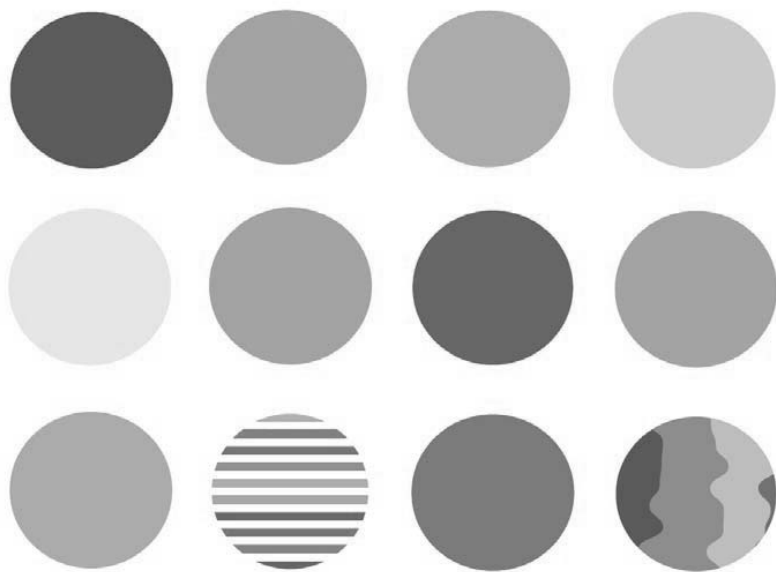


学校が社会と協働して
一日も早くすべての児童生徒に
充実したキャリア教育を行うために



平成23年12月9日

キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議

< 目 次 >

第1章 なぜ「キャリア教育」が必要なのか

—学校が社会と協働してキャリア教育を行っていく前提として、関係者間で求められる共通理解—

1. キャリア教育の理解の共有（「キャリア教育」とは何か、子どもの教育に関わる者が共有するために） 2
2. 学校、教育界へのメッセージ 3
3. 家庭、地域・社会、産業界へのメッセージ 6

第2章 学校が社会と協働して「キャリア教育」を行うために学校、教育委員会は何をすべきなのか

1. 現状認識 7
2. 教育課程の中にキャリア教育をどのように位置付けていくべきか 8
3. 学校、教育委員会は何をすべきなのか 12

第3章 どうすれば学校外部の教育資源と連携・協働した「キャリア教育」がより行われるようになるのか

1. 誰が本気になってキャリア教育を行っていくのか 18
2. 教育関係機関と地域・社会や産業界が連携・協働していくためには何が必要か 22
3. 地域・社会や産業界がキャリア教育に取り組むようになるには何が必要か 29
4. 全国規模でキャリア教育を後押しするためには何が必要か 30

おわりに 32

(資料)

- 審議の経過 34
- 「キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議」設置要項 36
- 「キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議」委員名簿 37

巻末資料

- 本報告の概要版 40
- 「キャリア教育に関する調査」結果及びその分析 42
- 厚生労働省におけるキャリア教育関連施策 70
- 経済産業省におけるキャリア教育関連施策 71
- 各地域における学校外部の教育資源と学校とを結ぶ連携のイメージ 72

第1章

なぜ「キャリア教育」が必要なのか

一学校が社会と協働してキャリア教育を行っていく前提として、関係者間で求められる共通理解一

1. キャリア教育の理解の共有（「キャリア教育」とは何か、子どもの教育に関わる者が共有するために）

- 中央教育審議会では、平成20年12月に文部科学大臣による諮問を受け、2年間にと及ぶ議論を経て、23年1月「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」を答申した。その答申では、キャリア教育について、「一人一人の教員の受け止め方や実践の内容・水準に、ばらつきがある」と指摘している。まずは「キャリア教育」という言葉の意味するところを、子どもの教育に関わる者同士で共有することが不可欠と考えられる。

- 答申では、「キャリア教育」を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達^(※)を促す教育」と定義した。その上で、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力として「基礎的・汎用的能力」を提示している。また、学校でのキャリア教育は、子どもたち一人一人の発達や社会人・職業人としての自立を促す視点から学校教育を構成していくための理念と方向性を示すものであり、したがって特定の活動や指導内容・方法に限定されるものではなく、学校の教育活動全体で様々な教育活動を通して、教育意図に基づき、体系的・系統的に取り組みされるものであるとしている。

(※) キャリア発達：社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程。

- また、我が国の次代を担う子どもたちが、どのような状況にあっても、これに適応したり、置かれている状況を自分で打ち破ったりしながら、社会の中で自分の能力を発揮できるように育成することが必要であり、そのために後期中等教育修了までに、生涯にわたる多様なキャリア形成に必要な能力や態度を培うとともに、それらを通して、とりわけ勤労観・職業観を自ら形成・確立できるようにすることを目標とすべきとしている。

- 本報告においても、中央教育審議会答申において示されたキャリア教育にかかわる理解と認識を共有するものであるが、より分かりやすく言えば、「キャリア教育」とは、子どもたちが、社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれ個性、持ち味を最大限発揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や態度を育てる教育であるということができる。

2. 学校、教育界へのメッセージ

◆学校での生活や学び、進路選択に対する目的意識の希薄さ

- 高校生に対し、今自分が通っている高等学校に入学した動機について尋ねたところ、普通科の生徒の約6割は「自分の学力にあっている」と回答し、「自分の個性を伸ばすことができると思う」、「自分のやりたい勉強ができると思う」と答えた生徒はそれぞれ15%に満たないとの結果となった。
(平成18年文部科学省委託(財)日本進路指導協会「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」)

- また、職業を意識しはじめた時期の違いに応じて、大学生に大学への進路理由を尋ねた調査では、職業を意識した時期が遅い者ほど、大学への進路理由を「すぐに社会に出るのが不安」、「自由な時間を得たい」、「周囲の人がみな行く」と考える傾向があるとの結果もある。

(Bonesse 教育研究開発センター「平成17年度 経済産業省委託調査 進路選択に関する振り返り調査」
一大学生を対象として一)

- さらに、子どもたちの学習意欲という観点からは、国際的な調査(TIMSS調査、PISA調査)において、我が国の子どもたちは、他国に比べ、将来就きたい仕事や自分の将来のために学習をしようとする意識が低いということが明らかとなっている。

- こうした調査結果から、目的がはっきりしないまま高等学校へ進学したり、「とろあえず」大学へ進学したりする生徒が多いうること、また、学校での生活や学び、進路選択に、子どもたちがはつきりとした目的意識を持って取り組めていないということが、キャリア教育にかかわる問題として浮き上がってきている。

◆社会の「本物」に触れさせること、「働くことの喜び」を伝えることの重要性

- 上述の問題状況を踏まえて、子どもたちが、学校で学んでいることと自分の将来を結びつけて考えたり、自分の興味や資質に気付いて、それを伸ばすにはどうしたら良いかと自ら考えたりできるようになるためには、実際に社会で働いている人や、社会で行われていることの本質や意義に触れ、理解すること、またそれを通して働くことの意義や喜びについて理解することが重要である。

- 中央教育審議会答申においても「社会や職業に関わる様々な現場における体験的な学習活動の機会を設け、それらの体験を通して、子ども・若者に自己と社会の双方についての多様な気づきや発見を得させることが重要」との記載がなされている。

- こうした観念に立って改めて学校での諸活動を捉え直してみると、キャリア教育の場面は、学校で行われている職場体験活動やインターンシップに限らない。最先端の研究を行っている研究施設や大学等を訪れ、第一線の研究者から施設

や研究について説明を受けたりするなどのスーパーサイエンスハイスクールにおける取組、社会の第一線で活躍する卒業生の職場を訪ねてその仕事について説明を受けたり、見学したりする取組、あるいは地域の企業の技術者を学校に招いて最新技術の指導を受ける専門高校での取組などは、正に社会の「本物」に触れさせる教育であり、キャリア教育としても重要な取組であると言える。

- これらの活動を通して、多様化する社会・経済の環境に対して興味・関心を広げることができ、学びの意味や働くことの意義を体得することを通じて、自らの興味や資質に応じた多様な進路の可能性を拓くこともできるのである。

◆「世の中の実態や厳しさ」を伝えることの重要性

- 中学校、高等学校におけるキャリア教育においては、生徒に、経済・社会・雇用等の基本的な仕組みについての知識や、税金・社会保険・年金や労働者としての権利・義務等についての知識等、社会人・職業人として必ず必要となる知識を得させるとともに、男女共同参画社会の意義や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の重要性等について、自己の将来の在り方生き方に関わることとして考察を深めさせることが必要である。

- 一方、こうした知識の習得や意欲・態度の涵養と同時に、誤解を恐れずに分かりやすい言葉で言えば、「世の中の実態や厳しさ」を子どもたちに学ばせることも重要である。

- 具体的には、今日、我が国の産業界が、経済のグローバル化とそれに伴う激しい国際競争の下で、これまでにない厳しい環境におかれており、産業等の状況の変化に伴い雇用形態も変化するなど、子どもたちや若者の社会的・職業的自立、ひいては将来の生き方にかかわる環境に大きな変化が生じている。

- また、そのような環境の変化の一つとして、就職先が決まらなまま卒業した場合や就職後早期に離職した場合、また、出産前に離職した女性などが、その後にも再就職を求める場合などに、正規労働者としての就職が困難となる状況が見られる。

- 加えて、男女共同参画社会への移行が我が国社会の大きな課題とされながら、女性の社会的・職業的自立については、結婚後、特に出産後において、男性の家事や育児の分担が不十分であることや、また、女性が働き続けるための社会的インフラの整備が不十分であることなどから、働き続けることに困難が伴っているという現実もある。

- このような「世の中の実態や厳しさ」を子どもたちに実感を伴う形で理解させた上で、これら乗り越えていくために必要な知識や意欲・態度等を培っていくことが必要である。

◆「働くことの喜び」と「世の中の実態や厳しさ」の両面を学ぶ

- 今日、若者は、例えば、完全失業率や非正規雇用率の高さ、無業者や早期離職者の存在などといった大きな困難に直面している。

- 教職員の中には、こうした状況の下で、子どもたちに夢や希望を育むことや、実現困難な進路希望を抱く生徒に進路計画の立案を指導することは虚しいという声がある。

- しかし、子どもたちや若者のキャリア形成をめぐる厳しい環境があるがゆえに、子どもたちが社会に適応しながら現実に向かい立ち向かい、意欲を持って様々な課題を克服し、自らの目標に向かって努力して、社会的・職業的に自立するために、「働くことの喜び」と「世の中の実態や厳しさ」の両面を同時に伝えていくことが、一層重要になっているといえる。

