
日本キャリア教育学会ニュースレター
2025 年度・夏号 (2025.7.31 発行)

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

※ニュースレターは基本的に春夏秋冬の年 4 回配信しています。

※2025 年度の特集テーマを「世界のキャリア教育とグローバルな
キャリア形成」と設定しました。

※ニュースレターのバックナンバーは下記 URL から読めます。

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

+.....+

目次

特集テーマの趣旨

【特集】世界のキャリア教育とグローバルなキャリア形成

～ヨーロッパ～

[京免徹雄\(筑波大学\) <フランス>](#)

[ライアン優子\(静岡大学\) <イギリス>](#)

[小林ひとみ\(Wee Joys・Wee Joys Japanese Language\) <イギリス>](#)

[藤田駿介\(流通経済大学\) <ドイツ>](#)

[吉川実希\(関西外国語大学\) <デンマーク>](#)

[相川頌子\(お茶の水女子大学\) <スイス>](#)

[丸山実子\(島根大学\) <スウェーデン>](#)

【書 評】

[『「探究」の現在地とこれから](#)

[高等学校 探究時代のキャリア教育と教科学習のデザイン』本田周二\(大妻
女子大学\)](#)

[『内発的学校改革はどう進められたか](#)

[——上越の教師が挑み続けたこと ——』立石慎治\(筑波大学\)](#)

【お知らせ】

[第47回研究大会](#)

[キャリア・カウンセラー資格認定委員会主催第9回「CCラボ」開催](#)

[2025年度中国・四国地区部会 研究会開催](#)

[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

～ヨーロッパ～



フランスにおける移民の子どものキャリア支援

京免徹雄

筑波大学人間系 准教授

本稿では、フランスにおける移民の生徒のキャリア支援について、特に就学支援と学校での言語指導に注目してご紹介します。なお、フランスの学校におけるキャリア教育全般や日本との比較については、京免(2020, 2023)にコンパクトに書いていますので、興味があればご参照ください。また、研究ベースでもっと詳しく知り方は、京免(2015, 2021)をお勧めします。

1. 移民の子どもの教育をめぐる日本の状況

フランスの話に入る前に、日本の課題について確認しておきましょう。文部科学省が 2023 年度に実施した調査によると、公立学校における日本語指導が必要な児童生徒は 6 万 9,123 人(外国籍 5 万 7,718 人、日本国籍 1 万 1,405 人)で年々増加しています。移民政策をとらない日本では、外国人の学校への就学機会は、「権利義務」としてではなく「許可」もしくは「恩恵」として提供されるため、不就学の可能性がある子どもは 8,601 人(約 6 分の 1)に達します。

外国籍 90.4%、日本国籍 86.6%の生徒が特別の配慮に基づく指導を受けていますが、そのうち特別の教育課程による日本語指導を受けている者は、外国籍 72.3%、日本国籍 69.2%にすぎません。これは同一校に該当生徒が 13 人以上いないと設置が義務付けられないからですが、外国人集住地域より分散地域が多いのが現実です。また、日本語力の測定方法が確立しておらず、管理職や教師の主観的な判断によることもしばしばです。さらに、自治体・学校間の受入体制の格差、高校進学における配慮・支援の不足、母語・母文化の未保障など課題が山積しています。

2. フランスにおける外国語を母語とする生徒の教育制度

2022 年度にフランス(人口約 6,837 万人)に来たニューカマー生徒は 8 万 9,500 人であり、コロナ禍の期間を除くと毎年上昇傾向にあります(DEPP, 2024)。このうち 18%の生徒は、来仏前に就学経験がありません。国籍や在留資格を問わずに 3 歳~16 歳までの教育が義務付けられており、97%が初等・中等教育機関に就学します(残りは支援機関等に振り分け)。就学者の 88%が何らかの言語指導を受けており、66%が「外国語を母語とするニューカマー生徒のための教育ユニット」(UPE2A)で支援を受けています。フランスでは、単一不可分な国であるとする共和国理念に則って教育が設計されているため、支援制度の多くは社会経済的弱者を対象にしており、UPE2A はニューカマー生徒に限定した数少ない公的支援の 1 つといえます。

中等教育段階のニューカマー生徒は通常学級に在籍しつつ、定員 15 名の UPE2A で原則として 1 年間(最大 2 年間)、12 時間以上のフランス語および 2 教科(数学と第 1 外国語が優先)の授業を受けます(京免, 2024a)。それ以外の科目は、通常学校にインクルーシブされて学びます。UPE2A を担当する教師は、「第二言語としてのフランス語」(FLS)の付加免許状を所有することが推奨されていますが、教育行政区である大学区による差が大きく、免許のない教師が指導している場合もあります(園山, 2025)。また、UPE2A の設置状況にも地域差があり、通常学級のみで学ぶ 3 割の生徒の中には、未設置や定

員オーバーで入れなかった者も含まれます。

3. 就学に向けたキャリア・カウンセリング

フランスの特徴ともいえるのが、就学時の手厚いサポートです。まず、大学区の就学センター(CASNAV)によって、学校への登録手続き等についての情報が多言語で家庭に提供されます。続いて、ニューカマー生徒は情報・進路指導センター(CIO)を訪問し、キャリア・カウンセラーによる面談と学力診断テストを受けます。その結果に基づき、適切な進学先と支援措置が決定されます。筆者が2023年に参与観察した、トルコから来た父親と3人の子どもに対する面談の様子をみてみましょう(京免, 2024a)。

2020年に来仏した父親はゆっくりであればフランス語での日常会話ができますが、2022年に呼び寄せられた子どもたちは全く話せません。面談は父親による通訳を介して1人ずつ行われました。まず、フランスの学校制度に関する説明が行われました。カウンセラーは、学校系統図をトルコ語で説明した資料を用いて、トルコの教育段階とフランスの教育段階の対応関係を何度も確認していました。就学歴は配置される校種や学年を左右する重要な要素であり、イラストや図解資料を用いて視覚的に理解を促すことが有効です。続いて、これまでの学校生活についての振り返ることで、学びの履歴の確認が行われました。さらに、将来の希望進路についても尋ねてましたが、これは中学校卒業時や高校生の通常学級の移行時におけるコース選択を見越してのことです。学力診断テストの結果にもよりますが、長女は普通高校の UPE2A、次女と長男は中学校の UPE2A に入る見込みとのことでした。

また、UPE2A から通常学級に移るときにも、必ず面談が行われます。筆者が参与観察したのは、スペイン出身の生徒とウクライナ出身の生徒の面談で、スペイン語とロシア語の通訳者が同席しました。スペイン出身の生徒は、興味のある分野として芸術と天文学をあげました。天文学を専攻するには、数学や理科を学ぶことが必須ですが、どちらの科目も嫌いだといいます。母国でも選択していた芸術分野への関心は高いようで、日本のアニメの絵を持参して見せていました。これらのことをふまえ、芸術関連分野が進学先の候補になりました。しかし、職業高校に定員の空きが少なく、また自宅に近い学校に希望するコースがなかったため、高校技術科の芸術創造コースが提案され、本人も了解しました。

ウクライナ出身の生徒は、学力診断テストで数学の成績が良かったために高校普通科の UPE2A に振り分けられていました。好きな科目は数学で、嫌いな科目は理科と回答しましたが、よく聞いてみると化学と物理は苦手だが、生物は好きということでした。高校普通科では、2年次に3つの専攻科目を選択す

