

職業研究

2015

春季号

特集 高等学校におけるキャリア教育の現在

高等学校におけるキャリア教育を考える

早稲田大学 大学院 教授 三村隆男

高等学校のキャリア教育の目指す方向性とは

秋田県立大学 総合科学教育研究センター准教授 渡部昌平

高等学校普通科におけるキャリア教育の推進について

文部科学省 初等中等教育局 児童生徒課 指導調査係 主任 福井孝夫

インタビュー

キャリア教育の現在、現場での課題

東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 千葉吉裕 氏

高等学校の取り組み事例

「良き市民」としての大人を目指して

神奈川県立湘南台高等学校

連載

しごとインタビュー 船長 清家康之さん / 機関長 橋口靖生さん

わが社の人材開発 MSD株式会社

企業研修の現場から 田中春秋

職業能力開発の現場から 東京グリーンコーディネータカレッジ

キャリアセンター通信 大分大学

キャリア指導の現場から 千葉吉裕

スクールカウンセラー風便り 金屋光彦

キャリアカウンセリングの現場から 小中理江



特集 高等学校における キャリア教育の現在

中学・高校のみならず小学校や就学前からの取り組みが勧められるなど、キャリア教育の一層の推進が図られようとしています。高校および大学等進学率も上がる中で、キャリア教育は、初等中等教育・高等教育を含めた全体から考える必要があると言えます。一方で、高校によっては進学目的中心の進路指導が重視されたり、学力、学習意欲や目的意識とも不十分なまま大学等に進学する生徒が増えたり、といった状況において、とすればキャリア教育が大学等へと先送りされているような側面はないでしょうか。

今回の特集では、高校教育において今どのようなキャリア教育が求められているのか、社会に出て自立するため将来を見据えた職業意識を育み、必要な知識・能力を身につけるには、高校という場で何をしたらよいのかについて考えます。



●表紙

神奈川県立湘南台高等学校のシチズンシップ教育「湘南台ハイスクール議会」(湘南台高等学校 提供)

読者アンケート & 当会発行図書プレゼント!

編集部では、今後の誌面作りに役立てるため、読者の皆様のお声をお待ちしております。雇用問題研究会のホームページ内、「職業研究」ページにあるアンケートへご協力いただいた方に、ご希望の図書1点を差し上げます。

※応募者多数の場合は抽選とさせていただきます。

締切等、詳しくはホームページでご確認ください。

→ <http://www.koyoerc.or.jp>

特集

巻頭言

高等学校におけるキャリア教育を考える

早稲田大学 大学院 教授 三村隆男

3

高等学校のキャリア教育の目指す方向性とは

秋田県立大学 総合科学教育研究センター 准教授 渡部昌平

4

高等学校普通科におけるキャリア教育の推進について

文部科学省 初等中等教育局 児童生徒課 指導調査係 主任 福井孝夫

6

インタビュー

キャリア教育の現在、現場での課題

東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー 千葉吉裕 氏

8

高等学校の取り組み事例

「良き市民」としての大人を目指して

神奈川県立湘南台高等学校

10

連載

●しごととインタビュー

「船乗り」の誇りと上に立つ者としての自覚から生まれるプロ意識

清家康之さん 船長 / 橋口靖生さん 機関長

14

●わが社の人材開発

会社のビジョンを達成する人材育成制度を構築

MSD株式会社

16

●企業研修の現場から 6-3

キャリア自律支援とは能力開発である(3)

田中春秋 キャリア研修センター 代表

17

●職業能力開発の現場から

開校から40年「緑のプロフェッショナル」を育成する

東京グリーンコーディネータカレッジ

18

●キャリアセンター通信

シゴトで「幸せ」を掴もう!

一幅広いキャリア・サポートで満足度の高い就職活動を支援—

大分大学

19

●キャリア指導の現場から ②⑤

受験産業に異変あり

千葉吉裕 東京都立晴海総合高等学校 キャリアカウンセラー

20

●スクールカウンセラー風便り 第27回

解離とストレスフルな現実

金屋光彦 東京都スクールカウンセラー (臨床心理士)

21

●キャリアカウンセリングの現場から 21-3

キャリアカウンセリングのポイント③

「障害のある方のキャリア形成について」

小中理江 株式会社LITALICO 就労支援事業部研修センター

22



企業内キャリアカウンセリングの効果と今後

株式会社日本マンパワーは、日本最大のキャリア・コンサルタント資格であるCDA、キャリアカウンセラー養成講座を擁し、企業内におけるキャリア開発・組織開発の実現をサポートします。

★効果の可視化・検証「企業内キャリアカウンセリング白書 2012」「同 2013」発表

★「企業内キャリアカウンセリングと組織開発を考える研究会」(金井壽宏教授座長) 開催

株式会社日本マンパワー TEL: 03-5294-5041 <http://www.nipponmanpower.co.jp/cp/>

第48回キャリアカウンセラー養成講座『無料説明会』全国28地域で開催中! <早期割引キャンペーン中>



早稲田大学 大学院
教授

三村隆男

高等学校における キャリア教育を考える

「平成26年学校基本調査」では、中学校から高校への進学率は98・4%であり、高校卒業後の進路は大学53・8%、専修学校（専門課程）17・0%、就職17・5%となっている。高校におけるキャリア教育の現在を客観的に知るため、キャリア教育（一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育成することを通して、キャリア発達を促す教育）が高校でどう機能しているか見ていく。

2013年3月「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告」（文部科学省）では、高校での現状を①キャリア教育の全体計画は7割、年間指導計画は8割の学校で作成、②ほぼ全ての学校にキャリア教育の担当者が配置され、在任期間は2～3年目（43・0%）が最も多いとし、課題として③キャリア教育に関する校内研修に「参加したことがない」担任が約5割で、教育活動全体を通じた系統的なキャリア教育の実践のため、研修などを通じた担任の理解を深めることが挙げられた。これは、キャリア教育は教育課程や制度において拡大しているが、具体的に展開する担任を中心とした教師の知識や実践力に課題があると捉えることができる。

国民的教育機関となった高校である

が、その過半数が進む大学のキャリア教育について考える。2010年2月改正された大学設置基準は、大学に社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培う適切な体制を整えることを求めた。多くの大学でキャリア教育をカリキュラムに導入した。当初、卒業学年を中心に就職対策の傾向があったが、次第に履修年次を拡大し、4年間にわたるキャリア形成にかかわる内容に変容していった。24年間、高校で進路学習を推進してきた筆者であるが、この内容がこれまで高校で行ってきたキャリア教育と酷似していることに驚きを感じた。と同時に、高校におけるキャリア教育が大学に先送りされている事実に愕然とした。

キャリア教育の導入で、小学校を包含した12年間の社会的・職業的自立に向けた取組みが基本になったことである。つまり、小学校、中学校のキャリア教育を引き継ぐことで高校キャリア教育が機能し、本来の姿を取り戻すことになるのである。

高校の教え子は今や50歳台である。彼らが高校を卒業する頃、フリーアルバイターという言葉が登場した。高校や大学を卒業して一律に就職することが常態化していた当時、敢えて、安定の道を選ばず独自の進路に進むためア

ルバイトに身を投じる若者の呼称として使われた。その後、この言葉はフリーターとなり、もつ意味も大きく変化した。こうした時代の変化の中を生きた彼らが現在の高校生の親となり、教師となり、社会を支えている。高校生を取り巻くこうしたマクロな環境を視野に入れてこそキャリア教育が機能するのではないだろうか。

また、格差社会の中で子どもの家庭の貧困化が進み、生活保護費の受給のためアルバイトも十分にできない高校生がいる時代である。「社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる『能力』や『態度』を育成する」キャリア教育であるが、「能力」である「生きる力」と同時に「態度」である「生き方」を教育することも重要であろう。

さらに、高校のキャリア教育を考えるうえで卒業者のみを対象とすべきでないことは自明である。「平成25年度『児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査』」によると、平成25年度の中途退学率は59・923人（全体の1・7%）である。さまざまな事由による中途退学であるが、こうした存在に対する社会的・職業的自立に配慮できて初めて高校のキャリア教育はオールラウンドに機能することになるのである。

高等学校のキャリア教育の目指す方向性とは

秋田県立大学
総合科学教育研究センター 准教授

渡部 昌平

キャリア教育への期待とその背景

国立教育政策研究所「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査第一次報告書」および「第二次報告書」によれば、高等学校ではキャリア教育の全体計画が7割、年間指導計画が8割で作成されており、「計画的な実践の定着が進んでいる」とされる。一方でキャリア教育に関する校内研修に参加したことがない担任が約5割もいるなどの課題が指摘されている。また就業体験・社会人講話などの体験的学習の実施は、職業に関する専門学科では95・9%なのに対し、総合学科で81・9%、普通科では74・6%に留まり、「とりわけ普通科における体制整備や取組の充実が」必要と指摘されている。また保護者は「学ぶことや働くことの意義を考えさせる学習」を希望し、生徒は「自分の個性や適性を考える学習」を希望しているとされる。これらは何を意味するのであろうか。

一つには「普通高校におけるキャリア教育の弱さ」があるだろう。中上位の普通高校では大学等の高等教育機関への進学を目指しており「キャリア教育の優先度は低い」と考えられているのかもしれないが、大学等を卒業すれば当然に就職が待ち構えている。「何をしていいかわからない」まま大学に入学した学生は、目標のないままズル

ズルと大学生活を送りかねない。本来であれば「何のためにその大学に行つて、その大学を出た後に何をするか」は、高等学校の時期にある程度は考え、しておくべきことである。またもちろん進学しない学生もいる中で「高校卒業後にはどういう人生を送るか」というキャリア設計の支援を高等学校の時期に行う必要がある。

また一つには高校種に限らない進路の多様化がある。工業高校、商業高校などの専門高校は体験的学習も多く、資格取得も奨励され、就職に向けたガイダンスも盛んに行われている。しかし一方で高学歴化・グローバル化・サービス産業化に伴い、就職先も従来のような専門分野から多様化しており、従来に比べ進路指導にも苦労が多いと聞く。

さらに個々の高等学校・教員間のキャリア教育の質の二極化もあるだろう。できている学校・教員は目標のない生徒をも成長させられるかもしれないが、そうでない学校・教員に当たった目標のない生徒は「何をしたいかわからない」まま制度の境目に落ちていくかもしれない。

そうした中で普通高校に限らず専門高校でも「学ぶことや働くことの意義を考えさせてほしい」「自分の個性や適性を知りたい」と考える保護者や生徒が増えてきたのではないだろうか。

何をしたらよいのか

進学校にせよ専門高校にせよ進路多様校にせよ、将来的に就職するに当たっては企業から主体性やコミュニケーション能力が求められる。志望動機を言い、自己PRするためには「自分は何がしたいのか」「そのために高等学校で何をやってきたか」が問われる。高等学校での学びや体験を、「自分のこと」として社会あるいは未来とつなげていく必要がある。

野球が上手くなりたければ基礎練習や体力づくりが必須なのと同様に、将来「目指す大人」になるためには基礎学力ほか学びや経験が欠かせない。野球における基礎練習や体力づくりは、現時点で考えれば「面倒」「嫌なこと」かもしれないが、未来から考えれば「やるべきこと」になる。「ものづくり分野に進みたい」と目標が明確になれば、数学や物理、工学が「面倒」「嫌なこと」でも「やるべきこと」と認識され、学び・行動が促進される。

すなわち、高校種に限らず普遍的に①今案をすると、未来に苦労することになることを理解させる（今と未来がつながっていることを理解させる）、②「出口としての就職」だけでなく、あつて欲しい未来（生き方や人生）を考えさせる、③あつて欲しい未来を構築するための過程として、現在の高校

生活（学び・経験）を位置づけさせる、
④今できていること・できていないこ
とを整理して、今やるべきことを具体
化させる、ということが重要である。
それにより生徒たちは今現在の勉強や
高校生活を「仮に面倒で嫌なことだと
しても、未来のためにやらなければい
けない・やるべき」と前向きに捉え、
行動できるようになる。

