日本キャリア教育学会ニューズレター
2021年度・夏号　(2021.7.31 発行)

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

※ニューズレターは基本的に春夏秋冬の年4回配信しています。

※2021年度の特集テーマを「新型コロナウイルス感染症によって生じた様々な変化」と設定しました。

※夏号(第2弾)は「学校における変化2(学生生活の変化)」ということで現場の先生方や留学を経験された方に執筆いただきました。

※秋号(第3弾)は「企業における変化1(雇用・労働環境)」です。
お楽しみに。

※ニューズ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/

+・・+

目次

【特集】　新型コロナウイルス感染症によって生じた様々な変化
～学校における変化2(学生生活の変化)～

＜中学校＞
村瀬　悟(愛知県みよし市立三好中学校　教諭)
玉木　博章(中京大学　非常勤講師)
＜高等学校＞
浦部　ひとみ(東京都立葛飾総合高等学校　進路指導部主任)
絹田　昌代(岡山県立瀬戸高等学校　キャリアコンシェルジュ)

＜大学＞

藤原　浩（大阪大学キャリアセンター　キャリアアドバイザー）
大なぎ　絵る実(英国 Tavistock and Portman NHS Foundation Trust　訓練生）
松高　政（京都産業大学経営学部　准教授）

【書　評】
『フランスの高等教育改革と進路選択―学歴社会の「勝敗」はどのように生まれるか―』

【お知らせ】
第 3 回キャリア教育カフェ　夏休み特別編
日本キャリア教育学会　第 43 回研究大会
研究推進委員会企画　特別連載「ある単位制高校の一年」
研究推進委員会企画　連載「研究をする」

■――――――――――――――――――――――――――――――――――――

【特　集】　新型コロナウイルス感染症によって生じた様々な変化
～学校における変化２（学生生活の変化）～

――――――――――――――――――――――――――――――――――――

コロナ禍に向き合う中学校の生徒会活動

村瀬　悟
愛知県みよし市立三好中学校　教諭

生徒会活動がコロナ禍により、甚大な活動制限を余儀なくされた。本校においても例外ではない。

令和２年度５月末、緊急事態宣言に伴った休校期間を終え、まず中止になったことが、「生徒同士が対面で話しあう活動」である（今でこそ、換気・マスク〔フェイスシールド等〕着用・消毒の徹底等の対策により話し合い活動が可能になっているが、当時はそれすら許可されるものではなかった)。生徒同士が面と向かって言葉を交わすことができない、それは人と人との関わりが断たれていることに限りなく近い。学校に生徒が登校したところで、関わりが持てないのであれば何の意味があろうかと嘆く気持ちにもなった。

それでも、約３か月ぶりの学校生活の再開は、対面での活動制限下でさ

え、各家庭で孤立していた生徒にとって仲間との再会に喜びや安心を感じるものであった。そこに仲間がいる、それだけでこんなに笑顔が見えるものなのかという思いを抱いた。

しかし、この学校生活の再開は休校期間以前のそれとは一変することになり、以前の学校生活を想像していた生徒たちにとって、あらゆる活動が規制された現実とのギャップに苛まれる日々が続いた。

まず中止となったのは、5 月末に実施予定だった体育祭。そして部活動の夏の大会は中止となり、練習試合などできない中たった一度だけ、3 年生最後の市内交流戦が許可された。各部活動の部長を集め、全顧問とミーティングを行い、部活動の最後の終わり方を話し合い、自分たちが後輩に何を残していくのか考えた。

そんな過酷な状況の中、10 月末の文化祭・合唱コンクールの実施をどうするか、教職員内でも多くの意見が交わされた。他地区・市内の状況は軒並み中止、もしくは合唱から学習発表会への変更など、合唱を行う学校はごく少数に留まっていた。感染予防を最優先すれば中止も当然なのだが、3 年生が感じている現状、これまで積み上げてきた学校文化などを考えると、白黒はっきりつければ良いというものではない。すべてを踏まえた上で、文化祭・合唱コンクールの方針は、「三好中学校がこれまで創ってきた文化『合唱』の灯を絶やさない」ことであった。決して合唱先進校でもなく、秀でた合唱というわけではない。ただ、生徒会活動の一つとして文化祭実行委員会を組織・運営し、自分たちの手で文化祭を創ってきた自負がある。その中に合唱推進担当があり、小学生にその合唱を披露して交流したり、縦割り学年で練習をしたりするなど、様々な経験を何年も重ねて先輩から後輩へと引き継がれてきたものがある。その目に見えない引き継がれている思いを断ち切ることはできないと判断した。コンクールでなくても、無観客でも合唱は行う。そのための様々な工夫がなされた。合唱練習は大幅な短縮と制限の中、発声方法やコツなど、卒業生の映像から学んだり、経験豊富な 3 年生から 1、2 年生へのアドバイスをする場面をつくったりした。合唱の発表は無観客の体育館のフロア全面に広がって距離をとり、Zoom を利用して縦割り団で再構成した教室へ同時配信して発表した。毎年閉会式のフィナーレに行っていた全校合唱は、全クラス別撮りした映像を特活主任が編集して一つの映像として閉会式に放送した。

困難を極めたこの文化祭は感染拡大など大きなトラブルはなく、無事成功して終えることができたが、その後の教職員の反省では様々な意見が出される結果となった。今回、こうした選択をして実施したのだが、すべての生徒・教職員が納得できる正しい選択などなく、優先したことが「合唱

の継続」だったということ。ごく私見となるのだが、こうした実践は一見すると「やる意味がなかったのではないか」「大変な労力を伴うだけの教育効果があるのか」と見られることが多々ある。それは「結果」が目に見えにくいからでもある。特別活動領域の非認知能力の獲得を重要視する一方でその成果を証明することが困難なように、生徒会活動の最も大切な「引き継がれ、重なり、広がる人の思い、その熱量」を、見たり感じたりする力を大切にしたい。今回の文化祭も同様だ。中止することは簡単だが、残すべき柱となる部分は目に見える実践部分ではなく、その活動の奥にある「思い」の部分であると考えている。

令和 3 年度がスタートした。昨年度 Zoom を利用することで実現するようになった取組も多い。生徒総会では PC 室をホストにして全教室 Zoom で開催した。体育館において全校生徒で開催したときの熱量（話し合いの雰囲気や感嘆・拍手など）がないことは課題だが、中止や紙面に比べれば遥かに効果的である。また、規模を縮小して開催した体育祭では終盤に雨が降り運動場から待避したのだが、急遽最終種目を体育館で出場学年ごとに実施し、教室で Zoom 画面越しに応援、その後の閉会式までオンライン開催するなど、これまで想像できなかった形態が実現することになった。

この経緯にはコロナ禍でも出来ることを考え、形を変えて実施した次のような取組の成果があったからだと感じている。

＜Zoom を用いた取組（生徒会活動）＞

・「生徒会役員選挙（討論会）」…代表者は体育館、一般生徒は教室で開催した。
・「3 年生を送る会」…3 年生と実行委員が体育館、1、2 年生は教室で開催した。
・「中学校説明会（小学 6 年生に中学校生活を教える活動）」…3 つの小学校と実行委員会をつないで開催した。

