

はじめに

東京商工会議所教育改革委員会では、これまでの取り組みの中で、学校を取り巻く地域の教育力の一員として産業界から教育をどう支援していけるのか、研究、検討を進めるとともに教育のあり方を考えてきた。ここ数年、児童・生徒の勤労観・職業観を育て、社会で生きていく力をつける「キャリア教育」を教育現場に導入する動きが急速に拡大しているが、この度、教育現場の支援および産業人材の育成という観点から「キャリア教育」にテーマを絞り、委員会の下に専門委員会を編成した。専門委員会では人材の総合育成を目標にした『キャリア教育』のあり方、拡充・支援策について研究・検討を行った。本報告書はその成果をまとめたものであり、本書が今後の産業界における教育支援拡大の一助となれば幸いである。

- 本報告書作成のねらい -

「キャリア教育」に関する分析やあり方に関する研究報告は教育界においてこれまでも多くなされているが、本報告書は事例紹介を通して「キャリア教育」への理解を深め、教育界、産業界双方への意識啓発を行うとともに、産業界から『より望ましい「キャリア教育」のあり方』について産業界から声を発することを主たるねらいとしている。

企業に対しては、教育の現況について理解を深めるとともに、職場体験への協力など、具体的に教育に関わることを通し、将来の産業人材を育成することの重要性をアピールし、教育支援企業の裾野を拡大していくことを意図する。

一方で学校に対しては産業界の実状に対する理解を深め、企業との協力関係を築くための課題を認識し、学校現場に、より効果的な「キャリア教育」、産業教育を実現するための体制づくりを促すことを意図している。

序 章 キャリア教育導入の背景および効果と課題

(1) キャリア教育の現況

- より望ましいキャリア教育のあり方と教育界、産業界双方の相互理解 -

児童・生徒の勤労観、職業観を育てる「キャリア教育」への役割期待が年々高まっている。「キャリア教育」推進の方策として、社会、国語など既存教科や道徳の授業における関連づけ、発達段階に応じた教室での学習プログラムの開発、指導の工夫、改善などと並び、職場体験や職業人へのインタビューなど体験活動を通して社会の仕組みについての理解を深める取り組みが増えている。職場体験については国立教育政策研究所（文部科学省）平成17年度調べでは、全国公立中学校10,178校中9,350校において実施（実施率91.7%）されている。文部科学省は平成17年より中学校において5日間以上の職場体験を行う『キャリアスタートウィーク』を開始し、19年度までに全公立中学校での実施を目指している。現状では1～3日間の職場体験を実施している学校が多いものの、体験学習としてより高い効果を求めるために、5日間以上での開催が期待されている。また、高等学校における「インターシップ」は同上の調査では公立高等学校4,707校中2,789校にて実施（実施率59.3%）された。

(2) キャリア教育とは？（基礎概念の解説）

そもそも「キャリア教育」という言葉を文部科学省が使用し始めたのは平成11年の中央教育審議会答申からであるが、教育行政、教育関係者から外に向かって頻繁に使われるようになったのはここ2、3年のことである。「キャリア」という言葉には実績・経験というイメージが強いが、本来の意味としては前者に加えて目標・希望、未来の方向性を考えるという能動的な要素が含まれている。

- キャリア教育の定義 -

文部科学省など教育行政による定義を引用すると、「キャリア教育」とは

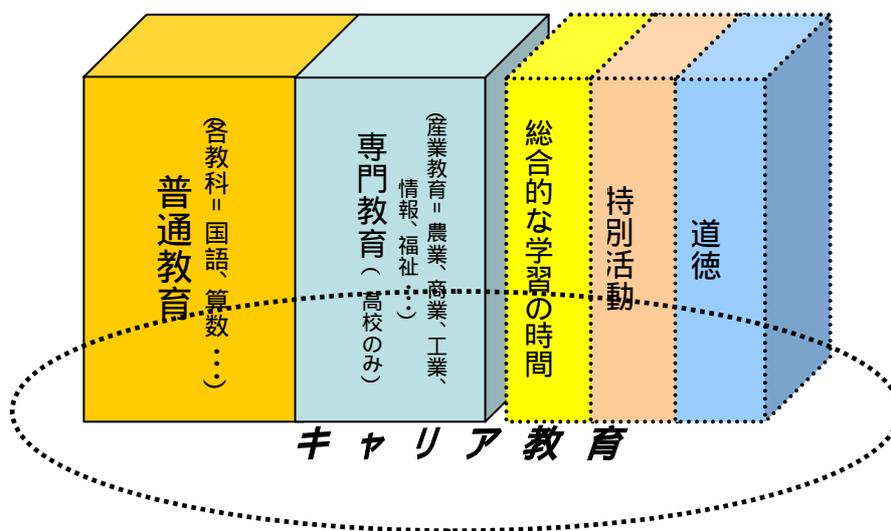
児童生徒一人一人の職業観・勤労観を育むための教育
 職業に関する知識、技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力、態度を育てる教育
 児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲や能力を育てる教育

とされている。つまり、「キャリア教育」とは社会で生きていく力（社会人基礎力）をつけるための教育であり、子どもたちが夢を抱き、自ら学ぶ意欲を持つための教育である。続く第1章の小中高校の取り組み事例からもわかる通り、企業等における職場体験学習だけを指している訳ではない。職場体験学習は「キャリア教育」を進めていく上での理解と体得を促進させるための効果的な手段であると考えられている。

- キャリア教育と企業・産業界との具体的な接点 -

職場体験・インターンシップ・職場見学受入れ、社会人講師の派遣、教員研修の受入れ、その他教育活動（野外教室など）への人的および物的協力において、「キャリア教育」を支援する地域の教育力が企業・産業界である。

図1 学校教育における各領域とキャリア教育の関係



キャリア教育において育成する能力

人間関係形成能力	自他の理解、コミュニケーション力
情報活用能力	職業の理解、情報収集・探索力
将来設計能力	自己の役割把握、計画実行力
意志決定能力	比較検討、選択、課題解決力

学校で既に行われている教育とキャリア教育の関連性の例

普通教育……	各教科	社会科（仕事の理解、役割分担）	国語（将来を考える）など
専門教育……	産業教育、職業教育		
総合的な学習の時間……	ボランティア活動、社会体験、職業体験、職業調査		
特別活動……	ホームルーム活動、生徒会活動（組織と協働）、進路学習		
道徳教育……	勤労の意義、奉仕の精神、自己の役割、責任、公德心		

『キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書（平成16年文部科学省）』から作成

学校段階別に見たキャリア教育の目標イメージ

小学校	進路選択についての基盤形成期 ・自分の長所、欠点に気づき、自分らしさを理解する ・友達に積極的関心を持ち、気持ちを理解する ・身近な仕事や社会に対する関心を高め、色々な役割があることと大切さを知る ・将来の夢や希望を持ち、自分のやりたいこと、よいと思うことを考え、進んで取り組む ・施設、職場見学などを通して働くことの大切さ、苦労を知る ・自分の生活を支えている人に感謝する ・学んだこと、体験したことと生活や職業との関連を考える
中学校	進路の将来的選択期 ・他者に配慮しながら積極的に人間関係を築く ・自分の悩みを話せる人を持つ ・体験等を通して勤労の意義や働く人々の様々な思いを理解する ・様々な商業の社会的役割や意義を理解し自己の生き方を考える ・将来の夢や職業を思い描き、職業、仕事への関心意欲を高める ・将来の進路希望に基づいて当面の目標を立て、その達成に向け努力する ・学習や選択の過程を振り返り、次の場面に生かしていく ・より良い生活や学習、進路や生き方をめざして自ら課題を見出していくこと の大切さを理解する
高等学校	進路の現実的探索・試行と社会的移行準備期 ・他者の価値観や個性を理解し受け入れる ・異年齢、異性など多様な他者との適切なコミュニケーションを図る ・自己の意見を相手に的確に伝え、他者の意志を的確に理解する ・自己の職業的な能力、適性を理解し伸ばしていく ・将来設計、進路設計の実現を目指して課題を設定し、その解決に取り組む ・将来設計に基づいて今取り組むべき学習や活動を理解する ・理想と現実との葛藤経験を通して、様々な困難を克服するスキルを身につける ・就業等の社会参加や上級学校での学習等に関する探索的、試行的体験に取り組む ・生きがい、やりがいがあり自己を活かせる生き方や進路を現実的に考える

小中高等学校キャリア教育推進の手引（平成 18 年 11 月）文部科学省より抜粋

体験学習がさらに進んだ典型的な例としてしばしば取り上げられるのが都立六郷工科高校の東京版デュアルシステムである。同校は平成 16 年よりデュアルシステム科をスタートしたが、設立にあたり、受入れ協力先企業の開拓について東京商工会議所にも東京都から協力依頼があり、会員企業に向け受入れ協力への理解、啓発を図った。受入れ期間が3年間通算で約6ヶ月と長期にわたることなどもあり、東京商工会議所を経由してご協力いただいた企業は少数ではあるが、当所が産業人材の育成という観点から、継続して同校の存在を広く企業に周知、啓発していくことは、間接的な支援となっていると考えている。

（3）キャリア教育が注目されるようになった背景

- 社会構造の大きな変化に従来の教育がついていけなくなった

「キャリア教育」は児童生徒一人一人の勤労観・職業観を育て社会で生きていく力をつけることを目的としている。そうした教育が注目される背景には、今の子どもたちは学校の先生と親以外の大人と接する機会が少なくなったこと、また、身近に職業に接する機会、社会体験、自然体験など直接体験することが少なくなったことに加え、社会構造や価値観の大きな変化により、学校での努力が必ずしも将来の生活に結びつかなくなったことがある。めざす高校や大学に入学後、何のために学ぶのか、何故学ばなければならないか、という目的意識の喪失や、学ぶことへの関心・意欲の低下が指摘されている。また、景気の上向きにより最近でこそ減少傾向にあるが、フリーター、ニートの増加という世情を背景に自分の将来に夢や希望を抱きその実現を目指して生きる力、職業観の醸成が重視されるようになった。

平成 17 年の中央教育審議会の答申では小・中・高等学校の各段階における計画的・体系的な職場体験や就業体験（インターンシップ、デュアルシステム）の実施により、学ぶことや働くこと、生きることの尊さを実感させることの意義が認められ、ニートやフリーター対策として「キャリア教育」の推進が提言された。「キャリア教育」に関しては平成 11 年以降数々の報告書や施策が発表されており、様々な研究がなされている。

また、「キャリア教育」に関する国の動きとしては平成 16 年に「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」がとりまとめられ、平成 18 年度には直近の状況を勘案し、改訂され

