
日本キャリア教育学会ニューズレター
2024 年度・冬号（2025.1.31 発行）

発行：日本キャリア教育学会 情報委員会
<https://jssce.jp/committee/information/>

※ニューズレターは基本的に春夏秋冬の年 4 回配信しています。

※2024 年度の特集テーマを「個人と社会のウェルビーイングを実現するキャリア教育」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。

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

+.....+

目次

【特集テーマの趣旨】

【特集】 個人と社会のウェルビーイングを実現するキャリア教育
～地域でのウェルビーイング～

石井未奈子（臨床心理士）

市野敬介（一般社団法人次世代教育・産官学民連携機構）

川邊笑（一般社団法人うみのこてらす）

酒井佑輔（鹿児島大学）

島田正樹（つきのとかげプロジェクト）

前田志津江（京都府）

松岡成子（特定非営利活動法人 ASTA）

【書 評】

『大学授業で対話はどこまで可能かー「21 世紀の教養教育」を求めてー』

田澤実（法政大学）

『キャリア支援に基づく職業リハビリテーション学

ー雇用・就労支援の基盤ー』

中島弘和（元都城工業高等専門学校）

『会社はあなたを育ててくれない』

「機会」と「時間」をつくり出す働きかたのデザイン』

松尾智晶（京都産業大学）

【お知らせ】

学会への寄贈図書一覧（2024年11月～2025年1月）

■
【特集テーマの趣旨】

2024年度は特集として、多様な場におけるウェルビーイングに着目します。2023年5月に閣議決定された第4期教育振興基本計画では、日本社会に根差したウェルビーイングの向上が柱の1つとして掲げられました。

「ウェルビーイング」とは、身体的・精神的・社会的に良い状態にあることを意味し、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義など将来にわたる持続可能な幸福を含む概念です。「日本社会に根差した」とは、自己肯定感など個人が獲得・達成する能力や状態に基づくウェルビーイング（獲得的要素）のみならず、協働性など人とのつながり・関係性に基づくウェルビーイング（協調的要素）にも着目し、両者を調和させて一体的に育んでいくことを意味します。

人生における様々な場において、個人と集団のウェルビーイングを確保していくために、キャリア教育はどのような役割を果たすことができるのか、みなさんと一緒に考えていきたいと思えます。春号は「学校」（4月末発行）、夏号は「家庭」（7月末発行）、秋号は「職場」（10月末発行）、冬号（1月末発行）は「地域」に着目し、関係者から寄稿していただきます。

■
【特集】 個人と社会のウェルビーイングを実現するキャリア教育
～地域でのウェルビーイング～

「生き心地の良い地域」を目指して

石井未奈子
臨床心理士
公認心理師

キャリアコンサルタント

これまで私は子どもから高齢者に至るまで様々な「生きにくさ」を抱えるクライアントの相談に対応してきた。国籍・文化・宗教・ジェンダー・性的指向・職業・障害の有無等、一人一人のクライアントの持つ背景は異なる。でもクライアントは皆、それぞれにそれぞれの「生きにくさ」を抱えていた。人は他者との関係において存在する社会的な生き物である。私が出会ってきたクライアントも皆、それぞれを取り巻く地域の人と人との関係性の中に生きていた。その関係性の中で不安を感じたり、傷ついたり、孤立したりしていた。中には自傷行為をしないと生きていけないクライアントの姿もあった。「目の前のクライアントが生きやすくなるためにどんなサポートができるだろう」、「一人一人が生きやすい地域を創っていくために何が出来るだろう」と思いながら、日々、臨床と向き合ってきた。「ウェルビーイング」は決して一部のゆとりのある人たちだけのものではない。地域に生きるあらゆる人にとってもっと切実に大切なものだ。私にとって「ウェルビーイング」は「身体的・精神的・社会的に良い状態であること」といった一般的な定義づけでは物足りない。日常はもっと深刻であるように感じるからだ。今の日本において「ウェルビーイング」の意味するところは、「身体的・精神的・社会的に生きやすい状態であること」ではないだろうか。

本稿においては、特集テーマである「地域でのウェルビーイング」を「地域で多様な人が身体的・精神的・社会的に生きやすい状態であること」と意味づけたい。そして、私が日々、心理職として様々な臨床や学びの場に身を置く中で体感した「生きやすい状態」を創っていく上で参考になる知見を以下に2つ、共有したい。キャリア教育に携わる皆さまの実践において何かしらのヒントが提供できれば幸いである。

(1)『生き心地の良い町ーこの自殺率の低さには理由がある』に見るヒント

人の「生きやすさ」の真逆にあるものは「自殺」ではないだろうか。人は生きにくくなり身体的・精神的・社会的に追い込まれて自殺する。先進国の中でも自殺者数が多い日本は今、国をあげて自殺対策に取り組んでいる。こども家庭庁にはこどもの自殺対策の司令塔として「自殺対策室」が設置されている。日本の（地域の）「ウェルビーイング」の意味するところは「生きやすい状態」であり、そのためのキャリア教育が求められているのではないだろうか。「生きやすい状態」を創るヒントになりそうなものを探していたら、『生き心地の良い町ーこの自殺率の低さには理由がある』（岡檀著・講談社・2013年）という一冊の本に辿り着いた。著者である岡氏は

コミュニティの特性が住民の精神衛生にもたらす影響に関心を寄せる研究者である。同書では日本の「自殺希少地域」（自殺率の低い地域）のひとつである「徳島県旧海部町（現海陽町）」の5つの「自殺予防因子」（以下参照）が紹介されている。地域住民が「生きやすい状態」を創っていく上で大変、参考になる知見である。

<自殺予防因子1：いろんな人がいてもよい、いろんな人がいた方がよい>

コミュニティの多様性や個人の自由を重視する。異質や異端なものに対する偏見が小さく、「いろんな人がいてもよい」と考えるコミュニティ特性を有する。

<自殺予防因子2：人物本位主義をつらぬく>

職業上の地位や学歴、家柄や財力などにとらわれることなく、その人の問題解決能力や人柄を見て評価する。町の人事も年齢や経歴にとらわれない。

<自殺予防因子3：どうせ自分なんて、と考えない>

「自分のような者に政府を動かす力はないと思いますか？」という質問項目に対して「そのような力なんてない」と信じる人の旧海部町の比率は、自殺多発地域であるA町のその約二分の一しかなかった。この質問は「世の中で起きる様々な出来事に対し回答者がどれだけの影響力や行動力を持っていると感じているか」の度合いを測ることを狙いとしたもので、著者は心理学の「自己効力感」と結び付けて説明している。

<自殺予防因子4：「病」は市に出せ>

「病」とは単なる病気のみならず生きていく上でのあらゆる問題を意味し、「市」とは公開の場を指す。悩みやストレスを抱えた時に周囲に援助を求めようとする行為への心理的抵抗が小さい。近隣町住民と比べた旧海部町住民のうつ受診率も高い。（軽症の段階で受診する人が多い。）

