
日本キャリア教育学会ニュースレター
2025 年度・秋号（2025.10.31 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
～南北アメリカ～

[岡部敦\(清泉女学院大学\)〈カナダ〉](#)
[櫻井薫子\(お茶の水女子大学\)〈カナダ〉](#)
[石嶺ちづる\(愛知教育大学\)〈アメリカ〉](#)
[井本七瀬\(NPO アーチ・キャリア\)〈アメリカ〉](#)
[若林真美\(九州大学\)〈ブラジル〉](#)
[大城成美\(JICA ペルー\)〈ペルー〉](#)

【書 評】

[『－自分と社会を知る－キャリアの教科書』](#)
[丸山実子\(島根大学\)](#)
[『失業の心理学－失業から再就職への橋渡し－』](#)
[高丸理香\(お茶の水女子大学\)](#)

【お知らせ】

[キャリア・カウンセラー資格認定委員会 第 11 回「CC ラボ」](#)

[九州・沖縄地区部会 第 25 回研究大会](#)

[2025 年度北海道・東北地区部会 第 2 回研究会](#)

[学会への寄贈図書一覧\(2025 年8月～10 月\)](#)

【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 ～南北アメリカ～

カナダ(アルバータ州)のキャリア教育とキャリア形成

岡部敦

清泉女学院大学 准教授

私とアルバータ州の関わりは、1990 年に大学を卒業し、新卒英語教師として北海道十勝の小さな高校に赴任したところから始まる。地元自治体の姉妹都市交流に通訳として深く関わり、カナダ・アルバータ州の小さな町からの訪問団との交流を通じ、翌年は町内の中高生を引率して研修旅行にでかける機会を得た。この時に、初めて目にしたアルバータ州のコンポジット(Composite)というスタイルの高校の中で、普通教育と職業教育の幅広い種類の科目が提供され、こうした科目の履修を通して、自分の進路についてより具体的なイメージを持つことができるのではとの感触を持ったのが、今の研究者としての自分につながる瞬間であった。最初の赴任校では、生徒の進路希望(地元就職や農業後継、自衛隊)と高校で提供されるカリキュラムとのミスマッチとそれに伴う、授

業へのモチベーションの問題など、かなり悩みながら試行錯誤の実践を繰り返していた。6年間の格闘の後、文部省の外国教育施設日本語指導教員派遣事業(REX)に応募し、アルバータ州南東部の中規模都市の高校に日本語教師として2年間勤務する機会を得た。ここでの2年間は、コンポジット高校の中で教員として、どのような仕組みで複合的なカリキュラムが機能し、スタッフや教員の役割がどうなっているのかを目の当たりにすることができた。さらに、ちょうど私が派遣されていた時期と並行して、1990 年代初頭にクリントン政権下で推進されていた学校から職業社会への移行機会法 (School-to-Work Opportunities Act, STWOA)に基づく取り組みが、アルバータ州をはじめとするカナダの諸州に影響を及ぼしていた。

私の感覚でしかないが、カナダの人たちは、基本的にアメリカと同一視されることを良しとしない。アルバータ州では、School Career Transition Initiative (SCTI)という名称を使用していた。ちなみに、コンポジットは、アメリカの高校でよく使われるコンプレヘンシブ(Comprehensive)と同義と考えられる。両国の違いは、名称の問題ではなく、アメリカにおける STWOA に関連する取り組みは、高校のクレデンシャルの仕組みを変えたり、キャリアアカデミーなどの新たな性質を持った学校の設置(あるいは既存の高校の転換)など大きく制度改革を伴うものであることが多い。アルバータ州の場合は、既存のカリキュラムや学校のスタイルを維持しながら、その運用を変えと言うものであった。

1990 年代を通して、アルバータ州で勤められた SCTI の取り組みは、大きく3つに分類できる。一つ目は、Career and Life Management(CALM)という科目を必修化したことである。CALM はもともと保健教育として体育の一部であったものが、進路指導に関わる分野を含めた総合科目へと発展した。この科目を必修にしたことで、キャリア形成が生徒の well-being を構成する要素として位置付けられたと言える。これは、カナダが 1970 年代に国民皆保険制度を導入する際、当時の厚生大臣マーク・ラロンドが、健康の定義にはキャリア形成が含まれると発表したことにつながる。CALM の授業は、担当教員によってかなり異なる。ある教員は、履歴書の書き方などに終始し、生徒の評価はあまり高くなかったりするが、ある教員は、労働環境、労働衛生についてディスカッションをしたり、自分たちの意見をプレゼンさせたりするような授業を行っていたりする。この背景には、アルバータ州だけではなく、他州においても同様に、キャリアカウンセラーが高校には配置されておらず、従来からのガイダンスカウンセラーや体育の教師らがこの CALM を担当していたことも理由と考えられる。

二つ目は、Career and Technology Studies(CTS) の導入と発展で

ある。CTS は従来の職業教育を母体としつつ、単なる技能習得にとどまらず、STEM(Science, Technology, Engineering and Mathematics)や STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics)の要素を取り込んだ幅広い科目群として再編された。その核心は、従来型の「time-based(時間に基づく履修)」ではなく、competency-based(能力の達成に基づく修得)の考え方にあった。すなわち、学習時間の長短に関わらず、到達度を基準として単位が認定される仕組みである。

