
日本キャリア教育学会ニュースレター
2025 年度・春号 (2025.4.30 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。

※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。

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

+.....+

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
～アジア～

[三村隆男\(早稲田大学\)〈韓国〉](#)

[川勝 愛\(ZEN 大学\)〈中国〉](#)

[平川陽一\(参天製薬株式会社\)〈中国〉](#)

[中谷純江\(鹿児島大学\)〈インド〉](#)

[家島明彦\(大阪大学\)〈シンガポール〉](#)

[高丸理香\(お茶の水女子大学\)〈インドネシア〉](#)

[今野文子\(Asia Pacific University\)〈マレーシア〉](#)

[山崎京子\(立教大学\)〈ベトナム〉](#)

[利根英夫\(トヨタ財団\)〈東南アジア〉](#)

【書 評】

[『行動と変化を促すキャリアカウンセリング&ガイダンス:](#)

[クライアントの可能性を引き出す行動支援』立石慎治\(筑波大学\)](#)

【お知らせ】

[第47回研究大会](#)

[第43回研究セミナー](#)

[40周年記念若手研究助成](#)

[倫理委員会より注意喚起とお願いのお知らせ](#)

■

【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
～アジア～

韓国の進路教育から学ぶこと

三村隆男

早稲田大学 名誉教授

初等・中等教育におけるキャリア形成支援の教育を韓国では進路教育という。韓国進路教育学会(2023)によると「全斗煥政府(1980～1988年)時代である1982年、ユニセフの後援で進路教育に関する研究事業が開始された」とある。日本では進路指導が1957年、キャリア教育が1999年に登場するが、その中間の1982年に進路教育が登場した。

日本ではキャリア教育登場後、2002年にキャリア発達に関わる諸能力(正式には「職業観・勤労観を育む学習プログラムの枠組み(例)―職業的(進路)発達にかかわる諸能力の育成の視点から」(以下「学習プログラムの枠組み」)

が示され、2005 年には「キャリア教育実践プロジェクト」として中学校における5日間以上の職場体験の取り組みが始まった。さらに、2009 年には高等学校学習指導要領にキャリア教育が盛り込まれ、キャリア教育施策は進展した。

1982 年に登場したものの、韓国の進路教育が本格的に展開するのは、日本より10年ほど遅れるが、その後は教育課程の改訂もあり著しい進展を遂げている。

その特徴は2点あると思われる。一つは進路教育を推進する人材の育成、もう一つはその人材の専門性を活用した進路教育諸施策である。前者は、進路進学相談教師(進路専担教師)の制度化であり、後者には、教科「進路と職業」、創意的体験活動、進路教育法、進路教育の目標と達成基準、自由学期制などの諸施策を挙げることができる。

1. 進路進学相談教師の制度化

進路進学相談教師は進路教育法後進路専担教師と呼ぶが、ここでは「進路教師」とする。「進路教師」は、それまで教科指導を行っていた教師が年間 570 時間の研修を積むことで、進路進学相談副専攻の教員資格を取得し、教科教師から移行する。2011 年から制度化された。移行を希望する教科教師は、学期中はオンライン研修、長期休業中は対面研修などを中心に 570 時間を積み上げた。2017 年からは大学院修士課程でも「進路教師」の養成がはじまった。教員経験を必須とし、進路教育の専門性の高い人材が進路教育に中心となり携わる有効性は、今後検討する意義がある。また、「進路教師」は、教師の職務移行であり、新ポストとして採用する必要がない点でも利点は大きい。ユン(2023)は、「2011 年に進路進学相談教師 1,498 人の配置を開始し(高校に優先配置)、2022 年12月までに全国小中高 11,799 校のほぼ全ての学校に少なくとも1人ずつ 11,316 人(一部小規模校は巡回教師 310 人配置)を配置」と著しい拡大を示し、2024 年から高校単位制の導入を迎えさらに増員を求めている。2019 年からは特別支援学校にも「進路教師」の配置が開始された。

570 時間の研修科目や、大学院修士課程で示された科目は、キャリア形成を行う専門人材に教員を移行させるうえでの必要な知識・技能を示したもので、日本の教師がキャリア教育の専門性を身に付けるうえで参考になる。日本では、進路指導主事にキャリア教育・進路指導の専門性を言質する制度は今のところ存在しないからである。

2. 進路教育施策

進路教育施策の受け皿として「進路教師」が存在することは、施策の徹底を図ることができると同時に、施策を振り返り改善につなぐ道筋を生むことが可能

となる。以下に、進路教育関連施策と「進路教師」のかかわりを検討する。

(1)教科「進路と職業」

「進路と職業」は選択科目で、西山(2025)によると改訂教育課程により高校(2007)、中学校(2009)と順次導入された。「進路教師」制度に先行したが、教育科学技術部(2011)の「進路進学相談教師配置及び運営指針」には「進路と職業」の授業が進路教師の職務のひとつに盛り込まれた。韓国の社会指標(2025)によると、2024年度の「進路と職業」の選択率は中学校80%、高校52%であった。

(2)創意的体験活動

2009年の改訂教育課程で登場したが、石川(2007)によると教育課程にあった「裁量活動」と「特別活動」が統合されたものである。教育科学技術部(2011)は創意的体験活動の一部の職務が「進路教師」に委ねられている。直近の教育部(2020)の改訂教育課程によると「学生(韓国では児童生徒を学生とする)が創造的な様々な活動に主体的に参加することで、個人の素質と可能性を啓発し伸長し、創造的な生活態度を養い、共同体意識を涵養すること」を目的とし、小学校は「基本的な生活習慣や市民意識を養う」、中学校は「自分の進路を積極的に探究する能力を養う」、高校は「自分の進路を創造的に準備・設計する力を養う」と発達段階に合わせた目標を設定している。さらに、2020年の改訂教育課程の特徴として、創意的体験活動に「進路連携教育」を導入した。進路連携教育とは小学校、中学校、高校の入学初期及び上級学校(学年)に進学する前の学期の一部時間を活用し、学校種間の移行時期の連携と生活適応を支援するための教育である。移行による適応を促進することはキャリア形成上重要な支援である。

(3)進路教育法

2015年に制定された進路教育法により進路教育の法的根拠が確固たるものとなった。まず、進路教育を「国家や地方自治体などが学生に自分の資質と適性をもとに職業世界を理解し、自分の進路を探索・設計できるように学校と地域社会の協力を通じて進路授業、進路心理検査、進路相談、進路情報提供、進路体験、就職支援などを提供する活動」と定義したことであり、「進路相談」「進路体験」「進路情報」「授業」の語句の意味を明確にしたことである。また同法9条で「進路教師」を「進路専担教師」と呼び、初・中等教育への設置を義務付けた。ここで「進路教師」の配置は一挙に配置が拡大し、進路教育施策の中心となって取り組むのである。

(4)進路教育の目標と達成基準

進路教育法と同年に示され2016年に発効する「進路教育の目標と達成基準」(以下「目標と達成基準」)は、小学校、中学校、一般高校、特性化高校の進

路目標を定め、それぞれの詳細目標と達成基準を定めたものである。「目標と達成基準」は、日本で2002年に示された「学習プログラムの枠組み」とは、小・中・高の発達段階に即していることと、大領域(領域)、中領域(能力)、詳細目標(能力説明)、達成基準(育成が期待される能力・態度)(()内は、「学習プログラムの枠組み」の語句)との構造が極めて類似しているところは興味深い。しかしこの時点で、日本ではすでに「学習プログラムの枠組み」に代わり「基礎的・汎用的能力」が登場している。

(5)自由学期制

2016年から中学校で始められた自由学期制の概念は、教育部(2015)によって「中学校課程の1学期の間、学生たちが試験の負担から解放され、夢と才能を見つけられるように討議・実習など学生参加型で授業を運営し、進路探索活動など多様な体験活動ができるように教育課程を自律的運営する制度」とされた。韓国の中学校は2学期制のため、学期は1年の半分の期間を指す。後述するが、「第2次進路教育5カ年基本計画(2016~2020)」により中学校への自由学期制が全面導入され、「進路教師」と進路教育の対象となる活動の有機的な展開が実現した。自由学期制は一時期拡大が期待され、自由学年制への移行がみられたが、2020年の改訂教育課程により、自由学年制への拡大に歯止めがかけられた。

3. 韓国の進路教育-人材育成、進路教育施策、振り返りから学ぶこと

ここまで見てきたように韓国の進路教育は、専門人材としての「進路教師」の育成・配置とその人材を活用する対象となる進路教育施策の有機的な展開が特徴となっている。これらの展開と並行し、「第1次進路教育総合計画(2010~2013)」(以下第1次計画)「第2次進路教育5カ年基本計画(2016~2020)」(以下「第2次計画」)「第3次進路教育5カ年基本計画(2023~2027)」(以下「第3次計画」)と進路教育計画が次々と立案された。

