

職業研究

VOCATIONAL RESEARCH——2004

●編集・発行
社団法人 雇用問題研究会
<http://www.koyoerc.or.jp>
●2004年10月1日発行

特集・個人主導のキャリア形成

個人主導のキャリア形成支援

川崎友嗣 関西大学社会学部教授（キャリアデザイン担当主事）

個人主導のキャリア形成

—今、教育現場で求められるもの—

宮崎冴子 東京経営短期大学教授

総合的な学習の時間とキャリア教育活動について

上田敏和 神奈川県立弥栄高等学校

職業適性診断システム「キャリア・インサイト」の開発

室山晴美 労働政策研究・研修機構 主任研究員

GATB、VRT、VPIテストの活用について

山本公子 キャリアカウンセラー

GATB 結果の見方・生かし方（高校生版）

—ワークシート活用について—

本間啓二 日本体育大学女子短期大学助教授

「若者自立・挑戦プラン」に基づく若年者雇用対策の推進

厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

キャリア教育の推進

宮下和己 文部科学省初等中等教育局児童生徒課生徒指導調査官



個人主導のキャリア形成支援	3
川崎友嗣 関西大学社会学部教授（キャリアデザイン担当主事）	
個人主導のキャリア形成 —今、教育現場で求められるもの—	7
宮崎冴子 東京経営短期大学教授	
総合的な学習の時間とキャリア教育活動について	13
上田敏和 神奈川県立弥栄高等学校	
職業適性診断システム「キャリア・インサイト」の開発	18
室山晴美 労働政策研究・研修機構 主任研究員	
GATB、VRT、VPIテストの活用について	24
山本公子 キャリアカウンセラー	
GATB 結果の見方・生かし方（高校生版） —ワークシート活用について—	29
本間啓二 日本体育大学女子短期大学助教授	
「若者自立・挑戦プラン」に基づく若年者雇用対策の推進	33
厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室	
キャリア教育の推進	39
宮下和己 文部科学省初等中等教育局児童生徒課生徒指導調査官	

職業研究 2004

●2004年10月1日発行

●編集・発行

社団法人 雇用問題研究会

<http://www.koyoerc.or.jp>

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-14
TEL 03-3523-5181 FAX 03-3523-5187

個人主導のキャリア形成支援



関西大学社会学部教授
キャリアデザイン担当主事

川崎友嗣

1 「個」が問われる時代

(1) 日本型雇用システムの「崩壊」

いわゆる日本型雇用システムの「崩壊」が叫ばれて久しい。日本的経営とも呼ばれるこのシステムは、「終身雇用」「年功賃金」「企業別組合」の3つを特徴とするものであった。ところが、「終身雇用」が保証されなくなり、「年功賃金」は成果主義・能力主義の賃金体系に取って代わられたという。「企業別組合」の形態は変わらないが、組織率の低下や成果主義の時代における春闘のあり方が問題とされている。これが日本型雇用システム「崩壊」の主張である。

一方、ごく一部の企業でのみ成り立っていた雇用慣行であることから、これを「日本型」と呼ぶところにそもそも誤解があるとする見解もある。今後の動向についても、行き過ぎた成果主義の見直しを図る企業や終身雇用を維持しようとする企業もみられ、一概に「日本型」雇用システムが崩壊したとはいえないようである。

しかしながら、年功賃金をそのまま残そうとする企業はほとんどなく、ある程度残しながらも何らかの形で成果主義賃金を導入しているのが企業の実態であり、日本の雇用システムが変動していることは確かであるといえよう。入職者に占める転職入職者の比率はもともと高いが、雇用動向調査によると、この比率は1982年48.3%、1992年55.9%、2002年60.8%と徐々に高まっている。複数の組織にまたがってキャリアを形成する就業者が一層、増えているということである。このような変動の中で、「個」が問われる時代を迎えているのが今日の状況である。

(2) 「組織主導」から「個人主導」へ

この状況をキャリア形成という観点からみると、働き方や生き方の大部分を企業に委ねていた従来の「組織主導」のキャリア形成から、ワークキャリアとライフキャリアを自ら決定していく「個人主導」のキャリア形成への変化としてとらえることができる。

それは、「何ができるのか」「どんな人物なのか」「何をしたいのか」「何を大切にしているのか」といった、一人ひとりの能力やパーソナリティ、興味、価値観が問われる時代の到来を意味する。かつては、長期雇用を保証し、年功的処遇や年功序列体系を維持することは、企業にとっても就業者にとっても望ましいことであると考えられてきたが、今日では多くのサラリーマンが「会社任せ」ではすまされない時代になったことを自覚しているようである。

「個」が問われているのは、キャリア形成の第一歩である採用のプロセスにおいても同様である。例えば「平成16年雇用管理調査結果の概況」によると、新規大学卒・大学院卒の採用において、「学校名不問採用」を行っている企業は43.2%を占めている。この比率は企業規模が大きいほど高く、5,000人以上の企業では57.0%に達している。所属する大学・学部などではなく、「個」が問われているといえる。

また、同調査ではフリーターを正社員として採用する場合の評価について尋ねている。「プラスに評価する」企業は3.6%に過ぎず、「マイナスに評価する」が30.3%であったため、メディアはフリーター経験が就職に不利であると報じた。しかし、61.9%の企業は「評価にほとんど影響しない」と回答しているのである。フリーター予防の観点に立てばマイナス評価に注目すべきであろうが、「個」が問われる時代という観

点からみると、評価に影響しないという回答の多さは注目に値する。フリーターが実際に正社員として雇用されるかどうかは別問題であるが、フリーターという過去の経験にとらわれず、個人のこれからを評価しようとする姿勢がうかがえるからである。ちなみに「平成13年雇用管理調査」によると、プラス評価3.1%、マイナス評価30.2%、影響しない62.7%であり、3年前に比べるとフリーター数の増加が指摘されているにもかかわらず、企業の回答傾向には変化がみられない。

このような「個」が問われる時代においては、フリーターも含めて多様な選択肢がある反面、自ら主体的に意思決定をしなければならない。そこで、これから職業を選択しようとする若年者に対し、個人主導のキャリア形成を支援するために特に重要であると考えられているのが職業意識の啓発あるいは勤労観・職業観の育成である。

2 職業意識の啓発、勤労観・職業観の育成

(1) 早期離職、フリーターの動機・理由

しばしば、若年者の職業意識や勤労観・職業観は希薄であると指摘されるが、早期離職者の理由やフリーターの動機・理由をみても、その啓発や育成が十分とはいえないようである。

新規学卒者が就職して3年以内の早期離職のうち、1年目の離職率が特に高いことが知られているが、正社員の離職理由を1年以内の離職と3年を超える場合とで比較したのが図1である。「若年者キャリア支援研究会報告書」（厚生労働省，2003）によると、1年以内では「仕事が自分に合わない、つまらない」が最も多く、これに「賃金や労働時間等の条件が良くない」「人間関係が良くない」が次いでいる。仕事選びに失敗したというミスマッチと現在の職場に否定的になってやめていることがうかがえる。

一方、3年を超えた場合の離職理由は「会社に将来性がない」が最も多く、これに次ぐのが「賃金や労働時間等の条件が良くない」「キャリア形成の見込みがない」である。労働条件は共通するが、他の2つをみると、現在ではなく将来に対して否定的になり、仕事をやめていることがわかる。将来のキャリア形成に関してある程度見通しを持っていると考えられる点が1年目の離職者とは大きく異なっている。

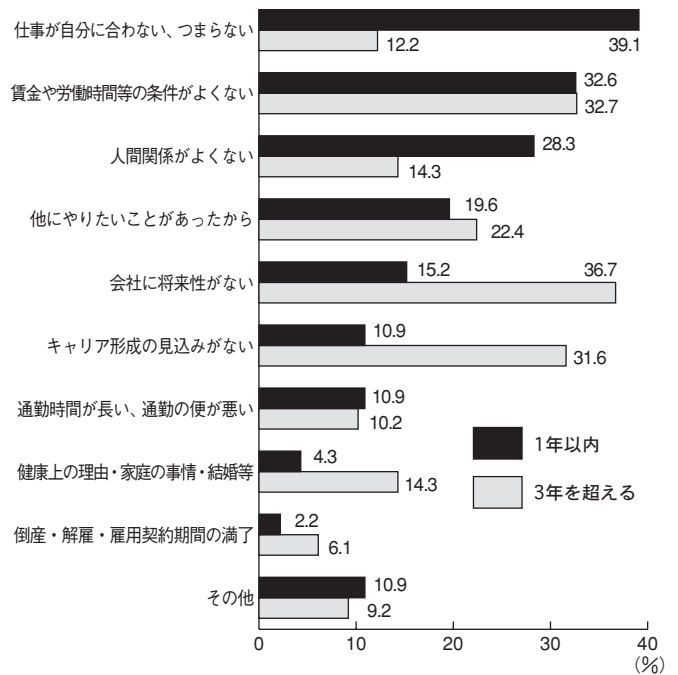


図1 正社員の離職理由

また「平成12年版労働白書」によると、フリーターの動機・理由は次の通りである。

<自己実現型>

- ①自分に合う仕事を見つけない (48.6%)
- ②アルバイトは働く時間が自由 (44.4%)
- ③仕事以外にしたいことがある (43.1%)

<将来不安型>

- ①自分に合う仕事を見つけない (50.0%)
- ②アルバイトは働く時間が自由 (43.8%)
- ③定職だと会社に拘束される (26.8%)

正社員になりたいなど漠然とした目標を持ちながら、不安を抱いてフリーターをしている「将来不安型」だけでなく、例えば俳優、特定の資格を有する職業など将来の目標を目指しているとされる「自己実現型」でも、「自分に合う仕事を見つけない」が最も多い。

「フリーターの意識と実態」（日本労働研究機構，2000）でも次のように、同様の結果が得られている。

- ①自分に合う仕事を見つけるため (38.3%)
- ②自由な働き方をしたかった (29.8%)
- ③一時的に働く必要があった (25.8%)

さらに「若年者キャリア支援研究会報告書」（厚生労働省，2003）がフリーターに対して「職業生活において困っていること」を尋ねた結果は次の通りである。

- ①自分に合った仕事が見つからない (21.3%)
- ②今後の相談ができる機会が不十分 (21.3%)
- ③自分の能力・適性がわからない (20.6%)

以上の結果をみると、自分に合った仕事を見つけないと考え、しかしそれがわからず、就職すると仕事が自分に合わないと思える若者が何と目立つことであろうか。これらの結果は、自己理解や仕事理解が不足し、職業意識、勤労観・職業観が未成熟なまま職業選択・就職の時期に直面した若年者の姿を表わしているといえるだろう。不要な早期離職やフリーターを避けるためには、体系的な進路指導やキャリア教育を通して、職業意識の啓発や勤労観・職業観の育成を十分に図る必要があると考えられる。

(2) 適職選択のパラドクス

しかしながら、それは本当であろうか。ここで進路指導やキャリア教育を否定しようとしているのではない。もし、理想的な進路指導・キャリア教育が展開され、十分に職業意識や勤労観・職業観が成熟したら、若年者は「自分に合った仕事」に出会えるのであろうか。これらの教育的活動を通した個人主導のキャリア形成支援は、最終的には主体的な適職選択をめざしていることから、おそらく答えはYesであろう。このことは否定し得ない。

しかし一方において、「自分に合った仕事」を見つけようとすればするほど、あるいはそのような働きかけをすればするほど、一步間違えれば、どこかに「自分に合った仕事」が存在するという幻想に陥りかねないし、慎重に適職を選択しようとするほど、職業選択をしづらくするということも否定し得ないのではなかろうか。先に見たように、早期に離職する若者やフリーターになっている若者の中には、適職志向が非常に根強い。適職がわからずに困っているのも確かであろうが、適職にこだわりすぎるあまり、ワークキャリアをスタートできないということが考えられるのではなかろうか。

そもそも「自分に合った仕事」かどうか、働いてみないとわからないことも多い。そして職業生活を継続する中で、「自分に合った仕事」になっていくという面が少なからずあるだろう。適性という概念にも同様のことがいえる。個人が「持っている」適性と「育てる」適性である。厳密に言えば、持っている適性はaptitudeであり、育てる場合は適性ではなく、proficiencyやcompetenceというべきかもしれない。しかし、経験を積む中で獲得していく能力があることは確かである。

適性検査・興味検査などのアセスメント・ツールは、

自己理解を促進するための有効な手段の一つである。しかし、その結果の解釈に当たり、「持っている」適性の観点が強すぎると、検査の結果に基づき、かえって職業選択の幅を狭めることになりかねない。アセスメント・ツールの目的は職業選択のための情報提供であり、ツールとしての有効性は検査結果を出発点として、幅広く職業探索を行うところに見いだされるところと考えられる。そのため、適性検査や興味検査においては、職業分野や職業領域といったいわば職業世界の「のぞき窓」を提供しているのである。したがって、アセスメント・ツールは、単に自己理解を促進だけでなく、職業理解に対しても有効なツールであるといえよう。

いずれにしても、自分にベストな仕事を見つけるためには、自己理解や仕事理解を深めた上で、主体的に職業を選択することが重要であるのは間違いないが、その一方で、ベストな仕事にこだわりすぎないことも必要であると思われる。少なくとも、キャリア形成支援において、適職という幻想の深追いを避けるように配慮することが重要であろう。これは、大学におけるキャリア相談で筆者がしばしば感じていることである。

(3) 職業意識、勤労観・職業観

さて、職業意識や勤労観・職業観とは何を意味しているのだろうか。職業意識の啓発は厚生労働省、勤労観・職業観の育成は文部科学省が好んで使う用語であるが、ほとんど類似の意味で用いられていると考えられる。しかし、明確な定義はあまりみることがない。

筆者は①自分・自己に対する理解、②働くことに対する理解、③職業・仕事に対する理解という3つが、④自分の将来に対する展望の中に位置づけられたとき、職業意識の啓発あるいは勤労観・職業観の育成がなされたものと考えている。これは職業選択に関する主体的な意思決定が可能な状態になることといってもよいであろう。

ところで、文部科学省は1999年の第17期中教審答申以来、「望ましい職業観・勤労観」という用語を多用してきたが、2004年の「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」において、これが「児童生徒一人一人の勤労観・職業観」と改められた。このことは注目に値する。一律的に「望ましい」職業観・勤労観というものはないのであって、あるのは一人ひとりのそれである。

(4) キャリア教育

中教審答申において、キャリア教育は「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」と定義されたが、2004年の報告書では「キャリア概念に基づき、児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」、端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と定義された。まさに「個」が問われる個人主導のキャリア形成時代にふさわしい考え方の転換といえよう。

2003年6月に文部科学省・厚生労働省・経済産業省・内閣府から合同で出された「若年自立・挑戦プラン」の後押しもあり、現在、文部科学省では「新キャリア教育プラン」に基づき、「小学校段階から児童生徒の発達段階に応じたキャリア教育の推進」を展開しようとしているところである。小・中・高の学校種連携の中で、さまざまな試みが行われようとしている。

ここできわめて重要なことは、発達段階に応じた展開という点である。なぜならば、勤労観・職業観の育成には時間を要するからであり、早期からの体系的な取り組みが求められるからである。しかし、ここで注意すべきことは、発達には個人差があるということである。同じ年齢や同じ学年であっても、個人によって発達段階は異なることがある。クラスの中にも著しい発達差がみられることが普通である。現実の学校場面を考えると厳しい注文であろうが、発達段階を学校段階や学年と取り違えてはならない。発達段階に応じた対応とは、個人の状況を配慮した取り組みということであり、キャリア教育はあくまでも一人ひとりのキャリア発達・キャリア形成を支援する教育活動なのである。

このようなキャリア教育において育成すべき能力として、①人間関係形成能力、②情報活用能力、③将来設計能力、④意思決定能力があげられている。これらを端的に表現すれば、「生きる力」ということになるだろう。

3 キャリア教育の必要性

(1) 大学におけるキャリア相談

現在の大学生は、体系的なキャリア教育やその視点

に立った進路指導を十分に受けずに進学してきた世代である。大学においても、単なる就職支援ではなく、下位年次生からのキャリア形成支援の取り組みが学生サービスとして盛んに行われるようになってきている。また、教学の取り組みとして、キャリア教育に関連する科目も設置されている。

筆者が担当している個別のキャリア相談においては、次のような相談が多くみられる。

①「本当に何をやりたいのかわからない」「自分に向いている仕事がわからない」など

②「資格取得の予備校はどこがよいか」「日本語教師になるにはどうすればよいか」など

③「進学か就職か迷っている」「保育士をめざすべきかどうか迷っている」など

①は「目的が見つからない」、②は「自分で調べられない」、③は「意思決定できない」という状況である。さらに、相談場面でも自分のことを相手に伝えられないというコミュニケーション能力の不足を感じることも多い。①～③にこれを加えると、キャリア教育で育成すべき能力の①～④と対応している。つまり、大学生にも「生きる力」が不足しており、キャリア教育がぜひとも必要なのである。

(2) 初等・中等教育への期待

今般の新学習指導要領は、小学校・中学校では2002年、高等学校では2003年から施行された。いわゆる「ゆとり教育」がさまざまな議論を呼んだが、この教育は何をもたらすであろうか。学力低下問題に代表されるように、否定的な見解が多いが、ここにきて注目されてきたキャリア教育がうまく機能するならば、「生きる力」を身に付けることにつながるであろう。

小学校段階からまさに発達段階に応じて、体系的なキャリア教育が展開されるならば、就職を迎える段階において、school-to-workの問題は改善が期待できそうである。そのためには、現在は非常に手薄な小学生向けのキャリア教育に関する各種教材やツールの開発も必要であると考えられる。

筆者はキャリア発達の研究者として、またキャリア形成支援の実践者として、さらには大学人の一人として、初等教育・中等教育におけるキャリア教育の展開に大いに期待を寄せるものである。

個人主導のキャリア形成

—今、教育現場で求められるもの—

東京経営短期大学教授

宮崎 冴子

1 21世紀に生きる

情報化、科学技術・国際化の進展が加速化している21世紀には、産業構造がさらに変容すると思われる。この激動の時代における職業生活では、グローバル社会への柔軟な対応能力を備えながら、「自分らしさが発揮できる生き方」を貫いていく気概が必要になる。つまり、「個人主導でキャリア形成し、自分にとってふさわしい生き方」を実践していくことである。

偏差値による志望校決定や指示待ちの進路選択ではなく、自力でキャリア形成をすることが目標となる。そのためには、個人が一人の人間として「自立」することが前提となり、究極には、「生きている生の人間の生き方の本質を探る」ことにつながる。

2 精神的・社会的・経済的な自立

人間の自立には、精神的・社会的・経済的自立が考えられるので、「成人期の自立的発達課題」としてまとめた。年齢別による区切りは個人の差異が大きいので、各ステージ毎でゆるやかな区分けとした。(表1)

「精神的自立」とは、一人の人間(個人)として自己認識し自己を客観視すること、自己の視座を確立し自らの考えを表現し、アイデンティティや価値観に合う進路を考え、主体的に生きるということである。

「社会的自立」とは、自己の視点を多角化することで、自己と他者との違いを受容し、人間関係を確立していくことである。また、自己の行動や役割が、社会の中でどのような意味をもつか理解し、自覚すること

表1 自立的発達課題(成人・男女)

