
日本キャリア教育学会ニューズレター
2022 年度・春号（2022.4.30 発行）

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

※ニューズレターは基本的に春夏秋冬の年 4 回配信しています。

※2022 年度の特集テーマを「キャリアの起承転結」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。

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

+.....+

目次

【特集】 キャリアの起承転結
起業 ～雇われない働き方～

[井口華音（動画クリエイター（フリーランス））](#)

[池田佳世子（フリーランス（個人事業主））](#)

[岩切準（認定 NPO 法人夢職人 理事長／公益社団法人チャンス・フォー
ー・チルドレン 理事）](#)

[片桐新之介（株式会社ふるらぶ 代表取締役）](#)

[高城幸治（岡山大学研究推進機構 産学共創教授／岡山大学イノベーシ
ョンマネジメントコア \(IMaC\) ベンチャー支援フィールド プロジェ
クトオーナー）](#)

[西村勇哉（NPO 法人ミラック 代表理事 / 株式会社エッセンス 代表取
締役）](#)

[松井孝憲（KIBOW 社会投資 インベストメント・プロフェッショナル／
株式会社グロービス経営大学院 教員）](#)

【書 評】

[『キャリア教育と社会正義ーライフキャリア教育の探究』 下村英雄\(労](#)

[働政策研究・研修機構](#)

[『キャリア教育と社会正義ーライフキャリア教育の探究』 渡部昌平\(秋
田県立大学\)](#)

[『女性研究者支援政策の国際比較ー日本の現状と課題』 高丸理香 \(無
所属/国家資格キャリアコンサルタント\)](#)

[『未来志向の大学入試デザイン論』 渡部昌平 \(秋田県立大学\)](#)

【お知らせ】

[第 44 回研究大会](#)

[第 40 回研究セミナー/国際交流セミナー](#)

[40 周年記念若手研究助成](#)

【特集】 キャリアの起承転結

起業 ～雇われない働き方～

今の私を作るもの
ーフリーランスは経験の集大成ー

井口華音

動画クリエイター (フリーランス)

職業、ユーチューバー。YouTube に動画を投稿して 4 年半、動画クリエイターとしての撮影・編集だけでなく、近年では YouTube の枠を超えてライターや MC、英語実況、通訳等のお仕事もしております。ですが、最初はユーチューバーになろうと思ってなった訳ではありません。

私は長年、ミュージカル女優を目指していました。小学生の時に観たミュージカルに感動して「私も人を楽しませる存在(エンターテイナー)になりたい!」と思ったのがきっかけです。高校二年生でニュージーランドに留学して演劇を学び、更に本場でミュージカルを学びたいと考えてアメリカの大学に進学しました。けれど多くの文化や価値観に触れることで私自身の価値観も変容します。私の原点は「人を楽しませる存在」であり、ミュージカルでなくても良いのではないか。であれば、どのように何を伝えていくか。

留学中の経験は、そのヒントになりました。日本の大学では社会人を経ての再入学はあまり多くありませんが、アメリカでは社会経験を経ての再入学で新たな道を開くことが珍しくありません。社会経験を経てからの学生に、社会の意識のハードルが高くない。むしろ当たり前存在するのです。入学資金を貯めて40歳で入学した女性もいれば、起業のために入学した男性もいました。最初は物珍しさに話を聞いていましたが、苦労や経験から気づきを経て別の道を目指すのに遅いことはないと話す彼らから強く感銘を受けました。

アメリカ留学でそのことに気付いてから、私の活動のキーワードに「伝える」が増えました。帰国してからアナウンサー学校に入ってリポーターやラジオ番組のアシスタント等、様々な「伝える」経験をしました。ですが、伝えたいことはその時々が変わってしまう。誰かの下で、「誰かの言葉」で話すことが多いため、どうしても「自分の言葉」が前に出てこないという壁に当たったのです。

そんななかでイギリスに行くことになった私は、日本とイギリス、アメリカの文化や人々の違い、海外生活でのリアル、カルチャーショックを目の当たりにし、これを何か形に出来ないかと考えました。日本人に向けて、海外にはこんな価値観があるから、もっと伸び伸びと生きてもいい、周りの目を気にしなくて人と違うことは個性であり恥ずべきことではない、もっと自分を好きになっていい、褒められたら素直にありがとうと言ってもいいなど、過去の自分が感じていた生き方を変えるきっかけを作れるような発信が一番身近にできたYouTubeでの動画投稿が始まりました。

私の仕事に対するモチベーションは、私の動画から私のメッセージを受け取ってくれた人からの反応です。他愛ないコメントでも、私が自分の言葉を伝えるエンターテイナーとして働いていることを誇らしく思い、自分自身の言葉で発信しています。

