経済産業省

平成 20 年度「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」

平成 20 年度

キャリア教育ニーズ調査

結果報告書

平成 21 年 3 月

委託者：経済産業省　経済産業政策局　産業人材政策室

委託先：NPO 法人　アスクネット

再委託先：株式会社　ベネッセコーポレーション

2008 年度キャリア教育ニーズ調査　結果報告書概要

【目次】

はじめに　本事業の目的および調査分析の概要・・・・・・・・P2～7
― パイロット調査 （4 地区）
― 本調査　（16 地区学校長自記式アンケート調査、教育委員会自記式アンケート調査）
― 対面調査 （16 地区 教育委員会指導主事 首席指導主事 またはキャリア教育担当者）

第一章　民間キャリアコーディネーターへの認知・現状のスタンス・・・・・・・・・・P8～21
― キャリア教育コーディネーターの存在認知
― キャリア教育コーディネーターに発揮してほしい能力

第二章　キャリア教育への取組みの現状と課題・・・・・・・・・・P22～47
― 教育課程上の立ち位置
― 「生き方の指導」への転換による全体方針の確立
― 人（マンパワー）の現状
― 推進のための予算運営
― キャリア教育の体系化のための施策

第三章　対面調査から伺えるキャリア教育の展望・・・・・・・・・・P48～71
― 各教育委員会におけるキャリア教育の取組み
― キャリア教育の意義・スタンス
― キャリア教育推進のキーファクター
― キャリア教育の継続
― キャリア教育を取り巻く行政の支援について
― 地域社会の支援について
― 民間コーディネーターの役割

第四章　まとめ・・・・・・・・・・・P72～80

第五章　別添資料・・・・・・・・・・・・・P81～95
― 学校長向け自記式調査用紙
― 教育委員会向け自記式調査用紙
― 対面調査シート

― アンケートデータ集 （別冊）
― 自記式アンケート調査 自由記述集 （別冊）

はじめに　本事業の目的および調査分析の概要

■ 目的

いま、社会の高度化に対する現在の学校教育システムのありかた、さらに「自ら学べない」「コミュニケーション能力不足」「自己肯定感の乏しい」生徒たちの増加が、課題視されている。
学校では基礎学力定着のための**知識習得型**の教育のなかで、好奇心、意欲を導き、自ら課題を発見し、変化に対峙する人材を育てるための教育、リーダーシップやチームで働く力、さらに自己概念の養成を目指している。しかし、学校教育が多くを背負ってきた結果、多忙な学校現場の中で、**課題発見型または自己理解を深める学びの機会は、先進国の中では後塵を拝している**と言われる。さらにこうした課題は、今後大学などの高等教育にも影響を与えると懸念され、社会の高度化や子どもたちの環境変化を踏まえて、小学校～大学教育まで過去と同じ手法では立ち行かなくなっている。

これからの教育場面では、「自ら興味関心を見出し、自分の考えをもって行動する機会」を通して、様々な体験学習（探求型学習）による「自ら学びに向かう力」「自己実現力」「人間関係形成力」を育む必要がある。さらに、職業選択を行い、さらに職業生活を営む基盤となる、「情報活用力」や「将来設計能力」などの選択能力を身につけながら、キャリア教育の基礎力を蓄積し、自己理解を深める時間も必要になってくるだろう。
学校の従来の「キャリア教育＝出口指導」という狭義のスタンスから脱却し、学校以外の教育リソースを体系的に活用するためにも、今後は産業界と教育現場、教育行政を接続させる第三者の役割が重要になっていくだろう。例えば、キャリア教育に関わるコーディネーターの存在が、教育委員会、学校現場、地域社会とどのように関わるべきか自記式アンケートおよび対面調査から見てみたい。。

今般の経済産業省から委託を受けた『**教育ニーズ調査**』は、いわば学校教育を取り巻くキャリア教育コーディネーターに求められる観点とは何かを客観的に検証するにあたり、現在の学校教育の現場で、**キャリア教育がどのように捉えられているのか、成果、課題、中期展望、構造的な障壁などを調査により整理する**ことによって、**平成 21 年度以降の「キャリア教育推進」へのボトルネック（阻害要素）を探る**ものである。
取り組みの進む地区では、子どもの現状や成長段階を理解し、地域のモデルプランを作り上げることのできるコーディネート力、計画遂行力、さらに継続的な教育プログラムの設計力など、高次の体験学習（キャリア教育）に関わるノウハウが、キャリア教育コーディネーターに強く求められることは間違いない。一方で、**コーディネーターを認知していない地区で、拡大・展開のキーデバイス（鍵となる機能・装置）は存在するのか、あるとすればそれは何か**も、対面調査などを通じて整理をしていく必要があると考えた。

また、今年度経済産業省「研修プログラム作成・実証事業」を実施する地区と、それ以外の地域のそれぞれにおいて、キャリア教育を推進するための基盤形成のありかた、ステークフォルダーの要件、民間コーディネーター機能への期待について差異を調査している。

■ エグゼクティブ・サマリー

「第一章　民間キャリアコーディネーターへの認知・現状のスタンス」では、キャリア教育コーディネーターが、全国16地区の調査結果よりどのように存在を認知され、必要だと思われているかをデータから検証している。今般のアンケートでは、コーディネーターの認知率は38%であり、このコーディネーターの存在を知っている学校のうち、「(今後)ますます必要になる」と回答した割合は約 39%。知らなかった場合は24%。一方、学校がコーディネーターに求める能力で、最も多かったのは、「学校の状況、課題・ニーズを把握し、キャリア教育の目的意識・意義を共有できる」力であり、以下「学校の取組みに加え、ノウハウを活かした体系的、具体的なプログラムを新規開発・提案できる」(50.4%)、「学校のニーズに即した、キャリア教育の講義の企画・運営(授業) が一任できる」(47.7%) 「地域の教育資源を発掘し、行政、教育委員会、企業、各種団体などとネットワークを構築できる」(44.7%) 等と続いている。
地域事情の理解者であり、さらには教育委員会、商工会議所、各企業(事業所)などとの協力関係・資金を引きだす「プロデュース力」が、これからのコーディネーターの基本能力として重要になってくるだろう。

「第二章　キャリア教育への取組みの現状と課題」では、「キャリア教育の具体的な取組みは、現在必要ないと判断している」割合などをデータごとに示している。
小学校の「とてもあてはまる」「まああてはまる」の合計値は、約 21%。2 割の小学校はキャリア教育に対する具体的な取組みへの必要性をあまり感じていない。逆に中学校では「全くあてはまらない」と回答した割合が半数近くを占め、キャリア教育の必要性を強く感じているようだ。 また、「学校の教育課程の改善・改革をすすめる柱として『キャリア教育』を位置付け、学校教育のありかたを見直す活動や、授業改善を校内で進めている」のは、同様に半数を示す。以上から、中学校では学校の教育課程検討の重要な柱になっていることをうかがわせる。ただし、先進的な実践事例は出てきているものの、キャリア教育の安定的な継続のためには、体系化が重要である。特定の「時間」に押し込めるのではなく、日々の授業との関連性を見直していくことは、教える側の授業の幅を広げるチャンスに繋がる。だが、小中高にいたる就学期間を見通し体系化した学習プログラムの策定、教科学習との連携にまで至っていない現状をアンケートから読み取ることができた。

「第三章　対面調査から伺えるキャリア教育の展望」では、対面調査(ヒアリング)によって、各教育委員会におけるキャリア教育の取組みや、キャリア教育推進のためのキーファクターを伺っている。
先進事例を持つ地区は、キャリア教育の拡大局面では首長とも連携した「仕掛け作り」「仕込み作り」が秀逸。キャリア教育をそのままで終わらせず、「生き方探求教育」など育成の上位概念として明快に位置づけている。「『生きる力』をどのように社会に役立てるかという自らの生き方を確立する教育」としている事例など、キャリア教育担当の指導主事を中心に取り組みと課題、展望をまとめている。

「第四章　まとめ」では、全国の対面調査、アンケート調査を実施するなかで感じた点をまとめている。
それは、「国がどこまで予算面で関与するか」という点である。「教育行政」「学校」「キャリア教育コーディネーター」の三位一体となった設計図が求められているが、地域では優れた事例も出てきた。また、コーディネーター組織も立ち上がりつつあり、教育実践もさまざまなアイディアが出てきている。こうした流れにあるキャリア教育も、最終的には活動費の補填がなければ前に進めない。財政的な国レベルのサポートがあってこそ、児童・生徒を取り巻く「学び」への知恵が集まってくると考える。

■ 調査手順

平成 20 年 11 月に表中(3)の全国 28 地区内(拠点地区)の愛知県瀬戸市、佐賀県佐賀市、28 地区外のコーディネーター認知の薄いと想定される(拠点外地区)島根県松江市、香川県高松市の合計 4 地区で先行して「パイロット調査」を実施した。
この「パイロット調査」の結果、自記式アンケートの記載内容を検証し、下表(1)(2)のように 12 月に引き続き「本調査」を実施。自記式アンケート(定量調査)を全国 16 地区に発送し、またそれに付随して 15 地区で対面調査を実施した。

【教育ニーズ調査 概要】

	実施項目	拠点地区	拠点外地区
(1)学校長 ◆自記式アンケート調査(定量調査)	育成拠点および育成外拠点の合計18箇所が対象。 5分法などを混ぜた定量的調査＆自由記述による自記式アンケート調査を実施	【対象地区:10 地区】 ①北海道 札幌市 ②東北 仙台市 ③関東 東京都区内 (北区・世田谷区・杉並区) ④東海 静岡市 ⑤関西 京都市 ⑥関西 堺市 ⑦四国 松山市 ⑧沖縄 浦添市	【対象地区:6 地区】 ①群馬県 高崎市 ②滋賀県 大津市 ③滋賀県 草津市 ④島根県 東出雲町 ⑤熊本県 天草市 ⑥熊本県 熊本市
(2)教育委員会 ◆対面調査(ヒアリング調査) ◆自記式アンケート調査(定量調査)	【主調査対象】 ■(教育)行政 上記拠点地区を管轄する教育委員会のキャリア教育担当および管轄部門責任者への対面調査(ヒアリング) ■各種団体 商工(青年)会議所 教育センター などへの対面調査(ヒアリング)	【対象地区:8 地区】 ①北海道 札幌市 ②東北 仙台市 ③関東 東京都区内(北区) ④東海 静岡市 ⑤関西 京都市 ⑥関西 堺市 ⑦四国 松山市 ⑧沖縄 浦添市	【対象地区:7 地区】 ①群馬県 前橋市 ※ ②群馬県 高崎市 ③滋賀県 大津市 ④島根県 東出雲町 ⑤香川県 高松市 ⑥熊本県 天草市 ⑦熊本県 熊本市 ※群馬県庁取材
(3)学校長＆教育委員会 ◆自記式パイロット調査(定量調査) ◆対面調査	上記調査(本調査)を実施するにあたり、地域事情に詳しいエリアを選択。自記式アンケートおよび対面調査を実施し、調査仮説との整合性を図る	【対象地区:2 地区】 ①愛知県 瀬戸市 ②佐賀県 佐賀市	【対象地区:2 地区】 ①島根県 松江市 ②香川県 高松市

上記記載のカテゴリーで調査を実施し、定量調査および対面調査による「調査報告書」を作成。
また、参考資料として、自記式アンケート自由記述をまとめた「学校長・自由記述集」を作成した。

■ 調査概要①（本調査）

（1）調査テーマ　小学校・中学校・高等学校におけるキャリア教育推進の実態と学校の意識
（2）調査方法　郵送式による質問紙調査（自記式アンケート）
（3）調査時期　平成 20 年 12 月 9 日(火)～12 月 22 日（月）
（4）調査地域　以下記載の全国 16 地区（特別区、行政区含む）
（5）調査対象

①学校調査　上記調査地域の全小学校、中学校、高等学校の学校長宛て　2,218 校分
②行政調査　上記調査地域の市町教育委員会および県教委（高校教育課など）への電話による聞き取り調査または、ＦＡＸ送付による質問紙調査

※学校対象に際しては、調査該当地区の全校に向けて郵送。
※学校長宛てに送付、回答を依頼。 ただし、教頭、副校長、担当教員の回答も可として、実施予定。

【調査母数の内訳】

①学校調査　合計 2,218 校

	小学校	中学校	高等学校	小計
札幌市	211 校	107 校	57 校	375 校
仙台市	131 校	72 校	40 校	243 校
高崎市	53 校	23 校	15 校	91 校
東京都北区	40 校	26 校	15 校	81 校
東京都世田谷区	72 校	54 校	39 校	165 校
東京都杉並区	46 校	32 校	19 校	97 校
静岡市	92 校	55 校	30 校	177 校
大津市	38 校	20 校	13 校	71 校
草津市	13 校	7 校	6 校	26 校
堺市	96 校	46 校	27 校	169 校
京都市	194 校	95 校	53 校	342 校
東出雲町	3 校	1 校	0 校	4 校
松山市	65 校	35 校	20 校	120 校
熊本市	83 校	46 校	29 校	158 校
天草市	49 校	17 校	10 校	76 校
浦添市	11 校	6 校	6 校	23 校
合計	1197 校	642 校	379 校	2218 校

②行政（教育委員会）調査

上記地区の義務教育管轄の行政窓口、高校教育管轄の行政窓口に郵送による自記式調査および、電話による聞き取り調査を実施

■ 調査アンケート回収状況 （本調査）

【学校長向けアンケート回収状況】　　以下回収率の高い順にまとめた

地域	投函数	回収数	回収率
Ⅰ	15	9	60.0%※
Ⅱ	23	12	52.2%
Ⅲ	243	121	49.8%
Ⅳ	169	83	49.1%
Ⅴ	76	35	46.1%※
Ⅵ	71	30	42.3%※
Ⅶ	120	50	41.7%
Ⅷ	177	70	39.5%
Ⅸ	375	131	34.9%
Ⅹ	342	113	33.0%
ⅩⅠ	97	31	32.0%
ⅩⅡ	158	47	29.7%※
ⅩⅢ	81	21	25.9%
ⅩⅣ	165	41	24.8%
ⅩⅤ	26	3	11.5%※
合計	2142	803	37.5%

※ 拠点外地区（地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクトの拠点地区以外の地域を任意に選択）

12 月 22 日を締め切りとしたが、年末のため回収率が伸びず、年明けに 2142 校全てに「お礼および回収促進」を内容とした葉書を出している。
最終的に、1 月中旬まで受付け、803 件のデータ処理を行った。
なお、対面調査は実施した地区であっても、調査実施の許可が降りなかった地区では、アンケート発送を中止している。

■ 調査概要②（対面調査）

（1）調査テーマ　キャリア教育に関する教育委員会の施策、現在の課題、中期展望
（2）調査方法　直接訪問による対面ヒアリング調査
（3）調査時期　平成 20 年 10 月 2 日(火)～2 月 26 日（木）
（4）調査地域　以下記載の全国 16 地区 （特別区、行政区含む）
（5）調査対象　上記対象地区の教育委員会 キャリア教育の指導主事、管轄部門の課長ほか
（6）調査者　㈱ベネッセコーポレーション 執行役員補 事業創成推進室長 福本 眞也
㈱ベネッセコーポレーション 事業創成推進室 副室長 飯塚 信
（7）その他　資料編に対面ヒアリング調査の質問項目を掲載

《参考資料》

今般の調査では、経済産業省の地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクトの受託者である 28 地区以外の 6 地区を、今回『拠点外地区』として地域バランス・人口・キャリア教育の特色などを考慮し選択した。具体的には、産業・文化・政治の地方中心都市を選択し、そのなかでキャリア教育の実践では、蓄積のある地区（大津市）や、文部科学省のキャリア・スタート・ウィークを契機に、キャリア教育の面展開を早めた地区（松江市・高松市）などを抽出した。過去から、現在にいたるキャリア教育推進の施策、現在の課題、地域のポテンシャルを活かした今後の中期施策、キャリアコーディネーターに対する認知・期待値などを、対面調査で実施し検証した。

【拠点外地区の概況】

地区名	規模	都市の特徴	文化背景	市内の主要企業 （支社・工場）
高崎市	人口 34 万	2011 年 4 月に中核市移行予定。2000 年に市制 100 周年。交通拠点都市。周辺圏人口：約 53 万で商業都市。	かつての陸軍の要所。熱しやすく冷めやすい人情味あふれる土地柄。産業・商業の中核。	主な企業 ・沖電気 ・太陽誘電 ・日本製粉　ほか
大津市 （県庁所在地）	人口 33 万	京都・大阪のベットタウンとして人口が急増している。大津市は、国から特例市指定。	電機、住宅産業が集中。大津市は天領。贅沢はしないが中流意識の高い土地柄。近江商人発祥の地。	主な企業 ・東レ ・カネカ ・オプテックス ・三洋電機
松江市 （県庁所在地）	人口 19.5 万	松江藩の城下町、山陰の中心都市。松江城、宍道湖など風光明媚。茶花の文化が盛ん。国際文化観光都市。	出雲地方は、信心深く寡黙で忍耐強い気質。やや保守的な風土とされる。	主な企業 ・中国電力 ・島根原子力発電所 ・松江松下（ﾊﾟﾅｿﾆｯｸ）
高松市 （県庁所在地）	人口 42.6 万人	四国の中枢管理都市として発展。讃岐平野に国道・鉄道・高速道路が整備されているため、高松都市圏は、四国最大の都市圏を形成。	鎌倉時代に開け始め，豊臣秀吉の家臣が高松城を開城。生駒氏 4 代 54 年、松平氏 11 代 220 年を通じて城下町。	主な企業 ・セシール ・穴吹興産 ・穴吹工務店 ・百十四銀行
熊本市 （県庁所在地）	人口 67 万	県庁所在地、中核市。戦前は軍都・行政都市。南九州地区を統括する国の出先機関多数あり。	ひごもっこす：頑固で男性的。阿蘇山付近にホンダ、ハイテク産業が集中。	主な企業 ・再春館製薬所 ・NEC ｾﾐｺﾝﾀﾞｸﾀｰｽﾞ
天草市	人口 9.6 万人	本渡市・牛深市・有明町・御所浦町・倉岳町・栖本町・新和町・五和町・天草町・河浦町の 2 市 8 町が合併し、平成 18 年に誕生。	自然景観、南蛮文化やキリシタンの歴史など、多くの観光資源に恵まれる。	地形は、そのほとんどが山林で農業や、水産資源を活かした漁業が主。

第一章

キャリア教育コーディネーターの
認知・現状のスタンス

第一章　　キャリア教育コーディネーターの認知･現状のスタンス

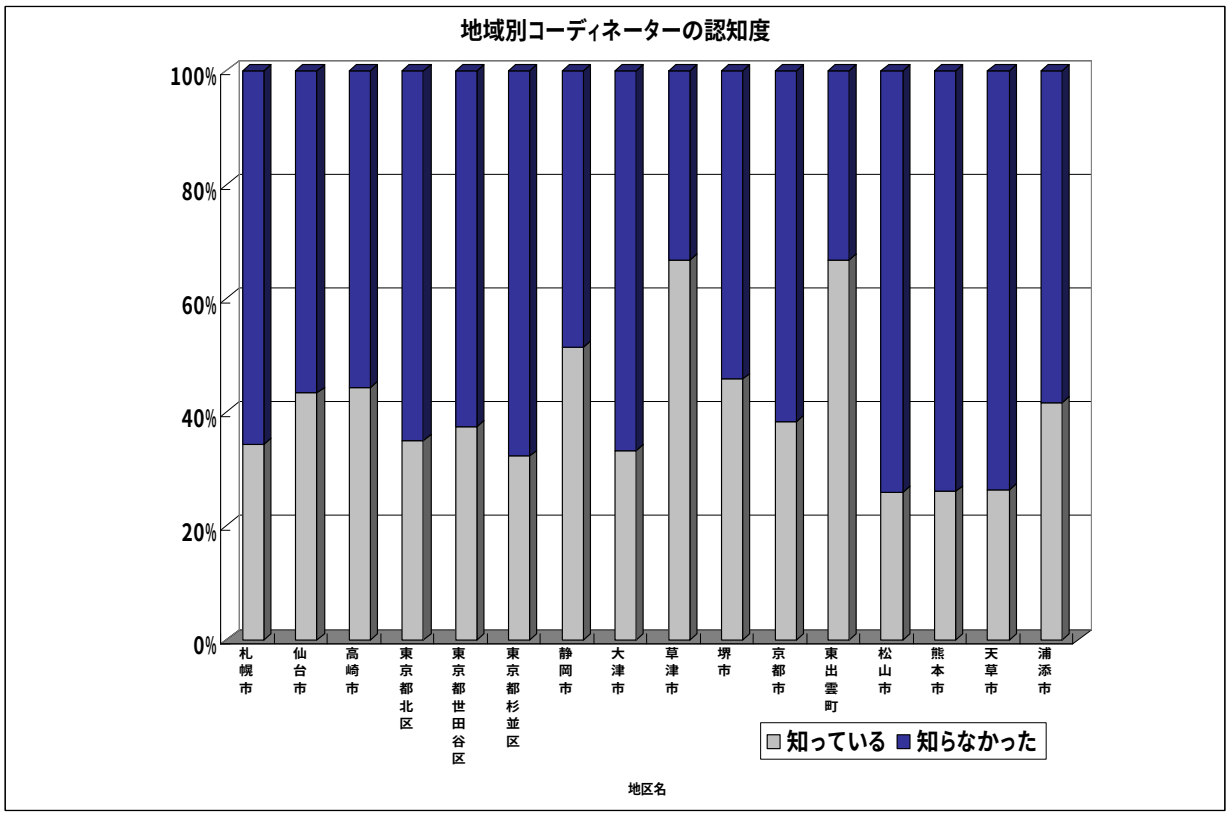
(1) キャリア教育コーディネーターの存在認知

全国 16 地区の学校長向けアンケートでは、民間のキャリア教育コーディネーターの存在認知を検証する質問では、**約 38%がコーディネーターを知っている**と回答している。(表①) 都市規模の大小に伴う集計件数の違いや回収率の差など一律に比較できないが、拠点地区の認知は一様ではなく、**札幌市** (34.4%)、**仙台市** (43.0%)、**静岡市** (51.4%)、**堺市** (45.8%)、**京都市** (38.1%)、**松山市** (26.0%) など、コーディネーターの認知率に地域差が見られる。(グラフ①参照)

【表①　民間のキャリア教育コーディネーターの存在】

	合　計	知っている	知らなかった	その他	無回答
【 全　体 】	803	303	492	2	6
(%)	100.0	37.7	61.3	0.2	0.7
小学校	385	119	263	-	3
(%)	100.0	30.9	☆68.3	-	0.8
中学校	256	110	142	2	2
(%)	100.0	43.0	55.5	0.8	0.8
高等学校	162	74	87	-	1
(%)	100.0	★45.7	53.7	-	0.6

【グラフ①　地区別･民間のキャリア教育コーディネーターの存在】



これは、実際に学校におけるキャリア教育支援を行っているコーディネーターを、地域内で別の呼称で運用しているか、または日常からコーディネーターの呼称が流通していない、アンケートからは明確にイメージできなかった、などの要因も考えられる。アンケートの中でもキャリア教育に関わるコーディネーターの果たす役割説明をしているが、結果として地区（都市）全体で積極的に取り組んでいるところでも、意外に認知率が低く出ていた。

次に、「これからの日本の学校教育にとって、キャリア教育コーディネーターは必要だと思うか」と聞いたところ、**「学校が地域（外部）と関わることは必要であり、コーディネーターはますます必要になる」**と回答した割合は、**29.3%**。**「学校が地域（外部）と関わることは必要であり、学校の負担にならない程度なら必要だ」**とした割合は、**37.9%**だった。（表②）
約2／3以上の学校は、コーディネーターは必要だという基本認識を持っており、**「必要ではない」**と回答した学校は、全体で 4.3%に過ぎなかった。(1.4%+2.9%)
一方で、キャリア教育コーディネーターは必要だと考えながらも、その導入で教員（学校）側の負荷が増す事を懸念している面もうかがえ、コーディネーターの導入によって、学校現場の負担感はどうなるのか、具体的な実践事例などと共に共通理解を得ることが重要だと思われる。
学校区分ごとに見ると、今後コーディネーターの必要性を感じているのは小・中学校の義務教育段階で高く、**「現実的に連携するのが難しい」「連携の仕方がわからない」など、否定度という面では中学校は低くなっている。**これは、すでに「キャリア・スタート・ウィーク」などの職場体験を通して、学校外との連携が進んでいるため、キャリア教育コーディネーターへの理解、外部連携の経験値を積んでいるため、と考えられる。

【表② キャリア教育コーディネーターの必要性】

	合 計	ますます必要になる	学校の負担にならない程度なら必要	現実的に連携するのは難しい	連携の仕方がわからない	関わることは難しいため必要でない	機能が不明であり、必要ではない	その他
【 全 体 】	803	235	304	156	94	11	23	11
(%)	100.0	29.3	37.9	19.4	11.7	1.4	2.9	1.4
【学校区分】								
小学校	385	125	138	78	47	2	10	6
(%)	100.0	★32.5	35.8	20.3	12.2	0.5	2.6	1.6
中学校	256	77	97	45	29	5	7	3
(%)	100.0	30.1	37.9	17.6	11.3	2.0	2.7	1.2
高等学校	162	33	69	33	18	4	6	2
(%)	100.0	20.4	★42.6	★20.4	11.1	2.5	3.7	1.2

コーディネーターを認知していた場合とそうではない場合に、これからの期待度、必要認識はどのように変わるのかを見たのが、次の表③である。

コーディネーターの認知率は、前述のとおり全体数値では約 38%。このコーディネーターの存在を知っている学校のうち、「**ますます必要になる**」と回答した割合は 38.6%、知らなかった場合は 24.0%と顕著な差が見られる。そもそも、コーディネーターの存在を知っていること、つまり機能を理解するための情報量の大小がコーディネーターを必要とする認識のちがいを左右していると思われる。
一方で、コーディネーターの存在認知の有無に関わらず、「**学校の負担にならない程度なら必要**」とした割合は**共に 4 割弱（38.4%）存在**する。学校側の負担感の軽減、つまり具体的なコーディネーターの学校現場における機能や、学校教育に果たす意味について、行政側も学校との間で共通理解を図ることが求められているのではないだろうか。

【表③ キャリア教育コーディネーターの必要性×認知度によるクロス集計】

	合 計	ますます必要になる	学校の負担にならない程度なら必要	現実的に連携するのは難しい	連携の仕方がわからない	関わることは難しいため必要でない	機能が不明であり、必要ではない	その他
【全体】	803	235	304	156	94	11	23	11
(%)	100.0	29.3	37.9	19.4	11.7	1.4	2.9	1.4
コーディネーターの認知								
知っている	303	117	115	50	18	5	5	5
(%)	100.0	★38.6	38.0	16.5	5.9	1.7	1.7	1.7
知らなかった	492	118	189	105	76	6	17	6
(%)	100.0	24.0	★38.4	★21.3	15.4	1.2	3.5	1.2

したがって、キャリア教育が必要だと感じている学校においても、キャリア教育コーディネーターを使って、自校内でキャリア教育推進が出来るか、その可能性について考えを聞くと、「（**可能性はあると**）**とてもそう思う**」が1割強、「**まあそう思う**」が約 65%となっている。（表④参照） 外部のコーディネーター人材を使ったキャリア教育の展開に積極的なのは中学校だが、それでも「とてもそう思う」の割合は 14.6%であった。今後はますます必要となる認識を持っていても、自校でコーディネーターを使ったキャリア教育を強く推進するほどには、まだ踏み込めない模様だ。

【表④ キャリア教育コーディネーターを使ったキャリア教育推進の可能性】

	合 計	とてもそう思う （＋2）	まあそう思う （＋1）	あまり思わない（－1）	全く思わない （－2）	無回答	平 均
【 全 体 】	754	82	486	164	13	9	
(%)	100.0	10.9	64.5	21.8	1.7	1.2	0.62
【学校区分】							
小学校	367	31	249	78	3	6	
(%)	100.0	8.4	★67.8	21.3	0.8	1.6	0.63
中学校	239	35	151	48	5	-	
(%)	100.0	14.6	63.2	20.1	2.1	-	0.68

高等学校	148	16	86	38	5	3	
(%)	100.0	10.8	58.1	25.7	3.4	2.0	0.48

さて、日本の学校教育にとって民間のキャリア教育コーディネーターは必要だと思うと回答した学校のうち、現在の自分の学校での展開は可能であるかと尋ね、できない学校に対して、その理由を自由記述で記載してもらった。「あまり」「全く思わない」と回答した学校にその理由を聞いている。
(資料①参照)

後述するが小・中・高校全般的に「キャリア教育の位置付けが不明確」「活用法がわからない」「学校の教育課程に余裕がない」「予算措置の余裕が乏しい」「キャリア教育の学校内の理解不足」「コーディネーターの力量への不安」「教師の多忙」などが、その主な理由にあがっている。
これらは学校が考える、これからのキャリア教育推進上の課題と、ほぼ同様の内容になっている。

【資料① キャリア教育コーディネーターを使い自校でキャリア教育を推進できない理由】 自由記述抜粋

《小学校》

■小学校教育の中の位置づけが不明。活用法の認識が不十分。(仙台市小学校)

■キャリア教育コーディネーターのなり手がいないから。(東京世田谷区小学校)

■教育課程に余裕がない。各教科の標準時数確保と課題克服(自校における)で手一杯である。(静岡市小学校)

■現在は市教委が中心となってＮＰＯ法人を紹介していただいて実施しているが、謝礼も市教委から出ている。これを学校独自で行うということになれば、金銭的にも、人的にも難しい。
キャリア教育を推進する部門の体制づくりがまだまだ不十分である。(堺市小学校)

■民間の実践の一部を知る機会があったが、職場訪問や事前の打合せなど、現在校の置かれている地域の実状や人的な余裕といった点で無理があると思われる。(仙台市小学校)

《中学校》

■学校の年間の指導計画との関連を図る必要があると思われる。実際に指導いただくコーディネーターにお会いした上で、計画を作成することが必要である。(東京都北区中学校)

■教職員にキャリア教育そのものの意義が、十分に共通理解されておらず、今後の課題である。(京都市中学校)

■現状では時間的余裕がない。また、様々な民間の公的なコーディネーターがいるが、まだまだ学校、生徒実態とかけはなれていると考える。(法教育、福祉、環境・・・)・・・などあまりにも縦わりの機関からの要請が多く、(コーディネーターを使ってキャリア教育を推進するには)現実は難しい。(京都市中学校)

