

---

日本キャリア教育学会ニュースレター  
2023 年度・夏号 (2023.7.31 発行)

発行：日本キャリア教育学会 情報委員会

<https://jssce.jp/>

---

※ニュースレターは基本的に春夏秋冬の年 4 回配信しています。

※2023 年度の特集テーマを「研究と実践をつなぐキャリア教育」と設定しました。

※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。

[https://jssce.jp/committee/information\\_comm/newsletter/](https://jssce.jp/committee/information_comm/newsletter/)

+.....+

目次

【特集テーマの趣旨】

【特集】 研究と実践をつなぐキャリア教育 ～経済・経営～

[本庄麻美子 \(和歌山大学\)](#)

[山本咲子 \(お茶の水女子大学\)](#)

[中川功一 \(やさしいビジネススクール\)](#)

[平山恭子 \(株式会社ベネッセ i-キャリア\)](#)

[山本均 \(株式会社北陸人材ネット\)](#)

【書評】

[『新版ワークシートで創る！ 中学校3年間のキャリア教育・進路指導』](#)

[松下眞治 \(放送大学修士選科生 元大阪市立都島工業高等学校\)](#)

【お知らせ】

[第 45 回研究大会のご案内](#)

[学会への寄贈図書一覧 \(2023 年 5 月～7 月\)](#)

---

■

## 【特集テーマの趣旨】 研究と実践をつなぐキャリア教育

---

2023年度の特集では、様々な研究・実践のフィールドでキャリア教育はどのように捉えられているのか、各領域の研究者と実践者に語っていただくことで、境界を越えたキャリア教育の広がりを認識するとともに、研究と実践の結びつきを捉える機会にしたいと思います。春号（4月末発行）では「心理」、夏号（7月末発行）では「経済・経営」、秋号（10月末発行）では「教育」、冬号（1月末発行）では「社会・政治」、に関する研究・実践の視点からみたキャリア教育について、関係者から寄稿していただきます。また、多様な会員の声を反映させることを重視し、これまで研究大会等で十分に発信されてこなかった会員の活躍や、学生会員（若手）の意見も紹介していく予定です。

---

## 【特集】 研究と実践をつなぐキャリア教育 ～経済・経営～

---

### キャリア教育とアントレプレナーシップ教育

本庄麻美子

和歌山大学経済学部 准教授

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン推進本部／

インクルージョン支援推進室 副室長

アントレプレナーシップデザインセンター

### ■アントレプレナーシップについて

日本政府は2022年を「スタートアップ創出元年」と位置づけ、「スタートアップ育成5か年計画」を発表しました。その中で注目されているのが、アントレプレナーシップ教育の強化や大学・小中高生でのスタートアップ創出に向けた支援です。アントレプレナーシップは「起業家精神」とよく翻訳されますが、文部科学省は「急激な社会変化を受容し、新たな価値を生み出していく精神」と定義しています。多くの人たちがアントレプレナーシップを身に付けることができれば、起業だけでなく、既存企業の中で新規事業をつくることや、革新的な技術の開発、地域課題の解決などにも貢献できると考えられています。

## ■「起業家」へのイメージとその課題

起業家とは「高いロマンに、リスクを感じながらも、果敢に挑戦し、自己実現を図るために、独立性、独創性、異質性、さらに革新性を重視し、長期的な緊張感に耐えうる成長意欲の高い創業者リスクに果敢に挑戦する（松田 1996）」人だ、と長年捉えられてきました。一方で、「イノベーションの担い手」、「リスクに果敢に挑戦するチャレンジマインド」といった目指すべき起業家像があまりにも一般人からみれば雲の上のスーパーマン（ウーマン）のような起業家として描かれすぎてきた（川名 2014）という指摘もあります。そういった背景もあり、起業を望ましい職業選択だと考える人の割合は、中国 72.1%、イギリス 71.7%、アメリカ 61.7%、ドイツ 61.2%に対し、日本は 23.8%と、先進国・主要国の中でも最も低い水準にあります（Global Entrepreneurship Monitor, 2022）。日本で起業家が少ない主な理由として、ベンチャー白書 2020 は（1）失敗に対する危惧（再チャレンジが難しい等）（2）身近に起業家がない（3）学校教育（勇気ある行動への低い評価等）をあげています。

## ■和歌山大学におけるアントレプレナーシップ教育

和歌山大学では、本学学生を対象として起業家精神を養う「アントレプレナーシップ教育（以下、ES 教育）」の拠点になる「アントレプレナーシップデザインセンター（以下、EDC）」を 2023 年 4 月に新設しました。EDC が担う ES 教育は、法人設立を伴う事業化支援に特化せず、「新しいことに挑戦し続け、自ら成長し続けられる人材」の育成を大きな目的としています。