<自殺予防因子5：ゆるやかにつながる>

隣人とは頻繁な接触がありコミュニケーションが保たれているものの、必要十分な援助を行う以外は淡白なつきあいが維持されている。人間関係が固定していない。

(2) 「勇気づけ」に見るヒント

私たちの日常の実践に前述の「自殺予防因子」を活かしていくにはどうしたらいいか。例えば「自殺予防因子3」と「自殺予防因子4」に関して、以下のような問いが想定される。

- どのようにしたら人は「どうせ自分なんて」と考えないようになるのか。

●どのようにしたら人は心配事を周囲に相談しやすくなるのか。

上記の問いに対応するためにここで「勇気づけ」という一つの技法を共有したい。私自身が日々の臨床で多用しその効果を体感してきた、アドラー心理学で重視される技法である。「勇気づけ」は「(自分や他者に) 困難を克服する活力を与えること」、「人生の課題を解決しようという自信を持てるように援助すること」等を意味すると言われている。私は「勇気づけ」は人が生きやすくなる活力を与える技法であるように感じている。

「勇気づけ」の関わりを通して人が自分に自信を持てるようになれば、「どうせ自分なんて」と考える場面も減るのではないだろうか。自分が「相談して課題を解決する力」に自信を持つことができるようになれば、周囲への相談のハードルも下がるのではないだろうか。

本稿の最後に、今日から実践できそうな「勇気づけ」のテクニック（勇気づけるメッセージ）について紹介したい。以下に 10 のポイントと共に具体例も示した。キャリア教育に携わる皆さまのそれぞれの現場での実践に役立てていただければ幸いである。

◆「勇気づけ」のテクニック（勇気づけるメッセージ）

*参考・引用（一部、筆者による加筆・編集）

野田俊作『アドラー心理学を語る 4 勇気づけの方法』創元社（p.27）、2017 年

1. 貢献や協力を注目する

「あなたのおかげでとても助かった」、「忙しい中、よく来てくれましたね」

2. 過程を重視する

「一生懸命、取り組んでいたね」、「よく苦手なことにチャレンジしたね」

3. すでに達成できている成果を指摘する

「この部分、とてもいいね」、「先週、学習した漢字は書けているね」

4. 失敗をも受け入れる

「残念だったね」、「次に繋がるいい経験になったね」

5. 個人の成長を重視する。

「去年よりもこんなにできることが増えたね」

6. 相手に判断をゆだねる

「あなたはどう思う?」、「本当はどうしたい?」

7. 肯定的な表現を使う

「ゆっくりだけど、丁寧にいい字を書いているね」

8. 「私メッセージ」を使う

「(私は) そのやり方は好きだ」、「(私は) そのやり方はやめてほしい」

9. 「意見言葉」を使う

「あなたは正しいと思う」、「あなたの意見に私は賛成できない」

10. 感謝し共感する

「話してくれてありがとう」、「大変な中、手伝ってくれてありがとう」

学校と地域・企業の連携×非認知能力の評価×ウェルビーイングの実現

市野敬介

一般社団法人次世代教育・産官学民連携機構 社員

認定キャリア教育コーディネーター

長岡造形大学 非常勤講師（論理学）

一般社団法人次世代教育・産官学民連携機構（以下、CIE）は、次世代教育に携わる企業や地域団体、非営利活動法人の連携を目指して 2019 年に発足しました。小学校・中学校・高等学校・大学などの教育活動に継続的に関わり、学校が実現したい授業の運営・調整をするカリキュラムマネジメントや、児童・生徒の変容をルーブリック評価で測定して学校や地域と共有する活動を全国で行っています。

本稿では、キャリア教育コーディネーターとして各地の学校教育・地域教育・家庭教育の橋渡しを行う仕掛人として、「学校教育に地域が関わる×ウェルビーイングの実現」の可能性を感じた側面を、小学校・中学校に分けてご紹介いたします。

1 小学校×地域内外の大人×ウェルビーイングの実現

福島県にある全校児童 80 名ほどの小学校の授業に、2022～2023 年度にわたり携わらせていただきました。最寄り駅からは自動車で 10 分ほどの距離にあり、平坦ではない土地が多く、田畑が広がる学区内に位置しています。農業に従事しているのは祖父母の世代が中心で、児童は「将来もこの町で生きていく」という未来を思い描けないでいるとのこと。「何をするかはわからないが福島を出たい」と漠然と考えている 6 年生が半数以上いました。そこで 2022 年度は、地域おこし協力隊として観光協会で活動されていた方にゲストとしてご協力いただき、地域の魅力や移住後のキャリアについて話してもらいました。除隊後も町に住み続け、写真や Web の仕事をフリーランスで行うことを決意した話や、人生で大事にしたいものについての話はとても素敵でした。しかし、児童の展望を前向きに広げるにはもう一押しが必要だと感じました。

2023 年度は、その方が地域や企業の魅力発信の企画に携わっていること

に着目し、ゲストとして2回、来校してもらうことをお願いしました。最初の1コマでは6年生に「地域の魅力発信と企画の立て方のコツ」について話してもらい、児童に「町の魅力を発信する企画を提案してほしい」という課題を出してもらいました。「自分の興味があることと地域の良さや伝統を掛け算する」というコツを教えてもらった児童は、目を輝かせながら企画の案を話し合い始めました。そして一か月後、その方に再び来校いただき、児童の考えた企画発表を聞いてもらいました。結果として、どのグループも大人の想像を超える魅力的で楽しそうな企画を提案していました。発表する児童も表現活動を楽しんでおり、聞いている先生方も笑顔があふれました。卒業前に「この町でも楽しいことができそうだ」ということを、地域の大人と先生と児童が共有できる時間になりました。毎日とは言いませんが、学校を起点に大人と子供のウェルビーイングを実現できる場の共有が、持続可能な地域のあり方につながると信じています。

2 中学校×地域の大人のフィードバック×ウェルビーイングの実現

2020年度から千葉県内のある中学校の総合的な学習の時間のご支援をさせていただいています。きっかけは、コロナ禍に突入しても、国際交流の時間を持つことができないかという校長先生の想いでした。海外の若者の支援活動をされていた方にオンライン授業を行っていただくなどの授業を実現するとともに「次世代人材ルーブリック」を用いて学力テストでは測れない資質や能力の変遷を測定する活動を始めました。

学期ごとに生徒が自己評価を繰り返す中で「自分事化」「自己理解」「他己理解」などは伸びていたものの、もっと「発信力」を伸ばしたいという点でルーブリックの値の変遷と先生方の想いが一致しました。

それ以来、CIEに参画する企業や団体のみなさまに、生徒が行うプレゼンテーションの本番を前にしたりハーサルに参加いただき、良かった点や改善点をフィードバックしてもらう時間を取り入れました。2024年度は学校運営協議会に入っている企業の方にも参加いただけるようになりました。中学生の本気と大人の本気が交わることで、発表内容が洗練されていきます。フィードバックを聞いてもらった大人のみなさんも、異世代の考え方に触れ、自分たちの考えを受け止めてもらえる機会は新鮮で、ウェルビーイングを実現する時間となります。発表テーマは、1年生は校外学習、2年生は野外学習、3年生は修学旅行とそれぞれの体験の中で感じたことに設定しています。学校参観の日を発表本番にすることで、保護者も、地域の大人の本気に触発された中学生の本気を観てもらえます。また、年度末の学校運営協議会で生徒のルーブリックの値の変遷の結果を共有することで、

