

---

日本キャリア教育学会ニューズレター  
2022 年度・夏号（2022.7.31 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。

※2022 年度の特集テーマを「キャリアの起承転結」と設定しました。

※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/](http://jssce.wdc-jp.com/committee/information_comm/)

+.....+

目次

【特集】 キャリアの起承転結  
承継 ～家業を継ぐ生き方～

[粟津紅花（紅花書道塾主宰）](#)

[岡村充泰（株式会社ウエダ本社 代表取締役社長）](#)

[草場寛子（株式会社盛光 SCM 代表取締役）](#)

[鈴木富喜（獅子頭彫刻師）](#)

[石川壮志（株式会社 YSK 経営企画課長, YSK リードワークス株式会社  
代表取締役社長）](#)

【書 評】

[『キャリア理論家・心理学者 77 人の人物で学ぶキャリア理論』家島明  
彦（大阪大学 キャリアセンター）](#)

[『16 歳の仕事塾－高校生と親・先生のためのキャリアデザイン』本田 周  
二（大妻女子大学 人間関係学部）](#)

[『現場で使えるキャリア理論とモデル－実践アイデア』竹内一真（多摩  
大学 グローバルスタディーズ学部）](#)

【お知らせ】

[第44回研究大会オンライン開催](#)

---

【特集】 キャリアの起承転結

承継 ～家業を継ぐ生き方～

---

仕事を楽しむ姿

栗津紅花  
紅花書道塾主宰

私が書道家を志すことを明確に決めたのは小学5年でした。曾祖父、祖父も書を指導する立場にあったのですが、直に指導を受けたことはなく、その道に進むように言われたこともありませんでした。ところが、母は私が低学年のうちから本物を見せに書道展にしばしば連れて行ってくれました。習字は姉の影響で3歳から習っておりましたが、芸術としての見方は分かりません。しかし、大人扱いされたようで、その空間にいられることが非日常でとても嬉しかったことを記憶しています。

しかし小学5年の時、ある1枚の書の前で豪速球が胸に飛び込んできた感覚を覚えたのです。ただそこにある1枚の書が人の心をこれほどまでに感動させるなんて、私もそんな書が書ける書道家になりたいと、それまでぼんやりしていた将来がはっきりした瞬間でした。

大学生と銀行員の間、助手を8年勤め、その後本格的に書の道に進みます。それを一番喜んだのは母でした。自然にその道に向かわせていたような気がします。

さて娘が生まれ3歳になった時、自分と同じように習わせたいと思い、塾を探しますが思うような塾が見つかりません。それなら自分で作った方が早いと思い、1つ目の教室をスタートさせました。更に息子が生まれた時も、3歳で筆を持ちました。周りよりちょっと上手く、自信になるところまではと思い指導しました。2人とも学生のうちに師範を取得して、指導者になったことが、紅花書道塾の層を厚くしてくれたように思います。

続けるのが難しいと言われる中高生も、塾生は殆ど辞めずに続けてくれています。様々なコンクールで最高賞を取っている憧れの先輩たち。アシスタントになり指導者の勉強をする大学生。朱墨での添削が解禁になる師範生。開塾していく人たち。少しずつ前を進む憧れの先輩という水先案内人がいることが、皆のモチベーションになっている気がします。

一方、国内外で大きな書道パフォーマンスイベントに出演して、多くの方に書の魅力を広げる活動を続けています。私1人でスタートしましたが、そのうちご依頼が重なり、止む無くお断りすることが出てきたので、娘と息子にも声をかけ、今では親子3人で出演しています。2人の意見も取り入れ、伝統を土台に新しい風を入れ、先ずはやってみるの姿勢で。

「世界87カ国集結！海上保安長官級会合」での書道パフォーマンスは、亡き安倍元総理が金屏風の前で演説をし、その後金屏風が左右に取り払われ、後ろから世界の海を表すブルーの毛氈<sup>もうせん</sup>の上に貼った白い巨大な紙が現れ、3人で音楽に合わせた書道パフォーマンスをしました。世界が1つになり、日本の伝統文化で最高のおもてなしができたように感じました。記念写真を撮りたいという国が後を絶たず、急遽プログラムを変更して続けたほどでした。数か月かけて提案して準備し、当日の感動は3人で共有できたと思います。

余談ですが、フランスで書道パフォーマンスをした時、涙を流して拍手をしながら「ブラボーブラボー」と言っていたら、小学5年の時の「人の心を動かす書」の夢が一つ叶った思いでした。

30年前に娘に習わせたいためにスタートした書道教室も、今では様々な形態の教室が15程あります。外国の子どもたち向け日本の小学校への入学準備教室。障害を持った方がアートで社会参加を目指す教室。会社の経営者向け。1人でじっくりプライベートレッスンなどなど。通常の書道教室も時間帯や月の回数など色々な種類を設け、オンライン、通信なども活用し、多様化したライフスタイルに合わせた習い方を選択できます。これも指導者がたくさん育っているおかげです。

