
日本キャリア教育学会ニュースレター
2021年度・冬号（2022.1.31発行）

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

※ニュース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。

※冬号（第4弾）は「企業における変化2（採用活動の変化）」ということで、企業・団体などでご活躍の先生方にご執筆いただきました。

※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/newsletter/

+.....+

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
～企業における変化2（採用活動の変化）～

[淡野 健（学習院大学 キャリアセンター 担当次長）](#)

[伊藤 淳司（NPO 法人 ETIC.）](#)

[増本 全（株式会社リクルート 就職みらい研究所 所長）](#)

[間宮 芳郎（一般財団法人大阪労働協会 人材開発部 統括チーム長）](#)

[宮地 太郎（マイナビキャリアリサーチ Lab 主任研究員）](#)

【書評】

[『キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリングー理論と実際』](#)

[『現代キャリア教育システムの日仏比較研究ー学校・教師の役割とそれを支えるメカニズムー』](#)

[『キラリモンスター ちょっと変わった偉人伝』](#)

【お知らせ】

[第1回大学生・大学院生による研究交流フォーラム](#)

[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」](#)

【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
～企業における変化2（採用活動の変化）～

新卒学生のキャリア支援の現場から見た考察

淡野 健

学習院大学 キャリアセンター 担当次長

2020年初頭から世界規模で波及した COVID-19 により社会全体が、以前の「当たり前」から今後は「当たり前でない」世界に想像を超えるスピードで変化した。その影響は就活戦線において 22 卒（現 4 年生）・23 卒（現 3 年生）そして現在に至るまで及び、大学生活と卒業後のキャリア選択にまで大きな環境変化があった。

私は、企業での採用責任者経験と大学でのキャリア支援経験の両側面を経て現在に至るが、コロナ禍での影響を学生生活シーンと就活シーンの二面において考察を述べたい。

1. 学生生活シーン：ワイガヤ+イモヅルの大切さ

本学では3年次4月から対象学年全員に「進路ガイダンス」をオリジナル講座で展開をしている。その内容は他社の話者を招いてではなく内製化（本学生ニーズを最も理解するキャリアセンター製作のオリジナル内容）で実施し、参加率はコロナ禍前までは対面式で就活希望学生の98%（2019年実績）であった。講座では複数の協力会社（例：ナビ会社）から他学になく参加率と内容との声があがり、2人1組による自分プレゼンから学生記述の内容を学生間で意見交換するアクティブラーニング方式で大講堂での講座（1講座約600名参加）は90分間活性化した内容（他社アンケートより）との評価であった。

学生時代を振り返るオリジナルシートを用いて【資料①参照】、何をやってきた（WHAT）？よりも、なぜやったか（WHY）？どのようにやったか（HOW）？そして結果はどうだったか（RESULT）？それをどのように考え感じ・気づき思ったのか（THINK・FEEL・KNOW）？を記入する。その振り返りを自分自身の言葉で言語化することが重要である【資料②参照】。

【資料①】

これまでの自分を振り返ろう

まずはこれまでの大学生生活の2年間を振り返りましょう。この作業は「学生時代に力を入れたこと“ガクチカ”」の振り返りにもつながります。

学業	
例 授業・勉強・ゼミの活動・研究室など	例 海外留学・資格取得に向けた勉強など
大学内	大学外
例 部活動・サークル活動など	例 アルバイト・ボランティア・趣味の活動など
学業以外	

【資料②】

POINT !

振り返り&ガクチカをまずは『言語化』してみる！

POINT 『何をやってきた』でなく『何を得たか』
『成功・失敗の体験から学ぶもの』

WHAT より **WHY?** **HOW?**
(何をした?) (なぜしたの?) (どのようにしたの?)

and **RESULT?**
(どうだったの?)

FEEL? THINK? KNOW?
(どんな気持ちや何を思い感じたの?)

10

その言語化は他人と比べることではない・・・を伝え続けている。つまり自分自身が分析する考察を基に学生同志が会話・意見交換・相互理解すること（通称ワイガヤ）が学生時代の神髄であることを学生に気づかせ、引き出す講座（COACHING）で実施してきた。

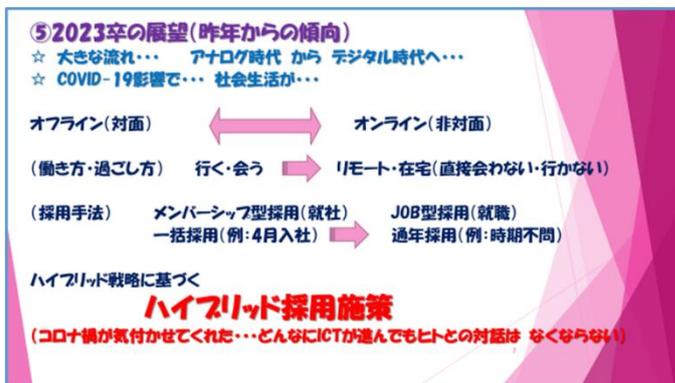
私は、コロナ禍により、改めて学生時代のワイガヤこそが重要な行動経験であり、学業面は勿論、課外活動、学内から学外活動まで全ての内容に通じるもの、と確信した。更に WITH コロナ社会が長期化する現況において、ワイガヤに加えイモヅル式の行動も重要な行動経験であることを加えたい。例えば、授業にとりあえず参加してみる！まずは参加した就活講座で他学生の状況を目の当たりにして気付く！皆が行き誰かと一緒ならやってみる！これは後述する情報過多な就活情報市場における就活シーンにおいては更に重要な行動パターンであることが挙げられる。

一方、この2年間のアカデミック領域（研究・授業場面）では、顕著な環境変化により授業担当の教員から多くの苦悩の声が上がった。オフライン（教室での授業）からオンライン（非対面式）への移行は教員ごとのITリテラシーの差異が生じ、授業内容は大学教員に依存されているため、急速なオンライン化をスピーディーに変革し授業展開するには時間を要するケースもあった。今年度に入っても大型教室による授業（いわゆる階段教室での100名単位の履修）は原則オンライン式を継続し、感染症対策を講じて対面試験またはレポートによる評価（これも感染状況如何で変更が生じた）となった。一方、少人数のゼミナールは、本来の対面式に戻したいものの帰省中または健康面の理由から通学が困難な学生への対応が必要となった。私は一部経済学部授業を担当教員と担ったが、少人数ゼミナール（15名ゼミ生で12名対面・3名オンライン式のケース）のハイブリッドの運営場面において、3名への意見交換は画面上で、他は対面の結果、通信タイムラグやゼミ生同志の温度差がある現場実態も見た。

