厚生労働省委託事業｜平成23年度キャリア教育専門人材養成事業

中学校における キャリア教育 実践講習

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

株式会社インテリジェンス

講習の背景と目的

社会人・職業人として自立できる人材を育成するためには、キャリアが子ども・若者の発達段階やその発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、キャリア教育の視点に立ち、義務教育から高等教育までの体系的な教育の改善・充実を図ることが必要とされています。また、この中で、中学校におけるキャリア発達課題は、「現実的探索と暫定的選択の時期」と位置付けられ、また、「肯定的自己理解と自己有用感の獲得」、「興味・関心に基づく勤労観・職業観の形成」「進路計画の立案と暫定的選択」及び「生き方や進路に関する現実的模索」がキャリア教育の目標とされています。

平成23年1月に文部科学省の諮問機関である中央教育審議会により、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」が取りまとめられ、キャリア教育を進めるにあたってはキャリア・カウンセリングの有効性、専門人材の学校への配置や、教職員のカウンセリングに関する知識やスキルを習得させるための研修の充実、さらには職業能力の開発・向上の促進等を担う厚生労働省との連携・協力を図ること等が提言されています。

他方、経済・社会環境や雇用情勢の変化、企業の若者に求める人材像の変化、フリーター・ニート、学卒未就職者の増加など、近年、若者の雇用をめぐる諸問題が顕在化しています。そこで、厚生労働省がこれまで培ってきたキャリア・コンサルティング等の雇用施策・職業能力開発施策のノウハウを提供するとともに、教職員とキャリア・コンサルタント等の外部の専門人材との連携による効果的なキャリア教育を展開するため、本講習事業を実施することとしました。

本講習が、先述した諸問題への対策として有効に機能することを含め、キャリア教育推進に大いに寄与することを願っています。

目次

Part.1　キャリア・コンサルタントのためのキャリア教育実践講習

01 キャリア教育とは …… P.02
02 中学校への理解 …… P.06
03 中学生への理解 …… P.14
04 中学校・中学生への働きかけ …… P.18
Part.1まとめ …… P.20

Part.2　教員とキャリア・コンサルタントのためのキャリア教育実践講習

05 外部専門人材の活用 …… P.22
06 自己理解 …… P.24
07 社会理解・職業理解 …… P.28
08 啓発的経験 …… P.32
09 キャリアプランニング …… P.38
Part.2まとめ …… P.40

巻末資料　キャリア教育に活用できるワークシート&知識

・キャリア教育に活用できるワークシート例 …… P.42
・年間指導計画例 …… P.49
・進学・就職のスケジュール例 …… P.51
・さまざまな働き方 …… P.52
・労働法～働くときに必要な基礎知識～ …… P.53

Part.1

キャリア・コンサルタントのための キャリア教育実践講習

Part1では、キャリア・コンサルタントをはじめとする外部専門人材が主体的に活躍するために、キャリア教育の基本的事項や、学校で実施されているキャリア教育、学校内の仕組みについて理解していきます。
また、中学校でのキャリア教育推進にあたっての課題や中学生の進路、悩みなどを理解し、外部専門人材として支援できる内容を考えていきます。

01 キャリア教育とは

キャリア教育の定義と目標、育成すべき能力

キャリア教育の定義の補足

「特定の活動や指導方法に限定されるものではなく、さまざまな教育活動を通して実践されるものであり、一人一人の発達や社会人・職業人としての自立を促す視点から、学校教育を構成していくための理念と方向性を示すもの」とされています。

キャリアの語源

- 「車道」「轍（わだち）」
- 過去から現在、未来へと繋がっている道
- 「生き方そのもの」

進路指導の内容

従来の実践

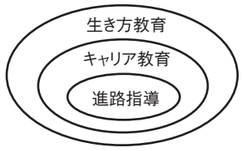
「入学試験・就職試験に合格させるための支援や指導に終始」してしまっているものが散見されます。

本来の在り方

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
②進路に関する情報を生徒に得させる活動
③啓発的経験を生徒に得させる活動
④進路に関する相談の機会を生徒に与える活動
⑤就職や進学等に関する指導・援助の活動
⑥卒業後の追指導に関する活動

【出典】平成6年6月「中学校高等学校進路指導の手引き－中学校学級担任編－」（文部省）

進路指導を核としたキャリア教育，キャリア教育を核とした生き方教育



【出典】平成16年11月「図解 はじめる小学校キャリア教育」（三村隆男）

A キャリア教育の定義

生徒一人ひとりが、社会のなかでの役割や生き方を展望し、実現をはかるためには、学校教育のなかでのキャリア教育が不可欠です。改めてキャリア教育の定義や意味について考えてみましょう。

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

【出典】平成23年1月「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-」（中央教育審議会）

近年、若年者の失業率の高さや、フリーター等非正規雇用の増加、若年無業者数の増加、新規学卒者の早期離職（中卒約7割、高卒約5割、大卒約3割）など、「学校から社会・職業への移行や社会人・職業人としての自立」が、社会全体を通じた構造的な課題となっており、社会に出る前の学校における**キャリア教育・職業教育**の充実が急務となっています。

B 職業教育との違い

キャリア教育と職業教育は、同義ではありません。それぞれの違いについて理解を深めましょう。

職業教育とは	一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育

職業教育は、具体的な職業に関する教育を通して行われるもので、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成する上で極めて有効な教育とされています。
それに対し、キャリア教育は、普通教育、専門教育を問わずさまざまな教育活動の中で実施されるものであり、この中に職業教育も含まれるとされています。

【出典】平成23年1月「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-」（中央教育審議会）

C 進路指導との違い

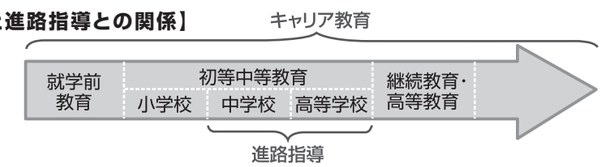
進路指導とキャリア教育は、対象とする期間に違いがあります。

進路指導とは	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

【出典】平成16年1月「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～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」（文部科学省）

進路指導は、定義や概念においてはキャリア教育と大きな差異は見られず、進路指導の取組みはキャリア教育の中核をなすとされています。また、進路指導のねらいもキャリア教育の目指すところとほぼ同じとされています。

【キャリア教育と進路指導との関係】



【出典】平成23年3月「中学校キャリア教育の手引き」（文部科学省）

D 法律・施策からみたキャリア教育

学校教育の基本を定める以下の法律、計画、答申でも、近年の改正の中でキャリア教育の内容が盛り込まれています。学校現場で活動するにあたり以下のものは理解しておきましょう。

① 教育基本法の改正（平成18年）

・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」を示した（第2条）。
・義務教育の目的を「国家及び社会の形成者として必要とされる基本的な資質を養う」とした（第1条）。
・「生涯学習の理念」「家庭教育」「幼児期の教育」に関する条項を加えた（第3条、第10条、第11条）。

② 学校教育法の一部改正（平成19年）

・義務教育の目標のひとつに「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」が入った（第21条）。

③ 教育振興基本計画（平成20年）

・勤労観・職業観や知識・技能をはぐくむ教育（キャリア教育・職業教育）の推進が提示された。
・子どもたちの勤労観や社会性を養い、将来の職業や生き方について自覚に資するよう、経済団体、PTA、NPOなどの協力を得て、関係府省の連携により、小学校段階からのキャリア教育を推進することが提示された。

④ 中央教育審議会答申「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」（平成23年）

・キャリア教育と職業教育の方向性を考える上での重要な視点を示した（①仕事をすることの意義や、幅広い視点から職業の範囲を考えさせる指導を行う、②社会的・職業的自立や社会・職業への円滑な移行に必要な力を明確化した）。

E 中央教育審議会「答申」の柱

中央教育審議会では、次の3つの視点からキャリア教育に関する8つの方策を答申「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」にて打ち出しています。いずれもキャリア教育の推進にあたり、必要な方策となります。

【中央教育審議会答申の8つの方策】

（1）教育方針の明確化と教育課程への位置付け

① 各学校におけるキャリア教育に関する方針の明確化
② 各学校の教育課程への位置付け

（2）重視すべき教育内容・教育方法と評価・改善

① 多様で幅広い他者との人間関係の形成
② 社会・経済の仕組みや労働者としての権利・義務等についての理解の促進
③ 体験的な学習活動の効果的な活用
④ キャリア教育における学習状況の振り返りと、教育活動の評価・改善の実施

（3）教職員の意識・指導力向上と実施体制の整備

① 教職員の意識や指導力の向上
② 効果的な実施のための体制整備

参考資料

参考となるキャリア教育取組事例や、キャリア教育のためのテキスト・HP紹介
（P.56参照）

これまでに提唱された主要な能力論の概要

○職業的（進路）発達（キャリア発達）にかかわる諸能力
提唱:文部科学省国立教育政策研究所（「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について（調査研究報告書）」平成14年11月）
定義:児童生徒が、将来自立した社会人・職業人として生きていくために必要な能力や態度・資質
具体的な能力:
将来設計能力　情報活用能力
意思決定能力　人間関係形成能力

○人間力
提唱:内閣府（「人間力戦略研究会報告書」平成15年4月）
定義:社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力
具体的な能力:
知的能力的要素　社会・対人関係力的要素　自己制御的要素

○就職基礎能力
提唱:厚生労働省（「若年者の就職能力に関する実態調査」結果 平成16年1月）
定義:事務系・営業系職種において、半数以上の企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力
具体的な能力:
コミュニケーション能力
職業人意識　基礎学力
ビジネスマナー　資格取得

○社会人基礎力
提唱:経済産業省（「社会人基礎力に関する研究会－中間とりまとめ－」平成18年1月）
定義:職場や地域社会の中で多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な能力
具体的な能力:
前に踏み出す力（アクション）
考え抜く力（シンキング）
チームで働く力（チームワーク）

【出典】平成23年3月「キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書」（文部科学省・国立教育政策研究所生徒指導研究センター）

F キャリア教育で育成すべき能力

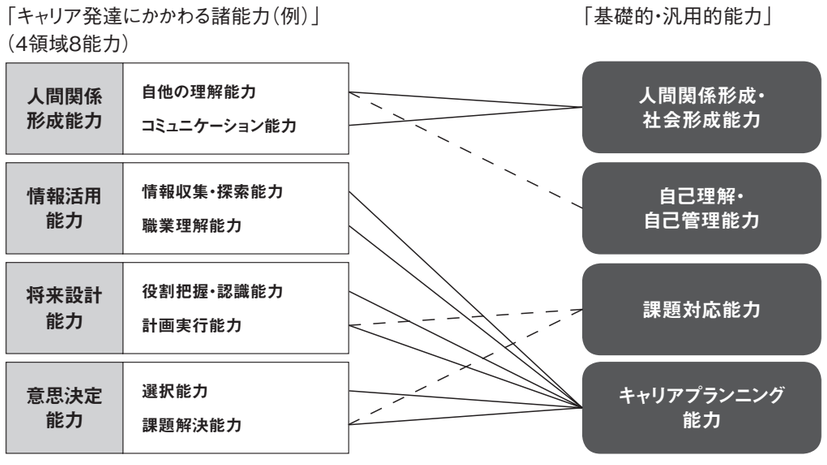
中央教育審議会の平成23年1月の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」では、社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力に含まれる要素は、「基礎的・基本的な知識・技能」、「基礎的・汎用的能力」と、能力や知識・技能の基盤となる「論理的思考力、創造力」、「意欲・態度及び価値観」、また特定・一定の仕事を遂行するために必要な専門的知識や技能等である「専門的な知識・技能」などで構成されるとしています。
また、「基礎的・汎用的能力」は、分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力であるとしています。

【4つの基礎的・汎用的能力】

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
自己理解・自己管理能力	自分が「できること」「意義を感じること」「したいこと」について、社会との相互関係を保ちつつ、今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき主体的に行動すると同時に、自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力
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
キャリアプランニング能力	「働くこと」を担う意義を理解し、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

【出典】平成23年1月「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-」（中央教育審議会）

【キャリア発達にかかわる諸能力の変遷】



※図中の破線は両者の関係性が相対的に見て弱いことを示している。「計画実行能力」「課題解決能力」という「ラベル」からは「課題対応能力」と密接なつながりが連想されるが、能力の説明等までを視野におさめた場合、「4領域8能力」では、「基礎的・汎用的能力」における「課題対応能力」に相当する能力について、必ずしも前面に出されてはいなかったことが分かる。

【出典】平成23年3月「中学校キャリア教育の手引き」（文部科学省）

G キャリア教育の目標と発達課題

キャリア教育の目標は、小学校・中学校・高等学校の発達段階に応じて異なります。
それぞれの発達段階に応じた課題を理解し、キャリア教育を推進していきましょう。

① 小学校

発達段階	進路の探索・選択にかかる基盤形成の時期
課　題	・自己及び他者への積極的関心の形成・発展 ・身のまわりの仕事や環境への関心・意欲の向上 ・夢や希望、憧れる自己イメージの獲得 ・勤労を重んじ目標に向かって努力する態度の形成

② 中学校

発達段階	現実的探索と暫定的選択の時期
課　題	・肯定的自己理解と自己有用感の獲得 ・興味・関心に基づく職業観・勤労観の形成 ・進路計画の立案と暫定的選択 ・生き方や進路に関する現実的模索

	学年別のキャリア発達の課題
1年生	○自分の良さや個性が分かる。 ○自己と他者の違いに気付き、尊重しようとする。 ○集団の一員としての役割を理解し果たそうとする。 ○将来に対する漠然とした夢やあこがれを抱く。
2年生	○自分の言動が、他者に及ぼす影響について理解する。 ○社会の一員としての自覚が芽生えるとともに社会や大人を客観的にとらえる。 ○将来への夢を達成する上で現実の問題に直面し、模索する。
3年生	○自己と他者の個性を尊重し、人間関係を円滑に進める。 ○社会の一員としての義務と責任を理解する。 ○将来設計を達成するための困難を理解し、それを克服する努力に向かう。

③ 高等学校

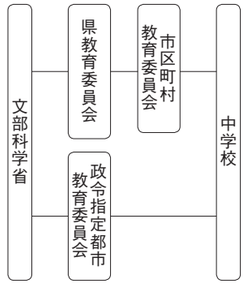
発達段階	現実的探索・試行と社会的移行準備の時期
課　題	・自己理解の深化と自己受容 ・選択基準としての職業観・勤労観の確立 ・将来設計の立案と社会的移行の準備 ・進路の現実吟味と試行的参加

【参考】平成18年11月「小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引」（文部科学省）をもとに作成

02 中学校への理解

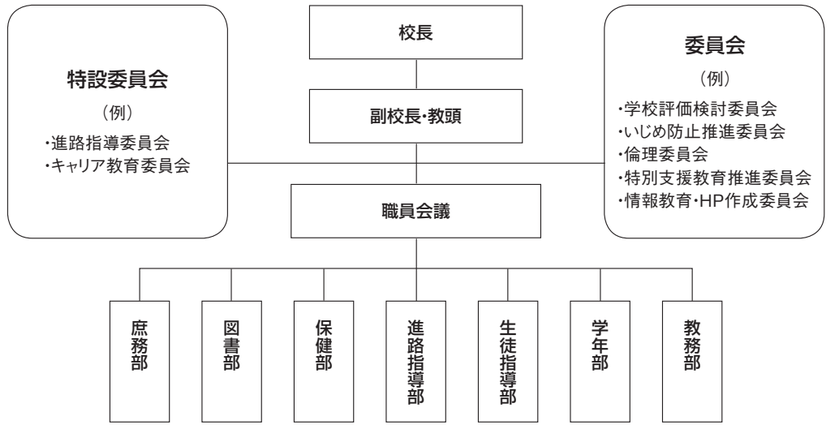
中学校を取り巻く環境と中学校教員への理解

中学校の関係組織



A 中学校の組織体制（例）

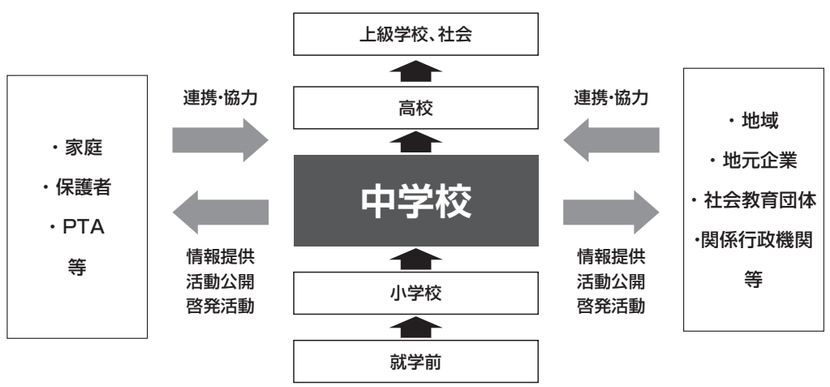
キャリア・コンサルタントをはじめとする外部専門人材が中学校でのキャリア教育に参画するにあたり、中学校の一般的な組織体制を理解しておくことは必要不可欠です。
校長を頂点とした学校の組織体制、および職員会議、委員会の位置づけなどを理解しましょう。



B 中学校を取り巻く環境

キャリア教育の推進・展開にあたっては、学校だけではなく、地域・家庭との連携体制の確立が不可欠です。教員と外部専門人材が協力し、積極的な情報提供、啓発活動に努め、キャリア教育への理解を求めていく必要があります。