ている。同プランでは、

フリーターの常用雇用化、ニートの自立支援など若者の状況に応じたきめ細やかな対策
小学校から大学・大学院まで、地域や産業界との連携による、体系的な人材育成の推進
地域産業と若者、学校等のつながりの強化を通じた若者と仕事の橋渡しの推進
の3点があげられている。

このように文部科学省、厚生労働省さらに経済産業省も加わり、学校教育における、「キャリア教育」の重要性が強調され、実践を求められるようになった。

平成19年1月の教育再生会議第一次報告における7つの提言の一つとして「**社会総がかりで子どもの教育にあたる**」ことが取り上げられている。この中で、企業に対し、次世代を担う人材の育成に協力する観点から、教育界との組織的人材交流の推進（企業からの課外授業講師派遣、教員の社会体験研修）、職場体験、就業体験（インターンシップ）の受入れ、工場、研究所等の見学協力などへの積極的な取り組みを求めている。

東京都においては平成19年度中の都内全中学校での5日間職場体験実施、都内全都立高校における、ボランティア体験の実施と制度の整備が急がれている。中学校においてはこれまで、既に1日のみの体験学習を進めていたところもあるものの、5日間の体験実施という方針に学校現場では戸惑いがみられる状況であった。また、職業高校において、体験学習は授業に密接なかたちで実施されてきたが、普通科高校への拡大により、職業高校におけるこれまでの体験先企業との重複などが考えられ、急速な「キャリア教育」拡大の影響も出てくるであろう。

（４）キャリア教育の課題、その目的と求められる成果

『10年前に比べて新たに教えるべき内容が増えた。その一つがキャリア教育である』

課題点（急速なキャリア教育の推進による歪み）

職業観、勤労観、生きる力を育むための教育が必要であるという認識のもと、小学校、中学、高校（職業高校だけでなく普通科高校まで拡大）まで「キャリア教育」を実践するにあたり、本来であれば事前、事後の関連学習をはじめ、どのような能力を育成するための教育でそのためにどんなカリキュラムにすれば効果的か、ということをも十分検討した上で体系的に実施することが望ましい。しかしながら、一部のモデル事例を除き学校にノウハウが蓄積されていない状況では、当初、まずは体験学習ありきということになった。学校教育の現場としては、ある程度の下地はあったにせよ、にわかに加えられた「キャリア教育」、体験学習を実施すべしという命題に対し、十分な時間もとれない状況（先生は授業、生活指導、PTA対応など多忙であり、産業に関して学校外の活動ノウハウも少ない）のもと、かたちだけの体験学習が軒並み増えてしまった。もちろん本報告書第1章で紹介している先進的な取り組みの他、文部科学省（キャリア教育推進地域事業）経済産業省（キャリア教育実践プロジェクト）、東京都（都立高校キャリア教育推進計画）などの研究指定となり学習プログラムを詳細に作成、効果を検証している学校もある。都内では新宿区立四谷第四小学校、杉並区立大宮中学校、世田谷区立砧中学校、都立紅葉川高校、都立王子工業高校などがその例である。

（企業の負担が大きく体験受入れ先の確保が難しい）

受入れ側の企業、公的機関などからしてみると、小学校、中学校、高校からそれぞれ個別に依頼が来る、また、例えばA中学校からの依頼を受けると隣のB中学校から全く別個に依頼が来るというように何の調整機能もなく、学校が各々の都合に合わせて依頼してくるという事態が生じてしまった。

さらに、体験学習にあたって学校の教育目標が明示されることなく、事前教育が不十分のまま生徒が送り込まれるという状況も多く見られた。実施方法については、事前・事後学習の実施などにより徐々に改善が図られてきているものの、同様の状況は現在でもみられる。

受入れ先の確保については各学校とも苦慮しており学校にとっては依然大きな課題である。一方で、企業側にとっては、当委員会において実施したアンケート結果にあるように、これ以上の受入れ負担は難しいという現状がある。

（何らかの調整機能が必要）

こうした状況を鑑み東京都では、市区町村レベルで「キャリア教育」も含めた一定の情報提供、教育内容への支援を図る仕組みとして、「地域教育プラットフォーム構想」〔第3章(1)参照〕を打ち出している。この仕組みが機能すれば、受入れ協力企業の情報が効果的に提供されるとともに、地域密着型で区単位、あるいは更に限られたエリアにおいて、地域が地元の学校を支えていく仕組みとして有効である。

しかしながら、現在、モデル的に機能している地域をみても、あくまで支援であり、全ての課題を解決するものではない。企業の協力にも限界があり、業界によっては体験受入れに適さない職種もある。最終的には地域教育プラットフォームのようなコーディネート機能の支援を受けながら地元のつながり、地域の中で共に生きる企業と学校が協力関係をつくる。PTA、父母の勤務先に協力を依頼する、父母の職場訪問を制度化する、卒業生のネットワークを活用する、など地縁・血縁に頼ることも必要である。

（キャリア教育に対する発想の転換）

小学校では職場見学、中学校では職場体験、高校ではさらに密度濃く、という基本認識があることは効果からみても理解できるが、体験先が足りないという現実があるとすれば、発想の転換も必要である。「3～5日の体験受入れは無理だが、1日の体験、見学なら子どもたちのために何とかする」という企業は少なくない。高校生くらいになるとまとまった体験が必要だが、小中学生にどこまでの体験学習をさせるかということには再考の余地があるのではないだろうか。確かに、見学程度では得られない効果が体験学習にはある。一方で、日数の短縮化による受入れ企業数の拡大や業種の多様化が実現されるのであれば、それらは大きなメリットとなる。体験者自身の興味に合った仕事に触れる機会が広がることになる。短時間でも直に体験することで新鮮な感動を覚える、仕事について興味を持つ、これまでの自分の視点を変える、自分の将来について考え始めるきっかけとなる、ということに「キャリア教育」の大きな効果がある。また、短時間体験のハンデを補うためには、体験学習に関連する学習プログラムを併用することも有効であろう。

キャリア教育の目的と求められる成果とは何か

- 何故、学ぶのか、自分の将来を考えるきっかけづくりとして必要 -
- 働いている人の価値観に触れることが一番の目的

そもそも、「キャリア教育」も結構だが、基礎学力をつけること、人間としての基本、道徳教育がまず先だという声は産業界からもよく聞かれる。また、進学を意識する親からは勉強にしわ寄せがくるようでは困るという意見も根強い。そのため、「キャリア教育」が子どもたちの学習意欲向上にどれだけ良い効果がもたらされるか、ということを広く認識してもらうことが必要である。

課題を抱えながらも、変遷する社会情勢に対応して、これまでの教育ではなしえなかった社会人として生きていく力をつけるために、「キャリア教育」は重要であり効果的である。

体験後「社会人の話を聞くことにより、学ぶことに興味を持てるようになった。」という感想が子どもたちからあげられるが、漠然と日常を過ごして、周囲に流されてなんとなく上の学校へ行っている子どもたちも多い。小学生にとっては社会に触れること自体が新しい発見であり、学ぶことへの意識づけとなる。社会にでてから自分は何をするか、将来を考えるきっかけとなる。将来を考えるということは、今、自分は何をすべきかということを考えることであり、努力することの意味が段々と見えてくる。そう簡単に進むべき道は決められないが、教科の学習などと並んで「キャリア教育」が重視される理由はここにある。

第1章 学校現場の取り組み事例

本章では、小中高各段階において「キャリア教育」に取り組み効果を上げている事例を紹介する。

(1) 小学校の事例

夢を駆り立て希望を育む、自ら学ぶ力を身につけるためのキャリア教育

小平市立小平第八小学校校長 土屋隆之氏

キャリア教育導入への経緯～困難に立ち向かえない児童たち～

小平市立小平第八小学校（以下、八小）では、平成15年度から17年度に行った算数科の校内研究の結果、児童には「困難に立ち向かう力が弱い」「人とのつながりを広げられない」「周囲に流される」などの傾向があることが分かった。これらの成果や課題を踏まえて「自ら考え、主体的に学ぶ児童の育成」を目標に、平成18年度から健康教育の研究をスタートさせた。研究主題は「心身ともにたくましい児童の育成～かかわり合いを大切にしている活動を通して」で、目指す児童像などは次の通り。

<目指す児童像>

- ・人とのかかわり合いを大切にしながら行動できる子
- ・困難、試練を進んで乗り越えられるたくましい子

<到達目標>

- ・自分のよさを見つける
- ・社会の形成者としてふさわしい資質をはぐくむ
- ・将来への夢や希望をたくさんもてること

全科目のベースにキャリア教育を据える

同時に教育カリキュラムのベースに「キャリア教育」を据えて教育計画を策定することにした。つまり、国語や算数、体育など全ての教科の中に「キャリア教育」は存在しているとの観点に立ち、一つ一つの授業で「キャリア教育」の導入を検証していった。

<八小のキャリア教育の理念>

- ・自分を見つめ、自分のことが好きと言える（自己有用感、自己存在感）
- ・仲間とともに学び合い、高め合う（共感的関係、学び合い、他者受容）
- ・自らの意志で目標を決め、夢や希望に向かって進む（自立、意思決定）

キャリア教育の授業内容

例えば2年生の授業では、「友達のよいところを見付ける」「友達から自分のよいところを褒めてもらう」ことで互いのよさを認め合い、相手を大事にする心を養っていく。5年生では「話者は起立して発言する」「聞き手は話者を見、頷きながら話を聞く」「話者は聞き手の頷きによって相手が自分の話を聞いてくれていることが分かる」ことを教えたり、「相互指名」（発表した人が次の発表者を指名する）を取り入れることで、話し合いを深める工夫をしている。

このほか、他者受容という観点から、毎週月曜日の中休み30分間に「マンデースポーツ」を創設。1年生から6年生まで、各クラスの中で青・赤・黄色の3ブロックに分かれ、学年に関係なく色ごとに分かれて遊ぶ。学年の異なる児童同士が交流することにより上級生は下級生を思いやる気持ち、下級生は年上を敬う気持ちが醸成され、コミュニケーション力の発達が望まれる。

また、最近の子どもたちに希薄になりつつある職業観や将来に向けた期待観を醸成するため、6年生の「総合的な学習の時間」に60分×2単元の「マイ・ドリーム」という授業（「子どもキャリア講座」）を導入した。同講座は読売新聞と学研が開発したもので、会社の仕組みや働く人について知り、自分の将来の職業を考えるものである。

まずはじめに職業が分からないようにマントで身を包んだゲストを紹介し、「私の職業は何でしょう？」と問いかけ、子どもの興味関心を惹く。その後、インタビュータイムと称して

