

## は し が き

国立教育政策研究所では、所の研究成果を教育現場をはじめとして広く普及し、教育指導法の改善や教員の資質向上などに役立てていただくという趣旨により、平成2年より教育研究公開シンポジウムを開催している。

今回の第26回教育研究公開シンポジウムは、「キャリア教育への招待」というテーマにより、東京で開催した。

文部科学省は、キャリア教育の推進に関する総合的研究協力者会議を開催し、平成16年に「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために」と題した報告書を公表した。内閣府は、平成19年5月に「キャリア教育等推進プラン」を策定している。

国立教育政策研究所においては、平成15年度から17年度にかけて「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究」を実施してきた。

このたびのシンポジウムは、当研究所のキャリア教育に関する研究成果を報告すると同時に、キャリア教育の実践的な事例を紹介しながら、キャリア教育に関する議論を一層深めるためのパネルディスカッションを実施したものである。

当日は、関東地区の教育関係者を中心に約100名が参加した。

本報告書は、このシンポジウムにおける報告及び討論の内容をまとめたものである。学校での指導などに生かしていただければ幸いである。

平成20年3月

国立教育政策研究所長  
近藤 信 司

# 目次

はしがき

【ご挨拶】	7
近藤信司(国立教育政策研究所長)	
【第一部】キャリア教育の現状と課題	11
(1)初等中等教育におけるキャリア教育の現状と課題	12
宮下和己(国立教育政策研究所生徒指導研究センター 総括研究官)	
(2)大学のキャリア教育の現状と課題	19
桐村晋次(法政大学キャリアデザイン学部 教授)	
(3)児童・生徒・大学生のキャリア意識について	32
立田慶裕(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官)	
(4)家庭におけるキャリア教育の可能性	41
笹井宏益(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官)	
【第二部】新たなキャリア教育の実践に向けて	49
(1)地域連携学校教育による子どもの起業家教育	50
関 隆晴(大阪教育大学教職教育研究開発センター 教授)	
(2)学びから始めるキャリア教育～プロジェクト・ベース学習(PBL)の適用～	59
上杉賢士(千葉大学大学院教育学研究科 教授)	
(3)産業社会からの要請の変化と対応	69
小杉礼子(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員)	
【第三部】パネルディスカッション	79
コーディネーター 山田兼尚(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 前部長)	
パネリスト	
関 隆晴	
上杉賢士	
小杉礼子	
宮下和己	
立田慶裕	

プログラム

第26回

【教育研究公開シンポジウム】

キャリア教育への招待

ご挨拶

---

近藤信司

(国立教育政策研究所長)

## ご挨拶

近藤 信司 (国立教育政策研究所長)

国立教育政策研究所長の近藤信司と申します。第26回教育研究公開シンポジウムの開会にあたり、ひとことご挨拶申し上げます。

教育研究公開シンポジウムは、私ども国立教育政策研究所の研究成果を直接教育現場や一般市民に還元し、教育指導法の改善及び教員の資質向上に資する目的により、平成2年度から開催しているものです。このたびは第26回目のシンポジウムとなります。

本日のシンポジウムのテーマであるキャリア教育は、これからの教育改革における重要な施策の一つと考えています。

近年は経済構造の変化や雇用形態の多様化などが進んでおり、いわゆる非正規雇用の増大など、就職をめぐる環境が大きく変化してきています。また、いったん就職しても早期に離職したり、進学も就職も決まらないまま卒業する若者の存在が社会的に大きな問題になってきています。

こういった状況の中で、望ましい職業観、倫理観や職業に関する知識・技能を身に付けるとともに、自らの個性を理解し、主体的に進路を選択する能力や態度を育てるキャリア教育が、ますます重要な時代になってきていると認識しています。

文部科学省においては、平成16年にキャリア教育の推進に関する研究協力者会議の報告書を公表し、様々な施策を講じてきました。現在は、中央教育審議会生涯学習分科会においても、このキャリア教育を視野に入れた議論が進められていると承知しています。また、政府においてもキャリア教育等推進会議を開催し、今年の5月には「キャリア教育等推進プラン」を公表しており、国を挙げて、キャリア教育について、あるいは若者たちの様々な問題についての施策を講じてきているところです。

このような国の動向を受け、国立教育政策研究所におきましては、平成15年度から17年度にかけて、子どもから成人までを研究対象としたキャリア概念の発達過程を追いながら、その発達を個人と社会の相互作用の視点でとらえ、社会から個人への支援として何が求められているのかを明らかにしようとする政策課題リ

サーチ研究「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究」を行ってきたところです。

本日はこの研究の一環として、調査研究の成果の報告を行いますとともに、キャリア教育の実践事例を紹介し、またパネルディスカッションを通じて、キャリア教育に関する議論を一層深めていただけたらと念じております。

調査研究に当たりましては、私ども研究所のメンバーに加えまして、外部の研究者として、法政大学キャリアデザイン学部の桐村晋次先生にご参加いただきましたが、本日のシンポジウムではさらに大阪教育大学の関隆晴先生、千葉大学の上杉賢士先生、そして独立行政法人労働政策研究・研修機構の小杉礼子先生にもご参加いただくことができました。各先生方にはご多忙の中をご協力いただき、御礼を申し上げます。

それぞれの先生方から忌憚のないご意見をいただき、本日のシンポジウムが、お集まりの皆様にとって実りの多い内容になることを祈りますとともに、キャリア教育の理論や実践、研究と施策をより充実・発展させることにつなげ、子どもたちをはじめ、青年、成人、職業人の生涯学習活動の活性化への寄与を願って、ご挨拶とさせていただきます。



キャリア教育の  
現状と課題 第一部

- 
- (1) 初等中等教育におけるキャリア教育の現状と課題  
宮下和己(国立教育政策研究所生徒指導研究センター 総括研究官)
- (2) 大学のキャリア教育の現状と課題  
桐村晋次(法政大学キャリアデザイン学部 教授)
- (3) 児童・生徒・大学生のキャリア意識について  
立田慶裕(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官)
- (4) 家庭におけるキャリア教育の可能性  
笹井宏益(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官)

## (1) 初等中等教育におけるキャリア教育の現状と課題

宮下和己

(国立教育政策研究所生徒指導研究センター 総括研究官)

本日は、総括研究官ということでこの場に立っておりますが、私は文部科学省でキャリア教育担当の生徒指導調査官、中学校と高等学校の特別活動の教科調査官も併任しております。そういうこともあって、本日は、やや施策的なことにも触れてみたいと思います。なお、生涯を通じてのキャリア教育のトップバッターということで、私の分担は初等中等教育です。幼稚園から高等学校までを初等中等教育ということでカバーしています。限られた時間の中でその全てを話すことはできませんので、後にいくつかキーワードを紹介しています。こういったことに興味を持っていただければと思います。

また、平成11年以降の「キャリア教育に関連する主な報告書・施策等」を一覧表にいたしました。左欄が文部科学省関連で、右欄には国および他省の施策を掲載しています。表中、上から2番めに「平成11年12月中央教育審議会答申、初等中等教育と高等教育との接続の改善について」という項目があります。これは、「接続答申」という略称で呼ばれているものですが、文部科学省関連の文書の中で初めて「キャリア教育」が出た、出発点といえるものです。これまで続いているキャリア教育の課題が、その中で初めて書かれたということになるのですが、題目は「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」となっています。実は、

この答申の主題は、大学の入試改善だったのです。また、最近では、高・大連携のように「連携」という言葉が普通に使われるようになりましたが、このことをテーマにしたものでした。そして、この第6章「学校教育と職業生活の接続の改善」でキャリア教育が取り上げられました。この当時(私はまだ地方の教育委員会に在籍中でした)、フリー



図表1 1 キャリア教育に関連する主な報告書・施策等(平成11年以降)

文部科学省関係	国・他省関係
<p>○平成11年3月 「中学校における進路指導に関する総合的実態調査」報告書</p> <p>○平成11年12月 中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」 「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」 学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある。</p> <p>○平成13年2月 「高校生の就職問題に関する検討会議」報告</p> <p>○平成14年3月 「高卒者の職業生活の移行に関する研究」報告(厚生労働省と設置)</p> <p>○平成14年11月 「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(国立教育政策研究所生徒指導研究センター) 「職業観・勤労観」は、職業や勤労についての知識・理解及びそれらが人生で果たす意義や役割についての個人個人の認識であり、職業・勤労に対する見方・考え方、態度等を内容とする価値観である。その意味で、職業・勤労を媒体とした人生観ともいべきものであって、人が職業や勤労を通してどのような生き方を選択するかを基準となり、また、その後の生活によりよく適応するための基盤となるものである。</p> <p>○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 ・キャリア 個人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連続及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積 ・キャリア教育 「キャリア」概念に基づき「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」 総括には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」</p> <p>○平成16年2月 「専門高校等における『日本版デュアルシステム』に関する調査研究協力者会議」報告</p> <p>○平成17年10月 中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」</p> <p>○平成17年11月 「キャリア・スタート・ウィーク・キャンペーン」開始 「職場体験ガイド」</p> <p>○平成18年1月 「教育改革のための重点行動計画」</p> <p>○平成18年2月 中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会「審議経過報告」</p> <p>○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(実施時期平成17年2月)」 (日本進路指導協会 文部科学省委託)</p> <p>○平成18年11月 職場体験チャレンジ月間「大人へ一歩、社会へ進む。」 「小学校・中学校・高等学校『キャリア教育推進の平引き』」 「高等学校におけるキャリア教育の推進に関する調査研究協力者会議」報告</p> <p>○平成18年12月 教育基本法の改正</p> <p>○平成19年3月 「インターンシップ等の充実・改善に向けた調査研究報告書」(国立教育政策研究所生徒指導研究センター)</p> <p>○平成19年6月 学校教育法等の改正</p>	<p>○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「キャリア形成の現状と支援政策の展開」(厚生労働省)</p> <p>○平成15年6月 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」 「若者自立・挑戦プラン」 (文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府)</p> <p>○平成15年12月 「青少年育成施策大綱」(内閣府)</p> <p>○平成16年6月 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」 「若者自立・挑戦プランの更なる強化」</p> <p>○平成16年12月 「少子化対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について(子ども・子育て応援プラン)」 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」</p> <p>○平成17年6月 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」</p> <p>○平成17年9月 「若者の人間力を高めるための国民宣言」</p> <p>○平成17年10月 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の強化</p> <p>○平成18年1月 「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン(改訂版)」</p> <p>○平成18年7月 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」</p> <p>○平成19年4月～ 「再チャレンジ支援」</p> <p>○平成19年5月 「キャリア教育等推進プラン」(内閣府)</p> <p>○平成19年6月 「社会総がかりで教育再生を、第二次報告」(教育再生会議) 「経済財政改革の基本方針2007」</p>

国立教育政策研究所生徒指導研究センター 総括研究官 宮下和己 19.7.9.

ターやニート(この言葉はまだ使われていなかったのですが) こうした若者の問題が非常に顕著になってきた時期だったのです。学校がキャリア教育に取り組み始めたのは、社会の側からの要請がまずあったからではないかと、私は思っています。

## 1. 「キャリア教育」をめぐるさまざまな状況

### (1) 小学校、中学校、高等学校、大学の進路状況の変化

「就職状況」「フリーター」「ニート」「離職率」「失業率」といったいくつかのキーワードがあります。就職して3年以内の離職率「7・5・3」はよく言われることですが、おそらく現在、大学卒業後の離職率は3・5割くらいになっているのではないかと思います。

このような社会の状況変化から、教育に対してキャリア教育の要請が起こったと考えることができます。しかし、私があえて申し上げたいのは、それ以上に教育の側からの要請の中でのキャリア教育です。最初のきっかけとなったのは、社会からの要請であったかもしれないけれど、教育の側からの要請を私たちがどう受け止めていくかということが、教育に携わる者、特にキャリア教育に携わる者の課題だと思います。

### (2) 小1プロブレム、中1ギャップ、高1...、大学1...、社会人1...

これまでは、「はい、小学校終わりました。次、中学校、よろしく」。中学校は中学校で「高校入試をとにかくがんばって」。高校では「では、大学進学か就職か」という、いかにもバトンタッチ方式の教育が行われていたのではないかと。そんな中で、幼稚園から小学校に入学した子どもたちの中には、授業中に座ってられない子どもたちがいるような事態(小1プロブレム)が生じたり、不登校の子どもたちが最も多くなるいわゆる中1ギャップの時代を迎えているのです。また、中途退学者の約半分は、高校1年生のときに学校を辞めています。さらに、大学に入ってから若者たちの状況、あるいは社会人1年生の課題ということもあるでしょう。

このような「接続」の中での課題への取り組みにあたっては、結果的には社会の中で生きていくためにどのような力を身に付けなければならないかということ、学校から社会への接続という最終的な場面にどう立ち向かっていけるか、そのために子どもたちをどう育成していくかということが大切ではないでしょうか。

中央教育審議会教育課程部会では、学習指導要領の改善への協議を進めていま

す。私なりの捉え方からすると、今回の改訂にあたってのひとつの柱になるのは、「社会的自立」ということではないかと思っています。社会的な自立ということに対して、教育が果たさなくてはならない役割の一つとしてキャリア教育が果たすべきことがあるのではないかと思います。

### (3) 学ぶことの意義

キャリア教育というと、つい体験活動のみと結びつけられ、それでは学力の問題はどうなるのか、ということがあります。最近は新聞などでよく取り上げられているのでご存じかもしれませんが、いわゆる習得型、基礎・基本の学力をつける学力、それから総合的な学習の時間を代表とする課題を探究する探究型の学力、その間に、よくPISA型の学力と言われる活用型の学力があります。つまり、得た基礎・基本的な学力を社会の中で生きていくために使えるようになる力というか、そういう意味での活用型の学力が、今、問われているのです。それが本来の、いわゆる「学力とは何なのか」という議論と結びついてます。中央教育審議会の中でも「人間力」という言葉が出ていますが、社会の中で生きていく力、そういった総合的な力を育成する教育とは一体何なのか、ということ議論しなくてはなりません。

そんな中で、キャリア教育はどうあるべきなのでしょう。

図表1-2は、文部科学省が日本進路指導協会に委託して行われた調査です。中学校、高等学校の卒業生に、「在校時、自分の将来の生き方や進路について考えるため、どのようなことを指導してほしいですか。当てはまるものすべてにしてください」という質問をしました。

図表1-2 「卒業生調査(調査対象:前年度卒業生[平成16年3月卒業]から抽出)」

「在校時、自分の将来の生き方や進路について考えるため、どのようなことを指導してほしいですか。(複数回答)」  
(上位3つを網がけ)

質問項目	中学校	高等学校	職業系学科
自分の個性や適性を考える学習	50.9	55.8	55.6
上級学校の教育内容や特色	32.9	18.6	10.5
産業や職業の種類や内容	24.5	33.4	34.8
学ぶことや働くことの意義や目的	22.8	25.6	27.1
進路選択の考え方や方法	37.3	37.3	34.8
進路に関する情報の入手方法とその利用の仕方	26.4	29.8	31.2
進路相談の方法や内容	10.3	12.7	11.7
将来の生き方や人生設計	21.3	25.5	24.1
社会人に必要なモラルやマナー(高のみ)		36.6	41.2
上級学校や企業への合格・採用の可能性	29.8	16.5	16.0
その他	5.0	5.1	5.5



結果を見ると、「自分の個性や適性を考える学習」ということが一番上位にあります。一番上にある項目についてつけてしまう傾向がなげにしもあらずとはいえず、複数回答で中学校も高等学校でも、半分以上の生徒がこれにつけるのです。これについては、高等学校や中学校の進路指導主事の先生方とお話すると、「自分たちは、今までこれだけの進路指導をやってきているのに何でこんな結果しか出ないのか」ということが出てきます。

さらに言えば、10年ほど前に同じ調査をやっているのですが、中学校も高等学校も結果はほとんど変わっていません。上位にくる項目の順番もパーセンテージもほとんど同じです。つまり、それまでの中学校、高等学校における進路指導のさまざまな課題が、先生方のご努力にもかかわらずなかなか改善されてこなかったということがいえます。このことは、ひとつの問題提起として、私たちは受け止めざるを得ないのではないかと思います。

図表1 3は、高等学校3年生に聞いた生徒調査「将来の生き方や進路にかかわる体験活動の状況」です。

図表1 3 生徒調査「将来の生き方や進路にかかわる体験活動の状況」

(調査対象：平成17年度高校3年生から抽出)

(%)

質問項目	普通科	職業系学科
産業や職業についての調査	22.7	22.0
職場の見学	25.9	45.2
インターンシップ	16.1	57.5
オープンキャンパス	64.9	36.0
インタビュー活動	10.4	6.2
社会人などの講話・講演	23.3	31.9
卒業生の体験発表会	21.8	28.8
上記の活動をしなかった	12.1	5.4
その他	4.2	3.9

直接生徒に聞いた調査ですから、実際にやっけていても、やっけていなかったと答えるケースがあったかもしれません。さまざまな分析ができると思いますが、「上記の活動をしなかった」という項目が、普通科の生徒で12.1%とあります。つまり、進路指導の啓発的な活動について、すべての項目をやっけていないと答えてしまう子どもたちが、それだけいるということです。

ちなみに文部科学省の調査によれば、49.1%の高等学校の普通科でインターンシップをやっけていているという調査結果が出ています。「もう2校に1校はやっけている」と思われるかもしれませんが、実は高等学校でインターンシップを行うのは、

たいてい希望者に対してのみで、全員というわけではありません。ですから、実際に「在校時にインターンシップを体験しましたか」と聞くと、普通科では13.7%しか体験したと答えません。これが実際の状況です。

つまり私どもが中学校、高等学校での進路指導のさまざまな課題を考えたとき、「発達段階に応じて」ということが極めて重要なのですが、さらに小学校あるいは幼稚園から発達段階に応じて、どのような教育をしていけばいいのかという中で、キャリア教育も考えていかなければならないと思います。

## 2. キャリア教育の推進に向けて

本日は、皆さん共通の言葉として「キャリア教育」が使われています。例えば、「進路指導」という言葉を共通語として使えたのかということ、なかなかそうはいきません。「進路指導」という言葉は、中学校と高等学校だけの話ではないかということになっているかもしれません。私たちは、「キャリア教育」という共通の言葉を通じて、子どもたちが将来社会的に自立できるようにしようという、いわば共通の意識を持てる単語、言葉になるのではないかという期待を持っているわけなのです。

### (1)「教育」をめぐる動き

キャリア教育が学習指導要領にあるやなしやということ、学校関係の方々に聞かれます。しかし、私どもは今、現行の学習指導要領の上でキャリア教育を進めています。それがなぜ必要なのかというのは、目の前にいる子どもたちの現状を見れば明らかだからです。その上で、先だって教育基本法の改正がありました。それに従って学校教育法の改正もありました。改正をしたのには、いろいろな理由があるわけですが、これによって教育の目的、目標が明確になりました。「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」という文言が教育基本法に明確に書かれています。

### 教育基本法(平成18年12月22日改正公布、施行)

#### 教育の目標(第二条二)

「個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、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」

#### 学校、家庭及び地域住民等の相互の連携協力(第十三条)

「学校、家庭及び地域住民その他の関係者は、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚するとともに、相互の連携及び協力に努めるものとする。」

今回の学校教育法の改正の特徴は何かというと、義務教育の目標というのが初めて書かれたことです。今までは小学校、中学校、高等学校と学校ごとに分けてしか書かれていませんでした。今回は、小学校と中学校9年間を通しての義務教育の目標ということが、初めて書かれたということになるわけです。

#### 学校教育法の改正

・義務教育の目標（第二章第21条関係）「一 学校内外における社会的活動を促進し、自主、自律及び協同の精神、規範意識、公正な判断力並びに公共の精神に基づき主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。」

「十 職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと。」

・高等学校（第六章第50条）「高等学校は、中学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて、高度な普通教育及び専門教育を施すことを目的とする。」

（第51条関係）「二 社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な知識、技術及び技能を習得させること。」

ちなみに高等学校については、「高等学校は、中学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて」、この「進路に応じて」という文言は、もともとは入っていませんでした。以上のように、目的、目標が明確にされて、今さまざまな議論がされているところです。日本のこれからの教育を考える時、キャリア教育がその中での1つの役割を果たしていけるのではないかとということで、ご提案をさせていただければと思います。

## (2)大学のキャリア教育の現状と課題

桐村晋次

(法政大学キャリアデザイン学部 教授)

### 1.前史 キャリア形成支援をめぐる議論と試み

私にとっては、2001年がキャリア教育が大学で本格的に関心を持たれた年と考えています。この年に、日本私立大学連盟から「大学教育と就職支援 大学の改革に向けて」という調査資料が出されました。大学の環境の変化と、大学生の変化に対応して、こういう問題が大事だろうということで、大学の先生方がまとめたものです。なかなか読み応えのある内容となっています。

例えば、「即戦力」について、「企業は、大学に専門学校的なスキルや資格を求めているわけではなく、身につけるのに時間がかかる能力で、しかも入社時に備わっていなければ仕事を教えることすらできない能力、すなわち論理的思考能力とコミュニケーション能力のことを即戦力といっているのである」ということが正確に書かれていて、私はかなり勉強された内容だろうと思います。

日経連が経団連と統合する前ですが、エンプロイアビリティの研究が進みました。エンプロイアビリティというのは、1980年代にアメリカで出てきた言葉です。1980年代、日本の産業は非常に順調に伸び、猛烈な輸出攻勢をかけていました。いま私が大学院で担当している男性は60歳近い年代なのですが、彼はちょうどそのころアメリカに駐在していたそうです。当時は、日々、日本の商品がどんどん増えていって、アメリカの産業界はどうなるんだろうかという状況にあったということです。そのぐらいのスピードで日本の産業は伸びていきました。今の中国と日本との関係のようなものかもしれません。そのことによって、アメリカの企業はダウンサイジングという戦略を取りました。規模を縮小して、レイオフをしたのです。もともとアメリカでは、職場のモチベーションを高めるために、人間関係論や行動科学の研究成果を取り入れ、労使関係にも配慮していたのですが、それが崩れ始めてきました。その代わりに、企業と個人の社会契約の一環としてエンプロイアビリティ、他の企業でも通用する力を身に付ける能力開発の支援をしようということが出てきました。

1990年代に入ると、アメリカの景気は、IT産業を中心に盛り返してきま

す。しかし、そのころになるとヨーロッパに1980年代のアメリカと同じような現象が起こり、このときは若者の失業問題が同時に出てきました。1990年代後半に入って、それが日本にも飛び火してきたということなのです。

そのことを踏まえて、日経連の教育特別委員会でこの問題の検討に入りました。1999年にエンプロイアビリティの研究会が行われ、私もメンバーでしたが、そこでまず、日本流のエンプロイアビリティの定義をしました。現在、日本で使われているエンプロイアビリティはその定義によっています。

定義の設定に続いて、エンプロイアビリティを生かすための産学連携教育をどのようにするかという部会ができました。当時、企業の役員であった私が、この部会の座長を務め、大学、大学院における社会人教育の提案と、大学に自分の生き方や働き方を教えるキャリア教育を早急に取り入れるべきであるという提案を行いました。

長い間の高学歴化の進展によって、高学歴化のいい点とともに、弊害もたくさん出てきています。日本の高学歴化が抱える問題が、産業界に与える影響は小さくありません。

例えば、教えてもらってそれを覚える、先生が問題を出してそれに正解がある、という教え方を大学でもやっています。しかし、社会に出ると、まず何が問題なのか分かりません。正解が全くない中で、正解らしいものを探しながらやっていくというのが社会なのです。そこに大きな違いがあります。22~23歳まで、勉強というよりはトレーニング、そういう訓練を繰り返してきましたから、自分で問題を考えると、答えがない問題を出すと、どうしていいか分からないという学生がどんどん増えてきました。そのことに対する危機感から、自立する人間をつくるにはどうしたらいいかという検討をしました。

その後も大学に対して、日経連(今の経団連)では、いろいろな提案をしています。このキャリア教育については、大学に補助金を出すのではなく、学生個人にお金を渡して、いい大学のキャリア教育を学生たちが聞きに行き、そこにパウチャーを置いてくる、ということによって学校間の競争を広めようということを3年間提言していますが、なかな



か広がっていきません。しかし、これはしつこく続けていかなければならない課題の1つだと思います。

## 2. キャリア教育の実践

ここに紹介するデータは、法政大学大学院・経営学研究科キャリアデザイン学専攻で調査した、キャリア支援・キャリア教育への取り組み状況です。2006年10月、約300校の大学から得た情報です。

図表2-1「キャリア支援・キャリア教育への取り組み状況」では、「既に取り組んでいる」という回答が全体の64.2%となっています。しかし、これはあらゆる形のキャリア教育ですから、キャリアセンター、就職部が中心になっているものも相当程度含まれている可能性があります。

