

---

日本キャリア教育学会ニュースレター  
2020 年度・夏号 (2020.7.31 発行)

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

---

※2020 年度はニュースレターの特集テーマを  
「キャリア教育の多様性」と設定しました。

※夏号（第2弾）は「障がい学生のキャリア教育」ということで  
専門家／当事者の皆さまに執筆していただきました。

※ニュースレターのバックナンバーは下記 URL から読めます。  
[http://jssce.wdc-jp.com/committee/information\\_comm/](http://jssce.wdc-jp.com/committee/information_comm/)

+.....+

## 目次

【特 集】 キャリア教育の多様性  
～障がい学生のキャリア教育～

[工藤陽介 \(明星大学\)](#)

[窪貴志 \(株式会社エンカレッジ\)](#)

[竹下浩 \(筑波技術大学\)](#)

[沼田尚志 \(株式会社 NTT ドコモ\)](#)

## 【書 評】

[『高等学校から職業社会への移行プログラムに関する研究  
—カナダ・アルバータ州の高校教育改革—』](#)

## 【お知らせ】

[研究推進委員会企画 連載「研究をする」](#)

+.....+

---

## 【特集】 キャリア教育の多様性

～障がい学生のキャリア教育～

---

障害学生が主体的な選択ができ、誰もが参加できる社会を目指して

工藤陽介

明星大学

筆者は大学にて障害学生支援を担当している。障害学生からの修学上の相談対応、教職員や学外機関との連携を通じた環境調整などの支援を担っており、日々頭を悩ませ、試行錯誤しながら支援にあたっている。

頂いたテーマは「キャリア教育の多様性」だが、筆者はキャリアカウンセラーでも、キャリア教育の授業教員や研究者でもない。そのため本稿では「障害学生が大学から社会へ移行するための支援」に携わる1人の支援者が感じている個人的な見解を述べたい。

2016年4月「障がいを理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法)」の施行に伴い、大学を含む高等教育機関は障害学生への修学環境の整備が求められている。しかし、修学環境や支援体制が整備できているとは言い難く、未だ課題が多い。その中でも「大学から社会への移行」は大きな課題の1つである。

「障害学生が大学から社会へ移行するための支援」には、学生の発達や成長を促すアプローチと学生を取り巻く環境を調整するアプローチが必要であると考えている。その中でも今回は「主体的な進路選択のために必要な機会を作り出すこと」を取り上げ、「自分や仕事を知る機会」、「同じ悩みを持つ仲間と交流する機会」、「家族が働くを知る機会」の3点について述べていく。

### ○自分や仕事を知る機会

障害者手帳を利用した就職活動支援のために環境を調整するアプローチは大学において十分であるとはいえないだろう。例えば、障害者雇用の現場でのインターンシップは、一般就職と比較し、機会はまだまだ少なく、障害者雇用の職業体験や職場環境を見学することは難しい。そのため仕事や職業さらには働く際に必要な配慮について検討することが難しい。また、同じ特性を持った卒業生と交流する機会も少なく、将来の職業的な見通しや

生き方のロールモデルを獲得することが難しい。そのような状況の中、「障害者手帳を利用した就職を目指す学生のためのインターンシップ」、「障害学生と卒業生との交流会」、「障害者手帳を利用した就職ガイダンス」など障害学生が就職したり、働き続けたりするために必要な情報に触れる様々な機会を作る支援が必要ではないだろうか。現状では「就職活動の見通し」、「様々な職場環境、働き方」「自分に適した働き方」への理解を深めることは難しい。そのため、障害者手帳を利用した就職活動支援をする際には障害学生が今後のキャリアをイメージできる機会や体験を通じて自分を整理する機会を作り出す支援が今後求められるだろう。

#### ○同じ悩みを持つ仲間と交流する機会

大学から社会へ移行する際に必要な要素の1つに「自己分析」や「自己理解」といった自分自身を整理することが求められる。また、障害学生が進路選択する際には必ず障害者手帳を利用した就職を選択するわけではなく、一般就職をするか、障害者手帳を利用した就職をするか悩むケースもある。就職活動段階で学生は自分と向き合い、これからどのように生きていくのか迷い、悩み、苦しむこともある。その苦しい思いを支えるために必要なのが「同じ悩みを抱えるコミュニティ」であると考えられる。参加学生同士がお互いの悩みをシェアすることで不安が低減すること、所属感が生じ孤独感が低減すること、学生同士のアドバイスが支援者のアドバイスよりもずっと入りやすいことがあるのではないかと考えている。また、自分自身を理解する際に他者との比較を通じて理解が深まることもあるだろう。支援者は本人の悩みを面談や相談を通じて支える視点を持つ傾向にあるが「同じ悩みを抱えるグループ」を作ることも学生を支える1つの方法ではないだろうか。

