

報告事項ネ

ふるさとキャリア教育の手引きについて

ふるさとキャリア教育の手引きについて、別紙のとおり報告します。

令和2年3月20日

鳥取県教育委員会教育長 山本 仁志

ふるさとキャリア教育の手引き

「鳥取県キャリア教育推進会議の報告」と「キャリア・パスポート」



鳥取県教育委員会事務局

高 等 学 校 課

令和2年3月

目次

1	はじめに	1
2	【第1編】 ふるさとキャリア教育	2
	<添付資料>	6
3	【第2編】 キャリア教育推進会議の報告	12
	「キャリア教育推進会議報告書」	16
	「普通科高校インターンシップ・コーディネート事業 （普通科高校ふるさとまなびプロジェクト事業） 運用の手引き」	30
	<添付資料>	53
4	【第3編】 キャリア・パスポート	56
	<添付資料>	62
5	おわりに	86

はじめに

急速な社会構造の変化を背景に、教育界でも生徒へ社会人としての自立を様々な形でサポートすることが求められているのはご承知の通りです。キャリア教育という名辞が文部行政上の用語として登場した平成11年以降、この考え方は徐々にその重みを増してきており、今では高等学校におけるキャリア教育の充実が“喫緊の課題”といわれるまでになっています。

鳥取県教育委員会の「鳥取県キャリア教育推進会議」は、このような社会の底流、教育界のうねりを受けるなかで、県内実業界からも多彩なメンバーを迎えて、平成25年度に立ち上げたものです。設置期間の5年の間にはいろいろな議論が交わされ、一定の所産や成果を得ることができました。本冊子の第2編【キャリア教育推進会議の報告】では、この会議の活動記録や内容を記載、提示しています。そこには様々な考え方があったことを知っていただくとともに、今後教育現場で考えるヒントとして活用していただきたいと考えています。これらの成果を踏まえて令和元年度からは、小・中・高を統一的、体系的に貫く「ふるさとキャリア教育」としてスタートしました。本冊子では巻頭の第1編【ふるさとキャリア教育】でそれについて触れています。

「キャリア教育推進会議」や「ふるさとキャリア教育」事業が鳥取県キャリア教育の過去から現在までの姿を代弁するならば、第3編【キャリア・パスポート】で取り扱っている「キャリア・パスポート」は、鳥取県ふるさとキャリア教育の未来へとつながる“ツールそのもの”ともいえるでしょう。本編で説明している、この新しい方法のエッセンスを正しく理解して、教育現場で生徒への適切な指導に役立ててください。本冊子が有効に活用されることと併せて期待しています。

令和2年3月

鳥取県教育委員会事務局

高等学校課

第1編

ふるさとキャリア教育

- 第1編では令和元年度からスタートした「ふるさとキャリア教育」事業についてその内容を概観します。
- この「ふるさとキャリア教育」は、これまで小・中・高の各ステージで実施されてきたキャリア教育に一本の柱を通して、生徒への教育施策の一貫性、統一性を図ることで、キャリア教育をより体系的に推進しようとするものです。「ふるさとキャリア教育」は従来のキャリア教育の拡大・発展版としてその名称を変え、新たな息吹を与えられたものとも言えます。
- 本編に次ぐ第2編では、「ふるさとキャリア教育」の前身となる鳥取県キャリア教育推進事業の中で、5年間にわたって開催された「鳥取県キャリア教育推進会議」の内容についてまとめています。



【ふるさとキャリア教育】

新学習指導要領

新しい学習指導要領がスタートします。小学校では2020年度から、続いて中学校で2021年度、高等学校2022年度と、スタート年度は異なりますが、それらのいずれにも小・中・高の各段階で、児童生徒が社会的・職業的自立に向けて必要な資質・能力を身につけていくことが出来るようにキャリア教育の充実を図ることが明示されています。そしてそこには、生徒の人間関係形成・社会形成能力や自己理解・自己管理能力、課題対応能力などの基礎的・汎用的能力の育成を目指すことが謳われています。

これに伴って、学校現場では体系的・系統的なキャリア教育を実践し促進することや、インターンシップなど職業に関する体験活動を充実していくこと、地域社会や産業界等と連携・協働しての取り組みを推進していくこと等を目指すこととなります。

これらの活動を通じて、児童生徒は学校で学んだことが明日の自分、将来の自分に繋がっていくことを実感し、その結果彼らの学びは大きく進化していくことでしょう。

鳥取県教育振興基本計画

この新しい学習指導要領に示された方向性を反映して、鳥取県教育振興基本計画ではその求める姿をより明確に示しました。ここでは「ふるさと鳥取県に誇りを持ち未来を創造する力」、さらに具体的に「地域や故郷に愛情を持ちその発展に貢献しようとする姿勢」等と、そのイメージを表現しています。

小・中・高を一貫してつなぐ鳥取県の「ふるさとキャリア教育」は、このような状況の下で、従来から小・中学校と高校でそれぞれ別個に切り離して取り組まれていたキャリア教育を、より広い視点で合流させることによって再構築し、名称も一部変更して令和元年度からスタートしたものです。

“「ふるさと鳥取で、ふるさと鳥取のことを学び、課題解決に向けて自分にできることを考え、ふるさと鳥取をさらに継承し発展させていきたい。ふるさとに誇りと愛着を持ち、自らの生き方・将来ビジョンを確立して、主体的に自身の進路選択へつなげてゆく」”そんな児童生徒の姿を、この「ふるさとキャリア教育」を通じて作り出していきたいと考えています。ここでは、児童生徒の自己の気付きを見守り、また励ますことを事業活動として明確に位置付け、推進していくことが必須であり、この「ふるさとキャリア教育」の必然性もまたそこにあると言えます。

ふるさと鳥取から学ぶ教育の充実

以上で概念的に述べた事項について、「鳥取県教育振興基本計画」では次のように謳っています。

<目指すところ>

○学校における教育活動全体を通して、鳥取県における「ふるさと教育」を充実させ、子ども達がふるさと鳥取を学び、彼らのアイデンティティーの確立や自己肯定感を醸成することで、ふるさと鳥取に根差して、グローバルな視点で考

え行動することができる人材を育成する。

○子どもたちが、鳥取県の豊かな自然、文化、地域で活躍している人や先人の生き方を通して、鳥取県に誇りと愛着を持ち、ふるさと鳥取を更に継承・発展させようとする意欲や態度を養う。

○子どもたちがふるさと鳥取について学び、人口減少や地域活力の低下等、地域が抱える課題を自ら考え、解決に向けて主体的に取り組む態度を育むことで、社会の変化に対応しながら新たな価値を創造することができる人材を育成する。

○ふるさと教育の視点を盛り込んだキャリア教育を充実し、子どもたちが自立し、自分らしい生き方を実現するとともに、将来にわたりふるさと鳥取を思い、様々な場面でふるさと鳥取を支えていくことができる人材を育成する。

※鳥取県では「ふるさと教育」を次のように定義しています。

【「地域資源（人・自然・文化・産業等、地域の価値を創造するものの総称）」を通して、ふるさとに誇りと愛着を持たせることで、帰属意識と自らのアイデンティティ（主体性・自己同一性）を作り上げていく教育活動】

今までの違いは

では、従来から取り組んできたキャリア教育と、この「ふるさとキャリア教育」との違いは何なのでしょう。

これまで、小学校では地域に愛着を持つ・地域を考えるという視点、中学校では地域のために行動するという視点からの「ふるさと教育」が、高校では将来の自分の生き方を確立するという視点からの「キャリア教育」がそれぞれ独自に、特段の連携を意識することなく推進されてきました。児童・生徒のそれぞれの発達段階に見合った教育内容として切り分けられ、構成されていたわけです。

鳥取県教育委員会では、令和元年度から、このようにそれぞれの学校種で、児童生徒や地域の実態に合わせて行ってきた「ふるさと教育」や「キャリア教育」の取り組みを、学校種ごとに単独・独立して考えるのではなく、小学校から高校までの体系的・系統的なものになるように整えて「見える化」しました。これが「ふるさとキャリア教育」です。（第1編添付資料「ふるさとキャリア教育に関する系統的な取組の推進について」参照）