児童がゲストに質問を投げかけ、何の職業かを当てる。当たったら各人の仕事を実際に見せてもらう。これまで演奏家やカメラマンを招待した。

2 単元目は、職業意識を高めるために職業適性テストを行なう。質問シートにしたがって回答していくと自分がなりたい職業や向いている職業が分かる。候補にあがった職業から一つを選択し、その職業について「未来設計図シート」を作成する。最後は完成した未来設計図を皆の前で発表する。子どもたちの反応は良好で、よい授業になっている。

- キャリア教育の導入によって期待される成果 -

<子ども>

- ・自己決定力が育つ
- ・学び合うかわりを築くことで好ましい人間関係が生まれる
- ・授業の中で自分が役に立っている、必要とされていると感じる

<教員>

- ・全教育活動においてキャリア教育の視点で子どもたちを見つめるようになる

<保護者、地域の方>

- ・特別活動、生活、総合学習の時間などにおいて保護者、地域の教育力が学校教育に生かされるようになる

<学校経営>

- ・教師の力量を測る尺度にキャリア教育の視点を加えていく
- ・子どもと教師のよい関係が生まれる

地域連携アドバイザーの活動

コーディネーターは地域、企業、学校の架け橋となって学習の深みと幅を広げる

～小平市立第六小学校の実践を通して～

小平市教育委員会 地域連携アドバイザー 稲田百合氏

学習離れが進む子どもたち

導入から3年が経過した「総合的な学習の時間」は子どもの問題意識から出発する。子どもから問題を出させ、子ども自身が問題解決にせまっていく。これは企業が求めている能力ではないだろうか。

今の子どもたちは、例えば算数を出題すると「どうしてやらないといけないの?」「僕やりたくない」「やらなくていいでしょ?」という答えが返ってくることもある。昔の子どもには無い反応である。家に帰っても勉強をしない。学びから逃避している子どもも多い。中でも体験学習の機会が減少しており、「体験学習」を通じて社会の課題を考えることが重要になっている。体験を通じて「学び」と「生き方」の一本化を図り、子どもたちの学習離れ、学習習慣の崩壊を是正していくことが必要である。

学校運営に地域住民が参画～きっかけは「総合的な学習の時間」～

「総合的な学習の時間」のテーマとして、文部科学省からは国際理解、情報、環境、福祉・健康などが提示されているが、どれも学校だけでは教えられない内容を含んでいる。親や地域住民が学校運営に参画するようになり、学校は行動連携の段階に入っている。地域住民が学校運営に参画する方法として、ボランティアが仲介するというやり方がある。

ボランティアに入ってもらえると、学習に幅と深みが広がる。実店舗での社会体験は地域と連携しなければ到底実現できないし、そこには必ず出会いがある。今の子どもたちは隣の住民とも触れ合う機会が無い。学校が地域の人と触れ合う場面を創出しなくてはならない。出会いは夢を育てる。「あのおじさん素敵」「あの人のようにになりたい」と夢を目標を持つ。

小平市立第六小学校(以下、六小)では地域の協力を得て、「総合的な学習の時間」に以下の体験学習を実施している。

<お店番体験学習 / 3年生>

- ・近隣の3商店街(29業種、44店舗)の協力によって実店舗で商売を体験できる

<まちに役立つ発明をしよう / 5年生>

- ・GEジャパンの中堅社員がボランティア休暇を利用して学校に来る
- ・子どもとボランティアが意見を出し合い発明アイデアを創出する共同作業
- ・子どもとボランティアの両者にとって新しい出会いの場
- ・ボランティアの手法(話し合い、意見の引き出し方の工夫)は教師の参考になる

<マイチャレンジ学習 / 6年生>

- ・一律に学ぶ従来の学習スタイルから転換を図った
- ・子どもたちの職業観や生き方の幅を広げる
- ・人、文化、自然との関わりの中で生き方を学ぶ
- ・農業、酪農、林業、バードウォッチング、高山植物、天文、歴史、高根ふるさと太鼓、手作りうどんの中から自分が興味を惹かれるコースを選択する学習形態

<マイテーマ / 6年生>

- ・興味がある職業やテーマを設定してレポートを作成する
- ・卒業レポートとして提出する

- 地域連携活動のメリット -

こうした地域連携活動は、以下の側面から、子ども、教師、授業支援者(ボランティア)のそれぞれに有益である。

<子ども>

- ・学習の幅が広がり深く学ぶきっかけになる
- ・本物の体験ができる
- ・様々な人との出会いが夢を育てる

<教師>

- ・専門性に触れる機会を得る
- ・子どもの意欲、関心を育てる場を作り、広げることができる
- ・子どもの課題に対して専門的に応える授業が展開できる

<授業支援者 / ボランティア>

- ・子どもの柔軟な発想に刺激を受ける、楽しい
- ・子どもから元気をもらう、明日からの活力になる
- ・教えることで自らの仕事を再認識する
- ・自分の中にも教える力があることに気付かされる、人に教える面白さを発見する
- ・自分自身、もっと勉強しなければという意識が生まれる

この際、重要になるのがコーディネーターで、学校内部だけではなく外部にもコーディネーターがいると連携話がスムーズに進む。コーディネーターが連携事業を作り、新たな機会を生み出していく。

連携が連携を生む

体験学習から二次的に派生したものに「小平よさこい」がある。子どもたちは自分たちが体験学習をさせてもらっている商店街が衰退していくのを見て、自ら商店街を活性化させたいと言い出した。そこでコーディネーター部会が企画を立て連携を図り、子ども・親・商店街・地域が一体となって、子どもたちによるフリーマーケットと六小独自のダンスパフォーマンス「小平よさこい」を踊るイベントを商店街で行なった。イベントは盛況に終わり、「小平よさこい」は周辺地域で広がりを見せ、市民、行政、商工業の間に新たなきずなが構築され、新しい地域文化が創造となった。こうした部分において、今後、産業界は関わりを求められることになるであろう。

最後に、「キャリア教育」とは「自分探しの旅」とも言える。体験活動を通じて感動や興味・関心を培う。職業観について視野を広げ、専門性に触れることで深く学ぶ。そして様々な人との出会いによって将来の自分像を描きながら、勤労観を感じ取ることである。

(2) 中学校の事例

純粋で夢を持てる中学時代だからこそキャリア教育は必要である

渋谷区立鉢山中学校教諭 仙北屋 正樹 氏

キャリア教育導入への経緯～きっかけは「総合的な学習の時間」の有効利用

渋谷区立鉢山中学校(以下、鉢山中)では「総合的な学習の時間」の有効活用策、進路学習の一環として、職場体験を含むキャリア教育をスタートさせた。

「総合的な学習の時間」導入当初は何をどのように教えたらいいのか分からず、国際理解や環境学習の授業を行っていたが、教師も十分な理解がない授業に深みがなく、生徒にとっても実りの少ないものだった。有効活用を思案した結果、「キャリア教育」に取り組んでみようという気運が高まった。「キャリア教育」であれば、教員も今までの人生経験を活かして対応できるという強みがある。またハローワークに「キャリア教育」を推進する旨を相談したところ、おりしも若者のニート化現象が進行する中、今後益々必要となってくるだろうという見解をもらい、確信を得た。

「キャリア教育」の代表的な活動に職場体験がありその是非が問われているが、鉢山中としては大変有意義なものとして考えている。職場体験に限って言えば既に1日体験を実施していたこともあり、それを土台として「キャリア教育」の検証を始めた。しかし職場体験には改善点も多かった。

- 1日職場体験の改善点 -

<期間>

- ・1日では仕事の苦勞や面白さまで実体験できない
- ・苦勞の中から新しいものがみえてくるのは4～5日目
- ・5日間は必要

<体験先>

- ・生徒一人一人が自らの意志で「体験したい」と思う企業で体験させることが大事
- ・興味のないところでは身が入らない
- ・企業の受入れ枠の中で収まるように、生徒の希望は二の次で体験先を調整していた
- ・教師は更なる努力で受入れ企業を増やすべき

<教育カリキュラムの体系>

- ・年齢に応じてステップを踏むべき
- ・中学校3年間を通じて系統立てて計画的に実践するべき

キャリア教育導入に対する教師、保護者の反応

しかしながら職場体験の学習に4～5日を費やすということは従来の授業時間を減らすことであり、それだけの意義があるのか、保護者が納得するのかという問題があった。実行に移すにあたっては教師が保護者を説得しなければならず、その労力は極めて大きく、ノウハウもなかった所以对応には苦心した。やり始めた今は、意味があることを実感している。子どもの反応を見て、保護者の理解もかなり深まったと思うが、教科の勉強を重視すべきだという声は依然として半数近くある。

キャリア教育の必要性～欲がなく、想像力に欠ける子どもたち～

最近の生徒全般に共通することは、何事にも欲がない。「欲しいものは?」と尋ねると、「特にない」という答えが多い。将来に向けてこうしたい、こうなりたいといった欲が感じられない。昔と違って裕福な家庭が多くなり、良い生活をするために頑張るって働くという意味が薄くなっていることも予想できる。家庭に経済的余力があるから働かないでも何とかなる。そんなことが現在の若者から欲を奪い、ニート化を促進しているのではないだろうか。

また勉強ができる子どもであっても、創造力に欠ける子どもも目に付く。こうした子どもたちが大人になって就職した時、果たして企業の戦力になれるのだろうか。放っておく

と、この先、日本の経済力は凋落する。

「キャリア教育」は子どもたちに、大人へのあこがれ、職業へのあこがれを膨らませる教育である。中学生には早いのではという声も聞かれるが、純粋で夢を持てる中学時代だからこそ「キャリア教育」は必要である。早いうちであれば夢も膨らむはずである。そしてそれは日本の未来につながっていく。社会に貢献するためには、自分の価値観がまず必要である。

こうした背景ならびに一日体験の改善点を踏まえ、鉢山中の職場体験は以下のプログラムになっている。

- キャリア教育の取り入れ方 -

< 1年次 >

- ・「働くということは何か」を追求する
- ・様々な職業を調べ、世の中の仕事を知る
- ・興味のある職業を選択し、詳しく調べる
- ・調べた職業の職場を訪問し、調べた際に生じた疑問や実際の様子を確かめる
- ・調べた内容を冊子にまとめ、職業便覧を作成する

< 2年次 >

- ・「働くということ」について改めて考える
- ・自分の性格や得意分野にはどのような職業が適しているかを考える
- ・5日間の職場体験を行う職場を選択する
- ・職場体験に備えて礼儀などを勉強する
- ・5日間の職場体験を行なう
- ・体験したことを冊子にまとめ、職業便覧を作成する（後輩に役立ててもらおう）

