

高校生就職支援マニュアル

2015年8月

一般社団法人日本産業カウンセラー協会 第2回公募研究者

川島 彰

はじめに

一般社団法人日本産業カウンセラー協会の第2回公募研究「高校生のキャリア形成における外部資源活用の研究」―産業カウンセラー、キャリア・コンサルタントの活用による職業観・勤労観育成のために―（2015年3月）を發表しました。この中で、キャリア教育行政への提言、キャリア教育供給側（学校）への提言、キャリア教育支援側（企業・団体等）への提言を行っています。しかし、研究論文ということもあり、高校生の就職活動の流れやルールなどについて分かりやすい説明をつけてはいませんでした。従って、これから高校生の就職支援に関わりたいと思っている産業カウンセラー、キャリア・コンサルタントにとって、理解し難い内容も多々あったと思います。高校生の就職のしくみは、大学生や一般の就職と異なって、とても特殊です。

本マニュアルは、第2回公募研究論文における高校生就職活動の部分に補完すること、および高校生の就職支援に興味・関心がある方の理解を促進することを目的として作成しました。併せて、高校キャリア教育供給側、高校キャリア教育支援側および高校キャリア教育行政側にも現状の整理に少しでもお役に立てたら幸いです。

欲を言えば、小・中学校においてキャリア教育に関わっている方や専門学校・大学でキャリア教育・就職支援に関わっている方にも見ていただいてご意見を頂きたい。そして、これを機会に一般社団法人日本産業カウンセラー協会としても「高校キャリア教育」や「高校生の就職支援」への取り組みが活発化されればよい、そのきっかけに本マニュアルがなってくれたら望外の喜びです。

なお、本文中のA高校は、サポートティーチャーとして筆者が高校生の就職支援を現在している通信制・単位制の普通科高校です。母子家庭、生活保護世帯、発達障害をはじめとするいろいろな障がいや不登校など 困難を抱えた生徒が多く通っています。就職支援の教員補助者として1年間勤務した後、2年間ボランティアで関わり、現在に至っています。そのようなわけでA高校の事例を紹介していますが、全日制高校など他の学校と異なる点が多々あることをご承知いただき、ご参照くださいますようお願いいたします。

末尾となりましたが、本マニュアルの作成に当たりご協力くださいましたみなさまに深くお礼申し上げます。

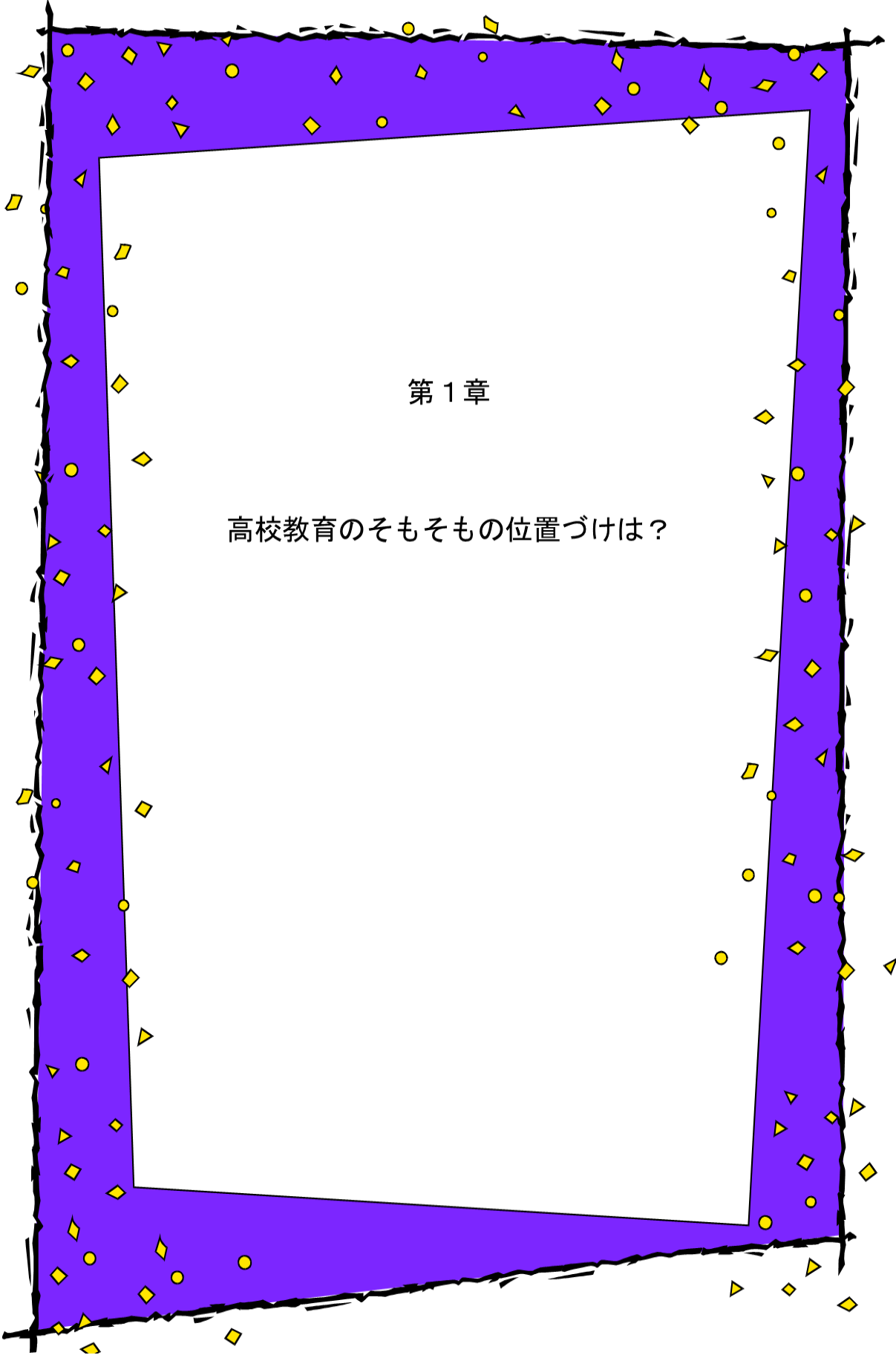
平成27年8月

一般社団法人日本産業カウンセラー協会
神奈川支部所属
川島 彰

目 次

第1章 高校教育のそもそもの位置づけは？	1
1-1 学校教育における各領域とキャリア教育	2
1-2 学校教育、キャリア教育と外部資源による支援の関係	2
1-3 学習指導要領の理念	4
1-4 社会の変化と子どもたちの現状	5
1-5 高校教育の質の確保・向上に向けて	5
1-6 学習形態	6
【Column】 高校の入口と出口／高校生の就職率は17.5%	8
第2章 高校でのキャリア教育はどうなっている？	9
2-1 高校でのキャリア教育	10
2-2 キャリア教育と職業教育	10
2-3 総合的な学習の時間（5W1H）	12
2-4 段階的なキャリア教育の確立	12
2-5 インターンシップの類型	14
2-6 神奈川県立高等学校のキャリア教育推進状況	15
2-7 A高校のキャリア教育	18
2-8 A高校の重層的支援	18
【Column】 キャリア教育と進路指導	20
第3章 高校での就職活動はどうなっている？	21
3-1 高校生の就職活動の流れ	22
3-2 高校生と大学生の就職活動の違い	22
3-3 若者の就職活動と雇用実態	23
3-4 県立高校卒業生の進路	24
3-5 キャリア教育担当教諭への進路に関する聴き取り例	24
3-6 高校新卒者の就職環境	25

3-7	高校生の就職活動の課題と対応策	26
	【Column】 A高校の就職活動スケジュール	30
第4章 高校キャリア教育・就職活動の支援内容はどうなっている？		31
4-1	キャリア・ガイダンスの6分野に照らした支援	32
4-2	自己理解への支援	32
	【Column】 「4人のレンガ職人」から考えるナラティブキャリア	34
4-3	自己理解における課題と対応策	35
4-4	職業理解への支援	37
4-5	職業理解における課題と対応策	41
4-6	方策の実行への支援における課題と対応策	42
4-7	母子家庭や生活保護世帯の生徒への支援における課題と対応策	44
4-8	障がいを持った生徒への支援における課題と対応策	45
	【Column】 おもな発達障害の定義について	50
第5章 外部資源としての産業カウンセラー等ができることは？		51
5-1	内部資源の体制と実態	52
5-2	外部資源の体制と実態	53
5-3	産業カウンセラー等が支援できること	54
5-4	基本的に大事な姿勢・態度・知識・技能	57
5-5	ネットワーク構築	58
5-6	A高校におけるネットワーク構築	58
	【Column】 キャリア・コンサルタントの活動分野／保有する関連資格	60
引用参考文献		61
索引		63



第1章

高校教育のそもそもの位置づけは？

1-1 学校教育における各領域とキャリア教育

キャリア発達には、生徒が行うすべての学習活動等が影響するため、キャリア教育は、学校のすべての教育活動を通して推進されなければならない。学校教育は、各教科と道徳、特別活動、総合的な学習の時間からなり、また高校の教科・科目は、普通教育と職業教育（産業教育）を中心とする専門教育とに大別できる。これらとキャリア教育の関係は、大まかに図1のように示すことができる。各教科・科目、特別活動、道徳、総合的な学習の時間をタテに並べ、キャリア教育を横断的にヨコに重ねた状態と見ることができる。

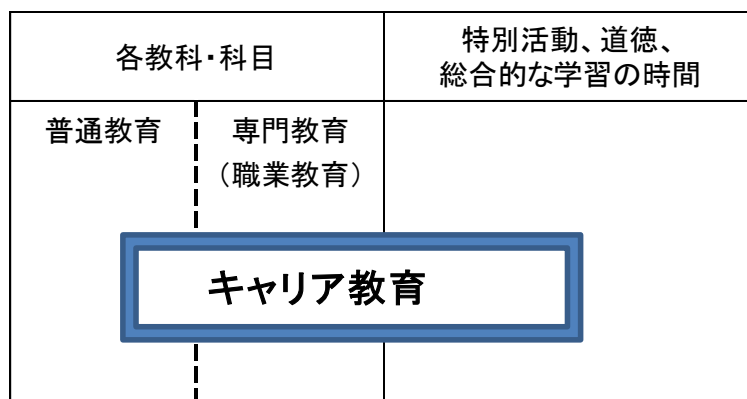


図1 各教科等とキャリア教育

企業の人事部門経験者、ハローワークの就職業務経験者をはじめ、社会人・職業人には、それぞれ自らが経験した職業・職種、仕事の内容について、求められる能力や資格要件、学校在学中及び卒業後にキャリア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が少なくない。こうした人々をキャリア・アドバイザーとして学校に招き、講演・講話、グループ別懇談会等を行うことは、子どもたちだけでなく教員や保護者にとっても、職業の実際やその変化、今日の企業が求める職業人としての資質や能力等を知る貴重な機会である。職種、経歴、年齢等、幅広い層から質の高いキャリア・アドバイザーを確保し、継続的・計画的に招聘できるよう、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の構築に取り組むことが求められる。(キャリア教育の推進に関する総合的調査研究会議 報告書 平成16年1月)

1-2 学校教育、キャリア教育と外部資源による支援の関係

産業カウンセラーやキャリア・コンサルタント（以下「産業カウンセラー等」とする）が高校生の就職支援をするに当たって、図2に示すような高校生を取り巻く環境について熟知しておく必要がある。

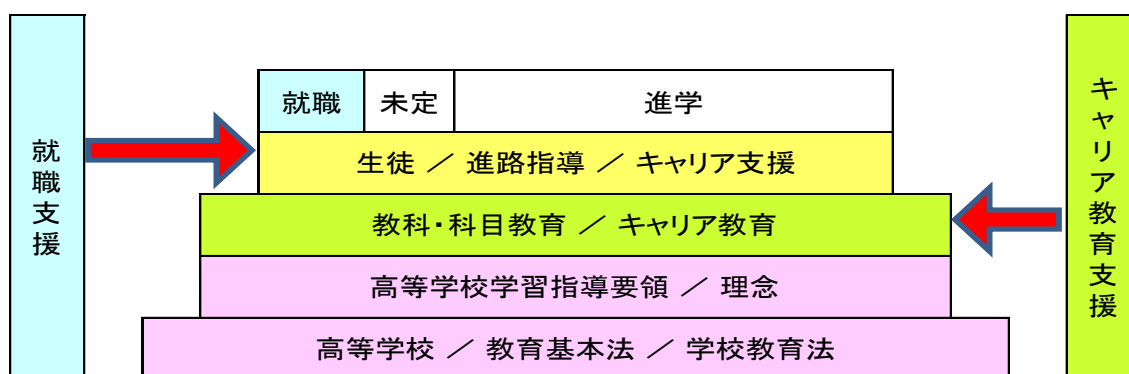


図2 学校教育、キャリア教育と外部資源による支援の関係

そもそも高校って何のためにあるのか。高校教育の目的と目標は、教育基本法と学校教育法の定めるところにある。高校教育の位置づけを明確にするために幼児教育から高等教育までの法令上定められている教育の目的・目標を表1に示す。

表1 法令上定められている教育の目的・目標

教育の目的(基本法1)
 教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行わなければならない。

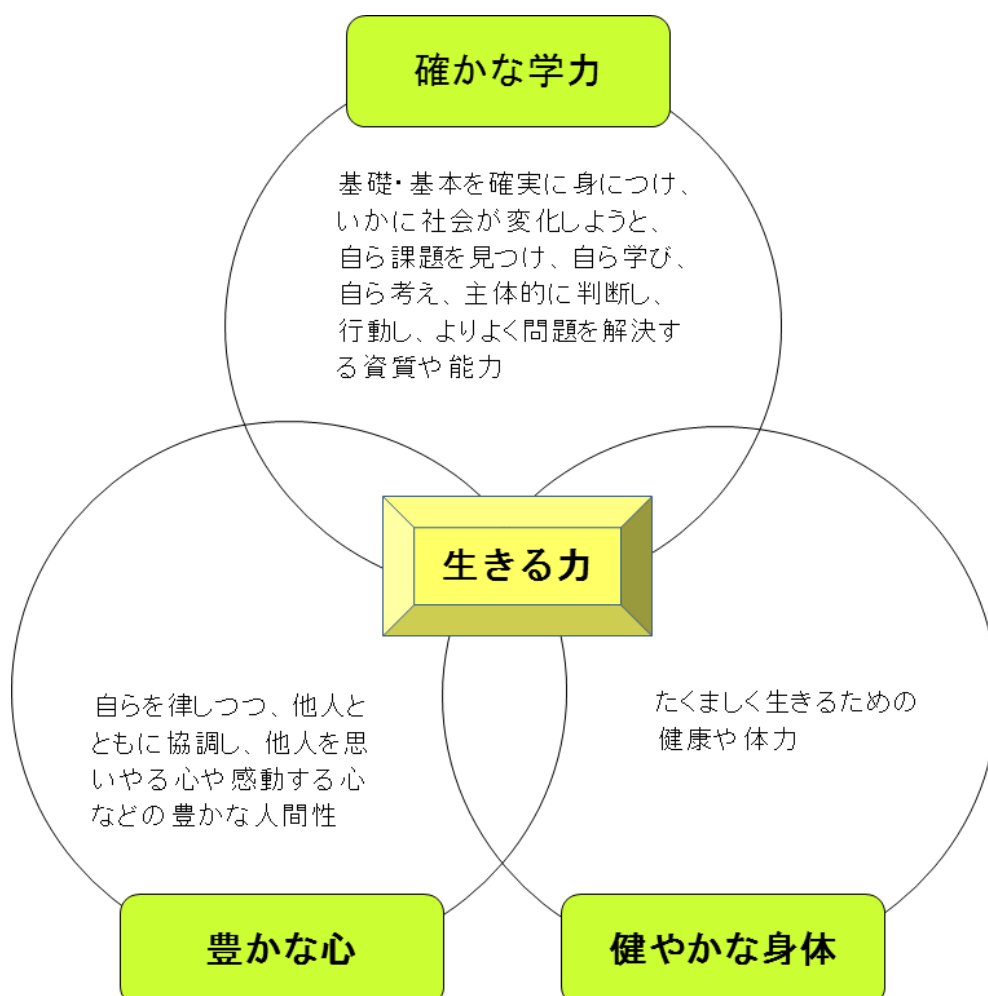
幼児教育	義務教育		後期中等教育(高校など)	高等教育(大学など)
幼児教育の目的(学教法22)	義務教育の目的(基本法5②) 各個人の有する能力を伸ばしつつ社会において自立的に生きる基礎を培い、また、国家及び社会の形成者として必要とされる基本的な資質を養う		高校の目的(学教法50) 中学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて、高度な普通教育及び専門教育を施す	大学の目的(学教法83) 学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させる
義務教育及びその後の教育の基礎を培うものとして、幼児を保育し、幼児の健全な成長のために適当な環境を与えて、その心身の発達を助長する	小学校教育の目的(学教法29) 心身の発達に応じて、義務教育として行われる普通教育のうち基礎的なものを施す	中学校教育の目的(学教法45) 小学校における教育の基礎の上に、心身の発達に応じて、義務教育として行われる普通教育を施す	高校の目標(学教法51) ① 義務教育として行われる普通教育の成果を更に発展拡充させて、豊かな人間性、創造性および健やかな身体を養い、国家及び社会の形成者として必要な資質を養う ② 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、専門的な知識、技術及び技能を修得させる ③ 個性の確立に努めるとともに、社会について、広く深い理解と健全な批判力を養い、社会の発展に寄与する態度を養う	大学院の目的(学教法99) 学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与する 高等専門学校の目的(学教法115) 深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成する
	***** 学教法1 この法律で、学校とは、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校とする。 *****			
		中等教育学校の目的(学教法63) 小学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて、義務教育として行われる普通教育並びに高度な普通教育及び専門教育を一貫して行う		専修学校の目的(学教法124) 職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図る
	学力の3要素 (学教法30②: 小学校、49: 中学校、62: 高等学校、70: 中等教育学校) 前項の場合においては、生涯にわたり学習する基礎が培われるよう、基礎的な知識及び技能を習得させるとともに、これらを活用して課題を解決するために必要な思考力、判断力その他の能力をはぐくみ、主体的に学習に取り組む態度を養うことに、特に意を用いなければならない			(注) 基本法: 教育基本法 文部科学省 (平成27年5月) 学教法: 学校教育法 文部科学省 (平成18年12月) 数字は条項
	特別支援学校の目的(学教法72) 視覚障害者、聴覚障害者、知的障害者、肢体不自由者又は病弱者に対して、幼稚園、小学校、中学校又は高等学校に準ずる教育を施すとともに、障害による学習上又は生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を授ける			

出典：文部科学省 教育課程企画特別部会 第6期「教育目標・内容と学習・指導方法、学習評価の在り方に関する補足資料(平成27年5月)

1-3 学習指導要領の理念

学習指導要領は、社会の変化や子どもたちの現状を踏まえ、概ね10年に一度改訂されている。現行学習指導要領（平成20・21年改訂）では、学校教育法の改正により「学力の三要素」が明確化されたことなどを踏ま

え、これまでの理念を継承し、「生きる力」の育成を目指している。具体的には、図3に示すように、知識・技能の習得と思考力・判断力・表現力等の育成のバランスを重視し、授業時間の増加、言語活動や理数教育の充実など指導内容の充実、小学校外国語活動の導入などを行っている。



3 学習指導要領の理念 生きる力

<「生きる力」を育むに当たって重要な要素の例として整理された内容>

- 自己に関すること (例) 自己理解 (自尊・自己肯定)・自己責任 (自律・自制)、健康増進、意思決定、将来設計
- 自己と他者との関係 (例) 協調性・責任感、感性・表現、人間関係形成
- 自己と自然などとの関係 (例) 生命尊重、自然・環境理解
- 個人と社会との関係 (例) 責任・権利・勤労、社会・文化理解、言語・情報活用、知識・技術活用、課題発見・解決

出典：中央教育審議会「初等中等教育における教育課程の基準の在り方について」(平成26年11月)

¹ 「生きる力」は、その内容のみならず社会において子どもたちに必要となる力をまず明確にし、そこから教育の在り方を改善するという考え方において、OECD（経済協力開発機構）のいう「主要能力」（キー・コンピテンシー）を先取りしたもの。

1-4 社会の変化と子どもたちの現状

文部科学省・国立教育政策研究所「OECD 生徒の学習到達度調査 (PISA² 2012) のポイント」によると、数学的リテラシー³、読解力、科学的リテラシーの3分野すべてにおいて、平均得点が比較可能な調査回以降、最も高くなっている。OECD 加盟 34 か国中で、科学的リテラシーは1位 (2009年2位)、読解力も1位 (2009年5位)、数学的リテラシーは2位 (2009年4位) であった。

子どもたちの学力については、現行学習指導要領を踏まえた各学校における真摯な取組の成果が、国内外の学力調査の結果に現れている一方、判断の根拠や理由を示しながら自分の考えを述べることや、学習意欲、自己肯定感や社会参画の意識の低さ等の課題が指摘されている。指導と学力との関係については、言語活動や総合的な学習の時間における探求活動を積極的に実施する学校ほど、教科の平均正答率が高い傾向が見られる。

教員は主体的な学びを重要と考えている一方、主体的な学びを引き出すことに対しての自信が低く、ICT⁴ の活用を含めた多様な指導実践の実施という観点で課題がある。

子どもの発達の観点では、身体的成長は早まっているが、体力・運動能力の水準はピーク時に比べて低い水準となっている。(中央教育審議会初等中等教育分科会、平成26年11月)

1-5 高校教育の質の確保・向上に向けて

1-5-1 高校教育をめぐる現状とこれまでの取組

(1) 生徒を取り巻く状況の変化

1) 基礎学力の不足と学習意欲の低さ

- ・平日、学校の授業時間以外に全く又はほとんど勉強していない者：高校3年生の約4割
- ・補習授業を実施している大学数：347校 (全体の47%)

2) 大学入試の選抜機能の低下

- ・入学定員を充足できない私立大学の割合：40%
- ・学力検査を伴う大学の一般入試による入学者の割合：56%

3) 普通科の増加と専門学科の減少

- ・昭和30年代：普通科6割、専門学科4割→現在：普通科7割、専門学科2割

(2) これまでの取組 (多様なニーズへの対応)

- ・高校教育改革の推進 (単位制高等学校の導入・拡大、総合学科の創設、中高一貫教育の制度化)
- ・不登校生徒や中退者、特別な支援を必要とする生徒への対応 (教育相談の充実等)
- ・スーパーサイエンスハイスクールなどを通じた先進的な教育を受ける機会の提供

1-5-2 高校教育の質の確保・向上に関する課題・基本的考え方

(1) 全ての生徒が共通に身につけるべき資質・能力「コア」の育成<共通性の確保>

- ・社会・職業への円滑な移行に必要な力
- ・シチズンシップ：市民性 (市民社会に関する知識理解、社会の一員として参画し貢献する意識)

² PISA 調査：OECD が 15 歳児 (わが国では高校 1 年生) を対象に実施

³ リテラシー：世界で果たす役割を理解し、根拠の確かな判断を行い、生活の中で活用する能力

⁴ 情報処理・情報通信分野の関連技術の総称で、「information and communication technology」から来ている。日本では「IT (情報技術)」ということが多いが、国際的には「ICT」ということが多い。タブレット端末を活用した授業が実践されている。

(2) 多様な学習ニーズへのきめ細やかな対応<多様性への対応>

1) 各学科・課程等における対応

- ・普通科（進路意識の向上や、キャリア・職業教育など学校から社会への円滑な移行推進）
- ・専門学科（社会のニーズに応じた実践的な職業教育推進、高等教育との接続・連携）
- ・総合学科（中学校教職員・保護者の認知度向上）
- ・定時制・通信制課程（学び直しや教育相談、進路指導等の充実、学校外機関との連携促進）
- ・特別支援教育（各地域・学校の実態・ニーズに即した種々の実践・検討の推進）

2) 経済社会の変化等への対応

- ・キャリア教育・職業教育の一層の推進（職業観・勤労観を確立するための取組推進）
- ・グローバル人材の育成（豊かな語学力・コミュニケーション能力等を身につけた人材の育成）
- ・ICT教育の推進（質の高い学びを実現するための効果的な授業の在り方の検討）

(3) 教員の資質向上と学校の組織運営体制の改善充実

- ・指導力のある教員の養成
- ・学校の組織運営体制の改善・充実

1-5-3 OECD キー・コンピテンシー

OECDにおいて、単なる知識や技能ではなく、人が特定の状況の中で技能や態度を含む心理社会的な資質を引き出し、動員して、より複雑な需要に応じる能力とされる概念。

<キー・コンピテンシーの3つのカテゴリー>

- ・社会・文化的、技術的ツールを相互作用的に活用する能力
- ・多様な社会グループにおける人間関係形成能力
- ・自律的に行動する能力

(中央教育審議会初等中等教育分科会高等学校教育部会 審議まとめ、平成26年6月)

1-6 学習形態

現行の高校の制度は、全日制の課程、定時制の課程⁵ および通信制の課程に分かれ、さらに学年制と単位制に分かれる。学習内容としては、普通科、専門学科、総合学科に区分されている。(表2参照)

神奈川県立高等学校の定時制の課程では、平成26年4月に1校開校して21校になっている。午前部と午後部の二部制をとっているこの高校では、4時間/日の授業を受けて、4年で卒業するのが標準。所属していない部で卒業に必要な単位数を取得すれば3年で卒業することが出来る(三修制)。

中等教育学校は6年一貫教育の学校で、校種名にある「中等教育」とは、日本においては、中学校と高等学校の段階で行なう教育が主に該当する。6年間の前期課程3年間は前期中等教育に分類され中学校相当で、後期課程3年間は後期中等教育に分類され高等学校相当である。

特別支援学校は、視覚障害者⁶、聴覚障害者、知的障害者、肢体不自由者、または病弱者(身体虚弱者を含む)に対して、幼稚園、小学校、中学校または高等学校に準ずる教育を施すとともに、障害による学習上または生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を授けることを目的としている(学校教育法第72条)。

⁵ 夜間その他特別の時間または時期において授業を行う課程

⁶ 「障害者」の「害」という字に問題があるとして、「障がい者」を使うことが多くなった。ただし、「障害者自立支援法」等の法律文や医学用語、障害者手帳などでは、そのまま「害」を使用する。

