A 部会

長谷部雄也 (リーダー)/ 太田陽大 / 太田尚文

西村朋也 / 平川貴久 / 藤村修

子どもの教育を考える
～キャリア教育の充実を～

私達が取り組む課題

自らの将来を見つめるキャリア教育の機会が少ない

Ⅰ　課題の背景と現状

私たちは、子どもの教育を考えるというテーマで議論を重ねました。A 部会は、PTA 役員、経営者、学生、若者、企業で長年働いてきた方等のメンバーが集まったため、幅の広い議論が出来ました。

【アプローチする課題を絞り込むまで】

子どもの教育にとっての課題とは何か、メンバーが考えていることをワークショップで出し合いました。

１．子どもたちが、自然の中で遊ばない
「自然のなかで遊べる場がない」「外で遊ばない」など、自分の子どもの頃と比べて、自然の中で遊ぶことが減っているのではないでしょうか。

２．関市を知る教育がない
子どもたちに関市を好きになってもらうための学びの場が少なく、関市のことを好きな子どもたちが多くないのではないでしょうか。

３．読書・英語・工作等を含め、自立に向けた学びが不十分
「教科の勉強」と「将来」とのつながりが見えにくく、将来に向けた学習が不十分であると感じます。

これらの 3 つは私たちが日頃感じている課題です。実際はどのような状況にあるのか、統計的な数字等からも確認すべく、行政の担当者（学校教育課）へのヒアリングを実施しました。

【その課題を設定した理由と根拠】

行政担当者（学校教育課長）へのヒアリング、提供資料からわかったこと

・進路指導の重点「正しい職業観を身につけ、自ら考え、自ら決定する力を育成する」
・進路指導の中の一つにキャリア教育を位置づけている。キャリア教育の時間数は年間 10 時間以内と少ない。
・関市版寺子屋事業を平成 24 年度から取り組んでいる。そこでは子どもたちの職業観、郷土を愛する心を育て、郷土に貢献する人材の育成を目指している。キャリア教育のための予算として各学校は 10 万円申請できる。

ヒアリングから、キャリア教育にまだまだ改善の余地があると考えました。進路指導の重点にあるように、職業観の醸成にとどまっているように感じます。学校以外の場で将来について自発的に考える機会や色々な体験をする場が少ないのではないでしょうか。児童・生徒に対して自らの将来を見つめる機会を提供できるよう、キャリア教育に重点をおいて考えることにしました。

Ⅱ　課題の発生要因の考察

私たちは、「自らの将来を見つめるキャリア教育の機会が少ない」という課題がなぜ生じているのか、その要因を議論しました。

１．「キャリア教育」という言葉が共通認識されていない

「キャリア教育」は、近年になってクローズアップされてきた取り組みであるため、言葉の共通認識がまだまだ浸透していません。

‣キャリア教育
若年層の雇用問題に対する政府全体の対策として、2003 年に「若者自立・挑戦プラン」がまとめられました。それを基に進められているインターンシップ推進や地域人材の活用などを総称して「キャリア教育」といいます。将来を担う若者たちに勤労観、職業観を育み、自立できる能力をつけることを目的とする意味合いが強くなっています。

平成 23 年 1 月に出された中央教育審議会の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」(以下、答申)によれば、15 歳～24 歳までの完全失業率は約 9.1%、非正規雇用者の占める割合は 32%であるなど、「若者の学校から社会・職業への移行が円滑に行われていない状況」があります。その原因や背景には、学校教育が抱える問題にとどまらず、産業構造の変化、就業割合の変化等、社会全体を通じた構造的な問題が指摘されています。

このようにキャリア教育は広い局面で捉えられ実践されていくことが望まれますが、私たちは話し合うなかで、「キャリア」という言葉は職業能力の向上という意味で解釈されることが多く、「キャリア教育」が何を目指して何をするのか、理解されにくいことに気づきました。

２．進学指導、職業指導への偏り

先述の答申において、学校教育における課題としては「子どもたちが将来就きたい仕事や自分の将来のために学習を行う意識が国際的に見て低く、働くことへの不安を抱えたまま職業に就き、適応に難しさを感じている状況」があることが指摘されています。保護者

が進路や職業に関する情報を十分に得られず、また学校での進路指導は大学進学を第一としたものに偏りがちであるとの指摘も同答申でされています。

「キャリア教育」は「どんな仕事を選び、どんな生き方をするのかを考える機会」といえます。しかし、職種は多岐にわたり、そこへと至る進路も様々であることから、系統立てて教えることの難しさがうかがえます。また、進学指導もキャリア教育のひとつであるといえるため、学校は進学実績をつくることでキャリア教育に代えてきた面もあるのではないかと考えました。生徒ひとりひとりの生き方を考える文化（歴史）は、根付きにくい状況にあるのではないでしょうか。

