厚生労働省委託事業平成 25 年度キャリア教育専門人材養成事業

大学等における
キャリア教育実践講習

テキスト

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

Career Consulting Conference
特定非営利活動法人
キャリア・コンサルティング協議会

大学等におけるキャリア教育実践講習　目次

Part 1　大学におけるキャリア形成支援とキャリア教育

第 1 章　日本の大学・大学生の理解

1　大学教育の状況　2
2　大学（学部）への入学状況　3
3　大学進学の意識や理由　5
4　学生の大学での学びの状況　6
5　進路（就職）を巡る状況　8
6　大学生・大学院生への求人倍率（2014年 3 月卒業予定者）　12
7　新規大学等卒業就職者の産業別離職状況　13
8　採用選考に関する企業の倫理憲章等　15

第 2 章　キャリア形成支援とキャリア教育の理解

1　キャリア形成支援　20
2　キャリア教育の理解　22
3　大学におけるキャリア教育の実施　23
4　大学におけるキャリア教育の方向性　26

第 3 章　学生との面談スキル

1　大学生の状況（社会観・就労観、将来への展望など）　30
2　新入社員の意識　34
3　大学から社会への移行支援　35
4　学生の就職活動とメンタルヘルス　36
5　大学等でキャリア形成支援・キャリア教育を実施するために必要なスキルと知識　39
6　キャリア・コンサルティングの基本的スキル　43
7　キャリア・コンサルティングの過程において必要なスキル　43
8　キャリア・コンサルティング面接のプロセス　45

第 4 章　業界情報・職業情報の入手と活用

1　学生の就職活動の方法　48
2　業界情報・企業情報へのアプローチ・検索　49
3　業界の情報検索の例　52
4　職業分類　53
5　学生のキャリア形成支援、キャリア教育、就職活動支援に役立つ公的ネットワーク　53

第 5 章　労働関連法規・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　56
2　労働関連法規の特色　56
3　採用内定に至る法律関係の意味　56
4　働き始める際の法律関係（労働契約の締結）　57
5　働く時のルール　57
6　多様な働き方　59
7　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　61
8　仕事を辞める場合（退職）と辞めさせられる場合（解雇）　62

第 2 節　就業規則

1　就業規則の意味と目的　63
2　就業規則の作成　64
3　就業規則の効力　64
4　就業規則による労働契約の内容の変更　65

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　65
2　健康保険　66
3　厚生年金　67

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）　69
2　ジョブカフェ　71
3　地域若者サポートステーション（サポステ）　72

第 5 節　職業訓練

1　公共職業訓練　73
2　求職者支援訓練　74
3　事業主が行う職業訓練　75
4　教育訓練給付制度　75

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　76
2　労働基準監督署　76
3　労働局雇用均等室　76
4　労働委員会　76
5　労働審判制度　77
6　都道府県　77
7　日本司法支援センター（法テラス）　77
8　日本年金機構　78

第 6 章　就職支援プログラム・講座企画

1　企業が新卒採用の際に求める能力と重視するもの　80
2　各大学におけるキャリア形成支援の実施状況　82
3　学生のキャリア形成支援における課題　83
4　学生のキャリア形成支援を目的とした講座（講習）の企画と実施に向けた活動　85

Part2 キャリア教育の実践

第 1 章　大学におけるキャリア教育の内容と課題

1　キャリア教育で養成される「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の内容　88
2　大学等におけるキャリア教育の実施　90
3　大学等におけるキャリア教育の評価と課題　92
4　大学等におけるキャリア教育の類型とキャリア・コンサルタントの関わり　94
5　キャリア・コンサルタントが能力を発揮するための阻害要因　96
6　大規模校におけるキャリア形成支援・キャリア教育の概要（関西大学）　97
7　中規模校におけるキャリア形成支援・キャリア教育の概要（日本体育大学）　101

第 2 章　授業プログラム（シラバス）の意味と重要性

1　シラバスの定義　104
2　授業計画（シラバス）の役割　104
3　授業計画（シラバス）に書き込む基本的な情報　105
4　授業計画（シラバス）作成のポイント　106
5　授業計画（シラバス）の例　109

第 3 章　授業のスタイルと講師・学生の関わり方

1　授業の構成と授業づくりの基本　114
2　授業プランに盛り込む内容　115
3　授業プランの作成のフォーム例　116
4　大学における代表的な授業のスタイルと学生の取組み　116
5　大学教育の質的変化と学習目標・授業の組み立て　119

第 4 章　グループワークファシリテーションの意義と実践

1　グループワークの重要性（グループワークによる人間関係づくり授業の試み）　126
2　グループワーク運営の留意点と実施方法　126
3　グループワークファシリテーションの意味と重要性　128
4　グループワークの実践　130

Part 1

大学におけるキャリア形成支援とキャリア教育

第1章

日本の大学・大学生の理解

第1章

日本の大学・大学生の理解

1　大学教育の状況

（1）学校の数

- 2012年度の学校数は783校であり、2002年度から97校増加している。
- 公立大学と私立大学の学校数の増加が顕著である。

【大学の設置者別学校数】

区　分	計	国立	公立	私立	私立の割合
	校	校	校	校	%
平成14	686	99	75	512	74.6
19	756	87	89	580	76.7
20	765	86	90	589	77.0
21	773	86	92	595	77.0
22	778	86	95	597	76.7
23	780	86	95	599	76.8
24	**783**	**86**	**92**	**605**	**77.3**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

（2）学生（学部生）数

- 2012年度の学部学生数は、約2,561千人であり、2002年度から約62千人増加している。
- 2012年度の学部学生のうち女子は、約1,206千人（占有率41.9％）であり、近年、女子学生の数が増加し、占有率も上昇している。

【学生数（大学）】

区　分	計	うち学部	うち大学院 a	うち社会人	うち女子	社会人／a	女子の占める比率	国　立	公　立	私　立
	人	人	人	人	人	%	%	人	人	人
平成14	2,786,032	2,499,147	223,512	33,171	1,059,944	14.8	38.0	621,487	116,705	2,047,840
19	2,828,708	2,514,228	262,113	51,142	1,126,751	19.5	39.8	627,402	129,592	2,071,714
20	2,836,127	2,520,593	262,686	53,667	1,140,755	20.4	40.2	623,811	131,970	2,080,346
21	2,845,908	2,527,319	263,989	54,642	1,158,390	20.7	40.7	621,800	136,913	2,087,195
22	2,887,414	2,559,191	271,454	55,345	1,185,580	20.4	41.1	625,048	142,523	2,119,843
23	2,893,489	2,569,349	272,566	54,994	1,200,182	20.2	41.5	623,304	144,182	2,126,003
24	**2,876,134**	**2,560,909**	**263,289**	**54,195**	**1,206,134**	**20.6**	**41.9**	**618,134**	**145,578**	**2,112,422**

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

（3）関係学科別学部学生の構成

- 学部学生の関係学科別構成比をみると、「社会科学」が33.7％で最も高く、次いで「工学」（15.2％）、「人文科学」（14.8％）等の順である。
- その年次推移をみると、「教育」「薬学」の比率が年々上昇しているが、「人文科学」「社会科学」「工学」の比率が低下している。

【関係学科別学部学生の構成】

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	その他
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
平成14	100.0	16.5	39.4	3.5	18.3	2.8	2.6	1.6	2.0	5.4	8.1
19	100.0	15.8	36.3	3.4	16.7	2.9	2.5	2.1	2.6	5.9	11.8
20	100.0	15.6	35.8	3.3	16.3	3.0	2.5	2.2	2.6	6.1	12.6
21	100.0	15.4	35.3	3.2	16.0	3.0	2.5	2.1	2.6	6.3	13.6
22	100.0	15.2	34.9	3.2	15.7	3.0	2.5	2.4	2.7	6.5	13.9
23	100.0	15.0	34.2	3.2	15.4	2.9	2.6	2.8	2.7	6.7	14.5
24	**100.0**	**14.8**	**33.7**	**3.2**	**15.2**	**3.0**	**2.6**	**2.9**	**2.7**	**7.0**	**15.0**

（注１）「その他」には学科系統分類における「その他」の他、医・歯・薬学を除く「保健」、「商船」「芸術」を含む（以下同じ）。
（注２）表中のパーセンテージは四捨五入されているため、合計しても100.0%にはならない場合がある（以下同じ）。

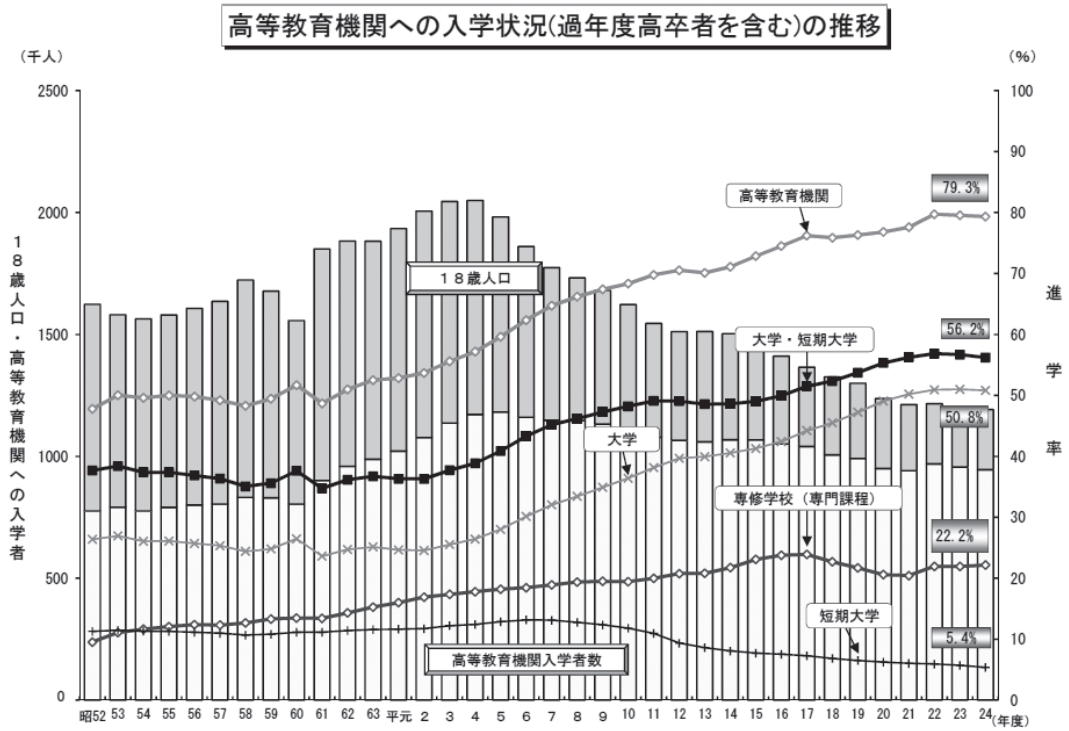
（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

2　大学（学部）への入学状況

（１）大学等への進学率の推移

- 大学等進学率は、2010年度をピークに、最近の２年間は微減している。
- 近年、18歳人口の減少とともに、高校卒業者数は減少しているが、大学等の進学者数は、ほぼ横ばいで推移している。

【高等教育機関への入学状況】



（注）　１　１８歳人口とは３年前の中学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者数をいう。
　　２　高等教育機関入学者とは，大学学部・短期大学本科入学者数（過年度高卒者等含む），高等専門学校第４学年在学者，専修学校（専門課程）入学者である。また，それぞれの進学率は入学者を３年前の中学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者数で除した比率である。

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（速報値）」2012年８月）

（２）入学者数

- 2012年度の大学・大学院への入学者数は、約605千人で、前年度より約7.5千人減少した。
- 2012年度の入学者のうち、「自県（出身高校と同一県）」内の大学へ入学した者の比率」は42.0％（前年度より0.1ポイント上昇）であり、これを男女別にみると、男子は40.0％（前年度より0.1ポイント上昇）、女子は44.5％（前年度より0.1ポイント上昇）である。

【入学状況（大学・大学院）】

区分	学部入学状況							大学院入学者数							
	入学者数				自県内入学率			修士課程		博士課程		専門職学位課程			
	計	国立	公立	私立	計	男	女		うち社会人		うち社会人		うち社会人	うち法科大学院	うち教職大学院
	人	人	人	人	%	%	%	人	人	人	人	人	人	人	人
平成14	609,337	103,301	24,276	481,760	39.3	37.9	41.2	73,636	8,431	17,234	…	…	…	…	…
19	613,613	102,455	26,967	484,191	41.0	39.4	43.2	77,451	8,470	16,926	5,417	9,059	3,328	5,709	…
20	607,159	102,345	27,461	477,353	41.2	39.6	43.3	77,396	8,249	16,271	5,552	9,468	3,794	5,393	641
21	608,731	101,847	28,414	478,470	41.5	39.8	43.7	78,119	8,192	15,901	5,314	9,247	3,794	4,843	747
22	619,119	101,310	29,107	488,702	42.0	40.3	44.2	82,310	7,930	16,471	5,384	8,931	3,626	4,121	805
23	612,858	101,917	29,657	481,284	41.9	39.9	44.4	79,385	7,547	15,685	5,462	8,073	3,047	3,619	732
24	605,390	101,181	30,017	474,192	42.0	40.0	44.5	74,985	7,477	15,557	5,790	7,545	3,181	3,147	782

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

（３）入学者の選抜状況

- 2012年度の大学への入学者約594千人のうち、一般入試（学力選抜）で入学した者は約334千人（全体の56.2％）である。
- これを、設置者別にみると、私立大学は入学者の49.1％、公立大学は同73.3％、国立大学は84.1％となっている。

【2012年度大学入学者選抜実施状況】

①総括表

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	(96,342)	(416,681)	(4.3)	(331,956)	(109,596)	(100,562)	(4,220)
[82大学 381学部]	96,323	413,115	4.3	310,727	107,713	100,019	3,696
公立大学	(27,651)	(157,611)	(5.7)	(123,613)	(37,067)	(29,361)	(1,710)
[80大学 173学部]	28,074	153,684	5.5	116,721	37,542	29,750	1,676
小計	(123,993)	(574,292)	(4.6)	(455,569)	(146,663)	(129,923)	(5,930)
[162大学 554学部]	124,397	566,799	4.6	427,448	145,255	129,769	5,372
私立大学	(447,733)	(3,220,309)	(7.2)	(3,103,161)	(1,071,014)	(469,484)	(21,751)
[579大学 1,634学部]	450,988	3,223,504	7.1	3,096,350	1,113,616	464,589	13,601
合計	(571,726)	(3,794,601)	(6.6)	(3,558,730)	(1,217,677)	(599,407)	(27,681)
[741大学 2,188学部]	575,385	3,790,303	6.6	3,523,798	1,258,871	594,358	18,973

②一般入試

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	(80,627)	(370,551)	(4.6)	(289,154)	(93,543)	(84,630)	(4,003)
	80,670	367,665	4.6	269,331	91,670	84,097	3,427
公立大学	(20,216)	(138,102)	(6.8)	(104,593)	(29,297)	(21,644)	(1,428)
	20,456	133,534	6.5	97,186	29,478	21,815	1,359
小計	(100,843)	(508,653)	(5.0)	(393,747)	(122,840)	(106,274)	(5,431)
	101,126	501,199	5.0	366,517	121,148	105,912	4,786
私立大学	(246,657)	(2,775,854)	(11.3)	(2,665,744)	(793,323)	(227,448)	(△19,209)
	249,610	2,787,414	11.2	2,667,381	838,090	227,977	△21,633
合計	(347,500)	(3,284,507)	(9.5)	(3,059,491)	(916,163)	(333,722)	(△13,778)
	350,736	3,288,613	9.4	3,033,898	959,238	333,889	△16,847

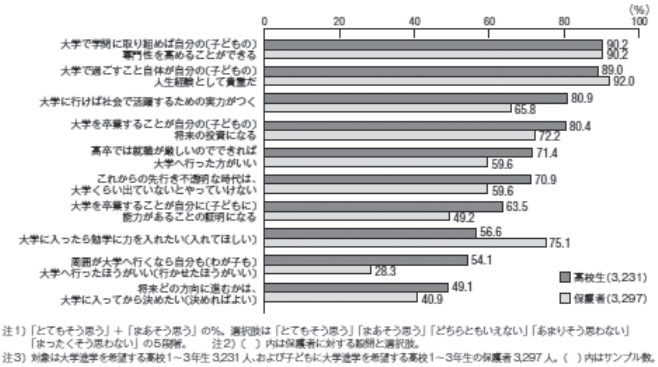
（資料出所：文部科学省「平成24年度国公私立大学入学者選抜状況」2012年10月）

3　大学進学の意識や理由

（１）大学進学に対する意識

- 高校生・保護者とも、「大学で学問に取り組めば専門性を高めることができる」や「大学で過ごすこと自体が子どもの人生経験として重要だ」と回答した比率が約90％と高い。
- 子どもは保護者よりも、「大学に行けば社会で活躍するための実力がつく」と考える傾向があり、保護者は子どもよりも「大学に入ったら勉学に力を入れて欲しい」と考える傾向がある。

【大学進学に対する意識】（高校生及びその保護者）



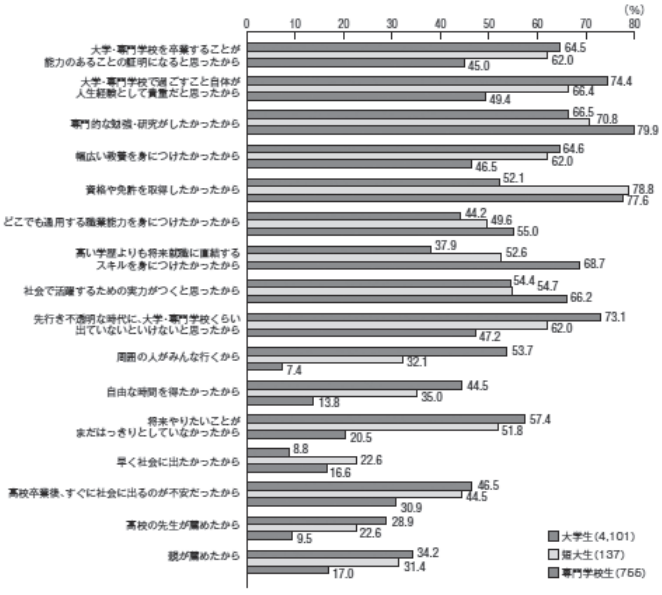
注1）「とてもそう思う」＋「まあそう思う」の%。選択肢は「とてもそう思う」「まあそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の5段階。　注2）（　）内は保護者に対する設問と選択肢。
注3）対象は大学進学を希望する高校1～3年生3,231人、および子どもに大学進学を希望する高校1～3年生の保護者3,297人。（　）内はサンプル数。

（資料出所：Benesse 教育研究開発センター『高校データブック2013』84頁2013年３月）

（２）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重要だと思ったから」が74.4％と最も高く、次いで、「先行き不安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％となっている。

【高等教育機関（大学・短大・専門学校）進学の理由】



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。
「大学生が振り返る大学受験調査」(2012)

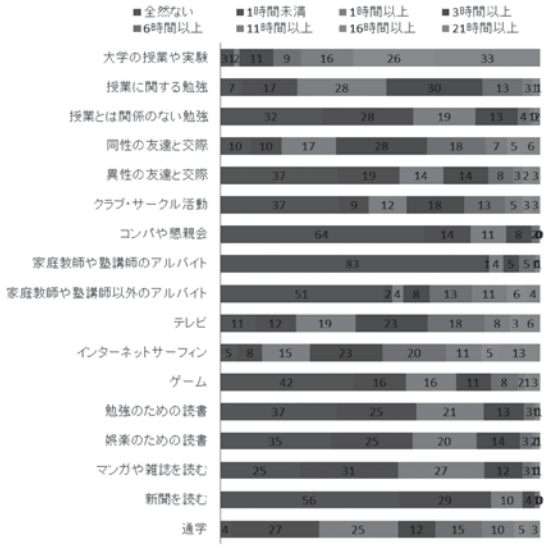
（資料出所：Benesse 教育研究開発センター『高校データブック2013』86頁2013年３月）

4　学生の大学での学びの状況

（1）学生の1週間の過ごし方

- 学生の1週間の過ごし方で最も多かったのは、「大学の授業や実験に参加する」で、1週間で11時間以上が1年生は約75%、3年生では約60%である。
- 11時間以上費やしている割合が高いのが「インターネットでサーフィンをする」、「家庭教師や塾講師以外のアルバイト」、「同性の友達との交際」、「テレビ」、「通学」などである。
- 「授業とは関係のない勉強」、「読書」、「新聞を読む」のに費やす時間が少ない。

【学生の1週間の過ごし方（1年生）】



（資料出所：京都大学高等教育研究開発推進センター・電通育英会「大学生のキャリア意識調査2010」16頁結果報告書2011年12月）

【学生の1週間の過ごし方（3年生）】

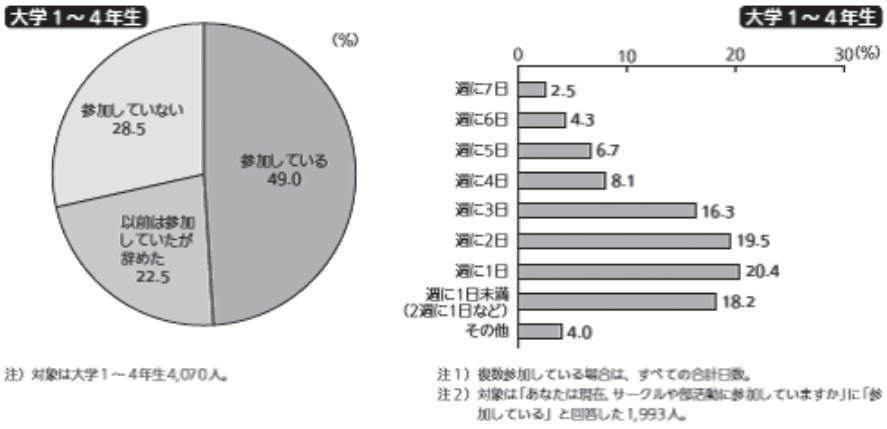


（資料出所：京都大学高等教育研究開発推進センター・電通育英会「大学生のキャリア意識調査2010」17頁結果報告書2011年12月）

（２）課外活動

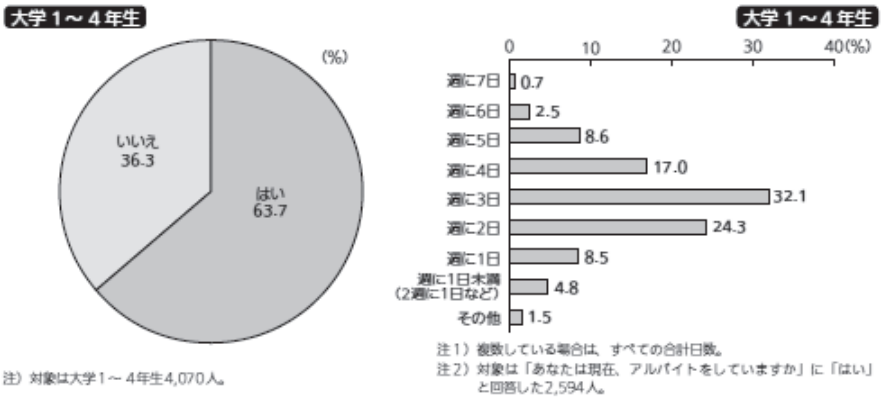
- 大学でのサークル活動や部活動は、「参加している学生」が49.0％とほぼ半数となっている。活動の頻度は「週１日」が20.4％と最も多いが、「週４日以上」活発に活動している学生も21.6％いる。
- 「アルバイトをしている学生」は、63.7％となっている。頻度は、「週に３日程度」が32.1％ともっとも多い。

【サークル活動・部活動の参加状況と参加日数】



（資料出所：Benesse 教育研究開発センター『大学データブック2012』50頁2013年３月）

【アルバイトをしている学生の割合と日数】

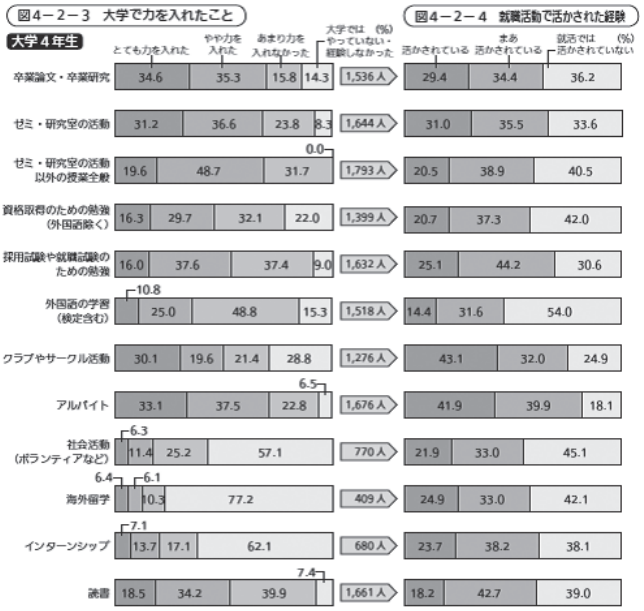


（資料出所：Benesse 教育研究開発センター『大学データブック2012』51頁2013年３月）

（３）大学で力を入れたことと就職活動での活用

- 学生が、大学でとても力を入れたこととして多いのは、「卒業論文・卒業研究が」34.6％、「アルバイト」が33.1％であり、やや力を入れたも含めるといずれも70％程度になる。
- 就職活動で活かされているとの回答が多いのは、「アルバイト」、「クラブやサークル活動」で経験者の40％程度、「卒業論文・卒業研究」は30％程度である。

【大学で力を入れたことと就職活動での活用】



（資料出所：Benesse 教育研究開発センター『大学データブック2012』69頁2013年３月）

5　進路（就職）を巡る状況

（１）学部卒業生の進路状況

- 進学率は緩やかな上昇傾向にあったが、2010年度をピークに２年連続低下し、2012年度は13.8％（前年度より1.2ポイント低下）となった。
- 就職率は、2010年度に急激に低下したが、その後２年連続で上昇し、2012年度は63.9％（前年度より2.3ポイント上昇）となった。
- 2012年度の就職者約357千人のうち、約22千人は「正規の職員等でない者」であり、卒業者に占める割合は、3.9％である。
- 「正規の職員等でない者」と「一時的な仕事に就いた者」、「進学も就職もしていない者を」合算すると、約128千人となり、卒業者に占める割合は22.9％である。

【状況別学部卒業者の推移】

（人（％））

区　分	卒業者	進学者(率)	就職者（率）※〈 〉は臨床研修医を含めた場合		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)	不詳・死亡
平成15年度	544,894	62,251 (11.4)	299,987 (55.1)	〈56.6〉	…	…	25,255 (4.6)	122,674 (22.5)	26,605 (4.9)
16	548,897	77,022 (14.0)	306,414 (55.8)	〈57.3〉	…	…	24,754 (4.5)	110,035 (20.0)	22,699 (4.1)
17	551,016	78,169 (14.2)	329,125 (59.7)	〈61.2〉	…	…	19,507 (3.5)	97,994 (17.8)	18,398 (3.3)
18	558,184	79,337 (14.2)	355,820 (63.7)	〈65.4〉	…	…	16,659 (3.0)	82,009 (14.7)	15,108 (2.7)
19	559,090	77,165 (13.8)	377,776 (67.6)	〈69.2〉	…	…	13,287 (2.4)	69,296 (12.4)	12,503 (2.2)
20	555,690	76,343 (13.7)	388,480 (69.9)	〈71.5〉	…	…	11,485 (2.1)	59,791 (10.8)	10,803 (1.9)
21	559,539	78,265 (14.0)	382,485 (68.4)	〈70.0〉	…	…	12,991 (2.3)	67,894 (12.1)	8,904 (1.6)
22	541,428	86,039 (15.9)	329,190 (60.8)	〈62.5〉	…	…	19,332 (3.6)	87,174 (16.1)	10,807 (2.0)
23	552,358	82,657 (15.0)	340,217 (61.6)	〈63.2〉	…	…	19,107 (3.5)	88,007 (15.9)	13,521 (2.4)
24	558,692	76,856 (13.8)	357,088 (63.9)	〈65.5〉	21,993 (3.9)		19,569 (3.5)	86,566 (15.5)	9,797 (1.8)

22.9%

（注）１　卒業者数は、表章された内訳のほか、臨床研修医（予定者含む）（平成24年度8，893人）を含めた合計。
２「就職者」とは、給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事（自家・自営業を含む）に就いた者をいう。なお、就職者には、「大学院等への進学者のうち就職している者」を含む。
３　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年以上で期間の定めのある者で、かつ１週間の所定労働時間が30～40時間の者をいう。（P9参照）
４　就職率のうち、＜＞は臨床研修医を就職者に含めた場合の卒業者に占める割合。

5　進学率 ＝ 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、専修学校、外国の学校へ入学した者 ／ 各年3月の大学学部卒業者

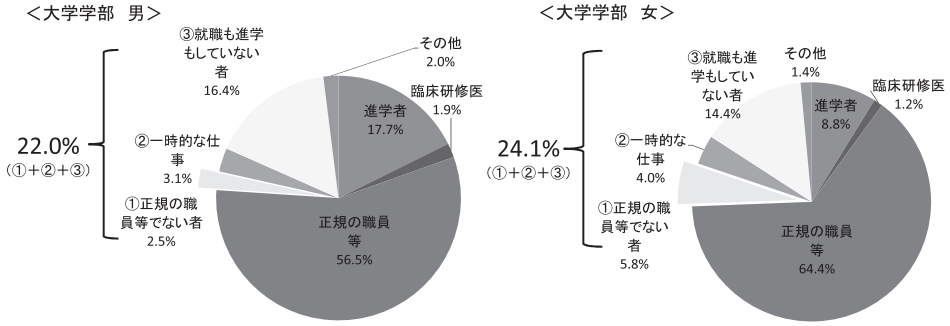
6　就職率 ＝ 就職者 ／ 各年3月の大学学部卒業者

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

（２）男女別の進路状況

- 男子は、女子と比べて、「進学者」の比率と「就職も進学もしていない者」の占める割合が高くなっている。
- 女子は、男子と比べて、「正規の職員等」と「就職したが正規の職員でない者」の占める割合が高くなっている。

【状況別学部卒業者の男女比較】

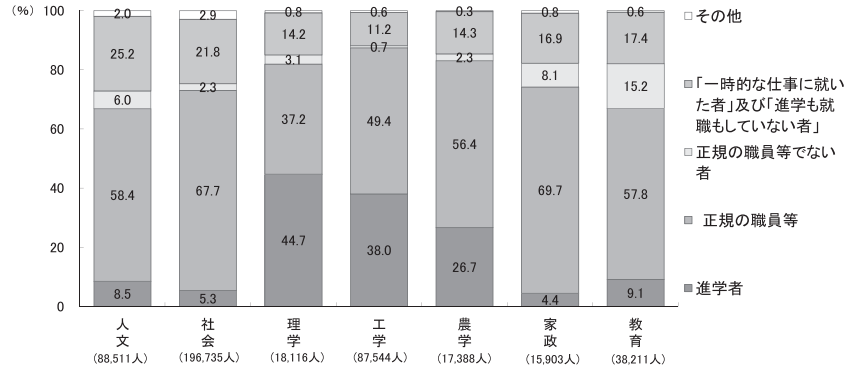


（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

（３）分野別の卒業者の状況

- 人文・社会・家政・教育の学部卒業者は、「不安定就労者」の比率が高くなっている。
- 理学・工学・農学の学部卒業者は、「進学者」の比率が高く、「不安定就労者」の比率が低くなっている。

【分野別の卒業者の状況】



（注）１　各項目の数値は卒業者に対する比率である。
　　２　端数を四捨五入しているため、各項目の計が100にならない場合がある。
　　また、就職者には進学しかつ就職した者を含むため、各項目の計が100を超える場合がある。
　　３　教育分野の正規の職員等でない者には、教員の臨時的任用を含む。

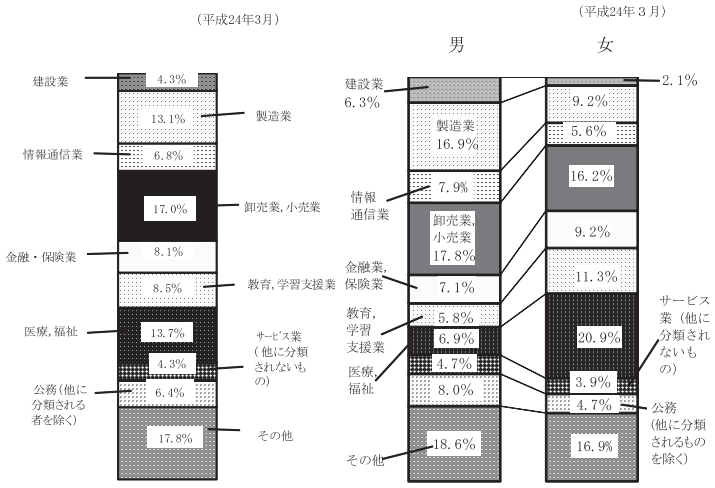
（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

（４）2012年３月学部卒業者の産業別就職者数

- 2012年度の就職者数の割合を産業別にみると、「卸売業、小売業」が17.0％で最も高く、次いで「医療・福祉」が13.7％、「製造業」が13.1％、「教育、学習支援業」が8.5％の順である。
- 男子は、「卸売業、小売業」が17.8％で最も高く、「製造業」が16.9％、「公務（他に分類されるものを除く）」が8.0％の順である。