発達段階	個人的要因／精神的自立	社会的要因／社会的自立	職業的要因／経済的自立
ヤングアダルトエイジ 探索期 (20～34歳頃)	自己教育力、向学心深化 自己の認識・探索 アイデンティティの確立 ジェンダーの認識	自己・他者の客観化 問題意識・解決の探索 自律的自己表現 社会的役割・相互作用	職業モデルへの同一化 職業構造への適応 職場の人間関係の確立 勤労観・職業観の確立
ミドルエイジ 確立期 (35～49歳頃)	知識の構築化 価値体系の明確化 人生観の確立	対人関係の受容・確立 ヒューマン・ネットワークの形成 社会的地位の確立	職業上の専門能力向上 職業的自己実現 キャリアと人的資源の開発
後期ミドルエイジ 充実期 (50～64歳頃)	他者依存からの脱却 理想と現実の較差認識 自己評価基準の変化適応	リーダーシップの確立 団体・組織への同一化 社会的カテゴリーの認識	リカレント教育へのアプローチ 職務内容の変化の適応 キャリアプランの修正
シニアエイジ 円熟期 (65歳以上)	アイデンティティの再構築 世代間ギャップの自己受容 身体的能力低下への適応 自立能力の維持	地位・役割変化への適応 社会的支援体制の受容 次世代の人材養成 伝統・文化の継承	職務変化への自己統制 職業技術の維持・伝達 人的資源の相互活用 ライフデザインの再設計

(1996 改正2004, 宮崎)

である。「職業的自立」とは、職業を持つことにより、社会において応分の働きをし、自助努力で人間らしい生活が維持できる能力と実践力を培うことである。

現在、我が国の少子・高齢化が進む状況の中で、自分の生き方や進路選択に迷いを持つ人が各世代で増えている現実がある。これらの問題解決のために、家庭・学校・社会教育が互いに連携し合い、「いつでも、どこでも、だれでも」が学ぶ生涯学習の視点からも、「自分の人生を自分でデザイン」という個人主導の発想がクローズアップされている。

3 「キャリア」をとりまく状況

(1) 職業教育からキャリア教育へ

「キャリア」は、狭義には職業の専門的な経歴をいう場合もあるが、本来は、①伝統的・特殊な仕事や職業につくためのコースや経歴。②全生涯の職業生活において従事する仕事の連鎖的なつながり。③人生の諸段階で果たすことを期待される役割等の意味である。

近代における「仕事」とは、①生きるため、社会的地位、生活の経済的手段のため、②仕事を通じ友人を得るため、自己充足のため等で、休息や生理的欲求を満たす以外の活動をさしている。

「個人主導のキャリア形成」を支援するキャリア教育の源流は、徒弟的で伝統にこだわる閉塞した従来の職業教育を打開しようとした米国の教育改革に端を発している。

当時の米国における急激な社会変化は、あらゆる側面に課題を投げかけ、保守的な初・中等教育の改革、とくに職業教育や進路指導の充実を急務とし、1971年以降に全国的に展開された。

キャリア教育の目標を、「幼稚園から高校までのすべての児童・生徒に対し、知的教科と職業的教科を並行して指導し、ひとりひとりの青少年が高校卒業後に自分にとってふさわしい職業に就き、有意義な職業生活の中で、じゅうぶん自己実現ができるような教育を準備・提供する」¹⁾として、「キャリア教育概念モデル」が策定され、全米に推進されたのである。

(2) キャリア教育の定義

キャリア教育の定義は、マーランド（当時 米連邦教育局第19代長官 1971）、第1回米国キャリア教育協

議会（1973）、キャリア教育奨励法（1977）、ホイット（当時 米連邦教育局キャリア教育担当次官補 1973）等に代表される。

ホイットは当時の教育改革で中心的な役割を担い、「人間が生涯を通じ、仕事について学び準備することで得られる経験の全体である」²⁾と定義し、職業や職歴ばかりでなく、ボランティアや家事・育児・介護等もキャリア形成に貢献するとした。

同時期のスーパーは、著書『職業生活の心理学』（1957）で、「キャリアは、学業と仕事およびそれに関連する役割が生涯にわたって先後連鎖して形成するもの」とし、「生活キャリアの虹（キャリア・レインボー）」を提案し、後にキャリア発達の「理論的アプローチの14の命題」にまとめている（1990）。

(3) 学習成果を個人のキャリアに生かす

米国キャリア教育は「キャリア・エデュケーション」として我が国にも紹介されたが、なかなか広まらなかった。1999年になり、生涯学習審議会答申「学習の成果を幅広く生かす—生涯学習の成果を生かすための方策について—」によりようやく登場したのである。

答申は、1990年代以降の経済状況を鑑みて、「21世紀は、誰もが自らの能力と努力とによって自分の未来を切り開き、夢や志を実現することが可能であると信じられるような柔軟で活力ある社会」への基本姿勢を示し、「キャリアは、ペイドワークもアンペイドワークもキャリア形成に貢献する」と明記し、学習の成果を①個人のキャリア開発、②ボランティア活動、③地域の活性化に生かす等の具体案を示している。

(4) 勤労観・職業観を育てる教育

「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」(2004)では、キャリア教育を端的に「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と定義し、学校の全ての教育活動を通して推進することを提言している。

学校から社会への移行をめぐる課題として、①コスト削減や経営の合理化が進む中、雇用形態等も変化し、求人の著しい減少、求職と求人の不適合が拡大している。②若者の勤労観、職業観の未熟さ、職業人としての基礎的資質・能力の低下等が指摘されている。

人々の生活・意識の変容として、①精神的・社会的自立が遅れ、人間関係を築けない、進路を選ぼうとしない子どもが増えつつある。②高等教育への進学率の上昇に伴い、モラトリアム傾向が強くなり、進学も就職もせず、進路意識や目的意識が希薄なままの若者が増加していると、学校教育段階で勤労観・職業観を育む必要性を強調している。

本稿は、ホイットの定義に基づいて考察し、「キャリア形成は個人の生き方そのものに密接に関わる」と考えている。さまざまな現代的課題を生徒自身が解決するためには、「いかに生きるか、どのような自分でありたいか」等について真剣に考えて進路選択し、個人主導のキャリア形成をしていくことが大切である。

4 キャリア形成のための能力開発

(1) 発達課題と自立

生涯にわたる人間の「発達」は量的変化ばかりでなく、感性や思考構造等の質的变化も重要な視点となる。発達の経路は段階的であるが、速度は一定でなく個人差がある。また、周りの叱咤・激励等で影響を受けたり、レディネス（準備性）と適時性との相乗・総合的な効果により発達の状況に変化が出る。

そして、加齢に伴い衰退するといわれた生涯発達の概念が、近代の生涯発達心理学では、もう一度学習し直すことで補ったり、形を変えて発展するととらえ直されてきた。こうした生涯発達の概念の枠組みや発達の転換を、「個人主導のキャリア形成」に有効活用していく必要がある。

「発達課題」は、「人間が生物的・社会的・文化的存在として正常に発達するために、各発達段階において達成することが社会から期待される能力・技能・役割」と言われている。ハヴィガーストは、発達段階ごとの「心理・社会的危機」の概念を、「発達課題」と名付け、「人間の一生涯における各発達段階ごとに達成されるべき包括的な発達上の課題」と指摘した。³⁾

エリクソンは、フロイトの精神分析的発達論を基にして発達課題と結びつけ、「成熟」を身体的・生理的機能面だけに限定せずに、心理・社会的成熟まで拡大し、生涯にわたるライフサイクル論（心理社会的発達）を唱えた。

本稿では、この発達課題の概念は今後ますます重要

になると考えている。

(2) 知能と能力開発

「能力」とは精神的・身体的にあることをなしうることで、学習や仕事の具体的な成果としてあらわれる。「知能」は能力のベースをなしていると考えられる。こうした個人の能力を自力で開発することが、「個人主導のキャリア形成」に他ならないのである。

知能に関する先行研究のうち、ビネーは初めて知能検査法を発表したが（1905）、最初は知能は判断力と思考、後では「理解する力、工夫する力、方向づけ、批判する力」を含めている。

ギルフォードは、知能を知的素材・領域、知的所産・内容項目、知的操作・はたらきの3次元で細分し120の知能因子を想定した（1956）。後に150因子とし、再度120に戻したが、一部はまだ解明されていない。

ダニエル・ゴールマンは著書『EQ—こころの知能指数』（1995）の中で、「人間の能力の差は、自制、熱意、忍耐、意欲等を含めたこころの知能指数（EQ）による。EQを高めると持って生まれた知能指数（IQ）をより豊かに発揮できる。IQとEQの概念は対立せず、むしろ異質の知性で、人間の能力はIQとEQを兼ね備えた総合的な力。学力試験で測定される認知能力は広範な知性のごく一部しか反映せず、理性だけに任せておけない人生の重大な局面で情動（emotion）が前面に出て人間の行動を導く」と指摘し、EQに代表される一連の情動能力を、昔風の言葉で「人格」と表せると述べている。

5 能力開発の構造化

(1) 考える知性（認知・思考）

学校から社会への移行期、「個人主導のキャリア形成」の支援をする際に応用できるように能力開発の構造化を提案したい。構造化する能力には、①認知・思考（知能）、②感情、③行動、④能力領域、⑤生涯キャリア発達課題とを組み合わせることとする。（表2、表3）

考える知性としての認知・思考（知能）の代表に、ギルフォード知能因子構造説の知的操作・はたらきとして総括される「認知・記憶・拡散思考・集中思考・評価」を位置づけることとする。

(2) 感じる（感情）と行動（行動力、実行力）

ゴールマンは「こころの知能指数EQ」として「意欲・好奇心、感動・共感、自制心、忍耐力等」を唱えている。本稿では「感情」に、ものごとについて感じる「感動、共感、好奇心、喜び、悲しみ、楽しみ、怒り、恐れ」等、意識の側面、感覚や観念に伴って起こる快・不快の情緒、情操等を、「行動」には「行動力、実行力」を位置づけることとする。

(3) 能力領域

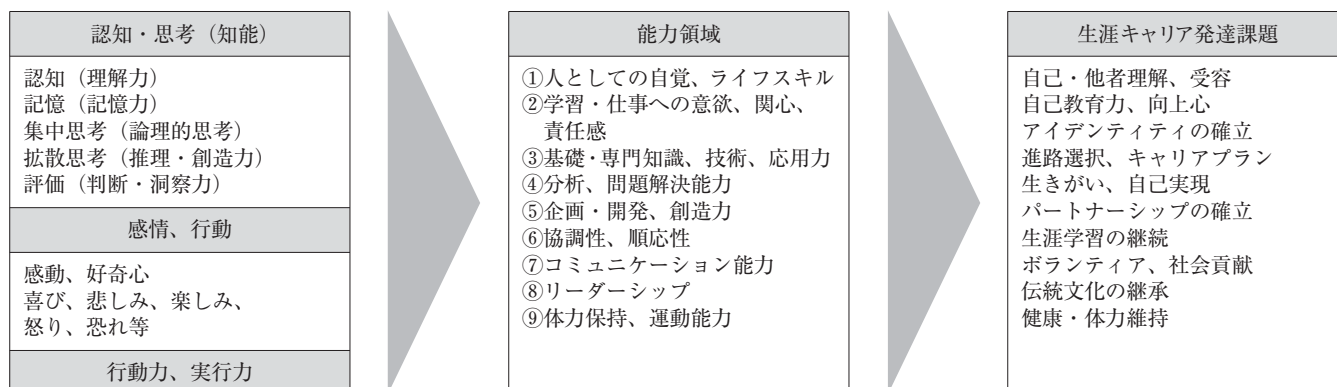
「能力領域」については、全国の官庁・企業等の管理職（30歳・課長職以上の男性、配布150人、回答107人、有効回答率71.3%、1998～2000）を対象に実施したアンケート調査「入社1・3・7年目の社員に望む能

力開発、伸びる社員か否かの差異」の結果を精査し、①人としての自覚、ライフスキル、②学習・仕事への意欲、関心、責任感、③基礎・専門知識、技術、応用力、④分析、問題解決能力、⑤企画・開発、創造力、⑥協調性、順応性、⑦コミュニケーション能力、⑧リーダーシップ、⑨体力保持、運動能力等に整理し、各能力領域のモデルとしてまとめた。

調査結果では、もっとも多くの管理職が望む能力領域は、入社1年目社員には回答者の74.8%が「人としての自覚、ライフスキル」、入社3年目には48.6%が「専門的知識・技術、応用力」、34.6%が「分析・問題解決能力」、入社7年目には78.5%が「リーダーシップ」と答えている。

「伸びる社員か否か」は、回答者の97.2%が「仕事

表2 能力開発の構造図



（2000 改正2004, 宮崎）

表3 能力領域のモデル

能力領域	モデル（評価の観点、行動の記録等）
①人としての自覚、ライフスキル	基本的な生活習慣習得。自己受容・公正・公平。公共心・公德心。使命感。生命尊重・自然愛護。人生観・職業観・価値観・倫理観。指導等を素直に受ける姿勢。忍耐力。セルフコントロール。危機管理能力。社会・組織と自己との関係認識。生きる力等
②学習・仕事への意欲、関心、責任感	学習・仕事への主体的・積極的な関わり。好奇心。動議づけ。最期までやり抜く意欲、自分の判断や行動に責任を持つ。実践力等
③基礎・専門知識、技術、応用力	読み書き計算の基礎知識。専門的な知識・技術。得意分野の深耕。報告・連絡・相談・記録・指示の方法、資格取得等
④分析、問題解決能力	情報収集・分析・活用。課題発見・解決能力。事象を科学的に分析し、課題を発見し、計画し、解決する力。的確で敏速な実務処理等
⑤企画開発、創造力	目的に合う企画・立案・提案力。創造力。斬新な発想・アイディア。改革力等
⑥協調性、順応性	適応力。チームワーク。目標の共有化。他人に共感、思いやりと協力。仲間意識、感性の違いを受容。自他の欲求のバランス等
⑦コミュニケーション能力	自己表現。意見表明。周囲の声を傾聴。プレゼンテーション能力。挨拶・言葉遣い等の基本。円滑な人間関係。ネットワークの活発化。カウンセリング・マインド等
⑧リーダーシップ	瞬時の状況判断で最適な決断と行動。問題解決のためのマネジメント。調整能力。率先力。指導力等
⑨体力保持、運動能力	基本的な生活の体力。積極的に身体を動かす運動能力。瞬発力。持続性。リズミカルな生活。健康・体力保持等

（2000 改正2004, 宮崎）

への意欲、責任感」、57.9%が「人としての自覚、ライフスキル」を挙げている。

「仕事への意欲、責任感」は、精神的・社会的・経済的に自立を果たし、自己理解・自己統制をする能力で、「意欲」は卓越した水準で目標を達成する動機とやる気をいう。

「人としての自覚、ライフスキル」は、自分がおかれている状況を把握し、人としての使命を認識することがポイントになり、基本的生活習慣が習得されていることが前提となる。

以上から、メンタルな側面が求められ、またキャリア形成を段階的にとらえていることが分かる。すなわち、これらの能力領域は、企業人となる以前、つまり学校段階で習得しておくべきことに留意し、これらをヒントに、「今、教育現場で求められるもの」を考えてみたい。

(4) 生涯キャリア発達課題

「生涯キャリア発達課題」の代表的なものとして、①自己・他者理解、受容、②自己教育力、向上心、③アイデンティティの確立、④進路選択、キャリアプラン、⑤生きがい、自己実現、⑥パートナーシップの確立、⑦生涯学習の継続、⑧ボランティア、社会貢献、⑨伝統文化の継承、⑩健康・体力維持等、生涯にわたる重要な発達課題を位置づけることとする。

なお、表中の三角の形は、「知能、感情、行動」から「能力領域」、「生涯発達課題」へと、ゆるやかに能力開発がシフトする方向を表している。

6 若年者の就職基礎能力と職業観

(1) 就職と離職状況

青少年（15～29歳）の就職者数は1,319万人で、前年比42万人の減少である。就業者総数のうち20.9%で、業種は「サービス業、卸売・小売業、製造業」の3分野が50.6%を占める。

一方で、青少年の失業者は122万人で、年齢別にみると15～19歳が14万人（学生等を除く同年齢労働力人口に占める失業率11.9%）、20～24歳が54万人（同9.8%）、25～29歳が54万人（同7.0%）で労働人口全体の失業率5.3%を上回っている。

高卒就職者の離職率は、就職1年目が26.3%、2年

目14.7%、3年目9.3%で、新卒採用の高校卒業者の50%以上が就職3年目までに離職している（「2003年度 青少年白書」内閣府 2004）。

離職の理由には、「抱いていたイメージと実際の仕事が違う」というミスマッチや、「フリーターや無業でもいい。のんびりいこう」等と考える労働観の変化が挙げられている。しかし、学校や職場で、「個人主導でキャリア形成する能力」があれば、早期離職の問題解決への道が開けるのではないだろうか。

(2) 就職基礎能力

厚生労働省が実施した「若年者の就職能力に関する実態調査」の結果をみると、①コミュニケーション能力、②基礎学力、③責任感、④積極性・外向性、⑤大学生では資格取得、高校生ではビジネスマナーであった。

この実態調査の結果に基づき、厚生労働省は「若年者就職基礎能力」として、①コミュニケーション能力、②職業人意識、③基礎学力、④資格取得、⑤ビジネスマナーと定義した（2004）。

以上のような状況を考えると、学校教育段階におけるキャリア教育の必要性和、きめ細かな配慮が必要であることを痛感する。

(3) 就職活動と職業観

「職業観」に関して、就職活動中の短大の学生に聞いたアンケート調査結果をみると（抜粋 2004）、

- ① 就職活動で「力不足。自分自身が分からない」ことが分かり、今までしっかりと自分と向き合っていなかったことに気がついた。
- ② 「この仕事がぴったり」と言えるほどの自信もないし、「厳しい」と言われ続けて不安だ。でも、仕事が合わないと思って辞めない、どんなことでも努力は必ず身になるはずだから。
- ③ 就職し自立する年齢なのに、やろうとしない自分が恥ずかしい。働いている女性を見ると、「やりたい仕事をいつ見つけたのかな？ 本当に今の仕事をしたかったのかな？」と思う。
- ④ フリーターの友人に流され悩んだが、「親に申し訳ない、今しかない」と思い内定を決めた。
- ⑤ もっと前から「自分」について考えればよかった。人物重視といっても筆記で落ち、嫌なこともあった。

今苦労しておけば、辛くてものりこえられる。職場では責任を持って働きたい。

⑥ 「私はどういう人間か」と見つめ直した。多くの会社を訪問したが、忙しそうな会社やアットホームな会社等、みんな違うことが分かった。

⑦ 私の職業観は「仕事に誇り」を持つこと。信念があれば、それだけで毎日が楽しくなるはず。

⑧ 職業観は「適性、熱意、信用！」。やりたい仕事をして楽しくて仕方ないほどになれば、自然に熱意や頑張る気持ちが出て、信用され認められる社員になり、やりがいも生まれる。

等と、悩みながらの「自分さがし」や、「就職」へのひたむきな気持ちが伝わってくる。

現実には、早くから就職活動を始める「意欲・行動力」のある学生から先に、内定通知を手にする状況が毎年のように繰り返されている。

7 今、教育現場で求められているもの

(1) 共通理解と信頼関係

「個人主導のキャリア形成」の課題に全校挙げて取り組むには、まず教員同士の共通理解と信頼関係が鍵となる。①達成可能で、意義のある目標をはっきりと立てる。②優先順位をつけ実行する。③システムや役割の決定に、情報の開示と透明・公平性が求められる。ただし、生徒の個人情報や尊厳に関わる事項には守秘義務があるので注意が肝要である。

教員側のチームワークが強固になれば、生徒や保護者の信頼はあつくなる。つまり、チームワークを礎に多発的な声かけや真摯な支援が、生徒の可能性や意欲を引き出し、「自力でキャリア形成」する原動力となるのである。

