目次

総論　はじめに 1

第１節　高等学校におけるキャリア教育 2

第２節　キャリア教育の推進に関わる人材について 4

Part１ 9

第１章　高等学校と高校生の理解 9

第１節　高等学校・高校生の状況把握と進路先の理解 10

第２節　高等教育機関等での教育と社会への移行における課題の理解 26

第２章　高等学校におけるキャリア教育の理解 33

第１節　キャリア教育の理解 34

第２節　高等学校におけるキャリア教育の取組み状況と課題 40

第３章　高等学校でのキャリア教育の授業開発 53

第４章　キャリア教育授業の実践 71

Part２ 79

第１章　働くことと働き方に関する理解 79

第１節　働くことに関する理解 80

第２節　最近の雇用情勢の理解 86

第３節　若者をめぐる雇用情勢 91

第４節　女性の働き方 96

第２章　労働関連法規と社会保障制度の理解 99

第１節　労働関連法規 100

第２節　就業規則 112

第３節　安心して働くための各種保険と年金制度 114

第４節　若者（働く人）への支援制度 121

第５節　職業訓練 126

第６節　働く人のための相談窓口 133

総論　はじめに

第１節　高等学校におけるキャリア教育

１　キャリア教育をめぐる現状

初等・中等教育から高等教育まで、児童・生徒・学生の発達の段階に応じて実施されている「キャリア教育」とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」のことをいう(中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)2011 年１月)。

キャリア教育が推進されている背景には、近年における産業・社会の構造的変革や経済・雇用情勢の変化、とりわけ産業界や企業が若者に求める人材像や能力像の変化がある。さらには、子どもや若者が育つ社会環境の変化や若者自身の資質をめぐる課題から、学卒未就職者、新規学卒就職者の早期離職やフリーターの問題など、学校から社会への円滑な移行に支障が生じていることや若者雇用の問題が顕在化していることが挙げられる。

こうした中、学校におけるキャリア教育は重要な政策課題として位置づけられ、2006 年の教育基本法改正では、学校教育の目標として「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」(第２条２号)が盛り込まれた。2007 年の学校教育法改正では、義務教育として行われる普通教育において、「職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと」(第 21 条 10 号)が目標とされた。学習指導要領でも、「生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進すること」(高等学校学習指導要領：2009 年３月)とされている。

さらに、2013 年６月 14 日に閣議決定された「第２期教育振興基本計画」では、「社会的・職業的自立の基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、労働市場の流動化や知識・技能の高度化に対応し、実践的で専門性の高い知識・技能を、生涯を通じて身に付けられるようにする」ために、「幼児期の教育から高等教育まで各学校段階を通じた体系的・系統的なキャリア教育を充実」させること、「特に、高等学校普通科におけるキャリア教育を推進する」ことが示されたが、そこではキャリア教育推進のために、「外部人材の活用など地域・社会や産業界と連携・協働した取組を推進する」ことが明示されている。

２　中等教育機関における進路指導

一方、昭和 30 年代から取り組まれ、現在も中学校と高等学校の教育課程に位置づけられている「進路指導」は、「生徒一人ひとりが、自分の将来の生き方への関心を深め、自分の能力・適性等の発見と開発に努め、進路の世界への知見を広くかつ深いものとし、やがて自分の将来への展望を持ち、進路の選択・計画をし、卒業後の生活によりよく適応し、社会的・職業的自己実現を達成していくことに必要な、生徒の自己指導能力の伸長を目指す、教師の計画的、組織的、継続的な指導・援助の過程」(文部省『進路指導の手引―高等学校ホームルーム担任編』日本進路指導協会 1983 年)である。この表現からは、「進路指導」

では、中学生や高校生の成長や発達を強く意識しながら、卒業後の「社会的自己実現」と「職業的自己実現」のために必要な能力や態度の育成が中心的な役割とされていることがわかる。

このような進路指導は、次の６つの活動を通して実践されると言われている。

①個人資料に基づいて生徒理解を深める活動と、正しい自己理解を生徒に得させる活動
　生徒個人に関する諸資料を豊富に収集し、一人一人の生徒の能力・適性等を把握して、進路指導に役立てるとともに、生徒にも将来の進路との関連において自分自身を正しく理解させる活動である。
②進路に関する情報を生徒に得させる活動
　職業や上級学校等に関する新しい情報を生徒に与えて理解させ、それを各自の進路選択に活用させる活動である。
③啓発的経験を生徒に得させる活動
　生徒に経験を通じて、自己の能力・適性等を吟味させたり、具体的に進路に関する情報を得させたりする活動である。
④進路に関する相談の機会を生徒に与える活動
　個別あるいはグループで、進路に関する悩みや問題を教師に相談して解決を図ったり、望ましい進路の選択や適応・進歩に必要な能力や態度を発達させたりする活動である。
⑤就職や進学等に関する指導・援助の活動
　就職、進学、家業・家事従事など生徒の進路選択の時点における援助や斡旋などの活動である。
⑥卒業者の追指導に関する活動
　生徒が卒業後それぞれの進路先においてよりよく適応し、進歩・向上していくように援助する活動である。

（出典:文部省『進路指導の手引―中学校学級担任編(三訂版)』1994 年）

この資料が示すように、「進路指導」の内容は、生徒が進路選択を間近に控えた時期に行う指導援助や斡旋だけでなく、入学から卒業までの期間にとどまらず、卒業後の追指導までを含む計画的・組織的な教育活動である。　（参照:文部科学省「中学校(高等学校)キャリア教育の手引き」2011 年(2012 年)）

３　「キャリア教育」と「進路指導」の関係

高等学校で実施されている「キャリア教育」は、教育課程に位置づけられており、教育課程全体を通じ、計画的・組織的に行われる「進路指導」と密接に関連している。例えば、2004 年 1 月の「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報告書」では、「進路指導は、生徒が自らの生き方を考え、将来に対する目的意識を持ち、自らの意志と責任で進路を選択決定する能力・態度を身に付けることができるよう、指導・援助することである。定義・概念としては、キャリア教育との間に大きな差異は見られず、進路指導の取組は、キャリア教育の中核をなすということができる」とされ、「キャリア教育」と「進路指導」との間には概念的に大きな差異はないことが示されている。また、2011 年 1 月の中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)でも、「進路指導のねらいは、キャリア教育の目指すところとほぼ同じ」との見解が示されている。

第２節　キャリア教育の推進に関わる人材について

１　キャリア教育推進に関わる人材像について

中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会等において、キャリア教育完全実施(2013 年度)に向けてキャリア教育の推進に係る議論がなされる中、「平成 21 年度キャリア・コンサルティング研究会」において、中等教育におけるキャリア教育推進にあたって、キャリアコンサルタント等の専門人材が果たす役割や求められる能力要件等についての調査研究が行われた。

その中で、キャリア教育推進に関わる人材に期待される機能について、学校領域に所属するか否かの立ち位置に加え、対組織・個人(生徒)という２つの軸に従って、

①「生徒のキャリア形成を意識したキャリア教育場面における実践的な指導」
②「キャリア教育の推進力・突破力を備えたリーダーシップの発揮」
③「キャリア教育推進に係るコーディネート」
④「学校教育場面で個々の生徒を支援するキャリアコンサルティング」
⑤「キャリア教育推進に係る専門的助言・指導」

の５つに整理をしている。

そのうえで、学校教員が主に①、②に対応し、個々の生徒の属性、背景を十分承知したうえで、主体的にキャリア教育を実践しているが、こうした教員の活動に対して、職業についての支援の専門家であるキャリアコンサルタントをはじめとする専門人材等が、主に③～⑤の機能に関して、必要な情報やノウハウの提供等のサポートをすることは非常に意味が大きいと指摘している。

これを受けて、2011 年７月より、キャリアコンサルタントの能力要件に「学校教育制度、キャリア教育に関する理解」が追加され、すべてのキャリアコンサルタントが、学校で活躍するためのベースとなる力を身に付けることとされたところである。

２　キャリア教育における外部人材の必要性について

「キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議報告書～学校が社会と協働して１日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために」(2011 年 12 月９日)においては、「社会の「本物」に触れさせること、また“働くことの喜び”を伝えること、さらに“世の中の実態や厳しさ”などを伝えることは極めて重要であると考えるが、そのことを伝えることを学校・教職員だけに担わせるには限界がある。学校でのキャリア教育は学校・教職員が担うべきであるが、こうしたことを子どもたちに伝える場面においては、教職員以外の人材の協力があって初めて子どもたちの心に迫ることができるようになる」と書かれている。

すなわち、地域・社会や産業界との連携や、キャリアコンサルタントなどの外部人材の活用が不可欠である、とされているわけであるが、その一方で、①キャリアコンサルタントなどにどのような活躍を期待

できるのか、②実際に学校で活躍できるキャリアコンサルタントがどこにどの程度いるのか、学校現場から見えにくいという課題も指摘されている。

これに対し、例えば、これらの人材がどこにいて、どのような活動実績や得意分野を持っていて、どのような支援が可能かなどの情報を、ウェブ上等で学校現場が利用しやすい形で、キャリアコンサルタントに係る情報を提供していくことなどを主な目的に、2012 年度に「キャリア・コンサルネット」が開設された。現在は、平成 28 年度から「キャリアコンサルタント」が国家資格化されたことを受け、キャリアコンサルタントに係る情報を提供する「キャリコンサーチ」(キャリアコンサルタント検索システム) が「キャリアコンサルタント Web サイト」に設置され、全国のキャリアコンサルタントを検索するとともに、キャリアコンサルティング等を依頼することができるようになる。

３ キャリアコンサルティングとキャリア教育

「第７次職業能力開発基本計画」(2001 年５月)では、キャリアコンサルティングは、「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」と定義されており、個人に対する相談支援だけでなく、キャリア形成やキャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等を含むものである。キャリアコンサルティングの一般的な流れは、

①自己理解：進路や職業、キャリア形成に関し、相談者が自分自身を理解するよう支援すること

興味・適性・価値観などのキャリア指向性(仕事に関する基本的な考え方や希望)を明確化する。学習歴や職務歴、資格・免許などから職業経験を棚卸する。職業適性検査などから職業能力を確認する。 家庭的条件、地域的条件、経済的条件など個人を取り巻く諸条件を確認する。

②職業理解(仕事理解)：進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容を、相談者が理解するよう援助すること

職業ハンドブックやコンピュータシステム（ハローワークインターネットサービス「職業情報」）などを活用して、職業(仕事)に関する情報を入手する。

③啓発的経験：選択や意思決定の前に、相談者がやってみることを支援すること

インターンシップや職業体験・職場体験などを通して、働くこと(仕事)を経験する。

④意思決定：必要なカウンセリングを実施して、今後の職業生活設計・目標の明確化などに係る意思決定を支援すること

キャリアプランの作成、中長期的目標及び短期的目標の設定、能力開発・教育訓練等に関する情報提供を行う。

⑤方策の実行：進学、就職及びキャリア・ルートの選択や職業選択・求職活動・能力開発などの方策を実行すること

方策の実行状況や進捗状況を把握しながら、現場の環境づくりや励まし、状況に応じた情報提供など、必要に応じてサポートする。

⑥新たな仕事への適応(追指導)：それまでのガイダンスとコンサルティングを評価し、相談者の適応の援助を行うこと

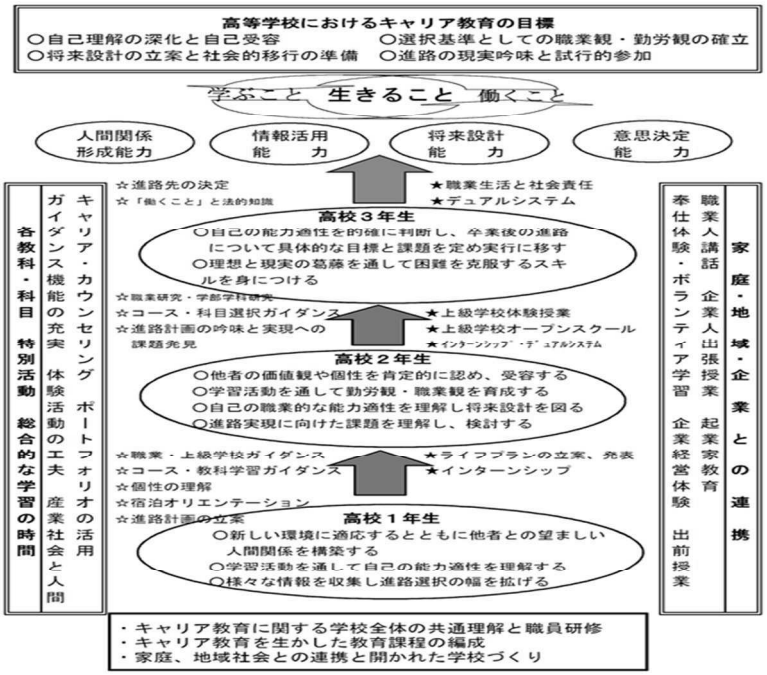
異動、昇進、就職、転職など、相談者が新たな仕事に適用していくために必要な支援を行う、の６ステップであらわされる。

(参照:木村周『キャリア・コンサルティング 理論と実際(4 訂版)』(212～214 頁 雇用問題研究会 2016 年)一部改編)

生徒たちは、職業経験を有さず、かつ、すぐに職業に就く者はごくわずかであるが、①自分について振り返り、時には職業興味検査等のツールなども使用して自己についての理解を深め、②職業調べや職業講話等によって、職業についての理解を深め、③職業体験等を通じて啓発的経験をし、④自らの将来のキャリアについて考え、⑤将来に向けて具体的行動に移していくことを支援することには、共通するものがある。

すなわち、キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを的確に行っていくために、専門機関、企業等とのネットワーク、自己理解支援のためのノウハウ、職業・産業や企業の人事労務管理等についての情報と理解を有しているが、これらを有していることは、前記第２節１に掲げた５つの機能のうち、教員の活動をサポートするうえで不可欠な３つの機能(③「キャリア教育推進に係るコーディネート」、④「学校教育場面で個々の生徒を支援するキャリアコンサルティング」、⑤「キャリア教育推進に係る専門的助言・指導」)を提供するうえでも、大いに有効である。さらに、キャリア教育には、生徒の「学校から社会への円滑な移行」(卒業時の不安定就労者や無業者を少なくすること)実現や早期離職者・フリーター・非正規雇用・ニート状態の発生や長期化などを未然に防止するという若年者雇用対策の「川上」の対策であるという一面があることからも、キャリア教育を行う教員の的確なサポートが望まれる。

【高等学校におけるキャリア教育　全体のイメージ】



(資料出所：文部科学省「小学校・中学校・高等学校　キャリア教育推進の手引き―児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」平成 18 年 11 月)

４ キャリア教育の推進にキャリアコンサルタントが取り組む意義

高等学校におけるキャリア教育は、生徒「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」であり、生徒の「社会的・職業的自立」や学校から「社会・職業への円滑な移行」に必要な能力を育成することを内容としている。とすれば、前記第２節１で挙げた中等教育機関におけるキャリア教育の５つの機能のうち、前述のように、③コーディネートする機能、④キャリアコンサルティングを行う機能、⑤キャリア教育推進に係る専門的助言・指導を行う機能に関し、教員に対し必要な情報を提供したり、専門的な見地からノウハウを提供するなどのサポートをする専門人材として、キャリアコンサルタントが最適であるといえる。

第一に、キャリアコンサルタントは、日々のキャリアコンサルティングにおいて、前記２節３の①から⑥の活動を実践している。この活動は、上述の説明から明らかなように、学校でのキャリア教育の中核をなすとされる進路指導６つの活動とほぼ符合している。

第二に、キャリア教育の主要な目的が、生徒の「学校から社会への円滑な移行」（卒業時の不安定就労者や無業者を少なくすること）実現や早期離職者・フリーター・非正規雇用・ニート状態の発生や長期化などを未然に防止するという若年者雇用対策の観点があるなど、「雇用」と密接に関連している点である。すなわち、キャリア教育では、在学中の段階から発達課題に応じた職業意識の醸成、自己の興味・関心・能力に応じたキャリア選択の目標設定とその達成に向けた意欲や行動の喚起、産業・職業や仕事・課業などに関する知識、職業や働くことに関する体感的理解、職業能力の前提となる基礎的な能力の習得が求められている。こうした分野について必要な知識を修得し、実践をしているのがキャリアコンサルタントである。

第三に、キャリア教育を支援する基盤として、キャリアコンサルタントを積極的に活用する環境が整っている点である。2016 年 3 月末日時点で、140 時間以上の養成講座を修了した後、厚生労働大臣指定機関による能力評価試験に合格した「標準レベルのキャリア・コンサルタント」は 45,785 人（特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会調べ）、また、国家技能検定資格保有者である「キャリアコンサルティング技能士」が同時点で延べ 7,303 人いる（うち 1 級キャリアコンサルティング技能士は 212 人）。厚生労働省がこれまで養成してきたキャリアコンサルタントが、キャリア教育に資することのできるインフラとして、素地が整っているといえる。さらに、2016 年 4 月に「キャリアコンサルタント」が名称独占の国家資格となり、守秘義務・信用失墜行為の禁止義務が課されたことにより、これまで以上に安心して相談できる環境が整ったといえる。

Part 1

第１章　高等学校と高校生の理解

第１節　高等学校・高校生の状況把握と進路先の理解

１　高等学校・高校生の状況

①　高等学校の数

・2015 年（平成 27 年）度の学校数は 4,939 校で、前年度より 24 校減少している。

・中高一貫教育を行う学校数は併設型が 459 校、連携型が 84 校で、併設型は前年度より 55 校増加、連携型は前年度より 2 校減少している。

【高等学校の設置者別学校数】

（単位：校）

区　分	計	国　立	公　立	私　立	計のうち中高一貫教育を行う学校（再掲）	
					併設型	連携型
平成 17 年度	5,418	15	4,082	1,321	81	78
22	5,116	15	3,780	1,321	273	82
23	5,060	15	3,724	1,321	289	83
24	5,022	15	3,688	1,319	309	83
25	4,981	15	3,646	1,320	318	83
26	4,963	15	3,628	1,320	404	86
27	**4,939**	**15**	**3,604**	**1,320**	**459**	**84**

(資料出所:文部科学省「平成 27 年度学校基本調査(速報値)」2015 年 12 月)

②　高校生の数

・2015 年（平成 27 年）度の生徒数は 3,319,114 人(男子 1,671,325 人、女子 1,647,789 人)で、前年度より 14,905 人減少している。

・全日制課程(本科)の生徒数は 3,212,449 人、定時制課程(本科)の生徒数は 97,164 人である。

（単位：人）

区　分	計	男	女	（再掲） 全日制		定時制		本務教員一人当たりの生徒数
					うち本科		うち本科	
平成17年度	3,605,242	1,827,534	1,777,708	3,494,770	3,486,683	110,472	110,137	14.3
22	3,368,693	1,703,397	1,665,296	3,252,457	3,244,052	116,236	116,049	14.1
23	3,349,255	1,690,804	1,658,451	3,233,248	3,224,739	116,007	115,822	14.1
24	3,355,609	1,691,921	1,663,688	3,243,422	3,235,116	112,187	112,011	14.1
25	3,319,640	1,672,326	1,647,314	3,212,916	3,204,261	106,724	106,559	14.1
26	3,334,019	1,678,353	1,655,666	3,231,992	3,222,750	102,027	101,865	14.2
27	**3,319,114**	**1,671,325**	**1,647,789**	**3,221,781**	**3,212,449**	**97,333**	**97,164**	**14.1**

(資料出所:文部科学省「平成 27 年度学校基本調査(速報値)」2015 年 12 月)

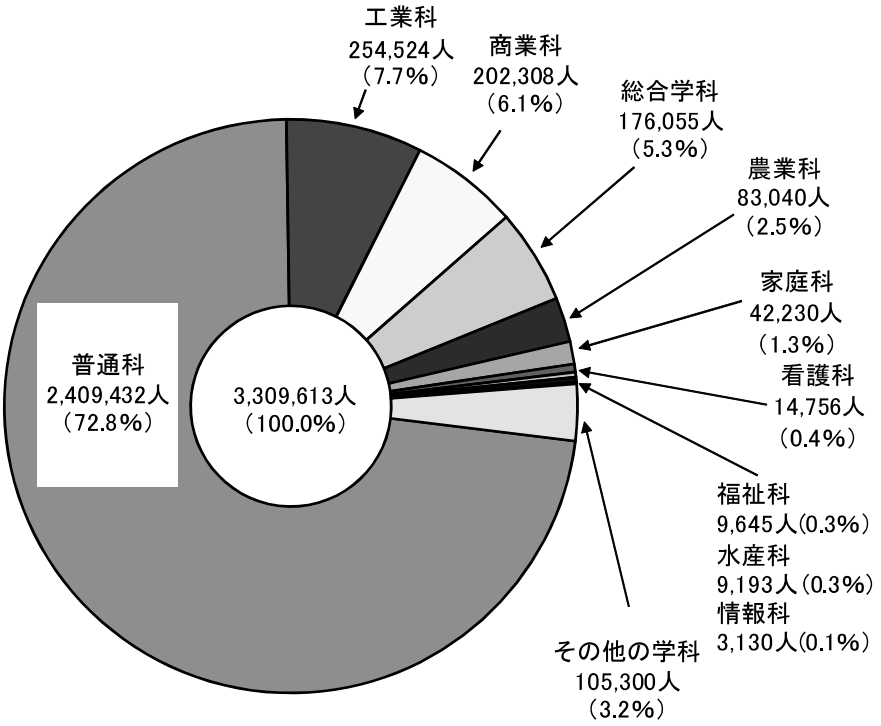
③　高等学校の学科別生徒数

・2015年（平成27年）度における本科の生徒数を学科別にみると、普通科が2,409,432人で最も多く、本科の生徒数の72.8%を占めている。次いで、工業科が254,524人で7.7%、商業科が202,308人で6.1%、総合学科が176,055人で5.3%、等となっている。

・1999年度の学校基本調査結果では、本科の生徒数4,203,750人のうち、普通科の生徒が3,087,519人で73.5%、工業科が268,388人で8.8%、商業科が364,177人で8.7%、総合学科が58,789人で1.4%であった。

・1970年度は、普通科の生徒が58.5%、職業学科（専門高等学校）の生徒が40.7%、その他の専門学科（理数、体育、音楽、美術、外国語、国際関係等の学科）の生徒が0.8%であったが、職業学科の生徒の比率が年々減少している。

・最近の20年間は、普通科の生徒が73%前後でほぼ一定するとともに、普通科と職業学科とを総合する学科として1994年に創設された総合学科で学ぶ生徒の比率が高くなっている。



（資料出所:文部科学省「平成 27 年度学校基本調査(速報値)」2015 年 12 月）

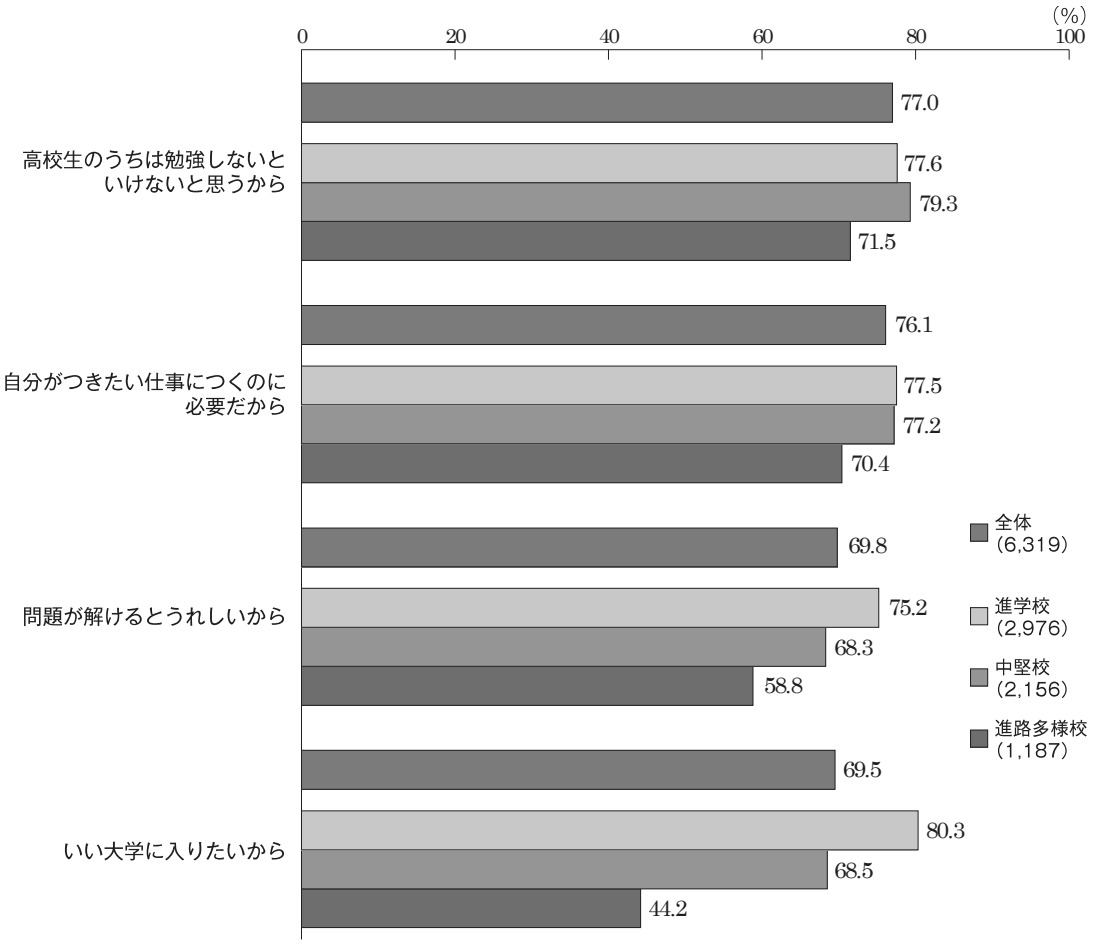
２　高校生の学習、日常生活、意識

① 高校生が勉強する理由

・高校生が勉強する理由は、全体的にみると「高校生のうちは勉強しないといけないと思うから」との回答が 77.0%と最も高い。次いで「自分が就きたい仕事に就くのに必要だから」が 76.1%である。

・高等学校のタイプ別では、「いい大学に入りたいから」が、進学校(偏差値 60 以上目安)、では 80.3%と最も高い勉強理由である。中堅校(偏差値 50～59 目安)では 68.5%、進路多様校(偏差値 50 未満目安)では 44.2%であり、他の理由と比較すると低い。

【勉強をする理由（全体　偏差値層別）（高等学校１・２年生）】

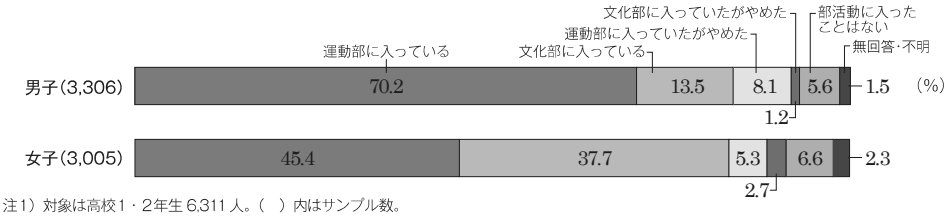


（資料出所:ベネッセ教育総合研究所「高等学校データブック 2013」2013 年 3 月）

② 部活動への参加状況

・部活動への参加状況は、男子よりも女子の方が文化部に参加する比率が高い。活動日数は、運動部は「５日」～「７日(毎日)」が90.8%であるのに対し、文化部は「ほとんど活動していない」～「７日(毎日)」まで回答にばらつきがある。

【部活動への参加状況（性別）（高等学校１・２年生）】



注1）対象は高校1・2年生6,311人。（　）内はサンプル数。

表2-1-1　部活動参加者の活動日数と活動時間(運動･文化部別)　高校1･2年生

活動日数　(%)

	ほとんど活動していない	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日(毎日)	無回答･不明
運動部 (4,116)	1.0	0.4	1.1	2.5	2.8	14.2	44.3	32.3	1.5
文化部 (1,701)	7.2	11.2	11.8	8.0	6.2	17.3	16.9	20.5	0.8

（5日～7日（毎日）：9割）

活動時間

	1時間未満	1時間くらい	1時間30分くらい	2時間くらい	2時間30分くらい	3時間くらい	3時間30分くらい	4時間くらい	4時間以上	無回答･不明
運動部 (4,116)	0.3	0.9	8.8	22.7	26.5	25.8	7.1	3.4	2.8	1.6
文化部 (1,701)	4.0	8.0	19.3	29.2	19.3	13.6	2.8	1.2	1.0	1.5

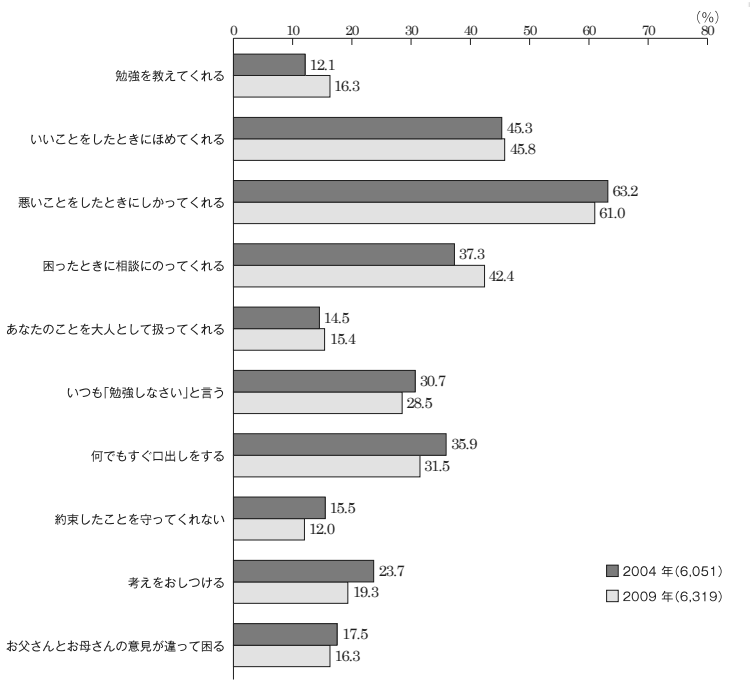
注1）「運動部」は「運動部に入っている」＋「運動部に入っていたがやめた」､「文化部」は「文化部に入っている」＋「文化部に入っていたがやめた」。
注2）対象は高校1・2年生5,817人。（　）内はサンプル数。

（資料出所:ベネッセ教育総合研究所「高等学校データブック 2013」2013 年 3 月）

③ 親子関係

・親との関係については、近年、「勉強を教えてくれる」や「困ったとき相談に乗ってくれる」が上昇している。他方、「何でもすぐに口出しをする」や「考えをおしつける」については低下している。

【親との関わり（高等学校１・２年生）】



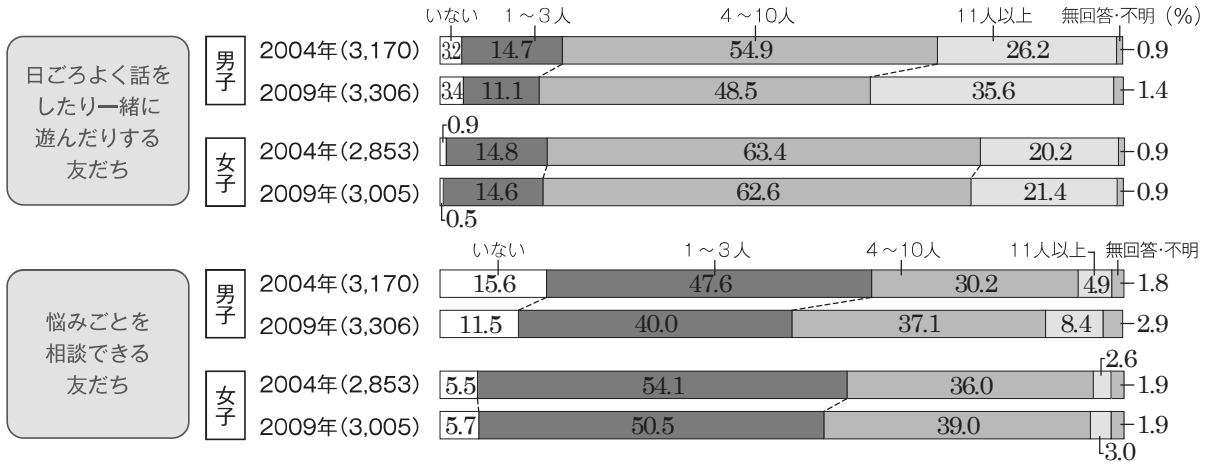
（資料出所:ベネッセ教育総合研究所「高等学校データブック 2013」2013 年 3 月）

④ 友人関係

・男子は、「日ごろよく話をしたり一緒に遊んだりする友だち」が11人以上いる比率や「悩みごとを相談できる友だち」が４人以上いる比率が高まっている。「グループの仲間同士で固まっていたい」や「仲間はずれにされないようには話を合わせる」も上昇している。

・女子は、「悩みごとを相談する友だち」が１～10人の比率が男子より高く、そのような友だちがいないという比率が低い。

【友だちの数（性別）（高等学校１・２年生）】



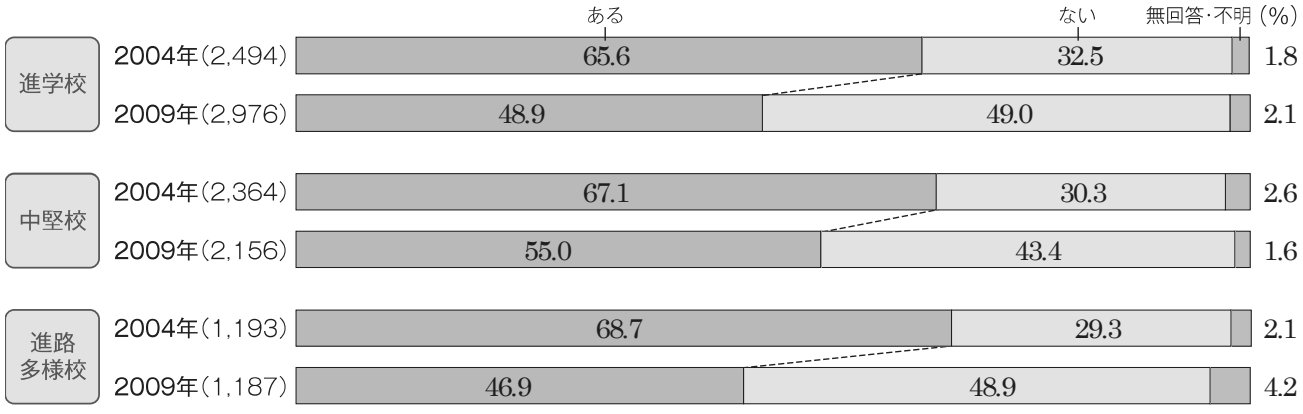
注1）「1～3人」は「1人」＋「2～3人」、「4～10人」は「4～6人」＋「7～10人」、「11人以上」は「11～20人」＋「21人以上」。
注2）対象は高校1・2年生。（　）内はサンプル数。

（資料出所：ベネッセ教育総合研究所「高等学校データブック 2013」2013年3月）

⑤ 将来なりたい職業の有無

・進学校で、将来なりたい職業が「ある」と回答した高校生の比率は2004年の65.6%から2009年は48.9%へと大きく落ち込んでいる。

【将来なりたい職業の有無（偏差値層別）（高校１・２年生）】



注1）「進学校」は偏差値60以上目安、「中堅校」は偏差値50～59目安、「進路多様校」は偏差値50未満目安。
注2）対象は高校1・2年生。（　）内はサンプル数。

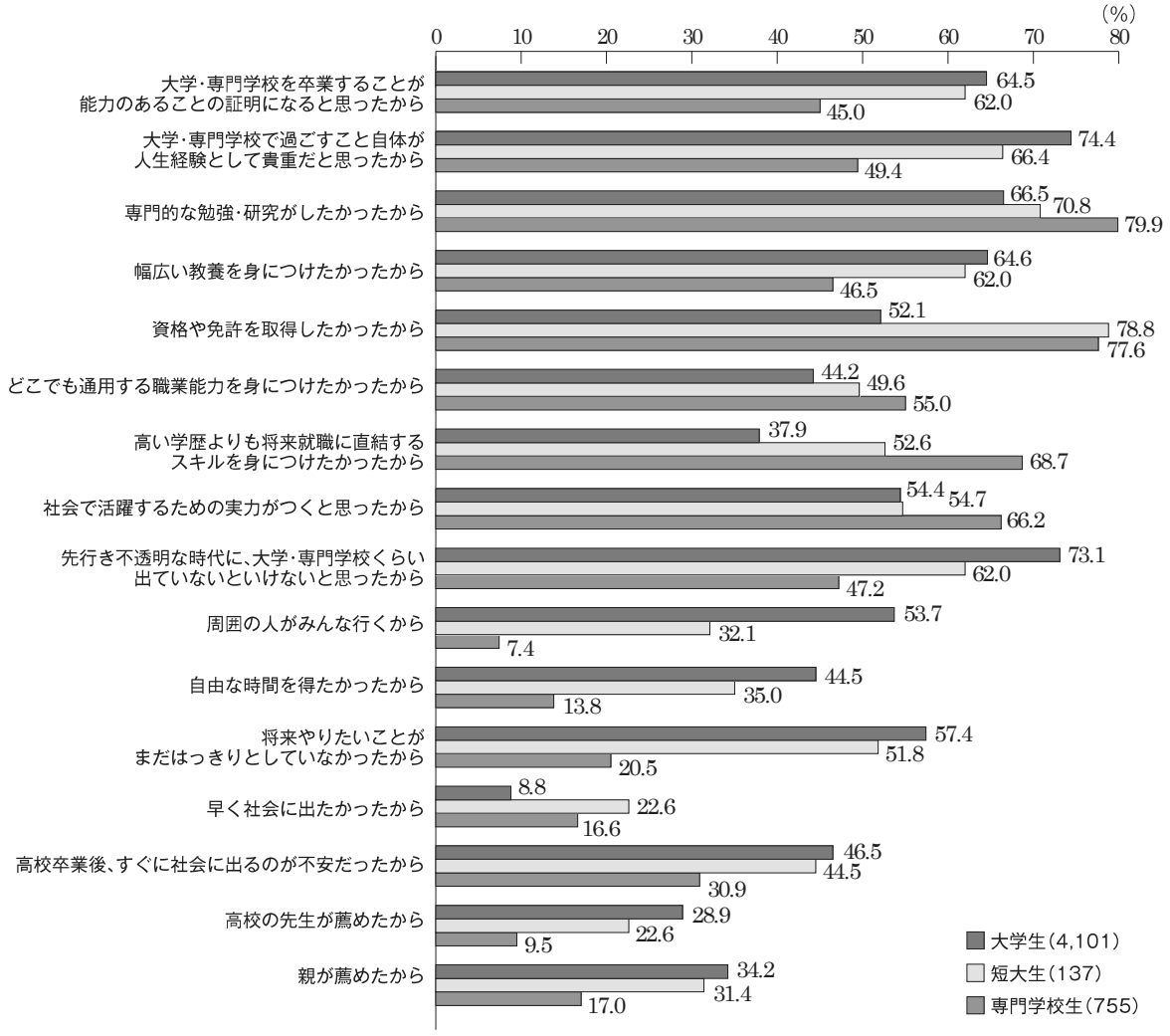
（資料出所：ベネッセ教育総合研究所「高等学校データブック 2013」2013年3月）

⑥高等教育機関への進学理由

・大学生の進学理由としては「大学で過ごすこと自体が人生経験として貴重だと思ったから」が74.4%と最も高い。次いで「先行き不透明な時代に、大学くらい出ていないといけないと思ったから」が73.1%である。

・短期大学生と専門学校生のそれぞれの学校への進学理由は、「資格や免許を取得したかったから」が短期大学生78.8%、専門学校生77.6%と高い。また、専門学校生の79.9%は、「専門的な勉強・研究がしたかったから」と回答している。

【大学・短期大学・専門学校への進学理由】



注1）「とてもあてはまる」＋「まああてはまる」の%。選択肢は「とてもあてはまる」「まああてはまる」「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」の５段階。
注2）対象は大学生 4,101 人、短大生 137 人、専門学校生 755 人。（　）内はサンプル数。

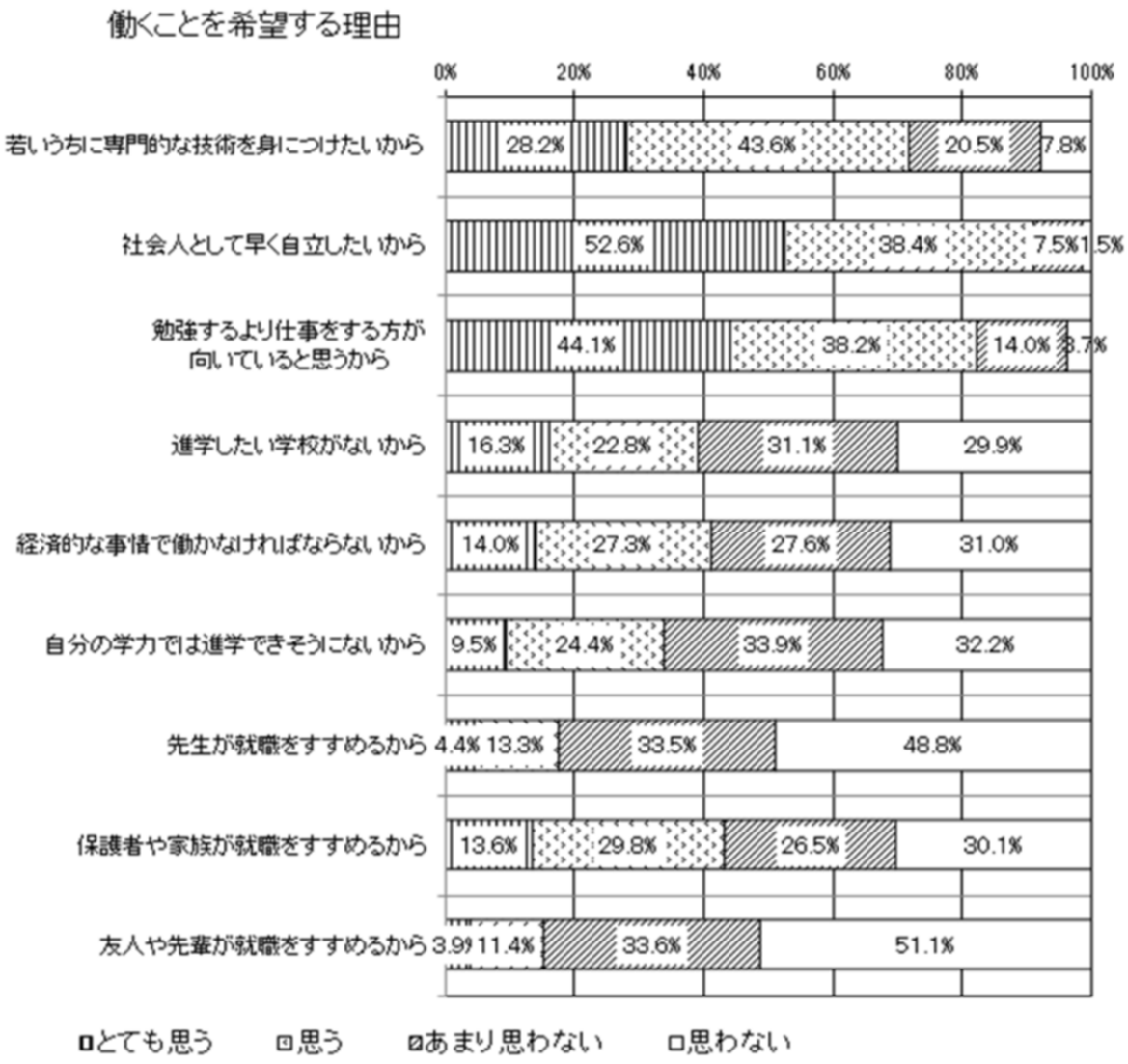
（資料出所:ベネッセ教育総合研究所「高等学校データブック 2013」2013 年 3 月）

