日本キャリア教育学会ニューズレター
2026 年度・秋号（2026.10.31発行）

発行：日本キャリア教育学会　情報委員会
https://jssce.jp/

※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。
※2026 年度の特集テーマを「諸団体におけるキャリア教育」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】 諸団体におけるキャリア教育
～公的機関～
佐藤学（文部科学省　国立教育政策研究所）
熊谷麻子（経済産業省　北海道経済産業局）
沼本和輝（経済産業省　近畿経済産業局）
深町珠由（労働政策研究・研修機構）
榎本容子（国立特別支援教育総合研究所）
大天健一（高齢・障害・求職者雇用支援機構）
赤沼紀美子（秋田県ハローワーク）
松元陽子（鹿児島労働局　新卒応援ハローワーク）

【書　評】
『障害のある子どものキャリア教育入門～小学校から高等学校段階まで！
学校現場の疑問にこたえる Q＆A ブック～』
立石慎治（筑波大学）

【お知らせ】
第 48 回研究大会
研究推進委員会　研究講習会

国際交流委員会　IAEVG 国際大会 2027
中国・四国地区／近畿地区部会　合同研究会 2026
九州・沖縄地区部会　第 26 回研究大会
学会への寄贈図書一覧（2026 年 4 月～10 月）

■――――――――――――――――――――――――――――――――――――

【特集テーマの趣旨】

――――――――――――――――――――――――――――――――――――

2026 年度は、特集テーマを「諸団体におけるキャリア教育」と設定しました。春号で学術学会その1（心理・教育系）、夏号で学術学会その2（人材育成系）、秋号で公的機関、冬号で地方自治体・法人等に焦点をあて、その団体について概要（沿革、目的、主な活動内容など）を紹介するとともに、その団体におけるキャリア教育の扱われ方（研究や取組）についても取り上げる予定です。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く予定です。キャリア教育の広がりを感じたり各団体におけるキャリア教育の扱われ方について学んだりしていただければ幸いです。

■――――――――――――――――――――――――――――――――――――

【特集】 諸団体におけるキャリア教育
～公的機関～

――――――――――――――――――――――――――――――――――――

文部科学省　国立教育政策研究所
～生徒指導・進路指導研究センターの役割～

佐藤　学
生徒指導・進路指導研究センター　総括研究官

国立教育政策研究所は、昭和 24 年 6 月に「国立教育研究所」として創設されました。以来、我が国における教育研究の中核的機関としてその役割を担い、現在では教育政策に関する唯一の総合的な国立研究機関として、学術的な研究活動から得られた成果を教育政策の企画・立案に資する知見として集約・提供しています。また、国際的には我が国を代表する教育研究機関として、国内の教育関係機関・団体に対する情報やエビデンスの提供をはじめ、専門的な助

言や支援を行う役割も果たしています。

現在の「国立教育政策研究所」という名称となったのは、中央省庁等改革に伴う平成 13 年 1 月のことです。この改革では、行政と連携した専門的な調査研究機能及び助言・支援機能の充実を図るため、新たに二つの研究センターが設置されました。その一つが「生徒指導研究センター」であり、現在、進路指導・キャリア教育に関する調査研究を担う「生徒指導・進路指導研究センター」の前身に当たります。

このような組織改編を通じて、国立教育政策研究所は、教育政策の企画・立案及びその推進に資する研究機関としての機能を一層強化してきました。そして、生徒指導研究センターの設置から 11 年後の平成 24 年 4 月には、その名称を「生徒指導・進路指導研究センター」に改め、本研究所における進路指導研究の位置付けをより明確にするとともに、現在に至るまで継続的に調査研究活動を展開しています。

さて、生徒指導研究センターが設置された平成 13 年前後は、我が国の進路指導・キャリア教育施策が大きく展開した時期でもありました。当時は、新規学卒者のフリーター志向の広がりや若年無業者の増加、若年者の早期離職などが社会的課題として顕在化し、学校教育と職業生活との接続の在り方が強く問われるようになっていました。

こうした状況を背景として、平成 11 年 12 月には、中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」が取りまとめられました。同答申では、学校教育と職業生活との円滑な接続を図る観点から、児童生徒の発達の段階に応じたキャリア教育の必要性が提言されました。これを受けて、文部科学省及び生徒指導研究センターでは、若年者雇用対策としての側面にとどまらない、キャリア教育の本質的な意義や理論的基盤に関する研究が進められることとなりました。その成果の一つとして、平成 14 年 11 月、生徒指導研究センターは調査研究報告書『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』を公表し、「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－」を提示しました。この報告書では、職業観・勤労観の形成に関わる能力を「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の四つの能力領域と八つの能力に整理するとともに、小学校・中学校・高等学校の各段階において育成が期待される能力や態度を具体的に示しました。この考え方は、「4領域8能力」として広く知られるようになり、当時の学校におけるキャリア教育の理論的基盤として大きな役割を果たしました。

さらに、平成 23 年 1 月の中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」では、「4領域8能力」を基盤としながら、

社会の様々な分野で提起されてきた能力論等も踏まえ、「基礎的・汎用的能力」が示されました。これら一連の取組は、子供たちの成長をキャリア発達の視点から捉え、発達の段階に応じたコンピテンシーの育成を重視する考え方を学校教育の中に位置付けた点で、その後のキャリア教育の発展に大きな意義を有していたと考えられます。

その後、キャリア教育については、特別活動を要としつつ各教科等の特質に応じて推進することが学習指導要領総則に明記されるとともに、教育振興基本計画においても学校段階を通じた体系的・系統的な推進の重要性が示されるなど、その必要性が広く共有されるようになりました。こうした動向の中で、各学校に対してキャリア教育の具体的な実践像を示すことが求められるようになり、生徒指導・進路指導研究センターにおいて、全国の小学校、中学校及び高等学校を対象とした調査研究を実施するとともに、その集計・分析結果に基づいたリーフレット等の作成・公表を通じて、学校現場における実践の充実に資する情報提供を行っています（生徒指導・進路指導研究センターのページを参照）。

以上、国立教育政策研究所及び生徒指導・進路指導研究センターの沿革と、キャリア教育の推進に関わる主な取組について概観してきました。冒頭で述べたように、国立教育政策研究所の重要な使命の一つは、教育に関する信頼性の高い情報やエビデンスを社会に提供することにあります。生徒指導・進路指導研究センターにおいても、日本キャリア教育学会をはじめとする関係学会との連携を図りながら、研究成果の蓄積と発信に努めるとともに、エビデンスに基づくキャリア教育の推進に貢献してまいりたいと考えています。

【引用文献】

文部科学省　国立教育政策研究所　生徒指導・進路指導研究センター
https://www.nier.go.jp/04_kenkyu_annai/div09_shido.html

経済産業省　北海道経済産業局
～未来の選択肢を広げるために
―「リケコのすすめ」の取組―～

熊谷麻子
地域経済部産業技術革新課　知的財産室

はじめに　～北海道経済産業局の役割と人材育成への取組～

経済産業省北海道経済産業局は、北海道における産業振興や中小企業支援、資源・エネルギー政策など、国の経済産業政策を地域で推進する役割を担っています。また、地域経済の持続的な発展に向けて、将来を担う人材の育成やキャリア形成に関する取組も進めています。

