

## 【 参 考 資 料 】 目 次

No.1	平成 21 年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿……………	73
No.2	平成 21 年度「キャリア・コンサルティング研究会——キャリア教育部会」 参集者名簿……………	74
No.3	平成 21 年度「キャリア・コンサルティング研究会——ジョブ・カードを活 用したキャリア・コンサルティング部会」参集者名簿……………	75
No.4	「キャリア・コンサルティング研究会」、「キャリア教育部会」及び「ジョ ブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング部会」検討経過……………	76

### 【キャリア教育部会関係】

No.5	ヒアリング等概要 神奈川県立田奈高等学校……………	78
No.6	ヒアリング等概要 秋田県立能代高等学校……………	82
No.7	ヒアリング等概要 秋田県大館市立第一中学校……………	84
No.8	ヒアリング等概要 東京都大田区立御園中学校……………	88
No.9	ヒアリング等概要 新潟県上越市教育委員会……………	90
No.10	ヒアリング等概要 京都市教育委員会……………	92
No.11	ヒアリング等概要 横須賀商工会議所……………	95
No.12	ヒアリング等概要 大阪商工会議所……………	99
No.13	ヒアリング等概要 おおだて発人間力創造コンソーシアム…………… 〔特定非営利活動法人ひととくらしとまち大館ネットワーク、 独立行政法人雇用・能力開発機構東北職業能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校〕	104
No.14	ヒアリング等概要 キャリア・コンサルタント A 氏（専門人材）……………	108
No.15	ヒアリング等概要 キャリア・コンサルティングサービス団体……………	110
No.16	ヒアリング等概要 高卒就職ジョブサポーター…………… 〔大阪東公共職業安定所（ハローワーク大阪東）、墨田公共職業安定所（ハローワーク墨田）〕	114
No.17	ヒアリング等概要 特定非営利活動法人 NPO カタリバ……………	117
No.18	中学生、高校生等を対象とした各種キャリア形成支援ツールについて……………	120
No.19	キャリア教育の具体的な成果把握の指標・手法の具体例……………	124

### 【ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング部会関係】

No.20	ジョブ・カード制度の概要……………	131
No.21	ジョブ・カードを使用したキャリア・コンサルティングの流れ……………	132
No.22	ジョブ・カード制度の推進状況……………	133
No.23	ジョブ・カードの記入例……………	134
No.24	職業能力開発形成プログラムについて（雇用型訓練、委託型訓練）……………	142
No.25	ジョブ・カードセンターについて、関係各機関の主な役割について……………	143
No.26	我が国の職業訓練体系の中でのジョブ・カード制度の位置づけ……………	145
No.27	各種検査ツールについて（主なもの）……………	146
No.28	キャリア形成の 6 つのステップ……………	147
No.29	ユーロパスの取組み状況について……………	148

【業種・職種専門キャリア・コンサルタント関係】

No.30	キャリア・コンサルティング普及促進政策展開の中での「業種・職種専門 キャリア・コンサルタント」の位置づけ……………	156
No.31	基金訓練スキームにおいて試行的に実施する業種・職種専門キャリア・コ ンサルティング講習に用いるカリキュラム（概要）……………	157
No.32	介護職員キャリアアップモデル例……………	158
No.33	情報通信技術分野におけるキャリアマップ及び能力評価基準の例……………	159

平成 21 年度「キャリア・コンサルティング研究会」参集者名簿

(委 員)

石 崎 一 記 東京成徳大学 応用心理学部 教授

小 野 紘 昭 産業能率大学 経営学部 教授

上 市 貞 満 厚生労働省 職業安定局 首席職業指導官

川 崎 友 嗣 日本キャリア教育学会 常任理事  
関西大学 社会学部 教授

北 浦 正 行 財団法人日本生産性本部 参事

桐 村 晋 次 日本産業カウンセリング学会 会長  
法政大学大学院 経営学研究科 キャリアデザイン学専攻 教授

末 廣 啓 子 宇都宮大学 キャリア教育・就職支援センター 教授

○ 諏 訪 康 雄 法政大学大学院 政策創造研究科 教授

野 部 明 敬 社団法人日本人材紹介事業協会 専務理事

花 田 裕 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 会長

花 田 光 世 慶應義塾大学 総合政策学部 教授

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成 21 年 6 月)のもの、○:座長)

(オブザーバー)

文部科学省

経済産業省

独立行政法人雇用・能力開発機構

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

平成 21 年度「キャリア・コンサルティング研究会－キャリア教育部会」参集者名簿

(委 員)

上 田 敬	株式会社日立製作所 労政人事部 主管
大 塚 洋	東京都大田区立御園中学校 校長 全国中学校進路指導連絡協議会 会長
○ 小 野 紘 昭	産業能率大学 経営学部 教授
北 浦 正 行	財団法人日本生産性本部 参事
高 橋 伯 也	東京都立上水高等学校 校長
藤 田 晃 之	国立教育政策研究所 生徒指導センター 総括研究官
三 村 隆 男	早稲大学大学院 教職研究科 教授
宮 本 みち子	放送大学 教養学部 教授

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時（平成 21 年 8 月）のもの、○：座長)

(オブザーバー)

文部科学省  
経済産業省  
厚生労働省 職業安定局 雇用開発課 若年雇用対策室  
独立行政法人雇用・能力開発機構  
特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課  
厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

平成 21 年度「キャリア・コンサルティング研究会－ジョブ・カードを活用した  
キャリア・コンサルティング部会」参集者名簿

(委 員)

浅 川 正 健	伊藤忠商事株式会社 人事部 キャリアカウンセリング室 シニアアドバイザー
○ 桐 村 晋 次	日本産業カウンセリング学会 会長 法政大学大学院 経営学研究科キャリアデザイン学専攻 教授
小 杉 礼 子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 人材育成部 統括研究員
齋 藤 富士子	独立行政法人雇用・能力開発機構 福島センター 業務課 キャリア形成支援係長 能力開発総合アドバイザー
新 田 峰 雄	厚生労働省 職業安定局 首席職業指導官室長補佐 (平成 21 年 9 月 24 日付けで首席職業指導官室次席職業指導官へ異動)
牧 田 和 久	株式会社ベネッセコーポレーション 教育研究開発本部 教育研究本部長室 研究推進担当部長
森 まり子	日本商工会議所／東京商工会議所 企画調査部 課長

(敬称略、五十音順、所属等は委嘱時(平成 21 年 7 月)のもの、○：座長)

(オブザーバー)

厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 実習併用職業訓練推進室  
独立行政法人雇用・能力開発機構  
特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会

(事務局)

中央職業能力開発協会 キャリア形成推進部 促進課  
厚生労働省 職業能力開発局 育成支援課 キャリア形成支援室

## 「キャリア・コンサルティング研究会」検討経過

回数(年月日)	主な議題
第 1 回 (H21. 6.26)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中学校、高等学校におけるキャリア教育－キャリア・コンサルティングに期待される役割</li> <li>・ ジョブ・カード制度におけるキャリア・コンサルティングの支援のあり方</li> <li>・ 業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成・活用のあり方その他</li> </ul>
第 2 回 (H21.12.24)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各部会の進捗状況報告</li> <li>・ 研究会報告書骨子（案）討議</li> <li>・ 業種・職種専門キャリア・コンサルタントの養成・活用のあり方その他</li> </ul>
第 3 回 (H22. 3. 8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究会報告書（案）討議</li> </ul>

## 「キャリア・コンサルティング研究会－キャリア教育部会」検討経過

回数(年月日)	主な議題
第 1 回 (H21. 8.12)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部会における今後の検討事項について</li> <li>・ ヒアリング調査の実施について</li> </ul>
第 2 回 (H21.10. 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒアリングの進捗状況報告</li> <li>・ 事例紹介・質疑応答</li> <li>・ 意見交換</li> </ul> <p>① 学校種等に応じたキャリア教育の意義や、体制の共通点と相違点</p> <p>② 中学校や高等学校におけるキャリア教育について、キャリア・コンサルタントをはじめとする専門人材や、外部の専門機関に期待される役割や能力</p>
第 3 回 (H21.11. 6)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒアリングの進捗状況報告</li> <li>・ ヒアリング概要報告、事例紹介及び質疑応答</li> <li>・ 意見交換</li> </ul> <p>① 学校種に応じたキャリア教育の意義や、体制の共通点と相違点</p> <p>② 中学校や高等学校におけるキャリア教育への支援という観点からみた、キャリア・コンサルタントをはじめとする専門人材や、外部の専門機関の立ち位置の明確化、期待される役割や能力</p> <p>③ キャリア教育の成果の評価の視点、指標のあり方</p>
第 4 回 (H21.12.15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究会報告書骨子（案）討議</li> </ul>
第 5 回 (H22. 1.29)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究会報告書（案）討議</li> </ul>

**「キャリア・コンサルティング研究会－ジョブ・カードを  
活用したキャリア・コンサルティング部会」検討経過**

回数（年月日）	主な議題
第 1 回 (H21. 7.27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部会における今後の検討事項について</li> <li>・ ヒアリング調査の実施について</li> </ul>
第 2 回 (H21.10. 7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒアリング進捗状況報告</li> <li>・ 事例紹介、質疑応答</li> <li>・ 意見交換</li> <li>① ジョブ・カードを用いたキャリア・コンサルティングに当たり、どのような点に支援のポイントを置き、対象者の能力開発の方向づけ、就業意識の向上を図るべきか</li> <li>② ジョブ・カード活用上、キャリア・コンサルタントにとって特に重要な知識、スキル等にはどのようなものが考えられるのか</li> </ul>
第 3 回 (H21.11.10)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒアリング進捗状況報告</li> <li>・ ヒアリング概要報告、質疑応答</li> <li>・ 意見交換</li> <li>① ジョブ・カードを用いたキャリア・コンサルティングに当たり、どのような点に支援のポイントを置き、対象者の能力開発の方向づけ、就業意識の向上を図るべきか</li> <li>② ジョブ・カード活用上、キャリア・コンサルタントにとって特に重要な知識、スキル等にはどのようなものが考えられるのか</li> </ul>
第 4 回 (H21.12. 8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究会報告書骨子（案）について</li> <li>・ ユーロパスの取組み状況について（報告）</li> </ul>
第 5 回 (H22. 1.27)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研究会報告書（案）討議</li> </ul>

## 【ヒアリング等概要】

## 神奈川県立田奈高等学校（神奈川県横浜市青葉区）

## 1. 田奈高等学校の概要

- ・神奈川県立田奈高等学校は、「新設 100 校計画」の一環で設立された普通科高校である。「生徒支援」をキーワードに、課題を抱えた生徒たちへの支援を早くから行っている。
- ・今年度（平成 21 年度）から県の「クリエイティブスクール」に指定されており、学力検査を実施せず、調査書の評点も選抜資料として使わない、調査書の観点別評価と面接を中心とした入学者選抜を実施している。競争倍率は前後期とも約 3.4 倍と高くなった。
- ・中退率は昨年度が 4.4%と、最大だった平成 17 年度の 9.5%から低減傾向にある。しかしながら、今年度入学生の基礎学力は前年度入学生よりも低くなっており、基礎学力向上への支援が必須となっている。また、授業料減免申請者の人数が多く、そうした経済的に困難な家庭の生徒への支援も課題である。一方、新 1 年生は遅刻・欠席がほとんどなく、学校行事にもほぼ全員参加など、上級生に比べて学校生活へのモチベーションが高いことも特徴である。

## 2. 同校におけるキャリア教育の実施内容について

- ・同校では、1993 年（平成 5 年）からキャリア教育を実践している。試行錯誤しながら、カリキュラムの見直しや、体験的な学び、職業に触れさせる仕組みを探究し、現在の「総合的な学習の時間」における、1 年生の「総合 A」と 2 年生の「総合 B」で進路研究と生活研究の授業を行うようになった（書き込み式のオリジナルテキストを使用。生徒は有償で購入。）。
- ・特に、1 年生「総合 A」における「職場見学体験」は、夏休みの 1 日を活用して生徒全員が地域の事業所で見学体験をするものだが、5 年前に地元の「緑法人会」及びロータリークラブから職場見学体験協力の申し出があり、今年度で 4 年目になるがようやく軌道に乗りつつある。今年度は 50 社の協力があり、生徒の希望を取って体験先を割り当てている。
- ・1 年生「総合 A」は次の内容を実施している。
  - ・外部講師によるマナー研修を事前指導として実施（費用は緑法人会が負担。）
  - ・職業インタビュー（4 クラス 2 時間、1 グループ 6～7 人で構成。）
  - ・事前訪問（今年度から。教員の引率なし）
  - ・1 日職場見学体験の実施
  - ・報告会（緑法人会事務所内で実施。）
- ・2 年生「総合 B」では、希望者による 3～4 日間の長期インターンシップを実施している。
- ・3 年次は、進路決定プログラムを実施している。



### 3. キャリア教育に関わる関係者の役割分担・連携の状況について

- ・キャリア教育担当教員が2名おり、当該2名は授業の軽減措置がなされている。2名1組で受入れ先の開拓の他、職場見学体験の事前・事後にすべての受入れ事業所へ訪問し、「顔の見えるつき合い」を通じて信頼関係を構築している。

### 4. キャリア教育全体の推進に当たっての課題

- ・参加型、体験型の授業を組み込んで、生徒のモチベーションの向上を図っている。
- ・職場見学体験を行うことで、生徒にとってプレッシャーはかかるものの、コミュニケーション能力の向上や自分の将来を設計する力の育成が効果として期待できる。こうしたキャリア教育が退学者の減少につながっているものと考えている。もっと充実したいが、体制的にはこれが限度と感じている。
- ・教員一人一人が、様々な課題を持つ生徒のニーズや悩みに丁寧に対応しようという姿勢を持っていることや、総合Aなど生徒に対して様々な仕掛けを展開していることは、支援教育の効果が上がる反面、ストレスが溜まりやすい。そうしたこともあって、人事異動が激しいことが課題である。本来であれば10年は在籍してほしいが、4、5年が限度となっている。そのため、田奈高等学校での担任の経験率が高まらず教員間でスキルが蓄積されず、中退率の上昇にもつながってしまう。ようやく築いたキャリア教育の基盤も脆弱な状況にある。
- ・もう少し教員数を確保できれば中退率は減少するものと思う。「人の手当て」が最大の課題と感じている。

### 5. 地域人材、特に、外部の専門機関や人材を活用していれば、その活用について

- ・マナー研修講師・・・緑法人会が派遣費用を全額負担している。
- ・NPO 法人については、DV教育に関して、県から事業委託されている「エンパワメントかながわ」に依頼している。
- ・学習支援ボランティア・・・教員の負担を減らすよう、補習に当たっては、今年度から学習支援ボランティアを活用している。1年生の補習や学習相談に対して早稲田大学の大学院生が支援するもの。学習相談は低学力層の学習上のつまづきを発見させるもので、このことが中退を防ぐための動機付けの一つとなっている。

### 6. キャリア教育の推進に当たり外部の専門人材や機関に期待する役割や能力

- ・中退・離職した卒業生や中退者たちを支える仕組みを構築したいと考えている。彼らの多くはインフォーマルな関係の中で安易な職業選択をしてしまうことがあり、負のスパイラルから抜け出すことができない状況にあるが、問題を抱えたこうした元生徒たちは公的機関へ相談に行くことはまずない。そこで、田奈高等学校へは来ることができるし、実際、田奈高等学校では卒業生や中退者が年間を通じてよく訪ねてくるので、こうした傾向を利用して、相談機関として校内に「キャリアセンター」機能（ハローワーク出張所のような機関）ができないものかと考えている。この仕組みは、教育の枠組みで構築することは難しく、厚生労働省や県労働局との連携が不可欠となっ

てくる。

- ・田奈高等学校では卒業時の進路未決定者が 1/4 いる。また、せっかく就職しても些細なことですぐ辞めてしまう者が後を絶たない。ロールモデルを見いだすことができず、仲間内の助言に従い安易な働き方に流されてしまう傾向がある。
- ・「センター」は、やってみることに意味があるものと考えている。このことで卒業生や中退者の負のスパイラルを断ち切って公的ルートに乗せることが期待できる。
- ・例えば、ハローワーク職員の退職者を再任用し、生徒と常時接し関係を構築できるよう、常駐かそれに近い形で職員室等に席を置いてもらうことで、生徒が気軽に相談に来られるようになって考えている。現行制度でも就職ジョブサポーター等があるが、生徒にとっては仕事の相談に気軽に乗ってくれる先生役が必要で、たまに来校したり個室に座しているだけでは、この学校の生徒は決して相談に来ない。

## 7. キャリア教育の推進に当たり、外部の専門人材や機関を活用する際の課題

- ・41 名＋加配でギリギリの人数で実施しているのが現状。今年度で 3 年目であるが、若者就職支援センターからキャリア・カウンセラーを派遣していただいていることもあり、教員とキャリア・コンサルタントという専門家同士が手を結ぶことのメリットを強く感じている。しかし、学校側にはキャリア・コンサルタントを常設するための予算はない。
- ・総合学習の実施に当たって NPO 法人の活用ということも考えられるが、実際には金額的にも団体の性格的にもピンキリというのが実情である。NPO 法人と学校との相性という問題もある。予算面も含めて情報を十分に集めないといけない（謝金は 1 校当たり 10 万円が限度。先生を講師として招く場合 35,000 円が限度となっている。）。当校では教員が中心となってキャリア教育を実践しているが、県内の他校では民間事業者に丸投げしている場合もあり、それではノウハウが蓄積されないと考えている。

## 8. キャリア教育の推進・支援に当たってどのような能力や資質、ツールがあればよりよい効果が得られると感じているか

- ・外部の人材を導入することで、教員の能力向上にもつながることが期待できる。現在、就職指導の中で模擬面接や履歴書の書き方について指導しているが、教員は社会人経験に乏しいこともあり採用選考場面を想定したリアリティのある質問は困難。外部の専門人材（キャリア・コンサルタント等）には次のような能力を期待している。
  - ・進路相談、就職相談
  - ・中退者の就職斡旋
  - ・転職斡旋
  - ・早期離職者の再就職斡旋
  - ・就職先の開拓
  - ・キャリア教育の側面的支援も可能
  - ・教員等の資質向上に資する指導・助言

- ・キャリア・コンサルタントに期待したい資質は次の通り。
  - ・コミュニケーションの取れる人
  - ・我慢強い人
  - ・自分の価値観を押しつけない人（いったん生徒たちの目線まで降りていくことができる人）
  - ・話を聴きながらサジェスションできる人
  - ・対面相談しながら求人検索・紹介ができる立場にある人（学校の教員は労働関係のネットワークが狭く、求人検索端末などハード面の環境も未整備）
  - ・教員と一緒に悩み、つなぐことができる人（スーパーマンは期待していない）
  - ・メンタル面に関しては、極端な専門性よりも、丁寧に生徒の声を聴くことができる人（心理的な問題に対しては、コラボレーションによる支援が必要となってくる）
- ・一人で多岐にわたる専門性は有していないから、教員間で生徒の情報を共有している。そのことで、様々な角度から考察できるようになる。
- ・様々なものの見方ができる人が関わり合うことで、組織としての対応力を高めることができるものと考えている。

## 【ヒアリング等概要】

## 秋田県立能代高等学校（秋田県能代市）

## 1. 秋田県立能代高等学校において「Will Project」に取り組んだ経緯

- ・ 秋田県立能代高等学校は県内有数の進学校である。当初はベテラン教師がそれぞれの持ち味を生かして学年を引っ張り、進学実績の成果を上げてきた。ところが、2000 年（平成 12 年）頃から、そのベテラン教師らの一斉の異動があり、かつ赴任してきた教師等は若手ばかりという状態が続いた。
- ・ その影響もあってか、進学実績が停滞してきた。
- ・ その状況を打開すべく「難関大プロジェクト」や「難関大ガイダンス」を実施させ、生徒の難関大受験に対する意識を高めるようにした。
- ・ その後、同プロジェクトは実績を挙げることができた。しかし、一定の成果は出たものの、生徒自身が受け身の学習姿勢になる傾向がみられた。（生徒自身の目的意識も薄れていった。）
- ・ 生徒の学習姿勢が塾型（側で誰か指導していないと何もできないこと。）になり、与えられた課題をこなすだけで、自ら目標を見つけそれをこなしていく積極的な姿勢がなくなってきた。
- ・ やらせるだけの指導では生徒の伸びに限界があると教師も痛感し、生徒自身が自ら学ぶことが大切だと考えた。
- ・ そのため前年度に約 9 カ月かけて校内で話し合いをもち、生徒のやる気を高めるのに効果的であるとされるキャリア教育の手法を取り入れた取組みを考え、次年度（平成 19 年度）の計画（Will Project）を立てた。
- ・ 同時に、数年前に知り合ったリクルート・ワークス研究所の研究員に、Will Project のアドバイザーをお願いした。
- ・ 取組みの中で、生徒自身の気づきを学びに変えていくことが重要であると認識している。

## 2. Will Project の概要

- ・ 「Will Project」は、社会人講話やインターンシップを中心に全学年を通じた取組みが行われており、生徒の目的意識や内面に変化を与える（気づきを与える）工夫がなされている。また、その推進に当たっては、地域や OB 人材との連携も図られているところである。
- ・ 「人を育てる」ことを明確に意識した、人づくりのシステム化を目指す。
- ・ 生徒・職員のモチベーションを高める取組みであること。
- ・ 生徒の目的意識・内面を変えるように努めた。
- ・ インターンシップ・社会人講話を積極的に行い、生徒自身の視野を広げようとした。
- ・ 生徒の内面をチェンジする啓発的指導は、生徒にとってとてもよいこと。生徒によっては効果絶大であった。

### 3. キャリア教育を支援するに当たって感じている課題

#### 1) インターンシップについて

- ・ インターンシップを行うにあたり、本校の主旨を理解してもらうまでに時間がかかったが、3 年目ともなると地域には周知してもらえるようになってきた。しかし、高校生のインターンシップだと体験できる内容が限定されてしまう。大学生だとそれなりに体験できるようだ（例えば、医師や薬剤師等）。
- ・ 企業側が、インターンシップを受け入れることは大きな負担になっていると思うのだが、生徒のために引き受けてくれるところがほとんどである。しかし、県外の企業を（本校の主旨を理解してもらって）新規開拓する際には苦勞することが多い。しかし受入れは、社員の教育にも絶大な効果があることを知って欲しい。今までインターンシップを受け入れたことのない企業側は、何をしてよいのか分からないところもあるので、学校側でもプログラムを提示したりして協力を仰いでいる。国がスタンダードなプログラム（マニュアル）を何パターンか提示してもらえるとうれしい。
- ・ 新規開拓のため、アポイントなしの飛び込みで企業と交渉することもある。

#### 2) 謝金について

- ・ どの企業も、謝金なしで対応していただいている。

#### 3) 地域との連携について

- ・ 初年度に比べれば、だいぶ理解してもらえるようになってきたが、一層の理解の促進が必要と考えている。

#### 4) その他

- ・ 専門人材を、予算の問題もあるので常駐まではしなくても良いが、最低一人でも学校にいて、アドバイスをもらえれば教員の助けにもなり便利になると思う。

### 4. 今後の課題・工夫したい点等

#### 1) ワークシートについて

- ・ シートのフォーマットをもっと改善したい。もっと生徒自身の気づきが深まるようなシートを考案し、ただの感想文で終わらせないことが大事。考える部分を、次につながる部分をできるだけ載せていきたい。
- ・ シートのフォーマットも、生徒が考える力が発揮できるようなものに工夫したい。

#### 2) その他

- ・ 生徒の内面に直接問いかけ刺激するような啓発的指導を重視しなければならない。
- ・ 先生が説明できるのは、自分が体験したことのみ。だからこそ、伝える力を鍛えて、生徒のために発信することが大事。
- ・ 地域のそれぞれの高校との連携を図りたい。

## 【ヒアリング等概要】

## 秋田県大館市立第一中学校（秋田県大館市）

## 1. 秋田県大館市立第一中学校の概要

- ・ 生徒数 546 名。
- ・ 高校進学率ほぼ 100%（うち市内 5 校：93%）。
- ・ 市中心部を含め広大な学区、学区内小学校 4 校・高校 3 校。通学距離最大 9km。
- ・ 部活動盛ん（94%以上参加）。
- ・ 大館市は人口約 8 万 2 千人と、秋田県北部最大の都市だが、地元経済低調で、人口減少基調、雇用情勢も極めて厳しいもの。

## 2. キャリア教育推進の基本的考え方

- ・ 校長の学校経営の理念、果敢に **change** のリスクを採るリーダーシップを基軸にキャリア教育を推進している。
- ・ 「キャリア教育の基底」という独自の概念設定の上、自校のキャリア教育の目標、目指す成果を、「もって生まれたものを深く探って強く引き出す」「進取の気概を有する人物を輩出する土壌強化」と設定。
- ・ その意図するもの、1 点目は、校長自身のそれまでの経験を踏まえ、同校着任時の実態を見た場合、（点としての職場体験は行われていても）キャリア教育は実質ゼロと評価せざるを得なかったもの。これを学校経営の位置づけの中で展開する必要性を痛感したということ。  
→どういう仕事に就いてもやって（喰って）いける、社会人、職業人としての「基底」（例えば、ベストを尽くすことでワーストを回避する、なしとげた感動）の意義を、自分の言葉で語ることで、自校教員も「すどん」と来、校内の機運の基盤ができた。
- ・ 2 点目に、生徒指導上の問題点（学区の地域性を反映）。教育の足場の弱さを痛感し、自己教育力を高める取り組みの必要性を感じたこと。そのことにキャリア教育の考え方を注入、活用したということ。
- ・ 3 点目は、文科省の年間 980 時間といった教育課程の枠内では実質数時間しか活用できない（自校では総合学習の時間を最大限キャリア教育に充てているが、学校によっては国際理解等の多様なプログラムにより、キャリア教育に充てる時間ごくわずか）、これを放課後の時間を活用することで解き放つ枠組みの必要性を認識したこと。
- ・ 学校のあらゆる行事をキャリア教育の一環と位置づけ。具体には体育祭、職場体験学習、合唱祭、学校祭、結晶祭（\*従来は校庭での雪像作り、これを後述のとおりキャリア教育発表会、集大成行事に衣替え）。それぞれの行事の成果をキャリア教育の評価軸の一つに用い、通知表でも同様の様式を用いることで共通認識形成。
- ・ 各学年におけるキャリア形成上の目標、発達課題に応じ、螺旋状に（繰り返し、しかしステージを上げ）キャリア教育を展開するイメージ。

