
日本キャリア教育学会ニュースレター
2019年度・秋号（2019.12.24発行）

発行：日本キャリア教育学会 情報委員会
<http://jssce.wdc-jp.com/>

※2019年度から従来の「ニュースレター」を機能分化させて「メールニュース」（お知らせ、随時または月1回配信）と「ニュースレター」（特集記事、春夏秋冬の年4回配信）に分けて配信しています。

※2019年度はニュースレターの特集テーマを「新しい時代のキャリア教育について様々な立場から考える」と設定しました。
秋号（第3弾）では「起業家・アントレプレナー育成関係者に聞く」ということで、様々な立場から執筆していただきました。

※ニュースレター（2019年度・夏号）は2月末の発行予定です。
冬号（第4弾）は「学校現場（小中高）の担当者に聞く」として、豪華執筆陣の原稿が読める予定です。
お楽しみに！

+.....+

目次

【特集】

新しい時代のキャリア教育について様々な立場から考える
～起業家・アントレプレナー育成関係者に聞く～

[高等学校関係者]

[大山力也（鳥取城北高等学校）](#)

[倭島慶吾（鳥取敬愛高等学校）](#)

[大学関係者]

[山本晋也（神戸大学 学術・産業イノベーション創造本部）](#)

[松行輝昌（大阪大学 共創機構）](#)

[官公庁・自治体・企業等関係者]

[八木春香（経済産業省 大臣官房 秘書課）](#)

[吉川正晃（株式会社 Human Hub Japan）](#)

[石原田秀一（株式会社ウェルネス総研）](#)

[福田稔（日本イノベーションマネジャー協会）](#)

【書評】

[『キャリアデザイン入門』](#)

[『自分と社会からキャリアを考える 現代青年のキャリア形成と支援』](#)

[『大学におけるキャリア教育とは何か』](#)

+.....+

【特集】新しい時代のキャリア教育について様々な立場から考える
～起業家・アントレプレナー育成関係者に聞く～

「持続可能」なだけでなく、「発展的」な未来のために
学校ができること

大山力也

鳥取城北高等学校 教諭（社会科、総合・探究主任）

日本財団地域コーディネーター

2019年11月30日付で発表された日本財団「18歳意識調査」はすでにご覧になったでしょうか？インド・インドネシア・韓国・ベトナム・中国・イギリス・アメリカ・ドイツ・日本の9か国の17歳から19歳の男女(各1000名)を対象に行われたこの調査は各地で話題になっている。「自身について」の意識調査で、日本人は他の国に圧倒的に差をつけられる形で最下位となっている。具体的に特筆すべきは①「自分を大人だと思う」、②「社会課題について、家族や友人など周りの人と積極的に議論している」、③「自分で国や社会を変えられると思う」の3つの項目である。

①については、日本と韓国を除き7か国が75%以上「自分を大人だと思う」と回答しているが、日本の若者は29.1%にとどまる。②についてもやはり日本と韓国を除き7か国が概ね70%を超えてくる中、日本の若者は27.2%にとどまる。そして最も衝撃的な結果が③である。多少ばらつきはあるものの、8か国が40%～80%の割合で推移する中、日本の若者で「自分で国や社会を変えられると思う」と考えている割合が18.3%しかいなか

ったのである。

私は3年前に東京ベースの生活から一転、鳥取県に移住、高校教員を主の仕事としている。上記調査はこれまでの教員生活を振り返っても実感する部分が多々ある。特に「キャリア教育」という視点で考えた時、大人も子どもも極めてキャリアの選択に受動的な印象を受けた。学校教育においては、進学や将来の夢を語る際、知っている範囲の既存の仕事から選ぶという思考に陥りやすい。例えば、子どもに関わる仕事はまるで保育士か幼稚園教諭しかないかのように、看護師資格の取得はまるで看護師にしかねないことを意味するかのような世界観を親子ともに共有しているケースが多い。既存の仕事同士の組み合わせでも構わない、「新しい仕事を生み出す」という発想に出くわすこともまた稀である。若者流出、高齢化、人口減少と二重苦、三重苦を抱える地方の代表ともいえる鳥取県にあって、そのように保守的なキャリア教育を行っては地域の将来にとって逆効果以外の何ものでもないのではと考えるようになった。

そのような状況に危機感を持ち、高校1年生の科目「総合」において地域の中で活躍する起業家やフリーランス、既存の仕事をさらに先へと推し進めるような人材を連続10回程度高校へ招いて講演やワークショップを行った。次年度には高校2年生の「総合」でNPO法人Free The Children Japan(FTCJ)との年間連携講座を展開し、アクションラーニングを軸に国際理解を促進した。この年間連携講座の最後には有志でFTCJ企画のフィリピンスタディツアーを行い、ストリートチルドレンや性的虐待を受けた少女達の保護施設への訪問、スラム街でのホームステイなどを行った。

1年目には「ローカル」な教育を、2年目には「グローバル」な教育を、いわゆる「グローカル教育」を推進した形になる。また、鳥取県では「アルバイトは原則禁止」という規定があるのだが、本校では「インターンシップ」という形で事業所と個別に協定を結び、教育的な理念のもと就業させるという形で、事実上のアルバイト解禁を行った。その中では地域の老舗、大手チェーン、珍しいケースで言えば山陰初開催の「チームラボ★学ぶ！未来の遊園地」スタッフ(高校生42名が参加し、開催美術館の歴代最高動員数を記録した)、鳥取初の3人制プロバスケットボールチーム「Tottori Blue Birds」のスタートアップ段階でのインターンスタッフ(高校生約30名が参加し200万円のクラウドファンディングを達成した)など様々な機会を高校生に対して提供することができた。

また、世界的な起業家養成イベント「Startup Weekend」へ有志で生徒を

連れていき受賞した経験から起業を志す子も現れた。鳥取県ではかつて 2 回開催されているこのイベントを、来年度は本校に誘致して開催しようと現在調整を進めている。

果たしてこれらの取り組みに価値はあったのだろうか？2019 年も 12 月に入り、大学の AO・推薦入試の結果がほぼ出揃ったところである。本学の中間層である普通コース(現在は研志コースと改称)においては、国公立大合格者が例年出るかでないか、数人出れば良しとされていたが、今年度はすでに 2 ケタの 10 名以上の合格者が出ている。その合格者のいずれもが上記のような経験を地道に積み上げて自らの視野を広め、入試の際にはそれをフルに活用して新しい時代の新しい働き方、仕事を自分なりに模索することができた者たちであった。こうした結果は、上記のような取り組みをさらに学校が進めていくのにも十分なエビデンスになったのではないかと考えている。