< 3年次 >

- ・2年次までの学習、体験に基づき、進学したい大学・専門学校を訪問する
- ・調べてきたことを共有化するために発表会を開く
- ・調べた内容を冊子にまとめる
- ・3年間の学習を振り返り、作文を書く

キャリア教育の効果、課題

職場体験を経験した生徒の感想は「マナーの大切さを痛感した」「その職業のイメージが鮮明になり、その職業につきたいとの決意を新たにした」「将来その職業につくためには今何をしなくてはならないか考えるようになった」など、職場体験を実施することの狙いを十分に満たす結果が見られ、3年間の学校生活に活気を与えていると感じている。

ただ、いずれにしても体験学習を実施していく以上、パートナーとなっていていただく受入れ企業の協力なくしては成立しないのも事実である。職場体験は企業の理解あつてのものである。

教育コーディネーターとしての活動

連携効果を学校内外にアピール

渋谷区青少年教育コーディネーター 相川 良子 氏

キャリア教育とは協働プロジェクト

「キャリア教育」とは学習指導要領に沿った系統学習ではなく、地域（市民）や企業とスクラムを組む協働プロジェクトである。社会資源の活用によって成り立ち、学校・行政・企業・地域（市民）が意識を変え、それぞれが役割を担ってスクラムを組むことで初めて成り立つ。企業は新入社員の未熟さを嘆くだけでなく、協働プロジェクトに参画してほしい。

教育コーディネーターの役割

教育コーディネーターには以下の役割が期待される。

プログラムの開発、提案、マネジメント

学校教育と産業界の橋渡し

地域と保護者へのPR活動（キャリア教育の意義や効果をPRする）

学校ごとに「キャリア教育」への取り組みに温度差があるのも事実で、率先して行う教師がいない学校に対しては、コーディネーターがその必要性をしっかりと伝え、理解させることが重要である。学校に対して、単に体験先を紹介するだけでは足りない。

一方で、企業の実情や協力メリットを十分に把握することも必要である。企業に協力を呼びかける際、「次代を担う若者の育成に協力して欲しい」だけでは長続きしない。例えば、それまで門戸を開いてくれない会社があったが、顧客PRを担当する部署に提案したところ、自社が学校に力を貸していることは顧客PRになるとの観点から受入れが可能になった事例もある。

社会にある教育資源を有効に活用するためには、コーディネーターの組織整備も必要である。コーディネーターには主に3種類の人間が必要であると考えられる。

地域に強い人 学校の教育課程に精通している人 全体のマネジメントができる人である。これらに「多様性」「包容力」「自立性」「開放性」をプラスして、組織として地域をコーディネートしていく必要がある。

（3）高等学校の事例

模擬株式会社で実学を学ぶ～生徒の自主性を育む職業体験の場～

東京都立荒川商業高等学校 総合ビジネス科 デザイン系列 教諭 木村 和久 氏

模擬株式会社を設立～実学を学ばせる～

東京都立荒川商業高等学校（以下、荒川商業高校）では「実学としての商業」という視点から、平成17年4月に広告デザインを扱う「株式会社レガロ工房」という模擬株式会社を設立。一般企業を対象にグラフィックデザインや広告、シンボルマーク等の企画、制作、販売を生徒自身が手がける。資本金の13万円は卒業生や教職員の寄付等でまかない、印刷機や材料を購入した。収益をあげることが目的ではないので、報酬は紙やインクなど実費分を受け取るだけである。

会社名の「レガロ」とはイタリア語で「贈り物」の意味。「自分が大切な人から贈り物をもって嬉しかった」という気持ちを大切に、依頼主に「仕事をしてもらって良かった」と思ってもらえるような仕事を行う、という意味を込めて名付けた。

社員はデザイン系列所属の3年生19名、2年生17名の合計36名。3年生の中から社長1名、取締役3名、監査役1名を選出する。2年生からも取締役1名、監査役1名を選出する。授業ではデザイン技術のみならず、会社法についても学ぶ。

授業内容（年間計画）の一部紹介

< 1年生 >

- ・1年生は系列に分かれず、ビジネス基礎を幅広く学ぶ
- ・「流通」「情報」「会計」「デザイン」「ビジネス」全ての系列（専門分野）の学習を体験して深く学んでいきたい分野を決定する
- ・2年生になると希望の系列に進学する（以下、デザイン系列の場合）

< 2年生 >

マーケティング（3単位）

- ・広告ビジネスの社会的役割や仕組みを学習する
- ・企業広告の実践を通して広告制作の過程、戦略を習得する
- ・元大手広告代理店、市民講師および現役ADを招聘して話を聞く（週1回）

< 3年生 >

ビジネスデザイン（3単位）

- ・小台大通り商店街での商店街実習（年5回実施）
- ・生徒1人が1商店を担当。一人広告代理店。営業、制作、納品を一貫して行う
（例）お弁当屋さんのメニュー制作など
- ・模擬株式会社「レガロ工房」の社員として小台大通り商店街や外部から受注したフラッグデザイン、イベントポスター、キャラクターを制作する
（例）菓子メーカーロゴ、花やしきの看板などを受注した
- ・「レガロ工房」の仕事は教師も立ち会うが、全ての交渉は社長を中心に生徒だけで進める

商店街実習における生徒の意識～株式会社「レガロ工房」設立前後での違い～

< 設立前 >

- ・実習を授業の一環としか捉えていない
- ・課題さえやればいい、単位がもらえればいいという消極的な姿勢
- ・責任感に乏しく、実習先の店に行かないで迷惑をかける生徒もいた

< 設立後 >

- ・社員としての自覚が芽生え、責任感が強くなった、自ら積極的に活動するようになった
- ・全体的に意欲的に取り組むようになった、一ヶ月に3～4作品を制作する生徒もいる
- ・「レガロ工房」の活動は主に放課後。納期に間に合わせるために夜遅くまで頑張る生徒もいる。働いても報酬を得ることはないが、みんな積極的に参加している
- ・依頼主との打ち合わせなど対人折衝が多いので、身だしなみやビジネスマナーが向上

生徒の感想

「レガロ工房」の活動について生徒の感想は、「納期に間に合わせるための残業など苦しい時もあるが、依頼主に喜んでもらえるものを作りたいので試行錯誤を繰り返している。作ってもらって助かる、頼りにしていると言われると嬉しい」など、大変ながらも働く厳しさや楽しさを実感していることがうかがわれる。また商業科目の担当教師だけでなく普通科目の教師も時間外や休日における生徒指導に積極的に取り組んでいる。

デザイン系列学科卒業生の進路

模擬株式会社で学んだことを生かし、デザイン関係の仕事に就職したり、同内容の上級学校に進学したりしている。

< 就職先 >

- ・DTP、MACオペレーター ・制作部オペレーター ・HP作成などデザイン制作

< 進学先 >

- ・短期大学 住居学科、造形芸術学科

今後の取り組み

平成20年度を目途に、「レガロ工房」の社員をデザイン系列の生徒から全校生徒へと対象を広げ、模擬株式会社でのビジネス活動（実学）を通して各分野のスペシャリストを育成することを目指していく。

自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考える「Self - Fulfillment Program」をスタート

東京都立本所高等学校「総合的な学習の時間」担当教諭 吉田 美幸 氏

キャリア教育導入への経緯～自己啓発プログラムの導入～

本所高校では3年間に渡り、職場体験、企業人へのインタビュー、マナー実習などからなる「キャリア教育」プログラムを通じて「自分の素晴らしさ」「何をやりたいのか」を明確にさせることに主眼を置いた活動を通じて社会人として通用する基礎を固める方針で活動している。

平成15年度、高等学校でも「総合的な学習の時間」を本格実施するにあたり、東京都立本所高等学校（以下、本所高校）では自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考える「Self -

Fulfillment Program」(以下、S-Fプログラム)をスタートし、1、2、3年生で1単位ずつ取得している。

同プログラムの経過とともに卒業時進路未決定者の割合は年々減っており、「キャリア教育」完成年度(S-Fプログラムを3年間学習した生徒が初めて卒業した)の平成17年度は同数値が予想を1.2ポイント下回った。改善の要因がキャリア教育の効果だとの断定はできないが、自分の生き方に活かしてほしいと考えている。

平成17年度にはキャリア教育が義務付けられたが、本所高校では「S-Fプログラム」に取り組んでいたこともあり、慌てることはなかった。むしろ、それまで取り組んできたことが「キャリア教育」であることを認識した。

- キャリア教育(S-Fプログラム)年間指導計画 -

< 1 学年 >

- ・自己理解、職業観・勤労観の育成
- ・職業調べ、職業インタビュー
- ・職業ガイダンス(プロによる実技披露など)
- ・班別発表会
- ・講演会

< 2 学年 >

- ・自己啓発、体験活動の重視
- ・マナー講座(あいさつ、身だしなみ、手紙の書き方、電話のかけ方)
- ・インターンシップ
- ・模擬授業(大学、専門学校の授業を聴講)

< 3 学年 >

- ・自己実現、確かな進路選択
- ・ビジネスマナー講座(含推薦入試対策)
- ・自己PRカード作成
- ・課題研究

最終的に3年生で自分PRカードを作る。これは自分の得意とすることや将来展望が明確になるため、近年増えているAO入試()対策として大変効果がある。

生徒たちは各教科の勉強、生活指導、部活動の3つをしっかりと結び付け、その関連の中で自分の進路を考える。日常的に取り組んできたことが浸透し、結果としてキャリア教育の成果となって現れている。

AO入試・…アドミッションズ・オフィス入試の略。学力試験では評価することのできない出願者自身の人物像を、学校側の求める学生像(アドミッション・ポリシー)と照らし合わせて合否を決める入試方法。

- キャリア教育(S-Fプログラム)の具体的な内容 -

< 1 学年 >

- ・保育士、歯科衛生士、伝統工芸士、SE、司書、自動車の整備士、ホテルの調理師など12人のプロを招き、その職業について話を聞く講座を開催
- ・果物のカッティングや自動車のタイヤ交換、エンジンルームを見せてもらうだけでも驚いたり感激し、普通高校の生徒にとっては非常に刺激的な授業となった
- ・「ただ体験する」だけでは身に付かないので、必ず事前に、自分が聞く職業について調べさせたり質問を受け付けている
- ・事後は発表会や文書記録をもって学んだことを整理し、将来に生かしている
- ・色々な職業の人から話を聞きたいが、平日の午後1~3時に都合がつく人はなかなかいない