この理念は、後に 2013 年に導入された Removal of Carnegie Unit(カーネギー単位制の廃止)の先駆けと位置づけることができる。ただし、私が現地で観察した 1997 年前後の段階では、この意義をしっかりと理解し、教育実践に反映できていた教員は限られており、多くは従来通りの「履修時間+修得テスト」という枠組みに留まっていた。それでも、CTS はアルバータ州の教育を象徴する「目玉」として導入され、徐々に教育実践の中に浸透していった。

三つ目は、オフキャンパス教育(Off-Campus Education)の導入と制度化である。これには複数の形態があり、それぞれ異なる目的と特徴を持っていた。第一に、ワークエクスペリエンス(Work Experience)である。これは、一般的な職場での労働経験を高校の単位として認定する仕組みで、2009 年からはアルバイトについても一定の条件を満たすことで単位化が可能となった。第二に、インターンシップ(Internship)である。こちらは、将来希望する職業分野において一定期間の就労を行い、より深い知識やスキルを身につけることを目的としている。第三に、RAP(Registered Apprenticeship Program)である。これは、職能資格である Journey person's Ticket を取得するためのアプレンティスシップ(無理に日本語に訳せば、徒弟制的職業訓練)の初級段階を、高校在学中に履修できる制度である。特に RAP では、高校卒業に必要な 100 単位のうち、最大 40 単位までをこのプログラムで取得することが可能であり、高校教育と職業訓練の接続を象徴する取り組みであった。こうしたオフキャンパス教育は、2009 年のカリキュラム改訂以降、デュアルクレジット制度など、ポストセカンダリー教育と高校教育を接続する仕組みへと発展していった。根本にある理念は、理論と実践の統合であり、学びを教室内に閉じ込めるのではなく、地域社会や企業へと拡張することで、公教育そのものの地平を押し広げるものであった。

これら三つの柱を通じて、アルバータ州の高校教育は単なる知識伝達にとどまらず、生徒が自己のキャリアを主体的に構想し、地域社会とのつながりの中で実践的に学ぶ機会を提供するものへと発展してきた。私自身の研究の関心も、この実践と制度改革の動きの中から育まれ、今日に至っている。この実践は、日本を含む他国のキャリア教育にとっても、グローバルなキャリア形成を考える

上で重要な示唆を与えている。

多文化社会カナダで学んだキャリア形成意識

櫻井薫子

お茶の水女子大学 講師

はじめに

筆者は高校時代の 1 年間と大学の学部時代をカナダで過ごし、多様な経験を積んだ。その体験を基盤として、後に「カナダで働く日本人女性はどのようなキャリア意識を持っているのか」というテーマに関心を抱き、研究に取り組むようになった。また、現在は所属大学において、交換留学派遣に携わる業務に従事している。このような背景からカナダにおけるキャリア形成意識について述べる。

多民族国家カナダ

カナダは世界で 2 番目に広い国土を有しており (Central Intelligence Agency, 2025)、人口の約 23 % を移民が占めている (Statistics Canada, 2022)。この比率は他国と比べても非常に高く、多文化社会の象徴といえる国である。筆者が大学時代を過ごした環境も、まさにその縮図であった。筆者の周囲には、インドネシア人のルームメイトをはじめ、ロシアやエルサルバドル出身の友人、さらにはサウジアラビア、レバノン、イエメン、ウガンダ、ザンビアからの留学生、そして現地に根付いたアジア系二世の学生たちがいた。日常の中で異なる文化が混ざり合い、「移民国家カナダ」という言葉を実感する生活であった。このようなカナダの社会はしばしば「サラダボウル」(Brannen, McDonnell, & Schmitt, 2013) と表現される。サラダの具材がそれぞれの特徴を活かしているように、人々がそれぞれの文化的背景を保持したまま社会の一員として存在できることを意味している。筆者もまた、日本人としての自分を尊重されつつ受け入れられる経験を通じて、多様性の価値と、それを尊重する姿勢の重要性を強く認識することとなった。

カナダ人のキャリア形成意識

当時のカナダには「必要な人だけが大学に進学する」という文化が根付いていた。学費を自らのアルバイトで賄う学生が多く、そのため学生たちは大学生

活の早い段階からキャリアを強く意識していた。実際、なぜ大学に進学したのかを明確に答えられる学生がほとんどであり、漠然と進学するという事例は少なかった。その点で、日本人大学生との間に将来に対するキャリアビジョンの持ち方の違いがあると感じられた。

もちろん、どちらが優れているかという問題ではない。しかし、カナダ人学生との対話を通じて、筆者自身は「なぜ心理学を学んでいるのか」「大学に行かなければ本当にやりたい仕事に就けないのか」と問われ、即答できない自分に気づかされた。日本で筆者が生きてきた環境では高校卒業後に大学に進学することが当然の進路とされており、筆者も心理学を学びたいという動機は持っていたものの、その理由を改めて言語化することは難しかったのである。しかし、そうしたやり取りを重ねることで、筆者は「なぜカナダにまで来て心理学を学んでいるのか」という問いを強く意識するようになった。この過程は単なる学びの深化にとどまらず、筆者自身のキャリア観を形づくる大きな契機となったのである。