伝統的な書道だけでなく、用紙や墨にカラーを用いたり、文字をデザイン化したデザイン書道も取り入れています。そのため、書の入った器、風呂敷、扇子、升などを商品化して、大型商業施設やデパートと契約したり、

店舗ロゴ、商品ロゴなどを作ったり、時には他分野の方とコラボして、1人では思いつかない商品を生み出したりしています。またテキスト本なども出版したり、オリジナルの筆を作ったり、とにかく思いつくことを形にしています。

硬筆マイスター講師養成講座という資格取得制度を作り、敷居の高い師範より、短期間で取得して指導者になれる制度も作りました。また書道展を時々開催しますが、塾生の発表の場だけにせず、毎回テーマを設けて各界の方々に参加いただき、多くの方が足を運び、楽しんでいただける展覧会を目指しています。

新居を構えた娘は、自宅に書道教室を開きました。私が主宰する紅花書道塾の仕事の中で、海外の部門は一般社団法人国際書道教育協会を立ち上げ、理事長に就任した息子に託しました。「将来英語が話せるようになって海外で書道パフォーマンスをやりたい」「書道教室を開きたい」と目標を持っている塾生もたくさんいます。

自分が好きを仕事にして、先ずはやって見るを信条に走ってきて、ふと振り返ると、継承というワードが大きな柱になっていました。時として重くのしかかるものですが、楽しんで仕事をしているとどうやら素敵な魅力ある仕事に見えるようです。

---

## 家業を継ぐ

岡村充泰

株式会社ウエダ本社 代表取締役社長

家業を継ぐということ言えば、私の場合かなり特殊だと思います。株式会社ウエダ本社という会社は、私の母方の祖父、上田安則が1938年に創業した会社なので、社名と苗字は違うのですが、家業ではあります。ただ、母と結婚した父、岡村博が二代目ではありますが、私は弟であったことや、幼少のころから自立心が強かったこともあり、物心ついた頃から家業には入らないと言っていました。

その言葉通りに、大学卒業後は繊維商社に勤め、30歳になる年に「一生居たいか、居たくないか？」という選択から、自分の人生を考えて独立するなど好き勝手にやっており、会社の方は兄が三代目として継承していました。独立後は、イタリアからテキスタイルを輸入して商社などに販売する仕事の傍ら、国内で「売れない」という物を新たな商流や展開を考えて販売する事を行っていましたが、ある時、「文具業界向けに展開できないか？」という話があって、当時父が会長、兄が社長を務めている会社に提案に来る事になったのが、ウエダ本社との関わりでした。

当時は、ウエダ本社の下に子会社が二社あったのですが、ある時その代表から呼ばれて相談されたことが「親会社であるウエダ本社が長年の赤字でどうしようもないので、それを潰して、自分達子会社を切り離して好きにさせて欲しい」というものでした。「元々、ウエダ本社に入るつもりもなかったのに、潰れかけて入るなんてあり得ない！」と抵抗したものの、結局は身内の会社であるので、折衷案として非常勤で関わることになりました。そこから初めて数字などを見てみると、悪くなりながら一度も手を打っていない様子が想像でき、このまま潰すのは勿体ないと改善案を出すようになるのですが、そもそも潰すことを求めている子会社代表達は、それ以降反目する事となり、別で会社を作って、そちらに資産を移していこうとするなど、グループは大混乱、問題は泥沼化していきました。そこに思惑も絡んで彼らに協力する仕入先なども現れ、このままでは本当に倒産させられると思った私は、兄とも相談の上、ウエダ本社の代表となり、退路を断って改革に専念する事となったのです。

この様に身内から、「入ってくれ」と頼まれたことも無く、倒産しかかった会社に入るという、あまりないケースかと思いますが、何故そのような選択をしたのかを考えると、サラリーマン時代から「自分の役割は何か？それを発揮するにはどの様にすれば良いか？」という事を考えて仕事をして来たように思いますし、ウエダ本社という“法人”の立場においても、「役割は何か？それを生かす事を考えると、できる事はあるのではないか？」と考えたように思います。「関係ない！」と言いつつも、自分にとって家業である事には間違いなく、とすれば、今の自分があるのも、生活し、成長して来たのも、その家業のお陰であり、それが倒産するかも？というタイミングでそこに入らなければ、仮に自分の興した会社で大成功したとしても、どこかで負い目を持っていたのではないかとともに思いますし、その後、曲がりなりにも20数年やって来られたのも、この時一気に色々な経験を積

