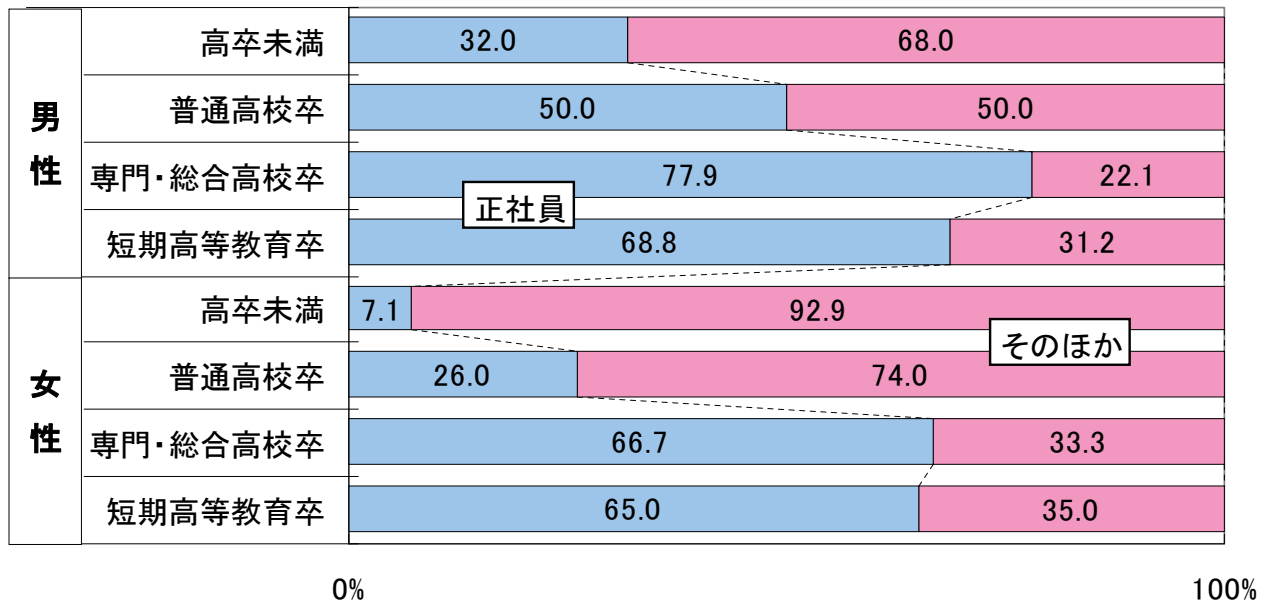


学歴別の正社員割合

専門学科・総合学科卒の方が、普通科卒よりも正社員比率が高いことを示す調査がある



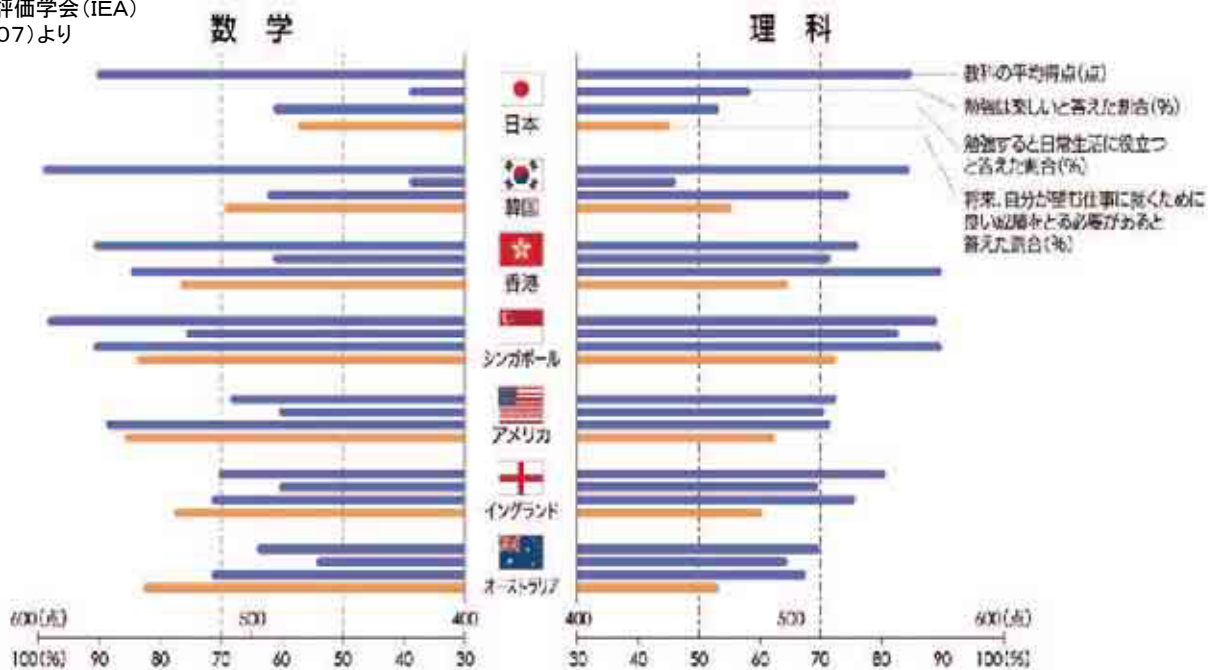
※ 平成19年度に、21歳となる者(約1,700名)を対象に行ったサンプル調査の結果に基づき集計。

資料:「若者の教育とキャリア形成に関する調査(2007年第1回調査報告書)」
(日本教育学会特別調査研究「若者の教育とキャリア形成に関する研究会」)

現在行っている学習と将来の仕事との関連に関する子どもの意識(中学生)

日本の中学生の成績はおおむね良好である一方、自分が将来就きたい仕事のために学習を行う必要があると答えた割合は、参加国・地域の中でも最底辺。現在の学習と将来の仕事との関連に気付かせることの必要性が示されている

国際教育到達度評価学会(IEA)
TIMSS調査(2007)より

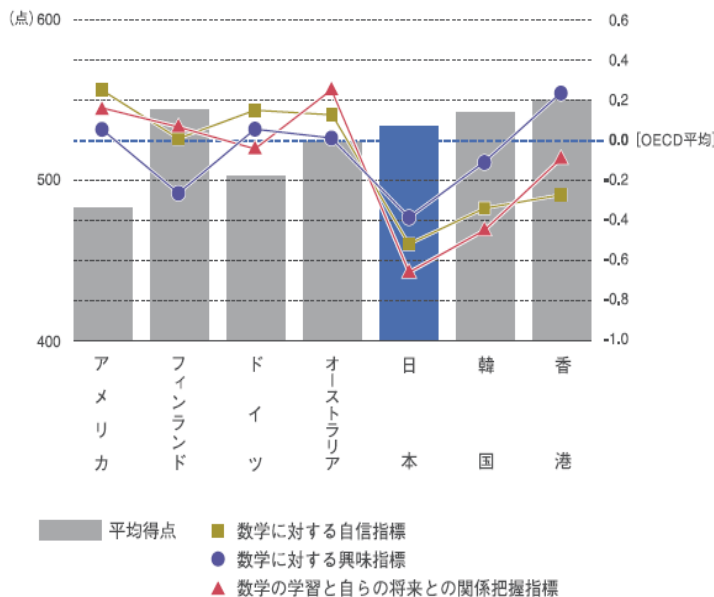


資料: 国立教育政策研究所 生徒指導研究センター
「自分と社会をつなぎ、未来を拓くキャリア教育」(中学校向けキャリア教育推進パンフレット)(平成21年11月)より転載

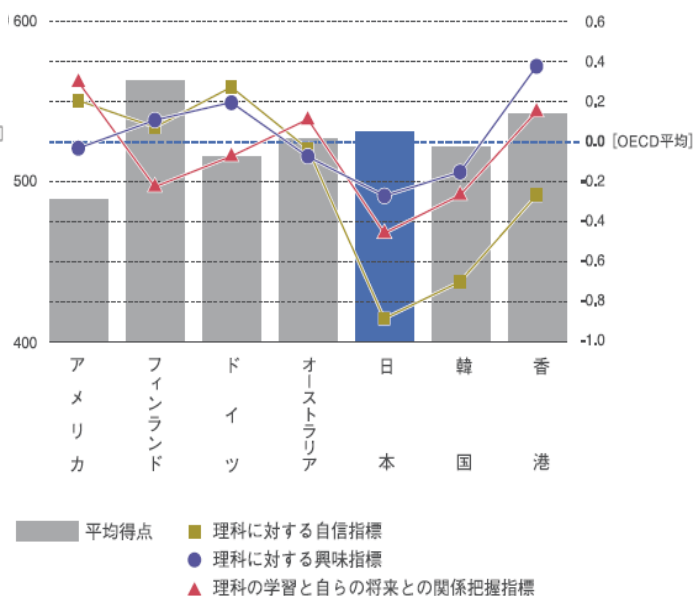
現在行っている学習と将来の仕事との関連に関する子どもの意識（高校生）

「OECD生徒の学習到達度調査（PISA）」の結果、日本の高校生の教科学習への自信や、自分の将来のために教科学習をがんばろうとする気持ちが、他の参加国・地域に比べて極めて低いことが明らかになった