私が所属する知的財産室では、知的財産の活用促進や地域ブランドの創出・強化などを通じて、企業や地域の強みを生かす取組を支援しています。知的財産というと権利保護のイメージが強いかもしれませんが、新たな発想や技術、地域ならではの魅力を社会へ広げていく上で重要な役割を果たしています。

地域の強みや新たな発想を次の成長へとつなげていくためには、それらを支える人材が欠かせません。新たな価値を生み出し、イノベーションを創出する人材は、地域社会や産業の発展を支える大きな力となります。近年は、科学技術の進展や社会課題の複雑化を背景に、特に理工系の知識や技術を持つ人材への期待が一層高まっています。当省の推計（経済産業省経済産業政策局，2026）では、2040 年に理工系人材が全国で 100 万人以上不足すると見込まれており、その裾野を広げていくことが求められています。

「リケコのすすめ」が目指すもの

こうした考えのもと、北海道経済産業局では、2040 年頃に進学や就職といった人生の選択を迎える現在の小学生を対象に、「リケコのすすめ」事業を実施しています。「リケコ」とは、理工系分野に興味を持つ子どもたちをイメージした愛称です。科学技術やものづくりに興味を持つきっかけをつくることは本事業の大きなねらいの一つです。それとあわせて、子どもたちがさまざまな世界に触れ、自らの興味や関心の幅を広げることも目指しています。北海道を拠点とする企業や大学などと連携し、科学技術やものづくり、発明・創意工夫の楽しさに触れながら、将来について考えるきっかけをつくることを目的とした取組です。

昨年度は、札幌市内の商業施設「アリオ札幌」を会場に体験型イベントを開催しました。実験や工作、河川や自然環境について学ぶ体験、エネルギーの仕組みを学ぶ体験など、子どもたちが実際に手を動かしながら学べる多様なブースを設け、さまざまな仕事や学びに出会う機会を提供しました。

普段の生活の中で、研究者や技術者、専門職の方々と直接話をする機会は多くありません。しかし、実際に働く方々と言葉を交わしたり、仕事への思いや工夫を聞いたりすることで、教科書やインターネットだけでは得られない学びがあります。

小学生の段階で将来の進路や職業を具体的に考えることは簡単ではないかもしれません。しかし、体験の中で生まれる「面白そう」「やってみたい」「もっと知りたい」という未知の世界に触れる経験は、その後の学びや挑戦へとつなが

ります。リケコのすすめでの体験や出会いが、自分らしい未来を思い描く手掛かりになればと考えています。

また、保護者の皆さまにも新たな気づきが生まれる場となればと願っています。子どもの進路や将来について考える上で、身近な大人の存在が大きな影響を与えます。本事業が、保護者の皆さまにとっても、理工系分野を含むさまざまな進路や職業の可能性、そして地域で活躍する企業・大学を知る機会となればと思います。

リケコのすすめには、大学の研究者やエネルギー、建設、バイオ、ものづくり分野の技術者、さらには弁理士など、多彩な方々にご協力いただいています。そうした方々の姿に触れることで、「北海道にもこんな仕事がある」「こんな働き方や生き方がある」と知る機会にもなります。こうした出会いや発見が、子どもたちの興味や関心を深めるとともに、地域の魅力や将来性を改めて感じることにつながれば幸いです。

おわりに　～一人ひとりの未来のために～

「リケコのすすめ」が子どもたちに新たな発見や出会いをもたらし、一人ひとりが自分らしい未来を思い描く一助となれば幸いです。

北海道には、多様な産業や研究、ものづくりの現場があり、それぞれの分野で多くの人が活躍しています。本事業を通じて、子どもたちがそうした身近な仕事や学びに触れ、将来の可能性に目を向けるきっかけになればと思います。

今後も地域の企業や教育機関の皆さまと連携しながら、次代を担う人材の育成に向けた取組を進めてまいります。子どもたちの好奇心や探究心を育み、科学技術やものづくりへの関心を高めることが、将来、理工系分野で活躍する人材や、新たな価値を生み出す人材の裾野を広げることにつながり、ひいては北海道経済の持続的な発展を支える力になると考えています。

【引用文献】

経済産業省経済産業政策局（2026）「2040 年の就業構造推計（改訂版）」
https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shin_kijiku/pdf/030_s02_00.pdf

---

――「愛される会社」の探究から見えた、自律的な人が育つ構造

沼本 和輝
経済産業省近畿経済産業局 地域経済部 地域連携推進課 総括係長

近畿経済産業局は、福井・滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山の 2 府 5 県を管轄する経済産業省の地方出先機関として、地域の産業振興や中小企業支援に取り組んでいます。経済産業省は文部科学省と共同で学校と産業界をつなぐ取組にも関わってきましたが、本稿では少し異なる角度から、「働く場そのもので、人はどのように育つのか」という当局の探究をご紹介します。

本学会のミッション・ステートメントは、キャリア教育を「生涯にわたる取り組み」と位置づけ、その担い手に公的機関や企業も含めています。働き手そのものが不足する労働供給制約時代において、地域の企業が「人が育つ場」になれるかは、産業政策の中心的な問いです。こうした問題意識から、当局は 2022 年度より「BE THE LOVED COMPANY PROJECT」を進め、社員の幸せを経営の中心に据える中堅・中小企業を 3 年間で約 80 社訪ねてきました。

「いい会社」をたどって見えたこと

出発点は「いい会社、いい仕事とは何か」という素朴な問いでした。初年度の 45 社に共通していたのは、社員を最も大切なステークホルダーと位置づけ、5 年以上かけて組織文化を耕してきたことです。2 年目には、裁量や挑戦の機会を渡すことで社員が自律的に動き出す可能性が見えてきました。そこで 3 年目は、自らの意思で生き生きと働き、結果として会社の中核を担うに至った「自律型中核人財」に焦点を当て、経営者と社員の双方に話を伺いました。

成長とは「自分らしさ」と「できること」が重なること

対話を重ねるなかで、私たちは人の成長を二つの側面から捉えるようになりました。一つはその人らしさや大切にする価値である「Be」、もう一つは仕事で発揮できる知識や能力である「Do」です。Do は経験を重ねることで広がり、「自分にはできる」という感覚（≒自己効力感）を育てます。Be は他者との対話や、ありのままの自分を見せられる関係の中で深まり、「自分はこれでいい」という感覚（≒自己肯定感）を育てます。この二つが重なり広がることを「成長」、その重なりを自ら広げながら、組織と共に育まれた判断軸・価値軸をもって仕事の中で判断と実行を重ねていくことを「自律」と捉えました。

これは、本学会の活動目標の第一「自己の個性、知識、欲求、価値、スキル、能力を理解し、成長し続けること」と大きく重なります。私たちが見た現場でも、

能力の伸長だけでなく、価値や願いを含む自己理解の深まりが、成長と自律の土台となっていました。

その先にあるのが、仲山進也氏（株式会社仲山考材／楽天大学学長）のいう「自己中心的利他」、すなわち「やりたいこと」「得意なこと」「人に喜ばれること」が重なり、夢中で仕事に取り組める状態です。自分を活かすことが、そのまま誰かの役に立つ。本学会の過年度の研究大会テーマ「自らを活かし、社会をかたちづくる」にも通じる姿です。