コロナ禍により学生の試験対策も変化した。形式変更やレポート提出回数増で傾向見直しが余儀なくされることにより、試験情報（前年度試験対策や過去問題）や手法が変わった。つまり前例を踏襲しても役立たない、正に「脱・前例主義」（現代社会そのもの）である。常々キャリアセンターから、「社会に役立たない学業はない」「レポートや学び経験こそ今後の社会に役立つ大事な行動」と伝えている。

キャリアセンターから学生へのメッセージとしては社会全般がハイブリッド（オンライン・オフラインの共存）というキーワードを伝授し、ハイブリッド社会に適応対応できることが価値のひとつであると述べている【資料③参照】。

【資料③】



2. 就活シーン：各側面の変化

大前提として政府主導の3年次3月からの採用広報開始・4年次6月からの選考開始という指針は形骸化され、早期化となり学業に影響を及ぼすケースがあることを述べたい。これはコロナ禍の影響とは無縁で、政府指針が形骸化されている就活スケジュールの実態を認知しているにも関わらず誰も改善しない。本学では、数年前から「現スケジュールの変更、3月以降広報開始後自由選考、学業影響絶対不可、不定義なインターンシップの廃止」の提言をしているが残念ながら一大学の提言では改革にならないのが実感である。

●その1：企業 側面のポイント

・21卒：

- * 2020年初頭のCOVID-19により急速にオンライン化になった採用選考戦線
- * 企業は大混乱の中、初の緊急事態宣言下で非対面式に強制移行
- * 最終面接まで一切本人に会わず、入社式にて初対面というケースも散見
- * この影響（企業人事・内定者の相互の情報不足、内定者同志のコミュニケーション・同期の一体感の醸成・企業へのロイヤリティー）は入社後の課題感として企業は認識
- * コロナ禍で企業：約1ヶ月、公務員：約2ヶ月選考の後送り傾向

・22卒：

- * 前年傾向を見て、スケジュールはコロナ禍以前に戻る
- * 一方最終面接の対面化やグループでのオンライン面接の導入など多局面から人物判断したいという傾向
- * 短期採用終了組と長期採用継続組の二極化が顕著（どちらが優秀かとは無関係）

・23卒想定：

- *採用意欲は継続的に顕著であり業界毎の差異も現実
- *早期に学生接点を持ちたいという採用側志向は引き続き強い模様
- *採用手法の見直し図る企業も存在

●その2：就職情報会社他 側面のポイント

- *ネット時代から SNS 屈指時代に移行をして「就活ビジネス」の多岐化は拡大傾向
- *就活生は情報過多で情報収集時代でなく真の情報を選択し編集する時代の到来
- *従来通りの母集団形成(ナビ会社に広告を出して応募学生数を確保)から書類選考・面接・内定という方式の限界は企業も実感。更に、紹介型採用手法・企業がスカウトする手法・SNS を使った手法(例：マッチングアプリ他)など多様化する就活ビジネス参入企業の登場は今後も継続傾向

●その3：就活生への支援実態

本学では上記の市場傾向を明確にデータと共に伝授して現状の就活マーケットの理解から支援を始めている。特にマスコミのメッセージとして、コロナ禍により大学生活が疲弊・非充実など、被害者的な報道が多いと感じる。そこで本学では、このコロナ禍で新たに気付いたこと・挑戦したこと・じっくり考えられたこと・動いてみたこと・・・に注目して、限られた大学生活の中でどう過ごしていくか?をポイントとしている。【資料④参照】

【資料④】

2023卒 の皆さんへ・・・

1) 未曾有の社会(感染症対策)に適應する!

⇒ まずは自分の健康は自分で守る
侮らない・罹らない・うつさない・・・

2) 社会の動きに注目する!

⇒ 前例が通じない・昨年の遣り方が通用しない・
自分のキャリア選択に対して、より真剣に...

3) 大学生活・・・コロナ禍を理由にしない!

⇒ 学生だけが不憫ではない。苦勞している社会
や大人がいる、ということ。
その時の大事なスタンス・・・やったもん勝ち!
動いたもん勝ち! 行動したもん勝ち!

私含めて先人たちも、社会での多くの失敗・経験や知見があって今が

ある。自分自身が振り返れば、大学3・4年生で社会を知っていたか、働くことについて考えたか、甚だ疑問である。更に、情報過多時代、加えてコロナ禍時代・・・社会の変化スピードは自分の学生時代よりはるかに早く、卒業後のキャリア選択の幅も令和時代は広がったといえよう。

その中で、間違いなく次世代の日本の人財（ヒトの財産）に成り得る大学生の卒業後のキャリア選択については、単に知名度や大きい企業（ブランドイメージのみ）で働く者だけが優秀ではない事は明らかである。また大きなオフィス街で働くことだけがエリートではなく在宅でも地方でも、「社会のためにどう働くか？」が最も重要でJOB（仕事の種類）に優劣はなし、と伝えていきたい。本学ではできるだけ自分が納得できる充実した大学生活を過ごして、社会に出て働くんだ！という覚悟をもって、来たる春のスタートラインに立つこと、が本当のスタートであると伝えている。

昨年の東京オリパラに、「皆一緒になくていい、他人と違っていてもいい」というメッセージがあった。要は自分らしく生きることこそが価値であることが重要！これも、もしかしたらこのコロナ禍で改めて気付かされたのかもしれない。

最後に、皆さんは『外国人からどんな仕事をしているのですか？』と聞かれ、どう答えますか？企業名ですか？組織名ですか？役職？商品名？・・・でしょうか。

ちなみに私は「次世代の日本のヒトの財産（人財）を創り育てています！」と答えるようにしている。

オンラインを活用した実践型インターンシップ “地域ベンチャー留学”について

伊藤 淳司・堀川 風花・上野 裕美子・渡邊 蛍都
NPO 法人 ETIC.（エティック） ローカルイノベーション事業部

1. NPO 法人 ETIC.の紹介と地域ベンチャー留学の実施の背景

NPO 法人 ETIC.は1993年に「起業家マインドを持った人材の育成」を目的に設立された団体です。1997年よりベンチャー企業等の起業家・

経営者のもとでの3～6か月程度の長期実践型インターンシップの「コーディネート事業」を祖業とし、多様なプログラムの実施を通じて大学生・社会人の起業家型リーダーの育成を行ってきました。

大学生向けには、2011年から、より多くの大学生が参加できるプログラムにするために、コンセプトは変えずに長期休暇中だけで参加可能な「地域ベンチャー留学」を開始しました。地域ベンチャー留学は、春休み・夏休み限定で4-6週間、大学生が地域に住み込み、地域企業の経営者と二人三脚で企業の新規プロジェクトに挑戦する実践型インターンシッププログラムです。



