
日本キャリア教育学会ニュースレター
2025 年度・冬号 (2026.1.31 発行)

発行:日本キャリア教育学会 情報委員会

<https://jssce.jp/committee/information/>

※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。

※2025 年度の特集テーマを「世界のキャリア教育とグローバルなキャリア形成」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/newsletter/>

+ +

目次

特集テーマの趣旨

【特集】世界のキャリア教育とグローバルなキャリア形成

～アフリカ・オセアニア～

[竹村景子\(大阪大学\)<タンザニア>](#)

[辻 貴行\(国際協力機構モザンビーク事務所\)<モザンビーク>](#)

[京免徹雄\(筑波大学\)<エジプト>](#)

[福本みちよ\(東京学芸大学\)<ニュージーランド>](#)

[杉本和弘\(東北大学\)<オーストラリア>](#)

[カオタル・マヤ\(筑波大学\)<モロッコ>](#)

【書評】

[『「主訴がない人」へのカウンセリング技術:](#)

[『一次予防・ゼロ次予防のための増進面接テクニック』 本田周二\(大妻女子大学\)](#)

【お知らせ】

[国際学会参加促進グラント申請](#)

【特集テーマの趣旨】

2025 年度は、特集テーマを「世界のキャリア教育とグローバルなキャリア形成」と設定しました。春号でアジア、夏号でヨーロッパ、秋号で北米と南米、冬号でアフリカとオセアニアに焦点をあて、その地域のキャリア教育・支援の事情について紹介したり、その地域でグローバルにキャリアを形成している方の体験談について紹介したりする予定です。会員・非会員を問わず様々な方にそれぞれの立場・観点から執筆していただきました。世界に目を向け、より一層見識を広げていただければ幸いです。

【特集】 世界のキャリア教育とグローバルなキャリア形成 ～アフリカ・オセアニア～

タンザニアの言語状況と教育事情

竹村景子
大阪大学理事・副学長

東アフリカに位置するタンザニア連合共和国(以下、タンザニア)は、1961 年に英領から独立した大陸側の旧タンガニーカと、1963 年に同じく英領から独立した島嶼部のザンジバルが 1964 年に合邦して成立した国家である。サハラ以南アフリカの多くの国々と同様、120 ほどの民族が混在する多言語・多民族状況にある。ただ、タンザニアはアフリカ大陸の多言語・多民族国家の中で非常に「稀有」と称されることが多く、その理由はスワヒリ語の存在である。植民地時代の旧宗主国語を国語(National Language)や公用語(Official Language)にしている／せざるを得ない国がほとんどであるのに対し、タンザニアはアフリカ大陸固有の言語であるスワヒリ語を、タンガニーカが独立した 1961 年に国語に、1967 年には公用語(Official Language)として用いることを公表したからである。

初代大統領であったジュリウス・カンバラゲ・ニエレレは、「国民の言語」であるスワヒリ語で国家の統一を図ろうとした。そして、全ての国民が初等教育を受けることを当然のこととし、1980 年代にはスワヒリ語による識字率が 90% を超える状況を生み出した。当時、タンザニアはユネスコから「アフリカの優等生」

と呼ばれた。現在でも公立小学校での「英語」の授業を除く全教科の教授用言語はスワヒリ語であり、新聞、ラジオ・テレビ放送、公的機関等々での使用頻度はスワヒリ語が最も高い。実は、スワヒリ語を母語(第一言語)とするのは海岸部および島嶼部に暮らす人々であり、既述の 120 以上の民族は理論的にはそれぞれに別の母語を持っているはずであるが、国内でスワヒリ語がほぼ 100% 通用すると言われる¹。

なぜスワヒリ語がここまで国内に浸透したのか、そして、その他の民族語がどういう状況にあるのかについては、紙幅の関係上詳述は避けるが、ともかくタンザニアの人々、それもスワヒリ語を母語としない人々がスワヒリ語のことを「もはやスワヒリ地域の人々だけの言語ではない」「タンザニアに住む全ての者の言葉だ」と断言することがあるほど、自分たちの日常生活に欠かせない言語として理解している。

しかし、スワヒリ語の「言語的地位」は盤石なわけではない。公立小学校の教授用言語でありながら、中等教育以上では単に一教科として教えられるのみになる。教授用言語は英語に切り替わるのである。数年前には小学校の教授用言語も英語に切り替えるという法案が国会で可決された。「國家の父」と呼ばれた初代大統領ニエレレがスワヒリ語に重きを置いた教育言語政策を行ったのは、全ての国民が等しく読み書きができるように、それも統一言語ができるようになれば、植民地時代に植え付けられた「部族主義(tribalism)」を排して近代国家として歩んでいけると確信したからである。だが、21 世紀に入りグローバル化が進む中で、「アフリカの言語では世界に太刀打ちできない」という感覚が国内にじわじわと広まっている。英語の運用能力が高くなれば良い職に就けないという意識を持つ人が少なくないことを示す調査結果もある。タンザニアが今後どのように言語政策の舵取りをするのかということは、多言語社会の在り方を見ていく上でも重要なテーマとなり得るだろう。

ただ、そうは言っても、現実にはスワヒリ語の使用頻度は英語をはるかに凌いでいる。筆者がスワヒリ語を話せるとわかると、英語の高い運用能力が要求される高級ホテルの従業員ですら、ほっとしたような顔になりスワヒリ語のみで会話を続けてくれる。筆者の中心的調査地であるザンジバル島の村に入れば言うに及ばずの状況であり、学校教育をほとんど受けていない女性たちとはスワヒリ語、それも時々は村の変種で会話するほか選択肢がない。公教育を受けるのが前提となっている年齢の子どもたちも、英語ではなくスワヒリ語で話しかけてくる。つまり、「話し言葉」の領域ではスワヒリ語が最も使用頻度が高いのである。では、「書き言葉」ではどうだろうか。

タンザニアの首都であるダルエスサラーム市の中心部には、そこそこの大きさの書店がいくつもある。郊外の数か所のショッピングセンターにも書店が

あり、スワヒリ語や英語の書籍が売られている。スワヒリ語の文学作品やテキスト、辞書等がいくつも出版されており、大学の「スワヒリ語専攻」の授業でも十分使えるような書籍が揃っている。一方、英語の書物では観光客向けにタンザニアをはじめとする東アフリカの文化や暮らし、歴史、政治経済、生態系や自然等を英語で紹介した書籍、そして英語で書かれた文学作品の書籍もかなりたくさん目にする。また、先述のように中等教育以上では英語が教授用言語となるため、スワヒリ語を除く全教科の英語で書かれたテキストも多数販売されている。「書き言葉」の領域ではスワヒリ語と英語が拮抗した状態、と言うよりは、英語の方に軍配が上がる状態になっている。

さて、ではこの言語状況での教育は実際にどうなっているのだろうか。先述の通り、小学校(7年制)での教授用言語は、教科としての英語を除いて全科目がスワヒリ語である。小学校教育を終える際には全国一斉の修了認定試験があり、そこで良い成績を収めないと中等学校普通級(4年制)に進めない。そして、これも先述の通り、中等学校に入ると途端に教授用言語が英語に切り替わるのである。

20年ほど前に、ザンジバルの調査村の学校で参与観察をしたことがあるが、その際、中等学校普通級1年生の化学の授業において、当然教師は英語のテキストを使って説明していたが、途中から説明をスワヒリ語に切り替えたのを目の当たりにした。なぜなら、生徒たちが英語の説明をほとんど理解できていなかったからである。さらに、この当時は教師たちも英語の運用能力が低いと言われる状態であった。就学年齢に達した子どもたちの数が多すぎて、2部制もしくは3部制で授業をしなければ教室数が足りないという事態になっており、教師の数も不足していたため、教員養成学校や大学の教育学部を卒業していないくとも教師になったという人が少なからず存在したからである。

