

# 高卒就職とキャリアコンサルティング

一般社団法人アスバシ

# 自己紹介

めんじょう

**毛受 芳高**（一般社団法人アスバシ代表理事／NPO法人アスクネット創業者・顧問）

愛知県高浜市生まれ。53歳。

名古屋大学工学部情報工学科卒業。

名古屋大学大学院人間情報学研究科修了。認知科学（脳科学）を専攻。

## <経歴>

1999年 **アスクネット**プロジェクトスタート。

**「誰でも先生、誰でも生徒」の愛知サマーセミナー**

2001年 NPO法人愛知市民教育ネット設立。

学校と地域の間をつなぐ市民講師ナビ事業スタート。

**「教育コーディネーター」**事業を立ち上げ。

2005年 経済産業省・**キャリア教育**を瀬戸市で立ち上げ

**教育CSR**：アイシン環境学習プログラム

2007年 経済産業省**キャリア教育**事業の全国をリードする中核コーディネーターに

2008年 **キャリア教育コーディネーター**の認定制度

2012年 **一般社団法人アスバシ**設立。

2015年 高浜市にて**生活困窮家庭の子どもの学習支援**事業受託

2016年 名古屋市にて中・高生の学習支援事業コーディネート業務

2018年 早活（高卒就職の新しい考え方）プロキャリ事業開始

2024年 名古屋市教育委員会 キャリア教育推進センターの運営に参画



ASK NET

**キャリア教育を食える仕事に変えてきた  
この道26年のキャリア教育コーディネーター**

# 自己紹介

## 森澤ゆかり

2級キャリア・コンサルティング技能士（国家資格）  
米国CCE,Inc認定 GCDF-japanキャリアカウンセラー



愛知県名古屋市生まれ

名古屋市内の商業高校卒業。

貿易関連企業にて営業事務を経験したのち、広告関連企業の営業職に転職。社会人9年目に美容業でスーパーバイザーとなり、店舗マネジメント・人材育成を担当、その経験から自己のキャリアと美容業に携わる女性のキャリアについての疑問を感じ、国家資格キャリアコンサルタント養成学校に通学。2016年資格取得後、子どもの貧困と進路について興味を持ち、アスバシの門を叩く。

現在は、高卒就職支援、中高生面談（行政）、進路講演・保護者講演に加え、企業研修、企業内カウンセリングなどを実施。キャリアに加え、心理にも学びの領域を広げ2級キャリアコンサルティング技能士資格を取得。

# 本日の内容

- 【講義】 若年者へのキャリアコンサルティングと高卒就職
- 【講義】 高卒就職の仕組みと、高校等の学校におけるキャリアコンサルタントの役割
- 【実習】 若年者へのキャリアコンサルティングのケース検討
- 【実習】 若年者とのキャリア面談についての実習
- 【実習】 若年者の職業能力とキャリア意識を向上させるプログラム
- 【実習】 習得度評価

## キャリアコンの仕事は何のためにあるのか？

### 社会正義のキャリア支援 下村英雄 著

### 個人の支援から個を取り巻く社会に広がる支援へ (図書文化社、2020)

「キャリア支援に関わる人は、職業やキャリアに関する身近な問題に心を痛めた経験をもっています。そして、その時、その背後に潜む社会全体の問題、いわゆる労働問題や社会問題に関心を持った人でもあります。そういう人がキャリア支援に関わるようになります。(中略)

職業の問題、キャリアの問題は、常に、社会経済の動向、労働市場の動向、雇用情勢などが関連しています。そのため、個人の問題として対応しようとしても、自ずと限界があります。個人の外側に、その原因となる多様な要因が分厚く存在しているからです。

こうして、キャリアカウンセリング、キャリア教育、キャリアコンサルティングに関わる人は、自分の問題意識の広さと自分の仕事の狭さのギャップに悩み、そのギャップを自分の力では埋めることができないという独特の無力感に心を苛まれることとなります。(中略)

**私たちの仕事は、職業やキャリアの問題で思い悩む個人の支援を通じて、社会全体の社会正義の実現に貢献している。私たちが習い覚えた知識やスキルは、社会全体の問題に役立てることができる。社会正義のキャリア支援論は、そう力強く肯定し、私たちに、前に進む力を与えてくれる。そうしたある種の使命感を帯びた強い意志を、多くの人と共有したいと考えたのです」** (「はじめに」より P 8 - 10)



キャリアコンは、課題ある「今」を「未来」へコピーしていくような仕事をしてはいけない。新しい未来を築く方向で仕事をしよう。

## 若年者へのキャリアコンサルティングと高卒就職

# この高校生からの進路相談にどう対応しますか？

私は、今、進路について悩んでいます。将来の夢や興味のあることがなく、どんな大学や学部に進学すればいいのかわかりません。オープンキャンパスなどには参加し、大学の説明をきいたのですが、なにかこれだというものもなく・・・。

うちは母子家庭で、「大学に行っても頑張るから大丈夫」と言っているのですが、正直、いままでの暮らしも大変で、パートを増やして働いているのを間近にみているのもっと負担をかけるかと思うと・・・。親を楽しんであげたいという気持ちもあり。でも就職といっても、もっとイメージわきません。学校は進学する子がほとんどで、就職のことを相談できそうな先生もいません。高卒就職っていうとイメージ悪いし・・・。

将来、何か仕事にはつきたいです。でも、どうしたらよいかわかりません。どうしたらよいでしょうか？

## 相談者のステータス

(高2女子) 母子家庭。中学生までは就学援助を受給世帯。普通科在籍。模試偏差値50あたり。一般入試で国公立は厳しめ。



# 若年者へのキャリアコンサルティングがなぜ必要か？

## 1. 若者の早期離職問題

- 七五三問題（現在は7 4 3）にはじまる高い3年以内離職率。
- 情報共有不足によるミスマッチ
- 若者の職業意識の希薄さ

## 2. 生涯学習としてのキャリア発達をサポート

- キャリアに関する教育・学習は生涯学習型
- シームレスなSchool to Workの実現
- 若年者の発達課題等に応じ、各学校段階、学校と企業、学校と学校外のキャリア形成支援をコーディネートする役割がとりわけ重要である。

若年者向けキャリア・コンサルティング研究会報告書（平成21年3月中央職業能力開発協会）より

# キャリアコンサルタントへのニーズの増加と高卒就職

## 1. 学校へのキャリアカウンセラーの配置

- いじめや悩みに寄り添う「スクールカウンセラー」に続き、学校におけるキャリア発達を教員とともに促す専門職として「キャリアナビゲーター」や「キャリアカウンセラー」を高校に配置する事例の増加。
- 国家資格としてのキャリアコンサルタントが、最も説明責任を果たす専門職として筆頭に挙げられ、募集・採用が進んでいる。
- 配置される学校は、「高卒就職」も多い進路多様校になることが多い。  
例) 大阪府、京都府、山梨県、埼玉県、名古屋市キャリアナビゲーター他

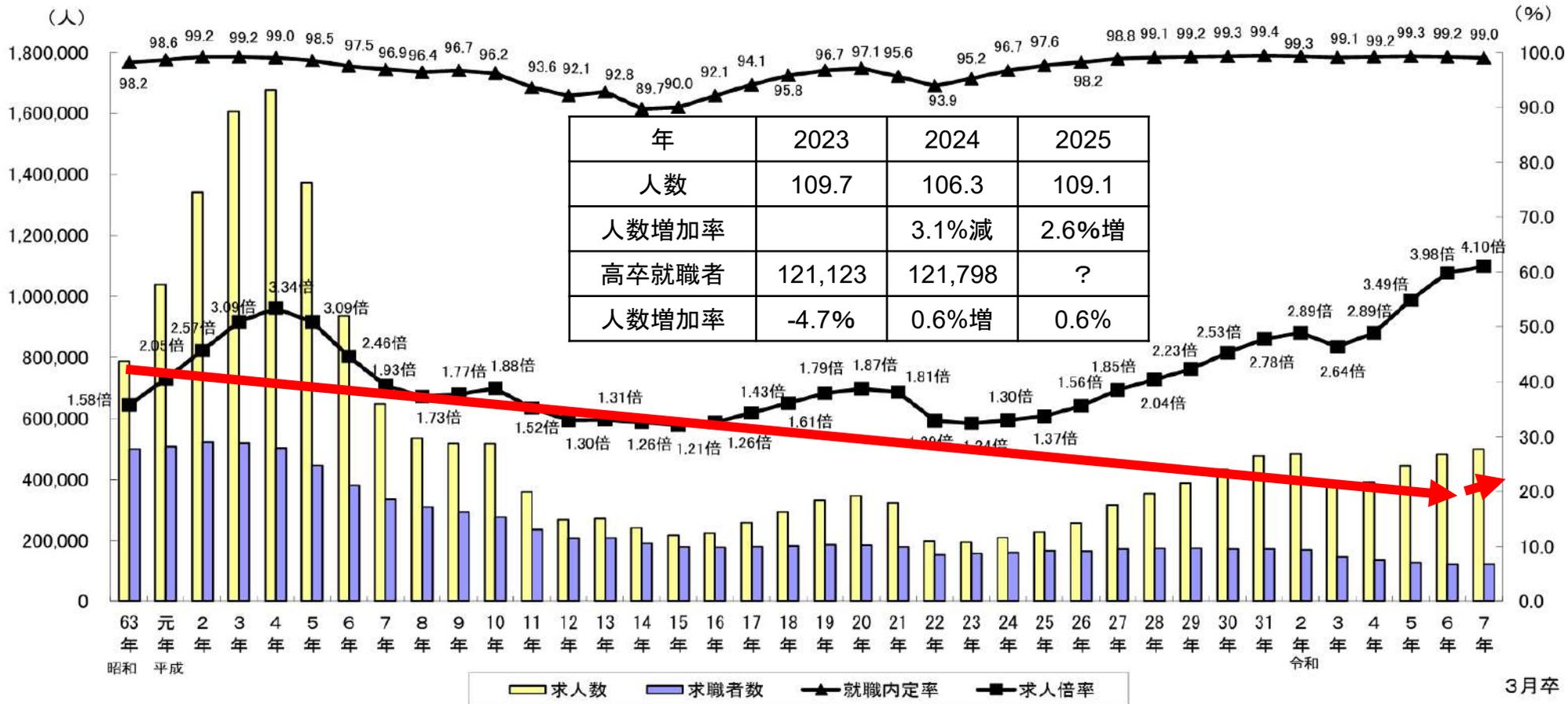
## 2. 生活困窮家庭の子どもへの学習支援におけるキャリアカウンセリング

- 生活困窮者自立支援法・子どもの貧困対策法の実施が進み、全国各地で無料塾などの取り組みが広がる。
- 学力を高める支援だけでは、十分に貧困からの脱出をサポートできないという理解が深まり、キャリア発達を支援する機能を追加する例が増えている。
- そもそも生活困窮家庭の子どもは、フリーター・ニートの高リスク層。キャリアコンサルタントが本来やるべき優先度が高いにも関わらず、これまでの知識や経験では対応できない。

⇒**キャリアコンは大卒の学歴が多く、高卒就職の実情を知らず、適切なカウンセリングができないケースが多発。**

# 過熱する高卒求人倍率・就職者は微増へ

令和7年度「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況」取りまとめ



2026年3月卒大卒求人倍率 1.66倍（1.75倍から減少）（リクルートワークス研 2025/4/24）

# ランキングをつくってみました

求人倍率TOP10

都道府県	求人倍率
東京	15.71
大阪	8.30
京都	5.38
広島	5.05
愛知	4.82
神奈川	4.62
石川	4.39
新潟	4.38
兵庫	4.38
埼玉	4.36

採用しやすいTOP10

都道府県	求人倍率
鹿児島	1.74
長崎	2.26
宮崎	2.28
沖縄	2.28
佐賀	2.43
青森	2.54
高知	2.61
熊本	2.63
山口	2.65
大分	2.67

就職希望者増加率TOP10

都道府県	前年比倍率%
鹿児島	19.7
山梨	11.3
茨城	10.7
滋賀	8.0
鳥取	5.5
宮崎	4.4
長野	4.2
山口	3.0
新潟	2.9
熊本	2.7

就職希望者減少率TOP10

都道府県	前年比倍率%
群馬	-8.3
富山	-6.6
岡山	-6.1
愛知	-4.7
京都	-4.6
東京	-4.1
奈良	-4.1
福島	-2.8
沖縄	-2.8
高知	-2.7

# 金融・石油系製造が大幅増加・1000人以上の大手も5. 1%増加

産業分類	令和6年3月	令和7年3月	増減数(人)	増減率(%)
A,B 農・林・漁業	3,337	3,258	△ 79	△2.4
C 鉱業, 採石業, 砂利採取業	455	492	37	8.1
D 建設業	86,832	90,682	3,850	4.4
E 製造業	151,881	153,868	1,987	1.3
食料品製造業	20,537	20,623	86	0.4
飲料・たばこ・飼料製造業	1,465	1,489	24	1.6
繊維工業	4,094	3,737	△ 357	△8.7
木材・木製品製造業	2,164	1,992	△ 172	△7.9
家具・装備品製造業	1,423	1,398	△ 25	△1.8
パルプ・紙・紙加工品製造業	4,062	4,347	285	7.0
印刷・同関連業	3,026	2,859	△ 167	△5.5
化学工業	7,743	7,958	215	2.8
石油製品・石炭製品製造業	531	640	109	20.5
プラスチック製品製造業	8,179	8,504	325	4.0
ゴム製品製造業	2,151	2,161	10	0.5
窯業・土石製品製造業	4,821	4,757	△ 64	△1.3
鉄鋼業	5,809	6,025	216	3.7
非鉄金属製造業	2,923	3,033	110	3.8
金属製品製造業	13,754	14,011	257	1.9
はん用機械器具製造業	10,265	10,484	219	2.1
生産用機械器具製造業	8,219	7,954	△ 265	△3.2
業務用機械器具製造業	3,540	3,643	103	2.9
電子部品・デバイス・電子回路製造業	6,523	6,630	107	1.6
電気機械器具製造業	11,124	11,080	△ 44	△0.4
情報通信機械器具製造業	1,780	1,830	50	2.8
輸送用機械器具製造業	24,739	25,649	910	3.7
その他の製造業	3,009	3,064	55	1.8
F 電気・ガス・熱供給・水道業	2,311	2,597	286	12.4
G 情報通信業	3,311	3,527	216	6.5
H 運輸業, 郵便業	33,363	35,735	2,372	7.1
I 卸売業, 小売業	57,813	61,366	3,553	6.1
J 金融業, 保険業	2,884	3,437	553	19.2
K 不動産業, 物品賃貸業	5,870	6,612	742	12.6
L 学術研究, 専門・技術サービス業	9,137	9,889	752	8.2
M 宿泊業, 飲食サービス業	25,711	26,594	883	3.4
N 生活関連サービス業, 娯楽業	17,203	18,031	828	4.8
O 教育, 学習支援業	796	892	96	12.1
P 医療, 福祉	45,736	44,955	△ 781	△1.7
Q 複合サービス事業	4,923	5,673	750	15.2
R サービス業(他に分類されないもの)	30,538	31,485	947	3.1
S,T 公務, その他	169	144	△ 25	△14.8
合計	482,270	499,237	16,967	3.5

規模別	令和6年3月	令和7年3月	増減数(人)	増減率(%)
29人以下	162,863	167,900	5,037	3.1
30~99人	145,793	150,820	5,027	3.4
100~299人	89,531	93,790	4,259	4.8
300~499人	25,995	26,879	884	3.4
500~999人	22,552	22,493	△ 59	△0.3
1,000人以上	35,536	37,355	1,819	5.1
合計	482,270	499,237	16,967	3.5

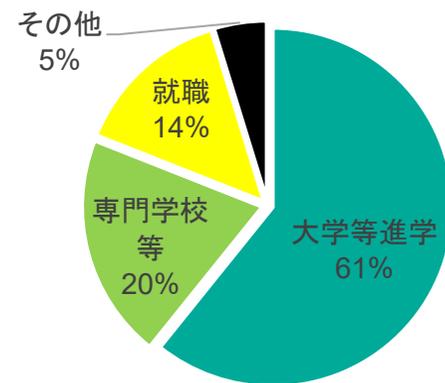
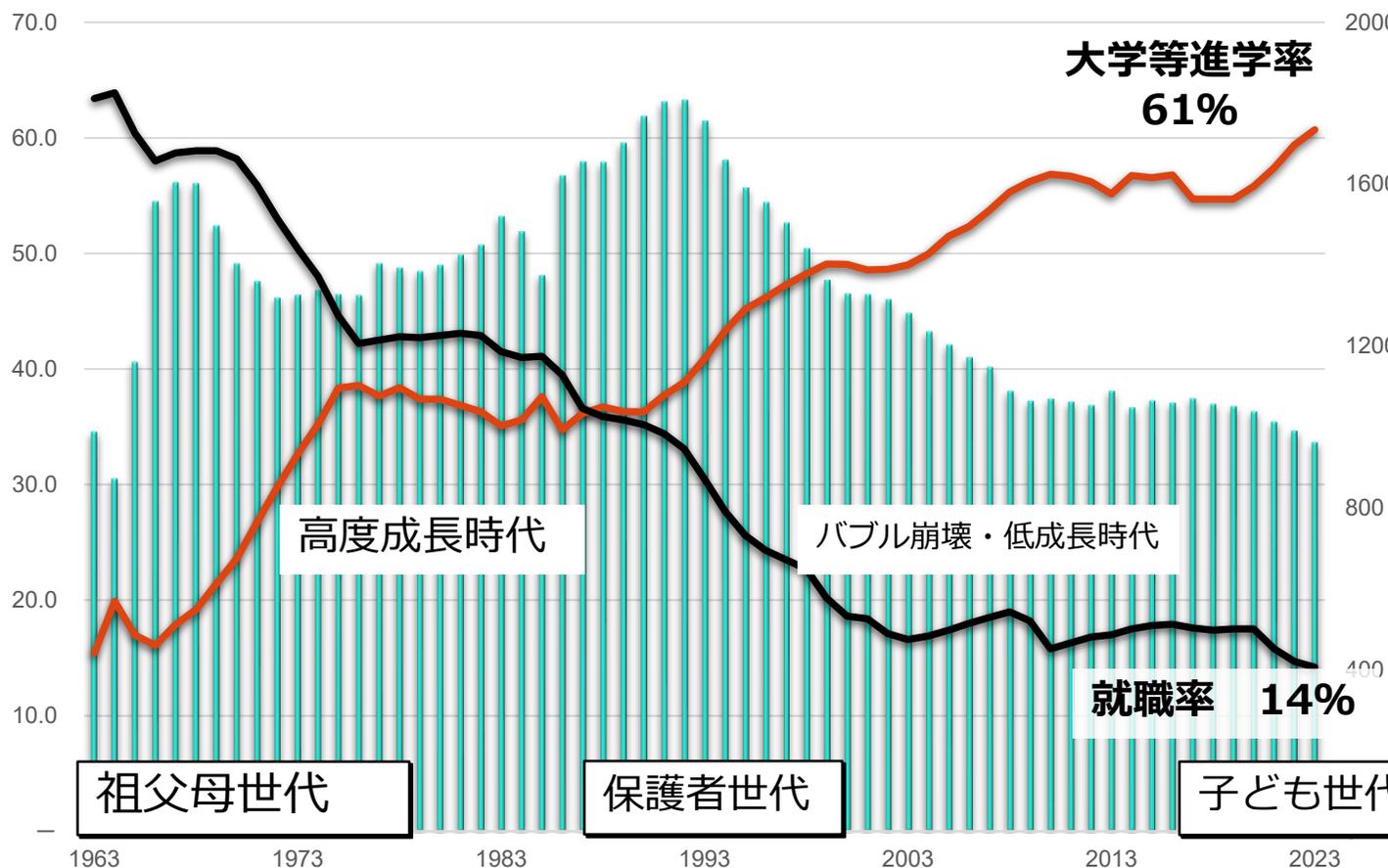
注1 比率については小数第2位を四捨五入している。

## 高校新卒者のハローワーク求人に係る規模別求人状況

## 高校新卒者のハローワーク求人に係る産業別求人状況

# 高卒就職と大学進学率の歴史的変化

大学進学率・高卒就職率と高校卒業生数の推移



祖父母世代、保護者世代、子ども世代と高卒就職の見方が異なる理由に

## ディスカッション 高卒就職と大学進学に関する問い

1. なんで高卒より大卒のほうを選んでしまうのか？  
( )
2. 大学にいけば能力が開発され、生産性の高い人を育てられるといえるのか？  
いえるとしたら、その理由は？  
( )
3. 進学に、はっきりとした目標をもたず、「とりあえず」や「なんとなく」で進路を決めて進学した時、現状で想定されるリスクは？  
( )
4. もし高校卒業後、就職して技術を身につけ、収入を得ながらキャリアアップできるようにになったら、高校生の進路選択にどういう変化が生まれるか？  
( )
5. そもそも高校卒業後、すぐに大学に入学しなければいけない理由は何か？もし、学びたいことが見つかったときに、社会人入学や通信教育などで学べるルートが一般的になったら、どういう進路選択がありうるか？  
( )

**大学進学はバラ色か？**



## 「大学進学」に偏る進路指導が問題である5つの理由

1. 大学学費の高騰と奨学金破産、高い中退率。
2. 「大学に行けば生涯賃金が高くなる」という常識のウラガワにある事実。
3. 「高卒は早期退職する」の常識にも隠れた事実。
4. 子どもの貧困問題・児童虐待問題。
5. オーバークオリフィケーション問題

# 奨学金頼りの大学進学

[単位: %]

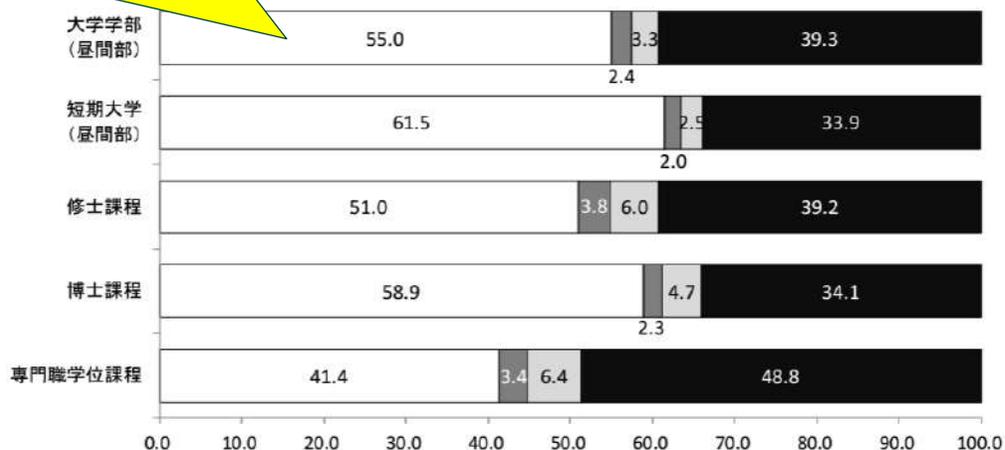
区分	平成30年度	令和2年度	令和4年度
大学学部(昼間部)	47.5	49.6	55.0
短期大学(昼間部)	55.2	56.9	61.5
修士課程	48.0	49.5	51.0
博士課程	53.5	52.2	58.9
専門職学位課程	41.1	37.1	41.4

(参考) 学校区別の奨学金受給希望・受給状況



大学生の55%が奨学金を借りている

[単位: %]



・ JASSO の奨学金を利用した人の借入総額の平均額は 344.9 万円（2022年は310万円から増加）、中央値では 312.1 万円、いずれも過去調査と比べて最も高い。返還期間は平均14～15年、毎月の返済額は平均1.6～1.7万円程度となっています。

・ 貸与型奨学金を利用した人の返済の負担感については、「何とかなっている（なっていた）」が 44.1%、「少し苦しい」（27.9%）と「かなり苦しい（苦しかった）」（16.3%）を合わせた<苦しい>が 44.3%で、「余裕がある（あった）」は 11.6%である。

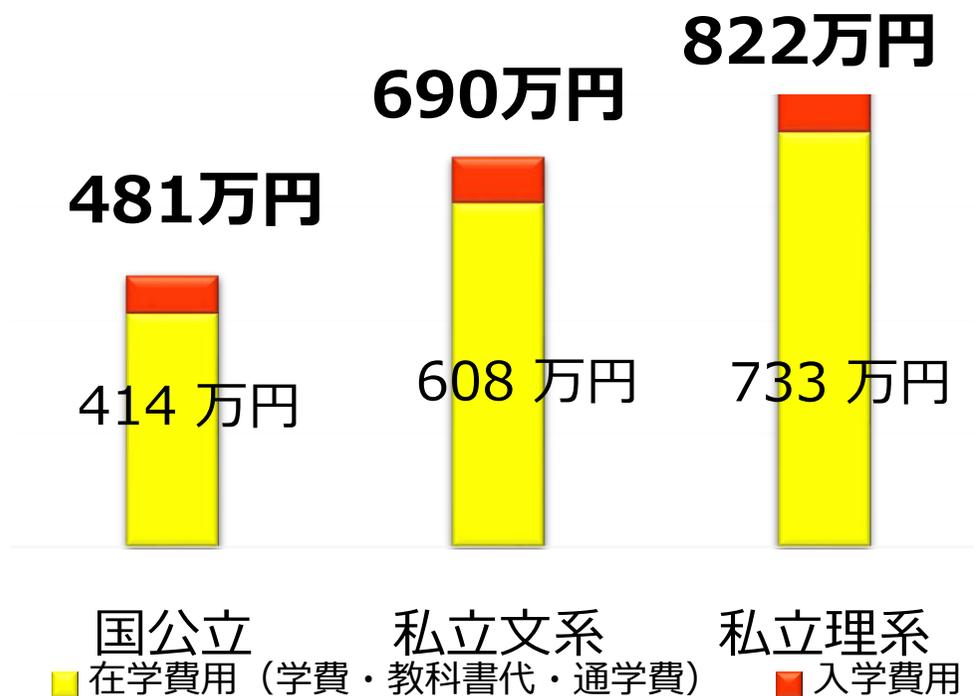
労働者福祉中央協議会（奨学金や教育費負担に関する アンケート報告書 2024）

<https://www.rofuku.net/CMS24/wp-content/uploads/2024/10/14ed76315cf183d488806a75f9fbb0ca.pdf>

[https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei\\_chosa/\\_icsFiles/afieldfile/2024/03/25/d\\_ata22\\_all.pdf](https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_chosa/_icsFiles/afieldfile/2024/03/25/d_ata22_all.pdf)

