

【キャリア教育部会関係】

I 研究の狙い・背景

- キャリア教育の一般的な定義：「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識・技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」（平成12年中教審答申）
- 政府としては、これまでも「若者自立・挑戦プラン」等に基づき、関係省庁の連携の下、キャリア教育に係る取組みの充実を図ってきたところ。厚生労働省としても、職業能力開発施設、ハローワーク等による職業情報、訓練資源等を活用したキャリア教育への支援の取組みを展開。
- こうした中、労働行政として、キャリア教育の推進に改めて本格的に取り組む今日的意義は、以下の諸点。
 - ① キャリア教育推進に関わる専門人材として期待されるキャリア・コンサルタント（コンサルティング）の量質両面の基盤が形成されつつあること（技能検定制度の創設、「5万人養成計画」達成）。
 - ② 中教審においても「キャリア教育・職業教育特別部会」を設け、各学校段階のキャリア教育の目標、課題、拡充方策等について審議する中で、「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」が提言される等の具体的要請。
 - ③ 学卒未就職、早期離職、フリーター、ニートの発生等の若者雇用上の課題に対応する上での「未然防止策」「川上対策」として、キャリア教育・職業教育の充実が期待。
- こうした問題意識の下、本格的な進路決定前の中学・高校段階に焦点を当て、労働行政が培ってきたキャリア・コンサルティング、職業・労働市場情報等の資源を有効活用し、職業の実世界に関わる体験的理解、ひいてはキャリア選択の方向付け、目標達成に向けた意欲喚起に資するキャリア教育推進を図るため、
 - ① 中学・高校のキャリア教育先進事例の分析・共通的ノウハウ・課題の抽出
 - ② 中学・高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
 - ③ これら人材に求められる能力要件、養成プログラムのあり方
 - ④ その他、キャリア教育の効果的推進に資する諸提言（特に、キャリア教育成果評価の視点・指標や活用方法等）

等について、集中的に調査研究を行ったもの。《別紙1参照》

II キャリア教育推進の基盤整備

- キャリア教育の好事例調査（学校、経済団体、NPO、ハローワーク等を対象）を通じ、キャリア教育推進に当たって必要な基盤として、その発展の局面に応じ、
 - ① 主にキャリア教育の「立上げ期」における、◇キャリア教育推進のそもそもの動機付け、◇担い手、指導者の確保・育成、◇活性化や普及促進に必要なツール・環境、◇社会・仕事について啓発的経験をする場
 - ② 主にキャリア教育の「定着期」における、◇効果的、継続的なキャリア教育プログラム創出・改善、そのためのツール、仕組み、◇世代・学校種を超えた相互啓発に資する交流の場
 - ③ 主にキャリア教育の「充実期」における、◇スタッフの専門性向上の取組み、◇キャリア教育プログラムの評価・振返り、◇以上の機能を統合した校内、地域全体それぞれのキャリア教育支援基盤

等がとりわけ重要であることを確認。《別紙2参照》
- キャリア教育推進の主体や、学校種・学科等の特徴を踏まえた課題の明確化に努めつつ、

これら資源、環境の計画的整備を図ることがまずもって重要。

Ⅲ キャリア教育推進を担う人材像

- 上記Ⅱで分析したキャリア教育推進の資源にあつて、「人材」は最も中核的なもの。
- キャリア教育推進に関わる役割・機能とこれを担う人材像について、立ち位置（学校内外）、対象（対組織・対生徒）により、大きく以下の5つに区分可能（今般の好事例調査で把握された「メインプレーヤー」も、基本的に以下の分類のいずれかに該当）、相互に有機的関係を構築し、総がかりになって若者に能動的に働きかけを行うことが期待。《別紙3参照》
 - ①「生徒のキャリア形成を意識したキャリア教育場面における実践的な指導」【学校内（教員が担い手として想定）、主に対生徒】
 - ②「キャリア教育の推進力・突破力を備えたリーダーシップの発揮」【学校内（校長等管理職が担い手として想定）、主に対組織】
 - ③「キャリア教育推進に係るコーディネート」【学校・外部をつなぐ、主に対組織】
 - ④「学校教育場面で個々の生徒を支援するキャリア・コンサルティング」【学校外、主に対生徒】
→キャリア・コンサルタント能力評価体系では熟練レベルに相当（標準レベルも参画可能）
 - ⑤「キャリア教育推進に係る専門的助言・指導」【学校外、主に対組織】
→キャリア・コンサルタント能力評価体系では指導レベルに相当
- 各人材像ごとに、求められる資質、知見、技能等の能力要件のポイントは別紙4のとおり。
→平成22年度新規事業「キャリア教育専門人材養成事業」のプログラム、自治体、学校等が独自に展開する研修事業等に反映すること、キャリア・コンサルタントの自己研鑽の目標となることを期待