(2) 自分さがし・自分みがき（実践例）

① 「自分さがしシート」で自己分析

生徒自身の幼少児期からこれまでの歩みを思い出して書く作業は、現在のおかれている立場が把握できし、「自分らしい生き方」を見つめるきっかけづくりとなり、進路を見極める時に有効である。

② 「職業人レポート」で分かち合い学習

就業中の家族、アルバイト先等の先輩に、「進路決定の動機、働きがいを感じる瞬間、現在の課題、若年

者へのアドバイス等」について取材し、生徒自身の仕事への想いも発表し、分かち合い学習をする。成果として、「多様な価値観」に出会う世代間・異業種の交流が、生徒自身の「生き方」を考えるきっかけづくりになる。

③ 職業適性検査で自己分析

キャリア開発のツールとしての職業適性検査、クレペリン作業性格検査、VPI職業興味検査、職業レディネス・テスト等は、生徒の個性を客観的に理解し、進路を模索する時に有効である。検査後に生徒が自己分析できるような生徒用解説書があれば、「個人主導のキャリア形成」に大いに貢献すると思われる。

(3) 顔の見える教育

生徒の主体性を重視するには、教員は生徒と真剣に向かい合い、カウンセリングマインドをもち「顔の見える教育」を実践していく必要がある。それは、指示や命令ではなく、「自力でキャリア形成する」ための支援である。そのことが、「自分で考え行動する能力」の育成となり、一人の人間として精神的・社会的・経済的自立を果たすことにつながる。

(4) 「生き方教育」としてのキャリア教育

キャリア形成プログラムを年間計画に組み込み、すべての教育活動を通し「生き方教育」として実践することが、今求められているのではないだろうか。思い切った発想転換をして全校的に取り組めば、学校が生まれ変わることもできる。また、教員自身のキャリア教育も重要課題であり、「生きること」に対する真摯な態度や意欲、行動力が、生徒に対してプラスに循環していくのである。

引用・参考文献

- 1) 仙崎武『欧米におけるキャリアエデュケーション』文教センター出版局3（1979）
 - 2) 同上2-4
 - 3) 青井和夫『世代間交流の理論と実践』長寿社会開発センター 728（1996）
- 仙崎武・池場望・宮崎冴子『新訂 21世紀のキャリア開発』文化書房博文社（1999, 2002, 2004）
- 宮崎冴子『21世紀の生涯学習—生涯発達と自立』理工図書（2001）

総合的な学習の時間と キャリア教育活動について

神奈川県立弥栄東高等学校

上田敏和

1 はじめに

学校教育法第42条（高等学校教育の目標）第2項には「社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な技能に習熟させること」とある。すなわち、進路指導は高等学校教育の目標の1つであり、柱の1つである。学習指導要領においても、総則第6款において「生徒が自らの在り方生き方を考え、主体的に進路を選択できるよう、学校の教育活動全体を通じて、計画的、組織的な進路指導を行うこと」とし、さらに第3章「特別活動」の中で進路指導の具体的内容をあげている。

「キャリア教育」という言葉が広く知られるようになったのは、平成11年12月に出された中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育の接続の改善」が契機であった。出口指導に偏った進路指導ではなく、「在り方生き方を考える学習活動」といった本質的な意味での「進路指導」が「キャリア教育」と称され、その必要性が今強く求められている。学習指導要領においても、ガイダンス機能の重視、「産業社会と人間」の学校設定教科への可能性が提示され、「総合的な学習の時間」においては「自己の在り方生き方や進路について考察する学習活動」が例示されたことは、その裏付けといえる。

2 総合的な学習の時間とキャリア教育

「総合的な学習の時間」においては「在り方生き方を考える学習活動」が広がりを見せている。特に第1学年においては「在り方生き方を考える学習活動」つまり「キャリア教育」が実践されている場合が多い。こうした動きは新学習指導要領において「総合的な学

習の時間」が導入された成果の1つといえる。

「進路指導とは生徒の個人資料、進路情報、啓発的体験及び相談を通して、生徒自ら、将来の進路の選択・計画をし、就職または進学して、さらにその後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長するように、教師が組織的・継続的に指導・援助する課程である」（文部省「中学校・高等学校進路指導の手引き」）と定義されている。前述のように、本質的な意味での進路指導をキャリア教育と考えるとキャリア教育には6つの領域がある。

(1) キャリア教育の6つの領域

- ① 個人資料の理解（自己理解）
- ② 進路情報の理解
- ③ 啓発的体験
- ④ 進路相談

以上の4つの領域を踏まえて、以下の2領域がある。

- ⑤ 進路の選択・決定の援助
- ⑥ 進路先へ適応力

キャリア教育はこの実現を目指した教育活動であり、しかも、それを組織的・継続的に行うものといえることができる。

(2) キャリア教育の3つの場面

キャリア教育は学校教育全体を通して行われるものであるが、特に強く関わる場面としては、「進路学習」「啓発的体験」「進路相談」の3つの場面が考えられる。

「進路学習」には次の7つの分野がある。

- ① 進路適性の理解
- ② 進路情報の理解と活用
- ③ 望ましい職業観の形成
- ④ 将来の生活設計
- ⑤ 適切な進路の選択決定
- ⑥ 学ぶことの意義と理解
- ⑦ 進路先への適応

「進路学習」は主にワークシートを用い「総合的な学習の時間」や「特別活動」で実施される。「啓発的体験」には、学校行事やボランティア、出張講義、就業体験などの体験学習があり、校内にとどまることなく校外での活動が含まれる。「進路相談」は、生徒の個人情報の理解、相談のための機会の設定、相談の技術の3要件が必要となる。

本校においても、昨年より第1学年においては、キャリア教育を行っている（資料1）。しかし、もともと「総合的な学習の時間」を3F（不要・負担・不安）と考える教員が多い中で、自らの経験のないキャリア教育には反対が根強く、会議の席では罵声を浴びることもしばしばあった。しかし、生徒の変容とともに教員の意識は変わり、本年度は1年間経験したこともあるであろうが、前向きに取り組まれている。生徒が変われば教師も変わる。新しい試みに対し、教員は慎重である。反対が多い中でも、一貫した姿勢を貫いていくことが、新しい試みを導入するには必要であろう。

資料1 平成16年度 総合的な学習の時間（在り方生き方を考える学習活動）年間計画

月	日	曜	活 動 内 容
4	3	金	(学年始休業)
	10	金	(部活動紹介)
	17	金	ガイダンス
	24	金	(面接週間・6月12日の振替)
5	1	金	レディネス検査事前学習
	8	金	レディネス検査
	15	金	レディネス検査事後学習
	22	金	職業調べ事前学習
6	29	金	(火曜授業)
	5	金	職業調べグループ発表
	12	金	職業別ガイダンス(6, 7)
	19	金	社会人講話(6, 7)
7	26	金	(6月19日の振替)
	3	金	(期末考査)
	10	金	上級学校調べ事前学習
	17	金	(終業式)
8	31	金	(夏期休業)
	7	金	(夏期休業)
	14	金	(夏期休業)
	21	金	(夏期休業)
9	28	金	(夏期休業)
	4	金	(10月2日の振替)
	13	金	(文化祭準備)
	18	金	(代休)
10	25	金	上級学校調べグループ発表
	2	金	弥栄総合大学(4, 5, 6)
	9	金	学部学科調査事前学習(6, 7)
	16	金	(10月2日の振替)
11	23	金	(月曜授業)
	30	金	学部学科調査グループ発表
	6	金	課題研究ガイダンス
	15	金	課題研究課題決定(6, 7)
12	20	金	(11月9日の振替)
	27	金	(11月15日の振替)
	4	金	(期末考査)
	11	金	課題研究中間発表(6, 7)
1	18	金	(12月11日の振替)
	25	金	(冬季休業)
	1	金	(冬季休業)
	8	金	(月曜授業)
2	15	金	課題研究活動(まとめ)
	22	金	課題研究グループ発表
	29	金	課題研究クラス発表(6, 7)
	5	金	(1月29日の振替)
3	12	金	1年間を振り返って
	19	金	課題研究全体発表(6, 7)
	26	金	(2月19日の振替)
	4	金	(学年末考査)
3	11	金	(午前中授業)
	18	金	(午前中授業)
	25	金	(学年末休業)

一方、キャリア教育が広がる中で、すそ野が広がった分、キャリア教育に精通していない教員が増えたともいわれている。しかし、こうした教員が成長することで、高等学校のキャリア教育の質は向上していくものと思われる。

3 今後の課題

今後課題になると思われるのは「特別活動」との連携をどうとるのかということであり、第1学年における「在り方生き方」について考えた学習活動の成果が、その先の学年にどのように繋がるのかということである。

「特別活動」は「在り方生き方を考える学習活動」の内容と重なる部分を持っているため、相互に連携した教育活動を行うことは、組織的なキャリア教育を行う上で大きな効果を期待することができる。

2年次以降は「総合的な学習の時間」の中でキャリア教育を引き続き行う高校とそうでない高校がある。前者の場合は第1学年での成果が継続される可能性が高く、さらに内容の濃い学習内容が求められる。一方、後者の場合は第1学年での成果を生かすためには、2年次以降の「特別活動」の中で「在り方生き方を考える学習活動」を体系的に取り入れていく必要がある。

最後に「総合的な学習の時間」及び「特別活動」も含めた3年間のキャリア教育のモデルプランを提示しておきたい(資料2)。ここでは以下の3点に配慮している。

(1) スパイラルな積み重ね

「進路学習」の7つの分野を各分野が互いに相乗効果をあげるように、学期を追うごとに、また学年を追うごとにスパイラルに積み上げるように作成されている。

(2) 事前学習と事後学習

各活動が単独の孤立した活動となることがないように、事前学習と事後学習を取り入れ、さらに前の活動が次の事前活動に繋がるような単元配置がされている。

(3) 「総合的な学習の時間」と特別活動

「総合的な学習の時間」は、課題発見・解決能力の育成や、学び方やものの考え方を身につけ、問題解決に取り組む姿勢を育て、自己の在り方生き方を考えることができるようにすることがねらいである。そのため、「総合的な学習の時間」においては「考える」活動や課題の発見・解決、体験的側面の強い活動を行うよう構成されている。

資料2-① 職業観・勤労観を育む学習カリキュラム（第1学年）

注：特は特別活動、総は総合的な学習の時間、特*は学校行事を示す。

高等学校

1 年

1 学 期	2 学 期	3 学 期
フレッシュマンキャンプ (配当10時間) フレッシュマンキャンプ ①研修オリエンテーション ①構成的エンカウンター ②総学ガイダンス ②学校オリエンテーション ③④学習体験 ⑤自己紹介 ⑥ゲーム「月で迷った」 ⑦教科オリエンテーション ⑧⑨⑩作業体験 ⑩まとめ 自分を知る I (1) (配当2時間) 自分カードの作成 ①自分カード記入 ②自分の特徴を考える 学ぶことの意義と理解 I (1) (配当1時間) 高校生活での学習方法を考える ①学習計画を立てる 情報の理解と活用 I (1) (配当13時間) 進路先の種類を知る ①卒業後の進路先を知る 進路情報校内探索 ②進路情報のある場所を知る ③校内探索をする 職業調べ I ④⑤文字媒体、OHBY、インター ネット等で職業を調べる 職業インタビュー ⑥社会のマナーについて学ぶ ⑦インタビュー先選定とアポ イントメント ⑧⑨取材をする ⑩発表準備 ⑪⑫発表・まとめ ⑬礼状を書く 情報の理解と活用 II (1) (配当1時間) 教育実習生講話 ①教育実習生の話聴く 情報の理解と活用 I (2) (配当2時間) 職業別ガイダンス ①②職業別にわかれ、実習を行う 価値観の形成 I (1) (配当1時間) 働く目的を考える ①なぜ働くのか考える 将来設計・進路選択 I (1) (配当1時間) 30年後の私 ①30年後の将来像を描く ●総合的な学習の時間 14時間 ●特別活動 16時間 (LHR 6 時間 学校行事10時間)	自分を知る I (2) (配当5時間) 自分史の作成 ①作成方法を知る ②自分史分析シート記入 レディネス検査 ③ジョハリの窓記入 ④レディネス検査受検 ⑤プロフィールの作成 情報の理解と活用 II (2) (配当9時間) 上級学校調べ I ①②文字媒体、インターネット 等で上級学校を調べる ③発表する 総合大学 ④全体会 ⑤⑥学問別に分かれ講義を受 ける 学部学科調べ ⑦⑧文字媒体、インターネッ ト等で学部学科を調べる ⑨発表する 将来設計・進路選択 I (2) (配当2時間) 科目選択を考える I ①科目選択の説明を聴く ②将来と科目選択を関連づけ て考える 価値観の形成 I (2) (配当1時間) 社会人講話 ①社会人の話を聴く 将来設計・進路選択 I (3) (配当1時間) 将来の夢や希望を考える ④将来の夢や希望を記入する 課題研究 (配当2時間) 課題研究 ①課題研究の方法・情報源、 研究のまとめ方・発表方法 等を知る ②課題研究テーマ指導 ●総合的な学習の時間 14時間 ●特別活動 6時間 (LHR 6 時間 学校行事0時間)	課題研究 (配当9時間) 課題研究 ①課題研究個人指導 ②③中間発表 ④⑤課題研究個人指導 ⑥⑦クラス発表 課題研究発表 ⑧⑨学年発表 価値観の形成 I (3) (配当1時間) 地域人講話 ④地域の人の話を聴く 将来設計・進路選択 I (3) (配当1時間) 職業選択シミュレーション ⑤職業選択の方法を考える 学ぶことの意義と理解 I (2) (配当1時間) 学習と実生活の関連を考える ②私の一日ワークシート ●総合的な学習の時間 7 時間 ●特別活動 5 時間 (LHR 3 時間 学校行事2時間)

高等学校

2 年

1 学 期	2 学 期	3 学 期
学ぶことの意義と理解Ⅱ（1） （配当2時間）	情報の理解と活用Ⅲ（2） （配当1時間）	価値観の形成Ⅱ（3） （配当1時間）
高校生活の充実を考える ①1年次の振りかえりと2年次の目標設定	オープンキャンパス参加 ①発表する	保護者講話 ①保護者の話を聴く
学習計画の作成 ②学習計画を立てる ②総学の概要を知る	自分を知るⅡ（2） （配当3時間）	学ぶことの意義と理解Ⅱ（2） （配当2時間）
自分を知るⅡ（1） （配当3時間）	進路適性検査 ①自己・他者の評価を知る ②進路適性検査受検 ③自己の適性について考える	進路と今の学習の関連を考える ①②これからの進路選択に必要な学習を考える
個性について考える ①個性について考える	情報の理解と活用Ⅲ（3） （配当5時間）	将来設計・進路選択Ⅱ（3） （配当7時間）
自分を振り返る ②私シートに記入する ③お互いに模擬面接を行う	先輩の話を聴く ①卒業後6～7年の卒業生の話を聴く	ライフプランを立てるⅡ ①先輩のライフプランを読む ②③ライフプラン作文 ④作文入力 ⑤ライフプラン読書会 ⑥⑦クラス発表 ライフプラン発表 ⑧⑨ライフプラン学年発表
インターンシップ （配当34時間）	分野別ガイダンス ②③分野別にわかれ、話を聴く	
ガイダンス ①インターンシップについて理解する ②インターンシップ先を決める ③マナーについて学ぶ	大学人講演会 ④⑤大学の先生の話話を聴く	
職業調べⅡ ④インターンシップ先を調べる	将来設計・進路選択Ⅱ（1） （配当2時間）	
インターンシップ ⑤直前指導 ⑥～29インターンシップ 30礼状を書く インターンシップ発表 3132発表準備 3334発表・まとめ	科目選択を考えるⅡ ①科目選択の説明を聞く ②将来と科目選択を関連づけ、履修計画を立てる	
価値観の形成Ⅱ（1） （配当1時間）	価値観の形成Ⅱ（2） （配当1時間）	
価値観を知る ①ダイヤモンドランキングで自分の価値観について考える	職業生活と生き方を考える ①職業と生き方で重視するものを考える	
情報の理解と活用Ⅲ（1） （配当4時間）	将来設計・進路選択Ⅱ（2） （配当2時間）	
上級学校調べⅡ ①②文字媒体、インターネット等で見学する上級学校を調べる	ライフプランを立てるⅠ ①これまでの生き方を振り返る ②ライフプランを立てる	
オープンキャンパス参加 ③④オープンキャンパスに参加する	ディベート （配当10時間）	
	ディベート ①ディベートについて理解する ②③役割を決め、作戦会議を行う ④ディベートを行う ⑤⑥役割を決め、作戦会議を行う ディベート発表 ⑦⑧⑨⑩クラス対抗ディベート大会	
●総合的な学習の時間 14時間 ●特別活動 30時間 （LHR 6 時間 学校行事24時間）	●総合的な学習の時間 14時間 ●特別活動 10時間 （LHR 6 時間 学校行事 4 時間）	●総合的な学習の時間 7 時間 ●特別活動 5 時間 （LHR 3 時間 学校行事 2 時間）

職業適性診断システム 「キャリア・インサイト」の開発

労働政策研究・研修機構 主任研究員

室山晴美

1 はじめに

昨今の若年者の非正規就労化、失業の増加といった問題が深刻になるにつれ、キャリア・ガイダンス、キャリア・カウンセリングがにわかに注目されるようになった。キャリア・カウンセラーやキャリア・コンサルタント養成講座が次々と開講され、世の中はまさにキャリア相談ブームである。このような状況の中で、適性評価のためのアセスメントツールや職業情報のデータベースなど、相談の過程で使うためのツールに対するニーズも高まってきた。

ここで紹介する職業適性診断システムも、2001年の公表以来、公的な職業相談機関、大学、短大、専門学校等の教育機関において、若年者の職業意識を啓発するためのガイダンス・システムとして広く活用されてきた。最初に開発されたシステムである「In★Sites2000」はこの度改訂され、2004年3月に「キャリア・インサイト」として完成した。7月から公的な職業相談機関を中心に提供が始まっている。本稿では、新しく完成したキャリア・インサイトの構造と機能を中心に紹介したい。

2 キャリア・インサイトとは

(1) 開発の背景

キャリア・エデュケーション、キャリア・ガイダンスについての研究が進んでいる欧米では、既に1960年代からコンピュータを使ったキャリア・ガイダンス・システム（CACGs）が開発され、職業相談機関、教

育機関に普及し、広く活用されている。これに対し、日本ではCACGsについての研究は大幅に遅れていたが、1980年代から大学入試センターや旧雇用職業総合研究所（現在の労働政策研究・研修機構）では、CACGsに関する情報収集を行ってきた。アメリカのDISCOVERやSIGI PLUS、カナダのCHOICESといった海外の代表的なシステムに関する調査結果は詳細な報告書としてまとめられている（日本労働研究機構、1992）。また、ペーパー版の適性検査をパソコンで実施できるシステム「職業ガイダンス・システム」が開発され、実験版が一部の職業相談機関に提供された。さらに、90年代終わりには、職業情報のデータベース、職業ハンドブックのCD-ROM版が公表された。このような多くの基礎研究やシステム開発に関するノウハウの蓄積を基盤として、In★Sites2000は日本で最初の本格的なCACGsとして開発された。

In★Sites2000は欧米のシステムをモデルとし、総合的なCACGsとしての全ての機能を備えたガイダンス・システムである。しかし、最初のシステムであることから、この種のシステムが日本の求職者、若者に受け入れられるかどうかを評価する必要があった（室山、2002）。そのため、利用者に各機能の満足度を尋ねる部分などを組み込んだので、操作性に関する利用者の使い勝手の良さは必ずしも十分ではなかった。