んだ事が自信にも繋がり、厳しい状況からスタートしたことが、既存の価値や考えに縛られず、周りから見ると、変わったこと、新しいことをどんどんやっていくイメージを持っていただける展開にもつながっているのだと思います。

ミッションや最近の流行りで言えばパーパス経営、SDGs を経営に取り入れることなど、サラリーマン社長の場合は、それらを心底身に着けるというのは、なかなか難しいのでは？と思いますが、家業を引き継ぐ人というのは、自らと事業が一体化しているので「何の為にやるのか？何の為に存在するのか？」ということが考えやすいと思います。そんなことを考えると、短期的な利益を追い求めるのではなく、企業の本質的な価値を生み出していかななくてはならない今後の日本においては、中小企業を中心としたオーナーシップを持った経営者が、長期的スパンで経営していくことがより重要となっていくのではないのでしょうか。そういう意味においても、家業を引き継ぐ人達の役割が大きいと思いますし、そんな長期的スパンに立つと、どんなに厳しい状況でも、全ては座学では得られない“経験”という資産になると思います。

最後に、私も来年になると二巡目に入る年齢となり、30歳の時に自分の人生を考えて独立してから、それまでと同じ30年間社長を務めて来た経験から、特に若い人や、これから起業する人、家業を引き継いでいく人に対しては、経験した者勝ちだと伝えたいです。私自身、考えた人生とは全く違うものとなっていますし、家業を引き継いでいなければ、どうなっていたのかは分かりませんが、確実に言えるのは、経験したことは何であれ資産となるということと、その経験から思わぬ方向に進んでいたり、後から思わぬ繋がりになることだらけと言っても過言ではないので、今見えている範囲での損得で計算するのではなく、どんな経験をも“実学”としてとらえて、ポジティブに向かって行ってほしいと切に願います。

---

事業承継において重要なこと

草場寛子  
株式会社盛光 SCM 代表取締役

## 事業承継の種類

会社の経営を後継者に引き継ぐことを事業承継と言います。その際、パターンが大きく3種類あります。①社長の親族が引き継ぐ場合(同族経営)、②社員が引き継ぐ場合、③他企業が引き継ぐ場合(M&A)の3つです。どれも一長一短なので、以下それぞれの利点(メリット、良さ)と難点(デメリット、難しさ)を、社長として様々な中小企業を10年以上見てきた経験に基づきながら、私なりにまとめてみたいと思います。

### 社長の親族が引き継ぐ場合

同族経営の中小企業では、社長の親族(血縁関係者、主に社長の子ども)が会社を引き継ぎます。中小企業の家系で幼少期から将来は社長になることを期待されて育てられた人が、社員経験を経て、それなりに段階を踏んで(専務などを経て)最終的に社長に就任するのが一般的です。社員に受け入れられやすい(赤の他人が社長になるよりも社員は納得しやすい)ので、事業承継に際して派閥争い等で揉めることが少ないのが利点です。ただし、社長就任が認められたとしても、社員が新社長についてきてくれるかどうかは、また別の問題です。社長の器(経営者の資質)がなければ社員はついてきてくれません。そこが難点です。とくに先代がカリスマ性を持った社長だった場合は苦勞すると思います。身内としての甘えが経営の邪魔になることも多々あります。同族経営の場合、後継者選びの際に、感情に流されず冷静に社長の器があるか冷静に判断できるかどうかのポイントですが、そこが難点でもあります。想いが強すぎると「会社は社長(一族)のもの」という価値観が出てしまうので、「社長はあくまでも社員の代表」「会社は社員のもの」という考え方ができるかどうかも重要です。

### 社員が引き継ぐ場合

俗に「叩き上げ」とか「生え抜き」とか言われる社員が引き継ぐ場合、会社での勤続年数が長いため業界の知識もあるし、現場の関係者(ステークホルダー)との関係も良好なので、引き継ぎがスムーズにいくことが多いです。これが一番の利点です。ただし、当然ながら経営者に求められる資質と従業員に求められる資質は異なります。営業の能力と経営の能力は全く別物なのですが、そこを理解せずに営業成績トップの人に会社を引き継いでしまうと、そこから経営が傾いてしまう場合が少なくありません。また、権力で人が変わってしまうこともあります。自由に自分の給料の額を決められるし経費も使いたい放題、と社長就任後に急に浪費が増える、会社を私物化してしまう人も残念ながら現実に存在します。ひどい場合は

人事権もあるので嫌いな人を辞めさせるということもあります。従業員から社長を選ぶ場合、単に売上一番の人を社長にすればいいわけではないのです。つまり、人選がとても難しいこと、従業員の中に必ずしも適任者がいるとは限らないことが難点です。会社を引き継いでくれる同族はいない、けど会社をつぶすのは勿体ない、という場合、まず社員から誰か良い人(次の社長候補) がいなか探しますが、結局は外から引っ張ってくる人が多いように思います。