Ⅳ キャリア教育の成果把握の視点・指標

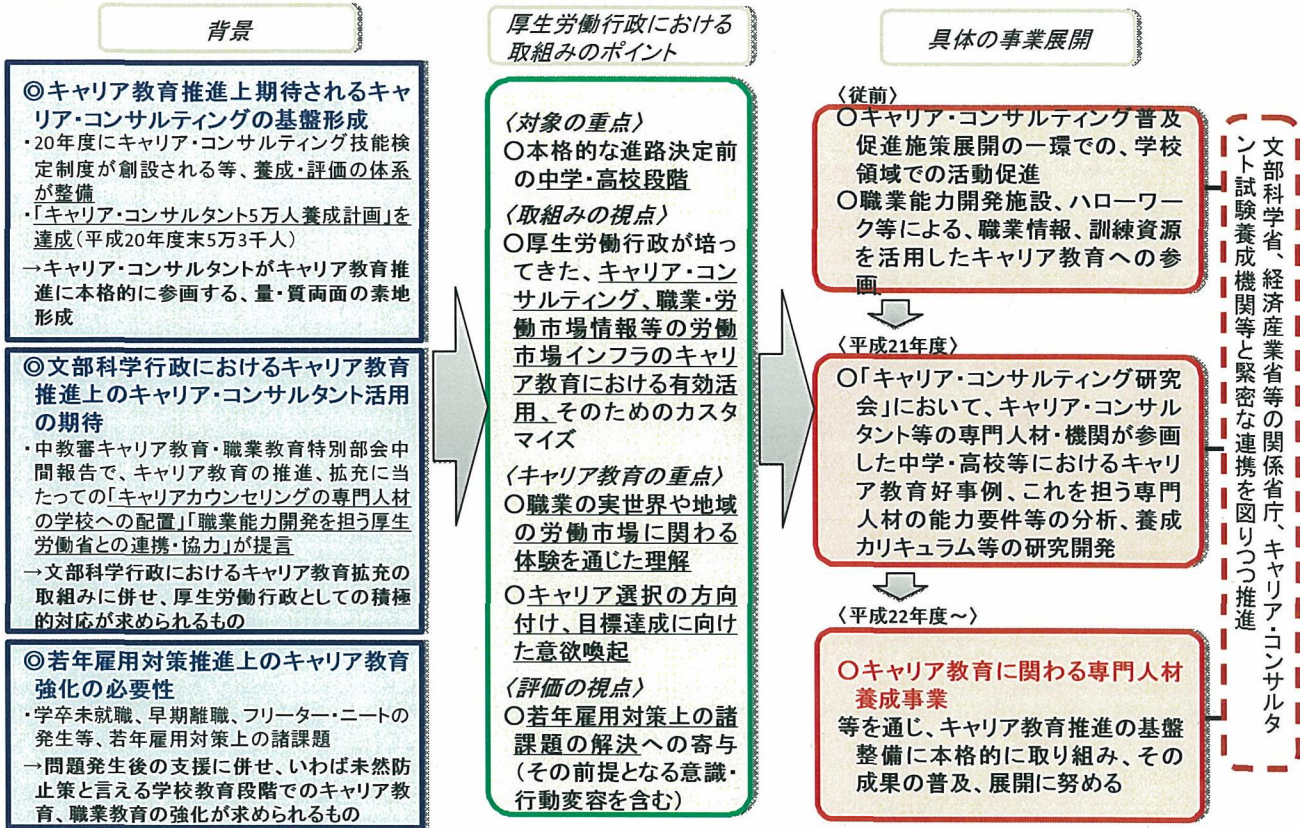
- キャリア教育の成果把握については、これまで十分な概念整理や具体的な指標等の確立には至っていないが、様々な政策・事業について、可能な限り定量的な評価とこれに基づく成果・課題の説明責任全うが求められており、特に「キャリア教育推進に係る専門アドバイザー」にとって、キャリア教育プログラムの成果把握、これを踏まえたPDCAシステムの導入・運用等は、期待される中心的役割であり、キャリア教育の目的、実施形態、局面等に応じた適切な評価方法が開発され、これら専門人材により的確に活用されることが期待。
- キャリア教育の目的、実施主体、形態、学生・生徒の属性、時間軸等に応じ、各学校等のキャリア教育の推進主体が適切な定量的評価指標を選択し、これと総合的・定性的評価との組合せにより、キャリア教育プログラムの適切な評価を行うべきもの。
- その際、具体的な成果把握の指標、手法として、①生徒の意識・日常的行動変化（◇生徒の満足度、気づき◇意識変化◇行動変容◇能力・コンピテンシー）、②生徒の学校内の中期的行動変化、③外部市場における変化（就職、定着等）、④プログラムそのものの成果に着目したもの、がそれぞれ考えられる。《別紙5参照》
→当省含む関係省庁、自治体、各学校の立場でのキャリア教育推進に当たり、キャリア教育の目標明確化、個々の生徒への効果的指導、PDCA運用に反映することが期待。