- 現に、今日の厳しい状況の中でも、働くことの意義や喜びを感じつつ、これに立ち向かい活力ある社会の構築に奮闘する経営者や従業員、研究者や技術者、商店経営者や農業・漁業従事者、福祉施設で働く人などが、少なからず子どもたちの周りにいる。学校・教職員は、そのような地域の人々と手を携えて、「働くことの喜び」と「世の中の実態や厳しさ」の両面を伝えることが大切であると考ええる。

◆「キャリア教育」で「なぜ学ぶか」を学ぶ

- 子どもたちが、社会の「本物」、「働くことの喜び」、「世の中の実態や厳しさ」などを知った上で、将来の生き方や進路に夢や希望を持ち、その実現を目指して、学校での生活や学びに意欲的に取り組むようになること、これがキャリア教育を行うことの意義であるといっても過言ではない。

- さらに、キャリア教育を行う意義として、中央教育審議会答申も、「学校生活と社会生活や職業生活を結び、関連付け、将来の夢と学業を結び付けることにより、生徒・学生等の学習意欲を喚起することの大切さを確認できる」としている。

正に子どもたちは、今自分が勉強していることと、将来自分が巣立っていくであろう社会との関係を見だし、結び付けることで、自分が勉強している理由やその重要性が分かってくるということである。

- 学校生活や学び、進路選択に取り組む際、子どもたちが目的意識を持っているか否か、あるいは目的意識に裏打ちされた学習意欲を持っているか否かは学校教育の成否にかかわる根源的な問題である。「なぜ学ぶのか」、「なぜ学ばなければならぬのか」、「何を学ぶべきか」を学ぶ教育として、キャリア教育は学校教育において最重要課題に位置付けられるものとも言えよう。

3. 家庭・地域・社会・産業界へのメッセージ

- 先に述べたように、現在の子どもたちについて、学校での生活や学び、進路選択に対する目的意識が希薄であるなどの問題点を指摘したが、それらは学校段階で生じている問題であるとして、その責任を学校教育のみに帰してよいものであろうか。
- 家庭は、子どもたちの健やかな育ちの基盤であり、すべての教育の出発点である。子どもは、就学前から社会的自立を果たすまで、家庭において、家族との様々な関わりの中で育っていくものである。まずは、家庭の中で大人が“働くことの喜び”や“世の中の実態や厳しさ”なども伝えながら、子どもたちの社会的・職業的自立という視点に立って、子どもたちを育み、支えていくことが強く求められる。
- また、ほとんど全ての子どもたちは、近い将来において地域・社会へと巣立ち、何らかのかたちで我が国の社会、経済を担っていくこととなる。地域・社会や産業界は、人材育成という観点だけからしても、子どもたちの育成に、無関心でいることができない。
- より長期的に見れば、例えば、国立社会保障・人口問題研究所の予測によると、社会保障の観点から、平成22年では4人の生産人口（15歳～64歳）で1人の高齢者（65歳～）を支えていたが、32年には2人の生産人口が1人の高齢者を支えなければならなくなり、加速度的に生産人口が減少することが予測されている。以上のことが現実となった場合、国を支える一人一人の力は今まで以上に重要になり、将来の日本を支える人材を育てることは、地域・社会や産業界にとっても一層重要な課題となることは自明である。
- また、先述したように、社会の「本物」に触れさせること、また“働くことの喜び”を伝えること、さらに“世の中の実態や厳しさ”などを伝えることは極めて重要であると考えられるが、そのことを伝えることを学校・教職員だけに担わせるには限界がある。
- 学校でのキャリア教育は学校・教職員が担うべきであるが、こうしたことを子どもたちに伝える場面においては、教職員以外の人材の協力があって初めて子どもたちの心に迫ることができるようになる。近い将来、日本の社会・経済を支えることになる子どもたちにも、社会の「本物」、働くことの喜び、“世の中の実態や厳しさ”などを伝え、学校での生活や学び、進路選択に気付かせるきつかけを与えることは、学校とともに、家庭や地域・社会、産業界も連携して担うべき役割であろう。
- 学校、家庭そして地域・社会や産業界が「協働」して、キャリア教育を推進していくことが、今正に必要とされているのである。

第2章

学校が社会と協働して「キャリア教育」を行うために

学校、教育委員会は何をすべきなのか

1. 現状認識

- 小学校、中学校、高等学校の全ての学校段階において、発達段階に応じた形でキャリア教育を行う必要がある。
- 小学校段階においては、社会生活の中で自らの役割や、働くこと、夢を持つこととの大切さの理解、興味・関心の幅の拡大、自己及び他者への積極的関心の形成等、社会性、自主性・自立性、関心・意欲等を養うことが重要である。
- 中学校段階においては、社会における自らの役割や将来の生き方・働き方等についてしっかりと考えさせるとともに、目標を立てて計画的に取り組み態度を、体験を通じてその重要性について理解を深めさせつつ育成し、進路の選択・決定へと導くことが重要である。
- また、社会人・職業人としての自立が迫られる時期である18歳までに、生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を身に付けさせ、これからの育成を通じて、価値観、とりわけ勤労観・職業観を自ら形成・確立させることが必要であることと鑑みると、中等教育におけるキャリア教育、とりわけ高等学校段階におけるキャリア教育が極めて重要であると言える。
- 中央教育審議会答申では、キャリア教育を進めていくためには、キャリア教育を「学校の特徴や教育目標に基づいて、教育課程に明確に位置付けるべきであり、これらを通じて全体的な方針や計画を明らかにしておくことが必要である。」としているが、加えて「初等中等教育においては、キャリア教育の全体計画やそれを具体化した年間指導計画を作成している学校が少なく」と取組の不十分さについて指摘している。
- また、中学校における職場体験活動の実施率は97%を超え、外形的にはキャリア教育の取組が少しずつ整い始めていると見て取ることができるが、職場体験活動の実施期間を見てみると、文部科学省が推奨する5日を実施している学校の割合は2割に満たず、自治体によってその取組はまちまちである。
- 他方、高等学校においては、先進的な取組も一部で見られるものの、インターンシップの実施率（全日制・定時制、全学科）は学校数で7割を少し超えたと

ころでとどまっています。さらに中学校においては、職場体験活動を原則全ての生徒が体験するようになっているが、高等学校においては長期休業期間中等において希望者がインターンシップに参加する形となっていることが多いことから、インターンシップを体験した生徒の割合は30%を少し下回っており、中でも普通科においては16.7%となっている。

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

○ このように見ると、各学校段階においてそれぞれに特有の課題が見られるというのが実態であると考えられる。また、上述した高等学校段階におけるキャリア教育の重要性と、全国の高校生で普通科に通う生徒の割合が70%を超えているという現状を踏まえれば、高等学校普通科におけるキャリア教育を、これから関係者が一丸となって、どのように作り上げていくということが大きな課題となるとも考えられる。

○ また、先にも述べたように、キャリア教育を十分に展開するためには、学校が家庭や地域・社会、企業、経済団体・職能団体や労働組合等の関係機関、NPO等と連携することが不可欠である。しかしながら、例えば、職場体験活動やインターンシップに見られるように、学校からは『受入先の確保が困難』という課題が多く挙げられる一方、企業からは教育支援活動を行わない理由として『学校側から企業への支援要望がない』ということが最も多く上げられている調査(※)がある。学校外部の人材と連携・協働していくにあたり、その調整に課題がある場合が多く見られるのである。

(※東京商工会議所 教育問題委員会「企業による教育支援活動に関するアンケート」(平成22年))

2. 教育課程の中にキャリア教育をどのように位置付けていくべきか

◆様々な教育活動を通して

○ 中央教育審議会答申では、「各学校のキャリア教育の基本的な在り方を内外に示すとともに、学校の特色や教育目標に基づいて教育課程に明確に位置付けるべきであり、これらを通じて全体的な方針や計画を明らかにしておくことが必要である」としている。

○ 各学校の子どもたちの実態を踏まえつつ、自らの学校にとつてキャリア教育とは何なのか、自らの学校ではキャリア教育の実践を通してどのような生徒を育てていくのかなどの議論を深め、学校ごとに育成しようとする力の目標を定め、明文化しておくことは重要であり、まずもって各学校においてキャリア教育全体計画や年間指導計画を作成する必要がある。

○ さらに中央教育審議会答申では、キャリア教育は「様々な教育活動を通して実践されるもの」であると述べられている。

○ 教科教育の中で扱われる単元や題材等の内容が生活や社会、職業や仕事に関連

するものである場合、社会や職業とのつながりを生徒に明示することなどを留意した指導は、当該単元・題材等のねらいを実現するための有効な手立てになり、積極的な取組が強く期待される。

○ 指導手法を工夫・改善することも、キャリア教育の効果を高めることにつながるものと考えられる。コミュニケーション力が未熟であることや、計画性に乏しいことなど、基礎的・汎用的能力の観点から見た子どもたちの実態から、例えば、新しい学習指導要領において重視されている言語活動を積極的に各教科に取り入れ、繰り返し発表の機会を設ける手法や話し合い活動を重視する手法、少人数のグループ活動によって明確な役割分担を行う手法など、実態に応じた多様な取組を通じて授業の効果を高めていくことが考えられる。

○ また学校では、子どもたちの実態を受けて、日常の生活学習慣や学習習慣についての指導を行っている。時間の遵守、準備物の徹底、あいさつや発言・傾聴のルール、片付けの仕方など、多くの教育活動において、多様な約束ごとや規範が指導されている。

○ このように、キャリア教育実践の機会となり得る「断片」は様々な教育活動に存在するが、それらを丁寧につなぎ合わせ、意図的・体系的・系統的にキャリア教育に取り組んでいくことが重要である。

＜実践事例＞

埼玉県教育委員会では、高等学校向けに『キャリア教育』指導資料』を作成し、キャリア教育全体計画の作成例を示すことで学校への支援を行っている。その上で、管下の全ての高等学校にキャリア教育全体計画の作成を求めている。

＜実践事例＞

東京都墨田区立寺島中学校では、キャリア教育の視点に立った学習指導を進めている。学校で学ぶことが将来の社会でどのように役立つのかを理解させることに力を注ぎ、生徒に学習の意義や目的を理解させることにより、学習に対する意欲を高め、各教科等のねらいを踏まえた学習を進めることを目指している。

そのため、各教科等の担当教員が伝えたい学習の意義を、教科ごとに「中学生時代において役立つこと」と「将来職業において役立つこと」の2点にまとめ、一冊の冊子にして、毎年4月に生徒と保護者に配布している。また、その冊子を、面談や学級活動における学習のガイダンスに使用し、授業でもその冊子を教鞭した各教科等の担当教員が自分の言葉でその内容を伝える機会をもつようになっている。

◆特別活動や総合的な学習の時間、道徳について

○ 特別活動や総合的な学習の時間、道徳は、各教科の学習で学んだ成果等を様々な体験活動や話し合い活動等を通して、深化・発展、統合させたり、逆に、そ

の成果を教科の学習に還元し反映させたりしていくというねらいをもっている。このため、そこで展開される学習活動は、様々な教育活動に存在する「断片」を丁寧につなぎ合わせ、意図的・体系的・系統的に組み組んでいく必要がある。あるキャリア教育を進める上で、中核的な役割を担うものであり、その計画等をキャリア教育の視点から改善、充実することが求められている。

