

平成 24 年度総合調査研究
キャリア教育の内容の充実と普及に関する調査
報告書

平成 25 年 3 月

株式会社 浜銀総合研究所

<目次>

1. はじめに.....	1
(1) 調査実施の背景.....	1
・「普及（場の拡大）」と「内容の充実（質の向上）」に関する課題	
(2) 調査の目的・実施方法.....	2
(3) 委員会開催概要.....	4
2. 文献調査.....	6
(1) 既存調査等から把握される現状・課題.....	6
(2) 文献調査から把握できること.....	14
・連携推進のためのポイントはどのようなところにあるのか	
・目標設定や効果検証の方法など、現状はどのようなになっているのか	
・学習の「つながり」を意識した活動はどの程度なされているのか	
3. ヒアリング調査.....	17
(1) 調査実施の概要.....	17
(2) 調査結果.....	20
(3) ヒアリング調査から把握できること.....	75
・産業界としての関わり方と連携・協働体制の構築・推進のためのポイント	
・コーディネーターが果たす役割	
・連携推進にあたり課題になりうること	
4. アンケート調査.....	82
(1) 調査実施の概要.....	82
(2) 調査・集計結果.....	85
(3) アンケート調査から把握できること.....	104
・教育目標、活動内容（プログラム）、評価方法における改善のためのポイント	
5. まとめ・考察.....	106
・産学協同によるプラットフォーム作り	
・産学双方の学び合い、産業人と教員の交流	
・変化に向き合いながら学び続ける姿勢を身に付けさせるための「リアリティ」の提示	
<参考資料>（アンケート調査票）.....	110

1. はじめに

(1) 調査実施の背景

現在、高い若年失業率や早期離職率に表されるとおり、「学校から職場・社会への移行」に困難を抱え、スムーズに進学・就職できない若者や、早期離職する若者の増加が社会問題となっている。このような現状は、人材を第一の資源とする我が国にとっても産業の生産性の低下を招く原因として懸念されるところである。

このようななか、経済産業省においては、平成 15 年に策定された「若者・自立挑戦プラン」に基づき、職業人としての資質や能力の向上、「働くこと」への関心・意欲の高揚を通じた学習意欲の向上などを目的とした「キャリア教育」の推進が図られてきた。より具体的には、学校と企業をつなぐ「キャリア教育コーディネーター」の育成や、高等教育段階での「社会人基礎力」育成を通してその推進が図られてきた。

ただし、現在のキャリア教育の推進状況に関しては、いくつかの課題があることが指摘されている。例えば、平成 24 年 6 月に策定された「若者雇用戦略」においては、キャリア教育の一環として行われるインターンシップ・職場体験は、学校単位では実施率は高まっているが個人単位では未だ低い水準にとどまっていることが指摘されている。インターンシップや職場体験などの「体験的な活動」は、学校の位置する地域周辺の企業や商工会、OB・OG 等と子ども・若者が直接的な接点を持つ貴重な機会の一つであると考えられるが、必ずしもそれらの機会の提供が十分にできていない可能性があるということである。

また、同じく「若者雇用戦略」において、学校教育を通じて、物事を多様な観点から考察する能力（クリティカルシンキング）を含め、思考力・判断力・表現力等の育成が必要であることや、グループ学習などの協働型・双方向型の指導方法を推進することが求められていることなどが指摘されている。これらの指摘は、社会で活躍するために求められる能力等が変容してきていること、さらには、それらを身に付けるための方策についても従来のものとは異なってきていることを示唆しているものと考えるが、このような指摘から、今後キャリア教育を推進していく上においては、産学の連携によりどのような教育実践を行っていくべきであるか、再度検討が求められているのではないかと考えられる。特に、キャリア教育は義務教育段階から高等教育段階を通じた体系化を意識して取り組むことが求められるが、各教育段階・発達段階別に、どのような取り組みをすべきであるのか、また、それぞれの段階で産業界としてはどのようなことができるのかという点を、あらためて検討することが必要になっていると考える。

上記のようなことは、学校現場と産業界との接点を現状からいかに増やしていくか、今後地域における産学による連携・協働体制をどのようにとっていくかという、「普及（場の拡大）」に関する課題と、教育現場において、子ども・若者の発達段階に応じて産学の連携によりどのような実践をしていくのかという、「内容の充実（質の向上）」に関する課題がある、と捉え直すこともできるであろう。

特に「普及（場の拡大）」という点に関しては、上述の「若者雇用戦略」のなかで、学校等の教育機関・産業界・NPO・労働団体・地方自治体・労働局・経産局等からなる「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」の設置の推進が目指されているが、このような協議会の設置にあたり、どのような団体が、どのような取り組みを行い、また、協議会内の連携をどのようにとっていく必要があるのか、あるいは、そのような場に産業界としてどのように関わりうるかという点について、必ずしも明確にされているわけではないということも課題に挙げられる。

また、「内容の充実（質の向上）」という点に関しては、産業界側からは学校へのキャリア教育支援を行うにあたり「目標が明確化されておらず効果が認めにくい」「学校からの情報が不足（何をすればいいのかよくわからない）」といった課題が指摘されており、他方学校側からは産業界との協働に関して、「どのような支援が受けられるのかわからない」といった課題意識が持たれている¹ことから、そもそも産学がそれぞれ現状としてどのようなことを実施しているのか、また、キャリア教育を通じてどのようなことをしたい／する必要があると考えているのかといったことの確認も含めて、「今後どのようなことができるのか、どのようなことをしていくべきなのか」という点の検討が必要なのではないかと考えられた。

（２）調査の目的・実施方法

上記のような課題認識のもと、本調査は以下のような大きく二つのことを目的として実施するものである。なお、本調査は、経済産業省からの委託により、株式会社浜銀総合研究所が実施した。

＜全体を通じての調査目的＞

- 産業界と教育界等との間の連携・協働体制の構築・推進のためにはどのようなことが重要・必要になるのかについて、「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」の設置を想定しつつ、把握・検討する
- 産業界として教育支援活動を行う際の、各教育段階におけるキャリア教育実践の改善点がどのようなところにあるのかについて、小学校・中学校・高等学校・大学・産業界のそれぞれにおけるキャリア教育実践の現状や課題意識等をふまえて、把握・検討する

本調査では、上記のように設定した二つの目的に対して、「文献調査」、「アンケート調査」、「ヒアリング調査」により情報を収集することを試みた。

まず、文献調査において、既存の調査結果の把握に加え、海外における取り組み事例などの情報を収集し、「普及（場の拡大）」に関する点、「内容の充実（質の向上）」に関する点の両面から、産学の協働により実施されるキャリア教育の現状と課題を把握・整理し、本調査のなかであらためて確認・検討すべき点をより明確にしていくことを試みた。

その上で、主に目的のひとつ目に挙げたような点への対応を意識し、現在産学の連携によりキャリア教育に積極的に取り組んでいる地域事例を対象にしたヒアリング調査を実施した。「産業界と教育界等との間の連携・協働体制の構築・推進のためにはどのようなことが重要・必要になるのか」という点について、そもそも、どのような連携・関係性の構築の形態がありうるのか、また、その枠組みが出来上がるまでにどのような取り組みが行われたのか等、実際の具体的な事例に基づき、詳細に把握していくというアプローチが有効であると考えた。

また、主に目的のふたつ目に挙げたような点への対応を意識し、小学校・中学校・高等学校・大学・産業界（企業）のそれぞれを対象にしたアンケート調査を実施した。「各教育段階におけるキャリア教育実践の改善点がどのようなところにあるのか」という点について、アンケート調査により統一的な質問項目を用いてそれぞれの取り組み状況を把握することや、教育段階別の違いを観点別に把握することにより、現状の課題や今後取り組むべきポイントがより明確になるのではないかと考えた。

¹ 東京商工会議所「初等・中等教育（小・中・高校）における「キャリア教育」と産業界の関わりについて」（平成 18 年 11 月実施調査）、文部科学省初等中等教育局児童生徒課「キャリア教育に関する調査」（平成 23 年 2 月～平成 23 年 4 月実施）。なお、これらについては、本報告書 2. の文献調査の結果・整理についても参照のこと。

さらに、本調査の一環として、有識者等により組成する委員会を設置し、各調査を通じて把握された結果をふまえた上で、キャリア教育の現状の課題および内容の充実と普及に向けた方策についてご議論いただいた。

本調査の目的と実施方法との関係性については、以下のように整理される。

<調査の目的と実施方法との関係性>

■「普及（場の拡大）」に関して

産業界と教育界等との間の連携・協働体制の構築・推進のためにはどのようなことが重要・必要になるのかについて、「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」の設置を想定しつつ、把握・検討する

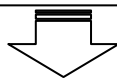
■「内容の充実（質の向上）」に関して

産業界として教育支援活動を行う際の、各教育段階におけるキャリア教育実践の改善点がどのようなところにあるのかについて、小学校・中学校・高等学校・大学・産業界のそれぞれにおけるキャリア教育実践の現状や課題意識等をふまえつつ、把握・検討する



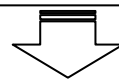
<文献調査>

■既存の調査結果の把握、取り組み事例などの情報収集による現状・課題の把握と再整理



<ヒアリング調査>

■現在産学の連携によりキャリア教育に積極的に取り組んでいる地域事例に着目し、連携・関係性構築のあり方について詳細を把握



<アンケート調査>

■小学校・中学校・高等学校・大学・産業界（企業）について、それぞれの取り組み状況や教育段階別の違いを観点別に把握



<委員会>

■各調査結果をふまえキャリア教育の現状の課題および内容の充実と普及に向けた方策について議論



議論の結果をふまえ
本報告書を作成

(3) 委員会開催概要

①委員構成について

委員会のメンバー構成は、以下のとおりである。

【委 員】

氏 名	所 属
生重 幸恵	特定非営利活動法人スクール・アドバイス・ネットワーク 理事長 一般社団法人キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会 代表理事
清川 卓二	清川メッキ工業株式会社 専務取締役兼品質保証部長
清水 隆彦	荒川区立諏訪台中学校 校長 全国中学校進路指導連絡協議会 会長
萩原 貴子	ソニー株式会社 人事部門ダイバーシティ開発部 統括部長
(座長)花田 光世	慶應義塾大学総合政策学部 教授
深澤 晶久	株式会社資生堂 人事部人材開発室長
本田 由紀	東京大学大学院教育学研究科 教授
松井 賢二	新潟大学教育学部 教授
松田 悠介	特定非営利活動法人 Teach For Japan 代表理事

※50 音順、敬称略

②各回の開催時期と議題

委員会の開催時期ならびに各回の主要議題は、以下のとおりである。

第1回委員会	日時：平成 25 年 2 月 18 日（月）13:00～ 場所：TKP 東京駅ビジネスセンター 1 号館カンファレンスルーム 2 B ・調査の目的・枠組みについて ・文献調査・アンケート調査の結果速報について ・キャリア教育について検討を行う上での留意点等について議論
第2回委員会	日時：平成 25 年 3 月 6 日（水）9:30～ 場所：経済産業省本館 1 7 階第 4 共用会議室 ・ヒアリング調査結果について ・論点につき課題や今後の可能性等について議論 ○「リアリティ」（職業人としての仕事の楽しさと厳しさの両面）を伝えるために、どのような取組みが考えられるか ○学校種間連携（小学校から大学・企業）によるキャリア教育とは、どのような姿か、また、それをどのように実現するか ○教員の実社会に対する理解促進のためにはどのような施策が求められるか ○「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」のあるべき姿とはどのようなものか（役割・機能・体制他） ○協議会を立ち上げ、持続的に維持・発展させる上での課題は何か。また、その課題の解決策・方向性はどのように考えられるか。
第3回委員会	日時：平成 25 年 3 月 19 日（火）9:30～ 場所：経済産業省本館 1 7 階第 4 共用会議室 ・報告書案について ・論点につき課題や今後の可能性等について議論 ○産業界として、キャリア教育に対してどのような関わり方が考えられるか ○学校種間連携（小学校から大学・企業）によるキャリア教育として、具体的にどのような姿が考えられるか

2. 文献調査

(1) 既存調査等から把握される現状・課題

まず、既存の調査結果や文献等から把握できる、産業界と教育界との協働によるキャリア教育の取り組み状況について、その現状と課題について把握・整理を行った。

① 小学校から高等学校を対象にした調査から把握できるキャリア教育の実施状況

産業界との協働によるキャリア教育の取り組みについて、小学校から高等学校までの各教育段階における状況は、文部科学省により実施されている調査²の結果から、その概要を把握することができる。

例えば、各教育段階における職場訪問や職場見学の実施状況について、「実施した」の割合は小学校で 57.5%、中学校で 47.1%、高等学校で 59.5%となっている。同様に、事業所等における職場体験活動やインターンシップを実施したかどうかについて、「実施した」の割合は小学校で 13.9%、中学校で 93.6%、高等学校で 64.9%である。講演会や講話の実施については、小学校では 21.0%、中学校では 66.6%、高等学校では 89.2%である。このようにみると、職場訪問や職場見学については教育段階別で取り組み状況にそれほど大きな差は見られないが、職場体験活動やインターンシップは中学校での実施率が高く、講演会や講話の実施については、高等学校で高いという特徴があることが確認される。小学校では、職場体験活動やインターンシップ、講演会や講話等を実施している学校の割合はそれほど高いわけではない。

また、事業所等における職場体験活動やインターンシップを「実施した」学校について、実施していくにあたっての課題をたずねたところ、小学校では「学校の周辺に事業所等が少ない（ない）」、中学校、高等学校では「児童生徒が希望する職種にあった事業所等を確保したいが、学校の周辺にその職種にあった事業所等がない」が最も多い。他方、職場体験活動やインターンシップを実施していない学校については、小学校・高等学校では「特段必要性を感じない」が最も多いが、中学校では、「職場体験活動やインターンシップを教育活動として効果的に実施するためのノウハウがない」が最も多くなっている。これらからは、いずれの教育段階でも周辺の事業所等との連携をいかに図っていくかという点に課題を持っている学校が多いことがわかる。また、教育段階によって、職場体験活動やインターンシップが必要と考えるかどうかの度合いが異なるといったことも把握される。

このほか、同様の質問として、「体験的な活動の場面や講演会、講話以外に教科等における学習内容の理解を深めたり、社会とのつながりを意識させたりする等のために、学校外部の教育資源を活用したことはありますか」という設問について「活用していない」と回答した場合に、学校外部の教育資源を活用した教科指導を実施していない理由をたずねたところ、小学校や高等学校では「特段必要性を感じない」の回答が最も多いものの、おおむね、「どのような支援が得られるのか、詳しい情報がない」との回答が多くなっている。また、別の高等学校に関する調査からは、今後、企業・NPO 等とのネットワークを強化するにあたっての課題としては、「各企業・NPO がキャリア教育に関してどんなコンテンツを持っているのかがわからない」が最も多く 50.3%、次いで、「各企業・NPO にアプローチする時間が確保できない」が 36.8%となっているといったことが明らかになっている³。これらからは、学校現場では企業や NPO など学校外部から「どのような支援が得られるのか」につい

² 文部科学省初等中等教育局児童生徒課「平成 23 年度キャリア教育に関する調査」。なお、この調査における「高等学校」は、全日制普通科のみを対象としている。

³ ディスコ「高等学校におけるキャリア教育に関するアンケート集計結果レポート」（2012 年 9 月 15 日）

ての情報が不足しているということとともに、それらとの連携を図っていくための余裕が持てない様子を見て取ることができる。

さらに、別の中学校におけるキャリア教育の実施状況に関する調査では、「体験活動の組み込み」や「ビジョンの提示」等は比較的实施が進んでいるが、「学校種間のつながり」や、「キャリア教育を推進するための外部との協働組織」の面、あるいは「測定可能な目標」の設定や、「キャリア教育目標の達成度の測定」の面においては実施が十分に進んでいないといった認識が持たれているといったことも明らかにされている⁴。ここからは、学校種間の連携も含め、外部との連携に課題を抱えていること、また、目標に対する達成度や評価をどのように行っていくかという点に課題を感じていることを把握することができる。

図表 教育段階別のキャリア教育の取り組み状況

	小学校	中学校	高等学校
職場訪問や職場見学	57.5%	47.1%	59.5%
職場体験活動やインターンシップ	13.9%	93.6%	64.9%
「実施した」学校の課題意識 (最も多い回答)	「学校の周辺に事業所等が少ない(ない)」(39.1%)	「児童生徒が希望する職種にあった事業所等を確保したいが、学校の周辺にその職種にあった事業所等がない」(73.5%)	「児童生徒が希望する職種にあった事業所等を確保したいが、学校の周辺にその職種にあった事業所等がない」(35.4%)
「実施していない」学校の課題意識 (最も多い回答)	「特段必要性を感じない」(44.1%)	「職場体験活動やインターンシップを教育活動として効果的に実施するためのノウハウがない」(44.5%)	「特段必要性を感じない」(38.0%)
キャリア教育の一環としての講演会や講話	21.0%	66.6%	89.2%
体験的な活動の場面や講演会、講話以外での学校外部の教育資源の活用	75.9%	61.7%	66.9%
「活用している」学校の課題意識 (最も多い回答)	「学校外部の教育資源を活用した教科指導に当てる時間を増やしたい(維持したい)が、カリキュラムの関係で、時間を増やす(維持する)ことが出来ない」(41.6%)	「予算が十分に確保できない」(35.4%)	「予算が十分に確保できない」(35.4%)
「活用していない」学校の課題意識 (最も多い回答)	「特段必要性を感じない」(31.9%) ※2 番目の理由は「どのような支援を得られるのか、詳しい情報がない」で30.3%	「どのような支援を得られるのか、詳しい情報がない」(42.3%)	「特段必要性を感じない」(31.3%) ※2 番目の理由は「どのような支援を得られるのか、詳しい情報がない」で29.2%
協議会等、学校外の諸機関と連携した組織の設置	4.1%	20.9%	4.9%
学校と学校外部の教育資源とをコーディネートする組織・人材の活用	14.7%	20.7%	30.4%

出所) 文部科学省初等中等教育局児童生徒課「平成 23 年度キャリア教育に関する調査」より作成

注) 「職場訪問や職場見学」「職場体験活動やインターンシップ」「キャリア教育の一環としての講演会や講話」については、「実施した」の割合、「体験的な活動の場面や講演会、講話以外での学校外部の教育資源の活用」については「活用している」、「協議会、学校外の諸機関と連携した組織の設置」「学校と学校外部の教育資源とをコーディネートする組織・人材の活用」については、「設置している」の割合。

⁴ リクルートワークス研究所「キャリア教育の計画・実施過程に関する調査＜速報版＞」(2009 年 6 月 15 日)

図表 中学校校長・担当教員によるキャリア教育の実施状況に関する認識

	校長	担当教員
実施状況（達成度）の上位 5 項目	①「体験活動の組み込み」 ②「校長による教職員へのビジョン提示」 ③「教育目標とのつながり」 ④「地域資源との連携」 ⑤「同学年間での連携」	①「体験活動の組み込み」 ②「校長による教職員へのビジョン提示」 ③「地域資源との連携」 ④「教育目標とのつながり」 ⑤「組織分化：同僚性（成果の共有）」
実施状況（達成度）の低位 5 項目	①「学校種間のつながり」 ②「キャリア教育を推進するための外部との協働組織」 ③「教員の能力開発の機会（研修など）」 ④「測定可能な目標」 ⑤「単元開発、教材開発の実施」	①「キャリア教育を推進するための外部との協働組織」 ②「学校種間のつながり」 ③「教員の能力開発の機会（研修など）」 ④「キャリア教育目標の達成度の測定」 ⑤「単元開発・教材開発の実施」

出所）リクルートワークス研究所「キャリア教育の計画・実施過程に関する調査＜速報版＞」（2009 年 6 月 15 日）より作成

②大学を対象にした調査から把握できるキャリア教育の実施状況

次に、大学におけるキャリア教育の取り組み状況に関してみると、例えば、インターンシップの実施状況については、平成 19 年度の時点で 67.7%であり、同様の調査が開始された平成 8 年度の 17.7%から年々増加していることを把握することができる⁵。

また、大学等高等教育機関が必修科目として設定しているキャリア教育の開設状況については、全体の 36.3%が「開設している」との回答になっており、キャリア教育・就職支援に関し、「学外の就職支援組織・団体と連携している」との回答は大学全体で 61.2%であることが明らかになっている⁶。これらから、大学においては外部組織・団体との連携を行いながら、インターンシップについては次第に取り組みが推進されてきていることがうかがえる。

キャリア教育に関して大学が抱える主な課題に関しては、「1、2 年次からのキャリア教育」といった取り組み実施の時期に関する点や、「働くことの意義等を考えさせるようなキャリア教育の充実」といったように、キャリア教育の目標と方法論の結びつきに関する点などが挙げられている⁷。

このほか、別の調査から把握される、大学におけるキャリア教育の問題点・課題として、「キャリア教育と学部の教育をどう結び付けるのが難しい」との項目について、「とてもそう思う」「ややそう思う」の割合が 56.4%と最も多く、次いで「キャリア教育の重要性について学部教員の理解が図りにくい」が 55.7%、「妥当性のあるキャリア教育科目の企画が難しい」が 46.6%、「キャリア教育の目標や効果が曖昧でよくわからない」が 35.0%となっている⁸。これらからは、大学内部でキャリア教育をどのように位置づけていくかが課題になっていることがうかがえる。

③産業界（企業）を対象にした調査結果から把握できるキャリア教育支援の状況

他方、商工会議所等を通じて企業に対して実施された調査から、産業界（企業）の視点からキャリア教育に関する取り組み状況を把握することもできる。

例えば、商工会議所を対象にした調査からは、回答があった商工会議所のうち全体の 60.5%が何らからの教育支援・協力活動をしており、その実施率は調査を開始した平成 20 年度から平成 23 年度に

⁵ 文部科学省「大学等における平成 19 年度インターンシップ実施状況調査について」（平成 20 年 12 月 1 日）

⁶ 独立行政法人日本学生支援機構「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援取組状況に関する調査（平成 22 年度）」集計報告（単純集計）（2011 年 6 月）

⁷ 公益財団法人日本生産性本部「大学におけるキャリア支援に関するアンケート調査結果」（2012 年 6 月）

⁸ Benesse 教育研究開発センター「キャリア教育・就職支援の現状と課題に関する調査」（2010 年 7 月）

かけて 8.4%ポイント増加していることが明らかになっている。また、実施している活動の内容は、「インターンシップ・職場体験」が最も多いが、平成 20 年度から平成 23 年度の変化に着目すると、「教育機関への社会人講師の派遣」や「各種講座・授業の開催」の実施件数が伸びていることが明らかにされている⁹。

また、企業を対象に実施された調査から、これまでに取り組んだことがある具体的な支援活動としては、「児童・生徒の職場体験、インターンシップの受け入れ」が 82.2%、「工場・施設・職場見学の受け入れ」が 54.4%、「社員を社会人講師として学校へ派遣」が 27.2%といった状況になっている。やはりここでも「職場体験、インターンシップ」の回答割合が高いことが確認され、それに対して講師派遣という形での関わり方は比較的少ないことが分かる。なお、学校に対して支援活動を実施する上で問題・課題となることについては、「具体的に何を学びたいのかがはっきりしない」が最も多く 57.0%、「企業側に任せきりになっている」が 37.4%となっている¹⁰。

図表 学校への意見・要望

項目	割合
具体的に何を学びたいのかがはっきりしない	57.0%
企業側に任せきりになっている	37.4%
事前の学習ができていない	28.0%
基本的なマナーやしつけができていない	23.4%
事後の分析、評価ができない	18.7%
その他	12.1%

出所) 大阪商工会議所人材育成委員会大阪キャリア教育支援ステーション「キャリア教育への企業の取り組みに関するアンケート調査」(平成 18 年 12 月)

※「現在キャリア教育に取り組んでいる(あるいはこれまでに取り組んだことがある)」企業の回答

さらに、企業を対象とした別の調査からは、企業から考える児童・生徒に対するキャリア教育の効果や、課題に関する認識について把握することができる。

キャリア教育を行うことにより効果があると考えられる点については、「基本的な社会常識・社会規範やマナーの習得」(76.4%)や、「勤労観、職業観の育成」(71.7%)などが比較的多く挙げられている。他方で、「キャリア教育」の運営課題については、「“何を学ぶのか”目標が明確化されておらず、効果が認めにくい」(42.8%)、「企業、教育機関の双方がメリットを享受できる仕組みにすべき」(37.5%)などの点が挙げられている。

また、「効果」について別の聞き方をした設問への回答から、これまで協力を行ったことがある企業の認識として、「大いに効果があった」が 32.8%、「どちらともいえない」が 58.0%、「あまり効果はなかった」が 2.5%と、おおむね効果があるとされているものの、「どちらともいえない」との回答が最も多いことが明らかになっている。

このほか、今後「キャリア教育」への協力ニーズが高まる中、協力企業側としてネックになることとして、「教育カリキュラムの策定など学校からの情報が不足(何をすればいいのかわからない)」

⁹ 日本商工会議所「商工会議所における「教育支援・協力活動に関するアンケート調査」集計結果」(平成 24 年 3 月)

¹⁰ 大阪商工会議所人材育成委員会大阪キャリア教育支援ステーション「キャリア教育への企業の取り組みに関するアンケート調査」(平成 18 年 12 月)

(46.7%)、「企業側のメリットがない、または少ない」(32.5%)などの点について課題意識が持たれていることも明らかになっている¹¹⁾。

図表 キャリア教育の運営課題

項目	割合
“何を学ぶのか”目標が明確化されておらず、効果がみとめにくい	42.8%
企業、教育機関の双方がメリットを享受できる仕組みにすべき	37.5%
企業のボランティアに頼りすぎている、企業の負担が大きい	32.2%
企業と学校の仲介役となるコーディネーターを充実すべき	31.1%
予算面で行政のバックアップを強化すべき	21.9%
現場の教師にとっても負担が大きく、対応余力がない	17.8%
その他	8.9%
無回答	3.6%

出所) 東京商工会議所「初等・中等教育(小・中・高校)における「キャリア教育」と産業界の関わりについて」(調査時期平成18年11月)

図表 協力企業側としてネックになること

項目	割合
教育カリキュラムの策定など学校からの情報が不足(何をすればよいのかわからない)	46.7%
企業側のメリットがない、または少ない	32.5%
教育支援への関わり方など公的な発信情報が少ない	26.1%
専門のキャリア教育支援機関などによる学校、企業双方の調整・補完機能がない	22.5%
資金面(税制面)の公的支援が不足	20.0%
その他	11.7%
無回答	6.7%

出所) 東京商工会議所「初等・中等教育(小・中・高校)における「キャリア教育」と産業界の関わりについて」(調査時期平成18年11月)

④海外(アメリカ)の研究事例から把握されること

続いて、海外でのキャリア教育の取り組み状況に関し、アメリカ合衆国における事例を取り上げている研究事例から、その特徴等について把握することを試みた。

まず、主に「普及(場の拡大)」に関する研究例として、辰巳(2005)¹²⁾を取り上げる。ここでは、アメリカにおいて「国の予算分配が終了した2002年以降、キャリア教育に力を入れなくなった州と継続している州が存在している」とし、予算分配終了後もキャリア教育に継続して取り組んでいる州の事例に着目した考察が行われている。

その中では、企業と学校・教育界の連携関係の構築がどのようになされているのかについて、例え

¹¹⁾ 東京商工会議所「初等・中等教育(小・中・高校)における「キャリア教育」と産業界の関わりについて」(調査時期平成18年11月)

¹²⁾ 辰巳哲子「アメリカ視察最新レポート：なぜ、今、企業が「キャリア教育」に関わる必要があるのか」リクルートワークス研究所『ワークス』No.68(2005年)

ば「企業が関わることでできる活動を具体的に提示」していること、「イベント終業後には企業と生徒とのネットワークづくりが行われている」こと、「コーディネーターが中心となってメンバー集め」をし、「共通言語と共通の目標を設けることからスタートした」ことなどが事例を通じて紹介されている。

図表 アメリカでの地域事例と取り組み内容

対象事例	取り組み内容
Marin County	企業が学校に関わることでできる活動を具体的に提示し、関与の程度や関与の仕方を企業が選択できるようになっている。(中略)。企業が関与するイベントの開催を軸にしながら、このイベントのアレンジ、生徒とのマッチングを実施。またイベント終了後には企業と生徒とのネットワークづくりが行われている。(中略)。すでに参加している企業が、新規に参加する企業にプログラムの進め方についてなどのノウハウを伝えているのが特徴的だ。日本では個々の学校と一企業とのつながりの中でイベント活動が行われていることが多いが、このケースの場合、業界ごとに分けたイベントの開催が、企業間のネットワークづくりの実現にもつながっている。
Oregon Education Board	この州では10年以上も前に、地域の商工会議所と連携して必要な基礎力(問題解決力や意思決定力など)を定義し、それにそってキャリア教育の実践を行ってきた。(中略)。小中高各々の段階で求める力を明確にした上でキャリア教育の手法を例示したり、ベストプラクティスの共有に取り組んだりした。
ノースカロライナ州・ダーラム観光協会	観光協会内に学校と企業とをつなぐ役割をもったコーディネーターを配置し、コーディネーターが中心となってメンバー集めをした。(中略)。観光協会ではこのプロジェクトが成功したのは、学校と産業界との間でコミュニケーションボードを作ったことが成功に大きく寄与していると当時を振り返っている。学校現場と企業では組織文化も使用する言語も異なるため、初期の段階で1ヶ月に1回の定例ミーティングを設け、共通言語と共通の目標を設けることからスタートした。このケースでは、関係者が同じ目線を持って子供に向き合うことがキャリア教育に必要な要素であるということを示している。

出所) 辰巳哲子「アメリカ視察最新レポート：なぜ、今、企業が「キャリア教育」に関わる必要があるのか」の一部を抜粋して作成

次に、主に「内容の充実(質の向上)」に関するものとしては、アメリカでの教育実践を紹介しながら、そこでのキャリア教育目標や実践方法等の特徴について検討がなされている研究がある。

例えば松本(2007)¹³は、アメリカのキャリア教育における「文脈的な教授・学習(contextual teaching & learning: CTL)」に着目し、その特徴について考察を行っている。松本によれば、「文脈的な教授・学習(CTL)とは、「学校での学習、とりわけアカデミックな教科の学習に生徒を動機付けけるために、学習者の興味・関心に基づいて、学習内容と生徒の現実の生活世界とを結び付けたり、生活世界における学習内容の応用を促したりする教育実践である。」とし、「CTLは、単に学習を現実の生活世界に沿って展開するというだけでなく、文脈を「つなぐ」ことや学習者の有意味性を重視する教育方法論であると言える。」としている。

¹³ 松本浩司「アメリカのキャリア教育における「文脈的な教授・学習(contextual teaching & learning)」の特質—主に中等教育のアカデミックな教科における学習指導の実践に注目して—」『カリキュラム研究』第16号(2007年)

具体的な事例のひとつとして、「職場における誘因」というテーマの授業について、「ファーストフード店にやる気がない店員がいる」という架空のシナリオが提示され、その定員に対しての適切な誘因を提案することが学習の最終目標である。そのために、最初の数回で誘因を題材にした複数の読み物を生徒に読ませて、重要なことについて討論させる。その際には実際に職場の会議で用いられる方法（ブレインストーミングなど）によって討論させる。また、実際にそのような問題を抱えている企業人にインタビューするなどしてさらに理解を深める。その間にもインタビューやメモの方法についての指導も適宜行われる。このような準備を経て、最後に個々の生徒が、自ら考えた提案についてパワーポイントやレジュメを併用した数分の口頭発表を行う。」というように、様々な方法を取り入れながらテーマに沿った学習をしていくという様子が紹介されている。

また、下記図表のように、CTL と「従来の教授・学習」との差異が整理されているが、CTL の特徴として、「生徒の活発な関与」や「共同、会話、グループ学習、内省」、「『現実の世界』やシミュレートされた課題との関連」、または「問題解決力」などが挙げられていることがわかる。

図表 従来の教授・学習と CTL との差異

従来の教授・学習	CTL
生徒は受動的な受容者である。	生徒は活発に関与する。
生徒は文脈を応用と関係のないものと見なす。	生徒は学習を関連性で見なす。
生徒は孤立して学ぶ。同士による練習や討論はない。	生徒は、共同、会話、グループ学習、内省を通じて相互に学びあう。
学習は抽象的で理論的である。	学習は、「現実の世界」であり、かつ（あるいは）シミュレートされた課題や意味のある問題と関連する
教師は（生徒の学習における）唯一の権威者と考えられている	生徒は自己の学習の発展と監視に責任をもつように推奨される。
生徒の経験や背景について、ほとんどあるいは全く考慮されない。	生徒の多様な生活の文脈やそれまでの経験の価値を認めることが学習の基本である。
生徒の視点は注目されないか軽視される。	生徒の視点や意見は評価され重視される。
教授と学習のアプローチにおいて機械的な記憶に頼りすぎる。	高次の思考と問題解決力を強調する。
生徒が理解したことを新しい状況や文脈に転移させる機会は限られている。	多様な文脈における学習は、生徒に新しい文脈における問題の特定・解決を可能にする。

出所) 松本浩司「アメリカのキャリア教育における「文脈的な教授・学習 (contextual teaching & learning) の特質—主に中等教育のアカデミックな教科における学習指導の実践に注目して—」(Lynch et al (2001:18)の一部を松本が翻訳したもの)

このほか、青木（2012）¹⁴は、アメリカの中学校での必修科目である「ウェルネスとキャリア」における教育目的や実践方法に着目し、「児童・生徒は、チームで協力しながら、ロールプレイを行い、シミュレーション的な活動を行いながら、地域の中に設定された役割を楽しく果たし、良い未来を創るために今学校で学んでいることを学ぶ」プログラムが行われていることを報告している。また、これらのプログラムを通じて、アメリカのキャリア教育は、「危機的な事態に際して、賢明な選択、適応、判断が行えるように、職業に関する情報を、仕事の具体的内容から必要な学歴、資金、スキルに

¹⁴ 青木多寿子「米国の中学校の必修科目「ウェルネスとキャリア」の視察；ガイダンスの目標、社会科の目標との関係を中心に」『学習開発学研究』No.5（2012年）

関して情報提供し、それでも危機に陥ったらどう対処するかをシミュレーションで教え、精神的な健康を保てるように他者を助けたり、チームで働くことの重要性を伝えたりする」のではないかとの解釈がなされている。

さらに、加藤（2007）¹⁵は、アメリカのキャリア教育における「インターンシップ」と「コーオペ教育」の考え方の違いに触れ、「普及型の産学連携型教育プログラム、インターンシップは「特定の専門職の分野と関連付けられている専門分野で、既に相当な準備（所定の単位取得など）をした学生に、カリキュラムの仕上げとして行われる一回限りの仕事もしくはサービスの体験」とその定義が説明されている。一方で、コーオペ教育は「教室での学習と、学生の学問上・職業上の目標に関係のある分野での有意義な就業体験を通じた学習を融合する、組織化された教育戦略」（National Commission for Corporative Education、NCCE）とするのが代表的な定義である。一過性の就業体験の性質が強いインターンシップに比し、コーオペ教育は「学生の学問上・職業上の目標に関係のある分野」で「就業体験を通じた学習を融合」が目的化されており、より高度な教育プログラムであることが分かる。」とし、「日本ではインターンシップこそ普及を見たが、コーオペ教育の社会的認知は極めて乏しい」との認識を示している。

⑤アメリカでの取り組みと日本の現状との関係について

アメリカでの取り組み状況を参照した上で日本の現状をどのように捉えればよいかについて、例えば、下村（2008）¹⁶は、次のように説明しており、日本の現状はアメリカにおける「雇用主を中核としたキャリア教育モデル」が受け継がれてきている結果であるとされる。

「米国の連邦機関である国立教育研究所は、1970年代に四つのキャリア教育モデルを提唱したが、そのうちの一つが雇用主を中核とするキャリア教育モデルであり、学校を中核とするキャリア教育モデル、家庭／地域社会を中核とするキャリア教育モデル、家族を中核とするキャリア教育モデルと並ぶものとされていた。この「雇用主を中核とするキャリア教育モデル」では、（中略）職場で人々が働いている姿を生徒に観察させ、それによって望ましい勤労観・職業観、働くうえで必要となる慣習を習得させることをねらいとしていた。特に、雇用されるうえで必要となるスキル（例えば、具体的な機械操作の職業スキル等）が、実際の職業場面でどのように活用されているのかを生徒に観察させることを重視していた。また、学校内に職業人を迎え入れるのではなく、職場に生徒を送り込むことによって、キャリア意識の向上、キャリア探索が推進されると考えていた。こうした米国における雇用主を中核としたキャリア教育モデルは、現在の日本における職場体験学習を中心としたキャリア教育の考え方にも営々と受け継がれている。」

ただし、日本の現状に関しては、先に示した辰巳（2005）によれば、「各校では数年前から職場体験授業、インターンシップなどが実施されている。しかし、こういった取り組みが単発で終わってしまい、児童生徒のキャリアはつながっているのに、各学校間の取り組みがつながっていないことなど抱える課題は多い。」「10年以上も前にキャリア教育を開始したアメリカでは授業の中で実践できる児童や生徒の発達段階に応じた教材の開発が進んでいるが日本では授業の中で実践できる教材は少ない。」との認識が示されており、日本では特に「学校種間での連続性」や、「授業内での実践」の面で課題があることが指摘されている。

¹⁵ 加藤敏明「キャリア教育の現場からー日本型コーオペ教育の実践と指導法、評価」『立命館高等教育研究』第7号（2007年）

¹⁶ 下村英雄「産業界・地域関係団体におけるキャリア教育の取り組み」仙崎武ほか編著『キャリア教育の系譜と展開』（2008年）

(2) 文献調査から把握できること

①現状と課題の整理

下村（2008）の説明にもあるように、我が国におけるキャリア教育は、これまでインターンシップなど職場体験学習を中心とした取り組みが進められてきたと考えられ、また、実際にも特に中学校ではその実施率が高い状況にあるようである。大学においてもインターンシップ実施率は年々上昇してきており、企業としても職場体験・インターンシップを受け入れている割合は比較的高いとされている。

このように、現状としては、各教育段階で、職場での体験的な活動をはじめとして、産業界との協働による取り組みが少しずつ推進されてきているものと考ええるが、職場体験活動やインターンシップなどを実施するにあたっては、いくつか課題となる点があることが指摘できる。例えば、小学校から高等学校まで、「周囲における事業所数の少なさ」がひとつの共通した課題意識となっているなど、事業所開拓の面での課題・負担は大きいものと推察される。また、学校外部の教育資源の活用に関して、時間・予算の確保が難しいなどの課題があることが把握されるが、小学校や高等学校では「必要性を感じない」との認識も持たれているなど、課題意識に教育段階によって差異があることも把握された。

学校・大学と企業との関係においては、学校側からは、「どのような支援が受けられるのか」「各企業・NPO がキャリア教育に関してどんなコンテンツを持っているのか」についての情報がないといった意見も聞かれる。

他方で、企業側からも、職場体験等の受け入れは進んできているものの、教育的効果について「どちらとも言えない」といった意見が多いことや、課題として「目標が明確化されておらず効果が認めにくい」「具体的に何を学びたいのかがはっきりしない」といった点が最も多く指摘されている。目標設定や効果測定に関しては、学校側からも「測定可能な目標」の設定や、「キャリア教育目標の達成度の測定」の点が課題であるとの認識が示されており、学校と企業間との連携推進を停滞させる一つの要因となっている可能性を指摘することができる。

さらに、アメリカにおけるキャリア教育の研究事例からは、産業界（企業）と学校・教育界の連携が推進されている地域の特徴に関する情報のほか、プログラムの特徴として、CTL やコーオペ教育、あるいは PBL¹⁷等が着目されてきて来ていることが把握された。

その特徴は「関与」や「関連性・有意味性」、「共同」、「シミュレーション的活動」、「問題解決」などのキーワードにより指摘できると思われるが、日本の状況としては、職場体験やインターンシップが、「単発」で終わってしまっていること、また、授業の中で実践できる教材が少ないことなど、課題があるとの指摘もなされている。

②本調査であらためて取り扱うべき検討課題

上記のように整理される現状・課題から、本調査においてさらに検討していくべきこととして、大きく3点のことが挙げられるのではないかと考える。

1 点目は、今後の「普及（場の拡大）」に関する点として、全体の状況としては学校側から事業所開

¹⁷ 先に示した加藤（2007）では、「近年、学生のやる気を喚起する効果的教育手法として導入されるものの一つに、プロジェクト型学習（Project Based Learning / PBL）がある。問題発見、課題解決を基礎とする学習法で、既述したようにコーオペ演習もまた同系列に属する。」との説明がなされている。

拓の面や時間・予算の確保の面で課題意識が持たれている中で、あるいは、一部においては「必要性を感じない」という意識が持たれている中で、実際に産業界と学校との連携が推進されている学校・地域の事例においては、どのようにしてその連携体制をとることができたのかを明らかにするということである。

アメリカの事例においても、継続的にキャリア教育を行うことができている州では、関係機関のネットワークづくりを推進するためにいくつかの特徴的な取り組みがなされていたことが指摘される。これら、学校と企業をつなぐ「コーディネーター」の関わり方も含め、関係者間の連携をどのようにとってきたのか等を明らかにしていくことが、現在まだ課題を抱えている学校への普及を検討する上では重要になるものと考えられる。特に、連携のあり方として実際には様々な形態がありうる中で、連携推進のための「ポイント」はどのようなところにあるのか、より一般化された形で明確にしておくことが必要になるのではないかと考えられた。

2点目は、学校・教育界と企業・産業界から、お互いに「どのような支援が受けられるのか」「目標が明確化されておらず効果が認めにくい」といった情報が不十分であるという認識が持たれている中で、それぞれ現状としてはどのような取り組みがなされているのか、その状況を確認・把握することである。特に、キャリア教育の目標設定や効果測定の方法等の面での課題も指摘されている中で、学校としてはキャリア教育を進めていくにあたりどのようなことを目標としているか／したいと思っているか、効果検証する方法としてどのような方法がとられているか／とられていないのか、また、産業界・企業に何をしてほしいと考えているか等について、現状を整理する。他方で、産業界としてはどのような支援を行っている／行う意向があるのか等の現状把握を行う。学校・産業界双方が「情報不足」と感じている点について、その現状の整理をすることが重要になるものと考えられる。

3点目は、主にキャリア教育の「内容の充実（質の向上）」に関する点として、職場体験活動やインターンシップなどの取り組み以外の、学校内・授業内でも実践されうるようなプログラム、または、教科活動との関連性（「つながり」）を意識したようなプログラムの実施状況について、その現状を把握するということである。これまで、日本では「職場体験学習を中心としたキャリア教育」が進められてきた経緯があると考えられるが、「アメリカでは授業の中で実践できる児童や生徒の発達段階に応じた教材の開発が進んでいるが日本では授業の中で実践できる教材は少ない」との指摘もなされている。そこで、現状として、学校現場で、職場体験活動やインターンシップ、あるいは職場見学など、児童・生徒・学生が職場に出向く形で行われてきた方法以外のプログラムとして、どのような取り組みがどの程度なされているのか、あるいは、そのような実践に産業界（企業）がどの程度関与しているのかなどの点について、その現状を把握することが重要になるものと考えた。

これら、3点については、ヒアリング調査、アンケート調査において把握することを試みた。文献調査の中から明らかになったこととの対応関係は次のように整理される。

図表 文献調査で得られた知見とヒアリング調査・アンケート調査の関係性

<既存のアンケート調査・研究事例から>

- 我が国におけるキャリア教育は、これまでインターンシップなど職場体験学習を中心とした取り組みが進められてきたと考えられ、実際にも、中学校では実施率が高い状況にある。大学においてもインターンシップの実施率は年々上昇してきている。

- ただし、職場体験学習やインターンシップを実施したことがある学校においても、「事業所の少なさ」は課題となっている。また、時間・予算の確保が難しいことや、「どのような支援が受けられるのか、詳しい情報がない」という点も課題とされている。このほか、「必要性を感じない」という意識も小学校や高等学校では比較的高い傾向にある。

- 海外事例に関する研究からは、継続的にキャリア教育に取り組んでいる州における、企業間のネットワークづくりの事例や、コーディネーターを中心とした学校と産業界との関係構築の事例が紹介されている。

- 企業側からは、「目標が明確化されておらず効果が認めにくい」「具体的に何を学びたいのかははっきりしない」という課題意識が持たれている。学校側からも、「測定可能な目標」の設定や、「キャリア教育目標の達成度の測定」の点が課題であるとの認識が示されている。

- 海外事例に関する研究からは、CTL (contextual teaching & learning)やコーオプ教育、PBL (Project Based Learning)等の実践事例が紹介されている。

<ヒアリング調査での検討課題>

- 実際に産業界と学校との連携が推進されている学校・地域の事例においては、どのようにしてその連携体制をとっているのか（「事業所の少なさ」「時間・予算」「情報不足」「必要性」等をどのように認識しているのか、「コーディネーター」はどのような役割を果たしているのか）

<アンケート調査での検討課題>

- 目標設定や効果検証の方法など、実態としてはどのようなになっているのか

- 職場体験活動やインターンシップなど、児童・生徒・学生が外向いて実施される方法以外の、授業内でも実践されうるような、学習の「つながり」を意識させるなどの活動はどの程度なされているのか

3. ヒアリング調査

(1) 調査実施の概要

①調査の目的

ヒアリング調査は、「産業界と教育界等との間の連携・協働体制の構築・推進のためにはどのようなことが重要・必要になるのかについて、「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」の設置を想定しつつ、把握・検討する」という調査目的への対応を意識して実施した。

特に、連携のあり方として様々な形態がありうる中で、連携推進のための「ポイント」はどのようなところにあるのかを、コーディネーターの役割等に着目しつつ、より一般化された形で明確にしていくことを目的とした。

②調査対象

本調査においては、「産学の連携によりキャリア教育に積極的に取り組んでいる地域」を 8 地域選定し、ヒアリング調査の対象とした。

「産学の連携によりキャリア教育に積極的に取り組んでいる地域」と想定される事例については、平成 23 年度の「キャリア教育推進連携表彰」の受賞候補となった団体や、国立教育政策研究所「キャリア教育体験活動事例集」に取り上げられている事例、または各地方の経済産業局への問い合わせにより得られた情報等を参考にした。

なお、キャリア教育を推進する主体、連携組織の中心となりうる主体は、「学校長・教職員」、「家庭・保護者」、「教育委員会」、「知事・市区町村長等」、「産業界等」が想定され¹⁸、それぞれどのような団体が中心となるかによって、連携組織の特徴は異なることが予想された。また、これらの中心となる主体の特徴、あるいは連携組織の構成員やその組織の構成のされ方によって、想定される連携の規模が異なることが考えられた。このほか、事例によって中心的に取り組まれている教育段階が異なるといった特徴の違いがあることも想定されたが、これらの点についてできるだけ多様な特性をもった事例を調査の対象とした。

なお、それぞれの地域事例についてヒアリング調査を実施する際には、連携組織・プロジェクトの中心となって活動している団体だけではなく、可能な限り、企業・産業界の方々、学校・教育界の方々、あるいは、企業・産業界の方々と学校・教育界の方々の間を取りつないでいるコーディネーターの方の話も伺えるように依頼・調整を行った。

¹⁸キャリア教育における外部人材活用等に関する調査研究協力者会議「学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために」（平成 23 年 12 月 9 日）

図表 ヒアリング調査の対象とした地域事例

	連携組織名・プロジェクト名	連携組織の事務局	対象段階	地域範囲
A	釈迦内サンフラワープロジェクト	大館市立釈迦内小学校	小学生	秋田県大館市釈迦内地区を中心とした地域
B	おしごと探検隊 アントレ・キッズ	福井商工会議所青年部	小学生～ 中学生	福井県福井市を中心とした地域
C	よこすかキャリア教育推進事業	横須賀商工会議所	中学生	神奈川県横須賀市
D	科学わくわくプロジェクト	広島大学・マツダ財団	小学生～ 高校生	広島県内
E	石川県人材育成推進機構 (ジョブカフェ石川)	石川県商工労働部産業 政策課産業人材政策室	中学生・ 高校生	石川県内
F	沖縄型産学官・地域連携グッジョブ事業	沖縄県商工労働部・ 沖縄県教育委員会	小学生～ 大学生等	沖縄県内
G	みやぎ産業人材育成プラットフォーム	宮城県産業人材対策課	小学生～ 大学生等	宮城県内
H	関西キャリア教育支援協議会	公益財団法人 関西生産性本部	小学生～ 高校生	大阪府を中心とした地域