る必要があるため、数学、生物、英語を選択することを提案し、本人も同意しました。カウンセラーによると、数学の能力が高いので普通バカロレアの取得を目指すことにしたそうです。ただし哲学が必修のため、今後フランス語能力をどこまで高められるかが成功を左右するとのことでした。

こうしたキャリア・カウンセリングの意義は、教師のように成績を中心にして進路を提案するのではなく、生徒との関係性をつくり、過去のキャリア、将来やりたいこと、長所などを考慮して、より適切だと思われる進路を一緒に考えていくことにあります。上記の事例では、生徒が表層的なイメージを抱いていた天文学について詳細に説明し、誤解を解きほぐしていました。また、ニューカマー生徒は出身国で苦しい経験をしていることが多いため、新天地での生活に大きな期待を抱く傾向にあります。高すぎるモチベーションを冷まし、現実を冷静に見つめられるようにすることもカウンセリングの重要な役割といえます。

4. UPE2A における言語指導を通じたキャリア支援

UPE2A では、どのような言語指導が行われているのでしょうか。「第二言語としてのフランス語」の教授法の1つに、演劇的手法を使ってコミュニケーション力を高める演劇プロジェクトがあります(京免, 2024b)。筆者が参与観察した授業では、生徒は順番に教室の外に出てドアノックし、先生と他の生徒が「入っていいよ」と応答すると、教室に入って名前、出身国、年齢、話せる言語、今住んでいるところを、先生と一問一答の形式で発表していました。興味深いのは、フランス語で演じた後で、母語でも同じやりとりを繰り返したことです。消極的だった先ほどとは異なり、ほとんどの生徒が積極的に挙手して参加し、母語が同じ生徒同士で会話する場面もみられました。続くパートでは、時間軸における文法時制を表現する演劇が行われました。教室に入るところまでは同じで、そこから過去(2種類)、現在、未来の時制で順に文を作り、正しく表現できたたびに一步踏み出して先生に近づいていきました。難しかったようで、1回で全てを正しく表現できた生徒はいませんでした。先生のサポートを受けて何度もやり直し、最後まで演じ切っていました。

こうした取組は、様々なプロフィールをもつニューカマー生徒が混在する複雑な教室において、1人1人が自らの居場所を教師と共同構築する試みとして解釈できます。身体表現を取り入れた自己紹介は、学校での「学習者としての仮面」と学校外での「生活者としての仮面」をつなぐことで、生徒の生活経験を学びの原動力にしています。さらに、フランス語での自己表出に制約があるため、母語で自己紹介する場面が設けられていました。フランス語学習という観点からみれば完全な「コミュニケーションの中断」ですが、学習者の自発性を保障し、授業への主体的参加を促すきっかけになっていました。さらに、文法時制

を表現する演劇は、動きに合わせて過去、現在、未来の表現を理解することに加えて、生徒にキャリア発達をイメージさせることを企図しています。このように、UPE2A における言語指導はフランス語能力の向上にとどまらず、学校での学びの継続を支援する機能も有しています。

5. おわりに

今後日本では、専門性を備えた登録日本語教師による「特別の教育課程」の拡充が求められますが、単なる言語能力向上のプログラムではなく、学びの継続を保障するキャリア支援プログラムとして機能させることの重要性を、フランスの事例は提示しています。そのために、教師は学習をともに創るパートナーとして児童生徒を位置づけ、自己表出の機会を保障していくことが求められます。

さらにその前提となる就学に際しては、子どもの学力や日本語能力だけでなく、過去の学習履歴や特別なニーズを踏まえつつ、これから入っていく学びの世界に対する情報を提供し、将来の進路をともに展望する大人の存在が重要です。「特別の教育課程」の設置が追い付かないのであればなおさら、正確なアセスメントによって最も支援を必要とする人に必要な支援を届けなければなりません。もちろん、この役割を教師だけで担うのは限界があり、キャリアコンサルタントやスクールカウンセラーなど専門職との連携が有効でしょう。適切な研修の機会も保障し、マイノリティの声に真摯に耳を傾け、文化的・社会的な障壁を除去しようとする承認的正義のキャリア・カウンセリングの専門性を高めていくことも期待されます。

〈参考文献〉

DEPP = Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (2024) *Repères et références statistiques 2024*, DEPP.

京免徹雄(2015)『フランスの学校教育におけるキャリア教育の成立と展開』風間書房。

京免徹雄(2020)「フランス」日本キャリア教育学会編『新版キャリア教育概説』東洋館出版社, pp.178-181.

京免徹雄(2021)『現代キャリア教育システムの日仏比較研究—学校・教師の役割とそれを支えるメカニズム—』風間書房。

京免徹雄(2023)「第 10 章 世界におけるキャリア教育の展開」稲垣応顕・山田智之編著『生徒指導論・キャリア教育論』ミネルヴァ書房, pp.177-195.

京免徹雄(2024a)「フランスにおける外国語を母語とするニューカマー生徒の就学支援—情報・進路指導センターの役割に着目して—」『日仏教育学会年

報』第 31 号, pp.129-140.

京免徹雄(2024b)「【フランス教育事情】フランスにおけるニューカマー生徒に対する言語指導とキャリア支援―「外国語を母語とするニューカマー生徒のための教育単位」(UPE2A)の授業観察―」『日仏教育学会年報』第 31 号, pp.156-159.

園山大祐編著(2025)『移民の教育政策を制度から問いなおす:フランスにみる新規移民からその子孫まで』勁草書房.

教材・ツールにみる、イングランドのキャリアガイダンス

ライアン優子

静岡大学 准教授

教育内容の選択において学校の自律性が高いイングランドにおいては、キャリアガイダンス(キャリア教育・支援の総称)の内容も学校の裁量が大きい。また、行政による若者の就業支援体制も、時の政権の方針に左右されがちで支援の枠組みに変化が大きい。そうしたキャリアガイダンスを取り巻く制度や体制の流動性が高いイングランドで、学校や行政だけではカバーできない公的領域の境界や隙間を埋め、公助の在り方にイノベティブな実践を示してきたのがチャリティ(ここでは各種非営利団体の総称とする)である。その歴史的な変遷や社会における影響力の大きさは、金澤(2021)の「チャリティの帝国」に詳述されている。キャリアガイダンスにおいてもその存在は大きく、チャリティが展開する多彩な取組が、学校のキャリアガイダンスの幅を広げ、質の向上や内容のアップデートに役立っている。

本稿ではイングランドのチャリティの教材やツールを紹介する。日本で教育・実践に携わる方々なら、具体例や素材から、イギリスの実践者達の工夫や試みを感じとれるのではと思う。

□キャリア教育、理系人材育成に関する授業案・教材・スキル診断ツール

提供団体: Youth Employment UK

<https://www.youthemployment.org.uk/teachers-resources/careers-lesson-plans/>

若者の雇用機会の公平性を促進し、教育・企業・地域社会との連携を通じて

キャリア支援を強化することを目的に、授業案、動画教材(履歴書の書き方、面接、アプレントイスシップ等、日本からは視聴不可)、職業情報、スキル診断ツール、就職活動のアドバイス、アプレントイスシップ情報等を提供している。

□必須スキル育成:Skills Builder

提供団体:Skills Builder Partnership

<https://www.skillsbuilder.org/>

Skills Builder は若者の教育と雇用における必須スキルを明確にし、その体系的な育成を支援する取組み。推進団体が、聴く、話す、問題解決、チームワーク等から構成される 8 つの必須スキルを 16 段階で育成するための、教材やスキル評価ツールを提供している。これらは、ウェブサイトの「Tools」メニューからアクセスが可能。登録手続きは簡易で、容易にデジタルリソースの閲覧、利用ができる。同取組みはエンプロイヤビリティを育成する仕組みとして、政府、業界団体、財団等に認知され、支援を受けている。