⑦ 高等学校卒業後すぐに働くことを希望する理由

・高等学校を卒業した後で(進学しないで)働くことを希望する理由は、「社会人として早く自立したいから」と「とても思う」学生の割合が52.6%と最も高い。次いで、「勉強するより仕事をする方が向いていると思うから」が44.1%、「若いうちに専門的な技術を身につけたいから」が28.2%等である。

・「思う」と合せても上位３つの順位は同じで、「保護者や家族が就職をすすめるから」が43.4%、「経済的な事情で働かなければならないから」が41.3%である。

【高等学校を卒業した後すぐに働くことを希望する理由】



（資料出所:国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013 年 3 月）

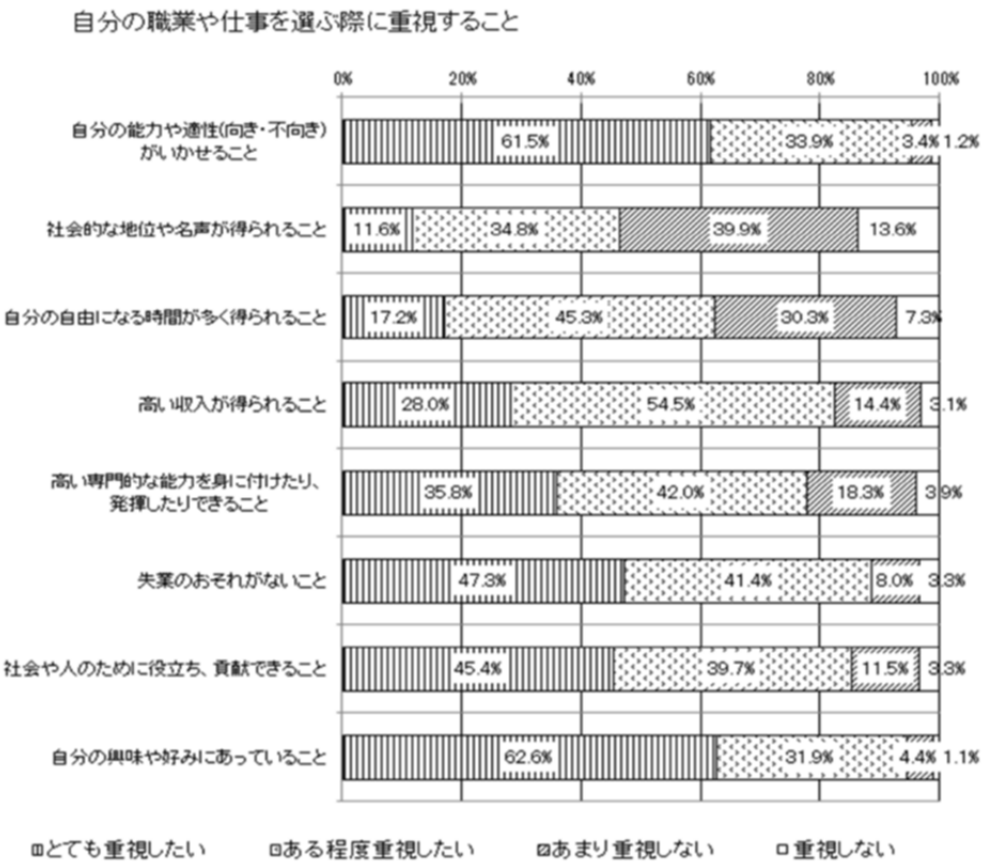
⑧自分の職業や仕事を選ぶ際に重視すること

・「とても重視したい」について、「自分の興味や好みにあっていること」が62.6%、「自分の能力や適性(向き・不向き)がいかせること」が61.5%、「失業のおそれがないこと」が47.3%、「社会や人のために役立ち、貢献できること」が45.4%等である。

・「ある程度重視したい」も含めると、「自分の能力や適性(向き・不向き)がいかせること」が最も高く95.4%である。次いで、「自分の興味や好みにあっていること」が94.5%、「失業のおそれがないこと」が88.7%「社会や人のために役立ち、貢献できること」が85.1%、「高い収入が得られること」が82.5%等である。

・逆に、「社会的な地位や名声が得られること」は、「あまり重視しない」「重視しない」生徒の合計が53.5%である。

【自分の職業や仕事を選ぶ際に重視すること】

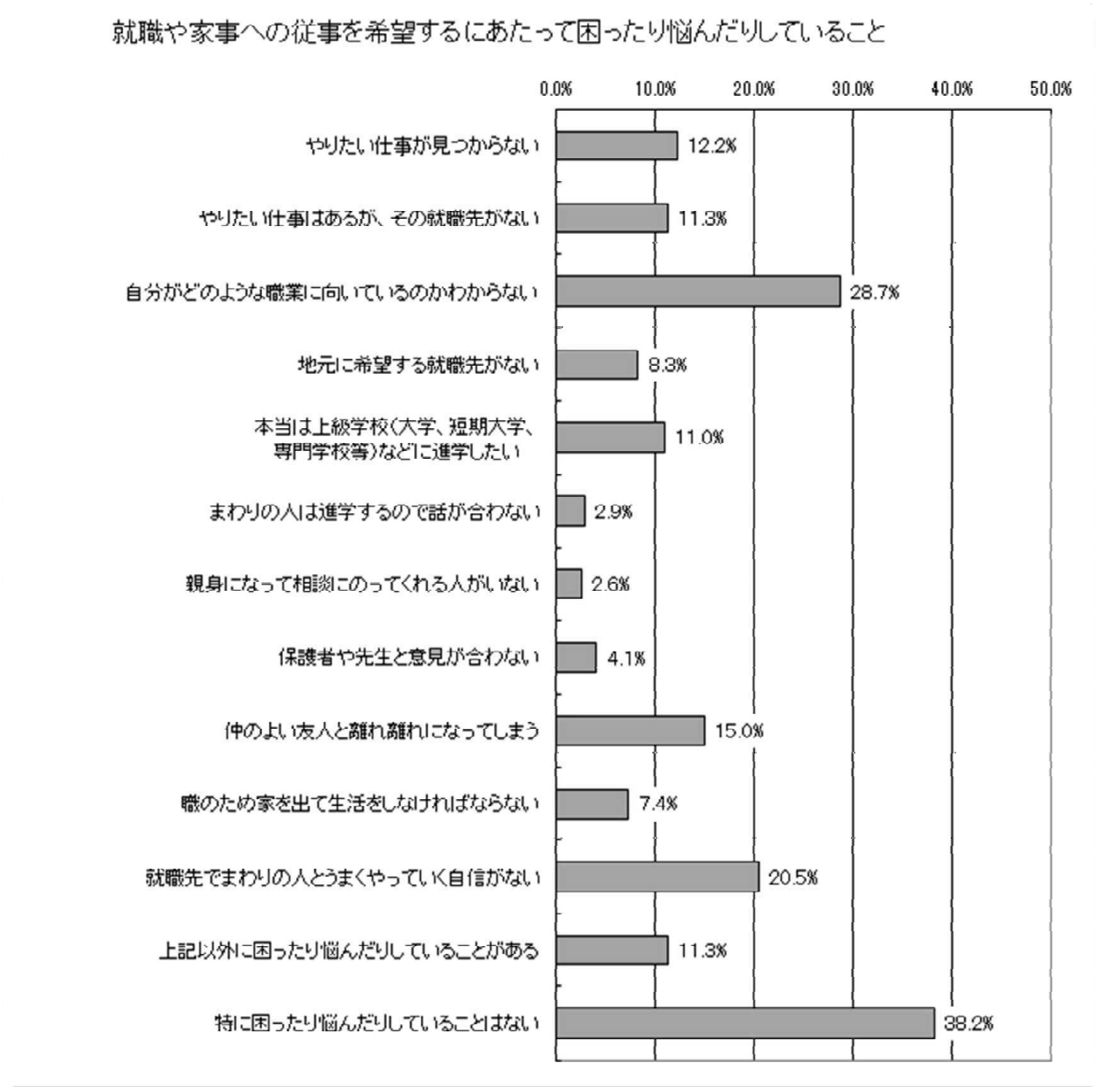


（資料出所:国立教育政策研究所生徒指導進路指導研究センター「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月）

⑨就職等を希望するにあたって困ったり悩んだりしていること

・「特に困ったり悩んだりしていることはない」が38.2%と最も高い。次いで「自分がどのような職業に向いているのかわからない」が28.7%、「就職先でまわりの人とうまくやっていく自信がない」が20.5%等である。

【就職や家事への従事を希望するにあたって困ったり悩んだりしていること】



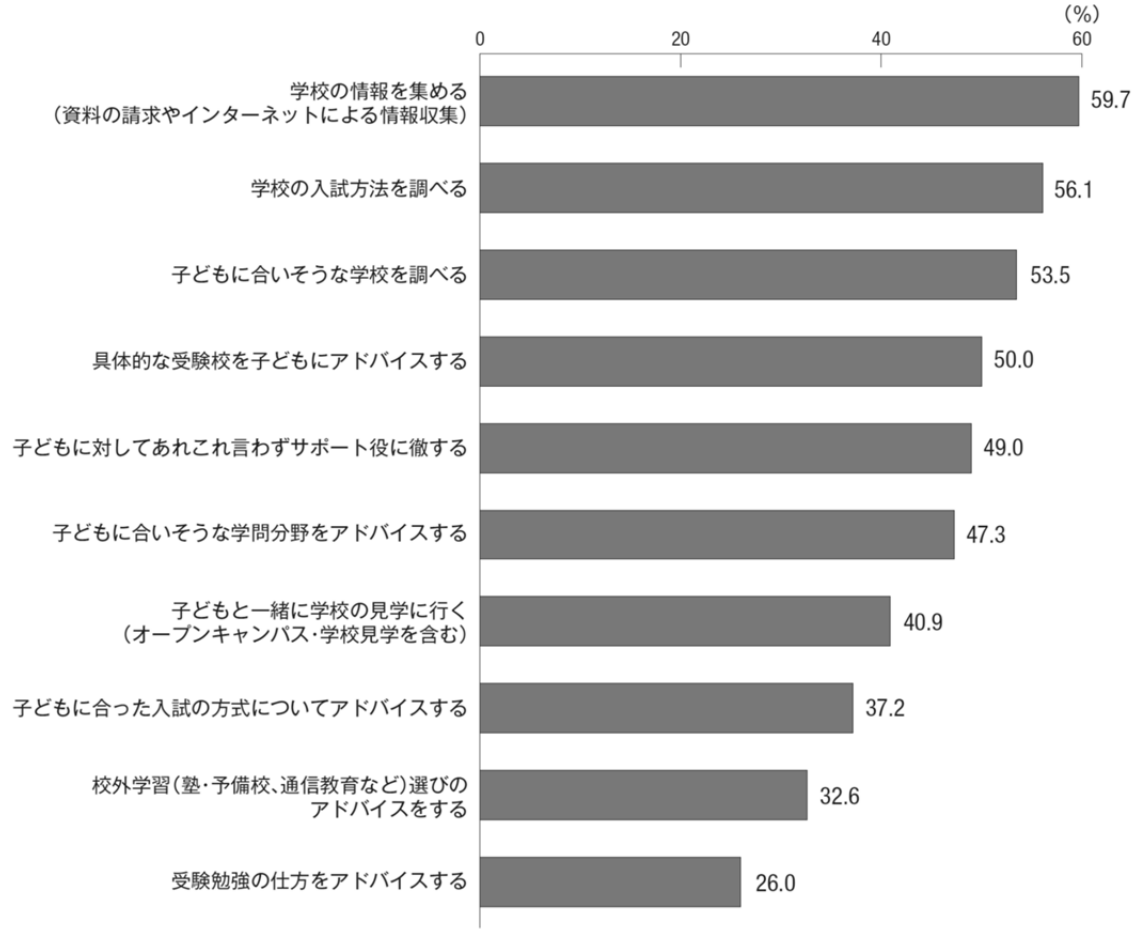
(資料出所:国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月)

⑩ 子どもの進路選択に対する保護者の関与

・子どもの進路選択に関して親がしていることは、「学校の情報を集める(資料の請求やインターネットによる情報収集)」が59.7%、「学校の入試方法を調べる」が56.1%、「子どもに合いそうな学校を調べる」が53.5%、「具体的な受験校を子どもにアドバイスする」が50.0%等である。

・「受験勉強の仕方をアドバイスする」は26.0%と最も比率が低い。

【子どもの進路選択に関して親がしていること】



注1）「とてもあてはまる」＋「まああてはまる」の%。選択肢は「とてもあてはまる」「まああてはまる」「どちらともいえない」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」の5段階。
注2）対象は子どもに大学進学を希望する高校1～3年生の保護者 3,297 人。
「高校生と保護者の学習・進路に関する意識調査」(2011)

（資料出典:ベネッセ教育総合研究所「高等学校データブック2013」2013年3月）

3　高校生の進路

①　進路先（現役生）

・高等学校卒業者の「大学・短期大学進学率」は、2010年（平成22年）の54.3％をピークに微減し、2013年（平成25年）3月卒では53.2％であったが、2015年（平成27年）3月卒では54.6％に回復した。

・「就職率」は2010年（平成10年）以降緩やかに上昇し、2015年（平成27年）は17.7％、「専門学校進学率」はここ数年ほぼ横ばいであり、2015年（平成27年）は16.7％である。

・「一時的な仕事に就いた者」と「進学も就職もしていない者」の合計は、2015年（平成27年）は56,337人であり、卒業者全体のうち5.3％であった。

（単位：人,％）

区　分	卒業者	大学・短大進学者(率)	うち大学(学部)進学者(率)	専門学校進学者(率)	就職者(卒業者に占める就職者の割合)	うち正規の職員等でない者(率)	一時的な仕事に就いた者(率)	進学も就職もしていない者(率)	その他(率)
平成18年3月	1,172,087	578,525 (49.4)	490,242 (41.8)	213,122 (18.2)	210,442 (18.0)	… (…)	19,232 (1.6)	66,434 (5.7)	85,956 (7.3)
19年3月	1,148,108	587,999 (51.2)	505,951 (44.1)	193,156 (16.8)	212,635 (18.5)	… (…)	16,358 (1.4)	59,962 (5.2)	79,491 (6.9)
20年3月	1,089,188	575,659 (52.9)	500,631 (46.0)	167,092 (15.3)	206,628 (19.0)	… (…)	12,862 (1.2)	53,757 (4.9)	74,452 (6.8)
21年3月	1,065,412	574,333 (53.9)	503,840 (47.3)	156,363 (14.7)	193,615 (18.2)	… (…)	13,592 (1.3)	54,678 (5.1)	74,035 (6.9)
22年3月	1,071,422	582,272 (54.3)	513,013 (47.9)	170,352 (15.9)	168,727 (15.7)	… (…)	15,560 (1.5)	59,703 (5.6)	76,112 (7.1)
23年3月	1,064,074	573,679 (53.9)	507,509 (47.7)	172,200 (16.2)	173,566 (16.3)	… (…)	14,994 (1.4)	56,965 (5.4)	73,865 (6.9)
24年3月	1,056,387	565,779 (53.6)	503,545 (47.7)	177,486 (16.8)	176,931 (16.7)	… (…)	13,892 (1.3)	51,922 (4.9)	71,384 (6.8)
25年3月	1,091,614	581,144 (53.2)	517,416 (47.4)	185,588 (17.0)	184,656 (16.9)	… (…)	13,623 (1.2)	53,951 (4.9)	73,637 (6.7)
26年3月	1,051,343	566,309 (53.9)	505,240 (48.1)	178,735 (17.0)	183,635 (17.5)	… (…)	11,957 (1.1)	47,795 (4.5)	63,793 (6.1)
27年3月	1,068,989	583,533 (54.6)	522,656 (48.9)	178,069 (16.7)	189,739 (17.7)	2,062 (0.2)	9,616 (0.9)	46,721 (4.4)	62,085 (5.8)

（資料出所：文部科学省「平成27年度学校基本調査」2015年12月）

②　高等学校学科別進路先

・普通科卒業者は、大学等と専修学校専門課程への進学率がおよそ80％を占めている。

・看護学科は95％が進学しており、就職者の割合が５％と最も低い。

・農業、工業、水産、福祉の各科は就職者の割合が50％を超えている。

区　分	計	大学等進学者 (A)	うち大学・短期大学の通信教育部への進学者を除く進学者	専修学校(専門課程)進学者 (B)	専修学校(一般課程)等入学者 (C)	公共職業能力開発施設等入学者 (D)	就職者 正規の職員等	就職者 正規の職員等でない者	一時的な仕事に就いた者	左記以外の者	不詳・死亡の者	大学等進学率 (%)	大学・短期大学の通信教育部への進学者を除く進学率 (%)	専修学校(専門課程)進学率 (%)	卒業者に占める就職者の割合 (%)	区　分
計	1,064,376	579,938	579,540	177,827	54,990	6,376	186,960	1,945	9,615	46,496	229	54.5	54.4	16.7	17.8	計
普通	774,721	495,329	495,030	118,191	47,677	3,439	64,625	1,040	6,656	37,586	178	63.9	63.9	15.3	8.5	普通
農業	26,312	3,642	3,633	6,331	735	475	14,041	135	307	645	1	13.8	13.8	24.1	54.1	農業
工業	82,217	11,884	11,866	11,444	823	1,435	54,370	153	581	1,511	16	14.5	14.4	13.9	66.4	工業
商業	67,351	17,377	17,360	17,136	1,239	292	28,649	275	708	1,658	17	25.8	25.8	25.4	43.1	商業
水産	2,954	439	439	354	28	86	1,952	16	21	58	－	14.9	14.9	12.0	66.6	水産
家庭	13,917	3,517	3,513	4,134	324	36	5,177	84	153	489	3	25.3	25.2	29.7	38.0	家庭
看護	4,600	3,994	3,994	375	11	－	159	2	5	54	－	86.8	86.8	8.2	5.0	看護
情報	927	363	362	278	29	14	199	1	11	31	1	39.2	39.1	30.0	21.6	情報
福祉	3,030	552	550	780	45	16	1,526	21	14	76	－	18.2	18.2	25.7	51.3	福祉
その他	34,406	23,611	23,596	3,527	2,939	73	1,977	22	147	2,107	3	68.6	68.6	10.3	5.8	その他
総合学科	53,941	19,230	19,197	15,277	1,140	510	14,285	196	1,012	2,281	10	35.7	35.6	28.3	27.0	総合学科

（資料出所：文部科学省「平成27年度学校基本調査」2015年12月）

②　道府県別の進路先

・2015年（平成27年）３月卒業者の全国平均の大学等進学率は54.5％（大学（学部）進学率は48.8％）、専修学校（専門課程）進学率は16.7％である。
・大都市圏（関東の一都三県、近畿の二府等）では、全国平均よりも大学等進学率が高く、就職率が低くなっているのに対し、東北・山陰・九州（福岡県を除く）では、全国平均よりも専修学校進学率と就職率が高く、大学等進学率が低いという傾向がある。
・就職者総数のうち、県外（出身高等学校が所在する県以外の県）へ就職した者は34,916人で、就職者総数の18.4％を占めており、前年度より0.5ポイント上昇している。

【高等学校卒業者の都道府県別進学率と就職率】

区分	大学等進学率（％）	大学（学部）進学率(％)	専修学校（専門課程）進学率(％)	卒業者に占める就職者の割合（％）	区分	大学等進学率（％）	大学（学部）進学率(％)	専修学校（専門課程）進学率(％)	卒業者に占める就職者の割合（％）
北海道	42.4	36.7	23.7	23.4	京都	66.4	60.6	13.7	8.6
青森	44.0	36.3	14.5	32.6	大阪	59.4	52.9	15.1	11.7
岩手	42.7	35.6	20.0	30.6	兵庫	60.8	55.5	13.9	13.8
宮城	48.8	44.4	16.5	23.9	奈良	60.0	53.2	12.5	11.7
秋田	44.4	37.0	17.3	29.7	和歌山	47.6	41.0	19.0	21.9
山形	45.1	38.3	18.4	29.5	鳥取	42.0	33.1	19.9	25.7
福島	44.3	38.1	19.6	29.4	島根	46.3	38.4	21.0	23.2
茨城	49.7	46.2	18.9	21.6	岡山	50.7	44.5	17.1	22.8
栃木	52.0	47.4	17.5	21.8	広島	60.0	55.0	14.0	14.8
群馬	52.1	46.4	19.1	19.6	山口	43.4	36.8	16.7	30.1
埼玉	57.2	52.3	17.4	14.4	徳島	49.4	44.2	18.1	23.8
千葉	55.5	51.2	18.5	13.5	香川	51.1	44.0	16.4	20.1
東京	66.8	63.9	11.9	6.6	愛媛	52.0	44.6	19.2	22.2
神奈川	61.7	57.1	16.5	8.1	高知	46.9	38.4	19.2	18.3
新潟	46.7	41.4	26.5	19.6	福岡	54.3	46.7	15.2	18.1
富山	52.0	43.6	17.8	22.2	佐賀	43.5	37.2	17.6	32.0
石川	54.3	47.0	14.7	21.4	長崎	41.3	35.3	19.5	30.7
福井	55.3	46.6	14.4	23.8	熊本	45.6	39.7	18.1	26.0
山梨	57.0	50.9	17.0	17.3	大分	47.0	36.0	21.0	26.3
長野	48.1	38.9	22.2	18.5	宮崎	43.6	35.1	16.7	30.2
岐阜	56.1	48.2	13.8	23.6	鹿児島	42.2	30.1	20.0	27.4
静岡	53.9	49.1	16.3	22.0	沖縄	39.8	35.6	26.6	16.2
愛知	58.8	53.8	13.1	18.7	全国	54.5	48.8	16.7	17.8
三重	51.5	45.3	14.1	26.3	男	52.1	51.0	13.0	21.5
滋賀	55.5	48.6	16.6	18.5	女	56.9	46.6	20.4	14.1

（注）大学進学率とは，大学・短期大学の通信教育部への進学者を含む。

（資料出所：文部科学省「平成27年度学校基本調査」2015年12月）

④大学入学時の選抜状況

・2015年（平成27年）5月における大学(学部)入学者608,078人のうち、一般入試(学力選抜)で入学した者は340,974人(全体の56.1%)である。

・設置者別にみると、2015年4月大学入学者のうち、私立大学では51.0%、公立大学では26.8%、国立大学では15.4%が、入学に際して、「学力選抜」を受けていない。

Ⅰ．総括表

（　）は前年度の数値

区　分	募集人員 A	入学志願者数 B	志願倍率 B／A	受験者数	合格者数	入学者数 C	過△欠員 C－A
	人	人	倍	人	人	人	人
国立大学	(96,348)	(395,116)	(4.1)	(297,193)	(108,139)	(99,868)	(3,520)
[82大学 387学部]	96,245	388,690	4.0	290,592	108,271	99,617	3,372
公立大学	(28,421)	(157,843)	(5.6)	(116,609)	(37,864)	(30,201)	(1,780)
[84大学 186学部]	28,803	154,372	5.4	114,275	38,421	30,734	1,931
小計	(124,769)	(552,959)	(4.4)	(413,802)	(146,003)	(130,069)	(5,300)
[166大学 573学部]	125,048	543,062	4.3	404,867	146,692	130,351	5,303
私立大学	(454,334)	(3,492,896)	(7.7)	(3,357,758)	(1,194,584)	(469,165)	(14,831)
[580大学 1,697学部]	458,897	3,546,046	7.7	3,406,855	1,242,033	477,727	18,830
合計	(579,103)	(4,045,855)	(7.0)	(3,771,560)	(1,340,587)	(599,234)	(20,131)
[746大学 2,270学部]	583,945	4,089,108	7.0	3,811,722	1,388,725	608,078	24,133

Ⅱ．各選抜毎の実施状況

〔一般入試〕

区　分	募集人員 A	入学志願者数 B	志願倍率 B／A	受験者数	合格者数	入学者数 C	過△欠員 C－A
	人	人	倍	人	人	人	人
国立大学	(80,948)	(351,457)	(4.3)	(256,739)	(92,529)	(84,438)	(3,490)
	80,906	345,039	4.3	250,185	92,812	84,308	3,402
公立大学	(20,688)	(137,875)	(6.7)	(97,069)	(29,714)	(22,109)	(1,421)
	20,959	133,347	6.4	93,598	30,125	22,494	1,535
小計	(101,636)	(489,332)	(4.8)	(353,808)	(122,243)	(106,547)	(4,911)
	101,865	478,386	4.7	343,783	122,937	106,802	4,937
私立大学	(255,959)	(3,027,989)	(11.8)	(2,899,846)	(913,620)	(232,867)	(△23,092)
	259,992	3,051,817	11.7	2,920,297	949,144	234,172	△25,820
合計	(357,595)	(3,517,321)	(9.8)	(3,253,654)	(1,035,863)	(339,414)	(△18,181)
	361,857	3,530,203	9.8	3,264,080	1,072,081	340,974	△20,883

（資料出所：文部科学省「平成27年度国公私立大学入学者選抜実施状況」2015年5月）

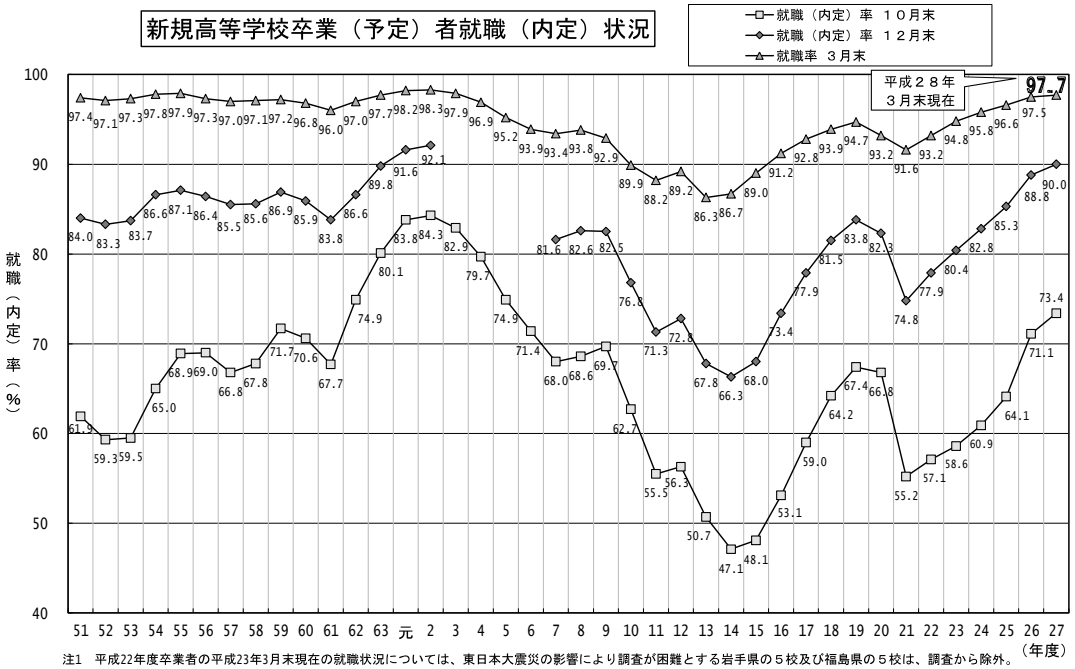
⑤就職内定率及び高校新卒者のハローワーク求人に係る求人数・求職者数・求人倍率の推移（2016 年３月末現在）

・2016年（平成28年）３月卒の高校新卒者の就職率は97.7％（前年同期比で0.2％増）で1992年（平成４年）３月卒業者以来24年ぶりの水準となっている。

・2016年（平成28年）３月卒の高校新卒者のハローワーク求人に係る求人数は35.3万人で前年度比11.7％の増、求職者数は17.3万人で同1.0％の増となっている。

・高校新卒者のハローワーク求人に係る求人倍率をみると、バブル景気の頃には３倍前後あったものが、その後低下し、2000年代前半の景気の回復に伴う上昇と、2008年（平成20年）秋のリーマンショックの影響による低下を経て、2016年３月卒の高校新卒者のハローワーク求人に係る求人倍率は2.04倍となっている。

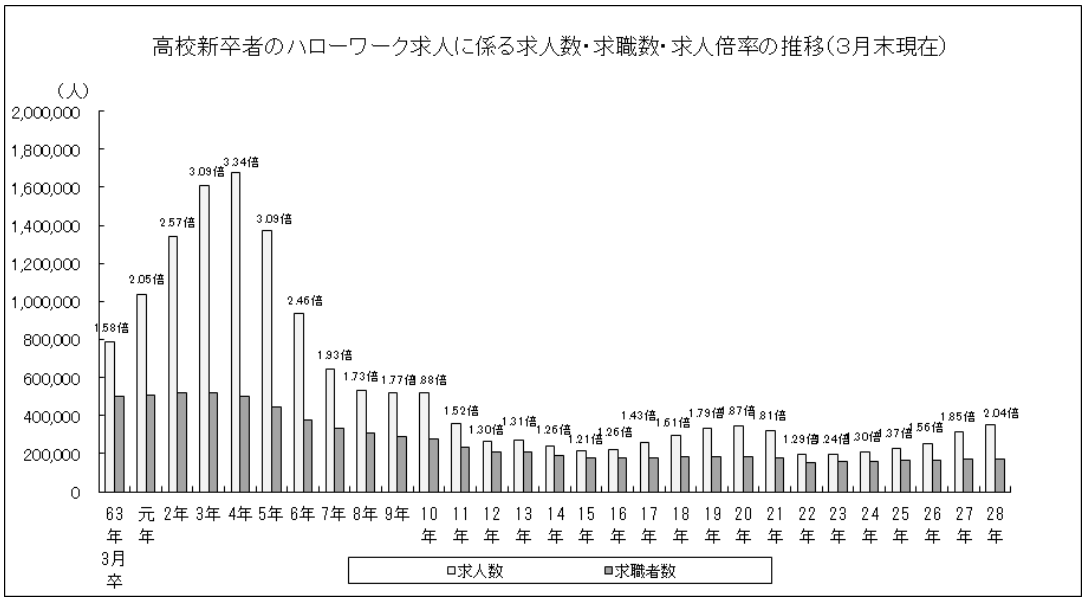
【新規高等学校卒業（予定）者就職（内定）状況】



注1　平成22年度卒業者の平成23年3月末現在の就職状況については、東日本大震災の影響により調査が困難とする岩手県の５校及び福島県の５校は、調査から除外。
注2　平成3年度から平成6年度の4年間については、都道府県等の事務負担軽減を図るため年3回の調査を年2回として実施。

（資料出所：文部科学省「大学等卒業者及び高校卒業者の就職状況調査」2016年5月）

【高等学校卒就職者に対する求人数・求職者数、求人倍率・就職内定率の推移】

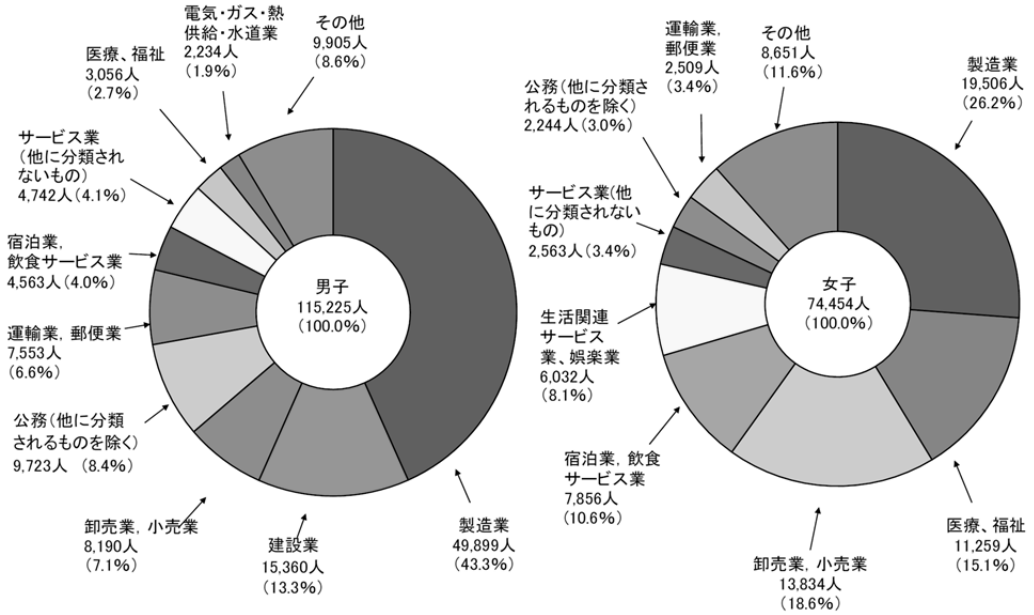


（資料出所：厚生労働省「平成27年度『高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況』取りまとめ」2016年５月）

⑥ 就職者の産業別就職者数

・男子の就職者115,225人のうち、製造業が49,899人(43.3%)、建設業が15,360人(13.3%)、公務(他に分類されるものを除く)が9,723人(8.4%)、卸売業、小売業が8,190人（7.1%)、運輸業、郵便業が7,553人(6.6%)等の順である。

・女子の就職者74,454人のうち、製造業が19,506人(26.2%)、卸売業、小売業が13,834人(18.6%)、医療、福祉が11,259人(15.1%)、宿泊業、飲食サービス業が7,856人(10.6%)、生活関連サービス業、娯楽業が6,032人(8.1%)等の順である。



(資料出所:文部科学省「平成27年度学校基本調査」2015年12月)

第２節　高等教育機関等での教育と社会への移行における課題の理解

１　高等教育機関等での教育

①　関係学科別学部学生の比率（4年制大学）

・2015年（平成27年）度における4年制大学学生の関係学科別学生数の比率は、高い順に、社会科学32.4%、工学15.2%、人文科学14.4%となっているが、近年、これらの学科の比率が低下し、教育、薬学の学生構成比が上昇している。

【関係学科・専攻分野別学生数の比率の推移（4年生大学）】

（単位：%）

区　分	関係学科別学生の構成比											
	計	人文科学	社会科学	理学	工学	農学	医・歯学	薬学	家政	教育	芸術	その他
平成17年度	100.0	16.2	37.7	3.5	17.3	2.8	2.5	1.8	2.4	5.7	2.9	7.3
22	100.0	15.2	34.9	3.2	15.7	3.0	2.5	2.4	2.7	6.5	2.8	11.2
23	100.0	15.0	34.2	3.2	15.4	2.9	2.6	2.8	2.7	6.7	2.8	11.7
24	100.0	14.8	33.7	3.2	15.2	3.0	2.6	2.9	2.7	7.0	2.8	12.2
25	100.0	14.7	33.1	3.1	15.2	3.0	2.7	2.9	2.8	7.2	2.7	12.6
26	100.0	14.5	32.7	3.2	15.2	3.0	2.7	3.0	2.8	7.3	2.7	12.9
27	**100.0**	**14.4**	**32.4**	**3.1**	**15.2**	**2.9**	**2.8**	**3.0**	**2.8**	**7.4**	**2.7**	**13.2**

（資料出所：文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」2015 年 12 月）

②　関係学科別学生数の比率（短期大学本科生）

・2015年（平成27年）度における短期大学本科生の関係学科別学生数の比率は、高い順に、教育が37.8%、家政が18.5%、保健が9.8%、人文が9.3%となっている。

・近年、社会、工業、家政の比率が低下し、教育の比率が上昇している。

【関係学科別学生数の比率の推移（短期大学本科生）】

（単位：%）

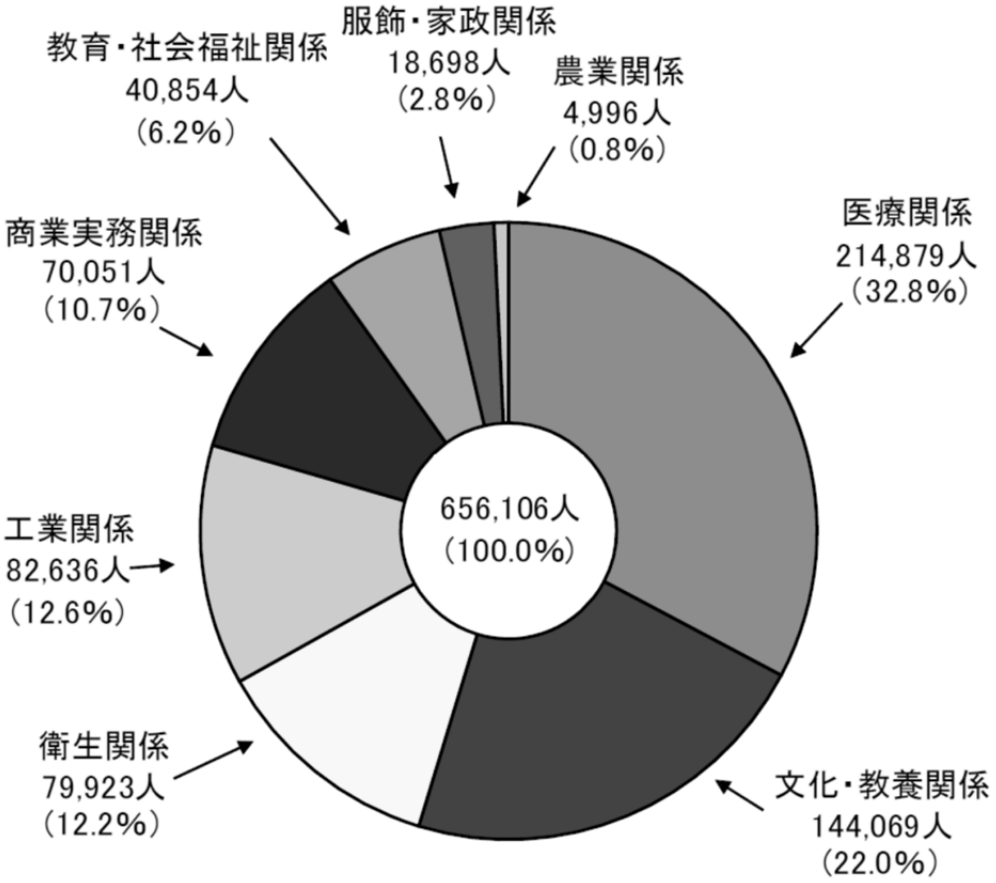
区　分	関係学科別学生の構成比										
	計	人文	社会	教養	工業	農業	保健	家政	教育	芸術	その他
平成17年度	100.0	13.1	12.3	1.4	4.6	1.0	8.3	21.1	29.6	4.2	4.5
22	100.0	11.8	11.9	1.4	3.0	0.9	8.3	20.1	30.4	4.1	8.0
23	100.0	10.9	11.0	1.4	2.9	0.9	9.0	19.5	33.1	4.0	7.4
24	100.0	10.1	10.0	1.5	2.7	1.0	9.5	18.9	35.6	3.6	7.0
25	100.0	9.2	9.8	1.9	2.7	1.0	9.7	18.9	36.2	3.5	7.1
26	100.0	9.3	9.1	1.9	2.6	1.0	9.7	18.6	37.4	3.3	7.0
27	**100.0**	**9.3**	**8.7**	**2.0**	**2.6**	**1.0**	**9.8**	**18.5**	**37.8**	**3.4**	**7.0**

（資料出所：文部科学省「平成27年度学校基本調査」2015年12月）

③ 専修学校の専攻分野別生徒数

・専修学校の生徒数を分野別にみると、「医療関係」が214,879人(全生徒数の32.8%)と最も多く、次いで「文化・教養関係」が144,069人(同22.0%)、「衛生関係」が79,923人(同12.2%)、「工業関係」が82,636人(同12.6%)等である。

【専修学校の分野別生徒数】



(資料出所:文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」2015 年 12 月)

④　高等技術専門校での教育

・高等学校卒業者を対象として、高度職業訓練を行う 2 年制の専門課程(2,800 時間)を置く公共職業能力開発施設は、職業能力開発大学校(10 校)と職業能力開発短期大学校等(26 校)があり、制度上、機械システム系、電子情報制御システム系、居住システム系等、29 の専攻科が存在している。

・2015 年（平成 27 年）3 月高等学校卒業者のうち、公共職業能力開発施設等に入学したのは 6,376 人である。

(参考：厚生労働省ホームページ「学卒者訓練の概要」http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/gakusotu/

及び文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」2015 年 12 月を基に作成)

２　卒業生の進路

①　大学学部卒業者の状況別推移

・2015 年（平成 27 年）３月大学学部卒業者を状況別にみると、卒業者 564,035 人のうち、「進学者」が 62,238 人(全卒業者の 11.0%)、「就職者」が 409,710 人(同 72.6%)、「一時的な仕事に就いた者」が 11,730 人(同 2.1%)、「左記以外の者」が 58,102 人(同 10.3%)等である。

・卒業者のうち、「正規の職員でない者」「一時的な仕事に就いた者」「就職も進学もしていない者」を合算すると、90,964 人となり、安定的な雇用に就いていない者の卒業者に占める割合は 16.1%(前年度は 18.6%)である。