In★Sites2000の開発後2年余が過ぎ、システムの普及とともに主な利用者である若者の人気も高いことが確認された。そこで、システムをより使いやすく改訂するための研究を開始した。この結果、完成したのがキャリア・インサイトである。単なるヴァージョンアップというよりは、In★Sites2000の全画面のデザイン

を一新、操作性を大幅に改良し、新機能も装備された新しいシステムであるといえよう。

(2) 対象

キャリア・インサイトが想定している利用者は、18歳から30歳代前半程度の若年求職者である。これは、適性評価の部分のプロフィールを作成する際に基準としている基礎データがこの年齢層を対象としているためである。これ以外の年齢の者がシステムを利用する場合には、比較するデータが利用者の年齢層と異なるので、必ずしも信頼性は保証されない。対象年齢以外の者の利用が想定される場合には、必ず、この事情を理解しているカウンセラーや相談担当者の管理下で使うことが条件となる。

3 システムの構造と機能

システムの構造を図表1に示す。オープニング画面(図表2)に続いて、ユーザー受付・登録画面があり、登録終了後、メインメニュー(図表3)が参照できる。

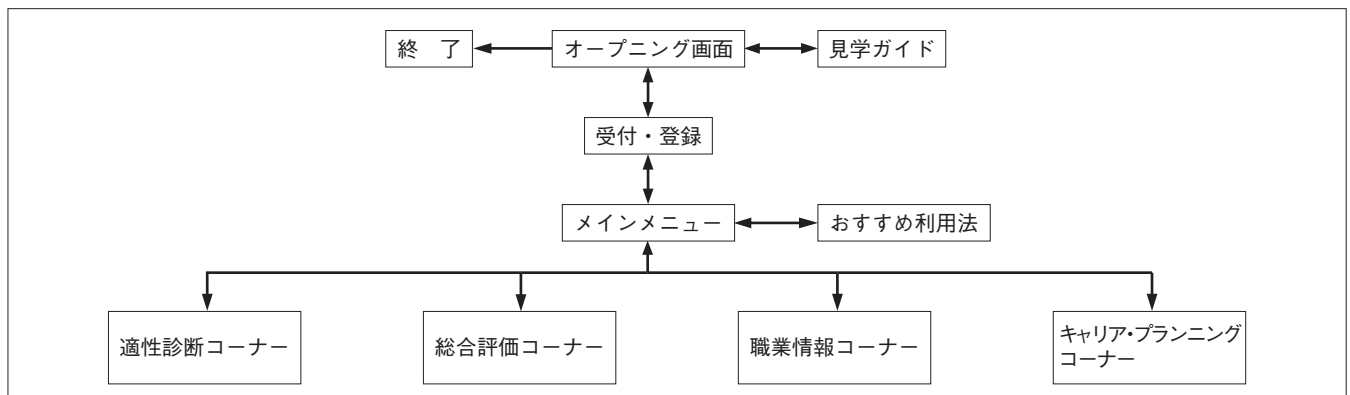
システムは、適性診断コーナー、総合評価コーナー、職業情報コーナー、キャリア・プランニングコーナーという4つのコーナーで構成されている。

(1) 適性診断コーナー

能力、興味、価値観、行動特性という4つのアセスメントツールが利用できる。設問に回答すると、それぞれの特性についてのプロフィールが作成され、コメントとともに表示される。以下に能力と興味の概要を示す。

能力に関しては、リーダーシップ、ボランティア&サポート、プランニング、スポーツ&エクササイズ、リサーチ&アナライズ、コンピュート&アカウント、ハンドメイキング、アート&クリエイトという8つの側面から、自信の程度がチェックされ、プロフィールが作成される(図表4)。その後、上位3つの自信の高い能力について417個の職業データベースとの照合が行われ、適職リストが作成される(図表5)。

興味に関しては、質問紙版の興味検査である職業レディネス・テストやVPI職業興味検査と同じく、アメ



図表1 キャリア・インサイトの構造



図表2 オープニング画面



図表3 メインメニュー画面

リカのホランドによる興味の6領域の考え方（現実的領域、研究的領域、芸術的領域、社会的領域、企業的領域、慣習的領域）を用いてプロフィールが作成される。能力評価と同様に、興味の上位3領域を使って適職リストが作成される。

(2) 総合評価コーナー

適性診断コーナーでは、能力、興味が個別に検討されるが、総合評価コーナーでは、能力と興味の2つの適性を総合的にみた場合の個人の特徴と、職業とのマッチングが実施される。キャリア・インサイトでは、一人の人に対して能力と興味の両方のテストを実施した時に、各尺度のうちどの部分の関連が高いかという情報を基礎データとしてもっている。例えば、興味のうち「現実的興味領域」が高い人は、能力の「ハンドメイキング」および「スポーツ&エクササイズ」の評価が高いことが予め収集されたデータから確認されている。そこで、総合評価では、興味の6領域毎に、特に関連の高い2つの能力の評価のレベルを示す表を作成し、興味と能力の両面から見た時の各人の特徴を記述している（図表6）。その結果に基づいて、満足リスト、チャレンジリスト、条件付きリストという3種類の観点から適職のリストが作成される（図表7）。

(3) 職業情報コーナー

データベースに含まれる417個の職業について、職業名、仕事の分野、関連する能力、興味、資格という5つの方法で検索できる。個別職業としては、最大300字程度の職務内容のほか、関連する能力、興味、就業者数、就業者男女比率、資格等についての情報が提供される（図表8）。職種別内訳は図表9の通りである。キャリア・インサイトは、大学生以上を対象とするため、専門的な分野の仕事が多くなっている。

(4) キャリア・プランニングコーナー

短期キャリアプラン、長期キャリアプラン、ユーザー・プロファイリングという3つの部分で構成されている。

短期キャリアプランには、「希望する職業との相性診断」と「就職準備度チェックリスト」が用意されている。「希望する職業との相性診断」では、利用者はまず、興味を持っていたり、就職を考えている職業のリストを作成する。その後、作成されたリストの職業



図表4 能力評価のプロフィール



図表5 能力に関する職業とのマッチング



図表6 興味と能力からみた総合評価



図表7 総合評価における職業とのマッチング



図表8 職業情報（詳細情報）画面

仕事の分野		計
A	専門的・技術的職業	236
B	管理的職業	12
C	事務的職業	31
D	販売の職業	32
E	サービスの職業	28
F	保安の職業	10
G	自然を対象とする職業	13
H	運輸・通信の職業	21
I	生産工程・労務の職業	28
J	公務員（行政・事務職）	6
計		417

図表9 職業の領域



図表10 希望する職業との相性診断結果



図表11 就職準備度チェックリストのプロフィール

について、「適性診断コーナー」で測定された能力と興味を使って、どの部分が一致なのか、あるいは不一致なのかを照合する表が表示される（図表10）。

「就職準備度チェックリスト」では、「自己理解」、「職業理解」、「具体的な準備」、「意思決定」のレベルを測るための質問が用意されており、回答後、4つの側面に関する準備度がパーセンタイルで表示される（図表11）。

短期キャリアプランが比較的、近い将来についての就職を問題にしているのに対し、長期キャリアプランは、10年先、20年先等の長期にわたる将来を見通したキャリアプランを意識させ、整理させるためのプログラムである。10代後半から60代までの各年代別の目標やライフイベントを達成する年齢について回答すると、最終的に一枚の図の中に各年代別のライフイベントが書き込まれて出力される（図表12）。

ユーザー・プロファイリングは、システムの各機能を使ったか、その結果から何がわかったかを利用者自身が振り返ってガイダンスを締めくくるためのコーナーである。

4 In★Sites2000からの主な改訂点

(1) 操作性の向上

キャリア・インサイトでは、オープニング画面を初めてとしてIn★Sites2000の全ての画面を変更し、明るく、わかりやすい画面構成をめざした。特にメインメニューは、キャリア・インサイトで活用できる全ての機能が一目でわかるような表示方法とした。また、各コーナーの最初には、そのコーナーを実施した時に最終的に表示される結果のイメージを伝えるガイド画面をつけた（図表13）。加えて、ナビ機能を装備し、利用者が現在システムのどこの部分を使っているのかが画面左側に常に表示されるようにした（図表13画面左側の部分）。さらに、メインメニュー画面に「一括印刷ボタン」を配し、コーナー毎に結果を逐一印刷しなくても、印刷可能な画面を最後にまとめて印刷できるようにした。

(2) おすすめ利用法の装備

システムは全体を使うと90～120分かかる。そこで、効率的な使い方の流れを示すことで利用者にとっての

利便性を高めたのが新機能の「おすすめ利用法」である。職業相談機関で活用されているIn★Sites2000の使い方に関してヒアリングを行ったり、あるいは蓄積されたデータの利用記録を分析した結果、カウンセラーや利用者がシステムを使う場合にいくつかの代表的なパターンがあることがわかった。「おすすめ利用法」では、これらの代表的なパターンを参考にして、利用者のニーズや所要時間に合わせて選択できる7つのコース（フルガイダンスコース、コンパクトガイダンスコース、個性発見コース、適職探索コース、就職レディネス別コース、ア・ラ・カルトコース、おまかせコース）を用意した（図表14）。

このコースのいずれかを選ぶと、あらかじめプログラムされた流れにしたがって各機能が提示されるので、利用者は一つのコーナーを終わった後、メインメニューに戻って次のコーナーに進むという手間を省くことができる。また、カウンセラーは利用者に対して、使用するコースを指示して実施させれば、相談に必要な情報を毎回もれなく入手することができる。

(3) 運用管理者補助機能の装備

In★Sites2000の時からシステムには利用者が回答の記録を保存できる機能がある。ただし、個人情報の保護という観点から、システムを導入している施設の運用担当者は個人の記録を参照することはできない。しかし、各施設からは、システムを利用した人数の把握やパスワードを忘れてしまった利用者のための対応として、利用状況を参照できないかという要望が強い。そこで、キャリア・インサイトでは、個人の記録や回答結果は参照できないが、システムの利用者数を集計してレポート出力する機能や、パスワードを忘れた利用者のためにパスワードを初期化できる機能などを運用管理者補助機能として新たに装備した。

以上、キャリア・インサイトの主な機能を紹介したが、最後にガイダンス・ツール利用上の留意点について、CACGsの効用と限界を踏まえながら述べておきたい。

5 パソコンを使ったキャリア・ガイダンスの効用と限界

(1) 効用

キャリア・インサイトのようなCACGsの効用は主



図表12 長期キャリアプラン結果



図表13 ガイド画面



図表14 おすすめ利用法メニュー



に以下の5点と考えている。

- ① 基本的なガイダンスのプロセスの提供：システムの構造において明かなように、総合的なCACGsには、基本的なキャリア・ガイダンスの機能がすべて網羅されている。一定の流れに沿って使えば、利用者は一人でキャリア・ガイダンスの基本的なプロセスを経験することができる。
- ② 一定レベルのガイダンスの提供：カウンセラーの力量には差がある。また、クライアントとの相性の善し悪しによって相談の効果が変わる可能性がある。それに対し、CACGsによるガイダンスはどのような利用者に対しても一定のレベルで等質の情報提供が可能である。
- ③ 利用の簡便さ：就職について何か相談したいけれど、カウンセラーと話すには気後れするという若者は意外に多い。CACGsは自分一人で実施できるので、気軽に使い、必要な情報を入手することができる。システムを使ってみた後で、カウンセラーの所に相談にいく気持ちが起こる場合も多く、相談のきっかけ作りという役割も果たす。
- ④ 対話性：CACGsは利用者が入力した回答をその場で処理し、即座に結果を返す。そこで、結果に納得できなかった場合、入力の時に迷ったような回答を少し変えてみて、結果がどう変わるのかを試してみることができる。
- ⑤ 効率性の向上：適性検査の実施と結果の処理には場所と時間を確保するという手間がかかる。CACGsを利用することによって、検査の実施と採点は利用者自らが実施するので、相談者は検査の実施と採点の時間をより詳しい相談の時間に充てることができる。

(2) 限界

他方、CACGsには次のような限界もある。

- ① 現実の就職先選択まではフォローできない：職業意識の啓発を目的とした利用であれば、ある程度自分の適性を把握し、ガイダンスの流れを意識できるだけで十分であるかもしれない。ただ、結果を実際の就職に結びつけていく段階まで視野に入れるとなると、CACGsの利用だけでは難しい。得られた結果をもとに、実際の行動計画をたて、実行できる利用者は、既に職業選択に対する目的が明確で、希望

も絞り込めている者である。一般的な多くのユーザーは、自己理解、職業理解はできたが、実際にそれを就職に結びつける部分でとまどいを感じる人が多いようである。このような利用者に対し、結果と一緒に解釈し、現実の就職に結びつけるための適切なアドバイスを与えてくれるカウンセラーや相談担当者がいると、利用者にとっては極めて有効なガイダンスとなる。

- ② 結果に対する過信や思い込みの可能性：適性に対する評価や適職と考えられる職業のリストがパソコンで出力されると、それが絶対的な評価であるように錯覚を起こす利用者がいる。検査一般に言えることであるが、検査結果は個人の個性の一部を知るための資料であって絶対的なものではない。まして、結果を見て良かった、悪かったと一喜一憂するのは誤りである。特にCACGsのようにコンピュータという媒体を使うと結果の信頼性に関する誤解が生じやすいので、施設での運用者、担当のカウンセラーは、その点に十分注意する必要がある。

(3) まとめ

CACGsは若者が気軽に自分の適性について理解し、職業について考えるためのきっかけを与える便利なツールである。ただ、CACGsが示す結果は手がかりであり、職業選択に向けて意思決定を行うのはあくまでも利用者自身であることを常に念頭において使うべきである。カウンセラーのサポートのあり方も含め、ガイダンス・ツールを効果的に使って、利用者が自分自身で納得のいく意思決定ができるように支援するための環境作りが今後の課題である。

参考文献

- 日本労働研究機構 1992 コンピュータによるキャリア・ガイダンス・システムの現状と展望 日本労働研究機構資料シリーズ, 19.
- 室山晴美 2002 「コンピュータによる職業適性診断システムの利用と評価」, 教育心理学研究, 50, 3, 51-62.

- キャリア・インサイトについての情報の詳細は下記のURLを参照されたい。

http://www.jil.go.jp/institute/seika/sites2000/insites_new.html

GATB、VRT、VPIテストの活用について

キャリアカウンセラー

山本公子

1 個人主導のキャリア形成の時代に

個人主導のキャリア形成の時代が現実のものとなりつつある。若年者の自主的・自律的なキャリア形成を支援するために、国をあげての施策が展開している。一例として2004年、全国に若年者就職支援機関「ジョブカフェ」（ワンストップサービスセンター）の設置が進んでいる。学校教育においても、「総合的な学習の時間」などを利用して、生涯を通じてのキャリア形成を目指したキャリアガイダンス（進路指導）の取り組みが増えてきている。

このように学校から社会への移行支援、生涯を通じてのキャリアガイダンス、その中核としてのキャリアカウンセリングの重要性は今後ますます高まるものと考えられる。

2 自己理解と職業理解の力

キャリアガイダンスでは、若年者が自主的・自律的なキャリア形成ができるよう、諸活動を通して総合的に進路や職業選択の力を育てていく。筆者は適性相談を中心としたキャリアカウンセリングを行っているが、「自分が何に向いているか適性を知りたい」「やりたいことがわからない」等訴える若年者も多い。そのようなことから、まずは「自己理解」、次に「職業理解」の力をつけることが重要ではないかと考えている。

キャリアガイダンスの主要な6分野は、①自己理解（自己理解を深めること）、②職業理解（進路、職業及

びキャリア情報を収集し、活用すること）、③啓発的経験（計画的に啓発的経験を行うこと）、④カウンセリング、⑤方策の実行（適切な進路決定、職業選択を行うこと）、⑥追指導（評価とフォローアップを行うこと）である。（木村周, 1997）

「自己理解」は、職業との関係で、「自分自身」が何者か、どのような個性を持ち、進路や職業との関係でどうありたいのかなどについて自己分析し、あるがままの自分について現実的な認識を深めていくことである。

キャリアガイダンスでは自己理解を進めるために、アセスメントツールとして各種の職業適性検査が用いられる。本稿では、「厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）」、「新版職業レディネス・テスト（VRT）」、「VPI職業興味検査（第3版）（VPI）」について、検査の特徴、活用方法、活用例等について述べる。

3 職業適性と適性検査

個人に合った進路を選ぶためには、個人の持つ諸特性と希望する進路がどれくらい適合しているかの「職業適性」を考える必要がある。職業適性と適性検査との関係は図1のようになる。



図1 自分に合った進路を選ぶには

表1 測定される9つの適性能（潜在能力）の解説表

機能	適性能	該当検査	内 容	作業の例
認知機能	G 知的能力	9 立体図判断 10 文章完成 11 算数応用	一般的理解力、推理、判断力、応用力	状況を分析判断する、工夫したり、新しいアイデアを出す
	V 言語能力	8 語彙 10 文章完成	言語的な理解力、文章読解、表現力	文章を読み書きする、言葉で伝達したり、説明を理解する
	N 数理能力	7 計算 11 算数	数的な処理能力、計算力、数的推理力	各種計算、集計作業、数量管理・分析、金銭管理などを行う
	Q 書記的知覚	4 名詞比較	文字、記号などデジタルデータの比較弁別、一般的な注意力	印刷物の校正、帳票の記載やチェック、表の作成作業などを行う
知覚機能	S 空間判断力	6 平面図判断 9 立体図判断	立体的、構造的な理解力 図面から実物をイメージする力	設計図を理解したり作成する、造形的な作業を行う
	P 形態知覚	3 形態照合 5 図柄照合	形、図形などイメージデータの比較弁別力	裁断、切断、切削、取付け、貼付け、接合、組立等の作業を行う
運動機能	K 運動共応	1 円打点 2 記号記入	目と手の共応、迅速で正確な動作を行うコントロール力	キーボードの操作、素早い繰返し作業を行う
	F 指先の器用さ	器具検査 3・4	指先の巧緻性、細かい物を正確に扱う能力	精密作業、小さい物を指先で取り扱う作業を行う
	M 手腕の器用さ	器具検査 1・2	腕や手首を使って物を巧みに扱う能力	ハンドルやレバーを操作する作業、道具を巧みに扱う作業を行う

(注) 認知機能：言葉、数字などで表現された物事を理解する働き／知覚機能：平面図や立体図など図や形を理解する働き／運動機能：指や手腕を動かして、物をすばやく正確に取り扱う働き

【職業適性検査の特徴】

一般の心理検査では、個人の心理的な特性をとらえようとする。職業適性検査は、加えて「自己理解と職業理解、およびその統合をはかること」に役立てるために、検査結果から適した職業の探索を進める。そのため、2万数千ある職業を数個から数十グループにまとめた「職業分類表」（職業世界のマップ）が用意され、職業情報を得ることができる。

適性検査の特徴としては、①理論的枠組みに基づく、②標準化され、客観的な評価ができる、③全体の中の個人の相対的な位置がわかる、④職業とのマッチングができる、などである。

教師や指導者にとってはそのほか、①比較的短時間で集団実施できる、②学業とは違った視点で客観的に評価できる、③職業マッチングからおおよその方向性をアドバイスしやすい、④クラスや学校全体の傾向を知って指導に生かすことができる等のメリットがある。長年利用してデータを蓄積していくと、進路先の学校や学科の特徴がわかり、進路の動向との関係が把握できるなど、さらに効果的な利用が可能となる。