組織は人を「育てる」のではなく、育つ「場」をつくる

示唆的だったのは、Be も Do も育むかどうかを決めるのは本人であり、会社にできるのは育つための環境と機会を整えることだ、という経営者たちの認識です。例えば株式会社友安製作所（大阪府八尾市）では、仕事以外のことも書ける「日報」を全社員が読み合う仕組みが、振り返りにとどまらず、自己開示と他者理解の場になっています。東海バネ工業株式会社（大阪府大阪市）では、課題解決が必要だと判断した社員が自主的にプロジェクトを立ち上げ、予算や段取りまで自ら考えて動くことが任されています。前者は Be の観点から「関係の中で認められる経験」、後者は Do の観点から「自分で決めて影響を与える経験」です。

こうした経験の中で、与えられた役割（社命）を、自分なりの意味をもつ役割（使命）として捉え直す人が現れます。文部科学省はキャリアを「自らの役割の価値や自分との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」と説明していますが、同じ営みは企業の中でも起きています。経営者がそれに意図的に目を向け、行動しているか否かが、これからの時代の分水嶺になるのではないでしょうか。

また、「自律」の形は一つではないことも見えてきました。木村石鹸工業株式会社（大阪府八尾市）の木村代表との対話から、私たちは自律型中核人財を三つの形で捉えています。組織の精神的な柱として「いる」人、組織・チーム・人をつなぎ土壌をならす「なる」人、組織・事業の可能性を拡げる「する」人です。「頼れる人間は自律している」というある社員の言葉のとおり、自律は個人で完結するものではなく、他者との関係の中で育まれます。その表出の仕方も能動的なものに限らず多様だと認識できれば、同じ組織の人を見る目も広がるはずです。

学校と企業を一本の線でつなぐために

人が育ち、結果として成長を遂げている企業から見えてきたことは、教育の場にも還元できると考えています。

第一に、キャリアを「できること」だけで語らないこと。資格や強みの棚卸しに

加え、自分は何を大切にしたいのかを他者と語り合う時間が、選択や意思決定の土台になります。

第二に、背伸びすれば届く程度の自己決定の機会と、その後の振り返りを組み合わせること。自分の決断が周囲に影響を与えたという実感が、学ぶ意欲や働く意欲を支えます。

第三に、企業を見る視点を広げること。規模や待遇だけでなく、「経営者が社員の人生に関心を持っているか」「挑戦を任せる文化があるか」を問うことは、自分が育ち続けられる場所を探すことにほかなりません。

地域経済への可能性――キャリア教育の担い手としての地域企業

本学会は、地理的な距離や就労形態にかかわらず、誰もがキャリア教育を受ける権利を有すると掲げています。その意味で、地方の中小企業で働く人が成長と自律の機会を得られるかどうかは、地域経済の持続性の観点からも重要な課題でもあります。

自律型中核人財は、既存事業の磨き上げと新事業の探索を牽引し、組織文化を次世代へ伝える役割も担います。かつて人の Be を育んできた地域のつながりが弱まった今、その役割が企業に求められているのではないでしょうか。そのような価値観を共有する企業同士が社員を行き来させ、人を育て合う「群れ」をつくる。そこに学校も加わり、学校で始まったキャリア教育が働く場で続いていく。公的機関には、その間をつなぐ役割があると考えています。

本稿の内容は聞き取りに基づく定性的な仮説であり、定量的な検証は今後の課題です。だからこそ、キャリア教育の研究と実践を重ねてこられた皆さまと協働できれば、きっと前に進めると考えています。人が活きる会社が地域に一社でも増え、若者が地域で働くことを前向きに「選べる」ようになること。それが、良質な雇用と豊かな暮らしを両立する地域の成長につながると信じています。

※内容については、すべて執筆者個人の見解であり、経済産業省近畿経済産業局の公式的な見解を示すものではありません。

参考：

経済産業省近畿経済産業局（2025）「BE THE LOVED COMPANY REPORT 3.0」
https://www.kansai.meti.go.jp/1-9chushoresearch/lc/LC report 3.pdf

独立行政法人　労働政策研究･研修機構
～キャリア教育との関係～

深町珠由
職業構造･職業指導部門　副統括研究員

公的機関におけるキャリア教育というテーマで、当職が所属する組織（機構）について、当学会およびキャリア教育とのつながりを書く機会をいただきました。当機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、国内外の労働事情や労働政策についての調査･研究と、その成果の普及、厚生労働省で労働に関する事務を担当する職員への研修を行う組織です。独立行政法人としての歩みは 20 年を超えたところですが、組織の発端は、1969 年に労働省（当時）から分かれて発足した職業研究所まで遡ります。「職業指導（ガイダンス）」、「職業適性」、「職業情報」という 3 つの研究領域は、発足当時からの大きな柱であり、それは現在の機構の研究テーマの中にも息づいています。開設当初は心理学主体の研究所でしたが、現在は、社会学、経済学、労働法･労使関係など多様な学問領域による学際的な政策研究機関となっていますので、「ガイダンス」、「適性」、「情報」という３つの研究領域は現在の機構において必ずしも中心的な位置づけにはなく、当職が所属する研究部門のみで担っています。

「ガイダンス」、「適性」、「情報」という研究対象は、当学会の研究関心とも大きく重なるものです。当学会の前身（日本職業指導学会、日本進路指導学会）の時代から、当機構および前身組織（職業研究所、雇用職業総合研究所、日本労働研究機構）は当学会との研究交流の記録を多く残してきました（例えば、研究大会の開催（1982 年）、研究セミナーの開催（2006 年）など）。

一方、先に述べたとおり、当機構は厚生労働省所管の機関であるため、「キャリアガイダンス」が行われる現場としては、まず公共職業安定所（ハローワーク）を第一に想定します。つまり、ハローワークでの求職相談のあり方や、そこで活用される適性検査･ツール･職業情報の開発を第一義的に考えて研究業務が進められます。そのため、学校場面で展開される「キャリア教育」は、当機構の立ち位置からすると、直接的な研究対象にすることはできず、“薄皮が一枚はさまったような”間接的な研究対象として扱わざるを得ないという限界があります。当機構が文部科学省所管の機関ではないからです。

とはいえ、そのような「縦割りの論理」だけで公的機関の仕事が完結するわけでは決してありません。労働行政と教育行政の狭間にある社会課題に気づき、光を当てる（新たな政策課題として掘り起こし、社会に発信する）ことも、公的な

研究機関が担うべき役割の一つです。例えば、職業研究所開設当時の研究計画（1970 年度）をみると、「新規学校卒業者用職業レディネス・テストの開発に関する研究」とあり、教育行政に近接した研究テーマが堂々と扱われていました。職業レディネス・テスト（VRT）は 2006 年以降、第 3 版が中学校・高等学校用として広く普及していますが、学卒者の離職率の高さという開発当時の社会問題を契機として開発が進められた背景があり、まさに労働行政と教育行政双方にまたがる課題解決を公的研究機関が模索した実例だったことがうかがい知れます。