カナダで働く日本人女性のキャリア形成意識

筆者が行った研究(和田, 2017)では、カナダで就労する日本人女性のキャリア意識を分析した。その結果、キャリア形成意識は「継続勤務希望」「日本文化普及希望」「離職希望」「専門性活用希望」「転職希望」の5つに分類された。特に「日本文化普及希望」は、カナダに暮らしながら日本語や日本文化を広めたいという意識であった。この背景には、カナダ社会が多民族国家でありながら各人が自らの文化的ルーツを大切にしているという土壤があると考えられる。そのような環境にいて、自分も「カナダに暮らす日本人」として自らの文化的背景を活かして働きたいと感じるようになったのではないかと推察できる。

ここで重要なのは、彼女らが、自らの文化的ルーツを改めて見直し、それを強みとして位置づけている点である。カナダでの経験と研究を通じて、筆者は「多様性を尊重しながら自己を確立すること」がキャリア形成において重要であることを学んだ。加えて、大学段階からキャリアを強く意識するカナダの文化は、日本のキャリア教育を考える上でも多くの示唆を与えてくれた。

日本のキャリア教育への示唆

留学や海外経験に限らず、若者が異なる価値観に触れ、挑戦を通じて自らを成長させることは、将来のキャリアを切り拓く力につながっていると考えている。更なるグローバル化が叫ばれている昨今、筆者は今後もカナダでの学びを活かし、日本の文化的背景を尊重した形での日本の学生のキャリア形成を支えていきたいと考えている。そして、多くの若者が、異文化に触れて価値観を拓かれるよ

うな機会があることを心から願っている。

<引用文献>

- ・ Brannen, D. E., McDonnell, M. A., & Schmitt, A. (2013) Organizational culture on community health outcomes after the 2009 H1N1 pandemic. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 17(1), 1-18.
- ・ Central Intelligence Agency (2025) Canada: The World Factbook.
(<https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/canada/>)
- ・ Statistics Canada (2022, October 26) Immigrants make up the largest share of the population in over 150 years and continue to shape who we are as Canadians. The Daily.
(<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-eng.htm>)
- ・ 和田薫子(2017) カナダ在住日本人女性のキャリア形成意識と就労における葛藤との関連. 比較文化研究, 126, 175-185.

アメリカにおける全米キャリア・クラスターズ・フレームワークの開発と改善

石嶺ちづる

愛知教育大学 准教授

アメリカ合衆国(以下:アメリカ)におけるキャリア教育のキーワードの1つにキャリア・パスウェイ(Career Pathway)がある。キャリア・パスウェイは職業群に含まれる具体的な職業に就くための進路モデルを表す言葉で、学校現場では、専攻コースを表す用語として用いられるが、各コースのカリキュラムは州教育省が開発するキャリア・パスウェイ・モデルを基にしている。各州のモデルではハイスクールでどのような科目を履修するかに加えて、中等後教育でどのような科目を履修するか、資格取得に必要な実務経験も示している。日本ではあまり注目されていないかもしれないが、ハイスクールで開講される科目を通して身につけるべき学修成果(アウトカム)が示されていることもキャリア・パスウェイの大きな特徴である。このキャリア・パスウェイは、各州の職業教育担当部局長で組織される Advance CTE が開発する全米キャリア・クラスターズ・フレーム

ワーク(National Career Clusters Framework、以下：全米フレームワーク)に関連している。当該フレームワークは、16 または 14 の産業分野(career cluster、以下：クラスター)の中に、複数の職業群(career pathway、以下：パスウェイ)が示され、クラスターまたはパスウェイごとに求められる知識とスキルのスタンダードが設定されてきた。

連邦教育省が1996年に立ち上げたBuilding Linkagesプロジェクトが、全米フレームワーク開発の契機となった(Ruffing 2010)。当時、労働環境や産業構造の変化に伴って働く人に求められる能力が変化したことへの対応が、職業教育改革の大きな課題となってきたことがプロジェクト発足の背景にあった。プロジェクトの中では、既存のスキル・スタンダードにパスウェイを整合させることが試みられた。プロジェクトが進行する中で、内容が非常に曖昧で、就くことが想定されている職業の多くが低賃金の職であるという既存のスタンダードの問題点が明らかになった。その結果、新しいパスウェイが構築され、カリキュラムや教授法・評価法の開発も含む概念として定義された。連邦教育省の取り組みでは、クラスター共通、パスウェイ共通、具体的な職種ごとの3層に求められる知識・スキルが構造化された。1999年に16分野のクラスターが公表されたが、当時5つのクラスターの知識・スキルが完了したところであった。

同年、全米職業教育担当部局長連盟(Advance CTEの前身)は、連邦教育省のプロジェクトを引き継ぎ、2002年に16クラスター全ての知識・スキルのスタンダードを公表した(Ruffing 2010)。連盟は2012年にスタンダードの改訂を行い、職業教育コモン・コア(Common Career Technical Core)を公表した。この中では、連邦教育省が示した知識・スキルの3層に加えて、全ての職業に共通して求められる「働くため基礎力」(Career Ready Practices)が設定された(石嶺 2017)。全米フレームワークは多くの州で具体的なカリキュラム(キャリア・パスウェイ)の開発で参照された。