③調査実施時期

各調査対象地域に調査員２名で訪問し、それぞれ２時間程度ヒアリングを行った。調査実施日（訪問日）は以下のとおりである。

図表 ヒアリング調査実施時期

	訪問先	訪問日
A	大館市立釈迦内小学校	2013 年 2 月 22 日（金）
B	福井商工会議所	2013 年 2 月 8 日（金）
C	横須賀商工会議所	2012 年 12 月 18 日（火）
D	広島大学	2013 年 2 月 6 日（水）
E	ジョブカフェ石川、石川県立金沢商業高等学校 中村留精密工業株式会社	2013 年 2 月 7 日（木）
F	沖縄県商工労働部、沖縄県教育委員会 NPO 法人 HICO、有限会社結設計	2013 年 2 月 25 日（月）～26（火）
G	宮城県産業人材対策課	2013 年 2 月 28 日（木）
H	公益財団法人関西生産性本部	2013 年 2 月 27 日（水）

④調査事項

ヒアリングの際には、主なヒアリング内容として、以下のような点を意識して実施した。特に、コーディネーターにあたる人がいる場合には、その人のバックグラウンドと、活動内容（役割）についてより具体的に把握するよう留意した。

また、事務局・コーディネーターだけではなく、学校・教育界、企業・産業界にそれぞれ話が聞ける場合には、それぞれがどのような目標意識（メリット・意義）や課題意識を持っているのか、事業を進めていく上で、事前準備や事後の評価なども含め、どのような関わりを持っているのかを把握した。

このほか、教育段階などの対象が特定・限定されているものについては、どのような考え方によりその対象をターゲットにしているのか、他の学校種との連携・連続性をどのように考えているのか等についても必ず把握するよう留意した。

図表 主なヒアリング内容

- 現在行っている事業全体の概要、事務局・コーディネーターの役割、組織体制など
- 協議会やプロジェクト等を立ち上げるに至った背景・経緯
- 立ち上げの際課題となったこと、また、それをどのように克服したか
- 産業界と教育界が連携しつつ事業を行っていくにあたり工夫していること
 - ・取り組みを行うことのメリットや意義、目的をどのような点に見出しているか
 - ・関係者による教育目的・教育プログラムのすりあわせの方法
 - ・企業等にどのように働きかけを行い、参画を促しているのか
 - ・産業界、教育界、あるいはコーディネーター等、それぞれが果たしている役割
 - ・より効果的な取り組みとなるよう、教育段階に応じてカリキュラム等で工夫していること
 - ・事前準備や事後の評価の方法等で工夫していること など
- 現在課題となっていること、苦慮していること、本来したいと思っているができていないことなど
- 現在実施していることの普及・拡大の可能性
 - ・同様の取り組みが他の教育段階や、他の地域に広がっていく可能性はあるか
 - ・また、その際に予想される課題は何か
 - ・キャリア教育推進の動きをどのように考えるか

(2) 調査結果

A：釈迦内サンフラワープロジェクト

①実施事業の概要

釈迦内小学校の小学生を主たる対象として、ひまわりの種植え・栽培からひまわり油の製造・販売まで、一連の流れを体験・実践するプロジェクトが実施されている。

その一連の流れの中には、「ひまわり種を植える土地の提供者にお礼の手紙を書く」ことや、「種を入れる袋のデザインを作成する」こと、「ひまわり油のラベルや広告作り」、「親子ひまわり写真コンテスト」、「ひまわり油を使ったレシピの開発」などの活動が含まれる。

また、ひまわりの種植え・栽培の活動を通じて、地域の住民や婦人会、周辺地元企業、地域外の他の小学校等と交流・連携する機会が多く持たれている。

さらに、ひまわり油の売り上げの一部を活用して、自立心をさらに高めるために、酪農・漁業等を体験する 4 泊 5 日の道南での長期宿泊体験活動が実施されている。このほか、小学校では、「釈迦内農業商学校」という名称を用いて、各種農作物の栽培や比内地鶏の飼育等を行っている。

「釈迦内サンフラワープロジェクト」は「「ひまわり」を地域ブランドとして再構築」すること、「小学校を核とした「実践的キャリア教育」の更なる推進」、「釈迦内地区の地域振興と、将来の観光振興の両方を図る」ことを目的としたプロジェクトである。このうち、「小学校を核とした「実践的キャリア教育」の更なる推進」という点に関しては、ひまわりの種植え・栽培からひまわり油の製造・販売まで、一連の流れを体験・実践することにより、また、その一連の活動の中で多くの大人たちとの交流を持つことにより、子どもたちに経済産業省が提唱する「社会人基礎力」を身に付けさせることが意図されている。

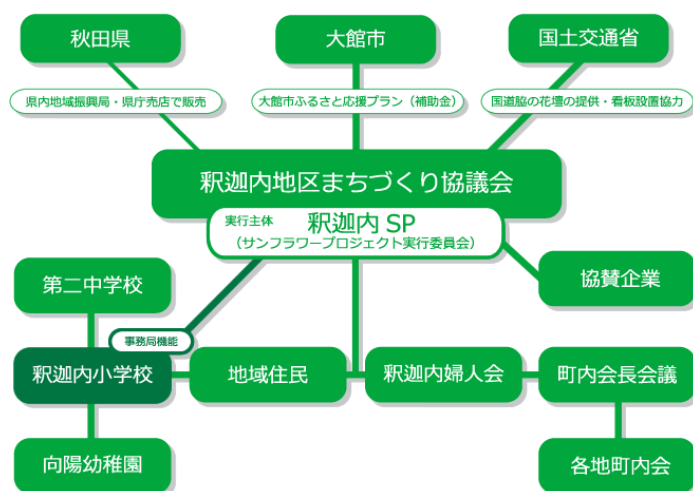
②組織・連携体制の概要

実行主体は「釈迦内地区まちづくり協議会」（任意団体）のなかの「釈迦内サンフラワープロジェクト実行委員会」が担当しており、実行委員長の A 氏が、プロジェクトの推進や協賛企業とのネットワークづくりなど、実質的なコーディネーターの役割を担っている。なお、A 氏は、大館市内で事業を経営する一方で、秋田の地域活性化をテーマとした飲食店事業を展開している。釈迦内小学校の PTA 会長なども務める。

事務局は釈迦内小学校であり、校長先生の B 氏（釈迦内サンフラワープロジェクト副委員長）が主たる担当となっている。また、サンフラワープロジェクト実行委員会には、釈迦内小学校に正式な学校分掌として設置された「農業研究部」も含まれており、学校としての取り組みの推進が図られている。

図表 組織体制イメージ

釈迦内サンフラワープロジェクト実行委員会 組織図



出所) 釈迦内サンフラワープロジェクトホームページより転載

③ヒアリング結果から把握できる特徴

ヒアリングでは、釈迦内サンフラワープロジェクト実行委員長の A 氏（ヒアリング引用部分については「委員長・A 氏」と表記）と、副委員長で釈迦内小学校校長（同、「校長・B 氏」と表記）にお話をうかがった。

ヒアリングの結果から、「釈迦内サンフラワープロジェクト」の特徴として、以下のような点が挙げられる。

- 一連の体験活動（「体感活動」）を通じた経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の育成
- 「地域活性化」「まちづくり」に対する想い
- 地域・企業等との「無理のない」範囲での連携
- 活動に共に参加しているマスコミ記者等による対外的な情報発信
- 小学生を対象とした取り組みの広がり

＜一連の体験活動（「体感活動」）を通じた経済産業省が提唱する「社会人基礎力」の育成＞

「釈迦内サンフラワープロジェクト」では、ひまわりの種植え・栽培からひまわり油の製造・販売まで、一連の流れを体験・実践することにより、また、その一連の活動の中で多くの大人たちとの交流を持つことにより、子どもたちに「社会人基礎力」を身に付けさせることが意図されている。

釈迦内小学校の全校の合言葉は「やるか、やらないか」と「凡事徹底」に設定されているが、「やるか、やらないか」は、社会人基礎力の「前に踏み出す力」（まずやってみる！）を表している。なお、「凡事徹底」は、当たり前のことを当たり前にやるのではなく、当たり前のことを人には真似できないほど一生懸命やるという意味である。

また、「釈迦内サンフラワープロジェクト」では、『（活動を通じて）子どもたちは感謝の気持ちや、人と人との協力を学んだと話しているので、顔の見えるお付き合いをもっと広げてみると、よりコミュニケーション能力が高まるのではないか』（校長・B 氏）という考えのもと、ひまわりの种植え・

栽培等の活動を通じて、地域の人や企業の人など、様々な人との交流を持つ場を多く持つように意識されている。なお、子どもたちが活動を通じて様々なことを感じ、学んでいることから、子どもたちが実践しているのは「体験活動」ではなく、「体感活動」とであると捉えられている。

このように、一連の活動を体験・体感させる「釈迦内サンフラワープロジェクト」では、子どもたち自らが携わって作り上げてきたものを販売し、その収益金の一部を自らの長期宿泊体験活動に活用している点が特徴的である。この点に関しては、『子どもに商売やらせて何になるのかという意見もあった。学校にお金という考え方がタブーだった。』（校長・B氏）というように、外部からは批判的な見方もあったが、『民間からすると、学校教育の中で経済の実践体験をすることは当たり前だと思う。資本主義経済の中で、アジアとの競争も激しくなる中、日本が生き残っていくためにどうやって育てていくかということでもある。』（委員長・A氏）という考えのもと実践されている。販売体験をさせる際には、「売れない苦労」を経験させることも重要であると考え、あえて地元の大館市だけではなく、秋田市まで出向いて販売活動を行うなど、厳しい面も含めて、「経済の実践体験」をさせている点も特徴的である。なお、小学校の段階で販売活動を通じて実際の金銭を扱う内容の活動が実施できた背景として、『理解してくれた大館市、秋田県の度量の広い部分もあると思う。』（委員長・A氏）というように、行政・教育委員会からの理解があったからこそできたとの説明もあった。

このほか、釈迦内小学校の児童は学力調査（全国学力・学習状況調査）でも高い成績を残しており、特に「知識」に関する問題だけではなく、「活用」に関する問題の得点が高くなっているとのことであった。このことについては、『あきらめない、問題を最後まで解こうとする』（校長・B氏）ことが身につけているからであり、キャリア教育の推進が学力を伸ばすことにもつながっているとの考えが示された。

<「地域活性化」「まちづくり」に対する想い>

「釈迦内サンフラワープロジェクト」での実践が、「子どもたちによる単なる商品販売の活動」になってしまわないよう、「すべては未来を担う子どもたちに」をコンセプトとして、広く地域の人たちと力を合わせながら活動に取り組んでいる点も特徴の一つである。「子どもたちの学校内での教育活動のひとつ」、としてだけではなく、「地域活性化」「まちづくり」の活動としてプロジェクトが推進されている。

この点に関しては、『ふるさとに誇りを持ち、釈迦内にはひまわりがあると自信を持つことが大切。今は住んでいる人達が、この地には何もないと自信を失っている。この地に誇りをもって、自立の気概をもって、地産地消という言葉で「地元で産まれて地元で生きる（地産地生）」と使ってほしい。そういう人間を育てたい。』（校長・B氏）との説明がなされている。

また、A氏によっても、『地域が元気になるというのは、あくまでのビジネススペースで「出」と「入り」で「入り」が多くて、お金が入ってきて大きくなるということだけではなくて、地域の方々が生きがいを持ち元気になるということや、企業が参加することによりイメージアップが図れるということなど、活性化というのはそういったことが澱んでなくて、グルグル回ることだと思う。今はピタッと澱んでいる状態だと思う。』（委員長・A氏）と説明され、サンフラワープロジェクトの活動を通じて、「地域の方が生きがいを持ち元気になる」ということも含めて、地域の活性化を地域の人たちと共に推進していく意図があることが示された。

さらに、『将来この地域に残り支えてくれる子ども達に、一生懸命汗を流せば「人の役に立つ」という意識をきちんと育て、評価することが教育の大事なところだと思っている。学力の点数だけで評

働いていると、地域を支える人材にならない。』(校長・B氏)との考えが示され、まさに「未来を担う子どもたち」のことを考え、ねらいを持って、様々な体験活動を推進していることが説明された。また、将来「外に出ていく」子どもたちに関しても、『もしこの地を離れて生きていても、常に釈迦内を見ている、ふるさを見ているという、そういう誇りをもてる郷土にしたいと思う。』(校長・B氏)との想いが持たれている。

なお、このような考えは、釈迦内地区、あるいはその中でA氏やB氏だけが抱いているわけではなく、「地方」と呼ばれるところにはある程度共通したものなのではないかとされ、『「地方」といわれる人口が減少しているところは、地域活性化のために何かしなければ、という思いがある。それに対して、釈迦内の「ひまわり」プロジェクトのように、どういうステージを作ってやるかというのが大事だと思う。』(委員長・A氏)との説明がなされた。釈迦内では「ひまわり」プロジェクトが一つのきっかけとなって、触媒的な働きをすることで、問題意識や関心を持つ地域の人々と、子どもたちとを結び付けている構造ができあがっている。

＜地域・企業等との「無理のない」範囲での連携＞

地域の人・企業等と学校・子どもたちが結びついていく過程においては、A氏がコーディネーターとしての役割を果たしており、この点については、『地域と学校それぞれの役割があるが、校長先生が地域と何かやりたいと言った場合に、学校の先生だけで取り組むと、「学校対地域」になってしまう。そこで私のようなコーディネーターを介することで、問題なくいろいろなことができると思う。』(委員長・A氏)との説明がなされた。

A氏は、大館市内で事業を経営する一方で、秋田の地域活性化をテーマとした飲食店の企業経営をしており、大館地域を舞台とした映画製作にも携わってきた。また、大館市の青年会議所や商工会議所での活動や小学校のPTA会長としての活動等を通じて、様々な人と交流しており、その人脈・ネットワークをできる限り活用し秋田サンフラワープロジェクトの活動を推進している。

このように、A氏のそれまでの活動を通じて既存のネットワークや信頼関係ができていたことが、実際に地域で活動が広がっていったことのひとつの大きな要因になっていると考えられるが、地域の人や企業とのネットワークが広がっていく際に重要であることとして、「無理なく」「得意分野で」、あるいは、「顔の見える」関係において、という言葉 키워ドとしている。

例えば、『どのようにまちづくりと学校教育を連動した形で、お互いのニーズをよりよい方向にもっていけるのかという時に、自分は商売人なので考えられるのは、人とふれあって、摩擦ではなく核融合のように、いろいろな人が関わって、しかも、それぞれが無理のない、得意分野で関わっていくことによって一つのプロジェクトが大きいものになるのではないかと図式がある。』(委員長・A氏)との説明がなされ、また、『距離的な広がりではないです。顔の見えるおつきあいの広がりということで考えている。』(校長・B氏)と、お互いに「顔の見える」存在として認知できるからこそ、継続的な関係が生まれるとされている。

関連して、企業に対しては「お願いをするわけではない」といった工夫もしている。『このプロジェクトを利用してどう企業PRしますか、というように話している。そのかわり資金援助をお願いするという話ではない。企業の、CSRをどのような方法ですればよいかわからないという悩み、「くすぶっている火」に対して、「このプロジェクトにどのように関わることができますか」というように話をしている。プロジェクトとどのように関わり、利用して、企業PRをするかというのは、各企業で考えてもらっており、「お願い」をしているわけではない。』(委員長・A氏)とのことで、『そこに

無理にやらされた感があると長続きしない。』（委員長・A氏）とのことであった。

このほか、「単なるボランティアでは長続きしない」といった話も聞かれた。この点に関しては、『ボランティアだけでは地域づくりは絶対にできないと思っている』（委員長・A氏）、『1万円でも、いくらでもいいから農家には還元したいとAさんは言っている。そこをベースにしてアップしていこうと。（中略）。ボランティアだけでは、ただ働きという形では、3年くらいで、長続きしないと思う。』（校長・B氏）との考えが示された。

なお、対外的な関係性・活動を広めていくにあたっては、A氏やB氏だけではなく、秋田県の地域振興局地域活力創造課が、新しい連携先等について紹介・提案を行っている。この点については、『地域ぐるみのドメスティックな部分のつながりは私で、学校関係の部分は校長先生、それを県レベルでやってくれるのは地域活力創造課ということになると思う。』（委員長・A氏）との説明がなされ、それぞれの役割分担・連携ができていく様子が見えてきた。

＜活動に共に参加しているマスコミ記者等による対外的な情報発信＞

このほか、活動に共に参加しているマスコミ記者等によって、対外的な情報発信が積極的に行われていることが、継続的に、また、発展的に事業を推進する上で効果的に作用している、という点が特徴的である。

「釈迦内サンフラワープロジェクト」には、マスコミの記者も子どもたちと共に活動に参加しているとのことで、『われわれが逐一リリースしなくても、マスコミの方々が一連の流れを追ってくださっている。マスコミの方々は年間予定表も把握しており、一緒に食事をしたり、活動を手伝ってもらったりしている。マスコミの方々も、我々のことを仲間の一員として紙面で扱ってくれる。』（委員長・A氏）と説明された。なお、取り上げられた新聞記事はアーカイブ化され、釈迦内サンフラワープロジェクトのホームページから見られるようになっている。

このようにマスコミ等に取り上げられることにより、『自分たちの活動がテレビに出た、新聞に載ったということで、子どもたちの自信につながってくる』（校長・B氏）ということがあるという。また、このような効果は、子どもたちだけではなく、地域の大人たちに関しても同様であるとし、『私たち学校が、サンフラワープロジェクトの実行部隊として動いていて、活動を通してマスコミ関連でも「釈迦内」の名前が出てくる。それがまちづくり協議会のみなさんはうれしい。地域の方々も、「頑張っているね」と言ってくれる。地域の方々が喜んでくれるのもねらいのひとつ。』（A氏、B氏）との説明もなされた。

対外的な情報発信・宣伝という点に関しては、大館市の教育長も独自に行っているとのことで、『教育長がひまわり油を宣伝してくださるというので、いつも持って歩いている。何か会があるといつも持ち出して「主成分は釈迦内の子ども達と地域の方々の汗と誇りです」と説明してくれている。それが非常に象徴的な言葉だと思います。』（校長・B氏）というように、実際に地域の「自信」につながっているようであった。

＜小学生を対象とした取り組みの広がり＞

「釈迦内サンフラワープロジェクト」は、釈迦内小学校を中心に行われているが、様々な形で取り組みが他の学校や地域外の学校に広がり、そのことによって、ネットワークにも広がりが見られるようになっている。

例えば、釈迦内小学校と同様にひまわりの栽培を行うようになった由利本荘市立矢島小学校、横手

市立浅舞小学校、また、蕎麦の栽培を行っている能代市立鶴形小学校、エゾタンポポの保全活動を行っている大館市立長木小学校の合計 5 校で「ひまわりサミット+2」という発表会・交流会が開催されており、そこでは、お互いの実践を発表しあうと同時に、子ども同士で交流を図っている。

また、秋田県外も含め、様々な地域の研修会や交流プロジェクトに呼ばれることが増えてきており、そこでサンフラワープロジェクトの紹介も行われている。B 氏としては、『学校を動かしたいです。学校・子どもが動けば、地域も動いてくる。この図式を実感した。地域が一生懸命動いても学校が動かなければ、むなしい結果に終わっているところが多いと思う。私の目標は学校を動かすことだろうと思うので、そういう行脚をやりたいと思う。』（校長・B 氏）と、釈迦内のような地域の取り組みを、他の地域でも広めていきたいとの考えが持たれている。この点に関しては、『世の校長先生方に言いたいのは、「校長という職名は使えますよ」ということです。本当に多くの人が、「校長」という職名で信用してくれます。なぜこれを使わないのか。これは非常にありがたいことです。使わないのはもったいないなと思います。地域の方や企業の方と会って、いろいろな話をする時間を作るべきだと思います。』（校長・B 氏）との話も聞かれ、校長先生が行動することによって、もっと可能性は広がるのではないかと考えが示されていた。

なお、現在小学生を対象に事業を実施していることについては、『子ども達は助けられる存在から、助ける人に支える側に転換させていかなければいけないというのが、私の教育方針です。それが小学生レベルでできるということです。あまりにも全国の親達が、小学生は守られるべき存在としてしか見ていない。』（校長・B 氏）との説明がなされ、「小学生でもできる」ことを示していくというねらいがあるとの考えが示された。

A 氏からは、『日本のキャリア教育全般から見ても思うことは、子ども達の視点で「何の商売が合うだろうか」と職業を探している。社長の立場としては、本人と会社の意向が違う場合もあるが、入ったからには、社長が右といえ右、左といえ左という形で動かなければいけないのが世の中ですよ。「大概の事はあなたの思うとおりにはいかないものだ」と教えてやるのが本当のキャリア教育だと思う。夢は叶う人間もいるけれど、夢が崩れた時に、やりたい事ができなくなった時に生きる道を探していく本当の強さを、本来はキャリア教育で作っていかなければいけないと思う。それに関してこのプロジェクトは泥臭い部分からやっていくので、いいプロジェクトだなと思う。』（委員長・A 氏）との説明がなされ、小学生の段階から、「本当の強さ」を育成することも含めて取り組んでいるプロジェクトであるとの認識がなされていた。

なお、釈迦内小学校を卒業した生徒が、中学校の生徒総会で「サンフラワープロジェクトにもっと積極的に参画しましょう」という提案をしたこともあったとのことで、実際に、中学校でも、規模は小さいながらも取り組みが進められている状況にあるといった話も聞かれた。

④本調査の趣旨・目的から特筆すべき事項

「釈迦内サンフラワープロジェクト」に関して、連携推進のための「ポイント」、コーディネーターの役割等について、あらためて以下のような特徴を挙げることができる。

図表 「釈迦内サンフラワープロジェクト」にみられるポイント

事業立ち上げ期の取り組みの特徴	○<u>小学校内の活動から拡大</u> ・大館市の「地域応援プラン」（補助金）を活用して、校長主導で開始 ・東北経済産業局主催の「地域の魅力発信アイデアコンテスト」で大賞を受賞 ・産業界から A 氏の関与もあり地域全体に事業が拡大 ○<u>コンセプトの設定</u> ・「ALL FOR CHILDREN ～すべては未来を担う子どもたちのために～」をコンセプトとして明確化（単なる商品販売体験活動にならないようにするために）
実施しているプログラムの特徴	○<u>ひまわりの栽培から種の収穫、オイルの作成・販売などの一連の体験活動（「体感学習」）</u> ・様々な場面での活動を通じて、社会人基礎力の育成を目指している ・地域を支える人材には、「役に立つ」感覚を持たせたいという思い ・「何が自分に合うか」を考えさせるキャリア教育ではなく、「大概思うようにいかない」ことを教える場としても位置付け ・児童の学力は高く、プログラムを通じて、「あきらめない、最後まで問題を解こうとする力」が養われていると認識
事務局・コーディネーターの果たしている役割の特徴	○<u>事業全体の計画・制度設計</u> ・A 氏と B 氏が中心になって、1 年間を通じて課題は何かということを検討 ・事業全体の「設計図」を作成し、それを実現するためには何をすべきかという視点から活動を展開 ○<u>関係者とのネットワークづくり</u> ・A 氏がそれまでの活動を通じて有していた関係性を基本としながら、「無理なく」「得意分野で」力を合わせながら活動している ・「顔の見える付き合い」のなかで、連携する先を開拓 ○<u>対外的な情報発信</u> ・新聞記者等マスコミの方も共に活動し、対外発信を積極的に行っている
学校・個別企業間など、関係者間の関係性の特徴	○<u>地域の様々な関係者と、子どもたちの活動、「ひまわり」をきっかけとして連携</u> ・地域の企業等とは、「協力・被協力」の関係ではなく、「共働・連携」関係を形成（例えば、企業に対して、「このプロジェクトを CSR として活用したらいかがですか」という形で投げかけ） ・各家庭に「一戸一ひまわり運動」としても展開 ・県内他地域の小学校にも同様・類似の事業が広まっており、連携をとっている（「ひまわりサミット」） ・小学校の卒業生が、中学校でも活動を広げようとしている ○<u>「ボランティア」ではなくビジネスの要素を少しでも取り入れた形での関係性の構築</u> ○<u>小学校に校務分掌として「農業研究部」を設置、PTA にも「農業部」を設置</u>
資金・人材確保の面での特徴	○<u>「大館市地域応援プラン」の補助金を活用</u> ・ただし、今年度で補助金は終了。次年度は補助金がなくても実施できるような計画で検討 ○<u>ひまわり油販売の収入から経費を差し引いた残金の一部を学校還元金として4泊5日の長期宿泊体験活動に活用</u>

B：おしごと探検隊 アントレ・キッズ

①実施事業の概要

小学生（4年生～6年生）、中学生（1年生）とその保護者が対象であり、親子参加が基本の体験教室を、地域に密着している中小企業の経営者が中心となり実施している。実施の場所は、学校または駅前の実際の商店等であり、子ども・保護者の希望によってではなく、事務局サイドで決めた「おしごと探検」に参加してもらう形式となっている。

「アントレ・キッズ」は、これらの体験活動を通じて、仕事の厳しさ、働くことの素晴らしさ、物づくり・サービス業の面白さを伝え、子どもたちに将来の仕事に対する「夢」の幅を広げ、更に、日本（福井）を支える人材育成をはかりたいと企画されたものである。

テーマと内容の例としては、「山を育てる仕事、木の家を作る仕事の面白さを紹介。木の育ち方、木材となっても木は生きていること等を体験」、「1本30円鉛筆しか売っていなかった会社に100円で売れる鉛筆を提案するゲーム形式体験」、「自分の将来の仕事の看板をデザイン 優秀者には、シールにてプレゼント」などがある。

これまでの開催実績は、22回の開催、参加者のべ4,569人、参加企業のべ243社となっている。

②組織・連携体制の概要

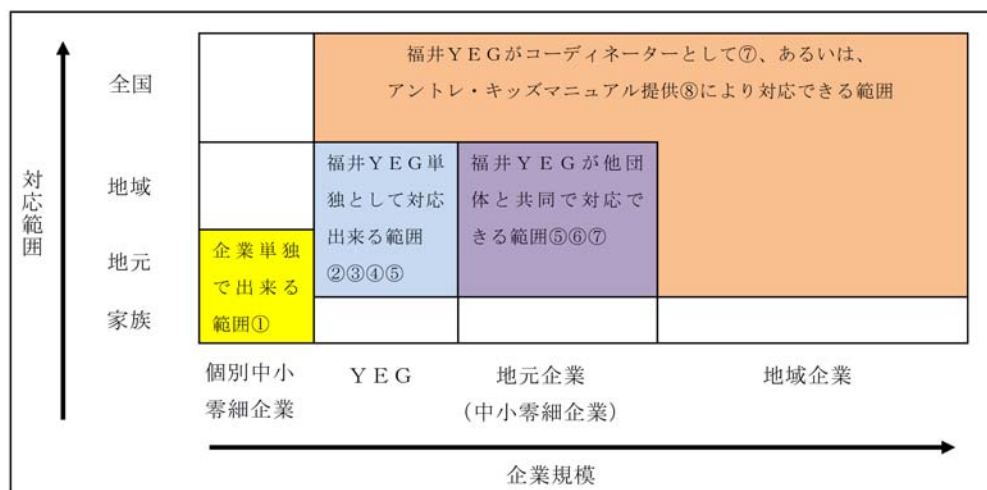
「おしごと探検隊アントレ・キッズ」は、福井商工会議所青年部（福井 YEG）が2005年（平成17年）に開始した事業である。少子化や地域外への人材流出が続くなか、子どもたちに地元企業・仕事の情報を伝えることを目的として、自発的な取り組みとして始められた。

事業開始当初は、福井 YEG の一会員の企業から始まり、福井 YEG の仲間での開催、さらに、PTA・学校との共同開催、地域でのイベントで地域団体・企業との共同開催（えきまえアントレ・キッズ）、並びに、中学生自身が企画をコーディネートしての開催など、ニーズに合わせ様々なパターンにより実施がなされてきている。

事業運営資金は、「探検費」として参加者からいくらかの金額を徴収するほか、福井 YEG からの持ち出し資金、参加企業からの持ち出し資金で成り立っている。

なお、福井 YEG は、昭和49年12月に設立され、幅広い業種の方々が入会している。福井の街づくりを考え、経済人としての人格・教養を身に付け、経営能力の向上と交流会などを通して会員相互の啓発・親睦を目的に様々な活動を続けている。

図表 アントレ・キッズの実施パターン



- ① 単独企業開催型（個別企業事業所内で実施）
- ② イベント協力型（他団体のイベントに参加協力）
- ③ イベント主催型（YEGが主催し、会場を借りて、複数の企業がブースを作り実施）
- ④ YEG・生徒共催型（中学生自身がアントレ・キッズをコーディネートし、YEGが企画を実施）
- ⑤ YEG・PTA共催型（学校にて、PTAの協力を経て実施）
- ⑥ YEG・地域企業（地域団体）共催型（地域にて、地域企業、団体の協力を経て実施）
- ⑦ コーディネート型（YEGがコーディネーターとなり、地域企業と共に実施、開催）
- ⑧ アントレ・キッズマニュアル提供型（マニュアルを提供し、他団体、企業独自で開催）

出所）清川メッキ工業株式会社 HP 掲載資料「日本（福井）の産業を支える人材育成」より転載

③ヒアリング結果から把握できる特徴

ヒアリングでは、福井 YEG の会長の C 氏（ヒアリング引用部分については「会長・C 氏」と表記）、ならびに、事務局・担当委員会の方にお話をうかがった。なお、福井 YEG のメンバーの一員である D 氏には、円山小学校の PTA 会長の立場からもお話をうかがった。（同、「PTA・D 氏」と表記）

ヒアリングの結果から、「おしごと探検隊 アントレ・キッズ」の特徴として、以下のような点が挙げられる。

- 学校・地域、「保護者」による活動の広がりを支援
- 実施する上での理念や注意点等を「魔法のマニュアル」として整理
- 事務局・担当委員会を設置して企画・運営や調整等を実行
- 主に「小学生」を対象とした「探検」として活動を実施
- 理念を共有する場として「ふくいキャリア教育フォーラム」を開催

<学校・地域、「保護者」による活動の広がりを支援>

「おしごと探検隊 アントレ・キッズ」の取り組みの特徴のひとつとして、福井 YEG が中心となって実施しているプロジェクトでありながらも、地域の他の企業や、小学校の保護者を通じて、事業の拡大・定着を図ることを意識しているという点が挙げられる。

初期のころのプロジェクトは、福井 YEG のメンバーによってすべて実施されていたが、全員でも 100 名程度のメンバー構成であるなかで、『どこかで行き詰まりがあるのではないかと』思っており、

広がりが必要だと考えていた。』（会長・C氏）という。そのような中、ひとつの事例として、「えきまえアントレ・キッズ」は、第三セクターの企業である「まちづくり福井」と共同で実施された。その際には、必ずしも青年部のメンバーだけではなく、駅前の一帯の企業も参加する形式で実施されている。

また、アントレ・キッズの取り組みを進める中で、次第に学校側からも声がかかるようになり、活動に広がりが出るようになったが、その際、『だんだん自分たちの手を離れて』（会長・C氏）取り組みが持続していくように、講師として関わるのは福井 YEG のメンバーだけではなく、『子どもの親も講師として子どもの前に立てるように』（会長・C氏）と考えられている。実際に、社西小学校で実施されたアントレ・キッズの取り組みでは、講師は商工会議所青年部ではない地元地域の企業がグループを立ち上げて実施され、地域で活動が定着していく動きもみられている。

このような点に関し、今回のヒアリングでは、福井 YEG のメンバーであり、円山小学校の PTA 会長である D 氏にも話をうかがったが、円山小学校でも、今年度アントレ・キッズの取り組みを実施する際、保護者が講師として関わる案が検討されたという。結果として、保護者の中で誰も講師になった経験がないことによる心配・懸念が大きく、今年度は福井 YEG のメンバーが講師を務めたが、「単に福井 YEG のメンバーにより実施をしても仕方がない」ということで、授業参観日に実施するようにし、保護者の方にもその様子を見てもらうことにしたという。これについては、保護者の方にも、『「これならできるかもしれない」という思いを持ってもらう狙いがあった』（PTA・D氏）とのことだった。来年度も円山小学校ではアントレ・キッズを実施することが計画されているが、その際には実際に保護者の方が講師として関われるよう現在検討が進められている。

このほか、「保護者」の参加・関わりについては、講師として関与することが検討されているだけでなく、『家庭でも親の仕事のことなどについて、コミュニケーションをとってくださいね、ということをするようにしている。』『キャリア教育の一番の根底は親子間の関係にあるのではないかという考えのもと、親子参加にしているという意図がある。』（会長・C氏）とのことである。後述する「マニュアル」にも、親子参加の意義として、「働く意義を一番理解し、子どもたちに繰り返し話ができるのは親である。アントレ・キッズ参加で親に働くことの素晴らしさを再認識して頂くことで、家庭でのキャリア教育のきっかけを作ることができる。」と記されている。

＜実施する上での理念や注意点等を「魔法のマニュアル」として整理＞

毎年の事業の成果を向上させていくために、また、先述のとおり「だんだんと手を離れた」取り組みとするためにも、ひとつ重要な役割を果たしているツールとして、「魔法のマニュアル」と呼ばれる、福井 YEG が独自に作成しているマニュアル本を取り上げることができる。「魔法のマニュアル」には、アントレ・キッズの取り組みを実施する上での留意点や「うまく実施するためのポイント」等が整理されている。

例えば、「講師としての3つの心得」として、マニュアルには、「企業人である前に、親、先輩であれ！」「スマートな大人を示すな！一生懸命な大人を示せ！」「地域の誇りを示し、地域企業である事に徹しよ！」が挙げられている。また、「子ども達と一緒に楽しむための」「自社の技術、商品を探検（授業）に活かすための」チェックシートや、アントレ・キッズ運営を行っていく上での注意事項に関するチェックシートが掲載されている。

このうち、「子ども達と一緒に楽しむため」としては、「続けて3分以上話を続けられない工夫がされていますか」、「子ども達に、見る、触る、使う、想像させる工夫がされていますか」、「プロと素人の違

いが分かる工夫がありますか」、「子どもたちが、積極的に参加する工夫がありますか」などの項目が掲げられ、子どもたちにより興味を持ってもらうためのポイントが示されている。このほか、「自社の技術、商品を探検（授業）に活かすため」としては、「現在どのように、どんな所で役立っているかを伝える」、「学校の授業で習う、理科、算数、国語、社会などの関連性を伝える」などの項目が掲げられ、どのような「つながり」があるのかを示すことが重要であるとされている。

これらのマニュアルの内容は、事業参加者へのアンケートの結果を反省材料の一つとして毎年見直されている。ただし、「魔法のマニュアル」は、アントレ・キッズの事業が開始された当初から整備されていたわけではなく、平成 19 年に、坂井市の商工会議所と一緒に事業をするようになった際に作成されたものである。事業開始当初は取り組み自体もうまくいっていたわけではなく、「失敗のくやしさを糧に積み上げられてきたとのことであった。

なお、アントレ・キッズに企業参加のメリットについて、ヒアリングの際提出された資料では、以下のように整理されていた。これらのように、企業等、大人がこの事業に関わりを持つ際にポイントとなるようなことやメリットなどについて、整理して明文化している点が特徴的であると考えられる。

- 企画により自社の強み分析し、見直す機会となる
- 自分の商売を通じて社会に貢献できる
- 自己啓発・社員教育となる
- 企業を直接子供達へそして、父母にアピールできる
- 体験による企業を子供達・父母に知ってもらい潜在顧客獲得する機会がある
- 直接市場ニーズの収集し企業価値を向上できる
- 将来の産業の担い手、自社の社員を獲得する
- YEG 会員同士の助け合いによる運営相互ノウハウ共有化できる
- 子供達から元気パワーをもらうことができる

＜事務局・担当委員会を設置して企画・運営や調整等を実行＞

このほか、アントレ・キッズの事業では、専任のコーディネーター等が存在するのではなく、福井商工会議所青年部の中に事務局と担当委員会を設置し、その委員会により各種の企画・運営や調整等を行っている点も特徴であると考えられる。

事務局の設置に関して、マニュアルでは、窓口を事務局に一本化することにより、各企業での事務手続きの負担軽減になること、また、「依頼を断る」ということが個別の関係の中で生じないようできること、などの利点があると記載されている。なお、担当委員会のメンバーは約 20 名であり、毎年メンバーが入れ替わるようになっている。

事業実施までの流れとして、例えば、学校等外部からアントレ・キッズの取り組みを実施したいとの問い合わせがあった場合には、まず「事務局」が学校等の要望を一通り聞き、その内容について執行部（青年部会長・担当委員会）に伝達し、そこで実施の可否等が検討されることになる。

その際、特に問題がなければ実施に向けて話が進められるが、学校側が教育内容について産業界側に任せきりの姿勢であることが事前に見て取れた場合など、福井 YEG がアントレ・キッズの事業を通じて実施しようとしていることの趣旨とは乖離が見られる場合には、委員会のメンバーが学校等に出向き、再度福井 YEG としての想いや学校等に求めることを伝えた上で、「それでもできるか」ということを確認している。場合によっては、過去に取り組みを実施したことがある学校であっても、担当の先生が変わったことにより趣旨等が十分に共有されないままとなってしまう、苦慮するとのこと

であった。

講師を福井 YEG 内の企業から派遣する場合には、担当委員会から担当する企業に対して事前に実施の際のポイントなどを伝えた上で企画書を作成させ、当日実施することの内容について一度確認・検討を行ったうえで事業を実施する。その際、講師が初参加の場合でも、マニュアルなどを活用し、情報の共有、ノウハウの伝授等がなされている。また、「えきまえアントレ・キッズ」に関しては、協力してもらった駅前の商店等に対して事前にポイント・注意点などを伝える説明会が実施されている。

なお、学校との事前打ち合わせなどは平日の日中に行う必要があるため、委員会のメンバーの負担は大きくなってしまおうという。委員会メンバーに負担が集中する一方で、青年部内にはあまり関与していないメンバーも出てくることになるため、「全体に対する浸透」という点の一つの課題となっていることも指摘された。『現状として、もしかすると職業体験と同じと思っているメンバーもいるかもしれない。』（会長・C氏）とのことで、事業の理念をいかに継承・共有していくかを検討する必要があるとされている。

＜主に小学校を対象とした「探検」として活動を実施＞

アントレ・キッズの事業は、主に小学生をその対象としているが、そこには、「探検」という点に込められたこだわりがあるとされる。マニュアルにも、「アントレ・キッズは、将来の夢を広げる事業であって、興味のあることだけを体験するものではない」と示されているが、この点については、『子ども達に選ばせるものではない。選ぶと、「お客さん」になってしまう。小学生には、選ぶ段階ではないからこそ、いろいろ「探検」してもらおうと考えている。』（会長・C氏）と、既に子どもが興味を持っている、知っている仕事に関する情報を示す活動とは異なることが強調されていた。

背景として、もともとこの事業の立ち上がりの際の経緯として、『子どもたちに地元企業の情報が届いていないように思うし、大企業ではなくても、地元にもすごい企業があるということを知らないのではないかという危機感』（会長・C氏）があったとされ、そのようななかで、『自分たちにできるのは、子どもたちに職業を見せることなのではないか』（会長・C氏）という考えが持たれたとされている。

小学校以外の、他の教育段階に関しては、『将来的には高校生などにももっと取り組みが必要かも』（会長・C氏）との認識もあるが、青年会議所や同友会など、他の経済団体等が中高生向けの取り組みを実施しているため、それらの団体等との連携を強めていくことはあっても、福井 YEG として対象を拡大していく考えは現在のところは特段ないとのことであった。

なお、他の教育段階における取り組みの可能性に関し、D氏は、『「職業のことを伝える」ということは今やっているようなことができることのぎりぎりなのではないかと思う』としたうえで、『高校、あるいは中学校の段階で、金銭教育のようなものを実施したほうがよいのではないかと思っている』（PTA・D氏）としている。D氏は、仕事を通じて新入社員に接する中で、ライフプランニングに関する点や、クレジットカードの仕組みなど、関連する知識等が全般的に薄いと感じているとの課題意識を持っているとのことであった。

＜理念を共有する場として「ふくいキャリア教育フォーラム」を開催＞

今後「アントレ・キッズ」を通じてキャリア教育に関する取り組みを実施していくにあたり、特に外部組織からの支援が必要とは考えられていないが、『理念の共有は必要だと思う』（会長・C氏）との認識が示されていた。

福井 YEG としてはもともと「キャリア教育」を実施しようとしていたわけではないことや、「キャリア教育」の意味するところが曖昧であることにより、教育現場で意図されている「キャリア教育」や、行政が考える「キャリア教育」などとは、認識の違いがあることを感じているという。「認識の違い」という点に関しては、『ともすると、学校の先生は職業体験をイコール「キャリア教育」と考えてしまうこともある』（会長・C 氏）との話も聞かれた。

このようななか、昨年度、福井青年会議所や福井市 PTA 連合会、福井経済同友会、福井法人会とともに「福井キャリア教育フォーラム実行委員会」を立ち上げ、フォーラムが開催されている。フォーラムでは、団体間で共通の意識を持つことを意図して、それぞれの団体の取り組み等が発表され、『フォーラムを開催することありきではいけないが、いろいろと話し合う場ができていることはとてもよいと思う』（会長・C 氏）との認識が示されている。

また、これら他の団体との連携・交流という点に関しては、福井市内の団体だけではなく、富山商工会議所の青年部とのつながりが生まれていることや、沖縄県那覇市の YEG との情報交換する機会が生まれているなど、「横のつながり」が次第に広がってきている点も特徴的である。『今後は日本全体として、例えば青年部をつなぐような試みがあってもよいかもしれない』（会長・C 氏）との考えも示されており、地域を超えた連携の可能性も示唆されていた。

④本調査の趣旨・目的から特筆すべき事項

「おしごと探検隊アントレ・キッズ」に関して、連携推進のための「ポイント」、コーディネーターの役割等について、あらためて以下のような特徴を挙げることができる。

図表 「おしごと探検隊アントレ・キッズ」にみられるポイント

事業立ち上げ期の取り組みの特徴	○<u>福井商工会議所青年部の自発的な取り組み</u> ・初期のメンバーの強いリーダーシップ、理念の共有 ・地域外への人材流出が続くなか、子どもたちに地元企業の情報が届いていないのではないかという危機感 ・行政や教育委員会とは特段の連携体制をとっているわけではない ○<u>保護者を巻き込んだ事業も実施</u> ・キャリア教育の一番の根底は親子間の関係にあるのではという認識 ・1年目の事業に参加された親のネットワークにより、その後事業が拡大したという流れも
実施しているプログラムの特徴	○<u>「探検」として位置づけた体験教室</u> ・興味があることだけを体験することはしない。子どもたちには体験する仕事を選ばせない。 ・「子どもたちに職業を見せる」ことに主眼を置いている ・子どもたちに飽きさせない、積極的に参加してもらうための留意点をマニュアルに記載
事務局・コーディネーターの果たしている役割の特徴	○<u>連絡・調整窓口</u> ・連絡窓口を事務局に一本化することで個別企業の負担を軽減 ・学校からの「依頼を断る」ということが個別の関係の中で生じないように配慮 ○<u>活動実施前の打ち合わせ、内容調整、ノウハウの伝達</u> ・学校側の依頼の趣旨・内容が不明確である場合などには、委員会メンバーが外向いて趣旨等を説明・確認 ・企業側に対しては、マニュアルを活用した情報の共有・ノウハウの伝授、事前説明会などを開催 ○<u>マニュアルの更新</u> ・事業参加者へのアンケートの結果等を反省材料の一つとして毎年見直し
学校・個別企業間など、関係者間の関係性の特徴	○<u>「自分たちの手を離れた」取り組みも推進</u> ・PTAが講師となって、学校内だけで実施できるような方法を検討 ・マニュアルを活用して他の地域で完全に独立した形でも事業を実施 ○<u>企業・大人として事業に関与することのメリットを明文化</u> ・「仕事を見つめなおす機会、自己啓発・社員教育」など ○<u>他の団体等との連携の推進</u> ・福井の青年会議所、経済同友会などと「キャリア教育フォーラム」を開催（青年会議所が中学生、同友会が高校生対象の事業を実施） ・富山の青年部や沖縄那覇のYEGとの連携・情報交換も
資金・人材確保の面での特徴	○<u>「社会投資活動」として自己資金により実施</u> ・一部「探検費」として参加者からいくらかの金額を徴収 ・福井YEGの資金負担、参加企業の持ち出しも発生するが、さほど大きな額ではないとのこと ○<u>メンバー間の理念の共有・浸透には課題意識も</u> ・委員会メンバーに負担が集中する一方で、関与が薄いYEG会員の中には理念等が伝わっていないケースもある

C：よこすかキャリア教育推進事業

①実施事業の概要

市内の公立中学校を対象に、コーディネーターが中心となって、「支援プログラム」「自校開発プログラム」の2つの柱による、子どもたちの職業観・勤労観の醸成を目的としたキャリア教育プログラムの作成支援を行っている。「支援プログラム」は、体系化したキャリア教育プログラムがない学校に関して、プログラムを最初から一緒になって作成していくような取り組みであり、「自校開発プログラム」は、ある程度キャリア教育プログラムを進めている学校に関して、既存のプログラムのバージョンアップのための取り組みである。(平成24年度実績として、全23校の中学校のうち19校で事業を実施)

「支援プログラム」では、“マイタウンティーチャー(MTT)” (以下、本文中では「MTT」と表記) という名前で、若手社員を中心に企業から社員が学校現場に派遣される。MTT が関わるプログラムの内容としては、「グループディスカッション」、「ポスターセッション」、「県専門学校各種学校協会と連携したプログラム」などがある(平成24年度実績として、MTT 延べ数 507 社 563 人)。なお、MTT とは別に、事業に「賛同する企業」を「企業応援団」として募っている(平成24年度 410 社)。MTT は、この「企業応援団」のなかから派遣してもらう形となっている。

「自校開発プログラム」の事例としては、「猿島ミッション(無人島猿島での文化祭の企画、“猿島チップス”の開発など)」「畑から社会へ(サツマイモの栽培・加工・販売までの経営体験)」、「坂中かわら版の発行(職場体験の感想を出版物として発行)」などがあり、それぞれにも地元の企業が関与する形になっている。

※横須賀キャリア教育推進事業では、横須賀で働く大人はみんな子どもたちの先生であると考え、「マイタウンティーチャー＝横須賀の子どもを育てる先生(略して MTT)」と呼んでいる。

