

---

日本キャリア教育学会ニュースレター  
2026 年度・夏号（2026.7.31 発行）

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

---

※ニュース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】 諸団体におけるキャリア教育

～学会その2(人材育成系)～

[亀野 淳\(北海道大学\)〈日本インターンシップ学会〉](#)

[田澤 実\(法政大学\) 〈日本キャリアデザイン学会〉](#)

[竹内倫和\(学習院大学\)〈産業・組織心理学会〉](#)

[吉本圭一\(東京情報デザイン専門職大学\)〈日本職業教育学会〉](#)

[古田克利\(法政大学\) 〈日本労務学会〉](#)

[中山良一\(日本機械学会\)〈日本機械学会〉](#)

[高見佳代\(電気通信大学\)〈日本教育工学会〉](#)

[中川まり\(大妻女子大学\)〈日本家政学会〉](#)

【お知らせ】

[第 48 回研究大会](#)

## 【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。春号で学会その1(心理・教育系)、夏号で学会その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

～学会その2(人材育成系)～

---

### 日本インターンシップ学会

～多様なステークホルダーをつなぐインターンシップ研究の広がり～

亀野 淳

北海道大学教育イノベーション機構 教授

日本インターンシップ学会は、高良和武初代会長(東京大学名誉教授)はじめとする有志によって1999年創設され、2024年に25周年を迎えました(本学会の25年の歩みは[『日本インターンシップ学会創設 25 周年記念誌』](#)を参照願います)。私は昨年9月から第6代の会長として微力ながら尽力しています。

名称にあるとおりインターンシップを対象とした学会ですが、会則第1条において、「学会のインターンシップの定義は「学生等が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と幅広くとらえ、学校と企業等との連携により行われる形態を基本とする。」と定義されています。2022年に改正された[文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」](#)、いわゆる[「三省合意」](#)の定義するインターンシップよりも広い概念を扱っています。また、会則第2条において、「インターンシップに係わる諸問題の研究の推進・普及、社会に対する啓発・提言、これに携わる産学及びその他関係諸機関の情報連

絡、ならびに会員相互の研究上の連絡・交流に寄与することを目的とする。」とその目的が定められています。インターンシップに係わる研究はもちろんであります、産学及びその他関係諸機関の情報連絡も本学会の目的として明確に定義されているところが特徴といえます。

本学会の会員数(2026 年5月現在)は 213 となっています。そのうち 177 は個人会員であり、その多くは大学の教員です。この点は他の学会も同様かと思われませんが、大学のキャリアセンター等の教職員などの実務に関わっている会員も数多くいます。また、法人・団体会員も 33 となっており、インターンシップを実施している企業、コーディネートに関わっている企業・団体なども多く参画をしている点が大きな特徴といえます。

学会としての主な取り組みは、年1回の全国大会の開催、査読付き研究論文としての学会誌(『[インターンシップ研究年報](#)』)の発行、各支部における研究会等の開催、学会員に対する研究助成などおおむね他の学会と同様ですが、インターンシップの発展と高度化を願い「秀逸なインターンシップ」として槇本記念賞を教育機関のみならず企業や団体も含めて2年に1回表彰をしています。これは優れた実践を顕彰する取組として本学会の特徴といえます。

本学会は 2013 年より英語の表記を「The Japan Society of Internship」から「The Japan Society of Internship and Work Integrated Learning」に変更しました。Work Integrated Learning(職業統合的学習:WIL)とは、「目的をもってデザインされたカリキュラムの中で理論と職業実践とを統合したアプローチおよび戦略の総称」と定義され、これには、実習、専門実習、インターンシップ、産業を基盤とする学習、PBL (project-based learning)、サービスマーケティングといった、多様な実践が含まれています(稲永 2013)。つまり、本学会の対象をインターンシップだけではなく、その周辺領域にある PBL などその範囲に含め広げたといえます。

近年の『インターンシップ研究年報』の論文、研究ノートをもても「企業のキャリア形成支援」「教育実習」「販売実習」「アルバイト」「地域連携」「職業統合的学習」など多様な取り組みが取り上げられています。また、昨年度の全国大会においても「図書館実習」「臨地実務実習」「アクティブラーニング」などをテーマとした幅広い研究発表がなされています。

ここで、高校や大学で進路指導・キャリア教育に携わっておられる教員や支援者の皆様に向けて、本学会の議論をふまえた私見を述べさせていただきます。「インターンシップ」を狭くとらえすぎないことです。本学会が WIL(職業統合的学習)という概念を掲げているように、特別なプログラムでなくとも、部活動、ボランティア、地域連携活動といった身近な経験もまた、生徒・学生のキャリア形成にとって貴重な素材となります。それらを将来の生き方や日々の学びと結び

つけて考えさせる関わりこそが、キャリア教育の土台になると考えます。

また、インターンシップは様々なステークホルダーから成り立つ取り組みです。前述したとおり本学会の会員は多様であるものの、やはり大学教員が中心となっています。これは学会という性質上ある程度致し方ない面もありますが、もう少し多様な会員、例えば、高校教員や企業の人事担当者の増加が必要です。そういう意味では、高校教員の会員も多い日本キャリア教育学会をはじめとする関連諸学会とのさらなる連携強化も必要であると思います。また、教育関係だけではなく、企業経営などに関連する学会や会員との連携強化をすすめていくことがお互いのメリットになると確信しています。お互いの問題意識が異なることを理解した上で、フラットかつ積極的に対話することが混沌とした社会の中でより一層求められているのではないのでしょうか。

#### 【引用文献】

日本インターンシップ学会 25 周年事業 25 周年記念誌刊行 WG(2024)

『日本インターンシップ学会創設 25 周年記念誌』 <https://js-internship.jp/wp-content/uploads/2024/08/25th-kinenshi.pdf>

文部科学省・厚生労働省・経済産業省(2022)「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt\\_ope01\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf)

