厚生労働省委託事業｜平成22年度キャリア教育専門人材養成事業

高校における キャリア教育 実践講習

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

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、高等学校におけるキャリア発達課題は、「現実探索・試行と社会的移行準備の時期」と位置付けられ、また、「自己理解の深化と自己受容」、「選択基準としての勤労観、職業観の確立」、「将来設計の立案と社会的移行の準備」及び「進路の現実吟味と試行的参加」がキャリア教育の目標とされています。

平成22年5月に文部科学省中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会により第二次審議経過報告「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当たってはキャリア・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いたしました。

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　明日から使える!キャリア教育～基礎編～

01 キャリア教育と高校 …… P.02
02 高校生への理解 …… P.06
03 学校・生徒への働きかけ …… P.12

Part.2　明日から使える!キャリア教育～実践編～

04 自己理解 …… P.18
05 社会理解・職業理解 …… P.22
06 啓発的経験 …… P.26
07 キャリアプランニング …… P.30
08 まとめと振り返り …… P.32

巻末資料　指導に活用できるワークシート&知識

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

Part.1

明日から使える！
キャリア教育～基礎編～

第一部では、
高校におけるキャリア教育の理念、制度など
基本となる事項についての理解を深めます。
受講者同士のグループワークを通じて、
情報・意見交換を活発に行うことで
様々な学校現場のリアルな声や先進事例等に即した
キャリア教育の展開について考えていきます。

01 キャリア教育と高校

キャリア教育に関わる人材への期待と役割

キャリア教育と職業教育

学校から、社会・職業への円滑な移行を促すために、キャリア教育と同時に、「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」ための"職業教育"も必要とされています。

高校におけるキャリア教育の現状と展望

教育基本法の改正（平成18年）や学校教育法の改正（平成19年）により、**「職業、勤労を重んずる態度を養うこと」**と、**教育の目標としてキャリア教育の位置づけ**が明確化されました。

また、教育振興基本計画（平成20年）に基づき、小学校段階からの**「勤労観・職業観や知識・技能を育む教育（キャリア教育・職業教育）」**が推進されています。

平成22年度から先行実施されている新学習指導要領の総則では、「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」することが明示され、キャリア教育の拡充、深化が一層求められています。

A キャリア教育の定義と必要性

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進を促す教育　のこと

【出典】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－（文部科学省）

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（約63万人）、新規学卒者の早期離職（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 キャリア教育で育成すべき能力

文部科学省では、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として、「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

【参考】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－（文部科学省）をもとに作成

C 高等学校におけるキャリア教育の目標と発達課題

高等学校では、高校生の発達課題に合わせたキャリア教育の目標を設定しています。

高校1年生のキャリア発達課題	高校2年生のキャリア発達課題	高校3年生のキャリア発達課題
●新しい環境に適応するとともに他者との望ましい人間関係を構築する ●学習活動を通して自己の能力適性を理解する ●様々な情報を収集し進路選択の幅を拡げる	●他者の価値観や個性を肯定的に認め、受容する ●学習活動を通して勤労観・職業観を育成する ●自己の職業的な能力適性を理解し将来設計を図る ●進路実現に向けた課題を理解、検討する	●自己の能力適性を的確に判断し、卒業後の進路について具体的な目標と課題を定め実行に移す ●理想と現実の葛藤を通して困難を克服するスキルを身に付ける

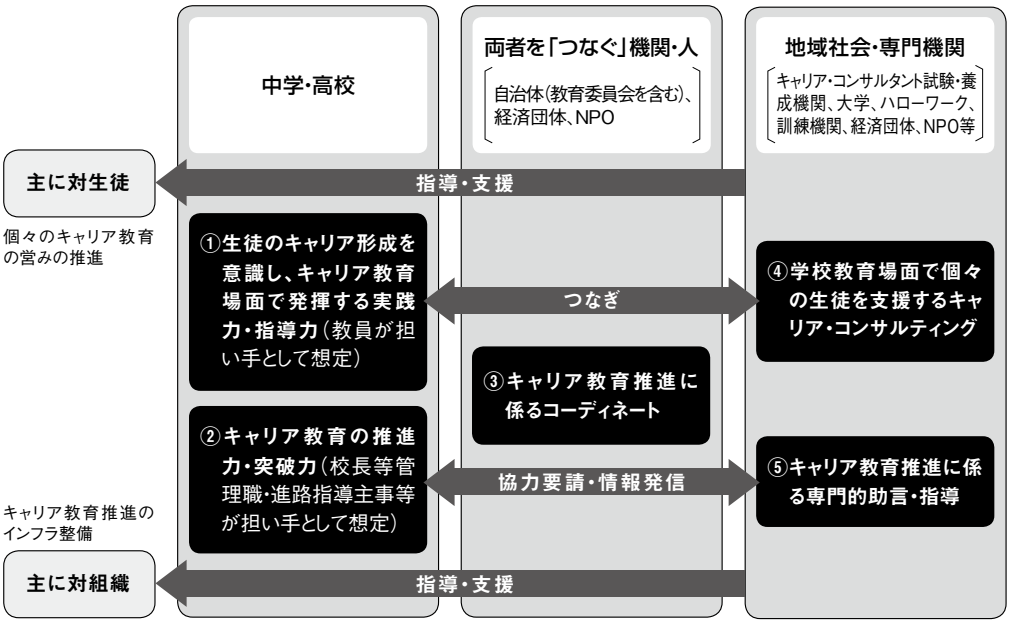
高等学校におけるキャリア教育の目標		
	●自己理解の深化と自己受容	●将来設計の立案と社会的移行の準備
	●選択基準としての勤労観・職業観の確立	●進路の現実吟味と試行的参加

【出典】「自分を社会に生かし、自立を目指すキャリア教育」（国立教育政策研究所生徒指導研究センター）

D 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、互いの能力をうまく活用しながら一体となった取組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高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、立ち位置等により概ね以下の5つに区分することができます。

高校のキャリア教育推進に関わる人材の役割・イメージ



【出典】「キャリア・コンサルティング研究会報告書」(厚生労働省 中央職業能力開発協会　平成22年3月)

これらの役割を担う能力を備えた人材を適切に活用すること、そして、各々が連携しながらキャリア教育を推進することが期待されています。しかし、実際にキャリア教育推進に関わる人材からは、自身に不足している能力や課題についての意見も多く挙げられており、それらを補うために各個人の努力や育成プログラムの設置、養成が必要とされています。このような背景のもと、キャリア教育の専門人材を養成する取組みのひとつとして、本講習が実施されるものです。

各キャリア教育専門人材の抱える悩み

対象	現場から挙げられる課題
中学・高校キャリア教育担当者	○会社組織で働くことの理解(社会経験等) ○勤労観・職業観の理解 ○キャリア教育のノウハウ ○キャリア・コンサルティングに関する能力 ○キャリア支援情報 ○働きかけ力(惹きつけ力) ○リソース(時間・予算)
地域社会・専門機関キャリア教育支援者	○学校教育制度への理解 ○学校・生徒のニーズの理解 ○高校生の発達課題の理解 ○高校生の周辺環境への理解 ○パフォーマンス、表現力 ○企画力、コーディネート・連携力

キャリア・コンサルタントとは

キャリア・コンサルティングをはじめとして、キャリア形成支援を担う人材のこと
(P.32「キャリア・コンサルティングとは」参照)

外部専門人材の活用

文部科学省中央教育審議会の答申「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」においてもキャリア・カウンセリングの専門人材の学校への配置、職業能力開発を担う厚生労働省との連携・協力等の提言がなされています。

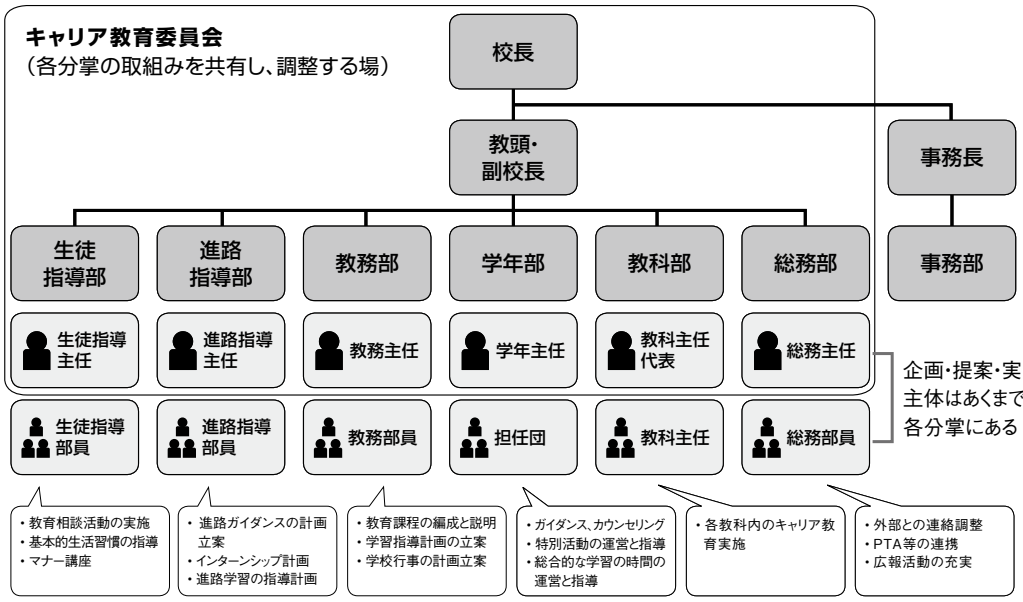
参考資料

参考となるキャリア教育事例や、キャリア教育のためのテキスト紹介(P.52参照)

E 学校の組織体制

高等学校の組織は、校長をトップに企業組織と同様に枝分かれした組織になっており、各分掌（部署）内、または分掌合同にて様々な委員会が設置され校務が遂行されています。キャリア教育も通常、一部門だけが担当するわけではなく、様々な部門の連携によって行われています。

学校組織とキャリア教育委員会（例）



【参考】「小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引き」（文部科学省）、「キャリア教育入門」（三村隆男著）をもとに作成

キャリア教育委員会は、進路指導部がキャリア教育の展開について発信し、理解を求めると同時に、各分掌が今取り組んでいる内容の趣旨や具体的なプランについて共有・交換をする場となります。主任クラスが中心となり、各分掌のメンバーと情報共有します。
委員会をキャリア教育に関する情報共有の場とし、週1回程度のペースで開催されることが望ましいとされています。

参考データ：高等学校（全日制・定時制）の学科別学校数及び生徒数（本科）と教職員数

	全日制			定時制		
区分	学校数	生徒数	教職員数	学校数	生徒数	教職員数
計	(4,932)	3,244,052	(226,387)	(704)	116,049	(12,542)
普通	(3,745)	2,353,506		(485)	77,022	
専門	(2,647)	732,378		(260)	25,095	
総合学科	(307)	158,168		(35)	13,932	

（注）（ ）内は、全日制課程又は定時制課程を置く学校数である。
【参考】平成22年度「学校基本調査」（文部科学省）をもとに作成

キャリア教育実施体制の理解の補足

- 進路指導の年間計画は9割強の高い割合で作成されている
- ほとんどの高校で進路指導部が進路指導を一括担当しており、人数は6〜10人で担当している
- 進路指導の在任期間は2年〜3年以上が多い
- 公共職業安定所との連携は約8割、上級学校との連携は約4割
- 進路指導室、情報資料室はほとんどの高校に設置されており進路相談室も約8割が設置

【参考】「進路指導、キャリア教育の理論と実践」（吉田・篠 著）

F 高等学校教員の仕事

教員は大きく分けて①教科指導②学年指導（担任・副担任）③分掌業務の3つの役割を担っており、それぞれに関わり大きくは5つの業務を日常的に行っています。

個人ワーク

教員の一日のスケジュールを想像してみましょう。

1日平均＿＿時間勤務（残業時間平均＿＿時間）

- 7時
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20

教員の5つの業務

- **生徒指導業務**
  朝の業務、授業、授業準備、学習指導、成績処理、生徒指導（集団・個別）、部活動、生徒会指導、学校行事、学年学級経営
- **学校運営業務**
  学校経営、会議・打ち合わせ、事務・報告書作成、校内研修
- **外部対応**
  保護者・PTA対応、地域対応、行政関係団体対応
- **校外業務**
  校務としての研修、会議
- **その他**
  その他の校務、休憩・休息

【出典】「教員勤務実態調査」（Benesse教育開発センター）

G 高等学校でのキャリア教育

上記のように多岐にわたる仕事を抱えながら、教員はどのようにキャリア教育に取り組んでいるのでしょうか？ 本来求められるキャリア教育実践は以下の3つに分類できますが、学校によるばらつきが大きいことが課題であると指摘されています。

①教科・科目を通したキャリア教育
国語、数学、理科、芸術・・等の各教科において学んでいる内容が活用されている実際の生活場面を伝え、その教科を学ぶ面白さ・楽しさを教えると同時に、培われる能力・態度とそれらの意義を伝えます。

②総合的な学習の時間を通したキャリア教育
横断的・総合的な学習を通して自ら課題を見つけ、学び、考え、主体的に行動することによって、自己の在り方や生き方を考えさせるようにします。

③特別活動を通したキャリア教育
ホームルーム活動や生徒会活動、学校行事などを通して社会的自立を図る上で必要な能力を育てます。

【参考】「高等学校におけるキャリア教育推進のために」（国立教育改革研究所生徒指導研究センター）をもとに作成

参考資料

教員の仕事を理解するうえでは、春・夏・冬の長期休暇や試験・文化祭・体育祭など、さまざまな行事があることを考慮する必要があります。学校による差異もあります。
P.44-45「3年間の指導計画」

先生たちの進路指導上の悩みは?