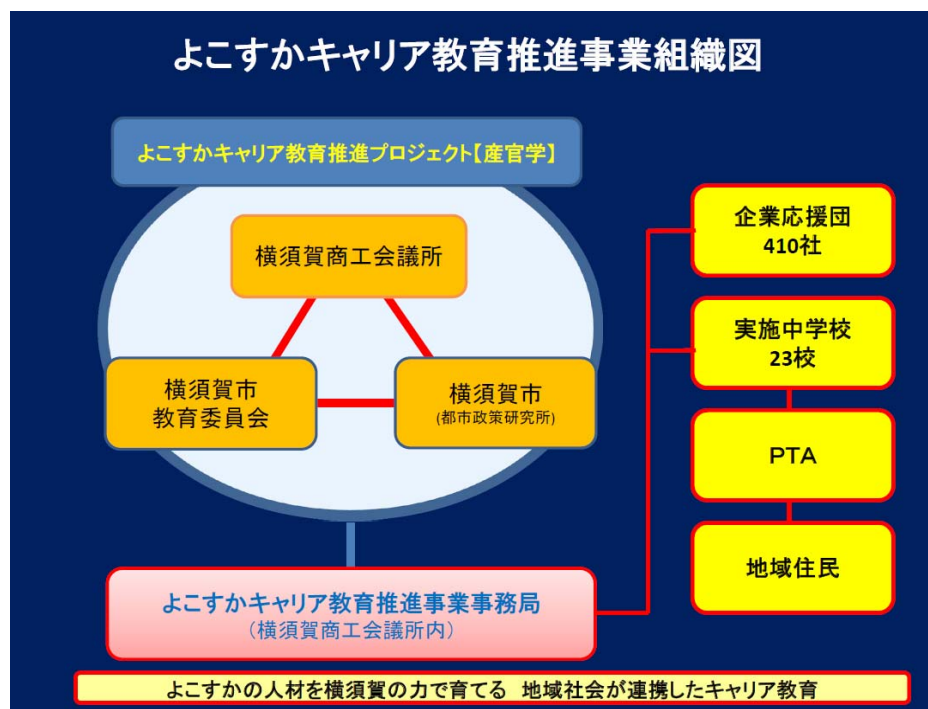
②組織・連携体制の概要

「よこすかキャリア教育推進事業」は、横須賀商工会議所、横須賀市教育委員会、横須賀市(都市政策研究所)の3者がコアとなって進めており、横須賀商工会議所が事務局を担っている。事務局にはプロパーの職員を1名配置しており、また、コーディネーター(公立高校の副校長を経験された方)を1名、広報担当者を1名配置する形となっている。なお、事業運営資金は、横須賀市からの予算措置と、商工会議所の負担金で成り立っている。

事業開始の背景として、平成15年ごろから、フリーター・NEET など、若年者の雇用問題が大きくなっている中で、当時の商工会議所会頭が、ハローワークでの働く意欲の感じられない若者たちの様子を見て、地域企業の活力がなくなっていくことを危惧していた。そこから、「商工会議所が人を育てなければ、地域産業が育たない」ということを提唱し、不就業の若者を対象に独自でキャリアサポート事業を展開した。

平成16年度から厚労省事業のデュアルシステム訓練などの就労支援を実施しつつ、現在までのキャリアをデータベース化する体系的な事業を展開していたが、対症療法ではなく、義務教育段階から学校現場に企業や産業界がシームレスに関わっていく必要があるという課題意識があった。キャリア教育については、当初は教育委員会が主導となって協議会が進められていたが、「年3回くらいの会議では単なる議論で終わってしまう」という問題意識から、商工会議所が主体となり、平成20年1月に現在の事業の準備会を立ち上げるに至った。

図表 よこすかキャリア教育推進事業の推進体制図



出所) 横須賀商工会議所より資料提供

③ヒアリング結果から把握できる特徴

ヒアリングでは、横須賀商工会議所の事務局長である E 氏（ヒアリング引用部分については「事務局長」と表記）にお話をうかがった。

ヒアリングの結果から、「よこすかキャリア教育推進事業」の特徴として、以下のような点が挙げられる。

- 地域産業界の立場から 1 年間を通じた教育プログラムの作成支援
- コーディネーターを通じての企業と学校現場の双方のメリットの明確化
- “気づき”を共有する場としての反省会・交流会の実施
- 商工会議所会員企業への積極的な情報発信・広報活動
- なぜ「中学 2 年生」を主な対象とするのか

＜地域産業界の立場から 1 年間を通じた教育プログラムの作成支援＞

「よこすかキャリア教育推進事業」では、商工会議所と教育委員会で、事業の対象となる各学校と共に、総合的な学習の時間を体系化し、1 年を通じて子ども達の職業観・勤労観の醸成を目的とした教育プログラムの作成支援が行われている。さらに、地域企業が関わることによって、地域への愛着心も育まれている。

プログラム作成のプロセスはステップ 1 からステップ 5 までの 5 段階があるが、このうち、ステップ 1 としては、「校長の想い・方針・方向をヒアリング」するところからスタートし、さらに、ステップ 2 として「教頭・担当者（キャリア教育・学年主任等）と何をどうしたいのかの検討」が行われている。

これは、『トップと現場の想いをすり合わせる』（事務局長）意図があるとされ、合わせて、生徒が現在学校で実施しているキャリア教育についてどのように思っているのか等についても確認が行われている。ステップ3は「年間プログラムの作成」、ステップ4は「指導企画プログラム実施前の打ち合わせ・実施当日」、ステップ5は「実施後の効果検証・課題の確認」となっており、年間を通じての体系的な取り組み支援を行うことが強く意識されている。

このように、商工会議所が学校現場に1年間を通じて関わりを持つことに関しては、『産業界からの視点で、提案することもある』（事務局長）として、先生同士や教育委員会からだけでは学校現場で意見しにくい部分を指摘することができるという点に意義があると認識されている。事業を立ち上げる前から、『中間となる組織が絶対に必要だと思っていた。学校現場の問題点と企業での問題点を咀嚼してコントロールし、子ども達にあった教育ができるような組織がないと、学校からの依頼を企業が受けて、学校が子どもを企業に預けるだけでは、子ども達に心に残る“気づき”を感じてもらうことができない。』（事務局長）というような想いがあったという。

＜コーディネーターを通じての企業と学校現場の双方のメリットの明確化＞

「よこすかキャリア教育推進事業」においては、個別の企業を事業に参画してもらうために、いくつか特徴的な取り組みをしているが、そのひとつが、コーディネーターを通じて、企業と学校現場の双方のメリットを事前に明確にすることに注力していることである。

学校と企業とをつなぐコーディネーターの役割の重要性については、『教育現場としては企業に何をお願いしてよいかわからない状況で、企業としても協力したいと思うが何をしたらよいかわからないという状況にある。2者がそのまま話をしようとしてもうまくいかないと思う。そこにはコーディネーターが必要で、学校と企業との両方のメリットが何かということを、形や言葉だけでなく、双方がプラスになる要素を探っていくことが重要であると思う。』（事務局長）との認識が示されている。

「両方のメリットを探る」ということに関しては、具体例の一案として、『高校とその近くにある商店街の関係で、学校では近くに商店街があるが、どのようにお願いすればよいかわからない。商店街でも協力したいが方法がわからない。そこで、例えば高校の技術家庭の授業で「新しいメニューを考えてください」ということをテーマとして出し、生徒が商店街の店の特徴をヒアリングしてオリジナルのメニュー（裏メニュー）を考える。メニュー作りを学校と商店街と協力してやれば、商工会議所はメディアを活用してそれをPRすることができる。商店には、高校生の保護者・生徒が来店し、裏メニューの宣伝効果で集客数が増える。このように、それぞれの立場になってコーディネーターが中心となりプロデュースすることが重要になる。』（事務局長）との説明もなされた。

さらに、「企業側のメリット」のひとつとして、CSRとしてではなく、「社員の育成」という点が明示されていることも大きな特徴の一つである。子どもたちに「働くこと」を伝えようとする際に、「自分自身の働き方についても見直すことになる」という効果があり、そのことが主に若手社員の育成につながると認識されている。この点に関しては、ヒアリングの際に提出された資料の中では、「成果」のひとつとして、参加企業の社長から「社員教育のプログラムとしても定着している」とことが報告されている。

また、MTTや「企業応援団」の数が拡大した一つの要因として、『企業が意識するメリットとして、社員が自分自身を見直す“気づき”効果は大きいと思う。さらには、「子ども達を教育する」という側面だけでは企業にはピンとこないが、「地域で活躍する人材は地域で育てましょう」というコ

ンセプトには多くの企業が共鳴してくれる。』（事務局長）との説明もなされている。

なお、横須賀では、これまでコーディネーターは学校の OB の方が採用されているが、これは学校の現場とのコミュニケーションを円滑にするという狙いもある。現在のコーディネーターの方はもともと公立高校の教員であったため、地域の事業所のことをよく知っていたという背景があった。なお、横須賀の「今の形」ができたのは、コーディネーターの方が持ち合わせていた個人的な要素によるところが大きいとしながらも、『プロパーとして関わっている職員がいること、商工会議所がプラットフォームとして機能しているということも大きい』（事務局長）との考えが再度強調されていた。

＜“気づき”を共有する場としての反省会・交流会の実施＞

プログラム実施前の「企業・学校現場の双方のメリットの明確化」、というだけでなく、プログラム実施後に、その成果を共有する場があるという点も大きな特徴の一つである。

上記で紹介した、プログラムステップ5の「実施後の効果検証・課題の確認」においては、『プロジェクト実施後に、子どもたちにどのような“気づき”を与えたのか、先生方に何の変化があったのか、また、マイタウンティーチャーがどのような“気づき”を子どもたちからもらえたのか』（事務局長）について確認・共有するために、先生方と MTT とでグループディスカッションの形で「反省会」が実施されている。MTT 自身の“気づき”についても話し合うことが先の「社員の育成」につながっているとされ、MTT からは、「真剣な眼差しの生徒に伝えることで、自分自身も働くことについて改めて考え、仕事についての“気づき”の場となった」などの声が多くあったという。

このほか、プログラム実施後の効果検証として、より客観的な手法としてヒアリング・アンケートによる評価も行われている。『子どもへの調査等は学校の先生が行い、商工会議所としてはマイタウンティーチャーに対して実施し、結果については共有している』（事務局長）とのことである。

さらに、「MTT 交流会」として、MTT 同士や学校の先生と交流する場が設けられており、それぞれの MTT の“気づき”が共有される場として機能しているほか、「企業間のビジネスマッチング」の場にもなっている。2011 年に実施された「交流会」には、企業からは 54 社 86 人、中学校からは 10 校 39 人、市の教育委員会からは 4 人、商工会議所から 4 人の計 133 名が参加されている。2012 年に実施された交流会にも、69 企業・団体、129 名が参加している。

＜商工会議所会員企業への積極的な情報発信・広報活動＞

よこすかキャリア教育推進事業においては、コーディネーターの方がプログラムの作成やメリットの共有等の面で大きな役割を果たしており、実際に MTT として多くの企業からの参画・協力が得られている。

この背景として、商工会議所から会議所会員企業への積極的な情報発信・広報活動が行われているということが、要因になっているのではないかと考える。横須賀商工会議所では、「よこすかキャリア教育推進事業」として現在の事業が行われる前から、「キャリア教育通信」として、これまで商工会議所が行ってきたキャリアサポート事業と、学校現場のキャリア教育事業の情報を掲載して企業・学校に紹介する取り組みを、教育委員会との共同発行で約 2 年間行ってきた。また、現在においては、MTT を、「よこすか働き人」という広報誌に取り上げ、会員企業、学校、PTA 等への紹介を幅広く行っている。なお、「よこすか働き人」は、『企業に向けてのマイタウンティーチャー

に参加することで“気づき”があることを広めるための広報誌』(事務局長)として位置づけられている。広報誌を見た企業からは、『マイタウンティーチャーについて直接的な意見があるわけではないが、商工会議所がやっていることに対して、基本的にはよいことだよね、という反応はある。』(事務局長)とされ、なかには、実際に広報誌等を見て問い合わせがあるという。その場合には、事務局からその企業に出向いての説明がなされている。

なお、MTTの「開拓」に関しては、他のMTTからの紹介や、教員の教え子から関係が広がることもあるという。また、業種組合の会合に出席して、その場でMTTの開拓を行うこともあり、『なるべく顔を見ての付き合いを広げていくように努力している』(事務局長)とされている。

このほか、企業からの参画・協力のあり方として、「MTT」としてだけではなく、「キャリア教育企業応援団」という関わり方が存在している点も、特徴の一つとして挙げられる。「企業応援団」については、『我々の活動を理解し、賛同してくれるだけでいい』(事務局長)とされ、よこすかキャリア教育推進事業に「賛同する企業」を募っている。MTTも含め、賛同する企業を増やしていくことについては、『このような広がり、強引にやってもいけないと思い、自然に広がっていくことが重要であると思う。』(事務局長)とのことでもあった。

＜なぜ「中学２年生」を主な対象とするのか＞

よこすかキャリア教育推進事業では、市内の中学生(２年生)を対象にしているが、なぜ中学校段階において事業を実施しているのかについては、『高校だと考え方が固まってしまっているところがあると思う。中学１年生は、逆に、まだ「小学生」である。中学３年生は受験がある。１番良いのは中学２年生ということになる。』(事務局長)と説明された。

また、今後小学校や高等学校などの他の教育段階に事業を拡大していくことはないのかとねたところ、『(拡大する考えは)ないです。学校側からのアプローチ、依頼はあるが、それらをやろうとすると今行っていることが散漫になる可能性があるため、考えていない。小学校段階は「学校と家庭の連携」が最も重要と考える。無理に我々の取り組みを進めようとしても効果は薄いのではないと思う。』(事務局長)として、今後も中学２年生を中心とした取り組みを深めていくとの考えが示された。

なお、中学２年生に何を学ばせるかについては、『その地域のコミュニティと学校の共生をどのように考えるかという視点で、コミュニティにある素材を使つての学習を学校現場で考えていくことが重要であると思う。』(事務局長)とされている。さらにこの点については、『地域によっては商店街がないということを聞くことがある。しかし、地域にはいろいろな特徴があつて、地域のことを理解させるということは、商店街がなければいけないのではなく、地域にある職場・事業所、例えば、釣り船屋、自衛隊、消防署、宿泊施設等で考えていくことができる。地域を理解させ、地域にあるものを体験させることが大事なこと。職場体験＝事業所という発想ではなく、地域の特徴を調べて、生徒に関わりを持たせることが学校の使命ではないか。そうすることで、地域への愛着心も芽生えてくる。』(事務局長)との説明がなされ、「地域のことを学ぶ」ということが重要視されていることがうかがえた。

④本調査の趣旨・目的から特筆すべき事項

「よこすかキャリア教育推進事業」に関して、連携推進のための「ポイント」、コーディネーターの役割等について、あらためて以下のような特徴を挙げることができる。

図表 「よこすかキャリア教育推進事業」にみられるポイント

事業立ち上げ期の 取り組みの特徴	○<u>商工会議所としての強い問題意識</u> ・フリーター等若者の様子を見て、地域の活力がなくなっていくことを危惧 ・対症療法ではなく、義務教育段階から学校現場に企業や産業界が関わっていく必要があるとの課題認識 ・「議論より行動」との問題意識から主体となって行動することに ○<u>情報発信・広報活動</u> ・「キャリア教育通信」として、以前から商工会議所と教育委員会の共同発行によるキャリアサポート事業や学校でのキャリア教育事業の情報を発信
実施しているプログラムの 特徴	○<u>「支援プログラム」と「自校開発プログラム」の両面で支援</u> ・体系化したキャリア教育プログラムがない学校に対してはプログラムの作成から支援 ・ある程度キャリア教育プログラムを進めている学校に対しては商品開発や農作物の栽培・加工・販売などの経営体験を行うプログラムも実施 ○<u>「マイタウンティーチャー」による校内での体験活動</u> ・地域企業の社員とのグループディスカッション、ポスターセッション、その他体験的な活動（県専修学校各種学校協会とも連携）を実施
事務局・コーディネーターの果たしている 役割の特徴	○<u>学校内での理念の共有</u> ・トップ（校長）と現場（教頭・キャリア教育担当等）との想いのすり合わせの上で年間プログラム等を作成 ○<u>企業と学校現場の双方のメリットの明確化・すり合わせ</u> ・形や言葉だけでなく双方が「納得できるところ」を探っていく ・企業側には CSR としてではなく、「社員の育成」という点を意識づけ ・学校現場と企業の双方の問題点を咀嚼してコントロールできる立場として関与 ○<u>「気づき」の共有を支援</u> ・活動実施後に企業人講師と教員を交えてのグループディスカッションによる「反省会」を実施 ・「反省会」に加え、年に1回「交流会」を開催。企業間のビジネスマッチングの場にもなっている ○<u>会員企業への積極的な情報発信・広報活動</u> ・「よこすか働き人」という広報誌にて、マイタウンティーチャーの取り組みを会員企業、学校、PTA 等幅広く紹介
学校・個別企業間など、関係者間の 関係性の特徴	○<u>行政・教育委員会との連携</u> ・横須賀市の基本計画にも取り組み推進を明記 ・平成 25 年度は、市内中学校の全校（23 校）支援が実現 ○<u>「マイタウンティーチャー」だけではなく「企業応援団」としての関与も</u> ・本事業を理解し、「賛同する企業」としての「企業応援団」という関与の仕方も設定
資金・人材確保の 面での特徴	○<u>市からの資金と商工会議所の負担金により運営</u> ・プロパー職員を配置 ○<u>学校現場経験のあるコーディネーターを配置</u> ・現在のコーディネーターは元・公立高校の教員、前任のコーディネーターも中学校校長 OB を採用

D：科学わくわくプロジェクト

①実施事業の概要

科学わくわくプロジェクト（通称「わくプロ」）は、マツダ財団と広島大学が連携して行っている青少年の健全育成と科学技術の振興を目指す事業であり、主に以下のプログラムから成り立っている。これらのプログラム提供を通じて、理科好きな中高生が幅広く、高度な科学に触れ、学べるようにと考えられている。

○サイエンスレクチャー

単なる講演会ではなく、双方向参加型となるよう構成が工夫された科学体験講座。中学生を中心に小学校高学年～高校生までを対象とする。夏に広島市、冬に尾道市を会場に実施。（定員は広島会場が 100 名、尾道会場が 50 名）

○ジュニア科学塾

広島県内中学生を対象に、継続的に考える場を提供する年 5 回の講座を設け行う科学演習講座。公募により選ばれた 24 名の中学生が継続して参加。講師は広島大学の教員が務める。

○科学塾研究室

高校生を対象とした個別に行う本格的な科学研究講座。理学研究科や先端物質科学研究科の教員指導の下、約半年間に渡って広島大学へ通学して継続的に実施する。ジュニア科学塾修了生の中から希望者を対象に 6 講座 10 名を上限として、講座を開設。

○小学校の先生のための理科ひろば

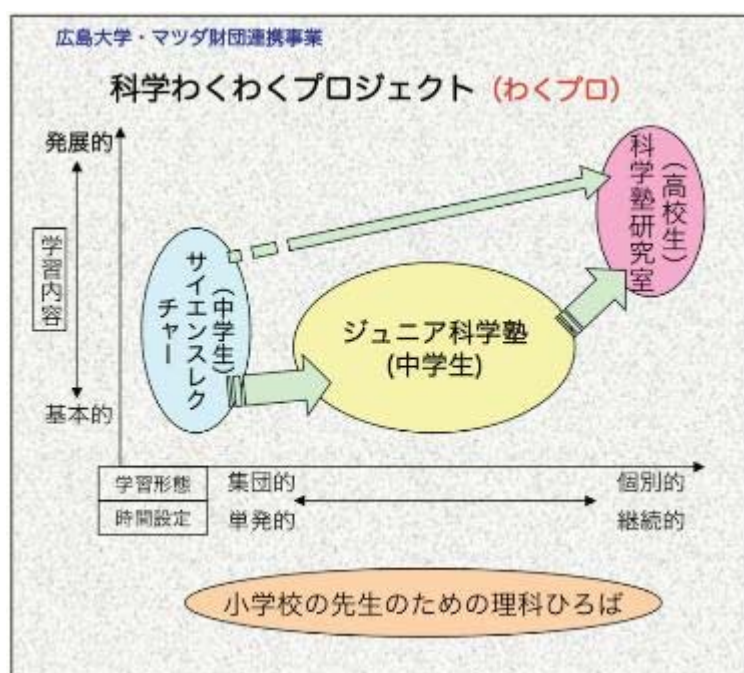
現場の小学校の先生を対象とした理科授業支援のための講座。校内研として行う理科授業実践講座や、講師による模擬授業など要望にあわせた内容で講座を実施。講師は教育学研究科や附属学校の教員が務める。

②組織・連携体制の概要

平成 14 年にマツダ財団から広島大学に連携事業の可能性について打診がなされたことをきっかけとして、科学わくわくプロジェクトが立ち上がった。広島大学では打診を受けた後、県内の幼小中高校と広島大学の教員、科学館長など 18 名による検討ワーキンググループを設けて検討を行い、「科学わくわくプロジェクト」と名付けた具体的なプロジェクトを提案した。平成 15 年 3 月にマツダ財団と広島大学との間で同事業の連携実施に合意がなされ、平成 15 年 4 月には広島大学が新たな制度として発足させた「プロジェクト研究センター」の一つとして「科学わくわくプロジェクト研究センター」を設置し、トライアル事業に着手した。平成 16 年度（＝マツダ財団設立 20 周年）からはプロジェクトが本格的に実施されるようになった。

「科学わくわくプロジェクト研究センター」は、広島大学教授の F 氏をセンター長として、大学内 12 名、マツダ財団職員 3 名、学外の客員研究員、事務補佐員、研究支援員（院生・学生）からなる。コーディネーターは、元・中学校教員であり、現・広島大学大学院生でもある方が担っており、プロジェクト資金により雇用される形になっている。

図表 科学わくわくプロジェクト 実施事業イメージ



出所) 公益財団法人マツダ財団 HP より転載

③ヒアリング結果から把握できる特徴

ヒアリングでは、広島大学の F 氏（ヒアリング引用部分については「大学・F 氏」と表記）、マツダ財団の G 氏（同、「財団・G 氏」）、また、プロジェクトのコーディネーターである H 氏（同、「コーディネーター・H 氏」）にお話をうかがった。

ヒアリングの結果から、「科学わくわくプロジェクト」の特徴として、以下のような点が挙げられる。

- 「ただ楽しい」だけではない、「科学」をテーマにした取り組みの実施
- 大学と産業界がともに実施することによる相乗効果
- 「子どもの目線」にたてるコーディネーターの働き
- 事業全体の振り返りとプログラムの改善
- 中学生向けの「社会の仕組み」としての位置づけ

＜「ただ楽しい」だけではない、「科学」をテーマにした取り組みの実施＞

「科学わくわくプロジェクト」は、元来キャリア教育を目的とした事業ではないが、『理科好きの人をもっと理科好きにする』（大学・F 氏）ことを目的として、子どもたちの興味関心を高めていくための事業として実施されている。また、ただ「楽しい」ととどまらず、「科学」を志向すること」に重きを置いた事業となっている。

そのため、具体的なプログラムの一つである「サイエンスレクチャー」で扱うテーマも「最先端科学の研究に関する」ものとして設定されており、例えば、「GFP を使った最新生命科学～細胞の活動をのぞいてみよう」（平成 22 年）、「活動的な宇宙の姿を探る～超新星爆発からブラックホールまで～」

(平成 23 年) というテーマで実施されている。

テーマの設定に関しては、『ハードルは高くしているが、だからこそ越えると「わくわく」する。そういったことを重視している。』(大学・F 氏) と説明される。なお、「ジュニア科学塾」や「科学塾研究室」は、さらに高度な内容を取り扱う演習・研究講座となっている。

実施方法についても、例えば「サイエンスレクチャー」においては「双方向参加型」となるよう工夫されている。これは、『ただ話を聞くのではなく、何かしらの方法で子どもが関われるように、という工夫。何らかの「参加」があるように、人数が多い場合には班に分かれて行う。子どもたちからも質問等を行うことができるし、よいと考えた。』(大学・F 氏、コーディネーターH 氏) とされている。なお、サイエンスレクチャーを実施するようになった、初期のころからそのような工夫がなされている。

また、『ちまたでは、実験体験をやればよいと考えている人がいるが、それは違うと思う。それだけだと、「楽しい」だけに終わってしまうところがある。』(大学・F 氏) との考えが聞かれ、比較的高度な内容のプログラムを実施する中で、自ら「考える」プロセスを重視しているということだった。

なお、現在一般的に実施されているキャリア教育に関しては、『教育の成果はすぐにはでてこないところで、「形」にとらわれすぎてしまっていることがあるのではないかなと思う。』(大学・F 氏) との指摘もされ、さらに、『学校は「活動主義」なところがあり、とにかく「活動すること」が目標になってしまっているところもある。』(大学・F 氏) とのことで、その取り組みの内容を深めていくことや、成果を適切に評価していくことが重要であると考えられている。

＜大学と産業界がともに実施することによる相乗効果＞

「科学わくわくプロジェクト」は、大学の教員と産業界(財団)が共同で実施している点がひとつの特徴であるが、その意義に関して、毎年度作成されている「事業実施報告書」には、「わくプロは、地域の財団が資金を提供し、広島大学がその施設、設備、人材(教員、学生)を提供して実施する、連携・共同事業である。広島大学は理学研究科、先端物質科学研究科、宇宙科学センター、教育学研究科など幅広い人材により構成されるプロジェクト研究センターを設置。大学の持つ知的資源と地域の資金が組み合わさることにより、地域の価値を高めていく意義深い共同事業となった。」との記載がある。

また、ヒアリングからも、マツダ財団からの資金がなければプロジェクトの実施は難しかったとされ、このほか、『民間のお金だからこそ自由にできているところもある。』(大学・F 氏) との考えも聞かれた。ただし、その上で、『お金の面だけではなく、「外部の知恵をお借りする」ということが大きかったと思う。理系の先生は、大学の先生も「オタク」のところがある。』(大学・F 氏) とし、連携により、大学の先生方があまり持っていない、企業としての視点や運営の能力等での協力が得られた点が大きいとの考えが示されている。

このような点に関しては、科学わくわくプロジェクトのコーディネーターを務める H 氏も、『財団の事務局長の方々は、民間の技術者出身の方々が多かったが、それらの方々から、指導を受けたところもあった。企業の視点でいろいろ指摘いただいた。最初に言われたのは、「議事録を直せ」ということだった。どんなに長い会議であっても、A4 版で 1 枚にまとめたものを参加者全員に回付する、ということを教えられた。』(コーディネーター・H 氏) というように、具体的なエピソードも交えて「企業の視点」による指導から学ぶことが多かったことを説明している。

なお、そもそも、広島大学とマツダ財団がなぜ共同でプロジェクトを実施することになったのかに

については、「＜広島＞地域への想い」という点が共通していることがうかがえた。広島大学としてプロジェクトを実施しているのは、F 氏によれば、「科学を何とかしなければならないという想い」があったことと、『「文化の創造」ということも意識した。価値観を持ったものが文化であるが、「広島での科学文化の創造」ということを意識していた。』（大学・F 氏）とし、原爆被害があった＜広島＞という地域だからこそ「科学」に取り組んでいく意義があるとの考えがあったことが説明された。

また、マツダ財団の G 氏からは、財団として「科学技術の振興」と「青少年健全育成」という 2 点がそもそもの設立の理念としてあったことに加え、『個人的には、グローバルな感覚と、科学的な思考というものは一致するところがあると思っている。広島という「地方」から、日本を飛び出して世界へ、という発想が、科学的なものの考え方とマツダの持つグローバルな視点とで類似していると考えている。』（財団・G 氏）との話が聞かれた。

＜「子どもの目線」にたてるコーディネーターの働き＞

「科学わくわくプロジェクト」におけるコーディネーターの役割は、主に、「プロジェクトに協力してくれる大学の先生を探すこと」、「プログラムの内容を検討すること」、「予算の執行方法を考えること」などであり、基本的には実務上のことをほぼすべて担当することとなっている。

大学の先生にプログラムの内容を依頼する際の具体的な進め方として、まずは趣旨説明を行い、賛同が得られた場合には、さらに、プログラム実施の 3 か月前に事前打ち合わせが行われ、『プログラム実施前に 2 回は出向いて話をするようにしている』（コーディネーター・H 氏）とのことである。事業の初期のころは、内容等について『講師の先生に丸投げだった』（コーディネーター・H 氏）が、次第に改善をしていく中で、『子どもが楽しいものではなく先生が楽しいものをお願いします、と伝えたり、子どもの反応がどのような感じになりそうか、あらかじめ伝えたりするなどした。』『先生方にプログラムをお願いするときに、基本的にはお任せしつつも、「ここではこうしてくれませんか」ということを言うようにしていた。』（コーディネーター・H 氏）と、次第にポイントについてやり取りがなされるようになった。大学の先生の中にも、初めてプロジェクトに参加して子どもの前で話すにあたっては『不安がっているということもあると思う』（コーディネーター・H 氏）との認識があり、不安をあらかじめ取り除くためにも、事前の打ち合わせが重要になっていることがうかがい知れた。

なお、なかには依頼を断られるケースもあるが、『大学のミッションとして、教育・研究・社会連携を掲げており、すべてやるように、ということになっている』（大学・F 氏）こと、また、広島大学の設立経緯による特徴として、『理学部の先生とかであっても、「教育」に関心があるのではないかなと思う。』（大学・F 氏）ということから、協力は比較的得られやすいのではないかなという認識が示されていた。

このほか、H 氏はもともと中学校（理科・道徳）の教員であるが、プログラムの内容を検討するにあたっては、『内容に関しては、それ（過去の教員としての経験）がないといけなかったかな、とは思っている。事務的なところは、「とりあえず電話してみよう」という考え方でやったところもある。』（コーディネーター・H 氏）とされている。また、G 氏からは、『H さんのコーディネーターとしてひとつすごいのは、子どもの目線に立てることだと思う。その視点でプログラム等を考えることができる。』（財団・G 氏）との評価がなされている。

他方、「科学わくわくプロジェクト」においては、学校との連携の面では、特段の関係性が構築さ

れているわけではない。学校との関係について、『初年度、コーディネーターの仕事を引き受けた時に、全く機能していないところがあった。人が集まらないので、募集のために学校を巡ったが、全く関心を持ってもらえなかった。学校経由でも申し込みは、結局なかったのだと思う。』（コーディネーター・H氏）とのことで、現在も個別の学校は、ほとんど関与していないに等しい状況であるという。

なお、このようななか、「人集め」に関する改善として、『一つは、教育委員会と地元メディアの後援をもらうこと、また、新聞に広告を打つようにした。』（コーディネーター・H氏）とのことで、現在はHPへの告知ならびに新聞への広告により、その他の広報活動はほとんどしなくても人が集まるような状況になっている。

＜事業全体の振り返りとプログラムの改善＞

「科学わくわくプロジェクト」では、毎年度「事業実施報告書」が作成され、その年の実施事業の概要が紹介されるとともに、事業総括として、全体事業に関する評価等が行われている。特に巻末の総括や事業評価の部分には、その年度の課題やその後の展望等が記載されており、事業の変遷等を把握することができる。

「科学わくわくプロジェクト」は、5年を一つの区切りとして「第1期」、「第2期」と期限を区分しており、平成24年度は第2期の4年目に当たる年となっている。第2期がスタートした時期は現在のコーディネーターであるH氏がその役についた時と重なるが、第1期の終わりごろは、行っていた事業が「個々に独立した事業」となり、「単発の科学イベント」になってしまっていた。また、参加者は年々減少傾向を示し、『事業が立ち消えそうな時期もあった』（コーディネーター・H氏）とされ、第2期を開始するにあたっては、募集の方法も含め、いくつかの点について見直し・改善がなされている。

事業が立ち消えそうになった危機的な状況をどのようにして乗り越えたのかについては、『結局、プログラムを全部作り直した』（コーディネーター・H氏）とのことで、事業実施報告書によると、ワーキンググループ会議を設置し、そのワーキンググループ会議を中心に、プロジェクトの新たな体制作りを1年かけて模索したとされている。このワーキンググループ会議に関して、『大学の先生は「個人事業主」のような人が多く、「船頭」が多い。（プログラムへの参加者を募るために訪問等したが特に協力が得られなかった）中学校の先生と違って事業には前向きだが、それぞれ考えていることの方向性が違ったりする。そのすり合せに時間がかかったこともあった』（コーディネーター・H氏）とのことであったが、ここでも、時間はかかりながらも、事業の方向性を定めるためにコーディネーターとして大きな役割を果たしていたことがうかがえた。

また、第2期を開始するにあたっては、これまで「単発」の事業となっていた各事業の位置づけを見直し、「サイエンスレクチャー」（科学体験講座）から「ジュニア科学塾」（科学演習講座）へ、さらには「科学塾研究室」（科学研究講座）へと、プロジェクト全体が継続・発展的に繋がるものになっていくように改善がなされた。また、このことによって、実際にサイエンスレクチャー参加者が次年度のジュニア科学塾に申し込みをする数も増えている。

さらに、「第3期」についてはどのような展望を持っているのかをたずねたところ、『今後、内容については再度考えていくことになると思う。方法論的な問題はないと思うが、「評価」をどのようにしていくかというところは課題になると思う。』（大学・F氏）とされ、取り組んだ事業の「評価」の面が課題として認識されている。

また、現状の評価については、『一つは、リピート率をみるということがわかりやすいのではない

か思う。3年間参加している人が多いということの評価することはできると思う。ただ、評価について考えなければならないのは、教育の世界ではいろいろな人がかかわって、「言葉が躍る」ということがある。「目の輝き」や「表情が生き生きしている」など、情緒的なところで考える人もいる。そういう場合は、「輝き」や「いきいき」の度合いが、科学的な単位でいうとどの程度かを聞きたくなる。』（大学・F氏）とされ、「言葉」だけではなく、客観的に図ることができる指標による評価が必要であるとの考えが示された。

このほか、『今後の課題としては、すべてが成果・評価のところになってくと思う。評価指標を作成しても、受け入れられない、といったこともある。方法等について合意を得ながら、どのように評価を行っていくかは、今後の大きな課題であると認識している。』（大学・F氏）とされ、客観的な評価指標についての「合意」も必要になってくるとの課題認識がある。

さらに、「キャリア教育」における難しさとして、『例えば意識が高まったことが確認できたとしても、それがさらに「キャリア」に結びついているかはわからない。極端な話、どの企業にだれが入ったのかを把握しなければならないが、それは難しい。』（大学・F氏）と、キャリア教育全般についても、評価の面が課題になっていくとの考えが示された。

＜中学生向けの「社会の仕組み」としての位置づけ＞

「科学わくわくプロジェクト」は、「サイエンスレクチャー」の取り組みを、中学生を中心に小学生から高校生までを対象にして実施しており、そこから中学生対象の「ジュニア科学塾」、高校生対象の「科学塾研究室」へ発展的に繋がっていくような構成となっている。また、この流れとは別に、裾野を広げるために小学校（の教員）を対象とした「理科ひろば」を行っている。

これらの構成で事業を実施していることに関して、まず、中学生を主な対象としている点については、『中学生向けのプロジェクトが、スポットとして欠けているという問題意識があった。結局、個人の進路を決めるのは中学校。思春期の、自我が形成されるタイミングを特に重要にしている。』（大学・F氏）と、進路形成・自我形成の時期として重要だからこそ中学生を対象としていると説明された。

また、『問題意識として、社会に理科好きを育てる仕組みがないと感じていた。子どもたちは好きなことがあるのに、それを放っておいてよいのかという問題意識のもと、研究活動として取り組んできた。』『中学校の先生等はクラブ活動等には力を入れているかもしれないが、「学習指導」にはあまり力を入れることができていない。背景として生徒の理科嫌いという問題があり、「できる生徒が放っておかれている」状況にあるのではないかと感じている。』（大学・F氏）との考えが示され、さらに、現在の中学校の理科教育に関し、『方法にとらわれすぎていると思う。型どおりにやろうとしていて、内容を考えられていない。また、「子どもを見ることができてない」と思う。』（大学・F氏、コーディネーター・H氏）として、学校教育では十分にできていない部分を「仕組み」として補うために現在のプロジェクトが行われている。

なお、今後の拡大の可能性として、ひとつは「地域範囲の拡大」として、現在中心に行っている広島会場での実施のほか、広島県の東部地域である尾道や福山での実施を再検討していくことが挙げられていた。尾道では市長や教育長からの関心も寄せられているが、現状としてはなかなか人が集まらないとの課題がある。また、「地域範囲の拡大」に関しては、今後、『案としては、中学校を対象に、「出張レクチャー」をやってもよいかなとも思っている。サイエンスレクチャーで人数を集めにくいところに関しては、このような取り組みを行うことで、事業で目的としていることが実現できるので

はないか、と考えている。』（大学・F氏、コーディネーター・H氏）とのことで、講師が学校に赴く形でプロジェクトを行う考えも示された。

このほか、『これまで一番おろそかだったのは、「理科ひろば」のところ。小学校の5・6年生の授業の現状を見ると、今のままだと厳しいと感じる。』（大学・F氏）との課題認識も示されており、小学校における事業を充実させることで、裾野を広げていくことも重要であると考えられている。

④本調査の趣旨・目的から特筆すべき事項

「科学わくわくプロジェクト」に関して、連携推進のための「ポイント」、コーディネーターの役割等について、あらためて以下のような特徴を挙げることができる。

図表 「科学わくわくプロジェクト」にみられるポイント

事業立ち上げ期の取り組みの特徴	○<u>財団から大学に対する働きかけ</u> ・マツダ財団から広島大学に対して「子どもの健全育成」と「科学技術の振興」の複合事業について連携の可能性の打診があったことがきっかけ ○<u>検討ワーキンググループの設置</u> ・幼小中高校と広島大学の教員や科学館館長などによる半年間にわたる議論が行われた ・18人のメンバーによる1回あたり4時間程度の議論を合計5回開催 ・教育現場における科学教育の現状と問題点、取り組むべき方向性、事業の基本的な考え方、事業アイデア、事業の進め方を整理
実施しているプログラムの特徴	○<u>「科学」をテーマに、レベルの高い取り組みを実施</u> ・ただ単に「楽しい」だけではない、自ら「考える」こと、「わくわくする体験」を重視 ○<u>「双方向参加型」の工夫</u> ・講義形式のプログラムであっても、ただ話を聞くのではなく、何かしらの「参加」があるように工夫・配慮 ○<u>連続・発展性のあるプログラム構成</u> ・それぞれの活動が「単発の科学イベント」で終わってしまっていたという反省を踏まえ、教育段階別に継続・発展性のある構成にプログラム構成を改善
事務局・コーディネーターの果たしている役割の特徴	○<u>講師への依頼、活動実施前の調整</u> ・広島大学理学部等の教員に趣旨説明・参画の依頼 ・プログラム実施前に最低2回は出向いて打ち合わせ（講師となる先生の「不安」を取り除く意図も） ○<u>プログラム内容の見直し・立案</u> ・想定したような成果が出ていなかったプログラムを見直し・改善 ・プログラムの見直し・改善にあたっては、ワーキンググループを設置して1年間かけて模索 ・プログラムの実施後に、どのように成果を評価し、共有していくかという点には課題意識も
学校・個別企業間など、関係者間の関係性の特徴	○<u>学校・教育委員会との関係性</u> ・地域の児童・生徒に対して参加を募るにあたり、教育委員会の後援を得ることで参加者が増加 ・個別の学校へ参加者募集を呼びかけてもほとんど関与してもらえなかったという経緯も ○<u>マツダ財団との関係性</u> ・資金提供だけではなく、民間企業としての視点・知恵から大学側が学ぶことも大きい
資金・人材確保の面での特徴	○<u>マツダ財団による出資</u> ・コーディネーターの人件費や実験にかかる費用等をねん出できているだけではなく、民間の資金であることで比較的自由的な取り組みができているとの面も ○<u>学校現場経験のあるコーディネーターを配置</u> ・プログラム内容を検討する上で「子どもの目線に立てる」ことの強み

Ｅ：石川県人材育成推進機構（ジョブカフェ石川）

①実施事業の概要

県内の中学校・高等学校に対して、ジョブカフェ石川体験（「職業講話」、「職業疑似体験システム」、「職業興味・適性診断」等）、キャリア教育支援講座（出前講座）が実施されている。

「ジョブカフェ石川体験」は中学生・高校生がジョブカフェ石川に訪問して、その場で様々なプログラムを受ける形式のものであり、体験を通じて、世の中の仕事や自らの進路選択に興味を持って向き合えるようになるきっかけを得ることが目標とされている。平成 24 年 4 月から平成 25 年 1 月末の実績で、中学校 35 校 3,811 名、高等学校 25 校 1,352 名が参加している。

「仕事探しシェルパ」とは、県知事が業界団体等から推薦を受けた民間企業の人事・採用担当者や実務担当者等を委嘱し、講話など職業経験に基づくアドバイス等を行う存在として関わりが持たれている。（平成 24 年度は、合計 87 名が委嘱を受けている）

「キャリア教育支援講座（出前講座）」は、地理的な問題からジョブカフェ石川への訪問が難しい学校などを対象にし、キャリア学習や職場体験・就業体験（インターンシップ）の事前・事後指導のために講師を派遣する形式のものであり、平成 24 年 4 月から平成 25 年 1 月末の実績で、中学校 13 校 1,368 名、高等学校 18 校 2,052 名が対象となっている。

②組織・連携体制の概要

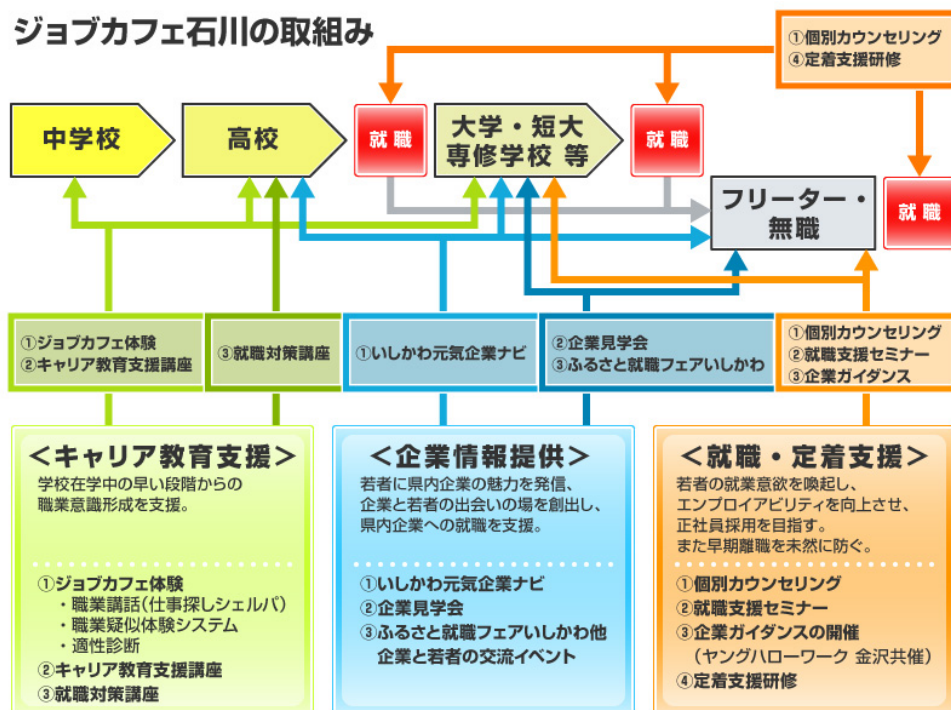
ジョブカフェ石川は、平成 16 年に金沢市の中心部に開設。マンツーマンの就業支援や就職のための情報提供など、若者たちの就労を支援してきたが、平成 19 年度より、「キャリア教育支援」を新たな柱の一つとして追加。運営は地元産業界、教育界、行政が一体となって設立した「石川県人材育成推進機構」が行っている。

ジョブカフェ石川内には「キャリア教育支援グループ」が設置されており、そこに「キャリア教育支援コーディネーター」が 2 名配置されている。なお、コーディネーターとして中心的な役割を担っている K 氏は、民間企業での経験を経た後、もともとはキャリアコンサルタントとして活動していた。

<石川県人材育成推進機構の構成>

石川県、石川県教育委員会、七尾市、小松市、輪島市、珠洲市、加賀市、羽咋市、能美市、川北町、志賀町、宝達志水町、中能登町、穴水町、能登町、石川県商工会議所連合会、石川県商工会連合会、石川県中小企業団体中央会、(社)石川県経営者協会、(社)石川県雇用支援協会、(財)石川県産業創出支援機構（21 団体）、代表者は石川県知事。

図表 ジョブカフェ石川の実施事業イメージ



出所) ジョブカフェ石川 HP より転載

③ヒアリング結果から把握できる特徴

ヒアリングでは、ジョブカフェ石川の館長の I 氏（ヒアリング引用部分については「館長・I 氏」）、次長の J 氏、キャリア教育支援コーディネーターの K 氏（同、「コーディネーター・K 氏」）、石川県商工労働部産業政策課の L 氏（同、「行政・L 氏」）にお話をうかがった。また、石川県立金沢商業高等学校の先生方 3 名（同、「商業高校」）に学校の視点におけるジョブカフェ石川との関係についてうかがい、さらに、企業の視点から、中村留精密工業株式会社の方（同、「企業」）にもお話をうかがった。

ヒアリングの結果から、「ジョブカフェ石川（石川県人材育成推進機構）」の特徴として、以下のような点が挙げられる。

- 「ジョブカフェ石川」を中心とした継続的な信頼関係による取り組み実施
- 全県統一での連絡と個別での調整による柔軟な対応
- 個別企業には経済団体等を通じて協力を依頼
- 「振り返りシート」の活用による成果の把握・共有
- 県内のすべての中学校・高等学校を対象に推進

＜「ジョブカフェ石川」を中心とした継続的な信頼関係による取り組み実施＞

石川県において、石川県人材育成推進機構・ジョブカフェ石川が中心となって実施されている事業の特徴として、行政主導で一連の事業が行われている点が挙げられる。

ジョブカフェ石川は県の直営機関のような形で運営されており、『行政や業界団体等の関係機関で

構成されており、県単独で取り組むより連携が円滑にいつている。』（館長・I氏、行政・L氏）とその組織の特徴が説明される。県主導で一連の事業を進めていることに関しては、『（キャリア教育に関しては）市や町のレベルで実施することが難しいこともある。その意味では、（行政のサービスとして）各学校からうまく使ってもらっているところはあるのではないかなと思う。』（行政・L氏）とされ、その意義についての認識が示された。

このように、県が主導し、ジョブカフェ石川が中心となって継続的に事業を進めることで、学校と安定的な関係を築くことができています。この点については、『学校の年間計画等にもジョブカフェ石川での活動が組み込まれるような形になっている。毎年の繰り返しの中で、学校とは安定した関係を築くことができていないのではないかと考えている。学校は毎年担当者等も入れ替わるが、どこかが継続的な核になっていないといけないというところで、ジョブカフェ石川の存在意義があると考えている。』（コーディネーター・K氏）と、「継続的な核」として役割を担うことの意義について説明がなされた。

また、ジョブカフェ石川が「継続的な核」になっていることによって、『過去実績がある学校の先生が異動で転任されて、そこで新たに関係が生まれることもある。また、学校の担当の先生は（キャリア教育について）手探りでやっているとこがあつて、必ずしもジョブカフェから働き掛けをしてきたわけではないが、結果としてジョブカフェにたどり着く、といったこともある。』（コーディネーター・K氏）と、各学校がキャリア教育に関する取り組みを行おうとする際に、「結果としてたどり着く」存在になっている。

ジョブカフェ石川の内部の体制としては、コーディネーターであるK氏が中心となって各種のプログラムの立案、学校との調整など、推進が図られている。K氏も含め、中心となって事業を進めている人材は基本的にはプロパーで採用されている。なお、K氏は、もともと民間企業で務めていたが、その後産業カウンセラーの資格を取得したことをきっかけとしてキャリアコンサルタントとして活動するようになり、さらに石川県人材推進機構が立ち上がった際に、現在のキャリア教育のコーディネーターを担うようになったという経歴を持つ。

現在の学校との関係に関しては、『Kさんのキャリアコンサルタントとしての実績の中で関係性が培われてきたところも大きいと思う。』（館長・I氏）との説明もあった。また、『Kさんという人がいることは非常に重要であり、あとはだれが継承できるかというところはある。小さな組織の中での話になるので、その点は危機感を持っている。』（館長・I氏）と、K氏が担っている役割を誰が継承していくかについて課題意識が持たれている。

なお、K氏に民間企業の経験が現在に活かされているかをたずねたところ、『やはり学校の先生にはない、産業界のことを知っているということはある。また、そこから、産業界側の視点で、現在の教育の現状等に関して心配しているところがある。この点に関しては、生徒に話をする際に、その話を通じて、一般事業所が持っている感覚を、意識的に同席している先生にも伝えている。』（コーディネーター・K氏）と、産業界側の視点で生徒・教員に対して話をしているとのことであった。