稲永由紀(2013)「職業統合的学習(WIL)とは何か」吉本圭一・稲永由紀編  
『諸外国の第三段階教育における職業統合的学習』広島大学高等教育研究開発センター、No.122、111-114 頁

---

日本キャリアデザイン学会  
～研究者と実務家が交差する「知の循環」の場～

田澤 実  
法政大学キャリアデザイン学部 教授

日本キャリアデザイン学会は、2004 年に設立され、2024 年に 20 周年という大きな節目を迎えました。生涯学習社会における個人のキャリア発達と、それを支える社会の発展に寄与しうる「キャリアデザイン学」の構築・普及を目的

としています。最大の特徴は、「研究者」と「実務家」が対等な立場で共存し、深く交流している点にあります。約 1,200 名にのぼる個人会員の顔ぶれは、教育学、経営学、心理学、社会学などを専攻する大学等の研究者に留まりません。学校の進路指導教員や大学のキャリアセンター職員、企業の人事・人材開発担当者、需給調整機関の専門職、キャリアコンサルタント、さらには NPO や地域活動のリーダーなど、極めて多様なフィールドを持つ実務家が多数集い、共に「キャリアデザイン」というテーマに向き合っています。

多様な会員が所属する日本キャリアデザイン学会において、「キャリア教育」は常に主要なテーマの一つです。たとえば、2025 年 9 月に開志専門職大学（新潟市）で開催された第 21 回研究大会では、「大学生のキャリア教育」「多様な世代のキャリア教育」「学生のキャリア意識」「キャリア教育の効果」といった部会が設けられ、活発な議論が交わされました。また、キャリア教育研究の面白さは、学校現場の視点だけでなく、社会への移行先である企業や地域社会からの視点が交差することにあります。学会における地区活動として、中京支部では「大学におけるキャリア教育の“これまで”と“これから”～教員・職員・就職ナビのより良き協働を目指して～」をテーマとする研究会が開催されました。教育現場の論理、採用側の論理、支援ビジネスの論理を同じテーブルに乗せ、産学接続のリアルな課題を共有・議論できるのは、多様な実務家を擁する学会ならではのアプローチといえます。

私自身、現在は研究組織委員会の委員長ならびに副会長として学会運営に携わっていますが、本学会は単なる研究発表・聴講の場ではなく、経験知を概念化し、概念を社会実装へ戻すための「翻訳装置」とであると実感しています。研究や実践が「個々人の努力」に閉じず、複数の委員会や支部が役割分担をしながら会員を支える「知の循環」の仕組みがあるからです。

「入口」として研究組織委員会が『研究・実践力向上セミナー』等の学びの機会を提供し、現場の知見を論文にするための方法論を育てます。「真ん中」の段階では、研究会企画委員会が主催する『キャリアデザインライブ！』や各支部活動、そして年次研究大会という対話の場で、研究者と実務家の化学反応が起こります。さらに「出口」として、学会誌『キャリアデザイン研究』への学術的蓄積や、キャリア研究・政策・国際交流委員会による『キャリアのアゴラ』での政策的議論などへと接続していきます。理論と実践が往還し、互いに影響を与え合うダイナミズムがここにはあります。

最後に、高校生や大学生の進路指導、キャリア教育の現場で日々若者たちと真摯に向き合われている皆様へ申し上げます。支援の現場に没頭することは尊いことですが、同時に、知らず知らずのうちに「その現場特有の暗黙の前提」に縛られてしまうリスクも孕んでいます。

私はキャリア支援の現場を、一種の「劇場」のようなものだと思うことがあります。制度やシステムは舞台装置、支援者や当事者は登場人物、そして現場の常識や慣行は暗黙の「脚本」です。私たちは日々、その脚本に沿って動いていますが、自分の劇場だけを見ていては、その脚本がどんな前提で書かれているのかに気づきにくくなります。学会という場合は、この「劇場を並べて眺める」ための装置といえます。企業の人事がどのような視点で若者を見ているのか、地域で若者を支援する NPO がどのような課題を感じているのか。他者の舞台を知ること、自らの現場を相対化し、「なぜこの指導が必要なのか」「制度の隙間を埋める隠れた歯車は何か」といった一段高い問いを立てることができます。

学会は、誰かが用意した知識を一方的に受け取る場所ではなく、私たち自身が「問い」を持ち寄り、互いの経験と研究を照らし合わせながら知を更新していく実践共同体です。皆様の現場で生まれた小さな違和感や工夫を、ぜひ言葉にして他者と共有してみてください。自らの現場を相対化するための「インフラ」として学会を最大限に活用し、共に次世代のためのキャリアデザインの物語を紡いでいけることを願っております。

---

#### 産業・組織心理学会

～産業・組織心理学とキャリア教育研究及びキャリア研究との関連～

竹内倫和

学習院大学経済学部 教授

産業・組織心理学会(<https://www.jaiop.jp/>)は 1985 年に発足し、昨年は第 40 回の年次大会が開催されると同時に、学会設立 40 年という節目の年でした。現在、法人会員を含めた会員数が 1200 名を超える学会になります。産業・組織心理学会は、学会設立時より専門領域としての多様性を有してきました。すなわち、産業・組織心理学を「人事」、「組織行動」、「作業」、「消費者行動(市場)」の 4 部門を包含するものとして位置づけ、産業場面における組織や個人にかかわる多くの社会的課題の解決に資する知識を創造、共有してきたといえます。

産業・組織心理学会では、上記の専門領域の多様性ゆえ、心理学を中心にしながらも経営学や商学、教育学、社会学、看護学、経済学、工学など多岐にわたる学問的背景をもつ研究者が集まり議論がなされています。また、このような研究者間ばかりでなく、研究者と実務家との積極的な交流をもとに、今日的