数学的リテラシー（PISA2003より）



科学的リテラシー（PISA2006より）



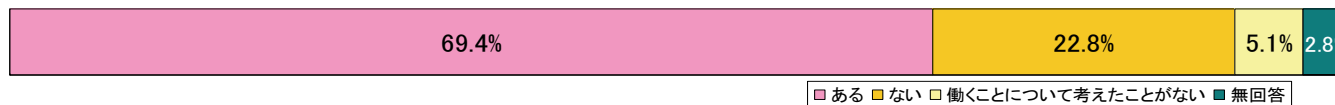
資料：国立教育政策研究所 生徒指導研究センター

「キャリア教育は生徒に何ができるのだろうか？」（高等学校向けキャリア教育推進パンフレット）（平成22年2月）より転載

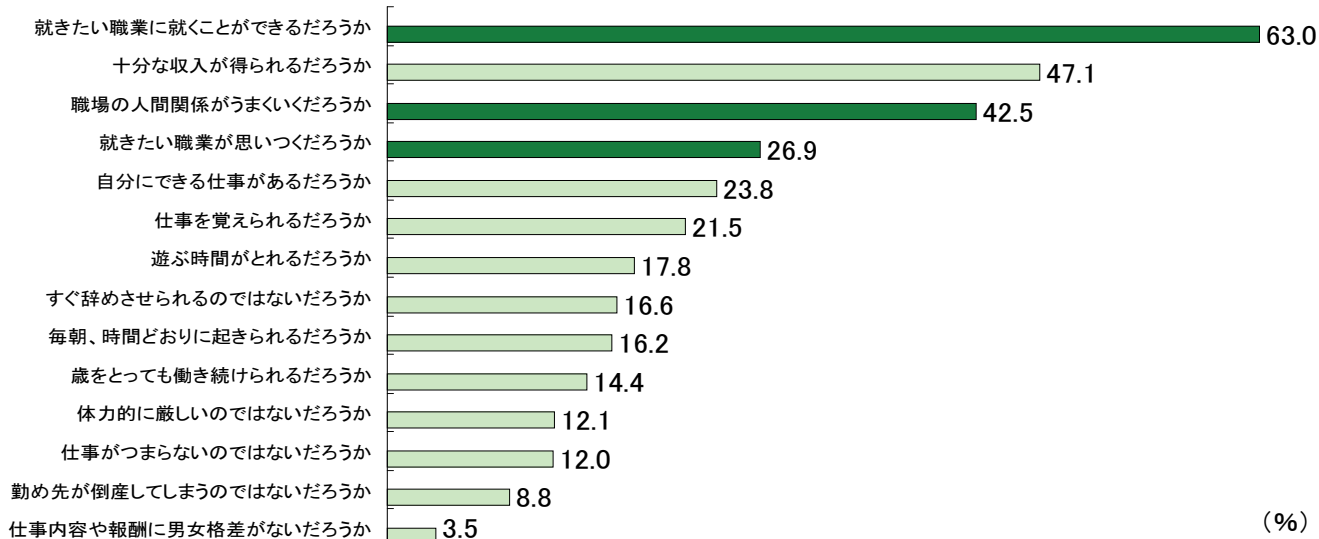
働くことに関する高校生の気掛かり

約7割の高校生が、将来働くことについて気掛かりなことがあると回答。就きたい職業にどのようにすれば就けるのかという道筋が分からないと感じている者や職場の人間関係に不安を感じている者が多い一方、「就きたい職業が思いつくだろうか」という者も約27%存在

＜将来働くことについて気掛かりなことがあるか＞



＜働くことについてどんなことが気掛かりか＞（気がかりなことがあると回答した者・5つまで回答）

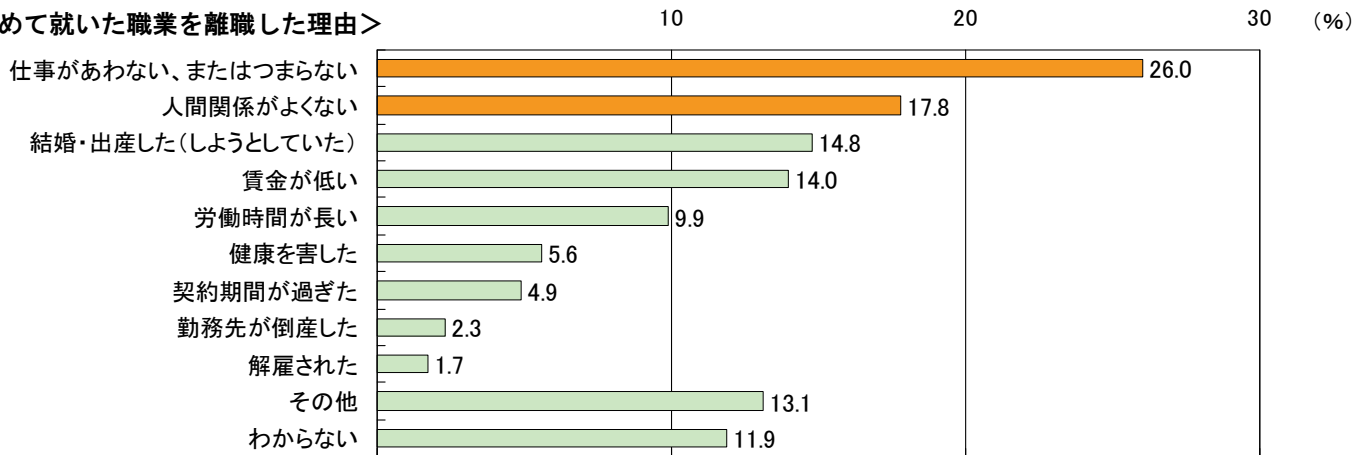


資料：(社)全国高等学校PTA連合会・(株)リクルート「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2009)

職業を離職した理由

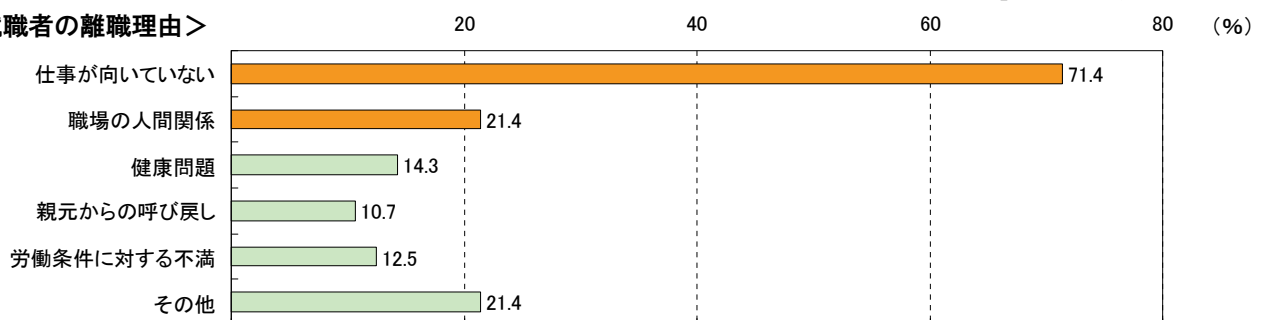
「仕事があわない・つまらない」「人間関係がよくない」が離職理由の上位

＜初めて就いた職業を離職した理由＞



資料：内閣府「青少年の社会的自立に関する意識調査」(平成16年度)