普通級を終えるとさらに全国一斉の試験があり、合格すると中等学校上級(2年制)に進める。上級を終えると大学入試があり、合格すれば3年間(医学部は4年間)の大学教育を受けられる。これらのいわゆる高等教育においては、スワヒリ語学や文学を学ぶ専攻以外では全ての学問が英語で教えられる。つまり、制度の上では(あるいは理論上は)、英語の運用能力が高くなれば高等教育を受ける資格がないということである。

筆者がタンザニアに調査に行き始めてから30年ほどになるが、この間、現地で出会った人々と英語で会話をした記憶はほとんどない。また、小学校や中等学校の教師たちにインタビューしたこともあるが、教授用言語に関する意見で大半を占めたのは、「全ての教育レベルにおいてスワヒリ語を教授用言語にした方がよい」というものだった。教育言語政策関係の調査は最近行っていないので、言語意識は変化しているかも知れない。しかし、普段の生活の会話で

英語を使う機会がほとんどなく、家には本棚さえないという家庭が多いために英語の本を読む機会は高等教育機関に限られる、という状況はほぼ変わっていないと言えるだろう。

最後に、筆者の現地調査でずっとカウンターパートを務めてくれている、ザンジバル北部県の C 村出身の H 氏の教育歴とキャリアについて紹介したい。彼は村落部出身者としては珍しい部類に入る人だろう。彼の家には本棚があり、数は少ないが宗教の聖典(コーラン)以外の書籍が置いてある。勉強机はないが、椅子に座ってノート等に何かを書いたり、PC を開いて作業したりするスペースは確保できる。村落部においてこの状況はほぼ目にしてこなかったので、H 氏自身の努力もあっただろうが、両親の「学校教育は受けておくべき」という意識が高かったものと思われる。

彼は小学校、中等学校(普通級)をストレートで進み²、中等学校(上級)には進まずにスワヒリ語・外国語学院に進んで、4 年間言語学を学んだ。そこでディプロマを取得し、その後、ポルトガルのリスボン大学に留学して 2 年間ポルトガル語とポルトガルの文化社会について学んだ。ザンジバルに戻ってから、母校であるスワヒリ語・外国語学院で約 13 年間、スワヒリ語の教鞭を取る。そして、実に 40 歳の時、改めて大学に入学したのである。19 歳になる年から大学に通うのが当然と考えている日本では、驚くような事態かも知れない。3 年間かけてザンジバル国立大学(スワヒリ語・外国語学院が併合され、外国語学部となつた)で教育学の学士号を取得したが、その間もスワヒリ語の授業は担当していた。学士号取得から 6 年後、今度は大陸側にあるドドマ大学の修士課程に入り、スワヒリ語文学の修士号を 3 年間かけて取得した。修士号取得の翌年、再びザンジバル国立大学で博士号を取得すべく学び始め、6 年間かけてスワヒリ語学・文学の博士号を取得した。修士課程、博士課程に在学中も、スワヒリ語の授業は講師として担当し続けており、教員歴は 30 年以上になる。数年前に定年で一旦は退職したが、現在も非常勤講師としてスワヒリ語を教え続けている。

大学教員となった H 氏のキャリアは、字面だけ見ると非常に華々しいかも知れない。しかし、村の家での彼の普段の暮らしを見ている筆者からすれば、ここまで学びを続けていくのがどれほど大変だったかということが推察できるので、彼の努力、自己研鑽には頭が下がるとしか言いようがない。そして、おそらく多くのアフリカ人知識人が同様の苦労を重ねてキャリアを積んでいることを考えれば、日本の大学で学ぶ学生たちがいかに恵まれた環境にいるかということがよくわかる。H 氏のことを思い浮かべる度、私たちは、自由に、好きな時に学ぶ機会が得られるということに、もっと感謝しなければならないと我が身を戒めるのである。

＜脚注＞

1. タンザニアにおけるスワヒリ語の広がり、また、スワヒリ語そのものの概要等については、竹村(1993、2002、2009、2016、2018)を参照されたい。
2. ドロップアウト率が高い、留年率が高いのでこのような表現をしている。

＜参考文献＞

竹村景子. 1993.「多民族国家における国家語の役割—タンザニアのスワヒリ語の場合ー」.『スワヒリ&アフリカ研究』No.4:34-99.

—. 2002.「一つの言語とは何か—ザンジバル島における「方言」と「標準語」の間—」.『現代アフリカの社会変動—ことばと文化の動態観察』(宮本正興・松田素二編). pp.194-219. 人文書院.

—. 2009.「第13章 スワヒリ語の発展と民族語・英語との相克—タンザニアの言語政策と言語状況 第1節および第2節」.『アフリカのことばと社会』(砂野幸穂・梶茂樹編). pp.385-399. 三元社.

—. 2016.『スワヒリ語のしくみ<新版>』. 白水社.

—. 2018.『ニューエクスプレス+ スワヒリ語』. 白水社.

アフリカ・モザンビーク～最貧国におけるキャリア教育の点描～

辻 貴行
国際協力機構モザンビーク事務所

はじめに

本稿では、2022年から国際協力機構(JICA)職員としてモザンビークに赴任し、教育分野の協力を担当してきた経験を踏まえ、公開情報に加え個人的な視点も交えながら、世界最貧国におけるキャリア教育の現状と課題を簡潔に論じたいと思います。

モザンビーク国の概要と生活実感

モザンビークはアフリカ南東部、インド洋に面する国で、国土面積は約79万9千平方キロメートル、人口は約3,600万人です。気候は熱帯とサバンナ、多民族ながら公用語はポルトガル語の国です。経済は農業と漁業が基盤ですが、植民地時代の要塞や教会に加え、海洋・陸生生物も多様で観光のポテンシャルも高く、近年は世界最大級のガス田開発が進み資源国として注目されています。

首都マプトに限れば南アフリカ産の生活物資にあふれ、シーフードを活かしたポルトガル、イタリアレストランも多く、平均気温 23°Cという温暖な気候で住みやすい環境です。日本との縁は 16 世紀に遡り、豊臣秀吉の家臣である弥助がモザンビーク出身とされています。現在では街を走る車の大半を占める日本の中古車がシンボルです。

世界最貧国のモザンビーク

モザンビークは世界最貧国(後発開発途上国)に分類されます。主要な指標では、国民総所得は 540 米ドルで 193 か国中 180 位、15 歳以上の識字率は 62%で 162 か国中 140 位、平均寿命は 64 歳で 190 か国中 170 位、人間開発指数(HDI)は 0.493 で 190 か国中 180 位(日本は 0.925 で 20 位)です。人口構成は平均年齢 17 歳の典型的なピラミッド型で、地方では水・保健へのアクセスが約 40%にとどまります。主な死因はマラリア、AIDS、結核などの感染症で、日本の 1950 年代に相当します。識字率は江戸時代後期(18 世紀末から 19 世紀)に匹敵しますが、地方での教育現場を見ていると確かに寺子屋での読み書きそろばんと大差ないのでは?と思えるほど限定的です。労働者の約 80%が農業、漁業、牧畜など一次産業に従事し、ほとんどが零細な家族経営で、産業化は未発達です。マプト湾沿いの海岸大通りにはカジノがありますが、その前に小型の帆掛け漁船が停泊している光景は、現代と原始が入り混じるこの国の縮図のように感じられます。

国家戦略におけるキャリア教育の位置づけ

モザンビーク教育戦略 2020-2029 ではキャリア教育に関して以下の記載があります。

- ・職業教育・技術教育の強化: 能力基盤型カリキュラムを導入し、産業界との連携を推進。
- ・労働市場への移行支援: 成人教育の成果を継続し、若者の雇用促進を図る。
- ・教育と職業の接続: カリキュラム改革により、経済発展に対応した教育を提供。
- ・インフラ整備と奨学金制度: 職業教育機関の設備改善とアクセス向上。
- ・ガバナンス: 教員養成、教材整備、ICT 活用によるキャリア情報提供を強化。