今年度から、就職・専門学校・大学進学等の進路が多様な中間層のみならず、県外へと流出しがちな純粋進学層に対して、中小企業庁、角川アスキー総合研究所と連携して 20 コマ「起業家教育プログラム」を実施している。地元の起業家や金融機関、県庁職員などを積極的に招いてメンタリングを施しつつ、事業計画の立て方などを学んでいる。この取り組みの効果は未知数ではあるが、来年度はさらにコマ数を増やしての実施を想定している。

想いある大人の若者への声掛けは「一人前の大人への憧れ」を生む。社会課題を目の前に他者と議論をすることで若者の中に「社会に対する責任感」を生む。快適な空間を飛び出して困難に立ち向かうこと、自ら手足を動かしてそのひとつひとつを乗り越えた小さな成功体験は、若者自身に「自分には社会を変える力があるのだという意識」を生む。これらはこの数年の取り組みの中で得た私の学びである。「持続可能」なだけでなく、「発展的」な日本の未来を切り開くためには、学校と社会が結びついた形での「起業家・アントレプレナー育成」が不可欠であり、それは実際に実現可能であると考える。学校教育が面白いのは、ここからである。

本校の起業家教育への取り組み

倭島慶吾

鳥取敬愛高等学校 教頭

鳥取県は総人口が56万人を下まわり、市も4つで人口と市の数が日本一少ない県です。県庁所在地の鳥取駅周辺を中心市街地であっても人口減少が影を落としどことなく元気がありません。農村部では、農業人口の高齢化と後継者不足で休耕田や耕作放棄地が増え続け、原野化した農地も少なくありません。また、都市部に比べ大学や大手企業が少なく、進学先や就職先の選択肢も限られているため、魅力的な都市部や県外に進学や就職し地元を離れる若者が多くいます。だれもがこの状況に、危機感を抱いています。

しかし、高校生に聞くと「鳥取は暮らしやすいから好き」「故郷を大切にしたい」「できるだけ地元に住みたい」「鳥取に貢献したい」など郷土愛のある答えが多いことに驚かされます。キャリア教育は「故郷に住みたい・地域に貢献したい」という若者の視点を大切にしなければならないと感じています。一度県外にでた若者や地域の若者の気持ちに教師として「どう教育現場が応えられるのか」という思いは常にありました。

昨年、県庁商工労働部産業振興課の田口邦彦課長補佐から中小企業庁の起業家教育プログラムのお話をいただいたとき、地域の状況を教育の場から何とかしていく一歩につながればとの思いでプログラムの実施希望を出しました。若者が起業家の話を直接聞いたり、そのマインドやノウハウを学ぶことで起業を身近に捉え、将来、地域の活性化や地元の魅力づくりの担い手になってほしいとの思いがあったからです。

起業家教育の対象生徒は、来春より進学先での学びや、さまざまな経験を積んでいくであろう大学進学をめざす高校3年生がよいと考えました。私が勤務する鳥取敬愛高校では「Change!新しい自分発見」をスローガンに唱え、自分が越えるべき相手は常に「他人」ではなく「自分」自身という思想のもと、常に自身を成長させるための前向きな教育を目指しています。教科学習だけでなく、グローバルシティズンシップの育成のため

め全員に海外研修旅行の実施や心のこもった挨拶や清潔感ある身だしなみなどのマナー教育もその一環です。受験を控えた3年生に新たなプログラムを課すことに迷いもありましたが、必ず生徒のプラスになるという思いで取り組みました。

起業家教育に期待することは、将来、地域の活性化や魅力発信に貢献し、日本でも海外でも活躍できる人材の育成です。受講した生徒たちに既存の価値観に固執せず、新たな価値観や多様性を認める柔軟性を育て、試行錯誤することで発想力や多角的な見方ができる人間になってくれたらと思っています。それに加えて「起業家マインド」「起業ノウハウ」を知り「起業」を身近に捉えることができる機会になればと思います

起業家教育の課題は、教師にそのノウハウがないことです。今回本校は、角川アスキー総合研究所から実施カリキュラムやアドバイスをいただき、授業前には毎回授業者と角川アスキー担当者ベルマーカス麻里さん、久末恵輔さんとの綿密な打合せを行い、何とか実施することができました。生徒から突拍子もないアイデアが出た時には、どのように形にしていくのか授業者も悩みましたが、教員の力だけでは不足している所を専門家や担当者からご助言をいただき、補っていただくことでアイデアを形にすることができました。他方面の方との協力体制の大切さを実感しています。

子どもたちは、様々なアイデアを考えたり、仲間と話し合い目標に向かって取り組むということを通じて、より地域のことについて深く考え、自分たちの力でできることや、アイデア次第で仕事につながることを学び、視野が広がったように感じます。これらの思考力や判断力、創造性などは将来に生かせると確信しています。アイデアに実用性があるかを考えた時、どのようにしてお金を生み出していくのか、これを仕事にしていくのかをより具体的に専門家からアドバイスをいただけたことや、起業したいと考えた時、まず初めに何をしなければならぬか、助けてくれる相談窓口のことなどを学べたことは、さらに深く学びたいという探求心に繋がっています。専門家のアドバイスを素直に受け止め、問題点を解決しようと、さらにいきいきとアイデアを生みだしていく生徒の姿に頼もしさを感じています。今後の起業家教育で生徒、教員ともにアイデアがより具体的に形となっていくことに楽しみを感じています。

これからの時代に必要な起業家教育とは？

山本晋也

神戸大学 学術・産業イノベーション創造本部 客員准教授
株式会社レセオ 代表取締役

初めまして。神戸大学 学術・産業イノベーション創造本部 客員准教授の山本晋也と申します。今回は、「これからの時代に必要な起業家教育とは？」と題しまして、私達が設立した「神戸大学起業家精神育成ゼミ」での経験を共有させていただきます。「起業家教育」についての知見として、少しでも皆様のお役に立てれば幸いです。

2010年11月に神戸大学経営学部の教授より、神戸大学出身の起業家約10名が招集され、「神戸大学から起業家を輩出するような取り組みを行って欲しい。」と依頼を受けたことが事の発端です。ご存じの通り、神戸大学は高等商業学校として発足し、商業に関わる人材を輩出する大学であることが特徴となっています。

しかしながら、このような特徴を持つ大学にしては、卒業生のうち、大企業の役員として活躍する人材は多いものの、自ら事業を起こす起業家として活躍する人材は少ない、というのが当時の課題でもありました。