- 各学校段階においては、これらの時間を、バランスよく、効果的に活用しながらキャリア教育を行っていくことが重要である。その際、特別活動、総合的な学習の時間、道徳については、学習指導要領において全体計画を作成することとされているため、各教科等との関連を考慮しながら、発達の段階に応じた教育活動を展開することが重要である。このようなことを踏まえ、キャリア教育が学習意欲を支えるものであるとの認識に立てば、全ての学校の特別活動や総合的な学習の時間、道徳である程度の時間を割いて、取り組むことが求められるものと考えられる。
- なお、様々な教育活動の中には、例えば、職場体験活動を数日間連続して行うなど、特定の期間に集中的に実施することにより、さらに効果が増すものも考えられる。総合的な学習の時間については、夏季、冬季、学年末等の休業日の期間に授業日を設定する場合を含め、特定の期間に授業を行うことができるとされている。このような特徴を活かし、総合的な学習の時間では、学校外での体験活動を盛り込むなど、学校外部との接点を子どもたちにもたらすことが期待されている。

◆体験活動の事前指導や事後指導について

- 各学校でも、既に様々な工夫もなされているが、職場体験活動やインターンシップ、職業人講話などの体験活動には、その事前と事後に行われる指導が重要となる。
- これに関し、文部科学省が行った「キャリア教育に関する調査」からは、体験活動の事前指導のねらいが当日の活動が滞りなく行われることに偏っており、事後指導も礼状の作成や発表会の実施に焦点が絞られる傾向が見られ、体験活動自体の効果を見童生徒の成長・発達に活かすという本来の目的に必ずしも向かっていないのではないかということがうかがわれる。
- 体験活動のねらいを定めて、そのねらいを達成していくためには、これらの体験活動を一過性のイベントとして終わらせるのではなく、体験活動とそのため事前指導、事後指導を、その学校におけるキャリア教育全体の中に位置付け、入学から卒業までを見通したキャリア教育のねらいに即した体系的・系統的な指導が可能となるよう工夫し、体験活動が子どもたちの発達過程において真に効果を発揮できるものにしていくことが重要である。

＜調査結果＞

文部科学省「キャリア教育に関する調査」(平成23年)より(巻末資料P53～54参照)「キャリア教育の視点から見た職場体験活動における目的やねらい、学びたいこと(が達成できたかどうか)についての全体指導、グループでの話し合い活動、個人面談・個別指導を行っている」と回答した学校の割合や、「職場体験活動を通して学んだことと教科の学習内容とを結びつけた指導」を行っていると回答した学校の割合は、事前指導としての「マナー研修」や、事後指導としての「礼状等の作成」、「報告書レポート等の作成」、「発表会の実施」などと比べ、少ない現状にある。

＜実践事例＞

東京都荒川区立諏訪台中学校では、職場体験を一過性のイベントとして終わらせず、キャリア教育を年間を通して体系的・系統的に行っていくため、学校経営方針において全ての教育活動を通じてキャリア教育の推進を明示している。

それを受け、各学校行事や各教科等、領域を可能な限りキャリア教育の視点で結んでいる。例えば、職場体験は、6月に3年生から職場体験の経験を2年生に伝える職場体験交流会を行い、7月に職場体験を実施、9月には職場体験先からの評価表をもとにした担任との二者面談、その後も文化祭での発表、道徳地区公開講座では受入事業所の方と体験で学んだことの協議を行い、2月の弁論大会ではテーマを「職場体験」として行っている。このように、1年間の各学校行事をキャリア教育の視点でつなぎ、体験を学校生活にフィードバックさせている。

また、年間指導計画において、「人間関係形成能力の育成」を各教科等の指導の中に位置づけ、各教科の指導において意図的にグループワーク、ディベートの手法を取り入れ、その成果を研究授業等で検証している。

◆教職員がキャリア教育に取り組みやすい材料、すぐにも使用することの出来るような実践例、授業例や指導案などの提供について

- 上記のとおり、教育課程の中でキャリア教育に取り組んでいく必要があるが、他方、学校の教職員は極めて多忙な状況にある。
- したがって、多忙な教職員がキャリア教育に取り組みやすい材料となるよう、各教科等、特に総合的な学習の時間や特別活動で活用して、子どもたちに学びの意味を実感させ理解させることができるような題材を集め、すぐにも使用できるような実践例、授業例、指導案などの指導用資料として、文部科学省が全国単位で提供することも考えられよう。
- ただし、真の意味でキャリア教育が学校教育に根付いたものとなるためには、先述したように、自らの学校におけるキャリア教育はどのようなものなのか、という議論を深め、身に付けさせたい力を焦点化し、実践していくことが、特に重要であることを指摘しておきたい。

◆高等学校普通科において「産業社会と人間」又はそれに類する教科・科目等のある中核となる時間を明確に位置付けることについての検討

- 高等学校総合学科では、自己の進路への自覚を深めさせるとともに、将来の職業生活の基礎となる能力や態度等を育成するため、原則として履修させるべき科目として「産業社会と人間」が設けられている。
- 文部科学省が行った「総合学科、学校設定科目『産業社会と人間』に関する調査」では、「産業社会と人間」の実施について、実施することの意義を認めている学校、教育委員会がほとんどを占めている。
- 中央教育審議会答申が示すように、今後、高等学校の教育課程に、「産業社会と人間」又はそれに類する教科・科目等のような中核となる時間を明確に位置付けることについて、学校の協力も得ながら、検討を進めていくことが必要である。
- 具体的には、キャリア教育を実践することで、どのような能力がどれくらい身に付くのかなど、実際にキャリア教育を実践している学校に協力を求めながら、キャリア教育の実践の効果について調査を進めていくことが必要となろう。
- 更に、「産業社会と人間」を実際に指導する教職員についても、どのように配置していくべきか検討していくことが望まれる。

3. 学校、教育委員会は何をすべきなのか

- ◆ **キャリア教育を行うことを各教育委員会の方針や計画に明文化することについて**
 - キャリア教育は、前述のとおり、キャリア教育の全体計画や年間指導計画の下、学校教育全体で行われていくものであり、また教科横断的に進めていくことが効果的でもある。
 - しかしながら、教育委員会や学校の計画等にキャリア教育について示されていないケースがあり、教育委員会や学校全体でキャリア教育を推進していくことが明確となっていない場合が見受けられる。
 - まずは、都道府県・市区町村教育委員会の方針や計画においてキャリア教育に明確な位置づけを与えることが重要である。
 - その上で、各都道府県・市区町村教育委員会が主体となつて、各学校におけるキャリア教育の全体計画や年間指導計画の作成を促し、また年度が終わつた際の振り返り（評価）や次年度の取組の改善策について、報告を求める仕組みを構築していくことも一つの方策として考えられる。
 - ただし、こうした手立てだけでは、必ずしも学校現場の理解と実感を伴った実

のある取組にならないため、キャリア教育の必要性に対する意識の醸成等、これと平行して行っていくことが必要であり、各教育委員会においては、この点についても留意しながら推進方策等を検討していくことが必要である。

＜実践事例＞

上越市教育委員会では、市の「学校教育実践上の重点」に全小中学校が取り組むべきキャリア教育の重点や実践内容を明記している。これにより、キャリア教育の全体計画や年間指導計画の作成とその実践を促すとともに、年度末には全小中学校による自己評価と優れた実践事例を集約し、その結果の説明会を開催、改善・充実を図っている。

また、学校現場を支援するため、教育センターで指導計画の作成手順や実践事例を学ぶ研修会を実施するだけでなく、希望によりキャリア教育の専門家（大学教官等）を学校に派遣し、キャリア教育の理論や実践についての普及・啓発を図っている。全中学校で5日間行う職場体験活動についても、教育委員会が中心になり、受入れ事業所の開拓とデータベース化、共有化を図るとともに、事前・事後指導を充実するための指導プログラム・資料等の提供とその活用についての研修会、事業所を対象とした受入れ説明会の開催や「職場体験の手引」の配布等を行っている。

◆都道府県・市区町村教育委員会における中核人材について

- 都道府県・市区町村教育委員会がキャリア教育を推進していくにあたり、その中核となる人材が必ずしも各地域に育っていないという指摘がある。中核となる人材としては、各都道府県・市区町村の教育委員会におけるキャリア教育を担当する指導主事が考えられるだろう。
- しかしながら、各教育委員会の中で、キャリア教育を担当する指導主事が毎年代わるなど、業務分担の変更が頻繁に行われることが多く、ノウハウの蓄積が円滑に進まないという指摘もある。
- 継続的にキャリア教育を推進していくためには、各教育委員会において、一人の指導主事がキャリア教育を担当する期間についても配慮することが望まれる。
- また、中核人材を育成する観点からは、独立行政法人教員研修センターが年に1回、それぞれ東日本と西日本に分けて行っている「キャリア教育指導者養成研修」の機会も活用しながら、キャリア教育担当の指導主事の指導力の向上を図ることも必要であろう。
- さらに、多くの都道府県教育委員会で行われている産業界との教員の人事交流や研修などの機会を、当該地域のキャリア教育の充実といった観点から捉え、キャリア教育担当の指導主事の育成ということも念頭に置いて活用していくことも考えられるだろう。また、企業経験者や産業界からの人事交流で受け入

れている人材などを、当該地域のキャリア教育の推進に活用することも考えられよう。

＜実践事例＞

仙台市教育委員会では、平成18年度以降、長期的な計画に基づいて、キャリア教育担当指導主事を配置し、また、児童生徒に身につけさせたい能力などについて、いわゆる「4領域8能力」を元に、市独自のものに策定し直した。あわせて、教育委員会が主導する形で、実践の中核となる教員によるカリキュラム研究会を組織し、先進校のカリキュラムや授業案などを積極的に共有した。加えて、民間企業の方に参画いただき、職場体験先や生き方講話の講師などを開拓する目的の地域協力研究会を立ち上げ、現在の「仙台自分づくり教育応援団」という組織に発展させた。さらには、家庭協力研究会を編成し、市PTA協議会との連携で家庭におけるキャリア教育への意識啓発を進めた。

平成20年度には、市全体の学校教育の指針の柱に「キャリア教育」を位置づけるとともに、指導主事による学校訪問や教育課程ヒアリングでは、このカリキュラムの充実のために時間を割くようにもなった。21年度にはこの教育の多様な成果から担当室「確かな学力育成室」を新設している。

＜実践事例＞

埼玉県教育委員会では、平成9年度から、教員の視野の拡大と意識の改革を図り、時代の変化に対応できる学校作りを推進するため、中堅教員（原則10年以上）を一年間こわたり企業等に派遣する長期研修を、埼玉県経営者協会などと連携して実施している。