表2 神奈川県立高等学校（平成27年4月現在の学科・学校数）

課程		学習内容																	
県立高校 (143校)	全日制 (139校)	学年制 (113校)	普通科 (196校) (専門コース設置 12校)																
(分校1校 を含む)			専門学科 (17校) <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>農業</td><td>(3校)</td></tr> <tr><td>工業</td><td>(9校)</td></tr> <tr><td>商業</td><td>(5校)</td></tr> <tr><td>看護</td><td>(1校)</td></tr> <tr><td>福祉</td><td>(2校)</td></tr> </table>	農業	(3校)	工業	(9校)	商業	(5校)	看護	(1校)	福祉	(2校)						
農業	(3校)																		
工業	(9校)																		
商業	(5校)																		
看護	(1校)																		
福祉	(2校)																		
		単位制 (27校)	普通科 (11校) 総合学科 (11校) 専門学科 (5校) <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>水産</td><td>(1校)</td></tr> <tr><td>福祉</td><td>(1校)</td></tr> <tr><td>理数</td><td>(1校)</td></tr> <tr><td>国際関係</td><td>(2校)</td></tr> <tr><td>総合産業</td><td>(1校) *</td></tr> <tr><td>スポーツ</td><td>(1校) *</td></tr> <tr><td>芸術</td><td>(1校) *</td></tr> <tr><td>国際情報</td><td>(1校) *</td></tr> </table>	水産	(1校)	福祉	(1校)	理数	(1校)	国際関係	(2校)	総合産業	(1校) *	スポーツ	(1校) *	芸術	(1校) *	国際情報	(1校) *
水産	(1校)																		
福祉	(1校)																		
理数	(1校)																		
国際関係	(2校)																		
総合産業	(1校) *																		
スポーツ	(1校) *																		
芸術	(1校) *																		
国際情報	(1校) *																		
	定時制 (21校)	学年制 (10校)	普通科 (7校)																
(分校1校 を含む)			専門学科 (3校) <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>農業</td><td>(1校)</td></tr> <tr><td>工業</td><td>(2校)</td></tr> </table>	農業	(1校)	工業	(2校)												
農業	(1校)																		
工業	(2校)																		
		単位制 (11校)	普通科 (6校) 総合学科 (5校)																
	通信制 (2校)	単位制 (2校)	普通科 (2校) <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr><td>その他</td><td></td></tr> <tr><td>中等教育学校</td><td>2校</td></tr> <tr><td>特別支援学校</td><td>27校</td></tr> </table>	その他		中等教育学校	2校	特別支援学校	27校										
その他																			
中等教育学校	2校																		
特別支援学校	27校																		

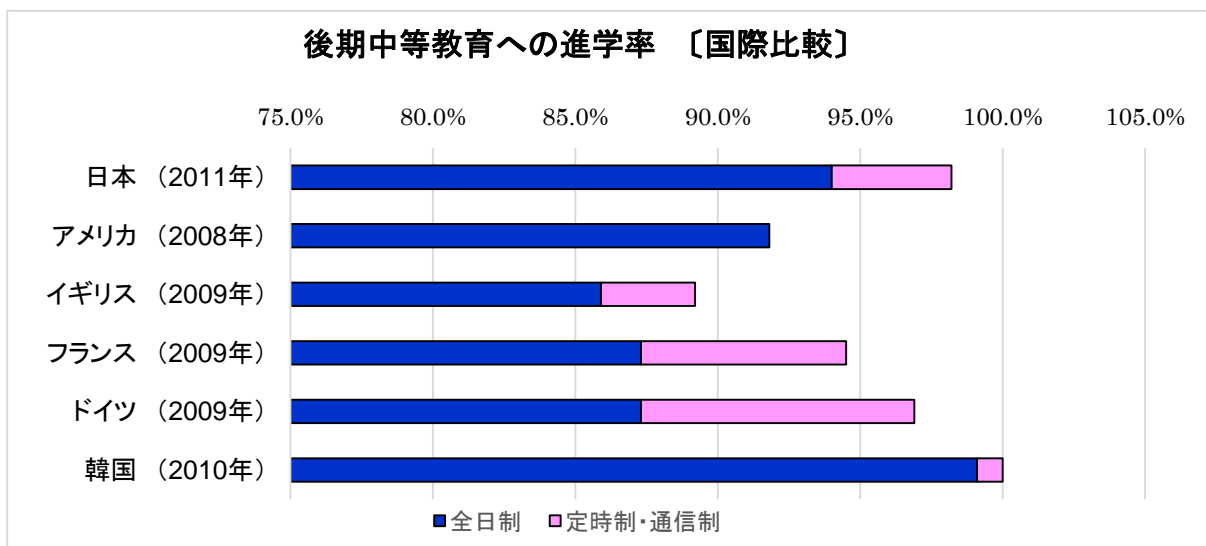
(注) 普通科、専門学科の学校および農業、工業などの学科ごとの学校数は、1つの学校で複数の学科を併設している学校があるため、県立高校数および課程別学校数より多くなっている。

* 印が付された学科は、「高等学校設置基準」における「その他専門教育を施す学科」に分類される。

【Column】

高校の入口と出口

日本の後期中等教育（高校など）への進学率は、全日制で94.0%、定時制・通信制等への進学者を含めると98.2%であり、高い水準にある。



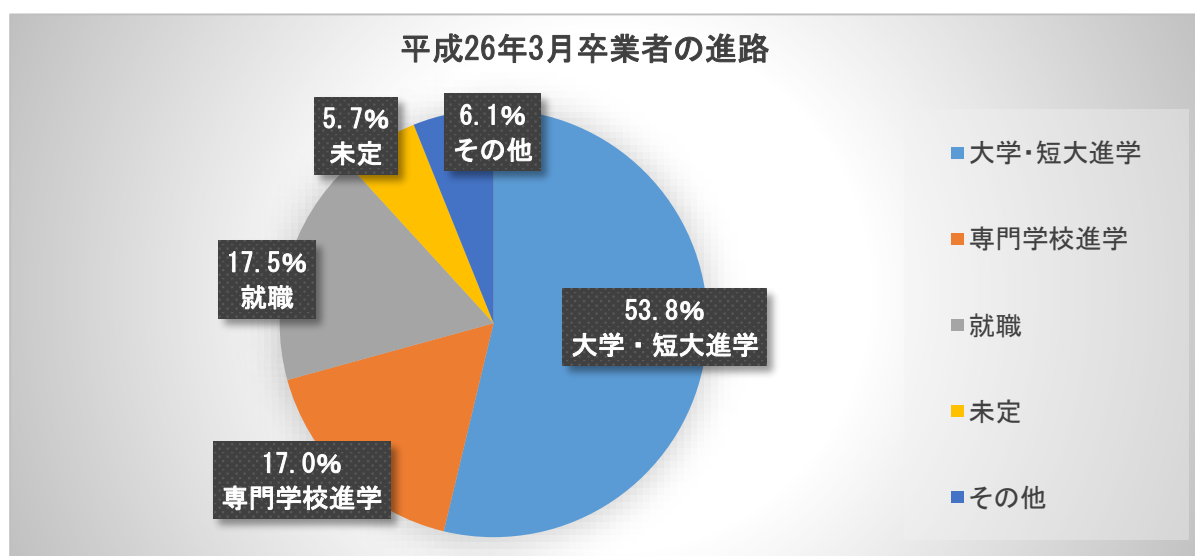
出典： 文部科学省「教育指標の国際比較」(2012年)

高校生の就職率は17.5%

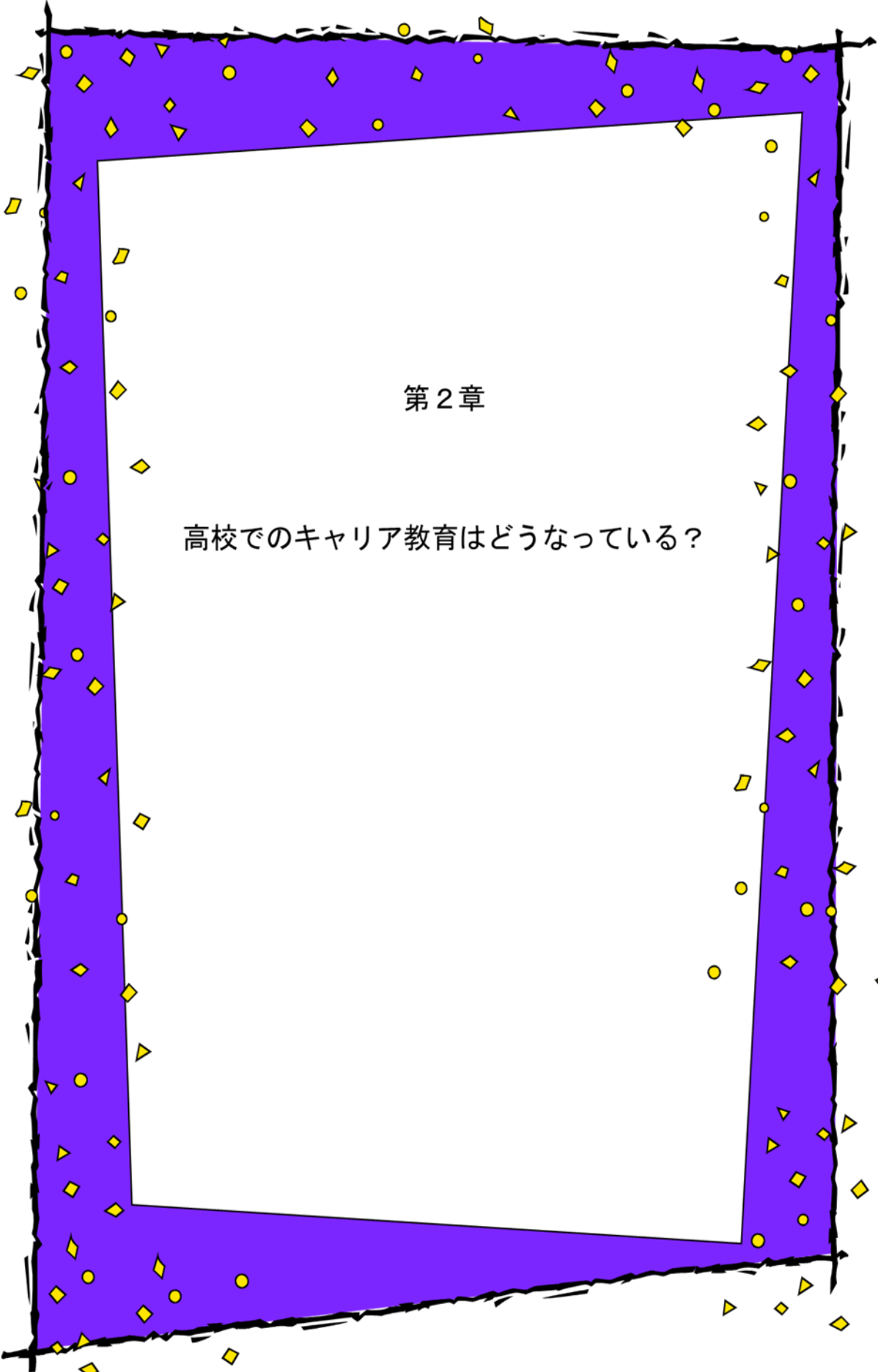
平成26年3月の卒業生は105万1,343人で、このうち18万3,635人が就職している。

「高校卒業生数および中等教育学校卒業生数」を分母にして各進路の割合を求めると、就職率は17.5%になる。ただし、就職者には大学・短大、専門学校等に進学している者のうち就職している者(881人)を含む。

大学・短大進学率は53.8%、専門学校進学率は17.0%、未定率は5.7%、その他は6.1%となっている。ただし、未定者には、進学も就職もしていない者、一時的な仕事に就いた者も含む。その他には、専修学校（一般課程）等入学者、公共職業能力開発施設等入学者、不詳・死亡の者を含む。



出典： 文部科学省「学校基本調査」(2014年)をもとに筆者作成



第2章

高校でのキャリア教育はどうなっている？

2-1 高校でのキャリア教育

日本において「キャリア教育」という用語が公的に登場したのは平成11年であった。文部科学省は学校と社会および学校間の円滑な接続を図るためのキャリア教育の必要性を提唱し、「小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」としている。また、文部科学省は平成16年に、キャリア教育を「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と定義している。

「高等学校学習指導要領」の改訂（文部科学省、2009）において、キャリア教育や就業体験の一層の推進が次のように促されている。「キャリア教育を推進するために、地域や産業界等との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなどの就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮するものとする。」（図4参照）

国語、地理歴史、公民、数学、理科、保健体育、芸術、外国語、家庭、情報、「総合的な学習の時間」から成る教科と各教科に属する科目の単位数が決められている。例えば、国語という教科の科目は、国語総合（4単位）、国語表現（3単位）、現代文A（2単位）、現代文B（4単位）、古典A（2単位）、古典B（4単位）のようになっている。

「総合的な学習の時間」の目標は、横断的・総合的な学習や探求的な学習を通して、自己の在り方生き方を考えることができるようになることとなっている。

特別活動としては、ホームルーム活動、生徒会活動、学校行事の3つがある。

「産業競争力会議 雇用・人材・教育WG（第4回）から厚生労働省に提出された資料（平成27年2月）の「学校におけるキャリア教育の取組」の中で以下が提示されている。

○職場体験・インターンシップなどの体験的な学習を効果的に活用し、地域・社会や産業界と連携しながら、各教科、道徳、総合的な学習の時間、特別活動など学校の教育活動全体を通じて、社会的・職業的自立に必要な基盤となる能力・態度を育成（一言で言えば、「夢」を実現できる能力を育むこと）。

○学校における教育活動の一つ一つを、基礎的・汎用的能力⁷の育成の観点から体系的・系統的に再構を実行することにより、児童生徒のキャリア発達を促す。

2-2 キャリア教育と職業教育

キャリア教育と職業教育は、「文部科学省におけるキャリア教育・職業教育の取組について」（平成26年12月）において、現在見受けられる課題を踏まえて、その基本的方向性や視点がまとめられている。

キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア⁸発達を促す教育」であり、一人一人の発達や社会人・職業人としての自立を促す視点から、学校教育を構成していくための理念と方向性を示すものとされている。

職業教育とは、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識・技能、能力や態度を育てる教育」である。職業教育は、学校教育のみで完成するものではなく、生涯学習の観点踏まえた教育の在り方とともに、多様な職業に対応しうる、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力の育成も重要であり、この能力は、具体的職業に関する教育を通して育成していくことが極めて有効であるとされている。なお、「施策の概要」は、表3にまとめられている。

⁷ 人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、キャリアプランニング能力

⁸ キャリア：人が、生涯の中で様々な役割を果たす課程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね。

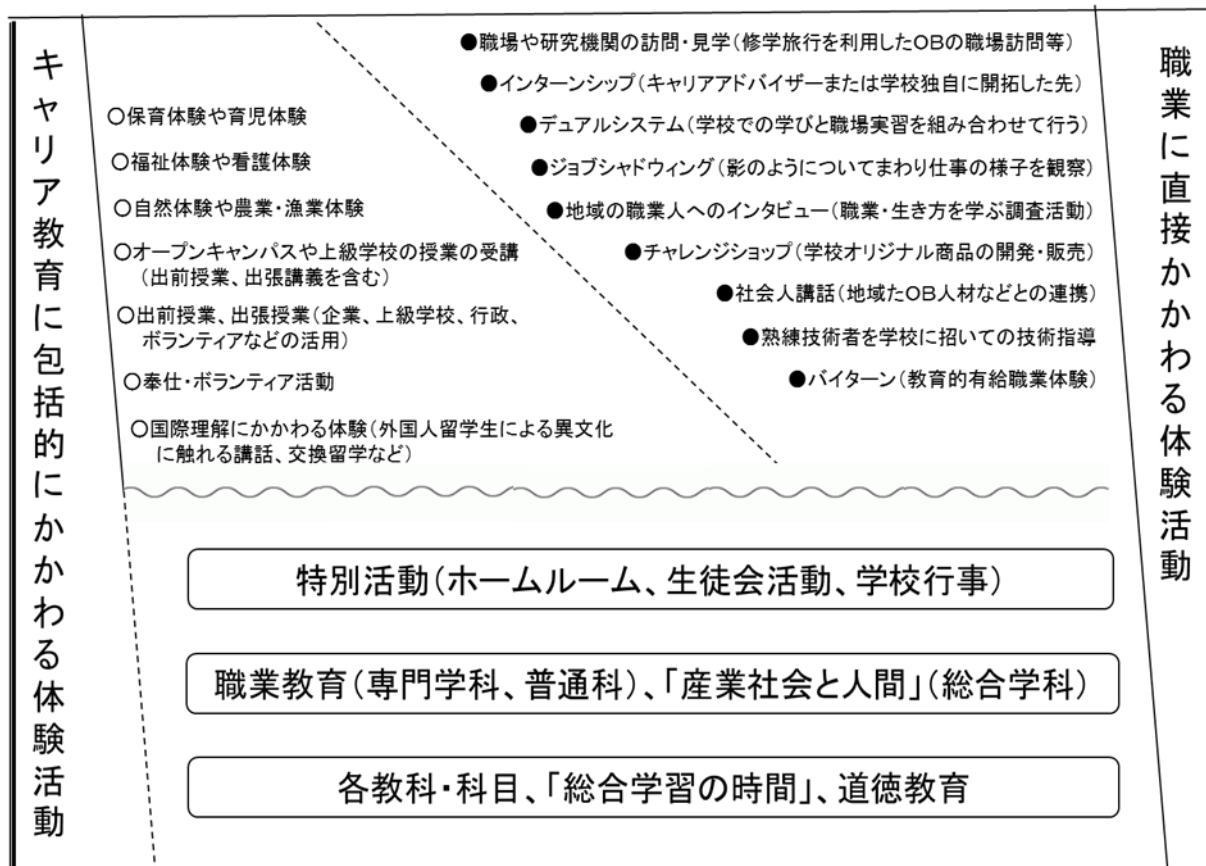


図4 キャリア教育にかかわる体験学習

出典：文部科学省国立教育政策研究所「キャリア教育 体験活動事例集」（2008年）をもとに筆者作成

表3 キャリア教育・職業教育に関する施策の概要

	キャリア教育	職業教育
現状	○初等中等教育から高等教育まで、発達の段階に応じ体系的に実施 ○学校における教育活動全体を通じ、基礎的・汎用的機能を中心に育成	○専門高校、高等専門学校、短期大学、大学、専門職大学院、専門学校など、それぞれの学校の機能に応じて実施
課題	○進路意識や目的意識が希薄なまま進学する傾向 ○勤労観・職業観の形成等に効果的であるインターンシップについては、学校単位の実施率は増加しているが、参加人数の増加に課題	○産業構造の変化やグローバル化等に対応した、専門的な知識・技術・技能を習得する必要性の増大 ○企業の教育・訓練の取組が縮小傾向にある中、学校における職業教育の役割を再評価する必要
方向性	○キャリア教育の推進には、各学校段階にわたる体系的・系統的な実践とともに、地域・社会や産業界との連携が不可欠 ○学校と地域・社会や産業界との連携の取組として、職場体験・インターンシップの更なる充実	○産学官の連携強化による実践的な職業教育の充実 ○職業教育の質保証・向上

出典：「文部科学省におけるキャリア教育・職業教育の取組について」（平成26年12月）

2-3 総合的な学習の時間

高等学校学習指導要領（文部科学省、平成21年3月）によると、「総合的な学習の時間」の目標は次の通りである。

横断的・総合的な学習や探究的な学習を通して、自ら課題を見付け、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決する資質や能力を育成するとともに、学び方やものの考え方を身に付け、問題の解決や探究活動に主体的、創造的、協同的に取り組む態度を育て、自己の在り方生き方を考えることができるようにする。

高校での「総合的な学習の時間」の実践例を5W1Hで示す。

What 身近な諸問題「田舎と都会、どちらが住みやすいか」について、ブレインストーミングにより自分たちの意見をまとめて発表する中で、社会と自己の関係を認識し、自己の在り方生き方を考える。

Why 話し合いなどによって、進路適性や望ましい勤労観・職業観などについて考察することで、将来の社会的・職業的自立に向けた意欲や態度の育成につなげる。

Who 第1学年の生徒（1クラス36人程度）

When 総時間数35時間

Where 教室

How

<導入>

- 1 本時のテーマ「都会と田舎、どちらが住みやすいか」の提示。
- 2 付箋紙を用いて意見を出し合い、自分たちの主張をまとめ、模造紙を用いて発表する学習方法の提示。
- 3 クラスを6グループ（1グループ6～7人）に分ける。各グループに1枚ずつ模造紙を配布。

<展開>

- 4 模造紙にX-Y座標を書かせ、X軸に「都会」－「田舎」を取り、Y軸に「住みやすい」－「住みにくい」を取る。
- 5 「住みやすい」または「住みにくい」理由を付箋紙に記して、該当する象限に貼る。
- 6 それぞれの意見をグルーピングし、それぞれのカテゴリーごとにタイトルを付ける。
- 7 都会－田舎とどちらが住みやすいかをグループ内で討論し、結論を出す。
- 8 討論内容と結論を、付箋紙の貼られた模造紙を用いて発表する。

<まとめ>

- 9 レポート「私は都会と田舎、どちらが住みやすいと考えるか」を作成する。
- 10 教員による総括。

出典：「高等学校キャリア教育の手引き」（文部科学省、平成23年11月）をもとに著者作成

2-4 段階的なキャリア教育の確立

産業競争力会議雇用・人材・教育WG（第4回）は、文部科学省に資料2（平成27年2月）を提出している。その中で「段階的なキャリア教育」において以下が報告されている。

2-4-1 段階的なキャリア教育の確立

小学校では、小学生全員に「社会体験」を積ませ、将来自分が社会で働き、貢献していく意識を芽生えさせる機会を充実させるべき。また、中等教育段階では、「職の選択」の意識付け、高等教育段階では、「自らが希望する職について実践的に学ぶ」といった段階的なキャリア教育・職業教育を確立すべきである。

特に、7割以上の生徒が通う高等学校普通科において、産業社会や職業について学ぶ科目を位置付けるとともに、インターンシップの促進等、職業に関する学習の「場」を形成するための職業を、外部の協力者・団体等の力も借りながら充実させる必要がある。

2-4-2 インターンシップの充実

大学の学びと職業選択がシームレスにつながるよう、現在約2%である学生のインターンシップ参加率を飛躍的に高める必要がある。併せて、インターンシップの実施期間が3週間未満である学生の割合が約3割である現状を踏まえると、今後、長期のインターンシップを産学官で普及させる必要がある。

このため、大学におけるインターンシップの実施について、大学設置基準に位置付けるとともに、運営費交付金や私学助成の配分基準とするなど、制度改革も含めた量的拡大・長期化に向けた実効ある方策を、関係省庁が連携をしながら検討すべきである。

2-4-3 現在の主な取組

(1) 各教科や道徳、総合的な学習の時間等学校の教育活動全体を通じ、キャリア教育を体系的に推進
・小学校における社会体験、ものづくりなどの体験活動。

・中学校における職場体験活動や外部人材の活用等。

職場体験実施率（公立）...98.6%※1

うち週3日以上...58.4%、兵庫・滋賀等は連続5日で実施。

社会人講話実施率（公立）...68.2%※2

・「私たちの道徳」（文科省作成の教材）において、「働くことの大切さ」を学んだり、職場体験活動の振り返りを行ったりする指導内容を設定。

・高等学校におけるインターンシップや外部人材の活用等。

公立普通科でインターンシップを実施している学校の割合...79.4%※1

公立普通科でインターンシップに参加した生徒の割合...18.6%※1

社会人講話の実施率（公立）...79.8%※2

(2) 文部科学省の関連施策

・地域キャリア教育支援協議会設置促進事業（継続）

学校・産業界・NPO等が参画する「地域キャリア教育支援協議会」の設置促進。

【モデル（文科省委託）12カ所、普及状況37カ所／7都道府県・指定都市】

・地域を担う人材育成のためのキャリアプランニング推進事業⁹（H27新規）

キャリアプランニングスーパーバイザーを配置し、地域を担う人材育成・就労支援。

⁹ 「学校を核とした地域力強化プラン」の一部で、地元就職につなげるキャリアプランニングを推進するキャリアプランニングスーパーバイザー226人を配置し、地域を担う人材育成・就労促進により地域を活性化する事業。

- ・補習等のための指導員等派遣事業（高等学校等）（継続）

学習や学校生活に課題を抱える生徒の学力向上、進路支援等を目的とし、多様な地域人材を高等学校等に配置。【1,000人（H27 予算案）】

- ・高等学校就職支援教員（ジョブ・サポート・ティーチャー¹⁰）の加配【215人（H26年）】

参考:国立教育政策研究所調査

※1 平成25年度職場体験・インターンシップ実施状況調査結果（H25年度末時点）

※2 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（H24.11）

2-5 インターンシップの種類

毛受ら（2012）は、インターンシップを段階別の類型にまとめ、大学のインターンシップについて問題提起をしている。大学教育の現場では、インターンシップはキャリア教育というよりも、就職活動の一環として位置づけられているケースが少なくなく、また企業側も本来の業務に深く関わらせずに、短期間の職場見学で終わってしまうことも多い。

欧米では数か月以上、給料をもらいながら企業で実務を担う中長期インターンシップが広く行われているが、日本では10日程度の短期インターンシップが主流である。しかし、表4に示すように、中長期インターンシップは基本的に社員と同等の責任を負い、会社に対して一定の成果を求められるという点で、学生に対する意識づけが短期インターンシップとは大きく異なっている。学生が物語性のある体験を積み、職業選択に結びつくような主体ベクトルを形成するという観点から言えば、従来型の短期インターンシップによって十分な効果が得られるかは疑問の残るところである。

表4 インターンシップの段階別類型

	職場見学	職場体験	短期インターンシップ	中長期インターンシップ
期間	半日から1日	3日から5日間程度	10日間から1ヶ月間程度	1ヶ月～3ヶ月
学校	小学校以上	中学校以上	高校以上	大学
内容	工場見学や会社説明	職場見学や軽作業	職場見学と業務体験	社員と同じ仕事を担う
権限と責任	なし	小さい	中ぐらい	大きい
到達目標	会社や社会を知る	働くことに対する動機づけ	社会参加意識の育成	成果を出して会社に貢献する
企業側の位置づけ	教育・社会貢献活動	教育・社会貢献活動	教育・社会貢献活動及び会社への理解促進	労働力・リクルート

出典：「愛知学泉大学経営研究:大学教育におけるキャリア教育の意義と課題」(2012.3)毛受芳高・馬場英朗

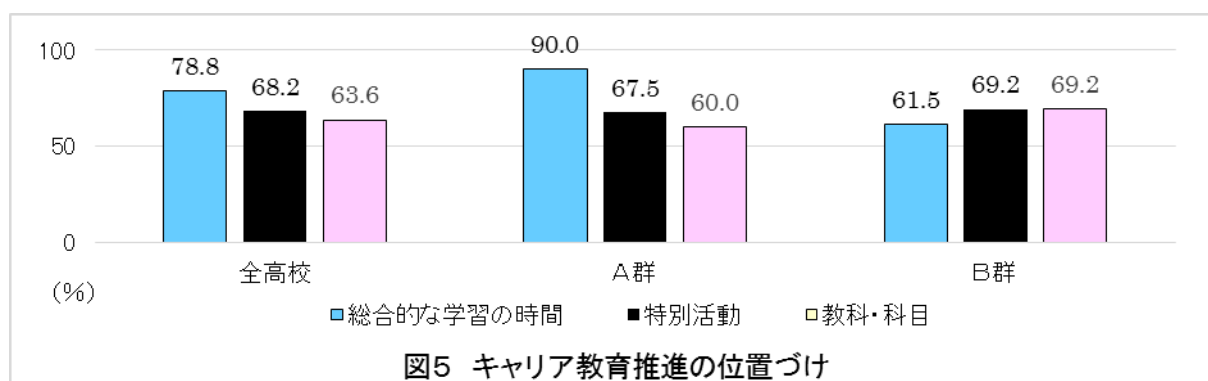
¹⁰ 高等学校に、進路指導主事等と連携して、就職希望生徒に対する就職相談、求人企業の開拓などを行う「高等学校就職支援教員」（ジョブ・サポート・ティーチャー）を配置。