#### 他企業が引き継ぐ場合

組織が組織を買収する M&A の利点は、それぞれの強みを活かせること、改革スピードが速いことです。ヒト、モノ、スキルが揃っているため、ゼロからイチを立ち上げるよりも手っ取り早く物事を成し遂げることができます。ブランドが製造を買うパターン(例えば、デザインが得意な会社が工場を持つ会社を買うことによって作りたいものを形にすることができるようになる場合)もあれば、製造がブランドを買うパターン(例えば、ものづくりに自信がある会社がブランド名のある会社を買うことによって製品の販路や集客力を手に入れる場合)もあります。ただし、M&A が実現したとしても、業種によって人のタイプが異なることが多いので、派閥争いが生じやすいのが現実です。結局は2つの会社が1つの会社になることができず、買収したものの手に負えなくなって手放すパターンは珍しくありません。企業文化の融合が難しいことが難点です。また、そもそも日本では M&A が少ないです。理由は、まず出会う場が少ないから、そして M&A にはお金がかかるからです。そのため、結果的に事業承継を断念してしまう中小企業も多いように思います。

#### 経営者(後継者)の資質

経営者として必要な資質が3つあると考えています。第一は、経営資源(ヒト、モノ、カネ)を生かして新しい戦略を作る力。引き継いだ事業を維持・発展させられる資質が必要ということです。第二は、人を育てる力。野球で言えば選手から監督になるわけだから、戦略に沿った組織づくりができる資質が必要ということです。第三は、経営を数値で語る力。営業マンは売上の数字を意識しますが、経営者は数字ではなく数値(数の価値)を意識して会社の価値を上げていくことができる資質が必要ということです。

最終的には「覚悟」があるかどうか最も重要かもしれません。会社の経営が傾いた時、サラリーマンなら転職して逃げ出すことができますが、



経営者は最後まで逃げられません。私の場合、朝礼で「この船（会社）が沈没する日があったとしても、この船から最後に降りるのは自分だ。」と宣言してから覚悟ができたように思います。

これは私の感覚ですが、これら経営者の資質を持っている人、サラリーマンには滅多にいません。社員を経営者として育てるなら、そのための助走期間を設ける必要があると思います。経営者（後継者）の育成は非常に難しい問題です。

若者や社会に向けてのメッセージ

昨今、若者の起業（スタートアップ）支援が盛んなように思います。しかし、ゼロからイチを創る「0→1型」に偏重しているようにも感じます。日本は中小企業の国（99.7%は中小企業）で、多くの中小企業の経営者は後継者を求めています。既にある事業を承継して維持・発展させる「1→2型」も面白いし、やりがいがあります。もちろん簡単なことではありません。業界を知り、クライアントの特性を知り、社員やステークホルダーとの信頼関係を築き、戦略を考えるのに、私は10年くらいかかりました。0から1をつくる「創業」よりも、1を2にする「事業承継」のほうが難しいかもしれません。それでも「伝統ある中小企業の社長になる」という選択肢があることを若い人には知っていただきたいと思います。

---

日本人の教え

鈴木富喜  
獅子頭彫刻師

物を残す方法として博物館に収蔵することも手段だが、今も生きている文化、風習、風土を繋ぐ事に意味がある。

<はじめに>

不幸か、幸せか？は時間の中から見つけ出すしかないが、私は明治時代から続く家業である獅子頭彫刻師の仕事を背に育った。

記憶を辿れば「日本の文化、風習」が嫌いだった自分がいた、その時代には簡単に物が飽きられ、捨てられる潔さに酔っていた様に思う。

しかし、私の育った家庭は決して裕福ではなかったが、全ての物を大切に扱う母の姿から小さな目で何かを学んでいた事に気づかされた。

それから、高校時代の教諭から「貧困を知りたければインドへ行け」と掛けられた言葉が心に残る。学生時代に入ると、目に映る問いが無造作に積み上げられ、窮屈な日々を過ごしていた。

そんな時、縁起物、祭事の習わしや獅子舞の原点など、手と目で探す好奇心が生まれたのも何も語らない親の背から読み取る「門前の小僧習わぬ経を読む」ことの間いかけだったかもしれない。空っぽのバッグと見えない地図を手にバックパッカーの旅をしながら、西洋彫刻と獅子頭の制作技術と謎を説く研究をはじめ、15年の月日が過ぎてゆく。

#### <ターニングポイント>

私が彫刻家の叔父（師匠）の下で漸く仕事を始めることができたのは、卒業から15年後であった。私たち仕事の意見は限りなく小さな声となっており、仲立人、問屋、商社には物申す場もない時代に変化し、利益優先による工程簡略化が進み、量産型体制が求められた。私はアイデアを述べることもなく原形の仕事をし、その先の漆工程等は化学塗料が使用され、中にはアジア諸国から輸入された複製品も本物とされた。日本の手仕事とは呼べるものでは無かったが、使い手（消費者）へは「良いもの」として届けられた。