このように体系性・系統性を持たせることを通して、地域と連携しながら鳥取県全体で目指す人材へと育てていきたい、また、小学校・中学校・高校の教育現場ではその位置づけを明確にした取り組みへと展開したいと考えています。学校が地域を巻き込み、全県一体の県民運動として、この「ふるさとキャリア教育」を推進することの大切さを認識してください。

今後の推進の在り方

鳥取県内の児童には、小学校段階を修了するまでに「自分の住む地域の素晴らしさや魅力を知ることによって地域への愛着を持ち、鳥取県について体験的に学ぶことでふるさとの魅力を実感し、自分のできることを考える」という能力を身に付けてもらうことを目指して、この「ふるさとキャリア教育」を進めていきます。

次に中学校段階では「地域社会や地元企業に対する理解を深める中で自分の生き方を考えると同時に、ふるさとの課題解決のために自分にできることを考え行動する」能力が求

められます。

さらに、最後の高校段階では「ふるさとに誇りを持ちこれからの鳥取県の未来を考え、貢献しようとする心を養うとともに、社会における自分の役割や将来の生き方を確立する」という、より高次元の目標に向かって成長してくれるよう、指導や助言が求められることとなります。

このようなプロセスで主体的・自主的に深く学んだ児童生徒は、地域への愛情を持ち、さらに体験的に学んで自分のできることを考え、ふるさとの課題解決を目指して行動し、そして最後には、ふるさとに誇りを持ち自らの生き方を確立したうえで、次のステージへと巣立っていくことでしょう。その時彼らにはふるさとのヒト・モノ・仕事に肯定感が生まれ、将来にわたってこのふるさと鳥取に何かしらの関わりを持ち続けたいと思ってくれるはずです。

ふるさとキャリア教育とキャリア・パスポート

このように小・中・高と一貫して流れる「ふるさとキャリア教育」をそれぞれのステージごとにつないでくれる、言い換えれば過去から現在、そして未来へと橋渡しをしてくれる、新しいツールが「キャリア・パスポート」です。鳥取県の全ての生徒が、ふるさと鳥取での学びを書き綴って記録に残すことで、将来様々な発達段階で「キャリア・パスポート」を開くたびに自分の成長に気付くことができるはずです。そのためにも生徒たちの未来を支えることのできる「キャリア・パスポート」にしていく必要があります、そこには学校現場の運営・管理する立場からの努力が不可欠です。

第3編「キャリア・パスポート」では、この新ツール「キャリア・パスポート」についてさらに詳しく触れることにします。

<添付資料>

「ふるさとキャリア教育」への理解を深めていただく材料として、令和元年11月28日に鳥取県内の全ての小・中・高校の教員を対象に開催された「令和元年度鳥取ふるさとキャリア教育研修会」の配布資料からその一部を添付しています。今後の振り返り材料、確認していただく材料として活用してください。

- 「令和元年度鳥取ふるさとキャリア教育研修会」（令和元年11月28日（木））
※スライド提示資料の一部
- 「キャリア教育に関する系統的な取組の推進について（系統図）」



令和元年度鳥取ふるさとキャリア教育研修会

令和元年11月28日(木)

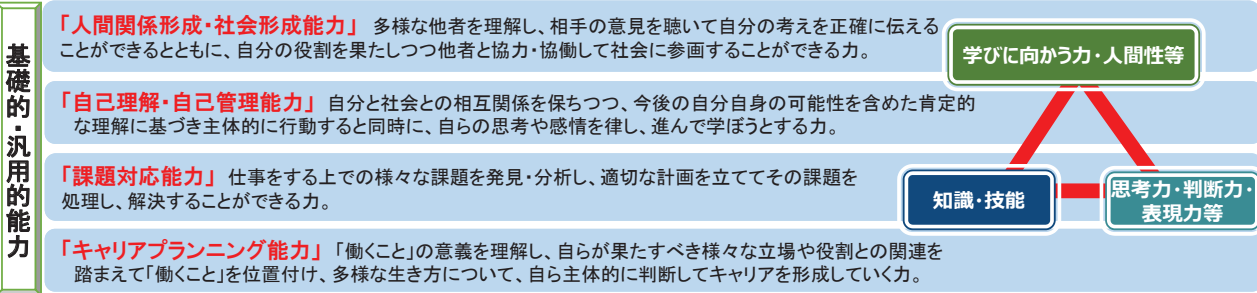
鳥取県教育委員会

新学習指導要領におけるキャリア教育の充実

新学習指導要領においては、児童生徒が、学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、特別活動を要として各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ることを、小・中・高等学校の総則にそれぞれ規定。

基本的な方向性

- 小中学校では、特別活動の学級活動を要として、総合的な学習の時間や学校行事、道徳科や各教科における学習、個別指導としてのカウンセリング等の機会を生かして、学校の教育活動全体を通じて実施すること。
- 特に日常の教科等の学習指導においてキャリアの視点を大事にし、将来の生活や社会と関連付けながら見直しを持ち、振り返りしながら学ぶ「主体的・対話的で深い学び」を実現すること。
- 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力である「基礎的・汎用的能力」を育成すること。
- キャリア教育を実践し、学校生活と社会生活や職業生活を結び、関連付け、将来の夢と学業を結びつけることにより、児童生徒の学習意欲を喚起すること。



- 学校における具体的な方向性**
- 学校における体系的・系統的なキャリア教育実践の促進
 - 職場体験活動や(アカデミック)インターンシップなどの職業に関する体験活動の充実
 - 学校と地域・社会や産業界等が連携・協働した取組の促進
 - 児童生徒が活動を記録し蓄積する教材等(キャリア・パスポート)の活用

ふるさと鳥取県に誇りを持ち、 未来を創造する力

- ・ふるさとの自然、歴史と伝統を守り、受け継ぐ姿勢
- ・地域やふるさとに誇りと愛着を持ち、その発展に貢献しようとする姿勢
- ・グローバルな視点を持ち、社会の変化に対応しながら新たな価値を創造していく力

全県で一体となって
「ふるさとキャリア教育」県民運動を推進

県の総合政策の柱の一つとして位置づけられる

これまでの「ふるさと教育」の視点



自らの生き方・あり方について考える「キャリア教育」の視点



「ふるさとキャリア教育」

鳥取県に誇りと愛着を持ち、ふるさと鳥取をさらに
継承・発展させていこうという意欲と気概をもった
人材を育成

鳥取県における「ふるさととキャリア教育」の推進

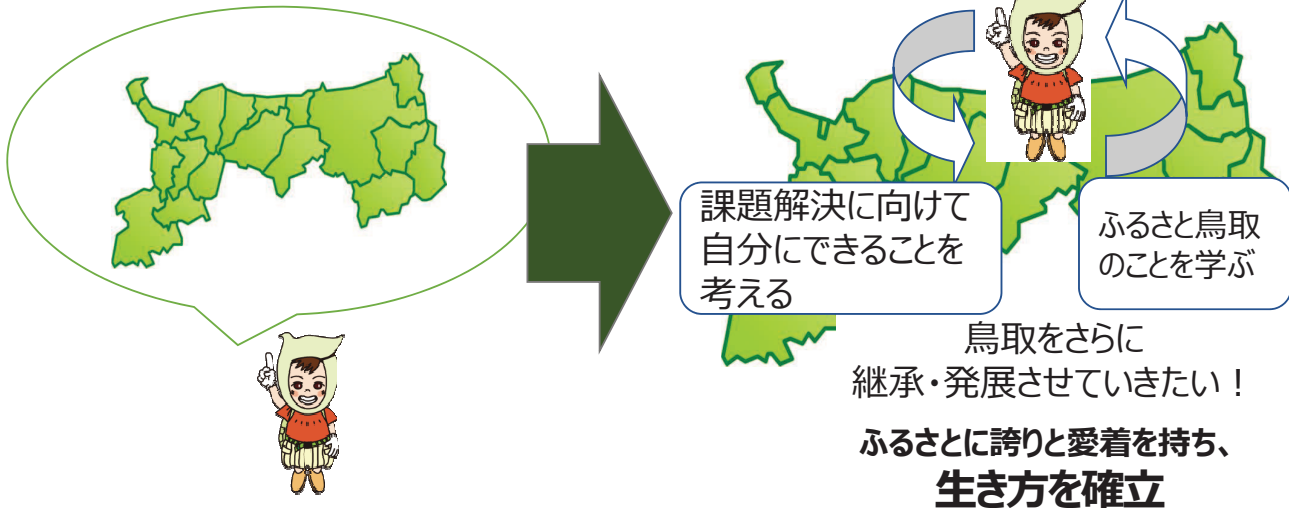
鳥取県における「ふるさととキャリア教育」のめざす人間像

1. ふるさと鳥取に根差して、グローバルな視点で考え行動することができる人材
2. 鳥取県に誇りと愛着を持ち、ふるさと鳥取をさらに継承・発展させようとする意欲や態度を身につけた人材
3. 社会の変化に対応しながら新たな価値を創造することができる人材
4. 自立し、自分らしい生き方を実現するとともに、将来にわたりふるさと鳥取を思い、様々な場面でふるさと鳥取を支えていくことができる人材