2024年の再改定でAdvance CTEはクラスターの現代化を図った(Advance CTE 2025a)。この再改訂では、これまで教育内容の観点から整理されていたクラスターを産業界の視点から再編した。デジタル技術、経営・管理、マーケティングと販売の3つを多くの分野で必要とされる横断的クラスターとして設定した(Advance CTE 2025b)。その結果、クラスターの総数は従来の16から14になった。また、各クラスターの再編・統合、名称変更も行った。なお、職業教育コモン・コア以降、各州で積極的なスタンダード開発が行われてきたことを踏まえて、全米的なスタンダードを示す必要はないとAdvance CTEが判断し、現段階では職業教育コモン・コアの再改訂は計画されていない。なお、「働くため基礎力」は再改訂版全米フレームワークの中心に位置づけられ、改訂されている。

1980 年代以降、アメリカではスタンダードに基づく教育改革が行われてきたが、キャリア教育・職業教育もその影響を受けてきたことが全米フレームワークの開発と改善から読み取れる。パスウェイの開発と改善を通して、将来のキャリア展望を示すことに加えて、その実現を保証するスタンダードの整備がその両輪として実践されてきた。「優れた実践」(good practice)にこれらの枠組みがどのような影響を与えているのか、今後の研究で注目して分析していきたい。

<引用文献>

- ・ Advance CTE (2025a) Guidebook: Modernized National Career Clusters Framework.
- ・ Advance CTE (2025b) Modernizing the National Career Clusters® Framework: Frequently Asked Questions.
- ・石嶺ちづる(2017) スタンダードに基づく教育改革における専門的職業人養成の動向—アメリカにおける就学前教育分野の職業技能スタンダードを中心に—. 国際学院埼玉短期大学紀要, 39, 139-150.
- ・Ruffing, K.(2010) The History of Career Clusters.

場所に囚われないキャリア継続と この土地ならではの「初心者」という新たな挑戦

井本七瀬
NPO アーチ・キャリア 代表

私は現在、NPO 法人アーチ・キャリアの代表として、日本の女性向けに社外メンターをマッチングする事業を展開している。2018 年に「地域格差なく誰もがメンターに出会える世界」を願って始めた事業だ。2021 年、夫の仕事で家族とロサンゼルスに移住。小学 3 年生だった息子は今や中学 1 年生だ。夫の海外赴任に帯同した妻はキャリアを手放すこともあるようだが、私は事業を立ち上げ期からオンライン完結型にしていたためそれまでと変わらずに仕事を続けている。時差を利用し日中はアメリカ生活、夕方から夜は日本の企業との仕事、そんな日々も 4 年目になる。この機会に母として子供を支えながら仕事をし、また、広大で多様なアメリカのごく限られた一事例にはなるが、私がアメリカならではの挑戦を通じて“初心者”を経験し、キャリア教育やメンターシップに関わる学びを得た経験を記してみようと思う。

渡米当初、息子はABCしか分からない状態で現地校へ編入した。私も学校ボランティアやESL(English as a Second Language)に通い基盤を整えた。少し余裕が出た頃、私が次に選んだのがコミュニカレッジという年齢や経歴を問わず誰もが学べる開かれた教育機関である。そこでは若者も高齢者も移民も共に学び直すという日本ではなかなか見られない光景がある。私は英語を学ぶうちにそれだけでは物足りず、何かここにいるからこそその挑戦がしてみたいと考えるようになった。「ロサンゼルスは世界のエンターテインメントの中心地ハリウッドに隣接している、それならば」と思い切ってビギナー向け演劇クラスに飛び込んだ。英語も演技も初心者で周りは10代の現地学生ばかり。その中で私はしどろもどろになりながらも必死に食らいつき、クラスで唯一Aの高い評価を得た。その勢いでハリウッドの演劇学校1年プログラムに挑戦する選択をした。

さらに演劇を学ぼうという挑戦を選んだ理由はこれまでの肩書きや経験を一切使わず、全くの初心者を経験してみたいと思ったからだ。40代になり、キャリアも積んできた今だからこそ、日本での肩書きや実績が何も通用しない、人脈もない無知な”未経験”に身を置くことで新たに見える世界がある気がしたのだ。日本では「いい歳をして今さら」と言われるかもしれないが、カリフォルニアは違う。移民が多く、多様な背景を持つ人々が暮らすこの土地では、他人の挑戦を否定しない、そもそも誰が何をしても気にしないし、比べようがない。そんなカルチャーがあるように思う。未経験に飛び込むには最適な環境だった。さらに、周囲の日本人の姿も演劇への挑戦への後押しとなった。彼らは「日本人であること」を武器に仕事を得ていた。日本では経験がなくても、こちらでは「日本人」は大きな特徴となり評価されることがあるのだ。そうした光景に背中を押された。

しかし実績も人脈もない無力な初心者として舞台に立つことは簡単なことではなかった。発音も演技も何度も指摘され、恥をさらす毎日で、言葉の壁も予想以上に私を委縮させた。初心者になると、こんなにも恐れに支配されるのか。正解探しにとらわれ、恥を避けたいのか。「馬鹿にされているのでは」「迷惑に思われているはず」そんな思い込みから周囲を信じられず、自信を無くしていく日々であった。この感覚は、社会経験のない若者が社会に出る時の不安に近いのかもしれない。だからこそ「私の周りの人はそんな風に思う人ではない」とまず周りを信じてみた。そうすることで世界の見え方は変わり、自分を信じる力も戻ってきた。

さらに年下のメンターの存在も大きかった。私には今24歳でハリウッドスターを目指し単身渡米した若いメンターがいる。彼は「英語や未経験者であることを気にするのはもったいない。七瀬さんとしてそこに立てば必ず魅力は伝わ