目まぐるしく情報が過ぎてゆく現代、動画の投稿を続けることは簡単ではありません。手間をかけて作った動画の再生回数が伸びないこともあれば、たまたま撮れたものが大きく伸びることもあり、タイミングが大きく左右することもあります。もちろん戦略的に伸ばすこともできますが、絶対的な手法はなく、継続的に収入を得ることは簡単なことではありません。

コロナで状況も変わり、再生回数が伸びた面もありましたが、自粛のなかでライバルの参入を多く受けるなど状況が大きく変わる一面もありました。閉じこもっているのは周囲からの支援が少なくなることもあり、国内のメディアに特別にコネがあったわけでもない私には、非常に苦しいこともありました。

得意なことだけが取り柄になるわけではありません。けれど、得意なこととは経験を積む流れを作ります。私は留学時代に気になったことを臆せずに聞いてきた経験から、インタビューが得意になり、自分だけでは得られない経験を聞くことを重ねてきました。経験がメッセージを作り、知見が面白さを拾い、広がった輪を繋げていく。常にこのアップデートを必要とされ、時にどの未来を見ているのかが分からなくなることもあります。そんな時に、次の言葉を思い出します。

Day By Day, What You Choose, What You Think And What You Do Is Who You Become – Heraclitus (日々、あなたが何を選び、何を考え、何をするかが、今日のあなたを作る -ヘラクリタス)

この言葉は、今の私が未来の私を作っていること、逆に今の自分は過去の私の経験が作ってくれていることを思い出させてくれます。未来を作るためには、まず今の自分という地盤をしっかり固めること。フリーランスという生き方を選んだのも、自分の経験があつてのものです。

フリーランスは企業とは違う、素朴な観点や企業が拾わない影の部分からもコンテンツを作っていきます。それは自分自身の感性や経験の集大成であり、それがフリーランスとして働く意味にもなると考えています。幸いにも多くの出会いのなかで、私の生き方や考え方を評価し、応援してくれる方にも恵まれました。私が楽しく発信したいという意図に沿ってお仕事をいただける、そういった繋がりを作っていくことは、ミュージカルなどの表現者やアナウンサーではできなかったことでしょう。

ユーチューバーや動画クリエイターは長い歴史のある職業ではなく、新時代の職業だと言えます。私は結果としてこの職業になったとも言えますが、様々な経験をして自分に合っていたと確信しています。私は人を楽しませることを起点とし、自分の言葉で伝えることを芯として発信し続け、この夢の広がりのために様々な挑戦をしていきたいです。

それは突飛な生き方ではなく、誰にでも開かれた道なのです。留学時代に知った生き方を、様々な人へと届けていきたいと思います。

曖昧さを楽しめる？

池田佳世子

フリーランス（個人事業主）

私はフリーランスとして生計を立てており、現在5年目。ありがたいことに、いろいろなお依頼をいただき、日々忙しくしています。

「どんな仕事をされてるんですか？」と問われると、いつも少し説明に困ります。それは、ひとことで説明できないお依頼が大小さまざまにあるからです。現在手掛けているお仕事は、執筆、編集、Webディレクション、ライター育成、SNSマネジメント、プロジェクトマネジメント、新規事業立案サポートなどなど。必ずしも目に見えるアウトプットばかりでなく、目に見えないものをつくるお仕事もあります。

なので、周りからは「仕事の内容がなんだかよくわからない」と言われることも。

ただ、独立する前から「なんだかよくわからないことをしている人」に私は憧れていたし、自分もそうなりたいと漠然と思っていました。今はそれがなんとなく叶っている気がして、現状には満足しています。

とはいえ、かつての私は会社員としての約14年間、約30回転職をしています。記憶から抜け落ちているものもたくさんあるので、たぶんそのくらい、という感覚なのですが、とにかく趣味の欄に「転職」と書けるくらい、転職をしまくっていました。

職種は、グラフィックデザイナーやWebデザイナーなどのクリエイティブ職から、アパレル関係、教育関係、ファミレス、居酒屋、コンビニ、ドラッグストアなどの接客、キッチンも経験済。その他、コールセンターにも長いことお世話になりましたし、単発バイトで工場の軽作業もいろいろな業種でたくさんやりました。ときには「飲み屋のお姉ちゃん」のことも。

なぜそんなに多業種で働いたのか？きっかけは新卒で広告代理店の制作として入社した会社の手取り給料が安すぎたこと。時代は2003年、副業なんてもちろん禁止されていましたが、なぜこんな苦しい生活を強いられなければならないのだ、という逆ギレにも似た思いから私は早速、定時後の時間に居酒屋でのアルバイトをはじめました。

もちろん、世の中的には褒められた行動ではないですが、私はそんな思いを味わわせてくれた新卒の会社に感謝しています。会社の言うことをきいていたら生活が苦しくなるなんて意味不明、会社は自分の人生を支えてくれない、自分の人生は自分で責任をとらねばという自立心を芽生えさせてくれたのですから。