図表2-2「低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育の取り組み開始年度」を見ると、2000年代に入って急激に増えて、この数年に増えているということが分かります。つまり2000年を境にして、日経連が答申を出した2001年、2002年のころから徐々に増えてきたというふうに考えられます。

図表2-3は、「低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育に取り組み始めた背景」ですが、これについては常識的な線が出ています。

図表2-4は、これが今日のキャリア教育の実態を表しているものではないかと思います。就職部・キャリアセンターが中心になってやっているところが82.8%、大学教員が中心になってやっているところが29.1%、特別に大学のトップに直結した組織がやっているところが6.5%、これが実態だろうと思います。ただ、こういう動きは刻々と変わっていますから、教員組織のかかわる問題は、現在はこれよりも増えていると思います。1~2年もすると、この数字は大きく変わると思います。

### (1) 法政大学キャリアデザイン学部(2003年開設)

#### ●学部の概要

法政大学は、学部の再編の一環としていろいろ検討した結果、2003年にキャリアデザイン学部を立ち上げました。当時は、私は学内にはいませんでしたが、開設の準備段階からかかわっていました。

学部は、経営、教育、文化コミュニティ(歴史文化・博物館学・図書館学など)の3つの分野が合体してできあがったものとお考えください。

図表2-1 キャリア支援・キャリア教育への取り組み状況

	件数	%	既に取り組んでいる	今後取り組む予定である	今のところ、取り組む予定はない	無回答
全体	307	100.0	197 64.2	64 20.8	46 15.0	0 0.0
【設置主体】						
国立、公立	64	100.0	53.1	18.8	28.1	0.0
私立	242	100.0	67.4	21.1	11.6	0.0
【設立年度】						
1949年以前	119	100.0	64.7	19.3	16.0	0.0
1950年～1979年	86	100.0	69.8	16.3	14.0	0.0
1980年以降に短大から転換または新設	98	100.0	58.2	26.5	15.3	0.0
【学部学生数】						
2千人未満	135	100.0	53.3	22.2	24.4	0.0
2千人以上、5千人未満	81	100.0	67.9	24.7	7.4	0.0
5千人以上、1万人未満	55	100.0	74.5	18.2	7.3	0.0
1万人以上	33	100.0	81.8	9.1	9.1	0.0
【一般入試以外の入学者の割合】						
10%未満	42	100.0	50.0	26.2	23.8	0.0
10%以上、30%未満	81	100.0	64.2	18.5	17.3	0.0
30%以上	160	100.0	67.5	19.4	13.1	0.0
【学部構成】						
総合大学	80	100.0	67.5	22.5	10.0	0.0
総合大学と専門単科大学の中間的な大学	104	100.0	67.3	25.0	7.7	0.0
専門単科大学	116	100.0	59.5	15.5	25.0	0.0
その他	4	100.0	75.0	0.0	25.0	0.0

図表2-2 低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育の取り組み開始年度

	全体			国立、公立	私立
	件数	%	累積%	%	%
～1999	13	6.6	6.6	8.8	6.1
2000	7	3.6	10.2	5.9	3.1
2001	15	7.6	17.8	8.8	7.4
2002	27	13.7	31.5	8.8	14.7
2003	29	14.7	46.2	11.8	15.3
2004	45	22.8	69.0	20.6	23.3
2005	48	24.4	93.4	26.5	23.9
無回答	13	6.6	100.0	8.8	6.1
合計	197	100.0	100.0	100.0	100.0

図表2-3 低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育に取り組み始めた背景（複数回答）

	全体		国立、公立	私立
	件数	%	n=46	n=214
全体	261	100.0	100.0	100.0
学生の就職状況が厳しくなってきたから	69	26.4	23.9	26.6
就職支援をより早期から始める必要がでてきたから	191	73.2	71.7	73.4
企業の即戦力志向に対応した職業能力の早期養成のため	77	29.5	28.3	29.4
就職時の雇用形態の多様化に対応するため	79	30.3	39.1	28.5
少子化時代に対応した入学者確保のため	157	60.2	52.2	61.7
就職活動に積極的に動かない学生が目立つようになってきたから	116	44.4	19.6	50.0
内定辞退者が目立つようになってきたから	2	0.8	0.0	0.9
早期に離職する学生が目立つようになってきたから	50	19.2	15.2	20.1
勉学に熱の入らない学生が目立つようになってきたから	80	30.7	30.4	30.8
その他	38	14.6	17.4	14.0
無回答	2	0.8	0.0	0.9

図表2-4 キャリア支援・キャリア教育の内容の企画主体（複数回答）

	件数	%	大学の経営企画に直結した組織	就職部・キャリアセンター	大学教育の検討・改善にかかわる教員組織	その他	無回答
			全体	261	100.0	17 6.5	216 82.8
【設置主体】							
国立、公立	46	100.0	6.5	65.2	39.1	13.0	6.5
私立	214	100.0	6.5	86.9	27.1	1.9	2.3

大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査報告書（2006年10月）  
法政大学大学院 経営学研究科 キャリアデザイン学専攻 担当：上西充子

図表2-5 キャリアに関するアンケート（本学部2年生 授業前後の比較 抜粋）

5.....とてもそうである 3.....どちらともいえない 1.....まったくそうではない  
4.....かなりそうである 2.....あまりそうではない

(注) 左欄：本学部2年生授業終了時  
右欄：本学部2年生授業開始時

質問項目	回答項目		5	4	3	2	1	計			
	%		%	%	%	%	%	%	人		
1 自分の将来の職業(進路)は、決まっていますか。	12%	10%	31%	29%	27%	21%	21%	7%	13%	189	
2 自分の将来の職業(進路)について、考えることがありますか。	61%	54%	32%	34%	5%	10%	1%	2%	1%	0%	189
3 自分の長所や適性について考えることがありますか。	37%	24%	47%	47%	14%	24%	2%	4%	0%	1%	188
4 自分の長所や適性について理解していると思いますか。	9%	8%	39%	29%	42%	41%	7%	18%	3%	4%	187
6 お互いの長所や適性について友達と話し合うことがありますか。	10%	8%	36%	25%	29%	24%	23%	29%	2%	14%	188
7 職業の種類や内容について理解していますか。	7%	4%	30%	26%	41%	41%	20%	26%	2%	3%	186
9 「仕事と人生」や「働くことの意味」について考えることがありますか。	29%	28%	55%	42%	12%	22%	4%	6%	0%	2%	188
10 「仕事と人生」や「働くことの意味」について友達と話し合うことがありますか。	14%	9%	39%	23%	24%	24%	20%	30%	3%	14%	189
11 これまでに家業の手伝いやアルバイトなど職業の経験をしたことがありますか。それはいつ頃、どんな仕事ですか。(具体的に「大学1年、コンビニの店員」というように回答してください)	78%	73%	16%	21%	3%	4%	1%	1%	1%	1%	176
12 自分の将来の職業(進路)を考えるために、職業の体験(アルバイト等)をしたいと思いませんか。	53%	63%	30%	23%	12%	8%	3%	3%	2%	2%	185
14 職業の選択や進路(就職、大学院進学)について親と話し合ったことがありますか。	33%	26%	34%	31%	18%	22%	8%	17%	6%	5%	189
15 職業の選択や進路(就職、大学院進学)について友達と話し合ったことがありますか。	32%	23%	47%	33%	17%	24%	4%	15%	0%	5%	189
16 将来の職業を考えて、学校の授業計画を立てていますか。	21%	22%	39%	36%	26%	24%	11%	15%	3%	3%	189
17 将来の職業を考えて、学校以外の場における学習計画を立てていますか。	16%	18%	34%	25%	28%	22%	16%	19%	5%	16%	188
18 国家資格や検定の資格を取る計画がありますか。	29%	37%	34%	30%	24%	18%	6%	8%	7%	7%	187
21 社会で活躍している人が如何にして自分の能力を高められたか、進路を開拓していったかを知りたいと思いませんか。	54%	60%	35%	27%	9%	7%	1%	3%	1%	3%	189
22 職業の選択や進路(就職、大学院進学)の専門家(キャリアカウンセラー等)から話を聞きたいと思いませんか。	28%	51%	42%	29%	22%	11%	5%	8%	2%	1%	189
23 フリーターもひとつの進路として考えられますか。	6%	9%	14%	14%	17%	23%	26%	25%	37%	29%	189
24 派遣社員もひとつの進路として考えられますか。	5%	13%	17%	20%	29%	30%	29%	23%	21%	14%	189
25 社会で活躍した人の伝記や自叙伝を読みたいと思いませんか。	19%	20%	45%	36%	27%	27%	7%	13%	2%	4%	188
26 職業の選択や進路(就職、大学院進学)について、先輩の話を聞きたいと思いませんか。	49%	46%	33%	38%	15%	11%	3%	4%	0%	1%	188
27 職業の選択や進路(就職、大学院進学)について、親や祖父母の話を聞きたいと思いませんか。	26%	18%	33%	31%	29%	34%	10%	12%	2%	5%	189

出典：法政大学キャリアデザイン学部紀要第2号2005年3月

●キャリア形成に関する学生の意識調査

図表2 5は2005年3月に法政大学の紀要に発表したものですが、キャリアデザイン学部の2年生を対象に、左側は2年生の授業終了時(12月)、右側は授業開始時(4月)に調査したものです。「自分の進路がどうか」の質問に対しては、3分の1ぐらいの学生は、その時点でだいたい決まっている。何とも言えないという学生もだいたい3分の1、残りがまだ決まっていない状況でした。

この表を見ていくと、問3「自分の長所や適性について考えることがありますか」、問4「自分の長所や適性について理解していると思いますか」という問題について、自分のことについては大変関心があるけれども、そのことを友達と話し合うことは非常に少ないわけです。これまで受験勉強一本できていますから、こういう問題について慣れていないというか、触れる手段を持っていないのです。問6で、「お互いの長所や適性について友達と話し合うことがありますか」という友達との話し合いの質問を出すと、大学2年という時間の経過もあるでしょうが、授業終了時にはかなり話し合うようになっていきます。

それから、問9「『仕事と人生』や『働くことの意味』について考えることがありますか」と、問10「友達と話し合うことがありますか」を見ると、友達と話し合うことがあるというのは、やはり授業の後半部分に至って(授業の成果だけではありませんが)増えています。

それから、問14、問15の「職業の選択や進路について親と話し合ったことがありますか」、「友達と話し合ったことがありますか」についても、増加傾向が見られます。友達との話し合いは、いずれも飛躍的に増えているように思います。

●キャリアデザイン論(2年生必修科目)の学生評価

本学部は、必修科目は少ないのですが、2年生に教えている必修科目があります。それは「キャリアデザイン論」というもので、これまで手本になるものがないので、私なりに作ってみたものです。まず、キャリアガイダンスのステップを講義し、産業組織心理学を数コマ講義します。組織と個人の関係がどのように変わってきたかということを講義しているわけです。それから、私は40年近く企業におりましたので、社会の変化と企業の動向の話をしていきます。

図表2 6の左欄が主な講義内容です。この中で、例えば5点、4点が多いところを調べると、「自己理解の進め方」、「社会が求める能力」、それから「VTR 女達の10年戦争」雇用機会均等法の成立過程の話です。私が会社に入った頃は、男は55歳の定年まで勤め、女性は「結婚したら退職」というのはごく普通のことで、世間はそういうものでした。そのことが雇用機会均等法を機に、急に

図表2 - 6 キャリアデザイン論の項目別評価

「キャリアデザイン論」の次の講義は役に立ったでしょうか(講義を受けなかった項目は、回答しないこと)  
 5.....とてもそうである 3.....どちらともいえない 1.....まったくそうではない  
 4.....かなりそうである 2.....あまりそうではない

質問項目	5		4		3		2		1		計 人
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
キャリアガイダンスのステップ	25	15%	85	50%	55	32%	4	2%	1	1%	170
産業組織心理学(テイラー、人間関係論、マズロー、マクレガーなど)	21	12%	78	45%	63	36%	8	5%	4	2%	174
社会の変化と企業の動向	32	19%	88	52%	40	24%	6	4%	2	1%	168
自己理解の進め方	65	37%	82	46%	27	15%	2	1%	1	1%	177
社会が求める能力(エンプロイアビリティ、問題発見能力など)	48	27%	93	53%	29	17%	4	2%	1	1%	175
職業とライフデザイン(雇用ポートフォリオ、SOHOなど)	30	18%	68	41%	56	34%	9	5%	1	1%	164
VTR アメリカの要塞都市	37	22%	69	41%	49	29%	12	7%	3	2%	170
VTR 女達の10年戦争 - 雇用機会均等法	66	37%	68	38%	35	20%	6	3%	3	2%	178
キャリア理論(パーソンズ・ホルランドとVRI、シャインのキャリアアンカー、ジョハリの窓など)	32	20%	62	38%	57	35%	8	5%	4	2%	163
VTR スタンフォード大学のベンチャー教育	42	25%	66	40%	43	26%	13	8%	2	1%	166
VTR ITネットビジネス(楽天のケース)	32	20%	73	45%	48	29%	8	5%	2	1%	163
キャリア・カウンセリングの理論(ロジャース、エリクソン、レビンソン、スーパーなど)	36	21%	64	38%	53	31%	13	8%	3	2%	169
キャリア目標と仕事の選択基準	46	28%	74	45%	42	25%	3	2%	1	1%	166
労働者の権利と労働法	30	18%	68	40%	59	35%	9	5%	3	2%	169
日本企業の人材育成の方法	46	26%	75	43%	44	25%	7	4%	2	1%	174
日本的経営とキャリア形成	34	20%	75	45%	49	29%	7	4%	3	2%	168
経営組織の仕組みとマネージャー(リッカート、アンソフ、パーナードなど)	27	18%	53	35%	60	40%	9	6%	1	1%	150
キャリアデザインの考え方、進め方	64	36%	61	34%	45	25%	6	3%	1	1%	177
企業内のキャリアデザイン支援制度(自己申告、社内公募、FA制など)	39	22%	79	45%	51	29%	3	2%	2	1%	174
レポート「先輩の職業選択と職業能力の開発」	66	37%	74	42%	30	17%	5	3%	3	2%	178

出典：法政大学キャリアデザイン学部紀要第2号 2005年3月

変わってきたという話をします。家庭の中でも本当に話が伝わっていないと思うのは、ビデオを見た後、家庭に帰って自分の母親と話したら、親の時代はそうだったという話を聞いて驚いたとか、初めてその議論を母親と話したとか、会話の話題になる状況が出ています。

それから、**キャリア・アドバイザー**については、学生はかなり関心を持ちます。労働者の権利と労働法については自己の身を防衛するためにもっと理解を深めないと、私は困ると思うのです。最近の子どもたちは、適応力は非常にあって、また、そういう教育を受けてきています。時代背景があるかもしれませんが、言われたことにはものすごく適応するけれども、言われたことに疑問を持つということをしません。だから、遅くまで仕事をしろと言われるれば、遅くまで仕事をするし、体を壊すまでやるとか、サービス残業をやるとか、言われたことに対してはほぼ無抵抗に適応します。適応、適応ということをあまりにも教え過ぎてきたのではないかと思います。

そのことから、自分の進路を自分で考えて、自立していく、そして時には会社のアンチテーゼになるという自立心が、必要になってきた時代であろうと思います。産業界が注目しているのもそういうことであって、自分の考えを持ってやっていける、従順ではない人をきちんとつくっていかないと、日本の産業界はもたないのではないかと思います。

産業界で今、議論されているのは、リーダー不在ということです。みんな一緒にそろっているけれど、リーダーが不在です。基礎ポテンシャルについては、読み書き、インターネットの力、語学力は上がっています。しかし、自分で考えるのではなくて、教えられて初めて知識になる、選択肢を与えられて初めて頭が動き出すという学び方が増え過ぎてきたのではないかと思います。このような、高学歴化の大きな問題について考え始め、そこで議論した結果、キャリアデザインあるいはキャリア教育を取り入れようという提案がなされたのです。

#### ●キャリア・アドバイザー（キャリアデザイン学部）と

##### キャリアセンター（全学）の業務

法政大学のキャリアデザイン学部は、この分野のパイオニア的な役割を負わなければいけないと、われわれは考えています。本学キャリアデザイン学部の学生募集は大変好調です。そして、私が知っているだけでも、ライフデザイン学部とかキャリアデザイン学科というのが、もう10ぐらいは全国にできていて、学生募集は順調ということです。ただし、その講義の中身は、大変ばらついているのが現状です。

法政大学では、キャリア教育の専門学部や学科を持っている学校に集まってもらって話し合いをすることがあります。また、キャリア・アドバイザーという制度を置いています。キャリア・アドバイザーは、キャリアデザイン学部に4名いて、1年生・2年生に対しては学習に関する支援、3年生・4年生は進路、就職についての支援を行っています。

#### ●入門ゼミ合宿 / 学生サポーターなど

もう1つ、学習支援と進路支援のほかに、学生の自主活動を応援するというところで、入門ゼミのときの上級生による指導、あるいはオープンキャンパスのときの上級生の指導、社会人を呼んでの学習会を行っています。幸いにして300名のメンバーの中に20名ほど社会人がいますから、その社会人や社会人学生の仲間を呼んで学習会を簡単に開くことができます。そういうことで、大変いい成果を生んでいると思います。

ちなみにキャリアデザイン学部は、今年初めて卒業生を出したのですが、私の14人のゼミ生のうち2人は社会人でした。その1人は58歳で入学して62歳で卒業したのですが、卒業生総代になりました。その人は高校を卒業後、苦勞してカウンセラー資格やコンサルタントの資格を取った人で、現在では年間100回ぐらい講演をして歩いています。今が一番青春だと本人は言っています。そういう人の姿を見ることが、学生にとってもこれからを考えるにあたっての刺激となるようです。

もう1人の社会人も女性で、上場企業で役員を務め、40代後半で会社を辞めて入学してきました。IT関係で伸びた会社です。そういう人たちが学生の中に入ってくる刺激はものすごく大きいものだろうと思います。2人の家に遊びに行ったり、お茶を飲んだりしながら、いろいろなことを学び、また2人の社会人は若者から刺激を受けていて、本当の教育というのは、こういうものなのだという感じがしています。このように、社会人に恵まれているという点もありますが、学習支援と進路支援、そして学生たちの自主的な活動ということでもあります。

キャリア・アドバイザーの年間のスケジュールを見ると、大変多忙に動いています。そしていろいろと姉貴分・兄貴分というか、そういうことで学生たちも相談に行っています。

このほかに、以前からあったキャリアセンター、就職部の衣替えをしたものもありまして、連携を取っておりますが、かなり似たようなことをやっています。そういう意味では、1学年300人で、1年生から4年生まで合計1200人に対してサポートするキャリア・アドバイザーが4人いるというのは、かなりな布陣であろう

かと思えます。

## (2) 全学部へのキャリア教育の展開（事例）

### ● 神奈川大学におけるキャリア形成プログラム

神奈川大学と玉川大学の例をあげます。この2校をあげた理由は、私が2つともこの立ち上げに関与したからです。

神奈川大学では、先般、高・大連携で優れた高等学校を呼んで高校と大学のキャリアの代表的な実践例について発表するというのをやりました。神奈川大学の教育の中で、重要になっているキャリア教育、そしてどの学校にも通用するであろうキャリア形成プログラムの話の発表が行われました。学修のための教務部門とキャリア形成支援のキャリアセンター（前身は就職部）が1つにまとめられて「学修進路支援部」となる画期的な組織改正を行っています。

早期からのキャリア教育が必要になってきた大きな理由に、学生の学習意欲が落ちてきているということがあげられます。これは高校にも同じことがいえま

す。私は、高校の総合学習の時間などに時折お邪魔するのですが、無目的、無目標の学生の増加を感じています。高等学校などで、「昭和30年から50年までは、集団就職列車が走っていた」という話をすると、進学率が高い、成績が優秀とされる学校では、「昔は、中学校卒業でもう進路を決めていたのだから、自分たちはしっかりしなくてはいけない」という感想が出てきます。しかし、学習意欲が低い、進学率が低い学校で話をすると、驚いたことに出てくる感想は、「昔はいい時代だった、中学校卒業で就職ができた。今は中卒では就職できないから高等学校まで行かなければいけない。どうかすると大学まで行かなければいけない」ということです。

私も、自分の育った環境を振り返ってみると、大学の卒業生がまだ少なかった時代は、18時まで仕事をしていると周りの大卒ではない人から、「大卒は早く帰って勉強してよ。われわれのために頑張ってよ、こういう雑用は自分たちでやるから」という声を掛けられることが珍しくありませんでした。そういう役割分担がしっかりしていましたが、今は誰でも大卒状態ですから、長時間労働を強いられるという状況です。学習の準備ができていないまま、社会に入る大卒が非常に増えてきていることも大学側の問題であろうと思います。産業界側の問題ももちろんあるでしょうが。大卒の人はたくさんいますから、その人たちが高卒の資格でできる仕事に入っていきます。すると高卒が中卒の資格でできる仕事に入ってい

きます。だんだんに高学歴化が進んでいるはずなのに、高い学歴が必要のない仕事に入っていくのです。それをアンマッチとかどうかという問題が投げ掛けられていると思います。

もう1つ。自分に自信を持ってない学生が、大学でも高等学校でも急激に増えてきました。これは、社会全体もそうですが、幼稚園や小学校時代から、順番をつけます。マスコミも「勝ち組」「負け組」などの順番をつけます。だから、「自分は駄目なんだ」という意識を持っている子どもがたくさんいます。私は、大丈夫だと励ましたりするのですが、最初から自己否定に陥っている学生がいます。第1希望に入れなかった、第2希望に入れなかった、その気持ちはずっと続いています。企業に入っても、恐るべきことに、一流企業に入れたのに、「どうせ自分はいい学校を出てこの会社に入った人とは違うんだ」という意識を持ち続けるのです。なぜそういう意識を持ち続けさせる仕組みを長い間かけてつくり上げてしまったのか。これを外さないといけません。そして、これを外す1つの大きな武器が、自立するということであろうと思います。自分の人生ぐらいは自分で考えて、会社と、組織と戦うぐらいの気持ちを持たないと、だんだん巻き込まれてしまいます。

ちなみに、大きな危険性を秘めてきたのは、サラリーマンが3世代になってきたこともあります。親がサラリーマン、祖父もサラリーマンという家庭が増えました。現在、働いている人の85%強がサラリーマンです。徳川時代を見ても1世、2世はかなり活動的です。女性の名前も歴史に残っていますし、発言権も結構ありました。しかし三代将軍家光の時代になると、制度化が始まり、専門化が始まり、分業化が始まり、そして、移住の自由、職業選択の自由がなくなってきます。これと同じようなことが、今、サラリーマン社会で起こりつつあるように思います。若者たちはそれを察知して、それに合わせて動いている。こういう社会的な動きの中で、自分に自信を持ってない学生が出てくるとどういうことになるのか、恐ろしい感じがするのです。

こういうことから、神奈川大学では、ファーストイヤー・プログラムと合わせて、キャリア形成を取り入れています。この面白さは、まだ全学部まで到達していませんが、学長のトップダウンでほとんどの学部でこの試みが始まりました。私は法政大学の前に4年ほど神奈川大学の経営学部で教えました。そのときにキャリア形成支援を入れてくださいという話をして、キャリア形成支援のプログラム、キャリア形成論という授業を入れました。それが契機となって、全学に広がったのですが、大変いい動きであろうと思います。



- 玉川大学のFirst Year Experience

『大学生活ナビ』という立派な本が全学部で使われています。授業の聞き方、ノートの取り方、そういうものから始まって、16章の中の3章を使ってキャリア教育をしています。「なぜ働くのか」「ライフデザインとキャリアデザイン」「キャリアの選択と社会が求める能力の養成」という章立てで、私もこの章を担当して書きました。玉川大学の出版部で刊行され、これによって授業が進められています。どういうふうに授業をするかについては、各学部でいろいろ研究もされたようです。

### 3. 大学におけるキャリア教育の課題

大学におけるキャリア教育の課題をいくつか考えると、まずキャリア教育の意義と大学教育における位置づけの明確化が必要となります。キャリア教育を入れようというグループと、大学教育というのはアカデミックなものであるというグループが依然として戦いを続けています。それから、そのことについて教員の理解がどれだけあるのか、一体教員に教えることができる能力があるのかという問題があります。

世の中はどんどん変わっています。昭和30年、戦争が終わって10年たった時点で、農村人口は日本の人口の4割でした。働いている人のうち4割は農業従事者でしたが、今では4%を切りました。昭和31年に生産会社で働いている人口は17.7%でした。今も、19%を切っています。代わって伸びてきたのがサービス業、IT関係を中心とした新しい事業です。サービス業従事者は有業者の30%に達しました。