る」と励ましてくれた。彼はいつも、正解を出すことより、自分らしく楽しむことの大切さを見せ続けてくれる。その言葉を信じ挑戦を続けた結果、初めて役を得るという成功をつかむことができた。メンター事業に関わる専門家として年下メンターを見つけることの重要性は感じていたが、この経験を経てそれは確信となった。

正解がひとつに定まらないこれからの時代、年齢や人種、性別を超えて学び合うことがますます重要になるだろう。キャリアに「正解」や「正しいタイミング」はない。むしろ、大人こそ肩書や実績を脇に置き、何者でもない自分に戻ってゼロから挑戦する経験が必要なのではないだろうか。教育に携わる人々もまた、若者を送り出すだけでなく、自らが初心者として挑戦する姿を見せることこそ、最大のキャリア教育になると私は信じている。母であり、NPO 代表であり、そして今は多様な価値観溢れるこのロサンゼルスで新たな挑戦を続ける初心者として、未経験の世界へ飛び込み続けようと思う。それが新しい時代を生きる若者への、私なりのメッセージになるといいなと願って。そしてそのことが教室で何を教えるかよりもっと大切なこれからの若者たちへのキャリア教育になるはずだと確信しながら。

UNICEF ブラジル「1MiO」が拓く格差を超えた若者のキャリア支援

若林真美

九州大学アジア・オセアニア研究教育機構 准教授

2023 年 8 月から 1 年 2 か月にわたり、筆者は国際機関の一つである国際連合児童基金(UNICEF)のブラジル事務所に保健専門官として勤務した。ブラジルでの生活を通じて、ブラジル社会における経済的格差の深刻さと、それが人々の生活全般に及ぼす影響を感じた。特に、子どもや若者の将来に直結する教育やキャリア形成の機会が、家庭の経済状況や地域によって大きく左右されている現実、社会全体の構造的課題であると感じた。本稿では、ブラジルでの教育格差が与えるキャリア選択への影響と UNICEF での取り組みについて紹介する。

ブラジルは世界トップ 10 に入る経済規模を誇る国である一方、所得分配の不平等が顕著であり、教育制度にもその影響が表れている。公立学校の多くは午前・午後の二部制を採用しており、授業時間が限られているため、主要教科以外の教育の提供は限られる。英語やデジタルスキルといった、グローバルな

キャリア形成に不可欠な能力の習得は、家庭の経済力に依存する傾向が強く、貧困層の若者はこうした機会から排除されがちである。ポルトガル語が公用語であり英語がほぼ通じないブラジルで英語が話せることは、それなりの社会的ステータスを意味する。私が住んでいた首都のブラジリアには多くの大使館があるためインターナショナルスクールが数多くあるが、その在校生の半分以上が富裕層のブラジル人であった。また、UNICEF ブラジル職員は 200 名ほどで 90%以上がブラジル人であったが、英語が話せる人は限られており、話せる人は留学経験などがあつた。また、大学進学率や就業機会も地域によって大きく異なり、特にブラジルの北部や北東部の地域では高等教育へのアクセスが著しく制限されている。こうした教育格差は、若者のキャリア選択の幅を狭め、社会的流動性を阻害する要因となっている。ちなみに、ブラジルの最低賃金は月 4 万円で、物価は一部の生鮮食品を除くと、日用品や衣類、特に家電製品は日本よりも高い。最低賃金ではまず生活していくこともままならない。

このような構造的な課題に対し、UNICEF ブラジルは「1MiO(ワンミリオ)」プロジェクトを通じて、若者のキャリア形成を支援する包括的な取り組みを展開している。1MiO は「1 Milhão de Oportunidades(100 万の機会)」の略称であり、2020 年に開始されたこのプロジェクトは、15 歳から 29 歳の若者、特に社会的に脆弱な立場にある層を対象に、教育、職業訓練、インターンシップ、就業機会、さらには市民参加の機会を提供することを目的としている。

この取り組みの背景には、ブラジルにおける若年層の厳しい現実がある。2023 年時点で、18 歳から 24 歳の若者のうち、学校にも通わず、仕事にも就いていない「NEET」層の割合は世界でも 2 番目に高く、約 520 万人が失業状態にある。そのうち 55%は女性および黒人・褐色人種である。また、COVID-19 パンデミックの影響により、510 万人の青少年が教育活動から排除され、25 歳以上の人口のうち 47%が中等教育を修了していないというデータ(ブラジル労働雇用省)もある。UNICEF ブラジルは、連邦政府、州政府、地方自治体、そして関係者と協力し、「スクール・アクティブ・サーチ」プログラムを通じて、学校に通っていない子どもと青少年の特定、就学、そして在学継続の強化・拡大にも取り組んでいる。

1MiO は、UNICEF が国際労働機関(ILO)、ブラジル政府、企業等と連携して構築した、ブラジル国内最大規模の若者支援ネットワークである。2024 年 8 月時点で、1MiO はすでに 50 万件以上のスキル習得機会・就業機会を創出している。このプロジェクトの特徴は、若者が「働く準備」を整える支援を提供している点にある。たとえば、オンラインでのスキル研修、履歴書作成支援、模擬面接、職場体験、さらには起業支援などである。また、特にアマゾン地域や北東部の乾燥地帯など、地理的・経済的に不利な地域に住む若者へのアクセスにも力