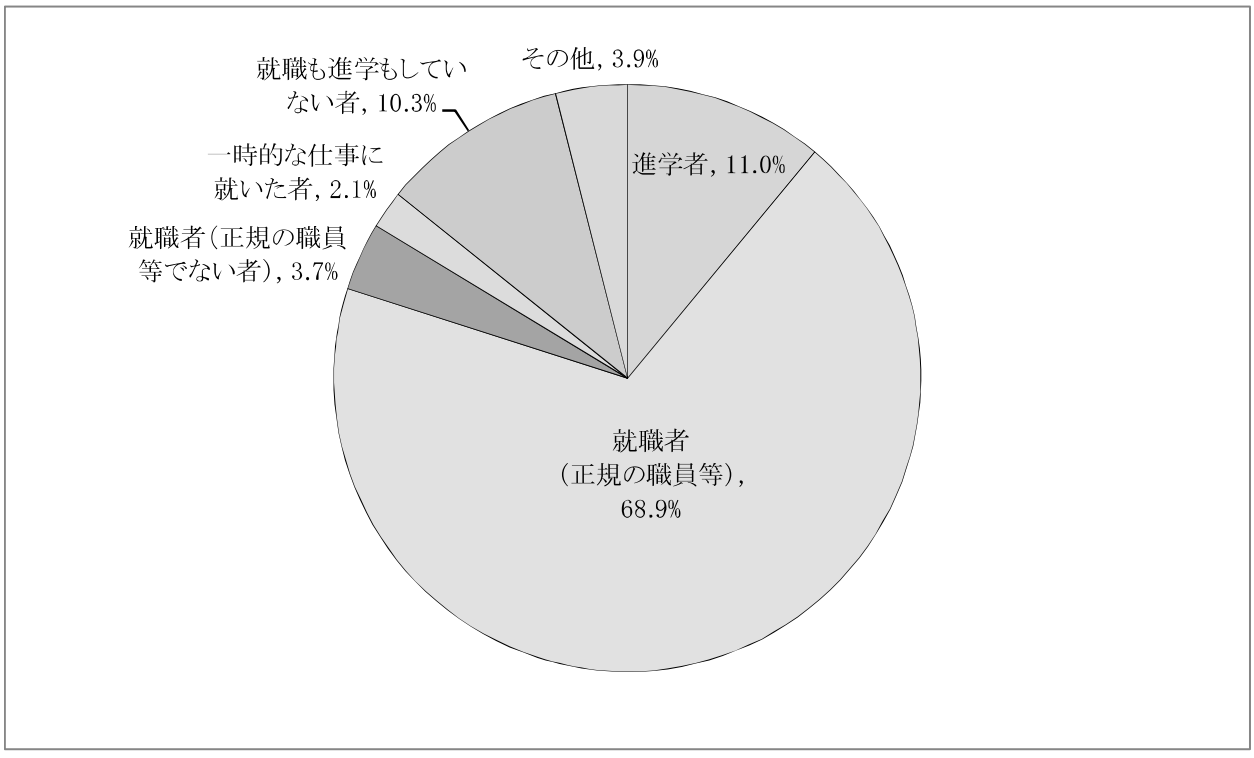
【大学（学部）卒業後の状況】

（単位：人，%）

区　分	計（a）	進学者(b)	就職者（c）		臨　床研修医(予定者を含む)	専修学校・外国の学校等入学者	一時的な仕事に就いた者	左記以外の者	不詳・死亡の者	(再掲）左記「進学者」のうち就職している者(d)		進学率	卒業者に占める就職者の割合(c+d)/a×100		
			正規の職員等	正規の職員等でない者						正規の職員等	正規の職員等でない者	b/a×100	計	男	女
平成17年３月	551,016	66,108	329,045		7,903	12,061	19,507	97,994	18,398	80		12.0	59.7	56.6	64.1
22	541,428	72,539	329,132		8,944	13,500	19,332	87,174	10,807	58		13.4	60.8	56.4	66.6
23	552,358	70,465	340,143		8,923	12,192	19,107	88,007	13,521	74		12.8	61.6	57.0	67.6
24	558,692	65,683	335,048	21,963	8,893	11,173	19,569	86,566	9,797	47	30	11.8	63.9	58.9	70.2
25	558,853	63,334	353,125	22,734	8,984	9,488	16,736	75,929	8,523	50	48	11.3	67.3	62.3	73.4
26	565,573	63,027	372,509	22,259	8,899	8,360	14,519	68,484	7,516	60	17	11.1	69.8	64.9	75.8
27	**564,035**	**62,238**	**388,578**	**21,132**	**9,056**	**6,720**	**11,730**	**58,102**	**6,479**	**33**	**16**	**11.0**	**72.6**	**67.8**	**78.5**

（注）１　「進学者」とは，大学院研究科，大学学部，短期大学本科，大学・短期大学の専攻科，別科へ入学した者である。
２　就職者のうち「正規の職員等でない者」とは，雇用の期間が１年以上の期間の定めがある者で，かつ１週間の所定労働時間が40～30時間の者をいう。
３　「左記以外の者」とは，進学でも就職でもないことが明らかな者である　（進学準備中の者，就職準備中の者，家事の手伝いなど）。

【大学（学部）状況別卒業者の比率】



（資料出所：文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」2015 年 12 月）

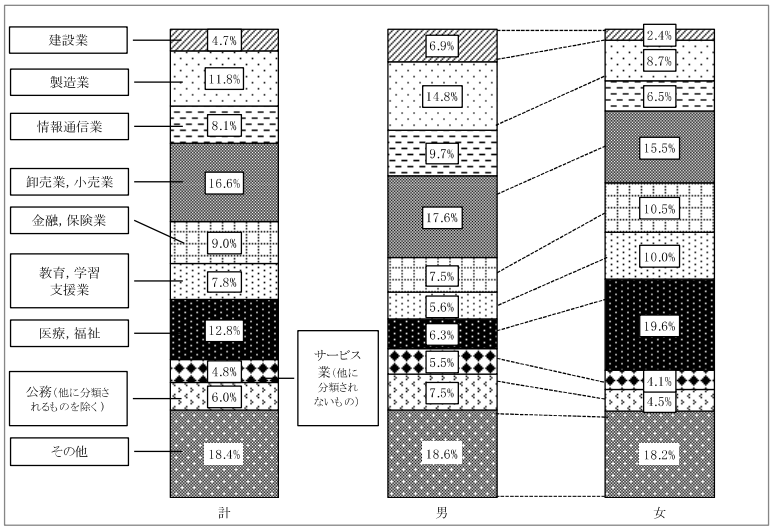
②　大学学部卒業生の産業別就職者数

・2015年（平成27年）３月就職者総数を産業別にみると、「卸売業、小売業」が16.6%（68,019人）と最も高く、次いで「医療、福祉」が12.8%（524,449人）、「製造業」が11.8%（48,351人）、「金融・保険業」が9.0%（36,878人）等の順である。

・男女別では、男子は「卸売業、小売業」が17.6%、「製造業」が14.8%、「情報通信業」が9.7%等の順であり、女子は「医療、福祉」が19.6%、「卸売業、小売業」が15.5%、「金融、保険業」が10.5%等の順である。

【大学（学部）卒業者の産業別就職者の比率】

（平成 27 年３月）



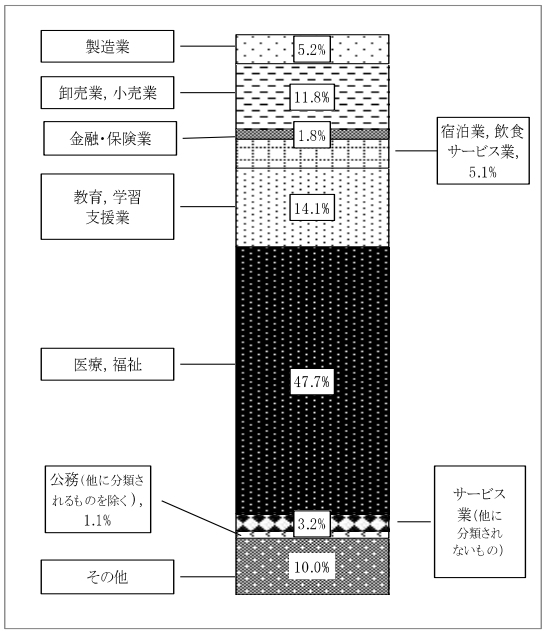
（資料出所:
文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」
2015 年 12 月を基に作成）

③　短期大学生の産業別就職者数

・2015年（平成27年）３月短期大学(本科)卒業の就職者総数を産業別にみると、「医療、福祉」が47.7%（22,138人）と最も高く、次いで「教育、学習支援業」が14.1%（6,544人）、「卸売業、小売業」が11.8%（5,476人）等の順である。

【短期大学（本科）卒業者の産業別就職者の比率】

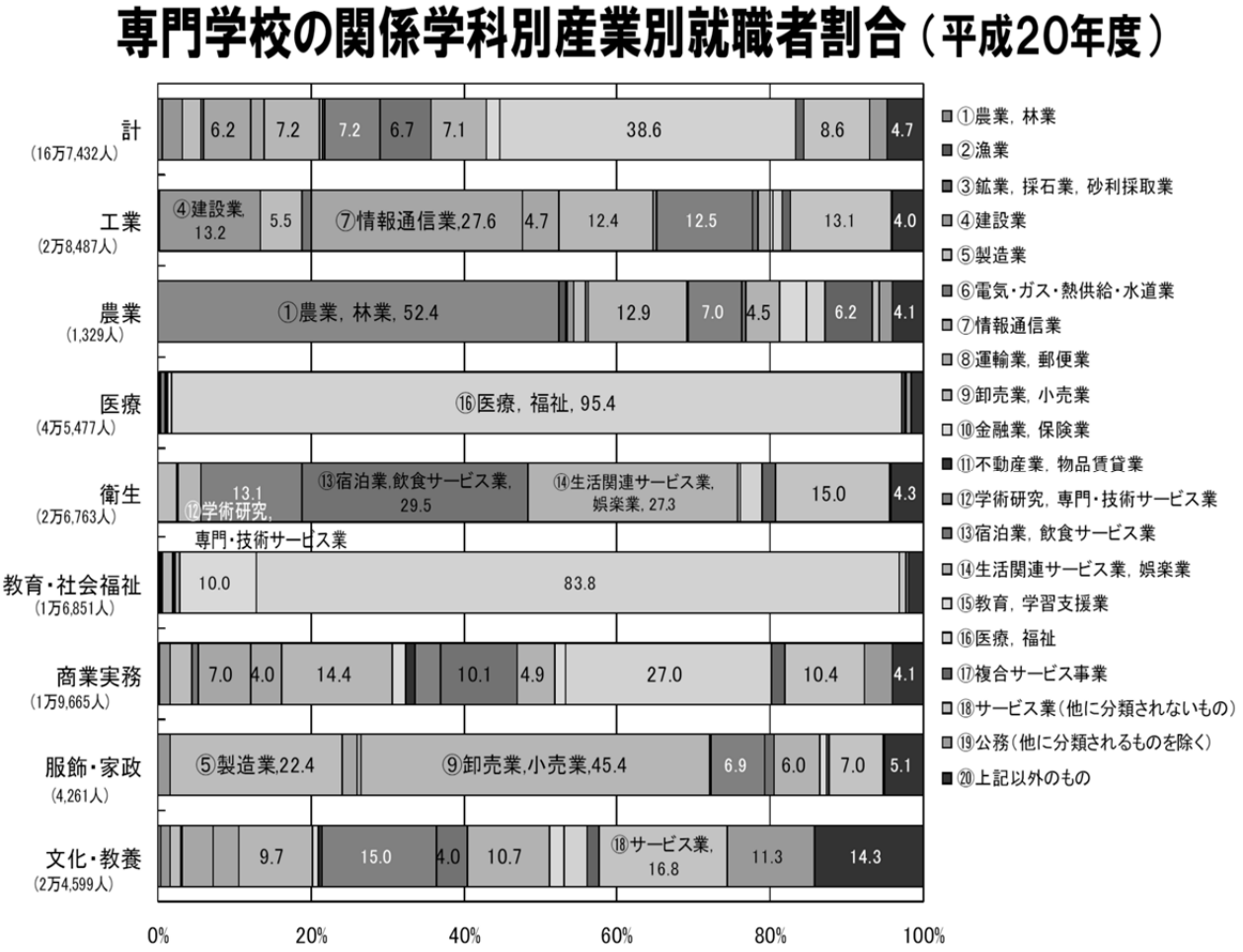
（平成27年３月）



（資料出所:文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」
2015 年 12 月を基に作成）

④　専門学校の卒業者

・2008年（平成20年）３月における専門学校卒業者の産業別就職者割合は、「医療、福祉」が38.6％と最も高く、次いで「サービス業(他に分類されないもの)」が8.6％、「卸売業、小売業」と「学術研究、専門・技術サービス業」が7.2％等の順である。



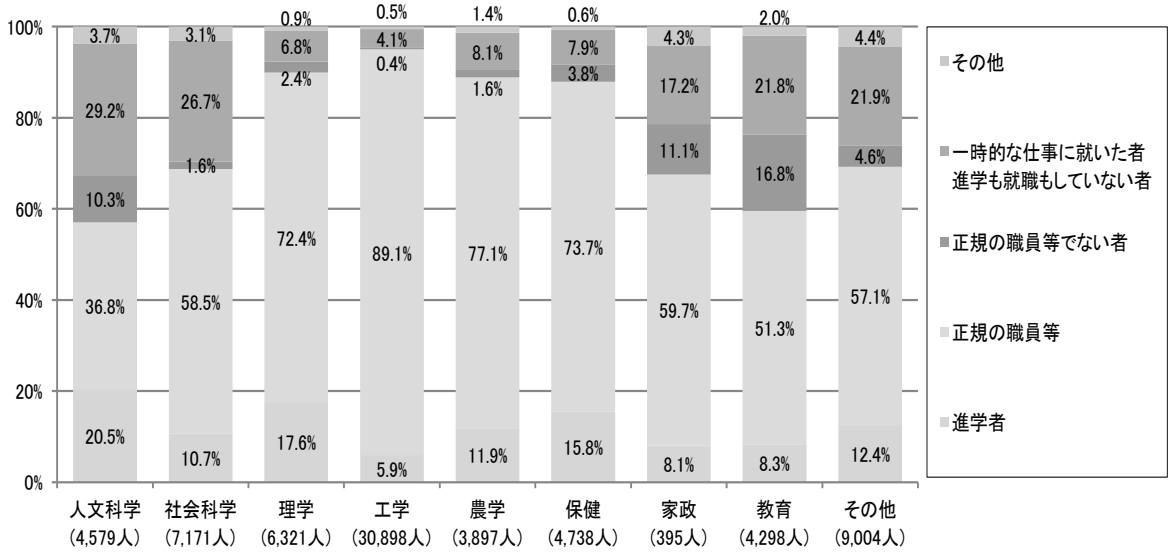
（資料出所：中教審「今後のキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011 年１月）

３　教育と社会の接続における課題

①大学生の分野別卒業者の状況

・人文科学系、社会科学系、教育系、家政系の学部では、「一時的な仕事に就いた者、進学も就職もしていない者」「正規の職員等でない者」の比率が比較的高い。

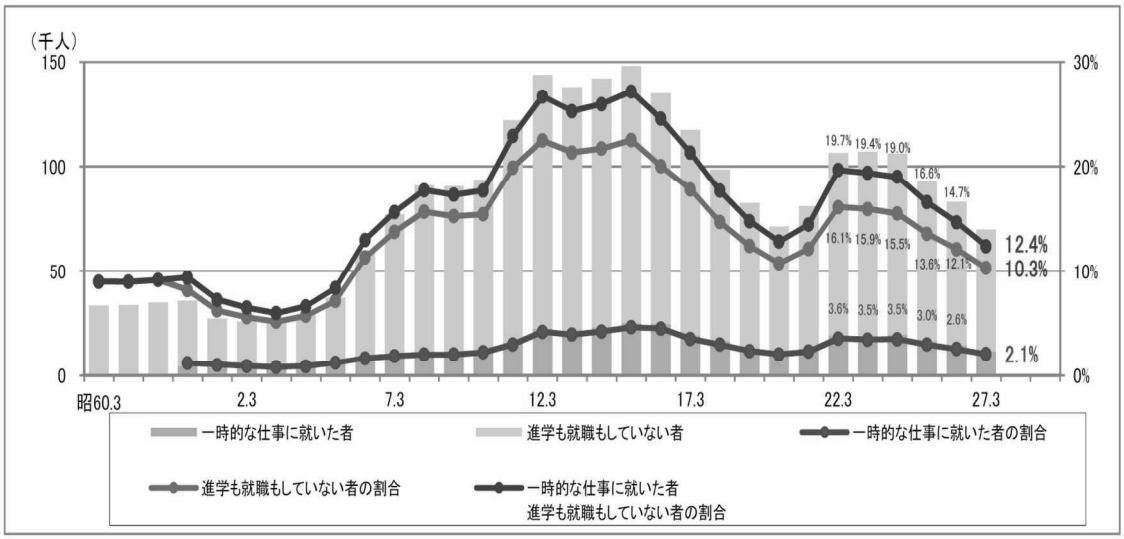
・理学系、工学系、農学系、保健系では、「正規の職員等」の比率が高い。



（資料出所：文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」2015 年 12 月）

②大学（学部）卒業時における「安定的な雇用に就いていない者」の問題

・卒業者のうち「一時的な仕事に就いた者、進学も就職もしていない者」の割合は、2015年（平成27年）３月卒では12.4％であった。



（資料出所：文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」2015 年 12 月）

第２章　高等学校におけるキャリア教育の理解

第１節　キャリア教育の理解

１　キャリア教育の系譜

① 中教審「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」（答申）(1999年12月)

・キャリア教育とは、「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」をいう。

・キャリア教育は、学校ごとに目標を設定し、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある。

② 文部科学省「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」（報告書）(2004年１月)

・キャリア教育とは、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」、端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」をいう。

・キャリア教育は、従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革することを求めるものである。

③ キャリア教育等推進会議「キャリア教育推進プラン」(2007年５月)

・キャリア教育とは、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」をいう。

④ 中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）(2011年１月)

・キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」をいう。

・キャリア教育においては、幼児期の教育から高等教育まで、発達の段階に応じて体系的に実施されるべきであり、様々な活動を通じて、基礎的・汎用的能力を中心に育成する。

２　「キャリア教育」に関する施策の展開

① 教育基本法の改正(2006年)

第２条 教育は、その目的を実現するため、学問の自由を尊重しつつ、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

二 個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。

② 学校教育法の改正(2007年)

第21条 義務教育として行われる普通教育は、・・・・目的を実現するため、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

２ 学校内外における社会的活動を促進し、自主、自律及び協同の精神、規範意識、公正な判断力並びに公共の精神に基づき主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。

4　家族と家庭の役割、生活に必要な衣、食、住、情報、産業その他の事項について基礎的な理解と技能を養うこと。

10　職業についての基礎的な知識と技能・勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと。

第51条　高等学校における教育は、・・・・目的を実現するため、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

1　義務教育として行われる普通教育の成果を更に発展拡充させて、豊かな人間性、創造性及び健やかな身体を養い、国家及び社会の形成者として必要な資質を養うこと。

2　社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な知識、技術及び技能を習得させること。

3　個性の確立に努めるとともに、社会について、広く深い理解と健全な批判力を養い、社会の発展に寄与する態度を養うこと。

③ 高等学校学習指導要領の改訂(2009年3月)

・高等学校指導要領総則第５款教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項

・教育課程の実施等に当たって配慮すべき事項

生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進すること。

・職業教育に関して配慮すべき事項

学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域や産業界等との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなどの就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮するものとする。

④「４領域８能力」と「基礎的・汎用的能力」の関係

・キャリア教育を通して育成すべき能力として、2002年11月に国立教育政策研究所生徒指導研究センターから「４領域８能力」が示された。

・この「４領域８能力」論は、これまでの進路指導の実践を飛躍的に向上させる論理を示したものとして高い評価を受けているが、一方では画一的な運用、本来目指された能力との齟齬、生涯にわたって育成される一貫した能力論の欠如などの課題も内包していた。

・2011年１月、中教審は、これまでのキャリア教育で残されてきた課題を踏まえ、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(答申)を取りまとめ、今後のキャリア教育がその中心として育成すべき能力として「基礎的・汎用的能力」を示した。

(参考:文部科学省国立教育政策研究所生徒指導研究センター
「キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書」2011年3月を基に作成)

⑤ キャリア教育を通して育成すべき「基礎的・汎用的能力」

・分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力である。

・社会人・職業人に必要とされる基礎的な能力と現在学校教育で育成している能力との接点を確認し、これらの能力育成を、キャリア教育の視点に取り込んでいくことは、学校と社会・職業との接続を考える上で意義がある。

・基礎となる能力は基礎的・汎用的能力として以下の４つの能力に整理される。

ⅰ 人間関係形成・社会形成能力

・多様な他者の考えや立場を理解し、相手の意見を聴いて自分の考えを正確に伝えることができるとともに、自分の置かれている状況を受け止め、役割を果たしつつ他者と協力・協働して社会に参画し、今後の社会を積極的に形成することができる力である。

・具体的な要素としては、他者の個性を理解する力、他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップ等が挙げられる。

ⅱ 自己理解・自己管理能力

・自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について、社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力である。

・具体的な要素としては、自己の役割の理解、前向きに考える力、自己の動機付け、忍耐力、ストレスマネジメント、主体的行動等が挙げられる。

ⅲ 課題対応能力

・仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決することができる力である。

・具体的な要素としては、情報の理解・選択・処理等、本質の理解、原因の追究、課題発見、計画立案、実行力、評価・改善等が挙げられる。

ⅳ キャリアプランニング能力

・「働くこと」の意義を理解し、自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて「働くこと」を位置付け、多様な生き方に関する様々な情報を適切に取捨選択・活用しながら、自ら主体的に判断してキャリアを形成していく力である。

・具体的な要素としては、学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計、選択、行動と改善等が挙げられる。

・これらの能力は、包括的な能力概念であり、必要な要素をできる限り分かりやすく提示するという観点でまとめたものである。この４つの能力は、それぞれが独立したものではなく、相互に関連・依存した関係にある。このため、特に順序があるものではなく、また、これらの能力をすべての者が同じ程度あるいは均一に身に付けることを求めるものでもない。

・これらの能力をどのようなまとまりで、どの程度身に付けさせるかは、学校や地域の特色、専攻分野の特性や子ども・若者の発達の段階によって異なると考えられる。各学校においては、この４つの能力を参考にしつつ、それぞれの課題を踏まえて具体の能力を設定し、工夫された教育を通じて達成されることが望まれる。その際、初等中等教育の学校では、新しい学習指導要領を踏まえて育成されるべきである。

（参考：中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011年1月を基に作成）

⑥ 第２期教育振興基本計画(2013年６月14日閣議決定)

・社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成等：社会的・職業的自立の基盤となる基礎的・汎用的能力を育成するとともに、労働市場の流動化や知識・技能の高度化に対応し、実践的で専門性の高い知識・技能を、生涯を通じて身に付けられるようにする。このため、キャリア教育の充実や、インターンシップの実施状況の改善、就職ミスマッチの改善に向けた教育・雇用の連携方策の強化を図る。

・「社会を生き抜く力」の一態様として、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を身に付けさせるとともに、職業を通じて社会の一員として役割を果たすことの意義についての理解をはじめとした、勤労観・職業観等の価値観を自ら形成・確立できる子ども・若者の育成を目指す。

・幼児期の教育から高等教育まで各学校段階を通じた体系的・系統的なキャリア教育を充実し、特に、高等学校普通科におけるキャリア教育を推進する。その際、子ども・若者の発達の段階に応じて学校の教育活動全体を通じた指導を進めるとともに、地域におけるキャリア教育支援のための協議会の設置促進等を通じ、職場体験活動・インターンシップ等の体験活動や外部人材の活用など地域・社会や産業界と連携・協働した取組を推進する。

３　キャリア教育を通して育成すべき能力についての考え方

①　高等学校段階でのキャリア発達課題

・高等学校では生徒の個性や義務教育までに培った能力や態度を更に伸長させるとともに、学校から社会・職業への移行の準備として専門性の基礎を育成することが求められる。

・高校生の時期は、中学生と比べて、更に、独立や自律の要求が高まるとともに、所属する集団も増え、集団の規律や社会のルールに従い、互いに協力しながら各自の様々な役割や期待に応えて円滑な人間関係を築いていくことが求められる。

・自我の形成がかなり進み、人間がいかにあるべきか考えるとともに、自己の将来に夢や希望を抱き、その実現を目指して進んで学習に取り組む意欲を持ち、自己の個性や能力を活かす進路を自らの意志と責任で選択し決定していくことが求められる。

【高等学校段階でのキャリア発達課題とキャリア発達の特徴の例】

<table>
<tr><th colspan="2">高等学校段階でのキャリア発達課題</th></tr>
<tr><td colspan="2">○　キャリア発達段階　→　現実的探索・試行と社会的移行準備の時期
○　キャリア発達課題
・自己理解の深化と自己受容
・選択基準としての勤労観，職業観の確立
・将来設計の立案と社会的移行の準備
・進路の現実吟味と試行的参加</td></tr>
<tr><th colspan="2">高等学校段階におけるキャリア発達の特徴の例</th></tr>
<tr><th>入学から在学期間半ば頃まで</th><th>在学期間半ば頃から卒業を間近にする頃まで</th></tr>
<tr><td>・　新しい環境に適応するとともに他者との望ましい人間関係を構築する。
・　新たな環境の中で自らの役割を自覚し，積極的に役割を果たす。
・　学習活動を通して自らの勤労観，職業観について価値観の形成を図る。
・　様々な情報を収集し，それに基づいて自分の将来について暫定的に決定する。
・　進路希望を実現するための諸条件や課題を理解し，検討する。
・　将来設計を立案し，今取り組むべき学習や活動を理解し実行に移す。</td><td>・　他者の価値観や個性を理解し，自分との差異を認めつつ受容する。
・　卒業後の進路について多面的・多角的に情報を集め，検討する。
・　自分の能力・適性を的確に判断し，自らの将来設計に基づいて，高校卒業後の進路について決定する。
・　進路実現のために今取り組むべき課題は何かを考え，実行に移す。
・　理想と現実との葛藤や経験等を通し，様々な困難を克服するスキルを身に付ける。</td></tr>
</table>

（資料出所：文部科学省『高等学校キャリア教育の手引』2011 年 11 月）

② キャリア教育を通して育成すべき「基礎的・汎用的能力」

ⅰ「総合的な学習の時間」との関連

・高等学校での総合的な学習の時間は、横断的・総合的な学習や探求的な学習を通して、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決する資質や能力を育成すると共に、学び方やものの考え方を身に付け、問題の解決や探求活動に主体的、創造的、協同的に取り組む態度を育て、自己の在り方生き方を考えることができるようにすることを目標にしている。

・総合的な学習の時間においては、各教科・科目及び特別活動で身に付けた知識や技能等を相互に関連付け、学習や生活において生かし、それらが総合的に働くようにすることが求められる。このような教育活動を通して、自己の在り方生き方を考えることができるようにすることが総合的な学習の時間においては重要である。

ⅱ「特別活動」との関連

・特別活動は、望ましい集団活動を通して、心身の調和のとれた発達と個性の伸長を図り、集団や社会の一員としてよりよい生活や人間関係を築こうとする自主的、実践的な態度を育てるとともに、人間としての生き方についての自覚を深め、自己を生かす能力を養うことを目標とする。

・特別活動、とりわけホームルーム活動は、キャリア教育の中核的な実践の場である。ホームルーム活動を中心として特別活動の全体を通じてキャリア教育を実践するに当たっては、社会の一員としての自己の生き方を探究するなど、人間としての在り方生き方の指導が行われるようにすることが不可欠であり、その際、他の教科等、特に公民科や総合的な学習の時間との関連を図ることが特に求められている。

（参考:文部科学省 国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書」2013 年 3 月を基に作成）

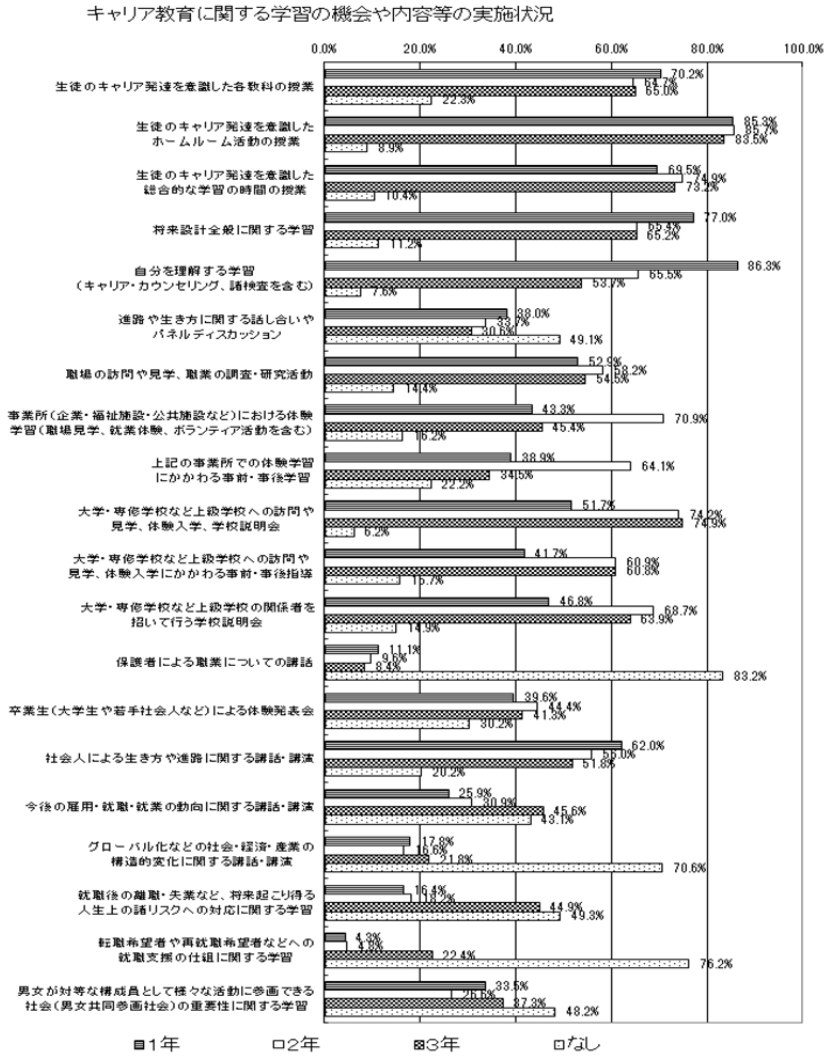
第２節　高等学校におけるキャリア教育の取組み状況と課題

１　キャリア教育の取組み状況

①キャリア教育に関する学習の機会や内容等の実施状況

・全ての学年を通して回答が多いのは、「生徒のキャリア発達を意識したホームルーム活動の授業」（１年が85.3%、２年が85.7%、３年が83.5%）、「生徒のキャリア発達を意識した総合的な学習の時間の授業」（１年が69.5%、２年が74.9%、３年が73.2%）、「将来設計全般に関する学習」（１年が77.0%、2年が65.4%、３年が65.2%）、「自分を理解する学習（キャリア・カウンセリング、諸検査を含む）」（１年が86.3%、２年が65.5%、３年が53.7%）である。

・「なし」の回答は、「保護者による職業についての講話」が83.2%と最も高い。次いで「転職希望者や再就職希望者などへの就職支援の仕組に関する学習」が76.2%、「グローバル化など社会・経済・産業の構造的変化に関する講話、講演」が70.6%、「就職後の離職・失業など、将来起こり得る人生上の諸リスクへの対応に関する学習」が49.3%等である。

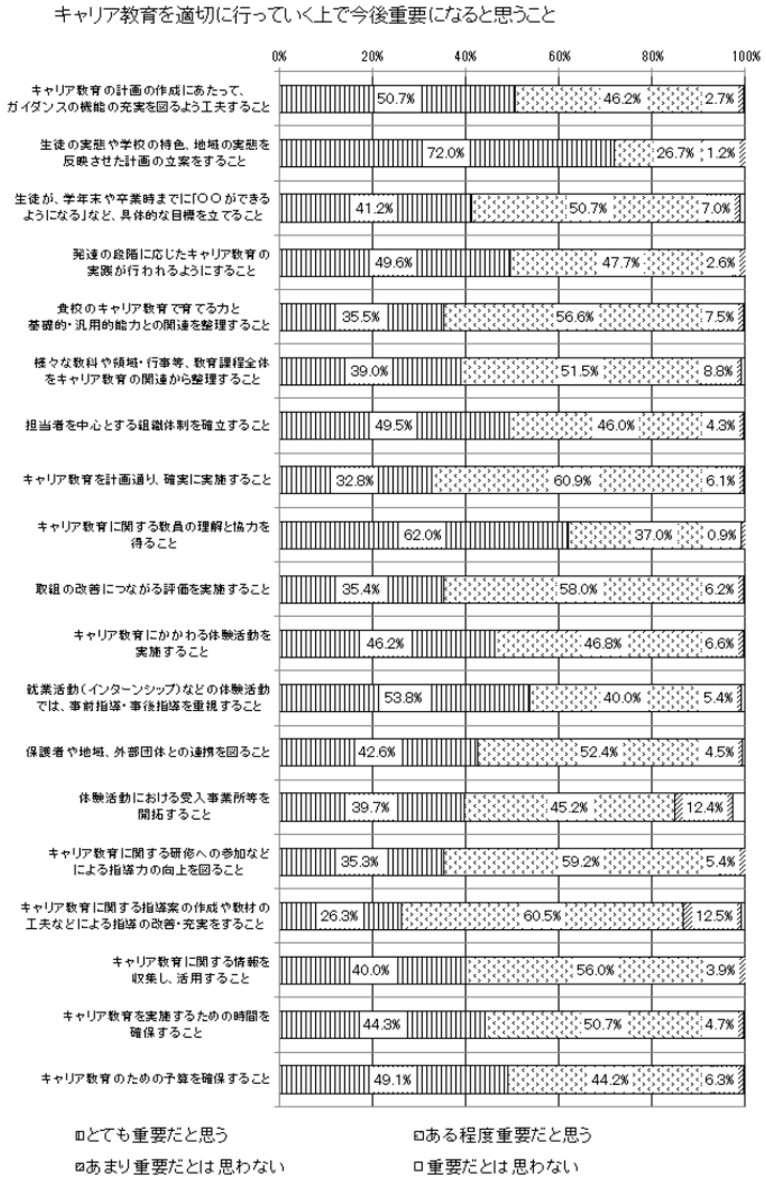


（資料出所：国立教育政策研究生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月）

② キャリア教育を適切に行っていく上で今後重要になると思うこと

・「とても重要だと思う」という回答では、「生徒の実態や学校の特色、地域の実態を反映させた計画の立案をすること」が72.0%と最も高い。次いで「キャリア教育に関する教員の理解と協力を得ること」が62.0%、「就職体験(インターンシップ)などの体験活動では、事前指導・事後指導を重視すること」が53.8%、「キャリア教育の計画の作成にあたって、ガイダンスの機能の充実を図れるように工夫すること」が50.7%、「発達の段階に応じたキャリア教育の実践が行われるようにすること」が49.6%等の順である。

・低いのは、「貴校のキャリア教育で育てる力と基礎的・汎用的能力との関連を整理すること」が35.5%、「取組の改善につながる評価を実施すること」が35.4%、「キャリア教育に関する研修への参加などによる指導力の向上を図ること」が35.3%、「キャリア教育を計画通り、確実に実施すること」が32.8%、「キャリア教育に関する指導案の作成や教材の工夫などによる指導の改善・充実をすること」が26.3%等である。



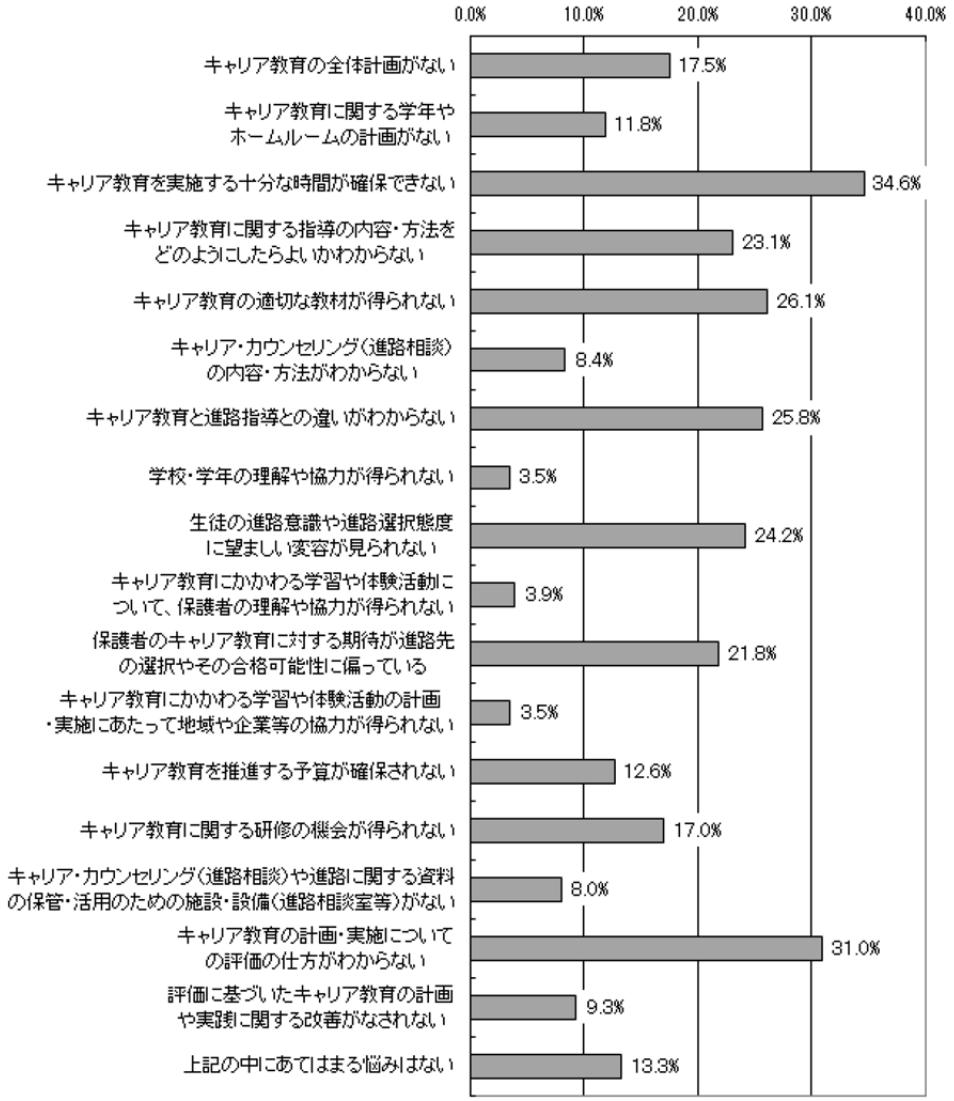
(資料出所:国立教育政策研究生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月)

③ ホームルームのキャリア教育について困ったり悩んだりしていること

・「キャリア教育を実施する十分な時間が確保できない」が34.6%と最も高い。次いで「キャリア教育の計画・実施についての評価の仕方がわからない」が31.0%、「キャリア教育の適切な教材が得られない」が26.1%、「キャリア教育と進路指導との違いがわからない」が25.8%、「生徒の進路意識や進路選択態度に望ましい変容が見られない」が24.2%、「キャリア教育に関する指導の内容・方法をどのようにしたらよいかわからない」が23.1%、「保護者のキャリア教育に対する期待が進路先の選択やその合格可能性に偏っている」が21.8%等の順である。

・低いのは、「キャリア・カウンセリング(進路相談)の内容・方法が分からない」が8.4%、「キャリア・カウンセリング(進路相談)や進路に関する資料の保管・活用のための施設・設備(進路相談室等)がない」が8.0%、「キャリア教育にかかわる学習や体験活動について、保護者の理解や協力が得られない」が3.9%、「学校・学年の理解や協力が得られない」と「キャリア教育にかかわる学習や体験活動の計画・実施にあたって地域や企業等の協力が得られない」が3.5%等である。

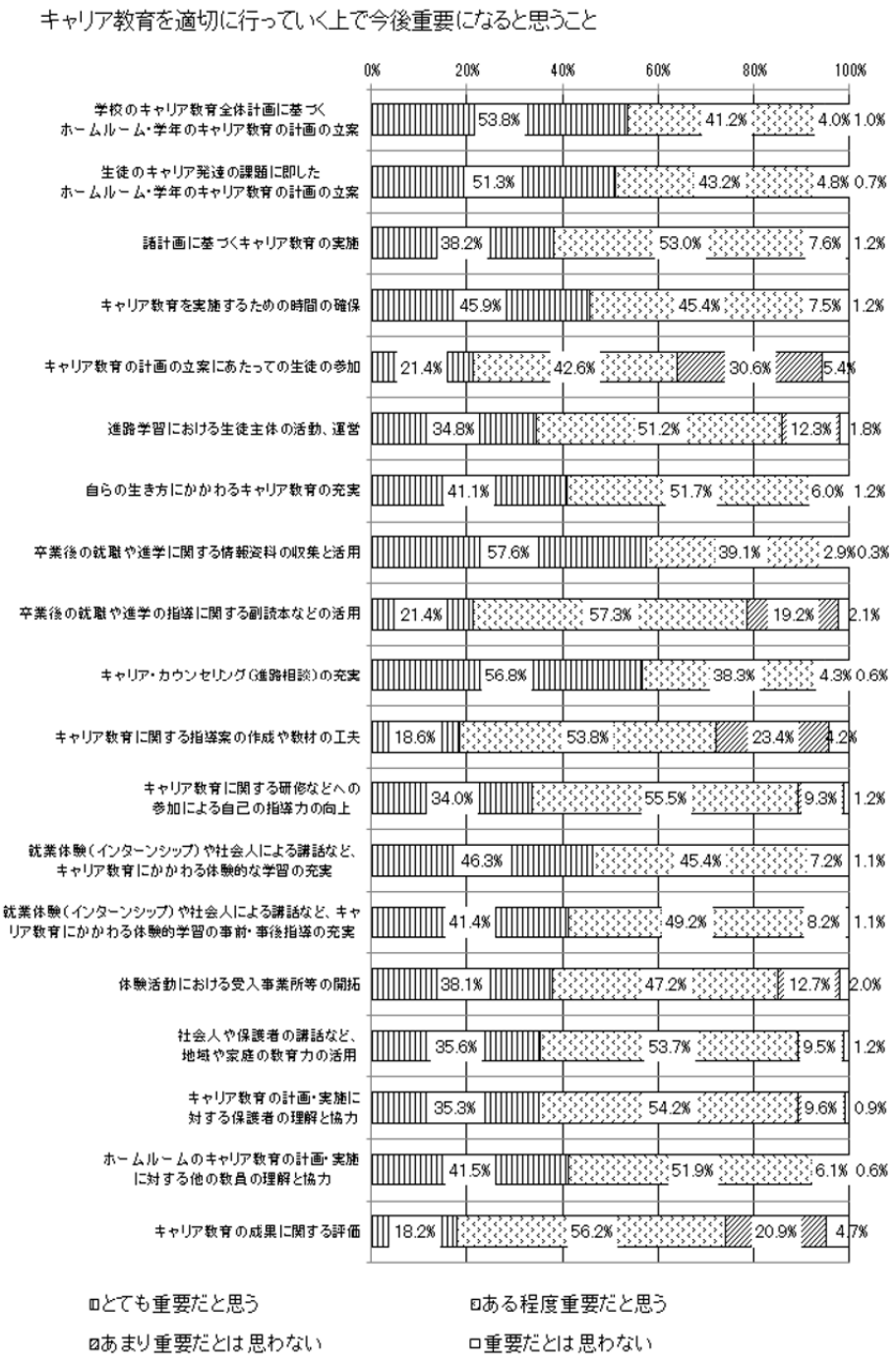
ホームルームのキャリア教育について困ったり悩んだりしていること



(資料出所:国立教育政策研究生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月)

