令和 7 年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」

（公務員デジタル人材育成モデル構築事業）

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

〈キャリアオーナーシップ育成科目 テキスト教材〉

本教材は、文部科学省の教育推進事業委託費による委託事業として、学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校が実施した令和 7 年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」の成果物です。

学校法人浦山学園 富山情報ビジネス専門学校

令和７年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」

（公務員デジタル人材育成モデル構築事業）

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

〈事業成果報告書・教材ツール収納リンク〉

https://www.bit.urayama.ac.jp/bitbox/information#m_itaku

令和7年度　公務員デジタル人材育成モデル構築事業
キャリア形成科目　カリキュラムガイド

本ガイドは、令和７年度　文部科学省　地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業　公務員デジタル人材育成モデル構築事業（委託先：学校法人浦山学園　富山情報ビジネス専門学校）において検討された内容を踏まえ開発された。本事業は、地域デジタル社会に適応した人材を育むことができる学科へ高度化を図ることを前提とした人材育成モデルの構築を目指すものであり、キャリア形成科目においても同コンセプトを引き継いでいる。

本ガイドは、公務員のキャリア形成のための２つの科目に共通する指導におけるガイドラインパートと、各科目それぞれの概要・評価規準・コマシラバス・教材サンプルを示すパートにより構成される。

目次

1．概要 4

コンセプト 5

実施想定 5

目標 5

本質的な問い 5

進め方で重視したいこと 5

ファシリテーションポイント 6

（1）教員は「教える人」ではなく「場を支える人」 6

（2）自己開示は「促すもの」ではなく「生まれるもの」 6

（3）教員の姿勢そのものが学習モデルになる 6

（4）ファシリテーションガイドライン 6

（5）対話のサポートガイドライン 8

2．キャリアオーナーシップ科目の概要 9

カリキュラム全体像 15

カリキュラムのゴール 15

カリキュラムの流れ 15

学習成果物 18

評価規準 20

ルーブリック案 21

評価方法 23

各授業の詳細 25

授業１　オリエンテーション 26

授業２　自分を知る 37

授業３　公務員の仕事を知る① 40

授業４　公務員の仕事を知る② 46

授業５　公務員の仕事 54

授業６　自分と仕事の接点を描く① 61
授業７　自分と仕事の接点を描く② 63
授業８　キャリアオーナーシップとは 66
授業９　公務員のキャリア 74
授業 10　Will-Can-Must を考える① 77
授業 11　Will-Can-Must を考える② 88
授業 12　Will-Can-Must を考える③ 88
授業 13　レポート作成 89
授業 14　ふりかえり 91
授業 15　キャリアデザインへのブリッジ 93
最後にーキャリアデザインへのブリッジをかけるメッセージ 95
３．委員名簿 97

1. 概要



キャリア形成科目の開発における背景、コンセプト、目標を示す。

今回開発されたキャリア形成科目は、「キャリアオーナーシップ」「キャリアデザイン」の 2 つの柱で構成される、新たな公務員養成カリキュラムである。これまで専門学校の該当学科では、座学中心の試験対策を行っているところがほとんどであったが、公務員の業務は人口減少やデジタル社会の進展によりますます複雑化しており、試験対策のみを徹底し公務員試験に合格した者が実際に即戦力で活躍できるとは言い難い。今後は、IT 分野をはじめ、他の専門性についての見識を深めつつ、現場に求められる最新かつ実践的なスキルと、公務員として地域でキャリアを切り拓き活躍するためのマインドセットの育成が求められている。

コンセプト

上記の背景を踏まえ、委員会での協議を経てキャリア形成科目の基本コンセプトを以下の通り設定した：

- キャリアオーナーシップでは、**「自己理解」や「職業理解」を重視**
- キャリアデザインでは、**「自己実現」や「中長期的視点・地域とのかかわりの視点」を重視**
- 両科目において、**フィールドワーク、または、先輩の公務員との出会いを組み込む**
- 思考や協働の手段として、**目的に応じたデジタルプラットフォーム・デジタルツールを活用**することを前提とする

実施想定

- キャリアオーナーシップ（１年前期）　90 分／コマ×15 コマ
- キャリアデザイン（２年後期）　90 分／コマ×15 コマ

目標

- 共通：情報の収集・整理・分析、他者との効果的な協働、自身の考えの表現などのスキルを実践的に磨く
- キャリアオーナーシップ：自己理解と職業理解を通じ、「自分のキャリアは自分で創る」という意識を持つ
- キャリアデザイン：自己理解・他者（地域）理解・職業理解を深めることを通じ、「自分のキャリアを自分で創る」ために必要な多角的、多面的で柔軟なキャリアデザインの視点や考え方を持つ

本質的な問い

- 共通：「（地方公務員として）どんな未来を生きていきたいか？」
- キャリアオーナーシップ：「“キャリア”って何？」
- キャリアデザイン：「“キャリア”はどう創る？」

進め方で重視したいこと

- あくまでもキャリア形成のための思考の時間であるため、個人の思考・表現のための時間を確保する
- 進行は Think-Pair-Share（個人で考え、少人数で対話し、全体で共有する）の手法を中心とし、他者とともに学ぶ姿勢、ソーシャルスキルトレーニングとする
- 思考ツールとしてワークシートを活用する
- 思考した履歴（自己変容）を残すものをポートフォリオとする（最終成果物）

ファシリテーションポイント

（1）教員は「教える人」ではなく「場を支える人」

本カリキュラムにおいて、教員は知識を教えたり、考えを導いたりする役割ではなく、教員の主な役割は、安心して話せる場を整える、一人ひとりの表現が尊重される雰囲気を保つ、 話したくない選択も含めて参加を認める「場」を創り、支えること。そのため、カリキュラムの実施においては、**話の内容そのものよりも、場の安全性を守ること**を意識した準備と振る舞いを心がける。

（2）自己開示は「促すもの」ではなく「生まれるもの」

自己開示は、指示や問いかけによって引き出すものではなく

- 安心感がある
- 否定されないと分かっている
- 話さなくてもよいと保証されている

といった、条件が整ったときに、**自然に生まれるもの**です。教員が「もっと話してほしい」「せっかくだから共有しよう」と促しすぎることは、かえって学習者の負担になる場合があるため、注意する。特に、カリキュラムの前半は学生が話しづらさを感じることも多く、思ったように対話が進まないこともあるが、カリキュラムが進行するにつれ、自然と協働が深まるので、不安に思う必要はない。

（3）教員の姿勢そのものが学習モデルになる

教員や、かかわる外部講師などの支援者が、完璧に進行しようとしすぎないこと、迷いや戸惑いを抱えながら関わること、人ひとりの話を丁寧に受け止めること、その姿勢自体が、学習者にとっての重要なメッセージです。

「うまくできなくても、ここにいていい」という感覚は、教員の関わり方から伝わることを意識する。

（4）ファシリテーションガイドライン

- カリキュラムの目標とともに、「場のルール」を学生とともに設定する
  例）他者を否定しない、評価しない、無理に話さなくてよい　等
- 話したくない場合は「パスしてよい」と明確に伝える
- 沈黙や短い発言も尊重する
- 個人的な体験を深掘りしすぎない
- 学生の発言に価値、助言、結論づけをしない
  例）「〇〇と感じた、ということですね」「○○ということで合っていますか？」

- 感情が強く出た場合は、必要に応じて、個別フォローにつなぐ
- ふりかえりは重要だが、教員の主観が出すぎないよう、まとめすぎないよう、
  「印象に残ったこと」「今後意識してみたいこと」など、軽い振り返りで十分

（5）対話のサポートガイドライン

1. 「広げる」ための対話のポイント
   アイデアを自由に広げるシーンでは、以下のような技を活用する：
   - ●その気になっておもしろがる
   - ●否定しない・批判しない
   - ●アイデアを変形させたり連想したりする
   - ●誰かの視点に立ってみる
   - ●「発散」と「収束」の時間をわける

2. 「深める」ための対話のポイント
   相互理解を通して自己理解を深めたり、自分の考えを深めるシーンでは、対話によって、他者が「鏡」のような役割となり、思考の深まりが期待できるため、以下のようなポイントを重視する：

   - ●相手の話をよく聴いてみる
   - ●自分と相手の「違い」を大切にする
   - ●「もしも自分だったら」を想像する
   - ●自分の感覚を観察する
   - ●自分の感覚を言葉にしてみる

3. 「合意形成」のための対話のポイント
   チームで協力して考えたり・つくったりするシーンでの対話は、お互いの考えや良さを認めあいながらチームをつくることにもつながるため、以下のようなポイントを重視する：

   - ●ゴール（目的）を意識する
   - ●意見の対立はあってあたりまえ
   - ●言いたいことをガマンしない
   - ●「こだわり」「想い」に耳を傾ける
   - ●「0.5」をさがす　※１か０、どちらかじゃなくていい

2．キャリアオーナーシップ科目の概要

キャリアオーナーシップとは、「個人が自らの問題意識を持ち、学び、働くことを通じて、自らの「羅針盤」をもってキャリアを構築していくこと」と定義される（出典：経済産業省 Web サイト, キャリア教育アワード・キャリア教育推進連携表彰 https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/career-education/award.html）

生き方・働き方が多様化する中で、個人が、自分のキャリア（＝人生・働き方・将来の仕事）についてどうありたいかをイメージし、自ら主体的に考え、それぞれに納得できる選択をすることが、自己実現において重要と考えられている。それは、公務員という職種であっても同じである。特に、地方で公務員を志望する学生には「安定志向」「周囲の勧め」など、外発的動機づけによりキャリア選択をしているケースも多い。重要なのは、**その選択が「自分自身のもの」であるという意識を持つことである。「なぜ自分は地方公務員を選ぶのか」という問いに答えられるか否かが、就職活動やその後の継続就労、マッチングの問題を乗り越える土台となる。**

本科目においては、キャリアオーナーシップをとらえるためのフレームとして、**Will（意志）－Can（能力）-Must（役割）**を取り入れる。学生の自己分析や職業理解のプロセスで、**自分のやりたいこと・できること・やるべきこと（社会的役割や責任）を整理するため**に役立てる。指導においては、以下の資料等を参考に、キャリアオーナーシップの概念、Will-Can-Must の定義について教員が事前に理解しておくことを推奨する。

◆参考情報

経団連　Society 5.0 時代を切り拓く人材の育成―企業と働き手の成長に向けて―
https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/021.html

厚生労働省：職業人生の長期化・多様な働き方が広がる中での人材開発・キャリア形成(ミドル世代以降、若年層について)
https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001478801.pdf

厚生労働省：今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 報告書
https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001513597.pdf

キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム：キャリアオーナーシップとは（伊藤剛氏）
https://co-consortium.persol-career.co.jp/lcareer-ownership/index.html

内閣官房内閣人事局：国家公務員のための マネジメントテキスト 2024.4 ver. ＜マインドセット増補版＞　32 ページ
https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/management/pdf/kokkakoumuin_management_zenbun_2024_4_ver.pdf

◆キャリアオーナーシップが求められる社会的背景に関する情報①社会構造や産業の変化

経団連　Society 5.0 時代を切り拓く人材の育成―企業と働き手の成長に向けて―
https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/021.html

はじめに

○ いま、企業と働き手を取り巻く環境は大きく変化

- わが国では、人口減少が急速に進行し、地域経済の停滞や労働力不足の問題が深刻化。また、経済のグローバル化が進展
- ＡＩやＩｏＴ、ビッグデータなどデジタル技術の目覚ましい発展は、既存の産業やビジネスモデルはもとより、社会全体を変革
  - 企業が飛躍的な成長を遂げるためには、デジタル技術を活用しながら、企業や業種の枠を越えて連携し、顧客や社会が求める価値を実現することが不可欠
  - デジタル技術の活用がさらに進むことで、組織や働き方、働き手に求められる役割は大きく変わっていく
  - 個々の業務の遂行方法や必要なスキルは非連続的に変化し、知恵や創造力、コミュニケーション力などがより求められるようになっていく
- 企業で働く人材のダイバーシティが拡がり、働き手のキャリア観が多様化。また、「人生100年時代」の到来により、職業人生が長期化し、キャリア・トランジションを経験する働き手が増えていくことが見込まれる

○ 大きな転換期のビジョンとして、わが国は、Society 5.0のコンセプトを掲げて、その実現に向けた取組みを推進

- Society 5.0の実現には、デジタル技術の強みを活かしながら、新しい価値を創出できる人材が重要。しかし、従来の人材育成施策では、経営環境の変化や多様な働き手のニーズに応えられなくなっている面がある
- 企業は、自社の人材育成施策が環境変化に柔軟に対応できるものになっているかを確認し、働き手の多様性と主体性を活かす施策へと見直していくことが求められる

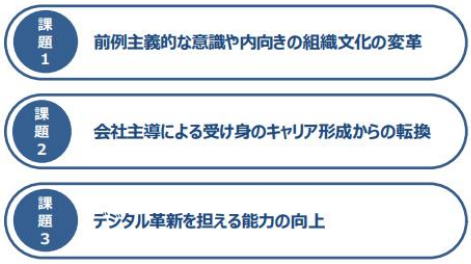
2

第１章　企業と働き手をめぐる現状と課題

○ 経営環境や働き手の意識の変化により、これまで機能してきた長期・終身雇用の下で中長期的に自社に適した社員へと育成する仕組みだけでは、Society 5.0時代に活躍する人材の育成は困難になりつつある

○ 経団連調査では、環境変化に自社の人材育成施策が対応できていないとの回答は、約９割。その要因としては、「社員の就労意識の多様化」「デジタル技術の進展」が多い

＜企業における人材育成の３つの課題＞



- 企業と働き手が転換期を乗り越えていくためには、正しい危機感を持ち、変化を好機と捉え、果敢に挑戦していくことが重要。そのために、前例主義的な意識や内向きの組織文化の変革を進めることが優先課題
- 働き手が、長期化する職業人生をより豊かなものとしていくためには、働き手が自身のキャリアを主体的に考え、継続的に学び、社内外で通用する人材へと自身の価値を高めていくことが重要。今後は、会社主導による受け身のキャリア形成から、働き手の自律性を重視したキャリア形成へと転換していくことが大きな課題
- 企業がデジタル革新を推進する上では、デジタル技術などに関する働き手の知識やスキルを高める必要性が従来以上に高まっており、デジタル革新を担える能力開発が喫緊の課題

3

第２章　Society 5.0を実現する人材の育成 ―Society 5.0時代の人材育成基盤

○ 企業は、働き手から選ばれる立場に変わってきていることを認識し、働き手から選ばれる魅力（エンプロイメンタビリティ）を高める必要がある

○ 働き手には、自身のキャリアビジョンを描き、主体的に社内外における自身の価値（エンプロイアビリティ）を磨いていく意識と行動力を持つことが求められる

○ 高いエンプロイメンタビリティを有する企業と、優れたエンプロイアビリティを持つ働き手が互いに選び合い、組織の目標と働き手のキャリアビジョンのベクトルを合わせて、ともに成長していくことが、Society 5.0時代の人材育成の基盤

- エンプロイメンタビリティ：企業が働き手を雇用し、成長を促し得る能力
- エンプロイアビリティ：働き手が雇用され得る能力

＜Society 5.0時代の人材育成基盤 –成長の好循環の実現＞



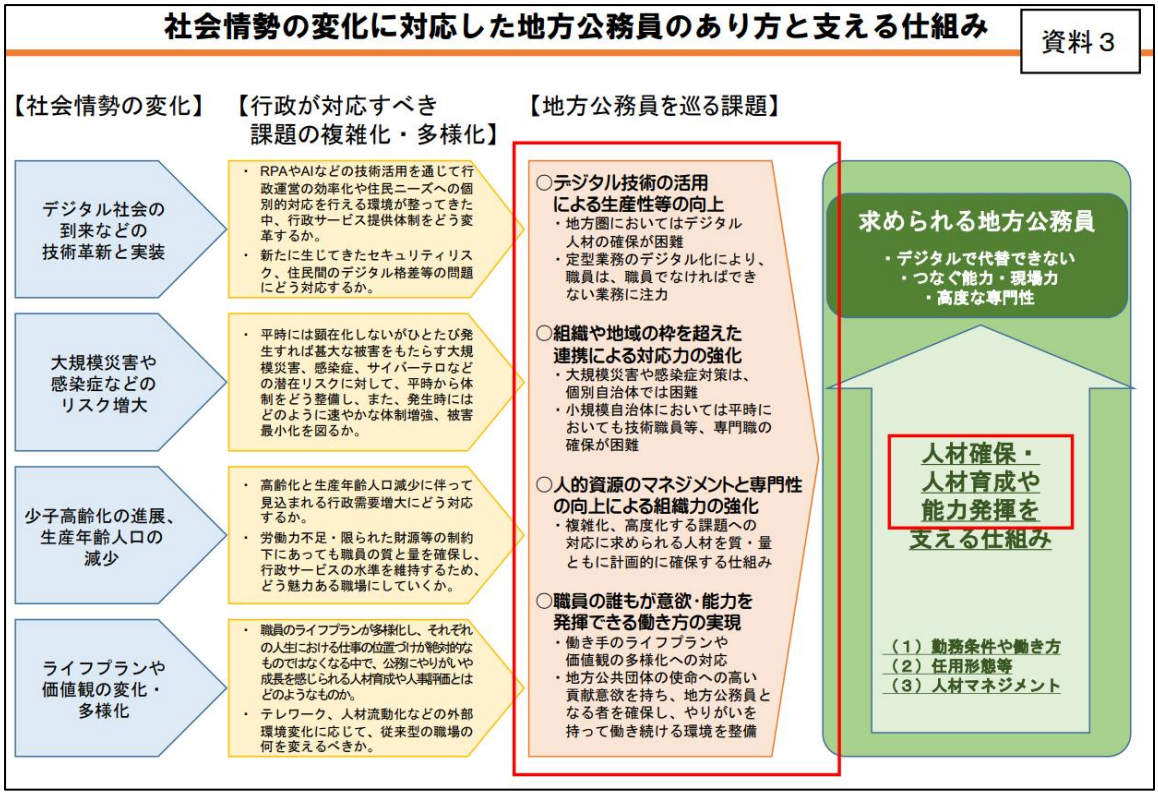
➡ 企業は、働き手のエンゲージメントの向上に取り組み、成長を支援することで、エンプロイアビリティを高めることができる。それとともに、自社のエンプロイメンタビリティが高まり、優れた人材の確保・定着が期待できる

➡ 企業と働き手の成長を通じて、様々な社会課題が解決され、「Society 5.0 for SDG s 」の実現につながっていく

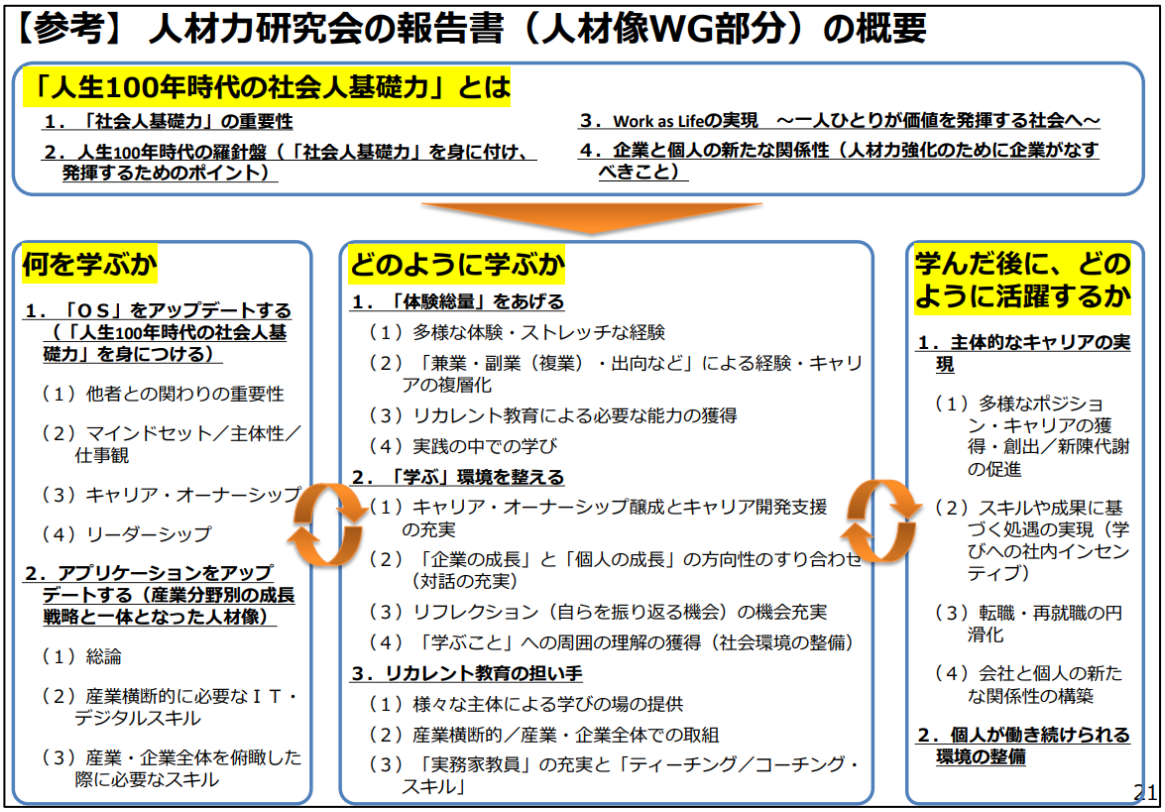
4

◆キャリアオーナーシップが求められる社会的背景に関する情報②社会情勢の変化と公務員の在り方

総務省　社会情勢の変化に対応した公務員のあり方と支える仕組み
https://www.soumu.go.jp/main_content/000776624.pdf