あらゆる面での簡素化は、人の判断基準のセンサーを失ったかの様に標準座席に鎮座し、そして気にする者など居なくなっていた。

制作したものが何処へゆくのかも知ることもなく、使い手の顔も声も聞くこともない、使い捨てる仕事の在り方に疑問を抱いた私は、モチベーションを保てなくなっていた。簡素化の代償として、今生きている文化と多様性を失うスピードが加速していくことは目に見えていた。最善策も無く、それは叔父（師匠）との別れも意味したが、悔しさと怒りで足早に独立へ向かった。

#### <再出発>

私の手掛けられる数は限られるが、伝統を良いかたちで残したいと願う中、先代が作り上げた獅子頭と対面した事があったが、無残に変わり果てた姿に両手を突いた。

私は「現代可能な限りの古来技法を用いた仕事」と「新旧の調和を尊重した内容で未来へ繋ぐ仕事」を両立させるという理念に、「物と志がともに受け継がれてゆく」ための方向性を見出した。

なりふり構わず、物づくり本来の姿と忘れ去られてゆく手仕事の灯を消さないことを模索した。まずは原材料や道具の生産者との関わりから学び、

共に歩いて行けるようコンタクトを続けた。制作には木曾榎、檜、姫子松などの官材が必要であるが、環境破壊のため発見すら困難な状態であった。時間だけが過ぎ去る中、理解ある協力者の樵(きこり) (林業)、木挽(こびき)の方に奇跡的に巡り逢うことができ、その嘘のない熱意に震えた手を合わせた。

これらの友好関係から、自然の摂理、昆虫動物との遭遇、ジビエ料理、薬草の効能など森と共存する素晴らしい知恵を身体で学ぶことができた。黙り込んだ深い森に現れる湖で、上昇気流を利用して渡る蜘蛛の姿は幻想的であり、人間の無力さを感じた。地方に眠る文化、食、自然環境や過疎化問題等、課題を考えさせられる一歩にもなった。

このことがきっかけで、「我々が大地に生かされている摂理」を、未来の希望である子ども達に伝えることが必要だと考え、「日本のかたち」をテーマとする親しみある出前授業をスタートさせた。

#### <手仕事から見えるもの>

原材料の生産者と共に歩むことができるようになったことで、依頼者(神仏閣、保存会、個人等)の想いを聞き、制作に反映することができるようになった。また、生産者の仕事へのプライドと志を理解することで、価値では測れないものを生み出す力があることに気づき、そこに「本来の日本の姿」を見た。

工房を訪れる依頼者の相談には、様々な内容が存在する。中には現物が喪失してしまい、写真や思いから再現するもの、廃仏毀釈により破壊されたもの、どこに頼んでも復元できなかつたものなどがある。そこには当事者しか分らない問題が存在するが、こうした当事者の声こそが、彫刻を復元する、新しくする。私の仕事は、単に祭事道具を直す行為ではなく、何時しか失われてしまった「記憶と心の再生」であると認識している。

#### <小さな工房にしか出来ないこと>

駆け込み寺の様な立ち位置で、神社仏閣の事細かな依頼を受けてきたが、時代が進むごとに難航する原材料確保に、手を焼いている。「復元制作の理解」は、時代に反映され「文化に対する意識」が生命線であり、それに大きく左右される。

過去の獅子頭の復元の中で、5年以上に渡り制作が続いたことが深く印象に残っている。現物は消滅しており、文献からどんなものであったのかをイメージしなければならず、原材料にも入手困難なものが多数存在したが、迷いは無かつた。獅子頭の装飾には風切羽根が用いられており、野鳥

を確保する必要があったため、採取許可を取得し、猟友会や「マタギ」と呼ばれる方と足を運んだ。復元が実現したのは、日本の独自性と呼べる伝承が奇跡的に残っていたからであるが、近い将来消滅する運命だろうと感じている。

私は、物を具現化することから多くを学び、成し遂げる精神力を発揮して、意地と誇りを絞り出してきたが、これからの日本に大きな不安を覚えている。「物を残す」「文化の伝承」「自然環境保護」など立派なスローガンを語ることはいくらでもできるが、「本当に必要なものを残す」という最終判断は、「人」にある。

一人一人が「未来の歩き方」を見つけられることを願っている。

---

自らの決断と行動を信じて進むこと

石川壮志

株式会社 YSK 経営企画課長

YSK リードワークス株式会社 代表取締役社長

父が代表の会社に入社して6年目となります。正しくは、入社して3年目に退職しております。現在は自ら起業した会社の代表として仕事をしつつ、父の会社の業務を委託して頂くという形をとっています。