□キャリア情報・進路支援プログラム: キャリアパイロット

提供団体:Western Vocational Progression Consortium (WVPC)

<https://careerpilot.org.uk/>

イングランド南部の大学コンソーシアム(WVPC)開発の中高生向けのキャリア情報・進路設計支援サイト。興味・価値観・スキルに関するクイズ等の自己理解ツール、進路オプションの検索、進路に向けた準備の計画と記録の機能、職業や労働市場、大学情報で構成されている。各学校が使用料を払って利用し、生徒の個別支援にも活用できる。保護者向け情報ページでは、14 歳・16 歳・18 歳の進路、アプレントイスシップ、大学進学、資金援助などに関する情報が提供されている。

□特別な支援を必要とする若者の就労支援ワークシート:Preparing for Adulthood

提供団体:National Development Team for Inclusion (NDTi)

<https://www.ndti.org.uk/resources/preparing-for-adulthood-all-tools-resources>

個人の好みや主体性を重視した Person-centered アプローチに基づく、特別な支援を必要とする若者の支援プロジェクト(Preparing for Adulthood)で開発された、生活自立や就労・教育への移行支援に関する資料、教材、ガイドブック。就労・自立に加えて、人間関係・健康など、人生に必要な複数の側面を同時に扱い、総合的な移行支援を試みている。手書きの温かみのあるイラスト

トでデザインされたワークシートは、文字に頼らずに理解しやすいものとなっている。

□学外支援機関、教材リスト

提供団体:Careers & Enterprise Company

<https://www.careersandenterprise.co.uk/educators/digital-products-and-resources/>

イングランド全国の学校(小中高・カレッジ)におけるキャリアガイダンス推進を担う政府(教育庁)直轄の組織である Careers & Enterprise Company は、キャリアガイダンスに関するサービスを提供する機関(Provider)と教材(Resource)のリストを作成、更新している。各学校はこれを参考に、学外の機関や専門家のサービスの選定、キャリア教育教材の調達をすることができる。リストでは、各種(費用:無料、有料、教育段階、地域、活動の種類)の条件から、各学校のニーズにあったものが検索可能である。

<参考文献>

金澤周作(2021)『チャリティの帝国』岩波書店

人生を織り上げるためのキャリア

小林ひとみ

Wee Joys(アクセサリーブランド)・Wee Joys Japanese Language
(日本語教室)
代表

初めまして。イギリス・スコットランドの首都エディンバラで、ハンドメイド作家と日本語教師という二足の草鞋を履いて活動している者です。このたび、ご縁をいただき、日本キャリア教育学会のニューズレターに寄稿の機会を頂戴したことを、大変光栄に思っております。春ごろにこのお話をいただいたのは、ちょうどこのふたつの事業がそれぞれ軌道に乗りはじめた時期でした。そんなタイミングだったからこそ、立ち止まって自分のキャリアをあらためて振り返ってみる良い機会になると思い、お引き受けいたしました。

私は、神田外語大学の留学生別科で専任講師として日本語教育に携わっておりましたが、結婚と出産を機に退職し、2018年6月に日本からイギリスへ移

住しました。夫はイギリス人で、エディンバラ大学でテニユア付きのポジションに就いており、職位も年収も私より高かったのですが、日本語は入門レベル。日本に住むか、イギリスに住むかを何度も話し合いましたが、現実的な選択として、私が仕事を手放す形になりました。

移住当時、わが子は生後5か月。育児も外国での生活も、初めてのことばかり。慣れない土地で乳児を抱えての日々は混乱の連続でした。それまで毎日、世界各国からの学生たちと接していたので、異文化の中で生活すること自体には抵抗はありませんでした。でも、自分がイギリスに住むことになるとは夢にも思っていませんでした。

子どもが1歳になる少し前、週に数回ナーサリーに通い始め、自分の時間が持てるようになりました。ようやくできたこの時間をどう使うか。すぐに思い浮かんだのは、これまでのキャリアをどう繋ぎ直すかということでした。移住前までは、毎年何かしらの教科書や教育関連の出版物を世に出していました。妊娠前に声をかけていただいていた書籍の企画を再開しようと画策したり、日本への一時帰国の際に短期集中の大学日本語コースを非常勤で担当したり。途切れてしまったキャリアの線をどうにかしてもう一度繋ごうとしていた時期でした。

私が日本語教師を目指したのは高校時代ですが、その原点はもっと前に遡ります。保育園から小学校高学年まで習っていたピアノで育まれた、音への敏感さ。小学校入学と同時に始めた英語学習を通して知った、外国語を身につけることの面白さ。英語が得意になり、それが自分のアイデンティティの一部にもなっていました。高校生のときに偶然「日本語教師」という職業を知り、それまでの経験や関心を活かせる仕事があるとわかったときの喜びは、今でも鮮明に覚えています。日本語教師という仕事は、私のライフキャリアの結晶でした。この宝物だけは決して手放したくないという思いが確実にありました。

しかし、2020年に入り、新型コロナウイルスの影響で出版の話は頓挫。夫の長期休暇に合わせて定期的に日本に一時帰国し日本語教育に携わるという選択肢も閉ざされてしまいました。そんな中、思いがけず始めることになったのが、ハンドメイド事業でした。

きっかけは、2019年の冬。私の誕生日に、夫が「もっと趣味の時間を楽しんでほしい」と、ミシンをプレゼントしてくれたのです。同じ頃、子どもがナーサリーに通い始めたこともあり、まずはわが子の服や小物を作ることから始めました。もともと手芸が得意だったこともあり、1年も経たずにさまざまなアイテムが作れるようになりました。夫の勧めもあり、2020年の秋にハンドメイド品を販売できるEtsyというプラットフォームで、Wee Joys*というショップを開き、布マスクの販売を始めました。

2021年にはマスクからヘアアクセサリーへと商品をシフトし、ブランドの方

向性を再構築。2022年以降は、地元の人気デパートでのポップアップショップや、クラフトマーケットへの出店も定期的に行うようになりました。日本語教育ではない仕事を、なぜここまで続けてこられたのか。考えてみると、日本語教師もハンドメイドも、私にとっては根底に同じものがあるからだと気づきました。自分の創造性を活かして何かを生み出し、それが誰かの喜びにつながる。それは、私にとって何よりも尊い。

学生が、何かを学んだときの「わかった！」という達成感。お客様が、似合うアクセサリを身につけた自分を、鏡の中に見つけたときのときめき。そのときの、人の美しい目の輝きに触れるたびに、私の心は満たされます。

ハンドメイド作家としての活動を通して、エディンバラの人々と多くのご縁が生まれました。その中で、日本語教師として活動している方々や日本語を学んでいる方々と出会い、日本語を教えてほしいという声をいただくようになり、プライベートレッスンをいくつか始めました。

そして2025年の春、ようやく日本語教育の事業を正式に立ち上げました。現在は、ハンドメイド事業と日本語教育事業を、一人で運営しています。どちらかに注力しすぎると、もう一方に手が回らなくなるという難しさもありますが、どちらも私にとっては大切な自己実現の手段であり、生きがいです。