ふるさと鳥取のことを学ぶ

イメージ

ふるさと鳥取で学ぶ



ふるさととキャリア教育に関する系統的な取組の推進

自分の住む地域のすばらしさや魅力を知ることによって地域への愛着をもつ

自分の住む地域社会や鳥取県について体験的に学ぶことで、ふるさとの魅力を実感し自分にできることを考える

地域社会や地元企業に対する理解を深める中で、自己の生き方を考えるとともに、ふるさとの課題解決のために自分にできることを考え行動する

ふるさとに誇りを持ち、これからの鳥取県の未来を考え、貢献しようとする心を養うとともに、社会における自らの役割や将来の生き方を確立する

地域への愛着をもとう

体験的に学び、自分にできることを考えよう

ふるさとの課題解決をめざして行動しよう

ふるさとに誇りを持ち、生き方を確立しよう

幼稚園・認定こども園
保育所

小学校・義務教育学校
特別支援学校小学部

中学校・義務教育学校
特別支援学校中学部

高等学校・
特別支援学校高等部



身近な自然に親しむ



防災・安全マップづくり



地域で学ぶ職場体験



県内企業への
インターンシップ



鳥取県特別支援学校
技能検定の実施

乳幼児期から高校卒業までの取組をつなぎます

キャリア・パスポート（小→高）で

全県で一体となって
「ふるさとキャリア教育」県民運動を推進

ふるさとキャリア教育の要「キャリア・パスポート」

鳥取県のすべての子どもたちが

ふるさと鳥取での学びを綴る。

さまざまな発達段階でキャリア・パスポートを開くたびに、鳥取のことを思い、自己の成長に気づいたり、支えてくれている身近な人たちの思いを感じたりする。

鳥取で育つ子どもたちの人生を支えることのできるキャリア・パスポートに

ふるさとキャリア教育に関する系統的な取組の推進について

鳥取県における「ふるさとキャリア教育」のめざす人間像

1. ふるさと鳥取に根差して、グローバルな視点で考え行動することができる人材
2. 鳥取県に誇りと愛着を持ち、ふるさと鳥取をさらに継承・発展させようとする意欲や態度を身につけた人材
3. 社会の変化に対応しながら新たな価値を創造することができる人材
4. 自立し、自分らしい生き方を実現するとともに、将来にわたりふるさと鳥取を思い、様々な場面でふるさと鳥取を支えていくことができる人材

学 校

連携・協働

保護者・地域・社会

◇幼児教育施設（幼稚園・保育所・認定こども園等）

【0歳から就学前】

- 地域の特色を生かした遊び
- 身近な自然や文化・伝統に親しむ遊び

ふるさと教育の視点

◇小学校及び特別支援学校小学部

- 【1、2年生】
- 生活科
 - 特別活動【学級活動(3)キャリア教育】
- 【3、4年生】
- 社会科【実践例】「学校のまわり」「水はどこから」
 - 特別の教科 道徳 ○総合的な学習の時間
 - 特別活動【学級活動(3)キャリア教育】

愛着をもつ
自分の住む地域のすばらしさや魅力を知ることによって、地域への愛着をもつ

考える
自分の住む地域社会や鳥取県について体験的に学び、ふるさとへの魅力を体験し、自分のよさを考える

【5、6年生】

- 社会科
- 【実践例】「情報産業とわたしたちの暮らし」「自然災害を防ぐ」「わたしたちの暮らしと政治」
- 特別の教科 道徳
- 総合的な学習の時間
- 特別活動【学級活動(3)キャリア教育】、土曜授業等

◇中学校及び特別支援学校中学部

- 社会科
- 【実践例】「歴史の調べ方 まとめ・発表の仕方」「身近な地域の調査」「これからの食糧生産とわたしたち」
- 特別の教科 道徳
- 総合的な学習の時間
- 特別活動【学級活動(3)キャリア教育】
- 職場体験
- ※2年生のみ

行動する
地域社会や地元企業に対する理解を深める中で、自己の生き方を考えるとともに、ふるさとへの課題解決のために自分のできることを考え行動する

全県で統一したビジョンにより推進

地域とともにある学校づくり

学校、保護者、地域住民等が、教育の当事者となることで、責任感を持ち、積極的に子どもへの教育に携わる。
・学校運営や教育活動へ参画することで、子どもたちの学びや体験を充実させるとともに、大人の自己有用感や生きがいにつながる。
・顔が見える関係となり、保護者や地域住民等の理解と協力を得た学校運営を推進する。

社会に開かれた教育課程

○地域の自然遊びへの支援・協力
○地域の文化・伝統に親しむ機会の提供
○郷土学習・ふるさと学習・地域の自然を学ぶ学習・キャリア教育（地域での職場見学・体験等）への協力
○地域行事への児童の参加促進（伝統文化・芸能の継承（祭り等）、防災訓練等）
○学校支援（花壇整備、登下校見守り、あいさつ運動、学習支援、読み聞かせ等）
○児童のまちづくりへの参画機会の提供と協力（花壇整備、防災マップ作成等）
○リーダーとなる子どもの育成支援（公民館主催のリーダー研修等）

コミュニティ・スクール

一体的推進

地域学校協働活動

○郷土学習・ふるさと学習・地域の自然を学ぶ学習・キャリア教育（地域での職場体験等）への協力
○学校支援（あいさつ運動、読み聞かせ等）
○生徒のまちづくりへの参画機会の提供と協力（地域課題解決学習、地域の特産品づくり、中学生議会への参加等）
○リーダーとなる子どもの育成支援（県子ども育成連絡協議会主催のジュニアリーダー研修）
○生徒のまちづくりへの参画機会の提供（地域探究、高校生サークル等による地域づくり、高校生議会への参加）
○地域貢献活動の受入れ（清掃活動、地域イベント・高齢者施設でのボランティア活動等）
○キャリア教育（インターンシップによる就労体験、県内企業による企業合同説明会等）への支援

学校を核とした地域づくり

・地域住民、学生、保護者、PTA、NPO法人、民間企業、各種団体の参画を得て、地域全体で子どもたちの学びや成長を支える。
・地域と学校が相互にパートナーとして連携・協働して地域全体で未来を担う子どもたちの成長を支える。

【県教育委員会のその他の取組】

◇社会教育関係者等の人材育成
□学校教育と社会教育の連携・協働等を推進するための人材の育成

◇青少年社会教育施設等での自然体験活動
□星空観察、キャンプ、登山、スキー、自然観察等

◇県全体での「とっとり県民の日」一斉取組
□産地地消組合、鳥取県クイズ、歴史小冊子配布

小・中学校・各市区町村で独自の取組を実施
特別支援学校小学部・中学部・各学校で様々な取組を実施

高等学校・特別支援学校高等部・各学校で様々な取組を実施

◇高等学校

◆全県立高校でキャリア教育全体計画に基づいた事業を実施
→ キャリア教育充実事業を実施し、生徒の社会的自立に必要な能力等を育成
【内容】 社会人講師による講演、地元事業所訪問、地域貢献活動、インターンシップ等の実施