言い換えるならば未来に向けた目標
設定の支援であり、目標達成に向けた
行動の支援である。PDCAの管理が
自分でできるように支援する、と言っ
てもいいかもしれない。高校生活や人
生の設計というマクロの視点で見ても
然り、個別の授業や部活、職場体験な
ど「ミクロの視点」でも目標設定と目
標達成に向けた行動が大きな意味を占
める。職場体験を例に取れば、「職場
体験を、自分の未来設計の中でどう位
置付けるか」「職場体験にどういう目
標を設定して参加するか」「職場体験
を振り返って、得られたものは何か。
足りないものがあるとしたら、今後ど
うしていくか」などの目標設定・行動・
成果確認・目標の再設定（PDCA）
の実施である。こうしたPDCAの管
理を、個々の授業や部活、課外活動を通
じて、また高校生活全体を通じて慣
れれば、仮に当初の目標を諦めざるを
得なくなったとしても、次の目標に向
けて自分でPDCAを回していけるよ

うになる。すなわち高等学校卒業後で
あっても、学校側の支援なしに自力行
動できるようになるのである。

「あつて欲しい未来」を考えさせる

実は「あつて欲しい未来を考える」と
いう方法論は、近年盛んになってい
るブリーフセラピーでよく用いられ
る方法である。その症状の原因や意味
を考えるよりもまず先に「あつて欲し
い未来」を考える。全国の高等学校の
進路指導に影響を与えた福岡県立城南
高校のドリカムプランはまさにこうし
たモデルである。また城南高校に限ら
ず企業講演会や職場体験（インターン
シップ）などの「外部刺激」を与える
ことで、生徒の未来を考えさせる取組
を行っている学校は多い。こうした「外
部刺激」は、参加する生徒の役割・責
任意識の惹起から生徒の成長を引き起
こしやすいが、一方で生徒の関与が低
い、参加人数が多い等の理由で役割・
責任分担が薄い場合には効果が薄くな
る。生徒に対してどれだけ「自分のこ
ととして」参加させられるか・考えさ
せられるかが事業実施の鍵となる。本
学ではインターンシップに行く前に
「その仕事（業種・職種）に対する自
分の興味・関心を明確化してくる」「そ
の仕事（業種・職種）自体に対する理
解を深めてくる」という最低二つの目
標を立て、事後報告としてその発表と

報告書提出を課すこととし、一定の効
果を上げている。

また近年、「自分で選択できない」「自
己主張ができない」生徒が増えてきて
いる。そうした「あつて欲しい未来」
がよく分らない生徒に対しては、M・
L・サヴィカスを始めとする社会構成
主義キャリア・カウンセリングの手法
が有効だと考えている。またそのため
の資源として今自分に何があるか、何
ができるかを考えるに当たっても、ブ
リーフセラピーや社会構成主義キャリ
ア・カウンセリング、ポジティブ心理
学、アドラー心理学などの手法を用い
ることが可能である。要はこれまでの
自分の人生を振り返ってみて、自分自
身の興味や価値観、能力の「小さな萌
芽」を、自信のあるなし・自己評価の
高低にかかわらず見つけていくことへ
の支援である。それは「人より優れて
いること」に限らず「当たり前にでき
ていること」「ふとした日常の楽しみ」
「周囲と支えあっていること」「日常生
活をきちんと送れていること」などを
含む。小中高で頑張ったことの振り返
りは各学校種でも行っているだろう
が、その他に職業カードソートや「1
日を振り返る」（日常の1日を振り返っ
て、どんな時が楽しいか、どういう時
に感情が動くかを振り返る）、「5つの
人生」（仮に5つの人生を送るとした
らどんな人生を送りたいかを考え、そ

の中から最も生きてみたい人生を見つ
め直す）などの質的キャリア・アセス
メントを用いることが可能である。

仕事（職業）理解が進んだり就活に
取り組んだり、また行動やコミュニ
ケーションに積極性が発揮されたりす
るのには、まずは「自分や周囲につい
て考える」ことを通じた自己理解（自
己の興味や関心、価値観の理解）が重
要である。その際の自己理解は、やり
たい業種・職種の特定というよりも「車
が好き」「人に喜ばれたい」「自然が好
き」など「より根本にある価値観の理
解」である。また生徒はややもすれば
「自信がない」「失敗したくない」「リ
スクを取りたくない」と行動を躊躇し
がちであるが、行動しないことには自
信も選択も生まれない。自己理解の次
のステップとして、自信をつけさせる
というよりもむしろ「自信をつけるた
めに行動する」「失敗を恐れずに行動
する練習をする」ことの支援が必要で
あり、行動を勇気づける際にもブリー
フセラピーや社会構成主義キャリア・
カウンセリング、ポジティブ心理学、
アドラー心理学などの手法が役立つと
考えている。

わたなべしょうへい ●国際基督教大学教養学部教
育学科（心理学専攻卒業。明星大学大学院修了。
修士（心理学）。1996年労働省（当時）入省。
ハローワーク札幌、職業安定局業務調整課、民間
需給調整事業室、ハローワーク飯田橋、沖縄労働
局等に勤務。2011年より現職。専門分野はキャ
リア教育、人材育成。

高等学校普通科における キャリア教育の推進について

文部科学省 初等中等教育局 児童生徒課
指導調査係 主任

福井孝夫

1 はじめに

平成23年1月に「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」が答申され、その中で各学校段階におけるキャリア教育について、課題と今後の充実方策が示されました。

高等学校の段階においては、社会人・職業人として自立が迫られる時期であり、高等学校におけるキャリア教育の充実、喫緊の課題であると指摘されています。特に高等学校普通科においては、進路意識や目的意識が希薄な傾向や、他の学科に比べて厳しい就職状況にあり、このため、キャリアを積み上げていくうえで必要な知識等を教科・科目等を通じて理解させることや、体験的な学習の機会を十分提供し、これらを通して自己の適性理解や将来設計の具体化、勤労観・職業観の形成・確立を図らせることが重要であると言えます（図表1）。

2 高等学校普通科の取組について

高等学校学習指導要領（平成21年3月告示）に「生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じて、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進すること」（第1章総則5(4)）とある通り、キャリア教育は各教科や総合的な学習の時間等を通じて、学校の教育活動全体の中で進めていく必要があります（図表2）。

現在、各教科・科目で学んでいる内容が、社会の中でどのように活用され

ているのかを知ることが、その教科・科目への興味・関心を高め、さらには生徒の学習意欲を向上させることにつながります。キャリア教育は、現在の学校生活と社会生活や職業生活を関連付ける役割を果たし、生徒が勉強している意義や、その重要性を認識させる効果をもっています。例えば、公民では「雇用、労働問題」や「社会保障制度」についてグループで考え、ケーススタディを行うことが挙げられます。こうした取組により、人間関係形成力を育成しながら労働者の権利・義務や社会保障について理解し、また諸制度や法律を活用する能力を高めていくことが期待できます。さらに総合的な学習の時間の中で、地域若者サポートステーションやハローワーク等に訪問し、そこで働いている人々の様子を実際に見て、話を聞くことで「雇用、労働問題」「社会保障制度」についてより深い理解を得られます。また、家庭科では「持続可能な社会を目指したライフスタイル」について考えることが挙げられます。持続可能な社会を目指す方法や自らの生活と関連付けて具体的に考えることで、自分は社会の一員であることが認識できます。自分の生活を衣生活、食生活、住生活や消費行動の視点から見直し、課題を見つけ、その解決に向けた過程を自分のライフサイクルや身に付けた能力と関連付けることが大切です。

このように、キャリア教育の視点を踏まえつつ、各授業を通じて、学習内容が将来に直接関わる実感のあるもの

として伝え、また生徒が自らの将来のキャリア形成をよく考えられる時間を設けることが重要です。

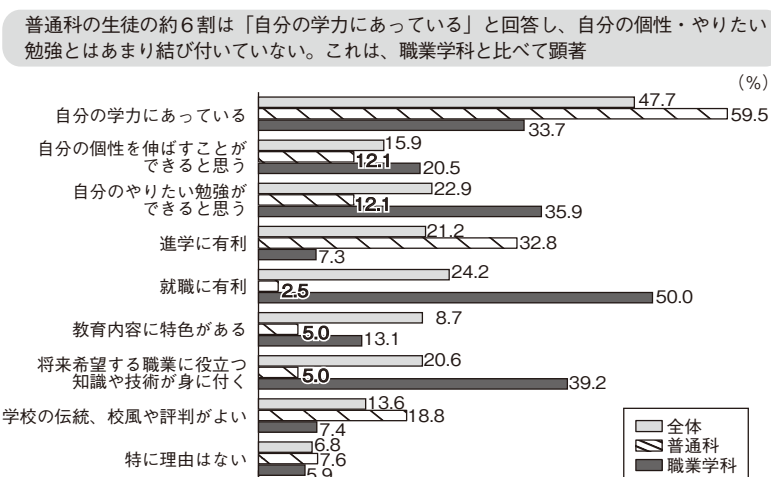
3 高等学校普通科における インターンシップ

文部科学省では、小学校では職場見学、中学校では職場体験活動、高等学校ではインターンシップと児童生徒の発達段階に応じて、体系的に体験的な学習を積極的に取り入れていくこと推進しています。

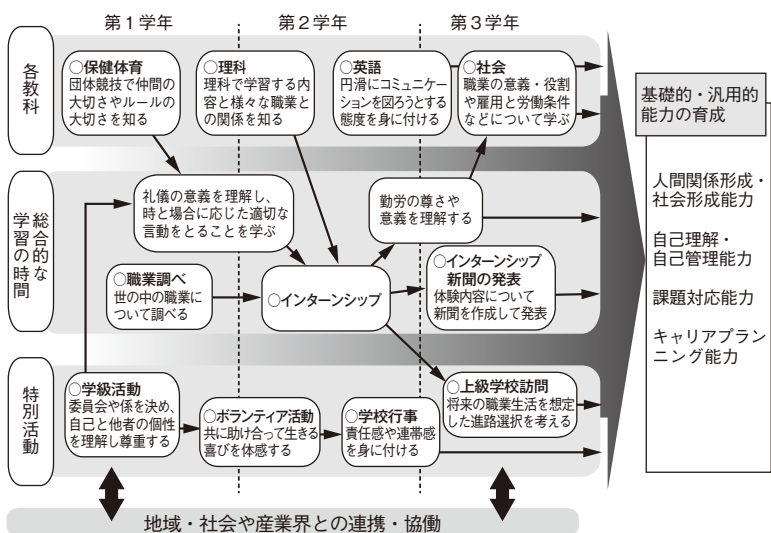
高等学校普通科のインターンシップ実施率は79.4%、生徒の体験率は18.6%と、職業に関する学科と比べると実施率が低いことがわかります。また中学校での職場体験実施率が98.6%と、ほぼ全校で実施されており、高等学校におけるインターンシップの取組は十分とは言えません。特に高等学校普通科では、学校として実施している場合でも希望した生徒のみが参加するため、生徒の体験率は極端に低くなっています。小学校、中学校を通じて続けてきた体験的な学習が、高校段階で途絶えていると言えます（図表3）。

インターンシップはキャリア教育を進めていくうえでの手段の一つでありますが、その効果は極めて大きいと考えます。実際に働くことの体験を通じて、職業に関する知識・技能だけではなく、社会人としてのルール・マナーや言葉遣いの大切さ、コミュニケーションの仕方等、生徒一人一人が多くの気付きを得ることができる貴重な機会となるはずです。

■図表1 高等学校に入学した動機（学科別）※1



■図表2 高等学校でのキャリア教育実践のイメージ



■図表3 ※2

在学中にインターンシップを体験した生徒の割合

	公立高等学校			
	全体	普通科	職業に関する学科	総合学科
H15年	17.5	6.7	45.6	—
H20年	28.3	15.2	63.7	44.1
H25年	31.5	18.6	66.4	45.3