＜オンデマンドもしくはオンラインツールの利用（生徒会活動ではないがキャリア教育の視点より）＞

・「卒業生に学ぶ会(3 年生が本校卒業の高校生から高校生活を聴く講座)」…録画形式＋配付資料で視聴する形態での開催となった。
・「みよちゅー大学（3 年生が本校卒業の大学生から『大学とはどんな所か』を聴く会、初の試み)」…YouTube（限定公開）と Google フォームを利用して大学生へ質問する形態での開催ができた。

数多くのこうした新たな実践になったのだが、これはこの状況下だから

行っている方法を選択しているにすぎない。あるべき姿は、直接会って活動すること、人と人が関わり合うことが最も大切である。それが困難なとき、その柱となる「『思い』のやりとり」の部分を失わないようにしたい。目に見えないこの部分を私たちは大切にすべきである。

コロナの影響による部活動のキャリア形成の再編と萌芽

玉木　博章
中京大学ほか　非常勤講師
日本部活動学会　理事

内田良や長沼豊をはじめとする近年の様々な研究や教育関係者の発言によって教員の長時間労働と部活動との間には一定の因果関係が生じていることや、生徒はもちろん保護者や他の関係者の負担や活動に関わる過酷さや理不尽さが明らかにされた。そして 2019 年 3 月 18 日の「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」によって、部活動は必ずしも教員が担う必要のない業務であると正式に位置づけられ、実質の規模縮小や見直しを迫られた。加えて、そのあり方そのものを劇的に変えることを求められているさなかに、昨今では更にコロナによって部活動は活動自粛を求められた格好になった。したがって部活動縮小の意向を持っていた者にとって現状は大歓迎と言えるだろう。対して生徒指導面、キャリア形成の面において部活動を利用していた様々な関係者からすれば、手痛い一撃に乗じて痛恨の一撃を食らった形となった。ただこの 1 年、一部の部活動崇拝者達によって、現状に逆らった状況が生じていることも関係者から耳にもした。自治体レベルで「通常教育活動は慎重に、部活動は積極的に」ともとれる方針が示されている地域もあるようだ。本稿ではこうした状況に関して少し自由に話をしてみたい。

まず大前提として部活動は教育課程外の活動であり、優先するべきは教科教育や特別活動といった授業である。したがって学校教育においてコロナの影響でそうした正規のカリキュラムが何らか規模縮小されることがあるならば、当然部活動も縮小されるべきであり、むしろ児童生徒や教師の学校での時間や労力はまずは授業に集約されるべきである。換言すれば授業運営も十分でない状況で部活動に精を出すことは本末転倒の状況であろう。

こうした主張に対して、部活動崇拝者や部活動の恩恵を受けてきた者達は「児童生徒のキャリア形成」のためと流れに逆らう自らを正当化するであろう。しかしながら部活動で得られる人間形成上の効果は特別活動を適切に実践すれば全て代替可能である。そしてこれまでの一部の児童生徒のキャリア形成における部活動の比重がそもそも適切ではなかったと反論できるだろう。なぜ正規のカリキュラムである特別活動以上に部活動が評価されて進学へと結びつくのであろうか。そうした異常さこそ、結果に拘り過ぎて部活動を加熱させた一因なのではないだろうか。むしろ部活動崇拝者がもっと自戒していれば、ここ数年の部活動に対するバッシングは回避可能だったのではないだろうか。

もちろんこれは決して部活動を評価するなという旨ではない。カリキュラムを鑑みれば部活動は学力成績や特別活動あってこその評価であり、部活動だけを度外視して他を無視した評価こそがキャリア形成や学校教育、果ては就職における歪みや様々な問題を生んでおり、部活動を評価しても良いが現状の比重を見直すべきだと問題提起しているのだ。そして現在、コロナを期にあるべき姿へと部活動におけるキャリア形成が変化していることに触れながら、今後のあるべき姿を提案したい。

例えば野球では、昨年の夏の甲子園大会中止によってプロスカウトが集う合同練習会が開催された。確かに大会が中止されたことは一生懸命練習してきた生徒にとって残念なことではあるが、コロナによる中止によって炎天下での怪我のリスクも無く、そして目先の結果に拘ること無く、新しい形でプロへの道が拓けた。むしろ部活動におけるキャリア形成の適正化を鑑みた場合、勝利至上主義に囚われ過ぎる様々な弊害がコロナによって一掃され、新しいキャリア形成のモデルが示されたと歓迎できよう。部活動はプロの行う競技スポーツではない。あくまで学校教育の一環である。そうであるならば結果や試合でのパフォーマンスではなく活動の過程こそ重視されるべきであり、キャリア形成においても評価されるべきはその点であるべきだという本来の形に回帰する兆しが示されたのではないだろうか。むしろ他の部活動でも大会を減らし、こうした試みを増やしていくべきであろう。

他方で、コロナ禍においてもほとんど大会運営に影響は被らず、むしろコロナを機会にいっそうキャリア形成の可能性や一般認知を増している部活動がある。それがｅスポーツ部である。例えばコカ・コーラ主催の大会「ステージ０（ゼロ）」は昨年も今年もオンライン開催で問題なく行われ、むしろその参加者数を増している。一昔前であるならば「ゲームばかりやっていては大人になれない」と揶揄されたが、今ではゲームが上手ければ

食べていけるし、プロになることの困難さを考えれば、野球に打ち込むこととそれほど大差ないと言えよう。むしろｅスポーツの方が未知である分、そうした学校文化の中で認められてきた既存の部活動よりもキャリア形成の可能性や効果（例えば、引きこもりでも家から大会に参加できるし、起立性調節障害でも自分のペースで練習できるし、ゲーム配信動画を制作して利益を上げている若年者もいる）がまだまだ予想外に生じることも見込まれる。こうした事実を旧世代は忌み嫌うかもしれないが、彼らにもまた既存の部活動同様に青春や後のキャリアがある。これまで学校教育の中で軽視されてきた者達にとっては、皮肉にも現状は喜ぶべきものでもあろう。一般的には「コロナ禍」をマイナスと捉えがちになるが、これまで無視されてきた者達のキャリア形成モデルに着目すると共に、既存の部活動においては新しく適切なキャリア形成モデルの開発と認知を実現する絶好の機会であると捉えるべきであろう。今こそ、部活動が変わるべき時なのではないだろうか。

コロナ禍と高校生の就職活動

浦部　ひとみ
東京都立葛飾総合高等学校　進路指導部主任

高校生の就職活動とは

高校生の就職活動は、大学生とは異なり基本的に学校が行う職業紹介に基づいている。職業安定法第 27 条により、高校の就職担当教員は「公共職業安定所の業務の一部を分担」しており、高卒学校紹介の就職は、「高等学校就職問題検討会議」（文部科学省、厚省労働省、全国高等学校校長協会、主要経済団体が参画）の申し合わせをもとに、都道府県ごとに具体的な運用を行っている。すなわち求人公開（7/1）、学校推薦（9/5～）、選考・内定（9/16～）というスケジュールで実施され、採用選考期日以外の具体的な運用は地域の実情に準えて設定されている。学校長の言わば推薦によって行われる高校生の就職は、職業理解が、入学後から卒業までのキャリア教育などを通じて育まれ、その集大成が職業選択へと繋がるという考えに基づくものである。