- <普通学科>
- 総合的な学習（探究）の時間、特別活動等
- 【実践例】 探究型プロジェクト学習
- <専門学科>
- 課題研究、関連する教科・科目等
- 【実践例】
- ・テクノボランティア（工業科目の技術技能を生かした地域貢献活動）
- ・地域食材の活用と商品
- <総合学科>
- 産業社会と人間
- 総合的な学習（探究）の時間、特別活動等
- 【実践例】
- ・青谷学（青谷の探究学習）
- ・米×米プロジェクト（米子市中心市街地活性化探究学習）

◇特別支援学校高等部

◆全県立特別支援学校において、個別的教育支援計画を作成し、障がいの状況等に応じたキャリア教育を実施
【実践例】

- ・就労促進セミナー、福祉セミナーの実施（各圏域）
- ・鳥取県特別支援学校技能検定の実施

夢や希望に向かって果敢にチャレンジし、将来ふるさと鳥取県に貢献する気概を持つ生徒に成長

→ 卒業（進学）の際に「ふるさと鳥取応援アプリ（仮）」へ登録（学生登録）

【目標】 100%

キャリア教育の視点

※特別支援学校（幼稚部・小学部・中学部）においては、幼児教育施設、小学校及び中学校に準じた取組を各学校で行うとともに、児童生徒の居住地域及び学校周辺校において「交流及び共同学習」を実施している。

第2編

キャリア教育推進会議の報告

- 第1編で説明した「ふるさとキャリア教育」の前身となる鳥取県キャリア教育推進事業では、その事業活動と並行して「鳥取県キャリア教育推進会議」を立ち上げて、その活動の在り方を協議・検討・模索しながら漸進してきました。本編では、その5年間の活動の記録を提示しています。
- これは前述のように、現在の「ふるさとキャリア教育」事業の前身であった平成30年度までの鳥取県キャリア教育推進事業の骨格をなすもので、現在に至るまでの活動経緯を知る良い材料となるでしょう。会議で交わされた様々な意見が参考になるものと思います。
- 第1編と、この第2編までで、鳥取県キャリア教育推進事業の過去から現在までを見通し、さらに次の第3編では、未来にまたがるツールとしての「キャリア・パスポート」について触れることとなります。



【キャリア教育推進会議の報告】

第1編では、小・中・高校が系統的に取り組む「ふるさとキャリア教育」が誕生する前段として、高校段階でのキャリア教育があることを述べました。本編では、この高校段階でのキャリア教育の在り方を模索する中で設けられた「キャリア教育推進会議」の内容を報告書に取りまとめ、提示しています。

協議の内容についてその詳細までは掲載できていませんが、そのエッセンスは伝わってくると思います。示唆に富む項目もありますので、その意見や考え方を参考にし、活用していただきたいと考えています。

キャリア教育推進会議設置の趣旨・経緯・目的

生徒の主体的な進路選択や確かな勤労観・職業観の形成、職業的自立等を目指したキャリア教育の推進が求められるなか、鳥取県教育委員会では、

- (1) 高等学校におけるキャリア教育の在り方
- (2) 高等学校におけるキャリア形成のための具体的な施策

を調査審議するために、平成25年10月に本会議を開設し、そこでは産業界からも広く委員を選定して、生徒が自分らしく働くために将来を見据えた進学・就職ができるように学校がなすべきこと、地域の実業界を知る機会の少ない生徒に体験的な学びや能力を身に付けさせる方法、それについての地域や行政の支援の在り方等を中心に検討を進めていくことになりました。

開催の規模・状況

平成25年10月、産・官・学の各界からメンバーを迎えて10名の委員でスタートした本会議は、その後下部組織としてワーキンググループを設けました。そこでは、高校時代に社会で学習体験をしたOBである大学生や民間企業の担当者も加えて、学校外からの新鮮な意見を求める等の工夫も施されています。

こうして、委員会の運営された5年間に、本会議10回、ワーキンググループ会議10回の合計延べ20回にわたって、検討の場が持たれました。

協議・検討事項と成果・所産

この会議で協議・検討された、学校外での活動（特に企業など産業界での活動）の重要性やそれに係る諸施策の中からは、具体的な事業も生まれています。例えば、キャリア教育の位置付けや意義を認識し高校3年間の道標を示す「キャリア教育全体計画」の作成、キャリア教育の到達度をいろいろな切り口から探る生徒アンケート調査の実施、管理職・担当者を対象とした「キャリア教育研修会」の開催、「キャリア塾」の取り組み等の具体的な施策がすでにスタートし、継続的に実施・運営されているのはご存じの通りです。

またさらに、進路選択を考え将来を見据えたキャリア形成に取り組むために、特に普通科の生徒が地域社会に入り込んで体験的に学ぶ機会を作り、インターンシップとして送り出すという「普通科高校インターンシップ・コーディネート事業」も、令和2年度から「普

通科高校ふるさとまなびプロジェクト」へとその名を変える予定で、発展的に取り組まれているところです。これについては、本編にある「普通科高校インターンシップ・コーディネイト事業運用の手引き」がワーキンググループで作成され、キャリア教育推進会議へ提出・報告されています。

本会議報告書を踏まえた今後の展開

本編は、5年間にわたる会議のアイデンティティとして記録を残すという趣旨もありますが、ここに示された意見や情報を活用すること、すでに具体的に活用を開始したものは改善を図りながら継続することで、創造的な展開を考える材料としたいものです。例えば、「普通科高校インターンシップ・コーディネイト事業（普通科高校ふるさとまなびプロジェクト）」では取り組む高校の数を増やししながらその定着と、それを通じての生徒のキャリア成長を進めたいと思います。

高校の生徒にとっては、小学校・中学校から「キャリアパスポート」によって引き継がれ、一貫して取り組んだ「ふるさとキャリア教育」12年間の最後の仕上げの3年間となります。生徒の主体的で意欲的な進路選択・進路実現に結びつくように、またさらに生徒を社会的・職業的な自立に導けるよう、実りあるキャリア教育にしていきたいと思います。

＜添付資料＞

「鳥取県キャリア教育推進会議報告書」の後段には、「普通科高校インターンシップ・コーディネイト事業運用の手引き」を提示しています。（令和2年度から「普通科高校ふるさとまなびプロジェクト事業」へと名称変更）これは、事業活動の内容や業務フローについて示していますが、さらに要点を絞って1枚のリーフレットにまとめたものを、添付資料としていますので、事業推進にあたり参照及び活用してください。

- 「これ1枚でわかる 普通科高校インターンシップ・コーディネイト事業」
- 「普通科高校インターンシップ・コーディネイト事業Q&A」

鳥取県キャリア教育推進会議 報告書

はじめに	P.	1
推進会議及びワーキンググループ会議の概要		
平成25年度	P.	2
平成26年度	P.	3
平成27年度	P.	5
平成28年度	P.	7
平成29年度	P.	9

はじめに

我が国の社会では今日、構造的な変化が進行しています。雇用形態の多様化、労働人口の流動化の問題や、学校から職業人への移行過程に問題を抱える若者をめぐる社会問題も発生しています。こうしたなかで、生徒が主体的に自己の進路を選択し、決定できる能力を高めて、しっかりした勤労観・職業感を形成し、社会人・職業人として自立することができるようにするキャリア教育の推進が強く求められていることはよくご存知のとおりです。

平成11年キャリア教育という言葉が初めて文部行政の中に登場した後、様々なキャリア教育推進策が展開されましたが、平成18年の教育基本法改正では「各個人の有する能力を伸ばしつつ社会において自立的に生きる基礎を培う」ことが義務教育の目的の一部に位置付けられました。また翌年の学校教育基本法改正では「職業についての基礎的な知識と技能、勤労を重んずる態度及び個性に応じて将来の進路を選択する能力を養うこと」が義務教育の目標の一つとして新設されています。

これらの流れを受けて、平成21年3月には高等学校学習指導要領が改訂され、さらに平成23年1月中央教育審議会の文部科学大臣への答申では「社会人・職業人としての自立が迫られる時期である高等学校におけるキャリア教育の充実が、喫緊の課題である」と述べられています。

