			
7		○進路ガイダンス	○各テーマ別の出張講義等を開催 し、進路先の理解を深める	○事前・事後指導 (社会や産業の動向の理解意識 形成を図る)	○グループ別活動
8			○進路別経済講座		
9		○大学・短期大学・専門学校・ 企業訪問 (リトライ学問・職業研究)		○事前・事後指導 (意識形成、体験の共有化を図る)	
10		○3年生と語る会			○春休み期間を利用して 上級学校・企業等への訪問
11					
12					
1					
2					
3					
3 学 年 現 実 的 な 選 択 ・ 決 定 の 時 期		4	○推薦入試説明会 (就職・進学希望者)	○「キャリア」へのガイダンスⅢ 「キャリア」の理解・設計	○学習計画(補講等受講) ○進路希望調査 (具体的な将来像を描く)
	5	○進路ガイダンス	○進路希望別の出張講義等を開催 し、自ら進路の理解を深める	○事前・事後指導 (意識形成を図る)	○個人面談 ○三者面談
	6				
	7	○進路研修の実施 (進路希望別インターンシップ・ 上級学校研修)		○事前・事後指導 (意識形成を図る)	○夏休み、長期の職場実習の依頼 ○オープンキャンパス等の活用
	8		○ライフ・プランニング		○三者面談
	9				
	10				
	11				
	12				
	1			○下級生へキャリア教育レポート 作成	○就職・指定校、公募制推薦出願指導 ○AO入試等合格者への指導 ○一般受験者三者面談、出願指導
	2	○下級生と語る会			
	3				

※各項目の詳細は出典先に記載

【出典】「高等学校におけるキャリア教育推進に関する調査研究協力者会議」報告書(文部科学省)