（14年度：33道府県81名、15年度36道府県94名、16年度34道府県107名、17年度33道府県110名、18年度32道府県112名、19年度32道府県114名、20年度30道府県116名、21年度31道府県116名、22年度31道府県122名、23年度38道府県146名）

2-6 神奈川県立高等学校のキャリア教育推進状況

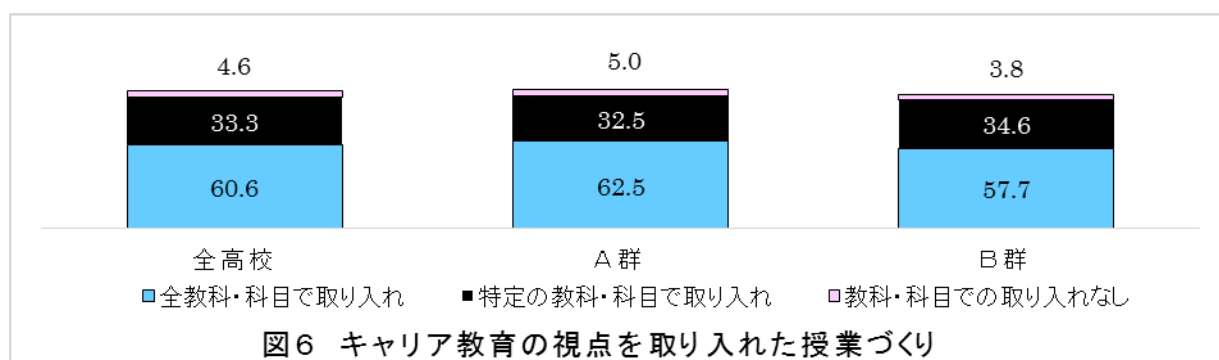
神奈川県立高等学校（以下「県立高校」とする）へのアンケート調査¹¹におけるキャリア教育推進状況は、以下の通りであった。県立高校（163校）のうち、全日制・普通科高校（109校）をA群、それ以外の高校（54校）をB群とすると、A群のうちの40校（回収率36.7%）、B群のうちの26校（48.1%）、合計66校（回収率40.5%）から回収することができた。

2-6-1 キャリア教育をどの授業の中に位置づけて推進しているかどうか（複数回答可）



全高校、A群では、総合的な学習の時間>特別活動>教科・科目の順に選択率が高かったが、B群では、教科・科目=特別活動>総合的な学習の時間の逆パターンを示している。A群では、総合的な学習の時間にキャリア教育を推進する意識が高く、B群では教科・科目の中でキャリア教育を推進する意識が高いことが示唆された。（図5）

2-6-2 教育の視点を取り入れた授業づくり



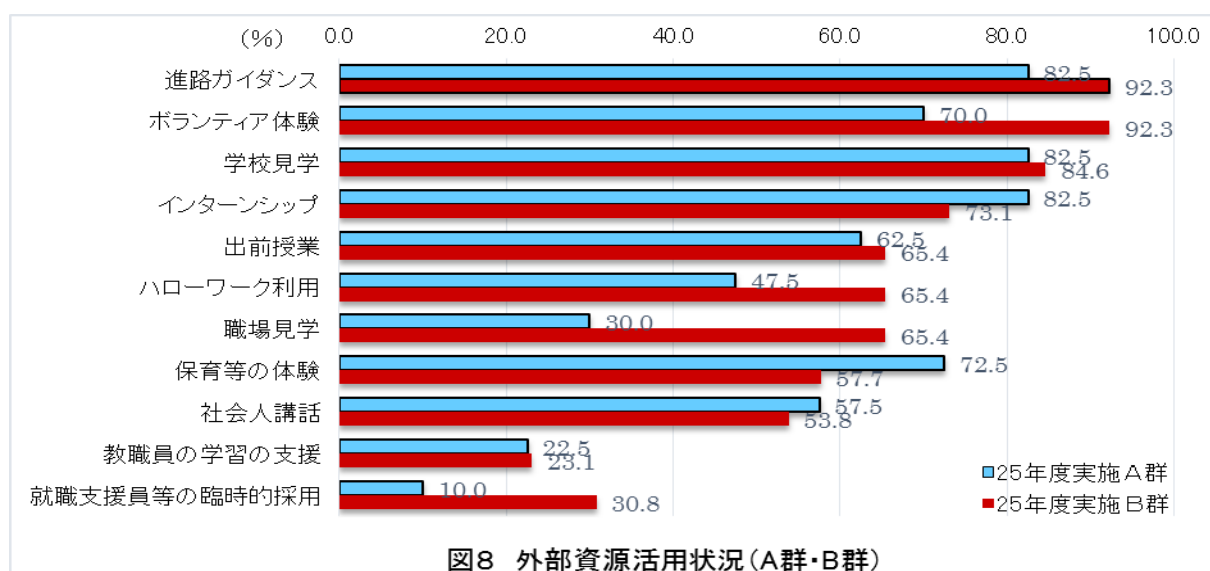
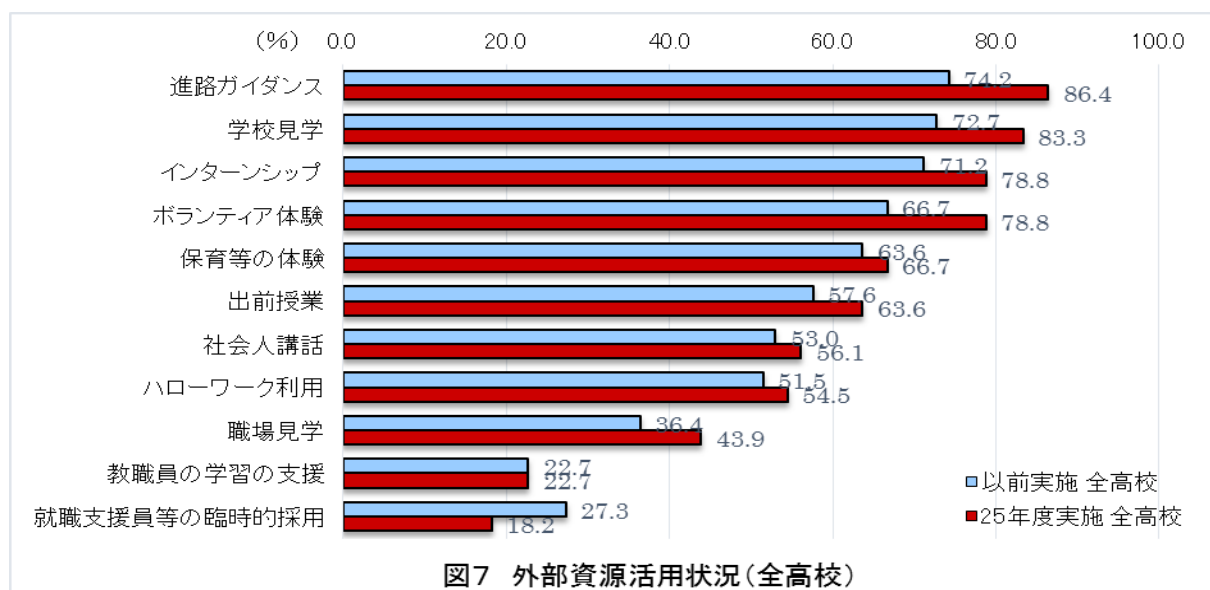
全高校の4.6%が「教科・科目での取り入れなし」という結果になっている。全高校の60.6%は、「全教科・科目で取り入れ」ており、33.3%が「特定の教科・科目で取り入れ」ている。A群とB群の比較において、「教科・科目での取り入れなし」では、A群は1.2ポイント高い5.0%であるが、「全教科・科目で取り入れている」においても4.8ポイント高い62.5%であった。A群とB群の格差はそれほど顕著ではない。（図6）

2-6-3 外部資源活用状況

25年度の全高校の外部資源活用におけるベスト9項目は、①進路ガイダンス（専門学校等による進学ガイダンス・就職ガイダンス）、②学校見学（大学、短大、専門学校、職業技術校等の学校見学、体験入

¹¹ 一般社団法人日本産業カウンセラー協会の第2回公募研究者として筆者が実施した「高校生のキャリア形成における外部資源活用の研究」（2015年3月）の中のアンケート調査。

学、授業の受講)、③インターンシップ(事業所、大学、行政機関、研究所等における就業体験)、④ボランティア(ボランティア体験、奉仕活動)、⑤保育等の体験(保育、福祉、看護等の体験)、⑥出前授業(企業、上級学校、行政、ボランティア等の活用による出前授業・出張授業)、⑦社会人講話(地域やOB人材等)、⑧ハローワーク利用(高卒就職ジョブサポーターによる就職支援等)、⑨職場見学(職場訪問、職場見学)であった。25年実施と以前実施の比較において、どの外部資源の活用もアップしているが、上位のものほど大きくアップしている。なお、特に確認したい2項目である教職員の学習の支援(教職員のカウンセリング、キャリア・コンサルティング学習への支援)および就職支援員等の臨時的採用(就職支援員、キャリア・コンサルタントなどの臨時的あるいはボランティアでの採用)の選択率は低く、教職員の学習の支援は横ばいであったが、就職支援員等においては9.1ポイントダウンしている。(図7)



A群では、①進路ガイダンス、学校見学、インターンシップ、④保育等の体験、⑤ボランティア体験、⑥出前授業、⑦ハローワーク利用、⑧職場見学となっており、B群では、①進路ガイダンス、ボランティア、③学校見学、④インターンシップ、⑤出前授業、ハローワーク利用、職場見学、⑧保育等の体験の選択率が高かった。(図8)

教職員の学習の支援については、A群とB群でほとんど変わりなかったが、就職支援員等の臨時的採用については、A群よりB群の方のニーズが相当高かったと考えられる。

2-6-4 自由記入欄の意見（抜粋）

(1) キャリア教育について

- ・基礎的、汎用的能力の育成がキャリア教育の課題と考えている。(A群)
- ・総合学科の特徴として産学協同を前提にした社会人基礎力の育成やキャリア意識の育成に力を注ぎ成果も上がっている。(B群)

(2) キャリア教育の課題について

- ・インターンシップの充実を図りたいが、生徒は部活動や学業で忙しい。(A群)
- ・経済的に苦しい家庭が多く、本人の意識開発だけでは進路実現を果たせないことも多い。キャリア教育の限界ともいえる。(B群)

(3) 現在行っている教育内容について

- ・「総合的な学習の時間」にキャリア教育を行っているが、出口教育が中心になっているため職業観の育成は不十分である。(A群)
- ・生徒の社会性の育成に多くの困難を抱えており、進路支援中心のキャリア教育になっている。(B群)
- ・社会の第一線で活躍している人をモデルとして、「総合的な学習の時間」および「各教科」の授業の中でうまく活用し、効果的な授業を行っている。(B群)

(4) キャリア教育の体制やシステムについて

- ・学校で行う取り組みは広い意味で全てキャリア教育につながるので、整理する必要性を痛感する。大きな柱を設けて分野別に対応するシステム作りが必要である。(A群)
- ・多くの情報が氾濫する中で、生徒自身が主体的かつ確実に判断できるよう、教職員の指導力が問われている。(A群)
- ・総合学科は、自分がやりたいことやできることを見つけるためのさまざまな活動がしやすいシステムの学校である。(B群)

(5) 外部資源活用の必要性や重要性について

- ・外部資源を活用しなくてはキャリア教育をしていくことが難しい。(A群)
- ・教員ではない外部の方からは刺激を受けられる。(A群)
- ・教師側の情報不足を補い、かつ、生徒の興味・関心を高めるためにも有効である。(B群)
- ・総合学科としてのシステムを発揮するために外部資源活用は重要だと考えている。(B群)
- ・圧倒的にマンパワーが不足しているので、外部資源活用はきわめて重要である。(B群)

2-6-5 外部資源活用に関するまとめ

アンケートに回答した高校は何らかの「外部資源」を活用しており、「外部資源」を全く活用していない高校は存在していなかった。「自由記入欄」にも「外部資源活用の必要性・重要性について多数の意見が述べられていた。「校内の資源では限界がある」、「教員ではない外部の方からは刺激を受けられる」、「教師側の情報不足を補い、かつ、生徒の興味・関心を高めるためにも有効である」など。「外部資源活用状況」は全高校で拡大傾向にあり、意識は高まっていると考えられる。一方、「就職支援員等の臨時的採用」では縮小しており、その原因として予算的な要素が大きいと推測される。

2-7 A 高校のキャリア教育

2-7-1 A 高校の卒業要件

A 高校は通信制、単位制の普通科の高校である。卒業要件は、「3年以上の在籍」、「必修科目を全て履修」、「74 単位以上を修得」、「特別活動に 30 時間以上参加」となっている。

2-7-2 一人ひとりのキャリアプランニング

- ・これからの社会に必要な資質の育成のため、「国際社会に生きるグローバルな視野」「IT 社会に生きる情報活用能力」「豊かな社会生活を築く社会性や人間性」の 3 つのカテゴリーで展開する。
- ・「基礎と基本」を重視し、各自の特性に応じた「基礎学力の定着」をはかる教育課程を展開する。
- ・自己のありかた生きかたを探求し、「みずから学び続ける意欲」と、「主体的に課題解決をしていく能力の向上」「望ましい職業観や勤労観を確立する」ことをめざす。

2-7-3 キャリア教育

学校独自の選択科目「キャリアガイダンス」、「ビジネスマナーズ」等のキャリア関連科目、「総合的な学習の時間」を軸とし、これらに各教科・科目、特別活動、学校外での様々な学びや活動などを加えた教育活動全体を通して生徒一人ひとり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生涯にわたって形成していくための力を育てていく。

2-8 A 高校の重層的支援

2-8-1 レポート完成講座とトライ教室

科目毎のレポート数は最大で年間 12 通あり、ハードである。個別支援プログラムとしての「レポート完成講座」と「トライ教室」が補習教室のようなかたちで展開されている。平日登校講座のなかでレポートが完成しないとき、「レポート完成講座」に顔を出せば、そこで仕上げることができる。「レポート完成講座」の教室に入ること自体がハードルとして高い生徒は、「トライ教室」でレポートの仕上げ方（住所や名前の書き方、ホッチキスのとめ方、切手の貼り方など）やレポートの内容についてマンツーマンでのアドバイスを受け、安心感と自信を得ていく。「トライ教室」で流れがつかめたら「レポート完成講座」を紹介し、しだいに平日登校講座の中でレポートの完成ができるようになっていく。

2-8-2 個別対応授業

必修科目を中心に、スクーリングに参加しているのに、なかなかレポートが進まない生徒を教科担当や担任がピックアップして、本人・保護者・学校・相談機関が連携しつつ、本人と保護者の承諾のもとにマンツーマンに近い形で個別に指導。毎年度、12~15 名 45~60 科目程度が実施されている。

2-8-3 自立支援の会

保護者への支援、学習会や見学会を通して、就労、制度と支援機関、福祉サービスの活用などについて保護者に情報提供を行っている。保護者どうしの出会いの場ともなっている。

2-8-4 A 校サテライト

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」とする）との連携。働くことに悩む若者のための相談機関。卒業後の進路に不安があり、働くことに自信のない生徒に、サポステの相談員がスクーリング期間中の週 3 日常駐して相談を行っている。（平成 26 年度 研究開発実施報告書 第 3 年次 A 高校）

表5 A高校のキャリア教育

キャリアに関する学習と相互補完的な関係にある各教科・領域における目標等						
カリキュラム		特別活動			総合的な学習の時間	その他の教育活動
各教科	教科キャリア	ホームルーム活動	学校行事	生徒会活動		
<ul style="list-style-type: none"> ◆基礎・基本の定着 <ul style="list-style-type: none"> ○基礎的な科目の設定 ○多様な選択科目 ○柔軟な学習展開 ○Tr教室 ◆国際社会に生きるグローバルな視野の育成 <ul style="list-style-type: none"> ○国際理解 ○比較文化 ○世界の数学 等 ◆IT社会に生きる情報活用能力の育成 <ul style="list-style-type: none"> ○メディアリテラシー ○プログラミング入門 ○DTP 等 ◆豊かな社会生活を築く社会人・人間性の育成 <ul style="list-style-type: none"> ○時事問題 ○くらしと環境 ○くらしと法律 ○身近な福祉 ○くらしとデザイン ○発達と保育 等 ◆キャリア教育に留意した面接指導展開 ◆シチズンシップ教育に留意した面接指導展開 	<ul style="list-style-type: none"> ◆自己の個性、適性の理解 ◆職業・仕事の理解 ◆職業人・社会人としての基礎知識・マナー・スキル習得 ◆就業体験による知識の体現 <p>【設定科目】</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアガイダンス ビジネスマナーズ キャリア活動Ⅰ キャリア活動Ⅱ キャリア実習 キャリア課題研究 	<ul style="list-style-type: none"> ◆キャリア諸能力育成のための工夫 <ul style="list-style-type: none"> ○入学年次によらない学級編成（縦割り編成） ○ホームルームの活用 ○ICTの活用 ◆シチズンシップ諸能力育成のための教育 <ul style="list-style-type: none"> ○各種社会参加の案内 ○社会参加や政治意識を高める取り組み ○参議院模擬投票 ○社会的規範意識の啓発 <ul style="list-style-type: none"> ・携帯電話教室 ・喫煙防止教室 ・薬物乱用防止教室 ・交通安全教室 等 ○司法参加の意識を高める取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・模擬裁判 ・出前授業 	<ul style="list-style-type: none"> ◆キャリア諸能力育成を図る学校行事 <ul style="list-style-type: none"> ○入学式 ○個人面談月間 ○進路別ガイダンス ○地域貢献デー ○研修旅行 ○遠足 ○卒業式 	<ul style="list-style-type: none"> ◆キャリア諸能力育成を図る生徒会行事 <ul style="list-style-type: none"> ○文化祭 ○部活動 ○委員会活動 ○図書館利用読書活動 ○環境美化ボランティア活動 	<ul style="list-style-type: none"> ◆未来づくりⅠ（1年次～3年次）～身近な社会に目を向ける～ <ul style="list-style-type: none"> ○通信制高校で学ぶ ○身近な社会との関わり ○プロジェクト学習 ◆未来づくりⅡ（2年次～3年次）～自己を見つめる～ <ul style="list-style-type: none"> ○学ぶことの意義 ○自分発見 ○自己と他者 ○プロジェクト学習 ◆未来づくりⅢ（3年次）～自己を生かす～ <ul style="list-style-type: none"> ○計画された偶発性 ○プロジェクト学習 	<ul style="list-style-type: none"> ◆外部の教育力の活用 <ul style="list-style-type: none"> ○公的機関との連携による啓発・就職指導 ○専門機関との連携による進路指導 ○企業等との連携による就業体験活動 ○地域との連携によるコミュニケーションの機会 ◆ガイダンス教育力の活用 <ul style="list-style-type: none"> ○各種ガイダンス ○キャリア・カウンセリング ○スクール・カウンセリング ○個別面談月間 ○学校生活・学習・進路支援 ○メンター制 ◆学校外活動 <ul style="list-style-type: none"> ○ボランティア活動 ○技能審査 ○実務大体 ○就業体験 ◆研修旅行 ○体験学習

出典：A高校「学校要覧」（平成27年度）

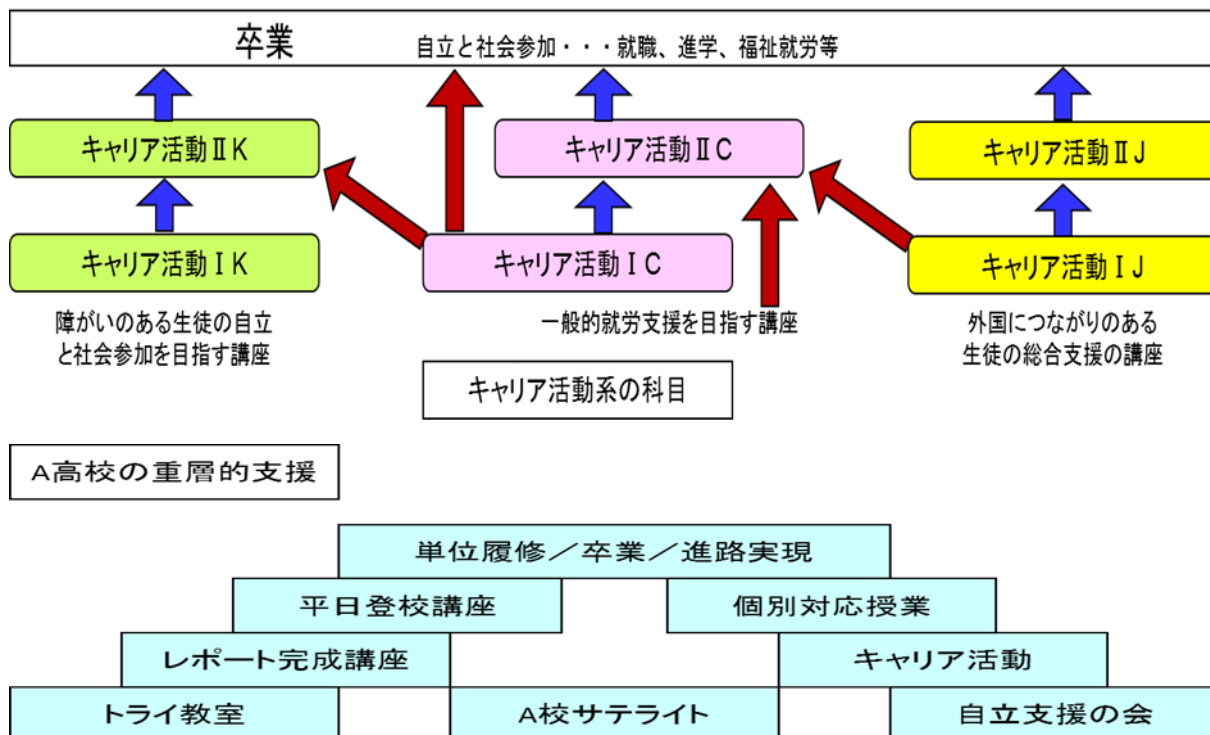


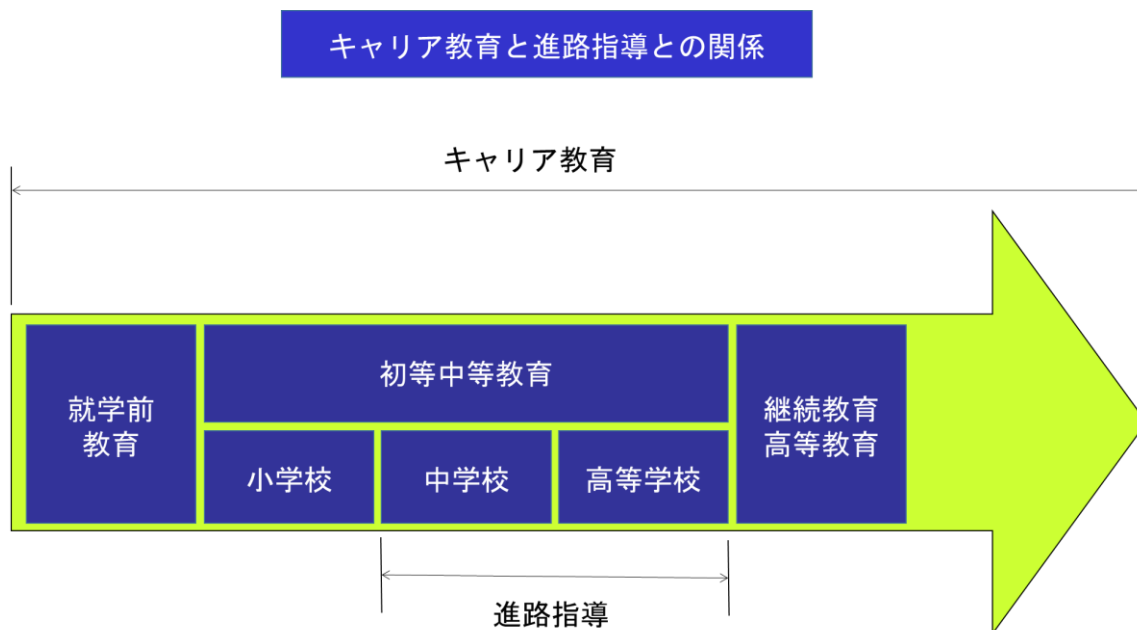
図9 A高校のキャリア活動系の科目およびA高校の重層的支援

出典：平成26年度 研究開発実施報告書 第3年次 A高校

【Column】

キャリア教育と進路指導

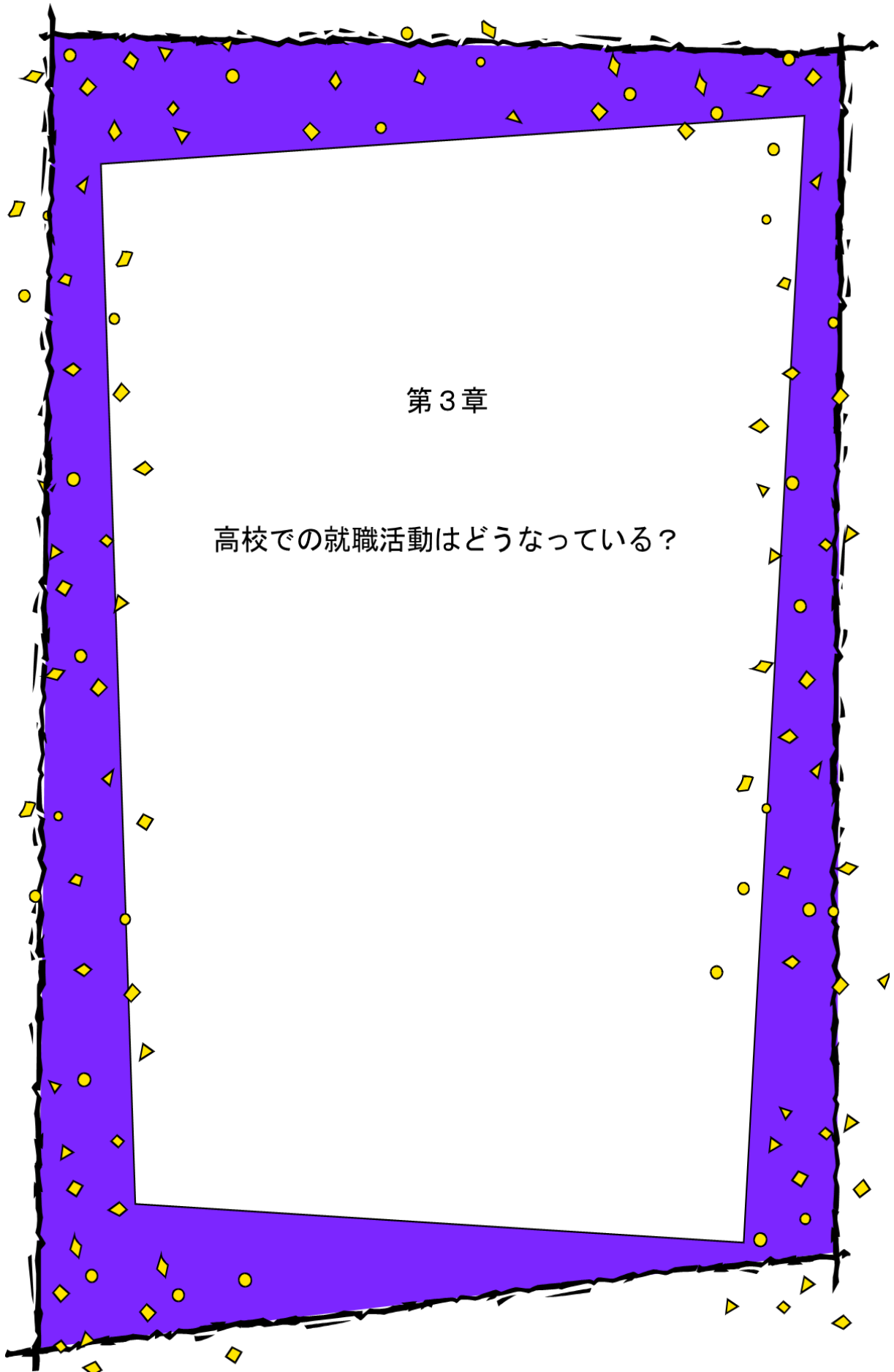
キャリア教育は、就学前段階から初等中等教育・高等教育を貫き、また学校から社会への移行に困難を抱える若者（若年無業者など）を支援する様々な機関においても実践される。一方、進路指導は、理念・概念やねらいにおいてキャリア教育と同じものであるが、中学校・高等学校に限定される教育活動である。このようなキャリア教育と進路指導との関係を図示すれば、下図のようになる。