職場体験・インターンシップを実施している学校の割合

	公立中学校	公立高等学校			
		全体	普通科	職業に関する学科	総合学科
H15年	88.7	52.2	36.9	79.9	69.5
H20年	96.5	71.7	63.6	91.7	86.2
H25年	98.6	83.7	79.4	94.8	92.6

源、地域・社会や産業界等と連携協働して教育活動を充実させていくことが重要です。そのためには、各都道府県教育委員会が主体となつて、地域全体でキャリア教育を推進する体制づくりを急がなければなりません。

さらに、インターンシップを一過性のイベントとするのではなく、事前・事後指導をしっかり行うことで、その効果はさらに高まります。例えば事前指導として、社会人講話や卒業生・地域の職業人へのインタビュー等の実施や実習する事業所に関する調査を行うこと等を通じて、働くことの意義やインターンシップに参加して何を学ぼうとするのかといった目的意識を醸成することができます。事後指導においては、受入先に感想を含めた礼状を書かせるなど直後の指導は言うまでもなく、インターンシップに参加したこと

4 今後のキャリア教育の進め方

による変化に自ら気付かせることや、生徒の今後の進路にどのように生かしていくのかといったことについて考えていくことで、生徒と受入先の事業者双方にとって、有意義な時間となるでしょう。

キャリア教育を十分に展開するためには、学校と地域・産業界等の連携が不可欠であり、例えば、職場体験活動やインターンシップの推進においては、受入先企業・団体との協働が必要

となります。国立教育政策研究所によると、高等学校普通科でインターンシップを実施しない理由として「受入先の確保が困難である」が「授業時数の確保が困難である」に次いで2位に挙げられています。一方で東京商工会議所の調査によると、企業が教育支援活動を行わない理由の1位に「学校側からの支援依頼がない」が挙げられており、学校側と企業側にミスマッチが存在しています。

こうしたミスマッチを解消するため、現在、文部科学省では「地域キャリア教育支援協議会設置促進事業」を行っています。本協議会は地域において学校等の教育機関、産業界、NPO、地方自治体等が参画し、企業等による出前授業等の教育支援活動

動の促進や職場体験活動・インターンシップの受入先の拡充等を行いながら、地域全体でキャリア教育を推進していくことを目指すものです。さらに、多忙な教職員や学校外部の地域・産業界が簡単にアクセスできる「子どもと社会の架け橋となるポータルサイト」(<http://kakehashimext.go.jp/>)を運営しています。本ポータルサイトでは「学校側が望む支援」と「地域・産業界等が提供できる支援」をそれぞれ自由に書き込むことができ、学校と地域・産業界を結びつける機能をもっています。またキャリア教育コーディネーター等の外部人材と協働しながら、学校と学校外部の教育資源を上手く結びつけている例もあります。

生徒が学校での学びと将来の進路等とを関連付けて捉え、そこから学びの意義を理解して、意欲をもつて学習に取り組むことができるようにするためには、学校が、学校の外にある教育資源、地域・社会や産業界等と連携協働して教育活動を充実させていくことが重要です。そのためには、各都道府県教育委員会が主体となつて、地域全体でキャリア教育を推進する体制づくりを急がなければなりません。

キャリア教育の現在、 現場での課題

キャリア教育の過去と現在

——高等学校でキャリア教育・進路指導を
されている中で、ここ最近気になることな
どはありますか。

千葉 直近では、2016年卒の大学
生等に対する企業の採用活動が後ろ倒
しになり、選考が8月になります。が、
その時期は高校生の就職活動では、応
募前職場見学会があるんです。大企業
は職場見学と大学等の採用に人を配分
することもできるのでしょうけれども、
中小企業だとそれほどの余裕がなく、
今年の8月になってから重なっている
ことに気づいて焦ってしまうのではな
いかと心配しているところですね。今
年は企業がこういう採用計画を立てて
いるのか。企業も高校も、できるだけ
混乱がないように予測的に動いて対応
するのがカギですね。高校生にとって
は、夏休み中に職場見学ができること
が有難いんですよ。それが後になれば
なるほど授業に影響してしまいます。

——大学進学率が5割を超すまでになっ
てきた過程で、どのような変化を感じられま
したでしょうか。

社会、産業が変わっていくことを知り、 生涯にわたって学び続けること

長年高校教育に携わり、キャリア教育のさまざまな推進・普及活動に関わっ
てこられた都立晴海総合高校教諭・キャリアカウンセラーの千葉先生に、
いまの現場の課題等についてうかがった。

東京都立晴海総合高等学校 教諭／キャリアカウンセラー
全国高等学校進路指導協議会 事務局長

千葉吉裕氏に聞く



千葉 企業にとって高校生と大学生を
比べると、育てがいがあるし、賃金ベ
ースで言っても高校生を採用したほうが
いいですよ。大学生はいたずらに4年
間歳とつてただの人も多い。

高校生の就職・進学への動向について
はいろいろなファクターがあります。
過去には、リーマンショックの影響で
「就職したいんだけども内定が取れ
ないから進学する」という生徒もいま
したが、今年なんかは就職状況が非常
にいいので、進学に流れる数は今まで
になく減っています。そもそも進学は
コストが高い。4年間で何百万と払わ
なければならぬですし、都市に大学
が集中しますから、地方の子は来ら
れないですよ。奨学金もらって進学す
るとしてもかなりの借金ですから、今
は卒業後に収入がどれくらい得られる
か見通しが立たないし、そうまでして
大学に行く？ ということです。以前
は大学出れば就職できたし、大卒者の
賃金ベースもよかったです。今はそ
ういう時代ではありません。

社会では教育全体が「生涯学習」に
移っています。キャリア教育は生涯学
習の一環です。高校で得た知識を基に

さらに生涯にわたって学び続けていく
人間を育てよう、というのが今の教育
の方向です。学んだことが将来、社会
に生きるということを見せながら、だ
から今一生懸命やっていると勉強の意味が
あるし、そのことが楽しいと感じさせ
るのがキャリア教育ですよ。

——例えば進学校などでは、相変わらずい
ま一つキャリア教育の必要性が認識されて
いない面があるような気がします。

千葉 生徒たちはその後の社会につな
がってるといふ感覚をもたないで勉
強してるとすよね。ただ大学に入れ
ばいいというくらいの勉強でしかなく
て、モチベーションも上がらないし、
とにかく大学に入學してしまえば何と
かなるくらいにしか思っていない。だ
から使えない人間になってしまふ。

日本では、70年代くらいからあんな
り外に目を向けない教育になってきた
んですね。安保闘争なんかで学生がデ
モしたりバリケード張ったりしていた
時代まではある程度外に目が向いて
いた。学生が一人ひとり背伸びしなが
らも一生懸命考えて、何かを発言して
いた。その後、共通一次が導入されて一
気に受験勉強だけをさせるような人間
を作り始めるんですよ。学校の中だけ、
お勉強だけやればいいと言った教育。
教育。それがここに来てもっと社会を
見なくちゃだめだという方向に戻して
いるのがキャリア教育ですね。

本来のキャリア教育

千葉 社会もどこか大学出れば企業
のほうで面倒見ますよという時代だっ
た。でも今は、企業で若手社員に対す
る研修をしなくなりました。



企業側からの「キャリア教育をやってほしい」というのは、新人教育みたいな意味なんですよ。

キャリア教育という言葉にみんなが反応するようになったのは、企業の人材育成のやり方が大きく変わってきたからでしょう。80年代に日本の企業は、効率的な運営のために企業内研修と適正配置に力を入れてきましたが、今それをやらなくなってくると、職種別採用に変わり、はじめからできることを求めて採用する形になっている。

「キャリア教育」が、結局企業としては人材育成の部分で学校でやってきてもらいたいというニーズから来ている。つまり「キャリア教育」は、論じる人それぞれの立場で違って、文科省の「職業的・社会的自立を目指した教育をしていく」という本来のところになかなかないんですね。

キャリア教育は、「働くこと」自身を理解する面もあります。給料をもらって、稼げる、ということは何か代価を出すことであるわけですから、自分はそれを出せるのか？ということなんです。そのために人が働いている場を見に行かなければいけない。自分のや

りたい仕事のところである必要はないんです。「サービス」にしても相手の求めているものをうまく提供することによって代金が出てくる、世の中ってこういうふうになり立っているということ。体験を通じてその感覚に気づき、理解する。

単に行くだけみたいな結果にならないように、事前・事後の学習、言葉がけをどういうふうにするかに工夫が必要なんです。「やらされてる感」満載で行っちゃうともうだめですね。自ら進んでやるっていうふうに変わらない限りはうまくいかない。

未来を考え、社会の変化を知る

——意欲の乏しい生徒、なかなかモチベーションの上がらない生徒に対する意欲喚起意識づけに苦労されている先生も多いかと思うのですが、どのように対応すればよいでしょうか。

千葉 「未来」を考えられる動物は人間しかない。将来を見通して未来の自己像を考えさせることが大切です。まず「やりたいこと探し」ですね。自分が将来どういうふうになるかと考えるために、いろんな本を読んでみる、いろんな人の話を聞く、体験してみる、そこで成長意欲が湧いてくる。「もつとこういうことができるようになる」とか「こういう力を得てそれを活用できるようにしよう」と思ってくる、だんだん歯車が勝手に回っていきます。現実的な夢を考えさせる、目標を立てさせるといことが大事だと思います。

ただ、親が思うイメージどおりやろうとすると、しくじる。「いい学校に

行きさえすれば人生は安泰だよ」みたいなことを言われ、わけもなく勉強だけしているという感じ。社会は基本的に知識を活用していく場ですから、今やっける勉強が社会につながっていることが意識づけできれば、今の勉強もがんばれるし、それを将来にわたって生かしていくこともできるわけですね。そういうことも学習指導要領にきちんと記されていますが、そこにいろんなバイアスをかける人たちがいるんです。受験産業は自分たちの利益誘導のために「これ勉強すれば有名大学に入れますから」と言う。でも、有名大学に入れば何とかなるわけではない。産業構造の変化を保護者なんかは知らないんですよ。相変わらず女子生徒は事務職希望が多い。親は女性も働いて欲しいと事務職のイメージをもっているんです。親がそういう価値観の押しつけをしている。いまやこれだけOA化され、事務職はそんなに必要なくなっている。時代が変わっているのに、その変化を理解していない。

大学入試のためではない学びを

千葉 学習意欲をいかに喚起するかに苦労するのは、大学入試を基にしたがら学習させるといやり方をしてきた先生が多いからでしょう。今これだけ簡単に大学に入れるとなると、勉強しなくてもいいという話になる。でも、大学に入るのが目標ではない。それをちゃんと理解して生涯にわたって学び続ける人を育てるとい感じにはまだなりきらないですね。高校の先生も高校生も。本質的に「学ぶ」という

ことは何なのかということなんです。

昔は大学入試がきっかけ、モチベーションの一つになり得た。それがなり得なくなるといのは昔から言われ続けてきて、内発的な動機づけに切り替えていくとずーっと試みてきたわけですよ。別に新しい話でもないんです。

社会の変化が激しすぎるということもあります。5年後の東京オリンピックも大きいんですよ。外国人が大量に来る。お金をどんどん落としてくれる。仕事はたくさんある。それがオリンピックが終わった瞬間に雇用がなくなりますからね。それを想定しながら勉強してきた子たちと、ただ闇雲に大学行けばいいでしようくらいに思ってた子たちとは大きな差が出ちゃう。求められる人材も明らかに違ってきます。サービス産業化の流れもありますし、外国人に対応できる、語学ができるだけでなくリーダースhipをとれたり異文化の人たちと交流できるようにすることが求められてくる。

サービス系は、これからは必ず増えてきますが、それに対応できるようにはまだなっていない。産業構造や雇用環境の変化を高校生、保護者がきちんと理解したうえで、今やっける勉強が将来の役に立つんだという、そういうところの意識改革が課題になってくると思います。昔にこだわってれば、「自分が希望する事務職がない」という話で収まってしまうわけですよ。