＜新規高卒就職者の離職理由＞

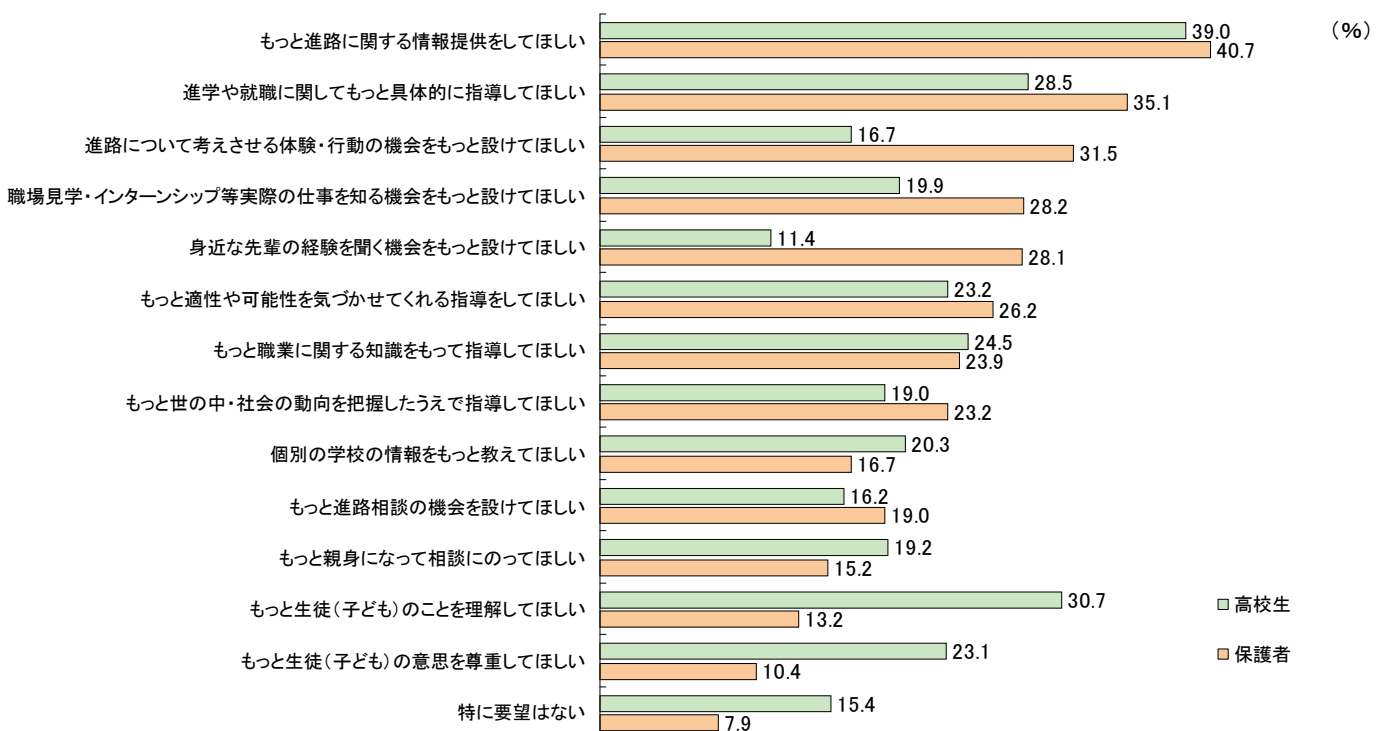


資料：東京経営者協会「平成21年3月新規高校卒業予定者の採用に関するアンケート調査」

高等学校のキャリア教育・進路指導に対する生徒・保護者の要望

高校生や保護者は、進路に関する情報提供や進学・就職に関する具体的な指導、進路について考えさせる体験・行動の機会の提供、適性や可能性を気付かせる指導などを要望

Q. 高校の進路指導にどのようなことを要望するか

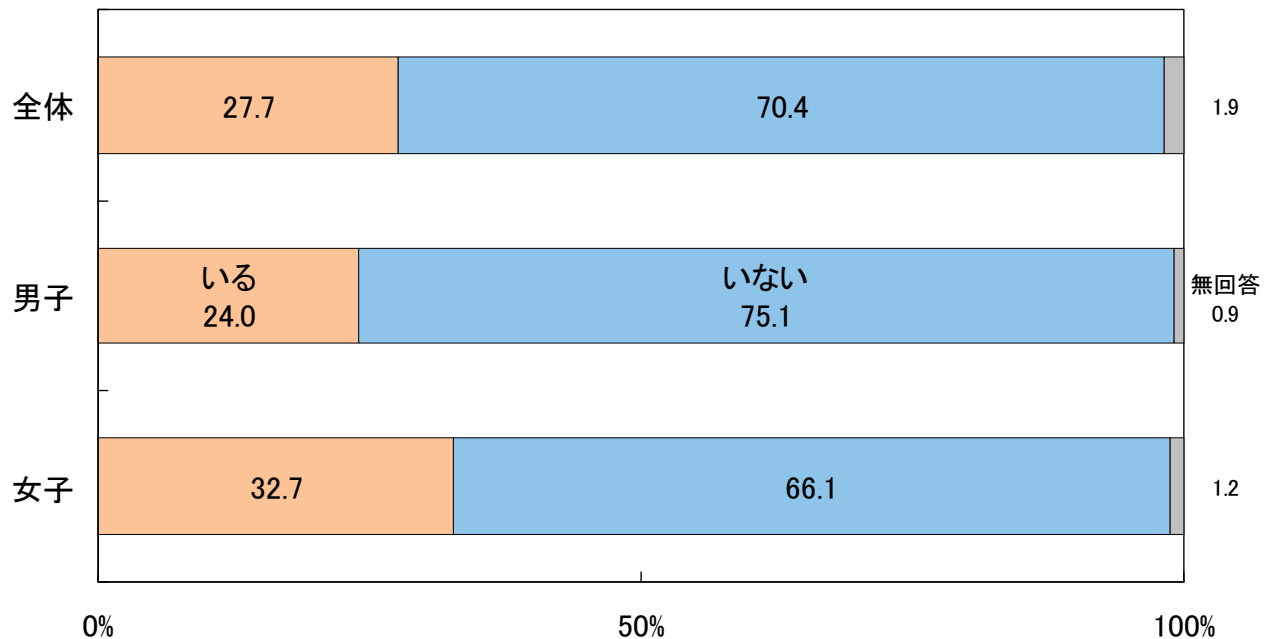


資料：(社)全国高等学校PTA連合会・(株)リクルート「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2009)

高校生が目指している人やあこがれている人の有無

自分の将来像を考えたときに、目指している人やあこがれている人が「いる」と回答したのは約28%と少数派であり、約70%が「いない」と回答

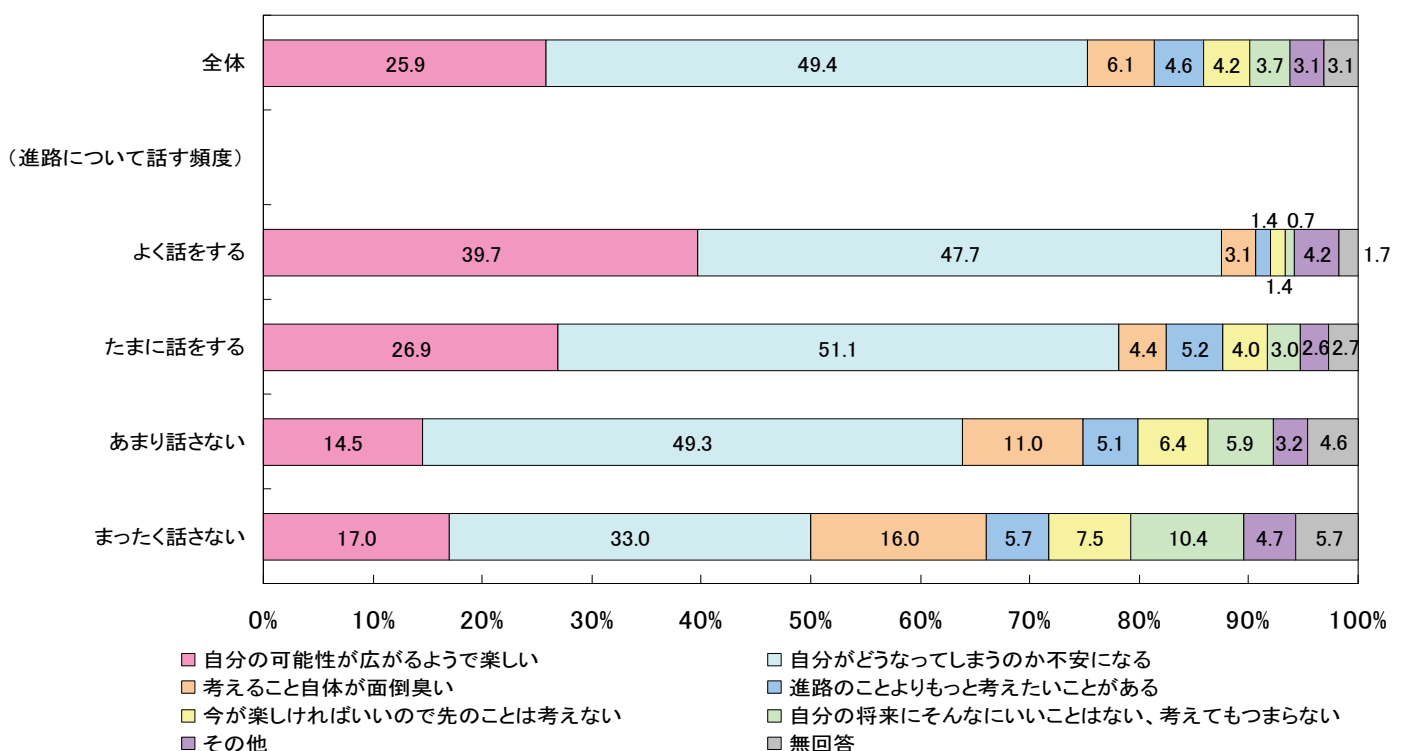
Q. 目指している人やあこがれている人はいるか



資料：(社)全国高等学校PTA連合会・(株)リクルート「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2009)

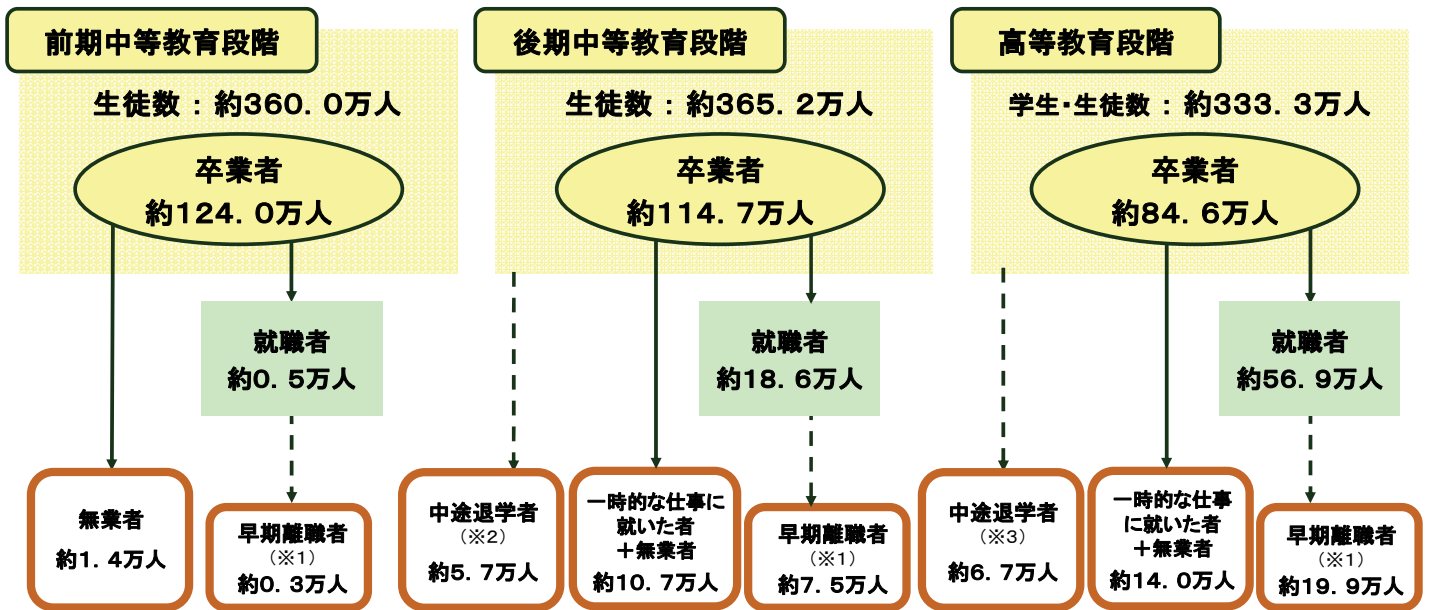
進路を考える時の高校生の気持ち

「自分がどうなってしまうのか不安になる」という者が約半数。「自分の可能性が広がるようで楽しい」という者(約26%)を大きく上回っている



資料：(社)全国高等学校PTA連合会・(株)リクルート「高校生と保護者の進路に関する意識調査」(2009)

各学校段階における卒業生・中途退学者の状況（一部推計）



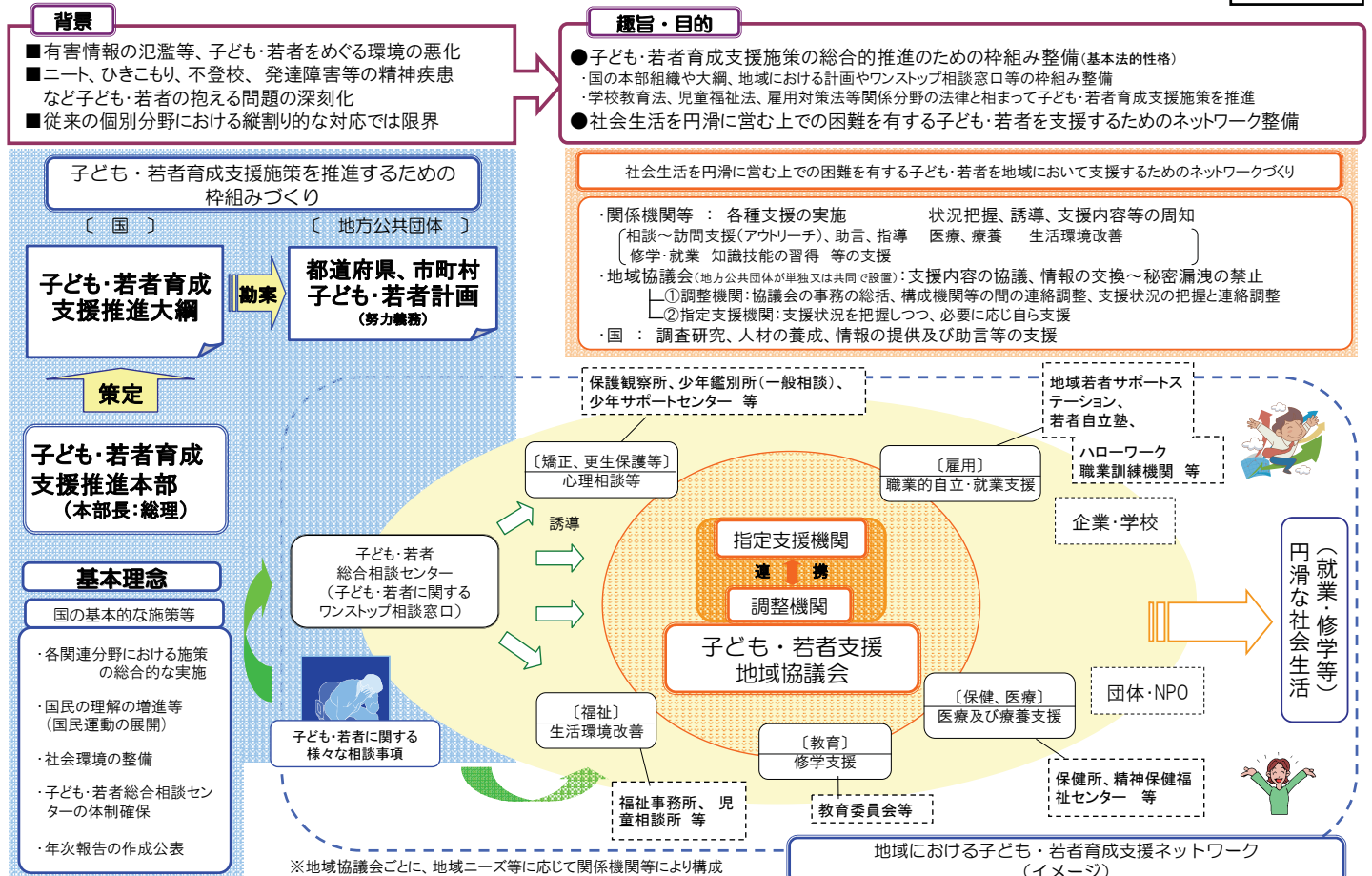
前期中等教育段階 … 中学校、中等教育学校前期課程、特別支援学校中学部
 後期中等教育段階 … 高等学校、中等教育学校後期課程、特別支援学校高等部、専修学校高等課程
 高等教育段階 … 大学、短期大学、高等専門学校、専修学校専門課程