JASSO（独立行政法人日本学生支援機構）令和4年度学生生活調査

# 「大学進学」の本当のコストは？



(株)日本政策金融公庫  
「教育費負担の実態調査結果」  
(令和2年度)

[https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/kyouikuhi\\_chousa\\_k\\_r03.pdf](https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/kyouikuhi_chousa_k_r03.pdf)



「大学進学」の本当のコストは少なく見積もって

**学費等 + 4年間の賃金**

≒ 500万 + 250万 × 4年 = **約1500万円以上**

# 「大学中退」の実際

## <文部科学省の調査によると>

中退は全学生の2%。コロナで退学が減った。

## <中退するとどうなる？>

- ① 最終学歴は「高卒」の上、入学時から中退した時まで支払った入学費・授業料はマイナス。
- ② 「給付型奨学金」の対象者は、奨学金は返済が必要な借金に転換する。

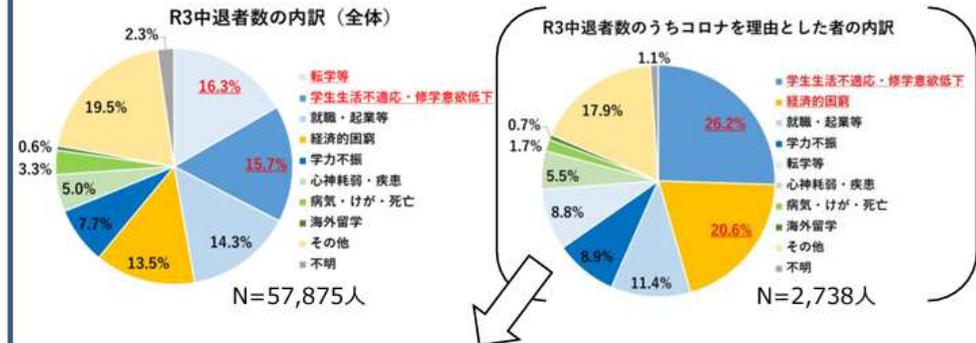
## 2. 中途退学者の状況（1年間の状況を比較）

○ **中退者数の割合は、令和3年度は令和2年度と変化はなく、コロナ前の元年度より低い。ただし、コロナを理由とした中退者数の割合は、令和2年度と比べて若干増加している。**

大学 (大学院生含む)	R3年度 (4月～3月)	R2年度 (4月～3月)	R元年度 (4月～3月)
中退者数	57,875人 (2,738人)	57,913人 (2,024人)	74,129人
学生数に占める中退者数の割合	1.95% (0.09%)	1.95% (0.07%)	2.50%

※R2年度、R元年度の数値は過去の調査結果より引用

※括弧内は、そのうち新型コロナウイルス感染症の影響によるものと回答があった者の数/割合



○中退者のうち**コロナを理由とした者**の内訳としては、令和2年度と比べ、  
 ・学生生活不適應・修学意欲低下は増加（+2.7ポイント（R2:23.5%））  
 ・経済的困窮は減少（-9.8ポイント（R2:30.4%））

## 学業不振による奨学金の停止・廃止・種別転換

・成績不振や留年などに対する厳格な適格認定（ステータス審査）が行われており、一定の基準に満たない場合は奨学金の警告・停止・廃止といった不利益措置が科される。特に成績不良が顕著でかつ本人に起因する理由である場合、既に支給された給付奨学金や授業料減免の返還（返金）も求められます。

・第一種奨学金の継続基準を満たせなくなった学生は奨学生の資格喪失（貸与打ち切り）となり、事実上、必要であれば利子の付く第二種奨学金への切り替えや追加貸与を検討せざるを得なくなるケースもあります（正式な統計は公表されていませんが、第一種の廃止後に第二種へ再申請して支援を続ける学生もいると考えられます）。なお、第一種・第二種を問わずJASSOの貸与奨学金は「原則として停止ではなく廃止となる」ため、一旦廃止処分となった場合は原則として同種奨学金の再開はできず、新たに別種別の奨学金を申請する必要があります。

・毎年度1%前後の奨学生が成績不振等を理由に奨学金を廃止されている。例えば2022年度（令和4年度）には、貸与型奨学金の奨学生約86.2万件中9,627件（1.1%）が「学業成績不振等」により奨学金廃止となり、ほぼ同規模の10,160件（1.2%）が奨学金停止処分となりました。

・また成績不振による「警告」処分を受けた件数も同年度で16,469件（1.9%）に上ります。

・給付型奨学金についても厳しい進級・成績要件が設定されており、年間数千～数万件規模で支給打ち切りが発生しています。2020年度（新制度初年度）には給付奨学生約25.6万件中4,843件（1.9%）が成績不振等で支給廃止（返還不要）となり、さらに587件（0.2%）は著しい成績不良により支給済み奨学金の返還義務が生じる廃止処分を受けました。その後、給付奨学金の廃止件数は在学年数の経過に伴い増加し、2022年度には18,724件（全給付奨学生の5.4%）が成績要件未達で支給打ち切り（返還不要）となり、812件（0.2%）が返還を伴う廃止となっています。

## 奨学金の重圧に伴う自死と自死未遂について

・実際、奨学金返還に苦しむ若者の支援に取り組むNPO法人POSSEの調査（2022年）では、JASSO奨学金を現在返済中または返済していた人へのアンケート約2,700件の中で、「自殺未遂をした」など奨学金に関連する深刻な精神的危機に言及した回答が30件近く寄せられている。

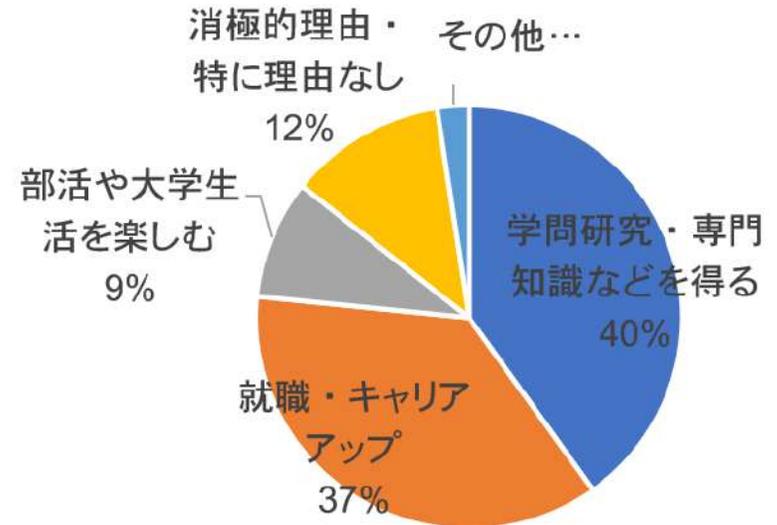
「督促されても…深刻さ、認識を」 奨学金問題に取り組む学生の思い（朝日新聞2023年6月18日）  
<https://www.asahi.com/articles/ASR6K73NGR6KUTIL00J.html>

・奨学金制度が絡む深刻な事例としては、奨学金返済を苦しめた自殺が公式統計にも表れた。警察庁と厚生労働省のまとめによれば、2022年に自殺した人のうち10人が遺書や遺族の証言から「奨学金の返還に苦しんでいたこと」が原因・動機の一つと認定されています。この内訳は20～30代の男性が6人、10～20代と40代の女性が4人で、2022年から自殺統計の原因項目に「奨学金返還」が新設された結果、初めて明らかになった数値。

自殺の動機「奨学金の返済苦」、22年は10人 氷山の一角との声も（朝日新聞2023年6月18日）  
<https://www.asahi.com/articles/ASR6K73JTR6FUTIL00W.html>

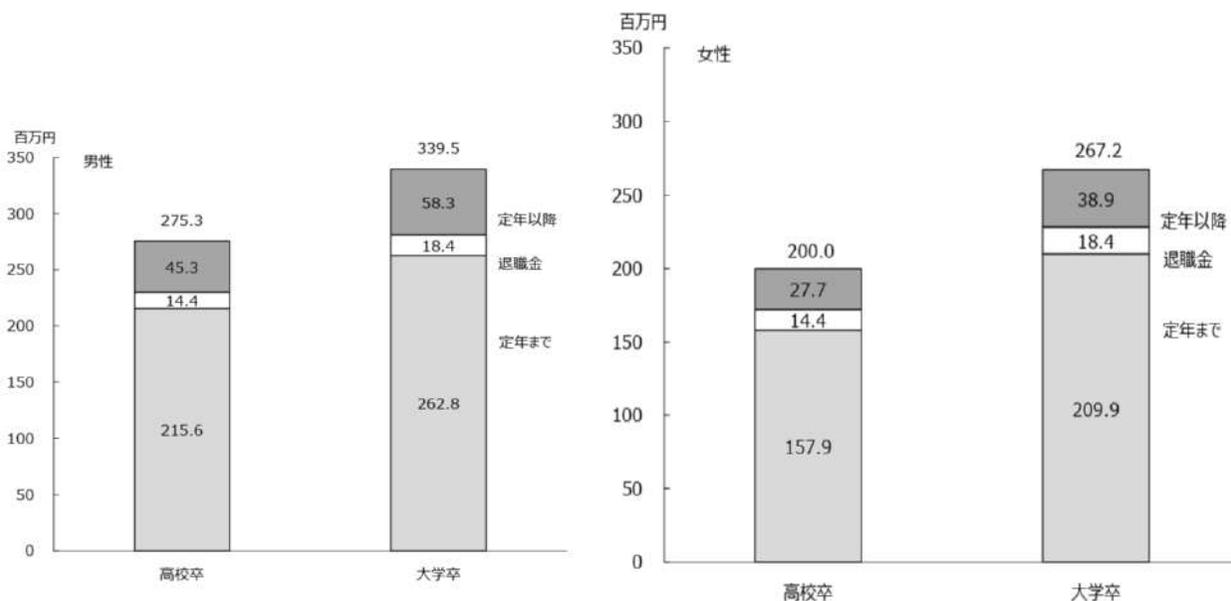
## 大学に進学する理由は？（1000人アンケート）

順位	理由	数字	割合
1	専門知識、技術の習得	211	21.1%
2	就職に有利	154	15.4%
3	教養や視野の拡大	127	12.7%
4	就職に必要な勉強する	120	12.0%
5	将来の安定した生活	108	10.8%
6	学問研究	60	6.0%
7	皆が行くから	47	4.7%
8	特に理由はない	43	4.3%
9	青春を楽しむ	34	3.4%
10	家族がすすめる	28	2.8%
11	その他	23	2.3%
12	立派な人格形成	22	2.2%
13	課外活動にはげむ	14	1.4%
14	先生がすすめる	7	0.7%
15	結婚に有利	2	0.2%



# 「大学に行けば生涯賃金が高くなる」という常識の裏

ユースフル労働統計 2025より以下のようなグラフが掲載されており、生涯賃金は「大卒のほうが男子で6400万円、女子で6700万円高い」という論拠に使われるが…



注にこんな記載が！

注1：学校卒業しただちに就職、60歳で（転職せずに）退職するまでフルタイムの正社員を続け退職金を得て、その後は平均引退年齢までフルタイムの非正社員を続ける場合。

→**類型 1**

※ 1割ほどいる非正規社員の賃金は除かれている。

## 3年以内離職率 (R2年度3月)

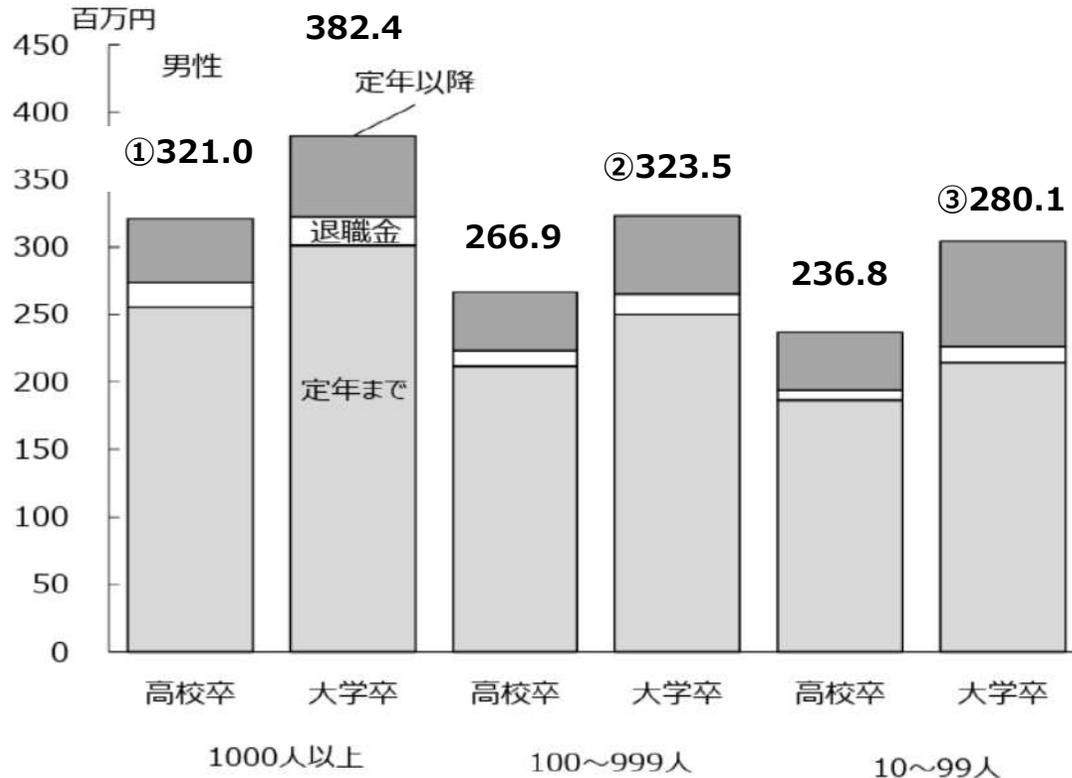
中卒	52.9%
高卒	37.0%
短大等卒	42.6%
大卒	32.3%

※ 転職は平均的にするが、転職の際、途中で職を離れる（失業或いは非労働力化する）ことはないものとする。

もはや現代社会の状況を、ありえない仮定で計算した恣意的な結果。むしろ男女差のが気になる。

# 企業規模別の「生涯賃金」は、高卒・大卒の差は縮小

同じ「ユースフル労働統計 2025」にはこんなグラフも！  
(男子のみを取り上げるが、女子も同じ形)



・確かに、大企業で就職する  
なら、高卒より大卒のほうが、  
たくさんもらえる。

・しかし、大学から大企業に  
入るルートは競争が激しく、  
国立大学・有名私大が必須。

・大企業に入るなら、高卒で  
入ったほうが入りやすく、**大  
企業の高卒の生涯賃金①は、  
100名未満の中小の大卒③よ  
り4000万円高い。100~  
999人②との差もわずか250  
万円、大学の学費等の支払  
いを考えたら上回っていると  
考えてよい。**

ユースフル労働統計2023

<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2023/documents/useful2023.pdf>

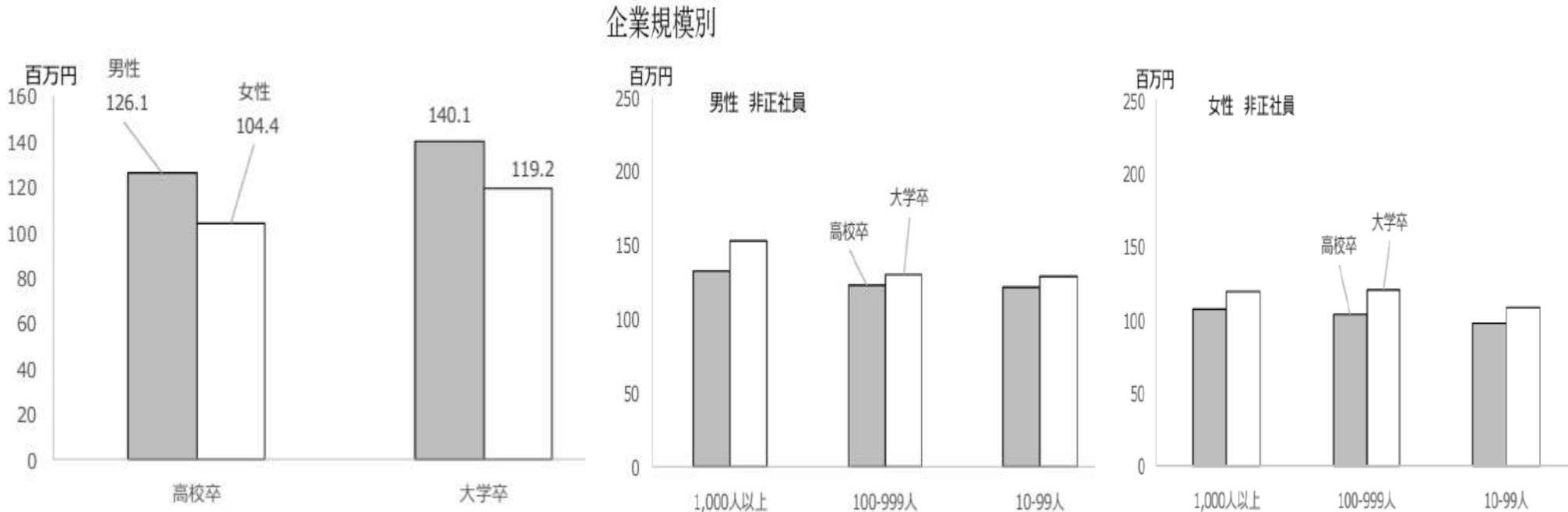
# 「生涯賃金」が調査しているデータの意味

		早期離職せずに継続雇用		早期離職
		・高卒・大卒等の学歴カテゴリで雇用者の賃金テーブルを分けている。	・高卒・大卒のカテゴリで雇用者の賃金テーブルを分けていない。	
大卒	<b>&lt;正規&gt;</b> 生涯賃金が示しているデータはここに該当する人たちだけ。	非正規	・調査されていても、データが×となっている。 （転職等が多いIT企業等）	調査されていない。 大卒3割。高卒4割。
高卒				

## 大きな疑問

- ・会社の規模による差もあるが、業界差・能力差のほうが大きいのに、平均的な賃金を計算する意味はあるのか？
- ・転職が普通の時代、しかも終身雇用が崩壊した現代にこの考え方は通用するのか？
- ・そもそも大卒・高卒の生涯賃金を目安に、進路指導をすることは意味あるのか？

# 非正規社員の生涯賃金

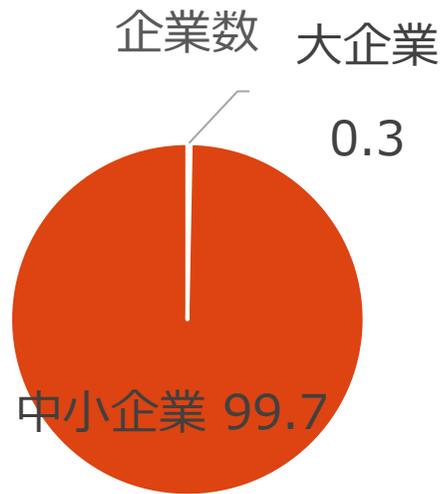


ユースフル労働統計2023

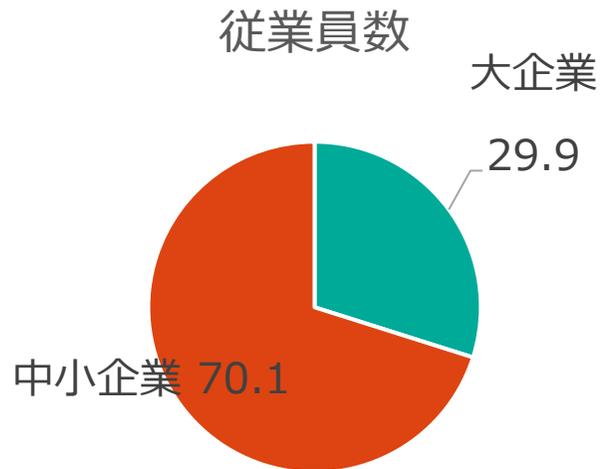
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2023/documents/useful2023.pdf>

- 非正規社員の生涯賃金は、大卒・高卒でほとんど変わらない。
- しかも、2024から統計から外されている。
- 生涯賃金を、進学をすすめる理由として進路指導に使われ始めたのは2000年以降。その頃から、政府は規制緩和で非正規社員を増やしてきた。

# 「大学進学」後の就職は大企業に入れるか？



日本の企業の99.7%は中小企業



従業員の約7割は中小企業で働く。

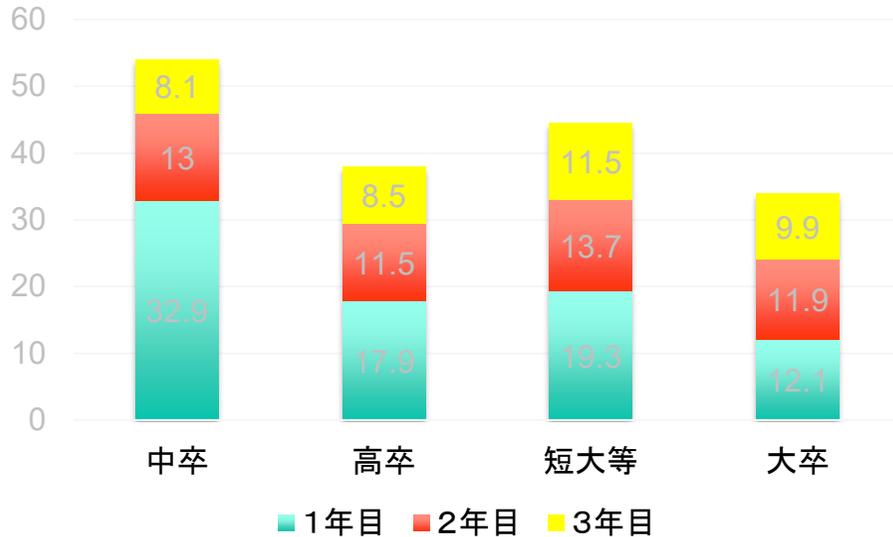


従って大学進学後も、多くの大学生の就職先は中小企業。

平成26年 経済センサス・基礎調査

## 3年以内離職率も、高卒・大卒の差は縮小

### 3年以内離職率



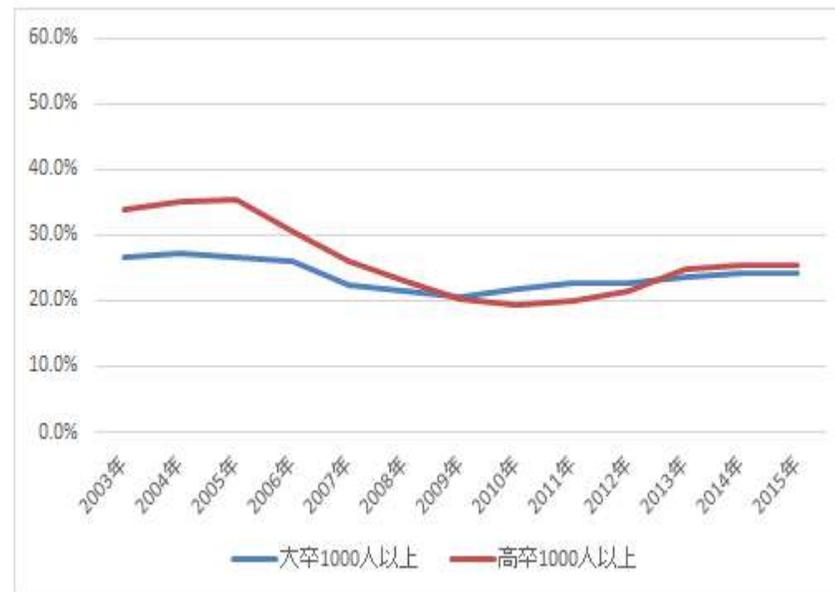
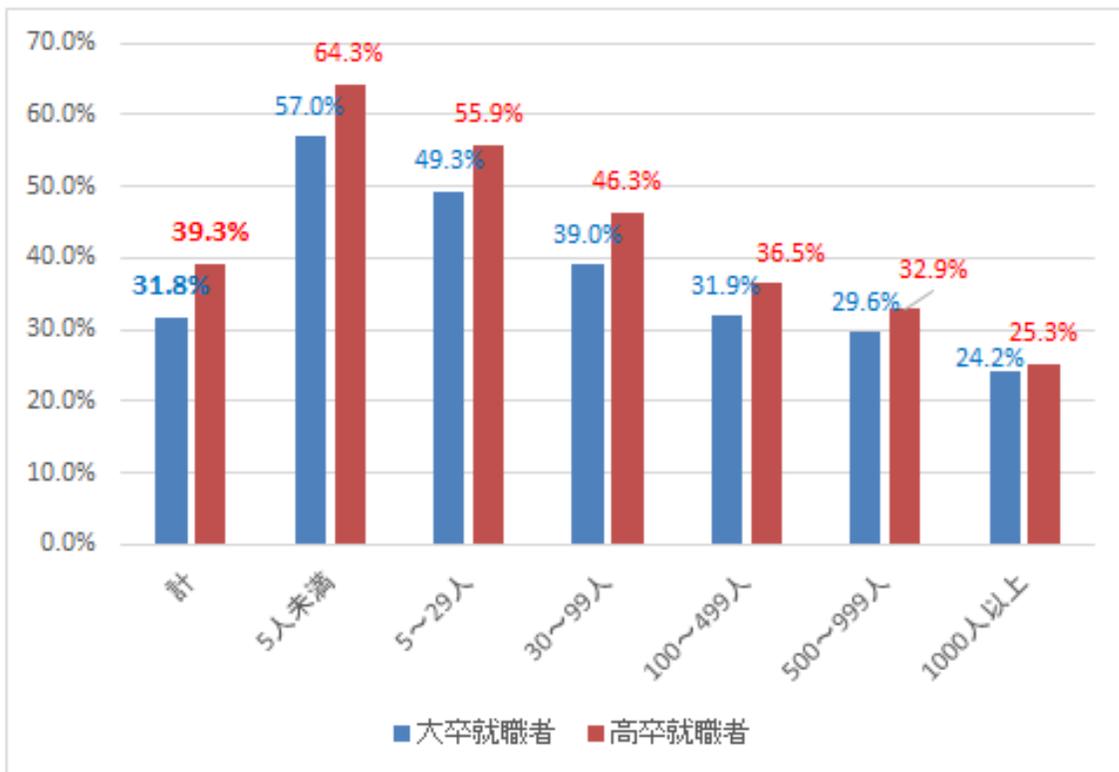
年次	1年目	2年目	3年目	合計
中卒	32.9	13.0	8.1	52.9
高卒	17.9	11.5	8.5	37.9
短大等	19.3	13.7	11.5	44.5
大卒	12.1	11.9	9.9	33.8

