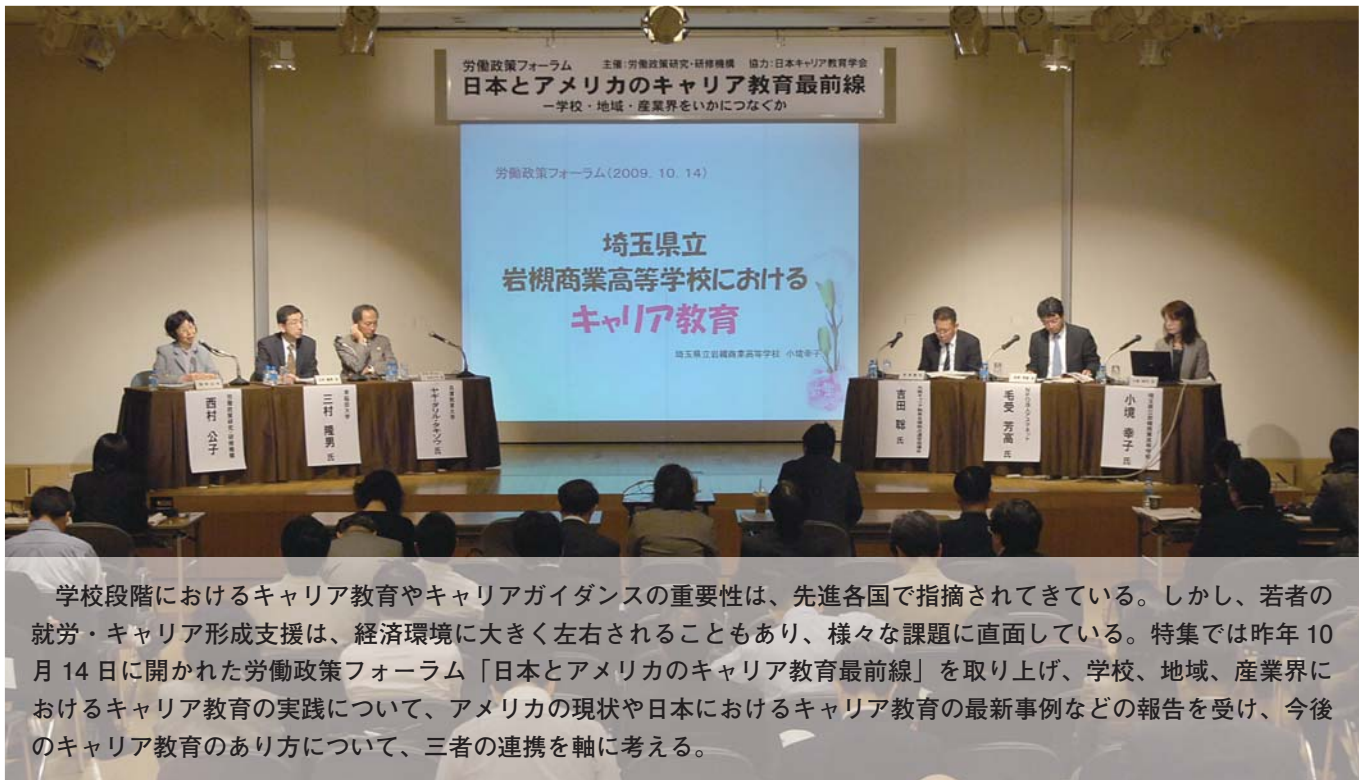


〈特集〉日本とアメリカのキャリア教育最前線

— 学校・地域・産業界をいかにつなぐか —



学校段階におけるキャリア教育やキャリアガイダンスの重要性は、先進各国で指摘されてきている。しかし、若者の就労・キャリア形成支援は、経済環境に大きく左右されることもあり、様々な課題に直面している。特集では昨年10月14日に開かれた労働政策フォーラム「日本とアメリカのキャリア教育最前線」を取り上げ、学校、地域、産業界におけるキャリア教育の実践について、アメリカの現状や日本におけるキャリア教育の最新事例などの報告を受け、今後のキャリア教育のあり方について、三者の連携を軸に考える。

主な内容

〈基調講演〉

日本と米国におけるキャリア教育：学校と仕事をつなぐ

ヤギ・ダリル・タキゾウ 兵庫教育大学大学院学校教育研究科特任教授

わが国のキャリア教育の現状とこれから

三村 隆男 早稲田大学大学院教職研究科教授

〈研究報告〉

学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達—職場体験学習の効果測定

下村 英雄 JILPT 副主任研究員

〈事例報告〉

埼玉県立岩槻商業高等学校におけるキャリア教育 教諭 小境 幸子

NPOがコーディネートするキャリア教育

NPO法人アスクネット理事 毛受 芳高

地域総がかりで取り組むキャリア教育支援—大阪における支援活動

大阪キャリア教育支援拠点運営協議会事務局長 吉田 聡

基調講演

日本と米国におけるキャリア教育…学校と仕事をつなぐ

兵庫教育大学大学院学校教育研究科特任教授

ヤギ・ダリル・タキゾウ



現在、日本、アメリカそしてグローバルな経済の状況をみると私たちは非常に大きな困難に直面していると言えます。そんな中、キャリア教育こそ、若い人たちに明るい未来、繁栄した経済、そして、より平和な社会をもたらすための礎になると考えるべきではないでしょうか。

キャリア教育の出発点となるべき場所は各家庭や学校です。これらはそれぞれ独立した別個のものではなく、より大きなコミュニティという概念の中でとらえられるべきです。そして、そのコミュニティという大きな枠の中には企業があり、産業界があり、公的機関や民間の組織も含まれています。政府機関もあります。また、コミュニティを基礎とするさまざまな組織、例えば商工会議所や市民団体、ロータリークラブ、ライオンズクラブ、NPOなども含まれるのです。したがって、あらゆる人が力を合わせて一緒になって活動していくことが、まさにキャリア教育であり、社会のすべてのセクターを包有するものです。

今日の講演では日本とアメリカにおいてキャリア教育がどのように行われているかを見ていきます。その中でとくに、どのようにして学校と労働、あるいはキャリアをつなげていくかに焦点を当てます。

日米の教育制度の違い

キャリア教育を考える上で、考慮しなければならない点のひとつに日米二国間の教育制度の違いがあります。アメリカでは、「K・12（ケー・トゥ・トゥエルブ）」と呼ばれる幼稚園から二年生までの義務教育制度がありますが、これ以外にもさまざまなバリエーションがあります。例えば、「K・6」のように幼稚園の部分が小学校に含まれ、これに続く七、九年生が中学校、一〇、一二年生までが高等学校という区切り方もあります。あるいは小学生時代を「K・5」とし、六、八年生までを「ミドルスクール」、七、一二年生を「ハイスクール」と呼ぶくり方もあります。

このようなさまざまなバリエーションがあるのは、成長に合わせて変化する若者たちのさまざまなニーズに見合うかたちを模索するためです。授業の時間割も従来型の日六時間のものもありますが、それ以外にも、たとえば、ブロックシステムと呼ばれるものがあります。ブロックシステムの場合、一コマ九〇分の授業を一日三コマ分受講します。このようなかたちをとるのは、教える側の先生、学ぶ側の生徒双方に十分な学びの時間や準備の時間を与えようという趣旨です。キャリア教育についてもこういった仕

組みの中で十分な時間をとることをめざしています。

両国の文化の違いを認識しておくことも重要です。アメリカはご存じのとおり、移民の国であり、他民族国家、多文化社会と呼べるでしょう。ですから、学校でも複数の言語を話す生徒がたくさんいます。中には一つの学校で一〇、二〇、三〇、四〇とさまざまな種類の言語を話す生徒たちをかかえるところもあります。

アメリカでは初めてのアフリカ系アメリカ人のオバマ氏が大統領に就任しました。ごく最近ではノーベル平和賞の受賞も決まりました。この例からもわかるようにアメリカはさまざまな文化的背景をもった集団が社会を構成しています。

また、両国の国民性、特徴の違いを認識しておくことも重要です。アメリカ人の場合、非常にオープンで、直接的、かつアクティブで、身体を使って物事を表現する、あるいは表現力が豊かで考えていることを何でも口に出し、多弁だという特徴があります。

ですから、こうしたさまざまな背景を大きな文脈の中でとらえたいうえで、キャリア教育を考えるべきです。また、学校がいかにして生徒を労働の場へと結びつけ、その橋渡し役となれるのかを検討していくべきです。

私は講演に際して、日本の高校における進路指導の先生とアメリカにおける高校のスクールカウンセラーの役割の違いについて話すよう要請されています。

大まかにいえば、一番の大きな違いは、日本の進路指導の先生の役割は生徒を職場、労働、仕事に結びつけることです。一方、アメリカのスクールカウンセラーは生徒を学校の中でキャリアアへの道筋と結びつけることで、生徒が仕事やキャリアへと歩めるようにすることが役割です。詳しいことは後ほど説明しますが、その前に日本とアメリカにおける先生の違いについて見ていきたいと思います。日本の場合、高校の先生はいわゆるゼネラリストとして多くの生徒に対し、実にさまざまな役割を担っています。また、先生方の中には、例えば進路指導やホームルーム担任など二次的な役割を担っている方も多いということです。一方、アメリカの先生は、いわゆる担当教科のスペシャリストです。また、教科担任以外でもスペシャリストとして特化した職員がおり、その一例がスクールカウンセラーです。スクールカウンセラーの役割は教育の専門家として先生をサポートするほか、生徒の学力、教育、キャリア、個人的、社会的な発展に役立つさまざまなカウンセリングと指導を行うこと

です。

キャリア教育とは何か

キャリア教育を考える上で、まず一番大事なのは「キャリア教育とは一体何か」ということです。おそらく皆さんはキャリア教育についてさまざまな考え方は持っているとは思ってはいないでしょうか。キャリア教育は一つの定まった静的なものではなく、非常にダイナミックなものです。また、非常にアクティブで活発な声を持っています。つまり、キャリア教育にたざさわる人間が意見を言っているということです。また、キャリア教育は実体験に基づいたものでもあります。すなわち、生徒達が何かをすること自体がキャリア教育であり、生徒にとつて意味のあるものでなければなりません。学校でキャリア教育にたざさわる人たちが情熱を持って取り組んでいくことも必要です。私がキャリア教育を考えると、広島のとこが送ってくれた一枚の書を思い浮かべます。この書は私のオフィスの壁に飾られ、カウンセリングのツールとしても使われています。この書には「志」という漢字が書かれています。人生においては必ず何かの目的、そして何かの方向性を持たなければならぬということを教えてくれます。

「キャリア教育」について考えると、私は「キャリア」と「教育」という二つの言葉に思いをめぐらせます。そして、よりダイナミックで動的なものとしてとらえるため、「キャリアのための教育」と考えることにしています。