変化に向けてちゃんと準備している子はスムーズにテイクオフできるんだし、うけけれども、そうじゃない子は一気に厳しい状況に追い込まれてしまうということになると思います。

「良き市民」としての 大人を目指して

キャリア教育を包括した 「広義のシチズンシップ教育」で、 教育全体をとらえ直す

すべての県立高校で政治参加教育として「模擬投票」が実施されるなど、シチズンシップ教育を進めている神奈川県。湘南台高校では、平成22年度より3年間、県立高校教育力向上推進事業におけるシチズンシップ教育の研究指定を受け、シチズンシップ教育に取り組んだ結果が評価され、キャリア教育に関する平成24年度の文部科学大臣表彰を受けた。25年度からは同事業バージョンⅡでシチズンシップ教育研究推進校の指定を受け、さらに充実、発展させようとしている。

神奈川県立湘南台高等学校



副校長

鈴木寿昌氏



教諭

(学習支援グループ シチズンシップ教育担当)

黒崎洋介氏

黒崎 平成22年度から受けた研究指定のバージョンⅠでは、模擬投票、模擬議会、模擬裁判といったシチズンシップ教育の基礎となるプログラムを進めてきました。昨年度からのバージョンⅡにあたっては、本校校長の川口の示唆のもと、「広義のシチズンシップ教育」に取り組んでいます。学校の教

育活動すべてが将来の主権者、良き市民づくりに資するものであるととらえて、ユニークな実践を行っている。神奈川県では、政治参加教育、司法参加教育、消費者教育、道徳教育の実践を通じて、これからの社会を担う自立した社会人を育成するために、積極的に社会参加するための能力と態度を育成する実践的な教育としての「シチズンシップ教育」を推進している。平成23年度から全県立高校でキャリア教育の一環として実施されているが、湘南台高校では、「広義のシチズンシップ教育」を掲げ、キャリア教育のみならず教育活動すべてが将来の主権者、良き市民づくりに資するものであるととらえて、ユニークな実践を行っている。



神奈川県立湘南台高等学校

全日制普通科

所在地●神奈川県藤沢市円行1986番地

創立●昭和60(1985)年

校長●川口英一

教育目標●自律、創造、敬愛、協調、健康

平成25年度の卒業生数は276名。主な進路は、大学154名、短大22名、専門学校等74名、就職(公務員含む)5名 等

育活動すべてが将来の主権者、良き市民づくりにつながっていくという観点で、シチズンシップ教育を学校教育の理念、方向性としてとらえていくものです。シチズンシップ教育とキャリア教育は言葉こそ違いますが、どちらも「21世紀社会に大人になっていく構えをつくる」という目指すところは同じだと思っています。

鈴木 神奈川県教育委員会が、政治参加教育、司法参加教育、消費者教育、道徳教育というシチズンシップ教育の4本柱を掲げたわけですが、本校はもとも行われていたキャリア教育をシチズンシップという視点でとらえ直してみよう、と。4本柱のみならず、日々の授業や学校行事を含めて、大人になって社会の担い手として主権者、良き市民になるためにどうするのか。いわばキャリア教育とシチズンシップ教育の流れをうまくスパイラルさせていこうとしているわけです。

キャリア教育を狭くとらえて「進路



●模擬投票

藤沢市選挙管理委員会から投票箱、記載台の実物を借り受け、参議院議員選挙の実際の候補者を対象に投票を行う。事前に選挙制度の学習、各政党のマニフェストの比較検討等をしたうえで、生徒の任意により自由投票する。選挙は現実にも主権者の自由意思による投票であることを踏まえ、その意味を考えさせ、主体性を育むねらいがある。平成25年度には生徒有志によるプロジェクトチームが、投票所の設置、開票作業等、運営全般を担った。



●模擬議会

生徒が議員として与党・野党に分かれ、委員会、本会議で審議を行い、採決する。議案は身の回りのことからローカル～ナショナル～グローバルといった範囲の異なる、公共的・時事的で葛藤性のある課題が設定される。これまでの議案は、「消費税10%への引き上げ」「太陽光発電の推進」「ゴミ袋有料化の推進」「18歳選挙権の実現」「敬老パス利用者負担額の増加」「がれきの受け入れ」「中高一貫教育」「TPP参加」など。



●模擬裁判

事前学習で司法制度や証拠の見方を学び、それらを活用して証拠に基づいた評議・評決を行う。横浜弁護士会、横浜家庭裁判所等の協力のもと、裁判官、被告人、弁護人、裁判員、被告人の家族等を生徒に配役し、シナリオに沿った模擬裁判が行われる。これまで、実際に起きた転落死事件を基に、駅のホームで酔った男性を押した加害女性の行為が正当防衛に当たるか否かを争点とした事例などを取り上げた。桐蔭横浜大学法学部とシナリオ作成で連携、大学所有の横浜地方裁判所陪審法廷（移築復元）にて模擬裁判を実施。

保証さえすればいい」みたいな古い考え方があり、一方で「働くことの意義は何だろう」というキャリア教育があり、われわれはもう一歩進んで、「大人になるキャリア教育って何だろう」というとらえ方をしていると考えていただくといいかもしれません。

これからの社会では、課題解決のために市民一人ひとりの積極的な社会参加が必要であり、義務と責任を果たし主権者としての権利を行使することで21世紀社会の担い手となる——こうしたシチズンシップ教育の目的は、「社会の引き受け手」を育てるという視点に立っている。

「社会的課題を知り、解決策を考え、解決に向け行動できる」「多様な価値観をもつ他者と協働しながら課題解決に取り組む」市民というイメージである。それには、例えば課題発見・解決能力や論理的思考力、コミュニケーション能力の育成が求められる。湘南台高校では、そのための方法として「習得・活用・探究」の学習プロセスや言語活動を重視した協働学習を実践している。

学校全体で各授業がキャリア教育、シチズンシップ教育の考えの下に行われているという前提であるが、中心として行っているのが総合的な学習の時間。模擬投票、模擬裁判では現代社

会や政治経済の授業で知識を身につけたうえで、それを応用するという形になっている。総合的な学習の時間に、KJ法や話し合いの仕方、発表の仕方など土台となることを学習し、各授業の中でそうした力が伸びていくということもある。

総合的な学習の時間は、教科横断的で総合的な課題を解決する力を養うために、自分でテーマを設定し、情報を収集・整理・分析し、表現していく時間として位置づけられ、主体的・探究的な学習をすることとされているが、湘南台高校ではその時間を校内的に「シチズンシップ」と呼び、1年生では「シチズンシップⅠ」、2年生は「シ

チズンシップⅡ」、3年生は「シチズンシップⅢ」の授業を行うこととしている。

黒崎 シチズンシップⅠでは、まず挨拶、話の聞き方・話し方から始まって、続いてマインドマップ、KJ法、図解思考、論理的思考など、「考え方」に重点を置いて学習していきます。その中でも特に重視しているのは、ロジカルシンキング、論理的思考で、意見を述べた後で必ず根拠を伴う、という考え方です。「私はこう思う。なぜならば……」というやり方をトレーニングしていく。終盤は、「湘南台ハイスクール議会」という模擬議会の中でロジカ

●シチズンシップI プログラム

(平成26年度／1年生の総合的な学習の時間)

- ・計画評価セッション
- ・上手にあいさつをしよう
- ・聞き方・話し方
- ・カルタ (マインドマップ)
- ・カルタを使った自己紹介 (準備～発表)
- ・KJ法
- ・図解思考
- ・論理的思考
- ・湘南台ハイスクール議会
- ・新聞の読み方講座
- ・湘南台生の主張

ルシンキングの型を使っていくんですね。例えば「私はT P Pに賛成である。なぜならば農業が……」といった形で。「湘南台生の主張」というのは、小論文のような文章のプログラムなんですけれども、ロジカルシンキングの型に沿って書いていきます。

これらはシチズンシップということになっていきますけれども、キャリア教育で言えば、基礎的・汎用的能力や21世紀型の学力と呼ばれるものの育成につながっていると思います。1年間終わってみると、生徒に身についてきたなど実感しますね。

鈴木 湘南台ハイスクール議会では、与党、野党に分かれてグループで話し合いをし、最後に起立をさせて議決を採るんですけども、党議拘束をかけていないので、反対派だったのが賛成に回ったりすることもあるんです。その決断をして立つ瞬間の彼らの緊張感はかなりのもんです。15、16歳の子



ちが自分で話を聞き、考えて決断して議決をするという瞬間をもつことの意味は大きいと思います。実に真剣な顔をして立ち上がる。例えばスマートフォン云々の議案などより、T P Pとか廃棄物処理の問題など大きなものになればなるほど真剣さ、緊張感は大きい。50分の授業の中の一瞬ですけども、それだけでもこの授業は大変有意義ですね。

黒崎 扱った議案はいずれも実社会の課題です。今の学校は実社会の課題をもち込むのを避ける傾向がありますけれども、もちろん政治的な中立性などに配慮しながら、本校はそういったものに触れさせることに挑戦していきたい。それが生徒を大人にさせていると思います。社会と切り離すのではなくて、学校の中でいかに社会に触れさせるかということですね。

1年生では公共的な課題に対する「価値判断」の学習、2年生は「意思

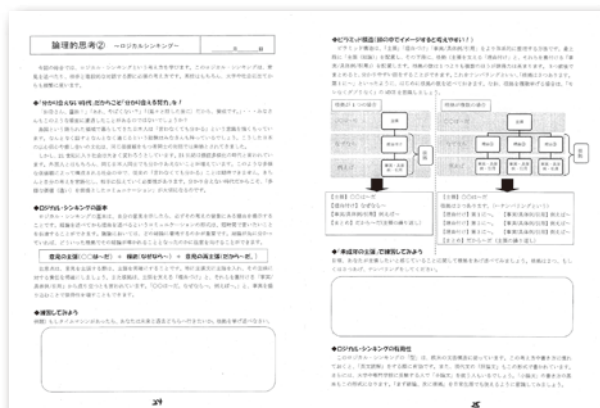


決定」の学習と位置づける。高校生のうちに身近なところから価値判断、意思決定をする学習を積み重ねて、大人の社会に送り出していくのがねらいだ。

シチズンシップでは、ワークシートで構成されたテキストを使い、まず自分で考え、グループで共有して全体に発表する。生徒たちも、こうした取り組みが自分自身のためになっていると感じている様子だ。

黒崎 本校の生徒は学校外でも活躍している人もいますが、「これ、シチズンでやったことと同じだね」ということがあると言いますし、何か発表するときでも、まず主張してからその根拠を示すことが自然にできる。シチズンシップが基礎的・汎用的能力を習得させていることになっているのではないのでしょうか。

鈴木 授業を見学していても、シチズンシップ教育が普段の授業に生きていると感じることは随所にあります。本



平成26年度
「シチズンシップI」テキスト

校の生徒は、グループワークなどは非常に得意です。社会人になれば必ずチームで働かないといけないわけですから、その部分が培われていると思いますね。

黒崎 普段の親しいもの同士だけの「親密圏」での会話に対して、グループワークを行うことで「公共圏」での話し合いのためのトレーニングになっているのではないのでしょうか。個人的な話ですが、私自身の授業のテーマは私語をいかに公語にするかということなんです。

鈴木 普段から仲のいい子同士だけではなくて、与えられた条件の中でしゃべってごらんとすると本当によくしゃべり、自分のパフォーマンスを発揮している。この子たちはよく鍛えられているな、と実感しましたね。