来年度の教育課程を考えるきっかけになればと考えています。

3 地域のウェルビーイングの実現が児童・生徒に波及するために

高等学校でも総合的な学習の時間で「高校生活のウェルビーイングを高めるには？」という題材を探究してプレゼンテーションしてもらう活動を行いました。ここでも大人にリハーサルでフィードバックに関わっていただき、大人にとっても、先生にとっても、高校生の本気を引き出せる、充実した時間になっています。こういった機会を今後も創出していくことが、コーディネーターの活動の核になることを学ばせてもらっています。そして児童・生徒の学力テストでは測れない非認知能力を「次世代人材ルーブリック」で測定して、学校や保護者・地域の大人が共有できる環境づくりを行っていきたいと考えています。

2024 年末に「次世代人材ルーブリック」の回答結果を自動集計するツールを開発しました。ご興味のある先生方や教育関係者のみなさま、ぜひお問い合わせください。

<参考資料>

- ・ C I E ・次世代人材ルーブリック

<https://www.cie-jp.org/rubric>

- ・ C I E ・カリキュラムマネジメント

https://www.cie-jp.org/curriculum_management

過疎地で繋がりがつむぐ、こどもの居場所とウェルビーイング

川邊笑

一般社団法人うみのこてらす 代表理事

私たち一般社団法人うみのこてらすは、徳島県の人口 3400 人の港町、牟岐町を起点に、生きづらさを感じるこども・若者へ、「繋がり」「学び」「多様な経験」の“3 つの機会”を届ける活動をしている非営利団体です。現在は、思春期の子たち向け、不登校の子たち向けのフリースペース、多世代交流型のこども食堂などの居場所活動を軸にしながらも、拠点にも来られない子には訪問支援をしたり、高校生には就労の支援をしたりと、一人ひとりに伴走しています。

地域の居場所がどのように住民や特にこどもたちのウェルビーイングに

貢献できるのでしょうか。そもそも、学校でもない、お家でもない、そんな第3の居場所と言われる地域の中のこどもの居場所にはどのような価値があるのでしょうか。まず、過疎地で生きづらさを抱えるこどもたちの現状を伝えたのちに、活動を通じて感じた地域の居場所の価値についてお伝えしたいと思います。

私たちが活動する徳島県牟岐町は、人口 3425 人（2025 年 1 月 1 日現在）の小さな港町です。徳島市内から車で 1 時間 30 分ほど。周囲も人口 1 万人未満の町に囲まれています。小学校は 1 校、中学校も 1 校しかなく、クラス替えのない環境で 15 年間を過ごします。このような中で、私たちは学校に行きづらい子や通信制高校生、ひとり親家庭、経済的に困窮している家庭のこどもたちに寄り添っています。

彼らの“生きづらさ”の一因に、コミュニティの狭さがあります。人数が少ないことで生まれる絆もありますが、逆に関係がこじれると生きづらさに繋がってしまうこともあります。

例えば、クラス 15 人。女子は 8 人。ずっと 15 年間一緒に、クラスでも部活でも一緒。

その中で、一度うまくいかなくなると他に逃げ場がなくなります。さらに、学校に行けなくなっても、教育支援センターやフリースクールといった選択肢が地域にないため、社会資源の少なさが生きづらさを深めてしまうのです。

地域の目もあって、学校の時間に、外にこどもがいると目立ち「どこの娘さん」と知られてしまうこともあります。

こうした中で、地域の中の居場所活動で何が出来るのでしょうか。

地域の居場所の強みは、「現代風に地域のつながりを紡ぐ」点にあると感じています。地域の居場所は門戸を広く開き、必要な時には助け合える関係性を多世代・異年齢の間で育むことができます。これが地域のウェルビーイングを高める大きな力だと思っています。

私たちは月 1 回、多世代交流型のこども食堂を開催しています。0 歳から 80 代までの幅広い世代が集まり、ボランティアも含めると 80 人ほどの参加があります。開催から約 2 年が経ち、想定以上の効果を実感しています。

こどもたちが〇〇食堂のひとつと覚えて地域でも声かけてくれる関係性になったこと、ママパパが月 1 回ほっと一息つきながら、こどもが地域のおばちゃんたちから「かわいいね、かわいいね」って無条件の愛情のシャワーを浴びること。また、常連だった家庭が姿を見せなくなると「どうして

るのかな」と心配し合う風景も生まれています。さらに、移住者が地域とつながるきっかけの場としても機能しています。必要な家庭への支援も、こうしたつながりから生まれるのです。

地域のつながりはかつて偶発的なものでしたが、今ではその機会が減っています。その中で、近所付き合いを強制するのではなく、現代的な形で地域の絆を築くのが居場所活動の意義だと考えています。

さらに私たちは、週3回のケア型居場所活動も行っています。そこには学校や家庭で生きづらさを抱える子どもたちが来ます。こうした子どもたちにとってセーフティネットとなるのも地域の居場所の役割です。

明日は学校に行けるだろうか、前に行ったときはこんなこと言われたな、将来はどうしようか、勉強もしないといけないのにできない…。

子どもなりに、沢山のことを考えて、むしろ考えすぎて、不安になって、しんどくなってしまっている子たちがいます。そのままでは、ずっと自分を責めて、エネルギーが枯渇してしまいます。

だからこそ、まずは、私たちの拠点では、今の気持ちや感情も大切にしたい関わりを意識しています。大人でも、いやなことがあったら一旦全部置いて甘いもの食べよとか、温泉でもいこうかなとか、居酒屋もそうかもしれませぬ。それは、きっと過去のことや、将来のことを一旦おいて、今の気持ちを大切に過ごすということだと思ふのです。学校でも、お家でもない、何も評価されることもない地域の居場所だからこそ、“今”に寄り添いやすい場所だと感じています。

さらに、私たちは、地域の居場所だからこそ、閉じるのではなく開き、たくさんの人や体験と触れ合える居場所にすることも意識しています。そうすることで、セーフティネットになるだけでなく、多様な経験や学びも提供することができるのです。

学年で区切ることもない、異年齢のごちゃまぜの中、まさにそれこそが地域。その中で、学ぶ場所、集まれるがあるということは、誰にとってもセーフティネットとなり、孤立を防ぎ、そして何度でも自分らしく社会参画していくための非常に重要な役割だと思っています。

地方に住む若者・大人のウェルビーイングと多文化共生

酒井佑輔

鹿児島大学法文学部 准教授

1. 地域を志向する学生とグローバル化

私が働く地方の国立大学では、近年、地元や地域を志向する学生が多くなってきたように感じています。「将来は鹿児島や地元のために働きたい、そのために大学で学びたい！」と1年次から目を輝かせて語る学生もおり、大変頼もしく感じています。一方で、そうした学生から、国際化やグローバル化、外国語に対するある種の苦手意識や忌避感が垣間見えることも少なくありません。例えば、学生が不意に「グローバル化や国際化、国際問題は大都市の話で私に関係はない」といった態度を示すことがあります。また、彼らの会話から「外国語や異文化を学ぶ理由がわからない」といった発言も聞こえてきます。こうした意識は学生に限ったことではありません。地方地域の大人たちには、同様かそれ以上に強く根付いている印象があります。