◆キャリアオーナーシップが求められる社会的背景に関する情報③経済産業省　経済産業政策局 産業人材政策室 「人生 100 年時代の社会人基礎力」と「リカレント教育」について
https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/mirai_kyoshitsu/pdf/002_s01_00.pdf



カリキュラム全体像



スタンダードとしてのカリキュラムの全体構成・ゴールを示す。各校の実態に応じ具体的な内容をアレンジすることを前提とする。

カリキュラムのゴール

本カリキュラムのゴールは、現時点では外的要因や消極的選択で進路を選んでいる学生が、自己理解と、（地方）公務員の仕事についての理解を往復して深めながら、あらためて自分の価値観や関心にもとづいて自らのキャリアを選択する必要性を理解にすることにある。同時に、客観的には知りえない「公務員の仕事のやりがいや楽しさ」について、当事者である先輩の例を通じ、「公務員」という仕事についてより多面的に捉えることをうながす。その上で、Will・Can・Must という一般的なフレームワークを活用し、自分の可能性を起点にキャリアのイメージを持ち、「自分を主語にするキャリア」という意識を身につけることが最終的な目標である。二年次以降に向けて、主体的に判断・行動できるキャリアオーナーシップの土台を形成することをめざす。

〇学習目標：自己理解と職業理解を通じ、「自分のキャリアは自分で創る」という意識を持つ

カリキュラムの流れ

本カリキュラムは、15 時間を通じ、以下のような大きなセクションで構成されている：

【自己理解】 ライフウェーブ（これまでの人生）のふりかえり／価値観・特性の分析

【職業理解】 公務員の仕事をリサーチ・データ分析・先輩インタビュー

【自分と職業の接点の言語化】 自分にとっての仕事の魅力・重視点を整理し、対話で深める

【新たな視点の獲得】 キャリアオーナーシップ／Will・Can・Must の理解

【思考の統合・表現】 自分なりの Will・Can・Must の整理・共有・レポート化

【次への展望】 ふりかえり～ 2 年次を見据えた主体的なキャリアデザイン

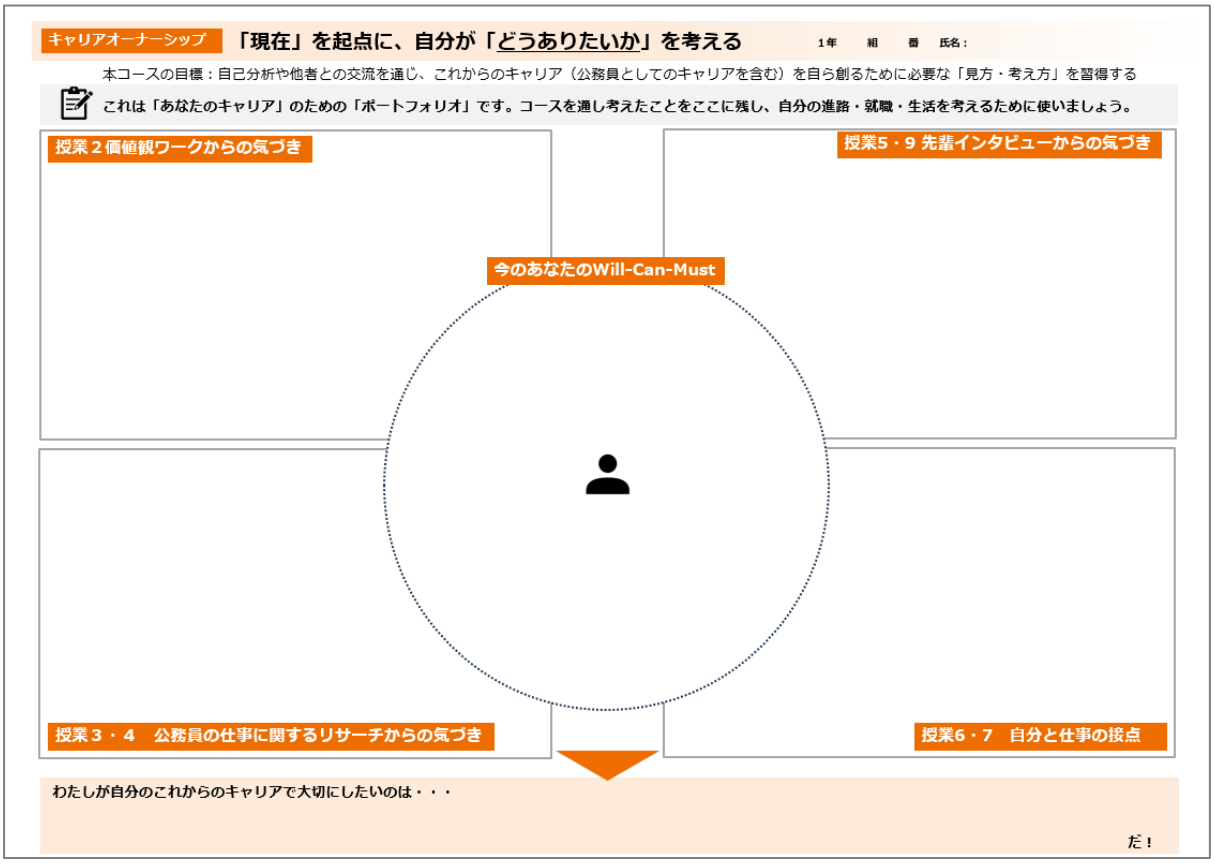
No.	授業テーマ	概要（主な学習活動等）
1	オリエンテーション 学習目標の提示、最終成果物等の説明	・ライフウェーブチャートを作成、共有する
2	自分を知る	・自分が大切にしている価値観、特性（強みだけではない）などを分析する
3	公務員の仕事を知る①	・関連する情報を自ら探し収集する ※自身の関心にもとづき Web 検索する
4	公務員の仕事を知る②	・関連するデータをリサーチ、分析する
5	公務員の仕事の価値	・リサーチと分析から見えてきたことの共有 ・先輩のインタビューから、リアルな気づ
6	自分と仕事の接点を描く①	・リサーチ、分析、インタビューを通じて見えてきた、自分にとっての公務員の「魅力」、「仕事をする上で重視したいこと」
7	自分と仕事の接点を描く②	・前回の資料を使ってグループ共有、相互フィードバックする
8	キャリアオーナーシップとは？	・キャリアオーナーシップに関するキーワードの分析を通じ、重要な視点を理解する ・Will Can Must の概念を知る
9	公務員だからこそのキャリアとは？	・公務員ならではのキャリアの在り方について知る（多様な現場、変化への対応　など）

10	Will-Can-Must を考える①	・自身の Will Can Must を分析、作成し、今後のキャリアについて考える
11	Will-Can-Must を考える②	・作成した Will Can Must 資料を使って全体共有する
12	Will-Can-Must を考える③	・資料を使って全体共有する　＊前回の続き、人数によりコマ数調整
13	レポート作成（個人）	・学びの自己評価し、レポート作成する
14	ふりかえり（グループ）	・他者の発表や自己ふりかえりの内容を共有し、まとめ、全体共有する
15	二年次へのブリッジ	・オーナーシップをもってキャリアを切り拓いていくために必要なことは何か（ライフプラン的視点含む）を言語化し、「キャ

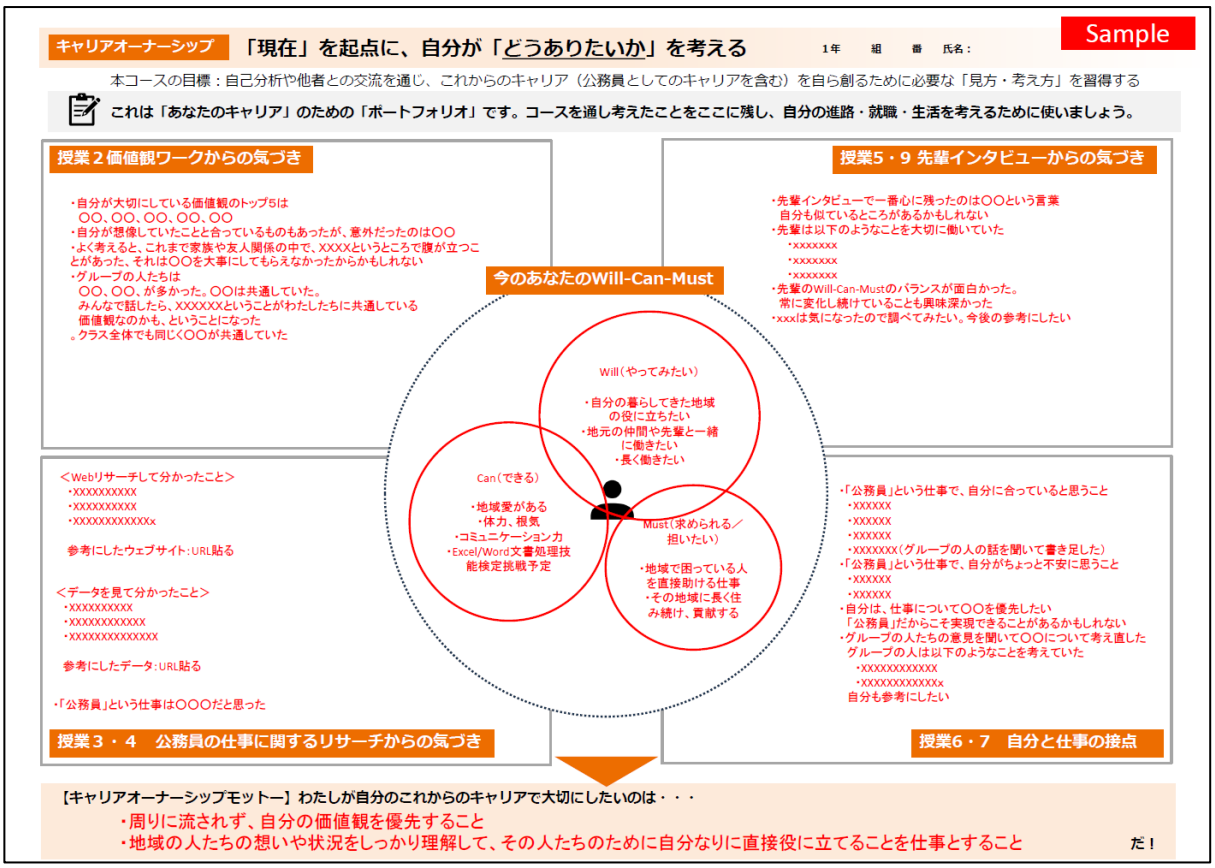
学習成果物

- ポートフォリオ　※学生自身の手元に残るもの
- 最終レポート　※評価用

◆ポートフォリオイメージ（フォーマット）



◆ポートフォリオイメージ（記入サンプル）



評価規準



カリキュラムを通じて育成・発揮してほしい資質能力について、スタンダードとして評価規準を示す。各校の実態に応じ具体的な評価基準を設定することを前提とする。

観点	育成したい資質能力	説明
知識技能	キャリアオーナーシップについての理解	キャリア形成に必要な考え方としてキャリアオーナーシップを自分なりに説明する
	情報活用能力	学習に必要な情報を取捨選択し参照する
思考判断表現	多面的・多角的思考力	多様な視点を持ち柔軟に物事をとらえる
	表現力	自身の考えたことを自分なりの言葉で他者に伝える
学びに向かう姿勢	自己探究力	自分自身を見つめ、強み・弱み・価値観について客観的に理解を深める

4	3	2	1
知識技能：キャリアオーナーシップについての理解			
キャリアオーナーシップという考え方とその重要性ついて自分のキャリアに対するイメージをもって具体的に説明する	キャリアオーナーシップという考え方とその重要性ついて具体的に説明する	キャリアオーナーシップという考え方について一般的な用語で説明する	キャリアオーナーシップという考え方について説明ができない（理解していない）
知識技能：情報活用能力			
コースを通じ、学習に必要な情報を主体的に収集し、その必要性を判断し取捨選択した上で効果的に活用する	コースを通じ、学習に必要な情報を主体的に収集し、取捨選択して活用する	コースを通じ、学習に必要な情報を主体的に収集する	コースを通じ、学習に必要な情報を収集できない（指示されたら検索できるが自ら探さない）
思考力判断力表現力：多面的・多角的思考力			
コースを通じ取り扱うテーマやトピックについて、複数の視点から多面的・多角的に捉え、柔軟に物事を考える	コースを通じ取り扱うテーマやトピックについて、複数の視点から多面的・多角的に捉える	コースを通じ取り扱うテーマやトピックについて、他者視点を取り入れて捉える	コースを通じ取り扱うテーマやトピックについて、自分の主観のみで捉える
思考力判断力表現力：表現力			
自身の考えたことを自分なりの言葉で言語化し、どうすれば他者にわかりやすいか工夫して、他者に伝える	自身の考えたことを自分なりの言葉で言語化し、他者に伝える	自身の考えたことを言語化する	自身の考えたことを言語化できない

主体的に学びに向かう姿勢：自己探究力			
自分自身を見つめることを前向きに捉え、自分の強み・弱み・価値観などを客観的に整理し、自分のキャリア形成に生かそうとする姿勢を持つ	自分自身を見つめることを前向きに捉え、自分の強み・弱み・価値観などを客観的に整理する	自分の強み・弱み・価値観などを客観的に整理する	自分の強み・弱み・価値観などを客観的に整理できない

評価方法

- 出欠
- 授業時の参加度（教員による観察）
- 授業後のふりかえり（ひとこと Form）
- 最終レポート

◆授業後のふりかえりーひとこと Form のプロンプト（例）

以下のようなふりかえりの視点から、①と⑥を固定とし、②～⑤を目的に応じ選抜または組み合わせて Form に設定し、定点で学びの状況を把握する：

① 今日の授業はどのような内容でしたか？ふりかえって簡単に書いてください。
② 今日の授業の中で，印象に残ったことは何ですか？その理由もあわせて書いてください。
③ 今日の授業の中で、わからなかった、特に難しかったと思ったことは何ですか？その理由もあわせて教えてください
④ 今日の授業の中で、一番記憶に残るキーワード・単語は何ですか？
⑤ 今日の授業の中で、困ったことはありましたか？
⑥ 授業に関する希望、相談などあれば教えてください

◆最終レポートサンプル

キャリアオーナーシップ□最終レポート			
コース名		氏名	
①→自分の言葉で「キャリアオーナーシップ」を説明してください。授業の内容も踏まえて書きましょう （字数問わず）			
②→今回のコースで学んだことで自分にとって一番学びだったこと、心に残ったことは何ですか？ （字数問わず）			
③→□現時点で、わたしが描く、わたしのキャリアのイメージ <レポートの要件> □・400字程度でまとめること□ □・あなたのことを知らない人にも、あなたのキャリアのイメージを簡潔に伝えるつもりで構成すること □・「できるかできないか」は問わないので、あなたが「こうありたい」と描くことで構成すること			

※書きこんだ文章を選択し、ドキュメントの下部を見ると「文字カウント」が確認できます

各授業の詳細

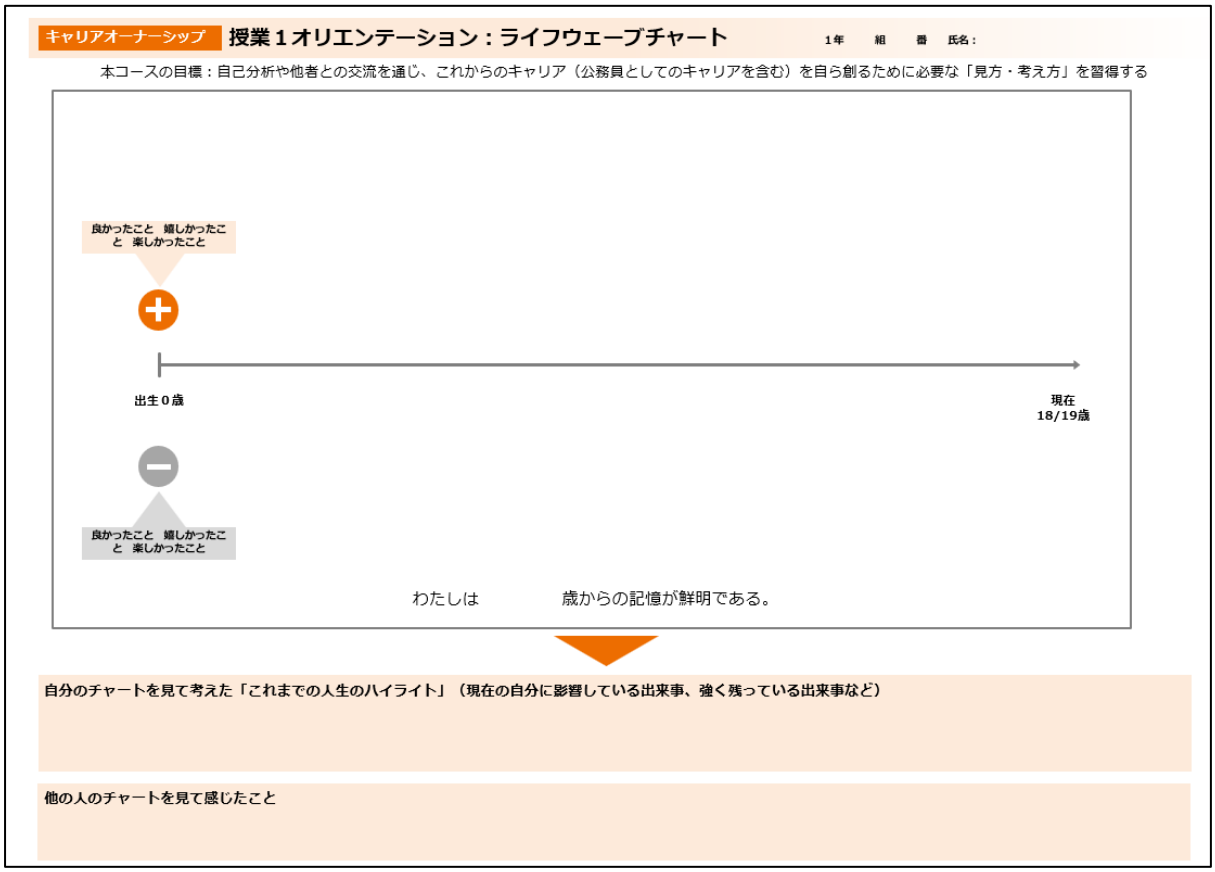
授業１　オリエンテーション

授業の目的
・学生自身が、学習目標、育成したい力を理解する ・協働的な学びのトレーニングを始める（ペアでの共有）
シラバス（全体）との関連
自己理解のスタート地点に立つ。これからの学びの土台づくり。
授業の中心となる問い
これまでの経験は、自分の「現在」にどのようにつながっているだろう？
使用ツール
ワークシート（ライフウェーブチャートを描く）