4 各検査の特徴

(1) GATB（General Aptitude Test Battery）

【検査の特徴】

GATBは職業を遂行していく上で必要な9つの基礎的な適性能を把握し、能力特徴を活かした進路・職業

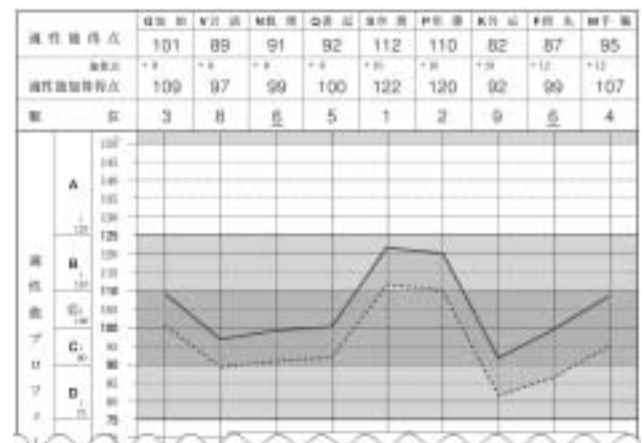


図2 GATBのプロフィール例

の探索に役立てる検査である。中学2年生から45歳まで幅広く利用される。

適性能とは、能力的側面のうち、基礎的な能力特性で、今はできなくても学習や訓練によってできるようになる潜在能力（可能性）のことである。若年者では、将来の進路や職業の可能性を広くとらえる意味で、適性能の把握は重要である。（表1）

検査は、「紙筆検査」（11種類、実施約50分）と「器具検査」（4種類、実施約30分）からなる。結果の表示は、標準化された適性能得点と加算点（適性能ごとの測定誤差を考慮した得点をプラスして、可能性を幅広くみる）を使う。換算点は「中学生用」と「高校生以上用」とがある。なお、プロフィール（グラフ）であらわすことで、得意分野、不得意分野などの特徴が視覚的にわかりやすい（図2プロフィール例）。

【職業分類表】

職業分類表（適性職業群一覧表）は、職業探索の13領域、その下に40職業群がある。それぞれの職業群には職務遂行に必要な適性能と基準点が示され、検査結果とマッチングできる。また、職業群には仕事の説明と具体的な職業例がのせてある。

【見方と活用法】

適性能の得点（レベル）とプロフィールの特徴、及びマッチングの結果から、適した職業分野、すなわち、将来うまくやっていけそうな仕事について探索できる。若年者では今後の可能性や発達に着目して、あまり点数にこだわらず、得意・不得意のパターンをみたり、認知機能、知覚機能、運動機能の特徴を、大まかに把握する。表1「内容」「作業の例」を参考に仕事のイメージをつかむとよいだろう。

なお、GATBは基本的に速さと正確さで評価されるため、慎重な人、スタートダッシュの遅い人等では過小評価された得点になることがある。「遅いけれども丁寧」「間違いが少ない」といった仕事ぶりの特徴もきちんと見ていくことが必要である。

GATBは下位検査と適性能の関係、評価の仕組み、職業の基準点などが公開されている。これにより、単に結果がわかるだけでなく、なぜその結果が導き出されたのかを遡ってみることができる。

職業に就き、仕事に適応し、キャリア形成を考えていこうとする場合、その仕事が「正確に、速く、できばえよく」できそうかを評価することは大切である。GATBでは、得意な面も不得意な部分も含め、客観的に、自分の能力適性の特徴を理解することができる。このことが職業との関係で客観的な自己理解や職業理解の力を育てることにつながるのではないだろうか。

能力把握の重要性は職業選択の場面に限らない。進学先を選ぶ場合も同様で、進路によって将来の職業選択が絞られてくる。GATBは、ビジネス系か、デザイン系か、工業系か、文系・理数系のどれに向きそうかなど、高校や大学・短大・専門学校などの学部や学科選びに活かすことができる。

GATBを進路指導に取り入れている教師からは、「学校の成績だけではわからなかった本人の良い面が見えて、本人も自信をつけた」「多面的に見る目を持って」「生徒が進路への関心を高めた」などの感想があげられている。

(2) VRT（Vocational Readiness Test）

【検査の特徴】

「職業レディネス」とは職業的発達における準備状態のことである。VRTは態度的側面のうち、職業に対する「興味」「基礎的志向性」「自信度」を3つの検査からとらえる。適用範囲は中学生、高校生を主としているが、職業経験が少ない若年層にも十分適用できる。個別でも集団でも実施でき、実施時間は自己採点を含めて約40分である。図3、4のとおり、6つの職業領域と、3つの基礎的志向性についてみていく。

【発達に応じた工夫】

A、C検査は「職業や仕事の内容、どんなことをするのか」の54問、B検査は日常の生活行動や意識の18場面である。職業知識の乏しい中学1年生でもイメージを持ちやすいように、身近なところから職業について考えられるよう、工夫がしてある。また職業分類表は、できるだけ興味や可能性を広げるために、大まかな枠組みになっている。

●VRTの構成

A検査 職業興味（6領域についての興味）職業志向性

C検査 職務遂行の自信度（6領域についての自信）

B検査 基礎的志向性（日常生活における志向性：対情報、対人、対物）

●6つの職業領域（J・L・ホルランドの6類型）

R：現実的職業領域 機械や物体を対象とする具体的で実際的な仕事や活動の領域

I：研究的職業領域 研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域

A：芸術的職業領域 音楽、美術、文学等を対象とするような仕事や活動の領域

S：社会的職業領域 人と接したり、人に奉仕したりするような仕事や活動の領域

E：企業的職業領域 企画・立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動の領域

C：慣習的職業領域 定まった方式や規則、習慣を重視したり、それに従って行うような仕事や活動の領域

図3 VRTの構成と職業領域



図4 VRTのプロフィール例

【活用例】

- ① 進路への関心や意欲を高める：2時限を使う例では、1時限目に実施の意味説明をし、進路希望を挙げさせ、VRTを実施して、自己採点をさせる。2時限目に結果の見方や職業分類表を説明する。その後、自由に感想文を書かせ、小グループで感想を話し合う。職業ハンドブック（OHBY）を使って仕事調べをした例では、知っている職業名の数が一気に増えた。（高校の活用例 文献6）
- ② 就職支援に役立てる：ハローワークや就職支援機関などで、自分が何をしたいのか方向性がわからない場合や、進路に迷っている若年者に対して、個別でも、グループでも利用できる。検査結果をもとにグループで話し合うこともできる。他の人に自分の考えを話したり、聴いたりする中で自己理解を深めることができる。OHBYや職業ビデオといった職業情報の学習を取り入れたり、実際の求人情報等を活用したりして、就職への動機付けや、求職活動の後押しに役立てるといった使い方もできる。

(3) VPI (Vocational Preference Inventory)

【検査の特徴】

VPIは160の職業名を刺激語に、それに対する興味や関心の有無を回答し、6つの職業興味領域に対する興味、関心の強さをみる。VRTと同じくホルランドの理論に基づいており、6類型RIASECを利用している。

興味のほかに、5領域の心理的傾向（職業の見方の特徴）も把握できる。自己統制、男性—女性、地位志向、稀有反応、黙従傾向である。

主な適用範囲は短大、専門学校、大学生であるが、20代、30代の社会人にも十分利用できる。2002年の改訂で、時代に合わせて11の職業名が入れかわった。また、活用ワークシートも充実し、結果の理解が進みやすく、学習機能が高くなった。（改訂VPI 文献3）

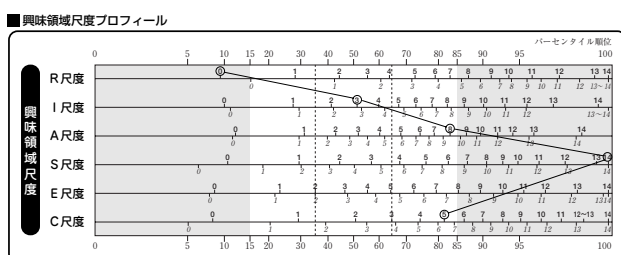


図5 VPIのプロフィール例

【活用例】

大学でのキャリアガイダンスセミナー、ハローワークや相談機関での就職活動や転職活動支援、若年者向けの求人情報フェアなどで、個別にも、集団にも利用することができる。企業において、キャリア形成支援の自己啓発研修に取り入れられる場合もある。（大学生への実施例は文献4）

5 GATB、VRT、VPIの総合的な活用の例

(1) 中学生・高校生

【VRTと職業情報とを組み合わせる】

先にVRTを実施して、興味からみた探索をしておく。次に進路や仕事調べをして、広く職業情報を得る。GATBを実施し、活用ワークシートで学習を深め、進路を絞り込む際の材料の一つにするとよいだろう。

職業情報としては、OHBYや資格・試験情報、学校紹介などの書籍やパンフレットのほか、ビデオ教材もある。インターネットの職業情報も豊富になってきた。例えば、『私のしごと館』の「JOBJOBワールド」では仕事の映像を見たり、従事している人の話を聞いたりできる。（<http://www.shigotokan.ehdo.go.jp/jjw/top.html>）

職場実習やジュニアインターンシップなどを行う場合にも、実施に先立ち、VRT等を実施し、職業について学習させるなど、動機付けをしておき、学習効果を高めるようにするとよいだろう。

(2) 大学生・青年・一般成人

【VPIとGATB——興味と能力の両方から見る】

キャリアガイダンスや就職支援セミナーでは、VPIとGATB、各々のワークシートを使用することで、多面的に自己理解を進めることができる。大学生では「自己採点シート」を使って自己採点が可能である。

90分3回のコースのプログラム例：

①適性理解の枠組みの説明。VPI実施・採点・ワークシート。②GATB（紙筆）実施と自己採点。③ワークシートを使ってプロフィール作成、結果の見方、職業とのマッチングを行う。二つの検査を総合した見方について説明する。グループで話し合う場合は、GATBの得点レベルを話題にするよりは、得意な分野は何か、といったプロフィール特徴を取り上げた方がよいだろう。

一般求職者の場合は、参加者は多様なので、一般に自己採点はせず、結果の大まかな見方を全体に説明するととどめ、結果票を個別的に返して、相談の中で説明する方がよい。

6 キャリアガイダンスに生かすために

適性検査を活用する場合の注意点を挙げる。

①目的にあった検査を選び、本人に検査の目的、何かわかるかなどを伝え動機付けを高める。②正しく実施する。結果を伝えるときは、適性の枠組みを理解させながら、結果の見方、個性の特徴、進路や職業にどう活かそうか、などを本人がわかるように説明していく。③過剰な解釈をしない。とくに能力検査は最大の能力を発揮させて結果を見るものであり、動機付けや意欲が結果に影響しやすいので注意を要する。

結果のフィードバックは重要である。進路相談の場面であれば、本人の気持ちや受けとめ方を聴きながら、話し合うことが望ましい。学校や家庭の生活経験・体験の振り返り、学科の成績、面接、観察など、本人を取り巻く背景を、総合的に考えていくことが必要である。

発達途上の若年者は、今後能力面も伸び、興味や性格も変化していく。少々向かないと思える分野でも、本人が進んでいく決心をして、努力していく中で道が開かれることも多い。

相談では、本人の気持ちを大切に、良い部分を見出し、気付かせ、自信や意欲を引き出すよう心がける。そのためには、相手を一人の人間として尊重し、信頼することが基本である。難しい場合もあるが、信頼関係ができあがると、いわゆる「良い結果」でなくても、「適性検査で自分のことが客観的にわかってよかった」「できないことについて納得ができた」等、強みも弱みもありのままに受けとめて、“ふっ切れて” 一步を踏み出せた例も少なくない。

どのような検査やツールも、それを使い相談や指導をする側の人間性や倫理性が問われることを心に留めておいていただきたい。適性検査は、正しく理解し活用するならば、「個人主導のキャリア形成時代」におけるキャリアガイダンスの効果的なツールとして役立つだろう。

参考文献

- 1 「厚生労働省編一般職業適性検査手引」 日本労働研究機構 1995 (社) 雇用問題研究会
- 2 「VPI職業興味検査 (第3版) 手引」 日本労働研究機構 2002 (社) 雇用問題研究会
- 3 「新しいVPI職業興味検査 (第3版) の特徴」 本間啓二 2002 『しんりけんさ会報No29』 p22-23 日本心理検査振興協会
- 4 「個人主導のキャリア形成大学生編—VPI検査の集団実施における大学生のキャリア開発について」 金屋光彦 2003 『しんりけんさ会報No30』 p26-27 日本心理検査振興協会
- 5 新版職業レディネス・テスト手引 日本労働研究機構 1989 (社) 雇用問題研究会
- 6 「VRTを活用した進路指導」 大村勝久『職業研究2002』 p37-43

(付記)

GATB活用ワークシート「結果の見方・生かし方」は2003年、「自己採点シート」(試作版)は2004年作成 (社) 雇用問題研究会)。各種の職業適性検査を活用した「キャリア・カウンセリングセミナー」についても、同会で実施されている。

(大阪府総合労働事務所職業カウンセリングセンター 勤務)



適性検査活用の実例

GATB 結果の見方・生かし方(高校生版)

ワークシート活用について

日本体育大学女子短期大学助教授

本間啓二

1 ワークシート開発の趣旨

厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、アメリカ合衆国労働省によって開発されたGeneral Aptitude Test Battery（GATB）を基に日本で昭和27年に開発され、主に中学校・高等学校の職業指導・進路指導のための検査として広く活用されてきた。

GATBは、職業適性に対する理解を深めるとともに職業への理解も深め、個人の職業的発達を促進することで、単に目前に迫った職業の選択決定のための利用にとどまらず、上級学校や職業教育訓練機関に進学することも含めて、将来の職業の探索を行う場合にも有効に活用することができる。しかし、活用の実態を見てみると、その多くは専門高校での就職対策の一環として実施されているのが現状である。

平成10年度に告示された学習指導要領においては、特別活動や総合的な学習の時間をはじめとして、学校教育全体を通して進路指導の充実が掲げられている。各学校での取組みも急速に進められ、進路の学習教材としてもGATBの有効性が認められるようになってきた。しかし、GATBの実施状況は実施後コンピュータ判定を行い、判定用紙を生徒に返却するだけに終わり、判定結果が必ずしも有効に活用されているとは言えない。このようなことから、判定結果を生徒の進路学習の教材として進路適性の理解と職業理解を深めることに役立てることができるように、生徒用ワークシート（GATB 結果の見方・生かし方）の開発に取り組んだ。

2 ワークシートの概要

GATBの判定については、コンピュータ判定のほか自己採点による自己判定も可能である。しかし、実

施時間がそれほど確保できない学校教育の実態を考えると、コンピュータ判定を活用し、その判定結果を使って、生徒自身が自らの職業適性について理解することができるワークシートが有効ではないかと考えた。同時に、進路学習に十分な時間がとれる学校では、自己採点と自己診断を実施する可能性もある。そのため、中学生・高校生版ではコンピュータ判定を基本としながらも自己採点による判定の場合にも同様に実施できるようなワークシートとした。

ワークシートによる学習の流れは、表紙の「職業適性を知ろう」を読ませることで職業適性について理解させてから、ワーク1「プロフィールを作成しよう」で、コンピュータ判定結果を使って自分の適性能プロフィールを折れ線グラフで作成させる。ワーク2「自分の適性能を知ろう」では、適性能プロフィールの特徴を理解させるとともに、職業を通して発揮しやすい自らの個性としての高い適性能について記述できるようにする。ワーク3「適性を生かす職業を知ろう」では、適性能プロフィールの上位3位までの適性能を必要とする職業群を選び、その中から興味のある職業を探し出す。つまり、自分の得意な適性能が生かされる職業群を探索し、その中から自分の興味や関心の持てる職業を選び出す作業を行う。

ワークシートでの作業の流れは以上であるが、職業レディネステストなどの職業興味検査を実施している生徒については、さらに、興味検査の結果も踏まえて職業を絞り込むことができる。

3 ワークシートの内容と実施の流れ

(1) 職業適性を知ろう

表紙に書かれている文章を読ませることで職業適性の意味について学び、職業適性の構造について理解さ

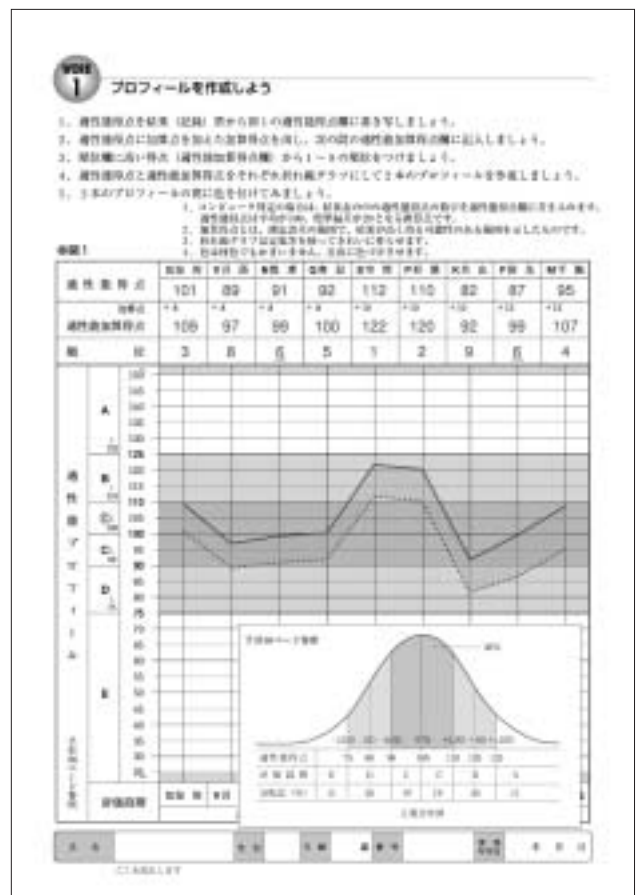


せる。職業適性には、「うまくできそうか」という能力的側面と「好きか嫌いか、性格に合っているか」というパーソナリティの側面があり、GATBは能力面のうち基礎的な能力特性をみるものである。その他にパーソナリティ面から職業適性をみるものとして、職業レディネステストやクレペリン作業性格検査などがある。

職業適性は総合的に判断しなければならないが、このワークシートではGATBの結果を使って能力的側面から自分の職業適性を確認していくことを理解させる。
(2) ワーク1「プロフィールを作成しよう」

ここではコンピュータ判定結果を解釈しやすいように、見ただけでわかるような折れ線グラフのプロフィールを作成する。ワーク1の生徒の作業の流れは以下の通りである。

まず、コンピュータ判定の結果表に書かれている適性能得点を図1の適性能得点欄に書き写す。その下に適性能ごとに+8から+12までの加算点が記載されているので、適性能得点に加算点を加えた加算得点を算出し、下の段の適性能加算得点欄に記入する。順位欄に高い適性能得点から1～9位までの順位を付ける。適性能得点をプロフィールに打点し、点線で繋いで折れ線グラフを作る。同様に適性能加算得点を実線で繋



いで折れ線グラフを作り、適性能得点の線との間を色で塗る。色は生徒の好きな色を使わせる。このグラフは平均が100、標準偏差が20となる換算得点であり、半分にすると偏差値と同様になる。このページにも表紙と同様に氏名欄があり、コピーを取って教師の面談や指導用の生徒資料として使うことができる。

(3) ワーク2「自分の適性能を知ろう」

ワーク2では、ワーク1で明らかになった検査結果から、各自の適性能の特徴を理解し、生徒の能力的な自己イメージを形成し、成功しやすい職業を発見することへと結びつけられるようにする。

作業は4項目あり、〈作業1〉として、G 知的能力、V 言語能力、N 数理能力、Q 書記的知覚、S 空間判断力、P 形態知覚、K 運動共応、F 指先の器用さ、M 手腕の器用さの9つの適性能の中で最も高く出た適性能はどれか、その名称を書き写させる。同点の場合には同点の項目をすべて書き写す。次に表1を参照しながら、その適性能の働きは認知機能、知覚機能、運動機能のうちどれに当てはまるか判定させる。(GVNQが認知機能、SPが知覚機能、KFMが運動機能に分類される)