指導計画

B高等学校「3年間の指導計画」例

* 教科との関連は除く

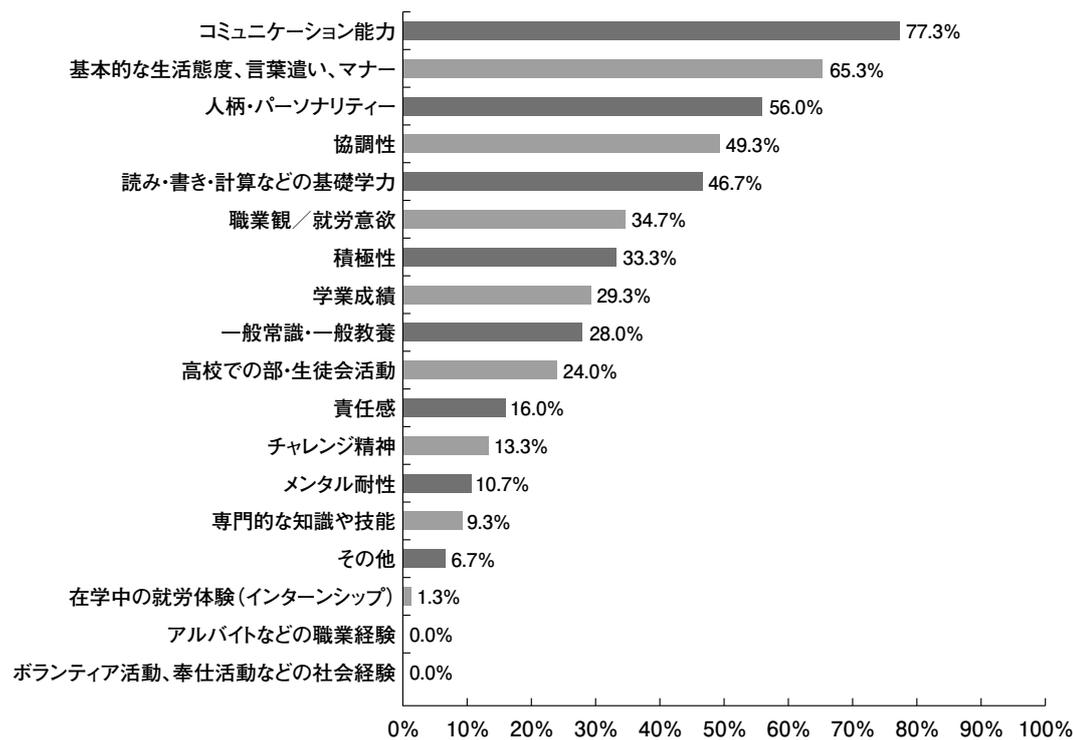
学年	月	学校行事等	生徒の主な活動		関連・連携する事項 その他
			総合的な学習の時間	ホームルーム活動	
1 学 年 可 能 性 を 広 げ て 探 索 す る 時 期	4	○入学式 ○新入生オリエンテーション	○「キャリア」へのガイダンスⅠ ○先輩の講話「なぜ学ぶのか、高校生活を振り返って」 ○作文「未来予想図」 ○自己紹介ゲーム ○自己理解 職業レディネステスト ○企業人インタビュー ○職業研究 ①働くことの意義 ②職業分類 ③生涯賃金 ④法律 ○志望別グループ編成 ○職業ガイダンスセミナー ○大学シラバス研究Ⅰ ①シラバスとは何か ②シラバスを読んでみよう ③キーワードピックアップ ④レポート作成	○自己紹介 ○集団宿泊研修事前・事後指導 ○進路希望調査 ○学習計画 ○事前・事後指導 (クラス別プレゼンテーション) ○進路希望調査 ○事前・事後指導 (学年プレゼンテーション) ○事前・事後指導 (グループ別プレゼンテーション) ○1年間の活動の整理	○教員対象キャリア教育研修会 ○保護者へ3年間のキャリア教育計画の説明会 ○全体集会等で高校生活への必修条件の説明 ○個人面談 ○三者面談 ○特講 レポートのまとめ方 ○個人面談 ○中学校へキャリアの成長を報告 ○個人面談
	5	○集団宿泊研修			
	6	○コース選択説明会			
	7	○文化祭 ○ボランティア活動の参加			
	8				
	9	○体育祭			
	10				
	11				
	12				
	1				
	2	○3年生を送る会			
	3				
2 学 年 個 々 の 可 能 性 に つ い て 吟 味 す る 時 期	4		○「キャリア」へのガイダンスⅡ ○学部研究 ①学部学科分類 ②学部と資格 ③学部と就職 ④大学学部比較 ⑤大学の特色 ○研究所・キャンパス訪問 ①訪問先選び ②訪問計画 ③キャンパス訪問 ④報告書作成 ⑤報告会 ○学問案内セミナー ①講師選び ②講師依頼 ③質問紙作成 ④学問案内セミナー ⑤整理 ○進路経済講座 ①費用の種類 ②学費比較 ③自宅と自宅外 ④奨学金	○学習計画 ○進路適性検査 ○進路希望調査 ○事前・事後指導 (クラス別プレゼンテーション) ○事前・事後指導 (学年プレゼンテーション) ○事前・事後指導 (学年プレゼンテーション) ○修学旅行事前指導・事後指導 ○進路希望調査 ○今後の学習計画の見直し ○1年間の活動の整理	○教員対象キャリア教育研修 ○保護者へキャリア教育説明会 ○志望別グループ移動調査 ○個人面談 ○志望別グループ移動調査 ○三者面談 ○夏休み期間を利用して 上級学校を訪問する ○志望別グループ移動調査 ○個人面談
	5				
	6				
	7	○文化祭 ○ボランティア活動の参加			
	8	○オープンキャンパス			
	9	○体育祭			
	10				
	11	○企業訪問型修学旅行			
	12				
	1				
	2	○3年生を送る会			
	3				
3 学 年 現 実 的 な 選 択 ・ 決 定 の 時 期	4	○入試説明会	○「キャリア」へのガイダンスⅢ ○大学シラバス研究Ⅱ ①進路選択のためにシラバス再読 ○進路プランニング ①大学卒業後の自分の姿 ②学部選択 ③大学選択 ○志望理由書作成 「この分野に進む」 ○課題研究 「社会と学問・論点整理」 ①新聞スクラップ ②小論文分析 ③論点整理 ④討論会 ○企業人の講話「学問と産業社会」 ○大学生の講話「大学生活とは」	○学習計画 ○進路希望調査 ○志望理由書発表会(クラス別) ○事前・事後指導 ○事前・事後指導 ○3年間の活動の整理	○教員対象キャリア教育研修 ○保護者へキャリア教育説明会 ○個人面談 ○三者面談 ○夏休み期間を利用して上級学校を訪問する(希望者) ○センター試験出願方法 ○三者面談 ○推薦・AO入試等合格者会 ○一般入試願書請求 ○一般受験者三者面談 ○二次個別試験出願方法
	5				
	6				
	7	○文化祭			
	8	○オープンキャンパス(希望者)			
	9	○体育祭			
	10				
	11				
	12				
	1				
	2	○1,2年生とのお別れ会			
	3	○卒業式			

※各項目の詳細は出典先に記載

雇用関連データ

国や経済団体、人材サービス企業などによって、雇用に関するさまざまな調査レポートが公表されています。インターネットでも調べることが出来るので、雇用情勢や企業のニーズを知るための参考に役立ててください。