- 社会や環境が「変化、多様化、複雑化」することが前提の今、
- ・変化し続ける社会だからこそ、自分が成長することに自ら進んで投資できる人（成長投資）
  - ・これまでの延長線上に正解や答えがないからこそ、未知や未経験なことを自ら進んで挑戦できる人（挑戦志向）
  - ・自らが生き方を自由に描けるからこそ、キャリアを柔軟に変化させ何にでもなれる人（柔軟性）

といった人材育成を目指すのが、本学の ES 教育です。

起業は進路選択のひとつでもあることからキャリア教育と連動し、本学の教育課程には ES 教育を体系的に位置付けています。本学経済学部前身の和歌山高等商業学校初代校長岡本一郎は 1922 年第 1 回入学宣誓式で「商人たるに先立ちて先ず人となれ」と、100 年後の今も生きる普遍的な価値

を述べています。この理念が EDC にも引き継がれ、私たちの基本姿勢となっています。

本学の ES 教育の起点となったのは、2015 年に採択された地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）でした。KPI のひとつとして「新規雇用創出数 10 件」があげられ、地方での暮らし（生業）コースとして創業支援の模索が始まります。2018 年からは起業支援を本格的にスタートし、起業支援部局に学生たちが集まってくると共に、法人設立する学生も少しずつ増えてきました。ただ、起業にチャレンジした後、すべてがうまくいくわけではありません。軌道に乗せていけるケースもあれば、モチベーションが保てず継続が難しくなる場合もあります。その中で大きな課題となったのは、失敗したときのフォローアップ体制の未整備でした。

#### ■進路選択のひとつとしての「起業」

EDC の支援対象者は、起業することを「決心した人」だけが対象ではなく、迷い、不安、葛藤、悩みを抱えながら「試したい人」も対象としています。ビジネスの成功のみを目指した「ステップアップ型支援」ではなく、どのようなステージの人でも、人として成長するための「経験支援」を行っています。その延長上で失敗したときのフォローアップを考えたとき、レジリエンス教育が重要だという議論になりました。レジリエンスは転ぶことを想定した概念であり、失敗すること、挫折することを前提としています。困難やストレスのある不安定な状況でも、それを乗り越えて自分のキャリアを構築していく力（湯口 2022）がそもそも必要なのに、ステップアップ型支援ではそのフォローアップが抜け落ちていることが大きな課題であるといえます。本学の ES 教育の中では、フォローアッププログラムも今後検討して構築していきたいと考えています。その上で、在学中だけでなく卒業後の中長期的なキャリアを考えたとき、進路選択のひとつとして「起業」という形もあっていいのではないかという提案をしています。そのため本学では、卒業後もキャリアのフォローアップを積極的に行っています。

#### <引用文献>

川名和美 (2014) 「我が国の起業家教育の意義と課題：「起業教育」と「起業家学習」のための「地域つながりづくり」日本政策金融公庫論集第 25 号,pp.59-80.

松田修一 (1996) 「独立起業家の輩出と支援システム」松田修一・大江健編著『起業家の輩出—日本型支援システムの構築』日本経済新聞社

湯口恭子 (2022)『キャリア探索とレジリエンス：大学生に向けた効果的な  
キャリア支援とは』晃洋書房

<参考資料>

Global Entrepreneurship Monitor(2022) 「ENTREPRENEURIAL  
BEHAVIOUR AND ATTITUDES」

<https://www.gemconsortium.org/data> (2023年7月30日最終閲覧)

---

## ケイパビリティとキャリア教育

山本咲子

お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション研究所  
特任リサーチフェロー

私がこれまで研究してきたケイパビリティ・アプローチとキャリア教育には共通性があると思っておりました。そこでこのエッセイでは、ケイパビリティ・アプローチの観点からキャリア教育を眺めてみたときに、どのような示唆を得ることができるかを考えてみようと思います。

ケイパビリティ・アプローチは、経済学者のアマルティア・センが提唱したもので、経済学だけでなく、教育学などの様々な研究領域で応用されています。ケイパビリティは、潜在能力という和訳もありますが、どのような生活を送ることができるのかという個人の自由を表している概念です。自由に選べる選択肢が多いほど、ケイパビリティが大きくなり、生活の質が高いと捉えます。キャリア形成も、様々な選択肢の中から1つのキャリアを選んでいく過程と捉えることができますので、ケイパビリティとキャリアには共通点があると思いました。ケイパビリティ・アプローチは人の生活の質の評価に用いられます。金銭をいくら所有しているか、生活に満足しているか、という判断基準ではなく、財やサービスなどの生活資源を用いて本人が望む生活を実現できているかに着目して、生活の質をはかろうとするものです。また、生活資源を福祉 (well-being) や自由に変換する能力の個人差にも着目するという特徴もあります。