• 女子は、「医療、福祉」が20.9％、「卸売業、小売業」が16.2％、「教育、学習支援業」が11.3％等の順である。

【学部卒業者の産業別就職者数の比率と男女別の比率】



（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

【産業別就職者数】

平成24年3月	357,088
農業，林業	1,097
漁業	68
鉱業，採石業，砂利採取業	95
建設業	15,295
製造業	46,931
電気・ガス・熱供給・水道業	1,503
情報通信業	24,240
運輸業，郵便業	10,123
卸売業，小売業	60,819
金融業，保険業	28,904
不動産業，物品賃貸業	8,677
学術研究，専門・技術サービス業	10,910
宿泊業，飲食サービス業	9,003
生活関連サービス業，娯楽業	10,838
教育，学習支援業	30,290
医療，福祉	49,026
複合サービス事業	4,472
サービス業（他に分類されないもの）	15,356
公務（他に分類されるものを除く）	22,755
上記以外のもの	6,686
（　内　訳　）	
製造業	46,931
食料品・飲料・たばこ・飼料製造業	7,168
繊維工業	2,448
印刷・同関連業	2,086
化学工業，石油・石炭製品製造業	7,047
鉄鋼業，非鉄金属・金属製品製造業	4,472
はん用・生産用・業務用機械器具製造業	6,557
電子部品・デバイス・電子回路製造業	1,996
電気・情報通信機械器具製造業	4,977
輸送用機械器具製造業	4,635
その他の製造業	5,545
卸売業，小売業	60,819
卸売業	24,202
小売業	36,617
金融業，保険業	28,904
金融業	22,211
保険業	6,693
不動産業，物品賃貸	8,677
不動産取引・賃貸・管理業	6,969
物品賃貸業	1,708
学術研究，専門・技術サービス業	10,910
学術・開発研究機関	491
法務	501
その他の専門・技術サービス業	9,918
教育，学習支援業	30,290
学校教育	25,225
その他の教育，学習支援業	5,065
医療，福祉	49,026
医療業，保健衛生	30,866
社会保険・社会福祉・介護事業	18,160
サービス業（他に分類されないもの）	15,356
宗教	831
その他のサービス業	14,525
公務（他に分類されるものを除く）	22,755
国家公務	3,263
地方公務	19,492

（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

（５）学部卒業者の職業別就職者数（男女別など）

- 就職者を職業別にみると、「専門的・技術的職業従事者」が34.5％（うち「技術者」12.3％、「保健医療従事者」10.1％、「教員」6.3％）で最も高く、次いで「事務従事者」29.5％、「販売従事者」23.6％等の順である。
- 男女別にみると、男子は「専門的・技術的職業従事者」が32.4％（うち「技術者」19.3％、「教員」4.4％等）、「事務従事者」25.9％、「販売従事者」27.4％の順であり、女子は、「事務従事者」33.2％、「専門的・技術的職業従事者」36.7％（うち「保健医療従事者」15.7％、「教員」8.3％、「販売従事者」19.7％等の順である。
- 2002年３月と2012年３月の10年間の比較では、「専門的・技術的職業従事者」の比率が増加（うち「保健医療従事者」が4.6％から10.1％へ、「教員」が3.7％から6.3％へ等。反面、「技術者」が19.9％から12.3％へ減少）している。「事務従事者」が34.7％から29.5％へ減少している。

【学部卒業者の職業別就職者の比率（男女別と10年間の比較）】

図８　男女別就職者数の比率（学部）

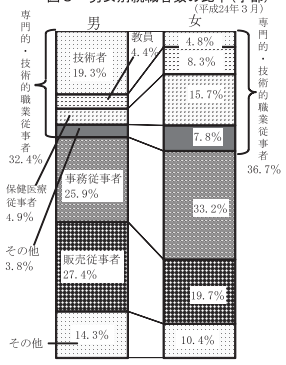
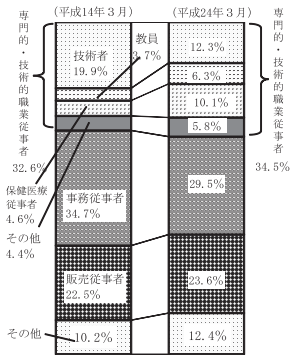


図９　職業別就職者数の比率（学部）

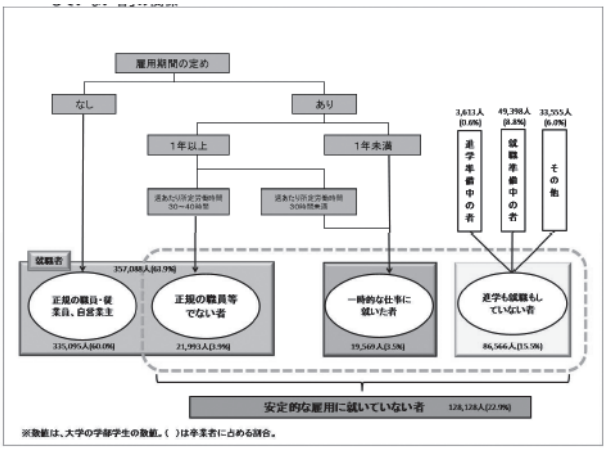


（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

（６）学部卒業時の「不安定就労」の状況

- 「進学も就職もしていない者」約87千人（卒業者の15.5％）のうち、「進学準備中の者」は3.6千人（同0.6％）にとどまり、「就職準備中」49千人（同8.8％）、「その他」34千人（同6.0％）となっている。

【不安定就労者の状況】



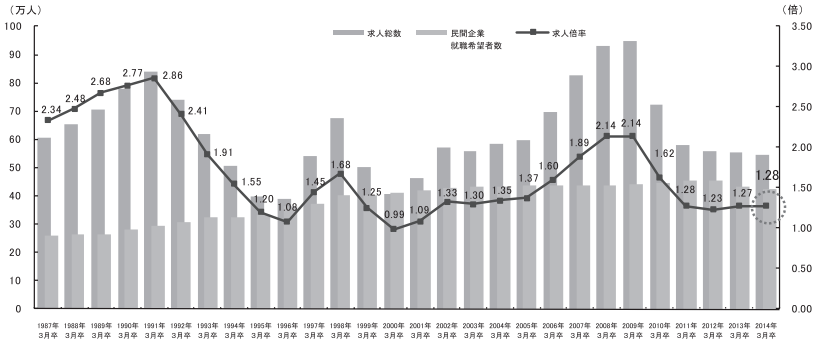
（資料出所：文部科学省「平成24年度学校基本調査（確定値）」2012年12月）

6　大学生・大学院生への求人倍率（2014年３月卒業予定者）

（１）求人総数及び民間企業就職希望者数・求人倍率の推移

- 2014年３月卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.28倍であり、前年（1.27倍）とほぼ同じである。

【求人総数及び民間企業就職希望者数・求人倍率の推移】

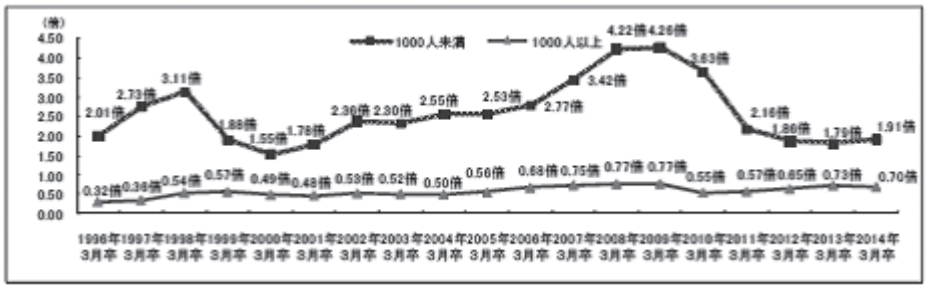


（資料出所：リクルートワークス研究所「第30回ワークス大卒求人倍率調査（2014年卒）」2013年４月）

（２）従業員規模別の求人倍率

- 従業員1,000人未満企業の求人総数は38.9万人、就職希望者数は20.4万人であり、求人倍率は、1.91倍（前年より0.12ポイント上昇）となっている。
- 従業員1,000人以上企業の求人総数は15.4万人、就職希望者数は22.2万人であり、求人倍率は0.70倍（前年より0.03ポイント下降）となっている。

【従業員規模別求人倍率の推移】



（資料出所：リクルートワークス研究所「第30回ワークス大卒求人倍率調査（2014年卒）」2013年４月）

（３）従業員規模詳細別の求人数・就職希望者数・求人倍率の推移

- 従業員規模別にみると、就職希望者数は5,000人以上企業は前年比で5.2％増（前年は15.2％減）、1,000人～4,999人企業は同3.5％（前年は6.6％減）となっており、大手企業を希望する学生は、前年より増加している。
- 従業員規模別の求人倍率は、300人未満企業では3.26倍と前年（3.27倍）並みである一方、5,000以上企業では、0.54倍と前年（0.60倍）より微減となっている。前年まで、数年にわたって継続していた従業員規模別のミスマッチ緩和傾向が、一服しているといえる。

【従業員規模詳細別の求人数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移】

求人総数および民間企業就職希望者数：（人）

【300人未満】	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒	2014年3月卒
求人倍率	8.43倍	4.41倍	3.35倍	3.27倍	3.26倍
求人総数	402,900	303,000	275,700	266,300	262,500
民間企業就職希望者数	47,800	68,700	82,400	81,400	80,600

【300～999人】	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒	2014年3月卒
求人倍率	1.51倍	1.00倍	0.97倍	0.93倍	1.03倍
求人総数	162,700	133,600	131,600	131,100	126,900
民間企業就職希望者数	108,100	133,700	136,300	140,300	123,600

【1000～4999人】	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒	2014年3月卒
求人倍率	0.66倍	0.63倍	0.74倍	0.81倍	0.79倍
求人総数	114,800	103,700	107,900	110,300	110,500
民間企業就職希望者数	174,200	164,400	145,200	135,600	140,300

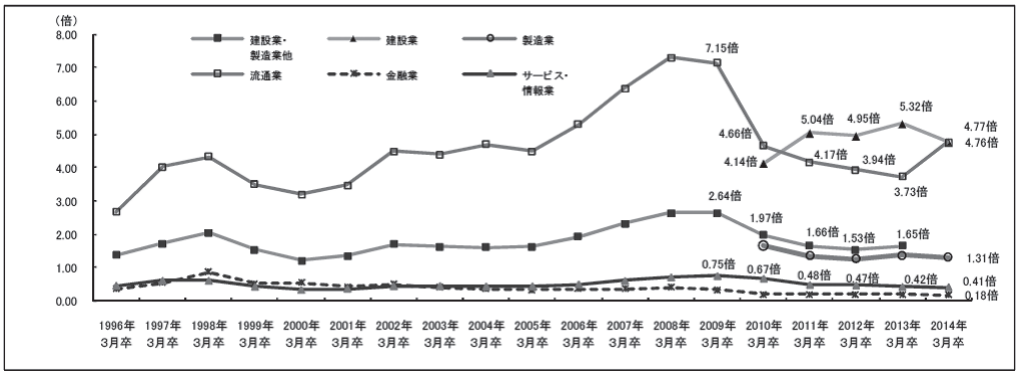
【5000人以上】	2010年3月卒	2011年3月卒	2012年3月卒	2013年3月卒	2014年3月卒
求人倍率	0.38倍	0.47倍	0.49倍	0.60倍	0.54倍
求人総数	44,900	41,600	44,500	46,100	43,600
民間企業就職希望者数	116,900	88,900	91,000	77,200	81,200

（資料出所：リクルートワークス研究所「第30回ワークス大卒求人倍率調査（2014年卒）」2013年４月）

（４）業種別求人倍率の推移

- 「建設業」は求人総数61,000人（前年より1,000人増）、就職希望者数13,000人（前年より1,400人増）、求人倍率4.77倍であり、「流通業」は求人総数215,000人（前年より2,000人増）、就職希望者数45,000人（前年より12,000人減）、求人倍率4.76倍である。
- 「製造業」は、求人総数189,000人（前年より11,000人減）、就職希望者数145,000人（前年より2,000人減）であり、求人倍率は1.31倍である。
- 「サービス・情報業」は、求人総数69,000人（前年より2,000人減）、就職希望者数167,000人（前年より2,000人減）、求人倍率は0.41倍であり、「金融業」は、求人総数10,000人（前年とほぼ同じ水準）、就職希望者数56,000人（前年より6,000人増）、求人倍率0.18倍である。

【業種別求人倍率の推移】



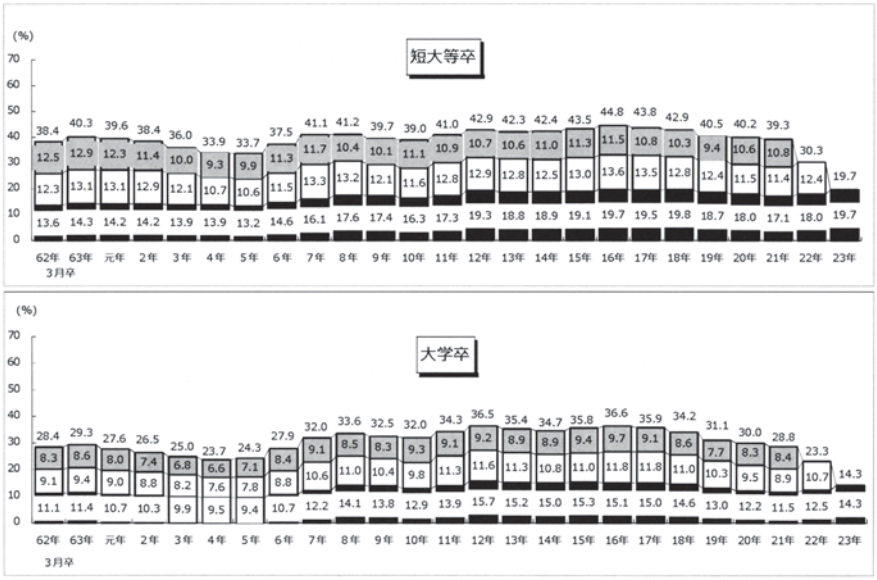
（資料出所：リクルートワークス研究所「第30回ワークス大卒求人倍率調査（2014年卒）」2013年４月）

7　新規大学等卒業就職者の産業別離職状況

（１）新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移（短大・大学）

- 短大・大学新規学卒者の在職期間別離職率（３年以内）は、2004年度卒業者をピーク（短大卒44.8％、大学卒36.6％）に低下しており、2011年度卒業者は短大卒が39.3％、大学卒が28.8％であった。

【新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移（短大・大学）】



（資料出所：厚生労働省「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」2012年10月）

（２）新規大学卒業就職者の産業別離職状況

- 2009年３月大卒者の入社後３年目までの離職率は、全産業平均で28.8％であるものの、業種ごとの差異が大きく、「教育業・学習支援業」が48.8％、「宿泊・飲食サービス業」が48.5％、「生活関連サービス・娯楽業」が45.0％等、サービス業が軒並み高い離職率を示している。
- 「製造業」での離職率は15.6％、「電気・ガス・水道等」が7.4％等と低い数字になっている。

【新規大学卒業就職者の産業別離職状況（2007年３月卒～2009年３月卒）】

産業分類	平成19年3月卒 就職者数（平成22年6月集計値）	平成19年3月卒 離職者数 ①3年目までの離職者数	平成19年3月卒 離職者数 ①②のうち2年目までの離職者数	平成19年3月卒 離職者数 ①②のうち1年目までの離職者数	平成20年3月卒 就職者数（平成23年6月集計値）	平成20年3月卒 離職者数 ①3年目までの離職者数	平成20年3月卒 離職者数 ①②のうち2年目までの離職者数	平成20年3月卒 離職者数 ①②のうち1年目までの離職者数	平成21年3月卒 就職者数（平成24年6月集計値）	平成21年3月卒 離職者数 ①3年目までの離職者数	平成21年3月卒 離職者数 ①②のうち2年目までの離職者数	平成21年3月卒 離職者数 ①②のうち1年目までの離職者数
調査産業計	438,375	136,138	102,099	56,387	446,208	133,792	96,552	53,867	429,019	123,582	90,285	48,904
鉱業、採石業、砂利採取業	215	37	28	15	196	21	14	8	213	13	8	4
建設業	16,363	4,901	3,782	2,089	16,126	4,703	3,536	2,094	15,172	4,182	3,156	1,786
製造業	80,681	14,406	10,374	5,326	82,437	13,754	9,226	4,866	79,364	12,353	8,465	4,200
食料品製造業	6,785	1,921	1,465	827	6,749	1,720	1,149	604	6,922	1,774	1,263	611
飲料・たばこ・飼料製造業	697	122	87	-	741	97	74	43	671	79	44	24
繊維工業	2,070	813	580	281	1,903	704	444	214	1,768	661	486	217
木材・木製品、家具・装備品製造業	1,065	360	260	137	935	296	202	106	715	201	129	65
パルプ・紙・紙加工品製造、印刷・同関連業	7,030	1,897	1,395	816	6,729	1,827	1,316	739	5,908	1,463	988	540
化学工業、石油製品・石炭製品製造業	9,837	1,213	816	406	9,799	1,153	674	312	9,080	1,024	629	254
窯業・土石製品製造業	1,617	287	206	110	1,670	311	206	107	1,515	290	181	74
鉄鋼業	1,655	206	149	80	1,755	185	124	73	1,790	173	107	50
非鉄金属製造業	1,165	159	105	50	1,329	158	111	49	1,315	148	104	51
金属製品製造業	3,663	975	741	390	3,673	974	708	388	3,290	850	611	291
機械関係	40,337	5,472	3,863	1,859	42,302	5,372	3,571	1,871	42,320	4,847	3,335	1,740
その他の製造業	4,760	981	707	370	4,852	957	647	360	4,070	843	588	283
電気・ガス・熱供給・水道業	1,522	120	103	48	1,889	121	88	53	2,036	151	98	56
情報通信業	41,142	11,063	7,664	3,787	44,592	12,171	8,560	4,272	41,001	10,298	7,253	3,816
運輸業、郵便業	13,216	3,603	2,749	1,537	14,078	3,304	2,297	1,308	13,621	2,830	2,003	1,005
卸売業	42,253	12,491	9,305	5,047	41,728	12,153	8,795	4,774	38,783	10,403	7,444	3,807
小売業	46,982	17,305	13,676	7,984	45,618	16,512	11,853	6,996	44,118	15,815	11,869	6,528
金融・保険業	41,912	8,633	6,174	2,983	43,416	8,356	5,495	2,759	42,005	7,942	5,089	2,274
不動産業、物品賃貸業	14,200	5,748	4,495	2,154	14,080	5,966	4,675	2,879	11,690	4,501	3,631	2,207
学術研究、専門・技術サービス業	27,427	9,727	7,195	-	27,843	9,553	7,029	3,820	24,791	7,849	5,914	3,325
宿泊業、飲食サービス業	9,772	4,718	3,654	2,089	10,208	4,663	3,401	1,923	8,912	4,323	3,215	1,740
生活関連サービス業、娯楽業	7,480	3,215	2,534	-	6,631	2,992	2,204	1,309	7,416	3,338	2,532	1,446
教育、学習支援業	16,974	8,361	6,335	4,106	16,900	8,174	6,054	3,817	17,160	8,382	6,238	3,863
医療、福祉	45,924	18,497	13,800	7,070	45,162	17,886	12,944	6,657	48,027	18,515	13,450	6,548
複合サービス事業	3,883	855	667	393	5,444	926	648	382	5,387	881	594	294
サービス業（他に分類されないもの）	22,443	8,416	6,088	9,204	24,009	8,795	6,558	3,643	22,022	7,464	5,620	3,361
その他	5,986	4,042	3,476	2,555	5,851	3,742	3,175	2,307	7,301	4,342	3,706	2,644

単位：人

（資料出所：厚生労働省「新規大学卒業就職者の産業別離職状況」2012年10月）

8　採用選考に関する企業の倫理憲章等

（１）採用選考に関する企業の倫理憲章

採用選考に関する企業の倫理憲章

2011年３月15日改定
㈳日本経済団体連合会

企業は、2013年度入社以降の、大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。

記

１．公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法に沿った採用選考活動を行うのはもちろんこと、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じぬよう留意する。

２．正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

３．採用選考活動早期開始の自粛

学生が本文である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始は自粛する。具体的には、広報活動ならびに選考活動について、以下の期日より早期に行うことは厳に慎む。

なお、以下の開始時期に関する規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍する学生を対象にするものとする。

⑴　広報活動の開始

インターネット等を通じた不特定多数向けの情報発信以外の広報活動については、卒業・修了学年前年の12月１日以降に開始する。それより前は、大学が行う学内セミナー等への参加も自粛する。また、広報活動の実施にあたっては、学事日程に十分配慮する。

⑵　選考活動の開始

面接等実質的な選考活動については、卒業・修了学年の４月１日以降に開始する。

４．広報活動であることの明示

12月１日以降の広報活動の実施にあたっては、当該活動への参加の有無がその後の選考に影響しないものであることを学生に明示する。

５．採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了学年の10月１日以降とする。

6．多様な採用選考機会の提供

海外留学生や、未就職卒業者への対応を図るため、通年採用や夏季・秋季採用等の実施など、多様な採用選考機会の提供に努める。

7．その他

⑴　高校卒業予定者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

⑵　インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するために実施するものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動（広報活動・選考活動）とは一切関係ないことを明確にして行うこととする。

以　上

（２）大学等の卒業・修了予定者に係る就職について

大学・短期大学・高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について

平成24年10月22日
就職問題懇談会

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）は、学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で卒業生・修了生としてグローバル化をはじめ複雑多様化した社会に送り出すという、本来果たすべき社会的使命と責任を十分に認識し、その責務を果たすため、就職活動の秩序を維持するとともに、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが重要である。

この度、国公私立大学等で構成する就職問題懇談会は、こうした大学等の社会的責任を全うするとともに、学生がその個性や適性とともに大学等で身につけた資質能力を十分に生かして、社会に貢献することのできる適切な職業選択を行う機会を確保するため、また、高等学校卒業予定者の就職活動にも配慮し、平成25年度以降卒業・修了予定者の就職活動について、下記のとおり申し合わせる。各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行することを確認する。

各大学等においては、大学等関係団体の総意である「要請書」の目指すところをあらためて確認し、学生の健全な学修環境を確保するため、足並みをそろえ、良識のある対応・行動の徹底をお願いする。特に、学生の勤労観・職業観の育成等の取組を行うため、企業関係者の協力を求める場合は、企業の採用活動とは切り離した形での特段の教育的配慮をもって行動するようお願いする。

記

1．就職・採用活動の早期化是正について

⑴　就職・採用活動の早期化是正について

学校教育上重要な時期である卒業・修了年次当初及びそれ以前は、学内及び学外で企業が実施する採用選考のための「企業説明会」（名称に関わらず、実質的に採用選考のための説明会を指す。）に対して会場提供や協力を行わない。

一方で、企業の採用情報等の発信を目的とした採用広報のための説明会等を大学等の協力の下に実施する場合は、参加の有無がその後の選考に影響しないことを学生に対して明示する。さらに、卒業・修了前年度の３月より前に行う企業の活動については、採用に直結しない、学生の職業観や勤労観の育成を図るための業界研究や企業研究に資する企業の一般的な広報活動であることの確認をすること。

これらの趣旨を踏まえ、学生に対する就職指導を適切に行う。

⑵　学校推薦の取扱いについて

学校推薦は、原則として７月１日以降とする。

⑶ 正式内定開始について

正式内定日は、10月１日以降である旨学生に徹底する。正式内定に至るまでの間においては、複数の内々定の状態が継続しないよう、学生を指導するとともに、９月30日以前の内々定は学生を拘束しないものである旨徹底する。

２．就職・採用活動の公平・公正の確保について

⑴　学生の応募書類について

学生の応募書類は、「大学等指定書類（『履歴書・写真・自己紹介書』、『成績証明書《卒業見込証明書を含む》』）」とし、企業に対して、就職差別につながる恐れのある項目を含む「会社指定書類」《エントリーシート等を含む》、「戸籍謄（抄）」本）、「住民票」等の提出を求めないよう要請する。

⑵　男女雇用機会均等について

採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則って行われるべきであり、その旨を企業側に徹底するよう要請する。特に、総合職採用における女子学生への配慮を要請する。

３．その他の事項について

⑴　職業観や勤労観の涵養について

学生個々の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力の育成や学修意欲を高めるため、学生の職業観や勤労観を涵養することは重要であり、大学等においては教育課程の実施や厚生補導を通じてキャリア教育やインターシップを推進する。

また、大学等において学生の職業観・勤労観の育成等の取組等を行う場合には、企業の採用活動とは切り離した形での特段の教育的配慮をもって行う。

⑵　「申合せ」の周知について

各大学等は、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図るとともに、企業等に求人依頼文書を発送する際、この「申合せ」を添付し、その趣旨の理解を図る。

⑶　就職・採用活動の改善に向けて

正常な学校教育と学生の健全な学修環境を確保するため、就職問題懇談会は、大学等が要請する就職・採用活動の改善に向け、引き続き企業側との協議を行うこととする。

Part 1

大学におけるキャリア形成支援と
キャリア教育

第2章

キャリア形成支援と
キャリア教育の理解

第2章

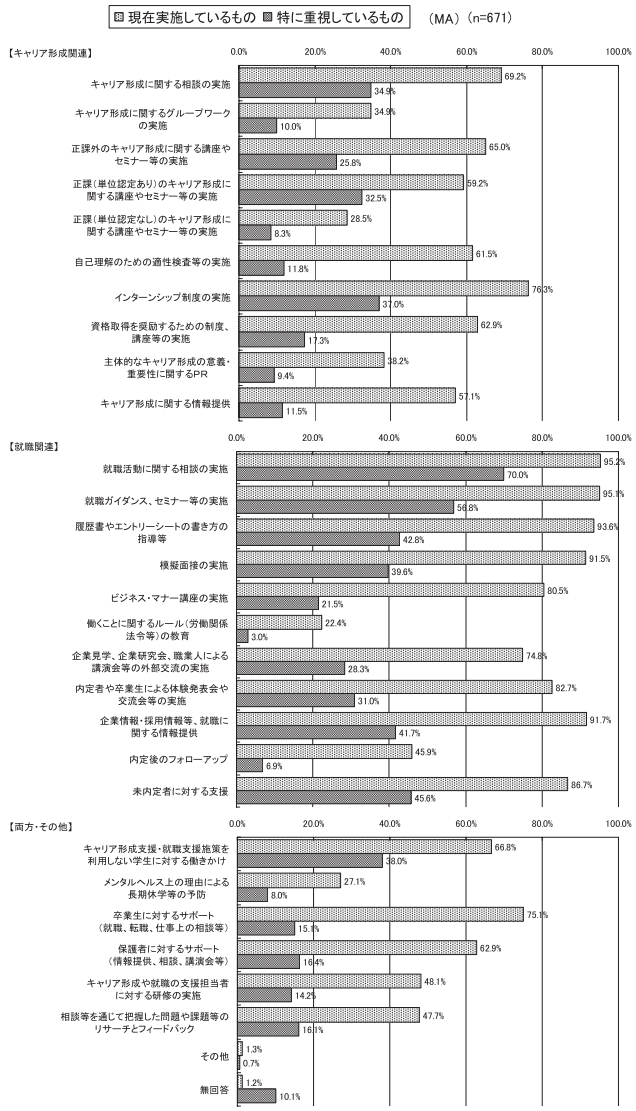
キャリア形成支援とキャリア教育の理解

1　キャリア形成支援

（1）キャリア形成支援の取組内容

- 大学におけるキャリア形成支援の取組みとしては、インターンシップ制度の実施が最も多く、キャリア形成に関する相談、正課外のキャリア形成に関する講座やセミナーなど、多くの取組みについて、半数以上の大学で実施されている。
- 卒業生に対するサポート（就職・転職・仕事上の相談等）、キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ、保護者に対するサポート（情報提供、相談、講演会等）、キャリア形成や就職の支援担当者に対する研修の実施なども多くの大学で実施されている。

【実施しているキャリア形成支援・就職支援、特に重視しているキャリア形成支援・就職支援】

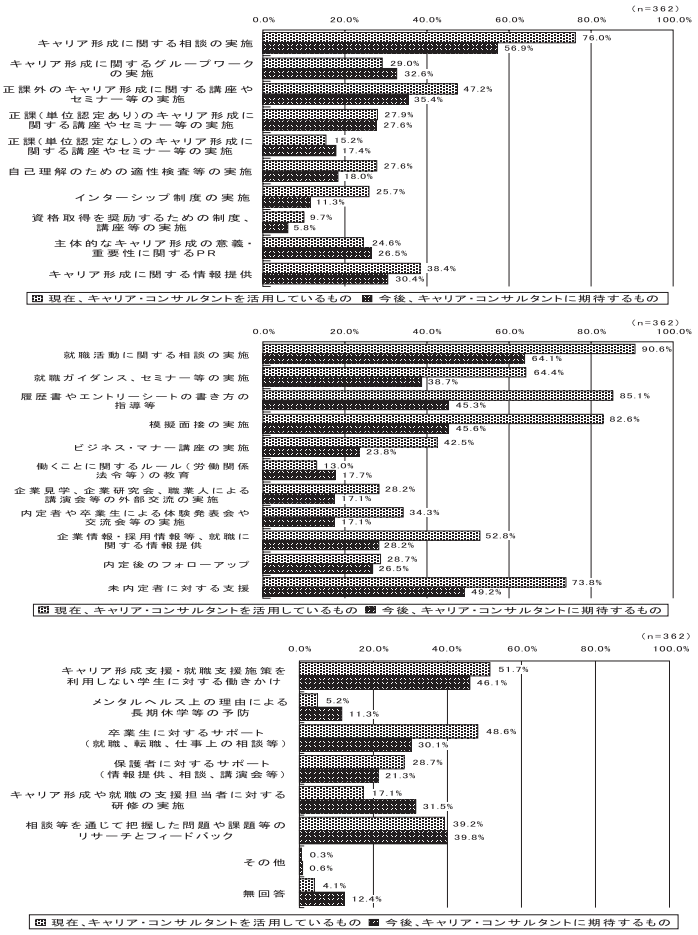


（資料出所：厚生労働省『キャリア・コンサルティング研究会』報告書2011年３月）

（2）教育領域でキャリア・コンサルタントが活用されている分野

- 教育領域でキャリア・コンサルタントが活用されている分野として、「就職活動に関する相談」が最も多く、次いで、「履歴書等の作成指導」「模擬面接の実施」「キャリア形成に関する相談」「未内定者に対する支援」となっている。
- 今後、キャリア・コンサルタントに期待するものとして、「就職活動に関する相談」が最も多く、次いで、「キャリア形成に関する相談の実施」「未内定者に対する支援」「キャリア形成支援・就職支援施策を利用しない学生に対する働きかけ」等となっている。

【教育領域におけるキャリア・コンサルタントの活用分野と期待分野】

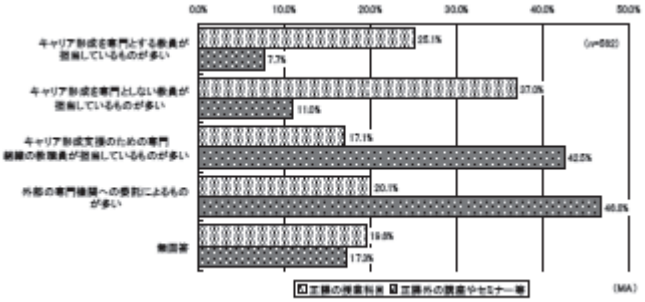


（資料出所：厚生労働省『キャリア・コンサルティング研究会』報告書2011年３月）

（3）キャリア形成支援の担当者

- 学生のキャリア形成に関する正課の授業は「キャリア形成を専門としない教員が担当しているものが多い」が37.0％で、「キャリア形成を専門とする教員が担当しているものが多い」というものも25.1％ある。
- 正課外の講座やセミナー等では、「外部の専門機関への委託によるものが多い」が46.8％と最も多く、次いで、「キャリア形成支援のための専門組織の教職員が担当しているものが多い」となっており、学外の専門機関や学内の専門組織が担当する大学等が多い。

【キャリア形成支援の担当者】



（資料出所：厚生労働省『キャリア・コンサルティング研究会』報告書2011年３月）

2　キャリア教育の理解

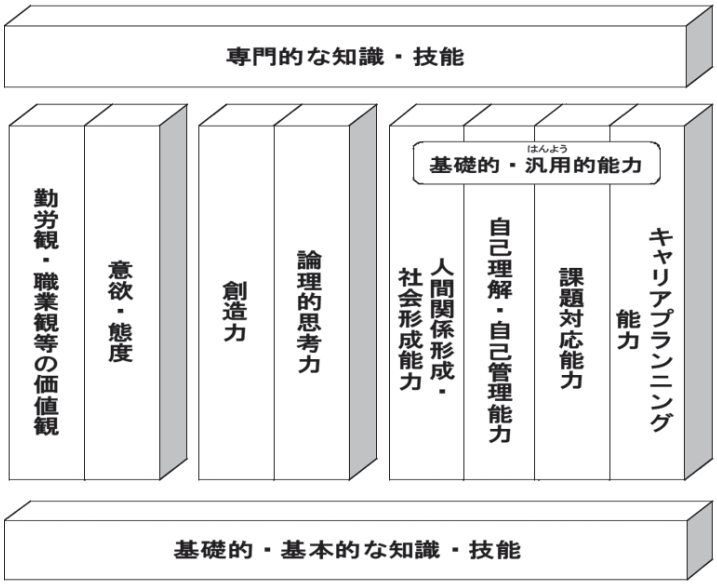
（１）キャリア教育の系譜・定義

- 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（1999年12月　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））。
- 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（2004年１月　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））。
- 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（2007年５月　キャリア教育等推進会議「キャリア教育推進プラン」）。
- 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（2011年１月　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」（答申））。