もしまかり間違っても上場企業なんかに入社してしまっていたら、今の私はないかもしれません。会社のルールを守って「きちんと」するかわりに「守られない状況で生きていく力」は奪われていたかも。

というわけで、時代を早々に先取って、新卒から私は常に2つ以上の仕事を掛け持ちする「パラレルワーカー」となったのです。

その後、いろんな経験を経て2018年に独立しましたが、私は屋号を持っていません。つまり「●●デザインの池田です」みたいな肩書がないのです。なので、お取引が始まって間もない企業さんに訪問するとなると

ガチャ（入り口の電話をとって受付につなぐ音）

私「お世話になります、池田です」

先方「どちらの池田さんでしょうか」

私「ええと…（汗）フリーランスの池田です…」

みたいな間抜けな会話が展開されます。

こんなに不便なのになぜ私が屋号を持っていないのか。

これは「開業届を出す時にそんな事を考えていられる余裕がなかった」というこれまた間抜けな理由なのですが、それ以上に「自分は●●屋として生きていく！」みたいな決意はなかったからなのです。Webや執筆のスキルはあったけど、じゃあ自分が「●●デザイン」みたいな屋号になるって、なんかしっくりこない。この先ずっと同じことをやり続けているって、なんか違和感、と。

結果的に独立して5年目の今、自分になんらかの屋号なんてつけようがないなあと、日に日に強く感じます。なぜなら独立前だってあんなに転職

していたわけで、今もどんどん自分に課されるタスクは変わり続けているからなんです。そのために、自分が屋号を持っていないことに意味がある気がしています。

それはどういうことかという、現在の私のお仕事というのは、出会ったクライアントさんが「引き出してくださったもの」だから。私自身が気づいていない才能やスキルを見出して「これやってくれない？」と予想外のオーダーをくれるのは、いつも他者なのです。だからこそ、自分が自覚している狭い枠のなかから出してきた「屋号」は、むしろその邪魔になってしまうんですね。

どんどんやりたいことを変えていきたい私にとっては、屋号なしというのは現在とでもしっくりきているのです。何屋なんだかわからない状態は不便なこともあるけれど、自分としてはすごくわくわくするのです。

現在、仕事をする「立ち位置」を表現する言葉が増えてきていて嬉しいと思います。それはつまり「会社員」とか「経営者」とか「自営業者」とか「フリーター」だけでない、いろんなステータスが生まれてきています。

しかし、まだまだ少ないとも感じます。

それは「雇われていない層」の中で。

「雇われない生き方」を排除・阻止する
就職・キャリア支援のあり方を問う
—「起業」を阻むカウンセラーという名の門番たち—

岩切準

認定 NPO 法人夢職人 理事長

公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン 理事

私は、2004 年から首都圏を中心に、地域社会での子どもや若者の学びや育ちを支える社会教育、社会福祉に関する事業を行ってきました。具体的には、幼児から中学生までを対象とした自然体験・野外活動、スポーツ・レクリエーション、科学・文化・芸術活動、社会体験・キャリア教育等の教育活動を実施しています。また、地域教育、過疎地域での援農、災害復

旧支援等に携わる高校生から若手社会人を対象としたユースボランティアの養成にも取り組んでいます。そして、コロナ禍からは、経済的な事情を抱える親子（ひとり親家庭、低所得家庭等）に対して、デジタル通貨を活用した新たな「食」の支援などを行っています。

また、2014年からは、経済的な理由によって学校外教育を十分に受けることが出来ない子ども達に対する支援を行っている公益法人の理事を務めています。他にもいくつかのNPO法人の理事を務め、これまで子どもや若者の教育や福祉に携わる仕事をしてきました。大学院修了後、すぐにNPOで起業したため、学生時代のアルバイトを除けば、企業等に雇われたことはこれまで一度もありません。

団体をはじめた2004年当時は、社会心理学を学ぶ大学3年生でした。大学院まで進学することを早くから決めており、他の友人が就職活動などで忙しくする中、団体を設立し、異質な存在だったと思います。昔からあまり学校に馴染めず、学校外での社会教育活動に強い関心をもっており、地域の子供会活動の延長線のようなつもりで、活動をはじめました。活動に取り組む中で、様々な背景を抱えた親や子どもと出会い、複雑に入り組んだ社会課題の現状に目の当たりにしました。

修士1年の後半には自分の進路を決める段階となり、他の学生と同じように就職活動を行い、大手IT企業やコンサルティング企業などから内定を頂きました。内定がもらえたことに喜ぶ一方で、自分がこれまで取り組んできた団体の活動を今後、どうするかも考えなくてはならなくなりました。関わってきた子どもたちや親から「これからも続けて欲しい！」という声も頂きましたし、社会課題に対して、気づかぬふりをして生きていくことにも疑問を感じていました。