#### ○家族が働くを知る機会

障害学生支援では家族からの相談も少なくない。相談対応していると家族からの支えが障害学生の自己理解や進路選択に大きな影響があるように感じる。障害学生が進路を検討する際に自分と向き合うように、家族も障害学生と悩み、葛藤する。そのため、家族を支えるという視点も大切にしたい。家族が本人の進路について向き合うためには「働き方」だけではなく「これからの生き方」といった「キャリア」を検討することになる。また、家族からの障害学生への関わりも大きなテーマである。そのため、障害学生と同様に家族対象の就職活動ガイダンスの機会、家族同士が交流する機会、先輩家族からの情報を得る機会などが本人を支える際の一助にな

るのではないかと考えている。必要に応じて外部機関と連携し、障害学生を取り巻く家族や支援者がチームを組み、本人を支えることで、少しでも障害学生が納得できる進路選択につながるのではないだろうか。

ここまで筆者が必要だと感じている支援のポイントを述べた。支援の実践ができているわけではないため、これからの自分の目標として自戒の意味も込めている。障害学生の中には制度の狭間におり、様々な生きづらさを抱えた学生もいるため、今後の支援の課題である。障害学生支援を通じて、生きづらさを抱えている方々が生きやすくなるための社会作りに寄与できることを心より願っている。

---

## 障害のある学生へのキャリア支援・就活支援の取組

窪貴志

株式会社エンカレッジ 代表取締役

### 1. 障害のある学生の就活の現状とは？

障害のある学生の人数は年々増加しています。(独)日本学生支援機構の調査によると、2019年の障害のある学生の人数は37,647人であり、10年前の5.3倍にあたります。その中でも、精神・発達障害の増加が顕著です。

障害のある学生の就活では、障害の診断や障害者手帳があっても、必ずしも障害者雇用を選択するわけではなく、一般雇用で働きたいと考える学生も多くなっています。背景として、現状の障害者雇用では、一定の配慮が受けられ働きやすさは整っているものの、業務内容が限定されてしまうことも多いため、働きがいやキャリアアップの面で物足りなさを感じてしまいます。一方で、一般雇用での就職を目指そうとすると、障害特性によっては、社会性やコミュニケーションの苦手さなどから、採用されにくかったり、採用されても職場で配慮を受けにくかったり、といった課題にぶつかります。したがって、多くの障害のある学生は、一般雇用と障害者雇用の狭間で、キャリアについて大いに悩むこととなります。

### 2. 障害のある学生が安心してキャリアを考えていくために必要な事

そんな障害のある学生が、就職へのさまざまな不安や悩みを解消しながら、安心して自身のキャリアを考えていくためにどのようなことが必要なのか、ここでは3つのポイントを提示したいと思います。

### ①社会や仕事について学ぶ機会

障害のある学生の中には、アルバイト、インターンシップのような社会体験がなく、社会や仕事について学ぶ機会を持てなかった学生が少なくありません。そうした学生にとっては、安心して社会体験が出来る場や社会人と話をする機会が有効に働くでしょう。さらに、障害のある社会人の働き方を知る機会があれば、より実感を持って考えられるようになります。

### ②自分を知る機会（強みと苦手さ・配慮事項）

自分の強みと苦手さ・配慮事項を知ることは、自分自身の働きやすさを実現するために、障害者雇用/一般雇用問わず大切です。障害者雇用を目指す場合は、「このような配慮があれば強みを発揮することが出来る」ということを明確に伝えることで採用に繋がりやすくなります。一般雇用においても、働く中で上手くいかない場合、自力で解決していく必要があるため、苦手さとそれに対する解決策を整理しておく必要があります。

### ③大学の支援者など第三者による伴走的なサポート

障害のある学生の場合、障害特性により、一人ではキャリアについて考えをまとめるに難しいことがあります。また、同じ障害のある学生や社会人と出会いにくい事もあり、他者や社会から学べる場面が少なく、途中で行き詰まりやすくなりがちです。したがって、第三者である、大学などの支援者と一緒に考えることで、課題解決につながりやすくなるでしょう。