令和4年3月入職者データ 厚生労働省

- ・ 専門学校・短大卒より早期離職率は低い。
- ・ 大卒と比べ、1年目の離職率が高い。

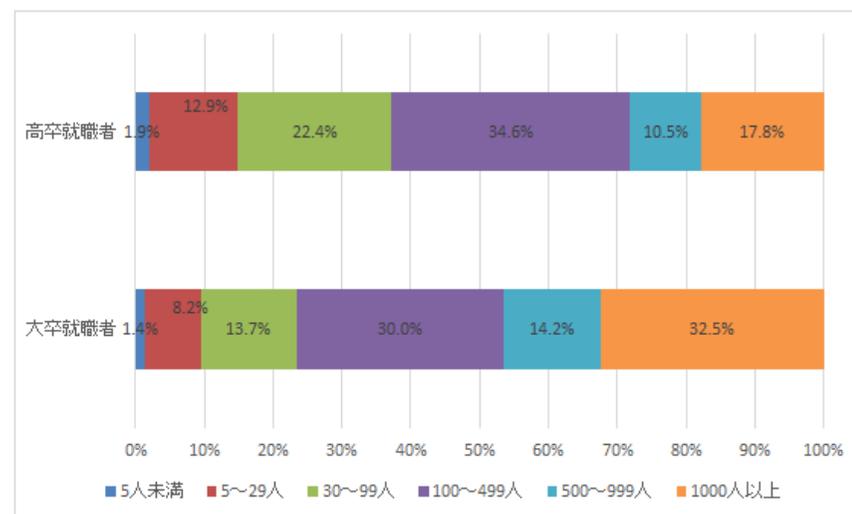
	H31年	R2年	R3年	R4年
中卒	57.8	52.9	57.8	52.9
高卒	35.9	37.0	38.4	37.9
短大等	41.9	42.6	44.6	44.5
大卒	31.5	32.3	34.9	33.8

# 離職しやすいのは中小企業に起因



## 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」

- ・ 大卒も、中小企業での離職率は50%ある。
- ・ 大企業の3年以内離職率はあまり変わらない。
- ・ 高卒の就職先は中小企業が多いため、合計で離職率は高くでる。



# 日本の「貧困問題」

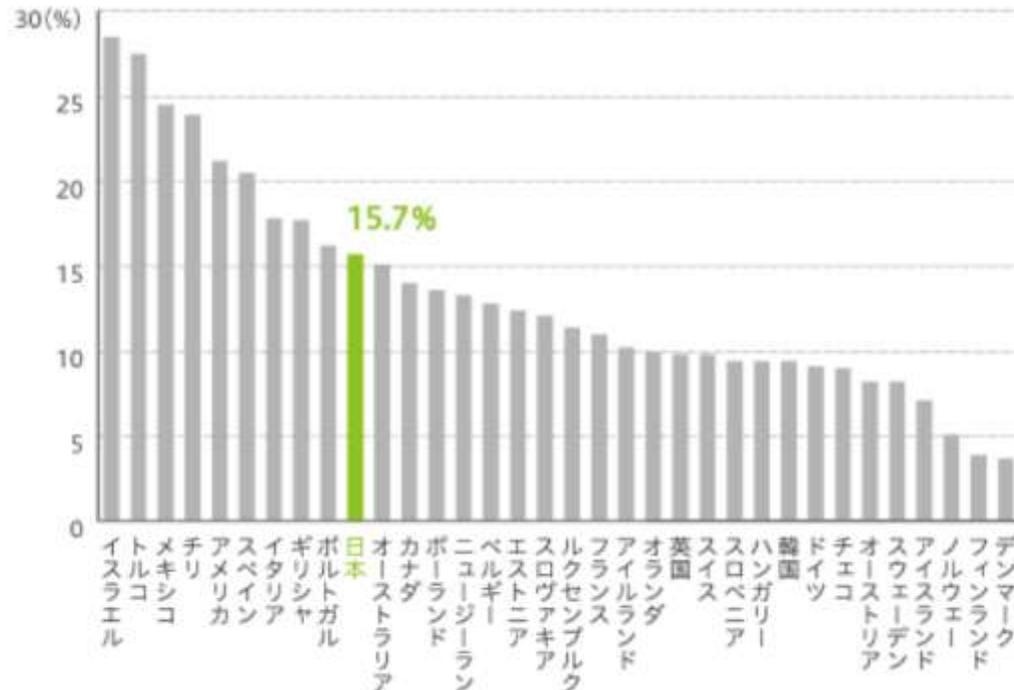
## ■ 子ども（17歳以下）の貧困率 **11.5%**

2021年国民生活基礎調査（厚生労働省）

※日本の子どもの**9人に1人は貧困状態**である

子どもの貧困率（17歳以下の子ども）の国際比較（2010年）

出典：OECD（2014）Family database “Child poverty”



### 『相対的貧困率』とは？

・ ・ ・ OECD作成基準に基づき、等価可処分所得（世帯可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）中央値

の半分に満たない世帯員の割合を算出したもの（24度は等価可処分所得が**122万円以下の世帯員の割合**）

# 「児童虐待」の増加

## 児童相談所における児童虐待相談対応件数とその推移

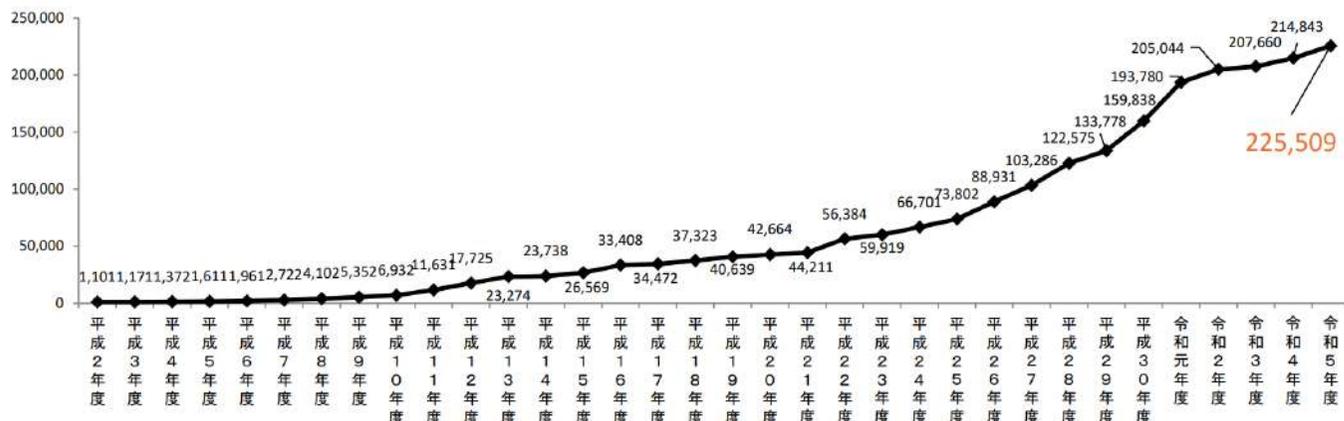
○全国233か所の児童相談所における令和5年度の児童虐待相談対応件数は225,509件。

※ 対前年度比+5.0% (10,666件の増加) (令和4年度: 対前年度比+3.5% (7,183件の増加))

※ 児童相談所における児童虐待相談対応件数とは、児童相談所が相談を受け、援助方針会議等の結果、児童虐待と判断して指導や措置等を行った件数。

【主な傾向】

- ・ 心理的虐待に係る対応件数の増加 (令和4年度: 128,114件→令和5年度: 134,948件 (+6,834件))
  - ・ 警察等からの通告等による児童虐待相談対応件数の増加 (令和4年度: 112,311件→令和5年度: 116,649件 (+4,338件))
- 〈令和4年度と比して児童虐待相談対応件数が増加した自治体への聞き取り〉
- ・ 関係機関の児童虐待防止に対する意識や感度が高まり、関係機関からの通告が増えている。



(注) 平成22年度の件数は、東日本大震災の影響により、福島県を除いて集計した数値。

年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
件数	66,701	73,802	88,931	103,286	122,575	133,778	159,838	193,780	205,044	207,660	214,843	225,509
対前年度比	+11.3%	+10.6%	+20.5%	+16.1%	+18.7%	+9.1%	+19.5%	+21.2%	+5.8%	+1.3%	+3.5%	+5.0%

### 令和5年度 児童相談所における児童虐待相談対応件数

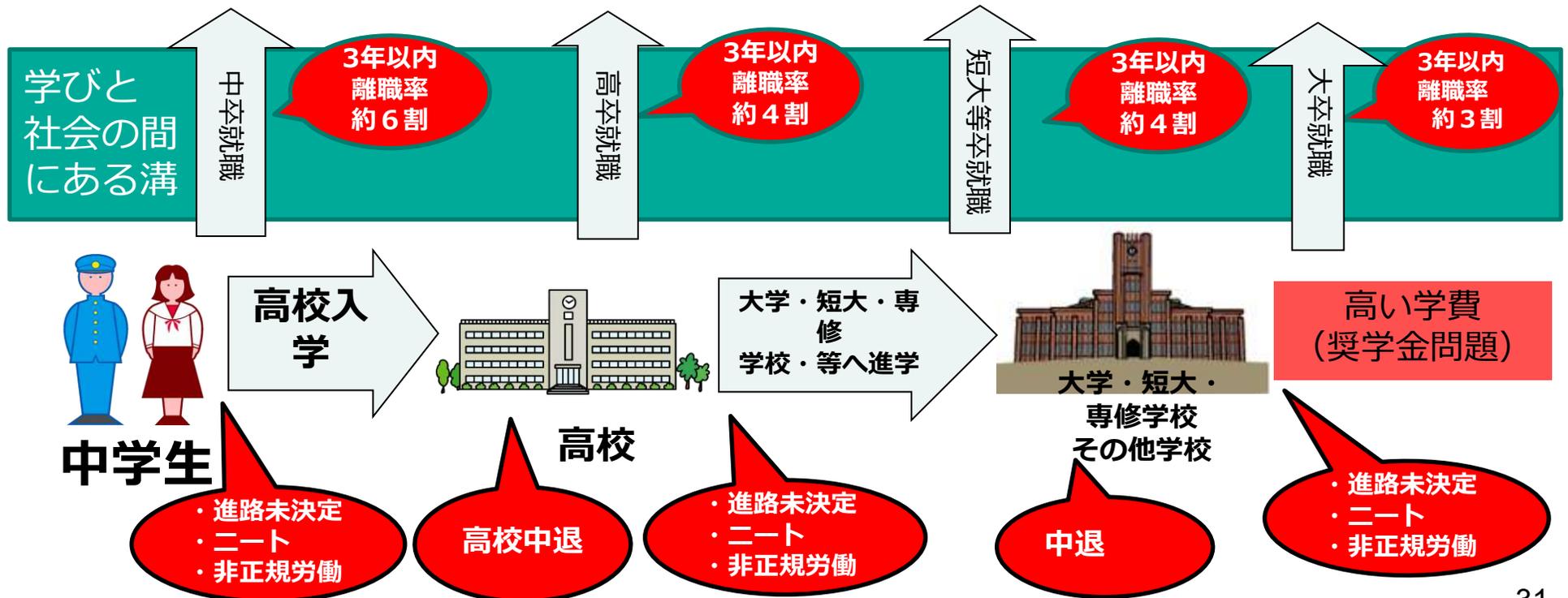
[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/a176de99-390e-4065-a7fb-fe569ab2450c/5fbbaa2e/20250327\\_policies\\_jidouguyakutai\\_32.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/a176de99-390e-4065-a7fb-fe569ab2450c/5fbbaa2e/20250327_policies_jidouguyakutai_32.pdf)

# 貧困の連鎖を断ち切るためには大学進学が解決策ではない理由

「中退」、「卒業後、進路未決定、非正規労働」、「3年以内離職」が、自立を阻む3大リスク。大卒ルートは、期間も長く費用もかかるため「高リスク」のルートという視点も。



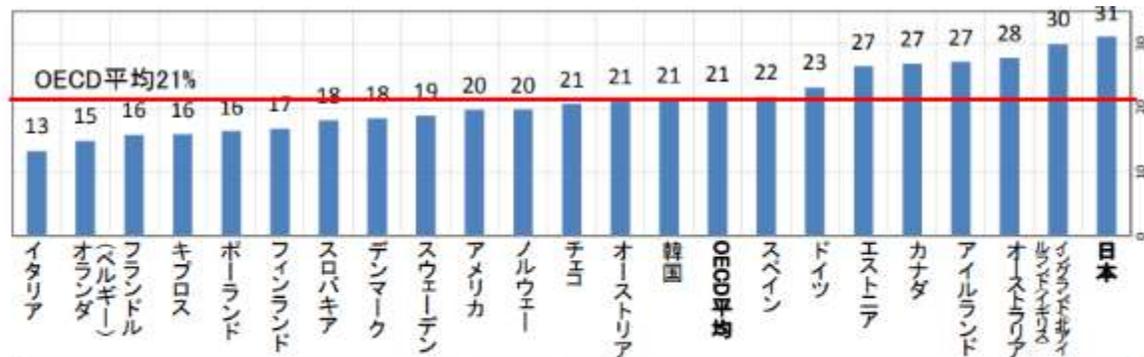
就職後、3年継続（安定）して、自立した状態



# そもそも大学進学しすぎ！「オーバークオリフィケーション」問題

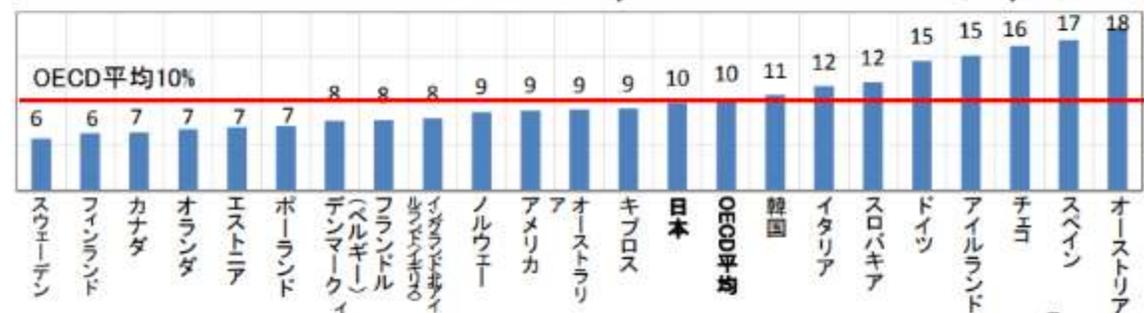
## 国立教育政策研究所 OECD国際成人力調査（PIAAC）「調査結果の要約」

■現在の仕事に応募するのに必要な学歴よりも高い学歴を取得している就業者（オーバークオリフィケーション）の割合



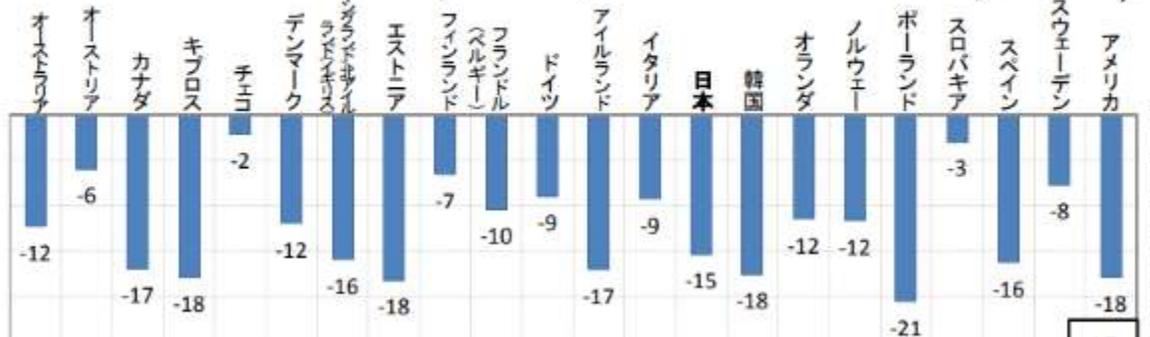
■オーバースキルの就業者の割合（読解力）

※国内の同じ職業において、マッチした職業に就いていると回答した就業者（より高度な職務をこなすことができる技能を持っていると感じておらず、現在の職務を十分にこなすには、更なる訓練や研修が必要だと感じていない就業者）の上位5%よりも習熟度が高ければ、オーバースキルとみなす。



■オーバークオリフィケーションの就業者と、同程度の学歴とスキル習熟度を持つ仕事と学歴がマッチしている就業者との賃金の割合の違い

※スキル・ミスマッチ制御後のデータ



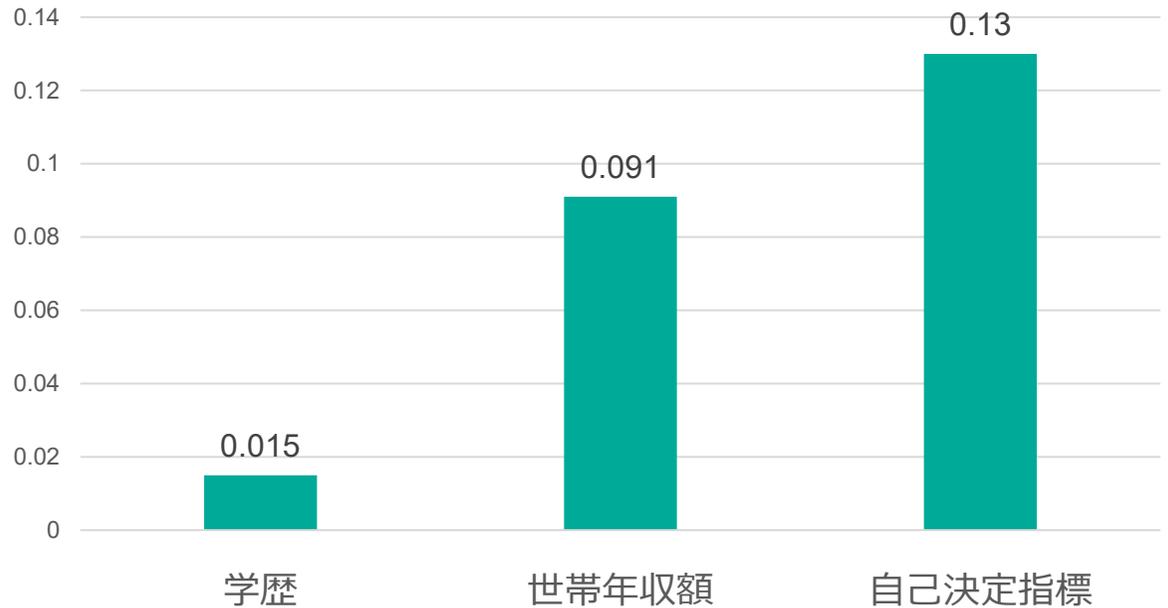
(資料)国立教育政策研究所 OECD国際成人力調査(PIAAC)「調査結果の要約」  
Survey of Adults Skills (PIAAC) (OECD, 2012), Table A4.25a, A4.25c, A4.32a

# そもそも、なにが「幸福感」をもたらすのか？

## 神戸大学の2万人調査より

・全国の20歳以上70歳未満の男女を対象に、アンケート調査。配信数93万件に対し、3万件の回答があり、その中、有効な2万件を分析。

・オックスフォード式の心理的幸福感を測る質問を用い、所得、学歴、自己決定、健康、人間関係の5つについて幸福感と関連するかについて調べた。



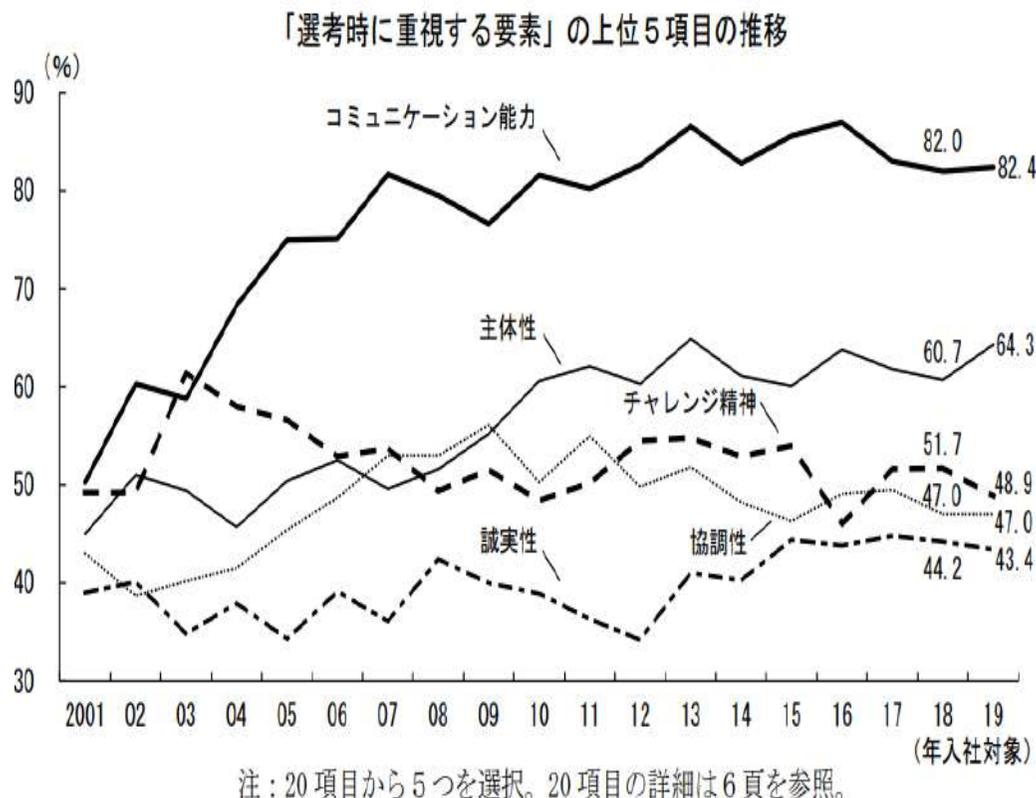
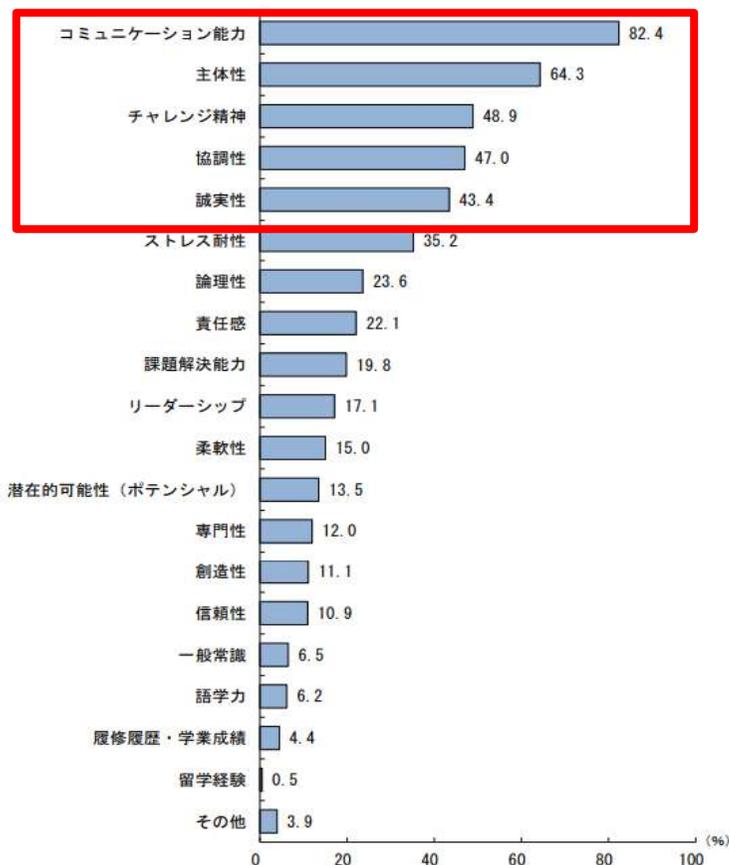
・所得との関係では、所得が増加するにつれて主観的幸福度が増加するが、ある程度で頭打ちになる。

・健康、人間関係に次ぐ要因として、所得、学歴よりも「自己決定」が強い影響を与える。

**大事なことは、学歴や年収よりも「自己決定」**

# 企業が大卒新卒に求める能力は？

(参考) 選考にあたって特に重視した点 (5つ選択)



日本経済団体連合会 2018年11月22日 「2018年度 新卒採用に関するアンケート調査」

**上位の項目に、大学でないと身につけられないものはない！**

# 大学進学 = 受験勉強している、証明にはならない

	国立		公立		私立		計	
<b>令和7年度</b>	大学数	入学者数	大学数	入学者数	大学数	入学者数	大学数	入学者数
<b>総合型選抜</b>	92.6%	7.7%	80.6%	6.0%	95.8%	22.8%	93.6%	19.5%
	75	7,714	79	2,183	574	116,869	728	126,766
<b>学校推薦型</b>	93.8%	12.7%	99.0%	26.9%	100%	38.8%	99.2%	34.1%
	76	12,706	97	9,732	599	198,977	772	221,415
<b>推薦型選抜 (合計)</b>		18.2%		30.1%		61.6%		53.6%
		20,420		11,915		315,846		348,181

国公立でも5人に一人、公立では3人に一人、私立に至っては3人に一人が推薦型選抜面接型選抜に、高校生は流れている（ポジティブ・ネガティブ面あり）  
私立大専願者の「共テ離れ」や「年内入試」志向が加速。

R7年度国公立大学・短期大学入学者選抜実施状況の概要

[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/2020/1414952\\_00009.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/2020/1414952_00009.html)

# 高卒後の進路は本来はこうあるべきなのに・・・



このように見えているのでは？



**もし仮に、就職しても、  
大卒と同じようにキャリアアップ  
や条件面で同じ仕事に、高卒就職  
がなったらどうなりますか？**

# 高卒就職に新しい動き 高卒を「早活」へ

## 見直される「高卒人材」の価値と可能性

### **「高卒採用は宝の山」成長企業は高校新卒者を積極採用していた！** 森部好樹 著（発行元：日経BP社 発行日：2017/09/04）

伸び盛りの数々のベンチャー企業の顧問として活躍する著者が高校新卒社員の働きぶりを調べたところ、めきめき成長し離職率も低く、大卒社員と変わらず活躍する社員が目立ちました。成長企業には高卒社員を積極採用しているところが多く、業務のほとんどを高卒社員が支えている企業、実力次第で学歴に関係なく同様の業務を担当させている企業、若いうちから就業させることで風土になじませたいと考える企業など様々。学歴構成だけでなく、業種や人事戦略により、高卒社員の活躍する姿は多彩であることがわかったのです。