以下では、近年、社会問題として注目を集めているヤングケアラーの事例を取り上げ、ヤングケアラーのキャリア形成の困難に対する適切な支援や教育の在り方について、ケイパビリティ・アプローチを通して考察してみようと思います。ケアラーとは、こころやからだに不調がある人の「介

「看病」「療育」「世話」「気づかい」など、ケアの必要な家族や近親者、友人、知人などを無償でケアする人を指します。ヤングケアラーとは、家族にケアを要する人がいる場合に、大人が担うようなケア責任を引き受け、家事や家族の世話、介護、感情面のサポートなどを行っている 18 歳未満の子どもを指します（(一社)日本ケアラー連盟）。ここでは、10代から20代後半まで祖母の介護をしたヤングケアラー（Aさん）の語りを紹介します。

祖母の介護と引きかえに、友だち、学業、仕事、そして時間を失った。ほんとうは自分を理解してくれるひとがほしかった。「だれか、助けて」と叫びたかった。看とったあと、まわりからは「おばあちゃんは、孫に介護してもらって幸せだったね」と言われたが、本当に欲しかったのは、自分と祖母の幸せが両立できる生活だった。

この語りより、Aさんは祖母の介護によって、学業や仕事における本人のキャリア形成に大きな支障をきたしていたことが見て取れます。おそらく、Aさんの周りには、学校ではキャリア支援、行政では介護支援があったのではないかと思います。しかし、「介護と引きかえに、友だち、学業、仕事、そして時間を失った」とあるように、Aさんは自分の生活を豊かにするためにそれらの支援を活用することができなかったようでした。

Aさんの状況を、ケイパビリティ・アプローチを通して考えてみますと、ただ単に支援が社会や学校に存在しているというだけではキャリア形成につながらず、Aさんがそれらの支援を見つけて、利用し、就職ができたり、よい暮らしを送れるようになったりして初めて、支援の存在が意味を成してくるのだと思います。

よりよいキャリア教育が実践されているかどうかを評価するためには、キャリア教育の講義が充実しているか、金銭的補助があるかといった側面だけではなく、もう一步踏み込んで、キャリア教育や支援を受けて、その人の人生の選択の自由が増え、本人が価値をおく生活を営むことができるようになったということまで確認しようという視点が重要になってくるのではないかと考えました。ケイパビリティ・アプローチは、既存のキャリア教育をより効果の高いものにするためのヒントがたくさん含まれていると思います。このニューズレターの読者の中には、実際にキャリア教育を提供している方が多くおられると思いますので、このエッセイが、皆さんが抱えているケースについてケイパビリティ・アプローチの観点から考えるきっかけになり、よりよいキャリア支援につながればうれしいです。

<引用文献>

セン, アマルティア(1999)『不平等の再検討—潜在能力と自由』, 池本幸生・野上裕生・佐藤仁訳, 岩波書店

<参考資料>

(一社)日本ケアラー連盟 (<https://carersjapan.com/>) (2023年7月30日最終閲覧)

---

## 斜めドラム洗濯機に学ぶ、企業、働く、稼ぐの本質

中川功一

やさしいビジネススクール 学長

斜めドラム洗濯機は、もはや大革新など起こらないだろうと思われていた洗濯機業界にあって、日本発でイノベーションを起こすことに成功した事例である。通常の縦置き型が当時6-8万円程度で売られていた中で、斜めドラム洗濯機は、その倍以上の15-20万円近い値段で発売され、それでも大ヒットとなった。

ここで、皆さんにはぜひ、考えていただきたい。斜めドラム洗濯機は、なぜ、こんな値段でも大ヒットとなったのだろうか。

当初、開発したエンジニアたちや、家電のアナリスト、経営学の研究者たちは、消費者の省エネ意識の高まりゆえだとした。斜めドラム式にすることで、節電性能、節水性能は確かに改善する。しかし、それはせいぜい年間数百円のレベルだ。とてもではないが、価格アップ分をカバーできるものではない。それでもなお、地球環境を考えて省エネをしなければ…そういう消費行動なのだ、と説明をした。

だが、斜めドラム洗濯機を買い求めた顧客の声をじかに聞くと、全く違う事実が明らかになってきた。斜めドラム洗濯機を人々が求めた理由。それは「カワイイから」「オシャレだから」だったのである。

オシャレだの、カワイイだのに数万円の価値などないと思った方は、人生における「価値とはなにか」について、大きな誤解をしている。

皆さんの家で、洗濯機はどこに置かれているだろうか。おそらく、家の

中でも“三等地”に置かれているはずだ。暗く、湿っぽいスペースで、汚れたものを、疲れて帰ってきた体で洗濯機に放り込む。

そんな時間を、少しでも明るく、楽しく過ごせるとしたら。それが10年、15年と続くとすれば。

斜めドラム洗濯機は、まさしく、人々にこれまで以上の幸せを届けることに成功した、近年の白物家電業界屈指のイノベーションなのである。

\*\*\*

「売れる」とは、誰かの人生において、対価を払っても必要だと思えるような品を届けたときに生じる現象である。それを、果たして何人の人に届けることができたか。売上とは、どれだけ価値のあるものを、どれだけ多くの人に届けられたかの掛け算で求まるものである。すなわち、売上高とは、その組織がどれだけ社会に貢献できたかの指標である。