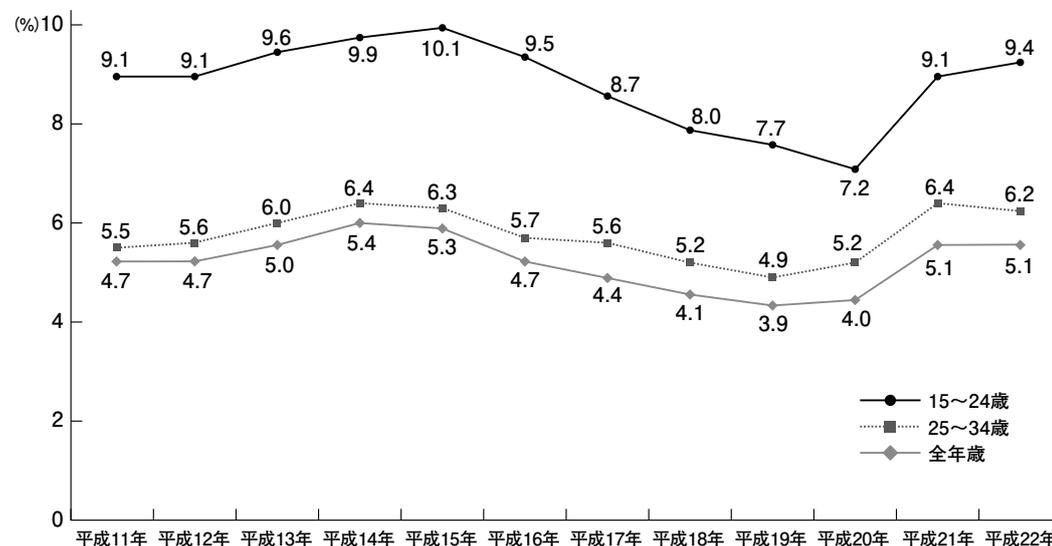
高卒者採用に際し重視する要素



調査年によって多少の変動はあるものの、コミュニケーション能力と協調性は常に上位に入っており、高校生の採用においては、まず対人関係を円滑にするための対話能力や組織風土への適応力、あいさつや言葉遣い、生活習慣など、基本的な生活態度に関する要素が重要な判断材料になっていることがうかがえます。

※複数回答(n=75)
【出典】「平成22年3月新規高校卒業予定者の採用に関するアンケート調査」(東京経営者協会)

完全失業率の推移

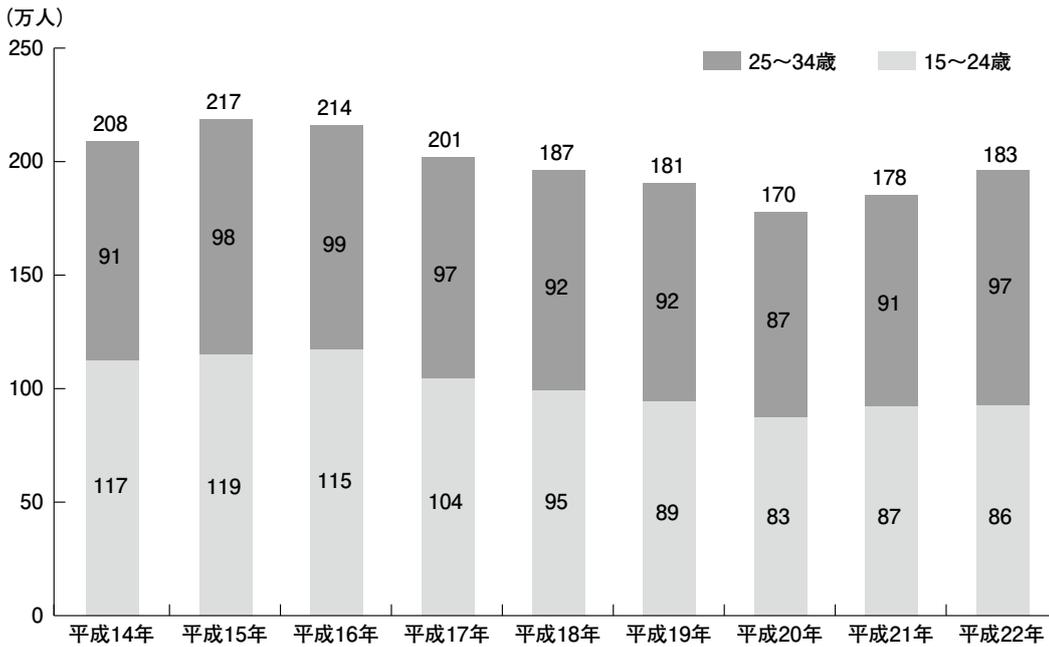


若者の雇用・失業情勢については、全年齢層の中でも特に厳しい状況にあります。24歳以下の若年層の完全失業率は、平成15年以降5年連続で改善していたものの、平成21年度に悪化し、平成22年には9.4%とさらに上昇しています。25~34歳層については、平成22年は6.2%と前年より改善しています。