④　ホームルームでキャリア教育を適切に行っていく上で今後重要になること

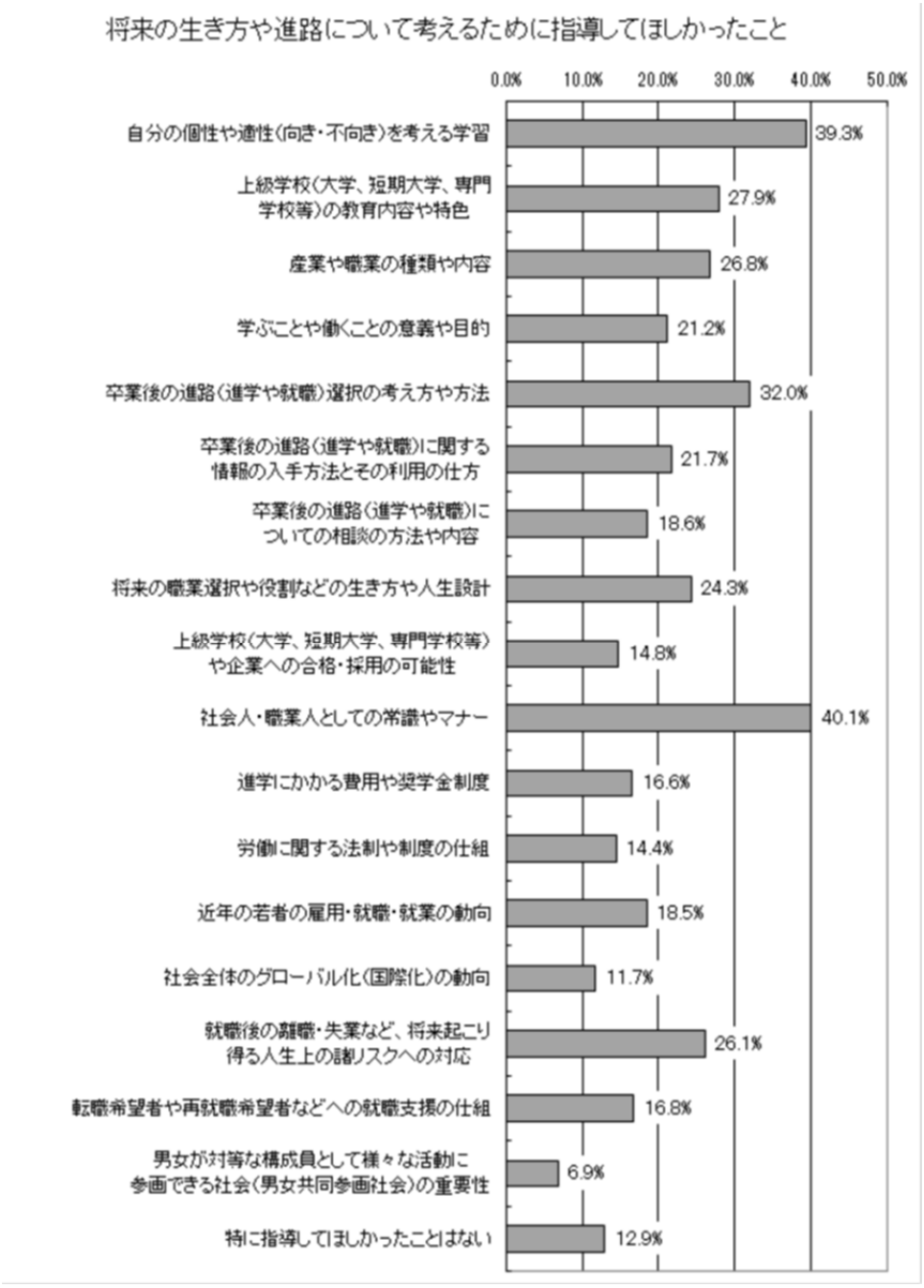
・「とても重要だと思う」ことは、「卒業後の就職や進学に関する情報資料の収集と活用」が57.6%と最も高い。次いで「キャリア・カウンセリング(進路相談)の充実」が56.8%、「学校のキャリア教育全体計画に基づくホームルーム・学年のキャリア教育の計画の立案」が53.8%、「生徒のキャリア発達の課題に即したホームルーム・学年のキャリア教育の計画の立案」が51.3%、「就業体験(インターンシップ)や社会人による講話など、キャリア教育にかかわる体験的な学習の充実」が46.3%等の順である。



(資料出所:国立教育政策研究生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月)

⑤将来の生き方や進路について考えるために指導して欲しかったこと

・「社会人・職業人としての常識やマナー」が40.1%と最も高い。次いで「自分の個性や適性(向き・不向き)を考える学習」が39.3%、「卒業後の進路（進学や就職）選択の考え方や方法」が32.0%等である。



（資料出所:国立教育政策研究生徒指導・進路指導所究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月）

⑥ キャリア教育や進路指導において保護者が期待する学習内容

・「とても期待している」と「ある程度期待している」を合わせると、「適切な進路選択の考え方や方法についての学習」が90.7%と最も高い。次いで「進路に関する情報の入手とその利用の仕方に関する学習」が89.8%、「自分の個性や適性(向き・不向き)を理解するための学習」が89.3%、「学ぶことや働くことの意義を考えさせる学習」が88.1%、「上級学校(大学・短大・専門学校等)などの入試制度や就職試験の仕組についての学習」が87.8%等の順である。

キャリア教育や進路指導において期待する学習内容

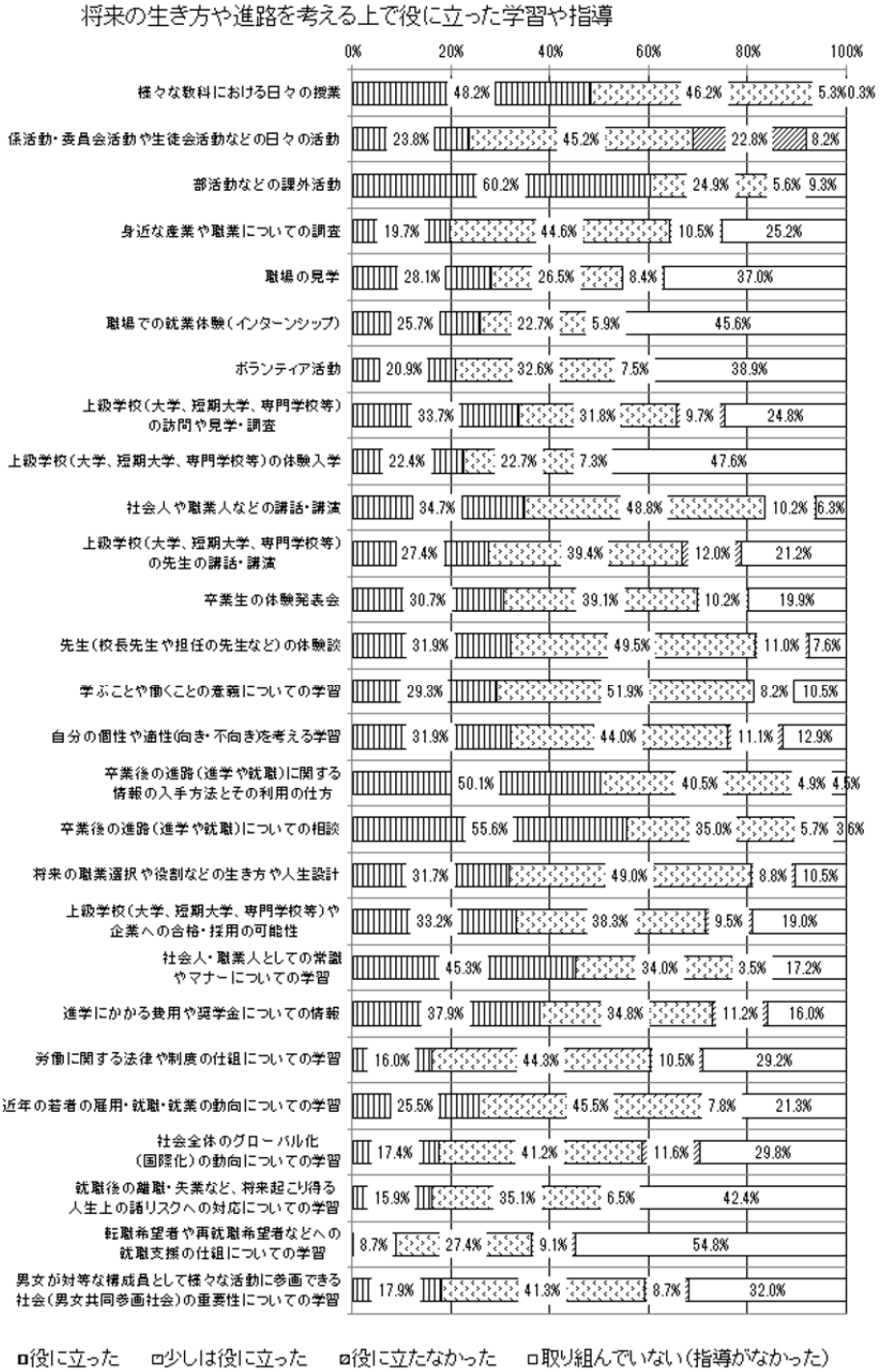


(資料出所:国立教育政策研究生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月)

⑦ 学生が高等学校時の将来の生き方や進路を考える上で役に立った学習や指導

・「役に立った」との回答割合が最も高い項目は、「部活動などの課外活動」の60.2%である。次いで「卒業後の進路（進学や就職）についての相談」が55.6%、「卒業後の進路（進学や就職）に関する情報の入手方法とその利用の仕方」が50.1%である。

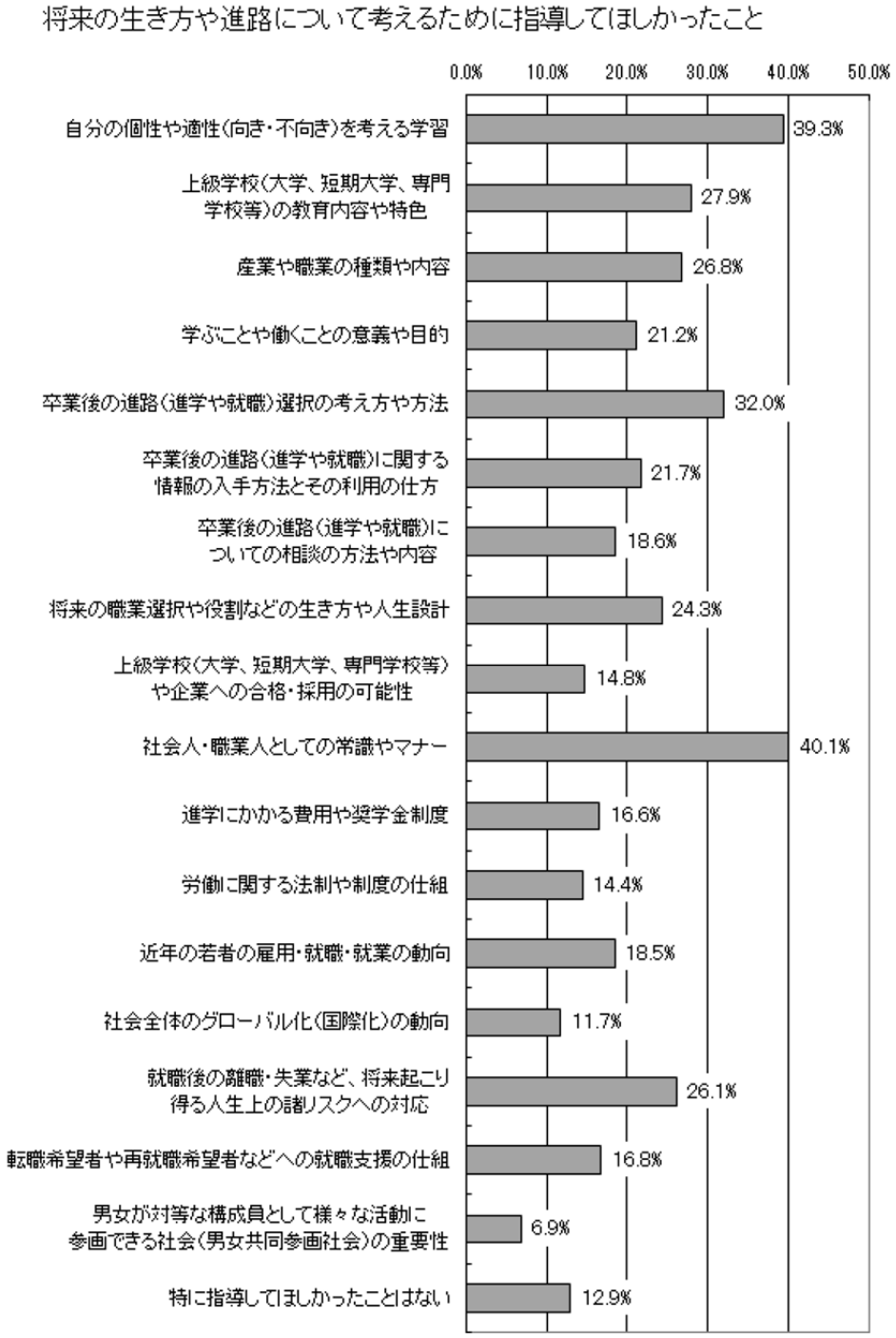
・「役に立たなかった」との回答割合が最も高いのは、「係活動・委員会活動や生徒会活動などの日々の活動」が22.8%である。次いで「上級学校（大学・短大・専門学校等）の先生の講話・講演」が12.0%、「社会全体のグローバル化（国際化）の動向についての学習」が11.6%である。



（資料出典：国立教育政策研究生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月）

⑧ 高校生の時に、将来の生き方や進路（進学や就職）を考えるために指導してほしかったこと

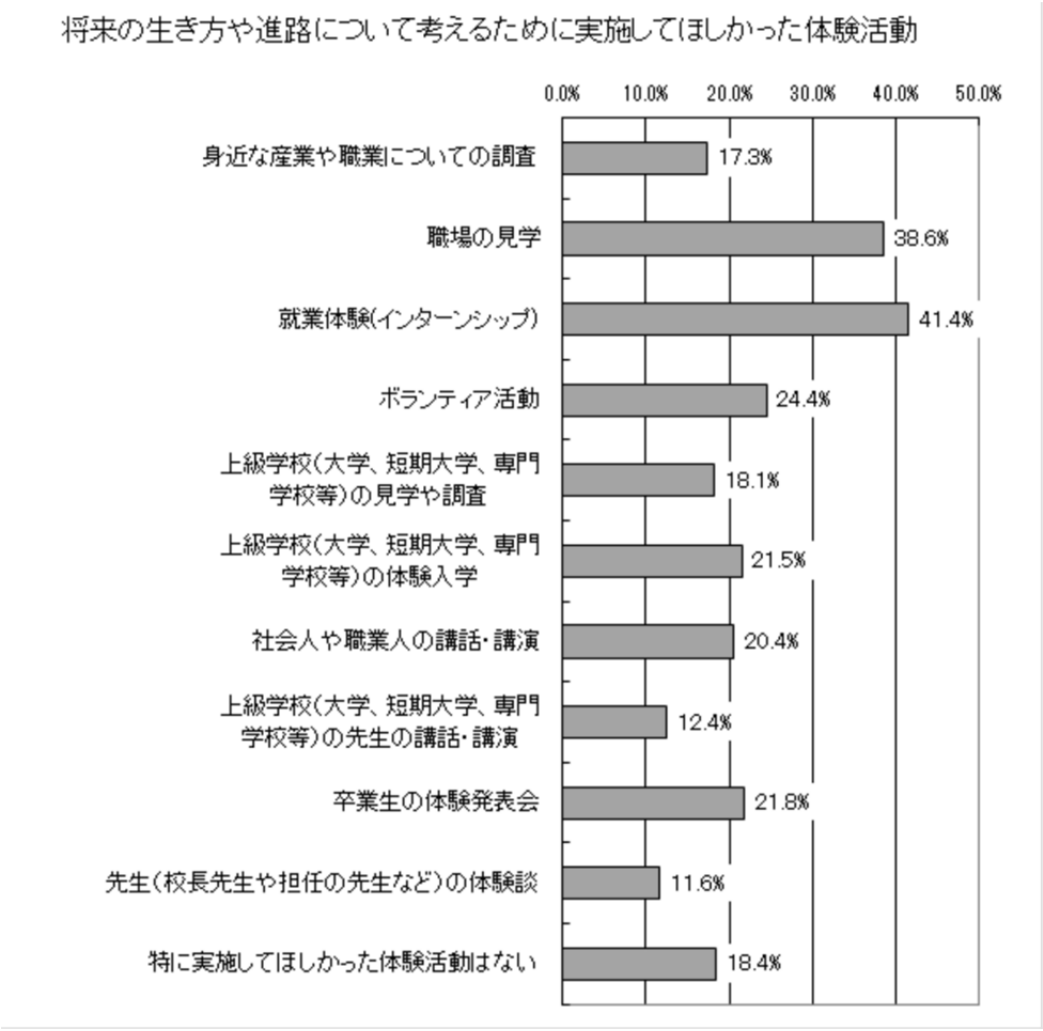
・「社会人・職業人としての常識やマナー」が40.1％と回答が最も多い。次いで「自分の個性や適性（向き・不向き）を考える学習」が39.3％、「卒業後の進路（進学や就職）選択の考え方や方法」が32.0％、「上級学校（大学・短大・専門学校等）の教育内容や特色」が27.9％、「産業や職業の種類や内容」が26.8％、「就職後の離職・失業など、将来起こり得る人生上の諸リスクへの対応」が26.1％である。



（資料出所：国立教育政策研究生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月）

⑨ 高校生の時に、将来の生き方や進路を考えるために実施してほしかった体験活動

・「就業体験(インターンシップ)」を挙げた卒業生が41.4%と最も多い。次いで「職場の見学」が38.6%、「ボランティア活動」が24.4%、「卒業生の体験発表会」が21.8%、「上級学校(大学・短大・専門学校等)の体験入学」が21.5%、「社会人や職業人の講話・講演」が20.4%の順である。



(資料出所:国立教育政策研究生徒指導・進路指導研究センター
「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」2013年3月)

２　高等学校におけるキャリア教育・職業教育の課題

① 高等学校のキャリア教育・職業教育の課題と基本的考え方

・高等学校の普通科で学ぶ生徒数が70％を超え、そのうち高等教育機関への進学率が75％を超えている。高等教育機関への進学希望者の中には、将来の生き方・働き方について考え、選択・決定することを先送りする傾向が強く、多くの生徒にとって、高等学校は高等教育機関への通過点となり、進路意識や目的意識が希薄なままにとりあえず進学している者がいる状況がうかがえる。

・一方、普通科から就職する者も依然として多く存在するが、学科別の就職状況をみると、普通科は他の学科と比べて厳しい状況に置かれているのが最近の傾向であり、普通科の生徒に対し、職業に従事するために必要な知識・技能をどのように育成するかが課題となっている。

・専門学科で学ぶ生徒の割合は、約23％(職業に関する学科については約20％)となっている。専門学科卒業者の高等教育機関への進学率は年々増加し、現在では約半数となっており、高等教育との接続を視野に入れた職業教育の充実が求められている。

・専門学科を卒業した者のうち約40％が就職しており、地域産業の中で専門学科の卒業生に対する人材の需要が存在する分野がある一方で、職業人として必要な専門的な知識・技能が高度化している分野があることや、職業が多様化しているにも関わらず、その対応が不十分であることが指摘されている。

・総合学科で学ぶ生徒は、約５％である。総合学科導入以来、設置数は年々増加し、教育と職業との接続、生徒の学校から社会及び高等教育機関への円滑な移行について一定の成果を上げている学校がみられる一方で、総合学科全体としてみた場合、導入時期に期待されていた教育の特色をいかし、その役割を果たすことができているかどうかを含め、現時点での成果と課題の検証が必要であることが指摘されている。

・高等学校教育修了までに、生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を身に付けさせ、これらの育成を通じて、価値観、とりわけ勤労観・職業観を自ら形成・確立させることを、キャリア教育の視点から見た場合の目標として設定し、キャリア教育の取組を一層充実することが重要である。

・一方、職業の多様化等に伴い、生徒のキャリア形成に関する環境や意識等の多様化も進んでおり、一人一人の状況に応じた対応にも配慮することが必要である。

・専門教育や職業・実際生活に必要な能力の育成が始まる高等学校教育においては、キャリア教育の視点だけでなく、専門的な知識、技能、能力や態度を育成し、職業へ円滑に移行する準備及び自己の将来の可能性を広げていくことができる職業教育の充実を図ることが重要である。

(参考:中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」
(答申)2011年1月を基に作成)

３　高等学校におけるキャリア教育の方向性と推進方策

① 学科の特質に応じて育成すべき「基礎的・汎用的能力」

・高等学校においては、社会的・職業的自立に必要な「基礎的・汎用的能力」を育成するために、各学科の特色に応じた取組が必要となる。各学科において「基礎的・汎用的能力」を育むためには、次のような視点が考えられる。

すべての学科に共通して育成すべき力の例

人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
他者の個性を理解する力，他者に働きかける力，コミュニケーション・スキル，チームワーク，リーダーシップなど	自己の役割の理解，前向きに考える力，自己の動機付けや忍耐力，ストレスマネジメント，主体的な行動力など	情報の理解・選択・処理，本質の理解，原因の追求，課題発見，計画立案，実行力，評価・改善など	学ぶこと・働くことの意義や役割の理解，多様性の理解，将来設計，選択・行動と改善など

（資料出所：文部科学省『高等学校キャリア教育の手引』2011 年 11 月）

学科の特質に応じた育成の視点の一例

学科	人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
普通科	ホームルームでの話合い活動などを通じて，相互理解を図るとともに，協力して物事に取り組む意識・態度を養う。	社会人講話や就業体験などの啓発的な体験を通じて，自己の適性等を知り，主体的に行動し，自ら進んで学ぼうとする力を育成する。	具体的な課題を設定して行うディベートなどの学習を通じて，課題の本質を理解し，その課題を解決することができる力を育成する。	「大学の向こうにある社会」を認識し，将来の職業を意識して，計画的・主体的に学ぶ意欲や態度を育成する。
専門学科	実習などの体験的な学習を通して，多様な他者の個性を理解するとともに，協力・協働していく力を育成する。	専門的な学習と産業や職業との関連を知ることを通じて，自らの役割を理解し，主体的に行動していく力を育成する。	「課題研究」や「総合的な学習の時間」などの学習を通じて，様々な課題を発見・分析し，適切な計画を立て，その課題を解決することができる力を育成する。	将来の社会生活・職業生活に必要となる力を理解するとともに，卒業後も継続して職業資格の取得などに取り組む態度を育成する。
総合学科	「産業社会と人間」での学習を通じて，多様な他者との関わりの中で，円滑な人間関係などを形成する。	職業人インタビューや就業体験など啓発的な体験活動を通じて，職業の実際や自分の適性等を知り，自己の興味・関心の所在や適性等を知る。	「総合的な学習の時間」などにおいて，課題解決のための道筋を立て，多様な他者の協力を得て課題解決を図る力を育成する。	３年間の履修計画を作成し，自分の興味・関心や将来と結び付いた学習計画を立案する。様々な産業の種類や内容，課題などについて理解し，興味・関心をもつ。

（資料出所：文部科学省『高等学校キャリア教育の手引』2011 年 11 月）

② 高等学校普通科におけるキャリア教育の課題と推進方針

・キャリア教育を実施していない高等学校が依然として存在するとともに、単に職業教育を行えばキャリア教育を実施したことになると考えているケースが見受けられる。また、高等学校のキャリア教育として、何を目指しているのかが必ずしも明確になっていないために、その重要性が十分認識されておらず、適切なキャリア教育が行われていないことがある。

・普通科の生徒に多い進学希望者の中には、将来の生き方・働き方について考え、選択・決定することを先送りする傾向が強いことが伺える。一方で、学科別の就職状況をみると、普通科は他の学科と比べて厳しい状況に置かれているのが最近の傾向であることから、普通科におけるキャリア教育の充実を優先的に検討していく必要がある。

・また、学校の授業を十分に理解することができていない生徒も存在するとともに、様々な課題を抱え職業に対する知識や準備ができないまま社会に出る生徒もいることから、基礎学力や職業に必要な能力の育成とともに、学校への定着(中退の防止)を図るという観点から、キャリア教育の取組みの充実により、学習意欲の向上につなげていくことが重要である。

・高等学校の段階においては、自らの将来のキャリア形成を自ら考えさせ、選択させることが重要であることから、学科や卒業後の進路を問わず、現実的に社会・職業の理解を深めることや、自分が将来どのように社会に参画していくかを考える教育活動等を指導計画に位置づけて実施することが重要である。

・社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成することに取り組むべきである。特に、高等学校の段階は、社会人・職業人としての自立が迫られる時期であることから、生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度の育成がとりわけ重要な意味をもつ。この能力や態度を各学校でどの程度育成するか、地域や生徒の実態に即しつつ、学校ごとに到達目標を明確に設定することが求められる。

・キャリアを積み上げていく上で必要な知識等を、教科・科目等を通じて理解させるべきである。特に高等学校の段階は、学校と家庭以外での生活や社会の中での活動が増える時期にもかかわらず、現在の高校生は社会の仕組みや様々な状況に対処する方法を十分には身に付けていないと指摘されており、知識として学ぶことと体験を通して学ぶこととの両面から、現実社会の厳しさも含めて、一人一人の将来に実感のあるものとして伝えることが特に重要である。

・卒業生・地域の職業人等とのインタビューや対話、就業体験活動等の体験的な学習の機会を、計画的・体系的なキャリア教育の一環として十分に提供し、これらの啓発的な経験を通して、進路を研究し、自己の適性の理解、将来設計の具体化を図らせるべきである。

・これらの学習を通して、生徒が自らの価値観、とりわけ勤労観・職業観を形成・確立できるようにするべきである。

・普通科においては、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、職業生活を送るための基礎的な知識・技能に関する学習機会の充実に努めることが必要である。

・普通科における職業科目(家庭、情報等)の履修は、より具体的な職業との関連を意識した学習を通じたキャリア教育の実践にもなることを十分考慮し、各学校において、職業科目の教育課程上の位置付けや履修指導の方法等の見直しを図りつつ、その機会を確保していくことが必要である。

・進路指導は、本来、生徒の個人資料・進路・情報・啓発的経験及び相談を通じて、どのような人間になり、どう生きていくことが望ましいかという長期的展望に立った人間形成を目指す教育活動である。進路指導のねらいは、キャリア教育の目指すところとほぼ同じである。しかし、実際に学校で行われている進路指導においては、進路指導担当教員と各教科担当の教員との連携が不十分であること、一人一人の発達を組織的体系的に支援するといった意識や姿勢、指導計画における各活動の関連性や体系性等が希薄であり、子どもたちの意識の変容や能力や態度の育成に十分に結びついていないという指摘がある。各学校は、自校におけるこれまでの進路指導の実践をキャリア教育の視点から捉え直し、その在り方を見直すことが必要である。

（参考：中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011 年 1 月を基に作成）

③ 専門学科における職業教育の推進方策

・現在の専門学科は、職業の多様化、職業人として求められる知識・技能の高度化への対応が求められていることから、職業人としての自己学習力や社会の中での自らのキャリア形成を計画・実行できる力等を育成していくことが必要である。

・専門学科においては、卒業後の進路を問わず、将来にわたって職業人として必要とされる専門的な知識・技能の高度化に対応できる力の育成が必要である。また、産業・社会が高度化・複雑化する中で、新しい分野・職業等が日々生まれており、このような職業の多様化に対応できる人材の育成も求められる。

・それぞれの職業に就くに当たって、必要な基礎的・汎用的能力や専門的な知識・技能を備え、あるいは、今後このような能力が伸びていく可能性を有するとともに、自立して行動できる態度・価値観を持ち、それらの能力等を生涯にわたって発揮できる力を育成することが重要である。

（参考：中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011 年 1 月を基に作成）

④ 総合学科における今後の在り方

・総合学科の本来の目的である、生徒に目的意識や将来の進路への自覚を持たせるための学習を進めることが難しい状況にあるなど、その特色をいかすための教育活動をさらに充実するための方策が必要である。

・各学校・教育委員会においては、高等学校の教職員の総合学科に対する理解を促進するとともに、生徒に目的意識や将来の進路への自覚を持たせるための教育活動の充実や、そのための教育環境の充実に努めることが必要である。

・総合学科の本来の目的である、生徒が主体的に選択して学習するという教育を実施し、将来の進路への自覚を促すためには、普通教科・専門教科ともに幅広く開設し、多様な分野の学習機会を保障するための条件整備が不可欠である。

（参考：中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011 年 1 月を基に作成）

第３章　高等学校でのキャリア教育の授業開発

1　各教科の目標と教科活動におけるキャリア教育の取組み

（1） 国語

① 教科の目標

・国語を適切に表現し的確に理解する能力を育成し、伝え合う力を高めるとともに、思考力や想像力を伸ばし、心情を豊かにし、言語感覚を磨き、言語文化に対する関心を深め、国語を尊重してその向上を図る態度を育てる。

（出典：文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・国語科では、実生活で生きて働き、各教科等の学習の基本ともなる国語の能力を身に付けることを重視している。とりわけ高校では、従前、社会人として生きるために必要とされる国語の能力の基礎を身に付けることを大切にしてきた。

・国語科の指導は、生徒がキャリアを形成していくために必要な能力や態度を育成するための基盤を身に付けさせることでもある。

「基礎的・汎用的能力」の育成に関連する「国語総合」の指導事項

領域／能力	人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
A 話すこと・聞くこと	・　目的や場に応じて，効果的に話したり的確に聞き取ったりすること。 ・　課題を解決したり考えを深めたりするために，相手の立場や考えを尊重し，表現の仕方や進行の仕方などを工夫して話し合うこと。	・　話したり聞いたり話し合ったりしたことの内容や表現の仕方について自己評価や相互評価を行い，自分の話し方や言葉遣いに役立てるとともに，ものの見方，感じ方，考え方を豊かにすること。	・　話題について様々な角度から検討して自分の考えをもち，根拠を明確にするなど論理の構成や展開を工夫して意見を述べること。	・　話題について様々な角度から検討して自分の考えをもち，根拠を明確にするなど論理の構成や展開を工夫して意見を述べること。（再掲）
B 書くこと	・　課題を解決したり考えを深めたりするために，相手の立場や考えを尊重し，表現の仕方や進行の仕方などを工夫して話し合うこと。	・　優れた表現に接してその条件を考えたり，書いた文章について自己評価や相互評価を行ったりして，自分の表現に役立てるとともに，ものの見方，感じ方，考え方を豊かにすること。	・　対象を的確に説明したり描写したりするなど，適切な表現の仕方を考えて書くこと。	・　論理の構成や展開を工夫し，論拠に基づいて自分の考えを文章にまとめること。
C 読むこと	・　文章に描かれた人物，情景，心情などを表現に即して読み味わうこと。 ・　文章の構成や展開を確かめ，内容や表現の仕方について評価したり，書き手の意図を捉えたりすること。	・　幅広く本や文章を読み，情報を得て用いたり，ものの見方，感じ方，考え方を豊かにしたりすること。	・　文章の内容や形態に応じた表現の特色に注意して読むこと。 ・　文章の内容を叙述に即して的確に読み取ったり，必要に応じて要約や詳述をしたりすること。	・　幅広く本や文章を読み，情報を得て用いたり，ものの見方，感じ方，考え方を豊かにしたりすること。（再掲）

（資料出所：文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

（２）地理歴史

① 教科の目標

・我が国及び世界の形成の歴史的過程と生活・文化の地域的特色についての理解と認識を深め、国際社会に主体的に生きる民主的、平和的な国家・社会の一員として必要な自覚と資質を養う。

（出典:文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・地理や歴史の知識・概念・技能を習得することで、社会的事象を捉えることができる。自らが国家・社会の形成者であるという視点に立って思考・判断することは、自己のキャリアの形成につながる。

・社会的事象を多面的・多角的に捉える力、直面する課題を探究するための資料の収集と分析・考察、その過程や結果を表現する力も、キャリア育成を支える要素となる。

・主体的に社会に参画する資質や能力を育成することが各教科において重視される。

【高等学校における地理歴史科の指導内容とキャリア教育－「基礎的・汎用的能力」を視点として】

分野／能力	人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
地理	・ 課題追究的な学習の中で自分の考察した意見を相手に的確に伝える。 ・ 他者の多様な意見を受け入れて考えを深める。また，疑問に思うことを質問する。 ・ 博物館・資料館などの調査・見学活動を通し，地域の人々と交流する。	・ 地理的な見方や考え方を踏まえ，諸事象の空間的な規則性や傾向性を捉える。 ・ 諸地域を比較し関連付け，一般的共通性と地域的特殊性の視点から捉える。	・ 収集した地理情報を目的に合わせて選択・処理し，地域性を読み取り，比較し，関連付け，変容を捉える。 ・ 現代世界が抱える地球環境問題などの諸課題を，地域性を踏まえて考察する。	・ 地理的事象の背景を地域の枠組みで捉え，環境条件や他地域との結び付き，人間の営みに着目し自己の役割を追究する。 ・ 地理的事象の変容を捉え，地域の課題や将来像について考える。
歴史		・ 諸地域世界の形成，交流と再編，結合と変容，及び一体化の過程を政治・経済・社会・文化など幅広い見方で捉える。 ・ 日本列島内の地域的差異を，地域の特色や相互の関係性などの理解を通し，地域社会と国家の歴史的な関わりから捉える。	・ 科学技術の利用の在り方や宗教・民族を巡る紛争などの諸課題を，歴史的背景を踏まえて考察する。 ・ 年表・地図の他にも文献資料や図像資料，映像資料などを活用し，様々な視点から考察する。	・ 歴史的事象の背景を考察し，世界との関連の中で日本及びその属する地域の将来像を考え，自己の役割を追究する。 ・ 歴史上の人物の生き方について，時代背景などを踏まえて考察し，自己の生き方や役割，将来設計を考える。

（資料出所：文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

（3）公民

① 教科の目標

・広い視野に立って、現代の社会について主体的に考察させ、理解を深めさせるとともに、人間としての在り方生き方についての自覚を育て、民主的、平和的な国家・社会の有為な形成者として必要な公民としての資質を養う。

（出典:文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・社会的・職業的に自立するためには、現代の社会について理解し、それに基づいて自らの生き方や社会の在り方について考察することが欠かせないことから、公民科の学習は、高校のキャリア教育において、重要な役割を担っている。

・自らの労働や生活につながるものとして経済社会について理解を深めさせることや主権者としての政治参加の重要性や裁判員としての司法参加の意義を考えさせ、社会の有意な形成者としての役割と責任を自覚させることは、この社会において「生きる力」につながる。

・具体的な雇用や労働問題、社会保障などの知識は、一人一人のキャリアを支える重要な基礎となる。卒業後の社会では、非正規雇用の増加など、労働者の職業生活を取り巻く環境が大きく変化していることから、労働保護立法や社会保障制度などを、一人一人の将来の生活に直接関わる生きたものとして伝えることが重要である。

・生徒自身が望む働き方やワーク・ライフ・バランスを考えたり、社会全体にとつてどのような雇用や社会保障の在り方が望ましいのかについて話し合ったりすることで、生徒のキャリア発達を促すことができる。

「基礎的・汎用的能力」の育成に特に関連する公民科の指導内容の例

人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
・ 生命倫理や科学技術の利用など価値判断の分かれる問題について，ディベートさせる。 ・ 社会の課題について，グループで協力して，調査し発表させる。 ・ 裁判員が参加する模擬裁判のロールプレイを，役割分担して進行させる。 ・ 自分自身の悩みや体験を振り返り，先哲の思想を学ぶことを通して，他者と共に生きる倫理について，自覚を深めさせる。 ・ 経済活動や政治参加，ボランティア活動などを通して，社会形成に関わることができることを理解させる。	・ 若者を取り巻く雇用情勢とその背景について学ぶことを通して，自らが置かれている社会的な状況について，理解を深めさせる。 ・ 労働基準法をはじめとする労働法や相談機関について学び，労働現場で自らを守ることができる力を身に付けさせる。 ・ 消費者問題や金融について学び，トラブルを避けて，自らの家計を維持するための基礎知識を身に付けさせる。	・ 統計などの資料を読み取り，分析する力を身に付けさせる。 ・ 社会的事象に関する情報の検索の仕方を学び，複数の情報源からの情報を比較検討するなど，メディアリテラシーの能力を身に付けさせる。 ・ 社会調査の方法を学び，調査結果をグラフやインタビュー記録などの形で整理して，自ら情報を生産し表現する力を身に付けさせる。 ・ 調べた内容を，自らの考察を含めたレポートとしてまとめ，論理的に表現させる。	・ グローバル化が進む世界経済と日本経済の動向について理解させ，これからの産業の在り方，その中での様々な仕事の可能性について考えさせる。 ・ 社会保障制度や就労支援の取組などについて理解させ，自らのキャリアが思うように進まない場合もそれらの制度や支援を活用できるように準備させる。 ・ 労働や地域のボランティア活動への参加など，様々な社会への関わり方があることを理解させ，自らの生き方を考えさせる。 ・ 中小企業と大企業から成る日本経済の二重構造について理解させ，産業の在り方について考えさせるとともに，中小企業の可能性にも目を向けさせる。

（資料出所:文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

（4）数学

① 教科の目標

・数学における基本的な概念や原理・法則の理解を深め、事象を数学的に考察し処理する能力を高め、数学的活動を通して創造性の基礎を培うとともに、数学的な見方や考え方のよさを認識し、それらを積極的に活用する態度を育てる。

（出典:文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

②キャリア教育の取組み

・自ら課題を見出し、解決するための構想を立て、考察・処理し、その過程を振り返って得られた結果の意義を考えたり、それを発展させたりすることは、自己理解・自己管理能力の育成につながる。

・他者に分かりやすく論理的に伝え、議論することは、言語活動によるコミュニケーション能力や自己表現力の育成につながり、ひいては人間関係形成力・社会形成能力につながっていく。

「基礎的・汎用能力」の育成に特に関連する数学科の指導内容の例

人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
新しい単元「データの分析」では他者の分析を聞くことにより多角的なものの見方や考え方を身に付けることができます。特に，コンピュータを使って多くのデータを分析する際に，他者と協力し合って効率よくデータを入力したり処理したりすること，お互いに意見を出し合ったりすることは，コミュニケーション・スキルの育成につながります。	数学的活動の多くは，問題解決の形で行われます。そこでは粘り強く思考する態度が必要とされ，成就感や達成感などを基にして自信を高め自尊感情を育む機会も生まれます。 自己肯定感の低さが指摘される中，「やればできる」と考えて行動する力は，このように粘り強く考え抜いて問題を解決する経験を通して得られると考えます。	様々な課題について，数量などその数学的側面に着目して課題を数学的に表現し，処理して得られた結果を元の課題に戻してその意味を考えます。このようにして，それぞれの課題に対して数学的視点に立って積極的に対応する能力を育てます。	数学では，身近な事象を体系付けるために，仮定や仮説もしくは公理・定義を準備した上で，数学的考察や演繹的論証を展開し一つの定理を得ます。また，一つの定理から新たな定理を生むことも学習過程において知ることができます。この過程は一歩ずつ階段を上っていくようなもので，このような一連の流れを学習することにより育成される視点は，自らのキャリアプランニングを形成していく際の重要な能力だと考えます。

（資料出所:文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

（5）理科

① 教科の目標

・自然に対する関心や探究心を高め、観察、実験などを行い、科学的に探究する能力と態度を育てるとともに自然の事物・現象についての理解を深め、科学的な自然観を育成する。

（出典:文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・実験や観察などを通して、探究する能力や態度を身に付けることが求められている。新しい知識、情報・技術が社会のあらゆる領域での活動の基盤として飛躍的に重要性を増す現代社会では、新しい知識や情報の真偽を科学的に判断することや、筋道を立てて理解するのが必要な事態がしばしば起こる。生涯にわたって、主体的・創造的に生きていく上で、探究する能力や態度を身に付けることは、必要不可欠である。

「基礎的・汎用的能力」の育成に特に関連する理科の指導内容の例

人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
・ 他者と協力・協働して，グループで観察・実験を行う。 ・ 実験レポート・観察記録の作成や発表により，互いの考えを理解し合う。	・ 一人一人の人間が，エネルギーや環境などについて考えて，主体的に行動することで，社会に貢献できることを理解し，知恵をもって行動する。 ・ 自己の役割を理解し，主体的に観察・実験に取り組む。	・ 課題に対して，探究的に活動し，科学的に分析し，真理を見いだそうとする。 ・ 情報を収集・整理して課題解決に活用する。 ・ グループでの協働作業がスムーズに進むように，作業の段取りを考え，適切に行動する。	・ 理科で学んだことや科学的な考え方が様々な職業や社会生活と関連していることを理解し，自らの生き方に生かす。 ・ 科学技術の発展と人間生活との関わりについて認識を深め，科学的に考えようとする。

（資料出典:文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

（6）保健体育

① 教科の目標

・心と体を一体としてとらえ、健康・安全や運動についての理解と運動の合理的な実践を通して、生涯にわたって計画的に運動に親しむ資質や能力を育てるとともに、健康の保持増進のための実践力の育成と体力の向上を図り、明るく豊かで活力ある生活を営む態度を育てる。

（出典:文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・保健体育は、現在及び将来の生活を健康で活力に満ちた明るく豊かなものにすることを究極の目標としており、キャリア教育と密接に関連する指導内容がある。

・保健体育を通して育成する健康の保持増進のための実践力や体力は、一人一人のキャリア形成の基盤としても極めて重要である。

「基礎的・汎用的能力」の育成に特に関連する保健体育科の指導内容の例

科目／能力	人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
科目体育	・　人にはそれぞれ違いがあることを認めた上で，仲間の演技のよさを指摘したり，仲間の技能の程度にかかわらず，課題を共有して互いに助け合ったり教えあったりする。 ・　話合いなどでグループの学習課題等についての意思決定をする際に，相手の感情に配慮して発言したり，仲間の意見に同意したりしてグループの意思決定に参画する。	・　体調や環境の変化に注意を払いながら運動を行う。 ・　けがを未然に防ぐために必要に応じて，危険の予測をしながら回避行動をとる。 ・　自己や仲間の健康を維持したり安全を保持したりする。	・　これまでの学習を踏まえて，目標に応じた自己やチームの課題を設定する。 ・　課題解決の過程を踏まえて，自己やチームの課題を見直す。 ・　仲間の技術的な課題や有効な練習方法の選択について指摘する。 ・　健康・安全を確保・維持するために，自己や仲間の体調に応じた活動の仕方や自己や仲間の危険を回避するための活動の仕方を選ぶ。	・　様々な運動において実生活，実社会の中で継続しやすい運動例を選ぶ。 ・　運動を生涯にわたって楽しむための自己に適した関わり方を見付ける。
科目保健	・　思春期における自分の行動への責任感や異性を尊重する態度，及び性に関する情報等への適切な対処などの必要性について考える。 ・　結婚生活を健康に過ごすために，良好な人間関係や家族や周りの人からの支援などの必要性について考える。	・　健康を保持増進するためには，一人一人が健康に関して深い認識をもち，自らの健康を適切に管理すること及び環境を改善していくことが重要であることを理解する。	・　生涯の各段階においての健康課題を見付け，自らこれに適切に対応したり，保健・医療制度等を活用したりするなどの解決方法を考える。	・　社会生活における健康の保持増進には，環境や食品，労働が深く関わっていること，それらと健康に関わる活動や対策について理解を深める。