	講義内容	進行ポイント
導入	● 授業の目的・全体像・最終成果物の説明 ・「進路決定」ではなく「これからのキャリアについて自分で判断するための力を育てる授業」であることを伝える ・ゴール（自分の言葉でキャリアを語れるようになる）と成果物（ポートフォリオ）を提示する	➢ 評価に対する不安を下げる ➢ 安心して話してよい場であること、それもスキルトレーニングの一環であることを明確に伝える
展開	● ライフウェーブチャートの説明 ● 【個人】ライフウェーブチャート作成 ● 【ペア】チャート共有 ● 全体共有	➢ チャートの説明には、教員自身が自分のライフウェーブチャートを作成し開示するのが効果的 ➢ 経験の良し悪し・成功失敗で語らせない「そのとき何を感じたか」に焦点を当てる ➢ ペアで話しづらい場合は、ワークシートを交換し、相手のシートを読むだけでもよい 他者のアウトプットに触れることが重要 ➢ 一部の学生に感想の共有をうながす

まとめ	➢ 次回、さらなる自己理解のワークを行うことを伝える	➢ うまく言語化できなくても問題ないことを伝える

◆ワークシート（ライフウェーブチャート）



キャリアオーナーシップ

自分のキャリアは自分で創る

オリエンテーション

はじめに

みなさんは

どんな未来を生きていきたいですか？

2

本科目で考えること

“キャリア”って何？

3

本科目の目標

自己理解と職業理解を通じ
「自分のキャリアは自分で創る」という
意識を持つ

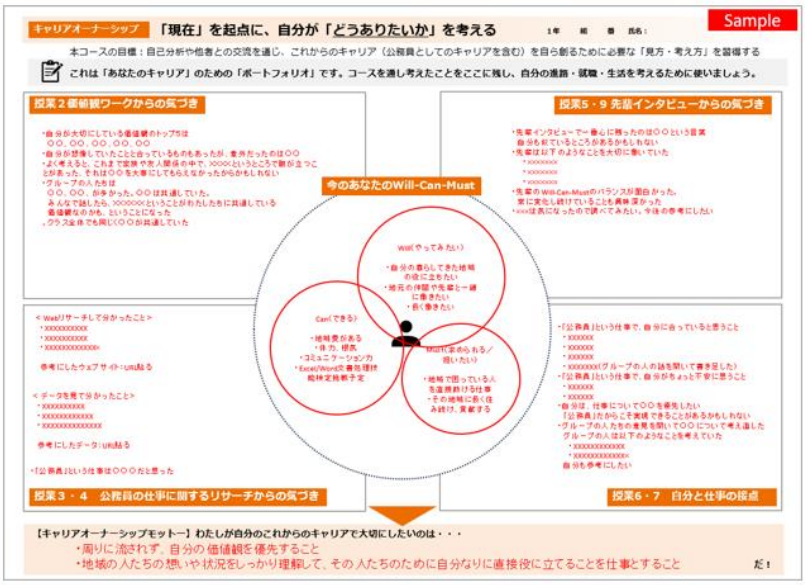
4

本科目を通じて身につけてほしい力

- キャリアオーナーシップについての理解
- 情報活用能力
- 多面的・多角的思考力
- 表現力
- 自己探究力

5

本科目の成果物



6

自分の人生をふりかえる

☛人生100年時代で自分の人生を考えよう

Born
0歳
○○年○月○日

NOW
18/19歳

End
（　　）歳
まで生きる
○○年

step 1 誕生日を記入

step 2 人生100年なら今日まで約20%！あなたはこれまでで何%？計算しよう！

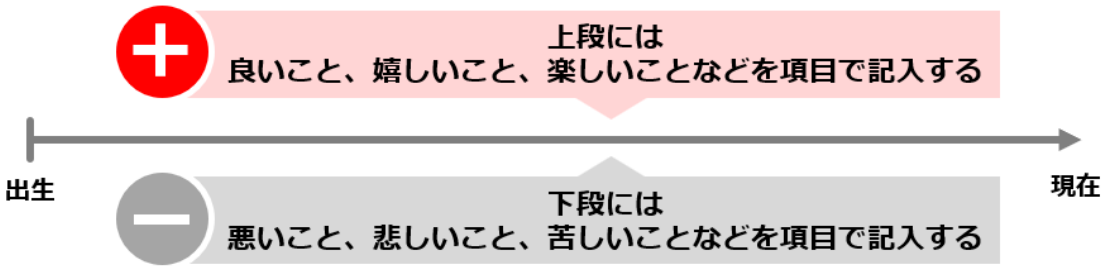
step 3 何歳まで生きるかを記入

7

自分の人生をふりかえる

個人20分

☛私のライフウエーブチャートを作成しよう

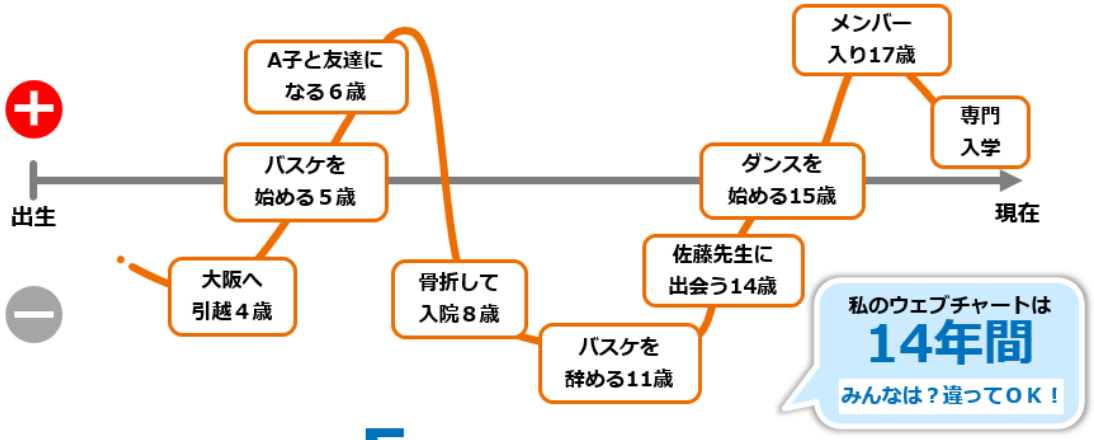


私は（　　）歳からの記憶が鮮明

8

自分の人生をふりかえる

ライフウエーブチャート事例



私は（ 5 ）歳からの記憶が鮮明

9

自分の人生をふりかえる

個人10分

☛私のライフウエーブチャートを完成させよう

- ライフウェーブチャートを再考しよう。
- 出来事を線でつないでみよう。

10

自分の人生をふりかえる

☛私のライフウエーブチャートを完成させよう

- ペアを組む
- ペアで共有する
- 全体で共有する

11

ライフウエーブチャートをつくる

自分のこれまでを

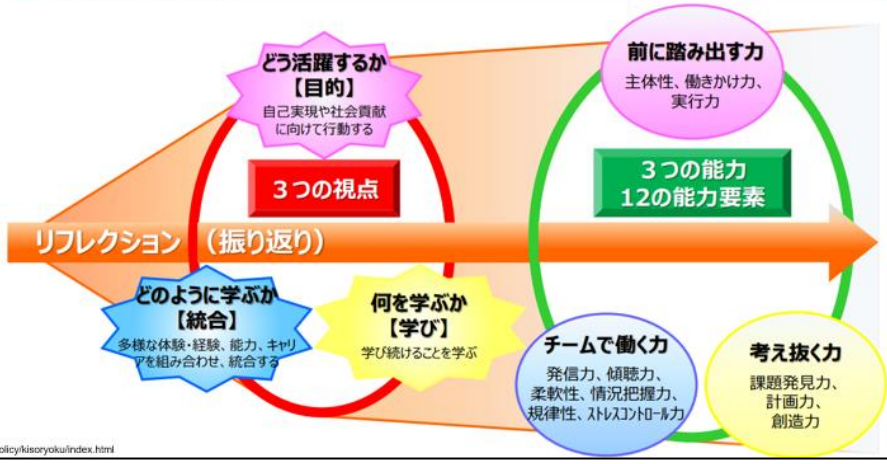
ふりかえること（Reflection）は

なぜ大切なのでしょう？

12

ふりかえりの重要性

「人生100年時代の社会人基礎力」は、**これまで以上に長くなる個人の企業・組織・社会との関わりの中で、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力**と定義され、社会人基礎力の３つの能力／12の能力要素を内容としつつ、**能力を発揮するにあたって、自己を認識してリフレクション（振り返り）しながら、目的、学び、統合のバランスを図ることが、自らキャリアを切りひらいていく上で必要**と位置付けられる。



出典：https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html

13

”キャリア“とは？

生涯の中で様々な役割を果たす過程で

自らの役割の価値や自分との関係を

見いだしていく連なりや積み重ね

14

人生 100 年時代の社会人基礎力
https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html

自分を知る

ふりかえり（Reflection）を通じ

自分の役割や周囲と自分とのかかわりを

客観的にみることで、自分自身を知る

15

授業２　自分を知る

授業の目的		
・学生自身が自身の特性を意識化する ・協働的な学びのトレーニング		
シラバス（全体）との関連		
自己理解の重要な要素である価値観や特性（強み・弱み）にフォーカスを当てる		
授業の中心となる問い		
「現在」の自分を創る要素にはどんなものがあるだろう？		
使用ツール		
ワークシート（価値観ワークを行う） ポートフォリオ		
	講義内容	**進行ポイント**
導入	● 前回の授業をふりかえる ● 自己理解がキャリアの土台になることの説明	➢ ライフウェーブチャートを実施した意味を確認する 学習のプロセスの意味を意識化させる
展開	● 価値観ワークの説明 ● 【個人】価値観ワークの実施 ● 【個人】強み・弱み分析ワークの実施 ● 【ペア】結果共有 ● 【グループ】結果共有	➢ 教員自身も実践して共有するのも効果的 ➢ 内容の良し悪しはないことを強調する ➢ 感覚的に選択すること、短時間に集中して進めることを促す ➢ ワークをしたあと、ワークシート「２」の「なぜ自分がこのような価値観をもっているか」の自己分析をしてみるよう促す ➢ ペア／グループで話しづらい場合は、ワークシートを交換し、相手のシートを読むだけでもよい 他者のアウトプットに触れることが重要
まとめ	● 自身の「価値観」を明確にすることで、やりたいことを見つけたり、やりたくないことを理解することが重要 ● ポートフォリオにメモする ● ひとこと Form でふりかえりを提出	➢ 一般的な情報を提示し、関心を持った学生がさらに調べられるようにする ＜参考資料＞ 厚生労働省　マイジョブカード https://www.job-card.mhlw.go.jp/shindan/value

キャリアオーナーシップ **授業2　自分を知る：価値観ワーク**　　1年　組　番　氏名：

本コースの目標：自己分析や他者との交流を通じ、これからのキャリア（公務員としてのキャリアを含む）を自ら創るために必要な「見方・考え方」を習得する

1．以下、リストに挙げられた価値観を　★＝ものすごく大切　○＝大切　△＝そこまでではない　の3つに分類しましょう

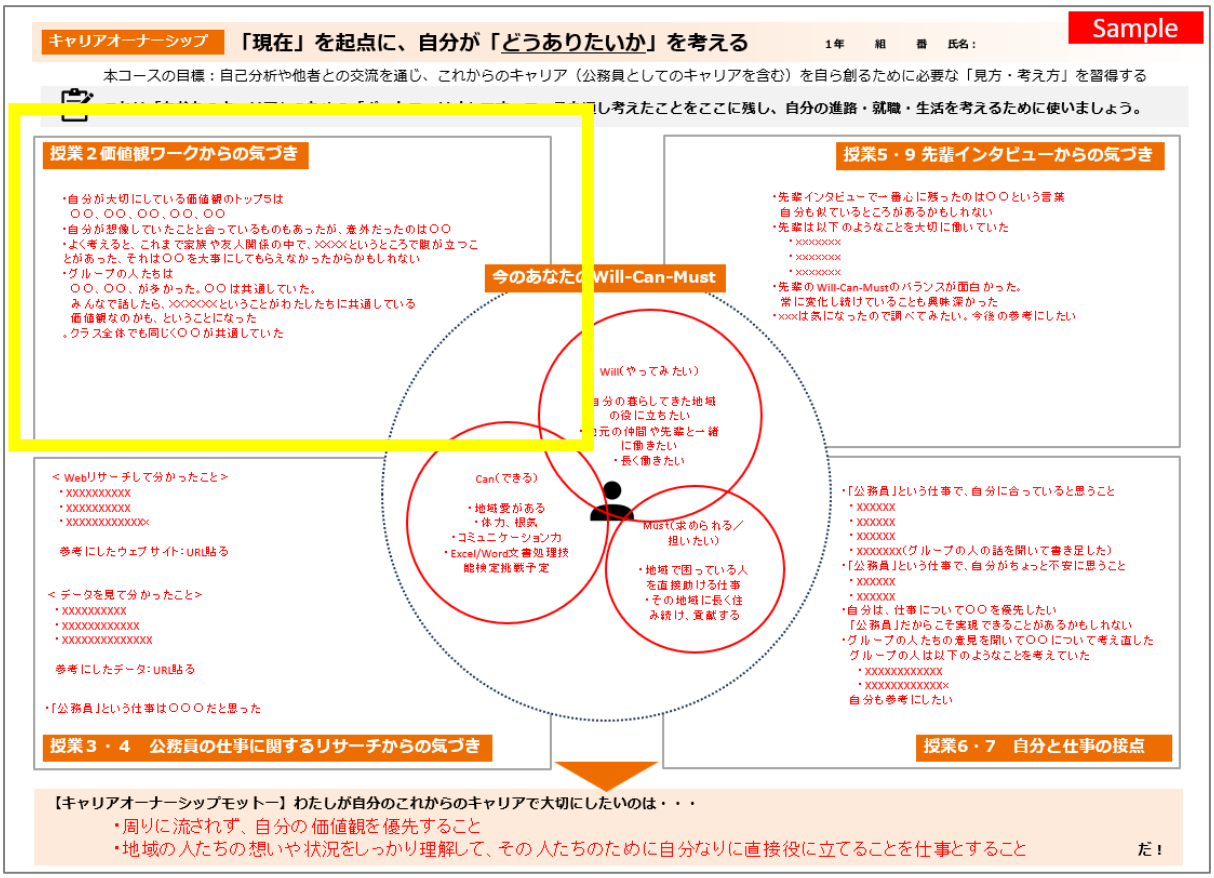
価値観リスト出典：W.R.Miller et al. "Personal values card sort."University of New Mexico. 2001.、一部改変

価値観	意味	自分にとっての重要度
ACCEPTANCE（受容）	ありのままの自分を受け入れてもらうこと	
ACCURACY（正確さ）	自分の意見や考えが正確であること	
ACHIEVEMENT（達成）	成果を出すこと、目標を達成すること	
ADVENTURE（冒険）	新しく刺激的な体験をすること	
ATTRACTIVENESS（魅力）	外見的に魅力的であること	
AUTHORITY（権威）	人に対し責任を持つ	
AUTONOMY（自立）	自分で決めて自立すること	
BEAUTY（美しさ）	身の回りの美しさを感じること	
CARING（思いやり）	人の世話をすること	
CHALLENGE（挑戦）	難しい課題や問題に挑戦すること	
CHANGE（変化）	変化と多様性に富んだ生活を送ること	
COMFORT（心地よさ）	快適で心地よい生活を送ること	
COMMITMENT（約束）	長期的で意味のある約束をすること	
COMPASSION（共感）	人を思いやり、行動すること	
CONTRIBUTION（貢献）	社会に長く残る貢献をすること	
COOPERATION（協力）	人と協力して働くこと	
COURTESY（礼儀）	人に対して思いやりと礼儀を持つこと	
CREATIVITY（創造性）	新しく独創的なアイデアを持つこと	
DEPENDABILITY（信頼性）	人から信頼される存在であること	
DUTY（義務）	自分の義務や責任を果たすこと	
ECOLOGY（環境との共生）	環境と調和して暮らすこと	
EXCITEMENT（刺激）	刺激とワクワクに満ちた生活を送ること	
FAITHFULNESS（誠実さ）	人間関係で誠実であること	
FAME（名声）	多くの人に知られ、認められること	
FAMILY（家族）	幸せで愛にあふれた家族を持つこと	
FITNESS（体力）	体が健康でエネルギーがあること	
FLEXIBILITY（柔軟性）	新しい状況にうまく適応すること	
FORGIVENESS（許すこと）	他者を許すこと	
FRIENDSHIP（友情）	親しく支え合える友人がいること	
FUN（楽しさ）	遊びや楽しさを感じること	
GENEROSITY（寛大さ）	自分の持っているものを他人に与えること	
GENUINENESS（本音であること）	自分らしく振る舞うこと	
GROWTH（成長）	常に成長し続けること	
HELPFULNESS（助け合い）	他人の助けになること	
HONESTY（正直さ）	正直であること	
HOPE（希望）	前向きで楽観的な見方を保つこと	

価値観	意味	自分にとっての重要度
HUMILITY（謙虚さ）	謙虚で控えめであること	
HUMOR（ユーモア）	自分や世界の面白い面を見つけること	
INDEPENDENCE（独立）	他人に依存しない状態であること	
INDUSTRY（勤勉）	生活の課題に一生懸命取り組むこと	
INNER PEACE（内なる平和）	自分の内面の平穏を感じること	
INTIMACY（親密さ）	自分の深い経験を他人と分かち合うこと	
JUSTICE（公正）	全ての人に公平な扱いを促すこと	
KNOWLEDGE（知識）	価値ある知識を学び、提供すること	
LEISURE（余暇）	リラックスして楽しむ時間を持つこと	
LOVED（愛されること）	身近な人に愛されること	
LOVING（愛すること）	人に愛を与えること	
MINDFULNESS（気づき）	今この瞬間に意識を向けて生きること	
MODERATION（節度）	やりすぎを避けて中庸を保つこと	
MONOGAMY（一途な関係）	一人の相手と深い愛の関係を持つこと	
NON-CONFORMITY（反体制）	権威や常識を疑い、挑戦すること	
OPENNESS（心の広さ）	新しい経験や考えに心を開くこと	
ORDER（秩序）	整った秩序ある生活を送ること	
PASSION（情熱）	物事や人に深い情熱を持つこと	
POPULARITY（人気）	多くの人に好かれること	
POWER（権力）	人をコントロールする力を持つこと	
PURPOSE（目的）	人生に意味と方向性を持つこと	
RATIONALITY（理性）	理性と論理に基づいて行動すること	
REALISM（現実的であること）	現実的・実用的に考え行動すること	
RESPONSIBILITY（責任）	責任ある決定を行い、実行すること	
RISK（リスク）	リスクや挑戦を受け入れること	
ROMANCE（恋愛）	情熱的で刺激的な恋愛をすること	
SELF-ACCEPTANCE（自己受容）	自分をそのまま受け入れること	
SELF-ESTEEM（自尊心）	自分に自信と誇りを持つこと	
SELF-KNOWLEDGE（自己理解）	自分を深く、正直に理解すること	
SERVICE（奉仕）	他人の役に立つこと	
SIMPLICITY（簡素）	シンプルな生活を送ること	
SOLITUDE（孤独）	一人きりになれる時間と空間を持つこと	
STABILITY（安定）	安定した生活を保つこと	
TOLERANCE（寛容）	自分と異なる人々を受け入れ尊重すること	
TRADITION（伝統）	過去の伝統的な価値観に従うこと	
WEALTH（富）	十分なお金を持つこと	
WORLD PEACE（世界平和）	世界の平和のために行動すること	

