

■—————■
日本キャリア教育学会ニュースレター 2019 年度・春号 (2019.6.30 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。

春号(第 1 弾)では「国家公務員・政府関係者に聞く」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 9 月末の発行予定です。

特集テーマ「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」(第 2 弾 実務家・実践家に聞く)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

～国家公務員・政府関係者に聞く～

[経済産業省\(産業人材政策室\)](#)

[厚生労働省\(キャリア形成支援室\)](#)

[橋本賢二\(人事院\)](#)

[立石慎治\(国立教育政策研究所\)](#)

[鎌倉哲史\(労働政策研究・研修機構\)](#)

【お知らせ】

[IAEVG Journal および Newsletter へのアクセス方法](#)

【書評】

[『学校マネジメントの視点から見た学校教育研究』](#)

[『LIFE CAREER 人生100年時代の私らしい働き方』](#)

+.....+

【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
～国家公務員・政府関係者に聞く～

労働市場の構造変化に伴うキャリア教育推進のための
経済産業省における取り組みについて

経済産業省 産業人材政策室
(室長補佐 上浜 敏基、川浦 恵)

当室においては、産業人材政策に資する人材の育成の観点から、教育機関や企業等におけるキャリア育成の促進のための政策を担当しています。

この数年間にわたって「人材」が主要テーマとされている背景には、今、我が国が直面している2つの大きな構造変化が存在するといえます。1つ目は「人口減少」及び「人生100年時代」を迎えることによる「人口動態の変化」、2つ目はAI（人工知能）・データに代表される「第4次産業革命」です。

こうした社会や企業の変化を見据えながら、個人はどのような「学び」が求められるのでしょうか。「人生100年時代」において、「学ぶ」「働く」

「リタイア」というかつての3ステージ・モデルは大きく変容し、個人の職業人生は長くなる一方、「スキルの賞味期限」は短期化し、「学ぶ」と「働く」の一体化は不可避となっています。

このような変化の下で、学校教育における「キャリア教育」や、社会人による学び、いわゆる「リカレント教育」への関心がかつてないほど高まっております。経産省として、2017年に「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」を発足させ、「大人の学び」というテーマについて検討し、学校教育とは異なる「大人の学び」の特徴を整理したところ、最大の相違点は「実践」を求められることでした。また、「大人の学び」には、「業界等の特性に応じた能力」と「社会人としての基板能力」の2つのレイヤーが存在すると整理を行いました。いわばコンピュータで言うと、1つ目は

「アプリ」にあたるもので、2つ目は「OS」にあたるものと考えることができます。

「アプリ」の育成政策として、2018年度に教育訓練給付制度の一つとして「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」を創設しました。これは、子育て女性の学び直し過程等の「職業実践力育成プログラム」など労働者の中長期的キャリア形成に資する講座が指定されている枠組みの中に盛り込まれたものです。現在、ITやデータサイエンス分野など64講座が認められているところですが、あらゆる分野で専門性が高度化していることから、ITのみに限ることなくファイナンスや人事などの分野でも「アプリ」のアップデートの重要性が高まっています。

また、こうした「アプリ」をアップデートし使いこなすためには、「OS」がきちんと備わっていることが不可欠です。それはすなわち、「学び続ける力」であり、経済産業省が2018年に提唱した「人生100年時代の社会人基礎力」につながっていくものです。

前述のような社会的な構造変化に直面する中で、今後は「人生100年時代の社会人基礎力」を全ての年代が意識すべきものとして捉えなおす必要があります。そのためには①「何を学ぶのか」、②「どのように学ぶのか」、③「学んだ後にそれをどこで使い、どのように活躍するか」という視点を持ちながら「リフレクションを行うこと」、すなわち、人生それぞれのステージにおいて、これら3つの新たな視点を振り返り続けることが、これからの「学び」に欠かせないプロセスになってきています。