を入れており、2024 年時点で UNICEF ブラジルと様々な協力体制を結ぶ北部や北東部を中心とする 2,023 自治体中 1,834 の自治体がこの取り組みに参加している。さらに、1MiO はデジタルプラットフォームを活用し、SNS やオンラインイベントを通じて、約 2,600 万人の若者にリーチしており、都市部だけでなく地方の若者にも等しく機会を提供することを目指している。このようなデジタル技術の活用は、インフラの整備が不十分な地域においても、キャリア教育の機会を拡大する上で極めて有効である。

1MiO の重要な側面は、企業との連携による「機会の創出」である。ブラジルはすでに中高所得国であり、国際機関の支援優先国ではなく、UNICEF ブラジルの活動は主に国内外の企業や個人からの寄付によって支えられている。UNICEF ブラジルは、ESG 投資や社会的責任を重視する 170 以上の企業と協力し、1MiO で若者に対してインターンシップや初期雇用の場を提供している。1MiO のようなプロジェクトは、ブラジルにおける経済的・教育的格差という構造的課題に対し、国家の公的支援が限られる中でも、企業と国際機関との連携によって若者のキャリア形成を支える新たなモデルとして機能している。

UNICEF は子どもたちの権利を守るために分野横断的に活動する機関であり、戦後直後から、乳幼児の予防接種や初等教育へのアプローチなどを中心に世界的にプロジェクト展開されてきた。しかし近年は、青少年への支援等、活動の幅が拡大傾向にある。1MiO は UNICEF 内でも比較的新しい分野への取り組みである。中高所得国で経済的格差を背景とする機会格差の大きい国々では、若年層のキャリア形成を支えるためには、公的セクターの底上げだけでなく、こうした多層的アプローチかつ様々なセクターとの協働が今後ますます求められるだろう。

<参考>

・1MiO(ワンミリオ)： <https://1MiO.com.br/>

日本とペルーを繋ぐキャリア、移民二世の経験をもとに

大城成美
JICA ペルー

私は 1990 年代のペルー経済悪化に伴い、日本に出稼ぎ目的で移住した日系ペルー人三世の両親のもと、群馬県で生まれ育った。幼少期の私の周りには、

自動車製造などの工場で働く親や親戚しかいなかった。そのため、将来の職業を具体的に描いたことはほとんどなく、大人になれば自然と同じように工場で働くのだろうと漠然と考えていた。

しかし、この想像は 12 歳の時に大きく変わる。家族とともにペルーへ移り住み、現地の中学校に通い始めると、早い段階で進路選択を迫られた。ペルーの大学進学率は 30%程度と日本に比べると低いが、首都リマにおいては学歴が重視される傾向が強く、中学生の頃から進学や将来のキャリアを具体的に考えることが一般的であった。特に、中学5年生(日本の高校2年生に相当)になると、大学進学先と学部を決定することが求められる。16、17 歳という若さで生涯に関わる進路を選択することは大きな負担であるが、それが当たり前とされていたのである。

日本では大学の専攻と就職先の関係は比較的柔軟であり、専攻にかかわらず多様な職種への道が開かれている。一方で、ペルーでは専攻分野と就職先が強く結びついており、例えば文学部卒業者は校正や司書といった関連職に就くことが当然とされる。こうした背景の中で、私はキャリア教育を通じて適性診断や進路相談を受け、オープンキャンパスや説明会に参加しながら自分の将来を模索していった。そして中学5年生の時、映像や写真といった視覚的に表現するアート分野に魅力を感じ、現地の大学で映像制作を専攻することを決めた。

総合大学に進学したことで、映像制作に加えて社会学や心理学など幅広い教養を身につける機会があった。こうした知識は後のキャリア形成にも大いに役立った。ペルーの大学は5年制だが、卒業するにはインターンシップの実績が必須となる。ペルーにおけるインターンは、日本のような就職前の短期体験ではなく、4~5 年生ごろから学業と並行しながら就職するような形で行い、そのまま卒業後も働き、6か月から2年にわたり実務経験を積む制度である。ここでは新卒が即戦力として働くことが期待され、大学で学んだ分野と直結した職に就くことが当然とされる。

私はまず全ての単位を修了した後にインターン先を探すことにした。就職活動に明確な「一斉採用」の仕組みが存在しないペルーでは、学生自身がリサーチ力とネットワークを駆使して職を探す必要がある。求人サイトの活用に加え、LinkedIn で自己 PR を行い、知人を通じて企業に履歴書を送るなど、あらゆる手段を用いた。その結果、IT 企業の広報部でインターンとして採用されることになった。

しかし、勤務を始めて3か月ほど経った頃、新型コロナウイルスの流行が直撃した。ロックダウンの中、私はフリーランスとして映像編集や広報業務を続けながら生活したが、安定した雇用を得るのは難しかった。当時、ペルーでは高等教育を修了した若年層の7割が学んだ分野に関連する仕事に就けていなかった。

た。私自身も例外ではなく、正規雇用に就いても契約終了後の次の職探しに苦
勞し、職を転々とするようになった。

そのような状況の中で、自分には日本語というもうひとつの強みがあること
を改めて意識するようになった。ペルーには日本企業や日系社会が存在し、日
本語を活かせる職の需要も一定数存在する。これまで「学んだ分野を活かすべ
きだ」という固定観念からこのような仕事を避けてきたが、考えを改め、日本語
を活かす仕事に挑戦した。こうして私は国際協力に関わる業務に就くことになっ
た。