### **高卒シフトなら逆転も一考 | 2017年12月11日 労働新聞**

今年から新たな人事制度を導入した岐阜商工信用組合では、大学新卒者を優遇しない仕組みを採用した。高卒については入社時の格付けを1つ低くするが、4年目には自動昇格させ、営業職に限っては基本給を大卒新人の1号上位に引き上げる。一律に1年1号昇給する体系を採り入れたため、同級生が大卒で入社してくる翌5年目には、基本給で2号俸上回ることになる。こうした学歴間の逆転を想定する仕組みは珍しい。4年間の勤務経験をより高く評価するもので、実質的に高卒へ2年分のリードを約束する。

加えて基本給に単純号棒表を採り入れ、学歴・職種別の賃金上昇モデルを示すことも可能にした。学生の大企業志向は根強く、生涯賃金で劣る中堅・中小企業には初めからハンディキャップがあるといわざるを得ない。地元の高卒人材の採用に力点を置くのであれば、経験重視の措置はむしろ筋の通った話に思える。

# これまでにない、キャリア育成型の高卒採用が広がっています

## 静岡銀行、28年ぶり高卒採用復活 学業との両立支援 (2020/12/16 静岡新聞)

静岡銀行は来年4月、28年ぶりに高卒者を新規採用する。銀行のビジネスモデルが変革を求められる中、多様な人材を獲得する狙い。銀行で働きながら大学に通う費用を支援し、地域の将来を担う人材として育成する。

## 静岡銀、高卒採用者の大卒祝う 頭取が記念品贈呈 (ニッキンONLINE25.3.31)

静岡銀行は3月31日、高卒採用者の進学支援の一環で、働きながら大学を卒業した行員3人に記念品を贈呈した。同行はダイバーシティ経営と地域貢献活動を進めるため、2021年度から意欲ある高校生を採用し、夜間・通信制大学の学費を負担。その「第一期生」が3月に卒業したため、今回の機会を設けた・・・。

## 「欲しくて欲しくて仕方がない」高卒人材に企業が熱視線 「超売り手市場」の“金の卵たち”の魅力とは」 TBS News23 2025/8/1



2025年3月卒の高校生の求人倍率は、全国平均で4.1倍と過去最高を記録。大卒の求人倍率、1.75倍をはるかに上回る「超売り手市場」となっているのです。

「深刻な人手不足」も要因の一つですが、参加企業の多くから聞かれたのが、むしろ「高卒の方が欲しい」という声です。

自動車関連会社 「(高校卒業して)早く社会に出たい、早く技術を身につけたいという生徒が多い。しっかり仕事に取り組もうという姿勢の方が多い印象」

システムエンジニア業 「高校生から仕事でお金を稼いでいこうという気持ちがある点で、やる気があって来ている」

## 大和ハウス工業、(2020/12/21 朝日新聞)

新卒の工業高校の生徒を採用し、専門学校で学ばせるなどして建築現場の監督者に育成する取り組みを始めた。これまで大学や専門学校などの卒業生を採用していたが、人材を多様化して社内の活性化につなげるねらい。経済的な理由で就職をめざす生徒も支援する。3年目から施工管理職として働き、その後は大卒社員らと同じ扱いになる。今年度から「1期生」が働き始めたが、配属先からは「モチベーションが高く、ガッツがある」などと評価する声が多いという。

## 「高卒歓迎」が逆にプレミア化? 資格支援・免許費用免除まで…人手不足で待遇競争が過熱 (2025/9/17 MSNニュース)

人手不足に直面する日本企業が、来春の高校卒業予定者を対象とした採用活動を本格化させ、破格の年収条件や福利厚生を打ち出している。

16日付の日本経済新聞によると、会計システム大手のTKCは来年度入社の高卒社員全員に対し、大学進学費用を支援する制度を導入する。高卒入社者にも大卒人材と同等のキャリア機会を提供する狙いで、新入社員は業務時間の一部を大学の授業に充て、5年以内の卒業を目指す。

同社の人事担当者は「経済的事情で大学に進学できなかった優秀な人材を取り込みたい」と説明しており、すでに高卒出身者が大学を経て活躍している事例もあるという。

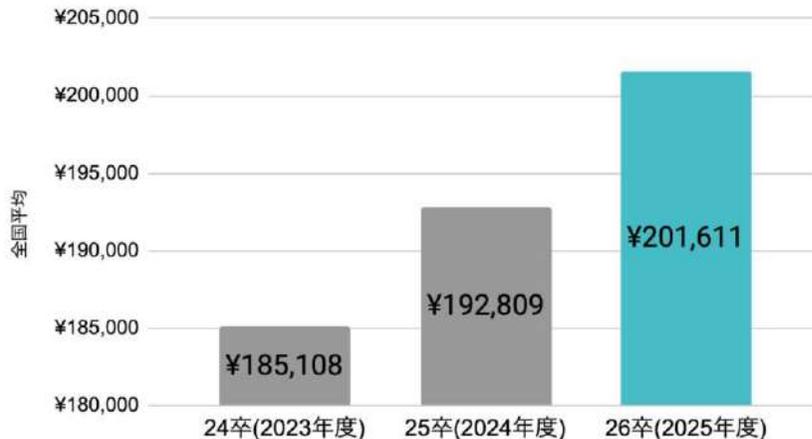
# ●こんなニュースもありました！

**【高卒就活速報】高卒求人の給与が20万円突破。26卒は前年比+8,802円/月(105%)で平均201,611円。建設業界・大都市圏を中心に高水準傾向、休日数は前年比+2日で114.7日に。** ハンディ株式会社（2025年7月14日）

■2025年度の給与平均額、前年比+8,802円の201,611円。

高校生の新卒向け求人における給与は年々上昇しており、高卒の就職市場は、引き続き「超売り手市場」の状態が続いています。

【速報値】25年度 高校生新卒向け求人の給与（全国平均）



都道府県	2023年度	2024年度	2025年度
01-北海道	¥185,906	¥194,132	¥205,255
02-青森県	¥193,551	¥200,276	¥208,026
03-岩手県	¥188,237	¥196,771	¥207,044
04-宮城県	¥183,472	¥190,502	¥202,722
05-秋田県	¥187,172	¥192,950	¥202,189
06-山形県	¥188,753	¥193,127	¥203,009
07-福島県	¥185,091	¥191,159	¥201,540
08-茨城県	¥188,931	¥200,222	¥209,285
09-栃木県	¥186,212	¥198,710	¥206,165
10-群馬県	¥193,167	¥200,446	¥208,792
11-埼玉県	¥198,038	¥206,001	¥214,930
12-千葉県	¥198,441	¥207,060	¥215,303
13-東京都	¥202,160	¥210,441	¥218,626
14-神奈川県	¥201,161	¥209,893	¥218,643
15-新潟県	¥185,658	¥188,721	¥205,647
16-富山県	¥187,352	¥193,014	¥200,485
17-石川県	¥189,929	¥198,850	¥207,031
18-福井県	¥190,892	¥197,565	¥205,228
19-山梨県	¥194,569	¥201,550	¥206,922
20-長野県	¥180,921	¥191,092	¥204,041
21-岐阜県	¥192,391	¥199,516	¥208,029
22-静岡県	¥187,658	¥197,141	¥206,517
23-愛知県	¥193,069	¥201,504	¥210,806
24-三重県	¥189,637	¥197,199	¥206,373

都道府県	2023年度	2024年度	2025年度
25-滋賀県	¥190,472	¥200,561	¥209,277
26-京都府	¥196,298	¥204,142	¥212,185
27-大阪府	¥195,617	¥203,999	¥212,637
28-兵庫県	¥190,741	¥200,325	¥210,487
29-奈良県	¥191,169	¥199,956	¥211,053
30-和歌山県	¥191,814	¥201,716	¥208,444
31-鳥取県	¥176,221	¥180,707	¥192,213
32-島根県	¥188,434	¥199,246	¥206,680
33-岡山県	¥185,841	¥196,185	¥205,159
34-広島県	¥191,234	¥199,877	¥207,557
35-山口県	¥189,125	¥197,215	¥207,003
36-徳島県	¥191,760	¥200,047	¥211,168
37-香川県	¥187,816	¥194,990	¥202,597
38-愛媛県	¥190,948	¥198,178	¥204,994
39-高知県	¥190,916	¥199,272	¥205,859
40-福岡県	¥191,941	¥199,933	¥208,305
41-佐賀県	¥190,649	¥199,170	¥206,315
42-長崎県	¥192,160	¥199,600	¥207,124
43-熊本県	¥190,814	¥200,350	¥207,247
44-大分県	¥190,938	¥199,059	¥206,245
45-宮崎県	¥191,158	¥199,547	¥207,938
46-鹿児島県	¥192,027	¥200,048	¥207,482
47-沖縄県	¥191,703	¥198,719	¥201,520
全体平均	¥185,108	¥192,809	¥201,611

# 高卒就職を「早活」へ

## 教育の森 — Kyokko no mori —

### 変わるか「1人1社制」の慣行



●高い離職率の1因  
一人1社制の主流は、企業は7月1日以降、ハローワークの確保が押された求人業学校に授けられた。高卒生は、9月の解禁日に1社のみの採用基準に固執。内定が得られなかった場合は、一学期間を待たず、複数社に応募する。高卒生は、就職活動期間になり、生活不安を来さないためのリットがあり、企業側も内定率が低く、ため意図的に人を確保できるとされる。

一方、離職率も指摘されている。

#### 高校生の就活ルール

●約7割が支持  
厚労省の調査(19年10月発表)によると、就職後5年以内の離職率は38.2%で、大半者の37.0%より高い。大半生と高い複数社の比較が、就職する際の「ミスマッチ」を生み出していることが一因と見られる。

厚労省の調査(19年10月発表)によると、就職後5年以内の離職率は38.2%で、大半者の37.0%より高い。大半生と高い複数社の比較が、就職する際の「ミスマッチ」を生み出していることが一因と見られる。



政府の補改革会議は19年6月の審議で、高卒生の就職の機会を確保し、より多くの高卒生が活躍できる環境を整えること、高卒生の主体性を過度に制限しないこと、高卒生を指す言葉の使い方を統一することを求めた。

厚労省の調査(19年10月発表)によると、就職後5年以内の離職率は38.2%で、大半者の37.0%より高い。大半生と高い複数社の比較が、就職する際の「ミスマッチ」を生み出していることが一因と見られる。

#### 「早活人材」と呼んで

文科省の調査によると、2018年3月卒業の高校生の進路は、大学や専門学校への進学が7割を超え、就職は17%。人手不足で高卒の採用熱は高まっているが、高卒や専門学校卒などは「非大卒」とネガティブに呼ばれることもあるため、若者のキャリア形成に関する事業を手がける一般社団法人スクール・トゥ・ワーク(東京都)は「早活人材」という新名称を提唱している。

ネガティブなイメージの言葉

- ×高卒
- ×非・大卒

早く就活をした

## ◎早活人材

早く企業社会で活躍している。

大卒より4年早く社会に出て経験を積み、成長できることはメリットだ!

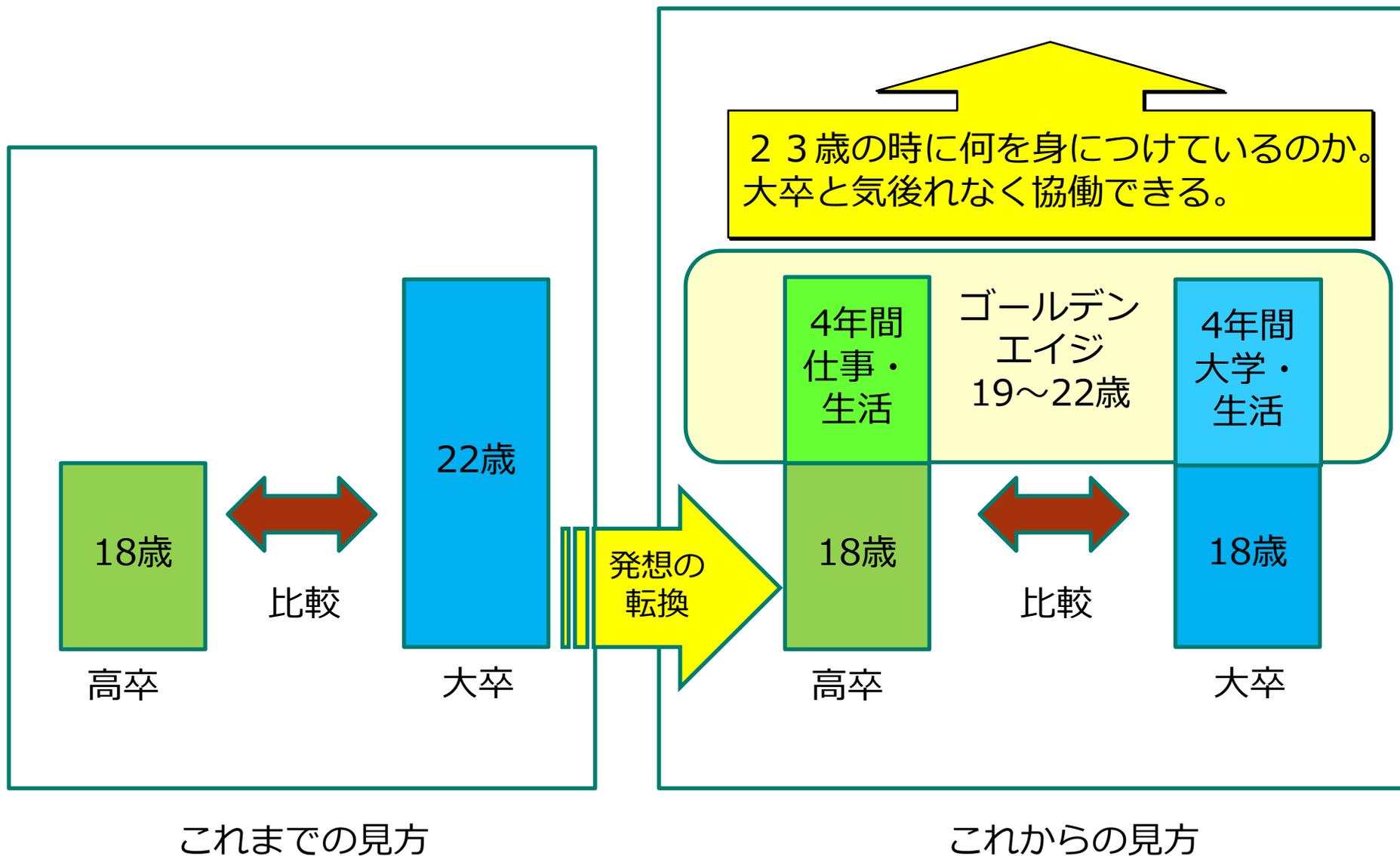


人手不足で高卒の採用熱は高まっているが、高卒や専門学校卒などは「非大卒」とネガティブに呼ばれることもあるため、「早活人材」と新しい言い方で呼ぶべきでは?

古屋星斗氏

(一社)スクールトゥワーク 代表  
リクルートワークス研究所 主任研

# 高卒就職→早活人材



## なんでプロの世界は高卒が有利なのか？

1. 実力がものをいうプロの世界に、年齢が早く入れるので、成長が早い。
2. 「学歴」で人を判断するという、偏見の目がそもそもない世界になっている。

# 「良い大学→大企業」という神話の崩壊

## AI猛進の米国で起きている「若者の働き口」の異変



“ 「賢い若者ほど『ブルーカラー』を選び始めている”

“ 「4年間で600万円使って学んだスキルが、卒業する頃にはChatGPTで代替されている”

“ 「良い大学→大企業」が最もリスクの高い選択になった”

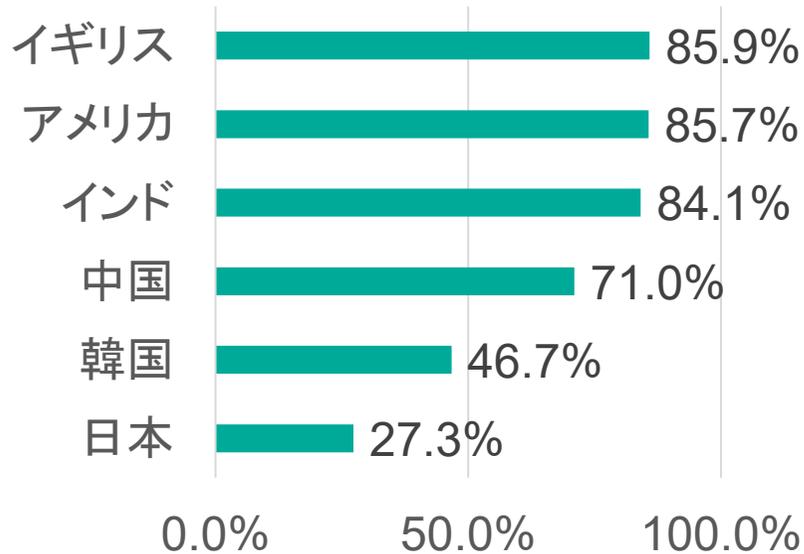
アメリカで起きていることが5年遅れて日本でも起きる。現実には残酷だ。大学出て、大企業に入って、40歳で「ポジションがない」と言われて放り出される。そのとき、君には何が残っている？ 結論、ブルーカラーこそ、AI時代の勝者になる。「良い大学→大企業」という神話は、もう死んだ。新しい勝ちパターンは、もう見えている。(高野 秀敏(株)キープレーヤー代表)

# すでに時代は「18歳成人」時代に

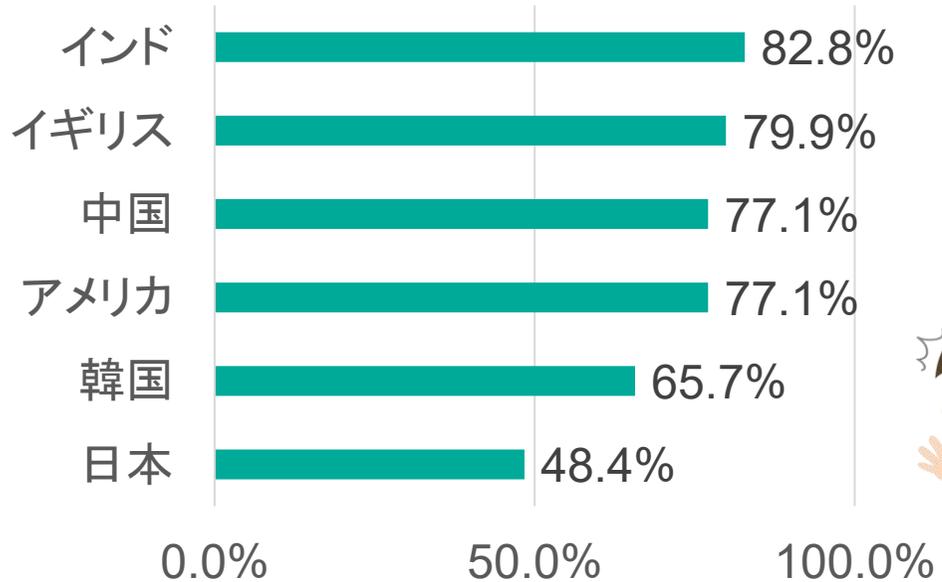
高校卒業時点では、就職や進学を選択に保護者の同意を取る必要がなくなる。→決定に対して「本人」が責任を負うはずだが…



自分を大人だと思う



自分は責任ある社会の一員だと思う



## 「就職」との対比により、「進学」の意味がはっきりする。

- **大学や専門学校でしか選択できない仕事。**
  - 大学や専門学校に行かないと着けない仕事はある。
  - 大学研究者、医者、教員
  - 主な大企業の総合職
  - 国家資格をとらないと着けない仕事（美容師・調理師等）
- **「就職」という価値を捨てて、進学するから生まれる「目標」と「覚悟」。**
  - 「なんとなく進学」、「とりあえず進学」がリスク要素だが、きちんとわかって行けばリスクは避けられる。
  - 4年間なり2年間で何を得るのか？を明確にする。
  - 自分のお金と時間の投資をしている意識がうまれる。
- **「大学進学」にそもそも向いているのか？を考える。**
  - 主体的に動ける人になる。（大学に依存しない）
  - 経済的に無理がない。経済的に厳しければ成績優秀であることは必須。
  - 講義を聴いたり、レポートを書いたり、調べたり、発表したりする学習は好きか？
- **高校卒業後、すぐに「大学進学」しなくてもいい。**
  - 通信制で働きながら学ぶ大学や、働いてお金をためて、学びたいことができたら大学に行く、という人生も（国際的にはこちらが標準）。
  - 「リスクリング」「学び直し」のメニューや制度が年々改善。

# 高卒就職の仕組みと、高校等におけるキャリアコンサルタントの役割

# 高卒就職をバージョンアップするためにキャリアコンに必要な視点

## ① 高校における キャリア教育の 充実と支援

仕事を主体的に選  
択するための動機  
づけと体験を提供  
する。

## ② 高卒マッチン グの改善・支援

情報不足をうめる  
ための自分で動く  
ためのサポート

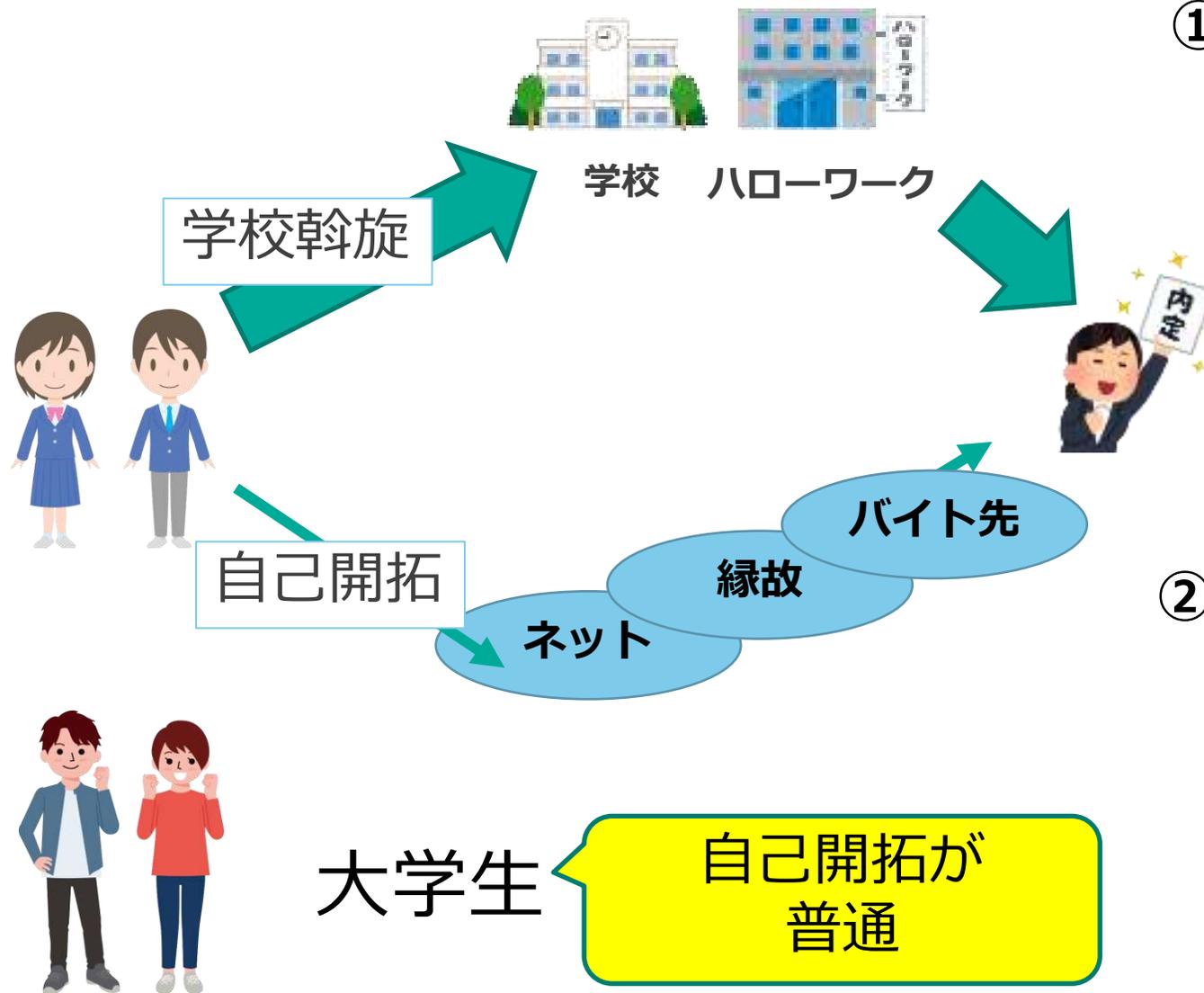
## ③ 高卒社員へ の社員研修の 充実

早期離職を防ぎ、  
高卒向けの社員  
研修を提供する。



技術のみならず、意欲や  
視野、考える力などをも  
った次世代高卒社員

**School to Workのつなぎ目の橋をかける役割**



## ① 学校斡旋

ハローワークをとおして発行された求人票を高校内で閲覧し、学校の指導の下、調査書や学校長名での推薦状を添えて高校生が採用試験を受ける方法。  
高卒採用のほとんどを占める。

## ② 自己開拓・縁故

高校生本人が求人を見つけ、学校の指導外で就職活動を行う方法。ネットや学校にきていない求人をハローワークに自分でいって探す方法も。

# 大卒採用には存在しない！高卒採用独自のルール

## 『一人一社制』

◆大学ではなくなった「高校側と企業側で毎年結ばれる協定により規定。法律で縛られているわけではない。

◆原則1社のみでの応募（専願）で採用試験を受ける

◆内定した場合は、必ずその会社へ行くことを前提に学校斡旋を利用

◆不合格通知が届いてから初めて2社目の受験を考え始める

▶複数応募

可能となる時期は都道府県ごとに異なる  
現時点では、積極的に利用しない学校が多い  
理由：複数企業の採用試験を同時に受ける準備を高校生ができない

## 『指定校求人』

◆企業側が採用対象とする学校を限定するため求人情報を知らせる学校を指定して発行した求人票を「指定校求人」と呼ぶ

◆採用対象とする学校を限定せず、すべての高校を採用対象とする求人票を「公開求人」と呼ぶ

◆「指定校求人」は、指定した学校から高校生を必ず推薦してもらえないものではない

◆「指定校求人」は、指定した学校に対し求人票を郵送・持参しなければ学校に情報が届かない

◆「公開求人」は、ハローワークが運営するWEBサイトに求人情報が掲載される

# 高校生の就職活動の特徴

## 『校内選考』

- ◆生徒が受験企業の希望票を提出後、学校斡旋する企業（＝高校生が受験する企業）を校内で先生が決める事
- ◆評定や欠席日数等をもとに1位～最下位まで**斡旋順位**が決まっており、斡旋順位の高い生徒から好きな企業を受験できる