私のところには、いろいろな学生が相談に来ます。給料、休日がどのくらいあるかといった待遇は発表されていますから、そのとおり守られてないことがあれば分かります。しかし、人の育成がどのように行われているのか、上司と部下とのリレーションがどうなっているか、本人が育つ上で一番大事なところについては、さっぱり情報が伝わってきません。新しい産業の会社には歴史がありませんから、学生には、「無難なところを選ぶのならばメーカーの古いところに行ったほうが人の育成システムがちゃんと出来上がっているだろう。しかし、そうでないところに行くときは、自分で自分の能力を戦い取るということをやらないと、誰も相手にしてくれないかもしれない」という説明をします。新しい産業が増えるにつれて、人の扱いがぞんざいになっていることについては、皆さんもお気づきだろうと思います。産業構造の変化、就業構造の変化が、人の育て方を大きく変

えようとしています。

その他、キャリア形成に関する学生の理解の向上、インターンシップの受け入れ先開拓と質の向上、キャリア教育の効果の測定が難しいことをいかに解決するか。教員の負担が増えることに対する抵抗も結構あります。単位化を進めるにはどうしたらいいか。やはり学生は単位が取れないと、なかなか関心を持たないことがあります。それからキャリア教育と就職支援の連携をどうするか、等々があると思います。

教えられたことを覚えて、正解が1つあって答案に書くという教育はもうそろそろ脱して、自分で考えて自分の人生をつくっていく、そのことによって学習の仕方を変えていく、キャリア教育は、そのための大きな起爆剤になるのではないか。実は、そういう思いもあって、私は会社の役員を途中でやめて学校に移って、現在はこのようなことをしているわけです。

最近は、働きながら勉強するということができにくくなりました。遅くまで働かなくてはならないし、職場以外の私生活の中で、家庭サービスもしなくてはなりません。自分の勉強をする時間をつくるのが、難しい状況となっています。学生には、今「ワーク・ライフ・スタディ・バランス」ということを言っています。じっとしているとスタディしないまま過ぎてしまう。しかし、これからは離転職がはやる時代、会社を選ぶ時代に入ってくるから、ワークとライフとスタディの3つの時間割合をどう進めていくか、自分でどういう時間をつくっていくかという計画を立てて、1日に30分でもいい、それができなければ1週間に半日でいいからスタディする。計画的に、持続的にやる時間をつくらないと、次の展開が難しいのではないかという話をしているのです。

### (3) 児童・生徒・大学生のキャリア意識について

立田慶裕

(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官)

先ほど桐村先生が、産業構造が非常に大きく変わってきているというお話をされました。私は1972年に大学に入りましたが、当時はちょうど工業化時代の終わりごろでした。つまり、工業化時代から情報化社会の時代へ、そして情報化社会から現代は知識基盤社会と、社会は移り変わってきました。その中でキャリア教育という言葉、実は私も卒論でキャリアの形成を取り扱ったのですが、そのころいわれていたキャリア教育というのは、専らヴォケーションナルエデュケーションという言葉でした。天職ということも含めて、キャリアということがいわれていた時代だったと思います。

それに対して、現代の知識基盤社会におけるキャリアは、もっと違う意味を持っています。最近、サービス産業の従事者、それから知的専門職がかなり増加しています。先ほど、働く人の約85%がサラリーマンということでしたが、1つの職業を生涯通すのではなくて、転職が中心になる、キャリアパスを中心にするといったように、キャリアという言葉のもつ意味が変わりつつある時代です。そういうものを学校教育で学ばなくてはいけない時代になってきたのです。

もう1つ、知識基盤社会についてあまりふれられることはないのですが、知識基盤社会というと、やはり知識の生産や活用が重要になります。国立教育政策研究所もシンクタンクとして一生懸命、いろいろな知識の生産をしています。この「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究」は、総合的研究報告書として4巻にわたる報告書を出しています。これは当研究所の岩崎久美子事務局長、山田兼尚代表が中心になってまとめました。本報告書のエッセンスを『キャリア教育への招待』（東洋館出版社）という本にして刊行いたしました。

このように、知識を生産して、それを普及し、それと同時にシンクタンクで大事なものはその知識をもっと活用する方法を考えていただく、ということです。こうしたシンポジウムを通じて、皆さん方にキャリア教育について考えていただいて、それを実践につなげることで考えなくてはなりません。つまり「知識の生産・普及・活用」ということが、知識基盤社会では非常に重要なサイクルになっ

てくるのです。

実は活用という点では、当研究所では、先ほどの「キャリア発達の形成過程に関する総合的研究」だけに終わらず、さらに「理系の無業者に関するキャリア教育に関する研究」、「学校におけるキャリア教育の研究」というテーマの研究を、現在実施しています。これらもまたいつか成果が出たら、皆さんにお伝えできればと思います。

### 1. キャリア教育に関する調査の概要

「キャリア発達の形成過程に関する総合的研究」において、実証的研究では質問紙調査とインタビュー調査を、理論的研究では、以前行われたギンズバーグやスーパーの研究、教育社会学におけるトラッキング理論などを踏まえてキャリアというものを考えてきました。

私たちが子供たちのキャリアを考えると、かつてはギンズバーグが立てた、0～11歳＝空想期、11～17歳＝試行期、17～21歳＝現実期という区分を使いました。ところが今の時代は、21歳で終わらずに、35歳くらいまでの非常に長い期間にわたる現実期や試行期が出てきているのではないかと考えられるようになっていきます。ですから、こういう枠組み自体も実は大きく変わってくると考えるほうがいいと思います。

図表3 1 調査の概要

	サンプリング	実施期間
小・中・高校調査 (質問紙調査)	・千葉県S市、香川県K市、H町の小学5年生、中学2年生、4地域にある高校2年生対象(約1,200名×3年齢層) ・該当市町立小・中学校、指定高校の悉皆調査	H15.12～H16.1
大学生調査 (インターネット調査)	・インターネット調査会社登録の大学4年生810名	H16.7
社会人調査 (インターネット調査)	・インターネット調査会社登録の30-49歳の男性500名、女性1,000名(既婚者500名、未婚者500名)	H17.3
インタビュー調査	・40歳以上の女性有職者(高齢者は有職経験者) ・男性転職経験者	H15.6～H17.3

#### 調査の内容

- ・小学、中学、高校生の調査項目は、就きたい仕事を中心に、自己概念、興味・関心、適性認知、職業観、社会観、両親との会話、金銭感覚、ライフコースに関する内容から構成。
- ・大学生調査では、それに加えて就職活動、インターンシップに関する項目を追加。
- ・社会人調査では、職業観、生活満足度、離転職の経験、生涯学習の希望などの項目を、正規就労者、パート、アルバイト、専業主婦(夫)ごとに分析。
- ・社会人調査対象者のうち子供がいる者について、保護者の立場から子供の職業や将来のライフコースに対する親の期待も併せて調査。
- ・インタビュー調査は、対象者個別の生育歴から職業歴にわたってライフヒストリーを丁寧に聴取。

## 2. 調査分析結果

この研究では、実際に小・中・高の質問紙調査、それから大学生調査、社会人調査、それからインタビュー調査を行いました。その調査の分析結果について、いろいろな先生方から面白い調査結果をいただいています。

(1) 進学時の重視事項に関する分析 進学希望段階と将来したい仕事の有無による違い (椎名久美子)

椎名氏は中・高生が実際に進学を考えるとときには、資格とか興味・関心、希望職業、それから専門的な知識・技術を重視した進路選択を促すということを重視されています。先ほど宮下研究官から出てきた「進路指導」という言葉、「進学」という言葉がやはりキーワードとなると思います。

(2) 賃金観・失業観の要因分析 (下村英雄)

下村氏は分析の結果、労働とか金銭という考え方自体が実は子供たちは昔と違ってきているとされました。昔は、労働とは日常の生産の場であったわけですが、現代の子供たちはむしろ消費に慣れてしまって、なかなか生産労働に触れる機会がありません。それをどうするかという問題が出てきています。つまり労働・生産・消費を子供たちにどう教えるかという問題を示されました。

(3) 職業生活へのコミットメント過程に影響を及ぼす要因 (藤田博康)

職業生活の中で子供たちが生きがいのためにやっていける仕事はあるのですが、必ずしもすべての子供たちが自分がやりたい仕事に就けるわけではありません。お金をもらうための仕事としてやらざるを得ないことも出てきます。それは生きる枠組みとしての仕事か、生きる糧としての仕事ということになってきます。こういう仕事の目的、つまりキャリアの目的とは何なのか、そういう問題も出てきます。それから、それを誰が支えるか。親が仕事を支えてくれるのか、あるいは教師がキャリア教育を支えてくれるのか。キャリア教育の主体って一体誰なのだろう。そういう問題を藤田氏は示されました。

(4) 親とのコミュニケーションがキャリア発達に与える影響について (豊浩子)

豊氏が分析された「家庭における親とのコミュニケーション調査」結果では、将来就きたい仕事につい



て、学力の高い子供ほど親と話す傾向が出ています。それが余計に子供たちの学力、進路形成をはっきりさせていくような傾向が出てきているといわれています。

(5) 児童・生徒の職業観 (山田兼尚)

山田氏の分析では、生徒たちの職業観は小、中、高と学年が上がるにつれ、教師よりも保護者のものに近づいています。ただ自己実現というのは三者に共通する視点となっています。

図表3 2 児童・生徒の職業観と保護者・教師が「望ましい」とする職業観 (国立教育政策研究所 [山田論文], 2007)



(6) 知的関心は職業的関心を育むか(立田慶裕)

私が行った分析では、キャリア教育について、一体どこで何を学ぶかという問題がそこにあるのではないかということです。例えば、家庭では他者への配慮、思いやりなど、学校では読解力や基礎的な学力など、それから地域社会では地域社会における公共心を学んでいくべきだということ。それから学校を卒業してから就く職場では、自分の意見を表現するプレゼンテーションの能力など、どこで何を学んでいくかという問題があります。

(7) 女性のライフコースにおける職業の視座(岩崎久美子)

岩崎久美子研究官は、女性にとって生涯にわたるキャリアということを考えてときそれに合わせた形でのキャリア学習というもの、そういう場を提供していく必要があるだろうということを提言されています。

この他、大学生調査の結果として、加藤かおり先生から、「キャリア意識の高い人は自己評価も高い」という結果、笹井宏益研究官から、「インターンシップの経験の有無によって非常に大きな就職の差異が出てくる」という結果も出ています。

### 3. 小学校から高校生への学校段階別の比較分析

図表3 3 「あなたは将来したい仕事がありますか」  
(%)

	小学生	中学生	高校生
ある	64.8	53.8	57.5
ない	8.0	9.8	7.7
わからない	26.2	35.4	33.6
無回答	1.0	1.0	1.2
合計	100	100	100

小学生、中学生、高校生の結果についてみますと、将来したい仕事について、小学生が「ある」65%、中学生になると54%と下がっています。ところが高校生になると、また58%に上がってきている。具体的に職業の中身を聞くと、例えば高校生に就きたい仕事を聞くと、アナウンサー、アニメーター、イラストレーター、インテリアコーディネーター、エステシャン、パティシエとか、そういう片仮名の職業が非常に多くなります。この点については昔と職業に対する希望がかなり変わってきているのではないかということ、下村英雄先生が指摘されています。またサービス産業、それから非常に知的な専門色が強い産業が増えてきているという傾向があります。

図表3 4 「就きたい職業についてどのようにして知りましたか」  
(%)

	小学生	中学生	高校生
お母さんにすすめられた	5.3	5.4	7.1
お父さんにすすめられた	5.1	2.4	1.6
本やマンガで読んだ	9.1	9.9	9.0
テレビや映画で見た	19.6	18.1	14.7
学校の授業で聞いた	1.1	3.0	3.6
その仕事をしているところを見た	20.5	19.1	18.7
職場体験をした	1.6	10.8	7.1
お父さんがその仕事をしている	3.3	2.2	1.3
お母さんがその仕事をしている	2.6	2.0	2.2
友だちから聞いた	3.5	2.1	2.8
先生から聞いた	0.5	1.5	3.2
自分で考えた	21.1	17.9	20.9
わからない	1.1	1.3	1.3
そのほか	5.7	4.3	6.6
合計	100	100	100

「就きたい職業についてどのように知ったか」という問いでは、「テレビや映画で見た」「その仕事をしているところを見た」それから「自分で考えた」という結果がかなり高い数値になっています。

図表3 5 「あなたは、おうちの人とあなたの将来の仕事や生活について話をしますか」  
(%)

	小学生	中学生	高校生
よく話をする	14.5	13.6	20.1
ときどき話をする	42.1	46.8	51.8
あまり話をしない	26.8	25.3	19.1
ぜんぜん話をしない	16.2	13.9	8.6
無回答	0.4	0.4	0.4
合計	100	100	100

全体で見ても57~72%の人が家族の人と将来について「話をします」と答えています。しかし他方で「話をしない」という比率が小、中学生で約4割、高校生で3割弱もみられるのが問題ではないかと思えます。

図表3 6「あなたはその仕事に就くことができますか」と思いますか」 (%)

	小学生	中学生	高校生
簡単に就くことができる	2.0	1.5	1.3
努力すれば就くことができる	82.9	80.5	85.0
無理だと思う	4.2	5.0	5.8
わからない	9.3	12.3	7.3
無回答	1.6	0.7	0.4
合計	100	100	100

仕事に就く可能性については小学生、中学生、高校生であまり大きな変化はありません。しかし、ここまでの結果、全体について注意していただきたいのは、高校生になるに従ってやはり就職に対する関心が少しずつ高まってきているということです。

図表3 7「あなたは、自分がどんな仕事に向いているかのぐらい分かっていますか」 (%)

	小学生	中学生	高校生
はっきりとわかっている	10.3	5.5	7.3
なんとなくわかっている	42.1	36.7	46.3
あまりわからない	38.9	41.1	35.2
ぜんぜんわからない	8.2	11.8	9.0
無回答	0.5	4.9	2.1
合計	100	100	100

図表3 7の結果では小学生で「はっきりと分かっている」「なんとなく分かっている」が52%、中学生になるとそれを合わせて42%、高校生になると54%と、若干上がってきています。高校生になるともう具体的な進路、就職ということを考える時期になってきているのではないかと思います。それは、次の結果からも分かります。

図表3 8「就職しようと考えている職業に就きたいと思ったのはいつですか」 (大学生調査の結果) (%)

小学校に入る前から	小学校に入ってから	中学校に入ってから	高校に入ってから	大学に入ってから	いま考えた	忘れた	無回答	合計 (N = 810)
1.6	4.3	4.8	16.5	54.4	7.5	8.0	2.7	100

大学生に聞いた結果では、「大学に入ってから」が54%、「高校に入ってから」が17%となっています。つまり、高校、大学に入ってはじめて非常に高い形で就職、キャリアということを考えていく傾向が出てくる。だとすれば、あまりに早

い時期からキャリア教育についてやり始めるのは問題があるのではないかと、という考え方も出てきます。

## 4. 調査のまとめ

### (1) 早期キャリア形成の弊害：就きたい職業と労働市場のミスマッチ

あまりに早期にキャリア決定をすると、就きたい職業の願望と、実際の進学の結果、労働市場とのミスマッチを引き起こし、大きな問題が出てくるというのが1つです。(図表3 2参照)

### (2) 学校や家庭で、努力や実績による自己効力感を形成する必要

調査結果では、自己評価が高い子供たちほど、キャリア意識も高くなる傾向が出てきます。そのことを考えたら、学校や家庭で努力や実績による自己効力感・自己有能感を形成する必要があります。このためには、自律する力、自主的な学習態度の形成が大事だと思います。

### (3) 生涯にわたる発達のカギとしての学習

これは岩崎研究官の調査結果の引用となりますが、インタビュー調査から、再就職や転職の成功者はそのための学習活動を伴うことが明らかにされています。

「面接対象者も、この移行期に料理専門学校、大学の聴講生、あるいは、図書館設立運動などの市民活動での学習を通じて、人と知り合い仕事に結びつくチャンスや機会を獲得していく。共通して言えることは、人とつながる場、チャンスを得る場として学習の場があり、また同時に、学習を通じて自己理解を深めていることである。そして、性格特性は細部で異なるものの、生きることへの誠実さや真面目さが見られ、人との間に信頼関係を築きあげることがその後の人生の展開に結びついている。このことは、キャリア教育という言葉が、一見、技能や資質の育成として捉えられがちの中であって、人間性や共感性といった情緒的な側面の重要性と学習することへの前向きな姿勢が仕事への機会をもたらすことをあらためて明示するものである」(国立教育政策研究所、岩崎論文、2007)

学習へ参加するためには学習のレディネスや学習意欲を学校時代に獲得しておく必要があります。つまり、学校教育の時代に学習の習慣を身に付ける必要があるということをお考えおこななくてはならないということです。

### 4) 学校教育における基礎的なコンピテンシー(知識、技能、態度)の形成

道具を活用する力(言葉、知識・技能、ICTなどの技術活用力)

自己形成力(多様な視点、計画力、表現力)

人間関係力(良好な関係の形成力、人と共に働く力、問題解決の力)

健康や読書の習慣、学習の習慣とその定着、そして考える力の形成

OECDで、キー・コンピテンシーというプロジェクトがありました。そこでは、道具を活用する力、自己を形成する力、人間関係をつくる力を通じて、と同時に、その核となるものとして考える力を子どものときから身に付けないといけないといわれています。

さらにDeSeCoの結果を踏まえて、実は昨年12月に欧州委員会（EC）でもキー・コンピテンシーの提言がなされました。それが図表3-9のキー・コンピテンシーですが、その5つ目を見ると、学習法の学習というのがあがっています。つまりECでも学び方の学習（ラーニング・ツー・ラーン）というのをきちんと学校時代に教えるように提言しているということです。これと前後して、ヨーロッパ各国が、フィンランドもその代表的な国ですが、このコンピテンシーを学校教育のカリキュラムに取り入れています。そのことによって、ヨーロッパ市民全体の学力向上を図って、ヨーロッパ市民全体の基礎的な能力の向上を図っていく政策が進んでいます。このことに日本がどのように対応していけばいいかという問題が新たに出てきているのではないかなと思います。

図表3-9 ECの提言するキー・コンピテンシー（2006年12月）

- 1) 第一言語でのコミュニケーション
- 2) 外国語でのコミュニケーション
- 3) 数学的コンピテンスと科学技術の基礎的コンピテンシー
- 4) デジタル・コンピテンス
- 5) 学習法の学習
- 6) 社会的・市民的コンピテンシー
- 7) 進取の精神と企業家精神
- 8) 文化的気づきと表現

【参考文献】

国立教育政策研究所『キャリア教育への招待』東洋館出版社、2007

立田慶裕「生涯学習のためのキー・コンピテンシー 理論的枠組みから実践的展開へ」

『生涯学習・社会教育研究ジャーナル』創刊号、2007

## (4) 家庭におけるキャリア教育の可能性

**笹井宏益**

( 国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官 )

### 1. 幼少期におけるキャリア教育の意義

これまで高等教育、あるいは社会人に着目した形のキャリア教育、その前提としての学校教育はどうあるべきかということで、3人の先生方からお話しいただきました。ここで少し視点を変えて、学校教育の体系というより、むしろ家庭でどういう形のキャリア教育ができるのかについて考えてみたいと思います。家庭でのキャリア教育というのは、言葉としてはおかしいかもしれませんが。家庭で親が子どもに対してキャリア意識なりを醸成するようなかわり方とは、どのように考えたらいいのか、その辺のところについて私は発表したいと思います。

まず家庭教育とはどういうものかということについて、平成14年の文部科学省の懇談会報告の中の一文です。

「家庭教育は、親や、これに準ずる人が子どもに対して行う教育のことで、すべての教育の出発点であり、家庭は常に子どもの心の拠り所となるものです。乳幼児期からの親子の愛情による絆で結ばれた家族との触れ合いを通じて、子どもが基本的な生活習慣、生活能力、人に対する信頼感、豊かな情操、他人に対する思いやりや善悪の判断などの基本的倫理観、自立心や自制心、社会的なマナーなどを身に付ける上で重要な役割を担うものです。さらに人生を自ら切り拓いていく上で欠くことのできない職業観、人生観、創造力、企画力といったものも家庭教育の基礎の上に培われるものです」(『今後の家庭教育支援の充実についての懇談会報告書』平成14年文部科学省)。

この報告書は平成14年なので少し古いのですが、この考え方については多くの人たちの間で、共有されていると思います。



これを読んでみると、家庭での教育というものが、例えば職業観とか人生観、あるいは今後の人生を切り拓いていくときに必要な創造力とか企画力の基礎をつくるものだという指摘になっています。ですから、キャリア教育という形になっているものではないかもしれませんが、そういうものを考えていく上で、家庭での親と子のかかわりというのは、やはり重要な要素ではないかと思えます。

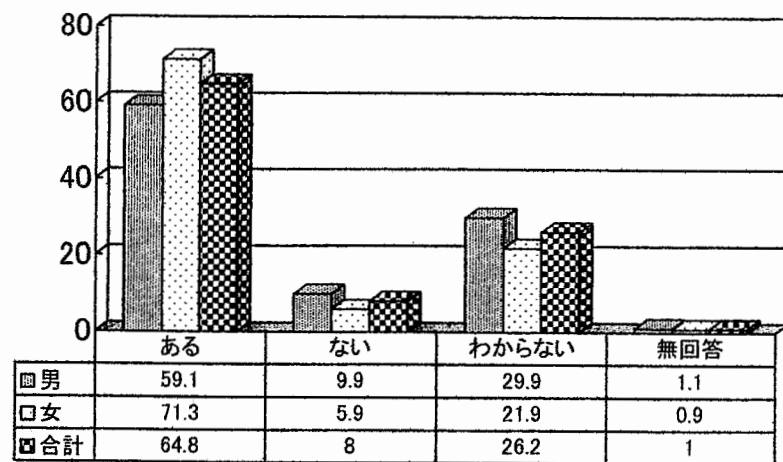
## 2. キャリア教育の内容

どういう形で家庭でのキャリア教育というものを考えていったらいいのか。発達段階にもよりますが、いわゆるシングルエイジの子どもたちを念頭においた場合、家庭における「キャリア教育」として何を行うかは、次の3点に集約されると思えます。

- (1) 多様な職業の存在を認知させ、それらの内容を理解させる
- (2) 働くことの意味を考えさせる
- (3) 人とかかわることの大切さを理解させ、それを円滑に行う力を身につけさせる

### (1) 多様な職業の存在を認知させ、それらの内容を理解させる

図表4 1 「あなたは将来したい仕事がありますか」(N = 1175)

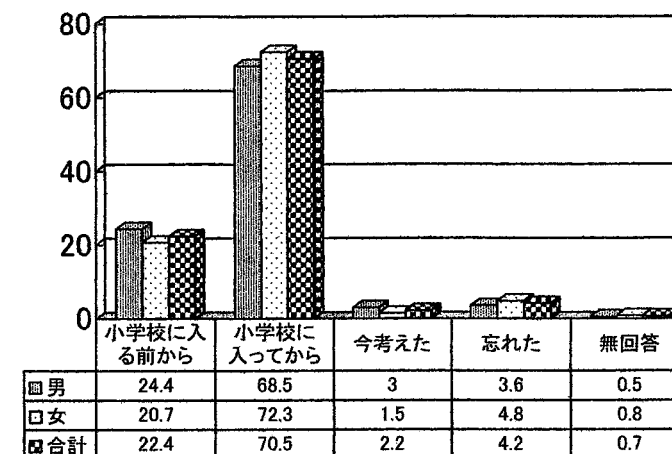


(出典)『生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書』  
(平成17年国立教育政策研究所)より

上記の図表は、当研究所で行った「生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書」のデータで、小学校5年生1175人に聞いた結果です。普通家庭教育というとき、ターゲットにしている子どもたちはシングルエイジ、つまり小学校3年生までの子どもを念頭に置くのですが、その年頃の子はアン

ケート調査などになかなか答えてくれません。そこで、小学校5年生の調査でその傾向を推測したいと思います。この表によれば、「将来したい仕事がある」と答えた子どもがトータルで64.8%いました。だから、子どもなりに「何らかの職業に就きたい」「こういう仕事をしてみたい」と漠然と思っているということは、この数字から見当がつくだろうと思えます。もちろん「分からない」という子どもも3割弱いて、それは子どもにとっては正直な気持ちでしょうし、「ああ、当然だろうな」という思いがいたします。

図表4 2 「その仕事をしたいと思ったのはいつですか」(N = 762)