Ⅴ 今後の課題

- キャリア教育に関わるキャリア・コンサルタントの能力評価体系の整備
- キャリア・コンサルタント等の活動を支援する情報発信、リソースセンターその他の環境整備
- 教員養成におけるキャリア教育、キャリア・コンサルティングの位置づけ
- 産業界が求める人材像の明確化、キャリア教育への反映
- キャリア教育の成果評価の実践の積重ね、レベルアップ
- 大学等高等教育機関におけるキャリア・コンサルタントの養成・活動の促進
- キャリア教育の資源、成果のノート等の支援への反映

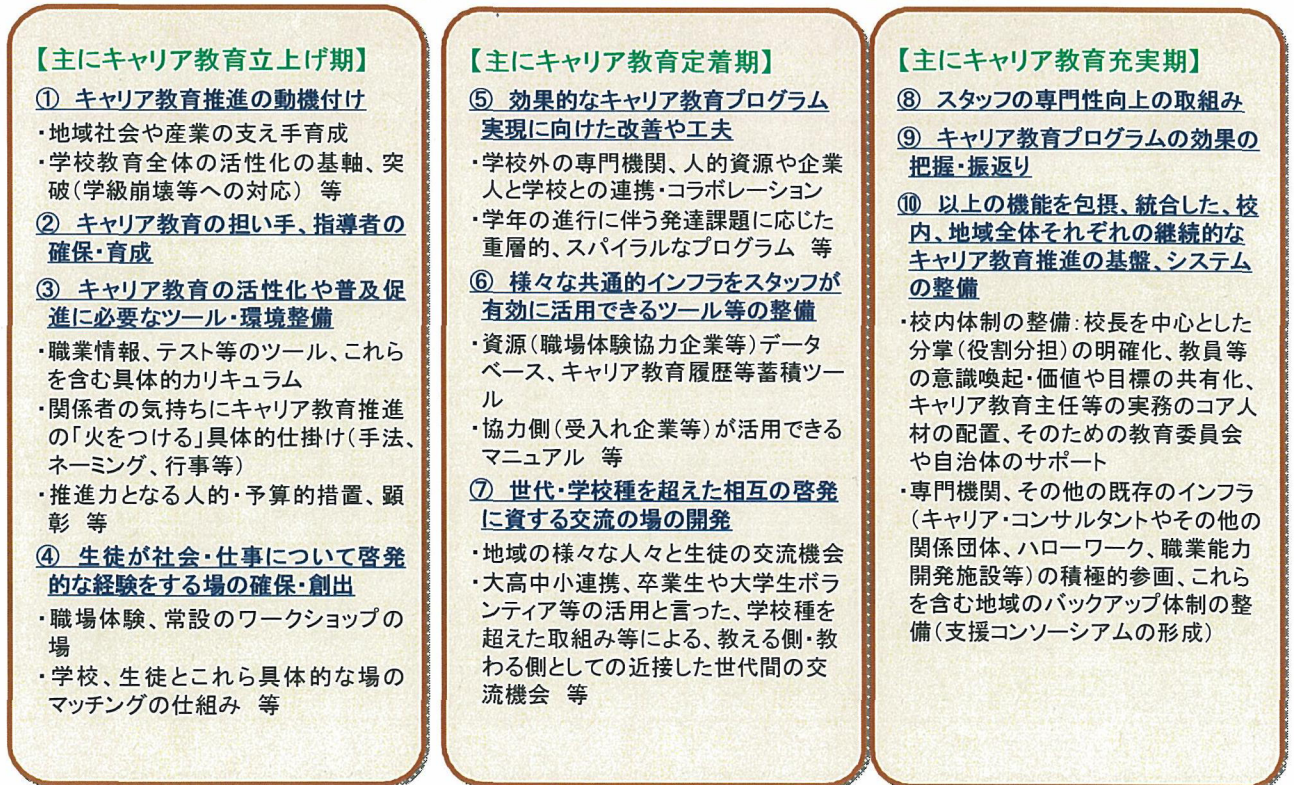
厚生労働行政におけるキャリア教育推進の取組みの方向性

(別紙1)



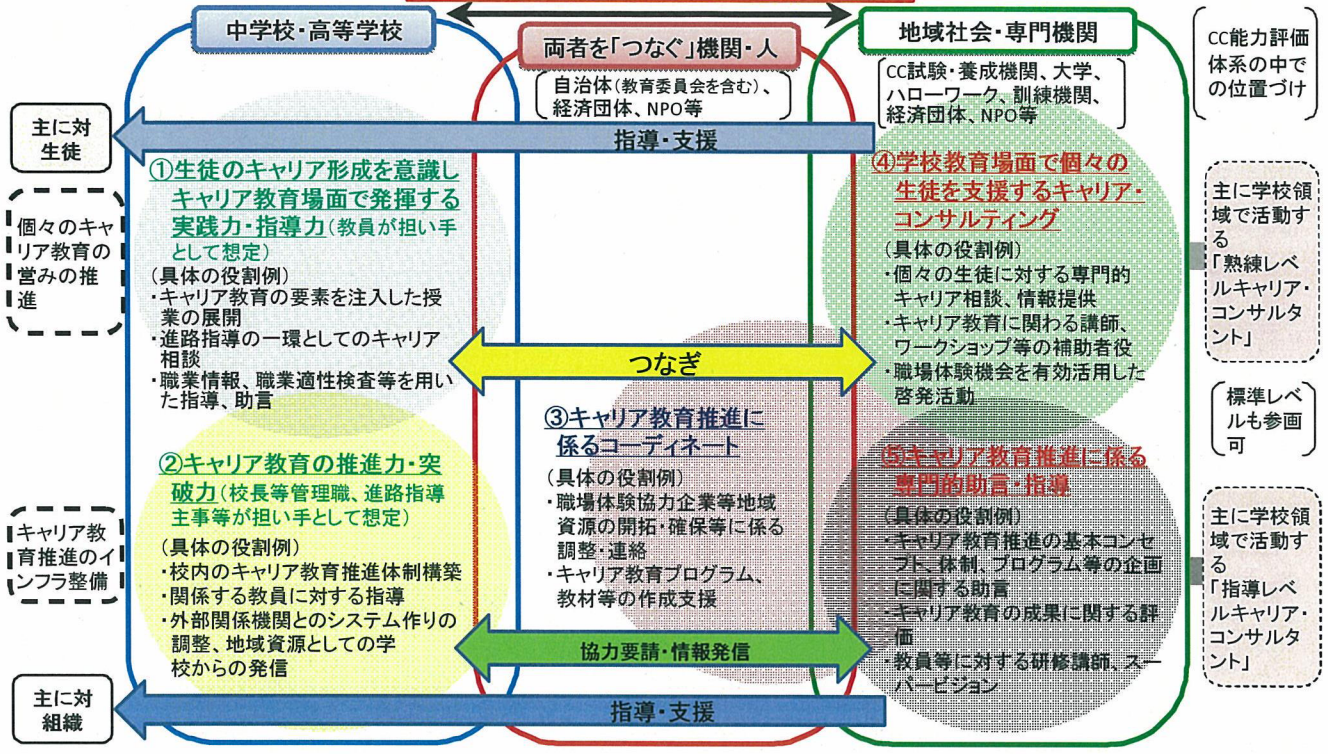
(別紙2)