昨年度の就職アンケートから見えてきたこと

そして本来東京オリンピック開催の年であった 2020 年、コロナ禍という誰も予想し得なかった事態となり、そのための現場の混乱は計り知れなかった。本校でも昨年度当初の休業期間に始まり、学校生活のあらゆる場面でさまざまな影響を被った。オンラインによるホームルームや授業など、新たな要素も取り入れられたが、授業、部活動、学校行事など、学校生活はあらゆる面で大きな制約と新たな計画の立案、見直しの連続となった。とりわけ就職の分野では昨年度夏季休業期間の短縮やスケジュールの後ろ倒しなどもあり、初めて直面する場面に生徒も教員も戸惑うことが多々あった。

東京都高等学校進路指導協議会（以下、都高進）では、例年１０月に都内の都立および私立高校にその年の就職指導の現状についてアンケートを取り、全国高等学校進路指導協議会（以下、全高進）へと送付している。全高進は全国から集まった意見をとりまとめて２月に開催される厚生労働省および文部科学省と現場の高校教員との定例会である、新規高卒者就職問題連絡会議の場で、現場の意見として挙げ、双方向の意見交換をする仕組みである。昨年度のアンケート結果から見えてきたのは、コロナ禍に翻弄された現場の実態である。そもそも就職ガイダンスや就職指導が思うように実施できなかった上、教員の企業訪問や採用担当者の来校が制限され、就職活動に向けた十分な情報収集が難しかったという点が挙げられている。なかにはハローワークの就職支援相談員ナビゲーター（旧ジョブサポーター)等の支援にも制限が加わり、指導に苦慮した学校もあった。

生徒の応募前職場見学においては Web によって実施する例もあったが、一方で校内のネットワーク環境が整っておらず、対応に苦慮した学校が多かったと言える。見学人数を制限する事業所や、見学を断られる例もあることから、「生徒は職場の雰囲気や働いている様子も見学せずに決めることへの不安を抱いている」という意見もあった。またハローワーク主催の合同企業説明会などが中止や縮小となったことも大きく影響していた。一方、求人取り消しは相当数に上ったと思われる。本校の例だが、職場見学も済ませ、履歴書の清書を学校で行っている最中に受験予定の会社から「求人を取り消したい」という電話が入り、慌てて作業を中断させたケースがあった。取り消し理由はコロナによる財務状況の悪化であった。

試験当日に関しても２週間前からの検温や接客を伴うアルバイトの禁止を指示する事業所があったり、コロナの感染者だけでなく、濃厚接触者や37.5℃以上の発熱など感染が疑われる症状のある生徒に対し、受験もさせず、再試験も行わないと言明する事業所もあった。実際、建設業、運輸業、介護事業など求人が増加した業種はあったものの、求人数全体としては 1

～3 割減少し、製造業、卸･小売業、宿泊業、飲食業、サービス業(観光)での求人数が激減しているなかでの厳しい対応となった。

また内定した後のトラブルのケースも報告されている。ある学校で、製造業に内定した生徒が卒業後に研修と称して「アルバイト」に呼ばれた際に、「受け答えの声が小さいなど仕事に不向きであり、4 月からの就職には難がある。生徒自ら内定辞退を申し出ることで双方円満に解決する」とあり得ない提案をされ、かなり精神的にショックを受けたという事例が発生した。当該の学校関係者によると、これもコロナ禍での人件費削減の狙いが関係しているのではないか、とのことである。

今後に向けて

今年度も 7 月 1 日より新規求人票が公開となり、現在夏季休業中の職場見学に向けて、各学校での指導が本格化している。しかしながら、ハローワーク主催の合同企業説明会が中止され、生徒の企業情報の収集が思うように進まない点など、昨年度同様生徒にとって不利な環境である点も否めない。さらに生徒の中には昨年度体験する予定であったインターンシップなどの活動が中止となっている例も多く、就職に対しての心構えを身に付けるための備えが十分でないという懸念もある。そうしたなかでの職種や事業所選択が、ミスマッチ、ひいては今後の早期離職へと繋がりかねないという点を案じている教員も少なくない。

現在就職活動中の高校生は、就職活動を始める前からすでに荒波にさらされている。しかしかれらがその試練に打ち勝って逞しく生きていくことを誰もが願っている。来年度より成年年齢の引き下げに伴い 18 歳以上の高校生は、自ら職業を選択することができるようになるとして、厚生労働省・文部科学省は「これまで以上に、生徒の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を身に付けさせることができるよう、キャリア教育の一層の充実を図っていく必要がある」(高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告）としている。高校を初めとする若者を取り巻く周囲の連携したサポートが不可欠となっている。少子高齢化も一段と進み、先行きがますます不透明となってきている今、これからの時代を担う若者を育むことがもっとも重要な視点の一つであることを社会全体があらためて認識し、かれらを支える体制を早急に整える必要があると考える。

コロナ禍もイノベーションをおこす学びでキャリア教育を止めない！

絹田　昌代
岡山県立瀬戸高等学校　キャリアコンシェルジュ（指導教諭）

1. はじめに

本校の生徒は「大人しく真面目で優しい」生徒が多い。5年前、そんな生徒をもっと輝かせたいという思いで、「総合的な探究の時間」プロジェクトが始まった。これは、地域の普通科進学校のキャリア教育の質的転換、リデザインへの挑戦でもあった。

本校のキャリア教育は、Well-being な世界を創るために生徒を中心にして、地域や企業・大学とのつながりを構築し、対話の中で確立していった。その豊かな学びの環境の中、生徒は多様な気づきを得て、イノベーションを起そうという学びを通して「受けとる力」「つながる力」「見つける力」「考える力」「伝える力」「より良くなろうとする力」の「6つの力」を身につけていく。この6つの力の涵養が本校キャリア教育の柱である。

コロナ禍で、このキャリア教育はどう変化したか。まず、乙部憲彦校長が地域で築いてきた、ここまでの「つながる力」が本校の強みとして発揮された。また、オンラインを推進した結果、生徒の学びは、校内や地域からさらに「越境」して県外や世界とのつながりへと進化をみせた。さらにChromebook（クロームブック）を一人一台持つことで、検索スキルや共有スキル、表現スキルが格段に上がり、探究のスピードや質を変えている。

2. つながり

外部連携

瀬戸高の強みは「つながり」にある。地域とのつながりは、年度はじめに自治体など多方面に乙部校長自らが挨拶や依頼に回る。「企業の方を囲む会」や「岡山大学 SDGs 講義」の講師も同様だ。また、探究学習を統括する組織である「キャリアデザイン室」の全体をコーディネートする「キャリアコンシェルジュ」も、アンテナを高くして県内外の大学や企業人とつながりを持つ。キャリアデザイン室のメンバーはその外部人材を活用しながら、学年の生徒の学びに必要な授業や発表会を企画検討して、実際のスムーズで効果的な学びに落とし込む。5 年目を迎えてキャリアに関わる組織もスムーズに機能し始めている。