（資料出所：文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

（7）芸術

① 教科の目標

・芸術の幅広い活動を通して、生涯にわたり芸術を愛好する心情を育てるとともに、感性を高め、芸術の諸能力を伸ばし、豊かな情操を養う。

（出典：文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・作品を形作っている諸要素を知覚することや、そのよさを感じ取り、思考・判断し表現する力の育成を重視することで、各種能力の向上に結び付けることが重要である。

・価値観の多様化が進む現代社会においては、様々な他者を認めつつ、他者と協働していく力が必要になる。その中で、芸術の授業において解釈したことや自分なりに判断したことを基に批評し合うなど、諸活動を通して異なる価値観を共有することが大切である。

「基礎的・汎用的能力」の育成に特に関連する芸術科の指導内容の例

分野／能力	人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
音楽	・ 音楽を形づくっている要素を知覚し，それらの働きを感受しながら表現を工夫して歌ったり，演奏したり，つくったりする。 ・ 楽曲の文化的，歴史的背景や表現の特徴を理解して鑑賞し，根拠をもって批評し合う。	・ 曲想を楽曲の背景と関わらせて感じ取り，イメージをもって歌ったり，演奏したりする。 ・ 楽曲の文化的，歴史的背景や表現の特徴を理解して鑑賞し，根拠をもって批評する。	・ 曲種に応じた発声の特徴や，楽器の音色や奏法の特徴を生かし，表現を工夫して歌ったり，演奏したりする。 ・ 音階を選んで旋律をつくったり，音素材の特徴を生かし構成を工夫してつくったりする。	・ 我が国や郷土の伝統音楽，アジア地域の諸民族の音楽を含む諸外国の様々な音楽の特徴を理解するとともに，多様性を感じ取り，鑑賞する。
美術	・ 感じ取ったことや考えたことなどについて，根拠を明らかにして自分の考えを述べたり，生徒同士で批評したりする。	・ 意図に応じて材料や用具の特性を生かすなど，表現を工夫する。 ・ 表現方法を工夫し，主題を追求したり，目的や計画を基に表現したりする。	・ 表現形式の特性を生かし，形，形体，色彩，構成などを工夫して創造的な表現の構想を練る。	・ 日本の美術の歴史や表現の特質，日本及び諸外国の美術文化について理解を深めるとともに，多様性を感じ取り，鑑賞する。

（資料出所：文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

（８）外国語

① 教科の目標

・外国語を通じて、言語や文化に対する理解を深め、積極的にコミュニケーションを図ろうとする態度の育成を図り、情報や相手の意向などを理解したり自分の考えなどを表現したりする実践的コミュニケーション能力を養う。

（出典：文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・教育活動の中で、生徒たちが基礎的な知識・技能を習得し、これらを活用して、自ら課題を解決するために思考し、判断し、表現することは、すべて言語を通して行われる。その意味において、言語に関する技能そのものの習得を目的とする外国語科は、生徒たちのキャリア発達に不可欠な能力や態度を育成する重要な役割を担っている教科である。

・特に、人間関係・社会形成能力の重要な要素であるコミュニケーション能力の育成において、外国語科における学習が果たす役割は大きい。

・外国語の学習は、言語とその文化的な背景を学ぶことにより、自分を取り巻く社会や世界に目を向け、他者に対して積極的に関心を持ち交流していく意欲や能力を育むとともに、自分が住む社会や世界で自分自身をより良く生かしていくことができるよう、必要な情報や考え等を的確に理解したり適切に伝えたりする能力を育成するものである。これらのことは、キャリア教育が目指す社会的・職業的自立の基盤となる能力・態度であることはいうまでもない。

「基礎的・汎用的能力」の育成に特に関連する外国語科の言語活動の例

<table>
<tr><th>能力学年</th><th>人間関係形成・
社会形成能力</th><th>自己理解・
自己管理能力</th><th>課題対応能力</th><th>キャリア
プランニング能力</th></tr>
<tr><td>入学

第
一
学
年</td><td>「読むこと」
・　読んで理解した内容を聞き手に伝わるように，その反応を確かめながら音読する。</td><td>「話すこと」
・　相手に伝わるように表現しようとすることが，自分の考えを整理したり深めたりすることに役立つということに気付く。</td><td>「聞くこと」
・　事物に関する紹介や対話などを聞いて，情報と考え，事実と意見などを区別し整理しながら概要や要点を捉える。</td><td>「書くこと」
・　聞いたり読んだりしたことなどの概要や要点を書く際，平易な表現に置き換えたり，情報の順序を変えたりするなどして，読み手にわかりやすく表現する。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">第
二
学
年

第
三
学
年
卒業</td><td>「話すこと」
・　情報や考えなどについて，ペアやグループで話し合うなどして結論を導いたり，論理的な話合いを通じて，合意できることやできないことについて共通の認識を得る。</td><td>「読むこと」
・　何のために読むのかをあらかじめ明らかにし，目的に応じた読み方を選択する。</td><td>「書くこと」
・　まとまりのある文章を書く際に，論理の一貫性，段落のつながりなどに注意するとともに，誰を対象にして書くのか，何のために書くのかなどの書く目的を明確に設定する。</td><td>「聞くこと」
・　キーワードやトピック・センテンスを的確に把握して内容の展開を理解するとともに，その後の展開を予想して聞く。</td></tr>
<tr><td colspan="4">上記の各活動をさらに発展させ，社会生活において活用できるようにする。</td></tr>
</table>

（資料出所：文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

（9）家庭

① 教科の目標

・人間の生涯にわたる発達と生活の営みを総合的にとらえ、家族・家庭の意義、家族・家庭と社会とのかかわりについて理解させるとともに、生活に必要な知識と技術を習得させ、男女が協力して主体的に家庭や地域の生活を創造する能力と実践的な態度を育てる。

（出典：文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・家庭科は、人の生涯にわたる発達と生活の営みを総合的に捉え、生涯発達の視点に立ち自立した社会の一員として、生きる力を身に付けていくことを重視していることから、家庭科でねらう力とキャリア教育で付けたい力とは密接に関連している。

「基礎的・汎用的能力」の育成に特に関連する家庭科の指導内容の例

分野／能力	人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
共通教科「家庭」『家庭基礎』『家庭総合』『生活デザイン』の共通分野	・ 生涯発達の視点で人の一生と青年期の自立，家族・家庭について考える。 ・ 子どもの発達，親の役割と保育，地域社会の果たす役割を理解する。 ・ 高齢期の生活を理解し，高齢者の自立生活を支える家族や社会の役割を考える。 ・ 共に支え合って生きていることを認識し，家庭や地域及び社会の一員として主体的に行動することの意義について考える。	・ 消費生活の現状と消費者問題や消費者の権利と責任を理解し，生涯を見通した経済計画について考える。 ・ ライフステージごとの衣食住の生活を科学的に理解し，持続可能な社会を目指して安全と環境に配慮して，主体的に衣食住を営むことができる。	・ ホームプロジェクトと学校家庭クラブにおいて，生活上の課題を設定し，解決方法を考え，実践することを通して，生活を科学的に探究する方法や問題解決の能力を身に付ける。	・ 持続可能な社会を目指したライフスタイルを確立して主体的に行動できるようにする。 ・ 生活設計を立て，生涯を見通した主体的な生活ができるようにする。

（資料出所：文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

(10) 情報

① 教科の目標

・情報及び情報技術を活用するための知識と技能の習得を通して、情報に関する科学的な見方や考え方を養うとともに、社会の中で情報及び情報技術が果たしている役割や影響を理解させ、情報化の進展に主体的に対応できる能力と態度を育てる。

（出典:文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・高度に進展した情報社会においては、人間が生きていくための必須条件として、衣食住に情報が加わっているといっても過言ではない。

・多様化する情報源、短時間に大量に創造され、流通している情報、そして誰もが情報の発信者になれる時代を適切に生き抜くために必要な情報活用能力は、社会人として、そして職業人として欠かすことができない。

・技術革新に伴う新たな価値観、マナー、モラルを身に付ける情報モラルの教育も、人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力などを育成するキャリア教育の一環と位置付けられる。

「基礎的・汎用的能力」の育成に特に関連する情報の指導内容の例

科目／能力	人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
社会と情報	・ コミュニケーション手段の発達をその変遷と関連付けて理解させるとともに，通信サービスの特徴をコミュニケーションの形態との関わりで理解させる。 ・ 情報通信ネットワークの特性を踏まえ，効果的なコミュニケーションの方法を習得させるとともに，情報の受信及び発信時に配慮すべき事項を理解させる。	・ 多くの情報が公開され流通している現状を認識させるとともに，情報を保護することの必要性とそのための法規及び個人の責任を理解させる。	・ 情報機器や情報通信ネットワークなどを適切に活用して問題を解決する方法を習得させる。	・ 情報を分かりやすく表現し効率的に伝達するために，情報機器や素材を適切に選択し利用する方法を習得させる。 ・ 情報化が社会に及ぼす影響を理解させるとともに，望ましい情報社会の在り方と情報技術を適切に活用することの必要性を理解させる。
情報の科学	・ 社会の情報化が人間に果たす役割と及ぼす影響について理解させ，情報社会を構築する上での人間の役割を考えさせる	・ 情報社会の安全とそれを支える情報技術の活用を理解させ，情報社会の安全性を高めるために個人が果たす役割と責任を考えさせる。	・ 問題の発見，明確化，分析及び解決の方法を習得させ，問題解決の目的や状況に応じてこれらの方法を適切に選択することの重要性を考えさせる。 ・ 問題解決における情報通信ネットワークの活用方法を習得させ，情報を共有することの有用性を理解させる。 ・ 問題解決の過程と結果について評価し，改善することの意義や重要性を理解させる。	・ 情報システムとサービスについて，情報の流れや処理の仕組みと関連付けながら理解させ，それらの利用の在り方や社会生活に果たす役割と及ぼす影響を考えさせる。

（資料出所:文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

(11) 産業社会と人間

① 科目の目標・内容等を決定する際の指針

・産業社会における自己の在り方生き方について考えさせ、社会に積極的に寄与し、生涯にわたって学習に取り組む意欲や態度を養うとともに、生徒の主体的な各教科・科目の選択に資するよう、就業体験等の体験的な学習や調査・研究などを通して、次のような事項について指導することに配慮するものとする。

ア 社会生活や職業生活に必要な基本的な能力や態度及び望ましい勤労観、職業観の育成

イ 我が国の産業の発展とそれがもたらした社会の変化についての考察

ウ 自己の将来の生き方や進路についての考察及び各教科・科目の履修計画の作成

（出典：文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・「産業社会と人間」は、すべての学校において、学校設定教科に関する科目として設けることができ、学校の実態等に応じて目標、内容、単位数などをさだめることができる（総合学科では、全ての生徒が原則として入学初年次に履修する）。

・「産業社会と人間」の学習内容は、知識として学ぶことと体験を通して学ぶこと、学んだことと自分との関わりを深く考察することなどから構成されているため、各教科に属する科目、総合的な学習の時間及び特別活動などとの関連を深めて学習することができる。

・「産業社会と人間」の指導は、ホームルーム担任を中心とした複数の教員によるティームティーチングで行われることが多く、学習内容によっては、専門的な知識を有する外部人材等を講師として活用している場面が見られる。このため、学習を通して多様な他者と関わる中で、自分の個性や興味・関心、職業理解や職業適性、人間としての在り方生き方、将来の進路などについて多面的に考察し、自分と社会とのつながりを認識することができる。

・「産業社会と人間」は、生徒のキャリア発達を促進する実践的な活動を多く包含していることから、職業的（進路）発達の段階が、「現実的探究・試行と社会的移行の準備の時期」とされる高等学校において、たいへん意義のある学習であり、正に、「授業としてのキャリア教育」を展開することができる。

「基礎的・汎用的能力」の育成に特に関連する「産業社会と人間」の指導内容の例

人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
・ 自分と他者との違いを認識し，互いに分かり合おうとする。 ・ グループ学習等において，自分の役割を知り，協力することで円滑な人間関係を築く。 ・ 調査した結果をまとめ，共同して発表資料等を作成する。 ・ ポスターセッションなどで互いの意見を交換する。	・ 心理検査（性格検査，進路適性検査など）を活用して，自分を客観的に見つめる。また，経年比較により自分の成長を認識する。 ・ 自己を肯定的に捉え将来に向けて主体的に行動する。 ・ 「職業人インタビュー」など啓発的な体験活動を通じて，職業の実際や自分の適性等を知る。	・ 職業人インタビューにおいて調査対象者とコンタクトを取り，調査の日程や内容等を調整する。 ・ 課題解決のための道筋を立て，多様な他者の協力を得て課題解決を図る。 ・ 職業調査等を通じて得た情報を，図やグラフなどにまとめる。 ・ 多くの危機の事例を参照し，話合いなどによって危機管理能力を高める。	・ ３年間の履修計画を作成し，自分の興味・関心や将来と結び付いた学習計画を立案する。 ・ 様々な産業の種類や内容，課題などについて理解し，そこでの生活の様子に目を向ける。 ・ 様々なキャリアの体験を最終的な進路決定につなげる。 ・ キャリアプラン・ライフプランを作成し，発表会の実施や相互評価の工夫により，具体性を高める。

（資料出所：文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

(12) 総合的な学習の時間

① 教科の目標

・横断的・総合的な学習や探究的な学習を通して、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決する資質や能力を育成するとともに、学び方やものの考え方を身に付け、問題の解決や探究活動に主体的、創造的、協同的に取り組む態度を育て、自己の在り方生き方を考えることができるようにする。

（出典:文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・自己の在り方生き方を追究する高校の総合的な学習の時間は、高校における学習活動の中で最もキャリア教育の根幹に関わっている。

・総合的な学習の時間を通したキャリア教育の実践は、単なる職業体験や進学指導ではなく、個人としての在り方生き方や現代社会の諸課題に関わる社会の一員としての在り方生き方などについて考えることが大切である。

「基礎的・汎用的能力」の育成に関連する
総合的な学習の時間において育てようとする資質や能力及び態度の例

活動／能力	人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
学習方法に関すること	・ 互いに意見を出し合い，見通しを確かめ合い，他者の意見を受け入れながら課題を探究する。	・ 複雑な問題状況を踏まえ適切な課題を設定する。	・ 目的に応じて情報を収集し整理・分析，帰納的・演繹（えんえき）的に考察して，論理的に表現する。	・ 仮説に基づいて計画を立案する。 ・ 学習の進め方を内省し，現在及び将来の生活に生かそうとする。
自分自身に関すること	・ 自らの行為について当事者意識と責任をもって意思決定する。	・ 自らの生活の在り方を見直し，改善に向けて日常的に実践する。 ・ 学ぶ意味や価値を考える。	・ 目標を明確にし，課題の解決に向けて計画的に着実に行動する。	・ 将来について具体的に考え，夢や希望をもつ。 ・ 自らの人生観・世界観・価値観を形成する。
他者や社会との関わりに関すること	・ 異なる意見や他者の考えを受け入れ，尊重し理解しようとする。 ・ 人間や国家，社会の在るべき姿について考える。	・ 課題の解決に向けて多様な社会活動に当事者意識をもって参画する。	・ 発表・討論の仕方やコミュニケーションの取り方を身に付ける。 ・ 互いを認め合い，協同して課題を解決する。	・ 社会や自然の中に生きる一員として，何をすべきか，どのようにすべきかを考える。

※『高等学校学習指導要領解説　総合的な学習の時間編』第６章第３節より一部引用

（資料出所:文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

(13) 特別活動

① 教科の目標

・望ましい集団活動を通して、心身の調和のとれた発達と個性の伸長を図り、集団や社会の一員としてよりよい生活や人間関係を築こうとする自主的、実践的な態度を育てるとともに、人間としての在り方生き方についての自覚を深め、自己を生かす能力を養う。

（出典：文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月）

② キャリア教育の取組み

・特別活動は、キャリア教育の中核的な実践の場である。

・ホームルーム活動における学業と進路は、生徒が主体的に取り組むキャリア教育の実践の場として重要な役割を果たす。

・ホームルーム活動のほかの内容もキャリア教育に深く関連し、生徒会活動や学校行事もキャリア教育として重要な内容を多く包含している。

「基礎的・汎用的能力」の育成に特に関連する特別活動の指導内容の例

活動／能力	人間関係形成・社会形成能力	自己理解・自己管理能力	課題対応能力	キャリアプランニング能力
ホームルーム活動	・ ホームルーム内の組織づくりと自主的な活動 ・ 男女相互の理解と協力 ・ コミュニケーション能力の育成と人間関係の確立	・ 青年期の悩みや課題とその解決 ・ 社会生活における役割の自覚と自己責任 ・ 心身の健康と健全な生活態度や規律ある習慣の確立	・ ホームルームや学校における生活上の諸問題の解決 ・ 学校における多様な集団の生活の向上 ・ 進路適性の理解と進路情報の活用	・ ボランティア活動の意義の理解と参画 ・ 学ぶことと働くことの意義の理解 ・ 主体的な学習態度の確立と学校図書館の利用 ・ 主体的な進路の選択決定と将来設計
生徒会活動	・ 学校生活における規律とよき校風の確立のための活動 ・ 望ましい人間関係を深めるための活動 ・ 異年齢集団による交流	・ 生徒の教養や情操の向上のための活動 ・ 学校行事への協力	・ 身近な問題の解決を図るための活動 ・ 生徒の諸活動についての連絡調整	・ 環境の保全や美化のための活動 ・ 生徒会の計画や運営 ・ ボランティア活動などの社会参画
学校行事	・ 共に助け合って生きることの喜びの体得 ・ 郊外における集団活動を通して，教師と生徒及び生徒相互の人間的な触れ合いや信頼関係の大切さの経験	・ 安全な行動や規律ある集団行動の体得 ・ 責任感や連帯感の涵養（かん） ・ 生涯にわたり，文化や芸術に親しむための豊かな情操の涵養	・ 集団のきまりや社会生活上のルール，公衆道徳などの体験 ・ 前年度の計画の見直しと課題解決のための立案	・ 勤労の尊さや創造することの喜びの体得 ・ 就業体験などの職業観の形成や進路の選択決定などに資する体験 ・ ボランティアなどの社会奉仕の精神を養う体験

（資料出所：文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」2011年11月）

2　ホームルーム活動におけるキャリア教育の実践例

・テーマ：自分を知る(職業に関する自分の興味・関心を知り、その職業を見据えた進路決定ができるようになる)

・内容：職業レディネス・テスト(ＶＲＴテスト)の実施と結果分析、生徒へのフィードバックの方法

（1）　職業レディネス・テストの概要

・基礎的志向性(対情報、対人、対物)と職業志向性(６つの職業領域に対する興味の程度と自信度)を測ることにより、生徒の職業に対する準備度(レディネス)を把握し、生徒が職業に対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できる。

・興味と自信との関係、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る。

・回答者が自分のペースで実施する紙筆検査であり、若年者に対して、自己理解を深めさせ、職業選択に対する考え方を学習させる教材である。

・対象者は、中学生・高校生・専門学校生・短大生・大学生・職業訓練校生・職業相談機関等

・所要時間は、実施が40～45分、採点も含めると60分程度。

(参考:雇用問題研究会「職業レディネス・テスト[第３版]」を基に作成)

（2）テストの構成

・「職業興味」を測定するＡ検査、「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検査からなる。



(出典：一般社団法人雇用問題研究会ＨＰ)

（3）Ａ検査の測定内容

・Ａ検査は、職業・仕事の内容を記述した54項目の質問からなり、各質問に対して、「やりたい」、「どちらともいえない」、「やりたくない」の３段階で答える。生徒の興味が６つの職業領域において、どういった傾向を示しているかを測定する。

- **現実的職業領域　〔Realistic Scale〕**
  機械や物体を対象とする具体的で実際的な仕事や活動の領域
- **研究的職業領域　〔Investigative Scale〕**
  研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域
- **芸術的職業領域　〔Artistic Scale〕**
  音楽、美術、文学等を対象とするような仕事や活動の領域
- **社会的職業領域　〔Social Scale〕**
  人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域
- **企業的職業領域　〔Enterprising Scale〕**
  企画・立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動の領域
- **慣習的職業領域　〔Conventional Scale〕**
  定まった方式や規則、習慣を重視したり、それに従って行うような仕事や活動の領域

(出典：一般社団法人雇用問題研究会ＨＰ)

（4）B検査の測定内容

・日常の生活行動について記述した64項目からなり、各質問に対して、「あてはまる」、「あてはまらない」で答える。生徒の基礎的志向性が職業への興味・関心の基礎となる、「対情報」、「対人」、「対物」の３つの志向性において、どういった傾向があるのかを測定する。

- **対情報関係志向　〔Data Orientation〕**
  各種の知識、情報、概念などを取り扱うことに対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す。
- **対人関係志向　〔People Orientation〕**
  主として人に直接かかわっていくような活動に対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す。
- **対物関係志向　〔Thing Orientation〕**
  直接、機械や道具、装置などのいわゆるモノを取り扱うことに対して、個人の諸特性が方向づけられていることを示す。

（出典：一般社団法人雇用問題研究会ＨＰ）

（5） C検査の測定内容

・A検査と同一の54項目の質問で構成されており、各質問に対して、「自信がある」、「どちらともいえない」、「自信がない」の３段階で答える。生徒の職務遂行の自信度を、A検査と同じ６つの職業領域において、どういった傾向を示しているのかを測定する。

（6） 結果の解釈

① 得点の意味

・パーセンタイル順位：個人の尺度ごとの粗点が、基準集団の中で、どのあたりに位置づけられるかを明らかにすることによって、個人の特徴を表示しようとするもの。

・ある個人のパーセンタイル順位が70であることは、基準集団を構成している人の70％は、その個人の得点より低い方に分布していることを示す(換算表は中学生・高校生別、男女別になっている)。

② 結果解釈の一般的な留意点

・得点は、測定上の誤差も考慮して、おおむね「強い」「普通」「弱い」の３段階で解釈する。

・プロフィール全体の形状の特徴をみる。得点が高いことが望ましいわけではない。むしろ、プロフィールに山と谷がはっきりしていることがポイントである。山と谷がはっきりしていることは、興味や志向性が分化していることを意味しており、それだけ職業への準備性ができていると解釈される。

・検査の得点が全般的に低い場合、無理にパーセンタイル順位の高い領域をみつけて解釈をしない。むしろ、個々の質問項目に戻り、「やりたい」あるいは「どちらともいえない」という回答がみられた項目に着目したり、「やりたくない」という回答が多くなった理由を考えさせたりする。

・この検査の結果をストレートに適職や適性のある職業と結び付けて解釈しない。

・結果のフィードバックに際しては、受検者へきちんと情報提供し、受検者が納得できるような解釈と説明の提供を行う。

・結果の解釈を通して、職業情報の探索を促したり、進路選択への関心を高めるように援助をする。

・検査結果で選択すべき進路を決定するのではなく、個々の生徒が自分なりに結果について考え、選択の可能性を広げるようにする。

・適性検査の結果や進路希望調査等、他の資料と関連付けて結果を解釈する。この検査は職業興味の特徴を明らかにするが、生徒をよりよく理解するためには、本検査の結果に加えて、能力の側面や本人の希望等、様々な他の特徴についても総合して解釈すべきである。

・高校生は、心身ともに発達の途上にあり、職業興味は変化することを念頭に置いて解釈し、指導する。検査の結果は、実施した時を点での興味を切り取って示した結果に過ぎない。特に、高校生は心身ともに大きく変化する時期であり、経験や成長に伴って興味も変化するであろうことを前提として解釈すべきである。

（参考:労働政策研究・研修機構「職業レディネス・テスト[第３版]手引」2006年7月を基に作成）

③ 職業レディネス・テストを活用したキャリア教育の実践

・結果の解釈を通して、職業について調べることや職業情報の探索を促したり、進路選択への関心を高めるように援助をする。

・テスト結果から選択すべき進路を決定するのではなく、個々の生徒が自分なりに結果について考え、選択の可能性を広げるように指導する。

・適性検査の結果や進路希望調査等、他の資料と関連付けて結果を解釈する。このテストは職業興味の特徴を明らかにするが、生徒をよりよく理解するためには、テストの結果に加えて、能力の側面や本人の希望等、様々な他の特徴についても総合的に勘案して解釈することが求められる。

（参考:労働政策研究・研修機構「職業レディネス・テスト[第３版]手引」2006 年 7 月を基に作成）

第４章　キャリア教育授業の実践

1　キャリア教育授業の趣旨、目的及び実践

（1）　授業の趣旨

・高等学校等のキャリア教育の主要な担い手である教員が、雇用・労働に関する知見や自己理解・職業理解等のキャリアコンサルティングの技能を活用したキャリア教育の授業を実践することで、キャリアコンサルティングやキャリア教育に対する理解を深める。

・高校生に対するキャリア教育において、キャリアコンサルタントが有する自己理解、仕事理解等に係る知識を生かしたキャリア教育の授業を実践する方法を身に付けることで、キャリア教育を実践している教員を支援するとともに、高等学校等におけるキャリアコンサルタントの活用促進を図る。

（2）　授業の目的

・高校生が進路先で遭遇することが予想される事象について対処する方法について考えることで、将来の生活(大学・短大・専門学校等での学生生活や就職した後での職業生活)に適応することができるよう、自己理解・自己管理能力、課題対応力及びキャリア・プランニング力を養成する。

・グループワークを通じて、メンバー相互の話合い等を実施し、メンバー同士のコミュニケーション能力、メンバーが役割を分担した上で相互に協力・協働して課題に取り組む姿勢、人の話を聴く力と自分の意見を述べる力、自分の意見を主張する力と他人の意見を受け入れる力、決められた時間内に課題を解決して答えを出す力等、人間関係形成・社会形成能力を養成する。

（3）　授業の実践

・キャリア教育は、特にホームルーム活動や総合的な学習の時間を中心になされることが多い。

・キャリア教育の内容に含まれる雇用・労働・職業に関する分野などは、公民・現代社会や政治経済、産業社会と人間の内容に関係するところも多い。

2　高等学校の学習指導要領とその解説

・教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項：キャリア教育を推進するために、地域や産業界等との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなどの就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮するものとする

（出典:文部科学省「高等学校学習指導要領解説総則編」2009年7月）

（1）「公民：現代社会」の目標と内容(抜粋)

①　目標

・人間の尊重と科学的な探求の精神に基づいて、広い視野に立って、現代の社会と人間について理解を深めさせ、現代社会の基本的な問題について、主体的に考察し、公正に判断するとともに、自ら人間としての在り方生き方について考察する力の基礎を養い、良識ある公民として必要な能力と態度を育てる。

② 内容

ⅰ 青年期と自己の形成：生涯における青年期の意義を理解させ、自己実現と職業生活、社会参加、伝統や文化に触れながら自己形成の課題を考察させ、現代社会における青年の生き方について自覚を深めさせる。

・ここでは、現代社会に生きる青年として、青年期の意義を理解させるとともに、自己の内面形成と社会とのかかわりに着目しながら自己形成の課題を考察させ、青年としていかに生きるかを考察することの大切さについて自覚させることを主なねらいとしている。

・指導に当たっては、自己と社会とはどのようなかかわりをもっているのか、青年としてどのように生きるのかについて考察させるとともに、多くの可能性の中から自らの生き方を模索しつつ自己形成の課題を明らかにしていこうとする態度や、主体的に社会の形成に参画しその発展に寄与する態度を養うよう配慮することが大切である。

・「生涯における青年期の意義を理解させ」については、青年期は自己を確立する基礎を培う重要な時期であり、親などからの依存を脱却し、自らの生き方を多くの可能性の中から選択しつつ社会とかかわり合う中で自己を形成し、心理的、社会的な自立を遂げていく重要な時期であることを理解させる。また、青年期は自己の内面と現実社会との葛藤の中から、アイデンティティを確立する時期であることを理解させるとともに、よりよく生きることを追求することの大切さを自覚させる。

・「自己実現と職業生活」については、現代社会の特質や社会生活の変化とのかかわりの中で職業生活をとらえさせ、望ましい勤労観・職業観や勤労を尊ぶ精神を身に付けさせるとともに、自己の個性を発揮しながら新たなものを創造しようとする精神を大切にし、自己の幸福の実現と将来の職業生活や人生の充実について触れながら考察することが大切である。

・「社会参加」については、自己とのかかわりに着目させながら、自己形成にとって社会とのかかわりが重要であること、社会参加することによって、社会の維持・発展に貢献するばかりでなく、自己実現を可能にすることができることを理解させ、どのように社会的役割を担っていくのかについて考察させる。

・「自己形成の課題を考察させ」については、人間は社会的存在であり他者とのつながりや社会とのかかわりなしでは生きていけないことや、他者と共に生きるには自己の幸福の追求と自己を取り巻く社会との調和が大切であることに気付かせ、責任ある個人として社会に積極的に参加していくことが求められていることなどについて理解させた上で、自らの人生や進路選択などを視野に入れながら、自己形成にかかわる自らの課題を考察させる。

・「現代社会における青年の生き方について自覚を深めさせる」については、自己に対する理解を深めさせるとともに、現代社会に生きる青年として、より良く生きることの大切さを自覚させる。例えば、青年としての自己の目的を実現しようとする行動と社会の利益が対立した場合を課題として取り上げ考察させ、自覚を深めさせることが考えられる。

ii　現代の経済社会と経済活動の在り方：現代の経済社会の変容などに触れながら、雇用、労働問題、社会保障について理解を深めさせるとともに、個人や企業の経済活動における役割と責任について考察させる。

・「雇用、労働問題」については、近年の雇用や労働問題の動向を、経済社会の変化や国民の勤労権の確保の観点から理解を深めさせる。その際、終身雇用制や年功序列制などの制度の変化、非正規社員の増加、中高年雇用や外国人労働者にかかわる問題、労働保護立法の動向、労働組合の役割、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)などと関連させながら、雇用の在り方や労働問題について国民福祉の向上の観点から考えさせることが大切である。

・「社会保障」については、疾病や出産、障害、加齢など様々な原因により発生する経済的な不安を取り除くなどして生活の安定を図り、人間として生活が保障される社会保障制度の意義や役割を理解させるとともに、現状と課題などを、医療、介護、年金などの保険制度においてみられる諸課題を通して理解させる。またその際、少子高齢化の進行や、財政との関連、保険料の負担などとの関係について考察させる。

・「個人や企業の経済活動における役割と責任について考察させる」については、個人や企業が社会を構成する一員として、経済活動において役割を担い、また法的責任のみならず社会的責任を担っていることを考察させることが大切である。

(参考:「高等学校学習指導要領」2009年3月及び「高等学校学習指導要領解説[公民編]」2009年12月を基に作成)

(2)「公民:政治・経済」の目標と内容(抜粋)

① 目標

・広い視野に立って、民主主義の本質に関する理解を深めさせ、現代における政治、経済、国際関係などについて客観的に理解させるとともに、それらに関する諸課題について主体的に考察させ、公正な判断力を養い、良識ある公民として必要な能力と態度を育てる。

② 内容

・現代日本の政治や経済の諸課題:少子高齢社会と社会保障、地域社会の変貌と住民生活、雇用と労働を巡る問題、産業構造の変化と中小企業、農業と食糧問題などについて、政治と経済とを関連させて探求させる。

・「雇用と労働を巡る問題」については、少子高齢化や産業構造の変化、規制緩和の進展などにより就業構造が多様化し労働市場が大きく変化していることなどを、日本の労使関係の特色、勤労の権利と義務、労働基本権の保障、労働条件の改善、労働組合の役割などに触れながら理解させる。

・このような理解の上に立って、日本の労働市場の特徴とされてきた終身雇用制や年功序列型賃金体系、労使協調などにより雇用の安定を確保するという考え方と、規制緩和による就業形態の多様化、成果主義に基づく賃金体系、労使の新しい関係などにより労働力を効率的に活用するという考え方とを対照させ、雇用の安定化と労働条件の改善という視点や仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の視点などから、今後の日本の雇用・労働政策の在り方について探求させる。

・例えば、派遣労働者やパートタイマーなど非正規労働者、女性や若年者、高齢者、障害者等の雇用・労働問題、失業問題、外国人労働者問題など具体的な事例を取り上げて探求させることが考えられる。また、諸外国における労働条件や労使関係、労働組合の現状、外国人労働者の流入などについて調べさせ、日本の今後の雇用と労働の在り方について探求させることなどが考えられる。

（参考:「高等学校学習指導要領」2009年3月及び「高等学校学習指導要領解説[公民編]」2009年12月を基に作成）

（3）「産業社会と人間」のねらいと指導事項

① 科目のねらいなど

・総合学科における「産業社会と人間」は、人間としての生き方の探求、特に自己の生き方の探求を通して、職業を選択し、決定する場合に必要な能力と態度を養うとともに、将来の職業生活を営む上で必要な態度やコミュニケーション能力を培うことや現実の産業社会やその中での自己の在り方生き方について認識させ、豊かな社会を築くために積極的に寄与する意欲や態度を育成することをねらいとしている。

・各学校において「産業社会と人間」を設ける場合、目標の設定に当たっては、産業社会における自己の生き方について考えさせ、社会に積極的に寄与し、生涯にわたって学習に取り組む意欲や態度を養う観点に留意する必要がある。また、生徒が自己の進路に応じ主体的に各教科・科目の選択ができるように、就業体験や見学等の体験的な学習、調査・研究や発表・討論などの生徒の主体的な活動を重視した学習方法を積極的に取り入れるよう配慮する。

② 指導事項

・職業と生活:各種企業や施設等の見学及び就業体験やボランティア活動、卒業生や職業人等との対話、発表や討論等を通して、職業の種類や特徴、職業生活などについて理解するとともに、勤労の意義について考察し、職業人として必要とされる能力・態度、望ましい勤労観・職業観を養うための学習を行うこと。

・我が国の産業と社会の変化:先端的な工場や情報関連企業等の見学、技術者や海外勤務者等の講話、調査研究や発表・討論等を通して、我が国の科学技術の発達や産業・経済の発展・変化について理解し、それがもたらした情報化、国際化等の社会の変化、人々の暮らしへの影響について考察するための学習を行うこと。

・進路と自己実現:発表・討論、自己の学習計画の立案等を通して、自己の能力・適性、興味・関心等と各種職業に求められる資質・能力を踏まえ、自己の将来の生き方や進路について考察すること。

（参考:「高等学校学習指導要領」2009年3月及び「高等学校学習指導要領解説[総則編]」2009年7月を基に作成）

（4）「総合的な学習の時間」の目標と内容

① 目標

・横断的・総合的な学習や探求的な学習を通して、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決する資質や能力を育成するとともに、学び方やものの考え方を身に付け、問題の解決や探求活動に主体的、創造的、協同的に取り組む態度を育て、自己の在り方生き方を考えることができるようにする。

② 総合的な学習の時間の内容の取扱い

・問題の解決や探求活動の過程においては、他者と協同して問題を解決しようとする学習活動や、言語により分析し、まとめたり表現したりするなどの学習活動が行われるようにすること。

・自然体験や就業体験活動、ボランティア活動などの社会体験、ものづくり、生産活動などの体験活動、観察・実験・実習、調査・研究、発表や討論などの学習活動を積極的に取り入れること。

・体験活動については、総合的な学習の時間の目標並びに各学校において定める目標及び内容を踏まえ、問題の解決や探究活動の過程に適切に位置付けること。

・グループ学習や個人研究などの多様な学習形態、地域の人々の協力も得つつ全教師が一体となって指導に当たるなどの指導体制について工夫を行うこと。

・各種団体との連携、地域の教材や学修環境の積極的な活用などの工夫を行うこと。

（参考：文部科学省「高等学校学習指導要領」2009年3月及び
「高等学校学習指導要領解説［総合的な学習の時間編］」2009年7月を基に作成）

３　授業の内容

「職業の中の仕事を探してみよう」

（進路情報の理解と活用）

◆ねらい

職業の中には様々な仕事（課業）が含まれ、それらが総合されて一つの職業が成立していることを職業分析を通して理解し、職業についてより現実的、多面的に理解できるようにする。

◆実施学年　　２学年　１学期　　（１学年　３学期）

◆事前指導・準備

・興味のある職業について調べてくる。

・身近な人を通して職業の具体的な仕事内容について調査してくる。

・ワークシート１・２と「職業分析振り返りシート」は生徒人数分印刷しておく。

・ワークシート３は各グループに３枚ずつ印刷しておく

◆授業の展開

	活動の内容	留意点
開始 10分	・職業における仕事内容について、数人の生徒が発表する。 ・課業について担任から説明する。 ・グループに分かれてワークシート１を配布。	・担任が発表生徒を指名する。 ・いくつかの課業が集まって一つの職業が形成されていることを理解させる。 ・生活班をグループとしてもよい。
活動の展開 35分	作業１　個人ワーク（ワークシート１） ・グループで職業群の中から一つ職業を選ぶ。 作業２　個人ワーク（ワークシート１） ・各自が課業一覧からその職業に含まれている課業を選び出す。 作業３　グループワーク（ワークシート１） ・各自が選んだ課業をグループ内で発表し、最も重要と思われる課業を３つ選出する。 作業４　個人ワーク（ワークシート２） ・３つの課業についてワークシート２を使って各自分析・評価する。 作業５　グループワーク（ワークシート３） ・課業ごとに分析結果をグループで集計し、分析結果をまとめる。	・５つの例示職業の中からグループとして一つ選ぶ。 ・その職業を想像してみて、こんな仕事がありそうだといった考えで課業を選択してよい。 ・各自が選んだ課業の中から最も共通して重要と考えられる課業を３つ選ぶようにする。（付箋を使ったKJ法で分類してもよい） ・ワークシート２で各自、５段階の課業評価を行う。生徒個人がどのようにその課業を見ているかで評価してよい。 ・グループ集計を行う。 ・ワークシート３は３つの課業で１枚ずつ使用するので、３枚用意しておく。
まとめ 5分	・グループごとにグループでの分析結果を発表する。 ・職業における課業についての確認とまとめを行う。 ・振り返りシートによる自己評価を行う。	・各グループから代表がでて発表する。 ・２～３名の生徒に質問をし授業内容をまとめる ・振り返りシートは回収する。

◆事後の指導・活動

・振り返りシートを集計しホームルーム通信、クラス新聞、掲示などの方法で発表する。

・各自興味のある職業の課業を職業ハンドブックなどで調べてみる。（学習の個別化）

Part２

第１章　働くことと働き方に関する理解

第１節　働くことに関する理解

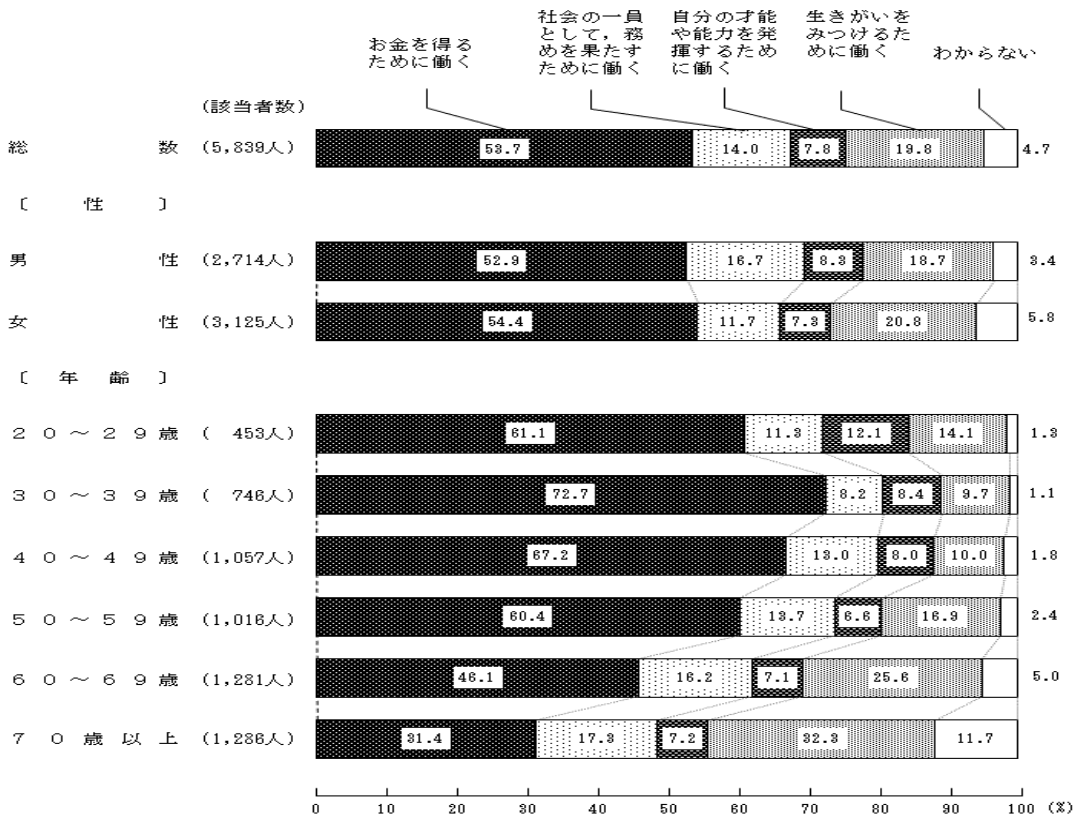
１　なぜ働くのか（働くことの意味）

・働く目的は何か聞いたところ、「お金を得るために働く」と答えた人の割合が53.7%、「社会の一員として、務めを果たすために働く」と答えた人の割合が14.0%、「自分の才能や能力を発揮するために働く」と答えた人の割合が7.8%、「生きがいをみつけるために働く」と答えた人の割合が19.8%となっている。

・「お金を得るために働く」と答えた者の割合は前回（51.0%）から上昇し、「生きがいをみつけるために働く」は前回（21.3%）と比べ、低下している。

【働く目的】

図23－１　働く目的は何か



（資料出所:内閣府「国民生活に関する世論調査」（平成 27 年 6 月調査）2015 年 8 月）

２　働き方（働く人の状況）

（１）　従業上の地位

① 自営業主及びその家族従業者と雇用者

・自営業主：個人経営の事業を営んでいる人

・家族従業者：自営業主の家族で、その自営業主の営む事業に無給で従事している人

・雇用者：会社、団体、官庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給与、賃金を得ている人や会社・団体の役員