クローゼットの中から異なるテイストの服をうまく組み合わせ、自分らしさを表現する。ファッションが自己表現であるように、私のキャリアもまた、自分の人生を織り上げる手段の一つとして、楽しんでいきたいです。

* Wee はスコットランドの英語で Little の意味です。

ドイツの生徒にとっての「職業」と触れる機会

藤田駿介

流通経済大学教育学習支援センター 専任所員

経済学部 専任講師

ドイツにおけるキャリア教育は、「職業」と切り離すことは非常に難しい。ドイツ語のキャリア教育に相当する用語としては「Berufsorientierung」や「Berufliche Orientierung」などが挙げられるが、そこには「Beruf(職業)」という要素が含まれている。日本語への直訳を試みれば「職業オリエンテーション」や「職業志向」というような「職業」へ向けた方向付けというニュアンスが示さ

れる。ただし、現代では大学進学率が上昇してきたことも背景に、そこに「Studie」という学修、すなわち「進学」への方向付けという要素を加えた「Berufs- und Studienorientierung」もまた同様にキャリア教育に相当する用語として使用されている。

こうした変容が生じる中でも、日本の職場体験活動に相当する中等教育段階における就業体験プログラム、すなわち企業実習(Praktikum)の重要性は不変であろう。1960年代に、職業を教授の中心とする基幹学校の構想に伴い、その中核的教科として設置された労働科における実践として位置付けられた企業実習は、その限られた経験をいかに捉えるべきかという議論を経て教育的意義が確立されてきた(吉留 2002)。即時的な職業選択への貢献のみを意図しない実践の性格故に、大学への進学を見据えるギムナジウムにおいても諸州で実施されていることを踏まえれば、ドイツにおいて企業実習が生徒に対して役割を果たす範囲は現在に至るまで拡大してきたともみてとれる。

企業実習とあわせてドイツのキャリア教育の特徴として日本国内で指摘されてきたのは、公共職業安定機関である雇用エージェンシー(Agentur für Arbeit)及び傘下機関である職業情報センター(Berufsinformationszentrum(BIZ)の役割である。雇用エージェンシー所属の職業カウンセラーによる生徒へのサポートが行われるほか、BIZを利用することを通じて職業に関する様々な情報を得る重要性が生徒へと周知される。例えば、就業体験プログラムに関する日本との違いの一つとして、ドイツでは企業実習に際して受け入れてもらう実習先を自ら探し、自ら応募することで機会を確保するケースが多いことが指摘されてきた(坂野 2006)ように、学校主体ですべてが進行していくわけではない。そうした際にも、BIZで利用できる職業に関するデータベース等を利用しながら実習先確保を目指すなど、雇用エージェンシーがキャリア教育に果たす役割は大きいのである。

ドイツのキャリア教育への関心を持ち始めた修士課程1年生が終わりを迎えようとしていた2019年3月、筆者は初めてドイツへの現地調査へ赴いた。すでに2000年代に整理されていた寺田(2003)をはじめとする国内研究から得た情報を携えて、本物のBIZに触れようと出向いたものの、下調べが甘く休館日であり、翌日出直したことを鮮明に思い出す。その年の調査も含め、これまで筆者が複数のBIZへ訪問して感じたことを述べるとしたい。

BIZの施設内を覗けば、職員が常駐しているほか、職業ジャンルごとに分類された複数の紙媒体のパンフレットが配架され、さらに利用者が様々な情報を調べることができるように複数台のPCが完備されている。筆者が訪問したBIZに関しては、どこも開かれた雰囲気があるとともに、清潔感にもあふれ「古さ」を感じない空間であった。しかしながら、2000年代に日本で紹介された当

時の BIZ の状況とは重要性に変化が生じている部分もあるといえるだろう。インターネットの普及によって情報へのアクセスが容易となった現代においては、わざわざ施設へ足を運ばなくとも、BIZ で提供される様々な情報を入手することも可能となり、場所としての価値の衰退は推測せざるを得ない。ただし、まったく利用されていないわけではなく、子ども以外にも転職や復職を目指す大人の利用もあるほか、授業の一環として地域の BIZ へ足を運び、同一施設内に設けられたセミナー室において職業カウンセラーによるガイダンスを受講する子どもたちの学びの現場にも実際に遭遇している。

もう一点、筆者の肌感覚としてではあるものの、雇用エージェンシーの主たる機能との関連において特徴を指摘したい。雇用エージェンシーの傘下機関としての BIZ や所属の職業カウンセラーは、学校に通う児童生徒の支援を行っているが、雇用エージェンシーそのものは、冒頭でも公共職業安定機関として指摘したように、主たる業務としては失業給付をはじめとする失業者・求職者への支援を行う機関である。平日の雇用エージェンシーの様子としては、職を求めているのであろう人々が建物の外まで列をなしていたり、敷地内で待機する様子がそこにあった。すなわち、傘下機関として雇用エージェンシーに隣接する BIZ を子どもたちが利用する際、そこには実際に失業や求職という現実と直面している大人を目の当たりにする可能性があるのである。ドイツのキャリア教育の一端には、そうした“リアリティ”ある「職業」や「社会」との関わりが生じ得る環境が存在していた。

職場での体験活動を重視する点は、日独のキャリア教育の共通点であるように、「職業」との関わりが積極的に位置づけられてきた。学校外諸機関との連携に目を向ければ、日本でも職業安定法において公共職業安定所と学校の協力が指摘される中で、「職業」に近い当該機関との連携の在り方に対して、ドイツ雇用エージェンシーの存在は引き続き示唆的な存在であり続けるだろう。

<参考文献>

Bundesagentur für Arbeit“Arbeitslos und Arbeit finden”

<https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden> (最終閲覧日:2025年6月29日)

坂野慎二(2006)「第三章 ドイツのキャリア教育と就業支援」小杉礼子／堀有喜衣編『キャリア教育と就業支援－フリーター・ニート対策の国際比較』勁草書房、99-141頁

寺田盛紀(2003)『新版ドイツの職業教育・キャリア教育 デュアルシステムの伝統と変容』大学教育出版

吉留久晴(2002)「ドイツ前期中等教育段階の企業実習カリキュラム論の展

デンマークのキャリア形成支援
基礎学校におけるキャリア教育「教育と仕事」に着目して

吉川実希

関西外国語大学英語国際学部 特任助教

1. 初等・前期中等教育段階におけるキャリア形成支援の担い手

2004年にデンマークで断行されたキャリアガイダンス改革では、同国のキャリアガイダンス全体を規定する法整備がなされるとともに、基礎学校(初等・前期中等教育)から青年期教育機関(後期中等教育段階)への移行に係るキャリアガイダンスを、独立した専門機関¹から各学校へ派遣される「ガイダンスカウンセラー(vejleder)」が担うこととされ、キャリアガイダンスの専門職化が進展してきた。しかしながら、この改革により基礎学校におけるキャリア形成支援の役割が教師からガイダンスカウンセラーへと完全に移管されたわけではなく、教師も、基礎学校 0-9 学年を通じて継続的・発展的に展開されるキャリア教育「教育と仕事(Uddannelse og Job)」の実施において中核的な役割を果たしている。本稿では、初等・中等教育段階におけるキャリア教育の中核的な担い手が教師である日本の現状に照らして、先行研究においてあまり注目されてこなかった、デンマークの基礎学校教師が担う「教育と仕事」に焦点化していく。