人材育成、進路教育施策そして3回に亘る進路教育計画は、最初の計画から始め、実行、振り返り、改善のPDCAサイクルを3回繰り返したことになる。

例えば「第2次計画」と「第3次計画」間に空白があるが、ここでは韓国職業能力研究院(2021)にて、それまでの進路教育に携わってきた「進路教師」の進路教育力を特定すると同時に、一般の教員と「進路教師」の関係性を吟味した。さらに2022年には教育部によって、「第3次計画」樹立のための政策研究が、「『第3次計画』の政策推進方向を提案し、課題を発掘する」及び「未来社会に備えた進路教育体制転換案及び教育ガバナンスを検討する」に目的を置き行われた。具体的には、学校進路教育、進路体験、地域社会との連携、進路教育から疎外された階層の4つの領域について、進路教育政策の成果を分析し、政

策推進課題を発掘した。「第3次計画」への示唆として「第1次計画」「第2次計画」の成果と限界、政策環境に対する SWOT 分析を行い、これまでの進路教育の成果を強み、不十分な部分を弱みとして、今後進路教育を進めていく上でのチャンス(機会)及びこれから直面する課題(脅威)を抽出した。これらの振り返りを経て、改善を目指し、「第3次計画」が成立するのである。

我が国の 2005 年に始まった「キャリア教育実践プロジェクト」は中学校における5日間以上の職場体験の取り組みを目指した。しかし、5日間以上の職場体験の実施率は 2007 年、2008 年の 20.7%をピークに、コロナ後は 10%前後を推移している。韓国の進路教育から学ぶとすれば、当初の目的から照らし、中学校での5日以上職場体験が拡大しない現状を振り返り、専門性の高い人材の配置を、キャリア教育施策の改善策のひとつとして検討する必要はないであろうか。キャリア・パスポートについても同様かもしれない。

<引用文献>

石川裕之(2018)韓国における教科外活動の概要とその特徴 -「創意的体験活動」に注目して、畿央大学紀要、15(2), 31-37 頁.

韓国の社会指標(2015)「進路と職業カリキュラム選択率」(更新 2025 年 3 月 25 日)

<https://www.index.go.kr/unity/potal/indicator/IndexInfo.do?clasCd=10&idxCd=F0094>

(最終閲覧日 2025 年 4 月 4 日)

韓国進路教育学会(2023)『進路教育と共にした 30 年、未来に向けたあゆみ』学志社、28 頁.

韓国職業能力研究院(2021)報告書「進路専担教師の進路教育力強化方策の研究—進路専担教師の職務分析結果を中心として」

教育部(2015)「学生の夢と才能を育み、幸せ教育を実現する中学校自由学期制施行計画(案)」6 頁.

教育部(2022)創造的体験活動カリキュラム、教育部告示第 2022-33 号 [別冊 40]号.

教育科学技術部(2011)進路進学相談教師配置及び運営指針. 3-4 頁.

(2003 年~2013 年までは、教育部は教育科学技術部と呼ばれた)

文部科学省「職場体験・インターンシップ実施状況等調査結果」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/detail/1340402.htm (最終閲覧日:2025 年 4 月 5 日)

西山喜満主(2025)韓国の教科外活動における進路教育の位置づけ—日本の総合的な探究の時間および特別活動と比較して—、地域連携教育研

究, 10, 103-115 頁.
ユン・オクハン(2023)進路進学相談教師養成課程の現状と改善策の探求,
文化技術融合学会誌, 9-6, 151-160 頁.

中国留学がくれた視野と原点 ―キャリア形成とグローバル経験

川勝 愛

ZEN 大学国際センター 課長

私は 2025 年 4 月に開学のオンライン大学である ZEN 大学の国際センターで、学生の国際交流・留学を支援する仕事をしています。ZEN 大学は、最先端の IT 技術を活用し、すべての人に大学教育を受ける機会を提供する 2024 年に認可されたオンライン教育機関です。本学唯一の学部である「知能情報社会学部」では、特定の学問領域に偏らない教育を提供し、急速に変化する AI 時代に適応し活躍できる人材の育成を目指しています。そんな ZEN 大学の国際センターでは、世界中どこからでも学べるオンライン大学ならではの環境を生かし、実際に海外に渡航する短期から中・長期まで多様なプログラムを展開しています。

私が今このようなキャリアを歩む原点には、大学時代の中国・南京大学での 1 年間の留学体験があります。当時大学で中国語を学んでいた私は、「これからは中国の時代だ！」というブームに背中を押され、大きな変化の中にある中国という国に行ってみたいという思い、休学を決意。周囲の反対を押しきり中国語を学ぶため、単身南京に渡りました。

1995 年、私が留学した頃の中国は、「改革開放」政策のもとで市場経済が導入され、欧米資本が少しずつ入り始めた時期。南京では露店の市場が生活の中心にありつつも、ケンタッキーやマクドナルドといった外資系ファストフードが初めてオープンし、地元の人々が興味津々で行列をつくっていたのを今でもよく覚えています。お隣の国でありながら、これまで自分が生まれ育った日本とは文化価値観が異なり、大きな変化の中にある中国。そんな変革期にある街に身を置き生活することは、日本では得たことのない刺激と学びに満ちていました。

当時の南京大学には世界各国からの留学生が集まっていて、韓国、ラオス、スウェーデン、ドイツ、カメルーンなど、多様な背景を持つ同世代の仲間と、授業

だけでなく寮でも生活を共にしていました。彼らと政治や社会問題について意見を交わすなかで、同年代の彼らが自分の国の政治に高い関心を持ち、将来のためにどうすれば社会をよくできるか考え、熱く語ることに衝撃を受けました。当時の私は、日本の政治や社会について無知で、彼らからの質問に満足に答えられず、恥ずかしい思いをすることもしばしばでした。このことは、「自分の国の社会や政治はもちろん、世界で起きていることにも目を向け、堂々と自分の意見がいえようになりたい」「そのためにもっと勉強して幅広い知識をつけたい」と思うきっかけとなりました。

また、彼らが描く将来像も刺激的でした。IT ビジネスでの起業を目指してアメリカ大学院への進学を目指す韓国人の友人、漢方に惹かれて中国の薬科大学に編入する決意をした欧州の友人、見聞を広めるため、アジアからヨーロッパ大陸まで、バックパッカーとして放浪しながら過ごす、という友人もいました。自分の「やりたいこと」に正直で自由な選択をしていく彼らの姿にふれ、帰国後は就活をして会社に就職すると漠然と思っていた私は「世間が決めた”当たり前”にとらわれなくてもよいのだ」と目からうろこが落ちる思いでした。そこから「自分もやりたいことは自分で決めていきたい」と強く思うようになりました。

この留学体験をきっかけに、「もっと広い世界を見て、失敗を恐れず新しいことに挑戦したい」という気持ちが高まり、卒業後は商社、アメリカ大学院、国際NGO、外資系 IT 企業と、国内外で経験を重ねていくことになりました。その中で、長く自分のライフテーマであった「留学×キャリア」を仕事にするため、キャリアコンサルタントの国家資格を取得し、留学後のキャリア支援に携わるようになりました。そして今、大学にて、学生が自らの人生を切り拓くきっかけとなる留学機会の提供という、自分がこれまでに経験した点を線として繋ぐともいえる仕事に取り組んでいます。

これまでの道のりを振り返ると、うまくいくことばかりではなく、キャリアの壁にぶつかり、失敗や挫折することも多くありました。そんな悩み迷った時に立ち返る原点は、19歳の自分が中国で過ごした日々の中で感じた「自分のやりたいことを自分で決めて、自分の人生を切り開いていきたい」という、強い“自己決定”への思いでした。この原点が、これまでの私のキャリアを支えてきたのだともいえます。

このように私自身の留学体験はその後のキャリアに大きな影響がありました。留学で得られるものは人によって様々ですが、これまで多くの学生の留学とキャリア形成を支援してきて感じるのは、たとえ短期間であっても、異文化に触れ

る経験はその人の「ものの見方」や「生き方」に深く影響を与えるということです。

アメリカの作家デイヴィッド・フォスター・ウォレスが、2005年に Kenyon College の卒業式で語った有名なスピーチ “This is Water” に、こんな一節があります。

2匹の若い魚が並んで泳いでいると、向こうから年配の魚が泳いできていいました。「やあ、君たち元気かい？水の調子はどうだい？」2匹の若い魚はそのまましばらく泳いだ後、片方がもう一方に聞きました。「なあ、水って何のことだ？」(Wallace, 2009/筆者訳)

私たちも、自分が「当たり前」だと思っている価値観や環境の中にいると、それが”水”だということにすら気づけないまま過ごしてしまいます。だからこそ、自分とは異なる文化や考え方に触れる経験が大事なのだと考えます。それは、自分を取り囲む“水”の存在に気づき、自分の周りにある”水”とは異なる種類の”水”の存在を認識するきっかけになるからです。