※ 上記の人数の中には、当然その後進学や就職をする者も含まれる。

※1：厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」における平成19年3月卒業者の3年以内の離職率より推計。
 ※2：高等学校のみ。文部科学省「平成21年度 児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」より。
 ※3：大学・短期大学・高等専門学校のみ。文部科学省「各大学等の授業料滞納や中退等の状況（平成19年度末）」より推計。
 ・上記以外は、文部科学省「平成22年度 学校基本調査」より。なお、「無業者」とは、同調査における「左記以外の者」のこと。
 （ただし、専修学校の進路状況は、文部科学省調査より推計。）

子ども・若者育成支援推進法について（内閣府作成資料）

H21.7成立



教育の目的・目標規定

○教育の目標規定

個人の価値を尊重して、その能力を伸ばし、創造性を培い、自主及び自律の精神を養うとともに、職業及び生活との関連を重視し、勤労を重んずる態度を養うこと。(教育基本法第2条第2号)

○学校教育の目的・目標規定

義務教育

義務教育として行われる普通教育は、各個人の有する能力を伸ばしつつ社会において自立的に生きる基礎を培い、また、国家及び社会の形成者として必要とされる基本的な資質を養うことを目的として行われるものとする。(教育基本法第5条第2項)

義務教育として行われる普通教育は、教育基本法(平成18年法律第120号)第五条第二項に規定する目的を実現するため、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

四 家族と家庭の役割、生活に必要な衣、食、住、情報、産業その他の事項について基礎的な理解と技能を養うこと。

十 職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと。

(学校教育法第21条)

高等学校

高等学校は、中学校における教育の基礎の上に、心身の発達及び進路に応じて、高度な普通教育及び専門教育を施すことを目的とする。(学校教育法第50条)

高等学校における教育は、前条に規定する目的を実現するため、次に掲げる目標を達成するよう行われるものとする。

一 義務教育として行われる普通教育の成果を更に発展拡充させて、豊かな人間性、創造性及び健やかな身体を養い、国家及び社会の形成者として必要な資質を養うこと。

二 社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な知識、技術及び技能を習得させること。

三 個性の確立に努めるとともに、社会について、広く深い理解と健全な批判力を養い、社会の発展に寄与する態度を養うこと。

(学校教育法第51条)

専修学校

第1条に掲げるもの以外の教育施設で、職業若しくは実生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ることを目的として次の各号に該当する組織的な教育を行うもの(当該教育を行うにつき他の法律に特別の規定があるもの及び我が国に居住する外国人を専ら対象とするものを除く。)は、専修学校とする。(学校教育法第124条)

高等専門学校

高等専門学校は、深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成することを目的とする。(学校教育法第115条)

大学

大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。(学校教育法第83条)

短期大学

大学は、第83条第1項に規定する目的に代えて、深く専門の学芸を教授研究し、職業又は実生活に必要な能力を育成することを主な目的とすることができる。(学校教育法第108条)

「生きる力」

知・徳・体のバランスのとれた力

変化の激しいこれからの社会を生きるために、確かな学力、豊かな人間性、健康・体力の知・徳・体をバランスよく育てることが大切。

○基礎・基本を確実に身に付け、いかに社会が変化しようと、自ら課題を見つけ、自ら学び、自ら考え、主体的に判断し、行動し、よりよく問題を解決する資質や能力

○自らを律しつつ、他人とともに協調し、他人を思いやる心や感動する心などの豊かな人間性

○たくましく生きるための健康や体力 など

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

→新しい学習指導要領では、学校で子どもたちの「生きる力」をよりいっそうはぐくむことを目指す

<「生きる力」をはぐくむに当たって重要な要素の例として整理された内容>

○自己に関すること (例)自己理解(自尊・自己肯定)・自己責任(自律・自制)、健康増進、意思決定、将来設計

○自己と他者との関係 (例)協調性・責任感、感性・表現、人間関係形成

○自己と自然などとの関係 (例)生命尊重、自然・環境理解

○個人と社会との関係 (例)責任・権利・勤労、社会・文化理解、言語・情報活用、知識・技術活用、課題発見・解決

※今回の改訂のポイント

○教育基本法の改正等で明確になった教育理念を踏まえて教育内容を見直し

教育の目標に新たに規定された内容

・能力の伸長、創造性、職業との関連を重視

・生命や自然の尊重、環境の保全

・公共の精神、社会の形成に参画する態度

・伝統と文化の尊重、それらをはぐくんできた我が国と郷土を愛し、他国を尊重、国際社会の平和と発展に寄与

○学力の重要な3つの要素を育成

・基礎的な知識・技能をしっかりと身に付けさせる

・知識・技能を活用し、自ら考え、判断し、表現する力をはぐくむ

・学習に取り組む意欲を養う

○道徳教育や体育などの充実により、豊かな心や健やかな体を育成

資料: 中央教育審議会答申「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善について」(平成20年1月)

「学士力」

学士課程の各専攻分野を通じて培う力。教養を身に付けた市民として行動できる能力。

～学士課程共通の「学習成果」に関する参考指針～

1. 知識・理解

専攻する特定の学問分野における基本的な知識を体系的に理解するとともに、その知識体系の意味と自己の存在を歴史・社会・自然と関連付けて理解する。

- (1) 多文化・異文化に関する知識の理解
- (2) 人類の文化、社会と自然に関する知識の理解

2. 汎用的技能

知的活動でも職業生活や社会生活でも必要な技能

- (1) コミュニケーション・スキル
日本語と特定の外国語を用いて、読み、書き、聞き、話すことができる。
- (2) 数量的スキル
自然や社会的事象について、シンボルを活用して分析し、理解し、表現することができる。
- (3) 情報リテラシー
情報通信技術(ICT)を用いて、多様な情報を収集・分析して適正に判断し、モラルに則って効果的に活用することができる。
- (4) 論理的思考力
情報や知識を複眼的、論理的に分析し、表現できる。
- (5) 問題解決力
問題を発見し、解決に必要な情報を収集・分析・整理し、その問題を確実に解決できる。

3. 態度・志向性

- (1) 自己管理力
自らを律して行動できる。
- (2) チームワーク、リーダーシップ
他者と協調・協働して行動できる。また、他者に方向性を示し、目標の実現のために動員できる。
- (3) 倫理観
自己の良心と社会の規範やルールに従って行動できる。
- (4) 市民としての社会的責任
社会の一員としての意識を持ち、義務と権利を適正に行使しつつ、社会の発展のために積極的に関与できる。
- (5) 生涯学習力
卒業後も自律・自立して学習できる。

4. 統合的な学習経験と創造的思考力

これまでに獲得した知識・技能・態度等を総合的に活用し、自らが立てた新たな課題にそれらを適用し、その課題を解決する能力

資料：中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」(平成20年12月)

「人間力」

社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力

※ 次のような要素を総合的にバランスよく高めることが、人間力を高めることと定義

構成要素	内容
知的能力の要素	「基礎学力(主に学校教育を通じて修得される基礎的な知的能力)」、「専門的な知識・ノウハウ」を持ち、自らそれを継続的に高めていく力。また、それらの上に応用力として構築される「論理的思考力」、「創造力」など
社会・対人関係力の要素	「コミュニケーションスキル」、「リーダーシップ」、「公共心」、「規範意識」や「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高めあう力」など
自己制御の要素	上記の要素を十分に発揮するための「意欲」、「忍耐力」や「自分らしい生き方や成功を追求する力」など

資料：内閣府「人間力戦略研究会報告書」(平成15年4月)

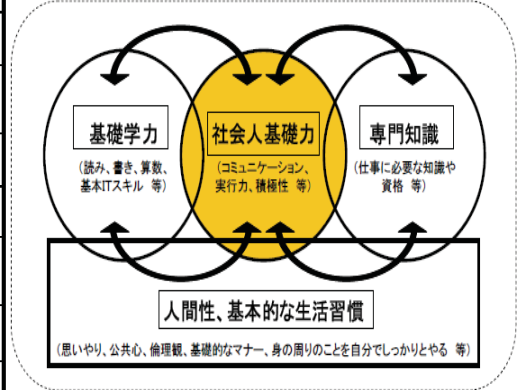
「社会人基礎力」

組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力

分類	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例)指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例)「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例)言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例)目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例)課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例)既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例)自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例)相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例)自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例)チームで仕事をすると、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例)状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例)ストレスを感じることがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

(職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力について)

※それぞれの能力の育成については、小・中学校段階では基礎学力が重視され、高等教育段階では専門知識が重視されるなど、成長段階に応じた対応が必要となる。



資料: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-」(平成18年1月)