一方で、リカレントについて社会人を対象とした調査により「学び直し始める理想年齢は、30代よりも前が半数以上」という結果を踏まえると、社会人になってから学び直しを行うための姿勢や意識を身につけることは厳しいと考えられます。言い換えますと、リフレクションし続けながら学び続けていくための土台となる姿勢や意識は、学校教育等を通じて若い世代から率先して身につけておく必要があるということです。

また、子供たちの生きる力を育成する観点から、学校での学びと社会との関連性を教え、学習意欲を向上させるとともに、学習習慣を確立させる「キャリア教育」が重要視されていますが、実施にあたっては、企業・地域の協力が不可欠です。なぜなら、企業・地域の人々が「本物の社会」「本物のシゴト」を教えることが、子供たちの興味・関心を惹きつけ、「働くこと」に対する価値観の醸成、学習意欲向上などにつながっていくからです。

近年では、次世代を担う若者育成のため、企業や地域社会が積極的に教育支援活動を行う事例が増加してきていますが、これらの活動は、企業の

社会的責任（CSR）としての貢献活動にとどまらず、企業にも様々な効果をもたらしています。

これからの社会を支える子供・若者に対する社会的投資としての教育への参画活動をさらに促進する観点から、企業等における教育支援活動の先進的な取組を表彰し、その成果を広く社会で共有することを目的として経済産業省では、「キャリア教育アワード」を実施しています。

また、文部科学省と共同で、学校を中心としたキャリア教育の推進のために、教育関係者（学校や教育委員会等）と、行政（首長部局等）や地域・社会（NPO法人やPTA団体等）、産業界（経済団体や企業等）が連携・協働して行う取組を表彰する「キャリア教育推進連携表彰」も実施しています。

さらに、文部科学省、厚生労働省との3省連携で、学校、地域、産業界が一体となって社会全体でキャリア教育を推進する気運を高めるため、「キャリア教育推進連携シンポジウム」を実施しています。

引き続き、産学官で連携しながらキャリア教育等を推進してまいりますので、どうぞよろしく申し上げます。

キャリアコンサルタントに係る施策の動向について

厚生労働省 キャリア形成支援室

平成28年4月にキャリアコンサルタント登録制度が創設され、キャリアコンサルタントが労働者の職業選択、職業生活設計、職業能力開発・向上に関する相談・助言・指導を行う専門家として、名称独占の国家資格に位置付けられました。当該制度の創設から3年が経過し、キャリアコンサルタント登録者数は4万人を超え（平成31年3月末時点41,842人）、需給調整機関、企業、教育機関等幅広い分野で活躍しています。「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構（平成29年度））によると学校・教育機関において活動しているキャリアコンサルタントは約2割となっており、大学のキャリアセンター等を含め教育場面でも広く活動しています。

昨今のキャリアコンサルタントを取り巻く状況としては、キャリア支援

に関わる社会環境、産業構造・労働構造の変化により、職業生涯が長期化し、働き方も多様化する中で、より一層、個人の主体的なキャリア形成に対する支援のほか、企業内での効果的なキャリア支援の仕組みの整備など幅広い役割が求められています。

また、各種政府方針等を見ても「一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月）の実現に向けた無業や非正規の若者、子育て女性の支援、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月）における治療と仕事の両立や、子育て・介護と仕事の両立に関する支援、「未来投資戦略 2018」（平成 30 年 6 月）における労働者が主体的キャリア形成を行えるようなキャリアコンサルティングを受けられる仕組みの普及など、キャリア支援に関わる内容が重点として位置付けられています。

また、人生 100 年時代を見据えた対応として「人づくり革命基本構想」（平成 30 年 6 月）において、リカレント教育をはじめとした生涯にわたる個人の学び直し支援が盛り込まれており、全ての人が子どものころから自らの将来やキャリアについて考えられるようなキャリア教育の充実が必要との方向性も示されています。