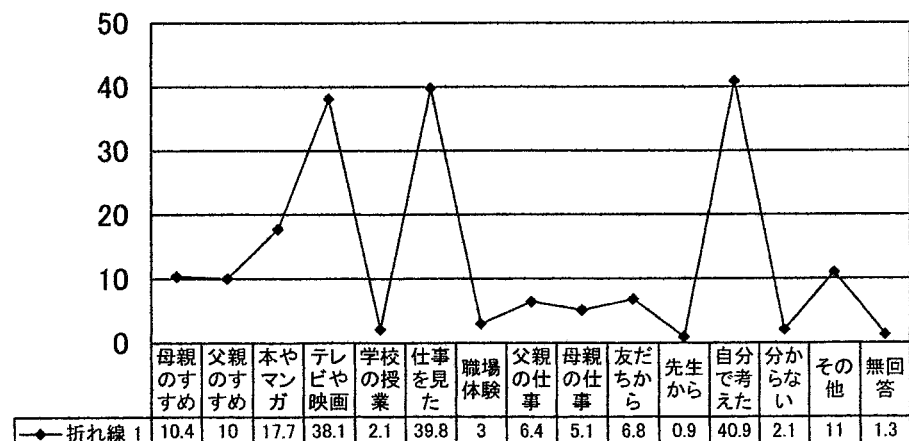
(出典)『生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書』  
(平成17年国立教育政策研究所)より

次に図表4 2ですが、これは「したい仕事がある」と言った子どもに対してさらに聞いた質問です。「小学校に入る前から」という子が22.4%います。「小学校に入ってから」という子が一番多くて、7割を超えています。それ以前から「こういう仕事に就きたい」と思っている子どもが2割はいるという結果でした。そういうことからすれば、就学前あるいは幼少期の段階で、子どもなりに仕事のイメージ(憧れと同じような種類のものではないかと思えます)を持っているのではないかと推察されるわけです。

自分自身の経験からも、幼稚園のときにバスの運転手になりたいとか、大工さんになりたいとか、飛行機のパイロットになりたい、そういうことを言う子は多いということは分かります。そうであれば、世の中にはいろいろな職業があって、相互に支え合って社会全体ができていくということ、多様な職業があるんだということを子どもに教える、知らせる、あるいは気付かせるといったことが、親と子のかかわりの中で大事ではないかと言えそうです。



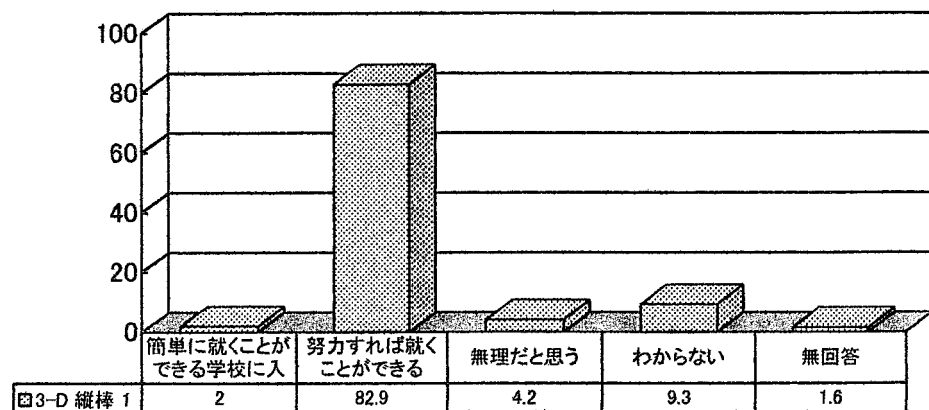
図表4 3「その仕事のことをどのようにして知りましたか」(N = 762)



(出典)『生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書』  
(平成17年国立教育政策研究所)より

図表4 3も小学校5年生に対する質問ですが、これはこれまでに何人かの先生方が指摘されたように、親の仕事、父親の仕事を見てといった子どもは非常に少なく、社会、特に地域社会でいろいろ「仕事を見た」あるいは「自分で考えた」「テレビや映画」とかのメディアを通して知ったというのが多いわけです。多様な職業があるということを知る上で、メディアというのは大きな影響力を持っているということが、ここからも推測されるわけです。

図表4 4「あなたは、その仕事に就くことができますか」(N = 762)



(出典)『生涯にわたるキャリア発達の形成過程に関する総合的研究報告書』  
(平成17年国立教育政策研究所)より

図表4 4については、「努力すれば就くことができる」と答えた子どもが8割を超えています。自分なりに職業のイメージを持ち、それなりに努力すればその職

業に就けるのではないかと、ほとんどの人が思っているということではないかと思えます。そのときに、働くことの意味、いわゆる職業観といったものを子どもたちにどのように伝えるかということが大事になるだろうと思えます。

### (2) 働くことの意味を考えさせる

この調査研究の中では、子どもがいる親御さんも成人調査のところで回答してくれています。子どもがいる人たちに対して、「子どもが仕事を持って働くことに関して、何の目的で仕事に就かせて働かせたいのか」ということを親に聞いたのです。その中で一番多かった答えが、「自分の得意なことをさせてあげたい。その帰結として仕事がある」と答えた人が94.9%。これは、それぞれの項目についてイエスかノーかで答える質問でしたが、ほとんどの親は自分の子どもに対して、「あなたの得意なことを伸ばしてほしい」と思っていて、その延長に仕事があると考えていることがわかります。2番目にイエスが多いのは、「その子の自己実現のために」で91.5%、これも9割を超えています。やはり子どもの自己実現というか、得意なことをやらせるために仕事に就いてほしい、多くの親はそう思っていることがわかります。

逆に、立身出世というか、出世させたいから仕事に就きなさいと思っている親は21.8%、極めて少ない数字です。あるいは、社会的に評価されるような立派な人間になりなさい、そのために仕事に就きなさいと思っている親は42.3%、これも少ないです。社会的な評価を得るために子どもに仕事をさせるというよりは、むしろ子ども自身の自己実現のために仕事をさせたいと思っている親が多いわけです。そういう親御さんのお考えの中で、子どもに働くことの意味なり重要さというものをどのように伝えていったらいいのかが問題になると思います。

### (3) 人とかかわることの大切さを理解させ、それを円滑に行う力を身につけさせる

将来、社会人となって仕事をしていく上で、非常に重要なのは人とかかわる力、コミュニケーションをしていく能力です。立田先生はそれを部分的にはコンピテンシーという言葉方をされたと思います。最近の研究によれば、コミュニケーション能力は、幼少期において、親をはじめさまざまな人たちが愛情をもってかかわることによって、育まれるものであることがわかっています。家庭教育としてそういうことを自覚的に進めていく必要があるのではないかと思います。

平成13年、当研究所で「家庭の教育力再生に関する調査研究」を行いました。これは継続的にフォローアップしている調査です。例えば親子のコミュニケー

ションの実態を調べようということで、いろいろな質問項目で調べてみるわけです。親子のコミュニケーションで一番多いのは、スキンシップをしたりとか、あるいは子どもの感情に親が共感するといった情緒的な関係、そういう直接的なコミュニケーションスタイルを非常に多くの親がとっています。特に年を取った世代と比べ、今の若い親御さんはそういうコミュニケーションをする傾向が非常に強くなっています。

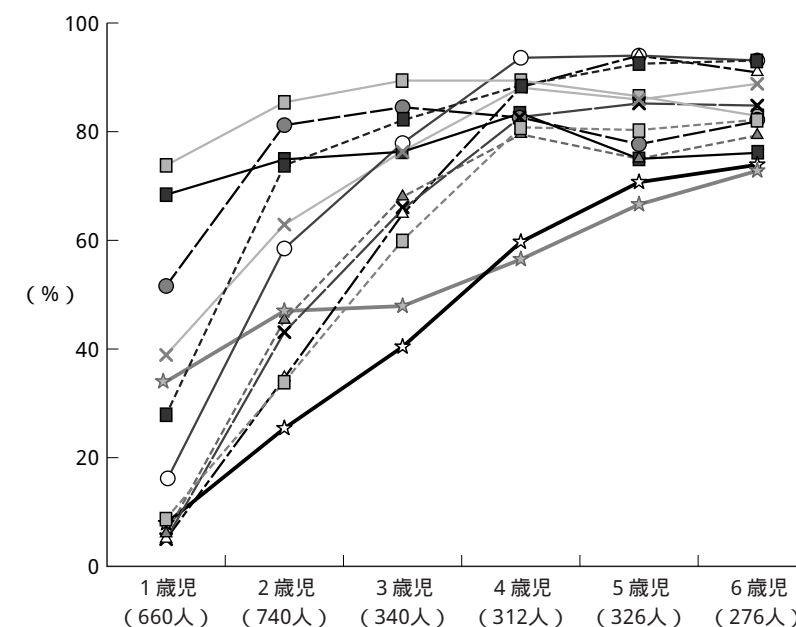
他方、家族に対する見方を同じ調査で調べてみますと、例えば、お父さん・お母さんの立場からすると、自分の配偶者の誕生日は盛大にお祝いする。お兄ちゃんや弟やお姉ちゃんなど、自分の家族のお祝い事は積極的にする。しかし、社会的に位置付けられているような、例えば、「母の日」「父の日」「お正月」「ひな祭り」といった社会的行事は、家族内の行事と比べると非常に消極的になっています。つまり、自分の家族のためのイベントは熱心だけれども、社会的なイベントには熱心ではないという傾向も出ているわけです。

そうすると、やはり自分の家族を中心に生活を考えているのではないかということが推察されるわけです。コミュニケーションといえども家族の中でのコミュニケーションが中心で、特に母親と子どもとの対峙というか「1対1の母と子の二元的な親子関係」というものばかりが強調されていて、そうでなければあとは「メディアと子どもの関係」ということになって、コミュニケーションを育む機会が極めて乏しくなっているのではないかと思います。

自分の経験からしても、今から大体40年ぐらい前には、地域でいろいろな人にかかわり合ったり、餓鬼大将のお兄ちゃんとかかわったり、自分の親以外にも多様なコミュニケーションのチャンネルを子どもは持っていました。このコミュニケーションのチャンネルをうまく使い分けて、地域のおじちゃん、おばちゃんに褒められたりとか、怒られたりとか、そういう経験を積み重ねながら人とかかわる力というものを身につけてきたと思うのです。そのように考えていくと、今の子どもたちには、そういう環境が極めて乏しくなっているわけで、これに対して今の若い親御さんの自覚というか、対応はもちろんのこと、第三者、つまり行政なり地域の人が何らかの支援をすることが必要になってきているのではないかと思います。

先ほど桐村先生から、社会全体でサービス化が進む時代になっているという話もありましたが、そうであるとすれば、やはりコミュニケーション能力は一人ひとりのキャリア形成の上で決定的に重要な要素です。そういうものを家庭教育の場でどのように育てていくかを、もう一度考える必要があると思います。

参考図表 人とのかかわりに関する発達（子どもの年齢別）



■	おとなの顔をうかがいながらいたずらをする	68.4	74.9	76.3	83.4	75.0	76.1
□	他の子どもとおもちゃの取り合いができる	73.8	85.4	89.4	89.4	86.5	82.9
■	言い聞かせると欲しい物をがまんする	27.9	73.8	82.1	88.5	92.5	93.1
□	友だちとけんかをすると言いつけに来る	8.8	34.0	60.0	80.8	80.3	82.2
○	おもちゃなどを友だちと順番に使う	15.6	58.6	77.9	93.6	94.0	93.1
●	嫌なことをはっきり嫌と言える	51.6	81.2	84.5	82.6	77.7	81.9
△	入りたい遊びに「入れて」と言える	5.0	43.1	65.7	82.7	85.2	84.8
▲	自分の考えや意見を自分から言える	6.0	45.3	68.0	79.5	75.0	79.3
×	ルールを守って遊ぶことができる	5.0	34.7	64.8	88.2	94.0	90.9
×	「いけない」と止めると、やめられる	38.9	62.9	76.4	88.1	85.9	88.8
★	自分の感情をすぐ爆発させずに抑えられる	7.9	25.4	40.4	59.7	70.7	73.9
☆	失敗したりうまくいかなくても、すぐあきらめない	34.0	47.0	47.9	56.5	66.6	72.8

注1) できるの%

注2) 満1歳以上の幼児をもつ保護者の回答のみ分析

出典: Benesse教育研究開発センター『第3回幼児の生活アンケート報告書・国内調査(平成17年)』より

キャリア教育の  
実践に向けて  
新たな  
第二部

---

(1) 地域連携学校教育による子どもの起業家教育

関 隆晴(大阪教育大学教職教育研究開発センター 教授)

(2) 学びから始めるキャリア教育

～プロジェクト・ベース学習(PBL)の適用～

上杉賢士(千葉大学大学院教育学研究科 教授)

(3) 産業社会からの要請の変化と対応

小杉礼子(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員)

## (1) 地域連携学校教育による子どもの起業家教育

関 隆晴

(大阪教育大学教職教育研究開発センター 教授)

平成18年度、文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」(現代GP)が募集され、大阪教育大学では、テーマ「地域活性化への貢献」というプログラムに応募しました。現在、競争的な環境の中で大学の教育改革が進んでおり、本学も教育改革に取り組んでいます。その1つとして、学生の教育改革に資する取り組みということで、本学としましては、「地域連携学校教育のできる教員養成地域に愛着を持ち地域に根ざした子どもを育成できる教員養成プロジェクト」と題して申請し、採択されました。

この内容には、「森林体験学習」「キッズ・ベンチャー」「スタディー・アフター・スクール」と3つあげてあります。これらは学校を舞台にして、地域人材と大学の教員、学生が参加して、学校で行う授業です。これを地域連携学校教育と名付けました。地域連携学校教育という言葉から分かるように、地域と連携して行う学校での教育を意味しているわけで、別に他にもいろいろな取り組みがあり得ると思います。とりあえず、今はこの3つに取り組んでいるところです。

本学では、「プレゼンテーション能力」「コミュニケーション能力」「課題解決力」「実践的教育指導能力」など、いろいろな能力を持った学生を養成しようとしています。学生がこの地域連携学校教育の場に参加することによって、さらに「子ども理解力」「コーディネート力」といったものを身に付けて、地域連携学校教育のできる教員を養成していこう、そういうシステムをつくらう、そして地域連携学校教育を確立する、ということが目標のプロジェクトです。

このプロジェクトの1つ、キッズ・ベンチャーは、キャリア教育の一環として取り組んでいるものです。こ



れは2001年、柏原市教育委員会と産業振興課に提案して、一緒に始めることになった活動です。2002年、ある小学校で、それまで実施されていたキッズ・マートという活動にものづくりを取り入れた活動を試行しました。そして2003年、起業家教育を行う(株)セルフウイングの協力を得て、実際にキッズ・ベンチャーというものを柏原小学校4年生100人近くを対象に始めました。2004年、同じ小学校で2年目の活動を行い、いよいよ本学の学生、院生、教員を中心に、キッズ・ベンチャーを始めました。

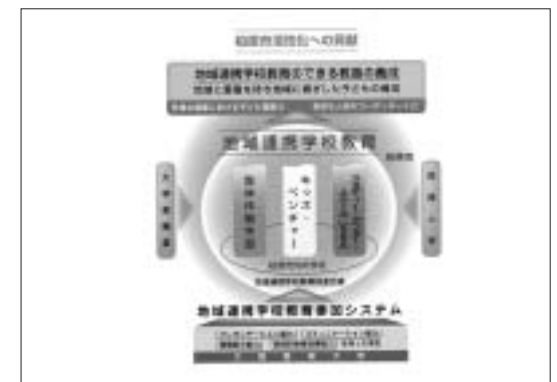
2005年には、大学院生、本学教員による実施に加え、地域のボランティア、このときは3チームに協力してもらえるようになりまして、いわゆる地域と連携した学校教育という形でのキッズ・ベンチャーの全貌が見え始まりました。そして2006年、現代GPに採択されました。柏原市の対応としては、それまでは産業振興課との連携が窓口だったのですが、教育委員会が窓口となって進めるという形になりました。2007年も、5年目の取り組みとして、同じ小学校で実施しています。

キッズ・ベンチャーとはどういうものか、昨年度の活動をDVDに収めてありますので、そのDVDの内容を

平成18年度 文部科学省  
「現代的教育ニーズ取組支援  
プログラム」(現代GP)  
テーマ①: 地域活性化への貢献(地元型)

【プログラムの背景】  
各大学が、教育面での改革を推進するとともに、個性・特色を一層明確にしていくことができるよう、国公立大学を通じ競争的な環境の下で大学改革への取組を支援していく必要があります。

大阪教育大学現代GP  
「地域連携学校教育のできる教員養成  
—地域に愛着を持ち地域に根ざした子どもを育成できる  
教員養成プロジェクト—」



### キッズ・ベンチャーの歩み

2002年 キッズ・マートからキッズ・ベンチャーへ(旭ヶ丘小学校) キッズ・マート試行

2003年 キッズ・ベンチャー初実施(柏原小学校)  
㈱セルフウイングによる支援

2004年 キッズ・ベンチャー2年目の実施(柏原小学校)  
大学院生と大学教員による授業の実施、指導案作成  
「成長するキッズ・ベンチャー」

### キッズ・ベンチャーの歩み

2005年 キッズ・ベンチャー3年目の実施(柏原小学校)  
大学院生と大学教員による実施、地域ボランティアの参加、担任教諭の積極的参加、パンフレット作成  
「見えてきたキッズ・ベンチャーの全貌」

2006年 キッズ・ベンチャー4年目の実施(柏原小学校)  
現代GP採択、連携窓口が教育委員会に変わる、地域ボランティア4チームに、担任教諭引き気味、ワークブック作成  
「地域連携学校教育からみたキッズ・ベンチャー」

2007年度 キッズ・ベンチャー5年目の実施(柏原小学校)

平成18年度  
柏原市立柏原小学校における  
キッズ・ベンチャー

記録映像DVD(12分)

生涯にわたるキャリア発達の形成過程  
に関する総合的研究報告書(Ⅳ)  
一研究の総括・講演録・座談会一

平成18年3月発行  
研究代表者 国立教育政策研究所生涯学習研究部部長 山田 美尚

- 表1. キャリア教育において育成すべき能力と「キッズ・ベンチャー」における能力形成の場面 講演録 pp.93
- 表2. 「キッズ・ベンチャー」の特徴的な指導の方法 講演録 pp.94
- 作成: 大阪教育大学教育学部教授 野田文子

ご覧いただけたらと思います。

(記録映像DVD上映・活動内容については次頁参照)

このプログラムがキャリア教育とどのように関連しているかということについては、図表5-1の対応表を参照ください。これは、大阪教育大学教育学部・野田文子教授が国立教育政策研究所の研究会で発表したものです。そして、キッズ・ベンチャーの指導の方法として特徴的なところを野田教授があげています(図表5-2)。ひとつ面白いのは、「(1) 葛藤場面の創出」です。簡単に言うならば、あえていろいろな問題、意見が

合わない場をつくり出すということです。特に役職を選ぶときに誰が社長になるかということでは、大体よくもめたりします。

私としては、毎年、子どもの感想文を見るのが非常に楽しみになっていて、これを続けていける大きなモチベーションの1つになっています。こうした取り組みを5年続けていますが、次に、このキッズ・ベンチャーにはどういった意味、位置づけがあるか、簡単に話したいと思います。

私は、日本の大きな教育改革の流れの中にキャリア教育もあると思っています。

生涯学習の流れは、1965年ぐらいから世界で議論されるようになり、1970年代になるとそれは日本にも入り、80年代には臨時教育審議会で議論されるようになりました。

日本の教育改革の流れにおけるキャリア教育

キッズ・ベンチャーの活動内容(平成18年度柏原市立K小学校)

1) 活動経過

キッズ・ベンチャーを始めよう: 概要説明と動機付け(1時間) 作ってみよう: ものづくり体験(6) どんな商品があるかな: 商品見本展示(1) グループ分け(担任) 新聞記者になろう: 新聞の作り方、インタビューの仕方(1) 地域のお店を調べてみよう: 商店街の紹介と商店街調査、商店街新聞の作り方(1) どんな商品を作ろうかな: 商品開発、知財教育(3) 夏休みの宿題: 商店街調査、商店街新聞作り、商品開発 お店新聞コンクール: 児童による1次選考会(1) 教諭、大学教員で2次選考会を行い、JAバンクと郵便局で展示 会社をつくらう: 会社名、理念、商標、役職の決定、知財教育(1) どんな商品をいくつ売ろうかな: 商品と売り上げ目標の決定(1) 必要なお金はいくらかな: 原材料費と経費の計算(1) 銀行でお金を借りよう: 銀行の役割を学び、お店作りに必要なお金を借りる(2) 材料を仕入れよう: 事業計画に基づく仕入れ(1) 製造工場で働こう: 商品作成(8) 宣伝をしよう: 看板、のぼり、ポスター、チラシづくり、知財教育(2) 売り方を考えよう: 店主から話を聞き、挨拶の仕方を学ぶ(1) 販売準備をしよう: 商品のチェック、値札付け、お釣りの準備(1) わくわくキッズ・マート: 陳列、販売活動(4) いくら儲かったかな: 収支決算、銀行に返済(2) 澡活動を振り返ってみよう: 振り返り(1) 澤新商品を開発しよう: 知財教育(1) 澹利益の使い道について考えよう(担任)

2) 出店会社名と商品

会社名	取扱商品	児童数	サポーター
ひょうたんDX	栽培した瓢箪の加工商品	11	学生・退職教員
ウインターナチュラルショップ	葡萄の蔓のリース・木の葉の加工商品	11	学生・大学教員
スーパー・ザ・ねん土ロー	手作り粘土の焼き物商品	10	学生・大学教員
マルタ君の木工細工屋	自然素材による木工細工	10	学生・地域ボランティア
木工細君	木材を使った加工商品	10	学生・大学教員
ボタンのベストベンチャー	ボタンを使った壁飾り他	9	学生・地域ボランティア
ごみパワーアップ会社	廃油石けん等リサイクル商品	9	学生・地域ボランティア
ぞめもの畑	タマネギや藍で染めた布商品	9	学生・大学教員
オリジナルノート店	メモ帳、猫の写真入りカレンダー	10	学生・地域ボランティア
手作り手芸店	マフラー、手鏡、コサージュ等の手芸品	10	学生・地域ボランティア
トリプルラッキー店	カラーワイヤー加工品、キャンドル、地元野菜	10	学生・大学教員

柏原市におけるキッズ・ベンチャーの歩み

2001年、キッズ・ベンチャーを立案し、柏原市市民部産業振興課と柏原市教育委員会に提案。2002年、「キッズ・マートからキッズ・ベンチャーへ」として柏原市立A小学校で5年生2クラスを対象に試行。柏原市産業振興課と商工会の協力により、キッズ・マートを開催。2003年、柏原市立K小学校において4年生3クラスを対象に、(株)セルフウイングの支援を受け、柏原市産業振興課、商工会の協力によりキッズ・ベンチャーを実施。児童と教諭によるテーマソングの作成、養護学級からの出店と近隣幼稚園からのお買いもの学習も参加。2004年、大学教員、大学院生、学部生を中心にキッズ・ベンチャーの指導案とワークシートを整備、柏原市産業振興課、商工会、教育委員会、小学校校長、教諭、大学教員、大学院生、学部生等からなるキッズ・ベンチャー研究会で運営。子どもの商品開発に校長、担任教諭、大学教職員・院生・学部生の他、福井大学教員、2企業の協力あり。2005年、子どもの商品開発に退職校長、担任教諭、大学教職員・院生・学部生の他、地域ボランティア(3チーム)の参画があり、キッズ・ベンチャーの全貌がみえはじめる。キッズ・ベンチャーのパンフレット作成。2006年、現代GPに採択される。柏原市の対応窓口が産業振興課から教育委員会に替わる。ワークシートをワークブックとしてまとめる。地域ボランティア4チームで5店舗出店。2007年、柏原市立K小学校での5年目の取り組みを実施中。毎年子どもたちの感想文は、楽しい活動と学びと将来の夢を生き生きと表現しており、子どもも保護者も4年生でのキッズ・ベンチャーを自然に受け入れているが、担任教諭の希望により今年度は時間数を削減。

