

「学校におけるキャリア教育に 産業カウンセラーはいかに関わるか」 についての調査研究

一般社団法人 日本産業カウンセラー協会
東京支部
社会貢献事業部 研究開発グループ

学校におけるキャリア教育への産業カウンセラーの 関わりについて

今日、日本の社会においては構造的な変化が進行しており、特に、産業や経済の分野においてその変容の度合いが著しく大きく、雇用形態の多様化・流動化に直結されていると言われていいます。このような中で、現在の若者と呼ばれる世代は、例えば、若年層の完全失業率や非正規雇用率の高さ、無業者や早期離職者の存在などに見られるように、「学校から社会・職業への移行」が円滑に行われていないという点において大きな困難に直面していると同様に言われています。

私たち産業カウンセラーは、「メンタル支援とキャリア支援の両輪」で、働く人やその環境への支援を行う役割を担っていますが、本研究テーマを模索している時、「学校から社会・職業への移行」後の産業界ではなく、その前の段階、つまり学校教育の段階からのアプローチができないかという問題意識がありました。学校の教室にも、発達特性によってコミュニケーションなどに支援が必要だったり、何らかの事情で精神的な支援が必要だったりする児童・生徒は存在します。学校において実施されている学年や学級単位の「職場体験やインターシップ（就業体験）」に代表されるキャリア教育プログラムだけでなく、そうした個別の児童・生徒の「それぞれの特性や事情に寄り添った支援」の両面から、特に後者の学校でのキャリア教育をサポートすることは得意とするところではないか、「産業カウンセラーらしい」キャリア教育ができるのではないかという思いです。

当初、本研究は東京支部の独立の研究開発専門委員会での活動でしたが、2017年6月、東京支部として、中期計画の重要な施策である「社会的責任に応える組織運営」をどのように実現するかという検討の結果、これまでにあった「産業看護・保健専門部会」、「保育福祉専門部会」、「傾聴ボランティア活動」及び「がんと仕事の両立支援」そして「研究開発専門委員会」の5つの部門を、営利を目的とせず、より公共性、福祉的な社会貢献活動として集約し、新たな社会ニーズに応える支援活動を目指す「社会貢献事業部」が誕生しました。まさに本研究は、将来の日本の未来を託された子どもたちへ明るい将来を約束するにふさわしい新たな社会ニーズに応える研究開発とっております。

本研究は、子どもたちが、「働くことの喜び」や「世の中の実態や厳しさ」などを知った上で、将来の生き方や進路に夢や希望を持ち、その実現を目指して、学校での生活や学びに意欲的に取り組めるようになれる支援として、産業カウンセラーらしい取り組みとして、私たちの強みを活かしたキャリア教育についてまとめることが出来たものと自負しております。産業カウンセラーや読者の方々のそれぞれの立場で、ご自身の見方で本研究成果を参考にいただければ幸いです。

2018年3月吉日

社会貢献事業部部長 竹 口 健 二



目次

はじめに	4
第1章 小中高校におけるキャリア教育の現状と課題	6
I. 日本におけるキャリア教育の背景と経緯	6
II. 現在の学校におけるキャリア教育の課題	16
第2章 キャリア教育に関するアンケート調査	23
I. 会員へのアンケート調査の目的と概要	23
II. キャリア教育に関するアンケート調査	27
III. 考察	39
第3章 小学校でのキャリア教育実践レポート	43
I. 八王子市立松木小学校でのキャリア教育授業の 実施に至る経緯	43
II. 授業企画から学校からの承認まで	43
III. 授業実施に向けての内容検討と設計	44
IV. 授業実施に関する準備	48
V. 授業の実施	50
VI. 授業内容の検証と修正	50
VII. 授業を実践しての振り返り	51
VIII. 児童の授業後アンケートからの振り返り	54
IX. 実践授業に参加した研究員による考察	55
第4章 学校におけるキャリア教育に関するインタビュー調査	62
I. 日本産業カウンセラー協会東京支部会員への インタビュー調査	62
II. 八王子市立松木小学校へのインタビュー調査	69
III. 東京都内の学校におけるキャリア教育の現状と課題	75
IV. 日本産業カウンセラー協会会長へのインタビュー調査 	79

第5章 学校におけるキャリア教育への産業カウンセラーの 関わりについて	84
I. 産業カウンセラーとしての強みを活かした キャリア教育について.....	84
II. 「コミュニティのカウンセラー」としての役割について	87
おわりに.....	89
執筆者プロフィール.....	90

はじめに

20世紀後半の情報技術革新を背景とした産業・社会構造の変化、それに伴う雇用の多様化・流動化等の就業構造の変化は、子どもたちの生育環境を大きく変化させその将来と心身の発達に影響を及ぼし、学校から社会への移行をめぐる課題を浮き彫りにしている。社会人として自立した人を育てる観点から、学校教育の中での職業教育、心の教育の重要性が認識され、発達段階に応じた小学校段階からのキャリア教育の推進が叫ばれている^{注1}。

1999年にはじめて、「キャリア教育」という言葉が公に登場した。中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」では、「キャリア教育を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、さらに「キャリア教育の実施に当たっては家庭・地域と連携し、体験的な学習を重視するとともに、学校ごとに目的を設定し、教育課程に位置付けて計画的に行う必要がある」と提言している^{注2}。

また、2002年には、これを受けた国立教育政策研究所生徒指導研究センターが、子どもたちの進路・発達をめぐる環境の変化に関する数々のデータから、「職業観・勤労観の育成が不可欠な『時代』を迎えた」とし、職業観・勤労観を育む学習プログラム例などを示している。

現在の子どもたちの保護者のほとんどは、いわゆるサラリーマンであり、身近に働く姿を見ない。実際、就業者に占める雇用者の割合は、1959年に50%を超え、1993年には80%を、2016年にはついに89%に達している^{注3}。以前は、その地域において、自営業の大人たちに囲まれ、子どもたちが働くことを身近に感じる素地があったが、現在では、保護者が会社に行っているのはわかっている、何をしているのか、どのような仕事をしているのかは、ほとんど理解していない。

また、IEAのTIMSS調査^{注4}では、中学生の成績は、概ね良好だが、「将来の仕事のために数学や理科で良い成績を取る必要がある」は、世界平均よりも低く、OECDのPISA調査^{注5}では、数学や理科を就職に役立てたい、仕事の可能性を広げてくれる、学びがいがあるが、国際平均以下となっている。このように、子どもたちの多くは、自分たちが今行っている学習が、自分の将来や就きたい仕事につながっていないと考えている。

だからこそ、学校生活において今できることに最大限の力を注ぎ、それが、将来大人になって働くこと、将来の生き方に通じているというメッセージを与える必要があるのではないか。

2016年4月よりキャリアコンサルタントの国家資格化が始まり、協会としても多くのキャリアコンサルタントを養成している現在、若年者・女性・高齢者・障がい者の就労支援は重要なテーマとなっている。なかでも若年者の就労支援において見出される課題からは、可能な限り

注1 文部科学省 HP、小学校キャリア教育の手引き（改訂版）、はじめに（http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/1293933.htm、H30.1.28、アクセス）

注2 同上、第1節

注3 総務省統計局 HP、労働力調査（<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>、H30.1.28、アクセス）

注4 文部科学省 HP、国際数学・理科教育動向調査（TIMSS）の調査結果、（http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gakuryoku-chousa/sonota/detail/1344312.htm、H30.1.28、アクセス）

注5 文部科学省 HP、OECD 生徒の学習到達度調査（PISA）の調査結果、（http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gakuryoku-chousa/sonota/detail/1344310.htm、H30.1.28、アクセス）

早期からの職業教育・心の教育（特にコミュニケーショントレーニング）の必要性が感じられる。

日本産業カウンセラー協会の全国大会においても過去幾度かキャリア関連のセッションが開催されたが、キャリア教育、特に学校教育に関しては、いまだ主だった動きがみられていない。この問題においては、産業カウンセラー及びキャリアコンサルタントの極一部が、個の力によって、道を切り開いている感がある。このような状況の中、産業カウンセラー協会として、社会貢献の立場からもその必要性を強く感じ、キャリア教育、なかでも「学校教育への産業カウンセラーの関わり方」について、産業カウンセラーとしてどのような取り組みが必要か、どのような支援ができるかなど、今後の皆様の活動の一範囲として、会員各位が、少しでもこの問題に関心を持ち、取り組んでいただけることを願って、わずかばかりの報告を提出するものである。

今回の報告書では、キャリア教育の現状と課題を整理するとともに、この問題に対する会員の意識と取り組み状況を調査した。また、今後の取り組みに対して実践例を提供するべく、実際のキャリア教育の実践例をレポートとして取り上げた。また、東京都教育庁へのインタビューをはじめ、協会会長へもインタビューを試みた。残念ながら、時間の制限もあり、他団体などのキャリア教育への取り組みについては、検討できなかったが、会員の皆様が学校教育へ取り組む際の何らかの参考になるものと確信している。

この研究報告により、協会内において、キャリア教育、中でも学校教育に対して、皆様の意見交換、議論が今後ますます活発になることを期待するものである。

第1章 小中高校におけるキャリア教育の現状と課題

I. 日本におけるキャリア教育の背景と経緯

1. アメリカ合衆国からの風

日本におけるキャリア教育が導入された経緯とその背景は何か？

そのルーツを探るために、1900年代のアメリカ合衆国の産業革命の頃から考察してみる。1901年頃の米国では、フランク・パーソンズらが早期離職した少年たちの転職や職業相談をはじめたことなどを契機に職業指導運動が盛んに行われるようになった。1908年に世界初の職業指導専門機関としてボストン職業局が設置され、またボストン市教育委員会が全小学校の職業指導方法の立案を職業局に依頼したことから学校教育との連携が始まった¹⁾。

パーソンズは、著書「職業選択法」(1909)の中で、職業選択には、①適性、能力、興味、志望、資質、限界、及びそれらの原因も含めた自分自身の明確な理解、②さまざまな系列の仕事に関して、その仕事に求められる資質、成功の条件、利点と不利な点、報酬、雇用機会、将来性等に関する知識、③上述の二つの諸事実の関連性に関する推論、を考慮すべきとして「職業指導カウンセリング¹⁾」を提唱している。

1929年からの10年間に不況が深刻化する中で、社会的な労働者支援活動により職業指導に関わる動きが活発化した。その後、カール・ロジャーズが「自己概念」について理論化し、「来談者中心カウンセリング」の技法を開発した²⁾。

スーパーは、著書『職業生活の心理学』(1957)の中で「キャリアとは生涯においてある個人が占める一連の立場³⁾」と定義づけ、キャリアは生涯にわたって発達し変化し、生き方や生活・学習上の目標であるとともに学校教育や教育指導を推進する上でも効果的な指導・学習目標となり得る³⁾とした。

また、ジョン・ホランドは職業興味検査や進路選択支援ツールを開発し、六角形のパーソナリティ・タイプの職業選択理論を唱え、個人の特性はさまざまな状況においてあらわれる行動の傾向を指し、「興味があるか否か」の職業選択や適応がその人の生活歴と関係があるとして6つのタイプに類型化⁴⁾した(1985)。

1960年代には連邦政府主導でキャリア教育の概念化が行われ、1971年1月に当時のマーランド長官は全米中等学校長協会年次大会で「職業教育を Vocational Education というのをやめ、以後 Career Education とよぼう」「すべての教育はキャリア教育であるべきである。教育者のすべての努力は高卒後直ちに有益、完全な仕事に従事する生徒を育成したり、あるいは進学者のための適切な教育に向けられなければならない⁵⁾」と、知的教科と職業的教科の乖離とキャリア教育の意義と必要性を訴えた。

1975年に連邦教育局が公式見解として発行した著書“An Introduction to Career Education”において、当時のケネス・ホイット連邦教育局キャリア教育担当次官補は「キャリアとは生涯を通じて行う仕事の全体。キャリア教育とは人間としての生き方の一部として、仕事について学び、準備することによって得られる経験の全体である⁶⁾」と定義し、「仕事とは無給の

ボランティアや社会的な活動、家事・育児・介護等に関する活動等も仕事⁶⁾」と記述している。

こうして全米にキャリア教育が展開された結果、教育界・産業界からの強力な支持やガイダンス・カウンセリング関係団体の全面的な協力⁷⁾などで、1977年に成立した「キャリア教育奨励法」は、時限立法として1979から1983年までの5年間施行された。このような状況を後盾にしてキャリア教育が全米に展開され、その勢いが欧州やわが国に多大な影響を及ぼすこととなった。

2. わが国の職業指導のはじまり

わが国では、明治維新に資本主義経済体制へ移行し、1872年には「学制」（義務教育制）が頒布され、資本主義生産に不可欠の科学知識・技術は学校教育の中で習得すべきという原則が示された。技能習得のための職業訓練は学校教育で、職場では「技能工養成」「職業補導」という二系統に展開された⁸⁾。職業指導が一般に普及し始めたのは大正中期から昭和初期にかけてである⁹⁾。

1921年には職業紹介法が制定され、従来の慈善博愛的・貧民救済的から社会政策的・産業助成的な職業紹介事業へと変化し、同年には東京市中央職業紹介所（神田橋）内に性能検査少年相談部が開設されて、新紀元を画し、その後の隆盛の基礎になった⁹⁾。

その頃は、性能診査・精神検査に基づく選職指導が行われ、産業界、労働界でも労働者の作業心理や衛生・生理等、労働科学的な研究とともに作業能率や合理的・科学的な雇用選抜法に関する調査研究が盛んに行われるようになった⁹⁾。

1923年頃から、高等小学校での職業指導が組織的・計画的に織り込まれるようになり、1925年に東京府職業紹介所（飯田橋）に東京府少年職業相談所が併設され¹⁰⁾、同年に内務・文部両省より「少年職業紹介に関する件」の通牒が発せられた。これは公式に表明した最初のもので、学校と職業紹介所が相互に連絡提携して啓蒙普及に努めることを主眼としており¹¹⁾、職業紹介所側の職業指導を促進させるのに大きな力¹⁰⁾となった。

1926年、内務省は中央職業紹介委員会答申「少年職業紹介に関して一層その実績を挙げるにもっとも適切有効なる施設」（施設は施策の意）をそのまま各地方長官あてに通牒した。

文部省も少年職業指導に関する協議会を開催し、これを機に財団法人大日本職業指導協会が成立した¹⁰⁾。1927年には「個性尊重及び職業指導に関する訓令」の大臣訓令及び次官通牒³⁾を発し、「職業指導の根本は全く教育の本旨に包含されるべきものであって、たとえ職業選択の指導において職業紹介と密接な関係をもつとしても、それは労務の需給関係に由来するものではないから、教育の本旨から離れるわけではない¹⁰⁾」と述べている。

しかし、1935年頃になると、わが国の職業指導は「個性尊重」「選職の自由」等の基本理念が後退し、徐々に国家主義的な戦時政策に基づく強制徴用や適職配置措置が強まっていった⁹⁾。たとえば「国家総動員法」「小学校卒業者の職業指導に関する件(訓令)」（1938）、「職業指導強調運動」「国民徴用令」（1939）、「国民学校における職業指導に関する件(通牒)」（1942）等が相次いで制定・公布された⁹⁾。

3. 職業指導から進路指導へ

第二次世界大戦後の1947年制定の「学校教育法」には、中学校の教育目標(第3章[目標]第36条の2)に、「社会に必要な職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと¹¹⁾、高等学校の教育目標(第4章[目標]第42条の2)は、社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め専門的な技能に習熟させること¹²⁾」と記している。

そして、1947年に初めて『学習指導要領』(試案)が出され、小学校に家庭科、中学校に職業科が新設され、「生徒は経験範囲も狭く、個性も正確には分かっていない時期であるだけに、生徒の生活経験を広め、職業に対する適性を発見させる意味を重要視しなければならない¹¹⁾」と記されている。『学習指導要領-職業指導編』には、「職業指導とは、個人が職業を選択し、その準備をし、就職し、進歩するのを援助する過程である¹³⁾」とあり、その留意点は次の通りである。

- ① 個性：各個人を各方面から捉え、総合的に取り扱い、個別に処理する
- ② 職業の所要条件：職業や上級学校の差異を生徒に十分に知らせ、その個性と諸条件に応じて、適当な職業や学校を発見するよう指導すべきである
- ③ 個人的権利：選職や進学の設定は生徒の自由意志に任されるところであるが、その方向が完全であるとは考えられないので、そのため十分な忠告と援助が必要である
- ④ 職業の変転への適応の必要：社会情勢も個人の持つ諸条件も変化するので、両方の調節に関する援助がその場に応じてされるべきであり卒業後補導の活動である¹³⁾

職業指導の定義については、1937年に米国職業指導協会(NVGA)が提示した定義「一つの職業を選び、それに向かう準備をし、その生活に入り、かつその生活において進歩するよう個人を援助する過程である。それは、主として将来の計画を立て、生涯の経歴を打ち立てる上の決定と選択-満足すべき職業的適応性をもたらすのに必要な決意と選択-を行う個人を援助することである」をそのまま翻訳援用¹⁴⁾している。

1949年に出された『職業指導の手引き¹⁵⁾』においても上記の定義を再掲し、「職業指導とは、個人が生活費を得て、自己及び社会にもっとも有益な生活をするように、個人に職業訓練を与えた上に、その天賦の才能を発見し、活用することを奨励する過程である」と併記し、米国職業指導協会の定義(1939)を引用している¹⁴⁾。

1951年に、文部省(当時)は職業指導の手引書『学校の行う就職指導』に、「職業指導とは、生徒の個人資料、進学・就職情報、啓発的経験、相談、斡旋、補導などの機能を通して、生徒が自ら将来の進路を計画し、進学・就職して、さらにその後の生活によりよく適応し、進歩するように、教師が教育の一環として援助する過程である¹⁶⁾」と定義している。そして、この文言を多少修正する形で、1955年の職業指導の定義が出された。

1958年の小中学校学習指導要領改定では、「職業指導」の用語が「進路指導」へ変更された。文部省は「職業指導という用語が就職希望者の指導援助と解される傾向があり」「職業紹介機関の職業斡旋との混同を避けるため¹⁴⁾」と説明しており、教育課程の基本方針の一つに「進路・適性に応じた教育の徹底」が謳われ、中学校では「進路指導」が学級活動に含まれ、ホームル

ームの中に位置づけられた。

1960年の高等学校学習指導要領改訂では、能力・適性・進路に応じたコース制や教科AB別等が基本方針とされた。呼称変更直後の1961年の『文部省進路指導の手引き－中学校学級担任編』では、「進路指導は、生徒の個人資料、進路情報、啓発的経験及び相談を通して、生徒が自ら、将来の進路の選択、計画をし、就職または進学して、さらにその後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長するように、教師が組織的、継続的に指導・援助する過程である¹⁷⁾」と定義している。これは1995年当時の定義とほぼ同一であり、職業指導のときのみで引き継いでいる。

「職業指導」の文言が「進路指導」に変更されたにもかかわらず、「①教員免許法の職業指導免許が[職業指導]の名辞のまま今日まで残され、②高等学校の職業系教科の教員免許取得のために必要となる[職業指導]が、やはり今日まで存続し、③職業安定法の第5条第4項に示される[職業指導]との相互関係が曖昧なままにされている¹⁶⁾」と、職業安定法に基づく職業指導は今日でも学校教育の一環として実践が続けられている。とくに、③に示した職業安定法との関係の論理的未整理¹⁸⁾はそのままである。職業安定法でいう「職業指導とは、職業に就こうとする者に対し、その者に適応な職業の選択を容易にさせ、及びその職業に対する適応性を大ならしめるために必要な実習・指示・助言その他の指導を行うこと¹⁸⁾」をいう。

1970年代は不景気な時代に入り、高学歴が評価される風潮に教育の大衆化は止まらず、難問化する入試問題に対応するために通塾率が上昇した。こうした状況を是正しようと1977年の小中学校学習指導要領改訂（高等学校1978）で「ゆとり教育」を導入した。その理由は次の通りである。

- ① 量的に拡大し、程度が高くなりすぎた学習内容の見直し
- ② 児童生徒の立場に立った人間中心主義の教育への転換
- ③ 知識の伝達に偏りすぎた状況を見直し自ら考え主体的に判断し行動できる人間の育成¹⁸⁾

そして、ゆとりのある学校生活を送るために、教育内容の精選と授業時間が大幅に削減された。1977年（同改訂版1983 高等学校）『進路指導の手引き』には、「進路指導とは、生徒の一人一人が、自分の将来の生き方への関心を深め、自分の能力・適性等の発見と開発に努め、進路の世界へ知見を広くかつ深いものとし、やがて自分の将来への展望を持ち、進路の選択・計画をし、卒業後の生活によりよく適応し、社会的・職業的自己実現を達成していくことに必要な生徒の自己指導能力の伸張を目指す、教師の計画的、組織的、継続的な指導・援助の過程と言換えることもできる¹⁹⁾」と定義している。

4. 生涯学習社会への移行

1985～1987年には、内閣直属の臨時教育審議会が教育全般の改革を図るための基本的方針について4次の答申を出し、「生涯学習社会への移行」を打ち出した。教育改革の必要性として、①学歴社会の弊害の是正、②学習者の関心度の高度化、内容の多様化への対応、③科学技術の高度化、国際化・情報化の進展等の対応²⁰⁾を挙げている。

基本的な方向は、①個性重視、②基礎・基本の徹底、③創造性・考える力・表現力の育成、④選択の機会の拡大、⑤教育環境の人間化、⑥生涯学習体系への移行、⑦国際化への対応、⑧

情報化への対応²¹⁾で、学校教育では学校週5日制、高校総合学科設置、中等学校6年制等、教育の多様化の政策を提言した。

1989年に、文部省が公表した全国中高等学校進路指導の実態調査結果では、「進路指導で標準テストの結果など、学力に関する資料が多く利用されているのとは対照的に、職業観や人生観の形成等に対する援助が充分に行われているとはいえない状態²²⁾」という。

このことに端を発して業者テストに対する批判が高まり、1993年の最終報告書では、中学校に対して私立高等学校入学選抜資料として偏差値の情報提供の禁止、中学校の業者テストへの関与の全面禁止等を明示した。これを受けて、中学校から業者テストを排除する旨が通達された。

しかし、業者テストを排除する施策は次の問題を生むことになった。①塾や予備校への過度の依存、②小規模校における進路指導の困難さ、③新たな輪切り指標の創出などが挙げられる。公的なテストを全県挙げて実施してきた以外の県では、業者テストと不可分に結びついており、偏差値に変わる新たな資料を見い出せない状況か、または十分な論議を経ないままに違う新たな輪切り策を生み出した²²⁾。

5. 「総合的な学習」とガイダンス機能の充実

1998年、文部省は「受験競争の過熱化、いじめや不登校の問題、学校外での社会体験の不足等、豊かな人間性を育むべき時期の教育にさまざまな問題が生じている²³⁾」として、学習指導要領改訂（高等学校1999、施行2002）では、①総合高校や中高一貫校の急増、高卒者の就職率悪化、②大学全入化時代、定員割れ大学、③経済・産業構造・雇用システム変化、学校から職業への移行に関する困難さ、雇用不安等への支援策の必要性が強調され、「総合的な学習」の創設、「生きる力」の育成、普職統合や職業教育改善、進路指導・ガイダンスの必要性²³⁾が提言された。

それは、1998年の中央教育審議会答申「21世紀を展望した我が国の教育の在り方について」（第1次答申）で「生きる力が全人的な力であるということを踏まえると、横断的・総合的な指導を一層推進し得るような新たな手だてを講じて、豊かに学習活動を展開していくことがきわめて有効」「一定のまとまった時間（総合的な学習の時間）を設けて横断的・総合的な指導を行うこと²⁴⁾」という提言を受けたのである。そのねらいは次の通りである。

- ① 自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、よりよく問題を解決できる資質や能力を育てること
- ② 学び方やものの考え方を身につけ、問題の解決や探求活動に主体的、創造的に取り組む態度を育て、自己の生き方を考えること²⁵⁾

具体的には、「自然体験やボランティア活動の社会体験、観察・実験、見学や調査、発表や討論、ものづくりや生産活動等、体験的な学習、問題解決的な学習を積極的に取り入れ、学校の裁量で地域の実情に応じた特色ある教育活動を展開し、教科を横断的に捉えた体験的、問題解決的な学習、グループ学習等²⁵⁾」、多様な活動を実践することである。

進路指導に関しては、中学校学習指導要領「進路指導の充実」の項（第1章第6の2(4)）で、「生徒自らの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、

計画的、組織的な進路指導を行うこと²⁶⁾」とし、「社会の変化に主体的に対応できる能力の育成を重視するとともに、生徒が自らの生き方を考え、将来に対する目的意識を持って主体的に自己の進路を選択決定し、生涯にわたる自己実現を図っていくことができるような能力や態度を育成することが重要²⁶⁾」と説明している。

とくに、「中学校段階では心身両面にわたる発達著しく、自己の生き方に関心が高まる時期にある。このような発達段階にある生徒が自分自身を見つめ、自分と社会との関わりを考え、さまざまな生き方や進路選択の可能性を理解するとともに、自らの意志と責任で自己の生き方、進路選択することができるよう適切な指導援助²⁶⁾」を行う。

学校や教師が「学校選択の指導から生き方の指導への転換」「進学可能な学校を選択から進学したい学校への指導の転換」「100%の合格可能性に基づく指導から、生徒の意欲や努力を重視する指導への転換」、及び「教師の選択決定から生徒の選択決定への指導」への転換を図り、特別活動の学級活動を中核とし、学校行事の勤労生産・奉仕的行事における進路に関わる啓発的な体験活動及び個別活動としての進路相談を通じて、生徒の入学時から各学年にわたり、学校の教育活動全般を通じ、系統的、発展的に行っていく必要がある²⁶⁾」という。

また、この改訂学習指導要領では、「学校や学級生活に充分適応することができない等の理由から、学習への意欲を失ったり、人間関係に関わる問題を抱えたり、あるいは不登校の状態に陥ったりする生徒がみられること¹⁹⁾。学習における選択や進路の選択にあたって、目的意識を持たず、選択にあたって適切に対応できず、自分を見失いがちな生徒もみられること。こうした課題を踏まえ、学校生活における生徒一人一人の自己実現を進めていく²⁶⁾」とガイダンス機能の充実について初めて示された。

ガイダンス機能の充実は、すべての生徒が学校や学級の生活によりよく適応し、豊かな人間関係の中で有意義な生活を築くようにするとともに、選択や決定、主体的な活動に関して適切な指導・援助を与えることによって、現在及び将来の生き方を考え行動する態度や能力を育てる上で、きわめて重要な意味を持つ。具体的には、学習活動等、学校生活への適応、好ましい人間関係の形成、学業や進路等における選択、自己の生き方等に関わった、生徒がよりよく適応し、主体的な選択やよりよい自己決定ができるよう適切なガイダンスを行う²⁶⁾ものである。

以上のように、『進路指導の手引き』の文言や、中学校教育の目標に「個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと²⁷⁾」(学校教育法第36条第2号)と明記されているにもかかわらず、将来の生き方や在り方について重点をおくわけでもなく、成績表や偏差値に照らし合わせるような進路指導が実施されてきた。そこには、将来の生き方や在り方の視点は見あたらず、可否の可能性を勘案して進学先や就職先を探すという発想が主であった。

6. 進路指導の構造化と4つの能力領域

「職業教育及び進路指導研究会」(1996～1997年度)は、文部科学省から委託を受け調査研究を行った。それは、若年者の生活・学習・進路行動の多様化、個性化に対してだけでなく、一向に減る気配のない進路不適応問題(不本意選択、高校中退、早期離転職等)にも対応できない状況²⁸⁾に鑑みて「中等教育における職業教育の在り方」の検討と「学校進路指導の構造化の概念モデルと実践プログラムの策定²⁸⁾」が目的であった。

- ① 小中高校12カ年に渡る進路指導の一貫化、体系化、連続化を図る
- ② 児童・生徒の進路発達の段階や過程に見合う指導目標、内容や方法を明確化する
- ③ 人間としての在り方・生き方や主体的な進路選択・決定を援助し、学卒後の教育職業生活に必要な能力を育成する
- ④ 進路指導推進のための概念モデルや実践プログラムを策定²⁸⁾ することを挙げている。

つづいて、同研究会では、報告書の中で進路指導の国際的潮流を、①「個人の生き方」への進路指導の方向転換、②キャリア設計、職業観・職業選択能力の育成、職業人基礎能力の重点化、③進路指導・キャリア教育の系統的・継続的推進、④生涯各期の進路発達課題の設定と支援、⑤「情意」重視のキャリアカウンセリング、⑥コンピュータを活用した進路指導、⑦進路発達の評価、⑧進路指導専門家の養成、⑨学校と社会との架橋化、⑩進路指導の生涯化等²⁸⁾ としている。

そして、小学校から高校段階に実施されるべきキャリア形成は、①キャリア設計能力（キャリア設計を立案、実現する能力）、②キャリア情報探索・活用能力（進路情報を主体的に収集、自己と職業との関係を深める能力）、③意志決定能力（選択時の葛藤、困難を克服し、最善の決定に生かす能力）、④人間関係能力（自他の関係を深め、協働によって自己をよりよく生かす能力）とする4つ能力開発が必要であるとして、実践のための「4つの能力領域を発達させる進路指導活動モデル²⁸⁾」を作成し、推進している。

7. 産業教育の振興と職業能力開発

戦後の学校教育における職業能力開発の法令では産業教育振興法²⁹⁾（1951）が挙げられる。この法律は、産業教育がわが国の産業経済の発展及び国民生活の向上の基礎であることに鑑み、教育基本法の精神に則り、産業教育を通じて勤労に対する正しい信念を確立し、産業技術を習得させるとともに工夫創造の能力を養い、もって経済自立に貢献する有為な国民を育成するため、産業教育の振興を図ることを目的²⁹⁾ として制定された。

さらに、「学校教育における農業・工業・商業・水産業やその他の産業関連、いわゆる産業教育の振興を目指し、総合計画の確立、教育内容・方法の改善、施設・設備の整備・拡充等を図ること²⁹⁾」が謳われ、とくに中高等学校の産業教育の施設・設備の充実が図られ、各学校に木工機械、工作機械、通信機器、内燃機関、製図等の備品が導入され、産業教育の振興に有効であったばかりでなく、戦後の産業経済の発展に寄与した³⁰⁾。

1956年には科学技術庁が発足し、翌年に中央教育審議会答申「科学技術教育の振興方策について」が出され、1957年10月に史上初のソ連の人工衛星スプートニクが打ち上げられた。経済社会の変化に伴い、1985年の理科教育及び産業教育審議会最終答申「高校における今後の職業教育改善の在り方」では、今後の高校職業教育の改善の視点について①産業経済の変化への対応、②生徒の多様化に応じた弾力的措置、③柔軟性を備えた職業人の育成、④開かれた職業教育の展開³⁰⁾ の4点を明示している。

同年には、さらなる国際化や少子高齢社会、技術革新の進展等による職業能力のキャリアアップを促進するために、職業訓練法が「職業能力開発促進法³¹⁾」に改められた。

1986年の臨時教育審議会2次答申では「職業教育の充実発展のために、①高校職業科の職業教育の充実、②普通科での職業基礎教育の充実、③職業認識の向上、④社会人教師の登用、⑤専修・各種学校、公共職業訓練施設の活性化³⁰⁾」について明記し、1997年には急激な産業構造の変化の中で高度な技術を有する人材育成のための職業能力開発大学校設置、職業訓練の高度化、職業人の自発的なキャリア開発の促進を内容とする改正を行った³⁰⁾。

8. 「若者雇用戦略」と「教育再生実行会議」

「職業能力開発促進法³¹⁾」は、前述のように戦後の高度経済成長時代における労働力不足、とくに技術労働者の著しい不足や技術革新の急激な進展に伴う職務内容の変化に対応するために、数度の改正を経てきた。2001年には社員個人のライフプランに合うようなキャリア形成を支援する体制と職業能力評価制度の整備に関する改正を行った。基本理念は次の通りである。

- ① 職業に必要な就業者の能力（以下、職業能力）を開発し向上させるために支援する
- ② 雇用や産業の動向、経済・産業構造や国際情勢の変化に対応できる能力を開発する
- ③ 職業生活の全期間を通じ、段階的・体系的に職業能力開発への支援が行われる³⁰⁾

これらの基本理念は時代の要請を受けたもので、学校教育との重複を避けるが密接な連携をすること、青少年に対する職業訓練はその個性に応じ、またその適性を生かすように配慮して行われなければならないとしている。この「職業能力開発促進法」により職業能力開発基本計画が策定され「第7次職業能力開発基本計画³²⁾」が策定された。