こうした背景のもと、キャリアコンサルタントは、従前の就職支援という観点に止まらず、一人ひとりのキャリア自立の観点から、職業生涯にわたる職業生活設計に関わる支援の役割をより確実に、幅広く担うとともに、これに応じた能力習得を図ることを期待される立場にあると言えます。

厚生労働省では、有識者からなる「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会」を開催し、キャリアコンサルタントに期待される社会的役割の拡大に対して、これを確実に、かつ、幅広く担うために必要な知識・技能を検討し、キャリアコンサルタントに必要な能力要件の見直しについて「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」（平成 30 年 3 月）を取りまとめました。

当該報告書を受け、平成 30 年度に職業能力開発促進法施行規則を改正し、キャリアコンサルタントを養成するための講習について養成時間数を 140 時間から 150 時間に拡充するとともに、科目内容について見直しを行いました。

具体的には、セルフ・キャリアドック（※）をはじめとした企業におけるキャリア支援、個人の生涯にわたる主体的な学び直しの促進、職業生涯の長期化、傷病治療や子育て・介護と仕事の両立支援等キャリア形成上の重要課題に対応するために必要となる知識・技能を盛り込みました（令和 2 年 4 月 1 日施行）。

また、企業において、従業員の職業能力開発を計画的に企画・実行する

ために、その取組を社内で推進するキーパーソンである職業能力開発推進者の選任方法について、職業能力開発促進法施行規則を改正し、「キャリアコンサルタント等の職業能力開発推進者の業務を担当するための必要な能力を有する者」から選任することとする見直しを行っています（平成31年4月1日施行）。

以上の制度改正や、施策展開にも現れているように、キャリアコンサルタントに求められる社会的役割が拡大・深化している中で、キャリアコンサルタントが社会から期待される役割を果たしていくためには、キャリアコンサルタント自身の継続的な学びによる資質の向上がより一層重要となっています。

厚生労働省としては、引き続き、キャリアコンサルタントの継続的な学びに必要な環境等の検討を行うとともに、キャリアコンサルタント登録制度や関連施策の立案と運用改善を行っていきたいと考えております。また、キャリアコンサルタントの養成や質の向上を図ることを通じて、労働者、学生、求職者など1人ひとりのキャリア形成を推進し、全ての労働者等が意欲や能力に応じた仕事を自ら選択し、仕事を通じて能力ややりがいを高め、職業の安定や生産性の向上に寄与するよう各施策を推進してまいります。

(※) セルフ・キャリアドック

労働者のキャリア形成を支援するため、各企業(職場)において、年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供する仕組み。

“接続”を超え、“両立”へ

橋本賢二

人事院 人材局 企画課 課長補佐

私は現在、人事院において国家公務員の採用企画を担当していますが、前職の経済産業省において、これからの時代の人材育成施策に幅広く関与し、「人生100年時代の社会人基礎力」の提唱にも関わりました。国家公務員としての職務の傍らで、キャリア教育研究家を自称して、産業界や教育

界の変化を踏まえたキャリア・オーナーシップの必要性などについて、大学や教育委員会、各種セミナーなどで講演活動をしています。

社会が大きく変わる変革の時代を迎え、キャリアに関する関心は日々高まりつつありますが、同時に、多くの方がキャリアへの不安を抱き、キャリアを考えるために社会や自分を見つめる眼を見失っているようにも感じています。

本稿では、新たな時代である令和におけるキャリア教育の在り方を考えるため、平成時代の産業界と教育界の動きを簡単に総括した上で、私が考える今後のキャリア教育の方向性を示します。

1995年に日経連が示した『新時代の「日本的経営―挑戦すべき方向とその具体策―』では、労働者を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」に分けて雇用ポートフォリオの新しいあり方を示し、職能資格制度から職務主義への転換を促そうとしました。

この報告書は、総人件費削減や雇用不安と関連付けられて批判の対象となることが何かと多いものです。しかし、梅崎・八代（2019）によれば、「実現不可能な理想論」ではなく「早すぎた理想論」であり、2000年以後の日本企業でも常に形を変えて繰り返し議論されています。