3.「学びたい」意欲が止まらない
好きなことを学ぶから止まらない

1年生の総合的な探究の時間「セト☆ラボ」では、「地域」をテーマにして、地域の方にお世話になりながら、探究の練習をする。9月からの「S☆ラボ」(SDGs☆ラボ)では、「好きなこと・自分が大切にしている価値・SDGs」から問いを見つけていく。

以前は、大学の「学問分野」をチーム分けの分類テーマにしていたが、「学問ってまだわからない」「経済学部って何するの？」という生徒の声も多く、興味関心がフィットしていないとわかった。それゆえ探究が「自分事」になりにくい感もあった。そこで、OECDがまとめる「OECD' s Better Life Index」11の価値をチーム分けの分類にしてみると「『看護』に進むかどうかはわからないけれど『健康』には関心がある」「『経済学部で何を学ぶのかわからないけれど『収入』は気になる。お金を増やしたい」と自分の興味関心に従ってチームやテーマを選べるようになった。その結果、堅苦しい学問に縛られないで、生徒のパッションに導かれたオリジナルで具体的な探究テーマが多く出てきた。(例：コロナ禍捨てられる岡山名産の黄ニラでレトルト雑炊開発・養殖ナマズの天ぷら定食・トイレに夢中・VR推しティーチャーの学園設立など)

4.「越境」オンライン活用
①オンラインフィールドワーク

コロナ禍、キャリアデザイン室が一番心配したのは3年生の進路保障だ。面接や小論文が課される看護学科志望の生徒が不安を抱えたままにならぬよう、休校直後、キャリアコンシェルジュによるオンライン志望理由書指導や現役の看護師とのオンラインフィールドワークを実施した。また、岡山大学工学部「金属を知ろう」オンライン講義も実施した。さらにそれらを体験した生徒が自ら「オンラインフィールドワーク in Paris」を企画運営し、ロックダウンのパリの現状を校内で共有したのは予想外の発展の形だ。
②Google Classroom「越境・キャリアコンシェルジュの部屋」

Google Classroom「越境・キャリアコンシェルジュの部屋」に学校外のオンラインイベント参加に興味のある生徒達を招待し、個々の生徒の志向や顔を思い浮かべながら様々なオンラインイベントとマッチングした。「岡山大学SDGsユース」に参加した3年生6名は、それぞれもやもやした課題や進路の悩みを、ファシリテーターの先生や全国の高校生と対話するうちに、自ら課題を見つけ深めていった。他県の高校生と高校生団体を立ち上げ「支援が必要な人たちの在り方について考える」オンライン教育イベ

ントを開催した生徒もいる。
③International Student Innovation Forum 2020 ＠online
　本校は、2019 年より OECD イノベーションスクールに参加し、キャリア教育を実践してきたが、その集大成としてのフォーラムにセッション参加者としてだけでなく、世界の中高生のチェア（総合司会）として活躍するチャンスを得て自信をつけた生徒もいる。

5. コロナ禍のイノベーター達
①ももちゃり乗っていかれぇ～や
　きっかけは、地域にバスや電車が少なく不便に感じたことであった。岡山市内のコミュニティ自転車の「ももちゃり」が様々な場所に設置し活用されると便利になると考え行動を開始した。岡山市交通政策課に電話して「若者の認知度が低い」「利用が少ない」「利用が乱雑」などの課題を知った。この「ももちゃり」をマスキングテープでラッピングすると若い人も見るのではと頭に浮かび、3 台のももちゃりを(株)「カモ井」のマスキングテープで装飾した。ラッピングのテーマは岡山らしく「晴れの国」「うらじゃ(注)」「桃太郎」である。この「ももちゃり」こそ、密を避ける現在にぴったりの乗り物であるし、コロナ後の観光、健康志向、シェア時代の未来の時代にぴったりの乗り物だとしてますます売り込みたいと語っている。8 月、岡山市内を鮮やかにラッピングされた「ももちゃり」が走る予定である。
②VR 推しティーチャー
　コロナ禍の休業中のオンライン学習が、遠距離通学の自分に合っていたという生徒が見つけた探究の課題は「学習意欲を高める VR (Virtual Reality) 授業」である。オンライン授業でどうせなら自分の好きな先生の授業を受けたいと思って、理想のイケメン先生を VR アプリで作成し、中学国語の VR 授業を完成させた。VR の先生の声は、校内でも人気の先生にお願いするという手の込みようだ。将来、先生になりたいという本人は、母校の中学生にこの授業を体験してもらい、「意欲が高まる授業」の一つだと自信を持っている。
③妊婦さんのハートのお守り
　コロナ禍において助産師さんへの対面インタビューは困難であるが、「日記調査」を依頼し日々の思いを綴っていただくところから探究テーマを探ってきた。妊婦さんの不安が多様であり、コロナ禍ますます深刻であると気づいた生徒は、「今できること」として妊娠初期・中期における心の癒しに役立ちたいという思いから地元のハーブ園に協力を依頼し、ハーブティ

ーを提案した。「ビューティー」「ヘルティー」「スゥイーティー」と商品名もキャッチーでユニークだ。このような妊婦の不安に寄り添いたい思いを情熱にして進学後の学びにつなぎたいと言っている。

6. 終わりに

高校時代に「廃棄される桃×ストライプインターナショナル×桃農家×日本オリーブ」とのコラボによって「お肌ピチピーチ」というハンドクリーム商品にたどり着いたチームの一人は、大学進学後も、企業とコラボして高校生の格安オンライン留学を企画提案したり、地域活性化のために地元の芋を使って「芋焼酎」プロジェクトを始めたりしている。

瀬戸高校の Well-being な未来を拓くことを目指すイノベーティブな学びの中で成長した生徒は、その後も学びを止めることなく「見つける力」「つながる力」などを発揮して世界を変えながら、自身のキャリアも拓いている。

コロナ禍、そして未来のキャリア教育に関わる普通科の我々に求められるのは、「進学実績をあげるためのテクニック」ではなく、「社会に開かれ自立した大人としての学び」と、変化の中できらめく「初々しい知性」ではなかろうか。

（注）「うらじゃ」とは、岡山市にて行われている夏祭り、および同祭で行われる音頭やそれに使用される楽曲のことである。

＜参考文献＞

・OECD’s Better Life Index
https://www.oecdbetterlifeindex.org/

コロナ禍における就職支援

藤原　浩
大阪大学キャリアセンター　キャリアアドバイザー（進路・就職相談員）

今年 6 月 1 日時点での「2022 年春卒業予定の大学生・大学院生の就職内定率」は 71.8%と発表された。（株式会社ディスコ、キャリタスリサーチより）

前年同月を 7.8%上回り、現行の就活ルール（採用広報 3 月 1 日から、選考開始 6 月 1 日から）になった 2017 年卒以来で最も高い数字だそうだ。少子高齢化が進む中、若者の争奪合戦はますます進むものと思われる。この数字について、採用側からすると、新型コロナウィルスの感染拡大で、採用に至るまでの行程変化はあったものの、採用数にはあまり影響がないと考えられる。しかしながら、学生側にとっては、コロナ禍であろうがなかろうが、一生に一度のことであり、不安いっぱいの中での就職活動であったことに変わりはない。