若年層人口の多さ、産業の未発達、失業率の高さ、経済成長の必要性といった社会経済状況を踏まえ、教育戦略にはさまざまな対策が列記されています。しかし、同戦略の最優先課題は、基本教育の質向上とアクセス改善です。実際、初等教育修了率は 63%、中等教育は 28%、高等教育はわずか 1~2%にとどまっています。教育省関係者や JICA の同僚への聞き取りによると、日本で

いうキャリア教育は実施されておらず、わずかな企業と大学が個別にインターンシップを行っている程度です。また、外国からの職業訓練校に対する支援もありますが、成果は限定的で、やはり基礎教育水準の低さが大きなボトルネックとなっています。

建国の歴史と構造的課題

モザンビークのビジネス環境は「Doing Business」指標で 190 か国中 138 位と低く、法制度の複雑さ、汚職、インフラ未整備が大きな障害となっています。その背景には、建国以来 50 年間続くモザンビーク解放戦線(フレリモ)による一党支配があります。フレリモはポルトガルからの解放を目指したゲリラ組織を起源とし、独立後は 1975 年から 1992 年まで内戦を戦い抜きました。現在もその歴史的英雄たちが健在で、西側の自由主義社会とは一線を画した統治が続いている。2024 年の大統領選挙ではフレリモ党候補が勝利しましたが、国際監視団から開票・集計に不正の疑いが指摘され、全国で抗議デモが発生し、多くの死傷者がいる事態に発展しました。それでもなおフレリモは権力を維持しています。

教育現場のリアルとキャリア教育の課題

私が業務を通じて見聞したのは、首都郊外でさえ校舎が不足し、木の下で授業が行われる光景です(だから雨の日は授業がありません)。地方では授業を 3 部制で回し、教科書は数人で 1 冊を共有。教師が教授内容を十分に理解していないケースもあります。さらに子どもの人権軽視や汚職など、国全体の問題が教育現場にも影を落としています。この国では基礎教育の普及が依然として課題であり、JICA も現在、小学校の理数科カリキュラムを技術協力を通じて支援しています。

したがって、職業選択の自由を前提としたキャリアデザインやキャリア教育がモザンビークで実現するためには、まずは教育水準の向上と産業の発展が不可欠です。その過程で多様な職業やスキル、人材が育成されることになるでしょう。ただし、日本とは異なり地域格差が大きいため、都市部が先行する形になると予想されます。

“No country can really develop unless its citizens are educated.”
ネルソン・マンデラの言葉の通り、国家の基礎を築くためにも基礎教育の拡充が必須です。

＜参考資料＞

<https://data.worldbank.org/>

[Data for the Sustainable Development Goals | Institute for Statistics \(UIS\)](https://data.worldbank.org/)

<https://georank.org/demographics/mozambique>

<https://www.unicef.org/mozambique/media/5496/file/Factsheet%20Mozambique:%20Water,%20Sanitation%20and%20Hygiene.pdf>

モザンビーク教育戦略 2020-2029

<https://www.globalpartnership.org/node/document/download?file=document/file/2020-22-Mozambique-ESP.pdf>

JICA 技術協力「新しい学校教育制度に対応したカリキュラム普及プロジェクト」

<https://www.jica.go.jp/oda/project/1941835/index.html>

エジプトにおける Tokkatsu の展開とキャリア教育

京免徹雄
筑波大学人間系 准教授

近年、日本の特別活動が Tokkatsu として海外から注目を集めており、草の根交流を通して、あるいは国家戦略として導入する国が増えています。後者の典型がエジプトで、2016 年 2 月に締結された「エジプト・日本教育パートナーシップ」(EJEP)に基づき、「社会的、情緒的、感情的、身体的及び知的側面からバランスのとれた子供の発達を目的とした日本式教育課程の基本的構成要素」である Tokkatsu を推進しています(kyomen, 2025)。

日本において、キャリア教育は「特別活動を要」として充実を図るとされていることから、Tokkatsu もキャリア教育と無関係とはいえないでしょう。本稿では、エジプトにおける日本型教育の展開について、キャリア教育の視点から捉え直してみたいと思います。

まずは、エジプトに関して簡単に紹介しておきます。国土は日本の約 2.7 倍、人口は約 1 億 1,453 万人です。公用語はアラビア語、宗教は多くの国民がイスラム教を信仰していますが、キリスト教(コプト派)の信仰者もいます。国民一人当たり GDP は 3,513 米ドル(日本は 33,849 米ドル)と経済的に厳しい環境にあります。初等・中等教育制度は日本と同じ 6・3・3 制です。その特徴は、無償、暗記中心、エリート教育、厳格な試験制度(学歴社会)にあります(JICA・株式会社パデコ, 2016)。

1. Tokkatsu の導入と普及

エジプトに Tokkatsu が導入された背景には、「アラブの春」(2010~2012 年)による政治的・社会的不安定を経験し、平和な社会に対する期待が高まったことがあります。そのためには、急増する子ども・若者に対して、文化的・宗教的多様性に対する寛容、規律、公共の精神を育成することが急務であると政府は判断しました(京免ほか, 2025)。

当初は道徳教育に対する関心が示されていましたが、特定の規範を伝達することで宗教観・価値に触れる可能性があったことから、集団活動を通して体験的によりよい人間関係を形成し、自主的・実践的な態度を育てる特別活動に白羽の矢が立ちました。

EJEP に基づき、2017 年から JICA のプロジェクトが開始となり、2018 年には日本型教育を実施するエジプト日本学校(EJS: Egyptian-Japanese School)が 35 校設置され、Tokkatsu が始まりました。EJS は、幼稚部・小学部、中学部をもつ公立校(面接による入学試験、学費が必要)で、2025 年現在 69 校にまで拡大しています。

さらに政府は 2018 年に学習指導要領を改訂し、“Education 2.0”と呼ばれるコンピテンシーベースの新カリキュラムを導入しました。子ども中心の教科横断的な学習を通して、児童が 14 のライフスキルを獲得することが目指されており、Tokkatsu(学級活動)はその中核として週 1 回(45 分)実施することが推奨されています。

具体的に 14 のライフスキルとは、判的的思考、創造的思考、問題解決、協力、意思決定、交渉、生産性、参画、自己管理、説明責任、コミュニケーション、レジリエンス、エンパシー、多様性の尊重、であり(Kyomen & Setoguchi, 2025)、日本のキャリア教育の基礎的・汎用的能力とも一部共通していることが確認できます。実際には、約 2 万校ある EJS 以外の公立学校で Tokkatsu を導入しているのはまだ 500 校足らずですが、今後の拡大が見込まれています。

2. EJS(小学部)における Tokkatsu の実践

Tokkatsu は、学級会、学級指導、日直、朝礼・終礼、係活動、掃除、学校行事、朝読書の 8 つで構成されています(Kyomen & Setoguchi, 2025)。比較的短期間で効果をみせたのは、日直です。輪番でのリーダー体験によって行動が改善するとともに、その役割に対する魅力から出席率が向上しました。全校児童による朝礼は、整列の習慣化、遅刻の減少、規範意識の向上につながりました。

掃除に対しては、当初は保護者が抵抗を示しましたが、少しづつ受容され、学校や家庭での整理整頓に結び付きました。最も定着に時間がかかったのは、

児童たちが生活の課題や学級プロジェクトについて話し合い、集団として合意形成する学級会です。教師用ガイドの作成、それに基づく教師による指導案作成、模擬授業、ループリックによる実践の評価を繰り返すことで、徐々に浸透していました。その際に大きな役割を果たしたのが、担当する EJS を巡回して教師を支援する Tokkatsu Officer(TO)の存在です。日本でいうところの指導主事に近いポジションですが、教師経験を必要としない非常勤職であり、エジプト独自の制度といえます。

キャリア教育の要である学級活動(3)「一人一人のキャリア形成と自己実現」は、そのままの名称で学級指導の 1 領域として位置づけられています。「学級目標を踏まえた個人目標の決定」「今学期の自分を見直そう」など、学校・学級での学びを見通して、振り返る活動が実施されています。