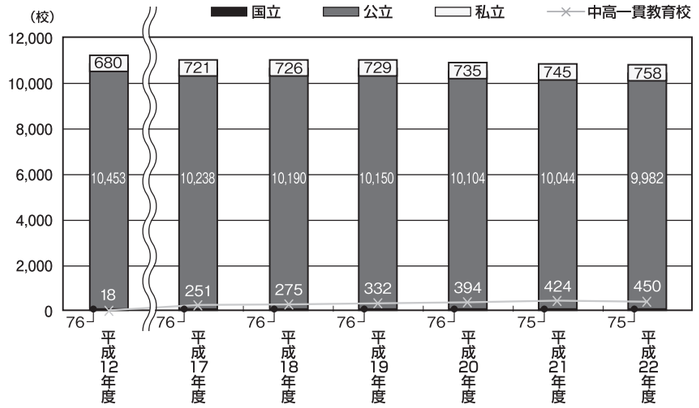
【中学校を取り巻く組織・環境】



【参考】平成18年11月「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引 ―児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために―」（文部科学省）をもとに作成

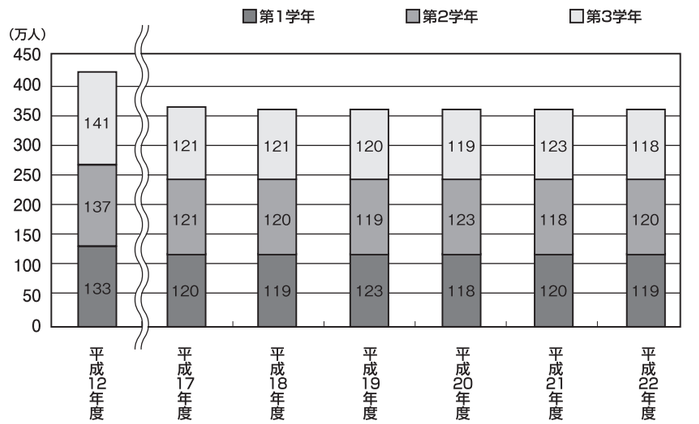
＜参考データ＞

【中学校設置者別学校数】



【参考】「平成22年度学校基本調査（確定値）」（文部科学省）をもとに作成

【中学校の学年別生徒数】



【参考】「平成22年度学校基本調査（確定値）」（文部科学省）をもとに作成

中高一貫教育校

中高一貫教育校には3種類があります（①中等教育学校、②併設型、③連携型）。左記のデータにおける中高一貫教育校の数値は、併設型と連携型を合算したものです。

C 今回の学習指導要領の改訂

教育課程編成の基準を定めている学習指導要領をもとに、教員たちは生徒への指導を行っています。中学校では、平成20年に新学習指導要領が告示され、平成24年からすべての教科で新しい学習指導要領による教育が始まります。学習指導要領の変遷について理解しておきましょう。

学習指導要領 教育課程編成の基準のこと。ほぼ10年ごとに改訂されている。

（教育課程とは、学校教育における各教科、道徳、特別活動、総合的な学習の時間など、教育計画に盛り込む内容の総体のこと）

【学習指導要領告示までの流れ】

・平成18年12月　教育基本法改正
・平成19年 6月　学校教育法一部改正
・平成20年 1月　中央教育審議会答申
　「幼稚園、小学校、中学校、高等学校および特別支援学校の学習指導要領等の改善について」
・平成20年 3月　新学習指導要領(小・中)告示
・平成20年 7月　教育振興基本計画
・平成21年 3月　新学習指導要領(高)告示

【新学習指導要領告示(小・中)の特徴】

・「確かな学力」定着のため、授業時間数、学習内容が増加した。
・道徳性を育成する体験活動として職場体験が例示された。
・総合的な学習の時間に職業や自己の将来に関する学習活動が例示された。
・特別活動において人間関係の形成が強調された。

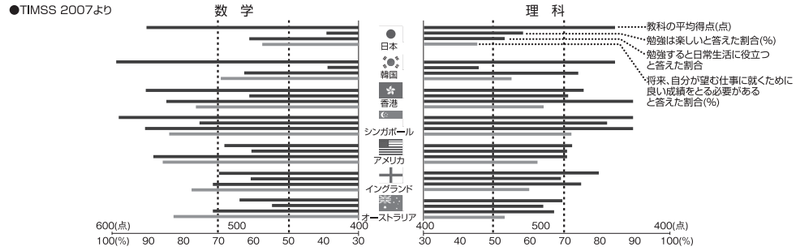
【中学校の標準授業時数】

学年	国語	社会	数学	理科	音楽	美術	保健体育
1年	140⇒140	105⇒105	105⇒140	105⇒105	45⇒45	45⇒45	90⇒105
2年	105⇒140	105⇒105	105⇒105	105⇒140	35⇒35	35⇒35	90⇒105
3年	105⇒105	85⇒140	105⇒140	80⇒140	35⇒35	35⇒35	90⇒105
合計	350⇒385	295⇒350	315⇒385	290⇒385	115⇒115	115⇒115	270⇒315

学年	技術・家庭科	外国語	道徳	特別活動	選択教科等	総合的な学習の時間	合計
1年	70⇒70	105⇒140	35⇒35	35⇒35	0～30⇒0	70～100⇒50	980⇒1,015
2年	70⇒70	105⇒140	35⇒35	35⇒35	50～85⇒0	70～105⇒70	980⇒1,015
3年	35⇒35	105⇒140	35⇒35	35⇒35	105～165⇒0	70～130⇒70	980⇒1,015
合計	175⇒175	315⇒420	105⇒105	105⇒105	155～280⇒0	210～335⇒190	2,940⇒3,045

※平成10年度⇒平成20年度　　【参考】「平成10年度改訂学習指導要領」「平成20年度改訂学習指導要領」(文部科学省)をもとに作成

＜参考データ＞
現在の学習と将来の仕事とが結び付かない中学生



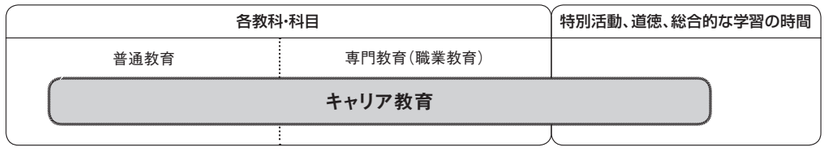
日本の中学生の成績はおおむね良好ですが、将来就きたい仕事のために教科学習を頑張ろうとする気持ちは参加国・地域の中で最底辺に位置します。
学習と将来の仕事との関係に気付かせ、学習意欲の向上につながるキャリア教育の必要性が示されています。

【出典】平成21年11月「自分と社会をつなぎ、未来を拓くキャリア教育」(国立教育政策研究所)

D 授業内のキャリア教育

キャリア教育とは職場体験などの活動を想像しがちですが、教科・科目のなかでも、キャリア教育の視点を取り入れた授業が展開されています。今後教科等と結びつけたキャリア教育がますます重要になってきます。

【各教科等とキャリア教育のイメージ図】



【出典】平成16年1月「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～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」(文部科学省)

【各教科等とキャリア教育の活動例】

科目	活動例
国語	●日常生活の中の話題について対話や討論をする ●社会生活に必要な手紙を書く ●時間や場の条件に合わせてのスピーチを行う
社会	●現代社会の持つ特色や現代社会をとらえる見方や考え方の基礎を理解させる
数学	●数学を学習することの意義や、数学の必要性などを実感する機会を設定する
理科	●理科で学習することが様々な職業と関係していることにふれる ●科学技術が日常生活や社会との関連、安全性の向上に役立っていることにふれる
音楽	●音楽と生活や社会とのかかわりを実感できるような指導を工夫する ●音楽が人々の暮らしとともにはぐくまれてきた文化であることに気付かせる
美術	●美術館・博物館等の施設や文化財などを積極的に活用する ●使いやすい形、使う人の気持ちを大切にした色、優しさのデザインを考える
保健体育	●健康な生活と疫病の予防について理解を深める(保健分野) ●グループの意思決定に参画することに自主的に取り組む(体育分野)
技術・家庭	●工夫・創造の喜びを体験する中で、勤労観や職業観、協調する態度を身に付ける(技術分野) ●幼児と触れ合う活動などを通して、自分の成長を振り返り、自分と家族や家庭生活とのかかわりについて考える(家庭分野)
外国語	●身近な言語の使用場面や言語の働きに配慮した言語活動を行う
道徳	●自己が属する様々な集団の意義についての理解を深め、役割と責任を自覚し、集団生活の向上に努める ●勤労の尊さや意義を理解するとともに、奉仕の精神をもって、公共の福祉と社会の発展に努める
総合的な学習の時間	●学び方やものの考え方を身に付け、問題の解決や探求活動に主体的、創造的、協同的に取り組む態度を育て、自己の生き方を考える ●ボランティア活動などの社会体験、見学や調査、発表や討論、ものづくりや生産活動など体験的な学習を行う
特別活動	【学級活動】 ●学級や学校における生活上の諸問題の解決、学級内の組織づくりや仕事の分担処理などの活動を行う ●個人及び社会の一員としての在り方に関することを行う 青年期の不安や悩みとその解決、自己及び他者の個性の理解と尊重、社会の一員としての自覚と責任、男女相互の理解と協力、望ましい人間関係の確立、ボランティア活動の意義の理解など ●学業生活の充実及び将来の生き方と進路の適切な選択に関することを行う 学ぶことの意義の理解、自主的な学習態度の形成、選択教科等の適切な選択、進路適性の吟味と進路情報の活用、望ましい職業観・勤労観の形成、主体的な進路の選択と将来設計などを行う 【生徒会活動】 ●学校生活の充実・改善向上を図る活動やボランティア活動などを行う 【学校行事】 ●勤労生産・奉仕的行事における職業や進路にかかわる啓発的な体験やボランティア活動などを行う

【参考】平成21年11月「自分と社会をつなぎ、未来を拓くキャリア教育」(国立教育政策研究所)をもとに作成

キャリア教育を進める際の注意点

1.特定の教科や領域で行うものではなく、全教育活動を通して行う。
2.全教職員がキャリア教育についての共通理解を図る。
3.家庭と連携しながら取り組む。
4.キャリア教育の視点を取り入れた教科や領域の授業を行う際は、教科や領域の目標をはずさない授業を行う。

【出典】「平成19・20年度中学校キャリア教育実践の手引き」
(岩手県立総合教育センター)

キャリア教育の推進状況

キャリア教育の推進状況について、学校長に対し、達成度を100点満点で聞いたところ、平均点は、校長が66.9点、担当教員は、61.8点でした。担当教員により、評価のばらつきが見られ、教員の一部は自校のキャリア教育について、極端に評価が低い結果となりました。

【出典】平成21年6月「キャリア教育の計画・実施過程に関する調査＜速報版＞」(リクルートワークス研究所)

E 中学校3年間の行事（例）

入学式から卒業式まで、中学校の3年間ではさまざまな行事が実施されます。いつどのような行事が実施されるのか理解した上で教員への支援や生徒への対応を考えていく必要があります。
※二学期制学校の行事例

	1年	2年	3年
4月	・入学式　・PTA総会 ・健康診断 ・学力診断テスト ・授業参観	・始業式　・PTA総会 ・健康診断 ・学力診断テスト ・授業参観	・始業式　・PTA総会 ・健康診断 ・学力診断テスト ・授業参観
5月	・生徒総会	・生徒総会 ・校外学習	・生徒総会 ・修学旅行
6月	・運動会 ・市体育大会 ・授業参観 ・中間テスト	・運動会 ・市体育大会 ・授業参観 ・中間テスト	・運動会　・中間テスト ・市体育大会 ・授業参観 ・進路説明会
7月	・保護者会 ・終業式 ・夏期講習 ・県大会	・保護者会 ・終業式 ・夏期講習 ・県大会	・保護者会　・実力テスト ・終業式 ・夏期講習 ・県大会
8月	・夏期講習 ・始業式	・夏期講習 ・始業式	・夏期講習 ・始業式
9月	・期末テスト ・自然教室 ・授業参観	・期末テスト ・職場体験 ・授業参観	・期末テスト ・授業参観
10月	・市体育大会　・合唱コンクール ・前期終業式 ・後期始業式 ・文化祭	・市体育大会　・合唱コンクール ・前期終業式 ・後期始業式 ・文化祭	・学力テスト　・文化祭 ・市体育大会　・合唱コンクール ・前期終業式 ・後期始業式
11月	・教育相談 ・期末テスト	・教育相談 ・期末テスト	・学力テスト ・進路面接 ・進路説明会 ・期末テスト
12月	・生徒会選挙投票 ・保護者会 ・終業式 ・冬期講習	・生徒会選挙投票 ・保護者会 ・終業式 ・冬期講習	・生徒会選挙投票　・冬期講習 ・進路相談 ・保護者会 ・終業式
1月	・始業式 ・スキー教室	・始業式	・始業式 ・実力テスト ・私立入試 ・進路相談
2月	・学力診断テスト ・授業参観 ・3年生を送る会 ・期末テスト	・学力診断テスト　・小学6年生との交流会 ・授業参観 ・3年生を送る会 ・期末テスト	・私立入試 ・授業参観 ・期末テスト
3月	・合同集会 ・後期終業式	・合同集会 ・後期終業式	・卒業証書授与式　・公立二次 ・公立一般入試 ・公立合格発表 ・後期終業式

<参考データ>

中学校における学校行事の種類（学校行事は学習指導要領では特別活動に位置づけられている）

（1）儀式的行事

学校生活に有意義な変化や折り目を付け、厳粛で清新な気分を味わい、新しい生活の展開への動機付けとなるような活動を行うこと。

（2）文化的行事

平素の学習活動の成果を発表し、その向上の意欲を一層高めたり、文化や芸術に親しんだりするような活動を行うこと。

（3）健康安全・体育的行事

心身の健全な発達や健康の保持増進などについての理解を深め、安全な行動や規律ある集団行動の体得、運動に親しむ態度の育成、責任感や連帯感の涵養（かんよう）、体力の向上などに資するような活動を行うこと。

（4）旅行・集団宿泊的行事

平素と異なる生活環境にあって、見聞を広め、自然や文化などに親しむとともに、集団生活の在り方や公衆道徳などについての望ましい体験を積むことができるような活動を行うこと。

（5）勤労生産・奉仕的行事

勤労の尊さや創造することの喜びを体得し、職業体験などの職業や進路にかかわる啓発的な体験が得られるようにするとともに、共に助け合って生きることの喜びを体得し、ボランティア活動など社会奉仕の精神を養う体験が得られるような活動を行うこと。

【出典】平成20年9月「中学校学習指導要領」（文部科学省）

Column　中学校の理解

学校行事に「つながり感」を持たせることは、中学校におけるキャリア教育の推進に向けて極めて重要なことである。中学校の学校行事は多彩である。とかく教員は、その中の一つをキャリア教育と位置づけ、一つの行事を終わらせることでキャリア教育を完結させたとする傾向がある。来年度から新学習指導要領の全面実施に伴い、これまで以上に教科の指導時数が増加する。そのため今まで以上に各教科、領域の範囲において横断的なキャリア教育の推進が求められている。各行事のねらいをキャリア教育の視点で明確に設定し、行事を関連させながら目指す生徒像を実現させていく。例えば、宿泊行事や教科指導の中で、人間関係形成能力、課題対応能力の育成を系統的に実施するため、双方を関連づけた指導計画を作成し、実践していくことが必要となる。その際、専門家の意見やアドバイスは、全教育活動におけるキャリア教育を推進する上で大きな推進力となる。

外部人材との「つながり感」を生かす教育活動では、生徒の大きな変容が期待できる。近年、多くの学校で外部人材を活用し、授業や各種行事で協働するケースが多く見られる。学校経営の視点からも保護者、地域を含めた地域人材の教育参加は、教育の質を向上させるとともに、双方向で教育の当事者意識をもつという大きな役割を果たす。特に「勤労留学」や「校内ハローワーク」等で、地域人材が教育参加することは、生徒のキャリアプランニング能力を育成し、大きな成果をもたらす。ここで課題となるのが地域人材をいかに確保し、効果的な指導プログラムを作成するかである。人材確保の分野では、それぞれの地域の実情に応じて、校内に進路指導主任を中心とする折衝チームを組織するなど、各校の工夫が見られる。また、外部人材の指導力や専門的な業務経験から生まれる知識をいかに授業、行事に取り込み、教育効果を上げていくのか各校の手腕が問われている。

全国中学校進路指導連絡協議会　会長
荒川区立諏訪台中学校　校長　清水隆彦

キャリア教育に携わる教員の悩み（例）

- 勤労観や職業観など社会で働くことについての理解が不足している。
- キャリア教育の評価や振り返りについての知識が乏しいなどノウハウが不足している。
- 学校内でのリソース（時間・予算）が不足している。また、学校内の協力体制が出来上がっていない。
- キャリア・コンサルティングについての能力が不足しているため生徒に対するカウンセリング方法がわからない。
- キャリア教育推進のための学校どうしのつながりや外部との連携が少ない。また、キャリア支援に関する情報をどのように取得していいかわからない。