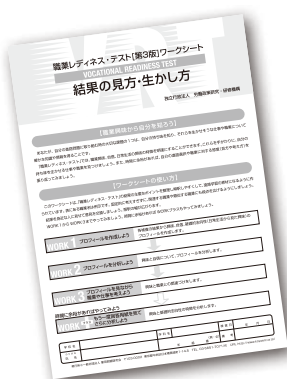
私個人の意見を言いますと、学校ってクラスに40人くらい生徒がいますが、その40人がいるからできることをすべき場なんです。例えば、受験勉強は一人でもできる。40人いるからこそできることをやらないと、それは学校の授業ではないのではないかと。シチズンシップはまさにそういう部分を担っているのではないかと思うんです。

ほかにインターンシップやボランティア活動、大学訪問、職業レディネス・テストによるキャリア・デザインなどの取り組みも行われている。

黒崎 インターンシップも盛んですね。近隣の高校に比べても本校は多くて、毎年30名以上の生徒が湘南・鎌倉地区のインターンシップに参加しています。全学年対象で夏休みに行います。

職業レディネス・テストは、目的意識、問題意識のないまま大学に進学していくのが一番こわいと思っていて、問題意識がもてない、自分が何に興味があるのかわからないという生徒に、自分を知る一つのきっかけになるのでは、と導入しました。

1年生のシチズンシップでは価値判断、2年生では意思決定を重視していて、例えば原発に反対するんだったら、じゃあどうするのかと考えるながら自分の意思を決定する。価値判断してその後に意思決定していく。それは将来的なビジョンを描いていくうえでもすごく大切です。かなり進路とリンクすると考えていまして、意思決定の思考方法を勉強した後、1学期の後半にレディネス・テストを使って自分の将来についてどのように意思決定しているのかを考えるプログラムとして組み込んでいます。



職業レディネス・テスト
結果の見方・生かし方 (ワークシート)

興味ある職業分野を選んで、その分野に行くためには大学だったらどういう学部に行く必要があるかを調べる作業を行いました。大学選びは、自分が学びたいことがあって、そのために進学するというのが一番いいんですが、そうでない生徒も多い。社会科学、人文科学、自然科学という大きな枠組みの概念も曖昧ですからね。

ちょうど2年生の夏休みに文系か理系かを決める大きな選択があります。その前に実施します。今後は、担任との面談の際の材料にすることも考えられると思います。来年度はインターンシップの事前学習としても実施する予定です。

——今後の展望についてお願いします。

黒崎 キャリア教育とシチズンシップ教育を統合的に進めていく、そのことの大切さをこれからも本校から発信していきたい。キャリア教育は職業、進路に重点が置かれ、シチズンシップ教育は社会科教育の延長線上としてとらえられることもある。どちらかということではなくて、本校の場合は、キャリア教育としてインターンシップ、職業レディネス・テストなど、シチズンシップ教育として模擬議会、模擬裁判、模擬投票などを通して、それらを統一的にやっていきたいと思っています。

目的意識、問題意識をもてない子が増えている中で、大学生になって就活のときに「自分のやりたいことがわか

らない」というふうにならないように、必要なことを湘南台で身につけさせた。い。「なぜ勉強するのか」と聞かれたときに、単に「いい大学に行くため」じゃなくて、「将来の良き市民を目指すため」という学びの意味がわかっていく、ということですね。

あとは、生徒に進学先や職業の知識、労働法の知識が少ないなと感じていて、その部分の学習も入れていく必要があるのではないかと思います。

鈴木 シチズンシップというと、ただ模擬投票とか模擬裁判をやってるんだというくらい方をされることもありますが、広義のシチズンシップは、学校での日常の教育活動すべてをシチズンシップの視点で見ていることとするものです。話し合いであったり、グループワークであったり、論文書きであったり、そうしたいろんなことが、例えばチームで働くといった大人になるためのステップを上がっていることになる。何か大きなイベントによってではなく、毎日階段を一步步登っているイメージです。気がつくうちよっと高いところに行っている。1年間終わって見て、こんなことができるようになったんだね、という生徒は増えていきますね。

黒崎 「キャリア教育は、例えばインターンシップという具体ではなくて、理念とか方向性でとらえるもの」と言われますが、それはシチズンシップもまったく同じなのかなと思います。

「船乗り」の誇りと 上に立つ者としての自覚 から生まれるプロ意識

船長 清家康之さん
機関長 橋口靖生さん

清家さんと橋口さんは、株式会社商船三井でそれぞれ船長と機関長として活躍しています。お二人のお話からは、船の安全運航に対する強い責任感と若い船員たちを率いるリーダーシップが伝わってきます。



●船長 清家康之さん（右）
せいけ・やすゆき ●昭和42年東京生まれ。高校卒業後、海上職に就こうと東京商船大学（現・東京海洋大学）に入学。同大学卒業後、株式会社商船三井に入社。現在、海上安全部船上ITグループマネージャー。
●機関長 橋口靖生さん（左）
はしぐち・やすお ●昭和45年長崎県生まれ。中学校卒業後、大島商船高等専門学校に入学。同校卒業後、株式会社商船三井に入社。現在、海上安全部機関・保船グループマネージャーとグループ事業部安全担当グループマネージャーを兼任する。

「海上職に就きたい」という夢の実現に向かって

——お二人はそれぞれ船長、機関長として活躍です。海上職として働こうと思われたのはどんなきっかけがあったのでしょうか。

清家 私はもともと海が好きで、よく海辺で遊んでいました。そのせいか、将来は海の仕事に就きたいと考えようになりました。加えて、海外に

出かけるような仕事もしたいという思いもありました。そんなとき、たまたまテレビで練習船の帆船日本丸が出航する様子を見たのです。船員たちが登橋礼^(*)をする姿がとても格好よく、「自分も船乗りになりたい」と憧れました。そして船員を養成する東京商船大学に進みました。

橋口 私は長崎県にある島で生まれました。その島の主要産業は漁業で、父も沖合漁船に乗っていました。その船は日本各地の沖合を巡り、いったん出航すると半年あまりは帰港しません。そのような環境で育ち、私自身も「将来は漁師になるのかなあ」と漠然と考えていましたが、中学生のとき、外航船での仕事に関するパンフレットを見たのです。「同じ海の仕事でも漁師とは違う世界もあるんだ」と思い、当時の先生に相談し、外航船員になろうと山口県にある大島商船高等専門学校に進学しました。

——船にはいろいろな仕事があります。が、当初から船長、あるいは機関長を目指すそうと考えていたのですか。

清家 航海士は経験を積むに従って、三等、二等、一等と上位の職位に進みます。一等航海士の後、その船の最高責任者である船長になります。私だけではなく、ほとんどの航海士が将来は船長になろうと考えていると思います。

橋口 私は子どものころからプラモデル作りが大好きで、船で働くならエンジンア、つまり機関系の仕事がしたいと考えていました。自動車とは比べ物

にならない大きな馬力のエンジンを操作し、巨大な船を動かす…、それは私にとって大きな魅力でした。乗船しているときは、自分はこの大きな船を動かしているという自負があります。機関士も三等、二等、一等という職位があり、機関長は船の機関部門の最高責任者、船体整備のアドバイスならびに船長の補佐を担います。機関プラントにはさまざまな機械があり、安全に運転させることが主目的で、それが一番のやりがいになります。万が一問題が起きたら、その解消のために率先して取り組みようという強い責任感もあります。

航海士から船長へ
機関士から機関長へ

——船長、あるいは機関長というポジションは、それまでの航海士や機関士のときと比べ、仕事の内容や意識はどのように変わるのでしょうか。

清家 国際航路を航行する船では、航海士は職位に応じて担当する仕事が変わります。具体的には三等航海士は主に救命設備や消防設備などの整備、二等航海士は航海計器や海図の管理、整備などナビゲーションに関する仕事、一等航海士は積荷の管理や荷物の積み下ろしの指揮などを担当し、当直の時間も等級によって違います。

航海士のときは自分が担当する仕事で精一杯で、なかなかほかの職位の人たちの苦勞を思いやる余裕がありませんでした。それでも先輩や船長から学ぶことが多く、「自分もあんなふうになら

*1 登橋礼：帆船の出航時に帆桁（マストの上に横に渡した材）に立ち、見送り客に礼を送る儀式。帆船では最高の礼とされる。
*2 離 路：船舶が予定の航路を変更すること。
*3 喫 水：船体の一番下から海水面までの垂直距離。喫水は積荷量によって変化する。



▲LNG船
清家さんは最近の航海でLNG船の船長を務めた。またLNG基地稼働のプロジェクトに船のプロとしてかかわった経験があり、「大きなやりがいを感じた」という。



▲入出港時、荒天や視界不良時など航行が難しい海域では船長自らが操船の指揮をする。

◀機関室での整備の様子
機関士は船の各機関の整備を行い、船が支障なく航行できるようにする役割を担う。もし支障があった場合は、その原因をすぐに突き止め、適切に対処することが求められる。機関長は機関士たちを監督・指揮し、船の安全運航に大きな責任をもつ。

なりた」と努力しました。

船長の大きな仕事の一つは、船内の融和を考え、船を安全に運航することです。私はできるだけ相手がいやな思いをしないよう、その立場に配慮しつつアドバイスしています。台風など天候が荒れるときはいったん離路^(※2)し、本船の安全と貨物保護に努めると同時に、極力運航スケジュールを守るため機関長と相談して船のスピードを上げることもあります。

このように船長になって船全体のことを考えるようになり、責任感をいっそう強く自覚するようになりました。**橋口** 機関士も職位によって担当する業務が決まっています。三等機関士は主にエアコンや冷蔵庫など、二等機関士は発電機やボイラー、操舵機器、一等機関士は船を推進するための主機関の安全な運転、加えてその定期点検・整備を担当します。機関長にはそれらを統括し、船体を含め全体を見る役割があります。

三等機関士になったばかりのころは、汗をかきながら整備することなどのような意味があるのか、しっかりと理解していませんでした。しかし諸先輩の指導を受けながら、自分の受けもつ仕事が多様な意味をもつか理解できるようになり、仕事の意味づけが自分の中にできてきました。そうするとそれまで点であったものが一本の線となり、仕事の面白さもわかるようになりました。

機関長としては常に安全運航と経

済運航（燃料節約）を心がけています。また、部下たちがケガをしないように絶えず気を配っています。

若手の育成にも熱意をもって取り組む

——若手の教育も担っているんですね。

橋口 機関士となる人たちは当然、専門の教育を受けているわけです。しかし机の上での勉強だけでは、船に備えられた機械についてきちんと理解することは難しい。もちろん実習もありますが、十分とは言えません。実際に機関士となり船に乗り込んで、機械に触れて体で覚えることがどうしても必要です。

また、万が一故障してしまった機械を自らの手で修理できたときの大きな達成感は、言葉に表せません。私は若い機関士たちにとってそれがとても重要だと考え、できるだけ機械に触れてもらうようにしています。そうして彼らが自ら成長したときは、とてもうれしいですね。

清家 近年、若い航海士はある船に乗ったら、ほかの種類の船になかなか移らないという傾向があります。例えば最初にタンカーに乗ったら、その後はずっとタンカーに乗り続けることが多い。そうすると最初に乗った船で一つのオペレーションを覚えたと、次に乗った船ではそれがなぜ必要かということを考えずに、単に習慣として行ってしまういかねません。

例えばその船に応じた喫水^(※3)を計測

し、正しい積載量を算出しないと、荷主さんにとっては大きな損失となりかねません。私は若い航海士たちに一つひとつの仕事にはきちんとした意味があることを気づかせるようにしています。

——これから海上職を目指す若い人たちにへのアドバイスをお願いします。

清家 海上職に限りませんが、今の時代は語学がとても大切だと思います。学生のころから語学に親しんでいれば、仕事はもちろん人生そのものをきつと豊かにしてくれるのではないのでしょうか。

また、少しぐらいの失敗ではなくよくよいしないような元気があることが望ましい。知識や技術は後からでも習得できます。元気のある若い人々には、私たちも教えがいがあります。

橋口 機関士は船内のさまざまな機械が不具合を起こしたときに、さまざまなトラブルシューティングをしてその原因を突き止め、対処します。これはとても汗をかく仕事であり、体力が必要で