（出典:総務省「労働力調査用語の解説」）

②従業上の地位（自営業者と雇用者）

・下の表が示すように、2016 年（平成 28 年）５月、就業者数 6,446 万人、うち自営業主・家族従業者数が 697 万人、雇用者数が 5,718 万人(就業者のうち 88.7%)になっている。

・就業者のうち、雇用者は前年同月に比べ 94 万人（1.7%）増加している（41 か月連続の増加)。一方、自営業主・家族従業者数は前年同月に比べ 49 万人（6.6%）減少している。

原数値		実数（万人，%）	対前年同月増減（万人，ポイント）			
			5月	4月	3月	2月
就業者		6446	46	54	20	29
	自営業主・家族従業者	697	−49	−48	−47	−54
	雇用者	5718	94	101	69	89
〔雇用形態別雇用者〕	正規の職員・従業員	3376	45	81	67	56
	非正規の職員・従業員	1990	41	23	2	34
	パート	972	28	31	7	12
	アルバイト	386	−3	−7	8	26
	労働者派遣事業所の派遣社員	131	11	14	10	12
	契約社員	293	6	−5	−11	−7
	嘱託	128	4	8	2	2
	その他	80	−5	−18	−14	−12
〔主な産業別就業者〕	農業，林業	227	−13	−19	−21	−8
	建設業	498	−7	−11	−7	−1
	製造業	1039	−4	−11	−22	−6
	情報通信業	212	0	3	7	−7
	運輸業，郵便業	323	−2	10	1	4
	卸売業，小売業	1043	6	29	6	0
	学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	221	10	9	7	−2
	宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	376	0	−2	4	24
	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	232	11	3	1	5
	教育，学習支援業	295	−9	1	7	4
	医療，福祉	834	29	17	27	22
	ｻｰﾋﾞｽ業(他に分類されないもの)	403	−4	−2	1	4
就業率		58.2	0.4	0.5	0.1	0.3
	うち15～64歳	74.1	0.8	1.1	0.8	0.8
完全失業者		216	−8	−10	−12	−13
	男	126	−5	−4	−9	−3
	女	90	−3	−5	−3	−9
〔求職理由別〕	定年又は雇用契約の満了	29	4	−3	−2	−2
	勤め先や事業の都合	36	−6	−2	−7	−3
	自発的（自己都合）	88	0	1	−3	−3
	学卒未就職	10	−1	−1	0	−1
	収入を得る必要が生じたから	29	−2	0	−5	−3
	その他	21	−1	−3	3	−1
非労働力人口		4409	−34	−46	−5	−18

（資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）平成 28 年（2016 年）５月分（速報）」）

【従業上の地位別就業者】

（万人）

2016年 5月（平成28年）	実数	対前年同月増減
就業者	6446	46
自営業主・家族従業者	697	−49
雇用者	5718	94
男	3209	50
女	2509	45
うち非農林業雇用者	5654	84
常雇	5257	87
無期の契約	3775	30
有期の契約	1135	50
役員	347	7
臨時雇	326	−9
日雇	71	5

【就業者、自営業主・家族従業者、雇用者の推移】

年次		男女計 総数	自営業主	うち雇有業主	家族従業者	雇用者	常雇	臨時雇	日雇	雇用者の割合
平成元年	(1989)	6128	896	195	531	4679	4176	376	127	76.4%
5	(1993)	6450	814	193	418	5202	4657	422	123	80.7%
10	(1998)	6514	761	189	367	5368	4750	493	126	82.4%
15	(2003)	6316	660	165	296	5335	4598	615	122	84.5%
20	(2008)	6409	609	162	224	5546	4787	652	108	86.5%
25	(2013)	6311	554	139	174	5553	5081	390	82	88.0%
26	(2014)	6351	556	135	168	5595	5163	357	74	88.1%
27	(2015)	6376	543	130	162	5640	5215	352	74	88.5%

（資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）長期時系列表４」を基に作成）

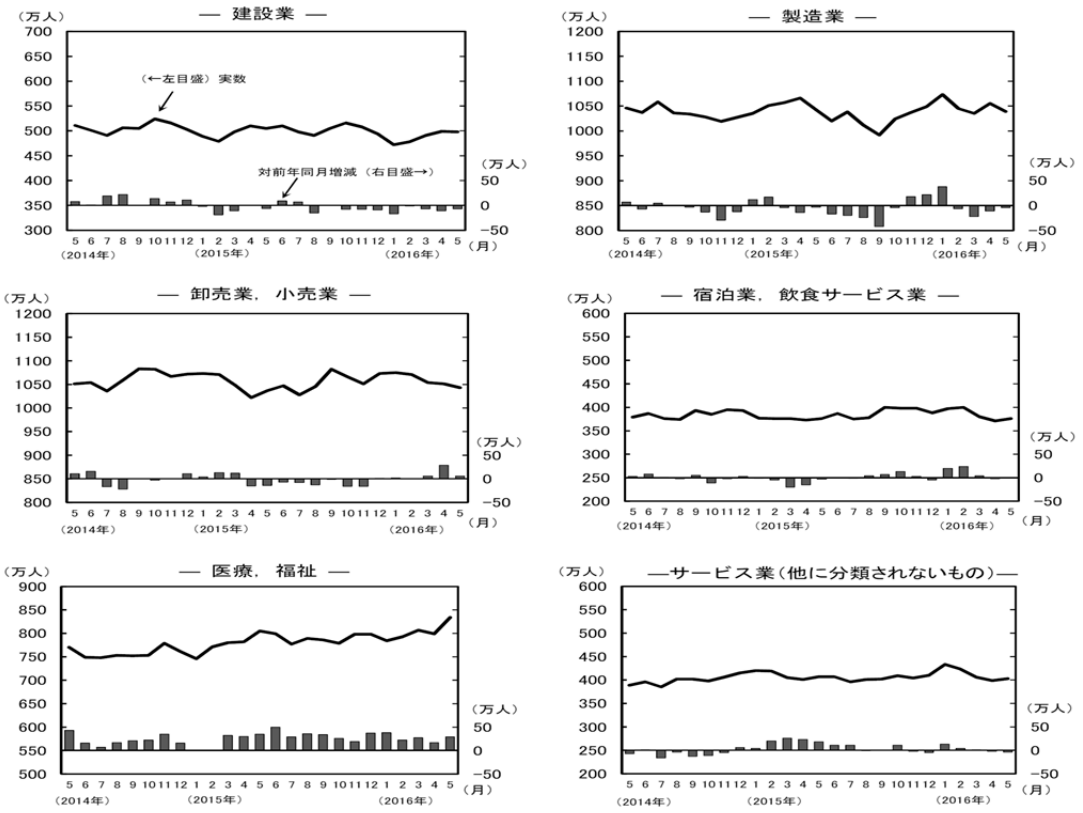
（２）産業別就業者数の推移

・主な産業別就業者では、「医療、福祉」が近年増加している。

・実数では、「卸売業、小売業」が1,043万人（非農林業のうち16.8%）、「製造業」が1,039万人（同16.7%）と多い。

（万人）

2016年 5月（平成28年）		農業，林業	非農林業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業，郵便業	卸売業，小売業	金融業，保険業	不動産業，物品賃貸業	学術研究，専門・技術ｻｰﾋﾞｽ業	宿泊業，飲食ｻｰﾋﾞｽ業	生活関連ｻｰﾋﾞｽ業，娯楽業	教育，学習支援業	医療，福祉	ｻｰﾋﾞｽ業（他に分類されないもの）
就業者	実数	227	6219	498	1039	212	323	1043	164	123	221	376	232	295	834	403
	対前年同月増減	−13	59	−7	−4	0	−2	6	16	6	10	0	11	−9	29	−4
	対前年同月増減率(%)	−5.4	1.0	−1.4	−0.4	0.0	−0.6	0.6	10.8	5.1	4.7	0.0	5.0	−3.0	3.6	−1.0
雇用者	実数	64	5654	405	998	202	313	957	162	112	170	322	177	269	802	358
	対前年同月増減	10	84	−7	26	−2	−1	11	16	8	2	7	5	−8	27	−5
	対前年同月増減率(%)	18.5	1.5	−1.7	2.7	−1.0	−0.3	1.2	11.0	7.7	1.2	2.2	2.9	−2.9	3.5	−1.4



（資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）平成28年（2016年）５月分（速報）」）

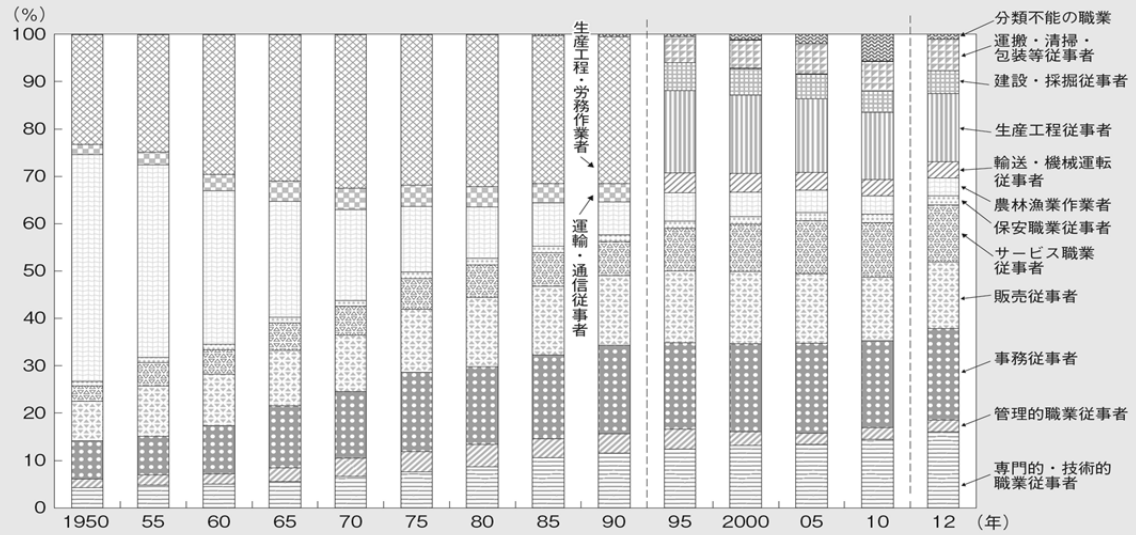
（３）職業別就業者数の推移

・2010年（平成22年）段階で、15歳以上就業者について、職業大分類別の割合をみると、「事務従事者」が18.4％と最も高い。次いで、「専門的・技術的職業従事者」が14.5％、「生産工程従事者」が14.2％等となっている。

・近年、「生産工程従事者」や「販売従事者」の比率が低下する一方で、「専門的・技術的職業従事者」や「サービス職業従事者」の比率が高まっている。

【職業別就業者構成割合の推移】

○　農林漁業作業者が減少する中で、専門的・技術的職業、事務従事者、サービス職業従事者等の割合が高まっている。生産工程・労務作業者の割合は低下傾向にあり、職業別にみても就業構造のサービス化が進んでいる。



資料出所　総務省統計局「国勢調査（1950～2010年）」、「労働力調査（2012年）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）　1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。
1990年までとは職業の表章が異なっており、接合は行えない。

○　職業別には、管理的職業や農林漁業従事者で若年者が少なく、高齢者が多く、販売や専門的・技術的職業では若年者が多く、高齢者は少ない。

①就業者数、増減、女性比率、非正規雇用労働者比率　（単位　人、%、%ポイント）

	職業計	A　管理的職業従事者	B　専門的・技術的職業従事者	C　事務従事者	D　販売従事者	E　サービス職業従事者	F　保安職業従事者	G　農林漁業従事者	H　生産工程従事者	I　輸送・機械運転従事者	J　建設・採掘従事者	K　運搬・清掃・包装等従事者	L　分類不能の職業
2010年就業者数	59,611,311	1,420,224	8,633,913	10,981,380	8,003,745	6,845,499	1,064,598	2,328,122	8,471,486	2,088,446	2,675,769	3,706,419	3,391,710
構成比	100.0	2.4	14.5	18.4	13.4	11.5	1.8	3.9	14.2	3.5	4.5	6.2	5.7
2005→2010年就業者増加数	-1,918,891	-77,116	362,007	-632,459	-1,113,882	35,280	171	-635,084	-1,137,254	-245,134	-546,962	-186,886	2,258,428
増加率	-3.1	-5.2	4.4	-5.4	-12.2	0.5	0.0	-21.4	-11.8	-10.5	-17.0	-4.8	199.3
2010年女性就業者比率	42.8	14.0	47.1	59.8	42.1	67.5	5.6	37.7	29.1	2.9	2.1	47.3	42.0
2005年差	0.9	2.2	1.7	-0.5	2.1	0.7	0.2	-2.8	-1.5	0.2	-0.3	-0.4	2.2
2010年非正規雇用労働者比率	34.1	1.1	19.1	29.4	36.8	59.0	16.9	45.5	30.0	19.4	13.2	65.2	54.0

（資料出所:厚生労働省「平成 25 年版　労働経済の分析」平成 25 年 8 月）

【職業(大分類)別15歳以上就業者の割合　平成27年度　速報値】

専門的･技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	生産工程従事者	運搬･清掃･包装等従事者	管理的職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	輸送･機械運転従事者	建設･採掘従事者	分類不能の職業
16.2%	19.8%	12.7%	12.1%	13.4%	6.8%	2.7%	1.9%	3.9%	3.5%	4.4%	2.7%

（参考：総務省「平成 27 年国勢調査　主要統計表（抽出速報集計結果）－全国・都道府県－」を基に作成）

（4）雇用者

・正規雇用者：直接雇用であり、雇用期間に定めがなく、フルタイムであり、社内の他の雇用形態の労働者(役員除く)に比べて高い責任を負いながら業務に従事する者

・非正規雇用者：有期の雇用契約を結んでいる者

・パートタイム労働者(短時間労働者)：１週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用されている通常の労働者に比べて短い労働者(呼称がパート・アルバイトを問わない)

・派遣社員：人材派遣会社(派遣元)との間で雇用契約を結んだ上で、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる会社(派遣先)に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働く労働者

・契約社員：契約によって定められた期間だけ雇用される労働者

・嘱託社員：経験を有する高齢者などを対象として、一定の職務に従事するために、一定の期間、非常勤で直接雇用されている労働者

・その他：臨時、日雇い労働者など

（5）正規雇用と非正規雇用

・2015年(平成27年)5月は、役員を除く雇用者5,284万人のうち、正規雇用者は3,304万人(全体の62.5%)、非正規雇用者は1,980万人(同37.5%)である。

・非正規雇用者のうち、パート・アルバイトは1,365万人(全体の68.9%)、派遣社員は126万人(同6.3%)、契約社員・嘱託は404万人(同20.4%)、その他(季節従業員や日雇労働者など)が、83万人(同4.2%)である。

・2008年（平成20年）以降では、「正規の職員・従業員」の割合が微減し、「非正規の職員・従業員」が微増している。

【雇用形態別　労働者数の推移】

	総数 Total												
	実数									（万人）		割 合	（%）
年次	雇用者	役員を除く雇用者	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員
平成20年	5556	5175	3410	1765	1155	824	331	140	322		148	65.9	34.1
平成22年	5508	5138	3374	1763	1196	852	344	96	333		138	65.6	34.4
平成25年	5545	5201	3294	1906	1320	928	392	116	273	115	82	63.3	36.7
平成26年	5586	5240	3278	1962	1347	943	404	119	292	119	86	62.6	37.4
平成27年	5632	5284	3304	1980	1365	961	405	126	287	117	83	62.5	37.5

（参考:総務省「労働力調査　平成28年（2016年）5月分

［詳細集計］長期時系列表10　年齢階級，雇用形態別雇用者数 － 全国」より）

【雇用形態別雇用者　平成28年（2016年）5月分】

（万人，％）

2016年 5月（平成28年）	男女計			男			女		
	実数	対前年同月増減	割合	実数	対前年同月増減	割合	実数	対前年同月増減	割合
役員を除く雇用者	5366	85	…	2949	51	…	2417	34	…
正規の職員・従業員	3376	45	62.9	2306	31	78.2	1070	14	44.3
非正規の職員・従業員	1990	41	37.1	643	22	21.8	1346	18	55.7
パート	972	28	18.1	116	14	3.9	856	14	35.4
アルバイト	386	−3	7.2	199	4	6.7	188	−6	7.8
労働者派遣事業所の派遣社員	131	11	2.4	51	5	1.7	79	5	3.3
契約社員	293	6	5.5	158	−1	5.4	135	7	5.6
嘱託	128	4	2.4	79	4	2.7	49	−1	2.0
その他	80	−5	1.5	41	−4	1.4	38	−2	1.6

注）割合は，「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

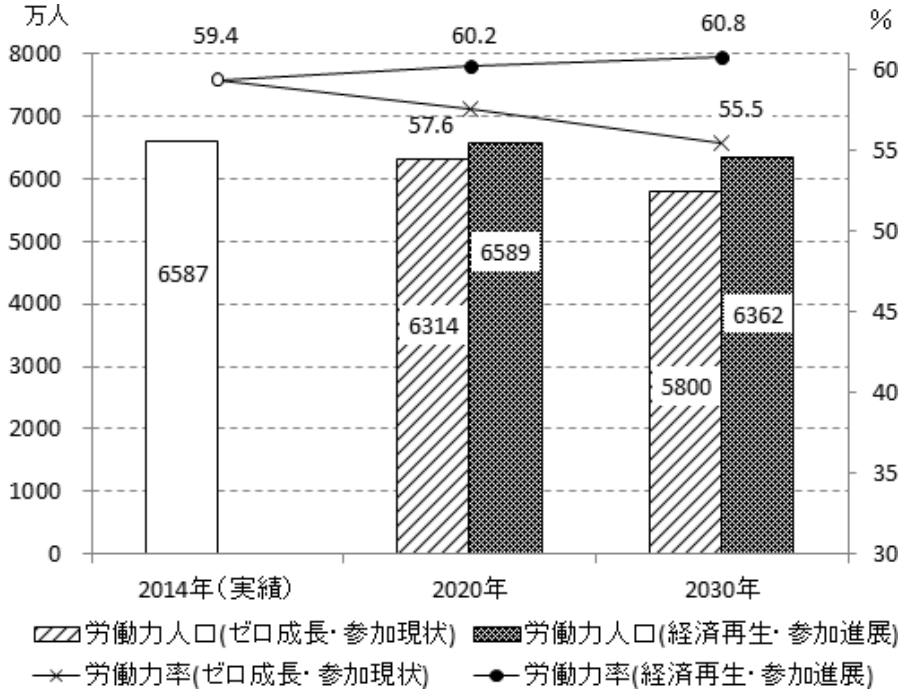
（資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）　平成28年（2016年）5月分」）

第２節　最近の雇用情勢の理解

１　労働力人口の減少

・これからの日本は、総人口が減少するとともに、労働力人口の減少も生じる。2010年には、6,587万人であった労働力人口は、2020年には、6,314万人～6,589万人程度に、2030年には5,800万人～6,362万人程度に減少することが予測されている。

【労働力人口及び労働力率（右軸）の推移】



（資料出所:労働政策研究・研修機構「平成27年　労働力需給の推計」2015年12月）

２　働く環境の変化（非正規雇用者の増加）

（１）　日本的人事管理の揺らぎ

①終身雇用制(就職した後、定年まで同じ企業で働く)

→労働移動社会(労働者は、職業生涯の中で、転職を経験する)

②年功序列賃金(年齢とともに賃金が上がっていく)

→成果主義(仕事の成果に応じて賃金を支払う)

③企業別労働組合と労使協調路線(企業を単位として社員が組合を組織する)

→労働組合組織率の低下

（２）　雇用構造の変化

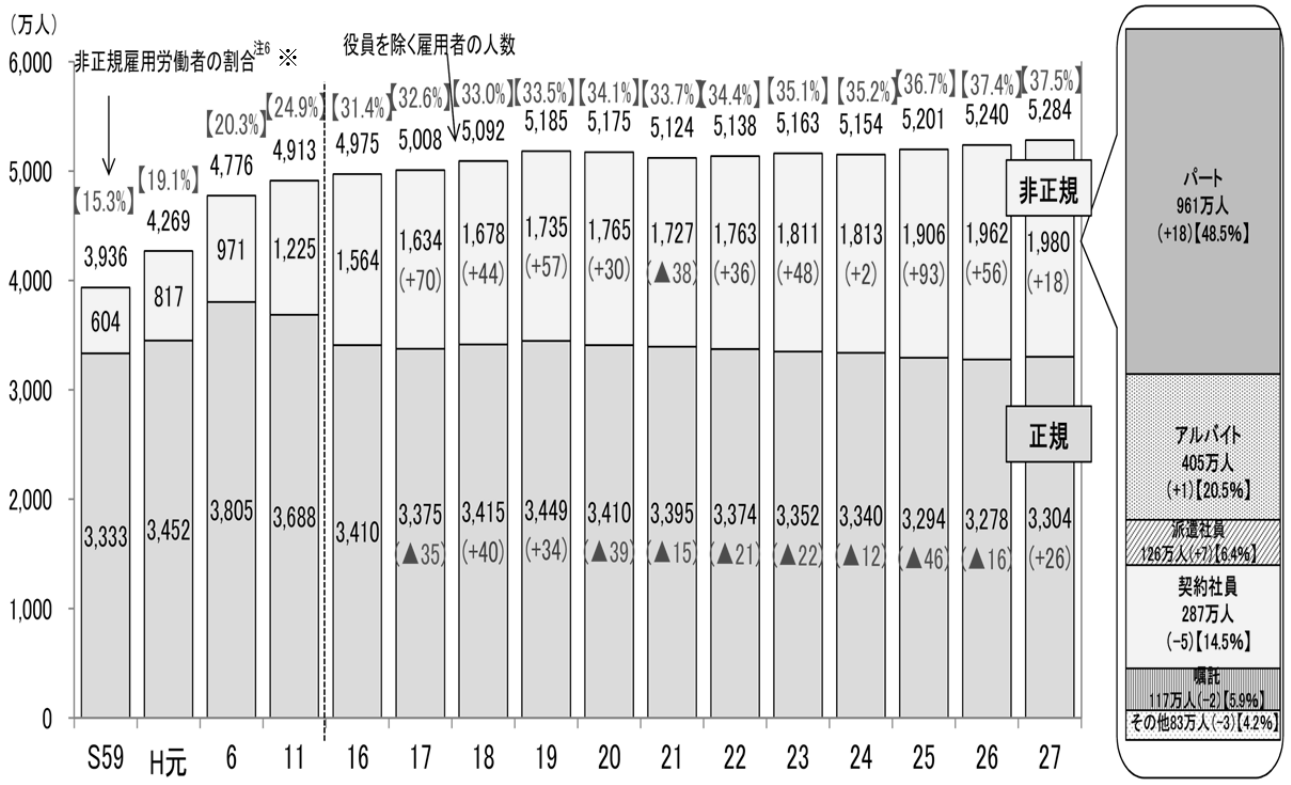
・近年、正規雇用者数は変わらないのに対し、非正規雇用者の数が増えているため、雇用者に占める非正規雇用の割合が高まっている。

・非正規雇用労働者の割合は、2015年（平成27年）平均で過去最高の37.5％であった。

・非正規雇用労働者を雇用形態別にみると、2005年（平成17年）に1,120万人だったパート・アルバイトの合計が、2015年（平成27年）は1,366万人（非正規雇用のうち69％）まで増加している。

【正規雇用と非正規雇用労働者の推移】

○ 非正規雇用労働者は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加しています（役員を除く雇用者全体の37.5%・平成27年平均）。
○ 正規雇用労働者は、平成26年までの間に緩やかに減少していましたが、平成27年については8年ぶりに増加に転じました。

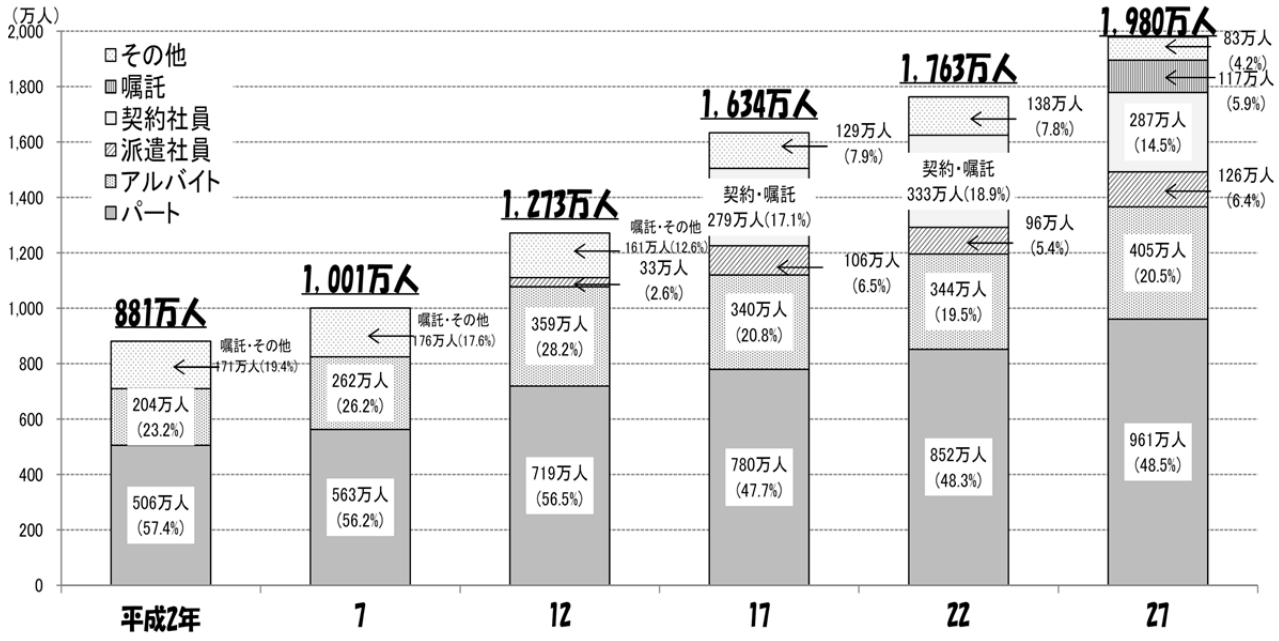


※割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

（資料出所：厚生労働省「非正規雇用」の現状と課題）

【非正規雇用労働者の推移（雇用形態別）】

○ 雇用形態別にみると、近年、パート、アルバイトが増加しています。



【不本意非正規の状況】

○ 正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている者（不本意非正規）の割合は、非正規雇用労働者全体の16.9%（平成27年平均）となっています。

	人　数（万人）	割　合（%）
全　体	315	16.9※4(▲1.2)
15～24歳	28	12.8(▲2.3)
25～34歳	71	26.5(▲1.9)
35～44歳	67	17.9(▲0.8)
45～54歳	62	16.9(▲1.4)
55～64歳	64	16.6(▲0.3)
65歳以上	22	8.8(±0.0)

・不本意非正規：現職の雇用形態（非正規雇用）についた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者。

※割合の（　）で示した数値は、対前年比。

（資料出所：厚生労働省「非正規雇用」の現状と課題）

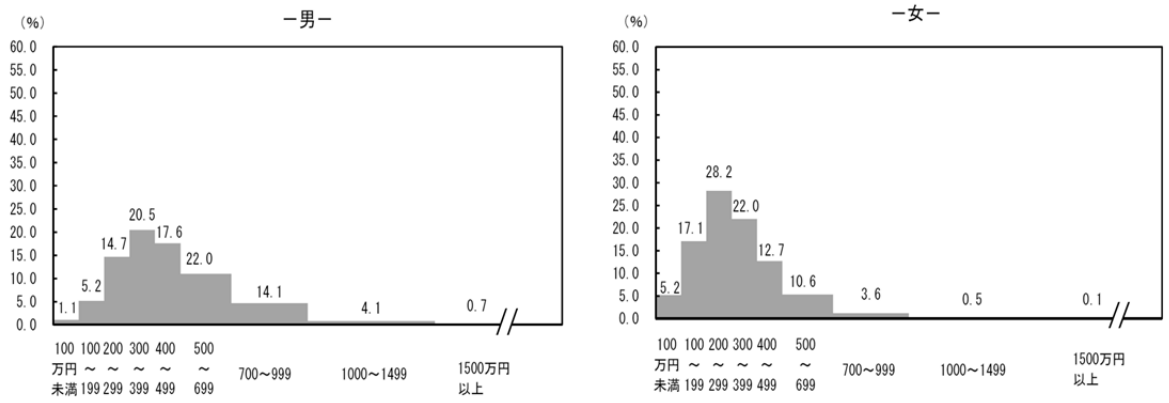
（３） 非正規労働者の賃金

・正規、非正規の職員・従業員別に、仕事からの収入階級別割合を男女別にみると、2015 年（平成 27 年）平均で、男性の正規の職員・従業員は 500～699 万円が 22.0%ともっとも高く、次いで 300～399 万円が 20.5%等となっている。これに対して、非正規の職員・従業員では、100～199 万円が 30.8%ともっとも高く、次いで 100 万円未満が 26.6%、200～299 万円が 22.4%となっている。非正規の職員・従業員の男性の場合、200 万円未満の割合は 57.4%である。

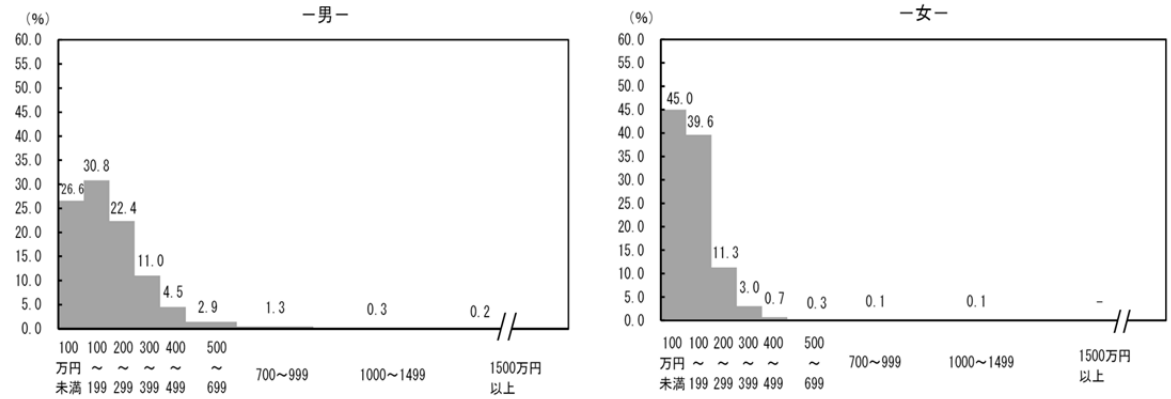
・女性の正規の職員・従業員では、200～299 万円が 28.2%ともっとも高く、次いで 300～399 万円が 22.0%、100～199 万円が 17.1%等となっている。これに対して非正規の職員・従業員では、100 万円未満が 45.0%ともっとも高く、次いで 100～199 万円が 39.6%、200～299 万円が 11.3%等となっている。非正規の職員・従業員の女性の場合、200 万円未満の割合は 84.6%である。

【正規、非正規の職員・従業員の仕事からの年間収入階級別割合】

＜正規の職員・従業員＞



＜非正規の職員・従業員＞

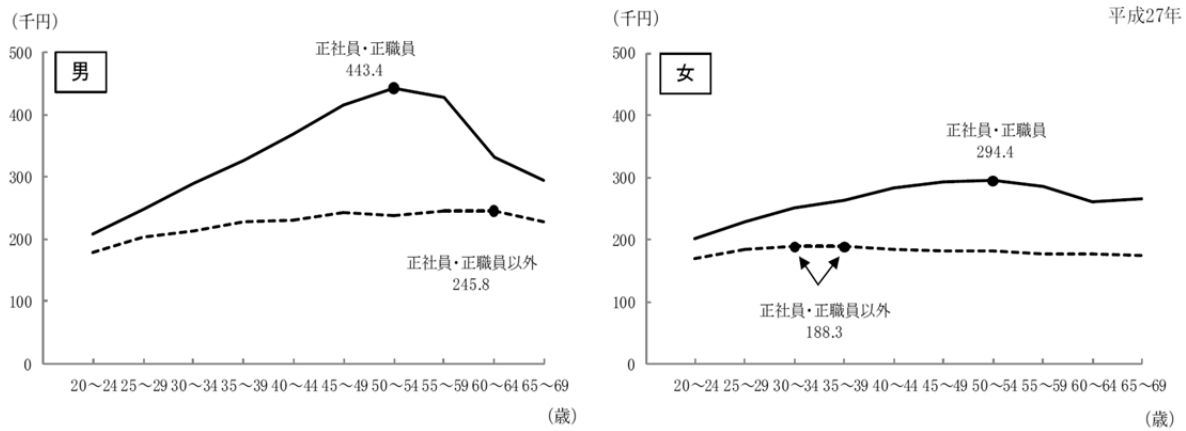


（資料出所:総務省「労働力調査（詳細集計）平成 27 年（2015 年）平均（速報）結果」2016 年 2 月）

（4） 雇用形態別の賃金

・年齢階級別にみると、正社員・正職員以外は、男女いずれも年齢階級が高くなっても賃金の上昇があまりみられない。

【雇用形態別、性、年齢階級別の賃金】

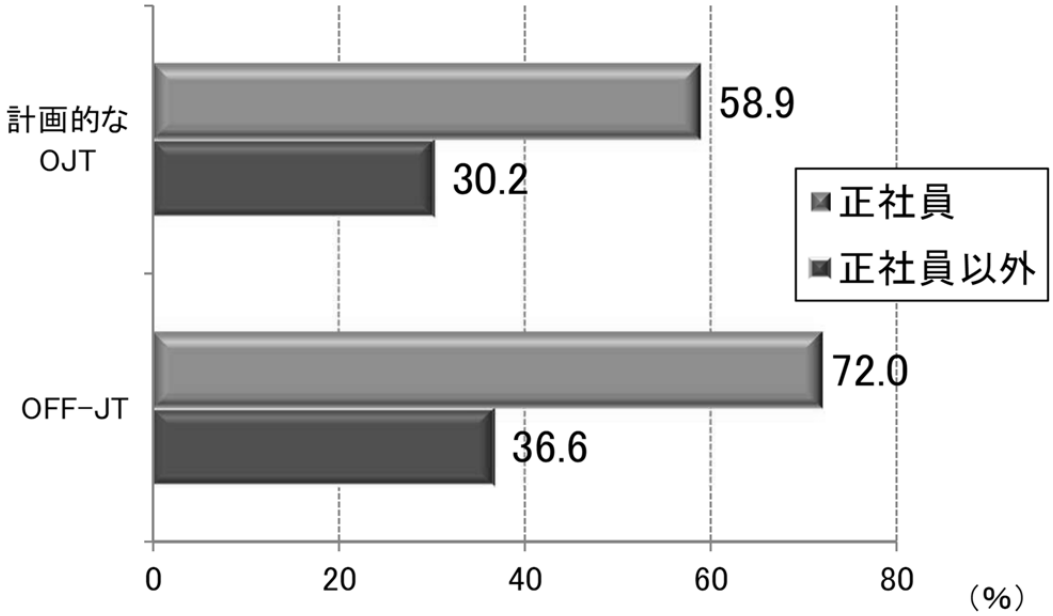


（資料出所:厚生労働省「平成 27 年度賃金構造基本統計調査」2016 年 2 月）

（5） 教育訓練の実施状況

・正社員以外に対して教育訓練を実施している事業所の割合は、計画的なOJTとOFF-JTともに、正社員の半数程度になっている。

【事業所における教育訓練の実施状況】



（資料出所:厚生労働省「『非正規雇用』の現状と課題」）

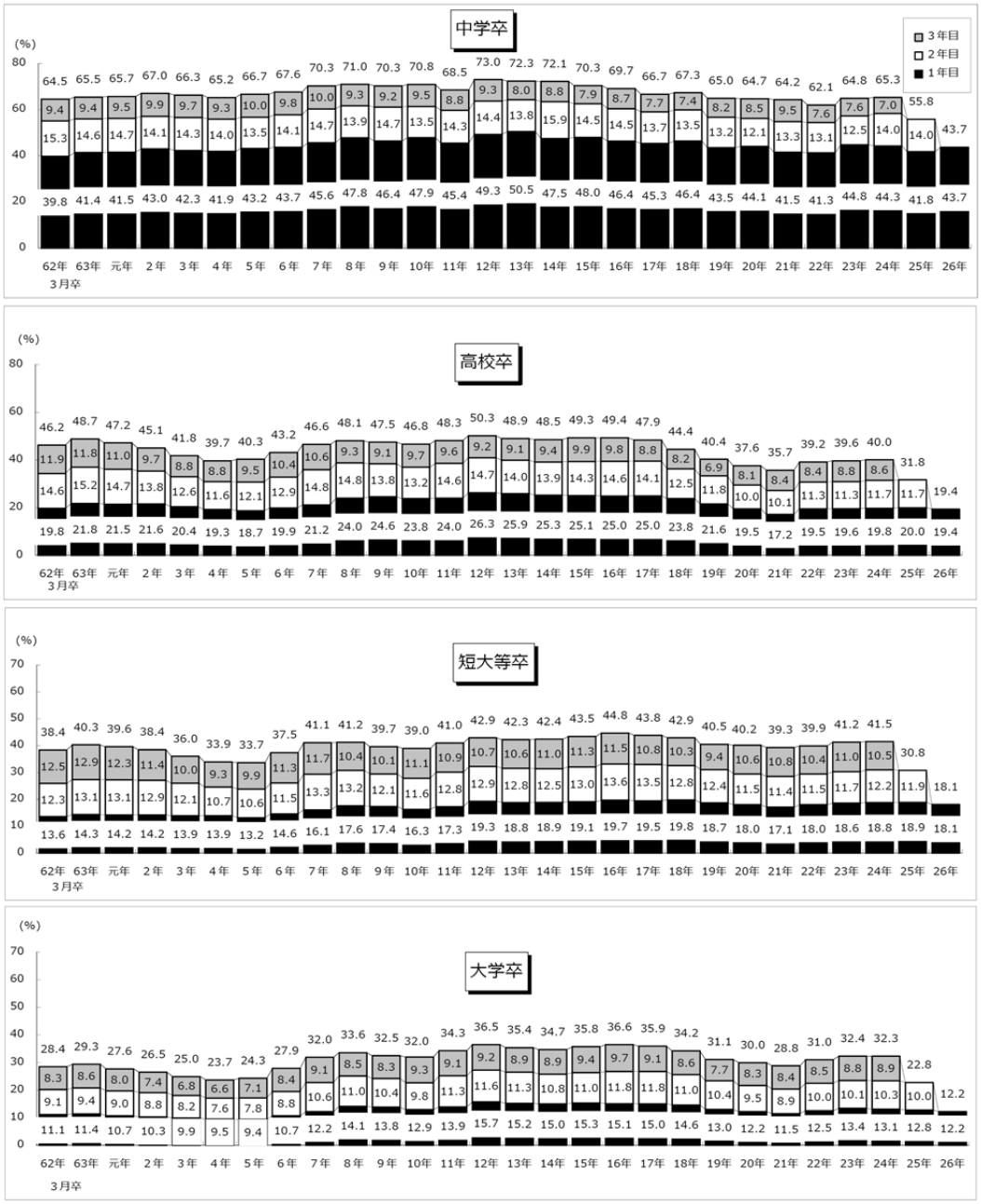
第３節　若者をめぐる雇用情勢

１　新規学卒就職者の３年以内離職率の推移

・2012年（平成24年）3月新規学卒就職者の３年以内離職率は、高卒が40.0%、大卒が32.3%である。

（参考:厚生労働省「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」）

学歴別卒業後３年以内離職率の推移

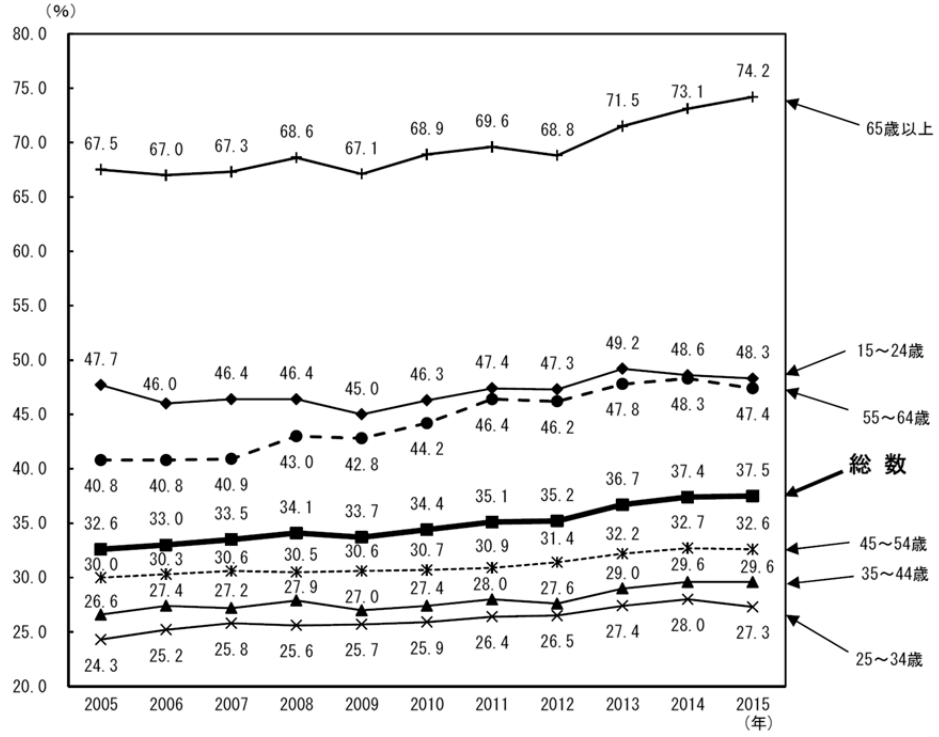


（注）事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。
３年目までの離職率は、四捨五入の関係で１年目、２年目、３年目の離職率の合計と一致しないことがある。

（資料出所：厚生労働省ＨＰ「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」）

2　年齢階級別にみた非正規職員・従業員の割合

・2015年（平成27年）平均における非正規職員・従業員の割合は、全体で37.5％であるが、年齢階級別にみると、15～24歳は48.3％(前年から0.3ポイントの低下)、35～44歳は29.6％(前年と同率)である。