私は社会人として初めての会社が父の会社です。社会人になって6年ですが、未だに他の会社で正社員として働いたことはありません。家業を継ぐものとして、他の会社で働くことを勧められることも多くありますが、私はこの選択をして良かったと考えています。

私は大学生の頃に父の会社に入ることを決めました。決めた時には色々な人からマイナスの意見も頂きましたが、あまり気にしていませんでした。私は家業を継ぐことは手段の一つだと考えています。家業を継ぐ予定の人には小さい頃から決まっている人や、病気や死去などの理由で急遽家業を継ぐことになる人もいます。しかし、どんな外部要因があったとしても最終的に決断するのは自分です。このことは意外と周辺の人たちの方が理解できていないように思います。家業を継ぐ可能性のある人は皆しっかり考え、決断しています。私の父は小さい頃から私に自分で選ぶ

ように選択肢を常に与え続けてくれていました。そのおかげで周りに惑わされることなく決断することができたと思います。

社会人になり、家業を継ぐ人が周りに増えました。皆それぞれ考えや想いを持って働いていますが、共通しているなと思う部分があります。それは役員や代表になる前から自分の会社という想いがとても強いことです。自分の会社のために頑張るということは当たり前のようでそんなに簡単なことではありません。特に創業してしばらくしてから入社した社員に自分の会社のために頑張るという想いを抱かせることができる会社は本当に素晴らしいと思います。そんな中家業を継ぐ人は入社時点で自分の会社という認識を持っています。そんな想いを持っている人は会社にとって優秀な人材になる可能性はすごく高いと思います。

私は入社して半年以降、会社の採用担当を努めています。採用は長期的な視点でも短期的な視点でも大事な業務です。特に中小企業は人材の採用を課題としている企業は多いです。私は社長との距離感がより近いことや自らのビジョンと会社のビジョンをよりクリアな状態で話すことができるため、就活生にとってもイメージしやすい内容を話すことができると思います。周りを見ても家業を継ぐ人が採用担当を行なっている例を多く見受けられます。

私は今 YSK リードワークスという会社で代表をしています。この会社は採用関係のコンサルティング事業を行っていますが、父の会社とは全くの畑違いです。また、名前は似ていますが、子会社ではなく自らの資本で立ち上げた会社になります。学生の頃から学生の会社選択に興味があり、就活支援を行っていました。現在も会社とは別に非営利の就活支援団体を立ち上げ、毎年数百名の就活生を支援しています。

「父の会社に入るより自分がしたいことをするべき。」

これは私が最も言われたアドバイスの一つです。その頃はこの話に違和感を覚えつつ、反論するだけの経験も思想も持ち合わせていませんでした。今でははっきりと反論できます。父の会社に入ることと自分のしたいことは決して二項対立ではありません。むしろ私は父の会社に入ったからこそ自らのしたいことができていると言っても過言ではありません。働き方や会社選びがより自由になっている昨今、家業を継ぐことで諦めることばかりではないと思います。

家業を継ぐことは重い決断に思えるかもしれません。特に家業に関わっていない時ほどそう感じると思います。私の場合は期待に応えられるかということをしごく重荷感じていました。しかし、それは杞憂に終わります。当たり前ですが、父の会社には父を支えている人がいて、それぞれが頑張っています。私はその中の一人であり、スタートしたばかりであるということをしっかりと認識できました。まずはしっかりと学び、失敗し、少しずつ前進することができました。まだまだこれからも学び続けていきたいと思っています。

家業を継ぐということは選択肢の一つであり、自らが決断すべきことでもあります。与えられる次期社長も結局は自分次第です。役割が人を育てると言いますが、結局は自分次第です。親の七光りについてきてくれる人よりも、自らの実力と信頼についてきてくれるように努力をすることが大事だと思います。家業を継ぐ決断の先にある、どういう行動をするか。自戒を込めて常に自らの決断と行動を信じて進みたいと思います。

---

■

【書評】『キャリア理論家・心理学者 77 人の  
人物で学ぶキャリア理論』

---

『キャリア理論家・心理学者 77 人の人物で学ぶキャリア理論』  
(渡部昌平 著 福村出版 2022)

<https://www.fukumura.co.jp/book/b601211.html>

家島明彦 (大阪大学)

この本のタイトルと表紙カバーを見て即座に「欲しい」と思わされた。出版して早々に増刷が決まったそうなので、実際に中身を見る前に「買わねば」とか「買いたい」とか思った人は私以外にも多数いたはずである。いわゆる「企画の時点で勝っている」本であり、「さすが渡部先生」と舌を巻いた。(もちろん買って後悔しない、網羅的で充実した中身である)