近年、AIやIoTなどの技術革新による第四次産業革命の進展に伴い、就業構造や産業構造が大きく変化し、産業界においてもジョブ型を志向する動きが顕著になってきました。例えば、経団連による「採用選考に関する指針」の廃止は、新卒一括採用から通年採用への転換を目指すものでジョブ型との親和性が高いものです。経済同友会が2018年6月に示した「いて欲しい国、いなくては困る国、日本」では、グローバルスタンダードと大きくかけ離れた日本型雇用や人材育成システムに対する強い危機感が示されています。

このような産業界の動きと同様に、教育界も大きく動いています。1989年に示された学習指導要領は、いわゆる「ゆとり教育」として批判されたものですが、1987年12月の教育課程審議会答申によれば、「自ら学ぶ意欲と社会の変化に主体的に対応できる能力の育成を重視すること」を目指して改善を図ったものでした。この観点は、2020年から実施される新学習指導要領においても育成すべき資質・能力とされる「知識及び技能」「思考力、判断力、表現力等」「学びに向かう力、人間性等」の三つの柱として踏襲されています。まさに、「早すぎた理想論」であり、2000年以後の教育界でも常に形を変えて繰り返し議論されているものです。

平成時代のはじめに謳われたいずれの理想も、社会や現場の混乱などに

よって描いたようには実現しませんでした。しかし、近年、産業や教育を取り巻く状況が大きく変化したことにより、理想の実現に向けた動きが本格化しています。

社会の急激な変化に呼応するように、経済産業省でも社会人基礎力に見直しが加えられました。2006年に経済産業省が提唱した「社会人基礎力」は、ニート・フリーターなど若者が教育段階から職場にスムーズに定着できないことが社会問題となっていたことを背景に、教育現場や職場で意識的な育成や評価を可能としていくために、当時、十分に意識されていなかった「職場等で求められる能力」をより明確に定義したものです。

提唱から約10年を経て人生100年時代に突入し、これまで以上に個人と企業・組織・社会との関わりは深く強く長くなります。そこで、新たな視点で見直した「人生100年時代の社会人基礎力」は、「ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力」として定義しています。「社会人基礎力」で示した3つの能力12の能力要素を踏襲した上で、その能力を発揮する先として、自己を認識するリフレクション（振り返り）と「どう活躍するか（目的）」、「何を学ぶか（学び）」、「どのように学ぶか（統合）」の3つの視点のバランスを図ることとしています。

この見直しにより、接続としての意識から生涯にわたる意識へと生まれ変わりました。変化がますます激しくなると考えられる令和においては、個人は学びの機会を充実させながら、社会に提供できる価値を示し続けることが求められます。学ぶことと働くことの“接続”を超えて“両立”を目指したキャリア教育が、世代に関係なく差し迫って必要です。

なお、本稿は個人の見解であり、行政機関の見解とは全く関係ございません。

【引用文献】

梅崎修・八代充史『「新時代の日本的経営」の何が新しかったのか？

—人事方針（HR Policy）変化の分析—』（独）経済産業研究所（2019）

【参考文献】

経済産業省『我が国産業における人材力強化に向けた研究会 報告書』（2018）

立石 慎治

国立教育政策研究所 生徒指導・進路指導研究センター 主任研究官

(※1)

私が所属する国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター（以下、センター。）は「初等中等教育における生徒指導及び進路指導に関する政策に係る基礎的な事項の調査及び研究を行うこと」、「国内の研究機関、大学その他の関係機関との連絡及び協力を行うこと」及び「国内の教育関係機関及び教育関係者に対し、初等中等教育における生徒指導及び進路指導に関する援助及び助言を行うこと」を所掌する部署です（国立教育政策研究所組織規則（平成13年1月6日文科科学省令第3号））。