さらに、実際に学校で行われている進路指導については、進路指導担当の教員と各教科担当の教員との連携が多く和学校において不十分であることや、一人一人の発達を組織的・体系的に支援するといった意識や姿勢、指導計画における各活動の関連性や系統性等が希薄であり、したがって進路指導は、子どもたちの意識の変容や能力や態度の育成に十分結び付いていないなどといった指摘がある。入学試験・就職試験に合格させるための支援や指導に終始する実践（いわゆる「出口指導」）はその典型例と言える。しかも、多くの学校においては、本来の進路指導とはかけ離れたこのような実践も、「進路指導」と呼びならわされてきた。「進路指導」という用語は、中学校や高等学校においてさえ、多義的に使用されているのが現状である。

今日、「進路指導」は、社会的にも広く通用する教育用語の一つと言えよう。誰しもが、自らの中学時代・高校時代の体験をもとに、身近な言葉として認識している。しかし、それゆえ、本来の理念とは反する理解も根を下ろしてしまっているようである。理念からかけ離れた「進路指導（＝出口指導）」と、キャリア教育との混同はぜひとも回避しなくてはならない。

出典：文部科学省「高等学校キャリア教育の手引き」（平成23年）



第3章

高校での就職活動はどうなっている？

3-1 高校生の就職活動の流れ

- (1) 6月20日以降に、企業がハローワークに高卒求人を出す。
- (2) 7月1日以降に、ハローワークが確認印を押した求人票を公開¹²する。
- (3) 生徒は求人票を検討し、担任、保護者と相談して応募先を決める。
- (4) 可能な場合には職場見学を申し込む。
- (5) 応募の10日程前までに担任に調査書作成を依頼する。
- (6) 9月5日には、事前に推薦をもらった応募書類を発送する。1人1社¹³しか応募できない。
- (7) 9月16日以降に随時、選考が行われる。
- (8) 選考試験実施以降に随時、結果が文書で通知される。
- (9) 内定が出ない場合、新たな企業に応募する。
- (10) 10月1日ないし11月1日以降の応募では、各労働局の応募ルール(1人2社ないし3社)に基づいて応募する。

9月5日の1回目の応募でおおむね半数の生徒が内定を獲得するが、A高校ではそれより低い内定率になっている。さらに、2回目、3回目と応募し続けてもなかなか内定が得られず、1月～3月によりやく決まる生徒もいる。通信制高校の特性として進路決定時期や就職活動開始時期が遅くなるというハンデがあることは否めない。程度は様々であるが、家庭の問題、年齢の問題、あるいは身体的・精神的・知的な障がいを抱えている生徒の進路選択幅が狭いということも影響している。

3-2 高校生と大学生の就職活動の違い

「応募開始月」において、大学生では、大手企業、外資系企業、中小企業によって異なるが、早ければ卒業前年の12月からエントリー(応募)を開始する。高校生では、全国一斉に卒業年度の9月5日に開始する。従って、「応募開始から入社までの期間」は、高校生は大学生より短いことになる。「応募形式」において、個人応募の大学生と異なり、高校生は学校推薦になるので、卒業見込みが立たないと応募はもちろん職場見学さえもできない。

大学生の場合は、同時に複数社に応募し、複数社の内定を獲得し、いろいろな角度から検討し、不要な内定を後日辞退することが可能である。高校生の場合は学校推薦なので、内定を辞退することができない。なお、応募に当たって、高校生が未成年¹⁴の場合は、保護者の承諾が必要であり、職場見学の段階から保護者の了解を取る必要がある。

高卒求人は大卒求人に比べて対象となる業界数、職種数が大幅に少ない。例えば銀行や信用組合などの金融機関では、大卒求人はあっても高卒求人はない。職種では、事務職の高卒求人は圧倒的に少なく、さらに遠距離通勤が拒否されるのでかなり制約がある。大卒求人になくて高卒求人にあるのが、求人票の推薦・採用・離職状況欄。公開求人ではあるが、推薦高校以外からの企業ニーズにない応募は避ける。

¹² 高卒求人には、クローズドな「指定校求人」とオープンな「公開求人」がある。「指定校求人」の場合は、指定された高校のみ応募可能。「公開求人」は日本全国、どの高校からでも応募可能である。

¹³ 新規高等学校卒業予定者の就職機会の確保と職業紹介が円滑に推進されるよう、毎年、各都道府県高等学校就職問題検討新会議において申し合わせが行われている。平成26年7月現在、秋田県・鳥取県・沖縄県は当初から複数応募・推薦可、それ以外は一定日後複数可となっている。

¹⁴ 卒業時の年齢は、全日制高校ではほぼ18歳であるが、定時制・通信制高校では、20歳以上の生徒が珍しくない。成人の場合は保護者の了解なしに本人の意志で応募することが可能である。

表6 高校生と大学生の就職活動の違い

No.	就職活動	高校生の就職活動	大学生の就職活動
1	応募開始月	卒業年度の9月	卒業年度の前年の12月
2	応募開始から入社までの期間	短期(7ヵ月間)	長期(16ヵ月間)
3	応募形式	学校推薦	個人応募
4	卒業見込み	必須	不要
5	応募企業	地元の中小企業	全国の大企業、外資系企業
6	初回応募	専願	併願
7	内定獲得数	1社	複数可
8	内定辞退	不可	可
9	内定通知	高校宛	本人宛
10	応募前活動	職場見学	会社説明会
11	応募前活動の申込手段	就職担当教諭の電話・書類	本人のWebエントリー
12	保護者承諾	必要	不要
13	業界数・職種数	少ない	多い
14	2015年度の有効求人倍率(全国)	1.28倍	1.61倍
15	選考方法(学科、適性以外)	面接	グループ討議、プレゼンなど多様
16	選考方法(面接回数)	1回	3回
17	初任給	160,000円(平均)	205,000円(平均)
18	転勤の可能性	自宅から通える範囲	総合職の場合は全国
19	求人票の推薦・採用・離職状況欄	あり	なし
20	入社後3年以内離職率	約4割	約3割
21	インターンシップ	キャリア教育	採用に結びつく可能性あり

出典：筆者作成

3-3 若者の就職活動と雇用実態

塚原(2013)¹⁵によると、18歳人口は1992年度の205万人から減り続け、2011年度には120万人と20年間で4割を超す下げ幅となっているが、大学入学者は近年60万人前後で推移しており、その結果、1975年卒では、新卒採用における中学校や高校卒業者の割合が6割を超え、大学卒業者及び大学院卒業者は2割程度であったが、2010年卒では逆転し新卒採用の過半を大卒者が占めるに至っている。18歳人口の減少にもかかわらずこうした状況を生んでいる背景の一つに大学進学率の高まり、大学の「ユニバーサル化」がある。

大学進学率は、高度成長期に大きく上昇し、その後1970年代後半から1980年代にかけては横ばいないし若干の減少で推移した。1980年代後半からは再び上昇に転じ、1990年の24.6%から2000年には39.7%となり、2010年には50.9%と過半を超えるまでになっている。この間大学の学校数も増加し、

¹⁵ 塚原正 国立国会図書館「レファレンス」2013年6月号「若者の就職活動と雇用実態」

平成24年5月現在783校を数えるまでになっている。

大学進学率が高まり、大学数が増えた背景には、製造業が国外に出たり、IT化で事務の仕事が減ったりして、高校を出て製造業などで働くことが困難になり、大学に進まざるを得ない学生が増えているという背景もある。

大学入学者が増加したのは就職がしにくい社会科学や人文科学が中心であり、こうした文系学科を出て就職している者もその多くは事務従事者や販売従事者で、大学で習得する学問と従事する職業が関連していないケースも多い。

3-4 県立高校卒業生の進路

表10は、県立高校13校への聴き取り調査¹⁶において、平成25年度卒業生の進路を聴取した結果を学習形態別にまとめたものである。G高校～M高校の全日制7校では進学の割合が高かった。進学には、4年制大学、短期大学、専門学校および各種学校へ進学が含まれており、このうち4年制大学への進学の割合を4大率として示している。A高校～F高校の6校では、就職の割合が比較的高かった。

またA高校～C高校の3校

(定時制高校および通信制高校)は進路未定の割合が比較的高かった。なお、進路未定としているが、この中には進学準備が含まれている。

表7 平成25年度 県立高校卒業生の進路

学習形態	高校	平成25年度卒業生の進路(%)			
		進学	4大率	就職	未定
通信制・単位制・普通科	A	32.3	3割強	16.7	51.0
定時制・学年制・普通科	B	27.9	2割弱	37.7	34.4
定時制・学年制・総合学科	C	9.1	約2割	30.9	60.0
全日制・学年制・専門学科	D	47.1	4割強	44.4	8.5
	E	67.0	約3割	25.0	8.0
	F	29.9	約9割	67.3	2.8
全日制・単位制・普通学科	G	61.3	約3割	8.8	29.9
全日制・単位制・総合学科	H	82.1	約4割	8.8	9.1
全日制・単位制・専門学科	I	83.4	約9割	0.6	16.0
全日制・学年制・普通科	J	69.0	3割弱	11.0	20.0
	K	92.1	8割弱	0.7	7.2
	L	83.1	約9割	0.0	16.9
	M	78.3	約45%	7.3	14.4

〔4大率〕進学に占める4年制大学の割合

3-5 キャリア教育担当教諭への進路に関する聴き取り例

【聴取例1】 基礎学力、基本的な生活習慣、コミュニケーション能力をつけることをキャリア教育として重視。中学時代に不登校だった生徒もいるし、全体に学力は低い。進学するような生徒は来ない。就職を希望している生徒は20人いるが、高卒求人9月に1次応募した生徒は7人で、うち4人が内定獲得。就職活動できない理由はアルバイトが忙しいから。家庭に問題のある生徒が多い。3年、4年で卒業せずに6年、7年在籍する生徒もいる。(C高校)

【聴取例2】 理由は定かではないが就職希望者が毎年増えている。多分、家庭の事情(経済的事情)だと思う。3年次に希望により大学進学コース、専門学校進学コース、就職コースに分かれて「総合学習の時間」を履修している。26年度の就職コースの在籍は56人であるが、40人位が就職、若干名が公

¹⁶ 一般社団法人日本産業カウンセラー協会の第2回公募研究者として筆者が実施した「高校生のキャリア形成における外部資源活用に関する研究」(2015年3月)の中の高校への聴き取り調査。

務員と進学、一部フリーターとなる予想。進路が明確でない生徒は就職コースを選ぶことが多い。なお、進学コースから就職希望に進路変更する生徒もいる。(J 高校)

3-6 高校新卒者の就職環境

3-6-1 平成 26 年度 高校新卒者の求人数・内定率推移

厚生労働省報道発表によると、平成 27 年 3 月末現在の就職内定率は 98.8%で、前年同期比 0.6 ポイントの増。就職内定者数は、約 16 万 9 千人で、同 4.8%の増。求人数は、約 31 万 6 千人で、同 23.7%の増。求職者数は、約 17 万 1 千人で、同 4.1%の増。求人倍率は、1.85 倍で、同 0.29 ポイントの増で、高校生就職内定率過去 23 年で最高を記録した。

平成 26 年 11 月末の高校生の就職内定率は 84.1%と前年度より 4.9 ポイント上昇。高校新卒者への求人は前年比 237,506 人から 27.5%増の 303,016 人と大幅に増加、求人数の伸びは平成 21 年 3 月卒の 20 年 11 月末（リーマン・ショックの年）311,127 人以来 6 年振りとなった。(表 8)

表 8 平成 26 年度 高校新卒者の求人数・内定率の推移（11 月現在）



都道府県別で 1 万人以上の求人数は、北海道 13,025 人（求人倍率 1.55 倍）・埼玉 11,581 人（同 1.59 倍）・東京 33,937 人（同 5.60 倍）・静岡 10,122 人（同 1.51 倍）・愛知 25,835 人（同 2.30 倍）・大阪 19,991 人（同 2.52 倍）・福岡 11,158 人（同 1.60 倍）となっている。

3-6-2 高校新卒者の規模別求人状況

従業員規模別求人は大企業から中小企業に至るまで前年比 24%~36%増となっている。高校新卒者の規模別求人状況（表 9）において、1,000 人以上の大規模企業の求人数の割合は、8.2%であった。1,000

人未満の中小規模企業においては、企業の規模が大きくなるほど求人数の割合は小さくなっている。29人以下規模の割合が一番高く31.9%、30～99人規模30.3%、100～299人規模19.6%、300～499人規模4.5%となっている。

表9 高校新卒者の規模別求人状況（平成27年3月末現在）

規模別	求人数（人）	前年比（%）
29人以下	100,823	21.0
30～99人	95,744	23.3
100～299人	61,815	22.7
300～499人	17,392	27.0
500～999人	14,223	30.0
1,000人以上	26,058	36.3
合計	316,055	23.9

出典：平成26年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ

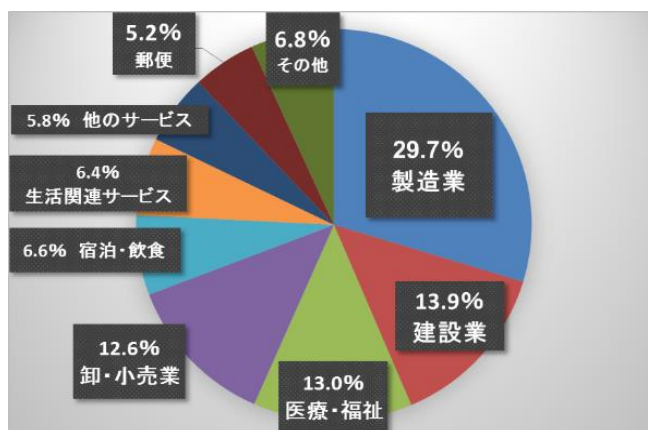
【参考】

厚生労働省は、文部科学省および経済産業省と連携し、平成27（2015）年1～3月までを集中支援期間とし、「未内定就活生への集中支援2015」を実施した。また、4～6月までを未就職卒業生に対する集中支援期間とし、「未就職卒業生への集中支援2015」として同様の支援を集中的に実施している。

3-6-3 平成26年度 高校新卒者の産業別求人状況

平成26年11月現在の高校新卒者の求人数は303,016人であり、全産業で増加した。産業別の求人の割合は、製造業29.7%、建設業13.9%、医療・福祉13.0%、卸・小売業12.6%、宿泊・飲食サービス業6.6%、生活関連サービス・娯楽業6.4%、サービス業（他に分類されないもの）5.8%、運輸業・郵便業5.2%、その他6.8%となっている。（表10）

表10 平成26年度 高校新卒者の産業別求人状況（11月現在）



3-7 高校生の就職活動の課題と対応策

3-7-1 公正な採用選考を行うための課題

神奈川県労働局職業安定部職業安定課公共職業安定所（ハローワーク）は、「新規学卒求人の申込みから採用まで」～公正な採用選考を行うために～（平成27年4月）において、企業への注意を喚起している。「求人活動のルール」では、職場見学において、採用選考に直接つながる質問や、内定と受け取られるような話をしないよう求めている。

「採用選考」では、あくまでも本人の有する職業への適性、能力が採用職種に適合するかどうかを判断するよう求めている。具体的には、適性、能力に直接関係のない本籍地や親の学歴、職業、収入、資産等を選考の基準としないということである。これらを選考基準にすると職業安定法第3条に抵触する。

「採否（選考結果）の通知」では、文書にてすみやかに（求人票に記載の日数にて）行うよう求められている。選考結果の通知が遅れると、採用に至らなかった生徒の他企業への応募を遅らせる結果にな

る。不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に送付することとされている。

「就職差別」につながるおそれのある質問を避けるよう求められている。①本籍に関する質問、②家族の職業・地位・収入に関する質問、③資産に関する質問、④住居とその環境、家族関係に関する質問、⑤思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問、⑥一方の性に限定しての質問はタブー。「適切な質問内容の例」が示されており抜粋する。

<導入>

- ・お待たせしました。どうぞ（いすに）掛けてください。お名前は〇〇さんですね。
- ・早朝からご苦労さまでした。今朝は何時に起きられたのですか？
- ・筆記試験は難しかったですか？

<本質問>

- ・当社の第一印象はどうでしたか？
- ・あなたが当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか？
- ・受験に際し、多少当社のことをしらべてみましたか？
- ・自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか？
- ・仕事は、立って（座って）することが多くなりますが、大丈夫ですか？
- ・3交替勤務で時間が不規則になりますが、体力には自信がありますか？
- ・こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問または入社された場合、希望などありますか？

<結び>

- ・いろいろ聞かせていただきありがとうございました。それではこれで終わります。
- ・採否結果は、〇日頃までに連絡します。ご苦労さまでした。

3-7-2 公正な採用選考を行うための対応策

(1) 生徒からの報告

学校は、就職試験を受験した生徒に「就職試験報告書」（A4版1枚）を提出させる。記載項目は、①「事業所名、選考日時」、②「学科試験」（一般常識・国語・数学・その他の内容）、③「作文」（題名、時間、字数、資料の有無）、④「面接」（時間、会場のレイアウト、配置図、質問項目の○印、タブー質問項目に○印）、⑤「書類」（戸籍謄本など提出や記載を求められたもの）、⑥「適性検査」（覚えている範囲で問題をいくつか記入）、⑦「その他」（上記以外で実施された選考があれば記入）、⑧「感想」（試験全般の感想を記入）となっている。生徒に書かせた「報告書」を見ながら面談して報告を受ける。

(2) 教育委員会、労働局への報告

「平成25年度 神奈川県高等学校就職問題検討会議記録（平成26年3月）」によると、趣旨に反する採用選考や早期選考が行われた場合には、採用選考に係る不適正事案対応システムによって対応している。このシステムは、平成10年度より活用しており、具体的には、不適正な事案が生じた場合には、各学校は所轄の安定所へ通報するとともに、「早期選考及び不適正事案連絡票」により教育委員会へ連絡する。連絡を受けた安定所及び教育委員会は、神奈川労働局に通報する。以後は所轄の職業安定所から、企業に対しての事実確認や指導等を行うことになる。今年度、教育委員会で受けた報告は、早期選考1件、不適正事案は15件である。

(3) 改善命令

違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出ことがある。改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科せられる場合もある。

3-7-3 平成25年度の求人傾向と就職状況等について

(1) 求人の傾向（変化のあった業種、職種等について）

- ・求人数は増加傾向にあり、求人の出足が早くなっている。
- ・サービス、飲食、美容、福祉、建築、土木、電気工事系の求人の増加が顕著。
- ・希望が多い事務職・販売職の求人は昨年並みか微増。製造業は横ばいか、減少傾向。
- ・障がい者雇用では、更新を前提とした有期雇用が多い。

(2) 採用試験の状況

- ・二次・三次選考、役員面接まで実施する企業が相変わらず多く、選考期間が長期化している。
- ・選考から結果の連絡までの期間が長い企業が多く、不合格になった生徒が不利益を被っている。
- ・厳選化が進んでおり、企業が求める人材でないと不合格とし、募集・選考を重ねる企業や、募集人数を充足せずに募集を終了した企業も見られた。中には、「採用なし」という企業もあった。
- ・適性検査（SPI、CUBIC、SCOA、DPI）や基礎学力検査、一般常識検査、作文などを実施する企業が増加している。
- ・求人票の選考項目と異なる選考を行う企業があり、指導を望む。
- ・グループワークや集団討論形式の面接を取り入れる企業が増加している。
- ・Webを使ったSPIを実施する企業もあり、試験の公正性に疑問がある。

(3) 問題事例

- ・面接試験で、保護者の職業や勤務先、家族構成、保護者の離婚歴を聞く違反質問は依然無くならず、指導を望む。
- ・応募書類を提出してから1ヶ月後まで試験日を延ばされることがあった。

(4) 就職を希望する生徒について

- ・生徒、保護者ともに、自宅から通勤できる就職を希望することが増えている。
- ・転勤をいやがる傾向がある。
- ・家庭の経済的事情でやむなく進学から就職に進路変更する生徒も少なくない。
- ・家庭の経済状況が厳しく、交通費が負担できず、応募前職場見学に行けない生徒が増えている。
- ・知名度の高さや会社の規模で選択しようとする保護者の意見の影響を受ける生徒もいる。
- ・就職意識が低く、将来について考えようとならない生徒、基本的な生活習慣が身につけていない生徒の指導に苦慮することがある。
- ・アルバイトを希望する生徒やアルバイトを継続する生徒もいる。
- ・公務員志望者が増加している。
- ・コミュニケーション能力が乏しく、真面目で大人しい生徒の就職が困難になっている。

(5) 二次以降の求人状況・採用状況

- ・二次以降の求人は、昨年の少ない状況から改善された地域が多い。
- ・同じ企業が内定を出さずに何度も再募集をかけているケースが増えている。
- ・生徒の希望する職種の求人が少なく、指導に苦慮している。

(6) その他

- ・引きこもり、アスペルガー、高機能障害等の傾向が見られる生徒や病弱な生徒の就職が困難。
- ・療育手帳を取得せず、支援を必要とする生徒の就職が難しい。
- ・病歴理由により書類審査で不採用になるケースがあった。
- ・「部活生に限る」という条件を入れるケースがあった。

- ・性別を理由に不採用というケースがあった。

出典：全国高等学校進路指導協議会「平成25年度新規高卒者就職問題連絡会議報告書」（抜粋）

3-7-4 就職慣行の遵守について

(1) 企業見学（早期選考がないかなど）

- ・早期選考の事例あり。夏休みの企業見学に参加していないということで応募を断る、企業見学時の履歴書の提出、企業見学時の学科試験や適性検査、作文、面接試験に類する内容の実施。
- ・企業見学後企業の求める人材と合わないとの理由で求人そのものを取り消された。

(2) 応募書類

- ・不採用の場合の書類返却をしない企業が多く、個人情報の取扱い観点から配慮を望む。
- ・エントリーシート、作文、健康診断書、身上書など統一応募書類以外の提出を求める企業あり。
- ・会社専用の履歴書の提出を求められた会社があった。
- ・合否を生徒へ直接連絡する事業所がある。

(3) その他

- ・授業のある平日に、研修、制服採寸、内定者懇談会、健康診断、忘年会、新年会、内定式を実施したいという企業があった。入社前の研修は卒業式以降という慣行を指導していただきたい。
- ・統一応募用紙の存在（趣旨）、複数応募（推薦）の取り決め、公正な採用に関わる就職慣行の知識が不十分な企業が増えている。徹底を望む。
- ・採用通知時の連絡は文書での連絡を守ってもらいたい。
- ・選考試験日の内容を文書で伝えない企業がある。
- ・1次応募において、9月16日以降の迅速な試験、30日までの採否連絡を徹底して欲しい。
- ・求人票に記載されている選考結果連絡日が大幅に遅れる事業所があった。
- ・新規に高卒求人を始めた事業所には就職慣行を理解していない所が多く、書類や面接での不適切な事案が続いている。ハローワークで指導して欲しい。