- 指導力のばらつき
- 職業知識の不足
- 多忙で個別の生徒に対応できない
- 近年の生徒は進路について考える意識が低い
- 生徒の進路が多様で指導が困難
- 保護者の理解や協力を得るのが困難

【出典】「高等学校の進路指導に関する意識調査」（Benesse教育開発センター）

02 高校生への理解

高校生を取り巻く環境と支援に当たる際の留意点

A 高校生の実態

キャリア教育の必要性が高まっている背景には、子ども達の精神的な自立の遅れや社会性の未熟さなど、発達課題の未達成が近年一層顕著になってきていることも挙げられます。キャリア教育のあるべき姿を理解するためには、現代の高校生を取り巻く環境や抱えている課題を理解しておくことも大切です。

グループワーク

以下のキーワードを参考に、現代の高校生が抱えている課題と将来に与える影響を考えてみましょう。

進路・進学	勉強・塾	部活動	アルバイト
夢・希望する職業	趣味	家庭環境	中途退学・不登校
ネット	携帯	恋愛・性	いじめ

①強く問題だと感じてるものはありますか?

②キャリア発達にどのような影響を与えると考えられますか?　また、その解決方法は?

グループ内で議論してみましょう

参考データ:いじめ、不登校、中途退学について

①いじめ……小・中・高・特別支援学校におけるいじめの認知件数は約7万3千件と、前年度より約1万2千件減少⇒高等学校5,642件(前年度より1,095件減少)

②不登校……高等学校における不登校生徒数は約5万2千人と、前年度より約1千人減少し、不登校生徒の割合も1.55%と前年度(1.58%)より減少

③中途退学…高等学校における中途退学者は約5万7千人と前年度より約9千人減少し、中途退学者の割合も1.7%と前年度(2.0%)より減少

【出典】平成21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)

参考データ:高校生の行動別生活時間

行動分類			平均時間(24時間あたり)
生活に必要な時間	睡眠	睡眠	6時間43分
	生活	身のまわりのこと	1時間10分
		食事	54分
学校にかかわる時間	移動	通学	1時間25分
		移動(通学以外)	11分
	学校	学校	7時間22分
		放課後に学校で過ごす	17分
	部活動	部活動	1時間30分
放課後の時間	遊び	屋外での遊び・スポーツ	2分
		室内での遊び	4分
		テレビゲーム	11分
	勉強	学校の宿題	33分
		宿題以外の勉強	29分
		学習塾	11分
	習い事	習い事・スポーツクラブ	3分
		習い事の練習	1分
	メディア	テレビ・DVD	57分
		本・新聞	4分
		マンガ・雑誌	7分
		音楽	7分
		携帯電話	20分
		パソコン	11分
	人とすごす	家族と話す・すごす	8分
		友だちと話す・すごす	10分
	その他	家の手伝い	4分
		買い物	4分
		からだを休める	19分
		ペットとすごす	2分
		アルバイト	12分
		その他	6分
無回答・不明			4分

【出典】「放課後の生活時間調査子どもたちの24時間」(Benesse教育研究開発センター)

高校生の希望する職業は?

(高2男子)
1位:教師
2位:公務員
3位:薬剤師
4位:声優
5位:調理師

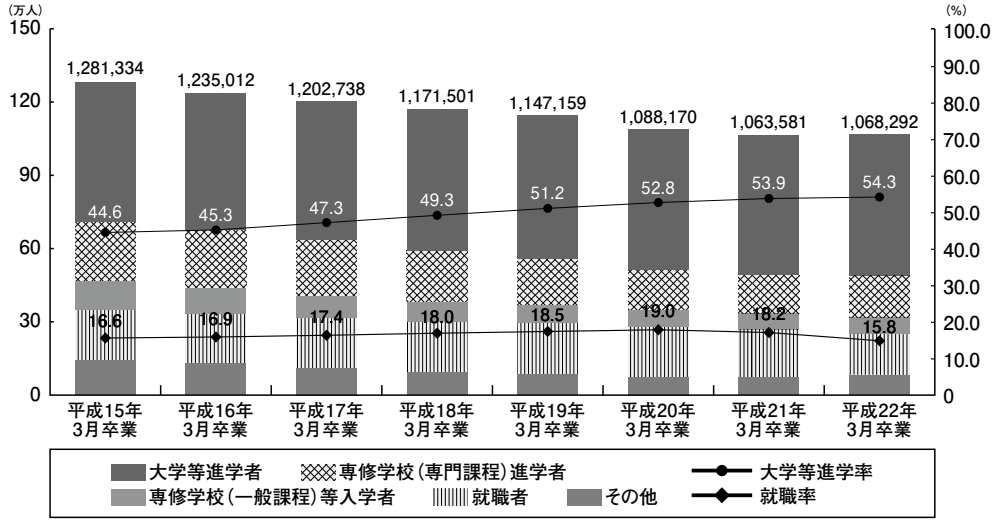
(高2女子)
1位:保育士・幼稚園教諭
2位:看護師
3位:教師
4位:栄養士・管理栄養士
5位:公務員

【出典】「2010ドリームランキング高校生の希望する就職ランキング」(株式会社ドリコム)

B 高校生の進路状況

高校新卒者の卒業後の進路の情報は、毎年文部科学省がとりまとめて発表しています（学校基本調査）。進路の傾向は1年だけで大きく変化するわけではありませんが、5年・10年という期間でその推移を見ると、高校生の進路傾向が浮き彫りになります。とくに、卒業者数、進学率、就職率の変化に注目してみましょう。

卒業者数、就職者数及び就職率等の推移



【参考】「学校基本調査」（文部科学省）をもとに作成

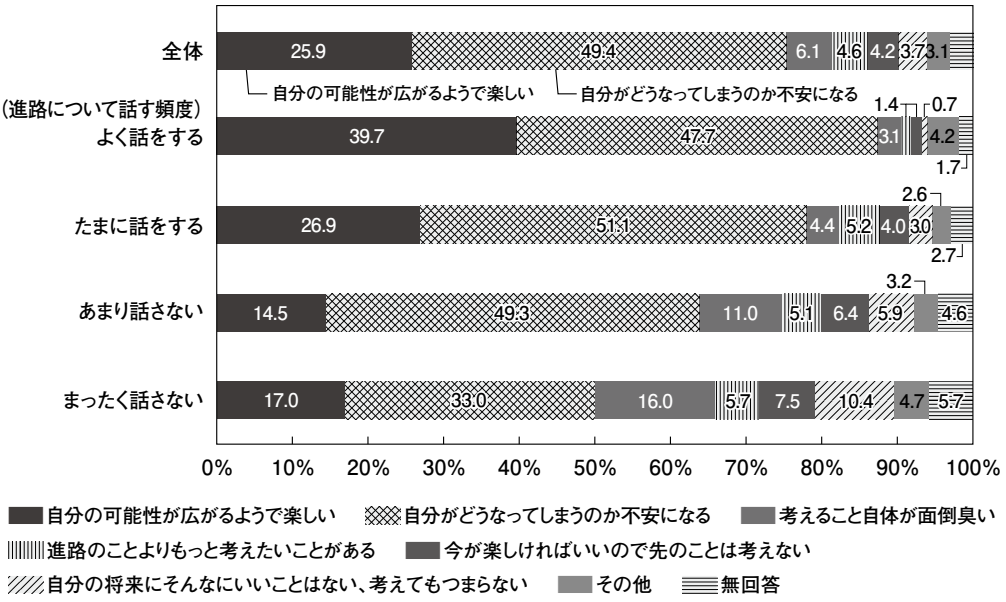
グループワーク

上のグラフから高校生の進路状況について読み取れることを書き出してみましょう。

現代の高校生の進路の傾向は?

参考データ:進路を考える時の高校生の気持ち

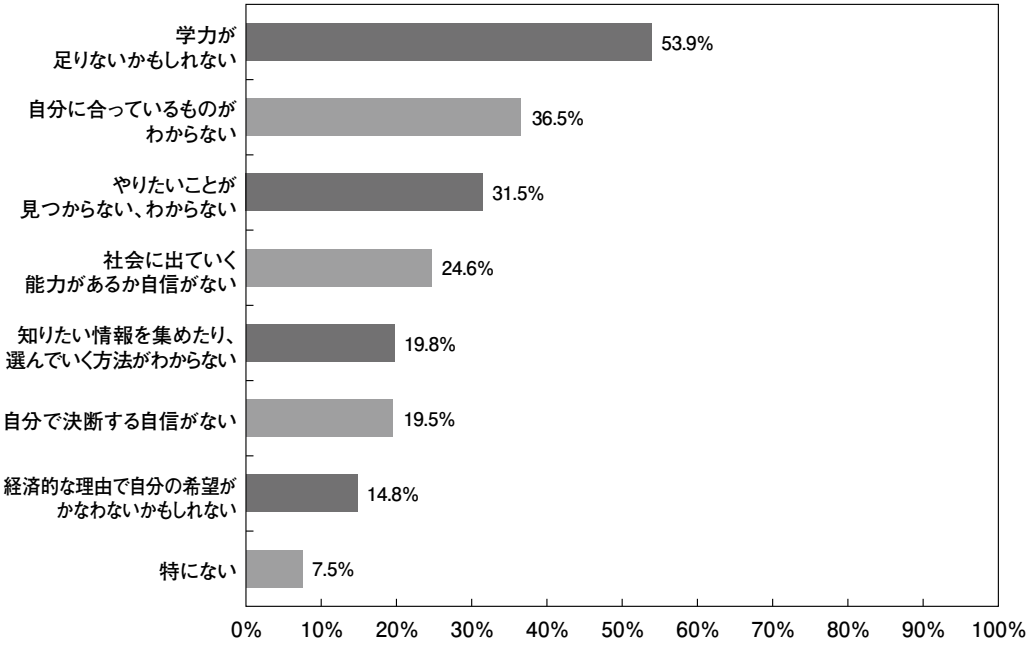
「自分がどうなってしまうのか不安になる」という者が約半数。「自分の可能性が広がるようで楽しい」という者（約26%）を大きく上回っている。



【出典】「高校生と保護者の進路に関する（2009）意識調査」（（社）全国高等学校PTA連合会・（株）リクルート）

参考データ:進路選択に関する高校生の気掛かり

学力に対する不安に次いで、「自分に合っているものがわからない」「やりたいことが見つからない、わからない」「社会に出て行く能力があるか自信がない」が気掛かり。



【出典】「高校生と保護者の進路に関する（2009）意識調査」（（社）全国高等学校PTA連合会・（株）リクルート）

C 高校生の就職環境

高校新卒者の就職内定状況等の情報は、毎年厚生労働省や文部科学省がとりまとめて発表しています。就職環境は経済の動きによって急激に大きく変化することもあるので、就職に関する指導を行う際は必ず確認しましょう。また、高校生の就職環境は地域差が大きいため、該当地域の特性をよく理解しておくことが大切です。

集計基準の違いに留意してください

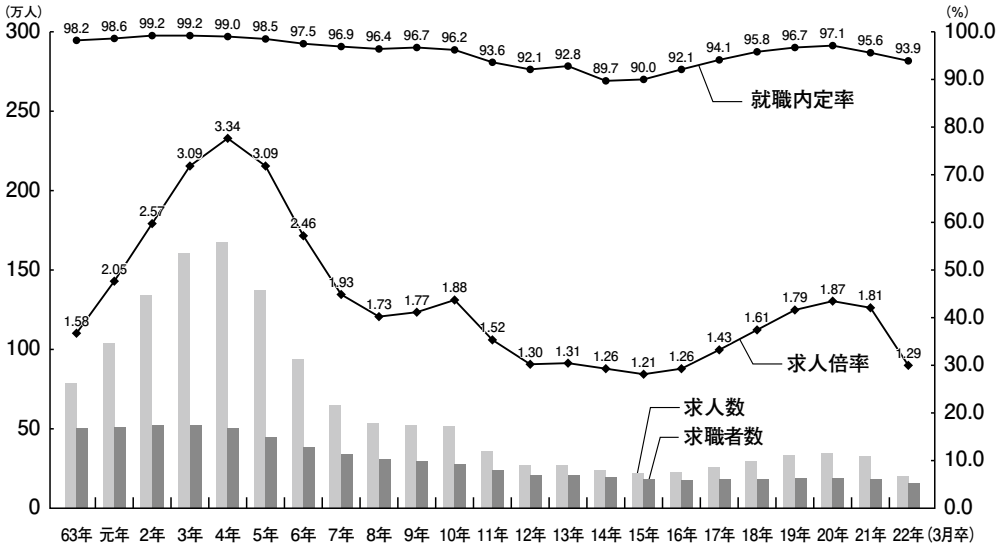
厚生労働省の調査は、学校・公共職業安定所の紹介を希望する生徒（求職者）の状況を取りまとめたものです。そのため、「就職内定率」は「求職者のうち内定を得た者」の比率を示します。