2011年の開始以来、44都道府県の160市町村800社の受け入れ企業に対してこれまでに約1400名の大学生が参加し、地域の経営者が「本当は挑戦したいのにどうしてもできていない(=経営戦略上、重要性は高いけど優先順位は低い)」案件を全国の地域コーディネーターがプロジェクト化し、大学生が期間限定で経営者や社員と取り組み多くの事業成果を出してきました。

2020年4月にコロナ禍の影響が広がってからも、2020年度は、コンセプトは変えずにフルオンライン型の実践型インターンシップの開発に挑戦し、2021年度からは以下の3種類の形態で実施しています。

- ①フルオンライン型：現地に一度も行かずに全てオンライン（Zoom会議、Slack等）で完結
- ②ハイブリット型：30～40日間程度の活動期間中、最初の1週間程度（途中や終盤の場合もあり）は現地に訪問して現地で必要なことを実施し、他の期間はオンラインで実施

③現地住み込み型：最初に現地に入る際に PCR 検査・隔離措置をした上で、期間中は原則、地域に住み込みで実施する

長期実践型インターンシップの企業への導入事例として以下の映像を是非ご覧ください。

https://youtu.be/rhfPgrK_cFY (約 15 分・YouTube)



2. インターンシップ実施によって変わる企業と学生の意識の変化

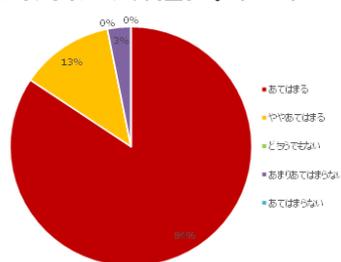
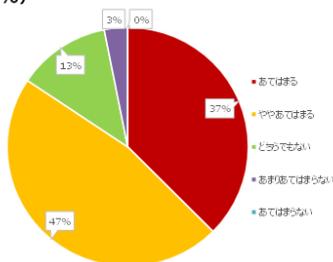
地域ベンチャー留学の変化～参加学生

© 2021 EITC. All rights reserved.

84%の参加者が、『実際に働く』ことにより中小企業での働き方、地域での動き方が明確に。かつその魅力も発見する。

Q.「中小企業で働く」ことのイメージが向上した。(84%)

Q.「地域」や自分のインターンシップ先の地域に対するイメージが向上した。(84%)



<具体コメント>

イメージ的に町工場や小さな建物で一つのことをやっているというものであったので、あたりまえだが中小企業にも種類があり、**つながりが目に見えるという点で大手より私が共感できるところが多い**と思ったため。
中小企業で働いた意識はあまりなかったが、**地域の人々の顔が見える働き方が1つ**と気づいたから。
以前から将来的には地元で働きたいと思っていたのでより地元で働きたいと思うようになった。
中小企業という言葉に**マイナスのイメージがあったが、そんなことはない**と思った。
大企業で働いた経験がないので比較はできないが、中小企業とくらわれる企業で働くことの面白さは感じた。**経営判断を行ったりと距離が近いところが魅力。**

大学生へのオンライン活動の浸透とともに、地域企業も、もともとオンラインでのコミュニケーションに長けている経営者だけではなく、インターン導入をきっかけに組織としてDX（デジタル・トランスフォーメーション）への挑戦のスタートとして位置づけるケースも出てきています。また、企業側がコロナ禍において新たな事業を展開する際に、既存の正社員とだけで実施するのではなく、大学生も含めて多様な働き方・考え方を持つ新たな「人材」との出会いを求めるケースも増えてきています。

一方で、大学生の仕事を選ぶ視点も、一つの組織に縛られず、また、空間・距離を超えてオンラインを絡めてプロジェクトや事業を進めていくことができる企業や地域が大学生の目に留まりやすくなっている傾向もあります。そうした企業を就職活動も含めて選ぶ傾向は今後も加速

していくと考えています。

地域ベンチャー留学の参加学生は、実践型インターンシップを通じて、働くことに対して「基準の明確化」が顕著に現れています。地域や中小企業で働きたいかどうかも重要であるが、自分がなぜ仕事をするのか、仕事とは何か、どのような仕事をしていきたいのかという自分なりの判断軸が学生の中で生まれていくことが、学生が参加している価値の一つではないかと感じています。

「地域ベンチャー留学の参加者の声」として以下の映像を是非ご覧ください。

<https://youtu.be/yfLx7c1GI-k> (約 18 分・YouTube)



また、地域ベンチャー留学では約 1 カ月、一つの地域に入って生活をして仕事をします。都会の生活とは違い、交通の便や周囲の環境により、一人では生きていけないので、社員さんをはじめ、多くの地域の人との関係性づくりをしながらインターンシップを実施しています。そうしたことから、上記の右図のように地域への愛着度は高くなります。インターン終了後も何度もその地域に足を運ぶ学生、またファーストキャリアでその地域の企業を選ぶ学生、そして一度は都市部の大企業に就職したのちにセカンドキャリアで学生時代に地域ベンチャー留学でお世話になった地域に転職をする学生もいます。

3. 終わりに

皆さんはインターンシップを通じてどのような価値を、参加する学生や企業に提供したいとお考えでしょうか？ETIC.ではインターンシップの運用で最も大事なことは期間の長短ではなく「インターンシップの実施目的を関係者（＝企業、学生、地域、大学）で醸成・共有すること」だと考えています。インターンシップの必要性は疑う余地はありませんが、目的を明確にした多様なインターンシップを皆さんと一緒に創って行きたいと考えています。

本稿では文字数も限られていましたので、インターンシップの運用で重要な役割を果たす「中間支援機能（地域コーディネート機関）」などについては、お時間がある方は是非、下記もご視聴ください。

●地方創生インターンシップ研修会（基礎編）セミナー（約 80 分・YouTube）

「今だからこそつながる、地域のインターンシップの作り方」（内閣府主催・地方創生インターンシップ推進研修会（基礎編）セミナー映像）



<https://www.youtube.com/watch?v=0Ab4zL9MXNM>

●内閣府【地方創生カレッジ】No.167

地域にも企業にもメリットのあるインターンシップとは（約 150 分）

<https://chihouseisei-college.jp/e-learning/expert/synthesis/industrialization/167.html>