な現実課題への対応に向けた知識の創造がなされてきています。学会としての具体的な取り組みとして、以下の3点が行われております。

第1に、研究成果の発信機会の提供です。学会機関誌として『産業・組織心理学研究』を年2回発行し、専門的な学術論文を掲載するとともに、実務的意義の高い論文を掲載するための実践報告部門を設けて幅広い論文の掲載を可能にしています。また、「学会大会(年次大会)」が年に1回開催され、各種シンポジウムに加えて、数多くの先進的な研究の報告がなされています。現在、米国の Society of Industrial and Organizational Psychology (SIOP) の学術交流イベントである Global Work and Organizational Psychology Conference (G-WOP) に参画し、会員への情報提供などを今後行っていく予定です。

第2に、研究能力の向上及び研究者育成の支援です。産業・組織心理学分野における若手研究者及び大学院生の研究活動促進を目的に、研究費の一部を支援する「JAIOP 研究支援制度」を設けています。また、「研究力向上セミナー」を開催し、研究活動を行っていく上で必要となるスキルや知識の習得に資する機会の提供を行っています。年に4回開催される「部門別研究会」では、人事、組織行動、作業、消費者行動の各部門における最新のテーマについての話題提供や議論がなされています。

第3に、研究者あるいは実務家の交流機会の提供です。上記の「学会大会」や「部門別研究会」において研究者及び実務家の間での研究・実践事例を通じた交流機会を積極的に作り出しています。また、学会広報媒体である「JAIOP ニュース」(メール配信)では学会に関連する各種記事やコメントを配信する中で、会員の交流促進を図っております。現在、40周年記念企画事業として、研究者と実務家が連携して行う「産学連携」研究の促進に向けた取り組みを行っております。

産業・組織心理学会では、キャリアに関する研究が人事部門及び組織行動部門を中心に精力的に行われてきました。キャリア教育学会の「キャリア・カウンセラー研修講座」では、4分野(「a 分野:キャリアに関する理論と活用」、「b 分野:カウンセリング・スキルに関する理論と実践」、「c 分野:学校教育・キャリア教育の理解」、「d 分野:産業・職業理解と実践的支援」)に区分されていますので、以下、上記分野ごとの研究展開について記したいと思います。

第1に、キャリアに関する理論と活用に関する研究では、ホランドによる「個人－職業適合」モデルについて日本的な採用、就職活動文脈を勘案して発展的に検討した渡辺ら(1994)による研究、新規学卒者の個人－職業適合と入社後の組織適応との関連を検討した竹内(2009)の研究がなされています。また、大学生や一般従業員のキャリア志向性を検討するための尺度開発を行った中

大路(2025)の研究も行われ、キャリア理論の実践的活用に資すると考えられます。

第2に、カウンセリング・スキルに関する理論と実践に関係する研究では、公的職業安定所で行われる職業相談の内容を分析し、その特徴を明らかにした奥津(2005)の研究が行われております。また、キャリア・カウンセラーやビジネスコーチ、心理系カウンセラーなどのキャリア支援職務に広く従事しているキャリア支援職者の職務特性を検討、明確化した研究として原・小玉(2011)も指摘することができます。

第3に、学校教育・キャリア教育の理解については、産業場面を中心に検討を行っている産業・組織心理学会では研究が必ずしも十分になされてきたとは言えないかもしれません。しかしながら、企業におけるキャリア教育とやや広い視点で捉えなおすとすれば、企業における人材開発のあり方について「人材開発のこれから」というテーマのもと、2024年の第154回部門別研究会(人事部門)が開催され、登壇者の先生方と参加者の方々との積極的な議論がなされております。

第4に、産業・職業理解と実践的支援の研究では、人材マネジメントのあり方についての議論がなされてきています。例えば、加藤(2001)では企業で行われている人材マネジメント(人的資源管理)の日米での展開について理論的検討がなされています。また、2025年に開催された158回人事部門・部門別研究会では「人口減少社会における採用戦略の再構築」というタイトルで、採用管理の最新の動きや企業の取り組みについて実務的視点を含めて紹介、議論がなされています。

以上、産業・組織心理学会におけるキャリア教育研究及びキャリア研究の展開について紹介してきましたが、個人のキャリア発達为学校場面及び産業場面で分断されるものではなく、連続性を持っていることを考えると、キャリア教育学会での研究知見と産業・組織心理学会で蓄積されている研究成果とが融合することによって、より良い個人のキャリア発達及びその支援が可能になると考えられます。したがって、キャリア教育研究及びキャリア教育実践の更なる進展に向けて、両学会での研究交流の実現も重要といえます。

#### 【引用文献】

※全て <https://www.jstage.jst.go.jp/browse/jaiop/-char/ja> からDL可能。

奥津眞里(2004)「公共職業紹介機関における職業相談の特性」『産業・組織心理学研究』18, 3-13.

加藤恭子(2001)「日米における人事労務管理研究の現状：人的資源管理論と

- 戦略的人的資源管理論の考察を通じて』『産業・組織心理学研究』 14, 45-56.
- 竹内倫和(2009)「新規学卒就職者の個人－環境適合が組織適応に及ぼす影響:個人－組織適合と個人－職業適合の観点から」『産業・組織心理学研究』 22, 97-114.
- 中大路誠・阿部晋吾(2024)「日本語版キャリア・オリエンテーション尺度の作成と属性別の特徴の検討」『産業・組織心理学研究』 38, 163-175.
- 原恵子・小玉正博(2011)「キャリア支援職者の職務特性と職務上のキャリア成熟に関する研究」『産業・組織心理学研究』 24, 117-131.
- 渡辺直登・野口裕之・高橋弘司(1994)「項目反応理論(IRT)による職務興味インデックス(JII) :「企業－職務」選択モデルの提唱」『産業・組織心理学研究』 8, 13-27.
- 