■学校の多忙感が問題になっている現在、必要だとは思うが本校に今、その余力はないのではないか、と考えるから。(熊本市中学校)

(2) キャリア教育コーディネーターに発揮してほしい能力

では、学校がコーディネーターに求める能力とは何か。 (表⑤)
最も多かったのは、**「学校の状況、課題・ニーズを把握し、キャリア教育の目的意識・意義を共有できる」**(54.8%)であり、以下**「学校の取組みに加え、ノウハウを活かした体系的、具体的なプログラムを新規開発・提案できる」**(50.4%)、**「学校のニーズに即した、キャリア教育の講義の企画・運営(授業)が一任できる」**(47.7%) **「地域の教育資源を発掘し、行政、教育委員会、企業、各種団体などとネットワークを構築できる」**(44.7%) と続いている。

【表⑤ キャリア教育コーディネーターに発揮してほしい能力】 (複数回答)

	合 計	学校の状況、課題・ニーズを把握	地域の教育資源を発掘	ノウハウを活かしたプログラム	学校のニーズに即した講義の企画	外部機関と関係構築、継続的な理解	キャリア教育のテキストを企画推進	その他
【 全 体 】	568	311	254	286	271	170	115	3
(%)	100.0	★54.8	★44.7	★50.4	★47.7	29.9	20.2	0.5
【学校区分】								
小学校	280	166	122	134	135	68	63	1
(%)	100.0	★59.3	43.6	47.9	48.2	24.3	22.5	0.4
中学校	186	91	93	92	90	72	33	1
(%)	100.0	48.9	★50.0	49.5	★48.4	★38.7	17.7	0.5
高等学校	102	54	39	60	46	30	19	1
(%)	100.0	52.9	38.2	★58.8	45.1	29.4	18.6	1.0

【表⑥ キャリア教育コーディネーターに発揮してほしい能力×コーディネーター認知度によるクロス集計】 (複数回答)

	合 計	学校の状況、課題・ニーズを把握	地域の教育資源を発掘	ノウハウを活かしたプログラム	学校のニーズに即した講義の企画	外部機関と関係構築、継続的な理解	キャリア教育のテキストを企画推進	その他
【全体 】	568	311	254	286	271	170	115	3
(%)	100.0	54.8	44.7	50.4	47.7	29.9	20.2	0.5
民間ｷｬﾘｱ教育ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ認知								
知っている	241	125	105	128	116	88	56	2
(%)	100.0	☆51.9	43.6	★53.1	48.1	★36.5	★23.2	0.8
知らなかった	326	186	148	158	154	82	59	1
(%)	100.0	☆57.1	45.4	★48.5	47.2	★25.2	★18.1	0.3

コーディネーターの認知の有無によって、学校が発揮してほしい能力要件にどの程度差が現れるの

かを見たのが、上記の表⑥である。(コーディネーター認知差によるクロス集計表)
表⑥の中上段の全体集計値と、「民間キャリア教育コーディネーターを知っている」とした学校の回答状況を全体数値と比較してみる。
すると、主に以下の 3 項目で有意に差が現れた。
「外部機関と関係構築」(36.5%:「知らなかった」との差 11.3%)、「キャリア教育のテキストを企画推進」(23.2%:「知らなかった」との差 5.1%)、「ノウハウを活かしたプログラム設計」(53.1%:「知らなかった」との差:4.6%)、などである。
逆に、「学校の状況、課題・ニーズを把握し、キャリア教育の目的意識・意義を共有できる」機能に期待するのは、コーディネーターを認知していない学校のほうが 57.1%と、認知している学校(51.9%)より期待度が高かった。一般的にコーディネーターの存在を認知していない学校にとって、コーディネーターとの接点や具体的イメージがなければ、まずは学校教育への状況理解力を求める意識は当然高くなるだろう。

コーディネーターに発揮して欲しい能力は、まさに学校と社会を橋渡しする能力であり、キャリア教育実践のインフラとして、「外部機関との関係構築」と授業実践に落とし込んでいけるプログラム設計力、そして授業を質的に高めるための外部との関係構築力などが求められている、ということだろう。
学校として教育活動の最終責任を負うのは前提であるが、児童・生徒に対するトピック(素材)の提起や、グループワークの企画運営・手法の選択、プレゼンテーションの運営、他者からの評価場面などで、そのノウハウを学校と共有できるコーディネーションが求められていると言えるだろう。

(3) キャリア教育コーディネーターの制度が定着するための要素

次に、キャリア教育の推進にあたり、コーディネーターの制度が定着するための要素は何か、を聞いている。下記表⑦で記載のとおり、「地域でキャリア教育推進に関わる民間のキャリア教育コーディネーターの支援制度を定着させる際に、現在の課題は何か」との問いに、最も多かったもの(複数回答)は、「キャリア教育に対する教員側の意識・ノウハウが不足している」(65.3%)、次いで「(キャリア教育の)教育課程上の位置づけの明確化と指導時数の確保」(49.7%)であった。「キャリア教育に対する教員側の意識・ノウハウが不足している」と感じているのは、高校(73.5%)・小学校(69.9%)で多く、中学校と高校の割合は、約 20%以上もの開きがある。また、「教育課程上の位置づけの明確化と指導時数の確保」が課題だと、最も強く感じているのは小学校(55.1%)、次いで中学校(49.2%)という結果である。

【表⑦ キャリア教育推進に関わるコーディネーターの支援制度定着するための課題】 (複数回答)

	合 計	コーディネーターの数が不足	コーディネーターの課題認識が不足	キャリア教育の教員側の意識が不足	キャリア教育の担当制度の確立	教育課程上の位置づけの明確化	地域のキャリア教育への理解	教育推進のための予算確保・増額
【 全体 】	803	166	186	524	245	399	139	170
(%)	100.0	20.7	23.2	★65.3	30.5	★49.7	17.3	21.2

【学校区分】								
小学校	385	87	93	269	96	212	60	72
(%)	100.0	22.6	24.2	★69.9	24.9	★55.1	15.6	18.7
中学校	256	54	57	136	86	126	57	63
(%)	100.0	21.1	22.3	53.1	33.6	★49.2	22.3	24.6
高等学校	162	25	36	119	63	61	22	35
(%)	100.0	15.4	22.2	★73.5	38.9	37.7	13.6	21.6

すでに職場体験を実践してきた中学校では、キャリア教育への教員意識は高まっている模様だ。
一方、多くの小学校では、出口指導を意識するケースは少なく、直接的な勤労観、就業観とは少し距離をおいた世界だという解釈もできるだろう。小学校段階でのキャリア教育は、「人間関係能力を身につける」「責任感の醸成」「関心・意欲・態度を養う」「幅の拡がりのあるキャリア意識形成に必要な基礎能力を育成する」ことが求められる・・・となると、学校の日常と何が違うのか、との疑問も出てくる。
小学校段階からのキャリア教育の体系化とは、何を示すのか、どのような基礎的能力を修得させればいいのかなど、抽象的な目標に留めることなく、より具体的なモデル化も必要だと思われる。

一方、キャリア教育を高校の進路学習や進路選択そのものとして、社会や大学・短大への出口となる「高校段階」では、「小・中学校段階」とは赴きを異にする。
高校では、教育課程上の位置付けの明確化は、小・中学校ほどは重要な問題ではない。高卒、大学卒のニート・フリーター増加の問題や、早期離職者の増加、青少年の勤労意欲の低下問題などと相まって、キャリア教育は学校の日常に必要不可欠な指導との認識が最も強いと思われる。
社会の激しい変化、大企業の経営破綻の一方で、ベンチャー企業やNPO法人数の増加など、産業構造の変化を受けて、**「キャリア教育担当制度の確立」が課題**(38.9%)であるとしている。(表⑦)
しかし、これだけ激しく変化する社会情勢に対して、**「キャリア教育に対する教員側の意識・ノウハウが不足している」**(73.5%)と、キャリア教育推進に強い危機意識を高校が持っていることが伺える。

【表⑧ キャリア教育推進に関わるコーディネーターの支援制度を定着するための課題 都市規模別】

【都市規模】	合計	コーディネーターの数が不足	コーディネーターの課題認識が不足	キャリア教育の教員側の意識が不足	キャリア教育の担当制度の確立	教育課程上の位置づけの明確化	地域のキャリア教育への理解	教育推進のための予算確保・増額
大都市	541	108	123	363	177	263	98	113
(%)	100.0	20.0	22.7	67.1	32.7	48.6	18.1	20.9
中核都市	117	25	29	81	33	60	17	22
(%)	100.0	21.4	24.8	★69.2	28.2	51.3	14.5	18.8
中都市	142	33	33	79	35	75	24	35
(%)	100.0	23.2	23.2	55.6	24.6	★52.8	16.9	24.6

資料②には、キャリア教育コーディネーターへの期待について、フリーアンサーに記載されたものを

自由記述から抜粋した。実際に、学校からのフリーアンサーを検証すると、「キャリア教育」の捉え方にさまざまな差異を見て取ることができる。現在「キャリア教育」という言葉が先行し、「トライアルウィーク」「キャリア・スタート・ウィーク」のように事業所などの現場の「職場体験」ばかりがその根本であるかのような受け止められ方が強く、またそのことへの懸念も示されている。（別添：自由記述集参照）

なお、表⑧の大都市は政令指定都市（札幌市・仙台市・東京都特別区・京都市・堺市）、中核都市は本調査の便宜上人口 50～75 万人未満の都市（静岡市・熊本市）、中都市を人口 49 万人以下の都市（市町）とした。

【資料② キャリア教育コーディネーターへの期待 自由記述抜粋】

《小学校》

■現場の教師にとって授業を行なうためには、教材を準備することが必須項目。体系化して授業を進めるためには、それだけの教材準備が必要となり、負担感は大きい。そのため、各種ガイド等が必要と考える（札幌市小学校）

■本校ではキャリア教育の推進を現時点では考えていない。推進するのであれば、やはり地域の方の支援（活用）、教育委員会の予算面での支援、先進校の実践例が必要だ。（札幌市小学校）

■外部の方を招く際の保障（ケガｅｔｃ）や継続していく際には教育委員会等の支援が不可欠。また、授業時数についても不安が残る。（仙台市小学校）

■（教科の）授業時数確保が最重要となってきており、各教科以外の次の諸項目の時間を確保する方が優先されるため地域やコーディネーターなど外部の力を頼りたい（環境教育、食育、安全教育、薬物乱用、消費者教育、情報教育、自分作り教育、生涯体育、国際理解教育）。 （仙台市小学校）

■地域や関係機関と連携するための人的支援が必要（コーディネーター的役割）（世田谷区小学校）

■本校のキャリア教育は、総合的な学習の時間での職業調べが中心であるため、その時に多面多角的な人材が必要となり、例年確保することがむずかしいのが現状である。（世田谷区小学校）

■体験活動や授業の企画のためには、①地域の人材発掘や協力体制づくり ②授業を企画、運営して協力してくれるコーディネーター ③教師の力量向上、以上が必須である。（世田谷区小学校）

■キャリア教育で育てた力（人間関係形成能力、情報活用能力、将来設計能力、意思決定能力）をどの活動で意識してつけていけばいいのか整理計画をしなければ有効に機能しない。地域の文化、歴史、産業の理解を深め自分に生かしていくためには地域の人材の協力が不可欠。さらに、学校だけでは外部社会人講師など幅広く情報を集めることが難しい。（静岡市小学校）

■キャリア教育の重要性を考えてはいるが、現在は六年生（卒業生）に対する進路指導がその大部分をしめ、体系的に各学年の学習を積み上げる形とはなっていない。将来に夢を持ち、よりよき市民として生きていこうとする気持ちを持って卒業していく人材を育成するために体系化が必要であり、その教材やコーディネーターの育成も課題である。（大津市小学校）

■学校で作成したキャリア教育のカリキュラムを実施する時に、地域の協力が欠くことができないと考える。また、地域と校内の人的資源をつなぐコーディネーターの存在が必要だと思うので、人的パワーの確保が必要だと思った。（京都市小学校）

《中学校》

■現実に通常の時間に教師が企業を回ることは不可能。それまでの受け入れ企業を毎年お願いするので

は、負担も多い。コーディネーターをしてくれる人が必要だ。「教師が自ら歩いて」という話もある。気持ちは分かるが、授業や生徒指導をよそにして出て歩けるわけはない。進める上での一番のネックはその点である。（札幌市中学校）

■学校と地域の事業所が協力して進めていくのが理想であるがその連携への橋渡しとしてのコーディネーターの役割が重要である。また学校で実施する上でコーディネーターの豊富なノウハウを生かして欲しいと考える。（札幌市中学校）

■地域や民間企業の支援態勢をあてにするのではなく、コーディネーターと教職員が協力して、一軒一軒、事業所の協力を取りつけるよりないと思う。（仙台市中学校）

■一部の教員が中心となって進めるのではなく、学校全体で組織的に取り組むことが大事だと思う。また学校だけで取り組むのではなく、ＰＴＡや地域を含めて校内外のコーディネーターなどとの連携も重要だ。(東京都北区中学校)

地域と学校内の人的資源をつなぐコーディネーターの存在は、各地区の教育委員会からもさまざまな視点をヒアリングすることができた。（資料③）
キャリア教育コーディネーターへの期待（求めること）として、以下のポイントがあがっている。

【資料③　キャリア教育コーディネーターへの期待　　教育委員会対面調査より】

■学校現場をよく見ている人物であり、さまざまなルールを理解できる人物が必要だ。キャリア教育遂行にあたって、地域社会も教育に『理念』や『理想』だけを求めるだけではダメ。こうした地域の求める理念・理想に惑わされない人物が必要」（佐賀県教委）

■外部連携を通して感じるのは、現在の教育委員会のノウハウ、マンパワーだけでは、旧来の「出口指導」に終始してしまう。外部のノウハウ、そして長い期間にわたっての参画があるからこそ、3 年前後で担当者が異動で変わる行政の施策を途切れないまま進化させていくことができる。
（継続的に同じ外部機関が行政サポートできたからこそ、政策的に進化してきた）（佐賀市教委）

■コーディネーターは独立した専門的な仕事として経済的基盤が保障されるのか。またどこが給料を払うのか、相場はいくらなのかという姿が見えてこない。（現状における）地域の自立とは、すなわち行政による予算措置に裏付けられるものである。企業の CSR で、企業からコーディネーターを派遣するという手も考えられるが、予算的な問題もあり、（事業活動の）体力が持つのか。また、行政としては独立した個人のコーディネーターと契約するのはリスクがあり、避けたい。
また、コーディネーターは気持ちのゆとりがないと、いいものが生まれないのではないか。
個人ではない組織体で責任のとれるところ（NPO や企業）でチームをつくりサポートすれば、リスク面でも回避でき、得られるパフォーマンスも多くなるだろう。　（堺市教委）

■特に小学校からは日常の内容をキャリア教育的な視点で見ることが必要なので、そこにアドバイスし、一緒に組み立てて行ける役割をもったコーディネーターが増えるとよい。
学校のニーズはさておいて、1から10まで何でもやってくれる点は、最初は学校にとってはありがたいが、中長期的に考えると、後で教員が苦労すると考える。いわば、コーディネーターは「情報提供能力」と「教員への共感」がポイントだ。（東京都北区教委）

現段階では、コーディネーターの事業推進の成果をどのように評価・検証するのか、また業務遂行にあたってスキルをどのように評価するのか、などの指標がまだ確立されていない。
例えば、民間コーディネーターが入ったことで、プログラム受講の児童・生徒たちが、受講の事前・事後でどのように変化したのか、意識調査や態度変容を量る定量データ等で検証をすることも求められるだろう。
やはり、**目にみえる評価指標、関与の前後における児童・生徒たちの変容度の計測など、いくつかの複数の指標を持ちながら、継続的な効果検証をしなければ、教育に関わるコーディネーターの専門性が対外的に認知されない**のではないだろうか。

さて、以下の表⑨では、各都市別のコーディネーターの支援制度定着のための課題を集計したものである。集計数の地区単位でばらつきがあるため網羅的な分析は難しいが、**集計件数 30 件以上の地区を対象に見ると、熊本市（72.3%）、京都市（70.8%）、仙台市（69.4%）の 3 地区では、「キャリア教育に対する教員側の意識・ノウハウが不足」しているとの選択率が高い。**
特に、京都、仙台はキャリア教育の先進的な取り組みが多いとされているだけに、より機動力ある高次の施策段階を求めていく過程で、キャリア教育に関する一部教員側の、意識の違いが顕在化しているのではないかと推察される。

【表⑨ キャリア教育推進に関わるコーディネーター支援制度定着のための課題 都市別】（複数回答）

【学校所在地】	合計	コーディネーターの数が不足	コーディネーターの課題認識が不足	キャリア教育の教員側の意識が不足	キャリア教育の担当制度の確立	教育課程上の位置づけの明確化	地域のキャリア教育への理解	教育推進のための予算確保・増額
札幌市	131	19	31	89	31	69	29	27
(%)	100.0	14.5	23.7	67.9	23.7	52.7	22.1	20.6
仙台市	121	24	26	84	43	64	31	28
(%)	100.0	19.8	21.5	69.4	35.5	52.9	25.6	23.1
高崎市	9	1	1	7	3	3	1	2
(%)	100.0	11.1	11.1	77.8	33.3	33.3	11.1	22.2
東京都北区	21	5	5	15	8	10	2	1
(%)	100.0	23.8	23.8	71.4	38.1	47.6	9.5	4.8
世田谷区	41	8	9	24	10	18	3	8
(%)	100.0	19.5	22.0	58.5	24.4	43.9	7.3	19.5
杉並区	31	9	5	19	9	12	5	8
(%)	100.0	29.0	16.1	61.3	29.0	38.7	16.1	25.8
静岡市	70	17	19	47	17	35	8	14
(%)	100.0	24.3	27.1	67.1	24.3	50.0	11.4	20.0
大津市	30	11	6	12	10	15	4	9
(%)	100.0	36.7	20.0	40.0	33.3	50.0	13.3	30.0

草津市	3	1	-	2	-	1	-	1
(%)	100.0	33.3	-	66.7	-	33.3	-	33.3
堺市	83	30	19	52	27	41	13	17
(%)	100.0	36.1	22.9	62.7	32.5	49.4	15.7	20.5
京都市	113	13	28	80	49	49	15	24
(%)	100.0	11.5	24.8	70.8	43.4	43.4	13.3	21.2
東出雲市	3	-	1	3	1	1	2	-
(%)	100.0	-	33.3	100.0	33.3	33.3	66.7	-
松山市	50	9	13	32	14	28	8	10
(%)	100.0	18.0	26.0	64.0	28.0	56.0	16.0	20.0
熊本市	47	8	10	34	16	25	9	8
(%)	100.0	17.0	21.3	72.3	34.0	53.2	19.1	17.0
天草市	35	10	7	19	5	19	6	8
(%)	100.0	28.6	20.0	54.3	14.3	54.3	17.1	22.9
浦添市	12	1	5	4	2	8	3	5
(%)	100.0	8.3	41.7	33.3	16.7	66.7	25.0	41.7

以下の表⑩は、「キャリア教育の目的・意義も理解しているが、組織的、継続的な教育実践、研究には至っていない」と回答したデータを、都市規模別そして民間コーディネーター認知別に相関関係を検証したものである。

これを見ると、「あまりあてはまらない」＋「全くあてはまらない」の合計値は、大都市（政令指定都市）で 42.0%、中都市（人口 49 万以下）で 36.0%である。一方、コーディネーターを認知している学校では、「あまりあてはまらない」＋「全くあてはまらない」の合計値は 52.5%であり、認知していない学校では 32.7%である。

当然の結果だが、民間コーディネーターの認知をしている学校では、キャリア教育に対して組織的、継続的な教育実践、研究が行われている・・・つまりキャリア教育に積極的に取り組んでいる学校が多いことが分かる。これは、経済産業省の地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクトの受託地域の内外に限らず、同様の傾向が見られた。

【表⑩　コーディネーター認知度・都市規模×組織的、継続的な教育実践・研究施策との相関】

	合　計	とてもあてはまる（＋2）	まああてはまる（＋1）	あまりあてはまらない　（－1）	全くあてはまらない　（－2）
【都市規模】					
大都市	541	65	243	155	72
(%)	100.0	12.0	44.9	★28.7	★13.3
中核都市	117	12	59	33	11
(%)	100.0	10.3	50.4	28.2	9.4
中都市	142	14	76	39	12
(%)	100.0	9.9	53.5	27.5	8.5

【民間ｷｬﾘｱ教育ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ認知】					
知っている	303	30	112	103	56
(%)	100.0	9.9	37.0	★34.0	★18.5
知らなかった	492	61	263	122	39
(%)	100.0	12.4	53.5	24.8	7.9

次いで下の表⑪は、「**社会的自立、職業的自立を学ぶために、児童・生徒の勤労観、職業観の育成は不可欠である**」と回答したデータを、都市規模別、民間コーディネーター認知別で相関関係を検証したものである。これを見ると、コーディネーターを認知している学校のうち「とてもあてはまる」とした割合は 66.7%で、コーディネーターを知らなかった学校では、「とてもあてはまる」は 42.5%であった。

キャリアコーディネーターを認知している学校は、自立を学ぶ際に勤労観、職業観の育成を非常に重要視していることが伺える。逆にコーディネーターを知らない学校では、児童・生徒の勤労観、職業観の育成への取組みはやや薄いものになっている傾向がうかがえた。

【表⑪ コーディネーター認知度・都市規模×勤労観、職業観の育成への認識度との相関】

	合 計	とてもあてはまる (＋2)	まああてはまる (＋1)	あまりあてはまらない (－1)	全くあてはまらない (－2)
【都市規模】					
大都市	541	271	250	13	1
(%)	100.0	50.1	46.2	2.4	0.2
中核都市	117	57	54	3	-
(%)	100.0	48.7	46.2	2.6	-
中都市	142	85	55	1	-
(%)	100.0	59.9	38.7	0.7	-
【民間ｷｬﾘｱ教育ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰ認知】					
知っている	303	202	95	3	-
(%)	100.0	★66.7	★31.4	1.0	-
知らなかった	492	209	262	14	1
(%)	100.0	★42.5	★53.3	2.8	0.2

(4) まとめ

本来キャリア教育とは、学習活動の中でどのような目的を持ち、意義があるのか、また人格形成のために学童期から思春期を含めてどのような作用をもたらし、それが子どもたちと地域に対していかなる効果をもたらすものであるのかを、学校現場で完結することなく極めて具体的に地域に広く知らせる必要があるだろう。

これらは、教育委員会さらには国の教育を管轄する行政の責任範囲であることは言うまでもない。

一方で、「職業体験学習」にしても地域差があり現場を求めにくい、物理的な問題もある。
すべての学校で、何が何でも「職業体験」実施では、地域の協力体制にも無理があるのも現実である。
国立教育政策研究所が行った調査の結果によると、2006 年度の公立中学校における職場体験の実施率は 94.1%（前年度比 2.2 ポイント増）だった。実施期間は1～3日間が全体の 80.7%を占め、文部科学省が推奨する「5日間」は 16.5%となっている。

例えば、熊本県天草市は、都市部、農山村、漁村が点在する地方都市である。都市部と違い、地域社会の持つノウハウや、経験、知見も大きく異なる。また、学校の教師や保護者のキャリア教育に対する認知度の違いによっても、指導に必要な手順・素材がそれぞれ変わるはずである。
キャリア教育を推進する際、どうしても中心的指導は総合的な学習や特別活動の時間となる。これらの教科領域で指導すべきと考えられる内容（環境、人権教育、道徳、勤労、健康教育、金銭教育等）が多くあり、キャリア教育のプラットフォームの中で、これらの要素をどう盛り込むのか、どう時間を配当できるかは、極めて重要な課題になる。

こうした地域特性や学校の事情を活かした知恵の捻出と、実行施策におけるプロデューサーの担い手に、コーディネーターの期待される機能があるのではないだろうか。
いわば、地域事情の理解者であり、**「地域の教育資源の発掘とネットワークを構築できる力」**と、**「実際の教育カリキュラムを企画・策定できる力」**、さらには教育委員会、商工会議所、各企業（事業所）などとの協力関係・資金を引きだす**「プロデュースする力」**が、これからのコーディネーターの基本能力として重要になってくるだろう。 （P69～71、P79～80 参照）
さらに学校そして教育行政にとって、コーディネーターの力を活かしながら、全ての教育活動を通してキャリア教育をどのように位置付けるのか、12 ヵ年（小～高校）を見通した取り組みの体系化が急がれる。

第二章

キャリア教育への取組みの現状と課題

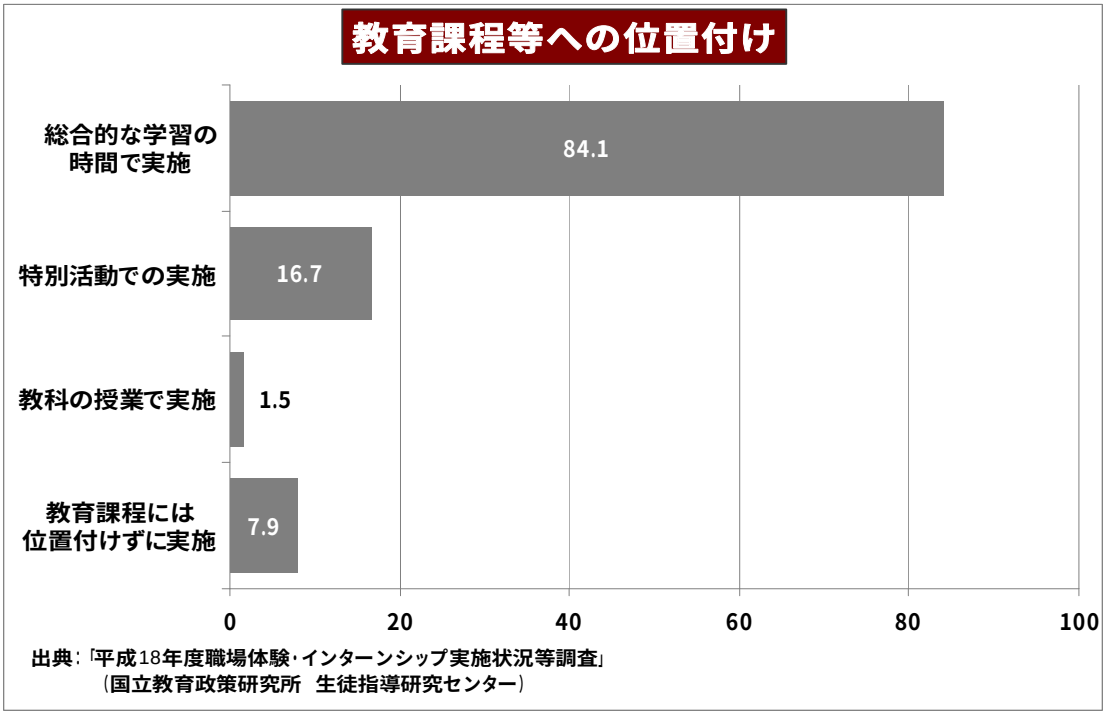
第二章　　キャリア教育への取組みの現状と課題

(1)　教育課程上の立ち位置

小･中学校では 2009 年度から、新学習指導要領の内容の一部を先取りする「移行措置」が始まる。全面実施は、小学校は 2011年度、中学校は 2012 年度から始まる。
学力低下など、何かと批判の多かった現行学習指導要領の早期変更を歓迎する声が多い。移行措置は、旧学習指導要領から新学習指導要領への切り替えを円滑に行うため、新学習指導要領の一部を前倒しで実施になっている。

その新学習指導要領においては、あらためてキャリア教育の推進が求められており、同様に PISA 型の学力や、活用･探求等の学習場面を保障する必要が強調されている。これらは、今までのキャリア教育の延長線上にあるものであり、これからの教育課程編成において重要な視点となる。
キャリア教育は決して特別な教育ではなく、「環境」「食育」「金融」などと並列した新しい○○教育の一貫と位置付けられるものではない。**「新しい素材で授業を展開する」というような学校現場の誤解を払拭していく必要があるだろう。**ただし、学校の教育課程の中でその位置付けを明確にし、効果的なキャリア教育を推進していくための時間の確保、及び外部講師等の活用に関する予算の措置等の条件整備が必要になってくる。

【グラフ①　教育課程等の位置付け】　　2006 年度国立教育政策研究所調査



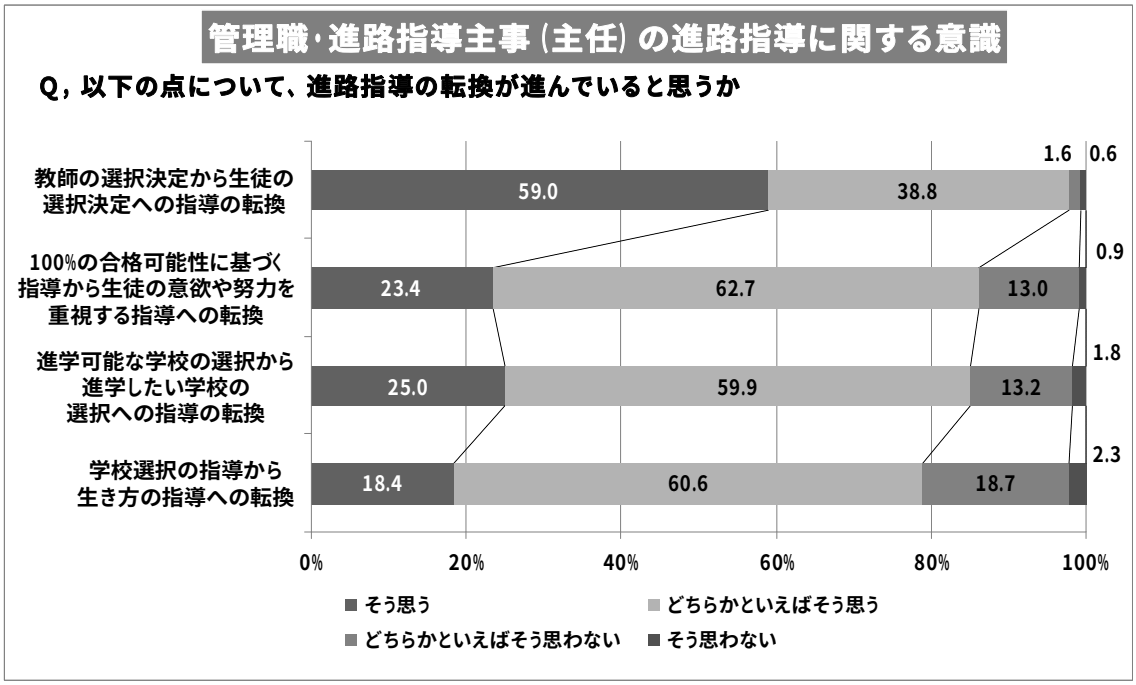
出典：「平成18年度職場体験･インターンシップ実施状況等調査」
（国立教育政策研究所　生徒指導研究センター）