そこで私達は、既存の知識ベースの座学スタイルではない、「実際に起業体験をしてみる」という体験ベースの「神戸大学起業家精神育成ゼミナール」を2011年4月に発足させました。また、このゼミでは「起業」という言葉の定義も、いわゆる「会社を設立して事業を始める」ということのみを指すのではなく、「自分のやりたい業(プロジェクト)を、自ら起こす(始める)こと」も「起業」とし、それを進める上で重要となる精神(マインド)の教育にも力を注ぎました。

初年度は全学部に対して募集をかけ、選考の結果、15名程度のゼミ生を第1期生とし、大きく分けて2つのカリキュラムを設定し、スタートさせました。

1つ目は、起業家マインド(精神)を伝えるために、各起業家が自身の起

業人生から学んだことを基にテーマを決め、ストーリー仕立てで語る授業です。

2つ目は、11月に行われる学内文化祭で、売り上げ100万円を目標として設定し、各自のビジネスをプランニングし、起業家のチュータリングによって指導し、実施するというものです。授業の方では、ゼミ生以外の聴講生も募集し（他大学生も可）、外に開かれた授業となり、毎回たくさんの大学生が集まりました。さらに、文化祭プロジェクトでは、高校生向け大学見学バスツアー、タピオカドリンク（今思えばかなり時代の先取りですね。）にくじびきをつけるなど工夫をして、最終的に全体で150万円の売り上げを達成致しました。

生徒たちの反応も良く、特に文化祭プロジェクトでは、お金を実際に扱う起業体験ができた上、期間が決まっていた為、このプロジェクトは起業家側も学生側も取り組みやすいものでした。

それ以降は、起業環境も年々変わっていったので、時代の変化に応じて、クラウドファンディングに挑戦したり、実際に法人設立する学生を支援したりと、臨機応変に対応してきて今に至ります。現在は、約70名のゼミ卒業生が社会で活躍しており、そのうちの10名程度が法人登記をして起業をしています。

卒業生から話を聞くと、ゼミで起業家と触れ合ったり、「起業体験」をしたことにより「起業」が身近なモノとなり、一度は企業に就職するものの、時期が来ればチャレンジしようという意識が芽生えた、という意見が多かったです。また、同期が成功するとさらにその拍車がかかるというのも特徴でした。

約10年間、「起業家教育」に携わって来て思うことは、まずは学生に「起業」というものを身近に、そして楽しいと感じてもらうことが、極めて重要であるということです。

私自身も起業家として、現在14期目の会社を経営しております。起業自体は、自転車に乗ることと似ていて、最初から乗れるわけではなく、補助輪が必要であったり、サポートする人間が必要であったりします。少しずつ慣れていき、いずれ1人で乗れるようになります。その為、起業家教育には、そういったサポートをできる体制が必要だと考えています。

また最近注目すべきなのは、学生が起業したいと思う理由が年々変わってきているという点であります。

発足当時は、「成功してお金持ちになりたい」「上場して有名になりたい」などの理由が多かったのですが、起業を志す最近の学生は、いわゆる SDGs 的な発想をしていて、「社会貢献したい」「地球の環境問題に取り組みたい」などの理由が増えました。

起業が単なるお金儲けだけではなく、それを通じて倫理的に社会に貢献するためのものであり、そのようなビジネスモデルを構築していくことが、これからの課題となっています。倫理と算盤を両立させるべしと言った、日本の資本主義の父である渋沢栄一公が次の一万円札になるというもの、時代の流れを表してゐるのではないかと思います。

これから日本も、大きく社会の価値観が変わろうとしています。その新たな価値を創造する1つのキャリアが起業家であると私は思っています。そんな未来を創る起業家を1人でも多く輩出できるように、1人の教育者としてこれからも邁進していきたい思います。

ありがとうございました。

起業家教育とキャリア教育

松行輝昌

大阪大学 共創機構 特任准教授

大学の教員として起業家教育、リーダーシップ教育を担当しています。大阪大学で、約6年間大学院生向けの高度教養教育を担当した後、現在は、共創機構という部署で教育に加えて、大学発ベンチャーの育成・支援や投資関係の業務などビジネス実務も行っています。

起業家教育講座ではデザイン思考を始めとしたコンセプトのつくりかたやコンセプトをビジネスにする（事業化）方法を学びます。こうした受講者の皆さんは私たちの講座を受講し、多くの方が優れたビジネスプランをつくりまします。しかし、それを実行し実際にビジネスを始める方、またはそれに向けて一歩を踏み出す方はごく一部で、ほとんどの方は優れたビジネスプランをつくったところで止まってしまいます。もちろん、教育として

行っているのですがそれでも構わないのですが、もう少し自分で作ったビジネスプランにオーナーシップを持ち実行する人が増えると社会にインパクトを与えることができているのになあと思うことがよくあります。

そこで、最近、異分野の知見をも取り入れながら、起業家教育に「自分事化」のコンテンツを入れようとしています。受講者の皆さんが本当にやりたいこと、なりたい自分、理想の社会像などを描いてもらうことで自分が本当にやりたいことを見つけて頂きたいと思っています。実は、こうした手法はスポーツコーチングの領域で発展しています。起業やイノベーションを起こすということは生半可なことではありません。

ビジョンがある程度定まっていれば起業家やイノベーターは高いモチベーションを保ちながら事業に取り組むことができます。アスリートが置かれた状況も似ているのだと思います。スポーツの世界ではコーチはアスリートに対して効果的な質問をすることでアスリートのビジョンを言語化していきます。現在、スポーツコーチングの世界でアスリートのモチベーションを高める質問法を開発している方などと議論をしながら「自分事」を探る起業家教育プログラムの開発を行っています。これはある種のコーチングのプログラムになるかと思うのですが、起業家になろうとする方だけでなく多くの大学生に受けて頂きたいと思っています。特に、キャリアを考える際に自分事として取り組めるものを見つけることは本質だと思うのですがそれにも役立つと思います。

つぎに課題発見と課題解決についてお話したいと思います。大学教育において課題解決能力だけでなく、課題発見能力が重要とされています。起業家教育の現場ではデザイン思考や行動観察などの手法が教えられるようになり、その中で課題発見と課題解決を行っています。これらの手法では、他者が心の中に抱えている（自分自身では）言語化しづらい不満やニーズ（“インサイト”と呼ばれることが多い）を言語化するというを行います。こうしたインサイトをもとに「課題」を定義しそれを「解決」するアイデアをつくり出します。こうしたインサイトの導出は起業だけではなくどのようなキャリアにおいても役立つものと思いますので大学教育の一部として広く教えられるようになるのいいと思っています。