＜全県統一での連絡と個別での調整による柔軟な対応＞

上述のとおり、石川県ではジョブカフェ石川が中心となってキャリア教育に関する事業を進めているが、学校との連絡・調整の方法として、全体を対象とした統一的な連絡方法によるものと、比較的柔軟な、個別への対応との両面があることが把握された。

具体的には、ジョブカフェ石川がキャリア教育の実施・受け入れの案内をする際には、年に一度、

まず申し合わせの資料が教育委員会に送付され、その上で、各学校に一齐に次年度の講座内容の資料と、ジョブカフェ石川の利用案内が郵送されるようになっている。資料等は年度末に送付され、学校側は受け取った資料等を基に次年度の年間計画等を立てる。その際にジョブカフェ石川でのプログラムを利用する場合には、学校は申込用紙に記入・提出をするが、そこからはジョブカフェ石川と直接的に連絡・調整を行っていくことになる。

個別の学校との関係においては、『(石川県人材育成推進機構としてキャリア教育事業を行うことになった)平成19年度以降は、文部科学省のキャリア教育の方針に沿うように、いろいろ工夫して、学校の期待になるべく応えられるように実施してきた。実施に当たっては、現場の先生との関係、信頼関係が大切である。また、各学校の要望に柔軟に対応できるように配慮して、可能な限り対応できるようにしてきた。』(コーディネーター・K氏)と、「柔軟な対応」を意識して行ってきたと説明がされた。また、個別の学校とは、個々の狙いや目的などについて事前に打ち合わせにより調整されているが、その際には、『学校の1年間の流れに乗るように、ということ意識している。また、「昨年度はこうだった」と伝えることもある。』(コーディネーター・K氏)と、K氏の方から学校側に働きかけることもあるという。

ただ、その際、『学校の先生・生徒とスタッフとのかかわり方、「距離感」に注意してやっている。学校側から、すべて引き受けてしまうようなサービスではいけないと思っている。』(コーディネーター・K氏)と、柔軟な体制で要望に応えることを基本としつつも、関わり方の「距離感」に注意が払われている。具体的なエピソードとして、『学校のほうも、方針として「キャリア教育をやりなさい」ということもあって、申し込みをしている状況なのだと思う。ただ、利用にあたり、ジョブカフェ石川ですべてのことを担うようなことにはならないように、先生方にも参加してもらうようにしている。例えば職業講話の場面では、講師の紹介や司会進行を学校の先生に担当してもらうようにしている。あえて、学校の先生にはそのように関わってもらっている。』(コーディネーター・K氏)として、学校の先生方にも必ず関わりを持ってもらうように工夫・配慮がなされている。

なお、学校側からの関与を促し、ジョブカフェ石川がすべてのことを担うようなことにはならないようにするために、このほか、各学校から申し込みをしてもらう際に、『提出してもらった用紙に基づき、学校とは電話でやり取りすることになるが、用紙には、少し踏みこんだ学校の考え等を必ず書いてもらうようにしている。』(コーディネーター・K氏)との工夫もされている。

＜個別企業には経済団体等を通じて協力を依頼＞

企業からは、「仕事探しシェルパ」として主に講話・面接指導で関わりが持たれている。これらの企業への働きかけ・依頼は、ジョブカフェ石川から個別企業に対してなされるのではなく、石川県人材育成推進機構から各種の業界団体等に働きかけをおこない、推薦により企業を紹介してもらう方法がとられている点が特徴的である。

「仕事探しシェルパ」の制度は、ジョブカフェ石川がキャリア教育への取り組みを行うようになった以前から、平成15年の時点で県主導の事業がすでに実施されており、現在も仕事探しシェルパは県知事の委嘱により実施されている。派遣している事業所は、毎年継続している事業所もあれば入れ替わりもあるとのことだが、仕事探しシェルパを派遣している事業所について、『(参加・社員の派遣等を)判断をするにあたり、推薦をしている業界団体との関係も考慮されているのではないかと思います。また、実際にやってみたらよかったということもあるのではないかと。社員教育の一環という目的をもって実施しているところもあると思う。』(コーディネーター・K氏)と、企業としても目的をもって

引き受けているという。

なお、実際に仕事探しシェルパとしても関わりを持っている中村留精密工業株式会社では、『社長が職業能力開発の委員をやっていたり、教育委員会の委員をやっていたりしたこともあり、「教育」に関してこだわりを持っていた。さらに、なぜうちの会社が、というところでいえば、工場で、製造業であり、また、一般消費財を扱っているわけではないので、小学生から大学生まで、一般的には目に触れない会社である。社長が日工会（日本工作機械工業会）の会長の時にもそのようなところを意識しており、学生を育てたい、また、将来的には入社するようになってほしいと思ってやっている。少しでも子どもたちの成長に寄与できるように、また、親の苦勞を小さいうちに見てもらおうという意識もある。』（企業）との考えが持たれていた。また、キャリア教育に関しては、ジョブカフェ石川を通じた活動以外に、企業・業界団体としても独自に取り組まれており、『工作機械の業界に人を増やしていきたいということで、日工会としても、目を向けてもらうために、3日間学生との交流を持つ場を設けたこともある。トップセミナーとして、業界として同じ問題意識を持った企業等が、自社のことを伝える場となっている。そこでは、他社のことも知ることができ、刺激を受けることもある。』（企業）と、キャリア教育に関する取り組みが、業界内の企業間での情報交換の場にもなっている。

＜「振り返りシート」の活用による成果の把握・共有＞

このほか、ジョブカフェ石川が中心となっていて行っているキャリア教育事業における特徴の一つとして、「振り返りシート」を様々な面で活用していることが挙げられる。

「振り返りシート」は、プログラム実施後に記入されるものであるが、単なるアンケートではなく、敢えて自由記述により記入するものとなっている。その意図としては、『中学生として考えたことを書くことでまとめることになり、また、評価する手立てにもなるといった。中学生といえども侮れないことを書いてくることもある。』（コーディネーター・K氏）とのことで、実際に、『振り返りシート』の内容から、学習の意欲が高まったとか、事前指導をすることで、大人とのかかわりに不安がある子どもも、不安が和らいだということも聞かれる。』（コーディネーター・K氏）とされている。また、『子どもたちには素直な表現で書いてもらっている。その場ではなかなか言えないことも、書いてみるといろいろなことを考えているということがわかってくることもある。振り返りシートの内容をみることで、「気づき」が見えてくることもある。』（コーディネーター・K氏）と、事後的に評価する際に有用であるとの考えが示されている。

また、『講師としてきてもらっている企業の人にも「振り返りシート」をフィードバックするようにして、お互いに成果を共有できるようにしている。』（コーディネーター・K氏）と、企業へのフィードバック・成果の共有の際にも活用されている。

なお、ジョブカフェ石川が作成・発行しているパンフレットには、「振り返りシート」の活用も含めて、「「ちょっと大変だったけど、やってよかった」と生徒に思わせる工夫と指導側のあり方」として、次の5点が記されている。これらはコーディネーターのK氏が、ある中学校の先生と一緒に事業を行う中で考えたものであるが、「振り返りシート」については、「おまけ」ではなく、「必ず」実施が求められるものであるとして、重要な位置づけにあることがうかがえる。

- ①「何だか面白そう」と思わせるシートやパワーポイント資料で興味・関心を喚起する
- ②すべての生徒に、授業に主体的に参加し、必ず自分の答えを持つことを求める
- ③グループで話し合い、意見をまとめるワークを行う
- ④みんなの前で発表させられるが、その答えは決して否定されず、受け止めてもらえる
発表する勇気に対して、みんなから拍手が送られる…生徒が互いを認め合う雰囲気づくりが大切
- ⑤最後に必ず「振り返りシート」による自分なりの授業の意味づけの機会を設ける
これは授業の一部であって、決しておまけではない

＜県内のすべての中学校・高等学校を対象に推進＞

現在ジョブカフェ石川では県内の中学校・高等学校を対象にした事業を実施しており、受け入れ・訪問している学校は、中学校で約半数、高等学校で約6割となっている。なお、基本的に、希望を出してきた学校を断ることはしていない。地理的な位置関係の問題で一部ジョブカフェ石川を利用しづらい学校もあるため、それらについては、講師が出向く形での出前講座により対応していきたいと考えられている。

また、『現状では、学校ごとの取り組みに、一貫性がないのではないかという問題意識を持っている。キャリア教育をそれぞれが行っているが、何らかの連動性を持たせることができればと考えている。』（行政・L氏）と、学校種間の「連動性」が課題であるとしている。

この点に関して、『職業調べなどの学習で、小学校から要望が来ることもあるが、一部にとどまっている。小学校の先生に対しては、教育センターにおける研修で、私（K氏）が講師として、キャリア教育に関する講習を行っていることもある。そのような形で、だんだん機会が増えてきているところだと思う。』（コーディネーター・K氏）として、小学校に関しては、教員への研修・講習という形で関わりが広まってきている。

現在行っている事業の今後の方針・展望としては、『基本的に、衰退することは考えられない。最低でも現状維持になると思う。また、学校において、キャリア教育は現在見直されているところがあるのではないかなと思う。インターンシップをすべての学校に、という動きもある。我々としては、いくらかでも協力するスタンスである。』（館長・I氏）と、学校側において今後より一層キャリア教育に関する取り組みが推進される動きが見られる中で、ジョブカフェ石川としても事業を継続的に実施していくとの展望が持たれている。

また、『国には、キャリア教育支援に関する取り組みを推進するにあたっては、ジョブカフェも、その推進機関のひとつと位置づけていただくことも検討いただければと考えている。』（館長・I氏）と、ジョブカフェを中核とした現在の体制が機能しているとの考えがうかがえた。

なお、企業側の視点から、キャリア教育を行うにあたっての教育段階の違いをどのように意識しているのかについては、『中学生は、いろいろな職場があるよ、ということを意識して、事務系も含めて見せるようにしている。高校生は、実際の実習をすることを重視している。』（企業）とされ、さらに、大学については、『主に設計部門で、採用を直に意識してやっているところもある。大学生に関しては、将来的に会社に入ってくればという思いもあって、一部は関東からも学生が来ている。』（企業）と、目的の違いを意識して対応がなされている。また、『リーマンショック以前には、工業高校の先生を受け入れて講習をすることもあった。学校の先生に、現在の製造業を知ってもらうことが目的である。』（企業）と、学校の先生を受け入れての講習を行ったこともあるとの話であった。

このほか、商業高校の先生からは、キャリア教育の成果として、『一つ上の資格を目指すことによって、大学進学を目指すようになった事例はある。』（商業高校）と、進学意識が高まったという話が

聞かれた。また、『事務職に就きたいと思う生徒は多い。特に女子生徒が多いということもあるが、しかし、現状ではすべての人が希望通りに事務職に就くのは絶対無理である。その中で販売や製造にも目を向けていくことが必要になるが、そのような現実的なところを考えさせる』（商業高校）という点においても、キャリア教育に関する取り組みが機能している部分があるとの説明もあった。

④本調査の趣旨・目的から特筆すべき事項

「石川県人材育成推進機構（ジョブカフェ石川）」に関して、連携推進のための「ポイント」、コーディネーターの役割等について、あらためて以下のような特徴を挙げることができる。

図表 「石川県人材育成推進機構（ジョブカフェ石川）」にみられるポイント

事業立ち上げ期の 取り組みの特徴	○<u>県行政としての推進</u> ・平成 16 年度からジョブカフェ石川として就職支援活動を開始 ・平成 19 年度からキャリア教育に関する活動が新たな柱の一つとして追加 ・「石川県人材育成推進機構」（任意団体）が運営（行政や業界団体等の関係機関で構成されており、県単独で取り組むより、連携が円滑にいつている） ・「産業人材の裾野の拡大」として、小さい頃から中小企業やものづくりに興味を持ってもらうという目的意識も
実施しているプログラムの 特徴	○「<u>ジョブカフェ石川体験</u>」と「<u>出前講座</u>」による実施 ・「ジョブカフェ石川体験」では、職業興味・適性診断、職業疑似体験や、「仕事探しシェルパ」による講話などを受ける ・立地的に遠いことで利用できない場合のために「出前講座」を位置付け ○「<u>振り返りシート</u>」の活用 ・あえて自由記述の欄を多くし、「気づき」について言葉の制約なく把握できるように工夫 ・成果の共有、企業へのフィードバックのための資料として活用
事務局・コーディネーターの果たしている 役割の特徴	○<u>プログラムの立案・改善</u> ・「ただ講話だけ聞く」のではない、各種のツール・コンテンツの開発 ○<u>学校との日程・内容等の調整、「関わり方」への配慮</u> ・申込用紙に、キャリア教育を行う上での学校の考え等を記入してもらう ・ジョブカフェ石川の「丸抱え」にならないよう、先生方にも何かしらで参加してもらうように配慮 ・「お客様扱い」とも、「上からの指導」とも違う、「距離感」に注意して事業を実施
学校・個別企業間 など、関係者間の 関係性の特徴	○<u>全県統一での連絡と個別での調整により各学校と連絡・調整</u> ・教育委員会に利用案内を送付し、申し合わせをしたうえで、学校が年間計画を作成する時期に個別に申込みを受ける ・全県で中学の約 5 割、高校の約 6 割がジョブカフェのキャリア教育に関するサービスを利用 ○「<u>信頼関係</u>」による安定した関係の構築 ・特に利用促進の活動をしなくとも、学校側から「結果としてたどり着く」存在 ○「<u>仕事探しシェルパ</u>」は、<u>県知事からの委嘱</u> ・経済団体等から推薦してもらう形で企業への協力を依頼 ・一種の公的な仕事として、謝金・旅費等も支払われる
資金・人材確保の 面での特徴	○<u>県の予算により運営</u> ・どこかが核になっていないとノウハウの継続もできないし関係性もつなげられないという認識 ・プロパーの職員を配置 ○<u>民間企業経験者をコーディネーターとして配置</u>

F：沖縄型産学官・地域連携グッジョブ事業

①実施事業の概要

平成 23 年 7 月に、商工労働部と沖縄県教育委員会が共管で「沖縄県キャリア教育・職業教育等推進のための研究協議会」を設置し、学識経験者、教育関係者、経済団体、NPO などとともに沖縄県のキャリア教育のあり方について議論した。

キャリア教育に関して、商工労働部主導の取り組みとしては、「みんなでグッジョブ運動」のなかで、沖縄県の各地域員「地区連携協議会」を設置し、「沖縄型ジョブシャドウイング事業」（産学官・地域連携就業意識向上支援事業）を展開している。ジョブシャドウイングは、「仕事をする人を観察する」ことに重きが置かれており、メンター（仕事を見せる大人）とのコミュニケーションを通じて、児童生徒が様々な「気づき」を得ることを目的としている。（平成 23 年度実績で大学 2 校 24 人、高校 3 校 121 人、中学校 7 校 358 人、小学校 15 校 866 人、協力事業者数 571）

また、沖縄県教育委員会では、小学生 5・6 年生対象の職場見学、中学生対象の職場体験学習、高校生対象の 3 日間以上の就業体験（インターンシップ）の実施を進めている。（実施率は平成 22 年度で 97%、中学校で 100%、全日制県立高校で 100%）

②組織・連携体制の概要¹⁹

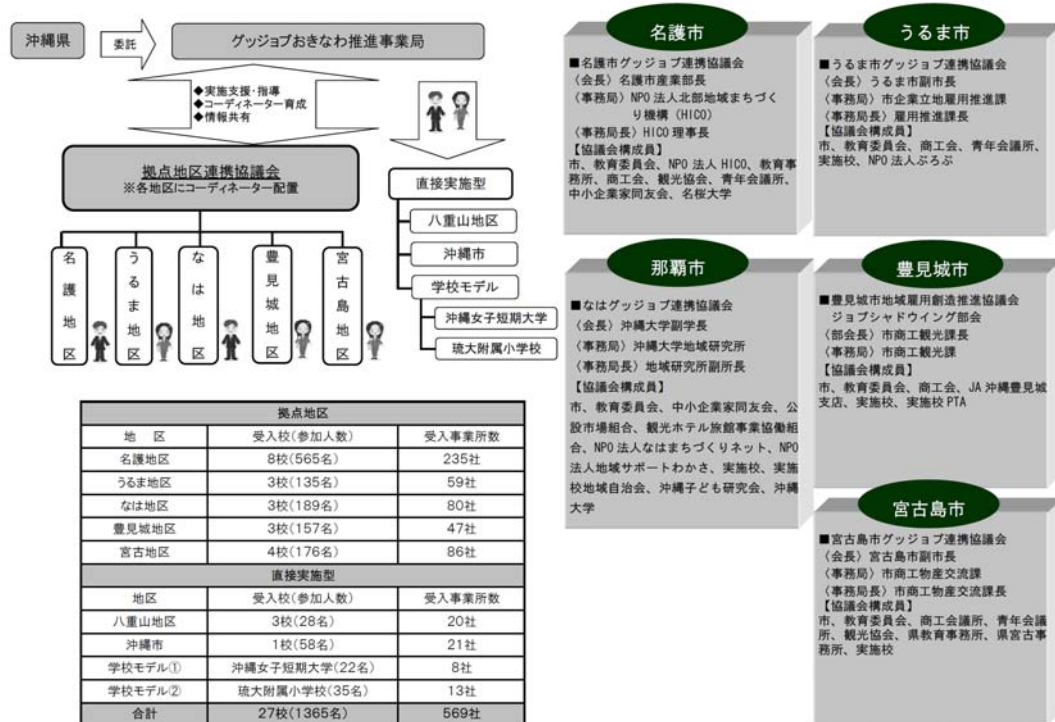
「沖縄型ジョブシャドウイング事業」（産学官・地域連携就業意識向上支援事業）は「グッジョブおきなわ推進事業局」が県から委託を受けて実施している。

グッジョブおきなわ推進事業局に本部コーディネーターを配置し、各拠点地区連携協議会及び拠点地区コーディネーターの育成・指導等を行っている。

「拠点地区連携協議会」は、現在「名護地区」「うるま地区」「なは地区」「豊見城地区」「宮古島地区」の 5 地区に設置されており、それぞれの地区において、コーディネーターが配置され、協議会が主体になって小学校、中学校、高等学校の場で、外部と連携したキャリア教育、ジョブシャドウイングおよび事前事後学習等を実施している。例えば名護市では NPO 法人北部地域 IT まちづくり協働機構（HICO）が運営事務局を担っている。

¹⁹ ここでは、「みんなでグッジョブ運動」の「沖縄型ジョブシャドウイング事業」ならびに「地区連携協議会」の取り組みに関して情報を整理した。

図表 「沖縄型ジョブシャドウイング事業」の組織体制イメージ



出所) 沖縄県商工労働部・沖縄県教育委員会「沖縄県キャリア教育・職業教育等推進のための研究協議会報告書」より転載

③ヒアリング結果から把握できる特徴

ヒアリングでは、沖縄県商工労働部雇用政策課の M 氏（ヒアリング引用部分については「行政・M 氏」と表記）、グジョブおきなわ推進事業局局長の N 氏（同、「局長・N 氏」）、沖縄県教育庁県立学校教育課の O 氏、NPO 法人北部地域 IT まちづくり協働機構の P 氏（同、「NPO・P 氏」）、名護市グジョブ連携協議会沖縄県中小企業家同友会北部支部支部長の方にお話をうかがった。

ヒアリングの結果から、「沖縄県キャリア教育・職業教育等推進のための研究協議会」（また、そのうち商工労働部が推進している「沖縄型ジョブシャドウイング事業」）の特徴として、以下のような点が挙げられる。

- 商工労働部と教育委員会によるキャリア教育の推進
- 「ジョブシャドウイング」の実施による教員・企業の負担の軽減
- 拠点地区連携協議会による連携推進
- 個別企業には経済団体等を通じて協力を依頼
- 小学校から大学までの各段階にジョブシャドウイングを実施

＜商工労働部と教育委員会によるキャリア教育の推進＞

「沖縄県キャリア教育・職業教育等推進のための研究協議会」は、平成 23 年に設置され、今後の望ましいキャリア教育として、外部のキャリア教育人材と教育現場との役割や機能分担による分業を図っていくことや、コーディネート機能や学校以外の個人・機関との円滑な連携体制を図り、学校と関係機関とが連携するためのプラットフォーム作りを推進することなどが提言された。

沖縄県におけるキャリア教育の取り組みは、商工労働部主導で進められているものと、教育庁主導で進められているものがあるが、このうち、商工労働部における活動は、平成 19 年度に、当時の県知事が就任された際に、「みんなでグッジョブ運動」というかたちで、「失業率を改善させる」ことを目標の一つとして始められたことがきっかけである。沖縄では「ニート」が 1 万人を超え、全国 1 位となっているが、失業率が高いことや「ニート」が多いことが、取り組みが進められている背景の一つとなっている。

教育庁としては、平成 15 年度から「夢にチャレンジ社会体験活動」として、沖縄県の小学校 5・6 年生に働く大人の後ろ姿を見る体験などの職場見学、中学校では職場体験学習などの社会体験活動を 5 日間実施することが目指されてきた。また、「高校生チャレンジウィーク事業」として、全ての全日制高校生が在学中に一度は 3 日間以上のインターンシップを体験することを目指した取り組みが推進されてきており²⁰、実際に実施率は非常に高い数字を残している。

ただし、この点について、『沖縄県の体験学習は全国で一番盛んだと言われているのですが、それが就職に繋がっていないのはなぜなのかと考えた時に、「何のために」「誰のために」ということが大人も子どももわかっていないということが、私が事業をやっている中で、行き着いた課題でした。』（局長・N 氏）と、現在沖縄型ジョブシャドウイング事業を進めている N 氏には、関わっている人の間で目的の認識・共有が十分になされていないことが課題であったとの認識が持たれていた。

商工労働部として、教育庁が取り組まれている事業とは別にジョブシャドウイングの事業を推進していることについて、『「商工労働部が、なんでキャリア教育なのか」と、よく言われるが、中長期的な雇用対策・施策になるし、また早期からの産業人材の育成になるところが、商工労働部が取り組む理由の一つである。文科省からのキャリア教育を補完するかたちで、私達がやることはキャリア形成を支援することだということがわかれば、みんな納得のうえでできる。』（局長・N 氏）と説明された。また、今後、県レベルでの産学官連携の組織（「ステーション機能」）を立ち上げて、『教育庁と更なる連携をはかっていきたい』（行政・M 氏）とされている。

＜「ジョブシャドウイング」の実施による教員・企業の負担の軽減＞

「沖縄型ジョブシャドウイング事業」で意識されていることの一つとして、「学校と企業双方の負担を軽減すること」が挙げられる。

例えば、学校側の負担軽減については、『（従来の事業では）先生達が休み時間や授業が終わった短い時間で、「〇〇中学校ですけど、すみません子ども 3 人お願いできませんか。」と、子どもが希望する事業所に電話をかける。そうすると「中学生にさせるような仕事がないから無理です。」と言われ、さらに、「トイレ掃除でもいいんです。お願いします。」と言うと「トイレ掃除でもいいんだったら清掃会社に行けば。」と電話を切られるという事例が多かった。この事業ではコーディネーターがいるので、「こういう理由で行っている活動なので、受け入れてください。」と説明し、調整もする。』（局長・N 氏）というように、コーディネーターが関与することで、学校側からの連絡・調整の時間的・心理的な負担を軽減させている。

学校の先生にはその分、事前・事後指導等に力を入れてもらうべく、『本来は何の為にこのような体験学習をやるのかというところの事前指導など、作文の書き方や質問の仕方、働く人の観察の仕方、職場体験の時にこの会社でどう自分が貢献できるのか、ということを考える力という部分を事前指導

²⁰国立教育政策研究所生徒指導研究センター「キャリア教育体験活動事例集（第 2 分冊）」（平成 21 年 3 月）

で先生方にはやってもらいたいと、学校調整時に伝えている。その代わり企業開拓については、私達（コーディネーター）がやります。必要であればマナー講習も私達がやります。』（局長・N氏）というように、先生方に働きかけがなされている。

また、企業側に関しても、『「ジョブシャドウイングでしたら、特別なカリキュラムは必要ありません。2、3時間の短い時間で大丈夫です。体験するわけではないので、職種も限りません。働く大人の仕事に取り組む姿勢を見せてください。」というアプローチの仕方をしている。ジョブシャドウイングの目的や効果（短時間で効果がある）を理解してもらえることができたのではないか。』（行政・M氏）と、3日間あるいは5日間の体験学習の受け入れをお願いするよりは、負担の少ないところからはじめることで、協力が多く得られたのではないかと説明された。

＜拠点地区連携推進協議会による連携推進＞

このほか、「沖縄型ジョブシャドウイング事業」では、沖縄県にいくつかの「拠点地区連携協議会」が設置され、各地域においては、それぞれの協議会の事務局ならびに構成員により、事業が推進されている点も特徴的である。

このような地区連携協議会は、平成21年度に実施された宮古島での取り組みがはじまりであり、もともとは、「地域が主体的にキャリア教育を行うにはどうしたらよいか」との考えのもと、教育委員会だけではなく、商工会議所や青年会議所、観光協会等も含めて発足したものである。

その立ち上げの際には、『話し合う場を作ると、学校の先生には、「自分達が育てている生徒がこのような企業人達に受け取ってもらうために繋がっている」というように、今と未来が繋がることを実感できる。経済団体の皆さんも、子どもが小さい時から関わっていくことで自分達の企業のPRにもなるし、いずれ子ども達が自分たちの会社の社員になるかもしれない』（局長・N氏）という形で、互いのメリットを確認しながら、キャリア教育について話し合いを持つ場になるように意図されていた。

さらに、翌年平成22年度には、宮古島での取り組みをモデルとして、名護地区でNPO法人が中心となり、産学官を繋ぎ合わせる形で協議会が発足している。名護市の地区連携協議会の事務局を担当しているNPO法人HICOのP氏は、もともと地域で経済団体等と結びついてお祭りの仕掛けをしたり、学校支援本部事業のコーディネーターをするなかで教育委員会とも関わりを持っていたりし、また、行政ともイベントの開催などでかかわるなどし、事務局・コーディネーターとして適任であったとのことであった。

グジョブおきなわ推進事業局局長として、N氏は、各地域において拠点地区連携協議会を立ち上げの際に尽力されたが、その際には、P氏のような「キーマン探し」が重要になるとのことであった。ただし、『この人にさえ何とか繋がればと思う人にアプローチしているが、学校の先生も含めて公務に就いている方々は、3年5年で異動があるので難しい。』（局長・N氏）と、適任者を見つけることが容易ではないことがうかがえた。

なお、協議会の立ち上げを画策する際には、「役場」「商工会議所」「教育委員会」には必ず訪問するようにされており、特に役場に関しては、『取り組みが継続できるような体制を維持するために行政が関わっていく』（局長・N氏）ことが重要であるとのことであった。また、協議会の構成員については、『それぞれに納得していただくまで、なんども話し合いを行います。こちらからどうですかとお願いすると、やらされ感が出て続かなくなってしまう。』（局長・N氏）と、主体的な関わりとな

るように時間をかけた話し合いが行われている。

なお、各地の拠点地区連携協議会のひとつである、那覇市の協議会については、都市部の特性として『顔と顔が見えない』（行政・M氏）ことにより、「地域の取り組み」という一体感を得にくいという現状があり、具体的な作業をする上での連携の難しさがあるとのことであった。このことについては、『フットワークがかなり難しい。これは全国展開していくときにも課題だと思います。5万人が限界かとも思う。「どこどこの誰々さん」ということが分かるとみんなで「よし！」となるが、那覇のように人口が30万人となってしまうと、「私たちには関係ないよね」という意識になる。』（局長・N氏）と、地域での協議会には適正規模があるのではないかという考えも示され、「顔が見える関係」の中での取り組みの推進が重要であることが示された。

＜個別企業には経済団体等を通じて協力を依頼＞

ジョブシャドウイングを実施するにあたっては、受け入れ先となる企業の開拓・依頼は、協議会の構成員の経済団体等が担うようにし、子どもたちを送り出す学校の選定に関しても、教育委員会が担うようにするなど、役割分担が明確になされている。

このように、経済団体等が企業の開拓・依頼を担うようになったのは、『コーディネーターが一人で社ずつ回っていたのでは効率が悪いので、現在では経済団体にお願いをして定例会で呼びかけをしてもらい、説明会を開いてもらうかたちをとっている。』（局長・N氏）と、コーディネーターに負担がかかってしまうところを、産業界・教育界それぞれにも分担させることで、全体の効率化を図っている。なお、個別の企業に対しては、ねらいや実施の流れ、具体的に依頼したいこと・役割等が明示化されたジョブシャドウイングの紹介を行うパンフレットが作成されている。

経済団体等を経由して個別の企業への協力依頼を行うことに関して、名護地区においては、学校側の受け入れ希望人数と、実際に受け入れてもらえる企業の数が一致せず、受け入れ先が不足してしまうこともあり、その場合には、事務局であるNPO法人HICOが受け入れ企業の開拓・依頼を行っている。名護地区においては、ジョブシャドウイングを実施する前段階において、保護者や職員、メンター（企業において仕事を見せる人）に対する説明会等も各協議会の事務局が担っているとのこと、役割分担等はしながらも、『コーディネーターがいるからこそできる』（NPO・P氏）との認識が示され、今後、コーディネーターの人件費を誰が負担していくかということが大きな課題となっているとの話も聞かれた。

＜小学校から大学までの各段階にジョブシャドウイングを実施＞

ジョブシャドウイング事業は、主に小学校から高等学校を対象に行われているが、一部大学等においても実施しているとのことであった。

大学におけるジョブシャドウイング実施はグッジョブおきなわ推進事業局の自主提案として行われており、その効果を把握する観点から、「就職したのか」という点と、「就職した後1年以内の離職率がどのようになっているのか」という点を追跡調査するように計画されている。

また、教育学部附属小学校の小学生を対象にジョブシャドウイングを実施しながら、子どもたちの事前学習を深めることを意識し、教育学部の学生対象の講座を受け持っており、将来先生になる学生を対象に、キャリア教育に関する実習を行っている。なお、教育学部の学生自身もキャリアについて悩んでいる者が多く、実際には学生たちのキャリアカウンセリングを行うことから授業を行っているとのことであった。

大学との関わりという点に関しては、那覇地区の拠点地区連携協議会は、沖縄大学が事務局を担っているという特徴がある。沖縄大学は「地域研究所」を有しており、地域をどう作り上げていくのかという問題意識のもと、高大連携などの取り組みなどが進められている。なお、沖縄大学などいくつかの大学は「沖縄県キャリア教育・職業教育等推進のための研究協議会」のメンバーにもなっているが、この背景には、就業問題もあわせて検討していこうという経緯があったとされている。研究協議会のメンバーは、小中高大のほかに労働局や沖縄総合事務局、経済団体等が集まり、各種の問題解決に向けて議論が重ねられた。

このほか、ジョブシャドウイングを実施する際に意図していることとして、「視野を広げる」ことが強調されていた点も特徴的であった。この点については、『職場体験は子どもの希望をとります。先生達に「ジョブシャドウイングは希望をとらないのですか」と言われますが、先生方には「希望どおりの仕事に就ける大人はいないですよ。」と言っています。』（局長・N氏）というように、「希望通りの仕事に就ける可能性は少ない」ことを前提としたうえで、『「観察シート」というものを用意している。特に大学生になると1年半後に必ず社会人になるので、観察シートの内容をかなり細かくしている。その人が働いているまわりが、どのようになっている、働くことについて大事なものは何だろうと観察させていって、それを観察シートに書かせていきます。嫌いな仕事だと思っていても、そこで喜びを感じていることもたくさんあります。不得手だと思う仕事だけれど隣にいる人が好きだから頑張ろうと思っている等、人は全部100点な生き方はできないけれど、そこで喜びを感じているということがわかると、いろいろなことに繋がる。そういうことがジョブシャドウイングでは発見できる。特に小学生・中学生では、好きな仕事、嫌いな仕事というのは、本人の持っている情報の中でしか選択できていない。だから視野を広げる、こんな仕事があったんだと思うためにも、視野を広げる時期を過ごさないと、好き嫌いや、自分のなりたい夢にまでたどりつけないという話しをすると、子どもも先生も納得してくれる。職場体験は実際に仕事をするので、やっていることに集中して、周りが見えない。でも、ジョブシャドウイングは観察すると、一人の人を見ているようで、周りの上司の顔色などまで見えてくる。言葉遣いでも相手によって敬語だったり「タメロ」だったりという違いがなぜあるのだろうと思い、上下関係に気づく。人間関係を見ることで、いきなり好きな仕事でトップはとれないんだということを、小学生なりにも感じてくれるので、そういうものも含めて、仕事に対する士気を高めるだけではなく、生きる力にも繋がるような事前学習やカリキュラムの組み方をしています。』（局長・N氏）と、ジョブシャドウイングを通じてねらいとしていることについて話が聞かれた。

④本調査の趣旨・目的から特筆すべき事項

「沖縄県キャリア教育・職業教育等推進のための研究協議会」（また、そのうち「沖縄型ジョブシャドウイング事業」）に関して、連携推進のための「ポイント」、コーディネーターの役割等について、あらためて以下のような特徴を挙げることができる。

図表 「沖縄型ジョブシャドウイング事業」にみられるポイント

事業立ち上げ期の取り組みの特徴	○<u>既存の職場見学・体験学習などについての課題意識</u> ・実施率は高いが、学校側から企業に対して「何のために」「誰のために」という部分が十分説明されていなかったのではないかという問題意識 ・ジョブシャドウイングであれば企業の負担がより少なくなるのではという認識 ○<u>先行して実施したモデルを他地域にも拡大</u> ・宮古島で産学官・地域連携協議会を立ち上げ、ジョブシャドウイングの事業を実施したことをモデルにして他地域にも拡大
実施しているプログラムの特徴	○<u>ジョブシャドウイング</u> ・働く人の想いや取り組む姿勢を観察させる ・各地域での産業・仕事を「見せる」ことで産業人材を育成するうえで必要なことを伝えようとしている ・「観察シート」の活用、「視野を広げる」ための観察
事務局・コーディネーターの果たしている役割の特徴	<グッジョブおきなわ推進事務局として> ○<u>地区連携協議会の立ち上げ支援</u> ・産学官（商工会議所・教育委員会・役場）での協力者、「キーマン」探し（「顔が見える」関係性の中で） ・コーディネーターを育成・配置 ・地域の雇用やキャリア教育等に関する情報の共有と問題解決に向けた「熟議」を重ねる場を提供する （最終的に出来上がった地区連携協議会の体制は、地域の特性に合わせて、地区によって様々。事務局を担う主体も一様ではない。） ○<u>各種の講演・講座等の実施</u> ・保護者への講演 ・教員養成の学生向けのキャリア教育に関する講座 <地区連携協議会として> ○<u>構成団体との調整</u> ・参加校の選出、受け入れ企業とのマッチング ・保護者・職員向け説明会、メンター説明会等の開催
学校・個別企業間など、関係者間の関係性の特徴	○<u>経済団体を通じて企業等募集（名護の地区連携協議会）</u> ・基本的には地区連携協議会に参画している商工会議所等経済団体等を通じて受け入れ企業を募集する ・不足する分については地区協議会事務局で開拓する ○<u>教育庁との連携（県商工労働部との関係）</u> ・更なる連携を図ることにより、県レベルでの産学官連携の組織（「ステーション機能」）が必要ではとの認識がある
資金・人材確保の面での特徴	○<u>県による予算により実施</u> ・予算がなくなっても続けられる事業とするための方策を各地域の協議会単位で検討中 ・コーディネーターの働きにより成立する事業において、人件費を誰が負担するかは課題

G：みやぎ産業人材育成プラットフォーム

①実施事業の概要

地域産業の中核的な人材（産業人材）を育成するため、産学官の人材育成関係機関等を構成員として設立され、各団体等が行っている事業に関して「情報が集まる場」として、年に 1～2 回開催されている。このプラットフォームは、人材育成の理念や方向性について共通の現状認識のもと協議・調整する場として、効率性・実効性を念頭に人材育成関係機関等の実務担当者で構成され、育成策の体系的整理を図り、今後の具体的な人材育成プログラムを企画・検討することが目指されている。

このほか、全県でのプラットフォームのほかに、「圏域版産業人材育成プラットフォーム」を県内 7 圏域ごとに設置。各地域における産業と学校との連携を図る場として期待されており、各地域単位でも情報共有等が進められている。

また、教育庁にて行われている「産業人材育成重点化モデル事業」においては、学校を中心とした協議会の設置がすすめられており、専門科高校を中心に、企業との連携のもとインターンシップ等の事業を実施している。

このほか、教育庁においては、「進路探究ワークショップ」として、NPO との連携により 30 人程度の講師によるワークショップ事業や、「志教育」として、中学校区を中心とした地区における小中高の連携による事業などの推進が図られている。

②組織・連携体制の概要

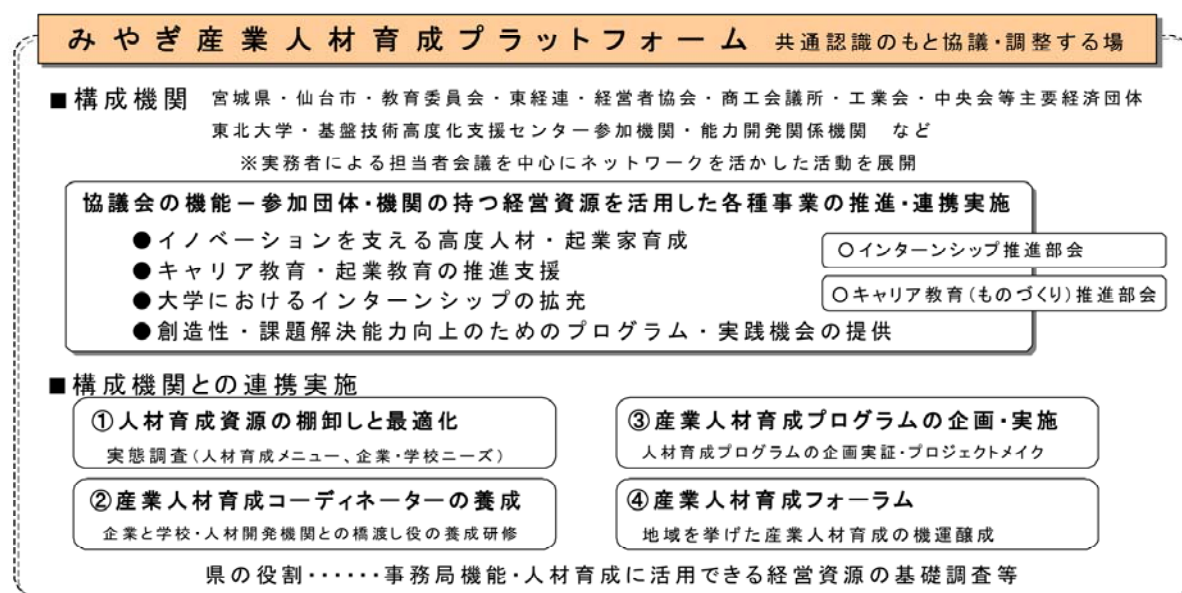
宮城県、仙台市、東北経済連合会、東北大学から組成されている「産学官連携ラウンドテーブル」において、地域を挙げた「戦略的な産業人材育成体制の整備」で合意がなされ、「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」は、地域産業の中核的な人材（産業人材）の育成に向けて、実際に産業・教育機関が共通認識のもと協議・調整する場として、平成 19 年 6 月に発足した。

具体的な構成メンバーは以下のとおりであるが、それぞれの団体が行っている事業に関して「情報が集まる場」として、年に 1～2 回開催されている。なお、事務局機能は宮城県経済商工観光部産業人材対策課が担っている。

<みやぎ産業人材育成プラットフォームの構成メンバー>

(独)国立高専機構仙台高等専門学校、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城職業訓練センター、(公財)仙台市産業振興事業団、宮城県商工会議所連合会(仙台商工会議所)、(独)中小企業基盤整備機構東北支部、(株)テクノプラザみやぎ、(社)東北経済連合会東北地域新規事業化センター、国立大学法人東北大学（産学官連携推進本部）、(社)東北ニュービジネス協議会、KCみやぎ推進ネットワーク、(社)宮城県経営者協会、宮城県高等学校工業教育研究会（会長：宮城県工業高校学校長）、宮城県商工会連合会、宮城県職業能力開発協会、宮城県中小企業団体中央会、(社)みやぎ工業会、(公財)みやぎ産業振興機構、東北経済産業局（産業人材政策課）、宮城労働局（職業安定課）、仙台市（経済局産業振興課）、仙台市教育委員会、宮城県(経済商工観光部)、宮城県教育委員会

図表 みやぎ産業人材育成プラットフォームイメージ図



出所) 宮城県 HP 宮城産業人材育成プラットフォーム「プラットフォームイメージ図」より転載

③ヒアリング結果から把握できる特徴

ヒアリングでは、宮城県経済商工観光部産業人材対策課兼雇用対策課の Q 氏（ヒアリング引用部分については「行政・Q 氏」と表記）、R 氏（同、「行政・R 氏」と表記）、宮城県教育庁高等教育課キャリア教育班の方お二人（同、「教育庁」）にお話をうかがった。

ヒアリングの結果から、「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」の特徴として、以下のような点が挙げられる。

- 多くの団体を巻き込んで「近しい関係」を築くための場を整備
- 個別に実施されている取り組みの情報を整理し、マッピング
- 共通目標の設定や分科会開催の試み
- 地域レベルでの連携の推進
- 教育段階をまたがった連携推進の試み

＜多くの団体を巻き込んで「近しい関係」を築くための場を整備＞

宮城県においては、製造業の企業誘致とあわせて、「産業人材の育成」が目標として掲げられ、そのなかで、「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」は、「地域経済を担う次世代育成という地域の産業振興の戦略課題を産学官の各機関・団体によって共通認識する場」、「参加団体・企業がそれぞれのように産業人材育成に関与していくかを表明・共有していく場」、「産業人材育成に必要な様々なプログラムやプロジェクトの企画立案・実施に向けた調整の場」を目指して設置された。

プラットフォーム立ち上げの当初は、「製造業企業に対する人材育成」という点がより強く意識されていたが、多様な構成機関の参画がある中で、それぞれ様々な立場から、教育的な視点や企業としての視点が示されることにより、現在は、「全体の質の向上」という視点から、世代ごとに目指す姿

を共有することにより、人材育成を進めることが目標とされている。

構成メンバーに関しては、『実務者による担当者を中心に、連携しやすいようにというメンバー構成』（行政・Q氏）が意識されており、『顔の見える近しい関係』（行政・Q氏）を作ることが意図されている。また、そのような「近しい関係」を築くことにより、そこから団体間の関係性が発展していくようなことが期待されている。

震災の影響もあり、個別の施策をどのように実現していくか等については十分に検討が進んでいないとのことであったが、プラットフォームの会議はこれまで年に1~2回の頻度で開催され、今後は年に2~3回程度の開催が目指されている。

＜個別に実施されている取り組みの情報を整理し、マッピング＞

現在の状況として、まずは「情報が集まる場」として、構成団体の様々な立場から現在取り組んでいることについての情報を出し合い、それらを調整する場として考えられている。具体的な取り組みのひとつとして、構成団体がどのようなことを実施しているのか、「棚卸し」として、横軸を世代・対象者（小学校、中学校、…、企業人材、経営者）、縦軸を目的（キャリア教育、ものづくり、技術者養成、など）としたマトリクスに落とし込み、事業の名称や対象人数、事業推進の主体等の情報とあわせて整理がなされた。

この情報整理の際には、プラットフォームの構成メンバーである23団体に聞き取りを行い、結果として大小118の事業について情報が得られており、どのような団体がどのような人たちを対象にして事業を実施しているのか、それぞれの事業の内容や目的等もあわせて全体状況が把握された。

このようにマトリクスに情報を整理することで、重複している事業をどのように調整していくか、また、空欄になってしまっている個所がある場合にはどのように対応していくかを検討しようとする動きがあり、今後においては、情報に基づいて、意見交換や調整を行いながら、効果的な連携を推進していくための検討を行っていきたいと考えられている。

なお、このような情報整理を行ったことで、具体的に団体間の連携が進んだといった話が明確に聞かれているわけではないが、宮城県経済商工観光部産業人材対策課では、教育庁との『距離感は縮まってきた』（行政・Q氏）との話も聞かれた。また、プラットフォームとしての活動ではないが、産業人材対策課と教育庁とで合同でプロジェクトを行うなど、個別の関係の中で進められてきている取り組みもある。

＜共通目標の設定や分科会開催の試み＞

上記のように、現状においては構成団体間での情報共有や情報整理が主な活動内容であるが、より意義のある場となるよう、これまで事務局としていくつかの試みが提案されてきている。

そのうちの一つは、特定のテーマに対して、関係する団体を構成員とした分科会の設置である。これまでは、23団体で集まり、主に情報共有や情報整理が行われてきたが、より効果的な連携を推進していくため、目標や課題を共有できる範囲で構成される分科会を設置し、具体的なテーマに沿った検討を行っていこうとするものである。キャリア教育に関しても、「若年者の育成」という分科会テーマの中で検討していこうとしている。分科会設置を検討した背景には、産業界・教育界・行政と様々な立場があるなかで、情報共有のみだけに終わらず、関係団体の連携などにより、人材育成の効率化・高度化を図っていこうという思いからである。

このように、今後の動きとしては、『情報共有の機能を残しながら、必要に応じた個別テーマを設

定し、分科会など範囲を狭めた検討を行う場を別途設けて、将来を担う人材育成に向けての方策を考えていく場としたい』（行政・R氏）との考えが持たれており、また、各団体で事業を中心的に進めている人々（「キーパーソン」）と、今後の方向性等についてより具体的な検討を行えるようにしていきたいと考えられている。

＜地域レベルでの連携の推進＞

「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」としては、上記のように全県としての情報交換・共有を行う活動が行われているが、これとは別に、平成 22 年度から、7 つの行政地域に区分したそれぞれに「圏域版産業人材育成プラットフォーム」が設置され、地域単位での連携推進のための取り組みも進められている。

ただし、現状の課題として、地域ごとに構成メンバーや活動実施状況におけるばらつきが大きく、例えば工業系の経済団体など、プラットフォームの中核となるような団体が存在する地域では比較的活発に活動が行われているが、必ずしもそうっていない地域もあるとのことである。このような状況については、基本的には各地域で産業構造の違い等特色があることを前提とし、県がそれぞれを統一的にコントロールするようなことはないが、地域ごとの差が大きくなりすぎてしまわないように注意が必要であるとの認識が持たれている。

「圏域版産業人材育成プラットフォーム」は、インターンシップの受け入れ先など、学校と企業との間のコーディネート機能を図る場としての期待意識が高く持たれており、もともとの狙いとしても、産業界と教育界のマッチングや双方の相談の場となることが期待されていた。現状では、インターンシップの受け入れ先の開拓や依頼は各学校が独自に行っている状況であり、『工業高校等は卒業生が就職した企業にお願いするような動きがあるが、それだけでは足りないところを、受け入れ先を見つけられるような仕組みを、地域版のプラットフォームなどで作ることができればよいかなと思う』（教育庁）とされている。なお、企業側からも、『いろいろなところから同じ時期に依頼がくるので、一本化して調整してくれないか』（教育庁）という意見がよく聞かれているとのことである。

このほか、工業高校等での現場実習や企業との熟練技能者による実践事業などを行う「クラフトマン 21」においては、「みやぎ工業会」がコーディネーターとして関わっており、「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」が支援を行っている。また、教育庁主導で行われている「産業人材育成重点化モデル事業」においては、「地域連携協議会」が各学校を中心に組成され、商工会議所等との連携のもと、企業見学会やインターンシップ等が実施されている。これら、より現場に近いところでは、別途様々な取り組みが進められていることがうかがえた。

＜教育段階をまたがった連携推進の試み＞

「みやぎ産業人材プラットフォーム」では、小中学生から、高校生、高等専門学校・高等技術専門学校生、大学生、企業人材、経営者と、広く人材育成の対象として設定しており、それぞれのステージに応じた、産業人材育成に向けた取り組みを推進していくことが目指されている。また、高等専門学校や東北大学などが構成メンバーの一員となっており、高等専門学校や大学とその他の教育段階との関わりについても検討していくことができるという点も、「プラットフォーム」としての特徴のひとつである。