誤解を恐れずに平たく申し上げるならば、全国各地の学校、教育委員会、ないし大学等の皆さまの御協力を得て、我が国のキャリア教育の実態等に関して調査研究し、また、その結果を共有させていただくかたちで、センターはキャリア教育に関わっています。ここ最近の象徴的な例としては、『キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査』（平成24年度）を挙げるができるでしょう。『第一次報告書』（平成24年度）及び『第二次報告書』（平成25年度）の刊行、並びに、報告書に取りまとめた結果をお届けするために作成した「パンフレット」3部作（平成25～27年度）、後続する「リーフレット」（平成28年度～）の刊行がそれに当たります（※2）。また、これらの知見をセンター主催の「全国キャリア教育・進路指導担当者等研究協議会」（毎年度5月開催）を通じて、また、全国各地で開催されている研修等に伺って、お伝えすることも含まれます。

さて、このたび、光栄にも、こうしてニューズレター寄稿の機会を頂戴しました。「これからの時代に必要だと思うキャリア教育の内容や、研究者の皆さまに対して期待すること」等がお題ではあるのですが、ここは敢えて、日々の経験を通じて生まれた、私個人の反省についてお伝えし、御叱正を賜るきっかけにしたいと思います。

1 「個を大切にする」視点を分析のアプローチにも組み込む

ニューズレター読者の皆さまに申し上げるのも恐縮ですが、「キャリア」が「自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」であるならば、それは多分に一回性に溢れた、その人だけのものであるはずです。初心に戻ってこの大前提に立ち戻るとき、「平均値」に頼りすぎていた自分に気づき、たびたび個人的に反省します。

確かに、個々人のキャリアをそっくりそのまま理解することは難しく、何らかのかたちで情報量を縮約しないとわかりえないのも事実です(※3)。そのため、これからも「平均値」を確認することの有効性は減じることは無い、と思います。ただ、そうした正統なアプローチのみに頼りきるのではなく、もう少し「個」の要素を加味する一手間を加えられなかったらどうか、と振り返ることしばしです。

こう思うようになって以降、例えば、散布図を描いてみたり、棒グラフのみで記述してみたりを試してきましたが、決定的な手応えには至っていません。個人的には、散布図行列やツリーマップ、バイオリンプロット、スウォームプロットといった可視化手法が市民権を得る未来を期待しているのですが、万が一実現するとしても少し先の未来になることでしょう。現時点では、諸先生方の研究・実践のなかから、どのように「個を大切に」されているかを、引き続き学ばせていただき、その具体的手法や精神を組み込む工夫を考えていきたいと思っています。

2 “キャリア教育にとって有意”であることにこだわる

以上の反省も、(センター着任間もないころはとりわけ)統計的有意にフォーカスしすぎたことによるものです。むろん、平均値に同じく、統計的に有意であるかどうかの検定も、今後その重要性がまったく消えて無くなることはほぼないと見て差し支えないと思います。ただ、同時に、分析が頑健なものであればなおのこと、その結果はキャリア教育(の研究・実践)にとってどのような意味があるのかという、基本に立ち返って眺めてみることの重要性は強調してもし過ぎることはないとも思うのです。その平均値の差は、いったい児童生徒(や学生、その他の大人)のキャリア発達にとって、どのような意味を持つのかという点にこだわればと思っています。

冒頭で御紹介したとおり、センターは基礎的な事項の調査及び研究を行うことがミッションです。ですが、センターから一步踏み出せば、キャリア教育の本旨を大切にしながらの、日々の実践や研究、またそれらの進展があります。個人的な思いとしては、様々な御叱正も含めて、そうした研究と実践の展開を学ばせていただきたいと思うこの頃です。御指導のほど何とぞよろしくお願い申し上げます。

※1 本稿で述べたことのうち、意見にわたる部分は個人の見解であり、所属組織の公式見解ではありません。むしろ、公式見解が本稿に似る未来

が訪れたならば、反省が多少は生きたのかな、とさせていただくくらいのものであります。なお、本稿で述べたことの言語化・明確化にあたっては、ICCDPP2019における藤田晃之先生との対話が大変有益でした。藤田先生に感謝します。もちろん、本稿にかかる責任は私のみが負うものです。