こうした、「他者」のインサイトを引き出す手法の他にアート思考というものがあります。これは他者ではなく自分自身がどのような人になりたいのか、どのような社会をつくりたいかについて明確にするプログラムです。

アート思考は一部の大学の起業家教育プログラムに取り入れられています
がまだ極め限定的です。他にも、起業家教育では理想の未来像を描くとい
うことを内容としたプログラムがあります。日本総合研究所などが提供し
ている未来洞察や大阪大学が中心となっていて行っているフューチャーデザ
イン、シナリオプランニングなど多くのプログラムがあります。我が国では、
近代から現代にいたるまで長い間ロールモデルとなるような国が存在し、
それに追いつくための努力をしてきたという歴史があったと思います。と
ころが、現代に生きる私たちは世界に先駆けて超高齢化社会になりこれま
でになかったような社会課題に直面し、(ロールモデルなしに)理想の社会
像を描き、それを実現することを求められるようになってきています。し
かし、そうしたトレーニングを受けられる機会が不足しているのではない
かと考えています。起業家教育で提供しているプログラムでは、自分自身
がなりたい姿や理想の社会像を描くトレーニングをすることができます。
起業を考えている人に限らず、多くの大学生にこのような機会を利用して
頂きたいと考えています。

本稿では少数の事例を紹介させて頂きましたが、起業家教育は起業家を
目指す人だけでなく、現代の大学生にとって重要なキャリア教育の内容
になりうるものを提供しています。今後キャリア教育の一部と認知されよ
り多くの方が受講されるようになることを望みます。

働き方・学び方がダイバーシティ化する時代における、
新しい起業家支援政策

八木春香

経済産業省 大臣官房 秘書課 課長補佐

私は、数年前、経済産業省経済社会政策室において、キャリアの多様化
が進んでいく潮目の中で、新しい形の起業家支援政策の実現に取り組んで
いました。

これからの時代、起業は、いわゆる華々しい“ベンチャー起業家”のもの
だけではなくります。結婚・出産を機に一度家庭に入った女性や定年退

職後のセカンドキャリア、あるいは会社に勤めながらの副業としての起業がどんどん増えていくでしょう。そうなると、政府による起業支援の視点も、フェーズを移していく必要があります。これまで従来の起業支援で中心的役割を果たしていた起業準備以降（フェーズ 2,3）から、すなわちフェーズ 2,3 の前、起業を決意・準備し始める前の段階（フェーズ 0,1）を中心とした支援がより重要になってきます。

そこで、経済産業省では、フェーズ 0・1 層に対する全国 10 カ所（北海道・東北・関東・中部・北陸・近畿・中国・四国・九州・沖縄）に広域の支援ネットワークを作りました。それまでも全国各地にフェーズ 0・1 層に対する支援策で先進的な取り組み事例もあつたことはありましたが、支援策が地域内に限定していたり、特定の地域に偏っていたりしたからです。

結婚・出産を機に一度家庭に入った女性をペルソナとし、起業を志すあらゆる段階にいる方や事業成長に課題を抱える創業間もない起業家を確実にフォローできる体制をネットワーク内において構築しました。現在も改善が重ねられながらこの起業支援の仕組みは続いています。

（女性起業家等支援ネットワーク構築事業

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/joseikigyoka/index.html>)

この起業家支援ネットワーク事業は主に 4 つの取組を行っています。

第一に、身近で手が届きそうなロールモデルを紹介しています。例えば、地域の課題に応じた起業セミナーで、ロールモデルになりうる方々に講演していただいています。

第二に、様々な起業フェーズに対する起業相談を受けています。その際、とにかく起業ありきではなく「キャリア相談」という形を取っています。また、忙しい 0,1 フェーズ層に配慮し、ウェブ相談やチャットでの相談も受け付けています。

第三に、こうした支援を受けた方々が起業準備を始めた後にフォローをしたり、追跡調査をしたりしています。一度相談に来たらあとは本人にお任せではなく、マラソンの伴走者のように、息長く支援することをモットーとしています。

第四に、情報共有をする会議の企画や運営等を通じて、地域で起業家支援に携わる側の支援者ネットワークを作り、「ジョキコン」というコンテストを通じ、ベストプラクティスの共有などを行っています。

この起業家ネットワーク支援事業は、多くの起業家を生み出しました。例えば、結婚・出産を機に退職したものの、今後のキャリアを模索していた女性は、自身の妊娠・糖尿病経験を活かした低糖質の料理レシピを開発しました。同じように悩んでいる人にご自身のレシピを伝えたい、という思いから、起業に関心を持つようになったそうです。近畿の女性起業家等支援ネットワークへの相談により、事業計画書を作り、ビジネスプラン発表会を経て起業しました。

また、子どもが成人し、第二のキャリアを検討中だった女性が、生まれ育った福島県に戻り、喫茶店を開業した事例もあります。この方は飲食業の経験・知識はゼロでしたが、伴走支援型の起業塾に参加したことをきっかけに、地元の商工会議所や日本政策金融公庫等に人脈が広がり、起業に至りました。

これからの時代、世の中を変えるアイデア自体が多様化していきます。そうなるとその担い手は、いわゆる起業家や猛烈サラリーマンだけではありません。家事に、育児に、介護にと大変忙しい日々を送られている方、副業により複線的なキャリアを実現している方・・・そのような方々の発想こそが社会を豊かにし、また、同じように頑張っている方々の背中を押すきっかけになると思っています。

そして、起業と聞くととても難しいことのように聞こえるかもしれませんが、実は自分のライフスタイルにあわせて働ける、そして自分の想いを実現できる働き方でもあります。働き方・学び方がダイバーシティ化し、自らが望んだ仕事を自らクリエイティブしていく時代において、政府による多様な起業支援はますます重要性を増していくと考えています。

略歴

八木春香：経済産業省 大臣官房 秘書課 課長補佐（採用担当）

2011年、経済産業省入省。

イノベーション政策やダイバーシティ・女性活躍の推進などに携わった後、2018年8月から2019年3月まで「経営現場研修」としてメルカリ・メルペイに所属。

2019年4月から現職にて、新卒・中途採用と経産省内の組織改革を担当。

起業という、自己実現時代のキャリアパス

吉川正晃

株式会社 Human Hub Japan 代表

元 大阪市 経済戦略局 理事

■ 変化の激しい時代に必要な「適応能力」

私は、大阪市に公募で採用され、2013年4月から2018年3月まで、イノベーション行政全般を担当しておりました。特に、大阪駅に隣接した「うめきた地区」に設置されたイノベーション促進拠点「大阪イノベーションハブ(OIH)」の経営を行い、関西圏の起業家の育成に携わってきました。そして大阪市を退職した現在も、イノベーションが連続的に起こる「まち造り活動」を続けております。