ちょうど同じ頃に、すでにNPOを立ち上げて活躍されていた若手の社会起業家の先輩方とお会いする機会があり、多くの刺激を受けることができました。そして、これまで関わってきた子どもたちに対する姿勢として、責任を真つ当することが自分の気持ちに嘘偽りのない生き方だと思いました。すべての内定を断り、これまでやってきた団体をNPO法人化して、チャレンジをしようと決断しました。

未だ忘れられない経験は、大学の就職・キャリア支援の相談室に、内定

を全て断り、NPO で起業しようと決めたことを報告に行った時のことです。私の想いや考えを一切聞くことなく、絶対に内定先の企業に就職すべきだということを繰り返し伝えられました。そして、私の背景を全く知らない中で、いかに私が無知で経験が不足しており、いかにリスクが高いことをしようとしているのか、起業は後で後悔する愚かな選択であり、不幸な末路となることを延々と聞かされました。就職・キャリア支援のカウンセラーに、起業の経験がある人に、起業について相談したいと伝えると、そんな人はいないし、そんな相談は受けられないと言われました。ここには私が描くキャリアをサポートとしてくれる人は存在せず、どこかにつなげようという意志も皆無であることがよくわかりました。

あれからもう 15 年以上が経ちますが、「この中の選択肢の中から選びなさい」「選択肢に合わせて自分を魅せなさい」という就職支援はあっても、それぞれの考えや価値観に寄り添い、主体的な生き方を創り上げていくキャリア支援ができるところはまだまだ数少ないのではないのでしょうか？

日本には、新たな価値を生み出していく存在が必要だと、小中高で様々な起業家教育やキャリア教育が行われていますが、社会に巣立つ前の就職・キャリア支援になると、このようなカウンセラーという名の門番によって「雇われない生き方」は排除・阻止されます。先日、「ゆるい大企業でホワイト過ぎて離職する若者がいる」ということが話題になりました。短いサイクルで大きな変化がある時代の安定とは、できる限り変化のない環境を選択することではなく、どのような環境であっても適応・成長していくことができる力を身につけることだと、厳しい時代を生きてきた若者はすでに気づいています。

私は、起業するための知識やノウハウ、コネもお金も全くありませんでした。大学院までに「わからないことはどのように学べばよいか」ということを学んでいたおかげで、必要なことはその都度、一つひとつ調べて紐解いてやってきました。そして、運良く志を同じくしてくれる仲間ができ、叱咤激励してくれるメンターやロールモデルと出会うことができました。学校教育を終えてから一度も企業等で雇われた経験もない中でやってこられたのは、このようなつながりを支えてくれた中間支援組織や仲間のコミュニティがあったからこそだと思います。

「進路・キャリア＝進学・就職」ではないはずです。進路・キャリアは、

本来、限られた人生をその人自身がどうより良く生きるかを考えるためのものです。そこには多様な選択肢があり、時には選択肢すらないこともあるはずです。これからのキャリア支援は、学校内外に関係なく、相談者が描いているキャリアをより鮮明にし、創り上げていくことができるように、場や機会、人をコーディネートしていくことが求められています。時代の潮流に合ったキャリア教育や支援となっていくように、私自身も日々アップデートしながら、これからも挑戦を続けていきたいと思えます。

『変える、創る』ために必要なこと

片桐新之介

株式会社ふるらぶ 代表取締役

「何かを変えたい」「何かを創り上げたい」と思うことができる人は、起業に向いている人ではないかと考えている。しかし実際に何かを「変える」「創る」ということは、とても難しいことである。物事には様々な事情が複雑に絡み合い、それを解きほぐすには多くの知識と知恵と努力が必要となる。

私が最初に会社員をやめたのは2011年9月の事。以後、IT企業に非常勤取締役としてかかわったり、商社に一時期就職（それまでにすでに始まっていた大学非常勤講師などの副業は許可いただいた）したことはあったが、この10年はほぼ雇われない生き方をしてきた。なぜ会社員であることをやめたのかということは今考えてみると、『物事の仕組みの中で、それを円滑に運営していく』ことに飽きたからだと思っている。しかし、起業して思うのは、その『物事の仕組み』は、実はとても素晴らしいものである、ということだ。かつて勤めていた大手百貨店とは今でも仕事をしているのだが、改めてその組織の緻密性や対応力に驚く。何より、外から見て思ったのは『新しいことをやっていこうと思う余裕と資金力』だ。

私が起業しているジャンルは広い意味で「地方創生」にあたる。しかし、そのテーマはあまりに巨大すぎるもので、どこから手を付けたらいいのかが分からない。私自身は東京都の文京生まれだが、実家に帰るたびに、大きなマンションや商業ビルが増えている東京の成長に舌を巻く。そして、