（２）大学におけるキャリア教育の目標（「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の育成）

- 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力に含まれる要素としては、基礎的・基本的な知識・技能、基礎的・汎用的能力、論理的思考力、創造力、意欲・態度及び価値観、専門的な知識・技能等がある。
- 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力は、人の生得的な力ではなく、義務教育から高等教育までの学校教育において育成することができる力である。

【「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な能力」の要素】



（資料出所：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）

3　大学におけるキャリア教育の実施

（１）大学におけるキャリア教育

- 大学等においては、高校までにおけるキャリア教育の目標である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と、これらの育成を通じた勤労観・職業観等の価値観の自らの育成・確立を基礎として、大学等の高等教育機関がわが国の多くの若者にとって社会に出る直前の教育段階であることを踏まえ、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の充実を目指すことが必要である。

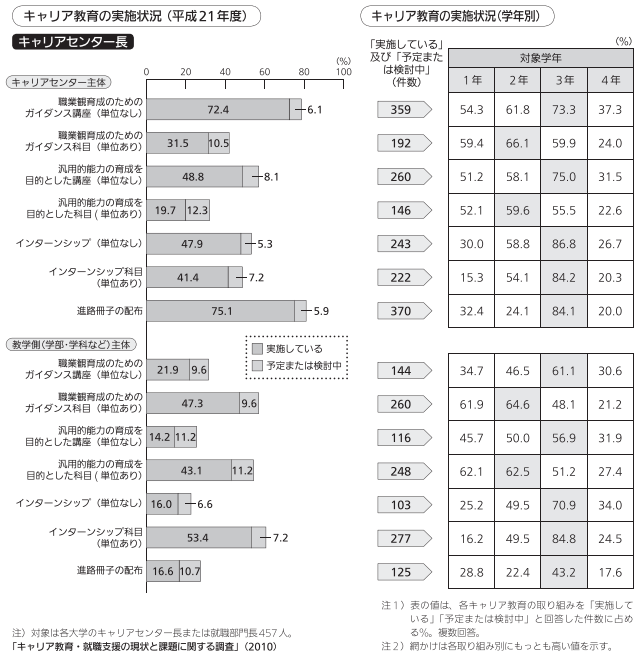
（出典：中教審「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（答申）2011年１月）

- 「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」（大学設置基準第42条の２（短大設置基準第35条の２も同様））。

（２）大学におけるキャリア教育の取組み

- 2009年度の取組みとして、72.4％の大学が、キャリアセンター主体で「職業観育成のためのガイダンス」を正課外の講座として実施しており、そのうち約半数の54.3％が「１年生」から実施している。
- 教学（学部・学科）主体の取組みでは、47.3％の大学が「職業観育成のためのガイダンス」を正課の科目として実施しており、学年別では「２年生」で実施が64.6％と最も多い。

【キャリア教育の実施状況】

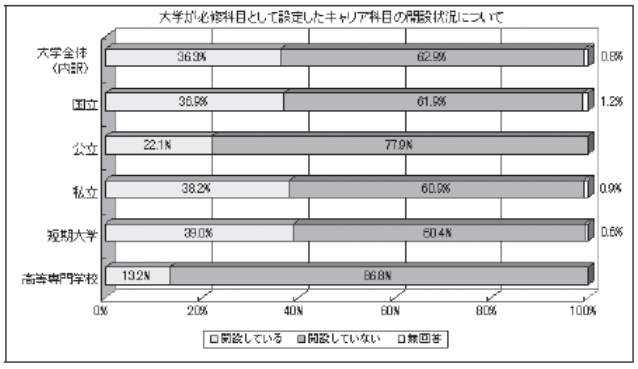


（資料出所：Benesse 教育研究開発センター「大学生データブック2012」72頁2012年３月）

（３）大学等が必修科目として設定したキャリア科目の開設状況

- 必修科目として設定したキャリア科目を開設しているのは、「大学全体」で36.3％であるが、「国立大学」36.9％と「私立大学」38.2％と高く、「公立大学」が22.1％と低い。
- 対象は、大学全体では「全学」が47.0％と一番高く、次いで「学部単位」が34.8％であった。内訳としては、全学は「私立大学」が50.0％で最も高く、「公立大学」が41.2％であった。学部単位は、「国立大学」が48.4％で最も高く、「私立大学」が33.3％であった。
- 実施学年は、国立大学・私立大学とも「１年」が多いが、公立大学は「３年」「１年」の順で多い。大学全体では、キャリア科目は、１年次に開設する傾向がある。
- キャリア科目の名称としては、「キャリアプランニング」「キャリアデザイン」「キャリアガイダンス」「キャリア開発」「キャリアクリエイト」「職業とキャリア」「働くことの意味」「人と職業」「仕事と人生」「仕事と自己実現」「女性と仕事」などがある。

【大学が必修科目として設定したキャリア科目の開設状況】



（資料出所：日本学生支援機構「大学、短大、高専における学生支援の取組状況に関する調査（平成22年）」40頁2011年６月）

【大学が必修科目として設定したキャリア科目の実施対象と実施学年】

【実施対象】

学校種別	設置形態	対象	
大学全体		全学	47.0%
		学部単位	34.8%
		学科単位	18.2%
		空欄	11.4%
大学	国立	全学	29.0%
		学部単位	48.4%
		学科単位	29.0%
		空欄	16.1%
	公立	全学	41.2%
		学部単位	29.4%
		学科単位	35.3%
		空欄	11.8%
	私立	全学	50.0%
		学部単位	33.3%
		学科単位	15.3%
		空欄	10.6%
短期大学		全学	53.2%
		学部単位	6.5%
		学科単位	36.7%
		空欄	10.1%
高等専門学校		全学	71.4%
		学部単位	14.3%
		学科単位	0.0%
		空欄	14.3%

※複数選択可

【実施学年】

学校種別	設置形態	対象	
大学全体		学部1年	69.7%
		学部2年	57.2%
		学部3年	47.3%
		学部4年	20.1%
		学部5年	1.9%
		学部6年	0.4%
大学	国立	学部1年	87.1%
		学部2年	54.8%
		学部3年	51.6%
		学部4年	35.5%
		学部5年	3.2%
		学部6年	0.0%
	公立	学部1年	70.6%
		学部2年	58.8%
		学部3年	82.4%
		学部4年	41.2%
		学部5年	0.0%
		学部6年	0.0%
	私立	学部1年	67.1%
		学部2年	57.4%
		学部3年	44.0%
		学部4年	16.2%
		学部5年	1.9%
		学部6年	0.5%
短期大学		学部1年	90.6%
		学部2年	48.2%
高等専門学校		1年	28.6%
		2年	14.3%
		3年	14.3%
		4年	42.9%
		5年	28.6%
		6年	0.0%
		専攻科１年	14.3%
		専攻科２年	28.6%

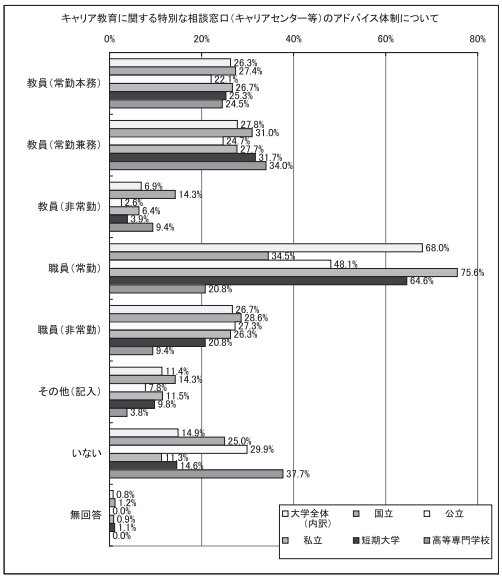
※複数選択可

（資料出所：日本学生支援機構「大学、短大、高専における学生支援の取組状況に関する調査（平成22年）」41頁 2011年６月）

（４）キャリア教育に関する特別な相談窓口のアドバイス体制について

- キャリア教育に関する特別な相談窓口の担当者としては、大学全体では「職員（常勤）」が68.0％と最も高い。内訳は、「私立大学」が75.6％と高いのに対し、「公立大学」が48.1％、「国立大学」が34.5％と低めになっている。
- 次いで、「教員（常勤兼務）」が多く、「大学全体」では27.8％であった。内訳は、「国立大学」が31.0％で最も高く、「私立大学」が27.7％、「公立大学」が24.7％の順になっている。

【キャリア教育に関する特別な相談窓口のアドバイス体制】



（資料出所：日本学生支援機構「大学、短大、高専における学生支援の取組状況に関する調査（平成22年）」38頁 2011年６月）

4　大学におけるキャリア教育の方向性

（1）大学におけるキャリア教育の推進方策

①　キャリア教育の方針の明確化と教育課程の内外を通じた体系的・総合的なキャリア教育の推進

- 各大学の教育機能や教育方針を踏まえ、キャリア教育の方針を明確化し、教職員の理解の共有を図った上で、学生一人ひとりの状況にも留意しながら、教育課程の内外を通じて、全学で体系的・総合的にキャリア教育を展開すること。
- 教育方法としては、受動的な講義主体の学習ではなく、例えばグループワーク・ゼミ形式の授業、調査・実習・発表重視の授業、課題対応型学習、インターンシップ等を活用するとともに、教育課程内外の活動を効果的に組み合わせて実施することが重要である。

②　体験的な学習活動の効果的な活用

- 大学におけるインターンシップや課題対応型学習等の体験的な学習活動は、学生の能動的な学習を促進し、学校から社会・職業への移行を見据えて、社会的・職業的自立の意識を確立させることが中心的な課題となる。
- キャリア教育の視点だけでなく、具体的な職業・業種を意識した専門教育の中で、職業へ円滑に移行するための専門的知識・技能の育成が求められる。

③　大学におけるキャリア教育推進のポイント

- 教育課程を通じたそれぞれの個性・特色や学問分野に応じた取組みのほか、厚生補導を通じた各種の職業意識の形成や就職支援は、単に卒業時点の就職を目指すものではなく、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、豊かな人間形成と人生設計に資することを目的として行われるものである。そうした中で、職業の種類や企業などの業種・規模・業務内容などの多様化を踏まえ、社会人・職業人としての基礎能力をもち、産業構造などの変化に対応できる柔軟な専門性と創造性の高い人材を育成することが強く要請されている。
- 現今の厳しい雇用情勢や学生の多様化に伴う卒業後の移行支援の必要性などを踏まえ、学生などがそれぞれの専門分野の知識・技能とともに、職業を通じて社会とどのようにかかわっていくのか、明確な課題意識と具体的な目標をもち、それを実現するための能力を身に付けられるようにすることが課題である。
- 2010（平成22）年の大学設置基準・短大設置基準の改正は、すべての大学・短大において、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制を整えることとしたものである。

（参照：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）

（2）大学のキャリア形成支援をめぐる今後の方向性

従来の「大学と職業との接続」が、大学での学習成果と職業上必要とされる能力との接続ということを閑却してきたために、学生は、大学教育を通して自身が身に付けた職業能力を殆ど主張できない状況で、しかも、不首尾に終わった場合のセーフティネットもないままに、厳しい就職活動に臨むことを余儀なくされている。

①　大学教育における職業的意義に関する支援

- 産業・企業構造の変化に伴って企業が求める能力が質的に変化し、かつ高度になってきている。その結果、「学士力」など、大学で学んだ専門的な知識や理解、方法論を活用して、広く

職業生活一般において汎用的に活用することが可能な能力（ジェネリックスキルなど）の養成が必要である。

- 職業人としての倫理観や自律性、自他の権利を守るための法律等の知識と自薦方法、主体的に社会を変革して意識と行動などを培う。
- 大学におけるキャリアガイダンスは、大学の教育課程全体が専門性の形成や職業上の意義を高め、学生の専門的・職業的能力を育成する教育力を強めることと相携えて行われるべきである。

② 大学から企業への円滑な移行のための支援

- 近年、「日本的雇用システム」が動揺と縮減をし始め、「大学と職業との接続の機能不全」が生じた。今後は、職業における専門性を適切に位置づけることが一層重要になるとともに、大学教育においてもそのことを自覚的に対応していく必要がある。

③ 就職できない若者への支援

- 安定した雇用機会の提供が安心して暮らせる社会のベースであることを考えると、長期勤続が可能となる雇用形態を望ましいものと位置づけ、それ以外の雇用形態についても、持続的な能力開発やキャリアの継続が可能となる仕組み作りを行うことが求められる。
- 就職できない若者に対する職業能力開発支援など、積極的に雇用の場に送り届けることまでを含む、社会の新しい「セーフティネット」構築が求められる。
- 個人の自助努力のみで雇用機会を確保することには限界があるから、大学は、卒業後最低３年程度は在学生と同様にキャリア・コンサルティングや就職斡旋の対象とするなど、卒業者の進路決定に対し支援を提供すべきである。
- 大学とハローワークの連携や、民間需給調整機関が行う職業紹介・派遣事業、非営利組織等が行う無料職業紹介機能と大学とが就職斡旋について協力することで、就職できない若者の雇用機会のマッチング機能を充実すべきである。

④ 若者の学び直し・リカレント教育の支援

- 必要に応じて何度も学び直せるリカレント学習の拡大なども必要であり、大学が社会人の学び直しの機会を提供し、企業の人材育成機能を補完することが求められる

（参照：日本学術会議「大学教育の分野別質保証の在り方について」2010年７月）

大学のキャリア教育におけるキャリア・コンサルタントの役割

キャリア・コンサルタントが大学におけるキャリア教育に関わる場合、そこで期待される役割は実にさまざまです。なぜならば、大学のキャリア教育は各大学の教育の理念・目的に応じるとともに、それぞれの大学や学生の特徴に合わせて展開することが求められているからです。キャリア・コンサルタントは、このことをまずもって理解しておくことが必要です。日本学生支援機構の調査によれば、2008年度に「職業意識の形成に関する授業科目」開設している大学は74.3%、2010年度に「必修科目として設定したキャリア科目」開設している大学は36.3%に達します。3分の1以上の大学がキャリア教育科目を必修化しているわけです。一方、文部科学省の調査によれば、企業関係者等による講演の実施や職業観の育成等を目的とした授業科目の開設など「職業意識・能力の形成を目的とした教育」の2008年度における実施率は学部単位で88.4%です。そして、開設されている科目の具体的な内容をみると、「勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目や特別講義等」(65.0%)、「今後の将来の設計を目的とした授業科目や特別講義等」(63.2%)、「資格取得・就職対策等を目的とした授業科目や特別講義等」(48.3%)、「コミュニケーション能力、課題発見・解決能力、論理的思考力等の能力の育成を目的とした授業科目」(44.9%)、「社会や経済の仕組み、労働者としての権利・義務等の知識の獲得・修得を目的とした授業科目」(28.6%)となり、キャリア教育の内容が多岐にわたっていることが示されています。これまでに検討されてきたキャリア教育の定義等を勘案すると、キャリア教育が扱う内容は、①勤労観・職業観といった学生の意識、②コミュニケーション能力などのジェネリックなスキル、③社会経済の仕組みといった現実社会の理解という3点に集約できるかもしれません。これらのバランスを考慮しながら、大学や学生の特徴に合わせて適切なキャリア教育の内容を展開できるように働きかけることが重要な役割ではないでしょうか。

関西大学社会学部　教授　川﨑　友嗣

Part 1

大学におけるキャリア形成支援と
キャリア教育

第3章

学生との面談スキル

第3章

学生との面談スキル

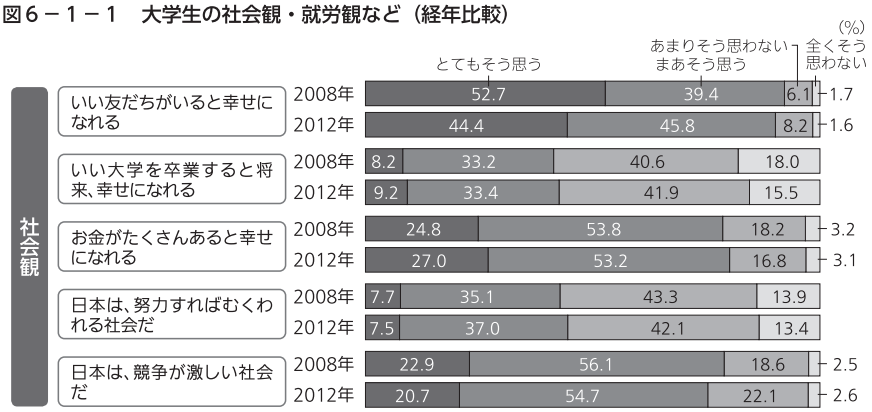
1　大学生の状況（社会観・就労観、将来への展望など）

（1）大学生の社会観

- 「とてもそう思う」と「まあそう思う」、の合計（該当率）が高いのは、「いい友だちがいると幸せになれる」であり2008年調査と2012年調査とも、90％を超えており、経年の変化もみられない。ただし、「いい友だちがいると幸せになれる」に対して「とてもそう思う」と回答した学生はこの間で、8.3ポイント低下している。
- 該当率が低いのは、「いい大学を卒業すると将来幸せになれる」が約40％、「日本は努力をすれば報われる社会である」が約45％であるが、ともに、2008年よりも2012年の方が、該当率が高くなっている。

【大学生の社会観（経年比較）】

図６－１－１　大学生の社会観・就労観など（経年比較）

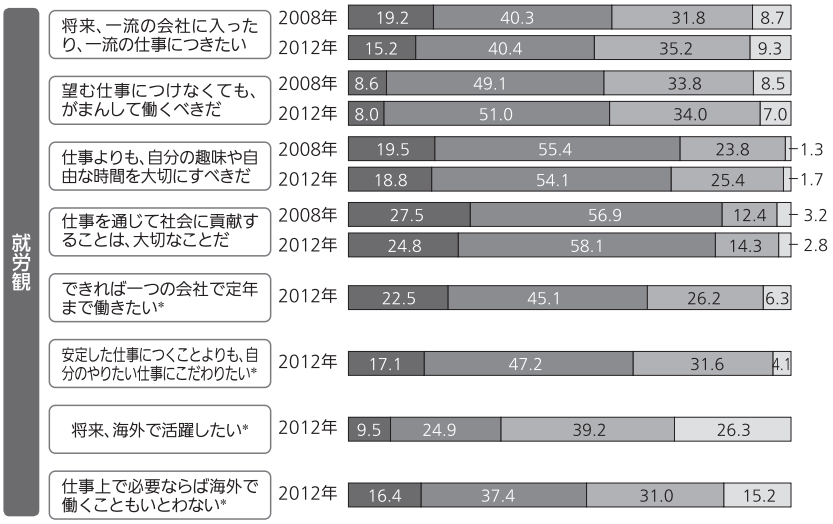


（Benesse 教育研究開発センター『第２回大学生の学習・生活実態調査』131頁2013年４月）

（2）大学生の就労観

- 該当率が高いのは、「仕事を通じて社会に貢献することは大切なことだ」で、2008年調査と2012年調査とも80％を超えている。
- 2012年調査時に新たに設定した項目で高い該当率を示したのは、「できれば一つの会社で定年まで働きたい」が67.6％、「安定した仕事につくことよりも、自分のやりたい仕事にこだわりたい」が64.3％である。

【大学生の就労観（経年比較）】

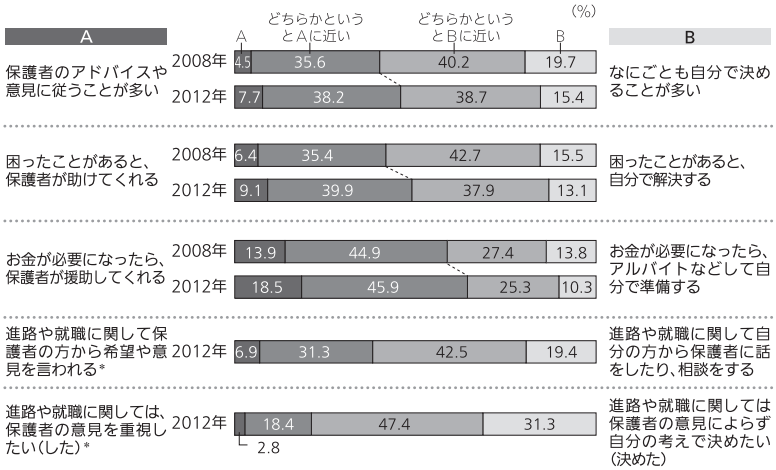


（Benesse 教育研究開発センター『第２回大学生の学習・生活実態調査』131頁2013年４月）

（３）保護者との関係

- 2008年調査と2012年調査とを比較すると、「保護者のアドバイスや意見に従うことが多い」が5.8ポイント増え、「困ったことがあると保護者が助けてくれる」が7.2ポイント増えるなど、保護者への依存度が高まっており、自分でものごとを決めたり、問題を解決したりする学生が減少していることがうかがえる。
- 2012年調査では、「進路や就職に関して保護者の方から希望や意見を言われる」が38.2％であるのに対して、「進路や就職に関して自分の方から保護者に話をしたり相談をする」が61.9％となっている。このことから、保護者に干渉されていると感じる学生よりも、自分から積極的に保護者に相談しているという意識を有する学生の方が多いと考えられる。
- 「進路や就職に関しては、保護者の意見によらず自分の考えで決めたい（決めた）」学生が78.7％となっており、大半の学生は自分の進路については自分の意思で決めたいという考えをもっている。

【保護者との関係（経年比較）】

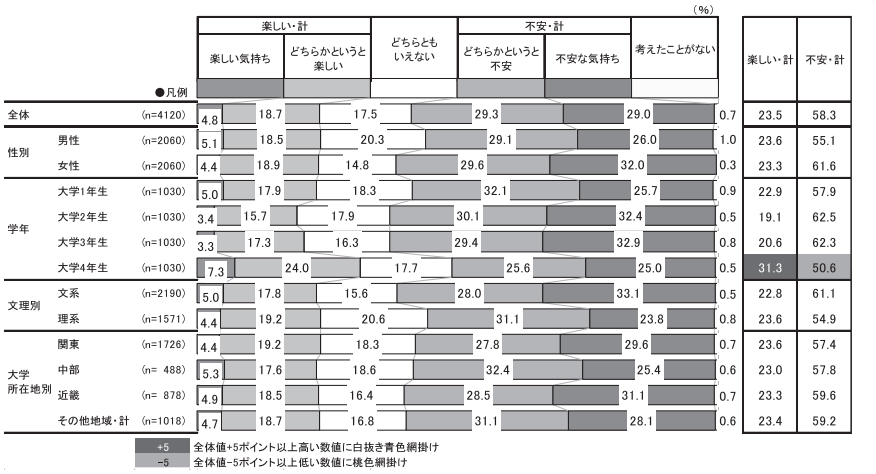


（Benesse 教育研究開発センター『第２回大学生の学習・生活実態調査』135頁2013年４月）

（４）大学生が卒業後の将来の進路について考える時の気持ち

- 大学卒業後の将来の進路について考えるとき、「楽しい気持ち」と「どちらかというと楽しい」（以下、「楽しい・計」）は、23.5％で、「不安な気持ち」と「どちらかというと不安な気持ち」の合計（以下、「不安・計」）58.3％と比較すると、34.8ポイント低い。
- 男女の合計では、女性「不安・計」が61.6％で、男性55.1％と比べると6.5ポイント高い。
- 学年別では、大学４年生「楽しい・計」が31.3％で、大学１～３年生と比べ８ポイント以上高い。

【将来の進路を考えるときの気持ち】

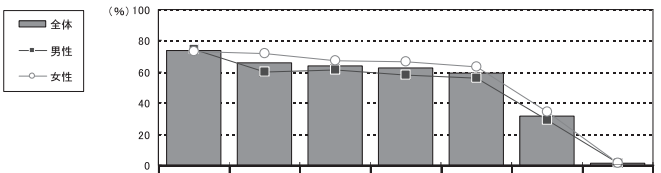


（資料出所：リクルートキャリア・就職みらい研究所「大学生の将来イメージ」６頁2013年４月）

（５）大学卒業後の将来の進路について考える時の気持ち（「楽しい」と思う理由）

- 大学卒業後の将来の進路について、「楽しい」と思う理由は、「新しいことをたくさん経験できそうだから」が73.5％、「仕事を通して学べることが多そうだから」が65.7％、「自分の可能性の広がりを感じられるから」が64.1％であった。
- 男女別では、「仕事を通して学べることが多そうだから」「自分の可能性の広がりを感じられるから」「たくさんの人との出会いが待っているから」「自分で収入を得られるようになるから（自立できる）」「やってみたいことがあるから」と思う女性が、男性と比べて５ポイント以上高い。
- 学年別では、「新しいことをたくさん経験できそうだから」「たくさんの人との出会いが待っているから」「自分で収入を得られるようになるから（自立できる）」と思う大学４年生が、大学１～３年生と比べて８ポイント以上高い。

【将来の進路について考える時の気持ち（「楽しい」と思う理由）】



		調査数	新しいことをたくさん経験できそうだから	仕事を通して学べることが多そうだから	自分の可能性の広がりを感じられるから	たくさんの人との出会いが待っていそうだから	自分で収入を得られるようになるから（自立できる）	やってみたいことがあるから	その他	平均回答個数
全体		(n= 967)	73.5	65.7	64.1	62.2	59.4	31.5	1.2	3.58
性別	男性	(n= 486)	74.1	59.9	60.9	58.0	55.8	29.0	1.4	3.39
	女性	(n= 481)	73.0	71.5	67.4	66.3	63.0	34.1	1.0	3.76
学年	大学1年生	(n= 236)	69.9	68.6	65.3	58.9	50.8	36.0	0.8	3.50
	大学2年生	(n= 197)	68.5	60.9	67.5	58.4	54.8	29.4	2.0	3.42
	大学3年生	(n= 212)	69.3	61.3	59.9	59.9	56.6	32.1	0.5	3.40
	大学4年生	(n= 322)	82.0	69.3	64.0	68.3	70.2	29.2	1.6	3.84
文理別	文系	(n= 500)	75.6	63.6	65.0	65.0	59.6	29.4	1.6	3.60
	理系	(n= 371)	70.4	69.0	61.5	59.0	59.3	31.8	1.1	3.52
大学所在地別	関東	(n= 408)	76.5	66.7	65.9	63.0	58.8	31.9	1.2	3.64
	中部	(n= 112)	66.1	62.5	63.4	56.3	57.1	31.3	1.8	3.38
	近畿	(n= 205)	74.1	63.4	64.4	62.9	58.0	28.8	1.0	3.53
	その他地域・計	(n= 238)	71.0	67.2	60.9	62.6	62.2	32.4	1.3	3.58

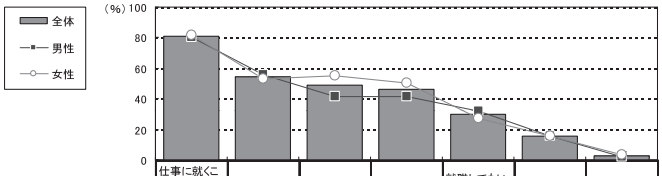
+5　全体値+5ポイント以上高い数値に白抜き青色網掛け
−5　全体値−5ポイント以上低い数値に桃色網掛け

（資料出所：リクルートキャリア・就職みらい研究所「大学生の将来イメージ」９頁2013年４月）

（６）大学卒業後の将来の進路について考える時の気持ち（「不安」と思う理由）

- 大学卒業後の将来の進路について、「不安」と思う理由は、「仕事に就くことができるかどうか（就職できるか）心配だから」が81.0%、「社会・経済情勢が不安定だから」が54.3%、「社会人になる自信がないから」が48.9%、「社会での人間関係が難しそうだから」が46.4%であった。
- 男女別では、女性は「社会人になる自信がないから」「社会での人間関係が難しそうだから」と思う割合が、男性と比較して８ポイント以上高い。他方、男性は「就職してもいつ解雇されるかわからないから」と思う割合が、女性と比較して５ポイント高くなっており、性別によって差異がみられた。
- 学年別では、「不安・計」と思っている大学１～３年生の90%近くが、大学４年生でも55.3%が「仕事に就くことができるかどうか（就職できるか）心配だから」としている。

【将来の進路について考える時の気持ち（「不安」と思う理由）】



		調査数	仕事に就くことができるかどうか（就職できるか）心配だから	社会・経済情勢が不安定だから	社会人になる自信がないから	社会での人間関係が難しそうだから	就職してもいつ解雇されるかわからないから	やってみたいことがないから	その他	平均回答個数
全体		(n=2403)	81.0	54.3	48.9	46.4	29.7	15.6	2.9	2.79
性別	男性	(n=1135)	80.4	55.6	41.8	41.7	32.3	15.6	2.3	2.70
	女性	(n=1268)	81.5	53.2	55.2	50.6	27.3	15.7	3.4	2.87
学年	大学1年生	(n= 596)	86.7	56.4	44.8	42.1	29.9	15.4	2.3	2.78
	大学2年生	(n= 644)	88.8	56.4	50.6	42.4	30.1	17.7	2.3	2.88
	大学3年生	(n= 642)	88.8	52.0	48.3	46.1	29.3	14.5	2.6	2.82
	大学4年生	(n= 521)	55.3	52.2	52.0	56.6	29.4	14.8	4.4	2.65
文理別	文系	(n=1338)	83.0	55.7	49.1	48.0	29.9	17.2	2.7	2.86
	理系	(n= 863)	77.8	53.0	48.2	44.0	30.4	13.6	3.2	2.70
大学所在地別	関東	(n= 990)	81.8	56.1	47.5	45.6	32.4	15.2	2.7	2.81
	中部	(n= 282)	80.1	54.3	53.9	42.6	27.7	14.5	3.5	2.77
	近畿	(n= 523)	79.5	54.5	49.7	47.6	30.2	16.3	3.1	2.81
	その他地域・計	(n= 603)	81.3	51.4	48.3	48.8	25.7	16.4	2.7	2.74

+5　全体値+5ポイント以上高い数値に白抜き青色網掛け
−5　全体値−5ポイント以上低い数値に桃色網掛け

（資料出所：リクルートキャリア・就職みらい研究所「大学生の将来イメージ」８頁2013年４月）

2　新入社員の意識

（1）就労意識

- 2013年度の新入社員調査（対象者は大卒が全体の58％、大学院卒が９％等）では、「社会や人から感謝される仕事がしたい」「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」等、総じてポジティブないし積極的な態度が上位を占めているのに対し、「職場の同僚、上司とは勤務時間以外つきあいたくない」「仕事はお金を稼ぐための手段であり面白いものではない」等、ネガティブないし消極的な態度が下位を占める傾向にある。
- 「仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる」も62.7％あることから、職場の人間関係が新入社員にとって大きな関心事であることが分かる。

【就労意識のランキング】

就労意識のランキング（Q11）

各項目の順位の次の数字は調査項目の質問番号　　（%）

1 位	社会や人から感謝される仕事がしたい（13）	95.7
2 位	仕事を通じて人間関係を広げていきたい（7）	95.6
3 位	どこでも通用する専門技術を身につけたい（3）	88.9
4 位	高い役職につくために、少々の苦労はしても頑張る（9）	86.0
5 位	終身雇用ではないので、会社に甘える生活はできない（12）	84.9
6 位	仕事を生きがいとしたい（1）	80.1
7 位	仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる（6）	62.7
8 位	面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない（2）	60.0
9 位	いずれリストラされるのではないかと不安だ（4）	41.6
10 位	職場の上司、同僚が残業でも自分の仕事が終われば帰る（11）	32.8
11 位	仕事はお金を稼ぐための手段であり面白いものではない（8）	31.5
12 位	いずれ会社が倒産・破綻するのではないかと不安だ（5）	22.5
13 位	職場の同僚、上司等とは勤務時間以外つきあいたくない（10）	20.5

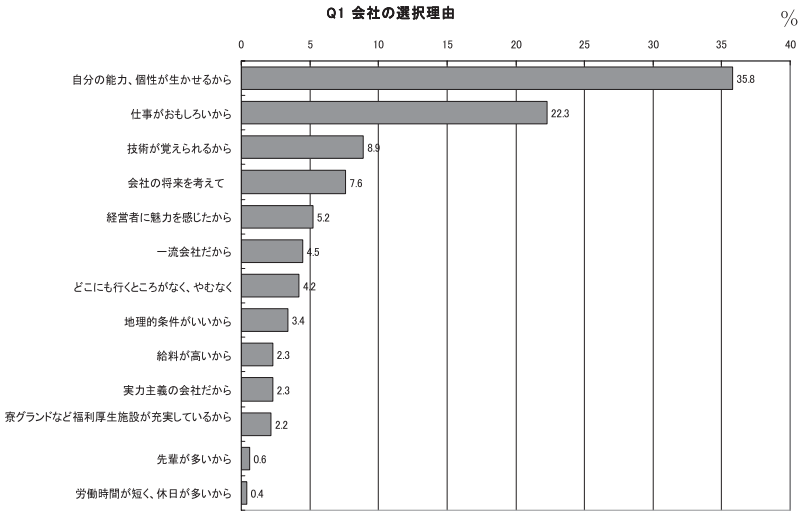
＊右欄の数字は、就労意識に関する質問項目につき「そう思う」と「ややそう思う」の合計