このほか、異なる教育段階の連携という点に関しては、教育庁主導で「志教育」という名称で県内の 8 地域で事業が推進されている。小学校から高校まで、「縦の連携」が生まれるように、全体計画

や年間指導計画を作成して同じ計画のもと行事を行ったり、先生方が異なる教育段階の授業を見に行ったりすることを通じて、理解促進が図られてきている。

なお、教育段階を通じたキャリア教育という点に関しては、例えば『中学校と高等教育の取り組みでは何が違うのか』（教育庁）という課題意識も持たれており、高等学校で行おうとされていることが小学校や中学校段階でも取り組まれるようになってきている中で、高等学校としては、長期インターンシップやデュアルシステムの制度を取り込んだ活動など、特色をもった活動を行っていないといけないのではないかとの考えも持たれている。なお、このような点については、義務教育課も含め、今後協議が進められていくことになるとのことであった。

④本調査の趣旨・目的から特筆すべき事項

「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」に関して、連携推進のための「ポイント」、コーディネーターの役割等について、あらためて以下のような特徴を挙げることができる。

図表 「みやぎ産業人材育成プラットフォーム」にみられるポイント

事業立ち上げ期の取り組みの特徴	○「共通認識のもと協議・調整する場」として設定 ・産学官連携ラウンドテーブル（宮城県・仙台市・東北経済連合会・東北大学）で地域を挙げた「戦略的な産業人材育成体制の整備」に合意 ・「顔の見える近い関係」を作ることの意図して場を設定
実施しているプログラムの特徴	○各団体の活動をマトリクスに整理 ・対象世代（小学生～大学生、企業人材、経営者）別、内容別に既存の取り組みを整理（事業総数約 120） ・実施事業についての情報共有 ○みやぎクラフトマン 21 での連携仲立ち ・工業高校等での現場実習や企業等の熟練技能者による実践事業を行うにあたって、みやぎ工業会と県教育委員会の連携をみやぎ産業人材育成プラットフォームが仲立ちとして協力
事務局・コーディネーターの果たしている役割の特徴	○共通目標の設定・浸透 ・より効果的な連携を推進していくため、共通の目標や課題の共有を検討 ○分科会での検討推進 ・課題となりうるテーマについて小規模の分科会・ワーキング部会での検討推進を提案 ○成果の測定・把握のための検討 ・「就職率」「定着率」「企業の満足度」等から、実施事業の成果を明確にしていくことを検討
学校・個別企業間など、関係者間の関係性の特徴	○「圏域版産業人材育成プラットフォーム」の設置 ・地域レベルでの取り組み状況を共有する場として設置 ・学校と企業間のコーディネートを図る場としての期待がある ・地域ごとに取り組み状況の差が大きいという現状も ○学校種間での連携 ・協議会での共有のほか、教育庁主導の事業で「志教育」を推進し、小・中・高の連携を図っている ・大学との連携は個別の関係においては事例が出てきている
資金・人材確保の面での特徴	○今後の事業推進にあたって ・現状として個別の事業をどのように進めていくかという結論は出ていない ・ただし、今後分科会等での検討を行っていく中で、予算措置の必要性も含めて具体的な連携事業の方向性が議論されていく可能性もある

H：関西キャリア教育支援協議会

①実施事業の概要

小学校・中学校・高等学校を対象に、要望に応じて教育現場への社会人講師の派遣や、職場見学、職場体験、工場見学の受け入れ施設の紹介等を行っている。これらの機会を提供することで、日本の未来を担う子どもたちに、自分たちの将来に「夢」や「目標」を持ち、社会、産業、そしてさまざまな分野の仕事に関心を持ってもらうことを目的としている。

また、学校をマネジメントしている管理職や、キャリア教育の担当者による研究会に対し、企業人の講師派遣も行っている。管理職向けの研修では、民間企業におけるマネジメントの手法や考え方等について、キャリア教育担当者向けには、企業や社会が求めている人材像や、民間企業における人材開発等に関する情報を提供している。

このほか、情報支援サイト「情熱教室」を運営。「情熱教室」からは、キーワードや条件等から、出前授業の講師や職場見学等の受け入れ施設を検索し、申込みをすることが可能となっている。

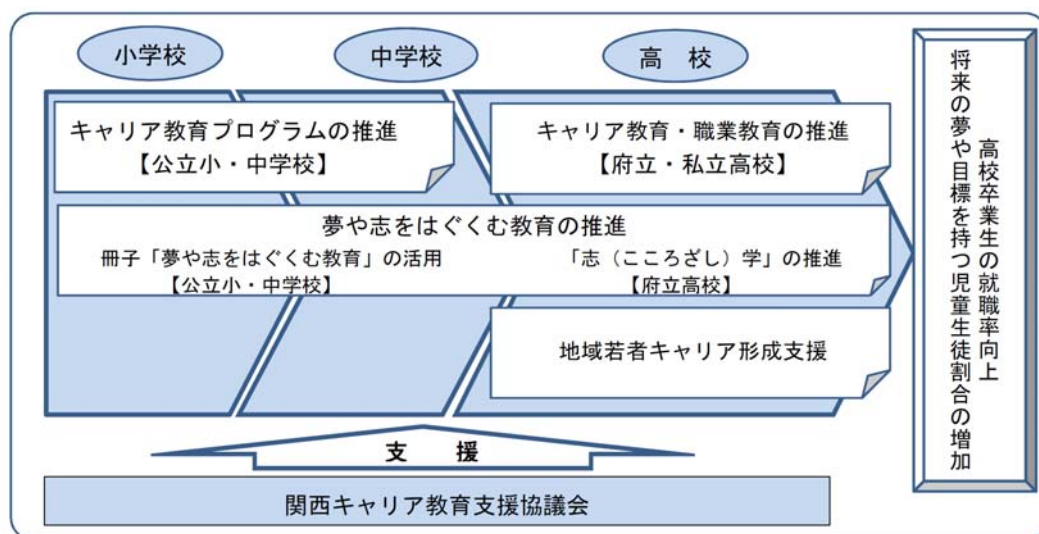
②組織・連携体制の概要

関西キャリア教育支援協議会は、関西経済連合会、関西経済同友会、大阪商工会議所、大阪科学技術センター、日本労働組合総連合会大阪府連合会（連合大阪）、関西生産性本部の 6 団体により組成され、大阪府教育委員会・大阪市教育委員会と連携して事業を実施している。

代表事務局・コーディネート機能は関西生産性本部のスタッフ（理事兼事務局長、担当スタッフ、事務職員の 3 名）が担っている。

なお、関西生産性本部としては、従前より、人材育成と組織の役割のあり方などを議論・研究する場として、「人材開発委員会」を立ち上げ、多くの民間企業、労働組合、学識経験者等を巻き込んで研究を続けてきた経緯がある。2009 年には大阪府としてキャリア教育推進の方向性が打ち出されるようになり、その際、関西生産性本部としても大阪府教育委員会と連携してキャリア教育に関する研究に関わるようになった。2010 年には大阪府教育委員会との連携検討専門委員会を設置し、大阪の教育力向上に向けた具体的な活動についての検討など、計 8 回の会議を行うと共に、企業講師派遣（出前授業）のモデル事業（中学校 2 校、高等学校 1 校、計 3 校）を実施した。2011 年には講師派遣の事業を拡大（計 37 校、実施回数 43 回、のべ生徒数 5,200 人）し、2012 年現在は関西キャリア教育支援協議会の代表事務局として、地域のキャリア教育推進団体として活動を行っている。

図表 関西キャリア教育支援協議会の事業実施領域イメージ



出所) 大阪府教育振興基本計画～事業計画(案)(平成25年度～平成29年度)より転載

③ヒアリング結果から把握できる特徴

ヒアリングでは、関西キャリア教育支援協議会代表事務局を担当している、公益財団法人関西生産性本部の方お二人に話をうかがった。(ヒアリング引用部分については「事務局」と表記)

ヒアリングの結果から、「関西キャリア教育支援協議会」の特徴として、以下のような点が挙げられる。

- 複数の団体・事業を再編して協議会を立ち上げ
- サイトを利用した申し込み・マッチング
- 教員対象の研修を実施
- 協議会構成団体を通じて会員企業等への講師登録依頼
- 教育段階別のねらいやニーズを意識した取り組み

＜複数の団体・事業を再編して協議会を立ち上げ＞

「関西キャリア教育支援協議会」は、それまでキャリア教育に関連する取り組みを行っていたいくつかの団体が集まり、新たに協議会を立ち上げているという点が特徴的である。

代表事務局を担当している関西生産性本部は、大阪府教育委員会との連携により企業講師派遣の事業を実施してきた。このほか、関西経済同友会は、2011年に大阪の教育再生・改革に向けて産業界として出前授業などを積極的に行っていくべきとの政策提言をしており、関西生産性本部と共に活動するようになったという経緯がある。また、大阪科学技術センターは、理化学系の出前授業や学校における実験の開催支援などの活動を行っており、大阪商工会議所は、「大阪キャリア教育支援ステーション」という名前で、講師派遣や体験活動受け入れ先紹介等の事業を行っていた。このほか、日本労働組合総連合会大阪府連合会(連合大阪)は、傘下の労働組合で夏休みを中心に職場体験活動・見学会を行っていたという背景を持つ。

これら、それぞれが活動を行ってきた中で、『せっかくならこれらをまとめて、オール大阪、オール関西で事業を推進していきましょうということになり、上記メンバーに加えさらに関西経済連合会にも声をかけ、6団体で関西キャリア教育支援協議会を設立した』（事務局）とのことである。

各団体が個別に事業を実施していたときに比べ、「協議会」という形で主体が大きくなったが、基本的な活動は関西生産性本部が従前から行ってきた活動と大きな変更点はないとされる。ただし、組織が大きくなったことのメリットとして、協議会の構成団体が会員企業等に働きかけを行うことにより、講師の登録数や工場見学の受け入れ先の数が大きく増えたという点が挙げられる。また、関西キャリア教育支援協議会では、趣旨に賛同してくれる企業から、活動費として一口一万円を集めて事業を運営しているが、この賛同企業も大きく増えるというメリットもあった。このほか、『6団体で連携していることは、大阪の産業界を挙げての取り組みという対外的なPRになる。』（事務局）との話も聞かれた。

＜サイトを利用した申し込み・マッチング＞

講師派遣等を希望する学校からは、ホームページ情報（「情熱教室」）等から、「派遣講師一覧」「受入施設一覧」のそれぞれのサイトの申込みボタンから申し込みができるようになっている。学校からの申し込みがあると、各企業と協議会宛てにメールが届く仕組みになっており、その情報を元に、協議会事務局において、企業とのマッチングが行われる。企業とのマッチングは、『学校と企業が近い等の立地条件は関係なく、学校がやりたい内容と、企業がやれる内容で、地域に関係なくマッチングしている。』（事務局）とのことである。

また、学校側からは派遣講師申込フォームに、具体的な授業名称やねらい、日時、対象、授業形態、依頼理由、話してもらいたい内容、その他要望を記入させており、『抽象的な要望を出してきた場合には、学校現場に再度考えてもらい、具体的な記入をお願いしている』（事務局）と、学校側での主体性や準備体制を促すようにされている。

協議会事務局から企業に対して講師派遣等の依頼をした後は、企業と学校とが直接的にやり取りをすることができる形式となっているが、企業によっては学校と直接的なやりとりを行うことを煩雑と感じるところもあるとされ、ケースバイケースで対応がなされている。現状としては、実際の顔合わせ及び打ち合わせ時にも事務局スタッフが同席し、学校側が提供を受けたいものと企業側が提供したいものの組み合わせがお互いにうまくいくように、内容調整を含めたマッチングがなされている。通常企業講師による出前授業の場合には、事前に1回、当日1回学校に赴くほか、電話やメールでのやりとりが行われている。

また、事務局からの具体的なアドバイスとして、『例えば小学校に訪問する場合はどうしても子どもが飽きてしまう場合があるので、手を動かす、議論・発表する、スライド・映像資料を多く入れたりと、時間の区切りを細かくしたりするなど、企業側に事前打ち合わせでアドバイスしたり、また逆に学校側にアドバイスすることもある。』（事務局）とされ、事務局として学校と企業とを単に結びつけるだけではなく、その間のコーディネーションの役割を担っている様子がうかがえた。

＜教員対象の研修を実施＞

このほか、学校側に対しては、出前授業等による講師派遣だけではなく、学校のマネジメント層（管理者）や、キャリア教育の担当者対象の研究会において社会人講師の派遣を行っている点が特徴的である。また、平成24年度はこの社会人講師派遣依頼が増えたとのことであった。

講師が派遣される先の研究会自体は教育委員会教育センター主催で行われているものが多く、そこに参加する形で社会人の派遣が行われている。特に管理者向けの研修では、民間企業におけるマネジメントの手法や考え方を学校現場に生かしてほしいとの狙いが持たれている。また、キャリア教育担当者向けの研修では、企業や社会人が求めている人材像や、民間企業における人材開発、あるいはキャリア教育の重要性等に関する情報提供がなされている。なお、教員研修会で講演等する際には、関西キャリア教育支援協議会について PR も行い、校長先生や教頭先生に活動内容を知らせ、サービスの利用を促している。

このような関わりを持つなか、協議会代表事務局としては、現状として必ずしもキャリア教育の取り組みを教育委員会が主体となって推し進めているわけではなく、各学校現場が独自に推進しているような状況であることについて課題意識を持っている。また、各学校としての取り組みも、組織だつて進められているわけではなく、熱意のある先生が主体となって実施している側面があるとのことで、『学校側でも人事異動により熱心に取り組んでいた先生がいなくなった瞬間に続かなくなるなど、どうしても人についてしまうところがある』（事務局）と、学校側において、組織的な体制整備が課題であるとの認識が示された。

なお、ヒアリング調査を実施した時点では、大阪府教育委員会や大阪市教育委員会にはキャリア教育の専門の組織は設けられていないとのことだが、大阪府教育委員会では新年度（2013 年度）からキャリア教育に改めて力を入れていく方針が出されており、協議会との関係性も今後変化する可能性があるとされている。また、学校現場としても、土曜日の授業ができるようになったことや、長期休暇の短縮などで『学校現場に時間的・精神的な余裕が生まれつつあるのではないか』（事務局）とのことで、協議会の事業利用が増えるのではないかと期待が持たれている。

＜協議会構成団体を通じて会員企業等への講師登録依頼＞

前述のとおり、個別企業への講師派遣の依頼は、関西キャリア教育支援協議会を構成している各団体が会員企業等傘下の企業に対して協力要請をする方法がとられている。なお、協力会員は、「活動費の資金援助だけ」、「講師派遣だけ」、というように、関わり方について選択できるようになっている。

講師派遣を受けてもらう際には、企業からは提供可能なテーマ、講師経験の有無、伝えたいメッセージ等を記載した「登録シート」を提出してもらい、その情報をホームページ上で公開している。企業からの協力状況に関し、『出前授業の講師については、準備が大変。遠方からの場合は拘束時間も長い。企業の理解、職場の理解、ご本人の理解がないと成立しないプロジェクトだと思う。幸い企業の社会的責任や社会貢献という位置付けで考えてくれている組織が多く、実際に参加してくれている 62 組織については非常に前向きに全面的に協力してくれている。』（事務局）と、CSR としての位置付けにより参画している組織が多いとのことである。

ただし、『企業では、派遣された講師が報告会を行うなど、経験を広めたりする活動をしていてくれるところもあり、また翌年の登録シートの内容がいろいろと改善されているところもあるなど、企業側としても、内容を改善していこう、企業内の研修としても役立てていこうという動きがあるように見えている。企業側としてもギブアンドテイクではないが、メリットを見出さないと活動として続かないと思う。』（事務局）と、研修としてのメリットも見出している企業もあるとのことであった。

なお、出前講座等を行った際には、生徒や先生に対してアンケート調査を実施し、その結果は事務局で把握するばかりではなく、「生の声」を各企業にもフィードバックされている。数値的な評価は

行われていないが、『生の声が講師の方には一番の評価であり、モチベーションに繋がると思うので、現物をそのままコピーして渡している。』（事務局）とのことで、あえて児童・生徒の感想をそのまま渡しているという。

このほか、『今年度末での、協力会員へのフィードバックが課題の一つである。本来は協力会員組織の代表者や関係者の方に集まってもらって、その場で本年度の活動報告をする会を開催できたらと思うが難しい。』（事務局）といった課題認識が持たれている。

＜教育段階別のねらいやニーズを意識した取り組み＞

講師派遣や見学受け入れの活動は、小学校から高等学校の生徒を対象としているが、それぞれの段階で教育ニーズは異なっており、『小中学校は、実際に企業はどのような活動をしているのか、企業で働く人達がどのようなキャリアを積んでいるのか、その関連について小中学生へのアドバイスを求めるケースが多い。高校は、大学進学・就職を目前にして、企業はどのような人材を求めているのか、実際の企業活動はどのようなことか、労働組合はどのような活動をしているのか、自分達の身近な問題として話をして欲しいというニーズが多い。』（事務局）とのことである。

このほか、具体的な依頼内容として、『小学校は体験型の授業の依頼が多い。中学校は職場体験に行く学校が多いので、その前に社会人の方と接することによって、社会人のイメージや働くにあたっての注意点・マナーについて学びたいという依頼が多い。高校は10年後の自分など、これからのキャリアについて考え、今の時代大学に進学しても本人の行動によっては就職できない場合もあるので、大学を名前だけで選ぶのではなく、やりたい事を見つけるように伝えてほしいという依頼が多い』（事務局）という説明もされ、教育段階によってそれぞれ異なる視点からの依頼があることが把握された。

また、特に小学校段階に関しては、『小学生の教育環境は、親・教師・地域などによって差が大きい。小学校の段階から将来の夢や希望を持ってもらうための取り組みが必要だと思う。それを今の学校現場に求めるのは酷である。産業界が実際に学校現場に行き、話しをすることで、少しでも子どもの瞳が明るく輝くようなきっかけにすることが、われわれが行うキャリア教育だと思っている。』（事務局）と、小学生段階から産業界として関わりを持つことに意義があると考えられている。

なお、大学に対しては、関西生産性本部として、「生産性講座」という講座が設けられ、必ずしもキャリア教育支援というわけではないが、間近に迫った企業への就職を意識した取り組みがなされている。

このほか、関西キャリア教育支援協議会は、現在は大阪での活動が中心であるが、京都市や神戸市もキャリア教育には活発に活動を行っていることから、将来的には「緩やかな連携」をとり、関西を挙げて一緒に活動を行っていければと考えられている。

④本調査の趣旨・目的から特筆すべき事項

「関西キャリア教育支援協議会」に関して、連携推進のための「ポイント」、コーディネーターの役割等について、あらためて以下のような特徴を挙げることができる。

図表 「関西キャリア教育支援協議会」にみられるポイント

事業立ち上げ期の 取り組みの特徴	○協議会を構成する各団体がそれまで実施してきた取り組みや問題意識を共有・一本化 ・府教委との連携による企業講師による出前授業（関西生産性本部） ・出前授業等を積極的に行っていくべきとの政策提言（関西経済同友会） ・キャリア教育ステーション事業（大阪商工会議所） ・理化学系の出前授業や学校における実験の開催支援（大阪科学技術センター）など
実施しているプログラムの 特徴	○小学校・中学校・高等学校への社会人講師派遣・施設見学等の受け入れ ○管理職やキャリア教育担当者向けに社会人講師を派遣 ○各企業への成果の共有 ・出前講座等実施後は生徒・教員に対してアンケートを実施し、各企業へフィードバック ・翌年の登録シートの内容が改善され、企業側としても改善していこうとする姿勢が見られる例も ・企業内の研修としても役立てていこうとする動きが見られる
事務局・コーディネーターの果たしている 役割の特徴	○企業講師の登録 ○学校からの要望受付・マッチング ・学校からは HP 等を通じて「派遣講師申込フォーム」「受け入れ施設申込フォーム」を提出してもらう ・中途半端なテーマ設定や具体性のないものは基本的には再考してもらうようにしている ○活動実施前の打ち合わせ、内容調整 ・これまでのすべての取り組み事例で事務局が同席し、提供を受けたいものと提供したいものとの内容を調整 ・例えば、小学校への訪問の際には映像資料を多くしたり時間区切りを細かくしたりするなどを企業に対してアドバイス ・逆に学校側にアドバイスすることも ○広報活動
学校・個別企業間など、関係者間の 関係性の特徴	○協議会構成団体が、会員企業に対して講師登録を依頼 ○「登録シート」の活用 ・企業から、提供可能なテーマ、講師経験の有無、伝えたいメッセージ等を記載 ○協力会員の募集 ・趣旨に賛同する企業や団体等から活動費として一口 1 万円（年間）を収集 ○各学校がキャリア教育を行いたいときに利用できる仕組みの構築
資金・人材確保の 面での特徴	○事務局スタッフは関西生産性本部から配置 ・賛同する企業や団体等から得られている資金がある ・他団体から特に資金・人材面での支援を受けているわけではない

(3) ヒアリング調査から把握できること

①産業界としての関わり方について

以上、ヒアリング調査は、「産業界と教育界等との間の連携・協働体制の構築・推進のためにはどのようなことが重要・必要になるのか」について、検討を行うための情報を得るために実施してきた。まず、各事例を参考にして、「産業界」（あるいは、「産業人」としての教育界に対する関わり方として、どのような形態が見られたのかについて整理を行った。事例からは、以下のように、大きく5つの関わり方があることが把握された。

図表 キャリア教育における「産業界」（「産業人」としての教育界に対する関わり方

関わり方	事例
a. 事業実施主体・事務局として	・ 釈迦内サンフラワープロジェクト（釈迦内地区まちづくり協議会、釈迦内サンフラワープロジェクト実行委員会） ・ おしごと探検隊アントレ・キッズ（福井商工会議所青年部） ・ 横須賀キャリア教育推進事業（横須賀商工会議所） ・ 関西キャリア教育支援協議会（関西生産性本部）
b. 協議会等の構成メンバーの一員として	・ 石川県人材育成推進機構（商工会議所等経済団体） ・ 沖縄型ジョブシャドウイング事業（商工会議所等経済団体） ・ みやぎ産業人材育成プラットフォーム（商工会議所等経済団体） ・ 関西キャリア教育支援協議会（関西生産性本部等経済団体）
c. 体験活動の受け入れ・講師派遣等の担い手として	・ おしごと探検隊アントレ・キッズ（商工会青年部会員企業、商店街等） ・ 横須賀キャリア教育推進事業（商工会議所会員企業「マイタウンティーチャー」） ・ 石川県人材育成推進機構（経済団体等推薦企業「仕事探しシェルパ」） ・ 沖縄型ジョブシャドウイング事業（経済団体等会員企業・地域企業「メンター」） ・ 関西キャリア教育支援協議会（協議会協力会員を中心に）
d. 教員に対する講師・パートナーとして	・ 横須賀キャリア教育推進事業（「反省会」「交流会」） ・ 石川県人材育成推進機構（中村留精密工業株式会社が工業高校教員を現場受け入れ） ・ 関西キャリア教育支援協議会（管理職・担当教員向け研修への講師派遣）
e. 賛同者・後方支援者として	・ 釈迦内サンフラワープロジェクト（地域住民、地域企業、婦人会、マスコミなど） ・ おしごと探検隊アントレ・キッズ（親、PTA） ・ 横須賀キャリア教育推進事業（「企業応援団」としての関与） ・ 科学わくわくプロジェクト（マツダ財団による資金提供） ・ 関西キャリア教育支援協議会（協力会員による資金提供）

②連携・協働体制の構築・推進のためのポイント

上記の a.~f.の関わり方それぞれに関して、教育界などとの連携・協働体制の構築・推進のためにどのようなことが特に重要であると考えられるか、協議会等のあり方や、そこでなされるべき行動等について、あらためて、以下のようにそのポイントを整理することができるのではないかと考える。

＜「a.事業実施主体・事務局としての関与」の場合＞

○教育界のカウンターパートとの関係構築

- ・産業界が事業の実施主体・事務局として中心的に関わりながらキャリア教育を推進する場合には、教育界のカウンターパートとの関係をいかに構築するかという点が重要になる。この点について、ヒアリング事例では、「校長と連携する」「PTA の立場から学校に働きかける」「教育委員会と連携する」といったパターンが見られている。
- ・本調査において設置した委員会の委員からも意見が出たが、学校現場がキャリア教育に積極的に取り組むようになるためには、校長のリーダーシップが必要であると考えられる。特に、産業界と教育界との関係構築を進めていく上では、教育界としても教育目標を明らかにし、キャリア教育に取り組むための体制を整え、着実な実行に向けマネジメントを行うことなどが重要であるものと考えられる。

○「議論」の上での「行動」

- ・産業界が事業実施主体・事務局となる場合に限らないが、事業を推進していく上では、時間をかけて議論することと、それを実際に行動に移すことの両方が重要になるものと考えられる。ヒアリング事例では、「議論」という点に関して、いずれも事業の立ち上がりの時期には準備期間があり、事業の目的や方法等について検討が行われている。また、「行動」という点に関しては、まずはモデル事業など、比較的小規模な取り組みから始められ、その後拡大したという共通点が見られる。

○理念・目的の明確化

- ・他の機関等と連携し、活動を拡大していく上でも、推進していく事業の理念や目的を明確にしておくことが重要である。ヒアリング事例では、事業実施主体・事務局として、「なぜ産業界がキャリア教育に関わるのか」という点に関し、「地域活性化」や「地域を支える人材を育成する」との考えがあることが示されている。

○異なる主体との交流・ネットワーク構築

- ・事業の実施主体・事務局として活動する場合、同様の取り組みをしている他の団体と交流を持つことにより、活動の広がりが生まれることもあると考えられる。ヒアリング事例では、同様の取り組みを行っている小学校同士での交流や、経済団体同士での交流が生まれていることが把握された。また、同様の取り組みを行っていた経済団体等が結びついて新たな協議会を立ち上げた事例も見られた。

○行政等によるサポート

- ・産業界だけでは費用等が負担できない場合もあることが考えられ、その場合には行政等によるサポートを得ることも重要になるものと考えられる。ヒアリング事例では、コーディネーターの人件費などの活動費が市の予算から一部支出がなされている例や、補助金によりプロジェクトの立ち上げを行った例が見られた。

＜「b.協議会等の構成メンバーの一員としての関与」の場合＞

○事務局のリーダーシップ・求心力

- ・協議会等の構成メンバーの一員として関わりを持ってもらう場合、個別企業としてだけではなく、商工会議所等経済団体の代表として関わりを持ってもらうといったことも想定される。このような場合について、ヒアリング事例では、県の行政機関が事業主体・事務局となって声掛けをするという例が見られた。また、NPO が声掛けをするという事例も見られたが、その場合、地域に根付いた活動を継続的に行っているなど、経済団体等を取りまとめる上でのリーダーシップや求心力が必要になるものと考えられた。

○役割分担の明確化

- ・協議会等の構成メンバーの一員として関わりを持つ場合、会議の場などで産業界の立場として意見などを出すなど、教育界との情報交換等を行うだけではなく、会員企業など個別企業とのネットワークを有する立場として、企業等に募集・参画依頼を行う役割を期待されることも考えられる。協議会等においてどのような動きをしてもらうことを期待されるのか、役割分担を明確にしておくことが重要になるものと考えられる。

＜「c.体験活動の受け入れ・派遣講師等の担い手としての関与」の場合＞

○事業に関わることの意義・メリットの明確化

- ・企業や企業人の立場として、体験活動の受け入れや講師依頼を受けることの負担は小さくないものと考えられ、その負担感を軽減するためにも、事業に関わることの意義・メリットを明確にし、伝えることが重要になるものと考えられる。ヒアリング事例では、「地域活性化」「地域を支える人材を育成する」などの事業全体の目的のほか、「企業の CSR 活動」や、「子ども・教育現場に関わることによる（若手）社員教育」、「仕事を見つめ直す機会・自己啓発」、などの点が認識されていた。
- ・委員からも意見が出たが、子ども・若者に対して自身の仕事のことなどについて話をすることは企業人にとっても学びや「気づき」を得る機会になっているのではないかと考えられ、子ども・若者を対象にしたキャリア教育に関わることで、自身のライフキャリアの充実につながるという企業人としてのメリットもあることが考えられる。

○プログラム内容・方法等の明確化

- ・教育現場に関わった経験がない企業・企業人もいると考えられることから、実施を依頼するプログラムの内容や方法等を明確にしておくことで、心理的負担などが軽減されることも考えられる。ヒアリング事例では、「マニュアル」などの冊子やパンフレットを作成・公開している例や、コーディネーターなどが個別に事前に説明等を行うといった例が見られた。

○学校・子ども側の事前準備

- ・出前授業や職場体験の教育目標、プログラム等を考えるのが産業界側のみに偏らないよう、学校・子ども側にも事前準備等を促すことが重要になるものと考えられる。ヒアリング事例では、学校側からの申し込み時に、学校として目的とすることなどを用紙に書き込んでもらうといった例や、コーディネーターなどが学校での事前指導を担当するといった例も見られた。

○成果の共有・フィードバック

- ・継続して事業に関わりを持ってもらうようにするためにも、事業実施後に成果を共有・フィードバックすることが重要である。ヒアリング事例からは、「反省会」としてプログラム実施後に教員との話し合いの場を設ける例や、生徒の「振り返りシート」やアンケートの結果を共有・フィードバックする例が見られた。

○経済団体等を通じての募集・参画依頼

- ・学校から個別に依頼がなされることにより、特定の企業に、あるいは特定の時期に依頼が集中してしまうなど、マッチングがうまくいかなくなってしまうことも考えられる。また、学校・教員としての負担も大きくなることが想定される。ヒアリング事例では、効率よく企業への依頼等を行うために、あるいは、依頼を受けた企業が「断る」ことが可能になるようにするために、経済団体等を通じて個別企業へ募集・参画依頼をしている例が多く見られた。
- ・委員からも意見が出たが、個別の企業として関わりを持つだけでなく、産業界と教育界との組織的な関わりとなるような仕組みが必要であると考えられる。

<「d.教員に対する講師・パートナーとしての関与」の場合>

○「交流」を目的とした場の設定

- ・ヒアリング事例では、「交流会」という形で教員と企業人との関係性を深める取り組みや、教員研修に企業人を講師として派遣することで民間企業の考えを学校に伝える取り組みが実践されていた。
- ・委員からも意見が出たが、キャリア教育を推進するにあたり、社会の動きや企業のことに関する教員側の認識・意識が低いことが課題の一つであると考えられることから、企業人と教員とが交流し、相互理解を深めることができるような場の設定を行うことが重要になるものと考えられる。

<「e.賛同者・後方支援者としての関与」の場合>

○無理のない範囲での関与

- ・必ずしも教育現場で行われる活動に全て参加しなくても、「無理のない範囲」で関わりを持ってもらう人が増えることにより、その後の活動が広がりを見せる可能性があることも考えられる。ヒアリング事例では、企業等が資金提供する立場に関わりを持つといった例のほか、周辺地域の住民が活動を支援する例や、親やPTAが活動の広がりを支援するといった例が見られた。
- ・委員からも意見が出たが、「地域の教育力」の向上という視点から、地域内の関係者を巻き込んでいく取り組みを意識的に行っていくことも重要になると考えられる。

○広報活動・情報発信

- ・賛同者や後方支援者を増やしていくために、あるいは、継続的に関わりを持ってもらうためには、その都度新しい情報を提供していくことが重要であると考えられる。ヒアリング事例では、マスコミや情報誌等を通じた広報活動が行われていた。

③コーディネーターが果たす役割について

ヒアリング事例においては、組織の有り様や、その組織が果たしている役割や機能等はさまざまであったが、いずれの事例においても、「コーディネート機能」を果たしている個人や部門等が存在していることが把握された。あらためて、ヒアリング事例にみられたコーディネーター（あるいは事務局など実質的なコーディネート機能を果たしている部門等）が果たしている役割に着目すると、その特徴として、大きく次のような点が挙げられる。

委員からも意見が出たが、産業界と教育界が関わりを持つ「きっかけ」を作るという点や、プログラム実施の際の双方の負担やストレスを軽減するという点など、コーディネーターが果たす役割は大きいものと考えられる。

○事業全体の計画・制度設計支援

- ・事業の立ち上げ期や、見直し・拡大型において、コーディネーターが事業全体の計画や制度設計の支援を行うことが考えられる。ヒアリング事例からは、個別の学校との関わりにおいて、年間計画等を立案・作成する際にコーディネーターが関与するという例も見られた。

○関係構築の仲介、ネットワークづくりの支援

- ・産業界と教育界との間のネットワークづくりのための仲介役としての働きが考えられる。ヒアリング事例では、学校教員経験者、民間企業経験者、地域での活動実績があった者など、バックグラウンドの強みを活かしながら活動している例も見られた。

○体験活動の受け入れや講師派遣等の依頼、学校ニーズとのマッチング

- ・企業等へ体験活動の受け入れや講師派遣等の依頼を行い、協力者を増やすこと、また、学校からの希望等を取りまとめて企業等とのマッチングを行うという役割が考えられる。ただし、ヒアリング事例からは、学校側の目的意識や取り組み体制が不十分な場合などについては、安易に企業等との取り次ぎは行わないといった例も見られた。

○プログラム実施前の調整・打ち合わせ

- ・日程の調整や、目的や内容のすり合わせなど、プログラムを実施する前に産業界側・教育界側双方との調整・打ち合わせを行うことが考えられる。関わる者の役割分担を明確にすることや、メリットを明確にするということも調整・打ち合わせ内容に含まれることもある。また、「説明会」という形で、複数の関係者を相手に事前の調整を行うことも考えられる。

○プログラムの内容の工夫・改善

- ・プログラム実施の際に、より効果的な取り組みとなるよう、内容の工夫・改善を行うという役割が考えられる。ヒアリング事例からは、あえて「思うようにいかない」「選ばせない」経験をさせることや、「ただ講話を聴く」だけにならないよう「参加」の要素を盛り込むこと、教育段階に応じて内容が発展的になるようにすること、実施する際の時間区切りを細かくすることや映像資料を多く用いるようにすること、などの点について工夫している例が見られた。

○成果の共有・フィードバックのためのツール活用・場の設定

- ・アンケート調査結果や振り返りシートなどを取りまとめ、関係した企業等にその成果をフィードバックするといった活動が考えられる。また、成果の共有・フィードバックを目的として、反省会や交流会の場を設け、企業等と教員間との交流を促すといったことも考えられる。

○広報活動・情報発信

・パンフレットの作成や、マニュアル、広報誌の作成、ホームページの更新など、広報・情報発信のためのツール作成に携わることが考えられる。また、講演や研修会等を通じて活動の意義や目的、内容等について外部の組織等に情報を伝えるといった方法もあることが考えられる。

④その他、課題になりうること

その他、ヒアリング調査を通じて把握された、産業界と教育界の連携・協働体制の構築・推進にあたり今後課題となりうることについて、以下のような3点が考えられた。

○学校種間連携（小学校～大学）

1点目は、「学校種間連携」という点である。ヒアリング事例からは、小学校から大学・企業までを通じたキャリア教育を意識して取り組みを進めようとしている例も見られたが、必ずしもそれが実現されているわけではないことも把握された。また、目的・意図を持って特定の段階に対して重点的な取り組みを行っている事例も見られ、その前後の段階との接続や整合性をどのようにはかっていくかは、意識されていないわけではないものの、具体的な取り組みになっているわけではない様子が把握された。

委員からも意見が出たが、このような点については、「組織・機関としての連携」、「プログラム・カリキュラムでの連続性」、「個の成長を連続的に把握できる（「見える」）ようにするための仕組みの構築」というように、大きく3つのレベルの異なる学校種間の関係性のあり方が想定される。単なる組織・機関の間のつながりの問題だけではない視点から学校種間の連携・連続性について考えていく必要があるものと考えられる。

○地域における産業界内、教育界内、行政組織内での連携

2点目は、1点目にも関わるが、「産業界と教育界」の連携だけではなく、場合によっては、地域における「産業界の中での連携」、「教育界の中での連携」、あるいは、「行政組織内部での連携」が課題になるのではないかという点である。

ヒアリング事例からは、産業界内の連携として、地域内の異なる経済団体等が連携してフォーラムを開催した例や、新しい協議会を立ち上げた例が見られたが、今後様々な団体・組織によりキャリア教育の取り組みが推進されるようになれば、このような産業界内の連携をどのようにはかっていくかがひとつの課題になるものとする。また、教育界内での連携に関しては、教育委員会と個別の学校との関係において、必ずしも一体感のある取り組みが行われているわけではないという話も聞かれた。このほか、行政組織内での連携という点に関しては、行政内の産業セクションと教育委員会との連携が構築途上であるといった事例が見られた。

これらから、今後協議会等のあり方を具体的に検討していく際には、「産業界と教育界」以外にも含めて、地域における関係者間をどのように結び付けていくかという点も課題になるものと考えられる。

○コーディネーター等の関与の継続性の担保

3 点目は、コーディネーターなどの関与の継続性をどのように担保していくかという点である。ヒアリング事例ではいずれにおいても何かしらの「コーディネート機能」を果たしている個人や部門等が存在していることが把握されたが、必要とされる能力や人脈が「個人」に依拠している場合も多く見られ、同様の役割を果たし得る、後任となる人材の確保・育成をどのようにしていくかという点は課題になるものと考えられる。

また、コーディネーターを専属で配置している場合には、その人件費をどのように確保していくかという点も重要である。事例では、事務局となる団体の持ち出し資金や、協賛企業からの資金援助、あるいは、一部行政からの支出により賄われている例が見られた。

委員からも意見が出たが、ボランティアの活動では、コーディネーターとしての機能が十分に担保されない可能性があると考えられることから、コーディネーター機能を安定的に発揮していくためにも、どのようにして資金を確保していくかが課題となりうるものとする。

4. アンケート調査

(1) 調査実施の概要

①調査の目的

アンケート調査は、「産業界として教育支援活動を行う際の、各教育段階におけるキャリア教育実践の改善点がどのようなところにあるのかについて、小学校・中学校・高等学校・大学・産業界のそれぞれにおけるキャリア教育実践の現状や課題意識等をふまえつつ、把握・検討する」という調査目的への対応を意識して実施した。

特に、文献調査から、本調査にてあらためて検討が必要と考えられた、学校で意識されている教育目標や、評価方法の取り組み状況、企業に求めることなど、学校・産業界双方が「情報不足」と感じている点についてその現状を把握すること、また、職場体験活動やインターンシップなどの取り組みのほか、アメリカの研究事例から指摘される、「参加」や「関連性」を重視するようなプログラムの実践の状況を把握することを目的とした。

②調査対象

小学校、中学校、高等学校²¹、大学、産業界（企業）のそれぞれを調査対象とし、各対象に1枚ずつ調査票を送付した。

なお、小学校、中学校、高等学校については、文部科学省「キャリア教育大臣表彰」で各年度の表彰を受けたことがある学校、または、「キャリア教育推進地域指定事業（平成16年度～平成18年度）」の対象となっていた学校、「高等学校におけるキャリア教育の在り方に関する調査研究実施校（平成19年度）」を抽出し、そこから統廃合等により閉校になっている場合や、高等学校については普通科以外の総合学科や専門学科の学校を除いた上で、各150校ずつを調査対象とすることとした。大学については、大学院大学を除く全国の大学743校をすべて対象とした。

産業界（企業）については、「キャリア教育アワード」への応募企業・団体ならびに「産学人財育成パートナーシップ インターンシップ受け入れ企業窓口一覧（平成21年1月）」に掲載されている企業等を対象とし、そこから300社を調査対象とすることとした。

本調査では上記のような対象の抽出・選定をしていることから、大学を除き、キャリア教育に既に何かしらの形で関与している群を対象として扱っており、必ずしも全国的な母集団を反映したものとはなっていないことには一定の留意が必要であるものとする。

③配布・回収方法、調査実施期間

郵送配布・郵送回収の方法にて調査を実施した。調査期間は、平成25年1月18日（金）に調査票を発送し、調査対象の方よりご投函いただく期限を平成25年2月4日（月）に設定した。

なお、問い合わせがあった場合には、調査票の電子ファイルをメール添付にて送付し、そのうち一部のものについてはメールやFAXにて回収も行った。

²¹ 高等学校については、普通科において他の専門学科等に比べキャリア教育に関する課題が大きいものと考え、本調査においては普通科のみを調査対象としてその取り組み状況の現状や課題について把握・検討することとしている。なお、本調査で対象とした高等学校の群において、大学進学率・就職率の面等で「普通科」の母集団を必ずしも代表しているわけではないという点には再度注意が必要である。

④調査票送付・回収状況

各調査対象別の調査票送付数、ならびに回収数・回収率は以下のとおりである。

図表 調査票の送付・回収状況

調査対象	送付数	回収数	回収率
小学校	150	46	30.7%
中学校	150	62	41.3%
高等学校	150	68	45.3%
大学	743	326	43.9%
産業界（企業）	300	83	27.7%

※産業界（企業）の回収数には白紙回答（1通）も含む。

なお、産業界（企業）に関して、回答のあった企業の特徴は次のようになっている。

図表 回答のあった企業の業種

業種	構成比	業種	構成比
農業	1.2%	金融業、保険業	7.3%
漁業	0.0%	不動産業、物品賃貸業	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	1.2%	学術研究、専門・技術サービス業	2.4%
建設業	8.5%	宿泊業、飲食サービス業	1.2%
製造業	46.3%	生活関連サービス業、娯楽業	2.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	3.7%	教育、学習支援業	1.2%
情報通信業	9.8%	医療、福祉	0.0%
運輸業、郵便業	4.9%	その他のサービス業	3.7%
卸売業、小売業	6.1%	その他	0.0%

図表 回答のあった企業の従業員数

従業員数	構成比
100 人未満	15.9%
100 人以上 300 人未満	7.3%
300 人以上 1000 人未満	6.1%
1000 人以上 3000 人未満	31.7%
3000 人以上 1 万人未満	24.4%
1 万人以上	14.6%

⑤調査事項

小学校～大学を対象とした調査票は、文言等その教育段階に沿うように適宜変更しているが、調査事項としては共通のものとなるよう作成した。産業界（企業）を対象とした調査票については、小学校～大学対象の調査票への対応関係を意識して調査事項の検討を行った。

なお、各調査事項については、次のような構造を意識して設定した。

図表 調査事項と調査票の構造について

教育目標	○各教育段階で身に付けさせよう意識していること	■学校向け調査票（１） 「意識させて身に付けさせようとしているか」 ■学校向け調査票（２）
	○各教育段階で身に付けさせようとしていることについての「課題意識」	■学校向け調査票（１） 「入学時の状況」「卒業時の状況」 ■企業向け調査票（３）
	○目標の設定・共有の状況	■学校向け調査票（３）（４） ■企業向け調査票（１２）（C-1）
活動内容	○活動状況の概要	■学校向け調査票（５） ■企業向け調査票（１１）
	○特に工夫して行っていること	■学校向け調査票（６） ■企業向け調査票（１２）（C-3）
	○今後実施したいと考えること	■学校向け調査票（７）
評価方法	○評価方法の現状	■学校向け調査票（８） ※企業向け調査票（１２）（D-1）
	○特に有用であるとする評価方法	■学校向け調査票（９） 「特に有用だと考えている方法」
	○今後実施したいとする評価方法	■学校向け調査票（９） 「今後実施したいと考える方法」
今後の課題	○企業等に協力・改善を求めること	■学校向け調査票（１０）（１１）（１２）
	○企業として考えている課題	■企業向け調査票（５）～（１０）
	○実施した企業の「手ごたえ」	■企業向け調査票（１２）（D-2）
	○コーディネーター活用の面における課題	■企業向け調査票（１２）（B-1）

(2) 調査・集計結果

①教育目標の設定について

＜各教育段階で特に意識されている目標領域＞

まず、各教育段階において、どのような領域に関することを特別に意識して身に付けさせようとしているのかを把握した。具体的な調査項目としては、「社会人基礎力」に関する能力や、学習意欲などの態度に関して、「教育活動を通じて身に付けさせることを特別に意識しているもの」をたずねた。

集計結果からは、小学校から大学までの各段階において、意識されている割合が相対的に高い項目と、そうではない項目とがあることが把握された。

例えば、「物事に進んで取り組む」、「目標を設定し確実に行動する」、「自分なりに考える」、「自分の意見を分かりやすく伝える」、「相手の意見を丁寧に聞く」、「社会のルールや人との約束を守る」、「学ぶことに対して意欲的である」、「将来働くことに対して意欲・関心を持っている」、「将来の夢や目標を持っている」という項目については、「教育活動を通じて身に付けさせることを特別に意識している」との回答割合が比較的高くなっている。

他方で、「他人に働きかけ巻き込む」、「現状を分析し目的や課題を明らかにする」、「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する」、「自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する」、「ストレスの発生源に対応する」、「社会や地域で起こっていることについて関心を持っている」については、回答割合が比較的低くなっている。

図表 各教育段階で特別に意識して身に付けさせようとしていること

	小学校 (n=46)	中学校 (n=62)	高等学校 (n=68)	大学 (n=326)
A) 物事に進んで取り組む	95.7%	91.9%	82.4%	79.8%
B) 他人に働きかけ巻き込む	63.0%	67.7%	38.2%	57.7%
C) 目的を設定し確実に行動する	87.0%	90.3%	85.3%	80.4%
D) 現状を分析し目的や課題を明らかにする	71.7%	79.0%	60.3%	77.6%
E) 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	71.7%	74.2%	55.9%	74.2%
F) 自分なりに考える	93.5%	82.3%	80.9%	78.5%
G) 自分の意見を分かりやすく伝える	95.7%	91.9%	77.9%	84.7%
H) 相手の意見を丁寧に聴く	95.7%	88.7%	82.4%	75.2%
I) 意見の違いや立場の違いを理解する	89.1%	82.3%	75.0%	67.5%
J) 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	60.9%	66.1%	61.8%	65.0%
K) 社会のルールや人との約束を守る	95.7%	91.9%	89.7%	78.5%
L) ストレスの発生源に対応する	39.1%	54.8%	32.4%	44.2%
M) 学ぶことに対して意欲的である	95.7%	88.7%	85.3%	77.6%
N) 将来働くことに対して意欲・関心を持っている	80.4%	96.8%	94.1%	85.0%
O) 将来の夢や目標を持っている	89.1%	93.5%	88.2%	80.4%
P) 社会や地域で起こっていることについて関心を持っている	69.6%	79.0%	63.2%	72.1%

※図表掲載している値は、それぞれ「特別に意識して身に付けさせようとしている」の割合。なお、各段階において、8割以上の学校が「特別に意識して身に付けさせようとしている」と回答のあった項目に網掛けした。

＜新入生・卒業生に関する課題意識＞

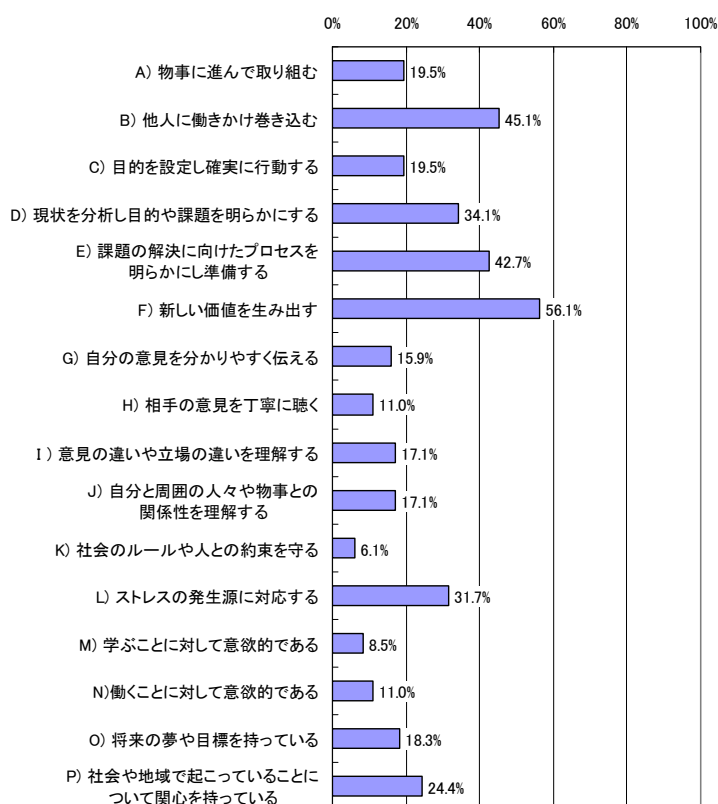
また、同様の項目群を用いて、各教育段階において、新入生、または卒業生に関し、どの程度の者がその時点で学校・大学側が求めている水準に達しているのかをたずねることにより、育成すべき点として課題となっているのがどのようなところにあるのかについて把握を試みた。