- ・ 今日の中学生の働くことについての実感、リアリティは極めて低い。（後述の）鳳雛講座でも最初は驚くほど質問もできない、でもそこに一連の取り組みの意味がある。

### 3. キャリア教育プログラムに関わる関係者の役割分担・連携の状況、キャリア教育全体の推進体制の現状と課題

- ・ 学校トップの発するメッセージが学内に浸透したことを通じ、校内でのキャリア教育の機運が醸成され、実施体制も整備が図られた。併せて、同校でのキャリア教育の推進に当たっては、独立行政法人雇用・能力開発機構や独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）等の外部機関の有する専門性、ツール等の資源も有効に活用している。
- ・ そうした中、文部科学大臣表彰、県モデル事業採択等による推進力・資源を獲得し、それと併せて具体の手法の創意等の効果が相まって、地域に協力の輪が広がり、実効を挙げているものである。

#### 【校内】

- ・ キャリア教育推進のために特別な校内体制を敷いているものではない（教育、学校経営の基底であるが故）。
- ・ 平成 18 年度以降の活動の成果を踏まえ、平成 21 年度に秋田県教育委員会による「チェンジあきた教育 GP（Good Practice）」採択（21・22 年度の 2 か年）。チェンジあきた教育 GP では、キャリア学習推進員【非常勤、教員免許取得者を採用】の配置が認められたもの。鳳雛講座の人選・調整、キャリア・ライブラリーの整備（録画含む）、情報ツールの活用等に当たり中心的役割。このため、チェンジあきた教育 GP 実施に当たり、教員の負荷、最小限で済んでいるもの。
- ・ チェンジあきた教育 GP で、この人的措置に加え、講師謝金（1 回 5 千円）等の予算が認められているのはありがたいが、予算はあくまで時限。これによりインフラを整備（キャリア・ライブラリー、PTA 等のキャリア・ボランティアの結成など）、23 年度以降、予算措置を伴わずに自立自走、継続できる環境整備を目指す。
- ・ 学校の持つ資源で最も重要かつ自由度があるものが「人と時間」。これをいかに工夫し活用、展開するかの勝負。

#### 【校外】

- ・ キャリア教育本格推進に当たり、最初に頼りにした外部機関が雇用・能力開発機構秋田職業能力開発短期大学校。学区内の機関でありながら、教員も、保護者、生徒も存在認識してなかった。
- ・ キャリア教育とは、学校教育に「外から風穴を開ける」こと。自分の目で見て職能短大を「使える」と認知、まずは教職員の研修、次に生徒を連れてキャリア・インサイト研修、現在は学校のパソコンにソフトをインストールし、内性化し日常的に活用（※視察当日も 3 年生対象に、パソコンルーム（定員 40 名）で、レディネステストの結果を踏まえた職業情報探索の授業を、キャリア・インサイトを用い教師が展開）。
- ・ 他方、秋田職業能力開発短期大学校も、中学生を教えるという面では経験不足（互いに「風穴を開ける」必要）。担当部長等の尽力で乗り越えていただいたものと認識。
- ・ JIL-PT の各種報告も、機構から紹介いただき、まさに自校が求めていたものと実感。自身も（GP のプロセスで）上京し 2 回に渡り教示を受ける。文科行政等を通じてこうし

た有用な成果物がタイムリーに示されることを期待。

#### 4. キャリア教育プログラムの内容の特徴

- ・ 平成 18 年度以降、五大大行事（修学旅行含む）をキャリア教育のベースとしてきたが、上述のとおり平成 21 年度に秋田県教育委員会による「チェンジあきた教育 GP (Good Practice)」に採択、これを活用し、年間 40 回程度の鳳雛講座（現代に生きる仕事人から学ぶ ※放課後 1 時間を活用、生徒のリクエストを踏まえ設定。自主参加方式。10 月だけで 5 講座設定とかなりの頻度）、各種情報ツールの活用（キャリア・インサイト、OHBY 等）、キャリア・ライブラリー（鳳雛の DVD ライブラリー）整備等を推進。
- ・ 学年の進行に伴う重層的なプログラム…象徴的には、職場体験を、1 年生は大館（ふるさとを知る）、2 年生は秋田市（将来を担うべき社会を知る）、3 年生は東京（修学旅行時…例：エイベックスなど地元にはない職場中心）（自分の進路を考える）に拡大展開。それぞれ希望聴取→事前学習（仕事の中身だけでなく、関連する社会制度、環境も含め）→体験→グループリポートまとめ→クラス発表、結晶リポート、結晶祭といった一連の流れ（※各数十カ所の協力職場の確保、調整、巡回が必要）。
- ・ 掲示環境整備にも重点…結晶祭の優秀グループリポート、学科・分野毎の MVP 表彰、体力作りの成績、県立技専進学者の活動等、所狭しと廊下、教室に掲出。
- ・ このように、あらゆる手法、ネーミング、環境整備等が、地域、自校への愛着、社会への関心・関与を喚起する他、成長の動機付けの仕掛けを備えている。加えて、学年の進行に伴う重層的・スパイラルな体験活動がプログラムされ、3 年間を通じたストーリー性が構築されており、その中で工夫を凝らした評価指標、適性検査、職業情報等、キャリア教育資源の正攻法の活用等に具体的特徴が見られる。
- ・ 突き詰めれば、地域、社会において求められる学校の教育力そのものの強化（とりわけあらゆる生徒の力を引き出しうる多様な価値観・ベクトル提示、これに沿ったインカーレージ）が取り組みの基底にあり、そのための推進力としてキャリア教育という概念、手法を用いているとも考えられる。

#### 5. キャリア教育の成果に関する評価

- ・ 学校教育では、労働行政とは異なる意味で「7・5・3」使う：挨拶できる子が、小中高と進級に従い減る、等。でも、必ずしもそのことをネガティブに捉えるものではなく、それに反比例し自立心が育っているという側面も。中学の 3 年間は、こうした観点から重要な大人へのプロセスと捉えるもの。
- ・ 必ず存在する「勉強のできない子」「スポーツでも勝てない子」にとって、そのままでは極めて制限された道しかない（と自己否定的に感じられる）ことも事実。同時に誰もが自立したい心持つ。これをどう引き伸ばすか。
- ・ チェンジあきた教育 GP では、定量的評価指標として、これまでの実践を踏まえ①自己肯定感（全国学力調査質問票活用「難しいことでも失敗を恐れないで挑戦」「自分に良いところがあると思う」等）、②レディネステストによる職業興味の分化度（最高・最低点の差）、③職業興味の個性化と進路意識の成熟（職業興味進路指導協議会（進路計画因子）活用「自分にあった生き方を見つけている」等）を採用。これからの検証でキ



キャリア教育の成果を評価するとともに、これらの指標としての的確性も評価。ただ、大事なことは、定量的な評価を、生徒を一番よく見ている立場で常に定性的に補正すること（結晶レポートが判断材料として最適）。

- ・ 現在は基盤整備の段階であり、同校自身としても具体の運用、評価については途上の段階である。

## 6. 地域の労働市場との関わり

- ・ 【地域で生きる力、地域の職業を学んでも、現実には地域の就職機会が限定されていることをどのように捉えるかについて】外に向かいながら内に向かうというアプローチ、具体には、軸足をふるさとに置きながら外（例えば東京）に出て地域活性化の様々な取り組み（大館出身者による、商店街空き店舗を活用した芸術活動「ゼロダテ」を紹介）に参加するなど、選択肢はないわけではない。また、子どもに問う前に、大人に元気がないと地域で生きようとする思いが若者にわいてこないことをどう捉えるかということもある。
- ・ 保護者は、小学校までは PTA 活動に積極的に参加するが、中学になると関わりが薄れることが多い。当校の活動を市内全域に広げたい。そのためには、地域を挙げてのコンソーシアムが意義があるし、市域共通の資源としての「キャリア・パスポート」（コンソーシアムで検討開始）等が意味を持ってくる。ある種の市民運動の展開を目指すもの。この街が好き、が運動の共通項では。

## 7. キャリア教育プログラムが生徒の意識喚起、進路選択とどのように結び付けられているか

- ・ キャリア教育の取り組みは薄皮をむくような作業。過度に追い込み、厚く皮をむくと、血が出る（就労意識の強制感による学習意欲の低下など）。根気が必要。
- ・ 校長自身が卒業生と直接面談する中で、3～4 割の生徒が、職場体験で得たことを、自らのキャリアの関わりで語れるように、自らの言葉で語れるようになった。これはすごいこと。

## 【ヒアリング等概要】

## 東京都大田区立御園中学校（東京都大田区）

## 1. 御園中学校においてキャリア教育に取り組んだ経緯

- ・ キャリア教育プログラムのテーマについて、どのようにするのかということは、学年集団の特色が出せるように、かつ、先生方の思いが反映できるように、自由度のあるテーマにしようということになった。そして、生きる力を「人になる」というテーマに設定して、「夢の持てる人」「社会に参加できる人」を目指して取り組んできた。

## 2. 御園中学校におけるキャリア教育プログラムの概要

- ・ 「キャリア教育プログラム」は総合的な学習の時間を中心に取り組んできた。
- ・ 職場訪問、職場体験、上級学校体験、ボランティア体験を中学3年間の中で実施し、義務教育を終えるというプログラムにした。
- ・ 「職場訪問」は、4～5人のグループで事業所を訪問し、事業所の内容と従業員の生きがい、どのような勉強をしたらよいかなど、半日ほどかけて聞き取り調査している。
- ・ 「職場体験」では、1事業所に生徒が2人同伴、5日間の職場体験をするもの。1人では、生徒が孤独感を抱いてしまう場合がある。3人の場合は、指導者の視野に1人が入らない場合がある。また、それ以上の人数の場合は、生徒がグループを作ってしまうなどの点があり、生徒の自立性を養うためにも、2人が適切な人数とした。

## 3. 職場体験を実施する上での課題について

- ・ 事業所の方々に職場体験をどう理解いただくか。一度受け入れていただいた企業に、どのように理解を得て継続して協力をいただけるか。
- ・ 教員のキャリア教育への理解をどう深めていくか。
- ・ 「キャリア教育」が始まったことを、学校だけでなく、区全体（各事業所、地域、保護者等）にどう認識してもらうか。そのために、普及・啓発のためにフォーラムを数回にわたり開催した。
- ・ 職場体験における、事故・怪我の問題や食中毒の問題がある。そのために、安全指導や衛生管理指導の実施を進めた。
- ・ 職場体験の継続性という点で、学校では、毎年実施する学年の教員集団が変わるため、引き継ぎが必ずしも円滑に行われない場合がある。これは、受入れ事業所とのトラブルになり、継続性の維持という点からは課題である。そのため、「事業所カルテ」を作り連続性の担保を行っている。

## 4. 事前・事後指導の充実について

- ・ 職場体験が「体験ありき、学びなし」にならないように事前指導の工夫が必要である。  
①「職業人講話」働く方々の実体験を含めた生き方について話をしていただいている。

②「マナー指導」ビジネスコースの高等学校の協力を得ている。

③ワークショップ「職場体験4つの気づき」として、職場体験中に気づいてほしい事柄を、講師の指導の下、進めている。生徒に獲得させたい4つの気づきとは、次のとおりである。

「会社と社会とのかかわり」・・・会社は意味があってそこにあるのだということを学んでもらう。

「モノやサービスを売るための工夫」・・・大人たちがどうやって毎日サービスを提供し、どんな苦労をして努力をしているのかを学んでもらう。

「幅広い知識と生きる力」・・・自分の好きな仕事に就くにはどんな勉強をしたらよいのかに繋げていく。

「お金のありがたみ」・・・お金を稼ぐことは重要なことだと認識させる。

- ・ さらに、職場体験を効果的に進めるため、安全指導（工業系の高等学校と連携して）と衛生管理指導（給食業者と連携して）を、体験先に合わせて事前指導に組み込んでいる。

## 5. 地域連携の展開

- ・ 課題解決のための研究会「学職連携ネット・おおた」を立ち上げ。受入れ事業所の開拓や様々なプログラムの開発を進めている。キャリア教育を実践していくには、教員だけでは対応できず、キャリア教育の研究を進めている大学の研究者と事業主等と連携した会である。この会では、「職場体験ガイダンス」を9業種にわたって制作した。
- ・ 職場体験の持続性を高めるため、学校支援地域本部「みその学校サポート」に、「体験学習支援部会」を設置し、事業所カルテの作成と事業所開拓を進めている。
- ・ 地域連携をキーワードに進めるため次の組織が立ち上がっている。

- ①「学職連携ネット・おおた」（大田区中学校教育研究会進路指導研究部と静岡大学田中研究室との共同研究組織：5日間の職場体験実施に向けた課題研究）
- ②「大田区中学生の職場体験を支援する会」（業界団体、商工会議所、NPO法人、教育機関、商店街連合会、企業等から構成される職場体験受入りに係わる協力組織）
- ③「みその学校サポート」（御園中学校の学校支援地域本部：PTA経験者から構成されるコーディネート組織）

## 【ヒアリング等概要】

## 新潟県上越市教育委員会（新潟県上越市）

## 1. 新潟県上越市におけるキャリア教育の概要について

- ・ 上越市内の学校数は、中学校が 23 校（うち 1 校は上越教育大学附属中学校）、県立高等学校が 10 校。
- ・ 上越市教育委員会では平成 17 年、18 年にキャリア教育推進委員会を立ち上げ、平成 19 年度に「上越市キャリア教育全体計画」を策定した。
- ・ 全体計画におけるキャリア教育の施策は次のとおり。
  - ① キャリア教育研修の充実・・・学校、地域における広域なキャリア教育事業を立ち上げるための仕組み。キャリア教育の「実践の視点」「実践内容」の実現のために、教職員の理解と力量形成を図るための研修会を開催。
  - ② キャリアカウンセラー活用事業の実施・・・平成 18 年度から開始。指導者が学校を訪問し、学校の実態やニーズにきめ細やかに対応したキャリアカウンセリングをはじめ、キャリア教育の実技や理論についての普及・啓発を図っている。
  - ③ 上越市キャリア教育テキストの活用促進・・・平成 18 年度に小学校、中学校の全教職員向けにキャリア教育の導入・実践のためのテキストを作成・配布。校内研修用テキストとして活用されている。
  - ④ 上越「ゆめ」チャレンジ事業の実施・・・平成 19 年度から開始した地域連携による職場体験学習を推進。学校教育計画の中でキャリア教育を中心に位置づけ、職場体験が中核となっている。そこでの実践が他校へも徐々に拡大しているところ。
- ・ キャリア教育の地域連携・校種間連携としては次の 2 つを挙げることができる。これらに外部の専門人材や専門機関が参画し、情報交換、コーディネート等を行っている。これら実行委員会が中心となったボトムアップ的な取組みが行われていることにより、徐々に市内でのキャリア教育が浸透してきている。
  - ① 上越市キャリア・スタート・ウィーク実行委員会・・・地域連携による職場体験学習の推進組織
  - ② チャレンジショップ「Rikka」実行委員会・・・小中高大連携のキャリア教育プロジェクト。商業高校の生徒が中核となって地域の商店街の店舗を運営（チャレンジショップ）している。

## 2. 外部専門人材、専門機関のキャリア教育への関わり

- ・ 三村教授の外部専門人材としての関わりは次のとおり。
  - ・ 三村教授は上越市内の中学校のスクールカウンセラーを務めていた。平成 17 年、18 年にキャリア教育推進委員会が立ち上がった後、上越市のキャリア教育へ関わるようになった。

- ・ 「上越市キャリア教育テキスト」作成に関与した。
- ・ 「キャリアカウンセラー活用事業」については、地域のキャリア・アドバイザーが講師として参加しているが、三村教授も講師としてこの事業に関わっている。
- ・ さらには、三村教授は私的なキャリア教育の研究会の発足に参画している。すなわち、行政にとらわれない研究会を通じた実践研究の場を継続して実施している。
- ・ 「キャリア教育研修会」を実施するに当たっては、教育委員会が求める専門性に適合した人材が存在することと、その人材を用意するネットワークが必要。すなわち、キャリア教育に関する人材バンクを押さえることが大切だと考える。
- ・ その他の外部人材、専門機関の関わり等について
  - ・ 上越「ゆめ」チャレンジ事業の運営に当たっては、キャリア・スタート・ウィーク実行委員会が組織されている。その組織にも外部人材が関わっている。そうした外部人材のコーディネートも重要と思われること。
  - ・ こうした職場体験の実施に当たっては、外部機関である NPO 法人上越地域学校教育支援センターが大きく関与している。同 NPO 法人は上越市教育委員会の中に入っており、かつ、キャリア・スタート・ウィーク実行委員会へ関与している。また、地域の職場体験を支援するために「職場体験の手引き」を作成している。
  - ・ さらには、同 NPO 法人は、職場体験支援機関のデータをサーバーで管理している。学校はそのサーバーへアクセスすることにより、効率的に職場体験先を調整することが可能となっている。
  - ・ チャレンジショップ「Rikka」では、商工会議所や出店する地域の商店街との連携が不可欠であり、それぞれの機関における人材が外部専門人材としてキャリア教育に関わるような仕組みをつくっていく必要がある。

## 【ヒアリング等概要】

## 京都市教育委員会（京都府京都市中京区）

## 1. 京都市におけるキャリア教育の特徴について（概要、経緯等）

## 1) 京都市におけるキャリア教育の概要について

- ・京都市立の学校数は、小学校 179 校、中学校 75 校、高等学校 9 校（平成 21 年度）。
- ・京都市では、平成 12 年度より、中学校における職場体験「生き方探究チャレンジ体験事業」を開始し、平成 14 年度から、中学校全校で実施している（毎年中学 2 年生の生徒約 1 万人、約 3,500 事業所で実施）。京都市立伏見中学をはじめとする地域ぐるみでのキャリア教育の取組みや京都市スチューデントシティ・ファイナンスパーク事業（JA）等を活用した小中学校の取組み等、特徴的・先駆的な取組みも見られている。
- ・高校は 9 校あるが、学校の特色に応じたキャリア教育を実施している。

例）洛陽工業高校・・・全生徒に対し、インターンシップを実施。

美術工芸高校・・・希望者を募り、夏に専門的職場でインターンシップを実施。

伏見工業高校・・・平成 19 年度からキャリア実践コースが設立され、デュアルシステムを導入。3 年間の一貫のキャリア教育が行われ、1 年次は、5 日を 3 回（それぞれ違う事業所で）、2 年生 8 週間（1 年次に実施した事業所で）、3 年生 8 週間長期実習を実施。協力企業は 115 社。

堀川高校（普通科）・・・平成 10 年度から学習計画を変更し、各生徒の（大学卒業後の自己のあり方、生き方を含めた）将来ビジョンの探索活動、研究・体験、発表会などの一連のキャリア教育を行い、難関大学への進学率の向上等の効果が見られている。

- ・全ての学校においてキャリア教育が進められているが、一部小学校ではキャリア教育を教育活動の柱とした教育実践が行われている（山王小学校等）。小学生に対するキャリア教育に関しても、厚生労働省のキャリア・コンサルタントの活用について期待できる。

## 2) キャリア教育推進の考え方について

- ・平成 16 年のキャリア教育に関する調査研究協力者会議の報告書を受けて、全国レベルでも「キャリア教育」が大きく取り上げられ出したが、京都市では、あえて「キャリア教育」という名称を用いず、学力、生き抜く力の醸成を含め「生き方を確立する教育」といった観点から、「生き方探究教育」として職場体験を含むキャリア教育を進めている。
- ・PISA 調査、TIMSS 調査によると、日本では、「学ぶ意欲」が他の諸外国に比べ低い現状が報告されている。OECD の設定する Key Competence で、「課題設定能力」が

重視されているが、キャリア教育は、そのような能力も含め確かな学力を身につける上でも重要である。

- ・ キャリア教育は、各教科・領域を貫く教育だと考えている。各教科の中でのキャリア教育というのは、各教科における目的に基づいて教師がプログラムを立てるといった側面があるが、職場体験（によるキャリア教育）は、総合的学習の時間で実施することが多く、これについては、外部のコーディネーターを活用し、プログラムを組み立てることができる。

## 2. キャリア教育の推進体制の現状と課題について

### 1) キャリア教育プログラム、システム構築について

- ・ 学校では、様々な分野を担当する先生（教務主任、学年主任、進路指導主任等）がいるが、キャリア教育担当は、現場としてはまだまだ重要度が低いと認識していると考えられる。キャリア教育を充実させるためには、例えば、「キャリア教育主任」の設置や、学校の中核を担う先生をキャリア教育の担当に据える、等の工夫が必要だと考える。
- ・ 小学校、中学校、高校では、システムが違うので、教科におけるキャリア教育の取り入れ方は異なる。例えば、小学校では一人の担任の先生が全教科の計画を立てることが可能なので、キャリア教育に関する科目を横断的につないだプログラムを作成することは比較的容易だが、中学になると、それぞれ科目により先生が異なり、全ての教科・領域を貫くキャリア教育を導入するのは教科担任制の壁を打ち破る必要から難しく、キャリア教育の実践においては、教師間のチームプレーが必要である。
- ・ 実際のキャリア教育の場では、グループ活動、フィールドワークなどを重視しており、そのようなフィールドワーク（職場体験を含む）を実施する上で、学校を企業や社会とつなぐコーディネート機能が重要だと認識しており、現在、企業の方や大学の准教授に授業を実施してもらう等コーディネーターを活用したプログラムの提供を行っている。
- ・ 学校の実態を理解した上で、キャリア教育についてのアイデアを具体化するためのアドバイザーやコーディネートのできる人材（キャリア教育コーディネーターやキャリア・コンサルタント等）がいると望ましい。
- ・ 関係者ができること、できないことを明確化し、関係機関が協力していくことが重要である。

### 2) キャリア教育の評価について

- ・ 評価については、「自分以外の人と接して、どう変わったか？」等、生徒に対する事前・事後のアンケート調査を実施するほか、教職員に対する聞き取りを実施している。また、10年前にキャリア教育を受けた生徒への追跡調査を行っている例もある。

### 3) キャリア教育を実施する上での課題について

- ・ 学校側から「キャリア教育」を見ると、あくまでも「職業観、勤労観」の醸成が目的となり、社会のニーズにあわせた実践的（プラクティカル）なキャリア教育の重要性

が充分認識できているとは言えない。そういった学校側の意識と企業側、社会側の意識とのギャップがある場合もある。

- ・ 企業側の職場体験先の提供にあたっては、地域貢献、経営方針等の観点から、多くの企業が協力してくれるが、京都は、大企業よりベンチャー企業（中、小企業）が多く、職場体験先についても、景気動向が敏感に反映する。このため、昨年度からの景気の悪化により、体験先を確保するのが困難になっている。特に、ベッドタウンなど、事業所の少ない地域での職場体験の場を確保するのは困難である。また、京都は職人が多いが、仕事の性格上、生徒を数日間学ばせるのは困難で、そういった体験先の開拓は困難である。

（参考：昨年度より、景気悪化を受け、求人が4割程度減少、工業高校の求人倍率も7、8倍から4、5倍へ低下）

- ・ 職場体験先は、中学校では、保育所・幼稚園や福祉施設が多く、生徒の希望にそった職場の確保は困難な場合もある。勤労観の醸成といった観点からは、必ずしも希望する職場ではなくてもよいと考えている。
- ・ 学校によって差があるものの、管理職（校長・教頭）がキャリア教育を理解（学力との相関等を含めて）した上で、学校全体で計画的に取り組むという姿勢を持たないと、キャリア教育は継承されにくいものと思われる。

### 3. キャリア教育推進者（教員、外部人材を含め）の役割について

- ・ （中学における）進路指導主事の役割は、高校等進路に関する情報の提供、生徒の特性に応じた進路指導の出口指導が主体となっている現状がある。本体の進路指導はキャリア教育の概念と重なるものであるが、現状では進路実務の担当をしている場合が多く、キャリア教育担当者と進路担当者の役割を分けている学校が多い。
- ・ 外部人材として、経済産業省が実施しているキャリア教育民間コーディネーターをはじめ、キャリア・アドバイザー、キャリア・カウンセラー、キャリア・コンサルタントの役割の境界が明らかでなく、現場での認知は不十分であると考えられる。



## 【ヒアリング等概要】

## 横須賀商工会議所（神奈川県横須賀市）

## 1. 横須賀商工会議所において「中学生“自分再発見”プロジェクト」に取り組んだ経緯・概要

## 【経緯】

- ・フリーターやニートなど、若年者の無就業が、社会問題となっている。今後はさらに、少子化や人口減少により、若年労働力の低下が危惧されるなかで、若年者の他地域への流出が、地域エネルギーの減退に拍車をかけることとなる。長期的な視野に立ち、横須賀を担う人材は、地域で育て、地域で活躍できる土壌を築く必要がある。そのためには、地域産業が積極的に、子供たちの教育にかかわり、夢を与え、地域への愛着心を醸成させることが、重要なこととなる。将来を見据え、関係機関が手を携え、横須賀の産業人予備軍を育て、その受け皿を作り、10年後、20年後に、横須賀を活性化してくれる人材に成長してくれることを期待し、教育委員会・横須賀市と共に「産業界発！中学生自分“再発見”プロジェクト」を立ち上げた。
- ・同プロジェクトを立ち上げたもう一つの背景として、政府の取組みとしてのキャリア教育の推進が進む中、学校から職場体験受入れについて商工会議所に要請するケースが増加したということを挙げることができる。そのような中、横須賀市教育委員会が横須賀市キャリア教育推進協議会を発足させ、産業界として横須賀商工会議所が参画した。その中での議論は“キャリア教育とは何か”という定義の理解が浸透しておらず「キャリア教育＝職場体験」というイメージが強く、その受入れ先確保が喫緊の課題として位置づけられていた。
- ・しかしながら、同商工会議所としては、受入れ先である企業の立場を考慮する必要があり、やみくもに受入れ企業を開拓するだけでは限界がある、そのしわ寄せは結果として子供たちにいくことになることを指摘し続けた。
- ・さらには、従来同様、学校と企業という当事者によるマネジメントでは、増加する職場体験実施に対する要望に応えることは困難となる状況が予想されるため、第三者機関（コーディネート機関）が絶対的に必要であることを提唱した。
- ・学校と企業の接点は、職場研修を通じた関係が主であり、端的な面が多い。企業と密接な関係にある商工会議所が関わる必要があると言う認識を持っている。しかしながら、商工会議所だけでは、キャリア教育を本格的に推進することはできないため、横須賀商工会議所、教育委員会、横須賀市役所（都市政策研究所）の三者連携による仕組みづくりを平成20年1月から「産業界発！中学生自分“再発見”プロジェクト準備会」を立ち上げ急きょ構築することとなった。
- ・商工会議所の本来の役割は、地域産業の振興と地域社会の振興・発展や社会福祉の増進に資することを目的としているが、当時の会頭が「企業も地域も人が支えている。人を育てることも商工会議所の重要な使命」と言う基本理念に基づき、横須賀商工会