今年度より新たに柏原市立T中学校で選択科目を使い、3年生20名を対象にキッズ・ベンチャーの試行を始めた。

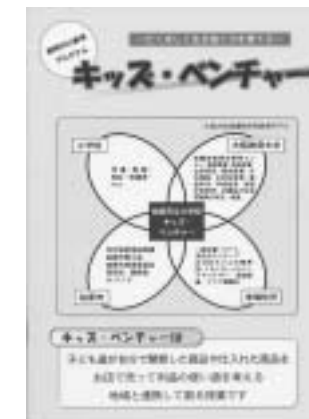
図表5 1 育成すべき能力と「キッズ・ベンチャー」における能力形成の場面

職業的（進路）発達にかかわる能力		小学校中学年の達成目標の例	小学校4年生「キッズ・ベンチャー」の活動場面
人間関係形成能力	自他の理解能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分のよいところを見つける。</li> <li>自分のよいところを認め、励ましあう。</li> <li>自分の生活を支えている人に感謝する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社の経済活動全体（共通の目的を達成することを通じての集団作り）</li> <li>活動の振り返り（サポーター、指導者、家族の励ましへの感謝、生活の実感）</li> </ul>
	コミュニケーション能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の意見や気持ちを分かりやすく表現する。</li> <li>友達の気持ちや考えを理解しようとする。</li> <li>友達と協力して、学習や活動に取り組む。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学習過程における発表活動</li> <li>新聞コンクールや商品決定時の自己主張と相互批判</li> <li>会社での利益創出に向けての協力体制の確立</li> </ul>
情報活用能力	情報収集・探索能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>いろいろな職業や生き方があることがわかる。</li> <li>わからないことを図鑑などで調べたり、質問したりする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商店街調査（商店街・お客・家族からのインタビュー）</li> <li>商品開発（素材・作り方・道具の調べ学習）</li> </ul>
	職業理解能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>係りや当番活動に積極的にかかわる。</li> <li>働くことの楽しさが分かる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>創作活動（商品製造、ポスター、看板など）</li> <li>販売当日の活動（挨拶、呼び込み、接客、金銭管理、商品管理）</li> <li>商店街調査（働く人々への視点の獲得）</li> </ul>
将来設計能力	役割把握・認識能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>互いの役割や役割分担の必要性が分かる。</li> <li>日常生活や学習と将来の生き方との関係に気付く。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職の設定（社長、会計係、販売係、技術係など）</li> <li>導入（生活とお金をもつこと、自分の夢）</li> </ul>
	計画実行能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>将来の夢や希望をもつ。</li> <li>計画作りの必要性に気付き、作業の手順が分かる。</li> <li>学習等の計画を立てる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業計画の作成・販売の準備・商品製作手順の作成</li> </ul>
意思決定能力	選択能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分のやりたいこと、よいと思うことなどを考え、進んで取り組む。</li> <li>してはいいけないことが分かり、自制する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品開発（他者を意識した製品作り）</li> <li>利益と使い道（儲けの使い道と社会貢献）</li> <li>会社の目的達成（相互協力の必要性）</li> </ul>
	課題解決能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の仕事に対して責任を感じ、最後までやり通そうとする。</li> <li>自分の力で課題を解決しようと努力する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新聞コンクールへの参加（それぞれの商店街新聞の作成）</li> <li>役職による役割分担（各係りによる製造・宣伝・販売の活動の責任）</li> <li>社長としての集団の統率、意思決定の責任</li> <li>商品開発（新たな商品の考案、製作上の課題）</li> </ul>

（平成14年国立教育政策研究所）（平成17年大阪教育大学モデル「キッズ・ベンチャー」）

図表5 2 「キッズ・ベンチャー」の特徴的な指導の方法

<p><b>（1）葛藤場面の創出</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ものづくりでの作りたいもの、作る方法、作りたい数などの初期イメージに基づく現実矛盾</li> <li>商品の決定や儲けの活用などの意思決定時における個の主張と会社（集団）の目的との葛藤</li> <li>他者による能力の評価と自己イメージのギャップ</li> </ul>
<p><b>（2）達成感の体験</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ものづくりやポスター・看板作りなどでの完成の喜び</li> <li>会社の目標に向かって活動する自己に対する有用感</li> <li>新聞コンクール、販売活動などの競争的環境における目標達成感</li> </ul>
<p><b>（3）表現場面の設定</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人として、会社のメッセンジャーとしての多様な発表体験</li> <li>適切な情報伝達の必要性への気付き</li> </ul>
<p><b>（4）集団活動での適切な支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>子ども達の意思決定を軽視しない程度のサポーター・教員の支援</li> <li>子どもの具体的で実際的な質問や要求への対応</li> </ul>



## 生涯学習の流れ

(新しい視点の生涯学習 家庭・学校・社会で育む発達資産 北大路書房 2007 年)

- 1965年 ユネスコ 成人教育推進国際委員会 ラングラン「生涯教育について」
- 1971年 文部省社会教育審議会 「急激な社会構造の変化に対応する社会教育のあり方について」
- 1981年 文部省中央教育審議会 「生涯教育について」  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/12/chuuou/toushin/810601.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/chuuou/toushin/810601.htm)
- 1985～1987年 臨時教育審議会 「生涯学習体系への移行」

1991年中央教育審議会答申

### 「新しい時代に対応する教育制度の改革について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/12/chuuou/toushin/910401.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/chuuou/toushin/910401.htm)

- 「平等」と「効率」を両立させている日本の教育の特質を指摘 新しい時代にふさわしい「平等」と「効率」の概念を提示

個性に応じてそれぞれ異なるものを目指す実質的な平等  
一人一人の生徒の特性や個性の開発において効率的な教育

- 大学進学準備を中心とした画一的な高等学校教育の問題点を指摘

学校教育を生涯学習の一環としてとらえることを提言

1996年中央教育審議会答申

### 「21世紀を展望したわが国の教育のあり方について —子どもに「生きる力」と「ゆとり」を—」

<http://shakai.edu.shimane-u.ac.jp/1192/siryou/tousin1.html>

一人一人の個性を生かすための教育の改善

家庭・学校・地域社会が、それぞれ適切な役割分担を果たしつつ、相互に連携して行うことが重要

近年の経済界における教育改革に対する関心の高まりを歓迎するとともに、これからの教育改革の実行に向けた経済界の一層の理解と協力を期待したい。

1997年教育職員養成審議会・第1次答申

### 「新たな時代に向けた教員養成の改善方策について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/12/yousei/toushin/970703.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/yousei/toushin/970703.htm)

- 21世紀を目前にひかえ、今日の社会はかつて予想できなかったほど大きな変化に直面している。
- 今後特に教員に求められる具体的な資質能力  
・地球的視野に立って行動するための資質能力  
・変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力  
・教員の職務から必然的に求められる資質能力

その後、私が一番最初に驚いたのは、1991年の中央教育審議会答申「新しい時代に対応する教育制度の改革について」でした。それまでの教育を非常に深く反省して、そこから一人ひとりの子どもに応じた平等と効率ということを述べ、さらに驚いたのが、「学校教育を生涯学習の一環としてとらえる」でした。このことを、このとき初めて知り、大変なことを始めているなと感じました。そのことが、その後「生きる力」と「ゆとり」という方向に行くと私は思っています。それから次第に家庭、学校、地域、開かれた学校づくりということ、そして経済界との協力ということも述べられていきます。

そして1997年、これは教員養成を進める上の方策ですが、「21世紀を目前にひかえ、今日の社会はかつて予想できなかったほど大きな変化に直面している」という認識に立って、どういう教員を養成していったらいいか述べられた指針が、「地球的視野に立って行動するための資質能力」を持った教員、「変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力」を持った教員、そして当然のことながら、「教員の職務から必然的に求められる資質能力」を持った教員を育てるということでした。これはものすごいことで、大変なことだなというのが実感です。

1998年には、2002年から「総合的な学習の時間」が導入されることに決まりました。このとき私は、「自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決する資質や能力を育てること」というのを見て、びっくりしました。というのは、私が生物学を学んでいた大学時代、学部のときは卒業研究で研究とはどういうものを学ぶ。修士に入ったら先生から与えられた課題を解決する。そして博士課程に入って、自分で見つけた問題を自分で解決する。これは博士課程の作業だというふうに私は思っていましたので、これを総合的な学習の中でやっていこうというのは、本当に驚いたわけです。生涯学習ということを見ると、われわれは一生を通してこういうことをやっていこうということととらえれば、理解できるかなという気はしましたが、これは非常に大きなショックでした。

そして、そのとき「自己の生き方についての自覚を深めること」ということも書いてありました。

「総合的な学習」が導入された当時、テレビCMで「どうしてべんきょうしなければいけないんですか？」という子どもの声が流れていたことを覚えておられる方もいるでしょう。私はまさにそれと同じで、「何で勉強せなあかんのやろか」という思

1998年教育課程審議会答申

幼稚園、小学校、中学校、高等学校、盲学校、聾学校及び養護学校の教育課程の基準の改善について  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/12/kyouiku/toushin/980703.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/kyouiku/toushin/980703.htm)

- 「総合的な学習の時間」創設 (2002年から導入)  
趣旨：各学校が地域や学校の実態等に応じて創意工夫を生かして特色ある教育活動を展開できるような時間を確保すること。  
[生きる力]をはぐくむことを目指す今回の教育課程の基準の改善の趣旨を実現する極めて重要な役割を担うもの。

ねらい：自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決する資質や能力を育てること。  
問題の解決や探究活動に主体的、創造的に取り組む態度を育成すること、……自己の生き方についての自覚を深めることも大きなねらいの一つとしてあげられよう。

### 2002年頃、 子どもの声で流れていた ある企業のテレビコマーシャル

私のことは私が決めてはいけませんか？

好きなことだけ勉強してはいけませんか？

勉強しないとどうなるんですか？

どうして勉強しなければいけないんですか？

何を勉強すればいいんですか？

2003年中央教育審議会答申

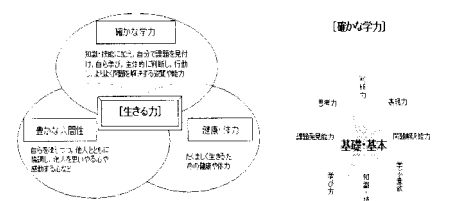
### 「初等中等教育における当面の教育課程及び指導の充実・改善方策について」

[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/0310701.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/0310701.htm)

- 学習指導要領の「基準性」の一層の明確化
- 必要な学習指導時間の確保
- 「総合的な学習の時間」の一層の充実
- 「個に応じた指導」の一層の充実
- 全国的かつ総合的な学力調査の今後の在り方やその結果の活用

○ 子どもたちに基礎・基本を徹底し、[生きる力]をはぐくむことを基本的なねらいとする新学習指導要領の更なる定着を進め、そのねらいの一層の実現を引き続き図ることが必要。

### 2003年中央教育審議会 「初等中等教育における当面の教育課程 及び指導の充実・改善方策について」



【確かな学力】とは、知識や技能に加え、思考力・判断力・表現力などまでを含むもので、学ぶ意欲を重視した。これからの子どもたちに求められる学力

## キャリア教育等の推進に関する 既往の政府決定等

- 青少年育成施策大綱(抄)
- (平成15年12月9日 青少年育成推進本部決定)
- 若者自立・挑戦プラン(抄)
- (平成15年6月10日 若者自立・挑戦戦略会議取りまとめ)
- 若者の自立・挑戦のためのアクションプラン(抄)
- (平成16年12月24日 若者自立・挑戦戦略会議取りまとめ)
- 若者の自立・挑戦のためのアクションプラン(抄)
- (平成18年1月17日(改訂)若者自立・挑戦戦略会議取りまとめ)
- 再チャレンジ可能な仕組みの構築(抄)
- (平成18年5月30日 再チャレンジ推進会議中間取りまとめ)

## キャリアとは 生涯を通しての人間の 生き方・表現である

エドガー・H・シャイン キャリア・ダイナミクス

生涯を通しての  
組織(集団)と個の問題

## 未曾有の激しい変化の時代に対応 する教育改革におけるキャリア教育

- 地球人類としての集団運営が求められる現代社会の中で
- 一人ひとりがどう生涯を通して生きてゆくか
- ということが問われているキャリア教育

いがありました。

その後、「総合的な学習」はなくなるという声もありましたが、それに対してまた、「総合的な学習を続けていく」という答申があり、そこで「確かな学力」というものが示されて、本当にやる気があるのだなと思いました。

そんな流れの中でキャリア教育というものがあって、これはまた国策とも一致した流れになっているのだらうと思います。

キャリアとは何か、これは非常に難しいことで、いろいろな考え方があります。「生涯を通しての人間の生き方・表現である」という言い方をした人もいます。私は、こういう簡単な言い方のほうが分かりやすいと思います。キャリアとは、自分がどう生きるかという問題。それは自分の問題であると同時に社会の中で生きるということ。社会の中で集団として生きるから難しいのであって、生涯を通しての、組織(集団)と個の関係というのが、一番本質的な問題

ではないかと考えています。

これからの未曾有の激しい変化の時代。これからは地球人類としての集団運営が求められる、そういう大きい問題があって、その中で一人ひとりがどう生きていくかという問題。そういう問題に直面していくのが今の子どもたち。それがこれからのキャリア教育の一番大切な部分ではないかと考えております。



## (2) 学びから始めるキャリア教育 ～プロジェクト・ベース学習(PBL)の適用～

上杉賢士

(千葉大学大学院教育学研究科 教授)

本日、それぞれの先生方の発表をうかがいながら、「キャリア教育とは、いろいろだな」という思いを新たにしました。現在、キャリア教育という名前のもとにさまざまな実践が行われています。それらを整理して、道筋をつけてみたいというのが前半部の話です。そして、ある意味で回答の1つとしてプロジェクト・ベース学習(PBL)の方法について具体的な実践例を交えて紹介したいと思います。

### 1. キャリア教育の多義性

キャリア教育という言葉は、さまざまな意味で使われています。その整理のための助走として、私なりの問いを発してみたいと思います。

1つ目、「キャリア教育という言い方をしますが、例えば、ある平面に教育の全体像があって、その中のある部分を区切り取ってキャリア教育と称するはずだとしたら、そのキャリア教育を除いた場合、残りは一体何と呼べばいいのでしょうか?」一般的には、そこは学力向上とか、さまざまな課題が提示されています。では、一体それはキャリア形成に役立たないのかといえ、決してそうではない。かなり大まかな整理をすると、「キャリア教育=教育」という考え方も、ある意味で成り立つのではないかというふうに考えています。これが1つ目です。

2つ目です。ある県に行って、少々乱暴だったんですけども、カンフル剤のつ

もりで質問をしました。「もし、文部科学省がキャリア教育をやらなくていいと言ったらやめますか?」勢いよく3人ぐらい手を挙げた人がいました。つまり現場には、それほど切実感がない人がいるということです。「キャリア教育をやる、やりなさい」という指示があるからやっている、多分、それではいけないのだ

#### 「キャリア教育」の多義性と再定義

- 「キャリア教育」の残余カテゴリーは  
教育-キャリア教育=?
- 「キャリア」の意味をどうとらえるか  
職業、仕事、経歴、人生、生涯…
- あるシンポジウム体験から  
自尊感情、意志決定、セカンドキャリア、そして「人の一生」

自らの将来を見据え、社会的状況において、  
自己実現を図ろうとすることを支援する教育

ろうと思います。今、子どもたちが置かれている状況から考えて、キャリア教育をどのようにして今の教育の中に忍ばせていくかということは、極めて重要な課題だろうと思います。

3つ目です。産業構造の変化により若者の就労が若干停滞しています。フリーターや、いわゆるニートが急激に増えてきています。それでは、「これから経済状況が好転して採用が拡大し、フリーターが、あるいはニートがいなくなったら、キャリア教育をやめますか？」

いや、それでもやはりキャリア教育は必要です。では、その論拠をどのようにつくっていくかということが、今私たちに問われているのではないのでしょうか。このことを問題提起として冒頭に提案させていただきます。

このように考えると、改めて「キャリアって何だろうか」ということを、われわれはきちんととらえておく必要があると思います。英和辞典を引くと、職業、仕事、経歴、人生、生涯……、さまざまな意味があります。このどれに注目するかによって、キャリア教育、もしくはキャリア形成という言葉の意味が、それぞれに別々の理解で広がっていってしまいます。無論、それぞれにさまざまな解釈をもとに展開するというだけでもよいのですが、実は注目するワードによって、展開の仕方あるいは基本になる考え方というのが、かなりの違いを持ってくるということは少なくとも承知しておかねばならないと思います。

かつては「職業、仕事」ということに注目が集まっていました。しかし最近では、一般的に「人生」あるいは「生涯」という言葉に注目し、それがゆえにキャリア形成という表現が生まれてきたと、私は理解しています。

先般、NPO法人「キャリアキッズコンソーシアム」が、やはり同じようにキャリア教育のシンポジウムを開催しました。そこに、ゼッターランド・ヨーコさん、



元サッカー日本代表・相馬直樹さん、2人がシンポジストとして上がりました。このお2人の話を伺って、私は強いインパクトを受けました。

例えばゼッターランド・ヨーコさんは、ご存じのように、最終的にはアメリカのナショナルチームのセッターとして活躍されたわけですが、彼女は小学校に入ったときから既に体が大きかった。まともに日本語が

話せない。格好のいじめの標的となりました。学校に行くのが、嫌で嫌で仕方がない。そのときに先生が、「ヨーコさん、あなたにもいいところがたくさんあるんだよ」と励ましてくれたが、これが自分のエンジンになった、という話をされました。彼女は、自尊感情、つまり自分の生涯を生きていくためのエンジンになる、極めて重要な自尊感情をそのときに得たのだという述懐をされていました。

相馬直樹さんは、清水の出身で、高校卒業時点で既にJリーグに誘いを受けました。しかし彼は迷いに迷った結果、大学に進学して、それからでも遅くないということでJリーグに入ったということです。彼は、高校からプロに入るか、大学に行ってからプロに入るかということを含めて、自分の人生の節目節目は、自分の意思で決定してきたという話をされました。

自尊感情をエンジンにして意思決定を丹念に重ねていく、このプロセスによって自分のキャリアを形成していくという、私なりにこんなふうなストーリーを描いたわけです。

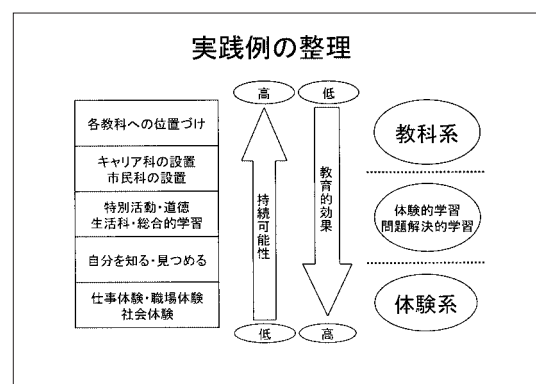
この2人が共通してその後の話の中で紹介されたのは、セカンドキャリアということでした。スポーツ選手の輝く時期は非常に短いものです。現役を引退した後の人生のほうがるかに長いわけです。その後の自分の人生をどのように開いていくかということも、極めて重要なことです。そこまで視野に入れて、自分の人生設計をどのようにしていくかということ。2人から極めて重要な課題を提示されたと思います。

東北楽天イーグルスの田中将大投手は11勝をあげて、新人王を獲得しました。早稲田実業のハンカチ王子こと斎藤佑樹投手は進学しました。この2人がこの後、どのようにキャリアを形成していくのか、われわれはある意味で注目したい。そんなことも考えるわけです。

最後にそのシンポジウムで、私はゼッターランド・ヨーコさんに質問しました。「キャリアという言葉は、さまざまな日本語に訳されますが、あなただったらどういう言葉に訳しますか？」と。しばらく「うーん」と詰まって、絞り出した一言が、「人の一生」ということでありました。つまりキャリアというのは、人の生涯を見通して、あるいは自分の生涯を見通して、それを計画的に組んでいくこと。そのエンジンになるのは自尊感情であり、あるいはそれぞれの局面で自分の意思で物事を決定していくということ。それらを提供していくということが、恐らくキャリア教育の極めてベースの部分で重要視されているのではないかと、そんなことを考えた次第です。

そうしたことを勘案して、キャリア教育を私なりに定義すると、「自らの将来を

見据え、社会的状況において、自己実現を図ろうとすることを支援する教育である」と定義することができるかと思えます。



私のところに1年間サバティカルを取って、現場の先生が来ています。キャリア教育の研究をやるといふことで、いろいろな形で情報を収集し、それらを分類、整理しました。私もその作業に参加しましたが、現在、さまざまなレベルの、さまざまな視点からのキャリア教育が展開されています。

●各教科への位置づけ

例えば社会科あるいは家庭科で、キャリア教育をどうしていくかということ。大きく枠組みは壊さないで、それぞれが持っている固有の内容をキャリア教育と関係づけて、教科の中にキャリア教育の視点をまぶしていくという実践があります。

●キャリア科の設置、市民科の設置

キャリア教育をより効率的に推進するために、新たな教科を設置する。これは、ご存じのように教育特区の認定などを受けながら、学習指導要領の枠を若干外れて新たな方向を示している自治体が幾つかありますが、その例を指しています。

●特別活動・道徳・生活科・総合的学習

関先生のご報告の実践も、恐らく総合的学習を活用されたのだらうと思えます。この種の実践があります。

●自分を知る・見つめる

スペシャルプログラムを開発して、それによって自分の生き方を見つめてみる、あるいは自分を見つめてみるという実践のカテゴリーがあります。

●仕事体験・職場体験・社会体験

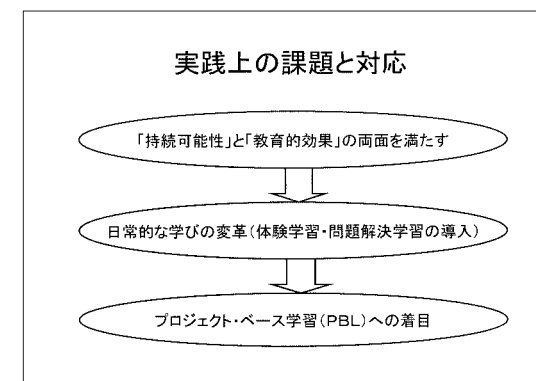
これらを含めて、いってみればトピック的に行うものがあります。実は、このように並べたのは意図があります。改めて整理してみると、恐らくキャリア教育の極めて重要な観点の1つとして持続可能性(サステナビリティ)長く続くということがあります。この点から考えたとき、既存のカリキュラム、既存の教科枠の中に、キャリア教育の意味を含めていく、長く続けるという意味で言えば、こ

れが一番都合がよいと思うのです。

例えば、何か企業と連携して、あるいは職場体験という形で受け入れ先を探して、そこで学習体験をするということは、残念ながら受け入れ先の事情によって閉じてしまうという不安定さがあります。そう考えると、下から上にいくにしたがって持続可能性が高くなっています。職業体験を含め、さまざまな試みが行われています。では、それらは不安定なだけの実践であるかという、決してそうではありません。教育的な効果は極めて高いとは言えます。この持続可能性と教育的効果、この両方をほどよく満たすプログラムの開発が、今、求められているのではないかと考えました。

3つに整理すると、特徴として持続可能性は高いけれども教育的効果はもうひとつというところを、「教科系」として位置づけます。下が「体験系、イベント系」と整理してよいと思います。教育的な効果は非常に高いけれども、安定的にそれを続けるという保証は残念ながら今のところあまり形成されていないということです。そうすると、中間の「体験的学習」「問題解決的学習」を日常の学びの中に導入していくということが、有効な方法として考えられるのではないか。これが実は、私が注目しているプロジェクト・ベース学習(略称PBL)にいざなうための論法です。

実践上の課題を整理すると、『持続可能性』と『教育的効果』の両面を満たすように、そしてそのために「日常的な学びの変革」をしていくのであるということです。現在のような、座学を中心とした、教師が正解を持って、それを子どもたちが探すというような学びではなくて、体験を通して学ぶ、問題解決的に学ぶというような学びがもっと日常的に子どもたちの環境に用意されてよいと思えます。その結論が、「プロジェクト・ベース学習への着目」ということです。



2. プロジェクト・ベース学習(PBL)とは

それでは、プロジェクト・ベース学習とは一体何かということで、ざっと整理いたします。ご存じの方が多いかと思えますが、通称プロジェクト学習(あるいは

## Project-Based Learningとは何か

- キルパトリックの「プロジェクト・メソッド」に起源をもつ
- 「目的・計画・実行・判断」の4つのフェーズによって定式化された教育法として定着した。
- その後、課題やニーズの多様化により、定式にとられない「課題解決型学習」のモデルとして定着した。
- それらは「プロジェクト学習」と総称されるが、プロジェクトを基本にしたという意味で「プロジェクト・ベース学習」と呼ばれることもあり、明確な区別はされていない。
- ミネソタ・ニューカントリースクール(MNCS)では、脳科学研究や認知心理学の知見などにもとづき、現代にふさわしい学びの方法として開発した。

## MNCS型PBLから エドビジョン・モデルによるPBLへ

- MNCS型PBLの成功は、ゲイツ財団の支援も得て一躍注目された。(The Coolest School in America!)
- 全米初の教員協同組合として設立されたエドビジョン(EdVisions)がMNCS型PBLの積極的なプロモートを展開し、現在MNCS型PBLをモデルにした学校が28校設立されている。(うち10校を訪問した)
- 地域的環境や学習者のニーズに応じたアレンジがなされ、独自の展開を見せている。その意味で、エドビジョン型PBLと呼ぶのがふさわしい。