最後に、「ガイダンス」、「適性」、「情報」という発足以来の 3 本柱が、現在の当機構でどのように展開されているかの一例をご紹介したいと思います。会員の皆さまにとって最も身近でわかりやすく感じていただけるのは、厚生労働省が運用する job tag（職業情報提供サイト）ではないかと思います。当機構は job tag を運用する立場にはありませんが、サイトに関連する業務として、職業情報のコンテンツや数値情報、能力・興味・仕事価値観に関する検査（自己診断ツール）の研究開発と整備を行っています。その他にも、機構が従来開発してきた検査・ツール類（キャリア・インサイトや職業レディネス・テスト等）の改修や研究的検討も行っています。したがって、検査やガイダンスツールという、キャリア教育の現場を支えるインフラ整備を通じて、キャリア教育に「間接的に」関わっているのが当機構の立場となります。当機構の立ち位置として学校現場とそれほど近いわけではないのですが、もしキャリア教育の最前線でこのような検査・ツールを使う機会があった際には、インフラ整備をしている公的機関の仕事に少しでも思いを馳せていただけると嬉しく思いますし、ぜひツールを有益にご活用いただければと思います。

独立行政法人　国立特別支援教育総合研究所
～障害のある児童生徒のキャリア教育を支える
これまでの研究と新たな展開～

榎本容子
ウェルビーイング S&I センター
課題対応ユニット（キャリアプロジェクトチーム）
主任研究員

1. はじめに

独立行政法人国立特別支援教育総合研究所は、我が国唯一の特別支援教育のナショナルセンターとして、「特別支援教育に関する実際的・総合的な研究」「教職員を対象とした専門的・技術的な研修」「研究成果の普及や情報発信」等に取り組んでいる。国や地方公共団体、学校等と連携し、国の政策課題や教育現場の課題に対応しながら、一人一人の教育的ニーズに応える教育の実現に貢献することを使命としている。

こうした取組の一つとして、障害のある児童生徒の社会的・職業的自立を支えるキャリア教育についても、継続的に研究と成果の普及を進めてきた。

2. これまでの研究活動

第５期中期目標期間（令和3年度～7年度）には、キャリア教育に関して、「基礎的研究活動」と「重点課題研究」の二つの枠組みで研究に取り組んだ。

(1)基礎的研究活動

「障害のある児童生徒のキャリア教育及び就労支援に関する研究班」（以下、「キャリア班」）を設置し、令和 3 年度から 5 年間にわたり、キャリア教育や就労支援に関する知見や実践事例の収集・整理と、学校現場に役立つ情報の発信に取り組んだ。

具体的には、卒業後の生活や就労を見据えた支援、自己理解や進路に関する意思決定、対話を通したキャリア発達の支援、家庭や福祉・労働関係機関等との連携の在り方について検討し、その成果を「障害のある児童生徒のキャリア教育に関わる教員に求められる専門性」として整理した。

また、自治体等と連携し、仕事について学ぶ動画教材、模擬的な仕事体験、自己発見のためのワーク等を組み合わせた学習を実践した。これらの実践を通して、児童生徒が仕事への理解を深めるとともに、自分の得意なことや苦手なこと、必要な支援について振り返るための指導・支援の在り方を検討した。

さらに、キャリア班で整理した専門性や学校現場が抱える疑問・課題を踏まえ、令和 8 年 6 月に『障害のある子どものキャリア教育入門―小学校から高等学校段階まで！学校現場の疑問にこたえる Q&A ブック―』（ジアース教育新社）を刊行した。

(2)重点課題研究

高等学校における障害のある生徒の進路指導と、特別支援学校におけるキャリア教育をテーマとして研究を進めた。

令和 3～5 年度は、高等学校における発達障害等のある生徒の進路指導の実態と課題について、高等学校に加え、卒業後の進路先となる大学・企業や、連携先となる特別支援学校、福祉・労働関係機関等を対象とした調査を実施した。その結果を基に、進路指導における課題や支援のポイントを「組織的対応」

「自己理解」「自立と社会参加」「進路先決定」「連携」の五つの観点から整理した。

令和６～７年度は、特別支援学校を対象とした全国調査等を通して、障害特性に応じた「キャリア・パスポート」の活用状況や、個別の教育支援計画等との関連を明らかにするとともに、児童生徒の意思決定を支える支援の在り方を検討した。

これらの研究成果は、報告書として特総研リポジトリで公開している。また、その成果の一部は書籍としてもまとめている。高等学校における進路指導については、令和７年２月に『事例で学ぶ！発達障害のある高校生の進路指導ガイド―5 つのポイントで分かる指導・支援―』（明治図書出版）を刊行した。特別支援学校におけるキャリア教育についても、研究成果をまとめた書籍を令和９年度に刊行する予定である。

3. 今後の研究活動

令和８年度から始まった第６期中期目標期間（令和８年度～12 年度）では、第５期の研究成果を、学校現場でより活用できる形へと展開している。

具体的には、ウェルビーイング S&I センターの「キャリアプロジェクトチーム」において、みずほ教育福祉財団の助成を受け、教員を対象とした「キャリア教育実践プラットフォーム」の構築に関する受託研究に取り組んでいる。これまでの知見と学校現場のニーズを踏まえ、キャリア教育に関する情報を分かりやすく整理し、授業づくりや校内研修等に活用できる内容を目指している。

その内容の充実に向けて、学校関係者に加え、企業、福祉・労働、工学、金融・消費者教育など各分野の専門家とも連携している。さらに、障害のある社会人の働く姿や暮らしを取り上げた動画教材や、金融・消費者教育などの現代的な課題に対応した教材の開発も進める予定である。

4. おわりに

これまでの研究を通じて、自分の得意なことや苦手なこと、必要な支援を理解し、それらを自分の言葉で伝える力は、卒業後に突然身に付くものではなく、在学中から少しずつ育んでいくことが大切だと感じている。

このことは、特別支援学校に限らず、高等学校や大学等における進路指導やキャリア教育にも共通する。進路を考える際には、「どこに進むか」だけでなく、自分の特徴や必要な支援を理解し、その先の生活や社会参加を見据えることが大切である。

そのためには、進路決定の時期になって初めて自己理解を促すのではなく、日頃の学習活動や面談の中で、自分自身を振り返り、言葉にする経験を積み

重ねていくことが重要である。また、「キャリア・パスポート」等を活用し、これまでの経験や学びを振り返る機会を設けることも有効である。

こうした積み重ねは、自分に合った進路や生き方を選び、必要なときに支援を求めながら生活を組み立てていく力につながる。教員や支援者が本人との対話を重ね、その気付きや選択を支えていくことが、一人一人が自分らしい生き方を築くためのキャリア教育の基盤になると考えている。

当研究所としても、引き続き、研究成果の普及・情報発信を通して、障害のある児童生徒の社会的・職業的自立を支えるとともに、学校におけるキャリア教育の充実に貢献していきたい。

独立行政法人　高齢・障害・求職者雇用支援機構
～未経験分野へのキャリアチェンジを支援する離職者訓練の実践
―人生 100 年時代の学び直しと再挑戦を支える仕組み―～