「キャリア教育」という言葉は、職場体験学習の広がりと共に身近なものになりつつある。
一方、キャリア教育の意義や取り組むべき内容については、教師の間で認識が異なることが多い。
キャリア教育の中心となる活動の一つは、特に中学校段階では「職場体験学習」である。
国立教育政策研究所が行った調査結果によると、2006 年度の公立中学校における職場体験の実

施率は 94.1%（前年度比 2.2 ポイント増）だった。実施期間は1～3日間が全体の 80.7%を占め、文部科学省が推奨する「5日間」は 16.5%となっている。上記グラフ①では、教育課程内のどの時間を使っているかについて記載している。それによると、「総合的な学習の時間で実施」する割合が84.1%と圧倒的に多く、「特別活動での実施」（16.7%）が続く。「教科の授業で実施」、「教育課程には位置付けないで実施」する割合は1割に満たない。

次に、管理職・進路指導主事の進路指導に関する意識を、グラフ②で聞いている。進路選択を迫られる中学課程の特徴でもあるが、全体的に生徒の意欲や主体性を重視する教育に転換してきていることが伺える。ただし、「学校選択の指導から生き方指導への転換」の項目では、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」とする割合も 2 割を占め、出口指導中心の取り組みから、どこまで質的に変わっていけるのかが注目される。

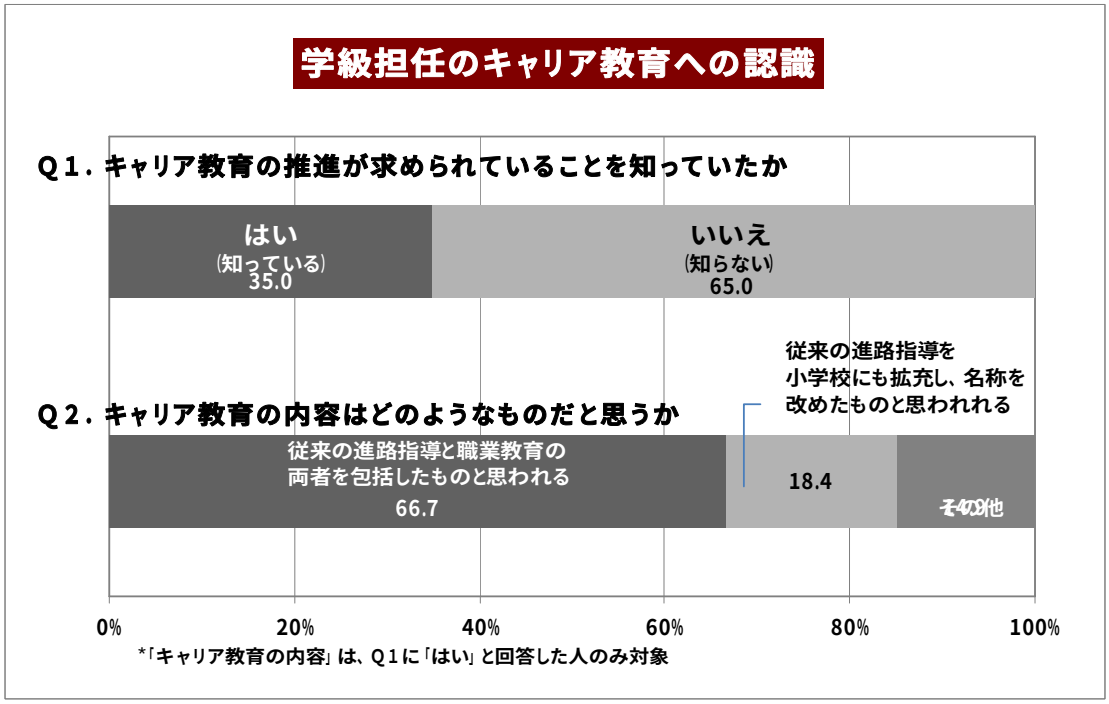
【グラフ② 管理職・進路指導主事の進路指導に関する意識】　2006 年度国立教育政策研究所調査



次に、グラフ③では、キャリア教育の推進が求められていることを「知らない」中学校の担任は、65.0%おり、「知っている」（35.0%）を 30 ポイント上回っていた。（2006 年時点）

「知っている」場合でもキャリア教育が何を指すのかについて認識が異なるケースもあるようだ。

【グラフ③　学級担任のキャリア教育への認識】　　2006 年度国立教育政策研究所調査



今般手掛けた学校長向け調査では、**キャリア教育に関する理解度**は、「あまり理解していない」という問いに、**「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」の合計値は、55.4%**であった。
記入者（学校長）自身ではなく、自校のキャリア教育理解度への状況を聞く設問だったが、ここからは**約半数の教員がキャリア教育を、まずまず理解していると推定される。**
単純比較はできないものの、2006年度のキャリア教育推進の認知度は、多少上がっているといえるだろう。

さて、下の表①は、「キャリア教育の具体的な取組みは、現在必要ないと判断している」割合を、学校種別にまとめたものである。

【表①　キャリア教育の具体的な取組みは、必要ないと判断する割合】

	合　計	とてもあてはまる　(＋2)	まああてはまる　(＋1)	あまりあてはまらない　(－1)	全くあてはまらない　(－2)	無回答
【　全　体　】	803	13	117	396	264	13
	100.0	1.6	14.6	49.3	32.9	1.6
【学校区分】						
小学校	385	5	75	219	77	9
	100.0	★1.3	★19.5	56.9	20.0	2.3
中学校	256	5	21	103	125	2
	100.0	2.0	8.2	40.2	★48.8	0.8
高等学校	162	3	21	74	62	2
	100.0	1.9	13.0	45.7	38.3	1.2

「キャリア教育に関しては、具体的な取組みは、現在必要ないと判断している」割合を示したものである。表①を見ると、小学校の「とてもあてはまる」「まああてはまる」の合計値は、20.8%。**約 2 割の小学校はキャリア教育に対する具体的な取組みへの必要性をあまり感じていない**。

逆に、意識の強弱という視点では、中学校では「全くあてはまらない」と回答した割合が 48.8%と半数近くを占め、キャリア教育の必要性を強く感じているようだ。

これは、「キャリア・スタート・ウィーク」に代表される、この 4、5 年の職場体験などの経験知を高めてきたことにもよるだろう。

【表② 組織的、継続的な教育実践、研究には至っていない割合】

	合 計	とてもあてはまる（＋2）	まああてはまる（＋1）	あまりあてはまらない （－1）	全くあてはまらない （－2）	無回答
【 全 体 】	803	92	378	227	95	11
	100.0	11.5	47.1	28.3	11.8	1.4
【学校区分】						
小学校	385	61	222	78	17	7
	100.0	①★15.8	②★57.7	20.3	4.4	1.8
中学校	256	14	84	104	52	2
	100.0	③★5.5	④★32.8	⑤☆40.6	⑥☆20.3	0.8
高等学校	162	17	72	45	26	2
	100.0	10.5	44.4	27.8	16.0	1.2

表②は、「キャリア教育の目的・意義も理解しているが、組織的、継続的な教育実践、研究には至っていない」と考えている学校の割合を示すものである。

ここでは、やはり小学校の教育研究、実践の遅れが目立つ。**小学校の「とても」＋「まああてはまる」**と回答した割合は、73.5%。（★印：①＋②合算）

中学校では、「とても」＋「まああてはまる」の合計値は 38.3%。（★印：③＋④合算）

逆に「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」と回答した割合は、60.9%であった。

（☆印：⑤＋⑥合算）

文部科学省の「キャリア・スタート・ウィーク」実施以前から、職場体験などを重ねてきた中学校の、実践への工夫、研究への意識の高さも見られる。兵庫県の「トライやるウィーク」が平成 10 年度から開始され、またすでに 4 年が経過している文部科学省の「キャリア・スタート・ウィーク」の取り組みだが、着実に組織的・継続的な教育実践が広がっているようだ。一方で、単なる 3～5 日間のイベント的な職場体験や、事後アンケート・感想文などを書かせるだけに留まるなど、事前・事後学習の未整備に陥っていないかどうか、また教育効果を定点観測する手立ては準備されているのか、今後は更なる工夫が中学校にも求められるだろう。

一方、高校段階では「とても」＋「まああてはまる」と回答した割合は、54.9%と半数を上回る。「教職員全体でキャリア教育の理解、生徒に対する全体設計やスタンス確認の機会は意図的に取り組まねば難しいのが現実である」と、アンケートからも読み取ることができきた。学年団ごとの取り組みになりがちで、今後は学校としての統一化をどこが担うのか、手順と責任の明確化が求められるだろう。

【表③ 児童･生徒の勤労観、職業観の育成は不可欠とする割合】

	合 計	とてもあてはまる （＋2）	まああてはまる （＋1）	あまりあてはまらない （－1）	全くあてはまらない （－2）	無回答
【 全 体 】	803	415	359	17	1	11
	100.0	51.7	44.7	2.1	0.1	1.4
【学校区分】						
小学校	385	158	206	13	-	8
	100.0	41.0	★53.5	3.4	-	2.1
中学校	256	151	100	3	-	2
	100.0	59.0	39.1	1.2	-	0.8
高等学校	162	106	53	1	1	1
	100.0	★65.4	32.7	0.6	0.6	0.6

表③は、「社会的自立、職業的自立を学ぶために、児童･生徒の勤労観、職業観の育成は不可欠である」と考える割合を示したものである。

表中のデータを見ると、高校の「**生徒の勤労観、職業観の育成は不可欠である**」を「とてもあてはまる」とする割合が、65.4%。意識を持ってキャリア教育を展開していることが伺える。つまり、出口指導の重要性も高く、社会人基礎力の基盤形成の時期でもある高校課程では当然の結果であるが、中学校でも 59.0%と、中学段階でも「勤労観･職業観の育成教育」の重要性を認識している。

小学校では、表③の「まああてはまる」が 53.5%と過半数を占め、小学校と中学･高校との温度差が表れている。

さて、キャリア教育における現在の課題を、高等学校の学校長はどのように捉えているのか。

図①は、高等学校の学校長が、「キャリア教育における現在の課題」として自由記述したものを抜粋した。これらの自由記述を見ると、高校でも、やはり「キャリア教育の全体設計、キャリア教育のスタンスの整理が重要」だと考える学校が多かった。

【資料① キャリア教育における現在の課題　　学校長アンケートから抜粋】

■「キャリア教育への全体設計、スタンスの整理」が課題になる。生徒と直接的に関わるのは学年、担任であるが、学校としての教育目標を十分に踏まえ、実践していくために、「キャリア教育推進委員会」等の委員会を組織し、支援していく。また「地元の活動支援・人的協力」も課題だ。通学地域の社会を活用したインターンシップなど現実の社会に触れることにより自らを考え、自己改革に励む態度を身に付けさせる。（仙台市高校）

■「キャリア教育への全体設計、スタンスの整理」が課題になる。どう生きて社会的自立をさせていくかということと、社会で生きていくための「確かな学力」の向上は表裏一体であるため、全体設計と授業時間数の確保とが重要になる。加えて、「校内の人的パワーの確保」も課題。学校は多忙感が募っているため、特に人的な支援（民間コーディネーターとか、就職指導支援員）の増員や加配がぜひとも必要である。

■「生徒向けの副教材・ガイドブックの充実」が課題である。教師による指導能力、内容の格差を是正するため、副教材・資料の精選した上での充実、共通の指導方針やワークシートの確保が大切である。（高崎市高校）

■現在１年から３年までベネッセの「進路マップ」を利用しており、各学年に応じた指導が体系的におこなわれている。ＬＨＲのみならず各教科の指導でも進路に対する意識は高い。授業や学校行事の中で有効なキャリア教育の時間の確保が最大の課題である。（静岡市高校）

■「キャリア教育への全体設計、スタンス整理」が課題だ。キャリア教育に関しては、全教育活動を通して実施されるものである。高校３年間の生徒の発達段階に応じて、適切な推進をしていく上で、生徒教師間の個別指導から生徒の全体活動まで多岐にわたる。個別活動は、あらゆる機会に行われるのがふさわしい。また「対象学年での授業時間数の確保」も課題のひとつ。全体活動の実施の際には、授業時数のカットや時間短縮等の工夫が必要となってくる。（天草市高校）

■「前後の学校行事とキャリア教育との関連性の整理」が課題である。行事の精選と行事に取り組む事前準備を大切にする。そうすることで、コミュニケーション能力を高める。地域企業の情報が乏しい為独自で作成する。さらに「校内の人的パワーの確保」も課題。総合的な知識・判断力を必要とする為、専門的に従事する職員が必要と感じる。（熊本市高校）

では、「**学ぶ意欲を高めるために、キャリア教育は不可欠である**」と考える学校はどの程度の割合を占めるのか。以下の表④では、やはり**高等学校**の意識が最も高く、「**とてもあてはまる**」(48.1%)、次に中学校では 40.2%であった。

中学校、高校を見ると「とてもあてはまる」「まああてはまる」の合計値はともに 9 割以上を占め、学びの意欲喚起とキャリア教育は、不可分の関係であることを現場も認識していることが読み取れる。

キャリア教育に対する中学校、高校の教育現場の否定感はほとんどないといっていいが、この肯定度が学校の実践に深まりと比例していかないのが、実際のキャリア教育の課題といえる。

したがってキャリア教育の実践では、教育課程の中のスタンスを整理することが急務であり、行政、教育委員会の動きを待つだけでなく、各学校レベルでのキャリア教育の位置付けについての議論が求められよう。そのためには、校内でのキャリア教育の本質を共有し、共通理解を進めることが大切になるだろう。

【表④ 学ぶ意欲を高めるために、キャリア教育は不可欠であるとする割合】

	合 計	とてもあてはまる （＋2）	まああてはまる （＋1）	あまりあてはまらない （－1）	全くあてはまらない （－2）	無回答
【 全 体 】	803	281	430	77	5	10
	100.0	35.0	53.5	9.6	0.6	1.2
【学校区分】						
小学校	385	100	223	54	1	7
	100.0	26.0	57.9	14.0	0.3	1.8
中学校	256	103	134	15	2	2
	100.0	★40.2	★52.3	5.9	0.8	0.8

高等学校	162	78	73	8	2	1
	100.0	★48.1	★45.1	4.9	1.2	0.6

さて、表⑤は、教育課程外の活動として、平日および休業中の学校が実質的に企画･運営する学習･体験活動の実践状況を聞いている。教育課程外の活動として、どの程度学校企画･運営による取組みが増えているかを検証するものである。

これによると、教科学習または体験型の学習を実施している学校は、全体で約1/3を超えている。

小学校では2割、中学校では1/3を超え、高校では回答のうち2/3近い割合ですでに校内で学習･体験活動を行っている。教育課程外でも、あるときにはＰＴＡや地域の団体の支援を借りながら、体験型の学習機会の設置機会は高まっているのではないかと思われる。

コーディネーターの認知の有無によって、学校が実質的に企画･運営する学習･体験活動にも顕著に差がみられる。表⑤数値より、**「コーディネーターを知っている」場合は、42.6%。「知らなかった」場合では30.7%と、知っている場合と比較し実践状況に差がでてくる。**

学校独自で企画･運営する体験活動は、教員の多忙を考えると運営にいたる難易度は高いと思われるが、土曜スクールなどのＰＴＡや地域ボランティアを使いながら外部と繋がりを作る学校独自の取組みは、「開かれた学校」として確実に増えていくのではないだろうか。

【表⑤　学校が実質的に企画･運営する学習･体験活動の実践状況】

	合　計	実施している	実施していない	検討中
【全体】	803	284	488	22
	100.0	35.4	60.8	2.7
【学校区分】				
小学校	385	86	281	10
	100.0	22.3	73.0	2.6
中学校	256	95	151	10
	100.0	37.1	59.0	3.9
高等学校	162	103	56	2
	100.0	★63.6	34.6	1.2
民間キャリア教育コーディネーター認知				
	合　計	実施している	実施していない	検討中
知っている	303	129	165	6
	100.0	★42.6	54.5	2.0
知らなかった	492	151	321	14
	100.0	30.7	★65.2	2.8
その他	2	1	-	1
	100.0	50.0	-	50.0

さて、教科としての「キャリア教育」を教えるのか、教科で「キャリア教育」を教えるのか。

所論のとおり、スタンス整理は急務だが、一方でキャリア教育は限られた時間だけで教え導くもので

はないことは確かだろう。さまざまな学校の教育機会を通じて、学年ごとの到達点を意識しながら、発達段階に応じた取組みが求められる。**教育課程上の立ち位置を明確にするために、「総論賛成・各論反対」のままでは何も進まないことは間違いない**だろう。

(2) 「生き方の指導」への転換による全体方針の確立

文部科学省は、学校におけるキャリア教育推進の基本方向として、一つには働くことへの関心・意欲の向上と、そして二つ目は学ぼうとする意欲を向上させることをあげている。そのために、職業や進路選択など、キャリアに関する学習と教科・科目の学習との相互の補完性を重視している。
職業体験やインターンシップ等の体験を教科と有機的に関連づける事とし、進路への関心、意欲を高めるよう工夫し、学習意欲と結びつけることをあげている。
さて、新しい学習指導要領では、「キャリア教育」という言葉そのものが多く用いられていないものの、生徒の主体的な進路選択とその指導を全ての教育課程で重視する方向性が随所に盛り込まれている。

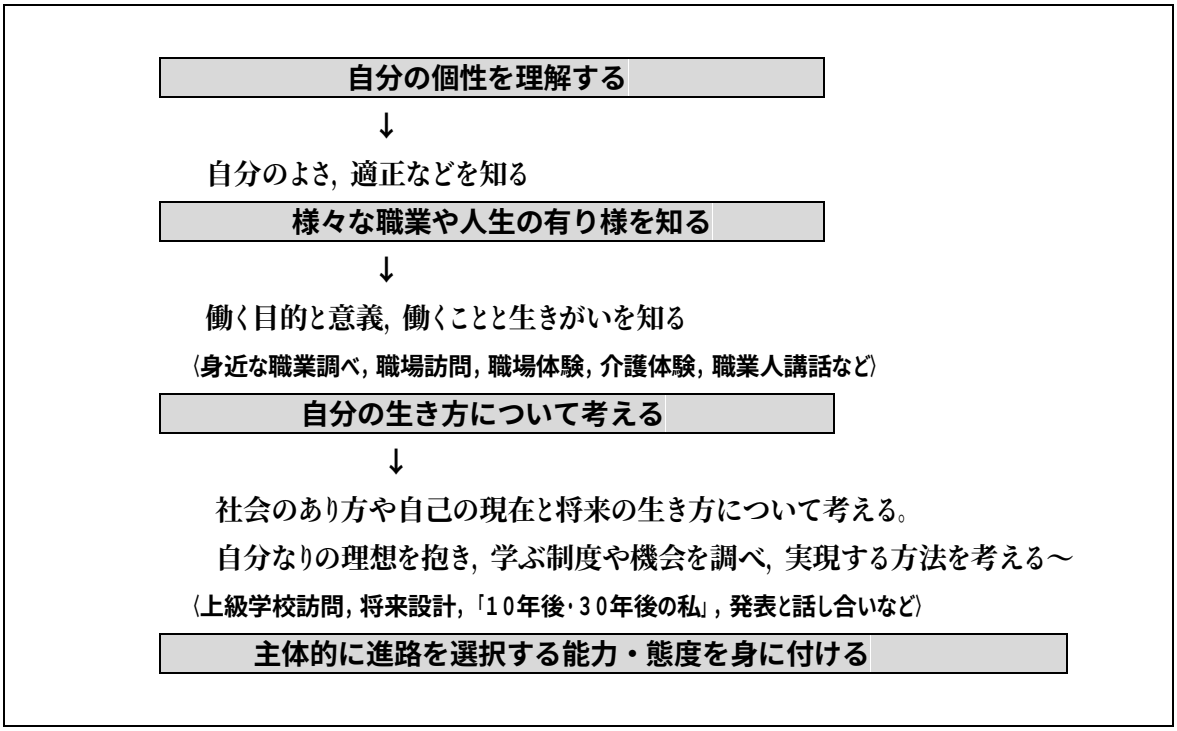
【表⑥ 学校教育のありかたを見直す活動や、授業改善を校内で進めている割合】

	合 計	とてもあてはまる (＋2)	まああてはまる (＋1)	あまりあてはまらない (－1)	全くあてはまらない (－2)	無回答
【 全 体 】	803	55	237	405	97	9
	100.0	6.8	29.5	50.4	12.1	1.1
【学校区分】						
小学校	385	17	81	214	67	6
	100.0	4.4	21.0	☆55.6	17.4	1.6
中学校	256	24	104	110	16	2
	100.0	9.4	★40.6	43.0	6.3	0.8
高等学校	162	14	52	81	14	1
	100.0	8.6	32.1	50.0	8.6	0.6

表⑥は、「学校の教育課程の改善・改革をすすめる柱として『キャリア教育』を位置付け、学校教育のありかたを見直す活動や、授業改善を校内で進めているか」を尋ねたものである。
これを見ると、**中学校での「とても」「まあ」の合計値は半数（50.0%）**であり、学校の教育課程検討の重要な柱になっていることをうかがわせる。

例えば、宮城県仙台市はキャリア教育の実践を、**生き方教育（＝自分づくり教育）**の中のひとつとして位置づけている。
仙台市における「自分づくり教育」とは社会を支える 25 歳を目指し、「社会人として，より充実した生き方を切り拓いていくようにするため、確かな学力の向上を図るとともに、人とのかかわりを大切にしながら，望ましい勤労観，職業観，自立する力をはぐくむ教育」であるとする。
さらに、同市では平成 19 年度に**「仙台自分づくり研究会」を設立し，自分づくり教育を推進**している。

【資料②　仙台市：自分づくり教育の学びの流れ】



これらの活動は、2008 年度は仙台市内 44 校で実施。職場体験の機会の確保など，社会全体，市民一人一人の協力を呼びかけながら、実践を拡げている。
仙台市教委では、「教育の本来の目的は『社会的に自立できる大人』を育てることにあるので、学校教育は全般的に、それを飛び越えての社会総ぐるみによる取組みが求められると思う。その市町、その学校の実態をよく分析した上で、必要となるキャリア教育は異なってくる。」と考えている。
このように街ぐるみでそのキャリア意識形成の学びの機会が明確になってくると、個々の学校における教育課程上の位置付けは、極めて明確になってくる。

(3) 人（マンパワー）の現状

以上のいくつかのデータ（表①・④）からも、学校のキャリア教育への否定度はほとんど見られない。
そして、学ぶ意欲を高めるために、キャリア教育は不可欠である、と多くの学校現場は考えている。
しかし、いざ実行段階となると、教員の多忙感、外部連携などのノウハウの乏しさ、授業時間確保による学力対策が優先・・・といった諸問題が出てくる。前述のとおり総論賛成・各論反対である。
立ち上げの時期におけるマンパワー（学校支援力）の確保と、正しいノウハウが蓄積されること、さらにキャリア教育の基本的なスタンスが、現場で腑に落ちないとなかなか前に進めない、という意見も対面調査から伺った。

さて、新学習指導要領の移行措置が 2009 年度から始まるのを受け、文部科学省（以下文科省）は来年度概算要求の中で、教員定数増を目指す予算案を編成した。しかし、結果的に懸案だった教員定数の増員は見送られ、代わりに非常勤講師を充てることで決着。現在の状況を類推すると、主要教科の授業時間数が今後増加されても、それに対応する教員が不足する状況になる可能性があり、さらにいえば人の手当てがないままであれば、個々の教員の負担は勢い増していくことに繋がる。

指導要領の改訂に当たっては、全面実施の前に円滑な切り替えを図るため、移行措置が実施されることになっている。特に小学校では、2009 年度から授業時間数が週 1 時間増加、学校の判断によって5･6年生の外国語活動（英語教育）を先取り実施できることになっている。このため学校現場では、理科や数学･算数を中心に、教員数が足りなくなることが懸念されている。

「キャリア教育」をより深く内容のある授業に組み立てようと考えても、小学校の場合は担任が背負うボリューム（責任範囲）が多い。非常勤講師で賄う場面が増えたとしても、一人当たりのクラス運営、教科学習の負担増が大幅に減ることはなく、「キャリア教育への取組み」が薄くなることも懸念される。

そもそも文科省は、小学校の授業時間数増への対応としておよび、小･中学校の主要教科の授業時間数増に伴う少人数教育への対応として合計１万 1,500 人の非常勤講師を配置するための経費を、2009 年度概算要求の中に盛り込んだ。

文科省は 2008 年度の概算要求に、3 年間で公立小･中学校教員定数を 2 万超の人員増を求めていた模様だ。つまり、2011 年度からの「新学習指導要領」を質量ともに学校現場で実施するには、2 万人以上の増員が必要だと判断していたのだが、この要求は、最終的には財務省によって認められなかった経緯を持つ。さらに、文科省は、政府の「教育振興基本計画」の中に教員増のプランを盛り込もうとしたが、これも財務省や総務省などの反対で実現していない。

つまり、概算要求の段階から正規教員ではなく非常勤講師に切り替えざるを得ず、正規教員の増加は「財政のシーリング」圧力が強く、まず早期の実現は不可能だと思われる。

少なくとも、行政改革推進法の制約がなくなる 2011 年度までは、正規教員の増加が認められる可能性は低いと推察される。いずれにしても、今後十分な教員増が行われる見通しは立ちにくいと思われる。こうした中にあって、どのようにキャリア教育を捉え、実践を深めていくべきか、考えるべきことは多い。

以下、学校長アンケートの自由記述から検証してみたい。（資料③）

【資料③　マンパワーの現状について：学校長自由記述】

《小学校》

■最近は特に支援を必要とする子どもへの対応等を中心に取り組まなければならない問題が山積みの状態である。何をするにも教員数不足である。(札幌市小学校)

■子どもたちにしっかり向き合い、その時間の確保が一番必要。指導するための準備の時間もとれていない現状の中で、次々と様々な○○教育が導入されている。やるべきと思っていても人も金もモノも何も変わらないまま、推進することは不可能。（仙台市小学校）

■全体的な計画の作成で、人材確保が現在の急務となっている。（仙台市小学校）

■学校の授業時数の確保がむずかしくなっており、キャリア教育だけ十分な時間をさけない。通学地域の人的な協力がないと十分な効果が得られない。また、行政からの支援は、人的資源が効果的な指導のために必要である。（東京都杉並区小学校）

■現在、学校現場に求められている内容が多すぎる。小さい頃からの教育が必要であることはよくわかるが「人も金も出さないがやれ」というようなものでは推進されない。今、現場でできることは、現在やっている教育活動をキャリア教育という視点で整理し直し、教職員がそれを理解した上で教育実践することである。新しい活動をさらに増やせというのは無理である。（静岡市小学校）

■年々学校の分掌事務は多様化してきており、専任教員がいることで、進めやすくなるのではないか。ま

た、より理解を深めるためにも教師向けガイドブックは必要である。（大津市小学校）

■キャリア教育を始めて今年で４年目になります。初年度、６年担当だった者が、次年度から、キャリア担当と校務分掌で位置付けられ、毎年６年生といっしょにキャリア教育に携わっています。そういう立場の人がいて、引っぱっていかないと、限られた時間数で質の高いキャリア教育を進めるのは難しいと考えます。又、今年度より、シート等を改良し、５年生も社会と総合の時間に取り組んでいます。学校の内での一般化にむけ進めています。（堺市小学校）

■キャリア教育と位置付け活発に進めていくにはまずは校内の推進者が必要であると考える。推進者を核に教員のやる気、組織化が進めば、きっと着実な取組ができるものと考える。

■学校で作成したキャリア教育のカリキュラムを実施する時に、地域の協力が欠くことができないと考える。また、地域と校内の人的資源をつなぐコーディネーターの存在が必要だと思うので、人的パワーの確保が必要だと思った。（京都市小学校）

■小学校の場合、今までの実績・実践がないため、行政のバックアップが必要である。（松山市小学校）

■他教科のようなしっかりした系統性がまだないので、意義やねらいを明確にし、発達段階にたった系統をもたせるとともに、現場ではコーディネートしてく時間が不足しているので、人的協力がほしい。（仙台市小学校）

■現実の学校現場はそれに対応する余裕がない。キャリア教育がどうしても必要であるなら、それをコーディネート・実施する人間が担任以外で（しかも他の仕事を持っていない）いなければ不可能であるように思う。キャリア教育のコーディネートには時間も手間もかかる。本気でやるなら、行政側にもそれなりの支援が必要である。（静岡市小学校）

■専任教員＋コーディネーターの連携が大事。保護者への啓発は不可欠である。（大津市小学校）

■いわば余裕ある授業時数がないといえよう。従って放課後、休日等で学校施設開放事業として（公教育の規制緩和？）十分なヒト、モノ、カネを条件にキャリア教育を推進する起業化が学校・家庭・地域の協働によってなれるようになれば実のあるものになるだろう。自己責任論の打破。

■キャリア教育が教員の負担増の要因の１つになっており、担当教員が苦労するというのが現状である。そのため、キャリア教育を理解している教員チーム作り、そして学校全体でのキャリア教育の体系化が必要だと考える。更に、体験先のデータベース化を全市的に行い、予算を確保するなどの教育委員会の支援も不可欠となる。（仙台市小学校）

《中学校》

■現在の学校は極めて繁忙な状況にあり、校内は人手不足が続いている。・３学年の授業時数確保のために連日の時間割変更で対応しているが、キャリア教育のために集中した時期に指導時数を確保すると、その歪みの調整のために更なる変更をしなければならず、かなりの労力を使っている。新教育課程で更に３５時間増となり、どう対応していけばよいか苦慮している。（仙台市中学校）

■多忙であり、キャリア教育を推進していくことに疲労感を感じている教師は多い。成果はあるだけに、今のところ、組織的に取り組んでいる。（大津市中学校）

■ある程度のヒト・モノ・（カネ）は必要ではないか。特に協力していただける”地域のおとな”が必要。（堺市中学校）

■総合的な学習の時間の確保が困難になる状況下で授業時間数の確保。・授業時数の増や行事の精選を行ってはいるが、地域への人的協力はむずかしい。（東京都世田谷区中学校）