2. キャリア教育「教育と仕事」の概要と特徴

(1) 共通目標と発展的・段階的な能力目標の設定

教育省告示において、「教育と仕事」の共通目標は、生徒が「自己の希望と前提条件、生涯学習の重要性の理解、並びに教育や職業の機会に関する幅広い知識に基づいて、進路を選択する能力を身に付けなければならない」と規定される(BUVM, 2024a)。その進路選択は、個人の条件と社会の選択肢を考慮した過程として理解され、社会との関わりを通じて教育・職業・労働市場に関する知識を深める必要があるとされる。このため「教育と仕事」は、生徒の基礎教育終了後の教育選択に向けた挑戦を促し教育に関する準備を高めるものとされ、生徒は社会や労働市場に対する理解に加えて、多様な教育課程がもたらすキャリアの可能性について知識を得ることも求められる。

この共通目標は、詳細には「個人の選択」「教育から仕事へ」「労働生活」といった3つの能力領域から構成され、0-3 学年、4-6 学年、7-9 学年の学年区分ごとに段階的に到達すべき「能力目標」と「技能・知識目標」が設けられており、学習が「具体から抽象へ、身近なものから遠くのものへ、単純なものから複雑なものへ」(BUVM 2018, p.6)と発展する形で組織されるよう意図されている。²

(2)各学校での組織の多様性と格差

上述のように、「教育と仕事」を通して達成すべき共通目標は国家により明確に定められるが、教育課程上の位置づけは国語や数学といった主要教科とは異なり、「義務テーマ(obligatoriske emner)」に置かれる。これは、当該学習に対し国家レベルで標準授業時数が配当されず、如何に指導を組織・展開するかは各学校(学校長)の裁量に委ねられることを意味する。

その組織形態としては、①他教科・科目との統合型、②プロジェクト・イベント型、③独立単元型、④これらの複合型が想定される(Thomsen, Skovhus, Poulsen, & Buhl, 2024)。このように、学校側に大きな裁量を与えられていることは、各校の実情に応じた柔軟で創造的な指導の展開が期待できる一方、当該学習に割かれる時間数や取り扱いの質に地域間で大きなばらつきがある、体系的なキャリア教育の実施に至っていない、等の課題が指摘されている(Thomsen, Tybjerg, & Skovhus 2024)。

(3)ガイダンスカウンセラーとの協働と自治体による一貫したガイダンス計画の策定

上の課題を解決する手立てとして挙げられるのが、学校とガイダンスカウンセラーの協働の構築と、各自治体における計画的な枠組みの整備である。前者に関して、ガイダンスカウンセラーが担う基礎学校 7-9 学年生徒を対象としたキャリアガイダンスは、生徒が「教育と仕事」を通して修得してきた知識・技能を基盤に展開されるものと位置付けられている(BUVM 2024b, § 1)。したがって、教師とガイダンスカウンセラーの協働は不可欠であり、各学校における「教育と仕事」の年間計画策定の段階でガイダンスカウンセラーが関与することが明確に義務付けられている(BUVM 2024c, § 7)。さらに後者に関して、各自治体は、特に 7-9 学年段階での学校内外におけるキャリア教育とキャリアガイダンスの取組について、「一貫したガイダンス計画(sammenhængende plan for vejledning)」を策定し公開することが義務付けられている(BUVM 2024b, § 5)。この計画には、子どもの基礎教育から青年期教育への移行に係る自治体の目標の他、地域で展開されるキャリアガイダンスの具体

的な学習活動の内容や、「教育と仕事」とキャリアガイダンスの関係性を明示することが求められている。したがって、デンマークの基礎学校におけるキャリア教育に際し、教師は決して孤立無援状態にあるわけではなく、自治体から後援され、専門職と密に協働することができるような制度設計がなされていると整理できる。

3. おわりに

デンマークと日本との教育制度上の共通点に注目すると、初等・中等教育段階における学級担任制の浸透があり(藤田, 2014)、キャリア教育を教師(学級担任)が中核的に担うという比較検討上の大きな軸を指摘することができる。日本においても、特に教師の多忙化や専門性の向上といった観点からキャリア形成支援に関する外部専門職の学校内への参画が模索される中で、デンマークにおける、キャリア教育(教師の役割)とキャリアガイダンス(ガイダンスカウンセラーの役割)の棲み分けを明らかにすることは一定の示唆を与えるものである。デンマークのキャリアガイダンスを対象とする一研究者として、各自治体や学校で展開される多様な実践を丁寧に把握・分析することが、筆者の喫緊の課題である。

注

1. 「若者教育ガイダンスセンター(Ungdommens Uddannelsesvejledning, UU)」である。現在ではUUは各基礎自治体を所管とした「基礎自治体若者支援機構(Kommunale Ungeindsats, KUI)」に名称を変更し、福祉・労働部門との一層の連携・協働が強化されつつ、その機能が引き継がれている。

2. 紙幅の都合上具体的な記述は割愛する。なお、2025年1月より「技能・知識」に関する事項は指針の扱いとなり、もはや法的拘束力はなくなったことに関して今後詳細な検討が必要である。

<引用・参考文献>

BUVM. (2018). *Vejledning til faget Uddannelse og job*. EMU. https://emu.dk/sites/default/files/2020-09/GSK_Vejledning_Uddannelse%20og%20job.pdf

BUVM. (2024a). *Bekendtgørelse om formål, kompetencemål og opmærksomhedspunkter for folkeskolens fag og emner (Fælles Mål)* (BEK nr. 1715 af 30/12/2024). Retsinformation. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/1715>

BUVM. (2024b). *Bekendtgørelse af lov om kommunal indsats for unge under 25 år* (Lovbekendtgørelse nr. 953 af 12. august 2024). Retsinformation.

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/953>

BUVM. (2024c). *Bekendtgørelse af lov om folkeskolen* (Lovbekendtgørelse nr. 90 af 29. januar 2024). Retsinformation.

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2024/90>

Thomsen, R., Skobhus, R., B., Poulsen, B. K., & Buhl, R. (2024). *Uddannelse og job: Karrierelæring i skolen*. Aarhus University Press.

<https://unipress.dk/udgivelser/u/uddannelse-og-job/>

Thomsen, R., Tybjerg, G., & Skovhus, R. B. (2024). Career Education in the final years of Compulsory School in Denmark. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 5(1), pp. 15-30. <https://doi.org/10.16993/njtcg.84>

藤田晃之(2014)『キャリア教育基礎論』実業之日本社.

多様性社会における育児期の女性の仕事と子育て —スイス連邦ジュネーブを事例として—

相川頌子

お茶の水女子大学

ジェンダード・イノベーション研究所 特任講師

スイス連邦(通称スイス)はドイツ、フランス、イタリア、オーストリア、リヒテンシュタインに囲まれた内陸に位置し、面積は 4.1 万キロ平方メートル(九州と同じくらい)、20 の州と 6 の準州から構成される連邦制国家である(外務省 2025)。政治の中心である首都は、日本からの直行便があるチューリヒでも、国際連盟の本部が置かれているジュネーブでもなく、なんとベルンである。公用語は、ドイツ語、フランス語、イタリア語、ロマンシュ語の 4 か国語が定められており、北部と中部では主にドイツ語、西部ではフランス語が使用されている。そのため、スイスの鉄道では、ドイツ語、フランス語、イタリア語、英語のアナウンスが流れ、高速道路では、西から北東に車で移動すると、標識の表示がフラン