（資料出所：総務省「労働力調査(詳細集計)平成27年平均(速報)結果」2016年3月）

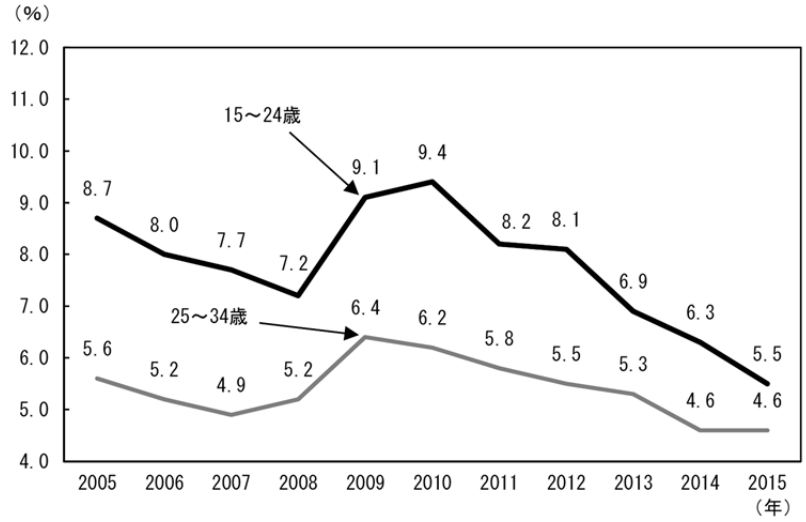
（１）　若者の完全失業者数

・若年層（15～34歳）の完全失業者は、2015年（平成27年）平均で84万人となり、前年に比べ４万人の減少となった。

・若年層の完全失業率は、4.9%となり、前年に比べ0.2ポイントの低下となった。

・完全失業者について、仕事につけない理由別の割合をみると、「希望する種類・内容の仕事がない」とする者は、「15～24歳」が35.7%と最も高く、次いで25～34歳が34.0%などとなった。

【年齢別階級別若年層の完全失業率の推移】

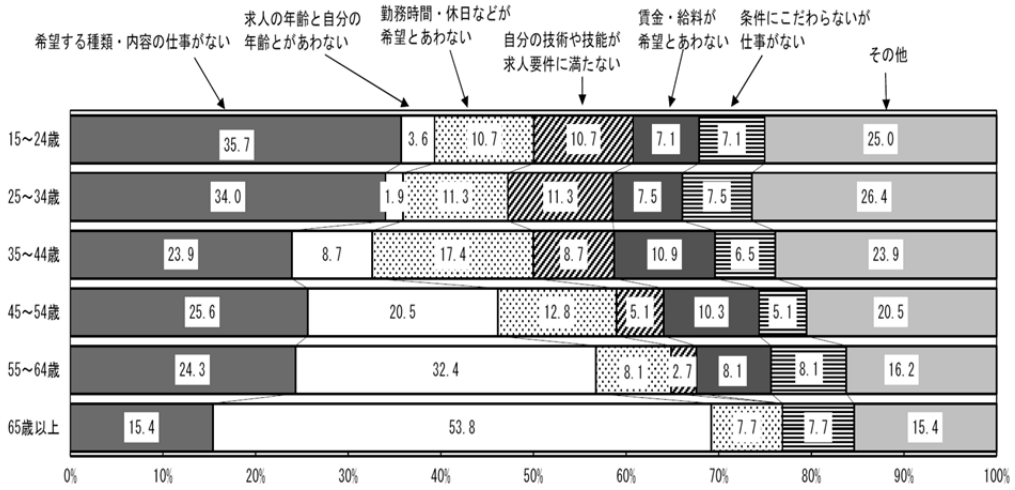


【年齢階級別若年層の完全失業者及び完全失業率の推移】

	若年層の完全失業者（万人）							若年層の完全失業率（%）							若年労働力人口（万人）	若年人口（万人）
	総数	15～24歳	15～19歳	20～24歳	25～34歳	25～29歳	30～34歳	総数	15～24歳	15～19歳	20～24歳	25～34歳	25～29歳	30～34歳	総数	総数
2005年	139	55	11	44	84	45	39	6.5	8.7	10.2	8.4	5.6	6.2	5.0	2138	3256
2006	127	50	10	40	77	41	36	6.0	8.0	9.4	7.7	5.2	6.0	4.6	2102	3186
2007	117	47	9	38	70	37	32	5.7	7.7	8.7	7.5	4.9	5.7	4.2	2036	3084
2008	115	43	8	35	72	38	33	5.8	7.2	8.0	7.1	5.2	6.0	4.5	1983	3007
2009	139	52	9	43	87	45	41	7.2	9.1	9.6	9.0	6.4	7.1	5.8	1929	2929
2010	133	51	9	42	82	44	37	7.1	9.4	9.8	9.1	6.2	7.1	5.4	1873	2856
2011	118	44	8	36	74	40	33	6.5	8.2	9.2	8.2	5.8	6.5	5.0	1816	2790
2012	111	42	7	34	69	39	30	6.3	8.1	7.9	7.9	5.5	6.4	4.6	1775	2733
2013	102	36	6	30	66	37	28	5.8	6.9	6.4	7.0	5.3	6.2	4.4	1757	2684
2014	88	33	6	27	55	30	25	5.1	6.3	6.2	6.3	4.6	5.2	4.0	1732	2643
2015	84	29	5	24	55	29	25	4.9	5.5	5.1	5.6	4.6	5.1	4.1	1708	2609

（資料出所：総務省「労働力調査（基本集計）平成27年平均（速報）結果の要約」2016年1月）

【完全失業者における年齢階級、仕事につけない理由別割合（2015 年）】



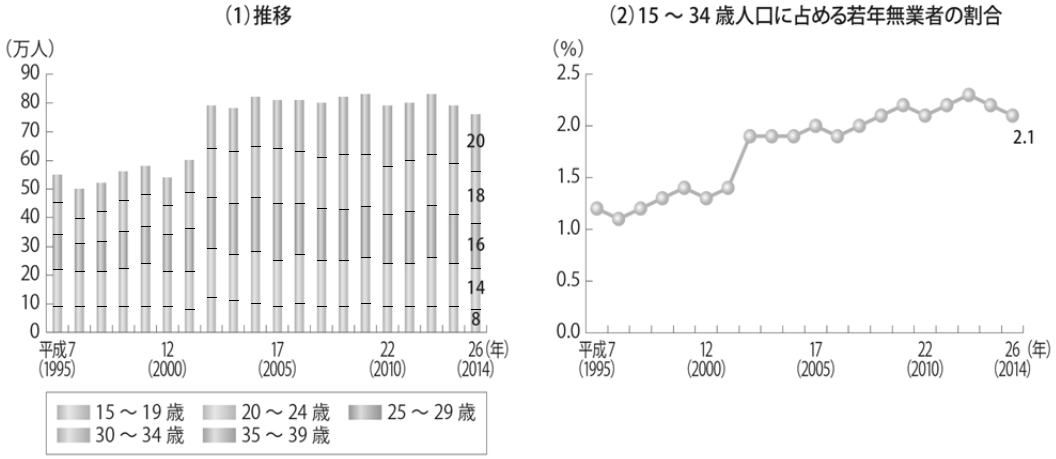
（資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）平成27年平均（速報）結果」2016年3月）

（２）若年無業者

・若年無業者(15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者)の数は、2002（平成14）年に大きく増加した後、概ね横ばいで推移しており、2014（平成26）年は56万人である。

・15～34歳人口に占める割合は長期的にみると緩やかに上昇傾向にあるが、2014年は２年連続で低下して2.1%となっている。年齢階級別にみると、15～19歳が8万人、20～24歳が14万人で、25～29歳が16万人、30～34歳が18万人である。

【若年無業者数】



(出典) 総務省「労働力調査」若年無業者数
(注) 1. ここでいう若年無業者とは，15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者。グラフでは参考として35～39歳の数値も記載。
2. 平成23年の数値は，岩手県，宮城県及び福島県を除いたものである。

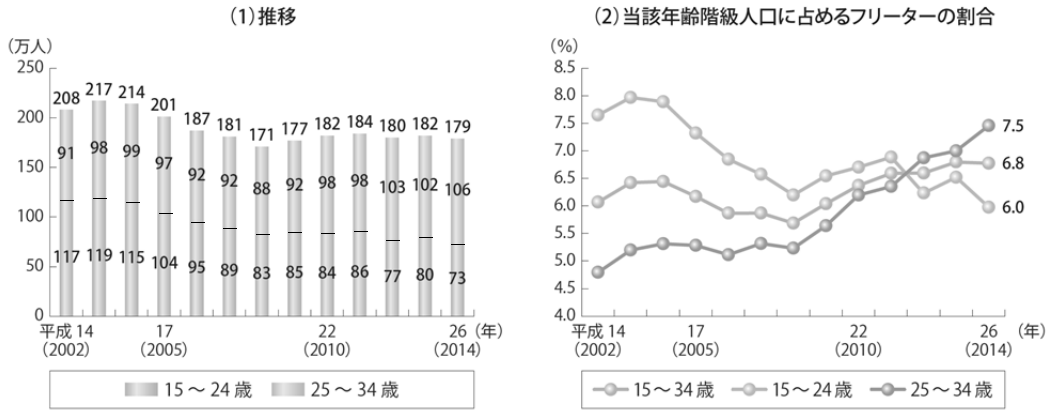
(資料出所:内閣府「平成27年版　子供・若者白書」2016年5月)

（３）フリーター

・フリーター数は、この数年横ばいで推移しており、2014（平成26）年には179万人となった。

・年齢階級別にみると、15～24歳では減少傾向にあるものの、25～34歳の年長フリーター層は2009年以降増加傾向にある。人口に占めるフリーターの割合は、2008年を底に上昇傾向にあり、2014年は6.8%である。特に、25～34歳の年長フリーター層で上昇が続いている。

【フリーター（パート・アルバイトとその希望者）の数】



(出典) 総務省「労働力調査」
(注) ここでいう「フリーター」とは，男性は卒業者，女性は卒業者で未婚の者とし，①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」か「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非労働力人口で家事も通学もしていない「その他」の者のうち，就業内定しておらず，希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者としている。

(資料出所:内閣府「平成27年版　子供・若者白書」2016年5月)

第４節　女性の働き方

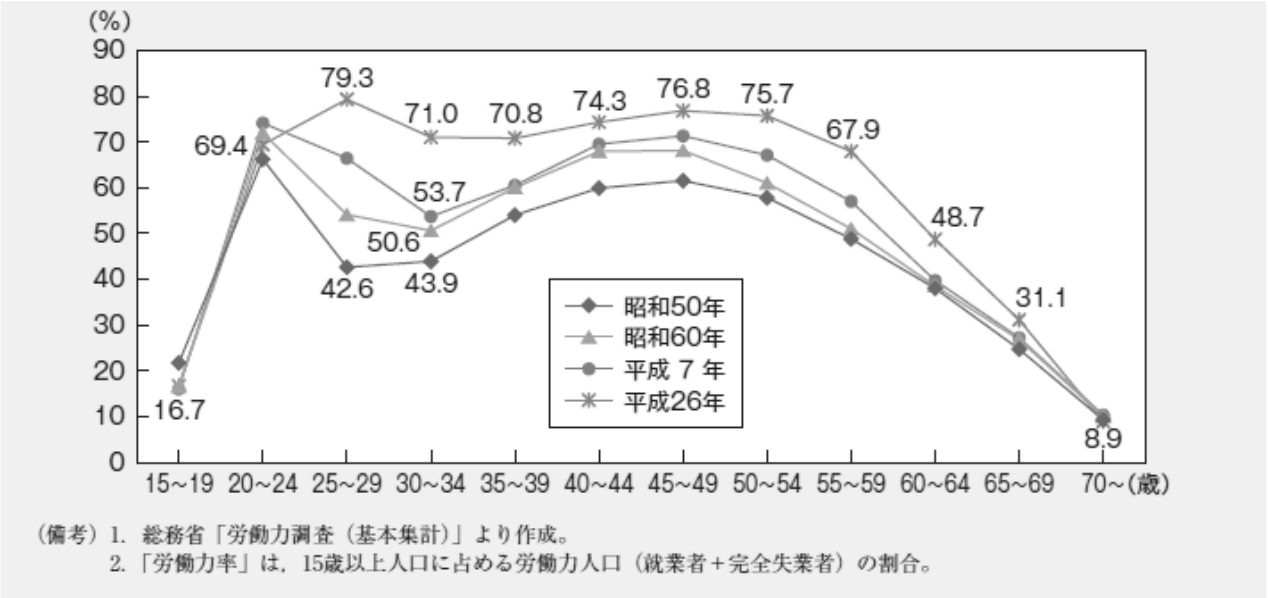
１　労働力人口と年齢別労働力率

・総務省「労働力調査（基本集計）」によると、2014年（平成26年）の女性の労働力人口は2,824万人、労働力率は49.2%となっている。

・女性の年齢階級別労働力率について昭和50年からの変化を見ると、現在も「M字カーブ」を描いているもののそのカーブは以前に比べて浅くなっている。

・M字の底となる年齢階級も上昇している。1975年（昭和50年）は25～29歳（42.6%）がM字の底となっていたが、25～29歳の労働力率は次第に上がり、2014年（平成26年）では79.3%と年齢階級別で最も高くなっている。2014（平成26年）には35～39歳（70.8%）がM字の底となっている。

【女性の年齢階級別労働力率の推移】



（備考）1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
2.「労働力率」は，15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合。

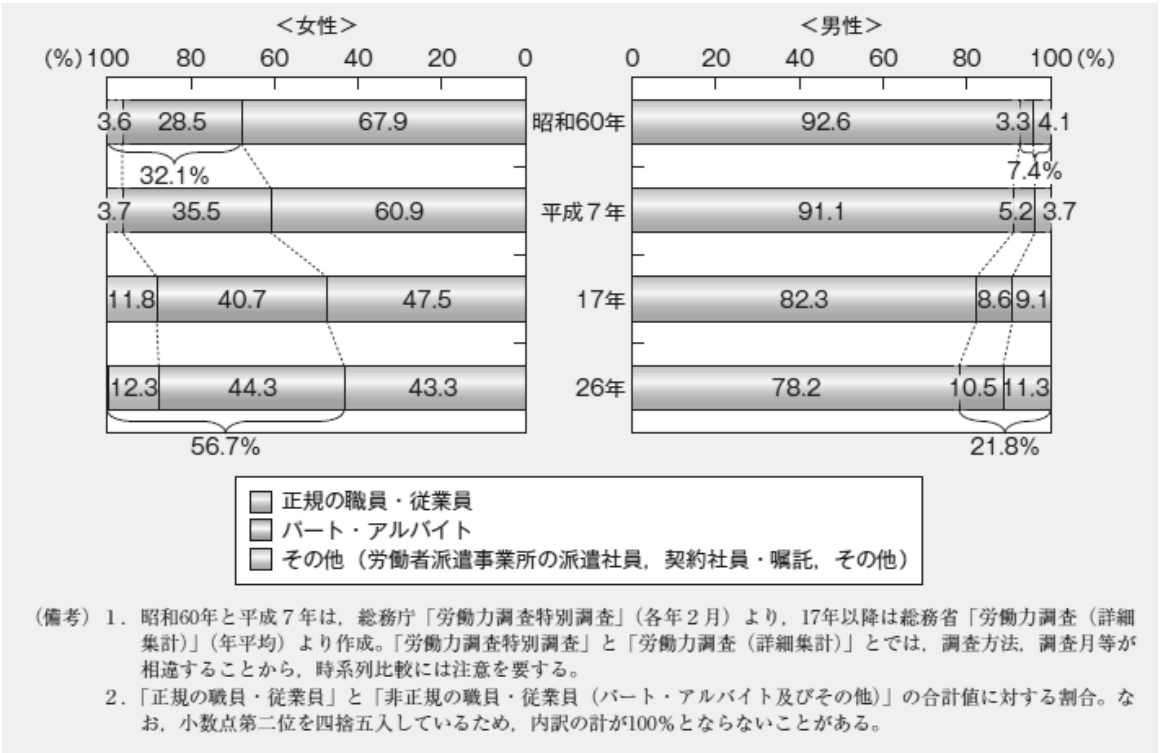
（資料出所：内閣府「男女共同参画白書　平成 27 年版」）

２　雇用者の構成割合

・正規の職員・従業員が雇用者全体（役員を除く）に占める割合を男女別に見ると，女性は1985年（昭和60年）に67.9％であったが、2014年（平成26年）には43.3％にまで減少している。男性についても、1985年（昭和60年）は92.6％であったが、2014年（平成26年）には78.2％に減少している。男女ともパート・アルバイト等の非正規雇用者の割合は上昇傾向にあり、特に女性はその割合が1985年（昭和60年）の32.1％から2014年（平成26年）には56.7％にまで上昇しており、過半数を占めるに至っている。

・男女別・年齢階級別に，2004年（平成16年）から2014年（平成26年）にかけての非正規雇用者の割合の推移を見ると、男性の25～34歳や男女の55歳以上で特に上昇が顕著となっている。また、女性では24年以降、25～34歳を除く全ての年齢階級で非正規雇用者の割合が50％を超えている。

【雇用者（役員を除く）の雇用形態別構成割合の推移（男女別）】



（備考）１．昭和60年と平成７年は，総務庁「労働力調査特別調査」（各年２月）より，17年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とでは，調査方法，調査月等が相違することから，時系列比較には注意を要する。
２．「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員（パート・アルバイト及びその他）」の合計値に対する割合。なお，小数点第二位を四捨五入しているため，内訳の計が100％とならないことがある。

（資料出所：内閣府「男女共同参画白書　平成 27 年版」）

3　賃金の男女格差

・正社員・正職員の賃金を雇用形態別、男女別にみると、大企業では男性がおよそ408万円に対して女性は296万円、中企業でも男性334万円に対して女性258万円と、差が出ている。

・男女間格差の発生原因は様々であるが、最大の要因は、男女間の職階(部長、課長等の役職)の差(役職別管理職に占める女性の割合は、2012年（平成24年）現在、係長担当職で14.4%、課長担当職で7.9%、部長担当職で4.9%)であり、勤続年数の差も影響している(2012年段階で一般労働者男性の平均勤続年数は13.2年、一般労働者女性は8.9年)とされる。

【雇用形態、性、年齢階級別賃金】

平成27年

企業規模	男女計					男					女				
	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差(正社員・正職員=100)	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差(正社員・正職員=100)	正社員・正職員		正社員・正職員以外		雇用形態間賃金格差(正社員・正職員=100)
	賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)		賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)		賃金(千円)	対前年増減率(%)	賃金(千円)	対前年増減率(%)	
大企業	378.2	1.2	215.3	1.2	56.9 (56.9)	408.4	1.7	238.7	1.7	58.4 (58.5)	295.9	0.8	190.0	-0.3	64.2 (64.9)
中企業	308.4	1.8	200.5	3.8	65.0 (63.8)	333.9	2.4	222.7	4.3	66.7 (65.5)	257.7	1.6	178.8	2.3	69.4 (68.9)
小企業	273.4	0.5	196.0	1.8	71.7 (70.8)	294.4	0.5	223.4	3.4	75.9 (73.7)	226.4	0.6	171.0	1.1	75.5 (75.2)

注:( )内は、平成26年の数値である。

（資料出所：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」）

第２章　労働関連法規と社会保障制度の理解

第１節　労働関連法規

１　働くことに関する用語の意味

①労働者：職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者（労働基準法第 9 条)。

②使用者：事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者（労働基準法第 10 条)。

③賃金：賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの（労働基準法第 11 条）。

２　代表的な労働関連法規一覧

①労働基準法（労働条件の最低基準を定めた法律）

②労働安全衛生法（労働者の安全衛生面での最低基準を定めた法律）

③労働者災害補償保険法（被災した労働者達を保護するために必要な給付を定めた法律）

④雇用保険法（労働者の失業等給付を定めた法律）

⑤最低賃金法（労働者保護のための最低賃金を定めた法律）

⑥職業安定法（職業安定事業について定めた法律）

⑦労働契約法（労働者と使用者の間に発生する労働契約の原則を定めた法律）

⑧労働組合法（労働組合の組織や手続きについて定めた法律）

⑨労働関係調整法（労働紛争の予防・解決の手続きについて定めた法律）

⑩労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

（一般に「労働者派遣法」と呼ばれる、派遣労働者の保護について定めた法律）

３　労働関連法規の特色

・ 労働法：労働問題に関する多くの法律を総称したもの（労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法、最低賃金法等）。
・ 労働関係（雇用関係）：労働者と使用者との契約によって生じる（労働契約、雇用契約）。
・ 契約自由の原則：契約は、他人との合意により社会的関係を形成する制度であり、当事者は自らの意思に基づいて、自由に契約を締結する。
・ 労働契約の特色：
① 人的従属性：労働者は使用者の指揮命令に服して労働する。
② 経済的従属性：労使間の交渉力・情報格差のために、労働者は労働契約の締結・展開段階で、使用者の労働条件に服さざるを得ない。
③ 組織的従属性：労働者は使用者の労働組織に組み込まれて労働する。
・ 労働関連法規の目的：労働者を保護するという観点から、契約自由の原則を修正し、最終的には、労働者に対して、人たるに値する生活（憲法 25 条の「生存権」参照）と労働を保障し、労働者が労働という場面において、自らの意思に従って自己実現を可能にする環境を整備すること。

４　採用内定に至る法律関係の意味

・企業からの募集に対して学生が応募または採用試験を受験すること：労働契約の申込にあたる。

・企業からの採用内定（決定）の通知の発信：労働契約の申込みに対する使用者（企業）の承諾にあたる。したがって、企業から採用内定が出された場合、両者の間に始期付き解約権留保付きの労働契約が成立したと認められる場合がある。

・採用内定の取消し：採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定取消しは解雇にあたる。したがって、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、採用内定取消しは無効となり（労働契約法第 16 条）、債務不履行（誠実義務違反）又は不法行為（期待権侵害）に基づく損害賠償請求の対象となる。

・「始期付き解約権留保付きの労働契約」の意味：採用内定（決定）通知書や誓約書に記載されている採用内定取消事由が生じた場合（例：学生が卒業できなくなった場合、健康状態が悪化し働くことが困難になった場合、履歴書の記載内容に重大な虚偽記載があった場合、刑事事件を起こしてしまった場合等）には、内定取消しをすることが正当と判断される。

・内定を巡るトラブルの発生：新卒者の就職に関して、入職時期の繰り下げ（自宅待機を含む）、労働条件の一方的な変更、内定辞退の強要等の事象が生じた場合には、大学（キャリア・センター等）や公的機関（総合労働相談コーナーや労働基準監督署等）に相談するのが良い。

５　働き始める際の法律関係（労働契約の締結）

・労働基準法：労働関係における労働者の保護のために、労働関係の基本原則と賃金、労働時間等の労働条件について、最低の基準を定めたもの。労働基準法の基準を下回る労働契約は、その部分が無効となり、同法の基準がそのまま労働契約の内容となる。

・労働条件の明示：使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示する必要がある。以下の事項については、必ず、書面で提示しなければならない（労働基準法第 15 条、同法施行規則第 5 条）。

①労働契約の期間に関すること

②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関すること

③就業の場所及び従事すべき業務に関すること

④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関すること

⑤賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関すること

⑥退職に関すること（解雇の事由を含む）

・労働契約の禁止事項：労働契約の締結に際して、以下の事項が禁止される。

①労働者が労働契約に違反した場合に、違約金を支払わせることやその金額を予め決めておくこと （賠償予定の禁止：労働基準法第 16 条）

②労働することを条件にして、労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること（前借金相殺の禁止：労働基準法第 17 条）

③労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせること（強制貯金の禁止：労働基準法第 18 条）

６　働く時のルール

（１） 労働条件が労働契約の内容と相違している場合

・働き始めた後、実際の給料、労働時間、仕事の内容等が、予め示されていた労働契約の内容と相違している場合には、労働者は、即時に労働契約を解除することができる（労働基準法第 15 条第 2 項）。

・使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない（労働契約法第 9 条）。ただし、使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則

の内容の相当性等からみて合理的なものであると判断されるときは、労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる（労働契約法第 10 条）。

（２） 賃金に関するルール

・労働に対する対価としての賃金が、確実に労働者に渡るように、労働基準法第 24 条は、以下のルールを定めている。

①通貨払いの原則：賃金は、現金で支払わなくてはならない。ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振込などの方法を取ることもできる。

②直接払いの原則：賃金は、直接労働者本人に支払わなければならない。

③全額払いの原則：賃金は、全額残らず支払わなくてはならない。ただし、所得税や社会保険料等、法令で定められているものを控除することは認められる。

④毎月 1 回以上定期払いの原則：賃金は、毎月 1 回以上、一定の期日を決めて支払わなければならない。ただし、臨時の賃金や賞与（ボーナス）は例外である。

・減給の定めの制限：労働者が規律違反をしたことに対する制裁の目的で賃金の一部を減額（減給）する場合、1 回の減給金額は平均賃金の 1 日分の半額を超えてはならず、複数回規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給なら月給の金額）の 10 分の 1 以下でなければならない（労働基準法第 91 条）。

・休業手当：使用者の責任で労働者を休業させた場合、使用者は平均賃金の 6 割以上の休業手当を支払わなければならない（労働基準法第 26 条）。

・給与明細書：所得税法の規定により、使用者（会社）は、労働者（従業員）に給与明細書を交付する義務があり、給与を支払う際に交付しなければならない。ただし、給与の支払いを受ける者の承諾を得て、電磁的方法によって提供することができる（所得税法第 231 条）。

（３） 労働時間に関するルール

・労働時間：始業・終業の時刻等は、就業規則で決められているが、1 日の労働時間は 8 時間以内、1 週間の労働時間は 40 時間以内とされている（法定労働時間、労働基準法第 32 条）。

・残業：法定労働時間を超えて労働者を働かせるためには、予め従業員の過半数の代表者又は労働組合との間に、「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出る必要がある（「36 協定」、労働基準法第 36 条）。使用者が、労働者に時間外労働をさせた場合には、以下の基準で、割増賃金を支払わなくてはならない（この割増賃金は、雇用形態に関わらず、すべての労働者に適用されるため、パートタイム労働者にも適用される）。

①法定労働時間を超えて働かせた場合は、25%以上増し

②法定休日に働かせた場合（休日労働）は、35%以上増し

③午後 10 時から午前 5 時までの深夜に働かせた場合（深夜労働）は、25%以上増し

④1 か月 60 時間を超える時間外労働については、50%以上増し（ただし、中小企業については、当分の間、適用が猶予されている）

（4）休憩・休日に関するルール

・休憩：使用者は、1 日の労働時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合には少なくとも 60 分の休憩を、勤務時間の途中で与えなければならない（労働基準法　第 34 条）。

・法定休日：使用者は、労働者に毎週少なくとも 1 回、あるいは 4 週間を通じて 4 日以上の休日（労働契約において労働義務を免除されている日）を与えなければならない（労働基準法第 35 条）。

・年次有給休暇：労働者は、半年間継続して雇われていて、全労働日の 8 割以上を出勤していれば、10 日間の年次有給休暇を取得することができる。この年次有給休暇は、勤続年数が増えていくと、8 割以上出勤の条件を満たしている限り、1 年ごとに取得できる休暇日数が増えていく（20 日が上限、労働基準法第 39 条）。

7　多様な働き方

近年は、従来からあった「正社員」という働き方にも多様性が生じている。のみならず、「派遣」や「契約社員」、「業務委託・請負」といった様々な働き方をする人も増えている。卒業後に働く際に、自分自身がどのような形態で働きたいのか（働いているのか）を知ることは、自らの働く者としての権利を守る上でたいへん重要となる。

（1）　正規雇用労働者（正社員）

・統一的な定義はないが、①直接雇用であり、②雇用期間に定めがなく、③フルタイムであり、④社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する者である。正社員の中でも以下の区分を設けている場合もある。

総合職・一般職、勤務地限定社員、専門職・専任職　　等

（2）　非正規雇用労働者

①派遣労働者

・派遣とは、労働者が人材派遣会社（派遣元）との間で雇用契約を結んだ上で、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる会社（派遣先）に労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令を受けて働くことをいう。

・「登録型」派遣：派遣元企業が、派遣労働を希望する労働者を登録しておき、派遣先企業から求めがあった場合に、これに適合する労働者を派遣元企業が雇い入れた上で派遣先企業に派遣するものをいう。

・「常用雇用型」派遣：派遣元企業が労働者を常時雇用しておき、その事業活動の一環として、労働者を派遣先企業に派遣するものをいう。

・労働者派遣では、労働者に賃金を支払う会社と指揮命令をする会社が異なるという複雑な労働形態となっていることから、労働者派遣法において派遣労働者のための細かいルールが定められている。

・労働者派遣法の改正：2012 年（平成 24 年）10 月 1 日施行の改正法により、雇用期間が 30 日以内の日雇派遣は原則禁止になった。ただし、禁止の例外として政令で定める業務（ファイリングや受付・案内等）について派遣する場合、60 歳以上の人、雇用保険の適用を受けない学生、副業として日雇い派遣に従事する人（生業収入が 500 万円以上）、主たる生計者でない人（世帯収入が 500 万円以上）を派遣する場合は、30 日以内の日雇い派遣が認められる。

・労働者派遣法の改正：2015 年（平成 27 年）9 月 30 日施行の改正法により、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所等ごとの派遣期間制限を設ける等の措置を講ずることになった。

②契約社員（有期労働契約）

・契約社員は、雇用契約において予め雇用期間が定められている点で、正社員と異なる。

・期間の定めのある労働契約は、労働者と使用者の合意により契約期間を定めたものであり、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了する。

・1 回当たりの契約期間は、一定の場合を除いて、原則として 3 年以内である。

③パートタイム労働者

・1 週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用されている通常の労働者に比べて短い労働者（パートタイム労働者は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）で定義されている「短時間労働者」をいう）。

・法律上は、パートタイマーやアルバイトという区別はなく、条件を満たせば、呼称は違っていてもすべてパートタイム労働者となる。

・パートタイム労働者も「労働者」であることに変わりなく、各種の労働関連法規が適用される。したがって、要件を満たしていれば、年次有給休暇を取得でき、雇用保険・健康保険・厚生年金保険に加入することもできる。

・労働者を雇い入れる際、使用者に義務付けられている労働条件の明示に関し、特に重要な条件については文書を交付することとされているが、パートタイム労働法では、昇給・退職手当・賞与の有無についても、文書の交付による明示を義務付けている。

・2015 年（平成 27 年）4 月 1 日から、パートタイム労働者の公正な待遇を確保し、納得して働くことができるようにするため、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）や施行規則、パートタイム労働指針が改正される。改正の概要は、下記のとおりである。

・パートタイム労働者の公正な待遇の確保

正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大。パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

・パートタイム労働者の納得性を高めるための措置

パートタイム労働者を雇い入れたときは、雇用管理の改善措置の内容について、事業主が説明しなければならない。

・パートタイム労働法の実効性を高めるための規定の新設

雇用管理の改善措置の規定に違反している事業主が、厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣は事業主名を公表することができる。

④業務委託（請負）契約を締結して働いている人

・正社員や派遣社員、契約社員、パートタイム労働者等は、「労働者」として労働関連法規の保護を受けることができるのに対し、「業務委託」や「請負」という形態で働く場合には、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるため、注文主から指揮命令を受けない「事業主」として位置づけられ、基本的には「労働者」としての保護を受けることができない。

・「業務委託」や「請負」という契約をしていても、働き方の実態から「労働者」であると判断されれば、労働関連法規の適用を受けることができる（例えば、仕事をする場所・時間を指定されていたり、仕事の仕方を細部まで指示されている場合等は、「労働者」として判断される可能性が高まる）。

・自分が「労働者」として労働関連法規の適用をうけるかどうかについて困った場合は、労働基準監督署に相談するという手段が考えられる。

（3） 有期労働契約に関する新たなルールの策定

労働契約法の改正法が 2013 年（平成 25 年）4 月 1 日から施行されたことにより、次の 3 つのルールが実施されている（なお、①と③は 2013 年（平成 25 年）4 月 1 日から施行。②は 2012 年（平成 24 年）8 月 10 日から施行）。

①無期労働契約への転換：同一使用者との間で、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる（通算契約期間のカウントは、2013 年（平成 25 年）4 月 1 日以降に開始する有期労働契約が対象となる。労働契約法第 18 条）。

なお、大学等及び研究開発法人の教員等、研究者、技術者、リサーチアドミニストレーターについて、無期労働契約に転換する期間を 5 年から 10 年に延長。民間企業の研究者等で、大学等及び研究開発法人との共同研究に専ら従事する者も、左記と同様とされた。これらの者の雇用のあり方については、今回の改正の施行状況等を勘案して検討を加え、必要な措置を講じることとされた（労働契約法の特例。2014 年（平成 26 年）4 月 1 日から施行)。

②「雇止め法理」の法定化：最高裁判所の判例で確立した「雇止め」法理が、そのままの内容で規定された。対象となる有期労働契約は、①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合、または②労働者において、有期労働契約の契約期間満了時に、当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められる場合には、使用者が「雇止め」をすることに客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが認められないこととされた。この場合、従前と同じ労働条件で、有期雇用契約が更新されることになる（労働契約法第 19 条)。

③不合理な労働条件の禁止：同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件（賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、労働契約の内容となっている災害補償、服務規律、教育訓練、付随義務、福利厚生等、労働者に対する一切の待遇が含まれる）の相違を設けることが禁止された（労働契約法第 20 条)。労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度)、②当該職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情を考慮して、個別の労働条件ごとに判断される。とくに、通勤手当、食堂の利用、安全管理等について労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されている。

8　安全で快適な職場環境と雇用の機会均等、仕事と家庭の両立

（1）　安全で快適な職場環境

・安全と健康確保：事業者は、労働者の雇い入れの際とその後 1 年（健康診断の対象者及び種類によって 3 月～6 月）以内ごとに 1 回、医師による健康診断を実施しなければならず、労働者はその健康診断を受けなければならない（労働安全衛生法第 66 条）。

なお、メンタルヘルス対策の充実・強化等を目的として、従業員数 50 人以上の全ての事業場にストレスチェックの実施を義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が 2014 年（平成 26 年）6 月 25 日に公布され、2015 年（平成 27 年）12 月 1 日から施行されている。同改正により創設されたストレスチェック制度の概要は以下の 2 点である。

①医師、保健士等による検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務付ける（ただし、従業員 50 人未満の事業者については当分の間は努力義務）。

②ストレスチェックを実施した場合には、事業者は、検査結果を通知された労働者の希望に応じて医師による面接指導を実施し、その結果を医師の意見を聞いた上で必要な場合には、適切な就業上の措置を講じなければならない。

（2）　雇用の機会均等、仕事と家庭の両立（育児休業）

・雇用の機会均等：男女がともに生き生きと働き続けることができるように、「男女雇用機会均等法」は、事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわりなく均等な機会を与えなければならないとする（男女雇用機会均等法第 5 条）とともに、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、労働者の職種及び雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、性別を理由として差別的な取扱いをしてはならないとしている（男女雇用機会均等法第 6 条）。

・セクシュアルハラスメントへの対応：職場におけるセクシュアルハラスメント（セクハラ）は、「職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否等したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）」と「性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）」をいう。セクシュアルハラスメントは、女性だけでなく男性も対策の対象になる。男女雇用機会均等法により、会社は、職場でのセクシュアルハラスメント対策として、雇用管理上必要な措置を講じる義務が課せられる（男女雇用機会均等法第 11 条）。

・男女同一賃金原則：労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをすることが禁止されている（労働基準法第 4 条）

・仕事と家庭の両立：出産予定の労働者は、出産 6 週間前から休業を請求することができ（労働基準法第 65 条第 1 項）、出産後の 8 週間は就労することができない（同条第 2 項）。

・育児休業：1 歳に満たない子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができ（育児・介護休業法第 5 条第 1 項）、子が 1 歳に達した後も育児休業が必要と認められる場合には、最長 6 か月育児休業を延長することができる（育児・介護休業法第 5 条第 3 項）

（３）　女性の職業生活における能力の発揮

・女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法)」が制定された。これにより、2016 年（平成 28 年）４月１日から、労働者 301 人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられる。

・女性活躍推進法に基づき、国・地方公共団体、301 人以上の大企業は、（１）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（２）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（３）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければならない（300 人以下の中小企業は努力義務）（女性活躍推進法第８条)。また、行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができる。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品などに付することができる（女性活躍推進法第９条)。

・学生や求職者の方は企業の女性活躍に関する状況についてのデータ（女性の活躍推進企業データベース）を閲覧でき、就職活動などで企業選択をする際に役立てることができる。

９　仕事を辞める場合（退職）と辞めさせられる場合（解雇）

（１）　仕事を辞める（退職する）場合

・退職：労働者からの申し出によって労働契約を終了すること。

・期間の定めのない労働契約の場合、労働者の退職の意思表示から、2 週間を経過すれば、労働契約は終了する（民法第 627 条第１項）が、月給制の場合には、別の定めがある（同条第 2 項)。

・退職する際には、就業規則等に定められたルール（就業規則では「退職する場合は、退職予定日の１ヶ月前までに申し出ること」等と定められていることが多い）にしたがって、手続きを取ることや仕事の引き継ぎをする等、社会人としてのルールを守ることが大切である。

・退職に際し、労働者が証明書を請求してきた場合、使用者は遅滞なく証明書を交付しなければならない（労働基準法第 22 条第１項)。

（２）　仕事を辞めさせられる（解雇される）場合

・解雇：使用者からの申し出によって労働契約を終了すること

・解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となる（労働契約法第 16 条)。例えば、労働者の能力が欠如している場合、労働者に職務規律違反行為や不正行為があった場合、経営上の必要性に基づく場合など、さまざまな事情が考慮されて、解雇が正当かどうかが最終的には裁判所において判断される。

・法律で解雇が禁止されている主な場合として、以下のものがある。

①業務上の傷病による休業期間及びその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）

②産前産後の休業期間及びその後 30 日間の解雇（労働基準法第 19 条）

③国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇（労働基準法第 3 条）

④労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇（労働基準法第 104 条第 2 項）

⑤労働組合の組合員であること等を理由とする解雇（労働組合法第 7 条）

⑥女性（男性）であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇（男女雇用機会均等法第 6 条、第 9 条）

⑦育児・介護休業の申出をしたこと、育児・介護休業を取得したことを理由とする解雇（育児・介護休業法第 10 条、第 16 条）

⑧通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者について、パートタイム労働者であることを理由とする解雇（パートタイム労働法第 8 条）

⑨公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法第 3 条）

（3） 解雇の手続き

・解雇予告：使用者は、労働者を解雇しようとする場合、少なくとも 30 日前に労働者に対して解雇予告をしなければならない（労働基準法第 20 条第 1 項）。

・解雇予告手当：解雇予告を行わない場合は、30 日分以上の平均賃金を労働者に支払うことも可能である（解雇までの日数と解雇予告手当の支払い日数が、合計して 30 日を超えれば良い（労働基準法第 20 条第 2 項）。

・解雇予告を受けた労働者は、解雇の理由についての証明書を使用者に請求することができる。その場合、使用者は遅滞なく交付しなければならない（労働基準法第 22 条第 2 項）。

・天変事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、または労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、行政官庁の許可を受けた場合（労働者が犯罪行為や著しい規律違反を犯した場合等）には、解雇予告又は解雇予告手当の支払いなしに、労働者を解雇すること（即時解雇）が許される（労働基準法 20 条第 1 項但書）。

（4） 雇止め

・雇止め：使用者が、期間満了後、期間の定めのある労働契約を更新しないこと。

・期間の定めのある労働契約（有期労働契約）は、使用者と労働者が予め合意して契約期間を定めたものであるため、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできない（労働契約法第 17 条第 1 項）。

・有期労働契約では、契約期間の満了によって労働契約が終了するのが原則であるが、3 回以上契約が更新されている場合や 1 年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、使用者は 30 日前までに予告をしなければならない（厚生労働省「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（告示））。

・雇止め法理：裁判法理によって、有期労働契約の反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、有期労働契約が更新（締結）されたとみなされる場合がある。

（５）　退職勧奨

・退職勧奨：使用者が労働者に対して、退職を勧めること。

・退職勧奨に応じて退職した場合には、自己都合による退職とはならない。

・退職勧奨に応じるかは労働者の自由であるが、応じると、合理的な理由がなくても、退職が有効となる。

・多数回、長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあるので、執拗に退職を勧められて対応に困った場合には、都道府県労働局や労働基準監督署等に設置されている総合労働相談コーナー、労働組合等に相談するとよい。

第２節　就業規則

１　就業規則の意味と目的

・意味：労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて、労働者の意見を聴いた上で使用者が作成するもの。

・就業規則は、強行法規に反することはできず、また労働協約に反してもならない。労働基準監督署長は、使用者に対し法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命じることができる（労働基準法第 92 条第 2 項）。

２　就業規則の作成

・常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、それを労働基準監督署に届け出る義務を負う（労働基準法第 89 条）。常時 10 人未満の労働者しか使用しない事業場においては、就業規則を作成する義務はないが、就業規則を作成することができ、作成された就業規則については、労働契約法に定める効力（後述）が認められる。

・絶対的必要記載事項：就業規則に必ず記載しなければならない事項は、以下の通りである（労働基準法第 89 条 1 号から 3 号）。

①始業・終業の時刻

②休憩時間（その長さ、与え方）

③休日（その日数、与え方）

④休暇（年次有給休暇、産前・産後の休暇、生理休暇、忌引休暇、結婚休暇等）及び交代制労働における就業時転換に関する事項（交替期日、交代順序等）

⑤賃金（一時金や退職手当等の「臨時の賃金等」を除く）について、その決定・計算の方法（賃金の体系、時間給・日給・月給等の賃金の形態、年齢・職種・職能資格・成果等の賃金決定の要素）、支払いの方法（直接支給、銀行振込、通勤手当の定期券による支給等）、締切り及び支払いの時期（日給か月給か、後者なら月の何日に締め切り、何日に支払うか）

⑥昇給に関する事項（昇給の期間、率、その他の条件）

⑦退職に関する事項（任意退職、合意解約、解雇、定年制、休職期間満了による退職等）

・相対的（任意的）必要記載事項：使用者は、次の事項を定めた場合には、就業規則に記載しなければならない（労働基準法第 89 条 3 号の 2~10 号）。

①退職手当

②臨時の賃金、最低賃金額

③労働者の食費、作業用品その他の負担

④安全・衛生

⑤職業訓練

⑥災害補償・業務上の傷病扶助

⑦表彰・制裁

⑧その他（旅費規程、福利厚生施設、休職、配転、出向等）

・使用者は、就業規則の作成に当たって、労働者の過半数で組織する労働組合、もしくは労働者の過半数の代表者の意見を聴取し（労働基準法第 90 条第 1 項）、作成した就業規則を労働基準監督署に届け出る際にその意見を添付しなければならない（同条第 2 項）。

・使用者は、就業規則を、その適用を受ける事業場の労働者に周知させなくてはならない（労働基準法第 106 条第 1 項）。

３　就業規則の効力

・最低基準効：就業規則が定める労働条件は、法令に違反しない限り（労働基準法第 92 条第 1 項）、職場内の労働条件の最低基準として労働契約内容を強行的直律的に規律する効力をもつ（労働契約法第 12 条）。就業規則に規定された労働条件の基準は、経営の観点からこれを引き下げる必要性が生じ、個々の労働者がこれに同意している場合であっても、個別的な労働契約によって引き下げることができず、就業規則の改訂又は労働協約の締結を必要とする。

・契約規律効：労働者と使用者とが労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による（労働契約法第 7 条）。