※2 いずれも国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センターのウェブサイトからダウンロード可能です。ぜひ御活用ください。

※3 他方で、個々人は異なる存在であると理解しつつも、何らかの共通点から属性を認識し、そうした属性変数で群間比較した結果にリアリティを我々は感じるができるのは不思議なメカニズムだとも思います。

職業情報の合理的活用に関する私見

鎌倉哲史

労働政策研究・研修機構（JILPT）キャリア支援部門 研究員

私の今の仕事は職業情報インフラの整備業務である。米国労働省が開発・運営するO*NET (Occupational Information Network: 職業情報網の意)を参考に、職業に適した興味や価値観、職業で求められるスキルや知識、仕事の性質といった情報を数値化するプロジェクトの一員として調査・研究に取り組んでいる。今回、個人的に考えていることを自由に書いて良いとのことなので、報告書や論文では書く機会のない私見を述べさせて頂く。

昨今、企業においては人材の採用、管理、配置等にAIを活用しようとする動きが加速している。その背景には、採用した者の定着率を高めたい、経験や直感に頼らず人材の最適配置を実現したいといった合理的な動機がある。職業安定行政でも個人の適性や能力に応じた最適な仕事とのマッチングは1つの理想的な目標と言えるだろう。現在我々が整備を進めている職業情報インフラはこうした合理性の追求に活用し得る。

しかし、合理性の追求は生産性や雇用の安定に寄与するかもしれないが、それはあくまで社会や企業の側の都合である。個人の職業選択においては自由意思が尊重されるべきであり、その基準は合理性とは限らない。親の家業を継ぐ。家族からの期待に応える。幼少期からの夢を叶える。企業理念に共鳴する。偶然訪れた就職のチャンスを掴む。それら全てが採りうる道であり、尊重されるべき意思である。そこでは適性や定着率、実現可能

性といった近代的・合理的な価値観はしばしば「大きなお世話」であり、選択を束縛する枷とすら見なしうる。

もちろん、自由は権利であると同時に責任を伴う。無計画に好き勝手に選べば希望が実現せずに失業や貧困に苦しむことになるかもしれない。かつて南北戦争後、北軍の勝利による急速な工業化に伴い米国では非人間的な工場労働が増加した。そこで将来展望も持てないまま搾取されていた少年少女を救おうと 20 世紀初頭にボストンで近代的職業相談を開始したパーソンズの活動には、キャリア教育の本質的価値が示されている。自分の特性・適性を知り、職業の世界と地域の雇用を知り、その上で合理的に職業を選択する。それを高度な専門性を有するカウンセラーが支援する。この近代的な職業相談、ないしキャリア教育のパラダイムは社会全体の安定にとって大きな意義があり、我が国でも大正時代以後、大戦期を除き「パーソンズ主義」が公的にも推し進められてきたことは全く妥当と思われる。

それでも、個人にとって合理性は数ある職業選択の指針の 1 つに過ぎない。合理的な職業選択の道を示す。その上で本人が望めばその手助けをする。ここまでのキャリア教育の役割であって、「非合理的な職業選択をすべて『未熟』と捉え、合理的な職業選択へと『指導』する」のは行き過ぎであろう。

ここで少し個人的な話をさせて頂く。現在、我が国で研究者を目指すという選択は極めて不確実性の高い博打のようなものであり、特に大学以外の就職先が少ない理学系や文系全般でその傾向が顕著である。確かな将来展望を持って人生設計をするならば、研究職は候補にすらならないといえる。おそらく指導学生が博士課程に進学したいと言ったら、就職の厳しさを教示して覚悟を確かめるのが一般的であろう。私自身、そうした指導を受けた上で大学院に進学し、博士（学際情報学）の学位を取得した。