出典：全国高等学校進路指導協議会「平成25年度新規高卒者就職問題連絡会議報告書」（抜粋）

3-7-5 職業安定機関が実施している高卒者就職支援事業の活用状況

(1) 就職面接会

内定に導く支援として非常に効果がある。複数の企業の話をも直接聞ける点でも有意義な機会である。未内定者の意欲を喚起する機会にもなっており、ますます充実を望む。

(2) ジョブ・フェア（合同職場説明会）（実施している地域のみ回答）

参加する学校数も多い。企業情報を直接、得ることができ企業理解を深めるのに良い機会として好評。就職希望者の意識高揚に役立っている。

(3) 就職支援相談員（ジョブサポーター）等の就職支援について

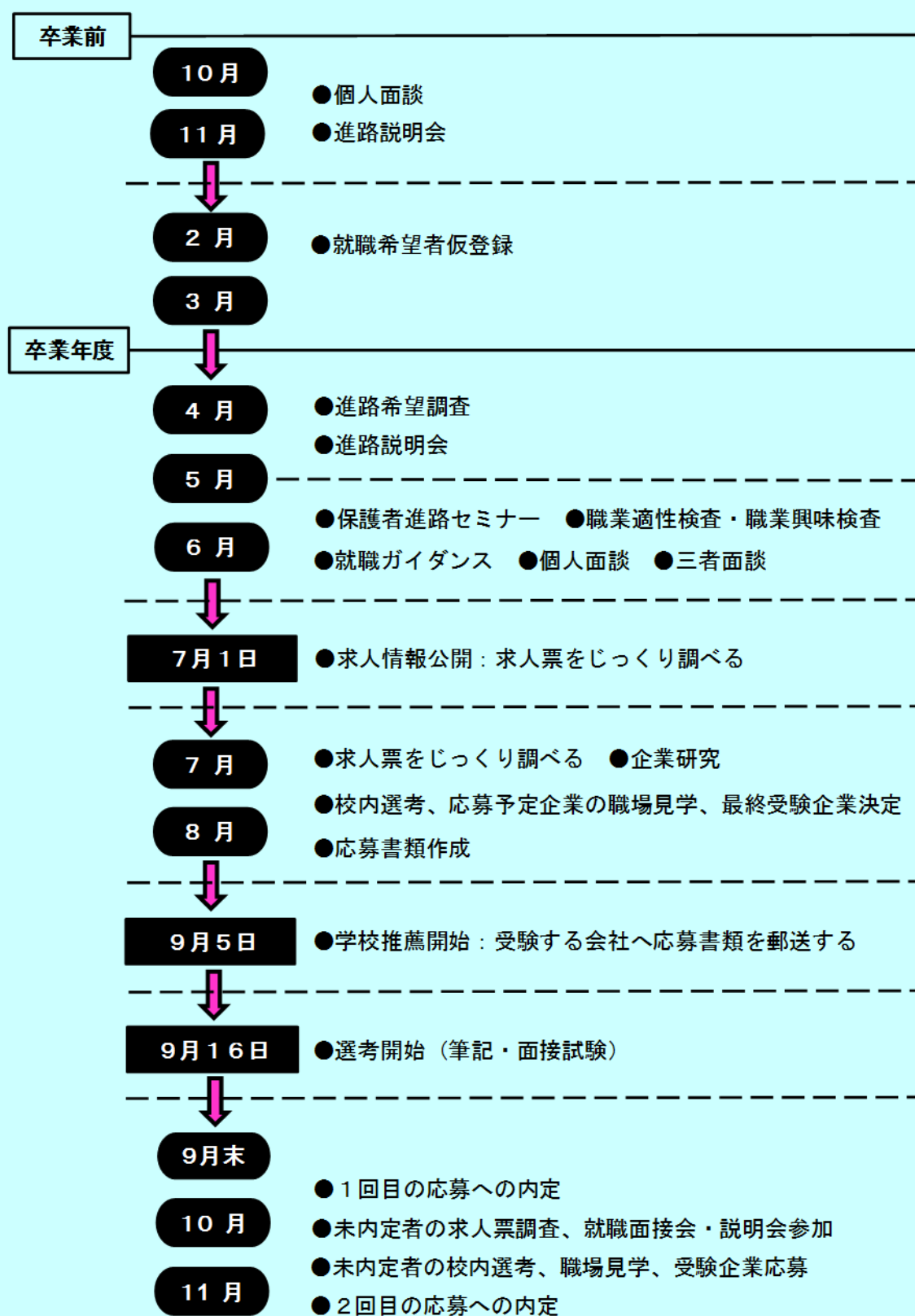
生徒や保護者、教員への面談を通して、情報提供や職業意識啓発や選択決定を促し欠かせない存在となっているほか、面接指導や履歴書の書き方指導、保護者や生徒への講演の講師、新規求人開拓、就職問題が生じたときの支援など、学校現場ではたいへん役立っている。

頻りに各校を巡回して状況把握、企業と学校とハローワークとのパイプ役を担っている。


出典：全国高等学校進路指導協議会「平成25年度新規高卒者就職問題連絡会議報告書」（抜粋）

【Column】

A 高校の就職活動スケジュール



出典：A高等学校「平成26年度 進路ガイドブック」をもとに筆者作成



第4章

高校キャリア教育・就職活動の
支援内容はどうなっている？

4-1 キャリア・ガイダンスの6分野に照らした支援

一般社団法人日本産業カウンセラー協会「キャリア・コンサルタント」その理論と実務（2012年）によると、キャリア・ガイダンスとは、生徒の特性や状況に応じて次の6分野のすべてまたは一部を行うことである。

自己理解：進路や職業、キャリア形成に関して、生徒が「自分自身」を理解するよう援助すること
職業理解：進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容を、生徒が理解するよう援助すること
啓発的経験：選択や意志決定の前に、生徒がやってみることを援助すること
カウンセリング：必要なカウンセリングを行い、選択や意志決定を行うことを援助すること
方策の実行：進学、就職およびキャリア・ルートの選択など、意志決定したことを実行するよう援助すること
追指導・職場適応：卒業生は対象外となっており、追指導・職場適応の支援は行わない

カウンセリングは6分野におけるすべての分野で行われ、ガイダンスの中心であることは間違いないが、カウンセリングだけで適性が分かったり、職業の内容を理解したり、就職できるわけではない。また、自己理解への支援に熱心のあまり職業理解への支援が不十分になることに注意が必要である。

4-2 自己理解への支援

「できること（経験・能力）」、「やりたいこと（欲求・意志）」、「大切にしていること（価値観）」を明確にすることで、「自分とは何か（自己概念）」が明確になり、自己理解が深まる。（表10）

4-2-1 「できること」を明確にする

◆カウンセリング

①経験、②知識、③技能、④能力、⑤強みなどを明確にすることであり、丁寧に聴いていく。

◆アセスメント

GATB¹⁷ で知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動供応、手先の器用さ、手腕の器用さの9種の適性能を測定することができる。有償。

自分は何をやることに価値を感じるか？
[キャリア・アンカー]

- ① 特定・専門
- ② 総合・管理
- ③ 自由・自律
- ④ 安全・安定
- ⑤ 創意・創業
- ⑥ 奉仕・貢献
- ⑦ 挑戦・克服
- ⑧ 生活・様式

(Schein, E.H.)

自分のできることは何か？
自分の得意なことは何か？

- ① 経験 ② 知識 ③ 技能
- ④ 能力 ⑤ 強み

アイデンティティ
(自分とは何か)

肯定的自己概念
否定的自己概念



自分は何がやりたいのか？

[6つの職業領域]

- ① 現実的領域
- ② 研究的領域
- ③ 芸術的領域
- ④ 社会的領域
- ⑤ 企業的領域
- ⑥ 習慣的領域

(Holland, J.L.)

図10 自己概念（自己イメージ）

出典：筆者作成

¹⁷ General Aptitude Test Battery 「厚生労働省編一般職業適性検査」（進路指導・職業指導用）。厚生労働省職業安定局（日本労働研究機構）編著。45～50分程度で行う15種類の検査。中学・高校・大学・専門学校等で使用。採点方法は、自己採点とコンピュータ採点がある。

4-2-2 「やりたいこと」を明確にする

◆カウンセリング

「モノ（職業そのもの）」より「コト（職業を通じて実現できること）」を意識して聴く。

◆アセスメント

VRT¹⁸により、①R 現実的、②I 研究的、③A 芸術的、④S 社会的、⑤E 企業的、⑥C 習慣的の6領域における興味の傾向、職務遂行の自信度、職業への方向性を測定することができる。本来有償であるが、その高校を管轄するハローワークより無償入手が可能である。

A 高校では、キャリアガイダンスルーム（以下「キャリア室」とする）に来室した生徒に対して、進学希望、就職希望、進路未定を問わず、生徒の希望があれば VRT を実施している。回答用紙に記入させ、ワークシートを作成させ、指導すると1時間以上かかるが、必ず最後の感想を書かせるところまで指導する。45分授業で実施する場合には2コマ必要である。指導に当たるのは、サポートティーチャー（非常勤職員）と A 高校登録のキャリアアドバイザー（産業カウンセラー等のボランティア）である。結果を生徒に返し、コピーをカルテに閉じこんでおく。進路相談時に VRT 結果を活用している。経験の浅いキャリアアドバイザーでも手引書¹⁹に沿って指導を行っている。プロフィールの大きさや形、関心の高い職業、志向（対情報、対人、対物）等から多くの情報が得られる。

4-2-3 「大切にしていること」を明確にする

◆カウンセリング

最も大切にしている価値観、あるいは「ゆずれない条件」は何かを明確にする。

◆アセスメント

「キャリア指向性自己調査²⁰」により、①特定・専門、②総合・管理、③自由・自律、④安全・安定、⑤創意・創業、⑥奉仕・貢献、⑦挑戦・克服、⑧生活・様式の8つの価値観のうち、最も大切にしている価値観を調べることができる。アンカーとは船の錨のことだが、この調査で人生航路におけるどこの港に錨を降ろしたらよいかを知ることができる。捨てることのできない価値観が分かる。

4-2-4 長所・短所を明確にする

面接で質問されることが多いので、文章を作成し、見ないで言えるように練習する。長所・短所を短文の形で簡潔に述べて、必ず具体例を付け加える。(図 11)

VRT のプロフィールが全体的に小さい生徒は、短所しか思い浮かばないような傾向にあり、自己肯定感が低い。

	単文で	具体例で
長所		
短所		
改善		

図 11 長所・短所

出典: 著者作成

¹⁸ Vocational Readiness Test 「職業レディネス・テスト」 [第3版] 編著者: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 発売元: 一般社団法人雇用問題研究会。

¹⁹ 「職業レディネス・テスト[第3版] 手引」 編著者: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

²⁰ キャリアデザイン等の研修に組み込まれていることが多く、単独の「キャリア指向性自己調査」を実施することは難しいが、簡便法はある。

【Column】「4人のレンガ職人」から考えるナラティブキャリア

旅人が広場でレンガを積んでいる職人たちにたずねました。「そこで何をやっているのですか」

職人A：見ての通り、レンガを積んでいるんだ。

職人B：大きな建物を作っているんだ。

職人C：歴史に残る立派な大聖堂を作っているんだ。

職人D：みんなが集まって幸せな気持ちになれる場所を作っているんだ。

4人の職人は同じ「レンガを積む」という行為を、違ったレベルで捉えています。Aは、命じられたままにさせられている作業のレベル。働く目的・動機は報酬のためです。辛い労働だが食べるために日々耐えています。Bは今やっている作業とプロジェクト全体の目的との関係が多少は分かっているようです。Cは仕事を業績と捉えて、より大きな仕事を任せてもらえるようにがんばっています。働く目的・動機は自己の向上、スキル、年収、地位、評価、キャリアなどの上昇です。Dはこの仕事に社会的意義を見出しています。誰のどんな役に立っているのかを明確に言語化していません。今作っているものはたまたま教会だったけれど、どんな仕事をしていてもその意義・意味・価値を他者とのかかわりの中で捉えることができる人です。仕事を人生全体の中で位置づけて、使命感とか志、ビジョンをもって働ける人もあります。キャリアの仕事観の観点からみるとA、BはJob（労働・作業）、CはCareer（業績・キャリア）、DはCalling（天職）と分けることもできます。生きがいや幸福感はA→Dにいくほど高いといえるでしょう。

内的キャリア

この話のポイントは、この4人の職人は「レンガを積む」というみな同じ行為をしているということです。職種の違いではない。清掃の仕事を天職と感じて働く人もいれば、医師や弁護士であっても作業と感じている人もいます。客観的な現実ではなく、その人の主観的な意識の問題なのです。

キャリアには職歴、会社名、業務内容、地位、年収などのように外部から客観的に記述できる「外的キャリア」と、仕事観や働きがい、生きがい、使命感、成長実感、幸福感など、外側からは見えない、その人の自己概念とつながる「内的キャリア」の2つがあります。「外的キャリア」はもう高度成長期のように毎年、全員が一斉に上昇することはありえません。「幸せのものさし」を「外的キャリア」だけに置いていたら、一生幸せと感じられない人がますます増えていくことでしょう。ひとりひとりの「内的キャリア」をいかに満たして、その人ならではの幸せをどうしたら感じることができるか。このテーマをみんなで考える必要があります。

キャリアカウンセリングのナラティブ・アプローチ

キャリアサービスを3段階に分けると、以下のようになります。

「職業ガイダンス」：Parsons,Fの特性・因子理論やHolland,J.Lの個人-環境適合アプローチ

「キャリア教育」：Super,D.Eの職業発達（開発）理論

「キャリアカウンセリング」：Savickas,M.Lが提唱する社会構成主義を背景にしたナラティブ・アプローチ

変化の激しい現代社会にあってこれからもっとも必要なものは「変化適応力」と「アイデンティティ」の両方です。アイデンティティを形成するためには、自分の物語を語り直し続けること。未来は過去を必要とする。適切な聴き手との「語る/聴く」という相互作用から物語の協同構築が進み、自らが納得のいく未来へ向けての意志と行動力が生まれます。Savickas,M.Lの提唱するキャリアカウンセリングのナラティブ・アプローチは、内的キャリアを充実させ、どんな仕事であれ、その意味を自分の過去や人々とのかかわりの中で見出していくために必要な「物語」を生み出す方法です。これから日本でももっと取り入れられていく必要が出てくると思います。

出典：廣川進「キャリアに関する研究者からの提言」JAVADA 情報マガジン（2014.4）（抜粋）

4-3 自己理解における課題と対応策

4-3-1 「できること」を明確にする対応策

①経験、②知識、③技能、④能力、⑤強み等を訊いても、なかなか出てこない生徒がいる。そんな場合、高校時代、中学時代、小学校時代とさかのぼりながら「キャリアの棚卸し」をする。

【経験・能力の棚卸し事例】

生徒：A 高校の卒業年次生、17 歳。10 月になって初めてキャリア室に相談に来た男子生徒。

主訴：経済的事情で進学はできない。1 月まで待って、卒業か残留かを決めたい。

来談経緯：担任からキャリア室で相談するように言われた。

期間：全 18 回（20XX 年 10 月～翌年 2 月）

支援者：筆者

初回（10 月第 1 週）

声が小さく、質問してもなかなか答が返ってこない。動作はゆっくりしている。経済的事情で進学はできない。1 月まで待って、卒業か残留か決めたい。

第 2 回（11 月第 2 週）

就職したいが、アルバイトの経験がない。部活動していない。植物を育てること、菓子作りが好き。親からは働いて欲しいと言われている。両親共働き。VRT を途中まで実施。

第 3 回（11 月第 3 週）～第 4 回（11 月第 4 週）

VRT の続きを実施。A 検査の標準得点 85 以上は I（研究的領域）のみで、それ以外は低い。基礎的志向性のプロフィールでは、T（対物志向）が 85 以上、他は低い。My 職業リストは、家具組立工、パティシエ、食品製造職。食品製造職の求人を見つけた。

第 5 回（翌日）

3 社の求人票のワークシートを作成。金属・樹脂部品の切削加工の仕事をやりたいとのこと。「今まで自分が作ったもの」の棚卸しをした。思い出して書き出し、それを表にまとめた。（表 11）

第 6 回（11 月第 5 週～第 18 回（2 月第 3 週）

技術を身につけてから就職をしたいと考えるようになり、無料で訓練を受けることができる神奈川県立職業技術校に入校することに方向変換。通信制・定時制高校生推薦枠に出願、合格。3 月卒業。4 月に職業技術校に入校した。

表 11 経験・能力の棚卸し 出典：筆者作成

時代	学校で	家で
高校	<ul style="list-style-type: none"> ○陶芸夏期集中講座 ・ごはん茶碗 ・湯のみ茶碗 ○工芸 I の科目 ・皮製小銭入れ ・布の染色（模様） →弁当包みに使用 	<ul style="list-style-type: none"> ◎折り紙（本を読んで作成） ・40cm×40cm正方形の紙（切らずに立体形を作る） ・かぶと虫やくす玉など多数 ○タンスの組立て ・プラスチック製
中学	<ul style="list-style-type: none"> ○金属製のブックエンド ・万力で曲げ、ヤスリで削り ○木製ハンガー ・糸ノコを使用 ○楽器作り ・ウクレレ 	<ul style="list-style-type: none"> ○組み立てキットのロボット ・プラスチック製 ○ラジオの組み立てキット ・ハンダづけ
小学校	<ul style="list-style-type: none"> ○技術家庭科 ・エプロン 	<ul style="list-style-type: none"> ○プラモデル ・戦艦大和

4-3-2 「やりたいこと」を明確にする対応策

やりたい職業を訊くと限定された「モノ」が出され、行き詰まることがある。そんな場合、なぜやりたいのか理由を訊くと「コト」が出てくる。「やりたいこと」を実現させる職業の広がりが出る。

【職業選択の広がり事例】

担任が連れて来た男子生徒が、どうしても飲料自販機ベンダーの仕事をしたい、他の仕事はやりたくないという。担任も一緒になってベンダーの求人を探した。一般求人はあるが、高卒求人はない。そこで、なぜ飲料自販機ベンダーなのか理由を訊いた。「人と話したくない」、「車を運転することが好き」、「ただし、人を乗せるのは事故が怖いのでいや」だということが分かった。「飲料自販機ベンダーならそれらの条件を満たす」ということでその仕事にこだわったようであった。そこで、「人と話をすることが少なく荷物を運搬すること」を仕事とする職業を検討した。トラックの運転はどうかと訊くと、「長距離はいや」であり「加重な荷物の運搬もいや」という反応であった。最終的には、「固定ルートでの部品や商品の配送なら、それほど人と話をしないで済む」ということに落ち着いた。ドライバーの仕事なら高卒求人がある。選択幅を広げることができた。

4-3-3 「大切にしていること」を明確にする対応策

「何をしたらいいかわからない」、「フリーターでいい」、「給料が高い方がいい」などと考えている生徒に、「あなたにとって職業とは何か」と質問してみる。「報酬を得るため」とか「自己実現のため」と答える生徒が圧倒的に多く、「顧客」や「企業」あるいは「社会貢献」などは出て来ない。

「職業」では、「自分」の視点だけでなく「顧客」および「会社・組織」の視点を持つことを推奨している。自分が職業を通じて顧客に満足していただく、幸せを感じていただくことが重要。顧客は満足して (CS) 商品やサービスを愛用し、リピーターになってくれる。その結果、会社・組織は増収増益となり発展する。会社・組織が発展すれば、従業員・組織構成員の報酬アップ

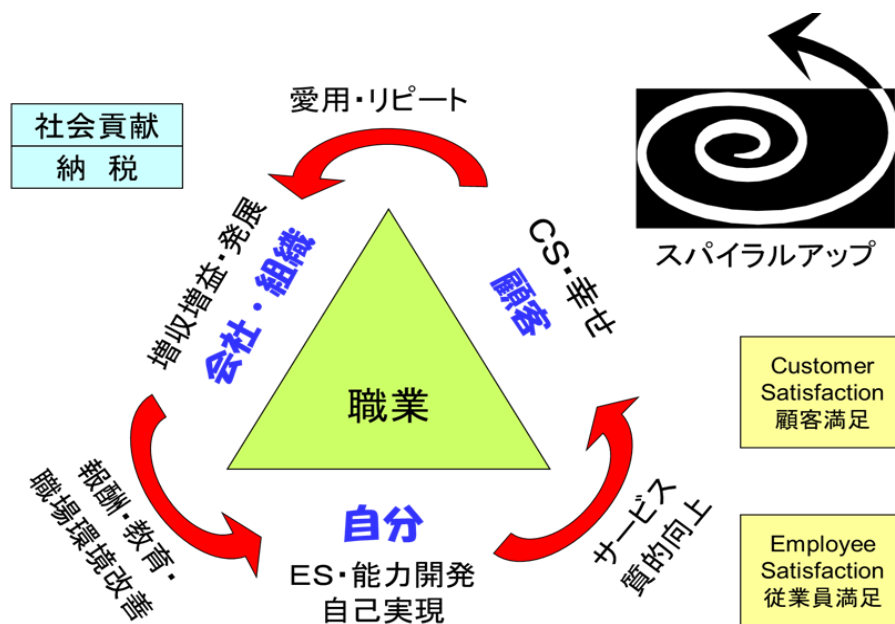


図 12 職業観

出典：筆者作成

・教育充実・職場環境改善につながる。従業員は満足し (ES)、能力開発や自己実現につながり、サービスの質は向上する。このサイクルがだんだん高まっていくこと (スパイラルアップ) が理想。利益が出て、報酬もアップすることは、納税を通じて社会貢献していることになる。この場合の職業は、vocation つまり天職、適職を意味する。(図 12)

VRTのプロフィールが大きく、興味・関心を持つ職業が多いため、応募企業を絞りきれない生徒がいる。そんな場合、仕事の内容、自宅からの通勤経路・時間、交替勤務（勤務開始時間、終了時間）、夜勤の有無、休日、選考方法（面接以外の適性試験、学科試験等の有無）、賃金（基本給、手当、手取り額）などのうち「これだけは譲れないという条件」はあるかどうか確認する。「大切にしていること」を無視して就職した場合、長続きしないことが考えられる。未成年の場合は、保護者の意向も確認しておかなければならない。保護者の意向が図10における価値観（must, should）になることがしばしばある。

4-3-4 長所・短所を明確にする対応策

短所しか出てこないような場合には、リフレーミングで短所を長所に変える練習をする。リフレーミング（reframing）とは、ある枠組み（フレーム）で捉えられている物事を、枠組みを外して、違う枠組みで見ることを指す。（図13）

頑固	意志が強い
気が小さい	繊細
優柔不断	物事を慎重に考えている
長続きしない	好奇心旺盛
消極的	控えめ、謙虚
不真面目	型にはまるのが嫌い
せっかち、気が短い	反応が早い、行動が素早い
先を考えない	今を大切に生きている
ノーと言えない	優しい

マイナス志向  プラス志向

図13 短所を長所に変える

出典:筆者作成

4-4 職業理解への支援

職業理解とは、職種、業種、業界を理解することである。「職種」とは仕事の性質や範囲による種類分けであり、同じ企業でも職種によって、仕事の内容は異なる。事業や業務の種類のことを「業種」、同じ業種の企業の集まりを「業界」とう。

4-4-1 業種の理解

基本的な分類として「日本標準産業分類」がある。「大分類」（表12参照）に記号をつけ、中分類、小分類に番号をつけて区分している。主な中分類として次のようなものがある。

E 製造業：09 食品製造業、11 繊維工業、15 印刷・同関連業、16 化学工業、18 プラスチック製品製造業、24 金属製品製造業、29 電気機械器具製造業、30 情報通信機械器具製造業など。

H 運輸業・郵便業：42 鉄道業、43 道路旅客運送業、44 道路貨物運送業、47 倉庫業、49 郵便業など。

I 卸売業、小売業には、51 繊維・衣服卸売業、57 織物・衣服・身の回り品小売業、58 飲食料品小売業、59 機械器具小売業、60 その他の小売業、61 無店舗小売業など。

M 宿泊業、飲食サービス業では、75 宿泊業、76 飲食店、77 持ち帰り・配達飲食サービス業。

P 医療、福祉では、83 医療業、84 保健衛生、85 社会保険・社会福祉・介護事業。

S 公務（他に分類されるものを除く）には、97 国家公務、98 地方公務がある。

A	農業、林業	K	不動産業、物品賃貸業
B	漁業	L	学術研究、専門・技術サービス業
C	鉱業、採石業、砂利採取業	M	宿泊業、飲食サービス業
D	建設業	N	生活関連サービス業、娯楽業
E	製造業	O	教育、学習支援業
F	電気・ガス・熱供給・水道業	P	医療、福祉
G	情報通信業	Q	複合サービス事業
H	運輸業、郵便業	R	サービス業（他に分類されないもの）
I	卸売業、小売業	S	公務（他に分類されるものを除く）
J	金融業、保険業	T	分類不能の産業

出典：総務省統計局「日本標準産業分類」（平成 25 年 10 月）

4-4-2 業界の理解

最近の産業界は異分野への進出や異業種同士の業務提携など業界間の垣根は低くなっているが、主業種の業界でみると以下のようになっている。

金融関連（銀行、証券、生命保険、損害保険など）。**流通関連**（総合商社、専門商社、百貨店、スーパー、コンビニ、家電量販店、ホームセンター、ドラッグストアなど）。**外食関連**。**食品・生活用品メーカー関連**（食品、ビール、清涼飲料、医薬品、化粧品、家庭用品・トイレタリー、アパレルなど）。**電機・精密機器メーカー関連**（電気、時計、OA 機器・デジカメ、コンピュータ、半導体、電子部品など）。**自動車・機械メーカー関連**（自動車、二輪車、造船重機・プラント、建設機械、工作機械など）。**建設・不動産・エネルギー関連**（建設、不動産、石油、電力・ガスなど）。**マスコミ・教育・行政関連**（放送、広告、新聞、出版、大学、教育サービス、人材派遣サービス、介護サービス、医療福祉サービス、地方自治体など）。**IT・情報通信関連**（通信、移動通信、ポータル・検索・SNS、インターネット販売、インターネット音楽配信、インターネット広告、ソフトウェア、情報処理サービスなど）。**レジャー・エンターテインメント関連**（旅行、ホテル、ゲーム、スポーツ、パチンコ、レジャー施設、映画、音楽など）。**素材関連**（化学、繊維、鉄鋼、非鉄金属、ガラス、紙・パルプなど）。**運輸関連**（陸運、海運、航空、鉄道など）。

4-4-3 職種の理解

同じ企業でも職種によって仕事の内容は異なる。大卒求人では総合職と一般職という区分を設けている場合があるが、高卒求人では職種別の求人が普通である。技術職、製造職はつくる仕事。営業職、販売職は売る仕事。サービス職は飲食店やホテルなどでの接客や、理容師・美容師など、主に個人に対してサービスを提供する仕事である。医療、介護、保育、教育、相談などの仕事もサービス職。事務職は個人もしくは部門のサポートをする仕事。仕事の内容に応じて、営業事務、一般事務、貿易事務、秘書、経理事務などがある。また、同じ職種であっても、企業によって仕事の内容や求められる能力が異なる。

4-4-4 平成26年度 産業別高卒就職者比率

平成27年3月に高校を卒業した産業別就職者数の比率において、男子のトップ5は、①製造業、②建設業、③公務、④卸売業・小売業、運輸業・郵便業の順になっている。女子のトップ5は、①製造業、②卸売業・小売業、③医療・福祉、④宿泊業・飲食サービス、⑤生活関連サービス・娯楽業の順になっている。(表13)

職業別就職者の比率において、男子のトップ5は、①生産工程従業者、②建設・採掘従業者、③サービス職業従事者、④保安職業従事者、⑤専門的・技術的職業従事者の順。女子のトップ5は、①サービス職業従事者、②生産工程従業者、③事務従事者、④販売従事者、⑤専門的・技術的職業従事者の順になっている。(表13)

表13 平成26年度 産業別・職業別 高卒就職者数の比率

産 業	男子(%)	女子(%)	職 業	男子(%)	女子(%)
製造業	41.6	24.7	生産工程従業者	44.8	20.2
建設業	13.9	—	サービス職業従事者	10.2	35.2
卸売業、小売業	7.1	17.8	建設・採掘従事者	10.5	—
運輸業、郵便業	6.3	2.9	専門的・技術的職業従事者	6.9	3.7
宿泊業、飲食サービス業	4.2	11.5	保安職業従事者	7.6	—
サービス業(他に分類されないもの)	4.3	3.4	販売従事者	5.1	15.9
医療、福祉	3.2	16.9	輸送・機械運転従事者	4.5	—
電気・ガス・熱供給・水道業	2.1	—	事務従事者	—	18.8
公務(他に分類されるものを除く)	8.6	2.7	その他	10.4	6.2
生活関連サービス業・娯楽業	—	9.1			
その他	8.6	11.1			

出典：文部科学省「学校基本調査」(2014年12月)

4-4-5 企業の理解

「企業」とは、ヒト、モノ、カネ、情報という「経営資源」を使って事業を行い、「利益を上げる」ことを目的とし、商品やサービスを提供している組織である。官公庁も組織であるが利益を追求しないという点で異なる。それでは、官公庁は何を追及するかというと「公平なサービス」を追及する。