筆者らは、こうした Tokkatsu の実践が学校・教師・子どもにどのような影響を与えたかについて、文部科学省 EDU-Port ニッポンの研究助成を受け、2023 年と 2024 年に 2 回の現地調査を行いました。その詳細については、末尾の参考文献や参考 URL をご覧いただくとして、ここではエッセンスを記しておきます。

宗教的基盤をもたない Tokkatsu は、イスラム教の理念を実生活で体現する教育に近いと解釈され、実践が積み重ねられていました。その際に、固有の教育実践としての特別活動というよりも、むしろ教育課程全体を貫通する全人教育の「哲学」として理解されていました。この点は、特定の領域をもたない日本のキャリア教育に通じる部分があるかもしれません。

多くの教師は以前、自分だけが一方的に話して児童が聞く授業、試験で満点を取らせる授業をしてきました。しかし、Tokkatsu を通して児童中心的な指導観へと変化したことで、児童同士および児童と教師の距離が縮まり、相互理解が深まっていきました。子どもが自由に表現し、チームワークを尊重し、問題を探究して解決できるようになったことで協力的になり、他者や違いを受け入れ、リーダーシップや責任感を身につけていきました。その結果、自己肯定感が高まり、自信をもつようになったことが、インタビューした多くの教師や児童から語られました。

3. EJS(中学部)におけるキャリア教育の実践

2024 年 9 月には EJS 小学部を卒業した児童が初めて中学 1 年生となり、中学部がスタートしました。中学部のカリキュラムの特徴は、小学部と同じ週 1 回の学級活動に加えて、日本のキャリア教育をモデルに「Tokkatsu を通した個人の将来と市民社会の創造活動」が実施されていることです。この活動には、「市民社会の形成」(FCS)と「将来のキャリアの形成」(FFC)の 2 種類の領域

があり、それぞれ週 1 コマ(45 分)が配当されています。これらのカリキュラムの特徴について、筆者はまだ研究を進めている最中です。そのため、筆者が参観した授業内容を中心にお伝えします。

「市民社会の形成」(FCS)は、生徒が未来社会の形成において役割を果たせるように、自主的・自発的に身近な社会に参画する活動です。その内容には、学校をよりよくしていく活動、地域貢献活動、社会的起業体験活動、の 3 つが含まれます。日本の特別活動の資質・能力の視点である「人間関係形成」「社会参画」「自己実現」を踏まえ、生徒自身が市民活動の内容を話し合って合意形成し、決めたことを実践します。

「将来のキャリアの形成」(FFC)は、生徒が将来の社会の形を描き、労働市場でニーズのある職業や仕事を理解し、適切な人生計画を作成する活動です。学級指導、学校行事及び地域との連携、ポートフォリオを用いた自己評価、の 3 つの内容があります。キャリア・ポートフォリオは今のところ中学部のみで活用されていますが、今後は小学部 1 年生から導入して持ち上がるることも検討されています。

筆者が 2024 年 12 月に参観した FFC の授業の様子をみてみましょう。生徒の司会・進行のもとで、医師とシステム・エンジニア(SE)2 人のゲストスピーカーの職業人講話が行われていました。SE の講話内容に注目すると、まずコンサートの予約システムなどソフトウェア開発や、ハッカーが侵入しないようにセキュリティ対策の仕事をしていることが語されました。

次いでライフヒストリーとして、大学の貿易学部を卒業して経理の仕事に就いたものの給料が少なく、情報を学ぶ 9 か月間のディプロマ・コースで学び直したことが語されました。15 人中修了できたのは自分を入れて 3 人という難関でしたが、目的があったから勉強を継続し、短い時間で結果を出せたそうです。講話の後で、生徒と次のような質疑応答が行われました。

生徒:新しいことでやってみたいことはありますか？

SE:趣味としてメカニカルエンジニアをやっています。将来は仕事としてのチャレンジしてみたいです。

生徒:仕事で達成感があったのは、どのようなときですか？

SE:世界中のシステム・エンジニアが集まって、ソフトウェアを開発しました。まだ最終的な完成品を見ていませんが、達成感がありました。またエジプトの代表としてシステム・エンジニアの国際会議に出席したこともあります。非常に誇らしく思っています。

生徒:ソフトウェア開発をしていなかったら、どんな仕事をしていましたか。

SE:本当は、メカニカルエンジニアの仕事をしたかったので、それを目指してい

るか、軍隊に入っていたと思います。

生徒:キャリアを歩んでいく上で、何が大切ですか。

SE:自分の夢がかなわなくても、新しい夢を見つけられることです。神様がもつとよい道を示してくれるので、セカンド・チャンスを大切にしてください。そして、それに向かって何度も繰り返し努力することが重要です。

対話は生徒主導で展開され、ゲストをキャリア・モデルとしながら、職業というよりも生き方について学びを深めていました。エジプトで始まったばかりの日本型キャリア教育が今後どのように進化していくか、引き続き注視していきたいと思います。

〈参考文献〉

JICA・株式会社パデコ(2016)『エジプト・アラブ共和国基礎教育分野にかかる情報収集・確認調査 報告書』。

Kyomen, T. (2025). TOKKATSU: Reality, Significance, and Challenges in Global Contexts. In Ida, Y., et al. *Human Diversity and Educational Equity in Japan: Well-Being in the Human Sciences Landscape* (pp. 3-14), Springer.
https://doi.org/10.1007/978-981-96-2325-9_1

Kyomen, T. & Setoguchi, N. (2025). The Relationship Between Social-Emotional Learning and Lesson Study From the Perspective of Teachers and Trainers: A Case Study of Tokkatsu in Egypt. *Bulletin of Institute of Education, University of Tsukuba*, 50 (1), 119-131.

京免徹雄・田中光晴・添田晴雄(2025)「エジプトにおける日本型教育 Tokkatsu 受容の構造的要因—国際、国家、教育文化の視点から—」『比較教育学研究』第 71 号、122-144 頁。

〈参考 URL〉

「Tokkatsu の海外展開はエジプトに何をもたらし、日本に何を投げかけているか？」

<https://www.eduport.mext.go.jp/journal/project/tsukuba-univ/2025/>

「EDU-Port ニッポン 特別活動の国際化と質保証に関する研究」ウェブサイト
<https://tokkatsu-eduport.education.tsukuba.ac.jp/>

ニュージーランドにおけるキャリア教育－ベンチマークの効果的活用－

福本みちよ

東京学芸大学 教授

《ニュージーランドの社会的状況》

ニュージーランドにおけるキャリア教育を考える時、無視できない二つの視点がある。第一に、多民族国家という社会的特質である。ニュージーランドは、ヨーロッパ系民族、先住民マオリ、太平洋島嶼民を中心に構成される多民族国家であり、生徒のキャリアパスに対する考え方は多様である。だからこそ、生徒一人ひとりが自ら将来を切り開いていく力を修得できるよう、学校や高等教育機関で確実に支援していく必要がある。第二に、オーストラリアを中心とした国外への人口流出という課題と常に對峙している現実がある。ニュージーランドとオーストラリアは、地理的、文化的、経済的レベルが比較的近い関係にあるが、現在ニュージーランドでは深刻な景気悪化が続いている、就労機会を求めて国外移住を希望する者が急増している。専門職の流出という、いわゆる頭脳流出はニュージーランド国家にとって深刻な課題であり、その点でもキャリア教育の果たす役割は大きい。

《学校教育制度の概要》

学校教育期間は、初等教育段階の第1学年(Year1)から中等教育段階の第13学年(Year13)までであり、義務教育期間は6歳(Year1)から16歳(Year11)であるが、5歳の誕生日を迎えると就学することができる(Year0)。中等教育修了後、高等教育機関への進学には全国統一資格認定資格(National Certificate of Educational Achievement: NCEA)¹の取得が条件となる。高等教育機関には、国立大学8校²、ワナガ(Wānanga)³3校、ニュージーランド職業教育訓練機構(NZ Institute of Skills and Technology: NZIST)⁴、そして数百に及ぶ民間専門学校(Private Training Establishment: PTEs)がある。