研修の中で派遣教員は、「教え子がやがて就くであろう企業の現場」や、「企業意思決定が行われる経営者周辺」「顧客などとのトラブル対応セッション」などの職場を順次体験する。

昨年までの14年間で、既に69名の教員が、現実のビジネスを通して「企業の実態」や「企業が求める人材像」に触れている。体験した教員の多くからは、日々の教育活動を通して体得した経験・見聞を子どもたちに伝え、キャリア形成に努めたいとの感想が聞かれる。

◆校長等の学校管理職のキャリア教育に対する理解をより一層深めるために

- キャリア教育を進めていくためには、学校組織全体で取り組むことが必要であり、その全体を司る立場の校長や教頭のキャリア教育に対する理解をより一層深めていく必要がある。
- また、各学校でそれぞれの教育活動全体を通してキャリア教育を推進していくことが求められるが、学校のカリキュラムの全体像を意識しているのは校長で、その責任も校長にあるため、やはり校長がキャリア教育に対する理解を深め、自ら取り組んでいくことが重要となる。
- こうした理解促進のためには近道はなく、都道府県・市区町村教育委員会が校長会に向向いていくなど、キャリア教育の必要性や重要性についての周知に向

けた地道な活動が、極めて重要となる。また、文部科学省においても、自ら全国各地へ出張していき、キャリア教育について理解を求め、強く訴えかけていくわけにはならない。

◆教職員のキャリア教育についての意識のより一層の醸成

- キャリア教育は、地域・社会や産業界との連携・協働により進めていく必要があるが、学校におけるキャリア教育を進めていく主体となるのは、やはり子どもたちに毎日接している学校の教職員である。
- しかしながら、「キャリア教育の重要性が全教職員に理解されていないため、組織としてキャリア教育に取り組めていない(担当者任せとなってしまうという)」、「負担感が大きく『やらサレ感』を持っていたり、外部人材との協働の必要性を理解していなかったりする教職員もいる」などの指摘もあり、このような現状も踏まえれば、管理職と同様に、学校の教職員によりキャリア教育について理解を深めてもらうことが、学校で外部の教育資源と連携・協働したキャリア教育を進めていく上での基盤となると考えられる。
- 負担感が大きいのは、キャリア教育を誤解しているからであるとの見方もある。ゼロから新しいことを始めるのではなく、今既に行っている様々な教育活動、例えば、教科教育や生徒指導の中にも、キャリア教育の断片がいくつもあつても、日常の教育活動の中でも見方を変え、キャリア教育を行うことができるということを、再確認することが重要であろう。
- また、前述したとおり、キャリア教育は「学習意欲の向上」や「学習習慣の確立」との関係も深い。学校での学びと社会の「本物」を結び、関連付けることにより、子どもたちの知的好奇心を喚起し、子どもたち自らが学校での学びの重要性和必要性を理解していくことを通じて、子どもたちの学習習慣を確立していくという効果もあることを意識することも重要である。
- 以上のことを周知するためにも、教育委員会においては、その重要性・必要性から、キャリア教育に関する研修等の機会を設定したり、地域の特性に応じたキャリア教育を理解する上での助けとなる参考資料を作成、提供したり、自ら学校へ赴いてその必要性を直接周知するなど、各学校におけるキャリア教育の中核となる人材を育てていくことに尽力して欲しい。

＜調査結果＞

(株) リクルート「高校の進路指導・キャリア教育に関する調査」平成18年、平成20年、平成22年
 高等学校の教職員にキャリア教育に対する考えを聞いた調査では、「キャリア教育の主旨が見えない」や「キャリア教育において教職員が果たすべき役割が見えない」と回答した教職員は、年を重ねる毎に増えている。近年のキャリア教育に対する関心の高まりなども背景にはあると考えられるが、学校現場の戸惑いがこの調査からも見て取れる。

＜実践事例＞

大分県教育庁においては、教職員のキャリア教育に対する意識の醸成に向けた県教育行政の取組として、県内全ての学校を訪問し、学校現場の教職員（特に中核となるミドルリーダー）がキャリア教育についての正しい理解を得るための説明を行っている。

具体的には、大分県教育庁の高校教育課長による学校経営計画（学校評価システム）に基づく教育活動の点検のための学校訪問の際に、各分掌の主任の教職員を集め面談し、学校が掲げる「目指す生徒像」の実現のためには、各分掌間で連携・運動し、全ての教育活動においてキャリア教育を実施していくことが重要であると、繰り返し説明している。

同じ時期にキャリア教育推進モデル校を指定し、キャリア教育の視点に立った校内組織の見直し、学年間の連携、授業の工夫・改善、総合的な学習の時間や特別活動等の見直し等を行う調査研究に取り組み、その結果、全ての教科・科目や学校行事、ホームルーム活動、部活動等において生徒のキャリア発達を促す授業が展開され、学校全体でキャリア教育に取り組みが醸成することが出来た。

年主任、特別活動主任、道徳教育推進教師、総合的な学習の時間の時間主任などもメンバーとして委員会を組織し、学校全体で共有を図りながら進める方法もある。文部科学省においても、このような推進組織や役割分担について、一つのモデルを示すことも有効である。

＜調査結果＞ 文部科学省「キャリア教育に関する調査」（平成23年）より（巻末資料P46参考）
文部科学省が行った「キャリア教育に関する調査」では、校内で実施したキャリア教育に関する取組で、「キャリア教育についての教職員を対象とした校内研修会の実施」を挙げた学校は、小学校・中学校・高等学校とも20%を下回るなどの結果もある。教育委員会や文部科学省が学校の代表者への研修や会議を行ったとしても、校内においてこのような状況が続けば、キャリア教育に学校全体で組織的に取り組むことは難しい。

◆教員養成の観点から

- 現在、教員免許取得に必要な科目の中に「キャリア教育」という用語は規定されていない。教職に関する科目としては、「生徒指導、教育相談及び連絡指導等に関する科目」が設定されており、その中では、「連絡指導の理論及び方法」のほか、「生徒指導の理論及び方法」、「教育相談（カウンセリング）に関する基礎的な知識を含む。」の理論及び方法」と合わせて、4単位以上の修得が必要とされている。
- キャリア教育を学校教育の中に根付けたものにするためには、教員養成課程においてキャリア教育をどう位置付けていくべきかを検討していく必要がある。
- 教員は今後、キャリア教育を通して子どもたちに基礎的・汎用的能力を育成していくことも求められるが、更に学校外部の教育資源と学校とを結び付け、コーディネーターをする役割なども求められる。加えて体験活動や職業人講話などで気付きや考えるきっかけなどを、子どもたちの知的、情緒的、社会的な発達につなげていくことも教員に必要な役割の一つである。
- 現在、中央教育審議会では、教員養成の検討が行われているが、その検討の中で、キャリア教育の重要性や必要性に鑑み、大学の教員養成課程における位置付けについても検討することが期待される。

◆学校現場においてキャリア教育に組織的に取り組む態勢について

- 学校現場においては、学校全体で一つの方向に向かって、組織的にキャリア教育を推進していかななくてはならない。
- しかしながら、同じ学校の教職員の間でキャリア教育に対する意識にずれが生じている、外部人材と連携・協働してキャリア教育に取り組む際、学校にキャリア教育の連携窓口となる立場の教職員がいない、産業界等が学校にアプローチをしようと「業者が売り込みに来た」という反応があるなど、産業界側がハードルの高さを感じてしまうなどの指摘もある。また、中学校や高等学校においては、学年や教科による壁といった課題が指摘されている。
- まずは、年度当初などに、校内において、キャリア教育についての最低限の共通理解を持つための機会を設定することや、学校の教職員全員が集まり、キャリア教育の意義、目標、キャリア教育の活動を通してどのような力を身に付けさせたいのかなどについて、十分な議論を行い、学校として共通認識を持つ機会の設定が有効である。また、外部人材と連携・協働しようという学校としての基本的な姿勢についても学校全体で確認しあっておくことも必要である。
- その上で、校務分掌の中の位置付けとして、キャリア教育担当教職員の配置を行っていくことが重要である。ただし、その際に、教頭が窓口となるケースが多いが、その多忙さから取組が進まないケースもあるので、副校長や教頭以外の者を窓口とすることを積極的に検討していく必要がある。
- また、校内におけるキャリア教育推進体制として、キャリア教育推進委員会を立ち上げることも一つの手法と考えられる。委員長に副校長や教頭などを据え、主幹教諭や進路指導主事などに加え、教務主任や研究主任、生徒指導主事、学

第3章

どうすれば学校外部の教育資源と連携・協働した「キャリア教育」が

より行われるようになるのか

1. 誰が本気になってキャリア教育を行っていくのか

◆学校長や教職員

○ キャリア教育は、学校と地域・社会や産業界等との連携・協働により進めているものであるが、改めて断るまでもなく、学校におけるキャリア教育は、学校が主体となっていていかんがなければならない。

○ 学校がキャリア教育に取り組みに当たっては、学校種、地域や児童生徒の実態、設置形態や課程・学科、地域や目指す児童生徒像、生徒の卒業後の進路などによって、様々なキャリア教育の実施内容・方法がある。一人の教職員が日々の教育活動の中で気付きを基に、校長のリーダーシップの下、キャリア教育の視点から学校の目指すべき姿を描き、全ての教職員でキャリア教育に取り組んでいる実践事例もあれば、専門学科の教育の特色を生かした、当該学科にしか取り組むことができないような高等学校におけるキャリア教育の実践事例もある。各学校の特性に応じた主体的なキャリア教育の取組が期待される。

<実践事例>

神奈川県川崎市立知常小学校では、地域の商店会などの全面的な協力を得ながら、校長や教職員が一体となってキャリア教育を実践している。特徴的な取組は、小・中学校第3学年で行っている、社会科学の学習を踏まえて実践する、地域の商店街へ出向く「お手伝い活動」である。商店の人や顧客との触れ合いを通して、自分の町のことを理解し、地域の一員としての自覚をはぐくむとともに、商店で働く人の様子や工夫・努力に実際に触れることで自分の役割を果たすことの大切さや相手のことを考えた言動の重要性などを実感し自分の生活にかすくすことを目指している。

<実践事例>

秋田県立能代高等学校では、知識詰め込み型の進路指導に疲労感の見える生徒の姿を見て違和感を覚えた教職員が校長と協働し、「Will Project」を始めた。学ぶ目的を明確にし、目的の実現に必要な能力を理解し、意欲的に挑戦する気概を育てることを目的に、高校1年次から将来の夢や志について考えさせ、2年次には近い将来についての計画（Willプラン）を作成させるなど、能代高校独自のキャリア教育を実践している。