次に最も高く出た適性能の具体的な内容について表1「測定された9つの適性能（潜在能力）の解説表」

て基準点を掲載しないで、適性能得点の上位3位までを使って生徒の適性職業群を探索するようにした。これは、生徒の可能性をできるだけ幅広く解釈し、生徒の得意な分野が生かせる職業を選択するためのツールとして役立てることを視点にしているためである。

(5) ワーク4「VRT、VPIを受けた人のための追加ワーク」

職業レディネステスト(VRT)やVPI職業興味検査を受けた人は、その結果もワーク3に加えることができる。

〈作業1〉では、職業レディネステストのA検査かVPI職業興味検査のプロフィールの得点を参照し、R：現実的領域、I：研究的領域、A：芸術的領域、S：社会的領域、E：企業的領域、C：慣習的領域の6つの興味領域に得点の高い順に番号を付けさせていく。次に上位3位までの記号を○で囲み、さらにVRTは61点以上、VPIは85パーセント以上に◎を付けさせる。

〈作業2〉では、ワーク3の表2「適性職業群一覧表」の「VRT、VPI職業コード」欄にも作業1の結果と同様に上位3つの興味領域に○や◎を付けさせる。

〈作業3〉では、表2「適性職業群一覧表」を見て、「適性能」欄と「VRT、VPI職業コード」欄の両方に○または◎の付いている職業の例から、興味・関心のある職業を書き出させる。

これで、自分の得意な能力としての高い適性能と職業興味の傾向としての高い興味領域得点の両面から自分に合った職業を探索することができる。つまり職業適性を能力的な側面とパーソナリティの側面の両面から考えていくことができるわけである。

最後にワークシートの事後の活動として、「検査結果の考え方と活用の仕方」に、GATBのねらいや結果の活用の仕方について教示してある。教示の概要は以下の通りである。

①検査実施の目的は自分の知らなかった潜在能力の発見や未来の職業人生の可能性を拡大させること。②具体的には職業に必要な9つの適性能の中でよく発達している能力を明らかにし、自己の個性を理解することに役立つ。③検査の結果から高く示された適性能を生かすことのできる職業にはどのようなものがあるか、その可能性を知ることができる。④検査の結果と自分の希望する職業が一致しなかった場合には、教師やカウンセラーに相談すること。⑤自分の個性を生か

せそうな職業が見つかったら、職業ハンドブック、OHBY(職業ハンドブックCD-ROM・中高生版)や職業ビデオなどで調べる。また、その仕事の見学や実際に働いている人に話を聞いたりする。⑥職業や進路の選択は人生全般に関わる重要な事柄であり、教師や家族をはじめとして信頼している身近な人たちとよく相談しながら進路選択を進めるようにする。

4 ワークシート実施の単位時間計画

時間	活動内容	指導上の留意点
開始5分	○学習のねらいと流れについて理解する ○筆記用具等についての確認をする。 ○前時の自己採点表と「結果の見方・生かし方」を配布し、氏名、性別などを記入する。 ○〈職業適性を知ろう〉を読む。	▼学習のねらいや流れについて説明する。 ▼表紙の職業適性について補足説明をする。
展開40分	○〈ワーク1 プロフィールを作成しよう〉(10分間) ① 手順通りに自己採点表から適性能を転記し折れ線グラフを作成する。 ○〈ワーク2 自分の適性能を知ろう〉(15分間) ① 手順通りに進め、プロフィールについての解釈と分析を行う。 ○〈ワーク3 適性を生かす職業を知ろう〉(15分間) ① 手順通りに適性職業群一覧から自分の職業適性にあった職業群を探す。	▼自己採点実施上の注意を補足説明する。 ▼理解できない場合には個別に指導する。
まとめ5分	○氏名等記入欄に必要な事項が記載されているか確認する。 ○自己採点表と「結果の見方・生かし方」を回収する。	▼よく理解できなかったり、生徒自身の予想と結果が違ふ場合には個別で指導する。

◆事後の活動

- ① 普段の自分への理解とテスト結果からわかった自分像の一致点や違いについて考えてみる。
- ② 自分の適性能が生かされる職業群から興味のある職業について、さらに調べてみる。

5 おわりに

GATBは職業適性を判定する検査として、幅広く活用されてきているが、学校教育の中では残念ながら、判定結果を十分に理解したり、進路選択に活用するまでには至っていない。「結果の見方・生かし方」のワークシートが学習教材としての役割を持ち、「ホームルーム活動」や「産業社会と人間」、「総合的な学習の時間」などキャリア教育に関わる場面において実施されることで、はじめてGATBのもつ役割を達成していくことができるのではないだろうか。

ワークシートの開発に当たっては、生徒一人一人が自らの個性を職業の中で発揮することができるよう、自己探索のツールとして活用されることを願って進めてきた。検査実施以外にワークシートの時間も設定し、進路学習として活用されることを期待する。

「若者自立・挑戦プラン」に基づく 若年者雇用対策の推進

厚生労働省職業安定局若年者雇用対策室

1 はじめに

雇用失業情勢は、全般的に回復の兆しが見られるが、若年者をとりまく就職環境は目立った改善を示すには至っていない。平成16年3月に高校、大学を卒業した新規学卒者の就職内定率は、いずれも若干前年度を上回る数値となったものの、特に高校においては、求人が漸減傾向にあるなど厳しい状況が続いている。また、若年層の完全失業率も、依然高水準で推移しているとともに、完全失業者数も高止まりしている。

この背景には、企業における非正規雇用の増加が見られることや求める人材の高度化等により、即戦力志向が強まっていること、また、一方の若年者側の問題として、職業意識が不十分であり、適切な職業選択ができないことや働く意欲、基礎的能力が低下していること等が指摘されている。

このような状況が続けば、若年期に必要な技能・知識の蓄積がなされず、将来において産業や社会を支える人材の育成が図れないなど、若年者本人にとっても、社会にとっても大きな損失となるおそれがあると考えられる。

また、平成16年以降、労働力人口が初めて減少基調に転じ、特に30歳未満の労働力人口は、平成27年までの10年間に約240万人もの減少が見込まれる中で、我が国産業経済活力や国際競争力の維持・向上、社会システムの安定を図る上で、若年者の労働力率を高め、かつ質の高い労働力を供給することが緊急の課題となっている。

2 平成16年3月新卒者の就職状況

厚生労働省では、平成16年3月大学等新卒者の平成16年4月1日時点の就職状況を文部科学省との共同調査により、また、平成16年3月高校・中学新卒者の平成16年3月末現在の就職内定状況を厚生労働省独自で、それぞれ取りまとめている。

(1) 大学等新卒者（表1）

大学新卒者の就職状況については、平成15年度においては、全国の大学・短大・高専・専修学校の中から、各学校数、地域等を考慮し、合計107校、5,840人について調査を行った。その結果、4月1日時点における就職率（就職希望者に対する就職者の割合）は、4年制大学で93.1%（前年同期92.8%）、短期大学（女子学生のみ）で89.5%（同89.6%）、高等専門学校（男子学生のみ）で100.0%（同95.7%）、専修学校（専門課程）で90.3%（同85.0%）であった。

大学について、男女別にみると、男子が93.0%（同93.2%）、女子が93.2%（同92.2%）であり、地域別にみると、関東地区では95.1%であるのに対し、九州地区では89.1%となっているなど、地域間での格差が大きくなっている。

(2) 高校新卒者（図1）

3月末時点の全国の高校新卒者に対する求人数は約22万3千人であり、前年同期に比べ3.3%増加している。また、求職者数は約17万7千人であり、前年同期

表1 大学等新卒者の就職（内定）状況 (%)

	10月1日	12月1日	2月1日	3月1日	4月1日
大学 平成8年度	69.9	83.5	—	91.0	94.5
9	73.6	84.8	—	90.9	93.3
10	67.5	80.3	—	88.7	92.0
11	63.6	74.5	81.6	—	91.1
12	63.7	75.2	82.3	—	91.9
13	65.0	76.7	82.9	—	92.1
14	64.1	76.7	83.5	—	92.8
15	60.2	73.5	82.1	—	93.1
大学 平成8年度 (男子)	73.9	87.0	—	93.2	95.6
9	76.4	87.6	—	92.5	94.6
10	71.3	83.5	—	90.7	93.2
11	66.4	77.3	83.8	—	91.9
12	66.0	77.7	83.9	—	92.3
13	67.6	78.6	84.3	—	92.5
14	67.0	79.0	85.4	—	93.2
15	61.1	74.4	82.8	—	93.0
大学 平成8年度 (女子)	61.1	76.0	—	86.2	92.2
9	67.3	78.8	—	87.5	90.5
10	59.2	73.5	—	84.7	89.2
11	57.7	68.8	77.1	—	89.5
12	59.7	71.0	79.7	—	91.2
13	60.6	73.6	80.5	—	91.5
14	60.1	73.6	80.9	—	92.2
15	59.1	72.4	81.2	—	93.2
短大 平成8年度	46.8	61.6	—	82.5	90.5
9	47.0	60.5	—	80.8	86.6
10	38.8	56.6	—	79.1	88.4
11	36.5	46.8	60.8	—	84.0
12	36.6	48.5	66.8	—	86.8
13	36.6	52.3	69.4	—	90.2
14	36.1	55.6	70.6	—	89.6
15	29.0	49.6	68.5	—	89.5
高専 平成8年度	93.4	96.1	—	100.0	100.0
9	94.6	96.0	—	97.3	100.0
10	95.9	97.3	—	97.3	100.0
11	95.9	97.3	98.6	—	100.0
12	91.9	93.8	98.5	—	100.0
13	92.1	95.1	96.7	—	91.3
14	93.9	94.1	92.9	—	95.7
15	95.0	98.3	98.3	—	100.0
専修 平成8年度	39.6	58.5	—	85.5	91.5
9	39.2	55.5	—	83.7	89.5
10	31.9	51.8	—	76.3	86.3
11	25.0	42.0	57.7	—	83.2
12	38.0	52.5	66.9	—	84.1
13	33.1	50.3	64.1	—	83.3
14	36.1	54.3	65.6	—	85.0
15	34.7	53.1	69.8	—	90.3

(資料出所) 大学等卒業予定者就職内定状況等調査(厚生労働省・文部科学省共同によるサンプル調査)

(注) 2月1日現在の調査は平成11年度から実施(3月1日現在を廃止)

に比べ0.6%減少している。この結果、求人倍率は1.26倍と、前年同期を0.05ポイント上回った。地域別にみると、京浜地区が3.34倍である一方、南九州では0.71倍であるなど、地域間での格差がみられる。

さらに、就職内定者数は約16万3千人であり、就職内定率は92.1%と前年同期を2.1ポイント上回っている。

(3) 中学新卒者(表2)

平成16年3月末の全国の中学新卒者に対する求人数は約3千8百人であり、前年同期に比べ7.2%減少し

ている。また、求職者数は約4千2百人であり、前年同期に比べ5.2%減少している。この結果、求人倍率は0.91倍と、前年同期を0.02ポイント下回った。また、就職内定者数は約2千6百人であり、就職内定率は61.9%と前年同期を2.4ポイント下回っている。

3 フリーター、若年失業者の現状と課題

厳しい新規学卒労働市場の状況を反映し、近年、未就職のまま学校を卒業する者や就職しても早期に離職する者が増加している。

高校、大学を卒業して就職も進学もしないいわゆる「無業者」は、平成16年3月卒業者については、高校卒業者の9.7%に相当する約12万人、大学卒業者の20.0%に相当する約11万人となっており、その割合、数ともに上昇傾向にある。

また、一旦就職しても、3年後には中学卒業者の7割、高校卒業者の5割、大学卒業者の3割が離職してしまう、いわゆる7・5・3現象という状況が見られるところである。一定の年齢を学校卒業年齢と設定し、雇用保険の被保険者となった時期と被保険者資格を喪失した時期により、離職率を算出すると、平成12年卒業者については、中学卒業者の73.0%、高校卒業者の50.3%、大学卒業者の36.5%が3年以内に離職していることになる。(図2)

こうした状況を受け、若年失業率は高水準で推移しているとともに、いわゆるフリーターといわれる不安定な就労・無業を繰り返す者も増加している。平成15年の15～24歳層の完全失業率は10.1%と、全年齢の5.3%と比べて高い水準になっており、同年齢層の完全失業者数は約68万人と、全年齢の完全失業者数の約2割を占めるに至っている。

また、フリーター数は、平成15年には、アルバイト・パートといわれる仕事に就いている若年者や失業中でアルバイト・パートを希望する若年者などの総計として約217万人に上っていると推計されている。(図3)

フリーターの増加については、自ら積極的にフリーターとなっている者もいるものの、相当数は、正社員として就職したかったがやむを得ずフリーターとなっていると推測されている。一方で、フリーターが正社員として就職しようとする場合には、職業経験が不十分であること、必要な職業能力が十分に身に付いてい

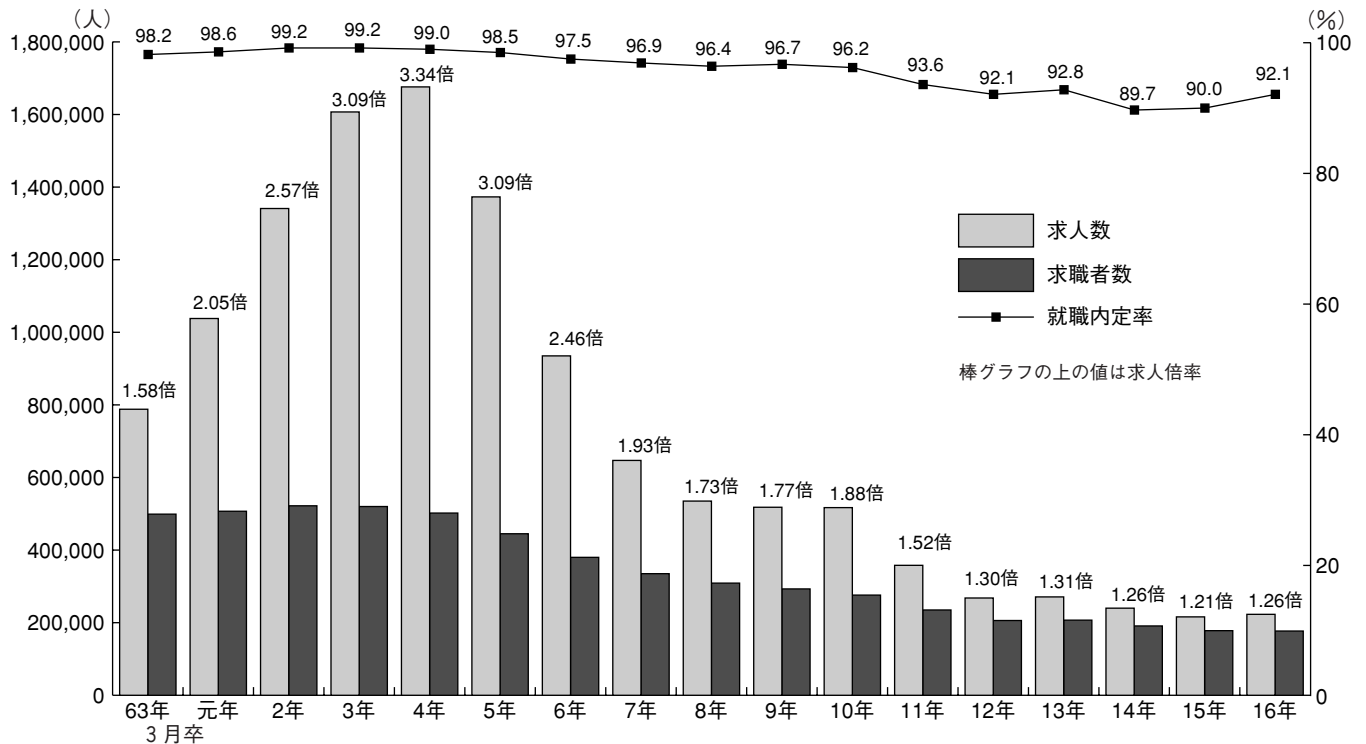


図1 高校新卒者の求人・求職・就職内定率の推移 (3月末現在)

ないこと等の理由で、困難を伴う状況が多い。また、こうした傾向は、近年強まっており、フリーターから離脱し正社員になることが一層困難化し、フリーター期間が長期化しているとの指摘もある。

4 「若者自立・挑戦プラン」に基づく 若年者雇用対策の推進

こうした状況を受け、平成16年4月に厚生労働大臣のほか、文部科学大臣、経済産業大臣及び経済財政政策担当大臣の関係4閣僚が「若者自立・挑戦戦略会議」を発足させ、同年6月、「若者自立・挑戦プラン」を取りまとめ、当面3年間で若年失業者等の増加傾向を転換させることを目指すこととした。