一方、費用とは、この社会にある価値あるものを消費することに対する対価である。地球上の限りある資源や、人の人生のうちから毎日何時間かを使わせてもらうことに対する、対価。だからこそ、費用はまず、健全にお支払いすることが求められる（搾取をしてはいけない）。そのうえで、節約を心掛けなければならない。

そうして、健全な企業活動が行われた先に、利益というものが生まれる。利益とは、この社会に生み出された価値「売上」と、この社会で消費された価値「費用」の差分。すなわち、社会の価値の純増分（net value added）。だとすれば、営利組織—企業とは、社会の価値を純増させるための社会的仕組みだ、ということになる。

これが経営学の原点である。だが、この企業に関する基本認識を持っていて人は、この社会に、果たしてどれだけいるだろうか。稼ぐことは、誰かから価値を奪う「ゼロサム・ゲーム」であると考え、働くことに悩む若年キャリアや大学生は少なくない。起業という行為を、金銭的成功ばかりを狙った、一獲千金のギャンブルのようにとらえる人もいる。大成功をおさめた経営者を、銭ゲバのように見立てる報道やバラエティも後をたたない。

だからこそ、キャリア教育である。企業という仕組みが、仲間と協力し合いながら、誰かに貢献するものであるということ。斜めドラム洗濯機に見たように、誰かに、これまでにない幸せを届けられたときにこそ、企業は収益を稼げるのだということ。そうした、この社会の基本的な成り立



ち・仕組みを知るだけで、どれだけ、若き人々の悩みが解決するだろうか。

\*\*\*

私はこのような意味で「すべての人に経営学教育を届ける」ことを目的としたオンライン経営スクールを営んでいる。先日は、その射程をさらに広げ、『13歳からのMBA』という本を出版させていただき、「ジュニアMBA検定」を毎年開催していくことにした。キャリアにおけるこの企業に対する誤解は、大学生よりもさらに早く、青少年期にも深い原因があると考えたためである。思い起こせば、日本の子供たちは、ビジネス理解について、0どころかマイナスからスタートする。子供たちが日々のニュースで目にするのは、「横領」「詐欺」「ブラック企業」「中抜き」などの、お金にまつわる汚い側面、犯罪側面ばかりだからだ。働いている大人はただしも、これしか目に入らない子供たちに、どういう影響が及んでいるのかはよくよく考えなければならない。お金というもの、稼ぐということについて、深刻な誤解を持ったまま就活を迎える人は少なくない。稼ぐということについて疑いをもったままでは、若者たちがイノベーションを実現できるはずもないし、学びのモチベーションもそもそも起こらないだろう。

手法ではなく、お金を稼ぐことに関する、Whyの教育が求められている。売上とは何か、経営とは何か。そこに対する正しい理解が、若き人々のキャリアをひらいてくれるはずだ。

皆さんにはどうか、斜めドラム洗濯機のこと、売上・費用・利益のこと、若き方々に語り伝えていただきたいと願っている。

---

「まなぶ(研究)とはたらく(実践)をつなぐ」

～キャリア教育パートナーの挑戦～

平山恭子

株式会社ベネッセi-キャリア

doda キャンパス 副編集長

サービス企画推進室 室長

一般社団法人 Future Skills Project 研究会 事務局長

■ 「まなぶとはたらくをつなぐ」 こんなシンプルな言葉が実現しない

ベネッセi-キャリアを設立して8年、「まなぶとはたらくをつなぐ」この言葉にこだわって仕事を続けている。

大学関係者の多くはこの一文に賛同を示す。しかし、それと共に必ずあるのは、新卒採用で“大学でまなんだこと”なんて評価しないじゃないか、という反駁である。

では、新卒採用をする企業側はこの一文をどう捉えるのだろうか？実は、ほぼ大学関係者と同じ割合で、多くの採用人事が賛同を示す。

この両者が賛同するにも関わらず、なぜ「まなぶとはたらくをつなぐ」の一文が実現しないのだろうか？

そこで、一番肝心の学生に聞いてみた。すると、大半の学生の口から出てくるのは、「まnanでいることが社会にどう役立つのか分からない」という言葉であった。

#### ■キャリア教育パートナー始動

この「まなぶ」と「はたらく」が繋がらない課題を解決するには、個社単体ではどうにもならない。そこで2022年「キャリア教育パートナー」を発足させた。

これは新卒採用領域に関して問題意識を持つ複数の企業・団体同士が、大学生のキャリア形成を支援し合うことを目的にしたコンソーシアムであり、「学生」を中心に教育機関と企業をむすぶ産学接続に取り組み、企業が学生に求める人材要件の言語化や可視化を始めた。