ただし、私たちの住む鹿児島を少し見渡せば、そんなことを言っていられない現実が広がっています。日本に住む外国人は年々増加しており、なかでも地方では少子高齢化や労働力不足も相まって、その増加率が特に高まっています。鹿児島県では人口の4%以上を外国人住民が占める自治体もすでに存在します。もっとミクロな視点で言えば、ある自治会加入者の9割が外国人技能実習生で、彼ら・彼女らの会費でどうにか自治会を運営しているところもあります。

鹿児島が誇る多くの農作物の生産は、技能実習生などの存在なくして成り立ちません。地方の伝統行事やお祭りも彼らの協力によって支えられています。夏祭りの神輿を技能実習生が担ぐ姿は、県内のある地域では夏の風物詩になりました。特筆すべきは、技能実習生として来日した中国人女性が後継者不在の企業を継承し経営している事例や、人手不足で悩む地域の消防団で非常勤として活躍するイラン人男性などの存在です。また日本人男性と結婚し鹿児島に住む外国人女性が、同じルーツを持つ技能実習生と受け入れ企業・管理団体とのあいだに入り、技能実習生の困りごとを解決しようと日夜奔走する姿も見られます。つまり、少子高齢化や過疎化が加速度的に進む地方こそ、持続可能な地域に向けて彼らと共生の道を模索することは、避けては通れない課題だと言えるでしょう。

2. 大学と地域での教育実践

しかしながら、このようなある種の正論をいくらふりかざしても、上述した学生や地域の大人が耳を傾けてくれるとは限りません。むしろ苦手意識や反感を助長してしまう可能性さえあります（これは私自身の数多の失

敗経験から痛感していることです)。

そこで、私が大学の授業や地域で意識的に取り組んでいることがあります。まず1つ目が「国際化・グローバル化＝英語ではない」事実を体験してもらうことです。先述したような学生の多くは、英語に対する苦手意識や「外国人とコミュニケーションを取るには英語を話さなければならない」という固定観念を内面化している印象があります。しかしながら、すでに多数の研究で指摘されているように、日本にいる外国人の多くが英語よりも日本語が得意であり、英語ではなく日本語で話しかけられることを望んでいます。特に外国人留学生は、日本語や日本の文化・社会を学ぶために来日しており、彼ら自身も「日本人学生と日本語で交流する機会が少ない」と話してくれます。そこで私の授業の多くは、留学生と日本人学生で混合グループをつくります。授業前半にはアイスブレイクやチェック・インを組み込み、心理的安全性の確保にも努めています。授業の言語は「やさしい日本語」や簡単な英語です。くわえて、地域の皆さんにもできるだけ授業に関わってもらい、それぞれの対話を促します。すると、授業当初は留学生と目もあわせようとしなかった学生が、授業を通じて仲良くなり、留学生の母国へ遊びに行ったり、ときには留学するということがこれまでありました。

2つ目に、できるだけ多世代で学ぶ環境を醸成する点です。こう言うと語弊があるかもしれませんが、学生以上に対応が難しいのは、地域の特権的な立場にいる高齢の男性です。彼らがしばしば無自覚に育んできた男尊女卑を筆頭とした意識や、外国人やマイノリティに対する認識を変えない限り、地域の仕組みや組織はなかなか変わりません。こうした地域に息苦しさを覚えた若者（特に女性）がどんどん地方を去っていくわけですが、同じような社会や認識があり続ける限り、現在、地域で必死に受け入れを進めている外国人もいずれ同じ事態になりかねません。

そこで、こうした地域の大人に有効なアプローチの1つが、若い世代との本気の対話です。特に自分自身の孫世代にあたるような子どもや若者と、地域の未来を見据えた、異文化理解や多文化共生の重要性や地域変容の必要性について、膝を突きあわせて本気で語り合います。そうすることで、彼らの意識が突き動かされ、人や組織が動き始めるのです。

大学には「学生」という宝があります。彼らを囲い込むのではなく、もっと地域へと解放すること、そして多世代・多文化の学び合いや対話を促すことは、若者だけでなく地域の大人にとってのウェルビーイングへとつながるものだと思います。

<参考文献>

- ・酒井佑輔「地域共生とキャリア」(第5章第2節) 高丸理香・宇賀田栄次・原田いづみ『大学生として学ぶ自分らしさとキャリアデザイン』有斐閣、2021年。Pp.77-85。
- ・岩田一成『やさしい日本語ってなんだろう』筑摩書房、2024年。

つきのとかげプロジェクト「ストリートこたつ café」

島田正樹

つきのとかげプロジェクト 代表
キャリアコンサルタント

ストリーートのこたつは「けしからん」か「面白い」か

日ごろ通勤や通学で使っている駅の改札を出たところに、「こたつ」が並んでいたらどんなふうを感じるだろうか。その景色を目にして「けしからん」と思う人もいるだろう。逆に「面白い」と思う人もいるのかもしれない。

私たち“つきのとかげプロジェクト”は、さいたま市にあるさいたま新都心駅周辺のエリアで人のつながりをつくることを目的に活動している団体である。月に一度の朝活「さいたま新都心朝活」やごみ拾いとコーヒーを飲みながらのおしゃべりを楽しむ「Clean Up 大作戦 with coffee」、それ以外にも親子で参加できるワークショップやボードゲーム大会などを実施している。「ストリートこたつ café」は駅の改札の目の前に広がる東西自由通路を活用した場づくりの取組である

(<https://tsukinotokage.org/2024/04/16/001/>)。

駅の東西を結ぶ通路にこたつを並べ、コーヒーを振舞い、道行く人にそこで過ごしてもらおう。単にこたつを並べるだけではない。「ビブリオバトル」や「演劇ワークショップ」など参加型のアクティビティも行う。通路のタイルを活かした「巨大オセロ」や自由に書をしたためる「道で書くから書道」といった“あそび”も設けている。2022年に初めて実施した際は、道行くひとがどれだけ楽しんでくれるか不安もあったが、親子連れも若者も多くの通りすがりのひとたちがストリートこたつ café の空間を楽しんでくれた。本稿をお読みの皆さんも、次回はぜひ遊びに来ていただきたい。

本業ではできない経験、自分の想いを形にする機会

つきのとかげプロジェクトは、筆者ともう一人の発起人が本業とは別の地域活動として始めた活動である。日ごろ企業や役所に勤めていたり、フリーランスで働いていたりする仲間が、平日の夜や土日の時間を使って取り組んでいる。中でもストリートこたつ cafe は、規模が大きく準備に時間がかかるため、いつもの運営メンバーに加えて企画運営メンバーを募る。これが面白い。まず普段の仕事では経験できないことが経験できる。筆者は地方公務員だが、責任者として事業を統括したり、公共空間を管轄する行政と協議をしたり、協賛集めに奔走したりといったことは、仕事ではなかなか経験できない。