小学生の頃は5分に1本だった最寄り駅の地下鉄が、さらに本数が増えているのに乗客も倍になっているような恐ろしい満員電車（しかもその状態が数時間続く）の状態を見て、この状況を変えたい、と思ったのがこの分野で生きていこうと思ったきっかけである。現在私はふるさと納税の仕組みを「変える」「都市に住む人と地方の新しいつながりを創る」ことをミッションとして取り組んでいる。その結果、あの満員電車の乗客が減っていくことに繋がっていければと思っている（もっとも新型コロナウイルスのせいで乗客は劇的に減ってしまったが、テレワークなどは思ったほど普及せず乗客は日に日に戻ってきている）。

地方創生がなぜ必要かと考えると、そもそも地域に人がいなくなって首都圏に若い世代を中心に人が引き寄せられているからだ。地方に魅力ある産業などがあれば、若い人が流出しないで済むのかといえばそう簡単な話でもない。地方の行政や企業の多くは若い人にとって仕事先として魅力的ではないのが事実である（もちろんそうでない自治体や企業もたくさんあるが、食い止めきるまでには至っていない）。一方で、東京にはお金も人も情報も様々なものが集まる。その『仕組み』を変えていくためには、大きな力（ヒトモノカネ）を要する。

起業してすぐ思ったのは、そういった『仕組み』を変えるために必要な力が、一人では圧倒的に不足しているということだ。金も人も情報も、である。だから、目的を達成するためにはヒトモノカネを集めなければならない。ロールプレイングゲームで、主人公が小さな魔物を倒し（＝小さな仕事から取り組んでお金を稼ぎ）、仲間を見つけ、装備をグレードアップし、より強大な敵（＝仕事）に立ち向かっていくのと似ている。現代では、様々なスタートアップ支援があり、ヒトとモノとカネについては、その「主人公」の資質やアイデア次第では集まりやすい傾向にある。かといって、資金調達によりいきなり強大な敵を倒せるかということでもない。強大な敵（＝仕事）であればあるほど、『様々な事情が複雑に絡み合い、それを解きほぐすには多くの知識と知恵と努力が必要』とするものであったりする。

そして、その大きな敵を倒しながら考えなければいけないのは『新しい仕組みを創る』ことで、これは『変える』ことよりとても大変である。大概の場合、仕組みを少し変えただけのものを「新しい仕組みを創った」と喧伝することが多いのだが、実際新しい仕組みを創るとは並大抵のことではない。なので、大手の企業でも新規事業開発、という部署がたくさんで

きているが、目覚ましい新しい事業はまだまだ数えるほどで、たいていは既存ビジネスと親和性のある領域に新規で進出する程度である（それが費用対効果としても正解なのだが）。そして、そういう進出においては大企業の力は素晴らしいものがある。前述のように私はかつて在籍していた某百貨店と、某地方自治体の商品開発のアドバイザーとしてかかわっているが、職務遂行能力、提案力、ネットワークの力はとても素晴らしいものである。雇われている間はこれほどのものと気が付かなかったのだが。

起業するということは、そういった大きな企業と後々に戦うことも意味する。そして、今までの企業が創り得なかったことを『創り出し』たり、変えられていなかったことを『変える』力を持たなければならない。それはとても楽しい仕事であり、同時に非常に厳しい戦いである。

起業する前に過ごした大きな組織での11年は、私に「仕組み」の面白さと素晴らしさと退屈さを教えてくれた。いずれ私は新しい『仕組み』を創ることをしたいが、それを保つためには「飽きられない」ように「変え続ける」必要も出てくるのであろう。その為には、一つ二つの成功事例にとらわれず、常に新しい情報を身につけ、また客観的な見地から自分の事業を見直す（メタ認知のような）行動を身につけておきたい。そして、仕組みを創ろうというのであれば、仕組みを内側からよく理解しておく必要がある。大学もアルバイト先の大手企業も政治も経済も、様々な仕組みがあり、その活動で成り立っている。その研究をしっかりとしてからでも遅くはないだろう。雇われない生き方とは、新しい仕組みを創り続けられる生き方でもある。それは非常に楽しいが、とても大変な生き方でもある。

自他共の幸福。個の輝きは、仲間、社会と共に。
リーダーシップとフォロワーシップから考える。

高城幸治
岡山大学 研究推進機構 産学共創教授
岡山大学 イノベーションマネジメントコア (IMaC)
ベンチャー支援フィールド プロジェクトオーナー

岡山大学（以下、本学）で大学発ベンチャー支援の担当をしております

イノベーションマネジメントコア（以下、IMaC）ベンチャー支援フィールド プロジェクトオーナーの高城です。長い肩書で恐縮です。

この IMaC ですが、2021 年 10 月に、産学官連携、ベンチャー支援、知的財産戦略、リスクマネジメント推進などの各種の取り組みをプロジェクトベースで推進する母体として設置されています。