「就職基礎能力」

企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力

事務・営業の職種について、実際に企業が若年者に求めている就職基礎能力(=コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー、資格取得)の内容を示したもの

能力	要素	内容
コミュニケーション能力	意思疎通	自己主張と傾聴のバランスを取りながら効果的に意思疎通ができる
	協調性	双方の主張の調整を図り調和を図ることができる
	自己表現力	状況にあった訴求力のあるプレゼンができる
職業人意識	責任感	社会の一員として役割の自覚を持っている
	向上心・探求心	働くことへの関心や意欲を持ちながら進んで課題を見つけ、レベルアップを目指すことができる
	職業意識・勤労観	職業や勤労に対する広範な見方・考え方を持ち、意欲や態度等で示すことができる
基礎学力	読み書き	職務遂行に必要な文書知識を持っている
	計算・数学的思考	職務遂行に必要な数学的な思考方法や知識を持っている
	社会人常識	社会人として必要な常識を持っている
ビジネスマナー	基本的なマナー	集団社会に必要な気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応ができる
資格取得	情報技術関係	社会人として必要なコンピュータの基本機能の操作や情報処理・活用ができる
	経理・財務関係	社会人として必要な経理・会計、財務に関する知識を持ち活用ができる
	語学力関係	社会人として必要な英語に関する知識を持ち活用ができる

資料:厚生労働省「若年者の就職能力に関する実態調査」結果(平成16年1月)

新規採用にあたって重視する点

(社)経済同友会の調査

○新卒の採用選考の際、特に重視する能力

資料:(社)経済同友会

「企業の採用と教育に関するアンケート調査」(平成20年5月)

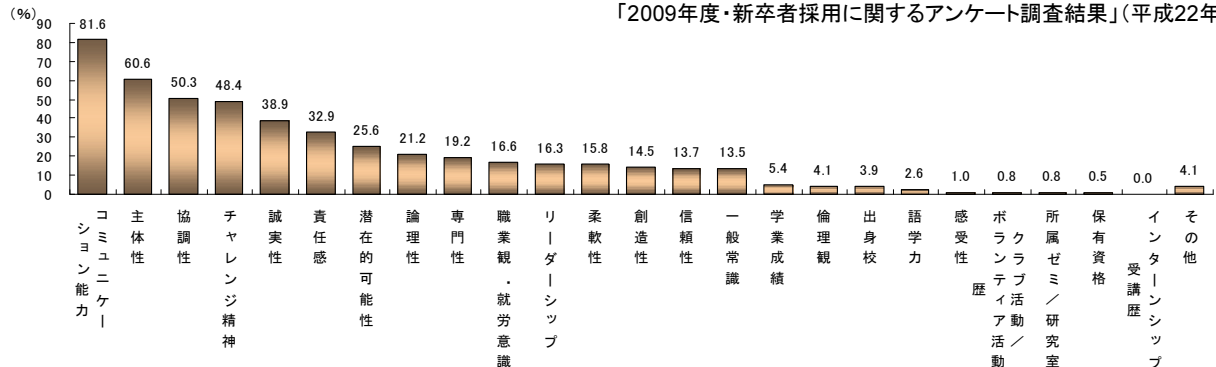
	大学卒		大学院卒		短期大学卒		専門学校卒	
第1位	熱意・意欲	77.2%	熱意・意欲	70.5%	熱意・意欲	78.6%	熱意・意欲	77.0%
第2位	行動力・実行力	49.5%	行動力・実行力	45.3%	協調性	59.3%	協調性	59.3%
第3位	協調性	43.4%	協調性	38.2%	行動力・実行力	38.6%	行動力・実行力	37.8%
第4位	論理的思考力	21.7%	専門知識・研究内容	28.0%	表現力・プレゼンテーション能力	17.2%	専門知識・研究内容	23.0%
第5位	問題解決力	18.1%	論理的思考力	23.6%	常に新しい知識・能力を学ぼうとする力	16.6%	表現力・プレゼンテーション能力	17.0%

(社)日本経済団体連合会の調査

○新卒者採用の選考に当たっての重視点

資料:(社)日本経済団体連合会

「2009年度・新卒者採用に関するアンケート調査結果」(平成22年4月)



今後求められる人材養成の方向性に関する提言等

(総論)

■平成20年版 労働経済の分析一働く人の意識と雇用管理の動向一(平成20年7月 厚生労働省)

- 人口減少社会にふさわしい企業経営や業態の姿を検討していくことが重要である。貴重な労働力を適切に配置し、一人一人の労働者が個性を活かし、高い付加価値生産能力を発揮しながら、豊かな社会を創り上げていくことが期待される。
- 今後の、技術革新の動向などを見通しつつ、産業構造の将来像を描き出し、産業が求める高度な人材を生み出すことができるような教育システム、人材養成システムを構築することが求められているように思われる。

(介護)

■社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針(平成19年8月 厚生労働省告示)(抄)

- 認知症等のより複雑で専門的な対応を必要とするニーズの顕在化等を背景として、質的にもより多様化、高度化している状況
- 今後さらに拡大する福祉・介護ニーズに対応できる質の高い人材を安定的に確保していくことが喫緊の課題

(看護)

■看護基礎教育の在り方に関する懇談会論点整理(平成20年7月 看護基礎教育の在り方に関する懇談会)(抄)

- 医療の高度化やニーズの多様化、看護職員の役割の変化、チーム医療・役割分担の推進などが求められる状況
- こうした状況の中、看護職員には、知的・倫理的側面といった基礎的なものから、専門職として望まれる高度医療への対応、生活を重視する視点、予防を重視する視点、及び看護の発展に必要な資質・能力など、広範かつ多岐にわたる資質・能力が求められる

(ものづくり)

■技術・技能継承と技術革新を生み出す人材に関するアンケート調査(平成20年11月 三菱UFJリサーチ & コンサルティング(株))

(出典:2009年度版中小企業白書)

- 中小企業が技術・技能人材に求める知識・能力は、「複数の技術・技能に関する幅広い知識」、「特定の技術・技能に関する専門知識」、「生産工程を合理化する知識・能力」などを重要視する中小企業の割合が高い一方、5年後に重要な知識・能力として「顧客ニーズを把握し、製品設計化する能力」や「革新的技術を開発していく能力」を挙げる中小企業が増加するなど、求められる能力に変化が見られる。

■ものづくり産業における人材の確保と育成一機械・金属関連産業の現状一(平成20年3月 独立行政法人労働政策研究・研修機構)

- 現在、半数以上の事業所が不足していると考えている技能者のタイプは、複数の機械あるいは工程をこなすことができる「多能工」、製造現場のリーダーとしてラインの監督業務を担当する「マネージャー型技能者」、特定の技能領域で高度な熟練技能を発揮する「高度熟練技能者」、高度な技術的知識を身につけた技能者である「テクノワーカー」であり、今後5年間に於ける必要性も高い。
- 一方、「単純作業労働者」が不足していると考えている事業所は16.2%にとどまり、約6割は「適切である」と考えている。

(教育界と産業界の連携)

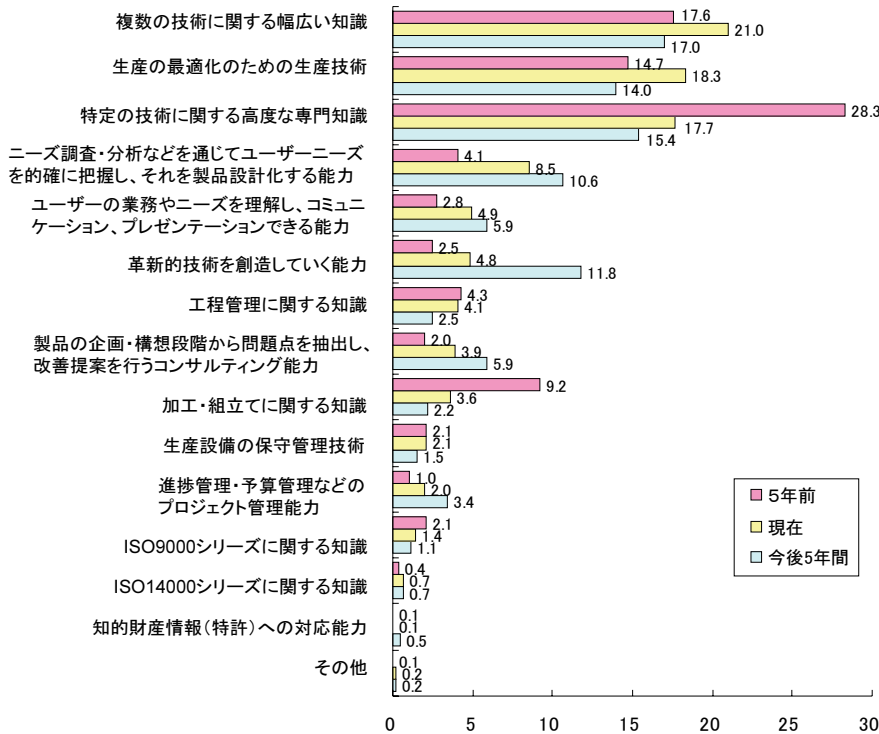
■産学人材育成パートナーシップ 中間取りまとめ(平成20年7月 産学人材育成パートナーシップ)(抄)

- 社会で求められる人材像や能力は、その時代環境により異なる。他方で、長期にわたり変化しない基本的要素も多分に存在する。
- 産学のコミュニケーションを深め、相互の問題認識・課題等について共有するとともに、優れた人材育成のため共同して取り組むことができる関係を恒常的に築いておくことが重要である。

技術者に求められる能力

技術系正社員に求められる知識・能力のうち、5年前や現在と比較して、今後重視されていく傾向にあるのは「革新的技術を創造していく能力」や「ニーズを的確に把握し、それを製品設計化する能力」

技術系正社員に求める知識・能力として最も重要なもの
5年前・現在・今後5年間の比較(単位: %)