#### ■キャリアゲートウェイ2022開催

プロジェクトの第1弾として、昨年8月に大学1・2年生限定の2日間大型キャリア教育イベント「キャリアゲートウェイ-Career Gateway-2022 powered by doda キャンパス」を開催。

このイベントでは、キャリア教育パートナー企業で活躍する社員が続々と登壇し、大学時代に何を学び、どんな卒論に取り組んだのか？大学での学びが、社会での実践にどう活かしているのか？各社のアピールは一切なし。真正面から「はたらく(実践)」で活かしている「まなび(研究)」を魅せる場となった。

このイベントには1,300人を超える学生が参加し、開催後に実施したアンケートでは、「このイベントを後輩にどれくらいおすすめしたいか」という設問に対し、10段階評価で「9.1」を獲得。またイベントを通じてビジネスパーソンのリアルな「はたらく」実体験や本音に触れた学生からの好意的な反響も大きく、当イベントが学生のキャリアに向き合う意欲の促

進に貢献できたといえる。

#### ■ビジネスコンテスト開催

プロジェクトの第2弾として、「SDGs 課題をアプリで解決するプランを練って企業に挑め！」をテーマにビジネスコンテストを開催。

「SDGs」は業種を問わず、多くの企業が事業推進の重点テーマに置いている。また、こうした世の中の動きに合わせて「SDGs の達成に取り組んでいる企業を志望したい」と考える学生も年々増加している。しかし、学生の「SDGs」に対する理解度は“生活者目線”のレベルに留まり、理解を深める機会がないのが現状である。そこで、大学1・2年生のうちから“企業目線”であらゆる業界における SDGs 達成上の課題への理解を深め、解決に向けたアウトプットができる場を提供するため、「SDGs」をテーマにした本ビジネスコンテストを開催した。

#### ■「はたらく(実践)の場」から「まなび(研究)」を承認する

本ビジネスコンテストの特徴は2つ。1つは、大学1・2年生限定であること。もう1つは、希望した学生は事前レクチャーを受けられることである。「SDGs」という身近でありながら複雑なテーマで企画を考えてもらうため、実際に企業の「SDGs」への取り組み事例を紹介し、課題と解決方法についてインプットの機会をパートナー企業が提供。また、アプリを企画してもらうため、ノーコードでのアプリの作り方もレクチャーし、多くの学生が挑戦できる環境をつくりあげ 100 件を超えるエントリーとなった。

この場で目指したのは、学生たちの「まなび」や「研究」を「はたらく(実践)の場」で活躍しているパートナー企業の社員が評価やアドバイスを通じて「承認」をすることである。

つまり、この「承認」を通じて「今、まなんでいることが社会にどう役立つのか」を学生に理解を促し、学びへのモチベーションを喚起することにあった。

#### ■就活の早期化から懸念される課題を払拭したい

昨今、就職活動の早期化により、学生は業界や企業の研究を行う時間が限られてきている。加えて、インターンシップは大学3年時の夏に参加する割合が高くなり、どの業界や職種で就業体験をしたいかを十分に考えきれないまま、なんとなくインターンシップに参加する学生も少なくない。こうした背景から、就職活動を始めても、名の知れた企業や身近な分野か

ら企業を選びがちになり、選択肢が限定され、「想像と違った」などのミスマッチが生じかねない。このことは採用人事側も全く望んではいない。この懸念を払拭するために学生たちが早期から、自身の今後のキャリアについて考える機会を提供するべく、今後もパートナー各社が連携し、大学生の学びの支援や成長の機会を提供していく予定だ。

■「まなぶとはたらく」がつながった先に

「研究と実践をつなぐキャリア教育」という今回の特集テーマを聞いた際に、我々が長年着手しているテーマと同じであり、学会の理念に共感をした。

現在、キャリア教育パートナーのメンバーと、今後の採用はどうあるべきか？夢と期待を込めて協議を進めている。「まなぶとはたらく」がつながった先には、学生がこれまで積み上げてきた経験や学び・研究など、成長の軌跡で評価し社会人としての活躍ステージを決めて行けるような世界が広がっていると信じている。

※キャリア教育パートナー2023 参画団体

アクセンチュア、アサヒビール、エーザイ、AGC、NTT データ、オリックス、川崎重工業、JTB、人事院、凸版印刷、トヨタコネクティッド、日清食品ホールディングス、パーソルキャリア、パナソニックグループ、ベネッセコーポレーション、本田技研工業  
(五十音順)