また私たちの仕事には用意された答えはなく、最適な対処法を自分で考えなければなりません。今は船上にも性能がよい通信手段があり、さまざまなサポートを短期間で受けやすくなっています。しかし、ときにはそれができない場合もある。そういう場合は「自己完結」、つまり船内だけで対処しなければなりません。そういう意味では、自分の責任で対処するという当事者意識がとても大切です。

会社のビジョンを達成する 人財育成制度を構築



J L P 1期生



本社ビル

ミッションに共感する人財を求める

MSDは、アメリカに本社をおく世界的な製薬会社Merck & Co. Inc. Kenilworth, N.J. U.S.A.の日本法人です。MSDは「日本で最も優れたヘルスケア企業になる」というビジョンの達成に向けて、社員一人ひとりがモチベーションを高め、その能力を十分に発揮できるような人財育成制度を構築しています。

同社は「人々の生命を救い、生活を改善する革新的な製品とサービスを発見し、開発し、提供すること」というミッションを掲げており、新人の採用選考においても、これに共感できるかどうか基本的な基準となります。

人事部門タレントマネジメントグループディレクターの山下茂樹さんは「このミッションは私たちの最も根底にあるもので、このミッションを実現するには、自分の頭で深く論理的に、既成概念にとらわれずに考えられる人財が必要です」と指摘します。

「私たちを取り巻く環境は変化が激しく、それに対応することが求められています。これまでの製薬企業という概念にとらわれないアイデアが必要なのです」(山下ディレクター)

新人の募集対象は大学や大学院など卒業予定者であり、選考は学力試験や適性検査のほか、面接により採用者を決定します。面接は数回にわたって行

われ、「これまでどんな努力をしたのか、またどんなリーダーシップがあり、どれだけ伸びる要素があるのかを判断します。それは、よくある『サークルのリーダーをしていた』というような名目的なことではなく、例えばそのチームにどのような影響を与えたのかを確認するのです」(同グループシニアHRスペシャリスト中嶋佳奈子さん)

社員・マネジャー・会社が三位一体となってキャリアを開発

MSDの能力開発における基本方針は「タレント・フィロソフィー」と呼ばれる次の五つの原則で構成されています。

- ・ 自分自身の現状把握
 - ・ プロフェッショナルとしての能力開発
 - ・ 業務を通じた能力開発の推進
 - ・ 能力開発の主役は社員自身
 - ・ 会社における成長機会の提供
- 人財育成において、社員・マネジャー(直属の上司)・会社はそれぞれの役割をもっています。社員は自身のキャリアを考えて目標を立て、マネジャーはその実現に向けて継続的なコーチングとフィードバックを行い、会社はそのための機会や制度などのリソースを提供します。

「もちろんさまざまなトレーニングプログラムも用意されていますが、原則に示されているように、実際の仕事を通じて成長することが最も効果的であり、大切であると考えています」(山下ディレクター)

将来の経営陣候補を早期に 発掘・育成するプログラムを用意

MSDでは、将来の経営を担う人財を育成するために「Japan Leadership Program」(JLP)と名づけられたプログラムが用意されています。これは将来の役員など幹部リーダーを早期に発掘し、通常10年かけて経験する業務を3年間に凝縮して行うものです。

「弊社では人財育成に対する考え方の一つとして『投資の差別化』があります。つまりその人物のポテンシャルを重要視して、将来の活躍リーダーを期待するという考え方です。その制度の一つがJLPです」(山下ディレクター)

JLPの希望者は自ら立候補します。応募資格には一定の要件はあるものの、年齢や職位は関係ありません。ここには年齢などの属性ではなく、あくまでも個々の人間のポテンシャルで判断するという同社の姿勢があります。選考は経営陣たちが行い、最終的に社長がメンバーを決定します。

JLPが導入されたのは4年前です。毎年多数の応募から、選ばれるのは5人前後という狭き門ですが、「選考に残らなかったとしても、その後のキャリア形成に不利益はありません。むしろ、応募が自身のキャリアを見直すきっかけになり、自分の新しい可能性に気づくこともあります」(中嶋さん)

キャリア自律支援とは能力開発である(3)



田中春秋

キャリア研修センター 代表
キャリアカウンセリング協会 特別講師
キャリア・コンサルティング協議会 特任講師

たなか・はるあき ●2003年キャリアカウンセリング協会設立(事務局長)。キャリアカウンセラー養成講師、スーパーバイザー、研修講師等を務め、07年キャリア研修センター設立。資格団体や資格の有無を超えてキャリア支援者の育成に努めている。スーパーバイザー(キャリアカウンセリング協会認定)、1級キャリア・コンサルティング技能士、GCDF-Japanキャリアカウンセラー(米国CCE認定)

前回の結論を簡単に言えば、社員にキャリア問題に本気で取り組ませることにより、会社は大きなリスクなく、業務上は与えることが難しい「条件状況を変えて成果を求める」ような、高度な課題のPDS(PDCA)を回すことを体験させることができる。それにより社員が成長し、会社も成長する確率が上がる。だから会社として推進したほうがよい、ということ。付随的には社員が幸せになれる可能性が向上するが、これは経営的にはおまけ。

ただし、自社に魅力がなく、給与もボジションも安定も成長も期待できない会社と見られれば、社員がキャリアに目覚めることで優秀な人が出て行ってしまう。会社も成長が必要。

能力の伸ばし方

能力を伸ばす基本は経験から学ぶ。しかし、ただ実行する(DO)だけでは成長は大きくない。PDS(PDCA)を回した回数に応じて成長する。

経験の場が多いのにうまく能力が伸びない場合、振り返りが少ないのか、あるいは何か根本部分がわかっていないのか。

上司あるいはキャリアカウンセラーと、それぞれの能力(査定で使っている能力でよい)レベルと仕事で使う機会の多さの認識をしっかりと擦り合わせる。ここで大切なのは上司の評価を先に押し付けるのではなく、自分自身がどう感じているか自己認知を語って、この摺り合わせは、論理的に「事実」論

拠」を確認しながらやることが重要である。

自己認知を語ってもらうことにより、社員自身が自分の能力をどう見ているか、機会をどう見ているかがわかるだけでなく、機会が多いのに能力は低い等、「問題だ」と本人も感じていることがお互いに確認できる。機会が多いのに能力が不十分な場合、代表的な成長の方法は「できる人にインタビューや観察実施」(モデリング)と「研修を受ける」(OFF-JT)、「本や通信教育で勉強する」(自己啓発)という方法。これ、自分で「問題だ」「高めた」と感じていなければ、(強制しても)あまり効果は期待できない。なので、上司が一方的な評価をし、対処を強要するよりも自分で考えさせるほうが効果が高い。

学習だけでなくカウンセリングにも通じる原則だが、「行動」しなければ結果や人生は変わらない。命令されるよりも自分で気づいたほうが本気で行動する可能性が高い。なので、気づく可能性があるのであれば、ゆつくり待ったほうがよい。気づく力や時間がない場合、命令されるよりも選択したほうが行動する可能性が高いので、命令するよりも自分で考え、選ばせたほうがよい。正しい選択をするだけの能力がない場合、しかたがないので、強制して実行させる。しかし実行させた後、「やればできるじゃない」とご褒美(正の強化)を与えることで再現性が高くなる。

こういう原則を理解している上司や

キャリアカウンセラーが、「では次の半年でどの能力を高めるために、具体的にどの仕事で何を意識して行うか、仕事でなくOFF-JTで何を行うか」を摺り合わせすると、仕事を通して能力が高まり、給与が上がるだけでなく、その能力によりキャリア問題も解決できる「調和のとれた人間」に育っていくのである。

能力とは不思議なもので、他人を支援して伸びやすい能力もある。教えることは学ぶこと。能力を本気で伸ばそうと思えば、周りの支援をするのが早道。課長や係長のように業務として支援育成が入るタイミングは、特に大きな成長の機会になる。

インターネットポータルサイト「goo」で有名なNTTレゾナントは、マネジャーの業務にメンバーのキャリア支援を加え、上記の「育成の仕方」を含めた「メンバーのキャリア支援研修」(キャリアカウンセリング協会が2日で実施)を新任マネジャーに受講させ、社員全員の能力向上とチームのコミュニケーション向上を図っている。この会社の素晴らしいのは、研修を研修で終わらせないところ。研修で気づいた「メンバーにこういうことをするとよい」を、研修終了後一定期間たって、人事から「やりましたか?」「やらないなら、なぜやらないのですか?」とチェックが入る仕組みになっている。研修で学んだことを実践で活かして価値があると融合を目指している。次回最終回は「個人から見たキャリア支援」。

開校から40年 “緑のプロフェッショナル” を育成する



東京グリーンコーディネータカレッジ

設置・運営 ●東京グリーンサービス事業協同組合
所在地 ●東京都品川区西五反田2-24-9 Nビル (2015年4月から)
訓練課程 ●園芸サービス系 園芸科
訓練期間 ●1年



東京グリーンコーディネータカレッジは、職業能力開発促進法に基づき東京都の認可を受けて東京グリーンサービス事業協同組合が設置・運営している職業能力開発施設。

東京グリーンサービス事業協同組合は、園芸装飾、貸植木等の屋内緑化装飾業を主として営む者を組合員として構成され、観賞用植物による室内及び室外の装飾についての技術の向上、屋内緑化装飾業のデザインの向上を図り、さらに都市の生活環境に憩いと潤いを与え、屋内緑化装飾業の健全な発展に寄与することを目的としている。

基本理念

同校は、1976年に「東京グリーンサービス事業高等職業訓練校」として全国で唯一の園芸事業内訓練校として開校、2006年に現校名に変更された。

事務局長の桂田茂氏は、同校の教育訓練の理念について「本校は、インドア空間を中心とした、グリーン装飾に関する基本的な教養、実技やテクニク、資質の育成、さらに正しい技術を持つものの地位向上と強化のために設立・運営されています。組合員の子弟や従業員の方でプロフェッショナルを目指す方のための専門校です。生徒数は年によって違いますが、今まで500名近い卒業生を送り出しています」と話す。

教育・訓練の特徴

ジャパンフラワーショウ、全国総合

技能展への出展や、農林水産省南支関ホールに園芸装飾寄植え作品を制作展示するなど、技能試験や展示会に照準を合わせた実践的なカリキュラムを進め、在校期間中に500時間近い集合教育を行い、海外研修や植物園見学などの外部研修も多く取り入れている。組合員のほか外部講師として大学講師や華道師範など各分野の専門家を招いている。

「本校の講師は大変充実しており、内部講師以外に、観葉植物開発普及協会の会長で熱帯・亜熱帯植物の權威の田中耕次先生をはじめ、薬品・肥料メーカーのOBの方などに来ていただいている。ほかでは聞けない話をさせていただいています。教科書だけではなく、実際の現場のナマの声を聞くことによって、知識・技能もより身につけていくのだと思います」(桂田事務局長・以下同)

充実しているのは講師だけではなく。研修には都内の公園、植物園はもちろん、奄美大島やサイパン島まで出かける。

「観葉植物は四季折々で違います。その違いを実際に生えている場所で感じ取ってもらうのが狙いです。生徒は植物を見ながら先生の話をメモしたりスケッチしたりで大変な研修ですが、卒業研修で奄美大島やサイパン島に行くことで、普段は植木鉢に植わっている姿しか見たことのない、何メートルにもなる熱帯植物の自生している原木を自分の目で見て触るといふ体験をす

る。さらに田中耕次先生の講義を聞いて、今後自分が園芸職人としてどのように生きていくのか、決意を新たにしようです」

緑化の発展に貢献

修了者(技能照査試験合格者)には、東京都知事より園芸装飾技能士補が付され、2級検定試験受験に際して学科試験が免除される。修了後、多くは家業を継いだり、組合員企業に勤めて、同校で学んだことを生かしながら活躍している。