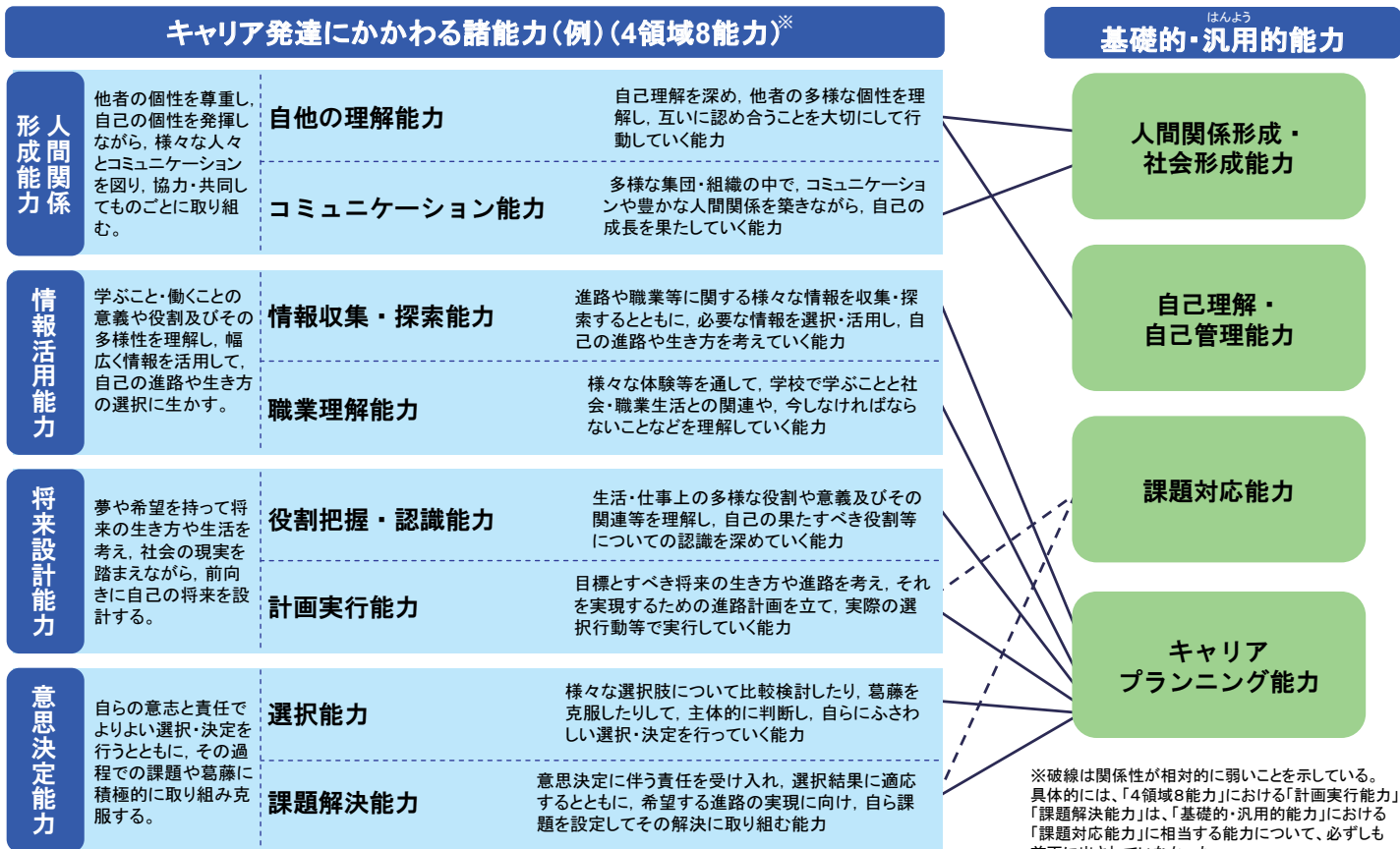
技術系正社員:

以下のいずれかの業務を担当する正社員

- ①基礎研究、基盤技術の先行研究などの「研究業務」
- ②製品開発、技術開発などの「設計・開発」業務
- ③既存の商品の改良・改善などの「生産(開発)」業務
- ④高度な技術的知識を生かした「品質・生産管理」、「エンジニアリング・サービス」、「製品販売先への技術的アフターサービス」などの業務

資料: 独立行政法人労働政策研究・研修機構
「ものづくり産業における人材の確保と育成—機械・金属関連産業の現状—」

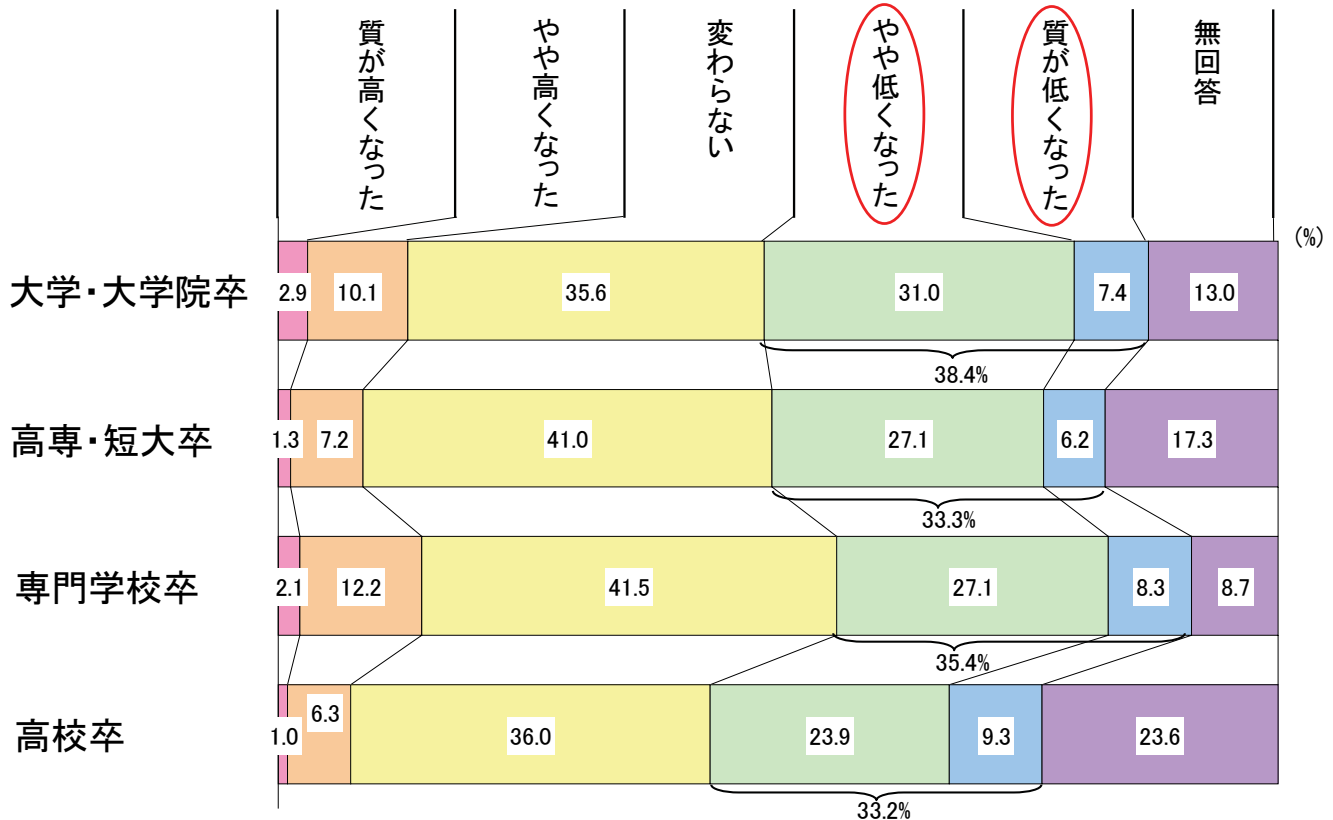
「キャリア発達にかかわる諸能力(例)」と「基礎的・汎用的能力」の対応関係



※「4領域8能力」の出自は、国立教育政策研究所生徒指導研究センター「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」(平成14年11月)

企業の人材水準への評価(学歴別)

約3分の1の企業が、10年前と比べて人材の質が低くなったと評価



高等学校を中途退学する理由

「もともと高校生活に熱意がない」「人間関係がうまく保てない」ことを中途退学の理由としている者が、約2割存在

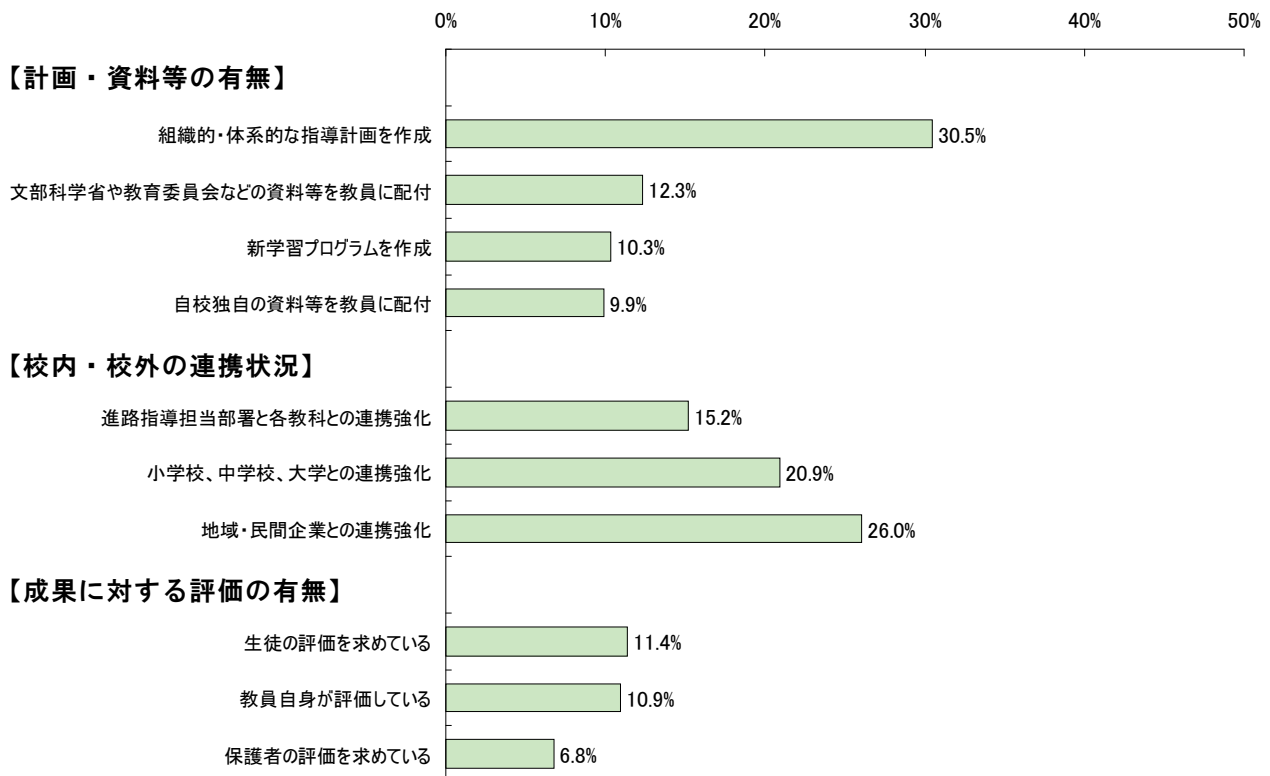
事由	人数(人)	構成比(%)
学力不振	4,297	7.5
学校生活・学業不適応	22,383	39.3
(もともと高校生活に熱意がない)	(8,993)	(15.8)
(授業に興味がない)	(3,484)	(6.1)
(人間関係がうまく保てない)	(4,242)	(7.4)
(学校の雰囲気が合わない)	(3,044)	(5.3)
(その他)	(2,620)	(4.6)
進路変更	18,694	32.8
病気・けが・死亡	2,298	4.0
経済的理由	1,647	2.9
家庭の事情	2,543	4.5
問題行動等	3,144	5.5
その他の理由	1,942	3.4
計	56,948	100.0