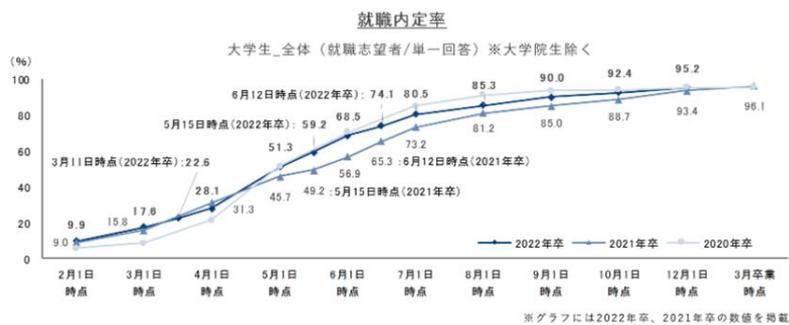
コロナ禍によって生じた、採用・選考活動における企業側の変化

増本 全

株式会社リクルート 就職みらい研究所 所長

コロナ禍を機に、採用・選考活動のオンライン化は一気に加速した。急遽、オンライン対応へと切り替えざるを得なかった 21 年卒採用の経験を経て、22 年卒採用ではオンラインと対面、それぞれの特性の理解と使い分けが広がっている。

コロナ禍は採用・選考活動にどんな影響をもたらしているのか。採用進捗を見ると、21 年卒では採用活動の後ろ倒しが内定率に影響したものの、22 年卒では、オンライン等の活用が広がり採用プロセスが順調に進み、コロナ前の数値傾向に戻っている。



***就職みらい研究所『就職プロセス調査』2021年12月1日時点 内定状況**

では、具体的な選考方法はどう変化しているのだろうか。

22年卒採用の実施企業調査では、1次面接では「Webのみで実施」が32.8%と最も高く、次いで「対面のみで実施」が29.9%だった。一方、最終面接では「対面のみで実施」が62.9%と突出して高くなっており、選考の場での目的に応じて、手段を使い分ける姿勢が読み取れる。22年卒学生がWeb・対面選考を受けたタイミングを見ると、Web上での面接は4月以前に受けた学生が増加、対面では4月以降が増加している。選考が進むにつれ対面を取り入れていったと考えられる。

企業に、「Web選考において対面選考と比較して伝えづらくなった情報・把握しづらくなった情報」を聞いたところ、伝えづらくなった情報では「社員の人の柄や魅力」「職場の雰囲気や組織風土」、把握しづらくなった情報では「学生の人柄や魅力」と答えた率が高かった。一方、言語化されやすい「会社の知名度」「労働条件」、学生の「学力」「スキル・専門性」ではWebのやりとりでも課題を感じていない傾向がある。

会社説明会など一方通行で情報を伝える機会ではWebを活用し、双方向のコミュニケーションにより理解を深める場では対面を選ぶ。目的に応じた使い分けはますます広がっていくだろう。

●インターンシップでも進化する企業の試み

「インタラクティブな場なのでオンラインは難しい」。コロナが広がった当初、そんな企業の声が多く寄せられたのがインターンシップだ。

ただ、コロナ2年目の23年卒採用では、企業側の様々な工夫が見られている。「職場や工場の見学」「社員の業務の一部を経験する」など、これまで対面で行っていたプログラムのWeb形式の参加が増え、仕事内容を伝える動画配信や、社内コミュニケーションツールに学生を入れ

でのリモートワーク体験、お客様とのオンラインミーティングへの同席など、在宅勤務空間に入って社員と一緒に仕事をするケースも多い。

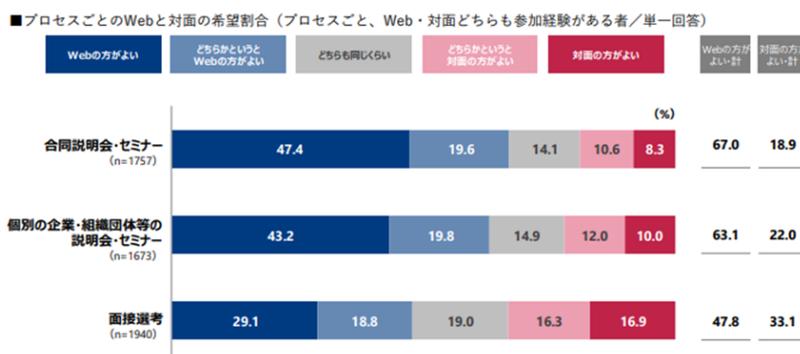
23 年卒のインターンシップの参加状況を見ると、平均参加社数は 5.30 社と前年の 4.03 社に比べて増加しており、学生の活動量は上がっている傾向が見られる（「2023 年卒 インターンシップ・就職活動準備に関する調査」）。

インターンシップ満足度では、対面開催の満足度は 90%、Web 開催では 88.1%と対面の方が高いものの、ほぼ同水準に。満足度の上昇率では Web 開催が大きくなっており、企業側の Web 活用や工夫が進んでいる様子が見てとれる。

●オンライン慣れで進む学生の「対面より Web」の志向変化

コロナ禍で 2 年間を過ごした学生側にも変化が見える。

各採用フェーズにおいて、Web と対面どちらも参加経験がある方にどちらがよいかを聞いたところ、合同説明会・セミナー、個別の説明会・セミナー、面接選考すべてにおいて「Web の方がよい／どちらか」というと Web の方がよい」が対面を上回る結果になっている。



* 就職みらい研究所『就職活動状況調査 2022 年卒』

21 年卒向けのプロセス調査（20 年 6 月実施）時点では、面接選考で「対面の方がよい／どちらか」というと対面の方がよい」と答えた学生は 60.3%で、Web がよいと答えた 22.6%を上回っていた。その 1 年後の同調査では、同じ面接選考での対面希望は 33.1%。Web 希望は 47.8% となり、合同説明会、個別の企業説明会での Web 希望傾向はさらに顕著だ。コロナ禍でオンライン授業が進むなど慣れが広がったことや、Web の利便性や心理的安全を評価した学生が増えたと考えられる。

学生の情報収集でも変化が見られる。22年卒学生では、ツイッターやインスタグラムなどのSNS、ユーチューブなどの動画配信サービスを活用した割合が前年比11ポイント増。伸び率で他のメディアを圧倒しており、次いで、逆求人型（スカウト型）の就職情報サイト利用は9.6ポイント増になっている。企業に対するいい情報も悪い情報も瞬時に広がるようになっており、企業側は情報発信のメディア選択だけでなく、どのような良い体験を提供できるかが大切になるだろう。

●費用や時間の効率化により、企業のコミュニケーション設計はより重要に

学生にとって、Web活用の大きなメリットの一つに、「交通費・時間の削減」がある。就活にかかる費用は21年卒、22年卒の2年連続で減少し、コロナ禍前と比べて約4割減となっている。交通費や宿泊費、スーツなどの衣服費の減少率が大きく、特に地方在住の学生の費用負担が減っている。