議所が、この事業に主体的に取り組む原点となっている。

- ・地域産業が教育に関わることによって、地域産業への愛着心が醸成され、地域社会で活躍できる場づくりを期待するものであった。

### 【概 要】

- ・キャリア教育を推進するためには、コーディネート機関が必要であることから、社会の受け皿である産業界が主体となって、教育委員会、行政（市）を巻き込む産学官の連携による仕組みを構築するため、平成 20 年 1 月にプロジェクトを立ち上げ、「中学 2 年生の総合的学習の時間 体系的カリキュラム」を 3 者（横須賀商工会議所、教育委員会、横須賀市役所）と不入斗・坂本両中学の教諭も入って構築した。
- ・同プロジェクトでは、①教育現場における職場体験プログラムの現状把握、②プロジェクト実施に向けたモデル校の選定（2 校）、③教育カリキュラムに産業界が参画する可能性の有無、④本プロジェクト実施による産業界と教育界のメリット、⑤共同カリキュラムの作成、⑥行政・教育界・産業界の三位一体の運営、の 6 項目について議論を行った。その結果、本事業に対して積極的な対応を示した不入斗と坂本の両中学校を選定し、まずは平成 20 年 4 月に不入斗中学校から実施することでプロジェクトを組織し、事業を開始した。
- ・事業開始にあたり、会頭、市長、教育長による記者会見を行い、広く理解を深める中で、スタートすることとなった。プロジェクトの中に、不入斗中学校の担当教諭も入り、＜自分の町の産業に興味を注ぐ＞＜具体例で地域産業の仕組みを知る＞＜地域の人の話を聞く＞＜自分が横須賀で働くとしたら＞＜ケーススタディ＞＜“気づき”の自己分析＞＜グループカウンセリング＞というテーマで、一貫した「中学 2 年生の総合的学習の時間 体系的カリキュラム」を構築した。
- ・地域産業が教育に関わることによって、地域産業への愛着心が醸成され、地域社会で活躍できる場づくりを期待するものであった。・カリキュラムは年間総時間数 85 時間であり、そのうち商工会議所が直接関わっているのは 19 時間。そこだけが独立して実施されるのではなく、その前後は学校において関連付けたメニューを設定し一貫性を持った内容とし、学校が主体的に実施する内容とした。カリキュラムを年度当初から組んでしまうことにより、ストーリーに関わる全員が認識し実行する環境を作った。教員の方々にキャリア教育のステージにともに立っていただき、当事者意識を持っていただくことで、産業と関わることが、子供たちにどれだけ“気づき”を与えることができるかと言うことやキャリア教育の奥深さを共有することができたものと思う。初回の平成 20 年度は公募の結果、2 校にて実施した。平成 21 年度からは既存校に加えて 3 校が加わることとなった。
- ・さらには、横須賀商工会議所、横須賀市教育委員会、横須賀市役所の三者から中立であるコーディネート機関の必要性も感じており、そのためには予算化が求められるものであったため、市に働きかけて平成 21 年度からは三者で「よこすかキャリア教育推進事務局」を商工会議所に設置し、コーディネーターを 2 名配置することとなった。うち 1 名は元校長先生でキャリア教育に熱心に取り組んでいた方だったので、コーディネーター配置のタイミングとうまく合致したもの。「横須賀キャリア教育推進事業」として全体で 500 万円の予算を組むことができた（うち市からは実質上 250 万円、県

から 100 万円補助があるもの)。

## 2. キャリア教育への関わりについて

- ・本市は、人口減少により将来若年労働力の低下が、喫緊の課題となっている。
- ・平成 16 年から若年者のフリーター・ニート対策として、キャリア・サポート事業を展開してきた中で、対症療法だけでなく義務教育段階から“働く”ことへの気づきが必要であることを痛感した。
- ・5 年前から、教育委員会のキャリア教育推進協議会に参画していたことから、教育現場の状況も把握することができ、本事業のビジョンを構築することに、良い影響があった。同時に、教育委員会の担当指導主事にも恵まれ、日常の繋がりから、本事業に相応しい市の担当者の参画も得られたことが、今日のしくみを作る上で最良の要因となった。
- ・商工会議所にとっては、キャリア教育のプロデュースといった、地域の中で商工会議所しかできないことを推進することで、自らの存在意義が向上することにもなり、そのことが将来的な企業の支持拡大に繋がるものと期待している。

## 3. キャリア教育を支援するに当たって感じている課題、工夫

- ・単にキャリア教育とかインターンシップへの支援（協力）ということでは、企業等の賛同は得られない。
- ・キャリア教育に関わる人々それぞれのメリットを考え出す必要がある。例えば、企業にとってキャリア教育に関わることは、社員教育の一環として社員を派遣することによって、社員の成長を期待できるというメリットを提案することができる。実際、社員が、生徒の言葉・意見を通じて自分自身が働くということを振り返るきっかけとなるという効果も得られている。
- ・参画企業の代表者に理解をいただくため、参加した社員の方に会頭名で、子供たちに“働くことへの気づきを与えてくれた”ことに対して、キャリア認定証を交付し、社長から授与していただくなど、企業側が、参画してよかったと思える配慮が必要。
- ・また、受入れ企業の開拓に当たっては、「キャリア教育応援団」を組織化しており、1 年半で 200 社以上からの賛同を得ている。この応援団はキャリア教育の実践に対して精神的応援を行う仕組みであるものの、地域産業が全体で、この事業を応援している環境づくりを行い、地域ぐるみの動きに繋げる努力もしている。
- ・職場体験プログラムの相当部分は、関係機関として連携していた美容・福祉・情報等の専門学校との全面的な協力を得ている。実際に年下に教える場を通じた専門学校生の学習意欲の喚起や各学校の PR にも資するとのことで、専門学校からも好意的に参画をしてもらっている。
- ・この活動をできるだけ広く産業界・市民に知ってもらうため教育委員会と商工会議所の共同で、「キャリア教育通信」を不定期に刊行している。情報提供によるソフトなアプローチを通じて、キャリア教育を具現化しようというねらいがある。
- ・“キャリア教育の本質は、社会で生きる自分”をつくることであり、その受け皿としては“働く”会社が大きな存在を占める。と言うことは、やはり地域企業と密接に関係

がある商工会議所が音頭を取り、企業とともに将来の地域産業人を育成することが必要と考える。これは少子高齢化が進み若年労働力の低下を課題とする地域にとっては、優先順位の高い取り組みであり、なによりも、義務教育段階から“働くこと”への気づきを与えることに、地域産業が直接かかわることにより、将来のニート・フリーターの予防策に繋がると思う。

- ・中学生と高校生にキャリア教育で期待するものは異なってくるのではないか。高校生に対するものは大学生に対するものと変わらないと思う。たとえば、商工会議所会頭名のキャリア認定証を高校生に発行して修得した資格の証明をしているが、これなどは就職活動の場面で履歴書と一緒に提示することにより、採用企業にアピールすることができる。また、中学生は「気づき」を与えるという意味で重要である。また「総合的な学習の時間」では2年生に「働くこと」をテーマとしており、まさしく、当商工会議所で取り組んでいる対象と合致するものである。
- ・教育委員会の間でもキャリア教育の取り組みに対する温度差があるように、商工会議所間でも地域によって温度差が感じられる。
- ・キャリア教育はあくまでも「生徒（子ども）」が主役であるが、ともすると、そのことが疎かになる傾向がある。
- ・キャリア教育の継続が課題となっている。この事業がPTAをはじめ教育会全体に評価を頂き、今後、商工会議所主導で進めていくことには限界がある。平成22年度は、10校以上が手を挙げており（最終的に10校に絞る）、今後の運営機関として、さらに確固とした第三者機関の設置の必要性がある。継続して実施できるようにするために、地域を巻き込んで展開できる仕組みを模索している。
- ・キャリア教育に関わる人はほとんどボランティアの状態。だからこそそれぞれのメリットを見出して、積極的に関わらざるを得ない仕組みをプロデュースすること（できる人）が必要。

#### 4. キャリア教育の推進・支援に当たって、どのような能力やツールがあればよりよい効果が得られるのか

- ・プロデュース能力やコーディネート能力が必要だと感じている。また、企業にとっても商工会議所に対する安心感があるので、拡大しても、商工会議所がコーディネートの役割を担うことは続くと思う。なによりも、本事業に係わる各参画機関の“人”が気概を持っていなければ、失敗すると思う。これは、人材を題材にする事業すべてに通じるロジックだと思う。

## 【ヒアリング等概要】

## 大阪商工会議所（大阪府大阪市中央区）

## 1. 大阪商工会議所がキャリア教育に関わるようになった経緯について

- 平成 10 年頃から生徒や学生の学ぶ意欲や学力の低下、ニートといった問題が顕在化してきたことにより、産業界としては将来的な産業人材力の低下への危機感があった。また、その一方で当時からキャリア教育という言葉が使われるようになり、一人一人の「生きる力」を育てることが今後重要であると言われるようになってきた。そうした中、「学ぶこと」と「働くこと」を関連づけるキャリア教育に対して、産業界として何か協力ができるのではないか、さらには産業界の協力が不可欠ではないかという議論があり、産業界や教育界も含めて社会一体となって子どもたちを育ていこう、キャリア教育を支援しよう、大阪にそのための拠点を作りたいと考えた。
- そこで、そういった構想を実際の行動に移すために、平成 16 年 5 月に大阪府内に本社を置く 111 社の人事部長と約 900 名の若手社員を対象に、「企業が求める若手社員像」、つまり人事部長には会社として若手社員に求める能力、若手社員には仕事をしていく上でどんな能力が必要かについてアンケート調査を実施した。双方とも「自ら課題設定をし、コミュニケーションを図り、最後までやり抜く社員」と求める人材像は一致していた。さらに若手社員に対しては、振り返りの質問もしており、そうした能力は学生時代のクラブやアルバイトなど「社会的体験」の中で習得したとの回答を得た。
- そのアンケート結果を踏まえて、平成 16 年 10 月に大阪におけるキャリア教育の推進に向けた産業界からの提言を行った。そして、その提言を実行していくことを目的とした「大阪におけるキャリア教育推進委員会」を平成 17 年 2 月に設置し、川崎教授（関西大学社会学部）に座長に就任していただいた。
- 推進委員会での議論の結果を「大阪におけるキャリア教育推進プラン」として平成 17 年 6 月に取りまとめ、同年 7 月に任意団体として「大阪キャリア教育支援拠点運営協議会」を設立（会員からの賛助会費により運営。）し、実行機関として「大阪キャリア教育支援ステーション」を設置した。
- 同ステーションは、キャリア教育推進のための産業界と教育界を結ぶネットワーク拠点としての機関として位置づけられている。商工会議所から教育界へ働きかけた数少ない事例と認識している。事務局は、事務局長－事務局（大阪商工会議所と兼務。立ち上げ時から担当）－派遣職員の 3 名体制で運営されている。立ち上げ時以来、同ステーションに対して川崎教授にアドバイザーとして協力いただいている。

## 2. 「大阪キャリア教育支援ステーション」を中心としたキャリア教育への支援の状況について

- 主な支援活動内容は次のとおり。☆は、教育委員会からのニーズに基づき支援しているもの。それ以外（③、④）はステーションからの発案により実施。①、②について

は、学校現場からのニーズが最も高いもの。

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、保護者）☆

⇒ ①、②は学校現場からのニーズが最も高いもの。平成 20 年度から、保護者・地域等を対象とした社会人講師の派遣を行った。児童・生徒が取り組んでいるプログラムを保護者にも体験してもらう内容もあったが、今年度は要望を受けていない。

また、高校 3 年生対象の就職前のマナー研修へキャリア・コンサルタントを派遣した実績がある。さらには、現在、定時制高校からキャリア教育への支援に関する相談を受けているところ。

③ キャリア教育に関する情報提供

⇒ 「企業向け職場体験受入手引書」の作成・発信を行っている。これは、産業界からの声掛けにより作成したものであり、企業が職場体験学習を実施する上での準備、段取り等実施方法を説明した内容となっている。

また、「キャリア教育ナビ」において全国のキャリア教育関連プログラムの作成・発信を行っているが、先生方の使用度が低い状況にある。今年度リニューアルを図るべく、現在、数校にヒアリングを行っているところ。

④ キャリア教育啓発活動

⇒ 平成 18 年度から 19 年度の 2 年間、キャリア教育に関する啓発活動として、教育界、保護者、産業界等広く地域を対象とした 1 回当たり 100 人単位規模となるセミナーを実施した。しかしながら、マスで啓発活動を行った場合、結果が発散してしまう傾向があり、現在は、産業界の立場からキャリア教育への企業参画を促進する企業向けセミナーを行っている。

⑤ 教育委員会との連携事業☆

① 大阪府教育委員会との連携

大阪府教育委員会と連携して、平成 17 年度～20 年度の 4 年間、次のキャリア・コンサルタントを派遣する事業を実施。

1) キャリア教育推進事業（平成 17 年度～19 年度）

府立高等学校 9 校へキャリア・コンサルタントを「キャリアコーディネータ」として派遣し、次の業務を実施。

①生徒に対するキャリアカウンセリング（個別相談）の実施

②教職員に対する就職指導へのスーパーバイズ

③生徒、教職員、保護者を対象とする講演、研修

④体験活動学習のコーディネート

2) 府立高等学校総合活性化事業（平成 19 年度～20 年度）

府立高等学校へキャリア・コンサルタントを「キャリアアドバイザー」として派遣し、次の業務を実施（平成 19 年度 5 校、平成 20 年度 8 校）。

①入学時から 3 年間の見通しを持った職業観・勤労観の育成のためのキャリア教育目標設定等の作成支援

②校長指導のもと設置された学校活性化プロジェクト委員会に参画し、配置

校における生徒指導（中途退学や不登校等）や進路指導（就職未内定や進路未決定者等）などの課題解決に向けた取組への助言

③生徒に対する進学や就職に関わるキャリア・カウンセリングの実践

④教職員に対するキャリア教育へのスーパーバイズ

⑤生徒、教職員、保護者を対象とするキャリア教育に関する講演、研修等の企画実施

⑥職場見学やインターンシップ等の体験的学習の推進に向けてのスーパーバイズ

⑦その他、キャリア教育全般にかかわる支援

1)と比較すると、実質、①と②が新たに業務として加わったもの。特に②については、キャリア・コンサルタントが学校の正規メンバーとして学校組織に働きかけることが可能な仕組みとなっている。

㊤ 大阪市教育委員会との連携

大阪商工会議所では平成 11 年度から小学校高学年を対象にキッズマート（地域の商店街での販売体験）を実施。平成 17 年度からは大阪キャリア教育支援ステーションと共同実施。

また、経済産業省から大阪商工会議所が受託している地域自律・民間活用型キャリア教育事業、理科実験教室プロジェクト、社会人講師活用型教育支援プロジェクトについても、大阪キャリア教育支援ステーションは側面的に協力。

3. 地域の人材、外部の専門人材（機関）としてキャリア教育を支援するに当たり、どのような役割を果たしているのか、その内容について

- ・ 大阪キャリア教育支援ステーションは、産業界と教育機関を結ぶネットワーク拠点として位置づけられている。
- ・ 大阪府教育委員会との連携事業では、キャリア・コンサルタントを高等学校へ派遣するに当たり、府教委担当、ステーションも入って毎月 1 回ミーティングを実施した。そこで、キャリア・コンサルタントが高等学校へ支援するに当たっての課題や問題を共有することができた。

4. 地域の人材、外部の専門人材（機関）としてキャリア教育を支援するに当たって、課題と感じている点について

- ・ 大阪商工会議所という立場のもと産業界へ働きかけがしやすいが、実際、教育界と産業界の連携はなかなか容易ではない。キャリア教育はあくまでも学校が主体であるが、キャリア教育の必要性そのものが学校にうまく理解されていないのが現状である。
- ・ また、大阪の課題として「学力向上」対策へ力点がシフトしてきていることがあげられる。学力向上とキャリア教育は相反するものではなく、密接に関連したものであるが、この点が理解されにくい。これが、キャリア教育の理解が進まない一因であると考えている。また、職場体験についても行事（イベント）化の傾向にある学校も見受けられる。
- ・ さらには、キャリア教育を担当する進路指導主事も異動が多く活動が定着しない状況

にある。毎年、進路指導主事研修や他のキャリア教育に関する研修が行われているが、テーマはいつも「キャリア教育とは何か」という基礎的内容にとどまっている。本来であればキャリア教育実施に当たっての課題検討といった内容へ進めていくことが望まれる。

- ・ 府立高等学校へキャリア・コンサルタントを派遣する契機となったのは、府教育委員会担当者の熱意によるもの。当時の担当者の中には教育委員会で実施している 1 年間の民間企業への派遣研修受講者もあり、同氏はステーションの立ち上げにも尽力された。
- ・ 大阪府教育委員会のキャリア・コンサルタント（キャリアコーディネータ、キャリアアドバイザー）派遣事業では当初、その目的や役割が理解されておらず、また学校側の受入れ体制も不十分で現場が混乱したケースもあった。
- ・ キャリア・コンサルタントとは何か、キャリア教育とは何かを説明した上で徐々に学校へ入っていくことが必要。先の事業では、条件整備が十分構築されていない中で業務を進めていくタフさが求められた。そうした際に、学校組織への働きかけが重要となってくる。
- ・ 予算的背景も重要な課題である。府立高等学校総合活性化事業は、当初、平成 19 年度から 3 年間の計画であったが、知事交代により一時事業の実施が凍結され、その後の見直しにより 20 年度で終了となった。こうした派遣事業は財政的な裏付けがない限り継続が難しい。
- ・ キャリア教育推進にキャリア・コンサルタントが関わっていくためには一定程度日数の確保が必要である。府教育委員会との連携事業では月 14 日勤務体制としていたが、これが予算の制約で週 1 日程度になってしまうと教員、生徒との関わりが薄くなってしまうため「お客さん」扱いされる懸念がある。

## 5. キャリア教育の推進・支援に当たってどのような能力や資質、ツールがあればよりよい効果が得られるのかについて

- ・ 大阪府教育委員会との連携事業を通じて感じたことであるが、キャリア・コンサルタントがキャリア教育を支援するに当たり、キャリア・コンサルタントには 2 つのタイプがあることを理解した。すなわち、

①専門性発揮型（専門援助型）・・・自らが有する専門的スキルを行使するタイプ。  
教材開発の場合は、自ら教材を開発する。自らの活動内容をキャリア・コンサルティング、すなわち、生徒に対するキャリア・カウンセリング（個別相談）に特化しがちな傾向がある。

②連携型（連携促進型）・・・自らが有する専門的スキルを学校へ移植しようとするタイプ。教材開発の場合は、アドバイスをしながら教員に作成してもらう。多くの教員と関わりながら、自分の資源（知識・スキル）をキーパーソンとなる教員を通して行使しようとする傾向がある。

に大別できるが、支援の継続性という観点から見ると後者の②のタイプが求められていくものと思われる。すなわち、キャリア教育への支援において、キャリア・コンサルタントには、キャリア・コンサルティングスキル、組織への働きかけ、コーディネ



ート（つなぐ）力が必要であると思われる。学校のニーズや状況は多様であり、学校の中だけでは解決できないものについては外部機関との連携が必要になってくる。

- ツールについては、あればベターというものではない。大阪府教育委員会との連携事業で活動したキャリア・コンサルタントに OHBY カード（カード式職業情報ツール）の試作版を紹介したことがあり、是非とも活用したいとの要望もあった。その後、キャリア・コンサルタントが、派遣校において教員や生徒も巻き込みオリジナルでカードを作成した。そうした作成プロセスもキャリア教育では大切なことではないだろうか。
- キャリア教育の効果を何で測定すべきか、ということも課題である。外部（労働市場）の環境変化が大きすぎるため測定が容易でないという問題がある。客観的指標を何におくのかという課題もある。たとえ設定したとしても、それは尺度の 1 つにすぎないため、結局は総合的なとらえ方が必要となってくる。なお、川崎教授が関与している東大阪市立意岐部（おきべ）中学校区では、文部科学省が提唱している 4 領域 8 能力をベースに「3 領域 10 視点」を設定し、これに応じた尺度を作成して評価を行ったところ、その結果は教員の印象と一致した。

## 【ヒアリング等概要】

## おおだて発人間力創造コンソーシアム（秋田県大館市）

## ○特定非営利活動法人ひととくらしとまち大館ネットワーク

## 1. 特定非営利活動法人ひととくらしとまち大館ネットワークがキャリア教育に取り組んだ経緯

- ・設立発起人の事務局長氏自身は元々サラリーマンだったが、独立して Web デザインの企業を立ち上げた。その中で、大館の街を元気にしたいという思いがあり、キャリア教育に関わることとなった。
- ・平成 16 年に任意団体を設立後、特定非営利活動法人となった。当初、金融経済教育を行うことを計画していたが、その中で経済産業省の「地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト」の「民間コーディネーター」に手を挙げ、平成 17 年度から 19 年度の 3 年間、大館市内の小学校・中学校 9 校に支援を行った。
- ・現在は、経済産業省から引き続き「社会人講師活用型教育支援プロジェクト事業」を受託し理科教育への支援を行っているが、それらによって培ったコーディネートのノウハウを活かし、修学旅行時の体験学習のコーディネートを事業化しようと計画しているところ。
- ・今年度立ち上がった「おおだて発人間力創造コンソーシアム」（事務局：秋田職業能力開発短期大学校）にも関わっている。

## 2. 地域の人材、外部の専門人材（機関）としてキャリア教育を支援するに当たって、どのような役割を果たしているか。その活動内容について。

- ・学校では外部の人材を活用するのが苦手である。企業や商工会議所も学校と接触したいと思っているが実際にはその機会がない。そのため、学校と企業・商工会議所を仲介（コーディネート）した。
- ・キャリア教育実施校については、大館市教育委員会に選定してもらい、最終的に校長と面接により決定した。それに加えて、直接訪問しキャリア教育の実施を要請した学校もあった。

## 3. 地域の人材、外部の専門人材（機関）としてキャリア教育を支援するに当たって感じている課題

- ・当初、キャリア教育を実施するに当たって商工会議所にも協力を要請したが、トップはその必要性について一定の理解は示したものの、結局組織的に取り組んでももらえるまでには至らなかった。行政側も担当者が変わってしまうとモチベーションが維持できないという問題がある。中学校、高等学校においては、外部機関等へキャリア教育の実施を丸投げしてしまうケースも見受けられた。
- ・キャリア教育の意義や必要性に関して、必ずしも教育現場の末端まで浸透していない

と感じている。校長が理解をしても、教員が必ずしも必要性を感じていないこともある。個々の教員がノウハウを持っており、組織として相互にノウハウを共有するという傾向があまりみられず、ツールやノウハウが蓄積・活用されていないようである。

- ・コーディネーターの間でも、必ずしもキャリア教育に対する認識が共通化されていない。
- ・構築した体験学習のプログラムが児童・生徒達のために効果があったのかどうかという卒業後の追跡調査ができていない（教育効果を測定したい）。
- ・NPO 法人への財政的支援も必要（特に人件費への支援）。国からの支援は時限的であり、事業を組織的に継続していくことが難しい状況にある。平成 20 年度以降は柱となる事業がない状況。現在は、秋田職業能力開発短期大学校とキャリア教育共同研究プロジェクトを行うために、同短大校内にプロジェクト事務局を設置している。

#### 4. キャリア教育の推進・支援に当たって、どのような能力やツールがあればよりよい効果が得られると感じているか

- ・コーディネーター同士で事例交換ができる機会がほしい。
- ・コーディネートを行うに当たっては、社会的経験、地域との接点、世代間のバランス感覚、世の中に絶えずアンテナを張っていること、等が求められているものと思う。
- ・コーディネーターは必ずしも児童・生徒への教え方を熟知しているわけではないので、専門家に指導してほしい。また、児童・生徒に対する教え方や言葉の使い方に関するノウハウ集があるとよい。企業の人々が職業講話をする時に、大人目線とならないように、また、自分の経験だけで語らないようにアドバイスできるものがあればよい。
- ・キャリア教育は地域活性化の観点から、市民がボランティアベースで協力するケースが多いが、そうした活動に対する社会的評価（表彰）も動機付けとしては大切であるものとする。
- ・キャリア教育に関して単年度の評価を行うに当たっては、文部科学省が提唱する 4 能力を見定める必要がある。キャリア教育を行うことによって、外部の人材との接点が多くなることでコミュニケーション能力が強化されるという効果も期待される。小学生に対してキャリア教育を行った際には、プログラムの最初と最後に同じ内容に関して作文を書いてもらった。そのことで自分自身の変化に気づくことが見込まれる。

○独立行政法人雇用・能力開発機構東北職業能力開発大学校附属秋田職業能力開発短期大学校

1. 秋田職業能力開発短期大学校がキャリア教育に取り組んだ経緯

- ・同短大校で訓練受講を申し込む学生の中には受講動機が明確でない者もあり、そのため訓練修了後の就職先の選び方が脆弱である傾向にあった。そうした状況を改善し、目的意識をもって入学してもらいたいと考えようになった。
- ・そのため、同短大校への入校案内を行うに当たり、世の中にある産業や職業の紹介や案内を優先し、それを通じて入校への動機付けを行うようになった。その中で、大館市立第一中学校や特定非営利活動法人ひととくらしとまち大館ネットワークが、キャリア教育に力を入れていることを踏まえ、協力して推進するために、今年度（平成 21 年度）、小中高校、専修学校、企業、商工会議所、新聞社等の地元関係機関から構成される「おおだて発人間力創造コンソーシアム」を発足させた。事務局は同短大校内に設置している。
- ・コンソーシアムはまだ成立間もない組織であり、今後順次作業部会を立ち上げ具体的事項について検討していくこととしている。各校教職員からなる作業部会委員の参画意識高揚のため、まずは「場」を作ったことが大切であると認識している。