キャリア形成支援に関するおもな施策を次に挙げる。

- ① キャリア形成の促進のための支援システムの整備
例：キャリア形成促進助成金、キャリアコンサルタント能力評価試験の基準策定
- ② 職業能力開発に関する情報提供、整理及び提供体制の充実強化
例：人材ニーズ等の情報の収集とデータベース化、能力開発基本調査等
- ③ 職業能力を適正に評価するための基準、システムの整備
例：技能検定の受験資格要件の緩和、実施職種の拡大等
- ④ 職業能力開発に必要な多様な教育訓練機会
例：教育訓練給付制度の指定講座の重点化、指定基準の改正等³²⁾

わが国の企業では、これまでは終身雇用制が多く、就職後に独自の企業内教育を実施していた。しかし、近年の産業構造の変化、就業者の職業意識の多様化等に伴う早期離職、雇用のミスマッチ等を解消し、雇用の安定を図るために、職業能力開発の重点施策として就業者の自主的なキャリア形成を支援するシステムが進められて、社員のライフプランを勘案した人事異動や配置転換が行われるようになってきた。

キャリア教育の意義がクローズアップされた今日、2005年度からは「キャリア教育を、すべての教育活動の中に取り入れていくこと」となり、全国的な展開が推進されている。社会問題を解決する上で、学校、家庭、地域、産業界、行政、研究機関等々が連携して取り組んでいくことが肝要である。キャリア形成支援とは、「自分らしく生きるには」「どのような職業を選択するか」等を真剣に考え、主体的な進路を模索する人への支援である。そして、生涯の中で自己実現を果たすために、学校段階で自分の能力開発の考え方や方法について学び、勤労観・

職業観を醸成することへの支援である。

2003年には文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣により、やる気のある若者の職業的自立を促進するために「若者自立・挑戦プラン」³³⁾が策定された。若年者雇用問題の解決のためのおもなプランを次に挙げる。

(1) 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援の実施

- ① 2004年度から、中高生自らが職業に関する取材、職業体験、ボランティア体験等を行う「中高生仕事ふれあい活動支援事業」の継続と拡充
- ② 「総合的な学習の時間」を活用した「ジュニア・インターンシップ」等の推進
- ③ 企業人等を講師として学校に派遣し、キャリア探索プログラムを小中高校で実施
- ④ 就職活動に必要な知識や基本的な実務能力を育成するキャリアガイダンスの充実
- ⑤ 若年者ジョブサポーター（就職支援相談員）をハローワークに配置

(2) 日本版デュアルシステムの導入

若年者を対象とする新たな人材養成システム

(3) 若年者向けキャリア形成支援の推進

- ① 生涯にわたり雇用の安定を図るための主体的なキャリア形成支援
- ② 若年者向けのキャリアコンサルタントに必要な能力基準の策定と訓練
- ③ 若年者相互の拠点となるヤングジョブスポットの民間委託化

(4) 若年労働市場の整備

- ① 実践的能力評価・公証の仕組みの整備
若年者就職基礎能力の修得に向けた若年者自身のアクションプラン
- ② 新規学卒者に対する支援
新規高卒者に就職相談、職場見学、職場実習、就職準備講習等の実施、適職選択のための適性検査、求人情報の提供、未就職卒業者への短期の職業講習、職業訓練等の実施
- ③ 若年失業者に対する支援

「若年者トライアル雇用」事業と職場定着の指導等³³⁾が出された。

在学中の早い時期から職業意識を形成することは、適切な職業選択の確保や安易な離転職の防止を図るためにも重要である。また、職業意識ばかりでなく、若年者が自分の得手不得手を把握した上で、職業上の能力開発をすることとそのシステム作りも緊急事項である³⁴⁾。つづいて、同年12月には内閣府から「青少年育成施策大綱³⁵⁾」が発表された。

1998年に厚生労働省は、就業者の自主的な能力開発の推進として就業者が自主的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図るために教育訓練給付制度³⁶⁾を創設した。これは1998年の雇用保険法改正を受けた制度で、一定条件を満たす一般雇用保険者が教育訓練施設に支払った教育訓練経費について支給された³⁶⁾。2014年には大幅に拡充された。

2003年にはキャリア形成促進助成金³⁷⁾を新設した。これは、企業が必要とする能力を社員が向上できるように取り組む際の助成制度である。2017年度から人材開発支援助成金³⁸⁾と名称が変更になった。また、都道府県や雇用・能力開発機構の職業能力開発施設で実施される公共職業訓練では、求職者や在職者等に対して必要な技能や知識の教育訓練を行っている。職業

訓練の受講者の授業料は原則無料で、訓練修了まで雇用保険給付金が支給され、修了後にハローワーク（公共職業安定所）が優先的に就職を斡旋している。

2011年には、中央教育審議会答申「今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育について」では、全ての大学にてキャリア教育を義務化することが盛り込まれた。

次いで、若者の失業率が上昇し、非正規雇用の割合が増加する等、若者雇用を取り巻く厳しい環境の中で、自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援するために、2012年に内閣府にて「若者雇用戦略³⁹⁾」が合意され、「若者雇用戦略推進協議会⁴⁰⁾」が設置された。

2013年には、内閣府に「教育再生実行会議⁴¹⁾」が設置されて、教育改革全般や若者雇用についての審議が継続されている。会議では「いじめの問題、教育委員会制度等の在り方、大学教育等の在り方、今後の学制等の在り方」等について討議されている。

9. 学習指導要領等の改善及び必要な方策

2016年12月に出された中央教育審議会答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について」の第1部.3.キャリア教育（進路指導を含む）⁴²⁾では、「キャリア教育の理念が浸透してきている一方で、[働くこと]の現実や必要な資質・能力の育成につなげていく指導が軽視されていたりするのではないか⁴²⁾」と指摘している。

つづいて、「たとえば、職場体験活動のみをもってキャリア教育を行ったものとしているのではないか、社会への接続を考慮せず、次の学校段階への進学のみを見据えた指導を行っているのではないか、職業を通じて未来の社会を創り上げていくという視点に乏しく、特定の既存組織のこれまでの在り方を前提に指導が行われているのではないかといった指摘もされている。また、将来の夢を描くことばかりに力点が置かれ、[働くこと]の現実や必要な資質・能力の育成につなげていく指導が軽視されていたりするのではないか⁴²⁾」とも指摘している。

さらに、こうした課題を乗り越えて、キャリア教育を効果的に展開していくためには、「小・中学校では、特別活動の学級活動を中核としながら、総合的な学習の時間や学校行事、特別の教科道徳や各教科における学習、個別指導としての進路相談等の機会を生かしつつ、学校教育活動全体を通じて行うことが求められる。高等学校においても、小・中学校のキャリア教育の成果を受け継ぎながら、特別活動のホームルーム活動を中核とし、総合的な探求の時間や学校行事、公民科に新設される[公共]をはじめ各教科・科目等における学習、個別指導としての進路相談等の機会を生かしつつ、学校の教育活動全体を通じて行うことが求められている」と記述している⁴²⁾。

そして、特別活動が中核的に果たす役割を明確にするため、小学校から高等学校までのポートフォリオ的な教材「キャリア・パスポート（仮称）」の作成を検討する⁴²⁾とのことである。

また、2016年4月には「職業能力開発促進法⁴³⁾」が改正された。この改正で特筆すべき点はキャリアコンサルタントが国家資格化された点である。働く現場ではキャリアコンサルタントがキャリア開発の支援を行うことが確立した。さらに同年に「第10次職業能力開発基本計画⁴⁴⁾」が施行された。その職業能力開発の今後の方向性に関するポイントは以下の通りである。

① 生産性向上に向けた人材育成の強化

国、企業、民間教育訓練機関、学校などの教育訓練資源を効果的に活用し、国全体の人材育成の抜本的な強化を図る

② 「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進

女性・若者・中高年齢者・障害者など、全ての人材が、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」の実現加速に向け、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供し、一人一人の能力の底上げを図る

③ 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

さまざまな主体が有機的なネットワークでつながり、地域特性や産業ニーズを反映した人材育成を地域レベルで実施していく

④ 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

人材の最適配置を図るとともに、個々の労働者の能力を最大限に活かすため、職業訓練制度や職業能力評価制度を車の両輪とした労働市場インフラの戦略的展開を図る

このほか、技能の振興、国際連携・協力の推進(技能評価システムの移転、職業訓練の実施の支援、技能実習制度の適正かつ円滑な推進)に関する施策を実施するとともに、この計画に基づく施策推進の目標を設定し、その進捗状況を把握する⁴⁴⁾としている。

こうして、時代の急激な流れの変化に伴って能力開発への期待はさらに高まっていくと思われる。働く現場の労働者の相談事業や支援を担当するキャリアコンサルタント及び産業カウンセラー等の養成も急務となっている。

Ⅱ．現在の学校におけるキャリア教育の課題

近年の社会・経済構造の激変により、雇用環境が変化している状況を背景に児童生徒や若年者にかかわる課題がみられる。2003年の厚生労働省若年者キャリア支援研究会報告書では「受験競争の過熱化、いじめや不登校の問題、学校外での社会体験の不足等、豊かな人間性を育むべき時期の教育にさまざまな問題が生じている⁴⁵⁾」とし、具体的には「不登校や引きこもり、犯罪の低年齢化、親子や友人関係におけるコミュニケーションが希薄な状況、学力低下等、学校・家庭・地域社会における教育力が脆弱な状況⁴⁵⁾」を指摘している。

それらの課題は、①精神的・社会的自立の遅れ、②コミュニケーション能力の不足、③偏差値にこだわる進路指導とキャリア教育との乖離、④勤労観・職業観の未熟さ、職業人基礎的能力の低下、⑤若年無業者(ニート)、フリーター、早期離職者の急増⁴⁵⁾につながって、本人ばかりでなく若年期に能力蓄積ができた者とできなかった者の間に経済格差の拡大、それが世代間で繰り返されることによる子孫を含めた階層化の恐れ、さらには社会不安増大の懸念もある⁴⁵⁾と指摘している。

1. 不登校に関する課題

「不登校」について、文部科学省は「学籍があるのに何らかの心理的、情緒的、身体的あるいは社会的要因・背景により、登校しないあるいはしたくともできない状況にあるために年間

30日以上欠席した者（病気や経済的な理由を除く）⁴⁶⁾」と定義している。

2016年度の小中学校の不登校生は小学校31,151人、中学校103,247人で、在籍者数に占める割合は小学校0.5%、中学校3.0%で36人に1人が不登校状態である⁴⁷⁾。

不登校の要因を「本人に係る要因」でみると、「不安の傾向がある」では「家庭に係る状況（29.8%）」「いじめを除く友人関係をめぐる問題（27.3%）」が多い。「無気力の傾向がある」では「家庭に係る状況（42.2%）」「学業の不振（28.2%）」が多い。「学校における人間関係に課題を抱えている」では「いじめを除く友人関係をめぐる問題（70.6%）」が突出している。「『あそび・非行』の傾向がある」では「家庭に係る状況（41.5%）」「学校のきまり等をめぐる問題（32.6%）」が多い⁴⁷⁾。

高校生の場合は48,579人で、「本人に係る要因」でみると「無気力の傾向がある」では「学業の不振（25.7%）」「入学、転編入学、進級時の不適応（15.4%）」が多い⁴⁷⁾。「不安の傾向がある」では「進路に係る不安（20.6%）」「学業の不振（18.9%）」が多い。「学校における人間関係に課題を抱えている」では、「いじめを除く友人関係をめぐる問題（66.4%）」が突出している。「あそび・非行の傾向がある」では「学業の不振（24.8%）」「学校のきまり等をめぐる問題（17.6%）」が多い。高等学校における中途退学者数は47,623人で、中途退学者の割合は1.4%である⁴⁷⁾。

以上から、どの校種においても不登校状態が長く続けば必然的に学校で友人と共に学ぶ時間が軽減し、学力面でも厳しい状況になり、友人とのコミュニケーションも希薄になることは免れない。そのマイナス要因が原因となり進路先未決定のまま卒業し、若年無業者に繋がっていくという点が問題視される。

2. いじめに関する課題

2016年度のいじめの認知件数は小学校237,921件、中学校71,309件、高校12,874件、特別支援学校1,704件、全体では323,808件で前年度の225,132件より大幅に増加している⁴⁷⁾。また、いじめを認知した学校は25,699校で、全学校数に占める割合は68.3%である。いじめの発見のきっかけは、「アンケート調査等学校の取組により発見」51.6%、「本人からの訴え」18.1%、「学級担任が発見」11.6%である。いじめられた児童生徒の相談の状況は「学級担任に相談」が77.7%で最も多い。また、いじめの態様のうちパソコンや携帯電話等を使ったいじめは10,783件で、いじめの認知件数に占める割合は3.3%である⁴⁷⁾。

いじめに関する課題は件数が増加傾向にあることと、いじめられた側が学級担任に相談しているにもかかわらず、本人の訴えや学級担任が発見することよりアンケートを取って始めて発見されるという点である。いじめがきっかけとなり、心身に不調をきたしたり、不登校に陥ったりすることから成績不振に繋がることも課題である。

3. 若年無業者の状況

「若年無業者」の定義は、「総務省労働力調査に基づく15～34歳の非労働力人口の中から学生と専業主婦を除き、求職活動に至っていない者⁴⁸⁾」で、端的に「就業も就学も職業訓練もしていない15歳～34歳の個人」といわれている。

2016年度の大学・短大進学率（過年度卒含む）は57.3%の過去最高で、高等教育機関全体の進学率は80%と過去最高である⁴⁹⁾。しかし、2016年度の若年無業者は57万人を数え、前年に比べ1万人の増加で、35歳以上は123万人⁵⁰⁾である。

2007年にU市からの委託事業で、市内在住の若年無業者を対象に「自立に困難を抱える青少年（若年無業者）に関する生活の状況」に関する聞き取り調査（134人）を行った⁵¹⁾。

その調査結果の分析から問題視された点は、「現在の状態になったきっかけ」が小中学校時代の「不登校・ひきこもり経験、心身の不調」が半分以上を占めていたことである。

さらに、「自分の考えや思い」は多い順に「社会に出ることに不安がある」47%、「人と一緒に自分一人である方が好き」33%、「一人で生きていく自信がない」「自信をもってやれるものは何もない」31%、「仕事について困っていることや不安なこと」は多い順に「仕事に就いても人間関係をうまくやっていく自信がない」「仕事をしたいが自分の能力に自信がない」「自分の能力・適性がわからない」という回答が多かった点も、将来の働きがいや生きがいに繋がらないという課題⁵¹⁾が浮き彫りになった。

また、若年無業者の最終学歴は高校中退を含めた中学校卒がもっとも多かった⁵¹⁾。とくに中学校卒の場合、職業の選択肢が狭まるだけでなく専門学校や教習所・職業訓練施設等への入学も制限されることや取得可能な免許・資格（ただし普通自動車免許等は所定の年齢に達すれば中卒でも取得できる）が制限される場合もある⁵²⁾。

以上の結果から、学校教育における「自立への支援」「基本的生活習慣の定着」等は重要な視点である。また、心身が不健康状態に陥っても本人が心療内科に行きたがらないという現実もあり、「早期発見、早期対応」が重要な鍵となる。

つまり、若年無業者への対処法も大切であるが、小学校時代から「生きる力」を育てて、無業者にならないための予防策がもっとも重要である。そのためにも、キャリアコンサルタントや産業カウンセラーに寄せられる期待は大きいと考えている。

4. 学校におけるキャリア教育の課題のまとめ

(1) 小学生の仕事に関する意識

小学生の仕事に関する意識は、子どもの発達状況や親子関係によっても影響されるといえるが、職業意識を醸成することを小学校教育の中に取り込む場合の観点はどのようなものだろうか。

人の一生涯の中において、幼児期から児童期はキャリア形成の基礎づくりの時期であり、生涯発達の視点からも重要な意味を持つ。具体的には、保護者や周りのおとな達の行動をロールモデルとして新しい体験をし、豊富な情報を吸収して学習を繰り返し、これらを自分自身に注ぎ込みながらキャリア開発している。つまり、アイデンティティの礎づくりのために、良質の情報や知識、体験による学習成果等を注ぎ込む(infusion)ということである。そのために、小学校期のキャリア教育は「生涯教育」の一環として捉えていくことが大切である。

つまり、学校教育の中に「生きることを学ぶキャリア教育」として取り込む必要がある。たとえば、社会には多くの職業があり、その恩恵に対する感謝の念、互いに助け合い働くことの大切さ等を気づかせ、現在も将来も当事者であることを、子どもたちの日常生活の中に注ぎ込

んでいくことが重要である。

文部科学省・厚生労働省による高卒者の職業生活の移行に関する研究会の最終報告書「高卒者の職業生活の移行に関する研究⁵⁰⁾」(2002)では、「将来の進路・職業を見据えた上で進学する高校を選択したり、高等学校卒業後、自らの適性にあった進路を決定したりできるようになるためには、職業への関心や理解、働くことへの意欲や態度、目的意識の向上をはじめ、望ましい職業観・勤労観や、自らの進路を主体的に選択できる力を育てていくことが必要であり、より早い段階、すなわち小学校から発達段階に応じて系統的・計画的にキャリア教育を推進することが求められる」と述べている。ここでも、幼年期から青年期に至る職業意識の連続的な支援、つまり、キャリア教育は小学校から必要である⁵⁰⁾と指摘している。

(2) 中等・高等教育における進路指導

1990年代には、改訂教育課程、学習指導要領による「生きる力の育成」「総合的な学習」の導入、高校における「普通教育と職業教育の統合や職業教育改善」の兆し、普通科高校を中心とする「勤労体験学習研究学校の先導的実践」「高卒後進路動向の多様化」「大学入試のシステム、選抜方法の改善」等に養育課程の基本方針を具体化し、学校の人間化を図るさまざまな工夫、配慮や施行・実践が芽生えてきた。

中学校から大学等を取りまく変化には、①総合制高校の増加、中高一貫校の急増、高卒者の就職率の悪化、②少子化による大学全入化時代の到来、定員割れ大学の出現、③経済・産業構造の変化、とくに雇用システムの変化、学校から職業への移行の困難、職業・雇用不安が進むこと等が挙げられる。

これまでの中等教育段階における進路指導は、長年にわたり法的整備がなされてきたにもかかわらず、成績を加味した進学準備もしくは就職斡旋的な活動として捉えられてきた経緯がある。しかし、それではフリーターや無業者、早期退職者の数を減らしたり、仕事へのミスマッチを防ぐという課題は解消されない。しかも、成績や偏差値にとらわれた進路選択・決定を継続していると、将来の人生における展望ができない。

近年は、幼少期から継続的・計画的に支援するという開発的見解が一般的であるが、進路選択決定をする時には、将来の生き方やライフスタイル等を考慮したキャリア教育や生涯発達の視点を取り込む必要がある。

普通科高校における具体的な課題としては、①学校の内外をつなぐコーディネーターの養成と配置、②キャリア教育・職業教育を踏まえた進路指導の研究と構築、交流、③高校教育の質保証に基づく、大学や企業との接続・連携、④教育活動の連続性についての自己点検と学校評価、⑤必要な教員数の配当と教員研修の充実などがある。

本報告書では、学校におけるキャリア教育のさまざまな課題を明らかにし、次章からは、学校におけるキャリア教育の現状と課題に関する実態調査やインタビューから分析し、さらに最終章では提言としてまとめることとする。

【引用文献】

- 1) 藤本喜八(1991)『進路指導論』、恒星社厚生閣p.18-23。
- 2) 宮城まり子(2004)『キャリアカウンセリング』、駿河台出版社p.24。

- 3) 藤田晃之 (1997) 『キャリア開発教育制度研究序説 ―戦後日本の中学校教育の分析―』、教育開発研究所 p.116。
- 4) 渡辺三枝子・大庭さよ・岡田昌毅・黒川雅之・中村恵・藤原美智子 (2003) 『キャリアの心理学 ―働く人の理解〈発達理論と支援への展望〉―』、ナカニシヤ p.30。
- 5) 仙崎武 (1979) 『欧米におけるキャリアエデュケーション』、文教センター出版局 p.4。原文は、Marland,S.P. Career Education Now, Vocational Guidance Quarterly, Vol.20 No.3,188 (1972) テキサス州ヒューストンで行われた全米中等学校長協会年次大会 (1971) におけるマーランドの講演内容の要約による (1996)。
- 6) 福地守作 (1995) 『キャリア教育の理論と実践』、玉川大学出版部 p.10。
- 7) 仙崎武 (2004) 「米国・キャリア教育からの示唆と教訓～我が国で、その意義、成果と課題をどう生かすか～」、日本進路指導学会第26回研究大会特別企画シンポジウム発表資料 p.1。
- 8) 斎藤将 (1994) 『職業能力開発体系』、酒井書店、p.142。
- 9) 仙崎武・野々村新・渡辺三枝子編 (1993) 『進路指導論』、福村出版、p.13-14。
- 10) 藤本喜八 (1991) 『進路指導論』、恒星社厚生閣、p.37-42。
- 11) 文部省 (1947) 『中学校学習指導要領』、(<http://roppou.aichi-u.ac.jp/joubun/s22-26.htm>、2018.1.30、アクセス)。
- 12) 文部省 (1999) 『高等学校学習指導要領』、(<http://roppou.aichi-u.ac.jp/joubun/s22-26.htm>、2018.1.30、アクセス)。
- 13) 文部省 (1947) 『学習指導要領 ―職業指導編』、日本職業協会、p.3。
- 14) 藤田晃之 (1997) 『キャリア開発教育制度研究序説 ―戦後日本における中学校教育の分析―』、教育開発研究、所 p.51-54。
- 15) 文部省 (1949) 『職業指導の手引き』。
- 16) 文部省 (1951) 『学校の行う就職指導』(職業指導の手引書)、p.2。
- 17) 文部省 (1961) 『進路指導の手引き ―中学校学級担任編』、日本職業指導協会、p.1。
- 18) 文部省 (1977) 『小中学校学習指導要領改訂』、p.1。
- 19) 文部省 (1983) 『進路指導の手引き ―高等学校ホームルーム担任編』、日本進路指導協会 p.3。
- 20) 宮崎冴子 (2001) 『21世紀の生涯学習』、理工図書、p.33。
- 21) 臨時教育審議会答申 (1986) 「教育改革に関する第二次答申」(http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1318297.htm、2018.1.30 アクセス)。
- 22) 藤田晃之 (1997) 『キャリア開発教育制度研究序説 ―戦後日本の中学校教育の分析―』、教育開発研究所、p.3-4。
- 23) 文部省 (1998) 『小学校指導要領解説 ―総則編―』、p.1。文部省 (1999) 『中学校学習指導要領解説 ―総則編―』、p.1。
- 24) 文部省 (1998) 『小学校指導要領解説 ―総則編―』 p.45-46。文部省 (1999) 『中学校学習指導要領解説 ―総則編―』、p.50。
- 25) 文部省 (1999) 『中学校学習指導要領解説 ―総則編―』、p.54-59。
- 26) 文部省 (1999) 『中学校学習指導要領解説 ―総則編―』、p.88-90。
- 27) 学校教育法第36条第3号。
- 28) 仙崎武・池場望・宮崎冴子 (1999) 『新訂21世紀のキャリア開発』、文化書房博文社、p.54-55。
- 29) 産業教育振興法 (1951) 法律第228号。
- 30) 厚生労働省 (2004) 「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、p.187。

- 31) 職業能力開発促進法（1969）、法律第64号。
- 32) 厚生労働省（2001～2005）「第7次職業能力開発基本計画」。
- 33) 文部科学省（2004）「若者自立・挑戦プラン（キャリア教育総合計画）の推進、（http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/、2018.1.30、アクセス）。
厚生労働省（2004）『厚生労働白書』「若者自立・挑戦プラン」（http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/、2018.1.30、アクセス）。
- 34) 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（2004）「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.htm、2018.1.30、アクセス）。
- 35) 内閣府（2003）「青少年育成施策大綱、（http://www8.cao.go.jp/youth/suisin/taikou_201212/html/mokuji.html、2018.1.30アクセス）。
- 36) 厚生労働省（2014）「教育訓練給付制度（一般教育訓練給付・専門実践教育訓練給付）について、（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyououryoku/career_formation/kyouiku/index.html、2018.1.30、アクセス）。
- 37) 厚生労働省（2014）「キャリア形成促進助成金」、（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html、2018.1.30、アクセス）。
- 38) 厚生労働省（2017）「人材開発支援助成金」、（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html、2018.1.30、アクセス）。
- 39) 内閣府（2010）「若者雇用戦略」（<http://www5.cao.go.jp/keizai/wakamono/wakamono.html>、2018.1.30、アクセス）。
- 40) 内閣府・文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2012）「若者雇用戦略推進協議会第1回」、（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/koyoutaiwa/suisin/dai1/gijisidai.html>2018.1.30、アクセス）。
- 41) 内閣府（2013）「教育再生実行会議」（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/>、2018.1.30、アクセス）。
- 42) 文部科学省（2016）中央教育審議会答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について」、（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1380731.htm、2018.1.30、アクセス）。
- 43) 厚生労働省（2016）「職業能力開発促進法」。
- 44) 厚生労働省（2016）「第10次職業能力開発基本計画」、（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000122803.html>、2018.1.30、アクセス）。
- 45) 厚生労働省若年者キャリア支援研究会（2003）「若者の未来のキャリアを育むために～若年者キャリア支援政策の展開～」厚生労働省若年者キャリア支援研究会報告書、（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/09/h0919-5e.html>、2018.1.30、アクセス）。
- 46) 文部科学省（2011）「学校基本調査〔不登校〕」（http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/08121201/1282588.htm、2018.1.30、アクセス）。
- 47) 文部科学省（2016）「平成28年度児童生徒の問題行動・不登校等生徒指導上の諸課題に関する調査」について（平成29年10月26日発表）。
- 48) 総務省統計局（2012）「労働力調査（基本集計）」、若年無業者とは、内閣府の定義では「高校や大学などの学校及び予備校・専修学校などに通学しておらず、配偶者のいない独身者であり、ふだん収入を伴う仕事をしていない15歳以上34歳以下の個人である」とし、端的に言えば、「若年無業者とは15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者」である。

- 49) 文部科学省（2016）「学校基本調査」、(http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm、2018.1.30、アクセス)。
- 50) 総務省（2016）「労働力調査（基本集計）結果」、(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>、2018.1.30、アクセス)。
- 51) 宇都宮市青少年自立支援対策検討専門委員会（2007）「宇都宮市青少年自立支援対策提言書」、p.1-45。
- 52) 文部科学省・厚生労働省（2002）「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告。

第2章 キャリア教育に関するアンケート調査

I. 会員へのアンケート調査の目的と概要

本調査研究のテーマである「学校におけるキャリア教育に産業カウンセラーはいかに関わるか」に関して日本産業カウンセラー協会の現状認識や希望・要望等を調査するため、2017年5月～6月に東京支部会員を対象として、東京支部ホームページ上において「キャリア教育アンケート」を実施した。本アンケート調査の実施を企画するにあたり作成した「アンケート調査設計書」の概要は以下のとおりである。

1. 調査の目的

(1) 現状調査（アンケート調査）

産業カウンセラー有資格者の「学校におけるキャリア教育」に関する取り組み状況や意見・要望を数値的に把握する。

(2) 事例調査（インタビュー調査）

アンケート調査結果を踏まえ、アンケート回答者の中から抽出した者に対して、「学校におけるキャリア教育」に関する具体的な取り組み状況や意見・要望を個別に数件聞き取り、事例的に調査する。

(3) 上記(1)、(2)を踏まえ、産業カウンセラー協会として行う「学校におけるキャリア教育」の特色・方向性を検討すると共に、「学校におけるキャリア教育」に産業カウンセラーとして関わることの意義の検討を行い、当協会及び当協会員の専門性を発揮する形で、今後、「学校におけるキャリア教育」に貢献できる新たな可能性と領域を提言することを目指す。

※「事例調査（インタビュー調査）」については、本調査報告書の「第4章I節 日本産業カウンセラー協会東京支部会員へのインタビュー調査」を参照。

2. 調査の対象・方法・内容

(1) 調査対象

日本産業カウンセラー協会東京支部に所属する産業カウンセラー有資格者

(2) 調査方法

- ① 現状調査（一次調査）
 - ・アンケート調査（データ集計・分析による量的調査）
- ② 事例調査（二次調査）
 - ・インタビュー調査（聞き取りによる質的調査）

(3) 調査内容

アンケート調査票における質問項目においては、「学校におけるキャリア教育」の実施者、未実施者及び全員に対して、以下の内容を質問する。

- ① 実施者：実施の状況（実施した教育段階（小中高大等）、実施回数、実施の成果・課題等）
- ② 未実施者：未実施の状況（実施しない理由、実施の希望の有無等）
- ③ 全員：当協会で行う「学校におけるキャリア教育」の特色、当協会への要望、属

性（性別、年齢層、保有資格）等

※アンケートの調査内容の詳細は、下記の「6. アンケート内容―調査項目と全体構成―」を参照。

3. 実施方法等

(1) 現状調査

- ① 実施方法：アンケート調査（選択方式及び自由記述方式）
- ② 調査項目：上記「2. 調査の対象・方法・内容（3）調査内容」参照
※詳細は下記「6. アンケート内容―調査項目と全体構成―」参照
- ③ 実施手段：「『いまここ TOKYO』50号記念「学びアンケート」」を参考にアンケートフォームを作成
- ④ 実施時間：10分～20分程度
- ⑤ 実施場所：東京支部ホームページ内「会員の方へ」ページ上に掲載
- ⑥ 実施期間：2017年X月X日～2017年Y月Y日（Z日間）（※上期実施を想定）

(2) 事例調査

- ① 実施手段：インタビュー調査（個別事例を数件聞き取る）
- ② 調査項目：アンケート調査結果を踏まえ作成
- ③ 実施手段：アンケート調査において、詳細調査への協力を承諾し、「氏名・資格登録番号・連絡先メールアドレス」を記載してくれた者の中から数名を抽出し、調査対象とする。
- ④ 実施時間：1件につき1時間～2時間程度
- ⑤ 実施場所：当協会東京支部X階Y会議室
- ⑥ 実施期間：2017年X月X日～2017年Y月Y日（Z日間）（※8月又は9月を想定）

4. 調査結果の集計・分析・報告

(1) 集計

「『いまここ TOKYO』50号記念「学びアンケート」」の集計方法を参考として、アンケート集計ソフトにより集計。

(2) 分析

「学校におけるキャリア教育」の実施者、未実施者及び全員の現状と課題、意見と要望を分析。

(3) 報告

分析結果を基に「産業カウンセラーとしての学校におけるキャリア教育への関わり」に関して、当協会及び当協会員の専門性を発揮し、今後、「学校におけるキャリア教育」に貢献できる新たな可能性と領域を当研究開発グループで検討する。