< 2 学年 >

- ・7月のインターンシップに備え、一学期は自分が行く事業所調べを行う
- ・インターンシップ後にお礼状を書くため、マナー講座では手紙の書き方も学ぶ
- ・手紙の書き方を教えるにあたっては教員自身も勉強する
- ・教員にとっても学習の機会となっている
- ・大学や専門学校から先生を招いて模擬授業を実施
- ・具体的な進路を考える参考にしている

< 3 学年 >

- ・自己 PR カードの作成
- ・幼少期から振り返り、これまでの全てをワークシートに記入する
- ・2 学期は生徒同士で面接の練習をする
このような流れで3年間、1週間に1時間、体験学習も含めて「自分には何ができるのか」「何をやりたいのか」について考える

キャリア教育 (S - F プログラム) の導入時の苦勞など

平成15年度に「総合的な学習の時間」が導入されるにあたっては、学校現場では小・中学校を含めて大きな動揺があった。否定的な意見も根強くあり、S - F プログラムを導入するに際しては、他の教員の理解を得ることに苦勞した。

余剰人員はいないので、一人残らず全ての先生に理解・協力してもらわないと授業は成り立たない。そこで S - F プログラム担当教員は各教員を個別に訪ね、顔を見て直接対話することを重ねていった。様々な考えの教員がいるが、教員を結び付けているもの、教員の励みになることは生徒の喜ぶ顔である。

例えば外部講師の話聞いた後、生徒が良い感想を書いたり、普段ぼーっとしている生徒が目をキラキラさせて質問している姿を見ると、やって良かったと思う。その結果、導入2年目の年度末には、ほとんどの教員が積極的に関わってくれるように変化してきた。学校の中で新しいことが浸透するには最低3年かかる。とにかく分かってもらうことが大事。

木曜日の6限目、S - F プログラムの前になると職員室に教員が集まる。プログラムの教材を取りに来ては各教室に散っていく。教員が教科ごとに所属している高等学校では教員が一同に会すことは珍しい。プログラムが終わり戻ってくると「今日、あの子は良かった」などと報告し合っている。教員の方でも、全員で一つの授業に取り組むことの面白さを口にしていく。

インターンシップ (体験学習) に関する課題

受入れ事業所の確保

17年度は54カ所、18年度も62カ所に受入れてもらったが、受入れ先を見つけるのがとにかく大変である。受入れ先が限られているので、生徒が希望する事業所に行かせてあげられない。今ある受入れ事業所は教員の足で開拓したもの。

社内報の編集後記で「職場体験を受入れた」という記事を目にしたたり、街中を歩いていて、ここはと思う事業所に見当をつけては電話をかけて探してきた。保護者からも勤務先を紹介してもらったり、卒業生に呼びかけたり、墨田区 (保育園、高齢者福祉施設) やハローワークにも協力を仰いでいる。

生徒、教師の実習への温度差に苦勞

教員間の温度差でも苦勞したが、生徒や受入れ事業所にも温度差があり、全ての生徒に効果があるものを実施するのは難しい。6分の1の生徒は良い感想を書いてきたり、効果が見られるが、中には乱れた服装で事業所を訪問したり、あいさつが出来ない生徒もいる。その気の無い子にいくら言っても恥ずかしい態度で伺ったりして申し訳ない。しかし、その子たちにも何らかの収穫はあると思っている。2日間、大変な思いをして生徒を受入れたところで事業所にとってはメリットが少ないと思うが、子どもたちが社会への意識を高めるために、少しでも体験させてもらえたらありがたい。教育に対する地道な貢献と考えて、広い心で受入れをお願いしたい。

事業所からは、事前打ち合わせや事後のフィードバックの要望が多く、学校側でも心がけている。7月にインターンシップ実施後、9月にお礼状を書かせている。発表会もやりたいが、2学期は学校行事が目白押しで実現に至っていない。受入れ事業所の感想は次年度の運営に反映させている。

インターンシップに関する生徒の感想

生徒にただ感想を尋ねると「大変だった」としか出てこないのが、教員のほうでワークシ

ートを用意し、質問事項を細分化して具体的に問いかけるようにしている。「現在の自分、将来の自分にとって有益だったことは何か?」「働いている人々を見てどう感じたか?」「人はなぜ働くのか?」。これらの設問に答える過程で“働くことの意味”を考えていく。これは非常に難しい課題であり、はたして働いている教員自身も答えられるかどうか。

「なぜ働くのか?」については、「お金を稼ぐため」以外で回答するように指示している。お金を稼ぐために働くのではなく、その先にある「人間としてどう生きていくのか?」について深く考えてほしいので、「なぜ働くのか?」についてはかなりしつこく聞いている。正解はないが、何度も質問することで、なんとか言葉を引き出そうと試みている。

後輩への助言では「こういう心構えが必要だ」「中途半端ではだめだ」など、行ってきたばかりの2年生が生意気なことを書いてくるが、中には教員が言う以上に立派な助言もある。これらの助言は次年度以降、後輩の事前学習に生かしている。また「厳しいことも言われたが、将来に役立てればいいと思った」「自分はまだまだ甘いことが実感できた」など、“実感”できたことは非常に良いと思っている。

事後に文書記録を残す作業は、自分を振り返るとともに「考えをまとめ、文書化する」といった総合的な能力を伸ばすことができるので、できるだけ書かせるようにしている。

キャリア教育(S-Fプログラム)の課題と今後のあり方

学校という組織

学校と企業の営業時間は相当食い違っているため、連絡を一つとるにも苦労している。学校組織というのは社会の中では特殊なのかもしれないが、そういったやり取りを経てキャリア教育の取り組みが実現に至っている。

中学校との差別化

現在、ほとんどの中学校で5日間の職場体験を行っており、中学校との違いを打ち出すことが課題である。中学校はとにかく体験してみることが中心で、高校では「進路、希望があった上で体験する」のが理想の姿だが、希望通りの体験実習先を用意するのは不可能である。教員は教科やクラス担任以外の空き時間でやっているのもパンク寸前である。

受入れ事業所数、受入れ人数

一社で10~20人の生徒を受入れてもらえるのはありがたいが、人数が多いと一人一人の体験が浅くなってしまふ。良い体験を追求すると、一事業所あたりの派遣人数が限られてくる。理想的には240人の生徒に対して、240カ所の体験実習先が欲しい。理想と現実の間でジレンマを感じながらやっている。

教員の負担

受入れ事業所の確保は大変だが教員自身の誇りにもなるし、学校社会は狭いので、いろいろな職種の人と出会い、話を聞けることは教員にとっても勉強になる。充実させるためには苦労が多く、どこまでできるかが今後の課題である。

毎年、生徒も担任も入れ替わる。プログラムの内容も年々変化していく必要がある。生徒の様子を見て、知恵を出し合ってやっていきたい。

(4) 効果と課題

事例から、共通項として見出せる体験学習の効果と課題は以下の通りである。

<p>児童・生徒にとっての効果 ~基礎学力とキャリア教育は車の両輪~</p> <p>自分を知る、気づくこと</p> <ul style="list-style-type: none">・自分の得手、不得手に気づく、良さを伸ばしていく、良さが生かせること(職業)を意識する <p>未来像、夢を持つこと</p> <ul style="list-style-type: none">・何のために学ぶのか、夢を実現させるための手段として「学び」の必要を自覚する <p>さまざまな業界で働いている人の価値観に触れること</p> <ul style="list-style-type: none">・仕事の現場をみることは新鮮な感動であり、職業に関心を持つ、就業意識が醸成される・お客様に喜ばれることを体験し、働くことへの意識が変わる・責任感が芽生える
<p>先生にとっての効果</p> <ul style="list-style-type: none">・社会人講師の招聘、体験先開拓などを通じ、産業界、地域住民と接点を持つ機会が得られ、限られた世界(学校)にいる先生にとってもキャリア教育になる

課題点 カリキュラム内容の構築、受入れ先確保、先生及び生徒の取り組み姿勢

- ・子どもの発達段階によって学びとることは違うが、小学校、中学校でほぼ同内容の職場体験を実施しているのか、教師としても半信半疑(棲み分けが必要)
- ・小学校、中学校のカリキュラムが分断されており、体系的につなげることでより効果的になる
- ・企業が求める人材像を把握できないので適切な体験プログラムが構築できず、受入れ企業に明示できない
- ・民間企業での就業経験がないので何を学ばせるか考えることが難しい
- ・受入れ先企業を見つけるのが大変
- ・子どもが希望する業種の企業に行かせることが難しい
- ・ゆとり教育で授業時間数が減少し、じっくりキャリア教育を進める時間的な余裕がない
- ・先生は忙しくてカリキュラムをじっくり考えるところまで手が回らない
- ・先生の中にキャリア教育へ取り組みに対する意識、意欲のズレがある
- ・体験するだけで満足している感があり、充実した事前・事後学習を行う必要がある
- ・職場体験に対して、意欲がみられない生徒もいる
- ・教育コーディネーターの資質向上、適任者の確保が難しい

第2章 企業・産業界からみたキャリア教育

受入れ企業の立場からキャリア教育の意義、課題を考える

本章では、今後の「キャリア教育」のますますの広がりを考えた場合、企業・産業界が教育現場にどのように関わって行くべきかを考察したい。

小・中・高校を問わず、カリキュラムの習熟度合いに差こそあれ、学校の「キャリア教育」への取り組みは年々研究も進み、積極的になってきている。また、第1章の学校へのヒアリング内容からも、子どもたちにとって非常に有益な効果がもたらされている。

「キャリア教育」の担い手となる企業も、こうした教育支援活動に取り組み、手探りながら経験を積む中で、「キャリア教育」を推進していくべきとする声が多い。「キャリア教育」の推進にあたっては学校だけでなく、企業もかなりの負担を強いられるが、学校から子どもたちの変化についてのフィードバックや、子どもたちからの感想文などを受けることにより、その意義を感じるころがあるようである。

また、企業としては体験後に学校が子どもたちをどう教育していくか、協力した甲斐があったかどうかなど、子どもたちの成長に関心があり、学校では子どもたちの良い面をどんどん評価してもらい、子どもたち自身が伸びていく喜びを味わえるようにしてもらいたいと考えている。

表1：「キャリア教育」についてどう考えますか？

(東商アンケートより：アンケート詳細については27頁ご参照)

	件数	
推進していくべき	241	(66.9%)
どちらとも言えない	78	(21.7%)
推進すべきではない	25	(6.9%)
その他	15	(4.2%)
無回答	1	(0.3%)
合計	360	(100.0%)