第一、第二、第三セクターという分類がある。国際的には第三セクターとはNPO、市民団体、その他の民間の非営利団体のことを示す。第一セクターが公共目的のために国や地方自治体、すなわ「官」が担う部分、第二セクターが営利目的の私的団体(営利企業)、すなわち「私」が担う部分、そして、第三の方式としての公共目的のために市民レベル、すなわち「民」が担う部分という意味である。日本においては、国または地方公共団体(第一セクター)が民間企業(第二セクター)と共同出資によって設立した法人を指すことが多い。その場合、多くは設立が比較的容易で、その運営方式も自由な株式会社の形態を採る。半官半民の中間的な形態が、第三の方式という意味である。

規模による分類もある。中小企業基本法第2条の定義によると、資本金の額が3億円以下、または従業員数が300人以下の会社(製造業等の場合)を中小企業としている。「中小企業」に該当しない企業を「大企業」という。誰でも企業名を知っているようなものは有名企業とも呼ばれる。大手企業(有名企

業のうち各業種のトップを占める数社～十数社）・準大手企業・中堅企業などの分類もある。

総務庁「事業所・企業統計調査」によれば、中小企業数(会社数+個人事業者数)は、約 432.6 万社。全企業数に占める割合は 99.7%である。従って、大企業数は、全企業のうちの 0.3%ということになる。

4-4-6 就業形態の理解

総務省「労働力調査」によると、2014 年平均の就業者数は 6,320 万人で、2003 年平均の就業者数 6,297 万人と比べて 23 万人増えている。その内訳を見ると、非雇用は減り、雇用は増えている。また、正規雇用は 3,839 万人から 3,633 万人に 206 万人減り、非正規雇用は 1,504 万人から 1,962 万人に 458 万人増えている。なお、パート・アルバイトは非正規雇用の 7 割弱を占めており、フリーター²¹ が増えていることをも意味している。

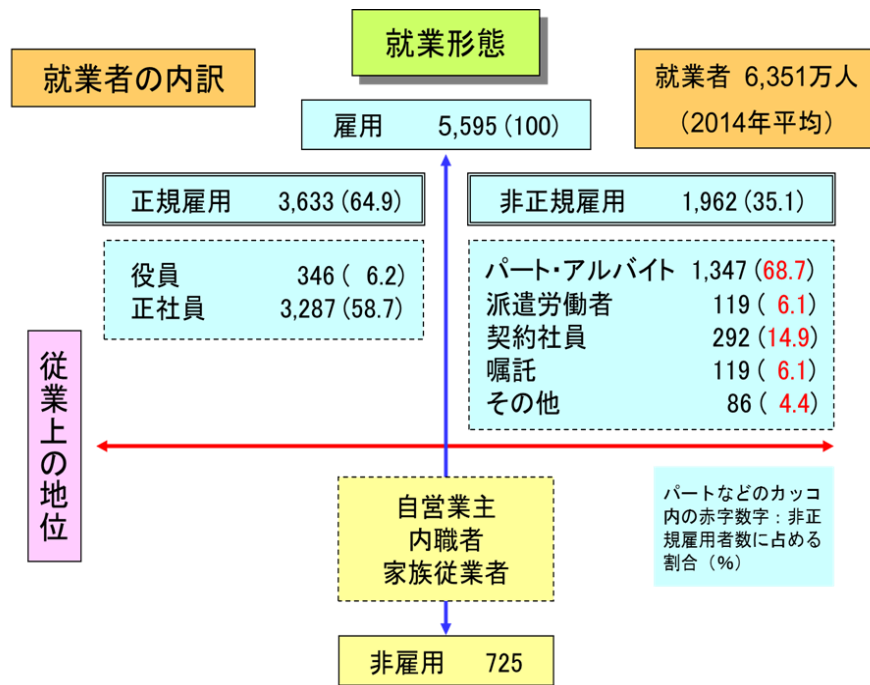
フリーターは、やりたい職業が見つかるまでの「モラトリアム型」、正規雇用を志向しながらそれが得られない「やむを得ず型」、明確な目標を持った上で生活の糧を得るための「夢追求型」などに分類される。フリーター数は平成 15 年に 217 万人に達して以降、5 年連続減少していたが、その後 2 年連続で増加²² を続けている。

フリーター期間が半年以内の場合、男性では約 7 割、女性では約 6 割が正社員になっているが、フリーター期間が 3 年を越える場合、正社員になれた率は男性で約 6 割、女性で約 4 割であり、フリーター期間が長い

と正社員になることが難しくなる²³ といえる。

年齢が上がれば収入

が増加する正社員に対して、パート・アルバイトはほとんど上がらず、横ばい状態となっており、正社員と正社員以外の雇用形態との賃金格差²⁴ は、年齢が高くなるにつれ広がっていく(45～54 歳では正社員の半分以下)。(図 14)



出典：総務省「労働力調査(詳細集計)」 注：数字は人数(万人) カッコ内：雇用者に占める割合(%)

図 14 就業形態 出典：筆者作成

²¹ [内閣府の定義] 15～34 歳までの学生と主婦を除く若者のうち、正社員以外で働く人と、働く意志はあるが無職の人。

[厚生労働省の定義] 15～34 歳までの学生や結婚している女性を除く若者のうち、パート・アルバイトの仕事をしているか、パート・アルバイトを希望している無職の人。

²² 総務省統計局「労働力調査詳細集計」(平成 23 年)

²³ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と意識の展開」(2011 年)

²⁴ 厚生労働省「平成 23 年賃金構造基本統計調査結果(全国)」

4-4-7 求人票（高卒）の理解

求人票（高卒）の見方を熟知していることは、高校生へのキャリア・ガイダンスを行う上での必須要件である。保護者にも説明できるようにしておく。生徒の最寄駅と通勤時間割り出しは必要。

○最上部：受付年月日、受付公共職業安定所（ハローワーク）名、受付番号

- 1 会社情報：事業所名、所在地、従業員数（企業全体、就業場所、男女別）、資本金、事業内容
- 2 仕事の情報：雇用形態、職種、求人数、仕事の内容、必要な技能・資格等、就業場所、就業時間
- 3 労働条件等：賃金形態、基本給・手当・合計・手取り額、通勤手当、賞与、昇給、住込の賃金
- 3 労働条件等（つづき）：休日等（週休二日制、その他）、加入保険等、宿舍、定年制
- 4 選考：受付期間、選考日、選考場所、応募前職場見学可否、選考方法（面接、適性、学科）
- 5 補足事項・特記事項
- 6 求人連絡・推薦数と採用・離職状況：推薦（学校・人員）、応募者数・採用数・離職者数

○最下部：産業分類、職業分類、就業場所住所

4-5 職業理解における課題と対応策

アルバイトやインターンシップなどの経験がないため職業のイメージがわからない、あるいは業種や職種までは絞り込めたがその先に進めないという生徒が少なくない。そんな時どうしたらよいか。

啓発的経験をさせる必要がある。啓発的経験とは、本来、インターンシップや職業訓練、養成所、ボランティア体験等となっているが、それらができない状態なので、応急的に以下のことが考えられる。

- ①学校または自宅近くの図書館で調べさせる、②インターネットで調べさせる、③保護者や周囲の人から情報を入手させる、④企業に行かせる、⑤ジョブ・フェア（就職フェア）に参加させるなどである。

4-5-1 職業理解に役立つ書籍（表 14）

表 14 職業理解に役立つ書籍

	書籍名	発行元	特色
1	新13歳のハローワーク(村上龍著)	(株)幻冬舎	教科の興味から
2	小説・マンガで見つける? すてきな仕事(シリーズ)	学研教育出版	イラスト、マンガが豊富
3	〇〇〇になるには(なるにはBOOKS)	ペリカン社	職業別に詳しい
4	職業ガイド〇〇仕事(シリーズ)	(株)ほるぷ出版	進路が分かる
5	しごとばシリーズ	(新)プロンズ新社	仕事場がイラストで詳しく分かる
6	夢に近づく 仕事の図鑑	(株)あかね書房	テーマ別、写真つき、進路紹介
7	めざせ! あこがれの仕事(シリーズ)	(株)ポプラ社	写真豊富、経験談あり
8	図説 世界を変えた50の〇〇(シリーズ)	原書房	発明発見からのアプローチ
9	図解 最新2015年版 業界地図	三笠書房	有名大企業で業界イメージ
10	JOB CATALOG(2013、2014)	厚生労働省	社会人にインタビュー

出典：筆者作成

4-5-2 インターネット

企業理念、商品やサービス内容、事業所、就業場所へのアクセスなど、求人票以上の企業情報を集めさせる。

4-5-3 周囲からの情報収集

家族やアルバイト先など、周囲から職業情報や企業情報を収集させる。

4-5-4 企業に行ってみる

「職場見学」で企業理解を深める。2~3社見学してその中から応募企業を決めることが可能であるので、しっかりと見学した内容を志望動機に明確に書くことができる。

スーパーや販売店、飲食店なら実際に行ってみて、購入してみて、食べてみて、品揃えや価格、店員の接客などの観察が可能である。同じ会社の他店舗、同業他社との比較なども有効である。会社の中に入れない場合でも、通勤時間帯に行ってみて、自宅から就業場所までの通勤時間、交通の混雑ぶり、会社の環境、出入りする社員の様子を観察することができる。

4-5-5 就職フェアへの参加

ハローワークや自治体が10月~11月に開催する合同就職面接会や合同企業就職説明会に参加し、複数の会社の説明を聞いたり、面接を受けたりすることにより職業理解、企業理解を深めることが可能である。その場でエントリーすると2~3日後に就職試験ということになるので準備が忙しい。

4-6 方策の実行への支援における課題と対応策

いよいよ応募することになって、方策の実行への支援としては、①履歴書作成と②面接練習である。受験科目に作文がある生徒に対しては、③作文練習もある。適性検査や学科試験がある生徒に対しては、④情報提供が必要になる。

4-6-1 履歴書作成

全校高等学校統一用紙を使用する。A高校の指導は以下の通り。手書きなので誤字・脱字や読み難い字があると書き直し。鉛筆下書き、ボールペン下書き、ボールペン清書の順に作成。生徒は「志望の動機」の作成に苦労している。上段に「きっかけ」、中段に「職場見学して素晴らしいと感じたこと」、下段に「自己PR」という構成を推奨している。履歴書の志望動機の欄には罫線がないので9mm程度の間隔の罫線を引いた下敷きで字の列の曲がりや字の大きさの不揃いを矯正している。

下書きの段階で、添削する。限られたスペースの中で、考えや熱意をしっかりと伝えなければならない。職場見学の感想も具体的に書く必要がある。

4-6-2 面接練習

応募が済むと面接練習に入る。A高校の面接指導は以下の通り。模擬面接資料の「志望動機、志望した会社の業務内容と特徴、自分の長所・短所、趣味・特技、入社したらどのような社会人になりたいか、自分の高校の特色と学校生活で学んだこと・身につけたこと、部活動・委員会活動、アルバイトなどについて、高校生活で一番印象に残っていること（理由も書く）」を書き、言えるよう練習する。

模擬面接（面接練習）では、入室から退室までの挨拶・動作および面接官による質問への回答に対して、評価表および口頭でのフィードバックを行う。ABC評価をつけるが、A評価をもらうまで、ほとんどの生徒が10回~20回の練習を行う。筆者は面接心得（表15）に基づいた指導をしている。

表 15 面接心得

	面接時のマナー	詳 細
あ	挨拶 アイコンタクト	会釈(15度、相手の目を見て)・お辞儀(45度)、分離礼(語先後礼) 目線(上下左右×、伏目×)、質問者に7割・他の面接者に3割のアイコン
い	意欲	是非とも採用して欲しい、仕事をしたい、頑張りたい、熱意、覚悟
う	美しさ	美しい身だしなみ(整髪、服装)、美しい言動(立ち居振る舞い、敬語)
え	笑顔	明るく、口角を上げて
お	大きな声でわかり易く	自信を持って、語尾まではっきりと、口ごもり×、早口×、言葉の癖×

	面接での話し方	詳 細
か	簡潔明瞭に	長過ぎず、短過ぎず、分かり易く、一問一答(1分以内)
き	企業ニーズに沿って	企業が求める人材ニーズを意識して、企業理念やミッションに沿って
く	具体的に	結論の背景・根拠・うらづけ、経験談・事例を織り交ぜて
け	結論から	結論を先に述べ、理由や背景は後から述べる、前置き・言い訳は不要
こ	コミットする	相手に合わせる、的を外さない

	面接で話す内容	詳 細
さ	サプライズ	学業・部活・行事・アルバイト・ボランティアでの驚きの(感心する)体験
し	志望動機	なぜその企業(組織)なのか? なぜその仕事(職種)なのか? 自分の can, want, must と企業の can, want, must のマッチングをアピール!
す	スキル	技能、資格、趣味・特技として「何を」、「いかに」身につけ、どう活かせるか?
せ	セールスポイント	自己PR = 強み(能力、行動特性) > 長所(性格)
そ	組織への貢献	入社(入職)後に「今持っているどんな能力を」、「どのように」発揮できるか?

詳細な述べ方 What 何を・・・ことがら(体験、経験、技能、資格、趣味・特技など)
 How どのように・・・①数量的に、②質的に
 Why なぜ・・・①理由、②意味(学び)

出典：筆者作成

4-6-3 作文練習

A 高校では、作文の試験がある生徒には、よく出題されるテーマについて書かせ、添削する。テーマは「高校時代に印象に残っていること」、「社会人になってやりたいこと」などを想定している。

4-6-4 情報提供

その企業を過去に受験した生徒がいれば報告書があるので、その情報を提供する。適性検査や一般常識については、どういうものかという情報を提供する。

4-7 母子家庭や生活保護世帯の生徒への支援における課題と対応策

4-7-1 母子家庭や生活保護世帯の生徒への支援における課題

通信制 A 高校のおおまかな年間スケジュールは、5月～7月の約3ヶ月間に前期スクーリング、10月～12月の約3ヶ月間に後期スクーリングがあり、8月に中間試験、1月に期末試験がある。

スクーリングのある7月までキャリア室に来て、求人票の検索や求人内容を検討していた生徒が、スクーリング終了とともに来室しなくなることがある。中間試験期間中に顔を出し、「スクーリングのない日には交通費がないので来られなかった」という。そして、10月に入ってキャリア室に来たときには検討していた求人は充足しており、求人数が減った中で就職活動を再開することになる。

アルバイトが忙しいために就職活動を中断する生徒もいる。就職活動を優先するように言っても、「アルバイト代を生活にまわさなければならない」という。

A 高校は単位制であり、科目を履修していない時間帯に生徒が自由にキャリア室を利用できるよう、9時～16時に開室している。利用のピークは昼前後であり、日常的に11時～14時にかけて10人くらいの生徒が利用している。昼食をとらない生徒が結構おり、食事代を節約しているようにも思える。

A 高校には制服がないため、職場見学や選考日にはリクルートスーツを着用するようにしている。リクルートスーツ、靴、カバンのセットは、最低でも3万円前後かかる。リクルートスーツが用意できないために職場見学の申込を延期する生徒もいる。

職場見学をした後に就職を断念すると言ってきた母子家庭の生徒がいた。「母親が病気がちで食事や身の回りの世話をしており、就職しないで欲しいと母親から毎日すがられる」という。職場見学をして、本人の体力的な自信もぐらついたようであるが、勤務時間の関係から母親の世話をし難くなるという思いが強かった。「貧困の連鎖²⁵」になるかもしれないことを本人は承知の上であった。

4-7-2 母子家庭や生活保護世帯の生徒への支援策

【進路を変更した事例】

生徒：A 高校の卒業年次、17歳。明るく、健康的で、自分の意見をしっかり言える男子

家族：母、姉と3人暮らし、生活保護世帯。

主訴：進学か就職か悩んでいる。学生だと保護が外れるので、就職したら一人暮らしをしたい。

来談経緯：担任が引率して来てキャリア室で相談

期間：全25回（20XX年5月～12月）

支援者：筆者

²⁵ 生活保護世帯で育った子どもが、大人になって再び生活保護を受ける状態を表す言葉で、その発生率は約25%とされている。

初回（5月第2週）

保育系の専門学校進学を希望。母子家庭、生活保護世帯であり、進学か就職か迷っている。アルバイトで7万円稼いでも、生活保護費が3万5千円削られる。学生だと生活保護から外れるので、就職して一人暮らしとも思っている。（56ページの「世帯分離」参照）

自宅近くの保育園の様子が外から見え、子供が好きなので、ボランティアセンターに登録。また、校外単位認定のために専門学校の保育授業を2時間×15回受講したこともある。保育士で生活できるかが心配。病院付属の看護学校で働きながら学び、入寮するという選択もありそう。奨学金も含めて、保育のルートと看護のルートを研究してみる。

第2回（5月第3週）～第4回（6月第1週）

VRTを実施。A検査の標準得点85以上は、S（社会的領域）のみで、それ以外は低い。基礎的志向性のプロフィールでは、T（対物志向）が85以上、P（対人志向）はやや高く、D（対情報志向）は低い。『保育士になるには』（なるにはBOOKS）で職業理解を深めるよう勧めた。

専門学校ではやはり「保育系」だが「理学療法系」も検討。奨学金の相談、新聞奨学制度も検討。

保育専門学校（夜間コース）に体験入学してみたが、やはり学費がネック。高校を卒業したら世帯分離できるので、生活費に入れなくてよい。就職も考えたが、仕事と学業の両立に自信がない。

第5回（9月第2週）～第8回（10月第2週）

進路を就職に変更した。人の世話が好きなので、介護の仕事をしたと言って来た。求人検索。

『介護施設で働く人たち』を図書館で借りた。住み込み可の5施設に絞って検討。このうちのM施設がよいと思っていた。

10月中旬の「高校生就職フェア」に参加（筆者同行）。3施設と面談したが、気に入らなかった。

第9回（10月第2週）～12回（10月第3種）

母親がうつ病でカウンセリングを受けていたとのこと。

履歴書下書き、模擬面接2回実施。Y施設の職場見学申し込み。Y施設の職場見学を実施。

第13回（10月第4週）～第23回（11月第4週）

M施設の職場見学申込。M施設の職場見学を実施。M施設を気に入り、Y施設の応募は取り止め。

M施設への履歴書作成。模擬面接実施。よく眠れない。模擬面接の評価が徐々によくなった。よい出来だが、介護職の志望理由が弱い。

第24回（12月第1週）

採用面接の前日に、リクルートスーツでの最終模擬面接。

第25回（12月第2週）

M施設より内定通知をもらい、喜びを分かち合った。

4-8 障がいを持った生徒への支援における課題と対応策

障がいを持った生徒において、障害者手帳を持っている生徒と持っていない生徒では支援の仕方が異なってくる。さらに、障害者手帳を持っていない生徒において、保護者が取らせないあるいは生徒自身が取りたがらない場合と障害者手帳の対象外の場合がある。

発達に障がいを持った生徒が障害者手帳を取得した場合には、障害者雇用率制度や職業リハビリテーションサービスの対象者となる。また、障害者手帳を取得していないが一定の特性理解（診断）がある場合には、障害者雇用率制度の対象外ではあるが職業リハビリテーションサービスの対象者となる。

障がいをもっているが故に職業に就くことが困難になっていたり、維持していくことが難しくなっている人にも、職業を通じた社会参加と自己実現、経済的自立の機会を作り出していく取り組み、これが職業リハビリテーションである。

具体的には・・・・・・

対象：法に基づく障害者手帳の所持者に限らず、身体的、知的、精神的な理由により援助が必要と思われる人はすべて含む。

方法：職業相談、職業評価、職業訓練、職業指導、職業紹介などの職業的なサービスのほかに、職業生活に就きそれを維持向上させるために必要な福祉的な方法も含む。

目標：企業や官公庁での雇用、自営、福祉的就労など、収入を得る目的で生産活動に従事するあらゆる活動を含む。

わが国の「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、職業リハビリテーションを「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう」と定義している。（第二条の七）

また、「国際労働機関（ILO）第159号条約（障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約）」では、職業リハビリテーションの目的を、「障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ること」としている。（第一条の2）

4-8-1 障害者手帳

障害者手帳は、「身体障害者手帳」、「療育手帳」、「精神障害者保健福祉手帳」の3つに分類される。これらは各種の福祉制度を利用するため必要となる手帳である。

身体障害者手帳とは、視覚、聴覚、平行機能、音声・言語そしゃく機能、肢体不自由、心臓・腎臓・呼吸器・膀胱または直腸・小腸・免疫機能に障害のある方に交付される。手帳の等級は障害の程度により一級から六級までの区分がある。

療育手帳とは、知的機能の障害が発達期（おおむね18歳まで）にあらわれ日常生活に支障が生じているため、なんらかの援助を必要とする状態にある方に交付される。18歳未満の方は、児童相談所18歳以上の方は知的障害者更正相談所の判定による。手帳の等級は障害の程度により一度（最重度）二度（重度）三度（中度）四度（軽度）の区分がある。

精神障害者保健福祉手帳は、精神疾患を有する方のうち精神障害のため長期に渡り日常生活または社会生活への制約がある方に交付される。統合失調症、双極性障害、非定型精神病、てんかん、中毒性精神病、器質性精神病および、その他の精神疾患のすべてが対象になるが知的障害は含まれない。手帳の等級は障害の程度により一級から三級の区分がある。

手帳の取得に関する問い合わせや申込み先は、身体障害者手帳と療育手帳は各市町村の役所の福祉課（社会福祉事務所）。精神障害者保健福祉手帳は各市町村の保健所の保健予防課となる。

4-8-2 発達障害を持った生徒に対する就労支援における課題

A 高校は、文部科学省「高等学校における発達障害支援モデル事業」（平成21年度～22年度）の研究指定校で、「通信教育の特性を生かした発達障害のある生徒への支援の在り方」―特別支援学校、保護者・地域、ボランティア等と連携した支援プログラムの開発―を実施し、その成果を発表した。

A 高校における平成 21 年度 1 月末現在の「自立支援の会」登録者数は 26 名で、内訳は、発達障害との診断を受けた生徒 6 名、発達障害があると思われる生徒 5 名、精神疾患（統合失調症など）のある生徒 7 名、療育手帳を所持している生徒 7 名、精神障害者保健福祉手帳を所持している生徒 4 名、特別支援級・通級等出身の生徒 6 名（注：重複している場合があるので、合計は 26 名を超える）。

平成 21 年度入学生からは調査用紙（「きめ細かな学習支援を行うためのお願い」）を合格者に配付し、任意提出（平成 27 年度から全員提出）としたところ、平成 21 年度新入生 1,007 名のうち、164 名から提出があり、高校入学以前の支援の状況や、それぞれの課題や障害についての情報収集が可能になった。また、平成 22 年度は児童精神科医師による「専門医による個別相談」を 4 回実施し、発達障害等の可能性のある生徒については更に専門的な医療機関などへとつなげた。

「自立支援の会」登録の生徒に関しては、スクーリングのない時期や時間帯を活用して個別学習支援、就労支援、体験活動、体験実習などを実施することができた。

また、外部機関との連携を活用した個別支援等により、生徒・保護者・学校の信頼関係が築かれており、生徒の自尊感情向上や将来への希望につながっている。

その一方、支援の必要性を自ら言い出せない生徒・保護者、または発達障害だと気付かずに、自分の能力不足・努力不足だと思い込んで引きこもっている生徒、問題行動に流れてしまう生徒も多数在籍していると思われるが、その姿が見えにくいのが、通信制高校の実情である。

「特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議～高等学校ワーキング・グループ報告～」には「発達障害等困難のあるとされた生徒」の高等学校通信制課程推計在籍率は 15.7%とあるが、その在籍率を A 高校にあてはめると在籍者ベースで 700 名以上、活動生ベースでは 400 名程度が「発達障害等困難のある生徒」ということになる。

A 高校では、平成 20 年度、21 年度に入学した生徒で、中学校在籍時に長期欠席（年間 30 日以上）に該当した生徒はそれぞれ 300 名以上にのぼる。また、精神疾患（統合失調症・うつ病・強迫性障害等）のある生徒も多数在籍しており、これらの背景に発達障害等の可能性があることを考えると、上記の 400 名以上という数字はうなずけるものである。

生徒個人に関してより正確な情報を得るためには、入学時における諸提出書類の内容の更なる工夫や、保護者の了解を得て出身学校（中学校、適応指導教室、個別級、フリースクール等）との情報交換を密にする必要がある。中学校等との情報交換は全日制や定時制の高校ではよく行われているが、出身中学校だけでも約 300 校にのぼる A 高校にとって、現状のマンパワーでは限界があり、効率的・効果的な方法を模索する必要がある。

更に、生徒の状況のある程度正確に把握し、支援を必要とする生徒が次々と明確になってきた場合には、約 50 名の教員で、障がいのある生徒に対して平成 22 年度に実施してきたような個別の支援を継続することは難しいと思われる。これは A 高校の工夫や努力だけでは解決できない課題である。

（出典：文部科学省ホームページ 初等中等教育局特別支援教育課 平成 24 年 10 月）

4-8-3 障害者手帳を持っている生徒への支援策

第 2 回公募研究「高校生のキャリア形成における外部資源活用の研究」において、障がい者への支援について企業への聴き取り調査を行なった。その企業の例を示す。

（1）グループ障がい者雇用推進室について

グループ全体で 500 人の障がい者を雇用しており、グループ全体の障がい者雇用の調整を行っている。

発達障害を持つ高卒者も雇用している。カードの登録業務およびユニフォームの一括管理は、発達障害者、知的障害者が担当している。高校生のインターンシップでは、5桁の数字を並べ替えられるかどうかを観察する。社員番号（ユニフォームの番号）が5桁というのがその理由。

2週間（実質10日）のインターンシップを行い、お互いに可能であれば、ハローワークに個別求人する。ハローワーク主催の合同企業説明会にも参加しているが、これは既卒者がメイン。事業によっては、過去からのつながりやネットワークを活用した知的障害者の採用も行っている。保護者の職場見学会は実施していないが、障がい者の実習なら受け入れられる。

（2）特例子会社

グループの特例子会社²⁶であり、従業員数200人弱のうち160人が障がい者である。内訳は、身体障害者90人弱、知的障害者40人弱、精神障害者30人強（平成26年2月1日）。事業内容は、本体事業に付帯する請負業務およびパン製造販売を含む小売業などとなっている。障がいを持った管理職としては、課長職2人、マネージャー職8人の計10人がいる。

会社の強みは「ホスピタリティとダイバーシティ」とのことである。社員の自然な相互扶助の精神と多くの個性から生じる多様性こそが会社の強みとホームページでアピールしている。

（3）高校新卒の障がい者雇用

高校新卒の障がい者の採用に関しては、いくつかのルートがある。①特例子会社においてネットワークのある高校への指定校求人、②ハローワーク経由の指名求人。③グループの中には特別支援学校等と連携している会社もある。④指名求人を使用せず、ハローワークへの求人を行う場合、⑤通常の求人広告等の中で申出を受ける等、間口は広く設けている。

（4）障がいを持つ高校生のインターンシップ

高校生が在学中に10日間程度のインターンシップあるいは職場体験をするシステムとしては、「高校がハローワークを通じて職場体験を申し込み、これに応じてハローワークに登録する」という方法が一般的。他には「ハローワークの障害者就労支援チームが、受け入れ先の開拓で会社を尋ねる」や「ハローワーク主催の合同説明会で高校生からの職場体験申し込みを受ける」という方法もある。