2. 地域の人材、外部の専門人材（機関）としてキャリア教育を支援するに当たって、どのような役割を果たしているか。その活動内容について。

- ・同短大校のキャリア教育支援の実績は次のとおり（概要）。
  - ・県内高等学校 6 校の受入れ。
  - ・大館圏域産業祭へ参加し、キャリア教育支援をねらいとしたイベントの実施
  - ・小学校向け体験学習への支援
  - ・理科教育やものづくり体験の企画及び提供 等
- ・支援を要請してきた相手側学校の先生方へも協力していただくよう要請している。
- ・これらの一環で、今年度から大館市立第一中学校で実施されている「チェンジあきた・教育プロジェクト事業」への支援も行っている。具体的には、職業情報ツールである「キャリア・インサイト」の効果的活用にあたり、市立第一中学校教員への研修を実施している。ただし、こうした教員へのサポートは市立第一中学校しか実績がない状況にある。県北の高等学校の進路指導担当者へ説明会も行っているが、まだ支援要請は受けていない。
- ・キャリア教育の実践に当たり、同短大校職員が支援を効果的にすすめるためのノウハウやスキルを標準化したい（現在の研究テーマ）。

3. 地域の人材、外部の専門人材（機関）としてキャリア教育を支援するに当たって感じている課題

- ・支援を要請してきた相手側学校がキャリア教育に関してより積極的になってもらいたいと感じている。相手側学校では、キャリア教育への取り組み方が確立していない現状があり、かつ、先生自身のキャリア教育への意識がまだ高くない傾向にあることが窺

える。

- ・若者にとって地元を愛し、地元で活躍する、育成するためにもキャリア教育は有効であると考えるが、実施に当たっては、小学校から高等学校までの一貫した教育体制が必要ではないかと考えている。
- ・同短大校の指導員も、本来業務で多忙であり、キャリア教育の支援にまでなかなか手が回らない状況であり、コンソーシアムの業務を担う者として1名「企画員」を任命している。担当訓練職種の指導に当該業務が加わっているため、その者には負担がかかっていて、マンパワーが不足しているため、必ずしも機動的に活動できていない。キャリア教育の事例情報も含めたツールの収集が難しい。事例情報については、キャリア教育を実施した中での課題についても収集していくことが必要だと考えている。
- ・キャリア・コンサルタントによる支援という考え方もあるが、そもそも、キャリア・コンサルタントがどの程度、小・中・高校へ支援できる人がいるのか調査していない。
- ・支援については、大学を出て就職して、3年から5年ぐらいまでの、キャリア教育を受けた子ども達はどのようなになったのか等の追跡調査を行うべきである。キャリア教育を受けない子どもたちと比べて、どうなのかというところを比較できればいいのではないか。そういった問題点があれば、フィードバックして、プログラムを変えていくような仕組みがあればよいと思う。

#### 4. キャリア教育の推進・支援に当たって、どのような能力やツールがあればよりよい効果が得られると感じているか

- ・推進・支援する者としては、地域発展に貢献したいという熱意があることが大切。その上で、児童・生徒に対してリアリティを持った話し方ができる必要がある。
- ・小中高校の先生には、職業レディネステスト、キャリア・インサイトのレベルの職業情報探索ツールは活用してほしいと感じている。
- ・キャリア・インサイトについてはユーザーインターフェースの改善をお願いしたいと考えている。中学生が使用するには敷居が高いと感じている。今後、キャリア・パスポートとの連動や追跡調査への活用を検討するに当たり過去の診断内容確認等のセキュリティレベルが高すぎて活用しづらいという問題がある。また、JOBJOB ワールドは職業情報が古いので更新していただきたい。
- ・「キャリア・パスポート」はまだ構想段階。展開していくためには教育委員会の協力・了解を得なければならない。
- ・小中高校等に対する普及啓発活動が大切。職場体験の受入れ企業では、職場の活性化や、社員教育の一環になったというメリットが感じられているようである。児童・生徒を受け入れるに当たっても、企業側はどのような資料を出せばよいか分からない、受入れ方や説明の仕方が分からないという問題も見受けられている。単純に学校と企業の接点を作ればよいというものではないと認識している。

## 【ヒアリング等概要】

## キャリア・コンサルタント A 氏（専門人材）

## 1. 外部専門人材としてキャリア教育を支援するに至った経緯

- ・ A 氏の前職が各種教育事業運営会社であり、その当時就職支援を主に担当していた。同社の事業が広がっていく中で、会社の方針としてキャリア教育へも支援していくこととなった。都内にある某大学のキャリア教育にも関わっていたが、その大学の高大連携事業の一連として、高等学校 4 校に対して支援を行うこととなった。
- ・ これらの支援を行った当時、A 氏自身は標準レベルキャリア・コンサルタントであった。

## 2. キャリア教育への関わりについて

- ・ 福島県及び千葉県高等学校については、各 1 回のみマナー研修やコミュニケーションに関する講義を行った。文書での依頼があったものの、依頼内容（仕様）が必ずしも明確ではなかったため、校長先生と教頭先生に対して何度か電話にて打合せを行った。前段階での現地での打合せはできなかったため、教員や生徒との関係構築を当日、短時間で行う必要があった。
- ・ 神奈川県高等学校については、教員でも簡単に教授できるキャリア教育の教材提案（1 枚もののワークシート）を行った。それをきっかけとして学校内部との関わりをもつことが期待されたものの、自身が会社から離れてしまったため、それ以降の関わりを持つことはできなかった。ワークシートは 1 つの商品（パン）を手に入れるまでの行程を辿っていくことで仕事や職業を考えてもらうものであったが、仕事や職業とのつながりまでは展開できなかったようである。
- ・ 東京都高等学校については、「奉仕」という教科をベースにして、地元密着型キャリア教育プログラムの構築を担当教員とともにを行った。自身が関わっている大学から学生を派遣し、在校生と接する機会を設け、地元密着という視点から地元の商店街との連携について調整を行った。プログラム構築に当たっては、YES-プログラムの能力要素も踏まえながら提案した。プログラムの成果が目に見えるよう、校内及び商店街等地域の人々に対して発表する準備を行った。また、プログラムの成果を数値化できるようにするため、生徒、地元の方々に対するアンケートも用意した。
- ・ 担当教員はキャリアに関して十分な理解をしておらず、打合せの度に何かしら検討する課題を依頼することが多かった。そうした課題・問題に対する十分で適切な「処方箋」を作ることができなかった。

## 3. キャリア教育を支援するに当たって感じている課題

- ・ 教員自身に社会人経験が乏しく、そもそも仕事の意味や職種・業種の理解が進んでいない。

- ・ 教員自身のキャリア形成経験（高校卒業・大学入学当初から教員志望という明確な進路をもっている方々が多い傾向にあること）から、自身のキャリア形成や進路に悩むという生徒の気持ちが理解できないことがある。
  - ・ 学校側に、キャリア教育の到達点や目標が明確になっていない問題も感じられる。
  - ・ 教員自身が多忙であり、キャリア教育に対して積極的に取り組もうという姿勢が感じられなかった。
  - ・ キャリアシート作成やアセスメント（職業適性テスト）を行っても、その結果に対して適切な分析ができる教員が少ないと感じられる（アセスメントの結果が唯一絶対という安易な指導をしてしまう傾向にある）。
  - ・ （キャリアシートも必要だが）高校で「大学でどの勉強をすれば将来どのような仕事に就けるかとか、このような資格をとって仕事に就けるか」ということをキャリア教育に取り入れたらどうかと思う。
  - ・ キャリア教育を行っても、その効果について生徒の反応を教員が把握していないことも問題だと思う。
4. **キャリア教育の推進・支援に当たって、どのような能力やツールがあればよりよい効果が得られるのか**
- ・ 130 時間の養成講座を修了し能力評価試験に合格した標準レベルのキャリア・コンサルタントが、直ちに学校に対して支援を行うことは危険だと思う。標準レベルキャリア・コンサルタントの養成カリキュラムは、関係構築スキルの習得がメインとなっており、学校へ支援するためにはその先の知識・スキルが必要となってくる。すなわち、キャリア・コンサルタントのレベルアップが必要である。プラスαとして、何らかのカリキュラムの構築が必要ではないだろうか。それによって学校側が受け入れやすくなるものと思う。
  - ・ 学校に対しては、個人個人が関わるよりも、NPO 等による組織としての支援が有効であると思う。かつ、一度に全て関わるというよりも、少しずつ入り込んでいくという姿勢が必要であるものと考える。
  - ・ キャリア・コンサルタントがキャリア教育に関わるためには、学校側が真に求めているものを引き出すための「質問力」や、豊富な経験に裏打ちされた「提案力」が必要となってくる。そうしないと、よりよいキャリア教育プログラムを構築することはできない。
  - ・ 知識面では労働市場等に関する日頃のデータ収集が必要である。スキル（経験）面では、自身の成功事例を持ち出さずにキャリアを語ることができる必要がある（むしろ、失敗体験について語ることが重要であると思う。）。
  - ・ 失敗事例を共有することで、学校への適切な支援が可能になるものと考えられる。

## 【ヒアリング等概要】

## キャリア・コンサルティングサービス団体（関西地方所在）

## 1. 同団体がキャリア教育へ支援するに至った経緯

- ・ 同団体は、キャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）対象キャリア・コンサルタント能力評価試験資格保有者 14 名で構成されている。そのうち常勤で勤務しているのは代表理事 B 氏を含めて 3 名。同団体は、キャリア・コンサルタントを職業領域として確立させることを目標として「身の丈に応じた」活動を行っている。
- ・ 代表理事 B 氏は、2001 年（平成 13 年）3 月に百貨店を退職し同年 4 月に独立してフリーで活動していたが、その後、勉強会のメンバーから出資者を募り、同団体を設立した。当初は中高年の再就職支援を中心に行っていたが、2004 年（平成 16 年）頃から若年者支援に関する国の施策が始まり、かつ、文部科学省においてキャリア教育が提唱されるようになったところ、学校から同団体へ直接問い合わせが来るようになった。しかし、同団体はキャリア教育に関するノウハウを持ち合わせていなかったため、学校と同団体とでノウハウを一緒に作り上げることとした。しかし、支援するにも学校側には予算がなく、当初は交通費さえも支払われないという状況だった。
- ・ なお、B 氏は、産業カウンセラー、標準レベルキャリア・コンサルタント資格、2 級キャリア・コンサルティング技能士資格を保有している。

## 2. 地域の人材、外部の専門人材（機関）としてキャリア教育を支援するに当たり、どのような役割を果たしているのか、その内容について

- ・ 中学校との関わりは平成 16 年頃から。単発での依頼があり、その都度、「働くことと学ぶことを結びつけるワーク」を実施した。具体的には、興味ある職業と、その職業に就くために必要と思われる教科についてグループ討議をしてもらうという内容であった。
- ・ 高校についても単発で依頼を受けている。挨拶の仕方やコミュニケーションの取り方に関する授業、面接対策が中心。高校については直接の依頼ではなく、財団法人やジョブカフェを経由して依頼を受けているもの。
- ・ 現状の同協会と教育機関との関わりとしては、大学及び専門学校に対する支援が中心となっている。内容としては、学生に対するキャリア・コンサルティングを週 2 回担当しているもの。他方、中学校及び高等学校への支援実績は少ない状況にある。
- ・ 参考までであるが、平成 16 年度及び 17 年度にキャリア・コンサルティング研究会の「導入・展開事例」における大学に対する試行実施に関わった際に、支援先の学生から評価を受けた実績から、大学等と契約することとなり、そこでのキャリアセンターにおけるキャリア・コンサルティングを担当するようになっていく。また、学生支援を行っている職員の相談の質を向上させるための研修も併せて実施するようになっていく（言語の統一等についてアドバイスしている。）。



- ・平成 21 年 3 月まで、B 氏は、某自治体が主催するキャリア教育に関する委員会の構成員として、アドバイザー的役割を務めた。本事業ではキャリア・スタート・ウィークのモデル校に対し、中学校へのキャリア・コンサルタントの派遣を行うものであり、当該担当者（教員）にアドバイスをを行ったもの。また、今年度からは同自治体（教育委員会）の別のキャリア教育に関する委員会の構成員に就任して、同様に小・中への支援に対してアドバイスをを行う役割を果たしている。
- ・キャリア教育の重要性を認識しているある高等学校の教員が、予算を工面して月 1 回のキャリア・コンサルタントの派遣を同協会へ打診してきたことがあったが断った。訪問する機会が少ない場合、キャリア・コンサルタントの役割が限定的でないと支援が難しくなるものと判断した。その代わり、その予算を活用して、同校の教員に対して生徒のキャリア支援ができるようになるための研修を行うというお手伝いをした。

### 3. 地域の人材、外部の専門人材（機関）としてキャリア教育を支援するに当たって、課題と感じている点について

- ・そもそも「キャリア教育とは何か？」と、現場の先生方が理解するのに苦勞しているものと思われる。そうした際に、『将来につながる今』の視点で教育をしませんかと提案をしている。
- ・個人的には、職場体験の前に実施されているマナー研修はあまり有効ではないと考えている。本来は普段の教育の中で生徒が身に付けていくべきものではないだろうか。ただし、学校の出口に近い新入社員の傾向を見ていると、いわゆる「ソーシャルスキル」（電話のかけ方、挨拶の仕方等）といった基本的なマナーが身に付いていない現状が見受けられ、かつ、「仕事」の定義（新人が入社時にまず担当するであろう雑務を自らの業務として遂行するということの必要性が認識できていない傾向にある。）が曖昧になってきていることから、まずは学生が社会に出た際に、この初期段階でつまずくことがないような教育の仕方が必要となっているものと思われる。
- ・某自治体の高等学校に対するキャリア教育支援事業では、ある公立の高等学校 9 校へキャリア・コンサルタントがキャリアコーディネータという名称で派遣されたが、月 14 日、1 日 6 時間勤務という非常勤であった。その役割は、「生徒に対する個別キャリア・カウンセリング」「教員に対する就職指導へのスーパーバイズ」「生徒、教職員、保護者を対象とする講演、研修」「体験活動学習のコーディネート」という多岐にわたるものであった。しかしながら、このようにキャリア・コンサルタントに期待される役割・能力のレベルは非常に高かったが、提示された処遇は必ずしもその内容に見合うものではなかった。
- ・月 14 日勤務では接する機会が少ないため、實際上、教職員や生徒との関係を構築することが難しいものと思われ、どのように教職員や生徒とコミュニケーションを図ることができるのか、派遣されたコーディネータが必ず苦勞することになるだろうという懸念を抱いていた。
- ・教員のカウンセリングスキル研修への支援というアイデアもあるが、そのためには現場の教員の「しんどさ」を理解する必要がある。すなわち、クラス担任制のもとでは、生徒の問題を一番理解しているのは自分たちであるという教員の自負を認めた上

で、カウンセリングスキル習得の必要性について説明する必要があること。つまり、教員（伝えてナンボ）とキャリア・コンサルタント（聴いてナンボ）相互の役割・立場を理解した上で支援をしていくことが求められている。

#### 4. キャリア教育の推進・支援に当たってどのような能力や資質、ツールがあればよりよい効果が得られるのかについて

- ・ 中学校、高等学校については必ずしも継続的な支援を行っていないが、少なくとも大学に見られる傾向としては、担当職員の熱意・主導によりキャリア・コンサルタントを活用するケースと、キャリア・コンサルタント側にすべてを任せてしまうケースとに大別することができる。こうした際には、キャリア・コンサルティングの観点からみたコーディネートが求められるものと思われる。かつ、キャリア・コンサルタント倫理綱領に照らすと、「環境への働きかけ」ができる人材が必要となっている。また、学校へアドバイスしたり、スーパービジョン的な支援ができることが、能力、スキルとして求められてきている。
- ・ キャリア・コンサルタントが生徒に支援をする際には、単に教えるばかりではなく、「何故このことが必要なのか？」の部分をきちんと生徒が理解できる言葉で咀嚼して伝えられる能力が求められていることを認識する必要がある。「腑への落とし込み方」が大事である。ソーシャルスキルについては、学校でも家庭でも、生徒が習得する機会が失われてしまっている。こうした現状を鑑みると、キャリア・コンサルタントには従来の相談業務だけではなく、そうした社会的機能を補完する機能、コーディネートする機能が求められてきているのではないだろうか。
- ・ キャリア教育に対する支援においては、130 時間の養成カリキュラムで習得したキャリア・コンサルティングの知識・スキルに加えて、教職員や生徒とのコミュニケーション、ネゴシエーションの力が求められていると感じている。さらにはフットワークの軽さ（柔軟な対応力）や教員に対するインストラクション力も必要である。そうしないと、「キャリア・コンサルタントは役に立たない」と一般化して受け止められてしまう傾向にあるため、そうしたレッテルが貼られることは避けねばならないと意識して活動している。
- ・ 学校側、キャリア・コンサルタント側の双方とも、「相手がやってくれるだろう」という意識があると、取組みの中でズレが生じてくる危険性がある。そのため、キャリア・コンサルタントには学校の教員に対する質問力（ヒアリングする力）、企画力が求められてくる。それだからこそ「コンサルタント」という名称が与えられているものと考えている。
- ・ その一方で、キャリア・コンサルタント側にも一定の自覚が足りないことが問題だと思われる。支援者として関わることができる部分はたくさんあるのに、売り込む力が不足していると感じることがある。実際に支援をするに当たっては、自分の能力の限界を十分に認識した上でキャリア・コンサルタント自らのキャリア開発（莫大な「自分磨き」）を進めていくことが求められている。そのためにはノウハウの蓄積も必要となってくる。それにより、顧客からの信頼が得られていくのではないだろうか。
- ・ 他の専門職（いわゆる「弁護士」「司法書士」等のサムライ業）は資格取得までに非常

にコストや時間を要する職業である。キャリア・コンサルタントも同様の評価を得たいのであれば、それなりの「投資」は必要になってくるはず。

- ・ 今後、キャリア教育へ関わっていくためには知識やスキルの向上のための講習会も必要となると思われるが、そこで何を指すべきかを明確にしておく必要がある。そもそも中学校と高等学校では目指す内容が異なってくるものと思われる。
- ・ 中学校の職場体験を例にとれば、学校で行われている事前・事後学習の内容について現状をヒアリングし、そこでキャリア・コンサルタントが関わることのできる可能性を検討することも可能ではないか。当然、保護者への研修ということも考えられる。また、教員とのコミュニケーションを通じた働きかけ方をどのようにするかという問題もある。
- ・ 某自治体（教育委員会）が実施していた高等学校のキャリア教育に関する支援事業では、9名のキャリア・コンサルタントが「キャリアコーディネータ」や「キャリアアドバイザー」の名称で高等学校の現場へ配置されていた。それらの学校現場で業務に従事したキャリア・コンサルタントから、実際に支援をした状況や課題等についてヒアリング、ディスカッションすることにより具体的な養成カリキュラムを構築することが可能となるのではないだろうか。
- ・ 仮に、今後、モデル事業を展開していく場合に予算の制約があるようであれば、キャリア教育におけるキャリア・コンサルタントの役割及び支援の対象（生徒または教員）を明確にした上で、具体的内容を検討していくことが望まれる。

## 【ヒアリング等概要】

## 高卒就職ジョブサポーター

## ○大阪東公共職業安定所（ハローワーク大阪東）

## 1. ハローワークにおける職業意識啓発支援の現状について

## 1) 中学校、高等学校に対するキャリア形成支援の概要について

- ・ ハローワーク大阪東の管内の学校数は、中学校 45 校、高等学校 40 校。
- ・ 同所に配置されている高卒就職ジョブサポーター（産業カウンセラー等の資格を取得）は 2 名で、中学生、高校生に対する就職相談、求人開拓、職場定着支援のほか、職場体験（ジュニア・インターンシップ）、職業講話等のキャリア教育を実施している。
- ・ 職場体験（ジュニア・インターンシップ）は、7 月～9 月に実施し、現在は、高等学校 8 校 97 名、39 社で実施（1 校あたり 4 人～50 人の生徒が体験）。平成 18 年度 6 校 46 名、平成 19 年 7 校 81 名、平成 20 年 8 校 97 名実施と着実に実績も伸びている。
- ・ 高等学校への支援の具体的な活動は、5 月の高等学校・中学校進路担当者会議で職場体験（ジュニア・インターンシップ）等学校に対する支援の説明をしているほか、毎年全高等学校に訪問し、職場体験（ジュニア・インターンシップ）についての周知をしている。ハローワーク（主に高卒就職ジョブサポーター）は、広く学校へのキャリア形成支援を周知しつつ、学校の取組やニーズに対応した支援（例えば、学校が独自に実施する職場体験（ジュニア・インターンシップ）の事前・事後講習のみの実施や職場体験先の提供等）を実施している。このような取組みにより、学校からの評価も高く着実に実績をあげている。

## 2) ジョブサポーターの具体的な活動内容（主に職場体験、職業講話）について

- ・ 職場体験（ジュニア・インターンシップ）先は、高卒求人の開拓とあわせて、開拓している。
- ・ 職場体験（ジュニア・インターンシップ）については、生徒に第 1 希望から第 3 希望まで希望をとり、希望に基づき、マッチングをしているところ。職場体験（ジュニア・インターンシップ）先は、保育所、理美容、パン工場など様々であるが、生徒の希望が特定の職場（職種）に集中した場合は、希望にそわない職場での実施となることもある。ただし、希望にそわない職場での実施であっても、職場体験（ジュニア・インターンシップ）後の生徒の満足度は高くなっている。
- ・ 職場体験（ジュニア・インターンシップ）を実施する高等学校は、一般的に商・工業系が多いが、最近では、普通科などでも実施要望が出てきているほか、中学校からの要望もあり、全般的にニーズは高くなっている。
- ・ 中学校は、学校主体で職場体験（ジュニア・インターンシップ）を実施しているので、

そういった学校主体のプログラムに、職業講話を追加するといった形で、高卒就職ジョブサポーターが、年次、先生の要望に応じてカリキュラムや教材を作成している。  
(高学年の生徒用には、労働法制の基礎知識を多く盛り込み、低学年の生徒用には、画像等を用いて集中力を保つ等の工夫をしている。)

- ・ キャリア形成支援のツールとしては、職業レディネステスト、高校生就職スタートブック等を活用している。特にスタートブックは評判が高い。

## 2. 最近の状況、高卒就職ジョブサポーターの所感等について

- ・ 高等学校の職場体験（ジュニア・インターンシップ）は、2日間実施しているが、高卒就職ジョブサポーターの他に学校の先生も実習に立ち会うなど、先生達も主体的に動いている。
- ・ 学校への訪問、生徒への相談を通じ、最近の生徒の特徴として、学校における勉強以外で就労に関する知識等の習得の機会が少なく、その結果視野が狭い生徒が多いと考えられるので、職場体験（ジュニア・インターンシップ）は視野を広げるといった観点からも有効である。
- ・ 昨年度（平成20年度）からの雇用失業情勢の悪化により、高卒者の就職環境も厳しいものとなっており、高卒求人の減少のみならず、職場体験（ジュニア・インターンシップ）の受入先も少なくなっている。一方で、新規学卒者のキャリア意識は高くなっている。
- ・ 中学校、高等学校で職業講話をする際、生徒の興味をひくようなプログラムの具体的な例示や、高卒就職ジョブサポーターが一堂に集まり、キャリア教育についてのお互いの取り組みや知識等を共有できる講習などがあると良い。

## ○墨田公共職業安定所（ハローワーク墨田）

### 1. 高卒就職ジョブサポーターの配置状況について

- ・ 同所には、2名が高卒就職ジョブサポーターとして配置されている。

### 2. 高卒就職ジョブサポーターの活動内容及び所感等について

- ・ 学校訪問や求人開拓等の直接の対応は主として職員が行い、高卒就職ジョブサポーターが職員の業務を補完している。
- ・ 中学校に対する主な職業意識形成支援の内容は次のとおり。
  - ・ 2年次のジュニア・インターンシップの事前学習の講話が中心。
  - ・ また、1年次に行われる職場見学会の事前・事後学習にも関わっている。
  - ・ 協力事業所の情報提供や、職業講話資料の提供も併せて実施している。
  - ・ ハローワーク自体も職場見学の対象となっており、その際には、自己理解・職業理解に係る各種支援ツール（職業レディネステスト、キャリアインサイト、キャリアマトリックス）の紹介をしている。
  - ・ 一部の中学校から、レディネステスト実施の支援要請を受けることもある。

- ・ 学校現場（先生方）は、生徒のニーズに見合う職場体験（ジュニア・インターンシップ）協力企業のマッチングに苦労しているところであり、そうした際に同所で有している協力事業所の情報が有用であるという意見を伺っている。
- ・ 高等学校に対する主な職業意識形成支援の内容は次のとおり。
  - ・ 卒業後の進路に関する講話が中心となっており、職場体験（ジュニア・インターンシップ）そのものは今年度1校しか依頼を受けていない状況。
  - ・ 進学校への支援も実施しているが、いわゆる進路多様校に対して支援を行うケースが多い。
  - ・ 進路選択や、就職への心構えに関する講話を実施。
  - ・ 定時制高校生に対しては、4年次に職業レディネステストを実施するほか、就職活動方法について講話を行っている。
  - ・ 3年生（定時制高校は4年生）に対して、個別の出張相談を行っている（30分／1人）。必要に応じて、カード式職業情報ツールである OHBY カード診断、職業レディネステストを実施することもある。
- ・ 学校の進路指導計画に対応した職業意識形成支援を実施している。
- ・ 生徒への個別支援を行っている、と、カウンセリングスキルを高めていきたいと考えている。
- ・ 管外の高卒就職ジョブサポーターとの情報交換としては、①年1回の東京労働局主催の研修会、②近隣のハローワークに配置されているサポーターとの情報交換、が主なものとなっている。
- ・ 最近は進学指導が中心となっている学校が多いため、5、10年前であれば引き継がれていた学校内での就職指導のノウハウが薄れてきているのではないかと懸念がある。