また、自分の想いを大事にして取り組むことができるのも面白さだ。本来であれば、仕事で自分の想いを大事にできることが望ましいが、現実はその日ばかりではない。本業の状況に関わらず自分の想いを形にする機会を持つことは、人生の質にとってもいい影響を及ぼすだろう。筆者は地方公務員のため人事異動は免れない。どんな部署に異動しても、業務外でさいたま新都心のための活動ができることは、仕事のモチベーションを保つことにも役立っている。さらには、仕事も年代も様々な多様なメンバーと活動するので、ときに意見が合わないこともある。やり方など行き違いもある。これが自分の常識や先入観を揺さぶられ、価値観が更新される機会にもなる。これは筆者だけではなく、他のメンバーも同様と思われる。チラシや掲示物のデザインをする者、ハンドドリップでコーヒーを淹れる者、会計や物品の管理をする者など、できることを持ち寄ってこたつのある景色を実現する。仕事で得られない経験をし、自分の想いを実現し、価値観に影響を及ぼす葛藤もあるはずだ。

ストリートこたつ cafe は「越境」？

これがメンバーにとって普段の居場所（本業）から越境する体験になっている。本業の外で何らかの活動をすることで、自分にとってのホームとアウェイを行き来して学びを得ることを越境学習と呼ぶ。ストリートこたつ cafe は、学術的には越境学習と呼べないかもしれないが、上述した3つの面白さは、越境学習の効果と共通点が少なくない。

本業ではできない経験、自分の思いを形にする機会、価値観が更新される機会。このような活動の“果実”の土台となっているのが、「メンバーの will から始める」という考え方だ。つきのとかげプロジェクトではメンバーの will（やりたい）ことから始めることを大切にしている、ストリートこたつ cafe は「人びとが行き交うさいたま新都心駅の自由通路にこたつを並べた景色が見たい」という筆者の will（やりたい）を事業化したものだ。

また、ストリートこたつ cafe の中でも一人ひとりの will を形にしている。巨大オセロも書道もコーヒーも、誰かの will から生まれている。

地域の「越境」でウェルビーイング

ウェルビーイングは身体的・精神的・社会的に満たされた状態だという。身体的・精神的に満たされた状態は、心身の健康という形でイメージしやすいが、社会的に満たされた状態とはどのような状態だろうか。筆者が考えるのは、「他者とのかかわりの中で、やりたいことが出来ている状態」である。やりたいことというのは享乐的な意味というよりも、自分にとって意味があることと考えるとしっくりくる。ヘドニアではなく、ユーダイモニアだ。必ずしも社会的な正義や他者から見た善行である必要はない。自分がやるべきだと思うことをやり、自分があるべき状態であるということである。

ストリートこたつ cafe はあくまで例であり、本業を離れて、自分が住む地域や働いている街などで何らかの活動をすること、つまり越境することは、まさに他者とのかかわりの中で自分がやりたいことをやる機会であり、社会的なウェルビーイングにつながるのではないだろうか。個人のキャリア形成支援に取り組むキャリアコンサルタントの立場から指摘するなら、越境の経験は、キャリア自律にもつながると考えられ、働き手のウェルビーイングにもつながる。地域に越境する機会があることは、キャリアコンサルタントとしても大切な取組なのだ。

人生 100 年時代、生きがいを持って働き続けることができる環境づくり

前田志津江

京都府商工労働観光部労働政策室 企画参事
京都府生涯現役クリエイティブセンター 事務局長

「京都府生涯現役クリエイティブセンター」（以下「センター」）をご存知でしょうか。京都府が人生 100 年時代を見据え、職業人生が長期化する中、「生涯学び・働き続けることのできる社会」の実現のため、令和 3 年 8 月に開設したセンターです。生涯活躍し続けるための知識と、学び・働くことへの意欲の両方の獲得を目指すリカレント研修の提供を中心に、キャリア相談や求人情報とのマッチング支援、関連情報の提供などを通じていつまでも輝きつづける皆さんを応援する場となっています。

今まで学び直しをしてこなかった私ですが、担当となり初めてリカレント研修に参加した時は、仕事以外の時間に人が集まり、なぜ学んでいるのか不思議でした。そんなセンターについてご紹介したいと思います。

運営体制は、産業界、労働者団体、行政が一体となって運営しており、毎年、意見を伺いながら運営方針を見直しています。開設した当初は、定年延長や就労者に占める中高年齢率の上昇、ミドル・シニア層向け実践的教育機会が少ないなどの課題から、ミドル・シニア層を対象としていましたが、翌年度からは早期離職者未然防止や早期復職を意識した若者層や女性、またその次の年度からは働き盛りの中堅層や幹部社員、経営者層など対象者を広げ、現在では全世代を対象としています。

場所は、京都市中心部の四条烏丸近く、京都商工会議所をはじめとした経済団体等が集結している「京都経済センター」にあり、利用時間は、月曜・土曜は9時～17時、火曜～金曜は9時～19時までで、会社帰りでも寄っていただける時間となっています。

利用の中心となるリカレント教育の特長は、

- 府内大学、企業やNPO団体等の多彩な講師陣による実践的な講座
- ビジネススキルだけでなく農業、福祉分野など地域課題解決のための人材育成講座
- グループワークの実施などにより受講生間の異業種交流が活発

更に今年度は、これまで人気のDX講座を経済産業省デジタルスキル標準に基づいた学習コンテンツへの見直しや、GX講座、デザイン経営講座も実施するなど、京都府内の大学等が持つリソースを活かし内容を充実しています。

研修は、基本的に少人数制の対面で行っていますが、中小企業や北部企業等、研修に参加しづらい企業の人材育成支援として、また育休中や非正規、求職者などの方に対する支援として、デジタル系講座や汎用性の高いビジネス系講座など約300の講座をオンデマンドで配信しているサイト「KYO育tv.」の提供も無料で行っています。

幅広い対象、内容の充実などにより、開設当初の利用者は約3千人でしたが、令和6年度は12月末時点で約3万5千人の方にご活用いただいています。

これらの取組みを行っている中でいくつか感じていることがあります。

1つ目は、若者定着コースや次世代リーダー育成コースなど階層別研修と言われている研修受講生の企業規模は、従業員300人未満の企業からの参加が約9割、と多いことです。リカレント教育やリスキリングを通じて、

従業員が最新の知識やスキルを身に付けることは組織にとって大事なことです。令和5年度府内企業等にリカレント教育に関するニーズ・シーズ調査を行ったところ、約6割の企業が在職者へリカレント教育を提供できていないと回答しており、できていない理由として、「時間的余裕がない」「適切な教育のノウハウがない」が多く挙げられています。時間効率の高い教育プログラムや、行政側からの情報提供などの支援ニーズがあると感じています。

2つ目は、人手不足が課題という企業が多いのですが、そういう企業こそ人材育成に力を入れてほしいと思っています。人材確保が難しい場合は、今の従業員のスキルを向上することで業務の効率化や生産性向上が期待できますし、従業員が成長を感じられる環境を提供することが従業員の定着率向上にもつながると感じています。