得て、一躍注目されました。その実践を見に来たゲイツ財団の担当者が、The Coolest School in America! (アメリカで最も格好いい学校)と思わず叫んだということで、同名の本が出ています。

今年訪問したところでは、ゲイツ財団からの援助をほぼ使い終わって、これからは自力で歩いていくということのようでした。エドビジョンが、ミネソタ・ニューカントリースクール型のPBLの積極的なプロモートをし、現在28校が設立されています。ほぼカリキュラムの半分を超えてPBLの方法で子どもたちは学んでいます。28校のうちの10校を既に訪問いたしました。それぞれに地域的な実



情によってさまざまにアレンジしておりますけれども、それらを総称してエドビジョン型PBLと呼びながら、以下その最大公約数的共通項を紹介したいと思います。

全米初の教員協同組合として設立されたエドビジョンは、ミネソタ・ニューカントリースクールで開発したプロジェクト・ベース学習普及の支援組織として、さまざまな活動を展開しています。プロジェクト・ベース学習は、ゲイツ財団の支援も

得て、一躍注目されました。その実践を見に来たゲイツ財団の担当者が、The Coolest School in America! (アメリカで最も格好いい学校)と思わず叫んだということで、同名の本が出ています。

今年訪問したところでは、ゲイツ財団からの援助をほぼ使い終わって、これからは自力で歩いていくということのようでした。エドビジョンが、ミネソタ・ニューカントリースクール型のPBLの積極的なプロモートをし、現在28校が設立されています。ほぼカリキュラムの半分を超えてPBLの方法で子どもたちは学んでいます。28校のうちの10校を既に訪問いたしました。それぞれに地域的な実

情によってさまざまにアレンジしておりますけれども、それらを総称してエドビジョン型PBLと呼びながら、以下その最大公約数的共通項を紹介したいと思います。

全米初の教員協同組合として設立されたエドビジョンは、ミネソタ・ニューカントリースクールで開発したプロジェクト・ベース学習普及の支援組織として、さまざまな活動を展開しています。プロジェクト・ベース学習は、ゲイツ財団の支援も得て、一躍注目されました。その実践を見に来たゲイツ財団の担当者が、The Coolest School in America! (アメリカで最も格好いい学校)と思わず叫んだということで、同名の本が出ています。

今年訪問したところでは、ゲイツ財団からの援助をほぼ使い終わって、これからは自力で歩いていくということのようでした。エドビジョンが、ミネソタ・ニューカントリースクール型のPBLの積極的なプロモートをし、現在28校が設立されています。ほぼカリキュラムの半分を超えてPBLの方法で子どもたちは学んでいます。28校のうちの10校を既に訪問いたしました。それぞれに地域的な実

- PBLの特徴を4つに整理しました。
- 民主的な風土を形成し、有能な社会人の育成を目的として、自律学習者としての成長を促す教育方法である。
- 自らの興味や関心、問題意識に基づく追究を、企画立案からプレゼンテーションまでの一連のプロセスにおいて主体的に展開する。

先ほど関先生のDVDでご紹介いただいた映像の中で、学生さんが思わず「プロジェクト」と言っていました。おそらく大阪教育大学の学生さん、先生方、柏原小学校、それを挙げた一大プロジェクトという言い方ができるかと思います。このPBLでは、基本的に個人、もしくはグループで、子どもたちは自分たちで企画を立て、それに沿って追究するという道筋をたどっていきます。

- 学習者にはあらかじめ評価規準が示され、それらを満たすように学習をコント



## エドビジョン型PBLの特徴①

- 民主的な風土を形成し、有能な社会人の育成を目的として、自律学習者としての成長を促す教育方法
- 自らの興味や関心、問題意識に基づく追究を、企画立案からプレゼンテーションまでの一連のプロセスにおいて主体的に展開する。
- 学習者にはあらかじめ評価規準が示され、それらを満たすように学習をコントロールする。
- 教師は教育に対する決定権(オーナーシップ)をもつとともに、生徒に対しては「傍らに寄り添う存在」としてのアドバイザーであり、学習へのアドバイス、情報提供、学習参加などの「同行者」として教育責任を果たす

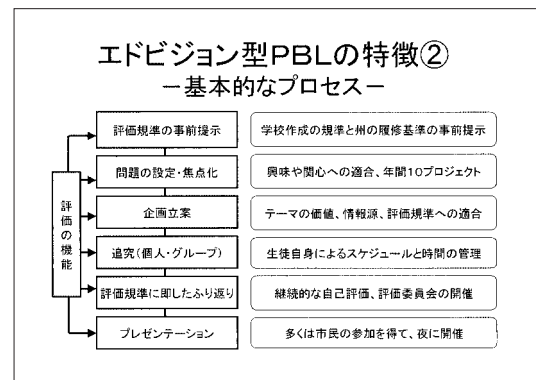
ロールする。

評価規準は2つあります。1つは州の履修基準。言い換えれば、日本でいう学習指導要領です。学習指導要領が子どもにあらかじめ渡されているのは、日本では考えにくいのですが、例えばミネソタでは大綱化されていますから、子どもたちには「この中学、あるいはこの高校を卒業するまでにこれだけのことをクリアするのだよ」というふうにして評価規準の1つとして渡されるのです。

もう1つは、学校が作成した自律学習者のための評価規準。先ほど立田先生がコンピテンシーという言葉で表現されていましたが、どうやらそれに相当するものです。子どもたちは2つの評価規準を渡されて、卒業までに1つ1つプロジェクトを行いながら、このプロジェクトはどの規準に該当するかということをチェックして、卒業までにすべての評価規準をクリアするように自分の学びをコントロールしていきます。

●教師は教育に対する決定権（オーナーシップ）を持つとともに、生徒に対しては「傍らに寄り添う存在」としてのアドバイザーであり、学習へのアドバイス、情報提供、学習参加などの「同行者」として教育責任を果たす。

このうちの、特にオーナーシップという言葉の翻訳が非常に難しいものです。日本の教育にはまだ概念として定着していません。私は「自律的实践者」、つまり教育にかかわる多くの部分を、自らと、あるいは関係する人たちとの判断で1つ1つ決めていくということだと思っています。残念ながら、日本には学習指導要領があり、それに基づいてという環境の中で、現在、日本の先生たちが自分の意思で決定する部分は必ずしも多くありません。しかしそれは、もしかしたら試みていないだけであって、その気でやればきっと多くの部分は先生たちの判断でやっていけるのではないかと考えています。とりわけ学習環境の整備においては、先生方の判断に任される部分は間違いなく多いのだと考えています。



ここにエドビジョン型PBL、企画書のフォーマットがあります。学校によって若干の違いはありますが、おおよそこのような手順で進みます。

評価規準の事前提示は、学校作成の規準と、州の履修基準の両方があらかじめ提示されます。

「問題の設定・焦点化」とは、どんなテーマを取り上げるかを定めることです。そして、そのテーマを追究するためにどのように企画を立てるか。その立てた企画に基づいて、個人、もしくはグループ、さまざまなバリエーションがありますが、それを「追究」していく。そして「評価規準に即したふり返り」、最後に「プレゼンテーション」をします。ここで重要なことは、評価の機能がすべてのステップにおいて生きているということです。

1つだけ紹介すると、「企画立案」のところに情報源とあります。これは、「このプロジェクトを遂行するにあたって、最低3つの情報源を活用しなさい」ということです。そして、その1つは必ず実在の人物であることという条件が提示されます。実在の人物を情報源にすることで、子どもたちは自然に地域に出て、専門家に会いに行きます。そして、インタビューや調査を行うのです。このような形で、オリジナルな情報をもとに追究していくということになります。

ここに実践例を3つ紹介します。1つはアバロン・スクールです。アメリカ・ミネアポリスにあるアバロンという学校で、学びの結果、生徒が言っていた言葉です。もう1つ、京北学園白山高校では、既にPBLの実践を行って5年目に入ります。生徒たちはさまざまな感想を残しています。また、千葉県旭市では、昨年、中学生による政策提言が行われました。市町村が合併して新しい市（旭市）になり、そこに5つの中学校があるのですが、生徒たちは、中学生同士のつながりがないので合同の文化祭をやりたいと言ったので

### 実践例のいくつか

- アバロン・スクール(PBL校)のアイコ  
アバロンに来たら、一番、自分で何をしたいのか、どうやらそういう資料が得られるのかということをもっと計算してやっていないかと思いません。社会に出て自分で行動を起こすような力をもてたと思います。
- 京北学園白山高校のプロジェクト  
最初は面倒だと思いました。でも、最終的に発表しなくてはならないので、自分だけが分かればいいのではなく、他の人に理解してもらう能力も必要です。幸い3年なんですけど、人前で発表する時にも生かされていると思います。
- 千葉県旭市における中学生による政策提言  
合併後の新・旭市の総合計画に、中学生による提言を反映させる試み。「皆さんが成人式を迎える時(7年後)に、皆さんの提言がどのくらい実現されたか評価していただきますよ！」(伊藤忠良市長)。



す。市長さんに直訴したところ、「それはあなた方でできるでしょう」と、ぼんと投げ返されて、実は現在、企画が着々と進んでいるということです。

キャリア教育の視点からの効果については、時間の関係もありますので、資料をご覧ください。

このプロジェクト・ベース学習を日常的な学びの中に定着させることによって、子どもたちは将来に向けて希望や意欲の域を越えて、実力と自信を獲得していくということを実践を通して確信してきました。これから実践の場をさらに探しているところです。簡単なまとめをします。キャリア教育に必要な条件の1つとしての持続可能性を保証するためには、日常的な学びをキャリア形成に貢献できるようにしていくことです。たとえば、問題解決型あるいは参加体験型の学習を大幅に組み込むことによって、特別な装置は必ずしも必要ではないと考えられます。職業訓練という特化された学習ではなく、日常の学びの変革によって成し遂げられるキャリア形成に注目しよう！ とまとめて、私の発表を閉じさせていただきます。

#### キャリア教育の視点からの効果

- 逆算プランニングによるカリキュラム構成
  - 目標としての民主的市民・有能な社会人の育成
- さまざまなテーマへのチャレンジ
  - 学びを通じた個性・適性の発見と伸長
- 評価規準の事前提示
  - 規準に適合するように学びをセルフコントロール
- 社会的文脈・広がりの中で学ぶ
  - 多様なコミュニケーション能力・世界観の獲得
- 将来を見据えて学ぶ
  - 希望や意欲の域を超えて、実力と自信の獲得

#### Information

- 参考文献
  - ・ロン・ニューエル著／上杉賢士・市川洋子監訳『学びの情熱を呼び覚ますプロジェクト・ベース学習』(学事出版、2004)
  - ・上杉賢士・市川洋子著『プロジェクト・ベース学習で育つ子どもたち～日米18人の学びの履歴』(学事出版、2005)
  - ・科学研究費報告書「総合的な学習の進化型としてのプロジェクト・ベース学習の導入・実践化に関する報告書」(研究代表者:上杉賢士、2007)
- NPO法人「日本PBL研究所」の設立
  - ・日本PBL研究所では、PBL校の視察を行っています。
  - ・2008年8月に、「エドビジョンセミナー in JAPAN 2008」を開催する予定で準備を進めています。

### (3) 産業社会からの要請の変化と対応

小杉礼子

(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員)

私が所属しているのは労働政策の研究所で、教育は直接には担当していません。しかし現在、生涯学習審議会、大学の分科会にも呼んでいただいている、文部科学省の行政に結構いろいろなところで関わっています。それはなぜかということ、教育と労働との接点ということ、文部科学省の行政の中で大変重要視されていて、その切り口の場所に私がいるということだと思います。本シンポジウムでの私の役割も、おそらくその辺だろうと思います。学校の先生方中心で考えられているキャリア教育に対して、産業界、あるいは卒業した労働者の立場から、どのようなことが言えるのか。私は、現在の産業社会からの要請として、今後のキャリア教育に何が求められているかというお話をできればと思います。

産業社会の変化、特に雇用慣行の変化の話、そして企業の中の人的資源管理、能力管理がどのようになっていて、現在のキャリア教育に対するどのような要請につながっているのか、ということについて話を進めていきます。

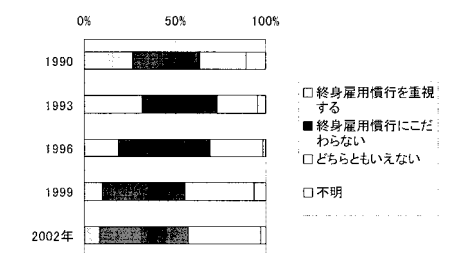
#### 1. わが国の産業社会の変化と職業キャリア

「雇用管理調査」(厚生労働省)では、長年にわたって「終身雇用慣行を重視するか、こだわらないか」という質問を続けてきました。その結果、終身雇用を重視する企業はわずかになってきているということは、よく言われるところです。

先日、NHKの番組で団塊ジュニア世代のドキュメンタリーがありまし

- 産業社会の変化と職業キャリア  
＜日本型長期雇用＞型キャリアの変化  
雇用慣行の変化・就業意識の変化・非正社員の増加
- 雇用管理と職業能力開発の現状  
成果主義の導入とコンピテンシー評価  
就業基礎能力・社会人基礎力・学士課程学習成果  
内部労働市場型能力開発→職業能力開発の外部化
- キャリア教育・ガイダンスへの期待

#### 企業の雇用慣行への考え方



厚生労働省「雇用管理調査」

た。学校を卒業したときに就職できなかった、いわゆる年長フリーターといわれる世代です。あの人たちが日本の中に活路を見出せず、大連に行き、年収60万円だったか時給300円か、そういう世界で働いて、そこでキャリアをつくろうとしている。中国語をマスターして、何とか中国と日本の接点に何か仕事を探せないかと考え、それで一生懸命仕事をしました。それをキャリアにして、中国との取引のある日本企業で正社員に応募しようとする、応募を斡旋する会社からまだまだそれでは駄目だと言われたという話です。どうしてかというと、中国の大連でやっていた仕事は、コールセンターの仕事で、日本人に対しての電話営業でした。たとえ大連にいて一生懸命語学の勉強をして中国語がしゃべれるようになって、それでは企業に売れるキャリアにはならない、中国にある企業に入って中国人相手に営業をやったというのであれば使えるけれど、ということだったのです。

テレビのコメンテーターは、日本の大企業は中途採用をしないから、中小のベンチャー企業など、もっと柔軟なところに応募するようにしなさいといったコメントをしていました。

終身雇用という言い方をすれば、企業は、決してそれを圧倒的に支持はしていません。ただ、やはり中途採用のときにはどんな企業でも当然、キャリアを見ます。そのとき、「何がキャリアになるか」ということが大事です。斡旋の仲介会社の担当者の言葉は、全く正しいと思います。中国で仕事をしたといっても、「日本人相手の営業をしていた」、その具体的な内容を聞くと、「コールセンターの仕事をしていた」。これでは中国人を取引先とする貿易の企業に就職しようとしても、キャリアにはなりません。

日本企業の雇用慣行としては、すでに終身雇用を重視しようという企業はほと

んどありません。ただ、やはりきちんと能力を評価しなくては、途中採用はできません。その能力を評価するのに一番使えるのが、本人が何をやってきたかという、履歴書に書けることなのです。アルバイトしかやってこなかった人の履歴書は、企業としても、評価のしようがありません。コールセンターで電話営業をやりましたと言っても、採用の基準



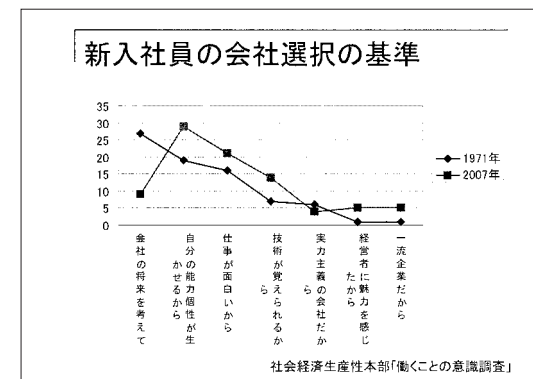
になるまでの水準の仕事コールセンターでしていたとは、なかなか評価されないのです。

雇用の慣行の考え方そのものは、やはりこのデータで正しいと思います。終身雇用慣行というのはごくわずかになりました。日本企業は、基本的には実力をきちんと評価します。ただ、それをどのように評価するかといえば、評価の基準は、「他の企業で何をやってきたか」「正社員経験で何をやったか」、やはりそこが信頼できる基準になっているということでしょう。

年長フリーターの方が、今、非常に苦勞されているのは、評価されるに足るキャリア、あるいはやってきたことをきちんと評価されるような形での翻訳ができない、そこが問題だと思います。もちろんアルバイトの経験でもちゃんと評価できる部分はあります。先ほどの例はあまり評価されない例でしたが、レストランチェーンはほとんどアルバイトで、店長さんまでアルバイトというケースが多くあります。そこで店長として、人事管理で苦勞した話などがあれば、「この人は使える」という判断になります。企業にとって必要な能力がちゃんとついているか、その企業が要求している能力としてアルバイト経験をきちんと評価されるように話せるかとか、その辺がポイントになってくるわけです。

日本企業は基本的には変質しています。かつてのような終身雇用一点張りではもちろんないし、年功序列そのものもかなり崩れてきていると思います。やはり能力なしの年功などというのは、今の日本企業にはあり得ないと思います。

そういう中で、若者の意識も変わってきています。社会経済生産性本部が40年間続けている「働くことの意識調査」があります。1971年と2007年の同じ項目の調査結果を比較してみました。新入社員が会社選択をする基準をみると、三十何年か前の人たちは「会社の将来性」が企業を選ぶ第一の基準でした。現在の若者は、これがどんどん下がっていて、選択基準の中心は「自分の能力個性が生かせる」「仕事が面白い」「技術が覚えられる」、そういうところに移ってきています。「会社の将来=自分の将来」とは考えなくなっているということなのです。就社ではなく就職という表現をしていましたけれども、若い人の意思の中にも、





はっきりとした変化があるのだと思います。

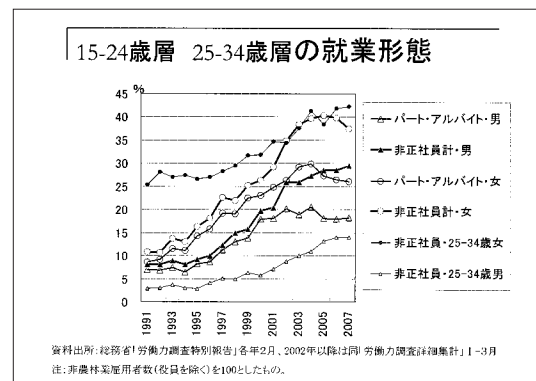
キャリア教育という言葉が広まる2000年より前の80年代、90年代には、学校進路指導という言い方をしていました。この学校進路指導に対して、「学校を出るときだけ何とかいいところに入れる、進学させる。出口だけ指導しているだけではないか。進路指導といいながら、出口のところだけではないか」、そういう悪口がありました。

私は、1980年代、90年代初めまでは、それでよかったからそうしていたのだと思います。まさに先ほど言った、「企業の将来 = 自分の将来」の時代、つまり企業の中で頑張ればちゃんとキャリアが付いてくる、そういう時代では、最初に入ることが大事だったのです。企業に入ることを何とかすれば、あとは企業の中で育ててくれる、そういう循環にあったのだらうと思います。その部分が、企業も変わっているし、若者の意識も変わっているのです。

先ほど、キャリア教育は企業の要請なのか、学校の要請なのかという話がありました。これは多分両方であって、相乗効果でこれからも変わっていくと思います。企業側の変化の中で、生涯にわたって1つの企業で働いてほしいとは、企業のほうも思っていません。やはり、能力のある人は残ってほしいし、能力のない人にいつまでも残ってほしいとは思わないのです。能力を最大限に発揮できるところでうまくやってくださいという意識があります。

若者のほうも、自分を磨いて、自分が好きなことをやる。それで自分を伸ばして、職業人として生きていきたい。そういう希望がはっきり出ています。この辺の相乗効果がこれからどんどん広がってくるのだらうと思います。

現在の20代は、圧倒的に正社員になる比率が減っています。アルバイト、パートという言葉に限定すれば少し下がってきていますが、アルバイト、パート以外の雇用形態、派遣社員あるいは契約社員、そういう人たちの比率はまだ減っていません。派遣契約等まで入れれば、大体女性の4割、男性の3割まで、非正社員の人たちが増えていま



ています。派遣契約等まで入れれば、大体女性の4割、男性の3割まで、非正社員の人たちが増えていま

す。長い間非正社員をしていた人たちにとっての問題は、それこそ本人のキャリアが見えない、ということです。ここでいうキャリアとは何かと

いうと、基本的にはまず自立です。食べていけること。そして、結婚できて、子どもが持てる。社会の継続的な発展というか、社会の持続のためには必ず必要な、そういうプロセスを踏み得ないような、低賃金労働者のままとどまってしまうという問題があります。ここからどうやって次につなげられるか、これが今後のキャリアをめぐる政策では大事なところだと思います。

## 2. 雇用管理と職業能力開発の現状

そこで大事なものは、「能力をどのように身に付けて、それをどう人に評価される形で表現できるか」、そのところが今後の政策の大きなポイントになってくるでしょう。そういう状態の中で、キャリア教育が注目されているし、今後も政策の中で重要な役割を果たしていくと思います。

そして今、終身雇用慣行を重視しなくなった企業がどのようになっているのか。年功という時代はもう終わっています。むしろこれまでも日本は、能力主義というか、給料でいえば職能資格というような形で能力を評価して、年功部分もあるし、能力を評価する部分もあるという、ミックスした賃金体系を取ってきました。

最近の大きな変化といえば、それが今度は成果を問う方向に変化してきたという成果主義への流れだと思います。成果主義については、評価の仕方の問題でいろいろな議論はあるものの、間違いなく広がっています。何々ができるという潜在能力で評価するのではなくて、職務とか役割のところで目標を設定して、それに対してどの程度の成果が得られたか、それを評価基準にするという動きは間違いなく広がっていますし、今後の日本企業の中でも1つのウエイトのある評価の仕方になると思います。

これはある企業で評価に使われているコンピテンシーです。成果主義で人を評価するということ、出来高払いという話ではなくて、それぞれの役割があって、その役割の中で何がどれだけできているか、その能力をきちんと評価しよう、ということになりました。そこで出てきたのが、企業の中で使われているコンピテンシーです。営業職の何だったらこのレベル

企業で用いられているコンピテンシー例  
(成果をはかる評価項目として)

評価項目	A2 ACE シート 営業職 I 課長 事例		
	知識・スキル	能力	行動
仕事の計画・実行	...	...	...
業務・知識	...	...	...
段取り	...	...	...
仕事の計画・実行	...	...	...
仕事の計画・実行	...	...	...
仕事の計画・実行	...	...	...