・就職内定率＝就職内定者数÷求職者数

下表の文部科学省の調査は、全卒業者の状況を取りまとめたものです。そのため「就職率」は「卒業生全体のうち就職した者」の比率を示します。

・就職率＝就職者数÷卒業者数

高校新卒者の求人倍率・就職内定率の推移（3月末現在）



【出典】平成21年度「高校・中学新卒者の就職内定状況等」（厚生労働省）

高等学校卒業者の「都道府県別」就職率

区分	卒業者数（人）	就職者数（人）	就職率（%）	県外就職者数（人）	県外就職率（%）
計	**1,069,129**	**167,370**	**15.8**	**33,094**	**19.6**
北海道	47,246	8,595	18.3	865	10.0
青　森	13,760	3,859	28.5	1,860	47.4
岩　手	13,227	3,573	27.1	1,555	43.3
宮　城	21,094	4,179	19.9	709	16.9
秋　田	9,887	2,635	26.8	1,122	42.4
山　形	11,728	2,917	25.0	838	28.6
福　島	20,524	5,272	26.0	1,298	24.4
茨　城	26,384	4,569	17.4	484	10.5
栃　木	18,616	3,362	18.2	527	15.5
群　馬	17,174	2,668	16.0	284	10.3
埼　玉	54,493	6,561	12.1	1,740	26.3
千　葉	46,579	5,271	11.3	1,021	19.3
東　京	97,244	5,578	5.8	473	8.4
神奈川	60,868	4,746	7.8	988	20.8
新　潟	21,664	3,397	15.7	286	8.4
富　山	9,041	1,620	18.0	127	7.8
石　川	10,241	1,970	19.3	184	9.3
福　井	7,557	1,485	19.7	183	12.3
山　梨	8,822	1,239	14.1	138	11.1
長　野	19,273	2,592	13.5	224	8.6
岐　阜	18,207	3,803	20.9	828	21.7
静　岡	33,349	6,745	20.3	393	5.8
愛　知	59,261	9,949	16.8	311	3.1

区分	卒業者数（人）	就職者数（人）	就職率（%）	県外就職者数（人）	県外就職率（%）
三　重	16,437	3,930	23.9	486	12.4
滋　賀	12,092	1,847	15.3	201	10.9
京　都	22,209	1,875	8.5	341	18.1
大　阪	67,766	7,238	10.7	420	5.8
兵　庫	45,742	5,794	12.8	862	14.8
奈　良	12,063	1,261	10.5	376	29.8
和歌山	9,423	1,785	19.0	420	23.5
鳥　取	5,487	1,133	20.7	276	24.3
島　根	6,697	1,334	19.9	433	32.4
岡　山	17,431	3,282	18.8	527	16.0
広　島	23,777	2,914	12.7	248	8.2
山　口	11,876	3,115	26.6	573	18.2
徳　島	6,955	1,341	19.3	370	27.5
香　川	8,419	1,352	16.1	144	10.7
愛　媛	12,185	2,431	20.1	493	20.1
高　知	6,863	1,086	15.9	476	43.8
福　岡	42,611	6,755	15.9	1,188	17.5
佐　賀	8,779	2,534	29.9	1,037	39.5
長　崎	14,606	3,949	27.9	1,625	39.9
熊　本	16,841	3,971	24.1	1,514	37.3
大　分	10,982	2,705	25.1	586	21.2
宮　崎	10,932	2,874	26.6	1,188	40.9
鹿児島	17,182	4,291	25.1	2,058	47.6
沖　縄	15,535	1,988	13.1	814	40.0

【出典】平成22年度「学校基本調査」（文部科学省）

個人ワーク

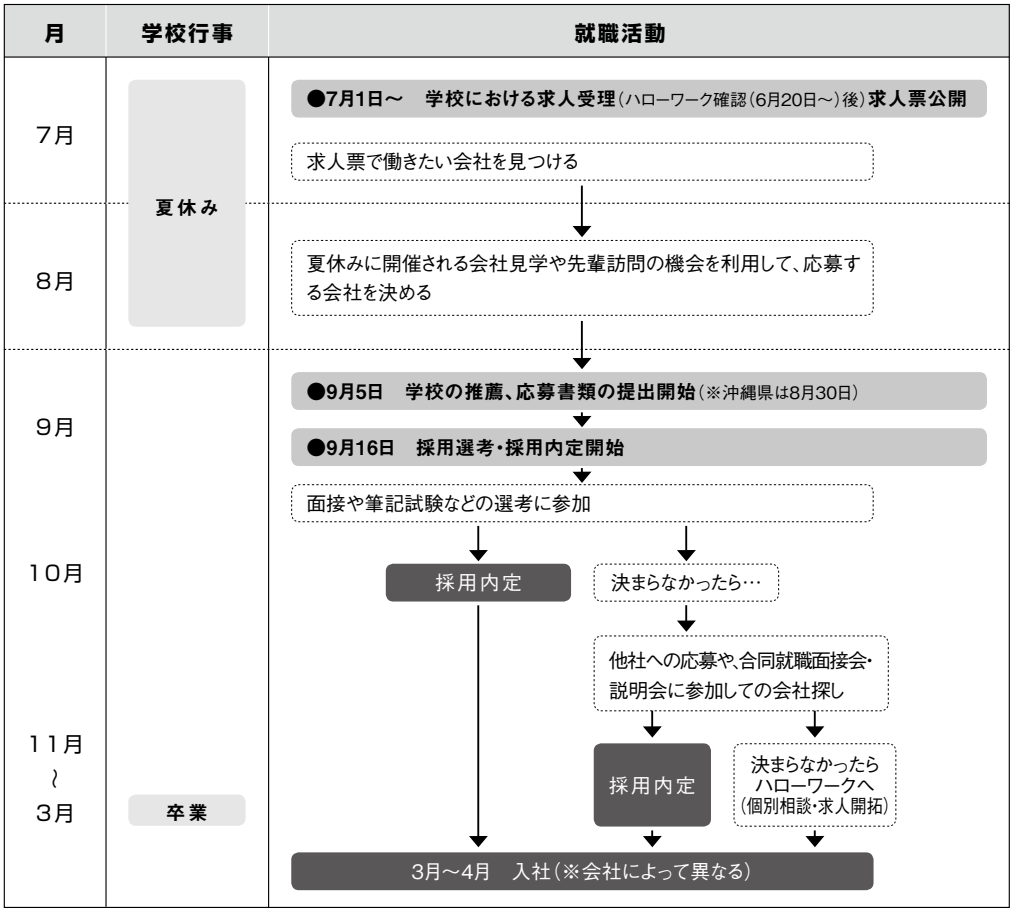
近年の厳しい就職環境の背景を考えてみましょう。

①厳しい就職環境の要因は?

②生徒にとってどのような影響があった?

③求められている対策は?

参考資料:高校生の就職活動の流れ



自分に出来ることを考えてみましょう

「不況だから就職難は仕方ない」「雇用を増やすのは自分の仕事ではない」等の意見が出されがちですが、就職環境を知る目的はそこではありません。原因や背景をしっかり認識したうえで、その環境の中で自分たちに出来ることは何かを考えてみましょう。

高校生の就職活動ルール

授業時数を確保して高等学校教育の充実を図るとともに、生徒の適正な推薦・選考が行われるよう、高校生の就職活動は毎年全国及び地域ごとに定められた選考日程に沿って行われています。

高校卒業後の就職支援

卒業後も高等学校とハローワークが連携して、就職活動をサポートしています。

03 学校・生徒への働きかけ

キャリア教育における学校と外部専門人材の効果的な連携

A 学校と外部専門人材の連携

キャリア教育を進める上では、地域社会や経済団体、公共機関やNPO、キャリア・コンサルタント等外部の専門機関・人材のそれぞれの役割を踏まえた連携・協力が不可欠になってきます。

グループワーク

以下のキーワードを参考に、参加者同士で、これまでに経験した事例もしくはこれからやってみたい連携について意見を交換してみましょう。

キャリア・カウンセリング（キャリア・コンサルティング）	コーディネート	職業講話
就業体験・職場見学	カリキュラム開発補助	ガイダンス・セミナー

①どのようなテーマで?

②どのような企画を?

③どのような連携・役割を?

事例紹介

国立教育政策研究所「キャリア教育体験活動事例集（第1,2冊）」―家庭や地域の連携・協力―
2.地域・関係機関との連携P.97～

【事例7】ジョブカフェ石川
中学校・高等学校に対するキャリア教育支援の現状と展望

＜事例の概要と特色＞
ジョブカフェ石川は、平成19年度より新たな事業として中高生など早期からの、発達課題に応じた、学校における「キャリア教育」を支援することとした。
具体的にはそれまでのジョブカフェ石川の取り組みから得た人材や知見を生かし、プログラムを開発、提供するなどして授業づくりにかかわり、現場の教員と共にキャリア教育の進展を図ろうとするものである。
その学校向け講座の1つである「ジョブカフェ石川体験～［働くこと］についてまじめに考える1日～」のコンテンツの中には「職業講話」があり、学校との打合せを行った上で、ジョブカフェ石川が依頼する講師（※仕事探しシェルパ）が「働く大人」として仕事に対する思いや働きがいなどについて生徒に語りかける。
講座中には教員にも講師の紹介や質問が出やすい雰囲気づくりも含め、積極的にかかわってもらう。また、感謝の気持ちや学ぶ態度を持って聴くことの大切さなども指導させ、外部の人材と学校が連携してキャリア教育を行っている。

※「仕事探しシェルパ」とは、県知事が業界団体等から推薦を受けた民間企業の人事・採用担当者や実務担当者の方々のこと。若者に対し講演やセミナー等を行い、先輩職業人としてのアドバイスをし、就業意識を高める役割を担う。15種程の産業分野の方が委嘱されている。

国立教育政策研究所「キャリア教育体験活動事例集（第1,2冊）」―家庭や地域の連携・協力―
3.高等学校P.198～

【事例16】北海道札幌星園高等学校
『自己肯定感』醸成を目指した体験的キャリア教育の実践

北海道札幌星園高等学校は昼夜間定時制普通科高校であるので、午後の時間帯を有効活用して様々な活動を行っている。
その一つとして総合的な学習の時間を全面的にキャリア教育に充当し、時間をかけて進路意識を向上させるために、1年から3年まで段階的に進路探求学習のプログラムを実施した。その中で、自己肯定感の向上が重要課題と考え、外部機関とも連携しつつ構成的グループエンカウンターの導入やインターンシップ参加の義務付けなど体験学習的要素を極力導入した。
またその一方で、生徒個々への対応としてキャリアカウンセリングを導入し、外部のカウンセラーは週3程度（可能なら毎日）常駐させた。カウンセラーを常駐させることにより生徒はカウンセラーという存在を認識し、信頼感を醸成する。また、外部のカウンセラーを導入することで、生徒は教員とは異なる存在として受け止めるので心を開きやすい。ただし、全てをカウンセラーに委ねてしまうのでなく、教員との役割分担が必要である。教員も当然、生徒との面談や保護者との連絡などにあたることになり、カウンセラーは第三者的なポジションを取ることになる。北海道札幌星園高等学校は、このようにカウンセリングを導入することにより、特に就職決定率の向上など具体的な進路実現に成果を上げている。

参考資料

参考となるキャリア教育事例や、キャリア教育のためのテキスト紹介
（P.52参照）

B 学校への働きかけ方

「学校の組織体制」「高等学校教員の仕事」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、自分自身が何が出来て何が出来ない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の戦略を立ててみましょう。
①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。

SWOT分析の目的

何の戦略もなくやみくもに学校に働きかけを行ってもなかなかうまくはいきません。SWOT分析は、まず自分自身と周囲の環境をきちんと掴んだうえで、どの領域にどのようにアピールしていくべきかを検討するためのひとつの手法です。

	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（社会や競合者の動向）	Opportunities（機会）	Threats（脅威）

②上で書き出した要因を組み合わせて分析し、どのような分野で学校に働きかけていくべきか戦略を考えましょう。

Strength × Opportunities = 積極的に取り組んでいくべき領域

Strength × Threats = 自分の強みで機会創出を図るべき領域

Weaknesses × Opportunities = 機会を逃さぬよう弱みを改善していくべき領域

Weaknesses × Threats = 撤退すべき領域

③上記の分析をもとに、具体的にどのようなアクションを起こすべきか考えましょう。

C 生徒への働きかけ方

効果的なキャリア教育を行うためには「学校へ働きかける力」だけでなく、「生徒へ働きかける力」も必要とされます。具体的には、生徒達に対して指導の意図をしっかりと「伝える」と同時に、生徒達から気持ちや情報を「引き出し」、生徒達を「巻き込んでいく」ための力が必要です。

グループワーク

生徒に効果的に働きかけるために、どのような態度・表現が必要でしょうか?参加者同士で議論してみましょう。

生徒に伝え・引き出し・巻き込むためには…

言語コミュニケーション	非言語コミュニケーション

グループワーク

講演や授業など大勢の生徒に働きかける際に効果的なアイスブレーク、パフォーマンスについて実践してみましょう。

(例)共通点探しゲーム

	〈名前〉	〈共通点〉
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

コミュニケーションの2つの種類

コミュニケーションは「言葉」によるものと「言葉以外」によるものの2つの種類に区分できます。
言葉以外の要素の具体例は、声、表情、振る舞い、服装等があり、これらの非言語による情報の方が対話相手に与える影響が大きいと言われています。
「非言語」への気配りは、指導者と生徒の関係上も、また生徒に対して社会に出るのにふさわしい振る舞いや態度を教える上でも重要な要素です。

指導に有効な「振り返り」

キャリア教育においても、指導した内容が「やりっぱなし」ですぐに忘れられてしまわれないように、「何を学んだのか」を生徒本人に振り返らせることが重要です。

第一部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
- ☐ 高校生を取り巻く環境や課題を理解できた
- ☐ 高校生の就職環境を理解できた
- ☐ 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　高校生の進路選択は不安と期待の「やじろべえ」

高校3年生は「自分の進路を考えるときどんな気持ちになるか」との調査がある。（P.09参考資料参照）回答の上位2つは「自分がどうなってしまうか不安」（49.4%）と「自分の可能性が広がるようで楽しい」（25.9%）であった。進路の選択は不安と期待の拮抗状態を生み出す。不安と期待という二つのオモリを左右につけた「やじろべえ」にたとえれば、高校3年生は不安のオモリが2倍の、ひどく傾いた「やじろべえ」状態にあるのである。