こうした社会や行政の大きな動きを背景に、県教育委員会では「鳥取県キャリア教育推進会議」を立ち上げました。ここでは、先を見据えた進学・就職をさせ将来にわたり自分らしく働くために学校はどのような取り組みをすべきなのか、地域産業を知る機会の少ない教員や生徒に社会人として必要な本来の能力をいかにつけさせるのか、さらに地域や行政はどのような支援ができるのか、という3点を中心として検討してきました。

この検討の中で、インターンシップなどをしていない普通科高校に対して、地域産業を知り、将来に向けての進路決定や学びにつながるような機会を持たせることの重要性が改めて認識されて、「普通科高校インターンシップ・コーディネート事業」へとつながっています。

鳥取県の高校生が、実際の職場で働く職業人と接し、「仕事の内容」や「働く人」、「職場の様子」等を間近で観察または実習することにより、職業や仕事に関する認識を深め、仕事に取り組む姿勢や思いを知るとともに、働くことの意義やかかわりについて主体的に考える機会を与えることを目的として本事業を設定しています。

具体的なイメージとして、本事業では、専門学科高校で既に取り組みされているインターンシップとは異なる、普通科高校におけるオーダーメイド型インターンシップのプログラムを検討し、実施することになります。

県教育委員会では、この機会を通じて、先輩企業人から、上級学校での過ごし方、進路選択、在学中の学業や活動について学ぶことにより、生徒達の将来に対する確かな学びを動機づけたいと考えています。

平成31年3月

鳥取県教育委員会事務局 高等学校課

○平成25年度

【キャリア教育推進会議委員】

氏名	所属機関	部署役職名
齋本 博之	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター長
長尾 博暢	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター准教授
寺嶋 裕介	公益財団法人 鳥取県産業振興機構鳥取県中小企業再生支援協議会	再生担当マネージャー
畠山 広幸	株式会社さんれいフーズ	取締役経営企画室長兼人事部長
長江 豊	オムロンスイッチアンドデバイス株式会社	経営企画部長
濱崎 公嗣	智頭農林高等学校	校長
松本 清治	倉吉西高等学校	校長
末次 壽也	米子高等学校	校長
西山源太郎	鳥取県労働局	職業安定課長
小林 靖尚	鳥取県商工労働部	雇用人材総室就業支援室長

【会議日程】

会議名	日時	場所
第1回推進会議	平成25年10月10日(木) 午前10時から正午まで	鳥取県庁議会棟特別会議室
第2回推進会議	平成26年1月30日(木) 午前10時から正午まで	鳥取県庁議会棟特別会議室

【推進会議】

○採択事項

- ・ワーキンググループの設置

○協議事項

- ・各校のキャリア教育の現状説明
- ・普通科高校を含めたキャリア教育の推進について
- ・卒業生を活用した活動や社会人講話のネットワーク（人材バンク）について
- ・具体的な運営に関して、ワーキンググループの設置について言及があり、開催回数及びメンバーには企業からのメンバーを加えるべき、との提言があった。

○平成26年度

【キャリア教育推進会議委員】

氏名	所属機関	部署役職名
齋本 博之	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター長
長尾 博暢	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター准教授
寺嶋 裕介	公益財団法人 鳥取県産業振興機構鳥取県中小企業再生支援協議会	再生担当マネージャー
畠山 広幸	株式会社さんれいフーズ	取締役経営企画室長兼人事部長
長江 豊	オムロンスイッチアンドデバイス株式会社	経営企画部長
林 雅子	青谷高等学校	教頭
小川 泉	八頭高等学校	教頭
吉田 祐子	倉吉農業高等学校	教頭
植田 睦美	鳥取県労働局	職業安定課長補佐
小林 靖尚	鳥取県商工労働部	雇用人材総室就業支援室長

【キャリア教育推進会議ワーキンググループ会議委員】

氏名	学校名	部署役職名
長尾 博暢	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター准教授
矢部 敦子	鳥取東高等学校	教諭
長澤 一郎	鳥取西高等学校	教諭
村中 裕子	鳥取緑風高等学校	教諭
酒井 敏彦	倉吉東高等学校	教諭
杉本 由美	米子南高等学校	教諭
藤井 裕之	境高等学校	教諭

【会議日程】

会議名	日時	場所
第1回ワーキンググループ会議	平成26年10月7日(火) 午後2時から4時まで	鳥取県庁第2庁舎27会議室
第1回推進会議	平成26年10月30日(木) 午前10時から正午まで	鳥取県庁議会棟15会議室
第2回ワーキンググループ会議	平成27年1月26日(月) 午後2時から4時まで	鳥取県庁第2庁舎32会議室
第2回推進会議	平成27年2月24日(火) 午前10時から正午まで	鳥取県庁第2庁舎21会議室

第1回ワーキンググループ（平成26年10月）

- ・キャリア教育の現状と課題、及び今後について
 - キャリアに関する活動が単発的で、つながりが見えない。
 - 活動に対し生徒が受動的であり、能動的でない。
 - 新しい活動やインターンシップは大規模校では難しい状態、今あるものを充実。
 - 探究型の学習では、企業などに出かける工夫もできる。インターンシップでは、ウィンウィンの関係が必ずしも十分ではないケースもあり、事前・当日・事後の指導体制が必要。
 - 県としてキャリア教育活動を体系的に整理、計画し、全体計画を考えることが必要。
 - 卒業生とは親和性が高く、生き方あり方を伝えてくれる存在。活用の方向性を探る。

第1回推進会議（平成26年10月）

- ・キャリア教育の見地からの行事・活動等の点検及び整理と、体系的な全体計画の策定。
- ・キャリア教育推進の指標作成の検討。
- ・卒業生・地域ネットワークを活用したロールモデル探索型キャリア教育の推進。

第2回ワーキンググループ（平成27年1月）

- ・キャリア教育（全体計画）に地域という視点を入れることについて
- ・地域と連携したキャリア教育について

第2回推進会議（平成27年2月）

- ・体系的な計画の策定。推進計画の考え方について
 - 次年度5月に管理職・担当者を対象に研修会を実施し、全体計画を作成する中で、各学校の活動を見直し、検討。
 - 能力を開発するものなのか、地域をどうするのか、育てたいものは何か等の流れがわかるよう、モデルを3月末には策定。
 - 次年度、普通科高校の生徒が、母校を卒業した先輩が働く企業等に出向き「働くこと」、「学ぶこと」、「社会人としての生き方」等について話を聞く事業を実施。

○平成27年度

【キャリア教育推進会議委員】

氏名	所属機関	部署役職名
齋本 博之	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター長
長尾 博暢	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター准教授
寺嶋 裕介	公益財団法人 鳥取県産業振興機構鳥取県中小企業再生支援協議会	再生担当マネージャー
畠山 広幸	株式会社さんれいフーズ	取締役経営企画室長兼人事部長
長江 豊	オムロンスイッチアンドデバイス株式会社	経営企画部長
林 雅子	青谷高等学校	教頭
小川 泉	八頭高等学校	教頭
吉田 祐子	倉吉農業高等学校	教頭
植田 睦美	鳥取県労働局	職業安定課長補佐
小林 靖尚	鳥取県商工労働部	雇用人材総室就業支援室長

【キャリア教育推進会議ワーキンググループ会議委員】

氏名	学校名	部署役職名
長尾 博暢	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター准教授
矢部 敦子	鳥取東高等学校	教諭
村中 裕子	鳥取緑風高等学校	教諭
酒井 敏彦	倉吉東高等学校	教諭
杉本 由美	米子南高等学校	教諭
藤井 裕之	境高等学校	教諭

【会議日程】

会議名	日時	場所
第1回ワーキンググループ会議	平成27年7月14日(火) 午後2時から4時まで	鳥取県庁第2庁舎27会議室
第1回推進会議	平成27年10月20日(火) 午前10時から正午まで	鳥取県庁第2庁舎21会議室
第2回ワーキンググループ会議	平成27年12月25日(金) 午後2時から4時まで	鳥取県庁第2庁舎27会議室
第2回推進会議	平成28年2月26日(火) 午前10時から正午まで	鳥取県庁第2庁舎21会議室