F 中学校教員の仕事

中学校教員の1日は、生徒の登校時から朝礼、授業、部活の指導、翌日の授業準備と、非常に多忙を極めます。外部専門人材が学校へ参画する際には、教員が効率的にキャリア教育を推進できるよう、授業内で使えるコンテンツやツールを用意するなどの配慮が必要です。

【ある中学教員の1日】（例）

7時～	8時～	9時～	10時～	11時～	12時～	13時～	14時～	15時～	16時～	17時～	18時～	19時～	20時～
登校	朝学習 朝の会 職員朝礼 授業準備	授業（1時間目）	授業（2時間目）	授業（3時間目）	給食 授業（4時間目）	授業（5時間目） 昼休み	清掃 授業（6時間目）	（委員会） （生徒指導） 部活指導 帰りの会	（生徒指導） 部活指導	下校指導	学年部打合せ （家庭訪問） 保護者対応	授業準備	帰宅

【教員の業務分類】

		業務の分類	
児童生徒の指導にかかわる業務	a	朝の業務	朝打合わせ、朝学習・朝読書の指導、朝の会、朝礼、出欠確認
	b	授業	正規の授業時間に行われる教科・道徳・特別活動・総合的な学習の時間の授業、試験監督など
	c	授業準備	指導案作成、教材研究・教材作成、授業打合せ、総合的な学習の時間・体験学習の準備など
	d	学習指導	正規の授業時間以外に行われる学習指導(補習指導、個別指導など)、質問への対応、水泳指導など
	e	成績処理	成績処理にかかわる事務、試験問題作成、採点、評価、提出物の確認・コメント記入、通知表記入、調査書作成、指導要録作成など
	f	生徒指導(集団)	正規の授業時間以外に行われる次のような指導:給食・栄養指導、清掃指導、登下校指導・安全指導、遊び指導（児童生徒とのふれ合いの時間）、健康・保健指導（健康診断、身体測定、けが・病気の対応を含む）、生活指導、全校集会、避難訓練など
	g	生徒指導(個別)	個別の面談、進路指導・相談、生活相談、カウンセリング、課題を抱えた児童生徒の支援など
	h	部活動・クラブ活動	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導、対外試合引率（引率の移動時間を含む）など
	i	児童会・生徒会指導	児童会・生徒会指導、委員会活動の指導など
	j	学校行事	修学旅行、遠足、体育祭、文化祭、発表会、入学式・卒業式、始業式・終業式などの学校行事、学校行事の準備など
	k	学年・学級経営	学級活動（学活・ホームルーム）、連絡帳の記入、学年・学級通信作成、名簿作成、掲示物作成、動植物の世話、教室環境管理、備品整理など
学校運営にかかわる業務	l	学校経営	校務分掌にかかわる業務、部下職員・初任者・教育実習生などの指導・面談、安全点検・校内巡視、機器点検、点検立会い、校舎環境整理、日番など
	m	会議・打合せ	職員会議、学年会、教科会、成績会議、学校評議会、その他教員同士の打合せ・情報交換、業務関連の相談、会議・打合せの準備など
	n	事務・報告書作成	業務日誌作成、資料・文書（調査統計、校長・教育委員会等への報告書、学校運営にかかわる書類、予算・費用処理にかかわる書類など）の作成、年度末・学期末の部下職員評価、自己目標設定など
	o	校内研修	校内研修、校内の勉強会・研究会、授業見学、学年研究会など
外部対応	p	保護者・PTA対応	学級懇談会、保護者会、保護者との面談や電話連絡、保護者応対、家庭訪問、PTA関連活動、ボランティア対応など
	q	地域対応	町内会・地域住民への対応・会議、地域安全活動（巡回・見回りなど）、地域への協力活動など
	r	行政・関係団体対応	教育委員会関係者、保護者・地域住民以外の学校関係者、来校者（業者、校医など）の対応など
校外	s	校務としての研修	初任者研修、校務としての研修、出張をともなう研修など
	t	会議	校外での会議・打合せ・出張をともなう研修など
その他	u	その他の校務	上記に分類できないその他の校務、勤務時間内に生じた移動活動など
	v	休憩・休息	校務と関係のない雑談、休憩・休息など

a、b、d、f、g、h、i、j：児童生徒の指導に直接的にかかわる業務
c、e、k：児童生徒の指導に間接的にかかわる業務
l、m、n、o、s、t、u：学校の運営にかかわる業務及びその他の校務
p、q、r：外部対応

【出典】「平成18年度文部科学省委託調査『教員勤務実態調査（小・中学校）報告書』」（東京大学）

<参考データ> 中学校教員に関するQ&A

Q1.中学教員の平均勤務時間は？
A　約7時間　　B　約9時間　　C　約11時間

Q2.中学教員の平均残業時間は？
A　約1時間　　B　約2時間　　C　約3時間

Q3.次の中で平均勤務時間が一番長いのは？
A　校長　　B　教頭・副校長　　C　教諭

Q4.部活の顧問別平均勤務時間、休日の勤務時間が一番長いのは？
A　運動部顧問　　B　文化部顧問　　C　顧問なし

Q5.教員の将来展望のうち、管理職にはならず一教員として生徒を前に働きたい割合は？
A　約30%　　B　約50%　　C　約70%

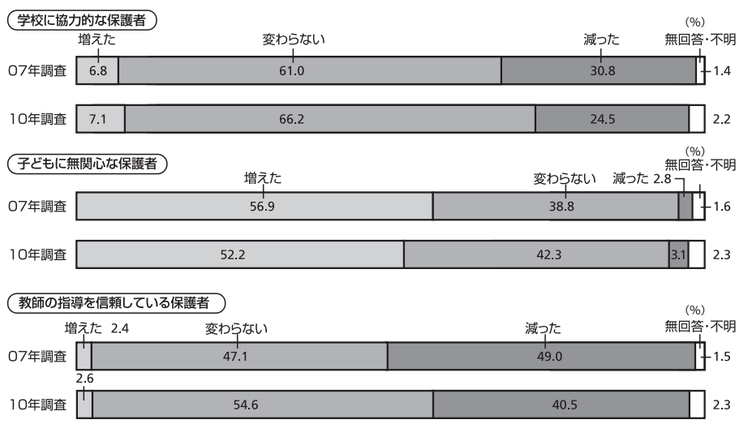
Q6.教員生活の悩みベスト3が正しいのは？
A　1位　学習指導　　2位　私生活とバランス　　3位　子どもとのかかわり
B　1位　私生活とバランス　　2位　子どもとのかかわり　　3位　学習指導
C　1位　子どもとのかかわり　　2位　学習指導　　3位　保護者対応

Q7.教員生活の楽しさベスト3が正しいのは？
A　1位　子どもとのかかわり　　2位　学習指導　　3位　子ども・保護者との信頼関係
B　1位　学習指導　　2位　子どもとのかかわり　　3位　卒業生との交流
C　1位　子どもとのかかわり　　2位　卒業生との交流　　3位　子ども・保護者との信頼関係

【参考】「平成18年度文部科学省委託調査『教員勤務実態調査（小・中学校）報告書』」（東京大学）をもとに作成

<参考データ> 中学校教員に聞いた保護者の変化（経年比較）

n=2,109（07年）、n=2,827（10年）



【出典】平成23年3月「第5回学習指導基本調査（小学校・中学校版）」（Benesse教育研究開発センター）

中学校教員に関するQ&A解答

Q1.　C
Q2.　B
Q3.　B
Q4.　A
Q5.　B
Q6.　B
Q7.　A

03 中学生への理解

中学生の実態と卒業後の進路に関する理解

A 中学生の実態

中学生と接するにあたり、中学生が今何を考え、何に興味を持ち、何に悩んでいるのかを理解することは非常に重要です。

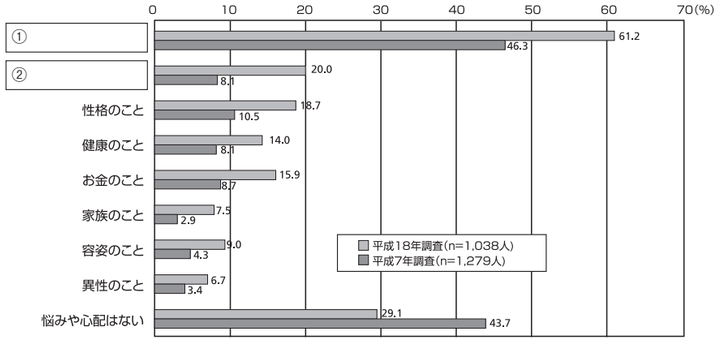
ワーク 中学生のイメージについて考えてみましょう

態度、目的意識、責任感、コミュニケーション能力、基本的なマナー等の社会性の低下を指摘する声もありますが、固定観念にとらわれず、目の前の生徒一人ひとりと接する中で、中学生の実態を理解していくよう心がけましょう。

B 中学生の課題と悩み

中学生というのは、思春期に入る時期でもあり、性、対人、進路、自我の確立など、さまざまな問題に直面します。以下のグラフにて、近年、比率の増えている項目に着眼してください。

ワーク 中学生の悩みについて考えてみましょう



【出典】平成19年2月「低年齢少年の生活と意識に関する調査」(内閣府)

悩みや心配事の相談相手

1位　同性の友達
2位　お母さん
3位　お父さん
4位　学校の先生、きょうだい
6位　異性の友達

【出典】平成19年2月「低年齢少年の生活と意識に関する調査」(内閣府)

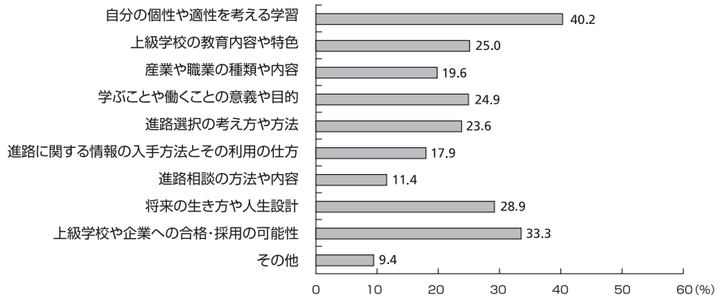
中学生の悩み解答

①勉強や進学のこと
②友達や仲間のこと

ワーク それぞれの具体的な悩み、その解決策について考えてみましょう

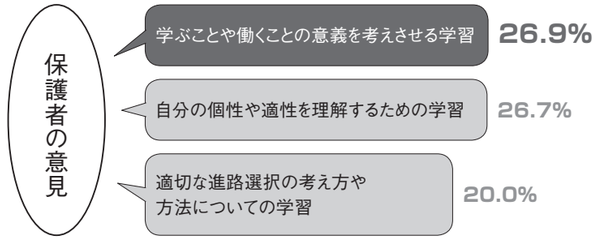
＜参考データ＞

【中学校在学時に指導してほしかったこと】



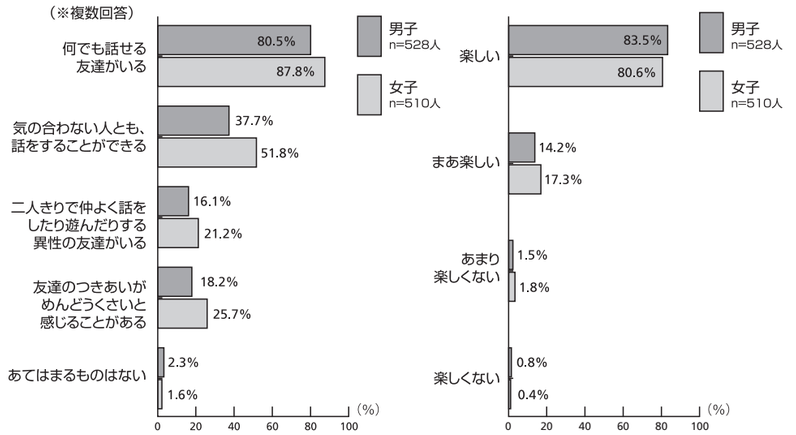
【出典】平成18年3月「中学校・高等学校における進路指導に関する総合的実態調査報告書」(日本進路指導協会)

【保護者アンケート　中学校の進路指導への期待】



【出典】平成18年3月「中学校・高等学校における進路指導に関する総合的実態調査報告書」(日本進路指導協会)

【友達づきあいのデータ】



【参考】平成19年2月「低年齢少年の生活と意識に関する調査」(内閣府)をもとに作成

いじめの状況

平成22年度の中学校のいじめの認知件数は、32,348件(前年度より237件増加)。

【出典】平成22年度　「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」(文部科学省)

中学生のストレス解消

【男子】
1位 音楽を聴く
2位 友達に話す
3位 眠る

【女子】
1位 眠る
2位 友だちに話す
3位 音楽を聴く

【出典】平成23年4月「中学生活と進路[第3学年]」(実業之日本社)

中学生のなりたい職業ベスト10

【男子】
①野球選手
②サッカー選手
③芸能人
(俳優・声優・お笑いタレントなど)
④学校の先生
⑤調理師・コック
⑥研究者・大学教員
⑥医師
⑥公務員
(学校の先生・警察官などは除く)
⑨ゲームクリエイター・ゲームプログラマー
⑩コンピュータープログラマー・システムエンジニア
⑩大工

【女子】
①保育士・幼稚園の先生
②芸能人
(俳優・声優・お笑いタレントなど)
③ケーキ屋さん・パティシエ
④看護師
⑤マンガ家・イラストレーター
⑥デザイナー・ファッションデザイナー
⑦動物の訓練士・飼育員
⑦理容師・美容師
⑨学校の先生
⑩医師

【出典】平成21年「第2回子ども生活実態基本調査－小4生～高2生を対象に 速報版」(Benesse教育研究開発センター)

C 中学生の進路

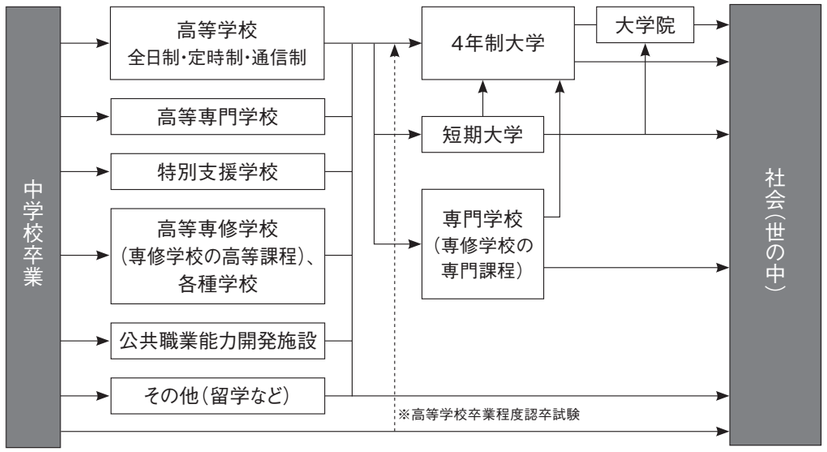
中学生の進路は、専修学校への進学、就職などの一部を除けば、中学生の約98%が高等学校へ進学します。進学状況、その他のデータなども参考にし、キャリア教育に活かしていきましょう。

【卒業者数】

区分	計	高等学校等進学者	専修学校(高等課程・一般課程)等入学者	公共職業能力開発施設等入学者	就職者	左記以外の者(不詳・死亡の者含む)	高等学校等進学率(%)	専修学校(高等課程)進学率(%)	就職率(%)
平成12年	1,464,760	1,420,715	8,273	2,396	13,047	20,329	97.0	0.3	1.0
平成17年	1,236,363	1,207,162	4,906	1,089	7,892	15,314	97.6	0.3	0.7
平成18年	1,211,242	1,183,254	4,812	1,004	7,573	14,599	97.7	0.3	0.7
平成19年	1,213,709	1,185,789	4,573	855	7,777	14,715	97.7	0.3	0.7
平成20年	1,199,309	1,173,322	4,031	866	7,331	13,759	97.8	0.2	0.7
平成21年	1,188,032	1,163,336	3,993	751	5,777	14,175	97.9	0.2	0.5
平成22年	**1,227,736**	**1,203,618**	**4,247**	**694**	**4,979**	**14,198**	**98.0**	**0.2**	**0.4**