■現在私たちの地域では、それぞれの学校が独自に職場体験などを行っていて、担当学年の負担が毎年大

変大きくなっています。教育委員会等でもっと支援してくれるとありがたいと思う。（静岡市中学校）

■３年間を通じての取り組みが大切であると考えること（現在、２年生の５日間の職場体験が中心なので）と、地元の事業所の協力が不可欠なこと、その他専門性をもつ方からの協力が大切。ＰＴＡの協力がないと、教師だけではこれ以上の仕事量増は大変であること。（京都市中学校）

■環境教育など○○教育と呼ばれるものは、教科の壁にはばまれて、なかなか充実できない。もちろんキャリア教育もそうだと思う。やはり、時間と人と物がそろわないとむずかしいのではないか。（熊本市中学校）

■企画推進する人材（教員）の確保が必要（片手間には出来ない）・学校でのキャリア教育の明確な位置づけ。（札幌市中学校）

■時間と人と物（予算）もなしに、学校の先生にその役目を押しつけても、成功するはずがない。先生方のキャパシティーは飽和、いや過飽和の状態。そこをきちんと踏まえたうえでの取組であるべきである。無理な取組は長続きしない。（熊本市中学校）

学校現場の多忙化そして、現在の教師側のマンパワーの不足からくる飽和状態。
経済産業省の地域自律･民間活用型キャリア教育プロジェクトの 28 地区に限らず、学力対策や児童･生徒のこころの問題、価値観の多様化など多くの問題を抱える学校現場では、キャリア教育を展開するにあたって、身動きの取りにくい学校があることは事実である。
中学、高校では校内の連携、学年間の連携の課題も顕在化している。アンケートでは、校内でキャリア教育推進の専門分掌、担当の設置が望ましいなどの意見も散見された。
当然ながら、校内でマンパワーが不足しているのであれば、校外（地域、家庭など）の教育力の活用と連携を深め支援を引き出すことも、今すぐにでも取り掛かりたい課題であり、キャリア教育推進のキーファクターであることに間違いはない。
一方で、学校教育への様々な機関等からの要請が増大するなか、現状（教職員の大量退職、採用時期、少子化、経済状況、学習内容の増加、子どもをとりまく社会の変化（携帯電話など））では、現場としてじっくりと取り組むことができない、との声もあった。
国レベルでの横の連携をぜひ、行ってほしい。次から次へと押し寄せる「○○教育の多さ」を一度見直し、学習指導要領との関連を明確にしてほしい、と痛切な記入も多かった。

前述のとおり、学校教育の場に潤沢に教員が配当されることは難しいと思われる状況にあって、キャリア教育の位置付けを見直す必要がある。どのような目的を持ってこのキャリア教育を推進するのか、また個々の教師の裁量に委ねるのではなく、校内の学校施策として共有化を図りながら、どのように連携を内外と図るのか、といった基本設計の策定も求められるだろう。
学校の余裕が乏しいなかで、新教育課程、さらには社会の変化を踏まえた「新しい学校づくり」を目指さねばならない。いわば、「キャリア教育」を学校教育の一貫として捉え、社会と学校をつなぐ接点として、キャリア教育は意味あることとして捉えなければ、全体として前には進まないと思われる。
国、都道府県、市町村単位でのキャリア教育の教育課程上の見取り図も非常に必要である。さらに校内でのキャリア教育のグランドデザインと、その教員間の共通認識も併せて重要になってくる。
そこでは、メディアの力も実は大きい。

例えば、「学力テストの得点（平均点）には、地域の社会もメディアによって一喜一憂するが、数値に表れない時間軸の長い教育施策にはなかなか興味を示さない。これでは、せっかくのキャリア教育の取組みも話題にならない」といった意見を教育委員会の対面調査から伺った。知的な関心・意欲・やる気といったものは、瞬発的なものではない。数値のみで語れず、さらに即時的に検証しにくい時間軸の長い教育の重要性を、保護者も日本社会も気がつかねばならないのかもしれない。
そして少なくとも、こうした中長期を見据えた社会の認識、子どもたちを巡る社会の変化に対する危機感というものが積み上がってくれば、キャリア教育へのあり方が議論され、地域支援（マンパワー）の確保や地域と学校の再定義にも繋がっていくはずである。

（4） 推進のための予算運営

キャリア教育の推進にあたって、文部科学省、経済産業省の地域活動支援のための予算措置がなくなった場合、どのような手立てでそれぞれの拠点地区、認定地区は自律的に動いていくのか。
また、キャリア教育の展開にあたって、どのような施策でキャリア教育の質的担保をしていくのか、非常に悩ましい問題である。図④では、自由記述からキャリア教育推進の課題として、予算的措置が必要だと記載された内容を抜き出したものである。
これを見ると、推進のための現場の忙しさを解決するには、個々の教師の暗黙の了解による献身的努力だけでなく、キャリア教育の安定的な推進のために、一定の予算措置が求められている。
（P78 参照）

【資料④　キャリア教育の課題/予算について：学校長自由記述】

■キャリア教育は必要だと思うが、現場には予算も時間も不足している。英会話など教育内容も時数も増える。現在全く余裕がないのが学校の現状であり、悩みである。本日、休日でも職員室で仕事をする複数の教師がいる。（大津市小学校）
■学校教員が中心となって実践するには限界がある。よって、コーディネーターや各施設との連携はもとより、行政の予算的、人的バックアップを十分に保障されることを切に願っている。（京都市小学校）
■環境教育など○○教育と呼ばれるものは、教科の壁にはばまれて、なかなか充実できない。もちろんキャリア教育もそうだと思う。やはり、時間と人と物・金がそろわないとむずかしいのではないか。（熊本市中学校）
■キャリア教育専任の職員の加配。（今まで通りの職員配置では無理）。（仙台市中学校）
■職場体験＝キャリア教育と考えている方が多いので、まず、キャリア教育の位置づけを教員・地域が共有するようにしていくべきだと思います。・次に、時間（授業時数と準備時数）が確保できるように、教育委員会レベルで調整すること（ｅｘ．基本４５分授業を認め放課後の指導時間を確保するなど）・予算の確保。（仙台市中学校）
■学校現場に負担がかからないように。人、金が推進のためには不可欠と考える。（京都市中学校）
■人と物と金がいる。（委員会の支援）・意識の改革。（堺市高校）

今回の調査では、学校外組織との連携をどのように図ってきているのか、を聞いている。
全てを学校で引き取ってしまえば、学校内の疲弊は増すばかりであり、新しいノウハウも蓄積されにく

い。キャリア教育の実施で重要なポイントは、教室外の職業体験や、職業人のリアルな話に触れ、就業体験を通して、論理的な思考力・コミュケーション能力・課題発見力・リーダーシップを磨く機会を得ることにある。その手立てとして、学校外との関係性作りは、どのような状況にあるのかを以下、見ていただきたい。

【表⑦ 教育課程外の活動として公的機関・地域団体・ＰＴＡへの企画・運営依頼の割合】

	合 計	実施している	実施していない	検討中
【 全 体 】	803	338	432	28
(%)	100.0	42.1	53.8	3.5
[学校区分]				
小学校	385	196	169	16
(%)	100.0	★50.9	43.9	4.2
中学校	256	81	165	9
(%)	100.0	31.6	★64.5	3.5
高等学校	162	61	98	3
(%)	100.0	37.7	60.5	1.9

実際に、学校が地域とどう連携するのか。そこでは、人的なサポートと資金的なサポート、ノウハウのサポートなどが挙げられるだろう。表⑦は、平日および休業中の教育活動について、教育課程外の活動での取組みを聞いたものである。
学校を取り巻くステークフォルダーは様々だが、外部連携という視点では小学校の実施率が最も高く(50.9%)、次いで高校の順となっている。

【表⑧ キャリア教育の取り組み：学校外の各種団体(NPO)との連携】

	合 計	現在行っている	今後取り組みたい	行う予定はない	その他
【 全 体 】	803	148	299	336	9
(%)	100.0	18.4	37.2	41.8	1.1
[学校区分]					
小学校	385	44	130	204	-
(%)	100.0	11.4	33.8	☆53.0	-
中学校	256	53	110	84	6
(%)	100.0	20.7	★43.0	32.8	2.3
高等学校	162	51	59	48	3
(%)	100.0	★31.5	36.4	29.6	1.9

上記表⑧は、学校外の各種団体(NPO)との連携はどうしているのか、を聞いたものである。
NPO との連携となると、小学校では1割強と連携施策は乏しく、高校では3割を超える。
学校外の NPO などの各種団体との連携となると、小学校では連携イメージが掴めていないのだろう。

キャリア教育の安定的な推進のためには、学校現場やＰＴＡだけで完結しない、外部連携が不可欠である。具体的には、地域の経済同友会などの各団体、商工会議所、青年会議所、ハローワーク、勤労福祉センターなどとの連携、そして地元の有力企業との連携なども視野にいれたい。また、同じく市役所、区役所、さらには都道府県の行政機関内との多面的な連携も、柔軟に考えたいところである。

例えば、義務教育課・高校教育課だけでなく、生涯学習課をはじめ教育委員会のなかでも連携すべき部門はあるように思われる。何故なら、キャリア教育に資するコンテンツや素材が大きく拡がる可能性があるからである。しかしながら、学校内に限らず個別の学校の取り組みには限界がある。こうした部門連携は各教育委員会の義務教育課・高校教育課などの主幹の分掌が全体設計を示しながら、各部との連携を深め、具体的な実践事例を作っていくことではないかと思われる。

［表⑨　学校外の各種団体（ＮＰＯ）や人との連携×コーディネーターの認知］

	合　計	現在行っている	今後取り組みたい	行う予定はない	その他
【　全　体　】	803	148	299	336	9
(%)	100.0	18.4	37.2	41.8	1.1
民間キャリア教育コーディネーター認知					
知っている	303	95	114	87	5
(%)	100.0	31.4	★37.6	28.7	1.7
知らなかった	492	52	183	247	4
(%)	100.0	10.6	37.2	☆50.2	0.8
その他	2	-	1	1	-
(%)	100.0	-	50.0	50.0	-

表⑨は、「学校外の各種団体（ＮＰＯ）や人との連携」について現状の取組みを聞いた。そして、表中下部のデータは、コーディネーターの認知の有無によって、取組みの考えがどのように異なるのかを見たものである。

これを見ると、コーディネーターを認知していなかった学校の約半数（50.2%）は、今後も各種団体（NPO）や外部の人材との連携予定はないとしている。コーディネーターを認知している学校はすでに各種団体（NPO）などと3割以上が取り組んでいる。

逆に、**コーディネーターの存在を知らなかった学校でも、37.2%は今後取り組みたい**としている。

学校への浸透策という点では、様々なキャリア教育の実践モデルを企画推進でき、個々の学校事情に応じたニーズ実現の対応力を備えたコーディネーターであれば、大いに教育委員会・学校側も興味を持つだろう。コーディネーターをはじめとする外部の各種団体に対する学校の期待は高い、と読み解くこともできる。

下の表⑩は、「学校外の各種団体（ＮＰＯ）や人との連携」可能性について、地区単位でまとめた。

【表⑩　学校外の各種団体（ＮＰＯ）や人との連携の各地区の取組み状況】

	合　計	現在行っている	今後取り組みたい	行う予定はない	その他
【　全　体　】	803	148	299	336	9
	100.0	18.4	37.2	41.8	1.1
札幌市	100.0	14.5	36.6	45.0	3.1
仙台市	100.0	14.9	38.8	43.0	2.5
高崎市	100.0	55.6	11.1	33.3	-
東京都北区	100.0	9.5	47.6	38.1	-
世田谷区	100.0	9.8	41.5	46.3	-
杉並区	100.0	38.7	38.7	22.6	-
静岡市	100.0	28.6	34.3	35.7	-
大津市	100.0	13.3	33.3	★53.3	-
草津市	100.0	33.3	66.7	-	-
堺市	100.0	22.9	45.8	31.3	-
京都市	100.0	13.3	40.7	43.4	0.9
東出雲町	100.0	-	33.3	★66.7	-
松山市	100.0	18.0	22.0	58.0	-
熊本市	100.0	21.3	27.7	46.8	2.1
天草市	100.0	14.3	34.3	★51.4	-
浦添市	100.0	41.7	50.0	8.3	-

表⑩で、網掛けの地区は経済産業省のモデル事業による認定地区（地域自律･民間活用型キャリア教育プロジェクト）以外の、いわばモデル事業とは全く縁の無い地区である。
ここでの「学校外の各種団体（ＮＰＯ）や人との連携」の予定について、モデル事業以外の地区では、大津市、東出雲町、天草市では、半数以上の学校が連携予定なしと回答している。
大津市以外は、いずれも人口 10 万以下の都市である。小規模な都市では、学校外の各種団体や NPO と言われても、日常的な接点はおろか、教育に関わるＮＰＯが街に存在していない可能性が高い。このような人口の少ない市町村でどのように外部連携を図るのかは非常に悩ましい問題である。全国の事例を見ると、市町村だけの施設や人的資産に頼らず、ＮＰＯ団体などの活動を介して連携の選択肢を拡げてきた学校もある模様だ。

さて、以下の表⑪は、「**地元の商工会、青年会議所など公的機関との連携**」についての取組みを聞いている。ここでも、公的機関との連携は小学校では少なく、半数以上の学校で行う予定はないとしている。今後の安定的な推進のためには、①人的支援　②運営予算の措置　③ノウハウの流通　が欠かせないだろう。

【表⑪　キャリア教育の取り組み：地元の商工会、青年会議所など公的機関との連携】

	合　計	現在行っている	今後取り組みたい	行う予定はない	その他
【　全　体　】	803	117	308	352	16
	100.0	14.6	38.4	43.8	2.0
【学校区分】					
小学校	385	37	139	199	4
	100.0	9.6	36.1	☆51.7	1.0
中学校	256	57	105	80	11
	100.0	★22.3	★41.0	31.3	4.3
高等学校	162	23	64	73	1
	100.0	14.2	39.5	45.1	0.6

以下の表⑫は、「研究会、研究授業によるノウハウ共有」をどの程度実施しているか、を聞いたものである。

【表⑫　キャリア教育の取り組み：研究会、研究授業によるノウハウ共有】

	合　計	現在行っている	今後取り組みたい	行う予定はない	その他
【　全　体　】	803	98	417	265	11
(%)	100.0	12.2	51.9	33.0	1.4
【学校区分】					
小学校	385	33	173	169	3
(%)	100.0	8.6	44.9	43.9	0.8
中学校	256	40	145	61	6
(%)	100.0	★15.6	56.6	23.8	2.3
高等学校	162	25	99	35	2
(%)	100.0	15.4	★61.1	21.6	1.2

学校単体では、「人・モノ・金（予算）」の獲得に関しては、おのずと限界があるだろう。
キャリア教育推進のための予算措置には、文部科学省、各教育委員会に負うところが大きい。
しかし、予算措置がないといって手をこまねいているわけではなく、各地の取材でも学校独自で外部団体との関係性を構築し、人的サポートを引出しノウハウの吸収をしている事例もあった。
予算がないから動けない、新しい取組みに動き出せないという面も現実だが、予算の乏しい中でも外部との連携を引き出していく工夫を重ねることも、また地域の学校として求められているのだろう。
そのために、情報共有は欠かせない。研究会・研究授業などの開催によって、校内のノウハウの平準化、効果的な教育方略のレベルアップを図ることが、より必要とされるだろう。
上記表⑫では、今後取り組みたいと考える学校は半数を超える。しかし研究会・研究授業を継続的に展開していくためには、さらにノウハウの蓄積、事例の流通が求められるだろう。

（5） キャリア教育の体系化のための施策

（ｉ）教育の質保証

キャリア教育の体系化のためには、キャリア教育の推進に対して質が担保され、また効果測定などの改善･改良の素材が積み上がっていくこと（システム）が重要である。

体系化の推進を強く進めていくためには、校内の人的面もそうだが、外部機関との協力、連携による経験値の蓄積と、社会変化を踏まえたメリハリある施策立案は不可欠である。

体系化の検討にあたっては、学校外の人材が極めて有効なヒントを持っているケースが多いようだ。

（ⅱ）発達段階に応じた学年連携･学校種別の連携

しかし、外部との検討、協議にあたっては、まずは学校内で十分なコンセンサスを取らねばならない。校内のキャリア教育の共通理解（スタンスの整理･理念･方向性の確認）は、実践する上での大前提である。そして個々の学年が独立してキャリア教育を行うのではなく、**各学年の発達段階に応じた指導と六年間、または三年間を見通した指導の必要性を再認識するためにも、学年連携、小中連携、中高連携がより強く求められる。**

「いま、学校は何をするにも、学級数･生徒数で人員を機械的に決められているため、新しい施策に移行する際に、時間も人も足りない」など課題認識を聞く機会は増えてきている。

やはり、キャリア教育の原点は何か、何を身につけるための取り組みなのか、定点での目標は何かなど、就学期間を系統立てて、外部にも開かれたカリキュラムを立案する方がよいと思われる。

(ⅲ) 効果測定

一方、学校行事にも意識して位置づけ、取り組ませた上で、子どもたちの変容を見ていく必要があると思われる。キャリア教育は、すべての教育活動の中で行うべきものであるという共通認識作りのためには、**教育の効果測定も重要な取組みではないだろうか。**

その際には、全体計画を新学習指導要領にあわせて、今後授業時数を組み直さなければならないだろう。各学校レベルでは、教職員の入れかわりも考え、中期計画をしっかりと作り、学年ごとのつながりを強化しなければならない。さらに、学校内のコンセンサス形成と同時に、地域の各経済団体や公的機関、NPO 等の外部連携を深め、取組みの速度を速めることが重要になるだろう。

さて、以下の表⑬では、キャリア教育の取組みに関し体系的な学習プログラム化を実践しているか、を聞いたものである。すでに「現在行っている」学校は、全体で 21.5%だった。

「今後取り組みたい」としたのは、47.8%とほぼ半数を占める。一方、小学校では特に「行う予定はない」とした割合は高く41.0%であった。中学、高校の多くは、効果的なキャリア教育推進のためにも、体系化したプログラム設計の重要性を認識している。

【表⑬ キャリア教育の取り組み：体系的な学習プログラム化を実践】

	合 計	現在行っている	今後取り組みたい	行う予定はない	その他
【 全 体 】	803	173	384	226	8
	100.0	21.5	47.8	28.1	1.0

【学校区分】					
小学校	385	43	171	158	5
	100.0	11.2	44.4	☆41.0	1.3
中学校	256	87	129	35	2
	100.0	★34.0	50.4	13.7	0.8
高等学校	162	43	84	33	1
	100.0	26.5	★51.9	20.4	0.6

また、高校から上級学校に進学する場合は、社会に出る前に大学･大学院で専門的で高度な教育を受ける必要がある。しかし現在高校の教科･科目の設定と大学の学部･学科の設定との間には大きなズレがあり、特に理系の学科は旧来の学問領域では表せない細分化の方向に向かっている。
したがって、高校段階でどの学科が適切かを生徒が的確に判断することは非常に難しい。
大学･大学院で身につけた知識を将来の職業に有効につなげていくためには、そのつながりを理解するための高校時代からの情報提供が極めて重要になってくる。こうした背景を考えると、「キャリア教育で重要なこと」を聞いた以下の表⑭では、情報の質を担保する「**職業ガイドブック、教師向けガイドの必要性**」、効果的な教育を展開させるための「**学年ごとの繋がり、教育の体系化**」や「**校内の人的パワーの確保**」の各項目の重要度は高いと想定していた。しかしながら、データを見るとそれほど重要視されていない模様だ。

【表⑭　キャリア教育推進で重要だと思われること】 (複数回答)

	合計	全体設計、スタンスの整理	対象学年での、授業時間数の確保	学年ごとの繋がり、教育の体系化	通学地域の活動支援、人的な協力	前後の学校行事との関連性の整理	職業ガイドブック、教師向けガイド	児童・生徒向けの副教材の充実	校内の人的パワーの確保	教育委員会の支援	地域人材育成のための啓蒙活動
【全体】	803	492	281	308	284	182	171	137	231	109	111
	100.0	★61.3	35.0	38.4	★35.4	22.7	21.3	17.1	★28.8	13.6	13.8
学校区分											
小学校	385	232	147	130	134	74	90	88	99	55	49
	100.0	60.3	38.2	33.8	34.8	19.2	23.4	22.9	25.7	14.3	12.7
中学校	256	139	91	98	125	58	42	31	66	39	45
	100.0	54.3	35.5	38.3	★48.8	22.7	16.4	12.1	25.8	15.2	17.6
高等学校	162	121	43	80	25	50	39	18	66	15	17
	100.0	★74.7	26.5	49.4	15.4	★30.9	24.1	11.1	★40.7	9.3	10.5

全体数値では、「全体設計･スタンスの整理」(61.3%)、「学年ごとの繋がり、教育の体系化」(38.4%) 次いで「通学地域の活動支援、人的協力」(35.4%)「対象学年での授業時間数の確保」(35.0%) の各項目で重要度が高い。

キャリア教育に関しては、キャリア教育を進めるための体系的な推進計画の策定や、キャリア教育を踏まえた教科の授業の見直しや組み込みなどまだ未着手の学校も多い。今後は、全体設計やスタンス、教育課程上の意味付けが非常に重要になってきている。

さらに言えば、キャリア教育は事前･事後学習をしっかり行い、例えば職場体験を単発のイベントにしない工夫が求められている。中学では、一年次には職業体験を地域の職業人に話してもらい、体験談に触れ職業を身近なものとして考えさせる学校が多い。その段階で感想を記録 (文字化) させ、二年次には職場体験に際し、ネットを使った事前学習に取り組む学校も徐々に増えてきたようだ。

【表⑮ キャリア教育推進で重要だと思われること／拠点地区と拠点外地区との対比】 (複数回答)

	合計	全体設計、スタンスの整理	対象学年での、授業時間数の確保	学年ごとのつながり、教育の体系化	通学地域の活動支援、人的な協力	PTAの授業への企画参画	前後の学校行事との関連性の整理	職業ガイドブック、教師向けガイド	児童 生徒向けの副教材の充実	校内の人的パワーの確保	教育委員会の支援	地域人材育成のための啓蒙活動
拠点外	130	65	45	49	33	4	35	32	38	42	11	22
全体 (%)	100	**50.0**	**34.6**	**37.7**	25.4	3.1	26.9	24.6	29.2	32.3	8.5	16.9
学校区分												
小学校	58	23	21	20	13	2	10	20	25	20	3	8
(%)	100	39.7	36.2	34.5	22.4	3.4	17.2	34.5	43.1	34.5	5.2	13.8
中学校	39	18	13	15	15	1	7	8	9	10	6	10
(%)	100	**46.2**	33.3	38.5	38.5	2.6	17.9	20.5	23.1	25.6	15.4	25.6
高等学校	33	24	11	14	5	1	18	4	4	12	2	4
(%)	100	72.7	33.3	42.4	15.2	3.0	54.5	12.1	12.1	36.4	6.1	12.1

拠点	673	427	236	259	251	49	147	139	99	189	98	89
全体 (%)	100.0	**63.4**	35.1	**38.5**	**37.3**	7.3	21.8	20.7	14.7	28.1	14.6	13.2
学校区分												
小学校	327	209	126	110	121	35	64	70	63	79	52	41
	100.0	63.9	38.5	33.6	37.0	10.7	19.6	21.4	19.3	24.2	15.9	12.5
中学校	217	121	78	83	110	10	51	34	22	56	33	35
	100.0	**55.8**	35.9	38.2	50.7	4.6	23.5	15.7	10.1	25.8	15.2	16.1
高等学校	129	97	32	66	20	4	32	35	14	54	13	13
	100.0	75.2	24.8	51.2	15.5	3.1	24.8	27.1	10.9	41.9	10.1	10.1

さて、上の表⑯は、前述の表⑮の「キャリア教育推進で重要だと思われること」に対して、拠点外と拠点地区（※）別に検証したものである。

※拠点地区；経済産業省委託事業「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」の実施地区

上段が『拠点外地区』であり下段が『拠点地区』のデータになる。

明らかな差異が見られるのが、「キャリア教育の全体設計、スタンスの整理」の項目で拠点地区が64.4%に対し、拠点外では 50.0%の選択率であった。また同様に「通学地域の活動支援、人的な協力」では、拠点地区は37.3%に対し拠点外地区では25.4%と、重要だと思う観点に違いが見られる。

すでにキャリア教育コーディネーターと連携を手掛けてきた拠点地区では、これからのキャリア教育のありかたを整理する必要性を感じているといえる。また、推進するにあたって、地域の人的支援、活動支援が必要だという認識が強くでている。

今回は、拠点外と拠点地区の集計数に差があるため言い切れない面もあるが、外部連携の進んだ地区では、実践を重ねてきた中でキャリア教育の全体設計を再構築する必要性を感じ、学校外連携のさらなる具体的な打ち手を求めているとも言える。

次の表⑯では、効果的になると思われる教育方略を聞いている。

【表⑯ キャリア教育の取り組み：効果的になると思われる教育方略】（複数回答）

	合計	自作プリントや資料を豊富に使う	自分で調べることを取り入れる	表現活動を取り入れる	体験することを適宜取り入れる	グループ学習を取り入れる	自由に討議、論議をさせ、表現活動	教科での学びを意識した活動	感想文体験レポートで論述力を高める	外部の社会人講師による講義
【全体】	803	53	412	146	618	107	111	282	93	549
	100.0	6.6	★51.3	18.2	★77.0	13.3	13.8	★35.1	11.6	★68.4
学校区分										
小学校	385	25	179	55	323	49	54	165	26	262
	100.0	6.5	46.5	14.3	★83.9	12.7	14.0	★42.9	6.8	68.1
中学校	256	19	144	55	196	42	35	56	30	171
	100.0	7.4	★56.3	21.5	76.6	16.4	13.7	21.9	11.7	66.8
高等学校	162	9	89	36	99	16	22	61	37	116
	100.0	5.6	54.9	22.2	61.1	9.9	13.6	37.7	22.8	★71.6

表⑯は、キャリア教育はどのような教育方略によって効果的になるのか聞いたものだ。ここでは学校種別で大きな特徴が現れた。

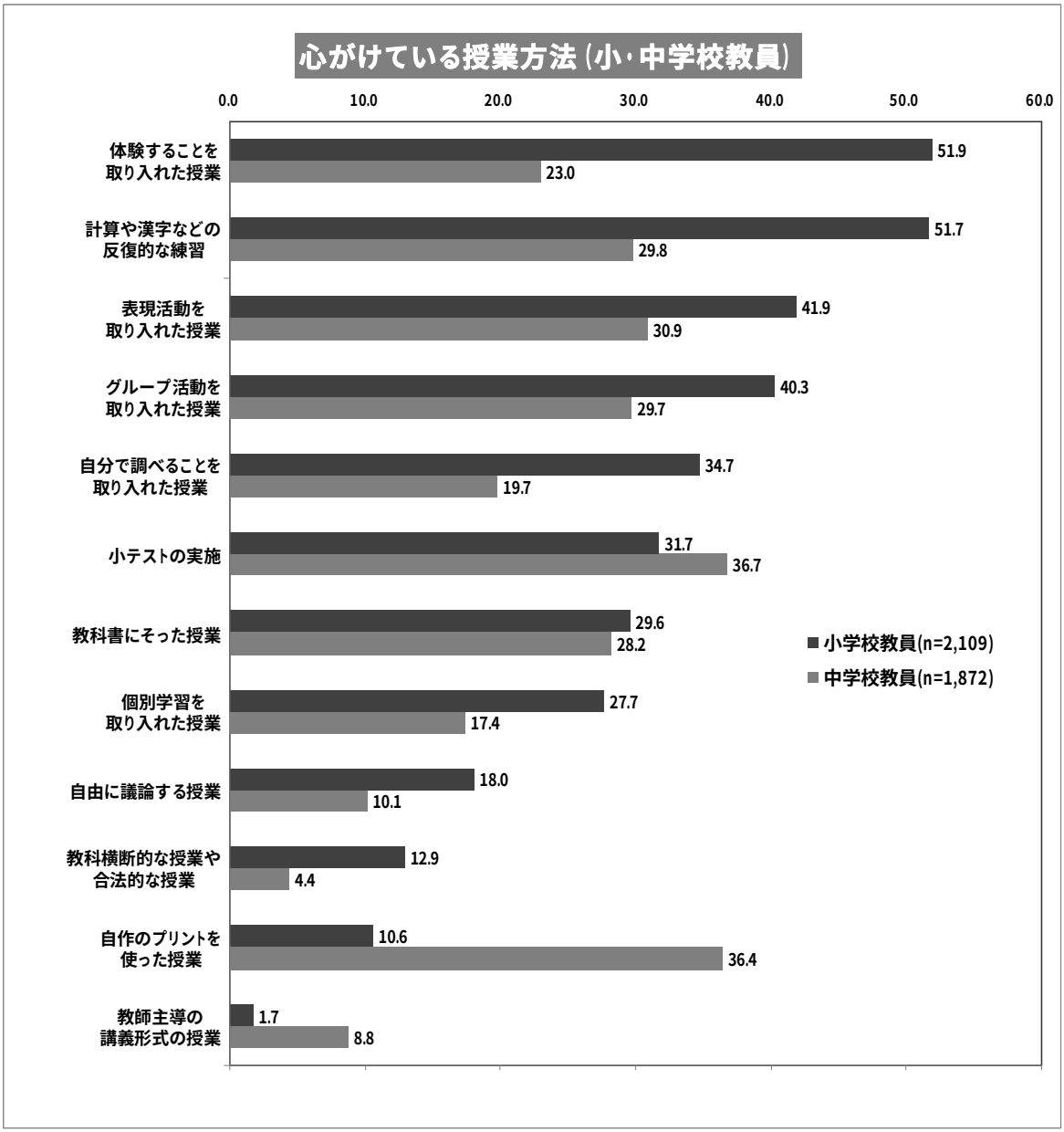
「体験することを適宜取り入れる」の回答は、小学校で最も多く 83.9%、「教科での学びを意識した活動」では、同様に小学校が高く 42,9%であった。中学では「自分で調べることを取り入れる」が、

56.3%と最も高かった。中学では、「教科での学びを意識した活動」への効果的認識は非常に低く、21.9%に留まった。中学では、働くことの意味、コミュニケーション力などの社会性の習得、自己理解に重きが置かれているからか、アンケートでは教科との関連性はあまり意識していない模様だ。