その上で、第14期研究開発テーマの調査研究報告書に提言として取りまとめ、刊行し、協会内外に配布する。

5. 今後の展開

調査研究報告書刊行後、東京支部内において、「学校におけるキャリア教育への関わり」に関する情報交換の場を企画・開催し、調査研究の成果を会員に還元する。

6. アンケート内容—調査項目と全体構成—

A 先行事例調査 (「学校キャリア教育」経験者に対する実施状況調査)				B 現状課題調査 (「学校キャリア教育」未経験者に対する未実施状況調査)			
ア:CO・CC 兼 講師・FT	イ:CO・CC	ウ:講師・FT	エ:左記 ア・イ・ウ以外	ア:CO・CC 兼 講師・FT	イ:CO・CC	ウ:講師・FT	エ:左記 ア・イ・ウ以外
Q1 学校でキャリア教育を行ったことがありますか？(一つ選択)							
□ある				□ない			
Q2(1で「ある」と答えた人) どの段階の学校でキャリア教育を行いましたか？(複数選択可) <input type="checkbox"/> 小学校 <input type="checkbox"/> 中学校 <input type="checkbox"/> 高等学校 <input type="checkbox"/> 大学 <input type="checkbox"/> 専門学校 <input type="checkbox"/> 職業訓練校 <input type="checkbox"/> 資格取得校 <input type="checkbox"/> 大学受験予備校 <input type="checkbox"/> その他				Q16(1で「ない」と答えた人) あなたの現在の職業を教えてください。(どれか一つ) <input type="checkbox"/> カウンセラー・キャリアコンサルタント 兼 講師・ファシリテーター <input type="checkbox"/> カウンセラー・キャリアコンサルタント <input type="checkbox"/> 講師・ファシリテーター <input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> その他			
Q3学校でキャリア教育を行った際の職業を教えてください。(どれか一つ) <input type="checkbox"/> カウンセラー・キャリアコンサルタント 兼 講師・ファシリテーター <input type="checkbox"/> カウンセラー・キャリアコンサルタント <input type="checkbox"/> 講師・ファシリテーター <input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> その他				Q17(16で「カウンセラー・キャリアコンサルタント」と答えた人) これまでにカウンセラー・キャリアコンサルタントとして経験したことがある分野を教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> 産業・EAP <input type="checkbox"/> 教育・学習 <input type="checkbox"/> 需給調整(公的機関) <input type="checkbox"/> 人材派遣・就職支援(民間企業) <input type="checkbox"/> 地域・家庭 <input type="checkbox"/> 福祉 <input type="checkbox"/> 医療 <input type="checkbox"/> 更生・保護 <input type="checkbox"/> ADR <input type="checkbox"/> その他			
Q4(3で「カウンセラー・キャリアコンサルタント」、「講師・ファシリテーター」と答えた人) キャリア教育を行った際の所属を教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> 学校 <input type="checkbox"/> 公的機関 <input type="checkbox"/> 非営利団体 <input type="checkbox"/> 職業・業界団体 <input type="checkbox"/> 民間企業 <input type="checkbox"/> 自営・個人 <input type="checkbox"/> その他				Q18(16で「講師・ファシリテーター」と答えた人) これまでに研修・セミナーを行ったことがある分野を教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> メンタルヘルス <input type="checkbox"/> コミュニケーション <input type="checkbox"/> キャリアデザイン <input type="checkbox"/> 就職支援 <input type="checkbox"/> チーム力向上 <input type="checkbox"/> 組織開発支援 <input type="checkbox"/> その他			
Q5(3で「カウンセラー・キャリアコンサルタント」と答えた人) これまでにカウンセラー・キャリアコンサルタントとして経験したことがある分野を教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> 産業・EAP <input type="checkbox"/> 教育・学習 <input type="checkbox"/> 需給調整(公的機関) <input type="checkbox"/> 人材派遣・就職支援(民間企業) <input type="checkbox"/> 地域・家庭 <input type="checkbox"/> 福祉 <input type="checkbox"/> 医療 <input type="checkbox"/> 更生・保護 <input type="checkbox"/> ADR <input type="checkbox"/> その他				Q19(16で「カウンセラー・キャリアコンサルタント」と答えた人) これまでにカウンセラー・キャリアコンサルタントの仕事をしたような所属・立場で行ったことがあるか教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> 自営・独立開業 <input type="checkbox"/> 勤務組織内 <input type="checkbox"/> カウンセラー・キャリアコンサルタント会社所属・登録 <input type="checkbox"/> その他			
Q6(3で「講師・ファシリテーター」と答えた人) これまでに研修・セミナーを行ったことがある分野を教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> メンタルヘルス <input type="checkbox"/> コミュニケーション <input type="checkbox"/> キャリアデザイン <input type="checkbox"/> 就職支援 <input type="checkbox"/> チーム力向上 <input type="checkbox"/> 組織開発支援 <input type="checkbox"/> その他				Q20(16で「講師・ファシリテーター」と答えた人) これまでに講師・ファシリテーターの仕事をしたような所属・立場で行ったことがあるか教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> 自営・独立開業 <input type="checkbox"/> 勤務組織内 <input type="checkbox"/> 研修・セミナー会社所属・登録 <input type="checkbox"/> その他			
Q7(3で「カウンセラー・キャリアコンサルタント」と答えた人) これまでにカウンセラー・キャリアコンサルタントの仕事をしたような所属・立場で行ったことがあるか教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> 自営・独立開業 <input type="checkbox"/> 勤務組織内 <input type="checkbox"/> カウンセラー・キャリアコンサルタント会社所属・登録 <input type="checkbox"/> その他				Q21(16で「講師・ファシリテーター」とも答えた人) これまでに研修・セミナーを行ったことがある分野を教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> メンタルヘルス <input type="checkbox"/> コミュニケーション <input type="checkbox"/> キャリアデザイン <input type="checkbox"/> 就職支援 <input type="checkbox"/> チーム力向上 <input type="checkbox"/> 組織開発支援 <input type="checkbox"/> その他			
Q9(3で「講師・ファシリテーター」とも答えた人) これまでに研修・セミナーを行ったことがある分野を教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> メンタルヘルス <input type="checkbox"/> コミュニケーション <input type="checkbox"/> キャリアデザイン <input type="checkbox"/> 就職支援 <input type="checkbox"/> チーム力向上 <input type="checkbox"/> 組織開発支援 <input type="checkbox"/> その他				Q22(16で「講師・ファシリテーター」とも答えた人) これまでに講師・ファシリテーターの仕事をしたような所属・立場で行ったことがあるか教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> 自営・独立開業 <input type="checkbox"/> 勤務組織内 <input type="checkbox"/> 研修・セミナー会社所属・登録 <input type="checkbox"/> その他			
Q10(3で「講師・ファシリテーター」とも答えた人) これまでに講師・ファシリテーターの仕事をしたような所属・立場で行ったことがあるか教えてください。(複数選択可) <input type="checkbox"/> 自営・独立開業 <input type="checkbox"/> 勤務組織内 <input type="checkbox"/> 研修・セミナー会社所属・登録 <input type="checkbox"/> その他							
Q11学校でどのような内容のキャリア教育を行いましたか？(複数選択可) <input type="checkbox"/> 働くこと <input type="checkbox"/> 仕事の内容 <input type="checkbox"/> 世の中の状況 <input type="checkbox"/> 社会の仕組み <input type="checkbox"/> 自分を知ること <input type="checkbox"/> 人との関わり方 <input type="checkbox"/> その他							
Q12学校でのキャリア教育はどのような形で行いましたか？(複数選択可) <input type="checkbox"/> 正課授業 <input type="checkbox"/> 課外授業 <input type="checkbox"/> 講演・セミナー <input type="checkbox"/> その他							
Q13これまでに学校でのキャリア教育をどれくらい行ったことがありますか？(一つ選択) <input type="checkbox"/> 1回 <input type="checkbox"/> 3回未満 <input type="checkbox"/> 5回未満 <input type="checkbox"/> 10回未満 <input type="checkbox"/> 10回以上							
Q14学校で行ったキャリア教育に対する報酬の有無を教えてください。(一つ選択) <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり・なし両方ある							
Q15学校で行ったキャリア教育に関する感想(良かった点や今後の課題等)を教えてください。(自由記述)							

Q23今後、学校でキャリア教育を行ってみたいですか？（一択選択）
行ってみよう 行いたくない

ア・CO・CC 兼 講師・FT		イ・CO・CC		ウ・講師・FT		エ:左記 ア・イ・ウ以外	
行ってみよう	行いたくない	行ってみよう	行いたくない	行ってみよう	行いたくない	行ってみよう	行いたくない

Q24(23で「行ってみよう」と答えた人)
 これまで学校でキャリア教育を行ったことがない理由は何ですか？(複数選択可)
機会がなかった 忙しくてできなかった 知らなかった 興味なかった 行うための制度・体制が整っていないから その他

Q25(23で「行いたくない」と答えた人)
 なぜ学校でのキャリア教育を行いたくないのですか？(複数選択可)
学校教育に関わりたくない 忙しい よく知らないから 興味がない 本業に専念したい その他

Q32(23で「行ってみよう」と答えた人)
 学校でキャリア教育を行ってみたい理由を教えてください。(複数選択可)
学校教育に貢献したい これまでの知識・経験を活用したい 今後の活動分野を広げたい 収入を得られる仕事を増やしたい その他

Q33(23で「行いたくない」と答えた人)
 現在、関心のある分野・活動を教えてください。(自由記述)

Q26(23で「行ってみよう」と答えた人)
 これまで学校でキャリア教育を行ったことがない理由は何ですか？(複数選択可)
機会がなかった 忙しくてできなかった 知らなかった 興味なかった 行うための制度・体制が整っていないから その他

Q27(23で「行いたくない」と答えた人)
 なぜ学校でのキャリア教育を行いたくないのですか？(複数選択可)
学校教育に関わりたくない 忙しい よく知らないから 興味がない 本業に専念したい その他

Q34(23で「行ってみよう」と答えた人)
 学校でキャリア教育を行ってみたい理由を教えてください。(複数選択可)
学校教育に貢献したい これまでの知識・経験を活用したい 今後の活動分野を広げたい 収入を得られる仕事を増やしたい その他

Q35(23で「行いたくない」と答えた人)
 現在、関心のある分野・活動を教えてください。(自由記述)

Q28(23で「行ってみよう」と答えた人)
 これまで学校でキャリア教育を行ったことがない理由は何ですか？(複数選択可)
機会がなかった 忙しくてできなかった 知らなかった 興味なかった 行うための制度・体制が整っていないから その他

Q29(23で「行いたくない」と答えた人)
 なぜ学校でのキャリア教育を行いたくないのですか？(複数選択可)
学校教育に関わりたくない 忙しい よく知らないから 興味がない 本業に専念したい その他

Q36(23で「行ってみよう」と答えた人)
 学校でキャリア教育を行ってみたい理由を教えてください。(複数選択可)
学校教育に貢献したい これまでの知識・経験を活用したい 今後の活動分野を広げたい 収入を得られる仕事を増やしたい その他

Q37(23で「行いたくない」と答えた人)
 現在、関心のある分野・活動を教えてください。(自由記述)

Q30(23で「行ってみよう」と答えた人)
 これまで学校でキャリア教育を行ったことがない理由は何ですか？(複数選択可)
機会がなかった 忙しくてできなかった 知らなかった 興味なかった 行うための制度・体制が整っていないから その他

Q31(23で「行いたくない」と答えた人)
 なぜ学校でのキャリア教育を行いたくないのですか？(複数選択可)
学校教育に関わりたくない 忙しい よく知らないから 興味がない 本業に専念したい その他

Q38(23で「行ってみよう」と答えた人)
 学校でキャリア教育を行ってみたい理由を教えてください。(複数選択可)
学校教育に貢献したい これまでの知識・経験を活用したい 今後の活動分野を広げたい 収入を得られる仕事を増やしたい その他

Q39(23で「行いたくない」と答えた人)
 現在、関心のある分野・活動を教えてください。(自由記述)

Q40産業カウンセラー・キャリアコンサルタントが学校でのキャリア教育に関わるとしたら、どの段階の学校で行うのがよいと思いますか？(複数選択可)
小学校 中学校 高等学校 大学 専門学校 職業訓練校 資格取得校 大学受験予備校 その他

Q41なぜその段階の学校で行うのがよいと思いますか？
 (自由記述)

Q42産業カウンセラー・キャリアコンサルタントが行う学校でのキャリア教育の内容は、どのようなものがよいと思いますか？(複数選択可)
働くこと、生きること 様々な仕事の内容紹介 将来の夢、未来の自分 自分を知ること、自信を持つこと 他人を理解すること、人間関係・コミュニケーション 悩みに関すること、心の健康、気持ちの対処法 その他

Q43今後、産業カウンセラー・キャリアコンサルタントの学校でのキャリア教育への関わりを推進するために必要なことは何だと思いますか？
 (自由記述)

Q44保有している資格を教えてください。(複数選択可)
シニア産業カウンセラー 産業カウンセラー 他団体認定心理カウンセラー
キャリアコンサルティング技能士(1級・2級) キャリアコンサルタント(2016年3月以前、標準レベル試験合格又は2016年4月以降、国家試験合格)
民間団体認定キャリアカウンセラー・アドバイザー
臨床心理士 精神保健福祉士 社会福祉士 介護福祉士 保健師・看護師
中小企業診断士 社会保険労務士 行政書士 その他

Q45【任意回答】以上でアンケートは終わります。ご協力ありがとうございました。
 なお、アンケート集計後、回答内容について、後日、より詳しくお聞かせいただくをお願いする場合がございます。
 ご協力いただけます方は、※月※日(※)までに、以下のアドレスあてに、以下の①、②の事項をご記載の上、メールにてご連絡いただきますようお願いいたします。
 ご連絡いただいた方の中から、数名の方にご協力をお願いをご連絡させていただきます。
 ※すべての方にご連絡をさせていただくものではありません。ご連絡が行かない場合もございますので、その場合には、ご容赦のほどお願いいたします。
 ※ご提供いただいた個人情報(お名前、産業カウンセラー資格登録番号、メールアドレス)は、適切に管理し、本件以外には一切使用いたしません。

■メール送付先: 日本産業カウンセラー協会 東京支部 研究開発専門委員会: kenkyu@counselor-tokyo.jp

<送付メールへの記載事項> ①メールの件名は、「キャリア教育調査」とご記載ください。
 ②メール本文に、「お名前(フルネーム)」、「産業カウンセラー資格登録番号(8桁)」、「調査協力可能」をご記載ください。

あなたの性別を教えてください。 男性 女性
 あなたの年齢を教えてください。 20代 30代 40代 50代 60代 70代以上

Ⅱ. キャリア教育に関するアンケート調査

1. アンケート調査概要

- (1) **調査名称**：産業カウンセラー・キャリアコンサルタントとしての「学校におけるキャリア教育」への関わり
- (2) **調査目的**：産業カウンセラー及びキャリアコンサルタント有資格者の「学校におけるキャリア教育」に関する取り組み、現状を把握し、問題点を抽出した後、今後の学校におけるキャリア教育に貢献できる新たな可能性と領域の提言を目指す
- (3) **調査期間**：平成29年5月1日～6月30日
- (4) **調査対象**：日本産業カウンセラー協会東京支部会
- (5) **調査方法**：Webアンケート方式
- (6) **アンケート回答者**
 - ① 有効回答数：100件
 - ② 属性：
(性別) 男性42名、女性58名
(年齢) 20代1名、30代14名、40代31名、50代35名、60代18名、70代1名

2. 母集団とアンケート回答者の適合度

(1) 年齢構成比

アンケート回答者の属性を母集団である東京支部会員の性別及び年齢構成比の適合度の検定を行った。本アンケート回答者の性別構成比は、カイ2乗値3.66であり、カイ2乗分布表の自由度1、P=5%の値3.841より小さい。よってアンケート調査の結果は、母集団の年齢構成比とほぼ一致している（図表2-1）。

図表2-1 母集団とアンケート回答者の性別構成の比較

東京支部会員の年齢構成	男性	女性	合計
母集団 (平成29年7月31日現在)	33.2% 2,171	66.8% 4,375	100.0% 6,546
アンケート調査の標本	42.0% 42	58.0% 58	100% 100
アンケート調査の期待度数	33	67	100
	男性	女性	
回答者分布	42	58	
期待度数分布	33	67	

$$X^2 = \frac{(42-33)^2}{33} + \frac{(58-67)^2}{67} = 3.66$$

$$\text{自由度 df} = (2-1)(2-1) = 1$$

(2) 年齢構成比

同様に、本アンケート回答者の年齢構成比のカイ2乗値は2.5であり、カイ2乗分布表の自由度7、P=5%の値14.067より小さい。よってアンケート回答者の年齢構成比は、母集団の年齢構成比とほぼ一致している（図表2-2）。

$$X^2 = \frac{(1-1)^2}{1} + \frac{(14-11)^2}{11} + \frac{(31-32)^2}{32} + \frac{(35-37)^2}{37} + \frac{(18-16)^2}{16} + \frac{(1-3)^2}{3} = 2.5$$

$$\text{自由度 df} = (8-1)(2-1) = 7$$

図表2-2 母集団（東京支部会員）とアンケート回答者の年齢構成の比較

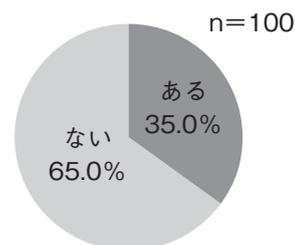
東京支部会員の年齢構成	20代	30代	40代	50代	60代	70代	80代	90代	合計
母集団 (平成29年7月31日現在)	1.1% 71	11.1% 725	31.9% 2,089	36.6% 2,396	15.9% 1,041	3.1% 200	0.3% 22	0.0% 2	100.0% 6,546
アンケート調査の標本	1.0% 1	14.0% 14	31.0% 31	35.0% 35	18.0% 18	1.0% 1	0.0% 0	0.0% 0	100.0% 100
アンケート調査の期待度数	1	11	32	37	16	3	0	0	100

3. キャリア教育を行った環境と状況

(1) キャリア教育の有無（単一回答）

アンケートに回答した35.0%の回答者が学校教育を行ったことが「ある」と回答している（図表2-3）。

図表2-3 学校でのキャリアの有無



(2) 保有資格別キャリア教育の有無（複数回答）

アンケート回答者のキャリア教育の実施の有無と保有資格を比較すると、シニア産業カウンセラーでは、「ある」と答えた回答者が57.1%と多かったが、産業カウンセラーでは「ある」36.2%、「ない」63.8%と大きな差が出ている。

図表2-4 保有資格別キャリア教育の有無（複数回答）

保有資格名	回答数	ある	ない
シニア産業カウンセラー	100.0 7	57.1 4	42.9 3
産業カウンセラー	100.0 94	36.2 34	63.8 60
他団体認定心理カウンセラー	100.0 12	41.7 5	58.3 7
キャリアコンサルティング技能士 (1級、2級)	100.0 28	46.4 13	53.6 15
キャリアコンサルタント (2016年3月以前、標準レベル)	100.0 65	40.0 26	60.0 39
民間団体認定キャリアカウンセラー	100.0 10	40.0 4	60.0 6
臨床心理士	100.0 1	0.0 0	100.0 1
精神保健福祉士	100.0 2	100.0 2	0.0 0
社会福祉士	100.0 4	100.0 4	0.0 0
介護福祉士	100.0 1	0.0 0	100.0 1
保健師・看護師	100.0 3	0.0 0	100.0 3
中小企業診断士	100.0 4	50.0 2	50.0 2
社会保険労務士	100.0 7	42.9 3	57.1 4
行政書士	100.0 2	50.0 1	50.0 1
その他	100.0 33	39.4 13	60.6 20

注) 数字の上段は割合(%)、下段は回答数(人)

また、キャリア教育の実施の有無に関わらず、回答者の多くが産業カウンセラー資格の他に、キャリア関連の資格を保有している（図表2-4）。

(3) アンケート回答者の職業とキャリア教育実施の有無（複数回答）

本アンケートでは、キャリア教育の実施にあたり、アンケート回答者の職業を、「カウンセラー・キャリアコンサルタント兼講師・ファシリテーター（以下、Co・CC兼L・FT）」、「カウンセラー・キャリアコンサルタント（以下、Co・CC）」、「講師・ファシリテーター（以下、L・FT）」、「その他（教員を含む）」としている。それらの職業別実

施の有無では、複数の資格保有者がより多く「あり」と回答している。

また、「なし」の回答者のうち「その他」が46名(含教員1)と最も多く、そして、「Co・CC兼L・FT」と「Co・CC」の計17名が「なし」と回答している(図表2-5)。

(4) キャリア教育を実施した学校の段階(複数回答)

キャリア教育を行った段階としては、大学が62.9%、高等学校が54.3%と多く、中学校が28.6%、小学校が20.0%となっている(図表2-6)。

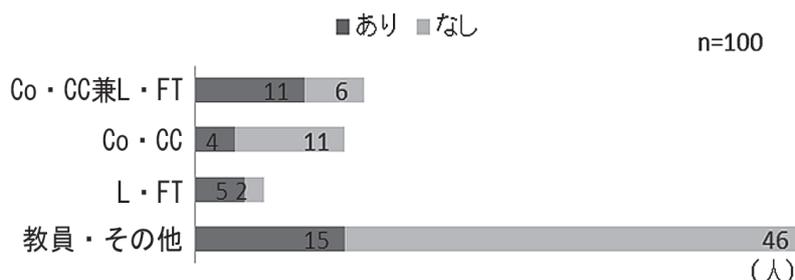
(5) キャリア教育を行った学校の段階とその時の年齢(複数回答)

実施経験のある回答者を年齢別にみると、40代から60代での実施者がいずれも20名を超え、50代が最も多い。大学においてはすべての年齢層でキャリア教育を行ったことが「ある」と回答している(図表2-7)。

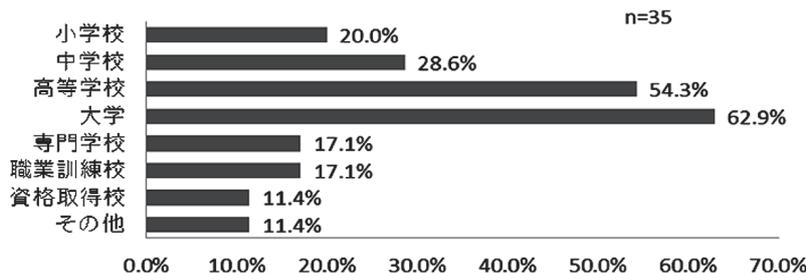
(6) キャリア教育を行った際の職業(複数回答)

キャリア教育を行った際の職業では、「Co・CC兼L・FT」の総数が37.2%と最も多く、中でも「中学校」、「高等学校」、「大学」での実施が多い(図表2-8)。「小

図表2-5 アンケート回答者の職業とキャリア教育実施の有無



図表2-6 キャリア教育を行った段階



図表2-7 キャリア教育を行った段階と年齢(複数回答)

年代	30~39	40~49	50~59	60~69	70~
教育機関					
小学校	0	2	2	3	0
中学校	0	3	2	5	0
高等学校	2	6	6	4	1
大学	4	4	8	4	1
専門学校	0	2	3	1	0
職業訓練校	2	1	2	1	0
資格取得校	2	2	0	0	0
その他	0	1	1	2	0
合計(人)	10	21	25	20	2

図表2-8 キャリア教育を行った際の職業(複数回答)

職業	計	Co・CC兼L・FT	Co・CC	L・FT	教員	その他
教育機関						
小学校	100.0 7	14.3 1	14.3 1	14.3 1	0.0 0	57.1 4
中学校	100.0 10	50.0 5	0.0 0	20.0 2	0.0 0	30.0 3
高等学校	100.0 19	42.1 8	5.3 1	10.5 2	26.3 5	15.8 3
大学	100.0 22	36.4 8	9.1 2	18.2 4	18.2 4	18.2 4
専門学校	100.0 6	16.7 1	0.0 0	16.7 1	50.0 3	16.7 1
職業訓練校	100.0 6	33.3 2	0.0 0	16.7 1	50.0 3	0.0 0
資格取得校	100.0 4	50.0 2	0.0 0	25.0 1	0.0 0	25.0 1
その他	100.0 4	50.0 2	0.0 0	0.0 0	0.0 0	50.0 2
合計	100.0 78	37.2 29	5.1 4	15.4 12	19.2 15	23.1 18

注) 数字の上段は割合(%), 下段は回答数(人)

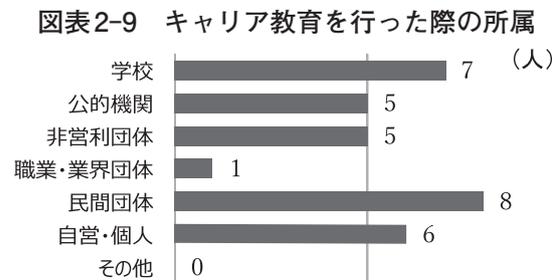
学校」は、「その他」が57.1%と多い。

また、「教員」による実施が、「高等学校」26.3%、「大学」18.2%、「専門学校」50.0%、「職業訓練校」50.0%と見られる（同図表参照）。

(7) キャリア教育を行った際の所属（複数回答）

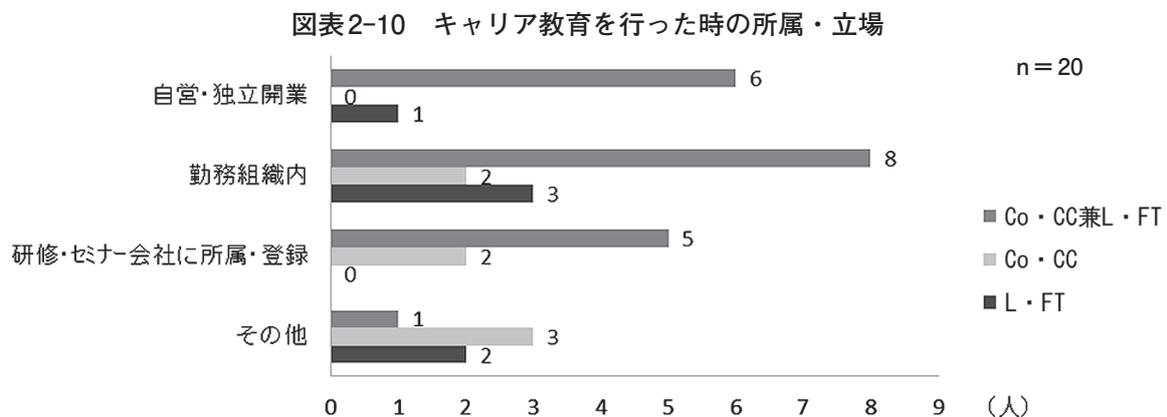
① キャリア教育を行った際の所属・組織（複数回答）

「Co・CC兼L・FT」、「L・FT」と答えた回答者のうち、キャリア教育を行った際の所属していた組織は、「自営や個人」で行った回答者の6名に比べ、「学校」を含めた「団体」に所属して行った回答者の合計が26名と、4倍を超えている（図表2-9）。



② キャリア教育を行った際の所属・立場（複数回答）

学校でキャリア教育を行った際の所属・立場別にみると、「Co・CC兼L・FT」の「勤務組織内」が8名、「自営・独立開業」の6名、「研修・セミナー会社に所属・登録」5名の順に多い。「Co・CC」では、「自営・独立開業」が該当者なし、「L・FT」では、「勤務組織内」3名、「その他」2名となっている（図表2-10）。



(8) これまでに行った研修・セミナーの分野（複数回答）

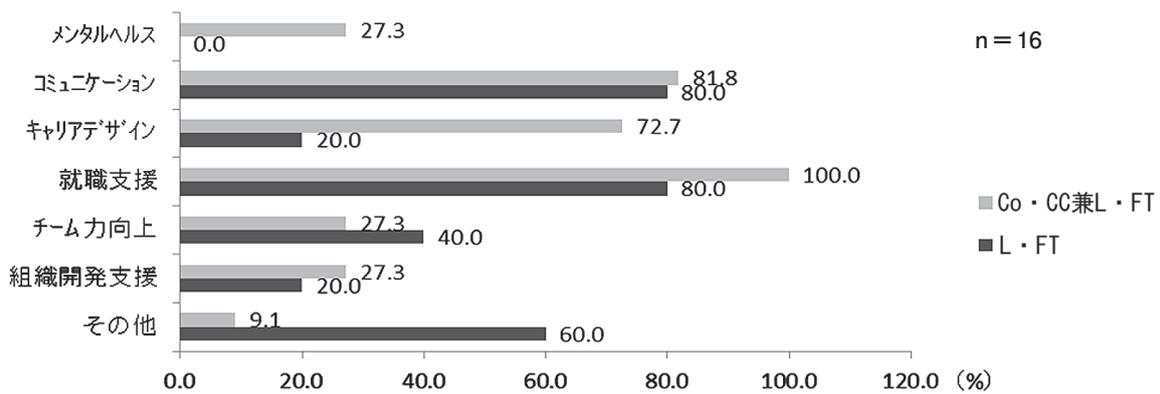
経験者の「Co・CC兼L・FT」11名、「L・FT」5名が、それぞれ実施した研修・セミナーの分野を比較してみると、「Co・CC兼L・FT」では、「就職支援」を全員が行い、次いで「コミュニケーション」が81.8%と高い。「キャリアデザイン」は72.7%だが、これは「L・FT」の20.0%と比べ大幅に多い。また、「メンタルヘルス」の実施が27.3%ある。「L・FT」では、「コミュニケーション」と「就職支援」がいずれも80.0%となっている（図表2-11）。

(9) 学校で行ったキャリア教育の内容と条件

① 学校でどのような内容のキャリア教育を行ったのか（複数回答）

学校で行ったキャリア教育の内容は、「働くこと」77.1%、「自分を知ること」74.3%、「社会の仕組み」65.7%、「人とのかかわり方」62.9%といずれも高い割合となっている（図表2-12）。

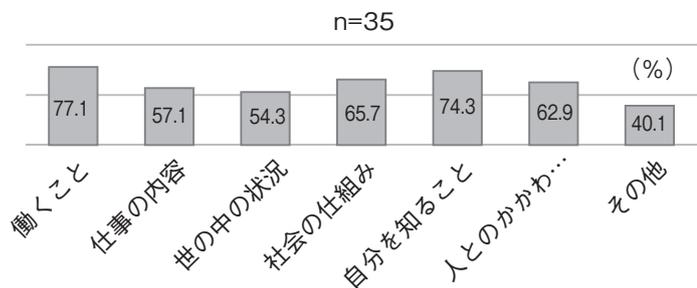
図表2-11 これまでに行った研修・セミナー



② 学校でキャリア教育を行った回数（単一回答）

実施した回数については62.9%が「10回以上」と回答し、継続してキャリア教育を行っている（図表2-13）。

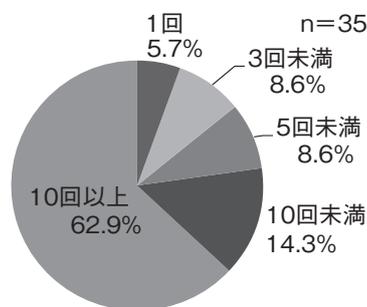
図表2-12 学校で行ったキャリア教育の内容



③ キャリア教育を行った形式（複数回答）

実施の形式は、「講演・セミナー」が71.4%、「正規授業」が60.0%となっている（図表2-14）。

図表2-13 学校でキャリア教育を行った回数



図表2-14 キャリア教育の形式

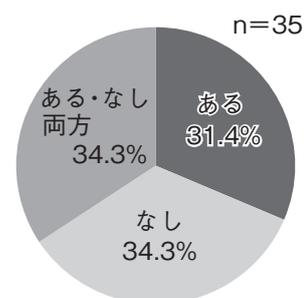
形式	回答数 (%)
正課授業	60.0
課外授業	40.0
講演・セミナー	71.4
その他	14.3
無回答	0.0

n = 35

④ キャリア教育に対する報酬の有無（単一回答）

報酬に関しては、「ある」、「なし」、「ある・なし両方」が30%を超え、ほぼ同じ割合となっている（図表2-15）。

図表2-15 キャリア教育に対する報酬の有無



(10) 学校でキャリア教育を行った際の感想（自由記述）

① 成功点

- ・小学生段階から、働くことを学ぶのは有意義である。
- ・地域社会の人間として個々の児童生徒等の人生の一部に関わることができた。
- ・恒例行事として20年声をかけてもらい、街の活性化に役立っていると思う。
- ・継続的に学校へ支援に行くことで、内容について先生独自の発見や新たな気づきにつながるコメントがもらえる。
- ・生徒や学生の反応をじかに感じ取ることができる。

② 問題点

- 学校教育とキャリア教育が切り離されている。
- 学校、学部の主体性に任されているため温度差がある。
- 集団受講がメインであるため、熱心でない学生もいる。
- 理解度の差があり、どのレベルに合わせるのかが難しい。
- 学校風土や偏差値によって取り組む意欲の高低差がある。
- 中高では都教育庁が出したガイドラインを体系的かつ具体的な教育に落とし込めていない。
- 主催者（学校）との実施目的の事前確認の時間が少なかった。

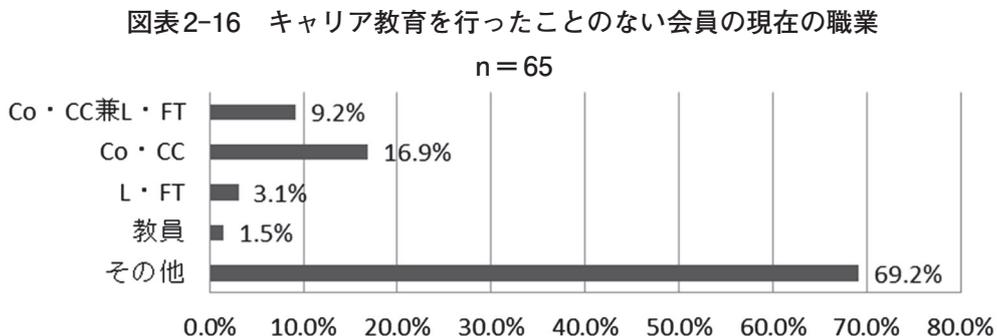
③ 課題点

- 一つの目標や正解を感覚で伝えることが難しい。
- 広い観点から「人生設計」「生き方」まで触れたほうがいいが、そうするとつかみどころがなくなる。
- 働くことが必要と感じない人へどんなキャリア教育をするのか。
- 学校、学年によって、発達段階や働くことへの知識や認識が異なるため、カリキュラムの内容や進行方法をその現場に対応させる必要がある。
- 学校現場におけるキャリア教育の意義を浸透させる必要がある。
- 低年齢化するほど、理解させる工夫、飽きさせない工夫が必要である。
- 働くという概念ができていない段階でのテーマ設定が難しい。
- キャリアに関して少しでも長く興味を持ち続けてもらう工夫と対策が必要