## 3. エンカレッジの取組事例の紹介

以上3つのポイントを踏まえ、私たちが実施している取組の一部をご紹介します。

### ①働くチカラ PROJECT (<https://en-c.jp/service/student.html>)

学生がグループで楽しく学べる就活準備講座を実施しています。障害の診断の有無にかかわらず参加でき、過去に400名以上の学生が参加しています。

#### <就活のハジメ（全学年を対象）>

楽しくコミュニケーションについて学んだり、スケジュール管理や気持ちのコントロールなど、就活に向けての準備を始められる就活準備講座です。

#### <就活のススメ（主に3～4年生向け）>

自己分析、企業研究、面接対策、ビジネスマナーなど就活で必要なこと

を一通り学べるほか、インターンシップで仕事体験もできる就活対策講座です。

②家でも就活オンライン (<https://career.en-booster.jp/ieshu/>)

就活が不安な障害のある学生が、安心して就活を進められるようサポートするオンラインの就活応援プログラムです。就活に役立つ動画や対策講座など、就活の準備と対策ができるコンテンツや、オンラインでの企業相談会、企業との採用マッチング座談会など、色んな企業と安心して出会える場を用意しています。2020年度に、のべ200名以上の学生が参加しています。

③ダイバーシティ就活 (<https://en-c.jp/service/divercity.html>)

配慮は必要だけど、強みや専門性を生かして働きたい学生と、個をみて活かす採用を考える企業とのマッチングをサポートするプロジェクトです。障害の有無に関係なく参加することが可能であり、強みも必要な配慮もどちらも企業にオープンにし、それらを踏まえた上で活躍の場を考えてくれたり、相談に乗ってもらったりする機会を創ります。そうすることにより、本人の強みを活かすことと働きやすさを整えることの両面を実現していきます。2019年度は、京都大学、筑波大学、早稲田大学、大妻女子大学等、関東・関西の20以上の大学の協力を得て、90名以上の学生が参加しました。

以上それぞれの取組に対して、学生の準備や振り返りを行うICTツール「Booster キャリア (<https://career.en-booster.jp/>)」などを活用しながら、大学と我々々が学内外連携することで、より学生の気づきが促進されたり、就職につながりやすくなったりしています。

#### 4. 最後に

現在、障がいのある学生のキャリア教育は過渡期にあり、学内体制、支援に必要な知見、企業の受入体制の未整備などから、これが正解と言えるものはありません。今必要なのは、学生、大学だけではなく、就活の前段階から企業とも連携し、それぞれの現状を共有しながら、あるべき姿を探っていくことだと考えています。今後、そういった学内外連携が進むことで、障害のある学生が、安心してキャリアを考え、自分の希望に応じた進路に進んでいく事を願いたいと思います。

---

## 視覚障害者の就労スキル開発

竹下浩  
筑波技術大学

未熟な営みですが、以下共有させていただきます。視覚障害のお話ですが、他領域の知見が参考になりますので、ご指導を頂戴できれば幸いです。内容は、学部1年生向けの「視覚障害者社会参加論」と、事務系職種の視覚障害者と上司向けの就労スキル開発支援です。

### 1. 視覚障害者社会参加論

去年は鍼灸学専攻4名、理学療法専攻2名、情報システム学科2名でした。ここでは、読む・考える・話す・書くスキルを開発します。学生の見え方は様々なので、教材は、点字・14p・18p・24pを使用します。字が大きくなれば、読む時間がかかります。点字は漢字を開きますので、さらにかかります。そこで最初の数回では、速読の練習をします。各自の読む時間を測りますが、周囲との優劣ではなく、自分がどれだけ改善できるか挑戦します。

教材は、障害者雇用・就労支援に関する書籍、視覚障害者の就労の現状と課題に関する論文、視覚障害者のキャリア発達影響要因の論文、そして筆者の障害者就労支援に関する学会発表や論文です。パソコン教室後ろのテーブルに輪になり、感想や意見を共有します。教材は様々な障害者の雇用事例が紹介されており、視野を広げることができます。