ついで、進学指導・職業指導の偏りによる影響を考えました。大学や就職をゴールになってしまうと、到達したその場所が目的のない場になってしまいます。夢（目的）が持てず、些細なことで将来・未来に絶望しやすくなったり、不遇の時には生きがいを感じにくくなったりします。目の前のわかりやすいやりがいに落ち着いてしまい、自主性が求められる場になった時に対応できる能力が育ちません。おのずと選択肢が少なくなります。このことは今後の日本に翳りをもたらすと思われます。

３．忙しい

子どもたち、先生、親それぞれが忙しく、キャリア教育にじっくりと取り組む時間が確保できていないことも要因と考えられます。

「三世代教育の場」のような、身近な大人の話を聞く機会も減っており、仕事をする大人の姿が見えにくくなっている状況にあります。

Ⅲ　課題の解決方法（事業の提案）

提案1

将来の想いに火を灯せ　（カタリバ等の実施）　事業

＜事業概要＞

中学生・高校生が勉強を行うなかで、「将来○○になりたい。だから今これを勉強している」という目的意識をもって勉強に臨む人は少ないと思います。ひるがえって、今している勉強が○○の仕事で生かされると知っていれば、勉強に身が入る場合も多いと思います。

大人を交えた真剣な対話のなかで「自分は本当は何をしたいのか」に気づき、目標とする将来像を浮き彫りにさせる機会となります。それをもとに生徒は将来の目標を設定し、それを実現するためのキャリアマップを描きます。

＜対象者＞

市内の中学２年生・高校１年生

＜想定される実施主体＞

・ボランティアで組織する実行委員会
・担当課（教育委員会等）に事業担当者を配置

＜実施方法＞

①認定ＮＰＯ法人カタリバを招いて講演会またはカタリバ体験会を開催し、将来を話し合う対話スタイルについての理解を深めます。継続的に関市内で実施していくための実行委員会を組織し、その市民ボランティアを広く募ります。

②ノウハウ移転を受けた実行委員会が、カタリバ（仮称）を運営します
・年１回　カタリバ開催
・当初は中学１校・高校１校をモデル校として実施。次年度以降開催校を増やします。

■カタリバの班編成
・大人（主婦ＯＫ）：ＰＴＡ現役・ＯＢ、母校の人、各種地域団体から集めます
・学校の先生
・書記スタッフ
・生徒 5～6 人

■内容
・将来に対するディスカッションを行います
・定型質問設定　or 自由記述で、みなが意見を出せるように留意します

■カタリバに期待すること

・生徒の個性・適性を引き出します
・将来の希望だけでなく不安も表現させます
・励まし合える人間関係の構築を目指します

③将来の想いの記録、共有

カタリバでは議事録をとり、それを実行委員会が各生徒の進路希望データとして編集します。これは個別職場体験導入時等に活用できます。

④キャリアマップを描く

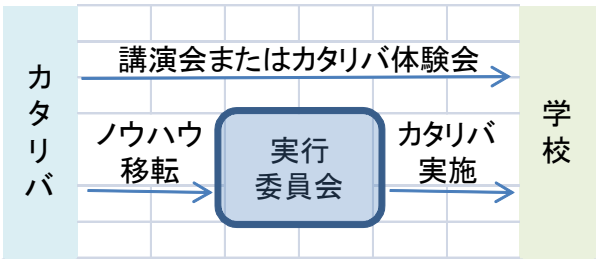
カタリバを経て生徒自身が将来の目標を設定し、それに向けた計画もあわせて記入します。目標実現のために「必要な資格や学歴」を詳らかにし、「その学歴を得る為にどれだけの学力が必要か」「今自分はどれだけの成果があるのか」、そして「そのギャップをどのような計画で埋めるのか」を記入します。記入の際には「人生で大切にしたいこと」「ライフイベント」など、現実的な項目も漏らさず書きます。キャリアマップは職場体験や進路指導で活用されます。

＜予算＞

ＮＰＯ法人カタリバからのノウハウ移転には、2 つの方法が考えられます

・講演会の場合　　講師代 5 万円＋旅費
・カタリバ体験の場合　生徒 1 人につき費用 3 千円発生（40 名以上）＋講師旅費

ノウハウ移転後は、講師代・場所代無しで開催することが可能です



提案2

キャリア・コーディネーター設置事業（職場体験の充実及び個別職場体験事業）

＜事業概要＞

より充実したキャリア教育を、より円滑に行うために「キャリア・コーディネーター」を学校に配置します。キャリア・コーディネーターは、生徒の相談対応や学校と企業等との調整役を果たします。