---

キャリアにおける「ねばねば」と「わくわく」の考察

山本均

株式会社北陸人材ネット 代表取締役

小職の自己紹介ですが、2009年～2019年の間、母校である金沢大学で就職支援、キャリア教育の担当として学生向けのガイダンスや授業を担当しておりました。もともとは企業の人事として約20年、採用と教育に関わっており、その後2007年に自分の会社（北陸人材ネット）を起業、上述の大学の仕事の兼務の期間も含めて現在まで転職支援、人事、育成コンサルタントとして事業を行っております。そんな私がこれまでの仕事の中で

とてもこだわってきたキャリアに対する考えを、「ねばねば」と「わくわく」をキーワードにして少しご説明させていただきます。

### 「ねばねば」タイプと「わくわく」タイプ

金沢大学では毎年 200 名くらいの学生と個別に面談していたのですが、学生のタイプとしては「ねばねば」学生と「わくわく」学生に分かれています。ざっくりですが、「ねばねば」学生が 8-9 割、「わくわく」学生が 1-2 割という感じでした。面白いのは就活の時の会社選びの基準が「ねばねば」学生と「わくわく」学生でまったく異なっていることです。

### 「ねばねば」タイプについて

まじめです。優等生タイプでそつなくやろうとします。逆に言えば苦手な事には手を出しません。失敗をととても怖がるのと他人からどう見られているかを絶えず気にします。地元からの進学者に多く、安定志向が強いです。目立つこともあまり好きではありません。相談に乗ってもなかなか本音を話してくれませんが、実は自分に自信がなくてそれを人に見せるとこれまでの自分の頑張ってきたことが全部否定されてしまうのではという恐怖を持っている学生が一定数います。「嫌なモノでも、やら「ねば」ならない！私はこれまでもそうやって頑張ってきた。それをやらないと私が否定されてしまう！だから頑張る！！」これが「ねばねば」学生の行動原理です。

### 「わくわく」タイプについて

変なのが多いです。あまり人からの評価は気にしません。好き嫌いが結構激しく、えり好みします。でもやると決めた事にはアクティブに取り組みます。やる気に火が付いた時の彼らの行動量はねばねばタイプの約 3 倍といったところでしょうか？いきなり休学して長期インターンや留学に行ったり、留学生と仲良くなって変なイベント開いたり、地元の経営者と仲良くなってお酒飲みに行ったり、ちょっと見ていてハラハラすることもありますけど、とても頼もしく思えることも多いです。いろいろなことに手を出しすぎて睡眠時間削っている学生もいますが、何よりも彼ら自身が学生生活を満喫していてとても楽しそうに見えます。

「なんか面白いことないかなあ！！おお、これ面白そう！！大変かもしれないけど楽しめそう！！（わくわく）」これが「わくわく」タイプの行動原理のようです。

## 「わくわく」タイプは「ねばねば」タイプの変態??

大学で「わくわく」タイプと接していて、あることに気づきました。生まれながらの「わくわく」タイプは少なく、**「ねばねば」タイプがなにかをきっかけに「わくわく」タイプに変態したという例がとて多い**ということです。

具体的にはどんなことか??いろいろな学生の話聞いていく中で共通項が見えてきました。それは、「**すごく大変だったけどやってみてよかったと自分自身で振り返ることのできるチャレンジ**（今までやったことのない何かへの挑戦）」の体験です。

それまで「ねばねば」な考え方で生きてきたけど、ある日、めっちゃやってみてみたい何かに出会います。失敗は嫌だし怖いけど、どうしてもやってみたくてチャレンジを決断!、**実際やってみたらめっちゃ大変だったけど、すごく充実感があった**。そして成し遂げたことによって自分は本気で取り組めばなんとかなる!みたいな自信がそこから生まれてきた、**みたいな体験**です。

大学在学中にこうした経験に出会って変化した学生も何人か見っていますが、まさに「化ける」という表現がぴったりです。

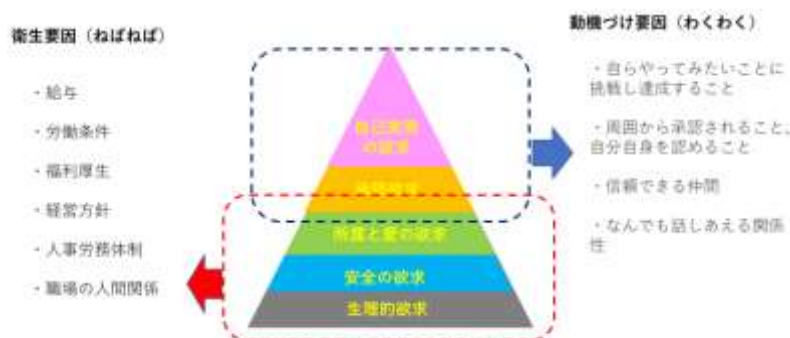
## 「ねばねば」タイプと「わくわく」タイプにおける一考察

なぜこのようなタイプ分類になるのか?そして、どうして「ねばねば」から「わくわく」への変態が起きるのか?これについて私の仮説を以下に書かせていただきます。(研究者ではない一私人の仮説であることをご容赦ください。)