このように考えることでキャリアに関して教育することにたざさわるすべての人を包含することができそうです。それは家庭、学校、あるいはコミュニティ、産業界といったさまざまな社会のセクターをすべて含むことができるのです。ここで日本の高等学校におけるいわゆる「進路指導担当の先生」と言われる進路指導担当主事の役割と機能について簡単にふれたいと思います。非常に印象的だったのは、彼らが教育、カウンセリング、相談、そして就職の準備の手伝い、あるいは生徒たちと雇用の場の橋渡しといった実にさまざまな役割を持っているということです。ですから、こういった高校の進路指導担当の先生方はいわゆるニートやフリーターなどの社会問題の軽減においても非常に重要な役割を果たせる存在ではないでしょうか。

第二次世界大戦後、国家政策の一環として、就労あっせん組織というものが打ち立てられました。その中で、中学校及び高等学校における進路指導は職業安定法の管轄であることが定められました。

スクールカウンセラーの役割

次にアメリカのスクールカウンセラーに話を移し、彼らが生徒のキャリアの育成にどのように関わっているのか見ていきましょう。一つ重要な点は、アメリカのいわゆる総合制中等学校は非常に生徒数が多い大規模な学校であるということです。一校あたり一〇〇〇人、多ければ二〇〇〇人、三〇〇〇人規模のものもあります。また、日本のいわゆる技術専門学校、工科専門学校、工業専門学校に該当する学校はわずかです。

アメリカにおける教育のキーワードの一つが「チームワーク」、すなわち「一緒にやる」ということです。したがって、スクールカウンセラーは、先生方と協力しながら一緒にキャリアの発展、育成に向けた調整や支援に取り組みます。キャリア教育は学校のミッションにとつては不可欠な要素であり、生徒の成功を目指すという点で学校のビジョンの一環をなすものです。キャリア教育は全国的な教育上の大きな命題であり、そのめざすところは学校を職場、あるいはキャリアに結びつけることにより、若い人たちがより繁栄した社会をもたらし基礎となるべく準備を手助けするということです。また、全国的に統一されたキャリア教育のイニシ

アチブも設けられています。このイニシアチブは学校のカリキュラムの中に取り込まれ、その一部となっています。スクールカウンセラーと生徒の比率は、生徒五〇〇に対してカウンセラーが一人です。スクールカウンセラーが果たす役割は生徒のキャリアプランの作成、キャリアに向けた準備、キャリアの探索、トレーニングといった面で生徒たちの手助けをすることです。スクールカウンセラーは生徒の関心、適性、あるいはキャリアのゴール、ニーズといったものを踏まえてさまざまな専門の技術教育や指導、カウンセリングを行います。

このキャリアの専門技術教育を具体的に説明するならば、いわゆる学校で学ぶアカデミックな勉強、仕事を通じて学ぶこと、これらを組み合わせるといえます。スクールカウンセラーは生徒一人一人との面談を通じて、生徒の学力や目標にあわせてどのような勉強をしたらいいのか、どの課程を履修したらいいのかについてもカウンセリングし、ガイダンスを行います。高校の生徒はそれぞれキャリア・ポートフォリオを持っており、その中には学力的情報やキャリア構築に向けた活動、個人的、社会的なデータが含まれています。カウンセラーはこれを利用して、各生徒のニーズに応じたカウンセリングやガイダンスを提供できるのです。

ここで私自身がスクールカウンセラーをしていたときの経験を例としてお話ししましょう。以前、一〇年生四〇〇人ないし五〇〇人を対象に学力、キャリアのアセスメントを行ったこと



があります。アセスメントの結果を生徒に返した後、それぞれの生徒とその保護者との間で面談を行い、一緒に結果をふり返りました。このアセスメントテストは、生徒の言語能力、読み書きの能力、数学の能力、科学的思考力が全米の中で、あるいは州の中でどのくらいの位置にあるのかを把握することができま。また、生徒は今後、どのような力を身につけていかなければならないのかも知ることができま。実際にこのキャリアアセスメントにより、生徒たちがどういったキャリアに関心をもっているのかが具体的な職種や職業クラスターというかたちで示されました。

例えば、生徒の関心がメディア・マスコミ関連、あるいはテクノロジ・エンジニアリング関連にある場合、その希望する職種や職業クラスターに進むためにどのような準備をすればいいかわかるようになっていま。また、

希望するクラスターを追求していく上で、今後どのようなレベルの教育が必要なのかを生徒たちに理解させる手助けともなります。こういった学力やキャリアに関するアセスメントの結果を生徒や保護者に説明したうえで、彼らの相談に乗ったりカウンセリングを行ったりしています。幸運なことに私がいいた学校の先生方はスクールカウンセラーに対して非常に協力的でした。ですから、カウンセリング部門と英語の教科を担当する先生方の部署と共同で「キャリアリサーチプロジェクト」というものを立ち上げることができました。このプロジェクトを通じて生徒たちが具体的にどのような職種、あるいはキャリアをめざすのか特定する手助けをしました。

私たちは英語の授業の中で生徒たちを三つのグループに分けました。まず一つめのグループには授業の中で、英語の先生の指導のもと、さまざまなキャリアサーチに関する書類を書かせました。二つめのグループは学校内に設置されているキャリアセンターでキャリアに関する学習をしました。このキャリアセンターというのは、ほとんどの学校に設置されているのですが、大体一つの学級程度の規模で、さまざまなキャリアサーチを行ったり、あるいはアセスメントをしたり、キャリアに関するビデオを見せたりとさまざまなりソースを備えている場所です。三つめのグループは、図書館に行き、メディア担当の司書の指導のもと、インターネットによるキャリアリサーチ活動について学びます。この三つはスクールカウンセラーと英語の先生、そ

して図書館のメディア担当の専門家が協力して生徒たちがキャリアリサーチを行う手助けをするというプロジェクトでした。

アメリカではほぼすべての州で、一二年生の生徒に対し、こうしたプロジェクトが課せられ、一学年の大半をキャリアの探索に費やすことになりました。プロジェクトの成果は、コミュニティから選出された三人の代表者の前でプレゼンテーションを行うことになりま。その場でキャリアや自分の趣味、関心をもっていること、その取上げたテーマについて説明し、デモンストレーションを行います。また、フォローアップというかたちで報告書の提出が課せられます。非常に幸いなことに多くのコミュニティからの参加者には、若い人たちがキャリアについてどういう関心があるのか興味をもっている方がたくさんいま。

コミュニティとの連携によるキャリア教育

スクールカウンセラーの場合、非常に多くの生徒を相手にしなければならいので、仕事をしていくうえで、コミュニティにサポートを求めることがよくあります。このコミュニティですが、私の場合、ロータリークラブの方が協力をお願いにいきました。通常、こういった市民団体の中に教育委員会があり、私も地元ロータリークラブの教育委員に手を貸していただきたいという話をしました。リスクのある生徒、たとえば、ドロップアウト寸前の生徒や不登校になりかけている生

徒を助けるための手伝いをとくに強くお願いしました。

ここで申し上げておかなければならないのは、日本とアメリカではロータリークラブの性質が若干違うという点です。アメリカにおけるロータリークラブは、地元の方々が所属するコミュニティベースの団体であり、ごく一般的、平均的な市民が地域のために活動をするための組織です。

私たちはこういったリスクの高い生徒たちのためにあるプロジェクトを立ち上げました。そのプロジェクトの名前は「ストライプ」、つまり、努力して前へ進むという意味です。ここでは目標として三つの「A」を掲げました。一つめがアティチュード (Attitude)、すなわち、態度の改善です。二つめはアテンダンス (Attendance)、出席です。つまり、「ちゃんと学校に行きましよう」ということです。そして、三つめはアカデミック (Academic)、つまり学力を向上させましようという意味です。

ロータリークラブの方々がメンターとなり、リスクが高い生徒たち一人一人につきま。生徒たちは毎晩メンターに電話して自分の近況をきちんと報告しなければならいことになっていま。そして、月一回はこのメンターと一緒に有意義な活動を行います。また、昼休みや夜に皆で集まることもあります。

このようなかたちで生徒とメンターのきずなを深めたうえで、残りの二年間はキャリアに焦点を絞った活動を進めます。つまり、生徒がどういったことに関心があるのかをきちんと見極め

たうえで、ジョブシャドウイング（1）を行ったり、インターンシップに参加したりといった活動を行います。

このプロジェクトに四年間参加し続けた生徒たちに対しては、今後も教育を受けられるよう、あるいはトレーニングを続けられるように、奨学金制度も設けられました。

学校、産業界、地域との連携が重要

具体例をいくつかお話しましたが、スクールカウンセラーがキャリア教育において果たしている役割をご理解いただけたのではないのでしょうか。残り時間を使って、学校と産業界、ビジネス、そして地域をどのように結びつけるかという話をしたいと思います。

アメリカでは一九九四年、「学校から仕事への移行機会法」が制定されました。この法律によって学校に対して資金が拠出され、キャリア教育の方向性を確立し、それを取り込んでいくことに対するインセンティブが与えられました。二〇〇九年にはこの法律をさらに拡大した「米国再生・再投資法」が制定されました。この法律では、学校と産業界がパートナーシップを組み、連携していかなければならないことが定められています。このように長い年月をかけて学校と産業界、ビジネス、地域社会の間に結びつきができていくのがアメリカの特徴です。

今日のアメリカの学校では、「キャリア・アカデミー」と呼ばれるものが併設されていたり、「キャリア・パスウェイ」と呼ばれるものもあります。キャ

リア・アカデミーは、学校の中につくられたもう一つの学校というかたちをとっており、その中で、例えば製造業であったり、商業であったり、自由に何か一つの職業に焦点をあてて、取り組むというものです。こういったキャリア・アカデミーの活動でもビジネス、産業界と連携をとっています。パートナーとしてカリキュラム策定の助言や講師の派遣をしてもらったり、生徒のメンターになつてもらったり、あるいは実施見学や就労体験を受け入れてもらうといった協力をお願いしています。



業クラスター、あるいはキャリア関連のプログラムを多く盛り込んでいます。このキャリア・パスウェイでは、学校が生徒のニーズ、あるいは関心に基づいてどのような道筋があるのか特定していくというものです。生徒たちは高校生活の最後の二年間、まず自分でそのパスウェイを選択し、これに基づき、アカデミックな学習とキャリアに関連した学習を組み合わせて学んでいきます。その中にはインターンシップや就労体験も含まれており、ここでも産業界やビジネス界が学校に対してアドバイスというかたちで協力したり、あるいは自分の業界、職業クラスターに求められる人材像や基準について説明します。

地域職業センターやプログラムといったものもあります。これは高校での教育の一環として校内に設けられていることもあり、学校外の施設として設置されていることもあります。生徒たちはこういったセンターに出かけていき、キャリアに関連した学習を行います。また、職場体験を授業の一環として、卒業に必要な単位の一つとして認めるシステムもあります。

中学校で行われるキャリア・デイ・フェア、あるいは高校で行われるキャリア・フェアといった催しもあります。こういった催しでは、大きな会場にさまざまな業種、企業の関係者が訪れ、ブースを出しています。生徒は保護者と一緒に企業の担当者のもとに行つて、業界の現状や求める人材について話を聞くことができます。

ですから、こういったコミュニケーションや産業界と連携することが非常

に重要です。私たちのキャリア教育プログラムでも、たとえば諮問委員会といったものが設けられ、産業界や企業の人たちにもサポートや助言、就労体験の場の提供といったかたちで参画してもらっています。