若い時期に「自分の価値観や世界の見方を相対化する」経験をすることは、キャリアにおいて大変重要な役割を果たすといえます。自分自身の外に広がる世界を知ることで、自分の中の選択肢も増えます。日本の中で当たり前とされている進路や生き方だけが正解ではなく、自分のキャリアはもっと自由に、自分自身で設計できる。そんな実感を学生たちにも手にしてほしいと強く願っています。そのためにも、国際交流・留学支援を通じて、多くの学生に「自分がいる水の外の世界」を見せていきたいです。

<参考文献>

Wallace, D. F. (2009) This is Water: Some Thoughts, Delivered on a Significant Occasion, about Living a Compassionate Life

中国赴任より10年を越えて形作られていたもの

平川 陽一

参天製薬株式会社 生産本部

私が中国に赴任を始めたのは 2014 年 4 月、今から 11 年前のことである。日本へ帰任したのが 2016 年 7 月であるから、そこからもすでに 9 年近く経過していることになる。

私は参天製薬株式会社に 2008 年に入社して 6 年間、日本の臨床開発部門で働いてきた。2014 年当時、弊社の中国でのビジネスは徐々に拡大しており、これに伴って臨床開発部門の強化が求められている時だった。私に与えられた任務は、日本の組織で蓄積されたノウハウを成長途上にあった中国の組織に移させることだった。そして年齢が変わらない中国人の同僚が部下に就いて、社会人人生で初めてのマネジメント経験を他にもない中国で積むことになった。

自ら師を得る者は王たり。友を得る者は覇たり。疑を得る者は存し、自ら謀を為して己に若くなき者は亡ぶ。

—— 荀子

「自分を導いてくれる師を得れば王者となり、友を得れば覇者となる。疑問を投げかけてくれるものを持てば存続するが、自分ですべてを抱え込んで対処し他人を見下すようになれば滅亡する」とは正鵠を射たものであると私は思う。

共に働いた同僚は、日本人らしく仕事を抱え込む私に対して、「私たちチームの良き意思決定者に平川さんは成れていますか？」と歯に衣着せぬ直球で問いかけてくれた。中国人は存外、日本人よりもストレートな物言いで主張する。だが私も彼女らにそういった関係をむしろ望んだ。師を求め、友を求めた。それ故か、彼女らは私と率直に意見を交わし、関係性を相互に調整し、お互いの感覚を確認し合う日々を過ごすことができた。

それから 2 年余りの中国赴任生活を経て、ある程度のことは中国語で処理をし、自分の専門領域にかかる中国でのルールは社内で最も精通している者の一人という自信がつくまでに至り、私は 2016 年に帰任した。

しかし、帰任以降、日本から中華圏の臨床開発部門の業務を担当する立場になったこの時期が、思い返すと一番、私の中で違和感と焦燥感があったように思う。それは、周囲のメンバーが認知する私の強みが「中国語が話せること」であり「中国のルールを知っていること」にあったからだ。確かにこれらのスキル・知識の貯金を使ったからこそ任された仕事も多くあった。だが、それは在中時代に蓄積したものを使い潰しているにすぎない感覚があった。加えてコロナ禍の影響を受けて、中国への渡航が制限されてからは現地社員のリモートでの支

援のみとなり、私の焦りは更に強くなった。

コロナ禍となり従業員の働き方が大きく変わっていく中、2022年に私は大きなキャリアチェンジに踏み切った。それは労働組合の専従委員長になるという道であった。話せば長くなるのだが、中国から帰任した後に、先輩からの労働組合の役員入りの誘いを断り切れなかったのだ。その流れで2018年頃から本業の臨床開発の業務の傍ら、労働組合の委員長を拝命することとなり二足の草鞋を履いていたのである。

しかし何も、流されて専従委員長を決めたわけではない。コロナ禍の中で従業員の働き方が大きく変わり、従業員のワークライフバランスに関わる課題を何とかしたいという思いがあった。中国へ飛び込んだ自分なのだから、草鞋を一つ脱いでみようじゃないかと前向きにとらえ、あえて「中国」の肩書を一回手放してみた。

その効果は絶大だった。中国への越境、組合への越境という2つの機会を得て省察を深めた。表面上のスキル・知識を使わない場所で一足履いて立つことで、中国赴任で実は身に着けていた強みを2つ再認識することができたのである。

まず一つ目は中国を含むアジア圏でしばしばみられる理不尽なまでの環境変化で鍛えられたレジリエンスである。決めたことをただ一人で固守するのではなく、チームを結成し自身の責任で決め切るものと、他者の力を頼りにするものを見極めていくという視点は確かに中国でのチームで身に着けたものであり、例えば、2024年1月に発生した能登半島での地震——弊社も能登工場を有して多くの社員を抱えている——での初動支援も労働組合で会社と連携し積極的に推進することができた。

二つ目にチームメンバー間の関係を調整する言語化能力が挙げられる。なまじ欧米よりも文化的背景が近い部分も多いアジア圏のメンバーとの協働では、どうしてもわかった気になることも多い。ましてや共に働くアジア圏のメンバーが日本語可能な場合は阿吽の呼吸を日本人側が期待してしまうことも多いように感じる。しかし、私は中国赴任の際に中国語と日本語との両方を併用しながらコミュニケーションを行う環境と関係性に恵まれた。そのため、単なる語学力でなく、言葉で伝えることが習慣として身に付いていたと今なら実感できる。労働組合もある意味、組織文化の違う従業員の多様な集まりであるから、この言語化能力は本当に役に立った。

変化にしなやかなチームを目指し、その在り方を言語化してメンバーと共有

する、そんな 40 代の私の働き方の中核を、30 代の中国赴任経験が創っていたのだと振り返って実感するようになった。そして今、私は次の挑戦として、2024 年 4 月から立教大学大学院経営学研究科リーダーシップ開発コースで学びはじめ、労働組合を卒業して生産本部で働く工場の従業員の人材開発・組織開発に取り組み始めた。

「私たちチームの良き意思決定者に平川さんは成れていますか？」

10 年近く経った今もなお、心が迷う時、思い出せよと彼女らの言葉が耳朶を打つ。

インドにおける教育とキャリア形成

中谷純江

鹿児島大学グローバルセンター教授

Google/Alphabet, Microsoft, IBM, Adobe, Starbucks、CHANEL, FedEx…今や世界のグローバル企業や組織のトップにインド人が君臨している。IT 分野においては、インドの教育水準の高さや優秀な人材の豊富さはよく知られており、なぜ世界で活躍するインド人がこれほどまでに多いのか？インドの文化や教育に関心が集まっている。本稿では、私が出会ったインドの人々の教育をめぐる課題や葛藤について取り上げる。世界をリードするインド人エリートの華やかなキャリア形成は、インドの国全体を見たときに何を意味しているのかを考えてみたい。

私は、ヒンディー語と文化人類学を専門とし、1990 年代初頭から毎年のようにインドに出かけ、ラージャスターン地域の農村社会を対象に研究を行ってきた。1990 年代の農村には、読み書きができず自分の名前を書くことすらできない人がまだたくさんおり、彼らは自分の親指を私に見せて、「母印押」だと笑いながら話してくれた。なぜ学校に行かなかったのか尋ねると、「(嫌だったので)学校から逃げた」「ヤギを放牧していた」など、学校の価値が村の人々には十分に理解できていなかったのだと思われる。私が調査した 1990 年当時に母印押だった人の数からすると、彼らが子どもだった 1970-80 年代には、学校に行かない子が村に多く存在し、女性は地主階層を除くと誰も学校へは行ってなかったと推測された。1990 年代以降になってようやく学齢期の子が小学校(1-5

年)に行くことが、村でも一般的になりつつあった。

その100年前、1890年頃の日本では小学校の就学率がすでに50%を超えており、1920年頃までに100%に達していた。一方、同じ時期のインドでは、自分の名を記し得ざる者(原文は文盲率)は1881年に96.85%、1921年で91.4%とあり(津田, 1969)、初等教育の普及においては、100年以上の差が日本とインドの間にある。この違いを考えると避けて通れないのが、イギリスによる植民地化の歴史である。17世紀初頭に東インド会社がインドのマドラス(現チェンナイ)に商館を置いて以降、1947年のインド独立に至るまで、実に300年以上に及んでイギリスはインドを支配した。初期の頃は、インドとの交易を円滑に進めるために、現地の支配階層と交渉したり協力を得たりする必要があったことから、イギリスはインドの文化を尊重する姿勢をとった。しかし、1813年にはインド統治法を制定し、公教育に関与するようになった。評議員としてインドに赴き、教育改革に着手したマコーリーは、「インドの教育にかんする覚書」で、英語教育によってインドを近代化する必要性を説き、「血と肌の色においてインド人だが趣味と思考と道徳と知性においてイギリス人である集団の形成」をよびかけた。つまり、イギリスはインド支配を容易にするため、イギリス人と同じ価値観を持つ「インド人エリート」の育成に力を注ぐとともに、大多数のインド民衆を何百年もの間、非識字の状態に留めた。こうして高等教育に偏重したインドの教育システムは作られたのである。字が読めないということが、日常生活においてどれほどのハンディをもたらし、生きる機会を奪うかを想像できるだろうか？インド出身のノーベル経済学者アマルティア・セーン流に表現するなら、人間の低開発による尊厳の剥奪である。