<実践事例>

神奈川県立田奈高等学校では、「キャリア教育の充実」「授業改善の研究」「学習を支える条件の整備」の三つを柱として、生徒の学習への意欲を引き出し、学力の向上へつなげる取組を実施している。特に、高校1年次、2年次に設ける学校設定科目「総合A」・「総合B」を柱に、学校教育全体でキャリア教育を展開している。教職員と生徒が対話できる環境作りを工夫するなど一人一人の生徒に合わせたきめ細やかな指導を通じ、生徒が自らの将来に希望を持てるよう支援を行っている。これらの取組の実践を通じ、中途退学率や進路未決定率を低下させる効果を上げている。

◆家庭・保護者

○ 教育基本法は、家庭教育に関し、「父母その他の保護者は、子の教育について第一義的責任を有するものであるとして、生活のために必要な習慣を身に付けさせるとともに、自立心を育成し、心身の調和のとれた発達を図るよう努めるものとする」と定めている。

○ 家庭は、子どもたちの健やかな育ちの基盤であり、すべての教育の出発点である。子どもは、就学前から社会的自立を果たすまで、家庭において、家族との様々な関わりの中で育っていくものである。まずは、家庭の中で大人が「働くことの喜び」や“世の中の実態や厳しさ”なども伝えながら、子どもたちの社会的・職業的自立という視点に立って、子どもたちを育み、支えていくことが強く求められる。

◆教育委員会

○ 学校を支える立場としての教育委員会や教育委員会の設置する教育センターが、管下の学校のキャリア教育の牽引役となっている事例も多く、こうした事例がより多くの地域で広がっていくことが大いに求められる。

<実践事例>

宮城県教育委員会では、今後10年間を見据え、宮城県の教育を総合的かつ計画的に進めるための基本方向を示した「宮城県教育振興基本計画」を策定し、その重点取組の一つとして宮城県独自のキャリア教育である「志教育」の推進を掲げている。「志教育」とは、子どもたちが将来、職業人や社会人として自立する上で必要な能力や態度を育てるとともに、主体的に学ぶ意欲と目標を持って努力していきけるよう、小学校、中学校、高等学校の発達段階に応じ、人間としての在り方や生き方の探求を促していくものである。正に県教育委員会がリーダーシップをとりながら、県内全ての小・中・高等学校で宮城県独自のキャリア教育が進められている。

<実践事例>

兵庫県教育委員会では、平成7年に起きた阪神・淡路大震災などで心に傷を負った子どもたちに、夢を持ち、しつかりと将来を見据えてもらおうと、「生きる力」を育むことを目的に、県内全ての中学校2年生で職場体験活動を5日間行う「トライイヤー・ウィーク」を平成10年から実施している。教育委員会のリーダーシップの下、10年以上経った今も管下の全ての学校で継続している活動である。

＜実践事例＞

新潟県立教育センターでは、キャリア教育推進ステーションを立ち上げ、新潟県の地域・社会、産業に根ざした小・中・高等学校一貫のキャリア教育プログラム「新潟っ子をほぐくむキャリア教育」を開発した。また、そのプログラムを普及・推進するために、学校のサポート役になったり、地域組織の立ち上げなどを手助けしたりしている。

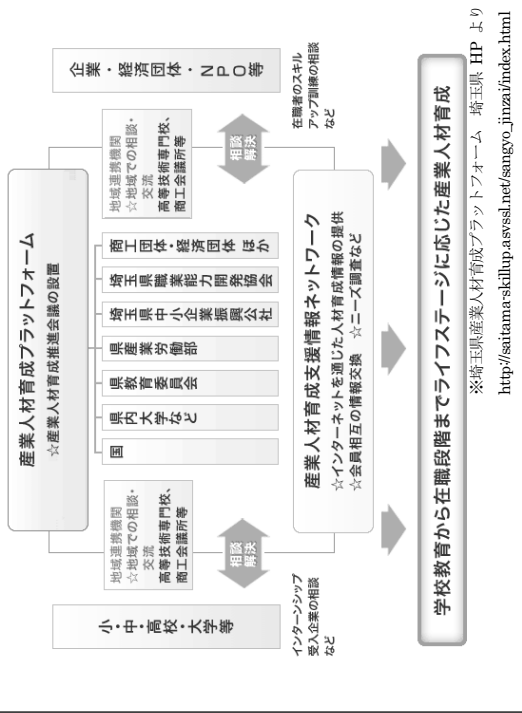
◆知事・市区町村長等

- 首長部局などがあるいは産業界等と手を携えながらキャリア教育を実践し、大きな成果を上げている例もあり、更なる広がりが大いに期待される。

＜実践事例＞

埼玉県は、知事のイニシアティブの下、キャリア教育を進めた例として興味深い。埼玉県では、県内の教育関係者、産業界、行政がそれぞれの立場で実施してきた人材育成事業をより効果的で実効性のあるものにするため、機動的組織「埼玉県産業界人材育成プラットフォーム」(※左図参照)を平成20年4月に発足させた。ここでは、学齢期から就業期までのライフステージに応じた人材育成事業を展開しているが、小学校から大学等の各学校段階にわたる体系的なキャリア教育への支援事業を中核に据え、具体的には、プラットフォームへの連携を行っている各機関における人材育成に関する支援策の情報を一元化・共有化するともに、連携を行っている主要な機関にコーディネーターを配置し、インターンシップや社会体験活動の支援を行ったり、科学技術などへの興味・関心と知的探究心を育むため、最先端の研究に取り組む大学、公的研究機関、民間企業、科学系博物館と学校現場との連携促進事業に取り組んだりしている。

また、埼玉県経営者協会、連合埼玉、埼玉県教育委員会が連携し、従来、高校2年生を対象として生徒、保護者、教員により行われてきた進路指導のための三者面談に企業経営者を加えた「四者面談」なども行っている。



◆産業界等

- さらには産業界が未来の地域、社会、産業を支えていく人材を育てるべく、自らの手でキャリア教育を行っている例もある。

＜実践事例＞

福井商工会議所青年部や福井青年会議所では、教育界や行政の連携・協働を得ながら、産業界起案型のキャリア教育を実践している。平成23年には、「ふくいキャリア教育フォーラム」を立ち上げ、そのフォーラムの中で、教育界と行政、産業界のさらなる協働の在り方を探り、福井県民であることの誇りの増進、グローバル人材育成、将来の生産・消費人口の維持拡大、地域力強化と発展的で持続可能なまちづくりに貢献していくようとしている。

◆地域・社会や企業等がキャリア教育に参加することの意義について

- 地域や企業等によっては、前述したとおりの実践事例も出てきているが、一方で、地域・社会や企業等にとって、学校におけるキャリア教育に参加することの意義が明確でないとする指摘もある。
- 次世代の日本の地域・社会を担う若者を育てることは、地域・社会や企業にとっても極めて重要なことであり、公共を担う主体として果たすべき役割のひとつである。
- 特に日本の地方都市においては、地域で育てた子どもたちが、その地域で就職せず、その地域を離れてしまうことに対する危機感がある。子どもたちに、自分たちの住む地域や地元の産業・企業の魅力に気付くようにしていくことが地域の課題となっている。
- 地域が強くなれば人材が地域に残り、人材が溢れば後継者も出来て、後継者が出来れば地域が強くなり、地域が強くなれば日本も強くなる、その循環を生みだしていくことが重要である。
- さらに、社会的な存在としての企業が、社会の持続的発展に対して必要な貢献を果たし、未来に対する投資活動を行うっていくことは重要であり、将来の日本の社会・経済を支えていく子どもたちに対する教育を行うことは、そうした企業の社会的・公共的な活動の代表例であろう。
- また、次世代育成支援対策推進法では、101人以上の労働者を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定しなければならない、また、100人以下の労働者を雇用する事業主には同様の努力義務がある、とされている。その行動計画は、各企業の実情に応じて策定していくこととなるが、キャリア教育推進の観点からは、行動計画策定指針中に示されている「子ども・子育てに関する地域貢献活動(子どもの体験活動等の支援)」や「若者の安定就労や自立した生活の促進」などといった事項も、積極的にその内容の中に盛り込んでい

くことが期待される。

○ 加えて、企業等が、職場体験活動やインターンシップを受け入れ、従業員、特に若手従業員が生徒の指導を行うことを通して、改めて自分が行っている仕事を直視したり、その社会的意義や役割に気付き、誇りを持つことができるようになったりといった報告があり、人材育成の観点からも、企業が教育活動に参加することの意義が見いだされている。さらに、原材料や中間財などをつくるメーカーや、日ごろ直接消費者が目にするものない企業などにとつては、社会的に認知を高める格好の機会として捉えることも出来よう。

○ こうした活動は、それぞれの地域の魅力や文化を子どもたちに伝え、それぞれの地域を強くしていくために、大企業はもとより、地域を支える中小企業においても行っていくことが大いに期待される。

<実践事例>

福井県のメッキ加工等を行う企業では、社会貢献活動の一環として「めっき教室」を実施し、その「めっき教室」を「中小企業が地域と共に世界で生き抜くための活動！」と位置付けている。

この活動の根本にあるのが、地域文化の継承への思いである。働くことは、「地域や自分自身を知る事で世界を理解でき、利他の精神で社会に立つ喜びを実感することである」ことであると、子どもたちに伝えていっているのである。

また、これらの活動を通して、別の効果も生まれている。教える側の社員が、仕事に誇りを持つようになり、人格が養われ、高いモチベーションと共に、高い技術力を磨くようになるのである。社内においても、社員、地域との共生するために大切な活動と位置づけられている。

2. 教育関係機関と地域・社会や産業界が連携・協働していくためには何が必要か

◆学校外部の教育資源を円滑に確保する方策について

○ 学校が、外部人材等の教育資源を円滑に確保する方策については、教職員自身もが常に高いアンテナを持ち、外部人材として招聘することが期待出来る人材などを見付けておくことが考えられるが、学校によっては、職場体験活動の体験先を確保するために相応な時間を費やし、担当する教職員の大きな負担となっているケースがある。

○ 出来るだけ教職員の負担とならないような形で、職場体験活動やインターンシップの体験先、職業人講話などを担うことが出来る人材を、いかに確保していくかということが、学校外部の教育資源と連携・協働したキャリア教育をより一層進めていく際の重要なポイントとなる。

○ まずは、学校にとって身近な存在としてのPTAなどと協働することが考えら

れるであろう。また、地域人材にたいへんパイプを持つ方（PTA役員等）を代表とする学校応援団を組織することや、学校支援地域本部の活用も対応策の一例として挙げられる。また、都道府県・市区町村教育委員会や各学校が主体となつて、地域・社会や産業界等の協力を得ながら、協議会などの恒常的な組織を立ち上げることも有効な方策であろう。

<実践事例>

滋賀県教育委員会においては、完全学校週5日制がスタートした平成14年度から、社会全体で子どもの育ちを支える環境づくりを進め、全ての公立学校の校務分掌に「学校と地域を結ぶコーディネーター担当者」を位置づけるなど、学校と地域の連携の推進に努めてきた。