まとめると、日本の進路指導担当主事の先生方の役割は生徒を仕事、職場に結びつけることです。一方、アメリカのスクールカウンセラーの役割は、生徒をキャリア・パスウェイ（キャリアの道筋）への橋渡しをすること、それによって生徒がみずからのキャリアを見いだしていく手助けをすることです。多くの学校ですでにこのキャリア・パスウェイの手法が確立されています。そこには、企業や産業界との結びつきがあり、また諮問委員会というかたちでコミュニケーションと学校、そしてビジネス界とのつながりが形成されています。

以上のように申し上げても、具体的にどのようなプログラムがあり、どのような活動が行われているのか思い浮かべることが難しいと思います。ですから、みなさん、ぜひカリフォルニアに来て、実際に学校でどのようなプログラムが行われているのか見てください。また、プログラムに関わっているコミュニケーションや企業、産業界の方々と会い、話を聞いてください。そうすることで、キャリア教育の実情、現在の姿を知っていただければ幸いです。

〔注〕

1. 生徒が自分の興味ある職業で働いている社会人に「影」のように密着し、普段の職場の様子を観察し、職務を体験すること。

基調講演

わが国のキャリア教育の現状とこれから

早稲田大学大学院教職研究科教授 三村 隆男



本日は小中学校におけるキャリア教育を中心にお話したいと思います。現在、私は東京都の依頼で「ひきこもり等に関する年齢別未然防止対策の調査検討」会にて、ひきこもりとキャリア形成の関連を検討する部会に所属しています。その中で、若者支援に携わるサポートステーションの方と一緒に研究を進めて感じたことは、二〇代、三〇代の方たちのキャリア支援を行う際のキャリア形成の営みは、実は小中高等学校で行ったキャリア教育の再現ではないかということです。そういった意味では、ここでわが国の学校教育における取り組みを紹介することで、大学や企業のキャリア教育に関するさまざまな示唆を感じ取っていただけるのではないのでしょうか。

日米のキャリア教育のはじまり

先ほどダリル先生からお話いただいた日米のキャリア教育について、その始まりを見ていききたいと思います。ちょうど今年（一九〇八年）にアメリカ教育にとってメモリアルな年にあたります。キャリア教育が進路指導や職業指導の系譜上にあるという仮定のもとでお話しますが、一九〇八年にフランクリン・パーソンズがボストン市民サービス館

で職業カウンセリングを開始しました。この職業カウンセリングはいわゆる職業相談、職業指導のはじまりと言われています。その翌年、パーソンズは『Choosing a Vocation（職業選択法）』という著作をあらわします。今年はその本から出てから一〇〇周年というメモリアルな年になります。

わが国ではそれから一〇年後の一九一九年に大阪市立児童相談所で職業相談が始まります。これは三田谷啓（さんだや・ひらく）という方が始めたのですが、その時の相談内容が『大阪市立児童相談所紀要』というかたちで現在も残っております。当時は、学校教育としてではなく、大阪市社会部の救済課というところで所管されていたのですが、いわゆる労働行政としてわが国で最初に行われた職業相談、職業指導ということになります。

さて、時代を現在に戻しますと、さまざまな国がさまざまなキャリア教育を生み出しています。特にわが国は学校教育においては、出口の段階で社会と確実な接続をしなければなりません。つまり、就職や進学という実績を残し、子どもたちを次の環境、進路へ一〇〇％つなげなくてはならないという非常に強い思想が形成されてきました。おそらくそれは、太平洋戦争時代に人材をどう活かすかという国策の中で形

成されたのではないかと思うのですが、現在もその流れは続いているわけです。

教育基本法改正の方向性

学校教育で「何を学ぶか」という教育課程の基準となっているものは学習指導要領と呼ばれています。この学習指導要領はほぼ一〇年ごとに改訂されており、ちょうど昨年（二〇一〇年）に改訂されたもので改訂の年にあたりますが、その中でキャリア教育の位置づけを見ていくと思います。今回の改訂には大きな節目となる出来事が存在します。それは学校教育を含め、すべての教育を規定した教育基本法が二〇〇六年一二月に改正されたことです。

今回の教育基本法の改正はキャリア教育に関連する内容が多く含まれています。まず、教育の目標として、「職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと」を明記しました。改正前の教育基本法にはこうした教育の目標自体が明記されていませんでした。さらに、「義務教育の目的を国家及び社会の形成者として必要とされる基本的な資質を養うこと」と示し、さらに「生涯学習の理念」「家庭教育」「幼児期の教育」に関する条項も加えました。こうした改正の流れを全体的に解釈

すると、これからの社会で子どもたちが育っていくには一生涯学び続ける必要があるということです。学ぶ目的は平和で民主的な国家を形成する社会人、職業人をめざすことであり、その基盤となるのが義務教育であると考えられるのではないのでしょうか。こうした方向性で、教育基本法が改正されました。その中でキャリア教育がどのような位置づけにあるのか考えてみたいと思います。

学校教育におけるキャリア教育の位置づけ

教育基本法が改正された翌年の二〇〇七年に学校教育法も改正され、学校教育も含む義務教育の目標として、「職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度、個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと」が明記されました。小学校教育において、将来の進路を選択する能力を養うことを明記した法令がつけられたのは戦後初めてのことです。これまでの「進路について考えるのは中学校から」という流れから、小学校の六年間も含めて考えていく流れに変わったことは非常に重要です。もちろん、この「進路」には、小学校の場合は中学校への進学、中学校の場合は高等学校への進学、高

等学校の場合は大学、短大、専門学校就職といった一般的な意味での「進路」には限定されず、生き方そのものを扱って「こう」という意味への変化があつたことをご理解ください。

小中学校の学習指導要領が告示される二カ月前、中央教育審議会答申の中で「将来子どもたちが直面するであろう様々な課題に柔軟かつたくましく対応し、社会人・職業人として自立していくためには、子どもたち一人一人の勤労観・職業感を育てるキャリア教育を充実する必要がある」という文言が付されました。私はこの「柔軟にかつたくましく」をキャリア教育に対する一つのイメージと考えています。残念ながら、小学校、中学校の学習指導要領には明確にキャリア教育という文言が記されているわけはありませんが、方針としてはキャリア教育を念頭におくことが強調されています。

二〇〇八年に告示された小学校、中学校の学習指導要領では、「確かな学力」定着のため、授業時数と学習内容が増加しました。職場体験は道徳性を形成する体験活動として位置づけられています。また、総合的な学習の時間には職業や自己の将来に関する学習活動が例示されました。さらに特別活動では、人間関係の形成が強調されています。以上のように学習指導要領ではキャリア教育を推進する方向性がうかがえます。

その後、二〇〇八年七月には今後一〇年間の目指すべき教育の姿を明らかにし、今後五年間に取り組むべき施策を示した教育振興基本計画が出されました。これには、「子どもたちの勤労観

や社会性を養い、将来の職業や生き方についての自覚に資するよう、経済団体、PTA、NPOなどの協力を得て、関係府省の連携により、小学校段階からのキャリア教育を推進する」と書かれています。キャリア教育は学校教育という狭い範囲で行われるものではなく、社会運動、教育運動としてダイナミックに展開していく必要があるという考えを方針として打ち出したわけです。

これを受け、二〇〇九年三月に告示された高等学校の学習指導要領には「生徒が自己の在り方、生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進すること」として、教育課程の編成基準の中にキャリア教育

が盛り込まれました。これらが意味するところは、キャリア教育はすでに一時的なブームではなく、教育課程の中で重要なものとして位置づけられており、少なくとも向こう一〇年間はこれにウェイトをおいた教育活動を行わなければならないことが強く求められたということです。

キャリア教育の基本的理解

続いて、キャリア教育の基本的な理解というテーマでお話をしたいと思います。先ほど一〇〇年前にボストンでフランク・パーソンズが職業相談を始め、それまでの考えをまとめ、

『Choosing a Vocation』にあらわしたという話をしました。キャリア教育が日本の公的な文書にはじめて登場したのは一〇年前のことです。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」の中で、「キャリア教育（望ましい職業観・勤労観及び職業に対する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育）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」という文言でキャリア教育が示されました。私たちは主に自らの価値基準でものを選んでいますが、生き方自体も価値観を形成することで選択することができるといふ考えがこの文言には認められるのです。

二〇〇二年には「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）」が示されました。そこには「職業的発達にかかわる諸能力」として「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」という四つの能力領域が示されました。これらは、例えば就職基礎力とか社会人基礎力とか厚生労働省のジョブ・カードでも示されている能力の基盤となるものと考えられてよいでしょう。つまり、この四つの能力領域は基本的にはさまざまな能力の基盤をなすものと考えられます。

ここで、よく「能力さえ身につければいいんだ」と誤解する方がいます。しかし、能力はあくまで手段であり、目的は生き方に対する考え方や感じ方つまり、職業的な価値観を形成するところにあるわけです。車にたとえたら、能力はエンジンで、それをハンドリングできる価値観が形成されなければいけません。ですから、先ほどダリル先生からお話があつたようにキャリア教育は活動に基づいたものといえます。つまり、活動の中で能力を発揮しながら、それぞれの場面において一人一人がそれぞれの価値観を形成していくことが重要となるのです。

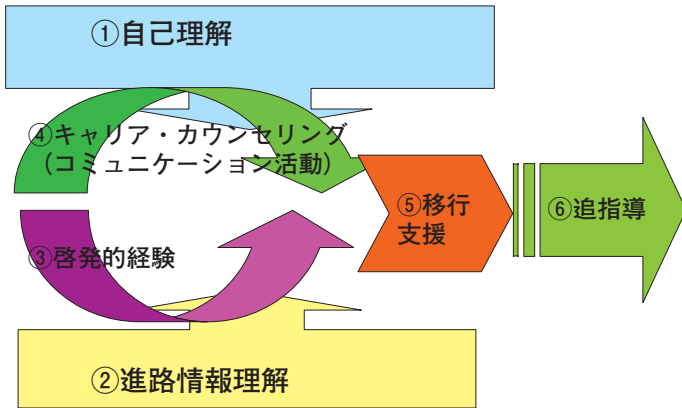
キャリア教育の中核は進路指導の取り組み

二〇〇四年に「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」というものが出され、ここでキャリア教育を「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」とすることが盛り込まれました。さらに進路指導との関連をキャリア教育の中核と位置づけ、その周囲を他の教育が囲んでいくという関係性を示しました。