2．自分の価値観の傾向、特徴について、<u>なぜ自分がこのような価値観をもっているか、</u>自分なりに分析し言語化してみましょう　※グループで共有します

◆ポートフォリオの該当記入箇所



授業３　公務員の仕事を知る①

授業の目的
・学生自身が「公務員」の仕事・キャリアを調べ、想像する ・情報活用の基本的なトレーニング（教員によるインプット／参考情報を基に情報を得る）
シラバス（全体）との関連
自ら関心をもって職業について知ろうとする姿勢を持つ。
授業の中心となる問い
公務員ってどんな職業？
使用ツール
Web 検索用パソコン／スマートフォンなど

	講義内容	進行ポイント
導入	● 前回の授業をふりかえる ● ここからは職業理解にシフトすることを伝える	● 視点が内的から、外的なポイントに移行することを意識させる
展開	● 初めに、いくつか参考になる Web サイトを教員が提示する 「公務員ってどんな職業？」 ● 教員が提示した Web サイト以外にも検索範囲を広げ情報収集をする ● 各自自由に情報収集し、メモを作成する ● 【グループ】結果共有 ● 【全体】結果共有	➢ 参考 Web サイトは、様々なジャンルのものを複数用意するのが望ましい ➢ 検索のポイントも併せて指導し、情報活用能力の育成につなげる ※本ガイド次頁参照 ➢ メモツールは実態に合わせて選択する 共有することを前提にメモするよう伝える ➢ 共有の際、マインドマップ形式にしたり、KJ 法で分類するなど工夫するとよい ➢ 職種や分野を超えて共通する要素があれば取り上げる

まとめ	➢ 調べて分かったこと・印象に残ったことはポートフォリオにメモするよう指示する ➢ 今回はそれぞれに関心のある内容からリサーチしたが、次回はデータなどから公務員という職業について分析することを伝える ➢ ひとこと Form でふりかえりを提出	

◆参照 Web サイト（例）

実務教育出版：公務員試験の種類を徹底解説！国家・地方・職種別の違いをわかりやすく紹介

https://www.jitsumu.co.jp/news/preparation/20260114.html

Heros of Local government 地方公務員を応援するメディア

https://www.holg.jp/

公務 comcom

https://koumucomcom.com/

厚生労働省 Job tag

https://shigoto.mhlw.go.jp/User　※以下該当ページイメージ転載

地方公務員（行政事務）

職業別名　：-
職業分類　：法務・広報・知的財産事務の職業
属する産業：公務（他に分類されるものを除く）（クリックすると別サイトのしょくばらぼへ移ります）

どんな仕事？　　就業するには？

どんな仕事？

都道府県や市区町村といった地方自治体に勤務し、地方自治体が住民のために行っている事業に関する行政施策の企画・立案、予算の編成から実際の業務にかかわる事務処理を担当する。
部署によって仕事の具体的な内容は異なる。
地方自治体は、地域の人々が安心して豊かに暮らせるよう幅広く生活に密着した事業を行っており、行政事務の仕事は多種多様な分野にわたっている。
地方自治体は、大きくは、都道府県と市区町村に分かれ、それぞれの役割は異なっている。基本的には、地域住民に対する行政の窓口業務を行うのは市区町村であり、都道府県は、市区町村の区域を越える事務、国と市町村、市町村間の連絡調整等を担っている。なお、市の中でも政令指定都市は、都道府県と同等の役割と機能となっている。
具体的には、市町村は、基礎的な自治体として、住民登録、戸籍関連の事務、地方税に係る事務、保育園の入所、小中学校等の運営、医療・介護・福祉・年金の手続、道路や都市計画、保健、水道事業、ごみの収集・処理等を行っている。
都道府県は、広域にわたる事務や市町村に関する連絡調整などの役割があり、農地や都市計画、道路、河川・海岸等の建設・整備、高等学校等の運営、農林水産業・商工業等の産業振興等を行っている。

◇ よく使う道具、機材、情報技術等
文書作成ソフト（Word、一太郎等）、表計算ソフト（Excel、Googleスプレッドシート等）、パソコン

掲載している職業情報について（ご意見募集など）

求人情報を検索したい方はこちらから。
（ハローワークインターネットサービスへ移ります）

求人検索

ジョブ・カードを活用してキャリアを整理したい方はこちら
（クリックすると別サイトのマイジョブ・カードへ移ります。）

［動画］



タスク（職業に含まれるこまかな仕事）

実施率（%）

◆Web 検索における指導ポイント

今回の授業においては、学生が自分の関心を起点にしながらも、異なる立場や視点の情報と出会えるようサポートすることが重要なため、以下を意識する：

・Web 検索は「正解探し」ではなく、関心や問いを広げるための過程である
・教員は効率的な検索方法を教える存在ではなく、別の視点や切り口を提示する存在である
・検索結果の量や網羅性よりも、視点の広がりや問いの変化を重視する

ただし、この時点ではあくまでも「関心をベースに広く調べてみる」までであり、この情報だけがすべてではないので、偏りがあったとしても否定する必要はない。

〇検索の方法

（1） 職種名だけで終わらせない
例：地方公務員（または職業）＋政策／現場／一日の流れ／若手職員
（2） 関心分野と結びつける
例：地方公務員（または職業）＋福祉／防災／観光／環境／まちづくり
（3） 自治体名を変えて比較する
例：市役所 仕事 ○○市／町役場 職員 インタビュー／自治体 政策 事例
（4） 公式情報と体験談を分けて探す
例：自治体 公式サイト 施策／自治体 職員 インタビュー／地方公務員 やりがい

〇検索の注意点

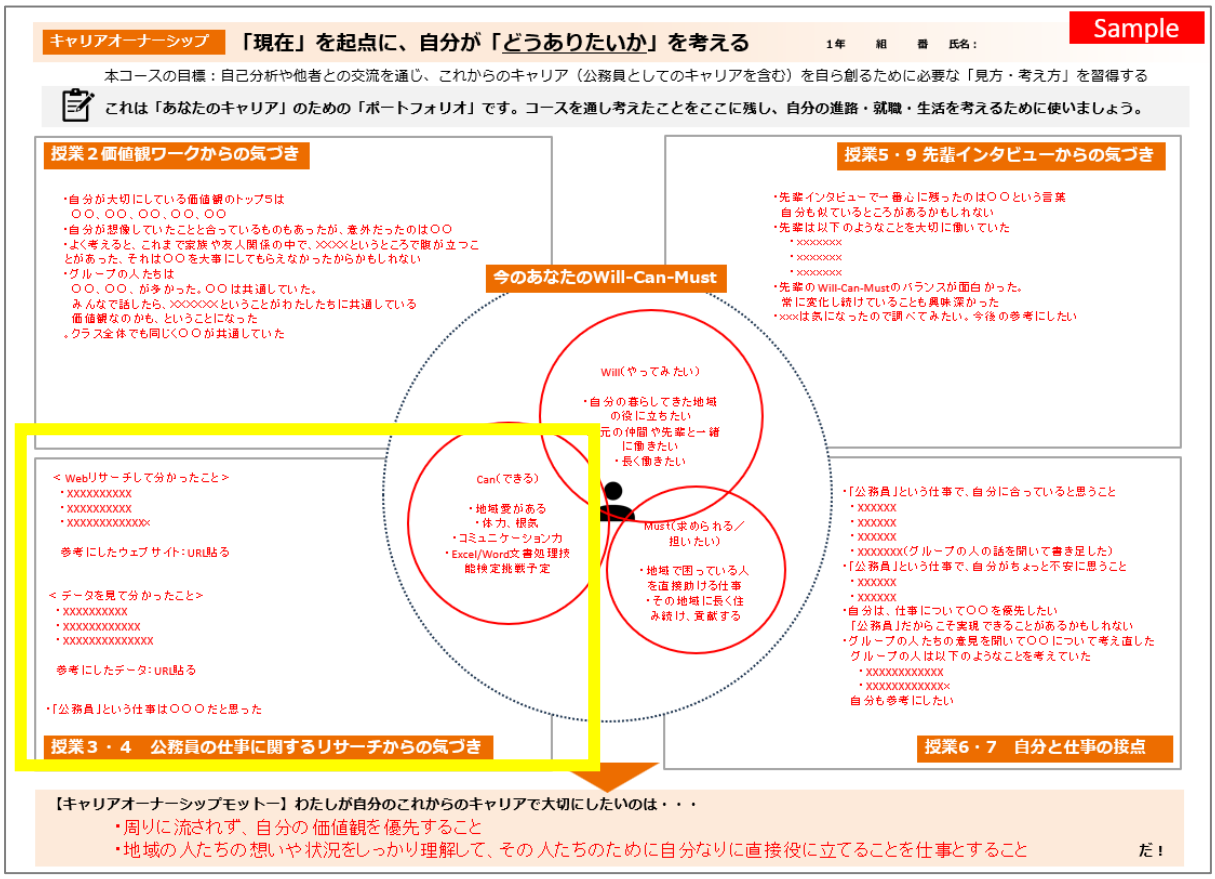
（1） 出典を確認する
（2） 採用試験情報（年収・安定性・試験対策）と仕事内容を混同しない
（3） 個人の体験談は、特定の自治体・部署・時期に基づく一例、個人の事例として捉える
（4） ポジティブ／ネガティブいずれかに偏った情報に注意する
（5） 情報の発信時期や背景（制度変更・社会状況）を確認する

〇教員の声がけによるサポート

以下のような声掛けで、学生の情報収集の質向上のサポートをする：

・別の言い方で検索すると、どんな情報が出てきそう？
・この情報は、誰の立場から書かれていると思う？
・自治体が違うと、仕事の内容はどう変わりそう？
・公式な説明と現場の語りは、どこが違うだろう？

◆ポートフォリオの該当記入箇所



授業４　公務員の仕事を知る②

授業の目的
・公的なデータを使用し「公務員」の仕事・キャリアを分析し、想像する ・情報活用のトレーニング
シラバス（全体）との関連
データを分析することを通じて職業理解を深める。
授業の中心となる問い
公務員ってどんな職業？
使用ツール
Web リサーチ用パソコン／スマートフォンなど ポートフォリオ

	講義内容	進行ポイント
導入	● 前回の授業をふりかえる	● 引き続き公務員の職業について深堀りすることを確認 ● 今回は客観的にデータから見ることを伝える
展開	● いくつか参考になるデータ・Web サイトを教員が提示する 「公務員ってどんな職業？」 ● 各自で分析し、リサーチメモを作成する ● 【グループ】結果共有 ● 【全体】結果共有	➢ 参考 Web サイトを複数用意するのが望ましい ➢ データの見方は全体にレクチャーをし、データの読み取り方を始動する ➢ メモツールは実態に合わせて選択する 共有することを前提にメモするよう伝える ➢ 個人の分析力に差があると思われるので、共有の後にもう一度個人の分析に戻ることも推奨。 ➢ 共有の際、マインドマップ形式にしたり、KJ 法で分類するなど工夫するとよい ➢ 職種や分野を超えて共通する要素があれば取り上げる

まとめ	➢ 前回と今回で見えてきた情報を確認する ➢ ポートフォリオにここまで得た情報を整理する ➢ ひとこと Form でふりかえりを提出	➢ 個人の関心に基づく情報だけ、データだけ、いずれも偏りがある ➢ 「机上のリサーチだけではわからない」ことを強調し、そのために先輩からお話を聞くことを伝える

◆参照 Web サイト（例）

総務省　社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/shakainohenkaku/index.html

JRI レビュー：地方公務員は足りているか ―地方自治体の人手不足の現状把握と課題―

https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/12542.pdf

男女共同参画局

https://www.gender.go.jp/research/index.html

基礎自治体職員業務実態調査 集計結果

https://www.works-i.com/research/report/sustainable.html

◆参考資料：データから読み取る公務員の仕事

「令和の転換点」研究プロジェクト　基礎自治体職員業務実態調査 集計結果

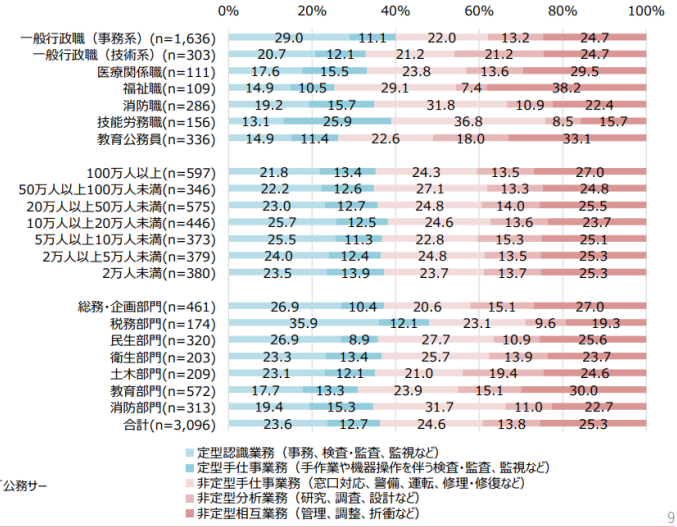
https://www.works-i.com/research/report/item/sustainable.pdf

公務サービスの業務内容②

Recruit Works Institute

Q. あなたが現在担当している業務において、過去１年間の以下の業務はどのくらいの比率でしたか。合計が100になるようにお答えください。

- 職種別では、福祉職、教育公務員において、非定型業務の比率が高く、なかでも対人コミュニケーションが必要な非定型相互業務の比率が高い。
- 人口規模別では、ほとんど違いはない。
- 部門別では、民生部門、衛生部門、消防部門において、柔軟な対応が必要な非定型手仕事業務の比率が、土木部門では専門知識が必要な非定型分析業務の比率が、教育部門では対人コミュニケーションが必要な非定型相互業務の比率が高い傾向にある。



注：タスクモデル（Autor, Levy, & Murnane, 2003）に基づいて分類した５つの業務（「公務サービスの業務内容①」の注記参照）の比率の平均値を集計している。

© Recruit Works Institute All rights reserved

9

◆参考資料：データから読み取る公務員を取り巻く状況

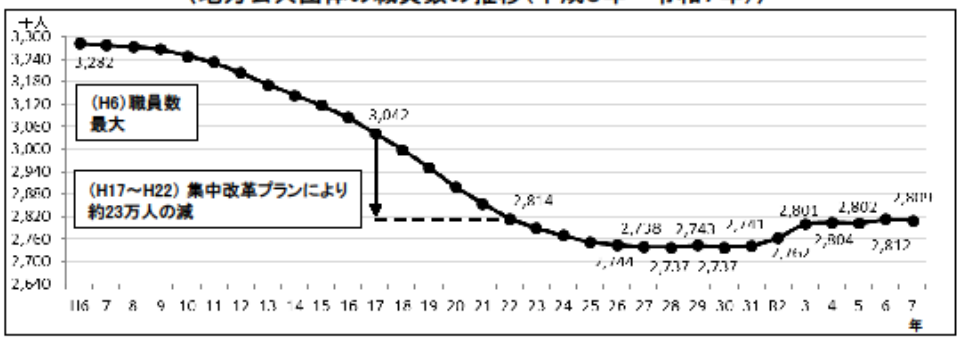
総務省：地方公共団体の行政改革等

https://www.soumu.go.jp/iken/kazu.html　※以下該当ページデータ転載

1　地方公共団体の職員数の推移

○　職員数は、対前年比で２，４５１人減少し、２８０万９，２９８人。
○　職員数は、平成６年をピークに減少してきたが、平成２９年以降は微増から横ばいの傾向が続いている。
○　定年引上げに伴い当面２年に１度生じる定年退職者が６年度末に生じたという制度的要因などにより、職員数は対前年比で減少。

〈地方公共団体の職員数の推移（平成6年～令和7年）〉



地方公共団体の職員数の推移（各年4月1日現在）

（単位：人、%）

年	職員数	対前年増減数	対前年増減率
H6	3,282,492	11,693	0.4
7	3,278,332	▲ 4,160	▲ 0.1
8	3,274,481	▲ 3,851	▲ 0.1
9	3,267,118	▲ 7,363	▲ 0.2
10	3,249,494	▲ 17,624	▲ 0.5
11	3,232,158	▲ 17,336	▲ 0.5
12	3,204,297	▲ 27,861	▲ 0.9
13	3,171,532	▲ 32,765	▲ 1.0
14	3,144,323	▲ 27,209	▲ 0.9
15	3,117,004	▲ 27,319	▲ 0.9
16	3,083,597	▲ 33,407	▲ 1.1
17	3,042,122	▲ 41,475	▲ 1.3
18	2,998,402	▲ 43,720	▲ 1.4
19	2,951,296	▲ 47,106	▲ 1.6
20	2,899,378	▲ 51,918	▲ 1.8
21	2,855,106	▲ 44,272	▲ 1.5
22	2,813,875	▲ 41,231	▲ 1.4
23	2,788,989	▲ 24,886	▲ 0.9
24	2,768,913	▲ 20,076	▲ 0.7
25	2,752,484	▲ 16,429	▲ 0.6
26	2,743,654	▲ 8,830	▲ 0.3
27	2,738,337	▲ 5,317	▲ 0.2
28	2,737,263	▲ 1,074	▲ 0.0
29	2,742,596	5,333	0.2
30	2,736,860	▲ 5,736	▲ 0.2
31	2,740,653	3,793	0.1
R2	2,762,020	21,367	0.8
3	2,800,661	38,641	1.4
4	2,803,664	3,003	0.1
5	2,801,596	▲ 2,068	▲ 0.1
6	2,811,749	10,153	0.4
7	2,809,298	▲ 2,451	▲ 0.1

1

（1） 部門別職員数の対前年比増減要因について

○　一般行政部門は、子ども子育て支援への対応、デジタル化への対応のほか、国土強靭化に向けた防災・減災対策、災害復旧や生活保護関連業務への対応などにより増加。
（一般行政部門：対前年　＋　３，００８人、＋　０．３%）

○　教育部門は、児童・生徒数の減少に伴う学校統廃合や学級数減などにより減少。
（教育部門：対前年　▲　１，５０３人、▲　０．１%）

○　公営企業等会計部門は、病院事業の地方独立行政法人化などにより減少。
（公営企業等会計部門：対前年　▲　３，７８９人、▲　１．１%）

＜部門別対前年比較及び主な増減理由＞

（単位：人、%）

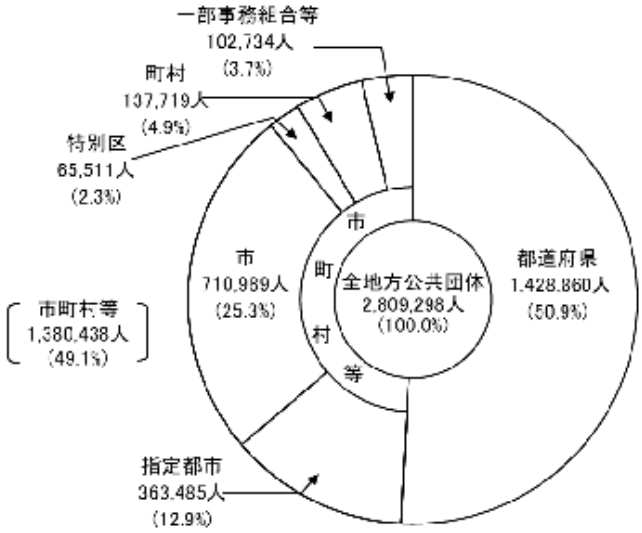
部門	R7	R6	対前年 増減数	対前年 増減率	主な増減理由
一般行政部門 ①	950,628	947,620	3,008	0.3	
福祉関係を除く一般行政	565,523	563,292	2,231	0.4	・デジタル化への対応、防災・減災対策や災害復旧への対応などによる増 ・組織及び職員配置の見直し、事務・事業の統廃合、民間委託等による減
福祉関係	385,105	384,328	777	0.2	・児童相談所の体制強化などの子ども子育て関連、生活保護関連業務に係る体制充実による増 ・新型コロナウイルス感染症対策関連業務縮小による減 ・保育所等福祉施設の民間移譲・民営委託等による減
教育部門 ②	1,067,557	1,069,060	▲ 1,503	▲ 0.1	・児童・生徒数の減少に伴う学校統廃合や学級数減などによる減 ・特別支援学級の増加などによる増
警察部門 ③	286,560	287,631	▲ 1,071	▲ 0.4	・欠員不補充による減
消防部門 ④	166,247	165,343	904	0.5	・救急体制の拡充など、消防力の充実・強化による増
公営企業等会計部門 ⑤	338,306	342,095	▲ 3,789	▲ 1.1	・病院事業の地方独立行政法人化による減
合計 ①~⑤	2,809,298	2,811,749	▲ 2,451	▲ 0.1	