### ▶斡旋順位に加味されるものの例

一般常識テスト、課外活動、遅刻日数など

## 紙の求人票が未だに主流

- ◆大卒や中途採用の採用活動ではWEBサイトの利用が主流だが、高校生は就職活動でWEBサイトをあまり利用しない

- ◆紙の求人票を1枚1枚見て仕事を選ぶ就職活動が現在も主流

- ◆紙の求人票を学校に郵送・持参することが重要



# 高校生の求人情報との接し方

## 求人票一覧



### 企業リスト

高校に郵送や持参で届いた求人票をもとに教員が作成

## 個別求人票



### 絞る

ファイリングされた求人票（表裏）を個別に見る

## パンフレット HP類



### 比較/企業研究

志望順を決めるための企業比較や志望動機作成、面接対策に使用

## 応募前 職場見学



### 決める

受験先を決めるため志望順位の高い企業へ実際に見学に行く。

# 高校の就職スケジュールと守るべきルール

	4月～6月	7月	8月	9月	10月	11月～2月	3月
学校	進路希望調査	7/1 求人票受付開始	一覧表配布	9/5 9/15 履歴書作成	選考開始 一次試験	11/1 二社併願可能	卒業式
	求人票閲覧練習	求人票閲覧	受験企業決定	面接練習	結果通知	採用	
	面接練習	応募前職場見学	筆記対策	採用	不採用	二次・三次	
	自己PR作成						
企業	準備	6/1～ ハローワーク提出	7/1 求人票受取り	各学校へ持参	応募前職場見学対応	選考	二次試験・三次試験

- ・高卒求人は、ハローワークを通した求人票でないと学校に受付してもらえない。
- ・責任ある採用計画（中長期的な人事計画）＝求人票を出したら充足するまで採用中止できない。
- ・大卒や一般と同卒で採用することは不可＝大卒が採れたから、高卒採用の中止はできない。
- ・一人一社制。指定校推薦と公開求人。

昭和から綿々と続く、官制統制マッチングの仕組みであり、問題があるがそのままになっている

# 求人票

求人番号



23030- 9109

受付年月日 令和2年2月6日

受付安定所 名古屋南公共職業安定所

求人票 (高卒)

事業所番号



2303-622241-8

※インターネットによる全国の高校への公開 可  
※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。

## 1 会社の情報

(1/2)

事業所名	イッパシヤダンホウジン アスバシ		従業員数	企業全体	就業場所	(うち女性)	(うちパート)
	一般社団法人 アスバシ			4人	4人	3人	2人
所在地	〒456-0006 愛知県名古屋市長久区沢下町8番5号 愛知私学会館東館3F		設立	平成22年		資本金	
代表者名	代表理事	毛受 芳高		事業内容			
法人番号	8010405010239	ホームページ	https://asubashi.org/		キャリア教育を専門とし、高校生がインターンシップなどの社会体験活動を通してもっと社会とつながることで、「18歳の選択」がもっと主体的で自由になることを目指す社団法人。		
			会社の特長		高校と地域・企業をつなぐ、キャリア教育のコーディネートをしています。社会とつながることの面白さや地域企業の魅力を高校生に伝えることで、より質の高い選択ができるようサポートしています		

## 2 仕事の情報

雇用形態	正社員	就業形態	派遣・請負ではない	高校生の進路選択を深めるキャリア教育 コーディネーター	求人 数	通勤	住込	不同
					1人	1人	0人	0人
仕事の 内容	主に高校でのインターンシップや社会人講師実施にあたり、実施企業の開拓やプログラムの調整、また若い世代に向けてのSNSを使った情報発信等の仕事を担います。 また、高校生の進路選択情報誌「@18」の企画、営業、学校への普及などの業務にも携わります。 高校生の18歳の選択がより質の高いものになるように全力応援する仕事です。			技能 必要等 (履修 科目)	必須 普通自動車免許(AT限定可・入社後取得可)			
雇用期間の定めなし				契約更新の可能性				
就業 場所	事業所所在地と同じ 〒456-0006 愛知県名古屋市長久区沢下町8番5号 愛知私学会館東館3F			マイカー通勤	可	転勤の可能性	なし	
所	JR・名鉄・地下鉄 金山駅 から 徒歩10分			試用期間	あり 労働条件 同条件			
				屋内の受動喫煙対策 あり(禁煙)				

## 3 労働条件等

雇用 労災 公保 健康 厚生 特葬 その他	入居可能	単身用	なし	賃金締切日	月末	その他	
福 厚生年金基金 確定拠出年金 確定給付年金							

# 高卒就職における課題

## 1. 学校教育活動におけるキャリア教育の不足

- 「とりあえず」「なんとなく」「しかたなく」で進路を選ぶ。
- 志望動機がかけない。主体的な進路選択ができない。

## 2. 一人一社制等の就職協定の弊害

- 学校推薦の基準と企業の求める人材とのズレ
- 短い時間のなかで会社を選択する。
- 自己開拓の就職活動を時に阻害する。

## 3. 情報不足

- 求人票やリストだけで選ぶため、選択基準が、「会社の知名度」、「給与」、「距離」などで選ばざるをえない。
- 教員の勧められるまま就職しミスマッチ。早期離職の原因に。

## 4. 偏差値による進路指導の偏り

- 進学校になればなるほど、そもそも就職の選択肢すら与えられない。

# 半数の高校生がその1社しか知らずに就職し、 それはその後の人生に影響

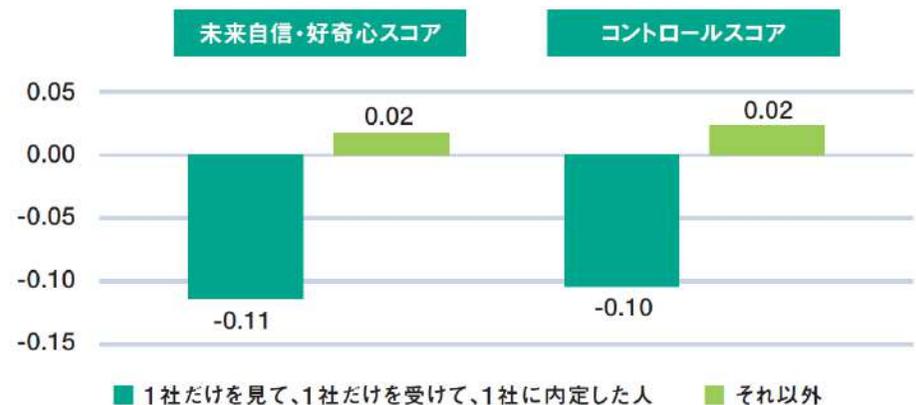
## 半数の高校生がその1社しか知らずに就職

図表10 1社だけを調べ見て、1社だけを受けて、1社に内定した人の割合



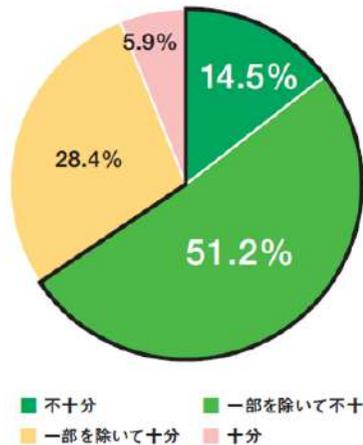
「こうした1社だけを見定めて就職している状況は、その後のキャリアにも影響を及ぼしているようだ。すなわち「1社だけ」で就職すると、その後のキャリアにおいて、自信・好奇心が湧き上がってこない、自分で自らのキャリアを構築できているという実感が弱いことなどが示されている。」（P 11）

図表11 現在のキャリア自律スコアの状況



# 入りたい会社をきちんと比べて就職すると、 就職後の満足度や離職率が改善

図表12 就職活動の際の企業情報に対する振り返り



就職活動の際の情報量別 初職企業を「0点」と評価する割合 (%)

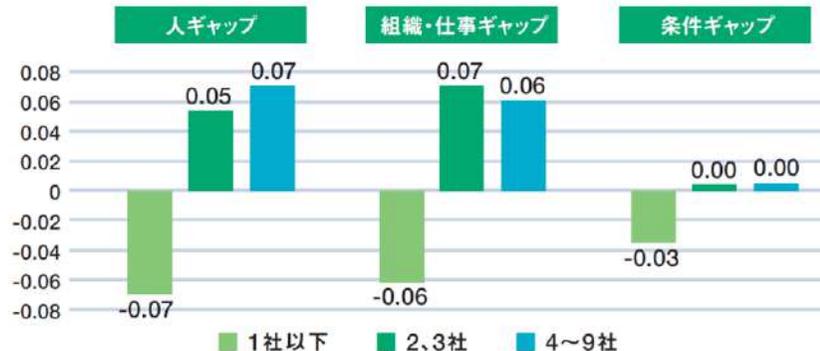


就職活動の際の情報量別 早期離職率 (%)



「情報量が十分な状態になるほど、最初の会社の評価が改善され、半年、あるいは3年以内といった早期離職を防ぐことができることがわかる。」

図表13 最初の会社のリアリティショックと就職で調べた企業数

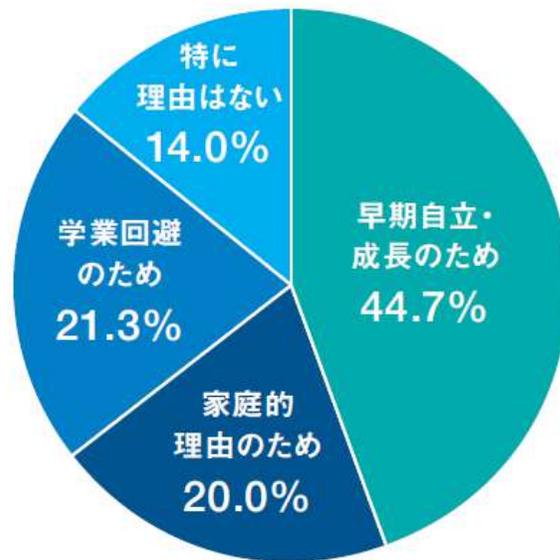


「調査からは1社以下」と「2、3社」の間に差があることが明らかになっている。大学生のように10数社みる必要はない。まさに、「行きたい企業と同じ業種の別の企業」「つきたい職種とは別の職種で募集している地元企業」「就きたい職種と同じ職種で募集している別の企業」といった、2、3社を比べることや選んだ実感がもたらす効果は想像以上におおきくなる。」(P12)

# 就職を選ぶ高校生の理由は？

## 高校卒業後に就職を選んだ最も大きな理由

リクルートワークス研究所2020  
「高校卒就職当事者に関する定量調査N=4,068



そもそも就職を選ぶ高校生も、自立や成長のために就職を選んでいる。

**リクルートワークス研究所の見解**  
今回明らかになった3つの就職理由からは、早急に取り組むべき3つの施策が浮かび上がる。

- ・「自立・成長」を期待して就職した若者へのふさわしい成長機会の提供、
- ・経済的困難を抱える生徒に対する支援、学業を回避してまず働きたいと思った若者が後々、
- ・もう一度学び直したいと思った際のサポート。

## 厚生労働省・文部科学省で2020年に報告書を発表

### 高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告 ～高等学校卒業者の就職慣行の在り方等について～

- 高校生の就職活動は、自ら企業に応募するのが一般的である大学生の就職活動とは異なり、基本的に高等学校が行う職業紹介を利用している。高等学校が行う就職あっせんは通常の職業紹介とは異なり、入学時から進路ガイダンスをはじめ、インターンシップや企業訪問等を効果的に活用しながら、教育活動全体を通じて組織的かつ計画的な進路指導として行われており、生徒の能力や適性、興味・関心等に基づいたきめ細やかな対応がなされている。
- このように高等学校が行う就職あっせんは、**企業が特定の学校を指定して求人を出す「指定校制」や一人一社制による「学校推薦」などの就職慣行とも相まって、生徒が内定を得やすいという特徴がある。**
- 一方で、**生徒は、応募する以外の企業・職場を十分知らないままに一社に応募し、内定すれば当該企業に就職することになる。このような慣行に基づいた就職指導の在り方、生徒の就職の仕方が、生徒自らの意思と責任で職種や就職先を選択する意欲や態度、能力の形成を妨げる一因となっているのではないか、また、そのことが早期の離職等の問題につながっているのではないか**という指摘もなされている。
- 「経済財政運営と改革の基本方針2018（平成30年6月15日閣議決定）」においても、「一人一社制の在り方の検討」の必要性が指摘されるとともに、「技術の進展に応じた教育の革新、新時代に対応した高等学校改革について（教育再生実行会議第十一次提言）（令和元年5月17日）」においても「国は、高等学校卒業者のいわゆる「一人一社制」について、高校生の主体的な職業選択に向けた就職支援とキャリア教育の推進という観点から、当事者の声も取り入れながら、よりよいルールとなるよう検討を進める。」と指摘された。また、「規制改革推進に関する第5次答申（令和元年6月6日規制改革推進会議決1定）」において、現行の枠組みは、高校生の就職の機会を保障しようとするあまり、かえって、当事者である高校生の主体性を過度に制限しており、採用選考の選択肢を広げる余地があるのではないか、といった旨の指摘もなされている。
- **一人一社制をはじめとする高校生の就職慣行は、元々、企業と学校の間において形成されてきたものである。したがって、この就職慣行を一律に禁止することは新たな規制を設けることにつながることから、高等学校卒業者の就職あっせんを具体的にどのような仕組み・ルールで実施していくのかについては、本報告書も踏まえ、基本的には各都道府県に設置されている就職問題検討会議において、各地域や学校の特性等に応じて適切に決めていただくことが適当であると考える。**

高卒就職の課題を公的に認めつつも、都道府県ごとに判断を丸投げ。

→**結果 見直したのは5県 沖縄、秋田、和歌山、大阪、茨城にとどまる。見直しても、一社ではなく2社受けられる、という変更。しかも2つ目の枠を使う高校生はわずか。**

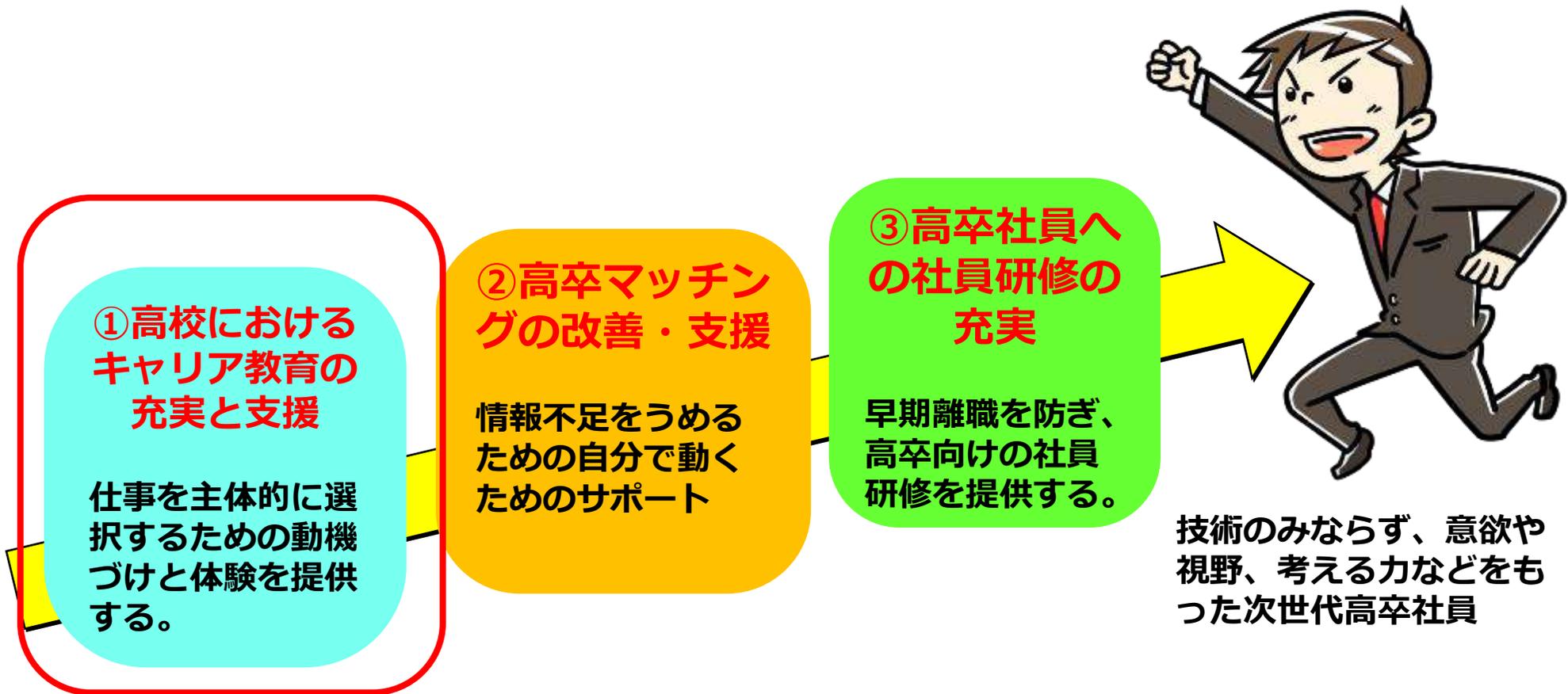
# 内閣府 規制改革推進会議 働き方・人への投資 高卒就職ワーキング・グループ



- 求人票の公開方法や範囲
- 公開時期
- 校内選考のあり方の3点について議論

**一人一社制を廃止したら  
どうなると思いますか？**

# 高卒就職をバージョンアップするためにキャリアコンに必要な視点



**School to Workのつなぎ目の橋をかける役割**

# 高校等におけるキャリアコンサルタントの役割

## 1. 進路指導のサポートとして、生徒への面談を行う

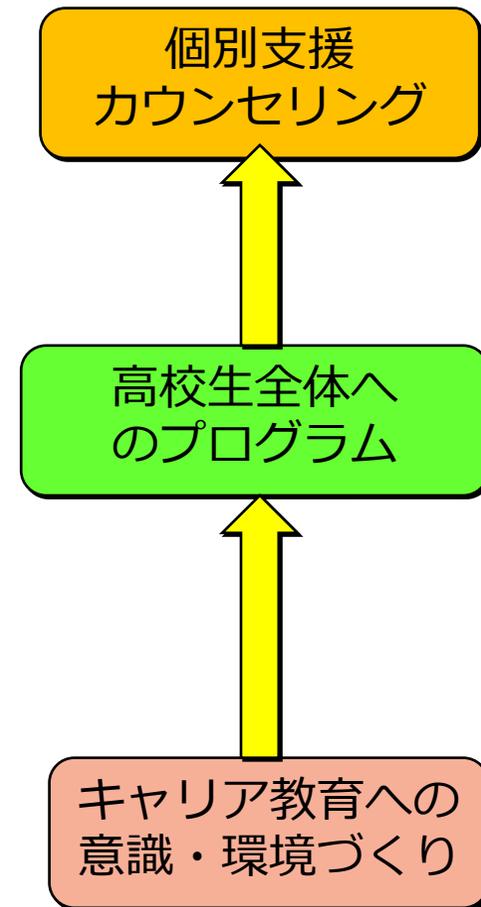
- 生徒が、自分の未来について「話し」をする「相手」としての機能。
- 生徒が話をしたことを、第三者として考えをまとめて返してあげるだけでも、自己理解がすすむ。
- 教員にはない視点での情報提供。
- 自分の興味や関心だけにとらわれない、幅広い視点からの探究への促し。
- どう仕事や社会に出ることへの関心や動機づけを促すか。

## 2. 学校内のキャリア教育プログラムの企画・実施のサポート

- 学内の高校生全体に提供するキャリア教育プログラムが重要。
- 高校生までの子どもたちは、変化する柔軟性大。得意や苦手は、ひとつの成功体験によって変わる。
- 学校内での社会人との出会いを生み出す「キャリア講座」や社会体験を生み出す「インターンシップ（仕事体験）」を企画・実施が効果的。
- 「キャリア教育コーディネーター」という機能。資格取得も視野に。

## 3. 教員らへのキャリア教育の研修・支援役

- 企業や社会で求められる力を、実体験から教員らに伝え、励ましていく存在へ。



# インターンシップとは？



インターンシップ  
≠ボランティア≠アルバイト

インターンシップとは、2～3日間、企業や職業の現場で仕事の体験をする教育目的のプログラム。



中学校の職場体験より、より高度な作業やプロジェクト型の課題に挑戦する機会が多い。



インターンの経験を、大学受験時に志望動機や自己PRなどに活かし、合格を勝ち取る高校生も多くなってきました。

# 広域公募型インターンシップ マイチャレ (夏)

**マイチャレナビ インターナシップ 2024**

**探究のための夏**

探究トラベルに出かける

～自分のクエスト、未来のクエスト、社会のクエスト～

インターンシップは職業体験だけでなく、社会に繋がるだけでなく、「チャレンジ」することに力を蓄えています。行ってみたい、見てみたい、聞きたい、体験したい。百景は一瞥にみえず、高校生こそインターンシップ!

**高校生参加者大募集**

見えない「種」に気づく

【1】第一発見者大賞 【2】探究活動賞 【3】社会貢献賞 【4】社会貢献賞 【5】社会貢献賞 【6】社会貢献賞

～自分のクエスト、未来のクエスト、社会のクエスト～

## 探究のための探求トラベルに出かける

クエスト：探求、追求、冒険、探求める、冒険の旅に出る

**夏**

<p>名古屋 7/24-7/26 (3日間) 実務所</p> <p><b>かがりぎの森探検つた</b></p> <p>探検の楽しさを体験しよう!</p>	<p>名古屋 8/21-8/22 (2日間) 建設</p> <p><b>矢作建設工業株式会社</b></p> <p>建設現場の体験活動!</p>	<p>名古屋 7/29-7/31 (3日間) 行政</p> <p><b>愛知県庁就業促進課</b></p> <p>行政の仕事の体験活動!</p>	<p>名古屋 7/24-7/26 (3日間) 実務所</p> <p><b>探検隊「かがりぎの森」/山岳探検隊</b></p> <p>山岳探検の体験活動!</p>	<p>名古屋 8/22-8/23 (2日間) 海事</p> <p><b>由良船務株式会社</b></p> <p>船乗りの体験活動!</p>	<p>名古屋 8/20-8/21 (2日間) 建設</p> <p><b>株式会社 坪井村三郎商店</b></p> <p>建設現場の体験活動!</p>	<p>名古屋 7/24-7/26 (3日間) 建設</p> <p><b>ナガサキカン アソビアス株式会社</b></p> <p>アソビアスの体験活動!</p>
<p>名古屋 8/21-8/23 (3日間) 建設</p> <p><b>豊田カッター工業株式会社</b></p> <p>カッターの体験活動!</p>	<p>名古屋 8/22-8/23 (2日間) 製造</p> <p><b>株式会社TATSUMI</b></p> <p>製造現場の体験活動!</p>	<p>名古屋 8/14-8/16 (3日間) 電気</p> <p><b>一般社団法人日本電機工業会 (APR)</b></p> <p>電気の体験活動!</p>	<p>名古屋 8/9 (1日間) 製造</p> <p><b>中島新聞社</b></p> <p>新聞社の体験活動!</p>	<p>名古屋 7/23-7/25 (3日間) 建設</p> <p><b>野村建設株式会社</b></p> <p>建設現場の体験活動!</p>	<p>名古屋 8/27-8/29 (3日間) アパレル</p> <p><b>マザーハウス</b></p> <p>アパレルの体験活動!</p>	
<p>名古屋 7/29-7/30 (2日間) IT</p> <p><b>株式会社 エスシステム</b></p> <p>ITの体験活動!</p>	<p>名古屋 8/21-8/23 (3日間) 福祉</p> <p><b>社会福祉法人のぞみ</b></p> <p>福祉の体験活動!</p>	<p>名古屋 7/30-8/1 (3日間) 福祉</p> <p><b>株式会社 野村</b></p> <p>福祉の体験活動!</p>	<p>名古屋 8/1-8/2 (2日間) 行政</p> <p><b>海上保安庁 第四管区海上保安本部</b></p> <p>海上保安の体験活動!</p>	<p>名古屋 7/26, 8/2-8/3 (3日間) サービス</p> <p><b>NAGANO WORK BAR &amp; SALINA</b></p> <p>接客の体験活動!</p>	<p>名古屋 7/22-7/23 (2日間) IT</p> <p><b>サンゲツ株式会社</b></p> <p>ITの体験活動!</p>	
<p>名古屋 7/23-7/24 (2日間) IT</p> <p><b>株式会社 イース</b></p> <p>ITの体験活動!</p>	<p>富山 8/21-8/22 (2日間) 建設</p> <p><b>新和建設株式会社</b></p> <p>建設現場の体験活動!</p>	<p>富山 8/21-8/22 (2日間) 製造</p> <p><b>株式会社 野村</b></p> <p>製造現場の体験活動!</p>	<p>三河 7/29-7/31 (3日間) 漁業</p> <p><b>三州フルーツ工場</b></p> <p>漁業の体験活動!</p>	<p>三河 8/19-8/21 (3日間) 福祉</p> <p><b>香取会社・EANS</b></p> <p>福祉の体験活動!</p>	<p>三河 8/19-8/20 (2日間) 建設</p> <p><b>株式会社SS</b></p> <p>建設現場の体験活動!</p>	
<p>岐阜 7/24-7/26 (3日間) 福祉</p> <p><b>社会福祉法人ひそぎ</b></p> <p>福祉の体験活動!</p>	<p>岐阜 8/20-8/21 (2日間) 福祉</p> <p><b>特定非営利活動法人 岐阜福祉サポート</b></p> <p>福祉の体験活動!</p>	<p>岐阜 7/31-8/2 (3日間) 福祉</p> <p><b>社会福祉法人ひそぎ</b></p> <p>福祉の体験活動!</p>	<p>岐阜 8/20-8/22 (3日間) 建設</p> <p><b>株式会社 野村</b></p> <p>建設現場の体験活動!</p>	<p>三河 8/18-8/20 (3日間) アパレル</p> <p><b>株式会社 まや</b></p> <p>アパレルの体験活動!</p>	<p>三河 8/7-8/9 (3日間) 建設</p> <p><b>マツカバ建設株式会社</b></p> <p>建設現場の体験活動!</p>	