(注)完全失業率は年平均

【出典】「労働力調査(基本集計)」(総務省統計局)

フリーターの数の推移



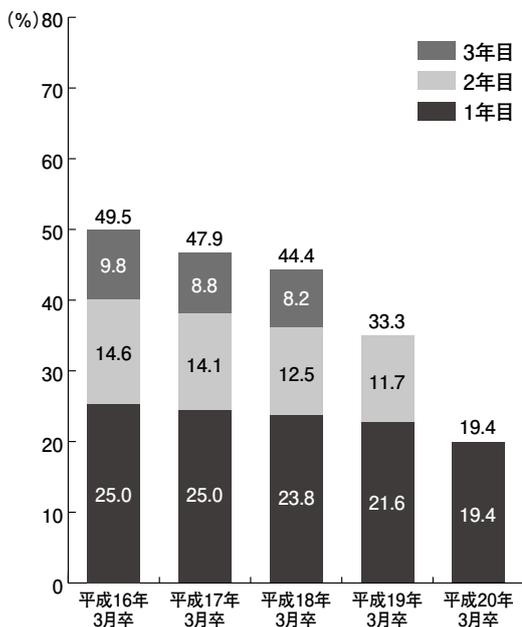
パート、アルバイト等フリーター数は、平成15年の217万人をピークに5年連続で減少したものの、平成21年から増加し平成22年は183万人となっています。

(注)「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、
 1. 雇用のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
 2. 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
 3. 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等をしていない者の合計。

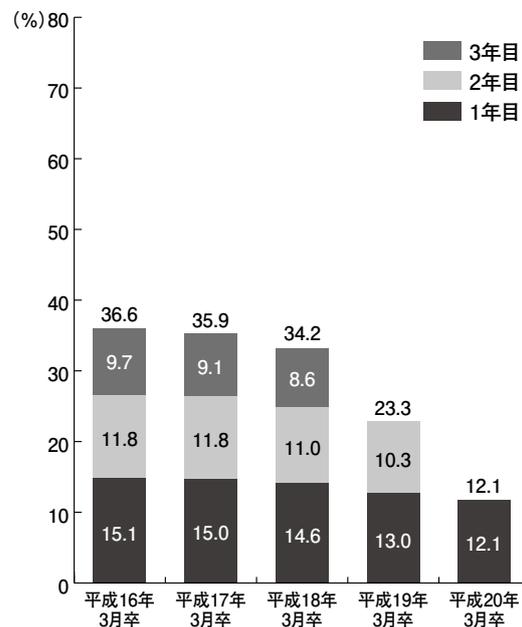
【出典】「労働力調査(詳細集計)」(総務省統計局)

卒業後3年以内の離職率

〈高校卒〉



〈大学卒〉



卒業後3年以内に離職する者の割合は、中卒約7割、高卒約5割、大卒約3割(いわゆる「7・5・3」現象)。特に、卒業後1年以内の離職率が高い傾向があります。

(注)3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある。

【出典】厚生労働省職業安定局集計

労働法～働く時に必要な基礎知識～

実は「労働法」という名称のひとつの法律があるわけではありません。労働基準法や労働組合法をはじめ、男女雇用機会均等法、最低賃金法等、労働問題に関する法律の総称として「労働法」と呼んでいます。ここではそういった様々な法律で決められているルールの概要を紹介します。ここでは基本的なルールを分かりやすく簡潔にまとめています。それぞれ一定の要件や例外もあります。

賃金について

使用者(会社)は賃金を、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないと労働基準法で定められています。お金で払わずに物を支給したり、契約で決められた全額を支払わずに一部を差し引くなどの行為は違法となる場合があります。また、最低でも1ヶ月に1回の支払い日(給料日)を決めて、定期的に賃金を支払わなければならないと定められているので、給料がいつ支払われるかわからないというようなことはあってはなりません。

主要なルール

- 書面による明示 …………… 使用者が労働者に労働条件(給料の額など)を示す際は、書面にして明示しなければならないと定められています。口約束だけしかせず、言っていた額と支払われた額が違うというようなことはあってはなりません。
- 最低賃金額 …………… 法律で「最低賃金額」(都道府県により異なります)が決められています。それより低い賃金を支払うことは違法です。
- 男女同一賃金 …………… 性別(その他国籍、信条、社会的身分など)を理由に賃金などの労働条件で差別をすることは違法です。
- 割増賃金 …………… 時間外労働に対しては25%増以上(1カ月60時間を超える時間外労働に対しては50%以上。ただし、中小企業については、当分の間、適用猶予)、休日労働に対しては35%増以上、深夜業に対しては25%増以上、割増賃金を支払わなければならないと定められています。いわゆる「残業」にあたる時間外労働に対して正当な対価を支払わなければならないというルールです。
- 休業手当 …………… 使用者の責任で、労働者が労働できる状態にあるにもかかわらず労働者を休業させた場合(たとえば仕事が少ないから本来勤務日なのに休みを取らせるなど)、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならないと定められています。