ス語からドイツ語に切り替わる。

筆者が、2021年8月から2024年7月までの約3年間を過ごしたジュネーブは、レマン湖の南西側に位置し、ジュラ山脈などの山々に囲まれた美しい街である。184ヶ国の政府代表部、38の国際機関、476の非政府国際組織(NGO)が所在し、人口の約4割が外国出身という多様性の豊かな街としても知られている(République et canton de Genève 2024)。以前、アメリカで2年ほど暮らしたことがあったが、公用語は英語であり、夫、妻、子どもの国籍、母語がすべて異なる家族に出会うことはほぼなかった。しかしジュネーブでは、たとえば、父がドイツ出身で母語はドイツ語、母がマレーシア出身で母語がマレー語、1人目の子どもはマレーシア生まれ、2人目の子どもはジュネーブ生まれ、学校ではフランス語で教育を受けているが、家庭では主に英語を用いているというような家族にしばしば遭遇した。つまり、この街の人々は、国籍、言語、文化などの様々な違いを認め、受け入れながら暮らしているのである。本稿では、筆者が現地で交流のあった女性たちの仕事と子育てを紹介し、多様性社会における育児期の女性のキャリアについて考えてみたい。

日本ではあまり見かけないものの、ジュネーブでいくつかみられた事例として、妻が国際機関やNGOにフルタイムで勤務しており、夫は専業主夫として、食事の用意や掃除、洗濯、子どもの学校や習い事の送迎を担っているケースである。国際機関では、新卒一括採用で幅広い職務を経験するのではなく、インターン期間などを経て、それぞれが専門性を高め、希望する職に自ら応募して、キャリアを築いていく。働く場所も一定ではなく、都市部でオフィスワークに従事する期間もあれば、出張で数週間フィールド調査に行く期間もあるし、家族帯同で数年間フィールドに赴任することもある。したがって、妻と夫の双方が同一の場所で職を得られない期間が発生することもあり、夫婦で勤務と休職期間を交互に持ちながらキャリアを積み上げている。

出産・育児にかかわる制度をみると、ジュネーブ州では、スイスの14週よりも2週間長い、16週間の給付金が支給される(Federal Department of Foreign Affairs 2025)。産後休業後は、各職場の制度を用いて1~2年ほど育児休業を取得するケース、夫に子どもを預けて復職するケースなど様々である。東京と同様、公立の保育園への入所は狭き門で、学期の途中に空きが出ることはほぼない。インターナショナルスクールやモンテッソーリスクールなどの私立学校も数多く存在するが、受け入れは子どもが2歳を過ぎた頃からである。

スイスまたは近隣の国の出身で、ジュネーブに長期在住の事例では、現地企業や公的機関において、妻は80%、夫はフルタイムで勤務しており、祖父母や

ベビーシッターの手を借りながら、仕事と子育てを行っているケースがいくつか見られた。現地企業の雇用者側は、終身雇用の考え方が薄く、被雇用者側の転職も頻繁である。正規雇用であっても、子どもの年齢に限らず、就労時間を柔軟に設定できることが多い。産後休業後は、育児休業を取得する、公立の保育園へ預ける、空きがなければ順番待ちとして待機する、その間は祖父母やベビーシッターに子どもを預けて復職するケースなど多様である。3歳までは、私立の学校を利用することもあるが、義務教育が始まる4歳からは、ほとんどが公立の学校に移行する。

また、働き方の多様性があるジュネーブでも、夫婦だけで子育てを行うことは困難で、子どもの学校や習い事への送迎は、父母、祖父母、ベビーシッター、時にはクラスメイトの家族に依頼するなど、日によって様々である。祖父母の手を借りるために実家近くにマンションを借り、学期中、子どもはマンションから学校へ、自身と夫は仕事へ、長期休暇になると、郊外の自宅で過ごすというケースもみられた。

あくまで本稿では、筆者が深く交流のあった一部の女性を紹介したにすぎない。しかしこれらの事例から学べることは、0か100かではなく、状況に応じて柔軟に選択し、自分たちでキャリアを築いていくより他ないということである。多様性が高い社会であれば、仕事と子育ての問題が起こらないわけではない。多様性が高いがゆえに、合意形成が難しかったり、複数の選択肢に目移りして、忍耐強く物事に取り組む姿勢が欠けてしまったりもする。ただ、画一的な社会と異なるのは、多角的な視点から俯瞰ができ、自ら選び取る余地があるということだ。多様性社会に暮らす母親たちは、ときには住む場所を変え、仕事を変え、労働時間を変え、夫婦間での役割を変え、多くの人の手を借り、悩み葛藤しながらも、しなやかに仕事と子育てに向き合っている。

<参考文献>

外務省(2025)スイス連邦(Swiss Confederation)基礎データ

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/switzerland/data.html#section1>(最終閲覧日:2025年6月30日)

Federal Department of Foreign Affairs (2025)Maternity and paternity leave

<https://www.eda.admin.ch/missions/missiononugeneve/en/home/manualregimeprivilegesandimmunities/introduction/manual-labour-law/maternity-leave.html>(最終閲覧日:2025年6月30日)

République et canton de Genève (2024) Facts and figures

<https://www.geneve-int.ch/facts-figures>(最終閲覧日:2025 年
6 月 30 日)

スウェーデンにおける男女平等の視点からみた理系女性研究者のキャリア

丸山美子
島根大学 准教授

スウェーデンは北ヨーロッパ・スカンジナビア半島に位置する国で、国土面積は約 45 万 km²で日本の約 1.2 倍あるが、総人口は約 1,055 万人(IMF 2023 年)で、日本の約 12 分の 1 である。また、一人の高齢者(65 歳以上)を 3.1 人の生産世代(20-64 歳)が支える少子高齢化社会である一方で、総人口は増え続けている。合計特殊出生率は 1.70 人と人口置換水準を下回るが、純移動率は 6.75 人と流入超過で、人口増加は移民流入によるものである。男女平等上位国であり、内閣府男女共同参画局『諸外国における専門職への女性の参画に関する調査』では、スウェーデンを含む諸外国における女性の専門職参画分析報告が 2011 年に残されている。特に理系分野において女性研究者の支援が積極的に行われており、政府や大学は、育児と研究の両立支援、女性研究者向けの助成金制度、メンター制度などが導入されている。また、大学・研究機関では男女比の是正に取り組み、採用や昇進の場面で公平性が保たれるよう努力がなされている。筆者は、広島大学と共に、こうしたスウェーデンを筆頭に海外の大学における優れた取り組みについて、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン重視の研究環境づくりの現状と課題を調査分析し、我が国の地方大学における理工系女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための提言書策定のための調査を担当した。その際スウェーデンにおける男女平等の視点からみた理系女性研究者のキャリアについてお伝えしたい。

同国には公立大学 14 校、私立大学 3 校と公立カレッジ 13 校があるが、地方大学を対象とすることから、地方都市に位置し、さらに広島大学・島根大学と協定等があり、調査を受け入れてくれる大学 4 校を調査した。4 校の大学が位置するルンド市(人口約 9 万人)、リンシェーピン市(人口約 10 万人)、ヨーテボリ市(人口約 50 万人)はスウェーデン南部に位置し、首都ストックホルムからは南端のルンド市まで約 600km ある。同国の大学数は少ないが、世界大学ランキング(2025 年)の 100 位以内として、49 位にカロリンスカ研究所、調査対