大天健一
兵庫支部統括　兵庫職業能力開発促進センター　次長

1、はじめに

技術革新やAI・デジタル化の進展、産業構造の変化などにより、将来を予測することが難しいビジネス環境となっています。

こうした先が見えにくい時代において、キャリア教育は単に職業を知るための教育ではなく、「自分はどのように働き、社会と関わっていくのか」を考える機会として、大きな意義を持っています。社会の変化やニーズを捉え、新たな学びに積極的に挑戦することは、VUCA 時代を生き抜く基盤となります。学業を終え、就職や進路を選択した後も、キャリア教育が終わるわけではなく、人生 100 年時代の今、リスキリング等生涯にわたって学び続け、様々な変化の中で成長していくことが求められています。厚生労働省の第 12 次職業能力開発基本計画では、産業構造の変化やデジタル化の進展に対応するため、個人の自律的・主体的なキャリア形成支援や職業能力開発の充実を重要な施策として位置付けています。

また、文部科学省はキャリア教育を「社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通してキャリア発達を促す教育」と定義しており、その考え方は学校教育段階にとどまらず、生涯にわたるキャリア形成にも通じるものです。

ビジネス環境の変化に対応していくために、個人がこれまで学び経験してきた範囲を超え、新たな知識や技能を習得しようとする場合には、個人の努力だけでは得られない学びの機会が必要となることがあります。その一つの方策としてハロートレーニング・求職者支援制度など個人のキャリアチェンジを可能にする学びの機会が国により用意されています。本稿では長期にわたる職業人生において、キャリア選択の可能性を広げる機会を提供するポリテクセンター（職業能力開発促進センター）のハロートレーニング（離職者訓練）について、ポリテクセンター兵庫の取り組みを取り上げて紹介します。

当センターは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が設置する職業能力開発施設の一つで、全国では62施設が設置運営されています。離職された方がハローワーク（公共職業安定所）でキャリアコンサルティングを受け、これまで「製造業」を経験したことがない方が新たな分野で自身の可能性を切り拓こうとする意欲のある方に向けて学びの場を提供しています。ハロートレーニングの受講料は無料です。

2、キャリアチェンジを支援する離職者訓練の実践

製造業では人材不足が深刻化している一方、求職者の多くは製造業未経験者です。このような状況下で未経験分野へのキャリアチェンジをどのように実現するかが課題となっています。令和 7 年度にポリテクセンター兵庫へ入所した方は 567 名であり、その大半は未経験の職業分野への挑戦を目的として入所した方々です。未経験の分野に挑戦する動機は様々です。「従来の職種では希望の就職が決まらない」「経験者求人は応募しづらい」等、就職に困難を感じている方や「より条件の良い仕事を目指したい」等新しい挑戦を目指す方などです。

当センターの令和 7 年度の求人件数は延べ 2,787 件の求人が寄せられており、ハローワーク求人等への応募者等を加えると就職率は 89.1%でした。

求人企業からは当センターの受講者の「専門知識や技能を学びながら就職活動している」「毎日通所して訓練を受講している」等の努力が評価されています。

第 12 次職業能力開発基本計画では労働市場での「スキルの見える化」の促進が指摘されていますが、当センターでは就職ガイダンスを通じて「人材リスト」を作成しています。これは受講者がこれまでの経験と訓練で注力して学んでいるポイントなどを整理して、氏名や住所等の個人情報を除いた求職者の人材情報を一覧にまとめたものです。作成にあたってはテクノインストラクター（職業訓練指導員）やキャリアコンサルタント資格を持つ就職支援アドバイザーと相談しながらアピールポイントをまとめる過程でキャリアの棚卸と方向性を明確にして

いきます。企業の採用担当者がこれを閲覧し、個別に採番された番号により個人を指名して採用面接の希望を確認するものです。

なお、令和７年度においては人材リストの指名求人により就職した方は27.3％を占める結果であり、未経験者の就職活動に重要な役割を果たしています。

こうした就職支援と初心者が段階を踏んでスキルを身につけられるように綿密に準備されたカリキュラムを受講することで未経験である仕事へのチャレンジを可能にしています。



（ポリテクセンター兵庫）



（溶接技術実習の様子）

3、就職支援の主な内容

当センターでは標準6か月コース、企業実習付きデュアルコース、コミュニケーションスキル等を学べる導入実習付きコースなど多様な訓練コースを提供しています。専門分野別にみると機械・溶接系、電気電子系、居住建築系など13科の訓練科を設定しています。学科と実技を組み合わせた学習カリキュラムに加えて、独自の就職支援カリキュラムを提供しています。コースによって内容は異なりますが、ここでは標準６か月コースにおける就職支援の例を紹介します。これらの支援は、職業訓練指導員（テクノインストラクター）、就職支援アドバイザー、事務スタッフが連携して実施します。

（1）入所1か月から3カ月

・オリエンテーション

・就職ガイダンス（自己理解・仕事理解、ジョブ・カード作成支援等）

・個別就職相談

（2）入所4か月から6か月

・就職ガイダンス（人材リスト作成支援・面接対策・就職諸手続き等）

・企業説明会

・人材リストによる企業からの指名、マッチング支援

(3)修了後フォローアップ

・個別就職相談

・求人情報の提供

4、おわりに

製造業では専門知識や技能に加えて社会ニーズの変化に対応していくため異業種の経験や知見も必要とされています。6か月の訓練で学ぶ専門知識や技能はこれまでの職業経験に上乗せされて、創造的なキャリアを拡大させていく機会になるものと考えられます。

変化の激しい社会においては、職業人生を通じて学び続けることが重要です。ポリテクセンター兵庫が実施する離職者訓練は、専門知識・技能の習得のみならず、多様な受講者との交流や新たな価値観との出会いを通じて、受講者のキャリアの可能性を広げる役割を果たしています。離職者訓練は単なる技能習得機会ではなく、未経験分野への移行を支援するキャリア形成インフラとして機能していくことを目指し、今後もポリテクセンターでは個人が主体的なキャリア形成に挑戦できる環境づくりを支援してまいります。キャリア教育関係者にはこれまでの経験を新しい分野の知見と融合させて価値を創造する活動を応援していただきますようお願い申し上げます。



(工場自動化制御盤実習の様子)



(住宅リフォーム実習の様子)

【仕事の学びの機会情報】

・ポリテクセンター兵庫(※ポリテクセンターは全国62か所に設置されています)
https://www3.jeed.go.jp/hyogo/poly/

・全国のハロートレーニング検索(ハローワークインターネットサービス)
https://www.hellowork.mhlw.go.jp/kensaku/GECA150010.do?action=initDisp&screenId=GECA150010

・働きながら学びやすい職業訓練
https://www3.jeed.go.jp/hatarakimanaberu/

・職業訓練指導員について（人材育成の仕事に関心のある方）
https://www.uitec.jeed.go.jp/tech-inst/index.html

秋田県ハローワーク
～サポステ／ジョブカフェ／ハローワーク～

赤沼紀美子
キャリアコンサルタント

「教育」の最前線でご活躍されている先生方に、私がお伝えすることはあるのだろうかと悩み考えているうちに、お話をいただいてから数ヶ月が過ぎてしまいました。ただその間、改めて役割や自身の向き合い方など整理し、見つめ直す事ができたと思います。