### (1) ハーズバークの二要因理論とマズローの欲求5段階説

実はこの二つの考え方って下図のようにすっきりハマる?と思っています

#### マズローの欲求5段階説とハーズバークの二要因理論



す。

マズローの下位の欲求って下がると不安になる、「失いたくない」欲求で、逆に上位の欲求ってあればあるほど良いという感じ方のものだと思います。

「ねばねば」タイプは衛生要因がモチベーションです。これまで頑張って手に入れたものを失いたくないから失わずに済むところまで、頑張る。一方、「わくわく」タイプは動機づけ要因がモチベーション、これはもっとももっとという感じで突き詰めていくのできりが無いという見方もできると思います。

## (2)「ねばねば」は外発的動機付け、「わくわく」は内発的動機付け

「ねばねば」タイプの人とは他者からよく見られたい、あるいは否定されたくないからやるという動機づけで頑張っています。これは外発的動機付けにピッタリ当てはまるのではとないでしょうか？常に自分の中で目標を設定しないと頑張れないけど、頑張っているという評価が当たり前になると、それに応えるために頑張りが続かないといけなくなってしまいます。そうするといつも大変な思いを抱えてやらねばならなくなって、バーンアウトという状況に陥ってしまうことがあります。

一方「わくわく」タイプの人とは自分の「わくわく」が動機づけになるので、これは燃え尽きることはありません。しかし、やる気スイッチが入るものと入らないものがあるので、なんでもやれることにはならないという、まさに内発的動機付けにあてはまっているのではないのでしょうか？

## (3)「ねばねば」から「わくわく」への変態のカギは「自己承認」にあり？

私は「承認欲求」には実は2つの承認の階層があるのではと思っています。一つは「他者からの承認」、もう一つは「自己承認」です。これは「他者からの承認」が下位にあり、これが満たされると「自己承認」に移るのではと思っています。「褒めてもらえる」から「自分自身を認める」と言い換えたほうがわかりやすいかもしれません。「自分自身を認める」というのは自己肯定です。つまり、チャレンジの中で「自己肯定感」が高まれば、それが「ねばねば」から「わくわく」への変態のきっかけになるのでは？ということです（化けた学生を見ているとまさにこれがあてはまります）。

自己承認には心理的安全性も関係していると感じます。これは仮面を外して自分らしくいられる、ありのままの自分でいられる場であればあるほど、自己承認しやすくなるからです。そういう意味では所属と愛の欲求で心理的安全性が満たされることで自己承認しやすくなるという関係性も成立するような気がしています。

## 経営の視点から見る「ねばねば」と「わくわく」

経営者にとっては「わくわく」タイプは魅力的です。企業の求める人材像に「自律的に考え、行動し、失敗を恐れずチャレンジする人材」みたいな表記が多いですが、まさに「わくわく」タイプのことを指しています。しかし、大半の経営者は、こうした人材が活躍できる場づくりにあまり関心がないようです。

「わくわく」する何かがある会社の仕事にあり、彼らが好きなように取り組める環境（自律性に任ねる）ができていないと彼らはわくわく働くことができません。日本企業が行っているチェック&コントロール型でなく、サーバント型のマネジメントのほうが「わくわく」タイプと相性が良いようです。余談ですが私の会社を実験台にしてわくわくタイプ向きの制度をいろいろ取り入れてきました。その結果、現在、フルフレックス、フルリモート、副業推奨、ワーケーション補助手当ありという、とっても働き方改革の進んだ会社になっています。

## 「ねばねば」でなく「わくわく」で生きよう！！

「ねばねば」でなく「わくわく」で生きよう！これは私のモットーでもあり、わくわく生きる人を社会にもっと増やしたいというのが私のライフワークでもあります。そのためには「ねばねば」が「わくわく」に化ける場をいろいろな形で用意し、「わくわく」生きる場を、もっと増やしたいなあと思っています。また、最近言われ始めている well-being な生き方ってまさに「わくわく」生きることと思っています。「ねばねば」と「わくわく」の構造をもっと明らかにして、わくわくへの変態を促す仕組みを増やし、「わくわく」を世の中に広げていく、これがまさに私の「わくわく」です。ぜひ一緒に！！思われる方はご連絡ください。

---

■ **【書評】『新版ワークシートで創る！**

中学校3年間のキャリア教育・進路指導』

---

『新版ワークシートで創る！ 中学校3年間のキャリア教育・進路指導』

(松井賢二・田村和弘 編著 (東洋館出版社、2023))

<https://www.toyokan.co.jp/products/5106>

(2023年7月30日最終閲覧)