（資料出所：日本生産性本部「平成25年度新入社員の『働くことの意識』調査結果」2013年６月）

（2）就職する会社を選択した理由

- 新入社員が入社する会社を選択する際に最も重視した要因について、最も多かった回答は「自分の能力、個性が活かせるから」で35.8％であり、次いで「仕事がおもしろいから」が22.3％、「技術が覚えられるから」が8.9％等の順となっている。
- 勤務先の企業に関する項目では、「経営者に魅力を感じて」が5.2％、「一流会社だから」が4.5％、「福利厚生が充実しているから」が2.2％などと、軒並み低い数値になっている。
- 約40年前の昭和46年度には27％でトップであった「会社の将来性」は、４年連続で10％以下となっている（2010年が8.3％、2011年が7.7％、2012年が7.8％、2013年が7.6％）。

【会社の選択基準】



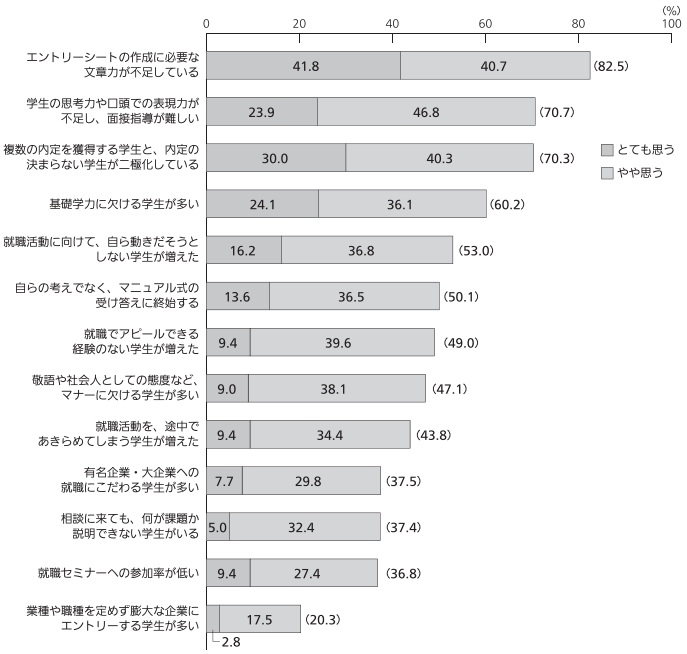
（資料出所：日本生産性本部「平成25年度新入社員の『働くことの意識』調査結果」2013年６月）

3　大学から社会への移行支援

（１）キャリア・センターが感じている学生の課題

- 就職支援活動を通して、キャリア・センターが感じている学生の問題点・課題は、「エントリーシートの作成に必要な文章力が不足している」を「とても思う」と「やや思う」と感じる合計（以下、この項で同じ。）が82.5%（「とても思う」のみでも約42%）ある。
- 「複数の内定を獲得する学生と、内定が決まらない学生が二極化している」が70.3%、「就職活動に向けて、自ら動き出そうとしない学生が増えたこと」が53.0%などとなっている。

【就職支援活動における学生の問題点・課題】

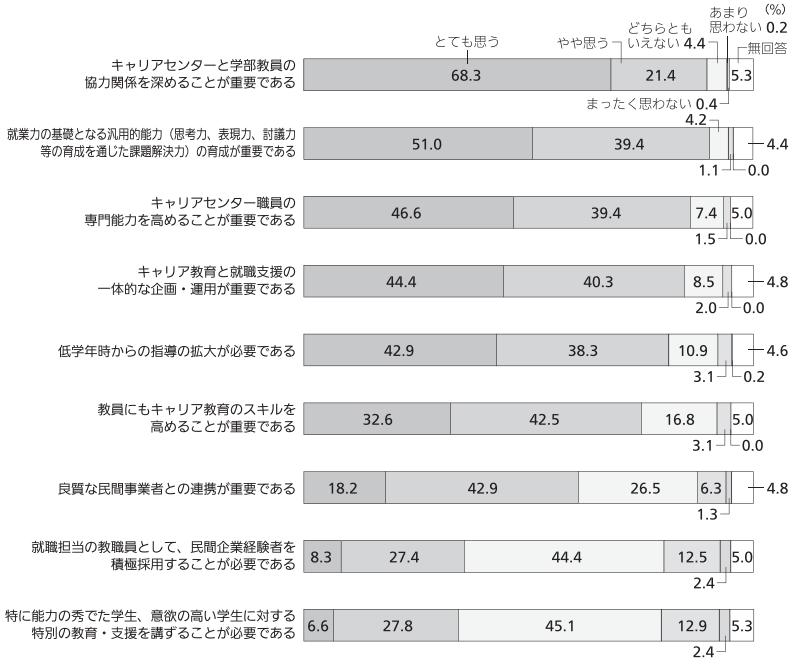


（資料出所：Benesse 教育研究開発センター「大学データブック2012」74頁2012年３月）

（2）キャリア教育・就職支援体制の課題

- キャリア教育・就職支援体制における今後の課題としては、「キャリア・センターと学部教員の協力関係を深めることが重要である」が最も高く、「とても思う」とする回答が68.3％に上る。次いで、「就業力の基礎となる汎用的能力（思考力、表現力、討議力等の育成を通じた課題解決力）の育成が重要である」を「とても思う」とする回答が51.0％となっている。
- 「キャリア・センター職員の専門能力を高めること」を「とても思う」が46.6％、「キャリア教育と就職支援の一体的な企画・運用」が同44.4％、「低学年時からの指導の拡大」が同42.9％等となっている。

【キャリア教育・就職支援体制の課題】



（資料出所：Benesse 教育研究開発センター「大学データブック2012」75頁2012年３月）

4　学生の就職活動とメンタルヘルス

（1）学生の就職活動とメンタルヘルスの社会的背景

- 近年、学生の就職活動の開始時期が早まっているにも関わらず、早期に内定を取れない学生が増加し、就職活動の期間が長くなっている傾向が指摘されている。
  ⇒「就活うつ（就職活動を早期から始めているにも関わらず内定がとれないため、『就職活動の失敗』を自己否定されたように認識し、うつになる傾向）」の危険
- 学生が多くの企業にエントリーするのは現実の就職、雇用環境の厳しさから来る「不安」が背景にあるといわれている。
  ⇒「本人の適性を無視した就活」の危険

（出典：日本学術会議「大学教育の分野別質の保証の在り方について」2010年７月22日）

- 学生は入学当初から「絶対に資格をとりなさい」「これだけ手厚い指導があるのだから（怠けないかぎり）就職できるに違いない」という保護者の期待を背負っている。それにもかかわら

ず（卒業はできても）資格が取得できない単位状況になった場合や、同じ資格を持っているのに自分だけが就職できないように認識した場合、学生にかかるプレッシャーは大きくなり、うつ状態に追い込まれる学生が増加する。

- 学生がおかれたプレッシャー状況を考慮すると、不安からとはいえ、多くの企業にエントリーしてしまう学生の行動も理解できるところであり、就活の失敗を自己否定のように捉えることも、単純な考えすぎではなく、保護者の期待にこたえられない慙愧の念が学生の心理のうちに隠されていることも多いことが指摘されている。就活うつの学生への初期対応は、学生がおかれたプレッシャー状況に理解を示し、共感することが有効である。
- 構造的なうつの背景には構造的な対策が求められる。就活うつの構造を学生に周知し、就活の失敗の原因を性格などの「変化しづらい要因」に求めるのではなく、コミュニケーションスキルなどの「努力次第で向上させることができる要因」に求めるような指導が必要である。大学全体の傾向としては、初年次よりキャリアにつながるコミュニケーションスキルの学びがカリキュラム化されるケースも増えている。

（２）メンタルヘルスの３つのカテゴリー

- 就職活動に支障が生じている学生の中には、特別な配慮を要する者もいる。ここでは３つのカテゴリーでそれを説明する。

①　発達障害

- 発達障害とは生まれつき脳の発達が通常と異なっているために、幼児から症状が現れるとともに、成長するにつれ、自分自身の持つ不得意な部分に気づき、生きにくさを感じることもある障害である（参考：厚生労働省 HP「発達障害」）。
- 発達障害はいくつかのタイプに分類されており、通常「自閉症・高機能自閉症（アスペルガー障害）・注意欠陥多動性障害（ADHD）・学習障害（LD）・チック障害」などが含まれる。その症状は多様だが、①対人関係が苦手②コミュニケーションが苦手③行動の偏り（こだわりの強さ）が共通している。
- これら発達障害が他の障害と異なる点の一つは、思春期、青年期に障害があることを認識するケースが多いことである（したがって、療育や診断は受けていない）。大学生の場合、就職活動期にそれと気づくケースも珍しくない。

【キャリア・コンサルタントの対応】

ⅰ　ダブルタスクへの対策（一度に二つの仕事をこなせるか）：ダブルタスクとは例えばコピーをしながら電話を受けるなど、一度に二つの指示が出ている状況を指す。発達障害があってもワンタスクであれば高い能力を示す者は多い。しかし現場で混乱する原因の多くはダブルタスク、トリプルタスクの処理である。インターンシップ等であらかじめ想定されるダブルタスクには、行動リハーサルをしておくと良い。

ⅱ　「空気が読めない」ことへの対策：発達障害を持つ学生にとって「空気を読む」ことがとても難しいことがある。それは短期間に変わるものではなく、むしろ周囲が彼ら・彼女らを理解し、時間をかけて変化を促すものである。キャリア・センター職員やキャリア・コンサルタントとして「空気が読めない」ことをフォローする場合、時間的展望を確認すると落ち着くケースが多い。発達障害がある者が混乱をするのは、その日がどういう流れで、何時に何があり、仕事をどの順番で、どこでやればよいのかといった見通しが持てないことであることから、朝のうちにこれらの見通しを持つ習慣をもつことが大きな齟齬を生まないための

コツである。また指示をする側も「など」「みたいな」「だいたい」「～ぐらい」という曖昧な表現はなるべく避けた話し方を心がけることは、彼ら・彼女らとのコミュニケーションをスムーズに進めるためのコツである。

iii　細かいミスが多い場合の対策：書類づくりや電話の対応等で大きな失敗ではないが、ケアレスミスが多発するケースがある。注意や指示は理解していても、やらせてみると細かいミスがでるような場合、モノのみえ方に不得手があり書類を部分的に読み飛ばしていたり、短期的な記憶の齟齬が大きく、言葉の注意が記憶に残りづらいタイプであることも考えられる。こうした場合、モノの見え方や短期記憶の集中に役立つビジョン・トレーニングという方法が開発されている。

（参考：北出勝也『1日5分　大人のビジョン・トレーニング』講談社2012年、斎藤富由起・守谷賢二（編）『児童期・思春期のSST ―特別支援教育編―』三恵社2011年）

② 精神疾患

- 年齢的に統合失調症の多発期に入るので、幻聴や幻覚、妄想などが会話に入った場合は、速やかに保健室または医療機関と連携し、リファーすべきである。うつについては就活うつのほか、青年期の女性に多いとされる非定型うつに留意する必要がある。
- これまでのうつは朝方に調子が悪くなり、疲労感が増して、何もしたくなくなるのに対して、非定型うつは夕方から調子が悪くなるものの、好きなこと（買い物や外出）は可能で元気な姿を見せる。他方、嫌なことには周囲が困惑するほどの回避姿勢を呈する。単位取得が難しくなったり、「わがまま」と認識され対人トラブルが絶えなかったりする青年層に隠れている。頑張れという励ましは従来うつには禁句だが、非定型うつでは文脈によっては励ましも有効な場合がある。

【キャリア・コンサルタントの対応】

i　非定型うつの場合、本人に病識はないが、自分自身のあり方に自分も困っている傾向がある。境界性パーソナリティ障害のように相談枠組みを極端に嫌うわけでもない。

ii　関わりの最初に病院に行くことを急かしたりせず、決して「わがまま」とは見ていないこと、病気かどうかはともかく、自分で自分を持て余して焦っている点に共感しながら定期的な相談を優先すると、医療機関にもつながりやすく、生活習慣の立て直しもスムーズになる。深夜2時あたりのパニック発作（わけも泣く涙があふれるなど）の有無を聴いておくことも、非定型うつのアセスメントに役立つ。

③ 人見知りやコミュニケーションスキル不足

- 発達障害や精神障害ではないにせよ、生育歴を背景に「人見知りが激しい」「コミュニケーションが下手」などの社会性の未熟な青年層も増えている。とても良い内面性を持っていてもそれを伝えるスキルに欠けている青年層は多く、キャリア形成支援やキャリア教育を考える際、就活でハイリスク群になるのはこのタイプの青年層と思われる。この青年層は単純なビジネスマナー講座や就活スキルでは足りず、またそういう講座に継続的に参加することも難しい。

【キャリア・コンサルタントの対応】

i　このタイプの学生たちに必要なことは、スキルの学び以前に、自分が安心して話せる場の確保である。学生相談室や学習支援室、キャリア相談室などでは近年、カウンセラーやコンサルタントがファシリテーターとなって一定の時間内であれば誰でも参加でき、温かい雰囲気で話しあえる居場所づくりを行っているところが多いが、こういう居場所づくりはこれらの青年層には特に効果的である。

ii　居場所があり、初めはカウンセラーと２人でしか話せないかもしれないが、その後、カウンセラーのファシリテートのもとで、同世代の青年たちと忌憚なく話せたという経験があると、その後のスキルの学びが促進される。このタイプの学生のキャリア形成にとって、学生相談室やキャリア相談室などの果たす役割が大きいことになる。

（３）予防としてのキャリアセルフエフィカシー

学生のメンタルヘルスを考えれば、うつや不安に襲われる前に、メンタルヘルスを維持しながら学生が就職活動に臨める体制をつくる必要がある。そのためには、キャリア教育を担当する部署が、次の５つを構成要素とするキャリアセルフエフィカシー（学生が自分自身のキャリアを自分自身でつくっており、就職活動でもうまくやれるだろうと確信できる度合い）を指針とした教育体系をつくることが望ましい。

①キャリアディシジョン：「自分の興味関心、能力に合う職業を見つけられると確信できる度合い」であり、適性検査やインターンシップ、さらにさまざまな職種について広く知るための学習により高められる。

②キャリアコーピング：「欲求不満を感じても上手に処理して、就活を続けることができると確信できる度合い」であり、失敗した原因の帰属を「性格」や「才能」という固定したものに求めず、スキル不足のような変化しやすいものに帰属する習慣をつけたり、自分なりのストレス対処法を自覚的に習慣化させることによって高められる。

③キャリアデザイン：「就職への準備を学生生活の中で位置付けて、計画的に行なうことができると確信できる度合い」であり、主に、就職課やキャリア教育担当部署との積極的な関わりを意味する。近年、キャリア教育担当部署がさまざまな企画を立て積極的にキャリア教育を主導する試みが行なわれているが、参加する学生層が固定化される場合は、学校全体として入学初期に学生をグルーピングして、少数グループではあるが、全員参加のキャリア教育の企画を立てることが有効である。

④キャリアアクションリサーチ：「職業選択のための情報を集められると確信できる度合い」であり、主として交友関係が広い学生は高くなり、狭い学生は低くなる傾向がある。IT 機能を利用した定期的なキャリア教育の情報発信が求められる。

⑤キャリアレディネス：「就活に向けてダブルスクールをしたり、両親と話し合うことができると確信できる度合い」を意味する。学生生活の中で当初の目標が変化することはしばしば見られる。その時、入学時の保護者からのプレッシャーを考慮して本当はやりたい職業を抑えてしまう場合、キャリア教育や就職活動へのモチベーションが下がることは自明である。また、ダブルスクールを考えたいが、保護者の経済事情を考えて相談できないため、目標を達成できないと思いこんでいる場合もある。

（参照：小野淳・斎藤富由起・社浦竜太「四年制大学におけるキャリアセルフエフィカシー尺度開発の試み」千里金蘭大学紀要2008年）

5　大学等でキャリア形成支援・キャリア教育を実施するために必要なスキルと知識

（１）個別相談の領域で求められる能力

• 個別相談の領域では、キャリア・コンサルタントは、各相談者のニーズを的確に把握し、必要

な助言や情報提供等を行っていく役割が期待されている。

- この領域では、個別相談のスキルが必要である。学生目線での相談、短期的なテクニカルな就職支援にとどまらない長期的な視野から支援を行うこと、グループアプローチ・スキルも求められる。
- 学生と一緒に問題点を整理し、学生の潜在的な思いや強み、仕事に係る価値観等に気づかせ、必要な助言や情報提供等を行い、学生の気づき、後押しを行っていくスキルが求められる。
- 必要に応じて、エントリーシートやジョブ・カード、大学が導入しているキャリアシート等も活用しながら、支援のプロセスを蓄積・整理し、これを活かしていく能力も必要である。
- 企業等から情報を収集する能力、個々の学生のニーズに応じて適切な情報をタイミングよく提供する能力、企業にアプローチして求人を開拓する能力も求められる。
- 問題を抱える学生や発達障害の可能性のある学生等、特に支援が必要な「ハイリスク層」に対して、的確に見立てを行い、学内・学外の機関や専門家に適切にリファーする力も必要となる。
- 知識面では、情報提供・業界情報や、求人情報についての最新の知識・理解が必要である。さらに、企業の募集採用活動や学生の就職活動状況についての理解、大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識、学生に対し基本的な労働法制度について説明するための知識等も必要である。

【個別面談の領域において主に求められる能力】

	内　容
スキル面	◎　個別相談スキル ・　長期的視点から支援を行うスキル ・　発達障害など問題のある者に対してアプローチするスキル ・　見立てを行い、リファーするスキル ・　グループアプローチ・スキル ・　情報を収集する力・提供する力 ・　企業にアプローチする力（求人開拓力を含む） ○　キャリアシート作成を支援するスキル ○　面接指導を行うスキル ・　保護者・留学生等に対応するスキル ・　キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共） ・　自ら学習する力（共）
知識面	◎　職業情報・業界情報についての知識・理解（共） ◎　求人情報についての知識・理解 ・　リファー先についての知識・理解 ・　大学等組織運営の実態・教育現場に関する理解（共） ・　学生・若者文化への理解（共） ・　当該大学等の教育方針等に対する理解（共） ・　当該大学等の学生の特徴についての理解（共） ・　学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共） ・　大学等のカリキュラムについての理解（共） ○　企業の募集採用活動や学生の就職活動状況についての知識（共） ・　大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識（共） ・　労働法制度についての理解（共） ・　企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解
	（共） ○　各種ツールの使い方についての理解

※領域に関わらず共通して求められるものには（共）と付した。
※非常に強く求められるものには◎、強く求められるものには○を付した。

（資料出所：厚生労働省「平成23年度キャリア・コンサルティング研究会―大学等キャリア教育部会」報告書2012年３月）

（２）インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域で求められる能力

- キャリア・コンサルタントには、有意義なインターンシップを行わせるために、学生に必要な準備を行わせたり、インターンシップ先の選定を支援したりする役割やセミナー等の場において、学生の自己理解・業界研究・企業研究の支援を行うこと、OB・OG 講話、ビジネスマナー講座、試験対策講座等のセミナー、各種ガイダンス等を企画・運営する能力が求められる。
- セミナー講師を外部に求める場合には的確な人に依頼する力が求められ、自ら説明を行う場合には、わかりやすく説明する力が求められる。
- 企画を行うに当たっては、参加団体（企業等）の協力を得ることが必要なほか、大学組織に働きかける力、大学等のカリキュラムとの関係について必要な配慮を行うこと、企画を学生に周知することも求められる。
- セミナーの場では、ファシリテートしたり、コーディネートしたりするスキルの他、グループワーク等の手法を活用するスキルも必要である。
- セミナーを運営していくためには、職業情報・業界情報についての知識・理解が不可欠である。
- キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識のほか、学生についての理解も必要である。
- 学生の募集・採用に関するルールのほか、労働法制度についての理解も求められる。

【インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域において主に求められる能力】

	内　容
スキル面	◎　インターンシップ・セミナー・企業説明会等を企画・運営するスキル ○　セミナー等の場で説明する力 ○　セミナー等の場でファシリテートしたり、コーディネートしたりするスキル ・　情報を収集する力 ・　情報を提供する力 ・　グループワーク等の手法を活用するスキル ・　大学組織へ働きかけるスキル（共） ・　企業とのネットワークを構築する力 ・　キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共） ・　自ら学習する力（共）
知識面	◎　職業情報・業界情報についての知識・理解(共) ◎　個別の企業についての情報 ○　インターンシップに関する知識 ・　キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識 ・　学生・若者文化への理解（共） ・　学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共） ・　大学等組織運営の実態についての理解（共） ・　教育現場に関する理解（共） ・　当該大学等の教育方針等に対する理解（共） ・　当該大学等の学生の特徴についての理解（共） ・　マナーについての知識・理解 ・　企業の募集採用活動や学生の就職活動状況についての知識（共） ・　大卒就職に係るルールや就職支援策についての知識（共） ・　労働法制度についての理解（共） ・　企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解（共）

※領域に関わらず求められるものには（共）と付した。
※非常に強く求められるものには◎、強く求められるには○を付した。

（資料出所：厚生労働省「平成23年度キャリア・コンサルティング研究会―大学等キャリア教育部会」報告書2012年３月）

（3）キャリア教育科目の領域で求められる能力

- この領域では、「キャリアデザイン」等、キャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする正課の一般教養科目または専門教育科目の授業を担当する教員として、授業カリキュラムの作成及び授業の運営の役割が期待される。
- 授業を担当するに当たっては、授業の全体（1セメスター：15回）を担当教員として担当するケースだけでなく、1コマないし数コマを担当する等、授業の一部を担当するケースの両方が考えられる。
- 授業を企画・運営し、実施するスキルが求められる。その際、授業によっては、教材の作成や選定を行う必要もあるほか、グループワーク等の手法を活用することが求められる場合もある。
- 授業を適切に行うことができるよう、大学組織（経営組織・教学組織等）に対して必要な働きかけを行う力も求められる。
- キャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする授業を行う際には、学生の理解度にあわせて、職場の実態に関する情報や、職業情報・業界情報を適切に提供するほか、働くことの実態について考えさせたり、学生の自己理解・自己分析を支援したりしていくことが求められる。
- 授業の全体を担当教員として行う場合には、授業プログラム作成、教材作成、成績評価、教員として授業を行うためのスキルが必要になる。
- 知識面では、キャリアについての授業をするために必要な知識（働くことについての理解、働き続ける中では人間関係や仕事と家庭の両立等様々な課題があることについての知識・理解、職業情報・業界情報についての知識・理解、労働法制度についての理解等）が求められる。
- キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識のほか、当該大学等の教育課程に対する理解、カリキュラムの作成方法等の理解、大学等組織運営の実態についての理解等も必要である。
- 授業を行う上では、教育現場に関する理解、学生・若者文化への理解、当該大学等の学生の特徴についての理解も必要となる。

【キャリア教育科目の領域において主に求められる能力】

	内　容
スキル面	◎　授業（インターンシップを含む）を企画・運営するスキル ・　授業（インターンシップを含む）を実施するスキル ・　教員への提案・助言力 ・　大学組織へ働きかけるスキル（共） ・　グループワーク等の手法を活用するスキル ・　キャリア・コンサルタントが自らを評価する力（共） ・　自ら学習する力（共）
知識面	○　当該大学等の教育課程に対する理解 ○　企業等での職業経験で得た「働くこと」についての理解（共） ・　労働法制度についての理解（共） ・　大学等組織運営の実態についての理解 ・　教育現場に関する理解（共） ○　職業情報・業界情報についての知識・理解（共） ・　インターンシップに関する知識 ○　キャリア形成・就職に係るカリキュラムに関する知識 ・　学生・若者文化への理解（共） ・　学生の発達課題（心理的側面）についての理解（共） ・　当該大学等の教育方針等に対する理解（共） ・　当該大学等の学生の特徴についての理解（共）

※領域に関わらず求められるものには（共）と付した。
※非常に強く求められるものには◎、強く求められるものには○を付した。

（資料出所：厚生労働省「平成23年度キャリア・コンサルティング研究会―大学等キャリア教育部会」報告書2012年3月）

6　キャリア・コンサルティングの基本的スキル

（１）カウンセリング・スキル

- キャリア・コンサルティングの進め方を体系的に理解した上で、キャリア・コンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度および誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談できること。
- 相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバックなどの積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点について理解し、これらを展開できること。

（２）グループアプローチ・スキル

- グループを活用したキャリア・コンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点などについて理解し、それらを踏まえてグループアプローチができること。
- 若者の就業意識の啓発や社会的・基礎的能力の習得支援、自己理解・仕事理解などを効果的に進めるためのグループアプローチができること。

（３）キャリア・シートの作成指導・活用スキル

- キャリア・シートの意義、記入方法、記入に当たっての留意事項などの十分な理解に基づき、相談者に対し説明できるとともに適切な作成指導ができること。
- キャリアの方向性の整理や意思決定の確認ができるよう、ジョブ・カードなどの作成支援や必要な情報提供ができること。

（４）相談過程全体のマネジメント・スキル

- 相談者が抱える課題の把握を適切に行い、相談過程のどの段階にいるかを常に把握し、各段階に応じた支援方法を選択して適切に相談を進行・管理できること。

（参考：厚生労働省「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」2011年３月）

7　キャリア・コンサルティングの過程において必要なスキル

（１）相談場面の設定

- 物理的環境の整備：相談を行うにふさわしい物理的な環境、相談者が安心して積極的に相談ができるような環境を設定することができること。
- 心理的な親和関係（ラポール）の形成：相談を行うに当たり、受容的な態度で（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）接することにより、心理的な親和関係を確立することができること。
- キャリア形成及びキャリア・コンサルティングに係る理解の促進：主体的なキャリア形成の必要性やキャリア・コンサルティングでの支援の範囲、最終的な意思決定は相談者自身が行うことであること等、キャリア・コンサルティングの目的や前提を明確化することの重要性につい

て、相談者の理解を促すことができること。
- 相談の目標、範囲などの明確化：相談者の相談内容、抱える問題、置かれた状況を傾聴や積極的関わり技法等により把握・整理し、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得ることができること。

（2）自己理解支援

- 自己理解への支援：職業興味や価値観などの明確化、キャリア・シート等を活用した職業経験の棚卸し、職業能力の確認、個人を取り巻く環境の分析等により、相談者自身が自己理解を深めることを支援することができること。
- アセスメント・スキル：年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に、適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、心理検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援することができること。

（3）仕事理解支援

- 相談者がキャリア形成における仕事（職業だけでなく、ボランティア活動等の職業以外の活動を含む）の理解を深めるための支援をすることができること。
- インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することができること。

（4）啓発的経験支援

- インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について相談者自らが理解できるように支援し、その実行について助言することができること。
- 相談者がそれらの経験を自身の働く意味・意義の理解や職業選択の材料とすることができるように助言することができること。

（5）意思決定支援

- キャリア・プランの作成支援：自己理解、仕事理解及び啓発的経験をもとに、職業だけでなくどのような人生を送るのかという観点や、自身と家族の基本的生活設計の観点等のライフプランを踏まえて、相談者のキャリア・プランの作成を支援することができること。
- 具体的な目標設定への支援：相談者のキャリア・プランをもとにした中長期的な目標や展望の設定と、それを踏まえた短期的な目標の設定を支援することができること。
- 能力開発に関する支援：相談者の設定目標を達成するために必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供するとともに、相談者自身が目標設定に即した能力開発を行うためのプランの作成及びその継続的見直しについて支援することができること。

（６）方策の実行支援

- 相談者に対する動機づけ：相談者が実行する方策（進路・職業の選択、就職、転職、職業訓練の受講等）について、その目標、意義の理解を促し、相談者が自らの意思で取り組んでいけるように働きかけることができること。
- 方策の実行のマネジメント：相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をすることができること。

（７）新たな仕事への適応支援

- 方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。

（８）相談過程の総括

- 適正な時期における相談の終了：キャリア・コンサルティングの成果や目標達成具合を勘案し、適正だと判断できる時点において、相談を終了することを相談者に伝えて納得を得たうえで相談を終了することができること。
- 相談過程の評価：相談者自身が目標の達成度や能力の発揮度について自己評価できるように支援することができること。また、キャリア・コンサルタント自身が相談支援の過程と結果について自己評価することができること。

（出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」2011年３月）

8　キャリア・コンサルティング面接のプロセス

①**相談者との関係構築**：相談者に対する受容的・共感的な態度を維持しながら、傾聴を通じて、相談者が安心して話ができる信頼関係（ラポール）を形成する。

②**相談者の抱えている問題（相談者が訴えている問題及びキャリア・コンサルタントの視点からみた相談者の問題）の把握**：相談者の話す内容や話し方、相談者の態度等から、相談者の問題が何であるかを理解する。さらに、キャリア・コンサルタントの視点から、相談者自身では気づいていない相談者の問題についても把握する。

③**その問題を解決するための目標の設定**：解決すべき問題を把握したら、相談者の悩みや阻害要因に気づかせ、次に、問題を解決するためのいくつかの具体的な方策を選択し、それを一連の行動ステップに組み立てる。

④**目標を達成するための具体的方策の立案とその展開**：選択した方策について、意思決定、学習、自己管理というやり方で実行する。

（参照：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』雇用問題研究会2010年281頁以下）

大学におけるキャリア・コンサルタントとして

大学のキャリアセンターで学生のキャリア支援を始めて６年になる。大学という高等教育機関で学生を支援するなかで特に心掛けていることがある。

何より、答えを持っている学生との関わり方である。学生との個別相談で学生生活の話を聞きながら、学部学科の特徴を掴んでいくことが必要だ。例えば「ゼミ活動に力を注ぎました」と同じ言葉を聞いても、フィールドワークでまち歩きマップを作成した経験があり市役所や商店街の大人達と話したり、実際に街を歩き回った体験がある学生。ディベート中心のゼミで論理的に話すのが得意な学生。法学部で模擬裁判を体験して１つの事柄を様々な視点で見ることが得意な学生などと、学部学科やゼミの特徴を意識しながら学生一人一人の言葉に丁寧に耳を傾ける必要があると思う。学生は周りの友人達も似たような体験をしているために、キャリア・コンサルタントの私が「すごい！」と思うことも「でも、普通のことだし」と自身を過少評価する傾向を感じる。大学だからこそマッチング重視ではなくキャリア・コンサルタント自身が学生一人一人に好奇心を持ち、積極的に学生の可能性を見つけて広げていく気持ちが大切だと考える。

また、大学の専任職員の方々は、その大学・学部・学科の特徴や学生の様子について知識が豊富で教員や他部署との連携が取りやすい。大学のキャリア・コンサルタントとして学生を支援するためには、専任職員の方々・教員の方々との連携を心掛けて、常にネットワーク形成を意識することも大切だと考える。

大学ならではの豊富なリソースを学生支援に活かすことを常に心掛けながら、今後も学生支援を続けていきたい。

法政大学キャリアセンター　キャリア・コンサルティング２級技能士　産業カウンセラー
長谷川里江子

Part 1

大学におけるキャリア形成支援と
キャリア教育

第4章

業界情報・職業情報の入手と活用

第４章

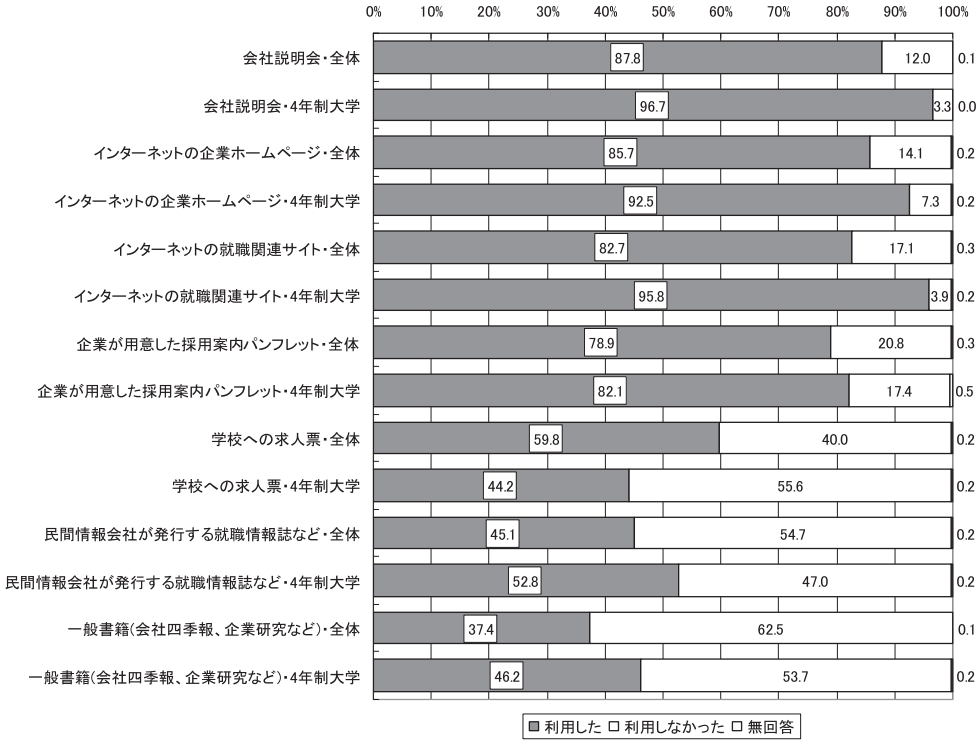
業界情報・職業情報の入手と活用

１　学生の就職活動の方法

（１）学生の就職活動の情報源

- 就職活動に際して、インターネットの就職情報サイトや企業ホームページ閲覧を通じて企業の求人情報や企業情報を入手する方法を取る学生の比率が高い。
- 2013年４月に入社した新入社員のうち、４年制大学卒業者は、「就職関連サイト」については95.8％が、「企業ホームページ」については92.5％が利用しており、特にインターネット情報の重要性が非常に高くなっている。
- 大卒の新規学卒者の採用を実施している企業は、約７万社とされているところ（経済産業省「人材ニーズ調査」等を参照）、新規学卒者の就職情報サイトの最大手といわれるところでも、掲載企業数は10,328社（2014年３月卒業予定者に対する2013年７月１日現在の数値）である。