第1回ワーキンググループ（平成27年7月）

- ・平成27年度各校におけるキャリア教育の現状
- ・先進県視察について（三重県教育委員会、松阪高校、久居農林高校 8月実施）

第1回推進会議（平成27年10月）

- ・先進地視察報告（全体計画の活用、NPO法人による企業見学会、インターンシップ）
- ・教育委員会、行政、産業界、高等教育機関等との連携について
- ・校内のキャリア教育推進体制について

第2回ワーキンググループ（平成27年12月）

- ・県立高校のキャリア教育は着実に進みつつあり、今後は各校へ波及、浸透させていくことが重要。
また、本県の今後の県立高等学校の在り方としての方針にも言及されているとおり、さらなるキャリア教育の推進をしていくことが必要。
→県主体で普通科高校における学校外（企業等）での活動の提案

第2回推進会議（平成28年2月）

- ・校内体制の整備
→校内でのリーダー及びキーパーソンの育成、管理職への指導者研修会を充実
- ・校外との連携強化（しくみづくり）
→既存の外部組織、コーディネーターを活用し、県で取り組む職場見学・体験
- ・キャリア教育の全体計画の活用と実質化
→保護者、中学校、地域への会話のツールへ
→全体計画の評価をどうするか

○平成28年度

【キャリア教育推進会議委員】

氏名	所属機関	部署役職名
斎本 博之	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター長
長尾 博暢	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター准教授
寺嶋 裕介	公益財団法人 鳥取県産業振興機構鳥取県中小企業再生支援協議会	再生担当マネージャー
畠山 広幸	株式会社さんれいフーズ	取締役経営企画室長兼人事部長
長江 豊	オムロンスイッチアンドデバイス株式会社	経営企画部長
八嶋 美佐緒	株式会社 井木組	総務部次長
林 雅子	智頭農林高等学校	教頭
小川 泉	八頭高等学校	教頭
吉田 祐子	倉吉農業高等学校	教頭
長谷川 和孝	鳥取県労働局	職業安定課長
小林 靖尚	鳥取県商工労働部	雇用人材局就業支援課長

【キャリア教育推進会議ワーキンググループ会議委員】

氏名	学校名	部署役職名
長尾 博暢	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター准教授
岩瀬 勝俊	鳥取湖陵高等学校	教諭
米田 明万	倉吉西高等学校	教諭
田中 暁宏	鳥取中央育英高等学校	教諭
鳥羽 道仁	米子西高等学校	教諭
杉本 由美	米子南高等学校	教諭
藤井 裕之	境高等学校	教諭

【会議日程】

会議名	日時	場所
第1回ワーキンググループ会議	平成28年6月20日(火) 午前10時から正午まで	鳥取県庁第2庁舎27会議室
第2回ワーキンググループ会議	平成28年8月26日(金) 午後2時から4時まで	鳥取県庁第2庁舎27会議室
第1回推進会議	平成28年10月14日(金) 午前10時から正午まで	鳥取県立図書館2階小研修室
第3回ワーキンググループ会議	平成28年12月19日(月) 午後2時から4時まで	鳥取県庁第2庁舎21会議室
第2回推進会議	平成29年2月21日(火) 午前10時から正午まで	鳥取県庁第2庁舎21会議室

第1回、第2回ワーキンググループ（平成28年6月、8月）

- ・キャリア教育全体計画の実質化について
 - 作成して1年が経過していない段階でもあり、教職員に周知することが大事。
 - 2、3月の反省会をもとに作成し4月の職員会議で確認。
 - 5月の段階で全体計画を県のホームページに掲載したり、他校の活動を参考にするような取組が必要。
- ・学校から外に出て活動する事業について
 - 学校全体で実施していない学校に対し、希望する生徒が取り組めるような仕組みを高等学校課と就業支援課等とが連携して県全体として作り上げる。

第1回推進会議（平成28年10月）

- ・キャリア教育全体計画の実質化について
- ・学校から外に出て活動する事業について
 - 各学校が実践しているキャリア教育活動の中で、新たに必要とするものなのか。
 - 専門高校と普通科高校で実施するインターンシップ等は違うものであり、ねらいを明確にして学校側、企業側にも説明する必要がある。

第3回ワーキンググループ（平成28年12月）

- ・1年間のキャリア教育の成果と課題について
 - 普通科高校でも意味のある職場見学、企業体験は必須。
- ・学校から外に出て活動する事業について
 - 事業に取り組む場合には、コーディネート機関を設置することが望ましい。

第2回推進会議（平成29年2月）

- ・各学校の全体計画で足りないところを補完する取組として活用する。
- ・上級学校進学を考えている生徒に対し、先輩企業人から学ぶことで、将来に対し確かな学びをやっていることを実感させ、今の学びや活動が大切だと再確認させる。
 - 生徒が参加したい内容、先生も学ばせたい内容、企業はこれを伝えたい内容、という三者が考えるインターンシップにしなければいけない。この仕組みづくりが大切。
 - 「魅力あるプログラム開発」のためのプロジェクトチーム立ち上げ（大学生、教員、企業、県教委、キャリアプランニングスーパーバイザー、大学教授）

⇒仮称『オーダーメイド型インターンシップ・コーディネート事業』の実施

○平成29年度

【キャリア教育推進会議委員】

氏名	所属機関	部署役職名
齋本 博之	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター長
長尾 博暢	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター准教授
尾崎 裕介	医療法人さとに田園クリニック	—
畠山 広幸	株式会社さんれいフーズ	取締役経営企画室長兼人事部長
長江 豊	オムロンスイッチアンドデバイス株式会社	経営企画部長
八嶋 美佐緒	株式会社井木組	総務部次長
山本 美和	岩美高等学校	教頭
小川 泉	鳥取湖陵高等学校	教頭
吉田 祐子	米子東高等学校	教頭
野田 千卯	鳥取県労働局	職業安定課長
小林 靖尚	鳥取県商工労働部	雇用人材局就業支援課長

【キャリア教育推進会議ワーキンググループ会議委員】

氏名	学校名	部署役職名
長尾 博暢	国立大学法人鳥取大学	大学教育支援機構キャリアセンター准教授
岩瀬 勝俊	鳥取湖陵高等学校	教諭
北中 晃由	倉吉西高等学校	教諭
田中 暁宏	鳥取中央育英高等学校	主幹教諭
鳥羽 道仁	米子西高等学校	主幹教諭
藤井 裕之	境高等学校	教諭
本庄 克則	株式会社エスマート	総務部長
榎本 佳奈	国立大学法人鳥取大学 地域学部地域政策学科	学生
坂内 渚	国立大学法人鳥取大学 地域学部地域政策学科	学生
城口 京加	公立大学法人 鳥取環境大学 環境学部	学生

【会議日程】

会議名	日時	場所
第1回ワーキンググループ会議	平成29年8月23日(水) 午前10時から正午まで	鳥取県庁第2庁舎27会議室
第2回ワーキンググループ会議	平成29年9月15日(金) 午後2時から4時まで	鳥取県庁第2庁舎27会議室
第1回推進会議	平成29年10月12日(木) 午前10時から正午まで	鳥取県庁議会棟特別会議室
第3回ワーキンググループ会議	平成29年12月5日(火) 午前10時から正午まで	鳥取県庁第2庁舎28会議室
第2回推進会議	平成30年2月26日(月) 午前10時から正午まで	鳥取県庁第2庁舎21会議室

第1回ワーキンググループ（平成29年8月）

- ・「オーダーメイド型インターンシップ・コーディネート事業（仮称）」の実施に必要な前提や必要なサポートは何か、校外からの意見（OB等から）を取り入れることの意義や方法論について以下のような意見交換が行われた。
- ・学校側と企業側の目的や狙いのイメージが異ならないようにコミュニケーションを工夫しておく必要がある。
- ・外部意見の取入れは重要で、学校評価委員会のような組織ができるとよい等の意見が出された。