「植物がファッション・シンボルやアメニティ・シンボルとしての装飾効果を期待されている今、単なる植木職人で終わらせないために、生活環境やインテリアに対する知識や技能も身につけたトータル・コーディネーターのエキスパートの育成を目指しています。少人数制によるきめ細かな指導を行い、確かな技術を身につけてもらいたいと考えています」

室内園芸装飾は、わが国ではデパートでのクリスマスツリーの飾りつけ、空港ロビーでの門松等、さまざまな需要はあると言えるが、年々、植木屋自体が減退の一途をたどっている状況にある。桂田事務局長は、「地球温暖化等環境問題に植物は大きな効果を発揮します。これからも『生活空間への緑の演出』の普及を図り、少しでもわが国の緑化産業の発展に貢献していきたいですね」と話し、緑のプロフェッショナルの未来に期待を込めた。

シゴトで“幸せ”を掴もう! 一幅広いキャリア・サポートで 満足度の高い就職活動を支援一



大分大学 学生支援部
学生・キャリア支援課 課長
水野雅美



キャリア・カフェでのワークショップ

1 沿革

本学は1949年5月に大分の地に開学し、教育福祉科学、経済学、医学、工学の4学部と、教育学、経済学、医学系、工学、福祉社会科学の5つの大学院研究科からなる、学生数約5700名の国立大学である。入学者の出身地では、大分県内が4割、大分を除く九州圏内が4割、中国・四国で1割を占め、九州・中国・四国地区出身の学生が集う地方大学である。

2 「キャリア開発課」から「学生・キャリア支援課」へ

本学の就職支援を振り返ってみると、平成18年4月に、それまでの学生支援課就職支援室から「キャリア開発課」へと、発展的組織変更を果たし、翌年5月には、卒業生の就職相談と進路相談を目的とした「再チャレンジ室」を課内に開設。平成25年4月には、それまでの学生支援課と「キャリア開発課」を合併し、「学生・キャリア支援課」となり、入学から卒業後まで、大学生活全般をサポートする組織へと、変貌を遂げてきている。

3 学生へのキャリア支援とキャリア形成

キャリア支援の側面から見ると、近年、入学後の早い段階からのキャリア意識の啓発や醸成の大切さが叫ばれ、正課内での「キャリア教育科目」と、正課外での「キャリア形成プログラム」

が、車輪の両輪となり、常に各学部との連携や産業界との情勢をはかりながら、低学年から、卒業後まで、学生個人のパーソナリティに応じた就労支援を進めてきた。学生も「自ら学び、自ら仕掛け、行動する」ことで、卒業後の自分の進路を意識しながら、充実した大学生活を送っている。

4 キャリア支援プログラムについて

本学では、次に紹介する6本の「柱」を軸に各学部と連携し、キャリア形成プログラムを企画・実施している。

① キャリア支援プログラム…学部・学年を問わず、学生のキャリア意識の向上と就職活動に対する情報共有、公務員対策等を目的とし、今年度は、26本のガイダンスを実施。

② キャリア・カウンセラーによる相談活動…本学では、キャリア支援専門のカウンセラー、アドバイザーによるキャリア相談とセミナーを実施。卒業後の個別進路相談をはじめ、キャリア支援セミナー、ワークショップ等を実施。

③ インターンシップ…大学と企業・官公庁等との連携の下、学生の就業意識の向上や業界・企業への理解を目的とした就労体験を実施している。参加後、学部にて単位化。

④ シゴト研究セミナー…企業説明会・各業界・企業の採用担当者、学生との接点から、実際の仕事や業界・企業への相互理解やコミュニケーション力を高める場として積極

的に実施している。特に、シゴト研究セミナーでは、「働くこと」と「業界研究」をキーワードとして全学年を対象に、3月以降の企業説明会は、就職活動対象学年が対象。

⑤ キャリアサポーター制度…卒業生が後輩の在学生のために、情報交換や就職助言を実施するサポート制度で、現在750名が登録。毎年、キャリア支援の企画事業に招聘し、後輩に在学生のためのセミナーを実施。

⑥ 保護者対象キャリア懇談会…学部2・3年生の保護者を対象とした情報交換会を5年前から実施。採用責任者や内定学生の講演や情報交換から、就職活動の正しい理解と、わが子の就職活動への適切な助言をしていただくためのセミナー。

5 まとめ

なお、前述のキャリア支援事業とは別に、5年前から、就職内定者による「キャリア・カフェ」をオープンし、就職活動を終え、栄冠を勝ち取った先輩たちが、後輩のために、就職活動のアドバイスやワークショップを企画し、就職活動で得たノウハウや反省を伝える取り組みを行っている。

以上のように、大学の教職員とキャリア・カウンセラーをはじめ、内定学生、卒業生、社会人、保護者等が、連携・協力し合うことで、学生に「シゴトで幸せを掴む」ためのきめ細かなサポートしているのが、本学のキャリア形成の特徴といえる。

受験産業に異変あり

東京都立晴海総合高等学校
キャリアカウンセラー

千葉吉裕

2014年は、大学受験に関する報道が多い年だった。

大学入試選抜の在り方の本格的な議論を活性化させる引き金は、一昨年の教育再生実行会議の第四次提言（2013年10月31日）だ。大学教育に必要な能力判定のための新たな試験を導入することを明言し、議論を促した。これを受けて議論が重ねられることとなる。そして、2014年の年の瀬、12月22日には文部科学省中央教育審議会より「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について」が答申された。大学入試センター試験を廃止し、新テストを実施するという内容が記されている。また、7月には、今後の英語に関する入学者選抜を改善していくことが文部科学省より提言されている。

夏休みも終わりがけた頃、大学受験予備校の代々木ゼミナールが密かに次年度27校中20校を閉じる計画を進めていることが明るみに出て、世間は大騒ぎになった。受験業界を席巻する三大予備校と言われる駿台予備校、河合塾、代々木ゼミナールの中の一つが経営方針を転換すると言いだしたのだから、騒ぎにならないわけがない。代々木ゼミナールを経営する高宮氏が閉校の理由を明言しないことをいいことに、「一人負け」やら、「凋落」やら、「東進ハイスクールに生徒を奪われた」とか、大衆が望むような文言が新聞や雑誌、ブログに書き立てられた。世間は変化

を嫌うものだから、そのような意見が飛び交うのも無理はない。

かつて浪人生が10万人以上いた時代、予備校に入るのにも選抜試験があったことを今の高校生は信じられまい。逆に、そんな時代を過ごした中高年にすれば、受験の際に頼った予備校が縮小していくことは受け入れがたいのだろう。大衆の心理行動は過去の幻影に縛られた非理性的な記事を生み出しかねないと思う。

しかし、報道から時間が経つにつれ、受験業界を取り巻く冷静な分析が記されるようになる。18歳人口が年々減少している少子化の実態、AO入試推薦入試による入学者の増加、大学改革、現役志向の高まり、入試の複線化、ネットでの受験講座の無料動画配信、今後改革される入試等々、予備校を取り巻く経営環境は年々大きく変わっており、経営の集中は当然の成り行きという意見が増えていった。予備校にとって、好材料となる見通しは見当たらない。そして、全国の主要駅の駅前一等地に建つ、予備校校舎の不動産としての資産価値の変化だって、無視するわけにはいくまい。

そして、代々木ゼミナールを追うように、静岡県を中心に学習塾を展開する秀英予備校が、小中学生向けの17校舎を2015年3月末で閉鎖・統合すると9月末に発表。12月、大学受験予備校「DSKバースナルスクール」が倒産。

さらに、7月には通信教育、出版な

どの事業を行うベネッセコーポレーションから、大量の個人情報流出するという事件が起こった。ベネッセコーポレーションはプライバシーマークを取得しており、情報管理を適切に行っているというお墨付きをもらっていたにもかかわらず、容易に情報を持ち出されてしまったのだ。

なお、11月26日付けで、ベネッセコーポレーションに付与されていたプライバシーマークは取り消されている。この事件をきっかけに、ベネッセコーポレーションは希望退職を募ったり、異動によって一部の事業を縮小したりと事業転換を図っていると報道されている。

学習塾・予備校、家庭教師派遣事業、通信教育事業、受験参考書や問題集の出版販売事業、学校広告事業、募集要項等のデリバリー事業等の「受験産業」は、非常に多くの雇用と収益のある一連の産業である。社会変化の影響を受けない産業など、この世に存在するわけがなく、受験産業もその例外ではない。変化の激しい今日、企業だけでなく、行政も、個人も、未来社会を予測しながら、選択を強いられる。さまざまな意思決定に学ぶ態度と、情報収集・分析する能力は、現代を生きるうえで重要なスキルであろう。

改革を求められる高校、大学、そして、両者をつなぐ入試、それを受けて事業転換を急速に進める受験産業。その背景に、時流の変化を感じずにはいられない。そこから、学ぶことは非常に大切ではないだろうか。

東京都スクールカウンセラー（臨床心理士）

金屋光彦

解離とストレスフルな現実

1 キツネと葡萄

イソップ寓話に、こんな話があります。

『ある森のキツネが、たわわに実った美味しそうな葡萄を見つけます。キツネは「さあ食べよう」と跳び上がります。しかし、何度試みても、高い所にある葡萄までは届きません。怒りと悔しさでいっぱいになったキツネは、こう言い捨てて去って行くのです。

「あんなすっぱい葡萄なんか、誰が食べてやるもんか！」』

これは精神分析でいうと、合理化という心理的防衛機制の一例といえます。私たち人間も、試練の多い現実の日々を生き抜くために、この合理化以外にも、さまざまな心理的防衛を、無意識に使用しているのです。

2 解離とある事件

最近学校現場で目立ってきたのが、解離性障害です。

私たちは、耐えがたい状況に遭遇すると、時に意識を失ったり記憶を飛ばしたりすることがあります。その苦しい状況と自分の意識や記憶を切り離し、それと触れないよう思い出さないようにして、ダメージから自分を守り、心が壊れるのを防いでいるのです。ショックな場面に遭遇した時、気を失うという現象が、その一つといえてよいでしょう。

この解離反応が、日常生活に支障が出てくるレベルになると、支援が必要です。解離性障害の中では、記憶が飛び解離性健忘がよく知られています。女性に多く、東日本大震災の支援のため、緊急スクールカウンセラーとして3年間支援に通った宮城県の県立高校でも、これと深く関係した事件が、ありました。

それは、ある女性教師の持ち物がよくなくなる、誰かが取っていくのではないかと、という事柄で、最初は語られていたのです。取っていく人として、不幸にもある2名の学校職員が、疑われてもいました。この事態を学校長から聞き、支援の要請を受けたことから、持ち物がなくなって困ると訴える女性教師との面談を開始したのです。

面談をすすめていくと、その女性教師も、震災で自宅を流される等の大きなダメージを受けていたことが、明らかになります。十分なラポール形成の後、喪失体験に対するモーニングワークを行う中で、授業をはじめとする震災以前の日常が戻ってくるにつれ、彼女の傷ついた心も癒え、安定を取り戻していきます。それとともに、

持ち物がなくなることともなくなっていました。一人の女性教師の記憶が飛ぶという解離性障害によって生じた、周囲の人たちを巻き込んだ騒動は、ここに至って収まることのできたのです。

3 いつのまにか遠くへ

また、首都圏の中学校に通う男子生徒は、学校へ行かなければと思うし、行こうとも思っているが、現実には行けない自分がいる、という葛藤の中で苦しんでいました。そんな不登校状態の中で、ある日、家から突然姿を消したのです。翌日、本人から家に連絡が入ってようやく居場所がわかります。そこは、自宅からはるか遠くの東北のある駅でした。

本人は、「どうやってそこへ行ったのか、ほとんど覚えてない。駅の売店のおばさんの顔は、覚えているけど…。そこから家に電話した」と後に話してくれました。

両親の離別や中1ギャップ等のストレスが重なり、強い心理的負荷がかかり続けた結果、その回避行動として解離性遁走を起こしたのです。追い込まれた場面で、必死に生き抜くための、切羽詰まった無意識の行動だったといえるでしょう。