4. キャリア教育を行わなかった環境と状況

(1) キャリア教育を行ったことのない会員の現在の職業（単一回答）

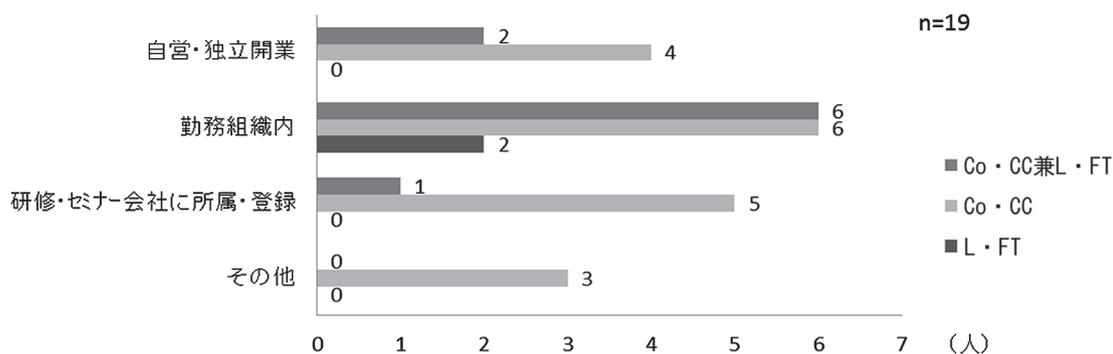
キャリア教育を行ったことが「ない」と答えた会員の現在の職業は、「その他」が69.2%と、大きな割合を占めている（図表2-16）。そして、「Co・CC兼L・FT」と「Co・CC」を合わせると26.1%が「なし」と答えている（同図表参照）。



(2) キャリア教育の経験のない会員の所属・立場（複数回答）

学校でキャリア教育を行った経験のない会員の所属・立場をみると、「Co・CC兼L・FT」、「Co・CC」と「L・FT」がいずれも「勤務組織内」が多い（図表2-17）。「Co・CC」では、「研修・

図表2-17 キャリア教育の経験の「ない」会員の所属・立場

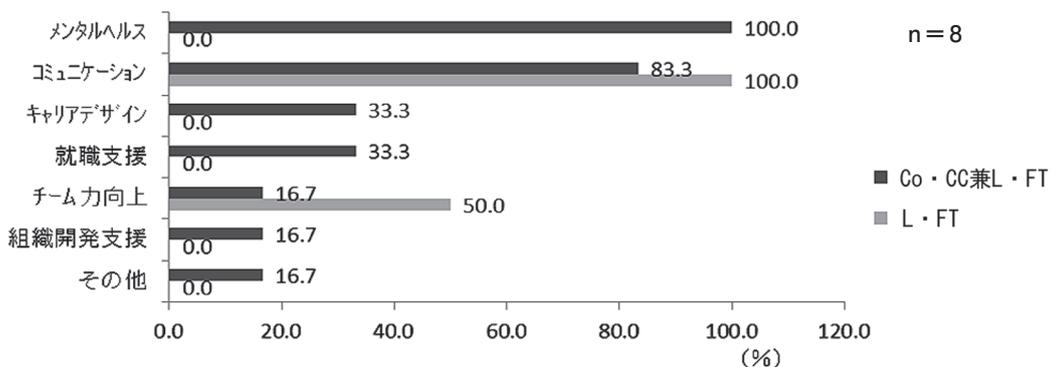


セミナー会社に所属・登録」5名、「自営・独立開業」4名となっている。(同図表参照)。

(3) これまでに行った研修・セミナーの分野 (複数回答)

キャリア教育の経験がない「Co・CC兼L・FT」、「L・FT」が、それぞれ実施した研修・セミナーの分野では、「Co・CC兼L・FT」では、「メンタルヘルス」を全員が実施、「コミュニケーション」が83.3%と多い。また、学校以外での「キャリアデザイン」と「就職支援」がいずれも33.3%ある(図表2-18)。「L・FT」では、「コミュニケーション」を全員が実施、「チーム力向上」が50.0%となっている(同図表参照)。

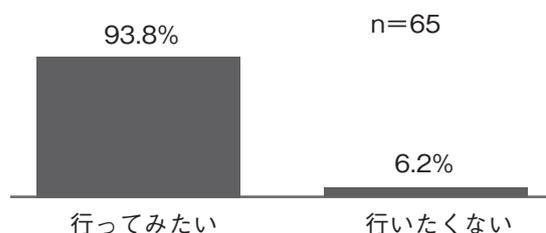
図表2-18 キャリア教育の経験の「ない」会員の行った研修・セミナー



(4) 今後、学校でキャリア教育を行ってみたいか (単一回答)

今後、学校でキャリア教育を「行ってみたい」と回答した会員は、93.8% (61名) と大半を占めている(図表2-19)。

図表2-19 キャリア教育を行ってみたいか



(5) キャリア教育を行わなかった理由 (複数回答)

① 「行ってみたい」と答えた会員の未実施の理由 (複数回答)

「行ってみたい」と回答した61名について、行わなかった理由を職業別に見ると、どの職業でも「機会がなかった」との答えが最も多く、延べ49名にのぼり、「その他(含む教員)」がその63.3%を占めている(図表2-20)。次に、「行うための体制が整っていなかったから」が延べ17名と多かった(同図表参照)。

② 「行いたくない」と答えた会員の理由（複数選択）

学校でのキャリア教育を「行いたくない」と回答した会員は4名である。その職業と理由をみると、「その他」の職業の4名が、それぞれ「よく知らないから」「興味が無い」「本業に専念したい」「その他」と回答している（図表2-21）。

③ 「行いたくない」と答えた会員の「現在、関心のある分野・活動」（自由回答）2件

- ・今の目の前の課題、社内のメンタル不全者や、再発者を減らす取り組みの方が大事なので。
- ・カウンセリングをもっと勉強したい。

(6) キャリア教育を行ってみたい理由（複数回答）

次に、キャリア教育を行ってみたい理由の回答は、「これまでの知識・経験を活用したい」41名、「今後の分野を広げたい」39名、「学校に貢献したい」33名であった（図表2-22）。

5. 学校におけるキャリア教育の実施の有無による差異

(1) これまで経験した分野（複数回答）

回答者のうち、職業を「Co・CC兼L・FT」と「Co・CC」と答えた会員32名の経験分野では、「教育・学習」が18名と最も多く、次に「産業・EPA」15名、「人材派遣・就

図表2-20 キャリア教育を行わなかった理由（複数回答）
n = 65

理由	職業	計	Co・CC兼L・FT (n=6)	Co・CC (n=11)	L・FT (n=2)	その他(含教員) (n=42)
機会がなかった		100.0 49	12.2 6	20.4 10	4.1 2	63.3 31
忙しくてできなかった		100.0 7	14.3 1	0.0 0	0.0 0	85.7 6
知らなかった		100.0 8	0.0 0	12.5 1	0.0 0	87.5 7
興味がなかった		100.0 1	0.0 0	0.0 0	0.0 0	100.0 1
行うための体制が整っていないから		100.0 17	11.8 2	11.8 2	5.9 1	70.6 12
その他		100.0 11	0.0 0	0.0 0	0.0 0	100.0 11
合計		100.0 43	7.0 3	7.0 3	2.3 1	83.7 36

注) 数字の上段は割合(%)、下段は回答数(人)

図表2-21 「行たくない」理由

理由	職業	た く な い	学 校 教 育 に 関 わ り	忙 し い	よ く 知 ら な い か ら	興 味 が な い	本 業 に 専 念 し た い	そ の 他
Co・CC兼L・FT		0	0	0	0	0	0	0
Co・CC		0	0	0	0	0	0	0
L・FT		0	0	0	0	0	0	0
その他		0	0	1	1	1	1	1
合計		0	0	1	1	1	1	1

図表2-22 キャリア教育を行ってみたい理由（複数回答）
n = 61

理由	職業	計	Co・CC兼L・FT (n=6)	Co・CC (n=11)	L・FT (n=2)	その他(含教員) (n=42)
学校教育に貢献したい		100.0 33	12.1 4	18.2 6	3.0 1	66.7 22
これまでの知識・経験を活用したい		100.0 41	9.8 4	17.1 7	4.9 2	68.3 28
今後の活動分野を広げたい		100.0 39	10.3 4	25.6 10	0.0 0	64.1 25
収入を得られる仕事増やしたい		100.0 12	16.7 2	33.3 4	0.0 0	50.0 6
その他		100.0 4	0.0 0	25.0 1	0.0 0	75.0 3
合計		100.0 90	11.1 10	20.0 18	3.3 3	65.6 59

注) 数字の上段は割合(%)、下段は回答数(人)

職支援（民間企業）」13名、「受給調整（公的機関）」11名であった（図表2-23）。

経験の有無でみると、「ある」と回答した会員では、このいずれの分野での実施も多いが、「教育・学習」の11名が最も多い。「ない」と回答した会員では、「産業・EAP」が9名と最も多く、次に、「教育・学習」7名、「福祉」5名となっている。

また、少数ではあるが、それぞれ「地域・家庭」、「医療」、「厚生・保護」、「ADR」などの分野でも活動が見られる（同図表参照）。

(2) キャリア教育の有無と所属・立場

(複数回答)

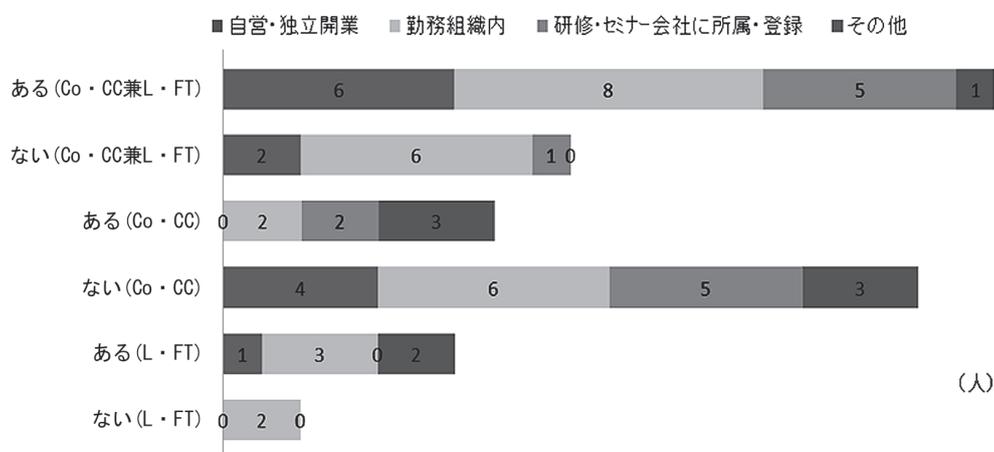
次に「Co・CC兼L・FT」と「Co・CC」、「L・FT」の職業に関して、所属・立場の比較をすると、いずれも「勤務組織内」が多い（図表2-24）。「Co・CC兼L・FT」でのキャリア教育の有無による違いは、「ある」場合では、「自営・独立開業」6名と「研修・セミナー会社に所属・登録」5名の回答も見られるが、「ない」場合はそれぞれ2名、1名と少なかった。逆に「Co・CC」では、「ない」会員が多く、所属の分布は「自営・独立開業」4名と「勤務企業内」6名、「研修・セミナー会社に所属・登録」5名とほぼ同数であった。「L・FT」では、「ある」会員は、それぞれの立場・所属が見られるが、「ない」会員は、「勤務企業内」2名のみであった（同図表参照）。

図表2-23 Co・CCとしての経験分野と学校のキャリア教育の有無

経験分野	有無	計	ある n=15	ない n=17
産業・EPA		100.0% 15	40.0% 6	60.0% 9
教育・学習		100.0% 18	61.1% 11	38.9% 7
需給調整		100.0% 11	63.7% 7	36.3% 4
人材派遣・就職支援		100.0% 13	53.9% 7	46.1% 6
地域・家庭		100.0% 4	25.1% 1	74.9% 3
福祉		100.0% 6	16.7% 1	83.3% 5
医療		100.0% 4	74.9% 3	25.1% 1
更生・保護		100.0% 2	50.0% 1	50.0% 1
ADR		100.0% 2	100.0% 2	0.0% 0
その他		100.0% 3	66.5% 2	33.5% 1
無回答		0.0% 0	0.0% 0	0.0% 0

注) 数字の上段は割合(%)、下段は回答数(人)

図表2-24 キャリア教育の有無と所属・立場 (あるn=20、ないn=19)

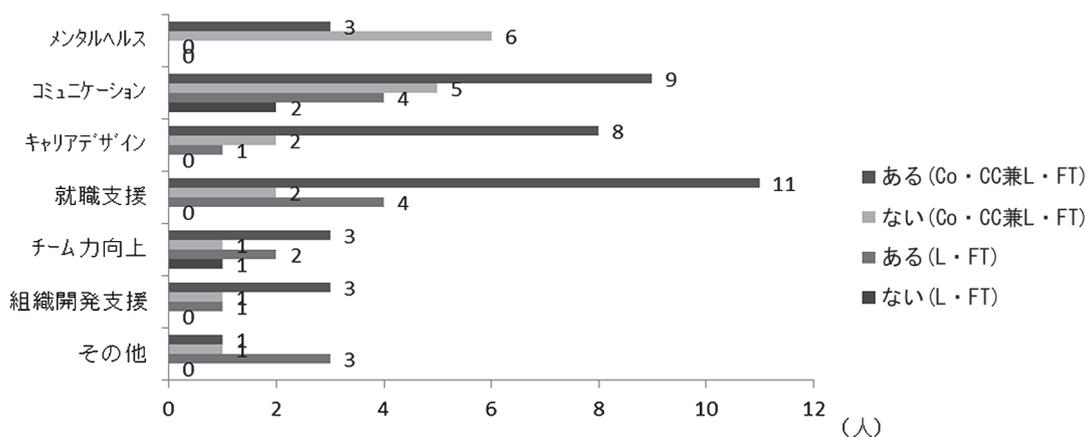


(3) キャリア教育の有無と研修・セミナー経験 (複数回答)

「Co・CC兼L・FT」と「L・FT」に対して、行ったことのある研修・セミナーを見ると、

いずれの職業でも「コミュニケーション」が多数実施されていた（図表2-25）。「Co・CC兼L・FT」では、「ある」と答えた会員の「就職支援」が11名と最も多く、「コミュニケーション」9名、「キャリアデザイン」8名と続く。「ない」会員は、「メンタルヘルス」6名、「コミュニケーション」5名であった。そして、「L・FT」では、「ある」会員は、「就職支援」、「コミュニケーション」4名であった（同図表参照）。

図表2-25 キャリア教育の有無と研修・セミナーの経験

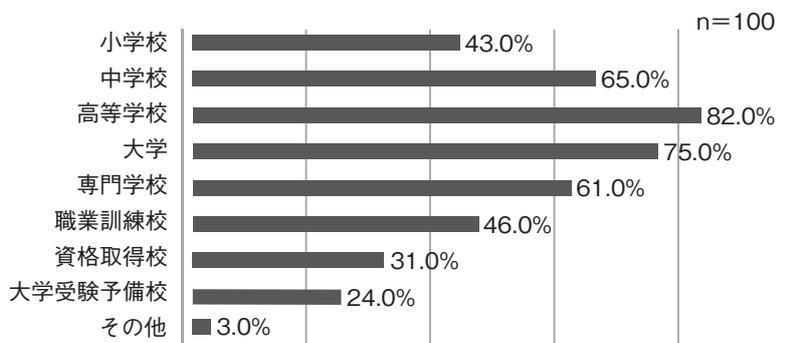


6. 産業カウンセラーらしいキャリア教育に向けての取り組み

(1) 産業カウンセラー・キャリアコンサルタントが学校でのキャリア教育に関わるとしたら、どの段階の学校で行うのがいいと思うか（複数回答）

すべての回答者に対して、「Co・CCが学校でのキャリア教育に関わるとしたら、どの段階の学校で行うのがいいと思うか」と質問したところ、キャリア教育を行うのに適切な段階としては、「高等学校」の82.0%が最も多く、次いで

図表2-26 どの段階でキャリア教育が適切か



「大学」の75.0%、「中学校」65.0%、「専門学校」61.0%であった（図表2-26）。

(2) キャリア教育をその段階で行うのがいいと思う理由と意見（自由回答）

① 初等教育の段階から行うのが良いと考える意見

- ・どの段階においても将来職業人として自立するためのキャリア教育があると考え。
- ・すべての段階で必要だと考える。
- ・転換期に行う必要があると思うので。
- ・小学生には漠然としてわからないかもしれないが、この時期から将来の事（キャリア）を考えていかないとやりたいものになれないから（思い描けない）、小学校6年生くらいには教える必要がある。

- 可能な限り早期に行う必要があり、また、その後も継続的に行う必要がある。
 - キャリアはどの年齢にも関わるし、子どものころから考える機会があるのはいいことである。
 - 価値観が固定化される前に、傾聴をはじめ幅広いキャリア教育を万民が受けられるとよい。
 - 将来について具体的に考えることは早期に始めたほうが良い。
 - 自分の進路について志望、選択がこれからという段階のため。
 - キャリアを考えること、そのために準備することは、生きていくうえのあらゆる段階で必要なことだから。
 - コンサルタントとしてアドバイスするより希望や困りごとを聴いてあげることが大切なのではないか。親でもない大人も応援していること、頼る場所があることを知り、信念をもって生きることも選べると感じてほしい。
 - キャリア開発・人材育成は人生のターニングポイント直前からでは遅い。動機付けとそういった環境・文化を地域全体で作って支援してゆくことが必要である。
 - 社会経験が少ない時期に周りの意見に左右されず、いろんなことをいろんな角度から考えることができるから。
 - 出来るだけ早い時期から職業に関する認識を持たせたほうが子どもたちのキャリア開発に有効であると考えられるから。
 - 夫々に前の段階とは自分も環境も大きく変わるので、変わった自分と環境を上手く生かすことを学ぶ機会と思う。
 - 各学校の児童・生徒の発達段階や、各学校の教育の目的によって、働くことを考えることの意義が異なってくる。
 - 自主性や自律性に欠け、自己肯定感の低い学生が増えているように感じ、早い時期からのキャリア教育は必要。
- ② 高等学校以上の段階で行うのが良いと考える意見
- 進路選択の重要な時期だから。
 - より就職を身近に感じている方をターゲットにしたほうが知識を生かせる。
 - アルバイトも含めて社会との接点を持つことができる段階だから。
 - キャリアについて具体的に考える年齢のため自分事としてとらえることができるため。
 - 働く意味を理解し、自分の進路、職業を考え始めるタイミングだから。
 - 小中学校では漠然としたものでよいだろうし、視点が定めにくいと思う。
 - ある程度の年齢に達してからのほうがリアルに感じ、納得感がある。
 - 人生にとって大きな分岐点だと思うため。
 - 小学校はまだ自分の将来のキャリア像を具体的な実感あるものとして捉えられる発達段階ではない。
 - 自分のキャリアについて考える必要が生じる段階のため。
 - 産業分野を理解する立場であり、実践的なキャリア教育に結び付けた内容が実施できる。

- 日本の場合、職業を選択しないうちに学校を選ぶことが多い、キャリア教育でしっかりした職業選択ができると思う。
- 就職の意味を自分で考える入口に近い。
- 夫々の成長過程で将来への悩みはあると思うため。
- 次の選択をする前に自己理解、仕事理解を深めてほしいため。
- 社会に出る意識が少しずつ芽生え始めているため。
- どの段階でも軌道修正ができることを子どもに伝え、寄り添いながら情報を与えて、ともにそして客観的な立場で相談にのる人材が10代には必要だと思うため。

(3) 産業カウンセラー・キャリアコンサルタントが学校で行うキャリア教育の内容はどのようなものが良いか（複数回答）

Co・CCが実施するとよいと考えるキャリア教育の内容は、100名の会員が複数の項目に回答している（図表2-27）。中でも「働くこと、生きること」の89.0%を筆頭に、「自分を知ること、自信を持つこと」85.0%、「他人を理解すること、人間関係」が73.0%と、Co・CCの強みを生かすキャリア教育の実施が望ましいとする意見が多かった（同図表参照）。

図表2-27 Co・CCが行うとよいキャリア教育の有無 n=100

教育の内容	回答者比率
働くこと、生きること	89.0%
自分を知ること、自信を持つこと	85.0%
他人を理解すること、人間関係	73.0%
将来の夢、未来の自分	62.0%
様々な仕事の内容	50.0%
悩みに関すること、心の健康	47.0%
その他	6.0%

(4) 産業カウンセラー・キャリアコンサルタントの学校でのキャリア教育への関わりを推進するために必要なこと（自由記述）

① 現状の把握と理解

- 学校現場で職業教育の実態を知ること、理解することが必要。
- 現在のキャリア教育の問題点と課題（国が実施もしくは考えている内容の理解と現状とのギャップ）の理解。
- 学校の事、仕事の事、それぞれの組織とはどのようなものかという理解。
- 今の子どもをよく知る。
- 詳細な仕事の理解
- 世代、地域、先生方のニーズを把握する。
- 発達段階での心理学や今の学校現場、子どもや保護者のおかれた状況を知る。
- 学校という業界、学校や教師の仕事への理解。

② 環境への働きかけ

- 先生に対しての案内。
- 文部科学省、関連委員会メンバーの先生方に働きかける。
- 社会人として過ごしていくことの大切さやコミュニケーションの重要性を小さい頃から認識できるようにしていくこと。

③ 認知度の向上

- 産業カウンセラーやキャリアコンサルタントがどんな仕事で何をやっているのかを伝え

る。我々が何者でどういう活動を行っているかをわかりやすく伝える。

- 教育関係者に産業カウンセラー・キャリアコンサルタントだからできることを知ってもらう。
- 実績をつくる。
- キャリアコンサルタントの存在を知ってもらう。
- 教員の方々に産業カウンセラー・キャリアコンサルタントの資格を取得していただく。
- キャリア教育の宣伝が必要。
- 積極的な広報活動や関連教育研究を行っている大学と協同研究、実践を行う。
- 学校を広義のキャリア教育の場ととらえ、各学校に直接講義の必要性をプロモーションする。

④ ネットワークの構築

- 産業カウンセラー協会と学校のネットワーク形成。
- 文部科学省、教育委員会との連携、相互理解。
- 企業とのつながり。

⑤ 協会への要望・提案

- キャリア教育の研修機会を設ける。
- 産業カウンセラー・キャリアコンサルタントの質の向上。
- 学校でのキャリア教育での活躍に必要な基本能力を身に付けられる講座を設ける、スキルを身に付けていることを証明する資格を認定、資格保持者を協会に登録、その会員を派遣する事業を協会が行う。
- 産業カウンセラー協会と学校のネットワーク形成、産業カウンセラーならではのキャリア教育プログラムの開発。

Ⅲ. 考 察

本研究では、産業カウンセラー協会東京支部会員を対象に、初めて「学校におけるキャリア教育への関わり」をテーマとしてアンケート調査を行う機会を得た。調査の実施にあたりキャリア教育の経験者を、産業カウンセラー（含むシニア産業カウンセラー）の資格以外にキャリアコンサルタントの有資格者が多いと仮説を立てた。それは、産業カウンセラー（含むシニア産業カウンセラー）資格のみ保有の場合、これまで産業カウンセラーの活動領域が産業界を中心としているとみなし、有資格者の大半が企業等で従業員へのカウンセリングやセミナーを行うか、独立開業等で講師をしている場合も社会人を対象としているであろうと考えた。そして、長い不況での若者の就職難や早期離職等社会的な背景から学校にキャリア教育が導入されたことに鑑み、キャリア教育の実施者の多くが、キャリアコンサルタントの資格を有しているであろうという予測に基づく。

また、職業の分類を大まかに4つとした理由は、多くの会員は学校でのキャリア教育を行っていないという仮説による。まず、「カウンセラー・キャリアコンサルタント (Co・CC)」と「講

師・ファシリテーター (L・FT)」、このいずれも兼ねる「Co・CC兼L・FT」と「教員」、これら以外のあらゆる職業を「その他」とした。そして、「教員」を抽出後、「その他」に数値を加算し「その他(含む教員)」にて考察を行っている。その根拠は、今後いずれかで会員がキャリア教育を実施する場合、「教員」としてよりも、「企業等に所属」か「自営・独立開業」で行う可能性が高いことや、おそらく現会員の「教員」数も少なく、その専門性の分類を特定するには至らないと推測したためでもあった。

アンケート結果に見るキャリア教育の経験の「ある」会員の特徴は、40代から60代と幅広い年代で、複数の立場の「Co・CC兼L・FT」が、主に「中学校」、「高等学校」、「大学」で実施している。これは、進路選択や就職に向けた時期のためであろう。所属は、「自営や個人」よりも、「学校」を含めた「企業」や「団体」の場合が多いことがわかった。経験のある「研修・セミナー」は、「Co・CC兼L・FT」、「L・FT」といった複数の立場で行う場合、「就職支援」、「コミュニケーション」の実施が多い。「Co・CC兼L・FT」では、他に「メンタルヘルス」が多く見られ、「L・FT」では、「キャリアデザイン」の実施が少なく、それに代わる分野として、「チーム力向上」が増えるなど違いが見られた。

実施者の自由記述からは、成功点として、「長期的な継続の効果」、他に「地域社会での関わり」、「反応をじかに感じ取れる」などがある。問題点は、「生徒・学生の理解度の差」、「学校側との問題」が共に多数あり、学校との調整が難しいことが浮き彫りになっている。課題点としては、「対象となる学年による工夫の必要性」、「働くという概念ができていない(ない)人への対応のむずかしさ」など複数があげられている。これは、学校で行ったキャリア教育の内容が、「働くこと」、「自分を知ること」、「社会の仕組み」、「人とのかかわり方」など多岐に渡っていることと照らし合わせると、いくつかの要因が考えられる。まず、教育の現場で求められる内容の範囲の広さ、限られた回数という制約、多様な生徒・学生に向けての実施には、周到な準備やその裁量が問われるためであろう。

キャリア教育の経験の「ない」会員は、回答者の65.0%で、そのうち会員の職業(現在)の「その他」分類該当者は、69.2%と予想通り多くみられた。

「Co・CC兼L・FT」と「L・FT」の行った研修・セミナーを比較すると、「Co・CC兼L・FT」では、キャリア教育の有無に関わらず「メンタルヘルス」を実施している会員が多い。さらに「ない」場合には、「メンタルヘルス」の比率が高まる。これは、実施者が「キャリア教育」と「メンタルヘルス」のいずれかを「強み」としているかで受ける仕事の量が異なるからであろう。これを「L・FT」で見ると「メンタルヘルス」が対象から外れ、キャリア教育の有無に関わらず実施のある分野は、「コミュニケーション」、「チーム力向上」と、異なった結果が出ている。その他の特徴としては、「ある」と回答した会員は、「教育・学習」を始めとするどの分野でも多い。「ない」場合、「産業・EAP」が最も多く、「教育・学習」、「福祉」と続く。

現在までにキャリア教育の経験は「ない」が、今後「行ってみたい」と答えた会員は61名(93.8%)に上る。行わなかった理由として、「機会がなかったため」、機会があれば、「これまでの経験・知識を生かしたい」と考える会員も多い。中でも「Co・CC」では、「今後の活動分野を広げたい」という回答が多く、今回の調査では、「Co・CC」の立場・状況が他と比較する

と「研修・セミナー会社に所属・登録」、「自営・独立開業」が多いことに起因するのではないだろうか。他にも「学校教育に貢献したい」という回答が多く、こうした回答数は、「収入を得られる仕事を増やしたい」といった経済的な理由を大幅に上回る。

では、どの段階でキャリア教育に向けて取り組むとよいと考えるかは、「高等学校」、「大学」、「中学校」の順に高かった。自由記述には、初等教育からが良いという意見も多数見られるが、逆により現実的に考えられる高等学校からが良いという意見も多数あり、回答者それぞれの置かれている状況、問題意識、価値観などの差も読み取れる。

今回の回答者の中には、「行いたくない」と考える会員が4名いるが、そのうちの2名は自由記述にて、「企業内のメンタル不調者への対応」、「カウンセリング力を高めたい」と述べている。いずれも本業重視で、キャリア教育に活躍の場を求めていることがわかる。

本調査では、会員の活動領域に、学校でのキャリア教育が加わると、会員の活躍の場が広がるという期待があるとの結果を得た。

ただし、自由記述に多く見られるように、生徒・学生だけでなく教師、保護者を含めた学校現場への理解、学齢によって発達段階の異なる広い年齢層に求められるキャリア教育の個々の内容、また忙しい学校関係者との調整などを知る必要がある。さらに個人で学校での実施を得ることも容易ではないであろう。環境への働きかけや認知度の向上は、個人の努力がすぐに結果が出るとは考えにくい。そして、産業カウンセラーとしての特徴を生かした「キャリア教育」とは何かという根底にあるテーマに対する明快な答えを導き出すことは、変化が大きく多様なことを求められる今日の社会では容易ではない。アンケートの回答にも、学校の要望とそれに応えるための苦心が見られる。

新たに始めたいと考える場合、実施者の得意分野を強みとして、日常的にそれを生かした活動領域と幅を広げていく努力が求められる。そして、新たな分野への参入は困難を伴うが、外部への働きかけは、産業カウンセラー自身が日々の中でいくつもの視座でものごとを視て将来予測をして働きかけることが求められる。キャリアコンサルタントとの差別化や、キャリア教育をどう作っていくかのプロセスは、いくつもの結果の積み上げとその再検討の実施が必要であろう。その具体的なヒントは、会員による小学校でのキャリア教育の取り組みを参照されたい。

アンケートの結果には、支部・協会への要望も多く、会員自身の自助努力も必要であるが、それだけでは叶わないことも多いと感じていることがわかる。会員の期待としては、研修、キャリア教育プログラムの開発、関係省庁、教育機関との連携、相互理解を含める、外部への折衝などがみられる。また、情報の交換、こうした調査研究の継続的な実施などプラットフォームとしての支部・協会の活動支援によって、さらに産業カウンセラーとそのキャリア教育の認知度が高まり養成が増えることも期待できる。この点は、会長インタビューの項を参照されたい。

本アンケート調査は、支部ホームページ上からのインターネットを利用したアンケート調査であり、また、既存の調査に会員の職業や属性についての調査研究がないことから、回答率の予測がつかないとの不安もある中で実施に至った。

キャリア教育への関心が高まっていることを受け、会員の活動と教育現場の状況、課題を検

討し、支部会員の潜在的な需要も明らかにした。これらの結果をもとに、さらにインタビュー調査にて会員のみなさまから詳細なお話を伺うなど、今後の活動への一端を担えたのではないかとと思われる。

本調査は、100名の会員のみなさまご協力を頂くことができました。中でも自由回答では、非常に貴重なご意見を数多く頂いております。アンケートにご協力を頂きました会員のみなさまと支部関係者のみなさまに、心より感謝申し上げます。

第3章 小学校でのキャリア教育実践レポート

I. 八王子市立松木小学校でのキャリア教育授業の実施に至る経緯

1. キャリア教育を実践する学校についての検討と松木小学校への依頼

学校におけるキャリア教育実践について研究員で検討した結果、以下の意見が挙げられた。

- ① 近年、早期からのキャリア教育の重要性が指摘されている。
- ② 高校以降でのキャリア教育事例は豊富にあるのに比べ、初中等教育では少ない。
- ③ 社会保険労務士など、専門性を活かして小学校に参入している団体があるが、まだ少ない。
- ④ 産業カウンセラー協会会員の希望もあり、実践を通して可能性を検討したい。

これらの意見を踏まえ学校の選定や依頼方法を検討する中で、八王子市内の学校や今回の実践校となった松木小学校でのキャリア教育の講師経験がある研究員から、松木小学校でのキャリア教育取り組みの話と実践可能性の示唆があり、当該研究員を講師として松木小学校へ授業実施の依頼をすることになった。

2. 松木小学校のキャリア教育に関する取り組みについて

松木小学校は地域運営学校^{注1}に指定され、「地域の子どもを地域で育てる」を合言葉に、保護者・地域と協働の教育として「12歳のハローワーク^{注2}」を実施していた。

独自にキャリア教育を実施している小学校のため、今回の「産業カウンセラー」の強み^{注3}を活かしたキャリア教育の授業を実践するまでには、綿密な準備と修正が必要であった。特に、今回の授業は研究の一環であり、研究グループ内での話し合いと、学校側との打合せが並行して行われた。その経緯を以下にレポートする。

II. 授業企画から学校からの承認まで

1. 企画の検討（平成28年12月～）

先に示した本研究の目的に基づき、研究グループの会議では、小学校でのキャリア教育授業について、以下のポイントなどについて、複数回の活発な議論が行われた。

注1 文部科学省では、学校が地域住民等と目標やビジョンを共有し、地域と一体となって子どもたちを育む「地域とともにある学校づくり」を推進している。地域運営学校は、コミュニティ・スクールとも呼ばれており、保護者や地域住民などから構成される「学校運営協議会」が設けられ、学校運営の基本方針を承認や教育活動などについて意見を述べるといった取組がおこなわれている。文部科学省 HP (http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/community/index.htm、2018/1/28、アクセス)