キャリア・コンサルティングでは、進路の選択をよく初めての場所への旅行にたとえる。未知の場所であれば、期待もするが不安もあるからである。進路選択の「やじろべえ」は、自分の興味・関心のある事柄に出会ったり、うまくいった体験をすると期待の方に傾き、希望する進路に進むには大変な努力が必要なことを悟ったり、体験活動で失敗すると不安の方に傾いていく。期待があるから不安が起こり、不安があるから期待も大きくなるのである。

成人ほど経験や情報が十分でない中、かつてない変化の激しい社会に出なくてはならない高校生は、不安というオモリが肥大したアンバランスな「やじろべえ」状態になるのである。こうした高校生に進路指導、キャリア教育を行う教員側も大変な困難を感じている。外部専門人材が高校キャリア教育、進路指導へ支援する意味や価値は非常に大きなものなのである。

外部専門人材と高校教員が協働し、生徒への効果的な支援を創造するには双方の相当な努力が求められる。しかし、この努力は、さらなる大きな期待と不安のオモリに耐え、バランスのよい「やじろべえ」状態で高校生が進路（生き方）を選択し、新たな進路先に踏み出すためには必要不可欠なのではないだろうか。

早稲田大学大学院教職研究科 教授　三村隆男

Part.2

明日から使える！
キャリア教育～実践編～

第二部では、
「自己理解」「社会理解・職業理解」
「啓発的経験（就業体験・インターンシップ）」
「キャリアプランニング」のテーマで
授業に使えるコンテンツや
ワークシートなどを実践します。

キャリア教育が、その目的に照らし、それぞれの学校の教育目標や特性、個々の生徒の実態・課題を踏まえて展開されなければならないものであることは言うまでもありません。
この章でお示しする、キャリア教育における主要なプログラムや、具体的なツールは、あくまで様々な高校、生徒に当てはまる標準的な例です。実際の活用に当たっては、プログラムに参加する生徒の「顔」を思い浮かべながら、何を具体的な狙いとするのか、どれだけ生徒に浸透できるか意識し、必要なカスタマイズ（活用場面を工夫する、留意点や解説を記述や話し言葉で付け加える）をしていただき、さらに、参加した生徒の「反応」等を踏まえ、関係する教員、スタッフ間で議論し、説明・助言の工夫や、プログラムの見直しをする、といった一連のプロセスを大切にしてください。

04 自己理解

高校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

（★）は、とくに高校時代に求められる項目です

A 自己理解の意義と目的

キャリア教育では、生徒一人ひとり個性が異なることを大切にし、個々の生徒が自己の個性を伸ばすことができるよう指導・援助することが重要です。そのために、キャリア教育では自己理解は欠かせないテーマのひとつです。

自己理解とは?

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

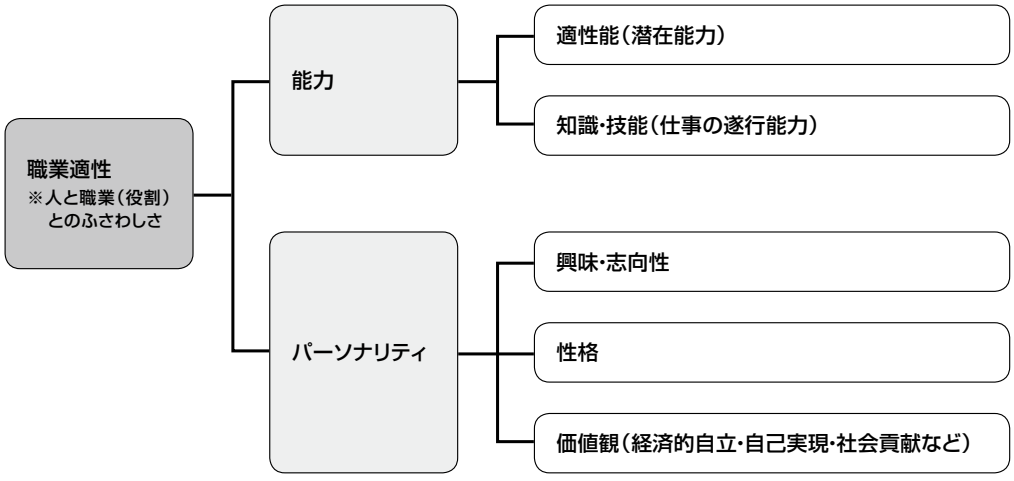
○自分について理解する
○自己概念を客観的に考える
○よりよい進路設計ができるようにする（★）

注意点

- 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
- 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
  ⇒支援者はその手助けをしていくことが大切
- 完璧な自己理解・100%の自己理解は出来ない。ずっと続けていくべきもの
- 選択のときだけ考えればよいものでもないが、毎日考えることでもない

参考資料:職業適性とは?

職業適性（※人と職業（役割）とのふさわしさ）は、かつては「能力的適性」だけに注目した捉えられ方をされることが多かったようですが、近年は、その人物のパーソナリティなど、能力以外の面も含めて、個人の特性を総合的に捉えるべきものであるという認識が広まっています。
また、その能力やパーソナリティについても、固定的なものではなく、成長とともに発達（開発）していくものであると考えられています。



【出典】「キャリア教育のためのアセスメントツール」（社団法人雇用問題研究会）

B 自己理解の方法

「自己理解を深めなさい」と言っても、高校生が何の手助けも受けずに自分自身のことを深く客観的に知るのは難しいことです。キャリア教育における「自己理解」の手法、支援方法についても理解を深めておく必要があります。

グループワーク

自己理解の方法を分類すると、主に以下の3つの手法が考えられます。それぞれの事例や、使用したツール等について、参加者同士で情報交換してみましょう。

振り返り	
インタビュー	
アセスメントツール	

個人ワーク

巻末資料のワークシートを体験してみましょう。

ワークシート

・P.36 自分史シート
・P.37 I am シート
・P.37 インタビューシート

C 自己理解のためのツール

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。

目的に沿ったツールを使いましょう

例えば、右のテーマ別心理検査は、職業適性を構成する「適性・興味・性格・価値観」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。
無目的に心理検査を選んだり、ひとつの心理検査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。

キャリア教育関連の心理検査（テーマ別）の例

テーマ	心理検査名	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2年生以上（13～45歳未満）
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
	東大式エゴグラムTEG	55の質問に回答する質問紙法検査で、交流分析理論に基づいた自我状態の診断ができる検査 対象：15歳以上
価値観	職業適性診断システム キャリア・インサイト	適性診断、総合評価、職業情報、キャリアプランニングの4つにより構成されるパソコン使用の自己探索システム 対象：20～30歳台前半

Column　自己理解

高校生は、他者との比較やあこがれを中心に、自己理解を進める傾向がある。そのため、自分を厳しく評価してしまったり、自己の弱みや欠点に悩んだりする。不安を抱えがちであるため、意図的に、自己有用感や自尊心といった肯定的な自己理解を進めることが大切である。また、表現する言葉も多く持っていないため、適切に自己を表現することに苦しむことが少なくない。そこで、自己理解を深化させるためには、いろいろな手法を活用することが欠かせない。
自己を理解する方法には、3つの方法がある。自分で自己分析する方法、周囲の人から特性を教えてもらう方法、自己を客観的に診断するテストなどによって調べる方法である。高校生は、他者との比較や、他者からの指摘で自分の個性に気づいたり、グループでの話し合いを通して、様々な考え方にふれたりと、他者との交流で、自己理解の深化や価値観の形成を進めることが効果的である。また、アセスメントツールでは、独立行政法人労働政策研究・研修機構が提供するサイト「キャリアマトリックス」の適職探索ナビの興味検査は、たいへん優れており、お勧めである。この結果から、行動特性や、思考パターン、興味の志向性などを知ることができる。このテスト結果を活用するには、「職業レディネス・テスト［第3版］手引」「VPI利用者のための職業ガイド」が、たいへん役に立つ。
進路指導の場面では、自己に備えた特性を、社会で活かしたり、満足のいく人生を歩んだりするために自己理解が行われる。生徒の個性に気づかせ、将来にそれを伸ばし、活かしていくことが狙いである。「何が好きなのか、嫌いなのか」(興味)「何が得意か、不得意なのか」(学力・技量)「何に向いているのか」(適性)「どうなりたいのか」「どんなこだわりをもっているのか」(欲求)などを多面的に、引き出し、その特性を活かす将来と結びつけることを忘れてはならない。

全国高等学校進路指導協議会 事務局長　千葉吉裕

個人ワーク

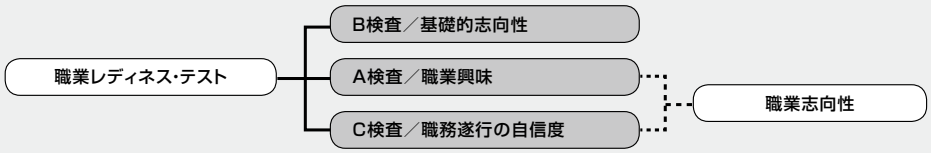
職業レディネス・テストを実際に体験してみましょう。

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］（独立行政法人 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。



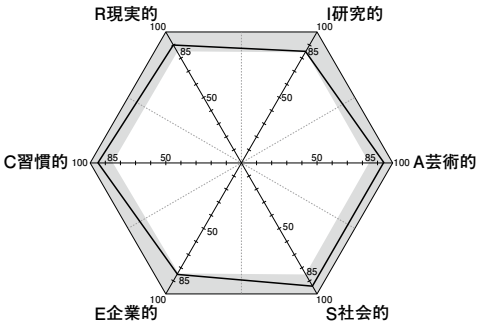


A検査:職業興味を6つの職業領域（現実的（R）、研究的（I）、芸術的（A）、社会的（S）、企業的（E）、慣習的（C））について測定し、プロフィールで表示
B検査:職業への興味関心の基礎となる志向性を測定、3つの方向性（対情報、対人、対物）によるプロフィールで表示
C検査:職業遂行の自信度を6つの職業領域について測定、プロフィールで表示

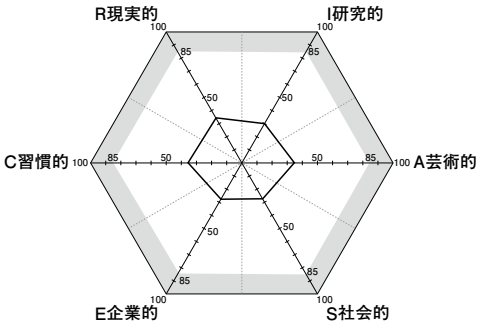
グループワーク

このような結果の生徒をどのように指導すると良いか考えてみましょう

① **ハイフラット**



② **ローフラット**



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。

05 社会理解・職業理解

高校生のキャリア教育における社会・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

社会に適応していくためには、自分の内側のことを知る（自己理解）だけでなく、外側のことを知り、その両面から将来を考える必要があります。そのため、キャリア教育においては「自己理解」を深めると同時に、「社会や職業に対する理解」も深めていき、その双方を結び付けて考える支援をすることも必要です。

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おこなう
注意点	・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）

（★）は、とくに高校時代に求められる項目です

さまざまな資料・情報を活用しましょう

テレビ・インターネット・本などのメディアから得られる情報もキャリア教育に活用できます。また、生徒が整理した情報を進路指導室などにストックしておくと後輩のために非常に役に立ちます。

B 指導の参考となる知識①社会・雇用情勢

社会や職業の「現在」を理解するためには、地域雇用情勢に関する理解は欠かせません。雇用情勢は地域差が大きいため、身近な地域の特性をよく理解しておくことが大切です。また、社会全体の雇用情勢を知るためには、高校生に関するデータだけなく、一般のデータなどにも目を向けましょう。

高校新卒者の求人倍率

求人数÷求職者数。平成22年3月新卒者の就職環境は急激に悪化、全国平均を見ると、1倍（ひとり1社以上の求人）を超えている（P.10参照）が、1倍を下回る地域も少なくない。

失業率

働く意思と能力がある人口（労働力人口）のうちに占める失業者の比率。特に15～24歳層は厳しい状況に置かれている。（P.46参照）

ニートの数の推移

平成22年のニート数は約60万人と大きな変化は無く高止まりしている。
※「ニート」の定義は15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

若年者（15～34歳）の職業別の就業状況（平成22年）

- 生産工程・労務の職業…25%（10年前より4ポイント減）
- 事務的職業…21%（同3ポイント減）

→ 割合が減少傾向

- 専門的・技術的職業…18%（同2ポイント増）
- 保安・サービスの職業…16%（同4ポイント増）

→ 割合が増加傾向

失業率、フリーターの増減、早期離職の状況などについても同様に、全国平均のデータ（P.46-47参照）から情勢をつかみ「自分の地域はどうか？」も考えてみましょう。

参考資料

企業が求める人材とは？

キャリア教育を行う上では、求人倍率や失業率などのデータだけでなく、企業はどういった人材を求めているのか、何が採否を左右するのかといった企業ニーズを把握しておく必要もあります。また、データから読み取れることや意味について考えることが大切です。
P.46-47 雇用関連データ

B 指導の参考となる知識②労働法

就職活動や在学中のアルバイトなどのためにも、高校生にとって労働に関する法律についての基本的事項を知っておくことは非常に重要です。また、人生の大部分を占める仕事（雇用）の問題に関して、さまざまな状況に対処できるだけの知識を身に付けさせておくこともキャリア教育の大切な一部分となります。

こんな時どうする?