その後の研究職への就職活動は事前に聞いていた通り熾烈であった。私はアルバイトをしながら 2 年ほど公募に落ち続け、もう研究者として食っていくことは諦めようと石川県の地域おこし協力隊への応募を検討していた。その後、かろうじて今の職場にご採用頂いたのだが、仮に研究者になれなかったとしても私はそのリスクを込みで進路選択をした自負がある。結果的に研究と関係の無い仕事に就いたとして、それも含めて自分で選んだ道であり他者に批評される謂れは無い。

上述のような経緯もあり、私は現在従事している職業情報インフラの整備業務においても数値情報が将来的に個人の自律的な職業選択の可能性を広げる形で役立てられて欲しいと願っている。職業の数値情報は AI 等を活用した新たな他律的職業選択の推進に活用し得るし、それによって社会

全体や企業、および合理性を指標に仕事を探す個人にとっては有用な判断基準が提供されることになる。しかし、私の価値観からすればA Iが合理的に判定した職業に人間が就く社会などディストピア以外の何物でもない。

求職者が自らの自由意思に基づき職業を選択する際、各々が重視する情報をピックアップして活用するような職業情報インフラであってほしい。その実現のためには単に情報が整備されるだけでなく、それを自律的に活用できるようリテラシー教育、およびキャリアコンサルタント等の専門人材のサポートが一層重要となるだろう。人間が主、情報が従という関係が今後も逆転しないよう願っている。

【 お知らせ 】 IAEVG Journal および Newsletter へのアクセス方法

IAEVG Journal および Newsletter へのアクセス方法

- 1 以下の URL にアクセスする
<https://iaevg.com>
- 2 AIOSP と世界地図を組み合わせたロゴが表示される。そのまま待っているか、画面上のどこかをクリックするとログイン画面に変わる。
- 3 画面上部に e-mail と password を入力するとログイン完了
e-mail: ***** (会員のみ利用可能なので詳細は事務局にお問い合わせ下さい)
password: ***** (会員のみ利用可能なので詳細は事務局にお問い合わせ下さい)
- 4 ログイン後に表示される日本キャリア教育学会会員情報 (会員番号や会費納入情報) の下にスクロールしていくと Journal や Newsletter の閲覧およびダウンロードのページにリンクされるボタンがありますので、それらを用いて必要な作業を行なってください。
- 5 閲覧・ダウンロードなどの作業を終了した場合は、最初の画面 (https://iaevg.com) に戻り Logout してください。

※ご不明な点があれば、国際交流委員会 (jssce-iec@googlegroups.com) までメールにて連絡ください。

【書 評】『学校マネジメントの視点から見た学校教育研究』

『学校マネジメントの視点から見た学校教育研究

－優れた教師を目指して－』

(三村隆男 (編著) 学文社 2019)

<https://www.gakubunsha.com/book/b440925.html>

渡部昌平 (秋田県立大学)

新学習指導要領準拠であるから、当たり前だがデータが新しい。また「教育課程の編成・実施」「教科指導」「総合的な学習(探求)の時間」「道徳教育・特別の教科 道徳」「学校行事・生徒会」「学級経営・ホームルーム経営」「進路指導・キャリア教育」「特別支援教育」「クラブ活動・部活動指導」「生徒指導(生活指導)」「健康安全指導」「校務処理・校務分掌」「保護者対応」「地域社会との連携」「予算管理」「人事管理」「事務室(経営企画室)運営」「その他、教育課題等への対応」と学校教育全体にまたがる18項目について、学校マネジメントの視点から書かれた書籍である。各章とも総論にプラスして小学校、中学校、高等学校の学校種に分けて解説しており、どの学校種のどんな教員でも参考になるように書かれている。全ての教員の全ての「かゆいところ」に手が届く構成となっているのである。この書籍の内容は、教職科目受講学生や新規採用教員の教科書となるだけでなく、現職教員や管理職あるいは教職科目担当大学教員にとっても大いに参考となるであろう。