## 【ヒアリング等概要】

## 特定非営利活動法人 NPO カタリバ（東京都中野区）

## 1. カタリバのキャリア教育に関する理念

- ・ 従来の情報提供型から一歩進み、地域資源をフル活用したキャリア教育の取組みを平成 13 年から 9 年間実施している。
- ・ 現在、東京、青森、沖縄など、約 80 校（現場）で実施している。
- ・ キャリア教育でもいくつかフェーズがあると思うが、カタリバでは「動機づけ（モチベーション）」を大事にしている。(1)人間関係形成能力、(2)情報活用能力、(3)将来設計能力、(4)意思決定能力を身につけるための方法論として、通常のコミュニケーション（「実践知」）を大事にしている。

## 2. カタリバの事務体制

- ・ 7 名のフルタイム職員、パートタイム職員（事務補助）
- ・ 学生有償ボランティア（無償ボランティアの指導をはじめ、コーディネーター的役割）
- ・ 現場でのキャリア教育を実施している無償ボランティア（平成 21 年 7 月現在、約 4,000 名が登録されている）

## 3. キャリア教育実施体制

- ・ キャリア教育実施体制は、2 時間プログラムで、200 人から 300 人（体育館での学年集会のようなイメージ）に対し、50 名程度のボランティア学生が、1 対 1 の対話、講話等を実施。
- ・ 大人数ではなく、少人数による班に分けて実施することで効果が上がっている。プログラム開始時は、警戒心を持つ生徒もいるため、アイスブレイキング・ゲームや、ユーモアを入れた会話も織り交ぜながら、参加する生徒全員を巻き込んでいく。その中で、区切りごとに拍手をさせるなどの仕掛けを組み込み、生徒を飽きさせないことにも注意を払っている。
- ・ ボランティアは、大学生のネットワーク（ロコミ）により、広がっている。カタリバのキャリア教育を受けた高校生が大学生になって、カタリバのボランティアをするといったサイクルも生まれている。
- ・ WEB の掲示板で、高校生へのフォローアップを実施。個々人の状況により、必要があれば関係機関（Child Line など）へリファー。
- ・ 高校生を対象にしてきたが、最近では、大学や企業（民間教育事業者）まで対象を拡大し、事業展開。
- ・ 大学へのキャリア教育は、初年次教育プログラムとして、某大学 300 人を対象に実施。いずれもキャリア教育を実施していなかった昨年度は 15 人（4 月～6 月の時点で）の中退生がいたが、今年度は 0 になり（平成 21 年 6 月現在）、退学率の減少にも一定の

効果を見せている。

- ・ 大学にとっても、初年次教育、ビジネスの観点から、価値があると考えられる。

#### 4. カタリバ高校企画の視察概要

##### 【実施概要】

実施校：都立高校（体育館）

進路多様校であり、教員からの事前のヒアリングによると、学力へのコンプレックスや、自己肯定感が低い生徒が多く、将来へのイメージを持てていない傾向にある。4 年前「うちの学校ではカタリバは成り立たないのではないか？」という担当教員からの不安からのスタート。今回の対象学年は、従前の学年との比較で高評価。

対象：1 年生（248 名）

カタリバスタッフ：約 50 名（うち約 20 名は、今回初めてスタッフとして参加。民間教育事業者の社員も研修目的で 3 名参加。）

実施の流れ：班作り（6～7 人の各班に 1 人以上スタッフが入る）→アイスブレーキング（ゲーム）→先輩の話（高校生活について）を聞く（複数の先輩のうち興味のある人の話を聞く：7 人）→座談会（先輩の話についての感想を話し合う）→先輩の話（大学・社会生活について：7 人）→座談会・まとめ（シートへの記入）、カタリバ約束カード（署名入り）手交

イベント終了後：HP に掲示板を設け、スタッフとのやりとりが可能。

※ウェブ掲示板は事務局により管理され、個人情報との交換は「厳禁」としている。

教育課程上の位置づけ：総合的学習 1h＋教科 1h を充当。次回以降の総合的学習で、本プログラムで作成したシートも活用し、具体の職業探索。

#### 5. カタリバからのヒアリング概要

##### ○手法について

- ・ 企画のそれぞれの段取りに「おせっかい」の精神を組み込み、生徒を飽きさせないよう、プログラムの中に巻き込み続ける。
- ・ 区切りごとに拍手をさせることなどにより、生徒のテンションを上げるなどして、生徒がプログラムに入りやすいよう配慮している。
- ・ 大人数の授業に向かないと思われるため、少人数による班に分けて実施するのが効果的。
- ・ スケッチブックを用いた自己開示性の高いプレゼン手法等も、実績を通じ練り上げられたもの。
- ・ プログラム当日は、通常の授業と違うということを意識させることもあり、教員は周囲で見ているケースが多い。

##### ○評価について

- ・ 高校のカタリバプログラムの継続率は、92.2%。
- ・ 「授業の満足度」、「進路意識の変化」、「将来へのイメージの変化」を軸に、生徒に対し



て事後アンケートを実施し、教員・生徒から高い評価を得ている。

- ・教員からは、年間のカリキュラムの授業の中の一つという位置づけでとらえられている。カタリバプログラム後の継続プログラムはトライアル最中のため、教育的価値を高めるための課題となっている。
- ・スタッフとして参加している学生や社会人からの評価は間違いなく高い。

## ○その他

- ・キャリアカウンセリングの有資格者 2 名が理事を務め、キャリアディベロップメント理論を企画立案の参考にしている。だが、キャリア・コンサルティングそのものについての専門的知見は弱いため、積極的に勉強していきたい(特に職業適性検査の活用等)。
- ・私立学校における実施についても積極的に考えていきたい。
- ・費用負担という点から敬遠する学校があることも事実で、広くカタリバプログラムを広げていくための、課題となっている。

## 6. 所感

- ・実績として、退学率の減少等に結びついているかの検証は今後の課題。
- ・今のところ、一回限りのイベントの実施のみであるので、年間のカリキュラムを通じた学校への関与ができるような方法を検討すべきではないか。そうすることで、生徒に与える効果・影響の測定の幅が広がるのではないか。
- ・団体が自主運営していくためには、一定の収益を上げなければいけないが、そのためのコストを個々の公立学校が負担することについては現状として難しい。一方で、こうした支援を必要とするのは、教員も負担を感じるような公立の底辺校である場合が多いと考えられるので、このような取組が、さらに広まっていくためには、低いコストで公立校がカタリバの支援を受けることができるような仕組みを作ることが必要(独自の収益事業を別途設け補うなど)。現在、民間企業との連携を試みているとのこと。
- ・行政との連携は必要であるが、行政からの業務委託と自主事業のバランスのとれた事業運営・財政の在り方について検討が必要ではないか。行政だけに依存しない形で、事業型 NPO として、財政の安定を図っている。
- ・カタリバのボランティアスタッフとして参加するのは、規模にもよるが、大学生を中心として一校当たり 50 人程度であり、生徒としてカタリバのプログラムを経験した者はさらに多い。こうした学生・生徒の中には、進路に教員や教育関係の仕事を選ぶ者も少なからずいると思われることから、カタリバの活動がこれからも継続して行われることになれば、その経験者が教育の内側に入ることにより、より多くの学校での受入が可能となるのではないか。

## 中学生、高校生等を対象とした各種キャリア形成支援ツールについて

厚生労働省関係団体では、次のとおり中学生、高校生等を対象とした各種キャリア形成支援ツールを提供している。

下記の支援ツール中、特にリンク先を示していないものについては、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が提供する「キャリアマトリックス」のサイト（<http://cmx.vrsys.net/>）の「関連ツール」に掲載されているものである。

### 職業探索ツール

○JOB JOB WORLD（<http://www.shigotokan.ehdo.go.jp/jjw/top.html>）

映像による職業紹介サイト。キーワードや職業分類から検索することも可能。

○キャリアマトリックス（CMX）

職業情報とキャリアに関する総合的な情報サイト。約 500 職種の仕事内容を写真とともに解説。しごとの百科事典として利用できる。

興味、ワークスタイル（価値観）、スキルから適職を探索したり、これまでの経歴を分析し、それから適職を調べることも可能。

### 職業適性検査・職業興味検査

○厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）

検査対象：中学校 2 年生以上（13 歳～45 歳未満の）生徒・学生・求職者

内 容：15 種の下位検査（紙筆検査 11 種、器具検査 4 種）から 9 種の適性能力（知的能力、言語能力、数理能力、初期的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）を測定し、適性職業群を示す。

実施方法：紙筆検査法、器具検査法（所要時間：紙筆検査 45～50 分、器具検査 12～15 分）

○職業レディネステスト（VRT）

検査対象：中学 2 年生から高校 3 年生まで

内 容：6 つの興味領域（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）尺度と 5 つの傾向（自己統制、地位志向など）尺度から、職業興味や職業認知における心理的特徴を得る。

実施方法：質問紙（職業名リスト）法（所要時間：約 50 分（自己採点時間含む））

## OVPI 職業興味検査

検査対象：大学生・短大生を中心とする若年者。

内 容：6 つの興味領域（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）尺度と 5 つの傾向（自己統制、地位志向など）尺度から、職業興味や職業認知における心理的特徴を得る。

実施方法：質問紙（職業名リスト）法（15～20 分（自己採点 5～10 分））

## ○キャリア・インサイト

検査対象：20 歳～30 歳台前半程度（学生、若年求職者）。

内 容：適性診断、総合評価、職業情報、キャリア・プランニングの 4 つのコーナーにより構成。適性診断コーナーは、能力、興味、価値観、行動特性の 4 つの検査を含む。

実施方法：パソコンによる自己探索システム（所要時間：90～120 分（分割実施可））。

## 職業情報・ガイダンスツール

### ○職業ハンドブック OHBY（オービィ）

利 用 者：小学校 5、6 年生～大学生

内 容：中学生・高校生をはじめとする若年者が、パソコンを通じて自分自身で職業を探索し、将来の職業・進路の選択について考えるように開発された職業ガイダンスシステム

実施方法：パソコンによる自己探索システム

### ○OHBY カード

利 用 者：児童・生徒から若者、中高年まで

内 容：カード式職業情報ツール（カードを分類したり、並べ替えたりといった作業をすることで、自分の職業興味や職業に対する価値観を知り、関心のある職業やこれまで知らなかった職業について理解を深めるためのもの

実施方法：カード（所要時間 60 分～120 分（使用方法による））

### ○職業レファレンスブック

利 用 者：教員、キャリア相談担当者他

内 容：主要 1000 職業について、それぞれ約 400 字でコンパクトに解説した職業解説書。職業理解のための基礎資料として利用できる。

ページ数：356 ページ（独立行政法人労働政策研究・研修機構のサイトで提供されている）

## ガイドブック・冊子

### ○高校生就職スタートブック

利 用 者：高校生

内 容：就職を希望する高校生のための基礎知識とワークシートをまとめたもの。2年生の3学期頃からの使用が推奨されている。

ページ数：55 ページ（独立行政法人労働政策研究・研修機構のサイトからダウンロードが可能）

### ○私の就職ノート

利 用 者：高等学校教員

内 容：キャリアマトリックスを用いて進路指導ができるように、『高校生就職スタートブック』のワークシートを編集したもの。「ワークシート」「記入の手引き」「記入例（男性・女性）」「記入例の解説」から構成されている。

ページ数：50 ページ（独立行政法人労働政策研究・研修機構のサイトからダウンロードが可能）

### ○職業ガイダンスブック

利 用 者：教員

内 容：学校の先生や若者の就職支援担当者のための基礎知識をまとめたもの

ページ数：85 ページ（独立行政法人労働政策研究・研修機構のサイトからダウンロードが可能）

### ○就職サポーターのワークブック

利 用 者：キャリア相談担当者

内 容：若者の就職を支援する立場にある方が、事例をもとに支援を行う際のポイントを学習するための教材

ページ数：56 ページ（独立行政法人労働政策研究・研修機構のサイトからダウンロードが可能）

### ○就職支援の手引き

利 用 者：大学・短大・高専・専修学校の就職支援担当者・教員

内 容：大学・短大・高専・専修学校における、就職支援のための基礎知識をまとめたもの

ページ数：126 ページ（独立行政法人労働政策研究・研修機構のサイトからダウンロードが可能）

## その他

### ○キャリア情報ナビ ([http://www.ehdo.go.jp/career\\_navi/](http://www.ehdo.go.jp/career_navi/))

独立行政法人雇用・能力開発機構が運営するサイト。個人の職業能力開発を支援するポータルサイト。

### ○今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/h0227-8.html>)

厚生労働省にて平成 21 年 2 月 27 日付けで発表されている。今後、労働者・使用者双方が労働関係法制度に関する知識等を身に付けていくこと、各学校段階においても内容を絞り込んだ上で、キャリア教育の推進と併せて実施していくこと等について提言している。

## キャリア教育の具体的な成果把握の指標・手法の具体例

〔生徒の意識、日常的行動の変化に着目し、短期的な把握を試みるもの〕

### ① 気づきや満足度の把握に関する指標・手法の具体例

キャリア教育プログラムを終了した後の生徒の感情、キャリア教育プログラムの満足度、自分や社会に対する気づき、キャリア教育プログラムの達成目標の理解度などを測定。

#### ○ 以下のような生徒の気づきに関する項目を設定し、その評価を測定。

- ・ 自己認識の深まり、自己変容の実感  
(自信がついた、自分の良さなど新しい発見をした)
  - ・ 勤労観・職業観の深まり  
(任された活動に責任を感じた、働くことの大切さ、厳しさ、楽しさを感じた、将来の進路や生き方を考えるきっかけとなった)
  - ・ 生活や学習の基盤づくり  
(学校生活を頑張ろうと思った、最後までやり抜こうと考えた)
  - ・ 人間関係の深まり  
(コミュニケーションの大切さを感じた、役に立てる喜びを感じた)
  - ・ 生活環境への肯定的認識の高まり  
(大人の優しさを感じた、ルールやマナーの大切さが分かった) 等
- (兵庫県教育委員会の事例－国立教育政策研究所『キャリア教育体験活動事例集 第2分冊』(平成21年3月)から引用) <http://www.hyogo-c.ed.jp/~board-bo/>

#### ○ 職場体験の感想を、明瞭化・情動・理解の3つの側面から設定し、職場体験実施前後の比較をし、その効果を測定。

- ・ 「将来の目標が明確になった」(明瞭化)
  - ・ 「面白かった」(情動)
  - ・ 「働くことの大切さが分かった」(理解)
- (2008JILPT 報告書「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」から引用)
- <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/0104.htm>

#### ○ 生徒の職場体験後の感想(自由記述)を元にその効果を測定。

「働くことの大切さが分かった」を分かったと回答する生徒ほど、将来についての記述量が多くなっている。(2008JILPT 報告書から引用)

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/0104.htm>

- キャリア教育の目指すべき「達成指標」を設定し、その評価を測定。
  - ・「職場体験を通して、具体的な夢、目標を描くことができる」
  - ・「働くことは何かなどの職業観の醸成ができる」
  - ・「さまざまな職業、職種への興味関心が生まれる」
  - ・「実社会に出て求められる力を学ぶことができる」
  - ・「自分と他者への気づきができる」(小学校で回答が多い項目)
  - ・「生きていくうえで学ぶことの重要性」(高等学校で回答が多い項目) 等
 (平成 20 年度経済産業省委託キャリア教育ニーズ調査結果報告書から引用)  
<http://www.human-edu.jp/result/needs.html>

## ② 生徒職業意識等の変化の把握に関する指標・手法の具体例

生徒の自己肯定感、進路成熟尺度等の職業意識や意欲等の変化について、以下の尺度などを活用し、定量的に測定。

### ○ 職業レディネステストの VRT 分化度

Holland の理論(※)に従い、職業興味と職務遂行の自信度に関する分化度を職業発達の指標として測定するもの。

(※ Holland の理論の 6 つの興味領域の最高点と最低点の差を分化度とし、分化度が高いほど職業興味が明確化、職業意識の発達が進んでいるとみなされている。)

(2008JILPT 報告書から引用)

### ○ 進路成熟尺度 (30 項目)

日本進路指導協会開発 (1999) による職業への成熟傾向を測定する尺度で、30 項目からなる。進路に対する計画を示す内容、職業を通じての自己実現を示す内容、進路に対する探索を示す内容等の項目がある。

(2008JILPT 報告書から引用)

### ○ 進路課題自信尺度 (12 項目) (坂柳・清水、1990)

- ・進学先(就職)先を決めるのに必要な情報・資料を自分で集めること
- ・進学(就職)のための目標や計画をはっきりと立てること
- ・自分に合う進学(就職)先を決めること
- ・進学(就職)した後、充実した学校(人生)生活を送ること 等の質問項目により、進路過程における自信を測定。

(2008JILPT 報告書から引用)

## ③ 生徒の行動変容の把握に関する指標・手法の具体例

事業所に対するアンケート、保護者に対するアンケートにより、生徒の行動変容を測定するもの。

- ・事業所に対するアンケート調査を実施し、「自分から進んで仕事に取り組むようになった」「準備や後片付けが積極的にできるようになった」という仕事に対する取組に関する質問について、半数近くが、5 日間の職場体験の 3 日目で変化

が見られたと回答。

- ・保護者に対するアンケート調査を実施し、「1日目、2日目は、子供が疲れて、朝起きなかったのが、3日目からは自分で起きていくようになった」「日頃、学校の事を話さない子どもが仕事の事を生き生きと話していた」と回答。

(福岡県宗像市教育委員会の事例－国立教育政策研究所『キャリア教育体験活動事例集 第1分冊』(平成20年3月)から引用)

<http://www.city.munakata.lg.jp/index.php>

### 〔生徒の次の進路選択に着目し中期的な把握を試みるもの〕

#### ④ 生徒の能力・コンピテンシーの把握に関する指標・手法の具体例

以下の指標を活用し、生徒の能力・コンピテンシーの変化を定量的に測定。

##### ○「社会人基礎力(12要素)」

「社会人基礎力」とは、経済産業省によって「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」として定義された、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3能力のこと。

##### 1 前に踏み出す力(アクション)

主体性：物事に進んで取り組む力

働きかけ力：他人に働きかけ巻き込む力

実行力：目的を設定し確実に行動する力

##### 2 考え抜く力(シンキング)

課題発見力：現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力：課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力：新しい価値を生み出す力

##### 3 チームで働く力(チームワーク)

発信力：自分の意見をわかりやすく伝える力

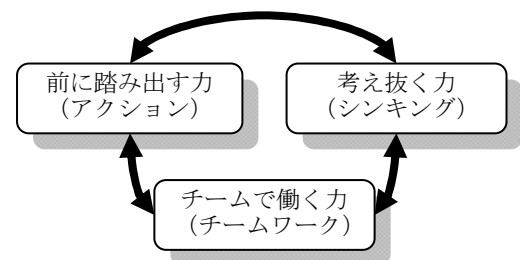
傾聴力：相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性：意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力：自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性：社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力：ストレスの発生源に対応する力



##### ○「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み例(4領域8能力)」

「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)」とは、国立教育政策研究所により提言された職業的(進路)発達にかかわる諸能力(4領域・8能力)のこと。(平成14年11月調査研究報告書「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」)



4 領域 8 能力		評価項目
人間関係 形成能力	責任能力 自己分析能力	<input type="checkbox"/> 自分の個性、長所、短所を把握できるようになった。 <input type="checkbox"/> 相手を思いやる気持ちを持てるようになった。 <input type="checkbox"/> 自分の考えや意思を他者に伝えられるようになった。 <input type="checkbox"/> 地域の人との関わりを通じて社会人としてのマナー、社会・組織における役割や立場の重要性を理解できるようになった。
情報活用 能力	情報収集能力 情報分析能力	<input type="checkbox"/> 多種多様な職業があることを知り、そこで働く多くの人々の気持ちを理解できるようになった。 <input type="checkbox"/> 職業人の生き方を通して、自らの生き方を深く考えるようになった。
将来設計 能力	課題設定能力 プラン作成能力	<input type="checkbox"/> 将来の自分の姿を目標にし、そこに到達するプロセスを設定できるようになった。 <input type="checkbox"/> 自己の将来のために日々の生き方について目標を持てるようになった。
意思決定 能力	課題解決能力 プレゼン能力	<input type="checkbox"/> 課題を解決するためにその手立てを考え実行できるようになった。 <input type="checkbox"/> 自分がしなければならないこと、すべきこと、してはいけないことを自分で判断し行動できるようになった。

(学職連携ネット・おおた編『地域力を活かす中学生の職場体験学習～地場産業を活用したキャリア教育の実践～』実業之日本社(2009年)から引用)

## ○「若年者就職基礎能力」

「若年者就職基礎能力」とは、厚生労働省において提言された「企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力」のこと。

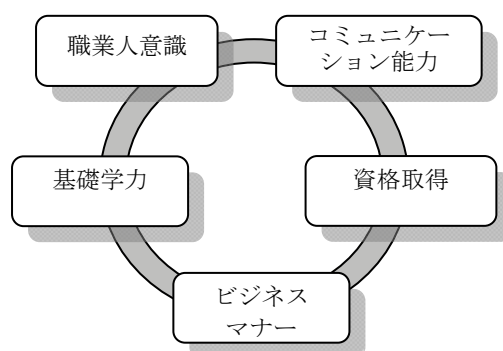
### 【就職基礎能力の領域と修得の目安】

#### 1 コミュニケーション能力

意思疎通：自己主張と他人の意見を聴くことのバランスをとりながら、効果的に意思の疎通ができる。

協調性：双方の主張の調整を図り、調和を保つことができる。

自己表現能力：状況に合ったプレゼンテーションを行うことができる。



#### 2 職業人意識

責任感：社会の一員としての自覚を持ち、物事に主体的に取り組むことができる。

向上心・探究心（課題発見力）：働くことへの関心や意欲を持ちながら、進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる。

職業意識・勤労観：職業や勤労に対する幅広い見方・考え方をもち、意欲や態度等で示すことができる。

#### 3 基礎学力

読み書き：職務を遂行するに当たり必要な文章知識を持っている。

計算・計数・数学的思考力：職務を遂行するに当たり必要な数学的な思考法や知識を持っている。

社会人常識：社会人として必要な常識を持っている。

#### 4 ビジネスマナー

ビジネスマナー：社会人として必要な常識を持っている。

#### 5 資格取得

情報技術関係：職業人として必要なコンピュータの基本機能の操作や情報処理・活用ができる。

経理・財務関係：職業人として必要な経理・会計、財務に関する知識を持ち活用ができる。

語学力関係：職業人として必要な英語に関する知識を持ち活用ができる。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/>

### ○「ジョブ・カード制度における職務遂行のための基本的能力」

「ジョブ・カード制度における職務遂行のための基本的能力」は、厚生労働省により策定されたもの。

基本的能力は、「働く意欲と取組」「責任感」「ビジネスマナー」「コミュニケーション」「チームワーク」「チャレンジ意欲」「考える力」の7つで構成されている。

#### II 職務遂行のための基本的能力（「職務遂行のための基準」ごとに、該当する欄に○を記載）

A: 常にできている B: 大体できている C: 評価しない 「評価を行わなかった」場合は／（斜線）でC欄を消す

能力ユニット	自己評価			企業評価			職務遂行のための基準
	A	B	C	A	B	C	
働く意欲と取組（自らの職業意識・勤務観を持ち職務に取り組む能力）							(1) 法令や職場のルール、慣行などを遵守している。
							(2) 出勤時間、約束時間などの定刻前に到着している。
							(3) 上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。
							(4) 仕事に対する自身の目的意識や思いを持って、取り組んでいる。
							(5) お客様に納得・満足していただけるよう仕事に取り組んでいる。
責任感（社会の一員としての自覚を持って主体的に職務を遂行する能力）							(1) 一旦引き受けたことは途中で投げ出さず、最後までやり遂げている。
							(2) 上司・先輩の上位者や同僚、お客様などの約束事は誠実に守っている。
							(3) 必要な手続や手間を省くことなく、決められた手順どおり仕事を進めている。
							(4) 自分が犯した失敗やミスについて、他人に責任を押し付けず自分で受け止めている。
							(5) 次の課題を見据えながら、手がけている仕事に全力で取り組んでいる。
ビジネスマナー（円滑に職務を遂行するためにマナーの良い対応を行う能力）							(1) 職場において、職務にふさわしい身だしなみを保っている。
							(2) 職場の上位者や同僚などに対し、日常的な挨拶をきちんと行っている。
							(3) 状況に応じて適切な敬語の使い分けをしている。
							(4) お客様に対し、礼儀正しい対応（お辞儀、挨拶、言葉遣い）をしている。
							(5) 接遇時、訪問時などに基本的なビジネス・マナーを実践している。
コミュニケーション（適切な自己表現・双方向の意思疎通を図る能力）							(1) 上司・先輩などの上位者に対し、正確にホウレンソウ（報告・連絡・相談）をしている。
							(2) 自分の意見や主張を筋道立てて相手に説明している。
							(3) 相手の心情に配慮し、適切な態度や言葉遣い、姿勢で依頼や折衝をしている。
							(4) 職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。
							(5) 苦手な上司や同僚とも、仕事上支障がないよう、必要な関係を保っている。
チームワーク（協調性を発揮して職務を遂行する能力）							(1) 余裕がある場合には、周囲の忙しそうな人の仕事を手伝っている。
							(2) チームプレーを行う際には、仲間と仕事を役割を分担して協同で取り組んでいる。
							(3) 周囲の同僚の立場や状況を考えながら、チームプレーを行っている。
							(4) 苦手な同僚、考え方の異なる同僚であっても、協力して仕事を進めている。
							(5) 職場の新人や下位者に対して業務指導や仕事のノウハウ提供をしている。
チャレンジ意欲（行動力・実行力を発揮して職務を遂行する能力）							(1) 仕事を効率的に進められるように、作業の工夫や改善に取り組んでいる。
							(2) 必要性に気づいたら、人に指摘される前に行動に移している。
							(3) よいと思ったことほどどんどん上位者に意見を述べている。
							(4) 未経験の仕事や難しい仕事でも「やらせてほしい」を自ら申し出ている。
							(5) 新しい仕事に挑戦するため、資格取得や自己啓発などに取り組んでいる。
考える力（向上心・探求心を持って課題を発見しながら職務を遂行する能力）							(1) 作業や依頼されたことに対して、完成までの見通しを立てて、とりかかっている。
							(2) 新しいことに取り組むときには、手順や必要なことを洗い出している。
							(3) 仕事について工夫や改善を行った内容を再度点検して、さらによいものにしている。
							(4) 上手くいかない仕事に対しても、原因をつきとめ、再チャレンジしている。
							(5) 不意の問題やトラブルが発生したときに、解決するための対応をとっている。
(総評・コメント)							