- ■ 面接で「採用する」と言われたが、それを証明する書類はもらっていない
- ■ 就職してみたら求人票に書いてあることと就業場所や勤務時間が大きく違った
- ■ アルバイトとして働いていたら会社から一方的に解雇された
- ■ 会社から「正社員ではないので社会保険には入れない」と言われた
- ■ アルバイトの残業代が支払われない

もしも自分自身がこのような相談を受けた時に、労働法と照らし合わせて適切なアドバイスを与えることが出来るかどうかも考えてみましょう。

参考資料

P.48-49 労働法
～働く時に必要な基礎知識～

B 指導の参考となる知識③雇用形態

企業の採用や雇用の維持に対する姿勢が以前とは大きく変化してきた今、より良いキャリアプランを組み立てていくためには雇用形態に関する正しい知識が欠かせません。しかし、現実には、このような雇用の仕組みについての知識が十分でない若者が多く存在することが、キャリア教育の大きな課題のひとつとなっています。

グループワーク

高校生にわかりやすく伝えることを視野に入れて、正規雇用と非正規雇用の違い、メリット・デメリットを様々な面で比較してみましょう（この場では正社員とフリーターを例に取り上げます）。

		正社員	フリーター
賃金	給与形態はどんなかたち?		
	生涯賃金はどのくらい?		
病気・怪我など	どのような保障がある?		
	仕事を休んだ場合どうなる?		
経験・能力	入社3年後、どんな仕事をしている?		

参考資料

P.50-51 まざまな雇用形態
P.48-49 労働法
～働く時に必要な基礎知識～

指導者自身も勉強が必要

指導者自身も、特に勉強をしていない限りは労働・雇用に関する細かいルールを十分理解していないことが多いでしょう。キャリア教育に携わるからには、生徒に誤った情報を伝えることがないよう、少なくとも基本的な知識を身につけておきましょう。

B 指導の参考となる知識④相談機関

キャリア教育を進める上での連携先、また生徒が卒業した後に職業生活を送るに当たって相談に乗ってくれる機関を理解しておきましょう。

①ハローワーク（公共職業安定所）

http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html

仕事を探している方に対して、職業の相談・紹介や失業したときの失業給付金の支給などを行うほか、公共職業訓練の入校斡旋も行う国の機関です。学卒部門では高校との連携の下、職業意識形成支援、就職に向けた準備支援、求人開拓、職業相談・紹介、就職後の定着指導を行っています。

②ジョブカフェ（若者のためのワンストップサービスセンター）

http://www.jobcafe-sc.jp/

下段コラム参照。（都道府県が設置する施設。サービスの内容は地域によって異なります。）

③地域若者サポートステーション

http://www.neet-support.net/about/supportstation_4.html

下段コラム参照。（国が地方自治体との協働により設置・運営する機関。）

④総合労働相談コーナー（都道府県労働局総務部）

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

労働条件、募集、採用、職場での男女差別やいじめなど労働問題に関するあらゆる分野についての労働者や事業主からの相談を専門の相談員が面談あるいは電話で受けています。

⑤労働基準監督署

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

賃金・労働時間などの労働条件、安全衛生などについての監督・指導などを行う国の機関です。

公共職業訓練とは?

公共職業訓練は「雇用・能力開発機構」と、各都道府県が実施するものと二つに分かれます。離職者向けだけでなく、学卒者を対象としたものや、在職者向けの短期訓練もあります。

卒業後に役立つ「ジョブ・カード制度」

ジョブ・カードとは、キャリア・コンサルティングを通じて自分の強みや弱みを整理し、新たな目標の設定や目標に向けてすべきことを明確化できるキャリア形成支援ツールです。

Column ニート・フリーターについての高校生への伝え方と若者支援機関

ニート・フリーターについての生徒への伝え方としては、その実態を伝えるのが効果的です。ニート・フリーターとして困難を抱えている若者の状況を知ることが、生徒が自分の進路や将来を考えるきっかけにもなります。このテーマについて若者支援機関のジョブカフェや地域若者サポートステーションに「出前講座」などを依頼して、生徒に実態を話してもらう取り組みも各地の高校で進んでいます。また、学校を卒業した若者がもしもの場合にすぐに支援機関につながれるように、支援機関について卒業前に知っておくことも大切です。ハローワーク以外の公的な若者就職支援機関の支援内容については知らない方も多いので、テキストに加えより詳しい形で以下に紹介します。

■ジョブカフェ

就職に関連するサービスを1ヵ所でまとめて受けられるようにしたワンストップサービスセンター。応募書類の書き方、企業研究の仕方、面接対策など就職活動のための具体的なノウハウや実践的な知識を得ることが可能。ここで数多くのフリーターや学校を卒業した若者が正社員になるためのサポートを受けながら就職活動を進めている。

■地域若者サポートステーション

就職活動の準備を始めるための「総合案内所」として、相談を中心にした様々なサービスを提供している。アルバイトなどの社会的経験が少ない若者に対して「どこが最適の支援機関か」を見立て、その機関（民間も含む）へ移行するサポートも行っている。社会的経験のブランクが長い若者がここから活動を始めるケースも多い。

■技術専門校・高等技術専門校

各都道府県が設置している就職・再就職のための職業訓練を目的とした教育機関で、都道府県により技術専門校、高等技術専門校など名称が異なるほか、設置されている学科や授業料も違う。機械系、電機系、建築系など幅広い科目を取り揃え、就職に直結した実践的なスキルや資格を身につけたい場合に最適。多くの専門校が地元産業の人材ニーズにあわせてカリキュラムを作成している。若者からシニアまでさまざまな年代の受講生が手に職をつけながら就職に向かっている。

NPO法人学生キャリア支援ネットワーク 理事長　橋本光生

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欠かせません。

グループワーク

社会理解・職業理解の方法を分類すると、主に以下の3つが考えられます。それぞれの事例や、使用したツールについて、参加者同士で情報交換してみましょう。

講話	
実体験	
ワーク・調査・インタビュー	

実践してみましょう

キャリアマトリックスの模擬実践を観察して、特徴や活用方法を理解しましょう。

キャリアマトリックスとは?

独立行政法人 労働政策研究・研修機構が開発・運営する「職業情報とキャリアに関する総合的な情報サイト」です。約500職種の仕事内容を写真とともに解説しています。興味、ワークスタイル(価値観)、スキルから適職を探索したり、写真の一覧やジョブタウン(イラスト地図)を見ながら気になる職業を調べることもできます。仕事の百科事典として利用することも可能です。

利用者別メニュー

①生徒・学生・若者

活用例
- 世の中にある色々な職業の情報に触れる。仕事調べをする。
- 自分の興味、ワークスタイル等をチェックし、自分に向いた職業を探す。
- 気になる職業に就くための一般的な道筋、教育訓練情報を確認する。

②教育、キャリア相談担当者

活用例
- 生徒、学生の職業への興味を引き出す。
- 興味、ワークスタイル等を診断し適職につなぐアセスメントツールとして利用する。
- 職業経験を分析し、新しい可能性を拡げる。
- 職業情報のリファレンスとして活用する。

③社会人(求職者・在職者)

④企業の人事担当者

ワークシート

- P.38 仕事研究シート
- P.39 職業インタビューシート
- P.40 学校理解シート

その他の参考ツール

「職業ハンドブックOHBY」
現代の主要な職業について中高生に分かりやすく解説した進路学習・ガイダンスのためのツールです。

06 啓発的経験

就業体験やインターンシップの機会を提供する実践スキル

（★）は、とくに高校時代に求められる項目です

A 啓発的経験の意義と目的

自己理解と社会・職業理解を照合することで、知識のレベルでは「自分は何をやりたいか」「自分に合う仕事は何か」といった将来へのイメージを導き出しやすくなります。しかし、単に知識だけで将来に関する意思決定を行うことは難しいでしょう。イメージをより具体的にするためには、就業体験などを通じて実際にその将来像に触れる機会が大切です。

啓発的経験とは?　実際の体験を伴った、「自己理解」・「社会・職業理解」に役立つ経験のこと

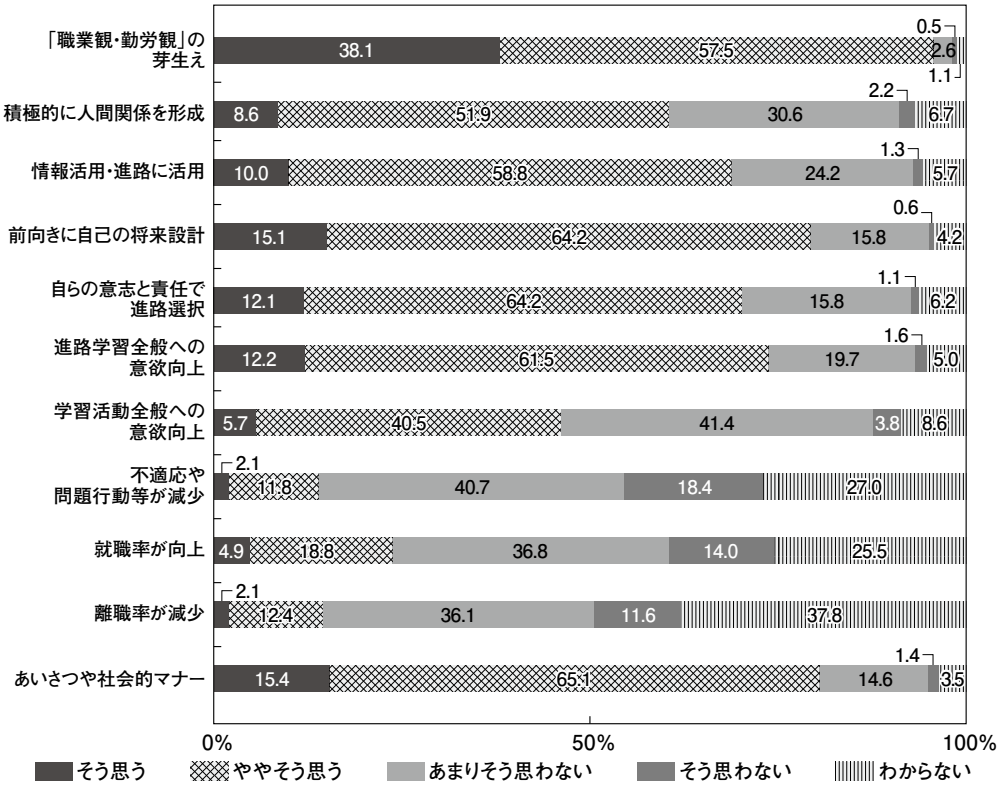
意義と目的

- ○知識レベル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づきを得る
- **○勤労観、職業観を体験を通じて深める（★）**

注意点

- 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
  （何のために経験するのか・その経験で何を学んだか）
- アルバイト、ボランティアなどの経験も啓発的経験に含まれ、活用できる

高等学校における就業体験活動の効果



【出典】平成16年「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生徒指導研究センター）

B 啓発的経験の方法

就業体験のように学校が教育の一環として提供するもの以外に、ボランティアやアルバイトも啓発的経験として捉えることはできます。キャリア教育では、それらの機会に得たものを無駄にせず、自分自身でさまざまな発見をさせるためのフォローが大切です。

グループワーク

啓発的経験の方法を分類すると、主に以下の4つが考えられます。それぞれの事例について、参加者同士で情報交換してみましょう。

就業体験・インターンシップ	
アルバイト	
ボランティア	
オープンキャンパス等	

ワークシート

・P.41 会社研究シート
・P.41 職場体験日誌

C 就業体験の実施方法

高校のキャリア教育における啓発的経験の取組みとして代表的なのが就業体験・インターンシップです。年々実施する学校も増えています。

グループワーク

参加者同士で、これまでに経験した就業体験・インターンシップの事例や、実施の工夫・留意点等について情報交換してみましょう。（余裕があれば、同時に、学校側でできることと外部専門人材のできることを整理してみましょう）

外部専門人材の活躍できる場は?

就業体験・インターンシップ等の啓発的経験以外の高校のキャリア教育の現場で外部専門人材が活躍できる場についても、考えてみましょう。

	学校側が出来ること	外部専門人材が出来ること（期待されること）
企業開拓		
事前指導		
マッチング		
就業体験		
事後指導		

ワークシート

・P.41 会社研究シート
・P.41 職場体験日誌

D 就業体験とビジネスマナー

就業体験は単なる見学ではなく、働くことを実体験することに意味があります。そのため、実施時には高校生といえども基礎的なビジネスマナーを身に付けておく必要があります。
また、協力企業との接触時には、生徒だけでなく教員自身も一般的なビジネスマナーを身に付けておかなければならないシーンに出会います。この機会にあらためて自分自身のマナーを見直してみましょう。

ビジネスマナーチェック

- ■ ビジネスで外部と接触するのにふさわしい服装をしていますか?
- ■ 相手を不快にさせない立ち居・振る舞いをしていますか?
- ■ 正しい名刺交換のマナーを知っていますか?
- ■ その他社会人に相応しい基本的なビジネスマナーを身に付けていますか?