【参考】「平成22年度学校基本調査(確定値)」(文部科学省)をもとに作成

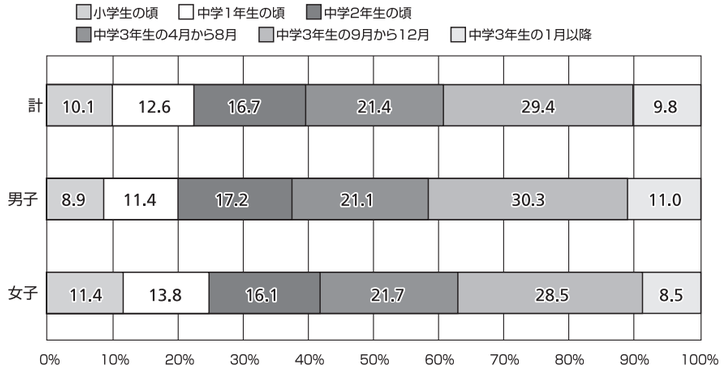
【中学校卒業後の進路のイメージ】



【参考】平成23年4月「中学生活と進路[第3学年]」(実業之日本社)をもとに作成

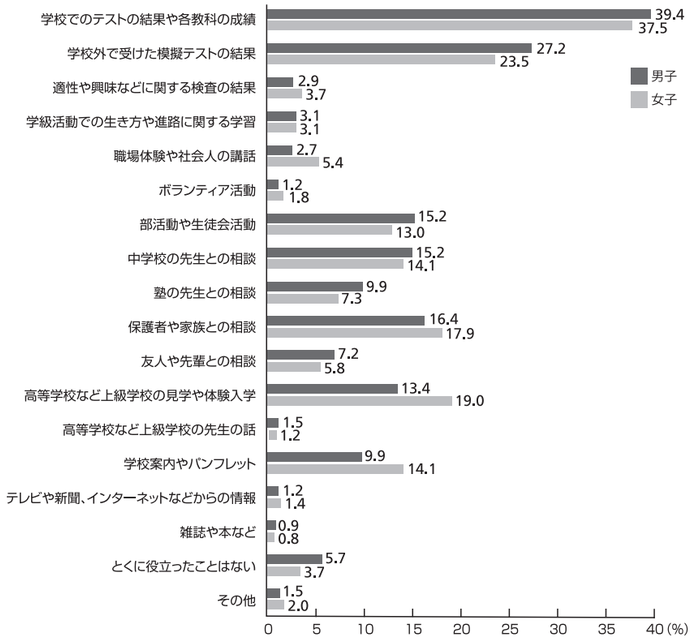
<参考データ>

【進路希望の決定時期】



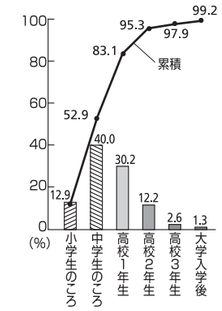
【出典】平成18年3月「中学校・高等学校における進路指導に関する総合的実態調査報告書」(日本進路指導協会)

【進路選択に役立ったもの】



【出典】平成18年3月「中学校・高等学校における進路指導に関する総合的実態調査報告書」(日本進路指導協会)

文理・選択の時期



【出典】「平成17年度経済産業省委託調査・進路選択に関する振返り調査」(ベネッセコーポレーション)

高等学校に入学した動機(学科別)

普通科の生徒の約6割は「自分の学力にあっている」と回答し、自分の個性・やりたい勉強とはあまり結びついていません。

	全体	普通科	職業学科
自分の学力にあっている	47.7	59.5	33.7
自分の個性を伸ばすことができると思う	15.9	12.1	20.5
自分のやりたい勉強ができると思う	22.9	12.1	35.9

【参考】平成23年1月「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一答申一」(中央教育審議会)をもとに作成

04 中学校・中学生への働きかけ

外部専門人材が中学校・中学生へ働きかける際の留意点

A 学校への働きかけ

学校へ働きかける際にはまず学校側のニーズを聞き出すことが重要です。その際にあなた自身ができることや強みを聞かれることもあります。キャリア・コンサルタントとして、具体的にどのような働きかけができると思いますか。今まで学んだ中学生、中学校への理解を踏まえて、ワークに取り組みましょう。

ワーク 今までに学んできたことを踏まえ、あなたが学校に働きかけるにはどうしたらよいでしょうか

※いつ(時期)、どこに、誰に、どのような企画・提言内容を、どのようにして、などを意識して書き出して下さい

「学校の組織体制」「中学校教員の仕事」から学んだことを活かし、学校へ実際に働きかけてみましょう。その際は「ただやりたい」ではなく、自分自身が何ができて何ができないのかをしっかり認識しておくことが重要です。

個人ワーク SWOT分析を用いて、学校への効果的な働きかけをするために現状分析を行ってみましょう
まず自分自身の「強み」「弱み」と、外部環境の「機会」「脅威」を書き出してください

	プラス要因	マイナス要因
内部環境 **(自分自身の特質)**	Strengths(強み)	Weaknesses(弱み)
外部環境 **(社会や競合の動向)**	Opportunities(機会)	Threats(脅威)

B 生徒への働きかけ

中学生は就労経験もなく、思春期の多感な時期であるということを念頭に置き、わかりやすく伝えていくことが求められます。

ワーク 今までに学んできたことを踏まえ、あなたが生徒と接するとき、どのようなことに気をつけて接するとよいか考えてみましょう
※大人に対して接する場合との違いなども考えながら進めてください

中学校3年間は、生徒にとってそれぞれの学年、発達段階において多くの課題や希望、不安が出てくる不安定な時期です。それらの点を理解した上で生徒と接することが重要です。

ワーク それぞれの学年で陥る課題や不安について考えてみましょう

■中学1年生

■中学2年生

■中学3年生

聞くスタイルの基本

<簡単受容>
・目線をやわらかくまっすぐに
・前傾で身を乗り出して
・大きくうなずく
・相槌を打つ
・くりかえしや短く要約する
・言い換える
・ワンスペース(間合)を考える

<聞き上手のポイント>
・ひたすら傾聴を旨とする
(3:7配分)
・受け留める趣旨の内容確認をする(要約する)
・生徒の表情、態度に合わせた姿勢をとる
・思い込みはリスクをまねく
(勘違い他)
・質問力を高める
(具体的に、例えば)
・安易なジャッジメントは極力避ける

<ほめ上手になるポイント>
・相手を受け入れる姿勢を示す
・出来栄え、出来事をほめる
・心から感謝の気持ちを出す
・表情に出してほめる
・成果部分をあげて、率先してほめる
・途中のプロセスをほめる

【出典】「三位一体のキャリア教育ーキャリア教育の実践成果に向けてー」(竹原信次・木村嘉勝)

Part.1まとめ

Part.1で学んだことの振り返り

- ☐ キャリア教育とは何か具体的に理解できた
- ☐ キャリア教育にかかわる人材の役割と機能を理解できた
- ☐ 学校の組織体制や教員の仕事を理解できた
- ☐ 中学生を取り巻く環境や課題を理解できた
- ☐ 中学生の進路を理解できた
- ☐ 学校と外部専門人材の連携手法を理解できた
- ☐ 外部から学校への効果的な働きかけ方を理解できた
- ☐ 生徒への効果的な働きかけ方を理解できた

Column　中学生期の特徴を理解しよう

心理学者のホール（Granville Stanley Hall、1844-1924）は、思春期を「疾風怒濤の時代」であると指摘しています。キャリア・コンサルタントが中学校教育にかかわる際に、中学生期の特徴を正しく理解することは極めて重要であると言えるでしょう。

例えば、平成20年9月「中学校学習指導要領解説　道徳編」（文部科学省）では、中学生の特徴を次のように述べています。

> 中学生は、身体的にも大きな変化を経験し、その自己像は大きく揺れ動く。それまで、程度の差はあるものの周囲の期待にそって「良い子」として振る舞ってきた子どもたちも、中学生のころから、様々な葛藤や経験の中で、自分を見つめ、自分の生き方を模索するようになる。感情や衝動の赴くままに行動し、自分の弱さに自己嫌悪を感じることもあるであろうし、逆に、理想や本来の自分の姿を追い求め、大きく前進しようとすることもある。中学生は、そのような大きく、激しい心の揺れを経験しながら、自己を確立していく大切な時期にある。一人一人の生徒の姿を、表面的な言動だけで決め付けることなく、自己確立へ向けての模索の姿として、広い視野で見守ることが大切である。（p.18-19）

また、平成20年9月「中学校学習指導要領解説　特別活動編」（文部科学省）における次の指摘も注目に値します。

> 中学生の時期は、親への依存から離れ、自らの行動は自ら選択決定したいという独立や自律の要求を高めていく。同時に、自分の将来における生き方や進路を模索し始める。また、様々な人々の生き方にも触れて、人間がいかに在るべきか、いかに生きるべきかについても、考え始めるようになる。しかし、一般的にいって、生徒には経験や情報が不足していたり、また自分の将来を考えるための思考力の発達などもまだ十分でないため、適切に対処することが困難であることが少なくない。（p.11）

中学生は、成長に伴うこのような変化に自ら戸惑いながら、高等学校入学者選抜をはじめとする現実的な進路の選択を迫られるという大きな課題にも直面しています。中学校の教師は、日々、このような中学生一人一人のキャリア発達をきめ細やかに支援していることを念頭に置いて、中学校教育にかかわっていきたいものです。

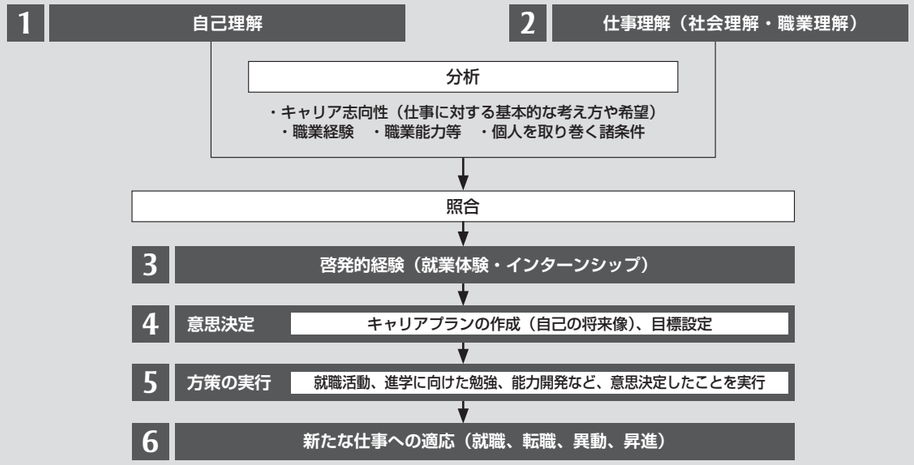
文部科学省初等中等教育局児童生徒課　生徒指導調査官　藤田晃之

Part.2

教員とキャリア・コンサルタントのためのキャリア教育実践講習

Part2では、教員とキャリア・コンサルタントが連携、協力しながらキャリア教育について学んでいきます。まずは外部専門人材とはどのような人たちのことを言い、どのような役割を担う人材なのかを理解していきます。そして、厚生労働省のキャリア形成の流れに沿って、中学校におけるキャリア教育の実践的な授業スキルを共に学んでいきます。

キャリア形成の6ステップの流れ



05 外部専門人材の活用

中学校を支援する外部専門人材の役割と機能

外部専門人材の悩み（例）

・学校教育制度や中学生を取りまく環境への理解が不足している
・中学生の発達課題への対応方法が分からない
・学校や生徒のキャリア教育に関する具体的なニーズが分からない
・企画力やコーディネート力、連携力に不足を感じる

連携の重要性

平成23年1月中央教育審議会の「今後のキャリア教育・職業教育の在り方について一答申一」では、「キャリア教育、職業教育を展開するにあたり、教員が多くの仕事について実感を持って指導することは困難な場合が多い」とされており、「キャリア教育を十分に展開するためには、学校が家庭、地域・社会、企業、経済団体・職能団体や労働組合等の関係機関、NPO等と連携することが不可欠である」と言及しています。

外部専門人材の活用内容例

・授業中のゲストティーチャー、出前授業
・部活動の指導・補助
・授業中の補助
・特別な支援が必要な生徒の補助
・放課後の補習の指導・補助
・土曜日の学習指導・補助
・長期休業中の学習指導・補助

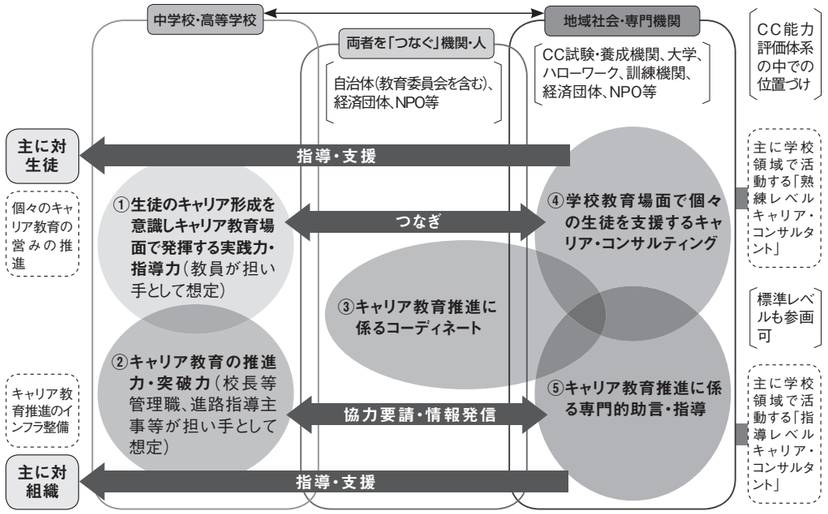
【出典】平成23年3月「第5回学習指導基本調査（小学校・中学校版）」（Benesse教育研究開発センター）

A キャリア教育に関わる人材の役割と機能

キャリア教育を効果的に展開するためには、学校が家庭や地域・社会、企業、NPO等と連携し、お互いの能力をうまく活用しながら一体となった取り組みを進めることが重要となってきています。キャリア・コンサルタント等の外部専門人材の活用を視野に入れて中学校のキャリア教育の推進に関わる人材の役割・機能を整理すると、その立場により概ね以下の5つに区分することができます。

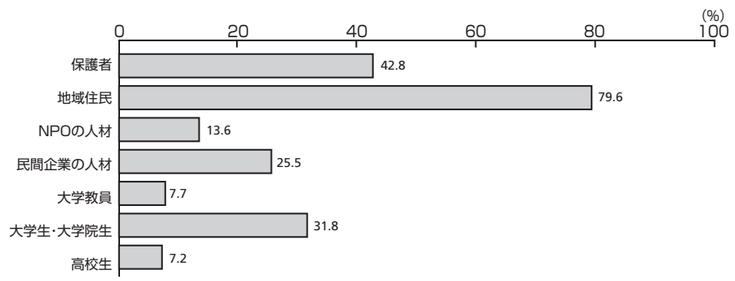
【中学校のキャリア教育推進に関わる人材の役割・イメージ】
《キャリア・コンサルティングの関わりを中心として》

☆これらの役割を担い、能力を備えた人材が適切な分担を図りつつ（時に1人の人材が複数の役割を兼ね）総体としてキャリア教育推進に当たることが期待されています。



【出典】平成22年3月「キャリア・コンサルティング研究会報告書」（厚生労働省）

＜参考データ＞ 中学校の外部人材活用状況



注1）複数回答可
注2）「活用している」と回答された比率
注3）サンプル数は573人

【出典】平成23年3月「第5回学習指導基本調査（小学校・中学校版）」（Benesse教育研究開発センター）

B キャリア・コンサルタントとは

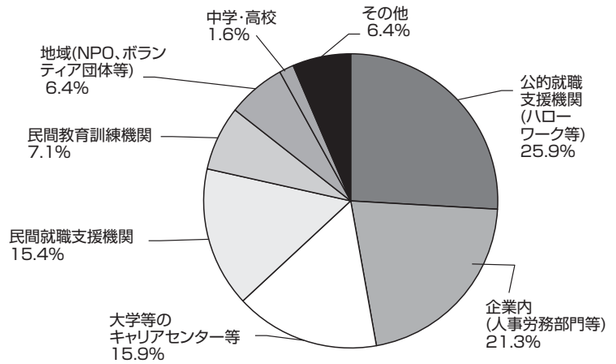
中学校でのキャリア・コンサルタントの役割は、職業情報、キャリアに関する情報を提供することや、教員が行うキャリア相談に関するコンサルティングが主です。教員の方々は、キャリア・コンサルタントが支援できる内容を把握し、積極的に活用できる場を検討していきましょう。

キャリア・コンサルタント

「キャリア・コンサルティングを担う人材」であり、キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）、標準レベルキャリア・コンサルタント、登録キャリア・コンサルタントから構成される。

【出典】厚生労働省

【キャリア・コンサルタントの活動の場】



【出典】「平成22年度キャリア・コンサルティングに関する実態調査」（厚生労働省）

【キャリア・コンサルタントの中学校・高等学校における支援例】

①職業情報、職業適性検査等を用いた指導、助言	②教員が行うキャリア相談に対する支援
③キャリア教育に関わる講師、ワークショップ等の補助者役	④職場体験機会を有効活用した啓発活動　等

キャリア・コンサルタントの強み

- **進路や職業について個人の相談支援を行う専門家！**
- **労働市場や企業情報、職務、雇用など職業情報に精通している！**
- **キャリア支援に関わるツールや技法も熟知している！**

キャリア・コンサルティング

「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やその他の支援」をいいます。

【出典】平成19年11月「キャリア・コンサルタント制度のあり方に関する検討会報告書」（厚生労働省）

＜具体的内容＞

1. 相談者自身の今までの職業経験（学生生活）の振り返りや、適性検査等を通じた自己理解の促進。
2. 労働市場や企業情報（会社概要や職務内容・雇用条件などの求人情報、キャリア支援制度などを含む）に関する情報提供等を通じた、仕事理解の促進。
3. 職業体験を通じた仕事に対する動機付けをおこなった上で、職業生活、職業能力に関する目標設定をおこない、職業、職務選択や能力開発のための主体的活動に繋げていくための相談など。
4. 上記1～3の活動を個人へ施すと同時に、組織・集団への働きかけを行う。

【出典】平成14年7月「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書」（厚生労働省）

キャリア・コンサルティング技能検定（キャリア・コンサルティング技能士1級・2級）

国の技能検定職種のひとつであり、試験は学科試験と実技試験から構成されています。両試験に合格すると試験等級に応じて「キャリア・コンサルティング技能士」の称号が付与されます。
キャリア・コンサルティング技能士2級を受験するには原則として5年以上の実務経験など、一定の要件が必要です。