高橋俊之(2006)「タケダの成果主義とその課題」『日本労働研究雑誌』No. 554

で、これとこれとこれはこのぐらいのことが使え、これだけのことをしている。潜在的にそういうことができる能力があるというよりは、既にこれだけのことをしているという行動特性で表すのがコンピテンシーというものの考え方で、それがここでの評価となります。知識があるというだけではなくて、それをどう活用できているか、その活用レベルでやっている職務の内容、その成果を評価するという考え方です。これが今、企業の中でかなり広がっています。

企業の中でのコンピテンシーの考え方の広がり、「人がやっていることをきちんと目に見える形で整理して、必要な能力、やっていることで発揮されている能力を評価する」、そういうことの延長上に出てきているのが、実は今、若者が社会人となる入り口で何が必要かという能力評価です。

「若年者就業基礎能力」(YESプログラム)

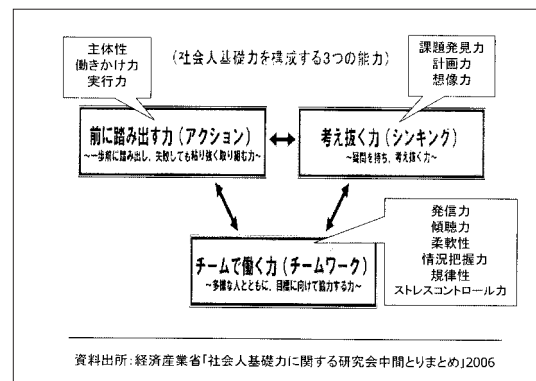
コミュニケーション能力・職業人基礎・基礎学力(①読み書き  
②計算・計数・数学的思考力③社会人常識)・ビジネスマナー

項目	1	2	3	4	5
コミュニケーション能力					
職業人基礎					
基礎学力					
読み書き					
計算・計数					
数学的思考力					
社会人常識					
ビジネスマナー					

厚生労働省

少し前に厚生労働省では、「若年者就業基礎能力支援事業 (YESプログラム)」を立ち上げました。仕事に就くにあたって、その入り口では、どのような能力が必要なのかを示しそれをプログラムにして、どういうことを受講して何ができるかというような点数付けをする。できたかできないか。そうした評価表をつくって、目に見える形で人の評価をする。例えばアルバイトしかやったことのなかった人たちに、何がどれだけできるかということの評価して、これを推薦書につけて応募するようにしよう、そういう動きになっています。

目に見える形で人の評価をする。例えばアルバイトしかやったことのなかった人たちに、何がどれだけできるかということの評価して、これを推薦書につけて応募するようにしよう、そういう動きになっています。



既にいろいろなプロジェクトが進んでいます。

これは、文部科学省のホームページに掲載されていますが、学士課程に共通の「学士力」を提示しています。大学を卒業した人には、これだけのことができるというようなものにしようということです。知識、理解はともかくとして、汎用的技能とされているのはコンピテンシーです。コミュニケーション・スキル、数量的スキル、情報リテラシーなど、こうしたものが大学卒業時点で獲得しているべき能力、そういう表現をして、目に見える形で職業人として必要な能力を整理する、こういう動きがコンピテンシーという形で広がっています。

21世紀型市民に相応しい学士課程共通の「学習成果」

1. 知識・理解  
専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連付けて理解する。  
(1) 多文化・異文化に関する知識の理解  
(2) 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解
2. 汎用的技能  
知的活動でも職業生活や社会生活でも必要なスキルと能力  
(1) コミュニケーション・スキル  
(2) 数量的スキル

- (3) 情報リテラシー
- (4) 論理的思考力
- (5) 問題解決力
3. 態度・志向性  
(1) 自己管理能力  
(2) チームワーク、リーダーシップ  
(3) 倫理観  
(4) 市民としての社会的責任  
(5) 生涯学習力
4. 統合的な学習経験と創造的思考力  
これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

中教審・大学分科会学士課程小委員会

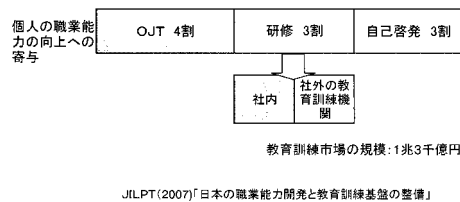
OECDやECでのキー・コンピテンシーのお話がありましたが、これともつながるものだと思います。能力を顕在的な目に見える形で評価して、それが学校の中から、そして職業の世界までつながる。そういう1つの流れをつくってきているのではないかと思います。

### 3. キャリア教育・ガイダンスへの期待

今産業界で進んでいることの1つが、どこで能力を身に付けるかという話です。日本型雇用慣行の世界は、基本的には能力はオン・ザ・ジョブ・トレーニングで、企業の中で訓練される、あるいは企業の中で働きながら仕事の能力を身に付けていくのが普通でした。ある意味で、仕事の中には、いろいろな能力の素材が転がっていて、それを一生懸命自分で掘り出して行って、そして能力を身に付けていかなくてはならない、そういった、実は能力が整理されていない世界だったと思います。

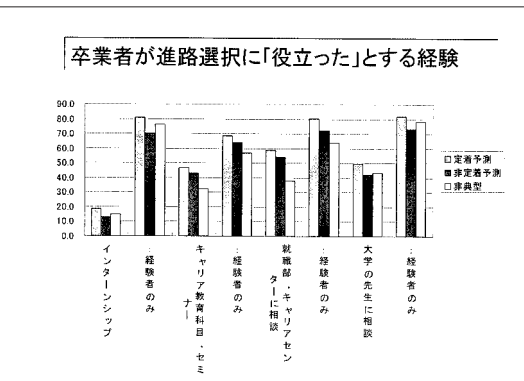
しかし最近、「現在の自分の仕事の能力はどういうことによって向上してきたか、どのような活動が何割ぐらい寄与していましたか」ということを個人に調査

### 職業能力向上への教育訓練の寄与



したところ、オン・ザ・ジョブ・トレーニングで企業の中で仕事をしながら身に付けてきたものよりは、オフ・ザ・ジョブで、仕事から離れて身に付けた人のほうが多いという結果が出ました。オフ・ザ・ジョブは、企業の研修の部分と、自己啓発で自分自身で身に付けたものと、だいたい同じ割合です。また、この研修の部分は、社内研修か社外研修かを分けると、これも半分ずつの割合となっています。こうして見ると、企業の中で仕事をしながら身に付けていくオン・ザ・ジョブ・トレーニング、あるいは企業が用意した社内研修、この2つを合わせたものが、職業能力向上へ寄与する割合は、実はもう全体の半分以下になってしまっているのではないか。こういうことが見えてきました。

レーニングの割合は、実は産業によって随分違います。知識基盤型の産業は、オン・ザ・ジョブの比率が低くなって、オフ・ザ・ジョブの比率が高くなる、そういう傾向があります。こういう産業構造等の変化を背景にして、能力の育成の仕方も変わってきているのではないかと思います。



#### 内定獲得・未内定・就職活動停止を分ける要因-1

文科系のみ・B=マイナスが「内定獲得」

性別	属性-D	未内定活動中=1	未内定活動停止
大学進学	私立<57%	-0.837 **	0.392
大学進学	私立<45%	0.310	-0.185
大学進学	私立<45%	-0.783 **	0.457
大学進学	私立<45%	-0.911 **	0.444
大学進学	私立<45%	-0.444 ***	-0.172 ***
大学進学	私立<45%	-0.167	0.851
大学進学	私立<45%	-0.416 *	0.821
大学卒業生規模-D	200~499人	0.920	1.920
大学卒業生規模-D	500~999人	-0.161	0.851
大学卒業生規模-D	1000~1999人	-0.303	0.798
大学卒業生規模-D	2000人以上	-0.840 *	0.432
卒業生100人当たりの就職指導等経費		0.220 *	1.245
卒業生100人当たりの就職指導等経費		0.222 **	1.246
卒業生100人当たりの就職指導等経費		0.000	1.000
就職担当以外の教員も併せてサポート		0.684	1.981
就職担当以外の教員も併せてサポート		-0.405	0.667
就職担当以外の教員も併せてサポート		-0.237	0.789
就職担当以外の教員も併せてサポート		0.085	1.089
就職担当以外の教員も併せてサポート		-0.420 *	0.937
就職担当以外の教員も併せてサポート		0.237	1.267

\* 男性・選抜性の高い大学の学生が内定獲得、大学教員のキャリア支援は内定獲得しにくい大学で積極的に展開/インターンシップ実施校は内定獲得傾向

#### 内定獲得・未内定・就職活動停止を分ける要因-2

学生生活(アルバイト・サークル)の割合	0.022	1.033	-0.055	0.946
大学の成績での割合	-0.076 ***	0.925	-0.101 **	0.904
クラブやサークル活動	-0.148	0.663	-0.757 ***	0.469
クラブやサークル活動	0.054	1.056	-0.169	0.844
クラブやサークル活動	-0.008	0.992	-0.128	0.951
友達や恋人との付き合い	-0.285	0.752	-1.089 **	0.343
友達や恋人との付き合い	-0.225	0.798	-0.837 **	0.433
友達や恋人との付き合い	0.079	1.082	-0.545	0.589
アルバイト	-0.663 ***	0.515	-0.426	0.659
アルバイト	-0.557 ***	0.573	-0.361	0.697
アルバイト	-0.366 *	0.860	-0.323	0.724
アルバイト	0.014	1.014	-0.312	0.732
アルバイト	-0.036	0.965	-0.544 **	0.581
アルバイト	0.102	1.107	-0.058	0.944
アルバイト	-0.419 *	0.658	-0.370	0.691
アルバイト	-0.419 **	0.658	-0.370	0.691
アルバイト	-0.019	0.982	0.246	1.279
アルバイト	-0.220 *	0.863	-0.346	0.702
アルバイト	0.014	1.014	-0.312	0.732
アルバイト	0.138	1.148	0.179	1.196
アルバイト	-0.263 **	0.754	-0.093	0.908
アルバイト	-0.238 *	0.788	-0.546 ***	0.577
アルバイト	0.102	1.108	0.115	1.122

\*成績がよいこと、クラブ・サークル活動や友達つきあいは無活動にならないう。アルバイト・インターンシップは内定獲得に影響、大学教員や親との相談も内定獲得プラス。

#### 未内定求職中および就職活動停止者と大学の支援・大学生活

- 就職指導・キャリア支援には、就職市場でのポジションが悪い大学ほど経費と人員を投入。  
→ 効果は経年的にみなければわからない
- 教職員との相談、インターンシップは効果的
- 学生生活(アルバイト・サークル・友人とのつきあいなど)の積極性が成績以上に関係大きい。

若い人たちが、学校を卒業して入っていく産業界はかなり変わってきています。そこで自分で必要な能力は目に見える形で整理されてきていますから、その中の何を、どうやって身に付けていくかを考えなくてはなりません。その身に付ける機会も、企業の中で、企業が用意したものばかりではない形で、自分で設計して身に付けることができる能力の機会がどんどん広がっているという状態となっているのです。

最後のまとめになりますが、現在の課題というのは大きく3つあると思います。

第1は、非正社員の年長フリーター層の話ですが、その人たちに対してどうやって能力開発の機会を提供して、評価できる形にしていくか。これもキャリア教育の1つだと思います。生涯にわたるキャリア教育という意味では、この人たちに対してどのようなチャンスをつくっていくか、教育としてのこちら側の役割というのが当然あるのではないかと思います。

第2は、能力開発の機会だけではなく、キャリアデザインというかガイダンス機能、その先どう自分で道を切り拓いていくかという方向付けも大切です。これは基本的には相談が一番大きな役割になるとは思います。そういう能力の提供があります。

第3に、最終的には自分で進路を選べる能力。それからここに挙げたような幾つか必要な能力、実際に現在の日本社会で生きるために必要とされる能力、コンピテンシーという形で表現された能力を、どうやって身に付けていくか。それはもう学校時代から始まることですし、お二人の先生方が提案されたようなプロジェクト・ベース学習あるいは総合的学習、そこで身に付けられた能力は、まさにそのコンピテンシーそのものです。現代社会が必要としているコンピテン

シー、これを教育の中にきちんと取り込んでいく。これらが、これからのキャリア教育に必要なことではないかと思います。

第三部  
ディスカッション  
パネル

【コーディネーター】

山田兼尚(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 前部長)

【パネリスト】

関 隆晴(大阪教育大学教職教育研究開発センター 教授)

上杉賢士(千葉大学大学院教育学研究科 教授)

小杉礼子(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員)

宮下和己(国立教育政策研究所生徒指導センター 総括研究官)

立田慶裕(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官)

【司会】これより第3部パネルディスカッションを開始いたします。

まずディスカッションの登壇者を紹介させていただきます。コーディネーターは、山田兼尚国立教育政策研究所名誉所員です。山田先生は、本研究所退官まで3年間にわたって、先ほど立田研究官から紹介のありました本研究所のキャリア教育の研究代表者を務めてこられました。

続いてパネリストを順にご紹介いたします。関隆晴大阪教育大学准教授（シンポジウム開催時）、上杉賢士千葉大学教授、小杉礼子独立行政法人労働政策研究・研修機構統括研究員、宮下和己国立教育政策研究所総括研究官、立田慶裕国立教育政策研究所総括研究官です。では、山田先生に司会とコーディネーターをよろしく願いいたします。

【山田】 紹介いただきました山田です。これから皆さん方からの質問に登壇者に答えていただきますが、数多くのご質問があり、限られた時間ということもあり、こちらの独断と偏見で質問項目を選ばせていただきます。

まず最初に、宮下先生に対して、「現在は、学校現場でキャリア教育についての理解が乏しく、進路指導等に力が入ってしまっていて、なかなかキャリア教育ができない状況であるが、その対応をどう考えたらよいか」について、お話をいただければと思います。先ほど、桐村先生から、大学でもキャリア教育をするということ、アカデミックな授業との対立関係のようなものも存在するのが大学の現状だというお話もありましたが、そういったことも関連して、宮下先生から最初にご回答をお願いいたします。

【宮下】 私の最初の話で、これまでリレー式だったという辺りですね。ご質問の



ペーパーによると、小・中・高・大の理解がなかなか進んでいないということがありました。例えば高・大連携といたり、中・高連携、中・高一貫、現在、小・中連携、義務教育の目標、などという話をしても、例えば、中学校の先生は小学校の教科書、あるいは学習指導要領を全く見ていないような状況が実際にあるということです。今回、それが非常に課題になっていることがあるわけです。



ある人がキャリア教育、情報教育、食育、

教育...と数えたところ、九十幾つあったといいます。それが全部学校教育に覆いかぶさるのかという話を、常に私どもは学校現場から聞かされています。しかしながら、キャリア教育は、私が担当だからというわけではありませんが、ある意味それらをすべてつなぐのがキャリア教育の1つの役割なのかという思いがあります。

そういうわけですから、キャリア教育の理解をすべての方々にとどのように進めていくかについては、かなり大変です。ご質問の中には、教員研修センターの研修の在り方はどうなっているのか、あるいは行政側の理解がまだ地方に行き届いていないのではないかということもありましたが、まさにそういうことを今後進めていくのが、われわれの役割だと思っています。

具体的な話をすると、独立行政法人教員研修センターでは、5日間のキャリアの研修講座を行っています。そして、その中身はホームページでも紹介していて、全国に発信しています。実際、各都道府県では、それを見本にして、3日間ぐらいの研修講座を持っていただいているところもあります。そんなところから、行政の理解や研修センターの理解がまず進まない、すでに各学校でキャリア教育を進めている先生方のほうが1歩も2歩も進んでいる状況があるということも十分承知していますので、それをうまくつないでいくことが必要だろうと思っています。

その点につきましては、国立教育政策研究所も情報提供はできるかぎり心掛けております。内容はホームページで閲覧可能ですので、それをご活用いただければと思います。

それからもう1つ、二者択一論にくみしないということは、私もそのとおりだ

と思っています。先ほどお話ししましたように、中央教育審議会等で、常に「学力とは何なのか」という問い直しが行われているということをご理解いただきたいと思います。学力とは一体何なのかということの中に、学力を高めるためにキャリア教育もあるという視点をぜひとも考えていただきたいと思います。そういう議論もなされているということをご理解いただきたいと思います。

**【山田】** どうもありがとうございました。第2部の上杉先生のお話、教育からキャリア教育を引いたらテーブルに何が残るか、何も残らないのではないかと、ということがありましたが、その同じ輪の中に入っていることを話されているように受け取りました。

次に、桐村先生へのご質問をお願いいたします。桐村先生には、ファーストイヤー・ラーニング・エデュケーションについてのお話をお願いいたします。先生は大学で講義されていますが、高等学校でもそのようなことが行われているのか、いろいろと学校を巡っていらっしゃるようなので、その辺をお話しいただければと思います。

**【桐村】** なかなか答えにくい質問です。高等学校でファーストイヤー・ラーニングがあるかどうか、私はちょっと存じません。日本の社会では、おそらく中学校までの教育がきちんとしていけば生活していくことはできます。社会の中で学歴によって差をつけたりしますが、実際には、今、大学卒と中卒と高卒と比べてみて、どこが違うかといわれると、どなたも多分明確には答えられないだろうと思います。大卒の中の特別な一部の人については、思考力が相当高い、課題設定力が高い、問題解決力がある、ということはあると思いますが、会社に入社して10

年、20年も過ぎると、中卒と大卒とどちらが高いかは分かりません。そのぐらい日本人の能力は高く均質的で、断トツの人があまりいない(天才は別ですが)ように思います。

大学入学の時点で切り替わらなければいけないところで切り替わってきてないことに気が付いて、大学ではファーストイヤー・ラーニングということで、これからは自分でいろいろ考えていく、自分で課題を見つける、ということになるでしょう。



私が大学を卒業した昭和30年代は、修士卒という人はほとんどいませんでしたから、大卒者の仕事は、課題を設定して課題を解決するということが大前提であったわけです。ですから、大学を出ると何でも知ってるだろうと、質問がどんどん来ます。質問をどんどん投げ掛けられて、一生懸命勉強する。「早く帰って勉強しろよ」という話はそんなところから出たことだし、社内や学生時代の友人たちと勉強会に次ぐ勉強会でありましたから、学習の方法を相当学んで出ないと恥ずかしいという状況にあったと思います。

今、大学生の数が5倍ぐらいに増えました。東大の学生も私の在学中とくらべて5割ぐらい増えていますから、相当薄まってきているわけです。そういうことから考えると、もう一遍仕切り直しということで、ファーストイヤー・ラーニングをわざわざ取り入れようということなのです。大学といっても、非常に数が多く、細かく見ないと分からないところがありますが、講義の聞き方、ノートの取り方、自分の調査の仕方、そういう項目を立てていって、その中に進路を考えながら勉強しようということを入れているという状況です。

高校までは、文科省がかなり指導していますから、均質的にさまざまなことが行われていると思いますが、ファーストイヤー・ラーニングという形になっているかどうかは、ちょっと私は知りません。しかし、高校全入時代に入って中卒の学力をつけてない人が高校に入り始めていますから初年時教育はいろいろな形でやられています。

**【山田】** どうもありがとうございました。

続きまして、立田先生に質問です。立田先生の報告の中で早期教育の弊害について指摘されていましたが、それは「今までのキャリア教育が雇用、とりわけ有給雇用と正規雇用に特化したカリキュラムであるということに起因しているのではないか。社会における自己実現、社会参加を目的とするようなキャリア教育によれば、自己実現の大切さ等を早期から教える意義を強調できると思うが、いかがであろうか」ということです。

**【立田】** 早期からのキャリア教育の弊害について、これは恐らく2つの意味が出てくると思います。もし昔の職業教育という意味でのキャリア教育、特定の職業についての教育を早期から行うということであれば、これは大きな問題はありませぬ。むしろ新しい意味でのキャリア教育の中で、早期からそういうキャリアに必要な基礎能力を身につけるということをしていくとしたら、それは非常に重要な意味を持っています。特に今、桐村先生がおっしゃっていた課題解決能力については、私は「学習法の学習」と言いましたが、スタディ・スキルと欧米では呼



んでいます。つまり、勉強法の学習ということ。ビジネス書には、いろいろな勉強法の本が出ています。ノートのつけ方、タイムスケジュールの管理の仕方など、なぜ社会人になって、今さらのように学習しなくてはならないのか。本来なら、それは子ども時代にやって身に付けているべきことだと思うのです。

従来のキャリア教育は、確かに有給雇用、正規雇用にて化したカリキュラムであったことではないでしょう。今現在必要

なのは、自己実現や社会参加を目的とするということですが、その自己実現の大切さを教えるためには、実は今までの議論の中で上杉先生が少し触れていましたが、評価が重要なポイントとなります。これは、当研究所では有元研究官が特に専門としています。2週間ほど前にOECDのキー・コンピテンシーが、その後どんな研究をしているかということをやっと尋ねてみたところ、今までやっていた包括的評価（サーマティブ・アセスメント）、それに対して形成的評価・発達の評価（フォーマティブ・アセスメント）が非常に重要で、それをもっと開発していかないといけないということでした。

現実にはそれがフィンランドのカリキュラムの中にも入っていますし、デンマーク、スウェーデンのカリキュラムの中でもかなり重要に位置付けられています。日本ではフォーマティブ・アセスメントというと、自己評価のシートを用いてやっていく自己評価法というようにいわれていますが、そういうものを学校レベルでやっていく必要があります。そうすることによって、自分で律する力、自律の能力をつくっていきけるのではないかと思います。

実はその自律性がDeSeCo、OECDで出されたキー・コンピテンシーの中で非常に重視されているんですが、この自律性の有無というのは健康的な習慣を身に付けていくかどうかにも非常に大きな影響を及ぼしています。例えば、小学校のときに健康について一生懸命教えても、中学、高校になったら、全く身に付いていないものから、健康習慣は崩れていきます。大学になったらますます駄目になっていく。ところが自律性を持っている子どもになると、つまり自分で布団の上げ下げをしたり、まあ今はベッドでしょうけど、食事の手伝いをしたり、勉強も自分の時間で時間管理をしていく、そういう子どもたちほど健康の習慣がしっ

かり身に付いているという傾向が出てきます。やはり自律的に活動する能力をどう身に付けたらいいかということを経験の中で考えていく必要があるのです。それが、具体的な評価法としてはフォーマティブ・アセスメント（形成的評価、もしくは発達の評価）に重なってくるのではないかと思います。

これは、上杉先生からどんな形でやってられるか、できたらご説明願えたらと思いますので、むしろそこをやっていくことがキャリア教育の要になってくると、私も思っております。以上です。

**【山田】** どうもありがとうございました。

続いて関先生にご質問です。キッズ・ベンチャーについて、「総合的な学習の時間として展開したならば学習のテーマはどのようなものになるのでしょうか」ということで、具体的な目標、子どもたちが目指したゴールについてお話しいただきたいと思います。また、子どもたちが素晴らしい成長をしたということですが、それについてどのような評価をしたかということに触れていただきたい、ということ。

**【関】** キッズ・ベンチャーに関しては、パンフレットにも挙げていますが、自らの人生を切り拓くことができる力を育てる、経済活動の基本認識を育てる、といった目標を掲げています。これは半年をかけて行う授業で、それぞれの活動の中で全体を通して子どもにとっての一番の目標は、実際に自分たちでつくったものを販売するという具体的な目標があるわけです。その中でそういう力を身に付けていくことにしています。

そして、それがどう評価されたかということですが、1つは、子どもたちの感想文を毎年読んでいます。全部冊子にしていますが、そこで見て評価しているところです。

**【小杉】** 関先生にぜひ伺いたいことがあります。地域の商工会議所、企業、ボランティアの方をたくさん呼び込んでいましたが、どうやってそれが実現したのでしょうか。

**【関】** 私が声を掛けました。最初にキッズ・マートというのがあって、それをやってほしいという要望が、商工会の関連の人からありました。キッズ・マートというのは、提供してもらったものを販売するとい





う活動で、本学では、もっと物をつくって売りたいということになって、キッズ・ベンチャーという形で提案し、教育委員会と商工会、市役所の産業振興課に話を持って行って始まりました。教育委員会には、学校と内容はつめてやったら良いという格好で認めていただいて始めたわけです。スタートはそういうことです。地域の活性化ということで、もともと商工会、産業振興課と一緒に協力していったわけです。

その後、ボランティアの人、これはお店が10店舗ぐらいあって、その協力者が欲しかったので、柏原市で環境フェアとか、いろいろなところでこの話をしました。

【小杉】 先生が営業して歩いたのですね。

【関】 簡単に言ったらそういうことです。ちょうどパンフレットができていたもので、これをお見せして、協力してくださいと言ったら、喜んで協力してくださいまして、それが続いているという状況です。

【立田】 学生は動かなかったんですか。

【関】 学生はこちらからあとで動かしていったというところですか。学生も、組織的にというよりは、今のそれぞれの講座で、特に家政教育の学生、あるいは総合的な学習に対応する学生組織がありますが、その辺の学生に声を掛けて、授業の一環として参加してもらっているという状況です。

【山田】 教員養成課程の中でキャリア教育にかかわる授業の進め方とか教材の提示の仕方等、そういうことに対する質問がありますけれども、今の関先生のご回答内容がそのお答えになるでしょうか。

【関】 はっきり言って、それはまさに今のGPそのものの目的でもあるのですが、そういった活動に学生をどういうふうに参加させるかというシステムづくり、現在、それが一番頭が痛い問題です。教科によって教員組織もつくられていますので、キッズ・ベンチャーはキャリア教育として、それから森林体験学習は環境教育として進めようと思っているのですが、そういう横断的なものに対して、どのようにして組織的に学生を動かしていくかということは本当に課題です。

総合的な学習の時間に対応した総合認識という学生組織は、1学年10名ですが、学生たちはいろいろなプロジェクト、プログラムをやっていますので、全員をそれに当てるわけにはいきません。今は、その1つのプロジェクト・マネジメントとか、そういう授業で少しずつ入れ込んでいこうとしているところです。もっと広くキャリア教育全般を教科で組み立てるため、構想としては地域連携学校教育科目群というような形でできたらいいなと思っています。それを目指していると

というのが現状です。

【山田】 どうもありがとうございました。

続いて、上杉先生へのご質問です。「PBLの特徴を総合的な学習の時間で生かすには、どのようなことが大切でしょうか」という質問です。

【上杉】 総合的な学習の時間というのはまさに言い得て妙でして、時間枠なのです。先ほど関先生が、前の学習指導要領の改訂のときに総合的な学習の時間が生まれて、それはサプライズであったというふうにおっしゃいましたけれども、実は私そのときに教育課程審議会の委員をやっています、総合的な学習を打ち出したほうだったのです。