市の職員になる前は、大企業の新規事業（IT関連）に携わり、その関係で設立された子会社の経営を行いました。IT業界は、1980年代後半から、半導体技術の革新とインターネットや汎用OS（Windows, UNIX, Linux）などの出現により産業革命が起きていますが、私はその最前線で勃興する米国ベンチャー企業と仕事をしました。私が、そこで見た光景は、会社が3年くらいで買収されたり、合併したりして形を変えてゆく姿でした。その結果、そこで働く個人は、会社に就職するのではなく、業界や地域などのコミュニティーに就職するような生き方をしていたことでした。「自分が将来したいこと」、「今できること」、「市場ニーズ」という要素を、バランスをとりながら生きて行く「適応能力」を磨く姿でした。

■ OIH で出会った若者の「高校生向けキャリア教育」事業

OIHでは、いろいろな人と出会います。最近では「高校生の進路選択を豊かにし、そして意志あるものにする」ことを目指して起業したYさんと出会いました。彼女は、大学を卒業後、大手のECサイト運営会社に勤務していましたが、ECサイトの出店オーナーが、大学を出ていなくとも人間力や実践力で立派に生きている姿を見て、大学進学の意味を考え直したようです。そして、自分の高校時代の進路選択が、「とりあえず進学」という社会的価値観に流されたことを深く反省しました。そこで、会社を辞め、大阪の公立高校の進路指導室に就職し、高校生が主体的に人生を選択するための支援を始めました。ただ、そこで彼女が見たものは、主体的な職業選

択ではなく学校斡旋が中心の制度だったようです。しかも、高校生は、大学生と異なり、複数社に応募し複数の内定をもらうようなことはできず、一人が一社しか応募できない現実でした。その結果、3年以内に約40%の高校生が離職するという厳しい現実と直面しました。そこで、彼女は、自分はその課題を解決するしかないと考え起業に至ったようです。(*1)

■キャリア設計には情報が重要

私は、自分の経験から、人生を適応力を持って楽しく生きてゆくためには、「好奇心」、「志」、「行動力」が重要と思っています。「好奇心」は、変化への適応をポジティブに考える上で重要な役割を果たします。「志」は、現実と理想とのギャップを埋め、人に貢献するワクワク感です。「行動力」は、志を実現する具体的行動に落とし込む力です。

起業は、具体的行動の一つです。

起業のきっかけは、周囲に起業に関する情報があるかどうかであると言われていました(*2)。Yさんも課題の発見があって、起業知識を得て起業しています。そして、今度は彼女自身が、高校生にインターンの機会を与えて、進路について明確な意思が持てる情報を提供しています。キャリア設計には情報は重要です。私としては、勤労観や市場経済の仕組みの素晴らしさ、正しい金銭感覚というものを、小学校の時から教えてあげないといけないと思っています。「仕事に対するイメージが湧かないので、就職活動をやめた」と言う若者と先日会いましたが、何かお金儲けに対して、後ろめたさを感じているように感じたからです。

■起業という、自己実現時代のキャリアパス

良き「仕事に対するイメージ」を若者たちに伝えること。これは、家庭を含め社会全体の課題だと思っています。最近の皮相的な「働き方改革」は、日本を滅ぼす思想だと思っています。欧米のベンチャー企業で働く人々は、猛烈に働いています。要するに、勤労観、「オン・オフ」のけじめの問題、好奇心、志の問題です。起業は、Yさんのような主体的な生き方、志や仕事観を現しています。まさに自己実現時代のキャリアパスの一つです。ですから、起業家は、自己実現をしようとしている挑戦者として称賛されるべきです。自己実現時代のキャリアの一つとして、起業が仕事の選択肢の一つとして語られる環境になれば、もっとこの社会はダイナミックに進化するような気がしています。

(*1)(株)アッテミー社 WEB ページを参考・引用

(<https://atteme.com/about/greerting/>)

(*2)起業の意識：2017 年中小企業白書

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/2019/2019/shoukibodeta/html/b2_2_1_2.html

即実行できる風土が教員起業家を作る
～大学教員による起業～

石原田秀一

株式会社ウェルネス総研 代表取締役

元 鹿児島大学 産学・地域共創センター 特任講師

1. 大学発ベンチャーの経済牽引力

日本の大学発ベンチャーの数は、おおよそ2000社と言われています。その中には、株式上場を果たした企業も数十社含まれます。上場は公器としての事業活動のスタートとも言われますが、1つの大きな成功の到達点と言えるでしょう。上場を果たした大学発ベンチャーの時価総額は1兆円を優に超え、混迷する日本経済の起爆剤として注目を集めています。大学発ベンチャーは、未来志向で明るい将来を描ける日本の「夢を描ける」大きな存在となっています。

これらのベンチャー企業の事業アイデアが大学及びその周辺から生み出されたことを考えると、大学発ベンチャーに向けられた国の投資は成功していると言えるでしょう。国は、その仕組みをさらに強化し、教育面・研究面での資金援助はもちろんのこと、人的リソースの支援も含めてあらゆる側面からベンチャー支援策を打ち立てて実行しています。

2. 鹿児島大学の事例

私は2019年3月末まで鹿児島大学産学地域共創センターに所属しており、約20年にわたりアントレプレナー教育と大学発ベンチャーの設立支援を行ってきました。鹿児島大学には1500名ほどの研究者が在職していて、大学発ベンチャーには必須となる特許出願も年間数十件におよびます。ここでは、2019年3月時点の状況を踏まえて“教員”による大学発ベン

チャーとその優位性について考えてみたいと思います。

国立大学改革の中で、国立大学は3類型に区別され、鹿児島大学は地域貢献型大学に分類されました。鹿児島大学の大学発ベンチャー数は静岡大学と同程度の数で、民間企業は二十数社設立され NPO の設立数まで合算すると、地域貢献型大学55校の中でその数は全国一となりました。