注2 2003年、村上龍氏により職業百科として「13歳のハローワーク」が発行された。中学生向けの職業紹介事典であるが、そのタイトルを文字通り小学6年生向けのキャリア（職業）に関する教育を「12歳のハローワーク」と呼称し小学校で個別に実施していると推測される。

注3 研究員メンバーにより「産業カウンセラーの強み（特性）」として列挙したもの。

①傾聴 ②肯定的受容 ③共感的理解 ④自己一致（自己受容） ⑤来談者中心

- ① 産業カウンセラーの強みを生かした授業について意識した内容とする。
- ② 研究の目的から外れない内容とする。
- ③ 2時間という授業の枠組みの中で、小学生を対象にどのような言葉で伝えていくのか。

2. 松木小学校への授業実施についての交渉（平成28年12月～平成29年1月）

研究グループ内での話し合いを受け、講師は平成28年12月初旬に、本研究の目的や内容の紹介、松木小学校の教育目標を考慮した授業テーマ案、日本産業カウンセラー協会東京支部の紹介などの内容を含んだキャリア教育の授業実施に関して、松木小学校の校長宛てに打診を行った。

この後、平成29年1月中旬に、講師と研究グループの委員長の2名で、正式な依頼のために校長を訪問した。なお、1月中旬に訪問した理由は、学校の学事日程決定のタイミングを考慮し、次年度1学期中の実施をお願いするには、これ以降の訪問では間に合わない可能性が高いと考えたためである。

訪問時、講師は高学年を対象としたキャリア教育の授業プラン提案書を持参し、「6年生の1学期中（6月か7月）の実施」と「授業内容の関係から2時限分（45分×2＝90分（10分休憩あり））の授業時間」の希望を伝えた。

校長からは、自己実現などについてのキャリア教育への考え方（自分のやりたいことを自ら考えて一生懸命行動すると、その積み重ねが自己実現に繋がっていく）や、保護者との積極的な協働の学校経営などについての話があり、実施について快諾いただいた。

Ⅲ. 授業実施に向けての内容検討と設計

松木小学校の校長から授業承諾を得て、早速授業内容の検討が始まった。しかし、その実施までの道のりは試行錯誤の連続であった。

以下、活動を時系列で示した番号に沿って、そのステップをレポートする（平成29年2月～6月）。

活動 (H29)	番号	実施項目
2月	1	松木小学校のキャリア教育授業「12歳のハローワーク」見学
2～3月	2	研究グループ内での授業内容の検討①
3月	3	授業案作成と松木小学校への授業案の提出（1回目）
3月中旬	4	研究グループ内での授業内容の検討②
4月	5	松木小学校への授業案の提出（2回目）、学年主任との打合せ
5月中旬	6	松木小学校6年生の通常授業の見学、校長との打合せ
5月中旬	7	研究グループ内での授業内容の検討③（最終）と授業設計
5月下旬	8	リハーサルの実施
6月初旬	9	松木小学校への授業案の提出（3回目／最終版）、最終打合せ

1. 松木小学校のキャリア教育授業「12歳のハローワーク」見学

小学校のキャリア教育への関わり方の切り口や方法を検討し、学校側の運営や児童の授業に取り組む姿勢などを参考とするために、5名の研究員でキャリア教育の授業を見学した。

この授業は、松木小学校の校区で働く大人5名（潜水士、観賞魚専門店店主、大学教授、弁護士、美容師）の講話（講話30分間、質疑応答10分間）で行われ、児童は聞きたいテーマ（授

業)を選択できる内容となっている。見学後は、講師5名・校長・研究員で意見交換を行った。

2. 研究グループ内での授業内容の検討 ①

具体的な授業内容の作成のために、研究グループ内では引き続き話し合いを重ねていたが、この時期は、なかなか授業内容が絞り切れない時期でもあった。

その一番の理由は、「産業カウンセラーの強みを活かしたキャリア教育とは何か」について悩みが深くなったことにある。具体的な授業のコンテンツや手法が研究員からいろいろ挙げられてはいたが、その中に「産業カウンセラーらしさ」や「他団体のキャリアコンサルタントとの違い」があるのか、どうすれば「産業カウンセラーならではの」授業にすることができるのかを明確にするために激論を重ねた。

また、研究員は講座形式で小学生向けにキャリア教育を行う経験はあっても、小学校の教室での授業未経験だったことから、授業構成のイメージがしづらかったことも、内容を絞り切れないことに影響していたと考えられる。

3. 授業案作成と松木小学校への授業案の提出(1回目)

検討を重ねた結果、松木小学校の3つの教育方針を題材にすることをポイントとしたキャリア教育の授業構成と展開を作成した。

松木小学校の3つの教育方針とは、以下の3つである。

- ① 強い心と体の子(明るく元気で心身ともに健康な児童を育成するために。)
- ② 松木を愛する子(自ら主体的に考え、学校を誇りに思い、地域を愛する子を育成するために。)
- ③ 協力する子(社会の一員としての自覚を育成するために。)

そして、この中の「強い心」に着目し、「産業カウンセラーらしさ」を授業に盛り込めるのではないかと案を作成した。2時間の授業に3つのテーマを盛り込むことになるため、時間的にも内容的にも、「強い心を」を小学生に伝えていくのは無理があるように感じたが、一旦、この授業案を校長宛てに提出した。

しかし、校長からも焦点を絞り切れていないのではないかと指摘があり、再検討することとなった。

4. 研究グループ内での授業内容の検討 ②

現実的なコンテンツの量と時間配分について検討を重ねる中で、「自己理解について」をポイントにする案が複数の研究員から挙げられた。具体的には、「ほめよう・ほめられよう」、「リフレーミング」、「怒りのコントロール」などのキーワードから、授業案として2つのテーマで再度設計を行った。

テーマ(1)「人間関係が良くなる話し方と聞き方」(図表3-1参照)

概要:働く上で大切なこと・社会で求められる力のコミュニケーションについての授業。

- ① 三つの話し方(アサーション)、攻撃的自己表現・非主張的自己表現・適切な自己表現

をロールプレイで演じ体験的に理解し、その特徴や違いを学ぶ。友人とのコミュニケーションを良くするためには、自分も相手も大切に自己表現が大切であることを知る。

② 他者の話をきちんと聞く力を通して、聞く姿勢や聞き方のスキルを磨く。

テーマ (2) ほめようほめられよう^{注4} (図表3-2参照)

概要：自己理解を深め他者からの肯定的評価を受け取り、自己肯定感を高める。

① ジョハリの窓の説明

② グループで友だちについて良いところが書かれたカードの中から選びカード交換をする。

図表3-1

14 班研究員作成(20170416)⁴⁾
産業カウンセラーとしてのキャリア教育授業案
働く者にならなければならないこと
『人間関係が良くなる話し方と聞き方』

授業の目的
働く上で「いざとならず」社会で求められる力であるコミュニケーションについて説明、三つの話し方、攻撃的・非攻撃的・非主観的・自己表現、適切な自己表現をロールプレイで実際に演じることで、体験的に理解し、その特徴や違いを学ぶ。
そして、友人とうまくコミュニケーションをとるためには、自分も相手も大切に自己表現が大切であることを知る。
他者の話をきちんと聞く力を通して、最後まで話を聞く、質問ができるスキルを磨く。これらの力は社会人になってからだけでなく、今後の学生生活を過ごす上でも必要な力となる。

授業の流れ
1. 講師紹介
2. 産業カウンセラーとしての仕事
3. 産業カウンセラーとして働く人を選ばず中で感じる課題と社会で求められる力とは？
4. 三つの話し方の違いと特徴について説明
人とうまく話すには、三つの話し方(コミュニケーション)がある。
5. 【個人ワーク】ドラえもんや金剛山(ジャイアン)のひまわり(しずかちゃん)のタイプに分類されるか？
6. ロールプレイを始める前に「いざとならず」であることを説明+グループで話し合いをするためのルールをお約束
三つの話し方の確認をする。
三つの話し方が自分や相手などどんな気持ちにさせるか考える。
三つの話し方にはどんな違いがあるか考えてもらう。
言い方や声の出し方、態度などを考えることで「いざとならず(ジャイアン)」、「おどさん(ひまわり)」、「さわやかさん(しずかちゃん)」にもなることを知らせる。
7. 【ロールプレイ】二人組でなり、三つの話し方(資料)を役割分担してロールプレイをする。(5分間)
8. 【グループワーク】で感想や感じたことをお互いに話し合う。
いくつかのグループに全体の前で報告してもらう。

9. 閉鎖スキルを二人一組のロールプレイ
話し合い、人と話し、やさしい人と交友に繋がる
第一回目話し合い(1分間)
交互に役割を演じる。ここで講師よりアドバイス
第二回目話し合い(1分間)
交互に役割を演じる。
最後に、二人で同じ1分間のロールプレイでどのように感じたかを話し合う。
※代表で感じたいことを発表してもらう。

10. 講師より、聞く・聴く・聞くの違について説明。
人の話を最後まで聞かずに失敗した事例(集合時間や場所を勘違いして、失敗した等)
大人の仕事場面に置き換えた事例。
0011.まとめ

図表3-2

14 班研究員作成(20170415)⁴⁾
産業カウンセラーとしてのキャリア教育授業案
ほめよう、ほめられよう

背景
自己肯定感が低いことと将来への展望が持てないことは相関関係があるため、自己肯定感を高めることがキャリア形成に必要である。
※参考①平成26年版子ども・若者白書
<http://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/h26/eisyu/tokushu.html>

授業の目的
自己理解・他者理解を深め、他者からの肯定的評価を受け取り自己肯定感を高める。

授業の流れ
1. 講師紹介
2. 産業カウンセラーとしての仕事
3. 産業カウンセラーとして働く人を選ばず中で感じる課題
4. ジョハリの窓の説明
5. ワークの目的を共有する
6. 【ワーク】30分
①→グループを分ける
②→自分以外のグループの人数分の【ほめよう・ほめられようカード】を配布し、それぞれのカードに自分の名前とメンバーの名前を書き込んでもらう。
【自分の名前からみた〇〇さん】
③→〇分間でメンバーそれぞれについて、最もよくあてはまると思うもの5つに丸をつけてもらう。
④→自分の【ほめよう・ほめられようカード】を配布し、〇分間で最もよくあてはまると思うもの5つに〇をつけてもらう。
⑤→グループでじゃんけんをもらい、一番勝った人から時計回りにスタート。
⑥→一人目の褒められる児童の右となりの児童から一人ずつ順に、向に〇をつけたかを発表。どんなところからそう思ったかをボイスボードに一言付け加えてもらう。
⑦→褒められた生徒が、自分が〇をつけたところを発表、メンバーからの評価を褒めて、どのように感じたかを発表。
⑧→全員終わったから、それぞれのカードを交換する。
7. まとめ

5. 松木小学校への授業案の提出 (2回目)、学年主任との打合せ

講師は4で検討・修正した授業案を持参して学校を訪問し、校長・6年学年主任と打ち合わせを行い、以下のようなご意見をいただいた。

テーマ①「人間関係が良くなる話し方と聞き方 (3つの話し方/アサーション)」

- 児童はロールプレイの台本を棒読みすることで精一杯になることが予想される。
- 児童と関係性ができていない段階で、外部講師がきてコミュニケーションの授業をすることの難しさが予想される。
- アサーションの授業では、攻撃型の言い方をする児童に『お前はジャイアン』であると、授業者の意図が理解されないまま、言葉だけが一人歩きする危険性がある。
- アサーティブ (良い子) でなければならない、～であるべき論にならないか。

注4 自己理解の深まりや、他者からの肯定的な評価の受け取りから、自己肯定感を高めることをねらいとした下記教材を参考に作成した授業案。

寿山 泰二 (2012) 『社会人基礎力が身につくキャリアデザインブック 自己理解編』、金子書房 P.38-41

テーマ②「ほめようほめられよう」

- 自己肯定感が低い児童も多い。言葉リストに丸印を入れることに抵抗を感じるかもしれない。
- ほめよう・ほめられようのカードの言葉リストは内容が難しい。
- 子ども自身が理解できる簡単な言葉など、慎重に言葉を選ぶ必要がある。

上記の学校側から意見を受け取り、授業内容の修正の必要性を感じた。

校長からの助言で研究員が授業を行う6年生の通常授業を見学させていただくことになり、各クラスの授業運営の方向性や児童の様子を見てから授業内容を再検討することとなった。この打合せの際、授業の日時を正式に決定し、6年生3クラスをほぼ1週間間隔で、一回ずつに分けて行うこととした（6年1組：6月12日、2組：6月20日、3組：6月27日）。

6. 松木小学校6年生の通常授業の見学、校長との打合せ

5月中旬、講師と主任研究員の2名で、6年生の各クラスの通常授業を見学させていただいた。（6年1組：社会科、2組：理科、3組：家庭科）

授業見学から、積極的に手を挙げる児童が多いことと、各教室の後方に貼り出されている児童の“自己紹介書”に生活目標（例：挨拶をする）や、将来目標（例：サッカー選手になりたい）なども丁寧に記載されていることに気が付いた。この将来目標の記述内容を拝見し、今回のキャリア教育の授業に取り入れることにした。

さらに、学年主任より「書くことが得意な児童が多い」、2組の担任より「グループワークは普段の授業で取り入れている」、校長より「授業中に勝手に動いたり、手を挙げる前に意見を言ってしまうりするなど、配慮が必要な児童も数名いる」という情報をいただく。コミュニケーションワークを取り入れることについては、児童と講師が初対面で関係がない中でいきなり授業に入ることに心配がある、という意見も伺った。

7. 研究グループ内での授業内容の検討③（最終）と授業設計

この授業見学からの気づきと学校側の意見を研究グループに持ち帰り、提案した「3つの話し方」の授業内容から、「児童の視点から仕事ワークシートに記載する」内容に変更することとした。その内容を研究グループで検討して再度修正を行った。最終案の詳細はIV-2にて記述するが、このように修正しながら1時間目は『仕事シート』の記入、2時間目は「聞き方」のペアワークの授業案が完成した。

8. リハーサルの実施

研究員が児童役となって修正した授業案でリハーサルを行なった際、以下の意見があがった。

- ① 働くことについて「あるべき姿」の押し付けにならないように。
- ② グループワーク内で、相手の批判になりかねないような展開は避けるように。
- ③ 授業の方向性と時間配分を検討する。
- ④ タイムスケジュール管理について工夫する。

以上、2時間の基本的な構成は生かしながら修正し最終の授業案とすることにした。

9. 松木小学校への授業案の提示（3回目／最終版）、最終打合せ

最終授業案は学年主任宛に提示し、下記3点について打ち合わせを行った。

- ① 5月下旬、6年生の各クラスの担任の先生に最終版の授業案の確認いただく。
- ② 教室後方に貼られている自己紹介書の内容を授業内容に組み込むことについて打診。
- ③ 担任の先生へのインタビューを授業内で行うことについての協力依頼。

最終の授業案で「児童自身が書いた将来の目標（夢）を通してイメージを持つきっかけづくりとして、仕事シート」を取り入れた意図について説明をし、この授業案で実施することの了承を得た。

このようにして、いよいよ授業を行うこととなり、具体的な準備開始となった。

IV. 授業実施に関する準備

実施までの時間も限られることから、以降、学校に準備や印刷などをお願いするものについては学年主任宛てに、電話とメールを利用して連絡をとった。講師以外の研究員からも、授業中に使えるような資料や準備品の提案が随時出て、児童にとって分かりやすい授業にするための工夫を重ねていった。（図表3-3を参照）

図表3-3

松木小学校・キャリア教育授業当日スケジュール・準備関係		
■授業日時・参加メンバー		
2017年6月12日(月) 8:00~10:25 講師 研究員4名		
6月20日(火) 10:35~12:10 講師 研究員3名		
6月27日(火) 8:00~10:25 講師 研究員3名 事務局3名		
■タイムテーブル(予定)		
6/12(月)・27(火)	6/20(火)	
8:00	10:00	<講師は先に松木小学校へ>
8:15	10:15	京王相模原線・京王堀之内駅改札に集合
8:30		松木小学校に到着 1階インターホンで事務室に用件を告げる 1-2階の会議室で待機
8:45	10:40	朝礼に参加(児童に全員自己紹介) 12日・27日のみ
9:30	11:25	1コマ目開始
9:35	11:30	1コマ目終了(休み時間5分間)
10:20	12:15	2コマ目開始
10:25	12:20	2コマ目終了 1-2階会議室へ
11:25	13:20	反省会開始
		反省会終了 1階 小学校を出る
※欠席・遅刻などの緊急連絡は、当日の参加メンバー全員にメールをしてください。		
■学校に準備いただくもの		
プロジェクター(機材)		
配布資料 児童の人数分		
仕事シート・聞き方ワークシート・ふりかえりシート 合計3枚		
■講師が用意するもの		
パソコン(機材関係)・授業で使用するパワーポイント・タイムウォッチ・ネームプレート		
■サポーターメンバー 当日の持ち物		
・教材(パワーポイント・ワークシート)を各自印刷したもの(サイボウズから)		
・メモ帳 1枚		
※貴重品は各自管理してください(会議室は施錠できません)。		
※授業にふさわしい服装をお願いします。		
※校内は土足厳禁です。学校備え付けの来客用スリッパを使用できます。		

1. 授業案のブラッシュアップと確定

(1) 児童自身の仕事観についての仮説

- ・ になりたい職業は教室の後ろに全員貼ってあることから考えて、何らかの将来の夢(仕事)を持っているだろう。
- ・ 夢は持っているがどうしたらその道に行きつけるかは具体的になっていない。

- ・働くうえで大事なことは学校生活にも通じることがあることに気付いていない。

(2) 講師（キャリア教育を行う産業カウンセラー）から伝えたいこと

- ・夢は変わってもよい、目標を持つことの大切さについて伝えたい。
- ・コミュニケーション能力の中でも「聴くこと」は、今でも、働くようになってからでも大事なことでありそれに気づいてほしい。

2. 授業テーマ・授業内容の確認

- ・キャリア教育指導案^{注5}（図表3-4・図表3-5を参照）
- ・講師レクチャーと投影PPTの確認
- ・児童個人ワーク（考察とワークシートへの記入）の確認
- ・グループ内発表/個人発表
- ・アシスタントを務める研究員によるロールプレイの確認

図表3-4

松木小学校キャリア教育指導案(第三回目)		
◆授業者：研究員講師 ◆授業日：2017年6月0日1~2時限 ◆対象学年：6年O組34名 ◆単元名称：2時限分 ◆単元の考察：授業案の背景として、子どもの実態・教材観・指導観など。 ・自分の書いた「夢」を通して働くことのイメージをもつきっかけとする。 ・「夢(仕事)」は変わることもあるし変わってもよいことを感じる場とする。 ・ロールプレイを通して人間関係の基本となるコミュニケーション力の重要性を体験する場とする。 ◆目標/評価基準 ・自分の将来に仕事(なりたい職業)のイメージを持つことができる。 ・人との関わり方に大切なことがあることに気付く。 ◆本時の学習展開 【本時の目標】 仕事(働くこと)を考えることのきっかけづくり。 【展開】1時限		
時間	キャリアコンサルタントの視点・疑問と児童の学習活動	準備物・留意点
5分	自己紹介(3分) アシスタント(研究員)の紹介(3分) 今日の授業の目的(2分) 2つの授業の紹介	仕事はわかりやすい言葉で紹介する 2 時間続きの授業あることを伝える
15分	①「夢と目標を持つことの大切さ」(5分) 小中学生の疑問について、6年O組のみんなの夢は？ ②ワーク(アクティブラーニング)(15分) ・何をするのか説明 ・個別ワーク	仕事ワークシート配布 グループワークへの導入、PPT説明 先生の子どもの頃の夢を聞く ワークシートの説明
30分	③発表(10分) ・その前にお約束 ・個人発表、グループ内での発表	
まとめ	仕事について理解する方法について、松木小学校3学期予定の12歳のHWについて触れる。身近な大人へのインタビュー担任の先生の夢について、質問	最後に質問、疑問を残さないように。

図表3-5

【展開】2時限		キャリアコンサルタントの視点・疑問と児童の学習活動	準備物・留意点
5分	学校でも社会でも必要なコミュニケーション能力とは、		グループワークへの導入、PPT説明、聞き方ワークシート、配布(研究員)
3分	聞き上手のワーク、 ①「進め方の説明」(3分) ・まずアシスタントが演技をするので感じたことをワークシートに書く。		グループワークへの導入
30分	・次に皆さんにも演技をしてもらって感じたことを書きます。 ②「研究員モデルロールプレイ」(1分) ③「自分の話中心」 見えて感じたこと(1分) ④「研究員モデルロールプレイ」(1分) ⑤「反応しない・腕組みをみている感じたこと(1分)。 感じた事をグループで話し合う。 発表⑥板書 ⑦「演じてみようの前に研究員がモデルロールプレイ、アドバイス1と2でストップ、 1)→反応する②②オウム返しまで説明、 ⑧「演じてみよう」 ⑨「児童のロールプレイの説明(3分)。 児童1回目ロールプレイ後交代(2分×2人)、 感想を書く(2分)。 発表(5分)。 ⑩「研究員のアドバイス」15分。 ⑪「のこりのアドバイス」3と4、 ⑫「社会④④」話を促す。	ワークシートの説明、 モデルロールプレイ(②③)と児童のロールプレイ④で使い分けることを説明する ロールプレイの説明はわかりやすく、 ・研究員は児童の様子を見て歩く、 ・生徒の発表内容を、黒板に記載する。(研究員)	
まとめ	2時間のまとめ(5分)、アンケート(7分)		アンケートの配布(研究員)

3. 役割分担

- ・講師1名：授業全体の進行
- ・アシスタント2～3名：モデルロールプレイ、板書、資料配布、グループワーク時の児童への声掛けを行う。

注5 教員が授業案を作成するときの基本的なフォームと内容のこと。一般企業での企画書に相当するものであるが、教師に授業提案をするときには、この形に沿って作成すると伝わりやすい。東京都教職員研修センター HP (<http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp/03hissyuu/index.html>, H30.1.28、アクセス)

4. 授業の効果の確認方法

- 児童のアンケートによる振り返り及び担任教員やアシスタント研究員からのフィードバックにて確認する。

V. 授業の実施

以上を経て学習指導案に基づき授業を行った。(授業状況は後述のⅦを参照のこと)

Ⅵ. 授業内容の検証と修正

授業直後に会議室において振り返りを実施し、校長や担任教員からの感想や意見をいただく。2回目までの振り返りは以下の通りである。

1. 校長、担任教員からの意見

- 1クラス目の授業後の意見として、『どんな仕事をしてみたいですか』のワークシートについては具体的でよかったと思う。しかし、講師の説明の内容が難しく長かったように思う。
- 2クラス目の授業では、ワークシートに記載する欄が多かったことで、疲れている児童が見受けられた。児童が演じる「聞き方のロールプレイ」では、記載したワークシートを読み上げる児童もいて、聞いてもらうことを体感できていない児童もいた。

2. アシスタント参加研究員からの指摘事項と対策

- 小学生に理解しづらい難しい言葉を使用していた。→わかりやすい言葉にする。
- グループワーク内での指示の出し方が伝わりづらく、児童が自分の発言する順番を理解できない。→発表の順番など図を使い統一した指示内容にした。
- 説明が長い、量が多い。→説明ページを削除、時間配分を調整。
- 仕事シート・聞きかたのシート・好きなもの嫌いなものなど、ワークシートが多く書くことで精いっぱい、ロールプレイでも読むことに精一杯の児童がいた。→ワークシートの枚数を3枚から2枚に減らした。
- ロールプレイの聞き方ワークでは、おおげさにうなずかれると不快に感じるという児童の意見があった。また無視される聞きかたの方が、話しやすかったという意見もあった。→3回目の授業では、モデルロールプレイで研究員2名にうなずき方に注意をしてもらう。児童のロールプレイ前とロールプレイ直後に分けて、解説を入れた。

VII. 授業を実践しての振り返り



1 時限目の授業の様子

児童は講師の話に真剣に耳を傾けていた。

1. 1 時限目『どんな仕事をしてみたいですか?』ワークシート (図表3-6・図表3-7を参照)

図表3-6

■あなたはどんな仕事をしてみたいですか?

日付 平成 29年 6月 27日

②興味あること・好きなこと得意なことってなんだろう。
 ケーキを回しながらクリームをぬってみたい。
 お菓子作りが大好き
 小さいころからずっとやっていた
 小さい子が大好き
 小さい子供のお世話をしてみたい。

①将来なりたい仕事
 仕事名: パティシエール 保育士
 仕事場所: お家と近くの店 子供の多い保育園

③夢を叶えるために、今頑張っていること。または今後努力したいと思うこと。
 帰ってきたらお菓子を作る。
 休みの日は家でノートにお菓子・ケーキのデザインを考える。
 月にやさしくする。
 何週間か検修に行く。
 子供に気に入られるようにしっかりお世話をする。

図表3-7

■あなたはどんな仕事をしてみたいですか?

日付 平成 29年 6月 27日

②興味あること・好きなこと得意なことってなんだろう。
 ①今、お楽しみ会と言うやつで落語をやっている。
 ②スキーを2歳のころからやってスキーがうまい。
 ③ディズニーの店員のマネができて(いろいろなマネができる。(声))

①将来なりたい仕事
 ①落語家
 仕事名 ②スキー選手
 ③ジャングルクルーズの船長
 ④山川に入る。
 仕事場所: ②スキー場
 ③ディズニーランド

③夢を叶えるために、今頑張っていること。または今後努力したいと思うこと。
 ①落語を勉強している。
 ②冬スキーの練習をちゃんとしている。ルーニングをしている。
 ③ディズニーランドへ行ったときのビデオをみて覚えている。(言葉)

(1) 1時限目の授業の児童の様子と講師の振り返り

いきなり将来の仕事を考えてみようと言っても、小学校6年生ではなかなか深く考えることが難しくその場限りの学習になってしまうことがよくある。そのため、漠然とした段階である夢について深く考える授業展開とした。授業では、その仕事に興味を持ったきっかけや、自分の得意とするものや特技について、どのような努力をするのか、シートを使って文字にしたり、グループ内で発表することも含めて、初めて体験した児童が多かったようである。「抽象的な視点から具体的な視点へと変化し、目標がより具体化された」と受け止められる意見が多く、自分の将来像を少しずつだが深く考える機会につながったのではないかと考える。

また、グループワークで友人の発表を聞くことで、新しい分野の職業にも興味を抱いた、刺激を受けたという意見もあった。

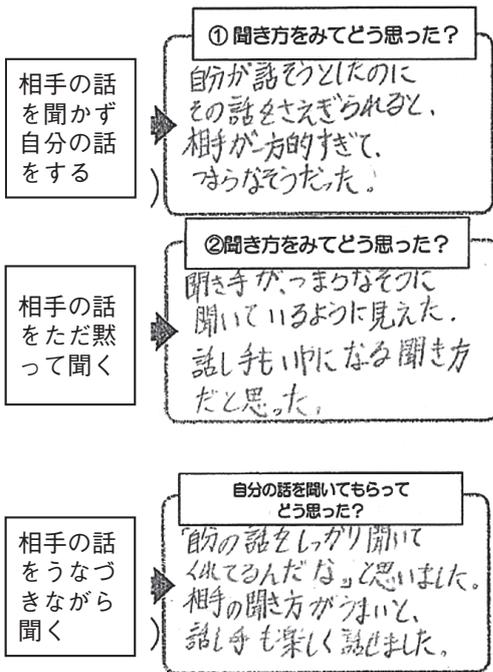


2時限目 聞き方ロールプレイの様子

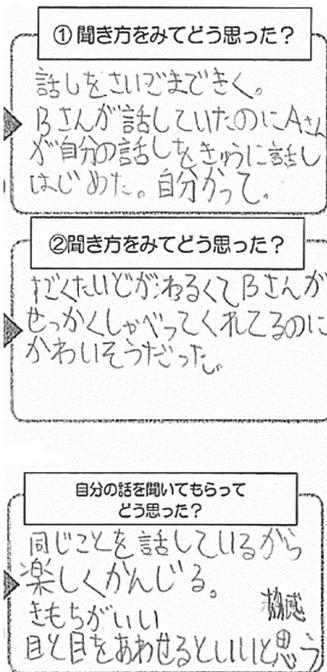
研究員のロールプレイを手本として積極的に取り組む姿が見受けられた。

2. 2時限目『上手な聞きかた』のワークシートから (図表3-8～図表3-13参照)

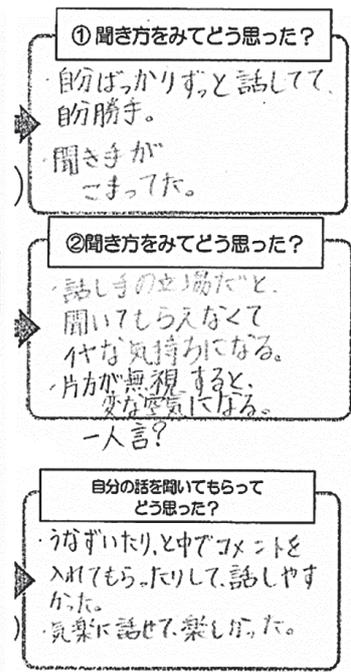
図表3-8



図表3-9



図表3-10



図表3-11

今後、どのようなことに気をつけて、話を聞こうと思う？

ちゃんと話を聞いて、反応をしようと思いました。共感したり、相づちをしようと思いました。相づちを打つとき、大きな声で「うんうん」と言わずに、小さく「うんうん」としようと思いました。これを日々気をつけたいです。

図表3-12

今後、どのようなことに気をつけて、話を聞こうと思う？

話し手が話しやすく、自分も楽しくなれるように聞いていたいです。相手がしっかり聞いていると、自分も楽しい気持ちになりました。オウム返しなどのやり方を学んだので、今からやりたいです。

図表3-13

今後、どのようなことに気をつけて、話を聞こうと思う？

相手の共感フブをうまくするのをやりたい。

3. 2時限目の授業 児童の様子と講師の振り返り

児童は、研究員同士のロールプレイを大変喜んで観察していた。聞き役が話し役の話を乗っ取る場面では、「うるさい」「見ていてイライラする」という意見が多くあがっていた。

無視する・反応しないの場面では、「ちゃんと聞いているの？と不安になった」「独り言みたいで悲しい」「話をさえぎらず安心して話ができるようにしようと思った」などと実際に観察することにより、聞き方を児童自身が考え、これから取り組みたいという積極的な意見が多くあがっていた。

児童同士のロールプレイでは、恥ずかしがる児童もいたが、話し役・聞き役を交代することによって、どの聞き方が話しやすい聞き方なのかを体験的に理解できたのではないかと考える。

3回目の授業では、過去2回の授業の反省点から、聞き手と話し手が分かりやすく名札を付ける、ロールプレイの途中で解説を入れるなどの点を工夫した。

「積極的な聞き方」のロールプレイでは、具体的な話の展開に、児童は理解を深め、積極的に学習に取り組むことができていたと感じた。

いう難度の高い授業であったと思う。したがって、初対面の講師から指示をされても、取りかかることに抵抗を感じた児童もいたと思われる。今後の課題・反省点として、シートに書く意味についての説明の仕方や、聞き方ワークについての工夫など、検討する必要があると感じた。

松木小学校での3回の授業を滞りなく無事に実施できたことは、担任と児童との日頃からの信頼関係があったからだと考える。松木小学校の皆さまのご協力に心から感謝の意を表したい。

※ワークシート類や児童の反応についての報告内容など、児童のプライバシーにかかわる部分は取り扱いには十分留意願います。

Ⅷ. 実践授業に参加した研究員による考察

今回の授業は産業カウンセラーが実施する「キャリア教育」の実践授業の検証も兼ねて進めた。本項では、本章のⅣ-3に記載のあるアシスタントとして参加した研究員の指摘を交え、以下の5つの観点から考察した。

- ① 授業テーマの妥当性について。
- ② 小学校6年生児童におけるキャリア観の形成について。
- ③ 授業の運営について。
- ④ 学校との連携について。
- ⑤ 産業カウンセラーの強みを生かせる授業とは。

尚、児童に対しては「キャリア教育」「キャリア形成」という言葉は使わず、「なりたい仕事」や「将来の目標」という言い方で統一している。しかし、研究のテーマは「学校におけるキャリア教育」であるので、この考察にあたっては「キャリア」という用語も使用したい。

また、本項の考察や評価は、松木小学校での実践例についてのものであり、学校のキャリア教育全般に該当するという意味ではないことをご理解いただきたい。

1. 授業テーマの妥当性について

(1) 1時限：夢と目標を持つことの大切さ

本章のⅢ-6にある通り、教室後方に貼られた自己紹介書に書かれた「将来目標」を引用したテーマ設定であり（以下、下線部分を「将来目標」と記述する）、松木小学校の授業目的と連動させて設計したわけではないが、児童は「将来の仕事」を再び考え、結果として自然な形で学校の授業に結び付けた導入ができたと考えられる。