【1】第一発見者大賞 【2】探究活動賞 【3】社会貢献賞 【4】社会貢献賞 【5】社会貢献賞 【6】社会貢献賞

## インターンシップのなかで生まれた物語



「私はすでに就職が決まりました。介護士になります。そう決めたのは1年生のインターンシップのときです。デイサービス笑笑にインターンシップにいったときに私は初めて介護士の方のしごとをみました。介護士は3Kといわれるほど世間からの評判が悪い仕事です。私も将来の選択肢のなかに介護士という職業をいれていませんでした。

しかし、実際に介護士の方たちの仕事をしている姿をみて、気持ちを改めました。介護士の方たちは心から楽しそうにやりがいを持って働いていました。おじいちゃんやおばあちゃんと笑いながら作品をつくったり、体操をしたり、ご飯を食べたりしていました。

その姿をみて、自分が持っていた偏見がはずかしくなりました。きっと1年生のときにインターンシップでデイサービスに行っていなかったら私は介護士の仕事に偏見を持ち続け、自分を恥じることもなかったと思います。

インターンシップを体験することで、自分の将来のことを考えるきっかけをもらい、やりたい職業を見つけることができたのだと思います。」

# 人手不足の内航船でも、 インターンシップは「運命の出会い」と語る



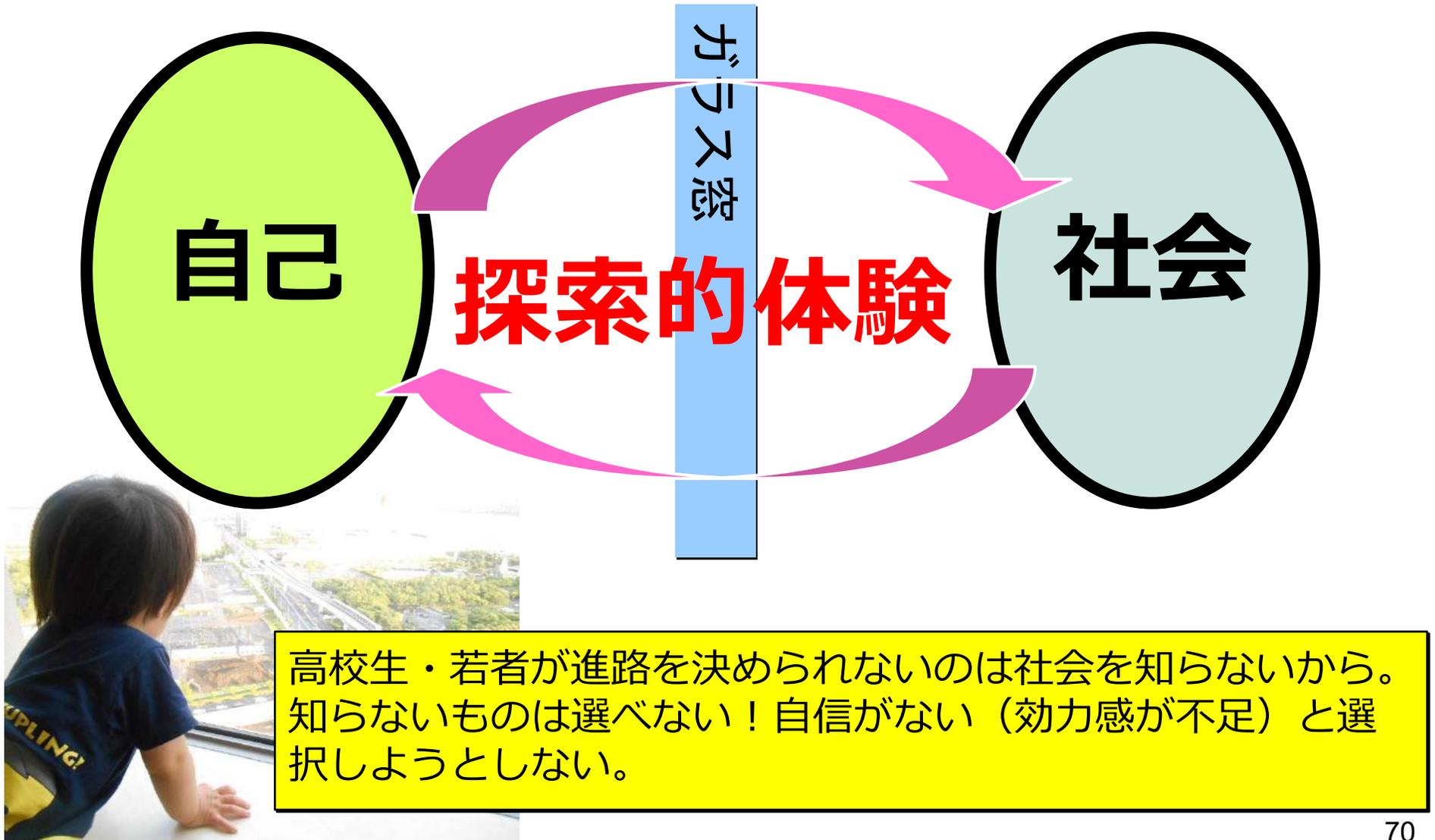
## こんなキラキラした仕事みたことない! 航海士との出会いは運命だったと思う

高校1年生のときに参加した由良機船のインターンシップで、「航海士」が僕の夢になりました。海の上という稀な職場、働いている人たちのイキイキとした顔。すべてが輝いてみえたんです。必要な専門知識もたくさんあるし、、海の上でトラブルがあれば乗組員で解決しなければならないし、天候によって運行スケジュールが狂うときもあります。大変なことも多いけれど、毎日知恵を絞りながら、臨機応変に対応する環境が楽しいんです。きっと天職だと思うんですよね。

社会人歴2年 愛知総合工科高校 機械加工科卒

**実習型のインターンから、  
越境体験型のインターンへ**

# 進路決定に重要な「探索的体験」とは？



# 高卒就職をバージョンアップするためにキャリアコンに必要な視点

## ① 高校における キャリア教育の 充実と支援

仕事を主体的に選  
択するための動機  
づけと体験を提供  
する。

## ② 高卒マッチン グの改善・支援

情報不足をうめる  
ための自分で動く  
ためのサポート

## ③ 高卒社員へ の社員研修の 充実

早期離職を防ぎ、  
高卒向けの社員  
研修を提供する。



技術のみならず、意欲や  
視野、考える力などもも  
った次世代高卒社員

**School to Workのつなぎ目の橋をかける役割**

# ● SNSの言葉から（なぜ高卒を選択しないのか）

## 1. 職場や環境が固定的で変化がない。仕事内容がルーティン化して成長を感じにくい

地元の小規模企業では、毎日同じ業務の繰り返しになりがちで、「入社してから何年経っても同じ業務を繰り返している」という感覚が、自分の未来が閉ざされているように感じさせることがあります。

## 2. 自分の可能性が閉じていく感覚がある。挑戦や学びの機会が少ない

新規事業や最先端技術、異業種交流などへの接点が少なく、スキルアップの場も限られていて、「自分の可能性が狭まっていくように感じる」という声があります

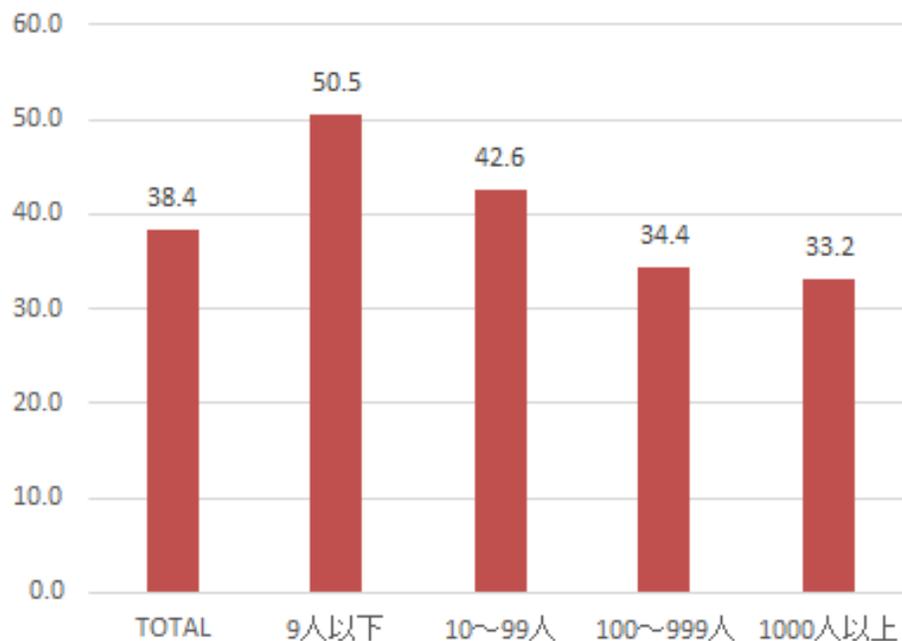
## 3. 「なりたい自分へ変身しづらい」環境。周囲の固定イメージに縛られる。

地元では「昔からこういう子」というイメージが強く、新しい自分を表現しづらく、「なりたい自分へ変身しづらい」と感じるという声があります

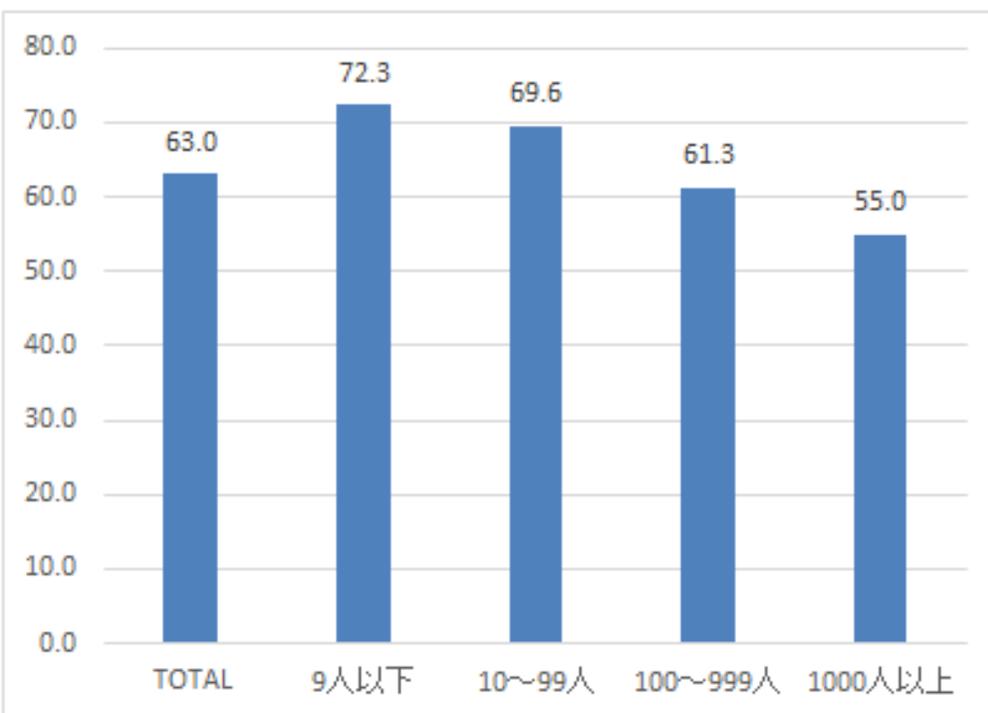


自らのキャリアを、今ある仕事のなかで自ら築こうと前向きに努力できる「**キャリア自律**」した「**早活型**」高卒社員を育てる企業になれるか？

# 中小への教育力の向上が鍵を握る



OJTで新しい知識や技術を習得する機会  
は全くなかった」 就業者の割合  
(29歳以下の就業者)



「OFF-JTの機会がなかった」 就業者の  
割合 (29歳以下の就業者)

新卒3年以内離職率の高卒 – 大卒格差に潜む、本当の社会課題 古屋星斗

[https://www.works-i.com/column/works03/detail047.html?fbclid=IwAR18orEfG-7H6KNXS3Sj\\_U1IF9Xe4xcWMpxVBvkOqM8NDcz5ecOZgi3P-w4](https://www.works-i.com/column/works03/detail047.html?fbclid=IwAR18orEfG-7H6KNXS3Sj_U1IF9Xe4xcWMpxVBvkOqM8NDcz5ecOZgi3P-w4)

リクルートワークス研究所, 「全国就業実態パネル調査2018」

## 大学生に比べて、研修効果の高い高卒就職者

- ◆ Off-JT機会がなかった高校卒者では3年以内離職率は44.7%であったが、Off-JT機会の増加により低下していく傾向が見られ、1年目で50時間以上の場合には19.2%まで低下している。これは大学卒に対する低減効果と比較して極めて大きい。
- ◆ Off-JT実施による早期離職率の低減効果（定着促進効果）が高い。

Off-JT機会別3年以内離職率

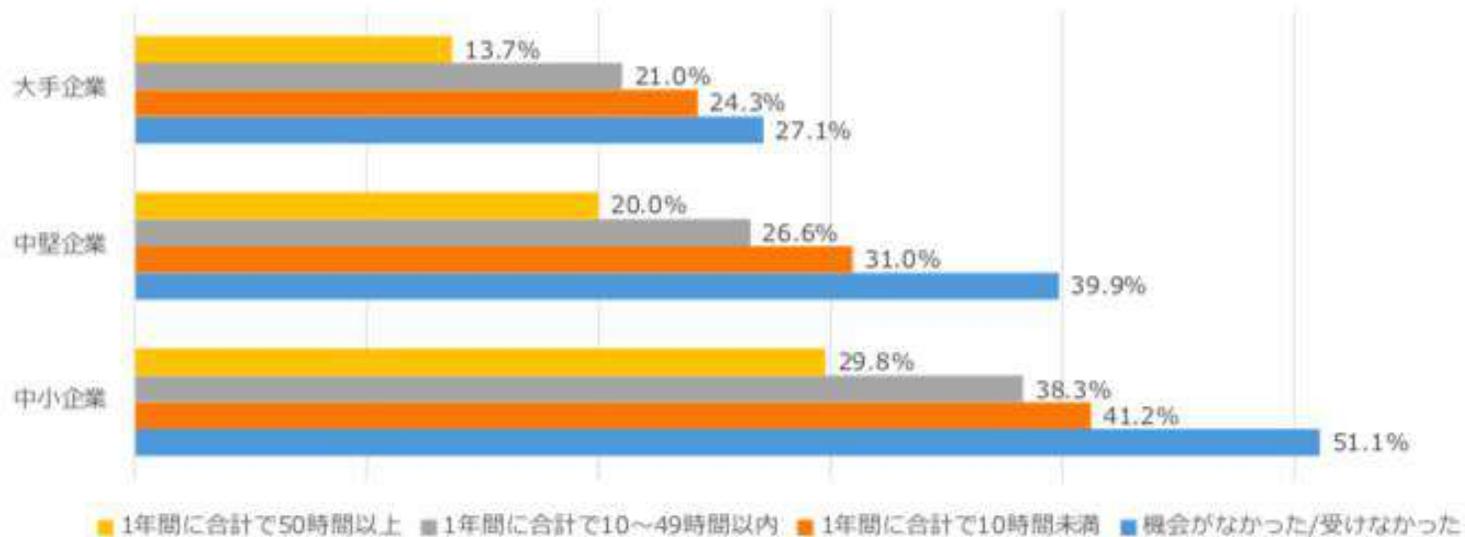


出典：リクルートワークス研究所 古屋星斗氏資料より

## 50時間以上のOff-JTは離職率を減らす効果

- ◆ 初期のOff-JT機会と3年以内離職率（早期離職率）には高い相関が存在。
- ◆ 1年目で1週間強のOff-JT研修を行った大手企業では高校卒の離職率は13.7%であった。初期の教育投資機会を行うことで、高校卒人材のポテンシャルを引き出すことができる。

3年以内離職率と初期Off-JT機会の関係性

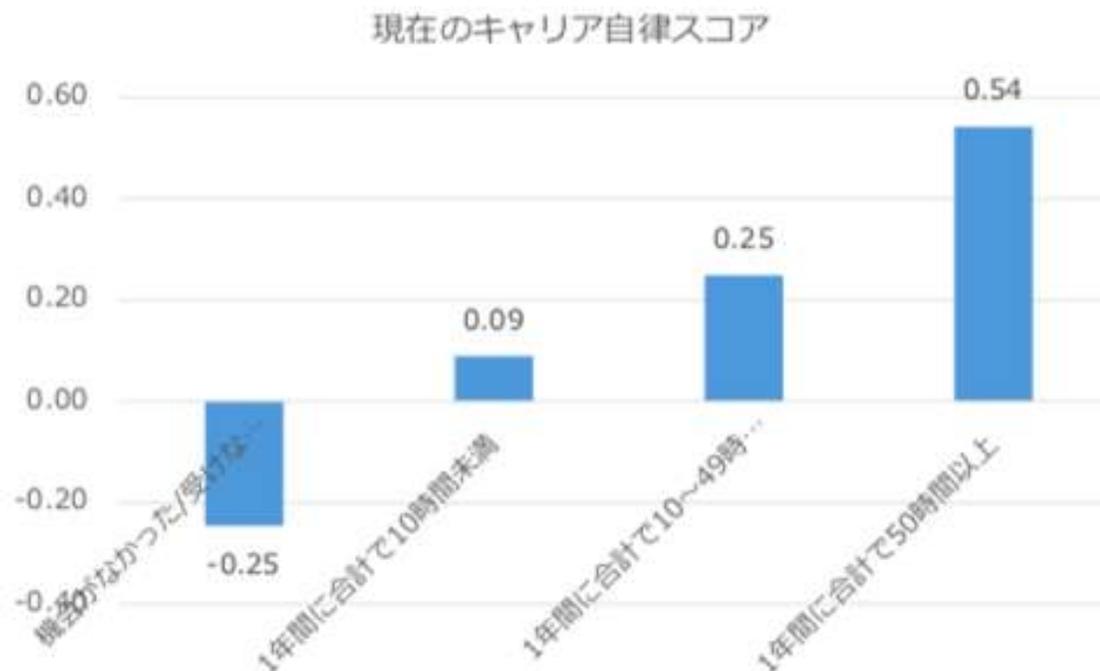


大手企業は従業員規模1000人以上、中堅企業は300~999人、中小企業は299人以下

出典：リクルートワークス研究所 古屋星斗氏資料より

# Off-JT研修は、その後の社員の自律的成長度にも差

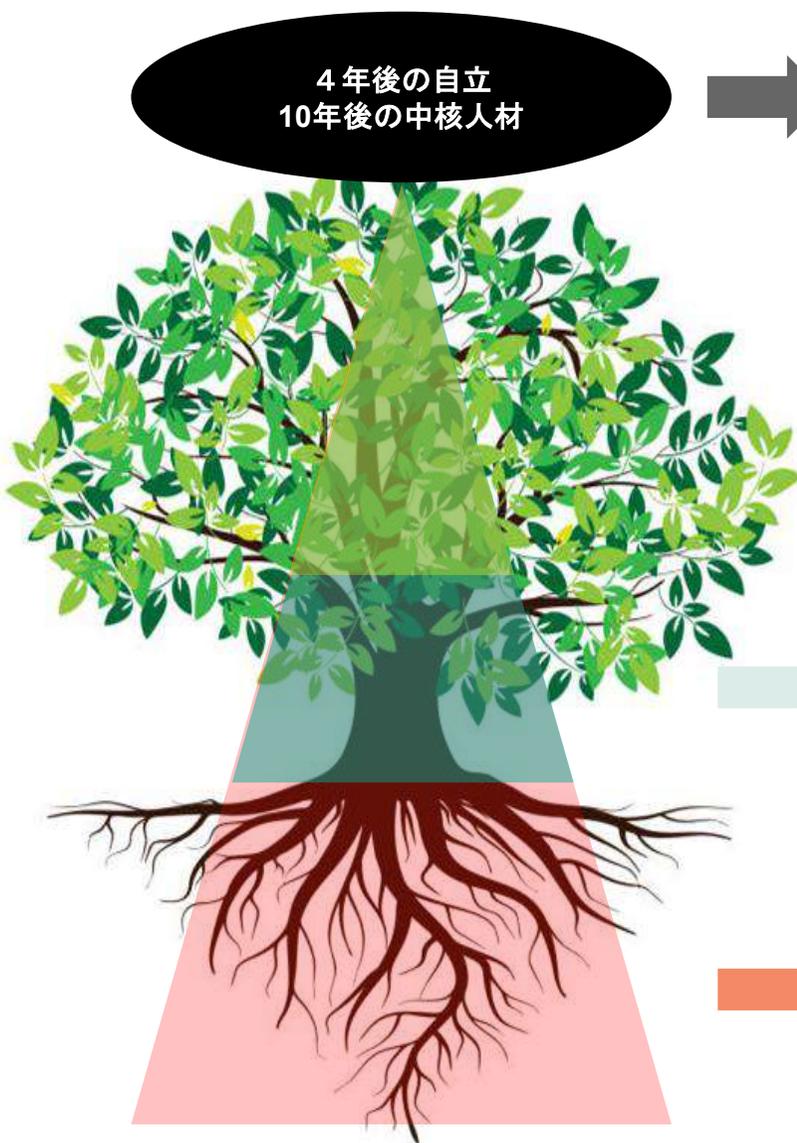
- ◆ 高校卒就職者について、初期のOff-JT機会は、現在のキャリア自律スコアとも密接な関係が存在。



※キャリア・アダプタビリティに関する12問の設問を因子分析(最尤法、プロマックス回転)した結果導出された2因子の因子得点を合計したもの

出典：リクルートワークス研究所 古屋星斗氏資料より

# 早活プロキャリア研修の提供



## 高卒に特化した、キャリアデザインとメンタル面での支え、マインド設定

- ・自分と会社、未来をつなぐ目標設定
- ・入社歴、年齢に合わせた悩みやジレンマの解消

## 葉：専門性 など

- ・各企業での習得

## 幹：社会性

切磋琢磨しあえる同世代の仲間の存在、社会との繋がるための力

- ・社外同期作り
- ・コミュニケーション基礎
- ・支えあい、助け合う仲間
- ・段取り、PDCA
- ・社会人としての心得

## 根：人間性

社会や企業で活躍するための基礎の育成を、独自のプログラムで提供

- ・意欲の源泉となる動機を生み出すチカラ
- ・柔軟性
- ・メンタルヘルス

# プロキャリア研修の5つの特徴



# 参加者・実施企業の感想

## 参加者の声

- ・相手の話を聞く、質問を通して引き出すなどコミュニケーションを学べる。仕事で活用したい。
- ・目標設定を学び、毎週小さなことでも目標を決めて、達成して行きたい。
- ・誠実に働けば頼りにされる人材になれるとわかった。
- ・報連相の具体的な方法など、仕事ですぐに使えるスキルをわかりやすく教えてもらえるので、役に立つ。
- ・キャリアカウンセリングで心配なことや不安なことを話せるの。楽しみにしていた。

## 企業様の声

- ・研修中も専門家が見守ってくれているのはとても安心感がある。
- ・他社同期の仲間と、楽しく参加し成長が得られている様子がかがえる。  
研修翌日は明るい。
- ・写真やレポートの報告がもらえ、親御さんへの報告にも活用している。
- ・研修後に面談をすると学んだきた内容をしっかり話すことが出来る様になっていて、成長実感がある。
- ・キャリアカウンセリング後から、社内での何気ない会話が増えた。

# 4年間のキャリアをイメージする

年	成長イメージ	仕事をやめるリスク	対策	自分の成長イメージ
1年目	会社に「飛び込む」。必死でもがき続け、慣れていく。	ちょっとやってみたところで、「自分には合わない」と思ってしまう <b>ミスマッチリスク</b> 。思った仕事と違くと、判断してしまう。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一度入ったのはなにかの縁。縁の先にあるものを探す。</li> <li>・やり続けることで、みえてくる面白さがある、と信じる。</li> <li>・他の会社で働いている同期の友人と励まし合う。</li> </ul>	
2年目	会社の1年の流れがわかり、仕事も一通りわかり、「慣れる」。	「マンネリ化」して退屈な仕事に思えてくる。「 <b>青い鳥シンドローム</b> 」にかかる。同級生の大学生が、遊んでいて楽しそうにみえてくる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「青い鳥は身近にいる」ことを知る。</li> <li>・いろいろな人に相談する。</li> <li>・社外のつながりをつくる。</li> <li>・大学生達は、年間100万の学費を払って遊んでると考える。</li> </ul>	
3年目	仕事の面白さがわかってきて、仕事に向き合えるようになり、仕事を「楽しむ」。	会社で怒られたり、失敗したりして、仕事がいやになる。社内の人間関係がいやになる。「 <b>隣の芝は青く見える</b> 」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スランプに陥ったときが、飛躍の前触れ。そこで練習し続けると、飛躍する。</li> <li>・様々なボランティア活動に参加して、視野を広げる。</li> </ul>	
4年目	仕事でも頼られ、当てにされるレベルに。これからの人生でどうしていくかの、「 <b>夢・志をたてる</b> 」。	3年つとめろ、と言われてたので、そこまでは我慢したのでやめたくなる。より頼られるようになって、それが重荷に感じられるようになってやめる。「 <b>責任が重くなるの嫌</b> 」	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これからの10年の目標をたてる。</li> <li>・いままで身につけたものの棚卸しをする。</li> <li>・広いプロの世界みて</li> </ul>	

# 就職の道が成長がある道になれば選択肢は変わる



# 若年者へのキャリアコンサルティングのケース検討

# 高卒就職、私の体験

- 小学校9歳頃 兄の進路選択を居間で聞く。「大学に行って何を学ぶの？」  
「・・・・・・・・（無言の兄）。」（大学ってめちゃくちゃ優秀な人しか行けないんだ・・・）うちは裕福でもないし、私も就職だな。
- 中学3年生 担任の先生より「普通科高校に行って、大学進学をしたら？」  
●●高校なら推薦で行けるよ」  
先生の誘いを断って、商業高校へ
- 高校時代 商業高校（特に簿記）に馴染めず、バイト漬けの生活（餃子の王将3年間）  
働くのは楽しいし就職だ！→バイトのし過ぎで成績が悪く入れる会社がない・・・
- 就職1年目 収入を得て、自由に行動できる、社員旅行は海外！HAPPY！なはずなのに・・・  
学生の友人から平日に「遊びに行こう！」と誘われる。もやもや・・・  
会社では・・・
- 転職後 「やっぱり高卒はダメだよね・・・」  
「高卒は自頭が悪い・・・」  
「高卒なのにすごいね！  
（これって褒め言葉？）」
- 就職10年目 私は高卒だしな・・・  
大卒の人には敵わない・・・（出世も諦めるか・・・）