第2回ワーキンググループ（平成29年9月）

○WGメンバーとして企業側委員1名、大学生（OB）委員3名（いずれも県内高校の女性OBで、鳥取大2名 鳥取環境大1名）を加えて意見を求めることとなった。

- ・「オーダーメイド型インターンシップ・コーディネート事業（仮称）」について、学校側からは「県内企業を知ることで地域に帰ってくる人づくり」の観点、学生側からは「高校時代から外部と接触・交流することの必要性」、企業側からは「目的や趣旨について学校と企業との間で十分な事前協議が必要」等の意見が出た。
- ・以上の内容及びWG会議後のメールを利用した意見交換・集約等を基にして、推進会議へ提出すべく、長尾委員（WG会議座長）が「オーダーメイド型インターンシップ・コーディネート事業（仮称）」に係る「提言」を取りまとめた。要点は以下の3点。
 - ① 高校生が地域社会で体験的に学ぶことで意欲的な進路実現へと繋がり、故郷が働く場として積極的な認識を持てる。
 - ② 地域社会（産業界）も高校生を受け入れて、その成長に関わることで自らの活性化を図る。
 - ③ 産・官・学の人材育成ネットワークを創出して県全体で若者を育てることで、若年層流出問題への対策ともする。

第1回推進会議（平成29年10月）

- ・WG会議からの提言を受け、「オーダーメイド型インターンシップ・コーディネート事業（仮称）」について協議。
 - 生徒にも地域社会にもメリットがあることは望ましい、目標が明確になることで活動しやすい、趣旨内容については賛同等の意見が多かったが、各論としては実行面での問題に係る意見もあった。
 - 以上の意見を踏まえて、具体的な計画をWGで検討して次回の推進会議で報告するように求められた。

第3回ワーキンググループ（平成29年12月）

○教員側委員と企業側委員による。学生委員は不参加

- ・事業の流れ、フローチャートの具体的な考案・検討に係る意見交換、及び本件事業活動で教員側が想定する手法・技法についての意見交換、等がなされた。

→その後、各委員への課題としてフローチャート案に係る意見の提出を求め、それらをメールで集約してモデル案を試作。また長尾委員（WG座長）の指示で、試作フローチャートを基に業務手順書を作成することとなり、事務局にて検討を開始して、推進会議前に暫定版（試作版）を作成した。

→「オーダーメイド型インターンシップ・コーディネート事業（仮称）」の名称については各委員の意見集約にて新名称を考案することも検討されたが、県教委側からは、事業名称による内容の誤解を避ける趣旨から「普通科高校インターンシップ・コーディネート事業」とすることが示された。

→平成30年度から普通科高校に全面展開することは難しいことから、数校を指定して取り組むこととし、従来から趣旨がそれに近い事業活動を展開している倉吉西高・鳥取中央育英高をモデル校としての取組みを要請した。

第2回推進会議（平成30年2月）

- ・事務局から、事業名称の変更、モデル校2校（倉吉西・鳥取中央育英）を指定しての取組みとしてその後拡大展開を図ること等について報告し、了承された。
- ・業務手順書を作成中であること（暫定版であること）を事務局から報告。内容について大筋で了承された。

平成30年度～令和元年度

普通科高校

インターンシップ・コーディネート 事業

令和2年度～

普通科高校

ふるさとまなびプロジェクト 事業

運用の手引き

※「普通科高校インターンシップ・コーディネート事業」は令和2年度から「普通科高校ふるさとまなびプロジェクト事業」に名称が変更されます。本ページ以下の該当部分については、その名称を置き換えてお読みください。

【 目 次 】

本手引き作成の趣旨	P. 3
キャリア教育推進会議へのワーキング・グループからの提言／本事業推進のポイント	P. 4
事業概要の説明図	P. 7
事業のフロー図：ステップ1	P. 8
《自校での事業取組の内容・概要の決定から生徒のニーズ把握まで》	
1. 事業についての説明（県教委→高校）	P. 9
2. 管理職から教職員へ説明・指示	P. 9
3. 推進委員会立ち上げ	P. 10
4. 校内の現状点検	P. 10
5. 校内ニーズの把握／進路希望アンケート（高校→生徒）	P. 11
6. 拡大推進会議（仮称）／校外委員の人選（高校→学外）	P. 11
7. オーダーメイドのニーズ調査組織を編成	P. 13
8. オーダーメイドのニーズを探る	P. 13
9. 本事業の内容・概要の決定と連絡（高校→県教委）	P. 15
10. 生徒側のニーズを吸収する（学校→生徒）	P. 15
事業のフロー図：ステップ2	P. 16
《企業選定等以後の事業運営》	
11. 企業の絞り込み、選定、打診	P. 17
12. ニーズの提示・意見交換・摺合せ等のための訪問協議（高校→企業）	P. 17
13. 企業から受諾通知を受領（企業→学校）	P. 18
14. 運営案件の受諾連絡（高校→県教委）	P. 18
15. 参加者の確定と申込み（高校→企業）	P. 18
16. 企業との連絡調整事務等（高校←→企業）	P. 19
17. 校内事前研修	P. 20
18. 実施（高校→企業）	P. 20
19. 企業への礼状作成・送付（学校・生徒→企業）	P. 21
20. 企業へアンケート調査（高校→企業）	P. 21
21. 自己演習・振り返りシートを作成・提出／集約・集計・分析（高校←→生徒）	P. 21
22. 校内発表会の開催、実施記録の作成（高校・学外←→生徒）	P. 22
23. 拡大推進会議（仮称）の開催（高校→学外）	P. 22

本手引き作成の趣旨

上級学校への進学希望者の多い普通科高校は、生徒をインターンシップに送り出すことは全く初めての体験である、ということもあると思います。そのような初体験または経験の少ない学校において、本事業を運営する教職員に大まかなイメージを描いてもらえるように、実際の運営の一助となることを目指して、本手引書を作成しています。

本手引きに記載される方法や流れにそのまま従うことを義務付けるものではありませんが、一定のガイドとして参考にできるものと思います。

一読すれば本事業の運営の流れはおおむね理解できると思いますので、まずは一読してみてください。

ワーキング・グループからキャリア教育推進会議への提言について

キャリア教育推進会議（本会議）ではワーキンググループ（諮問会議組織）が設定され、これを受けてワーキング・グループでは主に実務的な内容を中心に検討を進めてきました。その結果を平成 29 年 10 月の本会議へ、提言として報告し承認を受けたものが以下に掲げる「提言」および「本事業推進のポイント」です。この事業に係るエッセンスがまとめられていますので、必ずお読みください。

【提言①】本事業の目標像の明確化

本事業は、以下に掲げる目標像Ⅰ．～Ⅲ．の達成のため、学科の別を問わず推進する事業であることを明確に謳う。

- Ⅰ. 鳥取の高校生が、鳥取の地域社会に入り込んで体験的に学ぶ機会を通じて、自らの「生き方」・「学び方」・「働き方」についてより広く、より深く考えられるようになる。これにより、日々の学習と生活への動機づけ、さらには主体的で意欲的な進路選択・進路実現へとつながる。また同時に、これまで生まれ育ってきた鳥取に対して、「生きる場」・「学ぶ場」・「働く場」としての適正な理解と積極的な認識をもてるようになる。
- Ⅱ. 鳥取の地域社会が、鳥取の高校生を受け入れるかたちで彼らの社会的・職業的自立に直接的に関わることを通じて、未来の鳥取、日本、さらには世界を担う若者の育成に寄与するとともに、地域社会の側も、若者や学校との交流・連携・協働により自らの活性化をはかる好機とする。
- Ⅲ. 鳥取県では高校卒業を機に若者が流出するという根深い問題を抱えているなか、若者が鳥取にとどまっている高校卒業までに県立高校が足並みを揃えて本事業を推進することで、高校を核とした産官学域の人材育成ネットワークを創出し、県域全体で鳥取の若者を育て上げる（“おせ”にする）、県民運動的な風土の醸成をはかる。

【提言②】平成 30 年度の事業実施と予算措置の方向性

平成 29 年度中に「オーダーメイド型インターンシップ」の参照モデルを構築したのち、続く平成 30 年度については、次のⅠ．～Ⅲ．を事業実施と予算措置の方向性とする。