3. 量か？質か？

ここでは、事業化支援を現場で行ってきた立場からみた場合のベンチャー創出のメカニズムについて自論を書きます。文量の制約から1つに絞ります。結論としては、量、質ともにある程度の水準を達成するためには、表題の通り「即起業できる学内環境が整備されていること」に集約されます。体制の整備とは2つの側面があります。1つは規則面、もう1つは構成員の理解です。規則面については、法的に必要とされる、例えば、兼業申請や利益相反チェックの迅速な対応などが挙げられます。

鹿児島大学ではこれらとは別途に、法的には必要とされない認定ベンチャー制度を設立することで、積極的な教員起業家は、「鹿児島大学発認定ベンチャーの称号」が得られます。2019年3月末時点で、鹿児島大学には、i-Analyze、株式会社ビーエムティーハイブリッド、株式会社スディックスバイオテックの3社が認定されています。2つめの構成員の理解については、次の節でふれます。

4. 即実行の阻害要因事例（フィクション）

構成員理解の阻害要因について逆説的分析を試みるために、大学発ベンチャーが立ち上がっていない分野をみるとヒントが見出せます。

私はある時、ある学部教員からお叱りの内線電話を受けました。その内容は「なぜ本学は大学発ベンチャーができないのか？他の大学はできているのに。」私の回答は「いえいえ、本学の大学発ベンチャー数は全国で1位、2位を争う大学発ベンチャーの先駆的大学です。」その教員は「その証拠を見せてくれ。うちの学部では本学教員は起業できないと聞いている」と言いましたので、私は状況を説明しました。このやり取りはフィクションですが、その意味するところは何か？そこに本題の「即実行できる風土が教員起業家を作る」のヒントがあります。問題の原因とこの物語の結末は、読者の皆さんの想像にお任せしましょう。

5. 教員起業家の優位性

米国の大学発ベンチャーは学生による起業が日本と比べて圧倒的に多い

ことが知られています。鹿児島大学の場合でも約30社中2～3社くらいしか学生による起業はありません。設立数の10%程度です。学生による大学発ベンチャーは学生の熱意そのものによって生み出されます。

一方で、教員による大学発ベンチャーは教員の研究成果+熱意によって生み出されます。学生ベンチャーの数が少ない理由については別の機会に述べたいと思います。教員起業家による大学発ベンチャーは、経営資源をほとんど持ち合わせていないため、特許が無形財産として経営必須アイテムとなります。経営には、一般的には、ヒト、モノ、カネ、情報の4要素が必要と言われますが、大学発ベンチャーは、それに特許つまり「知的財産」が必要となります。特許は文書や図で表現されますので、普段から論文等で文書や図表を使って「知」を表現することに慣れている大学教員にとっては、特許が価値を生み出すということ自体、世間一般の起業家たちの中でもスタート時点でとても有利な環境に置かれています。経営用語というと、教員起業家は「起業障壁が低い」となります。つまり、教員の得意分野を最大限引き出すことに成功すれば、大学教員による起業はますます増やすことができ、大学による大学発ベンチャーを通じた社会貢献活動の代表格となるのは自明です。地域貢献の実践は大学の在り方そのものであり、多くの教員起業家が未来志向で明るい将来を描ける社会になることを切に願います。そのために「うちの学部では本学教員は起業できないと聞いている」などという発言がない風土を作り上げていかねばなりません。

全ての人が豊かに幸せになるために
～イノベーションマネジャー(R)の育成と
オープンイノベーションの場づくり～

福田稔
一般社団法人 日本イノベーションマネジャー協会 代表理事

全ての人が豊かに幸せになるために、SDGs 4、8、9をゴールとしてイノベーションマネジャー(R)の育成とオープンイノベーションの場づくりによるイノベーション、すなわち新しい収益の柱の確立を支援している。このたび日本キャリア教育学会様に寄稿するにあたり、キャリア教育の視点から考察する機会をいただき大変感謝している。

総じてイノベーション創発の要諦は「お世話とお節介」であり、誤解を恐れずに言えば「社会人基礎力」の発揮に他ならない。私どもの取り組みは人生100年時代を豊かに幸せに迎えるために必須のキャリア教育と軌を一にしたものであると考える。

■ 自己紹介 組織の問題児“イノベーター”

2001年6月、勤務していた中国電力(株)が直営事業としてビジネス・インキュベーション施設を開業。これに伴い創業支援サービスを行なうインキュベーションマネジャー(創業支援専門家)が社内公募され、エントリーした。豊かな社外人脈と自由すぎる発想力(イノベーター)を高く評価され(たぶん)、社内初そして中国地方初のインキュベーションマネジャーに就任した。電力事業は100年前のベンチャービジネスだがすっかり成熟して、勤務していた10年前頃まではイノベーションが必要な経営環境ではなかった。したがって、このイノベーター的人材は自由度なるがゆえに問題児の範疇にあったものと思う。

■ 顔の見える関係を駆使 ネットワークで課題解決

青年会議所や商工会議所青年部に所属するなど地域の若手経営者と交流を深めてきたおかげで、起業者の課題を地域ネットワークすなわち Know-Who によって解決できること、オープンイノベーションによる解決力を目の当たりにすることとなった。

同時に地域の経営者は常に事業継続のために新事業、新しい収益の柱の確立を求めていることを知った。

■ お役立ちのメカニズム イノベーション・マネジメント

起業者が持つ新事業創出の情熱や志、逞しさに共感していた私は2008年1月、中国電力を早期退社して活動領域を東京に移し、東京農工大学研究員【学】、新宿区立高田馬場創業支援センター【官】の設立、施設長を歴任して、中国電力【産】と合わせ【産学官】のフィールドでほぼ毎日、創業・経営相談に与かっている。

創業支援活動がうまく行くメカニズムの解明をリサーチクエストとして、2009年4月に法政大学大学院の門をたたく。ここでの研究により創業支援の成否はイノベーション創発をしっかりと支援できたかどうかにかかっていることがわかった。また大いにキャリアデザインの影響を受けた。

■ イノベーションマネジャー行動によるイノベーション創発の質・量の向上

イノベーションを起こすのはイノベーターだが、周囲の理解やイノベーター自身の協調性不足等により、商品・サービスのアイデアが日の目を見る前に潰されることも多い。社会人基礎力が言うところの「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」あたりを経営者・幹部、産業支援者が補い、理解し、情理を尽くした伴走によって、イノベーション成果の質と量が向上する。

■ イノベーションマネジャー(R)の育成

2016年9月、(一社)日本イノベーションマネジャー協会を設立して、地域の経営者が切望してやまないイノベーションをイノベーター任せの偶発的な果実ではなく、戦略的に育む価値創造の手法として確立、社会実装に取り組んでいくことにした。