学校の中の常識ではなく、相手(インターンシップを受け入れてくれる企業等)の常識に合わせて、正しいとされるマナーを実践できているか、振り返ってみましょう。

Column 学校が今、本当に必要なビジネスマナー

●全国の高等学校にて面接指導の際、よく事前に先生方から質問されることがあります。
「ノックの回数は?」「お辞儀の角度は?」「イスの右、左どちらの前に立てば?」「スカートの長さは?」など。そんなことよりも企業側、面接官は実はもっとシンプルに「さわやかに元気よく声を出して挨拶ができ」「きちんと相手の目を見て話が聞けて相槌が打て」「はい!という返事が返せる」ことを見ています。短い時間に相手を判断することは身だしなみと同様に、ビジネスマナーの基本的なことが出来ているか?で判断しています。
重要なことはマニュアルをただ暗記することでなく、日々学校内の高校生活の中で先生がまずは見本を示し、生徒と共にこのビジネスマナーを実践することが大切ではないかということです。

●「最近、インターンシップの受け入れ企業が少なくて」そんな声をよく聞きます。それはなぜか?不景気のせいばかりではないですね。今までは学校側が企業に「お願いします、生徒の躾と社会人としてのマナーを教えてください」とお任せ。そんな姿勢で生徒を送り込むとどうなるか?私自身、企業側として受け入れた経験から言うと、まず、「先生から言われたから仕方なく来たという姿勢」が圧倒的に多い。対して企業側の本音は「忙しい業務の合間を使い現場は仕事が増えて困っている」というのが現状です。そこで、学校側がこのシステムをうまく使うためには、やはり、最低限のビジネスマナーを事前に教育し、職場へ行く目的の確認と結果報告をさせること。そして「世の中で働きお金を稼ぐということはそんなに甘いもんじゃない」と認識してもらうことこそ、大切ではないでしょうか?企業はもちろん、生徒に仕事を知ってもらいながら将来に役立てて欲しい、そんな気持ちで常に受け入れる準備をしているのですから。

東京都 若者ジョブサポーター　渡邊記明

07 キャリアプランニング

キャリアプランから具体的な課題・行動へ落とし込むためのスキル

（★）は、とくに高校時代に求められる項目です

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（キャリア）を、主体的に自分らしく作り上げていくこと
意義と目的	○社会環境や企業の雇用の変化により、長期的・主体的にキャリアを考える必要性がある ○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（目の前の行動に落としておく） ○**人生に対する前向きなイメージや夢を持たせる（★）**
注意点	・ 自己理解・社会理解に基づいたキャリアプランニングをさせる（わからないからといって突拍子もないことを書かないように） ・ 一度描いたキャリアプランニングが決定事項となるわけはなく、常に修正が可能なものであると認識させる

B キャリアプランニングの方法

キャリアプランニングを「職業人としての将来設計」という狭い意味でとらえず、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。

グループワーク

「キャリアプランニング」に関して具体的にどのような取組みが行われているのか、参加者同士で意見交換してみましょう。

具体的なキャリアプランニングの取組みは?

ワークシート

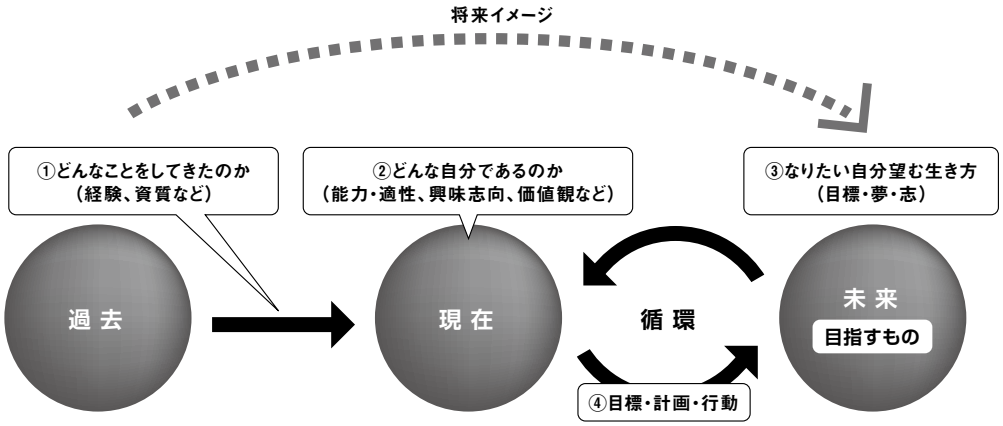
・P.42 将来デザインシート
・P.42 目標設定シート
・P.43 ライフプランシート

C キャリアプランニングの視点

高校段階から自らのキャリアプランニング（将来イメージ）を考えていくにあたり、

・自分はいったい何が得意か（能力、適性）
・自分は本当のところ何をやりたいのか（興味志向）
・何をやっている自分に意味や価値が感じられるのか（志、価値観、目標）

といった視点で考えるとともに、過去・現在・未来との繋がりや社会生活の中における自分自身のかかわり方（役割）をイメージしていくことが大切です。今までの経験を振り返り、今後の夢や目標を想像し、自分自身を社会でどう活かしていくかという視点で考えられるように支援していきましょう。



Column キャリアプランニング

「キャリアデザイン」同様に、この言葉はキャリア教育において、ごく一般的に使われるようになった。しかし、筆者はいささかの抵抗感をもっている。果たして、キャリアを計画、設計することなど果たして出来るのだろうか、という疑問を持っているからである。実際、社会で活躍する人たちは、おしなべてこう口にする。「最初から今の仕事をやろうと思っていたわけではなく、たまたま人から誘われて」「偶然雑誌の記事で見つけ興味を持って」

たまたま、偶然出会うのが仕事だとすると、計画、設計など意味がないことではないか？ では、なぜこれら言葉が使われるのか。私は、「キャリアイメージ」という意味合いで捉えられていると考える。すなわち、将来の自分自身の働いている姿や、どのような生活を送っているかも含めたライフスタイルのイメージである。設計、計画と言ってしまうと、何か大変大きなことを決定しなければならないように考え、生徒も構えてしまい考えが進まなくなってしまう。しかし、「将来のことをイメージしてみよう!」であれば、テキスト本文にもあるように、様々なヒント、手だてがある。

生徒が、卒業後直接就職をするにしても、進学をしてから就職するにしても、自分自身が働き方や生活の具体的イメージなしに、選択をしてしまうと、入社後に「こんな筈ではなかった」というミスマッチを起こす。それが、高い離職率に反映されている。では、大学に進学する生徒は、どうか。多くは将来のイメージのないまま、自身の学力に見合った大学を選び、入学後はとりあえず安心してサークル活動を行い、二年半後の3年生秋の就職活動時期を迎える。その間、キャリア意識において何ら変化はない。大学入学時と同じように、自身の「入れる」会社を選び、就職するのである。

自身の将来イメージを持ち、そのフィルターを通して企業や、仕事を見ることは、最低限必要であると考える由縁である。

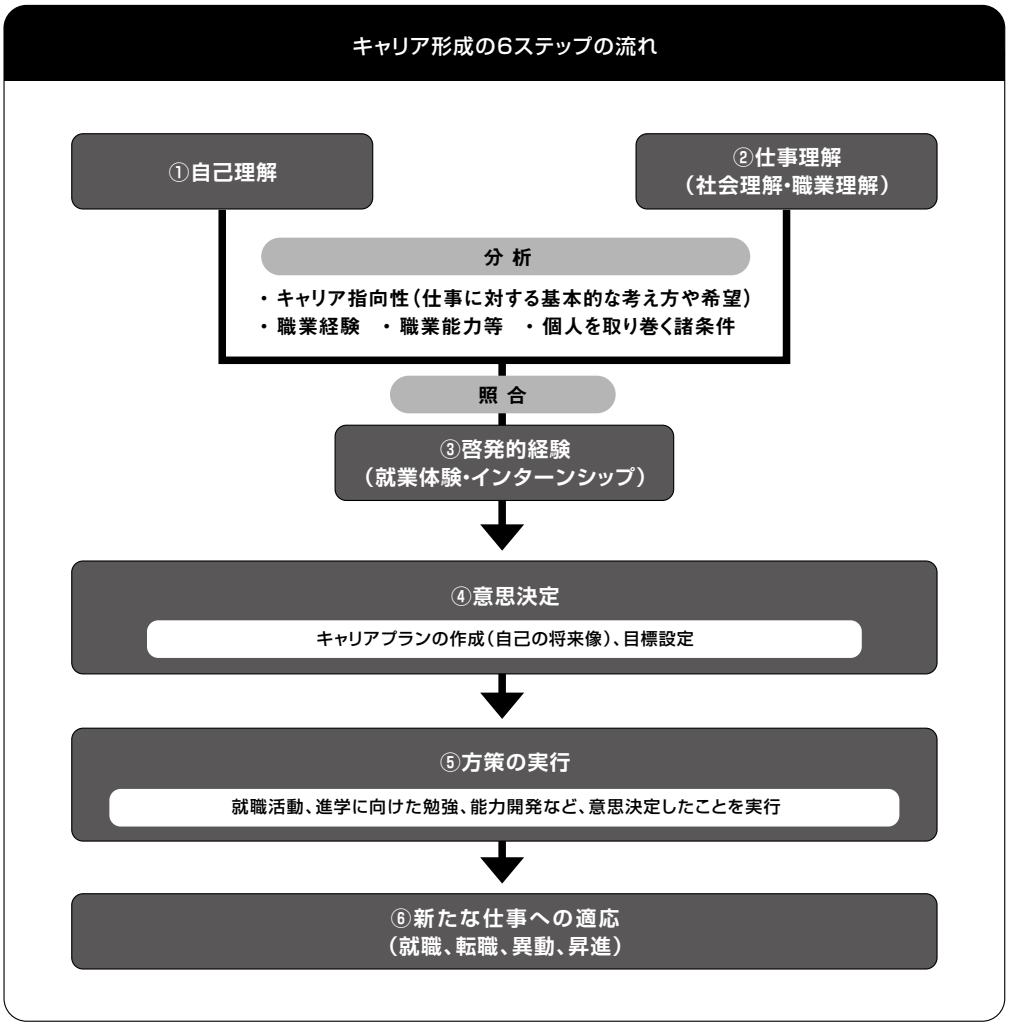
慶応義塾大学政策・メディア研究科 准教授　小杉俊哉

08 まとめと振り返り

指導者自身の行動目標へ落とし込み

A キャリア形成の流れ

キャリア形成は、基本的に次の6つのステップで構成されており、キャリア・コンサルティングでは、この流れに沿って相談・援助を行っていきます（対象者の状況によって前のステップに戻ることもありますし、省略するステップもあります）。



【参考】「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書（平成13年5月）」（厚生労働省）をもとに作成

第二部のテーマ「自己理解」「社会理解・職業理解」「啓発的経験」「キャリアプランニング」は、それぞれ①～④に対応するものです。適切なタイミングで適切な指導を行えるように、この講習が終了した後は、第二部で学んだ具体的な手法を、いつ、どのように実施すべきか、キャリア教育全体のプランニングも考慮して、より具体的な企画に落とし込んでいってください。

キャリア・コンサルティングとは

キャリア・コンサルティングとは「キャリア（職業人生、進路など）」に関する相談をはじめとする支援をいいます。
具体的には、適性や経験等に応じ職業選択や自己啓発、将来の職業生活設計を行うことができるよう、在職者や求職者、学生生徒等に対して実施される相談その他の支援をいいます。
個人に対する相談だけでなく、グループワーク等のグループを活用した支援、キャリア形成に関するガイダンス・セミナー等、企業の能力開発、キャリア形成に関する制度の設計、運用や、学校のキャリア教育に係るプログラムを設計、運用等までを含む概念です。
教育現場では「キャリア・カウンセリング」ということが多いようですが、労働行政では区別せず、キャリア・コンサルティングと総称しています。

参考資料

・P.44 3年間の指導計画例（A）
・P.45 3年間の指導計画例（B）

B 明日からの行動計画

本講習で学んだ知識や実践はこの場で完結させず、是非学校現場で生かしていきましょう。
「キャリアプランニング」の章で学んだ「目標設定シート（P.42参照）」にならい、明日から実践する「行動計画表」を作成してみましょう。

個人ワーク

明日から実践できる行動計画をまとめる。

①まず、自分がやってみたい取り組みをひとつ書き出す。	私がやってみたいことは…
②上記①の取組みの具体的な内容を書き出す。	・対象 ・時期 ・場所 ・内容（目的・目標）
③上記②の内容を実行するために必要なことを書き出す。	実行のために必要な行動・準備は…
④上記③の短期的な目標として、明日から出来ることを書き出す。	まず明日からやるべきことは…
⑤最後に、①～④の計画についてのコミットメントを書き込む。	以下の内容を約束します…

第二部で学んだことの振り返り

- □ 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た
- □ 啓発的経験の意義・目的を理解できた
- □ 就業体験・インターンシップの実施に役立つ知識・情報を得た
- □ 一般的なビジネスマナーを理解できた
- □ 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・情報を得た

キャリア教育のPDS（PDCA）サイクル

キャリア教育を実践する上で、非常に重要になってくるのが評価の部分になります。教育活動の枠組みに変化の少ない学校教育ではPDS（PLAN−DO−SEE）というサイクルが適しているといわれており（ほぼ同じ意味でPDC（check）A（action）サイクルとも言われます）、計画、実行、評価段階のどの段階でも適切な評価を取り入れて実行されることが望ましいとされています。

P（PLAN）：学習指導計画の立案

教育段階の規模や見通しを定める評価で、**診断的評価**と呼ばれます。「①学校組織の現状②児童生徒の実態・課題③学習プログラムの実践上のツール」について現状を評価した上で**目標を設定し、計画を立てていきます**。

D（DO）：学習の展開

実行段階の評価で、**形成的評価**と呼ばれます。P（PLAN）の段階で設定された目標を達成するために**適切な実践がなされているかを評価していきます**。必要に応じて教育活動の変更や修正をすることもあります。

S（SEE）：学習の評価

最終的な評価で、**総括的評価**と呼ばれます。指標はP（PLAN）の段階で設定されており、その**指標に照らし合わせて最終的な評価**を行います。また、D（DO）の形成的評価を集積して1年の総括として評価も行うこともあります。