キャリア教育推進の基盤となる主な事項



中学校・高等学校のキャリア教育推進に関わる人材の役割・機能のイメージ (別紙3)
 《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



キャリア教育推進人材に求められる資質、知見等の能力要件、養成プログラムのポイント (別紙4)

【能力要件のポイント】

《各人材イメージに共通して》

- キャリア教育、生徒の生きる力を培う教育に関する熱意、見識、発信力
- 関係(つながり)を構築する力
- これらを包摂したリーダーシップ等、経営人材にも通ずるようなコンピテンシー
- キャリア・コンサルティングに関わる基本的な知見、技能、姿勢
- キャリア教育に携わる前提となる、若年労働市場、若者を巡る社会環境、キャリア教育理論等に関する基本的理解
- キャリア教育に関わる上での(キャリア・コンサルタント、キャリアに関わる専門人材としての)基本的使命感、守秘義務等の倫理、自らの力量を限界を認識した上での適切な役割発揮に関する認識、向上心

《主に学校内の人材に関して》

- 地域、ひいては職業世界、経済活動との開明的な交流の姿勢
- 労働市場や産業界、組織運営等の実態に対する現実的理解
- 情報・ノウハウを提供されるだけでなく、学校側からも社会に情報・価値を発信できる相互的な関係構築能力
- 職業世界で求められる基礎的能力についての理解

《主に学校外の人材に関して》

- 学校教育制度(教育課程・カリキュラム)・文化、青少年自立支援施策への知悉
- 青少年の年代に応じた発達課題に係る基本理解

《主に対組織の支援の役割を担う人材に関して》

- 学校、企業やその団体等、関係する機関の有する資源、行動原理に関する基本的理解、具体的なネットワーク
- 他のキャリア教育推進に関わる人材に対しスーパービジョンや日常的な指導・助言ができる、キャリア・コンサルタントとしての力量、指導能力
- 職場体験活動等の事業スキームを構築し、説得性をもって運用する組織運営・調整能力
- キャリア教育の成果を多面的に評価し、これをPDCAに反映する知識・技能

《主に対生徒の支援を担う人材に関して》

- ハイリスク層の見立て、これら者に対するメンタル面の支援、家族関係に着目した支援を含む特に濃密なアプローチを行う知識・技能
- ジョブ・カード等を活用し、支援のプロセスを蓄積・整理するとともに、生徒の気づき、後押しに結びつける知識・技能
- 子ども・若者文化への理解、ユーモア、機転、表現方法等の創意
- 学習目標、進路・科目選択等について具体的な助言ができるだけの知識・技能

【標準・熟練キャリア・コンサルタントを対象とした養成プログラムのポイント】

- 教育課程、カリキュラムを含めた学校教育制度総論
- 青少年の自立支援、就職支援に関わる施策、制度総論
- キャリア教育の目標、体系
- 青少年の発達に係る主要な理論
- 青少年の発達課題を踏まえたカウンセリング、ガイダンスの具体的展開上の留意点
- 青少年を対象とした職業情報、テスト理論
- 中学生・高校生を対象としたキャリア教育プログラム開発、運用の実践
- キャリア教育の評価理論等

キャリア教育の成果把握の視点軸・考え得る指標(例)について

(別紙5)

※以下は定量的観点からの成果把握・評価の視点等を中心に整理したもののだが、これ以外に関係者による定性的な成果把握・評価があり得るもの。キャリア教育の目的等に応じ、適宜、実施主体が各指標の選択を行うものと考えられるもの。