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\\_card01/index.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html)

⑤ 進路選択行動の把握に関する指標・手法の具体例

以下のように、進路未決定者数、就職者数、中退率、不登校生徒の数等、学校や地域単位での中・長期的な効果を検証している事例もある。

- 北海道札幌市立星園高等学校では、平成 13 年度から「自己肯定感」醸成を目指した体験的なキャリア教育を推進し、キャリアカウンセリングの導入も通じ、進路未決定者が平成 13 年度 21 名から平成 18 年度 8 名と大幅に減少、民間就職者は平成 13 年度 10 名から平成 18 年度 31 名と大幅に向上。

(国立教育政策研究所『キャリア教育体験活動事例集 第 1 分冊』(平成 20 年 3 月)から引用)

- キャリア教育を積極的に実施している田奈高等学校では、中退率が平成 17 年度の 9.5%から、平成 20 年度 4.4%と低減。

(参考資料－ヒアリング概要から引用)

- 兵庫県では、キャリア教育実施後の登校率を測定したところ、不登校生徒の半数近くがトライやる・ウィークに参加し、そのうち約 4 割の生徒が登校へ改善。(兵庫県教育委員会の事例－国立教育政策研究所『キャリア教育体験活動事例集 第 2 分冊』(平成 21 年 3 月)から引用) <http://www.hyogo-c.ed.jp/~board-bo/>

〔生徒の外部労働市場に出てからの行動に着目し、長期的な把握を試みるもの〕

⑥ 労働市場における長期的な効果の測定に関する指標・手法の具体例

- 平成 21 年度「JILPT 中学・高等学校等のキャリア教育の効果に関する調査研究」において、1990 年代後半に先進的にキャリア教育を受けた若者(25 歳前後)の現在の「職業意識」「職場定着」についての影響等を踏まえた長期的な効果についての調査研究を実施中。(平成 22 年度中報告書公表予定)

〔プログラムや施策の効果の直接的な把握を試みるもの〕

⑦ キャリア教育プログラムの評価の測定

以下のようにアウトプット指標とアウトカム指標を組み合わせ、キャリア教育プログラムの総合的な評価を行うもの。

【プログラム実施のアウトプット評価指標】

- キャリア教育のための活動やプログラムを計画する過程への教師、職場体験受入れ事業主、キャリア・コンサルタント等関係者の理解・参加の程度
- 目標の立て方の妥当性について
- プログラムの具体性、現実性について
- 実施過程で必要な情報や支援が得られた程度について
- キャリア教育プログラムの実施に関わる関係者の協力体制、役割分担等キャリア教育の運営体制全体について 等

(渡辺三枝子著『キャリア教育 自立していく子どもたち』東京書籍 (2008 年)  
から引用)

【上記①から⑥の指標を活用した生徒に着目したアウトカム評価指標】

- ①生徒の満足度、気づき
- ②生徒の意識変化
- ③生徒の行動変容
- ④生徒の能力・コンピテンシー変化
- ②生徒の学校内の中期的行動変化
- ③外部市場における長期的行動変化 (就職、定着等)

# ジョブ・カード制度の概要

参考No.20

**創設の背景：**人口減少下における持続的な経済成長のためには、一人一人が能力を開発する機会をもち、その能力を発揮できる社会の実現が重要。他方、就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等については、能力を高めて正社員になりたい方も、そのための能力形成機会に恵まれないという悪循環が存在。こうした悪循環を打開し、これらの正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まれなかった方）の能力を向上させ、正社員への移行を促進するために、ジョブ・カード制度を創設。

**施策の概要：**フリーター等の正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まれなかった方）を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、③企業からの評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、正社員への移行を促進。

ハローワーク

ジョブカフェ等

ジョブ・カード  
の作成（１）

職務経歴、学習歴、  
取得資格等を記載

キャリア・コンサルタ  
ントによる就業希望・  
訓練希望等の  
確認

キャリア・コンサルティング

訓練へと誘導

訓練を要せず就職

職業能力形成プログラム

（訓練のスキーム）  
教育訓練機関における座学等  
＋  
企業での実習

（訓練のタイプ）

① 雇用型訓練

→ 企業が訓練生を雇用して実施  
（知識習得部分について、企業  
内外の指導員が実施）

※ 企業に対して助成金を支給

② 委託型訓練

→ 専修学校等に委託して実施  
（企業実習部分について、協力  
企業に再委託して実施）

※ 受講生に対して訓練中の生活費の保障を実施

企業による能力評価

ハローワーク

ジョブカフェ等

ジョブ・カード  
の作成（２）

能力評価

職業選択や職業キャ  
リアの方向を明確化

就職活動に活用

キャリア・コンサルティング

訓練実施企業で正式採用

他の企業で雇用



# ジョブ・カードを使用したキャリア・コンサルティングの流れ

## 【求職者】

ジョブ・カード様式2～5を記入

特に「様式2」はアルバイト等を含め網羅的に記入。これらの様式と各種証明資料をキャリア・コンサルタントのもとへ提出。



## 訓練前キャリア・コンサルティング

### 【キャリア・コンサルタント】 様式2～4の記載について、助言・確認

「様式2」の職務経歴の記載について、助言及び証明書類等により確認。

「様式3、4」の訓練歴、取得資格等の記載について、助言及び証明書類等により確認。

1回で終了しなければ様式5のキャリア・コンサルティング実施記録を記述し、次回を予約すること。



### 【キャリア・コンサルタント】 様式5の確認、特記事項記述

職務経歴・取得資格等をベースに自己理解を促進。自分の能力、希望等を整理させ、「様式5」の記載について助言。

(職業訓練受講への強い希望が認められる者)

- ・職業訓練受講への強い希望が認められる旨
- ・キャリア意識を形成してきた過程 等

(就職活動に移行する者)

- ・企業への留意事項等
- ・キャリア意識を形成してきた過程等

＜就職活動に移行する求職者＞  
「様式1」の作成

## 訓練受講



## 【求職者】

- ・受講後のキャリア意識の変化等を整理し、新たに「様式5」を作成。
- ・就職活動に向けての「様式1」を作成



## 訓練後キャリア・コンサルティング

### 【キャリア・コンサルタント】

- ・必要に応じ様式の作成を支援
- ・「様式5」のキャリア・コンサルティング実施記録記述
  - キャリア意識を形成してきた過程
  - 企業への留意事項 等



## 就職活動



# ジョブ・カード制度の推進状況

参考No.22

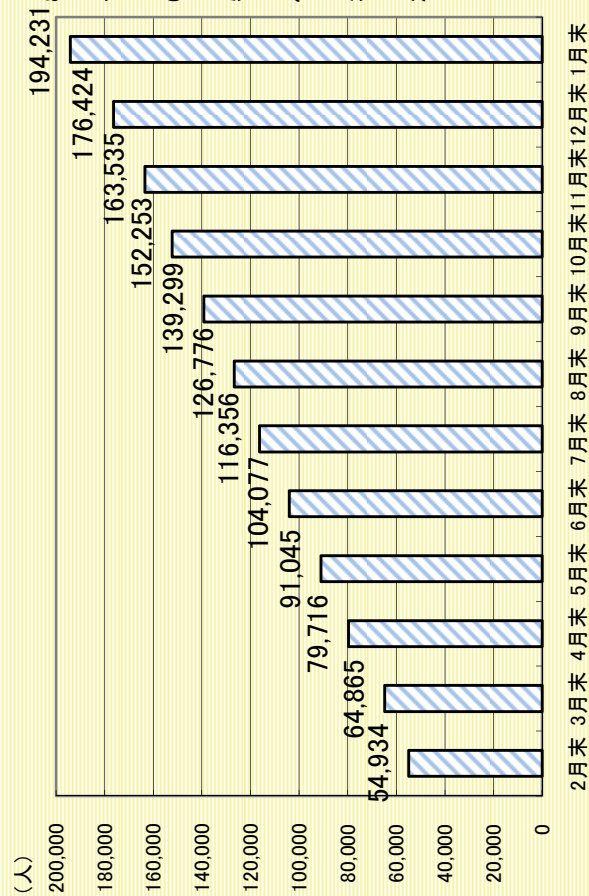
- ジョブ・カード取得者数: 約19万4千人
- 職業能力形成プログラム受講者数: 約7万9千人
  - ・雇用型訓練受講者数: 約7,700人
  - ・委託型訓練受講者数: 約7万2千人
- 訓練修了後3か月後の就職率
  - ・雇用型訓練: 90.2%(\*1)
  - ・委託型訓練: 72.5%(\*2)

(注)ジョブ・カード取得者数は平成22年1月末確定値。雇用型訓練は平成22年2月末確定値、委託型訓練は平成22年1月末速報値。

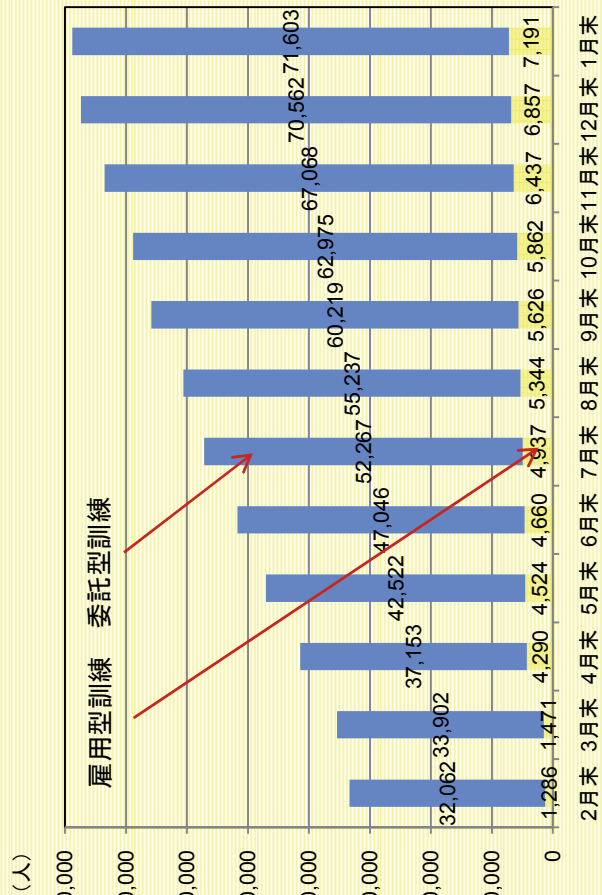
※1:平成21年11月末までに訓練を修了した者に係る値(速報値)

※2:平成20年度中に訓練を修了した者に係る値(確定値)

ジョブ・カード取得者数



職業能力形成プログラム受講者数



(注)斜体は本人、ブロック体は登録キャリア・コンサルタントの記載部分

様式1

ジョブ・カード〔総括表〕

ふりがな	こうそう たろう	E-mail アドレス	abcdef @ mhlw.jp
氏 名	構 想 太 郎 ㊞	HP・ブログアドレス	http://abcdef.mhlw.ne.jp/
昭和・平成	57 年 10 月 15 日生 ( 25 歳 )	男・女	男
ふりがな	とうきょうとちよだくかすみがせき		
	〒 100-8916		
現住所	東京都千代田区霞が関 1-2-2		
	(電話) 03 - 5253 - 1111		
ふりがな	〒 -		
連絡先	同上		
	(電話) 0△□-0×0△-××××		

写真添付

(上半身脱帽正面  
背景なし・最近3  
か月以内撮影)

まず「ジョブ・カード使用にあたって  
の確認事項」を読んでから記入しま  
しょう

・正社員経歴はすべて記入しましょう  
・アルバイト等は希望職業に関係のある  
ものや半年以上継続したものを記入して  
ください  
・雇用形態は( )で記入してください

職務経歴

年 月	就業先・職務概要 等	特記事項
平成14年4月～14年7月	株式会社大小食品 事務 (インターンシップ)	
平成16年4月～17年12月	上下マート株式会社 霞ヶ関店 (アルバイト) 商品管理業務など	インターンシップの経験が あれば記入してください
平成18年4月～19年12月	株式会社左右商事 営業第2部 営業スタッフ (正社員) 輸入食料品の小売店に対するマーケティング	事業縮小の ため解雇
在籍期間を記入 してください	職務はできる限り網羅的に 記入してください	差し支えない範囲で 退職理由を記入してください
実践型人材養成システムは職歴 にも記入してください		

学習歴・訓練歴

年 月	教育・訓練機関名、学科(コース)名 等
平成12年3月	東京都立霞ヶ関高等学校 普通科 卒業
平成13年4月	千代大学経済学部経済学科 入学
平成15年3月	途中退学
平成20年4月	株式会社国際倉庫 有期実習型訓練 (国際物流コース) 受講
平成20年9月(6ヶ月間)	修了
平成20年10月(1ヶ月間)	NPO能力開発アカデミー コミュニケーション基礎通信コース 受講中
1ヶ月に満たない短期の訓 練も記入できます	有期実習型訓練、実践型人材養成システム、日 本版デュアルシステムなど、複数の機関において 実施される場合、主催者名を記入してください。企 業主催の場合、コース名があれば併せて記入し てください



様式1(総括表2)

ふりがな 氏 名	こうそう たろう 構想 太郎 ㊞	昭和・平成	57 年	10	スポーツ活動でも 記入できます	男・女
-------------	---------------------	-------	------	----	--------------------	-----

資格・免許			社会体験活動歴(ボランティア、サークル活動など)	
取得年	名称	実施機関名	時期	活動内容
平成14年	普通自動車第一種運転免許	東京都公安委員会	平成14年～現在	千代田区管弦楽団
平成14年	TOEIC 678点	財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会	平成16年11、12月	新潟中越地震災害復興事業
平成15年	日本商工会議所 簿記検定3級	日本商工会議所		趣味のバイクを活用して震災直後の支援物資運搬のボランティアに参加。
平成16年	ファイナンシャル・プランニング技能士3級	社団法人金融財政事情研究会		

志望動機 (応募先決定時に記載)	趣味・特技・得意分野など(自己アピール)
<p>貴社は、今後とも成長が見込まれる〇〇関連を扱う国内最大の物流企業であると同時に多角的な事業展開を図っておられるものと承知しております。このため、多様な人材の確保を目指し中途採用にも積極的に取り組んでおられると伺っております。</p> <p>私自身は、アルバイトではありましたが小売店で店長を補助する立場で商品管理を行い、ユーザーの視点から物流のあり方を考えてきました。また、短期間ではありましたが輸入商社に勤務し営業企画の実務を行う中で物流コスト等についての問題点を把握して参りました。さらに、有期実習型訓練(国際物流コース)に参加し、物流業界における様々な実務に関する知識・技能を身につけましたが、ユーザーの立場に立って作業の効率化、コストの低減等について提案できることが自分の強みであり、こうした能力は貴社でもっとも活かせるものと考え、志望いたしました。</p>	<p>中学時代より吹奏楽に積極的に取り組んできており、高等学校3年次にはクラリネットを担当し、全国コンクールで3位に入賞。</p>

労働条件等 についての 希 望	正社員希望。	通勤時間 約 時間 45 分	配偶者 有・無	配偶者の 扶養義務 有・無	扶養家族数 (配偶者を除く) 0 人
-----------------------	--------	----------------------	------------	---------------------	--------------------------

## 様式2

## ジョブ・カード〔職務経歴〕

ふりがな 氏 名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和 平成 57 年 10 月 15 日生	男 女
-------------	-------------------	-----------------------	--------

職務経歴				
年月 ～年月	会社名・所属・ 職名(雇用形態)	職務の内容	キャリア・コンサルタント記入欄	職 歴 の 証 明
平成14年4月～14年7月(4ヶ月間)	株式会社大小食品 (インターンシップ)	営業部の事務職として、会議資料の作成の補助を行った。	左記を基にキャリアコンサルティングを実施。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	会社印
<div>必須ではありません。</div>				
<div>担当していた業務名を列挙するだけでなくチームの中での位置付けや実績など具体的に記入しましょう</div>				
<div>職務の中で学んだこと、得られた知識・技能</div> <div>食品の営業におけるアポの大切さ、大変さについて、間接的ではあるが少しは感じられた。</div>				
平成16年4月～17年12月(1年9ヶ月間)	上下マート株式会社 霞ヶ関店 (アルバイト)	入荷伝票により受領・検品 定められた作業手順により仕分け作業 残数管理のために帳票記載	左記及び上記を基にキャリアコンサルティングを実施。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	会社印
<div>職務の中で学んだこと、得られた知識・技能</div> <div>POSシステムの仕組み、取扱方法、接客マナー、棚卸しの必要性と段取りなど在庫管理に関する基本的な知識。このほか発注すべき商品の選定方法、そのタイミング、数量などについて店長の指導を受けた。</div>				
平成18年4月～19年12月(1年9ヶ月間)	株式会社左右商事 営業第2部 営業スタッフ (正社員)	新規開拓中心のセールス活動のため提案書の作成やプレゼンテーションを実施した。(大口契約は2件の獲得) 受注後の納品管理、代金回収など	左記及び上記を基にキャリアコンサルティングを実施。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	雇用保険データ
<div>職務の中で学んだこと、得られた知識・技能</div> <div>プレゼンテーション作成ソフトの活用、資料作成など営業に関する基本的なノウハウを習得できた。また、正社員ならではの責任の重さのほか仕事の達成感を感じることができた。</div>				
<div>雇用保険データを請求することもできます</div>				
<div>職務の中で学んだこと、得られた知識・技能</div>				
<div>・正社員経歴は全て記入しましょう。アルバイト歴などは希望する職業に関係のあるものが半年以上継続したものを記入してください</div> <div>・一社で複数の職種を経験した場合には職種ごとに分けて記入していただいても結構です</div> <div>・派遣社員であれば派遣先ごとに記入してください</div>				
<div>職務の中で学んだこと、得られた知識・技能</div>				

※採否に当たって特に重視する職務経歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.0

## 様式3

## ジョブ・カード〔学習歴・訓練歴〕

ふりがな 氏 名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和・平成 57 年 10 月 15 日生	男 女
-------------	-------------------	-----------------------	--------

## 学習歴・訓練歴

年月 ～年月(期間)	学校、実習企業、 教育訓練機関名	学部、学科、 コース名	専攻、 教育訓練の内容	キャリア・コンサルタント記入欄	確認 手法
平成9年4月 ～12年3月 (3年間)	東京都立霞ヶ関高 等学校	普通科		左記学習・訓練歴を右により確認。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125  氏名 相談 花子	卒業証書
平成13年4月 ～15年3月 (2年間)	千代大学	経済学部 経済学科	マクロ経済学	左記学習・訓練歴を右により確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上  氏名 相談 花子	成績証明書
平成20年 4月～9月(6ヶ月間)	株式会社国際倉庫 社団法人日本ロジ スティクス協会	有期実習型訓練 (国際物流コース)	物流関連の情報システム、法令等に関する基礎知識、在庫管理、業務改善等に関する演習、業務全般の事務実習 座学200時間 実習600時間	左記学習・訓練歴を右により確認。 平成20年10月5日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-456  氏名 相談 次郎	様式6 及び 訓練 計画書
平成20年 10月～(1ヶ月間)	NPO能力開発アカデ ミー	コミュニケー ション能力基礎 通信	YESプログラム認定講座 コミュニケーション 能力、職業人意識	時間数や内容はできる限り 詳しく記入してください	

主催機関に下線をつけてください

受講中のものも  
記入できます数日間の講習等でも  
記入できます

※採否に当たって特に重視する学習歴等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.0

様式4

ジョブ・カード〔免許・取得資格〕

ふりがな 氏 名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和 平成 57 年 10 月 15 日生	男 女
-------------	-------------------	-----------------------	--------

免許・取得資格

取得年月	資格名称	実施機関	内容 等	キャリア・コンサルタント記入欄
平成14年 3月	普通自動車第一 種運転免許	東京都公安委員会		免許証により左を確認。 平成20年3月10日 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号07-13-125 氏名 相談 花子
平成14年 10月	TOEIC	財団法人国際ビ ネスコミュニケーション協会	国際コミュニケーション英語能力を測る 世界共通のテスト 678点	公式認定証により左を確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上 氏名 相談 花子
平成14年 11月	日本商工会議所 簿記検定3級	日本商工会議所	財務担当者に必須の基本知識が身につ き、商店、中小企業の経理事務に役立 つ。経理関連書類の読み取りができ、取 引先企業の経営状況を数字から理解でき る。	合格証書により左を確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上 氏名 相談 花子
平成16年 3月	3級ファイナン シャル・プラン ニング技能士	社団法人金融財政 事情研究会	顧客の資産に応じた貯蓄・投資等のプラ ンの立案・相談に必要な技能の程度を検 定。	合格証書により左を確認。 確認日 同上 所属 同上 電話 同上 ジョブ・カード講習修了番号 同上 氏名 相談 花子
			免許、資格が証明している能力を記入しましょう ただし、運転免許など一般的な免許、資格については、 「内容等」欄の記入は不要です	

※採否に当たって特に重視する資格等については企業におかれてもご確認をお願いします。

Ver.1.0

# 様式5

## ジョブ・カード〔キャリアシート〕

キャリア・コンサルティング(1回目)後の記載例です(訓練受講前)

ふりがな 氏 名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和・平成	57 年	10 月	15 日生	男・女
-------------	-------------------	-------	------	------	-------	-----

キャリア・コンサルティングの中で追記、修正していくことは可能です

### 就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

大学在学中にインターンシップを3ヶ月間ではあるが、食品会社の事務を経験し、働くことの大変さを感じた。

これまでの職業経験の中では、アルバイトとして小売店で接客業務、正社員として企業に対する営業に従事していたことから、こうした対人業務については自信がある。

また、アルバイトであるが店長を補助する立場で商品管理業務に従事しており、一通りの基礎知識は身につけている。その際には、大学時代に修得した簿記の知識が役に立った。

経済的な理由で大学を中退したため、時給を重視して就職活動を行っていたが、責任ある仕事を任されてからは、自分の興味ある分野を中心に就職活動を行っていた。その後前職の会社に正社員として採用された。

(希望する職業・職務)	(希望理由等)
物流分野における商品管理 マーケティング 貿易実務	アルバイトではあったが小売店で店長を補助する立場で商品管理を行い、こうしたユーザーの視点から物流のあり方を考えてきた。 短期間ではあったが輸入商社に勤務し営業企画の実務を行ってきた。また、語学力を活かしたい。

### キャリア・コンサルティング実施記録

平成20年3月10日 14時30分～15時30分 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-125 氏名 相談 花子	<p>(キャリア形成上の課題、支援のポイント)</p> <p>職務経歴等から自分の強みについては一定程度理解しているが、課題等については特に意識されていなかったため、正社員として再就職できない理由などについて客観的に考える材料を提供するなどの支援を行った。</p> <p>(キャリア意識の形成プロセス)</p> <p>(その他特記事項)</p> <p>正規職員としての勤務経験が短く、能力形成機会に乏しかった者として認められる。 ご本人の有期実習型訓練(国際物流コース)参加に対する強い希望を確認した。これまでの職務経歴から受講に特段の支障はない。 今後の課題、目標を意識するきっかけとなることを期待。</p>
--	---

※キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。

Ver.1.0

## 様式5

## ジョブ・カード〔キャリアシート〕

キャリア・コンサルティング(2回目)後の記入例です(訓練受講後)

ふりがな 氏 名	こうそう たろう 構想 太郎	昭和・平成	57 年	10 月	15 日生	男・女
-------------	-------------------	-------	------	------	-------	-----

## 就業に関する目標・希望

(職務経歴、教育訓練経歴、取得資格等からみた強み、これまでの求職活動や能力評価等を踏まえた今後の課題、能力開発の目標について記述)

これまでの職業経験の中では、アルバイトではあったが上下マート株式会社において商品管理業務に従事し、自分は物流関係の職務に関心が強いことを認識した。これを受けて、有期実習型訓練（国際物流コース）を受講した。

これまでの正社員としての経験、アルバイト経験から接客などについて自信はあったが、職業能力形成プログラムの能力評価において、株式会社国際倉庫の評価者からコミュニケーション能力などについて意外に厳しい評価をいただいた。特に自分の意見、主張を筋道立てて相手に説明するなどの課題があることがわかった。

このため、自主的にNP0能力開発アカデミーのコミュニケーション基礎通信コースを現在受講している。

他方で、現品管理基礎、棚卸しなどの専門能力については高く評価いただいたが、こうした分野の能力向上のため、日本ロジスティクス協会の物流技術管理士の資格取得を目指して、各種参考文献により知識の修得に努めている。

さらに、将来は物流関係の専門性を有しつつ企業経営に参加できるような人材になりたい。このため、在学中に修得した簿記に関する知識を深めた上で、物流コストに関する知識、会社の予算・実績管理や差異分析、経理処理に係る簿記や関連法令、作業生産性や物流品質の指標設定等に係る知識を習得したい。

(希望する職業・職務)	(希望理由等)
物流分野における経営企画、または倉庫運営	<p>小売業は物流業界の最大のユーザーであり、アルバイトではあったが小売店で店長を補助する立場で商品管理を行い、ユーザーの視点から物流のあり方を考えてきた。また、短期間ではあったが輸入商社に勤務し営業企画の実務を行う中で物流コスト等についての問題点を把握してきた。</p> <p>今般、有期実習型訓練（国際物流コース）に参加し、物流業界における様々な実務に関する知識・技能を身につけたが、ユーザーの立場に立って作業の効率化、コストの低減等について提案できることが自分の強みであり、左記の職種・職務がもっとも活かせるものと考えている。</p>

## キャリア・コンサルティング実施記録

<p>平成20年10月5日 14時30分～15時30分 所属 雇用・能力開発機構東京センター 電話 03-5638-2280 ジョブ・カード講習修了番号 07-13-456 氏名 相談 次郎</p>	<p>(キャリア形成上の課題、支援のポイント)</p> <p>非常に高い職業意識をもっているので、具体的な講座、資格等の情報提供を中心に支援していくことが重要。</p> <p>(キャリア意識形成プロセス)</p> <p>本年3月のキャリア・コンサルティングにおける助言により、今後の課題について問題意識を持つとともに、有期実習型訓練（国際物流コース）を受講することとなった。</p> <p>同訓練への参加により自分の今後の課題を一層強く認識した。</p> <p>今回のキャリア・コンサルティングにおいて、希望する職業が更に明確化された。</p> <p>(その他特記事項)</p> <p>有期実習型訓練（国際物流コース）を経て自主的に講座を受講するなど、自己啓発の意欲、就労意識は非常に高い。</p> <p>講座受講期間中（スクーリング有）は、勤務時間について配慮願いたい。</p>
---	--