1997年から1年間、私はデリー大学デリー経済学院のMPhilコースで学んだ。その時、マコーリーの言う「インド人エリート」に出会った。10人程度のクラスメイトの中に、英語を流暢に話し、色白でファッショナブルな服を身につけた学生たちが半数程度いた。彼らは英語での授業に四苦八苦していた私とは異なり、余裕たっぷりに大学生活を過ごしているように見えた。毎日大量の本を読み、議論をして論文を書くというハードな1年間を過ごした後、何人かはアメリカやイギリスへ留学し、国際機関に職を得る者もいて、多くが海外へと旅立った。インドで「ミドルクラス」と呼ばれるエリート集団を実際に目にしていたのだ。本人が優秀で能力が高いのは言うまでもなく、一つの集団として存在が際立っており、国内外にネットワークを持ち、私よりもずっと多くの選択肢を持っているのだと感じた。クラスメイトには、低い階層の出身者むけの留保枠を利用して入学したと思われる、経済的にそれほど豊かでない褐色の肌をした学生もいたのだが、両者には英語の話し方や服装などの表面的違い以上に、何か本質的な存在としての違いがあるように感じたものだ。

私の村通いは、その後、自分に子どもが生まれた後も、大学教員になってからも続いた。1990年代は農業や牧畜で生計を立てている世帯が半数以上あったが、2000年以降は、出稼ぎが主となり、村人の経済状況は訪問するたびに良くなっていった。また、1990年代に村の学校に通っていた子たちが親になる2010年以降になると、村人の教育熱の高まりはすさまじく、村のヒンディー語学校ではなく、町の英語学校に学ばせる家庭が格段に増え、送迎バスが生徒のために村に来るようになった。親たちは、収入から考えると高額な町の私立学校へ子どもを行かせることについて「村の学校は先生が良くない」「英語教育は必須だから」と話してくれた。十数年前までは、子どもを労働力の足しに考えている家庭も多かったのに、人々の価値観は短い間に大きく変わった。収入に対し教育費の割合が異常に高いことだけでなく、特に、私が驚いたのは、5-6歳になったばかりの子が親元を離れて学校に行くことである。インドには、これもイギリスの影響であるが、豊かな階層の人たちの間に、有名な寄宿学校に子どもを入れる習慣があり、子どもが親元を離れて成長することに対し、当時、同年齢の子を持つ日本人の私が想像したような抵抗感がない。当然のこととして、どちらかといえばプラスの認識がなされていた。

しかしながら、5歳で親元を離れると学校の長期休みの間を除き、二度と家に戻ることはない。中学、高校へと進み、優秀であれば、国内の一流大学や海外の大学へと進学し、最終的には海外で就職することが彼らのゴールである。それゆえ英語教育は必須なのだが、子どもは家の習慣や母語を十分に理解せずに大きくなり、日常会話を除いて難しい話になると母語で表現することができないこともある。彼らは親の価値観や考え方をどれだけ理解しているのだろうか？そもそも同じ空間と時間を共有することが、子育てにおいて重要なのか？教育において何を重視すべきなのか？こうした疑問には一つの正解があるわけではない。しかしながら、世界で活躍するエリートが増え、急速に変化するインドの家族や社会を目にすると、30年前の村の暮らしを随分懐かしく思い出してしまう。

<参考文献>

斉藤康夫 (2012) 「識字能力・識字率の歴史的推移—日本の経験」『国際教育協力論集』15(1), pp51-62. 広島大学教育開発国際協力センター。
津田元一郎 (1969) 「イギリス植民地教育政策の基本的性格」『アジア研究』16(1), pp.45-67.

https://doi.org/10.11479/asianstudies.16.1_45

(最終閲覧日:2025年4月29日)

シンガポールにおけるキャリア教育支援の効果測定

家島明彦

大阪大学キャリアセンター 准教授

シンガポール共和国(Republic of Singapore)は東南アジアに位置するシンガポール島および 60 以上の小規模な島々からなる共和制国家である。国と首都が同一の都市国家であり、人口は約 590 万人(東京 23 区の約 6 割)、面積は約 728 平方キロメートル(東京 23 区とほぼ同じ)であるが、多くの国際ランキングで上位に格付けされており、アジアで唯一、全ての主要な格付け機関から AAA-を持つ国家である。国民のエスニシティ、言語、宗教も多様で、全人口の約 4 割が外国籍というグローバルな環境である。日本人の海外移住先としても人気で、シンガポールに住む日本人は 3 万人を超えている。教育も世界トップレベルで、NUS(シンガポール国立大学)、NTU(南洋理工大学)、SMU(シンガポール経営大学)などは様々な大学ランキングで上位にランクインしている。

2025 年 2 月にシンガポールで 1 週間ほど滞在する機会があり、NUS(シンガポール国立大学)、NTU(南洋理工大学)、SMU(シンガポール経営大学)のキャリアセンターを訪問したり、現地のグローバル企業を訪問したり、現地で働く日本人から話を聞いたり、現地をフィールドワークしたりする機会があったが、その中で個人的に興味を持ったのが、大学卒業後 6 か月時点で行う調査 Graduation Employment Survey(GES)である。シンガポールの教育省(Ministry of Education, MOE)が主導し、国内の大学卒業生の就職状況や進学状況を調査・公開する年次調査であるが、大学別および分野別に月収(平均値と中央値)が公開されている。つまり、卒業半年後の給与(月額)について NUS(シンガポール国立大学)の法学部と SMU(シンガポール経営大学)の法学部どちらが高いのかを比較したり、同じ大学の A 学部と B 学部で比較したりすることが可能なのである。2024 年 11 月の調査結果によれば、NUS(シンガポール国立大学)法学部の半年後の給与(月額)は平均値で 6,731 シンガポールドル(約 73 万円)、中央値で 7,000 シンガポールドル(約 76 万円)である。日本で同様の調査および結果の公開が可能であろうか、と思わず考え込んでしまった。シンガポールの TOP3 大学(NUS、NTU、SMU)のキャリアセンター長によれば、この調査(MOE GES)および結果の公開は、シンガポールの大学(学部)にとって少なからぬプレッシャーであり、良くも悪くも大学における

キャリア教育支援を推進していく上での刺激(促進剤)になっているようである。MOE GES はシンガポールにおける大学卒業生の「就職のリアル」を見える化したものであると同時に、大学経営や教育政策にも影響を与える調査のようである。

似たような調査としては、イギリスの National Student Survey(NSS) が思い出される。こちらは卒業後の収入についても調査しているが、大学での学習経験が豊かなものだったか(大学がしっかりと教育してくれたか)についても調査しており、その結果によって国からの予算も変わってくるということで、大学は必死にトランスファラブル・スキル研修やスキルアップ講座を開催しているという話を英国 TOP3大学のキャリアセンター長から聞いたことがある。また、米国カリフォルニア州においても、親の収入、大学時代の成績、卒業の収入をソーシャルセキュリティナンバーで紐づけて密かに分析しているという話を米国カリフォルニア州立大学フラトン校のキャリアセンター長から聞いたことがある。親ガチャではなく、大学での努力(成績)によって本人の年収が変わっているのか、結局は親の年収が子の年収を決めてしまっているのか、などセンシティブな分析が行われているという。いずれも公的資金を配分されている高等教育機関の説明責任という文脈があるようである。しかし、日本の国立大学においては、あまりそういう意識が(国民の中にも)ないように感じる。

個人的には稼ぎの額が大学におけるキャリア教育支援の効果測定の指標だとは思わないし思いたくもないが、一方で、大学におけるキャリア教育支援の効果測定の指標の一つとして、卒業生の給与額というものが入ってきていることは事実である。卒業生の年収を調査するなんて浅ましい、大学が教えているのは稼ぎ方ではなくて学問・研究である、と反発する日本の大学教員・研究者は少なくないかもしれない。しかし、MOE GES を実施しているシンガポールの国立大学は日本の研究型総合大学よりも世界大学ランキングが上位の研究大学であるという事実も忘れてはならない。シンガポールでは研究大学であってもキャリア面談を必須化したり、卒業要件にインターンシップを組み込んだりしているのである。当然キャリアセンター(相当部署)のスタッフの人数も30~40名の規模である。世界の研究大学と伍していこうとするのであれば、シンガポールのようなグローバルで多様性のある環境において世界大学ランキングのトップクラスに位置する NUS(シンガポール国立大学)、NTU(南洋理工大學)、SMU(シンガポール経営大学)などに日本(の研究大学)が学ぶことは多くあるように思う。これから毎年シンガポールに足を運ぶことになりそうなので、継続して調査していきたい。