当センターの研修は、最初に触れたように、平日夜や土曜日の研修にも関わらず、新しい知識を自主的に得ようと、個人での申込により多くの受講生が参加しています。昨年8月、これまで研修を受講した方の同窓会を開催したところ、多くの方が集まりました。「社内では気づけない新たな発見や人との出会いがあった」や「資格試験に落ちたが、一緒に学んだ仲間と励まし合いました」「研修後もグループで毎年集まっている」「定年退職後起業した」など様々な行動や意識変化の報告がありました。

「勤務時間外まで学ぶなんて不思議…」と思っていましたが、当センターは、単純に知識を増やすことだけが目的ではなく、学びを通じての仲間づくり、自己成長、達成感など精神的なウェルビーイングを高める環境づくりに繋がっているのではないかと、それが魅力なのでは、と今は感じています。

ウェルビーイングを高められる地域として、京都への就職をお待ちしています。

<参考ウェブサイト>

・京都府生涯現役クリエイティブセンター

<https://recurrent-kyoto.com/>

・オンデマンド学習サイト「KYO育tv.」

<https://kyoto-digiplat.jp/>

SOGIを尊重する地域社会にしていくために何ができるか

松岡成子
特定非営利活動法人 ASTA

2014年、私は20歳のわが子から「ゲイなんだ」とカミングアウトを受けた。やっと教えてくれた。と感じた。同時に、なぜもっと早く教えてくれなかったの？とも思った。

教えてくれなかった最大の理由は、私のマイクロアグレッションだった。異性愛者であることを前提に「彼女できた？」と、私は中高生時代の子どもに繰り返し聞いていたのだ。

無意識に、悪気なく発言をする。そして相手の心に小さな針を刺してしまう。言われる側も、言っている相手が無意識であること、悪気が全くないことがわかっているので、非常に止めづらい。これがマイクロアグレッションなのだと知った。

私は差別しない。偏見もない。それまではとても自信を持っていた。でも、そう思っている人こそがマイクロアグレッションをすることがあるんだと自覚した。

「LGBTQ+？知ってるよ。偏見？ないよ。応援しているし。」と言い、そして次の瞬間「ところで、彼女できた？」と聞く。それが当時の私だった。

子どもからのカミングアウトを受けて、私はNPO法人ASTAを立ち上げた。性的マイノリティへの知識不足が原因で起こる差別やいじめ、当事者の自己否定の問題を改善したいと思い、2017年から「LGBTQ+出張授業」をはじめた。現在は約80名のボランティアと一緒に、愛知県内を中心に学校、行政、企業の現場へと赴き、多様な性のあり方や、当事者の経験や想いを伝えている。2024年11月末時点で実施回数は800回を超えた。受講者数は累計で約96,000人になった。

また、LGBTQ+や、そうかもしれないユースのための交流の場「名古屋あおぞら部」を2か月に1度開催している。英語で会話をするテーブルや手話で交流をするテーブルもある。当事者の子を持つ親が悩みを相談したり情報を共有したりする「保護者会」も、毎月オンラインで行っている。

私がNPO法人ASTAを立ち上げたきっかけは、子どもからのカミングアウトだけでなく、LGBTQ+の若者たちとの出会いがある。カミングアウトについて話をした際、「親に迷惑をかけたくない」「理解されないと思う」

「学校でいじめられるかも」「近所のウワサ話になりたくない」「不良品だと思われたくない」という言葉を何度も聞いた。そして、自己否定と自殺念慮の高さを感じることも多くあった。

カミングアウトをした時に保護者から浴びせられるのは、「気持ち悪い」「死んでくれ」「他の家族には言うな」「迷惑をかけるな」「治るの?」「お前はバケモノか」という言葉の数々だった。そして打ち明けられた保護者の多くは、時間をかけて知識を得て、のちに反省するのだ。「何も知らなかったから」「趣味嗜好だと思っていた」と。中には「そんなひどいこと言った覚えがない」という人もいた。

この現状を変えるために私に何ができるか。保護者に対して「人権」を伝えることが改善につながるのではないかと思った。そして導き出したひとつの答えが、「乳幼児健診」だった。

性のあり方だけではなく、例えば DV・移民・発達・貧困など、あらゆる「人権」の学びを今一度、これから人を育てていく保護者に対してレクチャーをする。

もしも私と同じ親世代の人たちが若い頃から性の多様性についての知識をもっていれば、子どもからカミングアウトを受けて思わず「気持ち悪い」とか、「治るの?」「死んでくれ」と言ってしまうことは防げたのではないかと思う。

子どもが当事者ではないとしても、やがて通う幼稚園や保育園、学校ではいろんな違いを持つクラスメイトと出会うことになる。その子に対して、いじる子になるのか、それとも守ろうとする子になるのか、「どんな子どもに育ててほしい?」と保護者たちに考える機会をもってもらいたい。保護者全員の参加が難しい授業参観日ではなく、乳幼児健診で伝えることができれば、より多くの保護者に伝えられるのではないかと思った。

これが実現したら、一人でも多くの人が今より生きやすい社会になるのではないかと思い、地元の LGBTQ+ コミュニティに相談した。すると、多くの若者が協力したいと申し出てくれた。まずは学校で伝えていくところからはじめようと、NPO 法人 ASTA を立ち上げることになった。

以前、三重県いなべ市にある地域おこし協力隊の方から「SOGI」(性的指向と性自認)を「素自」と変換して広めている。という話を聞いてとても素敵だと思った。「素の自分であること。SOGI。」誰が LGBTQ+ なのかではなく、SOGI の視点を持たずすべての人が当事者になる。LGBTQ+ の人達が性のグラデーションの中にいるのではなく、すべての人がその中にいて、そのポジションや色の濃淡の違いで、一人ひとりの性のかたち

が異なる。自分もこの多様性というグラデーションの中の当事者の1人にしか過ぎないんだという感覚をより大勢の人が持てば、きっと社会が変わると思う。

今でも、LGBTQ+の子どもたちが教育の機会から離脱していくことがある。

上級生に「お前は男？女？」と何度もしつこく聞かれて不登校になった小学生がいる。

将来を考えて、ではなく、制服が選択制かどうかだけで進学先を決めざるを得ない中学生がいる。

恋人ができて結婚ができない。

就職活動の面接を打ち切られる。

まだまだたくさん差別や偏見があり、職業キャリアを築く以前に、働くためのスタートラインに立てない状況の人がいるのだ。

ウェルビーイングは、本人だけでは達成できない。自己肯定感と似ている面もあると思う。自分だけが努力しても、周りがそれを否定して、拒絶し、排除してしまうといとも簡単に崩れてしまう。一人ひとりのウェルビーイングを実現するためにこそ、その土台として「人権」を守ることが重要なのではないか。

【書評】『大学授業で対話はどこまで可能か

—「21世紀の教養教育」を求めて—』

『大学授業で対話はどこまで可能か

—「21世紀の教養教育」を求めて—』

(鬼塚哲郎・川出健一・中西勝彦 編著 ナカニシヤ出版 2024)

<https://www.nakanishiya.co.jp/book/b10045099.html>

田澤実 (法政大学)

本書は、京都産業大学の低単位学生向けキャリア教育科目「キャリア・Re・デザイン」の授業実践をまとめたものである。「はじめに」では、以下のように本書のスタンスが明確に示されている。