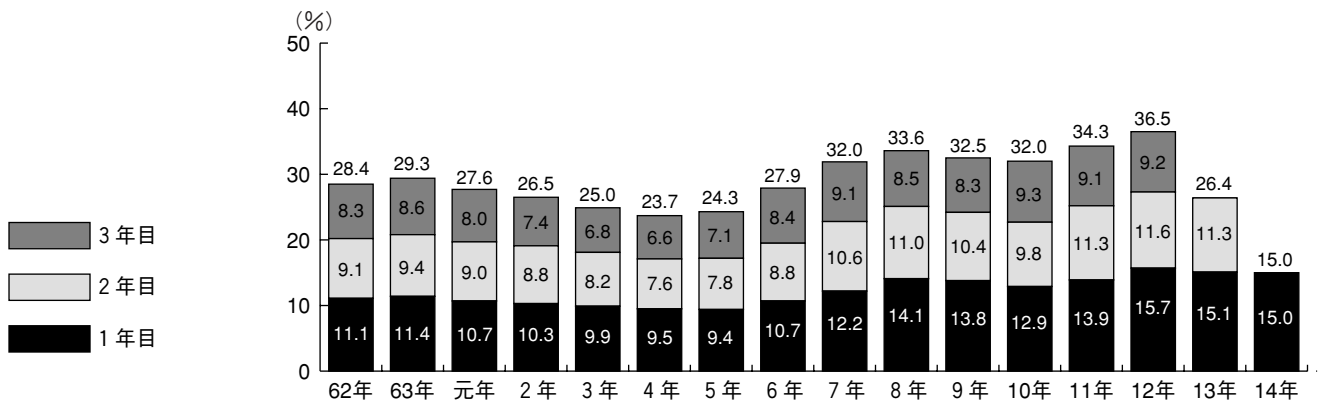
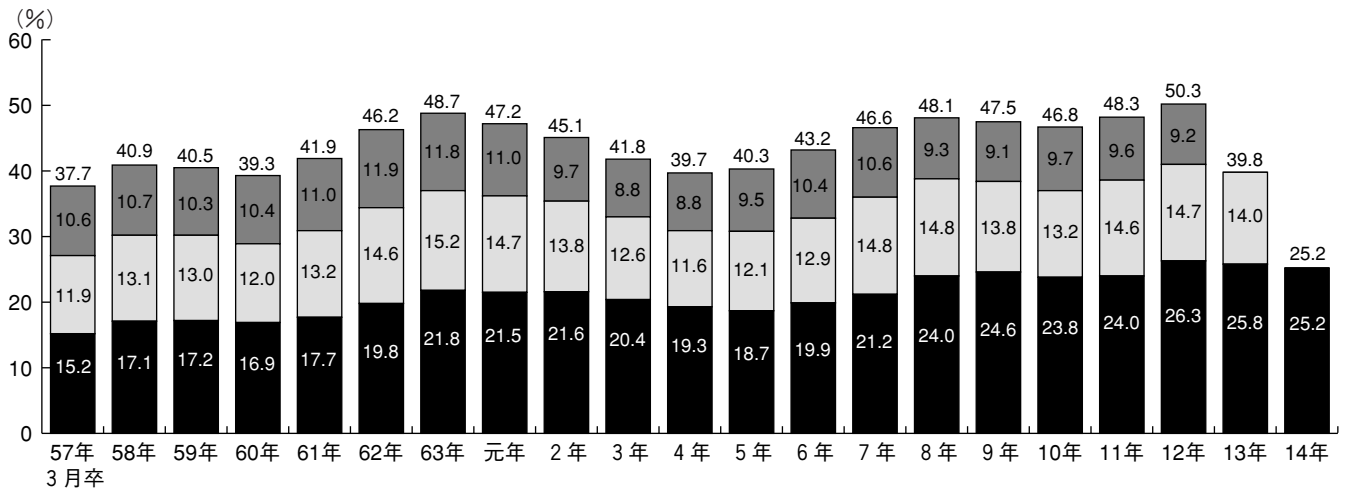
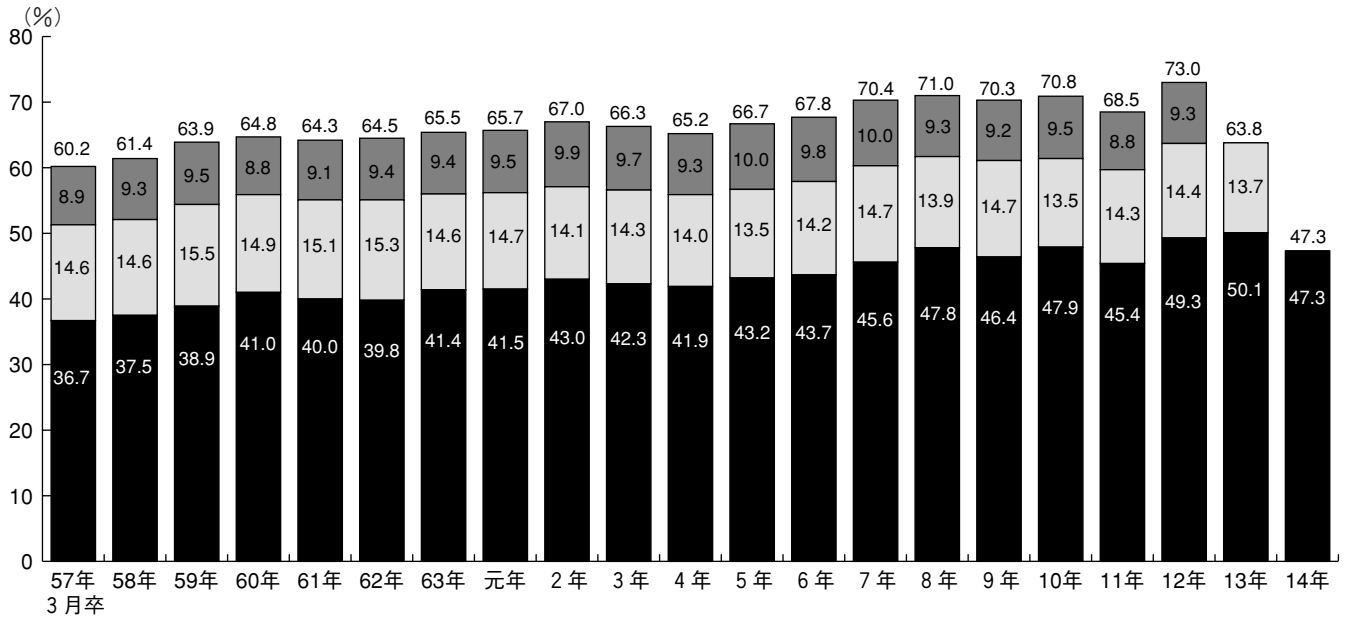
「若者自立・挑戦プラン」に基づく政策の推進に当たっては、関係府省の密接な連携・協力の下、雇用・教育・産業政策の連携強化と総合的な推進を図るとともに、地域の自主性と多様性を尊重した主体的な取組みを推進することとされている。

厚生労働省においては、平成16年度から新たに次のような施策を展開し、若年者がフリーター・無業者となることを抑制するとともに、フリーター・無業者となった者の安定的な就業への移行を促進し、若年者の職業的自立を推進することとしている。

表2 中学新卒者の求人・求職・内定等状況

	求人数 (%) 人	求職者数 (%) 人	就職内定者数 (%) 人	求人倍率 (倍) 人	就職内定率 (%) %
昭和63年3月卒	(3.9) 65,420	(△4.1) 36,126	(△2.8) 34,684	(0.14) 1.81	(1.3) 96.0
平成元年3月卒	(17.5) 76,836	(△6.0) 33,962	(△7.0) 32,259	(0.45) 2.26	(△1.0) 95.0
平成2年3月卒	(18.1) 90,743	(△10.7) 30,324	(△10.4) 28,897	(0.73) 2.99	(0.3) 95.3
平成3年3月卒	(9.7) 99,553	(△13.7) 26,167	(△13.7) 24,935	(0.81) 3.80	(0.0) 95.3
平成4年3月卒	(△6.5) 93,035	(△12.6) 22,874	(△13.4) 21,592	(0.27) 4.07	(△0.9) 94.4
平成5年3月卒	(△24.9) 69,892	(△14.7) 19,501	(△15.2) 18,310	(△0.49) 3.58	(△0.5) 93.9
平成6年3月卒	(△35.7) 44,929	(△20.7) 15,470	(△21.5) 14,367	(△0.68) 2.90	(△1.0) 92.9
平成7年3月卒	(△32.4) 30,384	(△16.1) 12,987	(△17.3) 11,882	(△0.56) 2.34	(△1.4) 91.5
平成8年3月卒	(△27.1) 22,163	(△17.8) 10,674	(△20.3) 9,467	(△0.26) 2.08	(△2.8) 88.7
平成9年3月卒	(△14.3) 18,986	(△8.5) 9,769	(△8.4) 8,669	(△0.14) 1.94	(0.0) 88.7
平成10年3月卒	(△17.0) 15,765	(△3.5) 9,428	(△5.6) 8,182	(△0.27) 1.67	(△1.9) 86.8
平成11年3月卒	(△34.4) 10,339	(△17.6) 7,772	(△24.1) 6,210	(△0.34) 1.33	(△6.9) 79.9
平成12年3月卒	(△28.0) 7,448	(△17.2) 6,439	(△23.7) 4,736	(△0.17) 1.16	(△6.3) 73.6
平成13年3月卒	(△10.7) 6,648	(△4.7) 6,135	(△6.2) 4,443	(△0.08) 1.08	(△1.2) 72.4
平成14年3月卒	(△24.5) 5,022	(△15.3) 5,199	(△24.6) 3,350	(△0.11) 0.97	(△8.0) 64.4
平成15年3月卒	(△18.5) 4,094	(△15.3) 4,401	(△15.5) 2,830	(△0.04) 0.93	(△0.1) 64.3
平成16年3月卒	(△7.2) 3,800	(△5.2) 4,173	(△8.7) 2,584	(△0.02) 0.91	(△2.4) 61.9

(注) () は対前年度比。



(注) 厚生労働省が管理している雇用保険被保険者の記録を基に、新規に被保険者資格を取得した年月日と生年月日により各学歴に区分し、算出したものである。

図2 新規学卒就職者の在職期間別離職率

(1) 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援の実施

① キャリア探索プログラムの拡充等による職業意識形成支援の推進

早い段階からの職業意識形成を支援するため、企業人等働く者を講師として学校に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活等に関して生徒に理解させ自ら考えさせるキャリア探索プログラムを実施している。

平成15年度においては、全国で約1千3百の高等学校を対象に実施し、約20万人の高校生に受講していただいたところであるが、平成16年度は約23万人を対象にした実施を目標にしている。

また、高校生等に対しては、職場見学による職業理解、企業理解の促進や職業レディネステスト等による自己理解、職業理解の促進を図っているほか、「総合

的な学習の時間」を活用し、ジュニア・インターンシップ等職業体験機会の充実を図っており、これらに基づき、各高等学校における職業意識形成支援が一層計画的に推進されるよう努めているところである。

② 若年者ジョブサポーターによる新規学卒者等のマッチングの強化

新規学卒者のうち未内定者に対する就職支援を強化するため、平成14年度から、2～5月の間全国で100名の若年者ジョブサポーターをハローワークに配置し、学校と連携したマンツーマンのきめ細かな支援を実施してきたところである。

平成16年度からは、中学・高校卒業者の円滑、的確な就職を実現するため、全国のハローワークに約600名の若年者ジョブサポーターを配置し、在学中の早い段階からの職場見学等による職業理解の促進から就職後の職場定着までの各段階を通じてマンツーマンによる一貫した支援を行っている。

(2) 日本版デュアルシステムの導入

平成16年度から、若年者を対象とした新たな人材育成システムとして、企業と教育機関をコーディネートし、企業実習と一体となった教育訓練を行うとともに、修了時に実践力の能力評価を行うことにより一人前の職業人を育成する「日本版デュアルシステム」を導入することとしている。

平成16年5月から43都道府県で開始されており、6月にはすべての都道府県で実施されている。

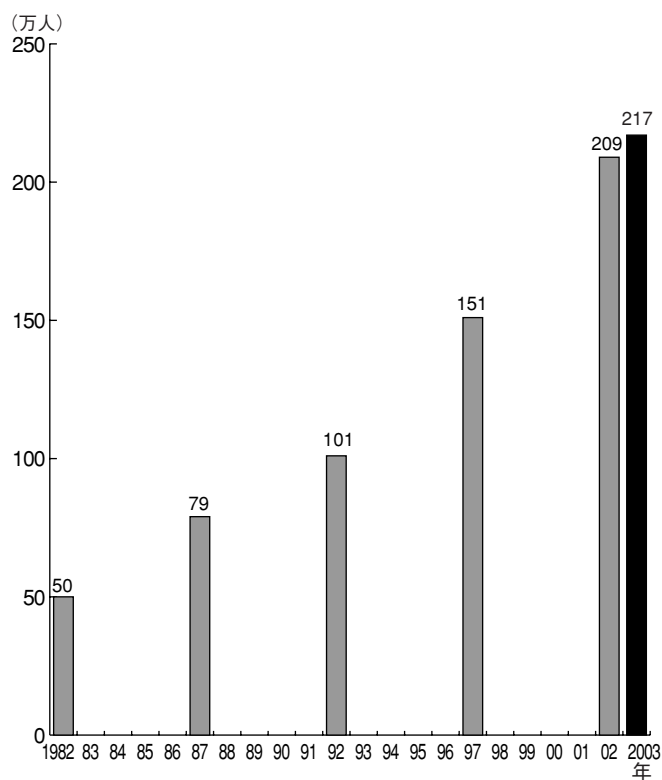
(3) 若年者向けキャリア形成支援の推進

① 専門的なキャリア・コンサルタントの養成・活用

若年者向けの専門的なキャリア・コンサルタントに必要な能力基準等を策定するとともに、必要な能力付与を行うための訓練を職業能力開発大学校等で実施し、若年者対策での活用を推進することとしている。

② フリーター等が相互に職業意識を高めるための拠点づくりの推進

フリーター等が相互に職業意識を高めるための拠点として大都市部に開設している「ヤングジョブスポット」について、民間団体への運営委託を進めるとともに、企業や大学等を含めた関係者との連携を強化し、より効果的な運営を図ることとしている。



(注) フリーターとして、15～34歳の者（女性については未婚の者）であって、

① 現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者（ただし、82年、87年、92年、97年については、継続就業年数が1～5年未満の者）、

② 現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者、を集計している。

【資料出所】厚生労働省「平成15年版 労働経済の分析」

図3 フリーター数の推移

(4) 若年労働市場の整備

○ 若年者試行雇用事業の推進

平成13年12月から開始した若年者トライアル雇用事業は、約3カ月の試行雇用を通じ、企業の求める能力等の水準と若年求職者の現状との格差を縮小しつつ、その業務遂行の可能性を見極めることにより、その後の常用雇用への移行を促進するものである。ハローワークにおいて、トライアル雇用を希望している若年者を求人事業主に紹介し、トライアル雇用終了後には当該事業主に対し、トライアル雇用した若年者1人当たり5万円を最大3カ月支給している。

平成16年4月までに約8万人がトライアル雇用を開始し、そのうちトライアル雇用を終了した約5万7千人の約8割に当たる約4万5千人が常用雇用に移行しており、職業経験が乏しいフリーターや若年失業者の常用雇用の促進に効果が見られるところである。

今後も、ハローワークにおいて事業主へ制度の一層の周知を図るなどにより、同事業の活用を通じた若年者の就職を推進することとしている。

(5) 地域との連携・協力による若年者就職支援対策の展開

○ 若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）の整備の推進

若年者の雇用をめぐる問題の解決に向けて、ハローワークのみならず、教育機関、経済界等の幅広い連携・協力が必要であることから、関係行政の政策の連携強化及び総合的な推進を図るとともに、地域による若年者対策への主体的な取組みを推進するため、地域による「若年者のためのワンストップサービスセンター（通称ジョブカフェ）」の整備を推進している。

ジョブカフェは、地方自治体と地域の企業、学校等との幅広い連携・協力の下、地域の実情に応じた若年者に対する職業、能力開発及び創業支援に関する情報提供、インターンシップ等の職業体験機会の確保、キャリア・コンサルティング、職業紹介等の就業に関するサービスをワンストップで提供する施設として、都道府県が中心となって設置するものである。

厚生労働省としては、ジョブカフェの整備を推進し、地域との連携・協力による効果的な若年者雇用対策を推進するため、若年者の職業意識形成支援関係事業等を内容とする若年者地域連携事業を委託するとともに、都道府県の要請に応じ、ハローワークを併設して、ジョブカフェを利用する若年者に対する職業紹介事業を行うこととしている。

平成16年7月までに本年度中までの設置を予定しているすべての都道府県（43都道府県）において、ジョブカフェが開設されたところである。

いずれも地域の実情に応じ、若年者に対するカウンセリング、学生生徒に対する職業意識形成支援に重点的に取り組むなど主たる対象者やその支援方法、若年者に対する周知等に創意工夫をした取組みが行われているところである。

5 おわりに

若年者の雇用環境については、依然厳しい状況が続いているところであり、厚生労働省としては、「若者自立・挑戦プラン」に基づいた施策を着実に実施することにより、若年者の就職支援等に全力で取り組んでいるところである。

一方、若年者の問題については、近年、働く意欲を喪失した無業者、NEET（Not in Education, Employment or Training：働いておらず、教育も訓練も受けていない者）の増加も指摘されているところである。

こうした若年者雇用をめぐる問題の要因は、若年者自身の職業意識から企業の人材ニーズの変化、地域、家庭等の教育機能の在り方に至るまで多岐にわたることから、その解決に当たっては、行政機関による取組みに加え、地域の関係機関、国民一人ひとり等、様々なレベルでの対応が求められる。

今後は、若年者雇用問題を国民的課題と位置付け、若年者に対する働く意欲・能力を高めるための総合的な対策をきめ細かく講ずることがますます重要となっている。

キャリア教育の推進

宮下和己 文部科学省初等中等教育局児童生徒課生徒指導調査官

1 若者自立・挑戦プラン

平成16年3月新規高卒者就職状況の就職率は、文部科学省調査では89.0%と昨年度同期より2.3ポイント上回る結果となった。また、厚生労働省調査によると求人倍率が1.26倍（昨年1.21倍）と若干の増加があるなど、数字的には回復の兆しがみえてきた。とはいえ、就職決定に至らないまま卒業した者が2万5千人にのぼるなど、依然として厳しい状況にある。この就職問題や若者の大きな課題となっているフリーター、失業率の増加、早期離職等は、今日の経済状況や労働市場の変化と深くかかわっており、社会全体の動きとの関連を視野に入れ、複合的・多面的に見ていく必要があるだろう。

このような中で、策定された「若者自立・挑戦プラン」は、平成15年6月、文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣及び経済財政政策担当大臣からなる「若者自立・挑戦戦略会議」において取りまとめられ、政府の「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2003」、いわゆる骨太方針にも盛り込まれた。国においては、3年間を目途に本プランによって、若者をめぐる課題に対して様々な方策等を講じることとなった。

一方、今指摘されている若者の課題は、今後、経済状況が好転することがあったとしても、若者の意識や資質の向上がないかぎり学校から職業への移行は困難と考えざるを得ないであろう。このため、若者自立・挑戦プランでは、その重要な柱として「キャリア教育」

を位置付け、文部科学省において一層推進することとしている。また、「青少年育成施策大綱」（平成15年12月）においても、新たに生じた大きな問題として若者の社会的自立の遅れを指摘し、全年齢期を通じて今後特に重点的に取り組む課題として、「社会的自立の支援」があるとして、キャリア教育が必要としている。

なお、政府は、本年、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2004」の策定に当たり、「若者自立・挑戦プラン」を一層強化することとした。平成16年6月18日、4大臣に、さらに内閣官房長官が加わり、「若者自立・挑戦プラン」の強化の基本的方向が合意された。今後、関係府省は、連携して、男女共同参画の観点も踏まえ、若者自立・挑戦プランの強化に取り組むこととした。また、本対策について、引き続き、政策群に位置付け、本年中にアクションプランを取りまとめることとした。

2 キャリア教育をめぐる主な動き

本年は、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」から、最終報告書（以下、「キャリア教育報告書」という。）が公表され（平成16年1月28日）、さらに、「専門高校等における『日本版デュアルシステム』に関する調査研究協力者会議」（平成16年2月20日）から、実務と教育が連結した新しい人材システムの推進のための政策提言が公表されるなど、進路指導にかかわる重要な提言が相次いで出された年となった。

さて、「キャリア教育」という文言が、文部科学行

政関連の審議会報告等で初めて登場したのは、中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」（平成11年12月）（以下「接続答申」という。）である。

ちなみに、旧文部省が出した、中学校・高等学校進路指導の手引き「体験的・探索的な学習を重視した進路指導—啓発的経験編」（旧文部省昭和59年9月）には、特色ある啓発的経験の指導の試みとしてキャリア教育が紹介されているように、1970年代初頭からアメリカにおいてキャリア教育が推進されて以来、我が国の進路指導の充実・改善に影響を与えてきた。

接続答申の基本テーマは、学校種間における接続だけではなく、「学校教育と職業生活との接続」の改善も視野に入れたものであった。このため、学校教育において接続の改善を図るには、卒業後の職業生活を視野に入れた接続全体の在り方を検討する必要があると考えられる。それは、既に、若者のいわゆるフリーターや無業者の増加、高水準で推移する、いわゆる「753」といわれる就職後の早期離職等、「学校から職業への移行」にかかる課題が深刻なものとなっていたからである。

なお、現在、フリーターともならない、就職意欲がなく仕事に携わることさえしない「ニート」（NEET：Not in Employment, Education or Training 英国の労働政策の中から生まれた言葉）と呼ばれる若者たちの社会的な影響も懸念されており、ある調査では、平成15年には約63万人、15歳～34歳の約2%と推計されている。

また、キャリア教育報告書には、「子どもたちは、自らの成長・発達を支える上で不可欠な『社会の現実』や異年齢者との多様で幅広い人間関係を得ることができず、モデルとすべき生き方を見つけにくい状況に置かれている。」とした上で、このことは不登校をはじめとする生徒指導上の様々な課題とも無縁ではないとしている。不登校については、児童生徒数は平成15年度約12万6千人、依然として憂慮すべき状況にある。「今後の不登校への対応の在り方について」（不登校問題に関する調査研究協力者会議報告平成15年3月）では、その基本的な考え方として、不登校は「こころの問題」としてのみならず「進路の問題」としてとらえ、将来の社会的自立に向けた支援の視点が重要であるとしている。また、「進路の問題」として高等学校の中