さて実践授業1時限目の中心となったワークシートはⅦで紹介しているが①「将来なりたい仕事」②「興味のあること・好きなこと・得意なことって何だろう」③「夢を叶えるために、今、頑張っていること。または今後努力したいと思うこと」の3構成である。講師の振り返りでも触れているように、松木小学校の児童の得意な「書くこと」を通して考える時間ができ、働くことを意識するきっかけになったと考えられる。

指導案（Ⅳ-2図表3-4）の「本時の目標」は達成できたと考えられる。しかし、学期初めに書いた「将来目標」をワークに使用するだろう、という仮説とは異なり、それを引用せずに再考する児童が多かったのは、児童にどんな心理が働いたのか興味深いところである。児童の

反応や授業の様子は2の項にて触れる。

(2) 2時限：社会（学校生活）でも必要なコミュニケーション能力とは

コミュニケーション能力をテーマにしているが、ここでは「聞き方」に絞っている。なぜなら「聞き方」は、仕事に限らず教師や友達、また家族など、児童と関わる人たち全ての関係で大切なことであり、産業カウンセラーの基本姿勢である「傾聴」も生かせるテーマと考えたからである。児童のアンケート結果を見ると、仕事や働くということより友達との関係をイメージして理解していたようである。小学校6年生の児童には「働くこと」自体があまりイメージできず「働いているときにどんなコミュニケーションがあるのか」はピンとこないのかもしれない。しかし、身近な家族や友達との関係作りからコミュニケーション能力は育つこと、いずれは仕事も含め人間関係の対象が広がることなど、対人関係の基本は同じと考えれば、どの発達段階の中でも体験させやすいテーマと言える。むしろ、各発達段階で反復して振り返ることが大事かもしれない。

以上、このテーマについても(1)同様、本時(単元)での目標、広義の「コミュニケーションの重要性の体験と気づき」をすることができたと考えられる。

一方でコミュニケーション能力は「聞く」と「話す」は1セットとも言える。今回のロールプレイでは「聞く」はずの人が話す側になり、話し方に問題があるように見えてしまったが(実際話し方に問題があるのだが)、ここでは話し方の考察はしないため、疑問が残らないような工夫が必要と感じた。

また、「コミュニケーションのあり方」をテーマにする場合、学級の中でコミュニケーション上の問題を抱えているケースもあるので、進め方には注意・配慮が必要である。

今回は研究員が手本を見せて、児童たちのロールプレイは相槌やオウム返しと言った「やったほうが良い印象になること」を中心とした「聞き方」に特化した。それにより、深い問題に踏み込むことなく、事前に学校より提示された「児童と関係性のない講師によるコミュニケーションの授業への懸念」(Ⅲ-5、6)は、回避できたと考えられる。

このように、3学級での実施状況は手ごたえのあるものであった。

2. 小学校6年生児童におけるキャリア観の形成について

今回の授業に際して児童が作成したワークシートの読み取りと、研究員による授業時の児童へのアドバイスを通しての考察は、小学校6年生の児童の傾向値を表す1つの尺度になると考える。

(1) 「なりたい仕事(夢)は1つに絞らないほうが、児童は考えやすい

学期初めに書いたはずの「将来目標」だが再考する児童が多かったのは、書いていた仕事は目標というほど明確でなかったのかもしれない。また再度「なりたい仕事」を考えることを提示されたので、より真剣に取り組んだ結果、別の仕事がいふくかんだとも考えられる。1回目、2回目の授業で同じ傾向がみられ、予想以上に時間を要したため、3回目の授業では、「夢は変わることもあるから1つでなくてもよい」ことを付け加えてみた。すると「なりたい仕事」の仕事の種類も選んだ理由も、具体的に出てくるようになった。学期初めの「将来目標」と同じ仕事であったり、別の仕事と一緒に並べたり、全く別の仕事を書いたり色々であった。しかし、

一方でそれでも書けないでいる児童もいた。

(2) なりたい仕事は「身近な憧れ」や「自分の嗜好」の先にあることが多い

さて、なりたい仕事は、サッカーや野球、テニスなど「スポーツ選手」を挙げる児童が多かった。実際にクラブチーム等で活動している児童にとっては、仕事としての認識をしているかは図りきれないが、スポーツ選手はいつの時代も憧れの仕事として存在することは間違いない。ユーチューバーやゲームクリエイターも同様に自分の楽しみでもあり、テレビやインターネットなどメディアを通して「憧れの対象」となるのだろう。一方で、子どもの世話が好き→保育士、動物が好き→獣医など、明確な理由をもって「なりたい仕事」として挙げるケースもあったが、嗜好から入るという点は同様である。また、医者や看護師など、両親や自分に近い人が就いている仕事を挙げるケースも多かった。

このように、小学校6年生児童の仕事観は、まずは「身近な憧れ」のロールモデル、もしくは自分の嗜好の先にあると考えられ、その憧れが具体的にになってキャリアにおける価値観形成につながるのではないだろうか。そう考えると、今回のワークシートでは「好きなこと」「興味あること」「得意なこと」3つの観点を1つの枠に書くようになっているが、同列である「興味がある」や「好き」と、「得意」は分けて考えさせても良いように思った。また「好き」から入ったほうが入りやすく書きやすいとも考えられる。

(3) 「好きなこと」「得意なこと」、どちらからでも「なりたい仕事」として目標にできる

小学校6年生の発達段階では、得意部分も気づいていない、自己理解もまだ混沌とした時期であり、なりたい仕事について、得意不得意をあてはめることは一旦外しても良いかもしれない。得意なことにスポットを当て過ぎると、なりたい仕事があっても得意なことでないからと諦めてしまい、選択の幅を狭くすることも考えられる。むしろ「好き」だからこそ、努力することにより不得意を越えられることもある発達段階であり、「得意なこと」より「好きなこと」から考えさせる進め方もあると思う。

一方で得意なことや強みに目を向けることは、将来職業を選択しなくてはいけない時が来たら考えることであるから、早く気づいていれば自信を持つことや精神的成長にもつながるといふ面はある。そう考えると、これならできるかもしれないという「小さな得意」を蓄積していくこと、それを育てることで「大きな得意」に成長するのではないだろうか。「得意」に育てるのは時間を要する。そのために、自分のことを考える時間を定期的に持つとよいのではないだろうか。

(4) 夢を実現させるサイクル（仮称）の中で、キャリア形成やキャリア（仕事）への価値観が生まれる

学期初めに作成した「将来目標」も今回のワークシート作成も職業選択の設計をするものではない。その仕事（好きなことや得意なこと）を通して自分自身を見つめることである。「夢がある」→実現したい「目標」が持てる→そして目標に到達するために何をするのか考える→それを実行する→振り返る、確認する→修正する、またはそのまま進む→夢に到達する、という「夢を実現させるサイクル」の中で様々な力がつくのであり（やり直しや修正により鍛えられる）、だから「夢を持つことは大切」なのであろう。

働くことについて考える機会という点では、松木小学校の場合は6年生の3学期に「12歳の

ハローワーク」という授業で実際に職業に就いている大人の話聞く機会がある。中学進学を控えたこの時期の実施は、トランジションを超えるのに有意義な授業である。このときに自分の夢についてもう一度考える機会を与えれば、前述した夢を実現させるサイクルへとつなげられるのではないか。

以上、小学校6年生はまだ職業そのものから遠く、中学進学も義務教育であるから、児童はそれが働くことにつながる進路の一部だという意識はないかもしれない。しかし、中学では実際の職場体験が、高校では進路（進学先）選択が始まり、「働くこと」に少しずつ近づいていく。そして受験や就職の職業選択の場合は、得意・不得意に左右されることが多いだろう。その時期が来る前に自己理解の入口を作ることで、多少なりとも自分の「得意情報」を蓄積できれば自己肯定感を醸成し、自分で納得できるキャリアの選択につながるのではないだろうか。

3. 授業の運営について

授業は講師が中心に行うが、アシスタントが入る場合は講師同様の準備をして授業に臨みたい。アシスタントの役割はIV-3に記載してあるが、参考までに授業時の視点を記しておく。

(1) 児童への対応での留意点、工夫したこと

- ① 講師が話をしているとき、児童全体の様子を後ろ・横からよく観察する。
- ② ワークシート記入時、質問を理解して書いているか、児童が書いている内容をそっと確認し、場合によってはサポートする。
 - ・書いている児童→○○になりたいのね、カッコイイね、すごいね、など肯定的な声かけを心がける。
 - ・書けない児童は、文字として表出させるのが恥ずかしい、という場合もあるので気持ちを汲む。「たくさんあって迷っているのかな?」「2つあるなら2つ書いてもいいよ」など、書けない理由をイメージして接する。
 - ・書きやすくなるように質問や対話などで補足誘導をする。
 - ・講師が示した時間内に進んでいるか様子を見守る。
- ③ グループワークの発表時は一緒に聴き、拍手をする。
- ④ ロールプレイ時（手本の実演）は以下について注意する。
 - ・話し手・聞き手について、どちらがどの役をやるのかわかるように手を挙げて示す、プレートを付けるなど、児童がわかりやすいように配慮する。
 - ・ロールプレイは台本に沿って、恥ずかしからずに大げさに会話をする。
 - ・暗記すれば尚良いが、無理して間違えるより正確にできるようにする。
 - ・聴く人は話す人の目を見ること。うなずく、などの動作も大きくゆっくりわかりやすく。

(2) 運営面での留意点、工夫したこと

- ① 指導案に基づき進行手順と所要時間を計測しながら抜け漏れ確認をし、講師が忘れていたことはフォローする。
- ② 児童は講師の言葉を大変真剣に受け止める。グループワークでは話が少々拡大することはあるが、雑談に走ることはない。逆の視点から言えば、大人の言葉（発言）は影響力があることを踏まえて、指導内容を考える必要がある。

- ③ クラスによって児童の反応が異なる。その前提で柔軟性と臨機応変さを持って対応できるように児童から目を離さないことが大切である。

4. 学校との連携について

今回は、講師担当研究員が学校側との打ち合わせを含めて全面的に準備を行ったため、講師への負荷が大きくなったが、だからこそ学校側との連携がうまくいった授業となったと考えられる。準備8割、実際の授業2割といった認識が必要である。

担任教員は、講師の言葉を補完することや児童への声掛けも一緒に行うなどの協力が大きく、担任教師が作りあげた信頼感を我々研究員にもつなげてくれたという印象であった。担任の出方を待つのでなく、自ら担任との関わり方、進め方を具体的に伝えて一緒に授業を作り上げるとよい。

たとえば担任参加の一番の目玉である、「先生が子どもの頃になりたかった職業」インタビューでは、小学校6年生のときは別の夢だったが、後になって教師を目指した場合や、小学校6年生の時点で目標が教師だった場合などがあり、それぞれ場面で異なった展開がなされ、ライブ感があって、とてもいい授業になると考える。

5. 産業カウンセラーの強みを生かせる授業とは

(1) 児童の反応をよく観察し対話をしながら進める授業

児童の明確な職業選択や、その実現性を求めているのではないとはいえ、授業という場において、友達や教師の前で個人の将来に関わることを言葉にして表出するのは、大きなチャレンジであるように感じた。書けないでいる場合、明確になりたい仕事が見つからない場合と、やりたい仕事はあるが仕事の名前がわからない、どう表現したらよいかわからない、言葉にするのが怖いなど、様々なケースがある。引き出し方は講師やアシスタント個人のスキルに委ねざるを得ないが、対話しながら聴き・共感と受容をしながらサポートすることは、産業カウンセラーの強みを生かした接し方であり、対象が小学校6年生という発達段階であれば、なおさら可能な対応であると言えよう。

今回の授業では、かなりレアなケースと言えるが、保護者のネガティブな影響を受けていると思われる児童がいて、シートに言葉として落とせないでいた。しかし、カウンセリング経験豊富な講師が対応したことで、児童は保護者との関係について口を開き、心に留めてあったと思われるキーワードになる言葉が書き出されたようである。これは、気持ちを受け止められる、産業カウンセラーならではの対応であろう。尚、本件については個別にカウンセリングを行ったのでなく授業中での対応である。

(2) ロールプレイで手本を示す授業

聞き方のワークについては、まさに産業カウンセラーの得意分野とも言え、聞き方のモデルを示すことはできる。小学校では、国語で「話すこと・聞くこと」をあいさつや言葉づかいなど人間関係に関しては特別活動でも学ぶが、コミュニケーションとしての傾聴を授業で学ぶのは初めてのことであろう。したがって「よいことをマネしてみる」「体験を通して、考える、身に付ける」という学びになるのではないか。

尚、発達障害の境界域にいる ADHD や高機能自閉症などを持つためにコミュニケーションに問題を抱える児童がいる場合は、特に注意や配慮が必要で^{注6}、好ましくない聞き方を児童にさせる場合などは、担任との打ち合わせを入念に行ったうえで実施することが望ましい。児童は発達段階の途中であり、様々な仮説を考え検討したうえで実施したい。

(3) 授業案作成時に注意したい点

小・中学校でのキャリア教育の事例はまだまだ少ない。そのために授業内容や教材の作成は労力が必要である。産業カウンセリングやキャリアコンサルティングの対象の多くは「大人」である。カウンセラーの実感として「子どもの頃、キャリアの考え方を知っていればよかった。だから早く伝えておきたい。」という思いがあるだろう。しかし、小・中学校の児童生徒は精神面もキャリア形成の価値観もまだ発達途中であり、大人と同じとはいかない。また、中学生以上のキャリア教育用ツールや教材は市販されているが、活用する場合は対象の児童生徒に合うものかどうか十分な検討が必要であり、例えば、中学生向けの教材の言葉を簡単にすれば小学生にも使える、というものでもない。今回の授業案検討時にもその視点が弱く、再提案になったことは否めない(Ⅲ-3.4)。また、授業中に使う言葉、用語も同様に注意が必要である。(例：小学校は「児童」、中学校は「生徒」、父兄でなく保護者など。)板書やPPTの使用漢字もその学年に合わせて使用する^{注7}など、児童と同じ目の高さで授業に臨むことが大切と言える。

(4) 今後、キャリア教育に生きると考えられる産業カウンセラーの強み

小学校でのキャリア教育は、小学校1～2年生では「せいかつ」がそれに近く、小学校3～6年生では総合的な学習の時間^{注8}を活用して実施されているケースが多いが、他の教科の中の学習項目も将来の職業選択につながる内容は色々あるはずである。それらが職業やキャリア形成能力にどうつながるかを分析できると、教科を通したキャリア教育が実現できるのではないだろうか。また教科とキャリア教育が連動することで「教科の学習内容がより将来に生きる」、という方向に導けるため、児童の学習意欲向上にもつながるのではないだろうか。ただ、それを教師が担うのには時間的な制約がある。例えばその部分を「産業」の中にいる産業カウンセラーが教師と連携して担うということも考えられるのではないか。

以上、5つの視点から考察をしたが、このように非常に学ぶべきこと、気づきの多い実りのある授業であったと言える。小学校6年生の児童にとっては、「なりたい仕事」はまだ「小6今ここ」の現実から遠い位置にあり、考えに及ばないところもあるかもしれないが、大人になっていく自分と仕事のつながりを考える最初のいいきっかけになればよいのではないだろうか。児童のアンケートを読む限り、今回の授業の目標は達成できたと考えられる。

尚、産業カウンセラーが(産業カウンセラーに関わらず、小学校の教職経験のない者が)小

注6 小泉令三編著(2011)『よくわかる生徒指導・キャリア教育』、ミネルヴァ書房

注7 小学校で習う漢字

(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/youryou/syo/koku/001.htm、H30.1.28、アクセス)

注8 総合的な学習の時間とは、児童、生徒が自発的に横断的・総合的な課題学習を行う時間である。学習指導要領が適用される学校のすべて(小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校)で2000年(平成12年)から段階的に始められた。その後、学習指導要領も設定されており、小・中・高別に文部科学省のWebサイトに公開されているので参照するとよい。

(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sougou/main14_a2.htm、H30.1.28、アクセス)

学校の授業の一端を担うのであれば、小学校教師の仕事の内容理解・小学校の教育課程の理解、学童期（児童期）も含む生涯の発達理論や発達障害などについても学習することが望ましいと考える。文末に教員養成の課程で使用される書籍の一部を紹介するが、文部科学省のWebサイト^{注9}を参照することをお勧めしたい。

新人でもベテランでも同じ期待・責任を求められるのが教師であり、世の中の変化に伴い年々求められる能力は非常に多岐に渡り多忙になっている。そのような背景から民間企業等の人材を学校現場に導入するプランも出来つつあるのであろう。そう考えると、本項の（4）に挙げたが、心理的側面のサポートだけでなく経済社会（産業の世界）の「今ここ」にいる産業カウンセラーも、民間力の一旦を担い活躍の場があるのではないだろうか。

※教師や学校教育概要を知ることができる参考書籍の一部

- 江原武一・山崎高哉編著（2007）『基礎教育学』、放送大学教育振興会
- 秋田喜代美・佐藤学編著（2015）『新しい時代の教職入門改訂版』、有斐閣アルマ
- 友久久雄編著（2016）『学校カウンセリング入門 第3版』、ミネルヴァ書房
- 田中耕治編（2009）『よくわかる教育課程』、ミネルヴァ書房

注9 文部科学省 HP、学習指導要領

(http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/youryou/main4_a2.htm、H30.1.28、アクセス)

第4章 学校におけるキャリア教育に関するインタビュー調査

I. 日本産業カウンセラー協会東京支部会員へのインタビュー調査

1. 調査方法

2017年5月～6月に実施した「キャリア教育アンケート」に回答いただいた方の中で、インタビュー調査にも協力可能との連絡をいただいた6名の方に対して、2017年8月に座談会形式によるインタビューを2回に分けて行った。座談会は、1回につき、3名の方に参加いただき、そこに研究員2名もファシリテーターとして加わり計5名で2時間程度実施した。

参加者は、産業カウンセラー資格を保有し、東京支部に所属する40代～60代の6名（男性4名、女性2名）。職業は、企業や公的機関等において、経営、人事、総務、教育、研修、就業支援などに携わる方々であった（そのうちの1名（女性）は大学院に、1名（女性）は大学にも在学中とのことであった）。

※会員へのアンケート調査については、本研究報告書「第2章 キャリア教育に関するアンケート調査」を参照。

2. 調査結果

座談会においては、参加者から「キャリア教育」に関して多くの意見が出された。出された意見は、会員の生の声として大変貴重なものである。今回の座談会参加者が、どのような関心を持ち、現状をどのように認識し、どのようなことを今後の課題として捉えているのか？そして、どのような希望を抱いているのか？を共有することは、「産業カウンセラーとしてキャリア教育にどう関わるか？」を考える上で非常に有益であると考えた。そのため、今回の座談会において出された意見を、テーマごとに整理し、可能な限り多く紹介することにより、本調査の結果報告としたい。本項の構成は以下のとおりである。

<本項の構成>

- (1) キャリア教育について考えていること ―現状の認識と課題―
 - ① 就職活動段階における大学生の課題
 - ② 就職活動の前段階におけるキャリア教育の課題
- (2) 産業カウンセラーとしてのキャリア教育への関わり ―可能性と方向性―
 - ① 就職支援における産業カウンセラーの可能性
 - ② 産業カウンセラーとしてのキャリア教育の方向性
 - ③ 産業カウンセラーとしてのキャリア教育において、大切にしたいこと、注意したいこと
- (3) 産業カウンセラーとしてどのようなキャリア教育を目指すか ―役割と内容―
 - ① 産業カウンセラーとしての役割とキャリア教育の内容
 - ② 産業カウンセラーとしてのキャリア教育はどの段階で行うのがよいか

- ③ 産業カウンセラーとして初等・中等教育段階でのキャリア教育に関わる際の課題
- (4) キャリア教育に関わるために協会や支部に望むこと ―支援体制と基盤整備―
 - ① 養成講座の充実とスキルアップ講座の開講
 - ② ニーズの把握と働きかけ
- (5) 産業カウンセラーらしいキャリア教育を行うには―実践に向けた提言―
 - ① キャリア教育を推進するための具体的な取り組み
 - ② 産業カウンセラーとしてのキャリア教育の具体的な内容

(1) キャリア教育について考えていること ―現状の認識と課題―

- ① 就職活動段階における大学生の課題
 - ・自分がどんな仕事に向いているかわからない学生、仕事に対する具体的なイメージが持っていない学生が多い。「どうすればよいか教えてほしい」と言う学生も多い。こちらが「自分ではどう考えているのか?」と聞くと「わからない」と言う学生も多い。自己理解・職業理解の不足を感じる。
 - ・言われたことはできるが、自分で考えようとせず、自分の意見が言えない学生が多い。これらは自己肯定感や自信を持っていないからではないか?
 - ・就活が始まって急にステージが変わるため、何をどうすればよいかわからない学生が多い。そのため、就活の前段階からのキャリア教育が重要であると考える。
- ② 就職活動の前段階におけるキャリア教育の課題
 - ・小中高の初等・中等教育段階において、職業観や仕事観が抽象的に語られていて、具体的な理解が十分できていないのではないかと? 児童・生徒にわかるような働きかけがなされているのか? 発達段階を踏まえた働きかけや、各児童・生徒の理解のばらつきに対しての配慮はされているのか?
 - ・親は、子どもと向き合えているのか? 本来、家庭で行う必要があることができていないのではないかと?
 - ・親や教員が、子どもに対して責任を取りたがらない現状があるのではないかと? 子育てやキャリア教育の内容が、年収や正規雇用を重視した「転ばぬ先の杖」的なリスクヘッジ(危険回避)のための指導になっているのではないかと?

(2) 産業カウンセラーとしてのキャリア教育への関わり ―可能性と方向性―

- ① 就職支援における産業カウンセラーの可能性
 - ・一般的なキャリア・セミナーについていけない人がいる。「前向きに!」、「頑張ろう!」という内容に抵抗を感じ、辛くなってしまう人も少なくない。そのような人をサポートすることにより、産業カウンセラーとしての存在価値を生かしたキャリア教育の可能性を生み出せるのではないかと?
 - ・キャリアの課題とは、まさに「人生の節目」における課題である。産業カウンセラーは、人の課題や悩みを聴き、対応することができる。キャリア・人生について悩んでいる人が、もっと気楽に悩みを相談できる存在になれるとよい。
 - ・ハローワークに来る若者の多くは、自分がどのような仕事に向いているのかをわかって

いる人が少ない。自分のやりたいことや適性について確信を持っている人が少ない。自己理解・職業理解が不足している場合には、適性検査を行うが、検査だけでは測れない部分をフォローする役割が産業カウンセラーの可能性としてあると思う。自己理解・職業理解が不足している人に気づきを得てもらい、そして、その気づきを実際に仕事に結びつけてもらうようにサポートする。それが産業カウンセラーの役目としてできることだと思う。

② 産業カウンセラーとしてのキャリア教育の方向性

- 「教育」という切り口ではない方がよい。「教育」と言った瞬間に義務的・制度的・指導的になってしまう。「働くということを経験する」という切り口の方がよいと思う（特に初等教育段階においては）。「教育」と言うとしても「教える」ということになってしまう。それよりも「行動」から入った方がよい。
- 初等教育段階では、いきなり仕事と言ってもイメージが沸きにくい。「キッズニア」のような具体的な職業体験の方が有益ではないか？自分で直接何かを感じ取ることが大切だと思う。「教え込む」よりも「実際にやってみる」ことが大切。
- 大人と子どもの理解・関心は異なる。大人のイメージで行うと、子どもにとってはやらされ感になる。大人の自己満足を慎み、ずれが生じないようにする必要がある。
- 児童・生徒・学生のインフルエンサー（影響を与える人物）である親や教員に対する働きかけが重要と考える。特に親の意識を変えるための働きかけは重要。
- 学校でのキャリア教育からはじかれた児童・生徒・学生に対してのフォロー（マイノリティに対しての働きかけ）も重要な役割であると考えます。
- 親や教員と相互に補完し合い、児童・生徒・学生のキャリアを支援する仕組みを形成することが重要と考える。

③ 産業カウンセラーとしてのキャリア教育において、大切にしたいこと、注意したいこと

- 児童・生徒・学生が「つまづかないようにするキャリア教育」ではなく、「つまづいた後のキャリア教育」が大切だと思う。「失敗しないためのキャリア教育」ではなく、「失敗してもへこたれないためのキャリア教育」が必要。
- 「正社員になるための職業教育」と「人生を生きるためのキャリア教育」は違う。キャリアとは「生活全部」、「生きること全て」。仕事を考える場合においても、雇用形態だけでなく、「何がしたいのか？」、「どうなりたいのか？」が大切。
- 親や教員などの大人から見て、子どもが失敗しないため、傷つかないようにするための指導がキャリア教育ではない。親や教員の責任回避、リスクヘッジのための指導がキャリア教育ではない。
- 「あるべきキャリア」というものはない。そのため「あるべきキャリアのためのキャリア教育」というものもない。形にはめることがキャリア教育ではない。カウンセリングにおいても、キャリア教育においても「べき」はよくない。
- コミュニケーションとは、うまく話せるということではない。「相手の気持ちを理解し、自分の気持ちを伝える」ことが本当のコミュニケーション。表面上、要領よくできることではない。

- 上記のことを、産業カウンセラーとしてやれる範囲でやる。強みを生かせる分野でやる。力を発揮できるところにレバレッジ（テコの作用・注力）をかけることが重要。

(3) 産業カウンセラーとしてどのようなキャリア教育を目指すか ―役割と内容―

① 産業カウンセラーとしての役割とキャリア教育の内容

- 若い人たちには、答えを見つけようとする傾向がある。特に大学生にはその傾向が強い。「自分がどうありたいか？」を考えられるキャリア教育があるとよい。それが今のキャリア教育には欠けている。今のキャリア教育は、その多くがガイダンス。
- もっと児童・生徒・学生に自信を持ってほしい。自己肯定感を持ってほしい。このあたりが現在のキャリア教育では後回しになっていて、足りないと感じる。このあたりを産業カウンセラーとしてやればよい。産業カウンセラーとしてできることでもある。
- 現在は、「学生時代の勉強」と「社会に出ること」がつながっていない。そこの橋渡しをうまくサポートできる役割があるとよいと感じている。その役割を産業カウンセラーが果たせるとよい。
- ハローワークでの就職支援においても、「求人においてどのような能力が求められているのか？」という仕事理解からはじめることが多い。仕事のイメージがつかみにくいと話す人が多い。小中高の初等・中等教育の段階から職業観・仕事観を持ってもらうことは重要だが、今はそれが、抽象的な説明に偏っているので具体的なイメージがつかみにくいのではないか？
- 宮崎県の日向商工会議所などの取り組みで「文部科学省キャリア教育最優秀賞」を受賞した「世の中先生」というものがある。働く大人が、働く苦労や喜びを実際に子どもたちに語りかける授業を実施する取り組みである。企業・行政・学校の産官学が連携して、仕事を具体的なイメージで語り伝えている。このような取り組みは子どもたちの仕事理解に非常に有益であると感じた。キャリア教育においては、具体的な仕事のあり方を伝えることが大切。このような手法を参考にして、産業カウンセラーとしての取り組み方を考えるとよい。

② 産業カウンセラーとしてのキャリア教育はどの段階で行うのがよいか

- 今年、娘が就活だったが、もっと早い段階からキャリア教育があればよかったと思った。大学3年生になって、初めて「さあどうするか？」では遅い。
- 大学・専門学校でも自分がどうなりたいかを言える学生は少ない。そのあたりをサポートできるとよい。
- もっと早い小学校段階などで将来どうなりたいかを考える機会が必要。現在、小学校の授業で企業見学を行っているところもあるが、実際に仕事を見ないとわからない。実際の仕事を見るのは、小さければ小さいほど良いと考える。
- 自己肯定感のことを考えるなら、幼児教育のころからはじめることが重要だと思う。帰国子女の中には、アイデンティティや自分の考えをしっかりと持っている人が多い。幼いころの海外での経験が影響しているのだと思う。
- 初期の段階は、自分の適性に沿ったことというよりも、人間としての根っこをきっちりと整えることが大切な時期。「キャリア」と言うと、職業選択などものすごく具体的な

イメージがするが、「メンタル」、「強い心」、「私もあなたもOK」、「人権を大切する」など、生きる上での基本的となることがたくさん含まれているものである。これらについて幅広く学ぶこともキャリア教育であると考え。このような基本的なことを身につける機会がないために、社会人になった後に職場の人間関係で悩むことにある。なので、「キャリア」をあまり具体的なものにし過ぎない方がよい。自己肯定感やあいさつの大切さなど基本的な人間力を育てることも重要なキャリア教育。

③ 産業カウンセラーとして初等・中等教育段階でのキャリア教育に関わる際の課題

- もし、できる機会があれば、初等・中等教育段階でのキャリア教育に関わりたい。子だけではなく親も含めて、すごくやりたい。もし、親を対象にしたキャリア教育があったら、自分も保護者として行きたい。
- キャリア教育への関わりは、産業カウンセラーの活動領域を広めるためにも重要。元々、産業カウンセラーの役割には、1対1のカウンセリングだけではなく、環境への働きかけも含まれている。学校教育でやれていないところ、やることができないところにアプローチすることが重要。活動できる領域は広いと考える。
- そのため、その取り組みを「教育」にしてほしくない。そして、「あるべきキャリア」や「望ましいキャリアパス、キャリアプラン」があるというところからスタートすることのないよう注意した方がよい。そういうものがそもそもあるわけではない。むしろ、「可能性を開けるようにする」という切り口から関わるのが重要であり、そのような方向で取り組むことがよいと思う。可能性を開くためには、「体験すること」と「可能性への障壁となっているものを取り除けるようにすること」が重要。未来に希望が持てるための働きかけが大切。
- 子どもへのキャリアに関する働きかけは、保護者への働きかけでもある。むしろ、そちらの方が重要な部分もある。特に初等教育の段階ではその部分が大きい。子どものキャリア形成には家族の要素、家族からの影響が非常に大きい。そのため、保護者へのアクセスが重要。子どもに直接アクセスするのは、その機会を作ることも、働きかけることも、どちらも難しい。それよりも保護者へのアクセスの方が容易であり、効果的でもある。

(4) キャリア教育に関わるために協会や支部に望むこと 一支援体制と基盤整備一

① 養成講座の充実とスキルアップ講座の開講

- コーディネーションやファシリテーションの仕方について、養成講座のカリキュラムの中に取り入れるとよい。資格取得後にも、コーディネーション力やファシリテーション力を高めるためのスキルアップ講座があるとよい。
- キャリア教育に取り組むためには、職場での人間関係やコミュニケーションの重要性を理解していることが大切。これらを産業カウンセラーとして実務において取り組んでいけば、改めてキャリア教育と言わなくても、産業カウンセラーが日々行っていること自体がキャリア教育として活用できる。しかし、産業カウンセラーの資格を持っていても、実際に、そのような実務に携わっている人は少ないと思われる。現在、開講されている講座も学びを深める趣旨のものが多く、実践的・解決的なものが少ない。これからはよ

り実務的な講座を多く開講してほしい。

- 実際のカウンセリングにおいても、実務的なスキルがないと、クライアントから「この産業カウンセラーは信じられるが、頼りにはならない」と思われてしまう。これでは、その場では、クライアントの気持ちが安らいで、解決した感じになったとしても、クライアントの抱える課題の本質的な解決を支援したことにはならない。

② ニーズの把握と働きかけ

- これまで協会や支部からの支援や紹介を受けて仕事をしたことがない。協会や支部として、産業カウンセラーの活躍の場を作ってほしい。
- 協会・支部には、様々な職業の会員が所属している。その経験や活動を集約し、データベース化してほしい。そうすれば、キャリア教育を行う場合においても、素材や話題などの定性的なリソース（資源）として活用できる。
- 小学生に支部に来てもらうのはどうか？支部に来てもらいカウンセリングのロールプレイを見てもらうとよい。「カウンセラーという仕事がある」、「産業カウンセラー協会というものがある」ということを子どもだけでなく、教員にも知ってもらう。教員も産業カウンセラー協会が何をやっている団体か知らないと思うので、交流の機会を作り、協会と学校のパイプを作る。このような見学が、四半期または半期に1度くらいあるとよいと思う。
- カウンセリングを見て、聴き方や伝え方を学ぶことも、その後のキャリア・生き方の基礎になる。実際にやってもらうのもよいと思う。人の話を聴くこと、人に伝えることの難しさ、大切さを知ってもらえるとよい。
- 大学生や専門学校生に、代々木カフェにも来てもらい、一緒に仕事やキャリアについて話ができるとよい。また、「履歴書の書き方講座」など開講し、大学生や専門学校生に受講してもらい、その場でサポートもできるとよい。
- 協会としてキャリア教育のニーズを把握することが重要。「小学校の先生は今、何に困っているのか？」などを調査し、「どこに、何を、どのように、働きかけるか？」についてのアプローチやアクセスの仕方を検討し、戦略的な働きかけを実施してほしい。これらの調査を協会本部の産業カウンセリング研究所において実施してほしい。