表1のように、当委員会において、従業員150～1,000人規模の企業向けに平成18年11月に実施したアンケート、『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』の中で「キャリア教育についてどう考えますか」との問いに対

し、実に約70%弱の企業が「推進すべき」との回答をしている。この点から、昨今の「キャリア教育」に対する関心の高まりを感じる。なお、アンケート結果から企業が「キャリア教育」に関心を持つようになってきた主な理由は以下の通りである。

- | | |
|--|--------------------|
| <ul style="list-style-type: none">・ 社会人としての資質に欠ける若者が増えていること・ ニート、フリーターの増加・ 家庭・地域などの「教育の場」の減少 | 東商アンケートより“企業の声”を抜粋 |
|--|--------------------|

昨今、課題視されている上記3つの要素は企業においても少なからず認識されており、また「キャリア教育」支援に対して積極的に取り組まねばならないという意識は序々に高くなってきている。

しかしながら、一方で、「キャリア教育」に関して「どちらとも言えない」「推進すべきでない」との二つの回答を合わせると、28.6%の企業が賛成ではないことが読み取れる。「推進すべきでない」とする主な理由としては下記の通りである。

- | | |
|--|--------------------|
| <ul style="list-style-type: none">・ 「キャリア教育」を行う前に、「読み・書き・計算」などの基礎教科を重視すべき・ 他の教科の時間を割いてまでやる必要はない・ 基礎教育が不十分なのに「キャリア教育」など必要ない・ 道徳教育、情操教育をより重視すべき | 東商アンケートより“企業の声”を抜粋 |
|--|--------------------|

序章でも述べたように、「キャリア教育」と「基礎教科」は全く別個に存在するものではなく、互いに深く関わりあう中で、効果を高めていくものである。いずれにせよ「キャリア教育」の中身と効果に対する企業の理解、認識が十分進んでいないことがうかがえる。今後、「キャリア教育」の更なる推進を図る上では、このことを考慮すべきである。

(1) 企業・産業界がキャリア教育に取り組む意義

- | | |
|---|--------------------|
| <ul style="list-style-type: none">・ 社会とのつながりが認識できなくなる程、働く姿を見る機会が減少しているから・ 社会的関係の希薄化、多様化が進み、家庭教育、学校教育だけでは不十分・ 職業選択時に、進路が十分に考えられていない傾向がある・ 入社後のミスマッチが防げる可能性が高い | 東商アンケートより“企業の声”を抜粋 |
|---|--------------------|

「キャリア教育」は子どもたちの勤労観、職業観、生きる力を育むための教育であるが、そのためには、子どもたちが実際の社会で働く人の姿を見て、自分も将来あのようなになりたいと感じることが大切である。また、将来の職業を具体的に考えるにあたって、選択肢が広げられるという効果が期待できる。特に、小・中・高校の教育課程において、子どもたち一人一人に自分自身がどのようなジャンルに興味があるかということに気づきを与え、より早い段階で自分の進路について考えるきっかけをつくる必要がある。未来像を頭に描くことで今の自分に欠けているものを意識し、現在の自分とのギャップを肌で感じ、なりたい姿を実現するための過程として、学校における学習意欲がさらに高められることが、まさに「キャリア教育」を実施する意義であろう。

- | | |
|---|--------------------|
| <ul style="list-style-type: none">・ 学習することの意味づけが明確になり、学習態度が向上する・ 様々な職業、多様な価値観があることを知る・ 社会に対する好奇心を高める効果がある | 東商アンケートより“企業の声”を抜粋 |
|---|--------------------|

今の子どもたちはバブル後の不景気な世の中を生きてきた世代ということになる。彼らは競争が激しく、努力しても報われないという価値観を持っている。かつては高い学力を身につけることこそ幸せの条件であるという価値感を持ち、それがモチベーションとなっていたが、今、その価値感は弱くなっている。高校でもトップクラスの学校の子どもたちの進学状況は以前と変わらないが、学力ランクが中位以下の高校の子どもたちは、できるだけ良い大学へという学歴志向では学習に向かえない実態が存在している。そんな中「キャリア教育」

が大学受験にかわる新たなモチベーション創出のきっかけとなるかも知れない。

(2) 産業界がキャリア教育に取り組むメリット

- ・ 明日の日本を作るのは今の子どもたちだから企業がメリットとかデメリットを論ずる次元のものではない
- ・ 企業は社会に対する責務として取り組むべき 東商アンケートより“企業の声”を抜粋

現在の子どもたちの多くは、将来、ビジネスパーソンとして企業活動を支えることとなる。その意味では産業人材育成の視点からも企業にとって「キャリア教育」は意識すべき重要な教育である。企業が目先の利益や損得勘定抜きに、長期的な視野を持ち、積極的に取り組まねばならないテーマであるということを再認識する必要がある。

企業の「キャリア教育」への取り組みは多くの場合、社会貢献活動（CSR）の一環として協力しているケースが多い。協力に対して何か見返りを求めるのではなく、あくまでも奉仕の精神での活動が主である。しかしながらこの取り組み自体、子どもたちやその親、地域に当該企業を認識してもらう良い機会となり得るし、広い意味での広告効果も期待できる。そこを意識している企業も多く存在することは事実である。基本的には社会貢献として協力する場合でも、企業としては地域社会に触れる機会として、イメージアップ戦略の一環としての捉え方も必要なのかも知れない。

また、エンドユーザーに接する機会の多い企業にとっては、普段は“お客さま”である子どもたちの真剣な取り組み姿勢に接することで、気づきも多いようだ。無論、協力については労力を要するし、片手間でできるものではない。しかしながらそれを根気よく実践することで個々の協力企業の活動に対する地域社会の理解が増すものと考えてもらいたい。

表2：子どもたちへの教育効果を考えた時、「キャリア教育」の効果ならびにメリットについてどう考えますか？

	件数	
基本的な社会常識・社会模範やマナーの習得	275	(76.4%)
勤労観、職業観の育成	258	(71.7%)
コミュニケーション能力、協調性の習得	150	(41.7%)
責任感、忍耐力の醸成	130	(36.1%)
基礎学力の底上げ	24	(6.7%)
学習意欲の向上	36	(10.0%)
その他	14	(3.9%)
無回答	6	(1.7%)
のべ合計	893	-

(東商アンケートより)

表3：企業側にとっての「キャリア教育」の効果ならびにメリットについてどう考えますか？

	件数	
社会貢献	241	(66.9%)
社内の人材活性化	74	(20.6%)
自社を知ってもらう(知名度の向上)	109	(30.3%)
家庭、地域、学校との関係構築	132	(36.7%)
将来に向けての人材雇用対策	104	(28.9%)
その他	20	(5.6%)
無回答	8	(2.2%)
のべ合計	688	-

(東商アンケートより)

(3) 現在のキャリア教育の3つの改善点 企業へのサポート体制の充実と発想の一部転換

- ・ 協力してもメリットが感じられない、フィードバックがない
 - ・ 協力したいがそこに手間暇をかけられない
 - ・ プログラムを遂行する人的、時間的余裕がない
- 東商アンケートより“企業の声”を抜粋

「学校にお任せすること」「児童、生徒にやってもらうこと」「企業として協力できること」をはっきりさせ内容の充実を図っていく

現状の「キャリア教育」における体験学習は、学校が企業によるボランティアベースでの協力を頼ることでその大半が成り立っている。しかしながら今後、継続的に、更に幅を広げて「キャリア教育」を推進するためには、企業のメリットを鮮明に打ち出す必要がある。もちろん教育への支援に対する見返りを求めること自体については賛否両論存在するが、経済活動を行う企業である以上、負担を伴う協力を「社会貢献」だけでは取り組めない事情があるのも事実である。企業へのメリットなしに永続的に取り組んでいくことには限界がある。「キャリア教育」への支援をさらに企業に浸透させるためには何らかの具体策を講ずるべきである。例えば協力企業へは表彰制度を設け、社会貢献企業として自治体の広報誌に掲載する。また、従前から要望のある税制面の優遇措置を実行する。融資制度を利用する際、金利優遇または利息補助を行うなどのインセンティブを地域行政は検討すべきである。

また、序章でも述べたが、一日体験や見学の活用等、受入れ先企業の数を増やすことにより選択肢を広げていくことも一案である。企業にとり、受入れには相当の負担がともなう。受入れた以上、学んでもらうためのカリキュラムをつくらなければならないが、子どもたちの役に立つ内容にしなければならないという大きなプレッシャーがかかる。そして現場にあまりに負担がかかり過ぎると受入れも困難になる。一日程度で実態をみせることは、子どもたちの勉強になり、企業側の手間も軽減される。

企業の「キャリア教育」への理解度促進

- ・ 「キャリア教育」とは何か、現時点で理解できていない
 - ・ 「キャリア教育」の効果が見えないので行動を起こしにくい
- 東商アンケートより“企業の声”を抜粋

企業によって「キャリア教育」に対する受け止め方に大きな温度差があることも今後着目すべきであろう。企業が学校の協力依頼に応じるかはどうかは当該企業の代表者や担当者の情熱が左右する場合が多い。実際に「キャリア教育」の重要性はなんとなくは感じているものの、具体的に何に役立つのか、数日間の体験では所詮“お客さま扱い”であり、効果は低いのではないかと、という認識をもつ代表者も多い。また、基本学習を重視すべきであり、特に小・中学校で商売について学ぶことは逆効果ではないか、という疑問を持つ方々も多く存在しており、「キャリア教育」の意義・効果について産業界への浸透度はまだまだ低い。従って企業の関心をひきつけるように、絶えず“誰か”がその意義を啓発し、協力を訴えていく必要がある。東京商工会議所がその“誰か”の役割の一端を担うべきである。

また「キャリア教育」への取り組みは確かに労力を要するものである。しかしながら経験を積んだ企業ではプログラムの運営を負荷のかからないよう効率化する工夫も見受けられる。こうした取り組み方法についても事例を広める必要がある。

企業の「キャリア教育」への取り組みを検証し、学校のみならず、企業も何らかの達成感を持てるようにかたちとして見せていくことが重要である。東京商工会議所がそのアプローチ役を果たすべきであり、積極的な取り組みを行なう企業を東京商工会議所としてアピールしていくことも推進の一助となるはずである。

学校の取り組みの見直し

- ・ 学校が企業に対して「何を学ばせたいのか」を明確にすべき
- ・ 学校のビジネスに対する理解度を高めてもらいたい
- ・ 指導する学校教員の育成をさらに充実させるべき 東商アンケートより“企業の声”を抜粋