本学では IMaC 設置前にベンチャー支援の専門の窓口を持っていませんでしたが、現在は、IMaC の中にベンチャー支援チームが創設され、学内のベンチャー関係の窓口として相談対応など行っています。

ベンチャー支援に関しては、他大学、特に大都市部の大学や旧帝国大学に比較して遅れをとっていた本学ですが、単純に先に行く大学と同じような進め方をしてもその他の取組みの中に埋没してしまうという懸念があり、何を大切にしているのか、本学のベンチャー支援の理念といますか基本スタンスを明確にすることから始めました。

特に学生の起業を語る場合、単に起業した数に注目すれば、ある意味、大学組織の意向が優先されてしまい、結果を求めるあまり学生に起業を奨励する形となり、学生には、大人たちの思惑で敷設されたレールの上を走らされるようなネガティブな感覚を与えかねません。また、学生自らが動く主体性や積極性、モチベーション維持を阻害しかねません。

そこで大切なことは、学生にとってのキャリア形成に向けた選択肢として、起業を再評価し、起業という働き方を自身のキャリア形成に有効に活用していく術、経験、知識などを学生に身につけていただくことではないかと考えています。

ベンチャー支援チームでよく話すことがあります。それは、「リーダーシップとフォロワーシップ」の両立です。

本学には 2022 年度に「起業部」という学生サークルが創部されたのですが、起業部顧問の教員と何度も意見交換する中で出てきたことこそがそれであり、これは極めて重要な意味を持つと考えています。

起業すると言っても、自らが代表となり会社を設立するだけでなく、経営を支える人材も必要になります。そもそも、起業する前段階で、いわゆるチームビルディングが必須です。その時にポイントとなるのが、関係する皆が、リーダーシップとフォロワーシップを持って仲間と関わることです。

起業部では、このリーダーシップとフォロワーシップの両立をとっても大

切にしており、今年4月からはじまった部の活動で、イベント開催など様々な局面でロールプレイングを繰り返し、強いチームを作っていく素養を身に着けることに取り組んでいます。

人間の身体は細胞の塊でできています。最初の受精卵は卵割を繰り返して細胞の数を増やし、各器官を形成して個体を成していくのですが、卵割後の細胞一つひとつがすべての器官に分化できる可能性を秘めています。しかし、その可能性を特定の機能発現のためにそれぞれが特定の器官に特化することで個体が形成・維持されるわけです。見事なリーダーシップとフォロワーシップの両立です。

歯車という言葉は、どちらかというとながティブなイメージが使われがちですが、それぞれの歯車が調和をもってかみ合っこそ、機構全体がスムーズに動けるようになるわけで、フォロワーあつてのリーダー、リーダーあつてのフォロワーの関係があります。

何を言いたいのか。リーダーシップとフォロワーシップの両立は、自分が起業するだけでなく、サポート役に回ることで自分の自己実現を果たすことができることを理解することにつながると考えます。

学生期間中にとりあえず起業してみる、起業に関わってみる、そのプロセスで経営や事業運営の多くを学び、たとえ会社が継続できなくなったとしても、それは自身のキャリア選択の視野を拓けて自信を与えてくれる大きな糧になります。

起業とは、一見すると「雇われない働き方」ではありますが、その姿を機能面で見れば、ひとつの事業体やプロジェクトチームの運営そのものであつて、雇われる側と言いますかパートナーとしてリーダーを支える働き方の基盤でもあります。一緒に夢、目標を共有し、共に協力して営まれるそのプロセスは、必ず自身のキャリア形成の土台になります。

「コーゼーション」(目的(結果)からスタートして特定の結果を生み出す手段を考える意思決定方法)と「エフェクチュエーション」(手段からスタートして今ある手段を使って可能な限りの結果をデザインしていく意思決定方法)という2つの意思決定方法があると言われることがありますが、未来の予見が極めて難しい今の時代にあつて、「エフェクチュエーション」型の意思決定方法がフィットする機会が多いと考えられます。起業においてもスピードが求められる中で、チームの力は極めて重要です。

答えのない世界に自らの仮説を提示し実践・実証していく起業の現場に、

たくましいリーダーとフォロワーの姿があります。

単に雇われない働き方という雇用形態で見るのではなく、自身の果たすべき役割と自己実現のリンケージを楽しむ、そのような気持ちで起業に携わる人々が増えれば、きっと我が国の未来は明るくなるはずです。

<参考>

岡山大学イノベーションマネジメントコア

<https://www.orzd.okayama-u.ac.jp/IMaC/>

働き方の選択肢から機会の選択肢としての起業

西村勇哉

NPO 法人ミラック 代表理事
株式会社エッセンス 代表取締役

人社系院卒、ベンチャー企業に新卒で就職、老舗財団法人に転職、社外活動の立ち上げ、フリーランスとして独立、NPO 法人の創業、地方移住、国立研究所への部分出向、スタートアップ企業の創業、社会人大学院生として博士課程に進学。