最後の20分で、レポートを提出します。パソコン席に戻り、ウェブ検索しながら、ワード1枚で作成します。場数を積むごとに文字数が増え、説得力が出てきます。

実社会はギブアンドテイクで、アウトプットが問われますので、自発的にチームを組成し、茨城県学生ビジネスプランコンテスト2019に挑戦しました。結果1チームが「お出かけの大革命：道との対話による共生社会実現」で日刊工業新聞社賞を頂きました。

授業評価では、他者意見の興味（グループワーク形式で親しみ易かった・他者との意見交換・インプットとアウトプットの練習・学生が積極的に参加しやすかった）、心理的安全性（思ったことを自由に発言できる・発言機会が多数設けられている）、学びと発揮の動機づけ（実社会の現状をもっと知りたい・全体に発言機会を回して欲しい）教員の支援（事例が判り易い・ビジネスプラン時の授業外助言・先生の工夫が伝わってきた・話し声も大きく聞き取り易い）がありました。

本年後はコロナの影響で、10月に対面、11月以降は遠隔が想定されます。上記評価を踏まえてゼミ形式をウェブでどう実現するか、工夫と結果については改めてご報告させていただきます。

## 2. 就労スキル開発と支援プログラム

研究の一環で、企業向け支援を実施しています。視覚障害者の就労は、伝統的な「三療」（按摩・針・灸）が制度改正（晴眼者の参入）により当事者優位性が低下したり、90年代以降開発された職種（プログラマー・調律師・電話交換手）がGUI（視覚的操作）・電子ピアノ・ダイヤルインの普及で減少したりと、就労機会確保が急務となっています。

近年、パソコンや音声読み上げソフト等の技術進歩で、重度視覚障害者でもウェブ検索や文書や表を読むことが可能になり、事務系職種での活躍が期待されています。

一方実態調査では、現場は当事者にどんな仕事が任せられるか判らないなど、雇用率達成を求めるだけではドロップアウトや周囲の疲弊につながると指摘されています。そこで筆者は、当事者の就労スキルと上司の支援スキルの発達メカニズムを研究しています。

事務系職種の就労スキルには、技術的（オフィス系ソフト）・対人的（コミュニケーションなど）・概念的スキル（部門間関係理解や段取りなど）があります。目に見えない能力（例：学歴による選抜）と異なり、スキルは遺伝や性格、障害に関わらず、誰でも訓練すれば上達できます。障害の有無や程度でなく、養教育歴により訓練機会が異なり、それが得意・苦手を構成するのです。

特定子会社と一般企業の当事者13人・上司19人から収集した語りのデータを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチで分析した結果、様々な心理学的要素のうち、上司の観察した不足スキル・本人が認識する苦手スキル・上司の雇用観・本人の就労観・上司の支援スキル・本人の強みの発揮が重要であることが判りました。例えば、少人数環境に慣れた人は、代表電話や来客応対ができず、周囲から孤立するかもしれません。一方で、人の輪に声を掛け、議事録を率先して作成することで良好な関係をつくれる人もいます。本人たちは技術的スキルを苦手とする一方、上司たちは対人的スキル不足を観察しています。100%晴眼者扱いの上司もいれば、福祉的雇用もあります。上司と部下という社会的文脈では、相手に言えないことが存在するため、共通する説明モデルを理解することで、直接対峙せずに歩み寄りが可能になるのです。

学会報告などの度に協力企業に還元、希望先にはオーダーメイド支援も

行います。当事者はどこで躓き、どんな努力が有効なのか。上司はどんな配慮や指導をしているのか。双方の考え方や感情に、何が影響するのか。これらを理解した上で、ニーズに応じてオフィス系ソフト・社会的スキル・図で考え伝える訓練を行います。

---

ある当事者の事例から障がい学生のキャリア教育を考える

沼田尚志

株式会社 NTT ドコモ イノベーション統括部 スーパーイノベーター

障がい学生のキャリア教育についての執筆依頼を受けたが、正直どのよう  
に書いていいのかわからない。そこで当事者（障がい者）として自身の  
経験を語ることにする。

今から 25 年前の冬。絵に書いたような人気者の中学生だった私は、一瞬  
にして人生の絶望を味わった。原因不明の脳梗塞。半年後に目が覚めると  
両親が泣いていた。ドラマのように慌ただしく看護師が駆け出し、医者  
の先生が腕を組みながら「奇跡だなあ」と言った。青天の霹靂。全身が動  
かなかった。3 年間、地獄のようなりハビリをして左半身の自由を取り戻  
した。失語症も長かったので思うようなコミュニケーションが取れなかつ  
た。「人生が奪われた」と思った。誰を恨めばいいかわからなかったから神  
を恨んだ。