学生の活動実施状況を見ていくと、個別企業の説明会では平均19.7社と21年卒と比べて5.1社増加、面接も平均10.9社と21年卒と比べて1.5社増加している。学生からは「移動時間とお金がかからないので、選考を受けるか迷っている企業にも積極的に挑戦することが出来た」という声があがっており、より多くの企業の選考に参加できるようになった様子がうかがえる。

オンラインにより就活の“効率化”が進むからこそ、「わざわざ対面の場に行ったのに、オンラインでも得られる情報しかなかった」というシビアな視点も生まれている。企業側にはますます、学生との対話の目的や伝えたい内容に応じて、コミュニケーション設計を考える姿勢が求められるだろう。

アンコンシャス・バイアスをテーマにした
ハイブリッド就活イベント

間宮 芳郎
一般財団法人大阪労働協会 人材開発部 統括チーム長

大阪労働協会は、大阪府や京都府、経済産業省や中小企業庁など、官公庁や地方自治体の公共事業を多数受託運営しており、それらの受託事

業を通して「中小企業としごとを探している方との最適な出会いの場を創る」ことにフォーカスし、毎年様々な新規事業にチャレンジしている。

本稿では弊会がコロナ禍において実施したハイブリッドの業界研究会イベントをご紹介します。

まず、本イベントをハイブリッドで開催した経緯として、コロナ禍になりインターンシップもオンラインの開催が大半でリアルに話す経験ができていない学生が多く、コロナ禍の就職活動では、先を見通せない部分や、リアルでのコミュニケーションが難しい部分があり、学生のほとんどが就職活動に不安を抱えていることが分かり、実質的に就職活動が開始されるインターンシップ期間から、新型コロナウイルスの影響によりリアルで情報収集する機会が限られていたため、「自分に合いそうな企業をどう探せばいいか」分からなくなり、企業理解や志望意欲醸成が難しかったとの声を多く聞くことがあった。また、採用する中小企業も同様にオンラインコミュニケーションに苦勞して、自社の魅力を上手く発信しきれていなかったことが課題であった。

そこで、学生及び中小企業が抱える課題の認識に基づき、能動的キャリアデザイン層（大学生）に対しては中小企業の魅力を訴求し、業績向上やイノベーション創出に資する良い人材との出会いを提供する取組として、また、能動的キャリアデザイン層（大学生）に対しては中小企業の働き方を知ってもらう取組として、ただリアルやオンラインでの業界研究会イベントを開催するだけでなく、業界研究会イベントの重要なコンセプトとして【学生と企業が互いの本当の魅力に気付く日】になるよう「アンコンシャス・バイアス」をテーマに、大学生及び中小企業が知らず知らずのうちに抱く、偏見、先入観、思い込みを排除できるようなプログラムとして特徴を持たせることにした。

（リアル会場スケジュール：①ミニセミナー②アイスブレイク③企業ブースへの周遊タイム）

（オンラインスケジュール：①ミニセミナー②アイスブレイク③企業説明会）

まず、企業と学生が互いの素性（企業名・大学名）を明かさないうちに、リアル会場では参加者全員が仮面舞踏会で装着するような仮面をつけ、オンラインでは全員が画面オフにすることをルールとして、企業・学生両者がアンコンシャス・バイアスとは何かを簡単に学べるような①ミニセミナーを受講した。その後、②アイスブレイクとして「今の仕事のやりがい」や「自分が働く上で大事にしたいこと」など、「働く」につ

いて語り合った。その結果、学生側は普段なら業界や企業名だけで判断をしてブースに足を運ばない中小企業と接触・交流が可能となり、また企業側も「出身大学」「出身学部」「性別」ではなく学生の個性に触れることで無意識に交流を図ってなかった学生との接点をつくることできた。次に③企業ブースへの周遊タイムでは仮面を外して、通常の業界研究会イベントのように企業研究・業界研究会を実施した。アイスブレイクの効果もありブース内では活発なコミュニケーションが生まれていた。全体を通して本イベントの仕掛けには一定の成果があったと言えるだろう。

実際に参加学生のアンケート結果からもイベント満足度が 9 割となっており、その理由として下記のようなコメントがみられた。

- ・正直興味がないと思っていた企業様にも目を向けられ、企業説明を聞くことで興味を持てたから。
- ・イベントがなければほぼ目を向けることがなかった企業を知ることができた。
- ・仮面をつけて行う就活に関するイベントということでどんな内容になるのか予想がつかなかったのが、最初は就活の息抜きにと思って参加したのですが、参加してみると、大阪や和歌山にあるさまざまな企業の存在を知ることができ、また参加企業の方々が業界や就活に関することを親切に教えてくださったので、想像以上にタメになったからです。本当に参加してよかったです。ありがとうございました。

また、企業からも同様に下記のようなコメントがみられた。

- ・今までにないテーマでのイベントで、学生にとっても魅力的なものになったと同時に、企業としても今までに出会ってこなかったような学生と接点を持つことが出来る機会となった。
- ・学生が企業のネームバリューにとらわれることなく、名前の知らない企業のブースにも積極的に訪問されていたのが当社としては大変うれしかったです。「はじめて聞いた名前の企業だったが、説明を聞いて魅力的に感じた」という声をよく聞いたので、参加してよかったですと感じました。

改めて、学生・企業ともに無意識のうちに「決めつけ」や「思い込み」によって将来の大きな可能性を狭めてしまっていることが就職支援の

現場ではたくさん起きている問題だと感じるイベントであった。改めて適切に魅力ある大阪企業の情報が学生に届いていないと現状に目を向けて、これからも【学生と企業が互いの本当の魅力に気付く】場を提供できるような取組みを積極的に実施していくつもりである。

以上、弊会が対面とオンラインのハイブリッドで開催したイベントについて紹介した。オミクロン株の出現など今後もコロナ禍における対面開催の制限が続く可能性がある。今後ますますイベントのオンライン開催やハイブリッド開催が求められるのではないだろうか。