象の「ルンド大学」は 95 位である。調査対象の「チャルマース工科大学」「リンシェーピング大学」「ヨーテボリ大学」は 201～250 位に位置している。

教育においては、2009 年からスウェーデン語が正式な公用語に制定されたが、大学では留学生が多く、授業は英語で行われるケースがほとんどであった。なお、英語に関しては、日本の小学校 3 年生にあたる年次で英語を学ぶため、普及率も非常に高い。義務教育は 1-9 年生であり 7 歳から 16 歳までにあたる。高校入試は無く、大学進学に向けての高等教育と、職業教育のプログラムに分かれる。高校卒業後の進学先は大学、カレッジ(博士課程を持たない大学)、職業訓練学校がある。大学進学にはスウェーデン語と英語の運用能力が求められる、高校の成績や教員の推薦書に基づき希望大学に進学できるかどうかが決まる。高校から大学進学とは限らず、社会に出てから大学に進学する者も多い。

スウェーデンのジェンダー平等政策は、1970 年代から進められ、1994 年よりジェンダー主流化施策が講じられている。2016 年には、「ジェンダー未来を志向したフェミニスト政策」が公表され、ジェンダー平等のゴールは、「公平な意思決定機会と影響」「経済的な平等」「教育機会・条件の平等」「無報酬の家事とケアの提供の平等な分担」「健康に係る環境の平等」「男性による女性に対する暴力の防止」である。ゴールに向けて国全体で意識を高く持っていることはインタビュー調査でも感じられ、強く関心を抱いたのは、大学内管理者が職場環境における平等な機会を確保する方法について、すべての部門に取り組むべき年次計画があることだ。また、毎年の給与見直しの際には必ず性別分析、つまり男女間で給与を比較するギャップ分析を行っている。さらには、家族に優しい方針があり、午前 9 時前や午後 4 時以降に会議を開いてはならないルールが存在する。育児休暇制度では、通常給料の 80% が受け取れる。ちなみに、男性であっても育児休暇を取ると、その 1 年間を休暇にすることができる。昇進に応募する際には博士論文作成から 5 年以内である必要があるが、育児休暇の年は除くことができる。夫婦のうち、女性が研究者として雇用される場合は、夫と住む場所、夫の働く場の提供等もセットでなされることは、日本とは大きく異なる制度だと感嘆した。

このようにスウェーデンは、男女平等に関してうまく機能しているように見える。しかし、順風満帆ではないことにも触れておく。2022 年に全国レベルで実施されたジェンダー平等調査では、ジェンダー平等に対する態度・姿勢、差別、メンタルヘルス、ケアの責任分担について調査が行われ、いくつかの課題が明らかとなっている。例えば、平等に対する態度に関しては、女性は自分たちの扱い方や与えられる選択肢には依然として違いがあると感じていること。多くの女性が差別されていると感じており、特に職場や公共の場に当てはまること。メン

タルヘルスに関して男性よりも女性の方が大きな問題を抱えており、特に若い女性は仕事をしなければならないという強いプレッシャーを感じていること。また、女性は男性より、家族や子供だけでなく、周囲の高齢者に対してもケアに責任を負っていることも分かっている。

理系女性研究者は、日本と同様に上位職登用への道は困難であり、特に数学・物理の女性研究者は少なく、スウェーデン以外のヨーロッパ圏から採用されている。調査で唯一私立大学であるチャルマース工科大学は、学内のジェンダー平等を推進するために、3000万ユーロ(約40億円)の予算を投入して10年間(2019-2029)にわたる包括的プログラムを実施し、ようやく2024年女性上位職35%増への実現を叶え始めていることが分かった。

今回の調査を終えて、当初はスウェーデンにおいて理系の女性研究者がキャリアを築きやすい環境が整っているように見受けられた。しかし、1970年代から現在に至るまでの長い年月を経て、ようやく現在の状況に至ったことが明らかになった。今回は理系の女性研究者に焦点を当てたが、大学という場で研究者が長く働き、キャリアを積み重ねていくという、より広範なテーマにも通じるであろう。わが国においても、男女平等は緩やかに改善傾向にあるものの、スウェーデンの優れた事例(グッドプラクティス)を参考に、さらに迅速な改善が進むことを期待したい。

<引用・参考文献>

GENIE(Gender Initiative for Excellence)Program:チャルマース工科大学で開始。大学における男女間の不均衡是正戦略的10年計画(2019-2029)

THE 世界大学ランキング(2025)

9dbf8c736547dfd031e4b60e8efca3a132d098cf.pdf

Women and men in Sweden (2022)

地方大学における理工系の女性研究者が働きやすく働きがいのある研究環境づくりのための調査分析(2023-2024)

内閣府男女共同参画局『諸外国における専門職への女性の参画に関する調査』(2011)

尚、最新の状況については、スウェーデンの統計局(Statistics Sweden)や教育省(Ministry of Education and Research)をご参照下さい。

【書評】『「探究」の現在地とこれから

高等学校 探究時代のキャリア教育と教科学習のデザイン』

『「探究」の現在地とこれから
高等学校 探究時代のキャリア教育と教科学習のデザイン』
(酒井淳平(編) 明治図書出版株式会社 2025)

<https://www.meijitosh.co.jp/detail/4-18-125228-1>

本田周二(大妻女子大学)

探究という名が付く書籍は数多くあります。その中でも本書は、現場の先生であり、キャリア教育の専門家でもある編著者によって、これから先の学びの在り方を探究やキャリア教育を中心に整理されているという点が特徴です。本書は序章を含めると4章構成となっており、序章では導入として新学習指導要領や探究的な学び、キャリア教育について押さえておくべきポイントについて簡潔に分かりやすく示されています。

第1章では高等学校におけるキャリア教育について、特別活動やキャリア・パスポート、教科、総合的な探究の時間との関連について述べられています。序章と第1章は、編著者がメインで執筆をされていますが、これから先の教育において、いかにキャリア教育が重要であるのかという強い思いが文面からひしひしと伝わってきます。キャリア教育学会の一会員として、とても勇気づけられる内容だと感じます。

第2章では「真正の学び(authentic learning)」の追求という観点から教科学習をどのようにデザインすると良いのかについて、いくつかの観点と具体的な事例に基づき説明がなされています。章の最後に、教員がそれぞれの立場でできることについて具体的にまとめられているため、自分の立場に置き換えて理解することが可能です。

第3章では、探究とキャリア教育・教科学習をつなぐ実践事例として10の事例が取り上げられています。本書は220ページほどの書籍ですが、そのうちの100ページほどが事例に使われています。そして、それぞれの事例について、編著者が解説をしているという点は、本書の大きな特徴だと感じました。事例について現場の先生に寄り添いつつ、キャリア教育の観点で解説がなされているというのは、編著者が現場の先生であり、かつ、キャリア教育の専門家であるからこそできることであり、本書の魅力だと考えます。なお、巻末に座談会として「探究・キャリア教育のこれまでとこれから」が掲載されており、そこでは、参加者の方々がそれぞれの立場からキャリア教育を軸とした未来の教育について語られています。

本書を読み終え、大学で勤務している者として、このような学びを経て入学してきた学生が大学でより深く専門性を追求していくことのできるカリキュラム、

授業づくりができているだろうかと考えさせられました。

【書評】『内発的学校改革はどう進められたか』

——上越の教師が挑み続けたこと——』

『内発的学校改革はどう進められたか』
——上越の教師が挑み続けたこと——』

(松井 千鶴子・小林 晃彦・釜田 聡・梅野 正信 (編著) 三恵社 2025)

<https://www.sankeisha.com/book-search/detail/20250304205758>

立石慎治(筑波大学)