新しい職場では、日本の対ペルー国際協力事業や地域レベルのプロジェクト
に携わり、文化や言語の違いを橋渡しする役割を担った。そこで日本国内の多
文化共生や外国人受入に関するプロジェクトにも関わることになり、これまで抱
いていた「移民二世としての経験」が初めて社会において価値を持ち、役立って
いると感じた瞬間である。自らのアイデンティティが「弱み」ではなく「強み」にな
ったと実感できたことは、私にとって大きな転機であった。

その後2年半の経験を経て、私は日本への留学を決意した。在日ペルー人が
直面する課題に正面から向き合い、学術的に研究する必要性を感じたからで
ある。現在は上智大学大学院グローバル・スタディーズ研究科に研究生として
在籍し、移民研究の分野で在日ペルー人二世のアイデンティティをテーマに研
究を進めている。

また、学業と並行して日本ペルー共生協会(AJAPE)の理事として活動して
いる。ここでの交流を通じて見えてきたのは、在日ペルー人二世世代が抱える
進学・就職上の課題や、ロールモデルの不足、情報格差の問題である。さらに、
親世代がスペイン語を話す一方で、子世代は日本語を第一言語とし、母語継承
のモチベーションが低下している現状もある。これらは私自身の経験と重なる
部分が多く、強い当事者意識をもって取り組むべき課題であると考えている。

振り返れば、群馬で育ち、ペルーで学び、社会人として経験を積み、そして再
び日本に戻った私の歩みは、この道を進むためだったのかもしれない。今後も
このバックグラウンドを活かし、自身のキャリアを軌道修正しながら、日本とペ
ルーを結ぶ架け橋として活動を続けていきたい。

【書評】『－自分と社会を知る－キャリアの教科書』

『－自分と社会を知る－キャリアの教科書』
(長岡みか(著) 株式会社学術図書出版社 2025)

本書を手にした瞬間、「なんて可愛らしいのだろう、キャリアの講義をこの教科書で受講したらワクワクするな！」という表紙デザインを目にしたの第一印象です。目次は、第1章から4章に関する内容が37頁と、巻末に各章に合わせて活用するワークシートが16頁付いています。特徴的なのは、ワークシートすべてに切り取り線が設けられており、必要に応じて切り離して活用できることです。内容には、個人ワークのみならず、ペアワークやグループワークが推奨されており、教員により適宜講義の展開で使えるよう細部にこだわりのある教科書となっています。

第1章は、「自分のことについて知る」であり、人生観・価値観、自己の特性、強みと課題、キャリア・アンカー、職業興味、自分史の作成、自己紹介文の作成となっています。特に、自分史の作成においては、巻末にあるワークシートが織り込み式になっており、広げるとB4サイズに広げて記入ができるように工夫がなされています。

第2章は、「「働く」と「生きる」を考える」であり、モチベーションと働きがい、ライフスタイルと働くこと、ダイバーシティ(多様性)を考えるとなっています。この章のみワークシートはないものの、マズローの欲求段階説、ハーズバーグの動機付け理論を用いて、学んだ理論をケーススタディで考え、グループワークで共有する内容になっており、ライフスタイル・ダイバーシティが包括される充実した内容になっています。

第3章は、「仕事を知る」であり、仕事のしくみ、働く上で知っておくべき知識、身近な人の働き方・生き方を学ぶとなっています。仕事のしくみを、身近なアルバイトを取り上げ、ケーススタディ式で学べる形式です。身近な人の働き方・生き方を学ぶために、巻末にあるワークシートには、キャリア・インタビューシートがあり2名にヒアリングできる仕組みが施されています。

第4章は、「これからのキャリアプラン」であり、意思決定、キャリアプランを学ぶとなっています。意思決定の7つのプロセスを米国心理学者 Dinklage, L. B. (1968)を参考に、わかりやすく説明がなされ、10年後を視野にいたしたキャリアプランに繋がる内容となっています。

本書を読み終え、各章は活用する教員とクラスの雰囲気・環境によって、様々な順序で活用が可能であると思います。例えば、第3章からスタートしても十分に学ぶことができるということです。わたし自身もキャリア教育を担当する立場にあり、こうした学生にとってわかりやすく、教員にとっても使いやすく、

尚且つ、ワークシートがあるのは便利です。これからの時代に適合し、多様な場面での活用が可能であると思いました。

【書評】『失業の心理学－失業から再就職への橋渡し－』

『失業の心理学－失業から再就職への橋渡し－』

(榎野潤・西垣英恵(著) 労働政策研究・研修機構 2025)

<https://www.jil.go.jp/publication/sosho/unemployment/index.html>

高丸理香(お茶の水女子大学)

「失業」という言葉は、研究領域や分析視角によってさまざまに定義されているが、失業者に対して何らかのネガティブな影響を与える経験であるといった点は共有している。本書は、心理学的なアプローチによって失業者が抱える問題を理解し、求職活動における理論的なモデルを構築することを目的としている。ただし、失業をネガティブに捉えるだけではなく、再就職に向けた研修・プログラムや就職支援のあり方によっては、失業者にとってポジティブな成長の機会へと変化をもたらす可能性があることにも着目しており、失業者、求職者に対する支援への新たな展開を促そうとする意図がある。