その段階で内容は定めずに、例示はするけれども、基本的には学校にお任せしようということでした。残念ながら、今の見通しでは週3時間が2時間に減るとい流れです。

結局、総合的な学習の時間というのは時間枠であって、そこにどういう内容を持ち込むかというのは、まさに学校の実力が問われたわけです。総合的な学習の時間とPBLをどう対比させるかということは、基本的にちょっと考えにくいのですが、その時間枠の中にPBLをどんと入れてしまえばいいと、乱暴な言い方ですが、基本的にそう思います。総合的な学習の時間の運営理念として、PBLは十分こたえ得ますし、恐らく総合的な学習の時間の枠を超えたものがあると思います。

先ほどから、学びのスタイルとして中教審の提案として習得型、活用型、探究型ということがありました。とりわけ探究型の典型としてPBLは君臨するのだと、私は理解しておりますので、総合的な学習の時間を中心に、あるいは各教科の中でも、この企画を立て、評価規準に沿って自らの学びをコントロールし、一連のプロセスを自らのコントロールで追究していくという、そのスタイルは生かせるのではないかと思います。そんな回答になるのかなと思います。

先ほどから、学びのスタイルとして中教審の提案として習得型、活用型、探究型ということがありました。とりわけ探究型の典型としてPBLは君臨するのだと、私は理解しておりますので、総合的な学習の時間を中心に、あるいは各教科の中でも、この企画を立て、評価規準に沿って自らの学びをコントロールし、一連のプロセスを自らのコントロールで追究していくという、そのスタイルは生かせるのではないかと思います。そんな回答になるのかなと思います。

【山田】 どうもありがとうございました。

私もこの総合的な学習が導入されたときに一番気になったのは、履修の時間の中に問題解決的な学習を入れるというのは、大変時間を要する授業だと思ったことです。学校の先生は、なかなか生徒が自分で解決するまで待てません。という



のは、45分とか40分という授業時間が決められていますから。その時間内で課題解決的、問題解決的な学習というのはなかなか狭み込みにくいのではないかという印象を持った記憶があります。その辺はPBLでも問題としてあるだろうと思いますが、定着するためにはそこをクリアすることが必要ではないかと私は思います。その点はいかがでしょうか？

**【上杉】** 1つだけ補足すると、今現在進行している中教審の審議、それを踏まえて学習指導要領が何かの形で示されるわけです。やはり私たちは、標準時間として示される各教科の時間枠の中をどのように構成するか、残念ながらそういう手順で考えざるを得ません。しかしそういう時間枠の問題を超えて、学びのスタイル、学び方の問題など、さまざまな問題が極めて重要な課題になっていると思いますので、時間枠の設計の問題と学び全体の設計の問題は、別枠で考えたほうがいいのかもしいかなということを経験的には思っています。

**【山田】** はい、よく分かりました。

続いて、小杉先生にお願いいたします。お話の中にもありましたが、「キャリア教育に関して企業に期待することはどのようなことでしょうか」ということです。この話は、いわゆるキー・コンピテンシーにかかわる話ではないかと思えます。このコンピテンシーについての質問は、桐村先生、立田先生にも来ていますので、小杉先生のお話の後にお答えいただければと思います。

小杉先生、お願いいたします。

**【小杉】** 企業に期待することでコンピテンシーにかかわることというと、要するに企業が必要とするものをきちんと明示しろ、ということになるかもしれませんが。今、社会人基礎力などというのは、まさにそういう概念で出ているものであって、枠を示すことはできます。企業としてはこういうことをできるようになってほしいという情報は出せるのですが、ただ一方で、そのコンピテンシーをやっておけば採用試験に合格するののかということ、それが少し違うのです。

というのは、採用試験というのは資格試験ではありませんから、あるポジションに1人しか要らないのに3人が応募して来たら、コンピテンシー的にはよくても、その中の1人を選ばざるを得ません。それからマーケットの中ですから、ほかの企業との競争もあります。

大枠としてのコンピテンシー、自律型の人間が必要であるといった発信は必要だと思いますし、それ自体は間違っていない。ただ、それをもっと正確に出して、これで何点取れば合格というような資格試験にはならないのです。

企業に対して、「どういう人材が必要かきちんと明示しろ」「不採用の場合は、

できれば本人に不採用理由を知らせてほしい」といったこともあるのですが、しかし、必ずしも明確な理由があって不採用だったとは限りませんし、知らせにくい部分です。ですから、企業に対して期待するとしたら、大枠としての示し方をするということができないかもしれません。

それからもう1つ、キャリア教育との問題で言えば、キャリア教育のフィールドを提供するというか、企業が協力して就業体験する、あるいは企業から学校に来て、まさにボランティアで学校教育と一緒に手伝う、そういうタイプの人たちをどんどん出してほしいということはあると思います。

実は、そこで「何が必要か」というのが非常によく伝わるのです。文章で、「これが必要」とするのも大事なことでありますが、それだけではなくて、実際に教育場面に入り込んで一緒にやる、ということです。まさに、商工会の人が一緒にやってきてくれて、商店の人たちが、「値札はこう貼るんじゃないんだよ」と教えてくれると、「ああ、そうか、そういうことまで考えてやってるのか」ということが分かります。そこで、ものの見方みたいなものが1つ開発されるわけで、そういった協働が多分大事ではないかと、私は思います。

**【山田】** ありがとうございます。

それでは、桐村先生、立田先生にも、「知識基盤社会で求められるコンピテンシーとはどのようなものか」という質問にお答えいただきたいと思えます。

**【桐村】** コンピテンシーについていろいろいわれています。コンピテンシーとは能力ですが、それと、日本が今取ろうとしている成果主義との間の連携が、実は全くできてないと、私は思います。

従って、自分の学習目標がなかなか分からない人に対してコンピテンシーということを使うのはいいと思うのですが、アメリカから入ってきてそのまま翻訳されて使われることには、私は懐疑的です。というのは、日本は職務能力の資格によって給料を決めていましたから、このレベルに達するにはこういう能力がなくてはいけないというのは細かく決まっていたのです。だからそのことについての大きな変化はないと思います。

現実には日本は、成果で動いているだけではなくて、その人が持っているコンピ



テンシーと言ってもいいし、職務能力と言ってもいいと思いますが、それで動いています。例えば営業をずっとやっていた人が、「2年間だけ自分は経理をやった、数字の分かる営業マンになりたい」と言うと、会社がこの人を営業マンの柱として育てたいと思ったら、2年間、経理に異動させます。これは会社の方針で自由にやります。営業マンとしては優秀でも経理については全くの素人ですから、全部誰からか習わなくてはならないくらいレベルが低いのに、彼が異動したときに給料が下がることはありません。では、コンピテンシーはそこになかったのかというと、そういう文字で書かれるコンピテンシーではなくて、人に聞く能力、ネットワークを組む能力、対人能力を持っていれば仕事はできるわけです。日本的な経営の中で考えられるコンピテンシーとアメリカで考えるコンピテンシー（ハーバード大学のマクレランが言った話ですが）とを混ぜて考えると、大変な混乱が起こるので、多くの会社ではコンピテンシーという名前を取りながら、日本的経営に相当置き換えています。

そして昔から伝わってきた最も大事なことが、もうどんどん忘れられていっています。一例を挙げます。新人を採用するとき、どういうことが大事かということ、日本経団連の「採用で重要視する項目」の調査ではコミュニケーション能力が大事であるという企業が断トツに多くなっています。今の学生はインターネットも使う、メールも使う、コミュニケーション能力があるではないか、プレゼンテーションも非常に上手いではないか、というかもしれません。しかしコミュニケーション能力というのは、プレゼンテーション能力でも傾聴能力でもないのです。話し合いによって解決を見出す、そのディスカッションができるかどうか、ということです。

例えば、上司から何か指示をされたときに、昔、僕らの時代であれば、立ち上がる時に必ずメモ用紙を持って、「今ご指示されたのはこういうことですね。このことについて間違いありませんか」と念を押して、上司が「自分が出した課題はこうだ」と言うと、「そのことについて自分はこう調べようと思いますが、それでいいですか」というディスカッションがありました。今の若者は、名前を呼べば「はい」と元気よく立ち上がってきて、「来週までにこれをやってくれないか」、「はい、分かりました」と戻ってしまいます。どこかでディスカッションが消えていった。何が原因かということは、いろいろ考えられます。全てのことが昔はよかったという訳ではありませんが、昔はあったいい方法、そのことによって解決方法を見出すような、これがまさにコンピテンシーだと思うんですが、そういうものが消えていってる。先輩たちの能力開発の方法でよいと思うことを社会全体

の中で掘り出していかないといけないという問題があると思います。

【山田】 ありがとうございました。

立田さん、先ほどのお話の中でもOECD関係のコンピテンシーのことについて触れていましたが、簡単をお願いいたします。

【立田】 コンピテンシーについて分かりやすいのは、今日、関先生からキッズ・ベンチャーについて配られた「育成すべき能力と『キッズ・ベンチャー』における能力形成の場面」という表です。この表を見ていただくと、コンピテンシーがかなり含まれています。

実は、コンピテンシーについてはいろいろな定義があります。今までで一番分かりやすいのは、従来の能力観、知識や技能だけの能力観ではなくて態度を含むということ、それから動機を含むということ、態度や動機を持った上で知識や技能を行動につなげるということです。行動につながらない知識や技能はあっても意味がないのです。例えば、英語の資格をたくさん持っていて、現場で英語を使えなくては何の意味もありません。非常に優れた教育技術の専門家であっても、それできちんとした教育をすることができない教育技術の専門家には何の意味もない。つまり行動につながらないとコンピテンシーとはいえないのです。さらにその上にもう1つ、成果につながらないのも、コンピテンシーでないという定義があります。

ですから、動機付けが大切だということです。動機付けについては桐村先生がおっしゃっていましたが、学生の学習意欲が落ちてきています。それから、職業人、社会人の労働意欲も落ちてきています。実はコンピテンシーが求められる背景には、学習意欲を上げていく、労働意欲を上げていくことが重要視されているという社会的背景があるのだと思います。

最近、成果主義が強調されるようになりましたが、成果ということばかり強調すると問題があります。成果があってもなくてもいい、むしろその動機が重要です。どんなふうにする気があるか。この点については、小杉先生が過去何をしてきたかがキャリアに問われると言いましたが、未来をこれからどうしようかということについて、学生がどんな希望を持っているかとか、社会人・企業人がどんなことをしたいかとか、学校の先生がどんな教育をしていきたいかということがあったとしても、それがどんどん抑えられる社会になっているとしたら発展は望めません。社会が発展して、個人を発展させるということを考えたら、未来にどんなことをしたいかということを考えている人こそ、実は大事だと私は思います。

キャリア教育が要請されるのは、企業の要請か学校の要請かという上杉先生の質問もありましたが、私は子どもたちが要請しているのではないかと思います。

これは後で述べようと思っていたことですが、「希望する仕事に就くためにどう勉強をすればよいかを考えなければいけない」と考えている子どもたちは、中学生92%、高校生95%います。将来仕事に就きたいということ、つまりキャリアがはっきりしているかいないかにかかわらず、はっきり希望のある高校生の97%、希望がなくても91%は、「希望する仕事に就くためにどういう勉強をすればよいかを考えなければならない」と思っているのです。ところが、そのための学校の環境が整えられていない、教育内容が整えられていないという現状があります。私は、そこが一番大きな問題ではないかと考えています。仕事のために何かを身に付けようとして、どんな仕事があるかを知りたいといったときに、テレビとか親の話とか雑誌とか、そういうものでしか情報が得られないというところに、実はキャリア教育の大きな不幸があるのではないかと。だからこそ、10年前と状況が変わっていないのです。

これを変えていくためには、キャリアガイダンス、スクールカウンセリングといった形で、もっとキャリア教育のためのシステムづくりを進めていかなければならないと、私は思います。そのためにコンピテンシーという考え方も出てきていると考えていただければいいかと思います。

図表5-1(本文p.54参照)には、人間関係形成能力があります。それから将来設計能力、これはDeSeCoのほう、OECDのほうでは自己形成能力。パースペクティブを変える、物語をつくる、それから自分を表現する。それから人間関係形成能力のほうでは、いい関係づくりをする、チームワークをする、ネットワークをつくるというのがコンピテンシーになっています。それから情報活用能力。これは、道具活用能力として言葉を使う、知識を使う、そして技術を使うという活用能力があがってきています。そういうコンピテンシーの背景に考える力、自律的な力があるということを考えておいていただくといいのではないかと思います。

**【山田】** どうもありがとうございました。パネリストの皆さんに、最後にまとめの話をいただく予定でしたので、今の立田さんの話はまとめということで。次に上杉先生、お願いいたします。

**【上杉】** ただ今の立田先生の話を受け継ぐ形で、少しだけ自説を述べたいと思います。

私が本日、PBLを持ち込んで提案したのは、基本的にそのコンピテンシーが何

かの形で明らかになったときに、それを細分化して1つ1つスキルとして子どもたちに教えていくのか、あるいは子どもたちが追究のプロセスを総合的に身に付けるのかという、まさにそこが今、問われていることなのだろうと思っているからです。

おそらく経済界が出してくるコンピテンシー、学校教育側から出すコンピテンシー、あるいは保護者のニーズとして出してくるコンピテンシー、それぞれ違いがあって、それらを1つに絞るのはしよせん無理な話だし、意味のないことです。ただ、「将来、自分の人生を豊かにたくましく生きてもらうためにこんな能力が必要だ」というふうに仮定された場合、関先生が提示されているこの図表5-1でもよろしいかと思うのです。問題はこういう形で1つ1つ示されたものをスキルとして小分けして子どもたちに教え込んでいく、果たしてそれでトータルの力になっていくのか、あるいは問題追究のプロセスで子どもたちが現実具体に触れて総合的に身に付けていくのかという、まさにその方法論が、実はキャリア教育には問われているのだということです。それをあえてPBLという方法で子どもたちが問題追究の中で総合的に身に付けていく。あるいは、先ほど立田先生もご指摘くださいましたけれども、PBLの中ではあらかじめ評価規準が示されます。そして子どもたちは自分の目的に向かって追究するわけですが、その結果、どの規準をクリアできるかということを見当をつけながらその自分の学びをコントロールしていく。そういう学びのスタイルの中に、総合的にさまざまなコンピテンシーを、必要に応じてきちっと身に付けるということが実現できるのではないかと見通しのもとに提案したという補足をさせていただきます。以上です。

**【山田】** それでは、関先生、お願いいたします。

**【関】** キッズ・ベンチャーをやっていて、日本の教育改革の流れの中で非常に大事だという感じを持っています。今、本当にどのような子どもを育てたいかということが、学校の現場の先生方とも一緒にやっていますが、何かそこが十分に伝わっていない感じがしています。

今日もいろいろお話を伺っていて、果たして今、現場の先生方がどういう思いで、どういう子どもを育てようとしておられるのかということとつながっているのかなということを、非常に感じています。はっきり言うと、例えば、学級崩壊を防ぐために子どもたちを集団として指導していくには、いかにしたらいいかということに、非常に強く努力されている側面も見受けます。ところがキッズ・ベンチャーの場合は、あえて葛藤場面を創出するという形でやろうとしているわけ

で、その辺の思いの違いを感じるのです。子どもをどう育てたいかという、その辺に非常に大きなギャップを感じています。

キャリア教育というのも、私としては今後、将来、日本も含めて世界、グローバルに地球人類としてどういう集団運営をするかということが求められると思います。ちょっと話が大きくなり過ぎますが、20年、30年先にはその問題が本当に現実化してくるし、今既に現実化してきていると思います。そういう中で、自分の生きる力というか、たくましい力を持つことが必要になってくるので、そういう子どもを育てるためには、ただ集団を守っていくという発想だけでいいのかなという疑問を感じています。そういう授業をもっともっと取り入れていくにはどうしたらいいかというのが非常に大きな課題であるという感じを持っています。以上です。

【山田】 それでは、小杉先生、お願いします。

【小杉】 私は、コンピテンシーという言葉が入ったことはとてもよかったと思っています。というのは、今学校で勉強していることと、大人になって社会の中で何かやっていくことには連続性があるということを伝えられるからです。

なぜ勉強しなければならないかというのがどんどん見えなくなる中で、ここで頑張ったことが、社会に出てから、大人になって人のために何かしようとするときには必ず必要な能力で、それが連続しているということが分かります。自分の今の学びと将来が連続しているということを伝えやすい、いい言葉、いい概念だと思ったのです。そのところが、多分一番、私はこのキャリア教育の中でこのコンピテンシーを1つのキーにすることの重要なところだと思います。

今のあなたが将来のあなたにつながっているということを分かりやすい形で示せて、自己肯定感を持つためにも、努力をするためにも、とても将来につなげやすい、子どもたちにも分かりやすい、そういういい言葉になるのではないかと、そのようにぜひ使っていきたいと思っています。以上です。

【山田】 どうもありがとうございました。

それでは最後に、宮下さん、お願いいたします。

【宮下】 幾つか端的にお話しさせていただきたいと思います。

今回のテーマは、生涯を通じてのキャリア教育ということです。私が分担しているのは、そのキャリア教育の基盤となる学校教育がどのような役割を果たすかということだと思っています。先ほど私は二者択一論という話をしましたが、やはり生涯を通じて学び続ける子どもたちを育成するのが、私どもの役割かという思いがひとつあります。

それから、キャリア教育の定義にはそれぞれの立場でさまざまな考え方があるが、結局それは立場が違うからこそお互いの力を出し合うことが大切という話をしました。私どもの教育の場でいきますと、小学校からは道徳教育、生き方教育から高校の職業教育まで、これが学習指導要領の中にちゃんと入っているんです。私は、やはり広い意味で、その子どもたちの生き方から進路決定というか、そういうところまでをひっくるめて包括的にできるのが、キャリア教育だと思います。

そういう意味からすると、小・中・高を貫く体系性、系統性のようなものがキャリア教育に求められるし、教科の中であつたり、道徳、総合的な学習の時間、特別活動、その中での体験活動、それぞれのポイントになるところをつないでいく必要があるというように、私は広く考えていきたいと思っています。

そして、それが縦の流れとしたら、やはり今、ある方が中央教育審議会の中で言われましたけれども、子どもたちは制限された社会の中にいるのではないかと、いった問題があります。制限しているのは誰かということになるかも分かりませんが、社会と接する場面が、小さい頃から本当に極端に少なくなってきました。ですから、社会との接点をどう求めていくかとなると、やはり横のつながりをどうするか、地域社会や家庭とどうつながっていくかを考えることが必要です。つまり縦と横をどうコーディネートしていくかということが、子どもたちが小さい頃から求められていくのではないかと思います。それが今後の課題かと思っています。

最後に、教育基本法の第13条に、学校、家庭、地域住民、その他の関係者が、教育におけるそれぞれの役割と責任を自覚しようというメッセージが今回書かれています。これは、私は強いメッセージではないかと思っています。以上です。

【山田】 どうもありがとうございました。これまで長時間にわたって議論いただきましたが、登壇者の皆さん共通していたのは、キャリア教育の究極の目的は、「自立する、あるいは自らを律する」ということではないかと感じました。

私のように研究所で長く調査研究に携わっている者の立場からすると、「では、そのキャリア教育の効果はどうしたら測定で



きるか」ということが気になります。桐村先生はキャリア教育の効果の測定が難しいということをご指摘されましたが、何らかの方法で、自律する、あるいは自立する、それを具体的にどういう状態が自立、自律しているのかというのを具体的な項目に落として、それが達しているか達していないかということから始めて、その効果を測っていくことができないかどうか。

それからもちろん、先ほど立田総括研究官から出た、自分が就きたい職業をどの程度把握しているかという問題もあります。われわれの調査では、自分が将来どんな職業に就きたいかが明確でない子どもも多い。そういったことを明確にさせていくということも、キャリア教育の効果測定していく1つの方法であろうと思います。

そのほか、キャリア教育が目指すところに、職業観の形成とか勤労観の形成といったものが記述されています。それがキャリア教育の目的の1つであるというふうにも示されていますが、では、この職業観とか勤労観をどのようにとらえるかというのなかなか難しいことです。過去において、職業観をとらえる職業観診断テストなるものが存在した時期がありました。しかし、最近では職業的価値観のようなものを問うのは、なかなか調査しにくい部分もあります。

かつて勤労体験学習が導入された頃、勤労体験学習が目指すところに望ましい職業観、勤労観を養成するというような言葉が書かれていました。では、「望ましい職業観というのは何だ」ということです。それは価値観のようなものですから、指導要領のようところに記述するわけにはいきません。私なりに、職業観診断テストを使って、学校の先生が望ましいと判断する職業観、子どもたちの親が望ましいとする職業観、あるいは子どもたち自身に「あなたが望ましいと思う職業観はどんなものですか」ということで、職業観をとらえる項目を10項目つくりました。そしてその項目で分析したことがあります。

すると、どの調査でも、自己実現とか自己の適性、それから社会的な貢献、そういう内容がトップにきました。最近の子どもたちの様子を見ると、何か職業観が変わってきているのではないかという印象を持ちます。先ほどから紹介している報告書の中で、私は20年前の小中高校生が持っていた職業観と、最近の生徒たちの職業観を比較してみました（調査方法は全く同じではありませんでしたが）。その結果は、ほとんど変わっていないのです。職業に就くときに重視する価値観のようなものをランキングすると、上位5位までに来る項目がほとんど変わっていない。社会的評価が高い職業、要するに外から見て格好のいい職業に人気があり、必ずしも経済性が上位にあるわけではありません。そういったことも

従前とあまり変わってないという結果が得られて、「行動のレベルではいろいろ違った様子が見えるけれど、バックにある職業観はほとんど変わってない」ということを実感しました。余談になってしまいましたが、このような項目でもって職業観、キャリア教育の効果測定するのも1つの方法ではないかと思います。

そんなことを、今日、お話を聞かせていただいて思いました。おそらく今後は、このキャリア教育の評価が課題になってくるのではないかと感じた次第です。

それでは、登壇者の皆さんに拍手をお送りして、閉会といたします。どうもありがとうございました。

**【司会】** コーディネーターの山田先生、パネリスト及び、講演者の皆様方、ありがとうございました。これで、国立教育政策研究所教育研究公開シンポジウムの全日程を終了いたします。

## キャリア教育への招待

### プログラム

開会挨拶 13:00

近藤信司(国立教育政策研究所長)

第一部 13:10 ~ 14:30

キャリア教育の現状と課題

(1)初等中等教育におけるキャリア教育の現状と課題

宮下和己(国立教育政策研究所生徒指導研究センター 総括研究官)

(2)大学のキャリア教育の現状と課題

桐村晋次(法政大学キャリアデザイン学部 教授)

(3)児童・生徒・大学生のキャリア意識について

立田慶裕(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官)

(4)家庭におけるキャリア教育の可能性

笹井宏益(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官)

第二部 14:40 ~ 15:55

新たなキャリア教育の実践に向けて

(1)地域連携学校教育による子どもの起業家教育

関 隆晴(大阪教育大学教職教育研究開発センター 教授)

(2)学びから始めるキャリア教育～プロジェクト・ベース学習(PBL)の適用～

上杉賢士(千葉大学大学院教育学研究科 教授)

(3)産業社会からの要請の変化と対応

小杉礼子(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員)

第三部 16:05 ~ 17:05

パネルディスカッション

コーディネーター 山田兼尚(国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 前部長)

パネリスト 関 隆晴

上杉賢士

小杉礼子

宮下和己

立田慶裕

閉会 17:05

## 【登壇者】

### コーディネーター

山田兼尚(やまだ・かねひさ)  
国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 前部長

### シンポジスト(登壇順)

宮下和己(みやした・かつみ)  
国立教育政策研究所生徒指導研究センター 総括研究官

桐村晋次(きりむら・しんじ)  
法政大学キャリアデザイン学部 教授

立田慶裕(たつた・よしひろ)  
国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官

笹井宏益(ささい・ひろみ)  
国立教育政策研究所生涯学習政策研究部 総括研究官

関 隆晴(せき・たかはる)  
大阪教育大学教職教育研究開発センター 教授

上杉賢士(うえすぎ・けんし)  
千葉大学大学院教育学研究科 教授

小杉礼子(こすぎ・れいこ)  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究員

---

## 第26回教育研究公開シンポジウム 「キャリア教育への招待」

平成20年3月31日 印刷  
平成20年3月31日 発行

編集・発行 国立教育政策研究所  
〒100-8951  
東京都千代田区霞が関3-2-2

代表者 近藤 信司

制作 PHPエディターズ・グループ

---