また、平成19年度からは、専門的な知識や技能を持った地域の人々・企業・団体等（支援者）が学校を支援する仕組みづくりの推進を目的に「地域の力を学校へ」推進事業に取り組んでいる。生涯学習課内に「しが学校支援センター」を設置し、学校支援ディレクター及び推進員を配置して体系的な学習や学校での出前授業などにかかわる情報の検索が可能で、知識や技術を活かした体系的な学習や学校での出前授業などにかかわる情報の検索が可能で、な『学校支援メニュー』一覧」を県教育委員会公式ウェブサイトに開設し、さらには、当該施設サイトへの登録支援者が県内教職員と直接気願に意見交換し、支援内容についての相互理解を深められるよう「学校支援メニューフェア」を毎年度開催している。

* <http://www.mionet.jp/division/director/gaiyou.html>

<実践事例>

東京都大田区においては、職場体験活動・キャリア教育を推進するため、学校現場への支援と事業所・地域への啓発活動を行うことを目的として、経営者、教育関係者、PTAなどにより「キャリア教育推進協議会21」を構成している。

「キャリア教育推進協議会21」では、関係団体による体験受け入れ事業所の紹介、職業人講師の紹介等の支援、マッチングシステムの開発、研究などを行うほか、教育委員会と連携・協働して職場体験活動を効果的に進めるため「職場体験ガイダンス」や、職場体験活動を行うにあたっての学校における「安全指導、衛生指導マニュアル」、「保護者向けリーフレット」の作成・改訂などを行ったり、セミナーを開催し、職場体験活動・キャリア教育の課題を議論し理解を深める取組を行ったりしている。

◆学校と学校外部の教育資源とを結ぶ連携窓口の必要性について

○ 学校や企業などの業界にはそれぞれの特性に応じた独自の慣習や文化があり、学校と産業界等との間でも、それぞれの文化が異なっているために調整がうまくいかなかったり、行き違いが起ったりするケースがある。

○ そのため、学校と産業界等が連携・協働してキャリア教育を行っていく際には、学校と産業界双方の文化や慣習等を理解し、連携・協働をコーディネートする

人材を学校や教育委員会等に配置することが必要ではないか、という意見がある。

- PTAやそのOBやOGにコーディネーターを依頼しているケース、教育委員会が退職教職員や企業の退職者などを雇用し、コーディネーター機能を担ってもらっているケース、あるいはキャリア教育のコーディネーターをやる協議会などの組織を教育委員会や学校に設置しているケースもある。また、民間企業や学校現場の事情について精通しているキャリア教育コーディネーター(※)や、キャリア・コンサルタント(※)で民間企業の経験に加え、学校現場の事情や労働制度、雇用失業情勢に精通している者の活用も考えられる。

(※) キャリア教育コーディネーター、キャリア・コンサルタントの詳細は後述する。

- しかし一方で、学校におけるキャリア教育は、それぞれの学校が主体的に行っているか、あるいは必要でないものもあり、教職員が本来担うべき役割まで学校外部の人材任せにすることのないよう、十分に注意する必要がある。
- また、地域・社会や産業界の人材の中には、学校の先生方の顔が見え、学校側との信頼関係ができ、初めて、学校教育に協力が得られるケースもある。学校においては、煩雑な調整を学校外部の人材へ任せることができるという利点も想定されるが、こうした点についても十分に留意する必要がある。

- こうしたことから、学校と学校外部を結ぶ窓口として、学校においても外部との連携を担当する組織や教職員が必須と考えられ、学校側と学校の外部のそれぞれに双方を結び、いわば“結節点”を設け、それらが効果的に機能することができ、円滑に連携を進めていくことが期待できる。

<実践事例>

仙台市教育委員会では、平成18年度から、地域・社会や民間企業、団体との協働の窓口を、まず学校側に設置した。全校にキャリア教育担当教員を配置し、研修の場を提供するとともに、職場体験などに関する市内共通ルールの徹底を図った。21年度からはキャリア教育に限らず、市の学校教育の基盤を「地域とともに歩む学校」とし、前述の担当に加え、各校に地域連携担当教員を位置づけ、学校側の窓口の権限強化を図った。

一方、学校側においても、協働を図りたいものの誰と相談すればよいか分からないという課題がある状況を踏まえ、19年度から、教育委員会では退職校長を「職場体験ディレクター」として再雇用し、職場体験や職業講話などの連絡調整、各校の事務手続きの簡便化を図った。20年度には、キャリア教育を担当する教育指導課が主導し、各校に学校支援地域本部を立ち上げ、学区内の協働に大きな成果を上げた。

21年度にはキャリア教育や地域との協働を、新たに設けた「確かな学力育成室」が担当することとなった。

<実践事例>

東京都荒川区立瀧坊台中学校では、本来の校務分掌とは別に校内のコーディネーター的な役割を果たす特命担当を配置し、行事ごとに専門的な役割を担わせている。

例えば、30業種の方々による職業講話「校内ハローワーク」の特命担当は、年間を通じて外部人材と折衝を行い、事前打ち合わせ、事後指導の在り方について密な打ち合わせを行う。また、学年単位の行事になりがちな5日間の職場体験についても、学年を超えた勤務留学特命担当が受入までのプロセスを学年の教職員とともに協働して行う、というような取組を行っている。

◆キャリア・コンサルタントやキャリア教育コーディネーターなどの外部人材の活用について

- キャリア・コンサルタントやキャリア教育コーディネーターのような人材が学校におけるキャリア教育の実践を支援する存在として活躍始めているが、小・中・高等学校におけるキャリア教育の現場でキャリア・コンサルタントやキャリア教育コーディネーターにどのような活躍を期待できるのか、実際に学校で活躍できるキャリア・コンサルタントがどこにどの程度いるのか、また、どこにキャリア教育コーディネーターが存在しているのかなどが、学校現場からは見えにくいという課題もある。
- 学校がこうした外部人材と連携・協働してキャリア教育を推進していくためには、例えば、これらの人材がどこにいて、どのような活動実績や得意分野を持っている、どのような支援が可能かなどの情報を、ウェブ上等で学校現場が利用しやすい形で一元的に提供できる情報提供体制を整えていくことが、有効な手段であると考えられる。

<解説> キャリア・コンサルタントとは

キャリア・コンサルタントは、「個人が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」と定義されるキャリア・コンサルタントを担う専門家であり、社会人や大学生を主な対象に、職業生活設計や職業選択等に関する支援や相談を行うものである。

平成14年に厚生労働省による民間試験指定制度が発足し、20年度には国家検定が開始されている。キャリア・コンサルタントは、22年度末で、全国で約7万人が養成されており、ハローワークなどの公的就職支援機関や大学のキャリアセンター、企業等を主な活躍の場としている。

このように、キャリア・コンサルタントは元来児童生徒に対する指導・支援を担う者として養成されていないため、厚生労働省では、学校のインテグレイティブのもと、キャリア・コンサルタントの理念や手法を活かすことが出来るよう、キャリア・コンサルタント等に対する講習を22年度から開始したり、その養成モデルカリキュラムに「学校教育制度、キャリア教育に関する理解」についての内容を加えたりするなどの取組を始めているほか、「出張キャリア教室」の実施など徐々に小・中・高等学校における活動にも着手している。

<実践事例>

福井県福井市大女寺中学校や長野県長野市商業高等学校では、キャリア・コンサルタントが中心となって、技能への興味を喚起し、中学生・高校生の進路選択に役立てるために、技能を有する者を招いて「出張キャリア教室」を実施した。その際、中学生・高校生に「本物」の技能を見せただけでなく、招いた者から、どうやって技能を身に付けたのかを聞き出した。生徒たちに関連する職業についての情報やそれらの職業に就いた場合のキャリア・ルート等についての情報を提供したりすることにより、子どもたちの職業に対する興味関心を引き出している。

＜解説＞ キャリア教育コーディネーターとは

キャリア教育コーディネーターは、地域社会や産業界が有する様々な教育資源と学校を結び付け、学校教育において子どもたちが社会に触れることができる学びの場を提供することで、子どもたちの社会的自立を支援し、学校の学びの中で地域一体となったキャリア教育の実現を促す教育支援人材である。

経済産業省の事業として平成17年度から実施された「地域自律・民間活用型キャリア教育事業」や20年度から実施された「キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業」の成果を基に、23年3月、キャリア教育支援を行う全国の団体が「一般社団法人キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会」を立ち上げ、キャリア教育コーディネーターの育成・研修事業や認定等を行っている。23年には、コーディネーターは約100名となっている。

＜実践事例＞

キャリア教育コーディネーターは、より効果の高いキャリア教育を実施するため、体系的・系統的で、かつ、学校関係者と地域・社会や産業界等の個々の求めに応じたプログラム開発を行い、またその両者をつなぐ役割を担っている。

東京都杉並区立大沼中学校では、中学1年生が地域・企業で働く大人を取材し、そこで知った働くことの意味や喜び、仕事の厳しさを、1冊の「仕事体験記」としてまとめるキャリア教育プログラムを実施している。生徒たちは、目の前の大人からのリアルな話を受け社会を身近に感じ、冊子をまとめる編集の過程では、編集者、デザイナー等とコミュニケーションを交わってプロの技を学びつつ、学校外へも配布することが出来るクオリティを追求していく。こうして「制作」という一つの「仕事」を成し遂げた経験を持って、生徒たちは2年生の「職場体験」を迎える。

この取組においてキャリア教育コーディネーターは、取材や制作の協力者捜すなどの様々な調整や、完成に至るまでのプロジェクトマネジメントの役割を果たしている。

◆学校と学校外部の教育資源との間における目的やねらいの共有について

- 外部人材と連携・協働したキャリア教育について、その質を確保することは重要な課題であるが、学校の求める授業内容や目的が不明確で、単に「外部人材を活用した授業を行いキャリア教育に取り組んだ」という形を作ることには終始してしまっているケースがあるなど、学校側と外部人材との間で連携・協働して取り組む教育活動の目的や内容についての議論が十分ではなく、質の確保がなされていないという指摘がある。

- 外部人材と連携・協働したキャリア教育を効果的に実施するためには、事前に授業の目的は何か、この活動を通して子どもたちにもたちどのような能力や態度を身に付けさせたいのかなどを、学校内の教職員間で十分に検討し、共有することが重要である。その上で、それらを外部人材との間でも共有する必要がある。

- そして、事後には、それらの目標が十分に達成することが出来たのか、その授業の成果を検証することも必要となる。取組の成果などについては、協力をしにくれた学校外部の関係者（外部人材）にフィードバックし、継続的な協力関係を構築していくことが重要である。

＜実践事例＞

大阪市における学校支援を手がけるNPO法人では、外部人材と学校の連携・協働をコーディネートする際、下記のような手順で外部人材が行う学校での授業の質を担保している。