※キャリア・コンサルティングを受ける時には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。

Ver.1.0





# 職業能力形成プログラムについて

参考No.24

## 雇用型訓練

～有期実習型訓練、実践型人材養成システム

- 企業が訓練生を雇用し、企業における実習（OJT）と、教育訓練機関等における座学（Off-JT）を実施。
- 訓練生は訓練実施企業の労働者となり、企業から賃金が支給（労基法等の労働関係諸法令が適用）。その雇用形態は、「期間の定めのある労働契約」（有期労働契約）、「期間の定めのない労働契約」（いわゆる正社員）、訓練開始当初は「期間の定めのある労働契約」で訓練修了後に「期間の定めのない労働契約」へ変更、と様々なパターンが想定。
- 訓練修了後、訓練実施企業が能力評価を行い、評価シートを交付。
- 訓練実施企業には、キャリア形成促進助成金による助成措置あり。

## 委託型訓練

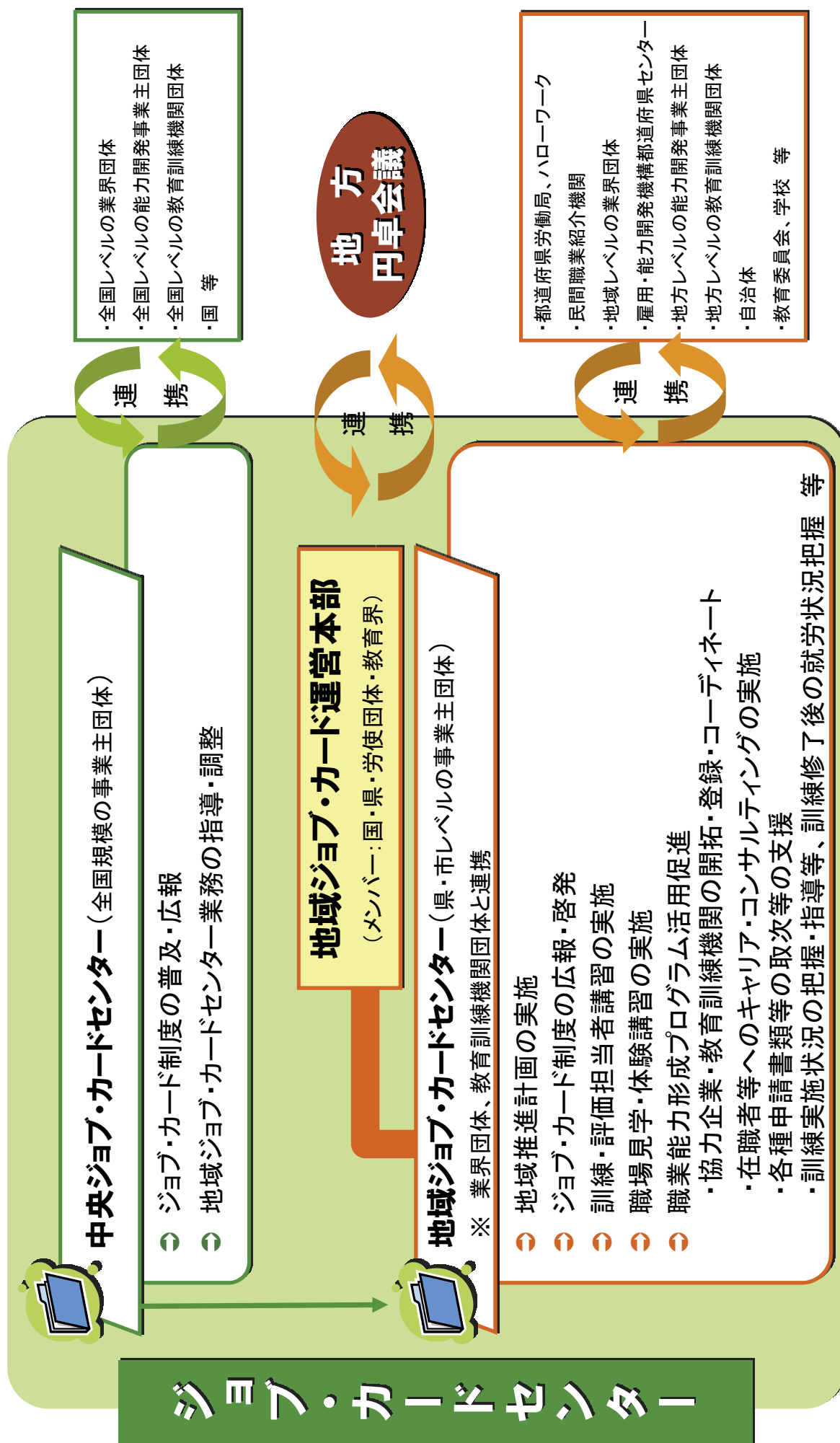
～日本版デュアルシステム、企業実習先行型訓練システム

- 主に国等から委託を受けた民間教育訓練機関等が主体となり、その機関における座学と、協力企業に再委託して行う企業実習を実施。
- 公共職業訓練であり、受講料は無料（ただし、テキスト代等の実費が発生する場合もあり）。
- 雇用保険の基本手当を受給できる訓練生は、訓練期間中に受給期限が満了しても、引き続き、訓練延長給付の受給が可能。また、基本手当を受給できない訓練生は、訓練期間中の生活費を保障する訓練・生活支援給付を受けることが可能（希望する方には貸付を上乗せ）。
- 訓練修了後、実習実施企業が能力評価を行い、評価シートを交付。



# ジョブ・カードセンターについて

参考No.25-1



# 各関係機関の主な役割について

参考No.25-2

## ハローワーク

- ・求職者へのジョブ・カード制度の説明・周知
- ・求職者をキャリア・コンサルティングへ誘導（ジョブ・カードの交付）
- ・雇用型訓練実施企業への職業紹介
- ・委託型訓練への受講あっせん
- ・雇用型訓練実施企業の開拓（地域ジョブ・カードセンターと連携して実施）

## 地域ジョブ・カードセンター

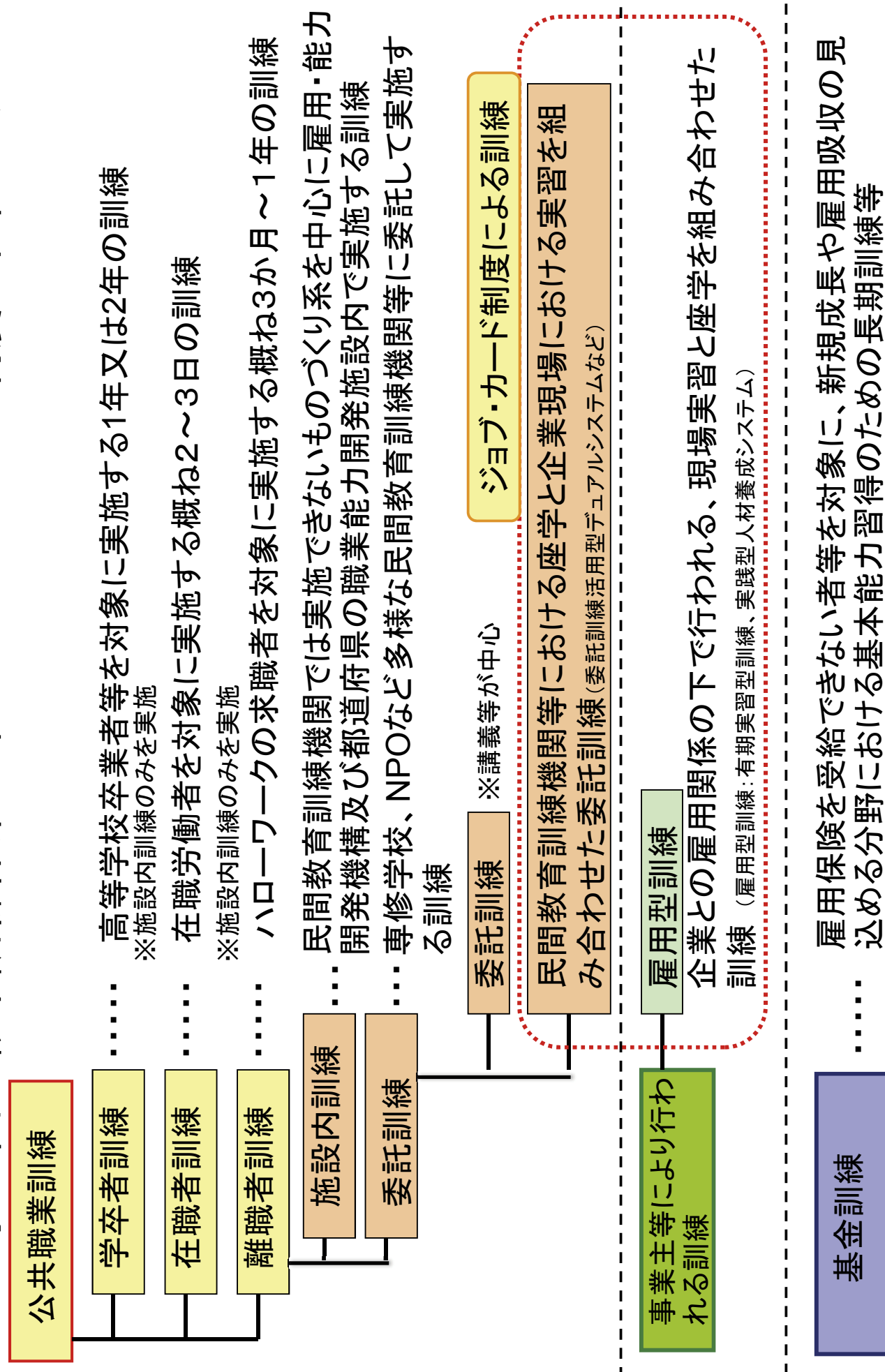
- ・事業主へのジョブ・カード制度の普及・広報
- ・雇用型訓練実施企業の開拓（ハローワークと連携して実施）
- ・地域ジョブ・カード運営本部の設置・運営、地域推進計画の策定
- ・職場見学・体験講習の実施
- ・在職者等へのキャリア・コンサルティングの実施（有期実習型訓練のキャリア・アップ型を対象）

## 雇用・能力開発機構都道府県センター

- ・所属している登録キャリア・コンサルタントのハローワークやジョブカフェへの巡回
- ・有期実習型訓練実施計画の認定
- ・雇用型訓練実施企業への助成金の支給
- ・雇用型訓練実施企業へ座学の場を提供
- ・委託型訓練の実施

## その他関係機関

- 都道府県：ジョブカフェ来所者へのキャリア・コンサルティングの実施、委託型訓練の実施
- 都道府県教育委員会：キャリア教育におけるジョブ・カードの活用促進
- 職業能力開発協会：モデル評価シート、モデルカリキュラム、職業能力評価基準の作成
- 日本生産性本部：ジョブ・カード講習の実施



## 各種検査ツールについて（主なもの）

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が研究・開発を行っている主な各種関連ツールについて次のとおり示す（主としてジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングで使用されているツール）。

### ○キャリア・インサイト

検査対象：20 歳～30 歳台前半程度（学生、若年求職者）。

内 容：適性診断、総合評価、職業情報、キャリア・プランニングの 4 つのコーナーにより構成。適性診断コーナーは、能力、興味、価値観、行動特性の 4 つの検査を含む。

実施方法：パソコンによる自己探索システム。

### ○OVPI 職業興味検査

検査対象：大学生・短大生を中心とする若年者。

内 容：6 つの興味領域（現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的）尺度と 5 つの傾向（自己統制、地位志向など）尺度から、職業興味や職業認知における心理的特徴を得る。

実施方法：質問紙（職業名リスト）法。

### ○厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）

検査対象：中学校 2 年生以上（13 歳～45 歳未満の）生徒・学生・求職者

内 容：15 種の下位検査（紙筆検査 11 種、器具検査 4 種）から 9 種の適性能力（知的能力、言語能力、数理能力、初期的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）を測定し、適性職業群を示す。

実施方法：紙筆検査法、器具検査法。

※その他検査ツールの詳細については、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）ホームページ「キャリア・マトリックスー関連ツールのご紹介」を参照いただきたい。  
(<http://cmx.vrsys.net/>)

## キャリア形成の6つのステップ

### ○キャリア形成の6つのステップについて

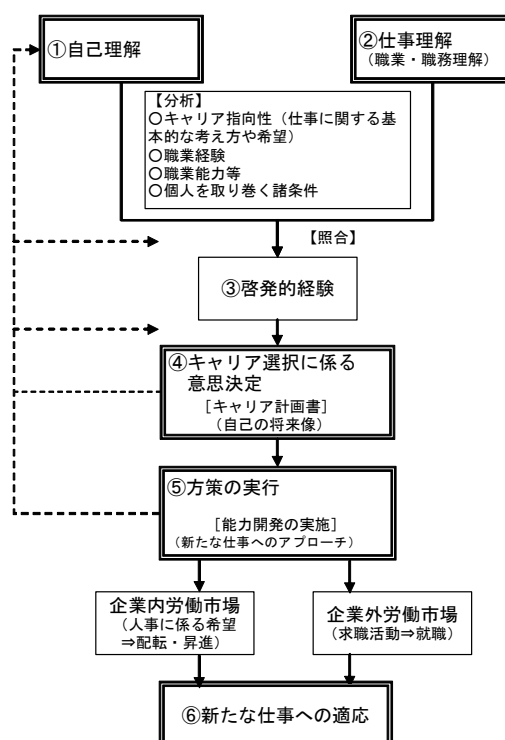
キャリア形成は基本的に次の6つのステップで構成されており、キャリア・コンサルタントは相談者の特性や状況に応じて、6つのステップの全部または一部について援助を行う。

- ①自己理解：進路や職業・職務、キャリア形成に関し、相談者が「自分自身」を理解するよう援助すること。
- ②仕事理解：進路や職業・職務、キャリア・ルートの種類と内容を、相談者が理解するよう援助すること。
- ③啓発的経験：選択や意思決定の前に、相談者が体験してみることを支援すること。
- ④キャリア選択に係る意思決定：相談の過程を経て、（選択肢の中から）相談者が選択できるよう援助すること。
- ⑤方策の実行：仕事、就職、進学、キャリア・ルートの選択、能力開発の方向など、意思決定したことを相談者が実行できるよう援助すること。
- ⑥仕事への適応：それまでの相談を評価し、相談者の新しい職務等への適応の援助を行うこと。

### ○キャリア形成の流れとキャリア・コンサルティング

上記の6つのステップの流れは、基本的には①⇒⑥の方向に進むが、相談者の状況によっては、次の図中の点線で示すように、例えば④から①へ、あるいは⑤から②へというように再度、前のステップへ戻って実施する場合もあるし、省略してもよいステップもある。

※キャリア形成の6ステップについては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを通じて最終に「就職すること」へつなげるという視点で考えた場合、①自己理解及び②仕事理解に重きを置いた支援を行うこととなる。



以上、「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究」報告書等（平成13年5月・厚生労働省・<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0517-3.html>）から引用。

## ユーロパスの取組み状況について

欧州では、ジョブ・カードのように、職歴・訓練歴・学習歴や職業能力等についての情報を電子化して、本人のキャリア形成や就職活動に役立てようとする公的な取組みとして、ユーロパス（Europass）がある。

## 1. 概要

ユーロパス構想は、EU において平成 17 年（2005 年）1 月 1 日に発効した。ユーロパスは、個人の資格や能力が、EU 各国において明確にしかも簡単に理解されるようにするためのもので、次の 5 種類の書類により構成されている。

## ○ 記載情報

(1) 各個人自身が Web 上で入力し、パソコンに保存するもの

①ユーロパス履歴書（Europass Curriculum Vitae（ECV））履歴書相当

②ユーロパス語学能力パスポート（Europass Language Passport（ELP））

(2) 該当する管轄機関（competent organisations）が各々発行するもの

①ユーロパス職業教育資格添付書類（Europass Certificate Supplement（ECS））

②ユーロパス学位添付書類（Europass Diploma Supplement（EDS））

③ユーロパス・モビリティ（Europass Mobility（EM））他国での学習・訓練歴を証明するもの

## ○ 利用方法

上記(1)は各個人自身がユーロパスのホームページへアクセスし、Web 上でデータを入力した後、各個人のパソコン内に保存するようになっている。他の(2)にある 3 つの様式は当該様式を管轄する機関が各々発行することとなっている。

この様式は、各個人が履歴書として企業との間で直接求職活動に利用しているほか、公的サービス「EURES」（ジョブ・マッチング・サービス）で利用することができる。

## 2. 実績

		平成 17 年 (2005 年)	平成 18 年 (2006 年)	平成 19 年 (2007 年)	平成 20 年 (2008 年)	平成 21 年 (2009 年)
ECV	サンプルダウンロード数	434,486	2,223,789	3,480,370	5,146,704	5,030,691
	完成数	116,259	717,733	1,146,889	2,026,194	2,233,710
ELP	サンプルダウンロード数	63,070	275,374	301,695	334,661	291,007
	完成数	7,003	27,164	35,607	44,071	41,439
ECS		5,817	35,811	38,832	40,210	33,942
EDS		5,173	47,174	50,234	52,372	51,486
EM		7,974	40,904	44,976	51,580	49,888
アクセス件数		1,210,586	2,768,666	4,158,137	6,047,691	6,222,074

※サンプル：事例、ガイダンス、テンプレートの合計

### 3. 様式

#### (1) ユーロパス履歴書 (Europass Curriculum Vitae (ECV))

- ①個人情報…氏名、住所、連絡先、メールアドレス、国籍、生年月日、性別
- ②希望する職種等
- ③職務経歴…期間、職業または地位、主な活動及び職務、雇用主の名称及び所在地、職業または部門の種類
- ④教育訓練歴…母国語、その他の使用言語、言語能力の自己診断 (ヨーロッパレベル)
- ⑤スキル・コンピテンシー…社会的スキル及びコンピテンシー、組織的スキル及びコンピテンシー
- ⑥追加情報…出版物、趣味や特技等

#### (2) ユーロパス語学能力パスポート (Europass Language Passport (ELP))

- ①個人情報…氏名、生年月日、母国語、その他の使用言語
- ②言語能力の自己診断…理解力 (Understanding)、話す力 (Speaking)、書く力 (Writing)
- ③学位または証明書…学位または証明書の名称、授与機関名、取得年、ヨーロッパレベル
- ④語学経験…経験の詳細、期間

### 4. 現状

- ユーロパスのポータルサイトへは、2005 年の開設以来 2009 年までに累計で 2,000 万件以上のアクセスがあり、そのうち ECV (履歴書) については、2005 年開始以来 600 万人以上が作成されており、EU 域内での標準的な証明書として普及が進んでいる。このことから、欧州委員会はユーロパスの取組みが成功を収めていると認識している。
- ECV については作成者本人の有益な自己評価ツールとして位置づけられているが、日本のジョブ・カードのようなキャリア・コンサルタント等による確認行為はない。
- したがって、キャリア形成支援を行うツールというよりも、あくまでも、EU 域内での就職活動を円滑に促進するためのツールとして利用されているもの。

#### 【参考資料】

- ・ユーロパスホームページ (<http://europass.cedefop.europa.eu/>)
  - ・独立行政法人労働政策研究・研修機構 資料シリーズ No.57『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態－仏・独・英・米 4 カ国比較調査』(平成 21 年 7 月)  
(<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2009/09-057.htm>)
  - ・財団法人海外職業訓練協会 各国地域情報－ヨーロッパ  
(<http://www.global-hrd.jp/info/europe/index.html>)
- 等を基に作成。

○ユーロパス履歴書 様式

Europass  
Curriculum vitae (ユーロパス履歴書)  
(ECV)

Personal information (個人情報)

First name(s) / Surname(s) (姓名)	Betty HOBKINS
Address(es) (住所)	32 Reading rd, Birmingham,B26 3 QJ, United Kingdom
Telephone(s) (電話番号)	Personal:(44-189)12 34 56 Mobile:(44-6987)65 43 21
Fax(es) (ファクシミリ)	(44-1189) 12 34 56
E-mail(s) (e メール)	hobbies@kotmail.com
Nationality(-ies) (国籍)	British
Date of birth (生年月日)	07.10.1974
Gender (性別)	Female

Desired employment/ Occupational field (希望する仕事/ 職業分野)	EUROPEAN PROJECT MANAGER
---	--------------------------

Work experience (職歴)

Dates (期間)	August 2002 onwards (2002 年 8 月 ~)
Occupation or position held (職業または地位)	Independent consultant
Main activities and responsibilities (主な活動と職責)	Evaluation of European Commission youth training support measures for youth national agencies and young people.
Name and address of employer (雇用者名及び住所)	British Council, 123, Bd Ney, F-75023 Paris
Type of business or sector (仕事の形態または部門)	Independent worker

Dates	March - July 2002
Occupation or position held	Internship
Main activities and responsibilities	- Evaluating youth training programmes for SALTO UK and the Partnership between the Council of Europe and European Commission - Organizing and running a 2 day workshop on non-formal education for Action 5 large scale projects focusing on quality, assessment and recognition - Contributing to the Steering Group on training and developing action plans on training for the next 3 years. Working on the Users Guide for and the Support Measures
Name and address of employer	European Commission, Youth Unit, DG Education and Culture, 200, Rue de la loi,B-1049 Brussels
Type of business or sector	European institution

Dates	October 2001 - February 2002
Occupation or position held	Researcher/Independent Consultant
Main activities and responsibilities	Working in a research team carrying out in-depth qualitative evaluation of 2 year Advanced Training of Trainers in Europe using participant observations, in-depth interviews and focus groups. Work carried out in training courses in Strasbourg, Slovenia and Budapest.
Name and address of employer	Council of Europe, Budapest
Type of business or sector	European institutions



## Education and training (教育訓練)

Dates (期間)	1997-2001
Title of qualification awarded (授与された称号の名称)	PhD
Principal subjects/occupational skills covered (メインテーマ／範囲となる職業スキル)	Thesis Title: ' <i>Young People in the Construction of the Virtual University</i> ', Empirical research that directly contributes to debates on e-learning.
Name and type of organization providing education and training (教育訓練を提供した組織名称及び種類)	Brunel University, London, UK Funded by an Economic and Social Research Council Award
Level in national or international classification (国または国際的分類でのレベル)	ISCED 6

Dates	1993-1997
Title of qualification awarded	Bachelor of Science in Sociology and Psychology
Principal subjects/occupational skills covered	- Sociology of Risk, Sociology of Scientific Knowledge / Information Society - E-learning and Psychology; Research Methods.
Name and type of organisation providing education and training	Brunel University, London, UK
Level in national or international classification	ISCED5

## Personal skills and competences (個人的スキル及びコンピテンス)

Mother tongue(s) (母語)	English				
Other language(s) (他の使用言語)					
Self-assessment (自己評価)	Understanding		Speaking		Writing
European level (欧州レベル)	Listening	Reading	Spoken interaction	Spoken production	
French	C1 Proficient user	C2 Proficient user	B2 Independent user	C1 Proficient user	C2 Proficient user
German	A2 Basic user	A2 Basic user	A2 Basic user	A2 Basic user	A2 Basic user

Social skills and competence (社会的スキルとコンピテンス)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Team work: I have worked in various types from research teams to national league hockey. For 2 years I coached my university hockey team;</li> <li>- Mediating skills: I work on the borders between young people, youth trainers, youth policy and researchers, for example running a 3 day workshop at CoE Symposium Youth Actor of Social Change, and my continued work on youth training programmes;</li> <li>- Intercultural skills: I am experienced at working in a European dimension such as being a rapporteur at the CoE Budapest youth against violence seminar and working with refugees.</li> </ul>
Organisational skills and competences (組織的スキルとコンピテンス)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Whilst working for a Brussels based refugee NGO 'Convivial' I organized a 'Civil Dialogue' between refugees and civil servants at the European Commission 20th June 2002.</li> <li>- During my PhD I organised a seminar series on research methods.</li> </ul>
Computer skills and competences (コンピュータスキルとコンピテンス)	Competent with most Microsoft Office programmes and some experience with HTML.
Additional Information (追加情報)	<p>PUBLICATION</p> <p>'How to do Observations: Borrowing techniques from the Social Sciences to help Participants do Observations in Simulation Exercises' Coyote EU / CoE Partnership Publication, (2002)</p> <p>PERSONAL INTERESTS</p> <p>Creating pieces of art and visiting Modern Art galleries. Enjoy all sports particularly hockey, football and running. Love to travel and experience difficult cultures.</p>

## Europass Language Passport (ユーロパス語学能力パスポート)

Surname(s) First NAME(s) (姓 名)	Andrew Steve
Date of birth (生年月日※任意入力)	03/04/1977
Mother tongue(s) (母語)	English
Other Language(s) (その他の使用言語)	French Spanish

FRENCH									
Self-assessment of Language skills (語学能力の自己評価 ※自己評価票を参照のうえ記入)									
Understanding (理解能力)				Speaking (発話能力)				Writing (作文能力)	
Listening (聴いて理解する力)		Reading (読んで理解する力)		Spoken interaction (言葉で対話する力)		Spoken production (会話全般)			
C1	Proficient user (熟達したユーザー)	A2	Basic user (基礎的ユーザー)	B2	Independent user (自立したユーザー)	B2	Independent user	C1	Proficient user
Diploma(s) or certificate(s) (卒業証書もしくは検定証等 ※任意入力)									
Title of diploma(s) or certificate(s) (卒業証書もしくは検定証等の名称)				Awarding body (授与機関)		Year		European level	
DELFI, Unités 1-4				Institut Français, London		1996		-	
GCSE-level, Grade B				Alliance française, Birmingham		1998		-	
Linguistic experience(s) (当該言語を使用した経験 ※任意入力)									
Description (詳細)						From (自)		To (至)	
Temporary work as hotel receptionist in London with frequent French-speaking guest (ロンドンにて、ホテルの受付係としてフランス語を流暢に話すゲストと一緒に臨時雇いとして従事)						1997		2000	
Holiday jobs as camp leader in French-speaking Switzerland (ワーキングホリデー; フランス語圏スイスにてキャンプリーダーとして活動)						1995		1997	