十数年前、職場の新人教育に悩んだことをきっかけにキャリアコンサルタント資格を取得しました。職場の環境改善、人間関係に目を向けたスタートでしたが、同時に、メンタルヘルス対策やキャリア形成支援へも関わる機会が増えました。引きこもり支援、居場所運営など、サポーターとして活動を始め、若者の就労支援に特化した地域若者サポートステーション「サポステ」の職を得ました。「サポステ」は働くことに悩みを抱える15歳から49歳までの方を対象に、無料で就労支援を行う厚生労働省委託の支援機関です。個別相談を中心に、一人一人の課題に添った講座や活動を通して自己理解を深め、自己肯定感・自己効力感を高め、就労につなげます。就労から離れていた時間であるブランクは、イコール他人と接していない時間であるのが特徴であり、先ずはサポステに来るというのが大きな一歩です。人との関わりに苦手意識が強い、コミュニケーション力の低い方がほとんどであり、次の一歩には時間と根気強い関わりを要しました。彼らとの信頼関係構築は必須であり、一人一人のペースに合わせての伴走型支援は、一緒に悩み、立ち止まったり戻ったりの繰り返しです。それでも自分を知ること、ありのままの自分を受け入れ前向きに行動する力、生きる力を養うことを目的とし関わることを心がけました。多様な他者への理解を深め、協力による人間関係形成・社会形成能力など、自立へ繋がる基礎力を築いていくことは、参加体験型講座の根幹です。グループワークで互いの特性を生かした役割分担、課題に取り組み解決していく課題対応能力は、意見を出し合う中での葛藤、他人への気遣いなど社会で自立して生きるために必要な力を養う取り組みとしてきました。それぞれの過程を自らが主体性を持ち考え選択し、計

画を立て行動するというプランニングなど、気負わずに何度でも挑戦できるよう、一人一人にキャリア教育の一片を担う支援をしました。

サポステの経験を経て、「ジョブカフェ」で支援をさせていただきました。「ジョブカフェ」は、都道府県が設置・運営する若者の就職支援施設です。正式名称は「若年者のためのワンストップサービスセンター」といい、キャリアカウンセリング、履歴書支援、面接対策、各種講座、求人情報提供などのサービスを無料で提供しています。傾聴を基盤とし相談者に寄り添う姿勢で、自己理解を深め今の自分へ気づくなど、働くことに一歩踏み出した方への支援をしてきました。自身が何に向いているのか何がやりたいのかと迷う方には、興味・能力・価値観といったキャリア形成においての三要素を引き出し、自身の持つ力を整理し自信につなげました。パソコンで質問に答えていただき、データをフィードバックする職業適性診断も、有益な情報を得ることができました。受け止め方や態度、会話の広がりなどを観察・察知し、今のイメージを掴みます。興味は、何をしている時に楽しいと感じるか、どういう時に達成感があるかと、事柄だけではなく状況からピックアップします。能力は、自分が出来ると感じていることばかりでなく、他者から認められた経験などを挙げてもらいます。価値観はまさにキャリアアンカーであり、こだわり・課題であり、今の軸です。それが、強み・魅力となります。職歴のある方にはジョブ・カード活用し、仕事の棚卸も有効です。振り返りの語りからも、自己理解が深まります。そして仕事理解では、選択・絞り込みを繰り返し、挑戦のタイミングには、強み・魅力を生かし、志望動機や自己 PR に活かす。更に、自身の強み・魅力を知ることは、活動中や就職後に起こりうる挫折から立ち直る力、レジリエンスを養いました。応募書類の作成支援は、見やすさと意欲の伝わる内容を心がけ、面接につながることを目指しました。面接対策は、実践的で充実した模擬練習を繰り返し行い、モチベーション維持を図り、所作・表情・言葉遣いなど細部に注視し支援しました。実践的支援から、社会人としての自覚が構築され、自信へとつながっていきます。活動不調の方へは、状況の確認から問題点への気づきを促し、再度対策を練り直し対応しました。また「ジョブカフェ」では、応募書類の書き方・面接マナーや対策・自己分析などの各種講座の定期開催や各企業の説明会・面接会も行い、就職活動をスムーズに取り組める施策も備え、ハローワークとの連携により、求人検索や情報提供など、タイムリーな支援も充実しています。

今春からの職場である「ハローワーク」（公共職業安定所）とは、国（厚生労働省）が運営する無料の総合的雇用サービス機関です。仕事を探している方や求人を出したい事業所に対して、様々な支援サービスを全て無償で提供します。求人情報の検索は、専用の端末機器が設置されており、自身でもできます。フロアには、たくさんの求人や就職活動に有益な情報を掲示し、気になる情報に

ついては窓口で相談できます。窓口では、求職活動の登録・相談・応募に向けた紹介状の発行もしております。「サポステ」や「ジョブカフェ」同様に一人一人への寄り添い・傾聴を基本としており、誘導や決めつけではなく、求職者の希望を最優先し対応しています。拘る条件が抱える課題と紐づいていることもあり、聞き取りから情報提供を繰り返し絞込みつつ、自身の選択でマッチングを行います。応募前見学は有効で、日程調整後に自身の五感で精査し、応募へとつなげます。就職活動講座や会社説明会は随時開催し、見学会にも力を入れています。様々なツールを生かしながら、タイムリーでかつ正確な情報提供を最重要とし、基本は傾聴そして、希望に寄り添い自身の決定を支援していく姿勢が望まれます。「働く」ことへのエネルギー維持を心がけての支援ですが、抱える課題は多種多様でマッチングまでの過程も、それぞれです。自己理解不足からなるミスマッチ、人間関係形成・社会形成能力減からの離職、課題に向き合う力不足による停滞など、自身がどうなりたいか、どう生きたいかと目標を掲げ計画し実行する「キャリア教育」、社会で自立して生きるための基礎力の再構築は、何度でも何回でも必要不可欠であると、感じています。いずれも「働く」ことへのステップ位置に違いはありますが、真摯に向き合い基本は傾聴、こころの健康を保ち働きがい・生きがいを感じて「生涯現役」で過ごしていただける支援を、目標にしています。

鹿児島労働局　新卒応援ハローワーク
～公的機関が若者支援の線を“つくる“
―鹿児島新卒応援ハローワークが紡ぐ若者支援実践の線―～

松元陽子
就職支援ナビゲーター（連携支援）

令和5年度、労働局と大学との連携支援が静かに動き始めた。最初の一歩を踏み出したのは、鹿児島大学キャリア形成支援センター。コミュニケーションに苦手さを抱える学生や就職活動に不安を感じる学生への支援を学生の声をより確かな支援の線につなげたいという思いが高まっていた。この流れの中で、月２回ハローワークから大学に出向き、学生の個別相談を行う取り組みが始まった。学生向けの案内も整えられ、コミュニケーションや就職活動に不安のある学生が安心して相談できる場として大学の中にこの連携相談が息づき始めた。この取り組みは大学の中で確かな手応えを生み、支援の“線”となっていった。