日本職業教育学会  
～教育と職業のさまざまな界をつなぐ学会活動～

吉本 圭一  
東京情報デザイン専門職大学 客員教授

日本職業教育学会は、創設 60 周年を経て 2020 年 3 月に学会名称を日本産業教育学会から変更して新たなスタートをしています。現在の会員数は、2025 年 10 月総会時点で 229 名となっています。そして、それぞれの専門的な研究関心の領域は、会員の自由記述からとりだすと、産業教育、職業教育、仕事の学習、技術教育、職業能力開発・職業訓練、高等専門学校教育、専門学校・各種学校教育、専門職教育、職業指導・進路指導、キャリア教育、企業内教育・人材開発、人事管理・経営学、就職・職業資格制度、労働問題、継続教育・生涯学習、技術科教育、工業教育、農業教育、商業教育、看護教育、福祉教育、情報教育、家庭科教育、水産教育などたくさんのキーワードが列記されています(吉本 2020b 参照)。この専門的研究関心の広さが本学会の特色とも言うべきものであり、古今東西いろいろな形態で職業教育が展開されてきたものを研究として把握するという守備範囲の広い学会です。

学会の名称変更についての議論が出てきたときにも、主要なタームである「技術教育」「職業教育」「職業訓練」に寄せていく考え方と、現行の「産業

教育」の深みと研究蓄積を保持していきたいという考え方などさまざまで、名称決定までに多くの議論と時間を要しました。そこに当時の教育政策に関わる大きな国際的潮流として、ユネスコ(2015)の職業教育への提言が貴重な示唆を与えてくれました。

UNESCO は、1989 年の「職業教育」規約とその改定勧告(2001 年)の後、2015 年によく全面的な改訂をします(吉本 2020a)。その名称も正式には「Technical and Vocational Education and Training (技術・職業教育及び訓練:以下 TVET と略、なお文部科学省 HP の仮訳は誤訳)についての勧告」(以下 TVET 勧告)です。この長い用語のつながりである TVET は、TVET 勧告において、「広範な職業分野、生産、サービス、生活に関わる教育、訓練、技能開発」であり、「生涯学習の一部として、中等教育、中等後教育、第三段階教育のレベルで行われ、職場に基礎を置く学習及び継続的な訓練並びに専門能力の開発で、資格取得に繋がる可能性があるものを含む」と定義されています。ここには本学会員の活動範囲がほとんど網羅できるということになり、それならばと、学会の新たな英語名称はすんなりと決まりました。

現在も学会活動の守備範囲の広さは、専門部会の構成からも見るができます。研究領域別には「エルゴナジー研究会」、「国際部会」、「専修学校部会」、「高校職業教育部会」、「企業内教育部会」、「キャリア教育部会」、「障害者教育部会」があり、また地域など交流の密なコミュニティを単位として、「北海道・東北地区部会」「関東地区部会」「中国・四国部会」「東海・北陸地区部会」「若手研究者部会」が設定されています。

「キャリア教育部会」は、日本キャリア教育学会でも活動されている会員を中心にした研究コミュニティとなっています。日本キャリア教育学会の会員のみなさまが、これからも、この部会のみならず、他のいろいろな専門部会や地域地区等の部会にも参画いただくことを期待しております。

さまざまの界をつなぐ活動について、新しい学会名称スタートに際して 2022 年に隣接諸学会の関係者とともに実施したシンポジウムから深めてみたいと思います。これは吉本(2020b)の関心でもあった「職業教育とその学の外延(具体的な対象範囲の広がり)と内包(共通の性質)をどのように捉えることができるのか?」、「隣接諸学関係者とともにその内包にかかる共通感覚を深め、どのように学の外延を拡げていけるのか?」を基本の問いとしています。そこで、関連分野の学術団体として、産業技術教育、キャリア教育、教育社会学、医学教育に関わる各学会から「職業教育」をめぐる提起と研究紹介をいただき、前述の問いに関わって学術団体間での「職業教育」の理解を深め、探究の場を拓こうとしたものです。本稿では、特に日本

キャリア教育学会との関連でのまとめ(吉本 2023)を、要約してご紹介したいと思います。

このシンポジウムに、日本キャリア教育学会からは岡部敦氏に登壇いただきました。人的にも重なりも大きい両学会間で、職業教育への研究領域の重なりが大きさがあらためて示されました。そもそも、日本キャリア教育学会は、学会創設時の日本職業指導学会や日本進路指導学会の時代から教育から職業・進路への移行にかかる制度を主たる対象とし、近年も合同で年次大会を開催するなど本学会との交流は長く深いものでありました。中教審(2011)では「キャリア教育」と「職業教育」が対となって議論され、「職業教育」は「一定または特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力、態度を育てる教育」、「キャリア教育」は「一人一人の職業的・社会的自立に向けて、必要とされる能力や態度を育成し、キャリア発達を促す教育」とする政策的定義がなされています。

岡部敦氏からは、カナダの高校職業教育の高度化による「キャリア・技術教育学習(CTS)」についてご自身の研究を語っていただきました。本学会では、西(2004)など 21 世紀初頭からのアメリカの School to Work 政策が多く研究されてきており、カナダと米国の相互に関連・影響するその動向を把握するための、学会を越えた研究交流が期待できます。他方で、岡部氏からは職業教育についての「inferiority」という懸念の言葉が示されました。

日本職業教育学会の会員の多くは、Dewey(1919)の職業教育と教養教育の根源的な対立の観点など、そこに拘りを持ち、自立と共生、適応と抵抗などの職業教育を把握する視座が設定されます。田中(2013)の「キャリア教育」への疑義も、キャリア教育の視座が「官制の枠組み」に拘束されているのではないかと懸念であり、本学会と日本キャリア教育学会との視座の違いをそのあたりにみることができののかもしれません。もっとも、キャリア教育においてもいろいろな論者があり、下村(2020)は社会正義を正面に据えたユニークなキャリア教育論を展開しています。日本キャリア教育学会の会員の皆さまも、教育制度・組織に関する批判的理解をもった多角的な研究をもって、界をつなぐ日本職業教育学会のさまざまなコミュニティに積極的に参画していただきたいと考えています。