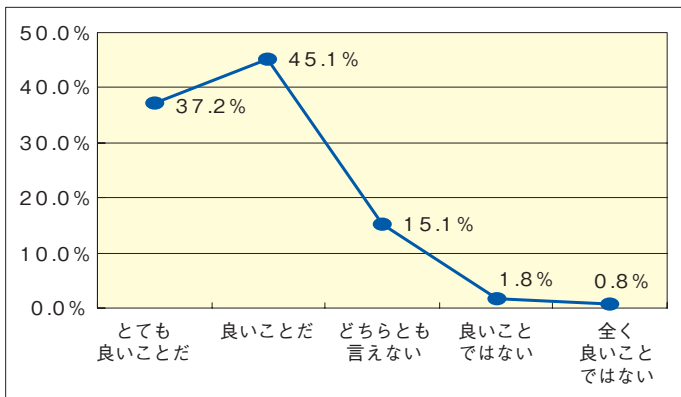
その二年後の二〇〇六年には文部科



図表1 進路指導6活動の構造モデル



図表2 保護者は職場体験学習をどのように評価しているか



中学校における職場体験学習に対する評価



二〇〇五年に文部科学省が中学校において、勤労観、職業観を育てるための職場体験学習「キャリア・スタート・ウィーク」を始めました。現在、中学校の九六・五%が一日以上の職場体験を行っています。また、二〇・七%が五日以上の職場体験を行っています。つまり、日本のほぼすべての中学生が職場体験を経験しており、全体のうち二割は五日以上の職場体験を行っている状況です。

学省が『小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引』を出しました。そこには「子どもたちが『生きる力』を身に付け、社会の激しい変化に流されることなく、それぞれが直面するであろう様々な課題に柔軟にかつたくましく対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにする教育の推進が強く求められている」と書かれています。昨年、一〇〇年に一度と呼ばれる経済危機が訪れ、誰もが社会の激しい変化を認めています。この手引では、そこを歩み始める子どもたちにとって重要なものをキャリア教育の意義として位置づけたわけです。手引にはキャリア教育が求められる理由が二つ書かれています。一つは学校から社会への移行をめぐる課題です。就

職、就業をめぐる環境の激変や若者自身の資質が未成熟であるといったことがこれにあたります。二つ目は子どもたちの生活・意識の変容です。子どもたちの働くことや生きることへの関心、意欲が低下したり、高学歴社会において、職業について考えることや職業の選択、決定を先送りにするモラトリアム傾向の高まりなどがこれに該当します。こうした状況下において、学校教育にキャリア教育を取り入れる必要性が高まったわけです。その中で、価値観を育成し、組織的・系統的な取り組み、一人一人の発達に応じた指導、職場体験インテンシブの充実などを通じて、学ぶこと、働くこと、そして生きることを展開していくのです。学校教育の場合、この働くことだけ

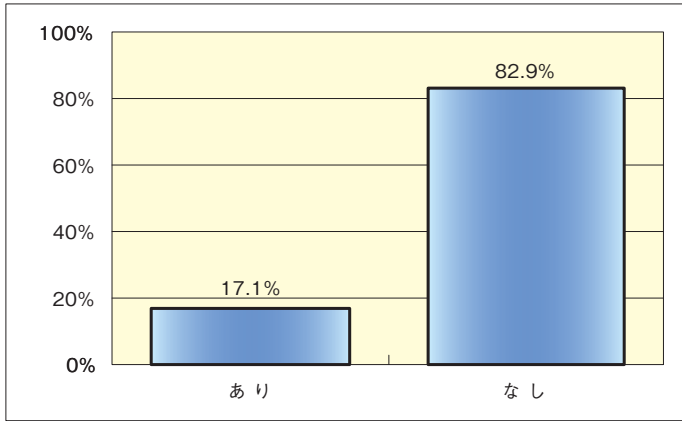
に限定して、キャリア教育を考えている先生もまだいらつしやいます。職場体験やインテンシブだけがキャリア教育と理解している方も多い。実はキャリア教育は、「働くこと」だけではなく、「学ぶこと」「生きること」にも働きかけることです。よく狭義のキャリア教育、広義のキャリア教育といいますが、学校教育の場合にはより広い意味でとらえているとご理解ください。先ほどキャリア教育の中核は進路指導の取り組みであると申し上げました。進路指導の六つの取り組みとして①個人資料に基づいて生徒理解を深める活動と生徒に正しい自己理解を得させる活動(自己理解)②進路に関する情報を得させる活動(進路情報理解)③啓発的な経験を得させる活動(啓発的経

験)④進路に関する相談の機会を与える活動(キャリア・カウンセリング(コミュニケーション活動))⑤就職や進学等に関する指導・援助の活動(移行支援)⑥卒業生の追指導等に関する活動(追指導)があげられます(図表1)。人は進路情報に触れて自己理解を深めます。鏡で自分の姿を映すように生き方の情報に自分を映すことで初めて理解することが出来ます。その営みとして、キャリア・カウンセリング活動があげられます。学校教育におけるさまざまな活動、そしてその活動を価値観形成のための能力を育成しながら、さらに価値観を形成していくことになるかと思えますが、大学や企業でも同様ではないでしょうか。ここでは活動の効果性というものが求められま

保護者を巻き込み、地域でキャリア教育を

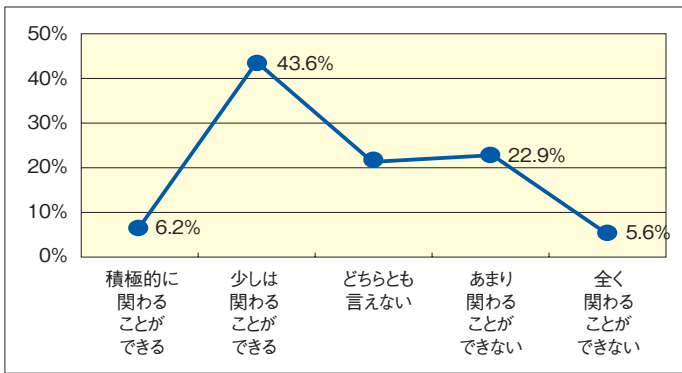
実は学校と職場との連携の鍵を握る保護者は地域人であり、職業人であるという図式のもとで保護者の意識調査を行いました。労働政策研究・研修機構と日本キャリア教育学会との共同研究で、調査結果は労働政策研究報告書No.92『子どもの将来とキャリア教育・キャリアガイダンスに対する保護者の意識』に掲載されています。まずは職場体験学習をどのように意識しているか聞いたところ、八割の保護者が職場体験について好意的にとらえているということがわかりました(図表2)。つまり、保護者は職場体験を支える人

図表3 職場体験を受け入れた経験のある保護者



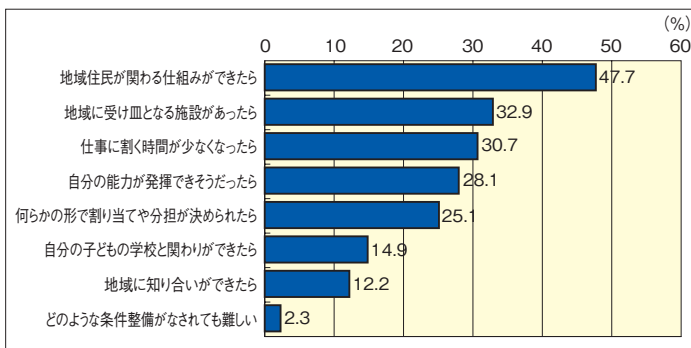
職場体験の受け入れ経験の有無

図表4 地域住民としてキャリア教育にどの程度関わることができるか



地域住民としてのキャリア教育に対するかかわり

図表5 保護者が地域住民として将来に向けた取り組みに関わる条件(複数回答)



地域住民としてのキャリア教育に参画するための条件整備

材、あるいはキャリア教育を支える人材として大きな期待が持てます。職場体験に好意的な意識を持つている八割の親たちのうち、職場体験を受け入れた経験がある保護者は約一七%しかいません(図表3)。ということは、働きかければ、保護者として、職業人として、地域人として、中学生を受け入れるという潜在的な受け皿となりえるでしょう。

地域住民としてキャリア教育にどの程度関わることができるか聞いたところ、「積極的に関わることができる」という人はまだ少ないですが、「少しは関わることができる」という人たちは多い(図表4)。その条件として、「地域住民に関わる仕組みができた」とか「地域に受け皿となる施設があったら」とか「仕事に割く時間が少なくなった」という回答が多く(図表5)、ちよつとした条件が整えば、一歩踏み出せる段階にあることがわかれると思います。

現在、経済産業省では、「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」として、学校教育やそれ以外の機関でキャリア教育を支える人材をどう育成していくか検討を行っているところです。また、厚生労働省と中央職業能力開発協会が開催する「キャリア・コンサルティング研究会」では、中学校、高等学校のキャリア教育に参画する専門的な人材の育成を行っていきます。前者はどちらかというと小中高全般におけるキャリア教育、

「地域に受け皿となる施設があったら」とか「仕事に割く時間が少なくなった」という回答が多く(図表5)、ちよつとした条件が整えば、一歩踏み出せる段階にあることがわかれると思います。

後者は中高等学校における職場体験やインターンシップの場で活躍できる人材を育成しようという取り組みです。以上見てきたようにわが国のキャリア教育は、学校教育の中で重要な位置づけがなされてきたことがご理解いただけたかと思えます。これを支援するには教育運動としてキャリア教育を広範囲に展開する必要がありますが、それを学校教育のなかだけで行うことには無理があります。そういった意味で外部の人材と連携し、地域で子どもたちのキャリア形成を支援していくことがこれから日本のキャリア教育において求められてくるのです。

研究報告

学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達
— 職場体験学習の効果測定

JILPT 副主任研究員 下村 英雄



先ほどの三村先生のお話にもあったとおり、日本のキャリア教育では政策的に職場体験学習が重視されてきました。同時に保護者をはじめとする世論も職場体験には好意的で、かつ重要視しています。こうした状況にもかかわらず、職場体験学習の実証的・理論的検証は諸外国と比べてもまだまだ十分ではありません。

そこで本報告では以下の三点を問題意識として掲げ、検証を行いたいと思います。一つめは職場体験学習でどの

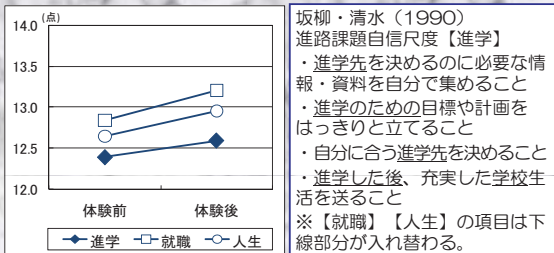
ような心理的变化が生じているかということ。職場体験学習で何となくよい変化が生じていることは我々も薄々わかっています。具体的にはどのような変化が生じているのか確かめてみようということ。二つめは職場体験学習にはどのような効果があるのか、また、なぜ、効果的だと主張できるのか、ということ。三つめは効果をいかに測定すべきか、ということ。これは政策の効果モニターングして、キャリア教育やキャリアガイダンスに

関する施策のアカウンタビリティにもつなげていくことを意図しています。職場体験に生徒の自信を「現実化」する効果

さて、本報告の発表データは、東京都M市立中学校で行われた五日間の職場体験の前後に質問紙調査を実施し、どのような変化があったかを見たものです。職場体験前と比較して、体験後のほうが進学、就職、人生に対する自