私は、2020 年 4 月から大阪大学の進路・就職相談室でキャリアアドバイザー（進路・就職相談員）として学生のキャリア支援を行っており、これまで 1,000 人を超える学生の相談を受けてきた経験から、新型コロナウィルスの感染拡大による変化について述べてみたい。なお、相談の中から見えてくることを中心に述べているので、統計的なデータなどに基づく知見ではないことをご容赦いただきたい。

大阪大学では、初めての緊急事態宣言が発出された 2020 年 4 月 7 日からオンラインによる相談に切り替えた。当初アドバイザー側にも学生側にも多少の戸惑いはあったものの、スムーズに進めることができている。

現在では、オンラインによる相談を基本としているが、最終面接を対面で行う企業があることや、家族が近くにいて自宅から相談しにくい、切羽詰まっているので直接対面で話をしたいという学生がいることから、希望者には対面での相談も行っている。

新型コロナウィルスの感染拡大が就職活動に影響していることについて、全体としては大きく次の 2 つのことがあると考えている。

第 1 に、就活イベント（説明会や面接）のオンライン化に伴い、就活生同士のネットワークの希薄化が起こり、交流や情報交換の機会が失われていることである。

業界研究や企業研究について、そのほとんどがオンラインで開催されることとなった。コロナ以前は開催会場や企業に直接訪問してその企業の担当者から直接話を聞いたり、会社まで OB・OG に会いに行ったりすることができた。学生もその場の雰囲気を感じながら、小さなことでも気になることを個別に質問することができた。だが、オンラインでは、企業担当者としては一度に多くの方に伝えることができるが、学生からすると、「こんなことを質問していいのだろうか」と躊躇してしまい、消化不良になっていることが多いようだ。企業側もその点を感じ、面接だけでなく、少人数のオンライン面談を行うなど、その疑問解決とイメージ向上のために行動している。

また、同じように就活を行っている就活生同士の情報交換も少なくなっていることが、不安の増大に繋がっていることも事実だ。相談に来る学生から多く尋ねられるのは、「今現在、就活を行っている学生はどんな感じで動いていますか？」という質問。コロナ前であれば、日常的に顔を合わすことが多い中で、お互いの状況や悩みを共有できたが、わざわざ連絡を取って、就活の情報交換を行うということにはならないようで、自身の活動がこれでいいのかと不安になっている学生が増えたことを相談対応の中で強く感じる。特に、解禁となった3月以降、その傾向が顕著に表れた。

さらに、これまで対面での面接後、面接を終えた学生同士が交流し、そこで新たなネットワークが構築され、普段できない情報共有などを行っていたようだが、オンラインの場合はそういうことができない。面接のオンライン化によって就活生同士の交流や情報収集の機会が減少していることが伺える。

一方、学生側もデメリットばかりではなく、これまで以上に多くの企業説明会を視聴できるようになったし、これまで対面での合同企業説明会に参加していなかった企業の説明も聞くことができ、学生にとっては選択の幅が広がったのではないだろうか。また、学生側から自身の強みを公表し、企業側からオファーをもらうという制度を利用する学生も増えており、企業と学生のマッチングのあり方にも変化が起こっていると感じる。

第2に、対面での面接からオンラインによる面接に切り替わったことにより、上手く自己表現ができるのかという戸惑いが生じていることである。これは、学生側だけでなく、企業人事担当者においても同様らしい。これまでの面接であれば、企業に行き、受付を済ませ、どういう人たちが応募しているのかという情報も吸収しながら、面接を受けることになるが、オンラインであれば、ボタンを押した瞬間から面接担当者が現れ、面接が始まるため、なかなかその気分を高めるということ、またどのように答えればいいのか等に苦労するようである。顔だけで思いを伝えるということになりかねないので、上半身も映るようにしながら、身体の動き、身ぶり手ぶりも使った自己表現や、顔が影にならない映り方などをアドバイスしている。さらに、対面であれば相手の目を見て話をすればいいが、オンラインで相手の目を見るということは、カメラを見るということになり、パソコンの画面に映っている面接担当者が見えにくくなるなど、面接のやりにくさに繋がっている。企業においても、自己紹介や自己 PR 動画をあらかじめ送付させる企業が増えるなど、人物評価の面で工夫してきていることも大きな変化の一つだろう。

また、留学を予定していたが中止となった、サークルとしての活動が大

幅に制限された、アルバイトがなくなった等、コロナの影響を大きく受けているのも事実である。ここで、学生によって大きな差が出ることになる。予定していた計画が中止となったことによって、オンライン留学に切り替えたり、新たな学びに挑戦したり、その空いた時間を上手く活用し、新たな挑戦と成長に結びつけることができた学生にとっては、エントリーシートに記入する「ガクチカ」（学生時代に最も力を入れて取り組んだこと）もしっかり書けているし、面接においても自信を持ってその成果を伝えることができている。しかしながら、中止になったことによるモチベーションの低下を引きずっている学生にとっては、次の挑戦課題を見つけることができず、「ガクチカ」に書くことがないという相談が増えたのも事実だ。このこと（不測の事態で変更を余儀なくされること）は、今回のコロナ状況下だけにとどまらず、これから先のキャリア形成においても起こることであり、そうなった時に、それを自分なりにどう納得し、どう方向転換するのかということが求められる。

大きくは上記の 2 点（就活のオンライン化に伴う就活生ネットワークの希薄化、オンライン面接における困難）が、コロナが就職活動に与えた影響だと感じているが、それぞれにプラス・マイナスがあり、必ずしもマイナス面だけが目立っているわけではない。

しかしながら、就職活動の方法がいかに変わろうとも、学生自身が自らの強みを理解するとともに、自らが強みと思っていなくても相手からみて強みとなるものが何かをしっかり理解した上で、自身の将来キャリアを考えることを楽しんでほしいし、「そんなあなたが欲しい」といってもらえる学生・社会人に成長してほしいと願うばかりだ。

企業は、学生時代の功績を暗記してすらすら答えることができる人を欲しがっているのではなく、本音を語ってくれる、一緒に働きたいと思える人を探しているのだから、コロナ状況下においても、そのことを学生に変わらず伝えていきたい。

コロナ禍における英国留学

大なぎ　絵る実
Tavistock and Portman NHS Foundation Trust　訓練生

私は、昨年コロナ禍の真っただ中である 2020 年 9 月に渡英し、現在、

Tavistock and Portman NHS Foundation Trust の訓練生である。主に、子どもの発達、精神分析について学んでいる。

私の留学生活は、初めからコロナ禍の影響を受けていた。初めてイギリスで生活をする留学生として、様々な手続きや提出書類を揃える必要があったが、銀行、病院、学校等の各種手続き先が、対応時間・人数制限、訪問不可能もしくは完全予約制などで、かなりの時間を要した。