松下眞治（放送大学修士選科生 元大阪市立都島工業高等学校）

2007年に刊行された「ワークシートで創る！ 中学校3年間のキャリア教育・進路指導」の新版で、初刊以後の社会的背景、教育界を取り巻く環境の変化などに対応したチャレンジ本である。キャリア教育・進路指導にご精通の先生方にも第1章のキャリア教育・進路指導の基本的考え方を改めて読み深めることにより、自分の学校がどのようなことができているのかまたはできていないのか再認識できる。第2章からは具体的に中学校3年間のキャリア教育・進路指導の見開きで左側に指導のねらい、指導方法、指導のポイントがていねいに解説なされ、右側にはワークシートという構成でとてもコンパクトで仕上がっている。また、目標設定、勤労観・職業観、人間関係、自己理解、課題解決、進路適性、進路情報、将来設計、啓発的経験など育成目標も記載されているため、先生方も目標を理解しながら実施できる。加えて、特別活動や総合的な学習の時間の活用や時間も記載され、きめ細かさに驚くばかり。

内容によっては、特別な教科「道徳」で取り上げてもいいかもしれないものもある。具体的に、3年間のワークシートは36枚、1年生12枚、2年生14枚、3年生10枚と1～2年生のワークシートの多さが進路指導のヘッドスタートおよびキャリア教育の充実を図っていることが伺える一面でもある。特に、1年生の小学生から中学生になったことを自覚してもらうための「中学校生活の抱負を語ろう」から、職に関することを3テーマの費やしているのには目新しさを感じた。全体的には、学校内だけでなく、社会のつながり、地域とのつながりなどに意識したものに仕上がっている。子どもたちの将来に出会うであろう困難もこの一冊を利用することによって、クリアするのではないかと思う。中学校を挟む小学校高学年担当の先生、高校の先生方にも読んでいただきたい。

最後に、まずは一読され、中学校3年間のキャリア教育・進路指導を俯瞰的にとらえて、それぞれの学校に応じた取り組みに落とし込んでいただきたい。各ワークシートもPDFでダウンロードできますので、とても先生方にはありがたいと思う。

---

【お知らせ】 第45回研究大会のご案内

---

日 時 2023年10月28日（土）29日（日）

場 所 愛知教育大学（〒448-8542 愛知県刈谷市井ヶ谷町広沢1）

H P <https://jssce2023.onlinegakkai.com/>

参加費（事前振込のみ）

正会員 6,000 円 学生会員 3,500 円 発表論文集掲載料 1,000 円  
シンポジウム企画費（1 件） 5,000 円 連名発表費（非会員） 2,000 円

日 程 ※発表申込数に応じて変更の可能性があります。

最新情報は大会 HP に随時掲載しますので、ご確認ください。

【10 月 28 日（土）】

- キャリアカウンセラー研修講座（別途申込者のみ）
- 大会実行委員会企画 公開シンポジウム（オンライン配信あり）  
テーマ 「キャリア教育にかかわる者が持つべきマインドとは」  
登壇者 藤田晃之会員（筑波大学）、  
下村英雄会員（労働政策研究研修機構）、  
鈴木映司会員（沼津東高等学校）、  
渡邊江李賀氏（NPO 法人 ICDS、名古屋市立中学校キャリア  
アナビゲーター）他

司 会 浦上昌則会員（南山大学）

- 研究交流会（飲食を伴う懇親会ではありません）
- 定期総会

【10 月 29 日（日）】

- 個人研究発表
- 会員企画シンポジウム

◆問い合わせ先 [jssce45th@gmail.com](mailto:jssce45th@gmail.com)

（お問い合わせの際は、お名前、ご所属、連絡先を明記してください）

◆今回の研究大会では、プログラム・大会発表論文集は pdf による配信とさせていただきます。印刷物による配布は行いません。各自事前にダウンロードしてご持参ください。

◆飲食を伴う研究懇親会は開催致しません。

---

■

【お知らせ】 学会への寄贈図書一覧（2023年5月～7月）

---

以下の図書につきまして、著者/出版社より本学会にご寄贈いただきました。ここに感謝申し上げます。

- ・『人間の仕事—意味と尊厳—』（D. J. ブルスティン著、渡辺三枝子、中村恵、藤田真也監訳、白桃書房 2023）

<https://www.hakutou.co.jp/book/b626502.html>

（2023年7月30日最終閲覧）

- ・『企業が求める＜主体性＞とは何か 教育と労働をつなぐ＜主体性＞言説の分析』（武藤浩子著、東信堂 2023）

<https://www.toshindo-pub.com/book/91843/>

（2023年7月30日最終閲覧）

-----

◇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ます。書評欄で取り上げることもあります。

◇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：京免徹雄 副委員長：家島明彦  
委員：市村美帆、高丸理香、竹内一真、  
橋本賢二、本田周二、松尾智晶、  
丸山実子、三保紀裕

-----