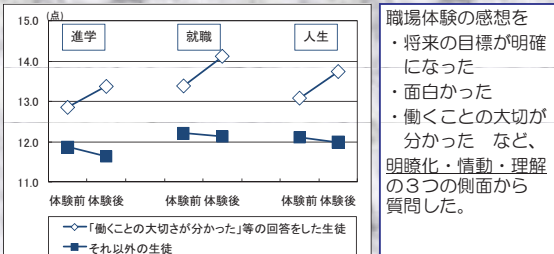
信度がぐっとあがっています(図1)。興味深いのは職場体験に対して、たとえば「働くことの大切さがわかった」将来の目標が明確になった「など」とよい感想を抱いている生徒のほうが伸びが大きいということです(図2)。

図1 職場体験学習の効果



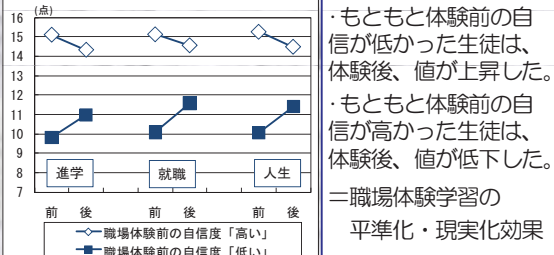
職場体験後の方が、進学、就職、人生に対する自信(自己効力感)が高まる。

図2 職場体験学習の効果



職場体験に良い感想を抱いた生徒で、特に職場体験後の変化が大きかった。

図3 職場体験学習の効果

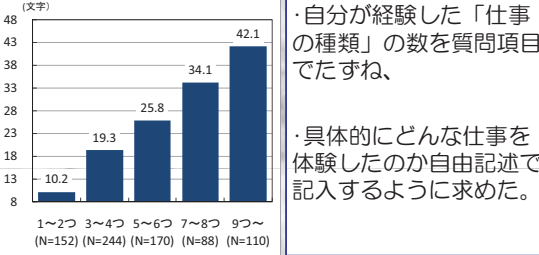


低すぎる自信は高め、高すぎる自信は低める方向で、職場体験の効果が見られるのが特徴的である。

自由記述データによる効果測定

こうした数値データの測定は、もちろん客観的に結果が示されるといってもいい一方、生徒の負担も多く、

図4 職場体験学習と自由記述

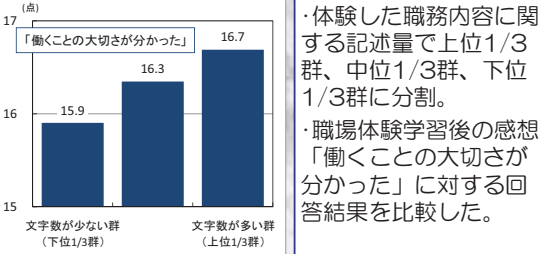


・自分が経験した「仕事の種類」の数を質問項目でたずね、
・具体的にどんな仕事を体験したのか自由記述で記入するように求めた。

自分が経験した仕事の数を多く数え上げられる生徒ほど、どんな仕事を体験したかを多く書くことができる。

調査紙への回答を授業時間中に行わなければならぬため時間もかかるというデメリットもあります。そこで、もっと簡単に内容面から、職場体験学習を評価したいというニーズに応えるため、自由記述データを活用することになりました。その結果が図4です。これは自分が経験した「仕事の種類」の数を質問項目でたずね、具体的にどんな仕事を体験したのかを自由記述欄で記入するよう求めたものです。同じ五日間の職場体験学習でも一つよりも七つ、八つ、九つとたくさん仕事をあげられる生徒のほうが自由記述欄に長く書けるということになります。当たり前といえば、当たり前ですが自分がやった仕事をたくさん思い出せる生徒のほうが長く自由記述を書けるという結果になりました。面白いのは、同じ

図5 職場体験学習と自由記述



・体験した職務内容に関する記述量で上位1/3群、中位1/3群、下位1/3群に分割。
・職場体験学習後の感想「働くことの大切さが分かった」に対する回答結果を比較した。

体験した職務内容を多く書ける生徒ほど、職場体験学習に対する感想も良い。

保育園に行っても「保育」としか書けない生徒もいれば「洗濯」「散歩」「掃除」「食べた後の食器下げの手伝い」のように細かく書ける生徒もいるという事実です。そして、体験した職務内容を多く書ける生徒ほど職場体験学習に対する感想もよいことがわかりただけかと思えます(図5)。要するに自分が行った職場体験を細かく思い出せて、何個も数え上げられて、たくさん書ける生徒のほうが職場体験に対する感想がよくなる。これが自由記述データからわれわれが発見した結果です。

図6 文章完成法による結果③
「職場体験先でいちばん覚えていること」

項目	出現頻度 (回数)	割合 (%)
「子供」(「子ども」を含む)	46	14.6%
「遊んだ」(「あそんだ」含む)	42	13.3%
「話」	23	7.3%
「仕事」	19	6.0%
「職場」	12	3.8%
「客」	12	3.8%
「たくさん」	11	3.5%
「レジ」	11	3.5%

結果を分析するにあたって、職場体験の感想が面白かったと答えている生徒は、どの設問でたくさん文字数を書けているかに注目しました。「職場体験でいちばん楽しかったこと」という設問で文字数をたくさん書いている生徒ほど、職場体験後の感想について「面白かった」と答えているのですが、ここで着目したのは「職場体験先の人と話したことは」という設問にたくさん書ける子のほうが「面白かった」「働くことの大切が分かるようになった」と答える傾向が強いということです。つまり、職場体験先の人と話したことが印象的だったので書くことがたくさんあるということです。たくさん書きたいと思っただけでなく、職場体験を「おもしろかった」「働くことの大切さがわかるようになった」と答

図7 文章完成法による結果
「職場体験先の人と話したこと」

項目	出現頻度 (回数)	割合 (%)
「仕事」	65	20.6%
「学校」	61	19.4%
「いろいろ」(「色々」を含む)	22	7.0%
「部活」	20	6.3%
「内容」	19	6.0%
「なし」	16	5.1%
「中学」	14	4.4%
「職場」	13	4.1%
「大変」	11	3.5%

えたということです。記述量が多いほど職場体験に深い意味づけ 実際には生徒が「職場体験先でいちばん覚えていること」をたずね、どんな単語がよく出てくるかを調べた結果が図6です。中学校では保育園に行く生徒が多いため、「子供」(一四・六%)、「遊んだ」(一三・三%)という語の出現頻度が高くなっています。三位に「話」という単語が出てきますが、職場体験先で一番覚えていることのトップスリーの中で中学生たちは「話」という単語をたくさん使って記述したということです。では、具体的に職場体験先の人と何を話したかという点、やはり職場体験先という点で「仕事」であ

るとか、学校から来ているので「学校」そのほかに「いろいろ」というのが含まれているのがおわかりいただけだと思います（図7）。

また、要するに記述量が多いということは、生徒が職場体験に深い意味づけを行っているという事実も今回わかったことの一つです。たとえば、「将来を考えて進学する」ということをどれだけ掘り下げて考えているかが記述量に現れるということが言えます。たくさん書ける生徒は当然いろいろなことを書いていますので、同じ進学するということについてもたくさんさんの意味づけをしていると考えることができるでしょう。ちなみに記述量が多い生徒ほど記述の中に「自分」という言葉がたっさん出てくるのも一つの特徴です。

まとめ

以上をまとめると、職場体験学習は概してよい心理的变化を生じさせるということが確認できました。また、これは私たちも薄々気づいていたのですが、職場体験により感想を抱いた生徒ほど、とくによい変化が生じるということも確認できました。私たちが「発見」だと思っていることは、もともと意識の高い生徒の意識は低める方向で、低い生徒の意識は高める方向で変化するということです。つまり、職場体験学習の平準化、現実化効果が見られるということですね。さらに自分が経験した仕事を多く書ける生徒ほど、職場体験学習により感想をもつということももう一つの発見です。また、「話をする」ということがキーポイントとなつてい

ます。私たちは職場体験学習ではどんな仕事をさせるかを重視しがちであり、もちろんそれも重要ですが、同時にふだん接することがない職場の大人と子供たちが話す機会を多くつくる方が効果が大きいのではないかと考えています。職場体験を通じて、将来や進学を掘り下げて考えられるほど、つまり文字数をたくさん費やして書ける生徒ほど効果が高いということも言えます。特に「自分」という言葉が自由記述の中にたくさん出てくるほど有効ということになります。

以上みてきたように職場体験学習は効果的であることが十分主張できるのではないかと思います。あわせて、尺度による効果測定以外にも自由記述でもある程度効果を有効に測定できることも皆さんにお示しできたいと思います。冒頭でこういった効果測定がキャリアアゲイダンス、キャリア教育のアカウンタピリティーに結びついていくのだということをお願いしました。諸外国では、アセスメントの一つの効果の蓄積に基づくキャリアアゲイダンスが重視される傾向にあり、日本もこの流れに乗るようになければなりません。私たちが職場体験による変化を一つ一つ確認するのも、キャリア教育やキャリアアゲイダンス政策にどのような効果があるのかをモニタリングする意味があります。これがキャリア教育に関するさまざまなテーマに派生し、全体としてキャリアアゲイダンスの今後の発展や可能性を切り開くことにつながるのです。

プロフィール

ヤギ・ダリル・タキソウ（やぎ・だりる・たきぞう）兵庫教育大学大学院学校教育研究科特任教授

一九六五年カリフォルニア大学バークレー校卒業。一九六八年カリフォルニア州立大学チコ校でカウンセリング心理学修士課程修了。一九七六年ソノマ州立大学で教育学修士（特殊教育）課程修了。カリフォルニア州の各学区や中学・高校で長年スクールカウンセラー・キャリアカウンセラーとして現場に赴いた。元カリフォルニア州カウンセラー協会会長。二〇〇七年から現職。二〇〇九年四月より京都文教大学大学院で非常勤講師も務めている。主な著書・論文には『スクールカウンセリング入門—アメリカの現場に学ぶ』勁草書房（一九九七年）、「アメリカのキャリア教育事情」（『道徳と特別活動』二五巻9号所収、二〇〇八年）などがある。

三村 隆男（みむら・たかお）早稲田大学大学院教職研究科教授

公立高校教員（二四年間）を経て二〇〇〇年に上越教育大学講師、二〇〇二年准教授。二〇〇八年より早稲田大学大学院教職研究科教授。厚生労働省労働政策審議会委員。経済産業省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開発研究会委員。日本キャリア教育学会常任委員及び研究推進委員長。学会認定キャリアカウンセラー、学

校心理士。二〇〇二年より静岡県沼津市立原東小学校六年一貫のキャリア教育立ち上げに携わることを皮切りに、数多くの小中学校のキャリア教育を支援、現場に直結した実践活動を展開。著書に『新訂キャリア教育入門』実業之日本社（二〇〇八年）、『小学校キャリア教育実践講座』日本進路指導協会（二〇〇八年）、『キャリア教育の系譜と展開』雇用問題研究会（編著、二〇〇八年）などがある。