入国後は、日本にいるうちに採用を頂いていた、保育所でのボランティアの仕事をすぐに開始した。この保育所での子どもたちやスタッフとの関わりが、私の訓練生としてのスタートであった。

学校生活に於いては、病院(校舎)への出入りは禁止され、レクチャー、ディスカッション、パーソナルチューターとの面談等、すべて Zoom による開催であり、学校への問い合わせもすべてオンラインである。また、学習上の提出物(エッセイ)の課題も、コロナ禍の影響が考慮された。

Zoom によるライブ受講は、家から受講できる便利さはあるものの、ネット環境に伴う雑音等の影響を受ける点や、通学していれば自然と生じたであろう、授業前後の他の訓練生達との交流を深めるチャンス、交流による相互理解の機会が失われる難点があった。また、Zoom の操作自体や、学校が提供するオンライン上での複雑な資源（非常に豊富でいまだに使いこなせていない）に慣れる必要があった。

そして、コースのかなめである、乳幼児観察（本来は家庭を訪問し、ご家族との日常のかかわりの中での赤ちゃんの成長を観察）も、当面オンラインで行うことが決められた。

乳幼児観察においてはまず、訓練生個々が、ご協力頂けるご家庭を探し、基本的には子どもが生後 4 週間以内から観察を始めることになっているが、コロナ禍の影響を受け、病院、母子の集まる場、公的機関、学校等に直接訪問し依頼する事ができなかった。その為、メールや電話での問い合わせ、掲示板への募集記事の投稿、知人や仕事先に協力していただけそうなご家庭は知らないか伺う等、思いつくあらゆる手段を講じた。また、状況が変われば「いずれ訪問」させて頂けるご家族を探すというのは、今までにはない状況であった。幸いにも探し始めてから、 1 か月半ほどで協力家庭を見つけることができた。

コロナ禍の中でも、学校が質の高いコースを保持しようと努めてくれているのをひしひしと感じ、学ぶ事へ希望が持てた。そしていま、実際に確かな学びを感じている。

一方、人とのつながりにくさと情報不足は存在し、それらは学校生活の不安を助長させるものでもあった。

学校側でも試行錯誤しているのは分かったが、学校への所属意識、仲間との連帯感は、通学の場合よりは、持ちづらい環境であったのだろうと思う。このことは、必要な情報を得られるチャンスも減り、今何をするべきか、コースの全体像の理解等を難しくした。

今日までの留学生活を振り返り気付いたのは、「人とのつながり」「必要な情報の収集」がいかに大事であるかである。つながれる人とはつながること、どこから有益な情報が得られるかわからないので、自分の今の立場や今必要なことをオープンにしておく姿勢が鍛えられた。家主、勤務先での会話、個人的に交流を持てた日本人の訓練生から、その時不可欠な情報が得られることもあった。また、コロナ禍で色々な状況が難しくなっているが、あきらめず「すすめる駒はコツコツすすめておく」姿勢が養なわれた気がした。

学校は学びを支えてくれるパートナーである。学校のサポートとして望むことは、２つ考えられる。１つ目は、コースの全体像、その後考えられる未来、将来の見通しを立てやすくなるような情報提供。２つ目には、事情が異なる個々のケースについて、困難なことでも、可能性を探して一緒に考えてくれることである。

例えば、コースが終了した後に希望する未来があるのなら、そのために、今すべき経験、整えるべき必要事項とその期限の案内等である。

なぜなら、留学生の立場として、その国の社会の制度や仕組みについてよく知らないことが多く、またコロナ禍で状況も複雑になっているので、勘違いをしたり、見逃しがちになったりする。学校がともに、「希望が可能になる未来」を一緒に考えてくれるなら大変心強い。

現在、イギリスではワクチン接種が推奨され、ロックダウンも解除されてきており、街は活気をとり戻してきている。筆者も数回の PCR 検査を行い、ワクチンの接種も行うことができた。最近では、学校外での活動で、交友関係を広げ、生活に充実感が得られるようになってきている。

世界的パンデミックのなか、留学を考える学生の夢がかなうことを願う。

最後に、以上の報告をさせて頂く機会を得ましたこと心よりお礼申し上げます。

コロナ禍におけるインターンシップと採用

松高　政

京都産業大学経営学部　准教授

コロナ禍以前からインターンシップは採用活動の一環となりつつあったが、コロナ禍においてさらに加速しているようである。「1Day インターンシップ」に象徴される就業体験を伴わないものはインターンシップとは呼ばない（採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2020）と一応はなったが、実態は何も変わっていないのではないだろうか。

「1Day インターンシップ」は、何も今に始まったことではない。2004 年 4 月 5 日付「日本経済新聞」朝刊 1 面には、「富士通は主要都市で『ワンデーインターンシップ』を開いた。就職活動前の大学 3 年生 5 千人を集め、一日就業体験の場を与える」という写真入りの記事が掲載されている。発刊日を確認しなければ、今日の記事を読んでいるのではないかと錯覚する。

日本のインターンシップの出発点は、1997 年の「三省合意」（文部省、通商産業省、労働省：いずれも当時）とされているが、この年は、「就職協定」が廃止された年でもある。「就職協定」は、会社説明・訪問開始・選考・内定等に関して大学側、企業側で定めたルールである。1953 年に始まり、その後ルール違反、見直しが繰り返され、形骸化し、1996 年を最後に廃止された。1997 年からは、大学側は「申合せ」、企業側は「倫理憲章」という新たなルールが設定された。「倫理憲章」において、正式内定日を卒業年次の 10 月 1 日以降とすることが定められていたが、企業説明会開始日については明記されていなかった。採用活動の実質的な自由化である。結果、企業からの学生へのアプローチはどんどん早期化し、2 年次後半から就職活動が始まる状況となっていった。さすがに社会的な批判が高まり、2004 年に「卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」ことが明記され、「倫理憲章」が強化された。

では、1997 年から 2004 年までの、実質的ルールの空白期間はどのような状況であったのか？2001 年に「採用直結型」インターンシップを松下電器産業（現パナソニック）が導入し話題を集めた。インターンシップを「採用直結」と表明する企業は珍しくなく、採用は全てインターンシップ経由のみとする企業もあった。リクルートワークス研究所『Works』54 号（2002）でも、「インターンシップが"流行"から"常識"となる日」という特集が組まれ、企業での事例が多数紹介され、採用直結型インターンシップが活況に実施されている様子を読み取ることができる。「三省合意」の「直接には採用と関わらない」という定義と完全に対立する「採用直結型」インターンシップが、1997 年のインターンシップ開始時から広範に行われていた。

しかし、この採用を目的としたインターンシップで学生を集めることが

できたのは、大手企業ばかりであった。2000 年前後に就職活動を行った学生は「就職氷河期世代」である。買い手市場であっても、中小企業には学生が集まらず、学生を何とか確保しようと各地域の経済団体が総出でインターンシップを推進していたようである。（前掲、『Works』54 号）。