【学生の就職活動の情報源】



（資料出所：日本生産性本部「平成25年度新入社員の『働くことの意識』調査結果」2013年６月）

（２）業界情報、就職情報などへのアクセス

学生のコミュニケーション（ツール）の背景を理解

- よく利用するSNS（ソーシャル・ネットワーク・システム）は、Facebook、LINE、Twitterの三つ巴となっており、SNSを利用しないと回答した学生は１割以下。
- 民間の就職情報会社調べでは、平成26年卒業予定で就職を目指している大学生・大学院生のう

ち、スマートフォン（高機能携帯電話）保有者の割合は８割を超えている。「就職活動のどのような場面で有効か？」との問いには、「企業セミナーの予約、確認」「地図の閲覧（企業訪問やセミナー会場に利用）」「企業からのメッセージ」の確認が回答の上位。

（参照：株式会社マイナビ「2014年卒マイナビ大学生のライフスタイル調査」2013年１月）

（３）SNS を利用した就職活動

- 就職活動において、ここ数年注目されている SNS の利用率は、2013年３月卒者で「ツイッターやフェイスブック等のソーシャルメディアで知人や友人から情報を収集」が9.7%、「ツイッターやフェイスブック等のソーシャルメディアで企業や業界に関する情報収集」は8.4%と、まだ低い状態である。

（参照：MMD 研究所「就職活動に関する実態調査」2013年６月14日）

- SNS を利用した就職活動によるメリット
  - 業界研究のサポート（採用 HP や求人サイトにはない最新の情報が手に入ることがある）
  - OB 訪問のサポート（出身地、出身校、勤務先など多角度から検索できる）
  - 説明会やセミナーのサポート（同業界を目指すグループ等、特定のコミュニティを作ることができる）

（参照：「Facebook を最大限活かす就活術！」http://f-navigation.jp/column/063.html）

- SNS を利用した就職活動によるデメリット
  - 「なりすまし」のリスク（第三者が偽りの採用ページを立ち上げたり、偽アカウントを使って企業の社長やリクルーター社員になりすますことがある）
  - 不用意発言をしてしまうのでは、と不安になる
  - プライベート情報などを気軽に書き込めなくなる

（参照：「実はリスクがいっぱい⁉ SNS を使った『ソーシャル就活』が急増中」
http://knowhow.dreamgate.gr.jp/legal/）
（参照：電通パブリックリレーションズ「就職活動中の大学３年生に聞く第２回ソーシャルリクルーティング調査」
http://www.dentsu-pr.co.jp/wp-content/themes/dpr_themes/release/20130205_report.pdf）

2　業界情報・企業情報へのアプローチ・検索

（１）業界動向を理解する検索サイト（主要なもの）

①国立国会図書館：業界動向の調べ方（シェア、ランキング等）：
http://rnavi.ndl.go.jp/research_guide/entry/theme-honbun-102076.php
②帝国データバンク業界動向：http://www.tdb.co.jp/report/industry.html
③業界動向サーチ　コム：http://gyokai-search.com/2nd-genre.htm
④日本の業界研究・業界地図・業界動向：http://www.gyoukaimap.com/
⑤日本の業界・業界地図：http://www.marinehero.com/gy/
⑥経済レポート情報　経済レポート専門 NEWS：http://www3.keizaireport.com/
⑦矢野経済研究所：http://www.yano.co.jp/ydb/index.php

（２）業界動向全般を理解する書籍（主要なもの）

①業種別審査事典（金融財政事情研究会　不定期刊）

１千以上の業種について、業種の特色、業界動向、業界知識、業界の課題と展望、関連法規、業界団体などを記述しているほか、統計を始めとする図表類も掲載されている。

② TDB 業界動向（TDB レポート）（帝国データバンク　隔月刊）

国内の主要産業ごとに、業界全体の動向と今後の見通し、主要企業の動向、最近１年の出来事等を各種統計とともに解説しているほか、業界天気図などを掲載している分野もある。

③業種別業界情報（経営情報出版社　年刊）

業界のあらましと現状、業界の仕組みと特性、経営の動向と問題点、業界の悩みと今後の方向等をまとめている。

④日経業界地図（日本経済新聞社　年刊）

⑤会社四季報業界地図（東洋経済新報社）

⑥帝国データバンクのパッとわかる業界地図（帝国データバンク）

⑦最新業界地図（成美堂出版）

⑧図解革命！業界地図最新ダイジェスト（高橋書店）

⑨図解業界地図が一目でわかる本（知的生き方文庫　三笠書房）

（３）市場規模やマーケットシェア、経営指標（主要なもの）

①日経シェア情報（日本経済新聞出版社　年刊）

製造品やサービスについて、国内と世界の市場規模・国内シェアを収録している。各分野について、現状を解説しているだけでなく、今後の展望等を分析している。

②日経経営指標　全国上場会社版（日本経済新聞社　年刊）

上場会社（外国企業）の連結決算や各財務諸表の実数値等のデータが収録されている。

③産業別財務データハンドブック（日本経済研究所　年刊）

東京・大阪・名古屋の３証券取引所の１部、２部のいずれかに11年以上上場を続けている企業のうち、約2500社（金融・保険を除く）の財務データを掲載している。

④全国企業財務諸表分析統計（帝国データバンク　年刊）

約10万社（金融・保険を除く）の経営指標を業種別に分析した資料である。大企業と中小企業も含めた網羅的な情報を得ることができる。

⑤ TKC 経営指標（TKC 全国会　年刊）

国内中小企業のうち約22万社の監査結果を集約した分析統計表で、都道府県別のデータも掲載されている。

⑥小企業の経営指標調査（日本政策金融公庫）

http://www.jfc.go.jp/n/findings/sme_findings2.html

従業員50人未満の企業を対象に調査を行い、業種ごとに経営指標を分析してまとめている（2012年版は７つの業種）。

（４）個別企業の経営指標

①日本経営指標　全国上場会社版（日本経済新聞社）

上場企業（外国企業を除く）を調査対象として、企業別と業種別平均値を掲載している。

②有価証券報告書

上場企業と一部の未上場企業が金融庁に提出する有価証券報告書には、財務諸表と主要な経営指標が掲載されている。この有価証券報告書は、EDINET（有価証券報告書等の開示書類を閲覧できるホームページ：http://info.edinet-fsa.go.jp/）で全文を見ることができる。

（５）中小企業（未上場企業）の経営指標

2006年に施行された会社法の規定では、株式会社に対して、貸借対照表、損益計算書、事業報告、株主資本等変動計算書等の各種計算書類の作成、保存、株主への提供等を義務付けている。大会社については貸借対照表と損益計算書を、それ以外の会社については貸借対照表を公告することを義務付けているため、「決算公告」として閲覧・入手することが可能である。

決算公告の公表時期は、ほとんどの場合、株主総会が開かれた翌日である。３月決算の会社の多くは、６月末日に株主総会を開催するため、この時期に多数の決算公告が日刊新聞（日本経済新聞に掲載されることがほとんど）または官報に掲載される。

①日本経済新聞に掲載される決算公告の調べ方

日本経済新聞に掲載された過去の決算公告を閲覧するためには、同紙の「縮刷版」が便利である。縮刷版の巻末には記事索引が付されているので、その中の「会社決算公告」の項目を見ると掲載日と掲載面を知ることができる。

②官報に掲載された決算公告の調べ方

官報に掲載された決算公告を検索するための資料として、官報総索引（文化図書　年刊）は、１年間に官報に掲載された記事について省庁別及び事項別に検索を行い、掲載年月日と掲載ページを調べるための資料であり、「会社決算公告」という項目もある。ただし、会社名からの検索はできないので、掲載日順に配列されている「会社決算公告」の中から探し出す。

③決算公告情報を掲載する主要なインターネットサイト

- 帝国データバンク：TDB 企業サーチで、帝国データバンクが提供する「インターネット決算公告サービス」に登録している企業の決算情報を PDF ファイルで参照することができる。
- TKC 全国会：TKC 全国会の TKC 決算書類公開データベースでは、会員（約9500人）の関与先企業が決算書類を公開している。
- 全国中小企業団体中央会：株式会社決算書類公開システムにおいて、貸借対照表を公開している。
- 株式会社 Direction Partners：決算公告 mall―電子決算公告サイトで、情報通信業・サービス業等の企業について、貸借対照表を参照することができる。

④会社のホームページに掲載された決算公告の調べ方

検索エンジンを用いて、決算公告を探したい会社名と「決算公告」という語による検索をおこなう。

（参照：国立国会図書館「決算公告の調べ方案内」）

http://rnavi.ndl.go.jp/research_guide/entry/theme-honbun-102096.php

（６）業界情報の検索

①厚生労働省「産業職業情報所在情報（業界団体編）」データベースⅠ「標準産業分類準拠版」

②厚生労働省「産業職業情報所在情報（業界団体編）」データベースⅡ「職業解説準拠版」

3　業界の情報検索の例

【日本標準産業分類】
中分類　56　各種商品小売業
小分類　561　百貨店・スーパー

（１）百貨店

①日本百貨店協会　http://www.depart.or.jp/
②全国の百貨店一覧（85社281店舗）
http://www.depart.or.jp/common_jdsa_member/list
③コラボレーション団体一覧（167社）
http://www.depart.or.jp/common_jdsa_collabo_member/list

（２）総合スーパー（日本チェーンストア協会）

①日本チェーンストア協会　http://www.jcsa.gr.jp/about/index.html
②全国のスーパーマーケット一覧（57社）
http://www.jcsa.gr.jp/member/normal_temp.asp
③関連する団体（20社）
http://www.jcsa.gr.jp/member/special_temp.asp
（433社）
http://www.jcsa.gr.jp/member/sanjo1_temp.asp

（３）食品スーパーマーケット（日本スーパーマーケット協会）

①日本スーパーマーケット協会　http://www.jsa-net.gr.jp/
②全国の食品スーパーマーケット一覧（99社）
http://www.jsa-net.gr.jp/kaiin/ithiran.html
③関連する団体（484社）
http://www.jsa-net.gr.jp/kaiin.html

（４）食品スーパーマーケット（新日本スーパーマーケット協会）

①新日本スーパーマーケット協会　http://www.super.or.jp/

②全国の食品スーパーマーケット（386社）
http://www.super.or.jp/
③関連する団体（726社）
http://www.super.or.jp/?page_id=73

4　職業分類

①厚生労働省編　職業分類
https://www.hellowork.go.jp/info/mhlw-job_dictionary.html

②総務省　日本標準職業分類
http://www.stat.go.jp/index/seido/shokgyou/kou_h21.htm

5　学生のキャリア形成支援、キャリア教育、就職活動支援に役立つ公的ネットワーク

（１）ハローワークインターネットサービス（Part 1 第 5 章第 4 節 1 （３）で詳述）

https://www.hellowork.go.jp/

（２）しごと情報ネット

- しごと情報ネットは、しごとを探している人が、インターネットを活用して、民間の職業紹介会社、求人情報提供会社、ハローワーク等の参加機関が保有する求人情報を検索し、それぞれの機関にアクセスしやすくすることによって、仕事探しを支援する仕組みである。
- 民間の職業紹介事業者やハローワーク等約１万の参加機関から提供される求人情報の中から、仕事探しができる。2013年７月１日現在の求人総数は、約108万件である。
- 留学生向け求人では、新規学卒者向け求人のうち、留学生を積極的に採用する求人の情報が提供されている。
  http://www.job-net.jp/

（３）厚生労働省大卒等就職情報 WEB 情報提供サービス

- 新規学卒者（大学４年生、短大・専修学校２年生等）を募集する企業の求人情報等をインターネットで提供する。
- このサイトからは、新卒応援ハローワークまたはハローワークに申し込まれた求人情報を検索することができる。

- 機能の説明 http://job.gakusei.go.jp/index.html
- イベント（会社説明会等）情報
  http://job.gakusei.go.jp/service/231030.do?action=initDisp&screenId=231030

Part 1

大学におけるキャリア形成支援と
キャリア教育

第5章

労働関連法規・
社会保障制度の理解

第5章

労働関連法規・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（労基法第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（労基法第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（労基法第11条）。

2　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を目的としている。

3　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）または不法行為（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。

4　働き始める際の法律関係（労働契約の締結）

- 労働基準法（労基法）：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。労基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（労基法第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就業の場所及び従事すべき業務に関すること
  ③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
  ④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並びに昇給に関すること
  ⑤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：労基法第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：労基法第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：労基法第18条）

5　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（労基法第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、労基法第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（労基法第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（労基法第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、労基法第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」、労基法第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
  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（労基法第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（労基法第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、労基法第39条）。

6　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）非正社員

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。

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（通称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。

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よい。

（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、②は2012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）。

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：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。

7　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（健診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（安衛法第66条)。

（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（労基法第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（労基法第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（育介法第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)。

8　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（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（労基法第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）
  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（労基法第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（労基法第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（労基法第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（労基法第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である。
- 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（労基法第92条）。

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（労基法第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（労基法第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）及び交代労働制における就業時転換に関する事項
  ④賃金の決定・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って何日に支払うか）
  ⑤昇給に関する事項（昇給の期間、率、その他の条件）
  ⑥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（労基法第89条第３号の２～10号）。
  ①退職手当
  ②臨時の賃金・最低賃金額
  ③安全・衛生
  ④職業訓練
  ⑤災害補償・業務上の傷病扶助
  ⑥表彰・制裁
  ⑦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（労基法第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（労基法第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（労基法第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は、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、日雇い労働者であって適用区域に居住し適用事業に雇用される等の要件に該当しない者など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。2013年度の保険料率は、一般の事業の場合1000分の13.5である（農林水産・清酒製造の事業で1.55％、建設の事業で1.65％）。一般の事業の場合、1000分の５を労働者が負担し、1000分の8.5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「雇用保険の適用について」（http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/pdf/roudousha01.pdf））

（２）労災保険

① 制度の概要

- 労災保険は、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（保険給付）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。パートやアルバイトを含む、すべての労働者が対象になる。

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 HP「安全・衛生」
（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/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3,000万人が加入）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900万人の公務員が加入する共済組合がある（数字は2012年３月末時点、ただし共済組合は2011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）。
- 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。2013年４月控除分からの保険料率は、最高が佐賀県の10.16％、最低が長野県の9.85％、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。
- **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/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被用者年金（厚生年金、共済年金）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１月から、日本年金機構が所掌している。

（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、加入させる必要がある）。

（３）保険料と給付

- 民間企業などの労働者：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（2015年10月からの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年に短縮される予定）。
- 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、2013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。

　2000年の法律改正により、「特別支給の老齢厚生年金」のうち、比例報酬部分（２階部分）の支給開始年齢についても、2013年から2025年にかけて段階的に引き上げられ、2025年には、1961年４月２日以降に生まれた男性、1966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。

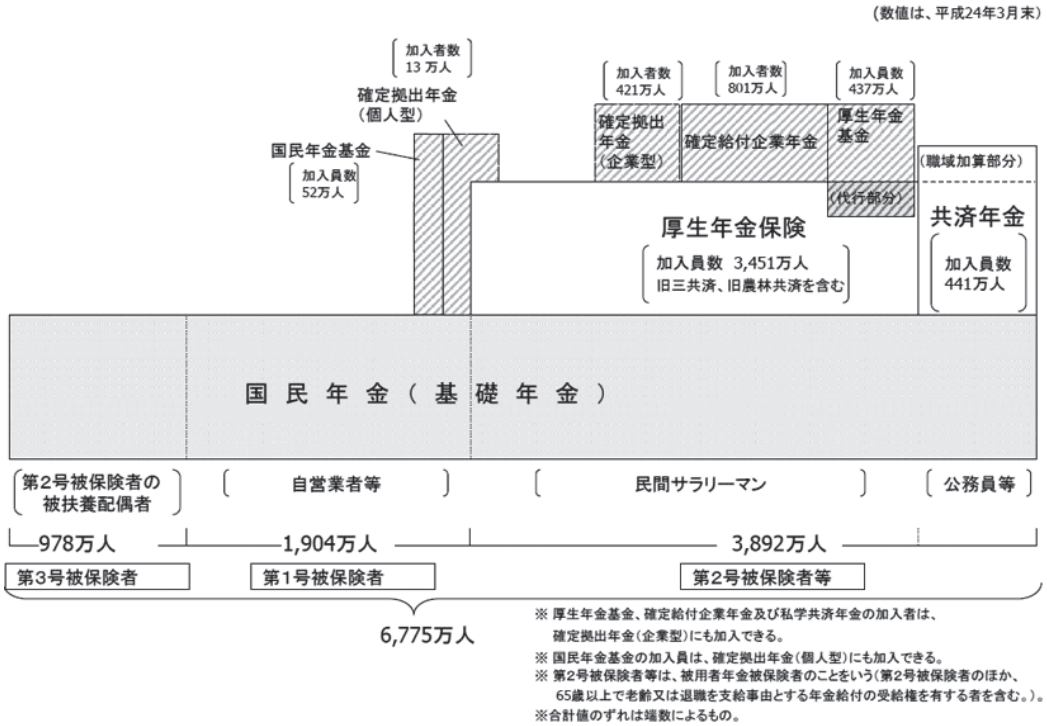
　障害発生までの被保険者（加入者）期間中に、原則として被保険者（加入者）期間の３分の１以上の保険料の未納がなかったこと等が必要である。

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。

【日本の年金制度の体系】



（資料出所：厚生労働省 HP「日本の年金制度のあらまし」（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/zaisei01/index.html））

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 HP を参照。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/hellowork_torikumi.pdf

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 HP を参照。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/hellowork.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。
- 新卒応援ハローワークでは、新卒者が卒業までに就職できるように、ジョブサポーターが未内

定就活生を支援した結果、2013年１月18日から３月末日までの期間で、約４万１千人が就職した。

- 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：大学等に若年者支援専門の「ジョブサポーター」が出張し、学生への就職相談（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・就職説明会等のイベント等を実施している。

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（2012年４月から６月の期間において、未内定卒業者のうち、新卒応援ハローワーク、ジョブサポーター等の支援によって就職した者の数は24,663人となっている）。

（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

- 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」で検索できるが、わかものハローワークでは、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。

- 2012年10月から、フリーターへの支援体制をより充実するために、東京都・大阪府・愛知県に「わかものハローワーク」が開設されている。
- わかものハローワークの所在地
  ①東京わかものハローワーク：東京都渋谷区渋谷　渋谷クロスタワービル８階
  ②愛知わかものハローワーク：名古屋市中区栄　中日ビル12階
  ③あべのわかものハローワーク：大阪市阿倍野区阿倍野筋　あべのルシアスオフィス棟10階
- **利用対象者**：正規雇用を目指す若年者（おおむね45歳未満）を対象に、すべてのサービスを無料で行っている。

- わかもの支援コーナーは、複数の職員が常駐している施設で、県庁所在地を中心にすべての都道府県に設置され、全国で50か所ある。わかもの支援窓口は、それ以外の市町村に設置された比較的小規模な施設で、全国161か所に設置されている。
- 設置の目的は、これまでハローワークの一般窓口で実施していた職業相談等を、求職者一人ひとりに専門職員を担当者として充て、一貫して支援することで正規雇用での就職を目指すことにある。

（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

- 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システム（ハローワークインターネットサービスは、求人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、求人登録することで、より詳しい情報を検索することができる。また、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）。
- 2013年６月時点で、約77万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、2013年現在、香川県を除く46都道府県の県庁所在地にに設置され、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、2013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若者支援の専門家（キャリア・コンサルタント等）による、一人ひとりの状態に合わせた相談：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、ステップアップをフォローする。

②ステップアップのためのプログラム：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、段階に応じたプログラムを実施し、ステップアップを図る。

③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。

④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。

⑤学校への出張相談やセミナーの実施：各サポステでは、高等学校や大学、専修学校等と連携しながら、学校への出張相談やセミナー等を実施する。

⑥若年無業者等集中訓練プログラム事業の創設：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。

- 2012年度は、116か所のサポステに延べ51万人が来所し、33万件の相談、セミナー参加者数が22万人であった。進路決定者が14,713人であり、そのうち就職した者は11,958人、職業訓練受講者が1,337人、進学者が1,174人等であった。

（資料出所：厚生労働省「平成24年度地域若者サポートステーション事業」実績報告書2013年５月）

サポステ事業については、厚生労働省 HP「地域若者サポートステーション事業って何？」
http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ys-station/

全国のサポステの連絡先等は、
http://www.neet-support.net/about/supportstation_4.html を参照

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、訓練を受講する機会を確保するとともに、一定の場合には、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、その早期就職をするものである。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、
  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
- 特定求職者が、
  ①ハローワークに求職の申込みをしていること
  ②雇用保険被保険者や雇用保険受給者でないこと
  ③労働の意思と能力があること
  ④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。
- 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 HP（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フリーターや新規学卒者等を対象に、正社員化を目指す有期実習型訓練と、15歳以上45歳未満の人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とがある。
- 訓練期間は、有期実習型訓練（原則３ヶ月～６ヶ月）、実践型人材養成システム（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/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard06.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の効果的な促進のため、事業主がその雇用する労働者を対象として、目標が明確にされた職業訓練の実施、自発的な職業能力開発の支援を行う事業主に対して、訓練等に要した経費及び訓練実施期間中の賃金の一部を助成する制度である。

　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/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.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（雇用保険の被保険者または被保険者であった者）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の２割（上限10万円）に相当する額を支給するものである。
- 支給申請手続きは、教育訓練を受講した本人が、受講終了後に原則として本人の住所を管轄するハローワークに対して、必要書類を提出することによって行う。

・指定の講座については、教育訓練給付制度　厚生労働大臣教育訓練講座検索システム（http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/T_K_kouza）を参照

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 HP 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 HP を参照。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/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 HP 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、下記厚生労働省の HP 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、下記最高裁判所の HP 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、下記東京都の HP を参照。

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、下記の HP 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、下記の HP 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、下記日本年金機構の HP 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/index.jsp

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/index.jsp

Part 1

大学におけるキャリア形成支援と
キャリア教育

第6章

就職支援プログラム・講座企画

第6章

就職支援プログラム・講座企画

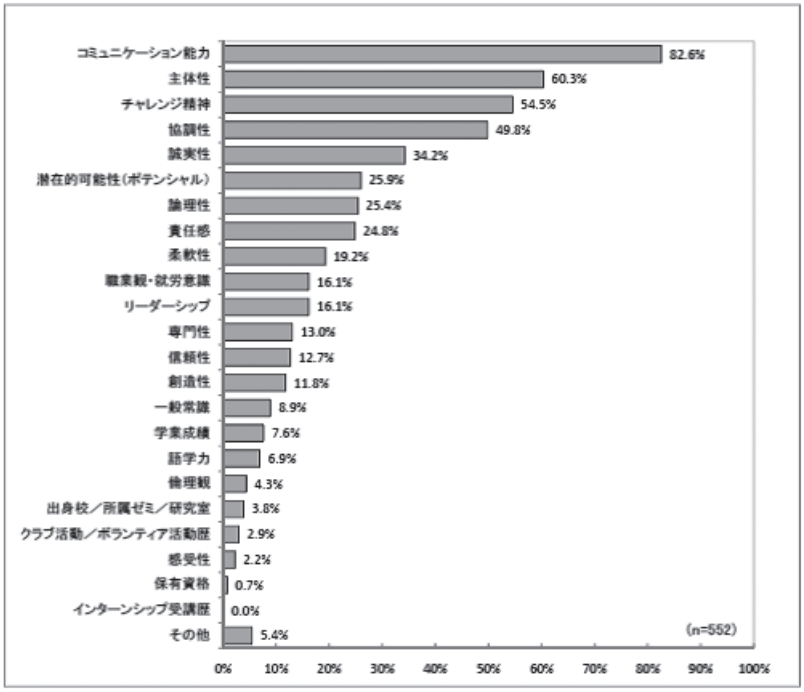
1　企業が新卒採用の際に求める能力と重視するもの

（1）求める能力

①　日本経済団体連合会

- 日本経済団体連合会会員企業が新規学卒者を採用する際に重視した事項としては、「コミュニケーション能力」が82.6％と最も高く、次いで「主体性」が60.3％、「チャレンジ精神」が54.5％、「協調性」が49.8％等の順になっている。
- 企業が新規学卒者に求める能力として、近年、「コミュニケーション能力」の他、「チャレンジ精神」、「潜在的可能性」、「柔軟性」など、企業構造を取り巻く環境の急激な変化に対応する能力が重視されている。

【企業が選考するに際して重視した項目】

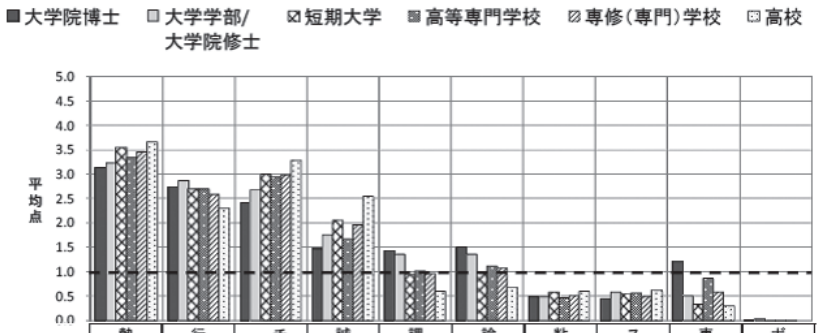


（資料出所：日本経済団体連合会「新卒採用（2012年４月入社）に関するアンケート調査」2012年７月）

②　経済同友会

- 経済同友会会員企業が、大学学部卒業者及び大学院修士課程修了者を採用する際に重視する基本能力、経験、資質等としては、「熱意・意欲」が3.22で第１位であり、次いで、「行動力・実行力」が2.87、「チームワーク力（コミュニケーション能力、協調性等）」が2.69、「誠実さ、明るさ、素直さ等の性格」が1.76等の順になっている。

【新卒採用の際、ビジネスの基本能力や経験、資質等で特に重視するもの】



	熱意・意欲	行動力・実行力	チームワーク力（コミュニケーション能力、協調性等）	誠実さ、明るさ、素直さ等の性格	課題発見・解決力	論理的思考力	粘り強さ	ストレスコントロール能力	専門知識・研究内容	ボランティア等の社会活動経験
大学院博士課程修了（N=148）	3.13	2.73	2.41	1.46	1.43	1.50	0.49	0.44	1.20	0.01
	（1位）	（2位）	（3位）	（5位）	－	（4位）	－	－	－	－
大学学部卒業/大学院修士課程修了（N=225）	3.22	2.87	2.69	1.76	1.36	1.35	0.49	0.58	0.50	0.03
	（1位）	（2位）	（3位）	（4位）	（5位）	－	－	－	－	－
短期大学卒業（N=90）	3.55	2.71	3.01	2.06	0.94	0.99	0.59	0.56	0.34	0.02
	（1位）	（3位）	（2位）	（4位）	－	（5位）	－	－	－	－
高等専門学校卒業（N=94）	3.34	2.70	2.95	1.68	1.02	1.11	0.48	0.56	0.88	0.02
	（1位）	（3位）	（2位）	（4位）	－	（5位）	－	－	－	－
専修（専門）学校卒業（N=74）	3.46	2.60	2.99	1.97	0.96	1.08	0.51	0.49	0.60	0.03
	（1位）	（3位）	（2位）	（4位）	－	（5位）	－	－	－	－
高校卒業（N=82）	3.68	2.31	3.30	2.56	0.60	0.69	0.61	0.62	0.31	0.00
	（1位）	（4位）	（2位）	（3位）	－	（5位）	－	－	－	－

（注）1位5点、2位4点、3位3点、4位2点、5位1点として、新卒者の最終学歴区分ごとに回答者数で加重した平均点。

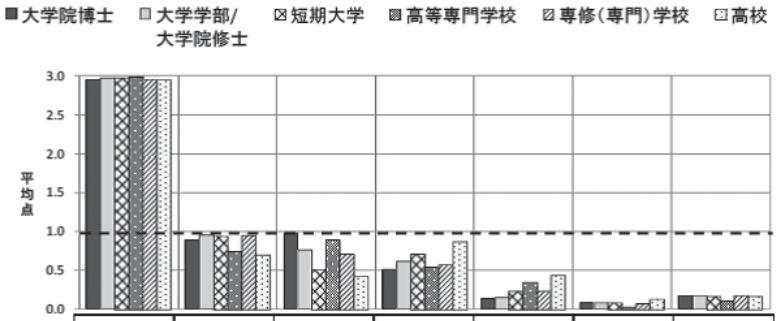
（資料出所：経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査（2012年調査）」結果2012年11月）

（２）重視するもの

- 企業が大学学部卒業者及び大学院修士課程修了者を選考する際に重視するものとしては、「面接」が2.97で第１位であり、次いで「適性検査（SPI 等）」が0.96、「学校での専攻分野・研究内容」が0.76の順になっている。
- その他、複数企業から回答があった項目としては、「エントリーシート」、「学業やその他のことで注力したことや熱意を持って取り組んだこと」、「グループディスカッション」等が挙げられる。

（参照：経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査（2012年調査）

【企業が新卒採用の選考で特に重視するもの】



	面接	適性検査(SPI等)	学校での専攻分野/研究内容	筆記試験	学校での成績	出身校	その他
大学院博士課程修了(N=148)	2.94	0.89	0.98	0.51	0.14	0.08	0.17
	(1位)	(3位)	(2位)	–	–	–	–
大学学部卒業/大学院修士課程修了(N=225)	2.97	0.96	0.76	0.61	0.14	0.08	0.17
	(1位)	(2位)	(3位)	–	–	–	–
短期大学卒業(N=90)	2.98	0.94	0.51	0.72	0.24	0.09	0.17
	(1位)	(2位)	–	(3位)			
高等専門学校卒業(N=94)	2.98	0.75	0.90	0.55	0.30	0.04	0.12
	(1位)	(3位)	(2位)	–	–	–	–
専修(専門)学校卒業(N=74)	2.94	0.96	0.72	0.58	0.24	0.08	0.18
	(1位)	(2位)	(3位)	–	–	–	–
高校卒業(N=82)	2.95	0.71	0.44	0.87	0.45	0.14	0.17
	(1位)	(3位)	–	(2位)	–	–	–

(注)1位3点、2位2点、3位1点として、新卒者の最終学歴区分ごとに回答者数で加重した平均点。

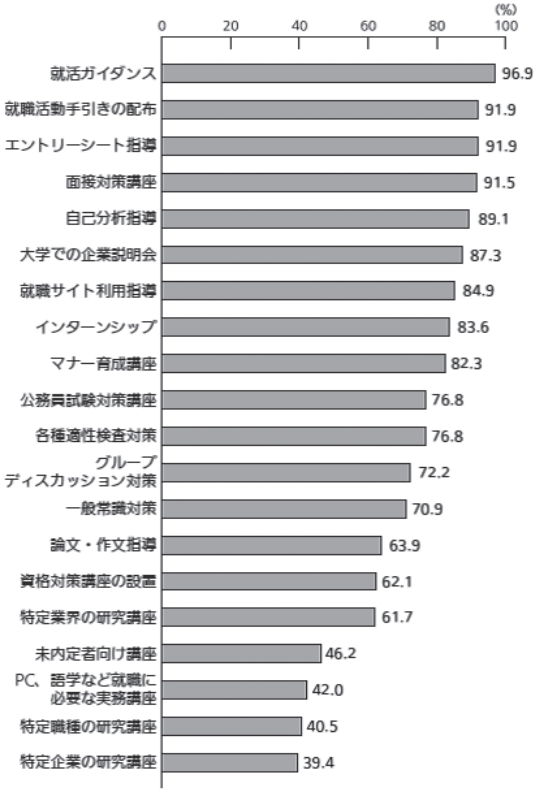
(資料出所：経済同友会「企業の採用と教育に関するアンケート調査（2012年調査)」結果2012年11月)

2　各大学におけるキャリア形成支援の実施状況

- 2011年度に各大学が実施した就職支援の内容としては、「就活ガイダンス」が96.9%と最も実施率が高く、次いで、「就職活動手引きの配布とエントリーシート指導」が91.9%、「面接対策講座」が91.5%等の順になっている。
- 就活ガイダンスは、「１年から実施している」大学が18.7%、「２年生を対象としている」ものが27.8%、「３年生を対象としている」ものが95.5%となっている。多くの大学で早期（１年や２年）から実施されているものは、PC・語学等、就職に必要な実務講座や資格対策講座の設置である。

【就職支援の実施状況】

図4－3－2　就職支援の実施状況（平成21年度）



注）対象は各大学のキャリアセンターまたは就職部門長457人。
「キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査」（2010）

表4－3－2　就職支援の実施状況（学年別）

(%)