学校側はこれまで以上に「キャリア教育」を通じて何を学びたいのかということをも具体的に企業に求めていくべきである。

同時に企業が「キャリア教育」に協力する際には時間と労力を割いていることを認識し、真摯な姿勢で取り組むべきである。また、教員も「キャリア教育」の推進役、指導者として更なるレベルアップが期待される。

また、基本的なことだが、スムーズな信頼関係を築くための連絡に依頼者側の不備が多いという声がしばしば聞かれる。学校から協力依頼をする際、一般的なビジネスのルール（というより社会の一般ルールともいえるレベルのこと）が考慮されず、企業側が戸惑うことも多い。例えば、受入れ先企業宛の依頼文に必要なことが明記されていない、希望日程がタイト過ぎるといったことから、依頼側の姿勢を疑いたくなるような対応も稀に見られる。（もちろんこうしたことばかりではないが。）また、業種的に子どもの受入れに適さない企業もあり、どの企業に対しても一律に支援依頼をするのではなく、業種や規模なども考慮して、見極めることも大切である。また、学校側は学習効果が上がるように企業と情報を共有化する必要がある。

その他

- ・ 団塊の世代が退職後コーディネーター役をするような仕組みづくりが必要
- ・ コーディネートをする会社をもっと利用すべき 東商アンケートより“企業の声”を抜粋

また、上記のような意見もあった。これは「キャリア教育」を推進したくとも、人手不足、ノウハウ不足に悩む学校にとっては有効な手段である。一例として品川区教育委員会が進めるNPOジュニア・アチーブメント日本の体験プログラム「ファイナンス・パーク」を紹介したい。

【生活設計体験学習／ファイナンス・パークの概要】

「ファイナンス・パーク」(品川区立城南中学校内の施設)では、実際の生活空間を再現し、中学生が一人の大人として、家賃、食費、被服費、娯楽費、投資、預金など「生活をしていくために必要なお金(家計の収入や支出)に関する意思決定」を行い、自らの関心事や希望するライフスタイル等に基づいて将来の進路を体験的に考える学習を行っている。施設内の各ブースに衣料、食品、住宅、医療、教育、保険、交通、銀行、電話、電気、ガス、水道、外食、レジャー、証券会社などが入り、業種ごとの情報をパソコン等で提供する。全体のカリキュラムは15時間で、自校での事前学習8時間、ファイナンス・パークでの当日学習6時間、事後学習を1時間設定している。事前学習では、「金融の仕組み」「カードの使い方とその利便性/危険性」「税金の種類と役割」「手取り月収の算出方法」「収入や暮らしぶりに基づいた生活費の使い方」等を学習する。

現在品川区では「小中一貫教育」を進める中で、9年間を見通した指導法の工夫・改善にも取り組んでおり、その中で「市民科」という学習を新設した。「市民科」では、子どもたちが一市民として生きていくために必要な教養や社会規範、社会参画の方法等を身に付けさせるとともに、自分の信念、価値観をもって常に自分の人生の意味付けを考えながら生きる人間に育てていきたいと考えている。言い換えれば、学校で学んだことと生きていくことを有機的につなぐ学習であるといえる。

これまでの学習は、概ね知識の伝達に終始してきた感は否めず、それも大事なことであるが、教育現場からの反省として、子どもたちに対して「教室で獲得した知識」と「実際に社会の中で生きること」との関連付けや意味付けを強く意識して指導することができなかったということがある。知識は受験に役立つものとしてのみ教えられてきたのではないかということである。もちろん受験を意識することも必要だが、今の子どもたちに本当に必要なこと

は、学校で教えられた知識というものが、この社会を生きていく上で、密接不可分で大切なものだということを感じ取らせる体験であると考え。

この「ファイナンス・パーク」は、まさに教室で学んだことが、社会の仕組みの中でどう機能し、どのように関係付けられ、どこで役立っているのかを「本物の街と同じ」環境の中で体験するという、いわば実学主義を根底としている。

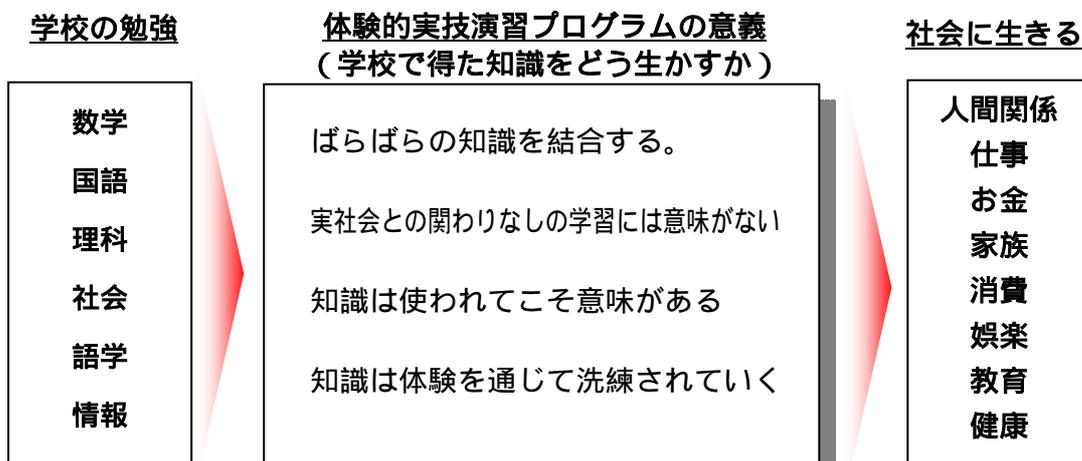
(品川区ホームページより抜粋)

「ジュニア・アチーブメント」とは

1919年に米国で活動が開始された世界最大の青少年向け経済教育団体(民間非営利)で、日本への導入は1995年。教材及びプログラムは学校に対してすべて無償で提供される。社会情勢がいかように変化しようとも、子どもたちが「社会のしくみや経済の働き」を正しく理解し、自分の確たる意志で進路選択・将来設計が行えるよう、主体的に社会に適應できる力を育むための支援を提供することを目的としている。

キャリア教育とは、子どもたちが社会で生きていくために必要な基本的資質(主体的に社会に適應できる力)を育むための総合的な教育の一環として位置づけされるべきもので、独立した単独の教育プログラムではない。教育とキャリアは一体のものであり、同心円上にある。「誰にも迷惑をかけてないので何をしてもいいのでは」という子どもたちの問いに対して、私たち大人はどう答えていけるのか。私たちが生きている社会は、仕事を通じてお互いが助け合っているという「共存社会」であり、私たちはお互いが他人の恩恵を受けながら生きている。それがひるがえって自分自身も他人に恩恵を与えることができるという存在であるという認識につながり、その認識の中で、自分は他人のために何ができるか、そこで自分に不足しているものは何か、その不足しているものを補わなくてはならない、それが勉強への基本的な動機付けになっていく。キャリア教育や体験学習は、「だから今しっかり勉強しておかなければならない」という子どもたちの勉強への動機付けが生まれてはじめて意味がある・・・これが、ジュニア・アチーブメントの基本的な活動軸である。

ジュニア・アチーブメントの活動イメージ(ジュニア・アチーブメントの資料から)



与える気づき

学力は何のためにあるのか 社会で生きていくためにある。
生きる力を育む基礎 社会の仕組みと経済の動きを知っておく必要がある
「社会はどのような仕組みになっていて」、「それはどのように動いているのか」、
「その中で自分はどうか対応していくのか」が生きる力育成のための必要理解

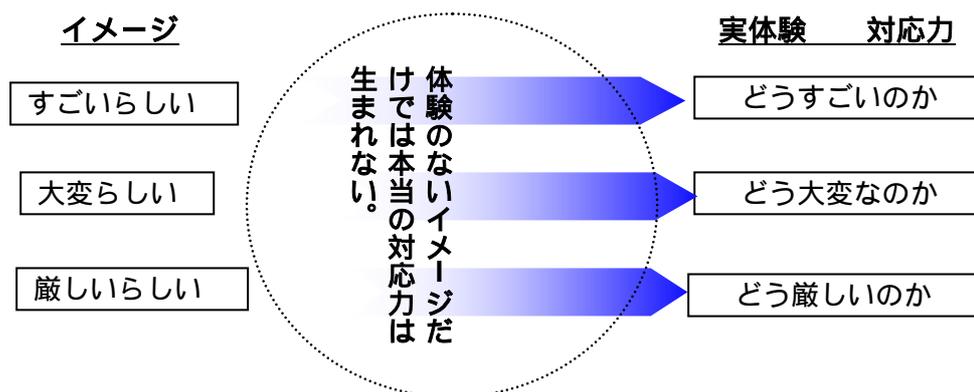
品川区のキャリア教育プログラム

第八学年（中学校二年生）	ファイナンス・パーク	生活設計体験プログラム
第七学年（中学校一年生）	キャップス（CAPS）	経営シミュレーション
第五学年（小学校五年生）	スチューデント・シティ	社会と自分との関わりを知る学習

経済教育は何故、忌避されるか

底流にはお金は汚いものという概念がある。しかしながらお金は経済の血液として不可欠であることを学んでほしい。

体験型実技演習の意義



品川区では企業を訪問する職場体験も行っている。ファイナンスパークで学んでから職場体験を行うとより効果が高い。実際の企業での体験は貴重であるが、どうしてもお客さん扱いになってしまうので、両者に補完関係を持たせることで効果がより高くなる。学校の先生は企業人ではないので、企業でしか教育できないことをより多く体験させたい。

第3章 今後のあり方、提案

- 子どもたちに学校の中の世界では体験できないことを知ってもらおう -

日本の教育を考える時、「キャリア教育」は地域社会、産業界、企業と学校との直接の接点であり言い換えれば、企業・産業界の教育への直接参画の機会である。教育は学校でのみ行うものでなく教育再生会議第一次報告にもあるように「社会総がかりでこどもの教育にあたる」ことが求められている。