結局、このようなインターンシップを経由した採用活動は長くは続かなかった。リクルート『就職白書 2002』によると、多くの企業が現状の採用活動に問題・課題があると認識していた。採用ルールもなく、インターンシップ経由となると、勢い早期化に加速する。その結果、内定辞退者が増加した。学生データで見ると、当該年度の内定辞退経験者は 57.4%に及び、さらに 16.8%の学生が誓約書を提出してもなお内定辞退している。採用選考の早期化に伴い、内定後から入社までの期間が長期化し、内定者フォローの業務負担が増加する。知識や精神面での準備が不足している学生が増え、多様な経験を積んだ学生が減っていった。このような状況から、2004 年の倫理憲章の強化を契機にインターンシップを経由した早期採用活動は姿を消していった。

2002 年 8 月 26 日付日本経済新聞（12 面）の「学業との兼ね合い課題に」という記事の最後には、「採用制度の中にインターンシップをどのように位置づけていくのか、産学が連携して再検討すべき時に差し掛かっている」と書かれている。

「差し掛かって」20 年を経た現在、同じような再検討が始められようとしている。2021 年 4 月に経団連と国公私立大学の主要団体代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」が報告書『ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進』を公表した。今後のインターンシップのあり方をかなり具体的に提言している。これを受けて文部科学省も「3 省合意の存在意義やあり方について発展的解消も含め検討する」との見解を示した。これまでの政府主導から産業界主導という大きな方向転換である。

さて、果たして今後のインターンシップはどうなっていくのか？インターンシップを「採用直結」にしようと、「1Day インターンシップ」の名称を変更しようとも、インターンシップのあり方そのものを変えないことには、採用との関係性は何も変わらないような気がする。歴史は繰り返されるという言葉の通りではないだろうか。

＜参考文献＞

・リクルートワークス研究所（2002）『Works』54 号
https://www.works-i.com/works/item/w_054.pdf

・リクルート（2002）『就職白書 2002』
・採用と大学教育の未来に関する産学協議会（2020）『報告書　Society 5.0 に向けた大学教育と採用に関する考え方』
https://www.janu.jp/news/2038/
・採用と大学教育の未来に関する産学協議会（2021）『報告書　ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進』
http://www.keidanren.or.jp/policy/2021/040.html

■

【書　評】　『フランスの高等教育改革と進路選択
—学歴社会の「勝敗」はどのように生まれるか—』

『フランスの高等教育改革と進路選択
—学歴社会の「勝敗」はどのように生まれるか—』
（園山大祐（編著）　明石書店　2021）
https://www.akashi.co.jp/book/b571084.html

京免　徹雄
筑波大学人間系　助教

キャリア教育研究は、心理学を中心とする学問領域の特性もあって、これまで「社会」よりも主に「個人」を対象とすることが多かった。しかし、本学会がミッション・ステートメントにも掲げた「社会正義」への貢献を視野に入れるのであれば、教育実践を外側から規定するシステムにも着目する必要があるだろう。特に、進路選択システムを民主化することは、日本を含めた世界各国にとって古くて新しい問題である。

本書は、フランスの高等教育政策の中で、学歴社会における「勝者」と「敗者」がどのように生み出されているのか、教育社会学研究の成果をもとに描き出している。19 人（うち 4 人が日本、15 人がフランスの研究者）の執筆者が多様な角度から市場主義原理に基づく改革の矛盾を鋭く指摘しており、そこから得られる知見は大学入試改革で迷走する日本に多くの示唆を与えてくれる。

全体は 14 章から構成され、第 1 部「高等教育の現状と課題」、第 2 部「新自由主義的な改革と選抜制度」、第 3 部「大学と階層移動」、第 4 部「グランゼコールという選択」に分けられている。以下、各部を概観してみよう。

第 1 部では、高等教育における就学経路、入学後の歩み、就職までの経緯を分析している。

「大衆化」された高等教育への進学率は 5 割に達し、庶民階層のアクセスは拡大したが、「民主化」（階層間格差の解消）にはつながっていない。庶民階層の学生の学習経歴には、中等教育を通して「出来の良い生徒」、中学校では学力に問題なかったが高校で「留年した生徒」、中学校入学時に既に低学力でやはり留年を経験している「弱い生徒」の 3 パターンがあり（上流階層は前者 2 つのみ）、このうち「弱い生徒」はほとんどが、3 年（規定年限）ないしは 4 年で学士号を取得できていない。つまり、大学教育は初等・中等教育における学業失敗を挽回する役割を果たせていないのである。

高校卒業資格（大学入学資格）には、普通バカロレア、技術バカロレア、職業バカロレアの 3 種類があり、同一世代の 8 割が取得しているが、種別による格差が存在する。大衆化は職業バカロレア取得者の進学増によって実現されてきたが、多くが希望する職業課程には選抜があるため、約半数しか入れない。残りは職業高校の課程と未接続の大学に進むものの、その 7 割は不本意入学である。自学自習を基本とする学業形態に適応できない学生も多く、中退に追い込まれることも珍しくない。中退後の失業率は普通バカロレアの中退者よりも高く、プロレタリア化している。

第 2 部では、高大接続における選抜と改革に対する EU の影響について論じられている。

前述の通り、高大接続をめぐっては進路の不一致と進路選択の不平等という問題がある。政府はその解消に向けて高校や大学でのキャリア支援を強化するとともに、新たな進路選択ウェブシステムを導入し、学生の高等教育機関への振り分け方法を改善しようとした。新システムでは、志願先で求められる能力を有しているか、必要な科目を履修しているか、学生自身がチェックすることになっており、自己選抜がなされる。また、志願者数が定員を上回った場合は、大学は登録された調査書に順位をつけ、選抜することができる。しかし振り分けのアルゴリズムは各大学によって異なり、公開されていないため、選抜基準は不透明である。

こうした二重の選抜は、職業高校出身者を大学から排除することにつながりかねず、確かに進路の一致を促進するが、同時に階層の固定化をもたらす。また非選抜を伝統とする大学が「進路選択の調整空間」という機能を維持してきたことも看過できない。つまり、職業バカロレア取得者も含めた学生の一部は、1 年目終了時に大学以外で学ぶことを選ぶが、それは初年次に大学で有益な熟慮を経た末に可能となった進路変更である。分岐

や後退のない一直線のキャリア形成のみが、「成功」とは限らない。

一連の新自由主義的な改革は、ヨーロッパ統合を原動力として進められてきたという特徴をもつ。国際競争で優位に発つため、ヨーロッパの名のもとでフランスのプレゼスを向上させ、高等教育システムを平等性と多様性の原則から、卓越性と垂直的階層化へとシフトさせている。

第 3 部では、社会階層と大学内のコース選択および社会移動の関係について定量的に分析している。大学内においても、各学科・専攻によって、入学する学生のバックグラウンドは大きく異なる。医学では上流階層・成績優秀者の割合が高いのに対して、中等教育で教えられていない学問分野では低い。その中でも法学、心理学などは高校で成績の良くない生徒の「試しの進路」（中退率が高い）、社会学、経済学などは職業課程に入るまでの「待機場所」（進路変更率が高い）になっている。四半世紀の間に様々な改革がなされたが、こうしたコース間の序列関係は大きく変化していない。