広島県庄原市立庄原中学では、独自教科の「キャリア科」を設け、教科学習の見直しにも着手しているが、この学校では「キャリア科」だけでなく各教科のなかで「キャリア教育の4領域」を関連させたカリキュラム設計を行い実践している。(VIEW21 2007年7月号:中学版参照)
特定の「時間」に押し込めるのではなく、日々の授業との関連性を見直していくことは、教える側の授業の幅を広げるチャンスに繋がるとも考えられる。
この点では、キャリア教育の体系化が重要視されているものの、就学期間を見通し体系化した学習プログラムの策定、教科学習との連携にまで至っていない現状をアンケートは示しているのではないだろうか。

以下のグラフ④は、ベネッセ教育研究開発センターで手掛けた第4回学習指導基本調査から抜粋したものである。これを見ると、小中学校ともに「表現活動を取り入れた授業」に比較的重きが置かれていた。

【参考資料／グラフ④　日ごろ心がけている授業方法　学習指導基本調査　より】



小学校では、「体験することを取り入れた学習」（51.9%）、「表現活動を取り入れた学習」（41.9%）、そして「グループ活動を取り入れた学習」（40.3%）が上位3つとなる。

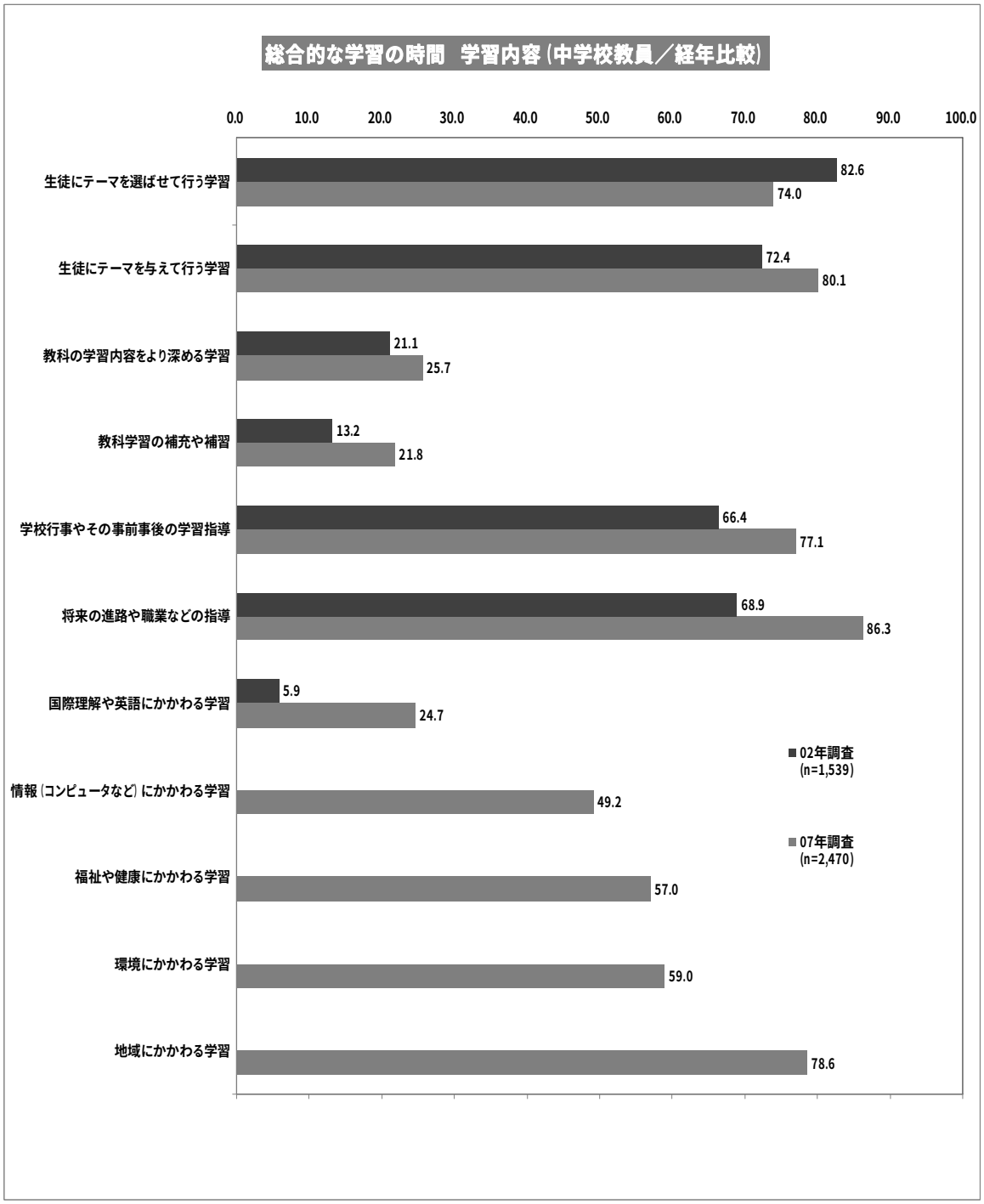
中学校では、「小テストの実施」（36.7%）、「自作プリントを使った授業」（36.4%）、「表現活動を取り入れた学習」（30.9%）が上位 3 つ。講義形式の授業から、教科横断的な授業や体験したことの事前・事後学習などの取組みなど、多様化してきているのは事実である。

しかし、同じ調査で経年の授業方法の推移を見ると、「表現活動を取り入れた授業」（39.3%⇒30.9%）「自分で調べることを取り入れた授業」（27.3%⇒19.3%）等は減少傾向※にあり、小テスト、自作プリントを使った学習、教科書に沿った学習などの項目は増えている。

キャリア教育を推進していく際に、事前事後学習の手立てや、その学習方略の充実が重要になってくる。以下のグラフ⑤は、総合的な学習の時間で、学習内容（中学）を聞いたものである。

※2002 年度⇒2007 年度の推移を示す

【参考資料／グラフ⑤ 総合的な学習の時間 学習内容 学習指導基本調査 より】



グラフ⑤によると、「将来の進路や職業などの指導」（86.3%）、「生徒にテーマを与えて行う学習」（80.1%）がともに 8 割前後を占める。

また、02 年度よりも「学校行事やその前後の事前事後の学習指導」や「将来の進路や職業などの指導」が増えている。キャリア教育で行われる職場体験などもここに該当するだろう。

一方で「教科の学習内容を深める」「教科学習の補充や補習」も増えてきており、総合的な学習の時間がさまざまな役割や機能を背負ってきており、「キャリア教育だけに割く時間はない」とする学校の実際を裏付けるものになっている。

【表⑯ キャリア教育の取り組み：目指すべき達成指標】（複数回答）

	合計	体験的な学習から、感情が豊かに	職業体験を通して、将来の夢を描く	職業観の醸成ができる	実際の目の前の社会への気付き	地域文化、歴史、産業への理解	さまざまな職業、職種への興味関心	学校の学習と実社会との結びつき	自分と他者への気づきができる	生きていくうえで学ぶことの重要性	実社会にでて求められる力を学ぶ	専門的な技術や知識の習得
全体	803	165	406	372	282	131	438	192	328	314	439	60
	100.0	20.5	**50.6**	**46.3**	35.1	16.3	**54.5**	23.9	**40.8**	39.1	**54.7**	7.5
学校区分												
小学校	385	111	166	148	150	86	201	92	173	153	173	23
	100.0	28.8	43.1	38.4	39.0	22.3	52.2	23.9	**44.9**	39.7	44.9	6.0
中学校	256	39	154	145	80	31	153	55	103	87	178	20
	100.0	15.2	**60.2**	**56.6**	31.3	12.1	**59.8**	21.5	40.2	34.0	**69.5**	7.8
高等学校	162	15	86	79	52	14	84	45	52	74	88	17
	100.0	9.3	53.1	48.8	32.1	8.6	51.9	27.8	32.1	**45.7**	54.3	10.5

上記表⑯は、キャリア教育の目指すべき達成指標をどのように設定するのかを聞いたものである。
職場体験などを経てきた中学の目指すべき達成指標は、明確である。
「職業体験を通して、具体的な将来の夢、目標を描くことができる」（60.2%）、**「働くとは何かなどの職業観の醸成ができる」**（56.6%）、**「さまざまな職業、職種への興味関心が生まれる」**（59.8%）、**「実社会にでて求められる力を学ぶことができる」**（69.5%）などが、高い。
一方小学校では、小・中・高校との比較では「自分と他者への気づきできる」の項目が高い。
高校では、同様に「生きていくうえで学ぶことの重要性」の項目が高かった。

キャリア教育の体系化のためには、前述のように児童・生徒の発達段階に応じて、日々のイベント的な取組みに留まらず、年次計画、就学期間の中期計画の策定が重要になってくる。
学校長アンケートの自由記述のなかにも、**「学校の学びそのものが全てキャリア教育であることを根本に据え、学校教育に取り組むべきであると考えている。教育課程の教科指導、道徳、特活では位置付けられない体験活動を活用し、働くことの具体像を認識させながらこのキャリア教育を進めていかねばならないだろう」**との考えを示した自由記述がある。
表⑯に挙げられた「達成指標」を果たすために、日常の生活、総合的な学習の時間のありかた、教科学習のなかにどう組み込み、そして学校全体としてどこまで目指していくのか、を丁寧に作り上げていくことが求められているのではないだろうか。

第三章

対面調査から伺えるキャリア教育の展望
：これから必要とされること

第三章　　対面調査から伺えるキャリア教育の展望：これから必要とされること

■各地のキャリア教育施策－現状の取組み

今般の調査では、15 箇所の教育委員会で主にキャリア教育の指導主事およびキャリア教育担当分掌の部門責任者の方々に、対面調査(ヒアリング)を 12 月から 2 月にかけ実施した。
地区毎に取組みの段階、手順、また事業規模によって具体的な施策も異なる。
ここでは、現在の調査地区におけるキャリア教育の取組みの一端を、対面調査の項目ごとに傾向をまとめている。

(1) 各教育委員会におけるキャリア教育のいままでの取組み

各教育委員会の指導主事、担当者の方々に具体的に施策の経緯、取組みを伺うなかで、現在のキャリア教育へのスタンスにいくつかのタイプがあると考えた。それぞれの施策をタイプ別に3つに類別してみる。

【 タイプ1 】

中学の職場体験（キャリアスタートウィーク）を契機に実施校拡大　今後は実施規模の体系化へ

//

■A県教育委員会

A県内への浸透策として「キャリア教育推進フォーラム」（21 年 2 月開催）を通して、学校と地域が連携しながら大人の生き方を見せる事の重要性、生涯にわたってのキャリア教育である、といった周囲・社会の理解を深める活動も行っている。また、**対教員向けには、「キャリアカウンセリングセミナー」**を開催。50 名程度の高校、小中の教師が参加（メインは高校）し、夏休み期間中に**集中特講（年 1 回）**を進めている。
県教委の考え方として、学力伸張などの「成果指標の明確性」「費用対効果が数値や現象で見えるもの」をつい求めてしまいがちである。県全体の方針としてキャリア教育の重要性、生きる力の涵養、地域でのキャリア教育支援が謳われたが、具体的な実施施策、予算配当に落ちていかないジレンマがある。したがって、**キャリア教育推進の気運や、具体的な施策の拡がりの速度が遅いと感じる。**

■B市教育委員会

平成 18 年に文部科学省の「キャリア・スタート・ウィーク」の認定事業をきっかけに、B市内でも「職業体験学習」が中学 3 年生中心に推進されてきた。
事業年度（18 年度）、各中学は職場体験の事前・事後学習に取り組み、5 日間のキャリア教育はほぼ定着してきたが、**19 年度以降は、職場体験は 3 日間平均で、市内 15 校で実践している模様だ。 5 日連続の職場体験学習は、現場からすると、受け入れ先の職場、調整する学校双方にとって負荷に**

なっている。
市内は、主に中学校の取り組みに留まり、小学校はまだ職場訪問などの、体験型学習の実施率は低い。小学校は、せいぜい各学校レベルの施策に留まる。（キャリア教育の全体的な実践には至らない。） 特に市教委として、**各校のキャリア教育の実践事例をまとめ施策例を取りまとめること、またはキャリア教育をテーマとした教員研修などは実施しておらず、各学校の取り組みに現在は（市教委として）一任の状態である。**
外部機関との連携、事業先の連携（受入先確定）のため、B市の商工会などが支援した時期もあったが、18 年度の「キャリア・スタート・ウィーク」前の段階で、すでに各中学で職場体験学習に取り組んできたこともあり、**学校独自で職場、事業主と個別交渉し、職場体験などの受入先を安定的に確保**してきている。校区内の職場では、今年も職場訪問はないのか、などの問合せも増え、地元校区への認知拡大を感じる段階になってきている。 したがって、大規模な職業体験先確保のため、教委、学校、商工会などが大規模に連携する必要はなかった。

■C県教育委員会

平成 17 年～19 年は、全県的に「キャリアスタートウィーク」（職場体験）を実施した。
県下での「キャリア教育」の認識、重要度は高まりつつあり、教育施策でのキャリア教育の意識は低くない。現在、職場体験は全県で 58 校（平成 19 年実績）に拡大してきているが、実施率は約 40%。
現在、C県内でキャリア教育が進まない理由は以下の2つの理由が考えられる。
①事業所（企業側）の受け入れ先確保
②教育施策のプライオリティー
現実的な問題として、学校側の重点施策は、学力向上対策、生活指導を含めた学校経営に意識がシフトしがちである。また、学校現場に「キャリア教育」をやらされている感が残っていては無理。例えば、**地域の教育振興計画に盛り込まねば、なかなか前に進まない。**

【 タイプ2 】

キャリア・スタート・ウィーク施行以前から独自に実践　職場体験を活かすノウハウをさらに高める

//

■D市教育委員会

D市のキャリア教育は、**平成 12 年度からスタートした中学校対象の「D市やるベンチャーウィーク」**に代表される。
この取組みは、**兵庫県の「トライやるウィーク」の視察で刺激を受け**始めたもの。
生きる力を育むために、「職業観」「就業観」と同時に、豊かな人間性を身に付けさせようと企図した。
D市ではこの間、中学 2 年生による 5 日連続の職場体験活動。各事業所、福祉施設、農家、小売店舗などの地域社会で受け入れを整備してきた。
旧市内（合併前の 16 校）からスタートし、**平成 20 年度は合併後の 22 校全校で実施した。**
1週間の実践によって、生徒が「お客さん」でなくなる。いまは、この 5 日連続方式の意味を現場も、

受け入れの職場も理解いただいている。（実施は 2 年の 6 月が主流）
しかし市教委としては、実施の指導が主体であり各中学の活動に委ねている部分も多い。活動実態をつぶさに把握し、その活動の成果や課題を総括しているわけではない。
各学校の企画で、地域の商工会および PTA 会長などで構成される『推進委員会』を設置し、ここで適宜活動総括をしている。

■E県教育委員会（高校教育課）

インターンシップを平成 15 年に県で予算化。平成 20 年に県立高校全校で実施してきた。
（キャリア教育推進産業教育審議会で進めている。）
予算は、職員の旅費、講師謝金、事前事後指導、報告書などの役務費がほとんどである。
キャリア教育応援サイトというものを作って、約1000の事業所が登録してくれている。
知事部局の商工観光労働部が協力。今後は、HPの活用、講師派遣の活用などの冊子も作る予定。
キャリア教育は必要だという認識は強く、教育広報誌でキャリア教育を取り上げている。

■F市教育委員会

市内の中学校17校全校で職場体験学習を実施してきた。
平成 10 年度から合併前の一部旧市内の中学校が学校独自で事業所を開拓した。
総合的な時間内で、学校独自予算を工面して実施した経緯がある。
その際の受け入れの事業所はボランティアだった。
現在、「キャリア・スタート・ウイーク」による5日間実施は意識していない。基本的な職場体験の考え方は、事前・事後も含めて5日でもいいと考えている。学校の進めるキャリア教育の支援については、キャリア教育コーディネーターの役割をするNPOや事業所をどこにするのかが肝心になる。
地方都市で、コーディネーター活用制度があれば便利だが、旧市内は今のままでも大丈夫だろうと考えている。やはり、山間部、海岸部は物理的な面では運用が難しい問題が出てくる。
そのような場合に、事業所の発掘、学校への紹介・連絡調整、事業所間の連絡調整などを、コーディネーターに委ねる活用場面もあると思うが、実際に動くのは学校の教師と児童・生徒であるべきだ。

■G市教育委員会

県は「キャリア・スタート・ウイーク」を指針としているが、E 市は「ナイストライ事業」というのを平成12年から推進していた。中学2年生の職場体験で、38 校 6,500 人が、3～4 日地域の事業所を訪問している。事業所は 38 校それぞれが開拓し、徒歩か自転車で行ける範囲。
すでにG市内で延べ2000事業所が協力している。ナイストライ専用の腕章があり、地域では、それを見るとナイストライの生徒だとすぐ理解してくれる段階にまでなっている。
予算は、生徒数×数百円＋αを市予算で充当している。小学校は総合的な学習の時間で、学校別にやっている。現時点では、キャリア教育のシラバス化がまだできていない。総合的な学習の柱として、「事前学習」→「ナイストライ」→「事後学習」のデザインや、キャリア教育として繋げていける能力を、コーディネーターが持っていれば連携がしやすくなると考えている。

■H県教育委員会

H県では、過去 1～2 日の職場訪問体験などで済ましていた山間部・都市部も、「キャリア・スタート・ウィーク」の導入に伴い 5 日連続はできなくても、「3, 4 日の職場体験を経ることで、実行してみると生徒の態度変容など得るものは多かった」 と各学校で総括している。
郡部の中学では、町内の 3 校が事業所（訪問先）への移動の非効率を踏まえ、協同で移動手段を確保するなど、小さな連携もあった。その中で課題は以下の 4 点だ。

① キャリア教育が本来の「生きる力」の育成につながっていない
② 地域差を踏まえたキャリア教育の実践
③ キャリア教育を特別なものと捉える考えが残っている
④ 中学校での実践は盛んだが、小学校での展開が不十分　など。

「○○県教育の日」など、学校だけでなく、商工会議所、中小企業団体中央会などの外部団体とともに、地域で教育を考える取組みがスタート。今後、徐々に教育の地域の企業、経済団体などとの結びつきは強まっていくだろうと考えている。

■Ｉ市教育委員会

平成 14 年に「○○教育プラン２１」を打ち出し、「学習アシスタントなど支援スタッフ設置」「教育支援センター設置」「市内大学との連携」などを具体化してきた。「第二次○○教育プラン」では、「生涯学習」、キャリア教育の推進を含む「生きる力の育成」、さらに「健康・スポーツの振興」を基本方針に掲げている。
Ｉ市は文化的に地域のポテンシャルが高く、学校教育への理解は高い。平成 12 年度から中学の「進路指導主事」が年 3 回の『主任会』で、職業観、勤労観の育成をテーマに協議を重ねてきた。文部科学省の「キャリアスタートウィーク」に手を挙げるまでもなく、2～3 日程度の職場体験も平成 12 年度から経年実施し、地域によっては公民館と連携するなど、具体的な実践、そしてその効用は現場でも確認されている。（実施は主に中学 2 年）
市教委としては、外部団体との連携、NPO との協働化を本格的に実行するまえに、キャリア教育の現在の実践を高め、定義化をすすめ、安定化している今の取組みを高めることを優先したい。
今後、キャリア教育を「拡大するか」「縮小するか」の判断は、総合的な学習の時間のなかで、各校の取組みに委ねたいと考えている。市教委としては、『人材バンク制度』を現在取り入れている。中小企業同友会、地元のライオンズクラブなどとの接点により、外部の社会人講師をデータベースにし、学校のニーズに合致した社会人派遣ができるよう、整備を進めている。

■J県教育委員会

この「キャリア・スタート・ウィーク」と同様に、J県では「オンリーワン○○」と称した職業体験活動を平成 16 年度から始めており、県内の全ての公立小学校（4～6 年生のうちの１学年）・公立中学校（1～2 年生のうちの１学年）を対象に事業を展開している。
この事業では、小中学校において、J県のよさを生かし地域の実状に応じた地場産業体験活動を、小学校と中学校を通じて系統的に実施。小学校では直接体験、中学校では小学校の活動を踏ま

え、より深まりのある体験活動をすることにより、知的探求が行われるように工夫している。
その中で、5 日連続で職場体験を実施した学校は、県下で 17 校（約 18%）。
他の 30 校は、2,3 日間の職場体験を実施している。
キャリア教育を今後拡大、発展させていく手応えは、平成 17 年度の「キャリアスタートウィーク」以前の、職場体験の取組みから感じている。ただ、これを「PISA 型学力」の定着まで目指すことになると、中高段階では、「進路指導」の比重が高いため、現場の整理がつかない可能性もある。
キャリア教育は、「学校外＝産業界とリンクし、探求型の学習を深めることにある」と考えている。

■K県教育委員会　（義務教育課）

K県での職場体験実施率は 96.6%で、ほとんどの学校で実施している。日程は2～3日実施している学校が多い。5 日間職場体験を行っている学校は、全体の 7.8%である。
「自動車整備協会」が職場体験受け入れ先リストを作成。おもにメンテナンスを行う町の整備工場が多く 200 件ほどの登録がある。この取組みは、文科省の表彰も受けている。
今年度で文部科学省の予算が切れるので、なるべく地域の中で職場体験先を発掘し、予算がかからず無理のないように行う必要がある。
県教委としては、職場体験の日数を 3 日から 5 日に増やしてほしいと思っているが、今後総合学習の時間数が減ることもあり現時点では強制はできない、と考えている。

■K県教育委員会　（高校教育課）

キャリア教育研究開発推進校として、県内の公立高校（専門も含む）19 校が指定校として、キャリア教育の研究開発を実施した。（H17～H19）県内の公立高校の指導主事が定期的に集まり、先進校の事例発表や、各学校の状況や情報を交換する。
平成19まで実施していた「インターンシップ連絡協議会」を発展させ、今年度から「キャリア教育連絡協議会」を立ち上げた。メンバーは県の有識者、大学の先生、商工会、中学・高校の校長など 10 名。初任者研修を実施し、現在のキャリア教育の状況や、キャリア教育の重要性についての講義をし、認識を高める。進学率100%の県内有数の公立高校（○○高校）では、キャリア教育を積極的に推進している。OB のつながりが強く、また地域の協力も多い K 県の先進事例のひとつである。

■L県教育委員会（義務教育課）

「キャリア・スタート・ウイーク」を平成17年から30校,30校,30校ずつの年次実施を企画していたが、実際は 30,90,100 校と一挙にひろがった。平成 20 年からは県と市町村で予算処置している。中学校は5日間実施を中心に体験学習をキャリア教育の大きな軸にしている。小学校はフローティング研修を 25 年前から実施しており、近隣の湖の環境学習、仲間意識醸成には効果をあげている。キャリア教育の推進には、前教育長が日本有数の電機メーカー出身だったのが大きい。また、人口増加と製造業の増加という追い風もあり。現場だけでなく県としても受け入れ要請を事業所トップに働きかけている。

【 タイプ3 】

キャリアスタートウィーク施行以前からの実践　　産官学の連携施策、独自予算確保による活動展開が可能なステージに

//

■L市教育委員会

L市は平成12年から職場訪問学習として「チャレンジ体験」を開始。当時から3日～5日間の職場体験を実施。市内81校のうち、平成12年に17校、平成13年37校、平成14年全校で実施し、規模を中学全校に拡大していった。現在は統廃合もあり、中学校75校で実施。
平成 13 年度以降、実施校が加速度的に増えていったのは、開かれた学校作りと時期を符号させ、学校が地域との連携を深めて行かねばならなかった事も背景にある。これが、個々の学校教員をモチベートさせたとも言える。一方で導入時期は、授業時間の削減と職場体験に割かれる時間に対する教育効果への疑問も根強かった。
しかしこれらの現場の抵抗感を払拭させ、全市的な取り組みの原動力となったのは、何よりも**生徒の態度変容、生活の規律化などの確実に目に見える成果が、先導した各校で顕在化**したことだろう。
不登校が減少し、生活が変わり、挨拶などができる様になる生徒を見て、学校現場が手応えを感じたことが大きい。
さらに、L市のキャリア教育の実践は、いわば「仕掛け作り」がポイント。
産業界、経済界の支援という基盤はあったものの、その支援を引き出す具体的な協議の場、コミッティーが重要な役割を果たしている。L市の4団体（地元商工会、経済同友会、経営者協会・・・）などと、NHKや地元新聞社などのメディアが参画し、**平成14年には「人材育成」をテーマに、『人づくり21世紀委員会』を立ち上げた**。さらに、このコミッティー内で設置した「21世紀教育コンテンツ開発委員会」で様々な協議をしてきた。例えば、これらの活動が「○○21世紀教育創造フォーラム」に繋がっている。

「L市は土地柄が違い特別だ」というような解釈をされがちだが、決してそのようなことはないと思っている。むしろ、L市の行政における戦略として「○○は1200年の都」「地域ぐるみで」という様な、土地柄を前面に出しているが、**平成 14 年に「人づくり委員会」が立ち上がるまでは他の都市と同じような状況**にあったのだと思われる。
今では、**上場企業をはじめ産業界の方々も「○○ならでは・・・」「○○発の人材作り」という言葉に刺激され、相乗効果的にうまくまわりだしているのが○○のキャリア教育の背景**だと思う。
このあたりは**首長の仕掛け作りのうまさ**が今日につながったのだと考えている。
現在のキャリア教育の拡大は、いわば「仕掛け作り」「仕込み作り」にある。

具体的な実践という点では、キャリア教育を「生き方探求教育」として進めている。
この生き方探求教育とは、「『生きる力』をどのように社会に役立てるかという自らの生き方を確立する教育」としている。そこで、L市の実態に文部科学省の 4 領域8能力をリ・モデルし、「共生と自立」を柱に5領域と17の力を設定した。

『人間関係形成能力』『社会参画能力』『意思決定能力』『情報活用能力』『自己理解･将来設計能力』 の5つで構成され、京都市としては地域とともに生きる『社会参画能力』として、「集団に適応し共にいきる力」などの項目を設定した。
この「生き方探求教育」で育てる力を基盤に、現在、市教委が手がける具体的な体験活動として

■生き方探求･チャレンジ体験推進事業
■市立高等学校や総合支援学校におけるインターンシップやデュアルシステム
■小学校におけるL市ステューデントシティー学習
■中学校におけるL市ファイナンスパーク学習
■L市こどもモノづくり事業
■地域自律民間活用型キャリア教育プロジェクト事業
■長期宿泊自然体験学習

などを展開している。

■M市教育委員会

キャリアコーディネーターなど外部連携によるキャリア教育は、小学校 94 校のうち実施校 14 校。
中学校 43 校のうち実施校は 2 校である。
昨年度までの経産省の事業後、M市では 3 ヵ年の実績を評価し、市の予算で事業化した。
現在「キャリア教育」と「環境教育」から予算を取ってきている。また2つの地域コーディネーターと連携しお互いに競争意識をもたせながら事業を進めている。
1 校で 150 万円の予算を確保している。やはり、広く浅くではキャリア教育は浸透していかない。
市内中学全体の20%の実施達成を目指し広まってきた段階であり、これにより今後は学校間同士で情報も共有できるようになってきた。今後は積極的なバックアップも必要ではなくなるのではないかと考える。

■N県教育委員会　義務教育

キャリア教育に関しては、現在は整備段階である。
現在職場体験は、管轄の小学校･中学校の全校で実施している。体験日数に関する取り決めはないが、中学校では 640 校のうちの 3 分の 2 の学校が 3 日間以上実施、またその中でも半数は 5 日間行っている。
学校でキャリア教育を担当する先生は、2 年生の学年主任の先生が担当することが多かったが、学校の中で進路指導主幹を置くことになったので、毎年職場体験の窓口の教師が変わったり、転勤があったりで事業所との継続的なつながりが難しかったところを解消できるのではないかと考えている。
ただし、これまで進路指導＝進学･就職といった出口指導である、という意識がまだ根強く残っている。良い先行事例であっても、先進的であり過ぎたり、教師側の準備が大変なものは他の学校が一歩引いてしまうため、特別な事例を少数の学校が作って、それを他校が参考にする、といった普及モデルは限界に来ているのではないかと感じている。
職場体験先の情報提供や位置づけの変化などで学校の大変さを取りのぞくこと、小学校･中学校で

内容が重なるなどの無駄を省くように研修で推奨する、といったことを、教育委員会としてマクロの視点から指導・情報提供している。

■N県教育委員会　生涯学習課

小学校・中学校はそれぞれの市区町村の管轄なので、一貫した政策は行えないが、学校と外部をつなぐ仕組みとして**教育支援コーディネーターの活用が増えている。**
小学校・中学校は、良い事例を浸透することは各市区町村で実情が違うため、地道に行わなくてはならない。たとえば、**企画段階から一緒に関わった生徒が企画し、編集制作する学校情報誌の活動であれば、管轄区域内の教育委員会・校長会に生涯学習課が行って説明し、実施校は当該の教育委員会に採択を決めてもらった経緯がある。**
ある地域では、**地域にいるコーディネーターを説得**して、コーディネーターから学校に依頼してもらった。別の地域では、自治体の**自主財源でキャリア教育を実施**できた。
自治体全体の教員研修で紹介したところ、ある管轄地域で実施したいと名乗り出る教師が現われ、生涯学習課から校長に説得した。とそれぞれ細々とした普及しか現在はできていない。
やはり、キャリア教育の予算獲得のためには**知事本局が出す「N県教育ビジョン」に施策として掲載されるかどうかがカギ**になっている。そもそも、に給与を十分支払っているのに、さらに外部の人材に予算をつけるのかという意見もあるため、できるだけ地域住民に見える形で施策として打ち出される必要がある。
政策面でいえば、「**N県生涯学習審議会**」のメンバーの人選が政策面保障を取り付けるポイントだった。すでに各地でコーディネートの実績のある方、実働の経験がある方を審議会メンバーに選んだ。通常であれば、行政関連の審議会は大学の教員などの権威のある人を選びがちであるが、具体的な実動の仕組みを描かないと、予算を獲得することができない。実働のビジョンを描ける実務経験の長けた方と、実働する方から信頼を置かれている研究者を組み合わせて、審議会を現実感の伴う実利あるものにしていったことが奏効だったと考えている。

■N県教育委員会　高等教育課

N県の高等教育課の考える進路探求学習は、以下の 3 点に分かれている。
①**進路探求セミナー**・・・高校 1 年生を対象。高校入学前に、自分の将来についての作文を提出。
　5 月には代表者を選抜して、進路探求セミナーを開催し、社会人の講演とその講演を契機にした各学校の代表生徒によるパネルディスカッションを実施している。
②**インターンシップ等推進事業**・・・職場体験学習および企業の講和の実施。
③**高大連携等推進事業**・・・高校と大学の連携