#### 【参考文献】

阿部謹也(2001)『学問と「世間」』岩波新書

John Dewey (1916) 松野安男訳(1975)『民主主義と教育(上・下)』岩波書店

- 西美江(2004)「米国カリフォルニア州における中等職業教育－カリキュラム開発に関わる諸機関の関与と連携を中心に－」『産業教育学研究』第 34 巻第 2 号、1-8 頁
- 下村英雄(2020)『社会正義のキャリア支援：個人の支援から個を取り巻く社会に広がる支援へ』図書文化社
- 田中萬年(2013)『「職業教育」はなぜ根づかないのか——憲法・教育法のなかの職業・労働疎外』明石書店
- UNESCO(2015)“Recommendation concerning Technical and Vocational Education and Training”、  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245178>  
(最終検索 2026 年 7 月 24 日)
- 吉本圭一(2020a)『キャリアを拓く学びと教育』科学情報出版
- 吉本圭一(2020b)「教育と職業の界をつなぐ学位・資格枠組み－職業教育とその学の未来形－」日本職業教育学会『職業教育学研究』第 50 巻第 2 号、1-18 頁
- 吉本圭一(2023)「職業教育をめぐる関連諸学会との対話・往還」日本職業教育学会学会活動活性化委員会編「公開シンポジウム 職業教育学の地平を拓く」『職業教育学研究』第 53 巻第 1 号、12-14 頁

---

日本労務学会  
～人的資源管理とキャリア教育の交差点～

古田克利  
法政大学キャリアデザイン学部 教授

日本労務学会は、人事・労務に関する研究とその発展を目的として 1970 年に発足しました。経済学、社会学、心理学、法律学など多様な学問領域から、雇用・労働・人事・管理・経営・労使関係など広義の労務問題にアプローチする学際性を特徴とした学会です。大学教員、大学院生のみならず、企業経営者、人事・労務担当者、コンサルタントなど、会員の顔ぶれも多方面に及びます。現在、約900名の会員を有し、この分野ではわが国最大級の学会として知られています。本稿では、日本労務学会と日本キャリア教育学会の共通する領域について検討を行い、日本労務学会で蓄積されてきたキャリア教育研究の論点の一部を紹介します。

日本労務学会の英語名称(Japan Society of Human Resource Management)にある、Human Resource Management(HRM)は一般的に人的資源管理論と訳されます。継続的事業体(企業に限らず、非営利組織を含む)の管理に関する知識体系が経営学ですが、継続的事業体が管理する対象には、人材、製品やサービス、財務、情報などがあります。経営学の学問領域は、管理する対象に応じて、生産管理論、マーケティング論、財務管理論、経営情報論などに細分化され、このうち特に人材の管理に焦点をあてた領域を人的資源管理論と呼んでいます。

人的資源管理は経営実践の一つの領域でもあります。具体的には、人材を採用し、育成し、仕事に配置し、評価し、その評価を踏まえて昇進や昇給などの処遇を行うことです。継続的事業体の目的は事業を継続することにあります。それを実現するためには社会に求められる価値を創出し続けることが必要です。そのような価値を創出し続ける仕組みを構築し遂行するのは人材に他ならないことを踏まえると、経営実践の成否は人材をどのように活かすかにかかっているともしえるでしょう。人材を成長可能な存在として捉え、人材の個性を理解し成長を支援すること。また、個々の人材が仕事を通じて能力や個性を発揮し、自己実現を図ることを支援するとともに、組織の目標達成との両立を目指すことが人的資源管理の重要な実践課題です。

ところで、日本キャリア教育学会のミッションステートメントに次のような記述があります。「キャリア教育は、生涯にわたる取り組みである。(中略)この変化の激しい社会状況では、キャリア教育を、生涯にわたる生活、学習、就労の全てで提供する必要がある。特に、社会人になった後も移行機会が増えることが考えられ、個人は自らのキャリアを自分のものとして考えることが求められる。そのための準備、社会人になったのちのキャリア教育の提供が必要になる」。具体的な活動目標として、自己の個性、知識、欲求、価値、スキル、能力を理解し、成長し続けることを支援したり、学ぶ意欲や働く意欲を醸成し、向上させることを支援したりすることが明記されています。このような考え方は、先に述べた人的資源管理の実践理念とも重なるものであり、日本労務学会と日本キャリア教育学会の交差する点がここにあると言えそうです。

では、日本労務学会では、どのようなキャリアに関する研究が行われているのでしょうか。日本労務学会が発行する学術誌『日本労務学会誌』に掲載された論文のうち、キーワードに「キャリア」を含むものをJ-STAGEで検索したところ、27件が抽出されました。ホワイトカラーの職務能力(宮下、2005)、知識労働者のキャリア志向(三輪、2010)、警察組織における技能形成(一瀬、2012)、看護師のキャリア発達とメンター(小野、2003)、産業保健師のキャリアデザイン(石田、2009)、派遣労働者のキャリア形成(清水、2014)、非正規労働者の

基幹労働力化(武石、2003)など、職種や雇用形態に焦点をあてた実証研究が多くを占めています。これらの研究知見は、特定の職種や雇用形態におけるキャリア発達の実態を明らかにしている点で、学校教育のキャリア教育現場において、生徒・学生が仕事の世界を理解するための貴重な手がかりを提供してくれるものと考えられます。