勤務時間について

労働基準法で、勤務時間は休憩時間を除き週40時間、1週間の各日では8時間を超えてはならないと定められています。これを法定労働時間といいます。法定時間を超えた分の労働は「時間外労働」として、割増賃金の支払が使用者に義務付けられています。

主要なルール

- 休憩時間 …………… 労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分の休憩を、8時間を超える場合は1時間以上の休憩をはさまなければならないと定められています。休憩時間とは自由に過ごせる時間のことで、自由が制限される勤務中の待機時間などはこの休憩時間にはあたりません。
- 時間外労働 …………… 法定労働時間を超えて働かせる場合には、あらかじめ使用者と労働者の間で時間外労働の長さを取り決める協定を結び、労働基準監督署に届け出なければならないと定められています。また、時間外労働に対しては25%以上の割増賃金、深夜時間帯(法律上は22時～翌朝5時)の労働に対してはさらに25%以上の割増賃金を支払う必要があります。
- 変形労働時間 …………… 仕事によっては朝9時から夕方5時まで会社で勤務するというような労働時間の設定が難しい場合もあります。その場合、必ずしも1日に8時間、週に40時間までという形式に当てはまらない労働時間の設定をすることもありえます。(使用者と労働者の同意の上で取り決められます)

休日について

労働者に対しては、原則として毎週少なくとも1回の休日(例外として4週間を通じて4日以上の日)を与えなければなりません。なお、この「休日」とは日曜日や祝日である必要はありません。仕事の内容によっては日曜日に休むことが出来ない職種もあるため、平日が「休日」と決められることもあります。

主要なルール

- 休日労働 …………… 労働基準法では、契約上「休日」と決められた日に労働させた場合は35%以上の割増賃金を支払わなければならないと定められています。(法律上定められている休日は「最低週に1日」なので、週休2日制の会社で休日のうち1日勤務した場合は、休日労働ではなく時間外労働扱いとなり25%以上の割増賃金となります)

社会保険について

会社が正社員を雇う際には、必ず加入しなければならない「社会保険」があります。一般的に社会保険と呼ばれているのは、労働者災害保障保険(労災保険)、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の4つ。特に労災保険は雇用形態が正社員であろうとアルバイトであろうと関係なく、全ての労働者が持つ権利であり、会社が負う義務でもあります。

主要なルール

- 労災保険 …………… 業務上や通勤途中のケガや病気について、その治療費や、治療のために休んだ分の給料の補償などを目的としています。たとえば仕事に大きなケガをした場合、その治療費と治療に充てて働けない期間の給料分に当たるお金はこの保険から支払われます。保険料は会社が全額負担すると定められています。
- 雇用保険 …………… 別名「失業保険」とも呼ばれるもので、労働者がやむを得ない理由で失業した場合の保険金の給付などを目的としています。たとえば勤めていた会社が倒産して収入がなくなってしまった場合は、一定のお金がこの保険から支払われます。保険料は会社と労働者が負担すると定められています。
- 健康保険 …………… 従業員やその家族が病気になったり、ケガをした時の治療費に対する給付を行うことを目的としています。保険料は会社と労働者が負担します。
- 厚生年金保険 …………… 従業員の老齢、障害、死亡に対して保険給付を行い、従業員とその家族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としています。保険料は会社と労働者が負担します。