中学校の職場体験も浸透した関係で、中学・高校で訪問先が重なるようになってきて、棲み分けが必要になった。そこで体験する内容や意義を変えることで、平成 19 年度からは重なりを解消している。20 年度は、1 日の体験内容を「体験学習型」もしくは「課題解決型」の内容とするように各事業所に要請した。教育改革基本計画や中学校からの段階があがるためには、主体的に生徒が学ぶきっかけとなる「課題解決型」の内容になることが望ましいが、そこまでのレベルでの実践例は少なかった。

■O市教育委員会　高等教育課

O市では、10 年以上前から各中学校で職場体験を行っている。ただし、それまでは長くても期間は 3 日間だった学校が大半を占めていた。N県の「わくわくウィーク」の流れから、平成 20 年度から全学校で 5 日間の職場体験を実施することになった。
それまで学校と各事業所が長年築いてきた関係性もあり、「5 日間も受け入れられない」と断られるケースも出てきている。
O市としては、首長を筆頭にしたキャリア教育中央推進委員会を設立している。構成メンバーとしては、区長・教育委員会担当者・商工会議所などの３経済団体が加わっている。推進のための協力体制は構築できている。
また、5 日間の体験の流れを業種ごとにモデル化して、事業所の受け入れをしやすく示し、よくある Q&A 集などを掲載している。職場体験の事前学習や事後学習においても、各中学校にまかせている。事前学習においては、ビジネスマナーを公立高等学校の生徒が近隣の公立中学校の 2 年生に対して教える、という中高連携をはかった事例もある。
各学校の主幹教諭対象には、キャリア教育の研修を別途行っている。20 年度は、独立行政法人（教員研修センター）主催のキャリア教育教員養成講座で 1 週間缶詰になってきた教員を講師にして、知識やノウハウの共有を行った。そこでは、特別にキャリア教育だからといって身構える必要はなく、日常の活動を見直していけばよい、という考えが共有されている。

（2） キャリア教育はどのようなものか（教育行政にとっての意義・スタンス）

「将来設計」がちりばめられているのが、本来の『キャリア教育』だ。
しかしながら、いまの学校は、『職場体験』をした事で、キャリア教育をした気になっている学校が多いといった反省点を教育委員会の方々から聞く機会が多かった。教育委員会にとっても、キャリア教育の意義を伺い、以下にその一端を整理している。

【 ポイント1 】
学校教育でのポジションニングを明確化

重要なのは、社会人基礎力の3つの能力＋12の要素や、国立教育政策研究所・生徒指導研究センターから示された4つの領域を通して、学校教育の設計図の見直しをしっかり行うことであろう。
学校は人間形成の場であり、キャリア教育が別個のプログラムであってはならないことは前述のとおりであり、教育委員会の対面調査および学校長アンケートからもうかがえた。
「手間隙かけないで、授業実践のなかでもキャリア教育をすることはできる。常にキャリア教育のために、手を掛けねばらない。したがってキャリア教育を実践することで、物理的に制約を受けるネガティブなイメージを持つことでは、取り組みが前に進まなくなってしまう。」（P県教委）

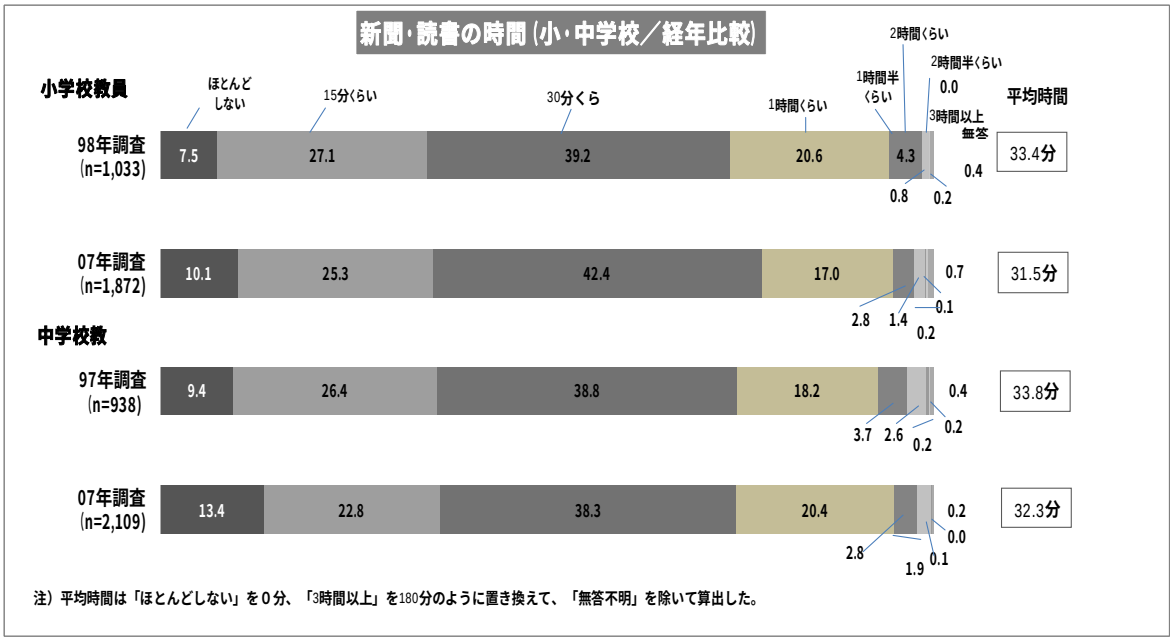
すでに触れたように、**「学校にはさまざまな「○○教育」が押し寄せてきている。食糧教育、環境教育、金融教育、土壌（自然）教育・・・・・。いろいろな関係省庁、団体が学校に刷り込みをしようと、アプローチしてくる。したがって、現場はすでに飽和状態にある。 全ては学校内でやりきろうと思ってもそれはできない。しかも、限られた年度の予算措置ばかりで、しかもせいぜい３ヵ年程度。これでは学校は責任を持てず、乗りたくても乗れないままである。」**（P県教委）
「しかも、関係省庁、各種団体の担当者が高飛車に応対してくる。他の○○地区は○○教育をやっていますが、おたくは何故取り組まないのかと・・・・。全ては社会理解であり、しくみを知ることにつながるが、では一体何が重要なのか、何を取り組まねばならないのか、を国の教育行政と、教育委員会と学校が整理すべき時期ではないだろうか。」（P県教委）
この点は、教育行政サイドも、学校も問題意識を持たねばならないだろう。
地方都市では、キャリア教育の実践においては、職場訪問に交通費も要し、周辺は農家や漁村しかないことも多い。校区も広く、事業所の受皿自体が乏しい。こうした場合には、保護者の送り迎えが発生し、苦情が出る。つまりキャリア教育を一律的に押し着せをしようと思っても前に進まず、一時的な取組みに終始してしまう。一律ではなく、山間部ならば山間部で、何を教えなければならないか、教師が生徒を育む視点を明確に整理することが重要になるだろう。

【 ポイント2 】
教育課程の改善・改革を進めるきっかけに

「キャリア教育の実践では、生徒に失敗させることが重要だ。」（Q県教委）
「職場体験しかり、グループワークしかり、懸命に取り組んだけれど、できなかった体験を増やすことのほうが大事になる。小売店舗に出れば、売れ残ったらどうするか、経済効率、損益はどの程度悪くな

るのか、を考えさせたい。つまり、苦労しながら『金』は流れ、それが経済を生みだしていることを理解させるべきだ。」（Q県教委）
そのためには、やはり教師自身が社会を知るということも、キャリア教育の推進の要件である。
「いま、本を読んでいない教師が多すぎる」（Q県教委） と言われる。

【グラフ① 家庭での生活時間 新聞･読書の時間 学習指導基本調査 より】



「職員室に日本経済新聞はおろか、一般紙も読まない。中学では部活に関連した雑誌や本はあるが、教育手法論、データ検証、社会変化の理解など、読むべき書物はたくさんある。社会の出来事や時事問題、社会変化を掴んでいない教員がキャリア教育を通じて社会を語ることは難しい。多忙感から、教育論、教育手法の探求がおろそかになっている」。（R県教委）という厳しい意見もある。

上記のグラフ①は、ベネッセ教育研究開発センターの第４回学習指導基本調査による、小中の教員の家庭での新聞･読書の時間を聞いたものである。98 年度との経年比較では、新聞･読書に割く時間がますます減少している。

したがって、社会変化をキャッチしないままキャリア教育の目的が「職場訪問」に終始してしまい、さしたる議論もなく『授業実践』『教科学力の向上』という正論に簡単に押されてしまうのだとしたら、これは問題である。この回路に陥らないためにも、教育行政（各地区の教育委員会）単位で、キャリア教育の意義が共有され、具体的なプランと効果測定が為されなければならないだろう。

さて、表①は、学校の教育課程の改善･改革をすすめる柱として「キャリア教育」を位置付け、学校教育のありかたを見直す活動や、授業改善を校内で進めているかを、学校区分別にまとめたものである。

【表① 学校の教育課程の改善・改革をすすめる柱としてキャリア教育を位置付ける×学校区分】

	合 計	とてもあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
【 全 体 】	803	55	237	405	97
(%)	100.0	6.8	29.5	50.4	12.1
【学校区分】					
小学校	385	17	81	214	67
(%)	100.0	4.4	21.0	★55.6	★17.4
中学校	256	24	104	110	16
(%)	100.0	9.4	40.6	43.0	6.3
高等学校	162	14	52	81	14
(%)	100.0	8.6	32.1	★50.0	★8.6

「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」割合は、小学校では特に高く73%を占める。
学校のなかで、教育課程を見直したり、改革を進める際に、キャリア教育が学校教育に果たす明確なイメージはまだ持たれていない、といったほうがいいだろう。
個人のキャリア観を育む機会になることは言うまでもないが、1999 年の中教審答申（初等中等教育と高等教育との接続の改善について）でも述べているように、「学校教育において情報活用能力や外国語の運用能力の育成等、社会や企業から評価される付加価値を自ら育成するなど、職業生活に結びつく学習も重視していくべき」であり、そのための実践の場であることも認識しなければならないだろう。

（3） キャリア教育推進のキーファクターは何か

産業構造・就業構造の変化は急激なものがある。産業界からは学校教育に対して、学校教育に対する社会の期待を受け止め対応していくことをより求めている。そして、各発達段階において社会・職業への円滑な移行に必要な知識・技能や勤労観・職業観等をしっかりと育成し、学生・生徒等が将来の基盤を築き、自立して生きていくことができるようにしていくことが急務だと行政、学校現場のみならず社会で問題視されている。では、学校現場・教育委員会から見た、キャリア教育推進のキーファクターとは何だろうか。
いくつか、教育委員会の対面調査からキーワードを絞ってみた。

【 ポイント1 】

『職場体験が教室内の学びに繋がること』

「現在の職場体験を主とする「キャリア・スタート・ウィーク」が、果たして「本来の学び」に繋がるのか、生徒たちが前に進むエネルギーへの繋がりを作るプログラムが求められている。面白いだけではダメ。教室の学びに繋がることが肝要になる。」（Q県教委）
生徒にさまざまな機会を通して感動を与え、スイッチの掛け方を教師が工夫する事が大切であって、これが教室内の学び（教科学習）に繋げることになるのだろう。非常に難度は高いが、体験学習が、

いろいろな意欲に繋がり、授業内でも子どもたちの意欲に有機的に繋がることが求められている。

【 ポイント2 】

『学校種別間・校外との連携促進』

「キャリア教育の学校種別の連携では、県内の中学と高校の進路指導主事が集まり、1年に1回協議会を開催している。また、**市教委では管轄下の学校との協議を行い、県教委は外部機関を集め、キャリア教育実践にあたっての連携への依頼、的確な県内の状況を伝えねばならない。こうした活動の際に、校外のブレーンとなってくれる地域の有力者との連携が行政としても重要になる**」（Q県教委）
やはり、教育委員会がどれだけ対外的なリソースを持ち、それを動かすことができるかは重要だろう。
教育委員会として、キャリア教育の立ち位置を学校現場と共有し、また地域社会と連携することで、認識を拡大していくスタンスと、その実行力、連携力が推進のキーだということだろう。

【 ポイント3 】

『日常の学習や学校内の活動をキャリア教育の視点で見直す、という意識の浸透』

これには、行政のトップを巻き込んだ職場体験のサポートも重要だが、向上心、夢を持つことの重要性を気付かせる教育であることを再定義することであろう。
「キャリア教育の展開において重要なことは、以下の2つである。
①職業観を培い、将来への期待を持って生きていく
②人との繋がり、地域の力で地域の子どもの「出番」を作ってやる　この2つがキャリア教育の施策を展開するうえでのポイントだと思う」。（S県教委）
体験学習の機会を通して、大人とのかかわりを知る、関わり方を体験することが重要。
耐える力、苦労への認識、生きていくうえで必要な力を身につけることを体感し、「学ぶ」ことの価値を理解させることがキャリア教育の目的であり、推進に必要とされるキーコンテンツである。

【 ポイント4 】

『教師力』

「目の前の子どもの状況を見極め、今何をするのか考え実践できる教員の存在が重要である」。
実際に、中学校では「チャレンジングな生徒が増えた」と、この職場体験の活動を評価している現場は多い。現段階では、新しいキャリア教育を考えるにあたって、教師自身が児童・生徒への効果測定のありかたなども考えていく事も重要である。そして、キャリア教育の推進（担当）者が変わっても継続できるための、ノウハウの共有や安定的なシステム化も欠かせない。そのために校内連携、外部連携を導き出せる教師としての力量が問われるのだろう。
学校と家庭以外に社会とのかかわりの少ない今の子どもたちに、将来の自分を考えさせるきっかけ作りを学校は企図していかねばならないだろう。
そしてそのきっかけ作りには、生徒が主体的に取り組む「課題解決型」の職場体験も重要な要素である。その浸透によって、安定的にキャリア教育を継続・発展させるために、コーディネーターが学校のニーズをうまく汲み取ってプロデュースすること、加えてプロデュースされた事例の共有が学校間で

為されることだと思われる。
コーディネーターの活動によって、さまざまな実践事例の情報へのアクセスのしやすさを引き出しつつ、学校の手の届かない教育活動での連携を導出する事が、その学校の総合的な教育力を高めることに繋がると思われる。そのコーディネーターとの連携のあり方をしっかりと自校オリジナルで設計していくのが、教師力と言えるのではないだろうか。

(4) キャリア教育の継続・発展のために (これからのキャリア教育に求められている事)

キャリア教育を継続・発展させるポイントは何か？
前述のとおり、教育委員会や文部科学省が主体となった全国規模でのノウハウの流通、運用のための予算確保に加え、キャリア教育の位置付けが広く共有化されることも大切なことである。

【 ポイント1 】

先進事例の共有化

どのようにキャリア教育の設計図を描くのか。どのように内容を深化させた取り組みを進めていくか。
「実行段階では、協力する企業・事業所、外部連携団体などの確保、そのための各企業・事業所、団体がやってみたいと思える仕組みづくり」(T市教委)が重要になってくる。
つまり、**「学校が外の力(民間コーディネーター・経済団体・各地の商工会・ロータリークラブなど)をどう組み込んでいくかが鍵だ」**(Q市教委)と考えている教育委員会も多かった。
しかし、外部との連携ノウハウなしに、学校単体では動きにくい面も多い。
その点では、**「外部企業、団体とコーディネーターなどの連携によって成功している事例では、ノウハウの流通・安定的な仕掛け作りなど、巧くプロデュースされた成功事例の共有などを、もっと知る機会がほしい」**という声も多く挙がっている。また、当然ながら研修プログラムの実施による浸透、教員同士の勉強会のサポートなど、キャリア教育の推進のための基盤となる支援策も求められている。
例えば、**「コーディネーターが学校のニーズをうまく汲み取ってプロデュースする事例集など、状況をホームページで知らせ、もっと認知度をあげて欲しい」**など、いまのままでは具体的な取り組みに関する情報流通が不足している感がある。
また、**「文部科学省から事例集は降りてくるが、どう活用するかが課題である」**(A市教委)との認識もあるようだ。整いすぎている事例では現実とのギャップが大きく、学校の実情に合わなくなる。
「先進事例の共有化にあたっては、
①教育委員会指導主事がキャリア教育の意義をきちんと捉える
②各学校の実情をベースに少しずつ広げていく
③部会等での情報交換、研修を本音の意見交換の場とする　などの現実的な対応が必要だ」との指摘もあった。

しかし、前述の課題を踏まえたシステムが構築できれば、**『担当者が変わっても継続できる』**(P県教委)状態になり、**『教育施策、具体的な教育方略に落としこめる「力量」「設計力」を現場の教師が持つことが可能』**(Z県教委)になってくる。

【 ポイント2 】

学校全体の力を高める「学力」＋「探求的学習」の両立

さて、以下の表②は[キャリア教育の具体的な取組みは必要ないと考えているか」を尋ねた回答に、自校の教育の特徴として「基礎学力の底上げを促進しているか」の回答状況をクロス集計したものである。

【表② キャリア教育の具体的な取組みは必要性はないと考える×基礎学力の底上げに対する取組み】

基礎学力の底上げを促進	合計	とてもあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
とてもあてはまる	209	2	24	78	105
(%)	100.0	1.0	11.5	37.3	★50.2
まああてはまる	505	10	77	276	139
(%)	100.0	2.0	15.2	54.7	★27.5
あまりあてはまらない	77	1	16	40	19
(%)	100.0	1.3	20.8	51.9	★24.7
全くあてはまらない	2	-	-	1	1
(%)	100.0	-	-	50.0	50.0

(4b×3i)

これを見ると、教科学力向上、基礎学力の向上にとても注力している学校では、同様にキャリア教育の取組みは必要である、と回答している。

基礎学力の底上げとキャリア教育の取組みは、いわば不可分の関係である。

一方で、**「社会に出せない低学力、修得学力の低い生徒たちに対して、どのように“基礎学力”を高めるか、そこに現場は腐心している事も事実だ」**。(W県教委) 現在学校現場で言われるように、学力全体が低下してきている状況は、深刻な問題である。学校に抵抗感、負担感なくキャリア教育を浸透させるためにも、当たり前の学力定着の施策も非常に重要になる。つまり、各学校段階で「つまづき」のない、児童・生徒の学力のリカバーをすることが、キャリア教育の活力に繋がる。

「全教科、全領域でキャリア教育を取り入れるべきである。ただし、最初から県教委が『教科』に取り込むことを打ち出しても、今の状況では長く続かない。学校に抵抗感、負担感なくキャリア教育を浸透させるためにも、(当たり前だが) 学力定着の施策も非常に重要になる。」(S県教委)

今回のニーズ調査を見ると、基礎学力の底上げを促進している学校では、キャリア教育の具体的な施策も重要視してきている。

「今は校内の学力差が激しく、基礎学力の底上げで手一杯の状態である」というアンケートの自由記述も散見されたが、全ての教育活動の中から排除するという意図ではないと思われる。

アンケートでは、教科学力、基礎学力向上は非常に重要だが、キャリア教育は別に注力する必要はない、との認識に立つ学校は2校のみだった。

興味関心を高め、自らの将来の目標や目的を探索させながら、子どもたちに学びに向かわせるのが、キャリア教育の目指すべき目標であり、これは教科学習を切り離して考えることはできない。

今後はこうした、二兎を追い、二兎を得ている学校の事例が、強く求められてくるのではないだろうか。

【表③ 児童･生徒の勤労観･職業観の育成は不可欠とのスタンス×ＰＴＡの活動状況】

ＰＴＡ活動が盛んである	合計	とてもあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
とてもあてはまる	141	95	44	1	-
(%)	100.0	★67.4	31.2	0.7	-
まああてはまる	497	255	228	13	-
(%)	100.0	51.3	45.9	2.6	-
あまりあてはまらない	140	56	81	3	-
(%)	100.0	40.0	★57.9	2.1	-
全くあてはまらない	14	8	5	-	1
(%)	100.0	57.1	35.7	-	7.1

（4ｂ×3ｆ）

表③は、「児童･生徒の勤労観･職業観の育成は不可欠である」と考えているかを尋ねた回答に、自校のＰＴＡ活動の活性度をクロス集計したものである。
ＰＴＡ活動が盛んな学校では、勤労観･職業観の育成も非常に重要視していることが伺える。
ＰＴＡ活動は、あまり盛んではないとした学校では、児童･生徒の勤労観･職業観の育成に関しては、「まああてはまる」(57.9%)と回答した学校が最も多い。地域性に左右されるため、一概には言い切れないが、ＰＴＡ活動の活性度によって勤労観･職業感育成への認識度も高まってくる模様だ。

【 ポイント3 】

キャリア教育への抵抗感の軽減

さて、安定的にキャリア教育が継続され発展するための仕掛け作りに、欠かせないのは抵抗感の軽減だろう。例えば、K 県の教育センターでは、「道徳」＋「学級 HR 活動」＋「総合的な学習の時間」の各場面をキャリア教育のもとで統合化し、指導シラバス、教育手順をまとめてきた。
学校の今までの取組み、教師が個々してきたことを言語化、体系化、つまり再定義させることで、教師の気付きが増え、キャリア教育への抵抗感が少なくなることを狙っている。
また、一度期に小中高 12 ヵ年の系統性を伴ったキャリア教育を設計するのは非常に難度が高くなる。特に重点化すべきは、**小学校 5,6 年→中学 1 年のつながり、そして中 3→高 1 のシフトの時期であり、意識ギャップ、学力ギャップを解消させる原動力もここにあるのではないか**とQ県では考え、接続の前後でしっかりとしたキャリア教育の連携プランを検討していく模様だ。

【 ポイント4 】

社会の価値観に左右されない教育方針

「最近のキャリア教育を巡る社会や、マスコミの論点で気になるのは、『地味な生き方』『変化はないが着実に生きていくこと』自体を否定する風土･傾向にあることを危惧する」声もあった。
全ての人が幸福で金銭的に恵まれることはなく、大多数の地道な向上心や、努力によって個々の職業は支えられている。

こうした現実にも関わらず、「各界の著名人」「(生徒たちの興味本位な)花形職業」「社会に役立つ環境支援」「ものづくりの技術の凄さ」だけを強調するキャリア教育のあり方は、断片的にしかその本質を捉えていないのではないか。
つまり、**「変化が乏しく、一見凡庸に見えても、その日常の中に何があるのか、それを理解させる指導こそ、学校で行うキャリア教育である」**(X県教委)と考える意見も見られた。

(5) キャリア教育を取り巻く行政(文部科学省・経済産業省)の支援について

各地区の(県・市)教育行政にとって、キャリア教育に関連する省庁は、文部科学省、経済産業省、厚生労働省、内閣府などさまざまである。以下、関連する行政(特に文部科学省・経済産業省)に期待する視点をまとめている。

【 ポイント1 】

実践拡大には資金支援＋ノウハウの流通

キャリア教育の面展開を考えた際、**『国のキャリア教育に関する施策や、助成があれば最大限使わせていただきたい』**(U県教委)というのが、予算を大々的に確保できない地方行政のスタンスだろう。国の施策に対する事業参画により、**『ノウハウが県・市に積みあがる構造にある』**(U県教委)のは事実である。
ただし、パイロット地区に限定された動きでは、なかなか他の県・市内の学校への普及は継続的な取組みが出来上がるまでには時間を要する。
『企業や地域社会への認知活動が必須だが、問題は、「資金確保」「企業との連携」「継続化」にフォーカスした場合、どこから攻めればよいのか、そのノウハウ、マンパワーが教委にはないこと』(W市教委)を懸念する声が多かった。
市町村、または都道府県単位でキャリア教育推進の独自予算を確保している自治体もある。その際は義務教育課の年次予算による充当ではなく、部門横断的な事業推進として予算確保を図っている地域もある。しかし、文部科学省、経済産業省の予算措置がなくなった場合は、キャリア教育の施策も尻すぼみにならざるを得ないという声もまた現実である。
学校の対応力、自立性を確実に高める工夫も重要だが、教育における新しい取り組みには時間を要するのも事実だ。予算措置と同時に、継続化、実践拡大のための具体策を行政は明確にしていかなければならないだろう。

【 ポイント2 】

行政が担保する教育の連続性(学校種別の接続教育)

『現在のキャリア教育には、学校種別の連続性が担保されていない』(Y県教委)
今は学校独自でそれぞれの事例を積み上げている段階。しかし、各校の事例の積み上げだけでは、小中連携、中高連携などの体系化が為されていないということだろう。
また、キャリア教育をどのように学校活動のなかで捉えていくべきかを把握する際に、先進事例の情報が不足気味、という声もあがっていた。

『地域社会の連携手法、企業との連携、民間コーディネーターの利活用など、教委の及ばない知恵、経験則、中期展望を文部科学省が小中高の学校種ごとに、12 年間の「キャリア教育」の取り組み方を明示して欲しい』（U県教委）という考えに代表されるように、いまのキャリア教育のあり方を深く検討する素材が求められているということだろう。また、全国的な研修プログラムでの浸透や、教員同士の勉強会開催の資金・内容面でのサポートを求める声もあった。

【 ポイント3 】

裁量性ある予算措置

また、『文部科学省、経済産業省から外部に固定化した予算措置をすると、学校現場にとっての自由度は低くなる。学校への予算裁量を与え、委託先、連携先への在り方をあまり縛らない施策も重要である』（T市教委）との声も挙がっている。

実際に、「キャリア教育は『個々の学校の創意工夫で！』『地域最適化が重要！』というわりには、学校の裁量が乏しく、機動力ある新基軸の打ち出しや、裁量ある予算の使い方ができないのも現実だ。」（Y 県教委）

学校が主体者となった、アクティブでサスティナブルな施策にしていくためにも、地域の工夫余地はある。裁量を残した予算措置も必要だろう。現状では、新たな取組みをしようにも、規定される中で市町単位での独自予算の確保はできていない、袋小路である・・・というのが対面調査で得た声である。

【 ポイント4 】

学校と学校外を結ぶ教育コンテンツ、連携先をデータベース化

民間コーディネーターに限らず、商工会議所関連、経済団体、企業、退職教師組織・・・などの整理が必要になってくる。学校は外部機関との結びつきが弱いという点を多くのヒアリングから聞いているが、今回の学校長自由記述からも、職場体験の事業所の斡旋を行政や外部機関に委託したい、などの声も多かった。

また、地方都市にある学校からは、中学校・高等学校での職場体験の棲み分けが必要であり、その調整役を行政・外部機関にお願いしたい、との声もあった。広域の連携先を安定的に確保するためにも、行政がデータベースを持っていて欲しい、との声も聞かれた。

大都市にあっても、『区長をトップにした職場体験の事業所の斡旋が必要』（特別区教委）との声もあり、職場体験の下準備による多忙感に苦慮していることが推察される。

【　まとめ　】

文部科学省･経済産業省への期待

行政施策では、キャリア教育推進のためには、各地区の首長や教育長がいかに実行施策を決断するかが、政策推進の鍵だろう。『**文部科学省、教育長、教委のトップレベルで、キャリア教育の実態を理解し、本質的な課題を見極め、議論を重ねることが重要**』（Ｖ県教委）

『**また、トップを変えていくものは、役所内のボトムアップだけではダメ。（ベネッセやリクルートのような）内外への情報発信力を持つ企業、団体が先進事例や、あるべきキャリア教育の方向軸を強く発信してもらうことも、非常に重要な支援になる**』（V県教委）などの意見があった。

外部 NPO や学校を取り巻く協力企業（事業所）を使ったキャリア教育のオペレーションは出来ても、さらなる面展開やもう一段取り組みを深めていく場面では、各地区の首長や教育長（教育委員会）の支援がなければ外部連携や周囲の理解･支援を獲得するのは難しいということだろう。

中央の行政と各地の首長などの政策決定、および教育長などのリーダーシップによって、キャリア教育を教育施策の重要な柱にしていくことが必要であり、中央行政が教育課程上の位置付けを明確にしていかなければ、教育委員会担当者のジレンマが残るだろう。

（6） キャリア教育を取り巻く地域社会の支援について

キャリア教育では、地域で生活していくうえで、家庭･地域と連携した体験型学習の機会を設けることができる。今般の調査では限られた地区とはいえ、今回の対面調査で話を聞いた個々の地区事情は様々で、地域支援のありかたもいくつかのパターンがあるようだ。

市教委を中心に、今後のキャリア教育を含め教育問題や学校のありかたを中期的展望で検討する場として、市教委として『**生きる力推進委員会**』『**子どもへのまなざし運動**』などとスローガンを掲げ、地域の知見者はじめ、市民参加型の意見交換の機会（協議体）を設置しているところは多かった。

ここでは、教育のあり方について、包括的に協議し、学校での実践に関して協議検討する場として機能させている。例えば、学識経験者と市教委幹部で構成される戦略協議の委員会と、学校の教職員による協議委員会の2つによって、言語活動の充実、理数教育の充実、伝統文化教育の推進、外国語教育の充実などのテーマに加え、キャリア教育のありかたについても、この推進委員会で協議している地域があった。同様に、「**○○市教育の日**」などシンボライズ化し、**学校だけでなく、商工会議所、中小企業団体中央会などの外部団体とともに、地域で教育を考える取組み**がスタートしている自治体も多い。

今後、徐々に教育の地域の企業、経済団体などとの結びつきは強まっていくだろうが、重要なのはせっかくの協議機会で、継続させ深化させていくために、実質的な議論を継続的に積み重ねることだろう。

直接的な支援として、**小規模の市町村でも、町内の技術系企業がこの「サイエンス体験型教育」を開催しているケースもある。「サイエンス子ども塾」と題して、理科嫌いをなくそうと、役場の「産業建設課」が取り組みを促進している地方都市**もある。

この町内の企業では、毎年 30 名程度を受入れ、技術体験、理科実験などを運営している。

活動の主体はNPO団体ではなく、退職理科教員などが企画協力し、企業の社員も企画運営に参加している。
キャリア教育に関わる企業にとっては、「生き方探求教育」に関わることで、単なるCSR活動ではなく、学校理解を深めていくことに繋がる。小中学校で起きているドキュメントの共有を通して、企業が地域を知ることにもある。
また、イベント機会を通じて教師自身が、「子供の理解」「社会の理解」を深めるチャンスである。
そして、地域は学校の活動を情報共有されることで、学校への理解を持つ。
このキャリア教育と地域社会との連携活動は、学校、地域にとっても、「外からの関わりを増やす」活動であり、職場は「活性化」し大人が地域の一員として子どものために大人ができることを、真摯に考える機会を創造していることになるだろう。
キャリア教育を取り巻く地域団体の支援について、ジョブカフェサポートセンターと連携するケースも増えてきた。キャリアコンサルタントや、企業との繋がりを深め、キャリア教育支援体制を呼びかけている段階にある自治体もあった。学校のキャリア教育支援ができる「人材バンク」のような機能をジョブカフェに期待している自治体もあった。