３　地方公共団体の団体区分別職員数の状況

○　都道府県の職員数は、１４２万８，８６０人（ ５０．９％）であり、
　前年と比べて３，２３４人減少。

○　市町村等の職員数は、１３８万４３８人（ ４９．１％）であり、
　前年と比べて７８３人増加。

団体区分別職員数の構成（令和7年4月1日現在）



団体区分別職員数の推移（各年4月1日現在）

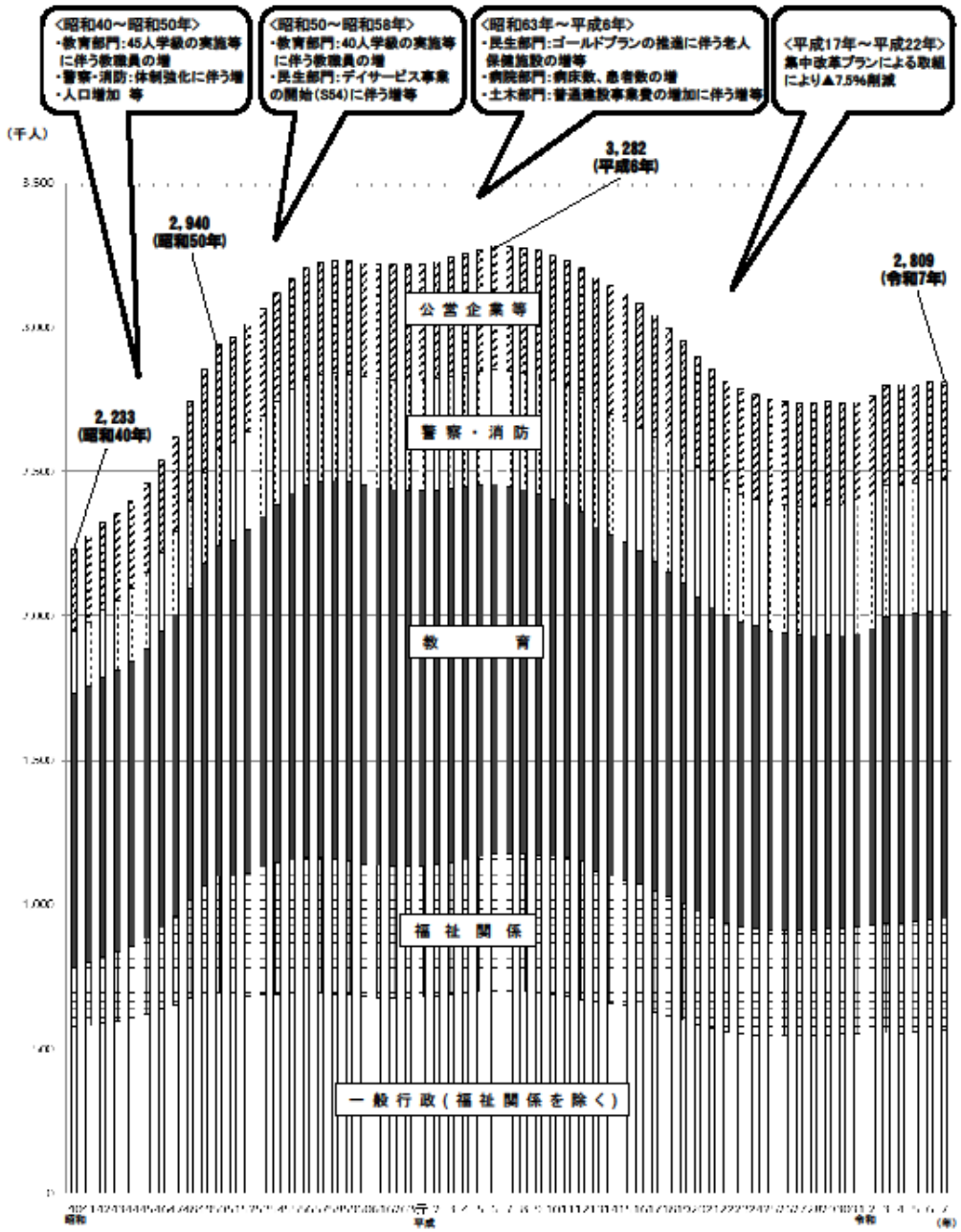
（単位：人、％）

団体区分	R7	R6	対前年 増減数	対前年 増減率
都道府県	1,428,860	1,432,094	▲ 3,234	▲ 0.2
市町村等	1,380,438	1,379,655	783	0.1
指定都市	363,485	361,879	1,606	0.4
その他市町村(※)	914,219	915,188	▲ 969	▲ 0.1
一部事務組合等	102,734	102,588	146	0.1
合　計	2,809,298	2,811,749	▲ 2,451	▲ 0.1

（※）　特別区を含む。

5

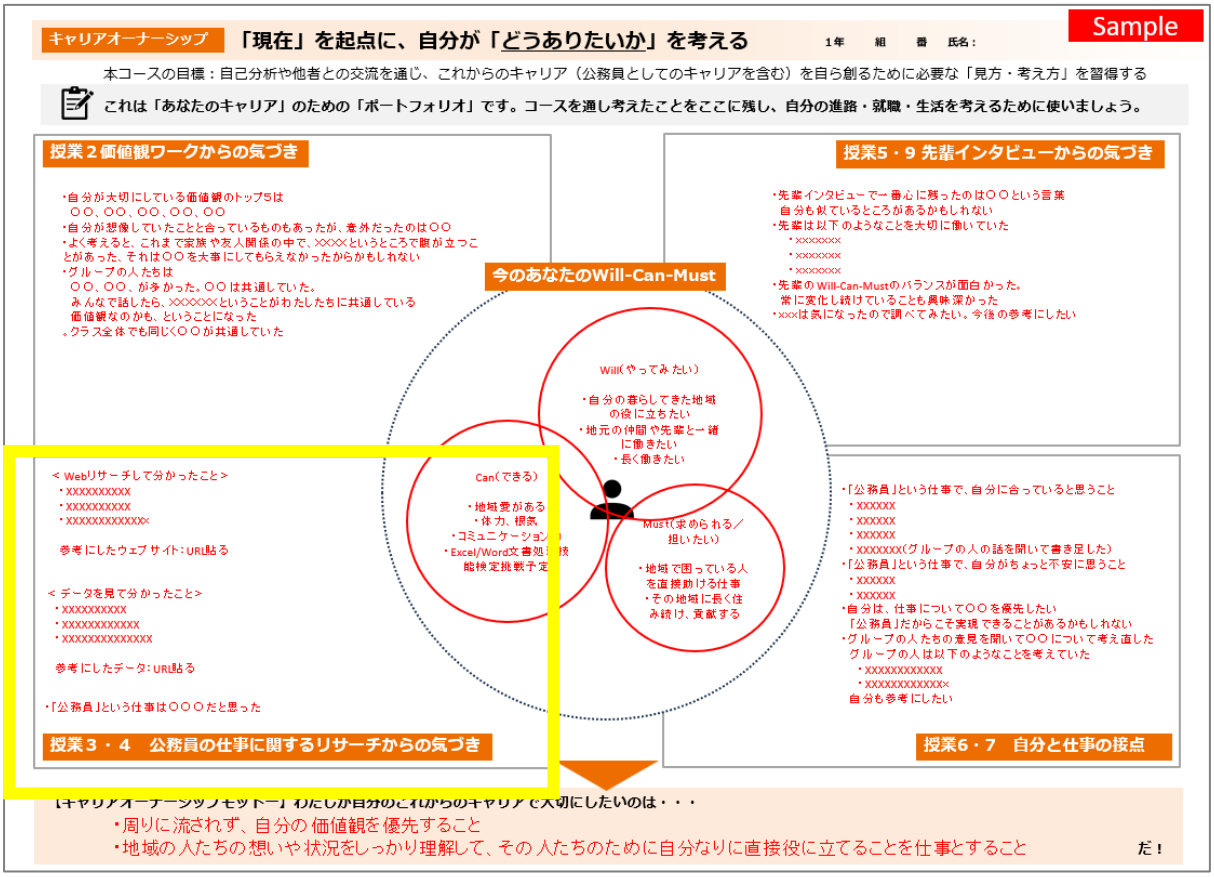
参考　地方公共団体の職員数の推移（昭和40年～令和7年）



【出典】昭和40～49年は地方公務員給与実態調査、昭和50年以降は地方公共団体定員管理調査による（各年4月1日現在）。

8

◆ポートフォリオ該当記入箇所



授業５　公務員の仕事

授業の目的
・学生が自身で調べたことや先輩の体験から「公務員の仕事」についてより多角的に捉える ・協働的な学びのトレーニング
シラバス（全体）との関連
自らの関心・データだけではなく、リアルな他者の経験から職業理解を深める。
授業の中心となる問い
公務員の仕事には、どんな価値があるか？
使用ツール
パソコン／スマートフォンなど ポートフォリオ 先輩インタビュー（映像としてインタビュー動画を提供する想定をしているが、来校いただける場合は学生と教員で、直接インタビューを行うことを推奨）

	講義内容	進行ポイント
導入	● 前回の授業をふりかえる ● ここからは職業をより深く理解することを伝える	● 他者の視点を取り入れる重要性を強調する
展開①	● 前回のリサーチ結果を共有する	➢ いくつかのグループでリサーチした結果を発表してもらい そこからどんな「公務員像」が見えてきたか、確認する
展開②	● 先輩インタビュー動画を視聴する ● ポートフォリオにメモをするよう指示する ● 先輩インタビューを聞いて感じたことをペア、またはグループで共有する ● 【グループ】結果共有 ● 【全体】結果共有	➢ 先輩のプロフィールを共有し、どんな人かキャリアについて想像させる ➢ インタビューから要点をメモするのが難しい場合は インタビューを視聴する視点*を事前に提示する ➢ 先輩のインタビューから、リアルな気づきを得られるよう、机上のリサーチではわからなかったこと、に注目させる

まとめ	➢ 「公務員」という仕事のイメージについて再度全体で共有する ➢ ひとこと Form でふりかえりを提出	➢ 何名かにコメントしてもらう 特に、「自分がイメージしていたことと合っていること」 「イメージと異なったこと」に注目させる

◆先輩インタビューについて

・協力いただける先輩は、実際に公務員として現場で活躍している方で、ご自身の仕事の面白さ、楽しさを伝えていただける方を選定します。もちろん、理想だけにフォーカスして仕事の難しさや辛さを排除することは不要ですが、現段階では、職業を多面的に、前向きにとらえることを重視しているので、失敗談なども、公務員という仕事ならではの側面として、面白さ、楽しさに関連付けてお話しいただくのが良いでしょう。

・学生がロールモデルとして親しみを持てるような 20～30 代が理想的です。

・先輩にはカリキュラムの目標、本授業の主旨、前後の学習など、めざすことを明確に伝え、学生と同じツール（例：ライフウェーブチャートやポートフォリオ）を使ってお話いただけるよう明確に依頼をします。

ポイント	質問例
Past（過去）	学生時代どんなことが好きだったか。公務員をめざした理由。
When（いつ）	いつから現在の仕事についているか。その前は何をしていたか。
Where（どこで）	いまどこでどんな仕事についているか。
Who（誰が）	どんな人と一緒に働いているか。
Whom（誰に）	どんな人の役に立っていると感じるか。
What（何を）	この仕事の面白さや楽しみはなにか。
Why（なぜ）	なぜ面白みや楽しみを感じるか。
How（どのように）	課題に直面した際、どのように解決したか、乗り越えたか。
Future（これから）	これからどんなことを楽しみにしているか（キャリアの変化・発展について）。

◆先輩インタビュー質問例

・学生と同じツールを使用して資料を準備していただきます。ライフウェーブチャートなどを見せていただきながら、その上で、以下のような質問を投げかけると良いでしょう。

- **今の仕事（役割）を選ぶことになったきっかけは何でしたか？**
  →「自分で選んだ部分／流れで決まった部分」が見えやすい

- **学生時代に思い描いていたキャリアと、今はどのくらい違いますか？**
  → キャリアは変わるもの、という前提を伝えられる

- **仕事をする中で「これは自分で引き受けているな」と感じる瞬間はありますか？**
  → オーナーシップの実感ポイントを引き出す

・ **これまでのキャリアで、悩んだり迷ったりした選択はありましたか？**
→ 迷い＝失敗ではないことを示せる

・ **そのとき、何を基準に判断しましたか？（人・価値観・状況など）**
→ Will・Can・Must につながる問い

・ **仕事の中で「やらされている」と感じた経験はありますか？ その後どう向き合いましたか？**
→ 主体性が育つプロセスを聞く

・ **今の仕事を続ける中で、大切にしている価値観や考え方は何ですか？**
→ 価値観と仕事の接点を可視化

・ **「これは自分の成長につながった」と思える経験はどんなものですか？**
→ Can（できるようになったこと）の具体例

・ **これからのキャリアについて、今どんなことを考えていますか？**
→ キャリアは“完成していない”ことを伝える

・ **学生のうちに「自分のキャリアとして考えておくとよいこと」があれば教えてください**
→ 学生へのメッセージとして回収できる

◆先輩インタビュー動画を視聴するための視点（授業５　展開　＊部分）

漫然と動画を視聴するのではなく、視点をもって視聴し、次の授業につなげるよう、いくつかポイントを提示するのも効果的です。以下は案ですので、学生の状況にあわせ、参考にしてください：

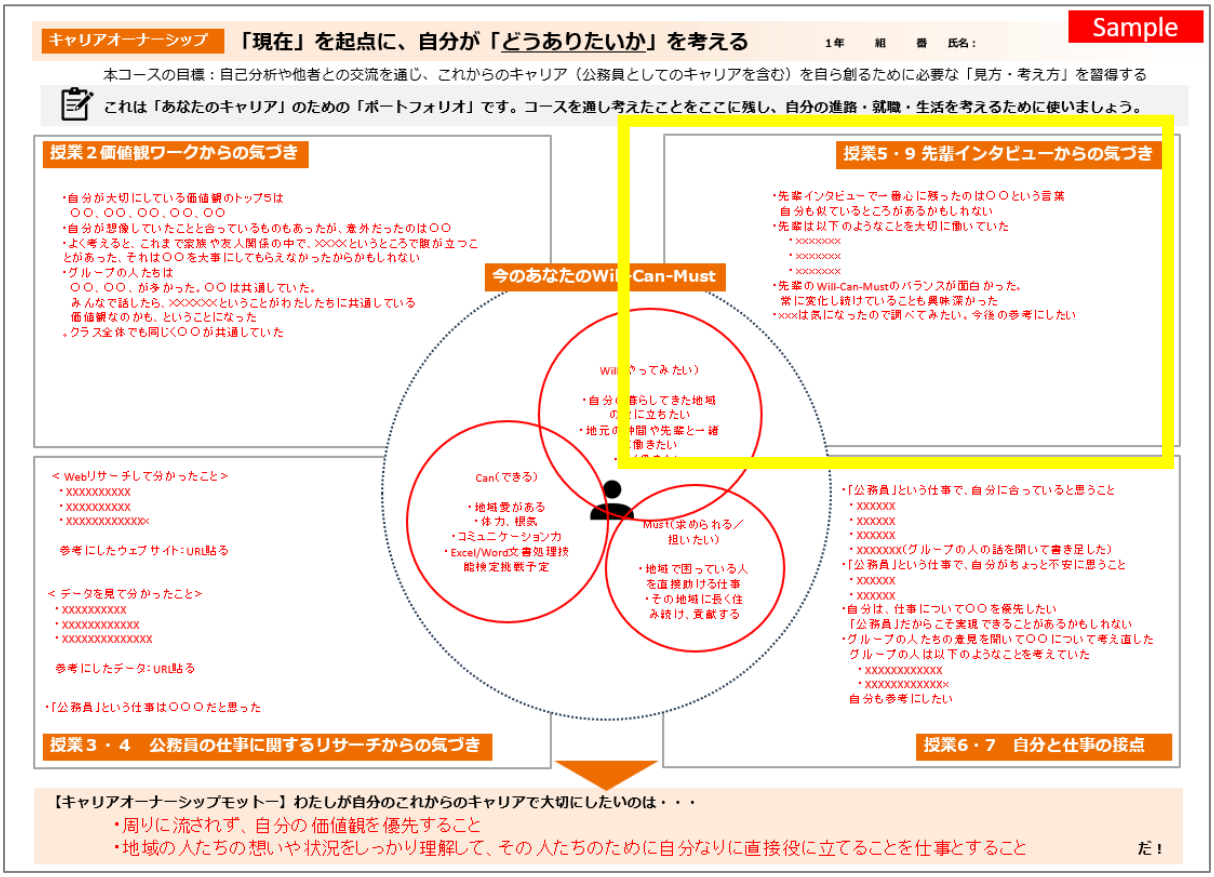
①「先輩は、どんな人なんだろう」：職業の情報を得よう、とせず、まず先輩とその人を創るキャリアに関心を持つ

②「先輩にとっての「仕事の魅力」はなんだろう」：その人がどんなことに面白み、楽しみを見出しているかを知る

③「先輩にとっての「仕事」は、自分がイメージしていた「公務員の仕事」と違いがあるだろうか」：リアルな先輩の声から、イメージと現実の差を捉えることも重要です。

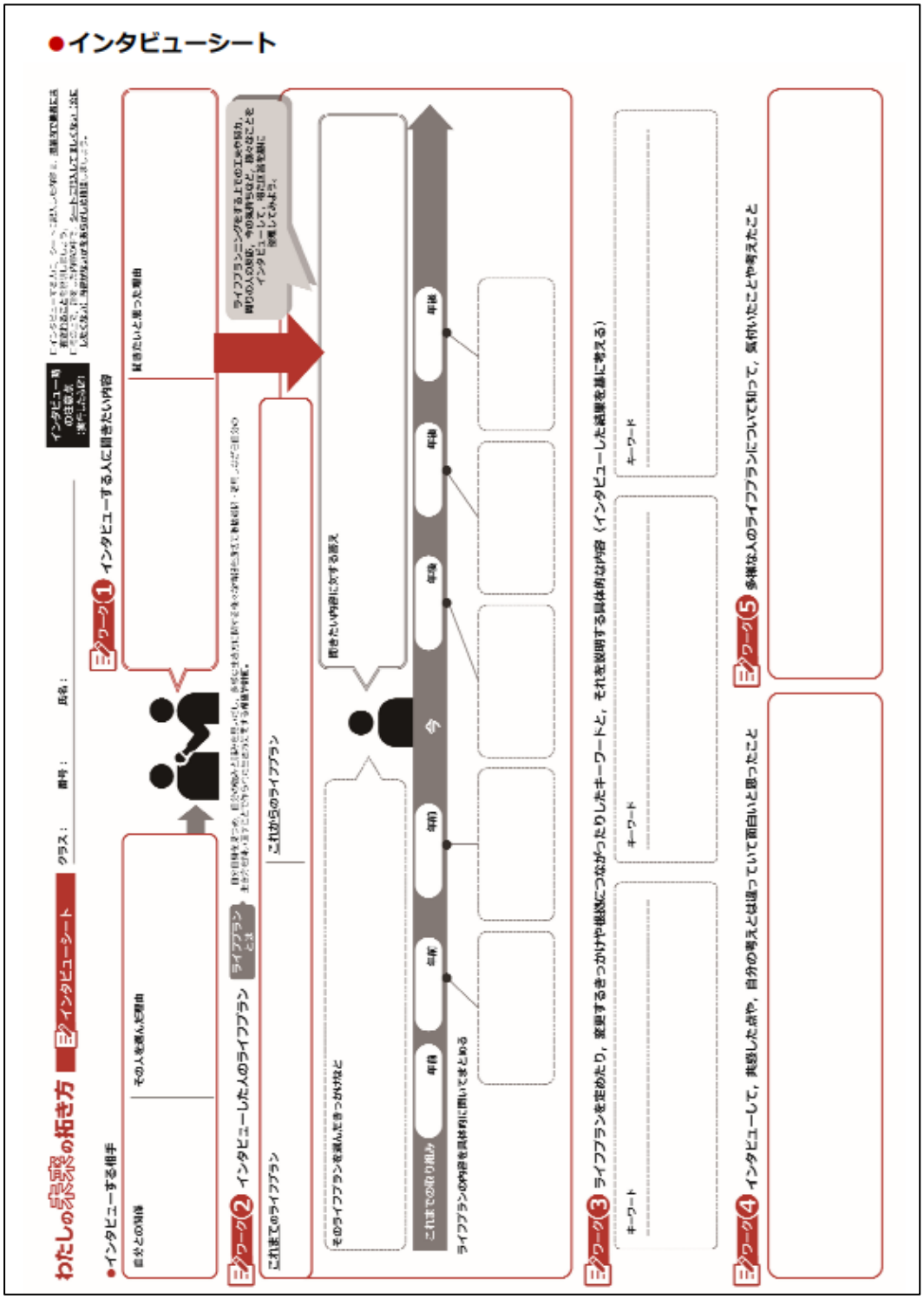
④「先輩にとっての「仕事の魅力」と、自分が「仕事に期待すること」には違いがあるだろうか」：他者と自分の考えの違いから気づくことがたくさんあるはずです。共感しなくてもよいので、違いがあるなら「なぜ自分はそう思うのか」という深堀りをしてみましょう。