本書は、序章から前半部分にかけて、失業や求職活動に関する多種多様な心理学研究の説明がなされている。それらの理論を踏まえて、後半では実証研究が紹介され、終章に失業問題への提言を述べるといった構成になっている。ここで、目次をたどりながら内容を概観してみたい。

序章「失業の心理学：研究領域の概観」では、失業問題の範囲、失業・失業者・雇用の定義、失業問題に対する心理学的アプローチに関する先行研究を、心理学者のヤホダと社会学者のバッケによる対照的な視点を中心に概観したうえで、現代社会に応用する際に「失業による心理的苦痛を軽減する取り組み」と「積極的な求職行動を維持・強化する働きかけ」を考慮するよう述べている。

第1章「失業の心理学研究の進展と現代的視点」および第2章「失業の心理学理論」では、失業に関する心理学研究と心理学的理論の検討を行っている。特に、失業がウェルビーイングに及ぼすネガティブな影響を理解することに焦点を当て、失業時の複雑で多面的な心理的メカニズムを踏まえ、いかにすれば精神的健康を守ることができるか、その方策について論じている。

第3章「求職活動の研究」および第4章「求職活動支援の研究」は、第2章

までの失業そのものへの話題から、失業問題の解決策としての求職活動、求職活動支援へと展開する。求職活動の鍵となる自己調整力や問題解決能力を高めるための自律型求職活動モデルの可能性に注目しつつ、個人の認知機能を向上させる求職活動支援プログラムの効果的な実施には、時代に応じた柔軟な調整も必要である点について言及している。

第 5 章「「へこたれない研修」の開発」および第 6 章「テクノロジーと求職活動」では、実践的研究の効果が検証されている。第 5 章の「へこたれない研修」とは、労働政策研究・研修機構が開発したオンライン再就職支援プログラムで、第 3 章および第 4 章のキーワードである「自己調整能力」の向上が目指されて開発されたものである。また、第 6 章では、IoT や AI といったテクノロジーを用いた求職活動について心理学的な観点から個々人のニーズに合わせたオーダーメイドのサービスのあり方が検討されている。

第 1 章から第 5 章を総括して、終章「失業問題への心理学からのアプローチ：16 の提言と未来への展望」では、失業・再就職にかかわる支援者や失業問題に取り組む研究者や政策立案者に向けて、6 つのテーマ(①失業によるネガティブな影響を軽減するための支援および雇用システムのあり方、②労働者の失業と再就職の捉え方と対応、③求職者の自己調整能力の向上、④求職者が効果的に求職活動を進めるための支援のあり方と行動変容、⑤求職活動支援へのテクノロジーの活用可能性、⑥失業者の雇用関係の再構築を支援する心理学的アプローチ)による 16 の提言が示されている。提言の詳細は、ぜひ、本書を手にとって確認して欲しい。

さて、私見ではあるが、本書を読んでいるなかで、もっとも衝撃を受けたのは、第 5 章「へこたれない研修」前後の心理的メカニズム検証研究における、「プログラムによる求職活動の意図向上の効果はあったものの、求職活動実績への影響はなかった」という結果である。つまり、失業という状況を脱するための研修であるのに、採用されるためのスキルを必ずしも獲得できるわけではないということである。種明かしをすると、当該プログラムの目的が、あくまでも求職活動の経験から“へこたれずに”学ぼうとし続ける姿勢の獲得であって、就職はその先にあるものと位置づけられていることに関係している。

本書でも触れられているが科学技術の発展は目覚ましく、求職活動のあり方だけではなく、仕事の内容や働き方も大きく変化していく時代である。いつ自分が「失業(のような状態)」になってもおかしくないなか、「へこたれない力」の涵養を目指したプログラムこそ、まさに長期思考のキャリア支援といえるのではないだろうか。そのように未来社会の支援のあり方に想像を膨らませることができる良書である。

■

【お知らせ】 キャリア・カウンセラー資格認定委員会 第 11 回「CC ラボ」

テーマ：ルッキズムとどう向き合えばいいのか

日 時：11 月 11 日(火) 19:30～21:00

形 式：オンラインリアルタイム式

申込フォーム：

<https://reas3.ouj.ac.jp/reas/q/78331>

申込期限：11 月 7 日(金)

参加費：無料

※詳細は学会ウェブサイトから <https://jssce.jp/committees/2152/>

■

【お知らせ】 九州・沖縄地区部会 第 25 回研究大会

テーマ：主体性・自律性を育む学びとキャリア形成

ー教育現場と社会の接点ー

日 時：11 月 29 日(土) 13:30～16:15

場 所：福岡工業大学短期大学部 B 棟 4 階 B45 教室

形 式：対面(Zoom 配信あり)

申込フォーム：

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdgQb NpRJiWMS zH-yFUwilSLGKTJuwaW6e KYeAU9LmcC9vQ/viewform>

申込期限：11 月 23 日(日)

参加費：無料

※詳細は学会ウェブサイトから <https://jssce.jp/area/2097/>

■

【お知らせ】 2025 年度北海道・東北地区部会 第 2 回研究会

テーマ：若者たちはどのように現代の社会を生き抜いているのか

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)

-+-+-+-+-+-+-+-----