

学校におけるキャリア教育の実践に関する経験者ヒアリング
ご発言内容についてのまとめ

平成 23 年 9 月 29 日

文部科学省初等中等教育局児童生徒課

キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議の最終取りまとめを作成していくにあたり、本会議の後半の議論の叩き台を作成するために、学校（小・中・高等学校）、教育委員会、地域・社会／産業界の方々に、本会議の委員の方も含めて、現場での実践経験を積まれている方（協力者については別紙ご参照）にお集まりいただき、ヒアリングを実施した。

学校教育の場において、学校外部の教育資源を活用したキャリア教育を推進していく際に生じる壁や困難と、それらを乗り越えるための解決策、ヒントなどを、学校（小・中・高等学校）、教育委員会、地域・社会／産業界の協力者の方に、それぞれの視点でお話しいただいた。

本資料は、実践経験者からのヒアリングで、協力者からのご発言についてまとめたものである。
なお、本日の会議を踏まえ、10月上旬に再度の実践経験者からのヒアリングを予定している。

○教育関係機関と地域社会や産業界が協働してキャリア教育に取り組む際の課題とその解決方法

	課題	解決方法
①	<p>学校におけるキャリア教育を協働で行う際の役割分担</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「役割」分担を明確に行う必要がある。 ・ 個々の教育プログラムにおいても、外部人材と教員との役割を明確にする（外部人材の役割や児童生徒のモチベーション向上と社会とのつながりを伝えること）。指導はプロである教員の役割。 ・ 学校における教育活動全体を通じてキャリア教育が行われるようになると、産業界やNPO 法人等が中心となってキャリア教育を行うことは難しくなってくる。従って、基本的には、学校が中心となってキャリア教育を進めていくことが重要であるが、最初の段階においては、産業界等がイニシアティブをとってキャリア教育に取り組むことも効果的。
②	<p>学校と学校外部の教育資源とを結ぶコーディネーターの必要性について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア教育の実施主体は学校であり、学校の教員がコーディネーターの役割を担うことが原則である。 ・ 学校の校務分掌の中に、学校外部との連携窓口を置く。（教員を校内コーディネーターとして養成していく。） ・ その他、学校支援地域本部にコーディネート機能を担ってもらう。（ex.仙台市教育委員会や大田区の学校においては、学校支援地域本部を活用して、職場体験活動の職場開拓や講師派遣の調整を行ってもらっているケースもある。） ・ PTA やそのOB にコーディネート機能を担ってもらう。

		<ul style="list-style-type: none"> ・ かしながら、コーディネーターを配置すると、教員が本来担うべき役割までコーディネーター任せにしてしまうおそれがある。 ・ 学校においては煩雑な調整をコーディネーターへ任せることが出来るので有用と感じているかもしれないが、学校外部の人材は必ずしもコーディネーターが間に入ることを歓迎しないのではないか。(学校の先生の顔が見えて、学校側と人間関係が作れて、初めて、外部人材がキャリア教育を受け入れてくれるケースもある。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育委員会に教員 OB や産業界 OBなどを雇用し、コーディネート機能を担ってもらう。 ・ キャリア教育のコーディネート機能を担うことが出来る協議会のような組織を、教育委員会や学校に設置する。(PTA 団体や産業界などからも協力者を募る。) ・ キャリア教育コーディネーターやキャリア・コンサルタントで、民間企業の経験もあり、また学校現場についても精通している者などの活用は考えられる。
③	キャリア教育コーディネーターやキャリア・コンサルタントが学校と学校外部の教育資源を繋ぐコーディネーター的な役割を担うことについて	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア教育コーディネーターやキャリア・コンサルタントが学校と学校外部の教育資源を繋ぐコーディネーター的な役割を担うことは出来ないだろうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア教育コーディネーターやキャリア・コンサルタントで、民間企業の経験もあり、また学校現場についても精通している者などの活用は考えられる。
④	学校支援地域本部が学校と学校外部の教育資源を繋ぐコーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校支援地域本部が学校と学校外部の教育資源を繋ぐコーディネーター的な役割を担うことは出来ないだろうか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域によって活用の方法は異なっており、必ずしもキャリア教育のコーディネーターとしての役割は担っていないが、例えば仙台市教育委員会や大田区の学校においては、