著者の渡部昌平先生は、日本キャリア教育学会の会員にとっては有名人であり、今更紹介する必要もないが、敢えて本書の特徴(理論の内容だけでなく理論の提唱者の略歴や人物像についても簡潔にまとめられており、

そのことが理論の理解を深める助けとなるところ)になぞらえて、著者のことを少し紹介してみたい。

渡部先生は1994年に国際基督教大学(教養学部教育学科)を卒業し、1996年に明星大学の大学院(人文学研究科心理学専修課程)を修了して、労働省(当時)に入省。札幌公共職業安定所、職業安定局業務調整課、民間需給調整事業室、職業能力開発局キャリア形成支援室、沖縄労働局等を経て、現在は秋田県立大学(総合科学教育研究センター)の准教授。日本キャリア教育学会では理事(情報委員会の副委員長)や北海道・東北地区部会の幹事(前・地区代表)などの要職にも就いている。教育学と心理学を学問的背景としながら行政や実務の実績も併せ持つスーパーマンである。企業や専門家団体への研修も担当し、テレビ番組「相葉マナブ」にも度々アイデアレシピを投稿して登場するなど、その活躍の場はとどまるところを知らない。日本キャリア教育学会ニューズレターの書評でも軽快かつ的確な「渡部節」が結構な頻度で炸裂している。めちゃくちゃ仕事の速い先生なのである。そんな渡部先生が出した本書、会員なら「必読の書」だ。

本書の構成は、第1部が「キャリア理論家」、第2部～第5部が「キャリア理論に影響を与えた理論家」((1)精神衛生運動・精神分析、(2)心理測定運動・行動主義・行動療法、(3)人間性心理学、(4)その他)となっており、「人物で学ぶキャリア理論」というタイトルの通り、理論の提唱者の略歴についても触れながら、キャリア理論(や関係する理論家・心理学者)が網羅的かつ簡潔にまとめられている。

本書の優れた点は枚挙にいとまがないが、列挙すると、①見出しが超要約で更にポイントがまとめられている点(理論家のことだったり理論やモデルの要点だったり一貫性はないが、ある意味それは仕方のないこと)、②各理論(家)の重要なキーワードが示されている点(英語の原語があると嬉しいが、紙面の都合上それは仕方のないこと)、③研究者の名前がカタカナとアルファベットの両併記である点(有名どころでもミドルネームがアルファベットだけの場合もあるのは残念だが、それはマニアックな領域で本質ではない部分)、④生年と没年が明記されていて現時点で(執筆時点で)故人か存命かわかる点(年数が経って誰かが亡くなると修正しなきゃいけないにもかかわらず敢えて掲載している点に頭が下がるし、もし刷り直しも含めての計画だったら別の意味で脱帽)、⑤似顔絵がある点(有名写真のイラスト化が多いし、欲を言えば、写真の年齢・年代が揃っていると、

あるいは、何歳頃のものかわかると嬉しいが、それは難しいことだろう)、⑥各理論(家)が2ページ(長くても6ページ以内)でまとめられている点(必然的に浅い内容紹介になるが、紙面の都合上それは仕方のないこと)などである。残念な点を強いて挙げれば、各理論(家)のページの最後にもっと学びたい人のためのガイド(参考文献や元論文の紹介)がなかった点、日本人の研究者が一人もいない点、などがあるが、いずれも自分が著者であっても実現は難しかったと思うし、本書の価値を下げるには至らない。

本書は以下のような人に特にオススメである。①キャリア理論(家)の全体像を概観したい、あるいは、改めて学び直したい人、②名前だけは知っていた、あるいは、詳しくは知らなかった理論(家)について提唱者の略歴や理論の概要を簡潔に把握しておきたい人、③これから論文や実践に取り組む上で、拠って立つ理論を探している人。つまり、研究者、実践者、学生、キャリア教育に携わるあらゆる立場の人にとって有用である。

本書は導入の書であり、そこから各理論(家)に関する論文や専門書に進んでいく必要がある。それは著者も自覚していることであり、「まえがき」を読めば、研究や実践に対して真摯に向き合おうとする著者の熱意、研究の世界への誘いを感じられる。個人的に知り合いで尊敬している先生の著書だということを差し引いても、推薦に値する一冊である。

---

### 【書評】『16歳の仕事塾』

---

『16歳の仕事塾－高校生と親・先生のためのキャリアデザイン－』

(堀部伸二・山岸慎司(著) 株式会社中央経済社 2022)

<https://www.biz-book.jp/isbn/978-4-502-41331-5>

本田周二(大妻女子大学)