学部を終えてちょうど 20 年が経って自分のキャリアを振り返ると、ちょうどこんな 10 のトピックスがあった。

現在は、滋賀県大津市に住み、2011 年に設立した異分野をつなぐプラットフォーム事業に取り組む NPO 法人ミラック(京都府京都市)の運営と、2021 年に創業した研究者メディア(<https://esse-sense.com>)に取り組む株式会社エッセンス(沖縄県恩納村)の経営をしている。また、2022 年 4 月からは大阪大学大学院人間科学研究科博士後期課程(人類学)に社会人大学院生として在籍している。

今号のテーマである、「起業」という点では、2 つの組織を立ち上げ、その 2 つの組織の中でフルタイム/非常勤・業務委託合わせて約 40 名の人たちと働いている。

組織の寿命が人の寿命よりも短い時代(帝国データバンクのデータでは 2021 年時点で 37.5 年)、また創業や起業が制度的にも社会的にも行いや

すくなった時代、そして共創をキーワードにセクター間の役割分担が薄まる時代において、所属や立場がセクターをも超えながら変遷していくキャリアのあり方は珍しいものではなくなりつつある。

2006年の頃は、大学院を経て設立4年目のベンチャー企業に入るという選択をする人は少なかったし、受け入れ側も少なかった。今では受け入れ側の拡充もあり、一般的な選択になりつつある。2008年の非営利活動を行うことへの理解と認知は低かったが、今では誰もがカジュアルに行っている。2021年度総務省「科学技術研究調査」によれば、博士後期課程へ進学する社会人は、この17年間で60%増加してきた。

こうした時代において大切なことは自分の場合何だったのだろう、と振り返って考えると、それは「選択を行うための時間」というよりはむしろ「選択を生かすための時間」だったように思う。

例えば、外資系の大手企業と創業間もないベンチャー企業のどちらに入るか、を考えると、この2つの選択肢の中で比較することは無数にあり、一長一短に見えてくる。そうした中でベストな選択、というのは考えてもなかなか見えてこないが、ベストな選択が見えてこないのは、結局選択が良かったか悪かったかというのは、結果をもってしか計り得ないからだろう。

そうすると、どこに入社するかよりも入社した後にそこで何を行うか、が次の自分を育ててくれたように思える。それは、どのような機会を得て、どのように取り組み、何を学び、どう次に活かそうとするか。社会で生きるということは、このサイクルの中で少しずつ出来ることの範囲を広げながら誰かの役に立つことのように思う。

2021年に2つ目の法人を創業したとき、1つ目の法人の中の事業ではない理由は何なのか、を繰り返し考えた。ある法人の中の事業もしくはプロジェクトであることと、法人であることは、一見かなり近いことに見えるかもしれない。たしかに、何か事業を立ち上げるだけであればどちらも選択肢としてあり得るし、既存の法人の中で立ち上げた方が手続き上の煩雑さも少なく、社会的な認知も高い状態で取り組めるので、かかる苦労を鑑みても悪くない選択のように思える。ただ、実際、自分がその2つの選択肢を目の前にしたときに感じたことは、既存の法人の中で事業を立ち上げることと、新しく法人をつくって事業を立ち上げることは全く違うものと

ということだった。その違いは、「どのような機会を得られるか」という観点で説明づけることができる。

1つの法人を立ち上げるためには多くの人の協力が必要だ。手続きを行う士業の方々、登記を行う自治体、口座を開設する銀行といった基礎的なことから、共に組織を担う役員、組織をみてもらう監査役、自分たちでは持っていないスキルや技術を持つ事業パートナー、現場で手を動かすスタッフ、資金面を担ってくれる出資者、事業を受け取ってくれるユーザー、少なくともこれらの人たちがいて初めて新しい法人が成立する。

これらの人たちを誰にお願いするか。この選択の繰り返しによって生まれた人の関係性の集合体としての組織は法人という人格を擬似的に纏いながら、統合された一つの存在として認識されるようになる。

既存の法人の中で事業を立ち上げる際も、もちろん多くの協力者が必要だが、その多くは事業自体を形成するためのスキルと技術を担う人たちと、事業を受け取ってくれるユーザーに絞られる。

法人を立ち上げることは、より広い範囲での協力者が必要になる。そして、そこに生まれた存在はこれまでの既存の法人とは異なる認識を得ることになる。この新しい認識が期待を生み、結果として「新たな機会」を起こす。

つまり、既存の法人の中に事業を起こすことと、新しい法人を立ち上げることで、得られる機会が変わってくる、というのが2つ目の法人を立ち上げる際に考えたものであり、実際に立ち上げてから1年経ってその想定はまさに目の前に起こり続けてきたことでもある。この新しく得られた機会は、自分自身に対して新しい取り組み、新しい学びを起こし、以前は描けなかった次の展開を描くことを起こしている。