◆ポートフォリオの該当記入箇所



◆本格的な先輩インタビューが実施できる場合のインタビューシート（例）

【参考事業】 令和２年度　文部科学省「次世代のライフプランニング教育推進事業」
【委託先】広島県教育委員会
【参考資料】「わたしの未来の拓き方」インタビューシート
（出典：https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/kyouiku/lifeplan.html



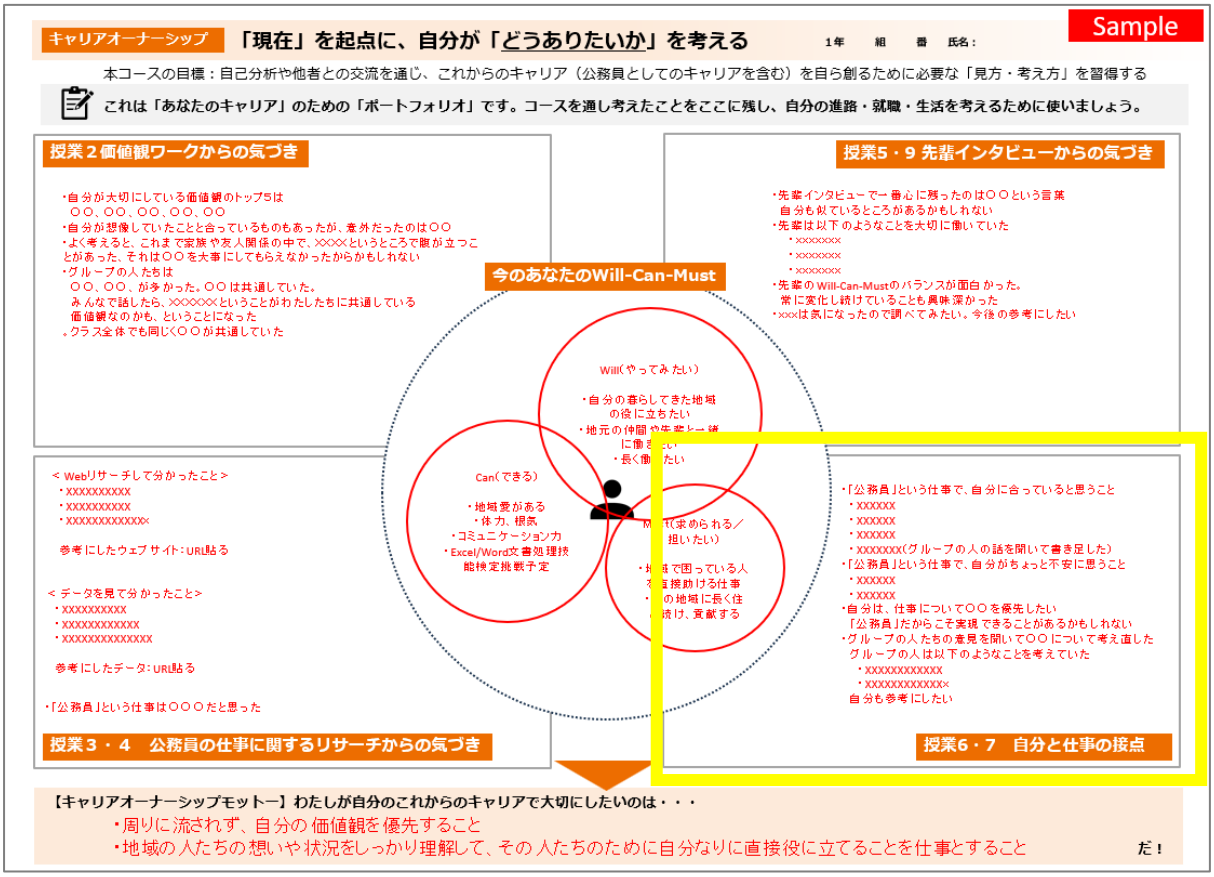
【参考】先輩インタビューイメージ：令和２年度　文部科学省「次世代のライフプランニング教育推進事業」
https://www.youtube.com/playlist?list=PLGpGsGZ3lmbBaRjQhZtMzZiuzubWBAylE

授業６　自分と仕事の接点を描く①

授業の目的
ここまでに知った「公務員の仕事」について「自分」とつなげて考えてみる
シラバス（全体）との関連
職業に対する魅力や不安などを言語化し、自分のキャリアのイメージを可視化する
授業の中心となる問い
自分は、公務員という仕事のどこに魅力や不安を感じるか？
使用ツール
ポートフォリオ

	講義内容	進行ポイント
導入	● 前回の授業をふりかえる ● ここからは自分自身の中にあるニーズに焦点を当てることをつたえる	● リサーチとインタビューを通じて、もう一度「自分」に戻る
展開	● ここまで考えてきたことを全体で整理する ● 個人で自分の考えをポートフォリオに書き出す 「公務員の仕事のどこに魅力や不安を感じるか？」 • 魅力に感じた点 • 不安な点　など • ● 【ペア】共有 ● 共有後、再度自分のポートフォリオをアップデートする	➢ 先輩のインタビュー動画や過去の Web リサーチの情報などに常にアクセスできるようにするとよい ➢ 全員が書き出せるようしっかり時間を確保する ➢ いったん「仮の言葉」でよいことを伝える
まとめ	● ひとこと Form でふりかえりを提出	

◆ポートフォリオの該当記入箇所



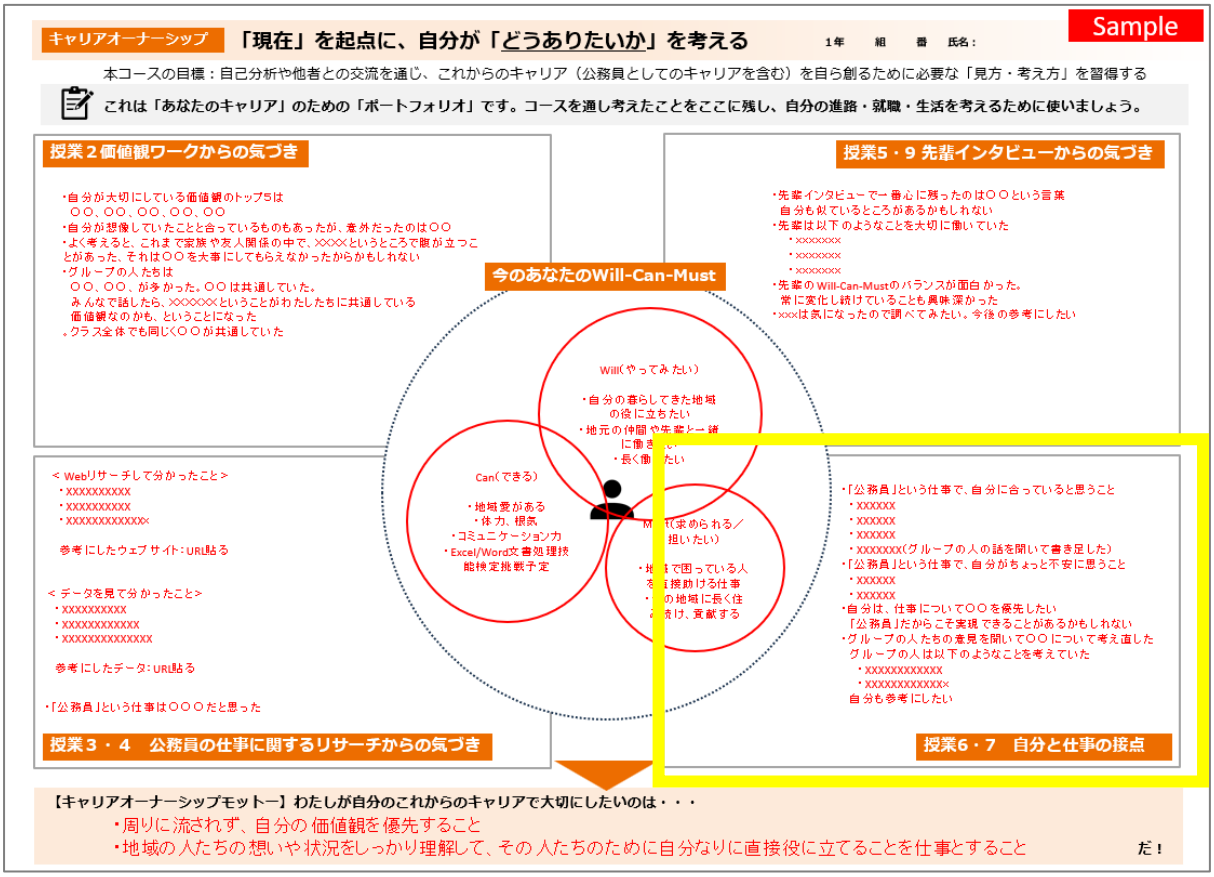
授業７　自分と仕事の接点を描く②

授業の目的
・ここまで考えてきた「公務員の仕事」について「自分」とつなげて考えてみる ・協働的な学びのトレーニング（相互フィードバックにチャレンジ）
シラバス（全体）との関連
職業に対する魅力や不安などを言語化し、自分のキャリアのイメージを、他者視点を取り入れながら深める
授業の中心となる問い
自分は、公務員という仕事のどこに魅力や不安を感じるか？
使用ツール
ポートフォリオ 適宜メモするためのノートやパソコンなど

	講義内容	進行ポイント
導入	● 前回の授業をふりかえる ● 他者視点を取り入れる必要性を伝える	● 他者の視点（意見や考え方）を参考にすることはよいことであることを強調する
展開	● 考えたことを共有する 【グループ】共有 ・いったん全員が共有した後に、 お互いに一つ以上「質問」する ・「質問」のあとに、お互いの話を聞いて気づいたこと・共感したことなどを一つ以上「コメント」する 【グループシャッフル】共有 ・上記と同じことを繰り返す	● 状況により「輪読」のスタイルをとっても良い できるだけ複数の他者の視点を得る

	● 個人で、ポートフォリオに気づきを加筆したり、考えが変わった点をメモする	
まとめ	● 代表者に結果を共有してもらう ● 全体としてどんな意見が出たかを共有する ● ひとこと Form でふりかえりを提出	● 先輩の話を聞いたり、仲間との共有を通じて、自分の考えが広がる（今回で言えば「公務員」という仕事のイメージが広がる）ことを全員で確認し、協働的な学びについてもポジティブにふりかえる

◆ポートフォリオの該当記入箇所



授業８　キャリアオーナーシップとは

授業の目的
キャリアオーナーシップの概念を知る
シラバス（全体）との関連
職業に対する魅力や不安などを言語化し、自分のキャリアのイメージを、他者視点を取り入れながら深める
授業の中心となる問い
キャリアは、誰がつくるのか？
使用ツール
適宜メモするためのノートやパソコンなど

	講義内容	進行ポイント
導入	● 前回の授業をふりかえる ● キャリアオーナーシップという言葉から想像することは何か、投げかける	● キャリアオーナーシップについて説明する前に、学生自身に想起させる
展開	● キャリアオーナーシップということについて調べてみる 【グループ】共有 【全体】共有 ● 全体としてどんな意見が出たか共有する	● 細かく指示せず、まずは自由に調べさせてみる
まとめ	● キャリアオーナーシップについて説明する ● ひとこと Form でふりかえりを提出	● 初めから説明せず、全体共有のあと、教員の方から説明を提示する ● 「自分」が主語になることの辛さ、難しさを感じる学生もいると思われるので、社会的な背景なども踏まえ、なぜ今「キャリアオーナーシップ」が主張されているのかを丁寧に補足するとともに、「この先ゆっくり考えていけばいい」ことを伝え、不安を解消する ＜参考資料＞

		キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム：キャリアオーナーシップとは（伊藤剛氏） https://co-consortium.persol-career.co.jp/lcareer-ownership/index.html CAREER OWNERSHIP LIVING LAB. キャリアオーナーシップを意識する 39 個の質問～キャリアオーナーシップ・チャット・チャレンジ～ https://note.com/co_livinglab/n/naeace19a7e1c 内閣官房内閣人事局：国家公務員のための マネジメントテキスト 2024.4 ver. ＜マインドセット増補版＞　32 ページ https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/management/pdf/kokkakoumuin_management_zenbun_2024_4_ver.pdf

キャリアオーナーシップ

自分のキャリアは自分で創る

授業⑧キャリアオーナーシップとは

本科目の目標

自己理解と職業理解を通じ
「自分のキャリアは自分で創る」という
意識を持つ

2

本授業で考えること

“キャリアオーナーシップ”
と聞いて思い浮かぶことは？

3

キャリアオーナーシップとは？

個人15分

☛キャリアオーナーシップについて調べる

- キャリアオーナーシップについて、検索してみよう。
- 調べてわかったことをできるだけ多くメモしよう。

4

キャリアオーナーシップとは？

☛キャリアオーナーシップについて調べる

- グループを組む
- グループで共有する
- 全体で共有する

5

”キャリアオーナーシップ“とは？

個人が自らの問題意識を持ち、
学び、働くことを通じて、自らの「羅針盤」
をもってキャリアを構築していくこと

引用：キャリア教育アワード・キャリア教育推進連携表彰

6

はたらく未来コンソーシアム：5つの中心概念

A．軸を起点にありたい自分の生き方を構想する

a1：自分らしく生きるための軸を持つ

1. 大切な仕事を成し遂げるために、リスクに直面しても、軸をぶらさず行動する勇気を持つ
2. 内発的な人生目標を設定して仕事をする
3. 自分の決定能力に自信を持ち、自律的に意思決定する
4. 意思を持って目標を設定し、有能性の向上や自己実現を図る
5. コアになる価値や目標に合わせて、柔軟にキャリアを改善していく
6. 自分らしく生きるための評価軸を持ち、最適な行動を選択する
7. 大切な仕事を成し遂げるために孤独なプロセス経る

a2：未来起点でキャリアを設計する

8. 生き方や働く意味という観点から一生涯の長期的なキャリアを形成する
9. 自ら望む未来から逆算して今の自分の在り方や価値を生み出していく
10. 既存の選択肢からキャリアを選ぶのではなく、新しいアイデンティティや環境を用意することで、新しい選択肢をつくりだす

出典：キャリアオーナーシップとは | キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム 7

はたらく未来コンソーシアム：5つの中心概念

B．自己を理解し、仕事を通して自己実現・表現する

b1：仕事を通して自己実現する

11. 時間を忘れられるほど楽しみながら仕事に没入し、気づいたらキャリアが成長している
12. 仕事の中に意味や価値、やりがいを見出し、自己実現の場として捉える
13. 会社や組織を通じて、自分の生き方を主体的に選び取る
14. チャンスに対する感度を高め、偶然の出来事に即興的に創造的に対応する
15. 仕事に対して当事者意識を持ち、主体的に取り組む

b2：個性を理解し自己を表現する

16. 自分の持つ個性や能力、価値観について、深く理解する
17. 主観的な価値や信念を大切にしながら、自らの能力を引き出す
18. 自分の個性や能力を活かすことができる仕事や環境を選択し、適応する
19. これまでの成功経験から、自分の可能性を認知する
20. 価値創造を通して世界にはたらきかけ、自己表現する

b3：挑戦することで未来を切り開く

21. 成功も失敗も成果として捉え、意味のある選択肢を積み重ね、挑戦する
22. 自己の能力発揮と一つ上の挑戦ができる環境を整え、仕事に没入する
23. 自分の関わる事柄や状況、貢献に対して責任を持ち、行動で未来を切り開く

出典：キャリアオーナーシップとは | キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム 8

はたらく未来コンソーシアム：5つの中心概念

C．心の内側にある好奇心やモチベーションを起点に行動する

c1：モチベーションを維持する

24. 他者との関係、自己決定、能力熟達でモチベーションを維持する
25. 自分の行動や選択を好意的に捉え、自身でモチベーションを維持する

c2：精神エネルギーや好奇心を大切にする

26. 経済的事実の内側にある仕事人生を動かしていく心のあり様・精神エネルギーを大切にする
27. 仕事に対する興味や好奇心を大切にして、自律的に取り組む

D．新しいものを受容し、自己変容を積み重ねる

d1：学びを積み重ねる

28. 他者の言葉に耳を傾けつつ、思考停止せず、自律的な行動や態度をとる
29. 他者のフィードバックを積極的に受容し、自己の認識や考え方をアップデートし続ける

d2：新しいものを受け止める

30. 日々の仕事を通じて、知識や技能、経験を積み重ねる
31. 能力の習得だけではなく自らの成長のために責任感を持ってキャリアを形成する

出典：キャリアオーナーシップとは | キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム

はたらく未来コンソーシアム：5つの中心概念

E．自分自身・周囲と調和し、好循環を生み出す

e1：循環を促し自分自身を整える

32. 仕事と休暇を明確に区切り、どちらもバランスよく保つ
33. 常に、目標への達成度合いを結果とプロセスの両輪で評価しながら行動をきめる
34. 仕事内外のキャリアを調和させ、相乗効果による好循環を生み出す

e2：会社や環境と調和する

35. 組織での立場を超えて、周囲に対し対等かつ積極的な働きかけをする
36. 価値観を起点に会社との適応度を高める
37. 個人、企業、社会の全てにとって良いキャリアの進化を目指す
38. 調和のとれた主体性を目指し、自律性や成長を支える外部環境を整える
39. 自分の状況に合わせて自分の役割を発揮し、柔軟に対応する