本書は、2009年に設立した「NPO法人16歳の仕事塾」が実践されている高校生に向けたキャリア教育の内容とその魅力が詰まった一冊です。本書は5章構成になっていますが、その中心は、第2章「社会人講師のメッセージ」だと思います。第2章では、これまでに「NPO法人16歳の仕事塾」にて登壇された300人以上の社会人講師のうち、さまざまな業界や仕事で活躍をしている19名の方のインタビューが掲載されています。イン



タビューの内容は、「高校生からの経歴」「高校生の進路やキャリアについてのアドバイス」「保護者・先生方へのアドバイス」の3つです。大人からのメッセージというと、武勇伝のようなものや、サクセスストーリーになりがちであり、聞く側との距離が開いてしまうものも少なくないと思います。しかしながら、本書のインタビュー内容を読むと、挫折も含めたその人の人となりがよくわかるものばかりであり、仕事や生き方の多様さを実感することができます。第2章を読むことで、「やりたいことを見つけなければならない」「失敗することは許されない」というようなキャリア教育の呪縛から解放されるきっかけになるのではないのでしょうか。

そして、第1章、第4章において、キャリアをデザインするにあたっての考え方や様々な疑問について Q&A 方式でデータや理論を用いながら説明されています。「人生 100 年時代とは?」「自分に適した仕事とは?」「社会が若者に求めている能力とは?」など、おそらくキャリア教育に携わる人々が一度は生徒や学生から質問された経験のあるようなものばかりです。高校生が読んで理解を深めるのはもちろんのこと、世の中がいかに変化してきているのかということを実感するのにも役立ちます。最終章である第5章では高校生が自己理解、自己肯定感、自己効力感を高めるために大人ができることは何か、という保護者や先生方へのメッセージが書かれています。第5章を読むと、第3章に書かれている「NPO 法人 16 歳の仕事塾」のミッションである『啐啄 (そったく)』への思いを強く感じることができます。

このように、本書は当事者である高校生だけでなく、その高校生を支える周りの大人に向けたキャリア教育の良書です。キャリア教育に携わる一教員として、自身の偏りや思い込みを押し付けていないか考え直すきっかけとなりました。

---

■ **【書評】『現場で使えるキャリア理論とモデル』**

---

『現場で使えるキャリア理論とモデル—実践アイデア』

(ナンシー・アーサー/ロベルタ・ノート/メアリー・マクマホン (編著))

金子書房 2021)

<https://www.kanekoshobo.co.jp/book/b587137.html>

竹内一真（多摩大学グローバルスタディーズ学部）

本書は2019年に出版された『Career Theories and Models at Work: Ideas for Practice』の翻訳となる。原書は43章からなるが、翻訳ではこのうち28章を選び、翻訳している。本書の特徴を一声で言えば、キャリア理論のキャリアカウンセリング現場での実践的な使用に向けた指南書ということになるだろう。

各章は理論の概要、ケースエピソード、結論という構成で書かれている。本書の他に類を見ない特徴としては、各章の最後にそれぞれの理論における実践ポイントが記載されている点にあらう。実践ポイントの書き方は執筆者ごとに違いがあるものの、各理論の実践への使い方を知る上でのポイントが整理されている。本書を手にとったら、目次を読んだ上で、気になる理論の実践ポイントから読み始め、興味を覚えれば理論の概要、そしてケースエピソードを深めるという読み方も可能であらう。

本書は今となってはよく知られた理論もあれば、2000年以後に注目されたキャリア理論もある。よく知られた理論の代表としてSuperの「ライフスパン・ライフスペースキャリア発達理論」やSchlossbergの「トラジックシジョン理論」などが挙げられよう。一方、2000年以後に注目されたキャリア理論として就業中の個人に対する自助モデルとしての「マイキャリアGPS」やSynderによる希望理論をベースに作られた「ホープ・アクション理論」などが挙げられよう。よく知られた理論の現在の実践的な評価を知るという観点からも、また、2000年以後に注目されたキャリア理論を学ぶ意味からも本書は有意義であるといえる。

日本の雇用形態がメンバーシップ型からジョブ型へと移行しつつある中で、働き手のキャリア観も大きく変わりつつある。これまでの学んできたキャリア理論では解決できないような事例に出会ったときに、本書はその解決策を提供するための基盤を与えるものとなるだろう。その意味で、キャリアカウンセラーや教育関係者にとっては特に有用な書であるといえる。

---

【お知らせ】 第44回研究大会オンライン開催

---

第44回研究大会はコロナの状況を鑑みて、オンライン開催とすることを

決定しました。既に5月16日より大会HP (<https://jssceakita2022.org/>)にて大会参加および発表申込を受け付けておりますので(発表申込締切8月26日、参加申込締切10月14日)、皆様お誘い合わせの上、どうぞお早めにお申し込みください。

-----

- ◇日本キャリア教育学会ニュースレターは、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。まわりの会員でニュース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。
- ◇ニュース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。学会ウェブサイトにも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

-----