**本人・保護者、教員、専門家など、  
若者をサポートする立場の人と、  
受け入れる企業・団体、双方に考  
え方の変革が必要。**

	Aさん 34歳	Bさん 25歳	Cさん 19歳	Dさん 23歳	Eさん 22歳	Fさん 24歳	Gさん 38歳
高校	商業高校	高専4年時中退	普通科高校 (国内留学)	商業高校	商業高校	商業高校	商業高校
好きだったこと	比較的勉強するのは好き、やれば結果が出る	ソクラテス	マザーテレサ		そろばん		勉強するのは好き、結果が全て
高校進学 の理由など	就職希望、家庭の事情で公立高校のみ	超進学校を勧められるも、自動車製造に興味	同じ種類の人が多い東京から出たい、田舎が好き	ブライダルプランナーになりたい。専門学校ではなくホテルでプランナーになる為に商業高校へ	そろばんで全国で名前が知れるようになりたい。進学校の勧めを断り、親の反対を押し切り進学。黙って推薦届けに印鑑を。	勉強は苦手、高校卒業後は就職したい。	勉強疲れ、22歳まで勉強なんていや。ソフトボールが続けられ、就職もできる高校へ
高校選択 に影響した人	自分で決めた	自分で決めた	テレビの特集を見て自分で決めた	母：ホテルに就職でき、いろいろなことができる商業科 父：商業出身、証券会社。パソコンは大事	そろばんの先生	母・父に相談して商業高校が面白そうと思った。	兄・商業→証券会社 父・何が起こるか分からない時代、手に職を
就職先	税理士事務所	板金会社 運送会社	IT	ホテル	税理士事務所	着物、和小物 卸	工業用品輸出関連会社
困ったこと	大卒は外に出る仕事、歯がゆい会計課出身なのに総務配属、、、希望と違う	板金：多忙、資格をたくさん取得したらやっかみが。。。生意気だと言われる。	課題が終わらない8月まで続いた。何をしているかわからなく・・・	英語力が必要。大学生は留学できたり勉強する時間が多くて羨ましい	高卒総合職に進む人が少ない。4年で総合職になれない。	会社の経営が悪化、、、自社ビルがどんどん減る。不安が募る	同期不在 ビジネス基礎を学ぶ機会がない、学歴コンプレックス
助けになったこと	同期の存在、愚痴を言い合えた	板金：67歳先輩 運送：理解を得られ権限獲得	他部署の高卒社員、同部署の高卒社員、自分	母に相談。職場環境に恵まれていた。	高卒・大卒区別ない職場環境。先輩が知らないところでフォロー。4年で総合職に！！と自分でも言い続け、努力し続けた。	上司がよく話を聞いてくれた。フレックスタイム制で自由な働き方。	18歳年上の先輩
よかったこと	大学生が幼稚に見えた、給料もあるし年休もある。	1社目：アジャスター資格を取得、社外から信頼を得た 2社目では人事として経営に近い部分にいる。自分で勉強もして、努力してよかった。	出向先でありがとうや、助かったよと言われるようになった	長く働いたら評価される。高卒なのにすごいね！と逆に驚かれた。 250万円の車を買いました	春から総合職で働けることになった。努力し続けてよかった。	稼いだお金で、旅行や遊びに行けた。もうすぐ結婚するが、それができるのも働いていたから、お金の余裕はある。	早い段階から社会の仕組みを知れた、経験をつめた。

## 冒頭の進路相談に対して、どう面談しますか？

私は、今、進路について悩んでいます。将来の夢や興味のあることがなく、どんな大学や学部に進学すればいいのかわかりません。オープンキャンパスなどには参加し、大学の説明をきいたのですが、なにかこれだというものもなく・・・。

うちは母子家庭で、「大学に行っても頑張るから大丈夫」と言っているのですが、正直、いままでの暮らしも大変で、パートを増やして働いているのを間近にみているのもっと負担をかけるかと思うと・・・。親を楽しんであげたいという気持ちもあり。でも就職といっても、もっとイメージわきません。学校は進学する子がほとんどで、就職のことを相談できそうな先生もいません。高卒就職っていうイメージ悪いし・・・。

将来、何か仕事にはつきたいです。でも、どうしたらよいかわかりません。どうしたらよいのでしょうか？

### 相談者のステータス

(高2女子) 母子家庭。中学生までは就学援助を受給世帯。普通科在籍。模試偏差値50あたりをうろつく。一般入試で国公立は厳しめ。

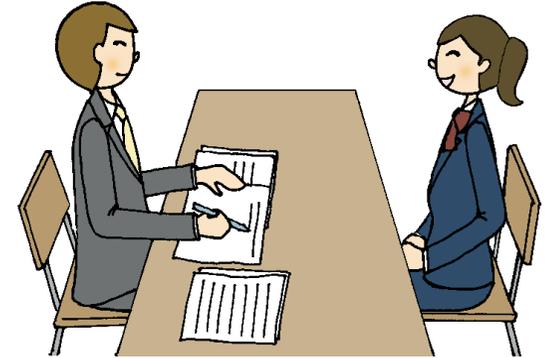
<ロールプレイ> 事例で想定した生徒役になり、面談のロールプレイ

- ◎その後感想のシェア>
- ・相談をしてみてどんな気持ちになったか？
  - ・相談された時に困ったことは何か？

## 高校生・若者が進路にむきあう時間を大切にすること

1. 時間をしっかり決めて、話す機会を提供する。
2. この時間は、あなたのための時間である。何を言っても恥ずかしくないし、受け止め、いっしょに考えてあげる存在であることを伝える。周りの大人が、信じてくれないこともOK。（信頼関係・ラポールの形成）
3. 大人は正解をもっていない。あなたの進路は、いろいろ考えて探して、あなたで決めることが大事であり、それが自分の選択に対して、自分の努力する力を引き出し、それが幸せにつながることも伝える。
4. 自分の将来や未来、そして進路に関して、今の自分の頭にある考え、「もやもや」を話してもらおう。ぼそぼそ、とつとつと話すことを、しっかりと「待つ」。傾聴・リアクションを多くし、話すことに対してポジティブにリアクション。
5. 話していることをメモし、構造化してまとめて、「あなたが考えて、話してくれたことをまとめると、こんな感じかな？」とフィードバックする。
6. 進路希望が明確な場合でも、どうしてそういう希望になったかの経緯や理由をたずねる。また、その他の選択をどうみているか、などを話すことを促し、進路選択に関する選択肢を広げる。

例) 「漫画家になりたい」と「医者になりたい」で対応が異なるケース。自然にでてしまう。



**進路にむきあう時間をしっかり用意するだけでも、子どもたちは変わり始める。**

# 面談による高校生・若者の進路探索がより促進する遷移モデル

ステージ1 探索行動の育成と選択肢をつくる。

ステージ2 選択肢からひとつの選択に到達する。

**初期状態**  
・自信ない  
・もやもや

若者・高校生  
の変容遷移図

## 進路探索行動①

- ・調べる
- ・整理する
- ・比較する
- ・自分の価値観に気付く。
- ・探索することが少し面白くなりワクワク

## 進路探索行動②

- ・インターンや見学など、ちょっとチャレンジがあり、体験的なもの。
- ・それを通して何を心得るかを明確にして体験。

決定できない場合

## 進路への到達行動

- ・自分が決めた進路について、到達できるべく準備。
- ・履歴書の記入、志望動機を整理、面接準備、学習など。

必要に応じて支援

**進路決定  
(合格・内定)**

- 決定後の準備**
- ・自分が決めた進路についてふりかえり、目標が達成するための行動とは何かを考えて行動する。

### 面談1回目

- ・進路ついてに自分の考えを話す。
- ・自己探索の重要性を伝える。
- ・ラポールの形成
- ・自己探索の仕方を教えて課題出し。
- ・ワークシート

### 面談2回目

- ・探索の結果を聞く。
- ・そのなかで気付いた自分を話す。
- ・その選択肢のなかでもっと具体的にしたいこと、感じたいこと、わからないことはなにかを聴く。
- ・ネクストステップの検討。

### 面談3回～複数回

- ・体験の結果を聞く。
- ・そのなかで気付いた自分を話す。
- ・その体験のなかで変わったこと、確信をえたことなどをその結果で、次の進路について決める材料になったことをきく。
- ・選択肢のなかで決定できるか？

### 進路到達行動支援の面談1回

- ・面接練習
- ・志望動機のブラッシュアップ。
- ・不安に対する対処方法。
- ・学校や選択先の事前のコーディネート。

### 進路決定後の支援1回

- ・進路をきめた今、どう感じているか？この体験をどう次につなぐか？
- ・何を準備したらよりスムーズに次を豊かにできるか？を考える。
- ・この先の数年をみて、何が起こりそうかを伝える。

## 面談で使うワークシート例

4～5の有力な選択肢を探そう！

4つの選択肢	選択肢の意味	会社名	業種・地域	それを選択する理由
本命	探した中ではここが一番かな、と思える候補。			
対抗	本命を脅かすほど悩む魅力的な候補。			
チャレンジ	本命や対抗ほどではないけど、こういうチャレンジもありかも、と思える面白さや可能性を感じる候補。			
確実性	本命や対抗やチャレンジもないけど、可能性も高く、手堅くいける候補。			

## 1社を選ぶポイント



- ① 個性の発掘  
～あなたらしい働く姿像の探究～
- ② 企業選択の「軸」を見極める

## 就職先を考えるための3つのポイント

- ① 仕事内容  
・業界 ・仕事内容 ・キャリア（どう成長？）
- ② 会社  
・会社の大きさ ・経営者 ・仲間（社風）
- ③ 雇用条件  
・給与 ・休日 ・残業や夜勤



## 例) A君の場合

- ① 製造業の会社（大企業）
- ② 製造業の会社（地元・中小企業）
- ③ 土木関係の企業
- ④ 情報関連の販売会社



どうしてそれを選ぶのか？働くことでどう成長し、働いている先に貢献するのか？の考えがあなたの個性と人生につながる。

# 若年者のキャリア面談での注意すべき点

## 1. 進路選択に関する相談は「キャリア相談」だけにとどまらない。

- 蓋をあければすべてが出てくる。
- キャリアコンサルタントの主領域は、キャリア発達を促す部分ではあるが、若年者の相談は、生活のなかの様々な悩み、家族との関係などと「進路」が密接に絡んでいるため、領域外でもしっかりと「相談相手になる」幅広い視点や知識が必要になる。
- いじめや虐待、発達障害、愛着障害、トラウマ、LGBTQ+等
- 必要に応じてリファーマ（つなぐ）視点をもつ。

## 2. カウンセリングにおける基本を押さえるとともに、カウンセリング能力の向上が必要。

- 面談の主導権は「相談する人」の側にあり、自由に振る舞える場面であることを伝達する。
- 「相談する人」と「キャリアコンサルタント」が力を合わせて取り組んで行くと、ともに「解決」する道が見つかることを伝達する。
- 「相談する人」を元気づけて自由に振る舞えるように「激励」すること。
- キャリアコンサルタントは、カウンセリングについて、認定心理士・臨床心理士ほどのカウンセリングのトレーニングはしていないが、カウンセリング能力の向上が求められる。

## 3. 「質の高い進路決定」を支援する、というゴールと期限を意識して、時として大胆さが必要。

- 「いつまでに決める」というゴールを双方が意識して、そのための進路探索行動を促す。探索で得た気付きをもとに、意思決定を促すサイクルを回す。慌てさせてはいけませんが、回数の制限を意識して決定しやすい状況をつくりだすことに注力。
- 時として、高校生・若者の希望外のリコメンデーションが必要なときもでてくるが、そのときは後の検証を行う前提で、大胆に踏み込むことも必要。

# こんな生徒に対して、どう対応しますか？

## 高校2年生Aくん

父親から将来は介護の仕事に就くと良いと言われている。

とても良い仕事で、これから活躍できると言われた。

自分としても将来やりたいこともないので、父親の言うように介護士になるために、介護施設に就職できれば良いと思っている。

介護の仕事の内容はよく知らないが、お年寄りと話すことはできそう。

## 高校2年生Bさん。

授業態度もまじめで、提出物もきちんと出す。成績も上位。

みているでは、とてもいい生徒。大学だろうが、就職だろうが推薦もできる。

でも「自信がもてないこと」が課題。だから、積極的に関わろうとしない。また、とりたてて特徴というものがない。本人は、人とのコミュニケーションが苦手という。

家庭状況は、大学にはいけないこともない経済状況だが、弟が二人いると言っていた。そこも少し気になっている様子。

## 高校3年生Cさん

進学をしたいと考えているが、母子家庭で母との関係性が良くなく、暴言や暴力もあるので、県外の大学に行き家を出たい。

就職も考えていないわけではないが・・・

勉強することは好きなので、大学に進学して勉強を続けたい気持ちもある。進学できるのは私立大学文系、学費と下宿費は奨学金を借り、不足分はアルバイトをする予定。

## <ディスカッション>

- ・ 3つのケースの中から一つをきめて、ケースごとにどう対応するかを考える。
- ・ それぞれの考え方とその理由をシェアし、ディスカッションしてください。

## まとめ

### 1. 「高卒就職」に関する理解を深めることの重要性

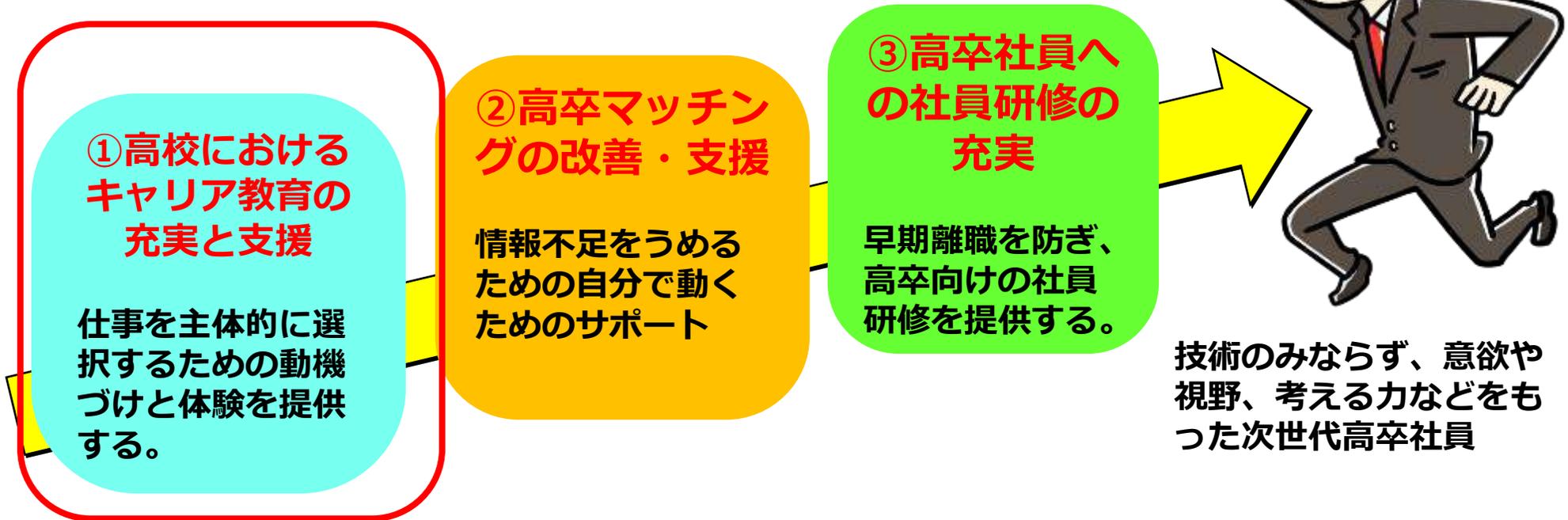
- それぞれの生徒との相談にむきあったときに、キャリアコン側の「高卒就職」に対するイメージによって、見立てが変わる。
- とりわけ、古い「高卒就職」のイメージをもっていると、可能性を狭くする恐れも。

### 2. リコメンデーション機能の重要性

- 高校生以下の若年層は、情報の探索範囲も視野も狭いため、目を広げるために、「こんな選択肢もあるよ」というリコメンデーション機能が鍵。
- その場合、「リコメンデーション」にキャリアコン側の考えが反映されるため、絶え間ない情報の獲得とアップデートを必要とする。

# 若年者の職業能力とキャリア意識を向上させるプログラム づくり

## 高卒就職をバージョンアップするためにキャリアコンに必要な視点



**School to Workのつなぎ目の橋をかける役割**

## 1. 進路指導のサポートとして、生徒への面談を行う

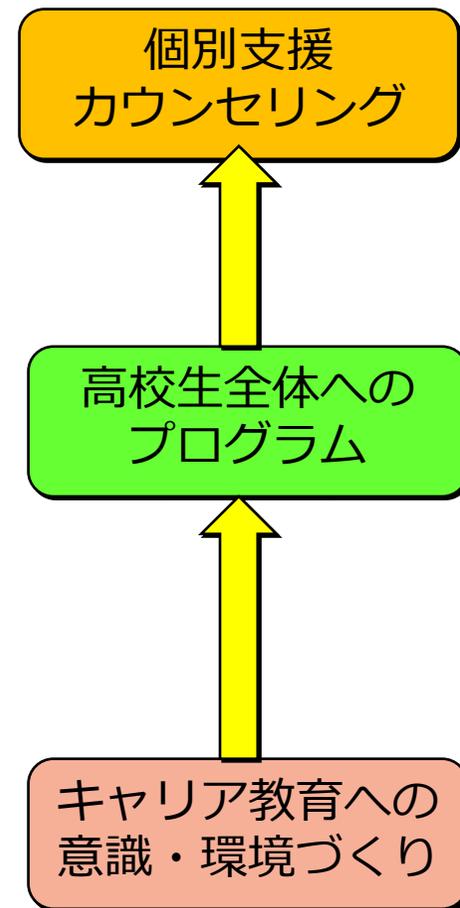
- 生徒が、自分の未来について「話し」をする「相手」としての機能。
- 生徒が話をしたことを、第三者として考えをまとめて返してあげるだけでも、自己理解がすすむ。
- 教員にはない視点での情報提供。
- 自分の興味や関心だけにとらわれない、幅広い視点からの探究への促し。
- どう仕事や社会に出ることへの関心や動機づけを促すか。

## 2. 学校内のキャリア教育プログラムの企画・実施のサポート

- 学内の高校生全体に提供するキャリア教育プログラムが重要。
- 高校生までの子どもたちは、変化する柔軟性大。得意や苦手は、ひとつの成功体験によって変わる。
- 学校内での社会人との出会いを生み出す「キャリア講座」や社会体験を生み出す「インターンシップ（仕事体験）」を企画・実施が効果的。
- 「キャリア教育コーディネーター」という機能。資格取得も視野に。

## 3. 教員らへのキャリア教育の研修・支援役

- 企業や社会で求められる力を、実体験から教員らに伝え、励ましていく存在へ。



# 高校等におけるキャリア教育の全体像

キャリア教育は  
生徒に何ができるのだろう？

自分を社会に生かし、自立を目指すキャリア教育  
— 高等学校におけるキャリア教育推進のための —

国立教育政策研究所生涯学習研究センター

## 02 キャリア教育は生徒に何ができるのだろうか？ 高等学校におけるキャリア教育の全体像

キャリア教育は、  
一人一人の社会的・職業的自立に向けて  
必要な能力等を育てる教育です。

キャリア教育の推進は、今日の高校生にとって大きな意義を持っています。その一端は、本パンフレットの冒頭に「アタタが語る生徒たちの声」としてお示しした通りです。

現在、日本では新しい経済構造が早く中で雇用力の入り方の変化が更に進んでいます。したがって、なお一層将来の職業や生き方についての自覚を深め、一人一人の社会的・職業的自立に向けて必要な基礎となる能力等を育成する必要があります。もちろん、高等教育への進学希望者に対しては「大学等の内こころにある社会」を意識させ、それぞれの将来について考えさせることは必要不可欠です。

近い将来、自らを生きながら社会に参画し、そこで自己の立場に応じた様々な役割を果たしつつ自立できる力の育成を目指して、高等学校におけるキャリア教育を一層推進させましょう。

平成22年度から、  
キャリア教育をすべての高等学校で、  
一斉での取組の更なる  
拡充・深化が求められます。

平成22年度から先行実施される新しい学習指導要領の目標では、「生徒が自己の取り方生き方を考え、主体的に学習を遂行することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、主体的・協働的な学習活動を促し、キャリア教育を推進すること」と明示されました。

**職業 キャリアの語源**

「キャリア」(CAREER)は中世ラテン語の「車道」を起源とし、英語で、経路や軌跡を指すコースやトラック(行路、活動)を意味するものだった。そこから、人がとる行動やその足跡、経路、道筋などを意味するようになり、このほか、特別に目標を定める職業や道徳性、職業上の地位を指すようになった。中国語では、運送手段や運送手段保有者、運送の必要者などを指す「キャリア」(carrier)は、運送(Carry)から派生語であり、運送の道筋を指す。

国立教育政策研究所生涯学習研究センター 編集 平成22年7月15日現在

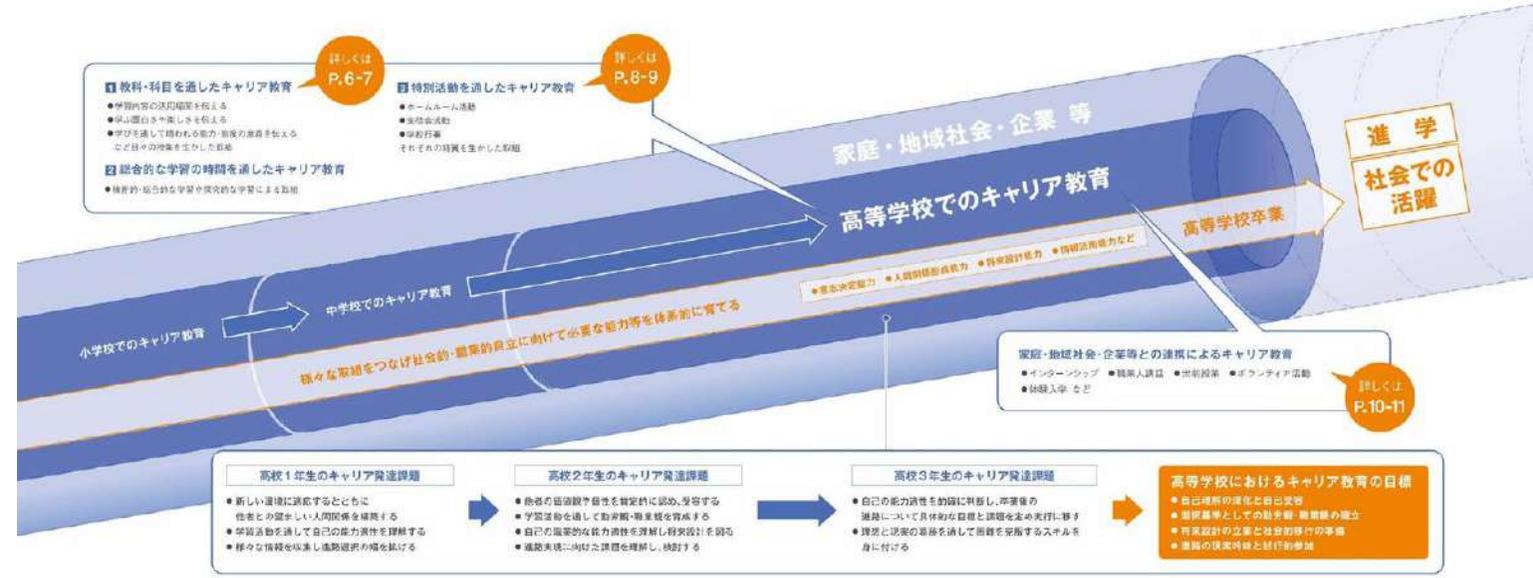
**職業 キャリアの定義**

個人が生涯にわたって実行する様々な活動や役割の連続及びその過程に對する自己と関与することの展開付けや促進性の発揮

「キャリア」とは、一般に生涯にわたる個々の専門性や職業を要する職業に對していることなどのほか、経路、道筋、行はる経路である。それは、「キャリア」が、「個人」と「働くこと」との関係の上に成立する概念であり、個人が自ら知り解して考えられるべきものである。また、「働くこと」については、職業生活以外にも家事や学校での休活動、あるいは、ボランティア活動などの多様な活動があることなどから、個人がその学校生活、職業生活、家庭生活等すべての生活の中で遂行する様々な活動や役割を遂行する活動として概念とらえる必要がある。

国立教育政策研究所生涯学習研究センター 編集 平成22年7月15日現在





「自分を社会に生かし、自立を目指すキャリア教育」 - 高等学校におけるキャリア教育推進のために - (高等学校教員向けキャリア教育推進用パンフレット)

<https://www.nier.go.jp/shido/centerhp/21%20koukou.u.career/koukou.panfu.htm>



# 変化しやすい高校生

高校生以下の若年層は、社会経験が不足しているため、彼らが語る興味や関心、やりたいことに縛られてはいけない。

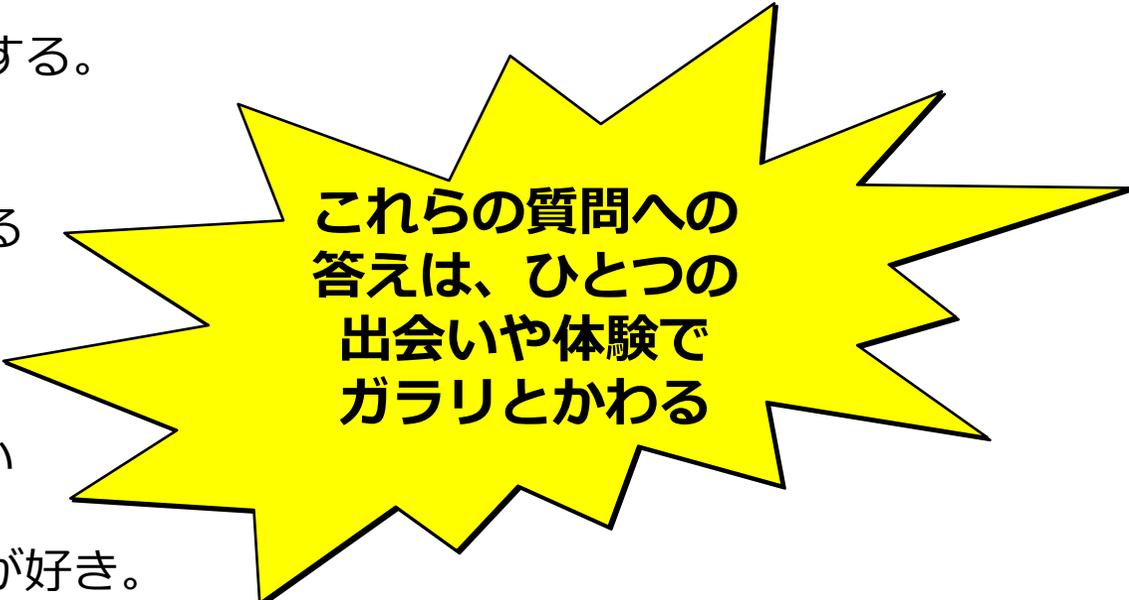
例)