下村 英雄（しもむら・ひでお）労働政策研究・研修機構副主任研究員

筑波大学大学院博士課程心理学研究科修了。博士（心理学）。当機構における主な研究成果は、JILPT労働政策研究報告書NO.104『学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達—キャリア教育との連携に向けて』（二〇〇八年）、同NO.92『子どもの将来とキャリア教育・キャリアアゲイダンスに対する保護者の意識』（二〇〇七年）、同NO.1『企業が参画する若年者のキャリア形成支援—学校・NPO・行政との連携のあり方』（二〇〇四年）、デイスカッションペーパーNO.04『キャリア教育における公共職業サービス機関の役割—キャリアアゲイダンス施策の新たな枠組み』（二〇〇六年）、日本労働研究雑誌五四六号「最近のキャリアカウンセラー研究におけるコミュニケーション」（二〇〇六年一月）などがある。

事例報告①

埼玉県立岩槻商業高等学校におけるキャリア教育

教諭 小境 幸子

私は教育現場の一教師として、普段実践していることを報告させていただきます。

まず、埼玉県立岩槻商業高等学校の概要についてご説明します。本校は九二年の伝統があり、地元卒業生をたくさん出している地域密着型の学校です。岩槻は人形の町として有名で、学校教育の中にも人形づくりを取り入れております。また、地元に関心をもたれており、私たち教員が企業を訪問すると、「商業の先生」と親しみをこめて呼ばれます。当校は商業科三クラスと情報処理科二クラスからなる専門高校です。当校の目標は「豊かな知性と教養を持ち、地域に貢献できる岩商生の育成」です。生徒の特徴は、商業高校に入学する生徒全般に言えることかもしれませんが、あるいは岩槻という土地柄によるものかもしれません、非常に純朴です。また、検定試験の取得などと与えられた目標に対しては地道

に努力する一方、発展性や主体性に乏しい生徒が多いように思えます。中学校時代からリーダーになるような経験はなく、受け身の生徒が多かったのではないのでしょうか。

本校の進路指導は「キャリアの発達に応じた進路指導を徹底し、生徒自ら進路選択・決定ができる能力を養う」ことを目標にしています。昨年度の進路状況ですが、就職が九九人で全体の六割前後です。進学は、大学が一七人、短大七人、専門学校三七人で全体の三割から四割程度です。今年就職活動で非常に苦戦しています。例年この時期は八割から九割の内定をいただいているところですが、今年は一〇月一四日時点でまだ五六・五%の内定率です。一年生の進路指導は「自己理解の促進と適性の把握」を目標にしています。具体的にはレディネステスト、「岩商起業家派遣塾」、卒業生による体験談、進路テストとその振り返りなどがあります。「岩商起業家派遣塾」は、地元ロータリークラブの会員の協力で、一クラスに一人講師を派遣してもらいます。起業時の話をしてもらうことで、起業家マインドを養うことが目的です。二年生の進路指導の目標は「業種・職種理解」「能力・適性化」を考え、自己の進路の明確化」です。取り組みとしてはレディネステスト、進路テスト

とその振り返り、それからインターシップです。

三年生は「進路希望の具現化」が目標で、進級後、最初に高校生版SPIの適性検査を実施します。また、就職、大学、短大、専門学校、公務員と進路に応じた分野別ガイダンスを担当教員が行います。他には地元の商工会議所から社長、企業の人事担当者などを紹介してもらい面接指導をお願いしています。さらに卒業生による進路説明会、進路講演会、就職・進学指導支援なども実施しています。

「地域連携」によるキャリア教育

岩商のキャリア教育のキーワードは「地域連携」ではないかと考えています。先ほどご紹介しためざす学校像にも「地域」という言葉が出てきたとおり、本校は地域と密接な関係にあることが特徴の一つです。キャリア教育もこの地域との連携が欠かせないのではないかと思っており、実際、地域の「教育力」には助けられています。岩槻というのは昔からの城下町であり、地場産業も盛んです。また、地元住民は代わりしても長く住んでいるため、二代、三代にわたって岩商に通ってくるという方もめずらしくありません。このような地域密着型の学校ですので、

地域の教育力を活用した連携がキャリア教育のキーワードになると思います。地域連携の取り組みの具体例として今日は、①商業科目の課題研究②生徒会活動③インターシップについてお話したいと思います。

一つめの商業科目の課題研究は、「商品開発」「岩槻プロデュース」「地場産業」で三学年時に行います。「商品開発」では地元の和菓子屋さんの協力で、生徒たちのアイデアによる岩商ブランドのお菓子を開発しています。開発したお菓子は文化祭やお祭りなどイベントの場で販売しています。「岩槻プロデュース」は区役所と協力して岩槻の地図をつくったり、町のよいところを掘りおこすという授業です。「地場産業」は、地元人形店の協力で人形づくりを体験するというものです。新しい人形の開発もしており、学校の創立九〇周年の行事のときには「感謝びな」という人形をつくり、来賓の方に記念品として配布しました。

二つめの生徒会活動ですが、代表的な取り組みとして、岩槻まつりへの参加があげられます。岩槻は人形の町です。お祭りの際に大きなひな壇が設置され、おひな様に扮装した人が上に乗るのですが、生徒たちもこれに参加しました。また、神輿の担ぎ手として参加する生徒もいます。文化祭でクラスごとに出店の企画を行う「岩商マーケット」も生徒会活動の一つです。出店に際しては必ず地元商店のアドバイスを受けることになっています。たとえば、野菜とチョコバナナを販売する出店では、あらかじめ市場で材料を仕入れ、仕入値、売値の計算も体験し



ました。焼きそば屋を出店したクラスでは中華料理店に材料の仕入れ方から焼きそばの作り方を教わりました。パスタ屋では、イタリアンレストランに行つて、パスタのゆで方とかソースの作り方を習いました。それ以外の生徒会活動としては「未成年飲酒喫煙防止キャンペーン」があげられます。これは岩槻の駅前で啓蒙活動としてティッシュの配布を行いました。

インターンシップで望ましい勤労観、職業観の育成

三つめがインターンシップです。「望ましい勤労観、職業観の育成」を目的として掲げており、二学年全員が対象となります。本校卒業後、約半数の生徒が就職し、進学希望者も将来の就職を踏まえて進学するわけですから、在学中にこうした経験を与えることが必要ではないかと考えたのが導入の背景です。本校では、アルバイト経験者が非常に多いのですが、正社員として働いた際、アルバイトで養った勤労観との間にギャップが生じて離職へつながつてしまうというケースが実際にありました。ですから、在学中に正社員として働くことがどういうことなのか体験させることは進路指導上必要ではないでしょうか。当初、二年生全員を外に出すことには非常に不安でした。「希望者だけにすべき」との意見もありましたが、インターンシップの目的を考え、全員出すことに踏み切りました。

インターンシップは比較的教員の手が空く二月に実施します。派遣期間は五日間です。当初、「五日は長い。三日

で十分」という声もありましたが、「最低五日やらなければ意味がない」という意見で押し切りました。勤務時間は一日八時間です。

受け入れ事業所は六七あり、その開拓は本校がほぼ独力で行いました。地域の商工会議所やロータリークラブにもお願いしましたが、卒業生が就職している近隣の企業、幼稚園、区役所、公民館などほとんどは自分たちの足でまわりました。インターンシップ開始当時の校長は非常にまめで、直接生徒受け入れのお願いに出かけたため、事業所側の対応もよく、すんなり受け入れてくれるところが多かったようです。学校と取引のある会社、たとえば、文具を扱っている会社にも、資料を渡すなどして、当初二〇〇社ぐらいに受け入れのお願いをしました。

最初は生徒がアルバイト感覚でインターンシップに行くことを心配していましたが、実際にはよく頑張ったと思えます。外に出すことが不安だった生徒も外面がいかしいのかしっかりとやっており、「TPOをわきまえている子なんだな」と改めて思いました。

インターンシップを通して実感したことは企業の社会貢献の大きさです。生徒を受け入れてくれた企業からは地元の高校生を育てようという姿勢が感じられました。生徒もまたそれを感じとつたのか、普段学校では見せないような生き生きとした表情で五日間働いていました。企業を巡回していると生徒の表情が日に日によくなっていくのがわかりました。

キャリア学習の「体験談」による自己理解の促進

インターンシップ後の事後指導として、生徒に体験談を書かせ、「記録集」としてまとめます。先ほどの下村さんのような効果測定は行っていないが、インターンシップを行った後は生活態度の改善が実感できます。具体的には時間をちゃんと守る、遅刻はしなくなる、挨拶をちゃんとする、授業に取り組む姿勢がよくなるといった変化がありました。生徒に行つたアンケートでも、八割の生徒が「自分の将来を考える上でためになった」と回答しています。ただ、残念なのはそれが長続きせず、一週間経つともにもどつてしまうということです。これを持続させるためには継続した指導が必要で、これからの課題だと思えます。

事前指導では、二学年時に週一回行われる「総合的な学習の時間」を利用して、「キャリア学習授業」を実施しました。この授業の目的は「自己理解の促進と自己効力の育成」にあります。具体的には、前年度実施したインターンシップの体験談を記載した「記録集」を教材に使い、その中から「働く」とを考える手がかりとなる言葉を探し出して、それに対する自分の考えを導き出すという授業を行いました。「自己理解カード」というものをつくり、そこに働くことについての感想を書かせました。

自己理解カードには、生徒の自己効力感の促進がうかがえる記述がありました。たとえば、授業の前は働くことについて「面倒くさい」「やりたくな

い」「つらくて大変だ」というイメージを抱いていたのが、働くことの喜びや社会への貢献など考え方の変化がうかがえました。また、自分たちがインターンシップを行うことについては「働くの意味がわかるようになりたい」「他人のために五日間を過ごしたい」「早く体験して仕事の大変さを知りたい」などの記述が見られました。

ですから、この授業で自己効力感が促進され、自分たちのインターンシップの充実に貢献し、それが体験後の記録集の内容にも反映され、次の学年の自己効力の促進につながるというよい循環が出来上がるのではないかと考えています。

取り組みを通して見えてきた課題

これまで三つの取り組みについてお話してきましたが、これらを通して見えてきた課題があります。一つめは主体的に行動する力の育成、二つめは人間関係形成能力の育成、三つめは基礎学力の定着です。このうち、すぐに取り組めるのは三つめの基礎学力の定着ではないかと思っています。また、そこから他の二つも育成していけるのではないかと考えています。そのためには日々の授業が大切です。私は国語の教員ですので、国語の授業で実践していることをお話ししたいと思います。まず、主体的に行動する力を育成するため、新しい教材に入る前に学習目標を設定するということです。「この授業ではこういうことを学習します」ということを明確にすると同時に生徒にも「自分がこの教材でどんな力をつけ

たいのか」ということを各自に設定させます。授業が終わったあとは、自己評価させ、どの程度力がついたかを振り返らせました。この実践を行うようになってから、生徒の目のかがやきや、授業中の顔の上げ具合などが違ってきたのではないかと教師の勘で感じています。主体的に学ぶ力が育成されれば、

主体的に行動する力も養成されてくるのではないのでしょうか。

二つめは人間関係育成能力の育成のため、「私の履歴書」というものを生徒に書かせています。今までの自分を振り返り、それを書くことによって自己理解力、自己表現力を育成することが目的です。自分を表現できるというこ