このS（SEE）の総括的評価は次年度のP（PLAN）の診断的評価も兼ねた形となり継続して行きます。

【参考】「キャリア教育入門」（三村隆男著）をもとに作成

生徒にも適用できる PDS（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PDS（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）

巻末資料

指導に活用できる ワークシート&知識

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

自己理解　**自分史シート**

過去を振り返り自分の特徴や印象に残った出来事を書き出してみましょう。
これまでの成長の過程を整理し、意識していなかった自分自身を知ることで、今後の目標作りに役立てましょう。

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

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

10年後	20年後

自己理解　I am シート

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

私は、(例)一度決めたことは最後までやりきる性格です。

私は、

私は、

私は、

私は、

私は、

私は、

私は、

私は、

上記から気付いたこと

自己理解　インタビューシート

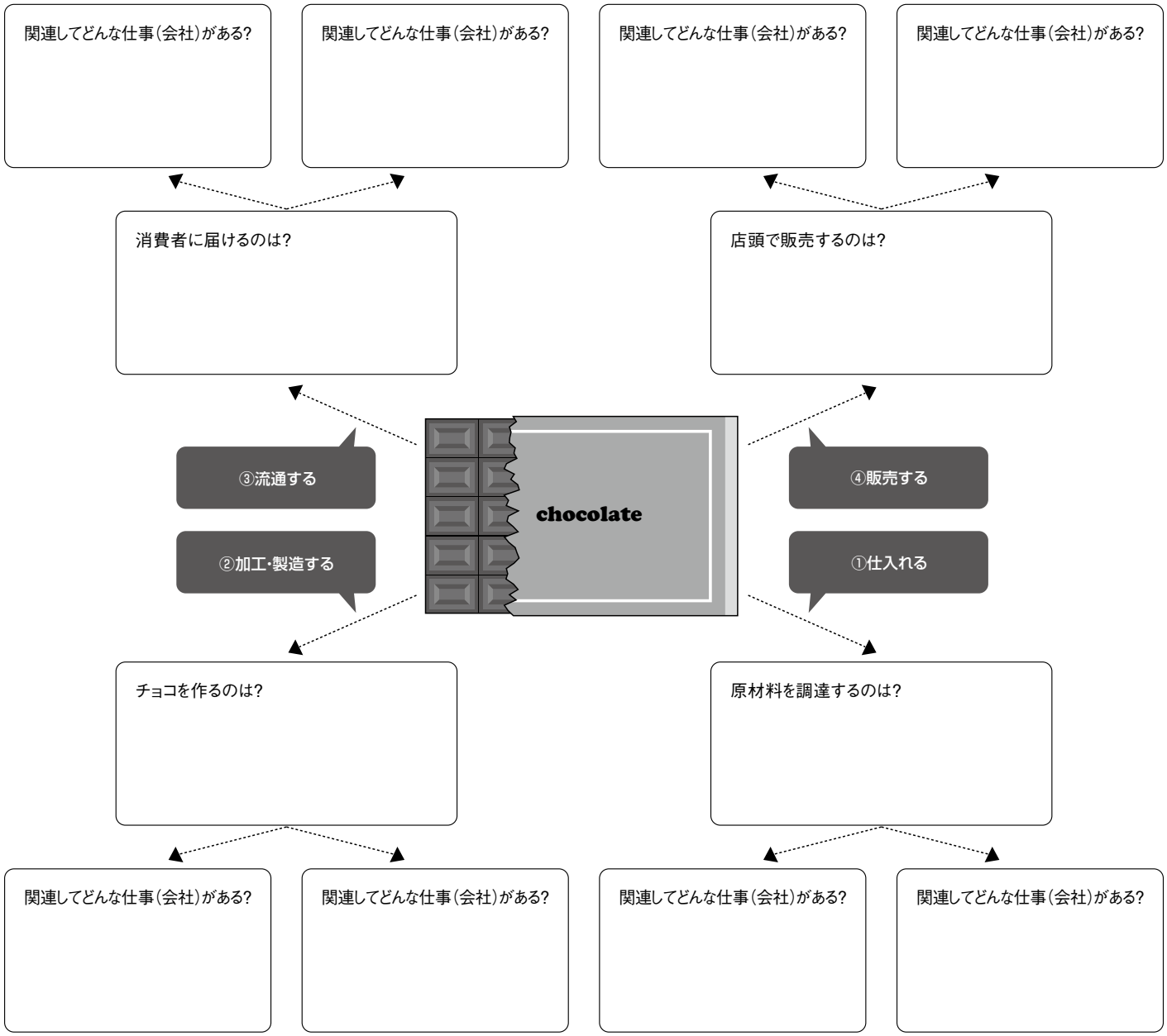
保護者や学校の先生など周囲の大人に、過去のあなたについてインタビューをしてみましょう。
自分が思っている「あなた自身」と、自分以外の人から見た「あなた」の違いに注意しながらインタビューを進めましょう。

幼少期	小学校時代
私の、子どものころの特徴は?	**私が、保護者や先生から褒められていたことは?**
どんな遊びが好きだった?	**私が、保護者や先生から怒られていたことは?**

中学校時代	高校校時代(現在)
どんなことが得意だった?	**私は、何に向いている?**
どんなことが苦手だった?	**私の、良いところは?**
どんな夢をもっていた?	**私の、直した方がいいところは?**

社会理解・職業理解　**仕事研究シート**

みなさんの身近な商品が手元に届くまでに、どれだけの人が関わっているか考えてみたことはありますか?
たとえばチョコレートという商品の周りにはどのような仕事(会社)が関わっているのか想像して下の図に書き込んでみましょう。



※用意された記入枠以外にも思いつくものがあれば書き足してOK

上に書き出した仕事(会社)から興味のあるものをひとつ選び、さらに詳しくその仕事内容について考えてみましょう		
①その会社の中には、具体的にはどんな仕事をしている人がいるでしょうか?	②自分がその会社で働くとしたらどんな仕事をしたいですか?	③なぜその仕事に興味を持ったのですか?

社会理解・職業理解　職業インタビューシート

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

取材先		
会社名	部署名	お名前
連絡先		

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

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

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

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

社会理解・職業理解　**学校理解シート**

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

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

啓発的経験　会社研究シート

職場体験の前に、これから体験する会社や仕事についてイメージや疑問点を書き出してみましょう。
職場体験が終わったら、実際に体験してみた感想も書き出してみましょう。

企業名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　日時＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

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

啓発的経験　職場体験日誌

仕事を始める前に、その日の作業内容、目標を確認しましょう。
一日の仕事が終わったら、その日の作業内容の報告・感想を記入しましょう。

企業名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　日時＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

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

キャリアプランニング　将来デザインシート

あなた自身の未来を想像して「○年後の自分」のことを書き出してみましょう。
将来、勉強、仕事、家庭など、どんなことでも構わないので思いつくままに書き出してみましょう。

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

未来を想像してみた感想	**想像した未来を実現するためにどんな努力が必要?**

キャリアプランニング　目標設定シート

まず、将来の目標をひとつ立てて、その目標を達成するために必要なことを逆算して考えてみましょう。
最後は、明日から実践できる「具体的な目標」を設定しましょう。

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

キャリアプランニング　ライフプランシート

あなた自身の将来について、どんな人生を歩みたいか計画を立ててみましょう。
仕事や家庭、趣味など、さまざまな軸で、それぞれの関連性も考えながらライフプランを描いてみましょう。