標準レベルキャリア・コンサルタント

「キャリア・コンサルタント養成講座（140時間）を受講し、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等」をいいます。

06 自己理解

中学生のキャリア教育における自己理解の意義と目的、その具体的方法

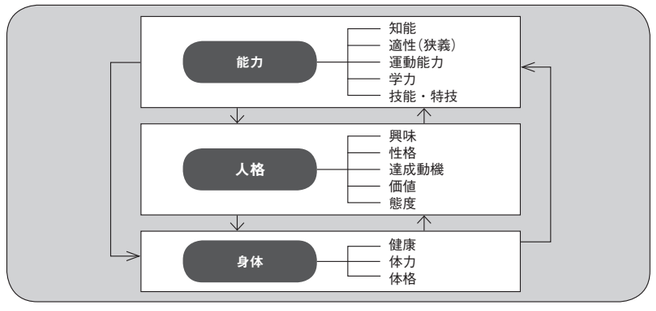
A 自己理解の意義と目的

キャリア教育を進める上で、生徒自身が自己理解を行うことは欠かせないテーマのひとつです。
しかし、中学生が自分自身を振り返り、主観的または客観的に自己理解を進めるのは難しいため、職場体験などの様々な活動を通じ自分が感じたことを自己理解につなげることが重要になります。
そのため、教員や外部専門人材が活動支援を行いながら、様々な体験活動や他者からの気づきを伝えることで自己理解を深めていくことができます。

自己理解とは	職場体験や授業などの様々な活動を通し、自分自身を分析することで、様々な面から自己を確認し客観視できるようになること
意義と目的	○自分について客観的に理解できるようになる ○体験や活動を通じ自分の得意・不得意などを見つけ、自分の言葉で表現できるようになる ○自分の進路を広い視野を持って設計できるようにする
留意点	○自己理解を行う際は自己肯定感を損なわないようにすること（中学生は短所を自己特性として捉えてしまうことが多い） ○生徒の良さに気付き可能性を広げることが重要 ○自分の思いをうまく言語化できず表面的なものになりやすいため、言語的に補助してあげることが必要 ○自己理解は他者や環境との相互作用によって絶えず変化していくもの、変化できるものと捉えること

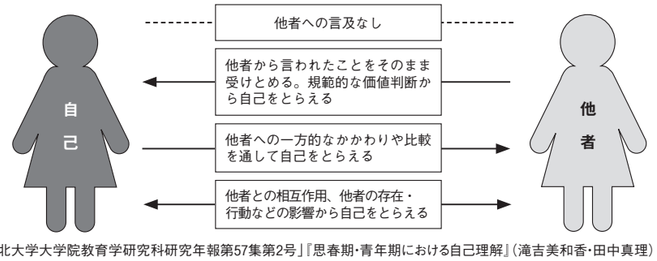
＜参考データ＞ 自己理解の切り口

キャリア適合性



【出典】平成22年4月「図説キャリア教育」（雇用問題研究会）

対人性タイプ



【出典】平成21年6月「東北大学大学院教育学研究科研究年報第57集第2号」『思春期・青年期における自己理解』（滝吉美和香・田中真理）

ジョハリ窓

自分だけが知っている「秘密の窓」と他人だけが知っている「盲点の窓」を相互のコミュニケーションによって広げることで「未知の窓が狭まり、自己理解が深まります。

	自分が知っている	自分が知らない
他人が知っている	**開放の窓** 「公開された自己」 (open self)	**盲点の窓** 「自分は気がついていないものの、他人からは見られている自己」 (blind self)
他人が知らない	**秘密の窓** 「隠された自己」 (hidden self)	**未知の窓** 「誰からもまだ知られていない自己」 (unknown self)

ワーク 自己理解の方法について主観的に自分を知る方法、客観的に自分を知る方法、ツールを使って自分を知る方法を、それぞれ考えてみましょう

主観的方法	
客観的方法	
ツール	

B 自己理解の方法①（主観的方法）

自分の自己PRを作成することで、自己理解を促そうとするものです。主観に偏る傾向もありますが、自分を知る第一歩としては有効なツールです。

ワークシート

・P.42「強み&弱みシート」
・P.42「好きなものマップ」

B 自己理解の方法②（客観的方法）

他人からの客観的な評価が加われば、自己理解の客観性が増してきます。友だちからの指摘、アドバイスなどを受け止めて、より客観的な自己理解を促してください。

ワークシート

・P.43「メッセージカード」
・P.43「インタビューシート」

アセスメントツール活用の留意点

例えば、右のテーマ別アセスメントツールは、職業適性を構成する「適性・興味・性格」という要素を知るためのツールの例であり、職業適性はこれらのいずれかひとつの結果だけで決定されるわけではありません。
無目的にアセスメントツールを選んだり、ひとつのアセスメントツールだけに依存するのではなく、目的に応じて必要なツールを使うよう心がけてください。

B 自己理解の方法③（アセスメントツールの活用）

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

【キャリア教育関連のアセスメントツール（テーマ別）の例】

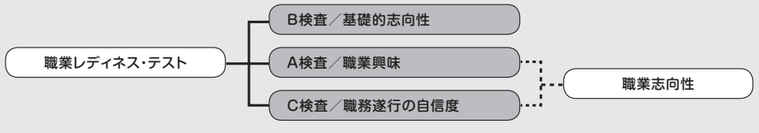
テーマ	アセスメントツール名	特　徴
適性	厚生労働省編 一般職業適性検査（GATB）	15種の下位検査（紙筆検査11種、器具検査4種）から9種の適性能を測定し、適性職業群を示す検査 対象：中学生～成人（45歳程度）
興味	職業レディネス・テスト［第3版］ （VRT）	6つの職業志向性と、3つの基礎的志向性から職業興味や自信度などの特徴を得る検査 対象：中学2年生～高校3年生
性格	YG性格検査	120の質問からなる質問紙法の性格検査で、情緒、人間関係、行動、知覚の特性を判断する検査 対象：小学生～成人

<参考データ>

職業レディネス・テストとは

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

■対象:原則として中学校及び高等学校の在学生
※職業経験や知識が少ない場合、短大・大学・高専・専門学校・職業訓練校・職業相談機関等でも実施可能です。
■実施方法:個別実施でも集団実施でも可能
■所要時間:実施に要する時間は、40～45分程度
■採点方法:自己採点もしくはコンピュータ採点（有料）
※どちらの場合も結果を整理するために「結果の見方・生かし方」が必要
■テストの特徴
・最新のデータ（産業心理学の成果等）をもとに標準化を行っており、妥当性と信頼性が備わった検査です。
・**「職業興味」**を測定するA検査と**「基礎的志向性」**を測定するB検査、**「職務遂行の自信度」**を測定するC検査から構成されています。



A検査:職業興味を6つの職業領域（現実的（R）、研究的（I）、芸術的（A）、社会的（S）、企業的（E）、慣習的（C））について測定し、プロフィールで表示
B検査:職業への興味関心の基礎となる志向性を測定、3つの方向性（対情報、対人、対物）によるプロフィールで表示
C検査:職業遂行の自信度を6つの職業領域について測定、プロフィールで表示

【職業レディネス・テストの活用例】

・自分の適性理解
職業レディネス・テストを実施した後、自身の職業適性や特色を知る他、グループ内で互いに結果を知らせ合い自己理解を深める

・2年生職場体験前
事前に実施することで職業理解と職場体験への意欲の醸成のきっかけとし、事後に実施することで、事前との変化を見て自己理解を深める

・3年生進路指導と職業理解
進路を考える上で自分の特性を知ると同時にさまざまな職業について考え視野を広げる

ワーク VRTカードを体験してみましょう

VRTカードとは

VRTカード（労働政策研究・研修機構 編）は、心理検査「職業レディネス・テスト」の職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を1枚ずつのカードに印刷した、親しみやすく、扱いやすいキャリアガイダンスツールです。54枚のカードに書かれている仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断していくことで、興味の方向や自信の程度が簡単に分かります。

■特徴:・職業興味、職務遂行の自信を簡単に測定できる
・使い方を自由にアレンジできる
・テストとしての圧迫感を与えず、楽しく実施できる
・心理検査「職業レディネス・テスト」の信頼性を保持している
■実施の流れ
VRTカードは色々な使い方ができますが、実施者と受検者が1対1で行う実施方法が基本的な使い方です。

1 実施の準備 → 2 カードの分類 → 3 結果の整理／記録 → 4 結果の説明／解釈

Column 自己理解

中学時代の発達段階は青年期前期に当たる。第二次性徴期で、身体的、生理的にも大人への移行期だ。知識習得への意欲も著しく高い反面、社会的参画に耐えられる精神面はひ弱で不安定なアンバランス状況にある。この発達段階で将来のキャリアデザインをきっちりと描かせることはまだ難しい。むしろ、今まで、自分が生きてきた過去の道筋を振り返り、しっかりと整理させ、自己理解を深める教育が大切だ。現在の自分の立ち位置の中で、過去の自分を形成したキャリアを見つめさせる。幼い年代から、現在の自分までの出来事を振り返り、自分が強く感動したこと、最も感激したこと、深く感謝したことなどを数多く思い出させて描かせる。それらの出来事を興味領域、能力領域、そして価値観領域に整理させることが大切である。覚えていない過去の振り返りは家族や身近な人や幼友達からの情報提供で整理する。これらの整理後に職業レデイネス・テストと向き合わせる。未来の夢や希望に向けたキャリアデザインを描く教育を行うに際しては、生徒のコースを狭めたり、固めたりしてしまうことにならないように細心の教育の配慮が必要だ。中学段階では夢や希望は広げるのは良いが、絞り込みや選択の意思決定はできるだけ注意した方が良い。

全国の中学校では97%がキャリア教育に職場体験活動が実施されている。内容の充実にはまだ啓発的課題が多い。この体験活動を中学キャリア教育の軸にすえて、ビジネスマナー的な体験活動だけでなく、体験先と十分に調整されたビジネス目標を立て自立的な問題解決学習へ昇華することを推奨する。真剣な働きを通じて、汗と涙と喜びを感じる職場体験が、自分が持つ内発的なキャリア能力と新しい場面葛藤でシナジー（相乗）効果を生み出し、未来の巣立ちに向けたキャリア啓発のカタリスト（触媒）効果を生み出す。この自立力を根幹とする実践的なキャリア教育を行わないと、中学段階における内発的な自己理解は醸成しない。

次世代キャリア啓発塾　代表　竹原信次

職業レディネス・テストの活用方法

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

検査結果を解釈するときのポイント

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

VRTカードのイメージ



07 社会理解・職業理解

中学生のキャリア教育における社会理解・職業理解の意義と目的、その具体的方法

A 社会理解・職業理解の意義と目的

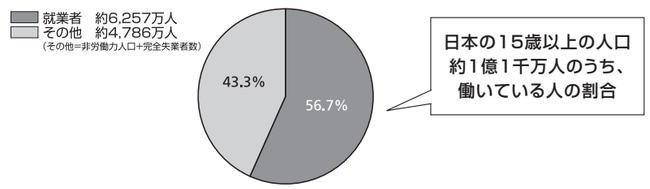
社会理解・職業理解は、進学、就職いずれの進路を選択する場合でも、すべての生徒にとって重要な学習事項です。社会・職業理解をしながら、生徒が自分自身と結び付けて考えることで「自己理解」もより深いものになっていきます。

社会理解・職業理解とは	社会や職業について（主に職業、産業、企業、雇用、経済、社会状況等）広く深く正しい情報を知ること
意義と目的	○世の中にはどのような産業や職業があるのかを知り、自らの志向や適性について考える ○社会や産業、職業に対する興味関心を持たせ、視野を広げる ○自己理解と相互作用によってより良い進路職業選択を行う ○勤労観や職業観を育成し、学習意欲の向上や学習習慣の確立を行う
留意点	○正確な情報であることが重要 （有り余る多量な情報の中から不確かな情報は省くことも大切） ○与えられるだけでなく、自ら選択・判断して身につけていく必要がある ○「探索⇒収集⇒整理⇒活用」のプロセスにおいて適宜助言していくこと ○生徒が理解可能な量の情報であること（適正な時期に適正な情報を）

B 指導の参考となる知識①社会・雇用情勢

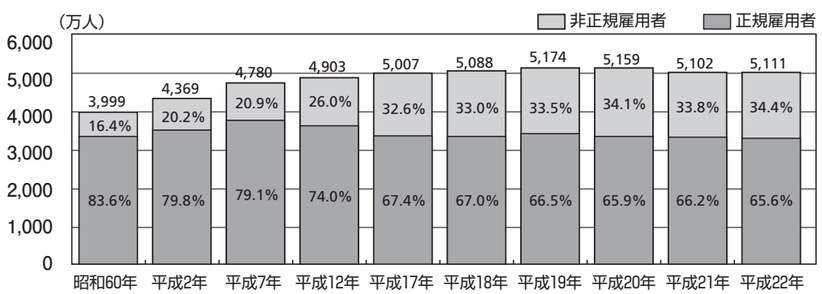
世界経済の低迷、デフレ、構造不況、国内生産拠点の海外移転など、日本経済の景気、雇用は非常に厳しい状況にあります。また、雇用情勢は地域差があるため、身近な地域の特性をよく理解しておくことも大切です。一般的な雇用情勢のトレンド、地域の実情、双方のデータを確認しておきましょう。

【日本の就業者人口】



【参考】「平成22年度労働力調査（基本集計）」（総務省）をもとに作成

【正規雇用者と非正規雇用者の推移】



【参考】「平成22年度労働力調査（詳細集計）」（総務省）をもとに作成

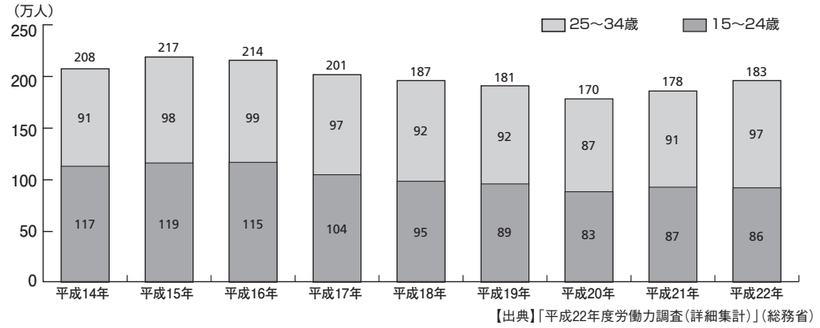
正規雇用者

一般職員又は正社員などと呼ばれている者

非正規雇用者

正規雇用者以外のパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託職員など

【フリーターの数の推移】



【出典】「平成22年度労働力調査（詳細集計）」（総務省）

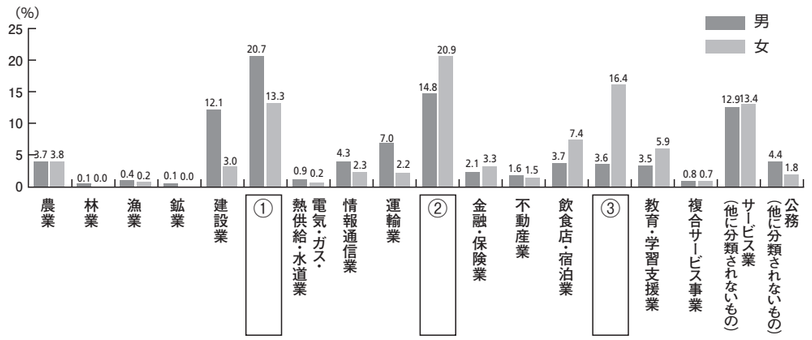
B 指導の参考となる知識②産業構造

産業構造にも変化が現れています。生産拠点の海外移転による国内製造業の空洞化、高齢化における介護・福祉施設の職員不足など、産業構造の転換等に伴い、そこで働く人口も変化しています。生徒への指導の参考として基本的な知識は身に付けておきましょう。

ワーク 産業別に働いている人の割合トップ3を考えてみましょう

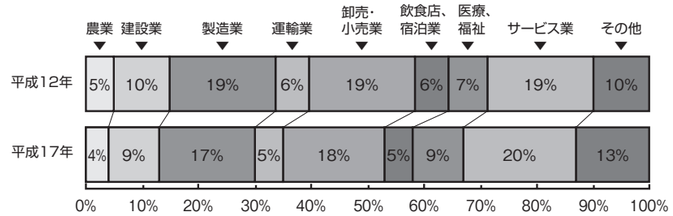
＜参考資料＞ 日本標準産業分類

【産業別に見る働いている人の割合】



【出典】「平成19年度就業構造基本調査」（総務省）

【産業別就業者人口変化】



【参考】「平成12年国勢調査」「平成17年国勢調査」（総務省）をもとに作成

フリーター

「若年層のパート・アルバイト及びその希望者」は年齢が15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち以下の者を言います。