SPANISH									
Self-assessment of Language skills									
Understanding				Speaking				Writing	
Listening		Reading		Spoken interaction		Spoken production			
B2	Independent user	C1	Proficient user	B1	Independent user	B1	Independent user	B2	Independent user
Linguistic experience(s)									
Description						From		To	
School exchange programme in Bilbao: one month living with a Spanish-speaking family (スペインのビルバオにて交換留学プログラムの一環で1カ月間スペイン語を話す家族と生活した。)						01/06/1990		30/06/1990	

EUROPEAN LEVELS – SELF ASSESSMENT GRID (欧州レベルー自己評価表)

UNDERSTANDING (理解能力)					
	A1	A2	B1	B2	C1
Listening (ヒアリング)	I can understand familiar words and very basic phrases concerning myself, my family and immediate concrete surrounding when people speak slowly and clearly.  ゆっくりかつはっきりと話せば、自分自身のこと、家族のこと、身近な周囲のことに関する聞き慣れた言葉や基本的なフレーズを理解することができる。	I can understand phrases and the highest frequency vocabulary related to areas of most immediate personal relevance (e.g. very basic personal and family information, shopping, local area, employment...). I can catch the main point in short, clear, simple messages and announcements.  非常に個人的なことに関係するフレーズや頻出する語彙を理解することができる (例: 語句基本的な個人的及び家族の情報、買い物、地元の地域、仕事)。短文で、明確かつ簡単な伝言やアナウンスの主要な点を把握することができる。	I can understand the main points of clear standard speech on familiar matters regularly encountered in work, school, leisure, etc. I can understand the main point of many radio or TV programmes on current affairs or topics of personal or professional interest when the delivery is relatively slow and clear.  仕事、学校、レジャー等で定期的に発生することのあるよく知られている事柄に関する明確で標準的なスピーチの主要な点を理解することができる。配信スピードがゆっくりで明瞭であれば、時事問題や個人的または専門的のラジオまたはテレビ番組の主要な点を理解することができる。	I can understand extended speech and lectures and follow even complex lines of argument provided the topic is reasonably familiar. I can understand most TV news programmes and current affairs programmes. I can understand the majority of films in standard dialect.  話題が適度によく知られているものである場合に、拡大したスピーチや複雑な議論についていくことができる。ほとんどのテレビのニュースや現在の出来事に関する番組を理解できる。標準語で話されている映画の大部分を理解できる。	I can understand extended speech even when it is not clearly structured and when relationships are only implied and not signalled explicitly. I can understand television programmes and films without too much effort.  明確に構造化されておらず、関連性が暗示しかされていない場合でも、明確に示されていない場合でも、拡大したスピーチを理解することができ。ほとんど苦もなくテレビ番組や映画を理解することができる。
Reading (リーディング)	I can understand familiar names, words and very simple sentences, for example on notices and posters or in catalogues.  例えば、通知やポスター、カタログに記載されているよく知られた名前、言葉、非常に簡単な文章を理解することができる。	I can read very short, simple texts. I can find specific, predictable information in simple everyday material such as advertisements, prospectuses, menus and timetables and I can understand short simple personal letters.  ごく短い、簡単な文章を読むことができる。広告や、総合案内書、メニューや時刻表といった簡単な毎日目にするものにある、はっきりとした、予測できるような情報を見付けることができる。短い簡単な個人的な手紙を理解することができる。	I can understand texts that consist mainly of high frequency everyday or job-related language. I can understand the description of events, feelings and wishes in personal letters.  主にごく日常的に頻出するまたは仕事に関連する言葉から構成される文章を理解することができる。個人的な手紙で、出来事、感情や願いの説明を理解することができる。	I can read articles and reports concerned with contemporary problems in which the writers adopt particular attitudes or viewpoints. I can understand contemporary literary prose.  記者が特定の姿勢や観点を示している記事や報告を読むことができる。現代文学作品を理解することができる。	I can read with ease virtually all forms of the written language, including abstract, structurally or linguistically complex texts such as manuals, specialised articles and literary works.  事実上ほとんどの種類の書き言葉について、例えば、マニュアルや専門的な論文や文学作品のような、構造的にまたは言語的に複雑な文章を、要約も含めて、簡単に読むことができる。

	A1	A2	B1	B2	C1	C2
Spoken Interaction (言葉で対話する力)	I can interact in a simple way provided the other person is prepared to repeat or rephrase things at a slower rate of speech and help me formulate what I'm trying to say. I can ask and answer simple questions in areas of immediate need or on very familiar topics.  他の人がゆっくりと話を繰り返す準備があれば、自分が話そうとしていることを明確にしてくれる場合に、単純な方法で、対話することができている。 身近にある話題やお馴染みの話題について、質問したり、答えることができる。	I can communicate in simple and routine tasks requiring a simple and direct exchange of information on familiar topics and activities. I can handle very short social exchanges, even though I can't usually understand enough to keep the conversation going myself.  よく知られている話題及び活動に関する情報を簡単かつ直接にやり取りすることが必要な、簡単なかつルーチンの仕事においてコミュニケーションすることができている。たとえば、いつも、会話をし続けていくことができる。ほと必ずしも十分に理解していないとしても、ごく短い社交的なやり取りを行うことができる。	I can deal with most situations likely to arise whilst travelling in an area where the language is spoken. I can enter unprepared into conversation on topics that are familiar, of personal interest or pertinent to everyday life (e.g. family, hobbies, work, travel and current events).  言葉が話されている地域を旅行している間に生じそうなほとんどの状況に対応することができている。準備をせずに、よく知られている、個人的な興味がある、日常生活に関連する話題(例: 家族、趣味、仕事、旅行及び現在の出来事)に関する会話に入ることができる。	I can interact with a degree of fluency and spontaneity that makes regular interaction with native speakers quite possible. I can take an active part in discussion in familiar contexts, accounting for and sustaining my views.  ネイティブ・スピーカーと通常の対話を行えるほど、流暢にかつ自然にやり取りすることができ、よく知られているコンテキストに関する議論へ積極的に参加して、自分の見解を説明したり正当化したりすることができる。	I can express myself fluently and spontaneously without much obvious searching for expressions. I can use language flexibly and effectively for social and professional purposes. I can formulate ideas and opinions with precision and relate my contribution skilfully to those of other speakers.  それほど明瞭な表現を探索しなくても、自分の考えを流暢にかつ自然に表明することができる。社会的及び専門的な目的のために言語を柔軟かつ効果的に利用することができる。考えや意見について正確に説明することができ、巧みに他の発言者の寄稿に自分のそれを関連づけることができる。	I can take part effortlessly in any conversation or discussion and have a good familiarity with idiomatic expressions and colloquialisms. I can express myself fluently and convey finer shades of meaning precisely. If I do have a problem I can backtrack and restructure around the difficulty so smoothly that other people are hardly aware of it.  苦労することなく会話や議論に参加することができ、慣用的表現や口語表現に十分精通している。流暢に意見を表明することができる。流暢に伝えることができる。もし問題があれば、他の人々がほとんど気づかない程度にスムーズに前言を修正したり、その問題を構成し直すことができる。
Spoken Production (会話全般)	I can use simple phrases and sentences to describe where I live and people I know.  自分の住んでいるところや自分が知っている人々を説明する簡単なフレーズや文章を使用することができる。	I can use a series of phrases and sentences to describe in simple terms my family and other people, living conditions, my educational background and my present or most recent job.  簡単な言葉で自分の家族やその他の人々、生活環境、学歴や現在もしくは直近の仕事の説明するために、一連のフレーズや文章を用いることができる。	I can connect phrases in a simple way in order to describe experiences and events, my dreams, hopes and ambitions. I can briefly give reasons and explanations for opinions and plans. I can narrate a story or relate the plot of a book or film and describe my reactions.  経験、出来事、自分の夢、希望等を説明するために簡単な方法でフレーズをつなげることができ、意見や計画に対する理由や説明を簡潔に行うことができ、物語を語ることや、本や映画のあらすじを話すことや、自分の態度を表現することができる。	I can present clear, detailed descriptions on a wide range of subjects related to my field of interest. I can explain a viewpoint on a topical issue giving the advantages and disadvantages of various options.  自分が関心を持つ分野に関する幅広いテーマに関して明瞭に、詳細に説明することができる。話題となっている問題に関する視点について、様々な選択肢のメリット及びデメリットを示しながら説明することができる。	I can present clear, detailed descriptions of complex subjects integrating sub-themes, developing particular points and rounding off with an appropriate conclusion.  複雑なテーマについて、下位のテーマを統合し、個々の点を明らかにし、適切な結論をまとめ、かつ、重要な点を思い出せるような効果的な論理的構造を用いて、明瞭で、円滑に流れる説明または議論を行うことができる。	I can present a clear, smoothly-flowing description or argument in a style appropriate to the context and with an effective logical structure which helps the recipient to notice and remember significant points.  コンテキストに適した方法で、かつ、受け手が気がつきやすく、かつ、重要な点を思い出せるような効果的な論理的構造を用いて、明瞭で、円滑に流れる説明または議論を行うことができる。



# キャリア・コンサルタント普及促進政策展開の中での「業種・職種専門キャリア・コンサルタント」の位置づけ

○産業・労働市場構造の変化、労働市場政策上の課題が多様化する中で、キャリア・コンサルタントに共通する能力形成・評価システムの標準的な基盤が整いつつある。⇒いわば「第一幕」にひとつの区切り

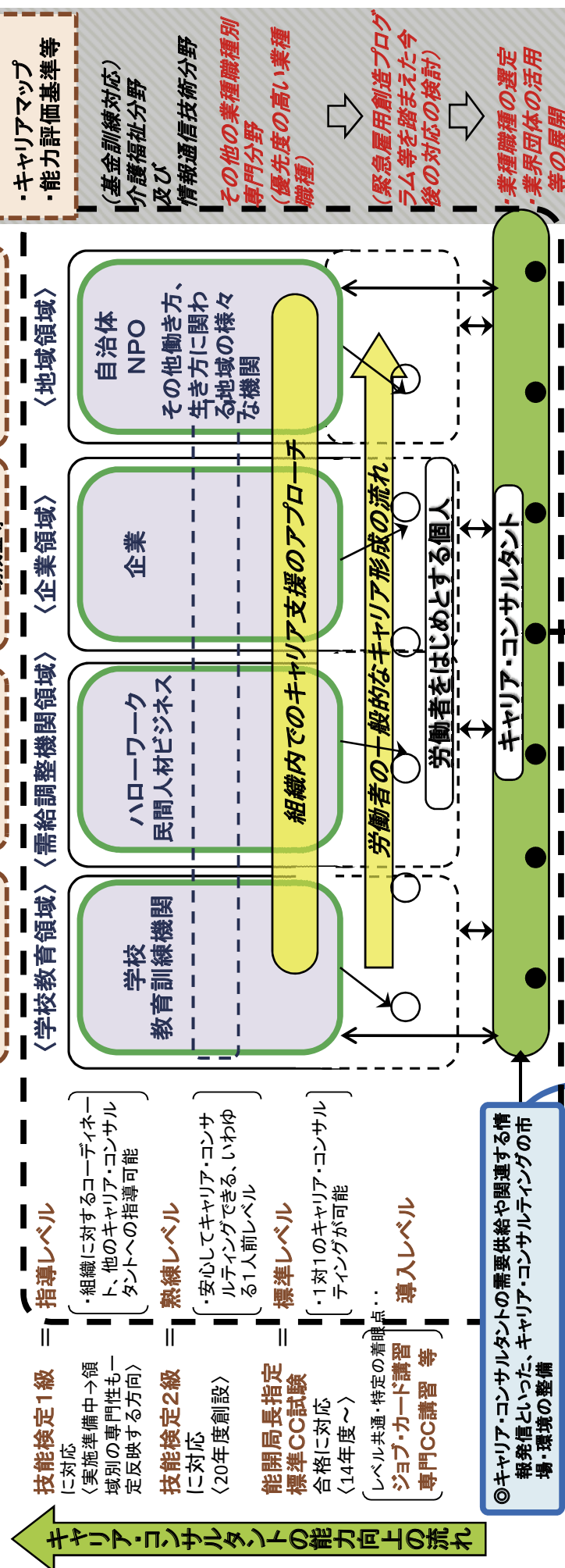
○キャリア・コンサルティング環境を整備するためには、専門人材たるキャリア・コンサルタントが、個々にはその能力の限界と専門分野の及ぶ範囲を認識した上で、期待される役割発揮と日々の研鑽を継続するとともに、政策的には「厚み」と「広がり」を目指す政策展開が求められている。⇒いわば「第二幕」の施策展開

下記I、II及びIIIの観点

I. キャリア・コンサルタントに共通的な能力評価体系的整備・計画的な養成

II. キャリア・コンサルタントの活動領域(学校・需給調整機関・企業等)ごとの課題に対応したツール・支援制度の整備、これを活用したキャリア・コンサルタントの養成・実践

III. 業種・職種専門分野に対応した、キャリア・コンサルティング・ツールの開発・カスタマイズ、CC養成



◎キャリア・コンサルタントの専門家集団としての組織化(技能士会等)、継続的な研鑽の機会提供・顧客等に対する質保証

基金訓練スキームにおいて試行的に実施する業種・職種専門キャリア・コンサルティング講習に用いるカリキュラム(概要)

参考No.31

介護福祉分野

介護福祉分野	講習内容	実施方法
I	介護福祉分野におけるキャリア像について	講義
	1. 介護という仕事 1-1 介護の仕事の重要性 1-2 介護の仕事のやりがいと展望	
	2. 介護サービス事業の動向 2-1 法人の動向、事業所の形態と規模 2-2 雇用の現状、離職動向	
	3. 介護サービスの仕事の内容 3-1 在宅系 3-2 施設系	
	4. 資格の体系とキャリアアップモデル 4-1 介護職員に求められる資質 4-2 資格の体系 4-3 介護職員のキャリア形成	
II	介護福祉分野におけるツールの使い方	講義と演習
	キャリア形成支援ツールの紹介	
	1. 職業能力評価基準 特徴と概要、活用例の紹介 【資料】職業能力評価基準（在宅介護業、訪問介護業）	
	2. ジョブ・カード制度で使用するモデル評価シート 「介護福祉分野」に係る「モデル評価シート」について 【資料】モデル評価シート	
	3. 新任職員評価チェック表 特徴と概要、活用例の紹介 【資料】新任職員評価チェック表	
	演習1（ジョブ・カード制度で使用するモデル評価シート） モデル評価シートの活用。ケース事例で演習。	演習
	演習2（介護福祉分野のキャリア相談） 介護福祉業界に転職を検討しているクライアントに対するコンサルティング	演習

情報通信技術分野

情報通信技術分野	講習内容	実施方法
I	情報通信技術分野におけるキャリア像について	講義
	1. 情報通信技術分野の特徴 1-1 ITの役割と成長への期待 1-2 IT分野と人材	
	2. 情報通信技術分野の仕事について 2-1 ITサービス業とネットサービス業 2-2 IT技術動向、開発システム 2-3 仕事の流れ 2-4 IT人材の資質 2-5 キャリア形成 2-6 共通キャリア・スキルフレームワーク	
	3. 情報通信技術分野の労働の現状 3-1 雇用の現状、離職動向 3-2 IT従事者の特徴と就業意識	
II	情報通信技術分野におけるツールの使い方	講義と演習
	キャリア形成支援ツールの紹介	
	1. ITスキル標準 特徴と概要、活用例の紹介 【資料】ITスキル標準（情報処理推進機構）	
	2. ジョブ・カード制度で使用するモデル評価シート 「IT分野」に係る「モデル評価シート」について 【資料】モデル評価シート	
	演習1（ITスキル標準） ITスキル標準を活用したキャリア相談。ケース事例で演習。	演習
	演習2（ジョブ・カード制度で使用するモデル評価シート） モデル評価シートの活用。ケース事例で演習。	演習
	演習3（IT分野のキャリア相談） IT業界に転職を検討しているクライアントに対するコンサルティング（ロールプレイ）	演習



職 能 基 準				人事制度	賃金制度	人材育成制度			人事考課制度		
職 掌	業 務	能 力	資 格・免 許	役職名称	基本給 職務給	施設外での研修			施設内での研修	昇給昇格 賞与考課 在職年数 (基準)	推薦 人事考課 論文・面接
9 施設経営	①戦略的な経営計画の企画・立案・推進 ②組織運営管理	①利用者の医学的管理 ②チームケアの統括管理	・医師 ・福祉関係知識の認可	施設長 (管理者)	施設長	エキスパート研修			自己啓発 業績評価		推薦 人事考課 論文・面接
	③経営層のサポート危機管理能力 ④プロジェクト管理能力	施設長を補佐するに相当する と評価する資格または経験 ・職業能力開発推進者 ・雇用管理責任者 ・主任介護支援専門員	副施設長 事務長	副施設長	介護支援センター 介護職員基礎研修 介護職員専門研修 認知症介護研修 等 認知症介護研修 指導						
8 管理業務	①事業計画策定への提案能力 ②危機管理能力 ③部下の育成能力 ④プロジェクト管理能力 ⑤統率力(士気高揚) ⑥現場の維持管理・人間関係まで含めた総合的な労務管理において、適切な判断・対応がとれる		・介護支援専門員 ・ユニットリーダー ・施設内感染症防止対策指導者 ・介護福祉士養成実習施設実習指導者	科(課)長  副科(課)長  主任	科(課)長  副科(課)長  主任	エキスパート研修 管理(監)研学会 介護福祉士養成協議会 介護福祉士養成実習 施設内感染症防止 施設内感染症研修会			目標管理活動	5年	推薦 人事考課 論文・面接
7 施設運営 管理業務	①監督力 ②事業計画策定への提言 ③上級者が不在時の災害発生に指揮をとることができる ④潜在的な問題について、予知・判断しながら問題提起することができる			副主任	副主任	エキスパート研修 安全管理推進委員会 介護老人保健施設 中核職員研修会 (専門実践教育コース) 実地研修プログラム リハビリテーション ガストヘルパリー養成研修 ホムヘルパー養成研修 認知症介護実践 リハビリテーション					
6 監督業務	①指導力 ②労務管理の手続き等の基礎知識があり、一応の判断・対応がとれる ③達成がかなり困難な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたることのできる		左記に相当すると評価する他の資格・免許 ・介護福祉士 ・ガイドヘルパー ・精神障害者ホームヘルパー ・難病患者等ホームヘルパー	1級職員	1級職員	ポトムアップ研修 安全管理推進委員会 介護老人保健施設 中核職員研修会 (専門実践教育コース) 実地研修プログラム リハビリテーション ガストヘルパリー養成研修 ホムヘルパー養成研修 認知症介護実践 リハビリテーション			ポトムアップ研修 安全管理推進委員会 介護老人保健施設 中核職員研修会 (専門実践教育コース) 実地研修プログラム リハビリテーション ガストヘルパリー養成研修 ホムヘルパー養成研修 認知症介護実践 リハビリテーション	3年	推薦 人事考課 論文・面接
5 業務指導	①業務に関する経験をもとに、複雑な判断を要する業務を遂行できる ②標準的な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたることのできる ③下級者の指導を責任者として行うことができる			2級職員	2級職員	チームケア研修 認知症介護実践研修 現場での認知症のケア リハビリテーション 看護・臨床・栄養 高齢者ケアプラザ ケアマネジメント実践講座 認知症高齢者ケア研究会 リハビリテーション研究会 (基礎実践教育付コース) 実地研修Aコース			チャレンジャ活動 ●年間教育計画のフォローアップを行う ●年内教育計画を立てて実施を行う ●介護福祉資格取得試験	5年	
4 上級業務	①実務に関する比較的高度な知識および比較的高度な経験をもち、応用的判断を要する業務を遂行できる ②問題解決力を身に付け、業務の改善や問題解決を実践できる ③下級者に自己の経験を生かし指導できる			3級職員	3級職員	チームケア研修 認知症介護実践研修 現場での認知症のケア リハビリテーション 看護・臨床・栄養 高齢者ケアプラザ ケアマネジメント実践講座 認知症高齢者ケア研究会 リハビリテーション研究会 (基礎実践教育付コース) 実地研修Aコース			チャレンジャ活動 ●年間教育計画を立て、実地を行う ・各疾患の理解および緊急時対応 ・ケアプラン作成 ・認知症の理解 ・チームケア ・トランスファー	3年	推薦 人事考課 論文・面接
3 中級業務	①社会人・組織人・介護職員として自己を確立する ②通常の業務に精通し、日常の定型業務を独立して遂行できる ③下級者に自己の経験を生かしアドバイスができる		・ヘルパー1級 ・介護職員基礎研修	4級職員	4級職員	ボトムアップ研修 安全衛生講習 介護福祉士 介護福祉士養成実習 施設内感染症防止 施設内感染症研修会			●採用時研修 ・業務マニュアルによるケアの基礎知識 ・服装規律 ・接遇研修 ・個人情報保護法 ●プリセプタシップ	2年	
2 定型業務	①社会人・組織人・介護職員としての基本的なスタンスを確立する ②業務に関する基本的知識のもとに、一般的な判断を要する定型のまた補助的業務を遂行できる ③対人援助技術の基本を身につける		・ヘルパー2級							1年	推薦 人事考課 論文・面接
1 補助業務											

（出典）『労働基準法』「労働安全衛生法」



## 情報通信技術分野におけるキャリアマップ及び能力評価基準の例

## ITスキル標準（ITSS）

- ・各種IT関連サービスの提供に必要とされる能力を明確化・体系化した指標。
- ・ITサービス・プロフェッショナルの育成・教育のために有用な共通枠組み。
- ・主にシステム開発・提供を行うベンダ系人材を対象。

## 1. ITスキル標準 キャリアフレームワーク

職種	マーケティング	セールス	コンサルタント	ITアーキテクト	プロジェクトマネジメント	ITスペシャリスト	アプリケーションスペシャリスト	ソフトウェア開発	カスタマーサービス	ITサービスマネジメント	エデュケーション
専門分野	マーケティングマネジメント 販売チャネル戦略 マーケティングコミュニケーション マーケティングリサーチ	訪問型セールス 訪問型コンサルティングセールス メディア利用型セールス インダストリー	インダストリー ビジネスファンクショナル アプリケーションアーキテクト ビジネスファンクショナル	インフラストラクチャアーキテクト インテグレーションアーキテクト アプリケーションアーキテクト システム開発	システム開発 システム開発 システム開発 システム開発	システム開発 システム開発 システム開発 システム開発	システム開発 システム開発 システム開発 システム開発	システム開発 システム開発 システム開発 システム開発	システム開発 システム開発 システム開発 システム開発	システム開発 システム開発 システム開発 システム開発	システム開発 システム開発 システム開発 システム開発
レベル7											
レベル6											
レベル5											
レベル4											
レベル3											
レベル2											
レベル1											

出所：情報処理推進機構（IPA）

## 2. 共通キャリア・スキルフレームワークのレベルの指針

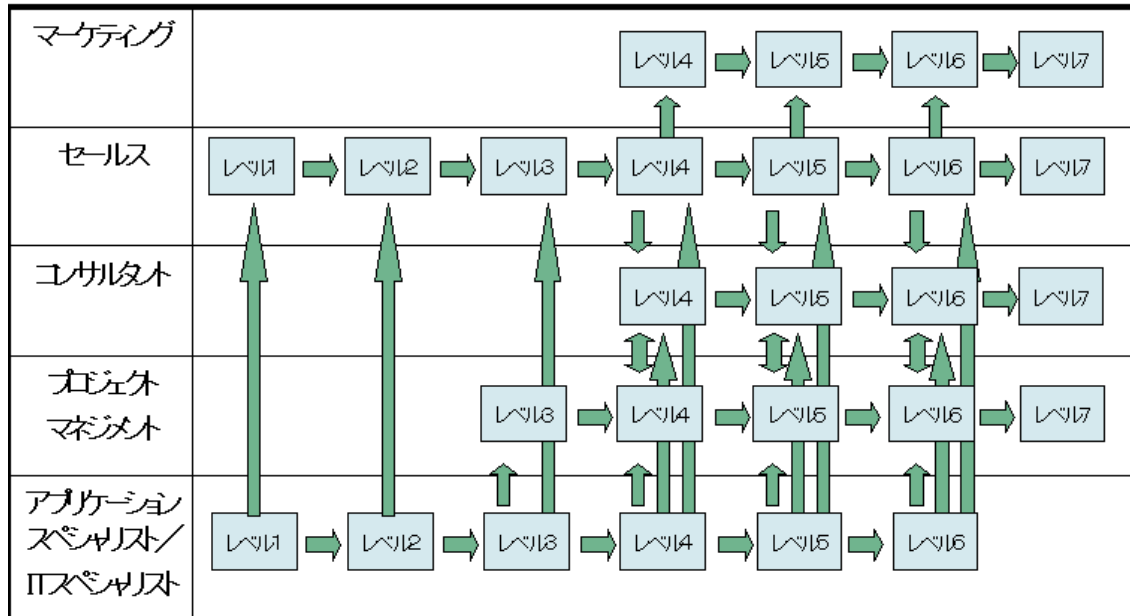
高度 IT 人材	スーパー ハイ	レベル7	国内のハイエンドプレイヤーかつ 世界で通用するプレイヤー	成果(実績) ベース ↓ 業務経験 や面談等	プロミ	(プロフェッショナル コミュニティ)
		レベル6	国内のハイエンドプレイヤー			
	ハイ	レベル5	企業内のハイエンドプレイヤー	試験+業務 経験により判断		
		レベル4	高度な知識・技能			
	ミドル	レベル3	応用的知識・技能	スキル (能力) ベース ↓ 試験の可否		
		レベル2	基本的知識・技能			
	エントリ	レベル1	最低限求められる基礎知識	各企業で判断		
					情報処理技術者 試験での対応は レベル4まで	
					高度試験	
					ミドル試験	
					基礎試験	
					エントリ試験	

出所：「高度IT人材の育成をめざして」 経済産業省産業構造審議会情報経済分科会情報サービス・ソフトウェア小委員会人材育成ワーキンググループ（2007年7月20日）

### 3. ITスキル標準（ITSS）におけるキャリアパスモデル

想定されるキャリアパスの典型的なモデルのイメージ

マーケティング／セールス／コンサルタント系キャリアパスの例



（アプリケーション開発系キャリアパスの例及びソフトウェア製品開発系キャリアパスの例は省略）

出所：情報処理推進機構（IPA）