	<p>ター的な役割を担うことについて</p>		<p>学校支援地域本部を活用して、職場体験活動の職場開拓や講師派遣の調整を行っている。</p>
⑤	<p>学校におけるキャリア教育に参加、協力してもらえる機会や人材の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場体験先やインターンシップ体験先、職業人講話などを担うことができる人材をいかに確保するか。(学校によっては、職場体験活動先を確保するために、相当な時間を費やしているところもある。) ・ 出来るだけ現場の教員に負担とならないように、どのような手段で、地域で人材を確保するか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教員自身が常にアンテナを高く持って、外部人材として招聘することが出来るような人材を見付けておくか。(教員自身の大学時代の友人等もその候補となり得る。) ・ 地域人材に太いパイプをもつ方 (PTA 役員等) と学校応援団を組織する。 ・ 都道府県・市区町村教育委員会や各学校が主体となって、産業界や PTA 団体等の協力を得ながら、協議会など恒常的な組織を立ち上げる。
⑥	<p>外部人材を活用したキャリア教育の質の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校側と外部人材との間でプログラムの質に関する十分な議論が出来ていない。 ・ 学校の求める授業内容や目的が不明確なケースが見られ、単に「外部人材が授業を行った」ということに終わってしまっているケースが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部人材が効果的に授業を実施するためには、事前に教員と外部人材の間に授業の目的を共有した上で、それぞれの「役割」を明確にし、終了後は必ず「検証」を行う。 ・ 大阪市内の学校などで質の担保のために行われている実践例 <ul style="list-style-type: none"> －学校に入る段階で「学校目標」「学年目標」「プログラム目標 (児童生徒に、本プログラムを通してどのような力を身に付けてもらいたいか)」「児童生徒の様子」そして「教育の期待 (考え)」十分に聞きプログラムを作成すると同時に、教員自身も同取組に対する考えを整理する。 －共有した目標がぶれないよう、都度互いに確認する。 －最初にプログラムの目標を教員から児童生徒に分かりや

			<p>すく伝えてもらう。</p> <p>－目標に従い、外部人材と教員との役割を明確にする（外部人材の役割や児童生徒のモチベーション向上と社会とのつながりを伝えること）。指導はプロである教員の役割。</p>
⑦	<p>キャリア教育を公立学校において取り組む際の基盤となる地域について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小・中学校においては、職場体験活動等を行う際、当該学校区に企業等が少ないケースもあり、職場体験活動の体験先の確保に困難を感じている学校も多い。 ・ 高等学校においては、小・中学校のように学校区や、地域に根ざした学校という概念が希薄であることから、地域社会と協働をしたキャリア教育は難しいと捉える学校も多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小・中学校において外部人材を活用したキャリア教育を行っていく際は、原則的には、学校区をベースとして、地域や家庭からの協力を得て、学校が主体となって、基盤をつくっていく必要がある。 ・ 高等学校において外部人材を活用したキャリア教育を行っていく際は、学校区や地域に根ざした学校という概念が希薄であることから、都道府県教育委員会や、その地区や都道府県に所在する企業などの協力も得て、取組の基盤づくりを行うことも考えられる。

○学校や教育委員会がキャリア教育に取り組む際、その「意識」の面で抱える課題とその解決方法

	課題	解決方法
①	<p>キャリア教育に対する教員の意識のより一層の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア教育の重要性が全教員に理解されてないため、組織としてキャリア教育に取り組めていない。(担当者任せとなってしまう。) ・ 学校や地域により取組にバラツキが見られる。 ・ 負担感が大きく「ヤラサレ感」を持っていたり、外部人材との「協働」の必要性を理解していない教員もいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県・市区町村教育委員会や、各学校において地道に研修を行うなど、徹底してキャリア教育についての研修の機会を提供する。 ・ 文科省においても、自ら全国へ出かけていき、キャリア教育が必要とされる社会的背景やその重要性、実践例まで言及しながら伝えていく。 ・ 各地域での中核となる人材の育成については、教員研修センターが行っているキャリア教育指導者養成研修の活用が有効。 ・ 負担感が大きいのはキャリア教育を誤解しているからであり、教科教育や生徒(生活)指導等の中にもキャリア教育の断片がいくつもあり、日常の教育活動の中でも見方を変えるとキャリア教育を行うことが出来るということを認識してもらうことが重要。(キャリア教育は、職場体験活動・インターシップ活動、職業講話等の体験活動のみを示す言葉ではない。) ・ 児童・生徒に「本物」を感じてもらうために、学校の中にはない教育資源を活用しているが、「本物」を見て楽しいと感じるのは、児童・生徒のみではなく、教員自身も同様である。(外部人材を活用した理科の実験活動などはその典型例)