<参考文献>

インドネシアの「何とかなる」精神に学ぶ生き方

高丸理香

お茶の水女子大学ジェンダード・イノベーション研究所 特任准教授

インドネシアの人口は約 2 億 8 千万人と世界第 4 位であり、5 つの島(スマトラ島、ジャワ島、カリマンタン島、スラウェシ島、ニューギニア島)と 1 万を超える群島から構成され、異なる言語を話す数百もの民族が暮らしている多民族国家である。例えば、ジャワ人は「謙虚で控えめな性格で、忍耐強い」とかスダ人は「楽天的・社交的な性格で、信仰に厳格」など、民族による特徴があると言われるが、共通する精神として「ティダアパアパ(Tidak apa-apa)=何とかなる」と「パンチャシラ(Pancasila)=建国五原則(*注 1)」が国民の心に根付いている。

「何とかなる」精神というと、楽観的な人々というイメージを持たれるかもしれない。しかし、本当のところは、家族や同僚、地域の人たちを思いやるコミュニケーション表現なのではないかと思っている。短い期間ではあったが、私がジャカルタに生活したときのエピソードを紹介しながら、インドネシア流の生き方について考えてみたい。

< 飢えなき貧困 >

私が夫の駐在家族としてインドネシアに渡航したのは 2006 年のことである。直前の 2005 年に連続爆弾テロがあり、外出時は運転手付きの車による移動が義務付けられていたことから、人生で初めて運転手を雇うことになった。

ある日、運転手とフルーツの話題で盛り上がったことがある。「インドネシアはフルーツがおいしいね」と話しかけると、運転手はフルーツを買ったことがないという。なんでも、インドネシアの街路樹には貧しい人が飢えないように、実のなる樹を植えているというのだ。それ以来、路上のフルーツ売りを見るたびに、「あの人は街路樹の実をとって売っているよ」と教えてくれるようになった。

後日、友人にその話をすると、法律上は公共のものを勝手に売り買いしては

いけないことになっているものの、警察も「気にしない(Tidak apa-apa)」で見逃しているのだろうということだった。

<年長者を敬う社会>

日本人駐在員に限らず、会社の集まりなどの後は、役職の高い人から順番に帰宅するものである。ある時、お見送りで社長夫人の車を待っていたところ、あろうことか私の車が真っ先に出てきたことがある。慌てて、運転手には最後に出てくるようにジェスチャーで伝えたのだが、すぐ近くに停車して「ここで待つから、問題ない(Tidak apa-apa)」と手を振ってきた。

帰りの車の中で、一番乗りの理由を聞いたところ、あたり前のように「自分が年長者だから、譲ってくれたんだ」と笑顔で答えてくれた。インドネシア人には、日本人の上下関係や自動車の高級さよりも、年長者を敬うことが優先されるのである。

そういえば、運転手が老眼で標識を読めず、交差点で止まってしまったときのこと、私が車の窓を開けて「高齢者だから、先に行って」と叫ぶと、他の運転手は「気にしないで(Tidak apa-apa)」と笑いながらゆっくりと追い抜いていき、怒鳴る人は一人もいなかった。

<祈祷の文化>

インドネシアの日常社会には、ドゥクンと呼ばれる祈祷者がいる。友人宅には住み込みの2人のハウスマイドがいた。ある日、突然一人が倒れてしまったので、友人が慌てて救急車を呼ぼうとすると、もう一人のハウスマイドが「大丈夫(Tidak apa-apa)」といったそうである。しかし、救急車がなかなか来なかったため、様子を見に行くところ「白いドゥクン」が何やらしていたそうだ。

ジャカルタのハウスマイドの多くは、地方から出稼ぎに来ている女性であり、義務教育である初等教育を受けていない場合が多い。そのため、当初は、経済的に医療機関にかかることができないことからの慣習かと思ったが、祈祷文化は、学歴や経済状況と関係なかった。

夫の会社は日系企業であり、現地スタッフは、大学卒以上の学歴で海外の大学・大学院の学位をもっている人も少なくない。ある日、部下が急に泡を吹いて倒れたところ、やはり救急車を呼ばずにドゥクン・ジャンピ(呪医)を呼んだという。翌日、部下が出勤して安心した様子の夫に、スタッフが「腕のいいドゥクンなので心配ない(Tidak apa-apa)」と言ったそうだ。

<仕事の値段と価値>

運転手は、私が在宅している間は、アパートの駐車場で待機していた。ある

時、暑い中で駐車場に待機させることを忍びなく思い、給料は満額支給するので、外出しない日は出勤しなくても良いと伝えたことがある。すると、運転手は慌てたように「(外出しない分の)お金はいらなから、出勤させて欲しい」と言った。理由を聞いたところ、「暑さなんて気にならない(Tidak apa-apa)、通うことが幸せ」ということだった。

また、あるとき、友人のハウスマイドが子どもの教育の仕送りを増やさないといけないため困っていると聞き、しばらく彼女に家事を手伝ってもらうことになった。契約の際に、家事の範囲と時給を伝えたところ、時給では働きたくないと言い出して驚いたことがある。総額としては、時給の方が高くなるにもかかわらずである。結局、「時間制限なし」としたところ、楽しそうに働いてくれた。早く帰りたくないかと聞いたところ、「時間は問題ない(Tidak apa-apa)、自分が満足するやり方だと仕事は楽しい」と教えてくれた。

APAC14 カ国・欧米 4 カ国における調査の well-being に関する項目(パーソル総合研究所 2022)には、インドネシア人の 90.5%が「はたらくことを通じて幸せを感じている」という結果が報告されている。ちなみに、日本人は 49.1%で最下位である。仕事の値段と価値を自分自身で決めていることが、はたらく幸福感に結びついているのかもしれない。

ここまでのエピソード以外にも、インドネシアの生活で「ティダアパアパ」という言葉を耳にすることが多く、日本人の感覚だと「いやいや、問題ありでしょう」と驚くことが度々あった。しかし、「ティダアパアパ」は、問題を無責任に放棄するための言い訳ではない。いまおかれた状況を受け止めながら、パンチャシラ(Pancasila)の精神で、自分も周りの人も楽しく生きるための知恵として使われる言葉なのではないかと思う次第である。

<注釈>

*注 1:パンチャシラ

インドネシアの建国五原則とは、①唯一神への信仰、②公正で礼儀正しい人道主義、③インドネシアの統一、④合議制と代議制における英知に導かれた民主主義、⑤インドネシア人民にとっての社会的な公正である(村井吉敬 2013)。

<参考文献>

村井吉敬(2013)「第1章 「多様性のなかの統一」と「想像の共同体」-「想像される」国家-」村井吉敬・佐伯奈津子・間瀬朋子(編著)『現代インドネシアを知るための60章』明石書店

パーソル総合研究所(2022)「グローバル就業実態・成長意識調査(2022年)」
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/global-2022.pdf> (最終閲覧日:2025年4月4日)

マレーシアで、もがきながらも歩み続ける

今野文子

Asia Pacific University Technology & Innovation (Malaysia)
Digital Learning Hub Lecturer/Senior Digital Learning
Designer

マレーシアの小さな私立大学で働き始めて 10 か月ほどが経過しました。常夏の国で「新設される教育修士課程の責任者になる」という、まったく予想もしていなかった展開に翻弄される日々を過ごしています。この字面だけ見れば「異国でキャリアを築いている」とみなされるかもしれませんが、実際のところは泥の中をもがくような毎日であり、それは今もなお継続中です。

マレーシアに移住したのは、マレーシア人の夫と生活を共にするためでした。当時、日本ではやりがいのある仕事と職場に恵まれていましたが、それを手放す決断がなかなかできず、日本を離れるまでに何年もかかりました。結婚と仕事を両立できないという現実に対するやるせなさは、今でもよく憶えています。

泣き疲れて「えいやっ！」と日本での仕事を辞め、マレーシアに移住してからは、日本語講師やオンライン学習サービスの品質管理業務などを細々と続けていました。ちょうどコロナ禍の前後、以前の職場からオンライン業務の依頼が来るようになり、高等教育に関わる面白さを再認識。加えて「マレーシアに住んでいるなら現地の教育事情にも詳しいだろう」といった問い合わせをいただく中で、現地の大学で働いてみた方がよいかな、と思うようになりました。

マレーシアは他民族国家であり、私の勤務先も 130 を超える国と地域から学生が集まる国際的な環境です。私が担当する修士課程にも、カナダ、モルディブ、インドネシア、スーダンなど、文字通り世界中から学生が参加しています。もちろん教員の顔ぶれも国際色豊かですが、もともと IT 系大学としての背景から、インド系の教員が多い傾向にあります。その中で日本人教員は私ひとり。文化や価値観の違いからくる思いもよらない出来事に驚かされることも多く、時には打ちのめされ、打ちひしがれることも多々あります。特に、異なる民族が集う職場環境では、それぞれの宗教や暦、習慣、食生活などがある程度理解して