若者の相談に向き合うとき、私自身いつも「安心して迷いを出せる場」をどう“つくる”か考えている。社会福祉士として生活の土台を見立て、キャリアコンサルタントとして働く軸を一緒に探る。その二つの視点を持ちながら新卒応援ハローワークで学生と関わると公的機関という立場が進路を決めつけない“余白”を生み出していることに気づく。大学の先生方と同じ方向を見つつ、第三者としてそっと横に並ぶように支援に入る。その距離感が、学生が自分の言葉で悩みを語り始めるきっかけになり、少しずつ表情に落ち着きが戻っていく。

鹿児島大学での個別相談に訪れる学生の困り感の一つにコミュニケーションへの強い不安がある。話すときに言葉が短くなり、沈黙を恐れて面接に踏み出せない学生も少なくない。丁寧に話を重ねていくと、その短さは“慎重で誠実”という、その人らしさにつながる面も見えてくる。面談を続けるうちに「短くても少なくても、正確に伝えられる自分でいい」という言葉がその学生の中で静かに形を持ち始めている。

二つ目は、自己理解の浅さから職種選択が難しいケース。「何が向いているか分からない」という言葉の裏には、生活リズムの乱れや価値観の整理ができていないことがある。働く以前に、生活の安定と自分の軸を整えることの必要性を感じる。価値観の棚卸しを一緒に行うことで学生は少しずつ「自分が大事にしたい働き方」を言葉にできるようになる。

三つ目は、合理的配慮の必要性。集団が苦手、感覚過敏、予定変更に弱いなど、特性が働く場面で影響することがある。合理的配慮は特別扱いではなく、力を発揮するための条件づくり。学生と一緒に「どんな環境なら働きやすいか」を考えると進路選択肢が拡がる。

こうした支援の中で、鹿児島大学修学支援室との連携は大きな意味を持つ。学内の修学支援室（障害学生支援センター）は、学生の日常の困り感や学内での様子、授業でのつまずきなど、就職相談だけでは見えない部分にそっと光が差す場所。 自己開示の難しさ、本人の条件、周囲の期待――いくつもの思いが絡まり、言葉にならないまま胸の内に静かに積もっていく時間がある。 その思いに触れながら、学内での配慮と就職活動のステップが同じ線上に並び、進む方向が静かに姿を現す瞬間が生まれる。大学と公的機関の支援が“二本の柱”として機能し、支援体制の有効性が示された成功事例である。

さらに令和 5 年から定例開催の鹿児島大学主催の「障がい学生支援と就労移行の情報交換会（タウンミーティング）」を通じて、障害福祉に携わる専門支援機関や自治体の支援員等とのパイプも拡がった。学生自身が語る困り感、教職員が抱える支援の難しさ、企業の障害理解を共有する場は、大学と公的機関が同じ視点で学生を支えるための大切な時間。こうした対話の積み重ねが、個別相談の場でも生きる。まさに、鹿児島大学の総力が結集する場。

専門的な支援が必要な学生、まず本人と一緒に「できること・できないこと」「配慮が欲しいこと」等、特性を丁寧に整理する。必要に応じて就労移行支援機関や障害福祉課への同行、保護者や大学担当者、関係機関を交えたケース会議をこまめに開く。応募段階では、困り感を見逃さないよう仕事内容の切り出しや明確化、フォローアップを続ける。プライバシーと個人情報を大切にし、学内でも情報共有を徹底。だからこそ、学生が「迷ったときにどこへ相談すればいいか分からない」という孤立を防ぐ“つなぎ”が自然に機能する。

支援の幅が拡がるにつれ、こうした大学支援を通じ「もっと早い段階で支援視点を共有」との思いから今年度、高校教員向け研修を担当。研修テーマは「本音を引き出す支援」「三つの自立」「合理的配慮」。高校の先生方が日々向き合う生徒の葛藤や課題は、のちに大学で顕在化する高大接続の観点からも早期支援の重要性が示唆される。悩みは、大学で出会う学生の困り感と地続きだ。高校と大学が同じ支援言語を持つことで若者が進路に迷ったときに“どこに相談しても同じ方向性での支援という”地域の安心感が生まれる。

こうして専門支援機関との連携パイプが拡がったことで、つなぐ際に大学と同じ方向を見ながら進めていく体制が整ってきた。大学と公的機関が同じ視点で学生を支える体制があるからこそ、“つなぐ”という関わりは、大学と連携して進める支援として位置づけられている。

この連携の積み重ねが、学生の「働くまでの道のり」を少しずつ滑らかにしていく。地域の支援機関との協働は着実に広がり、学生が孤立せずに進路を選べる環境が整いつつある。公的機関としての中立性と公平性を保ちながら、若者が「安心して頼れる場」を持ち、自分らしい働き方を模索できる環境をつくっていく。それが鹿児島新卒応援ハローワークの役割。鹿児島の若者支援は、静かに確実に“線”としてそっとつながり始めている。大学、高等学校、そして地域がゆるやかにつながることで若者の未来は少しずつ開けていく。

これからもその線を丁寧に紡いでいきたい。

■――――――――――――――――――――――――――――――――――――

【書評】　『障害のある子どものキャリア教育入門
～小学校から高等学校段階まで！
学校現場の疑問にこたえる Q&A ブック～』

――――――――――――――――――――――――――――――――――――

『障害のある子どものキャリア教育入門
～小学校から高等学校段階まで！
学校現場の疑問にこたえる Q&A ブック～』

（国立特別支援教育総合研究所（編著）
榎本容子・相田泰宏・北村拓也・石本直巳（著） ジアース教育新社 2026）
https://www.kyoikushinsha.co.jp/book/0766/index.html

立石慎治（筑波大学）

キャリア教育を障害のある子どもにどう実践するか。実践にあたってはさまざまな疑問や戸惑いが生まれるが、55 もの疑問に四人の執筆者による一問一答のかたちで応えるのが本書である。

2部構成を採っており、「パート 1 キャリア教育」は、キャリア教育一般に関する5問と、障害のある子どもへのキャリア教育に関する 18 問を扱い、「パート2『キャリア・パスポート』」は、その意義や様式、作成・活用、指導・支援、連携に関する 32 問を収めている。加えて、25 本のコラムも収録されている。キャリア教育の基本概念や学校段階に応じた考え方を補うほか、視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、病気を抱える子ども、知的障害、発達障害といった障害種別に、キャリア教育や「キャリア・パスポート」を進める際の留意点が取り上げられている。個々の疑問への回答に加え、実践を考えるための幅広い知識が得られる構成である。冒頭には、知りたい事柄に応じて参照すべき設問を案内する工夫もある。はじめから順に読んで理解を深めることも、目の前の課題から必要な問いにたどり着くこともできる。一問一答形式の利点を十分に生かした構成が採られている。なお、本号に掲載された、本書の執筆者の一人である榎本容子氏による国立特別支援教育総合研究所の紹介記事でも、本書が同研究所の事業成果として刊行されたことに触れられている。

紙幅の都合から 55 問すべてに言及することは難しい。ぜひ手に取って、または、（上述の URL から）出版社ウェブサイトの当該書籍のページにて目次を確認いただきたい。ここでは、書評者の目に留まった問いを幾つか取り上げることで責めを塞ぎたい。