＜対象者＞

関市内の中学校・高校

＜想定される実施主体＞

関市

＜実施方法＞

キャリア教育の専門家を 1 名雇用します。その人が中心となり、各ＰＴＡ等に向けてキャリア教育について理解を広げる活動を行います。さらに、研修を実施し、各学校の「キャリア教育サポーター」を養成します。

キャリア・コーディネーターは次のことを担当します。

■キャリアマップ指導の充実

最新の業界動向に詳しいキャリア・コーディネーターがいることで、各生徒のキャリアマップに対し、より具体的な指導を行えます。

■より充実した職場体験ができる

現状、生徒ができる職場体験は限られたものになっています。受入れ先や体験内容などが限定的であるのは、学校の先生が忙しいことが理由に挙げられます。そのため、キャリア・コーディネーターが、受入先の拡大を図り、企業、生徒、学校への調整役となり、より成果の出る職場体験を行います。

■個別職場体験を実施できる（将来的に）

職場体験が充実してきたら、より生徒のニーズにマッチさせた個別職場体験の実施を目指します。進路希望データやキャリアマップを基に、各生徒に最適な職場体験を設定します。一方では企業に対して職場体験受け入れ先の開拓や連絡を行います。

生徒にマッチする受け入れ先が市内に存在しない場合、たとえば「アイドルになりたい」「天文台で働きたい」等の志望者については、キャリア・コーディネーターが市外企業とコンタクトをとり実現させるか、市内に存在する関連職種への職場体験を設定します。

＜予算＞

・キャリア・コーディネーターの人件費　年間 400 万円程度
・キャリ教育サポーター養成講座費用　年間 10 万円程度

関版キッザニア（子ども向け職場体験型テーマパーク）事業

＜事業概要＞

子ども向け職場体験型テーマパークが都市で人気です。そこで関市でも市内に様々な職種・職場があることを活用し、子どもたちに地域にある職場で仕事を楽しく体験してもらいます。「ハサミを組み立ててみよう」「ミシンを踏んでＴシャツを作ってみよう」等、関の産業を見ることは郷土教育にもなります。

＜対象者＞

関市内の小学生

＜想定される実施主体＞

生涯学習課、企業を含む地域組織

＜実施方法＞

市内の公共施設・一般企業の仕事の現場で、子どもが楽しんで職場体験できるような機会をつくります。企業等に理解と協力を得て、子どもたちが仕事現場を見たり、体験したりします。実施には、提案 4「キャリア教育の日（キャリア教育月間)」に行いたいと考えます。また、体験したことを子どもたちが発表する報告会もあわせて行います。

＜予算＞

・広報費　20 万円　ポスター、全小学生配布チラシ
・保険代（子ども 1 人 300 円程度）
・協力費（企業への謝礼）　20 万円　各企業 1 万円程度

提案4

キャリア教育の日の制定

＜事業概要＞

子どもが夢や目標を描けないのは、大人が持っていないからという意見があります。また、キャリア教育が浸透しないのは、大人が将来の予測をできないからという面もあります。そこで、キャリア教育について、市民みながともに話し合い、高め合う日をつくりたいと考えました。すでに働いている人にとっては自身のキャリアを見直す機会となるほか、仕事から離れている人が再就職を考えたり、退職した人が自身の生き方を考えたりと、子どもだけでなくどの人にも得るものがある日になることを目指します。

＜対象者＞

関市民

＜想定される実施主体＞

関市

＜実施方法＞

①制定（毎年８月が適当か）

②キャリア教育の日を盛り上げるための施策を実施

・講演会

・中学校・高校　カタリバ（事業 1）、職場体験（事業 2）

・小学校　関版キッザニア（事業 3）

・地域委員会　地域の未来について語る会

③キャリア教育の日にあわせた啓発は、関市主体で「広報せき」「新聞」等でひろく実施

＜予算＞

不要

～　まとめ　～

「キャリア教育」は学校のカリキュラムのなかで教えきれるものではなく、地域の人それぞれが先輩の一人として、自身のキャリアを考え、若者に語ることが大切であるという考えに至りました。若者の働き方・生き方を、若者だけの問題にせず、地域みなで考える場を、今後も継続的に設けていく必要があると感じました。この提案により、キャリア教育の充実を目指す動きが高まることを期待します。