具体的な取り組みとしてイノベーションマネジャー(R)育成プログラムを実施している。

イノベーションを創発したい経営者・経営幹部、中堅企業・大企業で新規事業に取り組むプロジェクトリーダー、公的機関の支援者などを対象に、自社の基幹事業(看板商品・サービス)を強化し、産業集積や業界のイノベーション創発環境を整えるために、地域との連携、大学などとの信頼関係や対話の場づくりができる知識習得とアクティブラーニングを実施している。

スクーリングとOJTを通して、前に踏み出す力(アクション)とチームで働く力(チームワーク)の実践を求めるプログラムとなっている。

[スケジュール]

- ・ 前期スクーリング 集合研修 1日(6時間)またはeラーニングと訪問研修
- ・ アクティブラーニング(OJT) 3か月 ※1ヵ月ごとに進捗確認ミーティング
- ・ 後期スクーリング 集合研修(1日間)

[主なカリキュラム(科目)]

- ・ 地方創生とオープンイノベーション
- ・ イノベーションの仕掛け・環境のつくり方
- ・ オープンイノベーション実践のためのコーディネーション
- ・ イノベーションを支えるアクティブラーニング(ICE理論)

- ・ 認定考査
など

■ 地域オープンイノベーションの場づくり

もう一つの柱として、育成したイノベーションマネジャー(R)が幹事・世話役となって、地域の産業や経済活性化の一点で鳩合する小さな勉強会を展開し、顔の見える関係づくりに取り組んでもらう。仕事がしやすくなり、地域内の消費が増える効果を実地体験する。場の参加者も街の誇りを再確認するようになって、協働が促進される。当協会はこういった取り組みに挑戦するイノベーションマネジャー(R)を支援して、地域勉強会の試行・立上げ、メンバーの募集・人選、話題提供の方法、継続ノウハウ等の提供を行なっている。

これはオープンなものの考え方の実践だが、同時に自分と向き合い、考え抜く力（シンキング）のトレーニングでもある。熟考により場の力、魅力が高まる。人は価値のもとに集うもの。この取り組みは首都圏からのU I ターン人材の受け皿にもなっている。

■ ねがい

キャリアの舞台は産業社会であり、イノベーション創発の場でもある。私どもはこのような活動を通して、地域の中小企業や組織がピンチをチャンスに変える環境を提供して行きたい。人口が減少し少子高齢化の経済環境の中で、個社や地域経済が生き残れるとすれば、高付加価値の実現、すなわちイノベーションを措いてほかにない。同時に独りよがりな経済優先の企業活動や政策はSDGsに象徴されるようなグローバルコンセンサスの中で、存在さえ容認されなくなる。

AI時代にあっても、人の智恵、地域の力こそが幸福なまち・社会の推進力となろう。

キャリア教育はイノベーションマネジャー?の切磋琢磨と軌を一にする産業社会の発展の礎である。ひとり残らず豊かで幸せになるために、困難が予想される産業社会の課題解決を成し遂げるために、イノベーションマネジャー (R)活動はさらにキャリア教育の研究成果を実装して行きたい。

【書評】

『キャリアデザイン入門 自分を探し、自分をつくる』

(古田克利 ナカニシヤ出版 2019)

<http://www.nakanishiya.co.jp/book/b451661.html>

竹内一真 (多摩大学)

本書は全部で11章構成となっている。Chapter 1からChapter 5までは「自己を知るための5つの視点」ということで、自己を深めるためのパートとなっている。続くChapter 6からChapter 11までは「組織を知るための6つの視点」ということで組織を理解するためのパートとなっている。大学等の高等教育機関で使えるよう、全てではないが個々のChapterにはワークが散りばめられており、教科書として有用なツールになっているといえよう。

キャリア教育の教科書はすでに巷であふれるほど発刊されている。中には自己分析のツールに特化している教科書もあれば、キャリアに関する学術的知見を中心に扱った教科書もある。本書は学術的知見に基づきながらも、実践的な内容になっているという点が大きな特徴と言えよう。

例えば、Chapter 9では就職活動を扱う章となっているが、インターンシップや適性検査の最新の知見を盛り込みながら、面接においてコンピテンシー面接について詳しく説明し、社会人基礎力と結びつけて解説するなど実践と学術を程よいバランスで取り上げている本と言える。そのため、本書を教科書として使うことで、キャリア形成に必要な知見が学べるとともに、経営学あるいは人材マネジメントについても入門書としての機能を果たしているとも言える。就職活動に望む大学生はインターネット上の口コミや噂などに一喜一憂してしまいやすい。そんな中でも、財務諸表の見方や産業ごとの賃金及びその経営学的な解説が書かれているなど、データに基づいて企業を見る視点を身に付けてほしいという著者の意欲を感じるものとなっている。

ここまで見てきたように、実践面・学術面の両面から配慮の行き届いたキャリア教育の入門書と考えられる。各種データに関しても最新のものを

使っており、大学の授業に使うにはまさにうってつけの本と言えよう。

『自分と社会からキャリアを考える 現代青年のキャリア形成と支援』
(安達智子 晃洋書房 2019)

<http://www.koyoshobo.co.jp/book/b457192.html>

京免徹雄 (筑波大学)

AIが登場し、めまぐるしく変化する現代社会の中で、若者はどのように仕事世界と向き合えばよいのだろうか。また、キャリア教育・キャリア支援の担当者は、若者たちをどのように理解し、サポートできるだろうか。本書では、生涯にわたるキャリア形成で課題となる次の8つのトピックを扱うことで、この大きなテーマに迫っている。

- | | |
|-----|--------------------|
| 第1章 | キャリア探索の自己効力 |
| 第2章 | キャリア自己効力の情報源 |
| 第3章 | 理系離れとその背景 |
| 第4章 | キャリア意識—若者にとって働くとは— |
| 第5章 | 学生、フリーター、ニートの比較 |
| 第6章 | 性別、ジェンダーと職業選択 |
| 第7章 | 若者が描く将来設計 |
| 第8章 | これからのキャリア形成と支援 |

なお、各章の内容は、「青年からの問いかけ」に対応する形で構成されている。紙幅の関係上、2つだけ抜粋してみたい。

Question4 (第4章)

幼い頃から、自分にしか出来ないことや好きなことを追求するのは素晴らしいことだと言われてきた。子どもの頃は、いつかはそれが実現できると信じていた。けれど、いい大人になった今でもそんな思いをもち続けるのは非現実的だろうか。

Question6 (第6章)