とはコミュニケーション能力の育成にもつながり、それが人間関係形成能力にもつながっていくのではないかと考えています。

基礎学力定着との関連では、まず各教科による習得的学習によって基礎学力を身につけ、それを体験活動で活用していく。それが生きる力につながる

ていくのではないかと思います。

今後の岩商の課題ですが、この地地利を利用した地域の教育力を活用することはもちろん、授業、生徒会活動、進路指導の取り組みをキャリア教育の視点で体系化すること。それから、教育活動全般をキャリア教育の視点で見なおすことへ広げていくことです。

事例報告②

NPOがコーディネーターするキャリア教育

NPO法人アスクネット理事 毛受 芳高

私たちアスクネットは「地域」と「学校等の学びの場」の仲介役である「教育コーディネーター」です。子ども会や公民館、各種イベントといった地域教育や学校教育を教育資源に企業、企業経営者、さまざまな経験、技術をもった市民らが活用できるようコーディネーターすることが私たちの仕事です。市民の参加により、「出会い」と「挑戦」の教育を推進する」ことで子どもたちに夢を育てるきっかけを提供するのが私たちの理念です。

活動のいくつかをご紹介します。まず、私たちがNPOとして最初に立ち上げた「市民講師ナビ」ですが、さまざまな学校の教育ニーズにあわせて、その学校のカリキュラムに活用できる市民講師をコーディネートするというものです。例えば、「環境教育」のリクエストであれば、具体的にどのような環境教育をやりたいのか話を聞いた上で、それに適した市民を地域から発掘して紹介します。キャリア教育の「生

きる」というテーマへのリクエストには、「やんちゃ和尚」と呼ばれている、不登校や引きこもりの生徒をお寺で住み込みで預かる活動をしている面白いお坊さんを紹介したこともあります。情報誌『Scan（エスチャン）』というキャリア教育情報誌を年二回発行し、毎回五万部を高校生に配布しています。これは、高校生が社会で活躍するさまざまな人びとにインタビューし、生きている情熱や仕事について語ってもらうという内容です。インタビュイーに参加した生徒にとつてのキャリア教育になると同時に、それを読む子どもたちもキャリアについて考えるきっかけにもしてもらいたいという狙いをもっています。

他には「教育CSR」という企業が支援する教育プログラムの推進も行っています。また、厚生労働省のふるさと雇用再生特別基金を活用し、公立高校でのキャリア教育などをコーディネートする人材を採用、育成する「愛

知県・人材育成コーディネーター推進事業」を実施しています。今年度採用された九人のコーディネーターは今、県内各地の学校を飛び回り、各学校のキャリア教育の要望に対してコーディネーターを行っています。

教育コーディネーターの必要性

キャリア教育になぜコーディネーターが必要なのでしょう。キャリア教育を行うためには、多くの人や企業、講場を必要とするからです。例えば、講師を招いての授業を例にとれば、よい生徒への効果の高いプログラムにするには、学年全体に対して一人の講師が講演を行うよりは、複数の様々な講師で、少なくとも一クラス単位で話した方が、生徒にとつては講師の話がより身近になります。心をゆさぶるような体験、私たちは「波風体験」と呼んだりするのですが、キャリア教育の場がそういった体験になるには、多くのい



ろいろな人たちの情熱が必要です。また、受動的ではなく、参加者自身が考え行動するような主体的な授業プログラムにするためには企画、実行にノウハウと多くの手間が必要となります。先ほどご報告いただいた小境先生の取り組みも、さらりとご報告されていますが、実現までかなりの苦労と手間がかかっているはず。すべての学校でキャリア教育を実施するためには、こうしたマンパワーをどうするか、



という問題になる。また、体系的なプログラムをどうつくっていくのか。事前、事後の指導をどう充実させていくのか。こうした教育を毎年、持続的に実施するためには相当な支援体制が必要で、これを現場の人たちだけでやるのは無理があります。これらの課題を解決するために教育コーディネーターの育成、整備が必要なのです。

たとえば、一学年六クラスの高校で六人の講師を手配しようとする、教員が限られた人脈の中で行わなければなりません。コーディネーターがいれば、彼らももっている人脈の中から、ニーズに応じた講師を紹介してもらうことができます。講師手配にかけていたエネルギーを生徒への指導や支援活動にかけられるので、教育の効果も高まります。

これは直接的なメリットですが、副次的なメリットもいくつかあります。一つの学校でプログラムがうまくいっても他の学校になかなか広がらない。人脈やノウハウがその学校にしか存在

しないからです。しかし、コーディネーターを介せば、ノウハウや人脈が他の学校と共有されるので、スムーズに移転できます。他にも、協力する市民側も、複数の学校に関わることで、年一回だけにならず、回数も増えることでスキルも向上し、また、より教育に主体的に関わる気持ちが生れます。教育力のある市民が増えることで地域全体の教育力が高まり、プログラムの持続性も向上します。これらのメリットを訴え、私たちはコーディネーターの活用策を提言しています。

事例を話しますと、例えば、工場見学というプログラムは学校では当たり前に行われているのですが、それをさらに充実させるための事前・事後指導を組み入れられないか、という依頼を受けました。そこで地元の配電盤などをつくっている河村電器産業という企業と組んで「カイゼンゲーム」というワークショップを企画しました。この授業を担える用になるための講師研修が、社員研修の一環として組み入れられ、この研修を受けた社員が学校に行って、工場で「カイゼン」する面白さを生徒に教えるという内容です。

また、私たちは経済産業省が立ち上げた「社会人講師活用型教育支援プロジェクト」の委託をうけ、企業のごさまざまな技術を小学校五、六年生の理科の授業に活用するというコンテンツ開発を行っています。たとえば、瀬戸市にあるお菓子のパッケージなど生産する富士特殊紙業という企業は小学校五年生の「ものの溶け方」の単元で授業に参加しました。印刷用のインクで「水性」と油性の違いや「物が溶けるとは

どういうことか」いったことを実験を通して説明してくれます。また、ブレーカーを製造する会社に参加した授業では、電磁石が電気をコントロールする仕組みに使われていることを教えています。

地域との連携によるキャリア教育

私は学校だけで教育を行うことには限界があるため、地域が教育に関わる「愛知サマーセミナー」というイベントを行っています。これは「誰でも先生、誰でも生徒、どこでも学校」を合言葉に、地域で面白い人たちを集める場を提供しています。愛知では毎年約一〇〇〇講座、四万人が参加しています。この活動は奈良、大阪、神奈川、仙台にも飛び火し、たとえば仙台では一〇月一二日に約二〇〇人の講師を招き、二五〇〇人が参加するイベントを開催しました。こうしたイベントの中

で見えてくるのは、教えることが、教える人自身にとっても変わるきっかけになるということです。これからは市民が教えることで学び、それが楽しみとなると思います。

経済産業省はキャリア教育の実現に欠かせない「キャリア教育コーディネーター」を定義付けし、コーディネーターの育成に必要なカリキュラムの開発を行っています。私たちもこれを活用し、約二〇人の受講者にコーディネーターを育成するための研修を行っているところですが、その際、企業も巻き込み、資金援助も含めた協力を促す活動も行っています。「経済的に厳しい状況下にもかかわらず、人材を養成することは、将来的に自社にとってもメリットとなる」と考えられる企業と組むと非常によいプログラムが開発できます。「教育CSR」とは、単なる企業の社会貢献のみならず、社内の人材育成と、若者たちの人材育成を組み合わせ、中長期的に投資として、行っていくことだと考えています。

コーディネーターの役割とは

「学校、地域、産業界をいかにつなぐか」が本シンポジウムのテーマですが、教育コーディネーターの役割をITの世界でたとえるならば、ウィンドウズなどオペレーションシステム（以下「OS」）に相当するものではないでしょうか。OSがない時代は、プリンターやスキャナーなどのリソース（資源）を活用するのにそれぞれプログラムごとに対応が必要だった。それでは不効率だからと、各リソースを効果的に活用するためにOSというもの



が生まれたわけですから。それと同じことが教育の世界でも起こるのです。市民講師や企業といったよいリソースを活用するためのOSが提供できれば、学校の先生たちは外部のリソースをうまく取り入れたよいプログラムを自分た

ちで開発できるようになるのです。ですから、「教育コーディネーター」の発達は外部の教育資源の活用が当たり前になれば、当然の帰結と言えるでしょう。民主党の政策でも「これからは子ども

もたちの教育に投資しなければならぬ」という視点が出ています。投資された子どもたちが社会の中で生きて、働いて、投資したお金がまた戻ってくる、また新たな教育の資金になるような循環をつくっていくためには、地域

人材育成の仕組みが小学校、中学校、高校、大学でぶつ切りになっていては難しいと思います。全体を通して、人材育成の仕組みを構築していくことが私たちの目標であり、これからの社会が解決すべき課題だと考えます。

事例報告③

地域総がかりで取り組むキャリア教育支援

—大阪における支援活動

大阪キャリア教育支援拠点運営協議会事務局長 吉田 聡

本日は「地域総がかりで取り組むキャリア教育支援」をテーマに産業界における取り組みを紹介させていただきます。ご報告させていただく内容の一点めは私も大阪キャリア教育支援ステーションが設立された経緯、二点めが私どものおもな支援活動、三点めはキャリア教育支援を地域総がかりで行うための連携体制の構築についてです。

ステーション設立の経緯

まず、一点めの私どもが設立された大阪商工会議所がなぜキャリア教育に取り組んでいるかというところから説明させていただきます。発端は平成八年頃にさかのぼります。当時、会員

企業の間で、最近の新人社員の様子が以前と少し変わってきたことが話題になりました。たとえば、危険な場所に平気で近づいたり、知っていて当然と思われることを知らなかったりということがありました。ひらたく言うところ「ちよつと変やな」という感覚で、ほとんどなくそれは危機感に変わっていきま

した。図1が、その当時話し合われていた危機感の内容です。そこで「モノづくりのためのヒトづくり」というような観点から、現状を踏まえ、産業界にとどまらず社会全体に必要な取り組みを検討し、提言というかたちにとどめました。提言の中には産業界を担う人材育成のグランドデザインの実施、産業界と教育界の「対話」によるミスマッチの解消といったものが含まれていました。ちよつとその頃、ニートなど職業観が未成熟だったり、就業意欲が低下し



図1 「モノづくりのためのヒトづくりをめぐる3つの危機感（抜粋）」

【危機感1】 産業競争力の低下
・人材、特に企業に入社してくる若者たちの能力低下
・産業を担う人材育成のグランドデザインの必要性
【危機感2】 技能・技術力の低下
・若者・社会全体の理数科、製造業離れ
【危機感3】 人材育成のミスマッチ
・供給サイドの教育界と需要サイドの産業界のミスマッチ
・産業界の変化
・教育界の課題

大阪商工会議所、(社)大阪工業会「提言:モノづくりのためのヒトづくりII(平成15年3月)より

図2 企業が求める若手人材像調査の実施(H16年5月)