私たちは低単位であること自体を問題視しているのではない。私たちが問題と感じているのは、何らかの理由で自分の学部の学びに充分な関心を

抱くことが困難なため大学の教室に居場所を見つけられず、「このまま大学生活を続けていいとは思えない。でもどうしたら今の、授業から足が遠のいている状態から抜け出せるのだろうか？」と忸怩たる思いを抱えつつ日々を過ごしている人たちに、大学が何も提供できていないということのほうだ。(本書の「はじめに」より)

第I部(第1章～第7章)では「キャリア・Re・デザイン」の授業の流れを詳細に解説している。「受講生が大学規範を問い直し、自律/自立に向けて一歩み出すことをファシリテーションのマインドとスキルを用いながら支援する(p.35)」ことがこの授業の特徴であり、受講生が「『他者との対話』『自己との対話』を深めていくこと(p.20)」が授業の軸であることが示されている。第2章から第7章は各回の授業の詳細が述べられている。これらの章では、授業の時間配分やねらいを示す進行表に加え、授業後の「振り返り会」の議事録が掲載されている点に特徴があるといえる。ここでは、録音データを基に教員やファシリテーターが授業の成果と課題を議論した内容が収録されており、読者は臨場感を持って授業の様子を追体験することができる。

第II部(第8章～第12章)では、授業の背景や理念、評価方法などについて議論されている。特に、第8章「授業評価」、第9章「ファシリテーターの多様性」、第10章「授業の質保証」、第11章「授業の沿革」などのテーマは、体験型科目に携わる教育関係者にとって関心の高い内容となっている。また、第12章「ある受講生の物語」では、授業を受講した学生がその後14年間にわたって学生ファシリテーター、職員ファシリテーター、社会人ファシリテーターとして活動が続けた際の内面的な変化を丁寧に記述している。

さらに、本書にはコラムが随所に挿入されており、教員だけでなく、学生や各種ファシリテーターも含めた多様な視点から「キャリア・Re・デザイン」の取り組みが語られている。論理的な視点に加え、感情的な側面からも授業の本質を理解する助けとなっている。なお、本書とキャリア教育の関連については、本学会員である松尾智晶会員のコラム8に詳しい。

本書は以下のような読者に特におすすめである。

第一に、体験型科目を担当する教員である。本書には具体的な授業進行例や振り返り会の詳細が記録されており、参考となる部分が多く含まれている。特に、p.35のオリエンテーション資料やp.29の振り返り会の記録は読みやすく、授業設計のヒントになるであろう。また、第6章で紹介されている多様な振り返り方法も、ゼミやワークショップで活用できる内容

である。

第二に、質保証に携わる大学関係者である。質保証を論じる第 10 章では「キャリア・Re・デザイン」の授業が「到達目標を測定可能なかたちで明記しようがない(p.204)」と断言している。なかなか挑戦的なメッセージである。ただ、本書はそれで終わらない。一般的な質保証と対比させて「メタ的な質保証」という代案を示しているのである。前者が授業コンテンツ、教材、授業運営方法を改善する方法であるのに対して、後者はコンテンツを取り扱う人間も質保証のターゲットとしている。そして、後者は「『ファシリテーターの信念体系が更新され続けている（変化し続けている）』というプロセスを保証する仕組み(p.204)」を強調している。この提案は大学におけるキャリア教育の効果測定を考える際にも重要な示唆を与えている。

第三に、「大学授業で対話はどこまで可能か」というテーマに関心を持つ者である。本書の基盤となっているエドガー・シャインの対話の定義をはじめ、対話を通じて学生が自己内対話を深めるプロセスが詳細に描かれている。特に、第 1 章の最後で触れられている「自己－他者対話と自己内対話をどうつなげるか」という課題は、本書全体を通じた重要なテーマである。

以上のように、本書は学生の成長を支援する教育者や、大学教育における対話の可能性に関心を持つ関係者に、多くの示唆を与える内容となっている。ぜひ一読していただきたい。

【書評】『キャリア支援に基づく職業リハビリテーション学

－雇用・就労支援の基盤－』

『キャリア支援に基づく職業リハビリテーション学

－雇用・就労支援の基盤－』

(松為 信雄著 ジアース教育新社 2024)

<https://www.kyoikushinsha.co.jp/book/0694/index.html>

中島弘和 (元都城工業高等専門学校)

はじめに

ご紹介するこの本は、職業リハビリテーションの学問分野における第一人者である松為信雄氏による秀逸な良書である。「職業指導（進路指導）」とその基盤となっているキャリア理論を背景に、障害のある人の職業リハビ

リテーション分野の価値・知識・技術の体系化を目指して検討」した研究の成果である。

2021年8月にジアース教育新社から刊行された『キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリングー理論と実際ー』の全20章の各章で加筆修正されたものになっている。読者は前著の題目とは異なり、「職業リハビリテーション学」というワードが、本書では登場していることに気づかれたであろう。本書のねらいは、雇用・就労支援の基盤となる知識と技術の全体的な体系として、「職業リハビリテーション学」を構築し、設計科学として位置づける、という大変チャレンジングな試みといえよう。

前著でのワード「カウンセリング」は削除されているが、職業リハビリテーションカウンセラーの機能の全体が、ハーシェンソン(Hershenson,D.B.)の「5つのC(5C)」を踏まえたからであると説明されている。

本書の特徴は、5Cの全体を視野に入れ、職業リハビリテーション価値命題を含む理論的な基盤を明確にし、詳細な説明がなされ、さらには多様な分野の専門家(実践家)のナラティブ(物語)な知見が至る所散りばめられていることである。以下のように4部の構成になっていて、12頁の図では各部間のフローチャートが示されており、大変わかりやすいものとなっている。各部の内容を概観してみよう。

第I部 理論的基盤

働くことの意義(第1章)、職業リハビリテーションに関わる概念(第2章)、職業リハビリテーションの定義と理念(第3章)、職業リハビリテーションの支援過程(第4章)、キャリアに関する理論(第5章)、ヒューマンサービスの基盤(第6章)について、各章ごとに明確な系統立てを行い、教育関係者、実践家が指導・支援に向けて十分な示唆が得られるよう、また内容の理解を深められるように留意されている。

第II部 個別支援の実際

アセスメントと支援計画(第7章)、個人特性の理解(第8章)、障害の影響の理解(第9章)、職業と生活の理解(第10章)、自己理解の深化(第11章)、能力開発とキャリア教育(第12章)、体系的カウンセリング(第13章)について、障害のある人への個別支援の内容が網羅されており、項目ごとに詳述されている。初学者や専門家にとって大変役に立つ知識と技術がまとめられている。

第III部 雇用環境調整の実際

雇用・福祉施策と連携の強化(第14章)、障害者雇用の推進(第15章)、人事労務管理と職場定着支援(第16章)、職場のメンタルヘルスと組織内

キャリア（第17章）、復職支援・離転職・引退（第18章）について、障害のある人が就労を成し遂げ、働き続ける際に、雇用環境調整での最も大切な部分を知ることができる。就労に関わる制度・施策についても述べられている。