2026 年 8 月 29 日(土)、30 日(日)に東京経済大学(国分寺キャンパス)で開催される第 56 回全国大会(大会実行委員長 小山健太、プログラム委員長 石山恒貴)の大会テーマは、「働く場所の多様化と人事労務研究の新展開」です。初日のシンポジウムでは、働く場所の多様化が、人事労務研究にとってどのような理論的課題を提示するのかが問われます。そのうえで、リモートワーク、ワーケーション、転勤慣行の見直しと勤務場所の自由化などが、労働者のエンゲージメント、キャリア形成、健康やウェルビーイングに対して与える影響や組織パフォーマンスとの関係性について議論される予定です。現代の労働者を取り巻く労働環境や、それが労働者にどのような影響を与えるのかを知る貴重な機会になるかと思います。

#### 【参考文献】

- 石田佐地子(2009)．産業保健師のキャリアデザイン—専門職の管理能力の形成に焦点をあてて—，日本労務学会誌，11，1，2-16.
- 一瀬敏弘(2012)．警察組織における技能形成—警察官僚と地方採用警察官の人事データに基づく実証分析—．日本労務学会誌，13，2，18-36.
- 小野公一(2003)．看護師のキャリア発達とメンター—キャリア発達段階とメンタリングに関する面接調査—．日本労務学会誌，5，1，63-72.
- 清水直美(2014)．派遣労働者のキャリア形成における人材派遣会社の役割，日本労務学会誌，15，1，67-80.
- 武石恵美子(2003)．非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理，日本労務学会誌，5，1，2-11.
- 宮下清(2005)．ホワイトカラーの職務能力と公的資格—ビジネス・キャリア制度にみる職務能力の育成と評価—，日本労務学会誌，7，2，15-27.
- 三輪卓己(2010)．知識労働者のキャリア発達における多様性の分析—ソフトウェア技術者の組織内キャリアと組織を移るキャリア—．日本労務学会誌，11，2，2-16.

## ～関東支部「エンジニア塾」の活動について～

中山良一

日本機械学会関東支部シニア会 顧問

### 日本機械学会とは？

1897年(明治30年)に学会創立、2025年度末の会員数は、正員23,734名、学生員6,309名で約3万人。正員60歳以上で希望される方は全国8支部シニア会に所属、各種の活動参加。関東支部シニア会は2016年発足、現在約250名で見学会、交流会、講演会で会員間の交流、卒業研究発表会のコメンテータ参加、小学生を対象とする「エンジニア塾」の企画・運営を行っている(※1)。

### 「エンジニア塾」とは？

各学協会は、将来の会員候補へのアピールを中高生対象に各種実施。日本機械学会は、2006年に8月7日を「機械の日」(※2)とし、多数の小中高生対象イベントを実施している。しかし、それぞれが単発実施で、将来の機械エンジニア育成に向けた系統的な教育ではなかった。

シニア会発足時に「機械の日」関連で、ロボット工作指導を3年間担当した経験、当時の工学系大学の状況「理工学離れ」、「工学系女子学生が少ない」など、エンジニアの育成課題の検討を実施。この結果、小学生がエンジニアの仕事を知る機会が少ないことが、大きな問題であることが判明した。そこで、シニア会員の知識と経験を活用して、エンジニアの仕事を知る機会と、それに必要な知識を体系的に提供する「塾」案にまとめ、対象は小学生でジュニア会友とした(19歳未満)(※3)。

2021年コロナ禍で、第1回「エンジニア塾」を7名対象として、5回Webイベントをトライアル実施した。一般的な小学生向けイベントでは、「ものづくり」の指導で動く物を作ることが多いが、ここでは、その一歩手前の「ことづくり」を小学生で知ることが大切であると考えた。その理由は、日本の産業界が戦後一貫として、「ものづくり」で世界産業競争を勝ち抜いてきたが、最近の日本企業の競争力が低下している原因の一つが、新しい「こと」を提供できないとの仮説に基づいている。小学生の身近なテーマであるSDGSや、学校で困っていることを題材に、数名で意見交換の議論する機会を設けている。議論して、単に結論を求めるだけではなく、色々な意見を聞いて知ること、塾として、学年による考え方の違いを知ること大切と考えて実施している。参加者アンケートは全体的に好評、以下主要な意見は以下の通り。

- ・ 工場、現場で働く人への興味を持てたこと。
- ・ Web 工場見学で、普段見たことのない場所や場面を体感できたこと(実際の工場で危険で見学できない場所や海外工場など)。
- ・ 小学生の視点でも、技術的な疑問を持っていることを知ったこと。
- ・ 保護者が塾生と一緒に見学を体験し、親子間で将来のことなどの対話ができること。



写真：2025 年度第 5 回「エンジニア塾」ロボット組立

その後、コロナ禍の収束に応じて「エンジニア塾」の開催は、2022 年度以降は対面と Web を適宜組み合わせて企画・運営し、ロボット組立やグループ討議は対面、エンジニアや大学生の経験談は Web で実施。

2026 年度は第 6 回「エンジニア塾」を開催中、16 名の参加で、全 8 回のイベントを実施予定。開校式では、「エンジニア塾」の趣旨説明、会場である(一社)高度技術社会推進協会(TEPIA)見学会、ロボットを使ったゲーム体験、ものづくりの基礎(工具の使い方、CAD 実習)および保護者説明会を実施し、本年度の活動を開始。

#### 「エンジニア塾」開催状況

本年までの「エンジニア塾」の参加者延べ 70 名、内訳は下記の通り。全参加者数 70 名(男子 41、女子 29)学年別(1 年生 5、2 年生 11、3 年生 14、4 年生 15、5 年生 14、6 年生 11)。

#### 「エンジニア塾」の効果と期待

第一生命(株)が行っている小学生への「何の職業になりたいか」アンケートでは、最近会社員が男子 1 位、女子 2 位となっている。これはコロナ禍で、従来は見ることでできなかった両親が自宅で仕事をしている姿を知ったことが、大きな要因と考えている(※4)。