	平成21年度実施（件数）	対象学年			
		1年	2年	3年	4年
就活ガイダンス	443	18.7	27.8	95.5	45.1
就職活動手引きの配布	420	8.8	9.0	93.6	17.6
エントリーシート指導	420	2.9	6.0	95.0	37.9
面接対策講座	418	2.6	7.7	92.6	39.2
自己分析指導	407	9.6	15.5	93.9	27.8
大学での企業説明会	399	5.5	10.8	92.5	50.1
就職サイト利用指導	388	4.6	7.2	94.1	20.6
インターンシップ	382	18.6	56.0	95.5	21.7
マナー育成講座	376	11.2	20.5	93.4	23.1
公務員試験対策講座	351	45.6	68.4	95.7	45.9
各種適性検査対策	351	18.2	27.1	92.9	16.8
グループディスカッション対策	330	3.3	8.2	95.2	28.5
一般常識対策	324	15.4	26.5	95.7	23.8
論文・作文指導	292	7.9	11.0	88.4	44.9
資格対策講座の設置	284	72.2	80.6	91.5	71.8
特定業界の研究講座	282	16.7	25.9	94.0	21.3
未内定者向け講座	211	0.0	0.0	7.1	91.5
PC、語学など就職に必要な実務講座	192	78.6	83.9	89.1	68.8
特定職種の研究講座	185	19.5	30.8	89.2	23.8
特定企業の研究講座	180	16.7	25.0	92.2	22.8

注1）表の値は、各就職支援を「実施している」と回答した件数に占める%。複数回答。
注2）網かけは各取り組み別にもっとも高い値を示す。

（資料出所：Benesse 教育研究開発センター「大学生データブック2012」2012年3月）

3　学生のキャリア形成支援における課題

（1）学生の就職活動にみられる変化

- 未就職卒業者割合の低い大学より未就職卒業者割合の高い大学が学生の就職活動にみられる変化を感じているのは、「心理的負担を強く感じる学生が増えた」「キャリア・センターで斡旋できる求人が少なくなった」「学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった」「就職活動を途中でやめる学生が増えた」である。

【学生の就職活動にみられる変化】

単位：%

	10%未満 N=88	10～30%未満 N=262	30%以上 N=137
就職活動への取り組み状況の個人差が大きくなった	29.5	39.7	43.1
心理的負担を強く感じる学生が増えた+	**22.7**	**36.3**	**37.2**
学生の就職活動への取り組みが早くなった	30.7	29.4	27.0
学生の相談が増えた	25.0	27.1	21.9
キャリアセンター(就職部)で斡旋できる求人が少なくなった***	**9.1**	**29.0**	**26.3**
学生がインターネットの情報に頼りすぎるようになった*	**15.9**	**22.9**	**29.9**
経済的負担を強く感じる学生が増えた	14.8	15.6	18.2
就職活動を途中でやめる学生が増えた*	**6.8**	**13.4**	**20.4**
大学主催の就職支援行事への出席率が高くなった*	22.7	12.6	10.2
学生がOB/OG訪問をしなくなった	2.3	10.7	10.9
学生の希望が有名企業に集中するようになった	4.5	8.0	10.2
学生の授業への出席率が低下した	3.4	3.4	5.1
学生の就職活動状況が把握できなくなった	0.0	1.9	5.1

注：太字は未就職卒業者の割合が高い大学のほうが「そう思うが多い」傾向が強い項目、下線は低い大学のほうが少ない傾向が強い項目を示す（記号は、+ p<0.1, * p<0.05, **<0.01,***p<0.001 水準でそれぞれ統計的に有意な差があることを示す）。

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

（２）就職先を決定するに当たって重視する基準におけるギャップ

- キャリア・センターにおいて学生の就職支援をする際、学生が就職先を決定するに当たって重視する基準と、職員・スタッフが指導で重視する基準にギャップが見られる場合がある。
- 未内定学生に特徴的な基準として多く挙げられたのは、「地域条件（勤務地・転勤の有無など)」、「企業の知名度」、「企業の業種・仕事内容で」ある。未内定に終わる学生では、特にこれらが「こだわり」となっていることを示唆している。

【就職先を決定するに当たって重視する基準】

単位：%、N=491

	指導で重視する基準	学生が重視する基準	未内定学生に特徴的な基準
地域条件(勤務地・転勤の有無など)	30.3%	87.4%	62.5%
企業の知名度	8.8%	71.5%	53.2%
企業の業種・仕事内容	81.3%	79.6%	47.0%
勤務時間・休暇・福利厚生など	29.7%	68.8%	39.3%
賃金	24.8%	68.6%	38.1%
自己の能力・適性の一致	77.8%	49.9%	34.0%
正社員かどうか	80.2%	68.0%	32.4%
企業の将来性・安定性	55.6%	68.4%	31.0%
大学での専門分野との関連	53.2%	51.3%	24.2%
OB・OGの有無・定着度の高さ	59.1%	33.6%	6.9%
無回答	3.1%	1.4%	8.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

（資料出所：労働政策研究・研修機構「大学における未就職卒業者支援に関する調査」2010年８月）

4　学生のキャリア形成支援を目的とした講座（講習）の企画と実施に向けた活動

企画書に必要な項目の例

（1）大学及びキャリア形成支援の状況

大学の状況	大学におけるキャリア形成支援の実施状況	大学におけるキャリア教育の実施状況

（2）講座（講習）の企画

①　目的と効果		
現状の分析	課題の把握	講座を実施する目的
キャリア形成支援における位置付け	他の講座との関係（過去の実施状況）	キャリア教育との関連
講座実施の効果		

②　概要		
実施日時	実施会場	担当講師
内容	実施形態	受講対象と参加人数
タイムスケジュール	必要なツール	効果測定（方法と評価）
実施にかかる経費		

③　告知方法		
担当者	対象	媒体
方法	時期	

④　他部署との連携・調整		
担当者	連携すべき部署	連携するために調整すべき事項

（3）講座（講習）実施に向けた調整

調整が必要な部署名・役職名	調整すべき事項

（4）講座実施の振り返り

効果の測定	改善点	今後への展望

（5）講座修了後の対応

受講者への対応	（受講しなかった）学生への対応	キャリア・センターへの対応
教務部門への対応	大学経営層への対応	

Part2

キャリア教育の実践

第1章

大学におけるキャリア教育の内容と課題

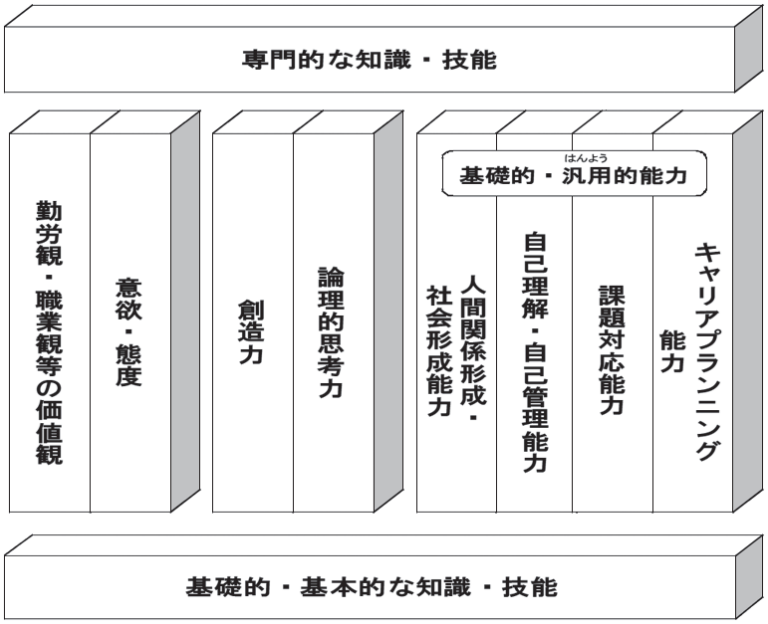
第1章

大学におけるキャリア教育の内容と課題

1　キャリア教育で養成される「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の内容

- 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力に含まれる要素としては、基礎的・基本的な知識・技能、基礎的・汎用的能力、論理的思考力、創造力、意欲・態度及び価値観、専門的な知識・技能等がある。
- 社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力は、人の生得的な力ではなく、義務教育から高等教育までの学校教育において育成することができる力である。
- これらの力の育成に当たっては、社会への出口が中学校卒業段階から高等教育修了段階まで多岐にわたっていること、時代によって変化するものであることにも留意しなければならない。

【「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な能力」の要素】



（資料出所：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）

（１）基礎的・基本的な知識・技能

- 「読み・書き・計算」等の基礎的・基本的な知識・技能を修得することは、社会に出て生活し、仕事をしていく上でも極めて重要な要素である。
- 社会的・職業的に自立するために、例えば、税金や社会保険、労働者の権利・義務等の理解も必要となる。

（２）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。
- 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。

- この能力の具体的内容は、仕事に就くことに焦点を当て、実際の行動として現れるという観点から次の４つの能力に整理することができる。

① 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。
- この能力は、社会とのかかわりの中で生活し仕事をしていく上で、基礎となる能力である。
- 価値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協働していく力が必要であり、変化の激しい今日では、既存の社会に参画し、適応しつつ、必要であれば自ら新たな社会を創造・構築していくことが必要である。
- 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。

② 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。
- この能力は、キャリア形成や人間関係形成における基盤となるものであり、とりわけ自己理解は、生涯にわたり多様なキャリアを形成する過程で常に深めていく必要がある。
- 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。

③ 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。
- この能力は、自らが行うべきことに意欲的に取り組む上で必要なものであり、知識基盤社会の到来やグローバル化などを踏まえ、従来の考え方や方法にとらわれずに物事を前に進めていくために必要な力である。
- 社会の情報化に伴い、情報や情報手段を主体的に選択し活用する力を身に付けることも重要である。
- 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。

④ 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。
- この能力は、社会人・職業人として生活していくために生涯にわたって必要となる力である。
- 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。

（３）論理的思考力、創造力

- これらは、物事を論理的に考え、新たな発想などを考え出す力である。
- 論理的思考力は、学力の要素である「思考力、判断力、表現力」にも表れている重要な要素で

あり、後期中等教育や高等教育の段階では、社会を健全に批判するような思考力を養うことにもつながる。
- 創造力は、変化の激しい社会において、自ら新たな社会を創造・構築していくために必要である。
- これらの論理的思考力、創造力は、基礎的・基本的な知識・技能や専門的な知識・技能の育成と相互に関連させながら育成することが必要である。

（4）意欲・態度

- 意欲や第度は、生涯にわたって社会で仕事に取り組み、具体的に行動する際にきわめて重要な要素である。
- 意欲や態度が能力を高めることにつながったり、能力を育成することが意欲・態度を高めたりすることもあるという意味で、両者は密接に関連している。

（5）価値観

- 価値観は、人生観や社会観、倫理観等、個人の内面にあって価値判断の基準となるものであり、意欲や態度と関連する重要な要素である。価値を認めて何かをしようと思い、それを行動に移す際に意欲や態度として具体化するという関係にある。
- 価値観には、「なぜ仕事をするのか」、「自分の人生の中で仕事や職業をどのように位置づけるか」など、これまでキャリア教育が育成するものとしてきた勤労観・職業観も含まれている。
- 価値観は、学校における道徳をはじめとした豊かな人間性の育成はもちろんのこと、様々な能力等の育成を通じて、個人の力で時間をかけて形成・確立していく必要がある。

（6）専門的な知識・技術

- どのような仕事・職業であっても、その仕事を遂行するためには、一定の専門性が必要である。
- 専門性を持つことは、個々人の個性を発揮することにもつながることから、自分の将来を展望しながら自らに必要な専門性を選択し、それに必要な知識・技能を育成することは極めて重要である。
- 専門的な知識・技能は、これまでは企業内教育・訓練で育成することが中心であったが、今後は、学校教育の中でも意識的に育成していくことが必要であり、この観点から、職業教育の在り方を見直して、充実していく必要がある。

（参照：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）

2　大学等におけるキャリア教育の実施

（1）大学等におけるキャリア教育の基本的な考え方

- 大学等の教育は、学生が自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を、専門分野の学修を通して伸長・深化させて

いく段階である。

- 大学等においては、高校までにおけるキャリア教育の目標である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と、これらの育成を通じた勤労観・職業観等の価値観の自らの育成・確立を基礎として、高等教育がわが国の多くの若者にとって社会に出る直前の教育段階であることを踏まえ、学校から社会・職業への移行を見据えたキャリア教育の充実を目指すことが必要である。

（２）大学等におけるキャリア教育の取組み

- 大学等においては、各機関の教育機能や各学校の教育方針を踏まえ、学生一人ひとりの状況にも留意しながら、キャリア教育に取り組むことが期待される。
- 大学等におけるキャリア教育の取組みの視点

①　入学前段階や入学初年次における、高校からの円滑な接続や学びへの意欲を向上するための教育上の配慮

- 入学初年次において、学生生活と卒業後の自分を考えさせ、大学等で学ぶ目的意識を持たせること等を通じて、キャリア形成を行う基盤を培う取組みが実施されている。
- キャリア教育の取組みを通じて、学生に学ぶ目的意識を持たせ、学習意欲の向上につなげていくことは、中途退学の予防の観点からも重要である。

②　教育課程の中に位置づけられたキャリア教育

- 大学等においては、生涯を見通した各自のキャリアプランニングや、その中での高等教育における学習の位置づけ、卒業までの具体的な目標設定について考えさせる授業等、幅広い職業意識の形成に着目した授業を、基礎教育や共通教育の科目として開設しているところがある。
- 専門分野における教育課程にキャリア教育の視点を位置付け、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している例がある。
- 社会・職業生活においては、専門的な学習を通じて培われる知識・技術とともに、問題解決力等の汎用的な力の発揮が求められており、この観点からも、専門分野における教育課程の中でのキャリア教育の展開は特に重要である。専門分野の教育の一環として、キャリア教育の科目を開設し、実施している大学等もある。
- キャリア教育の視点を取り入れ、キャリア教育の科目を含め、教育課程全体に有機的に位置づけて、総合的に実施している例がある。

③　入学から卒業までを見通したキャリア教育

- 学生が、卒業後の進路を具体的に決定する段階になって初めて、社会に出るために必要な能力を理解しても、その後の教育や課外活動を通じて十分にその能力を身に付けることは困難である。
- 入学から卒業までを見通して、自らの社会人・職業人としての将来像を描かせ、その実現に必要な学習や活動が行える環境を整えるとともに、在学期間中、正課内外における教育活動やその達成度を記録し、自己点検評価を行って、目標への接近度や達成度を確認しながら次の行動設計に反映させる、キャリアデザインの自己管理等を行う取組みを実施している例がある。

④　身に付けるべき能力の明確化と到達度の評価

- 大学等においては、教育課程を編成するに当たり、カリキュラムポリシーに基づいて各授業科目及び教育課程全体を通じて、学生にどのような能力をどの程度身に付けさせるかを明確にすることが重要である。

• キャリア教育の視点から、身に付けるべき能力を明確化し、その到達度を評価する取組みを実施している例がある。

⑤　一人ひとりのキャリア形成を促進させる支援

• キャリア教育を推進するに当たっては、正課内の教育に加え、学生支援等正課外の活動を通じて、学生一人ひとりのキャリア形成を促進させる支援を行っていくことが重要である。
• 入学段階から学生一人ひとりのキャリア形成を支援するために、教員等がキャリア・コンサルティングを行う取組み等を実施している例がある。

⑥　男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育

• 男女共同参画社会の実現に向け、学生を取り巻く経済・社会の環境が変化しているため、このような変化に対応できるように、意識改革を含めたキャリア教育が重要となる。
• 特に、妊娠・出産等のライフイベントの影響を受けやすい女性について、社会において女性が置かれている状況や多様なライフスタイルの選択を可能とする支援策を理解させるなど、女性のライフイベントを意識したキャリア教育の取組みも展開されている。

⑦　高校と大学等との連携

• 高校と大学等が連携してキャリア教育に取り組むことは、大学等にとって、進学を希望する者の学びの目的や意欲、将来の社会・職業生活への意識が高まるというメリットがある。

（参照：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）

3　大学等におけるキャリア教育の評価と課題

（1）評価

• 大学等におけるキャリア教育は、各大学等の個性・特色や学問分野、各大学等が自主的に定める教育課程の編成方針等、それぞれの状況に応じて、多様な教育内容・方法によって取り組まれている。
• 大学（学部）の約88％で、職業意識・能力の形成を目的とした教育（インターンシップの実施、企業関係者等による講演の実施、職業観の形成・確立を目的とした授業科目の開設等）を実施している

【大学（学部）における職業意識・能力の形成を目的とした教育の実施状況（平成20年度）】

○実施状況　（学部数）

国立	公立	私立	計
313 (88.2%)	130 (81.3%)	1354 (89.3%)	1797 (88.4%)

○具体的な取組内容　（学部数）

	国立	公立	私立	計
インターンシップを取り入れた授業科目の開設	216 (60.8%)	65 (40.6%)	883 (58.2%)	1164 (57.3%)
今後の将来の設計を目的とした授業科目や特別講義等の開設	233 (65.6%)	75 (46.9%)	977 (64.4%)	1285 (63.2%)
資格取得・就職対策等を目的とした授業科目や特別講義等の開設	108 (30.4%)	63 (39.4%)	810 (53.4%)	981 (48.3%)
勤労観・職業観の育成を目的とした授業科目や特別講義等の開設	222 (62.5%)	80 (50.0%)	1019 (67.2%)	1321 (65.0%)
コミュニケーション能力、課題発見・解決能力、論理的思考力等の能力の育成を目的とした授業科目の開設	137 (38.6%)	57 (35.6%)	718 (47.3%)	912 (44.9%)
社会や経済の仕組み、労働者としての権利・義務等の知識の獲得・修得を目的とした授業科目の開設	89 (25.1%)	19 (11.9%)	473 (31.2%)	581 (28.6%)
企業関係者、OB、OGなどの講演等の実施	74 (20.8%)	49 (30.6%)	506 (33.4%)	629 (31.0%)

資料：文部科学省調べ

（資料出所：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）

（２）課題

- キャリア教育は、担当の教職員のみが行う取組みであると認識されているなど、全学的なキャリア教育の位置付けや、教育プログラムの整備、運営組織・体制の整備、教職員への意識啓発等について課題が見られる。
- 職業の種類や企業等の業種・規模・業務内容等の多様化を踏まえ、社会人・職業人としての基礎能力を持ち、産業構造等の変化に対応できる柔軟な専門性と創造性の高い人材を育成することが強く要請されている。
- 現在の厳しい雇用情勢や学生の多様化に伴う卒業後の移行支援の必要性を踏まえ、学生等が、それぞれの専門分野の知識・技能とともに、職業を通じて社会とどのようにかかわっていくのか、明確な課題意識と具体的な目標を持ち、それを実現するための能力を身に付けられるようにすることが課題となっている。
- 各大学等においては、各機関の教育機能及び教育方針を踏まえ、キャリア教育の方針を明確にし、教職員の理解の共有を図った上で、学生一人ひとりの状況にも留意しながら、教育課程の内外を通じて、全学で、体系的・総合的にキャリア教育を展開していくことが必要である。
- 各大学等に期待される教育機能や学生の実態は多様であることから、すべての大学等に画一的な取り組みを求めるものではないことに留意することが必要である。
- 教育方法として、授業科目の内容の実社会における適用、グループワーク・ゼミ形式の授業、調査・実習・発表重視の授業、課題対応型学習、インターンシップ等を活用するとともに、教育課程内外の活動を効果的に組み合わせて実施することが重要である。

（参照：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）

（３）職場体験とインターンシップ

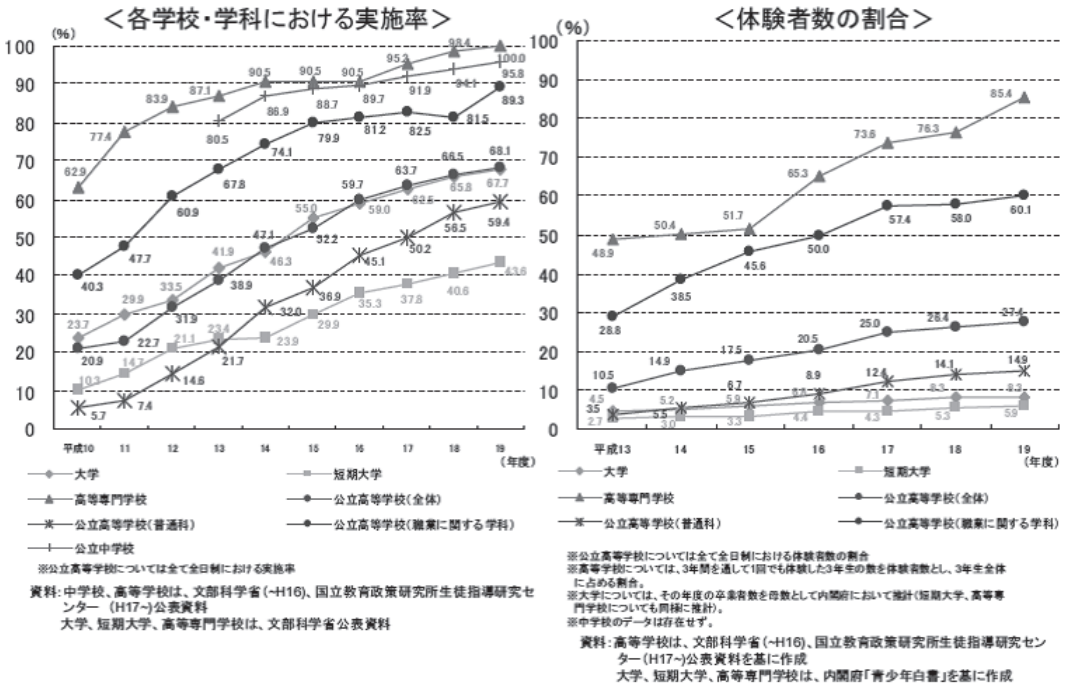
- 大学等におけるインターンシップや課題対応型学習等の体験的な学習活動は、学生の状況に応じ、知識・技能を身に付けさせるとともに、学生の能動的な学習を促進し、学校から社会への移行を見据えて、社会的・職業的自立の意識を確立させることが中心的な課題となる。
- キャリア教育の視点だけでなく、具体的な職業・業種を意識した専門教育の中で、職業へ円滑に移行するための専門的知識・技能の育成が求められる。職業教育の観点からの体験学習では、職業実践的な実地体験を主眼とする長期のインターンシップ等、教育側と雇用側の連携による人材育成の観点から取組みが進められている。

（参照：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）

- インターンシップとは、在学中に学んでいる専門とかかわって、職業的な知識やスキル、働き方等を学ぶ体験活動であり、「職業実習」的な要素が強いのに対し、職場体験とは、働くことや職業・仕事について体験的に知り、自らの将来の進路や職業を考えるための「啓発的経験」であり、刺激を受けることを目的とした活動である点で異なる。実態としては職場体験とインターシップとでは区別がつきにくく、用語の定義に厳密に当てはまるようなインターシップに取り組んでいるのは、大学等でいえば、理系の学部ぐらいである。

（参照：児美川孝一郎『キャリア教育のウソ』ちくまプリマー新書2013年）

【職場体験・インターンシップの実施状況】



(資料出所：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)

4　大学等におけるキャリア教育の類型とキャリア・コンサルタントの関わり

- 大学等におけるキャリア教育の実施状況をみると、就職支援にはある程度力を入れているものの、キャリア形成支援、職業意識の形成、社会人・職業人の基盤となる能力の獲得を目的とするキャリア教育にはほとんど力を入れていない大学等もある。
- キャリア教育を実施している大学等の中には、就職支援について力を入れていることはもちろん、キャリア教育にも大いに力を入れている大学等もある。
- 大学等においては、キャリア形成支援や就職支援については、かつての就職部、現在のキャリア・センターの職員（大学職員のほか、キャリア・コンサルタント等）が担うことが多く、正課の一般教養科目や専門教育科目の講義等については教学組織の職員（教員）が担当することが多い。
- 大学等において実施されているキャリア教育は、就職支援、キャリア教育への力の入れ方によって、（１）就職支援中心型、（２）中間型、（３）キャリア教育重視型という３つの類型に分類することができる。

（１）就職支援中心型

- 企業説明会や就職セミナーといった就職活動に直結した情報提供や相談対応には力を入れているが、キャリア教育にはそれほど力を入れていない大学等である。
- 正課外の個別相談領域やインターンシップ・セミナー・ガイダンス領域での業務が中心となっており、正課の授業への関わりは小さい。このため、キャリア・コンサルタントの関わり方としては、個別相談やセミナー等、就職支援に直結する知識やスキルが期待される。

- 就職支援はキャリア・センター、正課については教学組織と、それぞれ、役割を分担しつつ、学生を支援しており、ある程度距離を置きつつ、限られた範囲で連携している。
- キャリア・コンサルタントの相談スキルについてあまり高く評価されておらず、キャリア・コンサルタントがどのようなことを学んだ者で、どのような機能を果たすことができるかが理解されていない点が問題である。大学等によっては、キャリア・コンサルタントが果たすことのできる役割・機能が十分に理解されていないために、その機能が十分に発揮できないケースもみられる。

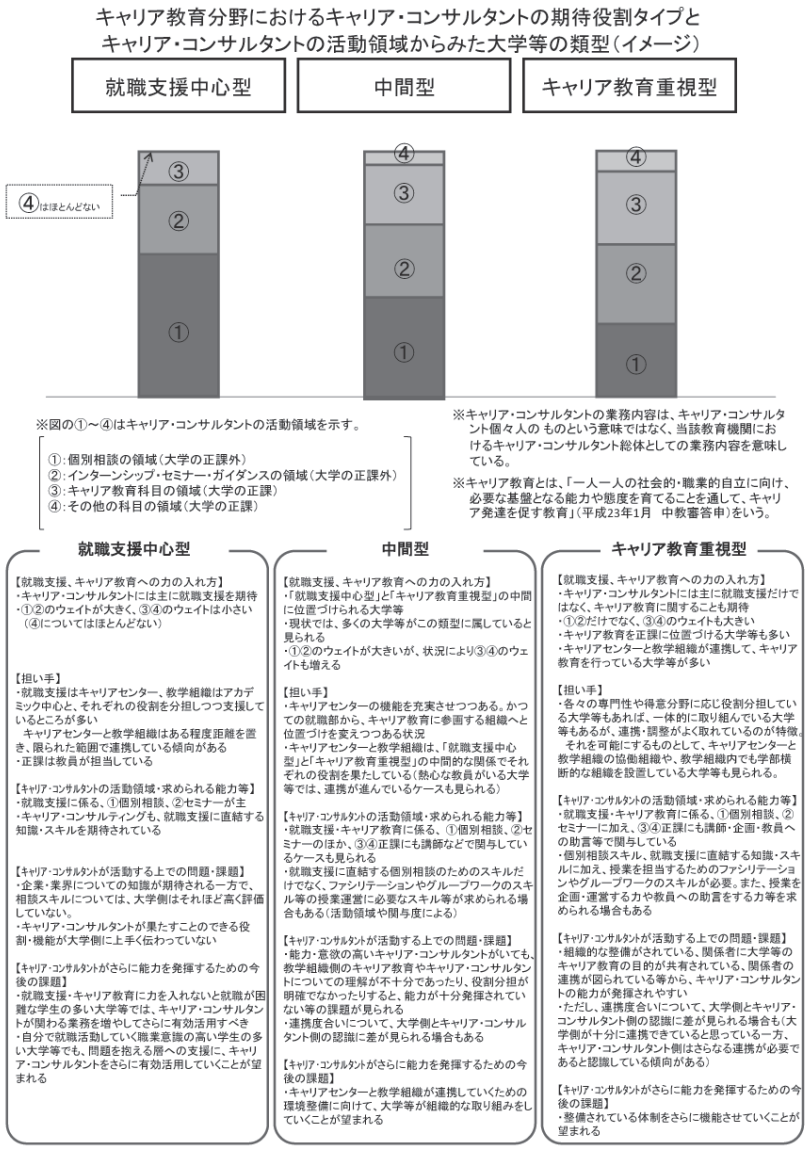
（２）中間型

- 「就職支援中心型」と「キャリア教育重視型」の中間の位置付けであるが、現状では、最も多くの大学等がこの類型に属しているものとみられる。
- 正課外の個別相談やセミナーに携わるウェイトが大きいが、状況により正課の授業にも関与することがあるため、キャリア・コンサルタントの関わり方としては、活動領域やその関与の度合いに応じて、就職支援に直結する知識・スキル・授業運営に必要なスキル等も求められる場合がある。
- 大学側のキャリア教育やキャリア・コンサルタントについての理解が不十分である場合のほか、役割分担が明確でない場合等、キャリア・コンサルタントの能力が十分に発揮されていない等のケースが見られる。また、大学側とキャリア・コンサルタント側の連携度合いについての認識に差異がみられる場合もある。
- キャリア・センターの機能を充実させつつ、教学組織とともに、それぞれの役割を果たしている。

（３）キャリア教育重視型

- 就職活動に直結した支援はもちろんのこと、キャリア教育に力を入れており、入学後早い段階から、キャリア教育に取り組んでいる大学等である。
- キャリア・コンサルタントが、正課外の個別相談領域やインターンシップ・セミナー・ガイダンス領域で業務を行うほか、正課の授業にも関与しているケースが少なからずみられ、キャリア形成支援、職業意識の形成を目的とする授業において、講義を行ったり、カリキュラムの企画・運営に関与するケースも見受けられる。
- キャリア・コンサルタントには、個別相談スキル、就職支援に直結する知識・スキルに加え、授業を企画・運営する力や、グループワークのスキル、教員への助言をするスキル等も求められる場合がある。
- キャリア・コンサルタントの能力は発揮されやすいが、大学側とキャリア・コンサルタント側の連携の度合いについての認識に差異がみられる。
- 必ずしもキャリア・センターと教学組織が十分に連携しているとは限らず、各々の専門性や得意分野に応じ、キャリア・センターと教学組織が役割分担をしている大学等もあれば、一体的に取り組んでいる大学等もあるが、一般的に連携・調整がよく取れているのが特徴であり、キャリア・センターと教学組織の協働組織や学部横断的な組織を設置している大学等もみられる。

【キャリア教育領域におけるキャリア・コンサルタントの期待役割タイプと
キャリア・コンサルタントの活動領域から見た大学等の類型】



資料：厚生労働省作成

（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会―大学等キャリア教育部会」報告書2012年３月）

5　キャリア・コンサルタントが能力を発揮するための阻害要因

- キャリア・コンサルタントが能力を発揮するための阻害要因としては、大学側との認識の差、大学組織側の理解不足から、大学組織・教学組織との連携不足やキャリア・センター側からの働きかけ不足、さらには、キャリア・コンサルタントのポジションや雇用形態の脆弱さやキャリア・コンサルタント自身のスキルアップ機会の不足等が挙げられる。

【キャリア・コンサルタントが能力を発揮するための阻害要因】

要　因	内　容
大学組織側の理解不足	・大学組織側がキャリアセンター及びキャリア・コンサルタントが果たすべき役割・機能についての理解が不足しており、キャリアセンター及びキャリア・コンサルタントが実際に果たせる又は果たしたいと思っている役割でも、大学組織は果たせると認識していないなど、両者の認識に齟齬がある。 ・大学組織側がキャリア・コンサルティングそのものについての理解が足りない。
大学組織・教学組織との連携不足	・大学組織側とキャリアセンターの連携が足りず、大学全体でキャリア教育を進めていく機運に乏しい。 ・教学組織とキャリアセンターの連携が足りず、教学組織が主導する正課のキャリア教育の授業とキャリアセンターが主導する正課外のキャリア教育関連業務がバラバラに運営され、一体的でない。
キャリアセンター側からの働きかけ不足	・学生や教員からのキャリアセンター、キャリア・コンサルタントの認知度が低く、活用されていない。 ・大学組織や教学組織への働きかけが足りず、連携があまり進んでいない。
キャリア・コンサルタントのポジション及び雇用形態の脆弱さ	・キャリアセンターに勤務する多くのキャリア・コンサルタントが非正規の有期雇用、派遣又は業務委託という脆弱なポジションにあることから、そもそも積極的に提案を行ったり、組織への働きかけを行える立場にない場合や、自らの立場を勘案すると、積極的な提案や組織への働きかけを行うことに躊躇してしまう場合がある。 ・スキルアップのための研修があっても、正規雇用の職員が優先され、なかなか受講機会が得られない。 ・自主的にスキルアップのための研修を受講したくても、非正規雇用であるため、休暇を取得したり、組織の了解を得ることが難しい。
キャリア・コンサルタント自身の力量不足	・キャリア・コンサルタント自身の力量不足により、大学組織、教学組織、キャリアセンターから求められる役割を果たせていない。 ・キャリア・コンサルタントのスキルアップの機会が不足しており、必要な情報を得るのに労力・時間を要する。 ・相談技法ばかりを重視しがちなキャリア・コンサルタントがいる。 ・問題を抱えている者にばかり目がいきがちなキャリア・コンサルタントがいる。 ・発達障害やメンタル面で問題を抱える相談者を適切に見立てた上でリファーする能力が不足しているため、リファー先とうまく連携できていない。
キャリアセンター内での連携不足	・個人面談を行った際の相談記録など、個人情報を含めた相談者の詳細な記録を担当者間で共有できていない、又は、共有する仕組みが整っておらず、キャリアセンター内での十分な連携ができていない。

（資料出所：厚生労働省「キャリア・コンサルティング研究会―大学等キャリア教育部会」報告書2012年３月）

6　大規模校におけるキャリア形成支援・キャリア教育の概要（関西大学）

（１）キャリア・センターにおける就職・進路サポート

- 関西大学では、就職活動を行う４年次生だけでなく、入学したばかりの１年次生の段階から、学生一人ひとりのキャリアデザイン（将来設計）の支援や進路指導が行われている。
- キャリア・センターでは、入学時から卒業に至るまで多様なキャリア・就職支援プログラムを開催するとともに、様々な進路・就職に関する情報提供を行っている。

• 学生の悩みを受け止め、その心を救うのはヒューマン・コミュニケーションであるという考えに基づき、学生の抱える就職活動の疑問や相談に対しては、フェイス・トウ・フェイスで随時対応している。