集計結果から、小学校から大学まで、または企業からの認識として、「求める水準に達している者は少ない」との回答割合が相対的に高い項目はある程度共通していることがわかった。

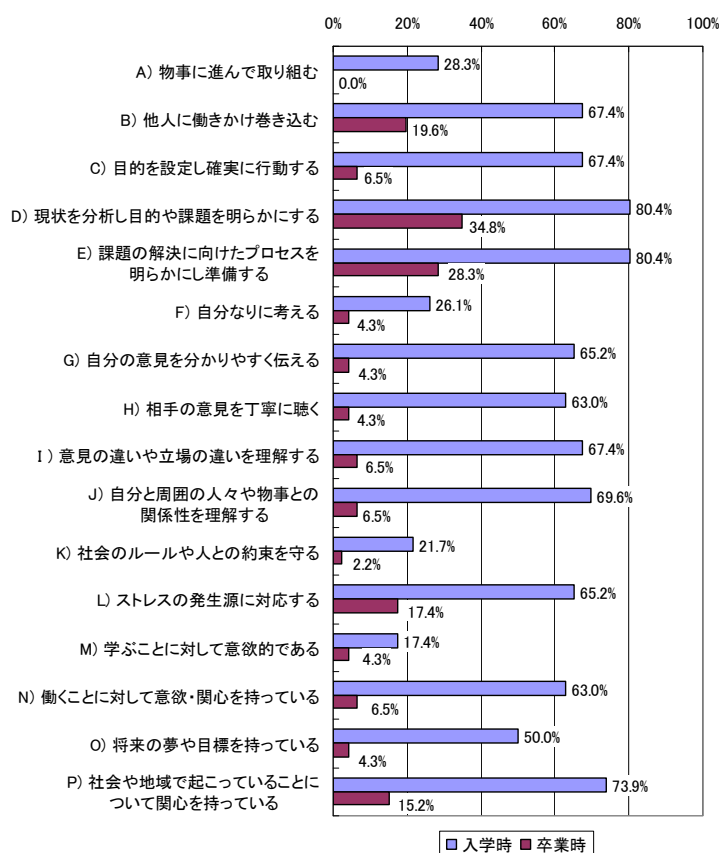
例えば、企業対象の調査で、新入社員について「求める水準に達している者は少ない」の回答割合に着目すると、「他人に働きかけ巻き込む」、「現状を分析し目的や課題を明らかにする」、「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する」、「新しい価値を生み出す」、「ストレスの発生源に対応する」の項目について、他の項目に比べて相対的に高い回答結果になっている。

これらのうち、「他人に働きかけ巻き込む」、「現状を分析し目的や課題を明らかにする」、「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する」、あるいは「ストレスの発生源に対応する」については、小学校から大学までの各段階においても、「求める水準に達している者は少ない」との回答が他の項目に比べて相対的に高くなっている。（「新しい価値を生み出す」は、企業に対してのみ調査している項目である）

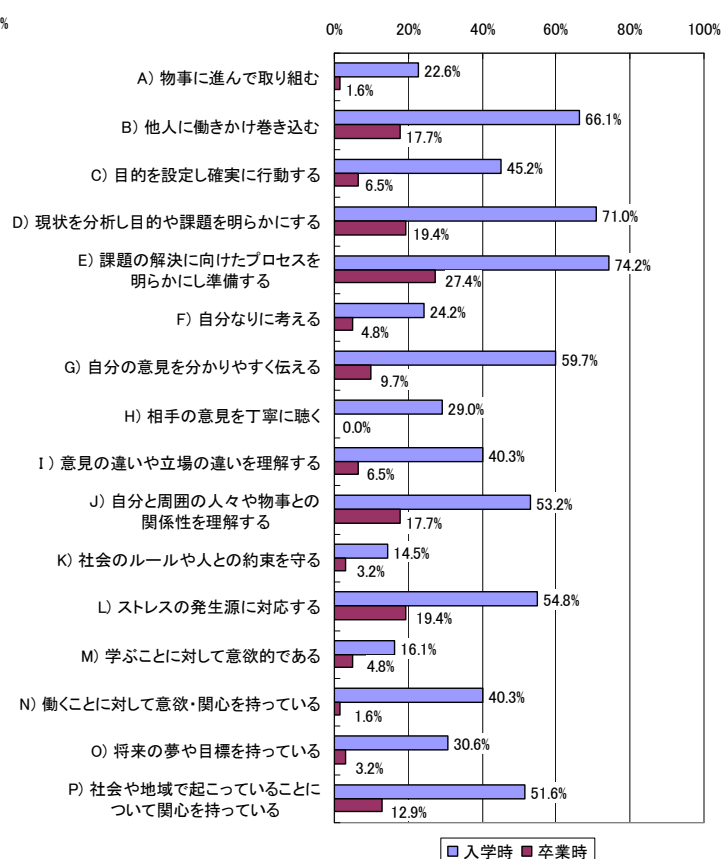
図表 新入社員について「求める水準に達している者は少ない」と考える項目（企業、n=82）



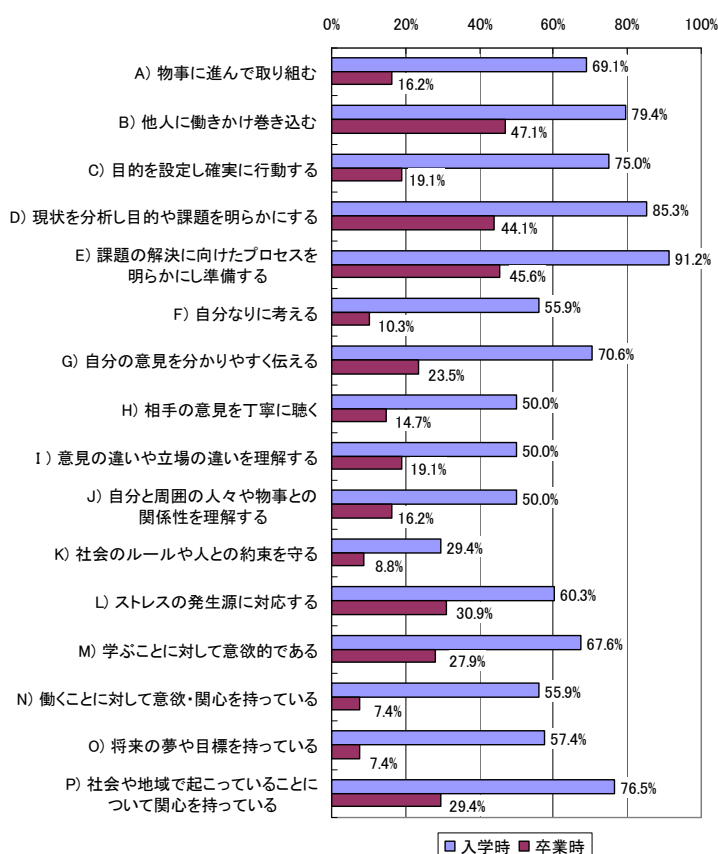
図表 新入生・卒業生について「求める水準に達している者は少ない」と考える項目（小学校、n=46）



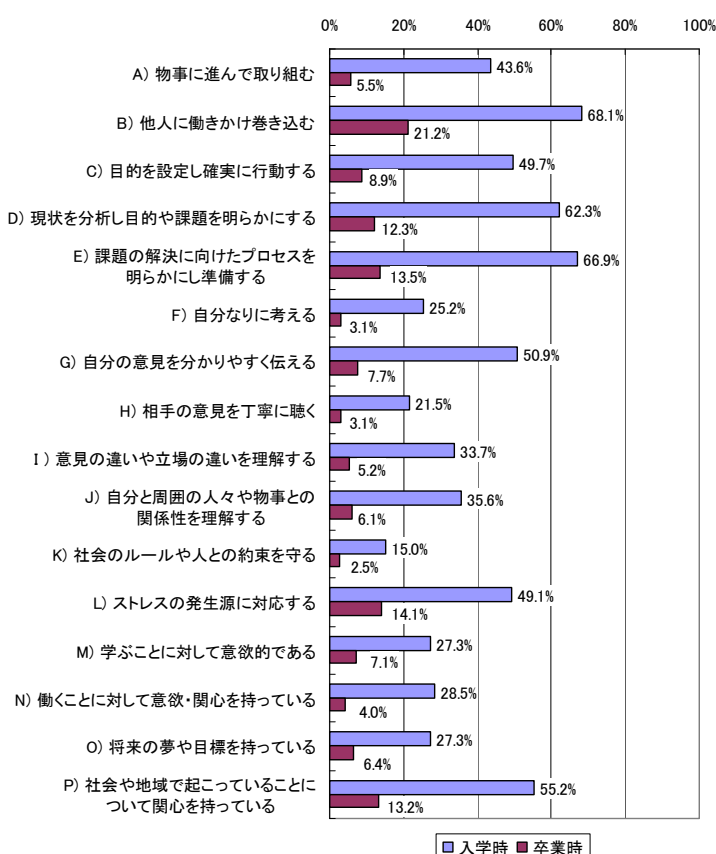
図表 新入生・卒業生について「求める水準に達している者は少ない」と考える項目（中学校、n=62）



図表 新入生・卒業生について「求める水準に達している者は少ない」と考える項目（高等学校、n=68）



図表 新入生・卒業生について「求める水準に達している者は少ない」と考える項目（大学、n=326）



＜設定目標の共有＞

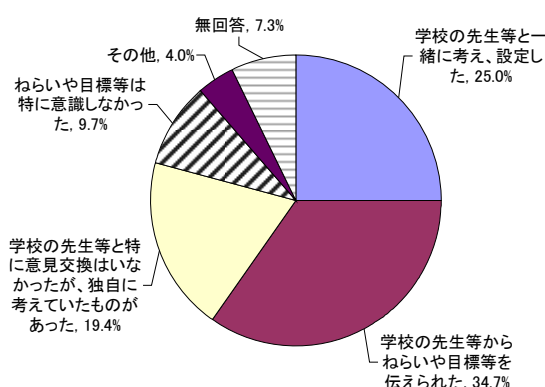
ここまでは、各教育段階において、どのようなことを教育目標として意識する必要があるのかについて検討を行ってきたが、「教育目標の設定」ということに関しては、その内容だけではなく、設定した目標をどのようにして共有するかも課題となりうる。

ひとつの視点として、産学が連携した取り組みを実施する際に「学校の教員等と企業の間での目標共有」をしているかどうかということが考えられるが、この点について、企業対象の調査結果からその状況を把握すると、次のような結果が得られた。

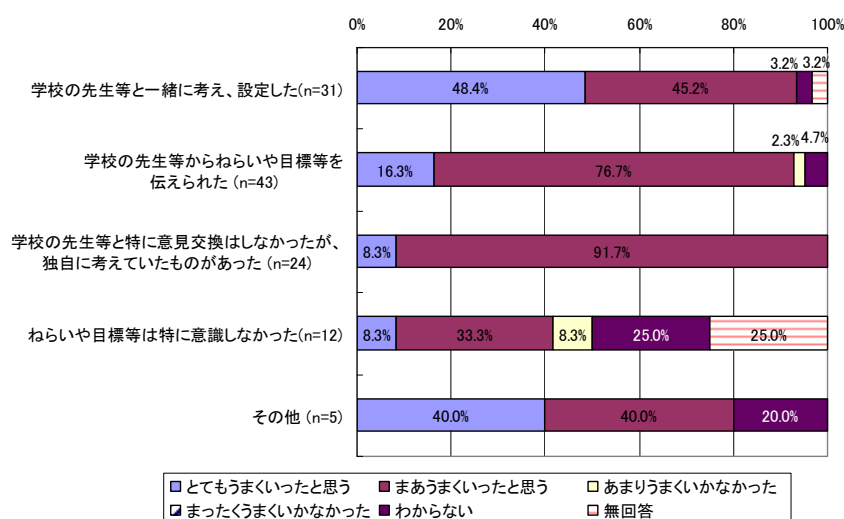
まず、回答が得られた企業が実施している活動に関して、ねらいや目標とすることについて「学校の先生等と一緒に考え、設定した」との回答は全体の 25.0%であった。「学校の先生等からねらいや目標等を伝えられた」との回答が最も多く、「ねらいや目標等は特に意識しなかった」との回答は約 1 割であった²²。

さらに、これらねらいや目標の設定の方法と、実施したキャリア教育支援活動の「手ごたえ」との関係性をみると、「学校の先生等と一緒に考え、設定した」場合においては、「手ごたえ」として、「とてもうまくいったと思う」との回答割合が高くなっている。

図表 キャリア教育支援実施の際のねらいや目標の設定方法



図表 ねらいや目標設定の方法と「手ごたえ」との関係性について



²² 取り組んだことがあるキャリア教育支援活動（主なものふたつまで）の回答数合計 124 ケースに基づく割合である。

なお、目標の共有に関して、別の視点としては、「教員の間での目標共有」ということが考えられる。この点について、「キャリア教育の目標を定めている」かどうかを確認した上で、周知・共有の状況を把握したところ、以下のような回答が得られた。

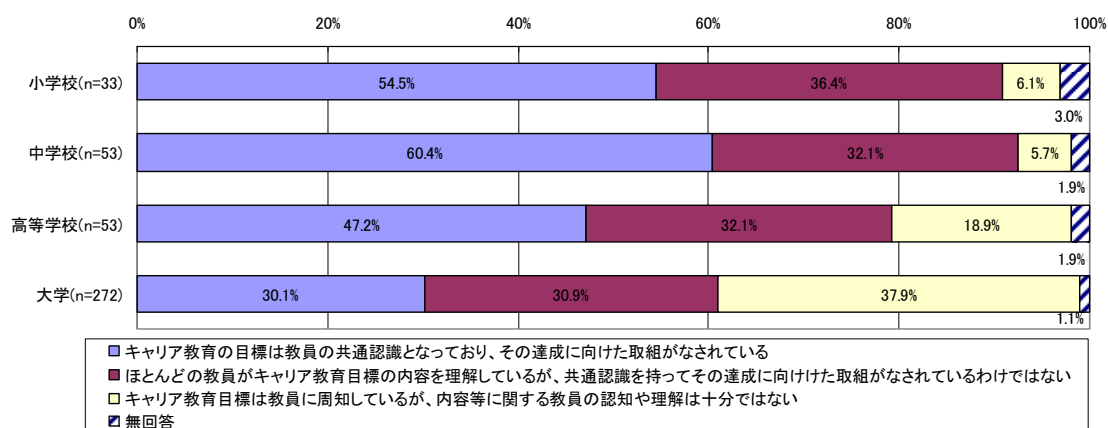
これらからは、各学校において定めているキャリア教育に関する目標について、高等学校や大学においては、小学校や中学校に比べて、「内容等に関する教員の認知や理解は十分ではない」との回答が高くなっていることがわかる。特に大学においてはその傾向が顕著であり、「キャリア教育の目標は教員の共通認識となっており、その達成に向けた取組がなされている」との回答割合が低いという特徴も見られる。

図表 各教育段階のキャリア教育目標を設定している割合

	小学校 (n=46)	中学校 (n=62)	高等学校 (n=68)	大学 (n=326)
キャリア教育の目標を定めている	71.7%	85.5%	77.9%	83.4%

※「大学」については、「全学としての教育理念や中期目標・中期計画等の中にキャリア教育に関する目標を定めている」と「キャリア教育に関する学部・学科や、キャリア教育科目を開設し、その中で目標を定めている」のいずれかに該当する場合の割合。

図表 各教育段階のキャリア教育目標の周知・共有に関する認識



②活動の内容について

＜実施している活動内容の現状＞

次に、教育段階別に、実施している活動内容について、項目別にその現状を把握した。

小学校から大学までの各段階において、設問として設定した項目のうち「企業等の外部の協力を得て実施している」割合が最も高いのは、小学校では「職業見学や、社会人等に対するインタビューを行う活動」、中学校・大学では「インターンシップなど、実際の職場で仕事や活動の一部を体験する活動」、高等学校では「社会人講話など、活躍している社会人を招き、仕事や人生等について学ぶ活動」となっている。

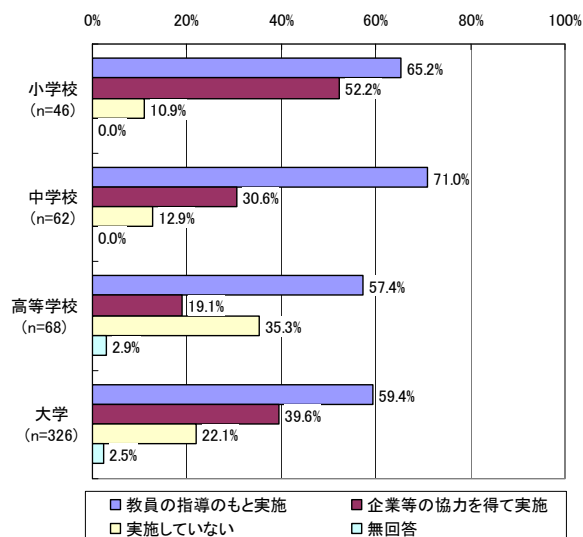
他方、「出張講義や出前授業などによる、企業の活動や雇用・経済の仕組みについて学ぶ活動」についての回答を見ると、高等学校や大学では実施している学校の割合が比較的高いが、小学校・中学校では約 65%が「実施していない」であり、職場見学やインターンシップ、社会人講話などに比べると、関わり方としてあまり一般的ではないことが把握される。

また、教科との「つながり」を意識した取り組みがどの程度なされているかについて、「教科（大学）で教えている内容と社会・職業とのつながりを学ぶ活動」を実施しているかについてみると、各段階において主に「教員の指導のもと実施している」との回答割合が比較的高くなっている。また、大学においては「企業等の協力を得て実施している」との割合も若干高いが、「実施していない」との回答も高等学校では 4 割以上と、一定程度存在していることがわかる。

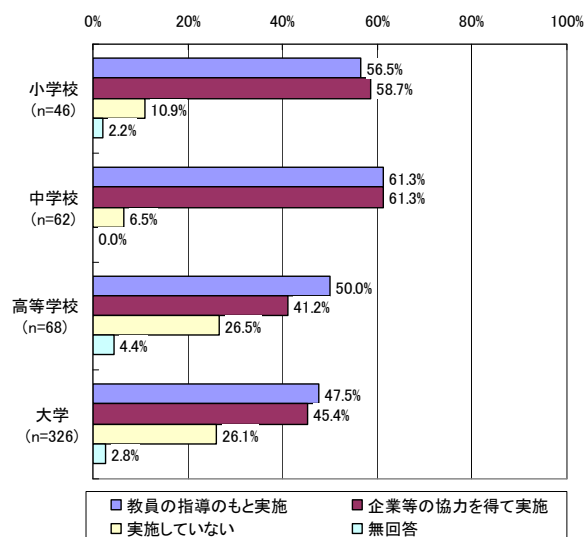
さらに、方法論に着目し、「与えられた課題に対してグループワークなどにより企画を立案し、発表をする活動」についての回答を見ると、大学では「教員の指導のもと実施している」の割合が比較的高く、また、「企業等の協力を得て実施している」の割合も高いが、小学校から高等学校では 3~5 割の学校が「実施していない」との回答であった。

このほか、教育段階別・場面別の企業等産業界の関わり方の特徴として、小学校の「地域の産業や、特定の職業・会社のことを等について調べる活動」や、大学の「企業の若手社員などによる体験発表会や懇談会、交流会などの活動」などにおいて、「企業との協力を得て実施している」割合が比較的高いことを把握することができる。

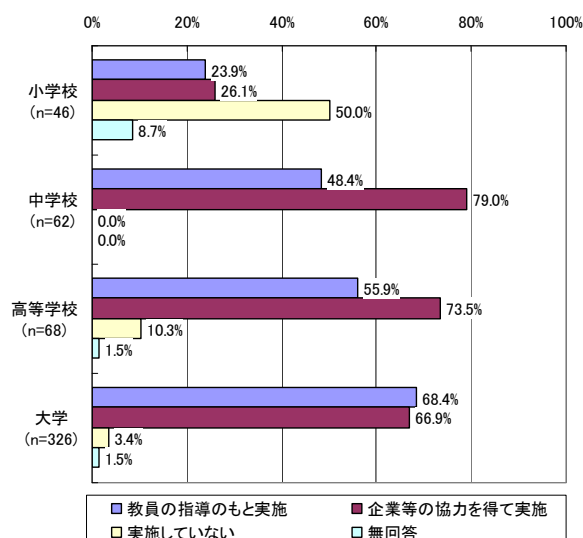
図表 「地域の産業や、特定の職業・会社のことなどについて調べる活動」の実施状況



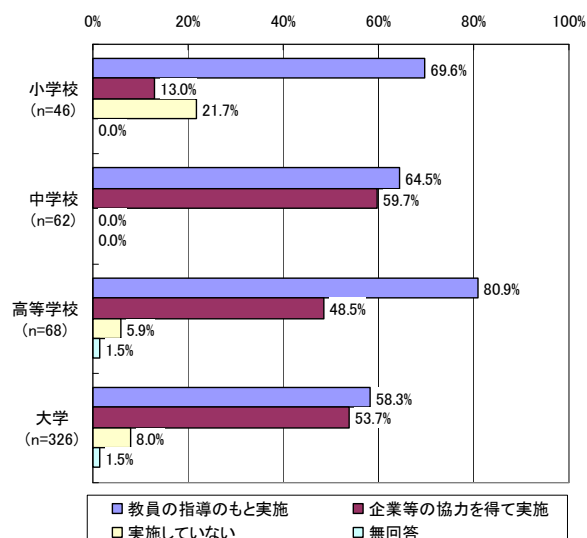
図表 「職場見学や、社会人等に対するインタビューを行う活動」の実施状況



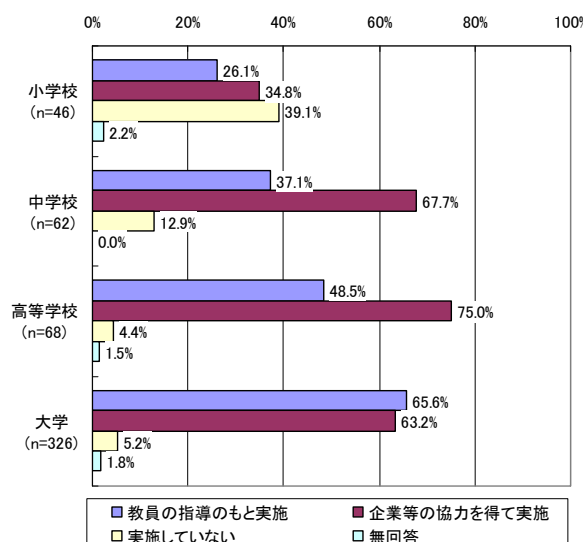
図表 「(インターンシップなど) 実際の職場で仕事や活動の一部を体験する活動」の実施状況



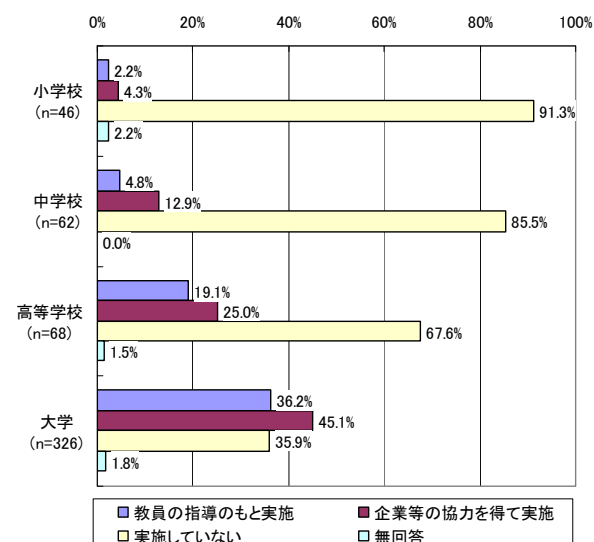
図表 「あいさつや言葉遣い、基本的なマナーなどの一般常識について学ぶ活動」の実施状況



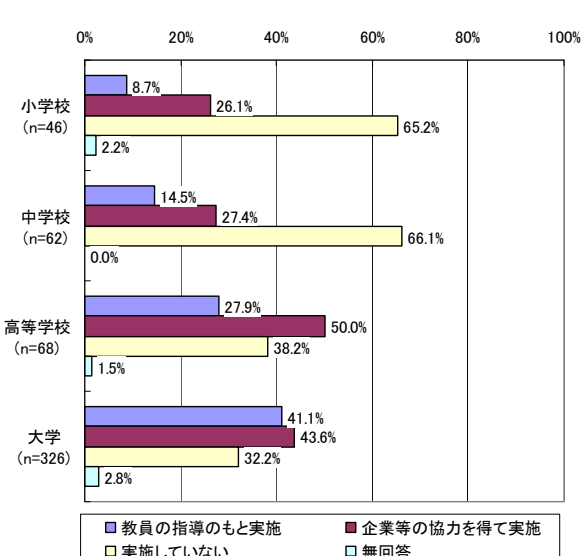
図表 「社会人講話など、活躍している社会人を招き、仕事や人生等について学ぶ活動」の実施状況



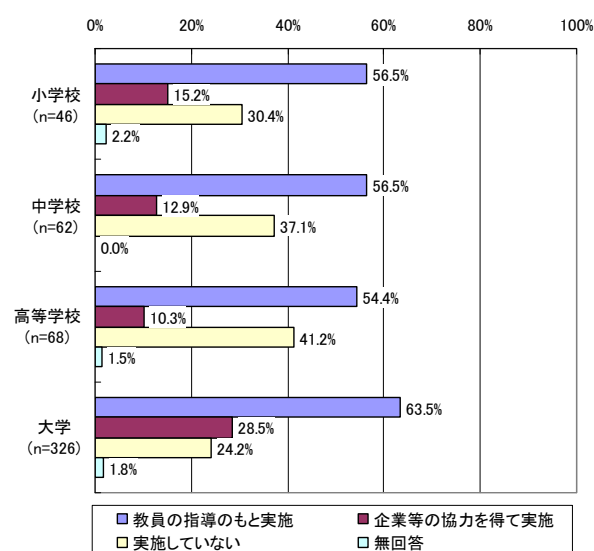
図表 「企業の若手社員などによる体験発表会や懇談会、交流会などの活動」の実施状況



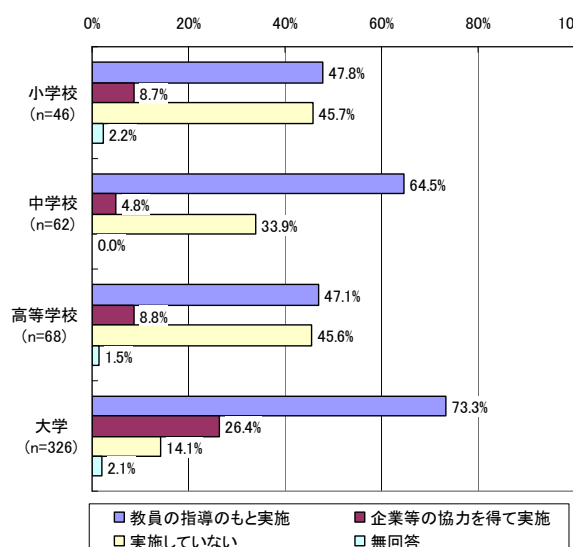
図表 「出張講義や出前授業などによる、企業の活動や雇用・経済の仕組みについて学ぶ活動」の実施状況



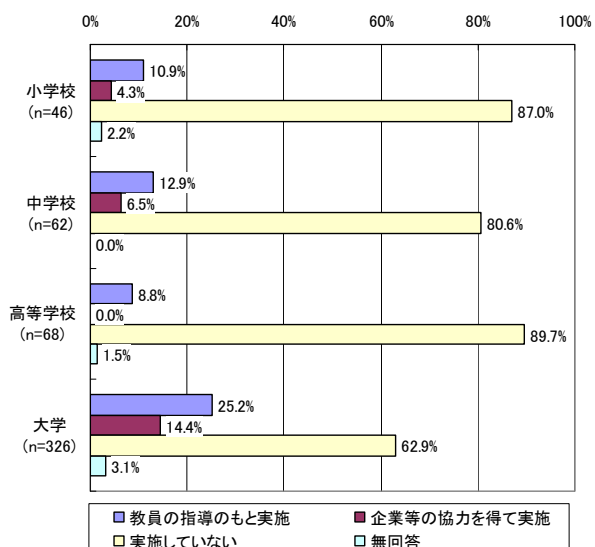
図表 「教科(大学)で教えている内容と社会・職業とのつながりを学ぶ活動」の実施状況



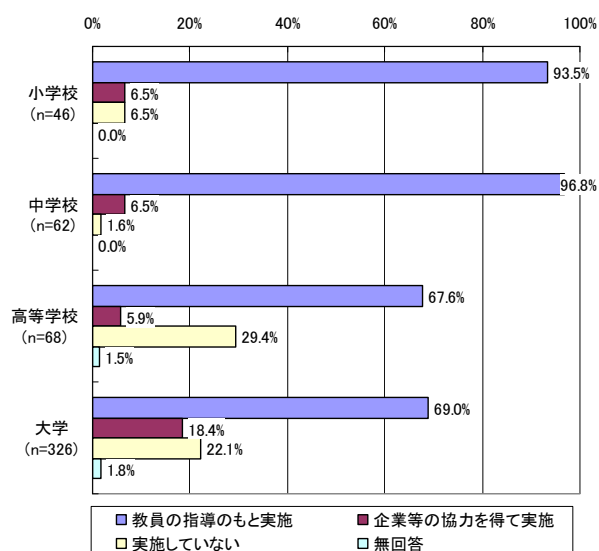
図表 「与えられた課題に対してグループワークなどにより企画を立案し、発表などをする活動」の実施状況



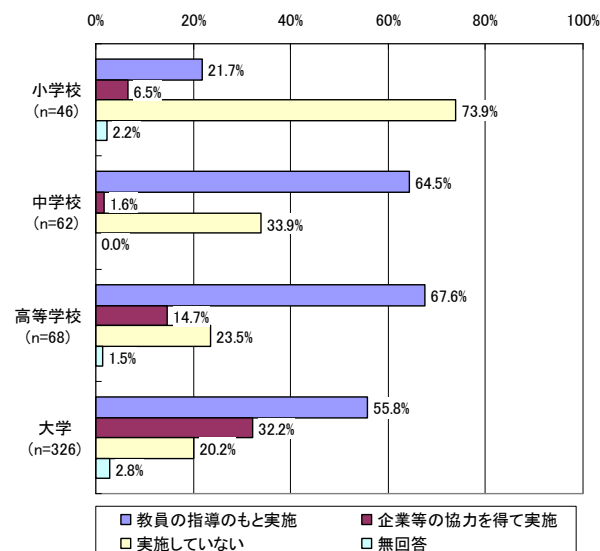
図表 「仮想の社会・企業等を想定して、ロールプレイング等による体験を行う活動」の実施状況



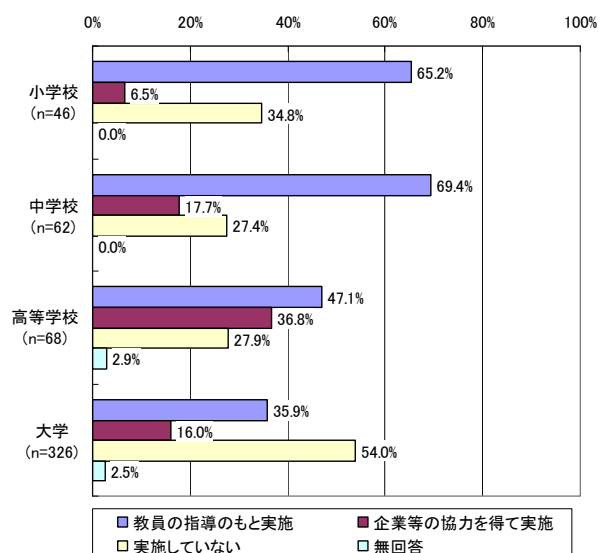
図表 「調べたことや体験したことをレポートや新聞、冊子などにまとめて発表する活動」の実施状況



図表 「適性検査の実施や将来へのプランニングなど、児童・生徒・学生の関心事や夢等を社会と結び付けて考える活動」の実施状況



図表 「上級学校・下級学校と連携して実施する活動（他の大学や下級学校と連携して実施する活動）」の実施状況



＜特に工夫して実施していること＞

企業等外部の協力を得て実施しているキャリア教育に関する活動について、それらが目標とすることや意図していることが定着していくよう工夫していることをたずねたところ、各教育段階において、一例として以下のような回答が得られた。

これらから、企業等の関わり方のひとつとして、「教員が苦手な分野」に関わるという考え方があることが把握され、アンケートからは、中学校・高等学校において、計画段階から関わっている事例があることがわかった。そのほかにも、プログラム実施前の打ち合わせを行うことや目的・意図を明確にして伝えることなどにより、連携をはかっているとの回答が得られている。

また、実施している内容については、小学校や中学校の段階で、連携しながら「商品開発」を行っているという回答も見られ、大学においては、PBL等でなるべく「リアル」な題材について検討を行うことや、座学以外の学習スタイルを取り入れること、などの回答があった。このほか、プログラム実施後に企業等への発表会・報告会を行うことで、成果の共有をはかっているという回答も見られた。

なお、企業等の関わり方について、「保護者」、「地元の企業や事業所」として、あるいは「同窓生」や「比較的年代の若い卒業生」としてそれぞれ学校の取り組みに関わりうることも把握することができる。

図表 企業等外部の協力を得て実施しているキャリア教育に関する活動で工夫していること（一例）

教育段階	内容
小学校	教員では不十分な分野(例えば、コンピューター処理や礼儀など)について、事前に計画をし合って入ってもらっている。
	活動担当の職員が、担当者との連携（打ち合わせ等）の時間を十分に確保し、活動にあたっている。
	地区内の商店街・役所等と連携したりしながら町づくり、商品開発を行っている。
	保護者の職場へ行き、身近な人の仕事に触れられるようにしている。
中学校	「お土産物の新商品の企画書づくり」地元の業者と連携している。生徒が実感して取り組めるように、企画した商品を製造販売している。
	職場体験学習を行うことで、働くことの意義や目的を知り、生徒自身の今後の生き方や進路選択に役立っている。定着するために保護者、事業所の方を招いて発表会を行っている。
	事業や活動終了後の「ふり返し」を大切にし、感想や反省を共有し、広めるようにしている。
	地元の企業や事業所に協力してもらい、生徒たちに身近なこととして、とらえるようにしている。
高等学校	教員は教科指導は得意だが、それ以外は経験がないので、NPO等それを得意とする方々の協力を得て、目的に合った活動を計画的に行うことは重要である。年度初めや各プログラム前にNPO担当者と担当分掌と学年及び授業担当者が打ち合わせをして計画的にすすめている。
	企業とのジョブインタビューでは、生徒が意見を出したり質問をしたりしやすいように、打ち合わせやリハーサルを入念に行っている。
	村内企業研究会(村内等の企業の方に来校いただき、企業説明や働くことについて話していただく行事)の実施において仕事のやりがいや困難をどのように乗り越えたか等話してほしいことを明確にして依頼している。
	同窓生に協力していただき、本校の校訓がキャリア教育につながっていることをわかりやすく説明してもらい、日常の学校生活の重要性を理解させている。
大学	目標と意図を全ての関係者(学生も含む)と共有すること。PBL等で課題を企業からもらう場合等、なるべく“リアル”な題材を提供してもらうこと。
	座学以外(グループワーク、フィールドワーク、プレゼンテーション等)の学習スタイルをなるべく取り入れるようにしている。
	関係企業や団体への報告や提案を兼ねた発表を必ず行う。
	産業界の各界より卒業生を講師として招き、リレー講義を実施しているが、学生がより馴染みやすく授業を受けるため、比較的年代の若い卒業生を選定している。

また、企業側からは、各種の教育支援活動を実施する際に、より効果的な取り組みとなるよう工夫・留意したことに関し、一例として以下のような回答が得られた。

これらから、「見学」の受け入れにおいては、「わかりやすく説明する」という点が留意すべき点として重要であることがわかり、「体験」の受け入れや「講話」、「授業」の場面では、児童・生徒・学生とコミュニケーションを取ること、あるいは自主的に関わりを持ってもらえるよう、投げかけをしたりグループワークを行ったりしていることがうかがえる。また、「講話」や「授業」など、学校現場での取り組みに関わる場合には、事前に学校・教員との「すり合わせ」を行っているとの回答も見られた。

対象別の特徴として、小学生対象のプログラムでは、「楽しむ」という要素を盛り込んでいることも見て取れる。他方、大学生対象のインターンシップにおいては、特定のテーマを設定し、最終的に成果の発表を行うといった、より自主性・自発性が問われる内容となっていることがうかがえる。

図表 キャリア教育支援を実施する際に、より効果的な取り組みとなるよう工夫・留意したこと（一例）

活動内容	対象	内容
見学	小学生 5~6 年	とにかく安全に、そしてわかり易く説明する事
	小学生、高校生	小学生に対しては、学習を補助するリーフレットを配布。 高校生に対しては、単なる製造ライン見学ではなく、環境経営に触れたメニューとした。
	高校生 1~2 年、 大学生	実際の職場を見学いただき、各セクションの役割や目的をわかりやすく説明。
体験	中学生~大学生	学生が「働くこと」について気付きを得られるよう対話する機会をつくった。
	中学生~大学生	自主性、積極性を発揮できるよう、グループワークの時間を十分に取ること。
	高校生 2~3 年	学生から話しかけやすい年令差の少ない若手社員を指導者にあてた。
	大学生	単なる会社見学にならないよう、一人一人に合った業務テーマを与え、PDCA を指導し、最終報告会までさせている。
	大学生	一方的に何かと押し付けるのではなく、テーマを与え、個人又はチームで考えさせ、発表を行うなど、自発性に留意した。
	大学生	指導担当者を設定し、適宜フォロー。ならびに、職場体験の実施時にゴールを設定し、学生のスキル・意識の向上に努めた。
講話	小学生 3~6 年	視覚資料、体験を取り入れるとともに、実施校の校長、および担当者と内容、実施方法をすり合わせ、1 校ごとのオーダーメイド授業とした
	中学生 3 年、 高校生 2 年	事業などを身近な例を用いて分かりやすく説明した。
	高校生 2 年、 大学生	一方的に話すのではなく、学生とコミュニケーションを取りながら説明を行った。
	高校生、大学生	一般的な講義だけでなく、質問の投げかけなどをし、自分で「働くこと」について深く考えさせるよう留意した。
授業	小学生 3~6 年	より楽しんで自発的に参加できるような内容にした。
	小学生 3~6 年	わかりやすく、楽しみながら学べる内容にした。
	小学生 5~6 年	生徒どうしが意見を出し合いながら、気づいていくプロセスを大切にするために、グループワーク形式で運営した。
	中学生 2 年	先生とのビジョンの共有を積極的に行った。（協力しあえる環境の構築）
	小学生 5~6 年 中学生 1~3 年	授業で取り扱う内容について、事前に学校の中でどのように取り扱っていたか（またはいなかったか）確認した。

※「活動内容」について、それぞれ、「見学：工場・施設・職場見学等の受け入れ」、「体験：職場体験、就業体験（インターンシップ）等の受け入れ」、「講話：学校等での講話のための社員等の派遣」、「授業：学校等での出前授業や実験・実習等のための社員等の派遣」を意味している。

③活動の成果の評価・効果検証方法について

＜実施している評価・効果検証方法の現状＞

続いて、教育段階別に、実施している評価・効果検証方法について、項目別にその現状を把握した。回答結果は以下のとおりである。

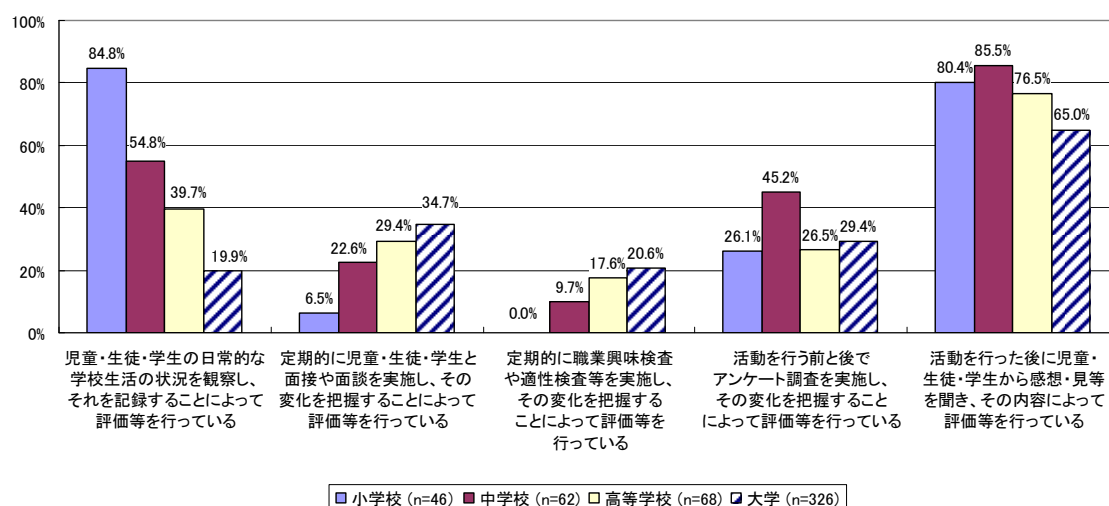
これらから、「活動を行った後に生徒から感想・意見等を聞き、その内容によって評価等を行っている」については小学校から大学の各段階で全体的に実施しているとの回答割合が比較的高く、最も一般的に行われている評価方法であることを確認することができる。

企業等との関わりに着目すると、「実施した活動の成果や課題等について、企業等から意見やフィードバックをもらっている」との回答は中学校ではその割合が8割以上と、他の段階と比較して高くなっていることがわかる。この点について、小学校での回答は約2割、高等学校と大学では4～5割となっている。

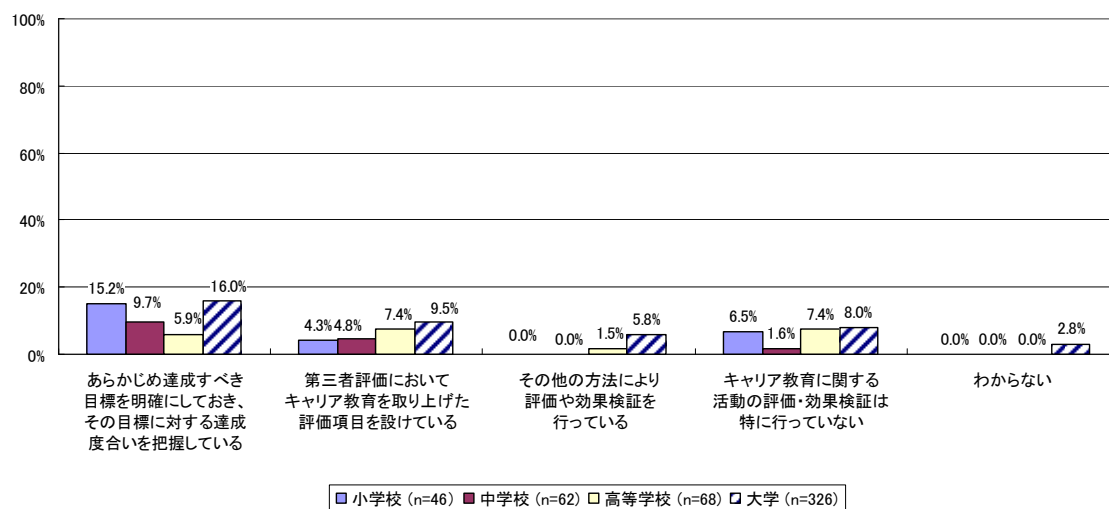
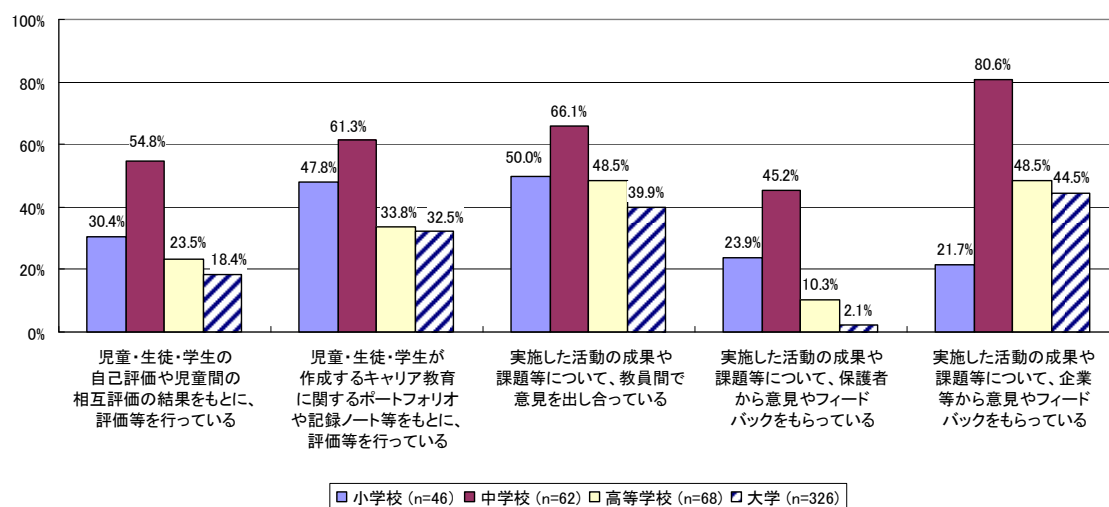
また、教育段階別の特徴として、例えば「日常的な学校生活の状況を観察し、それを記録することによって評価等を行っている」は小学校段階において実施されている割合が高く、「面接や面談を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている」は、大学において実施割合が高くなっている。そのほかの方法については、中学校段階で実施されている割合が高いこともわかる。

このほか、「活動を行う前と後でアンケート調査を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている」については、中学校以外の教育段階では実施されている学校は3割未満であり、また、「あらかじめ達成すべき目標を明確にしておき、その目標に対する達成度合いを把握している」については、いずれの教育段階でも実施されている割合は2割未満となっている。これら、数値として客観的に把握されうる評価方法については、それほど多くの学校で行われているわけではないことも把握することができる。

