総論

はじめに

◆第１節　中学校・高等学校におけるキャリア教育

１　キャリア教育をめぐる現状

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

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

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

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

２　中等教育機関における進路指導

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

このような進路指導は、次の６つの活動を通して実践されると言われている。

①個人資料に基づいて生徒理解を深める活動と、正しい自己理解を生徒に得させる活動

生徒個人に関する諸資料を豊富に収集し、一人一人の生徒の能力・適性等を把握して、進路指導に役立てるとともに、生徒にも将来の進路との関連において自分自身を正しく理解させる活動である。

②進路に関する情報を生徒に得させる活動

職業や上級学校等に関する新しい情報を生徒に与えて理解させ，それを各自の進路選択に活用させる活動である。

③啓発的経験を生徒に得させる活動

生徒に経験を通じて，自己の能力・適性等を吟味させたり，具体的に進路に関する情報を得させたりする活動である。

④進路に関する相談の機会を生徒に与える活動

個別あるいはグループで，進路に関する悩みや問題を教師に相談して解決を図ったり，望ましい進路の選択や適応・進歩に必要な能力や態度を発達させたりする活動である。

⑤就職や進学等に関する指導・援助の活動

就職，進学，家業・家事従事など生徒の進路選択の時点における援助や斡旋などの活動である。

⑥卒業者の追指導に関する活動

生徒が卒業後それぞれの進路先においてよりよく適応し，進歩・向上していくように援助する活動である。

（出典：文部省『進路指導の手引―中学校学級担任編（三訂版）』1994年）

この資料が示すように、「進路指導」の内容は、生徒が進路選択を間近に控えた時期に行う指導・援助や斡旋だけでなく、入学から卒業までの期間にとどまらず、卒業後の追指導までを含む計画的・組織的な教育活動である。

（参照：文部科学省「中学校（高等学校）キャリア教育の手引き」2011年（2012年））

３ 「キャリア教育」と「進路指導」の関係

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

◆第２節　キャリア教育の推進に関わる人材について

１　キャリア教育推進に関わる人材像について

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

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

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

の５つに整理をしている。

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

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

２　中高キャリア教育における外部人材の必要性について

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

すなわち、地域・社会や産業界との連携や、キャリア・コンサルタントなどの外部人材の活用が不可欠である、とされているわけであるが、その一方で、①キャリア・コンサルタントなどにどのような活躍を期待できるのか、②実際に学校で活躍できるキャリア・コンサルタントがどこにどの程度いるのか、学校現場から見えにくいという課題も指摘されている。

これに対し、例えば、これらの人材がどこにいて、どのような活動実績や得意分野を持っていて、どのような支援が可能かなどの情報を、ウェブ上等で学校現場が利用しやすい形で、キャリア・コンサルタントに係る情報を提供していくことなどを主な目的に、2012年度に「キャリア・コンサルネット」が開設されたところである。

その後も、「若者雇用戦略」等若者対策の充実が取り上げられるたびに、キャリア教育を担う人

材の養成や、外部人材の活用、さらに、若者の職業的自立支援に向けての専門的期間である地域若者サポートステーションと学校との連携によるニート化予防の必要性等が指摘されているところである。

３　キャリア・コンサルティングとキャリア教育

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

キャリア・コンサルティングの一般的な流れは、

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

興味・適性・価値観などのキャリア指向性（仕事に関する基本的な考え方や希望）を明確化する。学習歴や職務歴、資格・免許などから職業経験を棚卸する。職業興味検査などから職業能力を確認する。

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

職業ハンドブックやコンピュータシステムなどを活用して、職業（仕事）に関する情報を入手する。

③啓発的経験：選択や意思決定の前に、相談者がやってみることを支援すること

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

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

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

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

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

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

異動、昇進、就職、転職など、相談者が新たな仕事に適用していくために必要な支援を行う。

の６ステップであらわされる。

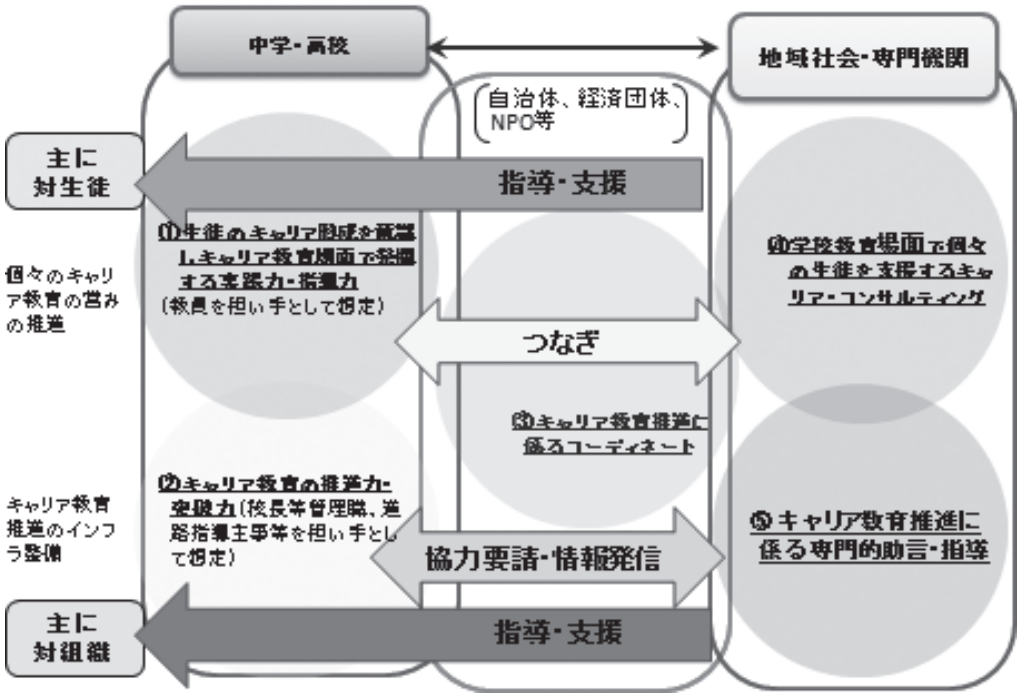
（参照：木村周『キャリア・コンサルティング　理論と実際（３訂版)』
200 ～ 202頁雇用問題研究会2013年)。

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

すなわち、キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングを的確に行っていくため

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

【中学・キャリア教育推進に関わる人材の構成イメージ】



（資料出所：厚生労働省資料）

４　キャリア教育の推進にキャリア・コンサルタントが取り組む意義

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

第一に、キャリア・コンサルタントは、日々のキャリア・コンサルティングにおいて、前記２節３の①から⑥の活動を実践している。この活動は、上述の説明から明らかなように、学校でのキャ

リア教育の中核をなすとされる進路指導６つの活動とほぼ符合している。

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

第三に、キャリア教育を支援する基盤として、キャリア・コンサルタントの積極的に活用する環境が整っている点である。2013年９月の段階で、140時間（2012年度以前は130時間）以上の養成講座を修了した後､厚生労働大臣指定機関による能力評価試験に合格した「標準レベル・キャリア・コンサルタント」が37,000人以上、「熟練レベル」とされ、国家技能検定資格保有者である「２級キャリア・コンサルティング技能士」が4,500人以上いる。厚生労働省がこれまで養成してきたキャリア・コンサルタントが、キャリア教育に資することのできるインフラとして、量の面でも素地が整っているといえる。