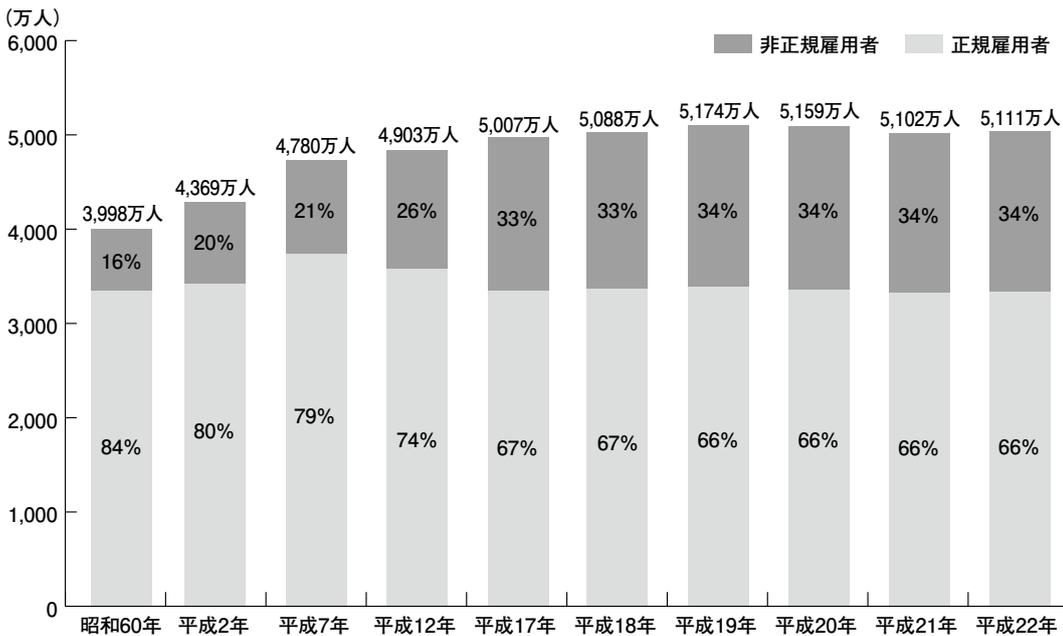
**厚生労働省作成のハンドブック
「知って役立つ労働法-働くときに必要な基礎知識-」にも
わかりやすく記載しています。**

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000rnos.html>

さまざまな働き方(雇用形態)

同じ「仕事」でも、働き方(雇用形態)にはいくつかの種類があり、契約期間や給与体系にも大きな違いがあります。労働者の3割以上が非正規雇用となっている現代においては、雇用形態に関する正しい知識を欠かすことができません。

正規雇用者と非正規雇用者の推移

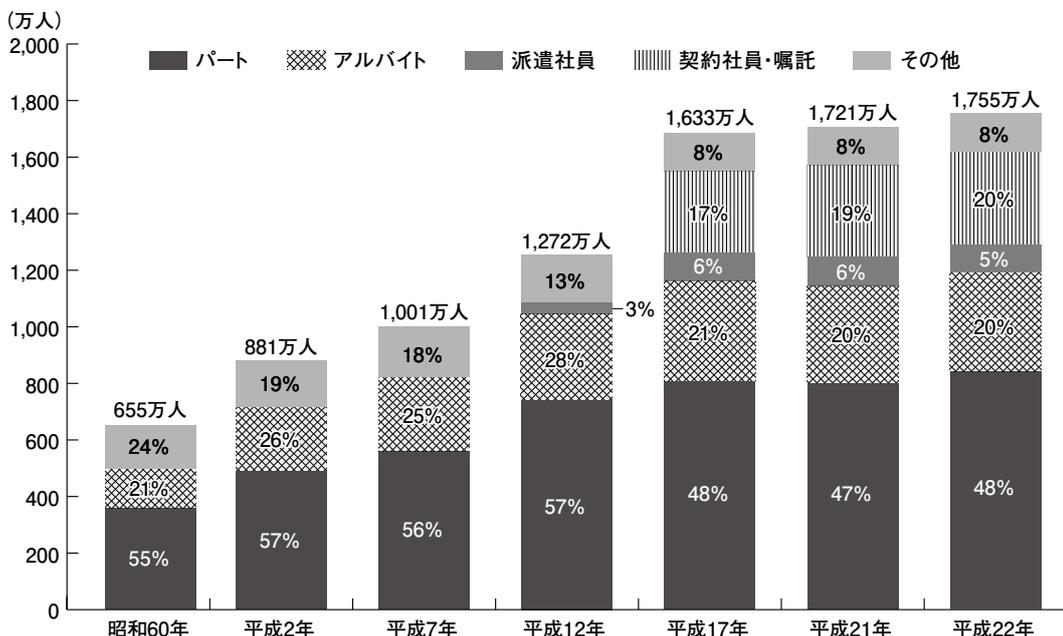


【出典】平成12年までは「労働力調査(特別調査)」(総務省)、平成17年以降は「労働力調査(詳細集計)」(総務省)

正規雇用者数は近年減少傾向にあり、非正規雇用者(パート、アルバイト、派遣、契約社員等)の割合は雇用者の約3分の1までに上昇しています。

(注)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

非正規雇用者の内訳と推移



【出典】平成12年までは「労働力調査(特別調査)」(総務省)、平成17年以降は「労働力調査(詳細集計)」(総務省)

左のグラフは、上のグラフの「非正規雇用者」の内訳を示すものです。平成12年以降の非正規雇用者の急激な増加(特に派遣社員や、契約社員・嘱託の増加)が顕著に見てとれますが、平成21年以降の調査では増加のペースが緩やかになり、内訳の各比率も前回調査と大きな変化はないことがわかります。