(注) 中途退学者1人につき、主たる理由を一つ選択

資料: 文部科学省「児童生徒の問題行動等生徒指導上の諸問題に関する調査」(平成21年度)

高等学校におけるキャリア教育の取組状況

高等学校のキャリア教育は、学校によって取組の差がある

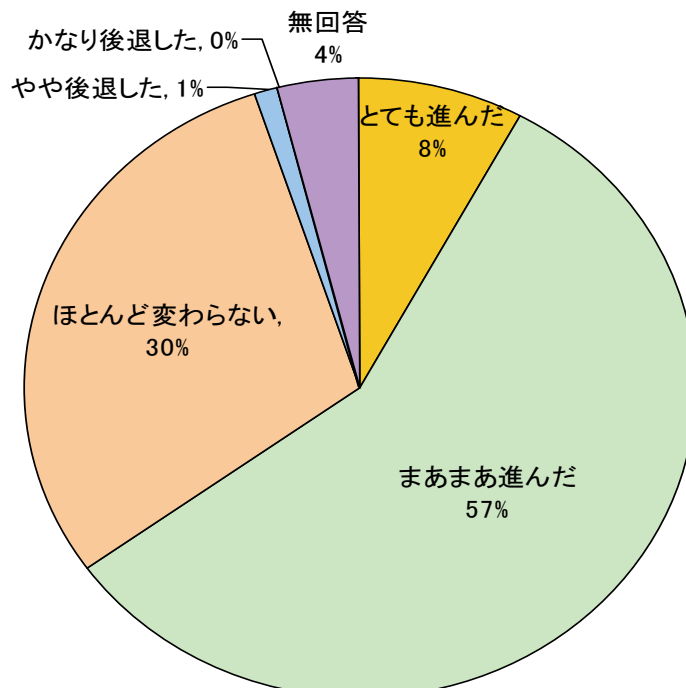


資料：(株)リクルート「2008年 高校の進路指導・キャリア教育に関する調査」

大学におけるキャリア教育の取組状況

キャリア教育の取組開始時と比べ、学内教職員の理解度、協力度が進んだという回答が65%を占めているが、「ほとんど変わらない」という回答も30%あり、学内での理解、協力を得るために困難を抱える大学も相当数存在

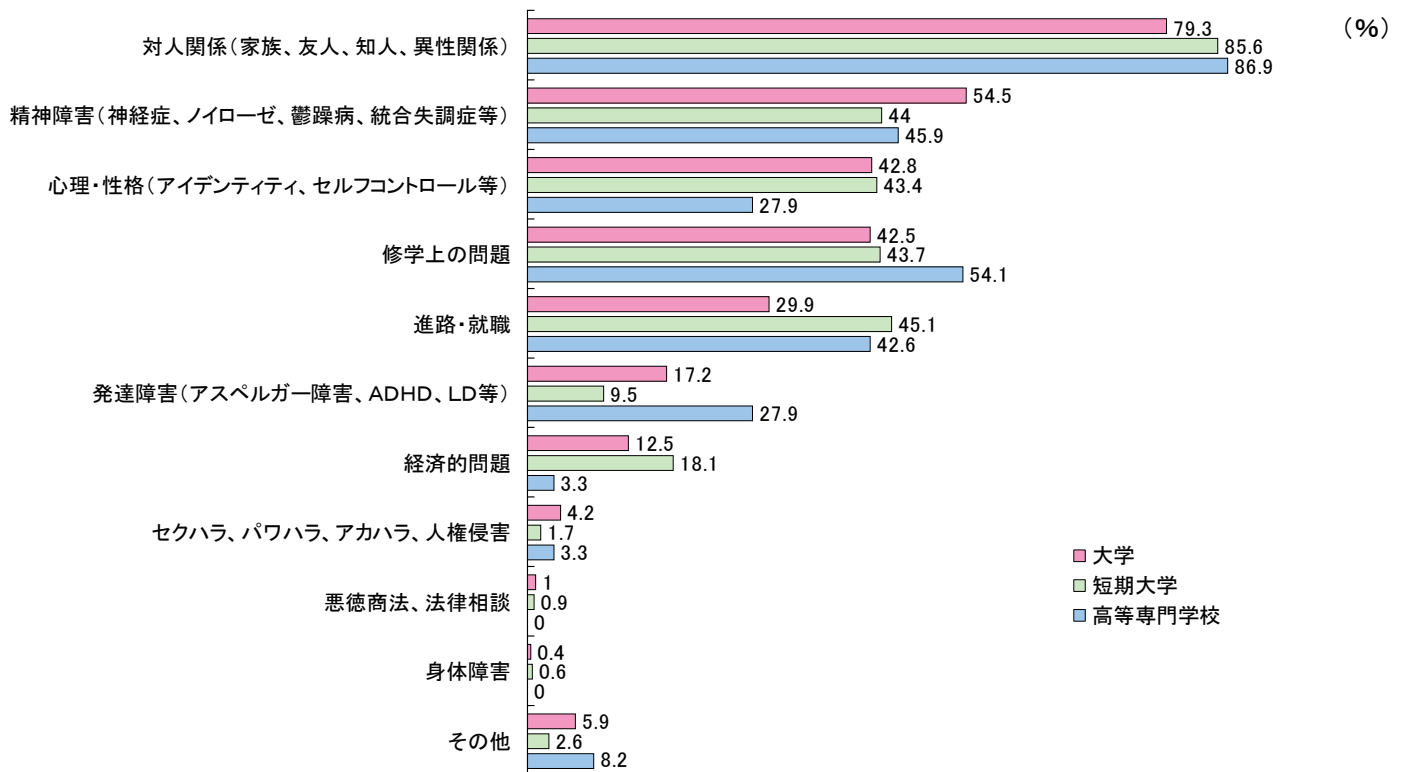
Q.取組開始時に比べキャリア形成支援の現状に変化はありましたか。
【学内教職員の理解度、協力度】



資料：ジョブカフェサポートセンター キャリア形成支援/就職支援についての調査結果報告書(経済産業省事業)

最近の学生相談の内容

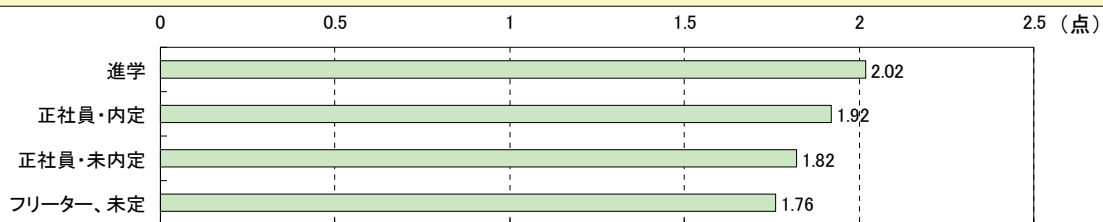
約8割の大学等において「対人関係（家族、友人、知人、異性関係）」に関する相談内容が増加していると回答



資料：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の取組状況に関する調査」（平成20年度）

生徒・学生の労働者の権利に関する知識の理解状況

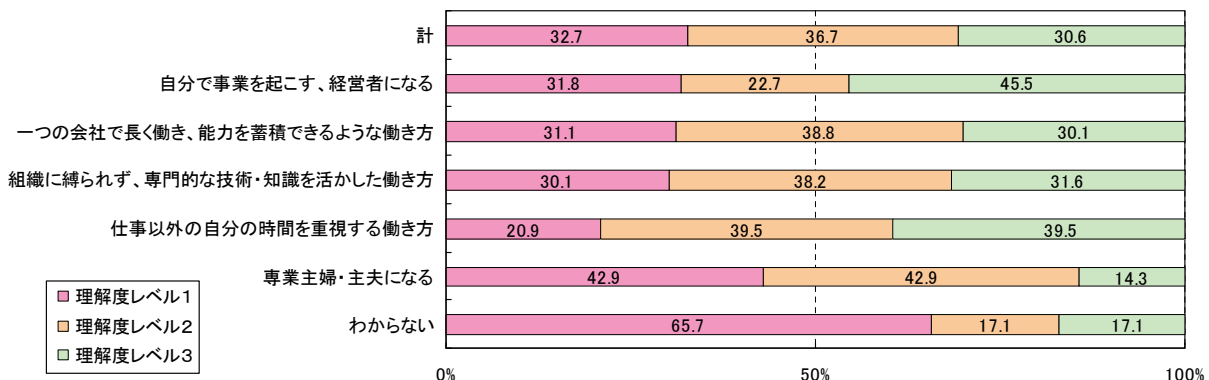
高校生の理解状況を進路別に見ると、進学者と比べて就職者の方が理解度が低い



資料：佐藤博樹・高橋康二「労働のセーフティネットを使いこなすためには何が必要かー労働者の権利に関する理解に着目してー」（『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究（平成16年総括研究報告書）』、厚生科学研究費補助金政策科学推進研究事業、2005）