いないと、物事がスムーズに進みません。しかも、これらの情報はマニュアルとして明文化されているわけではないため、実際に経験し、肌感覚を伴わせつつ学び取っていく必要があります。たとえば「〇〇系の暦ではこの時期が新年にあたり、マレーシアの祝日ではないが有休をとる人が多い」「ラマダン期間中はムスリムが日没後の食事に備えて早めに帰宅することが認められている」「大学の講堂がラマダン中は礼拝専用スペースになる」など、見通しをもって仕事を進めたいときに、思わぬ落とし穴につながるような細かなことが本当にたくさんあるのです。ちょっとした確認をしたくて事務室を訪ねたけれど、ちょうど礼拝の時間で不在だったり、それぞれの民族が異なる暦を用いるため、年に何度も「新年」を祝う時期がやってきて、その都度、何かしらの業務が止まったりするのです。まだ着任から一年が経っていない私にとっては、日々が新たに覚えるべき重要事項の連続です。

今ふり返ると、学生時代になんとなく学んだ、地域の歴史、宗教、食文化、気候などの知識がこんなにも実生活に役立つものだったのかと、そのありがたみをひしひしと感じます。特に、何気ない日常の昼食時に同僚が「ほら、昔アレキサンダー大王が攻めてきたじゃない？その影響でうちの先祖は…」などと語りだすと、教科書で習った内容が実感を伴った理解へと昇華する瞬間を味わうことができます。

夫からは、私の職場での態度や物腰がとても控えめすぎて、なめられてしまうのでは、とよく心配されます。こちらでは、専門家としての自信を前面に出し、毅然とした態度で臨むことがスタンダードであり大切なのだと日々諭されます。言わんとしていることは十分に理解できるのですが、言語的な問題もあり、それが思うように実行できないことも多々あります。「異文化理解」と簡単にいいますが、実際にはヒリヒリするような経験が伴うことも多くあり、気を遣いながら、傷つきながら、少しずつバランスを探っていく、そんな営みの積み重ねなのだ実感しています。

最後に、マレーシアで出会う日本人学生の姿勢や態度からは学ぶことが多く、いつも感銘を受けています。やはり日本との違いにある程度のショックを受けながらも、謙虚に実直に物事を見つめている様子が印象的です。時には、「マレーシアの学生生活にどっぷり浸かりすぎて、日本の就職活動に乗り遅れてしまいました…どうしたらよいでしょう？」という相談を受けることもあります。そんな学生さんが、自身の経験を語るうちに自らの学びに意味づけを行い、次の道を見出していく様子を見るたびに、私自身もまた勇気づけられます。

私はまだまだ翻弄され打ちひしがれながらの毎日ですが、焦らず、受け入れ、バランスよく遠観して前を見つけていければと思っています。

ベトナムと日本の学生のキャリア行動の比較

山崎京子

立教大学大学院ビジネスデザイン研究科 特任教授

若年層による活気溢れる国、ベトナム

ベトナム国は 2010 年末に世界銀行およびアジア開発銀行から「中所得国」に認定され、実質 GDP 成長率は 2024 年に 7.09%、そして人口は 2023 年に一億人を超えました。これだけの人口を抱えながら、その平均年齢は約 32 歳と大変若く、生活の豊かさと比例して教育に投資をする傾向が続いています。大学への進学率は情報源によって異なるものの 30%を超えるとされており、筆者が講師を務めるベトナム国立貿易大学 (Foreign Trade University: FTU) でも、校舎不足から朝 6 時台から授業が始まり、夜間まで続く状態になっています。

大学卒業後の就職率は、ベトナム教育科学研究所 (VNIES) が国内の大学 181 校と短期大学 40 校からのデータをまとめた結果によると、2018 年は 65.5%程度だとされています(短大含む)。ただし、ベトナムは欧米的な外部労働市場に基づく所謂「ジョブ型」による雇用形態のため、日本のような新卒一括採用ではなく、卒業後もインターンシップを続けながら求職活動をしたり、自ら起業をしたりしています。このようにして、せっかく得た仕事であってもその離職率は高く、報告によっては 25%程度、失業率は 7%を超えています。とはいえ、日本でも新卒新入社員の 3 年以内離職率は直近で 34.9%とされていますので、労働市場や国柄だけではなく、現代の若年層に共通する課題なのかもしれません。

若者と企業のニーズのミスマッチ

筆者は前述のとおり FTU で「日本式国際ビジネス」と「デジタルビジネス」という 2 つの学科で講師を務め、かつ、国際協力機構 (JICA) のプロジェクトで現地経営者に対する MBA 教育を 14 年間ほど続けています。つまり、大学生の就職活動と、企業の採用活動という出口と入口の双方をベトナムで見ていることになります。そこで気になるのが、双方のミスマッチが顕著であるという点です。企業は即戦力となる優秀な人材を採用したいと考え、学生は仕事内容はともかく、高賃金で昇進が早い仕事に就きたいと考えるため、当然のことながら採用後に双方が「リアリティショック」を受けることになります。

こうしたミスマッチを調整するのが、学生に対するキャリア教育ではないでしょうか。ベトナム政府もキャリア教育の指導者となる教員や職員の研修を積極的に進めているようですが、まだ発展途上であり、労働市場のニーズに合わせたキャリア形成と進路指導の違いが明確に整理されていないとされています（フィンフィタイン, 2025）。

ベトナムと日本の学生比較

そこで筆者は、労働市場の異なる 2 つの国の大学生を対象とした、キャリア探索行動とキャリア・アダプタビリティの比較研究を行いました。その結果、ベトナムの学生はキャリア探索行動の平均値が日本の学生より有意に高いにも関わらず、キャリア探索行動はキャリア・アダプタビリティにほとんど影響していませんでした。他方で、日本の学生ではキャリア探索行動によるキャリア・アダプタビリティへの有意な因果関係が見いだせました。この結果は、日本の大学でのキャリア教育が、インターンシップや学生生活での経験からの内省を促して自己理解を深めるなどの働きかけにより、キャリア・アダプタビリティを伸ばす教育方針を取っているからではないかと考察することができます。

つまり、今後は日本では学生に対してキャリア探索行動に積極的に取り組むよう促し、ベトナムではキャリア教育による内省を促してキャリア・アダプタビリティを高めていくことが重要だといえるでしょう。こうした対応により、学生と企業間の採用ミスマッチはより解消されていくのではないかと考えます。

ベトナム大学生のキャリア感

この結果を受けて、果たしてベトナム人の学生はどのように感じたのでしょうか。実は今年 3 月に前述の FTU で授業があったため、この論文をリーディング・アサイメントにして、その感想をグループ単位でレポートにしてもらいました。

ベトナムの学生にとって、日本のキャリア教育は体系化、標準化されており、仕事の専門性よりソフトスキルを強調し、就職までの一貫したフォロー体制を整えているように見えています。それに対して、ベトナムではキャリア教育といえば専門性に特化しており、就職活動は個人任せなので危機感を感じた学生は自発的、積極的に活動をするものの、短期志向で、その活動量に比べてキャリア・アダプタビリティが向上しないのは非効率的である、と記述されていました。その一方で、日本のキャリア教育は安定的、長期的な雇用へと導く上で効果的ですが、その硬直的な構造は、キャリアの柔軟性や多様なキャリアパスを阻害する可能性があるのではないかと疑問を投げかけるレポートもありました。急激な経済発展による環境変化への適応に迫られるベトナムの大学生らしいコメントかもしれません。

こうした学生のキャリアに関する国際比較研究と、それに基づく議論を通して、日本のキャリア教育が他国からどのようにみられているのか、という視点を得る機会にもなり、多くの気づきを得られた授業となりました。

グローバルなキャリア教育に携わる皆様にとって、何等かのご参考になれば幸いです。

<参考資料>

厚生労働省「2023 年海外情勢報告」

https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23_000_01.html(最終閲覧日:2025年4月20日)

日本貿易振興機構(ジェトロ)デジタル貿易・新産業部「ベトナム 教育 (EdTech)産業 調査」

https://www.jetro.go.jp/ext_images/Reports/02/2021/db6cdef49e854b9a/202101_r2.pdf(最終閲覧日:2025年4月20日)

フインフィタイン (2025)「ベトナムにおけるキャリア教育政策と発展動向に関する研究」リクルートワークス研究所.

<https://www.works-i.com/column/asia/detail005.html>
(最終閲覧日:2025年4月20日)

ベトナムニュース総合情報サイト VIETJO 2022 年 08 月 11 日記事

<https://www.viet-jo.com/news/social/220810225156.html>
(最終閲覧日:2025年4月20日)

Yamazaki K. (2023) “The new graduate labor market in Japan and Vietnam: Comparison of career adaptability and career exploration” 3rd Vietnam – Japan International Business Conference, pp. 325-340.