これが私のストーリーの始まりだ。かっこよく言えば神への復讐劇。今  
は NTT ドコモのイノベーション統括部でドコモイノベーションアカデ  
ミア（仮）の設立に向けて奔走している。日本を代表する大企業の中核で、  
ディープシーグリーンに染めた髪を肩甲骨まで伸ばし、名刺にはスーパー  
イノベーターの肩書。複業は 15 社を超え、CIO (Chief Innovation Officer)  
として年中無休でイノベーションを起こす日々。でもまだ。こんなもんじ  
ゃない。まだイケる。まだイケる。なぜここまでやれるのか。思えば当時  
の私はただ神に復讐しているだけだった。神の気まぐれで終わりかけた人  
生が、いかに素晴らしく充実したものであったか証明しようとしているだ  
けだった。

障がい学生のキャリア教育として適切かどうか分からないが、私が今の

キャリアに至るきっかけとなったのは通信制高校での担任の説教だった。左半身だけ動くようになり、人生を建て直さなければと思い入学した学校で、雷のような説教を受けた。「沼田はもっと積極的に諦めろ。できないことはできない、すぐ諦めろ。」今思い出しても中々スゴイことを言われた気がする。当時私はすごく期待していた。「いつか右半身が動くようになるんじゃないか。」期待というより願望。とにかく元通りになりたかった。目が覚めたら全て元通り。そんな願望を先生が努めて冷静に諦めさせてくれた。霹靂を全身に浴び、翌日から自分にできそうなことだけやることにした。パラダイム・シフトという言葉を知るのはもっと後のことである。

それ以来、大学入試も就職活動も、圧倒的なスペシャリティが軸だった。何一つとして他人とカブったことはない。独自性、差別化、オリジナリティ、日本全体が求めているキーワードをこの手にたくさん抱えることで、自らのパーソナリティを構築してきた。ファーストキャリアは NTT 東日本を選んだ。独自性を伸ばそうと考えていた私は所属企業に安定を求めた。そして企業側はイノベーションの種が欲しかった。これ以上ないシェイクハンドをして入社。目指すは社長。神への復讐が幕を開けた。

社会人1年目から悪目立ちの的だった。仕事はできず評価は最低。事務作業なんてできるわけがない。仕事は遊びで遊びが仕事だった。新聞やメディアに取り上げられ、その度に呼び出され、お白州の前で「私じゃありません」と無謀なシラを切った。社内規定より日本国憲法を遵守した。強固な労働組合も追い風となった。「ここまでは大丈夫」、「あれはちょっとヤバイ」、毎日のように怒られながら、自分の領土を広げていった。

転機は社会人10年目。いよいよ少し偉くなる。最悪。部下と上司の板挟み。報告作業が多くなり、部下の事務作業のチェック業務で一日が終わる。三ヶ月が限界だった。我ながら才能が死ぬと思った。ある日の午後に失踪。電話連絡で退職を告げ、ファーストキャリアが終わった。

セカンドキャリアはヤフーにした。IT や通信が好きだったことと、ソフトバンクグループの思想を体感したかったからだ。社会貢献事業部の部長相当ポストで年収は二倍になった。事務処理から開放され、ジョブディスクリプションと信頼に基づくチームビルディングや組織作りを学んだ。複業が複業を呼び、ヤフーアカデミアやコラボレーションスペース LODGE も兼務させてもらった。常にイノベーションに触れていた。ヤフーは間違いなく理想郷だった。

結局、人生で何度目かの霹靂を感じて転職を決意。年収も下がって事務作業も増えたけど、毎日謎の充実感がある。神への復讐はもうどうでも良

くなった。今はただ自身に宿るとびきり稀有な才能を、発揮し尽くすことに全力を注いでいる。

以上が私のキャリアだ。ここまで読んでお分かりだろう。私はキャリアの積み重ね方として最悪の部類に入ることを自覚している。私が私の上司なら間違いなく胃潰瘍だ。にもかかわらず、なぜ邁進するか。それは「よそ者、若者、ばか者」でありたいからだ。少しならいいが、完全に周囲に理解されたら負けだと思っている。ちなみに私自身も私が理解できないことがよくある。実はいまだに夢や目標はよくわからない。人生そんなものだ。