生徒・学生の理解状況は、将来希望する働き方が分からないと考えている方が理解度が低い

「20歳代後半から30歳頃になったときに、どのような働き方をしていきたいか」という問に対する回答と、理解度の関係について

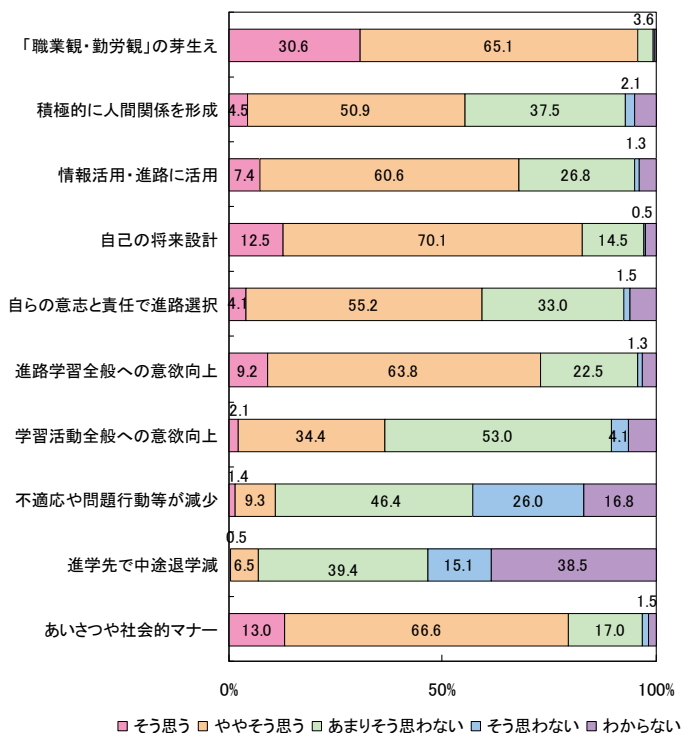


資料：厚生労働省「労働関係法制度の知識の理解状況に関する調査」（平成20年）

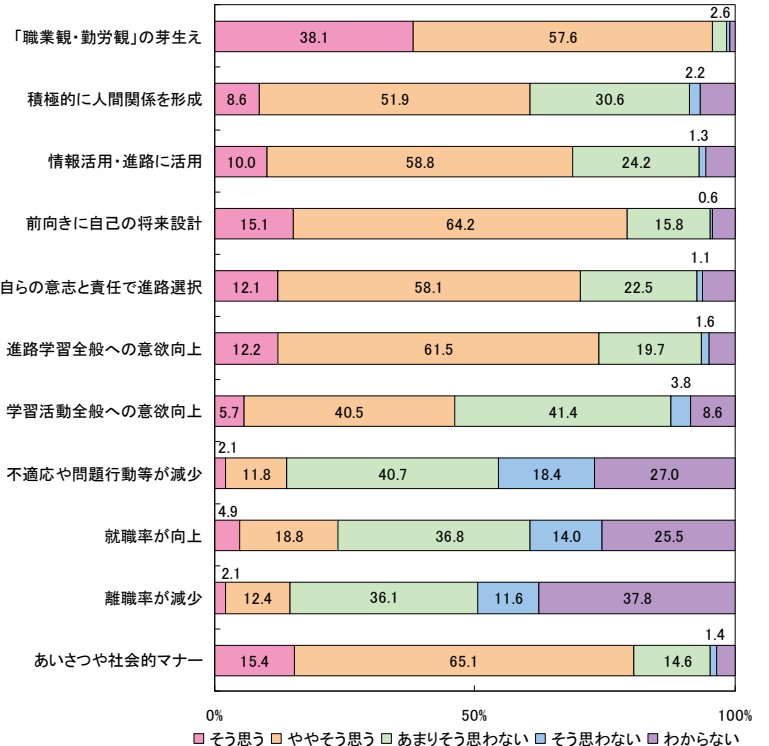
職場体験活動(中学校)・就業体験活動(高等学校)の効果

学校は、職場体験活動、就業体験活動ともに、「勤労観・職業観の芽生えによる職業や『働くこと』への関心の高まり」「自己の将来設計」などで効果があると評価

＜中学校における職場体験活動＞



＜高等学校における就業体験活動＞



資料：国立教育政策研究所 生徒指導研究センター「職場体験・インターンシップ現状把握調査」(平成16年)

公立中学校における職場体験活動の実施状況①

94%以上の公立中学校で職場体験を実施。実施学年は2年生が最も多く、実施期間は、2～3日間で約60%、5日間は約20%

(1) 学校別実施状況

※平成21年度調査時点(カッコ内は20年度の数値)

公立中学校数	実施学校数	実施率
9,970校 (10,023校)	9,424校 (9,675校)	94.5% (96.5%)

(2) 学年別・期間別実施状況

学年	実 施 期 間												合 計	
	1日		2日		3日		4日		5日		6日以上			
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
1年生	85校	511校	85校	236校	205校	83校	41校	6校	33校	7校	2校	2校	451校	845校
	18.8%	60.5%	18.8%	27.9%	45.5%	9.8%	9.1%	0.7%	7.3%	0.8%	0.4%	0.2%	4.8%	51.0%
2年生	1,065校	76校	2,206校	85校	2,916校	33校	348校	2校	1,642校	6校	48校	1校	8,225校	203校
	12.9%	37.4%	26.8%	41.9%	35.5%	16.3%	4.2%	1.0%	20.0%	3.0%	0.6%	0.5%	87.3%	12.3%
3年生	133校	286校	234校	200校	261校	88校	33校	5校	79校	26校	8校	3校	748校	608校
	17.8%	47.0%	31.3%	32.9%	34.9%	14.5%	4.4%	0.8%	10.6%	4.3%	1.1%	0.5%	7.9%	36.7%
小計	1,283校	873校	2,525校	521校	3,382校	204校	422校	13校	1,754校	39校	58校	6校	9,424校	1,656校
	(1,411校)	(953校)	(2,579校)	(520校)	(3,258校)	(203校)	(423校)	(39校)	(1,929校)	(36校)	(75校)	(14校)	(9,675校)	(1,765校)
	13.6%	52.7%	26.8%	31.5%	35.9%	12.3%	4.5%	0.8%	18.6%	2.4%	0.6%	0.4%	100.0%	100.0%
	(14.6%)	(54.0%)	(26.7%)	(29.5%)	(33.7%)	(11.5%)	(4.4%)	(2.2%)	(19.9%)	(2.0%)	(0.8%)	(0.8%)	(100.0%)	(100.0%)

※ 実施期間は、実際に事業所等で体験活動を行う期間とし、事前・事後指導等の時間(期間)は含めない。

※ A欄は職場体験を実施している主たる学年(最も日数の多い学年)の学校数。
B欄は複数の学年で職場体験を実施している学校で、A欄を除く学年の学校数。

資料：国立教育政策研究所 生徒指導研究センター「平成21年度 職場体験・インターンシップ実施状況等調査」

公立中学校における職場体験活動の実施状況②

(3) 職場体験の教育課程等への位置付けの状況等(複数回答可)

教育課程等への位置付け		参 加 形 態	
		原則として当該学年の全員が参加	選択・希望者等当該学年の一部の生徒が参加
教科の授業で実施	160校 (210校)	152校 (198校)	8校 (12校)
	1.7% (2.2%)	95.0% (94.3%)	5.0% (5.7%)
総合的な学習の時間で実施	8,027校 (9072校)	7,996校 (9,023校)	31校 (50校)
	85.2% (93.8%)	99.6% (99.5%)	0.4% (0.6%)
特別活動での実施	744校 (1,193校)	741校 (1,192校)	3校 (7校)
	7.9% (12.3%)	99.6% (99.9%)	0.4% (0.6%)
総合的な学習の時間で実施し、特別活動の学校行事としても読み替えている	700校 (-)	696校 (-)	4校 (-)
	7.4% (-)	99.4% (-)	0.6% (-)
教育課程には位置付けずに実施	629校 (629校)	560校 (565校)	69校 (66校)
	6.7% (6.5%)	89.0% (89.8%)	11.0% (10.5%)

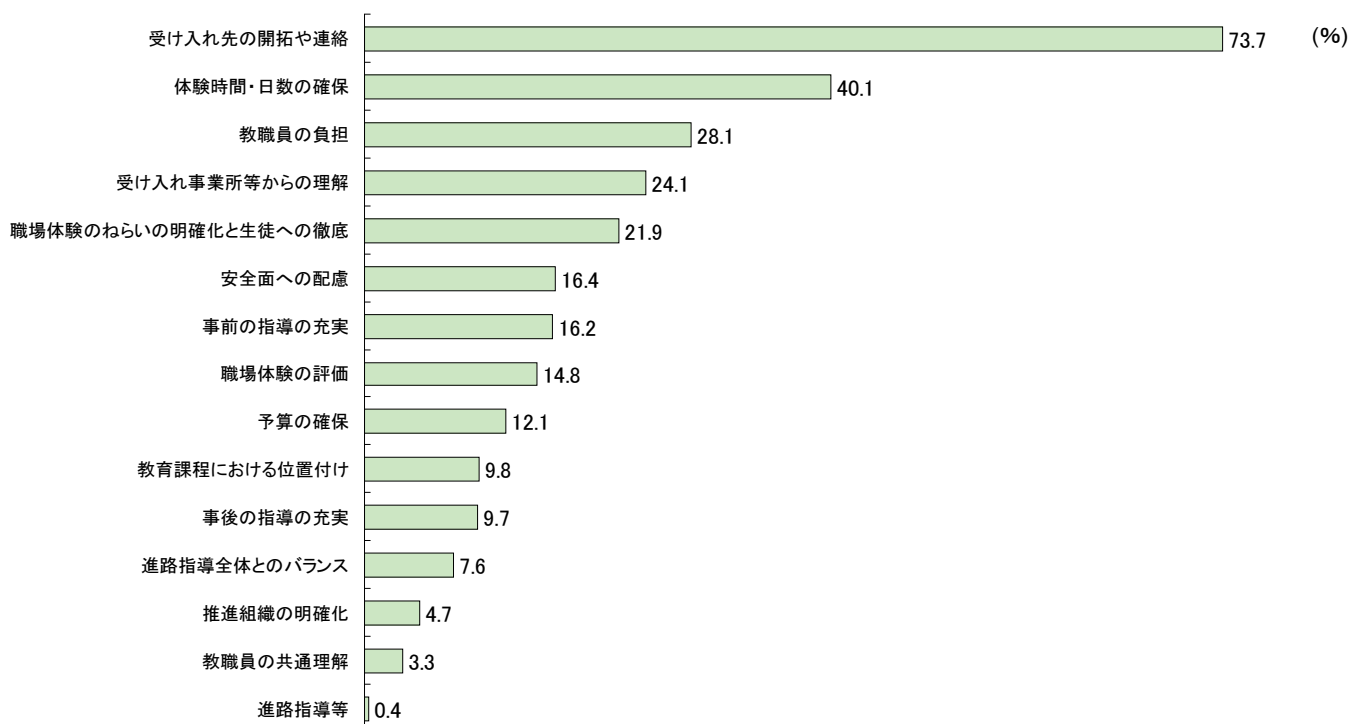
※ 2つ以上に該当する場合は、その全てをカウント。

※ 実際に事業所等で行う体験活動を対象とし、事前・事後指導等は含めない。

資料：国立教育政策研究所 生徒指導研究センター「平成21年度 職場体験・インターンシップ実施状況等調査」

中学校における職場体験活動の課題

「受入先の開拓や連絡」を挙げる学校が約74%を占めており、円滑に実施するための条件整備を図ることが課題



資料：国立教育政策研究所 生徒指導研究センター「職場体験・インターンシップ現状把握調査」(平成16年)