途退学者が依然として約8万2千人（平成15年度2.2%）という（3年連続して減少したが）憂慮する状況にあることも忘れてはならない。

中央教育審議会答申「初等中等教育における当面の教育課程及び指導の充実・改善方策について」（平成15年10月）では、「確かな学力」を育む上でも、子どもたちと実社会とのかかわりという観点から社会の仕組みと個人のかかわりに関する理解を深めさせ、勤労観、職業観を育成し、生き方、在り方を考えさせることが重要であるとしている。このことに関連しては、平成13年度から行われている教育課程実施状況調査等の結果を見ると、学ぶことへの関心や意欲の低下等についても様々な課題が指摘されている。例えば、平成14年度に実施された高等学校3年生の調査では、実に40%が「学校の授業以外に1日に勉強をまったく、または、ほとんどしない」のである。学ぶことに対して目的意識を持たない子どもたちの課題が現実の数字として表れている。各種報告等によると、日本の子どもたちは、将来に向けて、仕事と学ぶことのつながりで希薄であるということが指摘されている。まさに、「学ぶことの意義」という教育の根幹の部分で問われているのである。

3 キャリア教育報告書

接続答申では、キャリア教育を「望ましい職業観・勤労観及び職業観に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」とした上で、具体的に、小学校段階から発達段階に応じて実施する必要があると提言した。

その後、国立教育政策研究所生徒指導研究センターでは、「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」の調査研究を行い、平成14年11月に報告書をまとめている。この報告書では、「職業観・勤労観」の育成等に係る取組の現状と課題、各学校段階等において取り組むべき主要な課題についての分析・検討、小・中・高一貫した系統的学習プログラムの開発等を取り上げている。この中では、「職業観・勤労観」を定義し、子どもたちへの指導・援助の基本方向を検討するとともに、旧文部省の委託調査研究「職業教育・進路指導に関する基礎的研究」（平成8、9年度）等

の成果を参考にして小・中・高一貫した系統的学習プログラム「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）―職業的（進路）発達にかかわる諸能力の育成の視点から―」を作成している。

このように、キャリア教育をめぐる、様々な動きがある中で、キャリア教育報告書が出されたのである。

キャリア教育報告書は、キャリア教育を推進する観点から、子どもたちの成長・発達や進路を取り巻く今日の新たな状況を踏まえ、生涯にわたるキャリアを形成していく基盤を培う場として特に重要な意味を持つ、初等中等教育におけるキャリア教育の基本的な方向等について総合的に検討・審議しまとめられたものである。

キャリア教育報告書の内容については、キャリア教育が求められる背景や意義を明らかにしながら、キャリア教育の多様な受け止め方や「進路指導」、「職業教育」との関係についても、できる限り整理するよう努めている。これは、今後、学校教育においてキャリア教育を推進していく際には、関係者がキャリア教育の目標や趣旨等について適切な意味付けや解釈を共有する必要があるからである。このようなことから、キャリア教育報告書は、第1章「キャリア教育が求められる背景」、第2章「キャリア教育の意義と内容」としてまとめたものになっている。

また、キャリア教育報告書は、キャリア教育を推進していく指針となる提言であり、これを受けて、今後、国、各教育委員会や学校等において、取組の振興・充実を図る必要がある。このことから、第3章「キャリア教育の基本方向と推進方策」、及び第4章「キャリア教育を推進するための条件整備」として、その方向性を示している。

なお、内容についてはキャリア教育報告書の骨子を参考に掲載するのでご覧いただきたい。また、本文については、文部科学省ホームページ (<http://www.mext.go.jp/>) に掲載しているので、参考とされたい。

4 キャリア教育推進に向けての施策等

文部科学省では、キャリア教育報告書等を踏まえ、キャリア教育総合計画を推進しているところである。初等中等教育関係では、新キャリア教育プラン等で、キャリア教育に関連する具体的な方策を進めている。

今後、取組を進めていく予定の主な事項は以下の通りである。

(1) 「キャリア教育推進の手引」（仮称）の作成

キャリア教育報告書に基づき、学校で具体的に進めるための手引を作成する。現在、協力者会議を設置し作成を進めているところである。

(2) 「職業観・勤労観を育む実践事例集」（仮称）の作成

国立教育政策研究所生徒指導研究センターでは、小・中・高各発達段階に応じた系統的な職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み（例）に基づき、キャリア教育の視点から見た指導資料を作成中である。

(3) 「キャリア教育推進フォーラム」（仮称）の開催

社会全体でキャリア教育を推進していく重要性、必要性を発信し、その気運を高めていく必要があることから、全国フォーラムを東京都、山口県の2カ所で開催する予定である。

(4) インターンシップ連絡協議会の開催

職場体験・インターンシップの推進や地域人材の活用が円滑に行われるよう、国では連絡協議会を開催する。なお、各地方においてもこの設置を呼びかける。

(5) キャリア教育推進地域の指定

児童生徒の発達段階に応じた組織的・系統的なキャリア教育の推進に資するため、地域の学校、家庭、産業界、関係行政機関等が一体となって全国45地域で実践的な調査研究を実施する。ここでは、子どもたちの発達段階に応じて、小中高を通じての組織的、計画的、系統的な学習プログラムの開発、また、学校のエデュケーション全体を通じて行うことができるよう教育課程上の位置付けや在り方、さらに、教員の資質の向上（キャリア・カウンセリングの研修）、保護者・地域との連携及び啓発、職場体験、インターンシップ、キャリアアドバイザーの活用について3年間にわたり行うこととしている。

(6) 「日本版デュアルシステム」のモデル地域の指定

専門高校等における「日本版デュアルシステム」の導入に当たり、効果的な導入手法などを探るとともに、理解が得られるよう、具体的な調査研究を全国15地域で実施する。「日本版デュアルシステム」は、キャリア教育報告書においてもその導入に向けての検討が提言されているが、「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議報告書では、学校・産業界双方へのアンケート調査等に基づき、専門高校等における

推進の実施方策等についてとりまとめたものである。本報告書はこのねらいとして、「実際の・実践的な職業知識・技術を養う教育・訓練を高等学校教育に導入して専門高校生等の資質・能力の伸長を図るとともに、勤労観、職業観を育み学校を活性化し、地域の産業・企業が求める人材など社会に有為な人材を育成する」としている。今後、モデル事業等の成果を踏まえ、具体的に検討されていくことになる。

(7) 学びなおしの機会の提供

高校中退者、フリーター、無業者等を対象に、単位制の定時制・通信制高校において講座を開設する。

(8) 進路指導講座の拡充

各都道府県におけるキャリア教育の推進に資するため、教員研修センターで実施されている進路指導講座の参加対象を小学校教員まで拡大するとともに、キャリア・カウンセリング研修の内容など盛り込むこととし、基礎講座（5日間）、専門講座（3日間）を実施する。

(9) 調査研究

○中学校及び高等学校における進路指導に関する総合的実態調査

進路指導に関する様々な実態を調査し、今後の改善・充実を図るための基礎資料を得ることを目的として実施する。

○インターンシップ等の改善・充実に向けた調査研究

国立教育政策研究所生徒指導研究センターにおいて、勤労観、職業観を育成する上で、極めて大きな役

割を期待されている職場体験・インターンシップについて、その効果や課題等を検証するための調査研究を行う。

5 おわりに

今教育の場で重要なことは、子どもたちを取り巻く環境や子どもたち自身の姿から、あらためてその発達課題を明らかにし、子どもたち一人一人がその課題の達成を通して、将来、社会人・職業人として自立していくために必要な能力や態度を身に付けるということではないだろうか。つまり、キャリア教育には、子どもたちが身に付けた能力や態度を、自己の現在及び将来の選択や生き方にどのように生かしていくかという、これまでの教育では視野に入れられることの少なかった視点に立って学校教育の在り方を改善していくことが求められるのである。

これから生きる子どもたちが「不安の時代」とどう向き合い、将来への希望を持つことができるか、ここにキャリア教育が求められる意味がある。そして、このことは、子どもたちにとって最も身近な社会人・職業人である保護者や教員はもちろんのこと、すべての大人が自己の在り方生き方について問われているのではないだろうか。いわば、社会全体が子どもたちとどのようにかかわっていくかということにかかっているとといっても過言ではない。

「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」報告書骨子（平成16年1月28日）

はじめに

- 少子高齢社会の到来、産業・経済の構造的変化や雇用の多様化・流動化等を背景として、就職・進学を問わず進路選択をめぐる環境は大きく変化
- 学校における教育活動がともすれば「生きること」や「働くこと」と疎遠になったり、十分な取組が行われてこなかったのではないかという指摘
- 本協力者会議は、初等中等教育における「キャリア教育」を推進していくための基本的な方向等について総合的に検討するため、平成14年11月に設置され、今般、報告書を公表

- 本協力者会議の報告は、学校や教育関係者等における「キャリア教育」推進の指針となる提言

第1章 キャリア教育が求められる背景

- 1 学校から社会への移行をめぐる様々な課題
 - (1) 就職・就業をめぐる環境の激変
 - 新規学卒者に対する求人は著しく減少
 - 求職希望と求人希望との不適合が拡大
 - (2) 若者自身の資質等をめぐる課題
 - 勤労観、職業観の未熟さ
 - 職業人としての基礎的資質・能力の低下

2 子どもたちの生活・意識の変容

(1) 子どもたちの成長・発達上の課題

- 身体的な早熟傾向に比して、精神的・社会的自立が遅れる傾向
- 生産活動や社会性等における未熟さ
- (2) 高学歴社会におけるモラトリウム傾向
- 若者が職業について考えたり、職業の選択・決定を先送りにするモラトリウム傾向の高まり
- 進路意識や目的意識が希薄なまま「とりあえず」進学したりする若者の増加

第2章 キャリア教育の意義と内容

1 「キャリア」をどうとらえるか

- 「キャリア」の解釈・意味付けは、それぞれの主張や立場、用いられる場面等によって多様
- 「キャリア」とは「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」

2 キャリア教育の定義

- 端的には「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」
- 中央教育審議会答申（平成11年12月）における定義：「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」
- これを本協力者会議では、「キャリア」概念に基づき、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」ととらえている

3 キャリア教育の意義

- (1) 教育改革の理念と方向性を示すキャリア教育
- キャリア教育は、一人一人のキャリア発達や個としての自立を促す視点から、従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革していくための理念と方向性を示すもの
- (2) 子どもたちの「発達」を支援するキャリア教育
- キャリアが発達段階やその発達課題の達成と深くかわりながら段階を追って形成されていくこ

とを踏まえ、子どもたちの成長・発達を支援する視点に立った取組を推進

(3) 教育課程の改善を促すキャリア教育

- 各領域の関連する諸活動を体系化し、組織的・計画的に実施することができるよう、各学校が教育課程編成の在り方を見直していくことが必要

4 キャリア教育の範囲と内容

(1) 学校教育における各領域とキャリア教育

- キャリア教育は、学校のすべての教育活動を通して推進

(2) 小・中・高等学校学習指導要領におけるキャリア教育関連事項

- 学習指導要領において、キャリア教育に関連する事項は相当数に上る
- 各学校において活動相互の関連性や系統性に留意しながら、発達段階に応じた創意工夫ある教育活動を展開していくことが必要

5 進路指導、職業教育とキャリア教育

(1) 進路指導とキャリア教育

- 進路指導の取組はキャリア教育の中核。しかし、従来の進路指導においては、「進路決定の指導」や、生徒一人一人の適性と進路や職業・職種との適合を主眼とした指導が中心
- キャリア教育においては、キャリア発達を促す指導と進路決定のための指導とが系統的に調和をとって展開。適合とともに、集団生活に必要な規範意識やマナー、人間関係を築く力やコミュニケーション能力など、適応にかかる幅広い能力の形成の支援を重視

(2) 職業教育とキャリア教育

- 職業教育の取組はキャリア教育の中核。しかし、従来の職業教育の取組では、専門的な知識・技能を習得させることに重きが置かれており、生徒のキャリア発達をいかに支援するかという視点に立った指導は不十分
- 今後、キャリア教育の視点に立って、子どもたちが働くことの意義や専門的な知識・技能を習得することの意義を理解し、その上で科目やコース、将来の職業を自らの意志と責任で選択し、専門的な知識・技能の習得に意欲的に取り組むことができるよう指導の充実が必要

第3章 キャリア教育の基本方向と推進方策

1 キャリア教育の基本方向

- (1) 一人一人のキャリア発達への支援
 - 子どもたちのキャリア発達を支援するため、各発達段階における発達課題を踏まえ、また、発達における個人差に留意しながら、適時性や系統性などに配慮した諸活動を展開
 - キャリアに関する個別あるいはグループ単位でのカウンセリングの機会の確保と質の向上
- (2) 「働くこと」への関心・意欲の高揚と学習意欲の向上
 - 教科・科目の学習とキャリア教育との関係は、二者択一的な関係ではなく、職業や進路などキャリアに関する学習が教科・科目の学習や主体的に学ぶとする意欲の向上に結びつき、教科・科目の学習がキャリアに関する学習への関心や意欲の向上につながるという、相互補完的な関係
- (3) 職業人としての資質・能力を高める指導の充実
 - 職業教育の専門性の向上に努めるとともに、高等学校段階までの学習が、それ以降のより高度な専門的な知識・技能を習得する学習につながるよう、基礎・基本の充実・徹底が必要
 - 普通教育においても、将来の職業生活を視野に入れ、情報活用能力や外国語の運用能力等、今後、社会や企業で一層必要となる能力を身に付けられるようにすることが重要
- (4) 自立意識の涵養と豊かな人間性の育成
 - 働くことには、生計の維持、自己実現の喜びとともに、社会に参画し社会を支えるという意義があることの理解
 - 小学校段階から、自己と他者や社会との適切な関係を構築する力を育て、将来の精神的、経済的自立を促していくための意識の涵養と豊かな人間性の育成

2 キャリア教育推進のための方策

- (1) 「能力・態度」の育成を軸とした学習プログラムの開発
 - 児童生徒の各発達段階における発達課題の達成との関連から、各時期に身に付けることが求められる能力・態度の到達目標を具体的に設定
 - 個々の活動がどのような能力・態度の形成を図

ろうとするものであるのか等の明確化が重要

- 先進的な取組事例の情報提供や学習プログラムの開発・普及
- (2) 教育課程への位置付けとその工夫
 - 各学校が、キャリア発達の支援という視点から自校の教育課程の在り方を点検・改善していくことが重要
 - 児童生徒の発達段階を踏まえ、各校種が果たすべき役割や他校種における活動内容・方法・形態等を把握するなど、校種間の連携や一貫性にも留意
 - 今後、各学校における取組状況等を踏まえ、キャリア教育を一層推進する観点から、学習指導要領上の取扱いについて検討していく必要
- (3) 体験活動等の活用
 - 体験活動等は、職業や仕事についての具体的・現実的理解の促進、勤労観、職業観の形成等の効果があり、社会の現実を見失いがちな現代の子どもたちが現実立脚した確かな認識をはぐくむ上で欠かすことができないもの
 - 体験活動等が一過性の行事にならないよう、事前・事後の指導など、周到的準備と計画のもとに実施する必要があること
- (4) 社会や経済の仕組みについての現実的理解の促進等
 - 社会の仕組みや経済社会の構造とその働きについて、人生の早い段階からの具体的・現実的理解
 - 労働者としての権利・義務、相談機関等に関する情報・知識などの最低限の知識の習得
- (5) 多様で幅広い他者との人間関係の構築
 - 日頃から、多くの人々と幅広い人間関係を持つことができるよう働きかけ
 - 多くの大人が子どもたちとかかわる様々な場や機会を積極的に設けていくことが重要

第4章 キャリア教育を推進するための条件整備

1 教員の資質の向上と専門的能力を有する教員の養成

- (1) 教員一人一人の資質向上
 - キャリア教育の本質的理解をすべての教員が共有し、各教育活動等における個々の取組がキャリ

ア教育においてどのような位置付けと役割を果たすものかについて、十分な理解と認識を確立することが不可欠

(2) 学校のカリキュラム開発能力の向上

- 各学校におけるキャリア発達への支援を軸としたカリキュラムの開発と、家庭、地域、企業等との幅広い連携・協力関係を得られるようなコーディネート（調整）能力を有する教員を養成するため、キャリア教育の中核的役割を担う教員を対象とした研修の充実

(3) キャリア・カウンセリングを担当する教員の養成

- すべての教員が基本的なキャリア・カウンセリングを行うことができるような研修の充実
- 「キャリア・カウンセリング研修（基礎）」、「キャリア・カウンセリング研修（専門）」の二つの研修プログラム例を示す
- 教員養成段階においても、キャリア教育及びキャリア・カウンセリングにかかる基礎的・基本的な知識や理解が得られるような改善が必要

2 保護者との連携の推進

(1) 学校からの保護者への積極的な働きかけ

- キャリア教育の推進に際しては、家庭や保護者の役割や影響の大きさを念頭に置き、家庭・保護者との共通理解を図りながら取り組むことが重要
- 産業構造や進路をめぐる環境の変化等について、企業の人事担当者などから共に学んだり、積極的に情報提供したりするなどして、現実に即した情報交換や面談等を実施

(2) 家庭の役割の自覚と学校教育への積極的な参画

- 子どもたちに、様々な職業生活の実際や仕事には苦労もあるが大きなやりがいや達成感もあることを家庭の中で有形無形のうちに感じ取らせたりすることが重要

3 学校外の教育資源活用にかかるシステムづくり

(1) 受入事業所等の確保と地域におけるシステムづくり

- 体験活動の普及・円滑な実施・定着のためには関係機関が一体となって取り組むことが大切であり、体験活動推進のための協議会を組織するなど、地域のシステムづくりが必要

(2) キャリア・アドバイザーの確保と活用

- キャリアを形成していく方法等について専門的な知識や情報を持っている人々をキャリア・アドバイザーとして学校に招き、講演・講話、懇談会等を実施

- 職種、経歴、年齢等、幅広い層からキャリア・アドバイザーを確保できるよう、対象となる人材の名簿づくりや人材バンク登録システムなどを構築

4 関係機関等の連携と社会全体の理解の促進

- キャリア教育の意義を教育界から各界、各層に幅広く発信

- 関係機関等が職場体験、インターンシップ等の実施やキャリア・アドバイザーの活用等について連絡・協議して推進していく場を国、地方の各レベルで整備

(1) ハローワーク等との緊密な連携

- 国、都道府県教育委員会等は、ハローワークの幅広い業務・施策について学校への周知を図り、各学校においては、日頃から緊密な情報交換に努めることが必要

(2) 大学・専門学校等との連携

- 高大連携にかかる取組は、大学・専門学校等への進学や大学・専門学校等卒業後の進路や職業について考えることになるなど、子どもたちのキャリア意識を高めるという視点を重視し、関係者が一体となった一層の工夫が望まれること

(3) 関係団体・企業等の理解と協力の推進

- 経済団体においては、職場体験やインターンシップ等の意義の周知及び受け入れへの協力等について、より広く傘下の企業に働きかけるとともに、企業等においては、社会的責任という認識のもと、学校の取組や生徒の活動を積極的に支援していく姿勢を持って協力していくことを期待

おわりに

- 大人自身が自己の在り方生き方を考えたり見直したりする姿勢を持つとともに、キャリア発達を支援する社会的気運を醸成し、社会全体で子どもたちに働きかけていくことが大きな課題