出典：キャリアオーナーシップとは | キャリアオーナーシップとはたらく未来コンソーシアム

”キャリアオーナーシップ“とは？

自分が「**こうありたい**」と思うことに対し、

自分で選ぶ、**自分**で決める

11

背景にあるもの－社会の変化



誰も正解を知らない・わからない

誰も正解を決めてくれない

12

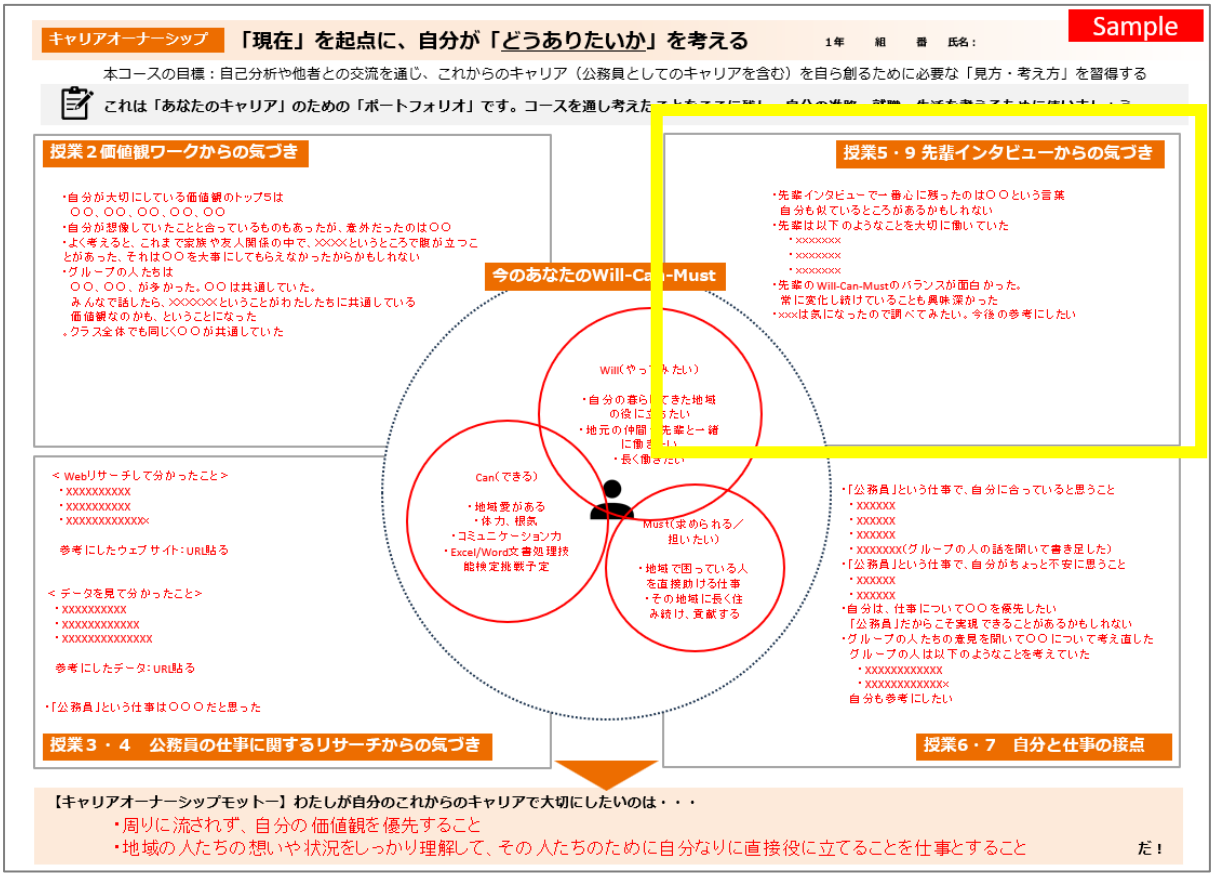
授業９　公務員のキャリア

授業の目的
「公務員のキャリア」についてイメージを広げる
シラバス（全体）との関連
キャリアオーナーシップを踏まえ、公務員の仕事、ではなく、キャリアについて多面的に捉える
授業の中心となる問い
公務員のキャリアには、どんな広がりがあるか？
使用ツール
先輩インタビュー動画（後半） 適宜メモするためのノートやパソコンなど

	講義内容	進行ポイント
導入	● 前回の授業をふりかえる キャリアオーナーシップの定義確認	● キャリアオーナーシップの考えを踏まえてここからの内容を進めていくよう伝える
展開	● 先輩インタビュー動画を視聴する ● 先輩インタビューを聞いて感じたことをペア、またはグループで共有する ● ポートフォリオにメモする ● 【グループ】結果共有	● 先輩のプロフィールのポイントを再度提示する ● 今度は「仕事」ではなく「キャリア」について伝えてもらうことを強調する ※先輩インタビューは「キャリアオーナーシップ」「Will-Can-Must」を含めて構成する
まとめ	● 代表者に結果を共有してもらう ● 全体としてどんな意見が出たかを共有する	● 先輩の話を聞いたり、仲間との共有を通じて、自分の考えが広がる（今回で言えば「公務員」というキャリアのイメージが広がる）ことを強調する

	● キャリアオーナーシップの観点で、先輩インタビューのポイントを整理する ● 先輩インタビューの中に出てきた Will-Can-Must について次回考えていくことを伝える ● ひとこと Form でふりかえりを提出	

◆ポートフォリオの該当記入箇所

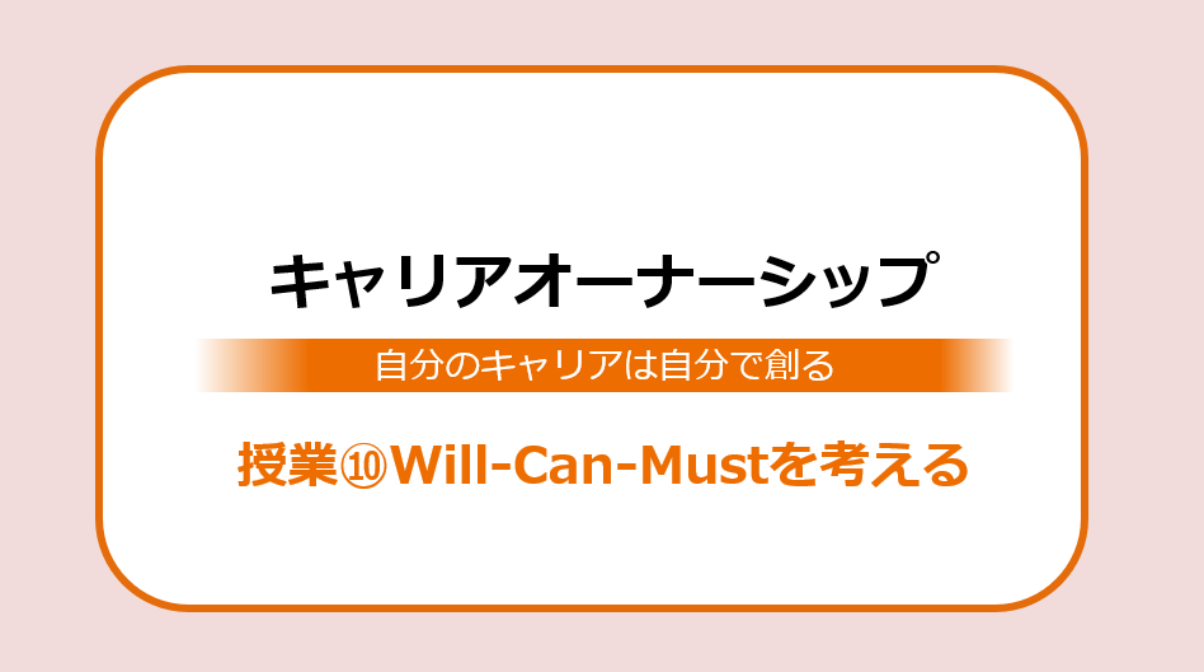


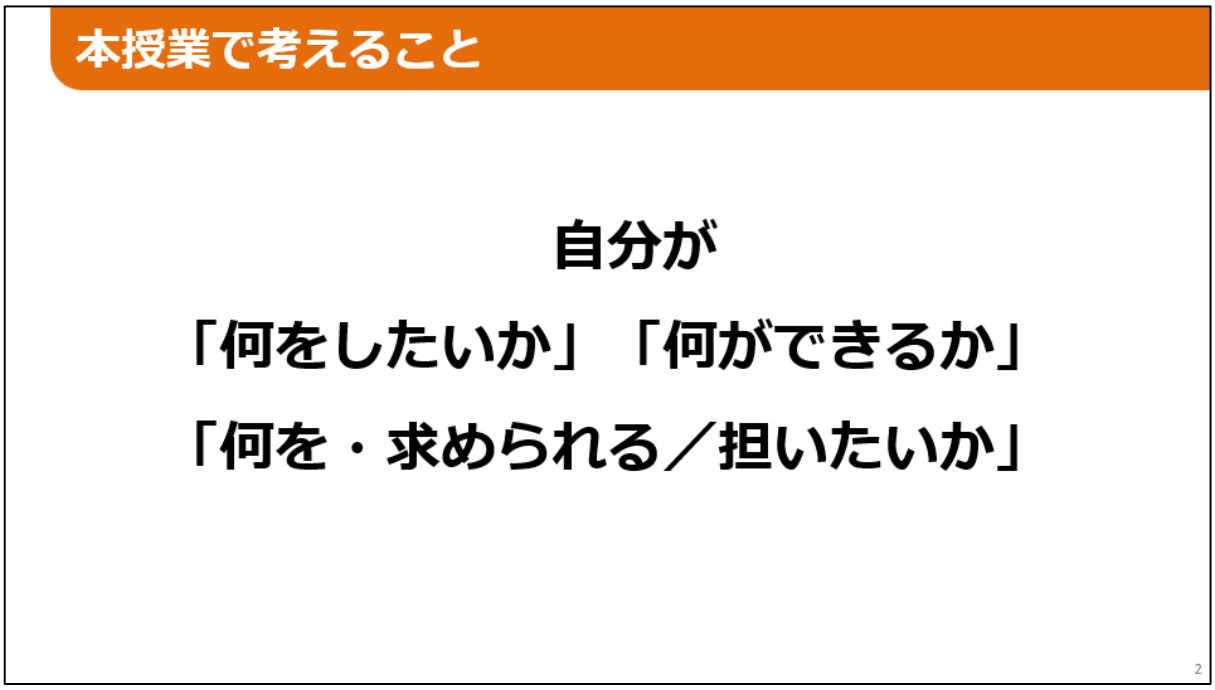
授業 10　WILL-CAN-MUST を考える①

授業の目的
（授業 10～12）Will-Can-Must で自分自身を理解する
シラバス（全体）との関連
これまでの学びを踏まえ、実際に自分の Will-Can-Must を整理することで、キャリアオーナーシップを意識したキャリアデザインへの足場架けを行う
授業の中心となる問い
自分は何をしたいのか、何ができるのか、これから何が求められる（担いたい）か？
使用ツール
ポートフォリオ

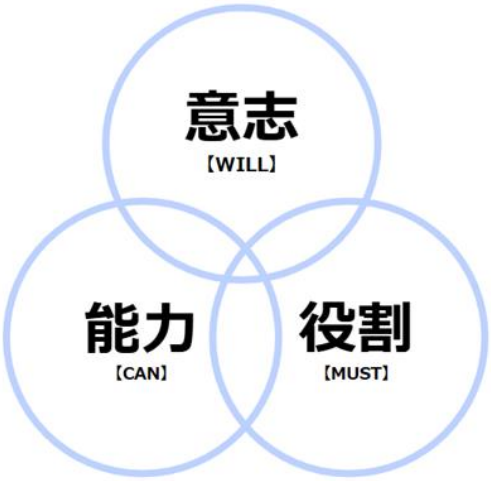
	講義内容	進行ポイント
導入	● ここまでのポートフォリオへの記入内容を個々にふりかえるよう促す	● ここまでの学びをふりかえりながら、Will-Can-Must という視点で自分について見つめることを伝える
展開①	● Will-Can-Must についての解説を行う ● 先輩インタビューに登場した先輩の Will-Can-Must を提示する ● 教員自身の Will-Can-Must を共有する ● 【全体】先輩や教員の話から気づいたことを何名かに発言してもらう	● 一般的な Will-Can-Must の定義、考え方を伝えた上で、先輩や、教員の例を提示する **Will**（何をしたいか）、**Can.**（何ができるか）、**Must**（何が求められるか／担いたいか） ● 正解はないこと、経験とともに内容は変化していくことを強調する 3 つのバランスを取ることが今後のキャリア形成の上で重要であることなどを補足する
展開②	● 自分の Will-Can-Must を書き出してみる ● 【ペア】共有する ● 【グループ】共有する	● これまでの学習をふりかえりながら自己観察をするよう伝える

展開③	● 自分の Will-Can-Must を書き足す ● Will-Can-Must が重なるところに自分にとってのキャリアの可能性があることに触れる	● 現時点では書くことが思いつかないという学生に対しては、学校にいる間にやりたいことや学びたいこと、これから得ようとしている資格、など、少し先のことをイメージさせ、希望や予定を含めて書き出すよう伝える ● 現時点では重なる点まで見出せなくてよい
まとめ	● ひとこと Form でふりかえりを提出	● 時間が不足している場合は次回も検討の時間を取ることを伝え、中途半端に終わらないようフォローする


キャリアオーナーシップ
自分のキャリアは自分で創る
授業⑩Will-Can-Mustを考える


本授業で考えること
自分が
「何をしたいか」「何ができるか」
「何を・求められる／担いたいか」
2

キャリア発達のために



自分の今の**意志・能力・役割**とめざす姿との
ギャップを埋めることが
これからのキャリア発達
につながる

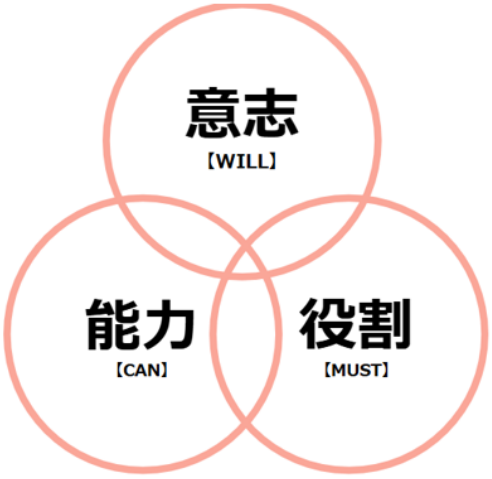
3

キャリア発達の視点

意志【WILL】	やりたいこと、成したいこと、興味、情熱
能力【CAN】	具体的にいかせる知識、つかえる技能、技術
役割【MUST】	果たすべき役割、専門性にともなう責任、責務

4

キャリア発達の視点



バランスをとりながら

全体的なキャリア発達

をうながし

キャリアを形成する

5

◆参考資料：Will-Can-Must に関する情報

厚生労働省　キャリア教育実践講座：Will-Can-Must が提唱された背景

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000147991.pdf

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/h24text-02.pdf

文部科学省　　キャリア教育とは何か

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2011/06/16/1306818_04.pdf

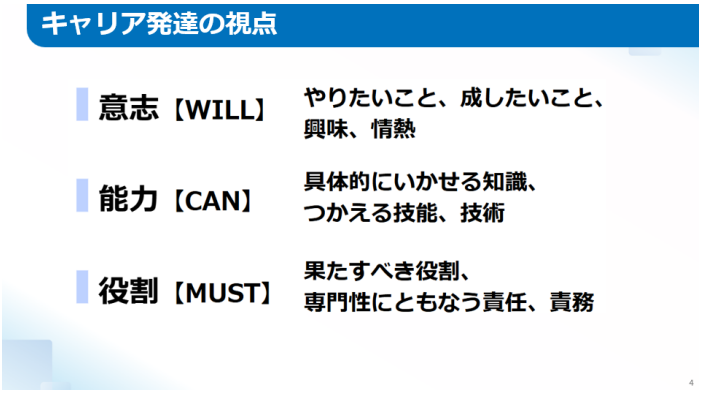
文部科学省　第 1 章　第 1 節キャリア教育の必要性と意義

コラム：「キャリア発達にかかわる諸能力（例）」（４領域８能力）の 開発過程について

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/__icsFiles/afieldfile/2011/11/04/1312817_04.pdf

Will−Can−Must とは

Will-Can-Must（以下、WCM）は、個人のキャリア形成を「やりたいこと・意思（Will）」「できること・能力（Can）」「求められること・担いたいこと・役割（Must）」の以下の三つの視点から整理する比較的シンプルなフレームである。



【Will（やりたいこと・意思）】
Will は、単なる興味や憧れではなく、個人が価値を感じる方向性や意味づけを含む概念である。経験の振り返りを通じて形成され、固定されたものではなく更新され続ける。

【Can（できること・能力）】
Can は資格やスキルの列挙ではなく、経験を通じて形成される自己効力感を含む。成功体験や他者からの評価が Can の自覚を促す。

【Must（求められること・担いたいこと・役割）】
Must は外部からの要求に留まらず、社会や組織の中で自らが果たしたい役割として再定義される視点である。

この枠組みの特徴は、「自分の内面（Will）」と「能力・経験（Can）」、そして「社会や組織との関係（Must）」を同時に扱う点にある。キャリアを個人の希望だけで考えるのでも、能力や適性だけで決めるのでもなく、個人と社会の接点として捉える視点が、WCM の核になっている。

もともとは企業の人材育成や目標管理の文脈で広まった考え方であり、上司と部下の面談やキャリア面談において、「何を目指したいのか（Will）」「今、何ができるのか（Can）」「今期・今後、どのような役割を期待されているのか（Must）」を整理し、対話するために用いられてきた。

近年では、大学のキャリア教育や初年次教育、進路指導の場面でも、学生が自己理解を深め、社会との接点を考えるためのフレームとして活用されている。

三つの要素は固定されたものではない

WCM を初めて学ぶ学生が誤解しやすい点として、「まず Will をはっきりさせなければならない」「やりたいことがないとキャリアは考えられない」という思い込みがある。

しかし、WCM は循環的な関係であり、自分自身を見つめながら、キャリア（生活・仕事）を過ごすなかで、

- 自らではなく外部から求められる役割（Must）を経験し、
- 「意外とうまくできた」「評価された」という経験が Can として意識され、
- それが次第に「これをやってみたい」「この分野に関わりたい」という Will につながる

という流れも、十分にあり得る。

逆に、強い Will から出発して能力開発（Can）を行い、その結果として新しい役割（Must）を担うようになる場合もある。重要なのは、**三要素のどこから始まってもよく、経験や学習によって変化し更新され続けるものとして扱う**という理解である。

この見方は、**学生に対して「今はやりたいことが明確でなくてもよい」「経験を通じて見えてくるものがある」**というメッセージを与えるため重要である。

一方で、この三要素に無自覚・無意識であることは望ましくないため、今回の学習を通し、その意識啓発につながることを期待する。

Will（やりたいこと・意思）をどう捉えるか

Will は、単なる「興味」や「憧れ」だけを指すものではない。人が行動を続けるためには、その行為が「自分にとって意味がある」「自分で選んでいる」と感じられることが重要だとされる。

この観点から見ると、Will とは、

- 何に価値を感じるのか
- なぜそれをやりたいと思うのか
- どのような状態を良いと感じるのか

といった、**価値観や動機づけを言語化したもの**だと捉えられる。だからこそ、序盤で「自分を知る」なかで見えてきたことや、他者のキャリアの話を通じて感じたことが、この Will-Can-Must の整理により統合され、Will として反映される。

一方で、公務員という具体的な「将来像」を一つ決めることを Will と同一視しないことが重要である。むしろ、授業や課外活動、アルバイト、実習などを通じて、

- 面白さを感じた経験
- 違和感を覚えた経験
- 続けたいと思えた活動

をふりかえり、整理し、そこから Will の断片を拾い上げていく作業が有効である。

「公務員」という職種の中でも、漠然と捉えるのではなく、自分はどんなことを実現したいのか、自分自身の価値観や動機と以下に関連付けられるかが重要である。

Can（できること・能力）は経験とともに育つ

Can は、資格やスキルの一覧を作ることではない。むしろ、「自分はこれならできそうだ」「工夫すれば対応できる」「今はできなくても、これから目指したい」という**自己効力感や見通し**を含んだ概念である。

学生にとっては、自分の Can を過小評価してしまう場合も多い。
そのため、これまでの授業で考えてきたことをリマインドしながら、

- これまでどのような経験をしたのか
- その中で工夫した点は何か
- 他者からどのような評価やフィードバックを受けたか

といった具体的なふりかえりを通じて、Can を言語化する支援が重要になる。

また、Can は計画的に積み上げるものだけではなく、偶然の経験から生まれることもある。
「たまたま引き受けた役割」「想定外だった課題」が、結果として強みや自信につながることも少なくない。

この点を強調することで、学生は未知の領域への挑戦を過度に恐れず、「まずやってみる」姿勢を持ちやすくなる。

Must（求められること・担いたいこと・役割）の意味

Must はしばしば、その英語表現の意味から、「やらされること」「義務」と誤解されやすい。
しかし教育的には、Must を**社会や組織の中で期待される役割を理解する視点**として扱うことが重要である。