図表 キャリア教育に関する活動の成果に関する評価や効果検証の方法



図表 キャリア教育に関する活動の成果に関する評価や効果検証の方法（続き）

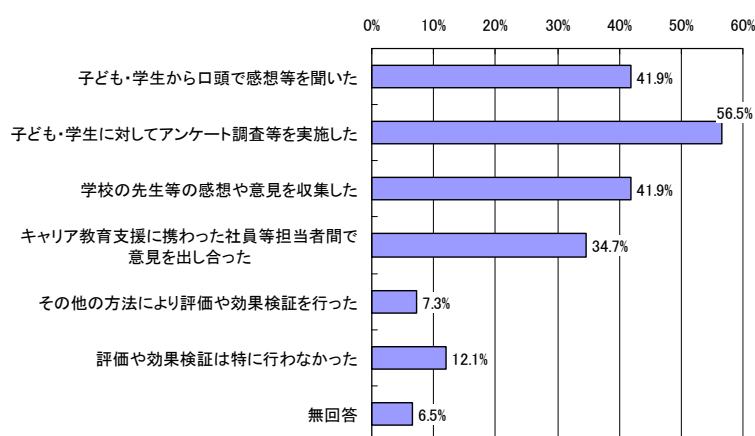


※「わからない」の項目は大学向けの調査のみ設定した。

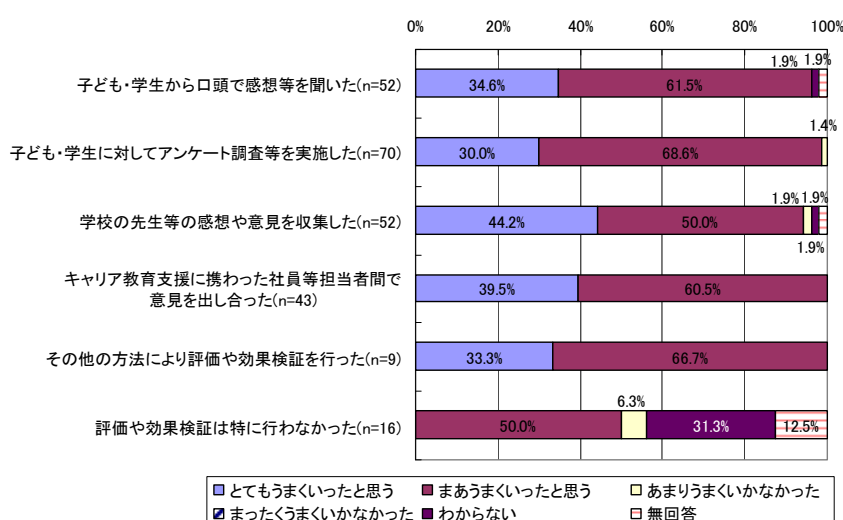
また、企業向けの調査から、各企業がキャリア教育支援実施後に行っている評価の方法を把握すると、「子ども・学生に対してアンケート調査等を実施した」との回答が最も多いことがわかった²³。「評価や効果検証等は特に行わなかった」との回答は約 1 割であり、多くの場合企業としても何かしらの方法で成果の評価や効果検証等を行っていることがわかる。

さらに、これら成果の評価や効果検証の方法と、実施したキャリア教育支援活動の「手ごたえ」との関係性をみると、「学校の先生等の感想や意見を収集した」場合において、「とてもうまくいったと思う」との回答割合が若干高くなっていることが確認された。なお、「評価や効果検証は特に行わなかった」場合には、「とてもうまくいったと思う」との回答は見られず、「わからない」との回答割合が高いことも見て取ることができる。

図表 各企業がキャリア教育支援活動実施後に行っている
評価・効果検証の方法（複数回答）



図表 評価・効果検証の方法と「手ごたえ」との関係性について



²³ 取り組んだことがあるキャリア教育支援活動（主なものふたつまで）の回答数合計 124 ケースに基づく割合である。

④産学連携のあり方について

＜今後の課題、期待したいこと、実施したいと考えていること＞

今後課題であると考えていること、産業界（企業やその関係機関など）に期待したいこと、あるいは、産業界の協力を得て実施したいと考えていることに関し、各教育段階において、一例として以下のような回答が得られた。

これらから、まず各教育段階に共通してみられるのは、産業界との接点を持つ機会が少ないという課題意識があるということである。小学校においては、地理的な環境により、また、校区が狭いことも影響してか、「地元企業の数が少ない」との回答が見られ、また、中学校では職場体験の受入先企業、高等学校や大学ではインターンシップの受け入れ先、という形で課題になっていることが見て取れる。これらから、いずれの教育段階においても連携を図るための仕組みやコーディネーターが必要であるとの回答が見られる点も特徴的である。

教育段階別に見ると、小学校においては、職業を意識させた体験というよりは、社会生活を送るうえで必要な知識等を得ることが重要であると認識されていることがわかり、また、「働く姿を見せる」ことが企業等に対して求められていることがうかがえる。

中学校においては、「ゲストティーチャー」という形で、授業に参画してほしいとの意見も見られ、その中で、地元産業に関連する取り組みや、先端技術等を学ぶ取り組み等を行ってほしいとの回答が見られた。

高等学校においては、生徒の学力レベル等の関係から、産業界との関係で認識のズレがあるとの回答が見られ、認識の共有、情報交換等が必要な課題であることが把握された。また、プログラムの内容に関して、学校で学ぶことがどのような形で役に立つのかを学ばせたいとの回答が得られている。

大学においては、1年生の早い時期から社会人との交流機会を持つことやキャリア教育に関するプログラムを実施していくことが重要であるとの回答が見られ、内容に関しては、企業との共同による事業や、PBL授業の拡大、あるいは、大企業・人気企業以外の中小企業等の魅力を学生に知らせることができるよう取り組みが求められているという点が特徴的に見られた。

図表 今後の課題、産業界に期待したいこと、協力を得て実施したいと考えていること（一例）

教育段階	分類	内容
小学校	課題	地元企業数が多い
		地理的に田舎にある学校なので、なかなか企業に頼みにくい
		キャリア教育を実施するにあたり、準備や外部との交渉が負担が大きい時がある
		柔軟な発想で関係機関とつながれる人材の育成が必要である
	関わり方	小学校の段階では体験より、まず、知ること学ぶことが大切であるとする
		小学校なので、基本は外部の協力を得て行うより、普段の生活をベースにして、キャリア教育を進めていくことが、実態に合っていると思う
		小学生の場合、職業を意識させるというより、社会生活を営み自立に向けた能力の育成に主眼をおいている
	内容	真剣に全力で仕事に取り組んでいる姿や活動を目の当たりにする機会をつくりたい
		職業に対する熱い思いに触れさせたい
		第一線で働く方のお話を聞くことで、児童に夢や希望をもたせたい

図表 今後産業界の協力を得て実施したいと考えていること、期待したいこと（一例、続き）

教育段階	分類	内容
中学校	課題	職場体験においては実施可能な企業を確保するのが大変困難である
		中学生が職場体験できる職種が限られる
		学校と産業界とをつなぐパイプ役（官公庁）が必要（学校の依頼では企業はなかなか動いてくれない）
		企業と学校を結ぶコーディネーターや機関が、充分でないと実施できることが限られてくる。「つなぐ」ものが必要である
	関わり方	授業等の講師として、生の声を聞く機会がつけられたらよい
		いろいろな職種の人たちにゲストティーチャーとして授業に入ってもらいたい
		職場や社会が必要としている人材はどんなものか、今どんなことを身につけておけばよいかを中学生にわかりやすく説明して下さる講師を招きたい
	内容	観光産業との関連を強め、地域を愛することと経済活動が結びつくような取り組みを実施したい
		学校と産業界が連携して行う地元産業の PR 活動や商品開発を行いたい
		ロボットなどの先端技術に触れられる機会も教科の学習の中で取り入れたい
高等学校	課題	生徒が希望する職種でのインターンシップ受け入れ先が少ない
		工場・施設・職場見学等の受け入れや、インターンシップの受け入れに対する協力が得にくい
		協力してくれる企業や機関をさがすのが困難。教員のつてしかない。コーディネートしてくれる機関があればやりやすいと思う
		1 つ 1 つの企業や教育委員会ではなく、産業界全体で(国レベルで)支えるシステムができるとよいと思う
	関わり方	産業界と教員との間に意識のズレや考え方の違いが感じられるので、情報交換を多くしたい
		講師の話のレベルが高く、学校の実情に合っていないことがある
		高校は学力レベルに分かれているため、学校によってはレベル的な問題から活用できるものできないものがある
	内容	今学んでいることが、将来に役に立ち、人間力を向上するのに役立っていることを示したい
		高校での学びと企業での活動との関係を学ぶ活動を実施したい
大学	課題	インターンシップについて学生とのマッチングがうまくいかない
		インターンシップの期間が短くなっており、長期でインターンシップを経験できる機会・企業が増減してきている
		「就活時ではなく 2 年生から働く意欲を高めること」が課題である
		大学と企業が連携するためのシステム構築が必要と考える
		大学と産業界とをうまくマッチングするために、両者の間で調整をはかるような機関・組織ができれば、より効率的に又機動的に対応できるものと考え
	関わり方	1 年次の早い段階から、社会で働く人達とのディスカッションの場や、職場体験を通しての人との話し合いの場（聴く、話す）を増やしたい
		1 年生からのキャリア観形成プログラムへの協力をお願いしたい
		企業と大学が学生に関しての乖離を埋める(相互のコミュニケーションの強化)
		企業から大学に対し、キャリア教育で求める能力として、具体的に授業内容の要望を提案していただきたい。そのことで学生と企業相互にとって良い関係が期待できる。
	内容	企業と学生の共同作業（商品開発等）、産学共同研究や共同制作、共同活動など
		問題解決型、フィールドワークやグループワークを取り入れた PBL 授業の拡大
		学生達に知られていない、或いは人気があまりない業界での、仕事のおもしろさや仕事のやりがい伝えて欲しい
		「中小企業の魅力」がわかるような講座の実施

＜企業との連携についての考え＞

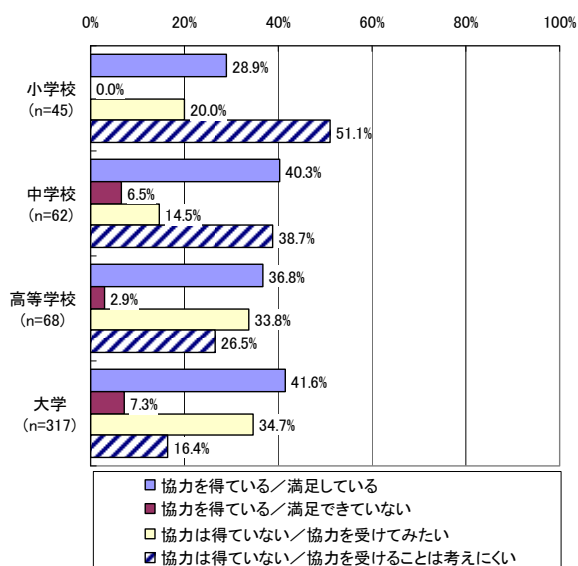
企業等の関わり方に関するいくつかの点について、現在企業等から協力を受けているか、また、今後協力を受けてみたいかについてたずねたところ、教育段階別に、以下のような回答が得られた。

これらから、まず、「職場での体験活動（販売体験やものづくり体験／インターンシップなど）を受け入れてもらうこと」については、中学校以降実施率が比較的高い中で、「企業等からの協力を満足できていない」との回答も一定割合の割合で見られることがわかる。中学校・大学においてはその割合は約 2 割となっている。

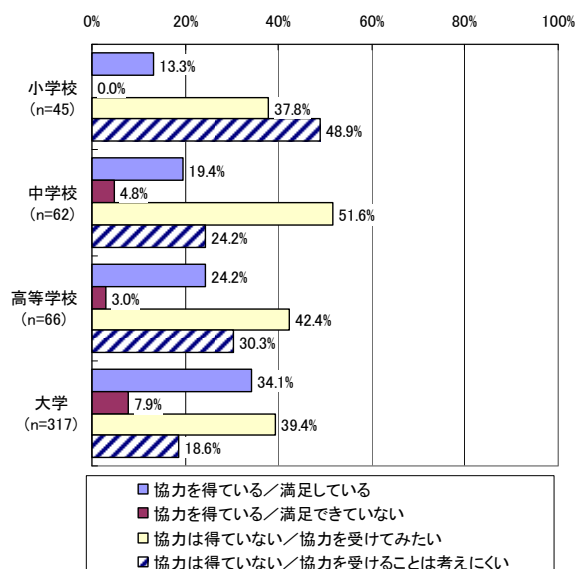
他方、「教員に対する研修を実施してもらうこと」や、「キャリア教育に関するプログラム・教材開発の支援や提供をしてもらうこと」、「社員・職員を学校に派遣してもらい、講師として授業等に関わってもらうこと」などについては、現在協力を得ておらず、今後「協力を受けてみたい」との回答割合が比較的高くなっていることが確認できる。

ただし、教育段階別に回答結果に違いも見られ、小学校においては、「キャリア教育に関するプログラム・教材の開発支援や提供をしてもらうこと」に関して、「協力を受けることは考えにくい」の割合が高くなっている。「教員に対する研修を実施してもらうこと」についても、「協力を受けてみたい」との回答が最も高い一方で、「協力を受けることは考えにくい」との回答も比較的高いことがわかる。

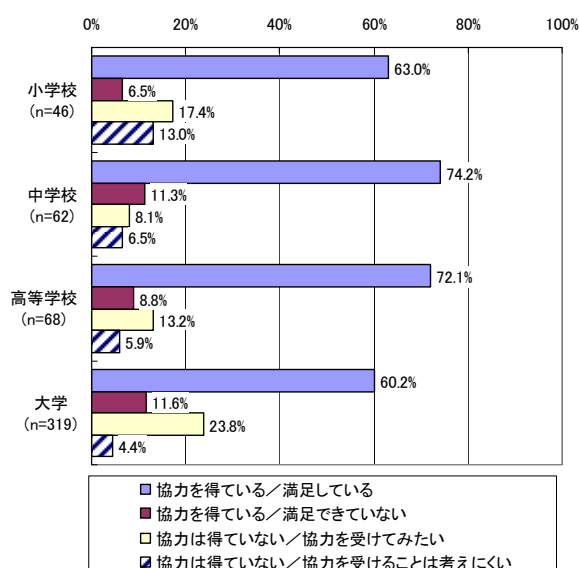
図表 キャリア教育の目標や実施計画の内容について一緒に検討すること



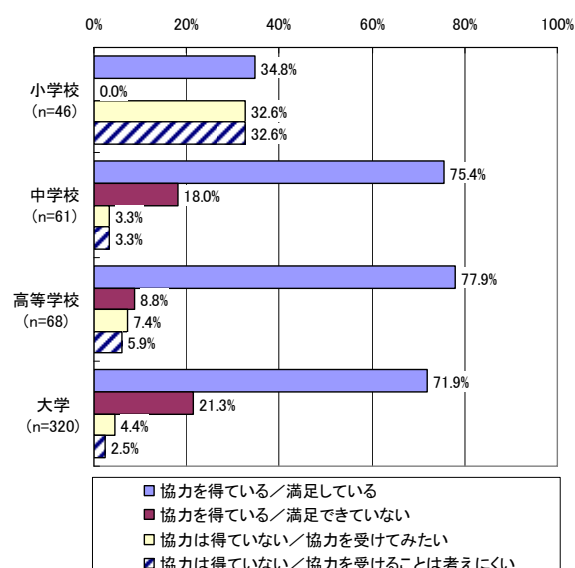
図表 キャリア教育に関するプログラム・教材の開発支援や提供をしてもらうこと



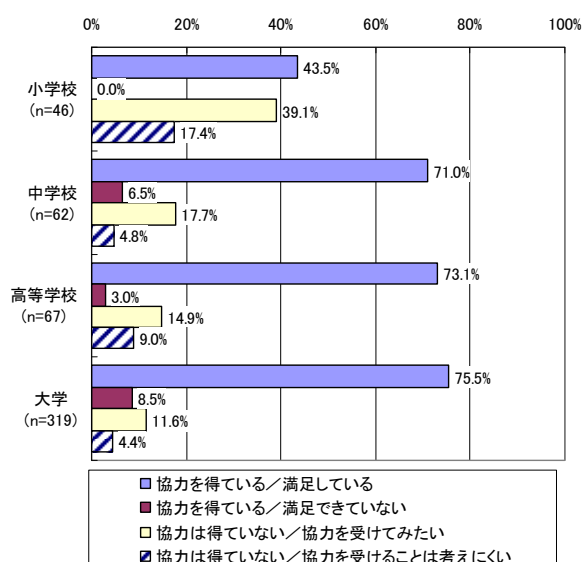
図表 工場・施設・職場見学等を受け入れてもらうこと



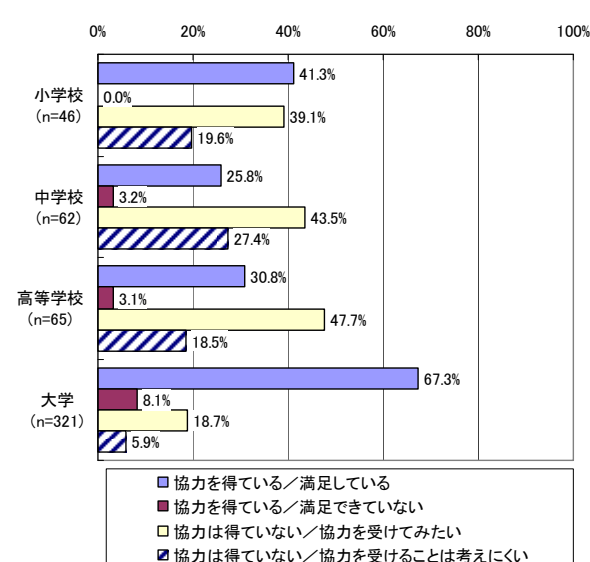
図表 職場での体験活動（販売体験やものづくり体験、インターンシップなど）を受け入れてもらうこと



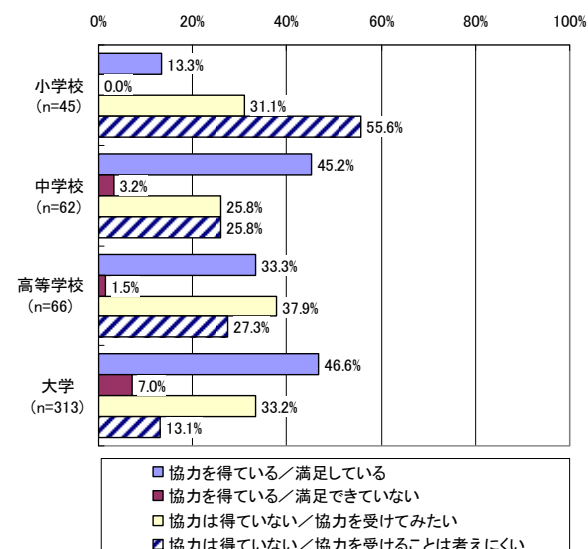
図表 社員・職員を学校に派遣してもらい、児童・生徒・学生に対して講話をしてもらうこと



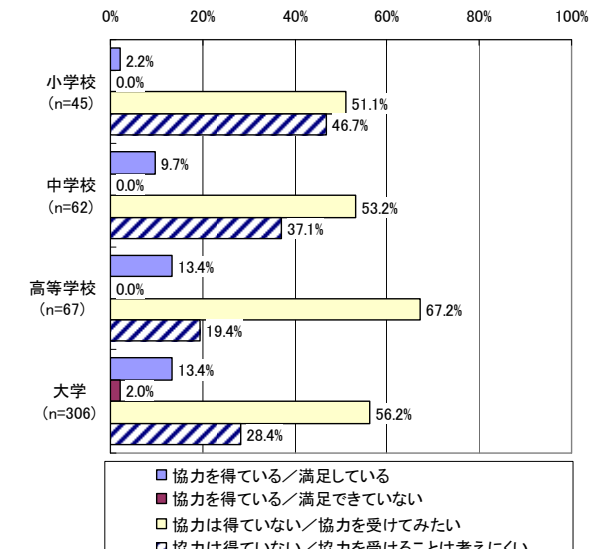
図表 社員・職員を学校に派遣してもらい、講師として授業等に関わってもらうこと



図表 キャリア教育に関する活動実施後に、その成果について講評・アドバイス等をするもの



図表 教員に対する研修を実施してもらうこと

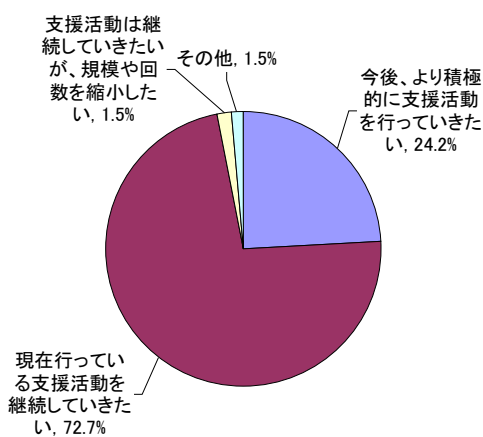


＜企業から課題であると感じていること＞

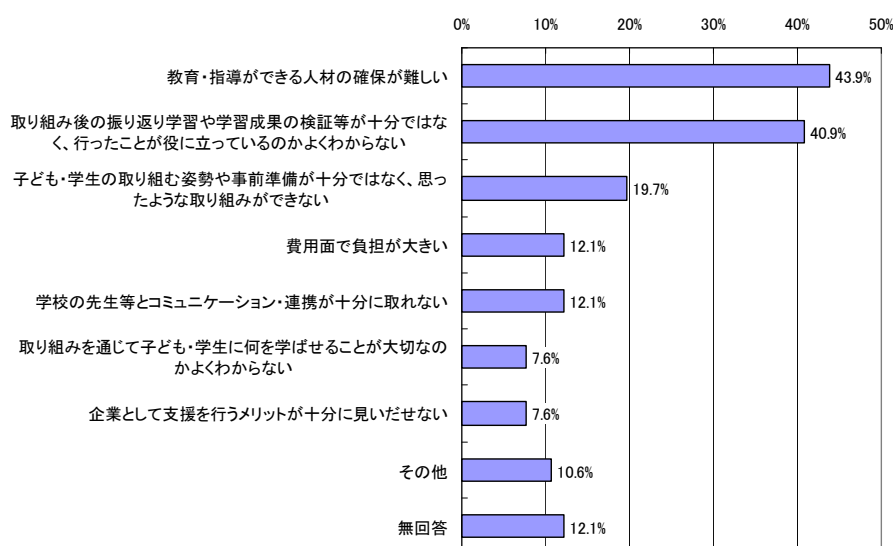
現在キャリア教育支援活動を「行っている」と回答のあった 66 の企業に対し、今後もキャリア教育支援活動を行っていききたいかをたずねたところ、ほぼすべてが「今後、より積極的に支援活動を行っていききたい」あるいは「現在行っている支援活動を継続していききたい」との回答であった。

その上で、現在課題になっていることをたずねたところ、「教育・指導できる人材の確保が難しい」のほか、「取り組み後の振り返り学習や学習成果の検証等が十分ではなく、行ったことが役に立っているのかよくわからない」との回答が比較的高いことが分かる。

図表 今後のキャリア教育支援の継続意向



図表 キャリア教育支援活動を行うにあたり課題となっていること



なお、キャリア教育支援について、「これまでに行ったことがあるが、現在は行っていない」企業は7件であった。

なぜ行わなくなったのかについては、7件中4件が「その他」であり、「取り組みを通じて子ども・学生に何を学ばせることが大切なのかよくわからなかったから」、「企業として支援を行うメリットが十分に見いだせなかったから」、「学校の先生等とコミュニケーション・連携が予想以上に難しかったから」、「学校・大学等からの依頼がなくなったから」が各1件であった。なお、7つの企業すべてが、「機会があれば支援活動を再開したいと思う」との回答であった。

また、キャリア教育支援について「行ったことはない」企業は9件であった。行ったことがない理由や背景については、多いものから、7件が「学校・大学等からの依頼がないから」であり、5件が「教育・指導ができる人材の確保が難しいから」となっていた。今後の意向については、5件が「今後、機会があれば支援活動を行っていききたいと思う」との回答であった。

＜コーディネーターとの関わり方＞

コーディネーターが関与していた取り組みは、全部で11件であった（回答企業数7件）。これらに関して、コーディネーターへの満足度をたずねると、「とても満足している」との回答が4件と最も多い一方で、「あまり満足していない」との回答が3件、「全く満足していない」との回答が1件見られた。

また、なぜそのように思ったか、「満足していない」理由として、最終的には企業側として問い合わせの手間が発生することや、途中で関わりがなくなったこと、企業についての知識不足、日程調整しかなかったこと、が挙げられている。

図表 社外のコーディネーターが関与していた場合の評価

とても満足している	まあ満足している	あまり満足していない	全く満足していない	その他	無回答
4件	2件	3件	1件	0件	1件

図表 社外のコーディネーターが関与していた場合の評価の理由

評価	理由
とても満足している	地域に根ざす自然に造詣の深い優秀なNPOであったから
とても満足している	連絡調整が円滑に進んだため
あまり満足していない	最終的には生徒氏名などを学校に問合せないといけなかったので
あまり満足していない	途中でコーディネーターが無くなった。また知識不足（企業等について）
全く満足していない	日程調整しかしていない

※理由について回答が得られたもの

(3) アンケート調査から把握できること

アンケート調査から把握された、各教育段階におけるキャリア教育の取り組み状況の現状から、「内容の充実（質の向上）」として、今後産業界からの教育支援活動を行っていく際の改善点を考えるうえでのポイントについて、以下のように整理できるのではないかと考える。

<教育目標に関して>

○課題意識を反映させた目標・プログラムの設定

- ・企業の立場から新入社員について「求める水準に達している者は少ない」との回答が比較的多かった、「他人に働きかけ巻き込む」（働きかけ力）、「現状を分析し目的や課題を明らかにする」（課題発見力）、「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する」（計画力）等については、学校側からの課題意識も比較的高くなっている。
- ・同時に、これらの点については、教育活動を通じて「特別に意識して身に付けさせようとしている」との認識が相対的に低い。
- ・このことは、課題意識は持たれながらも、教育現場においては目標設定として、あるいはそのような点を育成することを意識したプログラムとして、落とし込みができていない可能性を示唆するものである。
- ・これらから、企業や各教育段階において特に課題意識が持たれている点があることを認識し、例えばグループワーク等の活動や課題解決型の活動など、課題点に対応すると想定されるプログラムの推進をはかっていくことも重要であると考ええる。

○教育目標や「ねらい」の共有

- ・企業がキャリア教育支援を実施する際に、そのねらいや目標を「学校の先生等と一緒に考え、設定した」場合においては、実施後の「手ごたえ」も高いという関係性が見られた。自由記述による回答からも、より効果の高い取り組みとなるよう工夫している点として、社会人講話や出前授業でかわる際には事前に学校・教員との「すり合わせ」を行っている回答も見られた。
- ・これらから、企業等と学校・教員との関係性について、活動に関わる関係者間で事前に目標等を共有することがより重要になるのではないかと考えられる。学校・大学の内部でも目標の共有等が十分になされていないことも考えられることから、学校側の体制整備の問題とあわせて検討していく必要があると考える。

<活動内容（プログラム）に関して>

○校内の授業等における実践への関与

- ・アンケート調査結果から、職場見学や、インターンシップなど体験学習の受け入れ、あるいは社会人講話などの場面で産業界としてキャリア教育に関わる機会が多いことが確認された。他方、出張講義や出前授業などによる関与はそれほど一般的ではないことも把握された。
- ・文献調査から把握されたように、CTLやPBLなど、キャリア教育の実践方法に関して、学習と社会・職業との「つながり」を意識した取り組みへの関心は今後より一層高まっていくのではないかと推察される。また、本調査において設置した委員会の委員からも意見が出たが、体験活動だけではなく、授業の中にキャリア教育の要素をいかに取り込んでいくかということが重要になるものと考えられる。

- ・これに対し、アンケート調査結果では、「教科（大学）で教えている内容と社会・職業とのつながりを学ぶ活動」については、大学において実施率が若干高いものの、小学校から高等学校では「実施していない」との回答が比較的高くなっている。
- ・教科と社会・職業とのつながりを意識させることは、学校内で行われる授業の中で、主に教員により実施されていくプログラムであるとも考えられる。この点に関して、委員からも意見が出たが、企業人が講師として授業を行うほか、教員が授業案・プログラムの作り込みを行っていくにあたり、産業界として協力・アドバイスをするといった関わり方が重要になることが考えられる。
- ・また、教員の社会や産業の動きに対する認識・意識を高めるため、教員に対して企業が研修を行うといった関わり方も想定される。

○教育段階を意識した関与

- ・キャリア教育の推進にあたり、学校・大学が課題であると考えている点、あるいは産業界に期待したいと考えている点は、教育段階によりその内容が若干異なっている
- ・例えば、小学校では基本的な社会生活を送るうえで必要な知識等を得ることが重要であるとされ、産業界には「働く姿を見せる」ということが求められているようである。
- ・委員からも意見が出たが、発達の段階に応じて、取り扱う内容のレベルを上げていきながら、必要と考えられる取り組みを行っていくことが重要である。特に、産業界として、厳しい現実面を含めた産業界の現在の動向や将来ビジョンなど、「リアリティ」に触れさせる機会を、段階に応じて設定していくことが重要になるものと考えられる。また、それらをカリキュラムとして整備していくことも重要であるものと考えられる。
- ・なお、アンケートではいずれの教育段階においても体験活動の受け入れ先が不足しており、例えば地域内に企業が少ないといった意見も見られたが、周囲に企業や産業がなくてはリアリティのあるキャリア教育が進められないというのではなく、身近なものを題材として経済活動の動きについて考えさせるという発想も重要である。

<評価方法に関して>

○成果の明示・共有

- ・現在キャリア教育支援活動を行っている企業のほとんどは、今後もその活動を継続する意向を持っているが、「行ったことが役に立っているのかよくわからない」という点についての課題意識は比較的高くなっている。
- ・アンケート調査結果から、活動実施後に児童・生徒・学生から「感想・意見等を聞く」という方法は比較的多くの学校で実施されているが、その成果を数値として客観的に把握されうる方法については、それほど多くの学校で行われているわけではない。
- ・企業側の回答として、実施後に「学校の先生等の感想や意見を収集した」場合において若干「手ごたえ」がよいとの結果も得られていることから、教育目標や「ねらい」の共有とあわせて、活動を行った後にその成果を明らかにし、産業界と学校との間で共有することが重要になってくるのではないかと考える。
- ・委員からも意見が出たが、活動の評価をしっかりと行うことで、教員も手ごたえを得ながらキャリア教育に取り組んでいくことができるものと考えられる。成果が把握できるようにしていくことは、対企業というだけでなく、キャリア教育活動全体の推進のために必要なことであるものとする。

5. まとめ・考察

（１）調査結果のまとめ

「はじめに」にでも触れたように、インターンシップや職場体験学習などの体験的な活動は、子ども・若者が実際に企業等との直接的な接点を持つ貴重な機会の一つである。子ども・若者は、体験的な活動を通じて、「働くこと」への関心・意欲を高め、また、企業や社会で実際に起きていることへの認識を深めていくことができるようになっていくと期待される。

ただし、体験的な活動が、単なる「イベント」として行われているだけでは、高い教育効果は期待できないものと考えられる。物事を多様な観点から考察する能力や思考力、判断力、表現力等、その後社会で活躍するために求められる能力等を見据えた上で、活動を通じて子ども・若者に何を学ばせるかということを認識しておく必要がある。また、インターンシップや職場体験学習のみならず、事前の調べ学習や事後の振り返り、あるいは日常の授業などを通じて、体系的に取り組まれていくことが重要である。

このように、今後のキャリア教育を効果のあるものとして推進していくためには、体験的な活動の「普及（場の拡大）」と、目標設定や活動内容など、「内容の充実（質の向上）」の両面が必要になるが、この点に関して、産業界として、どのような協力・連携の拡大の可能性がありうるかについて、調査を通じて検討を行ってきた。

まとめとして、調査の結果把握されたことについて、あらためて以下のように整理した。

<「普及（場の拡大）」に関して>

ヒアリング事例より、産業界（産業人）としての関わり方として、「事業実施主体・事務局として」、「協議会等の構成メンバーの一員として」、「体験活動の受け入れ・講師派遣等の担い手として」、「教員に対する講師・パートナーとして」、「賛同者・後方支援者として」というように、大きく5つの場面があることが把握された。体験的な活動の「普及（場の拡大）」を考えた場合、一義的には「体験活動の受け入れ・講師派遣等の担い手として」の関わり方が広がっていくことが期待される場所であるが、このほか、協議会等の組成など、組織的な関わり方のあり方を考えていくことも重要であることが示されたものとする。

今後については、これら、事例にみられた特徴などをふまえて、それぞれの関わり方別に、産業界と教育界との結びつき・交流を深めるための方策が求められる場所であるが、この点については、「コーディネーター」が果たす役割が大きいということも、ヒアリング事例から把握されている。具体的な役割としては、大きく、「事業全体の計画・制度設計支援」、「関係構築の仲介、ネットワークづくりの支援」、「体験活動の受け入れや講師派遣等の依頼、学校ニーズとのマッチング」、「プログラム実施前の調整・打ち合わせ」、「プログラム内容の工夫・改善」、「成果の共有・フィードバックのためのツール活用、場の設定」、「広報活動・情報発信」の点があることが確認された。

<「内容の充実（質の向上）」に関して>

アンケート調査から、キャリア教育実践の改善を考える上でのポイントとして、主に、「課題意識を反映させた目標・プログラムの設定」、「教育目標や「ねらい」の共有」、「校内の授業等における実践への関与」、「教育段階を意識した関与」、「成果の明示・共有」という点が考えられた。

これらについて、「教育段階を意識した関与」の点以外は、いずれも産業界側からの工夫・努力だけ

では改善されない点であると考えられ、教育界・教員との交流の場を増やすことや、相互理解を促進することが求められるものとする。ヒアリング事例からは、教員に対する講師・パートナーとして産業界人と教員との関わりを持つといった例も見られたが、教員の実社会に対する認識・理解を促進するという観点からも、このような関係性が深まっていくことで、キャリア教育の「内容の充実（質の向上）」がはかられていくことも期待される。

また、プログラムの内容に関しては、学習と社会・職業との「つながり」を意識した授業を実施していくことが重要になるものと考えられ、また、グループワーク等の活動や課題解決型の活動などのプログラムの推進を図っていくことも重要であるとする。このほか、発達の段階に応じて、取り扱う内容のレベルを上げていながら、産業界として各段階に関わりを持っていくことが重要であると考えられる。

（２）キャリア教育に関する課題と今後の展望についての考察

上記の調査結果から把握されたこと、ならびに、委員会での議論・検討内容等をふまえ、産業界協力によるキャリア教育に関する課題と今後の展望について、以下のように考える。

＜社会の課題＞

現在、我が国の産業は大きな変化の渦中にあるものと考えられる。少子高齢化や IT 化などの社会環境の変化、製品や技術のライフサイクルの短縮化、顧客ニーズの多様化・複雑化、あるいはビジネスマーケットのグローバル化・ボーダレス化など、間断なく変化が起きる時代となっている。

このような中、産業人には、常に変化に対応し、学び続けることが求められている。また、多くの選択肢が生まれうる中で、自ら考え、選択し、行動することが求められる。しかし、これらの要求に対して、産業人全体が必ずしも対応できているわけではない。このほか、多様な変化が生じる中、今後の成長産業の芽も多様なところから生じうるものと想定されるが、「大手志向」「安定志向」が強く意識されているなど、これからの日本をけん引する産業に必ずしも目が向けられていかないことによる成長産業の人材不足も懸念されるところである。

これら「変化」への対応は、産業界においてのみ課題となっているわけではない。社会全体、産業界・教育界に通じて多様化・複雑化、グローバル化・ボーダレス化などの変化が起きており、そのような中、子ども・若者を育成する環境整備も十分に変化に対応できているとは言い難い。現代の子ども・若者に対して、間断のない変化が起きている現実社会について早い段階から意識をさせ、これからの社会を生き抜く力を育むことは一層重要な課題になっている。

＜若年者就職の課題＞

若者の就職状況に目を向けると、高い若年失業率や早期離職率に表されるとおり、「学校から職場・社会への移行」に困難を抱え、スムーズに進学・就職できない若者や、早期離職する若者の増加が社会問題となっている。

この背景には、例えば大学３年生から「就職活動」が始められる中で唐突に「働くこと」が意識されるようになっていくこと、また、そのなかで、大企業へ希望が集中する等、職業選択・マッチングが適正に行われていないということがあるのではないかと推察される。また、大学進学率は６割近くに増加し、ユニバーサル段階を迎えているが、大学合格が学びのゴールになってしまっており、その後の「働

くこと」「社会へ出ること」への展望や意識は十分に育まれていないのではないかと懸念される。高い離職率が見られるのも、「思い描いた仕事と違う」というような、期待と現実とのギャップ、「リアリティショック」が一因となっていることが考えられる。すなわち、「働くこと」に対し漠然としたイメージしかないまま、仕事内容や働き方に対する理想を描く一方で、実際の仕事においては、乗り越えるべき困難が待ち受けている、常に希望の仕事内容のみを実践できるとは限らず組織の一員としての自覚と行動が求められる等、現実の厳しい一面に対する認識が十分ではないことが考えられる。

＜キャリア教育の課題＞

このようななか、学校外部との実社会に開かれた教育を志向し、職業人としての資質や能力の向上、「働くこと」や「自立していくこと」への関心・意欲の高揚を通じた学習意欲の向上などを目的とした「キャリア教育」の推進が図られてきているが、十分な取り組みとなっているとは言い難い。

例えば、教育界（学校・教員・教育委員会）における課題として、社会・産業界で起きていることに対する認識・理解が不足しているのではないかということが挙げられる。また、キャリア教育に関する活動として職場見学や職場体験等の活動は比較的多く取り組まれるようになってきているが、通常の教科の授業など、普段の学習への落とし込みは十分になされているわけではない。このほか、学校種間で本来段階的に育むべき教育が連続的につながっていないという課題もある。

また、産業界（企業等）のリソースが十分に活用されていないという点も課題である。産学間の垣根が高く、相互理解が十分に進んでいないことにより、活用できるリソースが一定程度存在しているにもかかわらず、産業界・教育界がともに「何をしてよいのかわからない」といった状態が生まれてしまっている。

このほか、教育プログラムの内容に関して、学校教育の中で育成することが意識されている度合いが相対的に低い、「他人に働きかけ巻き込む」（働きかけ力）、「現状を分析し目的や課題を明らかにする」（課題発見力）、「課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する」（計画力）のような項目は、企業でも不足しているものと認識されている。これらの能力はグループワーク等の活動や課題解決型のプログラムを行うなかで一定程度育成できるものと想定されるが、学校現場において、それらの方法による取り組みが十分になされているとも言い難い状況にある。

＜好事例にみる特徴＞

一般的に、キャリア教育に関して上記のような課題があると考えられるなか、ヒアリング事例からは、教員と職業人の深い議論によるプログラム作りがなされている様子がうかがえた。議論を重ねる中で相互理解が進み、目的共有や活動における相互の役割認識が適切にはかれるようになっているのではないかと考えられる。

学校現場において教育界と産業界との結びつき・交流を深めるには、学校側においては校長のリーダーシップがその浸透の第一の鍵になるものと考えられる。校長が教育現場に携わる教員に対し、目的や意義を説明し、具体的な行動を促したり、不安やストレスを緩和したりする等、キャリア教育のプログラムが着実に実践されるよう、マネジメントを行うことが求められる。また、コーディネーターが産業界と教育界との間に介在することで、相互の溝を埋める役針を果たすものと考えられる。お互いに認識・理解不足のところから始まる関係構築の過程において、コーディネーターがそれぞれ手の回らないところをサポートすることにより、ストレスが少ない事業の推進が可能になっているものと理解される。

なお、学校現場に産業人として関わりを持つことは、産業人自身にもメリットがあるものと考えられ、

社会貢献の実践や将来を支える若者育成というだけではなく、キャリア教育に参画する社員自身の学びや「気づき」の場にもなっているとの認識が示されていた。

＜今後の連携のあり方についての展望＞

これら個別の好事例は全国でみられるようになったが、まだ「点」として存在していると言わざるを得ない状況であると思われる。これからは地域での産学協働によるプラットフォーム作りが求められる段階になっていくと考えられる。

このようなプラットフォーム作りを実現していくためには、地域により環境・諸条件は異なるなかでも、まずは可能なところから協議・議論が可能となる場づくりをし、点の機会を線・面の場へと発展させていくことが発想として求められる。

より具体的には、教育界においては、教育委員会・校長のリーダーシップを強化・支援するための行政の働きかけが重要になるものと考えられる。産業界においては、産業界等の教育資源を結集し、効率的に活用するための仕組み・体制作りが必要である。また、双方を繋ぐコーディネーターにその力を発揮する場を提供し、経験・能力・教育コンテンツの充実化を図っていくことが、プラットフォームの場づくりを推進する鍵になるものと考えられる。

また、プラットフォームの場で実現すべきこととして、地域を超えた連携を推進することや、研修会の開催など、産学双方の学び合いの場の設定をすることが重要になるものと考えられる。特に、産業人と教員との交流を促すことが重要であると考えられ、子どもたちに「教える」立場である教員自身の社会意識・見識を向上していくことが求められる。

教員の意識・見識を高めていくためのより具体的な実践例としては、教員が授業で行うプログラムやカリキュラム作りを産業界からの協力・支援のもと協働で行っていくこと、社会人経験者の教員採用を活発化させることにより教育界に新たな風を吹き込んでいくということ、大学教員と初等中等教育の教員の交流など学校種間の教員交流を深めること、教職課程においてキャリア教育や社会・産業界への理解促進を深めることなどが考えられる。

これら、産業界として、子どもたちに直接触れあう場だけではなく、現場教員への支援という視点も重要になるものと考えられ、産業界から教育界への関わり方を多面的に捉えていく視点が必要になる。

＜連携を通じて伝えていくべきこと＞

上記のような、産学協働によるプラットフォーム作りなど、産業界と教育界の連携を深めることによって、児童・生徒・学生に対して、発達の段階に応じたかたちで、仕事・職業や現代社会の「リアリティ」を示していくことが必要であると考えられる。ただし、児童・生徒・学生が現在知りうる職業は、実際に彼ら・彼女らが働く段においては存在しえない可能性がある。このことから、「リアリティ」を示していく際にも、現時点での単なる「現実」としてだけではなく、それが今後どのように変化し得るのか、また、他の様々な事柄とどのように関わりを持ちうるのかという点を含めて伝えていくことが大切である。間断なく変化が起きる時代であることを示しつつ、その変化に向き合いながら、キャリア教育をひとつのきっかけとして、学び続ける姿勢を身に付けさせていくことが重要であると考えられる。

<参考資料>（アンケート調査票）

産業界によるキャリア教育支援の内容の充実と普及に関する調査（小学校対象）

<お願い>

※貴校におけるキャリア教育への取り組みの状況について、選択肢から回答を選択していただくか、記入欄に記述していただくことによりご回答いただくようお願いいたします。

※「学校名」は、当方における本調査の実施・回収状況を把握することを目的として記入していただくものです。学校名等が特定できる形で回答結果を公表することはいたしませんので、貴校の状況等についてありのままをお答えください。

※なお、本調査票では「産業界」あるいは「企業等」という言葉を用いていますが、これらについては、「学校や大学等の教育機関を除く、一般の民間企業や、商工会議所などの経済団体、NPO 法人、またはそれらの団体等で働く個人（キャリア教育コーディネーター等を含む）」としてお考えください。

学校名： _____

- (1) 以下に示した能力や態度について、貴校の新入生のどの程度がそれらを入学時に身に付けていると思いますか。また、これらの能力などのなかに、貴校において教育活動を通じて身に付けさせることを特別に意識しているものがありますか。さらに、貴校の児童は、卒業時においてこれらの能力などを身に付けていると思いますか。それぞれについて、当てはまる番号に○をつけてください。

※なお、「身に付けている」かどうかは、入学時・卒業時のそれぞれにおいて、貴校にて身についておいて欲しいと想定する水準に照らし合わせてどの程度であるかという観点からご判断ください。

	入学時の状況			意識して身に付けさせようとしているか		卒業時の状況		
	多くの児童が求めている水準に達している	半数程度の児童が求めている水準に達している	求めている水準に達している児童は少ない	特別に意識して身に付けさせようとしている	身に付けさせることを特には意識していない	多くの児童が求めている水準に達している	半数程度の児童が求めている水準に達している	求めている水準に達している児童は少ない
A) 物事に進んで取り組む	1	2	3	1	2	1	2	3
B) 他人に働きかけ巻き込む	1	2	3	1	2	1	2	3
C) 目的を設定し確実に行動する	1	2	3	1	2	1	2	3
D) 現状を分析し目的や課題を明らかにする	1	2	3	1	2	1	2	3
E) 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	1	2	3	1	2	1	2	3
F) 自分なりに考える	1	2	3	1	2	1	2	3
G) 自分の意見を分かりやすく伝える	1	2	3	1	2	1	2	3
H) 相手の意見を丁寧に聴く	1	2	3	1	2	1	2	3
I) 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	1	2	1	2	3
J) 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	1	2	3	1	2	1	2	3
K) 社会のルールや人との約束を守る	1	2	3	1	2	1	2	3
L) ストレスの発生源に対応する	1	2	3	1	2	1	2	3
M) 学ぶことに対して意欲的である	1	2	3	1	2	1	2	3
N) 将来働くことに対して意欲・関心を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3
O) 将来の夢や目標を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3
P) 社会や地域で起こっていることについて関心を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3

- (2) 貴校では、キャリア教育の目標（キャリア教育を通じて身に付けさせたい力や、目標とすべき人間像）を定めていますか。

- キャリア教育の目標を定めている ⇒ (3) 以降へ
- キャリア教育の目標を定めていない ⇒ (5) 以降へ

- (3) 貴校では、キャリア教育目標としてどのようなことを定めていますか。その内容をお教えてください。
(学年・段階別に定めている目標があれば、その内容についてもご回答ください。)

--

- (4) 貴校で定めているキャリア教育目標は、教員の間でどの程度周知・理解されていますか。現状に最も近い選択肢の番号に1つ○をつけてください。

1. キャリア教育目標は教員の共通認識となっており、その達成に向けた取組がなされている 2. ほとんどの教員がキャリア教育目標の内容を理解しているが、共通認識を持ってその達成に向けた取組がなされているわけではない 3. キャリア教育目標は教員に周知しているが、内容等に関する教員の認識や理解は十分ではない
--

- (5) 貴校では、キャリア教育に関してどのような活動を実施していますか。以下の A)~M)に挙げたような活動の実施状況について、それぞれ当てはまる番号に○をつけてください。(学校の教員の指導のもと行っている活動と、企業等の協力を得て行っている活動と両方ある場合には、両方に○をつけてください。)

	学校の教員の指導のもと実施している	企業等の外部の協力を得て実施している	実施していない
A) 地域の産業や、特定の職業・会社のことなどについて調べる活動	1	2	3
B) 職場見学や、社会人等に対するインタビューを行う活動	1	2	3
C) 実際の職場で仕事や活動の一部を体験する活動	1	2	3
D) あいさつや言葉遣い、基本的なマナーなどの一般常識について学ぶ活動	1	2	3
E) 社会人講話など、活躍している社会人を招き、仕事や人生等について学ぶ活動	1	2	3
F) 企業の若手社員などによる体験発表会や懇談会、交流会などの活動	1	2	3
G) 出張講義や出前授業などによる、企業の活動や雇用・経済の仕組みについて学ぶ活動	1	2	3
H) 教科で教えている内容と社会・職業とのつながりを学ぶ活動	1	2	3
I) 与えられた課題に対してグループワークなどにより企画を立案し、発表をする活動	1	2	3
J) 仮想の社会・企業等を想定して、ロールプレイング等による体験を行う活動	1	2	3
K) 調べたことや体験したことをレポートや新聞、冊子などにまとめて発表する活動	1	2	3
L) 適性検査の実施や将来へのプランニングなど、児童の関心事や夢等を社会と結び付けて考える活動	1	2	3
M) 上級学校・下級学校と連携して実施する活動	1	2	3

- (6) 貴校において企業等外部の協力を得て実施しているキャリア教育に関する活動について、それらが目標とすることや意図していることが児童に定着していくよう、工夫していることがあれば、その内容についてお教えてください。

--

- (7) 今後、キャリア教育に関する活動として、産業界（企業やその関係機関など）の協力を得て実施したいと考えていることがあれば、その内容についてお教えてください。

--

- (3) 貴校では、キャリア教育目標としてどのようなことを定めていますか。その内容をお教えてください。
(学年・段階別に定めている目標があれば、その内容についてもご回答ください。)