このような「子どもたち」「地域社会」「企業」「教員」などにおける経験知の循環サイクルが確立できれば、各学校も主体的な活動になっていくはずである。
キャリア教育の先進事例を多く持つR市では、さらに平成17年から教員研修会、進路主事会などで「生き方探求教育」の意義、ノウハウ共有、具体的な事例共有などを進め、研修機会でも必ず「生き方探求教育」に触れているため、学校間の温度差も徐々になくなっている段階だ。
こうした市民・県民を巻き込んだ広域型のキャリア教育を展開するにあたり、どのように取り組みを具体化し、市民ひとりひとりの自分事として考えていくかが重要だろう。

「地域の子どもを育む」という気運を高め、さらに首長からは「キャリア教育」さらには「キャリアスタートウィーク活動支援」について機会あるごとに言及してもらうこと、つまり自治体トップの地域社会への発信力・推進力も非常に重要な原動力である。
政策的なスローガンにキャリア教育を留めないためにも、学校と学校外を結ぶ仲介役をいち早くデータベース化し、民間コーディネーターはじめ、商工会関連、経済団体、企業、退職教師組織などの連携組織を立ち上げることが求められるだろう。

（7） キャリア教育民間コーディネーターの役割（求める視点）

表④は、キャリア教育を学校の教育課程の改善・改革を進める柱として位置付ける学校の割合を、コーディネーターの認知度でクロス集計したものである。これを見ると、教育課程の改善・改革を進める柱として位置付けることへの肯定度は、コーディネーターを認知している場合は 48.2%（とても＋まあの合計）、知らない場合は 29.5%となり、大きな考え方の違いが出ている。

【表④ 学校の教育課程の改善・改革を進める柱としてキャリア教育を位置付けるスタンス度×コーディネーター認知】

民間キャリア教育コーディネーター認知	合計	とてもあてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
知っている	303	33	113	122	33
	100.0	★10.9	★37.3	40.3	10.9
知らなかった	492	22	123	280	62
	100.0	★4.5	★25.0	56.9	12.6

表⑤は、現在の課題としてあがっている各項目と、コーディネーターの認知度との関連性を検証するものである。明らかに差が生まれたのは、「教育推進のための予算確保・増額」と「地域のキャリア教育への理解」「民間企業・商工会の教育への理解」の 3 項目。コーディネーターの認知のある学校は、これら3つへの課題認識が高い。やはり、コーディネーターとの接点など、活動の手順、実態を把握していくなかで、地域社会や地域の機関との連携の充実がより求められる、といった「巻き込み」といった視点からの課題認識が強まっているのではないだろうか。

【表⑤ 民間キャリアコーディネーター支援制度定着のための現在の課題×コーディネーター認知】

	合計	コーディネーターの数が不足	コーディネーターのノウハウが不足	コーディネーターの課題認識が不足	キャリア教育の教員側の意識が不足	キャリア教育の教育行政側意識不足	キャリア教育の保護者意識向上不足	キャリア教育の担当制度の確立	教育課程上の位置づけの明確化	地域のキャリア教育への理解	民間企業、商工会の教育への理解	指導用テキストや教材の作成、充実	教育推進のための予算確保 増額
「民間キャリア教育コーディネーター認知しているか」の回答とのクロス集計													
知っている	303	66	37	72	192	20	20	95	151	61	49	41	73
(%)	100.0	21.8	12.2	23.8	63.4	6.6	6.6	31.4	49.8	**20.1**	**16.2**	13.5	**24.1**
知らなかった	492	100	52	114	330	57	43	149	246	78	54	75	95
(%)	100.0	20.3	10.6	23.2	67.1	11.6	8.7	30.3	50.0	**15.9**	**11.0**	15.2	**19.3**
その他	2	-	-	-	2	-	-	1	1	-	1	-	1
(%)	100.0	-	-	-	100.0	-	-	50.0	50.0	-	50.0	-	50.0

既出のように、キャリア教育コーディネーターの支援制度定着のための課題として、「キャリア教育の教員側の意識不足」が全体として最も高い。

さて表⑥では、「キャリア教育コーディネーター支援制度定着のための現在の課題」と「地域交流の取組み状況」のクロス集計で見たデータである。

地域との交流が非常に盛んな学校では、キャリア教育の教員側の意識不足は 59.1%。「まあてはまる」から「全くあてはまらない」に至るまで、地域交流との接点が薄くなればなるほど、キャリア教育の教員の意識不足の割合は高まっていく。

同様に、「キャリア教育の担当制度の確立」の項目でも、地域交流との交流が薄い学校ほど、担当制度が確立できていないことを問題視する傾向が高まる。

この2つはいずれも、学校の裁量で具体化できる取組みである。地域との交流が薄い学校（取りづらい学校）ほど、教員組織内の意識や制度に課題認識を持っている模様だ。

【表⑥ 民間キャリアコーディネーター支援制度定着のための現在の課題×地域交流の取組み状況】

	合 計	コーディネーターの数が不足	コーディネーターのノウハウが不足	コーディネーターの課題認識が不足	キャリア教育の教員側の意識が不足	キャリア教育の教育行政側意識不足	キャリア教育の保護者意識向上不足	キャリア教育の担当制度の確立	教育課程上の位置づけの明確化	地域のキャリア教育への理解	民間企業、商工会の教育への理解	指導用テキストや教材の作成、充実	教育推進のための予算確保 増額
学校の教育施策の特徴として「地域との交流が盛んである」の回答とのクロス集計													
とてもあてはまる	171	36	21	37	101	17	20	45	84	22	20	23	47
(%)	100.0	21.1	12.3	21.6	**59.1**	9.9	11.7	**26.3**	49.1	12.9	11.7	13.5	27.5
まああてはまる	434	97	50	110	279	40	29	126	231	93	59	68	81
(%)	100.0	22.4	11.5	25.3	**64.3**	9.2	6.7	**29.0**	53.2	21.4	13.6	15.7	18.7
あまりあてはまらない	174	27	14	35	128	19	14	63	74	22	21	22	40
(%)	100.0	15.5	8.0	20.1	**73.6**	10.9	8.0	**36.2**	42.5	12.6	12.1	12.6	23.0
全くあてはまらない	12	4	-	2	10	1	-	6	4	1	4	1	1
(%)	100.0	33.3	-	16.7	**83.3**	8.3	-	**50.0**	33.3	8.3	33.3	8.3	8.3

さて、W市教委では、以下のような観点から、キャリア教育の担当主事は設置すべきはないと考えている。

「学校単位で、「キャリア教育推進」と称して「キャリア推進部」や「キャリア教育担当」を分掌設置する学校の動きがある。が、これには反対だ。キャリア教育の主任を設置しても、それだけではまず機能しない。」 では、どのような理由なのだろうか。

「ひとつは、キャリア担当者は、校内のすべての活動を横断的に有機的に連携させる役回りである。現状の学校では、教務担当つぎに学年主任が中枢。キャリア教育主任は、これらの部門を説得できる力量、ノウハウ、経験があるかどうかが問題になってくる」。

一般的な校内人事を考慮すると、校内全体を纏め上げる立場の先生が就かねばならないが、これは全ての学校ですぐに取り掛かれる話ではないだろう。
「校内で一番力のある教員が、キャリア教育主任となるケースは稀だからだ。部門設置が形だけのものに、なりかねない。という点を懸念」しているという考えもあるようだ。
「二つ目は、キャリア教育の年次計画、シラバス策定の位置付けでは、校内のキーマンが動かねば、お題目だけの年次計画、シラバス策定になる。 校内の目指すべき教育の方向軸（教育施策）を見定める活動と連携していかねば、単なるブームだけで終わりかねない」。と考えている。

学校長の自由記述でも、校内で新しいことに取り組むには、担当を設置し推進部門の責任と範囲を明確にすべき、との声が散見されたが、これは分掌の設置で済む話ではなく、学校を実質的にどう動かすのかという問題に繋がってくる。また、コーディネーターとの窓口を固定化せず、広く校内にノウハウを落としていくためにも、敢えて分掌（窓口）を設置せず学校全体で取り組むというスタンスも重要になってくるだろう。
しかし、担当制度を敷いた後も、教員側の負担感がどうしても課題になる。
その点では、地域交流充実のなかで、キャリア教育推進の担い手や、支援者、理解者を拡げていくことが可能となると思われる。「開かれた学校」と換言するならば、学校の開放度が高ければ課題解決のアイディアや支援は導き出しやすい面があることは否定できない。

さて、第一章に既出のとおり、コーディネーターへの期待値が予想以上に高かった。しかし、前提にあるものは、何よりも地域の教育力であり、行政や経済団体、企業などを交えた教育を取り囲む目線の存在が重要であろう。学校独自ではＰＴＡや通学地域の巻き込み、そして教育委員会中心に外部連携の施策を安定的に行えるシステム構築が求められることは言うまでもない。
ただし、教育委員会として船頭に立つだけではなく、この取り組みを安定的に継続させるためには、学校自らが今の教育課題に気がつき、学校自らがキャリア教育の「場」を創造していかねば、根付かないだろう。
そこでは、教員が異なる方向を見ていては前に進めない。学校全体を一つの方向に向かわせる、つまり本気にさせるのは、やはり現場での成功事例、先進的な取り組みによる児童・生徒の態度変容による部分が大きく、その先進的な取り組みの設計支援をするのが、キャリア教育コーディネーターでなければならないだろう。

第四章

本調査まとめ

第四章　　本調査まとめ

(1) まとめにあたり

教育界は大きな変革期にあることは間違いない。
さかのぼれば、2000 年に開催された教育改革国民会議、それを踏まえて 2001 年に発足した中央教育審議会以降、様々な形で規制緩和が進められてきた。そうした中で、国から教育委員会の権限が委譲されただけではなく、学校の自主性でかつ主体的な教育施策が可能となる枠組み作りが進んできたといえる。2004 年には、文部科学省から「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究者会議報告書」が出された。キャリア教育の意義を、ここでは改めて定義している。
そして 2011 年から小学校では、「新教育課程」の全面実施にあたり、今までのありかたを大きく乗り越えること、つまり改革マインドを持つことが各学校に求められているのではないか。今般の調査を契機に、企業・学校に関わるコーディネーター、および教育研究者に取材しながら感じたことは、「キャリア教育は時代の要請であると共に、本格的な開かれた学校作りへの試金石である」という認識である。

今、「キャリア教育」は学校現場にどのような形で翻訳され、認知・浸透しているのだろうか。
キャリア教育の定義を端的に表すと「**児童・生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育**」となる。
新しい学習指導要領では、「キャリア教育」という言葉そのものが用いられ、生徒の主体的な進路選択とその指導をすべての教育課程で重視する方向性が打ち出されている。
「キャリア教育」は新しい教育概念ではなく、特別に取り組まねばならないものではない。従来の進路指導や進路学習、「総合的な学習の時間」で扱ってきた生き方指導などに加え、より強く価値観的な要素を付け加えた教育と言える。
働くことへの関心・意欲の向上と、そしてさらに学ぼうとする意欲を向上させることが主たる目的であり、そのための職業や進路選択などのキャリアに関する学習と、日常の教科学習との相互の補完性を体系化させることを重視していかねばならないだろう。
しかし、実際には今般の調査から、さまざまな現場の反応を見ることができた。
代表的なものでは、「新しい○○教育と呼ぶべきものが多すぎる。多忙観のある現在の学校教育、教師にとって、新たに負荷されるもので、“＋α”の概念である。現場は全てに対応できない」という反応である。

実際に、「キャリア教育」という言葉が登場したのは 1999 年。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」に、公文書として登場した。この答申の中で「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（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つけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育）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」と述べられている。
現在は、いろいろなアイデアや実践の中から良いものを探している、試行錯誤の段階だといえる。
実際に、今回の 16 地区（本調査）＋4 地区（パイロット調査）による取り組みの濃淡も激しい。
今後、教育行政、学校、地域のお互いが情報を受発信し、さらに再発信していくことによって、徐々に全体のカリキュラムや発達段階との整合性が図るべきターニングポイントを迎えているのではない

だろうか。そして、さらにキャリア教育の効用が真剣に議論され、実践され、より具体的な先進的な取組みが流通され、日々教育現場で工夫されなければならないだろう。

■なぜ今「キャリア教育」なのか

小中高のそれぞれの学校場面で、「人生をどう切りひらいていくのか」「働くとは何か」を考えさせる機会として、キャリア教育が果たす役割は大きい。 キャリア教育は本来、大人になるために必要なプロセスと言われる。実際、多くの国々では義務教育修了までにキャリア教育が行われている。
一方、日本でも 2004 年 1 月には「キャリア教育に関する報告書（キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書）」を作成している。この報告書では、キャリア教育の視点から学校教育で進める方策として二つの提言を行っている。
一つは「キャリア教育を学校のすべての教育活動を通して推進する」こと。もう一つは、「小・中・高校の各学校段階で。児童・生徒の発達段階に応じた取組みの推進」である。
特に一つめの提案では、キャリア教育を特別活動だけでなく、教科教育・道徳教育・総合的な学習の時間など、すべての教育活動を有機的に結び付けて展開するものである、と明快に位置付けている。しかし、日本ではそれほど「キャリア教育」が重視されてこなかった。
それは何故なのだろうか。

一つは学生時代には基礎的な能力、教養力があればよしとされ、企業内の職業教育によって能力を高めるための社会システムが存在していたからである。従来の日本では、企業・公務員などに就職しさえすれば、あとは企業が定年までの雇用を前提に長い目で育成してきた。学校は、進学・就職といった、いわゆる「出口指導」をしていればよかったのである。1980 年代までは、日本企業の長期的な雇用慣行や人材育成が、世界的に優位なものとされ、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」の時代とまで言われた。この社会システムが大きく変化する中で、企業側も採用～育成にいたる制度維持は難しくなり、改めてキャリア教育の意義が認識されるようになった面は否めない。

もう一つは、子どもの育つ環境が大きく変わり、以前なら自然に身についていた社会人としての基礎的な力が身につきにくくなった点が挙げられる。典型的なのが「コミュニケーション能力」である。
家庭や地域に教育力や大人とのコミュニティーがあったころは、あえて言わなくても子どもはコミュニケーション能力を自然に身につけていたが、今は意図的な仕組みを取り入れなければ育たなくなっている。
同様に、社会のシステムは高度化、多様化した一方で、家庭や社会で多様な経験をする中で、職業観を培う機会も少なくなっている。核家族化、少子化の影響もあると思われる。子どもたちのコミュニティーがどんどん狭まっているのだろう。
一方で、自己肯定感が持てず将来に希望が持てない、進路を選ぼうとしないなど、生活や意識が大きく変化していることもある。高校生、大学生などの若者の中にもモラトリアム傾向が強くなり、進学も就職もしないなど、進路意識や目的意識が希薄なまま進学、就職しても長続きしないなどの大きな問題が顕著になってきたことにある。
これらの変化を受けて、学校のキャリア教育への期待が高まっているといえるだろう。

■「キャリア・スタート・ウィーク」で 「生産者」としての経験を積む

「5日間以上の職場体験」というかけ声の下、文部科学省の「キャリア・スタート・ウィーク」がスタートして 4 年目となる。しかし、この事業の企画・運営・実施自体の多忙感、ノウハウの蓄積にも課題を抱えている学校現場があるのも事実だ。準備自体で多くの時間を費やし、5 日間の連続した就業体験の協力してくれる事業所を発掘することは非常に大変なことであり、「職場を体験するだけで、何か意味があるのか」と、疑問に感じている先生も多い。
まして、事前・事後学習を含めた職場体験の体系化は、校内全体の支援体制なくして進まない。折角の体験が、自分の将来を選択できる力をつけさせる「第一歩」という位置づけにまで、企図されていないようだ。

しかし、自尊心や自己肯定感がなければ、パワーは生まれない。パワーを生み出すキーワードは「参加」。自分が何かに参加することで、だれかに影響力を与える経験が必要なのである。モノやサービスを消費するだけの存在ではなく、自分が働きかけ、価値を生み出し、世の中に提供していく。職場体験は、そんな生産者の立場を経験する良い機会にしなければならないだろう。

■既成概念を取り払う

かつての日本では、農業、工業製品加工業などに代表されるように家庭でも生産者（モノづくり）や小売業など家業の手が足りず、子どもも「お手伝い」という形で生産者側を経験する機会は多かっただろう。しかし、社会が豊かになり産業構造の変化とともに、子どもは消費する側に特化し、生産者としての経験が子供たちに不足している。就職してから初めて生産者側（モノづくり）やサービスの提供者側に立った子どもが、会社になかなか馴染めないのはそこに一つの原因があるだろう。そこで、職場体験などの生産・商業活動なども、意図的に小・中学段階で教育プログラムに入れる必要があるのではないだろうか。

戦後の雇用社会システムがうまく機能しなくなり、グローバル経済のもと、企業の就業構造の変化、財政の不安、経済成長率の鈍化・・・・今の子どもは、明るい将来を展望しにくい状況にある。
なりたい自分が見出せない「モチベーションクライシス」と言われるように、学習動機そのものが生まれてこない危うさを持っている。そこから脱却させるには、早い時期にこれまで知っている世界とは別の世界の価値観に触れさせることが必要である。狭い価値観の中ではどうしてもマイナス志向にならざるをえなかった子どもに、「こんな生き方もあるのか」「世の中こんな考え方もあるのか」「進路選択は一本道ではない」と、価値観に揺さぶりをかけることが大切となる。

■夢や目標の根本を見つめさせる教育

自分が将来したいことを考える際にも、生産者（モノづくり）の体験が生きてくるだろう。
例えば、中学段階に学校外の第三者でありその道のプロから、生徒たちの作品やグループワークのなかで飛び出す発想や、手順に対して、「素晴らしい」「よくできた」と評価を受けることで、個々の生徒は達成感を持つと同時に、自分は「コツコツする仕事が向いている」または、「人と接することが得

意」「リーダーシップが発揮できる」などと、大人からの評価やアドバイス、体験を通した自己理解のなかで気付くはずである。これが次の発想へとつながっていくだろう。
自分はどういう人間で、何がしたいのか、「私は誰なのか、どこへ行くのか」を、考えさせる契機にすべきである。生きていくために必要な基本的なことを準備するのがキャリア教育だとすれば、職業に限らず、自分の価値の優先順位や生き方も考えていくべきだろう。

■キャリア教育は生き方そのものを考えさせる活動

「キャリア」の語源をたどると「轍（わだち）」という意味があることはよく知られている。ただ、今の児童・生徒たちは、情報が豊富で経験が貧困な社会に生きている。そのうえ、人生経験の浅い小・中学生にとって、過去から未来へと続く道を「どのように生きていくのか」「そのために身につけなければならない力は何か」と自分自身に問いかけるためには、多くの大人と接する機会が希薄化しているなかで考える材料が少な過ぎるようだ。そこで、学校がプログラムを組み、考える機会を創るのが「キャリア教育」であり、教育の連続性が確保されなければならない理由でもある。

では、「キャリア教育」と「進路指導」は何が違うのか。例えば中学校の従来の進路指導では、少しでも社会的に評価の高い高校や地域の人気高校に生徒を合格させることに重きを置いてきた。1970年代、当時の文部省が都道府県教育委員会等に対して、「進路指導＝出口指導ではない」「本来の進路指導に改善しよう」という通達を2回出していた。しかし、なかなか中学校には通達の方向性は根付かなかったと言える。
では、「本来の進路指導」と「キャリア教育」はイコールなのかというと、そうではない。
キャリア教育にはいわゆる「職業教育」が含まれ、単に職業技能を身につけるだけにとどまらず、その技能を持って生きていくことがどのような意味を持つのか、社会においてその技能が果たす役割は何かといったことをも見いだしていく教育であるべきである。

つまり、キャリア教育は「進路指導」プラス「職業教育」であり、学校教育のカリキュラム全体と調和するように工夫し、いわば「文脈学習」として教科で修得した知識が実社会とどのように結び付くのかを、授業やすべての学校活動のなかで本質的に統合していく学びの機会だといえる。
例えば、生徒に将来のキャリアプランを描かせることは、主体的な学びを促す上で欠かせない要素の一つである。
産業界をはじめ、キャリア教育の必要性が叫ばれる背景には、知識欲つまり「学びの復権」に対する社会の期待が込められていると言えよう。「学びの復権」とは、おろしろい、もっと知りたい、覚えたことで楽しくなってきた・・・といった肯定的な気付きを与えなければ、子どもたちは自ら学べないままだろう。キャリア教育を行うことが即時的な効果を生み出すわけではない。しかし、「総合学習」に対する手詰まり感を多くの学校が感じている現在、「キャリア教育」の視点に立って、既存の取り組み内容を再考すべき時が来ているのかも知れない。

■学校で学ぶ「知」が社会そのものを支えていることに気づかせる

生徒に、学ぶ意味に気づかせ学ぶ意欲を高めさせるために、キャリア教育が教科学習で果たすべき役割は大きいものがある。
例えば、ベネッセ教育研究開発センターが実施した「第4回学習基本調査」を見ると、「上手な勉強の仕方がわからない」「どうしてこんなことを勉強しなければいけないのかと思う」という回答が、中学生になると急増している。思春期に入ると、自分をある程度客観視し、それまでとは違う視点で自分の学びを問い直すようになる。もちろん、小学校から継続して学習そのものの面白さを伝えることは大切だが、中学校では自分の将来や生き方と今の学びをどのようにつないでいくのかという視点を提示することが必要になる。

ただ、小学校では「足し算・引き算ができないと大人になって生活できない」と、学びと自分の将来を結び付けて伝えやすい面がある。ところが、中学校で学ぶ関数、高校で学ぶ微分・積分は、必ずしも日常生活に必要なものではない。そこが、学びと社会を結び付ける際に難しい点だろう。
例えば、生徒は「別に科学者にならないからいい」「将来の職業に必要だとは思えない」などと、関数や微分・積分の学習に意味を見い出せないことも多い。
このような、「自分の就きたい職業」と「学んでいること」の一対一対応を強調するキャリア教育は、アメリカで一時的に広く行われていた。その結果、哲学や歴史学などを軽視する風潮が強まり、キャリア教育を進めれば進めるほど、反アカデミックになっていったという反省があった模様だ。
学びと職業とを結び付けることは大切だが、それだけでは不十分だ。例えば、関数や微分・積分を知らなくても生きていけるが、数学の理論が支えてくれていることは社会にたくさんある。物理学もしかりである。単に自分の将来だけではなく、学校で学ぶ「知」が私たちの社会を支えていることに気づかせることもキャリア教育の重要な役割の一つになるだろう。

■文脈学習の実践へ

学校全体として見た場合に重要なことは、地域や自校の特性を踏まえて、学習プログラムを組み立てることだろう。「職場体験」一つをとっても、事業所の多い地域から少ない地域まで多様であり、また地域文化や産業、歴史も様々だといえ、生徒の将来のキャリアも、農村部と都市部では異なる。
例えば、公立中学の先生方が中心になってプログラムを考える際、考えざるをえないものに「高校入試」が挙げられる。中学生にとって、高校時代は将来のキャリア・職業に続いていく大事な3年間であることは言うまでもないが、単なる「出口指導」（ゴール）に終わるのではなく、高校入試をどのように中学校における「キャリア教育」に取り入れて、いかに体系化を考えるのかが成功への分岐点の一つになるだろう。
第二章　表④にあるように、学ぶ意欲を高めるためにキャリア教育は必要である、と考える中学校の割合は９割（「とても」＋「まあそう思う」の合計）を超える。
最近、各学校からは「教科内容に全く興味が持てない生徒が増えた（中学）」「科学技術の知識や将来の社会人としての基礎的教養が欠落してきた（高校）」などの本質的な課題を伺う場面が増えてきた。学校では、分野ごとに系統立てて教えることが前提になっている。しかしそれだけでは、児童・生徒にとって今学んでいることが将来どう結びつくのかが明確にできないままであり、知識を習得してテ

ストで良い点を取ることに目を奪われがちになる。
そして、成績が取れないと徐々に学びに興味を失う機会が増えてしまう・・・という回路に陥りがちである。仮に、「学力」を身につけても「学力を活かす楽しさ」を学校教育のなかで、さらには家庭教育のなかで体験する仕掛けが、ますます求められるのではないか。

個々の分野には、必ず人間の社会的な活動や、遺してきたものが関連してくるはずである。
本来、人間の学習は知識修得で完結することはなく、生活場面や生産場面、社会的な活動のなかで、より多くのことを学ぶ仕掛けがあるはずである。
今後は、学校の学びと社会のつながりを示し、学習の意味探求を重視した「文脈学習（Contextual Learning）」がますます求められるのではないか。
特に、文脈学習の実践のなかで「文脈と内容」「知識と応用」「教科間」の関連を見つけ、その学びへの手助けをすべきだと言われる。過去の知識や経験で得たものと、「教科」で学ぶことが繋がり、そして社会との関連性を紐付けて学んでいく。このような企図を授業で持てば、現実の社会生活のなかで、学んだ知識が活かされていることを感じる機会になるはずだと考える。

こうした観点はややもすれば理想論として語られてしまう。しかし少なくとも学校では、「学ぶ意欲」を教科学習とキャリア教育に代表される体験・探求型の学習によって、その両面で養っていく場面を準備する必要があるだろう。

(2) キャリア教育コーディネーターのこれから

最後に、キャリア教育コーディネーターについてまとめたい。
今回の学校長アンケートを検証すると、現在の小・中・高校のキャリア教育に対する理解と実践は徐々に深まりつつある模様だ。ただし、重要性の認識はあっても一人ひとりの多忙感から、学校の教育活動全般を通じて、組織的・体系的なキャリア教育設計にはまだ至っていない学校が散見された。
キャリア教育コーディネーターへの期待は、キャリア教育の全体設計不足と表裏一体を成していると思われる。学校では手の届きにくい外部仕事を外部のコーディネーターに全面的に担ってもらうというスタンスも散見されたが、キャリア教育をどのような形で導入していくのかを中期ビジョンと共に策定しなければ、具体的なコーディネーターへの期待する機能も定まらない。キャリア教育は、学校、地域にとっても、「外からの関わりを増やす」活動であり、その関わり方と深め方をコーディネーターと共にどう創り出すのかがしっかり議論されるべきだろう。

児童・生徒の各発達段階に応じた能力・態度上の育成目標を見定めるのは学校の仕事である。一方で社会や経済の仕組みについての現実的な理解や、様々な体験活動のメニューを提案することは、地域の教育資源に通じているコーディネーターに求められるはずだ。
学校の教育目標に対して、効果的な推進・指導・支援者がコーディネーターであり、推進のための企画立案・調整・連絡を果たし、さらには地域を巻き込む人的リソース、ノウハウを持たねばならない。
そこでは、安定的・継続的なキャリア教育を通じた、学校の中期教育目標の実践的な支援者でなければならないだろう。

以上をまとめると、これからのキャリア教育コーディネーターには、以下の3つの機能が求められると考える。

(1) 学校を取り巻く地域やステークフォルダーとの**コミュニケーション能力**
(2) キャリア教育に関わるさまざまなコンテンツを**コーディネートする力**
(3) 学校とキャリア教育発展のための現場との共同開発力、つまり**コラボレーション能力**

などが求められるだろう。
しかし、そのためのコーディネーター組織への行政の**財政的な活動支援、ノウハウの向上支援**が欠かせない。現時点では、コーディネーターの成果を、どのように評価・検証するのかの指標が確立されていない。**プログラムの事前・事後で児童・生徒がどのように変化したのか、定点的な意識調査をし、定量調査の結果をもとに検証しなければならない**だろう。
安定的な活動のためにも、学校現場、保護者、地域社会に対し、目にみえる「評価」がなければその専門性が認知されにくい、という面が懸念される。
学校の取り組みを本気にさせるのは、やはり現場での成功事例、先進的な取り組みによる児童・生徒の態度変容による部分が大きいのであり、その効果測定のあり方も今後のキャリア教育のために重要な視点だろう。

そして、面倒なこと、難しいことはコーディネーターが担う、といった外部委託的な構図ではなく、学校がキャリア教育を通じて、学校が「自立」していく事が大切な視点になってくる。
自らが課題に気がつき、学校自らがキャリア教育の「場」を創造していかねば、なかなか根付かない

だろう。その場合は、教育委員会は「公開授業」や「学習発表会」「教員研修会」などの機会や、「外部団体との連携への下準備」などを図るなど、「舞台形成」に注力するスタンスが大切ではないだろうか。

さて、最後に全国の対面調査、アンケート調査を実施するなかで感じた点をまとめてみたい。
それは、「国がどこまで予算面で関与するか」という点である。
いままさに、「教育行政」「学校」「キャリア教育コーディネーター」の三位一体となった設計図が求められている。地域では優れた事例も存在し、コーディネーター組織も育っている。
学校現場のキャリア教育の活動領域も拡大し、また教育実践もさまざなアイディアが出てきている。こうした流れにあるキャリア教育も、最終的には活動費の補填がなければ前に進めない。
三位一体となった事例が生まれてきたなかで、財政的な国レベルのサポートがあってこそ、児童・生徒を取り巻く「学び」への知恵が集まってくると感じた。

日本社会の就業構造の変化、現在の子どもたちの様子、そして一定の豊かさを獲得した現在の日本が目標不在の状況に陥っている様子を踏まえると、キャリア教育の果たす役割は非常に大きいものがある。社会の中で効果的なキャリア教育プログラム開発をするには、地域の企業、NPO 団体（教育コーディネーター）、経済界（商工会など）、家庭などと深く外部連携を進めていくことがますます重要になる。その見取り図が求められているのである。
そして、その見取り図の実現のためにも、安定的な財政支援、継続可能なノウハウの流通が求められていると考える。

資料編

■学校長向け：キャリア教育に関するアンケート

■教育委員会向け：経済産業省キャリア教育アンケート

■2008 年度　教育委員会への主な対面調査での質問項目表

別添資料　調査アンケート集

学校長向け：キャリア教育に関するアンケート

■このアンケートは、3 部構成です。第一部は最近の児童・生徒を踏まえた貴校での取組みに関して、第二部はキャリア教育に対する捉え方・取組みに関して、そして第三部では、地域教育における民間のキャリア教育コーディネーターの役割に関してお尋ねします。 **全 16 設問、計7ページの構成です。**