- 事前の打ち合わせの段階で「学校目標」「学年目標」「プログラム目標（児童生徒に、本プログラムを通してどのような力を身に付けたいか）」「普段の児童生徒の様子」そして「教育の期待（考え）」を十分に共有し、プログラムを作成すると同時に、教職員自身も取組に対する考えを整理する。
- 作成したプログラムが共有した目標から乖離していくことがないよう、その都度、評価を行う。
- 最初に、プログラムの目標を教職員から児童生徒に分かりやすく伝える。
- 目標に従い、外部人材と教職員との役割を明確にする。

◆学校外部の教育資源と連携・協働したキャリア教育を継続的に行うことについて

- 外部人材が継続的に教育活動に参加し、またそれらの関係者の数をより一層増やしていくためには、キャリア教育を通してどのような成果があがったのかということを、発信していく必要がある。
- また、キャリア教育を継続して行うためには、児童生徒の保護者も、キャリア教育の取組について理解し、これらの取組を通して「子どもたちにもどのような能力や態度を身に付けさせたいのか」という目標を共有していくことが肝要である。
- さらに、外部人材等と連携・協働して取組を行った場合、その取組の成果やその成果に基づいた翌年度以降の計画などについても、外部人材や児童生徒の保護者に発信し、理解を求め、さらなる協力を求めていくことが肝要である。

- しかしながら、キャリア教育についての成果を測ることは難しく、取組の教育的効果が見えにくいといった指摘がある。各教育委員会や学校においては、こまめに、児童生徒や保護者、学校外部の関係者を対象に、身に付けさせたい能力や態度が身についたかについて問うアンケート調査（※）を行ったり、学力・学習状況調査などと比較して分析したりすることも考えられる。

（※）アンケート調査については、文部科学省作成の指導用資料「キャリア教育の手引き」以下の箇所で例示。

- 小学校キャリア教育の手引き（平成22年1月） P. 36参照
- 小学校キャリア教育の手引き<改訂版>（平成23年5月） P. 44参照
- 中学校キャリア教育の手引き（平成23年3月） P. 64参照
- 高等学校キャリア教育の手引き（平成23年11月） P. 74参照

なお、上記「キャリア教育の手引き」は、文部科学省HPにも掲載している。
(http://www.mext.go.jp/6a_menus/hotout/career/detail/1312372.htm) 参照

＜実践事例＞

秋田県立能代高等学校の「W11 Project」では、生徒に「大きな夢と高い志」を持たせ、自己の可能性に挑戦する気概を育てるべく、「自他を知り、社会を知ることで、学びの意欲を高める」ことを柱の一つとしている。本プロジェクトでは、まず「卒業までに生徒がどのような状態になっていることを目指すのか」についての議論を校内で進め、身に付けさせたい具体的な力を設定した。さらに、それらの力を「基礎段階」「移行段階」「発展段階（＝身に付けさせたい力）」に構造化して、48項目の「自己評価アンケート」を作成し、生徒の成長・変容の経年変化を把握しつつ実践の改善を図っている。アンケートは、各項目についての自信の度合いを7段階（非常に自信がある」「少し自信がある」「少し自信がない」「どちらでもない」「あまり自信がない」「自信がない」「非常に自信がない」）で自己評価する形式としている。

以下、アンケート項目の例を示す。

- キャリアアブランニングに関する項目例
 - （基礎段階） インターシッピングで学習したことがどのように役立つか理解している
 - （移行段階） インターシッピングで得た経験をさまざまな場面に応じて活用する
 - （発展段階） 教科やインターシッピングで学習したことを日常生活で応用する
- 自己理解に関する項目例
 - （基礎段階） 自分の長所や短所を知っている
 - （移行段階） 自分の長所の伸ばし方、短所との付き合い方を理解している
 - （発展段階） 物事に取り組む時、自分の強みや特徴をいかすことができる
- ストレス耐性に関する項目例
 - （基礎段階） 自分はどうなことにストレスを感じやすいかわ知っている
 - （移行段階） たいいのストレスはうまく処理することができる
 - （発展段階） 落ち込むことがあっても前向きに気持ちを切り替えることができる

＜実践事例＞

大阪府東大阪市立意城部中学校では、職業体験活動の前後に、体験活動を通した生徒の変容について分析を行うため、「夢づくりアンケート」を行っている。そこでの分析からは、意城部中学校とその中学校区にある2つの小学校が大切にしている「3領域10視点」の「どの視点が伸びたのか」、「伸び悩んでいるのか」、「効果がなかったのか」など、生徒たちの変容を見ることで、学校全体の取組に対する成果が浮かび上がってくる。これらのデータや直接生徒たちが書いた感想文や日頃の生徒たちのつぶやき、行動の変化を観察し、取り組みについて効果があったのか、また、どのような効果があったのか、来年度に向けて何を改善していくかなければならないかを学年で話し合い、次年度の学年に引き継ぎを行っている。

一方、地域・保護者に「夢づくり教育」についての理解を広めていくために、そして生徒自身が「モノづくりのまち東大阪」に誇りを持って進路を考えていけるようにするために、地域の八つの事業所と連携・協働し「夢づくり体験講座」を実施した。また意城部フェイスタでは、模擬店などの運営に中学生がスタッフとして関わっている姿を地域・保護者の方々に見せ、中学生が地域の中の一員として自覚を持っていてくれることを目標としている。

3. 地域・社会や産業界がキャリア教育に取り組みようになるには何が必要か

◆ 各自治体単位で、キャリア教育のための連携を進めることについて（知事・市区町村長等を含めた首長部局、教育委員会、産業界等の連携）

- 学校のみならず、地域・社会や産業界が一体となって次世代を担う人材を育成していくことが重要であるという意識を醸成する必要がある。
- キャリア教育を地域全体、社会総がかりで効果的に進めていくためには、知事や市区町村長等を含めた首長部局や地域・社会、産業界等、幅広い関係者・関係団体の協力を得ながら実施していくことが極めて重要である。このためには、教育関係者、首長部局や地域・社会、産業界等が一体となった協議の場や仕組み（コンソーシアムや協議会等）を設けることが有効である。
- 先に示したような埼玉県の実践事例などがこれにあたるが、このような協議の場を、どの都道府県や市区町村においても、教育委員会、または首長部局が主体となって立ち上げることが必要である。そして、学校のみならず教育委員会、首長部局、地域・社会、産業界等がそれぞれ当事者として具体的な行動を起こすことが重要である。
- また、その組織がキャリア教育の重要性について、地域・社会全体へ情報を発信していくことが重要である。例えば、上記組織が主体となり、地域・社会全体に対し、次世代を担う人材を育成するキャリア教育の重要性を訴えかけるフォーラムやシンポジウムなどの開催も考えられる。
- なお、自治体においては、継続的にキャリア教育に取り組む中小企業などを表彰する仕組みを設け、社会全体で取組を行っていくことの機運をより一層高めていくことも有効である。

＜実践事例＞

福井商工会議所青年部では、地元の五つの経済団体とPTAとの協働による実行委員会にて「ふくいキャリア教育フォーラム2011」を開催した。その中で、地域の課題に鑑み、経済界と行政、教育現場、PTAがより深く関わったキャリア教育の企画実践こそが、日本の未来に向け重要な「まちづくり」「ひとづくり」に大いに貢献するということについての意識共有を図っている。

今日の社会において国際化が進む中で、この社会を「生きぬく力」とはどのようなものかについて、企業、行政、教育、保護者それぞれの視点から意見を交わし、各界が直面している課題を浮き彫りにした。そして、その力を子どもたちに身に付けさせるためには、どのように取り組んでいくべきかを参加者と共有した。

本フォーラムを地域（ふくい）から全国へ、地域モデル（ふくいモデル）として発信していくことで、日本の「キャリア教育」のあり方を考える先進的なフォーラムともなっている。

おわりに

- 本年1月31日、中央教育審議会は「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」を文部科学大臣に答申した。
- 本会議は答申と同日に開催した第1回会合から約1年間、全9回にわたって、同答申において一つの章を設けて取り扱われた、学校と地域・社会や産業界等との連携について、様々な関係者の協力を得ながら審議を進めてきた。
- 本会議設置の趣旨は、学校に外部人材を導入するに当たって学校や教育委員会に求められる態勢づくりや活用方策等を調査研究することであり、その趣旨に沿って審議を進めてきたが、議論が深まるにつれ、学校に外部人材を導入するためには、態勢づくりや活用方策を検討する前段階として、学校関係者と地域・社会や産業界等の学校におけるキャリア教育に関係する者がキャリア教育に関する理解を共有することから始める必要があるとの認識を得るに至った。
- そのため、本報告書の第1章は、主に学校が社会と協働してキャリア教育を行うっていく前提として関係者間で必要となる共通理解についてまとめ、これを議論の前提として、第2章において学校・教育委員会に求められる態勢づくり、第3章において学校が社会と協働して行うキャリア教育を進めていくための種々の方策についてまとめている。
- 校長や教頭等の管理職やキャリア教育担当教員、教育委員会のキャリア教育担当指導主事をはじめ、全ての教職員、全ての学校教育関係者及び関係諸部局の方に本報告をご一読いただき、キャリア教育に対する理解を一層深められ、それぞれがそれぞれの学校において地域・社会や産業界等と協働したキャリア教育の推進に努めるとともに、教育委員会及び関係諸部局にあつては、そのために必要な指導・援助並びに環境づくりに尽力いただきたい。
- また、一人でも多くの地域・社会や産業界等の関係者に本報告をご覧いただくことで、キャリア教育に関する学校関係者等との共通理解、協力関係の構築を進め、学校と連携・協働して行うキャリア教育に積極的に取り組んでいただくことを願ってやまない。

審議の経過

- ＜第一回＞
日時：平成23年1月31日（月）10：00～12：00
主な議事：関係各省の施策説明、質疑応答
・自由討議
- ＜第二回＞
日時：平成23年2月24日（木）15：30～17：30
主な議事：全国におけるキャリア教育の取組状況についての概要説明
・教育委員会等のキャリア教育の取組事例について
・自由討議
- ＜第三回＞
日時：平成23年4月21日（木）10：00～12：00
主な議事：キャリア・コンサルタント、キャリア教育コーディネーターのキャリア教育の取組事例について
・自由討議
- ＜第四回＞
日時：平成23年5月19日（木）15：30～18：30
主な議事：キャリア教育に関する厚生労働省の施策説明
・全国高等学校長協会の調査からキャリア教育に関連する内容についての説明
・自由討議
- ＜第五回＞
日時：平成23年6月9日（木）15：30～18：30
主な議事：キャリア教育に関する調査について説明
・自由討議
- ＜第六回＞
日時：平成23年6月24日（金）13：30～15：30
主な議事：中間取りまとめ（案）について議長から説明
・自由討議
- ＜中間取りまとめ＞
日時：平成23年7月20日（水）

キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議について

平成22年12月3日
初等中等教育局長決定

1 趣旨

経済のグローバル化が一層進む中で産業構造が大きく変化する中、終身雇用が象徴される従来型の雇用慣行が急速に見直されてきている。また、景気が改善せず、採用枠が減少し、学生・生徒の求職希望と企業の求人希望とのミスマッチの拡大が続き、就職しても3年以内に離職する割合は相変わらず高い水準となっている。このような状況を背景として、学生・生徒にとり、将来の生活や社会人としての生き方を描くことが難しくなっている。

そのため、若者の社会的・職業的自立に向けた支援に取り組む必要があり、児童・生徒一人ひとりが勤労観・職業観を確立できよう、職場体験やインターンシップの効果的な活用等、キャリア教育の重要性が高まってきている。平成21年度の中学校における職場体験の実施率が94.5%、高等学校におけるインターンシップの実施率が71.1%となるなど、中学校、高等学校では、企業等が直接又は教育委員会やNPO団体等のコーディネートを経てキャリア教育について協力・支援することが増えてきている。

中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会の第二次審議経過報告（今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について）（平成22年5月）においても、産業界等と連携しキャリア教育を進める方策として、経済団体やPTA、校長会、自治会、職能団体や労働組合等の関係機関、NPO等の協力を得て協議会を設置することや、学校と企業等との調整を図る際などに外部人材を活用することが期待されている。

このような状況を踏まえ、学校がキャリア教育を充実できるよう、キャリア教育に関して外部人材を導入するに当たっての学校・教育委員会における態勢づくりや活用方策、インターンシップの効果的な活用等、キャリア教育を推進するための教育委員会等における組織、態勢づくりの在り方について調査研究を行うこととする。

2 検討事項

- (1) キャリア教育に関して外部人材を導入するに当たっての学校・教育委員会における態勢づくりや活用方策
- (2) 職場体験・インターンシップの効果的な活用等、キャリア教育を推進するための教育委員会等における組織・態勢の在り方
- (3) その他

3 実施方法

- (1) 別紙の学識経験者等の協力を得て検討を行う。
- (2) 必要に応じ、別紙以外の者にも協力を求めるほか、関係者の意見を聴くことができるものとする。

4 実施期間

平成23年1月1日から平成24年3月31日までとする。

5 その他

この協力者会議に関する庶務は、初等中等教育局長児童生徒課において処理する。

<第七回>

日時 : 平成23年9月29日(木) 15:30～17:30
主な議事 : ・本会議の今後の議事について
・最終取りまとめに向けた議論

<第八回>

日時 : 平成23年11月21日(月) 15:30～17:30
主な議事 : ・最終取りまとめ(案)について議長から説明
・最終取りまとめに向けた議論

<第九回>

日時 : 平成23年12月9日(金) 17:00～18:00
主な議事 : ・最終取りまとめ報告

「キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議」委員

(50名順順、敬称略) (◎: 座長、○: 歴任/代理)

(委員)	生重 幸恵	特定非営利活動法人スクール・アドバンス・ネットワーク 理事長
	岩田 喜美枝	株式会社社資生堂代表取締役執行役員副社長 男女共同参画会議議員
	江川 裕子	特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 研修事業部マネージャー
	長田 徹	前仙台市教育委員会 確かな学力育成室指導主事 (*第3回まで)
◎	鹿嶋 研之助	千葉商科大学教授
	清川 卓二	清川メッキ工業株式会社専務取締役
	清水 隆彦	全国中学校進路指導連絡協議会会長
	下村 英雄	東京都荒川区立諏訪台中学校長
	竹花 豊	独立行政法人労働政策研究・研修機構 キャリアアゲインダンス部門副主任研究員
	西山 久子	ハナソニック株式会社社務役員 東京都教育委員
	野上 武利	特定非営利活動法人おやじ日本理事長
	廣田 雅美	国立大学法人福岡教育大学准教授 臨床心理士
	星野 文男	埼玉県経営者協会元専務理事 大阪商工会議所人材開発部人材育成担当課長
○	渡辺 三枝子	大隈キャリア教育支援センター 全国高等学校進路指導協議会会長
(関係省庁オブザーバー)	伊藤 正史	東京都立杉並高等学校長 立教大学大学院特任教授 国立大学法人筑波大学特命教授
	浅野 浩美	前厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室長 (*第2回まで)
	久知良 俊二	厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室長 (*第3回から)
	林 揚哲	厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部 若年者雇用対策室長
	水野 正人	前経済産業省経済産業政策局産業人材政策室企画官 (*第6回まで) 経済産業省経済産業政策局産業人材政策室長 (*第7回から)

※平成23年12月9日現在

本報告の概要版

学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に 充実したキャリア教育を行うために

—キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議—

平成23年12月9日

第1章 なぜ「キャリア教育」が必要なのか（学校が社会と協働してキャリア教育を行っていく前提として、関係者間で求められる共通理解）

1. キャリア教育の理解の共有（「キャリア教育」とは何か、子どもの教育に関わる者が共有するために）

「…より分かりやすく言えば、「キャリア教育」とは、子どもたちが、社会の一員としての役割を果たすとともに、それぞれの個性、持たざるを最大限発揮しながら、自立して生きていくために必要な能力や態度を育てる教育である…」

2. 学校、教育界へのメッセージ

・「なぞ、今、学校でキャリア教育に取り組まなければならないのか。」

・「学校での生活や学び、進路選択に、子どもたちがはつきりとした目的意識を持って取り組めていないのでは、ないか」という問題。

・「社会の「本物」に触れさせたり「働くことの喜び」を伝えようと同時に、“世の中の実態や厳しさ”を伝え、子どもたちがその両面を学ぶことが重要。

・「なぜ学ぶのか」を学ぶ教育として、キャリア教育は最重要課題に位置づけられる。

3. 家庭、地域、社会、産業界へのメッセージ

「…近い将来、日本の社会・経済を支えることになる子どもたちに、学校での生活や学び、進路選択に気がつかないまま、家庭や地域・社会、産業界も連携して担う役割であらう…」

第2章 学校が社会と協働して「キャリア教育」を行うために学校、教育委員会は何をするべきなのか

1. 現状認識

- ・キャリア教育を進めるに当たって、各学校段階それぞれに特有の課題が見られるというのが実態。
- ・高等学校普通科におけるキャリア教育を、これからの関係者が一丸となってどのように作り上げていくかということは大きな課題。
- ・学校が外部の教育資源等と連携・協働していくに当たって、その調整に課題がある場合が多く見られる。

2. 教育課程の中にキャリア教育をどのように位置付けていくべきか

- ・教育活動全体を通じて意図的・体系的・系統的にキャリア教育に取り組むため、全体計画や年間指導計画の作成が必要。
- ・全ての学校の特別活動や総合的な学習の時間、道德の時間で、ある程度の時間を割いて取り組むことが求められる。
- ・体験活動のねらいを達成していくためには、一過性のイベントとして終わらせるのではなく、体験活動とその事前指導、事後指導について、さらに言えば、その学校におけるキャリア教育全体について、体系的・系統的なものとしていく必要がある。
- ・教員がキャリア教育に取り組みややく、子どもたちに学びの意義を実感させ理解させることができるような題材を集め、すぐにも使用できるような実践例・授業例や指導案などの提供も有効。
- ・高等学校普通科において「産業社会と人間」等のような中核となる時間を明確に位置付けることについて検討を進めることが必要。

第2章 学校が社会と協働して「キャリア教育」を行うために学校、教育委員会は何をすべきなのか

3. 学校、教育委員会は何をすべきなのか

- ・各教育委員会の方針や計画においてキャリア教育に明確な位置づけを与えることが重要。
- ・各教育委員会において、継続的にキャリア教育を推進していくためには、キャリア教育の中核的人材を育てていくことが求められる。
- ・キャリア教育を進めていくためには、学校全体を司る立場の校長や教頭のキャリア教育に対する理解を深めていく必要がある。また、学校の教職員に、よりキャリア教育について理解を深めてもらうことが、学校で外部の教育資源と連携・協働したキャリア教育を進めていく上での基盤となる。
- ・学校現場においては、学校全体が組織的に一つの方向に向かって、キャリア教育を推進していかなくてはならない。
- ・大学の教員養成課程におけるキャリア教育の位置付けについても検討することが期待される。

第3章 どうすれば学校外部の教育資源と連携・協働した「キャリア教育」がより行われるようになるのか

1. 誰が本気になってキャリア教育を行っていくのか

- ・キャリア教育は様々な主体の連携によって進められるものであるが、その場合でも中核となるのは学校。
- ・ただ、家庭は、子どもたちの健やかな育ちの基盤であり、子どもたちの社会的・職業的自立という視点に立って、子どもたちを育み、支えていくことが強く求められる。
- ・学校を支える教育委員会が率先して牽引役となる例や、首長部局や地域の産業界が主体的に学校や教育委員会と連携して成果を挙げている例もあり、こうした取組の更なる広がりが期待される。
- ・地域・社会や産業界にとっても、次世代の日本の地域・社会を担う若者を育てることは極めて重要であり、公共を担う主体として果たすべき役割のひとつである。

2. 教育関係機関と地域・社会や産業界が連携・協働していくためには何が必要か

- ・出来るだけ教職員の負担とならないような形で、いかに学校外部の教育資源を確保していくかということがポイント。
- ・学校と学校外部を結ぶ窓口として、学校と学校外部の双方に連携を担当する組織や人材が必須であり、それらの結節点が効果的に機能することにより、円滑に連携を進めていくことが期待できる。
- ・キャリア・コンサルタントやキャリア教育コーディネーターといった外部人材の所在や実績など具体的な情報を、学校が利用しやすい形で提供する体制を整えることが有効。
- ・外部人材と連携・協働したキャリア教育を効果的に実施するためには、事前に授業の目的は何か、この活動を通して子どもたちにとってどのような能力を身に付けさせたいのかなどを、外部人材とも共有する必要がある。
- ・さらに、取組の成果などについて、外部人材や児童生徒の保護者に発信し、理解を求め、さらなる協力を求めていくことが肝要。

3. 地域・社会や産業界がキャリア教育に取り組むようになるには何が必要か

- ・各自治体単位で、キャリア教育のための連携を進めるべき。
- ・そのためには、教育界、首長部局や産業界等が一体となった協議の場を設けることが必要。

4. 全国規模でキャリア教育を後押しするためには何が必要か

- ・国におけるキャリア教育コンソーシアムの設置は今後期待されることの一つ。
- ・多忙な教員や学校外部の地域・社会・産業界が簡単にアクセスしてキャリア教育を進める上で必要な支援情報等が一覧できるといったキャリア教育ポータルサイトを文部科学省HPに作成することが強く望まれる。

※本文：文部科学省HP内で公開 (http://www.mext.go.jp/b_menu/ishing/ichousai/shotou/083/1304534.htm)