Q)洋服やアクセサリーのデザインをする。  
やりたくない / やりたい

Q)大学や研究所で、科学の研究をする  
やりたくない / やりたい

Q)いろいろな人と話すことが好き。  
あてはまる / あてはまらない

Q)未知のことにチャレンジすることが好き。  
あてはまる / あてはまらない



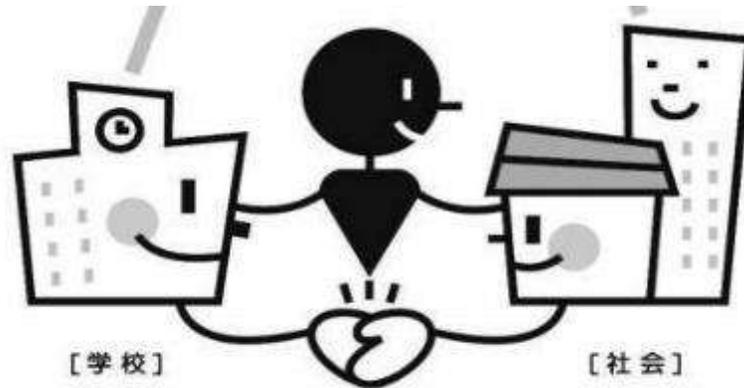
これらの質問への  
答えは、ひとつの  
出会いや体験で  
ガラリとかわる

**圧倒的に出会いや体験が不足している「高校生」は、変化の可能性大。  
したがって、様々な出会いや体験要素を学内の教育に埋め込むことが有効な手に。**

# 認定キャリア教育コーディネーター

- ・「学校」と「社会」をつなぎ、キャリア教育を充実させていくための専門家、「キャリア教育コーディネーター」の認定資格制度もあります。
- ・指導要領などに準拠し、学校現場に即したキャリア教育プログラムを指導、実施する専門的知識の習得と実習を行います。

学校



社会

- ・企業
- ・市役所・県庁
- ・福祉などの事業所
- ・NPO 等々



## ワーク) ある高校のスクールキャリアコンサルタントになって

自分の地元の都道府県から、高校へキャリアカウンセラーを派遣する事業がはじまりました。自治体からあなたに、地元の高校に専門家としてのキャリアコンサルタントとして、進路の悩みにこたえる仕事を依頼され、あなたは4月から、キャリアコンサルタントとして学校に出向くこととなります。フルタイムの週5日間で1年間の契約。時間給と交通費が支払われます。(夏休み期間は除く)

あなたが行く学校は、高校普通科で学力レベルは中以下。就職の生徒も3分の1ぐらいいる。

学校に事前に打ち合わせにいったところ、校長や教頭からは、「今回、初めての事業で、こちらもどうつかっていいかわからない。きてもらいながらおいおい考えていきましょう」という感じでノープラン。

「生徒の様子は？」という問いに対しては、「最近のうちの生徒は、おとなしくて、問題行動は特にはないのですが、積極的になにかをやるという生徒は少ない。部活をがんばっている生徒もいますが、2～3割ぐらい。

## ワーク) ある高校のスクールキャリアコンサルタントになって

1つの高校でどう行動するか of 仮説をを考えてみましょう。

グループでそれぞれの仮説をシェアして、どう行動したらよいかを話し合ってみましょう。

1. キャリアプログラムの設定
  - ① キャリア講座（社会人・卒業生）
  - ② インターンシップ
  - ③ その他体験学習（インタビュー・バスツアー）
  
2. ニュース（情報を発信）
  - ① 相談室ニュース
  - ② 教員向けニュース
  
3. 相談しやすいきっかけと場づくり。
  - ① キャリア面談室の場所の設営・雰囲気づくり
  - ② 口コミで面談のつながる。
  - ③ 次の面談の機会

# これからのキャリア教育の4つの肝とは？

1. 自己効力感 (SELF-EFFICACY)
2. 計画された偶然性理論と偶然をつかめる力  
(プランドハプンスタンスセオリー & レディネス)
3. 物語 (ナラティブアプローチ)
4. アプレンティスシップ (働きながら学ぶキャリア)

自信がない⇨自己効力感 (Self Efficacy) が低い

大切なことだけど、  
「自分には難しそうだ」と思ったら  
人は行動しない。

自分がどんなに価値あるものと認めていても、  
他者がどんなに期待しても、  
自分が「できそうだな」と思えなければ、  
人はなかなか行動しないし、それを避けてしまう。

→自己効力感が低い。

アルバート・バンデューラ博士



**自己効力感の高い者は、進路選択行動（就職活動や勉強）により取り組む。**

浦上昌則氏（南山大学人文学部助教授）

# 進路選択のなかで自己効力感が大切な理由

A君は卒業後の進路に悩んでいます。  
どんな進路を選んだらよいのでしょうか？



A君は機械イジリが大好き。  
数学も得意です。  
小学校の自由研究でつくったロボットモデルづくりがとても楽しかったことを記憶しています。  
できれば好きなことに没頭できる仕事がしたいと感じています。  
人に役にたっている実感のもてる仕事もいいな、と感じています。

**自己分析**

- ①大手機器メーカーに就職
- ②ベンチャー企業に就職
- ③大学院に残って研究者をめざす
- ④金融関連の会社に就職
- ⑤教師
- ⑥NPOで働く

**進路の選択肢の探索**

A君は「どの選択肢もやれそうだ」と思えない。

**自己効力感の喪失**

# 「自己効力感」の源

**生徒自身が、何かを達成する体験が必要！**

## ● 達成体験

- 最も重要な要因で、自分自身が何かを達成したり、成功したりした経験

## ● 代理経験

- 自分以外の他人が何かを達成したり成功したりすることを観察すること

## ● 言語的説得

- 自分に能力があることを言語的に説明されること、言語的な励まし

## ● 生理的情緒的高揚

- 酒などの薬物やその他の要因で気分が高揚すること

より効果  
が高い

# 中学時代に不登校を経験した生徒が変わる！

中学校時代に不登校を経験したことがある生徒。「コミュニケーションが苦手だから、それを克服したい」という、理由でインターンシップに応募。インターンシップの事前学習で急に怖くなって、「やっぱり、私には出来ないと思うから行きたくない」。

しかし先生が「頑張れ」と後押し。何とかインターンシップに参加。

インターンシップ期間中、観光案内所は繁忙期。観光客が多数来る中で、最初にご案内も出来ず、悔しい想いをしていました。しかし、他のスタッフの方の動き方を真似してみたり、アドバイスをいただいたりしていく中で、1人で観光客の方に説明が出来るようになっていきました。

そんなインターンシップを終えて彼女が事後学習時に他の参加生徒・先生に伝えた言葉は「私って意外と出来るんだ」。

その経験を400人の全校生徒の前で語る。彼女が後輩に伝えた言葉は「インターンで自分の世界は変わります。」それを見ていたお母さんは「話すことが得意ではなくて、人前で話す事はとてもできなかったのに・・・400人の前で話せるなんて。」



<Nさんのインターンシップでの感想変化>

インターンシップ先：観光案内所

日程：8月8日、9日（2日間）

【1日目の日報】 今日、インターンシップをやり、私は少しだけ、人と接することがなれたと思います。人見知りで消極的な自分が観光客に教えたなんて思いもしませんでした。



【2日目の日報】 二日目のインターンシップで私は人見知りが少し直ったような気がします。知らない人に挨拶ができなかった私が、しっかり頭をさげて「いらっしゃいませ」「ありがとうございました」といえたのは自分の中の変化だと思います。



【事後学習での感想】 私が2日間のインターンシップで気づいたことは、「自分は意外と人と接することができる」ということです。正直、自分が人に道を教えたり、電話対応出来るなんて思っていませんでした。はじめのうちは声が小さく大変だったけど、やっていくうちになれてきたと思います。今後、学校生活のなかで活かしたいことは、積極的になること」と「人にわかりやすいように説明すること」です。人にわかりやすく説明するというのは、発表などをするとき、「どのように言えば分かってくれるか。」などのことです。

最後に、二日間、正直、やり通せるなんて思ってもいませんでした。たくさんのことを学び、失敗したこともあったけど、とてもいい2日間だったと思います。また機会があったらやってみたいです。

# 幸運を引き寄せる習慣 「計画された偶然性」理論



いろいろなことにチャレンジしている。

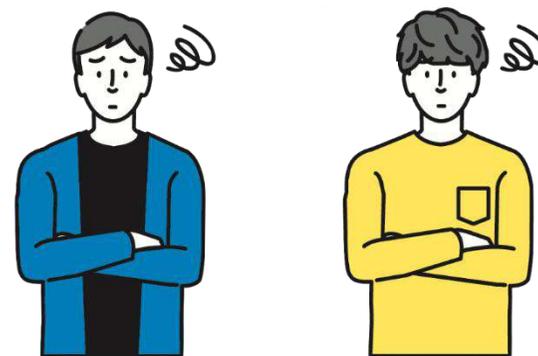
**(好奇心・挑戦心)**

友達や先生から誘われたら、  
めんどくさくても、なんとなく行く。

**(柔軟性)**

自分が納得するまで、我慢強く続ける。  
なんとかできそうと考える。

**(持続性・楽観性)**



あのとき、あの人の偶然の出会いがあって、  
夢・志を見つけられた。僕はとてもラッキー。

毎日何も面白いことはないし、夢も志もない。  
何やってもうまくいかないし、僕ははとても不幸。

**出会いは、向こうから自然にやってくるように、その人が引き寄せている！**  
そして、出会いから、人は仕事と出会い、仕事を決める。  
(Planned happenstance theory by スタンフォード大学・ジョン・D・クランボルツ教授)



**夢や目標よりも、  
偶然をつかむ力  
=レディネスの育成**

**一歩の行動力  
(スモールステップ)**

## キャリア教育における「物語」とは？

- ・ **か弱かった主人公**が、ある日突然、何か事件に**出会い・巻き込まれ**、あるときの決断から、試練を乗り越え成長していく過程。
- ・ **最初から主体的でやる気があるわけじゃない。**
- ・ 「起承転結」、浮き沈みのある時系列の一連の事象（**物語・エピソード**）。

**多種多様な人との出会いのなかで、  
未来に向かって自ら主体的に変わる物語**

# 学びと物語の関係とナラティブ・アプローチ

生徒の日常的な学習体験の中から、物語の鍵となる「宝」や「気づき」が見つかるように、学校や教師はそれらを意図的、計画的、組織的にカリキュラムや授業に散りばめる必要がある。

しかし、単に布置しておくだけでは学ぶ側がその価値に気づかず素通りしてしまう可能性が高い。

この学びにどのような価値があるのか、ということ伝える姿勢が教える側には求められる。さらには**その価値に生徒が自ら気づいていけるように、学びを振り返る過程を丁寧に行うこと**によって、その学習体験は生徒のキャリア物語に必要な構成要素となっていくだろう  
(キャリア教育概説 2020、P65)

キャリア教育で  
提供するプログラム

体験

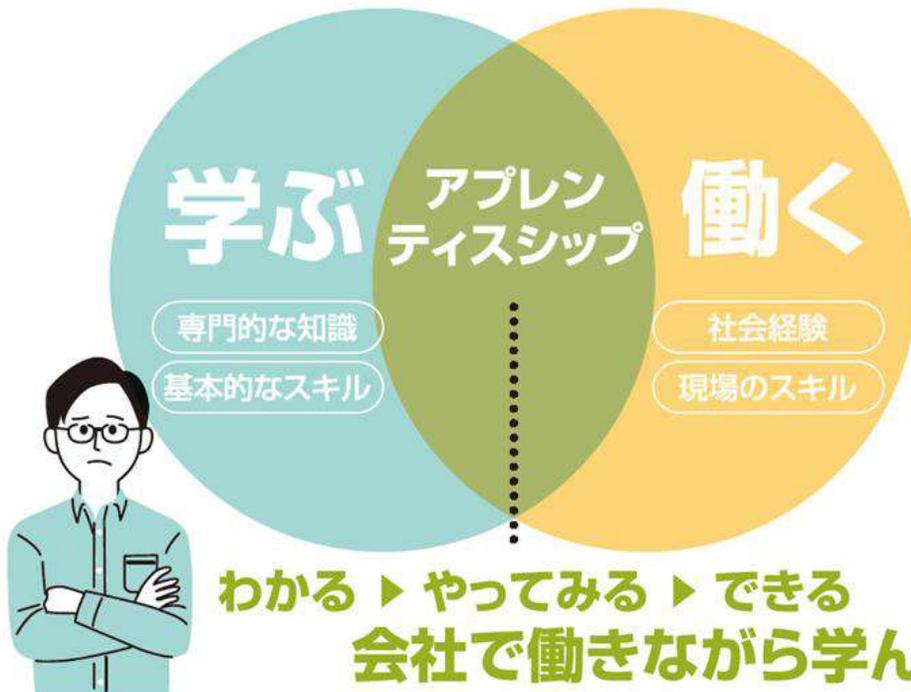


体験の価値を自分の人生のなかで意味づけ・価値付けをして、次の行動へ促す。

本人のキャリア物語へ

# アプレンティスシップとは？

アプレンティス=訓練生の意味。訓練生となって、働き収入を得ながら、スキルを身につけながら、将来や進路について考えていくための選択。



働いて収入を得ながら学ぶ機会を通じて、仕事に必要なスキルを身につけます。自身の将来や進路について考える機会にもなり、納得した進路選択ができるようになることを目指します。

## アプレンティスシップの特徴

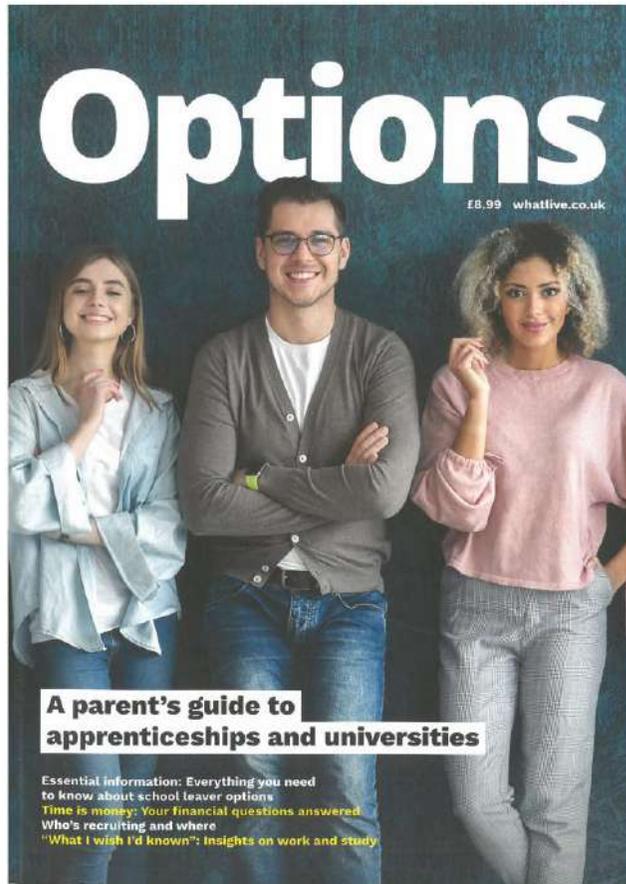
- ✓ 実践的なスキルや知識を身につけることができる
- ✓ 給与をもらいながら働くことができる
- ✓ 働いて貯めたお金で進路を形成
- ✓ 企業からの評価を得ることができる



インターンシップ = 学びが主。働く現場に入るが無給の場合が多い。短期 (2~数日)  
アルバイト = 収入が主。働ける業種や携わる業務が限られる。

**アプレンティスシップ = 学びと収入を両立できる選択**

# アメリカやイギリスではアプレンティスシップは一般的な選択肢に！



イギリスでの高校生の親向けの進路解説雑誌。  
アプレンティスと大学進学ガイドと紹介。

<https://www.apprenticeships.gov.uk>

- ・ 600種類のアプレンティスシップが生まれ、年で33.7万人がアプレンティスを開始（2022/23年度）。
- ・ そのうちの68%がアプレンティスサービスアカウント（ASA）基金によって支援されている。
- ・ 2021年に卒業する予定者の56%が、アプレンティスシップを進路にいて考え、22%はアプレンティスシップを選ぶ予定であると答えている。
- ・ 最近では、医師や弁護士などの専門家にもなれるプログラム（Degree Apprenticeship）まであります。
- ・ アプレンティスシップ経由で大手企業にも入社できる。



## Earn While You Learn Today

Career seekers are looking for opportunities to fast track their career goals and earn competitive wages. A Registered Apprenticeship program can put you on that career pathway today.

### WHAT IS REGISTERED APPRENTICESHIP?

Registered Apprenticeship is an industry-driven, high-quality career pathway where employers can develop and prepare their future workforce. Individuals can obtain paid work experience; progressive wage increases; classroom instruction; and a portable, nationally recognized credential.

There are five key components of a Registered Apprenticeship. These components differentiate Registered Apprenticeships from other types of workplace training programs in several ways:

- 1. Industry Led** – Programs are industry-vetted and approved to ensure alignment with industry standards and that apprentices are trained for highly skilled, high-demand occupations.
- 2. Paid Job** – Registered Apprenticeships are jobs! Apprentices earn progressive wages as their skills and productivity increase.
- 3. Structured On-the-Job Learning/Mentorship** – Programs provide structured on-the-job training to prepare for a successful career, which includes instruction from an experienced mentor.
- 4. Supplemental Education** – Apprentices are provided supplemental classroom education based on employers' unique training needs to ensure quality and success.
- 5. Credentials** – Apprentices earn a portable, nationally recognized credential within their industry.

"Our apprenticeship program supports a top priority for The Hartford by helping attract and develop talent outside of the traditional college track, for critical customer-facing roles. Participating students gain tuition support and a full-time position with a leading U.S. insurer, where they can grow their career—whether it's their first professional role or a new career path. It's a win for them and a win for us."—John Kinney, The Hartford

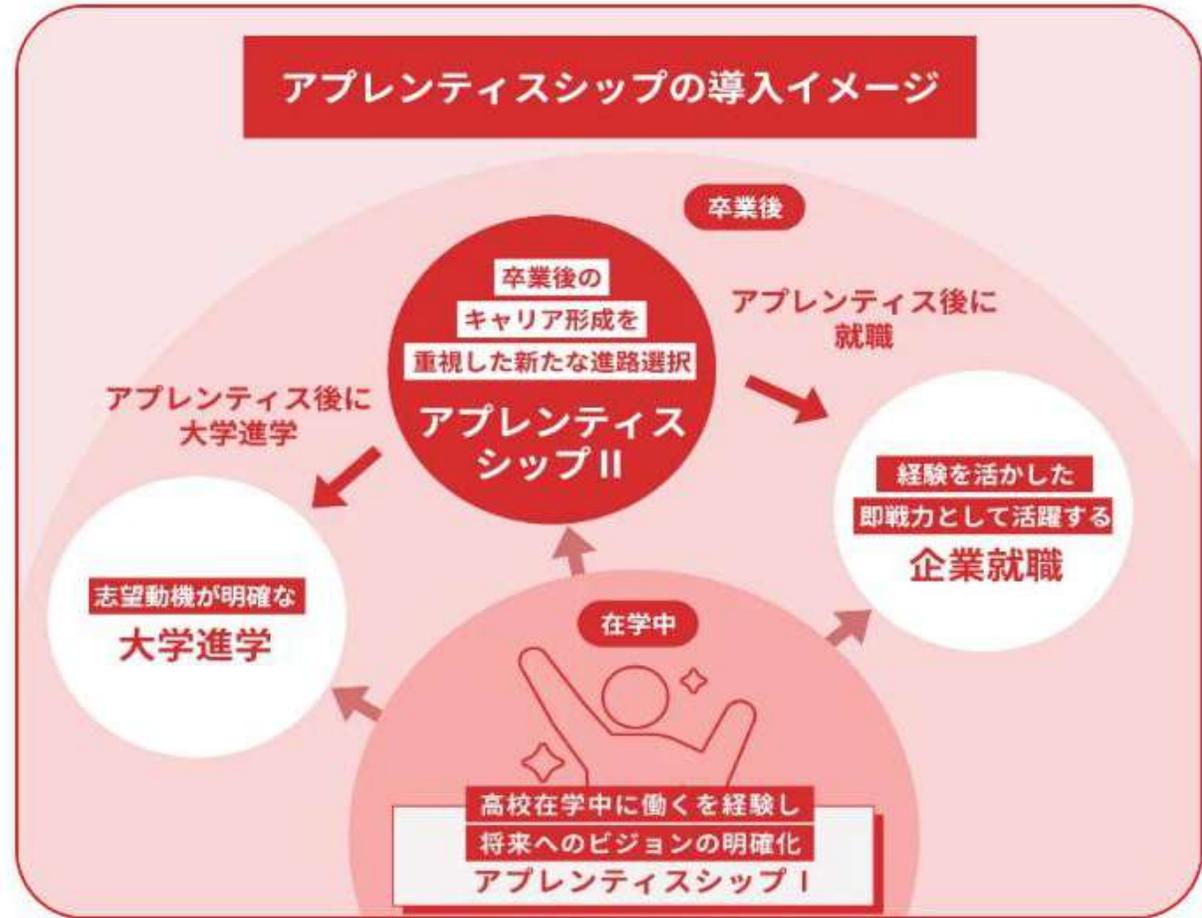
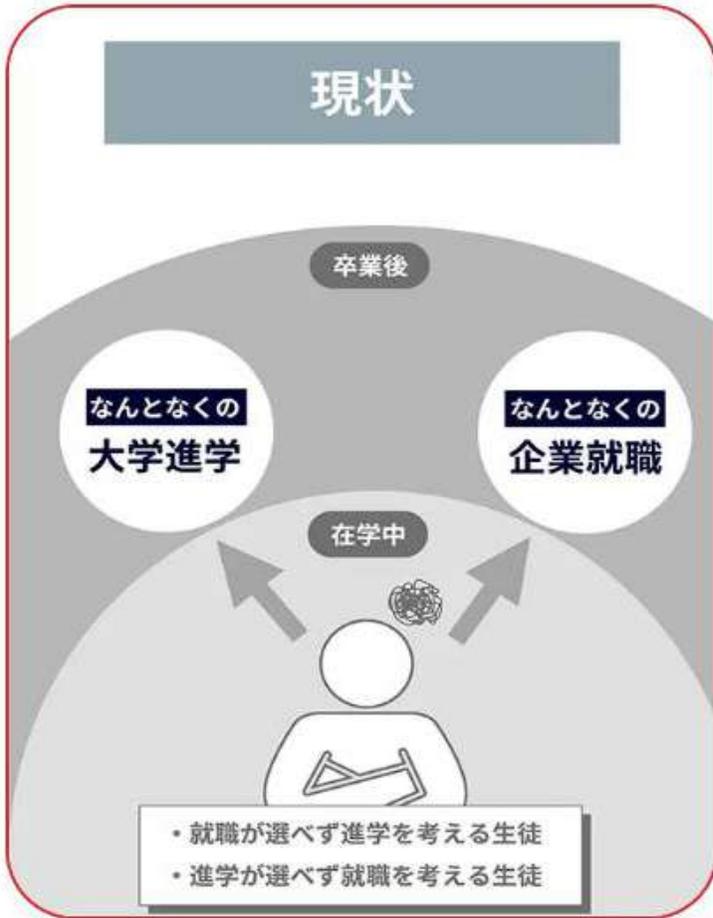


アメリカではイギリスとは異なる戦略で拡大へ。修了者の平均初任給は約7.7万ドル。生涯収入では非RAP（登録アプレンティスシッププログラム）修了者より30万ドル以上多く稼いでいる。

- ・ あらゆる産業で活用できる「採用・育成・定着戦略」として実証済み。
- ・ 研修修了者の94%が就業を継続し、企業にとって高い投資回収率を実現。過去10年で新規アプレンティス数が85%増加、今後も成長が見込まれる。

<https://www.apprenticeship.gov/>

# 日本版アプレントゥィスシツプで進路選択はどう変わるか？



**アプレントゥィスシツプ I** = 高校に行きながら、訓練生として働きながら学ぶ。  
**アプレントゥィスシツプ II** = 大学や専門学校の進学でもなく、就職でもない訓練生という選択

# 高校生が、介護福祉で働きながら成長していく「介拓奨学生プログラム」



1期生17名(2022)



2期生5名(2023)



3期生18名(2023)



4期生14名(2024)

5期生18名(2025)  
+ 新城版11名



CBC チャントで約10分の特集。  
<https://youtu.be/F30N7K82Zk>



ナニコレ珍百景 (3分)  
<https://youtu.be/bqiNsSqbrAE>



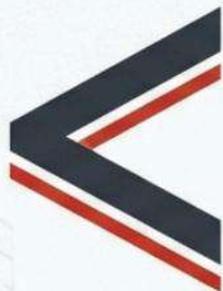
SDG s 岩佐賞(2023)も受賞  
<https://www.asahi.com/sdgs/article/15186043>



**高校生が、介護福祉で働きながら学び、その後の進路選択・キャリアに活かす、働きながら学ぶ日本版「アプレンティスシップ」の先駆的事例**

# 「最終学歴」より「最新学習歴」

最終学歴



**最新学習歴**

人は、一生学び続け、成長し続ける。

過去の学歴で止まっている人間より、昨日より今日、何かを学んでいる人間が勝つ時代。

常に「最新」を更新し続ける人へ。

キャリアコンサルタントは未来志向で現状をよりよい方向に導く責務がある。  
なぜなら、この仕事が生まれた存在が「社会正義」の心からはじまったものだから。

## 習得度評価（レポート記入）