大学教育やキャリア教育の資料では、学生が社会・職業へ円滑に移行するために、

- どのような能力や態度が求められるのか
- どのような責任を担う存在になるのか

が整理されてきた。

この文脈での Must は、

- 専門職としての責任
- 市民としての役割
- 組織やチームの一員として果たすべき機能

といった、**社会との接点を自覚するための視点**である。

さらに、「求められること」を現実・実際の職種で描きづらい場合は、先輩の姿やリサーチを通じて感じた、「自分が担いたい役割」として Must を捉え直すことで、Will との接続も生まれる。

授業で WCM を扱う際のポイント

WCM を授業や指導に取り入れる際、次の点が特に重要である。

① 三要素を「仮の答え」として扱う

一度書いた Will・Can・Must を固定せず、学期や経験ごとに書き直す設計とする。

② Will だけに依存しない

「まずやってみる → 振り返る → 意味づける」という流れを正当化し、探索的な行動を評価する。

③ Must を社会的視点として広げる

求人条件に限定せず、専門分野や公共性、倫理と結びつけて考えさせる。

④ 問いを共通化する

Will（何を大切にしたいか）
Can（その根拠となる経験は何か）
Must（どのような役割を期待されているか）
この問いを共有の場面や、面談等で共通して用いる。

Will–Can–Must は、単なる自己分析ツールではない。
個人の内面と能力、そして社会との関係を往復しながら考えるための「思考の足場」であり、この先、授業を終えても学生自らがキャリア形成をするときに応用するフレームである。

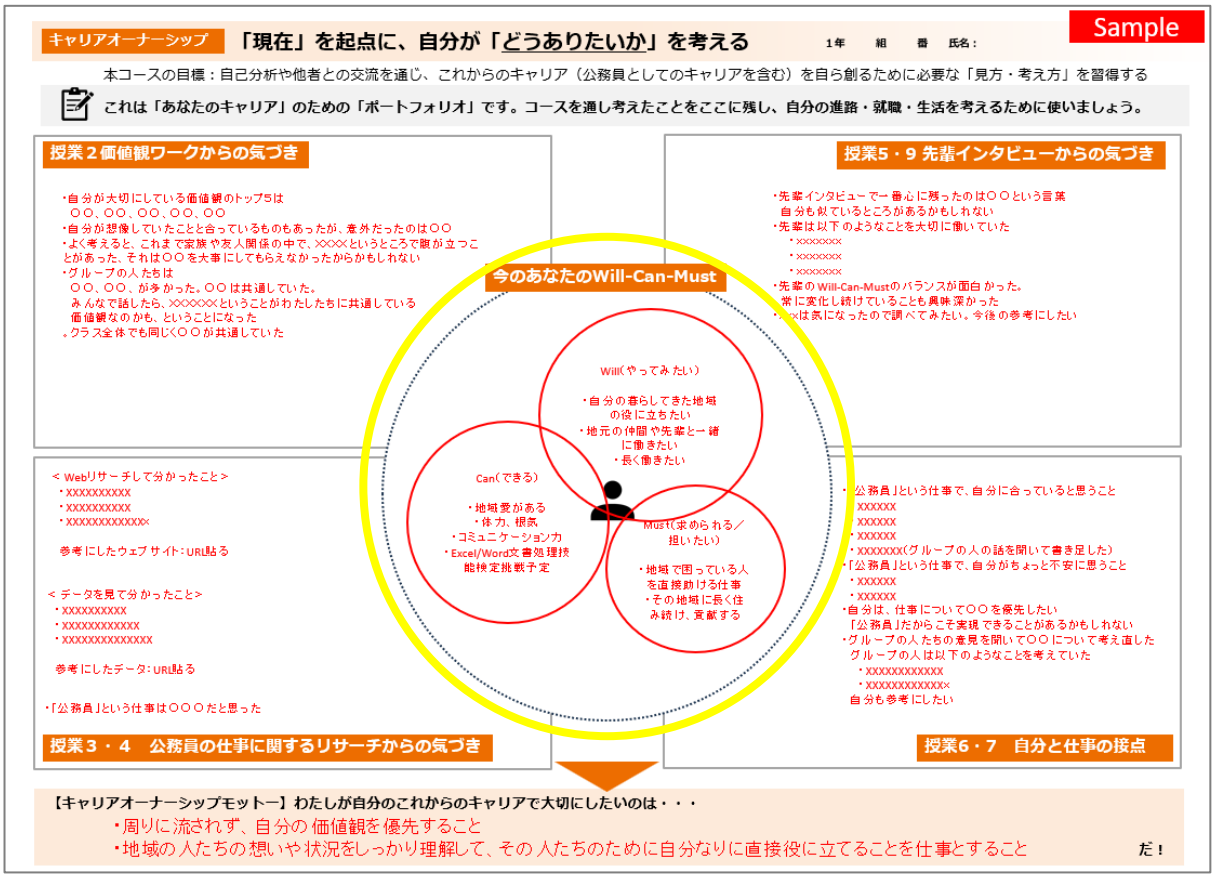
教育の場では、学生が早い段階で完成形のキャリア像を持つことよりも、
仮説を立て、試し、振り返り、更新していく力を育てることが重要である。

授業 11　WILL-CAN-MUST を考える②

授業 12　WILL-CAN-MUST を考える③

授業 11 と 12 は全員の Will-Can-Must の完成と、全体共有のための時間です。まずは、現時点の暫定案でよいので、Will-Can-Must の観点で書き出してみることやり切ることがチャレンジです。また、発表は、なぜそのような Will-Can-Must になったのか、本人の自己分析や自己表現の重視するため、単純な読み上げではなく、これまでのポートフォリオの記入内容も含めて、全員で丁寧に共有できるよう時間を配分してください。1 時間で終了する場合は、他者の発表を聞いてポートフォリオを更新するなど、自分の Will-Can-Must をアップデートする時間を取りましょう。

◆ポートフォリオの該当記入箇所



授業 13　レポート作成

授業の目的
個人の学びをふりかえる
シラバス（全体）との関連
ここまでの授業は、インプットしたことをアウトプット（言語化する）ことを重視してきたが、この授業においては 今回のコースで自分が学んだことをメタ的にふりかえり、個人が学習の価値づけを行う時間とする
授業の中心となる問い
本コースで、自分は何を学んだのか？
使用ツール
レポート　※各学校使用しているフォーマットでよい。デジタル推奨。400 字以上は必須。

	講義内容	進行ポイント
導入	● レポートの目的とフォーマットを提示する	➢ レポートは評価対象であることをリマインドする ➢ 各学校・コースで評価上重視すること、要件などがあれば明確に提示する
展開	● レポートの書き方を説明する ● 個人でこれまでの学びをふりかえりレポートに書く ● 【グループ】輪読する	➢ レポート作成の学習でもあるため、レポートの構成、プロンプト（話型）等も、学生のリテラシーやニーズに応じ提示する ● 含めるべきキーワードなどもあれば提示する
まとめ	● 次回の予告	➢ 書き終えられなかった学生、修正し提出したい学生に対し明確に期限を区切る

◆レポートフォーマット（案）

キャリアオーナーシップ□最終レポート			
コース名		氏名	
①→自分の言葉で「キャリアオーナーシップ」を説明してください。授業の内容も踏まえて書きましょう （字数問わず）			
②→今回のコースで学んだことで自分にとって一番学びだったこと、心に残ったことは何ですか？ （字数問わず）			
③→□現時点で、わたしが描く、わたしのキャリアのイメージ <レポートの要件> □・400字程度でまとめること□ □・あなたのことを知らない人にも、あなたのキャリアのイメージを簡潔に伝えるつもりで構成すること □・「できるかできないか」は問わないので、あなたが「こうありたい」と描くことで構成すること			

※書きこんだ文章を選択し、ドキュメントの下部を見ると「文字カウント」が確認できます

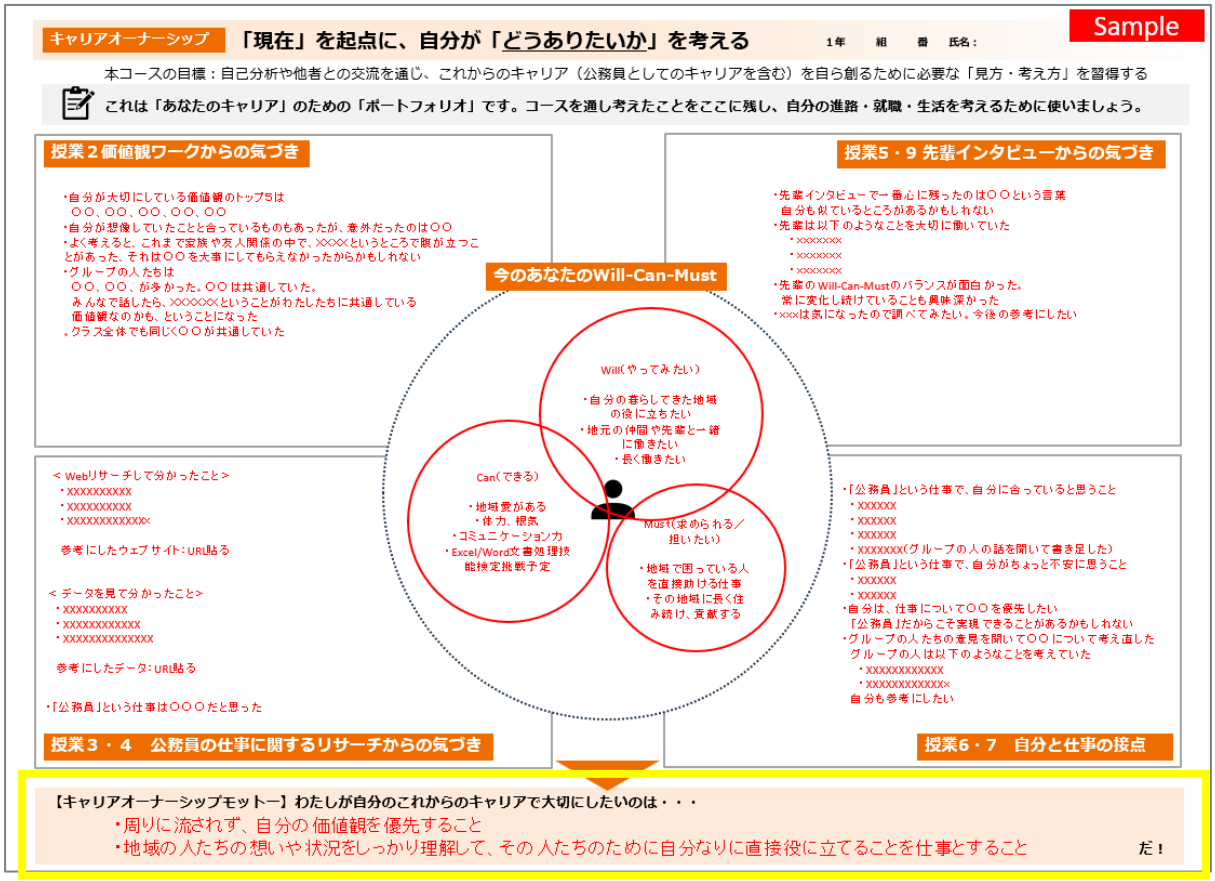
授業 14　ふりかえり

授業の目的
協働的に「キャリアオーナーシップ」の学習をふりかえる
シラバス（全体）との関連
今回のコースで学んだことを協働的にふりかえり、キャリアオーナーシップを持つことの重要性を確認するとともに、授業を通じた自分たちの成長を確認する
授業の中心となる問い
あなたにとって「キャリアオーナーシップ」とは？
使用ツール
ポートフォリオ

	講義内容	進行ポイント
導入	● 全体で行うふりかえりの目的を提示する	● ふりかえりまでが学習の一環であることを伝える 【参考】社会人基礎力 https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html ● 協働的にふりかえることで学びが深まることを補足する
展開①	● これまでの「ひとことふりかえりForm」の変化など、授業を受けてきた中で、クラスとして変化してきたこと、学生の発言の変化、かかわり方の変化、などを教員の方から事例で提示する ● 【全体】何名かの学生に、授業を受けてきた感想を共有してもらう	● レポート作成の学習でもあるため、レポートの構成、プロンプト（話型）等も、学生のリテラシーやニーズに応じ提示する ● 含めるべきキーワードなどもあれば提示する
展開②	● ポートフォリオの最後の「キャリアオーナーシップのモットー」を記入する ● 【グループ】共有する	● 教員も記入し、共有できると効果的

	● 【全体】共有する	
まとめ	● 次回の予告	➢ このように自分のキャリアについて自分なりに考え、表現し、他者と交流すること自体が、キャリアオーナーシップを発揮している状態であることを肯定的に伝える ➢ この時点でポートフォリオが完成している状態にし、データを回収する

◆ポートフォリオの該当記入箇所



授業 15　キャリアデザインへのブリッジ

授業の目的
「キャリアオーナーシップ」の学習を次（二年次：キャリアデザイン）につなげる
シラバス（全体）との関連
キャリアデザインに向けてマインドセットする時間とする
授業の中心となる問い
“キャリア”って何？
使用ツール
Web リサーチするためのパソコン、スマートフォン

	講義内容	進行ポイント
導入	● キャリアオーナーシップに関する簡単なふりかえりクイズ／ミニテストを行い、知識定着を図る	● すぐに結果が出て共有できるオンラインアンケートシステム、Form などを使用し、簡単にここまでの学習のキーワード（キャリアデザインにつながる重要な要素）を確認する
展開	● キャリアオーナーシップを持っている、という状態から、それを発揮して自分らしいキャリアを実際に描き、自己実現していくために必要となるコンセプトを提示する 「“キャリア”って何？」 ① キャリアデザイン ② ライフコース ③ ライフサイクル ④ ライフプラン ● 提示したコンセプトについて、Web リサーチをおこなう ● 【グループ】リサーチしたことの共有	● それぞれのコンセプトについて、教員の側である程度分かりやすくかみ砕いて伝えることができるよう準備しておく ● 【参考】（あくまでも参考です） ① キャリアデザイン キャリアデザインとは、自分自身が将来どのような仕事・働き方をしたいのか、ビジョンを明確にしたうえで行動に移すこと（HR トレンドラボ https://hr-trend-lab.mynavi.jp/column/human-resource-development/2178/） ② ライフコース ライフコースとは、人々が出生から死亡までの間に加齢とともに様々な出来事（ライフイベント）を経験していく全過程

		（日本統計協会 https://sy.rikkyo.ac.jp/web/preview.php?nendo=2023&kodo_2=DA343） ③ ライフサイクル ライフサイクルとは、誕生から死までの一連の過程における発達段階の順序や、世代の循環（日本看護科学学会 https://www.jans.or.jp/glossary/life-cycle/） ④ ライフプラン ライフプランとは、「人生の設計図」「どのようなライフイベントが起こるのかを考えたり、必要になりそうな費用を予想」し、計画を立てること（金融経済教育推進振興機構 https://www.j-flec.go.jp/links/zenginkyo/fileadmin/special/money-highschool/data/textbook/k_t_01.pdf）
まとめ	● 調べたこと、共有したことの中で、「よくわからなかったこと」「聞いたことがなかったこと」が何だったか聞き、何名かに共有してもらう ● 二年次は、キャリアデザイン、というコースでこのようなコンセプトを学び、卒業後のキャリアにつなぐことを予告する	● キャリアオーナーシップとキャリアデザインの関連について伝える

最後に－キャリアデザインへのブリッジをかけるメッセージ

本カリキュラムは、次年度キャリアデザインのカリキュラムに接続することを前提として設計されている。

そのため、教師は以下のような点に留意し、学生に向け、メッセージを伝えることが望ましい。

1. “レベルアップ”ではなく“フェーズチェンジ”

キャリアオーナーシップの授業で行ってきたのは、

- 自分の価値観に気づく
- 仕事や社会を知る
- 迷いながらも「自分の軸」を持とうとする

という、**土台づくり**である。キャリアデザインは延長線上にあり、すでにここまでで、“自分のキャリアを自分事として考える姿勢”が身についている、ということを学生にリマインドする。

2. 「考え方」から「描き方」へ

キャリアオーナーシップでは、

- キャリアは与えられるものではなく、自分で判断、選択するもの

と考えてきた。

キャリアデザインでは、そのスタンスを前提に

- どんな選択肢があり得るか
- どう選択し生きていくか

を考える。「どう生きていくかを、少し具体的に描いてみる」授業になることを伝える。

3. Will-Can-Must の“その後”

キャリアオーナーシップで扱った Will－Can－Must は、キャリアデザインでは **ゴールではなく素材**になる。

学生には、以下のポイントを意識することが重要であることを伝える：

- Will は、自分の意志やモチベーションとリンクして常に変化する

- Can は、環境や経験で増えていく
- Must は、社会や立場によって変わる

今回学んだことがここで区切られ、また一から考え直す、のではなく「ここまで考えてきたものを使っていく」感覚を持たせたい。

4. 最後に学生に手渡したい感覚

「まだ決まっていなくていい。でも、考える主体は自分だ」

ブリッジの締めとして、教師が持っていたいスタンスをこのように考える。

- 決まっていない学生を不安視しない
- 迷っている状態を“途中段階”として肯定する
- ただし「考えることから降りない姿勢」だけは大切にする

例えば、学生へのメッセージはこのようなイメージ：

「今はまだ、はっきりした将来像がなくてもいい
でも、自分の人生を誰かに丸投げしない、という姿勢はもうみんな持っているはず
次のカリキュラムでは、その姿勢のまま、キャリアをより広い視野・具体性をもって描いてみよう」

委員名簿

実施委員

氏名		所属・職名	役割等
1	浦山　哲郎	学校法人浦山学園	理事長
2	永井　真介	学校法人浦山学園	常務理事
3	浦城　尚武	学校法人浦山学園	校長
4	佐竹　新市	学校法人龍馬学園	理事長
5	中島　慎太郎	学校法人有坂中央学園	理事長
6	大平　康喜	学校法人穴吹学園	専務理事
7	宮岡　良次	学校法人三友学園	理事･事務局長
8	坪内　浩一	学校法人坪内学園	理事長
9	中谷　浩美	学校法人 YIC 学院	専務理事
10	廣瀬　智範	富山県	経営管理部 人事企画室 人材戦略課長
11	森田　貴之	射水市	企画管理部　次長
12	岩本　健嗣	公立大学法人富山県立大学	情報工学部 情報システム工学科　教授
13	吉川　智	一般社団法人富山情報産業協会	専務理事
14	小村　亮	一般社団法人生成 AI 活用普及協会	事務局次長

事業推進委員

氏名		所属・職名	役割等
1	浦城　尚武	富山情報ビジネス専門学校	校長
2	石田　哲也	富山情報ビジネス専門学校	学事部/企画推進部 次長
3	清水　大樹	富山情報ビジネス専門学校	教務部
4	三宅　可倫	富山情報ビジネス専門学校	教務部
5	宮田　和樹	群馬法科ビジネス専門学校	副校長
6	馬場　隆信	専門学校穴吹ビジネスカレッジ	教務部長
7	中川　隆	龍馬情報ビジネス＆フード専門学校	校長
8	武下　浩史	専門学校岡山情報ビジネス学院	公務員/公務員速修学科 学科長
9	石飛　美香	専門学校坪内ビジネスカレッジ	副校長
10	橋口　浩太	YIC 公務員専門学校	教務課係長
11	中瀬　幸子	Avinton ジャパン株式会社	代表取締役
12	島田　勝彰	合同会社ハピオブ	代表社員
13	中本　亮	富山県	知事政策局参事・デジタル化推進室情報システム課長

令和 7 年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」

公務員デジタル人材育成モデル構築事業

キャリアオーナーシップ育成科目　テキスト教材

令和 8 年 2 月発行

学校法人 浦山学園　富山情報ビジネス専門学校

〒939-0341 富山県射水市三ケ 576

TEL：0766-55-1420　FAX：0766-55-0757