4-8-4 障害者手帳を持っていない生徒への支援策

発達に障がいを持つ生徒の増加に伴い、高校での特別支援教育体制の充実強化が急務と考える。

高等学校の体制整備に当たっては、平成16年に文部科学省が作成した「小・中学校におけるLD（学習障害）、ADHD（注意欠陥／多動性障害）、高機能自閉症の児童生徒への教育支援体制の整備のためのガイドライン（試案）」を活用することも考えられる。とりわけ、「校内委員会の設置」、「学級担任、学科担任の気付きと理解」、「担任への支援」、「保護者との協力体制」、「子どもの理解と保護者の心構え」等、参考になるように思う。

「特別支援学校のセンター的機能の活用」についても要検討である。新しい高等学校学習指導要領に

²⁶ 障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝2.0%）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。出典：厚生労働省ホームページ「障害者雇用率制度」

において、特別支援学校等の助言・援助の活用について記述されたことを踏まえれば、特別支援学校のセンター的機能を活用し、発達障害等のある生徒への就労に関する支援を行うことも有効と考えられる。例えば、特別支援学校高等部での産業現場等における実習などの実践的プログラムを拡充・強化するとともに、これらを通じて獲得・蓄積されたノウハウや就労支援、職場開拓に関する取組情報等を、高等学校に在籍する発達障害のある生徒のために活用することが考えられる。また、高等学校在学中に特別支援学校の設備等を活用して、一定期間作業学習や実践的実習を行うことも考えられる。

「就労・進学等に係る情報提供や関係機関との連携」も必要である。高等学校における職業教育の一環として、企業等での就業体験活動を行う場合があるが、受け入れ企業側からは、複数の学校からそれぞれバラバラに要望があり対応が困難となる場合があるため、例えば地元経済団体や商工会議所等と教育委員会間での連携・調整を行うべきとの声がある。

このため、例えば教育委員会において、発達障害を含めた障がいのある生徒の職業教育や就労について学校・企業間の橋渡しを行う人材を一定のエリア毎に配置し、厚生労働省関係の障害者就労支援スタッフとの連携・協調の下に、必要な連絡・調整を行うことが考えられる。その際、当該人材は、前述の特別支援学校のセンター的機能の活用の観点からは、高等学校のみならず特別支援学校高等部の就労支援についても、各々の学校の進路指導・就労支援担当者との連携の下に対応していくことが望ましい。

さらに、「卒業後の就労支援の在り方」まで検討できたら申し分ない。現在、企業の採用時期が4月に限らず年間を通じて行われる現状を踏まえれば、卒業後においても一定期間、就労に向けた支援を継続する仕組みを検討すべきである。その際、教育委員会や学校においては、在学中の生徒に対し必要な指導や支援を行うことを前提としつつ、卒業生に対しても、就職先が決定していない者や就労の継続・定着に相応の困難を抱える者について、情報提供や相談先の紹介など可能な範囲において支援を行うことが期待される。A高校では、既に「サテライト」として、その体制（18ページ参照）が整っている。

4-8-5 障害者の法定雇用率の引き上げ

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務がある（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成25年4月1日より民間企業の場合、1.8%から2.0%に引き上げられた。

障害者雇用率制度とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、事業主に対して、その雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけられている（精神障害者については、雇用義務はないが、雇用した場合は身体障害者・知的障害者を雇用したものとみなされる）。この法律では、法定雇用率は「労働者の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるとしている。なお、労働者の総数には失業中の人も含まれる。

また、今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わった。更に、その事業主には、以下の義務があるので注意を要する。

- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければならない。
- ◆ 障害者雇用推進者²⁷を選任するよう努めなければならない。

出典：厚生労働省ホームページ「障害者雇用率制度」

²⁷ 障害者雇用推進者の業務は、障害者の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備、障害者雇用状況の報告、障害者を解雇した場合のハローワークへの届け出、である。

【Column】

おもな発達障害の定義について

発達障害とは、発達障害者支援法において「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるもの」と定義されている。

自閉症の定義＜Autistic Disorder＞

自閉症とは、3歳位までに現れ、①他人との社会的関係の形成の困難さ、②言葉の発達の遅れ、③興味や関心が狭く特定のものにこだわることを特徴とする行動の障害であり、中枢神経系に何らかの要因による機能不全があると推定される。

(平成15年3月の「今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）」参考資料より作成)

高機能自閉症の定義＜High-Functioning Autism＞

高機能自閉症とは、3歳位までに現れ、①他人との社会的関係の形成の困難さ、②言葉の発達の遅れ、③興味や関心が狭く特定のものにこだわることを特徴とする行動の障害である自閉症のうち、知的発達の遅れを伴わないものをいう。また、中枢神経系に何らかの要因による機能不全があると推定される。

(平成15年3月の「今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）」参考資料より抜粋)

学習障害（LD）の定義＜Learning Disabilities＞

学習障害とは、基本的には全般的な知的発達に遅れはないが、聞く、話す、読む、書く、計算する又は推論する能力のうち特定のものの習得と使用に著しい困難を示す様々な状態を指すもの。

学習障害は、その原因として中枢神経系に何らかの機能障害があると推定されるが、視覚障害、聴覚障害、知的障害、情緒障害などの障害や、環境的な要因が直接の原因となるものではない。

(平成11年7月の「学習障害児に対する指導について（報告）」より抜粋)

注意欠陥多動性障害（ADHD）の定義＜Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder＞

注意欠陥多動性障害とは、年齢あるいは発達に不釣り合いな注意力、及び／又は衝動性、多動性を特徴とする行動の障害で、社会的な活動や学業の機能に支障をきたすものである。

また、7歳以前に現れ、その状態が継続し、中枢神経系に何らかの要因による機能不全があると推定される。

(平成15年3月の「今後の特別支援教育の在り方について（最終報告）」参考資料より抜粋)

※アスペルガー症候群とは、知的発達の遅れを伴わず、かつ、自閉症の特徴のうち言葉の発達の遅れを伴わないものである。なお、高機能自閉症やアスペルガー症候群は、広汎性発達障害に分類されるものである。

出典:「高等学校における特別支援教育の推進について」高等学校ワーキング・グループ報告(平成21年8月)



第5章

外部資源としての産業カウンセラー等
ができることは？

5-1 内部資源の体制と実態

5-1-1 内部資源の体制

県立高校の体制をA高校の例で示す。

管理職（校長、副校長、教頭）の下で、6グループが業務分担をしている。①学務グループ、②教育相談・学習支援グループ、③キャリア教育推進グループ、④生徒活動支援グループ、⑤経営企画・広報グループ、⑥学校運営グループであり、各グループのリーダーを総括教諭が務めている。

②教育相談・学習支援グループの業務の中に「個別生徒支援業務の企画・運営に関すること、メンター制度²⁸」、「教員研修」、「カウンセリングルーム運営、スクールカウンセラー²⁹との連絡・調整・協議」、「インターンシップ、ボランティア活動等に関わる業務」、「学習支援プログラム、学習ボランティアに関すること」、「学校保健推進に関わること、保健室運営³⁰」、「自立支援の会³¹」が含まれる。

③キャリア教育推進グループの業務の中に「キャリア科目に関すること」、「総合的な学習の時間に関すること」、「外部の教育力の活用」、「シチズンシップ教育」、「就労支援の科目に関すること」、「キャリア室の運営」、「就職・進学に関すること」、「キャリアアドバイザー³²事業」、「サポステサテライト³³事業」が含まれている。（平成27年度A高校学校要覧）

なお、キャリア教育推進グループという名称は、学校によって異なっている。進路グループ、キャリア支援グループ、キャリアグループ、キャリアガイダンスグループ、ガイダンスグループなどである。

5-1-2 内部資源の実態

神奈川県では、平成27年度より「サポートティーチャー³⁴」が配置されるようになった。週29時間勤務の非常勤職員として県立高校に勤務し、以下の活動を行う。「学習支援」（学習定着のための補習・補充学習の対応等）、「進路支援」（進路相談、就職支援等）、「キャリア教育支援」（キャリア相談、外部機関との調整等）、専門教育等支援（専門分野の学習支援、資格取得に向けた補習等）。少なくとも県立高校4校に産業カウンセラーがサポートティーチャーとして配置されている。

なお、他府県では「高等学校就職支援教員」として、ジョブ・サポート・ティーチャーを既に平成14年度より配置。14年度の33道府県81人から23年度の38道府県146人と加配（p14参照）。

²⁸ 生徒が担任以外に「メンター」としての教員を指名できる制度。一人ひとりのサポート体制として、年間を通してガイダンスや個別相談の機会を設ける。継続的に学校生活をサポートしている。

²⁹ 週1回来校し、生徒、保護者の相談に対応している。

³⁰ 養護教員1名と非常勤養護教員（29時間/週）とで運営されている。生徒のよろず相談の場所、心を落ち着かせる場所、学校に行ったらまず立ち寄る場所となっている。「学習支援」と「生活支援」の役割も果たす。厳しいルールにそって生徒が動いていけるようにルールの意味を伝えながら、生徒の活動を励ましている。

³¹ 平成20年度より立ち上げた「自立支援の会」では、A高校生で手帳（知的・身体・精神）を持っている生徒、取得を考えている生徒、発達障害の診断を受けている生徒への支援の一環として、関係機関との連携により、学習会や見学会を通して、就労、制度と支援機関、福祉サービスの活用の仕方などについて保護者に情報を提供している。保護者どうしの出会いの場ともなっている。

³² A高校のボランティア登録制度における「個別の進路・就職支援」を行うボランティア。

³³ 平成27年度より、不登校、ひきこもり生徒の自立支援を行っている「地域若者サポートステーション」のサテライトをA高校内に設置。働くことに悩む若者のための相談機関。在学中から関わり、卒業後も引き続き支援する体制をとっている。スクーリング期間中の週3日常駐して相談を行っている。

³⁴ 高等学校の希望を踏まえ、神奈川県教育委員会指導部高校教育課長が、かながわハイスクール人材バンクへの登録者の中から適切な者をサポートティーチャーとして配置する。

5-2 外部資源の体制と実態

5-2-1 外部資源の体制

文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省は、学校、地域、産業界が一体となって社会全体でキャリア教育を推進していこうという気運を高めるため、「キャリア教育推進連携シンポジウム」を実施している。文部科学省と経済産業省は、学校関係者や地域社会、産業界といった関係者の連携・協働による取組を表彰する「キャリア教育推進連携表彰」を実施している。

文部科学省は、上記のほか、以下の取組を行っている。企業による出前授業などの教育活動支援、職場体験・インターンシップ受入れ先の開拓やマッチングなど、地域における学校のキャリア教育を支援する組織の整備の促進（地域キャリア教育支援協議会設置促進事業）、高校の教員に理解を深めてもらうための「キャリア教育推進アシストキャラバン」の実施、小学校・中学校・高校において学校の特色を生かしたキャリア教育の年間指導計画を作成する際に参考となるパンフレットを作成・配布し、ホームページにも掲載、学校や教育委員会におけるキャリア教育に関する研修のための動画コンテンツと資料をホームページで配信、学校が望む支援と地域・社会や産業界などが提供できる支援をマッチングさせる特設サイト「子どもと社会の架け橋となるポータルサイト」の運用、平成26年度には新たに、高校にインターンシップコーディネーターを配置する事業を行う。

文部科学省は、都道府県教育委員会などに対し、都道府県労働局と連携した一層の求人開拓と未就職卒業生への配慮を依頼するとともに、経済団体に対しても、新規高校卒業生の求人枠の維持・拡大や求人秩序の確立、適正な採用選考の実施を要請している。また、就職相談や求人企業の開拓を行う「高等学校就職支援教員」（ジョブ・サポート・ティーチャー）を配置する経費が地方財政措置されており、高校で活用されている。

厚生労働省は、企業で働く者などを講師として中学校や高校に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義、職業生活を子どもに理解させ、考えさせる「キャリア探索プログラム」を実施している。また、キャリア教育の企画・運用を担う人材を養成するための講習を行う「キャリア教育専門人材養成事業」を実施している。また、ハローワークの学卒ジョブサポーターを活用し、講習や高校内企業説明会、求人情報の提供、職業適性検査や各種ガイダンス・セミナー、求人開拓、未内定者に対する一貫した個別支援を、学校と一体となって実施している。

経済産業省は、先進的な教育支援活動を行っている企業・団体を表彰する「キャリア教育アワード」を実施している。また、職場や地域社会で仕事をしていく基礎的な力を「社会人基礎力」として整理し、大学教育を通じた育成や評価の取組の普及を図っている。

5-2-2 外部資源活用の実態

本マニュアル第2章の2-6-5に示すように、キャリア教育供給側において外部資源の活用は拡大傾向にあるが、「就職支援員等の臨時的採用」では縮小している。

A 高校「平成27年度 学校要覧」によると、外部資源活用の実態を以下のように評価している。

- ・体験活動による職業観・勤労観の醸成を通して就労支援をするための特例子会社、NPO法人、福祉団体等、30ヶ所以上の企業・団体と連携を進められた。
- ・模擬裁判、弁護士による出前授業に参加した生徒の満足度は100%と高く、これらのシチズンシップ教育により、市民としての意識を高めることができた。
- ・インターンシップについては、参加生徒数を増加させた。県紹介先7ヶ所での5人に加えて、個別支援計画やキャリア活動の授業とからめて23ヶ所47人のインターンシップを実施した。

・キャリア室における利用者「数」は昨年度とほぼ同数であった。キャリアアドバイザーの常駐する日が週4回から3回に減ったこと、卒業生数・在校生数が大幅に減少したことが原因。従って、利用「率」は大幅に上がりキャリア相談の充実につながった。

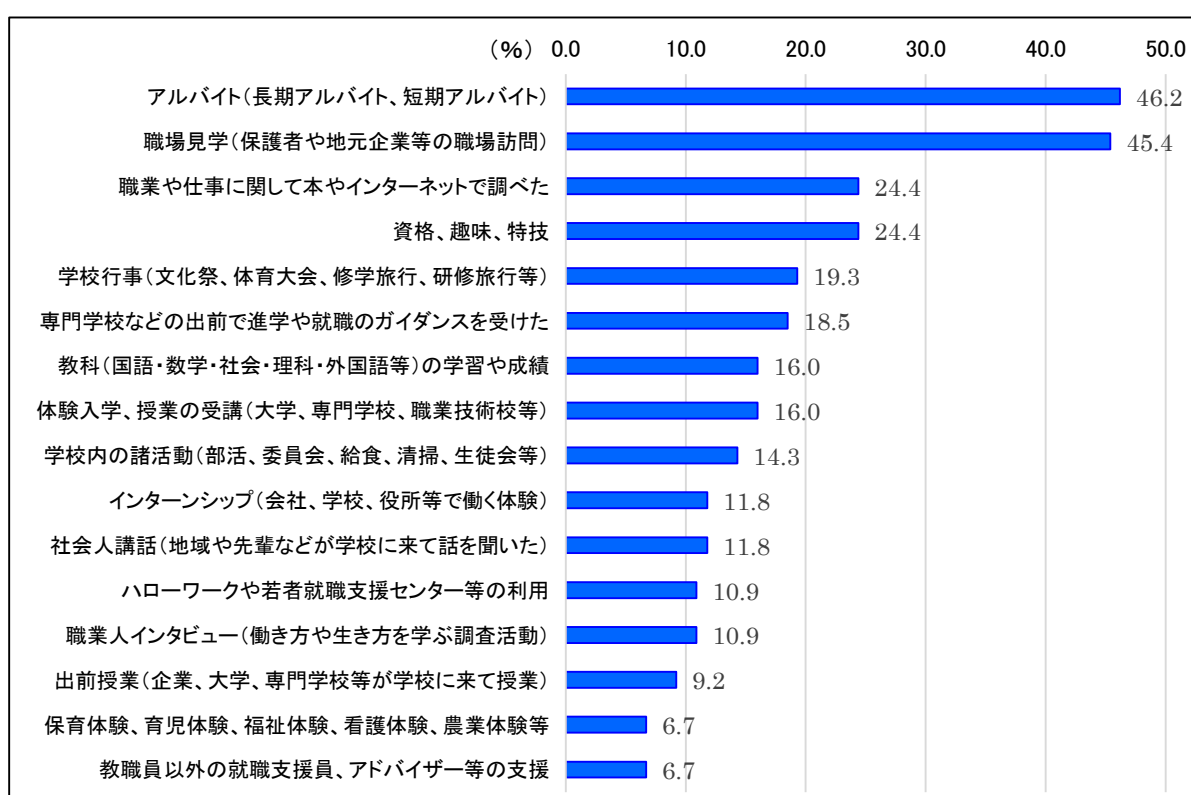
・働くことに悩む若者の相談については、出張相談からサテライトでの週3日常駐の相談に変わったために、年間の利用者数が17名から41名に増えた。

以上のことから、A高校においても県立高校全体と同様に外部資源活用は拡大しているといえる。

5-2-3 生徒から見た内部資源および外部資源活用の実態

キャリア教育需要側である県立高校生へのアンケート調査によると、生徒の「進路選択への役立ち度」という観点では、内部資源と外部資源がバランスよく役に立っているという実態がある。

表 16 高校生が体験した活動の進路選択役立ち度



出典：第2回公募研究「高校生のキャリア形成における外部資源活用研究」(2015年3月)

5-3 産業カウンセラー等が支援できること

5-3-1 一般社団法人日本産業カウンセラー協会神奈川支部の地域連携委員会の関わり

第2回公募研究「高校生のキャリア形成における外部資源活用研究(2015年3月)」において高校への聴き取り調査をしたA~Mの13校³⁵のうち5校では、キャリア・コンサルタント有資格の産業カウンセラーが就職支援ボランティアとして関わっている。各高校の就職支援ボランティアは、いずれも協会神奈川支部の地域連携委員会に所属しており、月例研修等で報告や意見交換を行っている。

A高校では4人の就職支援ボランティアが日替わりで毎週継続的に関わっており、サポートティーチャーの筆者と月曜日から木曜日までの毎日2人体制を組んでいる。なお、A高校では日曜日のスクーリ

³⁵ 本マニュアルの表7「3-4 県立高校卒業生の進路」(p24)のA高校~M高校。

ングがあるために金曜日は学校が休みである。

H 高校では 1 人が週 2 回継続的に就職支援ボランティアをしているところに、今年度より週 4 日勤務のサポートティーチャーが配置され、月曜日から金曜日まで対応できるようになった。

B 高校、J 高校、K 高校の 3 校では、毎年 9 月から 10 月にかけてスポットで、出前授業として模擬面接による面接指導を支援している。毎年、各高校と協会神奈川支部の地域連携委員会が協議し、高校キャリア実践研修としてボランティアを派遣している。

これ以外の 2 高校にも、地域連携委員会所属の産業カウンセラー等がサポートティーチャーとして今年度より配置されている。

5-3-2 産業カウンセラー等の個別の関わり

第 2 回公募研究「高校生のキャリア形成における外部資源活用の研究（2015 年 3 月）において聴き取り調査をした A～N の 13 企業・団体のうち 7 の企業・団体で、神奈川支部所属の産業カウンセラーが高校のキャリア支援を行っている。このうち、障がい者への支援を行っている企業については、46 ページの 4-8-3 で紹介している。以下に、B 専門学校、D ハローワーク、F 若者サポートステーション（以下「F サポステ」とする）、H 福祉事務所の例（抜粋）を紹介する。

（1）B 専門学校

キャリアサポートセンターのセンター長より聴取した。産業カウンセラーおよびキャリア・コンサルタントの資格取得後に B 専門学校に入職し、キャリア教育、個人面談、企業開拓、就職支援等の傍ら高校キャリア教育支援を行っている。高校の出前授業では、ファッションやデザインなど得意分野の業界研究、学校紹介等を行っている。進路ガイダンスや業界研究を 1 コマの授業時間で学年一斉に行うことが多い。支援高校数は年間 30 校くらいであるが、主として進路指導支援業者の仲介によるものである。B 専門学校は大手ではないので高校の壁は厚く、高校との直接的な関わりは少ない。

（2）D ハローワーク

産業カウンセラーおよびキャリア・コンサルタントの有資格者である学卒ジョブサポーターより聴取した。D ハローワークでは、大学担当と中学・高校担当を分けている。中学・高校担当は 2 人で 17 高校を分担している。出前授業、高校生就職ガイダンス、模擬面接等を支援している。管轄地域の中小企業 50～60 社への学卒求人依頼や管轄地域の高校への学卒求人情報提供も行っている。

学卒ジョブサポーターが支援する高校の出前授業としては、3 年生の夏頃に、授業の 1 枠を使って、「求人票の見方」を指導。高校 2 年生の冬頃に、「コミュニケーションスキル（特にマナー）」を指導。出前授業に欠席した生徒に対しては、ハローワークに来てもらって指導している。高校生就職フェアを平成 25 年度に 4 回開催したが、平成 26 年度は内定率がアップして参加生徒が減少したので 3 回で打ち切った。毎年 6 月に進路指導の先生を集めて求人情報に関する「連絡会」を開催している。

（3）F サポステ

産業カウンセラーの資格を持つ相談スタッフより聴取。6 校と関わっており、そのうち 2 校には出前授業を実施している。4 校においては、不登校等で進路が決められない生徒に在学中から関わっている。通信制や定時制の生徒で、先生が引率して来ることもある。単位制の生徒は利用しやすい。週 1 日、平日に来てリズムを保つなどしている。

G 自立就労支援会社（以下「G 社」とする）が F サポステを運営している。不登校、ひきこもり生徒の自立支援の共同生活がスタート。スタッフでも利用メンバーも「共に生き、共に成長する」が理念。

スタッフは産業カウンセラー等の有資格者多い。スタッフの6割は、自立支援を受けた若者であり、利用メンバーの共感を得やすい。「恩送り」の考え方（恩返しでない）が浸透している。

授業、インターンシップ（事前にGATB、YGテスト、適性検査等を実施）、面談、ふり返りを学生食堂、食堂、学童保育施設、オフィス、就労支援事業所等の施設で実施する。体験中に先生も見に来たりする。夏に実施するインターンシップは10日間、2単位になる。秋に実施するインターンシップは1日職場体験。G社が外部施設を開拓。手のかかる生徒を分かち合っていて引き受けてくれる。

Fサポステの相談スタッフが学校を訪問し、顔つなぎして、夏休みなどに生徒にFサポステに来てもらう。1年生の夏休み明けに不登校になりやすく、個別対応する。

Fサポステの統括コーディネーター（キャリア・コンサルタント）が、国、県、横浜市などに永年働きかけて実現したA高校のサテライトはスクーリングのある日に開室。原則予約制、予約なしでも可。生徒の来室は、保健室経由もあれば、養護教諭が引率して、友達に付き添われてということもある。キャリア室とも連携しており、両方に顔を出す生徒もいる。

サテライトでは、「個別相談」（働くこと、進路への不安）、「セミナー」（コミュニケーションセミナー、アル活セミナー）、「アルバイトに向けてのサポート」（履歴書作成、面接練習）、「保護者相談」を行っている。対象は、A高校在学学生、卒業生、保護者となっている。

（4）H 福祉事務所

シニア産業カウンセラーおよびキャリア・コンサルタントの資格を持つ「子ども支援員」より聴取。

1) 子ども支援員制度

厳しい経済・雇用情勢の長期化により、生活保護世帯が増加している。経済的な困窮によって、子どもの健全な成長や自立が妨げられることがないように、神奈川県では、平成22年度から平成25年度にかけて生活保護世帯の子どもと子育てを支援する「子どもの健全育成プログラム策定推進モデル事業」を実施した。

平成22年度から生活保護を所管する郡部保健福祉事務所6カ所に、生活保護制度と子育てについての専門知識を持つ「子ども支援員」（1年毎の更新）を配置している。子ども支援員の活動はアウトリーチ型である。家庭訪問や個別相談などを積極的に寄り添い型の支援をする。必要に応じて学校へも出向く。中卒、高校中退者への支援、アルバイト情報提供、履歴書の書き方、面接練習などの支援もしている。個別支援のための個別記録を作成している。「生活保護世帯の支援システム」において、ケースワーカー、就職支援員、子ども支援員、学習支援員が、それぞれ協力しながら生活保護世帯を支援している。

「子ども支援員」（非常勤職員）は0歳～20歳の自立を支援する。一応は高校卒業までだが就職後も定着するまでフォローする。なお、生活全般支援をする「現業員」（ケースワーカー）は職員で、お金を出すことを仕事としている。

2) 世帯分離

子どもがアルバイトすると世帯の収入として控除分を差し引いて収入認定され、その分を生活保護費から引かれる。高校卒業、就職して別居すれば世帯分離になる。世帯分離すると収入認定されない。大学生は同居でも世帯分離なのでアルバイトしても収入認定しない。高校生のアルバイトも自立のための使用、例えば免許取得、授業料、奨学金返済等なら収入認定しない。

3) 子ども支援員Iさんの活動

子ども支援員3年目である。県の児童相談所で電話相談をしていて声がかかった。Iさんは、現在、

生活保護世帯の子どもを100人担当している。小中高生80人強。そのうち高校生は15～20人くらい。就職する生徒が多いが、進学する生徒もいる。VRTは使っていないが、別の職業興味検査は使っている。Iさんの他にもキャリア・コンサルタント資格を有している就職支援員がいる。就職支援員、子ども支援員の採用において、昨年度までは経験が重視されていたが、今年度から産業カウンセラー、キャリア・コンサルタントなどの資格が条件に加えられた。

塾にいけない子どものために学習支援員を置いている。管轄内の定時制高校の先生と連携し、高校経由でFサポステに3人つなげた。その時、電車に乗れない生徒をサポステまで連れて行った。登校に問題ある生徒でも、支援について高校と連絡をとり、ガイダンスなどの学校行事に参加できるかどうか踏み込んで支援している。支援している高校生は、全日制普通科、定時制、通信制、特別支援学校、半数が定時制高校。母子家庭が8割、父子家庭が1割、両親のいる家庭が1割。

支援に乗れない子どももいるが、「あきらめませんよ、見放しませんよ」といっている。支援を受けている子どもにとって、頑張っていこうというモデルがない。子どもにとってどんなにひどい親でも否定しない。子どものアイデンティティを否定することになるからだ。メンタルの親が多く、そういう親は子どもを囲い込む。

県は新任のケースワーカーでも支援ができるよう「子どもの健全育成プログラム」を作ったが、心理的な関わりができないとうまくいかない、プログラムに示す画一的なものではない、あくまでも個別支援だと思っている。子ども支援員は、来談者への支援よりもアウトリーチ中心であり、踏み込んで関わっている。高校生には枠を提供し、行動化を容易にすることが大切。

5-4 基本的に大事な姿勢・態度・知識・技能

高校生の就職支援における基本的に大事な姿勢として、「人間尊重」、「温かさ」、「オープン」を心がけている。

5-4-1 人間尊重

人はみな一人ひとり異なる存在であり、その一人ひとりの独自性を尊重し、きちんと受け止めていくことが「人間尊重」である。産業カウンセラー養成講座テキスト「産業カウンセリング」に、「産業カウンセラーの基本姿勢」として書かれている。そして多様な価値観を認め、受容的な姿勢をとることが大事であると思っている。