(注)平成17年以降の「契約社員・嘱託」と「その他」については、平成12年以前の分類は、「嘱託・その他」。

代表的な雇用形態の特徴

正社員

- 勤務先の会社に利益をもたらすよう仕事をし、その対価として給料を得る働き方。一般的に「会社員」という場合は、この正社員を意味します。
- 正社員には原則として「勤務先の会社が存続する限り、不当に解雇されない権利」があり、会社都合による一方的な解雇は法律で禁じられています。
- 採用後に「試用期間」を設けている場合があります。試用期間の日数・給料などが正社員と異なったり、「見習い期間」「研修期間」などと別名称で呼ぶ場合もあるので、しっかり確認しましょう。
- 最近では「地域限定社員」という勤務地を限定し、その範囲内のみで職場に勤務する正社員の雇用形態も出てきてきます。

パートタイム労働者(パート・アルバイト)

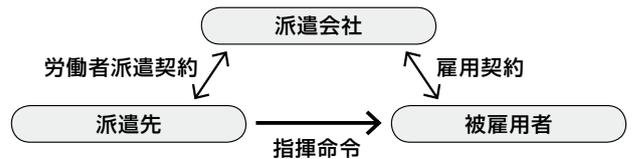
- 正社員よりも短い時間で働きます。
- 一般的に、学校卒業後に社員として就職をせず、アルバイトのみで生計を立てる若年者をフリーターと言います。
- パートやアルバイトのほとんどは時給制なので、仕事内容を時間で区切りやすい単純作業やアシスタント業務が多いと言えるでしょう。
- 基本的には正社員の指揮命令を受けて働くので、任される仕事には限度があります。そのためアルバイトの経験は正式な「職歴」とは見なされない場合が多く、経験を活かして正社員へステップアップするのはかなり難しいのが現状です。

契約社員

- 期間限定で雇用される社員を、契約社員と呼びます。期間を区切って行われるプロジェクト(事業)や専門性の高い業務を行う際には、正社員ではなく契約社員として採用を行うケースが多いのです。「〇年契約で〇〇〇の仕事を担当してもらう」という雇用形態なので、年俸制のプロ野球選手に近い働き方と言えるでしょう。
- 期間ごとに契約をし直すため、場合によっては「契約更新はしません」と会社側から通告される可能性もあります。仕事の成果がシビアに評価される雇用形態なのです。

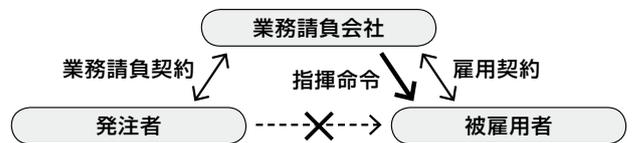
派遣労働者

- 派遣労働者として働く場合には、派遣元(派遣会社)に雇用されます。
- 給料は派遣元から支払われますが、仕事上の指揮命令は派遣先の会社から受けます。
- 業務によっては派遣受入期間に制限があったり、派遣が禁止されていたりするものもあります。
- 「紹介予定派遣」という、派遣労働者・派遣先との雇用関係成立のあっせん(職業紹介)を行う(ことを予定している)制度もあります。



請負労働者

- 請負会社に雇用されます。
- 業務請負の場合、どんな仕事を行うかは請負会社と発注者との請負契約によって決めます。発注者の社員から仕事上の指揮命令を受けることはありません。ここが派遣労働者と違う点です。
- 近年、製品生産のために多くの工程を必要とする製造業などでは、工程の一部を外部業者に丸ごと担当させるケースが増えていきます。そのため請負会社も増えつつあり、請負労働者という働き方も今後増加が見込まれています。



フリーランス(自営業)

- 「フリーランス」は会社を設立しない事業主、「自営業」は会社を設立している事業主を指しますが、どちらも「個人事業主」を意味しますので厳密な違いはありません。
- フリーランスには「フリー」という単語が含まれているため、フリーターに似た雇用形態と思われがちですが、まったく異なるものです。フリーターはあくまで「雇われる人」ですが、フリーランス・自営業は自分が社長という立場で、自分の裁量と責任で仕事を行う人なのです。
- 独立して事業を行うためには、知識・経験・運営資金などが必要となってきます。

■インターネットで閲覧できるキャリア教育取組事例の参考文献

①キャリア教育推進地域指定事業研究テーマ一覧[文部科学省 平成16～18年度]

http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/04081101/002.htm

学校、家庭、産業界、関係行政機関等が一体となってキャリア教育を推進するための調査研究として文部科学省が平成16～18年度に実施した「キャリア教育推進地域指定事業」の、研究テーマと研究の重点をまとめた一覧資料を掲載。

②キャリア教育体験活動事例集[文部科学省国立教育政策研究所 平成13～19年度]