失礼を承知で言えば、障害だなんだって、そんなことは実に些末なことだ。視力が悪い、足が遅い、と何も変わらない。そんなことより考えなければいけないことは、私という人間が世の中のために何ができるか、そして、この世の中が私のために何をしてくれるか。それだけだ。誰よりも自分の人生と向き合ってきたからこそ、そう言える。それらを踏まえた上で、キャリアに悩む障がい学生へのエールも込めて、この言葉で締めくりたい。

「あなたの人生はそんなもんか？」

---

【書 評】 『高等学校から職業社会への移行プログラムに関する研究  
—カナダ・アルバータ州の高校教育改革—』

---

『高等学校から職業社会への移行プログラムに関する研究  
—カナダ・アルバータ州の高校教育改革—』

(岡部敦 (著) 風間書房 2020)

[https://www.kazamashobo.co.jp/products/detail.php?product\\_id=2320](https://www.kazamashobo.co.jp/products/detail.php?product_id=2320)

三村隆男 (早稲田大学)

教員として自らかかわる児童生徒の幸福な人生を願わないものはいない。そのためにな学中に行う組織的・系統的取り組みがキャリア教育である。まさに本書のタイトルである「高等学校から職業社会への移行プログラム」をどう開発するかであり、高校教員であった著者の強い思いが本書には著

されている。本書評では、キャリア教育を、移行を支援する教育として使用させていただく。

キャリア教育に、学校から仕事への移行を印象付けたのは、米国の School-to-Work Opportunities Act of 1994(STWO 法)であった。その後、わが国でも、一挙に移行、接続、トランジション等の語句が教育を語る際に使われるようになった。主体的な進路選択といった結果評価から移行をどのように成立させるかといったプロセス評価に比重が移った時代でもある。著者は、こうした移行プログラムを成立させる要件として、普通教育と職業教育の二重性の解決を挙げている。

普通教育か職業教育か、一般陶冶か職業陶冶か、形式陶冶か実質陶冶か、は長い間わが国でも議論されてきた。カナダ・アルバータ州（以下同州）におけるキャリア教育の歴史的な吟味から現代におけるカリキュラム改革の研究の中で、同様の課題を抱え、取り組んできた米国や日本のキャリア教育を見つめた本書の視線は非常に新鮮である。また、米国のキャリア教育と一線を画することも明確に理解できた。

同州のキャリア教育への取り組みを読ませていただき、同地域は、student-centered のコンセプトで実証的に教育行政が進展していく優れた地域であることをあらためて実感したと同時に、この地域に注目した著者の確かな鑑識眼に納得した。2003 年から 6 年間同州での二高校への教員や生徒への聞き取り調査からの知見は限定的であるが、キャリア教育の転換点での当事者の証言記録としての価値は高い。

全体構成としては、序論で所期の問題意識からわが国における普通教育と職業教育の二重性の成立過程をたどり、第 1 章以降では、同州における移行プログラムの開発過程をたどり、その中で、カリキュラムの中で特に Career and Life Management（必修科目）及び Career and Technology Studies（選択科目）に焦点化しながら移行プログラムの発展過程をたどる。

研究の成果のひとつとして、わが国高校教育へ「適応主義に陥らない職業教育」「柔軟性をもった職業教育の導入」を提言する。2011 年の博士論文として書かれた本論であるが、特に柔軟性をもった職業教育の在り方について、約 10 年を経た今日の教育の様態をもとに、さらなる吟味をすすめていただきたい。

研究推進委員会企画 連載「研究をする」

研究推進委員会では会員の研究力向上のための取組をしています。学会ウェブサイトには連載「研究をする」が掲載されていますので、是非ご覧ください。

連載「研究をする」

[http://jssce.wdc-jp.com/committee/research\\_advance/](http://jssce.wdc-jp.com/committee/research_advance/)

-----  
◇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皆様にお届けするものです。

◇会員の皆様のメールアドレス確認・登録を継続的にしております。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、学会事務局 ([jssce-post@bunken.co.jp](mailto:jssce-post@bunken.co.jp)) 宛に受信用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](mailto: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書名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、橋本賢二、本田周二

-----