その後、母親の理解と協力を得ながら、ストレスコーピングの向上を軸に、支援を続けていきました。3年生になってからは登校できるようになり、望む高校進学も果たします。

卒業式を終えた正門前で、「お世話になったから」と言って、自分がもらった花束を私に差し出し、走り去っていった背中が、春の陽差しに光っていたのを覚えています。

4 解離性障害と幼少期の心的外傷体験

この解離性障害、幼い頃に受けた心的外傷体験との関連から、高校生や大人になった後、さまざまな症状として出てくるケースも少なくありません。

全国の児童相談所で対応した児童虐待件数が、平成25年度では73,765件にのぼり、はじめて7万件を超えました。

この件数の多さは、2000年児童虐待防止法が制定され、致死的な虐待だけでなく、軽度の心身への暴力やネグレクトも児童虐待に含まれることになり、虐待に対する世間の人々の意識が高まり、虐待を受けている子どもたちが、発見されやすくなっているともいえるでしょう。

（つづく）

キャリアカウンセリングの ポイント③ 「障害のある方のキャリア形成について」



小中理江

株式会社 LITALICO
就労支援事業部研修センター
CDA (キャリアデベロップメントアドバイザー)

図表 1

① 1年前と比べて現在のご自身の人生についてどのように感じますか ●「とてもよくなった」「すこしよくなった」…………… 80.2%
② 給与についてどのように感じますか ●「やや不満である」「不満である」…………… 51.6%
③ 会社の中でキャリアパスが描けますか ●「描けない」…………… 66.6%

【調査対象】

2012・2013年度にウイング就労移行支援事業所を経て就職した方のうち、「主な障害種別」で「精神障害」と回答した 313 名（アンケート回答より一部抜粋）

3 回目は、「障害のある方のキャリア形成」についてお話をさせていただきます。まずはアンケート調査の一部をご紹介しますいただきます（図表1）。アンケートの結果、「就職をする」として人生への満足度が高まった方が多いことがわかりますが、反面、待遇面を含め「キャリアパスを描けない」等、「現状」には満足しつつも「将来」に対する不安を抱えていることが推察されます。

これは①のアンケート結果からもわかる通り、「仕事」という形で社会参加をすることで、最終的には人生そのものの満足度向上へ繋がる可能性が高いためです。

そして今新たに着目しているのは、アンケート②、③に関連するテーマです。これは社会や企業側の理解や協力も必要ですが、すぐにできることとして「当事者の方々のキャリア形成に関する支援」があるのではないのでしょうか。

ここで、二つのプログラムをご紹介します。

さまざまな回答がありました。特に「体調の安定」に関する項目をあげた方が多かった。また仕事に対する優先順位を確認するだけでなく、再度自分の生き方を見直す機会となった方もいました。一つ記憶に残っている事例として、他者に対する否定的思考が引き金になり、最終的にご自身がストレスを抱えて体調を崩す方（うつ病）がいましたが、プログラムを通じて人にはそれぞれ固有の価値観があり、自分が判断している基準とは別の基準で物事を見ていること、自分らしく働くためには「他者の視点や価値観を理解する必要がある」と感じたそうです。

もう一つはハンセンの「4L（労働、

図表 2

「未来」をデザインする 望む状態をイメージしてみる

「●年後はこうなっていたらいいな」という未来の状態像を、下の表に記入してみましょう。

() 年後 () 歳	
仕事 例) ○○の仕事をしている/後輩に仕事を教えられている/起業している	人間関係 例) 結婚して子供が○人/共通の趣味をもつ友人ができる/家族に年1回旅行をプレゼント
学習や自己投資 例) 簿記の勉強をする/趣味だった○○を専門的に勉強する	趣味・楽しみ 例) 海外に年1回旅行/BBQやアウトドアを楽しむ/休日はゲーム三昧

愛、学習、余暇」の考え方をベースに、人生を仕事以外の面からも考えてみるプログラムで、「望ましい状態」を考え、「そのためにできそうなこと」をスモールステップの視点から考えてもらいました（図表2）。

例えば今すぐに自分のやりたい仕事や希望する条件での就職が難しい人も、「学習」の時間を活用して長期的に実現する方法や「余暇活動」の中で取り組めることに気づいたり、「自分にとっての最適な4Lのバランス」について見直す機会となりました。

グループワークの利点ですが、障害のある方の中には対人コミュニケーションで独特の難しさを抱える方も多いため、「グループ」という場を通してさまざまな価値観に触れる中で、自然と自身の考え方が変化していくケースがあります。そのような方々に対するアプローチ方法としても活用できるのではないのでしょうか。

キャリア・コンサルティングに必須のアセスメント・ツールの有効活用をマスターする

キャリア・コンサルティング セミナー

個人主導のキャリア形成が求められる中、それを支援するキャリア・コンサルティングの重要性は、社会でも広く認められつつあります。それとともにキャリア・コンサルティングに不可欠なアセスメント・ツールも一層効果的な活用が期待されています。雇用問題研究会では、当研究会で発行している各種アセスメント・ツール、心理(適性)検査を効果的にご活用いただくために、セミナーを開催しております。各種ツール、心理検査等の理論・実施方法・活用方法を解説いたします。

基礎理論コース

対 象		内 容
●中学校・高等学校の進路指導・キャリア教育担当者、スクールカウンセラー		
●大学・短大・専門学校のキャリア支援・就職指導担当者		
●職業安定・職業能力開発機関の担当者		
●職業相談・就業支援・教育相談機関等の担当者		
●キャリア・コンサルタント、キャリア・カウンセラー、産業カウンセラー及びそれらを目指している方		
コース		
VRT 5/21(木) 受講料 8,000円 10:00～16:00 定員 18名		職業レディネス・テスト(VRT)は、「自己理解を通じて職業探索へ、職業探索を通じて自己理解へ」という理念のもと、若者(中学・高校生、大学生など)の職業への興味・自信の方向性をキャリア発達の観点から捉えようとするものです。米の心理学者J.L.ホルランドの職業選択理論を踏まえて、その実施と活用について説明します。
GATB 5/22(金) 受講料 8,000円 10:00～16:00 定員 18名		厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)は、多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定することにより、自己理解や適職領域の探索等、望ましい職業選択を行うための情報を提供します。その実施方法と採点の方法、そして職業適性の理念や結果の解釈について説明します。
キャリア・コンサルティング 5/23(土) 受講料 8,000円 10:00～16:00 定員 18名		アセスメント・ツールを活用したキャリア・コンサルティングの考え方や進め方について説明します。また、各ツール(VRT、GATB)の結果の解釈について、事例研究を通して学びます。受講生によるグループワークを取り入れたコースとなっています。 ●「VRTコース」及び「GATBコース」を修了された方が対象です。

※ご希望のコースを自由に組み合わせて受講できます。ただし「キャリア・コンサルティング」は、「VRT」及び「GATB」コースを受講された方に限ります。今回その3コースとも受講の場合、「キャリア・コンサルティング」の受講料8,000円が4,000円の割引料金になります。

改正安衛法のストレスチェック義務化に対応する

生き生きした職場作りのための ストレスチェック導入講座

アセスメントを使った新たなメンタルヘルス対策

日 時 2015年5月27日(水) 10:00～16:00

講 師 臨床心理士 金屋光彦氏

受講料 6,000円(税込み・資料代を含む)

対 象 企業、団体、病院、教育機関等のメンタルヘルス担当者、人事総務担当者、経営者及び経営コンサルタント、企業内カウンセラーの方 等

内 容 第Ⅰ部●生き生きした職場づくりの基本的な考え方／メンタルヘルスと組織の未来／メンタルヘルスの新たな動向と活動の実際
第Ⅱ部●メンタルヘルスとストレスチェック／「OSI職業ストレス検査」の理念と構造／OSIの実施と活用のポイント／企業・組織におけるOSI活用の実例／企業事例

●会場：いずれも雇用問題研究会会議室●詳しくはホームページでご確認ください。お申込みもサイト内専用フォームからできます。
一般社団法人 雇用問題研究会 <http://www.koyoerc.or.jp> 〒103-0002 東京都中央区日本橋馬喰町1-14-5 ●電話 03-5651-7072



厚生労働省指定キャリア・コンサルタント能力評価試験対応
GCDF-Japan キャリアカウンセラーは日本のスタンダードな
キャリアカウンセラー養成トレーニングプログラムです

東京・大阪・福岡にて 授業体験ができる無料説明会を開催！

●TEL 0120-048-840 ●詳細・お申込みは GCDF で検索

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 GCDF-Japan 事務局



キャリア教育のための アセスメント・ツール

職業適性	能力	適性能(潜在能力)	→ 厚生労働省編一般職業適性検査 [進路指導・職業指導用] (GATB)
		知識・技能(仕事の遂行能力)	
	パーソナリティ	興味・志向性	→ 職業レディネス・テスト (VRT)
		性格	→ KN式クレペリン作業性格検査

厚生労働省編一般職業適性検査

進路指導・職業指導用

GATB
General Aptitude Test Battery

- 問題用紙 …………… ￥280
- コンピュータ判定セット …… ￥400
基本料 …………… ￥330
(「結果の見方・生かし方」付き)
- 個人結果票プラス …………… ￥70 **NEW**
- 手引 [改訂2版] …………… ￥1,100
- 検査実施用指示CD …… ￥400
- Q&A 集 …………… ￥864

多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる代表的な9種の能力(適性能)を測定

対象 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学
職業訓練校・職業相談機関等

実施時間 45分程度(紙筆検査のみ)

何が測定されるか	機能	適性能	
認知機能	G	知的能力	左記の9種の適性能(紙筆検査では7種)を測定し、「その職業に就くための訓練や教育を受け、必要な経験を積んでいったとき、先々その職業でうまくやることができるかどうかという潜在的な能力」を把握します。
	V	言語能力	
	N	数理能力	
	Q	書記的知覚	
知覚機能	S	空間判断力	
	P	形態知覚	
運動機能	K	運動共応	
	F	指先の器用さ	
	M	手腕の器用さ	
			※器具検査が必要
			※器具検査が必要



職業レディネス・テスト [第3版]

VRT
VOCATIONAL READINESS TEST
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 編

- 問題用紙 …………… ￥160
- 回答用紙 …………… ￥30
(高校生以上用 / 中学生用)
- 「結果の見方・生かし方」… ￥80
(ワークシート)
- 大学生等のための職業リスト… ￥50
(大学・短大生用)
- コンピュータ判定 …………… ￥270
(「アドバイスシート」付き)
- 手引 …………… ￥1,300

職業に対する興味・関心と職務遂行の自信度を測定することで自己理解を促す

対象 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学
職業訓練校・職業相談機関等

実施時間 40～45分

何が測定されるか	職業興味／職務遂行の自信度	基礎的志向性
職業興味	R 現実的職業領域	D 対情報関係志向
	I 研究的職業領域	P 対人関係志向
	A 芸術的職業領域	T 対物関係志向
	S 社会的職業領域	
	E 企業的職業領域	
	C 慣習的職業領域	

職業興味を6つの職業領域について測定、基礎的志向性を3つの方向性によって測定、職務遂行の自信度を6つの職業領域について測定します。

KN式クレペリン作業性格検査

KN
[進路指導用]
KN Kraepelin Test

- 問題用紙 …………… ￥70
- コンピュータ判定 …………… ￥330
- 手引 …………… ￥1,100
- 検査実施用指示CD …… ￥400

連続加算作業の作業速度や作業曲線、作業の質などから仕事ぶり、作業性格を測定

対象 中学・高校・高専・専門学校・短大・大学
職業訓練校・職業相談機関等

実施時間 40～45分

何が測定されるか 作業性格や作業態度、行動特徴等、個人の性格面に
関わる特性を総合的にとらえます。

(表示価格はすべて税込です。)