《学校・高等教育機関におけるキャリア教育を支えるツール》

質の高いキャリア教育は、「学生が将来に備えるために不可欠な要素」⁵と明確に位置づけられ、学校・高等教育機関には、第7学年以上の生徒に対して義務教育修了後の労働力としての社会参加、もしくはさらなる教育・訓練を受けるための準備に向けた適切なキャリア教育を提供することが義務づけられている(「2020年教育訓練法」第103条b項)。そのため、学校・高等教育機関におけるキャリア教育を支えるために、政府機関である高等教育委員会

(Tertiary Education Commission)がキャリア教育に関する総合ウェブサイト“Tahatū- Career Navigator”を運営している。ここでは、あらゆる年齢の学生、就職・転職を目指す人、保護者や家族、教員やキャリアアドバイザー等を対象に、誰もがキャリア計画や決断を容易に行えるように、①将来のキャリアの可能性を理解する、②行動を起こす自信を持つ、③変化する仕事の世界に対応するレジリエンスを養う、ことを支援する情報や多様なツールを提供している。

そのなかで、学校・高等教育機関におけるキャリア教育の質と有効性の向上に資るために、学校・高等教育機関向けのキャリア教育プログラムの自己評価ツール「キャリア開発ベンチマーク」(Career development benchmarks)が提供されている。同ベンチマークには、①第7学年及び第8学年版(日本で言う中学校版)、②中等教育学校版(日本で言う高校版)、③高等教育機関版があり、それぞれ英語版とマオリ語版がある。研究成果にもとづくエビデンスをもとに、質の高いキャリア教育の「4つの側面」(「アウトカムの側面」として「キャリア・マネジメント能力」、「インプットの側面」として「リーダーシップ」「プログラム・サービス」「移行」、図1参照)と、生徒がさらなる学習や仕事に円滑に移行するために必要な「キャリア・マネジメント能力」(自己認識、自己の位置づけ、自己形成)を設定し、これをもとに学校・高等教育機関が、自らが提供する教育プログラムの質と有効性を評価・改善していくツールとして位置づけられている。「4つの側面」と「キャリア・マネジメント能力」は、上述の①から③を通貫した共通枠組みとなっている。

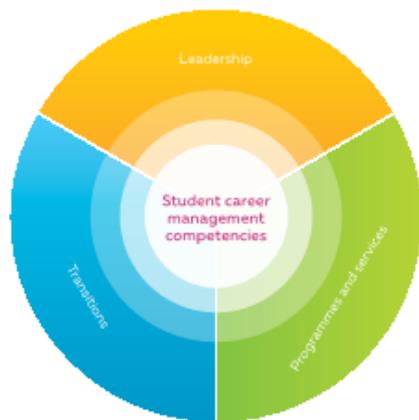


図1 キャリア教育の4つの側面
(出典:Career NZ (2016), *Year 7 and 8 Career Development Benchmarks*, p9より引用)

《課題》

先述の通り、多民族国家ゆえに教育に関する民族間格差は大きく、特にマオリや太平洋島嶼民の生徒の学力達成度や資格取得率等の向上は常に課題であり、これはキャリア教育の難しさにも連動するところがある。さらに、現在、抜

本的なナショナル・カリキュラム改革が進行中であり、学校カリキュラムも大きく変更となることが見込まれる。そのなかで、いかに安定したキャリア教育を維持していくかもまた、検討を要するところとならざるを得ない。

<脚注>

1. 現在の NCEA 制度は 2025 年 8 月 4 日に廃止が発表され、2026 年から漸次新制度に移行する予定である。
2. 大学はすべて国立大学である。
3. Wānanga は、マオリ語によりマオリの教育方法でマオリの文化・知識を学ぶ高等教育機関である。
4. 2018 年から 2023 年にかけて、職業・訓練教育制度の抜本的改革が実施され、2020 年 4 月に従来の 16 のポリテクニック等と 9 つの産業訓練機関を統合した職業教育訓練の全国統一ネットワークとして NZIST が創設された。しかし 2023 年の政権交代により、NZIST は現在廃止手続き中であり、現政府は職業・訓練教育を各地域の自治的機関と職場内訓練に戻す意向である。
5. Education Review Office (2015), Careers education and guidance: good practice, New Zealand Government: Wellington, p0(Foreword).

<引用文献>

- Education Review Office. (2015). Careers education and guidance: good practice, New Zealand Government.
- Career NZ. (2016). Year 7 and 8 Career Development Benchmarks,
<https://tahatu.govt.nz/api/documents/serve/166/Career-Development-Benchmarks-Year-7-and-8.pdf>
- NZIST (n.d.). <https://www.nzist.ac.nz/>
- Career Navigator (n.d.). <https://tahatu.govt.nz/career-practice-hub/best-practice/archived-resources-to-support-careers-practice/career-development-benchmarks>

—「熟練した適応力の高い労働力」構築に向けた教育改革提言—

杉本和弘
東北大学高度教養教育・学生支援機構 教授

1. 生産性向上をめぐる議論の高まり

先ごろ、オーストラリア生産性委員会は『熟練した適応力の高い労働力の構築』と題する調査報告書を刊行した(Productivity Commission 2025)。

「生産性委員会」は 1998 年、複数の関連組織を統合する形で連邦財務省の外局として設置された独立の諮問機関である。オーストラリアの生産性や国民の生活水準(ウェルビーイング)の向上を目的に、政府から独立した立場から広範な社会問題に関する専門的な分析・調査を実施し、政府や議会に提言を行う。同委員会が担う調査研究は多岐に亘り、社会・環境・経済等の複雑な相互作用を含み、広く生産性に関する議論を対象としている。近年の事例を見ても、先住民との格差是正に関する国家協定(National Agreement on Closing the Gap)に関するレビュー(2024 年 2 月)や幼児教育・保育へのユニバーサルアクセス整備を求める報告書(2024 年 9 月)は、広く社会的議論を喚起するなど、オーストラリアにおける政策立案に少なからぬインパクトを与えてきた。

そうしたなか、現在進んでいるのがオーストラリアの生産性向上に向けた議論である。アルバニージー労働党政権は 2025 年 5 月の総選挙で歴史的大勝を収めると、政権 2 期目の優先事項として「生産性向上」を掲げた。背景には過去 10 年でオーストラリア経済の生産性が鈍化しつつあることへの問題意識がある(D'Alessandro & Brennan 2025)。もとより「生産性パフォーマンス」の向上は「1998 年生産性委員会法」に明記されており、同委員会に期待される重要な機能である。盤石な労働党政権の下、同委員会を中心に生産性向上に向けた議論が加速している。

2. 生産性向上の「5 つの柱」と労働力改革

振り返ってみれば、チャルマーズ財務大臣は 2024 年末、生産性委員会に対してオーストラリアにおける生産性向上アジェンダをめぐって次の「5 つの柱」に関する調査実施を指示していた。

- ①ダイナミックで回復力ある経済の創出
- ②熟練した適応力の高い労働力の構築
- ③データとデジタル技術の活用
- ④質の高いケアの効率的提供

⑤低成本でクリーンなエネルギーとネットゼロ転換への投資

冒頭で言及した調査報告書(以下、「報告書」)は、2つ目に掲げられたアジェンダ「熟練した適応力の高い労働力の構築」に関する調査分析の成果である。報告書は、世界的な生産性成長の鈍化、経済構造の変化(人口高齢化、デジタル化、ネットゼロ移行など)に直面するなか、生涯を通じてスキルを習得し適応できる労働力こそが生産性向上の核心的な推進力だと指摘する。具体的には、より多くのオーストラリア人が学習と労働の機会を得て自身のキャリアを自律的に開発し、新たな機会に適応していくよう、学校教育から高等教育、職業教育・訓練、就労、キャリア転換へと至る 4 つの改革領域を一気通貫する形で計 13 の提言がなされている。