<https://vjcc.org.vn/uploaded/VJIBC/2023/VJIBC-2023%20Proceeding.pdf>(最終閲覧日:2025年4月20日)

山崎京子 (2018)『未来を拓くキャリアデザイン講座』中央経済社.

東南アジアを通して得られる「常識」のゆらぎ

利根英夫

トヨタ財団 プログラムオフィサー

「私はトヨタ財団のプログラムオフィサー(PO)です。」
…と自己紹介をしても、それがどんな仕事か想像できる人は、ほとんどいないだろう。一例・私見でしかないが、この機会にご紹介したい。

研究者であれば、助成金の出し手としての財団に関わったことがある人もいるだろうが、一般的にはほとんど接点がない。そんな助成財団においても、「プログラムオフィサー」の人数は限られる。トヨタ財団には 10 人前後がその役職にあるが、それで日本国内最大級といえるほどの規模感だ。当然、聞いたことがない人がほとんどなのではないだろうか。

トヨタ財団は 2024 年に創立 50 年を迎えた助成財団だ。出捐者(しゅつえんしゃ)、つまり設立の資金を出したのは現在のトヨタ自動車株式会社。いわゆる企業財団だが、自主性をもって幅広く様々な助成活動を行っている。その設立趣意書には「世界的視野に立ち、しかも長期的かつ幅広く社会活動に寄与するため」、「多領域にわたって時代の要請に対応した課題をとりあげる」と明記され、これまで 8400 件以上の国内外の研究や活動に対して助成を行ってきた。その総額は 206 億円を超える。

さて、「財団」に比べ、「助成」という言葉自体には馴染がある人も多いだろう。とはいえ、思い浮かぶイメージは人によって異なるはず。真っ先に頭に浮かぶのは奨学金だろうか。いわゆる NPO の地域的な活動や、国際 NGO が行う海外援助への支援のことだと考える人もいるかもしれない。冒頭で触れたとおり、研究者であれば、研究資金を獲得する際の選択肢のひとつだろうし、行政機関から中小企業等への補助金も、助成金と呼ばれることがある。

トヨタ財団の助成対象は、いわゆる研究プロジェクトや NGO 等の活動だ(厳密には異なる部分もあるが、わかりやすいように単純化している)。半世紀前の設立当初から国際的な視点を持ち、海外を対象にした助成活動を東南アジアから開始した。当時の日本は急速な経済成長を果たし、海外での存在感も高まっていた一方で、東南アジアでは反日感情の高まりから暴動も起こっていた。海外の助成活動をそうした地域で始めることで、人々の日本理解を深めたいという考えもあっただろう。地域的な拡大・縮小は経ているが、半世紀を経た今もアジア地域とは深いつながりがある。

すでに終了しているが、東南アジア地域でよく知られた助成プログラムとして、「隣人をよく知ろう」と名付けられた翻訳出版助成がある。東南アジア諸国の

人々が日本や隣国の生活文化について、書籍を通してお互いのことを知ることができるよう、各国の名作といえる物語などを、各国語に翻訳する試みだ。日本語の作品も含まれるため、トヨタ財団が助成した文学作品等でアジア各国の生活文化を学んだ研究者は、日本に限らず各国にも多くいる。

この相互理解促進という考え方は、トヨタ財団の国際的な活動の核として、いまも継続している。ただし方法は異なる。現在助成を行っているのは、様々な専門性や役割をもつ各国がチームを組み、相手のフィールドを訪れ、互いの取り組みを学び合うための相互交流だ。アジアで共通する課題であれば、高齢化、移民、気候変動、災害対応、テクノロジー、人権、あるいはそれらの複合的なものなど、テーマは何でも構わない。ただし、研究者だけ、NGO 職員だけ、では認められない。どの業界も細分化され、組織は縦割になり、専門家の活動領域がたこ壺化・サイロ化しているという点が大きな問題意識のひとつにある。それを打破する機会のひとつとして、様々な境界を学び合う機会を作られることを推進したい、という意思表示とも言える。

前置きが長くなりすぎた。いずれにしても、「お金を出すこと」それ自体はプログラムオフィサーの仕事のごく一部でしかない。必要なのは何に助成すべきか、を見つけ、それを助成プログラムとして具体的に設計することにあると考えている。助成した後は、もちろん相手と様々なコミュニケーションを取り続けるが、それはなにかのアドバイスをするというより、その学びをもって助成プログラム自体を改善していくためだ。財団側はむしろアドバイスを得る立場だ。

当然、助成先との関係で頻繁に国内外を訪れ、ビジネスパーソン、研究者、NPO や国際機関の関係者、同業の財団関係者、あるいはそういった既存の枠組みにあてはまらないような人にも会う。境界を超えることを念頭に置いているため、会う相手の専門分野も様々だ。草の根のコミュニティ活動をやり続ける人もいれば、大企業から軽々と起業をしたり大学に戻ったり、そのいくつをも兼務したりする人もいる。こんな生き方・暮らし方があるのか、と思うことも少なくない。

そうした人々に助成し、プロジェクトの進捗を確認することは仕事のひとつに違いない。ただ、提出してもらったレポートから想像できる範囲には限界がある。そこで情報を座して待つのではなく、文字通りアジア各地のどこにでも足を運ぶ。ジャケットを着てシンガポールのホテルでの国際会議に参加することもあれば、時にはフィリピンの山岳地帯を丸一日かけて移動して地元の祭に参加し、

村人たちと酒を酌み交わして歌い踊るようなこともある。そうすると、テキストや写真、編集された映像からだけでは読み取れない人の「熱」のようなものを感じ取ることがある。自分の「常識」がいかにかを痛感することもある。あるタイ東北部の村を訪れた際に、僧が医療者と一緒に村民の自宅を訪れ、おそらく近く死を迎えるであろう高齢者とその家族に話を聞いている様子を見た。これは医療だろうか。介護だろうか。あるいは家族へのカウンセリングか、それとも宗教的行為だろうか。こうしたケアは日本で可能だろうか。日本であればいくらかの延命は可能かもしれない。本人や家族もそれを望む可能性はある。だからといって、日本や他のいわゆる「先進国」のほうが「優れている」と判断するのは短絡的ではないだろうか。何が「良い」のか、普段は意識すらしていない自分の基準そのものが揺らぐ。ここまで来ると、文化人類学者のフィールドワークに近いのかもしれないが、どの分野の仕事であっても、自分とは異なる他者を参照することで、初めて自分の視点や置かれた環境を俯瞰的に見られるのではないだろうか。

プログラムオフィサーの仕事は専門性が高いとも言えるが、資格があるわけでもなく、特殊なスキルセットが求められるわけでもない。研究助成に携わるのであれば研究の経験が、NGO 支援などに関わるのであれば NGO での経験が、助成先の活動や背景の理解に役立つ場面は多いだろう。

ただ、助成財団の人間は最前線で研究や活動を担うわけではないし、すべての分野をカバーすることは不可能に決まっている。当事者・主役ではなく、かといって第三者でもない、その間の立場にあり、時に内部の人となり、時に外部の視点からの意見や行動が求められる。より良い社会への変化には、どのような人たちに、どんな後押しが必要なのか、試行錯誤するのが日々の仕事だ。

兎にも角にも、大切なのは幅広い事象への好奇心と柔軟性だ。変化が激しい現代において、専門性はすぐに陳腐化し、時代遅れになる可能性も高い。長い時間軸で、いま自分がやっていることを客観視して役割と価値を考える。今後どのような「専門家」を目指す場合でも、生成 AI などのテクノロジーを道具として使いながら、「人間」を考えること、いわゆるリベラルアーツが、ますます重要になってくるのではないだろうか。



【書評】『行動と変化を促すキャリアカウンセリング&ガイダンス：
クライアントの可能性を引き出す行動支援』

『行動と変化を促すキャリアカウンセリング&ガイダンス：

クライアントの可能性を引き出す行動支援』

(渡部昌平(編著) 福村出版 2025)

<https://www.fukumura.co.jp/book/b10123684.html>

立石慎治(筑波大学)

それをキャリア教育と呼ぶにせよ、キャリア形成支援と呼ぶにせよ、キャリアにかかわる支援の営みには本質的な難問が伏在している。支援者は常に児童生徒学生やクライアントに貼りついているわけにはいかず、自らの課題を自身で解決できるように導かなければならない一方、そのこと自体が本来は極めて難しいという難問である。この難問に行き当たり、悩みを抱えつつ、試行錯誤している教育者・支援者は多いことと思われる。

できることなら目を背けてしまいたいこの難問に対して、さまざまな角度から回答を示すことを試みたのが本書である。書名にもあるとおり、「行動と変化」を促すことがキャリアカウンセリング、キャリアガイダンスのすべきことと改めて強調する本書は、以下の6章構成を通じて読者に「行動と変化を促す」スタンスや実践の在り様がどういうものかを示している(かっこ内は各章の扉頁に記載の著者名、敬称は割愛させていただいた)。