- Ⅰ. 参照モデルをベースに取組を行う「モデル校」を数校指定し、当該校の事業実施に伴う人件費・交通費・保険料・会議費・消耗品費等への予算措置を行う。特に、進学を主体とする普通科高校については、各校で「オーダーメイド型」に着手しようにもインターンシップ実務全般に関する各種リソースが不足していることから、予算措置を前提に、県として普通科でのインターンシップ推進の先導的な拠点となる学校を指定する。
- Ⅱ. 学校と地域社会に向けた本事業のアピールを行う。「インターンシップ」という言葉がもつ既存の先入観にとらわれず、本事業が目標像Ⅰ．～Ⅲ．を目指すものとして適切な理解を得るためにも、教職員だけではなく生徒ならびに生徒の保護者、さらには産業界等の地域社会に向けて広報・周知し、取組の趣旨について説明を行うことが必要である。そのため、例えば平成 30 年度はモデル校の生徒や保護者向け、あるいは地域社会の関係ステークホルダー向けに、本事業をわかりやすく説明したパンフレットを作成する等の措置が考えられる。
- Ⅲ. 平成 31 年度以降に各校が独自に「オーダーメイド型」を展開した場合の、マッチングやコーディネートの体制のあり方について、全県の視野での検討を早急に開始する。

本事業推進のポイント①—高校に対しての提言

○「インターンシップ」がもつ特有の先入観の克服

鳥取県内の高校においては、「インターンシップ」と呼ばれる取組は主に専門高校で実施されてきており、上級学校への進学希望者が多い普通科では、さまざまな理由が背景としてあるものの、総じてインターンシップへの取組実績は乏しい。また大学生を対象としたインターンシップの存在もあいまって、高校生が体験するインターンシップの一般的なイメージについては、学校側だけでなく産業界や保護者等も含めて、「職業」や「就職」との結びつきのみで捉えられることが多い。

ただし本事業で「インターンシップ」という用語をあてている取組は、すでに専門高校で行われている取組の趣旨や具体的な実施形態を自明視するものではなく、よって普通科高校に専門高校のインターンシップをそのまま真似るよう要請するものでなければ、専門高校の現状を無条件に是認するものでもない。本提言では、本事業において「インターンシップ」とよぶ取組の定義を、「生徒が鳥取の地域社会に入り込んで体験的に学ぶ機会」とする。そしてその取組が果たす機能としては、①自らの「生き方」・「学び方」・「働き方」についてより広く、より深く考えられるようになる、②日々の学習と生活への動機づけ、さらには主体的で意欲的な進路選択・進路実現へとつながる、③これまで生まれ育ってきた鳥取に対して、「生きる場」・「学ぶ場」・「働く場」としての適正な理解と積極的な認識をもてるようになる、の三点を挙げるものとする。

○「オーダーメイド型」の意味について

本事業の大前提として、インターンシップの具体的な取組の姿は全県一律型とせず、各校の事情に応じた「オーダーメイド型」とすることを謳っている。ここでいうところの「オーダー」、あるいはその起点としての「ニーズ」の主体は誰かといえ、もちろん一人ひとりの生徒である。他方で、本事業が謳う「インターンシップ」の要諦は、校内在籍の生徒と教職員だけによるミクロレベルの「オーダー」や「ニーズ」探しにとどまらず、各校の関係ステークホルダーの参画をあおぎながら、「わが校の生徒は卒業までにどのような経験を積み、それを通じてどのような力を身に付けておけばよいのか」を協議し、それをもとに、ミドルないしはマクロレベルとしての「わが校」の「オーダー」や「ニーズ」を明らかにするところにある。

○ステークホルダーとしての「卒業生」の重視について

ミドルないしはマクロレベルとしての「わが校」の「オーダー」や「ニーズ」を明らかにするうえで重要なステークホルダーが、各校の「卒業生」である。なぜなら高校卒業後のキャリア形成のなかで、高校時代の学びや経験の何が役に立って、何が足りなかったのか、またそれゆえに高校時代の学びや経験として何を推し進めたほうがいいのか、現役で在籍している生徒や教職員では必ずしも十分に捉えることができない領域について、語れる言葉を持っている存在が、「卒業生」だからである。そこで本事業は、「卒業生」を「高校時代の学修成果の体現・

実践者」として位置付けたうえで、彼らの率直な語りを自校の教育活動の「機能」の検証に活かし、そのうえで必要な「取組」の方策をともに考えることを各校単位で推進するものである。インターンシップは、この協議の先にあり、協議のプロセスを経て、学年や時期、生徒の参加規模や属性、想定されるインターンシップ先や、プログラムの内容等、「わが校」流の具体的な部分が定まっていく。

○「キャリア教育全体計画」との関係性について

本事業は、各校の実情を尊重し、「インターンシップ」に該当する具体的な取組の独自性を各校に認めつつも、その実施根拠は「キャリア教育全体計画」であり、「全体計画」において各校が定めた目標の達成のため、あるいは達成を阻む諸問題や諸課題の改善・解決のため、それらの手段としてインターンシップが「わが校」流により実施される。

よって「オーダーメイド型インターンシップ」は、「取組」の位置付けはもちろん、「機能」の位置付けという意味において特に、各校が定めた「全体計画」との整合性が必要となる。「わが校」流のインターンシップを計画・実施していくうえで、校内ならびに校外に対して、なぜそのようなインターンシップに取り組むのかを説明する一環として、「全体計画」の“見える化”・“見せる化”は不可避であり、これは「全体計画の実質化」という本県高校キャリア教育の課題に対しても、本事業の推進が大いに資する役割を果たすと考えられる。

○進学を主とした普通科における本事業の推進について

進学を主とした普通科高校においては、インターンシップを「取組」の方向だけで議論すると、カリキュラムや各種行事との兼ね合いや、現場の多忙さ等、「現実」や「実情」を所与とした、悲観的・消極的で、半ば結論が見えている後ろ向きの話になりがちなだけに、「機能」の方向からの議論が求められる。「卒業生」を含む関係ステークホルダーの意見も交えながら、まずは「機能」の観点からインターンシップを捉え直し、そのうえで、「取組」としてどのようなものであれば「わが校」にとって必要性があるのか、これまでの「インターンシップ」のイメージにとらわれずに協議していただきたい。

○同窓会組織・PTAとの連携・協働について

小・中学校に比べ生徒の通学範囲が広い高校では、学校の近隣地域との結びつきが小・中学校ほどは強くない場合もみられ、特に進学主体の普通科高校では、生徒のインターンシップ先となりうる地域の産業界との結びつきが弱い可能性もある。このような学校においては、同窓会組織やPTAとの連携・協働も効果的であると考えられる。

本事業推進のポイント②—地域社会（特に産業界）に対する提言

○地域社会、特に産業界における本事業の捉え方について

本事業により推進するインターンシップは、高校卒業後にただちに就職しない生徒や、高校卒業後に県外に進学または就職する可能性がある生徒も対象となる。それだけに、「この高校の生徒は卒業後ほとんど進学してしまうから」、「この生徒が将来わが社に就職してくれるとは限らないから」といった発想に代表される、単発・個々の派遣・受入の次元や、短期的な意味での「採用」の視野に根差したインターンシップ観をどう克服していくかが課題となる。

産業界を中心とする鳥取の地域社会が、鳥取の高校生を受け入れるかたちで彼らの社会的・職業的自立に直接的に関わることを通じて、未来の鳥取、日本、さらには世界を担う若者の育成に寄与するとともに、地域社会の側も、若者や学校との交流・連携・協働により自らの活性化をはかる好機として、インターンシップを能動的・積極的に捉えることが必要である。

鳥取県では、高校卒業を機に若者が流出するという根深い問題をかねてより抱えているなか、本事業は、若者が鳥取にとどまっている高校卒業までに県立高校が足並みを揃えてインターンシップを推進することで、高校を核とした産官学域の人材育成ネットワークを創出しようとするものである。ここに、産業界が呼応してはじめて、県域全体で鳥取の若者を育て上げる（鳥取の昔からの言葉を用いるならば“おせ”にする）、県民運動的な風土の醸成をはかることが可能となる。そのため鳥取県内の事業所にも、地域の産業界がもつ「声（期待や要望）」と「リソース」を、インターンシップを通じて、地域の若者の育て上げの一環として組み入れる視点を求めたい。