3. 教育から労働に至る 4 つの改革領域

以下、報告書が掲げる 4 つの領域について具体的な提言内容を整理しておこう。

第 1 の領域は「学校教育における最良の教育資源への公平なアクセスと生徒の学習成果向上」である。報告書は、NAPLAN(全豪学力・学習到達度評価)や PISA(OECD 学習到達度評価)における成績低迷を踏まえ、オーストラリアの学校教育が深刻な課題に直面していると述べる。その上で、こうした課題に対処するため、報告書は国家レベルでの質の高い教材提供を推奨するとともに、教育テクノロジー(edtech)や AI ツールの国家的アプローチを提言している。学校教育において読解力、計算能力、デジタル・リテラシー等といった基礎スキルが強固に習得されてこそ、労働者は新しいスキルを学ぶことができ、ひいては生産性と雇用可能性が向上するというのである。

第 2 の領域は「高等教育における経路の確保」。報告書は、オーストラリアの第三段階教育セクター(tertiary sector)は大学などの高等教育と職業教育・訓練(VET)とによって分断され、多くの学生が単位認定(credit transfer)や既修得学習の認定(RPL)において障壁に直面していると指摘する。高等教育機関における不透明で一貫性に欠ける単位認定については、単位互換評価の確実な実施とプロセスの透明性を確保すること、複雑さとコストが課題となっている RPL については、雇用・技能カウンシルが主導して RPL 評価手法の一貫性と効率化を支援するツールキットの開発を推進することが必要だと提言している。

第 3 の領域は「スキルと適応力を構築するための職業関連訓練の強化」だ。報告書は、オーストラリアでは職業関連訓練への参加率、特に中小企業における訓練参加率が低く停滞していることを踏まえ、研修費用や時間の確保を支援

する「トレーニング・バウチャー」の導入などを通じて学びの機会を保障する必要性を主張している。さらに、学歴に加えて職場で習得したマイクロクレデンシャルや実務経験をデジタル技術で統合・証明する仕組み「ナショナル・スキル・パスポート(NSP)」(Treasury 2023)の開発を推進し、訓練の認知向上を図ることを推奨している。

第4の領域は「目的適合的な職業参入規制(occupational entry regulations: OERs)」の整備である。職業ライセンス制度や特定の資格要件は、消費者の安全性や労働者の質を担保する反面、リスクに見合わない過度な規制は労働者の適材適所への移動を妨げ、個人のキャリア展開を狭める危険性も孕む。報告書は、オーストラリアでは約5人に1人の労働者が職業参入規制の対象となっている現状に鑑み、州および準州の規制当局が過度な職業参入規制を、より目的適合的で効率的な代替手段に置き換えることの必要性を提言している。

4. おわりに

以上の4つの改革領域は、それぞれが点として存在するのではなく、学習者や労働者の人生という一本の線の上で相互に作用している。学校での確かな土台作りがあり、教育機関の壁を越えた学びが可能になり、職場での継続的な学習・成長が評価され、新たなキャリアの挑戦を阻む規制が取り払われる。報告書は、こうした好循環が機能することで初めて「熟練した適応力の高い労働力」が構築され、生産性やイノベーションが向上すると強調する。予測困難性がいや増しに高まる21世紀において、キャリア開発を個人の努力だけに委ねるのではなく、システムとして個人の成長・適応を支援する仕組みを社会的に整えること。それこそが未来のオーストラリア経済、ひいては個人のウェルビーイングに資する道筋だというのが本報告書の見立てである。

<参考文献>

D'Alessandro, D. and Brennan, K.H. (2025). The federal government wants to boost productivity. Science can help, The Conversation, May 19.

<https://theconversation.com/the-federal-government-wants-to-boost-productivity-science-can-help-256567> (最終閲覧日 2025年12月23日)

Productivity Commission. (2025). Building a skilled and adaptable workforce, Inquiry report No.110, Canberra.

Treasury. (2023). Working Future: The Australian

Government's White Paper on Jobs and Opportunities,
Commonwealth of Australia, Canberra.

Career Education in Morocco: Recent Developments, Challenges, and Lived Realities

Kawtar Maya

Doctoral Program in Education, University of Tsukuba

Situated at the crossroads of Africa and Europe, Morocco represents a dynamic yet complex case for understanding career education within rapidly changing social and economic conditions. According to 2024 data from the High Commission for Planning (HCP), young Moroccans make up 34.4% of the population, a figure that could be a "golden" asset for the country's development. Over the past decade, Morocco has launched several major reforms, for instance, the Strategic Vision for Education 2015–2030 strategy, to improve equity, quality, and access across the education system. These efforts accompany socioeconomic challenges, including high youth unemployment and regional inequalities. Against this backdrop, career education has begun to gain attention within national policy conversations as a potential solution.

Morocco's education system, historically modeled on the French structure, is structured into primary (6 years), lower secondary (3 years), and upper secondary (3 years), followed by the highly consequential Baccalaureate exam that determines access to higher education. Passing the regional standardized exam at the end of the lower secondary level grants students the BEC certificate (Brevet d'Enseignement Collégial), which is required to enter upper secondary institutions. While access to education continues to improve, with the primary completion rate reaching 83.6% and the lower secondary rate rising to 47.4% in 2024 (UNESCO Institute for Statistics, 2025), structural issues persist.

In Morocco, career education and guidance services are primarily offered at three points: the third year of junior high school and the first and second years of senior high school. These services are not formally part of the curriculum but are often treated as extracurricular activities (Chbani & Jaouane, 2017). Junior high school guidance and orientation significantly influence students' academic and career trajectories. Many students' orientation decisions are, however, shaped by grades, family expectations, and teachers' assessment of each student's potential, rather than individual interests (Boulahcen, 2005; Sellamy et al., 2023). Compared with countries like Japan, where university majors and employment pathways are relatively flexible, Morocco exhibits a stronger alignment between academic tracks and expected professional roles. Scientific-track students are often guided toward high-status careers in engineering or medicine, whereas humanities-track students typically pursue roles in education, administration, or library services. This rigid pattern of linking majors to occupations continues to frame the broader conversation on career education in Morocco.

I have also personally experienced the tension between personal interests and societal expectations linking majors to careers. In junior high, I excelled in mathematics and physics, which naturally led me to the mathematical sciences track in senior high. Although I did well and enjoyed math to some extent, my true passion lay in the humanities, particularly English literature and linguistics. I spent my free time writing English poems and reading literary works, yet the expectation for me was to follow a "high-demand" field like engineering or medicine. After passing my Baccalaureate in the mathematical sciences, I chose to switch to English studies at university. Many around me were skeptical emphasizing that choosing English studies was a waste of my potential, but my family supported my decision. Looking back, I am grateful for the decision I made, but I also recognize that many other students may lack the familial support or agency I had to resist external

pressures and pursue their own academic and career interests. This is precisely where a strong, well-designed system of career education could make a meaningful difference.

Over the past decade, Morocco has launched several strategic programs to enhance career readiness and improve career guidance services. A key player in this effort is the National Agency for the Promotion of Employment and Competencies (ANAPEC), which has significantly expanded its services targeting both students and adults. Its initiatives range from establishing Information and Guidance Centers for Employment (Centres d'Informations et d'Orientations Pour l'Emploi) as early as 1991 to more recently outsourcing training and placement functions to private agencies. Among the services provided by ANAPEC are workshops on job search techniques and labor market information, CV writing and interview skills, as well as job matching and helping connect employers with job seekers.

Complementing this, the country's Comprehensive Educational Reform Strategy developed by the Higher Council for Education, Training, and Scientific Research (2015) and known as the Strategic Vision for Education 2015-2030 highlights the necessity of promoting career guidance across all educational levels, from elementary to higher education, and outlines measures for its implementation. The reform's Interim Priority Measures focus on integrating vocational training with general education, emphasizing human capital and values of entrepreneurship, and promoting soft skills. Critically, the Vision commits to strengthening the link between school and work by encouraging primary school children to explore occupations, establishing a vocational track in secondary schools to promote vocational training.