■アンケートは、校長先生にご回答いただく事を想定していますが、教頭・副校長先生、またはキャリア教育のご担当先生に御回答いただいても結構です。 なお、無記名アンケートですので、住所、氏名、学校名の記入の必要はありません。

■アンケートの結果は、統計的に処理するものです。ご回答いただいた先生や、学校にご迷惑をおかけすることは決してありません。あてはまる箇所（番号）に○をつけるか、回答欄に回答をご記入ください。

最近の児童・生徒を踏まえた御校での取組みに関して

【1】 数年前と比べて、最近の児童・生徒はどのように変わってきていると思いますか。あてはまるものに○をつけてください。

(a)	協調性のある児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った
(b)	リーダーシップの取れる児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った
(c)	落ち着きのある児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った
(d)	自己表現力の高い児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った
(e)	自己中心的な児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った
(f)	やる気や自信を持っている児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った
(g)	粘り強い思考力のある児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った
(h)	学校や先生、授業に対して冷めたところのある児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った
(i)	家庭学習の習慣が身についている児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った
(j)	受動的な児童・生徒	1．増えた	2．変わらない	3．減った

【2】貴校の平日および、休業中の教育活動（指導）についてうかがいます。教育課程外での活動として、貴校では次の取組みを実施していますか。

(a) 平日の、朝読書や朝学習など

1．実施している　　2．実施していない　　3．検討中

(b) 平日放課後の補習　（中学校、高校のみ）

1．実施している　　2．実施していない　　3．検討中

(c) 教員による部活動の指導　（中学・高校のみ）

1．実施している　　2．実施していない　　3．検討中

(d) 学校が実質的に企画・運営する学習・体験活動の実施　（土曜スクールなど）

1．実施している　　2．実施していない　　3．検討中

(e) 学校が公的機関、地域の団体、ＰＴＡなどに企画・運営を依頼して行う学習・体験活動の実施

1．実施している　　2．実施していない　　3．検討中

■貴校の教育活動のなかで、特に力を入れていることは何ですか。具体的にお書きください。

■具体的にお書き下さい。

【3】 貴校の特徴として次のような事があてはまりますか。次の 1～4の当てはまるものに、○をつけてください。

⑷ 学校選択制が導入されている

1．導入されている　2．されていない

⑹ 今年度、研究指定を受けている

1．指定を受けている　2．受けていない　3．過去受けていた

⑹ へき地指定を受けている

1．指定を受けている　2．受けていない　3．過去受けていた

⑹ 教員の平均年齢が若い （市内、町内を比較）

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

⑹ 地域との交流が盛んである

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

⑹ ＰＴＡ活動が盛んである

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

⑹ 教育熱心な保護者が多い

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

⑹ 情報発信のためホームページを活用し、情報更新が行われている

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

⑴ 教科学力の向上、定着に注力しており、基礎学力の底上げを促進している

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

キャリア教育に対する捉え方･取組みに関して

現在の貴校での「キャリア教育」の指導について、うかがいます。

キャリア教育は「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･態度を育てる教育」と定義され、「初等中等教育におけるキャリア教育の推進」が文部科学省から提言されています。

【4】貴校では、キャリア教育について、どのようにお考えですか。 次の 1～4の当てはまるものに、○をつけてください。

⑷ キャリア教育に関して、あまり理解していない

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらな

(b) キャリア教育に関しては、具体的な取組みは、現在必要ないと判断している

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(c) キャリア教育の目的・意義も理解しているが、組織的、継続的な教育実践、研究には至っていない

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(d) 社会的自立、職業的自立を学ぶために、児童・生徒の勤労観、職業観の育成は不可欠である

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(e) 学ぶ意欲を高めるために、キャリア教育は不可欠である

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(f) 「キャリアスタートウィーク」「地域自律・民間活用型キャリア教育実践プロジェクト」や、教育委員会、商工会主導の地域キャリア教育プロジェクトなどの教育実践に積極的に取り組んでいる

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(g) 学校の教育課程の改善・改革をすすめる柱として「キャリア教育」を位置付け、学校教育のありかたを見直す活動や、授業改善を校内で進めている

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

【5】貴校における、現在のキャリア教育状況および、今後の取組み（予定）を具体的にお聞かせください。それぞれの教育内容に対し、次の 1～4の当てはまるものに、○をつけてください。

(a) 文部科学省「キャリアスタートウィーク」に代表される職場への5日間などの体験型学習

1．現在行っている　2．今後取り組みたい　3．行う予定はない　4．その他（　　）

(b) 社会人（職業人、卒業生）を校内に招いての「職業、就業観に関する講演」を実施

1．現在行っている　2．今後取り組みたい　3．行う予定はない　4．その他（　　）

(c) 民間のキャリア教育コーディネーターなどの学校外の各種団体（NPO）や人との連携

1．現在行っている　2．今後取り組みたい　3．行う予定はない　4．その他（　　）

(d) 市町村教育委員会などの行政機関との連携

1．現在行っている　2．今後取り組みたい　3．行う予定はない　4．その他（　　）

(e) 地元の商工会、青年会議所などの公的機関との連携

1．現在行っている　2．今後取り組みたい　3．行う予定はない　4．その他（　　）

(f) 卒業生をデータベース化するなど、キャリア活動支援を通した支援体制

1．現在行っている　2．今後取り組みたい　3．行う予定はない　4．その他（　　）

(g) 校内でのキャリア教育推進ための研究会、研究授業によるノウハウ共有

1．現在行っている　2．今後取り組みたい　3．行う予定はない　4．その他（　　）

(h) 単発的な取組みではなく、年間または一定期間を設け、体系的な学習プログラム化を実践

1．現在行っている　2．今後取り組みたい　3．行う予定はない　4．その他（　　）

(i) その他（内容をお書き下さい　　）

【6】今後、学校現場にとってキャリア教育を貴校で推進していくうえで、重要だと思われることは何ですか。<u>特に当てはまるもの3つに○をしてください。</u> その理由もお書きください。

(a) キャリア教育への全体設計、スタンスの整理

(b) 対象学年での、授業時間数の確保

(c) 学年ごとのつながり、就学期間を通した教育の体系化

(d) 通学地域（地元）の活動支援、人的な協力

(e) ＰＴＡの授業への企画参画、運営支援

(f) 前後の学校行事とキャリア教育との関連性の整理

(g) 職業ガイドブック、キャリア教育実践のための教師向けガイド

(h) 児童・生徒向けの副教材、ガイドブックの充実

(i) 校内の人的パワーの確保 （専門分掌の設置）

(j) 教育委員会の支援 （情報流通、ノウハウ共有化）

(k) 行政、地域を含めた地域人材育成のための啓蒙活動

(l) その他 （内容をお書き下さい ）

■上記記入の理由をお書き下さい。

【7】キャリア教育は、学校の活動のなかでどのような教育方略によって、効果的になると思われますか。
以下の (a) ～ (j) のうち、特に当てはまるもの、３つに○をしてください。

(a) 自作プリントや（映像などの）資料を豊富に使う

(b) 自分で調べることを取り入れる

(c) 表現活動を取り入れる

(d) 体験することを適宜取り入れる

(e) グループ学習を取り入れる

(f) 自由に討議、論議をさせ、表現活動を重視する

(g) 教科での学びを意識した横断的な活動を取り入れる

(h) 感想文、体験レポートなどを頻繁に書かせ、論述力を高める

(i) 外部の社会人講師による講義、体験型学習、グループワークを取り入れる

(j) その他 （ ）

【8】貴校でさらにキャリア教育を推進する際に、目指すべき達成指標をどのように設定しますか。当てはまるものに○をしてください。

(a) 体験的な学習から、感情が喚起され、感情が豊かになる
(b) 職業体験を通して、具体的な将来の夢、目標を描くことができる
(c) 働くとは何かなどの、職業観の醸成ができる
(d) 実際の目の前の社会への気付きが生まれる (社会の出来事、仕組みへの興味喚起が生まれる)
(e) 地域文化、歴史、産業への理解が深まる
(f) さまざまな職業、職種への興味関心 (キャリア意識) が生まれる
(g) 学校の (教科書で学ぶ) 学習と実社会との結びつきが理解できる
(h) 自分と他者への気づきができる (自己理解、他者への理解が深まる、個性の発揮)
(i) 生きていくうえでの、学ぶことの重要性が理解できる
(j) 実社会にでて求められる力 (礼儀、マナー、ルール理解、忍耐力、協力) などを学ぶことができる
(k) 職業人の話をきき、専門的な技術や知識の習得ができる
(l) その他 (内容をお書き下さい)

【9】 今後,キャリア教育の評価基準の策定にあたり、どのように想定されますか。評価のありかたに関して、当てはまるもの全てに○をしてください。

■児童・生徒への評価について、現在貴校で取り組んでいるものに○をしてください。

(a) 経済産業省の「社会人基礎力」の 12 要素を評価の基準にして、活動評価を設計・運用
(b) 文部科学省の「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の4領域に基づき、活動評価を設計・運用
(c) 児童・生徒の発言、発表、事後の作文 (レポート) などの表現活動や、事前のテーマに沿ったしらべ学習の成果などを数的評価に組み込んで、基準を具体的に策定している
(d) 学習成果 (教科学習) と、キャリア教育における活動評価との相関性を取り、中期的な総合評価に結び付けている
(e) キャリア教育に評価はなじまないため、とくに評価基準は準備していない
(f) その他 ( )

■児童・生徒への評価について、今後、取り組んでいきたいと考えているものに○をしてください。

(a) 経済産業省の「社会人基礎力」の 12 要素を評価の基準にして、活動評価を設計・運用したい
(b) 文部科学省の「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の4領域に基づき、活動評価を設計・運用したい
(c) 児童・生徒の発言、発表、事後の作文 (レポート) などの表現活動や、事前のテーマに沿ったしらべ学習の成果などを数的評価に組み込んで、基準を具体的に策定したい
(d) 学習成果 (教科学習) と、キャリア教育における活動評価との相関性を取り、中期的な総合評価に結び付けていきたい
(e) 小学校の 6 ヵ年、中高の 3 ヵ年などを見越した教育施策をまとめ、単年度の評価で終わるのではなく、就学期間内の定点的観測を蓄積し、最終的に次の学校段階に連携させたい
(f) その他 ( )

地域教育における民間のキャリア教育コーディネーターの役割

経済産業省では、平成 17 年度から 3 年間、子どもたちに対して、ものづくり等を通じて働く体験・理解を促し、職業観の醸成を図るため「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」を実施しています。そして、地域で、学校、地元産業界、家庭などの関係者が一体となって推進するための「架け橋」として、地域の教育資源を理解し、プログラムを企画運営できる民間のキャリア教育コーディネーターの存在が重要視されています。

【10】この民間のキャリア教育コーディネーターの存在を知っていましたか。

1． 知っている　　2． 知らなかった　　3． その他（　　）

【11】これからの<u>日本の学校教育</u>にとって、民間のキャリア教育コーディネーターは必要だと思いますか。

(a) 学校が地域（外部）と関わることは必要であり、コーディネーターはますます必要になる
(b) 学校が地域（外部）と関わることは必要であり、学校の負担にならない程度ならば必要である
(c) 必要だと思うが、学校側に時間や人員の余裕がないため、現実的に連携するのは難しい
(d) 必要だと思うが、現在は連携しておらず、連携の仕方がわからない
(e) 学校に、外部人材であるコーディネーターが関わることは難しいため、必要ではない
(f) コーディネーターの果たす機能が不明であり、必要ではない
(g) その他
（内容をお書き下さい　　）

【12】上記【11】で、(a)～(d)に回答いただいた方に伺います。民間のキャリア教育コーディネーターを使って、<u>貴校で</u>、キャリア教育などを推進できると思いますか。

1．とてもそう思う　　2．まあそう思う　　3．あまり思わない　　4．全く思わない

3，4を回答いただいた方へ。その理由もお書きください

【13】上記【12】で、1～2に回答された方に伺います。経済産業省のモデル事業地区では、「民間のキャリア教育コーディネーター」の持つ、独自のノウハウ・アイディアを有効活用する取組みが生まれています。そこでは、コーディネーターが、①キャリア教育実施のための資源（企業、NPO、教育的コンテンツ）発掘、②学校と外部団体とのネットワークの構築・維持、③体系的・効果的なプログラム構築、④授業を円滑にするための調整・連絡、などの機能を果たすべく、個々の取組みを進めています。貴校では、キャリア教育、総合的な学習などの探求型学習の推進にあたって、民間のキャリア教育コーディネーターに、どのような能力を発揮してほしいと考えますか。<u>当てはまるもの全てに○をつけてください。</u>

(a) 学校の状況、課題・ニーズを把握し、キャリア教育の目的意識・意義を共有できる
(b) 地域の教育資源を発掘し、行政、教育委員会、企業、各種団体などとネットワークを構築できる
(c) 学校の取組みに加え、ノウハウを活かした体系的、具体的なプログラムを新規開発・提案できる

(d) 学校のニーズに即した、キャリア教育の講義の企画・運営（授業）が一任できる

(e) 行政、教育委員会、産業振興部門、商工会などの外部機関と関係構築ができ、継続的な理解、支援を引出すことができる （キーパーソン、団体を説得し、学校への[資金]運営支援を引出す）

(f) キャリア教育のテキスト、教材開発、資料作成などを独自で企画推進できる

(g) その他（内容をお書き下さい　　）

【14】地域で、キャリア教育推進に関わる民間のキャリア教育コーディネーターの支援制度を定着させる際に、現在の課題は何だとお考えですか。以下の（a）～（l）のうち、特に当てはまるもの３つに○をしてください。

(a) コーディネーターの数が不足している （支援スタッフ不足）

(b) コーディネーターのノウハウが不足している （指導能力、テキスト作成能力など）

(c) コーディネーターの教育現場への課題認識、意識、理解が不足している

(d) キャリア教育に対する教員側の意識・ノウハウが不足している

(e) キャリア教育に対する教育行政側のノウハウ・意識が不足している

(f) キャリア教育に対する保護者（ＰＴＡ）の意識向上・協力が足りない

(g) 学校内におけるキャリア教育を企画推進する担当制度（部門）の確立

(h) 教育課程上の位置づけの明確化と指導時数の確保

(i) 地域のキャリア教育への理解、支援体制の構築 （子どもを地域で育てるという連携意識）

(j) 民間企業、商工会などのキャリア教育への理解、支援体制の構築

(k) 指導用テキストや、教材の作成および充実

(l) キャリア教育推進のための予算確保・増額

【15】今後キャリア教育は、どのように行っていくべきだとお考えですか。 ご自身の考えを記入下さい。

■ご自由にお書き下さい

【16】最後に伺います。貴校の所在地（区市町村まで）を記載ください。

（　　）区・市・町

教育委員会向け：経済産業省キャリア教育アンケート

■このアンケートは、4つの観点から構成しています。

■アンケートの結果は、統計的に処理するものです。ご回答いただいた教育委員会のご担当者の方にご迷惑をおかけすることは決してありません。（ご記入者の氏名は記入不用です）

■あてはまる箇所（番号）に○をつけるか、回答欄に回答をご記入ください。

・・

キャリア教育の意義・意味について

現在の、貴市（県）の「キャリア教育」の取り組みについて、うかがいます。

キャリア教育は「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・態度を育てる教育」と定義され、「初等中等教育におけるキャリア教育の推進」が文部科学省から提言されています。

【1】 貴市（県）の教育委員会では、キャリア教育についてどのようにお考えですか。次の 1～4に当てはまるものに○をつけてください。

(a) キャリア教育に関して、現在の取り組みで十分だと判断している

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(b) キャリア教育に関して、さらに積極的に取り組む段階である

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(c) キャリア教育に関して、さらに組織横断的、かつ継続的な教育実践、研究を深める必要がある

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(d) 「キャリアスタートウィーク」「地域自律・民間活用型キャリア教育実践プロジェクト」など、各地域のキャリア教育プロジェクトなどの先進的な事例を情報収集し、方針決定に役立てている

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(e) 学校教育における教育課程の改善・改革をすすめる柱として「キャリア教育」を位置付け、学校教育のありかたを見直す活動や、各校に授業改善を呼びかけている

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(f) 地域の商工会、企業、各種団体等の外部組織や家庭と連携し、学校外のノウハウ、知見、経験を活かしながら、多様な方々が関わるプログラム策定を各校に促している

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

【2】 教育委員会では、キャリア教育の意義についてどのようにお考えですか。次の 1～4に当てはまるものに○をつけてください。

(a) 社会的自立、職業的自立を学ぶために、児童・生徒の勤労観、職業観の育成は不可欠である

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(b) 学校の学習と社会を関連付け、学ぶ意欲を高めるために、キャリアの意識付けは不可欠である

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(c) グローバル社会のなかで競争が激化するなか、今後は知識偏重の学びではなく、コミュニケー

ション力、積極性、実行力、論理的思考力などを養う教育が必要である

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(d) キャリア発達を支援する観点で、学校における各領域の諸活動を体系化し、計画的・組織的に運営ができるよう、各校で教育課程編成のありかたを見直すことが求められる

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(e) 職場体験の充実により、社会人の基礎的資質・能力が習得できる機会は重要である

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(f) 小中高と連続した組織的、体系化があってこそのキャリア教育であり、発達段階を踏まえながら、学校種を超えた連続教育が担保されることが必要である

1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

キャリア教育の取り組みについて

【3】 貴市（県）における、現在のキャリア教育の状況および、今後の取組み（予定）を具体的にお聞かせください。それぞれの教育内容に対し、次の 1～4の当てはまるものに、○をつけてください。

(a) 文部科学省「キャリアスタートウィーク」に代表される職場への5日間などの体験型学習

1. 現在行っている　2. 今後取り組みたい　3. 行う予定はない　4. その他（　　）

(b) 社会人（職業人、卒業生）、地域の人材を活用した連携

1. 現在行っている　2. 今後取り組みたい　3. 行う予定はない　4. その他（　　）

(c) 民間のキャリア教育コーディネーターなどの学校外の各種団体（NPO）や人との連携

1. 現在行っている　2. 今後取り組みたい　3. 行う予定はない　4. その他（　　）

(d) 特定の地元企業・企業連合との連携、または継続した協力関係の構築

1. 現在行っている　2. 今後取り組みたい　3. 行う予定はない　4. その他（　　）

(e) ハローワーク、地元の商工会、青年会議所などの公的機関との連携

1. 現在行っている　2. 今後取り組みたい　3. 行う予定はない　4. その他（　　）

(f) 教育行政、民間企業（産業界）、学校間の三位一体となった連携

1. 現在行っている　2. 今後取り組みたい　3. 行う予定はない　4. その他（　　）

(g) 卒業生をデータベース化するなど、キャリア活動支援を通した支援体制

1. 現在行っている　2. 今後取り組みたい　3. 行う予定はない　4. その他（　　）

(h) 校内でのキャリア教育推進ための研究会、研究授業によるノウハウ共有

1. 現在行っている　2. 今後取り組みたい　3. 行う予定はない　4. その他（　　）

(i) 単発的な取組みではなく、年間または一定期間を設け、体系的な学習プログラム化を実践

1. 現在行っている　2. 今後取り組みたい　3. 行う予定はない　4. その他（　　）

(j) その他

具体的にお書きください

キャリア教育の推進について

【4】 貴市（県）におけるキャリア教育の推進体制、役割分担についてお聞きします。
教育委員会の取組みとして、当てはまるものに、○をつけてください。

(a) 各校において「キャリア教育推進委員会」などの組織を設置し、関係する分掌を有機的に機能させ、学校全体で推進する体制が構築できている
1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(b) 個々の児童・生徒の発達を促すための「キャリアカウンセリング」や、円滑に連携を進める「コミュニケーション能力」の向上などを目指し、教員の資質向上のための機会を整備している
1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(c) 県内や、他地域のキャリア教育の指導的立場の教員を招いての研修会、研究会などを定期的に開催し、広く啓発、普及する仕組みを用意している
1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(d) 市内のキャリア教育の先進的・意欲的な取組みは適宜共有され、ノウハウ共有の仕組みがある
1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(e) 各教科における指導を含め、キャリア教育を教育活動全体として位置づけるよう指導している
1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(f) 単独あるいは学校評価等で、キャリア教育の評価を行い、評価結果に基づき指導改善を行っている
1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

(g) 地元協力企業をリスト化し、連携内容、協力可能な施策などの基礎情報をデータベース化している
1．とてもあてはまる　2．まああてはまる　3．あまりあてはまらない　4．全くあてはまらない

【5】 今後,キャリア教育の評価基準の策定にあたり、どのように想定されますか。評価のありかたに関して、<u>当てはまるもの全てに○をしてください。</u>

■児童・生徒への評価について、<u>現在取り組んでいるもの</u>に○をしてください。

(a) 経済産業省の「社会人基礎力」の 12 要素を評価基準に、活動評価を設計・運用
(b) 文部科学省の「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の4領域に基づき、活動評価を設計・運用
(c) 児童・生徒の発言、発表、事後の作文（レポート）などの表現活動や、事前のテーマに沿ったしらべ学習の成果などを数的評価に組み込んで、基準を具体的に策定している
(d) 学習成果（教科学習）と、キャリア教育活動における活動評価との相関性を取り、中期的な総合評価に結び付けている
(e) キャリア教育に評価はまじまないため、評価基準は準備していない
(f) その他 （　　）

■ 児童・生徒への評価について、<u>今後取り組んでいきたいと考えているもの</u>に○をしてください。

(g) 経済産業省の「社会人基礎力」の 12 要素を評価基準に、活動評価を設計・運用したい
(h) 文部科学省の「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の4領域に基づき、活動評価

を設計･運用したい

(i) 児童･生徒の発言、発表、事後の作文（レポート）などの表現活動や、事前のテーマに沿ったしらべ学習の成果などを数的評価に組み込んで、基準を具体的に策定したい

(j) 学習成果（教科学習）と、キャリア教育活動における活動評価との相関性を取り、中期的な総合評価に結び付けていきたい

(k) 小学校の６ヵ年、中高の３ヵ年などを見越した教育施策をまとめ、単年度の評価で終わるのではなく、就学期間内の定点的観測を最終的な評価に結びつけたい

(l) その他 （ ）

【6】 キャリア教育の推進における、現在の課題は何ですか。ご自由にお書きください。

■ご自由にお書き下さい

地域教育における民間のキャリア教育コーディネーターの役割

経済産業省では、平成17年度から３年間、子どもたちに対して、ものづくり等を通じて働く体験･理解を促し、職業観の醸成を図るため「地域自律･民間活用型キャリア教育プロジェクト」を実施しています。そして、地域で、学校、地元産業界、家庭などの関係者が一体となって推進するための「架け橋」として、地域の教育資源を理解し、プログラムを企画運営できる民間のキャリア教育コーディネーターの存在が重要視されています。

【7】 この民間のキャリア教育コーディネーターの存在を知っていましたか。

1． 知っている　　2． 知らなかった　　3． その他（ ）

【8】 これからの日本の学校教育にとって、前述のような民間のキャリア教育コーディネーターは必要だと思いますか。 以下の項目で該当する箇所に○をしてください。

(a) 学校が地域（外部）と関わることは必要であり、コーディネーターはますます必要になる

(b) 学校が地域（外部）と関わることは必要であり、学校の負担にならない程度ならば必要である

(c) 必要だと思うが、学校側に時間や人員の余裕がないため、現実的に連携するのは難しい

(d) 必要だと思うが、現在は連携しておらず、連携の仕方がわからない

(e) 学校に、外部人材であるコーディネーターが関わることは難しいため、必要ではない

(f) コーディネーターの果たす機能が不明であり、必要ではない

(g) その他

（内容をお書き下さい ）

【9】 上記【8】で、(a)～(d)に回答いただいた方に伺います。民間のキャリア教育コーディネーターを使って、貴市（県）で、キャリア教育などの体験学習を推進できると思いますか。

1．とてもそう思う　　2．まあそう思う　　3．あまり思わない　　4．全く思わない

3，4を回答いただいた方へ。その理由もお書きください

【10】 上記【9】で、1～2に回答された方に伺います。経済産業省のモデル事業地区では、「民間のキャリア教育コーディネーター」の持つ、独自のノウハウ・アイディアを有効活用する取組みが生まれています。そこでは、コーディネーターが、①キャリア教育実施のための資源（企業、NPO、教育的コンテンツ）発掘、②学校と外部団体とのネットワークの構築・維持、③体系的・効果的なプログラム構築、④授業を円滑にするための調整・連絡、などの機能を果たすべく、個々の取組みを進めています。貴市では、キャリア教育、総合的な学習などの探求型学習の推進にあたって、民間のキャリア教育コーディネーターに、どのような能力を発揮してほしいと考えますか。<u>当てはまるもの全てに○をつけてください。</u>

(a) 学校の状況、課題・ニーズを把握し、キャリア教育の目的意識・意義を共有できる
(b) 地域の教育資源を発掘し、行政、教育委員会、企業、各種団体などとネットワークを構築できる
(c) 学校の取組みに加え、ノウハウを活かした体系的、具体的なプログラムを新規開発・提案できる
(d) 学校のニーズに即した、キャリア教育の講義の企画・運営（授業）が一任できる
(e) 行政、教育委員会、産業振興部門、商工会などの外部機関と関係構築ができ、継続的な理解、支援を引出すことができる （キーパーソン、団体を説得し、学校への[資金]運営支援を引出す）
(f) キャリア教育のテキスト、教材開発、資料作成などを独自で企画推進できる
(g) その他 （ ）

内容を記入ください

【11】 地域で、キャリア教育推進に関わる民間のキャリア教育コーディネーターの支援制度を定着させる際に、現在の課題は何だとお考えですか。
以下の (a) ～ (l) のうち、<u>特に当てはまるもの3つに○をしてください。</u>

(a) コーディネーターの<u>数</u>が不足している （支援スタッフ不足）
(b) コーディネーターの<u>ノウハウ</u>が不足している （指導能力、テキスト作成能力など）
(c) コーディネーターの<u>教育現場への課題認識、意識、理解</u>が不足している
(d) キャリア教育に対する<u>教員側</u>の意識・ノウハウが不足している
(e) キャリア教育に対する<u>教育行政側</u>のノウハウ・意識が不足している
(f) キャリア教育に対する<u>保護者（ＰＴＡ）</u>の意識向上・協力が足りない
(g) 学校内におけるキャリア教育を企画推進する担当制度（部門）の確立
(h) 教育課程上の位置づけの明確化と指導時数の確保
(i) 地域のキャリア教育への理解、支援体制の構築 （子どもを地域で育てるという連携意識）
(j) 民間企業、商工会などのキャリア教育への理解、支援体制の構築
(k) 指導用テキストや、教材の作成および充実
(l) キャリア教育推進のための予算確保・増額

【12】 今後キャリア教育は、どのように行っていくべきだとお考えですか。 ご自身の考えを記入下さい。

以上

2008 年度　経済産業省受託　教育ニーズ調査　主な質問項目

主な対面調査（教育委員会取材）でのヒアリング項目をまとめた

（8）貴県（市）での、キャリア教育のいままでの取組みをお聞かせください。
（例：中学校のキャリアスタートウェークなどの実施施策　）

（9）貴県（市）にとって、キャリア教育はどのようなものだと考えますか
⇒キャリア教育を通して、子どもたちにどのような力を育みたいと思いますか。
⇒「PISA 型学力」「探求型学習力」「情報活用力」「コミュニケーション能力」「発信力」 など、今後の教育課程上の重要な力を身につける基盤となる可能性を、キャリア教育は持っているとお考えですか。

（10）　キャリア教育推進のキーファクターは何ですか
⇒貴県（市）でのキャリア教育の取り組みで、先進的または成功事例校といわれる学校はどこですか。
⇒キャリア教育の推進、安定的な展開、継続にあたって、推進力を高める要因（組織・人・システムなど）は何だとお考えですか。
⇒その事業推進の戦略立案・司令塔は誰（分掌・役職）になりますか。
⇒その場合、学校現場へ期待することは何ですか　（期待役割の確認）

（11）　キャリア教育の継続
⇒キャリア教育を、今後安定的に拡大させていく意味はあるとお考えですか。また、それは何故ですか。
⇒継続・発展させていくにあたって、今後求められる施策、取組みは何だと思いますか。

（12）　キャリア教育を取り巻く行政（文部科学省・経済産業省）の支援について
⇒現在、キャリア教育の推進に関して十分な情報はありますか　（具体的な指導・施策例や手順など）
⇒新指導要領にも『生き方教育』は明文化されました。今後行政としてどのように展開していく考えですか。
⇒日本のキャリア教育の活性化のために、欠けているものは何だとお考えですか。

（13）　キャリア教育を取り巻く地域社会の支援について
⇒地域の企業、産業界（団体）、ハローワーク、民間キャリアコーディネーター、地域団体との連携はどのようにあるべきとお考えですか　その連携を深めるために、行政としては何を立案し支援しますか。

（14）　キャリア教育民間コーディネーターの役割（求める視点）
⇒キャリア教育に推進にあたり、行政、学校の考える施策や取組みのコミットメントと、実行ベースとのギャップを、どう埋めるべきだとお考えですか　（キャリア教育推進の課題）
⇒ギャップを埋めるためにどのような働き（役割・機能・ノウハウ）が求められますか
⇒民間コーディネーターの存在を知っていますか。
⇒民間コーディネーターを使って、考えられるキャリア教育の展開をどのように考えますか。

以上

⟨参考文献⟩

ベネッセ教育研究開発センター　第 4 回学習指導基本調査報告書　2008 年 3 月　研究所報　vol.46

ベネッセ教育研究開発センター「VIEW21」中学版　2007 年 7 月号

ベネッセ教育研究開発センター「VIEW21」小学版　2008 年夏号

「キャリア教育が高校を変える」 山崎保寿編著　学事出版株式会社

「7つの力を育てる　キャリア教育」 諸富祥彦著　株式会社　図書文化社

「平成18 年度職場体験･インターンシップ実施状況等調査」 国立教育政策研究所　生徒指導研究センター

「学習の意味探求を重視した文脈学習 (Contexral　Learning) 理論」佐藤浩章　公教育システム研究第1号　2001年

「児童生徒の職業観･勤労観を育む教育の推進について」 国立教育政策研究所生徒指導研究センター

「キャリア教育と就業支援」 小杉礼子　堀有喜衣 (共編)　 勁草書房

平成 20 年
「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」
小中高等学校および教育委員会に関する教育ニーズ調査報告書

発行者　　経済産業省　経済産業政策局　産業人材政策室
委託先　　ＮＰＯ法人アスクネット
再委託先　株式会社　ベネッセコーポレーション　(事業創成推進室)