<http://www.nier.go.jp/seitosidou/taiken.htm>

文部科学省国立教育政策研究所がまとめた、各地域、学校等において職場体験、就業体験をはじめキャリア教育にかかわる体験活動の改善・充実を図っていく上で参考となる取組を収録した事例集を掲載。

③地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト[経済産業省 平成17～19年度]

<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/career-education/index.html>

単に学校や産業界を支援するのではなく、企業・NPO等地域の民間主体を仲介役(「コーディネーター」)として支援することを通じて、学校と産業界・地域による一体的なキャリア教育の仕組み構築を図る経済産業省のプロジェクトの報告書を掲載。

④キャリア・コンサルティング研究会報告書[厚生労働省 平成21年度]

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000050k7.html>

中学校・高等学校のキャリア教育推進に当たり、「キャリア・コンサルタント等の専門人材が果たす役割、求められる能力要件」等に関する調査研究、検討内容を取りまとめた報告書を掲載。

■キャリア教育のためのテキスト

①独立行政法人 労働政策研究・研修機構 編 <http://cmx.vrsys.net/TOP/sub30.php#sub3>

【生徒用】高校生就職スタートブック

高校卒業後就職を希望する生徒に対し、具体的な就職活動を行うための基礎知識やワークシートをまとめたもの(2年生の3学期頃使用)

【教育者用】わたしの就職ノート

キャリアマトリックスを用いて進路指導ができるようにワークシートを編集したもの

【教育者用】職業ガイダンスブック

学校の先生や若者の就職支援担当者のための基礎知識をまとめたもの

②全国高等学校進路指導協議会 編 <http://www.zenkousin.net/>

【生徒用】高校生の進路ノート

主体的に進路について取り組む姿勢を育てる生徒用教材

【教育者用】高等学校ホームルーム担任のための進路学習ベーシックマニュアル

進路指導の理念から進路学習の実践テクニックや手順を解説した教材

③文部科学省 編 http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/06122006.htm

【教育者用】小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引

一児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育てるために一

キャリア教育の具体的な取り組みや事例等を紹介する手引

④国立教育政策研究所 編 <http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/21%20koukou.career/koukou.panfu.htm>

【教育者用】自分を社会に生かし、自立を目指すキャリア教育

一高等学校におけるキャリア教育推進のために一

高等学校教員向けのキャリア教育推進パンフレット

■相談窓口・相談機関 P.24参照

講習参加者の皆様へ

本講習は厚生労働省委託事業「キャリア教育専門人材養成事業」にて、有識者による専門委員会の議論を踏まえ、「高校生に対するキャリア教育でもっとも大切なことは何か」「高校におけるキャリア教育において先生方が課題と感じていることは何か」という2点を考慮しながら、講習カリキュラム及びテキストの開発を進めて参りました。結果的に、同じ課題や悩みを持つ者同士が情報交換や意見交換を通じて、キャリア教育に必要な創造性や効果的な手法、パフォーマンスを習得する機会となることが最も意義があり、皆様のお役に立てると考え、本講習を構成いたしました。

キャリア教育の手法に正解はありません。高校生を含めた若年層の就職支援、キャリア形成事業を行う中で感じることは、「自己肯定感を持たせ、将来についての意思決定ができるよう支援することの大切さ」です。自分の人生は自分で生きることしかできず、自分の人生を輝かせることができるのもまた自分であると言えます。そのために、生徒たちが「自己肯定感」、「将来に対する前向きなイメージ」、「文章や言葉の表現力」、「共感力、協調性」など、キャリア形成上必要かつ大事な要素を身につけていかれることを願ってやみません。今後、皆様が高校生に対するキャリア教育に携わる際、本講習がその一助となれば幸いです。

最後に、カリキュラム、テキストの開発にあたりご指導いただきました有識者の皆様、資料を提供いただいた皆様に、重ねて御礼申し上げます。

株式会社インテリジェンス

平成22年度キャリア教育専門人材養成事業 テキスト準備委員会メンバー

早稲田大学大学院教職研究科	教授 三村隆男
慶応義塾大学政策・メディア研究科	准教授 小杉俊哉
全国高等学校進路指導協議会	事務局長 千葉吉裕
NPO法人学生キャリア支援ネットワーク	理事長 橋本光生
東京都若者ジョブサポーター	渡邊記明

厚生労働省委託事業
平成22年度キャリア教育専門人材養成事業

高校における キャリア教育 実践講習

～キャリア・コンサルティングの
理念・手法を活用し、学校現場における
キャリア形成支援を担う人材を育成～

株式会社インテリジェンス

厚生労働省委託事業 | 平成22年度キャリア教育専門人材養成事業

高校における キャリア教育 実践講習

～キャリア・コンサルティングの
理念・手法を活用し、学校現場における
キャリア形成支援を担う人材を育成～

intelligence
株式会社インテリジェンス