①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者

②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

参考知識

・P.53 さまざまな働き方
・P.54・55 労働法～働くときに必要な基礎知識～

産業別に見る働いている人の割合解答

①製造業
②卸売・小売業
③医療・福祉

B 指導の参考となる知識③職業

就業経験のない中学生に職業、仕事を伝えていくことは非常に難しいことです。
まずは職業や働くことに興味を持たせる働きかけをしていくことが重要です。

ワーク 日本には現在どれくらいの職業があるでしょうか

＜参考データ＞

【職業別有業者数】

職業大分類	実数（千人）	職業の例
専門的・技術的職業従事者	9,647	科学研究者、技術者、医師、看護師、社会福祉専門職業従事者、法務従事者、教員、宗教家、デザイナーなど
管理的職業従事者	1,797	管理的公務員、会社・団体等役員など
事務従事者	13,330	一般事務、外勤事務、運輸・通信事務、事務用機器操作員など
販売従事者	8,887	商品販売、販売類似職業など
サービス職業従事者	6,702	家庭生活支援サービス、生活衛生サービス、飲食物調理、接客・給仕、居住施設・ビル等管理人など
保安職業従事者	1,093	自衛官、警察官、消防員、警備員など
農林漁業作業者	2,710	農耕作業者、林業作業者、漁業作業者など
運輸・通信従事者	2,116	鉄道運転士、自動車運転者、船舶・航空機運転、通信従事者など
生産工程・労務作業者	17,734	金属材料製造作業者、電気機械器具組立作業者、食料品製造作業者、衣服・繊維製造作業者、印刷・製本作業者など

【出典】平成19年10月「就業構造基本調査」（総務省）

C 社会理解・職業理解の方法

社会理解・職業理解に必要なのは知識だけではありません。特に、職業理解という点では、職業の現実、やりがい、厳しさなどを「体験」を通して、学ぶことも重要です。職業理解を促すための方法を考えてみましょう。

ワーク 社会理解・職業理解を図るにはどうしたらよいでしょうか

ワークシート

・P.45「職業発見シート」
・P.45「1日に出会った職業」

＜参考データ＞

【給与データ等】

新卒初任給

大学卒	202,000円
高専・短大卒	172,500円
高校卒	156,500円

【出典】平成23年11月「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）

生涯賃金

大学・大学院卒	男性	2億6,660万円
	女性	2億180万円
高校卒	男性	2億390万円
	女性	1億2,810万円

【出典】平成23年3月「ユースフル労働統計ー労働統計加工指標集ー」（労働政策研究・研修機構）

【中学校3年間の学校教育費】

私立中学校の学校教育費は公立中学校の約7倍。

学校教育費

公立中学校	41万円
私立中学校	284万円

【参考】「平成20年度子どもの学習費調査」（文部科学省）をもとに作成

＜参考資料＞ OHBYカード

【「OHBY（オービィ）カード」とは】

「OHBYカード」は、職業カードソート技法*1を行うために開発されたカード式職業情報ツールです。430職種の職業情報を、写真・イラスト・チャート・動画などで紹介する「職業ハンドブックOHBY」の内容を48枚の必要最小限のカードにまとめました。このカードを使って作業を行う中で、自分の興味や関心を知り、同時に、知っておくべき必要最小限の職業情報も得ることができます。

（*1）職業カードソート技法とは、アメリカを中心に海外では広く知られているキャリアガイダンス手法の1つです。カードを分類したり、並べ替えたりといった作業をすることで、自分の職業興味や職業に対する価値観を知り、関心のある職業やこれまで知らなかった職業について理解を深めることができる手法です。

職業理解を促進するための企業HP・書籍例

・お金と経済の基礎
（全国銀行協会）
・あしたね（学校ネット）
・職業しらべナビ
（ベネッセコーポレーション）
・職業図鑑
（ファウンデーション）
・パナソニックキッズスクール
（パナソニック）
・日立の街（HITACHI）
・富士通キッズ（FUJITSU）
・「13歳のハローワーク」（幻冬舎）
・「中学生のための仕事発見ガイド」
（実業之日本社）

ワークシート

・P.44「ライフイベント・マネーQ&A」
・P.44「さまざまな働き方を考えるシート」

OHBYカードのイメージ



【出典】「労働政策研究・研修機構」HP

08 啓発的経験

職場体験をはじめとする中学生の啓発的経験の意義と目的、その具体的方法

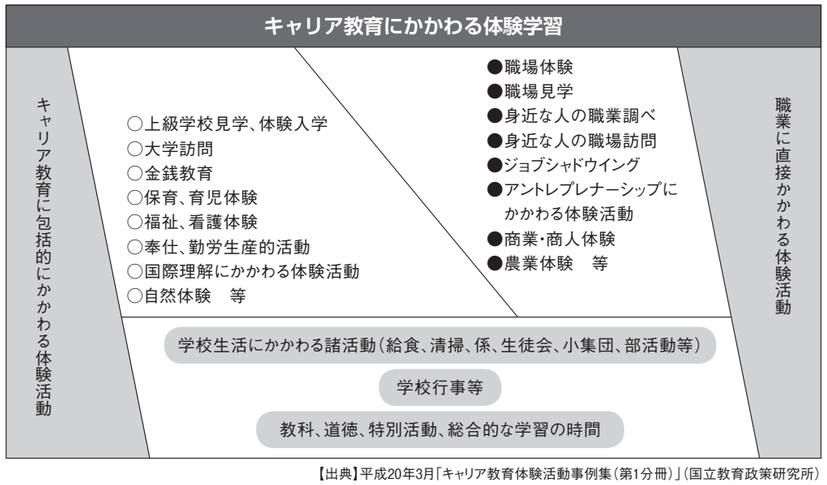
A 啓発的経験の意義と目的

生徒にとって机に向かって自己理解、社会理解・職業理解を深めることには限界があり、実際に体験を通して深めることは大変重要です。中学校の中で体験を伴う啓発的経験は様々ありますが、生徒にもっともインパクトのあるのが、職場体験です。職場体験を山の頂点とし、キャリア教育を計画する学校も多くあります。

啓発的経験とは	実際の体験を伴った「自己理解」「社会理解・職業理解」に役立つ経験
意義と目的	○知識の習得だけでなく実際に体験することで理解を深める ○体験・行動することでしか得られないことを学び、気付きを得る ○体験を通じて勤労観、職業観を深め、学習意欲の向上や学習習慣を確立する
留意点	○単なる体験レベルで終わらせないこと ○目的を持ち、事前事後の指導（動機付けと振り返り）もしっかり行うこと ○体験後の感想は言語化させ、生徒自身の中に落としこむこと

＜参考資料＞

【中学校におけるキャリア教育にかかわる体験学習事例】



【出典】平成20年3月「キャリア教育体験活動事例集（第1分冊）」（国立教育政策研究所）

ワークシート

- P.46「ボランティア体験シート」
- P.46「職場体験事前準備シート」

B 職場体験の実施状況

家庭や社会では職業と生活の分離が進み、子どもたちは生き生きと働いている大人の様子を見ることが少なくなっています。「仕事＝つらいもの」というマイナスイメージしか持っていない生徒もいます。
このような生徒に、職場体験を通して、仕事のやりがいや面白さを感じ取ってもらう機会は大変貴重です。

【学校別職場体験実施状況】

公立中学校数	実施学校数	実施率
9,915校(9,970校)	9,632校(9,424校)	**97.1%(94.5%)**

※（　）内は昨年度の数値

【出典】「平成22年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」（国立教育政策研究所）

【学年別・期間別職場体験実施状況】

学生	実施期間						合計
	1日	2日	3日	4日	5日	6日以上	
1年生	81校	60校	199校	60校	25校	3校	428校
	18.9%	14.0%	46.5%	14.0%	5.8%	0.7%	4.4%
2年生	1,001校	2,336校	3,143校	363校	1,553校	57校	8,453校
	11.8%	27.6%	37.2%	4.3%	18.4%	0.7%	87.8%
3年生	119校	226校	293校	32校	74校	7校	751校
	15.8%	30.1%	39.0%	4.3%	9.9%	0.9%	7.8%
計	1,201校 (1,283校)	2,622校 (2,525校)	3,635校 (3,382校)	455校 (422校)	1,652校 (1,754校)	67校 (58校)	9,632校 (9,424校)
	12.5% (13.6%)	27.2% (26.8%)	37.7% (35.9%)	4.7% (4.5%)	17.2% (18.6%)	0.7% (0.6%)	100% (100%)

※ 実施期間は、実際に事業所等で体験活動を行う期間とし、事前・事後指導等の時間（期間）は含めない。

【出典】「平成22年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」（国立教育政策研究所）

【職場体験の教育課程等への位置付けの状況等（複数回答可）】

教育課程等への位置付け		参加形態	
		原則として当該学年の全員が参加	選択・希望者等当該学年の一部の生徒が参加
教科の授業で実施	128校（160校） 1.3%（1.7%）	125校（152校） 97.7%（95.0%）	3校（8校） 2.3%（5.0%）
総合的な学習の時間で実施	7,942校（8,027校） 82.5%（85.2%）	7,857校（7,996校） 98.9%（99.6%）	85校（31校） 1.1%（0.4%）
特別活動での実施	741校（744校） 7.7%（7.9%）	664校（741校） 89.6%（99.6%）	77校（3校） 10.4%（0.4%）
総合的な学習の時間で実施し、特別活動の学校行事としても読み換えている	1,045校（700校） 10.8%（7.4%）	1,004校（696校） 96.1%（99.4%）	41校（4校） 3.9%（0.6%）
教育課題には位置付けずに実施	625校（629校） 6.5%（6.7%）	558校（560校） 89.3%（89.0%）	67校（69校） 10.7%（11.0%）

※ 2つ以上に該当する場合は、その全てをカウント。
※ 実際に事業所等で行う体験活動を対象とし、事前・事後指導等は含めない。
※（　）内は昨年度の数値

【出典】「平成22年度職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」（国立教育政策研究所）

中学校の職業体験で課題になること

・受け入れ先の手配が難しい（88.1%）
・受け入れ先に対する対応が難しい（58.1%）
・他の授業科目との関連づけが難しい（50.8%）
・予算の確保が難しい（47.0%）
・授業の中に組み込むのが難しい（45.8%）
・教育的効果の評価が難しい（38.5%）
・学校行事として行うことが難しい（32.2%）
・生徒の事前指導が難しい（28.8%）
・校内での連携が難しい（27.6%）
・生徒の関心が薄い（12.7%）

【出典】平成20年3月「キャリア教育の系譜と展開」（雇用問題研究会）

C 職場体験の流れ

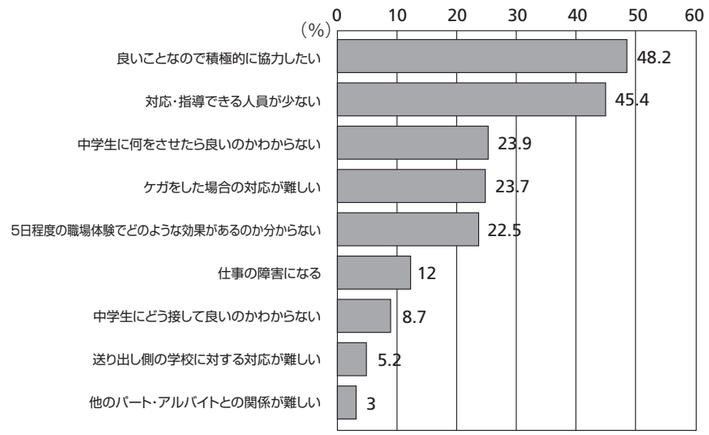
職場体験前、そして職場体験中、職場体験後にそれぞれ必要な準備・行動を考えて、イメージを膨らませてみましょう。事前・事後に計画立った準備が必要なことが理解できます。

	生徒	教員
職場体験前	・自己理解　・社会理解 ・職業理解　・講話 ・オリエンテーション ・マナー ・あいさつ ・言葉遣い、声の出し方 ・体験先調べ	・企業開拓 ・企業調整 ・安全・緊急対応の確認
職場体験	・職場体験実施 ・職場体験日誌、 記録、しおり等作成	・生徒フォロー・観察 ・体験先との打ち合わせ
職場体験後	・振り返り ・お礼状作成 ・体験発表会 ・報告書作成	・生徒フィードバック ・発表準備 ・次年度に向けての課題設定 ・進路指導 ・企業へのお礼

＜参考データ＞

【中学校における職場体験の受け入れに対する保護者の意見】

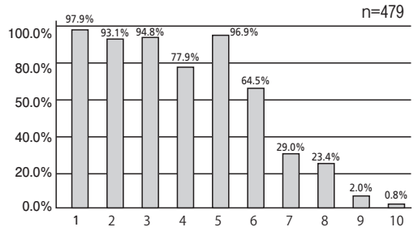
＊保護者＝職業人＝地域住民という観点から　n=1,372



【出典】平成19年10月「子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識」（労働政策研究・研修機構）

＜参考データ＞

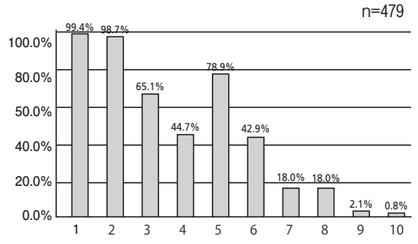
【職場体験やインターンシップの[事前]に行っている指導内容】



1. マナー研修（礼儀作法や挨拶の方法の指導）
2. 緊急連絡先の確認等
3. 児童生徒が、訪問する事業所等に事前に連絡を入れる場合の電話のかけ方
4. 訪問先についての調べ学習
5. キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップにおける目的やねらいに関する学級や学年での全体指導
6. キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップにおける目的やねらい、学びたいことに関するグループでの話合い活動
7. キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップにおける目的やねらい、学びたいことに関する個人面談・個別指導
8. キャリア教育の一環としての職場体験活動やインターンシップと教科の学習内容とを結びつけた指導
9. その他
10. 特に何もしていない

【出典】「平成23年度キャリア教育に関する調査」（文部科学省）

【職場体験やインターンシップの[事後]に行っている指導内容】



1. 礼状等の作成
2. 報告書、レポート等の作成
3. 学級、学年又は全校を単位として校内の児童生徒や教職員を対象に発表会を実施
4. 学級、学年又は全校を単位として学校外の関係者も含め発表会を実施
5. キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップにおける目的やねらいが達成できたかどうかについての学級や学年での全体指導
6. キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップにおける目的やねらい、学びたいことが達成できたかどうかについてのグループでの話合い活動
7. キャリア教育の視点から見た職場体験活動やインターンシップにおける目的やねらい、学びたいことが達成できたかどうかについての個人面談・個別指導
8. キャリア教育の一環としての職場体験活動やインターンシップと教科の学習内容とを結びつけた指導
9. その他
10. 特に何もしていない

【出典】「平成23年度キャリア教育に関する調査」（文部科学省）

職場体験実施の落とし穴

職場体験を実施しており、事前・事後の指導もしっかり実施している学校はたくさんあります。表向きは全てがうまくいっているように見えますが、実は次のような落とし穴があるのです。

・事前、体験、事後それぞれの活動に統一感がない!
・入学から卒業までのキャリア教育全体との系統性がない!
・体験受け入れ事業所に丸投げしている! 成果報告がされてない!
・何のために実施するのか、本質を考えていない!
・キャリア教育＝職場体験と思ってそれ以外を実施していない!