Despite these positive developments, various challenges reflecting broader structural and cultural dynamics persist. Youth unemployment remains high, reaching 22.1% among those aged 15-24 in 2024 (World Bank, 2024a), while overall unemployment for that year stood at 8.9% (World Bank, 2024b).

Moreover, learning poverty, especially in rural areas, continues to undermine students' ability to engage in meaningful career planning (World Bank, 2012). Teacher shortages and high turnover, particularly in remote areas, further disrupt the continuity of career education programs. Thus, issues of high youth unemployment and regional inequalities persist despite positive developments.

In conclusion, Morocco has made important strides in education and career guidance, yet structural, cultural, and economic challenges continue to limit students' ability to make informed choices. Expanding formal career education at earlier stages, integrating guidance into the core curriculum, and strengthening support for students in rural and remote areas could help bridge these gaps. Encouraging flexibility in academic pathways and fostering student agency are also essential steps. For students, seeking mentorship and cultivating self-knowledge alongside institutional support can empower informed decisions that align personal interests with professional opportunities.

<References>

BoulaHCen, A. (2005). Le processus d'orientation scolaire au Maroc. *Revue Internationale d'Education de Sèvres*, 38, 25–34.

Chbani, A., & Jaouane, A. (2017). Educational and career guidance in Morocco: Vision, plans, and projects. In *Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean* (pp. 111–130). Springer.

Higher Council for Education, Training, and Scientific Research. (2015). Strategic Vision for Education 2015-2030. <https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2015/05/Re%CC%81sume%CC%81-vision-Anglais-AR.pdf>

High Commission for Planning. (2024). Population and demographic statistics. https://www.hcp.ma/Population-demographie_r513.html

Sellamy, F., Fakhri, H., & Moumen, A. (2023). What factors determine the academic orientation in Moroccan higher education? *Sustainability*, 15(8), 6866. <https://doi.org/10.3390/su15086866>

UNESCO Institute for Statistics. (2025). SDG 4 country profile: Morocco. <https://download.uis.unesco.org/SDG4/SDG4-Profile-Morocco.pdf>

World Bank. (2012). The challenge of youth inclusion in Morocco. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2012/05/14/challenge-of-youth-inclusion-in-morocco>

World Bank. (2024a). Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS>

World Bank. (2024b). Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24) (modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS>

(以下は、情報委員会仮訳<※0>であり、翻訳の正確性については保証しません。必ず原文を御確認ください。)

モロッコにおけるキャリア教育
—近年の動向、課題、そして当事者としてのリアリティー—
カオタル・マヤ
筑波大学大学院人間総合科学学術院 教育学学位プログラム(後期)

アフリカとヨーロッパの交差点に位置するモロッコは、急速に変化する社会経済状況のもとでキャリア教育を考えるうえで、きわめて動態的かつ複雑な事例である。モロッコ高等計画委員会(HCP)の2024年データによると、若者は人口の34.4%を占め、これは同国の発展にとって「黄金の」資産となり得る。過去10年ほどの間に、モロッコでは教育制度全体における公平性・質・アクセスの向上を目指し、「教育改革の戦略的ビジョン 2015–2030」などのいくつかの大規模な改革が進められてきた。しかしその一方で、若年失業率の高さや地域間格差といった社会経済的課題も依然として存在する。こうした状況のもと、キャリア教育は、これらの課題に対する一つの解決策として、国の政策議論の中で注目を集め始めている。

モロッコの教育制度は、歴史的にフランス型をモデルとしており、初等教育(6年)、前期中等教育(3年)、後期中等教育(3年)から構成され、その後に高等教育へのアクセスを左右する極めて重要なバカロレア試験が位置づく。前期中等教育修了時に実施される地域統一試験に合格すると、「前期中等教育修了証(Brevet d'Enseignement Collégial: BEC)」<※1>が授与され、これが後期中等教育への進学要件となる。就学機会そのものは着実に改善しており、2024年の初等教育修了率は83.6%、前期中等教育修了率も47.4%に達している(UNESCO Institute for Statistics, 2025)。しかしながら、教育制度の構造的課題はなお残っている。

モロッコでは、キャリア教育や進路指導(guidance services)は、主として、前期中等教育3年次および後期中等教育1・2年次の、3つの時点で提供される。これらは正式な教育課程に組み込まれているわけではなく、多くの場合、課外活動として位置づけられている(Chbani & Jaouane, 2017)。前期中等教育段階での進路指導は、生徒のその後の学業・職業経路に大きな影響を及ぼす。しかし、生徒の進路選択は、個人の興味・関心よりも、成績、家族の期待、教師による生徒の潜在能力評価によって左右されがちである(Boulahecen, 2005; Sellamy et al., 2023)。日本のように、大学での専攻と就職先の対応関係が比較的柔軟な国と比べると、モロッコでは学業上のコースと将来の職業との結びつきが強い。科学系コースの生徒は、工学や医学といった社会的評価の高い職業へと導かれやすい一方、人文系コースの生徒は、教育、行政、図書館関連の職に進むことが多い。専攻と職業を硬直的に結びつけるこのパターンは、モロッコのキャリア教育をめぐる議論の枠組みそのものを形づくり続けている。

私自身も、個人の関心と社会的期待とのあいだの緊張関係を経験してきた。前期中等教育時代、私は数学と物理が得意で、後期中等教育では自然な流れとして数学科学系コースに進学した。数学そのものを楽しんでいた部分もあったが、私の本当の関心は人文学、とりわけ英文学や言語学にあった。自由時間には英語で詩を書き、文学作品を読むことに没頭していたが、周囲からは工学や医学のような「需要の高い」分野に進むべきだという期待があった。数学科学系でバカロレア試験に合格したのち、私は大学で英語学に専攻を変える決断をした。周囲の多くの人が「能力の無駄遣いだ」と懷疑的だったが、家族は私の選択を支持してくれた。振り返ってみると、この決断に後悔はない。しかし同時に、同じように外圧に抗って自分の関心に沿った進路を選ぶだけの家族的支援や自己決定の余地を持たない学生も少なくないはずだとも思う。まさにこの点で、設計の良い強固なキャリア教育システムが、生徒の人生に実質的な違いをもたらし得る。

過去 10 年ほどの間に、モロッコはキャリア形成支援や進路指導を強化するための戦略的プログラムをいくつも立ち上げてきた。その中心的な担い手が、全国雇用・能力促進局(ANAPEC) <※2>である。ANAPEC は学生と成人の双方を対象にサービスを拡充してきた。取組は、1991 年から設置が進められた雇用のための情報・オリエンテーションセンター (Centres d' Informations et d' Orientations Pour l' Emploi) の整備から、近年では研修や職業紹介機能の一部を民間機関へ委託する動きまで幅広い。ANAPEC が提供するサービスには、就職活動技法や労働市場情報に関するワークショップ、履歴書作成や面接スキルの支援、求人と求職のマッチング、雇用者と求職者の接続支援などが含まれる。これを補完するものとして、教育・研修及び科学的研究のための高等評議会 <※3> が 2015 年に策定した包括的教育改革戦略があり、「教育改革の戦略的ビジョン 2015-2030」として知られている。同ビジョンは、小学校から高等教育まで、あらゆる教育段階で進路指導を推進する必要性を明確にし、その実施方策を示している。改革の「中期優先施策」は、職業訓練と普通教育の接続、人的資本と起業家精神の価値の重視、ソフトスキルの促進を柱とする。とりわけ重要なのは、初等教育段階の子どもが職業に触れ探究できるよう促すことで学校と仕事の接続を強める点、そして中等教育段階に職業系トラックを設け職業訓練を促進する点である。