４　就業規則による労働契約の内容の変更

・労働者と合意することなく、使用者が一方的に就業規則を変更することによって、労働者の不利になるように労働条件を変更することは、原則として認められない（労働契約法第 9 条）。

・使用者が、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ就業規則の変更が合理的なものであるときは、変更後の就業規則に定める労働条件による（労働契約法第 10 条）。合理性を判断するにあたっては、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情が考慮される。

第３節　安心して働くための各種保険と年金制度

１　労働保険

（１）　雇用保険制度

①制度の概要

・労働者が失業した場合や自ら職業に関する教育訓練を受けた場合などに、生活の安定と就職の促進のために、失業等給付や教育訓練給付を行う保険制度である。

・雇用保険は、政府が管掌する強制保険制度であり、労働者を雇用する事業である限り、その業種・規模等を問わず、原則として、強制的に適用される。

②適用要件・加入手続等

・事業所の規模に関わりなく、①1 週間の所定労働時間が 20 時間以上で、②31 日以上の雇用の見込みがある人は、雇用保険の被保険者となる。ただし、昼間学生、季節労働者で 4 か月以内の期間を定めて雇用される者又は 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満である者等は適用が除外される（雇用保険法第 6 条）。

・雇用保険制度への加入は、事業主の義務であるため、加入手続は事業主が行う。雇用保険に加入している場合には、事業主から「雇用保険被保険者資格取得等確認通知書」「雇用保険被保険者証」が交付される。

・事業主が加入手続をしていないと思われる場合には、労働者が自ら、ハローワークに対して、雇用保険の加入が必要であるかの確認を請求することができる。

③保険料・給付の手続

・雇用保険の保険料は、労働者と事業主の双方が負担する。2016 年度（平成 28 年度）の保険料率は、一般の事業の場合 1000 分の 11 である（農林水産・清酒製造の事業で 1000 分の 13、建設の事業で 1000 分の 14）。一般の事業の場合、1000 分の 4 を労働者が負担し、1000 分の 7 を事業主が負担する。

・離職する場合、離職前に「雇用保険被保険者証」の有無を確認し、事業主がハローワークに提出する「雇用保険被保険者資格喪失届」と「離職証明書」に、離職理由等の記載事項を確認した上で、記名捺印又は自筆による署名をする。

・離職後、事業主から「雇用保険被保険者離職票」が交付される。

・雇用保険に関する各種の手続は、ハローワークで行っている。居住地を管轄するハローワークに行って手続を行う。事業主から離職票が交付されない場合や事業主が行方不明の場合等、不明なことがある場合には、居住地を管轄するハローワークに問い合わせをする。

（参考：厚生労働省 HP「雇用保険制度」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/index.html）

（２） 労災保険

①制度の概要

・労災保険は、労働者の業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等の場合に、被災労働者や遺族を迅速かつ適正に保護するために必要な保険給付を行うものである。

・目的：被災労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保などを図ること（社会復帰促進等事業）。

・原則として、労働者を１ 人でも雇用すれば適用事業となり（国の直営事業及び官公署の事業、個人経営の農林・畜産・水産の事業でごく小規模な「暫定任意適用事業」を除く）、保険料は、全額、事業主が負担する。労災保険は、労働者であれば、雇用形態に関係なく、パートやアルバイト等にも適用される。

②保険給付

・業務災害に関する保険給付：労働者の業務上の負傷、疾病、障害または死亡の場合に、保険給付が支給される。

・通勤災害に関する保険給付：労働者の通勤による負傷、疾病、障害または死亡の場合に、保険給付が支給される。通勤とは、労働者が、就業に関し、①住居と就業の場所との間の往復、②就業の場所から他の就業の場所への移動、③単身赴任先住居と帰省先住居との間の移動を、合理的な経路および方法により行うことをいう。

・二次健康診断等給付：定期健康診断の結果、脳血管疾患または心臓疾患に関わる検査で異常の所見が生じた場合に、脳血管・心臓の状態を把握するために必要な二次健康診断及びその結果に基づきそれらの疾患の予防のために医師・保健師によって行われる１ 回の保健指導に対して行われる。

・社会復帰促進等事業：①被災労働者の円滑な社会復帰の促進のための事業（義肢・車いす等の費用の支給、後遺障害に対するアフターケアの実施等）、②被災労働者及びその遺族の援護のための事業（労災就学等援護費の支給等）、③労働者の安全および衛生の確保、保険給付の適切な給付の確保等のために必要な事業（過重労働・メンタルヘルス対策、未払賃金の立替払事業等）がある。

（参照：厚生労働省ホームページ「労災補償」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rousai/index.html）

２　健康保険

（１）　制度の概要

・わが国の医療保険制度には、労働者（被用者）とその家族を対象とする健康保険や、健康保険に加入していない地域住民を対象とする国民健康保険等があり、1961 年（昭和 36 年）以降、すべての国民が何らかの医療保険制度に加入する「国民皆保険」を堅持している。

・制度の目的：健康保険は、労働者やその家族が、業務外の事由による病気や怪我や死亡または出産に関して、保険給付を行うことで国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

・健康保険の種類：健康保険には、各健康保険組合が行う組合管掌健康保険（大企業のサラリーマン等約 2,900 万人が加入）と、全国健康保険協会（協会けんぽ）が行う協会管掌健康保険（中小企業のサラリーマン等、約 3,500 万人が加入）がある。また、自営業者や年金生活者、非正規雇用者等が加入する国民健康保険には、約 3,800 万人が加入している。このほか 75 歳以上の高齢者等約 1,500 万人が加入する後期高齢者医療制度、約 900 万人の公務員等が加入する共済組合がある（数字は 2013 年（平成 25 年）3 月末時点）。

（２）　適用要件・加入要件・給付の内容等

・健康保険の適用事業所：

①製造業・運送業・物品販売業・金融保険業・通信報道業等、一定の業種であり、常時 5 人以上を雇用する事業所

②国、地方公共団体または法人の事業所であって常時従業員を使用する事業所

・被保険者：適用事業所に常時使用される者である。

・適用事業所で働く短時間労働者（パート、アルバイト）も、1 日または 1 週の所定労働時間および 1 か月の所定労働日数が、当該事業所で同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね 4 分の 3 以上であれば、被保険者となる（事業主は加入させる義務がある）。なお、2016 年（平成 28 年）10 月 1 日から短時間労働者に対する適用拡大が始まり、①週 20 時間以上、②月額賃金 8.8 万円以上（年収 106 万円以上）、③勤務期間 1 年以上、④学生でないこと、⑤従業員 501 人以上の企業に勤務、の要件に該当する者は、新たに適用対象となる。

・保険料は、事業主と労働者が折半で負担する。「協会けんぽ」は、2009 年 10 月から都道府県別の保険料率に移行した。2016 年 4 月控除分からの保険料率は、最高が佐賀県の 10.33%、最低が新潟県の 9.79%、全国平均では 10.0%とされる。組合管掌健康保険においては、規約で定めるところにより、被保険者の負担割合を減少させることができる。（平成 28 年度の協会けんぽの保険料率）

・健康保険の主な給付：

①療養の給付：病気・けがをしたとき、保険医療機関へ被保険者証を持っていけば、一部負担金を支払うことにより、必要な医療を受けることができる。

②疾病手当：被保険者が病気やけがの療養のために仕事を休み、給料を受けられないときに支給される。

（参照：厚生労働省「我が国の医療保険について」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/iryouhoken/iryouhoken01/index.html）

3　厚生年金

（1）　年金制度の概要

・年金は、個人が高齢となって働けなくなったり、病気や怪我等によって身体に障害が発生してしまったり、死亡して遺族が困窮してしまうという事態に際して、保険給付を行い、個人とその遺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た制度である。

・日本の年金制度は、国民皆年金、社会保険方式、世代間扶養を特徴としている。

・公的年金制度は、全国民共通の定額の国民年金（基礎年金）という「1 階部分」と、それに上乗せされる報酬比例の厚生年金という「2 階部分」で構成されている（さらには、厚生年金基金や確定給付企業年金などの「3 階部分」の適用を受ける場合もある）。

・厚生年金に関する事務は、2010 年（平成 22 年）1 月から、日本年金機構が所掌している。

・2015 年（平成 27 年）10 月から、厚生年金と公務員等が加入する共済年金が一元化され、公務員等も厚生年金に加入することになった。

（2）　適用要件と加入要件

・厚生年金の適用事業所は、健康保険と同様である。

・厚生年金は、①厚生年金法第 6 条第 1 項第 1 号に定める、製造業・運送業・物品販売業・医療保健業・通信報道業等、一定の業種であり、常時 5 人以上を雇用する個人事業所、②国、地方公共団体または法人の事業所では、強制適用となっている。

・適用事業所で働く短時間労働者（パート、アルバイト）も、1 日または 1 週の所定労働時間及び 1 か月の所定労働日数が、当該事業所で同種の業務に従事する通常の労働者のおおむね 4 分の 3 以上であれば、被保険者となる（事業主は、加入させる必要がある）。なお、健康保険と同様に、2016 年（平成 28 年）10 月 1 日から短時間労働者に対する適用拡大が始まる。

（3）　保険料と給付

・民間企業などの労働者や公務員：国民年金第 2 号被保険者＋厚生年金保険（一般被保険者の場合、保険料は事業主と労働者が折半する）。

・厚生年金保険に加入している人は、厚生年金保険の制度を通じて国民年金に加入する第 2 号被保険者に分類され、国民年金の給付である「基礎年金」に加えて、「厚生年金」を受け取ることになる。

・老齢基礎年金は、25 年以上の資格期間を有する人が、65 歳に達したときに支給される（2017 年（平成 29 年）4 月以後に予定されている消費税引き上げにあわせて、老齢基礎年金を受け取るために必要な受給資格期間が、25 年から 10 年に短縮予定）。

・保険料納付済期間が 40 年（480 ヶ月）ある場合に、満額が支給され、40 年に満たない場合には、不足する期間に応じて減額される。老齢厚生年金は、厚生年金の被保険者期間を 1 か月以上有する人が､国民年金の保険料納付期間と保険料免除期間を合算した期間を 25 年以上有し、かつ、65 歳に到達したときに支給される。

・厚生年金の給付の種類：

①老齢厚生年金：老齢厚生年金は、2016 年（平成 28 年）現在、報酬比例部分と定額部分からなる「特別支給の老齢厚生年金」が 60 歳から支給され、65 歳からは比例報酬の「老齢厚生年金」が　支給される。過去 2 度の法律改正により、「特別支給の老齢厚生年金」の支給開始年齢について被保険者の生年月日及び性別により段階的に引き上げられ、2025 年（平成 37 年）には、民間企業の労働者については 1961 年（昭和 36 年）4 月 2 日以降に生まれた男性、1966 年（昭和 41 年）4 月 2 日以降に生まれた女性は、老齢基礎年金・老齢厚生年金とも、65 歳からの支給になる。

②障害厚生年金：年金に加入中の病気や怪我等が原因で、障害を有することになった場合に支給される。障害発生までの被保険者（加入者）期間中に、原則として被保険者（加入者）期間の 3 分の 1 以上の保険料の未納がなかったこと等が必要である。

③遺族厚生年金：年金受給者や被保険者（加入者）が死亡した場合、その人に生計を維持されていた遺族に支給される。障害年金と同じく、被保険者（加入者）期間中に、原則として被保険者（加入者）期間の 3 分の 1 以上の保険料の未納がなかったこと等が必要である。

４　国民年金と学生に対する納付特例制度

（１）　国民年金制度

・日本国内に居住している 20 歳以上 60 歳未満の人は、国民年金の被保険者となり、20 歳になれば、一部の人（厚生年金加入者、又はその配偶者に扶養されている人）を除き、国民年金第 1 号の加入手続きをすることが必要である。

・国民年金加入手続は、居住している市（区）役所又は町村役場で行い、国民年金第 1 号被保険者は、毎月、定められた保険料（2016 年度（平成 28 年度）は、月額 16,260 円）を収めることが必要である。

（２）　学生の「納付特例制度」

・日本国内に居住する全ての人は、20 歳になった時から国民年金の被保険者となり保険料の納付が義務付けられているが、学生については、申請により在学中の保険料の納付が猶予される「学生納付特例制度」が設けられている。

・この制度の対象になるのは、本人の所得が一定以下（2015 年度（平成 27 年度）の所得基準は、申請者本人につき 118 万円＋扶養親族等の数×38 万円＋社会保険料控除等であり、家族の所得の多寡は問わない。

・対象となる学生は、大学（大学院）、短期大学、高等学校、高等専門学校、専修学校及び各種学校、一部の海外大学の日本分校に在学する人で夜間・定時制課程や通信制課程の人も含まれているので、ほとんどの学生が対象になる。

・障害や死亡という不慮の事態が生じた場合に、一定の要件を充足する場合、障害者基礎年金や遺族基礎年金が支給されるが、学生納付特例制度の承認を受けている期間は、保険料納付済期間と同様に当該要件の対象期間になる。

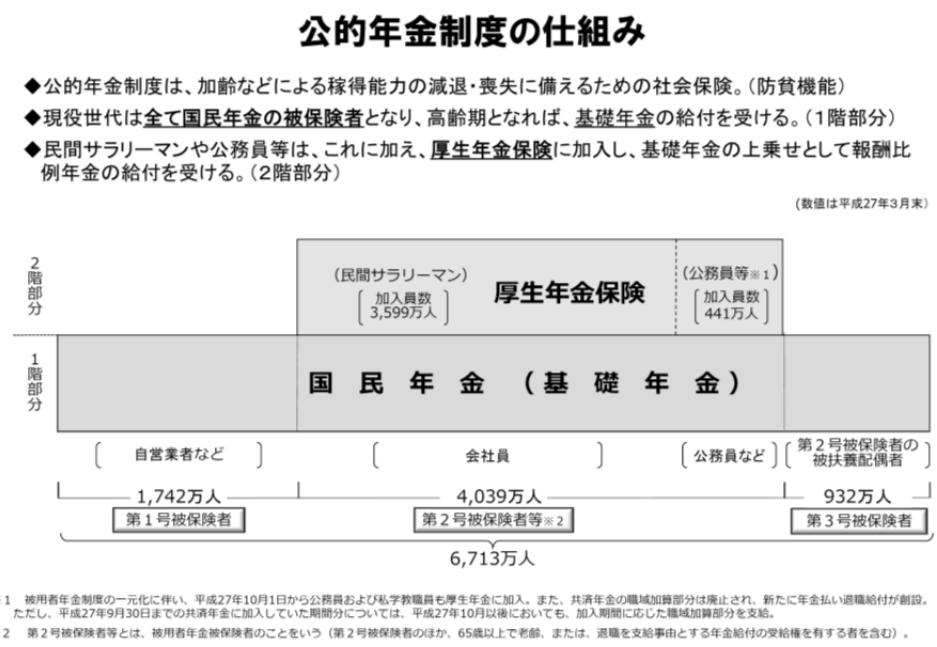
・老齢基礎年金を受け取るためには、原則として保険料の納付済期間が 25 年以上必要であるが、学生納付特例制度の承認を受けた期間は、この 25 年という老齢基礎年金の受給資格期間に含まれることになる（但し、老齢基礎年金額の計算対象となる期間には含まれない）。

・将来、満額の老齢基礎年金を受け取るためには、10 年間のうちに保険料を納付（追納）することができる仕組みとなっている。

・申請は、必要事項を記載した申請用紙と添付書類（学生証、在学証明書）を郵送等により、住民登録をしている市区役所・町村役場に提出して行う。2008 年（平成 20 年）4 月からは、在学する大学等の窓口でも申請手続きが可能である（在学する大学等が学生納付特例事務法人の指定を受けている場合）。

（参照：日本年金機構ホームページ「学生納付特例制度」
http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=3896）

【日本の年金制度の体系】



（資料出所：厚生労働省ＨＰ）

第４節　若者（働く人）への支援制度

１　ハローワーク（公共職業安定所）

ハローワークは、国（厚生労働省）が運営する機関で、地域の総合的雇用サービス機関として、仕事を探している人（求職者）に対して、職業相談・職業紹介・指導、職業能力開発促進センターへの入校あっせん、雇用保険の給付等の業務を行っている（サービスはすべて無料）。

ハローワークの主な取組みと実績については、下記の厚生労働省ホームページを参照。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

ハローワークの所在地や連絡先については、下記の厚生労働省ホームページを参照。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000068159.html

（１）　新卒応援ハローワーク

・大学院・大学・短大・高専・専修学校等の卒業年次の学生や、これらの学校の卒業生で未就職の人の就職を支援する専門のハローワークで、全国に 57 か所設置されている。

・利用希望者は、利用に際し、窓口で登録を行う。窓口で登録・受付をすると、求人検索用のパソコンや書籍などを自由に利用できるほか、実際の就職活動についても、随時、相談や紹介が受けられる。

・求人情報は、「大卒等就職情報 WEB サービス」や「ハローワークインターネットサービス」のホームページからも検索できるが、窓口では、インターネットに公開していない求人も用意されているため、新卒応援ハローワークの窓口に出向くことで、より幅広い求人情報を入手することができる。

・新卒応援ハローワークの活動内容

①国の求人情報（仕事情報・企業情報）の検索：地元企業の求人情報だけでなく、全国の求人情報（仕事情報・企業情報）を検索することができる。

②仕事探しに関する相談：求人の検索方法、希望する求人に対する応募の仕方、仕事を探すうえでの疑問の解消等についての相談のほか、エントリーシートや履歴書の作成相談、面接指導、臨床心理士による心理的なサポート等を行っている。

③就職フェアや各種セミナーの開催：年間を通じて、就職面接会（就職フェア）や就職活動に役立つ各種のセミナー等のイベントを開催している（これらのイベントへの参加費は無料）。

④ジョブサポーターによる支援：ジョブサポーターは、大学等に対し、担当制の導入等、学校との密接な連携の下、大学訪問等による未内定者の早期把握、キャリアセンター担当者に対する支援、学生に対する個別支援（エントリーシートの作成指導、面接指導、応募先の選定等）や就職セミナー・就職説明会等の開催支援等を実施している。

卒業までに就職が決まらなかった場合は、卒業後も大学等とジョブサポーターとの情報共有による支援（大学等の協力を得て把握した未内定者への電話による来所勧奨や求人情報の送付等）を継続するとともに、就職活動についてのアドバイスや希望に沿った求人情報の提供等の個別支援がなされる。

ジョブサポーターの学校訪問による未内定者の把握、求人開拓、職業相談紹介といった支援により、2015 年度（平成 27 年度）は約 21 万人が就職した。

（2） わかものハローワーク、わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口

正規雇用を目指す若年者（おおむね 45 歳未満）を対象に、全国 28 箇所に「わかものハローワーク」そのほか、全国に 218 箇所「わかもの支援コーナー」「わかもの支援窓口」を設け、次のようなサービスを無料で実施している。

・支援内容

①全国各地の求人情報（仕事情報・企業情報）の検索：地元の企業だけでなく、全国の求人を検索することができる。

求人情報は、自宅で「ハローワークインターネットサービス」から検索できるが、わかものハローワーク・支援コーナー・支援窓口では、インターネットでは公開していない求人も検索できる。

②仕事探しに関する相談：企業への応募の仕方、仕事の探し方、仕事への不安等、仕事を探すに当たっての疑問や悩みが生じた場合に、相談に乗ってもらえる。履歴書等の作成相談や面接指導も行っている。

③担当者制による個別支援：専門の職員が、相談者個別の担当者となり、個別の支援を行っている。初回の利用時に、相談者の状況に合せて、正規雇用就職に向けた支援プランを作成する。

専門の職員と「二人三脚」で就職を目指すことができる。

早期就職実現のために、専門の職員がきめ細かい職業相談や紹介、アドバイスを行っており、就職に役立つ各種セミナー等の受講もできる。

（わかものハローワーク、若者支援コーナー・わかもの支援窓口の所在地等については、

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono/dl/wakamonoshien.pdf を参照）

（３） ハローワークインターネットサービス

・ハローワークインターネットサービスは、全国のハローワークで受理した求人情報のうち、求人企業が当該ホームページに掲載を希望している求人について、インターネットを通じて検索できるサイトである。また、求職登録していなくても職業・企業情報を検索することができるが、求職登録することで、より詳しい情報を検索することができる。なお、ハローワークに出向くことで、ハローワークインターネットサービスでは検索できない（ホームページに掲載することを希望していない）企業の求人情報にアクセスすることができる。

・2016 年（平成 28 年）６月８日時点で、約 100 万件の求人情報が掲載されている。

・求人情報検索の「求人情報の種類」で「学生」を選択することにより、学生（及び既卒者）を対象にした求人情報を検索することができる。

（参照：ハローワークインターネットサービス https://www.hellowork.go.jp/）

２　ジョブカフェ

・ジョブカフェは、正式名称を「若年者のためのワンストップサービスセンター」といい、都道府県が主体的に設置する、若者の就職支援をワンストップで行う施設である。

・厚生労働省は、都道府県の要望に応じてジョブカフェにハローワークを併設し、職業紹介を行う等、都道府県と連携した支援に取り組んでいる。

・ジョブカフェでは、「ワンストップサービスセンター」という表記が示すように、若者が自分に合った仕事を見つけるための様々なサービスを、１か所で、無料で受けられる。

・ジョブカフェは、2016 年（平成 28 年）４月１日現在、香川県を除く 46 都道府県の県庁所在地に設置され、地域によっては県庁所在地以外の地域にサテライト（出張所）を開設しているところもある。

・ジョブカフェでは、各地域の特色を生かした就職セミナーや職場体験、カウンセリングや職業相談、職業紹介、保護者向けのセミナー等、様々なサービスが提供されている。

（全国のジョブカフェについては、http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/jakunensha/jobcafe.html を参照）

３　地域若者サポートステーション（サポステ）

・地域若者サポートステーション（愛称：サポステ）は、働くことについて様々な悩みを抱えている 15～39 歳くらいまでの若者が、就労に向かえるよう、多様な支援サービスをしている。

・サポステは、厚生労働省からの委託を受けた、全国の若者支援の実績やノウハウをもつ NPO 法人、株式会社、社団法人、財団法人、学校法人などが運営し、2016 年度（平成 28 年度）は、全国に 160 か所が設置されている。

・サポステの事業内容

①職業的自立に向けた専門的相談支援：キャリアコンサルタント等の専門家が、若者の総合的な相談を実施するとともに、一人ひとりに合った適切な支援メニューを作成し、職業的自立に向けたサポートを行う。

②各種プログラム：コミュニケーションスキルアップのためのグループワークや職業講話、面接訓練等、就労に向けて踏み出すための段階に応じたプログラムを実施する。

③高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型相談支援：学校等関係機関と連携し、サポステの支援を希望する中退者等に対し、必要に応じて自宅や学校等へ訪問するアウトリーチ型の相談等の対応を行う。

④職場見学・職場体験：実際に働いている人がいる場所に行き、その仕事を見て、体験することで、「働く」ことを学ぶ。「働く」ことを意識することを通じ、その後の様々なプログラムや支援から、より高い効果を得ることができる。

⑤保護者を対象にしたセミナーや個別相談：若者の自立に向けた支援の在り方、若者への接し方、保護者自身の悩みへの相談等に応じる。

⑥若年無業者等集中訓練プログラム事業：合宿を含む生活面のサポートと職場実習の訓練を集中的に行う。

⑦定着・ステップアップ相談：サポステを卒業して就職した者に対して、職場定着やキャリアアップに向けての相談支援等を行う。

・2015 年度（平成 27 年度）は、160 か所のサポステで延べ 53 万件の利用があり、15,479 人が就職につながった。（資料出所：厚生労働省「平成 27 年度地域若者サポートステーション事業」実績報告書）

・サポステ事業については、厚生労働省ホームページ「地域若者サポートステーション事業って何？」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/for_worker/ys-station/index.html

全国のサポステの連絡先等は、http://saposute-net.mhlw.go.jp/　を参照

４　青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）

若者の雇用の促進などを図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者に対して、適切な職業選択の支援に関する措置や、職業能力の開発・向上に関する措置などを総合的に行えるよう、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が平成 27 年 10 月１日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

（１）　企業による職場情報の積極的な提供（平成 28 年３月１日施行）

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みが創設された。

職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とした上で、応募者等から求めがあった場合は（ア）募集・採用に関する状況（イ）職業能力の開発・向上に関する状況（ウ）企業における雇用管理に関する状況の３類型ごとに１つ以上の情報提供を義務としている。

（２）　ハローワークにおける新卒者向け求人不受理（平成 28 年３月１日施行）

若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会問題化していることを踏まえ、一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所を新卒者に紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みが創設された。

※職業紹介事業者においてもハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが、若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められている。

（３）　ユースエール認定制度（平成 27 年 10 月１日施行）

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する仕組みが創設された。

（ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システムについては

https://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action を参照）

（４）　職業能力の開発・向上及び自立の促進

国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カード（職務経歴等記録書）の活用や職業訓練等の措置を講ずることとされた。

また、国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設（地域若者サポートステーション）の整備等の必要な措置を講ずることとされた。

第５節　職業訓練

１　公共職業訓練

（１）　公共職業訓練の種類

①学卒者訓練：高等学校卒業者などを対象として、１年又は２年の期間実施される訓練

・訓練の受講料は有料で、主として「ものづくり系（生産技術科、電子情報技術科、生産機械システム技術科、建築施工システム技術科など)」の訓練科目が開講されている。

②在職者訓練：在職の労働者に対して、概ね２日から５日間程度の訓練期間で実施される訓練

・訓練の受講料は有料であり、主として「ものづくり系（油圧制御技術や溶接・旋盤技術など）の訓練科目が設定されている。

③離職者訓練：ハローワークに登録している求職者を対象に、職業相談等を通じて職業訓練を受講する必要性がある場合に、再就職を実現するために実施される訓練

・ハローワークで行われる離職者との職業相談において、離職者訓練を受講することが適職に就くために必要であると認められ、かつ、職業訓練を受けるために必要な能力等を有すると公共職業安定所長が判断した際に、受講の斡旋がなされ、離職者が訓練を受講する。

（２）　離職者訓練の概要と実施主体

・雇用のセーフティネットとしての離職者訓練は、国の責任により実施されている。

・訓練の実施に当たっては、国・都道府県・民間教育訓練機関の三者間で役割が分担されている。

・実施主体：国（高齢・障害・求職者雇用支援機構）と都道府県は、施設内訓練として、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得する訓練コースを実施している。

①国（高齢・障害・求職者雇用支援機構）：全国にわたり、離職者が再就職に必要な技能及び知識を習得するという観点から、主にものづくり分野を中心とした訓練を、職業能力開発促進センターで実施

・標準の訓練期間は６ヶ月で、主な訓練コースの例としては、テクニカルオペレーション科、金属加工科、電気設備科、ビル管理科、住宅リフォーム技術科等がある。

②都道府県：地域住民サービスの観点から地域の実情に応じた訓練を職業能力開発校で実施

・標準の訓練期間は６ヵ月～1 年で、主な訓練コース例としては、情報ビジネス科、介護サービス科、ホテル・レストランサービス科、陶磁器製造科、造船溶接技能科、造園科等がある。

③民間教育訓練機関（委託訓練）：民間教育訓練機関等を活用して、多様な職業訓練を実施（離職者訓練全体の約 80%が民間委託）

・標準の訓練期間は 3 ヵ月～6 ヶ月で、主な訓練コース例としては、介護サービス科、介護福祉士養成科、情報処理科、経理実務科、販売実務科等がある。

２　求職者支援訓練

・求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者に対し、無料の職業訓練（求職者支援訓練）を受講する機会を確保するとともに、本人収入、世帯収入及び資産要件等、一定の支給要件を満たす場合には、訓練期間中に給付金を支給し、ハローワークが中心となってきめ細やかな就職支援を行うことにより、安定した「就職」を実現するものである。就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所が義務付けられている。

・受講手続きとしては、ハローワークが、求職者本人の希望や経験を踏まえたキャリアコンサルティングを実施し、就職に必要な訓練へ誘導して、受講申し込みを受け付ける。訓練機関が選考を実施し、結果を受講希望者とハローワークに通知する。ハローワークが合格者に対して、訓練の受講を指示する。

・求職者支援制度の対象者は、雇用保険を受給できない求職者であって、職業訓練その他の就職支援を行う必要があるとハローワーク所長が認める者（特定求職者）である。具体的には、以下に掲げる者であって、ハローワークに求職の申込みをしていること、労働の意思と能力があること及び職業訓練等の支援を行う必要があるとハローワークの所長が認めたことという条件のすべてを満たす場合には、訓練を受講できる。

①雇用保険の受給終了者（雇用保険を受給中に再就職できないまま支給を終了した人）

②受給資格要件を満たさなかった者（雇用保険の加入期間が足りずに雇用保険を受給できない人）

③雇用保険の適用がなかった者（雇用保険に加入できなかった人）

④学卒未就職者

⑤自営廃業者　等

・求職者支援訓練には、多くの職種に共通する基礎的能力を習得するための職種・業種横断的な訓練である「基礎コース」と、介護、IT、医療事務等、特定の分野の職務に必要な基礎的能力から実践的能力までを一括して習得するための訓練である「実践コース」がある。

・訓練は、原則、無料で受講できる（テキスト代等は自己負担）

・ハローワークの支援指示を受けて、求職者支援訓練等を受講する者が一定の支給要件を満たす場合、職業訓練受講給付金（職業訓練受講手当と通所手当。職業訓練受講手当は月額 10 万円、通所手当は職業訓練実施施設までの通所経路に応じた所定の額）が支給される。

・職業訓練受講給付金を受給できる者で、この給付金だけでは生活費が不足する場合には、希望に応じて、労働金庫（ろうきん）の融資制度を利用できる。

求職者支援制度の詳細については、厚生労働省 H（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/）を参照。

求職者支援訓練の認定コースについては、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 HP（http://nintei.jeed.or.jp/kyushokushien/search/）を参照。

３　事業主が行う職業訓練

（１）　雇用型訓練

・企業との雇用関係の下で行われる座学と企業実習を組み合わせた職業訓練である

・正社員経験の少ない有期契約労働者等を対象に、正社員化を目指す有期実習型訓練、15 歳以上 45 歳未満の者を対象に企業の中核人材の育成を目指す実践型人材養成システム及び 45 歳以上 65 歳未満で直近２年間正規雇用されたことのない者を対象に職場定着を図る中高年齢者雇用型訓練がある。

・訓練期間については、有期実習型訓練及び中高年齢者雇用型訓練は原則３ヶ月～6 ヶ月、実践型人材養成システムは 6 ヶ月～2 年である。

雇用型訓練の詳細については、厚生労働省 HP(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000127167.html)を参照。

（２）　認定職業訓練

・事業主が行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合しているものについて、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができ、認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。

・認定職業訓練を実施する中小企業事業主等に対して、認定職業訓練の運営等に要する経費を助成する措置が設けられている。

・認定職業訓練には、個々の事業主が単独で行うものといくつかの事業主が共同で行うものとがある。

・訓練には、建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等がある。

認定職業訓練の詳細については、厚生労働省 HP（http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/nintei/）を参照。

（３）　キャリア形成促進助成金

・企業内における労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材育成制度を導入し、労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度である。

・平成 28 年度からは、①既存メニューの整理統合（雇用型訓練コース・重点訓練コース・一般型訓練コース・制度導入コースの創設)、②企業内人材育成推進助成金を制度導入コースに統合、③「認定実習併用職業訓練」の助成対象を中小企業以外まで拡大、④一定の要件を満たしたセルフ・キャリアドック制度導入企業及び若者雇用促進法に基づく認定事業主に対する経費助成率引き上げなど、見直しを行っている。

キャリア形成促進助成金の詳細については、厚生労働省 HP（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html）を参照。

（４）　キャリアアップ助成金

・有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度である。

・助成金の活用に当たっては、事前に「キャリアアップ計画」（労働組合等の意見を聴いて作成）等を作成し、提出することが必要である。

キャリアアップ助成金の詳細については、厚生労働省 HP（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html）を参照。

４　教育訓練給付制度

教育訓練給付制度は、労働者（雇用保険の一般被保険者または一般被保険者であった方）が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者自ら費用を負担して厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その教育訓練に要した費用を給付する制度である。

なお、2014 年（平成 26 年）10 月 1 日から、「一般教育訓練の教育訓練給付金」の給付内容が拡充された、「専門実践教育訓練の教育訓練給付金」が創設された。当該制度では、中長期的なキャリアアップを支援するため、厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）を受講した場合に、給付金の給付割合の引上げや追加支給がある。

１.一般教育訓練の教育訓練給付金

（１）支給対象者

①　雇用保険の一般被保険者

受講開始日に雇用保険の一般被保険者の方で、被保険者期間が３年以上（※）ある方

②　雇用保険の一般被保険者であった方

受講開始日に一般被保険者でない方は、一般被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）以降、受講開始日までが１年以内にあり、被保険者期間が３年以上（※）ある方

※当分の間、初回受給の場合、受講開始日までに通算して１年以上の雇用保険の被保険者期間を有していれば可

ただし、過去に教育訓練給付金を受給した場合は、当該講座の受講開始日から今回の講座の受講開始日までに、通算して３年以上の雇用保険の被保険者期間が必要。また、2014 年（平成 26 年）10 月 1 日以降に教育訓練給付金を受給した場合、前回の教育訓練給付金受給から当該一般教育訓練の受講開始日前までに３年以上経過していることが必要。

（２）　支給額

支給額として、受講者が自ら支払った教育訓練経費のうち、20%を支給（上限 10 万円、最大１年間）

２.専門実践教育訓練の教育訓練給付金

（１）　支給対象者

①　雇用保険の一般被保険者

受講開始日に雇用保険の一般被保険者の方で、被保険者期間が 10 年以上（※）ある方

②　雇用保険の一般被保険者であった方

受講開始日に一般被保険者でない方は、一般被保険者資格を喪失した日（離職日の翌日）以降、受講開始日までが１年以内にあり、被保険者期間が 10 年以上（※）ある方

※当分の間、初回受給の場合、受講開始日までに通算して 2 年以上の雇用保険の被保険者期間を有していれば可ただし、2014 年（平成 26 年）10 月 1 日前に教育訓練給付金を受給した場合、当該講座の受講開始日から今回の講座の受講開始日までに、通算して２年以上の雇用保険の被保険者期間が必要

また、2014 年（平成 26 年）10 月 1 日以降に教育訓練給付金を受給した場合、前回の教育訓練給付金受給から当該専門実践教育訓練の受講開始日前までに 10 年以上経過していることが必要。

（２）支給額

①支給額として、受講者が自ら支払った教育訓練経費のうち、40%を支給（上限年間 32 万円、最大３年間 96 万円）。

②更に、受講修了日から一年以内に資格取得等し、一般被保険者として雇用された又は雇用されている場合には 20%を追加支給（①と②の合計額が上限年間 48 万円、最大３年間 144 万円）。

（３）拡充対象となる講座

・次の a～e の教育訓練のうち、受験率、合格率、就職・在職率などの指定基準を満たすものとして、厚生労働大臣が指定した講座（専門実践教育訓練）が対象となる。

・なお、次の a～e までの複数の課程に該当する場合は、教育訓練実施者において課程の選択が可能。

※現行の教育訓練給付制度の対象訓練は 10 月 1 日以降も「一般教育訓練」として、現在の給付内容のまま継続する。

a. 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程※１

［訓練期間は１年以上３年以内（職業能力開発局長の定める１年未満の養成課程を含む。）］

法令上、資格を取得していなければ、業務に従事することができない、または資格の名称を使用できない資格の取得を目標とする養成課程。

〈対象となる業務独占資格※２〉

助産師、看護師、准看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師、柔道整復師、美容師、理容師、測量士、電気工事士、建築士、海技士、水先人、操縦士、航空整備士

〈対象となる名称独占資格※３〉

保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、製菓衛生師

※１ 養成施設の課程とは、国や地方公共団体の指定などを受けて実施される課程で、(1)訓練修了で公的資格を取得(2) 公的資格試験の受験資格を取得(3)公的資格試験の一部免除が可能になる課程

※２ 資格を持たずに業務を行うことが法令で禁止されている資格

※３ 資格がなくても業務を行うことはできるが、その名称の使用は法令で禁止されている資格

必置資格（事業所などで、管理監督者などとして有資格者の配置が義務づけられている資格）は、専門実践教育訓練の対象講座にはならない。

b. 専門学校の職業実践専門課程［訓練期間は２年］

専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものとして文部科学大臣が認定した課程。

c. 専門職大学院［訓練期間は２年または３年以内］

高度で専門的な職業能力を有する人材の育成に目的を特化した課程として、一定の要件を満たす学校教育法に基づく課程。

d. 大学等における職業実践力育成プログラム［訓練期間：正規課程の場合１年以上２年以内、特別な課程の場合時間が１２０時間以上、かつ期間が２年以内］

大学等における正規の課程または特別な課程のうち、文部科学大臣が職業実践力育成プログラムとして認定したものであって、かつ、中長期的なキャリア形成に資する課程。

e. 一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程［訓練時間が１２０時間以上かつ訓練時間が２年以内の課程］

情報通信技術に関する資格（要求された業務を独力で遂行できる応用的なレベルの知識及び技能が習得されていることを確認可能なものに限る。）の取得を訓練目標とする課程。

第６節　働く人のための相談窓口

１　総合労働相談コーナー

各都道府県労働局や各労働基準監督署等に設置されている「総合労働相談コーナー」では、労働条件、いじめ・いやがらせ、募集・採用等、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からの相談を、専門の相談員が、面談または電話で受け付けている（相談は、無料）。

「総合労働相談コーナー」は、他機関とも連携しているので、相談者が希望する場合には、裁判所、地方公共団体等、他の紛争解決機関の情報を提供してもらうこともできる。

各地に設置されている「総合労働相談コーナー」の所在地や連絡先については、下記の厚生労働省を参照。

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

２　労働基準監督署

賃金、労働時間、安全衛生等についての監督、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可等の事務を行っている。

賃金、労働時間、解雇等の法令違反等について相談したいとき、事故・災害が発生したとき、労災保険について相談したいときは、労働基準監督署が窓口となる。

労働基準監督署の所在地や連絡先については、下記の厚生労働省を参照。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

３　労働局雇用均等室

各都道府県労働局に設置されている雇用均等室は、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策、職業生活と家庭生活の両立支援対策、パートタイム労働対策等の施策を推進している。

雇用均等室では、職場での性別による差別、会社でのセクシュアルハラスメント対策、女性労働者の妊娠・出産前後の健康管理対策、育児・介護休業法、パートタイム労働者の均等・均衡待遇や正社員転換推進等についての相談を受け付けている（相談は、無料）。

雇用均等室の所在地や連絡先については、下記の厚生労働省を参照。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/

４　労働委員会

労働委員会は、不当労働行為（労働組合の組合員であること等を理由として解雇や不利益取扱いをすること等）があった場合に、労働組合や組合員を救済したり、ストライキ等の労働紛争が起こった場合に、労働組合と使用者との間の争いの解決のための調整（あっせん、調停、仲裁）を行う。また、労働者個人と使用者との間での労働条件等、労働問題に関する争いを解決するために、個別労働紛争のあっせんを行っている（個別労働紛争のあっせんについては、東京都、兵庫県、福岡県を除く各都道府県労働委員会で扱っている。中央労働委員会では、取り扱っていない)。これらは、すべて無料で行われている。

中央労働委員会及び都道府県労働委員会の所在地や連絡先については、下記の厚生労働省を参照。

中央労働委員会については、http://www.mhlw.go.jp/churoi/

都道府県労働委員会については、http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html

５　労働審判制度

労働審判制度は、個別労働紛争を、裁判所において、原則として 3 回以内の期日で、迅速に解決することを目的として設けられた制度である。労働審判手続では、裁判官である労働審判官 1 名と、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員 2 名とで組織する労働審判委員会が審理し、適宜調停を試み、調停がまとまらなければ、事案の実情に応じた解決をするための判断（労働審判）をする。労働審判に対する異議申立てがあれば、訴訟に移行する。

労働審判委員会の所在地（地方裁判所の所在地）については、下記の最高裁判所を参照。

http://www.courts.go.jp/map.html

６　都道府県

各都道府県では、労政事務所や労働相談窓口を設置しているところもある。所在地や連絡先については、各都道府県の HP を参照。

例：東京都では、労働相談情報センター（飯田橋）と 5 つの事務所が、担当区域（会社所在地）に応じて、賃金・退職金等の労働条件や労使関係等、労働問題全般にわたり相談に応じている（相談は、無料)。

東京都労働相談情報センターでは、労働相談によるアドバイスで問題が解決しないときに、労使双方が話し合いによる解決を望んでおり、かつ双方が東京都労働相談情報センターによる調整を望んでいる場合には、センターが労使の間に入って調整をすることがある。

さらに、こころの健康相談や弁護士労働相談等も実施している。

東京都労働相談情報センターの業務内容や所在地等については、下記の東京都を参照。

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/sodan/rodosodan/index.html

７　日本司法支援センター（法テラス）

日本司法支援センター（法テラス）は、様々な法的トラブルに見舞われたときに、「どこに相談したらよいかわからない」「身近に弁護士がいないため相談できない」「弁護士費用が払えない」等の理由から、相談できずにいる人も少なくないことから、誰もが、どこででも、必要な法的支援を受けられるようにするために設立された法務省所管の公的な法人である。労働問題についても、法的なトラブルを解決するために、様々な法的サービスを提供している。

法テラスの所在地や連絡先については、下記を参照。

http://www.houterasu.or.jp/chihoujimusho/index.html

労働分野の事例などについては、下記を参照。

http://www.houterasu.or.jp/service/roudou/index.html

８　日本年金機構

日本年金機構（年金事務所）は、2010 年（平成 22 年）1 月 1 日に設立され、国（厚生労働大臣）から事務の委任・委託を受け、公的年金に係る一連の運営業務（適用・徴収・記録管理・年金相談・決定・給付等）を行っている。

厚生年金保険の適用に関する相談については、年金事務所の厚生年金適用調査課、一般的な年金相談については、全国の年金事務所のお客様相談室や街角の年金相談センター（全国社会保険労務士会連合会が運営）で受け付けている。

年金事務所等の所在地や連絡先については、下記日本年金機構を参照。

http://www.nenkin.go.jp/n/www/index.html

電話による一般的な年金相談は、年金ダイヤルでも受け付けている。

http://www.nenkin.go.jp/n/www/office/

年金加入記録の照会、年金見込額の試算等のサービスは、年金ネットを活用できる（ただし、利用するためには、ユーザーID の取得が必要）。

http://www.nenkin.go.jp/n/www/n_net/

「キャリア教育実践講習」準備委員会

座長：　本間　啓二（日本体育大学教授）

委員：　文川　実　（１級キャリアコンサルティング技能士）

辻　彰彦　（学校法人京都光楠学園京都学園中学高等学校　総務部長）

平岡　祥孝（札幌大谷大学教授）

垣内　啓江（株式会社ケイ・シー・ブライトン代表取締役、２級キャリアコンサルティング技能士）

事務局

厚生労働省　職業能力開発局　キャリア形成支援課

学校法人大原学園