まさに、「エンジニア塾」を通じて仕事を知る機会を提供し、小学生と保護者にエンジニアの仕事を良く知ること、職業や働くことを理解するキャリア教育的な効果としてエンジニアが将来の職業選択候補となることを期待している。本年 6 年目を迎えて、「エンジニア塾」を運営すると共に、過去の参加者も含めて現状をアンケート調査し、今後の「エンジニア塾」活動改善に反映する予定である。

また、日本機械学会の活動として、「機械の日」と「全国エンジニア塾」の活動にも協力し、機械エンジニアを目指す小学生支援活動も行っている(※5)。

#### 【参考資料】

※1 日本機械学会 関東支部シニア会ホームページ

<https://www.jsme.or.jp/kt-senior/>

※2 日本機械学会 機械の日

<https://www.jsme.or.jp/event/project/machine-day/declaration-of-enactment/>

※3 日本機械学会 ジュニア会友

<https://www.jsme.or.jp/member/register-application/junior-kaiyu/>

※4 生命保険

[https://www.dai-ichi-life.co.jp/company/news/pdf/2025\\_049.pdf](https://www.dai-ichi-life.co.jp/company/news/pdf/2025_049.pdf)

※5 日本機械学会 2026 年 8 月 8 日(土)～9 日(日) モノづくり体感スタジアム出展(会場:科学技術館)

---

日本教育工学会  
～教育工学とキャリア教育の接点を考える～

高見 佳代  
電気通信大学 日本版 Industrial PhD 推進機構  
産学連携コーディネーター

私は、個人と組織の人材育成や能力開発の業務に長く携わってきた。いわゆるビジネス研修を作るという実業務の中で、「人が成長するとはどういうことか」「どのような環境が人を成長させ学びに役立つのか」は、経験則だけでは語るこ

とができなかったと考えていた。こうした問いを学術的に深めたいと考え、私の指導教員が教育工学会の会員でもあったことをきっかけに入会した。

教育工学というと、どこか硬質で、最先端のテクノロジーを用いた機器、e ラーニングのシステム開発、VR などの機材を使った教育の実施、そして、その効果を分析するような学会だと当時の私はイメージしていた。しかし実際に大会や研究会に参加すると、そこにあったのは機材でもシステムでもなく、「人の学び」に寄り添い、人の学びを支援する方法や環境を追究する人々がいる研究空間であった。この経験が、私の研究者としての歩みに大きく影響した。

日本教育工学会は、一言で言えば「学習支援や教育改善を探究する学問」を扱う学会である。教育工学会の大きな特徴は、理論構築を目指す「研究」と、学校や企業などの現場における「実践」の距離が極めて近い点にある。学会員も大学の研究者だけでなく、小、中、高校、特別支援学校の教員、企業の人材育成担当者など多岐にわたる。ここでの「教育工学」とは、単なるメディアや機器の活用研究ではない(日本教育工学会監修, 坂元ほか 2012, p.18)。教育工学とは、人間の学習に関わる諸問題を科学的知見に基づいて分析し、その解決のための技法、道具、仕組みを体系化することで、教育の改善を目指す実践的な学問である(同, pp.18-19)。

この教育工学と、日本キャリア教育学会が掲げる「個人が生活し、学び、働く際の選択や意思決定および適応の支援を行う」というキャリア教育の目的(日本キャリア教育学会 2018)には、どのような接点があるのだろうか。私は、キャリア教育を単なる「進路指導」として捉えるのではなく、「学習者の主体的な意思決定、そして個人の成長を支援する営み」であると再定義するとき、教育工学と深く結びつけることができると考えている。私はこれまで、女子学生がどのように進路を選択していくのか、とくに STEM(科学、技術、工学、数学)分野への進路選択に注目して研究を進めてきた。日本では依然として、理系、特に理工系分野に進学する女子学生の割合が低く、この背景には、本人の能力や適性だけでなく、「女性は数学が不得意」「理系は男性、文系は女性」といった社会的なステレオタイプ(森永 2017)や、周囲の心理的な壁が大きく影響している。教育工学の知見は、こうした目に見えにくいステレオタイプを取り払うための「学際教育」や「学習環境のデザイン」において有効であると考えている。

それでは、どのような学習環境や学習活動を設計すれば、女子学生が理数系分野に前向きなイメージを持ち、自らの可能性を広げていけるのかを問うとき、このような学習環境の設計と、その効果の検証を行うことが、教育工学の重要な役割の一つであると考えられる。そして、それこそが学習者が自らのキャリアを主体的に切り拓く支援であるキャリア教育とも重なり合う。

私が日本教育工学会で学んだのは、「多様性を受け入れる土壌」と「実践と

研究を横断する文化」である。定量的研究が多数を占める一方(山室・久保田 2010)、「教育実践研究論文」という論文種別では質的、実践的研究も受け入れている(一般社団法人日本教育工学会 2025)。多様な背景を持つ研究者との議論の中で、私は「研究のための研究」に陥らず、常に「目の前の学習者にとって、この研究はどう役立つのか」という視点を持ち続けられたと感じている。

最後に、日々高校生や大学生の進路指導やキャリア教育に奔走されている教員や支援者の皆様へ、敬意を込めてメッセージを送りたいと思う。私たちキャリア教育に関わる人間には、学習者が思い込みや縛りから解放され、自分らしい選択を納得して行えるように環境を整え、伴走する役割が求められているのではないだろうか。教育工学は、単に効率的な学習の方法を研究する学問ではない。学習者が学びを通して自らの視野を広げて、将来の可能性を広げていく過程を、学習環境デザインの側面から支援する学問でもあると考えている。本学会の皆様が持つキャリア教育への熱い想いと、教育工学の持つ実践的なアプローチが融合することで、学習者がより自分らしく未来を描けるような、新たな学びの場が広がっていくことを心から願っている。

#### 【参考文献】

森永康子 (2017) 女性は数学が苦手—ステレオタイプの影響について考える.  
心理学評論, 60(1):49-61

日本教育工学会 (監修), 坂元昂, 岡本敏雄, 永野和男 (編著) (2012) 教育工学とはどんな学問か. ミネルヴァ書房

一般社団法人日本教育工学会 (2025) 投稿規程.