(5) 産業カウンセラーらしいキャリア教育を行うには ー実践に向けた提言ー

① キャリア教育を推進するための具体的な取り組み

産業カウンセラーとしてのキャリア教育を確立するためには、今、行われているキャリア教育とは異なる、「産業カウンセラーらしいキャリア教育」の独自性を協会として明確に提示することが重要である。そして、そのキャリア教育の実践に向けては、関係諸機関に働きかけを行うとともに、連携・協力しながら推進していくことも重要である。それらについての具体的な取り組みとして、参加者から次のような提案がなされた。

- 初等教育段階のところからキャリア教育ができるという案を作成し、教育委員会などに提案する。
- 産業カウンセラーの資格保有者は全国に3万人いる。協会として、その人たちの専門性の一つとしてキャリア教育を明確に打ち出し、推進する。

- 産業カウンセラーであること、行っていること自体が、既にキャリア教育でもあるため、その強みを生かして、他のキャリア教育を行っている団体がやっていないところをやる。
- 児童・生徒・学生が自分で決められないのは自信の無さによるものが大きい。自信を持てるようになることが大切。自信が持てるようにサポートするのは産業カウンセラーの得意分野。その強みを生かしたキャリア教育を行う。そして、そのスキルを伸ばすための内容を養成講座のカリキュラムに入れることや、研修講座として開講すること実施してほしい。
- 仕事の具体的なイメージがつかめるようになる支援が大切。キャリアコーディネートの内容を養成講座のカリキュラムにも入れてほしい。そうすれば、社会のニーズにもより応えられる。企業や学校へのキャリア教育のアピールになるとともに、産業カウンセラーの専門性も高まり、活動領域も広がる。支部の研修講座でも開講してほしい。

② 産業カウンセラーとしてのキャリア教育の具体的な内容

「産業カウンセラーらしいキャリア教育」を行うためには、キャリアを単に仕事と結びつけるのではなく、キャリアを「人生」としてとらえた上で取り組むことが重要である。そのためには、協会としてのキャリア教育の内容と方向性を明確に位置づけ、推進していくことが重要である。そのための具体的な内容と方向性の基本となるものとしては、参加者から次のような提案がなされた。

- 「人生を決めるのは自分なんだ」という、自分で考え、自分で決める習慣を身につけられるものがよい。「先のことを描くのは大変だが、描くのは自分」という、自分で責任をもって、自分の人生をデザインしていくということに気づけるものがよい。
- 人生における変化やリスクに対応できるようになるものがよい。「失敗したらやり直せばよい、怖がる必要はない、失敗しても大丈夫」という自分をつくることができるものがよい。失敗した経験を「ノウハウができてよかった」と捉えることができるようになるものがよい。
- アサーションもよい。アサーティブな自己表現や意思疎通ができるようになれば、自分自身が生きやすくなる。人とのコミュニケーションも取りやすくなり、人間関係も作りやすくなる。学校も明るくなる。大人になってから初めてアサーションを学ぶなんてもったいない。子どもころからやるのがよい。自他理解、相互尊重の基本が子どもころからできていれば、その後の仕事理解や適性理解もスムーズに行く。
- 全体を対象としたキャリア教育と、個々人を対象としたカウンセリングの両面からサポートとフォローをできるようにしたい。
- 産業カウンセラーとしてキャリア教育を行うのであれば、「プリベンション（事前の予防的対応）」と「ポストベンション（事後のケア的対応）」との両面からの対応が可能である。この役割は産業カウンセラーの得意分野。今、行われているガイダンス中心の一般的なキャリア教育を他団体と同じようにやるのはもったいない。人の気持ちができる訓練を積んでいる産業カウンセラーとしての強みを生かせるものにしたい。
- キャリアを考える場合には、「協働」という概念も重要。「協働」という考え方を小中高の初等・中等教育の段階から、「生き方」や「人との関わり方」の基礎になるものとし

て位置づけ、サポートできるとよい。

- 児童・生徒・学生がやる気の出るキャリア教育をやりたい。心を開き、意欲が増し、仕事にも勉強にも関心が持てるようになるキャリア教育を行いたい。

ご多用の中、座談会に参加していただいた6名の方に改めて感謝いたします。ありがとうございました。

Ⅱ. 八王子市立松木小学校へのインタビュー調査

1. インタビュー調査の実施方法

- 日時：2017年9月6日（水）10:00～12:00
- 場所：八王子市立松木小学校 校長室
- インタビュー対象者：八王子市立松木小学校 校長 安齋和樹氏
- インタビュー実施者：本研究グループ 研究員2名
- インタビュー方法：事前に質問項目をインタビュー対象者に送付した上で、半構造化面接にてインタビューを実施。

2. インタビュー調査の目的

学校におけるキャリア教育の現状や課題及び学校への産業カウンセラーの関わりなどについて、学校側の率直な意見をヒアリングするために、以前からキャリア教育に取り組んでおられ、本研究においても、6年生に対するキャリア教育の授業を实践させていただいた松木小学校の校長にインタビューを依頼することとした。

インタビューの質問内容の概要は、以下の通りである。

- ① 学校での実践経験から感じているキャリア教育の現状や課題について
- ② 発達段階に応じたキャリア教育の内容や留意点について
- ③ 産業カウンセラーが学校へ参入していく際の方法や留意点について

3. インタビューの概要

インタビュー当日は、八王子市の中学2年生7名の職場体験の日だった。仕事内容は、松木小学校の教員、事務、用務等様々な分野（期間は3日間）で、校長の安齋氏（以下、校長と称する）によると、「仕事中に甘えが出ないように、松木小学校の卒業生以外の中学生を受け入れている」とのことだった。「小中連携の良い機会にもなっている」という話をお聞きしつつ、以下のインタビューが開始された。

研究員：本日はお忙しいところお時間をとっていただきまして、また、先日はキャリア教育の授業を実施させていただきまして、ありがとうございました。

校長：こちらこそ。子どもたちも楽しみにしていたし、教員も勉強になったと思う。

研究員：松木小学校では、今までも「12歳のハローワーク」などのキャリア教育を実施されているが、あらためて、学校でキャリア教育を行う上で大切なことは何だと思うか？

校長：中学生の職場体験も同じだと思うが、「働くことはどういうことなのか」ということを考えてほしい。つまり、夢というとなんかの職業を思い描くことが多いのだが、現実の厳しいところではなく、華やかなところばかり思い描いていて、なってみたら「こんなはずじゃなかった」というのがとても多く、社会人になってすぐ辞めてしまう。

中学生の職場体験でも、「仕事はそんなに甘いものではない」、「お金を稼ぐことがどれだけ大変か」を話す。保護者の方々が仕事をして、お金をもらって、みんなを養っている、ということ。もちろん、お金だけではなくて、やりがいとかがあって、それがお金に変わっていく。大変だけれど、でも、やりがいがある。そういう仕事への向かい方、仕事の捉え方、それをちゃんと考えられるようになってほしい。「働く」ことを切り口に、「生きていく」ことを考えていければ、夢や希望が「活力」になっていくと思う。

研究員：つまり、キャリア教育では、職業などの細かい説明を聞いて理解するというのではなく、「働く」ことを理解することが大事ということか？

校長：いろいろな仕事があるけれど、共通していることは、まず「なぜその仕事に就きたいかと思ったか」ということで、お金持ちになりたいということでもかまわない。でも、そこに至るまでは、血の滲むような努力をして、辛いこともたくさんあるわけで、でも、それをやりたいから、自分がんばるんだと言って、その地位なり何なりを手に入れている。それをすっ飛ばして、「自分はお金持ちになりたいんだ」ということではないのではないか。

「12歳のハローワーク」のように外部から人を呼ぶのは、「苦勞しているけれど、それを乗り越えてでも、その仕事をやっぱり続けたい。そういうやりがいがある」ということを話してもらいたい。子どもはすぐ「年収はいくらですか？」とか、「どの大学に行けばなれるんですか？」とかを聞いたがる。どういう大学に入って、どういう資格を取って、何年修行して、というプロセスは大事なこともかもしれないが、そのプロセスを実行していくためには非常に苦勞がある。

その先にあるものが仕事であるということ。今の教育全体が昔ほど苦勞や我慢をさせない傾向にあり、それでいいのかと疑問に思う部分もある。

研究員：「12歳のハローワーク」以外では、キャリア教育として取り組んでいることはあるのか？

校長：地域探検（地域でどういう仕事をしている人がいるか、どういうお店があるのか）とか、お年寄りに来てもらって昔の遊びを知るなどを行っている。つまり、人との関わりがキャリア教育の大きな柱だと思う。

研究員：それは、コミュニケーション能力ということか？ どんな仕事も人と関わって成り立っているということを学べる内容ということか？

校長：そう思う。その他でも、委員会活動や、行事や学級の係や、日々で言えば掃除にも、子どもが人と関わって主体的に動くような活動を必ず入れる。

研究員：小学校から中学校、その上の学校へと学校段階が進んでいく中で、キャリア教育の目的も子ども・生徒の発達段階も異なっていくが、産業カウンセラー協会の会員アンケートの「どの学校段階でキャリア教育を行うのがよいと思うか？」という質問には、できるだけ早い段階からという意見もあれば、就職を意識する段階からという意見もあった。

校長：それは、キャリア教育のどの部分に焦点をあてるかによるのではないかな。職業に関して具体的な話をするならば、たしかに幼稚園児に分かるわけではなくて、幼い頃なら、働くことを考える素地を作る段階。具体的に「仕事とはなんぞや」という話をするなら適時性がある。今回、職場体験に来ているのが中学2年生だから、「仕事は結構大変なんだぞ」という話ができるが、これを小学1年生にしても分からないだろう。中学2年生でも難しいかもしれないが、教育実習に来ている大学生には、もっと現実的に話す。非常に夢を持って学校に来るので、「こんなはずじゃなかった」とすぐ辞めないように、現実をしっかり話して理解してもらっている。

研究員：心が折れそうになっても、「でも、この仕事をやりたい」と思ってもらえるような気持ちを持ってほしい、ということ？

校長：そう。「この仕事を選んだんだ」という気持ち。それがしっかりしていると、大変なことがあっても、「でも、やります」という気持ちになる。働くことは奇麗事ばかりではないが、それでもこの仕事はやりがいがあると思えば続けられるし、また、キャリア教育ではお金のことはあまり言わないが、なぜ厳しいことを我慢してまで働くかということ、生活していくということがある。小学校段階の子どもには、そうやってみんなは育てられてきたんだよ、ということも伝えたい。

研究員：キャリアの部分だけでなく、ライフの部分も、ということか？

校長：キャリア教育というのは、非常に多岐にわたる。教育活動全体を通して行うということで、いま考えただけでもかなりある。重要なことだと思う。

研究員：そうは言っても、学校の先生は忙しいし、授業のカリキュラムはガッチリ組まれている。行事などもたくさんある中で、キャリア教育を学校に導入していくのはかなり難しいのではないかな？ なぜ難しいのか？ どうやれば広がっていくと思うか？

校長：キャリア教育は、キャリア教育の時間が個別に設定されていない。キャリア教育は学校教育全体で取り組むということは分かっているのだが、いろいろな教科にキャリア教育の視点が散りばめられていて、それぞれが明確に関連しているのではなく、なんとなくやっているところがある。そこに、この間やってもらった特別授業のように、あるテーマに焦点化したキャリア教育の授業を入れ込むためには、元からある授業とその特別授業のテーマとの関連性を持たせ、なおかつ、授業の年間計画の中に、他の教育活動を調整しながら適切に入れ込むことを考えるという物凄い作業をしなくてはならない。それは、本校だけかもしれないが、今の本校の状況では非常に難しいと考える。

それに、今回のようにみなさんのような講師が必ず毎年特別授業を実施するという確約があれば考えやすくなるかもしれないが、その講師が授業を行えなくなった時に

他の講師や本校の教員にできるのかということも不確定要素になり、なかなか導入しにくいと考える。

また、「12歳のハローワーク」にしても、学校コーディネーターを通して講師の人数を増やして地域のいろいろな人の話を聞けるようにした。キャリア教育には、キャリア教育の推進者や協力者がいるかどうかという、非常に属人的な側面があり、継続性の問題もある。

研究員：とすると、無理やりに教科の中に入れ込むよりは、トピックス的に単発に実施した方がやりやすいのだろうか？

校長：そうだが、それでも、その単発のキャリア教育の授業で学んだことを他の授業でも関連づけて、子どもたちの理解や気づきを深めたりすることが必要なもので、やはり関連性をよく考えて導入する必要がある。

研究員：学校教育に関わる際に、産業カウンセラーに期待される役割として、「キャリア教育に関する教員への支援」についても必要性が指摘されている。例えば、先生方にキャリア教育のプログラム例や他の学校での事例をレクチャーするなどのような、実際に産業カウンセラーが子どもにキャリア教育を行う以外の方法で教員の方々を支援するようなことについてはどう思うか？

校長：あり得ると思うが、学校の中では優先順位は低くなると思う。例えば、キャリア教育の推進校や研究校なら話は別だが、忙しい中で時間を作ってキャリア教育についての話を聞くという必要感は、今はそこまで高くないと思う。

研究員：会員アンケートでは、「学校でキャリア教育を行う機会がない」という回答が多く、「学校には入りにくい」といった意見もあった。キャリア関係の講師の経験者は、これまでの仕事の中で学校関係者につながりができて、学校でのキャリア教育につながることもあるようだが、メンタル分野のカウンセラーなどには、そもそも学校にアクセスできるきっかけがない人が多い。子どもへの直接の支援でなくても、何らかの形で学校に入り込むきっかけがあればと思ったのだが、難しいだろうか。

校長：「困り感」が学校にある時に入っていくのが有効だと思う。「困り感」がないと必要感も薄くなるので、学校に来てもらってもありがたみが少ないように感じる。要は「何をしてくれるのか」ということが、学校の「必要感」とピッタリくることが大切。ただ、残念ながら、キャリア教育の「必要感」は教員にはあまりない。先ほども話したとおり、いろいろな教科の中で日々やっていますよ、という感じだから。でも、キャリア教育は自分のこれからを考えることにつながるのだから、とても重要だと思う。

研究員：先ほどもお話されていたが、人が育っていく過程では人との関わりが大事で、つまり、コミュニケーション能力について、産業カウンセラーはキャリア教育の中でサポートしていくことはできるように思うのだが。

校長：人との関わり的重要性を分かっていない子どもが多いように思う。人とぶつかる経験がないから、ぶつかること自体が悪いことと思っている保護者も多く、感情の表出の仕方がわからない子どもが増えてきたように感じる。人との関わり、コミュニケーション

ョンを学んでいく機会を多くすることは大切だと思う。

研究員：保護者に対しての産業カウンセラーの支援についてはどう思うか？ 例えば、お子さんが「働く」ことを考えていく時に、保護者としてどうサポートするか、講演や、保護者同士がキャリア関係のグループワークを行うのを産業カウンセラーがコーディネートするとか。

校長：道徳授業地区公開講座などでそういう場を設定できれば、良い機会になるのではないかと。ただし、学校としては、保護者への周知や、講師との打合せなどの手間がかかる。そして、先ほど言ったとおり、その学校のニーズに合っていることが前提。

研究員：産業カウンセラー側もいろいろなプログラムや関わり方を用意していて、その学校がいま一番困っていることや関わってほしいところを適切に捉えて提案していく、ということが重要？

校長：そう。やはり「困り感」のあるところに関わっていくのが重要。ただし、学校側としては、「学校サポーター」のような実動をしていただける人が本当は助かる。例えば、授業中に教室を飛び出していった子どもを追いかけてくれるような人の方が、「私たちはこういう専門家なので、学校でこれをやらしてほしい」というような時間と手間がかかる提案よりも喜ばれると思う。大変申し訳ないが・・・。

研究員：産業カウンセラーなら、例えば、「私たちは、カウンセリングマインドや手法、メンタルヘルスの知識などを学んできているので、そういうことも活かしながら、形式は問わないので、いま学校で困っているところをサポートできます」というような切り口の方が、まずは受け入れられやすいということ？

校長：そうだと思うが、そもそも産業カウンセラーとは何をしてくれる人かが学校では知られていない。カウンセラーというくらいだから、悩み事を聞いてくれて、アドバイスをくれるのかな、とは思うが。

研究員：会員アンケートでも、「産業カウンセラーが学校では知られていない」という声が多かった。産業というと働くことについてのカウンセリングだけと思われがちのようだが、働く人の背景には家族問題や育児の悩みなども関係して、そういうことも相談の中に含まれる。そのようなことも学校に知っていただくと、いろいろな切り口で、学校側のニーズに合ったサポートにつながるのだろうか？

校長：学校には、いろいろな人や団体から「学校で活動させてほしい」というような宣伝がたくさん来る。その中で、学校の教育活動に良さそうだとピンと来るものであることが大事。教員側からすると、これを取り入れたらカリキュラムが充実するだろう、授業の質が上がるだろう、とピンと来るもの。今回キャリア教育の授業をやってもらったのも、これをやってもらったら、より良いものができるのではないかと思ったから。そういう引っ掛かりがある、簡潔で分かりやすいアピールがあるといいのではないかと。それに、学校ができるだけ労力を割かなくてもいいもの。できるだけ無理なく、カリキュラム全体を崩さず、授業をバージョンアップできるようなもの。

ところで、逆質問だが、産業カウンセラーとして、なぜそこまで学校で活動したいと思うのか？ 学校以外にもニーズがたくさんあると思うのだが。

研究員：（筆者注：回答した研究員の私的な意見と前置きした上で）先ほど校長先生もおっしゃっていたが、産業カウンセラーの相談の中でも、働き始めてから「こんなはずじゃなかった」という相談も多く、もっと早くから「働く」ことについて学んでほしい、ならば、学校段階からの関わりを、ということだと思う。産業カウンセラーは、職場での悩みなどの相談のほかにも、ご本人が納得して、より良く働いていけることへの支援も重要なので、働くことを考える素地をつくるためにも学校へ、ということだろうか。

校長：その理由は分かりやすい。産業カウンセラーとして、例えば「もう辞めたい」と思っている人の相談をしていると、そこでカウンセリングをしても既に遅いという可能性もあるわけで、ならば、もっと早い段階で何かできるのではないかと、という仮説の中で、学校でのキャリア教育をしたい、ということだと思う。

それはよく分かるし、重要なことだと思うが、やはり学校の現場の思いとは離れている部分があり、そこが学校に入りにくいことに繋がっているのではないかと。

教員も確かに10年後、20年後の子どもの姿を考えながら教育はしているが、それよりも、1年後にこう成長してほしいとか、小学校なら6年間のスパンで考える。やっと小中一貫教育の関係で9年間を考えられるようになってきたが、その先を考えるのは重要なことだがあまり現実味がないと思う。そんな中で、10年後、20年後にこうなってほしいから産業カウンセラーとしてキャリア教育をしたいと言われても、明日どうしようかと考えている教員にはその意識は共有化しにくいかもしれない。必要だとは思っているが。

研究員：そういう教員側の認識の中でも、外部から学校教育に入ってきている授業には具体的にどのような種類のものがあるのか？

校長：長続きしている授業は、福祉関係の「アイマスク体験」を総合的な学習の時間に、それから、水道局の「水道キャラバン」は社会の教科書に入っている内容を実際に教えてもらうことで授業内容をバージョンアップさせている。また、「美しい日本語教室」は劇団四季の俳優が話し方を教えてくれて、日ごろのどの学習にも直接つながるから長続きしている。カリキュラムの中にちゃんと組んでいける内容だったり、教科書の内容をバージョンアップさせる取組だったり、日ごろの学習に必要なだと教員に認識されたりすると、系統立てて長続きさせることができる。

研究員：つまり、産業カウンセラー側も、学校の授業では、どの教科で、どのような単元やねらいがあるのかをしっかりと学んだ上で、年間のカリキュラム全体を崩すことなく、授業をバージョンアップさせていくような内容を考えて、提案していくことが重要？

校長：そう思う。それに、先ほども言ったが、教員は子どもたちのために良いものを取り入れること自体には賛同するが、新しいことをいろいろやる余裕はないので、「日ごろの、この授業の、この部分を私たちが請け負って、教科書の内容をバージョンアップさせた内容を提供しますよ」という方がありがたい。

研究員：学校の授業やカリキュラムのことをしっかりと学び、その学校のニーズや、今まで行ってきたことを把握した上で、「それならば、こういうことができますよ」というバー

ジョンアップ型の提案ですね。大変参考になりました。本日はお忙しいところお時間をいただきまして、本当にありがとうございました。

4. インタビューを終えて

校長にはとても率直に語っていただき、「なぜ産業カウンセラーが学校に入り込みにくいのか」という根本的な課題解決のためにも、非常に参考となるインタビューであった。

校長の「『困り感』のあるところに関わっていくことが重要」との言葉は、産業カウンセラーの役割そのものと言えよう。教科の授業内容をバージョンアップさせるようなキャリア教育プログラムの開発も、その時に学校が必要としていることへの支援から学校に関わっていくというアプローチも、「困り感」や「必要としていること」に寄り添い、当事者だけでなく周辺環境への支援も行っていく産業カウンセラーの強みを発揮してこそのことである。キャリア教育プログラムの内容だけでなく、学校への支援全体を俯瞰して、産業カウンセラーらしい関わり方を考えることが大切ではないだろうか。

お忙しい中、インタビューにご協力を頂きました安齋様に改めて感謝いたします。ありがとうございました。

Ⅲ. 東京都内の学校におけるキャリア教育の現状と課題

東京都内の学校におけるキャリア教育の現状と課題、相談事業（カウンセリング）に関する状況、今後の方向性について東京都教育庁に話を伺った。その概要を紹介する。

- ・日 時：2017年8月31日（木）10:00-11:00
- ・場 所：東京都教育庁地域教育支援部生涯学習課
- ・訪問先：東京都教育庁地域教育支援部・指導部主任社会教育主事 梶野光信氏
同地域教育支援部生涯学習課課長代理 清水敏治氏
同地域教育支援部生涯学習課課長代理・指導部高等学校指導課兼務 奥出和正氏

概要は以下の通りである。

- ① 東京都教育施策大綱の中でのキャリア教育の位置づけとポイント
- ② 都立高校必須科目「人間と社会」と奉仕
- ③ 小中学校のキャリア教育の事例（品川学園ステューデント・シティ）
- ④ 生涯学習でのキャリア教育、特別支援学校でのキャリア教育
- ⑤ 教育支援コーディネートの現状と課題
- ⑥ 高校キャリア教育の課題とキャリアコンサルタントや産業カウンセラーによる支援

1. 東京都教育庁地域教育支援部がとらえているキャリア教育の課題

(1) 教育支援コーディネートの展開に関する課題

- ・教育プログラム提供元の企業・NPO等と提供先の学校の教育支援の連携がうまく回って

いないので、その要因を明確にし、課題を解決すること。

- 教育プログラムの小中学校での利用を強化すること。
- 生涯学習・社会教育セクションからの情報発信の認知度を上げること。
- 企業の提供するプログラムが必ずしも学校側に受け入れやすい内容になっていないので、都が学校側の代弁者となって企業・学校双方の関係を作る支援をすること。

(2) 高校生の進路指導における相談事業（カウンセリング）に関する課題

- 都立高校、特に中堅校以下の学校の進路指導機能が弱まっているので、教育サポートに対する支援を強化すること。

2. 「東京都教育施策大綱^{注1}」の概要説明（詳細は施策大綱を参照のこと）

第1章：東京の将来像と目指すべき子どもたちの姿

第2章：今後の教育施策における重要事項

第3章：重要事項に係る今後の取り組み

- I. 全ての子供が学び成長し続けられる教育の支援
- II. 新しい価値を創造する力を育む教育の推進
- III. 世界で活躍できる人材の育成
- IV. **社会的自立に必要な力を育む教育の推進**
- V. **悩みや課題を抱える子供たちに対するサポートの充実**
- VI. 障害のある子供たちの多様なニーズに応える教育の実施
- VII. オリンピック・パラリンピック教育の推進
- VIII. 子供たちの学びを支える教師力・学校力の強化

3. 教育庁地域教育支援部におけるインタビューの概要

以下に、教育庁地域教育支援部におけるインタビューの概要を紹介する。

東京都教育施策大綱はH29年1月に策定し直したもので、東京都の教育行政の指針となっている。その中で、キャリア教育は第3章の重要事項IV「社会的自立に必要な力を育む教育の推進」として位置づけて重点的に取り組んでいる。

5つの方針のうち3に「**自立的で自分らしい生き方を実現するキャリア教育を推進する**」と記している。

その詳細4項目は以下の通りである。

- ① 基礎的な知識・技能や活用する能力、仕事への意欲・態度等を育む教育の充実
→これは小中高校のキャリア教育の指針である。
- ② 高校等において政治的教養を育むための主権者教育の充実
→これは選挙権が18歳以上となり、主権者教育の必要性がある。
- ③ 「年金、医療、介護、子育てなどの社会保障制度等」の今日的な課題について、小中学校では基礎を、高校では日常生活に活用して問題解決するための学習の充実

注1 東京都（2017）「東京都教育施策大綱」、東京都教育庁（2017年1月20日発表）

→これは人口減少社会における担い手として、日本の経済・社会に寄与する人材を育成することと、障害者や高齢者へも伝えていく必要性がある。

④ 将来に役立つ金融経済・税財務教育の充実

→都議会からの要望でもあり、税理士、FP、公認会計士、社労士等の職能団体、特に社労士の団体からキャリア教育の授業派遣を受け入れている。

そして、重要事項V「悩みや課題を抱える子どもに対するサポートの充実」(p.14)の方針3の2項目においては、公立高校に入った生徒に安定した就労に導く支援が必要と考え、入学した生徒は全て高卒資格が取れるよう力を入れている。

平成28年からはユースソーシャルワーカーという仕組みを都立高校に入れている。これはスクールソーシャルワーカーにプラスして産業カウンセラーやキャリアコンサルティング技能士の有資格者も入れて都立高校に進路決定支援を行っている。

平成28年度から高校の教科に「人間と社会」を設置した。これは教科「奉仕」を人間と社会という形に編成したものである。

「人間と社会」については、次の3つの観点から編成している。

- ① 奉仕、道徳、人間のあり方・生き方、これらはキャリア形成に密接に関わっている。
- ② キャリア教育の観点で、「産業社会と人間の要素」が普通科高校にも必要である。
- ③ 主権者教育で市民性を高める教育。

学習指導要領の改定年度は小学校が平成32年、中学校が平成33年、高校は平成34年で、その経緯は公共という教科を先取りしたことである。これらは正解を予め出すものでなく、ディスカッションしながら課題提起するアクティブ・ラーニングになっている。

東京都内の小中学校の場合は学習指導要領に基づき、市町村教育委員会で実施している。好事例として、総合学科と道徳と社会科が融合している品川区の教科「市民科」がある。ジュニア・アチーブメント日本と連携し、スチューデント・シティという仮想店舗による体験学習の仕組みで、キッザニアより学習的で小さな社会構成となっている。小中一貫校の品川学園で、コンビニ、スポーツショップ、銀行、警備、品川区役所等が出展して学校内にミニ店舗を作る。生徒は職員や社員としての役割を持ち、それぞれの企業の制服を着て、まさに経済活動の体験を土曜日1日かけて実践する。品川区の全小学校が順番に体験するが、事前テキストで学習して体験後はふり返りをするなど、体系立った仕組みが特徴的で、地域や教育コーディネーターを巻き込み展開している。

中学生向けにはファイナンスパークの例がある。品川学園は4、3、2の小中一貫教育を行っている。ここでは年収、家族構成、家賃、ローン等のシミュレーションができるので、家計のやりくりや生活を組み立てる意味を具体的に体験させる。都立高校との連携はないが、中学校が使用しないときには高校も使わせてもらう場合がある。

新宿区の赤城高校では、土曜日に社会人も学べるカリキュラムを持っているが、昔ほど活発ではなく、創設当時とは趣が変わってきている。

東京都教育庁として、小中のキャリア教育の指導関係ではプログラミング教育ICTなど特別な学習に関しては予算をつけるが、恒常的に予算をつけることはできない。先生の給料分は

もつが教育課程は市区の独自性に任せることになる。キャリア教育もその一部であるから、都が直接関わるキャリア教育は都立高校と特別支援学校の職業教育になる。

特別支援学校5校（永福学園、水元小合学園、青峰学園、志村学園、南大沢学園）には就業技術科、就労開発科がある。障がい者枠で就労できるので、そこを目指す課程を5つずつ置き、就労技術科ではスターバックスの厨房で作って実際にお客に出すボケーショナルトレーニングや物流関連ではフォークリフトで運んで動かす等、現場に沿った学習を体験する。これらは後に特例子会社への就職の先が見えてくるので、保護者には好評である。

小中学校に関しては、企業とネットワークを作って、学校に紹介する仕掛けを行っている。12月10日の教育支援コーディネーター・フォーラムもその1つで、始めて12、3年になるので、国より先行している。ただ予算措置がないので、企業やNPO等が資金を調達して教育支援コーディネーターを通じて学校に教育プログラムを提供することを目指している。今後もうまく廻っていくように工夫していくことが課題である。

一方、今までは外部の教育資源が総合学習でしか入れられなかったが、改訂学習指導要領では、教科の中に「社会の風を」と明記されたので、小中学校へのアプローチを見直すことも可能だと考えている。啓発・普及という意味で、関係資料等を各学校長・先生方には見てもらい、マッチングの場を作って学校に提案するという流れである。それでも認知度は上がっており、7月1日で518団体加盟団体と増えている。ただし小中学校の利用はまだ少数なのでもっと利用してもらうことが課題である。

現在、生涯学習・社会教育のセクションから情報発信しているが、学校教育の指導・教育課程を掌るのは指導部なので、こういったものの認知が広まらないのかもしれない。その点をどうしていくかが一番の課題である。7月25日に第10期の東京都生涯学習審議会が立ち上がったが、外部の教育資源を採用することを検討し始め、小中学校にもアプローチする方法を模索している。

もう1つの課題として、企業側が提供するキャリア教育プログラムが必ずしも学校に受け入れやすい内容になっていないという点がある。例えば、企業側が十分に学校のニーズをとらえきれていないためか、専門家によるプログラムでも学校で活用されないということがあった。学校特有の風土や地域性があり、先生の関心事や教育委員会の方針もある。企業の環境とかなり異なる状況を理解していただくことを企業側にどう発信していくか等、公聴会などで学校側のニーズを都が代弁して双方の関係を作る支援も課題と考えている。

高校での課題は、普通科高校の進路指導の機能が弱まっていることが顕著である。団塊の世代やベテラン教員の大量退職でという環境もあり、校務分掌も多い。進学校の進路指導が進学一辺倒で将来の職業について大学進学後でよいという考え方や、偏差値や成績で決めてしまう傾向はまだある。進路指導におけるキャリアガイダンス力は弱くなっており、高卒の就職指導ができる先生が少ない。総合学科高校はキャリアカウンセラーを置いているが、最初の頃は専任であったが、現在は兼任という体制で形骸化していると思われる。

そういう観点から、団塊の世代の大量退職があつて教員の若返りも影響も大きく、高校の進路指導ができる先生が少なくなっており、進路指導機能が弱まっているという課題がある。とくに大学進学をしない生徒の高校の早い段階でのキャリア教育が重要であるが、現実には卒業

時期になってハローワークで何とかするという傾向はある。今後はもっとバックアップできればいいし、就業経験者による高校の進路指導について提案頂きたい。

以上、東京都教育庁で伺った「キャリア教育の動向と相談事業（カウンセリング）」に関する概要である。今回の取材は日本産業カウンセラー協会東京支部にとっても、東京都教育庁との連携が示唆された有意義な機会となった。

Ⅳ. 日本産業カウンセラー協会会長へのインタビュー調査

1. インタビュー調査の実施方法

- 日時／場所：2017年8月10日（木）13：00～14：00／日本産業カウンセラー協会本部
- インタビュー対象者：日本産業カウンセラー協会会長 小原 新氏
- インタビュー実施者：社会貢献事業部長、本研究グループ 研究員2名
- 事前に質問項目をインタビュー対象者に送付した上で、半構造化面接にて実施。

2. インタビュー調査の目的

アンケート調査結果から、産業カウンセラーとして学校におけるキャリア教育に貢献したいという要望が多く見られた。しかし、この分野に関して日本産業カウンセラー協会が有する支援策はまだ不十分という意見も出ていた。そこで産業カウンセラーに求められる支援のあり方を検討するにあたり、支援策も含め協会側の率直な意見をヒアリングするために、協会会長にインタビューを依頼した。質問内容の概要は、以下の通りである。

- ① 日本産業カウンセラー協会の社会的な使命・役割について
- ② 社会に出る前の児童・生徒、学生への支援・関わりについて
- ③ 産業カウンセラーとしての特性を生かしながら社会に関わっていくためには
- ④ キャリア教育に携わりたいというニーズに対して、協会のサポートについて