5-4-2 温かさ

教員は生徒を指導する上で厳しい態度やことばが出ることもあるが、就職支援員は生徒をいつも温かく見守りたい。交流分析のエゴグラムでいうと、CPの教員とNPの就職支援員が調和しているとよいと思う。私のエゴグラムはAがとても高く、次いでNPが高い。冷静なところはAが高いことの表れであるが、時として冷たく感じられることもあるかもしれない。だから、いつも温かくありたいと心がけている。

5-4-3 オープン

就職支援員としてオープンでありたい。「ジョハリの窓」における「開放領域」が広い方が、生徒から見て相談しやすい。「開放領域」が狭いと近寄りがたい。オープンであるためには、自己開示と他者からのフィードバックを受容する姿勢が必要である。

5-4-4 態度

知っていることをあれこれ教えたいくなる。確かに指導することはたくさんあるが、やはり生徒の話を傾聴し、生徒を理解することが大事だと思う。過去に話をし過ぎて、生徒から「ずっと聞かされると、聞く方は疲れる」と言われたことがある。言えない生徒もいるので、気をつけたい。生徒から教わることがたくさんある。傾聴の基本的態度である「受容」・「共感」・「自己一致」を大事にしたい。

5-4-5 知識

本マニュアルの第1章から第6章までの内容は基本的に知識として持っていたい。職業（職種、業種、業界、中小企業、仕事内容等）に関する知識については十分持つ必要がある。自己理解を深めることに注力して職業理解が不十分のケースがある。高卒求人票の見方および仕事の内容についてはしっかり説明できるようにしたい。大学、専門学校、職業技術校などに関する知識も持っていたい。

5-4-6 技能

傾聴スキルはベースに持っている必要がある。また、生徒がキャリア・ガイダンスの6分野を行うことを援助するスキルを磨く必要がある。VRTなどのテストを実施するスキル、面接指導スキル、履歴書や作文を添削するスキル、大勢の生徒を待たせずに指導・相談するスキル、自己肯定感を高めるスキル、フレンドリーな言葉遣い、生徒の特性に合わせて誉めることなど、いろいろなスキルを習熟する必要がある。

5-5 ネットワーク構築

生徒は学校、家庭、地域の中で毎日の生活を送っている。生徒の就職支援を行う上で、生徒の背後にあるさまざまな事情を理解し、生徒を通して周囲のサポート資源に働きかけることが必要であるが、そのためにもネットワークを構築する必要がある。

高校の内部に関しては、就職支援員が複数いる場合には就職支援員同士および就職担当教諭との連携が最も近い連携である。生徒の状況を共有するためにも日々の情報交換は欠かせない。生徒毎のカルテがある場合には、カルテの活用が有効である。次に近い連携は、本人の問題や家庭の問題を抱えた生徒に関する担任教諭との連携である。夫々が持つ情報を交換して共有することが必要である。やや遠い連携として、障がいを抱えた生徒における養護教諭や個別支援担当教諭との連携である。本人が言わないあるいは気がついていないと就職支援員が分からないこともあり、日頃から生徒をよく観察することが必要である。障害を抱えていそうと思ったら、就職担当教諭や担任と情報共有しながら養護教諭や個別支援担当教諭との連携も構築する。

高校の外部に関しては、管轄のハローワークの学卒ジョブサポーターやサポステの相談員、他校のキャリアアドバイザーやサポートティーチャー等の就職支援員とのネットワークを構築したい。

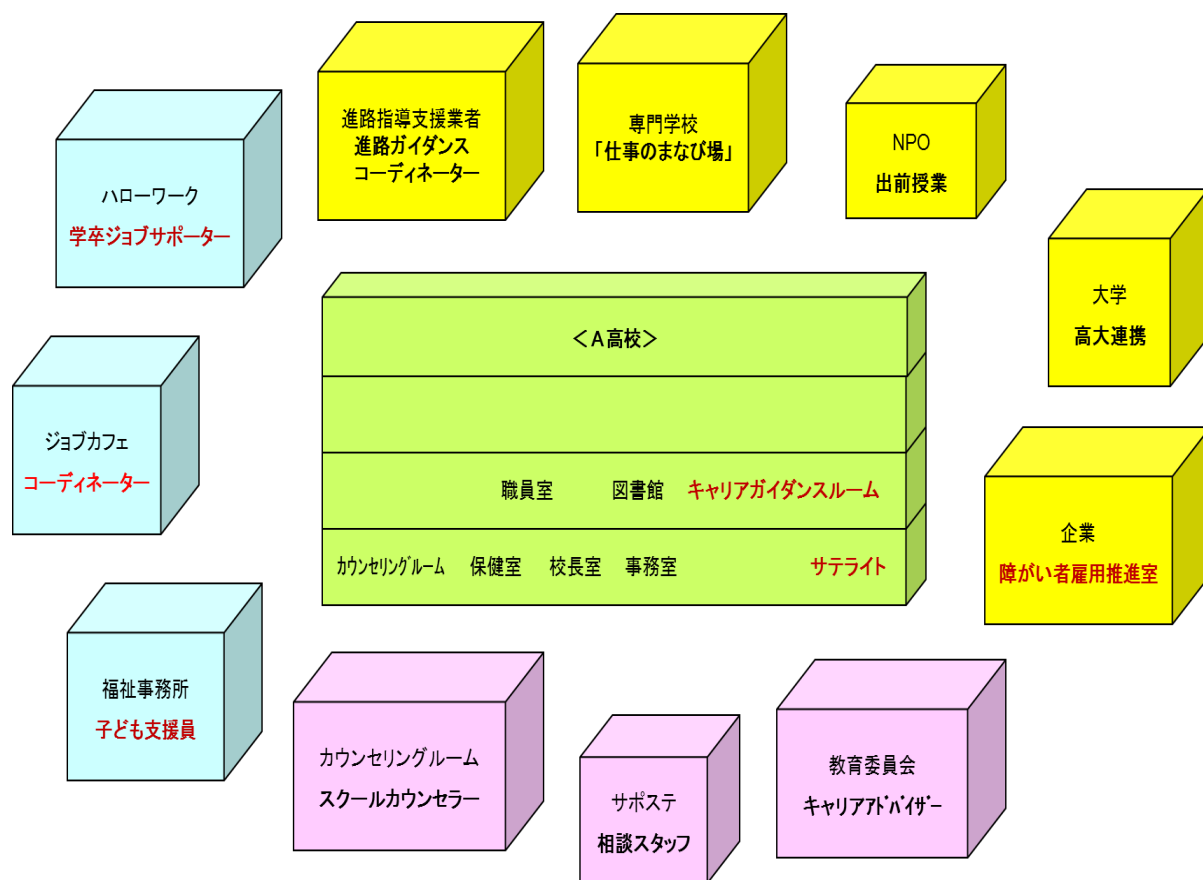
5-6 A 高校におけるネットワーク構築

高校としてのネットワークは、図15のように構築されている。

◆「就職支援・進路相談」のネットワーク：キャリア室（サポートティーチャー、キャリアアドバイザー）、就職担当教諭、担任教諭、サテライト（相談スタッフ）、図書館（学校司書）、ハローワーク（インターネットサービス、学卒ジョブサポーター）、企業（指定校推薦）。

- ◆「障がいを抱えた生徒の支援・相談」のネットワーク：担任、保健室（養護教諭）、カウンセリングルーム（スクールカウンセラー）、精神科医、個別支援担当教諭、自立支援の会、サテライト（相談スタッフ）、キャリア室（サポートティーチャー、キャリアアドバイザー）、企業（特例子会社）
- ◆「インターンシップ」のネットワーク：教育相談・学習支援グループ（担当教諭）、教育委員会（キャリアアドバイザー）、企業、大学、サポステ、地域（ボランティア）
- ◆「キャリア教育」のネットワーク：キャリア教育推進グループ（担当教諭）、ジョブカフェ（コーディネーター）、サポステ、NPO、進路指導支援業者、専門学校（仕事のまなび場³⁶）、大学（高大連携）、ハローワーク（学卒ジョブサポーター）、担任教諭

図 15 A 高校のネットワーク

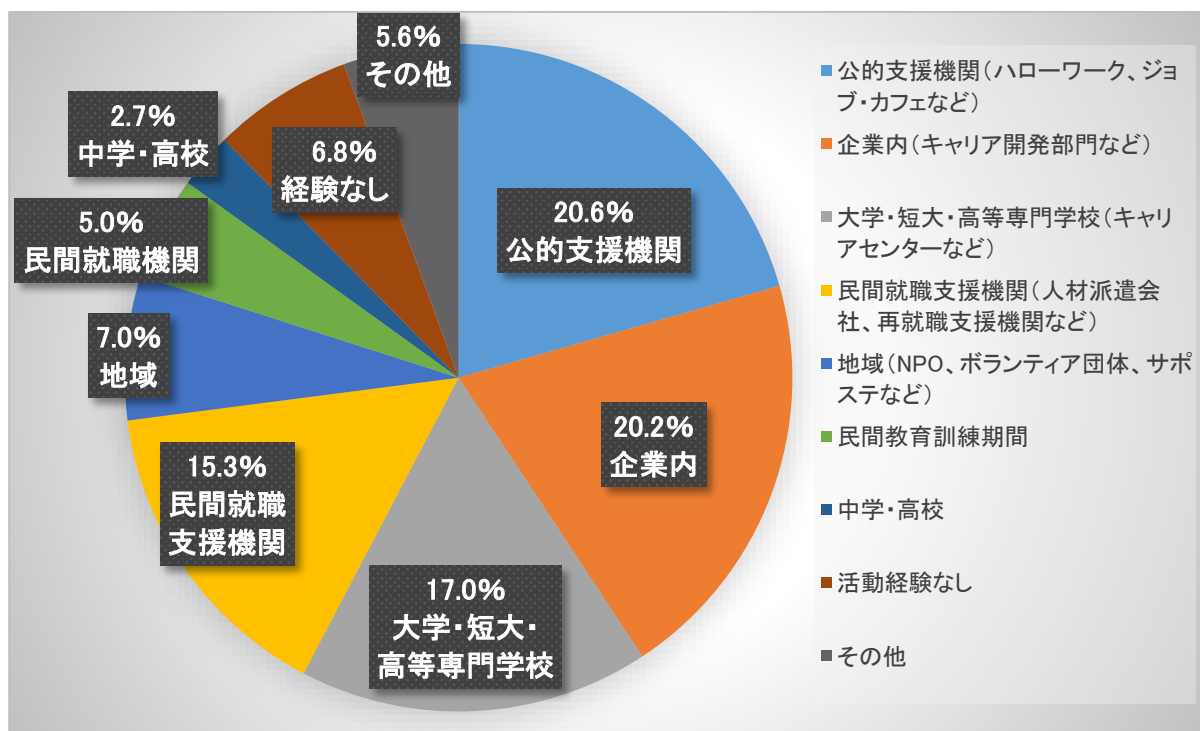


出典：平成 27 年度 A 高校「履修ガイド」、「学校要覧」および「進路ガイドブック」をもとに筆者作

³⁶ 一般社団法人神奈川県専修学校各種学校協会が、県立高校の校長会の要請を受けて、「仕事のまなび場」を平成 16 年より行うようになった。夏季休暇期間（7 月 25 日～8 月 20 日頃）に開催。2 日間の職業体験学習をする。1 日正味 5 時間以上（10 時～16 時くらい）×2 日で 2 単位認定。生徒が申し込み、高校が取りまとめて、教育委員会経由で同協会が受け、各専門学校で実施している。いろいろな学校の生徒が混ざるので交流の場となる。同じ興味の職業なので話し易いようだ。調理系では昼食を作るが、他ではたいてい弁当持参かパンを買ってくるなどで、一緒に食事している。2 日かけて 1 つの仕事学ぶので、深く学ぶことになる。平成 26 年度には、1,361 人が参加した。100 校以上の高校から参加。高校 1 年生、2 年生が参加。高校生の参加料として実費のみ負担。例えばホテル系で、学校だけでなくホテルへ行けば費用が発生する。同協会に加盟している専修学校および各種学校（外国人学校あり）は、98 校であるが、「仕事のまなび場」を担当しているのは、おおよそ 60 校。仕事の分野の講座を持っている学校が担当する。

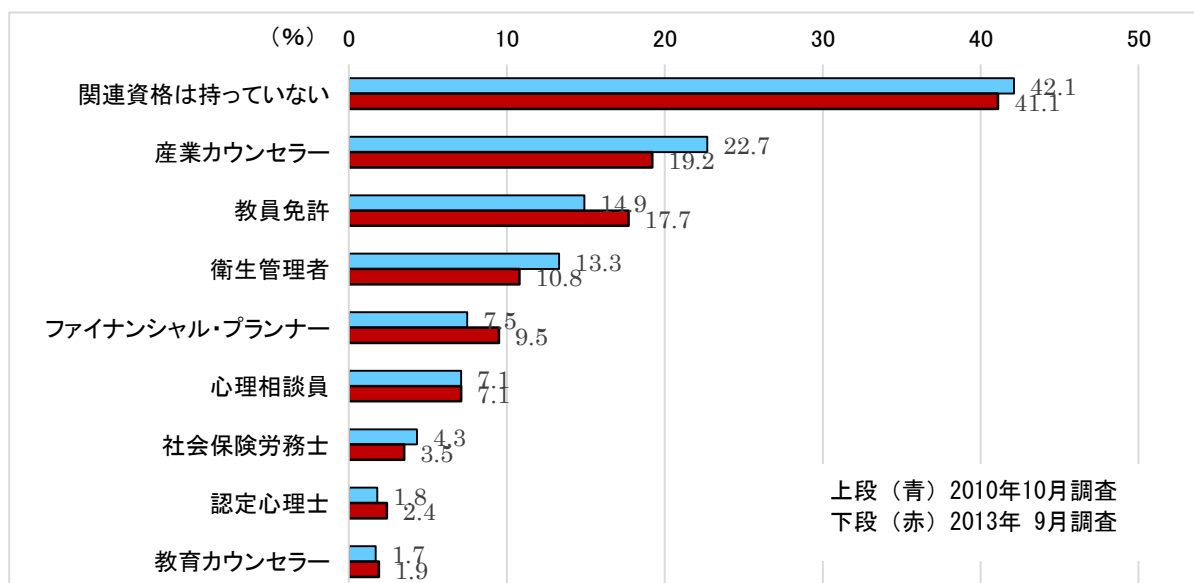
【Column】

キャリア・コンサルタント（標準レベル）の活動分野



出典：厚生労働省 「キャリア・コンサルティング研究会」 報告書（2014年3月）をもとに筆者作成

キャリア・コンサルタント（標準レベル）が保有する関連資格



出典：厚生労働省 「キャリア・コンサルティング研究会」 報告書（2014年3月）をもとに筆者作成

引用参考文献

- 中央教育審議会（2014）「初等中等教育分科会高等学校教育部会 審議まとめ」（2014年4月）
- 中央教育審議会（2014）「初等中等教育における教育課程の基準の在り方について」（2014年11月）
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2006）「職業レディネス・テスト」【第3版】（2006年3月）
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2011）「大都市の若者の就業行動と意識の展開」
- 一般社団法人日本産業カウンセラー協会（2012）「キャリア・コンサルタント」その理論と実務
- 神奈川県高等学校進路指導協議会（2014）「平成25年度 神奈川県高等学校就職問題検討懷疑記録（平成26年3月）」
- 神奈川県教育委員会（2015）ホームページ「神奈川県の公立高等学校」
- 神奈川県労働局職業安定部職業安定課公共職業安定所（2015）「新規学卒求人の申込みから採用まで～公正な採用選考を行うために～（平成27年4月）」
- 川島 彰（2015）「高校生のキャリア形成における外部資源活用の研究」
—産業カウンセラー、キャリア・コンサルタントの活用による職業観・勤労観育成のために—
- 国立教育政策研究所調査（2012）「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」
- 国立教育政策研究所調査（2014）「平成25年度職場体験・インターンシップ実施状況調査結果」
- 厚生労働省（2011）「平成23年賃金構造基本統計調査結果（全国）」
- 厚生労働省（2013）ホームページ「障害者雇用率制度」
- 厚生労働省（2013）「キャリア・コンサルティング研究会」報告書（2014年3月）
- 厚生労働省（2014）平成26年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」とりまとめ
- 厚生労働省（2015）平成26年度「高校新卒者の産業別求人状況」（11月現在）
- 厚生労働省職業安定局（2013）「厚生労働省編一般職業適性検査」（進路指導・職業指導用）
- General Aptitude Test Battery 【改訂2版】**
- 毛受芳高ら（2012）「愛知学泉大学経営研究：大学教育に於けるキャリア教育の意義と課題」
- 文部科学省（2008）「学習指導要領」（平成20・21年改訂）
- 文部科学省（2009）「高等学校学習指導要領」（2009年3月）
- 文部科学省（2011）「高等学校キャリア教育の手引き」（2011年11月）
- 文部科学省（2012）「教育指標の国際比較」
- 文部科学省（2014）ホームページ「初等中等教育局特別支援教育課 平成24年10月」
- 文部科学省（2014）「平成26年度 産業別・職業別 高卒就職者数の比率」（2014年12月）
- 文部科学省（2015）「教育目標・内容と学習・指導方法、学習評価の在り方に関する補足資料」
- 文部科学省・国立教育政策研究所（2008）「キャリア教育 体験活動事例集」
- 文部科学省・国立教育政策研究所（2012）「OECD 生徒の学習到達度調査（PISA 2012）のポイント」
- 産業競争力会議（2015）「学校におけるキャリア教育の取組」
- 総務省（2014）「労働力調査」
- 総務省統計局（2013）「日本標準産業分類（平成25年10月改定）」
- 特別支援教育の推進に関する調査研究協力者会議（2009）
「高等学校における特別支援教育の推進について高等学校ワーキング・グループ報告」
- 塚原 正（2013）「若者の就職活動と雇用実態」国立国会図書館「レファレンス」2013年6月号

廣川 進 (2014) 「格差時代のナラティブ・キャリア、「4人のレンガ職人」から考える」 JAVA 情報マガジン「キャリアに関する研究者からの提言」 (2014.4)

渡辺三枝子ら (2014) 「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」 pp10-11 p32

全国高等学校進路指導協議会 (2014) 「平成 25 年度新規高卒者就職問題連絡会議報告書」

索引

A～Z

ADHD 48, 50
calling 34
CS 36
ES 36
Holland, J.L. 34
GATB 32, 56
ICT 5
ILO 46
LD 48, 50
NPO 53, 59, 60
OECD 5
Parsons, F. 34
PISA 5
reframing 37
Savicas, M.L. 34
Super, D.E. 34
vocation 36
VRT 33, 35, 37, 45, 58
VRT A検査の標準得点 35, 45
YGテスト 56

あ 行

アイコンタクト 43
アイデンティティ 32, 34, 57
アウトリーチ 56, 57
アスペルガー 28, 50
アセスメント 32, 33
アルバイト 54, 56
生きる力 4
一般社団法人日本産業カウンセラー協会 24, 54
インターンシップ 10, 11, 13, 14, 16, 41, 48, 53
エゴグラム 57

か 行

外的キャリア 34
カウンセリング 32, 33, 45
カウンセリングルーム 52, 58
学校教育 2, 10
価値観 32
かながわハイスクール人材バンク 52
科目 2, 15
ガイダンス 16, 18, 30, 53, 55, 57

外部資源 2, 15, 17, 47, 53, 54
学校基本調査 39
学校教育法 2, 3, 6
学習形態 6
学習支援 52
学習支援員 56, 57
学習指導要領 2, 4, 5, 12
学習障害 48, 50
学習達成度調査 5
学卒ジョブ・サポーター 29, 53, 55, 58
学年制 6, 7, 24
学力の3要素 3
キー・コンピテンシー 6
企業見学 29
企業理解 39
基礎的志向性 35, 45
キャリア・アドバイザー 2, 33, 52, 54, 58, 59
キャリア・アンカー 32
キャリアカウンセリング 34
キャリア・ガイダンス 32
キャリアガイダンスルーム 33, 35
キャリア活動 19
キャリア教育 2, 10, 11, 13, 15, 18, 19, 20, 34, 53
キャリア教育アワード 53
キャリア教育支援 52
キャリア・コンサルタント 2, 16, 54, 55, 56, 57, 60
キャリア室 33, 58, 59
教育委員会 27, 49, 59
教育基本法 2, 3
義務教育 3
求人数 25, 26
求人票 23, 30, 41
教科 2, 15
業界理解 37, 38
業種理解 37
勤労観 6, 10, 11, 12, 53
グローバル人材 6
傾聴(受容・共感・自己一致) 58
啓発的経験 32, 41
ケースワーカー 56, 57
公開求人 22
後期中等教育 3, 6, 8
高機能障害 28

高機能自閉症 48, 50
 高校生の就職率 8
 交替勤務 27, 37
 高等教育 3
 行動特性 43
 顧客 36
 顧客満足 36
 子育て支援 56
 子ども支援員 56
 個別支援 18, 47, 56, 58
 コミュニケーション 28, 55, 56
 合同企業説明会 48
 語先後礼 43

さ 行
 サテライト 18, 19, 49, 52, 54, 58, 59
 サポステ 18, 52, 57, 58, 60
 サポートティーチャー 33, 52, 54, 58, 59
 産業カウンセラー 2, 33, 52, 54, 55, 56, 57, 60
 産業別高卒就職者の比率 39
 三修制 6
 自己概念 32
 自己肯定 4, 58
 自己PR 43
 自己理解 4, 32, 58
 仕事のまなび場 59
 指定校求人 22, 48
 シチズンシップ 5, 52, 53
 質問項目 27
 志望動機(志望理由) 42, 43, 45
 自閉症 50
 指名求人 48
 社会構成主義 34
 社会人講話 11
 社会福祉事務所 46
 従業員満足 36
 就業形態 40
 就業場所 41
 就職活動 14, 22, 23, 26
 就職差別 27
 就職支援 2, 54, 55, 58
 就職支援員 16, 17, 56, 57, 58
 就職支援教員 14, 53
 就職支援相談員 29

就職試験 27
 就職フェア 41, 42, 45, 55
 就職面接会 29
 就職問題 27, 29
 重層的支援 18, 19
 就労支援 47, 55
 就労支援事業所 56
 障がい 19, 48, 49, 58
 障がい者 47, 48
 情報提供 44
 精神障害者保護福祉手帳 46
 総合学科 5, 6, 7, 24
 総合的な学習の時間 2, 10, 11, 12, 15, 17
 卒業見込み 23
 障害者雇用 28, 47
 障害者雇用推進者 49
 障害者雇用率制度 45, 49
 障害者手帳 45, 46, 47
 障がいを持った生徒への支援 45, 47, 49
 上級学校 11, 16
 職業 36, 58
 職業安定法 27
 職業観 6, 10, 11, 12, 53
 職業教育 2, 6, 10, 11, 49
 職業技術校 35, 58
 職業訓練 41, 46
 職業理解 32, 37, 38, 41, 45, 58
 職業理解に役立つ書籍 41
 職業リハビリテーションサービス 45
 職業レディネス・テスト 33
 職場見学 14, 16, 30, 42, 45
 職場体験 11, 13, 14, 48
 ジョハリの窓 57
 ジョブカフェ 59, 60
 ジョブ・サポート・ティーチャー 14, 52, 53
 ジョブ・フェア 29, 41
 自立支援 55, 56
 自立支援の会 18, 47, 58
 身体障害者 49
 身体障害者手帳 46
 進路 24
 進路支援 52
 進路指導 2, 20
 進路選択役立ち度 54

スクーリング 47, 52, 54, 56
スクールカウンセラー 52, 58
スパイラルアップ 36
スーパーサイエンスハイスクール 5
生活保護世帯 44, 45, 56
正規雇用 40
セクター 39
世帯分離 45, 56
セールスポイント 43
選考 23, 26, 27, 28, 30, 41
全日制 6, 7, 8, 15, 24
専門学科 5, 6, 7, 11, 24
専門教育支援 52
精神障害 46
精神障害者 49

た 行

大切にしていること 32, 36
ダイバーシティ 48
棚卸し 35
単位制 5, 7, 24
知的障害 48
知的障害者 49
チャレンジショップ 11
注意欠陥／多動性障害 48, 50
中高一貫教育 5
中小企業 39, 40, 58
中等教育 6, 13
中等教育学校 6, 7
長所・短所 33, 37, 42, 43
追指導・職場適応 32
通信制 6, 7, 8, 22, 24, 35, 47, 57
強み 32, 43
定時制 6, 7, 8, 22, 24, 35, 57
適性検査 28, 44, 56
できること 32, 35
出口指導(出口教育) 17, 20
出前授業 11, 16, 55
デュアルシステム 11
天職 34, 36
道徳 2
特例子会社 48, 53
特別活動 2, 10, 11, 15
特別支援学校 3, 57

特別支援教育 6, 47, 48, 60
トライ教室 18, 19

な 行

内的キャリア 34
ナラティブ・アプローチ 34
ナラティブキャリア 34
なるにはBOOKS 41, 45
内定 23, 45
内定率 25, 55
内部資源 52, 54
二部制 6
日本標準産業分類 37, 38
ネットワーク構築 58
能力 32, 43

は 行

バイターン 11
発達障害 46, 47, 49, 50
ハローワーク 2, 26, 41, 42, 48, 53, 55, 58, 60
ハローワークインターネットサービス 58
引きこもり 28, 52, 55
非正規雇用 40
貧困の連鎖 44
福祉事務所 56
福祉制度 46
不採用 27
父子家庭 57
普通科 5, 6, 7, 10, 15, 24, 57
普通教育 2
不登校 5, 52, 55
プロフィール 33, 35, 37
フリーター 40
分離礼 43
方策の実行 32, 42
法定雇用率 48, 49
保健室 52, 58
保護者 28, 41, 46, 47, 52, 56
母子家庭 44, 57
ホスピタリティ 48
ボランティア 11, 16, 41, 46, 52, 54, 60

ま 行

マイナス志向 37

面接 27, 28, 30, 41
面接心得 42, 43
面接練習 42, 56
メンター 52
模擬面接 42, 45, 55
物語 34

や 行

やりたいこと 32, 36
有効求人倍率 23
養護教員 52, 58

ら 行

リクルートスーツ 45
リテラシー 5
リフレーミング 37
療育手帳 28, 46
履歴書 42, 45, 56
レポート完成講座 18, 19
レンガ職人 34
労働局 27
労働力調査 40
6分野 32, 58

わ 行

ワークシート 35

事 例

高校聴取例1(進路指導) 24
高校聴取例2(進路指導) 24
生徒キャリア支援例(経験・能力の棚卸し) 35
生徒キャリア支援例(進路変更) 44
企業聴取例(障がい者支援) 47
専門学校聴取例(職業体験学習) 59

「高校生就職支援マニュアル」をご覧頂きまして有難うございます。
高校キャリア教育や高校生就職支援・キャリア形成支援に関心のある方と意見交換したいと思いますので是非ご連絡下さい。
【連絡先】 qq767gp9@bridge.ocn.ne.jp 川島 彰