新卒採用の見直される企業と学生のコミュニケーション

宮地 太郎

マイナビキャリアリサーチ Lab 主任研究員
株式会社マイナビ 社長室 HR リサーチ 1 部

●2022 年卒採用の前に 2021 年卒採用を思い返す

筆者は雇用全般の調査を行うマイナビキャリアリサーチ Lab で、主に新卒領域の調査を担当している。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）によって生じた新卒採用の変化をまとめていく。思い返すと今から約 2 年前の 2020 年 1 月に国内初の感染者が報じられ同年 3 月に広報活動開始となる 2021 年卒採用ではその影響を大きく受ける形となった。会社説明会や選考は延期や中止となり、多くの企業が採用計画の変更を余儀なくされた。筆者は当時このタイミングでは企業の新卒採用の運用支援をする業務に携わっており、オンライン化を模索する企業、従来通り対面で進める企業、再開未定のままの企業、と様々な反応があったと記憶している。新型コロナウイルス感染症に関係なくオンライン化を見据えスムーズに対応できた企業も一部あったが、多くの企業が混乱の中、対処的なオンライン化や、感染症対策を実施しつつ、オンラインと対面を使い分けながらなんとか新卒採用を止めまいと奮闘。そして息も整わぬまま 2021 年卒採用と並行で主に 2022 年卒学生を対象としたインターンシップや採用活動準備を進めることとなった。

●オンラインでインターンシップができるのか？

就業体験を行うことが目的のインターンシップをオンライン化できるのか？と言った不安や懐疑的な意見も多くあったのは事実。また準備

が間に合わない、新型コロナウイルス感染の第2波と重なるなどの要因で夏季休暇中のものは中止や延期となることも多かった。(8月の実施率は前年から11.1pt減少)しかし、秋から冬にかけてオンライン活用が拡がり、9月以降は前年を上回って実施される結果となった。

2022年卒学生にこれまでに参加したインターンシップの開催形式を聞いたところ、対面形式のインターンシップのみに参加したという学生はわずか5%。残り95.0%もの学生がなんらかの形でWeb開催のインターンシップを経験したと回答している(※1)。

結果、企業のインターンシップ実施率はシーズントータルでは低下したものの、オンライン活用の進んだ上場企業では74.1%となり、大きく受け入れ数を下げることなく、学生の参加率は微減ながらも84.5%と高水準をキープする結果となった(※2)。

2022年卒採用は広報活動開始前の時期からオンラインが本格的に導入された初めてのシーズンとなったオンラインインターンシップ元年と言えるだろう。

●スムーズに採用活動が実施できた一方で、「内定辞退」の増加が課題に

2022年卒採用は2021年9月の時点で採用充足率(内定者数/募集人数)は83.6%となり前年より上昇傾向。採用活動の期間に関しては、前年と比べると、採用活動の開始時点からオンライン導入が進み、比較的スムーズに採用活動が実施できたため「短期化」の割合が若干増加している。

しかし、採用活動の印象については、「前年並みに厳しかった」と「前年より厳しかった」を合わせると77.8%となっており、企業側にとって採用しづらい厳しい状況が続いているといえる。「厳しかった」理由で前年に引き続き最多だったのは「母集団の確保」だったが、「辞退の増加」が前年から大きく増加しており、特に上場企業では55.9%と「母集団の確保」よりも高く、厳しい理由としては最多となっていた。(※3)

2021年6月に実施した「企業新卒採用活動調査」より、上場企業では各フェーズでのオンライン化割合が高く、また半数が「一度も会わないまま内定を出したことがある」と回答していた。新型コロナウイルスの対策として導入されたオンライン化の利便性により応募者は増えたが、志望度や応募後の「惹きつけ」が高められなかったと推察される。

●学生はコロナ禍で活動が制限。ガクチカ不足も話題に。

学生の動きとしては「個別企業セミナー」もオンライン開催によって、

時間や金銭的な制約や参加ハードルが低下することから、参加率が「前年より上がった（やや+大幅に）」との回答が41.5%となった。選考もコロナ対策による緊急事態宣言の影響を強く受けた前年と異なり、企業側が事前に準備対応をしていたため、2022年卒の内々定率は前年より大幅に上回り進捗した（※4）。

しかし、この学年は研究活動やゼミ活動が開始・本格化する3年次の授業をオンラインで受けていることが多く、思うように学業に取り組めなかった。「アルバイト」や「学生時代に打ち込んだこと」などについても、コロナ禍で活動が制限されていたことで、話しやすいエピソードや実績がなく、答えづらいと感じた学生も多かった（ガクチカ不足）。また、「先輩よりも厳しくなる（多少+かなり）」と考える割合が3倍になっている。景気悪化より企業の採用意欲が下がるのではないかと懸念する声が多くみられた。

また、入社先企業を決めきれない理由を聞いてみたところ、「実際に自分が働く姿をイメージできない」「自分を理解してもらえているか分からない」「同期の様子が分からない・交流が足りない」と言った不安の声があった。つまり学生にとってはスムーズに内々定を得られたとしても、選考においてもどこか手ごたえがなく、不安が解消されないまま納得感が得にくい状況であったと推察される（※5）。

●企業と学生とのコミュニケーションを見直すきっかけに

2022年卒採用は企業、学生、学校がそれぞれ新型コロナウイルス感染症の影響を受けながらも、それぞれがなんとかしようと考え実行したシーズンだった。結果スケジュール上は大きな停滞はなくスムーズに進んだものの、企業と学生お互いの納得感においては課題も見え、より良い方法や工夫はこれからも模索され続けるであろう。

新型コロナウイルス感染症の影響はオンライン化を進めただけではなく、より大きな変化として企業と学生がお互いにわかりあうためにはどうすればいいのか？ということを変えて考えるきっかけとなったと私は好意的に捉えている。採用担当者は選考のオンライン化によって、学生の本質が見えにくくなるを考え、「エントリーシートの内容は今ままでいいのか？」「選考回数は増やさなくても良いか？」「情報提供は十分にできているのか？」と前向きな検討をしている様子を筆者は目のあたりにしてきた。

企業にとっては些細な情報でも学生にとっては入社を決める大きな判断材料となる場合が多々ある。ちょっとした不安の解消が学生にとっては大きな意味を持つ。新卒採用において企業が学生に内定を出し、学

生が内定を承諾する以上はお互いの理解と納得が必要となる。売り手でも買い手ではない、一方向の選ぶ・選ばれるでもない、そのような認識がより良い企業の採用と学生の就活につながっていくだろう。また、そのような時代になるように筆者も尽力していきたい。

<参考文献>

- ・(※1) マイナビ 2022 年卒広報活動開始前調査 (2021 年 2 月)
https://www.mynavi.jp/news/2021/03/post_30003.html
- ・(※2) マイナビ 2022 年卒企業新卒採用活動調査 (2021 年 6 月)
https://career-research.mynavi.jp/research/20210817_13299/
- ・(※3) マイナビ 2022 年卒企業新卒内定状況調査 (2021 年 9~10 月)
https://career-research.mynavi.jp/research/20211101_18485/
- ・(※4) マイナビ 2022 年卒大學生活動実態調査 (2021 年 8 月)
https://www.mynavi.jp/news/2021/09/post_31806.html
- ・(※5) マイナビ 2022 年卒大學生活動調査 (2021 年 6 月 15 日)
https://www.mynavi.jp/news/2021/06/post_31197.html