例えば本学会会員の研究・実践と大いに関係するであろう「第7章 進路指導・キャリア教育」を見てみる。第7章では総論で「進路指導主事」「一人一人のキャリア形成と自己実現」「生きる力」「基礎的・汎用的能力」「進路指導の6つの活動」をキーワードとして挙げ、(1)キャリア教育、進路指導を支える法律等、(2)学習指導要領に初めて登場したキャリア教育、(3)キャリア教育への道筋、(4)キャリア教育実践の構造、(5)構

造モデルの説明、という順番で関係法令・歴史・背景・構造を解説する。続いて、小学校・中学校・高等学校における進路指導・キャリア教育について（１）全体をどう捉えるか、（２）教育活動のポイント等と続き、それぞれ学校マネジメントの視点から解説する。項目によっては実践事例も紹介されている。

もちろん書籍の最初から最後まで順番に読み進めても参考になる内容だが、読者は必要な項目について必要な学校種の情報を選ぶことができ、学びの効率も良い。末尾の資料（本書の作成のもととなった３つの調査研究のうち、特に教職大学院学生への調査）も、教職大学院学生が特定の分野・項目に興味を持っていること、管理職にあまり興味を持っていないことが分かり、白眉である。

望むらくはこうした書籍を多くの教職科目担当大学教員が読み、優れた教師育成に向けた情報・意見交換が盛んになることである。

【書 評】『LIFE CAREER 人生 100 年時代の私らしい働き方』

『LIFE CAREER 人生 100 年時代の私らしい働き方』

（渡部昌平（編著） 金子書房 2019）

<http://www.kanekoshobo.co.jp/book/b383431.html>

本田周二（大妻女子大学）

本書は４部構成となっており、第１部「キャリアのスタート」では、主に大学生へのキャリア支援の実践例を中心に構成されている。第２部「現役者のキャリア・女性のキャリア」では、社会人のキャリア、第３部「セカンドキャリアとライフ・デザイン」では、定年後のキャリア、そして、第４部「専門家による支援」では、専門家として、キャリアカウンセリングをどのように考えたら良いのかについて書かれている。

キャリア教育元年と呼ばれることもある 2004 年から早 15 年。いまやキャリアという言葉を見ない日はない。そして、キャリアに関する書籍も数えきれないほどある。そんな中、本書は、（１）キャリア支援担当者にとって教育に活用する参考書としての価値があり、（２）読む人すべてにとって自分の生き方を考える上での指南書としての価値がある、という二つの特徴を有している点が興味深い。どちらか片方の特徴を有する著書は数多く

あるが、両方の特徴を同時に持つ著書はめずらしい。それを可能にしているのは、章ごとに前半では執筆者の人生選択の指針や支援の提案、後半では執筆者自身のキャリアの語りという構成の妙によるものであろう。前半では、著者も「あとがき」で述べているように、主にキャリア支援担当者にとって貴重な実践の Tips 集として活用可能であり、後半では、読む人すべてにとって参考となるライフキャリアとジョブキャリアの話がちりばめられている。そして、一人ひとりの「キャリアブレイク（人生の転機）」を知ること、自身が今抱えている悩みや壁を乗り越えるヒントとなりうると考えられる。社会人、女性、定年後など対象が幅広いことも本書の強みであり、留学生など他のキャリアはどうなのだろうと早くも第二弾を期待してしまいたくなる。なお、執筆者の「語り」を重視している点は、編著者がナラティブ・アプローチや社会構成主義アプローチの専門家であるがゆえであろう。

また、それぞれの章を読むと、前半での人生選択の指針や支援の提案は、後半の執筆者自身のキャリアが強く影響していることに気付く。キャリア支援を担当している立場としては、キャリアに関する理論や研究結果をそのまま活用するだけではなく、そこに自身のこれまでのキャリアを組み合わせることが大切であると教えられた気がする。本書をきっかけに、自身のキャリア支援の方法について改めて考え直したい。

-
- +++++
- ◇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