第IV部 ネットワークと人材

支援ネットワーク（第19章）、専門職人材の育成と倫理（第20章）について、障害のある人が「働くことを含む地域生活」を確保して維持するためには、支援ネットワークの構築とその専門職人材の育成が必要であり、さらにそれにとまなう行動規範と倫理規範の遵守が求められることが述べられている。また「多職種連携コンピテンシーモデル」や「チームアプローチ」、「社会的支え」の重要性について説明されている。

まとめにかえて

障害者の雇用・就労支援の施策が大きな転換期を迎えている中で、2022年の障害者雇用促進法と障害者総合支援法の改正という流れの下、障害者の雇用・就労支援を将来担う人材育成の必要性は喫緊の課題とされている。松為氏は、2021年から「松為雇用支援塾（Rehab,C塾）」を主催しており、職業リハビリテーション学を多くの後進である塾生に精力的に教授されている。

松為氏は、職業研究所、現在は労働政策研究・研修機構（JILPT）、また障害者職業総合センター（JEED）に勤務されていたことがある。その関係で松為氏からご教示を受けた後進の研究者たちから大変慕われている存在であり、本学会会員の皆様で良くご存じの方々も多いのではなかろうかと思われる。松為氏によると、障害のある人の「働くこと・働き続けること」を支える知識と技術の体系は、職業リハビリテーション学にあり、そのために「雇用・就労支援の基盤」を明確にする著述を行ったと述べられている。松為氏の職業リハビリテーション学を学び、自己の研究領域でキャリア支援の実践と研究を深めて行くことができるように、研鑽して行きたいものである。

【書評】『会社はあなたを育ててくれない』

「機会」と「時間」をつくり出す働きかたのデザイン』

『会社はあなたを育ててくれない』
「機会」と「時間」をつくり出す働きかたのデザイン』
（古屋星斗（著） 大和書房 2024）

本書はリクルートワークス研究所主任研究員である著者が、これまでに調査分析した多くのデータを用いて日本社会における働き方の変化とそれに伴う人々の価値観の変化を示し、理論や実践に基づいて変化に適応する方策を提案する読み応えのある一冊である。「働く」ことに関わるすべての人に一読の価値がある、と筆者は考える。

筆者が特に着目した価値は3点ある。まず1つめは、日本の働く環境が近年、何によってどのように変化し、その影響がどうあらわれているかを明らかにしている点である。キャリア教育に携わる私たちが特に知るべきこの情報は、第1章にまとめられている。新卒一括採用が始まった明治時代から若手社員と企業との関係性の歴史的変遷の概観からはじまり、近年の「超氷河期の就職難」と「ブラック企業の顕在化」によって、働きやすさを可視化する若者雇用促進法が2015年に施行されたことを説明する。この法律は労働環境の改善を目指し、さらに2019年から段階的に施行された大規模な労働法改正などの「働き方改革関連法」と併せて、長時間労働やハラスメント防止など政府が働く人と企業の関係性を良くしようという動きに繋がる。この変化を、著者は「ゆるい職場」（中公新書,2022）という新しい職場の出現であるとした。そして、働きやすい職場は若手社員の年間就業時間を10年間で11.5%減少させ、管理職が『週に1回以上は部下の若手を褒めたり称えたりするが、厳しく叱ることは年にほとんど1回もない』（p.36）という現場を生み出したと本書のデータで示す。職場の在籍時間が短くなって自由時間が増え、上司の指導もゆるいならば、その結果、個人間で経験の差が生まれキャリア形成にも大きく影響する。著者は、働く人材としての自分を自ら主体的に意識して育てる時代の到来を警告しており、私たちはどれほどそのことに自覚的であるかを問われている。

2つめは、第3章でフェスティンガーの認知的不協和を用いて、若手社会人の働き方に対する矛盾した思いと不安行動を示した点である。インタビュー調査を通じて著者は「自分が良いと思ったものを大事にしたい」「”ありのまま”でいたい」、いっぽうで「なにものかに早くなりたい」という言葉が頻出したと述べる。「なにものかになる」とは社会から良い評価を受け個人が指名されて仕事ができる状態であり、自分が良いと思うようにありのままに働くだけではたどりつきにくい。しかしながら、職場は「ゆるく」なったため、自分が良いと思う働き方やありのままに過ごす選択は容易であるが、なにものかになるための厳しい指導や職務を与えられる機

会は減り、自らが主体的に新たな経験を得なければならない。この矛盾が認知的不協和を生み、矛盾を自覚しないよう同じ状況の者同士とだけ話したり SNS でつながったりして新しい情報に触れなくなることや、矛盾から逃れようと衝動的に転職をすることにつながる危うさを著者は指摘する。そして、章末に「なにものかになる」「ありのままにいる」というそれぞれを実現するための職場・働き方の要件を示すのである。安心安全に働ける職場選びとともに、仕事の質的負荷が高く、社員同士の自己開示と相互理解が必要という要件の提示は、同時に、先輩社会人である私たちにそのような場づくりができていないかを突きつけているように筆者には感じられた。

3つめは、第5章でキャリア形成に関する理論を概略的に紹介したうえで、第6章以降の著者からの具体的な方策提案につなげている点である。学生にも十分わかりやすい表現で重要なキャリア理論を理解できることは、あらためて個々の理論が現状にいかなる有用性をもたらすかを考える基盤の復習でもある。特性因子理論からプロテアン・キャリア、越境学習まで新古バランス良く紹介されており、さらに深い学習・研究の入口としても有効である。第6章から第10章までは、これまでのデータ、調査結果、理論を背景とし、著者が『世界＝外部環境を活かした新たな働き方を作り出していく』(p.291) ための方策が提案されている。いずれも、日々の職場や自分自身の自由時間でおこなえる多様な行動やワークであり、小さなことから取り組めて自らの働き方や価値観を見直せる実践的な内容である。いっぽうで、これほどまでに「働くこと」を個人が主体的に考え、多角的な視点をもって自ら創造してゆかねばならぬ時代になったのかと、驚かれる読者も少なくないであろう。その衝撃こそが本書の最大の価値であるかもしれない。

最後に。本書のタイトルにある「あなた」に該当するのは、若手社員に限らずミドル層、これから社会人となる学生もふくまれる。いっぽうで「育てていない」とされる対象の管理職が、「育てない」「どう育てればいいのか」と現場で悩み現実的に対処する姿も本書で紹介される。すなわち、本書は働くすべての人に示唆を与える内容であるといえる。社会的・職業的自立を目指すキャリア教育・キャリア形成支援に携わる関係者の皆様にも、現状の「働く」に関わる変化を的確に把握するためにも一読をお勧めしたい。

【お知らせ】 学会への寄贈図書一覧 (2024年11月～2025年1月)

以下の図書につきまして、著者より本学会にご寄贈いただきました。
ここに感謝申し上げます。

・古屋星斗（著）『会社はあなたを育ててくれない
「機会」と「時間」をつくり出す働きかたのデザイン』大和書房、2024年
<https://www.daiwashobo.co.jp/book/b10084691.html>

- ◇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、（松尾智晶）