■

【書評】

『キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリング
－理論と実際』

『キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリング
－理論と実際』

(松為信雄 (著) ジアース教育新社 2021)

<https://www.kyoikushinsha.co.jp/book/0593/index.html>

三川 俊樹

追手門学院大学 心理学部

本書評の執筆者(三川)は、学校教育において、児童生徒の社会的・職業的自立に向けてキャリア発達を促す「キャリア教育」のほか、障害のある児童生徒の自立や社会参加に向けて適切な教育や指導を通じて必要な支援を行う「特別支援教育」においても、個別支援としてのカウンセリングの重要性を強調してきました。このたび、ご縁をいただいて、松為信雄氏の『キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセ

リングー理論と実際』を拝読する機会に恵まれ、障害のある人の社会的・職業的自立や社会参加に向けて支援する職業リハビリテーションカウンセリングの概念や理論を理解することができただけでなく、具体的な実践の知識と技術が、これまでの研究と実践によって豊かに蓄積されてきたことを認識し、職業リハビリテーションカウンセリングにあらためて大きな魅力を感じているところです。

ところで、厚生労働省が平成 30 (2018) 年に設置した「2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部」の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」は、令和 2 (2020) 年 9 月に「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ)を公表しています。その中で、「就労支援」は、障害者とその適性に応じて能力を十分に発揮し、地域で自立した生活を実現するための重要な柱のひとつであること、近年の障害者雇用の進展や精神・発達障害者の雇用の著しい増加、重度障害者や高齢障害者の支援ニーズの増大等により、求められる役割・スキルが徐々に変化してきていることを踏まえて、効果的で切れ目のない専門的支援体制の構築のために、障害者の就労支援に携わる専門的な支援人材の育成・確保が急務となっていることを指摘しています。

松為氏は、医療・教育・福祉・雇用の異なる分野を超えて、障害者雇用・就労に係る切れ目のない支援を担うことのできる専門家を育成するには、その実践的な活動の基礎となる知識と技術の体系について共通認識していることが不可欠であり、「職業リハビリテーションカウンセリング」こそがその基盤となるものであることを、本書の「はじめに」において明記されています。

また、職業リハビリテーションは、障害者が適切な雇用に就き、その就労が継続され、その職業において向上し、社会への統合や再統合が促進されることを目的としていますが、松為氏は、これまでの職業リハビリテーションの定義に物足りない側面があることを指摘され、職業リハビリテーションとは、「生物・心理・社会的な障害のある人が、主体的に選択した仕事役割の継続を通して生活の質が向上するように、発達過程の全体を通して多面的に支援し、それにより社会への統合または再統合を促進する総合的な活動」と新たな定義を提唱しておられます。そして、職業リハビリテーションの知識や技術の体系としての「職業リハビリテーションカウンセリング」について、その基盤となる理論と具体的な実践の知識や技術について、「理論的基礎」「個別支援の実際」「雇用環境調整の実際」「ネットワークと人材」の 4 部 (全 19 章) で構成され、その内容をきわめて平易な文体で記述されたのが本書です。

また、本書の第2章においては、松為氏はさまざまな支援を行うリハビリテーションのカウンセラーの機能を、カウンセリング(Counseling)、調整(Coordinating)、相談(Consulting)、ケースマネジメント(Case management)、論評・評価(Critique)の「5つのC」として表現され、職業リハビリテーションカウンセリングでも、これらの「5C」による支援・介入が基本であるとされています。

この点が、第4部・第19章「専門職人材の育成と倫理」において、最近の職場適応援助者に求められる役割として指摘された3点にみごとにつながっています。その第一は、支援の内容が現場の作業自体の支援から人間関係や職場環境の調整に移行する傾向にあり、これらに対応するスキルが必要になってきていること、第二には、精神障害や発達障害のある人への支援が増大しており、本人が気づいていない課題や職場内でのコミュニケーションや人間関係の課題などが少なくないため、自己理解のために情報を整理したり、本人や職場からの多様な情報の収集と分析、的確に助言するためのカウンセリング技術が求められること、第三には、職場内の支援体制を整えるとともに、職場外の支援ネットワークを形成する必要性が高くなっていることが指摘されており、これからの時代の専門職には、カウンセリング(Counseling)、調整(Coordinating)、相談(Consulting)を中心にした「5つのC」が必要とされることがわかります。

なお、就労支援担当者に求められる「基本的知識・スキル」について、松為氏は、「実際には、研修の受講だけで身に付けられるものでなく、雇用就労支援の専門家や上級者から助言・指導を受けつつ支援現場での経験の積み重ねや支援の振り返り等を通じて自ら習得していく部分も少なくありません」と述べておられ、専門家や上級者による助言や指導、すなわちスーパービジョンによる人材育成についても言及されている点は注目に値します。

この点については、厚生労働省が令和3(2021)年6月に発表した「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」において、障害者の就労支援に携わる「専門人材の高度化に向けて、階層的な研修制度を設け、適切なタイミングでより実践的なスキルを身につけることができる研修が必要である」ことと併せて、「スキルの蓄積にあたっては、自身の支援内容の振り返りを行い、他者からの助言を受けることが必要であるため、就労支援に携わる人材にスーパーバイズできる人材の育成も重要である」ことが指摘されています。

今後、職業リハビリテーションカウンセリングの研究と実践が発展していく中で、職業リハビリテーションカウンセリングの自己評価(倫理

を含む)を促進するスーパービジョンの必要性と、その指導者としてのスーパーバイザーの養成や訓練について検討していただくことが必要ではないかと思われます。

平易な文体で記述された本書が、医療・教育・福祉・雇用等の分野を超えた職業リハビリテーションカウンセリングの基本的図書としての地位を確立されたことは言うまでもありません。しかしながら、そこに松為氏の長年にわたる研究と実践と思索の成果が存分に発揮され、本書がまさに「職業リハビリテーション学」とも称賛される貴重な専門書であることに心から敬意を表します。