“企業が求める若手人材像”を探るために
→ 人事部長111人、若手社員895人にアンケートを実施

【対 課題】	・本質を見極め、自ら課題を発見している ・変化にスピーディーに対応している ・困難にくじけず、最後までやり抜いている
【対 他者】	・摩擦や競争を避けず、自分の考え・意見を伝えている ・人に関心があり、世代や価値観を超えてコミュニケーションをしている ・組織の一員として役割を果たしている
【対 自己】	・専門分野・得意分野で強みを発揮している ・積極的、継続的に学び、自分の市場価値を高めている ・目標を高く掲げ、誠実に努力して達成している

図3 主な支援活動～学校現場のニーズにこたえる活動を中心に～

1. 社会人講師の紹介 ☆
(対象) 小中高校生、教員、保護者
2. 職場見学・職場体験・インターンシップの受入先紹介 ☆
(対象) 小中高校生、教員
3. キャリア教育に関する情報提供
4. キャリア教育啓発活動
5. 教育委員会との連携事業 ☆

図4 社会人講師、職場体験・インターンシップ 紹介

() : 平成20年度実績

	社会人講師	職場体験 インターンシップ
児童・生徒	○ (17校へ32名)	○ (15校41社・団体)
教員 (教育委員会)	○ (12名)	○ (長期5社、短期11社)
保護者・地域等	○ (5件)	

ている若者の存在が世間でも取り上げられていました。商工会議所でも「学ぶこと」と「働くこと」を関連づけるキャリア教育について、産業界との連携が不可欠であるという認識をもち、教育界、産業界、地域全体が協力してキャリア教育を推進する組織をつくる必要があるという結論に至りました。それ以降、商工会議所ではいくつかの取り組みを行ってきました。一つは平成一六年五月に企業の人事部長一人、若手社員八九五人を対象に「企業が求める若手人材調査」というアンケート調査を行いました(図2)。人事部長、若手社員とも求める人材像は一致しており、たとえば「本質を見極め、自ら課題を発見している」「人に関心があり、世代や価値観を超えてコミュニケーションをしている」といったものがあげられていました。これらの能力がどこで培われたかについて設



問で聞いたところに、学校のクラブ活動やアルバイトという回答が目立ちました。こうした社会的体験が企業で働くうえで必要な能力を身に付けるためのキーになっているのではないかと思っています。平成一七年に、大阪におけるキャリア教育の方向性について議論した結果をまとめた「大阪におけるキャリア教育推進プラン」を発表しました。この中で「タテ(小中高の学校機関)、ヨコ(企業、教育界、行政など)が連携して社会全体でキャリア教育を推進するための拠点」を設立するという構想を提唱しました。これを受けて、平成一七年七月に「大阪キャリア教育支援拠点運営協議会」が設立され、大阪キャリア教育支援ステーションの活動を開始しました。以上がステーション設立の経緯です。協議会は法人格はなく、賛助会員制の任意団体というかたちをとっています。平成二〇年度末の会員

数は法人約一〇〇社、個人四〇人です。**ステーションによる支援活動**

二点めの私どもが行っている主な支援活動ですが、図3のとおりになります。1の社会人講師の紹介については、最近では生徒だけでなく、教員や保護者への研修にも派遣を行っています。皆さんもお気づきのとおり、これからのキャリア教育では保護者の役割が非常に重要になってくるため、より一層この取り組みを進めたいと考えています。

2の社会人講師、職場体験・インターンシップの受入先紹介については、平成二〇年度の実績は図4のとおりです。社会人講師の紹介にせよ、職場体験の受入先紹介にせよ、私どもが実行プログラムを組み立てるのではなく、学校側で組み立て、足りない分を私どもが補っていくというやり方のほうがよいのではないかと考えています。

3のキャリア教育に関する情報提供としては、企業向けに「企業向け職場体験受入手引書」を作成しています。また、全国の企業、団体、NPOなどから提供されているキャリア教育関連プログラムを整理して、インターネットで検索できるようにした「キャリア教育ナビ」を公開しています。

4のキャリア教育啓発活動として、教育界、産業界などから著名人を講師として招き、教育界、産業界、保護者地域などを対象としたフォーラムを開催してきました。また、産業界向けにキャリア教育支援に携わった企業の事例を紹介するセミナーも開催しています。キャリア教育支援に関わることで担当者がどう変わったのか、会社にと

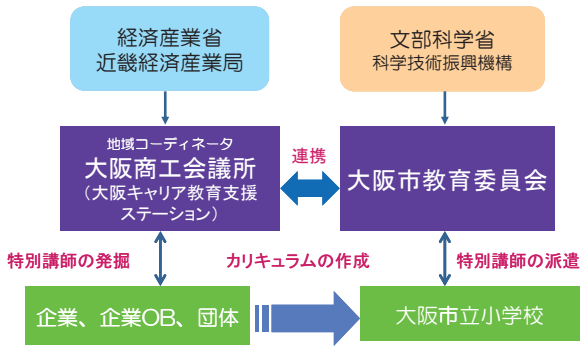
んな変化があったのか、あるいは生徒の保護者をはじめ、地域が会社を見る目にどのような変化があったのかというのを伝えることが目的です。キャリア教育支援は、社会貢献だけではなく、担当した社員の活性化や人材育成にもつながるというメリットがあることを企業の方に伝えたいと考えています。伸び悩んでいた若手社員がキャリア教育支援を担当したことで、一皮向けたという例も実際にありました。

5の教育委員会との連携事業としては、キャリアアカウンセラーの資格をもつ民間企業経験者を府立高等学校に派遣する事業などを大阪府教育委員会と行ったほか、大阪市教育委員会と大阪商工会議所が実施している小学校五年生、六年生による出店体験事業「キッズスマート」や社会人講師活用型教育支援プロジェクトなども支援しています。

地域総がかりでの連携体制の構築

三点めの「地域総がかりでの連携体制の構築」の一例として、社会人講師活用型教育支援プロジェクトについてご説明します。これは企業の現役社員・OBが学校へ出向いて理科の実験授業を行うものです。授業を行う担当の方には最先端の技術、製品と理科のつながりについて実験をとおして話すよう依頼していますが、それに加え、今の仕事を選んだ経緯や小学校の頃に興味があったことなども必ず授業に盛りこむようお願いしています。そのことが理科を学ぶことにとどまらず、理科を通して自分の将来に思いをめぐらすきっかけになることを願っています。

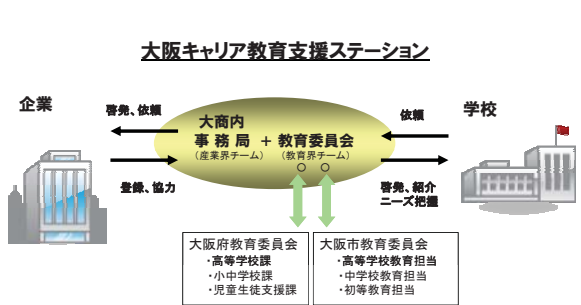
図5 社会人講師活用型教育支援プロジェクト



このプロジェクトは経済産業省と文部科学省の連携により、全国で行われているのですが、地域ごとに運営方法が異なっています。大阪府の場合、文科省の実働部隊が大阪府教育委員会で、経産省側の実働部隊は大阪商工会議所です（図5）。その枠組みのなかで産業界側の商工会議所と教育界側の教育委員会がタッグを組んで、講師を学校へ派遣しています。大阪では同プロジェクトを「理科大好き」なにわつ子「育成事業」と名付け、平成一九年度から行っています。昨年度は六七校に派遣し、九二七八人の児童を対象に授業を行いました。今年は九五校への派遣を予定しており、協力してくださいる企業の数もさらに増えています。

このように学校と地元企業の関係がうまくいっている要因の一つには、教育委員会との連携が挙げられます。大阪府教育委員会には、同事業を担当す

図6 教育委員会との連携



る学校長OBがいるのですが、その方と私どもがそれぞれ学校側と産業界側の窓口として連携をとっています。企業と学校では文化や言葉に違いがあり、そのコーディネートを受け持つものがそれぞれの窓口として、連携していることが非常にうまくいっている要因ではないでしょうか。

大阪商工会議所とステーションは、一昨年はフィンランド、昨年はアメリカに視察団を派遣しました。アメリカの商工会議所の関係者の方が教育界と産業界の連携を成功させるポイントとして、「まず共通の目標を設定すること。そして、それを共有できたら、あとはそれに向かって、産業界、教育界側がそれぞれの強みを生かして役割を果たすことだ」と明確に話していました。

この点について、先ほどの理科実験も同様で、教育界と産業界が理科好きの子どもを育てようという共通の目標に

向かってそれぞれの役割を果たしているということ。大阪府、ステーションも大阪府、大阪市の両教育委員会とチームを組み、産業界と教育界が一体となって、事業を推進しています。

正解のない課題に取り組み、そこ重要

最後に私が最近感じていることをお話しして報告を締めくくります。それは「キャリア教育って一体なんやろう」ということです。適正な勤労観、労働観を育むことはもちろんそのとおりで、非常に大切なことだと思っています。しかし、もう少し根本的な部分があるのではないのでしょうか。これは私の解釈ですが、正解のない課題に取り組んで、自分で答えを出していくというプロセスを知っている、あるいは体験したことがあるといったことが重要ではないかという気がしてなりません。私は社会人になってからも二〇数年たつのですが、その間、民間の企業に身を置き、正解のない課題にしばしば向き合ってきました。解決方法を見つけないため、現状を把握し、問題点がどこにあるのかを明らかにし、自分で考えなければなりません。わからないところは、同僚や先輩、時には上司に聞き、その上で自分の知識や経験をもとに解決方法を導きだしていくほかないのです。こうした体験ができる場がさらに増えることを願いながら、これからも支援活動を続けていきたいと思

プロフィール

小境 幸子（こざかい・こうこ） 埼玉県岩槻商業高等学校教諭

一九八一年埼玉県の公立高等学校に採用。担当教科は国語。二〇〇八年休職して早稲田大学大学院教職研究科高度教職実践専攻入学、「キャリア教育」を中心として教職全般を学ぶ。二〇〇九年修了、復職。現任校でキャリア教育の推進を図っている。

毛受 芳高（めんじょう・よしたか） NPO法人アスクネット理事

名古屋大学工学部情報工学科卒業。名古屋大学大学院人間情報学研究所修了（認知科学専攻）。一九九九年より愛知市民教育ネットを立ち上げ、二〇〇一年にNPO法人化、代表理事に就任。学校と地域の間には、様々な地域の教育資源をコーディネートする事業を全国に先駆けて立ち上げ、学校における「教育コーディネーター」の先駆者としての実績を積んでいる。

吉田 聡（よしだ・さとし） 大阪キャリア教育支援拠点運営協議会事務局

長 大阪市立大学商学部卒。一九八一年大阪ガス株式会社入社。八三年から二年間大阪ガス労働組合専従（書記局）、関係会社営業部長、大阪ガス・北東部事業本部計画部マネジャー、総務部マネジャーを経て、二〇〇九年一月より現職。産業界の立場から教育界と産業界の橋渡し役を担い、大阪におけるキャリア教育支援活動の推進に取り組んでいる。