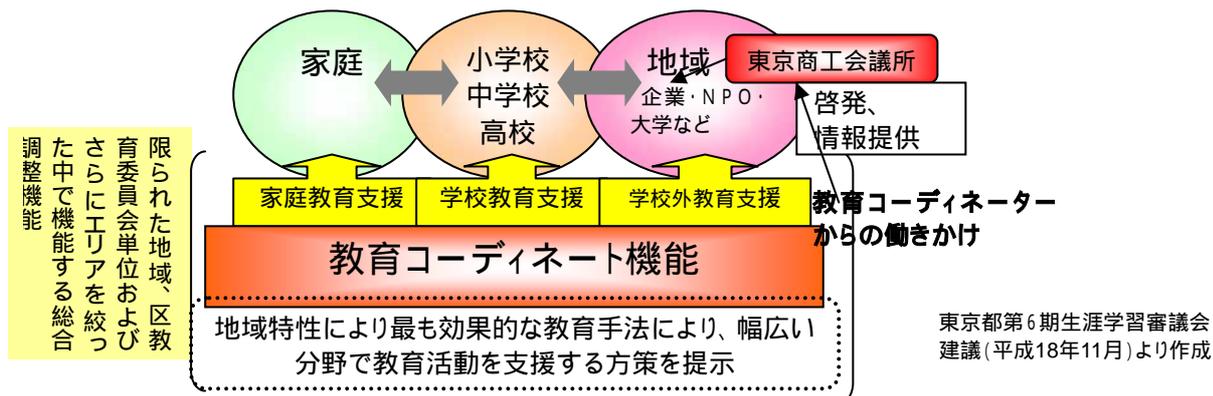
長期的展望に立ち、産業界として教育のあり方を提言していくことも重要であるが、教員の資質向上の一助として教員の夏期職場体験受入れ事業に協力している東京商工会議所としては、先生バッシングではなく教育現場の実態を踏まえて先生をどう支援していけるのか、具体的に考えた際、「キャリア教育」がその接点となる。

(1) キャリア教育推進のための東京都の方策について

- 教育分野での「地域力」の活性化を目指す地域教育プラットフォーム -

平成17年東京都生涯学習審議会答申において、学校と連携し、地域の教育力を高めていくための「地域教育プラットフォーム」構想が提案された。

地域教育プラットフォーム概念図 = 地域の教育力をキャリア教育に活かしていくための機能



「地域教育プラットフォーム」は限られたエリア内において学校、家庭、地域が協働し子どもの育成、教育活動に取り組んでいく、地域の教育力を再構築していくための仕組み、機能である。「地域教育プラットフォーム」には教育コーディネート機能を備え、企業、NPO、大学など地域の社会資源を「キャリア教育」に有効活用することを目指している。東京商工会議所もこの仕組みの中で地域の教育力を担う一員として企業との橋渡し役として貢献していくことが望まれている。

「地域教育プラットフォーム」モデル地区

- (世田谷区) 各小中学校に設置される学校協議会を小・中学校単位の合同学校協議会に再編成し、地域教育の担い手を取り込んでいく。
- (杉並区) 平成14年度から導入してきた「学校教育コーディネーター」制度に加えて17年度から新たに学校教育を担う「地域リーダー」の養成に取り組んでいる。
- (新宿区) 従来の青少年委員の制度を改編し、新たに学校単位で学校と地域の結びつきを強めるスクールコーディネーターを配置している。
- (小平市) 平成14年度に設置した小平二中地区サポートネットをベースに近隣の大学、社会福祉協議会、幼稚園など地域の多様な主体を巻き込みながら地域教育プラットフォームづくりに取り組んでいる。

(2) キャリア教育を推進する上で考えるべき内容について

- キャリア教育の効果をあげるために必要なことは何か

先生の役割が大きい

企業体験、ボランティア体験などを通じて自分自身が肌で実感することや、その道の専門家、経験者の話を聴くことは、将来を考える上で有益なことであり、将来どう生きていくか自分で探していくためのきっかけとなる。まさに地域の教育力を学校教育に活かしていくことの実践効果である。

ただし、あくまで教育の場は学校が中心であり、先生から直接教えてもらうことであり、先生の影響力は大きい。学校外での体験等は「キャリア教育」を進めていく上での有効な手段の一つであるが学校の授業の中にも「キャリア教育」の要素は多く含まれている。例えば、授業の中でクラスメート同士で互いのよさを認め合う、相手の話によく耳を傾けお互いを思いやる心を育むなど、学校内で「キャリア教育」に関わる取り組みも多く試みられている。先生が「キャリア教育」をどう理解し、自己吸収して日常の教科に関連付けて子どもたち、生徒に教えていけるかでその効果が全く違ってくる。

- 企業のコトは企業人にしか子どもたちに伝えられない -

先生は基礎学力の育成（教科を教える力）と生きていく力（社会人基礎力）の両面から教育を進めることが必要となる。

これまでの教科指導、生活指導に加えて何から何まで先生がカバーできるのか？ 先進事例

といわれる学校の取り組みをみると小中高いずれにおいても日常の教科との関連付けが上手く行われており、これまで既に実施されてきたこと自体が「キャリア教育」になっている。しかし、学校では体験できない社会体験、体験学習が拡大してくると、外部との折衝も増え、先生の負担が大きく、効果を十分に考えたカリキュラムを作りたくても手が回らない現実がある。

- コーディネーターの役割が重要 -

理想としては「キャリア教育の推進にあたっては学校、地域、企業、家庭が連携してそれぞれが当事者意識を持つ」ということになるが、現実的には実務面で先生を支援し、キャリア教育を実りあるものにするためのコーディネーターの役割が重要となる。コーディネーターの役割は体験先を開拓、紹介、外部講師を斡旋することだけではなく、事前の企画段階から参画し、実施段階における相談への対応等の役割が求められる。

(3) 産業界としてキャリア教育に何を求めるか

育成すべき人材像を明確にし、教育界・産業界双方が共通認識を持つことが必要

「キャリア教育」に関連して受入れ先となる企業から、「学校から職場体験の依頼が来るが、何をやらせればいいのか。さらに教育上、何を目的としているのかよくわからない」という声が聞かれる。一方で、学校からは「産業界、企業が求める人材像がよく見えないので具体的に教えてもらいたい」という要望がある。

東京商工会議所においても、企業経営者から経営課題、人材育成に関わる会議の場にて、企業経営者からはしばしば、学校でもっと社会人として身につけておくべき常識を教え込んでもらいたい、という意見が出される。

経済産業省では平成18年1月に社会人基礎力に関する研究会（中間取りまとめ）において、それまで、必ずしも明確になっていなかった社会で求められる能力を「社会人基礎力」として取りまとめている。企業、若者、学校をつなぐ共通言語として「社会人基礎力」を認識させ、意識的に育成、教育に一貫性をもたせる、キャリア教育として機能させることが目的である。学校教育において生きる力をつけ、産業界では産業人材の基礎育成を図るという双方にとってのプラス面が明確になり教育の目的をはっきりさせることができる。

- 社会人基礎力として重視されている要素 -

人との関係を作る能力	課題を見つけ、取り組む能力	自分をコントロールする能力
------------	---------------	---------------

これらの要素をもとにより具体的で共通理解が得やすい能力を「社会人基礎力」として整理したものが以下の3つの能力である。

- | |
|--|
| <p>「前に踏み出す力」(アクション)
 一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力</p> <p>「考え抜く力」(シンキング)
 疑問を持ち考え抜く力</p> <p>「チームで働く力」(チームワーク)
 多様な人とともに目標に向けて協力する力</p> |
|--|

(経済産業省 社会人基礎力に関する研究会 中間取りまとめより抜粋)

自分で決める勇気、感情のコントロール、相手を理解し共通の目的を達成するなど、企業が要求している力、というより生きていくための力をつけることがキャリア教育の目的であり、これに沿って学校が教育を行い、地域の教育力として産業界が協力していくことが望ましい。

これら、企業において必要とされる能力は東京商工会議所が行う調査の中でも一貫して出されてくるものである。平成18年12月に実施した東京商工会議所の新卒者等採用動向調査でも企業が採用にあたって重視するポイントとして協調性、コミュニケーション力、積極性が上位を占めている。

これに加えて、企業からの声を取り上げると学校の教育課程は常に過去について学んでいるが、今後企業は人材として、過去の蓄積をベースとしながらも「0（ゼロ）からものを生み出せる、創り出せる人」を必要としている。そういう要素を兼ね備えた学生はいつの時代も売り手市場である。実は企業がもとめる人材像は業種が違って同じなのではないか、といった声や最近の新入社員に対する実感から、

- ・文章力がない（パソコンの使い過ぎか）
- ・先を案じる（自分の描くキャリアデザイン通りにならないと不安を感じる）
- ・失敗を恐れる おこられると後に引きずる
- ・正解をすぐ求めたがる
- ・問題解決力が弱い

などの要素があげられた。さらに精神面では感動する気持ち、今やるべきことに集中する、失敗しておこられたことから素直に立ち直ることが重要である。「キャリア教育」の育成プログラムに加味していくべき要素である。

キャリア教育を効果的に実行・継続していくための総合調整機能が必要

東京商工会議所では、平成13年に当時の教育問題委員会が「教育支援ネットワーク」を立ち上げた。同ネットワークは職場見学、体験学習受入れなど支援可能企業に登録をお願いし、東京商工会議所ホームページに学校から自由にアクセスできる仕組みを構築した。登録企業（約20社）には遠方からの問い合わせもあり、八丈島の中学生の体験が実現したという事例もある。しかしながら、学校以外からも登録企業に問い合わせが集中するなど、結果的にはうまく機能せず、平成17年度をもって休止とした。

この他、現在、新宿支部では区内の会員企業の協力のもと「総合学習サポート事業」を実施しており、18年度は中学、高校各1校から計35名の生徒を7社の協力により受入れた。こうした仲介の仕組みがあると学校には便利だが、問い合わせが集中すると受入れ企業側の負担が多くなり、機能の存続が難しくなる。地元教育行政による地域の教育力（東京商工会議所もその一端）を束ねる総合調整機能が必要となり、「地域教育プラットフォーム」のような役割を担う区教育委員会のフォロー体制が必要である。

東京商工会議所の役割

- 企業に対してキャリア教育の必要性を訴え続け、啓発していくことが必要 -

東京商工会議所では学校で積み重ねられた実施事例を通じ「キャリア教育」の有用性に対する会員企業の理解促進活動を継続的に行っていくとともに、児童生徒の受入れに対し協力の可能性があるにもかかわらず、情報不足で未だ実現に至っていないケースがあればこうした企業を発掘し、区教育委員会などの調整機能を通じて情報提供を行い、受入れ先拡大につなげていくことも役割であると考えている。

「キャリア教育」は性急な結果を求めるべきものではなく、徐々に広げていく地道な活動である。企業としては社会貢献、産業人材の育成という観点の他、社会に触れる貴重な機会として、企業のイメージアップ戦略の一環としても捉えていくべきである。東京商工会議所としては積極的な取り組みを行なう企業を公的にアピールしていくことが求められる。また、間接的な支援ではあるが、今後の産業界を担う子どもたちが社会に出るにあたり、どのような素養を身につけてほしいのか、ということ絶えず教育界、学校に向かって発信していくことも東京商工会議所が担うべき役割である。