就職活動をはじめると、性別による区分けがあちこちにあるのが気にかかる。例えば、総合職の応募者はほとんどが男性で、一般職は女性の応募者ばかりということもある。募集要件に男女の区別はないのに、なぜこんなに性別による区分けが起きるのだろうか？

クエスチョンに対するアンサーが知りたくなつた方は、本屋あるいはWEB書店にGoである。以下では、これからの読者の楽しみを奪わないようにするため、内容の詳細な解説は避け、紹介者なりの視点で感じた本書の特色を3つほど列挙したい。

第1に、何よりも強調したいのが、全体にわたって「理論と実践の橋渡し」が体現されていることである。本書の内容は、著者がこれまでに国内外で発信してきた専門性の高い学術論文の成果に基づいており、エビデンスに依拠している。各種の統計分析されたデータに加えて、プランド・ハプスタンス理論、積極的不確実性、キャリア構築理論、カオス理論など比較的新しいキャリア理論を援用しつつ、そこから得られた知見を実際のキャリア形成やキャリア支援にどのように応用していったらよいか示されているのである。しかも、極めて明快でソフトに記述されているため、心理統計に詳しくない読者であっても内容を十分に理解できる。まさに専門書でもあり啓発書でもあるのが、本書の特徴といえよう。

第2に、特に「ジェンダー」の視点を重視して、キャリア形成の在り方が論じられていることである。既存社会の性別職域分離は、これから社会に参入しようとする若者に、男性の多い仕事は男性向き、女性の多い仕事は女性向きというステレオタイプを植え付けており、それが実際の進路選択行動に反映されることで再生産が起きている。また、夫は働き、妻は家庭を守るのが望ましいという性役割を内在化させた生き方を、若者が展望する傾向も確認されている。このような中であって、固定的な性役割や性別職域分離を強化する「隠れたカリキュラム」を取り除き、ジェンダーに配慮したキャリア教育を展開することが求められるという。

第3に、「自分と社会から」というタイトルに象徴されるように、個人の側からだけでなく、社会の側からもキャリアの問題を論じていることである。この点で本書はいわゆる「自己責任」を強調するような主張とは対極にある。例えば、ニートの若者は「適職」への思いがあっても、それを具現化させるための自己探索に結びつかず、フリーターの「受け身志向」は

他者から学ぶ姿勢を減退させているが、それはサポートや教育資源へのアクセスが限られていることに起因する。ゆえに著者は、支援のネットワークの隙間に落ち込みやすい若者をいかにして相談ネットワークの網に取り込んでいくかが重要であるという。

以上のように、本書は『キャリア教育研究』に掲載された論考を含む、著者による積年の研究の集大成である。紹介者としては、ぜひ多くの会員のみなさまに、その秀逸したエッセンスに触れていただき、「研究結果をどのように読み取り、支援に活かすことが出来るかを一緒に考えて」（はしがき）いただくことを願ってやまない。

なお、国際学会での発表・投稿経験の豊かな著者による連載「研究を通じて海外とつながる」（2019年7月～9月、全3回）が学会ウェブサイトに掲載されている（研究推進委員会企画「研究をする」）。合わせてご一読いただくことをお勧めしたい。

http://jssce.wdc-jp.com/committee/research_advance/

『大学におけるキャリア教育とは何か』

（永作稔・三保紀裕編 ナカニシヤ出版 2019）

<http://www.nakanishiya.co.jp/book/b479972.html>

渡部昌平（秋田県立大学）

そもそも

- ・ 全員が 40 歳未満の若手研究者なのに、ナカニシヤ出版から出版できている
- ・ 師匠が弟子たちを引き連れているのではなく、若手研究者同士がちゃんとネットワークを作れている
- ・ それぞれの若手研究者には、既にかんりの実績がある（著書がある研究者も）

だけでもすごいと思いますが、この本は「使えます」。

各著者が所属大学で行っているキャリア教育科目のシラバスが 15 回分

載っているだけでなく、その大学の特徴、カリキュラム上の位置付け、授業スタイル、評価・効果検証方法、それぞれの実践に対する他著者からの意見なども載っているのです。また講義内容についても若手研究者だけあって、例えばスーパー・ホランドだけでなくシャイン・クランボルツ・ハンセンを扱った上でナラティブアプローチまで紹介していたり、ICTツールを活用していたり、仕事だけでなく家庭や余暇・市民生活まで扱っていたり、自己理解・仕事理解だけでなく仕事で必要な能力まで扱っていたり、座学だけでなく学生同士の学び合い・語り合いなどのアクティブラーニング形式を取っていたりと、内容や方法が新しいということも素晴らしい。(効果測定についてはさらに詳しく第二弾の出版も検討されているようです。)

いつか大学等で教育に携わりたいと思っている実践家の皆さん、大学教員に応募する際にはシラバス(15回の講義計画)や模擬講義が求められます。私自身も今の大学に応募した際、ネットでシラバスを検索して参考にしたりしましたが、その時に見たものよりもずっといいシラバスが本書では手に入ります。永作稔先生、三保紀裕先生、田澤実先生、本田周二先生、杉本英晴先生、家島明彦先生、佐藤友美先生、いい本をありがとう。

私も今後の講義設計の参考にさせていただこうと思っています。そういう意味では「これから大学の教員を目指す人」だけでなく「今、大学でキャリア教育を教えている人」にとっても、本書は貴重な本になるものと思います。日々新しいものを勉強しないといけないですね。

-
- +++++
- ◇日本キャリア教育学会ニューズレターは、日本キャリア教育学会情報委員会が発行し、特集テーマに沿った記事を会員のみなさまにお届けするものです。
 - ◇会員の皆様のメールアドレスの確認・登録を継続的に行っております。身の回りの会員でニューズレターが届いていない方がおられた場合は、学会事務局(jssce-post@bunken.co.jp)宛に受信用のメールアドレスから登録申請していただきますよう、お伝えください。
 - ◇ニューズレターに対する皆様のご感想・ご意見・ご提案を随時お待ちしております。

情報委員会 (jssce-ic@googlegroups.com) まで気軽にご連絡ください。

◇キャリア教育関連の著作を発刊・発表した会員は、是非とも学会事務局まで献本いただければ幸いです。学会ウェブサイト上にタイトルと著者名を掲載した上で、書評欄で取り上げさせていただきます。

◇文中敬称略

日本キャリア教育学会情報委員会 発行

委員長：家島明彦 副委員長：渡部昌平

委員：京免徹雄、長尾博暢

高丸理香、竹内一真、本田周二

+++++