【就職・進路支援行事（関西大学千里山キャンパス）】



※千里山キャンパスでの実施予定例です。各キャンパスで一部内容が異なります。
※その他、「Uターン・Iターンセミナー」や「障がい者向け就職支援セミナー」、留学生対象就職サポートプログラムなど、きめ細かやな行事を実施していく予定です。

（資料出所：関西大学ホームページ「就職・キャリア　就職・進路サポート」http://www.kansai-u.ac.jp/global/career/support.html）

（2）キャリア・センターにおける支援プログラム

• 関西大学では、学生が自己を分析し、その結果から進むべき道を考え、計画を立てるという「キャリアデザイン（将来設計）」に力を入れている。
• 大学生活を有意義に過ごすために、1年次生の段階から「さまざまなサポートプログラム行事」等を開催し、キャリアデザイン意識を啓発しているほか、公務員・教員や資格取得のための支援も実施している。
• 3年次生には、職業観の涵養を図るため、「インターンシップ」を実施しているほか、各種就職支援行事等を開催してキャリアデザインの具体化と実現を支援している。

（参照：関西大学キャリアセンターホームページ「支援プログラム」
http://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/support/index.html）

（3）関西大学キャリア教育プログラム

• 関西大学のキャリア教育プログラムは、次の3段階により構成されている。
①大学の「前に」：初等・中等教育との連携を図り、小中高等学校教員を対象に「キャリア教育研修」を実施
②大学と「ともに」：学生への体系的なキャリア形成支援と教職員へのキャリア研修の実施
③大学の「あとに」：卒業生の就業支援室を設け、民間の人材紹介企業と連携して卒業生の就業支援を実施

（参照：関西大学ホームページ「総合大学における標準型キャリア教育の展開
学生一人ひとりの勤労観・職業観を育む関西大学キャリア教育プログラム K-CEP）

【関西大学キャリア教育プログラム（K-CEP)】



（資料出所：関西大学ホームページ「総合大学における標準型キャリア教育の展開」学生一人ひとりの勤労観・職業観を育む関西大学キャリア教育プログラム K-CEP https://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/K-CEP/k-ceptop.htm）

• キャリア支援Ｖ段階システム

Ⅰ　キャリア意識の啓発（１年次）

• １年次生の段階から「キャリアデザイン」について考えるために、入学時にキャリアデザインブックが全員に配布される。キャリアセンターの支援体制や公務員・教員に関する情報、資格について等、様々な内容が掲載されている。

キャリアプランニングセミナー

• 学生が自分の将来について考え、目標を設定し、実行に移していくきっかけ作りを目的として開催され、１年次生から参加できる。
• 内容としては、

①ベーシックシリーズ：職業興味検査や性格検査を実施し、自分の職業興味や職業適性、職業についての理解を深めるとともに、自分の個性とその活かし方についての理解を深め、ワークシートを使って、キャリアプランニングについて考える

②仕事研究シリーズ：様々な職場で活躍している卒業生によるセミナー

③コミュニケーションスキルシリーズ：小グループによる体験学習を通して、自己表現力を磨く、職業能力・資質を向上させる、自己理解を深めることを目的とする

④適性検査による自己分析シリーズ：小グループによるディスカッションを通じて、自己理解を深め、キャリアの方向性を探索する

⑤春休み特別シリーズ：進級を間近に控えた１・２年次生を対象に実施する

がある。

Ⅱ　キャリア教育（１・２年次）

• インターファカルティ科目として、2004年度から３科目で開講している。
• キャリア教育の目的は、自分の将来をデザインする能力、情報を収集する能力、意思決定を行う能力、人間関係を構築する能力という「生きる力」を身に付けることにある。
• キャリア教育では、文章表現やプレゼンテーション、グループ討論等の課題を交えながら、自己と社会に対する理解を深めるとともに、自己と社会との関わりについて洞察し、自らの将来について考える機会が提供されている。

Ⅲ　インターシップ事前研修・実習（３年次）

- インターンシップに参加するに当たって、実習先でトラブルを起こすことなく効率的に学習するためには、事前に様々な事項を学んでおく必要がある。
- オリエンテーション（実習に際しての心構えや注意事項を伝えるとともに、顔合わせや事務手続の確認)、インターンシップの目的と意義の理解、マナーとコミュニケーション等を行う。

Ⅳ　インターンシップ事後研修（３年次）
- 実習での体験を自己検証し、今後の進路決定や就職活動に反映させ、どう活かしていくかを学ぶ。
- 実習先でのインターンシップ状況を実習生が報告する報告会や、インターンシップの体験を今後の進路決定や就職活動にどう活かしていけば良いのか講義するフィードバックが実施されている。

Ⅴ　就職活動への誘い（３年次）

下記就職支援プログラムを展開
- 就職ガイダンス：３年次生を対象に、４月、７月、９月、12月の４回開催
- 各種講座：就職活動において重要な自己分析、企業、業界研究や、ビジネスマナー、情報収集について（就職活動スタート講座、就職活動パワーアップ講座、就職活動エクストラ講座等）
- 就職模擬試験・模擬面接：SPI や CAB・GAB、一般常識対策試験、事務処理能力適性検査とそれぞれの対策講座、集団模擬面接とグループディスカッションを実施
- 学内セミナー：学内に企業の担当者を招き、業界の概要・今後の展望等を講演、企業研究会・合同企業研究会・合同企業セミナー等を実施

（参照：関西大学キャリアセンターホームページ　http://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/home.htm）

（４）キャリア教育科目

①　キャリアデザインⅠ（働くこと：１年次・秋学期）
- キャリアプランニングの基本的な考え方を伝えるとともに、受講者が自らの働き方・生き方を考える機会を提供し、キャリアプランニングの基礎固めを行う。
- 主要な項目は

ⅰ働き方を考える
ⅱ社会を知る
ⅲ生き方を考える

②　キャリアデザインⅡ（仕事の理解：２年次・春学期）
- 情報収集・活用能力を高め、産業・職業・企業についての理解を促進し、受講者の仕事の世界を拡げる。
- 主要な項目は

ⅰ職業を知る
ⅱ業界を知る
ⅲ企業を知る

③　キャリアデザインⅢ（私の仕事：２年次・秋学期）
- キャリア設計能力を高め、自己理解に基づいてキャリアデザインを行うとともに、自己表現力を高め、来るべき就職活動等の選考に備える。

・主な項目は
　ⅰ自分を知る
　ⅱ自分を表現する
　ⅲ自分の将来を考える
（参照：関西大学キャリアセンターホームページ「支援プログラム　START：キャリアデザインを考える」
http://www.kansai-u.ac.jp/Syusyk/support/support01.html）

7　中規模校におけるキャリア形成支援・キャリア教育の概要（日本体育大学）

（1）キャリア・センターにおけるキャリア形成支援

・**就職支援行事**：１年次から就職への意識を高めるため、年次ごとの就職支援講座、キャリア教育・就職イベントを開催している。多彩なプログラムを実施し、一人ひとりの「なりたい自分」をサポートしている。
　・１年次から勤労観や職業観を育て、就職への意識を高めるため、「働く」ことへの意義・目的について学ぶ講座を開催している。
　・３年次になると、より具体的な試験対策プログラムが開始され、教員・公務員志望のための実践的な講座も実施されている。
　・４年次には、就職希望者の内定獲得と、教員・公務員志望者には現役合格を目指した効率的・集中的な学びの場が提供される。
・**就職相談**：スタッフによる個別相談を実施している。将来への不安、卒業後の進路、就職試験への取り組み方等、学生のあらゆる悩みに対応している。
・**クラブ別キャリアデザイン講座**：クラブ・サークルごとに時間を設けて、「キャリアデザイン講座」を開催し、毎日の練習や大会等で忙しく、就職支援行事に参加できない学生にも対応している。
（参照：日本体育大学ホームページ「就職・キャリア支援　キャリア支援体制（就職に強い日体大の秘訣）」
http://www.nittai.ac.jp/career/support.html）
・キャリア・センターの職員・スタッフには、大学出身者も多くおり、就職活動全般はもとより、進路や学生生活等の相談にも対応している。

（2）キャリア支援講座

・**就職ガイダンス**：分野ごとの現状を把握し、卒業後の進路選択について見つめる、就職活動においてこれからやるべきことを知る。
・**キャリア・ガイダンス**：大学生活を振り返り、今後の大学生活について、今の社会が大学生に求めていること、進路選択の方法等について知る。
・**クラブ・サークル別キャリアデザイン講座**：団体別にクラブ・サークル活動と就職活動を両立させるための支援講座
・自己分析、面接講座、エントリーシート・履歴書講座、個人模擬面接、パソコン研修、OB・OG 訪問会、合同就職説明会等
・**企業向け**：企業就職対策の基礎（ノウハウ）を学ぶ、「スポーツを仕事にする」を考える、業界研究や職種研究のやり方を学ぶ

• 公務員試験対策
• 教員採用試験対策

（参照：日本体育大学ホームページ「日体大生のための就活応援 Magazine」裏表紙部分
http://www.nittai.ac.jp/career/pdf/ouenmagazine.pdf）

（3）キャリア教育

• 体育学部では、4年間の様々な学修（教育課程、キャリア形成プロジェクト、学友会活動等）を通じて、社会で活躍できる人材の育成が図られている。
• 体育学部4学科共通の選択必修科目であるキャリアデザイン科目として、1年次のキャリアデザインAと2年次のキャリアデザインBが配置されている。

（参照：日本体育大学ホームページ「学部・専攻科 体育学部」
http://www.nittai.ac.jp/gakubu/univ2/index.html）

大学におけるキャリア教育の状況と課題について

大学におけるキャリア教育については、各大学案内を見てもわかるように、大学教育の柱としてほとんどの大学が、その重要性について主張しています。しかし、それらの多くは就職のための講座や資格取得の講習であったり、業界研究やインターンシップも就職に関連して行われているのが現状です。出口指導の早期対策がキャリア教育として位置づけられることが多く見られます。

一人ひとりの学生の人生や将来に向けて、条件や待遇のいい職場や大変でない仕事を目先の生き方で選ぶのではなく、自分にとってどのようの人生を歩みたいのか、やりがいを持ってできる仕事は何かをじっくりと考え、大変であっても生きがいのある人生の選択ができるように教育と支援をしていくことがキャリア教育の役割ではないでしょうか。

しかし、残念ながら学内には、自らの将来への展望や目標、学習や学生生活の目的を見いだせない学生が多くなり、サークル活動やアルバイト、単位取得に明け暮れ、気がついたら就職の時期になっている現状の中、キャリア形成支援やキャリア教育の必要性が更に大きくなっています。卒業生の職場への不適応の多さからみても、卒業後の追指導も視野に入れた支援として、キャリア・センターの役割が今後も重要になっていくことでしょう。

日本体育大学　体育学部教授　本間　啓二

Part2

キャリア教育の実践

第2章

授業計画（シラバス）の意味と重要性

第2章

授業計画（シラバス）の意味と重要性

シラバスは、次の記述にあるように、授業の目的、到達目標、授業内容・方法、１年間の授業計画、成績評価方法・基準等を明らかにしたものであり、統一した書式を用いて作成され、予め学生に公表されるものである。

授業プランは、特定の講義回においてどのような授業が行われるかを示したものである。

本章では、外部人材としてのキャリア・コンサルタントが大学でのキャリア教育を担当するために必要な情報という観点から、授業計画（シラバス）について説明する。

1　シラバスの定義

- 各授業科目の詳細な授業計画。一般に、大学の授業名、担当教員名、講義目的、各回ごとの授業内容、成績評価方法・基準、準備学習等についての具体的な指示、教科書・参考文献、履修条件等が記されており、学生が各授業科目の準備学習等を進めるための基本となるもの。また、学生が講義の履修を決める際の資料になるとともに、教員相互の授業内容の調整、学生による授業評価等にも使われる。

（出典：中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて」（答申）2008年12月）

2　授業計画（シラバス）の役割

① 授業選択ガイドとしての機能

- 選択の機会がある場合には、科目選択の基準として機能する。学生は、自分の興味・関心や学力に見合った内容かどうかを判断する材料として用いる。

② 担当教員と受講する学生との契約書としての機能

- 記載されている内容は、担当教員と受講する学生との契約事項になる。担当教員は記載された通りに授業を実施することを学生に対して約束し、受講する学生は記載された事項を遵守することで、相互に良好な学習環境を作る。

③ 学習効果を高める文書としての機能

- 授業全体の中で、今回の授業がどこに位置づけられているのかを確認したり、授業の目的・到達目標を繰り返し確認することは、学習効果を高めることにつながる。テストやレポートの内容を記載することで、受講する学生が計画的に学習する習慣や、授業時間外学習をする習慣を身につけることができる。

④ 授業の雰囲気を伝える文書としての機能

- 内容を丁寧かつ詳細に記述することで、授業がしっかりと計画されたものであることを印象づけることができる。

⑤ 授業全体をデザインする文書としての機能

- 内容を丁寧に書き、各回の授業で扱う内容や参考文献を考えることで、担当教員自身が授業全体の流れをイメージすることができる。この過程で、不足していること、重複していることなどが見えることがある。一度、しっかりとした授業計画（シラバス）を作ると、同じ科目を再度担当する際には、見直しと改善をすれば良くなり、授業の準備を効率的にする。

⑥　学科・課程・専修・コースのカリキュラム全体に一貫性を持たせる資料としての機能

- 学科・コース全体のカリキュラムを統合し、一貫性のあるものにすることを支援する。すなわち、詳細に記載されていれば、他の教員もその科目の内容を詳細に知ることができるため、他の科目の授業計画（シラバス）を見ると、自分が教える学生がこれまでにどのようなことを学習しているのかを把握することが可能になる。

⑦　授業の改善につなげる機能

- 担当教員は、作成する作業を通して、授業の全体像をより具体的にすることができる。授業を設計する能力を向上させることは、授業での話し方、板書のしかた等、授業のやり方を改善・上達させることにつながる効果をもつ。

（参照：佐藤浩章編『大学教員のための授業方法とデザイン』２頁以下　玉川大学出版部2010年、夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子『大学教員準備講座』29頁以下玉川大学出版部2010年）

3　授業計画（シラバス）に書き込む基本的な情報

- 授業計画（シラバス）は、大学により決められた書式（フォーム）がある。
  以下、記載する項目の例について記述する。

①　授業に関わる基本情報

- 授業の題目（科目名）
- 授業の目的（ねらい）・到達目標

②　教員に関わる情報

- 担当する教員の氏名
- 連絡先（研究室の場所・内線番号・メールアドレス・オフィスアワー）

③　授業の内容・スケジュールに関わる事項

- 授業全体の内容
- 授業の方法（講義・演習）
- 単位数
- 各回で扱う内容
- 各回までに行う課題の内容
- 課題の提出方法と提出期限

④　受講者に関わる情報

- 受講条件（標準履修年次・配賦年次）
- 受講するために必要な知識とスキル

⑤　受講のルールに関わる情報

- 授業中に守るべきルール
- 資料配付のルール
- 課題提出のルール
- 教員へのコンタクトの方法

⑥　教材に関わる情報
- 教科書とその入手方法
- 補助教材とその入手方法
- 参考図書と図書館での所在

⑦　成績評価に関わる情報
- 評価の基準
- 評価の方法

⑧　その他（自由記載）
- 自分の教育観
- レポートの書き方
- 読書案内
- 参加してほしいイベント
- 教員の自己紹介
- 受講する学生へのメッセージ　　等

（参照：佐藤浩章編『大学教員のための授業方法とデザイン』３頁以下　玉川大学出版部2010年、夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子『大学教員準備講座』30頁以下　玉川大学出版部2010年）

4　授業計画（シラバス）作成のポイント

（１）適切な学習目標の設定

- カリキュラムの視点
- 学問分野からの視点
- 受講者からの視点
- 物理的条件からの視点

（２）授業の目的と到達目標（学習目標）の明確化

①　現実的なものにする
- 学生が、授業を履修すると「こんなことができる」「こんなことを知ることができる」というイメージを抱けるように記述する。

②　学科・コース等のカリキュラムの中での位置づけを明示する
- 授業が、カリキュラム全体の目標（ディプロマ・ポリシー）と整合性を有していることを明示することで、受講する学生に対して、学習の意義をわかりやすく理解させることができる。

（３）授業の目的の書き方

- 授業の存在意義を書く。
- 学生を主語にして書く（例：学生が、○○について知り、理解できるようになることを目的とする）。

- この科目を学習することがなぜ必要か（学習した内容がどのように役立つのか）を書く（例：～するために）。
- 複雑な概念をもつ動詞、概括的な概念をもつ動詞を使用する（例：知る、理解する、考察する、実施する、身につける、示す、判断する、感ずる、使用する等）。

（4）到達目標の書き方

- 授業を修了した段階でできるようになってほしい行動を「○○できる」という表現で示す。
- 学生を主語にして書く（学生の行動として目標を書く）。
- 授業の目的と対応させ、数個の目標を設定する。
- 概念的な表現ではなく、知識・態度・技能の３つの領域に分けて記述する。
  知識：述べる、説明する、分類する、使用する、適用する、応用する
  態度：行う、表現する、参加する、コミュニケーションする、始める、見せる
  技能：実施する、調べる、準備する、工夫する、動かす、感ずる、始める
- 一つの文章には、一つの目標を書く。
- 行動目標が評価される条件・基準を記述する。

（5）授業内容・スケジュールの書き方

- 授業の目的・到達目標に対応させてデザインする。
- わかりやすい流れを考えて、要素を選択し、配列する（例：容易なものから難しいものへ、基礎から応用へ）。
- 授業時間外の予習・復習がある場合には、ここに記述する。
- 授業方法によって、毎回のスケジュールを具体化できない場合には、２～４回毎のユニットに分けたりして記述する（例：第５回から第７回は、課題に対する各グループのプレゼンテーション）。
- 授業計画（シラバス）に沿って授業を進行するのが原則であるが、受講している学生の理解度・実態によってスケジュールや内容等を、やむを得ず変更する場合には、学生に変更の理由をきちんと説明するとともに、変更の際には改めて授業計画（シラバス）を作り直して、学生に再度配付することが望ましい。

（6）受講者に関わる情報の書き方

- 履修しなければならない（できる）年次・学期を示す。
- 受講にあたって前提となる知識、態度、技能を明示する。

（7）受講のルールに関わる情報の書き方

- 受講上の注意点、特に、欠席・遅刻・途中退出の扱い等は明確に示す。
- 資料の配付方法や課題提出のルールを具体的に明示する。
- 携帯電話の扱い、飲食の扱い、授業態度、私語への対応等を示す。

（8）教材に関わる情報の書き方

- 教科書を使用するかどうか記載する。使用する場合は、教科書名、著者名、出版社名、出版年、価格、入所方法を記入する（教科書を購入したが、使用しなかったというクレームが寄せられることが多いので、教科書を使用する場合は、使用方法を明確にする）。
- 参考文献リストは、興味を持った学生が自分で学習できるように、丁寧に作る（図書館に購入してもらうように働きかける）。

（9）評価に関わる情報の書き方

- レポート課題のテーマ、提出期限、試験の時期を記載する。
- 複数の評価方法を用いる場合には、それらの基準、配分割合（例：テスト50％、レポート25％、毎回のコメントシート提出25％）を明記する。
- 成績評価とは、すなわち到達目標を達成したかを測定することであることから、教えた内容と関係のないことを評価することがないように留意する。
- 学生から評価の理由を尋ねられることがあるので、その際には、きちんとした返答ができるように、基準を明確に設定し、評価の記録を保存しておく必要がある。

（参照：佐藤浩章編『大学教員のための授業方法とデザイン』５頁以下　玉川大学出版部2010年、夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子『大学教員準備講座』31頁以下　玉川大学出版部2010年）

大学でのキャリア教育について思うこと

キャリア教育は、「キャリアとは何だろう」ということから考え始めなければならないと思います。キャリアとは、一言で言えば「自分にとっての生き方・働き方」ということになります。これさえやればOKという正解や一般論はない、一人ひとりのものであるということです。そして、「自分にとっての」キャリアを考えていく上で大切なのは、「自分にとってどうか、自分のこととして考える」ということになります。ですから学生一人ひとりが主役ですし、教員は考える上での手がかり・きっかけを与えることしかできません。まさにファシリテーターの役割です。授業の中で、個人で考えてみる・書いてみる、他者に話してみる・聴いてみるという流れの中から、社会に出てから大切な、主体的に考えてみる・話してみる・聴いてみるという力が身についていくと思います。

「これしかやりたくない」という学生も多いので、内的キャリアを深めることで外的キャリアの選択肢は拡がっていくということ、自分の持ち味を活かせる仕事って世の中で一つだけではないということを、ベスト・セカンドベスト・サードベストの視点で考えてもらうことも大切だと思います。

また、かけがえのない自分の人生を自己決定するために自己理解が大切になるということ。自己理解は目的ではなく、自己決定するための手段であるということ。同時に自己理解に縛られすぎないということ。まだまだ一杯成長するので、今の自分らしさに開き直ったり居直ったりせずに、可能性を決めつけないで長中期の視点で、今の自分に新しい自分をトッピングしていくこと。そのために、他者や仕事と共生しながら、自己理解を節目で深めていくこと。そういったことが大切だと思います。

そして、授業を通じて、「大学生活を充実して送りたい」といった思いを抱くきっかけにしてもらいたいと思います。大学という場を最大限活かし多様な経験を積むことが、自分を成長させ可能性を拡げることになる。今と将来はつながっているはず。そのことが、ある意味最大のキャリア教育の目的かもしれません。

学習院大学　秋場　隆

5　授業計画（シラバス）の例

（1）1年次後期の例

キャリア教育授業計画（キャリアデザイン A）

授業科目名	キャリアデザイン A		科目		学部共通科目
必修・選択	選択必修		単位数		1単位
科目設置学部	学部	開講学年	1年次	学期	後期
担当教員		連絡先	研究室　　号　内線：		
授業の概要、科目のねらい・到達目標					
本講座「キャリアデザイン A」のねらいは、本学において、学生生活の目的や目標を明確にし、計画的な日々を送ることができるようにすることにある。同時に、将来の職業世界への関心を深め、働くことの意義や職業世界の構造について知ることを通して、意欲的な人生設計への実現に向けた実践的な選択行動がとれるようにする。また、キャリアデザインのカリキュラムを通して、計画的な人生の送り方や人生設計の基本を学び、産業や職業への理解を深め、職業世界への理解を深めると共にキャリアデザインの立て方の基礎を学んでいく。					
授業方法・形態	講義と演習	講師	単独	TA 氏名	
授業は講義とグループワークや発表などを中心とする。受講生が自分のこれまでの経験や知識を活用しながら、自らの将来の生き方と現在の学生生活を結びつけ、日々の学生生活を充実して送ることができるようにする。授業は学習内容に応じて、事前の課題学習や事後の課題を含めて展開していく。					

授業計画・内容	
1回目	オリエンテーション、キャリアデザインの概要
2回目	キャリアデザインの意義と必要性
3回目	大学生活のキャリアデザイン
4回目	生涯発達としての人生キャリアの考え方
5回目	職業分類と産業分類による職業の理解
6回目	職業における資格・免許と取得の条件
7回目	社会が求めるキャリアの能力特性
8回目	自己理解の内容と方法・その1
9回目	自己理解の内容と方法・その2
10回目	職務分析を通した職業理解
11回目	ライフ・プランの作成（グループワークと発表）
12回目	キャリア・プランの手順と方法（演習）
13回目	キャリア・プランの修正とキャリア選択・決定の心構え
14回目	キャリア・ゴールに向けたキャリアデザインの作成方法と内容
15回目	キャリアデザインの評価
評価方法	毎授業時間終了時に提出されるミニレポート、もしくは課題の内容と出席状況、受講態度を考慮して成績を評価する。 1．講義内容が理解でき、更に与えられた課題やレポートをまとめること。 2．毎時間の課題・レポート90%、授業態度・出席10%
受講生に対するメッセージ	本講座「キャリアデザイン A」は、大学生活を有意義に過ごし、将来に向けた自らの個性を生かした人生選択ができるように、計画的な生活の仕方、自己理解・進路適性の理解を深める方法や職業についての理解が深まるように工夫されている。受講生は、授業を通して、学生生活を充実させ、将来の社会生活への夢をふくらませてほしい。
教科書・参考書・資料・参考文献	教科書・参考書
書名：『新版キャリアデザイン概論』　著者：本間啓二　出版社：雇用問題研究会　出版年：2009年 『大学生のためのキャリアデザインガイドブック』　著者：寿山泰二ほか　出版社：北大路書房　出版年：2009年 入手方法：大学購買部、一般書店、ネットで購入する	

（２）２年次前期の例

キャリア教育授業計画（キャリアデザイン B）

授業科目名	キャリアデザイン B		科目		学部共通科目
必修・選択	選択必修		単位数		１単位
科目設置学部	学部	開講学年	２年次	学期	前期
担当教員		連絡先	研究室	号　内線：	
授業の概要、科目のねらい・到達目標					
日本の産業構造の変化に伴って、新しい産業や職業が社会のニーズに対応して生まれたり、これまで花形であった産業や職業が衰退するなど、「仕事の世界」は日々変化している。こうした「仕事の世界」を自分との関わりにおいて理解するには、仕事を捉える視点を構築するとともに、企業や組織の形や運営方法を知ることが重要である。この科目では、受講生が自分の職業世界を拡げることで、情報収集・活用能力を向上させ、産業・企業・職業・課業等に関する理解を促進することを目的とする。 職業や産業、労働の世界に関する基礎的事項を理解することを到達目標とする。					
授業方法・形態	演習	講師	単独	TA 氏名	
この科目は、受講生が自らの将来を考える機会を提供し、学生のキャリアデザイン支援を目的として開講される。授業は、ワークシート、グループ討論、文章表現等を含めて展開していく。					

授業計画・内容	
１回目	職業を知る①（産業と職業について）
２回目	職業を知る②（職業の世界について）
３回目	職業を知る③（職業と資格について）
４回目	職業を知る④（職業情報の収集について）
５回目	職業を知る⑤（この分野のまとめ）
６回目	業界を知る①（情報システムと社会について）
７回目	業界を知る②（人材の活用と企業組織について）
８回目	業界を知る③（技術革新と企業経営について）
９回目	業界を知る④（経営戦略とリスクについて）
10回目	業界を知る⑤（この分野のまとめ）
11回目	企業を知る①（職場と仕事について）
12回目	企業を知る②（新しい人事制度について）
13回目	企業を知る③（能力開発とキャリア発達について）
14回目	企業を知る④（企業情報の収集について）
15回目	企業を知る⑤（この分野のまとめ）
評価方法・基準	評価方法：定期試験は実施せずに、平常試験（小テスト・レポート等）で総合評価する。 小テスト・レポートは60%、出席及び授業への参加40%で評価を行う。 授業内容の理解度を確認するための小テスト・レポートを実施する。 評価基準：受講生が職業、産業、労働の世界に関して基礎的な理解ができていることを基準として評価する。
受講生に対するメッセージ	授業は、ワークシート、グループ討論、文章表現等の課題を含めた形で実施するので、受講生は、積極的に授業に取り組んでほしい。
教科書・参考書・資料・参考文献	教科書は指定せず、必要に応じて資料を配付する。
参考書 書名：社会人基礎力が身につくキャリアデザインブック　著者：寿山泰二　出版社：金子書房　出版年：2012年 入手方法：大学購買部、一般書店、ネットで購入する	
参考書 書名：３年で辞めた若者はどこへ行ったのか　著者：城繁幸　出版社：筑摩書房（ちくま新書）　出版年：2008年 入手方法：大学購買部、一般書店、ネットで購入する	
参考書 書名：高学歴ワーキングプア　著者：水月昭道　出版社：光文社（光文社新書）　出版年：2007年 入手方法：大学購買部、一般書店、ネットで購入する	

（3）2年次後期の例

キャリア教育授業計画（キャリアデザイン C）

授業科目名	キャリアデザイン C		科目		専門科目
必修・選択	必修		単位数		1単位
科目設置学部	学部	開講学年	2年次	学期	後期
担当教員		連絡先	研究室　　号　内線：		
科目のねらい・到達目標					
この科目を受講する学生は、社会的活動が協働の場であることを理解し、これまで体験してきた競争の場とは異なる考え方や能力が求められることを意識できるようになる。21世紀の「知識基盤社会」において働くとはどういう意義を持ち、どのような人間的資質が求められており、評価されるのかを理解できるようになるのがねらいである。 この科目では、学生が、日々活動している社会の中で自分を位置付けること、業種・企業・職種を自分の適性や興味・関心と結びつけて理解すること、社会にでてから活動するために必要な能力を具体的にイメージすること、社会や組織で協働することの重要性を理解することなどができるようになることを目標にしている。					
授業方法・形態	講義と演習	講師	単独	TA 氏名	
この授業では、個人ワークやグループワークを採り入れる。他人が発する情報をどのように受けとめ、理解するか、さらにそれをどのように伝えていくかを意識しながら、授業を進める。授業中での行動を通じて、学生の「ジェネリックスキル」を育成していく。この授業に主体的に参加する学生が、自分の「キャリアデザイン」を自分自身の言葉で語り、構築できるようになることを目指す。					

授業計画・内容	
1回目	働く意味について考える（仕事や働き方を選ぶ基準について理解する）
2回目	なりたい自分を創る（自分が大切にしていることが何かを把握する）
3回目	学生と社会人の違いを認識する（大学で求められることと社会が必要としていることを理解する）
4回目	業種と企業について理解する⑴　人に対するサービスを中心に
5回目	業種と企業について理解する⑵　事物に対するサービスを中心に
6回目	職種について理解する⑴　自分の生活との関わりから職種を理解する
7回目	職種について理解する⑵　職業の意味と多様性について理解する
8回目	社会に出てから必要な力を養う⑴　読んで理解する力
9回目	社会に出てから必要な力を養う⑵　聴いて理解する力
10回目	社会に出てから必要な力を養う⑶　話して自分を伝える力
11回目	社会に出てから必要な力を養う⑷　書いて自分を伝える力
12回目	ゲスト・スピーチから学ぶ（キャリア・コンサルタントによる講演）
13回目	協働するために必要な能力を養う⑴　言葉だけでの意思疎通
14回目	協働するために必要な能力を養う⑵　コミュニケーション力
15回目	協働するために必要な能力を養う⑶　論理的思考と表現
評価方法	授業時間終了時に提出するミニレポート、受講態度、課題レポートを総合的に評価する。評価の基準は、この授業で達成すべき目標をどの程度理解したかによる。 ①講義内容を理解し、レポートにまとめること　50% ②授業へ取組む姿勢（個人ワークとグループワーク）　25% ③課題レポート　25%
受講生に対するメッセージ	この授業では、学生間・教員と学生のコミュニケーションを重視する。キャリア形成の観点から、授業中の私語や受講態度などには厳しく対応する。理由のない遅刻や欠席は認めない。 授業に出席するだけでなく、社会への移行を前提とした受講マナーで授業に参加することを求める（詳しくは、最初の授業で説明）。社会の動きや大学生の状況などを概説するので、自分でも、情報を収集し、起こっている事象の原因や今後の推移について考えるようにしてほしい。
教科書・参考書・資料・参考文献	毎回レジュメ・資料を配布する。参考書・参考資料等は、授業中に指示する。

Part2

キャリア教育の実践

第3章

授業のスタイルと講師・学生の関わり方

第3章

授業のスタイルと講師・学生の関わり方

1　授業の構成と授業づくりの基本

- 授業づくりの基本型としては、全体を、導入、展開、まとめの３つのパートに分けて構成する方法がある。

（1）導入のパート

- 授業を担当する教員と受講する学生が、スムーズに授業に入っていくことができるようにする。
- より良い授業を行うために、以下の点に留意する。

①**快適な雰囲気で始める**：クラスと教室の快適な雰囲気をつくるために、あいさつや雑談等で学生の緊張をほぐしたり、教室の換気、室温の調整、マイクの確認、黒板の清拭等を行い、準備が整ったところで授業の開始を伝える。

②**学生の興味や関心を喚起する**：導入部分では、学生を引き付け、興味を向けさせるために、授業内容に関する最近のニュースを紹介する、データを提示する、簡単なクイズを行う、刺激的な質問をする等の工夫をする。

③**学習目標を知らせる**：その日の授業を通して、学生が何を学び、どのような知識や技能を獲得することを目指すのかを伝える。

④**学生の準備状況を確認する**：その日の授業の内容を理解するために必要な知識や技能を学生が有しているかを確認する。前回の授業の内容と関連する場合には、前回の復習から入ることも効果がある。

⑤**アウトラインを紹介する**：その日の授業を構成する内容、それぞれの目的、相互の関連性等を伝える（口頭による説明、配付物や板書を使用した説明等）。

（2）展開のパート

- 授業の本体部分となる、最も重要でかつ長いパートであるため、学生の学習に対する集中力を持続させるための工夫が必要になる。
- 展開のパートを構想する際には、次の点に留意する。

①**内容を精選する**：１回の授業で学生が消化できる（理解できる）情報の量には限度がある。そのため、学生にできるだけ多くのことを伝えようとして、たくさんの内容を詰め込み過ぎると、学生が消化不良を起こしてしまうことになる。その日の授業のテーマにおいて重要なものは何か、何を学生に伝えたいのかを整理することが重要になる。

②**内容を順序良く配列する**：学習する内容について、まとまりをもったいくつかの部分に分けた上で、それぞれを順序良く繋げていく作業が必要となる。単純なことから複雑なことへ、古いことから新しいことへ、身近なものからそうでないものへ、既知のことから未知のことへ等、学生が理解しやすい配列を考えて説明する。