本書が、人々の発達と自律を促進するキャリア支援担当者の実践とその省察に、貴重な示唆と手応えのある導きを与えてくれることを確信しています。

【書評】

『現代キャリア教育システムの日仏比較研究

－学校・教師の役割とそれを支えるメカニズム－』

『現代キャリア教育システムの日仏比較研究
－学校・教師の役割とそれを支えるメカニズム－』
(京免徹雄(著) 風間書房 2021)

https://www.kazamashobo.co.jp/products/detail.php?product_id=2416

本田 周二
大妻女子大学 人間関係学部

本書は、前著「フランスの学校教育におけるキャリア教育の成立と展開(2015)」の続編であり、比較教育学の手法により、フランスのキャリア教育システム(事例としては、主に中学校が対象であり、一部職業高校を含む)と日本のキャリア教育システムの特徴を分かりやすく整理した力作です。

第1章「日仏におけるキャリア教育における位置関係」では、フランスと日本におけるキャリア教育の歴史的経緯や概念および定義について丁寧な説明が行われています。国の文化や制度により用語の意味が異なるため、第1章においてそれらの整理が行われることによって第2章

以降の理解がスムーズになります。第2章から第5章においては、フランスで実践されているプログラムやツール、そして支援に関わる多様な立場について紹介されています。「未来行程」「Folios (e ポートフォリオ)」「ML (ミッションローカル)」「CPE (生徒指導専門員)」など様々な用語が出てきますが(そして恥ずかしながら、私はどれも初めて聞いた用語なのですが)、それぞれの内容についての用語の説明に始まり、登場した背景や成果・課題について、文献だけではなく、著者の実地調査(インタビューやカウンセリング場面の観察)による検証が行われているため、実態がよく分かります。そのため、名称や内容は異なるものの日本で展開されている類似のプログラムやツール、仕組みと照らし合わせることによって、それらを効果的に機能させるためのヒントを得ることが可能となっています。終章では、これまでの章のまとめとともに、日本のキャリア教育が今後向かうべき方向性について著者の主張が述べられています。その主張とは、「学問知からキャリア教育を開始すること」、「職業的移行だけではなく社会的移行にも焦点を当てること」、「他職種および地域との連携を強化すること」、「他者との対話や深い省察を通してキャリア・ポートフォリオを有効に活用すること」などであり、そのどれもが子どもたちのより良いキャリア形成につながる重要な視点だと納得しました。

本書を読むと、いかにその国の教育政策が歴史や国民の特徴などと深い関連があるのかを感じることができます。キャリア教育を実践する一人一人が自身の思いや限定的な数値データに固執するのではなく、政策や制度の背景、そして、これまでに蓄積されてきた理論を押さえた上で実践する必要性を強く感じました。著者は、本書の最後で、子どもの視点から見たキャリア教育の成果や課題、実際の授業分析など、今後もフランスでのフィールドワークを通してキャリア教育システムの比較を精緻化していきたいと述べられています。その精力的な姿勢に頭が下がるとともに、それらの出版を今から心待ちにしています。

【書評】

『キラリモンスター ちょっと変わった偉人伝』

『キラリモンスター ちょっと変わった偉人伝』

(小川凜一(著) 大和書房 2021)

<https://www.luck-inc.com/kirari-monster>

高丸 理香
静岡大学 国際連携推進機構

本書は、日本キャリア教育学会宛てに筆者の小川氏より献本いただきました（ご寄贈いただきありがとうございます）。テーマが「多様性やキャリアを学ぶ、ゲーム攻略本のような変わった偉人伝」とのことでしたので、未熟ではありますが、近い領域にて教育・研究している経緯で書評を担当させていただくこととしました。

本書には、タイトルにあるように「ちょっと変わった偉人」が15人も登場します。その15人の大人たちには、なにか「キラリ」と輝くものがあるということで、彼らの「進化」をたどりながら「自分らしさ」のヒントを探ろうといった趣旨となっています。そして、その進化の過程には自分らしさを体現した「キラリモンスター」が宿っているという設定です。

大人向けのあとがきにも書かれていますが、私が小学生の頃に偉人として紹介されていたのは、エジソンや湯川秀樹、ナイチンゲールなどの「昔すごいことをした人」「はじめて偉業を成し遂げた人」だった記憶がありますが、本書の偉人とはYouTuber、ファッションモデル、連続起業家、お笑い芸人、NPO 法人理事長など、「今活躍している人」「変わった仕事をしている人」と全く異なっています。どんな偉人が紹介されているのかにご興味を持った方はぜひ手にとっていただければと思います。

さて、キラリモンスターですが、「ガンガンタイプ」「ビクビクタイプ」「フワフワタイプ」「モヤモヤタイプ」の4つのタイプがあり、このタイプごとに章立てされています。第1章のガンガンタイプでは「自分の信じた道を走り続ける」5人、第2章のビクビクタイプでは「繊細な心で、人の気持ちを敏感に察知する」2人、第3章のフワフワタイプでは「空想の世界をどんどん広げる」5人、第4章のモヤモヤタイプでは「悩んだ体験が、新しい道を切り開く」3人の子どものころから現在までのモンスターの進化が大野太郎氏による絵によって描かれています。

また、主に小学生を対象としている本書ですが、自分史を図化した「モンスターデータ」、保護者による「偉人保護者会」、学校新聞の記事を思わせる「偉人の弱点図鑑」や「偉人の失敗事件簿」など、いま小学生である子どもたちだけではなく、大人となった私たちにも馴染みのある仕掛けが散りばめられています。そのため、ゲームやアニメに疎い方であ

っても、子どもと一緒に読みながら、自身の辿ってきた進化を思わず子どもに話してしまった、といったような機会を持つきっかけになるように思います。

近年、キャリア教育の世界だけではなく、社会的にも「自分らしさ」という言葉が浸透してきていますが、抽象的かつ多義的であるゆえに、その言葉だけがひとり歩きをしてしまい、かえって子どもたちが混乱してしまう場面もあります。だからこそ、本書を子ども用の独りゲームのような読み物としてではなく、子ども同士や子どもと大人で一緒になど、みんなで楽しむゲームのような読み方をしながら、自然と自分らしさを考える読み方が適しているように感じます。

【お知らせ】 第1回大学生・大学院生による研究交流フォーラム

第1回大学生・大学院生による研究交流フォーラム

日 時：2022年2月13日（日） 13:30～16:00

場 所：Zoomによるオンライン開催

テーマ：これからのキャリア教育研究を拓く知の交流

共 催：日本キャリア教育学会 研究推進委員会

日本キャリア教育学会 中部地区部会

上越教育大学キャリア教育研究会

申 込：<https://reas3.ouj.ac.jp/reas/q/71887>

詳細は日本キャリア教育学会ウェブサイトをご覧ください。

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

【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」

特別連載「ある単位制高校の一年」および連載「研究をする」が掲載
されましたので、ご覧ください。

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) 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