本書の設問の特徴は、現場で実際に生じる率直な戸惑いが取り上げられていることにある。障害の重い子どもや就職しない子どもにもキャリア教育が必要なのか（Q10・11）、既に個別の指導計画等を作成しているのに「キャリア・パスポート」を作る意味はどこにあるのか（Q29）、作成に時間がかかるなかでどう有効に活用すればよいのか（Q40）、などにその要素を見て取れる。現場の疑問を単なる理解不足として退けず、正面から受け止める姿勢が表れてはいないだろうか。

また、自立活動とキャリア教育の関係（Q12～14）や、従来から使われてきた教材との関係（Q31）などを扱う点も見逃せない。キャリア教育を従来の特別支援教育に外から付け加えるものとして描くのではなく、これまでの実践に含まれ

ていたキャリア形成上の意味を見いだそうとしている。これまでの実践を肯定的に評価することと、その目的や方法をキャリア教育の観点から改めて問い直すことが、必ずしも対立するものではないと気づかされる。

さらに評者が注目したいのは、本書の問いが特別支援教育の領域を越えて広がることである。その例として、「キャリア・パスポート」の作成に関する Q35 と Q46 に着目したい。

Q35 は、自己分析が苦手な子どもの「キャリア・パスポート」作成に際し、教員の思いや願いを伝え、それを書かせてもよいかという問いである。回答は、助言は支援の一部に留めるべきこととし、教員の願いを押し付ければ、子どもの主体的な学びの機会を損ねかねないと注意を促す。言わずもがなではあるが、この問題は障害の有無を問わない。教育には、社会的な規範や倫理を伝え、子どもが選択肢を理解できるよう働きかける役割もある。だからこそ、教員が価値や期待を示すことと、それを子ども自身の願いとして語らせてしまうことの境界は、容易に定まらない。キャリア教育に携わる者が考え続けるべき問題だろう。

Q46 は、障害の重い子どもと「キャリア・パスポート」を作成する際、どのように「対話」すればよいかという問いである。回答は、「言語」によるやり取りに限らず、その子どもに可能な対話の方法を探すことを勧める。この回答を読むと、そもそも私たちは何を「対話」と認めているのか、という問いが浮かぶ。言葉で考えを説明することを暗黙の標準とし、別の仕方で応答する可能性を狭めてはいないか。こうした問いは、一般のキャリア教育で行われる面談や振り返りにも向けられうるものである。

Q35 は教育的な働きかけと本人の意思との関係を、Q46 は対話という営みの捉え方を考えさせる。特別支援教育で切実に問われる事柄は、こうして複数の角度からキャリア教育一般の前提を照らし出している。

なお、本書の紙面づくりにも若干触れておきたい。本書はオールカラーで構成されているが、評者が色覚シミュレーションアプリで確認した範囲では、C 型・P 型・D 型・T 型のいずれの表示でも配色の違いを見分けることができた。読み手の多様性を意識したと思われるこうした紙面づくりも、本書の内容と響き合っている。

本書の価値は、特別支援教育とキャリア教育を結び直しつつ、必要な知識や対応策を探せる実践的な手引きでありながらも、更に一歩踏み込んで、キャリア教育そのものを考え直す機会を与えてくれることにもある。一見素朴な、そして切実な問いに答える形式でありながら、読者が自らに問いかけることを促す点に、本書の魅力があるように思われる。

■―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

【お知らせ】第 48 回研究大会

―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

テーマ：「ともに生きる未来を創るキャリア教育
　　―自らを活かし、社会をかたちづくる―」
日　時：2026 年 11 月 14 日（土）、15 日（日）
場　所：筑波大学

問い合わせ先：jssceconference@gmail.com
実行委員長：藤田晃之（筑波大学）

※詳細は学会ウェブサイトから
https://jssce.jp/conference/jssce2026/

■―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

【お知らせ】研究推進委員会　研究講習会

―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

テーマ：回顧的プレテストへの招待
　　－キャリア教育/支援による変化を把握する研究計画－
日　時：2026 年 12 月 19 日（土）13:30～16:00
形　式：オンライン（Zoom）
申　込：https://forms.gle/GCuCihALtoMgiT3N8
期　限：2026 年 12 月 14 日（月）

※詳細は学会ウェブサイトから
https://jssce.jp/committees/2860/

■―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

【お知らせ】国際交流委員会　IAEVG 国際大会 2027

―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

大会名：IAEVG International Conference 2027
テーマ：Global Guidance, Local Impact:

Rethinking Practice, Inspiring Change
（グローバルなガイダンス、地域へのインパクト：
実践を問い直し、変革を促す）
日　程：2027 年 5 月 25 日（火）～27 日（木）
開催地：アイルランド・ダブリン
会　場：Dublin City University（DCU）, St Patrick’s Campus
大会公式 Web サイト：https://iaevgconference2027.ie/
研究発表募集（Call for Papers）：
https://iaevgconference2027.ie/call-for-papers/

※詳細は学会ウェブサイトから
https://jssce.jp/committees/2883/

■―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

【お知らせ】中国・四国地区／近畿地区部会 合同研究会 2026

―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

テーマ：経験と感覚をキャリア形成につなぐ
－省察と意味づけ・言語化から考えるキャリア教育－
日　時：2026 年 12 月 12 日（土）13:30～15:30
形　式：オンライン（Zoom）
申　込：https://forms.gle/HyNtHbPNnj63KJAK9
期　限：2026 年 12 月 11 日（金）
参加費：会員・非会員とも無料

※詳細は学会ウェブサイトから
https://jssce.jp/area/2870/

■―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

【お知らせ】九州・沖縄地区部会　第 26 回研究大会

―――――――――――――――――――――――――――――――――――――――

テーマ：中・高・大をつなぐキャリア教育と「学び」の質的転換
－「個別最適な学び」と「探究」を大学の初年次教育へ
どう接続するか－
日　時：2026 年 12 月 12 日（土）13:00～15:30

会　場：別府大学　石垣キャンパスオンライン
（Zoom 配信あり）
申　込：https://forms.gle/1vTiGVrUiTM78zw87
期　限：2026 年 12 月 7 日（月）
参加費：無料

※詳細は学会ウェブサイトから
https://jssce.jp/area/2879/

■――

【お知らせ】学会への寄贈図書一覧（2026 年 4 月～10 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。

・小川誠子（著）『ワーク・ライフ・バランスと生涯学習―すべての働く人々のために―』人言洞、2024 年
https://www.ningendo.net/books/1465/
・田所摂寿（著）『本気で心理専門職をめざす人のためのカウンセラー教育入門』金子書房、2026 年
https://www.kanekoshobo.co.jp/book/b673708.html
・国立特別支援教育総合研究所（編著）／榎本容子・相田泰宏・北村拓也・石本直巳（著）『障害のある子どものキャリア教育入門―小学校から高等学校段階まで！学校現場の疑問にこたえる Q&A ブック―』ジアース教育新社、2026 年
https://www.kyoikushinsha.co.jp/book/0766/index.html
・京免徹雄・平野修（著）『「関係性」の学級づくり論』東洋館出版社、2026 年
https://www.toyokan.co.jp/products/6358

-+-

◇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)

-+-