			<ul style="list-style-type: none"> ・その他にも、教員のキャリア教育への理解を深めるための方策として、例えば教員自身の職場体験活動が考えられる。
②	キャリア教育に対する認識が共有されていない	<ul style="list-style-type: none"> ・校長・教頭等の管理職と現場職員との意識にずれがあるケースがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年初などに学校の教職員全員が集まり、キャリア教育に取り組む意味、目標、キャリア教育の活動を通してどのような力を身に付けさせたいのかなどについて、十分な議論を行い、学校として共通認識を持つ必要がある。

○学校や教育委員会がキャリア教育に取り組む際、その「態勢」の面で抱える課題とその解決方法

	課題	解決方法
①	地域におけるリーダーの不在	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育委員会でキャリア教育を担当する指導主事について、ノウハウを蓄積させ継続的に取り組む必要があることから、業務分担の変更を頻繁には行わないよう配慮する。 ・ 地域の中核となる人材については、教員研修センターが行っているキャリア教育指導者養成研修の活用も有効。
②	学校組織におけるリーダーの不在	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県・市区町村教育委員会が校長会に出向いていくなど、周知に向けた地道な活動を行う。 ・ 文科省においても、自ら全国へ出かけていき、その重要性や必要性について、学校長に対しても強く訴えかけていかなくてはならない。
③	キャリア教育を行うことが各教育委員会や学校の方針や計画に明文化されていない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 都道府県・市区町村教育委員会の方針や計画においてキャリア教育に明確な位置づけを与えることが、まず重要である。 ・ その上で、各都道府県・市区町村教育委員会が主体となって、学校の全体計画や年間指導計画の中にキャリア教育を盛り込むよう促し、また年度が終わった際の振り返りや次年度の取り組みについて、報告を求める仕組みを構築する。 ・ ただし、市区町村教育委員会や学校に必ず取り組んでいただくための手立てとしては有効であるが、必ずしも学校現場などの理解と納得が伴っていないので、キャリア教育の必要性などの意識の醸成（やる気の喚起）を平行して行う

			必要がある。
④	キャリア教育を推進する責任者・担当者がいない、窓口がない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校にキャリア教育を責任を持って推進する立場の教員がいない。 ・ 地域との協働の窓口がないため、外部人材が協働をしようと働きかけても、話が前に進まない。 ・ 外部人材を活用したキャリア教育についての校内の意思統一がなされていない。(調整に時間がかかりすぎる。) ・ 産業界等が学校にアプローチをすると、「業者が来た」、「売り込みに来た」という反応。(学校へアプローチすることへのハードルの高さを感じる。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前提として、学校に外部人材と連携・協働しようという「意識と姿勢」が必要。(外部人材の受け入れは普通のことだという学校現場における雰囲気醸成。) ・ キャリア教育担当教員の配置(校務分掌として位置付ける。) ・ 例えば、特命担当という形で、分掌を超えて、学年を超えて、役割を与えるということを行っている学校もある。 ・ 教頭が窓口というケースが多いが、そうになってしまうと、その多忙さから話が前に進まないため、しっかりと校務の分担を行い、教頭以外の者に責任者を定めることが求められる。
⑤	継続性の担保	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア教育の取組が単年度で終わってしまうケースがある。体系的・系統的に、継続して取り組む必要がある。 ・ 協力してくれた方々への成果の発信が行われていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ PDCAに基づいたキャリア教育推進体制の確立が不可欠。 ・ 大阪市内の学校などで5年以上継続的に実施されている校内組織の例 <ul style="list-style-type: none"> －校内の推進役が明確 －全教職員の間でキャリア教育の全体目標などが確実に共有化されている。 －教材(ワークシート等)が保存されており、次年度以降も継承されている。 －保護者にも取組を伝え、また協力を仰ぎ、目標を共有している。

			<ul style="list-style-type: none">• またキャリア教育へ協力してくれた外部人材へ、成果を発信することも重要。
--	--	--	---

○地域社会や産業界がキャリア教育に取り組む際、その「意識」の面で抱える課題とその解決方法

	課題		解決方法
①	地域・社会や産業界が一体となってキャリア教育を推進していく機運の醸成	<ul style="list-style-type: none"> 学校のみならず、地域・社会や産業界が一体となって次世代を担う人材を育成していくことが重要であるという意識を醸成する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域にある様々な教育資源を効果的に活用しキャリア教育を推進していくために、幅広い関係者・関係団体に協力を仰ぎ、それらの者が一堂に会し連携・協働する仕組み（コンソーシアムや協議会等）が必要。 また、その組織がキャリア教育の重要性について、地域・社会全体へ情報を発信していくことが重要。例えば、上記組織（コンソーシアムや協議会）などが主体となり、地域・社会全体に対し、次世代を担う人材を育成するキャリア教育の重要性を訴えかけるフォーラムやシンポジウムなどの開催も考えられる。 その際、当該自治体の首長や産業界のキーパーソンとなる者などが、地域・社会全体で次世代を担う人材を育成していかなければならないという認識を持ち、メッセージを発信していけば効果的である。 また、教育関係者や産業界、PTA などから構成されるキャリア教育の研究会などを発足させている地域もある。
②	地域・社会がキャリア教育に参加することの意義	<ul style="list-style-type: none"> 地域・社会にとって、学校におけるキャリア教育に参画することの意義が明確でない。 	<ul style="list-style-type: none"> 現代の子ども・若者については、職業人としての基本的な能力の低下、職業意識・職業観の未熟さなどが多く指摘されている。次世代の日本の地域社会を担う若者を育てることは、地域社会にとって極めて重要なことである。 また、日本の地方都市においては、地元で育てた子どもた