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

【ライフプランシート記入例】

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

指導計画　A高等学校「3年間の指導計画」例

＊　教科との関連は除く

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

※各項目の詳細は出典先に記載

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

指導計画　B高等学校「3年間の指導計画」例

＊　教科との関連は除く

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

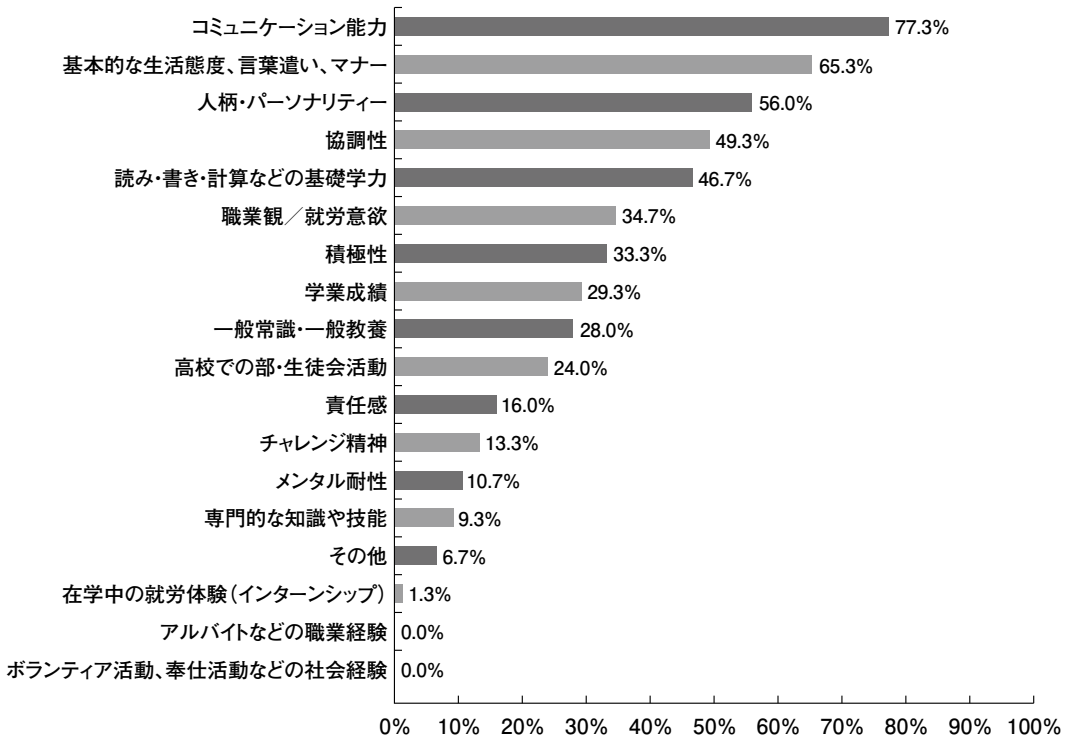
※各項目の詳細は出典先に記載

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

雇用関連データ

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

高卒者採用に際し重視する要素

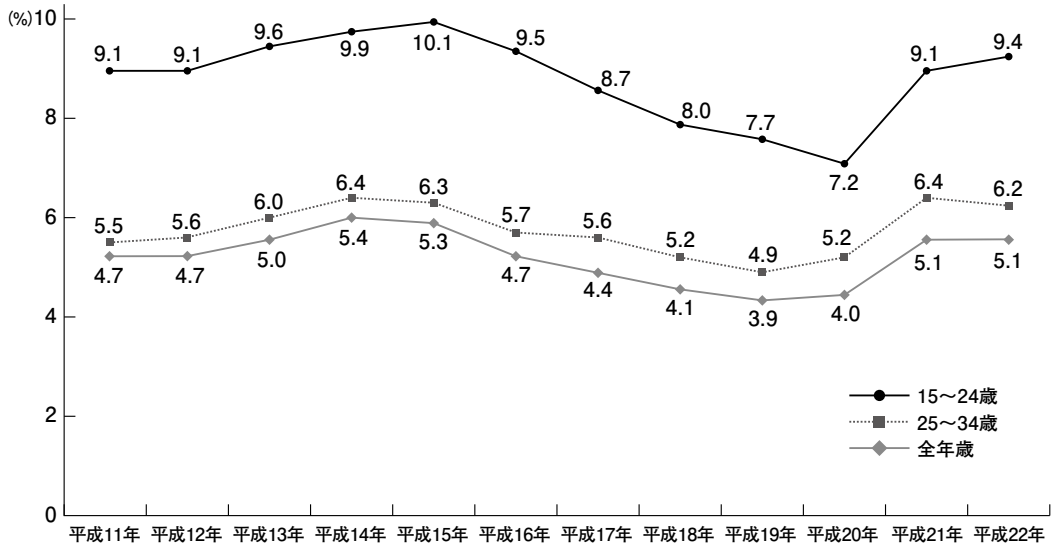


※複数回答（n=75）

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

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

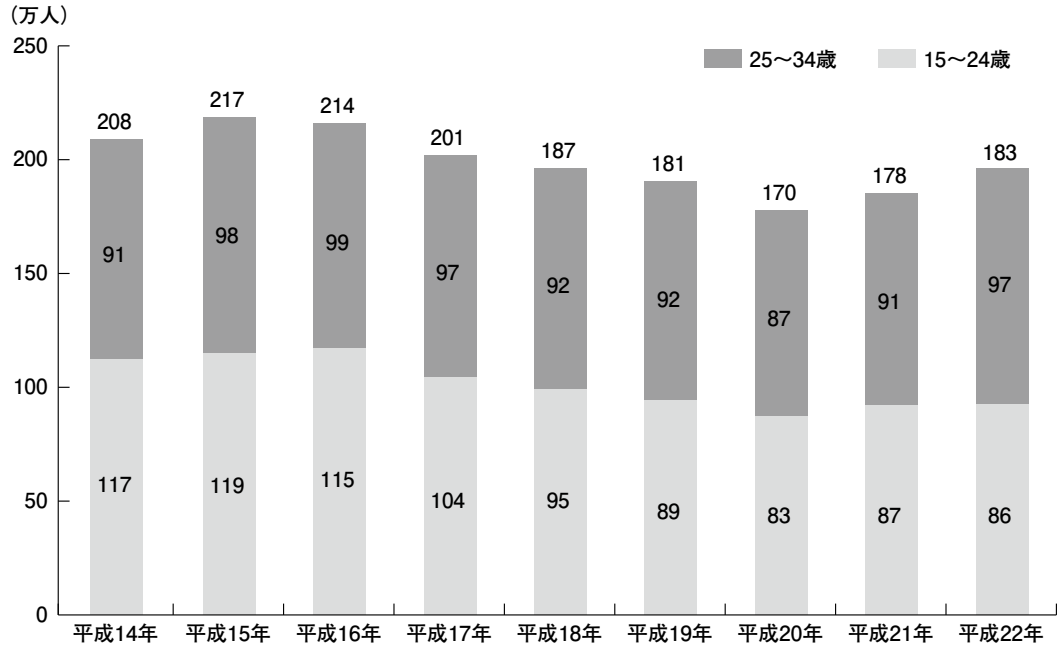
完全失業率の推移



【出典】「労働力調査（基本集計）」（総務省統計局）

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

フリーターの数の推移



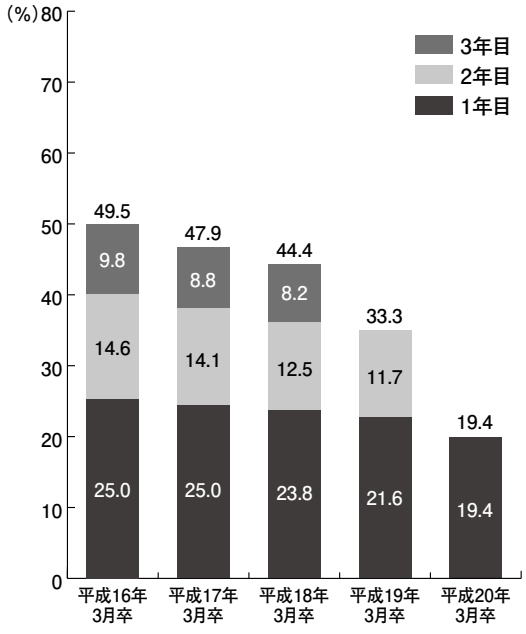
【出典】「労働力調査（詳細集計）」（総務省統計局）

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

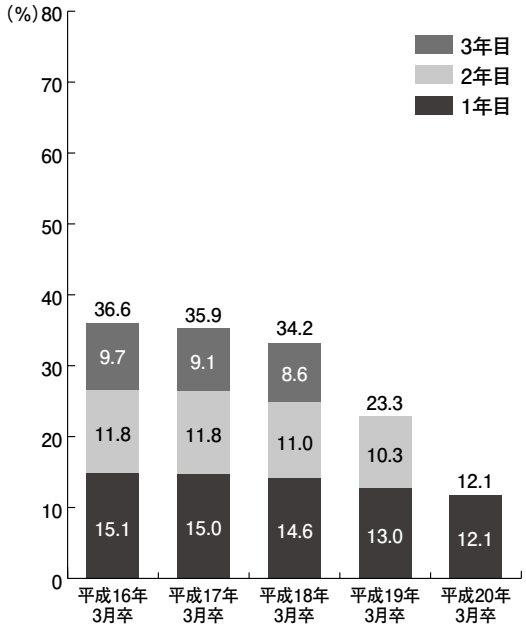
（注）「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、
1.雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
2.完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
3.非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等をしていない者の合計。

卒業後3年以内の離職率

〈高校卒〉



〈大学卒〉



【出典】厚生労働省職業安定局集計

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

（注）3年目までの離職率は四捨五入の関係で、合計と一致しないことがある。

労働法～働く時に必要な基礎知識～

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

賃金について

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

主要なルール

□書面による明示 …… 使用者が労働者に労働条件（給料の額など）を示す際は、書面にして明示しなければならないと定められています。口約束だけしかせずに、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」（都道府県により異なります）が決められています。それより低い賃金を支払うことは違法です。

□男女同一賃金 …… 性別（その他国籍、信条、社会的身分など）を理由に賃金などの労働条件で差別をするのは違法です。

□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。いわゆる「残業」にあたる時間外労働に対して正当な対価を支払わなければならないというルールです。

□休業手当 …… 使用者の責任で、労働者が労働できる状態にあるにもかかわらず労働者を休業させた場合（たとえば仕事が少ないから本来勤務日なのに休みを取らせるなど）、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならないと定められています。

勤務時間について

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

主要なルール

□休憩時間 …… 労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分の休憩を、8時間を超える場合は1時間以上の休憩をはさまなければならないと定められています。休憩時間とは自由に過ごせる時間のことで、自由が制限される勤務中の待機時間などはこの休憩時間にはあたりません。

□時間外労働 …… 法定労働時間を超えて働かせる場合には、あらかじめ使用者と労働者の間で時間外労働の長さを取り決める協定を結び、労働基準監督署に届け出なければならないと定められています。また、時間外労働に対しては25%以上の割増賃金、深夜時間帯（法律上は22時～翌朝5時）の労働に対してはさらに25% 以上の割増賃金を支払う必要があります。

□変形労働時間 …… 仕事によっては朝9時から夕方5時まで会社で勤務するというような労働時間の設定が難しい場合もあります。その場合、必ずしも1日に8時間、週に40時間までという形式に当てはまらない労働時間の設定をすることもありえます。（使用者と労働者の同意の上で取り決められます）

休日について

労働者に対しては、原則として毎週少なくとも1回の休日（例外として4週間を通じて4日以上の休日）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出来ない職種もあるため、平日が「休日」と決められることもありえます。

主要なルール

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

社会保険について

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

主要なルール

□労災保険 …… 業務上や通勤途中のケガや病気について、その治療費や、治療のために休んだ分の給料の補償などを目的としています。たとえば仕事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、労働者がやむを得ない理由で失業した場合の保険金の給付などを目的としています。たとえば勤めていた会社が倒産して収入がなくなってしまった場合は、一定のお金がこの保険から支払われます。保険料は会社と労働者が負担すると定められています。

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

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



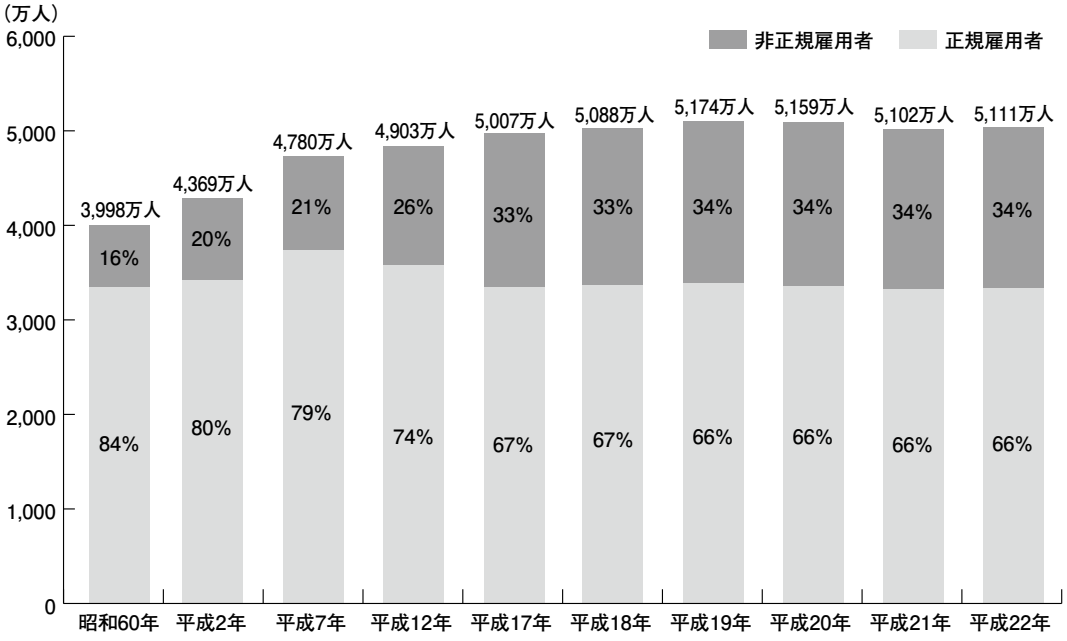
厚生労働省作成のハンドブック
「知って役立つ労働法-働くときに必要な基礎知識-」にも
わかりやすく記載しています。

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

さまざまな働き方（雇用形態）

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

正規雇用者と非正規雇用者の推移

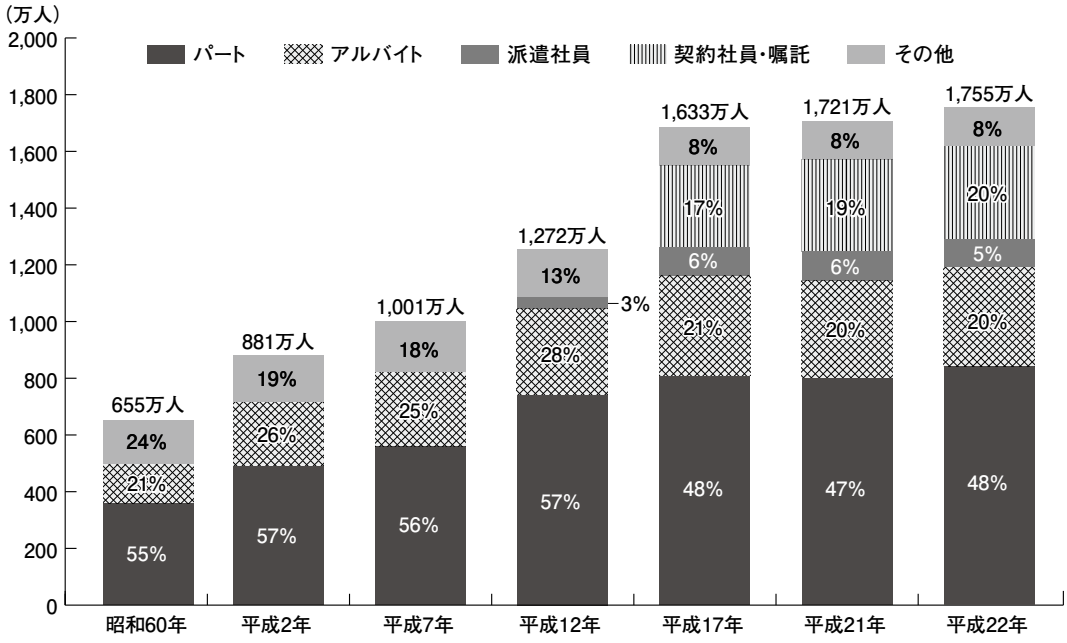


【出典】平成12年までは「労働力調査（特別調査）」（総務省）、平成17年以降は「労働力調査（詳細集計）」（総務省）

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

（注）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

非正規雇用者の内訳と推移



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

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

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

代表的な雇用形態の特徴

正社員

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

パートタイム労働者（パート・アルバイト）

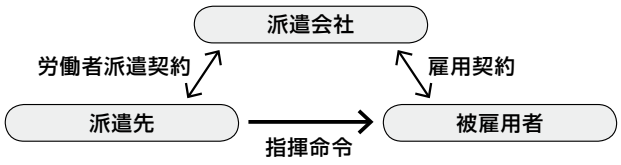
●正社員よりも短い時間で働きます。
●一般的に、学校卒業後に社員として就職をせず、アルバイトのみで生計を立てる若年者をフリーターと言います。
●パートやアルバイトのほとんどは時給制なので、仕事内容を時間で区切りやすい単純作業やアシスタント業務が多いと言えるでしょう。
●基本的には正社員の指揮命令を受けて働くので、任される仕事には限度があります。そのためアルバイトの経験は正式な「職歴」とは見なされない場合が多く、経験を活かして正社員へステップアップするのはかなり難しいのが現状です。

契約社員

●期間限定で雇用される社員を、契約社員と呼びます。期間を区切って行われるプロジェクト（事業）や専門性の高い業務を行う際などは、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雇用形態なのです。

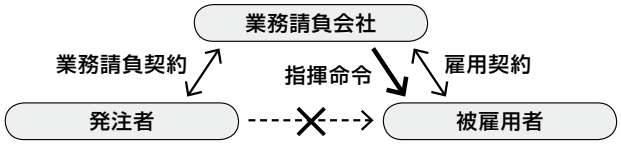
派遣労働者

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



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。そのため請負会社も増えつつあり、請負労働者という働き方も今後増加が見込まれています。



フリーランス（自営業）

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

■インターネットで閲覧できるキャリア教育取組事例の参考文献

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

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

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

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

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

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

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

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

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

④キャリア・コンサルティング研究会報告書【厚生労働省 平成21年度】

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

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

■キャリア教育のためのテキスト

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

【生徒用】高校生就職スタートブック

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

【教育者用】わたしの就職ノート

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

【教育者用】職業ガイダンスブック

学校の先生や若者の就職支援担当者のための基礎知識をまとめたもの

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

【生徒用】高校生の進路ノート

主体的に進路について取り組む姿勢を育てる生徒用教材

【教育者用】高等学校ホームルーム担任のための進路学習ベーシックマニュアル

進路指導の理念から進路学習の実践テクニックや手順を解説した教材

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

【教育者用】小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引
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

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

【教育者用】自分を社会に生かし、自立を目指すキャリア教育
ー高等学校におけるキャリア教育推進のためにー

高等学校教員向けのキャリア教育推進パンフレット

■相談窓口・相談機関　P.24参照

講習参加者の皆様へ

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

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

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

株式会社インテリジェンス

平成22年度キャリア教育専門人材養成事業
テキスト準備委員会メンバー

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

厚生労働省委託事業
平成22年度キャリア教育専門人材養成事業

高校における キャリア教育 実践講習

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

株式会社インテリジェンス



株式会社インテリジェンス