3. インタビュー調査の結果（ほぼ原文のまま記載）

(1) 日本産業カウンセラー協会の社会的な使命・役割について

産業カウンセラー協会の50年を超える歴史は、メンタルヘルスを中心として歩んできた。メンタルヘルスもキャリアカウンセリングも両方携わっている会員は一万数千人存在する。つまり、産業組織の中に両方出来る人材が相当数いるわけである。また協会は全国組織のネットワークもあり、どう組み合わせ、社会に対して生産性の高い健康な働きやすい産業組織づくりに貢献するのが社会的使命であると思っている。

その中で、役割という点で考えれば、メンタルヘルス分野では、働く人の約10%のメンタルヘルス不調者の支援をしながら、90%以上を占める健常者のためのメンタル不調などの未然防止、職場環境改善、人材育成等に更に実践的に対応できれば、ビジネスチャンスが広がると思う。

(2) 「学校におけるキャリア教育」の取り組みにおいて、社会に出る前の児童・生徒、学生への支援・関わりについて

日本の未来人口を見ると、生産年齢人口が段々減っていくのは確実である。当然正比例して産業カウンセラーも減っていくと考えられる。10年後産業カウンセラー協会はどのような会員構成になっているのだろうか現在調査をしたいと考えている。子ども達の構成はどう変化するのだろうか。その子どもたちはどういう価値観に変わるのだろうか。彼らが大人になった時に、生き抜いていく社会がどう変わっているのか。産業構造が変わると視点も変わるわけで、今の前提だけの視点では、研究にあまり役に立たない可能性がある。

「未来の年表」(講談社現代新書 河合雅司 著)を見ると部分的ではあるが人口に関する身近な問題が大まかには予測(想像)可能な気がする。そのような社会環境の変化、産業界の変化の中でも主体的(元気)に生きていける子どもとは、どういった能力、力が必要だろうか。将来の産業界を予想するためには、国のデータを前提にすればより根拠がある。それらを基本に白書や書籍にのっている将来の産業界の構造、働き方を参考に、産業界や働く人の職場環境について仮説を立てて現状と比較すれば、どういった能力が必要となるのか、どういった企業人、新入社員が求められるようになるか。業種によって異なるのだろうけど、例えば、かなり柔軟性があり、個立でき、精神的にタフじゃないとダメだろうなどと推測が出来るように思う。

将来はテレワークになって、通勤が激減しているかもしれない。在宅時間が多くなれば自己コントロールがきちりできる人間に育てないといけなくなる。また当然徹底的な成果主義にもなるだろう。これも現状からの推測だけでは無理があるような気がする。いったんはステージがこうなるだろうと仮説を立てて論じると、今の問題に焦点をあてて論じるのでは違うものになる。問題点の指摘とか、課題の整理とか、育て方もがらりと変わる。それに付随して考えると、産業カウンセラーも発想が変わらなきゃダメだと思う。考える視点を増やすとか、予知能力など当然指導者の要件も見直していく必要がある。子どもが変わることで、親が喜ぶのは、親や先生が困っていることから解放されるからである。そういったことに何か関われないだろうか。小学校、中学校で関わることがあれば影響が大きいと思う。大学など、大きくなれば自分の人生について考え出すだろうし、半分ぐらいは走りながら考えるだろう。

「産業」という視点で、何が一番気になるかと言うとやはり「少子化」「高齢化」である。AIはいまの人の仕事を機械等に置き換えるだけで、仕組みを変えるというよりはむしろ現在の仕事の仕方が前提なので問題である。産業カウンセラーが、社会で生きるには新しい発想で、今まで以上の成果を出すにはどうしたらよいかという柔軟性が必要であって、職場でもそのような指導が求められる。企業が発展するには生産性の向上が求められる。モチベーションで向上する場合とキャリアアップも含め仕事の仕方を変えて生産性を向上させる方法がある。今いる人たち、今20代、30代の人たち、新しく産業界に入ってくる人たち、それぞれ分けて考えなければいけない。

学校教育という意味ではこれから産業界に入ってくる人たちに対して、企業がどういう力を求めるのか、児童、学生時代に人間的な成長過程の一部として、それを身に着けるためにはどういったことが必要なのか、その中で産業カウンセラーはどこ部分に貢献できるだろうというのが自然な考え方ではないだろうか。長い目で見れば国、産業界を支える人材を育てること

には間違いない。

(3) 産業カウンセラーとしての特性を生かしながら社会に関わっていくためには

産業カウンセラーが子どもたちに関わることを考えたとき、社会で大人になって生き抜く力の基礎を子どもの時、学生の時にどうやって作るのかであり、「社会で生き抜く力の修得」を支援するのがゴールであろう。「生きる」ことも大事だけど「生き抜く力」が欲しい。複雑な社会を心身健康に生き抜かなければいけない、様々な環境の中を泳ぐ力もいる。

生き抜く力の方策をイメージで言うと、①心身の健康、②コミュニケーション力、③目標を設定できること、これはストレス耐性にもリンクする、④自信を持つこと、キーワードしてはこの4つを親、大人（産業カウンセラー）が子どもに持たせることである。もう一つ言うなら、自分を知る力、自分を知る機会を作ること。自分を知る力とは友達の多さでもある。友達が少ないと、つまりは批判される、評価される、誉められる、アドバイスを受ける機会が少ない。刺激が少ない。年配者、高いポストに就くと周りから批判されなくなり、自分を見失う、誰も忠告してくれないため、唯我独尊になってしまう。やはり、本当の仲間の力が大きい。こういったことに自分を知ることが得意な産業カウンセラーがどうやって関わっていくか、そして、行きつくところ、「親」や「家庭」にどうやって関わっていくかになるだろう。そして、「仲間」とか「友人」にどう関わるのか、「先生」にどう関わるか、そして「社会」に対してどうやって関わるのか。

まずは、「児童」、「学生」に関わっていくことで、彼らを良く知って、児童、生徒、学生から学んで社会に貢献していくことになるのでしょう。「親」とか「教師」には、メンタリングなどで自己理解の促進やメンタルヘルス支援、人間関係づくり支援など支えが必要である。「児童・学生」にはキャリア志向つまりは目標設定が必要である。カウンセリングが必要な人もいます。

また、小学校や中学校から目標に向かう訓練をどうやってしていくのか研究が必要である。プロとして係わるには産業カウンセラーは何を勉強しなければならないのか、はっきり見えない部分もある。救いは多くの人たち（産業カウンセラー）は親として子どもを育てている経験があり、親として成功体験・失敗体験等、その経験にプラスしてカウンセリングマインドや産業カウンセラーとして学んだ技能・知識・経験があることである。

また、親の経験は無くても自分の体験の中で、自分が子どもの時から今日までどう育ってきたか、親から、先生から、友人、学校生活、生活環境等からどのようなプラスマイナスの影響を受けてきたかを振り返ってみれば、かなりのことがわかる。

キャリアカウンセリングの勉強をしていると、生まれてから今日までどう環境から影響を受けて歩んできたかどうかの大切さを知っている。例えば、児童、学生時代にどの先生の影響を受け、どの仲間から影響を受け、新入社員時代にはどの上司から影響を受けたのかとか、用紙1枚に整理してみると良い。時系列的に表を作ってみると「なぜ今があるのか」を知ることができる。どの環境の影響で育ったのか、育ててもらったのか、人を育てる方法は環境づくりが全てみたいなものである。

自分が体験していることを振り返るのが原点だと思う。必ずヒントがある。生まれてから今日まで年代ごとで作ってみるべきで私自身も50歳前に、幼児時代に戻り、聞いた話や、記憶

を頼りに整理した。小学校からはほとんど大きなことは記憶にのっている。児童、学生時代の記憶はプラスやマイナスの影響を与えたことが多い。こういうことをやってみることで、いつ、何で、どういう影響があったのか、モチベーションの変化の度、家庭の影響、家族の影響、親戚の影響、クラブ活動、上司や仲間の影響が良くわかる。

最近、産業カウンセラー受講者は人事関係の方も多し。私の年になると新入社員の中から役員になったプロセスを結果的に観察してきているので、どこが分かれ道とか、どういった道を歩んでいるとか、共通するコンピテンシーも見えることがあり、キャリア形成の一面が良く見えた。自分の周りに研究材料がいっぱいある。どういう人がリーダーになったとか、メンタル面でダメになったとか、職場なら周りの人に関心を持っていればそれも見えるかもしれない。どんな規模の組織でも、毎日がケーススタディみたいなものである。どういう環境を作れば育つのかもわかる。「部下にとって上司は最大の職場環境である」と、産業社会に対して何十年も言い続けたが、それを子どもに例えれば、子どもにとって影響を受ける大きな環境は家庭では「親」かもしれないし、学校生活においては「先生」かもしれない。それぞれの年代によって影響を受ける人がいる。ある部分では親だけど、ある部分では友達だとか。

子どもが受けるストレスが大きいのは、親に相談できないのが大きいかもしれない。親に言ってもしょうがないから、親に言えないから友達に言うしかない。ゲームで紛らわし、我慢するしかしょうがない。何でも聞いてくれる、アドバイスしてくれる、善悪の評価してくれる友達の存在の影響は大きい。友達の中で恋人の存在も大きい。意欲だけでなく、行動や就職にも影響することがあるのは想像できる。大人も同じであるが、子どものコミュニケーション能力の有無は大きい。その問題に取り組むために、コミュニケーションスクールを公文式のようなイメージで全国展開できる仕組みを検討したことが過去にあった。

余談ではあるが協会としては「JAICOブランド」が三つぐらいできれば認知度向上に効果的である。親にとっては子どもが一番大切である。子どもが小さい時から塾やスイミング、バレエ等に通うのだから、コミュニケーション、パーソナリティ醸成に大切さを感じてくればビジネスとしても成り立つかもしれない。日本産業カウンセラー協会認定の『親子コミュニケーションワークショップ』等ができたなら楽しい。遊び心がないと難しい面もある。実績が出来て全国PTA協議会などで事例発表、基調講演などやれると広がる可能性もある。子ども達、父兄の皆さんに産業カウンセラーをわかってもらえファンが増えるだろうと思う。

(4) キャリア教育に携わりたいというニーズに対して、協会のサポートについて

新しいテーマなので、会員のニーズをはっきりさせて、キャリアコンサルタントとして、『キャリア教育のプロ』になるにはどのようなプロセスを踏むのか整理が必要。例えば、キャリアコンサルタントの実践力をつける講座の場づくりも一つでしょう。これらを、整理して、例えば、「児童、学生の成長支援カウンセラーのための〇〇の専門講座」を検討するなんていうのも、一つの方法である。「子供は未来を担う産業人予備軍！」それにどう関わるのか、方向性や必要なことが見つければ、その結果、研究として、あるいは事業として全国展開する時が来るかもしれない。

実践の場づくりという意味では、普及事業政策などと連動できないかという視点はあると思う。収益事業というよりは社会貢献事業に近い。自分の家庭、教師のための協会ワークショップ

プ、学校のPTAとの連携などは頭ではだれでもが考える。キャリアコンサルタントの活躍の場の拡大、専門性の向上として、将来の可能性や意義を考えて、研究事業として試行してみる方法はあると思う。

(5) インタビューを終えて

産業カウンセラーの資格取得後の活躍の場を拡大することは簡単ではないが、産業カウンセラーの受講者確保、産業カウンセラーの活性化の視点で重要かつ必要だと感じている。

キャリアカウンセリング関係の競合相手はキャリア育成団体等、メンタルヘルス関係の競合はEAPが中心である。また協会は信用獲得という意味でも全国組織規模という強みを活かしてきいていない。活動領域を広げるには、お客様の活動時間（ウィークデイ昼間）にやれる人が確保できるかも検証する必要がある。スクールカウンセラー、臨床心理士が多い『学校領域』で何をするのが現実的なのかも見極めたい。最終的に学校領域で目指す活動は明確にした上で、学校領域で極端に言えば、何でも実績を作ることは大きな意味がある。キャリア教育分野を目指しながら、並行して教員の働く職場環境改善に係わるのも一つの方法ではないだろうか。メンタル、キャリア、人間関係開発が出来るキャリアコンとして売り込む方法はある。既に会員、支部によっては教育委員会に働きかけている。まずは「先生」の職場がなじみやすいかもしれない。

述べたようなことを実現するための環境づくりとして協会と教師の距離を積極的に近づけたい。学校に人脈があるカウンセラーにPR活動していただいて、先生に産業カウンセラーの資格を取ってもらうのはどうだろう。半年から1年という長い期間の養成講座というのがネックになっていることも聞く。「夏休み集中コース」はアイデアとして協会の中では聞く声である。勤務形態に合わせたアイデアがあっている。

また産業カウンセラー協会は厚労省とは長い関わりがあっても、文科省や経産省とのパイプは極めて細い状況である。これは産業界、教員を含む働く人を支援する協会としては喫緊の課題である。産業カウンセラー協会はまさに過渡期、変革期、そして正念場である。厳しい中でも明るい、元気な話題や出来事も不可欠である。研究開発部隊は研究活動が基本ですが、新しい領域の開拓やJAICOブランド開発研究等次代を見据えて、組織に刺激を与え、活力を生み出す支援活動にも期待している。今回のインタビューの機会は学校問題に関して勉強不足な私に、立ち止まって考える機会になり、感謝している。

ご多用の中、インタビューにご協力を頂きました日本産業カウンセラー協会小原会長に改めて感謝いたします。ありがとうございました。

第5章 学校におけるキャリア教育への産業カウンセラーの関わりについて

I. 産業カウンセラーとしての強みを活かしたキャリア教育について

前章までの各調査や実践レポートにおいて、学校におけるキャリア教育への産業カウンセラーの関わりについて、さまざまな視点から考察を試みた。本章では、それらの中で指摘された論点や提言を整理することとする。

1. 「産業カウンセラーらしい」キャリア教育とは

調査結果からは、学校におけるキャリア教育で留意することとして、以下のような内容が挙げられている。

- ① 小学校段階からのキャリア教育では、就業観を早期から育成できるように支援する。
 - ② 就職を意識する学校段階でのキャリア教育では、就業観の熟成に加え、具体的な仕事や職種理解の促進も促す。
 - ③ 児童・生徒の発達段階を踏まえたキャリア教育プログラムを実施する。
 - ④ それぞれの児童・生徒の特性を理解し、プログラム実施時には、コミュニケーション能力のばらつきなどへの合理的配慮なども意識する。
 - ⑤ 体験型プログラムの実施などで、就業観や仕事イメージの具体的な理解を促進する。
- そして、キャリア教育のテーマとしては、
- ① 「社会を生き抜くためのキャリア教育」
 - ② 「失敗しないためのキャリア教育ではなく、」 「失敗してもへこたれないためのキャリア教育」
 - ③ 「自分がどうありたいかを考えられるキャリア教育」

などのキーワードが挙げられ、仕事内容や職種などの理解だけでなく、「働くとは？」のようなキャリアプランの育成に加え、「社会を生きていくとは？」、「自立・自律した生き方とは？」のようなライフプランの育成にも寄与するようなキャリア教育が、産業カウンセラー側からも、教育関係者側からも提案されている。

また、そのようなキャリア教育を実践するために、「産業カウンセラー」として特に意図したい内容として、

- ① 自分に自信をもつ自己肯定感
- ② 相手を理解し、自分のことも伝えられるようなコミュニケーション力
- ③ (特に低学年次では、) 生きる上での基本的な人間力

などの育成が挙げられた。

しかし、上記のような内容のキャリア教育は、産業カウンセラーでなくとも、キャリア教育の実践者としては大切な視点と言える。では、産業カウンセラーとしての強みをキャリア教育に活かす場合、特にどのようなことに留意して実践していけばよいのだろうか。

例えば、東京支部会員へのインタビュー調査の中で、「一般のキャリア・セミナーについていけない人へのサポート」という意見が出された。学校の教室内にも、発達の特性によってコミュニケーションなどに支援が必要だったり、何らかの事情で精神的な支援が必要だったりする児童・学生は存在する。

産業カウンセラーは、「メンタル支援とキャリア支援の両輪」で、働く人やその環境への支援を行う役割を担っている。したがって、学校においても、学年や学級単位の「キャリア教育プログラムの内容」だけでなく、個別の児童・生徒の「それぞれの特性や事情に寄り添った支援」の両面から、学校でのキャリア教育をサポートすることは可能であり、「産業カウンセラーらしい」キャリア教育の一つのあり方と言えるであろう。

しかし、本研究の研究員の議論の中でも、この「産業カウンセラーらしさ」については、さまざまな認識が交錯した。上記した「メンタル支援とキャリア支援の両輪」や「傾聴もできるし、キャリアコンサルティングもできる」という言葉を、産業カウンセラーはよく使用するように思うが、個々の産業カウンセラーが経験や研鑽を積み、実際にメンタル支援とキャリア支援の両方をしっかり行っていくことができなければ、産業カウンセラーの強みを活かしたキャリア教育は実現できない。

では、どのようなことが必要だろうか。次節から、調査結果をもとに具体的に検討する。

2. キャリア教育に関わる産業カウンセラーのあり方について

東京支部会員へのアンケート調査やインタビュー調査では、産業カウンセラーとして学校におけるキャリア教育に関わっていく際に必要になることについて、以下のような意見が出された。

- ① 学校でのキャリア教育について学ぶ。
- ② キャリア教育以外の教科などについても、学習指導要領や実践例などから学ぶ。
- ③ 児童期から青年期のキャリア発達について理解する。
- ④ 学校の現状について理解する（学校経営、教職員の仕事内容や勤務実態など）。
- ⑤ 産業カウンセラー、キャリアコンサルタントとしての実践力をつけ、自分の専門分野を確立する。
- ⑥ 学校、行政、企業、地域など、学校教育に関わる関係者とのネットワークをつくる。

学校でのキャリア教育に関わっていない産業カウンセラーが多い中、まずは、キャリア教育の実践に直接必要なこととして、キャリア教育や学校教育に関することの学びの必要性が指摘され、そして、産業カウンセラーやキャリアコンサルタントとしての実践力の向上、学校でのキャリア教育を実践するために有益な人脈構築などが挙げられた。

産業カウンセラーとして、自己研鑽は基本的な姿勢だが、産業カウンセラーがこれまであまり参入してこなかった分野へ関わるにあたって、学びの必要性やさまざまな関係者との連携の重要性が、産業カウンセラー自身から多く指摘されたことは心強いことである。

では、そのような学びや外部との連携について、日本産業カウンセラー協会及び東京支部には、どのような要望が寄せられているのかを次節に整理する。

3. 日本産業カウンセラー協会及び東京支部への要望について

東京支部会員へのアンケート調査やインタビュー調査では、日本産業カウンセラー協会及び東京支部に対して、以下のようなサポートの提案や要望が挙げられている。

- ① 学校におけるキャリア教育に関する実践的な講座の実施
(キャリア教育プログラムの講師やファシリテーターに関する講座など)
- ② 上記講座の修了者へのキャリア教育に関する資格の認定
- ③ 上記資格の認定者を学校などの教育現場に派遣する制度
- ④ キャリア教育に関する仕事の紹介システム
- ⑤ 「産業カウンセラーらしい」キャリア教育プログラムの開発
- ⑥ キャリア教育のプログラム作成に活用できる参考資料の作成・収集
(会員の職業経験のデータベース化など)
- ⑦ 大学などとのキャリア教育に関する共同研究・事例発表
- ⑧ 学校、教育行政、教育委員会などとのネットワーク構築

学校におけるキャリア教育に関わったことのない産業カウンセラーが多いためか、協会に対してキャリア教育に関連する講座の開設を求める声が多かった。講座修了者への資格付与については、資格の名称や内容が定義づけされることで、学校側でも「児童・生徒に対して何をしてくれる人なのか」が分かりやすく、資格認定者が学校にアプローチしやすくなる可能性はある。講座の開講や資格付与について、協会本部や東京支部に一考していただくことは有益であろう。

また、「産業カウンセラーらしい」キャリア教育プログラムの開発については、会員からの意見の中で、「コミュニケーション」、「自己肯定感」、「アサーション」、「プリベンション（事前の予防的対応）／ポストベンション（事後のケア的対応）」などのキーワードが挙げられていた。これらのキーワードは、メンタル支援の側面も学んできた産業カウンセラーにとっては、キャリア教育プログラムの中に特徴的に組み込める内容ではないだろうか。キャリア教育に関する講座開講などを協会本部や東京支部として企画する際には、参考としていただきたいテーマである。

そして、外部との連携に関する要望については、以下の節で論じることとする。

4. 学校や教育行政などとの連携について

学校、教育委員会、自治体の教育関連部門などとの連携については、それを難しくしている要因として、「産業カウンセラーという存在が教育関係者に知られていない」という点が非常に多く挙げられた。

これまでは産業カウンセラーの教育分野への参入が少なく、産業カウンセラーの存在が教育関係者にあまり知られていないのは、小学校校長へのインタビュー調査などでも指摘されている。「カウンセラー」という呼称がメンタル分野の「カウンセリング」を想起させ、キャリア分野の「コンサルタント」的な機能に結びつきにくい可能性も考えられる。

調査結果では、まずは「産業カウンセラー」という存在を教育関係者に知ってもらうために、例えば、具体的な方策として、児童と教員に東京支部に来てもらう機会として、「小学生と引

率教員向け『カウンセリングのロールプレイ体験会』の実施などが提案された。産業カウンセラーが学校に出向いていくことばかりが教育分野への参入ではない。実現可能なさまざまな方法で、学校とのつながりを構築していくという柔軟な発想も必要である。

会員インタビューでは、「教員に産業カウンセラーの資格を取得してもらおう」というアイデアも出された。多忙な教員には難しいことかもしれないが、まずは、教員の日頃の教育活動の参考となるような内容の単発の講座などから検討してもよいかもしれない。

また、東京都教育庁へのインタビュー調査では、キャリア教育プログラムの事例として、品川区の市民科という教科での「スチューデント・シティ」という仮想店舗での体験学習の紹介などがあった。協会本部や東京支部で事例を調査したり、会員の実践例を収集したりするなどして、産業カウンセラーにとって連携の手本となりそうなものを参考に、教育関係者への働きかけをしていくことも重要である。

そして、東京都教育庁のインタビュー調査では、企業が提供するキャリア教育プログラムが必ずしも学校側に受け入れやすい内容になっていないなどの課題も示された。産業分野での調整機能の役割も果たしてきた産業カウンセラーこそ、学校・企業・教育行政の「コーディネーター」としての役割をアピールでき、それを切り口に学校現場への参入につなげていくという方法も考えられる。

次節では、この「コーディネーター」として機能するために重要な要件として、学校側のニーズの把握について、調査結果から考察する。

5. 学校の現場のニーズの把握について

小学校でのキャリア教育の実践や校長へのインタビュー調査などからは、学校におけるキャリア教育に参入しやすくなるポイントとして、以下の点が考えられる。

- ① 「キャリア教育」にこだわりすぎず、その学校でのニーズを汲み取ったうえでのアプローチや、学校側に負担を生じさせない関わり方
- ② 各教科の学習指導要領や年間カリキュラムなどと連携したキャリア教育
- ③ 児童・生徒だけでなく、教職員や保護者などへの支援も活動範囲

まずは、何らかの形で、学校のニーズにあった無理のないかたちで教育現場に入り込んで実績を増やすことが重要であり、例えば、日本産業カウンセラー協会会長へのインタビュー調査で挙げられた「親子コミュニケーションワークショップ」のように、親子と一緒にコミュニケーションについて学べるような講座の実施などは、キャリア教育にあまり経験のない産業カウンセラーでも実施しやすいプログラムであろう。

小学校校長へのインタビュー調査の中で指摘されたように、学校の持っている「困り感」に対して、その学校に合った関わり方から始めていくという考え方が大切ではないだろうか。

Ⅱ. 「コミュニティのカウンセラー」としての役割について

ここまで、学校におけるキャリア教育に「産業カウンセラーらしく」いかに関わるかという視点で、調査結果をもとに考察を進めてきた。しかし、「産業カウンセラーらしさ」の認識は、

産業カウンセラーそれぞれの考えや経験値などによって異なり、それを意識するあまりに、学校への参入を躊躇するようであってはならないと考える。

そこで、本研究の研究員の議論の中で提案された「コミュニティのカウンセラー」という視点について、本研究の最後に紹介する。

学校は、周辺に住む子どもたちの学び舎であるだけでなく、例えば、地域行事の会場や災害時の避難場所になるなど、その「コミュニティ」の中核という役割も果たしている。

そして、産業カウンセラーは、支援する対象を取り巻く「環境の調整」に関わっていくことも重要な役割のひとつであり、「環境」の中には当然「コミュニティ」も含まれる。

したがって、学校で産業カウンセラーが活動することは、「コミュニティへの支援」であるといえる。その支援内容がキャリア教育である場合でも、キャリア教育という方法を使って、学校という「コミュニティ」に、また、将来「コミュニティ」を支える立場になる子どもたちの成長に寄与するというところに他ならない。

そのように考えれば、産業カウンセラーとして今まで身に付けてきたことや実践してきたことを基本に、その上で、キャリア教育プログラムの講師としての実践力や、環境調整に必要なファシリテーション力などのキャリア教育に必要な要素を身に付けて、学校におけるキャリア教育に堂々と挑戦していけばよい。

そして、自身の産業カウンセラーとしての専門性をさらに磨き、学校への参入に関して必要な連携先などを増やしていけば、提供するキャリア教育のプログラムや、キャリア教育以外での学校支援についても、内容や方法が充実していくだろう。

本研究の調査結果や考察から得られたさまざまな指摘や提案が、産業カウンセラーや関係者の参考となれば幸いである。特に、協会本部や東京支部には、会員のキャリア教育に関する学びや情報交換などの機会創出や、外部の教育関係者とのネットワーク作りなどを通じて、学校におけるキャリア教育に挑戦したい産業カウンセラーへの支援を期待したい。

おわりに

本調査研究の始まりから終わりまで研究員を悩ませていたのは、「産業カウンセラーらしさ」とは何か？ということだった。例えば、小学校でのキャリア教育授業のプログラム内容を考える際も、研究員たちがそれぞれ思う「産業カウンセラーらしさ」の定義が錯綜して、せっかく出来上がりつつあったプログラムのテーマが何回も変更になった。アンケート調査やインタビュー調査においても、回答者の産業カウンセラーに対する認識や関わり方の相違によって、回答の方向性が異なっているように思う。

また、「キャリア教育」の目的や内容についても、立場や経験などによって、捉え方が異なることにも気が付かされた。研究テーマの軸となる2つの用語の定義が定まらない中での研究は難航したが、この試行錯誤によって、新たな知見が得られただけでなく、産業カウンセラーとしての基本的な姿勢について、研究員それぞれが改めて確認するよい機会ともなった。

本調査研究では、学校におけるキャリア教育に興味はあるが、今まで実現することができなかった産業カウンセラーの参考になるような報告書づくりを目指した。したがって、キャリア教育の現状と課題について概観した後、アンケート調査やインタビュー調査によって、関係者の生の声をできるだけ聴き、小学校でのキャリア教育の実践については、準備期間から事後の考察までを詳細にレポートした。キャリア教育へ挑戦しようと思っている産業カウンセラーの皆さんに、少しでも活用していただければ幸いである。

なお、今回は、小学校でしかキャリア教育授業の実践ができず、各学校段階でのキャリア教育の特徴などについては詳細に分析することができなかった。また、特別支援学校などにおけるキャリア教育や、通常学級の中での発達障がいの児童・生徒などへのキャリア教育などについても報告ができなかった。調査研究の過程では、今回小学校で実践した同じ内容の授業を、他の小学校や中学校で実践して比較検討するなどのアイデアも出されたが実現できなかったのも、今後の本分野の調査研究の広がり期待する。

最後に、本調査研究にご協力いただいた東京都教育庁の梶野様、清水様、奥出様、八王子市立松木小学校の安斎様、産業カウンセラーの皆さま、また、日本産業カウンセラー協会の小原会長、東京支部の向田支部長、北山副支部長及びスタッフの皆さまに、この場を借りて、心から御礼を申し上げます。

執筆者プロフィール

研究員 **重本 桂** (2017年5月まで研究開発専門委員会委員長)

はじめに 担当 (監修 担当)

2011年産業カウンセラー、2012年キャリアコンサルタント資格取得、特定社会保険労務士。明治大学大学院経営学研究科MBA取得。医業経営労務管理研究所 みんなの事務長の代表を務める傍ら、過労死防止全国センター、キャリア教育研究会等に所属し、医療の労働問題、がん患者の就労問題、学校教育等を専門に活動する。現在は、東京支部監事。

主任研究員 **安藤 美恵**

第4章Ⅱ節、第5章、おわりに 担当

産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント、2級キャリアコンサルティング技能士。大学のキャリアセンターで10年間勤務しながら、発達障がい学生へのキャリア支援に関する研究で修士(学術)取得。現在はフリーランスで高校・大学でのキャリア・就職支援に従事。日本学生相談学会・日本LD学会での発表など、研究活動も継続中。

研究員 **赤羽根 和恵**

第2章Ⅱ節(共同執筆)、第2章Ⅲ節 担当

産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント、博士後期課程単位取得満期退学(経営学修士)。ビジネス研修、就職支援、キャリア相談員養成講師などの経験と、大学でのキャリア教育科目の教育及び研究歴がある。現職は東京福祉大学国際交流センター特任講師。共著『知りたい!やってみたい!アニマルセラピー』。

研究員 **大竹 佳代子**

産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント、2級キャリアコンサルティング技能士。求職者支援訓練にて就職支援業務に従事するとともに、発達障がいのある子どもへのキャリア教育事業に参加。本調査研究には、出産のため、途中まで参加。

研究員 **小泉 久子**

第3章Ⅰ～Ⅷ節(共同執筆/キャリア教育授業講師) 担当

産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント、精神保健福祉士、社会福祉士。相談援助に携わり13年のキャリアを活かし、現在は職業選択も含めた生き方や人間関係のカウンセラー、スクールソーシャルワーカーとして活動中。専門分野は、若年者向け就職支援、コミュニケーション、アサーション、メンタルヘルスの研修講師。

研究員 小林 智

第2章Ⅰ節、第4章Ⅰ節 担当

産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント、経営管理修士（MBA）。今回の調査研究では、会員アンケートの作成と会員座談会のファシリテーションを担当。現在、大学院臨床心理学専攻に在籍。研究テーマは「自己受容と人生態度」。専門分野は、人間性心理学、キャリア心理学、コミュニティ心理学。企業グループの持株本社危機管理室に勤務。

研究員 林 日止美

第2章Ⅱ節（共同執筆） 担当

産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント、2級キャリアコンサルティング技能士。人事労務コンサルタント会社を経て、フリーランスとして社員教育を中心に活動中。現在、法政大学経済学部通信教育課程商業学科に在籍。「人的資源の有効活用」について研究中。特技の水泳では、スポーツクラブで幼児クラスのコーチを担当。

研究員 松島 洋介

第4章Ⅳ節 担当

産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント、中小企業診断士。自身が事業を承継した経験から、後継者育成や事業承継に関わる分野で活動中。小学校PTA会長、放課後子供教室コーディネーター、中学校青少年育成委員、区の青少年委員等を歴任し、地域社会、学校、行政の橋渡しをすることで、キャリア教育の分野にも活動を広げている。

研究員 宮崎 冴子

第1章、第4章Ⅲ節（共同執筆） 担当

産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント。高校教員、東京経営短期大学教授、宇都宮大学教授・キャリア教育センター長・キャリアカウンセラー、三重大学特任教授を経て（一社）社会貢献推進国際機構キャリア開発研究所所長、博士（学術）、著書『21世紀のキャリア開発』『キャリア教育-理論と実践・評価-』『キャリア形成・能力開発』等多数。

研究員 渡邊 祐子

第3章Ⅰ～Ⅷ節（共同執筆）、第3章Ⅸ節、第4章Ⅲ節（共同執筆） 担当

産業カウンセラー、国家資格キャリアコンサルタント。1級カラーコーディネーター（商品色彩）。精密機器メーカーにて教育、商品戦略、ナレッジマネジメント、経営企画等を経験。「自分らしさを育てたい人の応援」を次のミッションと捉え、創造性開発や生涯発達への関心から芸術大学の初等芸術教育学科に在籍。「芸術の知によるキャリア形成支援」を研究中。

社会貢献事業部 研究開発グループ

研究開発専門委員会委員長 重本 桂 (2017年5月まで)

主任研究員 安藤 美恵

研 究 員 赤羽根 和恵、大竹 佳代子、小泉 久子、小林 智、
林 日止美、松島 洋介、宮崎 冴子、渡邊 祐子

2018年3月 発行

一般社団法人 日本産業カウンセラー協会 東京支部

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷4-2-12

菱化代々木ビル 4F

TEL 03-6434-9130

FAX 03-5772-3053