			<p>ちが地元で就職しないことや、地元を離れてしまうことに対する危機感がある。子どもたちに、自分たちの住む地域の社会や経済の魅力について教えていくことも重要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域が強くなれば人が残って、人が残れば跡継ぎもできて、跡継ぎができればまた地域や強くなっていく、そのスパイラルを回すことが重要。
③	<p>企業等がキャリア教育に参加することの意義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業等にとって学校におけるキャリア教育に参加するメリットが明確でない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現代の子ども・若者については、職業人としての基本的な能力の低下、職業意識・職業観の未熟さなどが多く指摘されている。 ・ 企業等がマーケットの基盤として考える日本社会・経済を担う次世代の若者たちを育てることは極めて重要。 ・ さらに、社員（特に若手社員）に、改めて自分の行っている仕事は何なのか、自分の仕事を行うことでどのような社会的貢献を果たしているのか、自分の仕事の誇りは何なのかについて、考えてもらう機会（きっかけ）を与えることができる。人材育成の観点から、企業が教育活動に参画することは非常に有意義と考えられる。 ・ 中間財などを作るメーカーや、日ごろ直接消費者が目にするものがない企業などにおいては、社会的に認知をしてもらうことができる格好の機会。

○地域社会や産業界がキャリア教育に取り組む際、その「態勢」の面で抱える課題とその解決方法

	課題	解決方法
①	<p>一つの企業や団体が受け入れることの出来る学校数について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア教育を受け入れる企業数がまだまだ少ないために、質の良いキャリア教育プログラムを展開する企業には、様々な学校からオファーがあるが、そのプログラムを行うことが本業でないため、受け入れることの出来る数は限られている。 ・ その企業が持つノウハウを他の企業や団体にどのように横に展開させることが出来るか。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福井商工会議所青年部の実践例では、PTA との協働を行っている。 <ul style="list-style-type: none"> －ある学校で職業人講話等を行うにあたり、福井商工会議所青年部に講師派遣の依頼があった場合には、「その職業人講話の際に登場する講師の半数には、その学校のPTAの保護者を担わせる」ことを条件に、福井商工会議所青年部では講師派遣を行っている。 －当該PTA に対しては福井商工会議所青年部が培ってきたキャリア教育のノウハウを伝授する活動も行っている。 ・ PTA が行えば、その学校のPTA の中で引き継がれて行われていく。PTA だけでなくとも、地域の商店街や地域の企業に声をかけて、繋がっていくこともありえる。そうするとその活動は地域に残るという発想。

○ヒアリングに御協力を頂いた実践経験者

学校の取組事例についての実践経験者

- 大田区立教育センター就学相談員
(元大田区立御園中学校校長)
- 荒川区立諏訪台中学校校長
- 大阪府立布施北高等学校教頭
- 川崎市立田島小学校総括教諭
- 福岡県立早良高等学校教頭

大塚 洋 氏
清水 隆彦 氏
中嶋 義博 氏
藤田 智恵子 氏
和田 美千代 氏

教育委員会の取組についての実践経験者

- 湯沢町立神立小学校校長
(元上越市教育委員会学校教育課指導主事)
- 大分県立大分上野丘高等学校校長
(元大分県教育庁教育次長)
- 北海道教育庁学校教育局高等教育課指導主事
- 文部科学省生涯学習政策局社会教育課連携支援係係長
(元仙台市教育委員会学校教育部確かな学力育成室指導主事)

鬼木 英幸 氏

南 雅量 氏
宮岡 勝郎 氏

長田 徹 氏

地域・社会／産業界の取組事例についての実践経験者

- 清川メッキ工業株式会社専務取締役
- 大阪商工会議所人材開発部人材育成担当課長
- 東京商工会議所中小企業部副部長

清川 卓二 氏
廣田 雅美 氏
森 まり子 氏