--

- (4) 貴校で定めているキャリア教育目標は、教員の間でどの程度周知・理解されていますか。現状に最も近い選択肢の番号に1つ○をつけてください。

1. キャリア教育目標は教員の共通認識となっており、その達成に向けた取組がなされている 2. ほとんどの教員がキャリア教育目標の内容を理解しているが、共通認識を持ってその達成に向けた取組がなされているわけではない 3. キャリア教育目標は教員に周知しているが、内容等に関する教員の認識や理解は十分ではない
--

- (5) 貴校では、キャリア教育に関してどのような活動を実施していますか。以下の A)~M)に挙げたような活動の実施状況について、それぞれ当てはまる番号に○をつけてください。(学校の教員の指導のもと行っている活動と、企業等の協力を得て行っている活動と両方ある場合には、両方に○をつけてください。)

	学校の教員の指導のもと実施している	企業等の外部の協力を得て実施している	実施していない
A) 地域の産業や、特定の職業・会社のことなどについて調べる活動	1	2	3
B) 職場見学や、社会人等に対するインタビューを行う活動	1	2	3
C) 実際の職場で仕事や活動の一部を体験する活動	1	2	3
D) あいさつや言葉遣い、基本的なマナーなどの一般常識について学ぶ活動	1	2	3
E) 社会人講話など、活躍している社会人を招き、仕事や人生等について学ぶ活動	1	2	3
F) 企業の若手社員などによる体験発表会や懇談会、交流会などの活動	1	2	3
G) 出張講義や出前授業などによる、企業の活動や雇用・経済の仕組みについて学ぶ活動	1	2	3
H) 教科で教えている内容と社会・職業とのつながりを学ぶ活動	1	2	3
I) 与えられた課題に対してグループワークなどにより企画を立案し、発表をする活動	1	2	3
J) 仮想の社会・企業等を想定して、ロールプレイング等による体験を行う活動	1	2	3
K) 調べたことや体験したことをレポートや新聞、冊子などにまとめて発表する活動	1	2	3
L) 適性検査の実施や将来へのプランニングなど、児童の関心事や夢等を社会と結び付けて考える活動	1	2	3
M) 上級学校・下級学校と連携して実施する活動	1	2	3

- (6) 貴校において企業等外部の協力を得て実施しているキャリア教育に関する活動について、それらが目標とすることや意図していることが児童に定着していくよう、工夫していることがあれば、その内容についてお教えてください。

--

- (7) 今後、キャリア教育に関する活動として、産業界（企業やその関係機関など）の協力を得て実施したいと考えていることがあれば、その内容についてお教えてください。

--

(D) 職場での体験活動（販売体験やものづくり体験など）を受け入れてもらうこと

D-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている	2. 現在協力は得ていない
--------------	---------------

D-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

D-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(E) 社員・職員を学校に派遣してもらい、児童に対して講話をしてもらうこと

E-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている	2. 現在協力は得ていない
--------------	---------------

E-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

E-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(F) 社員・職員を学校に派遣してもらい、講師として授業等に関わってもらうこと

F-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている	2. 現在協力は得ていない
--------------	---------------

F-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

F-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(G) キャリア教育に関する活動実施後に、その成果について講評をしてもらったり、児童に対してアドバイス等をしてもらったりすること

G-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている	2. 現在協力は得ていない
--------------	---------------

G-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

G-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

産業界によるキャリア教育支援の内容の充実と普及に関する調査（中学校対象）

<お願い>

※貴校におけるキャリア教育への取り組みの状況について、選択肢から回答を選択していただくか、記入欄に記述していただくことによりご回答いただくようお願いいたします。

※「学校名」は、当方における本調査の実施・回収状況を把握することを目的として記入していただくものです。学校名等が特定できる形で回答結果を公表することはいたしませんので、貴校の状況等についてありのままをお答えください。

※なお、本調査票では「産業界」あるいは「企業等」という言葉を用いていますが、これらについては、「学校や大学等の教育機関を除く、一般の民間企業や、商工会議所などの経済団体、NPO 法人、またはそれらの団体等で働く個人（キャリア教育コーディネーター等を含む）」としてお考えください。

学校名： _____

- (1) 以下に示した能力や態度について、貴校の新入生のどの程度がそれらを入学時に身に付けていると思いますか。また、これらの能力などのなかに、貴校において教育活動を通じて身に付けさせることを特に意識しているものがありますか。さらに、貴校の生徒は、卒業時においてこれらの能力などを身に付けていると思いますか。それぞれについて、当てはまる番号に○をつけてください。

※なお、「身に付けている」かどうかは、入学時・卒業時のそれぞれにおいて、貴校にて身についておいて欲しいと想定する水準に照らし合わせてどの程度であるかという観点からご判断ください。

	入学時の状況			意識して身に付けさせようとしているか		卒業時の状況		
	多くの生徒が求めている水準に達している	半数程度の生徒が求めている水準に達している	求める水準に達している生徒は少ない	特に意識して身に付けさせてようとしている	意識して身に付けさせることを特には意識していない	多くの生徒が求めている水準に達している	半数程度の生徒が求めている水準に達している	求める水準に達している生徒は少ない
A) 物事に進んで取り組む	1	2	3	1	2	1	2	3
B) 他人に働きかけ巻き込む	1	2	3	1	2	1	2	3
C) 目的を設定し確実に行動する	1	2	3	1	2	1	2	3
D) 現状を分析し目的や課題を明らかにする	1	2	3	1	2	1	2	3
E) 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	1	2	3	1	2	1	2	3
F) 自分なりに考える	1	2	3	1	2	1	2	3
G) 自分の意見を分かりやすく伝える	1	2	3	1	2	1	2	3
H) 相手の意見を丁寧に聴く	1	2	3	1	2	1	2	3
I) 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	1	2	1	2	3
J) 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	1	2	3	1	2	1	2	3
K) 社会のルールや人との約束を守る	1	2	3	1	2	1	2	3
L) ストレスの発生源に対応する	1	2	3	1	2	1	2	3
M) 学ぶことに対して意欲的である	1	2	3	1	2	1	2	3
N) 将来働くことに対して意欲・関心を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3
O) 将来の夢や目標を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3
P) 社会や地域で起こっていることについて関心を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3

- (2) 貴校では、キャリア教育の目標（キャリア教育を通じて身に付けさせたい力や、目標とすべき人間像）を定めていますか。

- キャリア教育の目標を定めている ⇒ (3) 以降へ
- キャリア教育の目標を定めていない ⇒ (5) 以降へ

- (3) 貴校では、キャリア教育目標としてどのようなことを定めていますか。その内容をお教えてください。
(学年・段階別に定めている目標があれば、その内容についてもご回答ください。)

--

- (4) 貴校で定めているキャリア教育目標は、教員の間でどの程度周知・理解されていますか。現状に最も近い選択肢の番号に1つ○をつけてください。

- | |
|--|
| 1. キャリア教育目標は教員の共通認識となっており、その達成に向けた取組がなされている |
| 2. ほとんどの教員がキャリア教育目標の内容を理解しているが、共通認識を持ってその達成に向けた取組がなされているわけではない |
| 3. キャリア教育目標は教員に周知しているが、内容等に関する教員の認識や理解は十分ではない |

- (5) 貴校では、キャリア教育に関してどのような活動を実施していますか。以下の A)~M)に挙げたような活動の実施状況について、それぞれ当てはまる番号に○をつけてください。(学校の教員の指導のもと行っている活動と、企業等の協力を得て行っている活動と両方ある場合には、両方に○をつけてください。)

	学校の教員の指導のもと実施している	企業等の外部の協力を得て実施している	実施していない
A) 地域の産業や、特定の職業・会社のことなどについて調べる活動	1	2	3
B) 職場見学や、社会人等に対するインタビューを行う活動	1	2	3
C) インターンシップなど、実際の職場で仕事や活動の一部を体験する活動	1	2	3
D) あいさつや言葉遣い、基本的なマナーなどの一般常識について学ぶ活動	1	2	3
E) 社会人講話など、活躍している社会人を招き、仕事や人生等について学ぶ活動	1	2	3
F) 企業の若手社員などによる体験発表会や懇談会、交流会などの活動	1	2	3
G) 出張講義や出前授業などによる、企業の活動や雇用・経済の仕組みについて学ぶ活動	1	2	3
H) 教科で教えている内容と社会・職業とのつながりを学ぶ活動	1	2	3
I) 与えられた課題に対してグループワークなどにより企画を立案し、発表をする活動	1	2	3
J) 仮想の社会・企業等を想定して、ロールプレイング等による体験を行う活動	1	2	3
K) 調べたことや体験したことをレポートや新聞、冊子などにまとめて発表する活動	1	2	3
L) 適性検査の実施や将来へのプランニングなど、生徒の関心事や夢等を社会と結び付けて考える活動	1	2	3
M) 上級学校・下級学校と連携して実施する活動	1	2	3

- (6) 貴校において企業等外部の協力を得て実施しているキャリア教育に関する活動について、それらが目標とすることや意図していることが生徒に定着していくよう、工夫していることがあれば、その内容についてお教えてください。

--

- (7) 今後、キャリア教育に関する活動として、産業界（企業やその関係機関など）の協力を得て実施したいと考えていることがあれば、その内容についてお教えてください。

--

(8) 貴校では、実施したキャリア教育に関する活動の成果に関する評価や効果検証をどのような方法により行っていますか。当てはまる番号全てに○をつけてください。

1. 生徒の日常的な学校生活の状況を観察し、それを記録することによって評価等を行っている
2. 定期的に生徒と面接や面談を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている
3. 定期的に職業興味検査や適性検査等を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている
4. 活動を行う前と後でアンケート調査を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている
5. 活動を行った後に生徒から感想・意見等を聞き、その内容によって評価等を行っている
6. 生徒の自己評価や生徒間の相互評価の結果をもとに、評価等を行っている
7. 生徒が作成するキャリア教育に関するポートフォリオや記録ノート等をもとに、評価等を行っている
8. 実施した活動の成果や課題等について、教員間で意見を出し合っている
9. 実施した活動の成果や課題等について、保護者から意見やフィードバックをもらっている
10. 実施した活動の成果や課題等について、企業等から意見やフィードバックをもらっている
11. あらかじめ達成すべき目標を明確にしておき、その目標に対する達成度合いを把握している
12. 第三者評価においてキャリア教育を取り上げた評価項目を設けている
13. その他の方法により評価や効果検証を行っている
(具体的に：)
14. キャリア教育に関する活動の評価・効果検証は特に行っていない

(9) 貴校で実施しているキャリア教育に関する活動の評価・効果検証の方法に関して、特に有用であると考えているものがあれば、下記の回答欄にご記入ください。また、現在実施してはいないものの、今後実施したいと考える方法等があれば、その内容についてもお教えてください。

<特に有用だと考えている方法>

<今後実施したいと考える方法>

(10) 以下の(A)から(H)に関し、貴校における産業界(企業や関係機関の人など)との連携の状況等について、また、現状への評価や今後へのお考えについて、該当箇所に○を付けて下さい。

(A) キャリア教育の目標や実施計画の内容について一緒に検討すること

A-1: 産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

A-2: 現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

A-3: 今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(B) キャリア教育に関するプログラム・教材開発の支援や提供をしてもらうこと

B-1: 産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

B-2: 現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

B-3: 今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(C) 工場・施設・職場見学等を受け入れてもらうこと

C-1: 産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

C-2: 現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

C-3: 今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(D) 職場での体験活動（販売体験やものづくり体験、インターンシップなど）を受け入れてもらうこと

D-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

D-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

D-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(E) 社員・職員を学校に派遣してもらい、生徒に対して講話をしてもらうこと

E-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

E-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

E-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(F) 社員・職員を学校に派遣してもらい、講師として授業等に関わってもらうこと

F-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

F-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

F-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(G) キャリア教育に関する活動実施後に、その成果について講評をしてもらったり、生徒に対してアドバイス等をしてもらったりすること

G-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

G-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

G-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(H) 教員に対する研修を実施してもらうこと

H-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

H-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

H-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(11) 上記(10)において、「企業等からの協力を満足できていない」あるいは、「協力を受けることは考えにくい」と回答いただいたものがある場合には、なぜそう考えるか、理由について教えてください。

--

(12) その他、貴校においてキャリア教育を進めていくにあたり、課題と認識されていることや、産業界（企業やその関係機関など）に期待したいこと等があれば教えてください。

--

調査は以上で終了です。返信用封筒に入れ、2月4日までにご投函ください。ご協力ありがとうございました。

産業界によるキャリア教育支援の内容の充実と普及に関する調査（高等学校対象）

<お願い>

※貴校の全日制普通科におけるキャリア教育への取り組みの状況について、選択肢から回答を選択していただくか、記入欄に記述していただくことによりご回答いただくようお願いいたします。

※「学校名」は、当方における本調査の実施・回収状況を把握することを目的として記入していただくものです。学校名等が特定できる形で回答結果を公表することはいたしませんので、貴校の状況等についてありのままをお答えください。

※なお、本調査票では「産業界」あるいは「企業等」という言葉を用いていますが、これらについては、「学校や大学等の教育機関を除く、一般の民間企業や、商工会議所などの経済団体、NPO 法人、またはそれらの団体等で働く個人（キャリア教育コーディネーター等を含む）」としてお考えください。

学校名： _____

- (1) 以下に示した能力や態度について、貴校の新入生のどの程度がそれらを入学時に身に付けていると思いますか。また、これらの能力などのなかに、貴校において教育活動を通じて身に付けさせることを特に意識しているものがありますか。さらに、貴校の生徒は、卒業時においてこれらの能力などを身に付けていると思いますか。それぞれについて、当てはまる番号に○をつけてください。

※なお、「身に付けている」かどうかは、入学時・卒業時のそれぞれにおいて、貴校にて身についておいて欲しいと想定する水準に照らし合わせてどの程度であるかという観点からご判断ください。

	入学時の状況			意識して身に付けさせようとしているか		卒業時の状況		
	多くの生徒が求めている水準に達している	半数程度の生徒が求めている水準に達している	求める水準に達している生徒は少ない	特に意識して身に付けさせてようとしている	意識して身に付けさせることを特には意識していない	多くの生徒が求めている水準に達している	半数程度の生徒が求めている水準に達している	求める水準に達している生徒は少ない
A) 物事に進んで取り組む	1	2	3	1	2	1	2	3
B) 他人に働きかけ巻き込む	1	2	3	1	2	1	2	3
C) 目的を設定し確実に行動する	1	2	3	1	2	1	2	3
D) 現状を分析し目的や課題を明らかにする	1	2	3	1	2	1	2	3
E) 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	1	2	3	1	2	1	2	3
F) 自分なりに考える	1	2	3	1	2	1	2	3
G) 自分の意見を分かりやすく伝える	1	2	3	1	2	1	2	3
H) 相手の意見を丁寧に聴く	1	2	3	1	2	1	2	3
I) 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	1	2	1	2	3
J) 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	1	2	3	1	2	1	2	3
K) 社会のルールや人との約束を守る	1	2	3	1	2	1	2	3
L) ストレスの発生源に対応する	1	2	3	1	2	1	2	3
M) 学ぶことに対して意欲的である	1	2	3	1	2	1	2	3
N) 将来働くことに対して意欲・関心を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3
O) 将来の夢や目標を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3
P) 社会や地域で起こっていることについて関心を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3

- (2) 貴校では、キャリア教育の目標（キャリア教育を通じて身に付けさせたい力や、目標とすべき人間像）を定めていますか。

- キャリア教育の目標を定めている ⇒ (3) 以降へ
- キャリア教育の目標を定めていない ⇒ (5) 以降へ

- (3) 貴校では、キャリア教育目標としてどのようなことを定めていますか。その内容をお教えてください。
(学年・段階別に定めている目標があれば、その内容についてもご回答ください。)

--

- (4) 貴校で定めているキャリア教育目標は、教員の間でどの程度周知・理解されていますか。現状に最も近い選択肢の番号に1つ○をつけてください。

1. キャリア教育目標は教員の共通認識となっており、その達成に向けた取組がなされている 2. ほとんどの教員がキャリア教育目標の内容を理解しているが、共通認識を持ってその達成に向けた取組がなされているわけではない 3. キャリア教育目標は教員に周知しているが、内容等に関する教員の認識や理解は十分ではない
--

- (5) 貴校では、キャリア教育に関してどのような活動を実施していますか。以下の A)~M)に挙げたような活動の実施状況について、それぞれ当てはまる番号に○をつけてください。(学校の教員の指導のもと行っている活動と、企業等の協力を得て行っている活動と両方ある場合には、両方に○をつけてください。)

	学校の教員の指導のもと実施している	企業等の外部の協力を得て実施している	実施していない
A) 地域の産業や、特定の職業・会社のことなどについて調べる活動	1	2	3
B) 職場見学や、社会人等に対するインタビューを行う活動	1	2	3
C) インターンシップなど、実際の職場で仕事や活動の一部を体験する活動	1	2	3
D) あいさつや言葉遣い、基本的なマナーなどの一般常識について学ぶ活動	1	2	3
E) 社会人講話など、活躍している社会人を招き、仕事や人生等について学ぶ活動	1	2	3
F) 企業の若手社員などによる体験発表会や懇談会、交流会などの活動	1	2	3
G) 出張講義や出前授業などによる、企業の活動や雇用・経済の仕組みについて学ぶ活動	1	2	3
H) 教科で教えている内容と社会・職業とのつながりを学ぶ活動	1	2	3
I) 与えられた課題に対してグループワークなどにより企画を立案し、発表をする活動	1	2	3
J) 仮想の社会・企業等を想定して、ロールプレイング等による体験を行う活動	1	2	3
K) 調べたことや体験したことをレポートや新聞、冊子などにまとめて発表する活動	1	2	3
L) 適性検査の実施や将来へのプランニングなど、生徒の関心事や夢等を社会と結び付けて考える活動	1	2	3
M) 上級学校・下級学校と連携して実施する活動	1	2	3

- (6) 貴校において企業等外部の協力を得て実施しているキャリア教育に関する活動について、それらが目標とすることや意図していることが生徒に定着していくよう、工夫していることがあれば、その内容についてお教えてください。

--

- (7) 今後、キャリア教育に関する活動として、産業界（企業やその関係機関など）の協力を得て実施したいと考えていることがあれば、その内容についてお教えてください。

--

(8) 貴校では、実施したキャリア教育に関する活動の成果に関する評価や効果検証をどのような方法により行っていますか。当てはまる番号全てに○をつけてください。

1. 生徒の日常的な学校生活の状況を観察し、それを記録することによって評価等を行っている
2. 定期的に生徒と面接や面談を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている
3. 定期的に職業興味検査や適性検査等を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている
4. 活動を行う前と後でアンケート調査を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている
5. 活動を行った後に生徒から感想・意見等を聞き、その内容によって評価等を行っている
6. 生徒の自己評価や生徒間の相互評価の結果をもとに、評価等を行っている
7. 生徒が作成するキャリア教育に関するポートフォリオや記録ノート等をもとに、評価等を行っている
8. 実施した活動の成果や課題等について、教員間で意見を出し合っている
9. 実施した活動の成果や課題等について、保護者から意見やフィードバックをもらっている
10. 実施した活動の成果や課題等について、企業等から意見やフィードバックをもらっている
11. あらかじめ達成すべき目標を明確にしておき、その目標に対する達成度合いを把握している
12. 第三者評価においてキャリア教育を取り上げた評価項目を設けている
13. その他の方法により評価や効果検証を行っている
(具体的に：)
14. キャリア教育に関する活動の評価・効果検証は特に行っていない

(9) 貴校で実施しているキャリア教育に関する活動の評価・効果検証の方法に関して、特に有用であると考えているものがあれば、下記の回答欄にご記入ください。また、現在実施してはいないものの、今後実施したいと考える方法等があれば、その内容についてもお教えてください。

<特に有用だと考えている方法>

<今後実施したいと考える方法>

(10) 以下の(A)から(H)に関し、貴校における産業界(企業や関係機関の人など)との連携の状況等について、また、現状への評価や今後へのお考えについて、該当箇所に○を付けて下さい。

(A) キャリア教育の目標や実施計画の内容について一緒に検討すること

A-1: 産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

A-2: 現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

A-3: 今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(B) キャリア教育に関するプログラム・教材開発の支援や提供をしてもらうこと

B-1: 産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

B-2: 現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

B-3: 今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(C) 工場・施設・職場見学等を受け入れてもらうこと

C-1: 産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

C-2: 現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

C-3: 今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(D) 職場での体験活動（販売体験やものづくり体験、インターンシップなど）を受け入れてもらうこと

D-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

D-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

D-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(E) 社員・職員を学校に派遣してもらい、生徒に対して講話をしてもらうこと

E-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

E-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

E-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(F) 社員・職員を学校に派遣してもらい、講師として授業等に関わってもらうこと

F-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

F-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

F-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(G) キャリア教育に関する活動実施後に、その成果について講評をしてもらったり、生徒に対してアドバイス等をしてもらったりすること

G-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

G-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

G-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(H) 教員に対する研修を実施してもらうこと

H-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

H-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

H-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(11) 上記(10)において、「企業等からの協力を満足できていない」あるいは、「協力を受けることは考えにくい」と回答いただいたものがある場合には、なぜそう考えるか、理由について教えてください。

--

(12) その他、貴校においてキャリア教育を進めていくにあたり、課題と認識されていることや、産業界（企業やその関係機関など）に期待したいこと等があれば教えてください。

--

調査は以上で終了です。返信用封筒に入れ、2月4日までにご投函ください。ご協力ありがとうございました。

産業界によるキャリア教育支援の内容の充実と普及に関する調査（大学対象）

<お願い>

※貴校におけるキャリア教育への取り組みの状況について、選択肢から回答を選択していただくか、記入欄に記述していただくことによりご回答いただくようお願いいたします。

※「大学名」「部署名」は、当方における本調査の実施・回収状況を把握することを目的として記入していただくものです。大学名等が特定できる形で回答結果を公表することはいたしませんので、貴校の状況等についてありのままをお答えください。

※なお、本調査票では「産業界」あるいは「企業等」という言葉を用いていますが、これらについては、「学校や大学等の教育機関を除く、一般の民間企業や、商工会議所などの経済団体、NPO 法人、またはそれらの団体等で働く個人（キャリア教育コーディネーター等を含む）」としてお考えください。

大学名： _____ 部署名： _____

- (1) 以下に示した能力や態度について、貴校の新入生のどの程度がそれらを入学時に身に付けていると思いますか。また、これらの能力などのなかに、貴校において教育活動を通じて身に付けさせることを特別に意識しているものがありますか。さらに、貴校の学生は、卒業時においてこれらの能力などを身に付けていると思いますか。それぞれについて、当てはまる番号に○をつけてください。

※なお、「身に付けている」かどうかは、入学時・卒業時のそれぞれにおいて、貴校にて身についておいて欲しいと想定する水準に照らし合わせてどの程度であるかという観点からご判断ください。

	入学時の状況			意識して身に付けさせようとしているか		卒業時の状況		
	多くの学生が求めている水準に達している	半数程度の学生が求めている水準に達している	求める水準に達している学生は少ない	特別に意識して身に付けさせようとしている	身に付けさせることを特に意識していない	多くの学生が求めている水準に達している	半数程度の学生が求めている水準に達している	求める水準に達している学生は少ない
A) 物事に進んで取り組む	1	2	3	1	2	1	2	3
B) 他人に働きかけ巻き込む	1	2	3	1	2	1	2	3
C) 目的を設定し確実に行動する	1	2	3	1	2	1	2	3
D) 現状を分析し目的や課題を明らかにする	1	2	3	1	2	1	2	3
E) 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	1	2	3	1	2	1	2	3
F) 自分なりに考える	1	2	3	1	2	1	2	3
G) 自分の意見を分かりやすく伝える	1	2	3	1	2	1	2	3
H) 相手の意見を丁寧に聴く	1	2	3	1	2	1	2	3
I) 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3	1	2	1	2	3
J) 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	1	2	3	1	2	1	2	3
K) 社会のルールや人との約束を守る	1	2	3	1	2	1	2	3
L) ストレスの発生源に対応する	1	2	3	1	2	1	2	3
M) 学ぶことに対して意欲的である	1	2	3	1	2	1	2	3
N) 将来働くことに対して意欲・関心を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3
O) 将来の夢や目標を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3
P) 社会や地域で起きていることについて関心を持っている	1	2	3	1	2	1	2	3

- (2) 貴校では、キャリア教育の目標（キャリア教育を通じて身に付けさせたい力や、目標とすべき人間像）を定めていますか。

1. 全学としての教育理念や中期目標・中期計画等の中にキャリア教育に関する目標を定めている ⇒ (3) 以降へ
2. キャリア教育に関する学部・学科や、キャリア教育科目を開設し、その中で目標を定めている ⇒ (3) 以降へ
3. キャリア教育の目標を定めていない ⇒ (5) 以降へ

- (3) 貴校では、キャリア教育目標としてどのようなことを定めていますか。その内容をお教えてください。
(全学としての目標と、教科受講者など一部の者がその対象となる目標とがある場合には、それぞれについてお答えください)

- (4) 貴校で定めているキャリア教育目標は、教員の間でどの程度周知・理解されていますか。現状に最も近い選択肢の番号に1つ○をつけてください。

1. キャリア教育目標は教員の共通認識となっており、その達成に向けた取組がなされている

2. ほとんどの教員がキャリア教育目標の内容を理解しているが、共通認識を持ってその達成に向けた取組がなされているわけではない

3. キャリア教育目標は教員に周知しているが、内容等に関する教員の認識や理解は十分ではない

- (5) 貴校では、キャリア教育に関してどのような活動を実施していますか。以下の A)~M)に挙げたような活動の実施状況について、全学的に取り組んでいるものとしてそれぞれ当てはまる番号に○をつけてください。(大学の教員の指導のもと行っている活動と、企業等の協力を得て行っている活動と両方ある場合には、両方に○をつけてください。)

	大学の教員の指導のもと実施している	企業等の外部の協力を得て実施している	実施していない
A) 地域の産業や、特定の職業・会社のことなどについて調べる活動	1	2	3
B) 職場見学や、社会人等に対するインタビューを行う活動	1	2	3
C) インターンシップなど、実際の職場で仕事や活動の一部を体験する活動	1	2	3
D) あいさつや言葉遣い、基本的なマナーなどの一般常識について学ぶ活動	1	2	3
E) 社会人講話など、活躍している社会人を招き、仕事や人生等について学ぶ活動	1	2	3
F) 企業の若手社員などによる体験発表会や懇談会、交流会などの活動	1	2	3
G) 出張講義や出前授業などによる、企業の活動や雇用・経済の仕組みについて学ぶ活動	1	2	3
H) 大学で教えている内容と社会・職業とのつながりを学ぶ活動	1	2	3
I) 与えられた課題に対してグループワークなどにより企画を立案し、発表をする活動	1	2	3
J) 仮想の社会・企業等を想定して、ロールプレイング等による体験を行う活動	1	2	3
K) 調べたことや体験したことをレポートや新聞、冊子などにまとめて発表する活動	1	2	3
L) 適性検査の実施や将来へのプランニングなど、学生の関心事や夢等を社会と結び付けて考える活動	1	2	3
M) 他の大学や下級学校と連携して実施する活動	1	2	3

- (6) 貴校において企業等外部の協力を得て実施しているキャリア教育に関する活動について、それらが目標とすることや意図していることが学生に定着していくよう、工夫していることがあれば、その内容についてお教えてください。

- (7) 今後、キャリア教育に関する活動として、産業界（企業やその関係機関など）の協力を得て実施したいと考えていることがあれば、その内容についてお教えてください。

(8) 貴校では、実施したキャリア教育に関する活動の成果に関する評価や効果検証をどのような方法により行っていますか。当てはまる番号全てに○をつけてください。

1. 学生の日常的な大学生生活の状況を観察し、それを記録することによって評価等を行っている
2. 定期的に学生と面接や面談を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている
3. 定期的に職業興味検査や適性検査等を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている
4. 活動を行う前と後でアンケート調査を実施し、その変化を把握することによって評価等を行っている
5. 活動を行った後に学生から感想・意見等を聞き、その内容によって評価等を行っている
6. 学生の自己評価や学生間の相互評価の結果をもとに、評価等を行っている
7. 学生が作成するキャリア教育に関するポートフォリオや記録ノート等をもとに、評価等を行っている
8. 実施した活動の成果や課題等について、教員間で意見を出し合っている
9. 実施した活動の成果や課題等について、保護者から意見やフィードバックをもらっている
10. 実施した活動の成果や課題等について、企業等から意見やフィードバックをもらっている
11. あらかじめ達成すべき目標を明確にしておき、その目標に対する達成度合いを把握している
12. 第三者評価においてキャリア教育を取り上げた評価項目を設けている
13. その他の方法により評価や効果検証を行っている
(具体的に：)
14. キャリア教育に関する活動の評価・効果検証は特に行っていない
15. わからない

(9) 貴校で実施しているキャリア教育に関する活動の評価・効果検証の方法に関して、特に有用であると考えているものがあれば、下記の回答欄にご記入ください。また、現在実施してはいないものの、今後実施したいと考える方法等があれば、その内容についてもお教えてください。

<特に有用だと考えている方法>

<今後実施したいと考える方法>

(10) 以下の(A)から(H)に関し、貴校における産業界(企業や関係機関の人など)との連携の状況等について、また、現状への評価や今後へのお考えについて、該当箇所に○を付けて下さい。

(A) キャリア教育の目標や実施計画の内容について一緒に検討すること

A-1: 産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

A-2: 現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

A-3: 今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(B) キャリア教育に関するプログラム・教材開発の支援や提供をしてもらうこと

B-1: 産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

B-2: 現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

B-3: 今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(C) 工場・施設・職場見学等を受け入れてもらうこと

C-1: 産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている

2. 現在協力は得ていない

C-2: 現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

C-3: 今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(D) 職場での体験活動（インターンシップなど）を受け入れてもらうこと

D-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている	2. 現在協力は得ていない
--------------	---------------

D-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

D-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(E) 社員・職員を大学に派遣してもらい、学生に対して講話をしてもらうこと

E-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている	2. 現在協力は得ていない
--------------	---------------

E-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

E-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(F) 社員・職員を大学に派遣してもらい、講師として授業等に関わってもらうこと

F-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている	2. 現在協力は得ていない
--------------	---------------

F-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

F-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(G) キャリア教育に関する活動実施後に、その成果について講評をしてもらったり、学生に対してアドバイス等をしてもらったりすること

G-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている	2. 現在協力は得ていない
--------------	---------------

G-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

G-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(H) 教員に対する研修を実施してもらうこと

H-1：産業界からの支援の状況

1. 現在協力を得ている	2. 現在協力は得ていない
--------------	---------------

H-2：現状に対する評価

1. 企業等からの協力を満足している
2. 企業等からの協力を満足できていない

H-3：今後について

1. 企業等から協力を受けてみたい
2. 企業等から協力を受けることは考えにくい

(11) 上記（10）において、「企業等からの協力を満足できていない」あるいは、「協力を受けることは考えにくい」と回答いただいたものがある場合には、なぜそう考えるか、理由について教えてください。

--

(12) その他、貴校においてキャリア教育を進めていくにあたり、課題と認識されていることや、産業界（企業やその関係機関など）に期待したいこと等があれば教えてください。

--

調査は以上で終了です。返信用封筒に入れ、2月4日までにご投函ください。ご協力ありがとうございました。

産業界によるキャリア教育支援の内容の充実と普及に関する調査（企業対象）

<お願い>

※御社における、キャリア教育支援の取り組みの状況について、選択肢から回答を選択していただくか、記入欄に記述していただくことによりご回答いただくようお願いいたします。

※「御社名」や「ご担当部署」等は、当方において本調査の実施・回収状況の把握を目的として記入していただくものです。企業名等が特定できる形で回答結果を公表することはいたしませんので、ありのままをお答えください。

御 社 名：_____

ご担当部署：_____

御社のことについてお伺いします

（１）御社の業種について、当てはまる番号に○をつけてください。複数該当する場合は、直近年度の総売り上げに占める割合が大きい分野を１つ選択してください。

- | | |
|----------------|--------------------------------|
| １．農業・林業 | ２．漁業 |
| ３．鉱業、採石業、砂利採取業 | ４．建設業 |
| ５．製造業 | ６．電気・ガス・熱供給・水道業 |
| ７．情報通信業 | ８．運輸業、郵便業 |
| ９．卸売業、小売業 | １０．金融業、保険業 |
| １１．不動産業、物品賃貸業 | １２．学術研究、専門・技術サービス業 |
| １３．宿泊業、飲食サービス業 | １４．生活関連サービス業、娯楽業 |
| １５．教育、学習支援業 | １６．医療、福祉 |
| １７．その他のサービス業 | １８．その他（ ） |

（２）御社の従業員数について、当てはまる番号に１つ○をつけてください。

- | | |
|--------------------|---------------------|
| １．100 人未満 | ２．100 人以上 300 人未満 |
| ３．300 人以上 1000 人未満 | ４．1000 人以上 3000 人未満 |
| ５．3000 人以上 1 万人未満 | ６．1 万人以上 |

御社の社員のことについてお伺いします

(3) 以下に示した能力や態度について、御社の近年の新入社員のどの程度がそれらを入社時に身に付けていると思いますか。それぞれについて、当てはまる番号に1つずつ○をつけてください。

	多くの者が求める水準に達している	半数程度の者が求める水準に達している	求める水準に達している者は少ない
A) 物事に進んで取り組む	1	2	3
B) 他人に働きかけ巻き込む	1	2	3
C) 目的を設定し確実に行動する	1	2	3
D) 現状を分析し目的や課題を明らかにする	1	2	3
E) 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する	1	2	3
F) 新しい価値を生み出す	1	2	3
G) 自分の意見を分かりやすく伝える	1	2	3
H) 相手の意見を丁寧に聴く	1	2	3
I) 意見の違いや立場の違いを理解する	1	2	3
J) 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する	1	2	3
K) 社会のルールや人との約束を守る	1	2	3
L) ストレスの発生源に対応する	1	2	3
M) 学ぶことに対して意欲的である	1	2	3
N) 働くことに対して意欲的である	1	2	3
O) 将来の夢や目標を持っている	1	2	3
P) 社会や地域で起きていることについて関心を持っている	1	2	3

学校・地域等におけるキャリア教育支援の活動についてお伺いします

(4) 御社では、これまで、企業見学の受け入れや講師派遣など、キャリア教育支援（学校などが行うキャリア教育への協力のほか、周辺地域の子どもや学生を対象にした取り組み等を含めます）を行ったことがありますか。当てはまる番号に1つ○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| 1. 現在行っている | ⇒ (5) (6) (11) (12) にご回答ください |
| 2. これまでに行ったことがあるが、現在は行っていない | ⇒ (7) (8) (11) (12) にご回答ください |
| 3. 行ったことはない | ⇒ (9) (10) にご回答ください |

以下の(5)、(6)は、(4)で「1. 現在行っている」と回答された場合についてのみお答えください。

(5) 学校・地域等においてキャリア教育支援を行うにあたり、どのような点が課題であると考えますか。当てはまる番号全てに○をつけてください。

- | |
|--|
| 1. 取り組みを通じて子ども・学生に何を学ばせることが大切なのかよくわからない |
| 2. 企業として支援を行うメリットが十分に見いだせない |
| 3. 子ども・学生の取り組む姿勢や事前準備が十分ではなく、思ったような取り組みができない |
| 4. 取り組み後の振り返り学習や学習成果の検証等が十分ではなく、行ったことが役に立っているのかよくわからない |
| 5. 費用面で負担が大きい |
| 6. 教育・指導ができる人材の確保が難しい |
| 7. 学校の先生等とコミュニケーション・連携が十分に取れない |
| 8. その他（具体的に： _____） |

(6) 今後についても、キャリア教育支援を行っていきたいと思いますか。当てはまる番号に1つ○をつけてください。また、その理由についてもお教えください。

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1. 今後、より積極的に支援活動を行っていきたい | 2. 現在行っている支援活動を継続していきたい |
| 3. 支援活動は継続していきたいが、規模や回数を縮小したい | 4. 今後はあまり支援活動を実施したいとは思わない |
| 5. その他（ _____ ） | |

＜そう考える理由＞

⇒ (11) (12) にもお答えください

以下の（７）、（８）は、（４）で「２．これまでに行ったことがあるが、現在は行っていない」と回答された場合についてのみお答えください。

（７）キャリア教育支援を行わなくなったのはなぜですか。その理由について、当てはまる番号全てに○をつけてください。

- １．取り組みを通じて子ども・学生に何を学ばせることが大切なのかよくわからなかったから
- ２．企業として支援を行うメリットが十分に見いだせなかったから
- ３．子ども・学生の取り組み姿勢や事前準備が十分ではなく、思ったような取り組みができなかったから
- ４．取り組み後の振り返り学習や学習成果の検証等が十分ではなく、行ったことが役に立っているのかよくわからなかったから
- ５．費用面での負担が予想以上に大きかったから
- ６．教育・指導ができる人材が確保できなくなってしまったから
- ７．学校の先生等とコミュニケーション・連携が予想以上に難しかったから
- ８．過去に実施した支援活動があまりうまくいかなかったから
- ９．学校・大学等からの依頼がなくなったから
- １０．その他（具体的に： _____）

（８）今後、再度キャリア教育支援に取り組むお考えはありますか。当てはまる番号に１つ○をつけてください。また、その理由についても教えてください。

- １．機会があれば支援活動を再開したいと思う
- ２．支援活動を再開することは考えていない
- ３．その他（ _____ ）

＜そう考える理由＞

⇒（１１）（１２）にもお答えください

以下の（９）、（１０）は、（４）で「３．行ったことはない」と回答された場合についてのみお答えください。

（９）これまでキャリア教育支援を行ったことがない理由や背景について、当てはまる番号全てに○をつけてください。

- １．学校・大学等からの依頼がないから
- ２．取り組みを通じて子ども・学生に何を学ばせることが大切なのかよくわからないから
- ３．企業として支援を行うメリットが十分に見いだせないから
- ４．費用面で負担が大きいから
- ５．教育・指導ができる人材の確保が難しいから
- ６．学校の先生等とコミュニケーション・連携をとるのが難しそうであるから
- ７．その他（具体的に： _____）

（１０）今後、キャリア教育支援に取り組むお考えはありますか。当てはまる番号に１つ○をつけてください。また、その理由についても教えてください。

- １．今後、機会があれば支援活動を行っていききたいと思う
- ２．今後も支援活動を行うことは考えていない
- ３．その他（ _____ ）

＜そう考える理由＞

⇒（４）で「３．行ったことはない」とご回答の場合には、これで調査は終了です。
返信用封筒に入れ、２月４日までにご返送ください。
ご協力ありがとうございました。

以下の(11)、(12)は、(4)で「1. 現在行っている」、「2. これまでに行ったことがあるが、現在は行っていない」と回答された場合についてのみお答えください。

(11) 御社が行ったことがある(過去に行ったことがあり、現在は休止しているものも含みます)キャリア教育支援の内容と、その対象について、当てはまる番号全てに○をつけてください。

	小学生 対象	中学生 対象	高校生 対象	大学生 対象
A) 工場・施設・職場見学等の受け入れ	1	2	3	4
B) 職場体験、就業体験(インターンシップ)等の受け入れ	1	2	3	4
C) 学校等での講話のための社員等の派遣	1	2	3	4
D) 学校等での出前授業や実験実習のための社員等の派遣	1	2	3	4
E) 教育プログラム・教材開発の支援や提供	1	2	3	4
F) その他(具体的に:)	1	2	3	4

(12) 上記の(11)でお答えいただいた、御社が行ったことがあるキャリア教育支援の内容について、以下の(A)～(D)の各項目についてお答えください。

なお、内容の異なる複数の取組みを行ったことがある場合には、(12-1)にその中で最も主要な取組みについて、(12-2)に2番目に主要な取組みについて、それぞれご回答ください。行ったことがある取組みが1つである場合には、(12-1)のみご回答ください。

(12-1) 御社が行っている、最も主要な取組みについてご回答ください。

(A) キャリア教育支援の内容はどのようなものですか。それぞれお答えください。

(A-1) 行ったことがあるキャリア教育支援の内容について、当てはまるもの1つに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| 1. 工場・施設・職場見学等の受け入れ | 2. 職場体験、就業体験(インターンシップ)等の受け入れ |
| 3. 学校等での講話のための社員等の派遣 | 4. 学校等での出前授業や実験実習のための社員等の派遣 |
| 5. 教育プログラム・教材開発の支援や提供 | 6. その他() |

(A-2) 上記 A-1 は誰を対象に行っているものですか(同一の内容を一度に複数の対象について実施している場合、当てはまる番号全てに○をつけてください)。

- | | | | |
|---------------|----------------|----------------|-------------|
| 1. 小学生(1～2年生) | 2. 小学生(3～4年生) | 3. 小学生(5～6年生) | 4. 中学生(1年生) |
| 5. 中学生(2年生) | 6. 中学生(3年生) | 7. 高校生(1年生) | 8. 高校生(2年生) |
| 9. 高校生(3年生) | 10. 大学生(1～2年生) | 11. 大学生(3～4年生) | |

(A-3) 実施期間や具体的な支援の内容など、実施概要についてお教えください。

--

(B) 社外の「コーディネーター」の関与について、それぞれお答えください。

(B-1) キャリア教育支援を行うにあたり、実施する内容等について学校等との間に入って調整等を行う社外の「コーディネーター」が関与していましたか。当てはまるもの1つに○をつけてください

- | |
|------------------------------------|
| 1. 社外のコーディネーターが関与していた ⇒B-2以降へ |
| 2. 社外のコーディネーターは特に関与していなかった ⇒C-1以降へ |

(B-2) 社外のコーディネーターが果たしている役割や活動内容をどのように考えていますか。(上記 B-1 で「社外のコーディネーターが関与していた」と回答の場合のみお答えください)

- | | | |
|--------------|-------------|---------------|
| 1. とても満足している | 2. まあ満足している | 3. あまり満足していない |
| 4. 全く満足していない | 5. その他() | |

(B-3) 上記 B-2 について、なぜそのように考えますか。理由についてお教えください。

--

(C) キャリア教育支援実施の際に意識していたことに関して、それぞれお答えください。

(C-1) キャリア教育支援を実施する際に、ねらいや目標とすることを設定していましたか。当てはまる番号 1 つに○をつけてください。

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. 学校の先生等と一緒に考え、設定した | 2. 学校の先生等からねらいや目標等を伝えられた |
| 3. 学校の先生等と特に意見交換はしなかったが、独自に考えていたものがあった | |
| 4. ねらいや目標等は特に意識しなかった | 5. その他 () |

(C-2) われら目標がどのような内容のものであったか、お教えください。

--

教育支援を実施する際に、より効果的な取り組みとなるよう工夫・留意したことがあれば、その内容についてお教えください。

--

--

(C-3) キャリア教育支援を実施した場合は、その内容についてお教えください。

--

支援実施の成果・評価について、それぞれお答えください。

教育支援実施後に、その成果の評価や効果検証を行いましたか。当てはまる番号全てに○をつけてください。

- | |
|---------------------------|
| 学生から口頭で感想等を聞いた |
| 学生に対してアンケート調査等を実施した |
| 学生等の感想や意見を収集した |
| 教育支援に携わった社員等担当者間で意見を出し合った |
| 方法により評価や効果検証を行った（具体的に：) |
| 効果検証は特に行わなかった |

活動の手ごたえについて、当てはまる番号 1 つに○をつけてください。

- | | | |
|-------------|----------------|-----------------|
| 1. まくいったと思う | 2. まあうまくいったと思う | 3. あまりうまくいかなかった |
| 4. まくいかなかった | 5. わからない | |

の「手ごたえ」について、なぜそのように思われたかについてお教えください。

--

(D) キャリア教育支援実施の成果・評価について、それぞれお答えください。

(D-1) キャリア教育支援を実施した場合は、その内容についてお教えください。

- | |
|--------------------------------|
| 1. 子ども・若者のキャリア教育に関する知識・理解を深めた |
| 2. 子ども・若者のキャリア教育に関する意識を高めた |
| 3. 学校の先生等からキャリア教育に関する知識・理解を深めた |
| 4. キャリア教育に関する意識を高めた |
| 5. その他の効果・成果 |
| 6. 評価や効果検証は特に行わなかった |

(D-2) 実施した活動の手ごたえについて、当てはまる番号 1 つに○をつけてください。

- | | | |
|-----------------|----------------|-----------------|
| 1. とてもうまくいったと思う | 2. まあうまくいったと思う | 3. あまりうまくいかなかった |
| 4. まくいかなかった | 5. わからない | |

(D-3) 上記 D-2 の「手ごたえ」について、なぜそのように思われたかについてお教えください。

--

る取り組みが 1 つの場合には、これで調査は終了です。

れ、2月4日までにご返送ください。ご協力ありがとうございました。

取り組みが複数ある場合には、引き続き次ページの(12-2)にご回答ください。

⇒行ったことがあ
返信用封筒に入
実施されている

(12-2) 2 番目に主要な取り組みについてご回答ください。

(A) キャリア教育支援の内容はどのようなものですか。それぞれお答えください。

(A-1) 行ったことがあるキャリア教育支援の内容について、あてはまるもの 1 つに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------|------------------------------|
| 1. 工場・施設・職場見学等の受け入れ | 2. 職場体験、就業体験（インターンシップ）等の受け入れ |
| 3. 学校等での講話のための社員等の派遣 | 4. 学校等での出前授業や実験実習のための社員等の派遣 |
| 5. 教育プログラム・教材開発の支援や提供 | 6. その他（ ） |

(A-2) 上記 A-1 は誰を対象に行っているものですか（同一の内容を一度に複数の対象について実施している場合、当てはまる番号全てに○をつけてください）。

- | | | | |
|----------------|-----------------|-----------------|--------------|
| 1. 小学生（1～2 年生） | 2. 小学生（3～4 年生） | 3. 小学生（5～6 年生） | 4. 中学生（1 年生） |
| 5. 中学生（2 年生） | 6. 中学生（3 年生） | 7. 高校生（1 年生） | 8. 高校生（2 年生） |
| 9. 高校生（3 年生） | 10. 大学生（1～2 年生） | 11. 大学生（3～4 年生） | |

(A-3) 実施期間や具体的な支援の内容など、実施概要についてお教えてください。

(B) 社外の「コーディネーター」の関与について、それぞれお答えください。

(B-1) キャリア教育支援を行うにあたり、実施する内容等について学校等との間に入って調整等を行う社外の「コーディネーター」が関与していましたか。あてはまるもの 1 つに○をつけてください

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 社外のコーディネーターが関与していた ⇒B-2 以降へ |
| 2. 社外のコーディネーターは特に関与していなかった ⇒C-1 以降へ |

(B-2) 社外のコーディネーターが果たしている役割や活動内容をどのように考えていますか。（上記 B-1 で「社外のコーディネーターが関与していた」と回答の場合のみお答えください）

- | | | |
|--------------|-------------|---------------|
| 1. とても満足している | 2. まあ満足している | 3. あまり満足していない |
| 4. 全く満足していない | 5. その他（ ） | |

(B-3) 上記 B-2 について、なぜそのように考えますか。理由についてお教えてください。

(C) キャリア教育支援実施の際に意識していたことに関して、それぞれお答えください。

(C-1) キャリア教育支援を実施する際に、ねらいや目標とすることを設定していましたか。当てはまる番号 1 つに○をつけてください。

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. 学校の先生等と一緒に考え、設定した | 2. 学校の先生等からねらいや目標等を伝えられた |
| 3. 学校の先生等と特に意見交換はしなかったが、独自に考えていたものがあった | |
| 4. ねらいや目標等は特に意識しなかった | 5. その他（ ） |

(C-2) ねらいや目標がどのような内容のものであったか、お教えてください。

(C-3) キャリア教育支援を実施する際に、より効果的な取り組みとなるよう工夫・留意したことがあれば、その内容についてお教えてください。

(D-1) キャリア教育支援実施後に、その成果の評価や効果検証を行いましたか。当てはまる番号全てに○をつけてください。

- (D-2) 実施した活動の手ごたえについて、当てはまる番号 1 つに○をつけてください。

- (D-3) 上記 D-2 の「手ごたえ」について、なぜそのように思われたかについて教えてください。

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	52
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----

返信用封筒に入れ、2月4日までにご投函ください。
ご協力ありがとうございました。