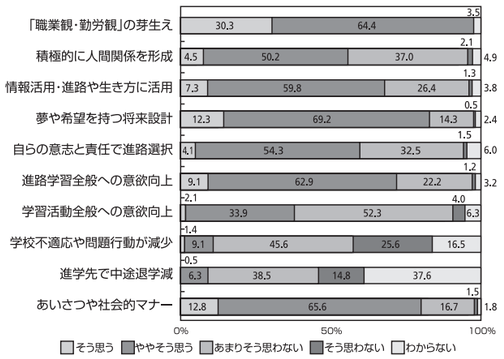
皆さんの学校では上記のようなことはありませんか?今一度振り返ってみましょう。
外部専門人材の方は、支援する学校が上記のような状況に陥っていないかの指摘や、年間を通じたカリキュラム作成の支援をすることもよいでしょう。

D 職場体験の効果

職場体験で重要なことは、体験活動を一過性のものにしない、意義・目的の明確化です。
事前指導にて、職場体験の意義・目的を明確にして伝え、効果の高い職場体験にすることが重要です。
学校は、職場体験活動、就業体験活動ともに、「勤労観・職業観の芽生えによる職業や『働くこと』への関心の高まり」「自己将来設計」などで効果があると評価しています。

【出典】平成17年5月「職場体験・インターンシップ現状把握調査」（国立教育政策研究所）

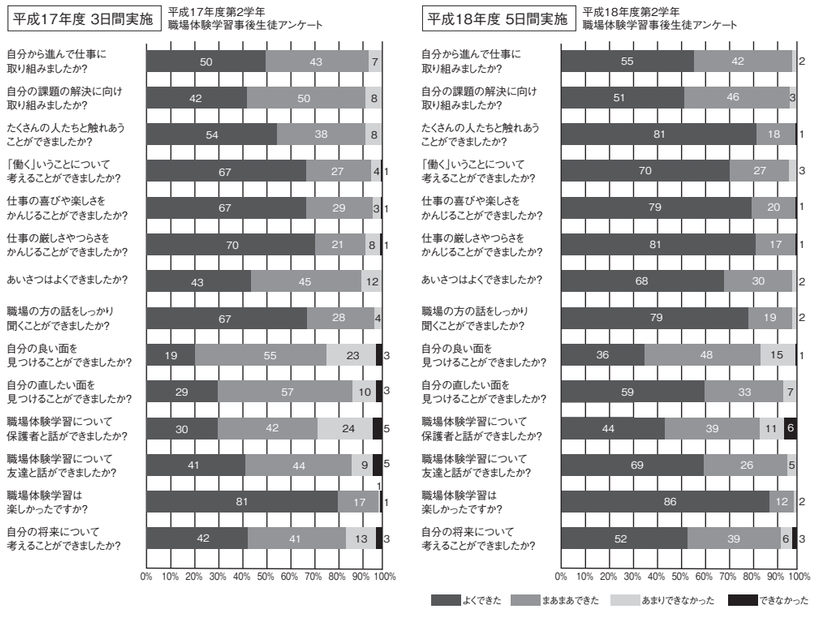
【職場体験の成果】 n=8,879校



＜参考データ＞

【職場体験日数の差による意識の変容　生徒の心に残る職場体験を目指して　～1日より3日、3日より5日～】

～平成18年度キャリア・スタート・ウィーク実施校　上越市立城北中学校の実践より～



5日間という長さにより、生徒の中にも葛藤が現れ、そして、様々な教育効果が生まれます。
緊張の1日目、仕事を覚える2日目、仕事に慣れる3日目、仕事を創意工夫する4日目、感動の5日目
人とふれあう時間の長さが生徒一人一人の心に変容を与えます。
「3日やれば仕事の楽しさがわかる。5日やれば本当の仕事の大切さや厳しさがわかる…。」

【出典】平成21年3月「新潟県の子どもたちの夢をかなえるキャリア教育の推進に向けて」（新潟県教育庁義務教育課）

E 職場体験の事例

事前準備から職場体験、そして事後まで一貫して計画的に実施している学校も多くあります。事例を参考に、自分たちの地域ではどのようなことができるか考えてみましょう。

【事例】広島県竹原市立竹原中学校
「職場体験を中心とした中学校3ヵ年のキャリア教育基本プランと系統的実践」

＜活動の特色＞

- ○ 3ヵ年を見通した教育課程上の位置付けとキャリア教育指導計画の作成
- ○ 各実践における組織的取組と関係団体、機関等との連携
- ○ 機能する校内、校外組織の確立
- ○ 事前、事後指導の充実など効果的な職場体験の実践
- ○ 系統的なキャリア教育の評価

＜活動概要＞

学校教育全体を通してのキャリア教育の在り方や、3ヵ年の発達段階に応じたキャリア教育の方向性が、全体計画、単元系統図、各学年学習計画等で具現化されている。
そこでは、これまで個々に行ってきた教育活動を有機的に関連付け、それぞれの活動の効果を一層上げることが意識されている。
また、体験的な活動を一過性の行事にしないためにも、事前指導では生徒たちに体験活動の意義を理解させ、事後指導では話合いや発表会を通して体験の意識化を進めるなど、子どもの生活や意識変容につなぐことを目的とし、綿密な準備と計画がなされている。また、職場体験においては保護者へも日誌の確認やアンケートを実施している。

【出典】平成20年3月「キャリア教育体験活動事例集」（国立教育政策研究所）

F 職場体験と外部専門人材

外部専門人材の参画によって職場体験は生徒にとって、より学びの深いものとなる可能性があります。
外部専門人材でなければできないこともたくさんあり、多忙な教員の大きな助けになることも多々あります。

ワーク P.34「職業体験で課題になること」に対する解決策や、職場体験をより良いものにするにはどのようにしたらよいかを【外部専門人材からの支援】という視点から考えてみましょう

説明:職場体験をはじめ、事前事後の流れにおいて外部専門人材が支援できることをグループで考え、用紙にまとめましょう。教員の方は所属校における現状の課題や外部専門人材に支援してほしい要望などを話し合い、グループの意見を深めてください。
発表:1グループ3分～5分

年間指導計画例

・P.50
「竹原市立竹原中学校の事例詳細」

09 キャリアプランニング

キャリア教育における中学生のキャリアプランニングの意義と目的、その具体的方法

A キャリアプランニングの意義と目的

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

キャリアプランニングとは	長期的に自らの職業人生や進路を主体的に自分らしく作り上げ、そのために必要な目標を設定すること
意義と目的	○目標、自分のなりたい姿、人生像を持って行動できるようにする ○人生に対する前向きなイメージを持つ ○卒業後の進路の円滑な移行を行う ○キャリアを積んでいく上で社会環境や企業の雇用の変化があることを知り、長期的・主体的にキャリアを考える
留意点	○自己理解、社会・職業理解、啓発的経験を踏まえて考えさせること ○生徒だけでなく保護者の意見も十分に取り入れた上で設定させること ○一度描いたキャリアプランニングは決定事項ではなく、常に修正可能なものと認識させること

B キャリアプランニングの指導方法

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

ワーク 今まで学んできた知識やワークをもとに次の生徒への指導方法を考えてみましょう

（1）「看護師になりたいけどなり方が分からない」と相談してきた生徒に対する指導

（2）「物を作る仕事がやりたいけど具体的には決まってない」と相談してきた生徒に対する指導

ワークシート

・P.48「人生プランシート」「行動計画逆算シート」

<参考データ> キャリアプランニングのチェック項目

① 自分の個性や適性と進路について

・自分の個性や適性を理解しているか
・学習や教科の得意・不得意を十分に考えているか
・健康や運動能力について考えているか
・自分の性格や行動などを理解しているか

② 中学校卒業後の進路について

・中学卒業後の進路について考えているか
・上級学校へ進学する目的が固まっているか
・上級学校の学科や学習内容などを知っているか
・上級学校と職業の関連を理解しているか

③ 将来の希望職業について

・将来の希望職業を考えているか
・希望職業について仕事の内容を知っているか
・希望職業に必要な資格を知っているか
・希望職業につきたい理由などを考えているか

④ 進路相談について

・進路について保護者と話をしたことがあるか
・進路について先生と話をしたことがあるか
・進路について友だちと話をしたことがあるか

【出典】平成23年4月「中学生活と進路[第2学年]」（実業之日本社）

Column キャリアプランニング

キャリアプランニングというと思い出すのはアイオワ大学のディビッド・A・ジェプセン先生の「物語としてのキャリア」という話です。語り部のように私たちは自分たちのキャリアを物語っていくという考え方です。物語の「あらすじ」を描くことがキャリアプランニングにあたるのでしょう。主人公は自分自身ですから、自分を理解しないと「あらすじ」は描けません。また、物語でおこる出来事は主人公に行動の選択を求めますので、主人公には選択する能力が要ります。さらに、選択する対象についての情報を収集する能力が必要です。「あらすじ」を描くには様々な能力が求められるわけですが、ジェプセン先生は、「あらすじ」では主人公にはどうしようもない出来事（powerful forces）が起こるとしています。そして、先生は、「Students need to learn how to cope with powerful forces beyond their control.」とし、それらとうまくやっていくことが大切と説いています。

今回の東日本大震災で多くの中学生や高校生が進路の変更を余儀なくされました。まさに、キャリアプランニングにおいて、主人公がどうしようもない出来事（powerful forces beyond their control）に直面したわけです。大学進学というキャリアプランニングを変更せざるを得なくなった高校生も多いのではないでしょうか。しかし、今すぐに、キャリアプランを実現する必要はなく、例えば何年か働き入学金や学費を貯めプランの実現に取り組むこともできるのです。まさにこれがジェプセン先生の「どうしようもない出来事とうまくやっていく」という能力であり、今後の変化の激しい社会で「あらすじ」を描く中学生がキャリアプランに取り組む際に不可欠な能力のひとつとしてあげられるのではないでしょうか。

早稲田大学大学院教職研究科　教授　三村隆男

Part.2まとめ

生徒にも適用できる PDCAサイクル

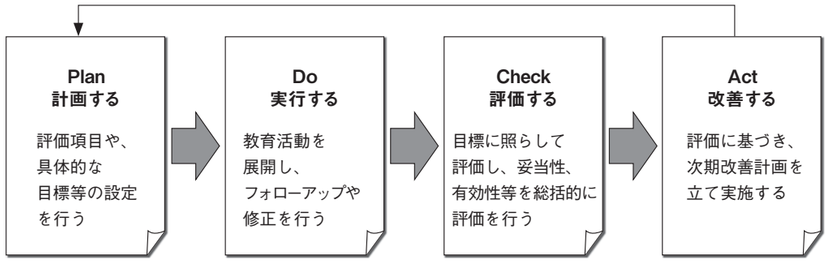
この評価サイクルは、キャリア教育の指導計画だけでなく、生徒が行う教育活動にも適用されています。
【例】体験学習のPDCA

事前学習
（目的・目標の設定と下調べ）
↓
体験学習
（実際に企業や学校を訪問し、その場で学習・反省）
↓
事後学習
（事前学習や体験学習の評価と次の学習への目標設定）

Part.2で学んだことの振り返り

- ☐ キャリア・コンサルタントの強みが理解できた
- ☐ 外部専門人材の活用方法が理解できた
- ☐ 自己理解の意義・目的を理解できた
- ☐ 自己理解の指導方法やツールの知識・情報を得ることができた
- ☐ 社会理解・職業理解の意義・目的を理解できた
- ☐ 社会理解・職業理解の指導に必要な知識を得ることができた
- ☐ 啓発的経験の意義・目的を理解できた
- ☐ 職業体験等の実施に役立つ知識・情報を得ることができた
- ☐ キャリアプランニングの意義・目的を理解できた
- ☐ キャリアプランニングの指導方法について知識・情報を得ることができた

＜参考＞ 学校におけるキャリア教育についてのPDCAサイクル



基本的な評価の視点の一例

①目標の設定について
　○目標の設定は具体的で妥当であったか
　○目標設定過程への各教職員の参加度、理解度はどうか　など
②実践中の評価について
　○生徒は積極的に取り組んでいるか、理解はどうか、期待した取組をしているか
　○期待した変化や効果の兆しはあるか
　○教職員が適切な指導を行っているか
　○保護者などへの説明は適切であったか
　○生徒の感想はどうか　など
③評価の方法について
　○評価のための計画は適切に立てられていたか
　○評価方法やそのための資料は前もって用意されていたか、評価方法は妥当であったか
　○教員、生徒の評価への理解は十分であったか　など
④「生徒の変化」の評価
　○プログラム実施中の生徒の態度の変化
　○プログラムの目標の達成状況（実施過程中、および終了時）
　○特に顕著な生徒の行動・態度、課題　など
⑤評価を受けての改善について
　○今までの評価を教職員、保護者等で客観的に見直し、共通理解がされているか
　○評価を適切に次の改善策として生かしているか
　○改善策の実行プログラム（アクションプラン等）が立てられているか　など

【出典】平成23年3月「中学校キャリア教育の手引き」（文部科学省）

巻末資料

キャリア教育に活用できるワークシート&知識

・キャリア教育に活用できるワークシート例
・年間指導計画例
・進学・就職のスケジュール例
・さまざまな働き方
・労働法～働くときに必要な基礎知識～

自己理解のワークシート

強み&弱みシート



ますます
伸ばしたい強み

これから
克服したい弱み



好きなものマップ

＜好きな教科＞

～自分ってこんな人～

＜得意なこと＞

＜好きなこと（遊びなど）＞

＜好きな　　＞
※自分で入れよう

自己理解のワークシート

メッセージカード

さんへのメッセージカード

ぼく･私は　　さんのこんな所が良いと思っています！

①

②

さんのイメージ

一言メッセージ

インタビューシート

	自分が思っている「自分」	両親へのインタビュー結果	友だちへのインタビュー結果
長所		（インタビュー）	（インタビュー）
		（感じたこと）	（感じたこと）
短所		（インタビュー）	（インタビュー）
		（感じたこと）	（感じたこと）

社会理解・職業理解のワークシート

ライフイベント・マネーQ&A

1. 雇用形態の違いによる生涯賃金について

	生涯賃金計
正社員	円
非正社員	円

2. 結婚にかかる費用について

円（結婚式・披露宴の諸費用）

3. 出産にかかる費用

円（分娩費用）

4. 教育にかかる費用

国公立	私立
円	円

（いずれも小学校から大学までの16年間を通しての比較）

さまざまな働き方を考えるシート

皆さんがイメージする働き方を書き出してみましょう（給与、労働時間、待遇など）

	給与	労働時間	福利厚生（休暇・保険等）	その他
正社員の仕事・イメージ				
契約社員の仕事・イメージ				
派遣社員の仕事・イメージ				
パート・アルバイトの仕事・イメージ				
フリーランス・自営業の仕事・イメージ				

社会理解・職業理解のワークシート

職業発見シート

自分が知っている職業をあげてみましょう	友だちの発表を聞いて知らなかった職業をメモしましょう
・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・	

1日に出会った職業

あなたが朝起きてから寝るまでの間にどのような職業の人に出会うでしょうか
出会った人の職業を下の表にまとめてみましょう

1日の生活	職業名は?	どんな仕事?	感想は?
起きてから家を出るまで			
登校			
校内			
下校			
放課後の活動（塾・習い事等）			
家に帰ってから寝るまで			

ボランティア体験シート

活動日時	年　月　日 ～　年　月　日（　：　～　：　）
活動場所	
ボランティア活動について振り返ってみよう!!	
活動内容	
活動から学んだこと	

職場体験事前準備シート

事業所の方が職場体験を受け入れてくれた理由を考えてみよう	職場体験先へのインタビュー質問を考えてみよう

職場体験への決意表明をしましょう

★ もう一度確認しましょう

●事業所名　　担当者名　　さん

住所　　電話番号

■ 集合時刻と場所
○時刻：　時　分　　○場所：

■ 集合時刻と場所
○服装：[　]　　○持ち物：[　]

職場体験日誌　職場体験で学んだことを振り返ろう

1. あなたにとってどのような職場体験でしたか　（4／思う～1／思わない）

① 自分から進んで仕事に取り組めました	4・3・2・1	⑧ あいさつをしっかりすることができました	4・3・2・1
② 自分の課題解決やねらいが達成できました	4・3・2・1	⑨ 職場の方の話をしっかりと聴くことができました	4・3・2・1
③ たくさんの人たちと知り合うことができました	4・3・2・1	⑩ 自分の意外な一面を見つけることができました	4・3・2・1
④「働く」ということについて考えることができました	4・3・2・1	⑪ 職場体験について保護者と話ができました	4・3・2・1
⑤ 仕事の喜びや楽しさを感じることができました	4・3・2・1	⑫ 職場体験について友人と話をすることができました	4・3・2・1
⑥ 仕事の厳しさを感じることができました	4・3・2・1	⑬ 職場体験を充実して終えることができました	4・3・2・1
⑦ 勉強をすることの大切さがわかりました	4・3・2・1	⑭ 自分の将来について考えることができました	4・3・2・1

2. 職場体験で、一番嬉しかったこと、感動したことはどんなことですか。

3. 職場体験で、一番大変だったことはどんなことですか。

4.「職場体験をしてよかったな」と思うことはどんなことですか。

5. 職場体験で自信のついた点はありますか。

6. 職場体験で感じたことを作文にまとめてみよう。

●先生からのコメント	●保護者の方からのコメント

【出典】平成17年11月「中学校職場体験ガイド」（文部科学省）

職場体験学校評価（教員評価）

1. 本校の今年度の職場体験について、4段階で評価をしてください　（4／思う～1／思わない）

生徒の取組に対する評価		職場体験の活動に対する評価	
① 進路や生き方に対する関心が高まってきた	4・3・2・1	⑦ 職場体験のねらいは明確に理解できていた	4・3・2・1
② 職業や仕事、働くことへの関心が高まってきた	4・3・2・1	⑧ 指導計画は適切にできていた	4・3・2・1
③ 人間関係を広げようという雰囲気が高まってきた	4・3・2・1	⑨ 体験先の確保は十分にできていた	4・3・2・1
④ あいさつや社会的マナーが身についてきた	4・3・2・1	⑩ 事前指導は十分に行えた	4・3・2・1
⑤ 進路学習への意欲が高まってきた	4・3・2・1	⑪ 実施時期・期間は適切であった	4・3・2・1
⑥ 学習全体に対する意欲が高まってきた	4・3・2・1	⑫ 事後指導は十分に行えた	4・3・2・1
		⑬ 職場体験実施にあたって保護者との連携を図ることができた	4・3・2・1
		⑭ 職場体験実施にあたって体験先との連携を図ることができた	4・3・2・1

2. 職場体験について、意見・課題等を書いてください

【出典】平成17年11月「中学校職場体験ガイド」（文部科学省）

キャリアプランニングのワークシート

人生プランシート

	年齢　20歳	30歳	40歳	50歳	60歳	70歳	80歳	記入例
学習								・高校入学 ・大学入学
仕事								・就職 ・課長昇進 ・部長昇進 ・起業
家庭								・結婚 ・子ども誕生 ・マイホーム購入
趣味								・海外旅行 ・読書 ・ゴルフ ・テニス
社会活動								・介護サポートに参加 ・ボランティア
身に付けたいこと								・中国語会話 ・建築士資格習得