<https://www.jset.gr.jp/journal/requirements-for-submissions/>  
(参照日 2026.07.01)

山室公司, 久保田賢一 (2010) 日本教育工学会論文誌の研究動向に関する考察: 研究方法と研究対象からみた分析. 日本教育工学会論文誌, 34(Suppl.):1-4

日本キャリア教育学会 (2018) キャリア教育の目的.  
<https://jssce.jp/about/mission/> (参照日 2026.06.10)

---

日本家政学会  
～現代社会におけるライフコースとキャリア教育～

中川 まり

日本家政学会は、家政学に関する研究の進歩と発展を図り、人間生活の充実と向上に寄与することを目的として 1949 年に設立された学術団体です。設立以来、組織と活動の両面で発展を遂げ、1982 年には文部省より社団法人として認可されました。1985 年には日本学術会議の登録学術団体となり、1998 年には創立 50 周年を迎えるなど、わが国の学術振興の一翼を担っています（日本家政学会ウェブサイト「日本家政学会概要」）。

2026 年 3 月現在の会員数は、正会員 1,822 名、学生会員 171 名、海外会員 8 名、名誉会員 9 名、賛助会員 27 社です。主な事業として、研究発表会・セミナー・公開講演会等の開催、『日本家政学会誌』の刊行（年 12 回）、研究の奨励および研究業績の表彰、家庭生活アドバイザー資格認定事業などを行っています。毎年 5～6 月に 3 日間にわたり開催される学会大会では、研究発表やシンポジウムに加え、賛助会員による商品展示やランチョンセミナーも実施され、多くの会員が参加する活気ある学術交流の場となっています。

本学会の特徴の一つは、専門分野の幅広さにあります。家庭生活や生活全体に関わる多様な課題を対象としているため、家政学原論、生活経営学、被服心理学、色彩・意匠学、服飾史・服飾美学、家族関係学、児童学、家政教育、食文化研究、食品組織、被服材料学、被服整理学、被服構成学、被服衛生学、住居学の 15 部会が設置されています。学会大会では各分野から口頭発表やポスター発表が活発に行われ、家政学の学際性と研究領域の横断的な広がりを実感することができます。

複雑化する現代社会において、私たちの生活には多様な課題が存在しています。その解決にあたっては、生活者の視点に立った家政学の知見が重要であります。学会ウェブサイトでは、「家政学は、生活を、社会を、地球を、経済原理ではなく生活原理に基づいて考え、生活者の側から見据えることが大切」（日本家政学会ウェブサイト「未来に向けて」）と述べられており、本学会は一貫して生活者の視点を重視した研究と実践を推進しています。

では、日本家政学会においてキャリア教育はどのように位置づけられているのでしょうか。家政学は生活そのものを研究対象とする学問であるため、家族、児童、生活経営、家政教育などの領域を中心に、ワーク・ライフ・バランス、女性のキャリア形成、子育てと就業の両立などをテーマとした研究が蓄積されてきました。これらは男女共同参画社会におけるキャリア教育の基盤となる有益な知見を提供しています。

実際に、2017 年から 2026 年までの直近 10 年間に発行された『日本家政学会誌』について、「キャリア教育」をキーワードとして論文検索を行ったところ、

該当論文は1本でした。一方、「キャリア」をキーワードとした場合には4本の論文が確認されました。「キャリア教育」を扱った論文では、高等学校家庭科におけるキャリア教育が取り上げられていました。また、「キャリア」をキーワードとした論文では、育児期女性のキャリア選択に関する研究が2本、大学生のライフキャリア展望に関する研究が1本、男子進学校生徒を対象とした家庭科授業におけるジェンダー意識形成に関する研究が1本確認されました。この10年間には、「キャリア」をキーワードとしていない論文でも女性のキャリア形成、男性の育児・家事遂行、ワーク・ライフ・バランスといったテーマは研究論文だけでなく研究動向や特集記事などでも継続的に取り上げられています。このように、『日本家政学会誌』において「キャリア教育」を直接のテーマとする研究は多くありませんが、ライフデザイン、生活設計、女性の就業継続、男性の家事・育児遂行、男女のワーク・ライフ・バランスなど、キャリア形成の基盤となる生活課題に関する知見が継続的に発信されています。

以上のように、日本家政学会におけるキャリア教育研究の特徴は、職業能力の育成や就職支援に重点を置くキャリア教育の枠組みにとどまらず、「生活の質」や「ライフコース選択」を中心的なテーマとしている点にあります。家族、家計、生活経営といった視点から、人がどのように生活し、職業生活を位置づけ、家庭や地域社会と関わりながら人生を形成していくのかを探究していることが大きな特徴です。

キャリア教育を考えるうえで、職業キャリアは人生を構成する一つの要素であると考えすることは豊かな生活を目指す上で意義があります。日本家政学会は、生活者の視点からライフキャリア全体を捉える研究を通して、キャリア教育に新たな視座を提供しているのではないのでしょうか。本稿が、日本キャリア教育学会と日本家政学会との研究交流の一助となれば幸いに存じます。

#### 【引用文献】

一般社団法人日本家政学会ウェブサイト(<https://jshe.jp/> 最終確認日 2026年7月21日)。

---

#### 【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

詳細は学会ウェブサイトの大会ページおよび1号通信を参照してください。

<https://jssce.jp/convention/2582/>

第1号通信

<https://jssce.jp/wp-content/uploads/jssce2026-1.pdf>

問い合わせ先：[jssceconference@gmail.com](mailto:jssceconference@gmail.com)

実行委員長：藤田晃之(筑波大学)

-----

◇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](mailto: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](mailto: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)

-----