③**ハイライトを演出する**：その日の授業の中で最も重要なこと、学生に伝えたい（理解してもらいたい）ことについては、「ここが今日のポイント（一番大事なところ）です」と直接伝える、内容を繰り返して話す、板書の色を変える等の工夫をして学生に伝える。

④学習方法を工夫する：学生の集中力を維持するために、学生に質問する、写真・図・映像を見せる、ディスカッションさせる、グループワークを行う等の様々な学習方法を採り入れる。

⑤学習の進み具合を確認する：学生が授業を理解し、授業の進行についてくることができているかに留意する必要がある。内容的に理解しづらいと考えられる箇所ばかりでなく、学生の表情等から判断して、学生の理解状況を確認する必要があると判断した場合には、学生に質問したりして、理解度をチェックする。

（３）まとめのパート

- 授業の成果を高め、学生の満足度を上げるためには、振り返りとまとめのパートの時間を確保し、充実した内容にすることが求められる。
- まとめのパートを構想するには、次の点に留意する。

①内容の定着を図る：授業の内容を振り返り、重要なポイントが何であったのかを確認させる作業を行う。重要なポイントが複数ある場合には、相互の関連性についても説明し、学生が理解を整理しやすくする。

②学習の成果を確認する：質問やクイズ等の方法によって、学習の成果を確認する。コメントペーパー（振り返りシート）や小テスト等を使用して、出席状況の確認とともに学習成果を確認する方法もある（振り返りシートなどは、添削した上でコメントをつけて返却すると学生の取り組む姿勢が向上する）。

③達成感を与える：導入のパートで最初に示した学習目標がどのように達成されたのかを説明する。学習目標の達成が確認されたら、学生の努力を認め、ねぎらうことも効果が高い。

④その後の学習に繋げる：次回の授業に繋げるために、学んだことの復習、発展的な学習のための参考文献等を示すとともに、次回の授業の項目を伝え、どのような予習をしてくるべきかを知らせる。

（参照：夏目達也・近田政博・中井俊樹・齋藤芳子『大学教員準備講座』37頁以下　玉川大学出版部2010年）

2　授業プランに盛り込む内容

① 授業のタイトル・担当講師
② 授業カリキュラム全体における位置付け
③ 授業の学習目標
④ 本日のメニュー・キーワード
⑤ タイムスケジュールと授業スタイル
⑥ 導入部のシナリオ
⑦ 展開部のシナリオ
⑧ まとめのシナリオ
⑨ 教材・配付資料の項目と内容
⑩ 振り返りシート・確認テスト
⑪ 復習のテーマと発展学習
⑫ 予習のテーマ

3　授業プランの作成フォーム例

一　授業計画上の位置付け		
1	科目名：	担当講師名
2	開講時期	年次：１・２・３・４年次 開講期：前期（春学期）・後期（秋学期） 回数：（全体で15回のうち）　コマ目
二　授業のタイトルと内容、学習目標（ねらい）		
1	授業のタイトル名	
2	授業のキーワード（３つ）・内容	
3	この授業の学習目標（ねらい）	
三　使用する教材・レジュメ		
1	教材	
2	レジュメ	
3	振り返りシート（学生が記述する項目・内容）	
四　授業のタイムスケジュール（時間配分）と授業スタイル（実施方法）		
1	導入部のシナリオ	
2	展開部のシナリオ	
3	振り返りとまとめのシナリオ	
五　復習のテーマと発展学習		
1	復習のテーマ	
2	発展学習	

4　大学における代表的な授業のスタイルと学生の取組み

- 授業のスタイルには、様々なものがあるが、授業の目的との関連で、どのような授業スタイルが適しているかが判断される。
- 授業時間で、複数の授業スタイルを組み合わせて実施したり（例：講義形式とグループワーク形式によるブレインストーミングを併用する等）、ある授業スタイルの中に他の授業スタイルを採り入れて実施（例：講義形式の授業において、講義の途中で学生に質問をする等）することも学習効果を高める。

（1）講義形式

- 講義形式の授業は、多くの情報を、多くの学生に、限られた時間内に伝える際に用いられる方式で、教員が自分の研究成果を学生に知識として伝授するのに適している。
- 講義形式の授業における短所は、一方通行的な情報の伝達になりやすく、受講している学生が受動的、消極的になりやすく、自発的な学習活動を抑制してしまう点であり、そのことから、教員が学生の理解度を把握するのが難しくなる。
- 講義形式の授業においても、教員が一方的に知識を伝えるだけでなく、学生に質問をすることで双方向性の授業に変容させたり、ビデオ等の視聴覚教材を用いたり、ゲスト・スピーカーを招いた講演や対談を実施することで、受講する学生の興味や関心を高めることが可能になる。

（２）学生が主体となる授業形式（アクティブ・ラーニング）

- アクティブ・ラーニングとは、教員による一方的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法をいう。学修者が能動的に学修することによって、認知的、倫理的、社会的能力、教養、知識、経験を含めた汎用的能力の育成を図る。発見学習、問題解決型学習、体験学習、調査学習等が含まれるが、教室内でのグループ・ディスカッション、グループ・ワーク等も有効なアクティブ・ラーニングの方法である

（参照：中教審「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」（答申）2012年８月）

- 学生が参加する授業形式としては、演習（ゼミナール）、ワークショップ、チュートリアル等があり、学生が体験する授業形式としては、フィールド活動（フィールドワーク）、教室でもできる体験等がある。
- 体験学習には、学生を実体験によって学ばせる学習方法だけでなく、学生の過去の経験や知識と結びつけて考えさせる経験主義的な学習方法もある。

① 演習（ゼミナール）

- 大学・大学院等で、教員の指導の下に学生が研究・発表・討議を行うことを主眼とした、少人数の授業の形式

② ワークショップ

- 講師や教員から一方的に話を聞くのではなく、参加者が主体的に論議に参加したり、言葉だけでなく身体や心を使って体験したり、相互に刺激し合い学びあう、グループによる学びと創造の方法

（出典：中野民夫『ワークショップ』ii頁　岩波新書2001年）

③ チュートリアル

- チューターと呼ばれる指導教師と学生が一対一または一対少人数で行う個別の指導法。通常、週１回程度の頻度で定期的に設けられることが多く、主として学習指導が中心であるが、生活全般のアドバイスなども行われることがある。

（出典：今野・新井・児島編（冨田福代執筆）『新版学校教育辞典』518頁　教育出版2003年）

④ PBL（Problem-based Learning 又は Project-based Learning の略語であり、問題解決型授業、問題基盤型学習等と訳されている）

- 教員が設定する課題や地域特有の課題、企業等におけるプロジェクト等の具体的な事例を題材として、学生自身が課題・問題を解決するための方法を考える等の能動的な取り組みを促す教育方法をいう

（出典：中教審（答申）「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」35頁2011年１月）

⑤ ロールプレイ（シミュレーションゲーム）

- 現実に起こるであろう場面を想定し、複数の人がそれぞれの与えられた役割（ロール）を演じて擬似的な体験を積み、その事象が実際に起こった時に適切な対応ができるようにするための方法である。
- 解決すべき課題について、問題場面の状況を設定し、登場人物の役割を演じる中で、役割としての立場を理解したり、気づかなかった問題点を発見する等、現実の場面に対処する問題解決能力を身に付けることができる。その効果として、問題場面に対する洞察力が高まり、知識としての理解だけでなく、共感的な理解ができるようになり、自発性や自主性、創造力が高まることが期待できる。

- キャリア・コンサルティングの場面でも、状況を設定し、その中でどのように演じるかが学習の成果として反映される方法が取られている。

⑥　グループワーク（協調学習、協働学習）

- 学生同士のコミュニケーションを重視し、学生の自律的な知識構築を授業の目的とする場合に適しているとされる方法。
- キャリア教育において、グループワークは、ソーシャルスキルの中核ともいえるコミュニケーションスキルの重要性を体験的に理解する方法として重要な位置を占めている。
- 学生の場合、コミュニケーションスキルが十分でない場合が多いため、グループワークを実施する際には、導入（インストラクション）、ワーク（エクササイズ）、振り返り（シェアリング）等の各場面で、配慮が求められる。
  - ⅰ　導入（インストラクション）：エクササイズのねらいや内容、条件、留意点などを丁寧に説明することであり、参加への理解を求め、参加へのモチベーションを高めるのを目的とする。これは、メンバーのリーダーに対する信頼感やメンバー相互の信頼感および自己発見を促進する。
  - ⅱ　ワーク（エクササイズ）：体験学習の課題のことであり、本音と本音の交流を促進する誘発剤（触発する素材）である。エクササイズには、自己理解、自己受容、自己表現・自己主張、感受性、信頼体験、役割遂行という６つのねらいがあり、メンバー相互の本音と本音の交流を通して感情、思考、行動という３つの変容をめざす。
  - ⅲ　振り返り（シェアリング）：メンバーがエクササイズに取り組んで感じたことや気づいたことを共有することであり、１つないし複数のエクササイズを展開した後で行う平均10分から15分程度の「シェアリング（ショートシェアリング）」と、１セッション（約90分から２時間）全体をあてる「全体シェアリング（ロングシェアリング）」に区別される。構成的グループ・エンカウンターの中で、エクササイズと同じかそれ以上の比重を持つもので、エクササイズと補完的な関係にある。

（参照：國分康孝・片野智治『構成的グループ・エンカウンターの原理と進め方』108頁以下　誠信書房2001年）

- グループワークを行う際、担当講師は、学生の自発的な行動を待つだけでなく、積極的・能動的な働きかけを行うことが求められる（詳細は、Part２第４章で）。

⑦　ケーススタディ

- 現実に起こり得る問題や実際に起こった問題等を参考に教材として狙いを明確にした事例を作成して、学生に提示し、問題点を分析させ、状況の把握、原因の分析、解決策の検討、結果の予測等を考えさせる学習方法である。
- 結論そのものよりも、結論に至る過程における討論に重点がおかれ、現実の場面で求められる分析力、判断力、課題解決能力、役割遂行能力等を体験的に養うシミュレーション的学習である。

⑧　ブレインストーミング（自由連想法）

- メンバーが自由にアイディアを出し合うことによって、相互交流の連鎖反応や発想の誘発を期待する方法。
- この方法は、学生の思考プロセス（ある課題についてどのように考えるか）を知るのに適しているとされる。
- ブレインストーミングでは、結論厳禁（判断や結論を出さない）、自由奔放（奇抜な考えやユニークなアイディアでも否定しない）、質より量（なるべく多くの考え方やアイディアを出す）、結合改善（アイディアを結合したり、変化させたりして新たなアイディアを作って

いく）という４つの原則がある

（参照：川喜田二郎『発想法』59頁以下　中公新書1967年）

⑨　KJ 法

- カードを使用して、問題の構造的理解や問題解決、創造性開発のために行われる問題分析のための技法である。
- 具体的な方法としては、問題の解決策について、それぞれが小さなカードに自分の考えを書く、グループ全員のカードを集めて似た感じのカードをまとめてグループ化する、グループの意見を代表するタイトル（表札）をつける、模造紙にカードを貼り付けグループ間の関連を矢印で示す等して問題の分析や解決策について論理的にまとめる

（参照：川喜田二郎『発想法』66頁以下　中公新書1967年）

⑩　ディベート

- ある論題（テーマ）について肯定派（賛成派）と否定派（反対派）に分かれて一定のルールに従って討論をし、論証の強さを第三者である審判団が判定する学習活動である。
- ディベートでは、自分の立場をはっきりさせて筋道立ててきちんと話す力、相手の立場や意図を考えながら話の内容を的確に聞き取る力、相手を論破するために的確な質問をする力などが求められる。

5　大学教育の質的変化と学習目標・授業の組立て

（１）大学教育の段階と大学での教育目的

①　エリート段階：大学進学率が15％未満（戦前の日本）

教育目的：人間形成（人格の陶冶）・社会化、エリート・支配階級の精神や性格の形成

②　マス段階：大学進学率15％以上50％未満（1960年代以降の日本）

教育目的：知識・技能（実務的能力）の伝達、専門分化したエリートの養成＋社会の指導者層の育成

③　ユニバーサル段階：大学進学率50％以上（2009年以降の日本）

教育目的：産業社会に適応できる国民の教育

（参照：マーチン・トロウ（天野郁夫・喜多村和之訳）『高学歴社会の大学』65頁以下　東京大学出版会1976年）

（２）大学教育の段階と学習目標、学生の授業への関わり方

- エリート段階においては、少数の限られた学生を対象とするエリート型の高等教育であり、学習スタイルのイメージは、「師弟関係」における修行モデルをベースにし、主体的な学びが期待されている。
- マス段階においては、学生数が増大し、高等教育が大衆化していく中で、学習スタイルのイメージは、「教師＝学生関係」のもと、テキストで学ぶことが一般化し、学びが受動化していく。
- ユニバーサル段階においては、万人が教育を受ける機会の保障や教育の効果の明示化と保証が求められる。教育は、サービス財として消費の対象になり、学生は、「契約関係」のもと、消費者として位置づけられる。学生は、情報をゲットし、学生生活をエンジョイするには熱心だが、学ぶ意義や学びの主体性を喪失した学生が増加する。

（参照：島田博司『学びを共有する大学授業』26頁以下玉川大学出版部2012年）

【大学教育の段階と学習目標・学生の授業への関わり方】

項　　目	エリート段階	マス段階	ユニバーサル段階
学習目標	人間形成・人格の陶冶 修養・悟り 名誉・栄誉・栄冠 自己鍛錬（精進） 真実の探求（何が真実か）	知識や技能の獲得 学力 立身出世 勝利・成功 事実の探求（何が事実か）	自己可能性の開花 生きがい 自己充足・自己満足 自分探し・自己発見・自己実現 過去や将来の模索（何に役立つか）
学習態度	生真面目 涙ぐましい努力 要領をつかむ	真面目 地道な努力 要領を教わる	非真面目・脱真面目 無心 要領を発揮する
学習スタイル	Steal（技などを盗む） 稽古を積む・倣う 覚る（悟る） 会得・体得 修行・習道 切磋琢磨	Learn（知識や技術等を学ぶ） 練習する 覚える（憶える） 暗記・暗唱 学習 試験勉強	Get & Enjoy（情報を楽しくゲットする） ゲーム感覚でする 情報サーフィンする プレイ ラクに楽しく学ぶ やりたいようにする
授業への接し方	聴く 見入る 耳を傾ける 全身を向ける 能動的・積極的 自己関与的 授業を聞く 距離がない	聞く・受ける 見る・目をやる 耳を向ける 顔を向ける 受動的・消極的 関与的 授業に出る 距離をおかない	聞き流す・こなす 眺める・目を貸す 耳を貸す 気の向くまま 恣意的・状況的 ノリ 教室に行く 距離をおく
聴取スタイル	専念聴取 専心聴取 単メディア聴取 集中聴取 構造的聴取	ながら聴取 つまみ聴取 複数メディア聴取 並行聴取 コピー的聴取 カモフラージュ型聴取 批評的・聞き流し的・交友的・分析的批評的聴取	ながら非聴取 非聴取 マルティメディア聴取 多重聴取 娯楽消費的聴取
学生の受講態度	静粛 メモ私語	私語 口頭私語・会話私語	無語・喧噪・避語 ケータイ・メール私語
ノート：意味 様式 とり方 主体 保管感覚	テキスト 自筆ノート ノート取り テキスト作り 自主的・自発的 自分 キープ	ノート コピーノート ノートづくり 自分たち ファイル	メモ 電子ノート ノート編集 要約・要点 他律的・他人任せ だれでもかまわない 使い捨て
授業への出席	意志	義務	権利

（資料出所：島田博司『学びを共有する大学授業』28頁以下　玉川大学出版部2012年を参考に、筆者が選択）

【大学教育の段階と教師の授業への関わり方】

項　　目	エリート段階	マス段階	ユニバーサル段階
教育スタイル	Training（訓練する） 模範を示す 背中を見せる Education	Teaching（教える） 指示通りにさせる テキスト（教科書）で教える Instruction	Scaffolding（足場づくりをする） Care & Cure（ケアし癒す） サポートする 材料（素材）へのアクセスを用意する Edutainment/Infortainment
教育の方向性	教導・訓導・教化 感化・伝授	知識や技能の伝授 教授・教え込み	サービス提供 情報提供・影響

項　　目	エリート段階	マス段階	ユニバーサル段階
教育目標	社会化 理論構想 知は力なり	人材の選抜と配分 理論化 記憶は力なり	幅広い経験の提供 理論から実践へ 想像（創造）は力なり
カリキュラム	鋼構造的	柔構造的	非構造的・弾力的
教育方法	個人指導 板書 チューター制 ゼミナール制 個人作業	集団指導 プリント・OHP・コピーボード 補助的ゼミ マスプロ授業 個人別集団作業	個別指導 マルチメディア マルチメディア利用 少人数授業 集団内個別作業
授業メソッド	秘伝的メソッド 徒弟奉公的伝授	ティーチングメソッド 段階的教授	多種多様なメソッド アクセス機会の開放
教師の指示の意味	絶対命令（～せよ） 絶対的強制 指図・問答無用	管理的指示・規則（～することになっている） 規則による強制 説諭・説得	サジェスチョン（～してみたら） 選択肢のひとつ 提案・提示・意見

（資料出所：島田博司『学びを共有する大学授業』30頁以下　玉川大学出版部2012年を参考に、筆者が選択）

【大学教育の段階と教師と学生との人間関係】

項　　目	エリート段階	マス段階	ユニバーサル段階
教師像	教授・師匠・師範 名人・達人・指南・大家・学識者・先達・熟練者	大学教師 専門家・指導者・コーチ・インストラクター	友達教師（パートナー） プレゼンテーター・ファシリテータ・サポーター
教師の役割	全人格的・道徳的・知性的 マスター	画一的・学問的・教育的 ティーチャー	流動的・場面的・状況的・文脈的 ジレンママネジャー
学生像	拝聴者・聴講者 学生・弟子 意味の受託者	視聴者・受講者 生徒・教え子 意味の受容者	観客・登録者 学生消費者・客人 意味の享受者・創造者
情報の接受関係	体得者＝継承者 体現者＝伝承者	出力者＝入力者 作者＝読者 発信者＝受信者	サーバー＝クライエント コンテンツプロバイダ＝ユーザー 発信者と受信者の融合
権威的関係	敬意 権威関係 上下関係	尊重 権力関係 ルーズな上下関係	対等 契約関係 ネットワーク関係
数量的関係	１対１	１対多	分対分、多様化・多極化
人間関係の継続性	生涯継続的	限定的	かなり限定的
教師とのつながり	紐帯	連帯・連携	割り切り関係
教師の選択	自己選択 入門・弟子入り	割り当て 入学・適格者選抜	自由選択 希望者登録
教師からの離脱	束縛的 破門・絶縁	自由拘束的 卒業・退学	非拘束的 自由離脱
学生による教師評価	ない	ほとんどない	おおいにある
学生への対応	信頼・信用 受容的		危機管理的・不信 防衛的・防御的

（資料出所：島田博司『学びを共有する大学授業』31頁以下　玉川大学出版部2012年を参考に、筆者が選択）

キャリア教育　授業計画

授業科目名			科目				
必須・選択	必須科目		単位数			１単位	
科目設置学部	学部　　学科		開講学年 １・２・３　年			前期	後期
担当教員		連絡先	研究室　　号　内線：				
授業方法・形態	演習	単独		複数		オムニバス	

科目のねらい・到達目標

授業方法・受講上の注意

受講者に対するメッセージ

回数	授業のテーマ	授業計画の内容
1回		
2回		
3回		
4回		
5回		

回数	授業のテーマ	授業計画の内容
6 回		
7 回		
8 回		
9 回		
10 回		
11 回		
12 回		
13 回		
14 回		
15 回		
評価方法		

教科書等	区分	書名	出版社	ISBN

Part2

キャリア教育の実践

第4章

グループワーク ファシリテーションの 意義と実践

第4章

グループワークファシリテーションの意義と実践

1　グループワークの重要性（グループワークによる人間関係づくり授業の試み）

（1）グループ学習の意義

- 学習は、本来、学習する者が自ら発し、自らが活動して行うものであるが、講義形式による知識を注入される学習方法では、学習者は受け身のままで主体的にはならず、学習者個々の個性的な思考はおしならされたままである。これに対し、グループワークは、注入され、承るだけの学習を、学習者の活動として主体化し、学習者相互のやり取りによって一層活性化することに役立つ。
- グループワークは、メンバー相互の話し合い、双方向での関心の交流を通して、参加者全員が持つ経験や背景を共有させることにより、課題の解決を図ったり、相互の共感を共有することによって学習、動機づけ、必要な態度の形成に至ることを目的とする。
- グループワークは、言語的なコミュニケーション、活動、人間関係、集団内の相互作用等を通して、メンバー一人ひとりが成長することを目的とするが、とりわけ、グループ独自のダイナミクスを活用することで、メンバーの人格的な発展や思考の発展・課題の解決等に繋げることができる。
- グループワークで求められる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は、学生が社会に出てから活動するために必要な力である。

（2）グループ学習の形態

- グループワークには次のような様々な形態がある。

①人数の違い：２人（ペア）で話し合う。少人数（５～６人）で活動する。

②学習内容の違い：それぞれのグループごとに教材を違えて追究する。同一教材について、それぞれの視点で追究する。

③所要時間の違い：授業の中の一部分（例：５分程度）をグループごとに話し合わせる。授業のほとんど、すべて、数コマをグループの活動に任せる。

④活動内容の違い：グループで話し合い、考えを集め、まとめることに注力する。グループで作業をし、課題を仕上げる。

（参照：今野喜清・新井郁男・児島邦宏編（片岡徳雄執筆）『新版学校教育辞典』258頁　教育出版2003年）

2　グループワーク運営の留意点と実施方法

- グループワークは、次のように行う（例）。

①目標の設定と提示：グループワークを実施する際にもっとも重要なことは、何のために行うのか、すなわちグループワークの目標（教育目標）が明確になっていることである。

（教育）目標は、一般教育目標（グループワークの成果として得られる知識・結論）と行

動目標（グループワークが終了した段階で、何をどこまでできるようになっているか）の両面から示す。

ワークの最後に発表させる場合には、どのような形（スタイルや時間）で発表させるかも伝えておく。

②**資料の配付と確認**：グループワークで使用するシート、資料等を配付し、どのように用いるか、個人で使用するものとグループで使用するもの、完成させるものや提出するものなど、ワークの中で行うべき事項を明確に指示して、メンバーの理解を得る。

③**グループメンバーの決定**：各グループのメンバーを決める。グループメンバーの決め方は、近くの席にいる人をまとめる、じゃんけんや番号順などの偶然的な要素で決める、友人や顔見知りなどをまとめる等の方法の中から、ワークの内容と目的に応じて決める。

④**環境の設定**：各グループがワークをする場所を指定し、グループメンバーを移動させる。誰が、どこに移動するか、鞄等の荷物をどうするか等を明確に指示し、時間を取られないように注意する。

⑤**役割の決定**：グループメンバーの中で、それぞれが担当する役割（司会、書記、タイムキーパー、発表者等）を決めさせる（役割の決め方も指示する）。

⑥**時間とルールの説明**：グループワークを実施する時間（終了の時刻）、その時間内にやるべきこととそれまでに作り上げるべき成果物の内容を説明する。

グループワークを行う際にメンバーが守るべきルールを告げる。

⑦**話し合いの開始**：アイスブレイク（グループメンバーが相互に知らない場合には、ウォーミングを兼ねた自己紹介等）を行って、グループメンバーが打ち解けあい、自由に意見を出し合える和やかな雰囲気を作る。

⑧**話し合いの展開**：グループ全体に気を配るとともに、個別のグループの状況にも配慮する。特に、人任せや不参加の行動が見られないかを注視し、必要に応じて対応する。

時間管理（進行管理）に留意し、必要に応じて、参加者に経過時間（残り時間）等を告知する等して注意喚起をする。

⑨**話し合いの終結**：全グループが決められた時間までに、決められたことを実行できるように導いていく。

⑩**成果の発表**：各グループから、討論の結果や経過等を発表させる。グループの数が多いと同じような発表になるので、やり方を工夫する。

各グループが発表する時間の管理に留意する。

発表の際、講師は発表に耳を傾け、結果に対しては、他のグループからの質問を受けるだけでなく、講師からの肯定的な評価と改善点を示すなどして、必ずフィードバックする。

⑪**振り返り**：各グループの発表に対する総評として良かった点、改善すべき点を告げるだけでなく、グループワークのやり方についても、同様の視点から講評する。

全体として、グループワークの目標が達成されたか（目標にどの程度近づくことができたか）についても説明する。

⑫**発展学習**：今日の成果をこれからの学習活動、課外活動、自分の生活などにどのように活かしていく（役立てていくことができる）かを考えさせる。

3　グループワークファシリテーションの意味と重要性

（1）グループワークにおける担当教員の役割

- グループワークを通じて学生が学ぶ場合、グループワークを担当する教員の役割は、学生の学習活動を促進する役割をもつ「ファシリテーター」である。
- ファシリテーターは、グループワークの目標を達成する方向に向けてグループメンバーの話し合いを促進する機能を果たすために、情報提供や専門的介入を行う。
- ファシリテーターは、グループメンバー全員の信頼を得られるように努めるとともに、常に中立的な態度を保ち、グループメンバー全員に対して関心を持ち、グループワークを公正に進行するためのリーダーシップを発揮しなければならない。

（参照：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』318頁　雇用問題研究会2010年）

（2）グループワークリーダー（ファシリテーター）の役割

① 開始に当たって、グループメンバーを紹介し（自己紹介でも良い）、グループワークの目標を告げる。
② グループメンバー全員がグループワークに参加するように配慮する。
③ グループメンバーに向かって質問、応答、介入をしたりすることによって、全体の話し合いが目標に向かうように促進する。同時に、グループメンバーの連帯意識を強化する。
④ グループワークの目標に関連する情報を可能な限り明確にしておく。そのためには、あらかじめ目標達成に必要な情報の範囲を決め、用意しておくことが必要である。
⑤ 可能な限り、グループメンバー自身に必要な情報提供をさせる。
⑥ グループメンバーが持っている知識や経験を可能な限り引き出していくようにする。
⑦ 答えを示すのではなく、グループメンバー自身で考えるように仕向けていく。
⑧ グループメンバー全員の感情の動きに注意し、発言を引き出す。
⑨ リーダーシップ、自己開示、適切なインストラクション、シェアリング、抵抗への対応、介入等、必要となるグループ・エンカウンターのスキルを行使する。
⑩ 必要に応じて、話し合いの論旨を明確にし、派生的な話題、拡張的な話題等、目的から逸脱・乖離した内容に時間を費やさないように介入する。
⑪ リーダーとして、個人的な意見や価値観を強制したり、グループの意向に逆らって結論を強制したりすることがないように注意する。
⑫ グループワーク全体の進行（時間、話し合いの内容、グループメンバーの参加、目標の達成度合等）を注視し、評価する。

（参照：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』318頁　雇用問題研究会2010年）

（3）グループワークにおける教員のファシリテーターとしての機能

- グループワークのファシリテーターとして、学生の学習活動を促進するという観点から、担当する教員に求められることは、次の通りである。
  ①原則として「聞き役」に徹すること
  ②必要に応じて学生の討論を促すこと（理解を深めることを促す）

③フィードバックのためのコメントを行う（良い点を誉める、改善点について考えることを促す）こと

- グループワークの最後に行われる「振り返りとまとめ」では、グループワークに参加した学生の自己評価を支援するために、良かった点を積極的に誉めること、良くなかった点をどう改善するかについて考えるように促すことが求められる。これらの行為・言動等によって、学生が課題を発見し問題を解決する能力を促進したり、ディスカッションする能力を伸ばすことができる。
- グループワークに参加した学生に対して助言をする際の方法の一つに、「YNY 型」がある。これは、相手に対する自分の評価を相手に受け入れてもらう方法として有効とされているもので、「Y（Yes)」は、「肯定的な評価や発言」であり、「N（No)」は、「否定的な評価や発言」である。「YNY 型」とは「Y → N → Y」のことであるから、まず（どんなに些細なことでかまわないので）何か良かったことを指摘し、次に不十分だったことや改善しなければならないことを指摘し、最後にもう一度肯定的な評価や発言をして締めくくるやり方である。
- グループワークに参加した学生を肯定的に評価するときは、名前を挙げるのも良いが、良くなかったことや改善すべきところを指摘する際は、個別の名前は挙げないで一般化して述べる方が良いとされる。
- 時間の管理（進行の管理）に十分配慮して、授業時間内に終了するように気を付ける（学生は、次の授業のために教室を移動しなければならないので、授業終了時刻までには、必ず終了するのが鉄則である)。ワークの時間配分と進捗に気を配り、決められた時間までに結果・結論が出るようにする。振り返りとまとめの時間は必ず確保して実施し、学習効果や学生の満足度の点で問題がないようにする。

（参照：佐藤浩章編『大学教員のための授業方法とデザイン』87頁以下　玉川大学出版部2010年）

（4）グループワークにおけるファシリテーターの技法の例

- グループワークを円滑に実施し、効果を高めるとともに、参加する学生の満足度を高めるために、次のような技法がある。

事　　柄	取 扱 い 技 法 の 例
グループメンバーが発言しようとしない場合	しばらくそのままにしておき、他のグループメンバーがどのように発言しているかを観察する時間を与える。他の参加者の発言に反応する行動が見られたら、指名して答えやすい質問を行い、発言を促す。 グループワークに抵抗を示したり、流れに乗れなくて参加しないグループメンバーがいる場合には、グループワークの狙いや内容、条件、留意点などを説明した後で質問したり、参加の仕方のモデルを示したりして、速やかに抵抗を取り除いたり、参加意欲を高めておく。
発言しすぎるメンバーがいる場合	「今の○○さんの発言について、皆さんはどう思いますか」等、他のグループメンバーに質問を投げかけることによって、次の発言を封じる。 その発言を無視して、他のグループメンバーに発言を求めるようにする。それでも発言を止めない場合は、「他の人の意見も聞いてみたいので」と告げ、明確に阻止する。
話題が逸脱したとき	そのグループワークの目的を再び告げて、確認することによってグループメンバー全員の関心と注意を本題に戻す。 「この話は、私も面白いと思いますが、残り時間も少なくなっているので、～という本来のテーマに戻って議論を進めましょう」。
理解を深めることを促すとき	「今の～という発言について、誰からも意見がでなかったようですが、私にはよくわからなかったのですが‥‥」 「今の～という発言について、質問はありませんか」 発言の少ないグループメンバーがいる場合には、その人に対して「今の問題について、○○さんはどう思いますか」と発言を促す。

事　　柄	取 扱 い 技 法 の 例
特定の参加者に対して集中攻撃が生じたとき	反対のための反対である場合には、話題を転じる等の方法を取ることでグループメンバーの注意を別の事項に集中させるようにする。 正当な理由に基づいてなされたものであり、かつ、建設的な内容のものである場合には、悪意があってなされたものでないことが明確な限り、続行させてしばらく成り行きを見守る方が、良い結果をもたらすとされる。
良い点を誉めるとき	このグループは、メンバーの発言が多くて良いですね。この調子でいきましょう。 司会進行役の○○さんの司会は、方向付けもきちんとできていたし、タイムキーパーとしても上手でした。 ○○さんの～という意見は、良かったです。あれで、議論の道筋が明確になったと思います。 前回のワークで指摘した改善点が、今回のワークではきちんと直されていました。
改善点について話すとき	議論しているだけだと筋道が分かりにくいので、図に示して書いてみたらどうでしょう。 今回は、前回のワークと比べて、議論があまり盛り上がらなかったようだけど、どうしてだと思いますか。 時間をもっと有効に使って、決められた時間までに結論を導き出すためには、どうしたら良いと思いますか。グループメンバー全員で、ちょっと考えてみてください。

（参照：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際』321頁　雇用問題研究会2010年、佐藤浩章編『大学教員のための授業方法とデザイン』88頁　玉川大学出版部2010年）

4　グループワークの実践

• 【職務分析】を行うグループワーク

◆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に関し、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年次　前期（春学期）（1年次　後期（秋学期））　等

◆事前指導・準備

• 自分が興味のある「職業」について調べてくる。
• 家族や知人等、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及び「職業分析振り返りシート」は、学生の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	• 知っている職業における仕事内容について、数人の学生に尋ねる。 • 「課業」の意味について教員から説明する。 • グループに分かれてワークシート1を配付。	• 教員が発表する学生を指名する。 • 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。 • 1グループは、4～5名程度。
活動の展開60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つ選び出す。 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を使って各自で分析・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。	• 8つの例示職業の中からグループとして一つ選ぶ。 • 課業の内容を選択する際には、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良い。 • 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法で分類しても良い）。 • ワークシート2で各自、5段階の課業評価を行う。学生個人が、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。

	活動の内容	留意点
まとめ20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出て発表する（1グループの発表時間は状況によって決定する）。 • 2～3名の学生に質問をし、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

- 各グループの分析結果は、グループメンバーが共有する他、発表後に掲示などの方法により、クラス全体で共有する。
- 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）。

「大学等におけるキャリア教育実践講習」準備委員会

座長：本間啓二（日本体育大学体育学部教授）
委員：秋場　隆（学習院大学経済学部経営学科特別客員教授）
　　川﨑友嗣（関西大学社会学部教授）
　　末廣啓子（宇都宮大学キャリア教育・就職支援センター副センター長　教授）
　　長谷川里江子（法政大学キャリアセンター、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育成支援課キャリア形成支援室
　特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会



特定非営利活動法人
キャリア・コンサルティング協議会