第1章 はじめに(渡部昌平)

第2章 実践のための理論的枠組み(吉川雅也)

第3章 理論から具体的実践に(藤田廣志)

第4章 研究者、実践家のアクションプランの実際(新目真紀)

第5章 計画的偶発理論におけるスキルの研究(矢崎裕美子)

第6章 理論・アプローチの“行動化”への応用(藤田廣志)

第1章では、学説や歴史的展開を概観して変化を促す意義を確認したのち、変化を促す際に使えるテクニックを豊富に紹介したうえで、相談時の留意点や後続の章でも取り上げられるクランボルトツにも触れており、本書の基調的内容となっている。クライアントによる現状の客観的な把握、理想の未来の具体化、理想の未来の実現に必要な行動等の具体化、阻害要因の排除の4点にまとめられた骨子は、読者にとって有益であろう。

第2章では、行動主義、社会的学習理論、ハプンスタンス理論、ハプンスタンス学習理論という一連の背景理論が整理されたのち、筆者の提起するアジャイルキャリア開発について概説される。脱線になるが、末尾にて述べられた「原著に当たるべき」というのは、評者も大いに首肯するところである。

第3章では、「実践は理論に先行する」、「優れた事例は似たモデルになる」、「理論は使ってわかる」との、現場から見た理論と実践の関係性にかかるリアリティを皮切りに、システムティック・アプローチに触れたあと、Goal-Target-Stepモデルやその活用ワークを紹介し、学習理論・行動カウンセリングや行動的アプローチについて詳説している。

第4章では、世界のキャリア支援の潮流から説き起こしつつ、ここ四半世紀の日本の社会経済環境について理論を絡めながら概説したうえで、変化に適應するための支援としてキャリア・アダプタビリティやレジリエンスの重要性を確認したのち、自身の実践について紹介している。

第5章では、偶然をキャリアの機会とするための要素としてのスキルに着目し、そのようなスキルとは何なのか、スキルを身につけていると何が良いのか、どうすればそのようなスキルは身につくのか浩瀚な渉獵結果を交えながら整理し、支援者はスキル開発をサポートすべきこと、研究の蓄積が望まれることに触れている。

第6章では、章タイトルのとおり、ブランドハプンスタンスの5つのスキルを伸ばすワークや意思決定理論・モチベーション理論に基づくアプローチ、社会正義のキャリア支援に基づくアプローチなどさまざまな理論を、行動化を念頭に詳説している。また、支援者の成長を支えるはずのスーパービジョンの在り方について批判的に省察しつつ、その全体像を素描している。

以上が本書の内容の概略であるが、本書の(評者にとって最も)興味深い点は、編者が「まえがき」で触れている「理論や研究と実践との橋渡し」の、その仕方にある。この種の書籍では、研究者は研究の話を、実践家は実践の話を担当して、書籍全体として双方に目配りするといったかたちを採るものもあるが、本書はそうではない。研究者も理論やその学説的な位置づけを説明する先に実践のことを射程に入れて議論をし、実践家も自らの実践に息づく理論と研究のことを明確に示している点で、各執筆者がそれぞれのやり方で「橋渡し」を試みている点が本書の白眉であると評者は敢えてここで述べておきたい。そのやり方は各章の担当者の個性が窺えるが、このこともまた「行動と変化」の促し方がさまざまにありえる可能性を暗に示してくれているようにも思われる。「絶妙な共著者を得」たとあるが(まえがき)、それも含んだ企画の妙味であろう。

更に敷衍して、想像の翼を逞しくすることをお許しいただくならば、理論とは鵜呑みにしようと思ってもできず、自らの実践のうちに再構成していく必要があることが本書の各章からは窺われる。その意味では、本書は、その記述を批判的に吟味しつつ、時に原著に遡って行きつ戻りつしながら読み進めるときに最もその価値を引き出せることだろう。そのうえで、読後に自らがどのように行動していくのかを問いかけてくる書でもあることを最後に申し添えておきたい。

■

【お知らせ】 第 47 回研究大会

テーマ：「キャリア教育 EXPO2025 ―個性輝くキャリアのデザイン―」

日 時： 2025 年 10 月 18 日(土)、19 日(日)

場 所： 大阪大学中之島センター 6 階～10 階

詳細は第 1 号通信や大会ウェブサイト(<https://jssce2025.jp> 5 月下旬より運用開始予定)を参照してください。

問い合わせ先：jssce2025@gmail.com

実行委員長：家島明彦(大阪大学)

※詳細は学会ウェブサイトから

<https://jssce.jp/convention/>

■

【お知らせ】 第 43 回研究セミナー

テーマ：「今、キャリア教育は社会の要請に込えているのか

―不確実性社会に向けたキャリア教育の再構築―」

日 時： 2025 年 7 月 5 日(土)13:30～17:10

会 場： 金沢工業大学扇が丘キャンパス 23 号館 3 階 330 室

形 式： 対面のみ

申 込：<https://peatix.com/event/4309218>

期 限： 2025 年 6 月 27 日(金)13:00

参加費： 研究会(会員:無料、非会員:1,000 円)、情報交換会(5,500 円)

※詳細は学会ウェブサイトから

<https://jssce.jp/seminar/>

■

【お知らせ】 40 周年記念若手研究助成

今年度も40周年記念若手研究助成を公募しています。
締切が2025年6月30日(日)までになっています。

以下の情報および応募資格を参照のうえ、ふるってご応募ください。

<https://jssce.jp/aside/anniversary/>

【お知らせ】倫理委員会より注意喚起とお願いのお知らせ

いつも学会活動にご協力いただき、誠にありがとうございます。

倫理委員会では、キャリア教育研究・実践に当たっての倫理に関する諸問題を包括的に検討するための業務を担当し、倫理綱領、プライバシーポリシーの制定・改正、また、倫理的問題が発生した際の対応について協議を行なっています。

本学会では、平成19年10月に「プライバシーポリシー」、平成20年10月に「倫理綱領」が施行されました。

- ・プライバシーポリシー(<https://jssce.jp/privacy-policy/>)
- ・倫理綱領(<https://jssce.jp/ethical-codes/>)

最近の社会情勢では、各界の様々な言動が倫理的(観点から)に配慮されているかが厳しく問われています。本学会においても、会員皆様の研究・実践が「プライバシーポリシー」「倫理綱領」による倫理的観点から十分考慮されたものでなければなりません。しかしながら、大きな問題にまでは至らないまでも、「これは如何なものか」という問い合わせやご意見があるのも事実です。

そこで倫理委員会より、会員の皆様に2点の注意喚起とお願いをいたします。

【ハラスメント等について】

職場や学校でのパワハラ(パワーハラスメント)、セクハラ(セクシャルハラスメント)、モラハラ(モラルハラスメント)や、SNSでの誹謗中傷、感情的な主張、虚実混合の噂話などによる被害等のニュースがあとを絶ちません。これらは、相手に精神的・肉体的健康に深刻な影響を与えるだけでなく、職場や学校、さらには社会全体の生産性や人間関係に悪影響を及ぼします。注意すべきは、どんな小さな言動でも相手を不快にさせる可能性があることです。本学会においても、「故意ではないかもしれないが精神的苦痛を受けた」との報告を少なからず受けております。

「倫理綱領」の前文には、「(略)・・・学会会員は個人の権利や社会規範を侵すことのないよう努力し、個人に心理的苦痛や身体的危害を加える可能性をもつ行動に参加したり、それを認めてはならない」とあります。自分の言動が他人に与える影響を考え、相手を尊重する態度が重要です。会議等における発言はもちろんのこと、公私ともにメールや電話、対面等でのコミュニケーションにおいても、くれぐれもハラスメントに該当するような言動等にならないようご注意ください。

【投稿等について】

論文投稿の際には、記述内容に倫理綱領に抵触する箇所がないことや、「論文投稿に際しての編集委員会からのお願い」(編集委員会 <https://jssce.jp/magazine/ask/>)を確認してください。また、研究を行う上での倫理的配慮については、学会でも動画コンテンツを作成していますので、こちらもご参照ください。

(倫理委員会 <https://jssce.jp/committee/ethics/>)

また、他の学会誌等に投稿した査読中の論文を『キャリア教育研究』に投稿すること、『キャリア教育研究』に投稿した査読中の論文を他の学会誌等に投稿することは、二重投稿となりますので、くれぐれもご注意ください。

当委員会では、編集委員会をはじめ各委員会とも連携を図りながら、今後も研究倫理・投稿倫理の徹底と普及、問題発生後の対応ではなく未然に防ぐ周知・啓発活動に努めてまいりたいと考えております。

我々の研究・実践活動は常に「人間の尊厳」と「基本的人権」を尊重し、健全で透明性のある学術活動を推進することが求められています。今後とも、倫理に基づいた学術活動の推進にご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

(文責 倫理委員会 日向正志)

◇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@as.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: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)