本書は科学研究費補助金基盤研究(C)『[上越地域における内発的学校改革の実証的・臨床的研究](#)』の成果を取りまとめた力作である。さまざまな教育課題が学校に押し寄せ、学校の外側から教育改革が求められる現状に対して、和井田清司『内発的学校改革—教師たちの挑戦』(学分社 2005)を援用し、上越の「総合学習」を題材に、「学校が内側から成長していく営み」の意義を示すことが試みられている。

本書の射程が広いことは構成に表れており、4部(17章及びインタビュー記録8編)と極めて大部である。しかしながら、各章は研究成果のエッセンスに焦点を絞るかのごとくコンパクトにまとめられていて、多忙を極める教師も目を通しやすい点も编者たちの工夫ではないかと思われる。また、インタビュー記録にも多くの頁を割いており、本書が迫った上越地域における教育に対する教師の想いや息遣いがリアリティを持って迫ってくる作りである点もまた興味深い。具体的な章構成は以下に示すとおりである(副題は割愛した)。

第1部 内発的学校改革を可能にした上越地域の学校と教師

第1章 学校教育における内発的学校改革

第2章 上越地域の学校教育と「総合学習」

第3章 「上越教師の会」が育んだ内発的な学校改革の担い手

第4章 上越地域の教師を育んだ風土

第5章 研究開発学校の牽引

第6章 授業実践改革と学校改革

第2部 「総合学習」の創造が生み出した内発的学校改革

- 第1章 総合的な教育活動を中核にした教育課程と学校改革
- 第2章 教育課程開発研究と学校改革
- 第3章 地域に根差した教育活動と学校改革
- 第4章 ICT教育の導入と学校改革
- 第5章 上越カリキュラムと学校の内発的学校改革
- 第6章 産学官連携による子ども一貫教育
- 第7章 SDGsを中核にしたカリキュラムによる一貫教育

第3部 今、求められる内発的学校改革

- 第1章 教師が主体となる内発的学校改革
- 第2章 内発的学校改革が走り出すとき
- 第3章 持続可能な学校教育の在り方
- 第4章 内発的学校改革の記憶と記録

第4部 資料:インタビュー記録

上述の構成により、すべての章について言及することが叶わないため、本書評ではエッセンスの一部を取り上げることで幾らかなりとも評者の責めを塞ぐことをお許しいただきたい。注目したいのは、本書の中核的コンセプトである「内発的学校改革」についてである。本書では、上越地域を対象とすることを踏まえて和井田のフレームを修正し、以下のように用いている。

第1部第1章では、内発的学校改革の4つの要因について、実例を伴いつつ説明がなされている。4つの要因とは、「改革の主体が学校や教師であること」、「改革につながる教育活動に教職員や保護者、地域住民が参加していること」、「キーパーソンの人的ネットワークが機能していること」、「改革にかかわる教師に有効な相互作用があること」である。

また、第2部第1章及び第2章の事例の分析結果を踏まえ、「子ども発の活動づくりを貫きたい」、「同僚とのかかわりが自分の成長と個性につながる」、「自分の実践が教育課程の改善に結び付く」という『教師の意識』によって内発的学校改革が支えられていることが指摘される。

第3部第1章では、以上に加えて、学校経営、教育課程経営、同僚性、学校の研究の系譜、上越地域の歴史や風土などからなる学校内外の教育環境の重要性に触れつつ、4要因、教師の意識、教育環境が上越地域における内発的学校改革を成立させており、次の3つの特徴—「教育実践と教育課程の有機的なつながり」、「外部の知的刺激を活かした教育活動の活性化」、「教師の力量形成と同僚性構築の相互作用」—を生み出していると述べられている。つまり、基底には教育環境があり、そのうえで4要因と教師の意識が相互作用し、内発的

学校改革が成立した結果として3つの特徴が生成される。

本書の白眉は第3部第2章であろう。上述した内発的学校改革の構造化・整理自体も重要な仕事であるが、章題に窺われるように、読者としても知りたくなるのは「内発的学校改革が走り出すとき」にはどのような条件が必要かという点である。本書は、自律性の高い教師—学校内外の関係者とコミュニケーションする教師—の重要性に触れつつも、教師個人に留まらず学校改革に昇華させる重要なアクターとしての管理職にも注目し、その在り方についても示唆を述べている。ビジョン提示や組織開発、モチベーション管理、関係者との信頼構築といった、ひとつだけを取ってもそれ自体で研究が成立するような重要なポイントが列挙されている。また、管理職のみならず教育行政に関する目配りも行われており、「内発的学校改革」が学校内部の価値観・課題認識に沿って学校内外の資源や環境を再構成する主体的プロセスである（つまり、外部環境が必然である）ことにも目を向けさせてくれる。これは、上越地域に根差した研究グループが具に調査を行ったからこそ到達した研究の深みであり、大きな貢献であることは間違いない。

以上から、書名や目次に「キャリア」の文字を見付けることができない本書がこのニュースレターで取り上げられる理由は明らかであろう。キャリア教育においても、学校外部の教育資源との連携・協働の実現は不可避のテーマである。そうした点において、本書はキャリア教育のコミュニティにも大いに示唆を与える内容となっている（なお、ある章ではキャリア教育が直接的に触れられていることは、念のため申し添えておきたい）。

なお、ここからは評者の関心の問題であって本書の責任ではないのだが、内発的發展論をベースにした内発的学校改革論は、地域や学校の差、つまり、そこに集積する人的資本・社会関係資本等の違いによるマタイ効果（富める者はますます富む）に対して脆弱であることから逃れられないのではないかという点が気にかかった。条件が揃わずに「走り出せないとき」、「立ちすくんでいるとき」にはどうすべきなのか。本書の知見を踏まえつつ、考えてみたくなるということからも、興味深い一冊である。

【お知らせ】 第47回研究会

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】日本キャリア教育学会 キャリア・カウンセラー資格認定委員会主催 第9回「CCラボ」開催

日時: 2025年8月20日(水)19:30-21:00(19:25~接続可能)

テーマ:「マイノリティの生きづらさと豊かさ」

ゲスト: 高野 慎太郎 氏(東京大学教育学部附属中等教育学校)

場所: オンラインリアルタイム式

参加費: 会員・非会員は無料

申込方法: 参加を希望される方は下記 URL よりお申込みください。

<https://reas3.ouj.ac.jp/reas/q/78327>

問い合わせ先: 日本キャリア教育学会 C.C.資格認定委員会 山田智之

E-mail tomoyuki@juen.ac.jp / TEL・FAX 025-521-341

※詳細は学会ウェブサイトから

<https://jssce.jp/committee/counselor/>

■

【お知らせ】2025年度中国・四国地区部会 研究会開催

日時: 2025年8月23日(土)14:00~16:00

テーマ:「探究活動を通して育つ資質・能力」—福山市立福山中・高等学校の研究実践から—

ゲスト: 上山晋平氏(福山市立福山中・高等学校)他

場所: オンラインリアルタイム式

参加費: 会員・非会員とも無料

申込方法:参加を希望される方は下記 URL よりお申込みください。

<https://x.gd/vdqog>

お問い合わせ:

日本キャリア教育学会 中国・四国地区部会

E-mail:[jssce.chushikoku\(at\)gmail.com](mailto:jssce.chushikoku@gmail.com)

※メール送信の際は(at)を@に変えてください

※詳細は学会ウェブサイトから

<https://jssce.jp/area/2018/>

【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願います。

【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、くれぐれもご注意願います。

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。

◇ニュース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)