しかし、こうした前向きな進展にもかかわらず、より広い構造的・文化的ダイナミクスを反映した課題は残る。若年失業率は依然として高く、2024 年には 15~24 歳で 22.1% に達した(World Bank, 2024a)。同年の失業率(総数)も 8.9% であった(World Bank, 2024b)。また、とりわけ農村部における「学習の貧困」(学習到達度の低さ)は、生徒が将来を見通した進路選択を行ううえで大きな障害となっている(World Bank, 2012)。さらに、地方や僻地では教員不足や離職率の高さが深刻であり、キャリア教育プログラムの継続性を揺るがしている。こうした若年失業の高さや地域間格差の問題は、進展が見られるにもかかわらず解消には至っていない。

以上のように、モロッコは教育改革およびキャリアガイダンスの分野で重要な前進を遂げてきた一方、構造的・文化的・経済的課題が、生徒が十分な情報に基づいて進路選択する力を制約し続けている。より早い段階から正式なキャリア教育を導入し、進路指導を教育課程の中核に位置づけること、農村部・遠隔地の生徒への支援を強化することが、こうしたギャップを埋める鍵となるだろう。あわせて、学業経路の柔軟性を高め、生徒自身の主体性を育むことも不可欠である。生徒にとっては、制度的支援に加えて、メンターを求め、自己理解を深めることで、個人の関心と職業的機会とを結び付けた、より納得度の高い進路選択が可能になるはずである。

脚注

<※0>

組織名称等の訳は可能な限り既存文献に依ることとした。具体的には、独立行政法人国際協力機構・三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2025)『モロッコ国 保健医療サービス提供体制に係る情報収集・確認調査ファイナル・レポート』、独立行政法人国際協力機構(2023a)『案件別事後評価(内部評価)評価結果票:技術協力プロジェクト(公平な教育振興プロジェクト(PEEQ))』、独立行政法人国際協力機構(2023b)『企画競争説明書:モロッコ国公平な教育振興プロジェクトフェーズ 2(調達管理番号:22a00991)』

<※1>

BEC(Brevet d' Enseignement Collégial):前期中等教育修了資格。日本の「中学校卒業資格」に近い位置づけ。

<※2>

ANAPEC:日本のハローワーク機能と、若者向けキャリア支援を併せ持つ国家機関。

<※3>

教育・訓練及び科学研究のための高等評議会と訳すべきだろうが、先例に倣つた。

【書評】『「主訴がない人」へのカウンセリング技術:

一次予防・ゼロ次予防のための増進面接テクニック』

『「主訴がない人」へのカウンセリング技術:
一次予防・ゼロ次予防のための増進面接テクニック』
(坂本憲治(著) 創元社 2025)

<https://www.sogensha.co.jp/book/b10143597.html>

本田周二(大妻女子大学)

『「主訴がない人」は、その名のとおり、主訴を持ち合わせていません。心理職に相談するほどの困りごとを持っておらず、日常生活を自力で送ることができる人たちです。～中略～したがって、多くの「主訴がない人」は、「指示されたからカウンセラーのところへ行く」という体験になつてもおかしくありません。なかには心理職に対して否定的な人たちもいます。』(本著:p.16 より抜粋)

上記を読んで、少しでもご自身の経験に結びつく方は、是非、この本を手に取って頂くことをおすすめします。

本書は、公認心理師や臨床心理士およびそれらの資格を目指している方々をメインとターゲットとしている内容ですが、そこに書かれている内容は、様々な現場でキャリア形成支援に関わっている方が日々の活動の中で感じている困り感やもどかしさを見事に取り除いてくれるのではと思います。

本書は5章構成となっています。第1章(「主訴がない人」への理解)では、そもそも「主訴がない人」とはどのような人であり、そのような人に対してどのようにアプローチをするのかという点について、従来型のカウンセリングとの違い(保持と増進)が整理されています。第2章(「主訴がない人」への援助技術—基本原則と3条件)では、具体的に「主訴がない人」への援助(増進面接)の根幹となる考え方の解説が行われます。ここでのキーワードは、「生涯発達」「自己実現」「付き合いやすい人としての現前性」「軽快な対話」「適度な自己開示」です。第2章を読むとグッとキャリア・カウンセリングとの親和性が感じられます。第3章(「主訴がない人」への援助技術:増進面接の12のスキル)では、増進面接の12のスキルについて、具体的な事例を用い、ロールプレイを通して実際のスキルを学習することができるようになっています。読むだけではなく、実際にロールプレイをして頂くことで増進面接の感覚が掴めてくるようになります。第4章(教育分野・産業分野における全員面接のポイント)では、学校現場や企業の現場における全員面接について、その背景、開始・展開の仕方、終わり方という時系列に沿って解説がなされています。なお、面接に乗り気でない方への対応についても具体的に書かれています。第5章(リフレッシュカウンセリング)では、著者が開発した「リフレッシュカウンセリング」について、その目的や対象、実施方法などについて解説されています。著者は「リフレッシュカウンセリング」について次のように説明しています。

『リフレッシュカウンセリングは、「相談するほどの悩みはない」という人向けの、新しいタイプのカウンセリングです。多忙な日常から少し離れて、日常生活や自分について語り、ふり返る時間を確保しましょう。その目的は、自己点検と自己投資です。カウンセラーは、あなたとの対話を通して、普段あまり注目することのない考え方や気持ち、体験に触れるお手伝いをします。その結果、現在の自分の状態や生き方(過去と現在のつながり)を確認し、今後の方向性を定めることを目指します。』(本著:p.179より抜粋)

そして、活用法として、「高校生や大学生の意思決定」「社会人1年目の振り返り」「転職、今後のキャリア計画」「自己理解、よりよい生き方の探索」「人生設計、家族設計」「定年後、第二の人生を考える」などが挙げられています。「リフレッシュカウンセリング」は、まさに、キャリア形成支援に関わる私たちが日々実

践していることではないかと感じました。事実、第5章では、ドナルド・スーパー、サニー・ハンセン、ナンシー・シュロスバーグの考え方や枠組みが取り上げられています。

本書は、キャリア形成支援に関わる人であれば、誰もが一度はぶつかり、悩んだことのある課題に対して、正面から取り扱われています。「そうそう、そこが難しいんだよな」「なるほど、そうすれば良かったのか」などと自身の経験と照らし合わせながら本書を楽しんで頂きたいです。

【お知らせ】国際学会参加促進グラン트申請(2026年4月30日締切)

日本キャリア教育学会では、会員の皆様の国際学会への参加を促進するため、2025度からグラン트を開始しております。採択されれば、旅費および大会参加費など上限20万円までの補助が受けられます。今年度の締切は4月30日です。本グラントの詳細は、学会webの学会会則ページ(https://jssce.jp/wp-content/uploads/jssce_bylaw.pdf)を参照してください(一番最後のページに掲載されています)。

【申請方法】

- 1 学会HP(<https://jssce.jp/committee/iaevg/>)より、「国際学会参加促進グラント申請書」をダウンロードしていただき、必要事項を記入してください。
- 2 学会事務局(jssce-post@as.bunkens.co.jp)宛にメールにて申請書を添付の上、送信してください。なお、件名は「国際学会グラント申請」としてください。
- 3 4月30日の締切後、選考委員会にて審議の上、採択者を決定し申請者に直接メールにて通知いたします。

*なお、国際学会参加後2ヶ月以内に報告書、領収書、発表したことを示すプログラム等の書類を提出していただき、その後にグラントを受け取ることができます。

*本件に関するお問い合わせは、国際交流委員会ML(jssce-iec#[googlegroups.com](https://groups.google.com))までお願いいたします(#は@に変えてください)。

なお、本学会は、国際キャリア教育学会(International Association for Educational and Vocational Guidance: IAEVG)の団体会員ですので、

こちらの学会に参加の場合は、会員参加料で申し込むことができます。2026年度の開催都市・日時は11月25日～27日、ニュージーランド(オークランド)です。IAEVG以外の国際学会も本グラントの対象です。

◇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。

身の回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@as.bunkens.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・ご提案を隨時お待ち

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:竹内一真

委員:市村美帆、鴨谷 香、高丸理香

立石慎治、橋本賢二、藤澤広美

本田周二、丸山実子、三保紀裕(五十音順)