学生の抱く将来像についても、コースや階層による違いがみられる。上流・中流階層では、自分の将来が親世代に比べて「より良くも、より悪くもない」という学生が多いのに対して、庶民階層では「どちらかといえば良い」という傾向が強く、楽観的である。また、コース別ではエンジニア、性別では男子が相対的に楽観思考であり、職業課程／文学と女子は悲観的である。したがって、庶民階層は高等教育を社会的上昇の手段として、中流以上では社会的下降を回避する手段として捉えている。

このように、高等教育の多様化と職業化が進展しているが、その中で隔離的な民主化が起きている。すなわち、親を管理職にもつ学生が、ヒエラルキーの頂点に位置するグランゼコールに集中する一方で、庶民階層は多くは職業課程に進学する。このコースは高い就職率を誇るが、それは教育というより選抜の効果にすぎない。選抜に漏れた者は、文学や人文社会科学といった就職状況の芳しくない学科に進む。中退を防止する大学の社会的責任が強化されたが、長期的かつ直線的な「学位獲得競争」というキャリア形成モデルが、もはや限界に達している。

第 4 部では、エリート養成機関であるグランゼコールに入るための準備級の学生に関する特徴を、定性的に考察している。

準備級の入学者選抜は、高校が作成する調査書の審査で行われるが、その過程で準備級の教員の「理解カテゴリー」（認知機械）が作用する。それは成績のみで合否判定できない中位の志願者に集中し、態度として「まじめさ」よりも、勉学に対して「余力があり、燃え尽きていない」ことが優

先される。ただし、教員のポジションによる差もあり、重要科目の担当者は学力水準、比重の小さい科目の担当者は勉強ぶりや従順さを重視する。

準備級において「理想的受験生」として見られているのは、努力する生徒ではなく、直観、好奇心、素早さといった天性を備えている生徒であり、それは女子よりも男子において、下位よりも上位（名門）の準備級に強く認められる。この基準に従った教員からの評価は、生徒の志望意欲を高めたり、期待を抑えたりする判決として機能する。こうして、社会的不平等は生まれつきの差異に転換され、エリートが再生産されるのである。

以上が概要の紹介である。それをふまえて、評者が学んだことを若干ではあるが書かせていただきたい。第 1 に、より高い学歴・資格にアクセスを目指す直線的キャリア形成の限界である。学位の価値下落が起きて久しいが、一元的な尺度のもとで競争する限り、いかなるしくみを構築しようとも相対的序列化は避けられず、勝ち組と負け組が否応なしに排出される。事態が深刻なのは、効率性の向上を目的とする近年の改革によって、この方向性が加速されていることである。

ゴールなき競争に抗い、高等教育を民主化するためには、進路を多元化・多様化して柔軟に選択・変更できるようにするとともに、過去の学業失敗を挽回できるようにカリキュラムを抜本的に見直すことが不可欠だろう。現状ではスワール型・ブラブラ型のキャリアは貧困に陥りやすいが、直線的キャリアのみをメインストリームとし、そこから外れた者を周縁化する制度・文化は変えていかなければならない。実際、そのような取組がフランスでみられないわけではない。この 10 年で FD は大きく普及したし、技術バカロレア取得者（普通バカロレアに比べて学力に課題がある）向けに理数科目の補習を行っている大学もある。大学のキャリアセンターを中心に高大接続を強化したり、入学後の進路変更のための授業体験プログラムを整備したりといった試行も始まっている。これらの点は第 1 章で短く言及されているが、より踏み込んだ記述があってもよかったかもしれない。

第 2 に、正規の学校教育が排除のロジックを伴わざるを得ない以上、それに依存しないキャリア形成の経路を複数確保しておくことも必要だろう。徒弟訓練、オルタナティブ・スクール、居場所など、学校制度から外れた子どもに対する多様な受け皿の構築が求められる。こちらも EU の教育政策の枠組みのもと、フランスでも様々な早期離学者の対策が講じられている（園山大祐編『学校を離れる若者たち』ナカニシヤ出版、2021 年）。

このように、キャリア教育システムの在り方を考えるにあたって、有効

な手がかりを提供してくれる本書を、多くの会員が手にとっていただくことを願ってやまない。海外事情やフランスに詳しくない者でも、教育制度の説明や用語・法令に関する丁寧な解説があるため、十分に理解可能である。なお、姉妹編として初等・中等教育における進路格差や中途退学について要因分析した『フランスの社会階層と進路選択』(園山大祐編著、勁草書房、2018 年）も刊行されているので、合わせて一読をお勧めしたい。

■――

【お知らせ】　第 3 回キャリア教育カフェ　夏休み特別編

――

第 3 回キャリア教育カフェ　夏休み特別編のお知らせ

研究推進委員会の新企画「キャリア教育カフェ（キャリ教カフェ)」の第３弾：夏休み特別編「昼カフェ：高校生・大学生と語る『あったらいいな，こんなキャリア教育！』」を開催します。皆様のご参加心よりお待ちしております。キャリ教カフェは、自由な研究交流を行う場です。冒頭 20 分ほどゲストに話題提供いただいた後、参加者全員でざっくばらんにトークするライブ感覚の交流の場です。

日　時：2021 年 8 月 11 日（水）10：00－12：30
場　所：オンライン（Zoom ミーティング）
テーマ：高校生・大学生と語る「あったらいいな，こんなキャリア教育！」
共　催：日本キャリア教育学会 研究推進委員会、中部地区部会
詳　細：http://jssce.wdc-jp.com/committee/research_advance/

＜受講にあたって＞
対　象：一般会員・学生会員／無料（事前申込み制）
定　員：先着 50 名
申　込：令和 3 年 8 月 2 日まで
参加を希望される方は、下記 URL よりお申し込みください。
https://reas3.ouj.ac.jp/reas/q/70451
定員になり次第締め切らせていただきます。

■――

【お知らせ】　日本キャリア教育学会　第 43 回研究大会

第 43 回研究大会のお知らせ

日　時：2021 年 11 月 6 日（土)、7 日（日）
場　所：Zoom によるオンライン開催
テーマ：未来社会に生きるキャリア教育の可能性～キャリア教育「現在・過去・未来」をつなぐもの～
大会事務局：金沢工業大学
ウェブサイト：https://wwwr.kanazawa-it.ac.jp/jssce2021/

■

【お知らせ】　研究推進委員会企画
特別連載「ある単位制高校の一年」／連載「研究をする」

研究推進委員会企画
特別連載「ある単位制高校の一年」
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。
今期の研究推進委員会では、会長の示された方向性を踏まえ、アカデミック研究と教育現場をつなぐ企画を行ってまいります。
その一環として、宮原 清（九州・沖縄地区理事）先生にご協力いただき、特別連載「ある単位制高校の一年」を学会ウェブサイトに掲載することとしました。
また、連載「研究をする」の 7 月コラムが掲載されましたので、あわせてご覧ください。

特別連載「ある単位制高校の一年」
http://jssce.wdc-jp.com/committee/research_advance/#s-column
連載「研究をする」
http://jssce.wdc-jp.com/committee/research_advance/#r-column

-+-
◇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）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）までお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、市村美帆
高丸理香、竹内一真、橋本賢二
本田周二

-+-