キャリアプランを書いた感想

そのために今やるべきこと

行動計画逆算シート

① 将来の夢
やってみたい仕事

そのために

② 必要な経験や技術

そのために

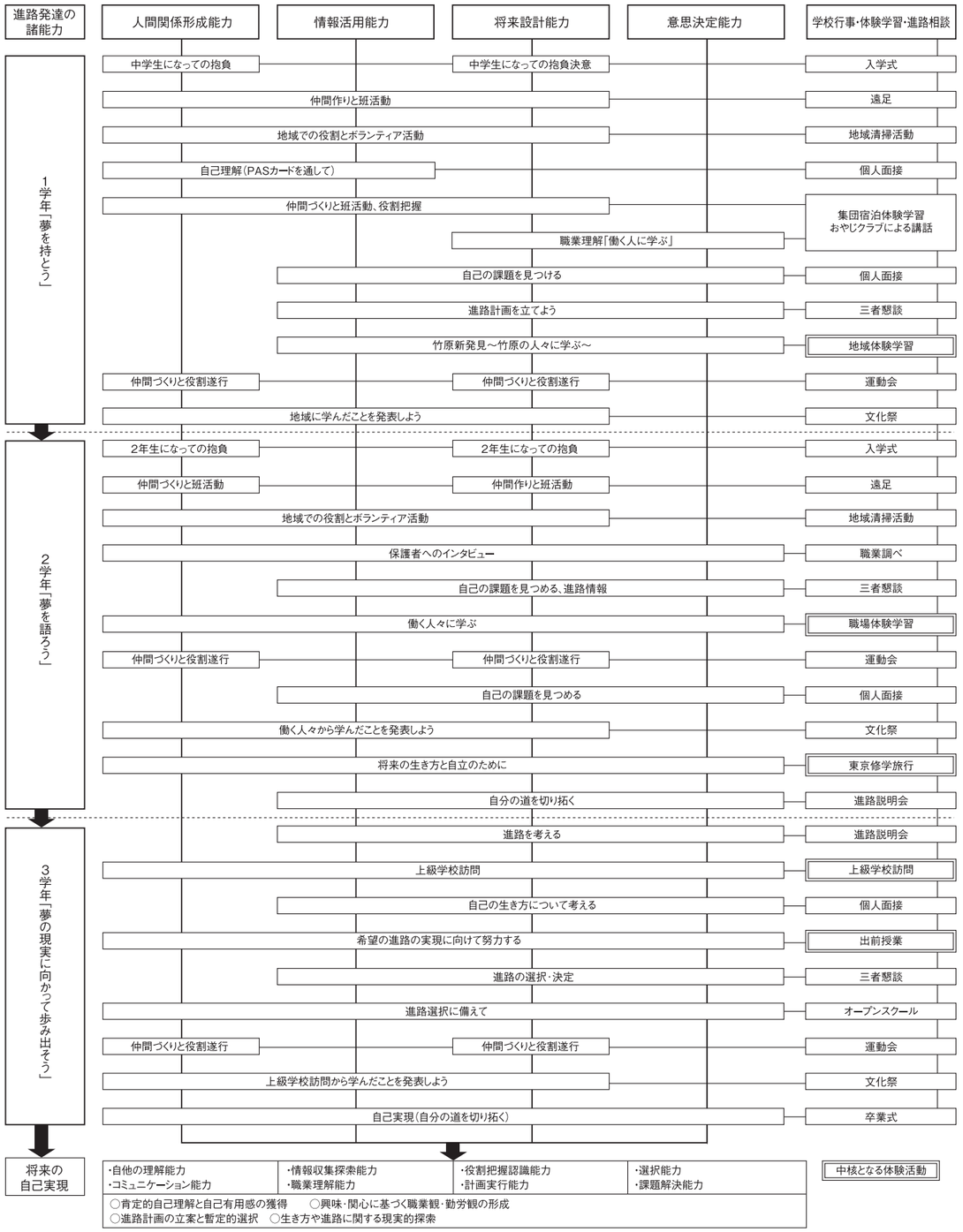
③ 進むと良いと考えられる
進路

そのために

④ 今やるべきこと、がんばらなければいけないこと

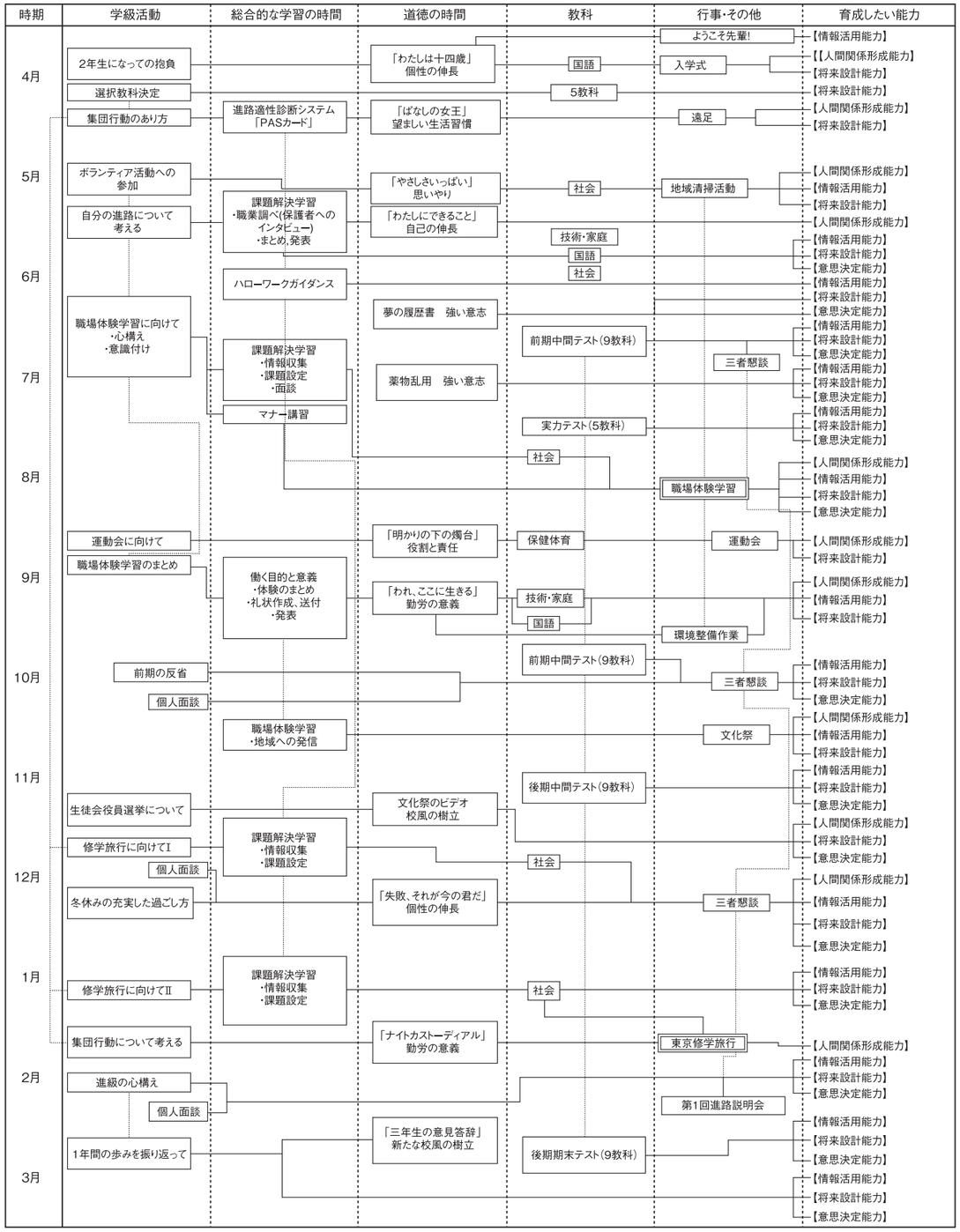
年間指導計画例

【平成19年度　竹原市立竹原中学校キャリア教育単元系統図】



【出典】平成20年3月「キャリア教育体験活動事例集」（国立教育政策研究所）

【第2学年キャリア教育学習計画（例）】



【出典】平成20年3月「キャリア教育体験活動事例集」（国立教育政策研究所）

進学・就職のスケジュール例

	進学関係	就職関係
8月	スクールガイダンス （普通科・専門学科等）	
9月	個人別進学相談 入試要項発表	個人別就職相談
10月		↓
11月		↓
12月	懇談会 進路希望先決定	結合相談・職場見学 相談表提出 応募書類作成
1月	中旬　・私立高校受験書類作成 ・公立推薦適性受検書類作成 下旬　・私立高校受験書類提出	下旬 ・応募締切（安定所に提出）
2月	上旬～中旬 ・公立推薦適性書類提出 ・私立高校入学試験 ・公立適性検査実施 ・公立推薦入学実施 ・私立高校合格発表 下旬　・公立推薦入学結果内示 ・公立高校受験書類提示	上旬 ・一斉選考（採否決定）
3月	上旬　・公立高校入学選抜学力検査 中旬　・公立高校合格発表 下旬　・私立高校2次入学試験 ・公立高校定時制2次募集 ・公立通信制出願	中旬以降　入業（就職）

参考ワークシート

進路希望シート

卒業後に行きたいと思っている学校について調べましょう

第1希望

学校名

学科・コース名

学習内容

志望理由

その後の進路

第2希望

学校名

学科・コース名

学習内容

志望理由

その後の進路

進路についての不安、悩み、疑問など何でも書いてください。（※）

※記述のある生徒には進路相談を個別に行ってください。

さまざまな働き方

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

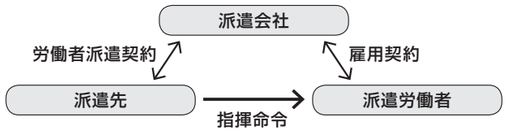
代表的な働き方の特徴

正社員

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

派遣労働者

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

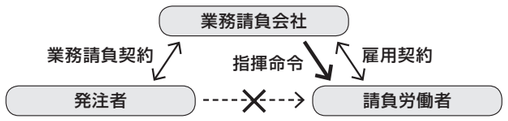


パートタイム労働者（パート・アルバイト）

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

請負労働者

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



契約社員

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

フリーランス・自営業

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

労働法～働くときに必要な基礎知識～

実は「労働法」という名称のひとつの法律があるわけではありません。労働基準法や労働組合法をはじめ、男女雇用機会均等法、最低賃金法等、労働問題に関する法律の総称として「労働法」と呼んでいます。ここではそういったさまざまな法律で定められているルールの概要を紹介します。
なお、それぞれ一定の要件や例外もあります。

賃金について

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

主要なルール

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

勤務時間について

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

主要なルール

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

休日について

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

主要なルール

□**休日労働** …… 労働基準法では、「休日」と決められた日に労働させた場合は35%以上の割増賃金を支払わなければならないと定められています（法律上、定められている休日は「最低週に1日」なので、週休2日制の会社で休日のうち、1日勤務した場合は、その勤務時間が週40時間を超えた部分については休日労働ではなく時間外労働扱いとなり25%以上の割増賃金となります）。

社会保険について

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

主要なルール

□**労災保険** …… 業務上や通勤途中のケガや病気について、その治療費や、治療のために休んだ分の給料の補償などを目的としています。たとえば仕事中に大きなケガをした場合、その治療費と治療に充てて働けない期間の給料分に当たるお金はこの保険から支払われます。保険料は会社が全額負担すると定められています。

□**雇用保険** …… 別名「失業保険」とも呼ばれるもので、労働者が失業した場合に必要な給付を行うことで生活の安定・再就職の促進を図ることを目的としています。たとえば勤めていた会社が倒産して収入がなくなってしまった場合は、失業手当がこの保険から支払われます。保険料は会社と労働者が負担すると定められています。

□**健康保険** …… 従業員やその家族が病気になったり、ケガをしたときの治療費に対する給付を行うことを目的としています。保険料は会社と労働者が負担します。

□**厚生年金保険** …… 従業員の老齢、障害、死亡に対して保険給付を行い、従業員とその家族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としています。保険料は会社と労働者が負担します。



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

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000rnos.html

■インターネットで閲覧できるキャリア教育取組事例の参考文献

①キャリア・コンサルティング研究会報告書【厚生労働省 平成21年度】
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000050k7.html
中学校・高等学校のキャリア教育推進に当たり、「キャリア・コンサルタント等の専門人材が果たす役割、求められる能力要件」等に関する調査研究、検討内容を取りまとめた報告書を掲載。

②キャリア教育推進地域指定事業研究テーマ一覧【文部科学省 平成16～18年度】
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/04081101/002.htm
学校、家庭、産業界、関係行政機関等が一体となってキャリア教育を推進するための調査研究として文部科学省が平成16～18年度に実施した「キャリア教育推進地域指定事業」の、研究テーマと研究の重点をまとめた一覧資料を掲載。

③キャリア教育体験活動事例集【国立教育政策研究所 平成13～19年度】
http://www.nier.go.jp/seitosidou/taiken.htm
文部科学省国立教育政策研究所がまとめた、各地域、学校等において職場体験、就業体験をはじめキャリア教育にかかわる体験活動の改善・充実を図っていく上で参考となる取組を収録した事例集を掲載。

④地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト【経済産業省 平成17～19年度】
http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/career-education/index.html
単に学校や産業界を支援するのではなく、企業・NPO等地域の民間主体を仲介役（「コーディネーター」）として支援することを通じて、学校と産業界・地域による一体的なキャリア教育の仕組み構築を図る経済産業省のプロジェクトの報告書を掲載。

■キャリア教育のためのテキスト・HP等

①平成23年12月　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　発行
「学校が社会と協働して一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」
学校が社会と協働し推進するキャリア教育のための様々な方策などを示した報告書
http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/23/12/1313996.htm

②平成23年11月　国立教育政策研究所　編　『学校の特色を生かして実践するキャリア教育
ー小・中・高等学校における基礎的・汎用的能力の育成のためにー』
全国の小学校、中学校、高等学校、教育委員会を対象として作成された
学校の特色を生かしてキャリア教育を実践する方法等について分かりやすく解説
http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/23career_shiryou/23career_shiryou.html

③平成23年3月　文部科学省　編　『中学校キャリア教育の手引き』
中学校のキャリア教育に関する指導内容・指導方法の充実に役立つ手引き
同年5月に教育出版株式会社より販売され、購入が可能
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/1306815.htm

④平成23年3月　国立教育政策研究所　編　「キャリア発達にかかわる諸能力の育成に関する調査研究報告書」
平成23年1月に中央教育審議会答申が示したキャリア教育の新たな定義や方向性を踏まえ、基礎的・汎用的能力の育成を中核としたキャリア教育の在り方について総合的にまとめた
http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/22career_shiryou/22career_shiryou.htm

⑤平成23年2月　国立教育政策研究所　編　「キャリア教育の更なる充実のためにー期待される教育委員会の役割」
教育委員会向けキャリア教育支援資料
http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/kyouiku_career/yakuwari.htm

⑥平成23年4月　株式会社実業之日本社　発行　『中学生活と進路』　（第1学年・第2学年・第3学年）
中学校キャリア教育授業に利用できるワークシートやデータを掲載

⑦平成21年11月　国立教育政策研究所　編　『自分と社会をつなぎ、未来を拓くキャリア教育
ー中学校におけるキャリア教育推進のためにー』
中学校教員向けのキャリア教育推進パンフレット
http://www.nier.go.jp/ChuugakuCareer/chuugakkou_panfu.htm

⑧平成18年11月　文部科学省　編　『小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引
ー児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育てるためにー』
キャリア教育の具体的な取り組みや事例等を紹介する手引き
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/06122006.htm

⑨学会・協議会HP

・日本キャリア教育学会　http://wwwsoc.nii.ac.jp/jssce/
・日本キャリアデザイン学会　http://www.career-design.org/
・全国中学校進路指導連絡協議会　http://zentyushin.a.la9.jp/
・日本進路指導協会　http://www7.ocn.ne.jp/~shinro/
・キャリア・コンサルティング協議会　http://www.career-cc.org/

⑩厚生労働省　職業能力開発局キャリア形成支援室

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/index.html

⑪文部科学省　初等中等教育局児童生徒課

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

⑫経済産業省　産業人材政策室

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

講習参加者の皆様へ

本講習は、厚生労働省委託事業として昨年度に実施しました「高校におけるキャリア教育実践講習」に引き続き、今年度は「中学校におけるキャリア教育実践講習」としてカリキュラム及びテキストの開発を進めてまいりました。
本講習により、外部専門人材のキャリア・コンサルタントと、中学校教員とが講習の中でお互いの役割について理解を深め、今後のキャリア教育を連携して進めていく礎となることを期待しております。
キャリア・コンサルタントをはじめとする外部専門人材や、産業界、学校を取り巻く地域全体からの学校現場への参入・支援については教育基本計画に盛り込まれているだけでなく、文部科学省の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でも検討が始まっています。
今後ますます外部専門人材と教員とが連携していく必要性が高まると考えられます。
是非この講習が日本の教育現場と外部専門人材をつなぐ架け橋となれば幸いです。
最後に、カリキュラム、テキスト開発にあたりご指導いただきました有識者の皆様、資料をご提供いただきました皆様に重ねて御礼申し上げます。

株式会社インテリジェンス

平成23年度キャリア教育専門人材養成事業
講習準備委員会メンバー

早稲田大学大学院教職研究科　教授	三村　隆男
全国中学校進路指導連絡協議会　会長	清水　隆彦
次世代キャリア啓発塾　代表	竹原　信次

（オブザーバー）

文部科学省初等中等教育局児童生徒課 生徒指導調査官	藤田　晃之

厚生労働省委託事業
平成23年度キャリア教育専門人材養成事業

中学校における キャリア教育 実践講習

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

株式会社インテリジェンス