起業をする、というのは、あくまでも仕事の形態の一つの選択肢としてフラットに並べられるものかもしれない。ただ、そこに生まれる関係性は、組織の中で起こす事業とは大きく異なってくる。広がった関係性が新たな機会を生み出し、結果、キャリアとしての学びの質を変えてくれるように思う。人生のどのタイミングで起業を通じた学びを得るか（もしくは得ないか）を選択するという視点で起業というものを考えると、そこには働き方の選択を超えた学びの選択としての価値があるかもしれない。

松井孝憲

KIBOW 社会投資 インベストメント・プロフェッショナル
株式会社グロービス経営大学院 教員

近年、「社会起業家」が増えている。社会起業家とは、一般的に、深刻な社会課題の解決と経済的な事業性を両立する経営を実践する起業家と言われる。日本では特に、2011年の震災以降、社会に対する意識が高まる中で、このような人々が現れてきた。加えて近年では、「ミレニアル世代」・「Z世代」と呼ばれる年代層から、最初から社会貢献要素が入った事業を構想する経営を実践する人々が増えてきている。

彼・彼女らは、起業家であると同時に、社会課題の解決を目指す活動家でもある。このようなキャリアはいかにして開かれ、どう実践されているのか。本稿では、筆者がいくつかの社会起業家への投資・経営支援を行う中で見えてきた社会起業家のキャリアスタイルについて紹介したい。

■自然な成り行きの中での起業

社会起業家の特徴としてまず上げたいのが、彼・彼女らにとって社会起業家になることは、決して、特別な一大決心ではなかった、ということである。一般的に起業というキャリアは退路を断って、大きなリスクを背負うような印象を持たれやすい。一方で、社会起業家たちの起業に至る背景を聞いてみると、もちろん何かしらのキャリア上の意思決定はあったにせよ、人生の退路を断って「この起業に懸ける」というような意思決定ではなかった。むしろ、自分の問題意識を持ちながら様々なアクションを取る中で、自然と活動が広がり、「この社会課題を解決するには、起業した方がいいかもしれない」という、成り行きの中で起業に至った人々が多い。

実際、筆者が経営支援に携わる社会起業家は、もともとは企業に勤めていた、あるいは別の事業に携わっていた人々がほとんどである。最初から社会に対する高貴な問題意識を持ち、起業することを目指していたわけではなく、企業に勤めながらも取り組み始めた活動・アクションが広がり、リーダーとなるに至ったという人々がほとんどである。

そのため筆者は、社会起業家の多くに、オーセンティックリーダーシップの要素を感じる。「偉大なリーダーであろう」と意気込むよりも、等身大で自分なりの価値観を持って活動する姿に、社会起業家特有の柔らかさを感じさせる。

■目の前の一步を積み上げるスタイル

2 つめに上げたいのが、社会起業家は、社会課題を解決するという大きなビジョンを持っていると同時に、目の前の一步を大切にしている、ということである。これは先に紹介した、彼・彼女らの起業のプロセスにも合致する。

社会起業家は、事業のビジョンとして深刻な社会課題（例えば、貧困、教育格差、ジェンダーギャップ、環境問題、等）の解決を掲げる。その一方で、ビジョン実現のためのアクションは大胆な取り組みばかりではなく、目の前の一步 —例えば一つ一つの顧客接点や、小さなサービス改善など— の積み重ねであることが多い。掲げるビジョンは大きくも、それを実現する方法は、着実な取り組みを続けながら柔軟にやり方を変えていく。

このような社会起業家たちの活動スタイルは、クランボルツのブランドハップンスタンス理論を思い起こさせる。自分の中での問題意識や事業のビジョンは一貫しつつ、今日の前で取り組んでいることが、その問題意識・ビジョンにふいに結びつく。そのようなきっかけから起業や事業成長がなされているのである。

■社会起業家を、自分に合ったキャリアとして「選ぶ」

ここまでの紹介で分かる通り、社会起業家の多くは、最初から社会起業家になること自体を目指していたわけではない。あくまでも社会起業家であることは、自分の問題意識や、やりたい社会像を実現するための手段であり、選択肢の一つである。事実、何人かの社会起業家も自身の事業について「いつか、この事業がもっと大きな企業の中に入るのも、悪くないなと思います」と言う。彼・彼女らにとっては、自分が社会起業家であることよりも、自身の問題意識に取り組める最良の方法を考えることの方が優先されている。

この点については、社会起業家たちのキャリア・アダプタビリティを感じさせる。彼・彼女は、自分の関心や好奇心を忘れずに持ち続け、それに取り組む方法を、自信を持ってコントロールできるよう努力をする。「何者であるか」に囚われることなく、柔軟に、かつ自律的に自分の生き方を選ぶことで、目指す社会像に向けて前進している。

以上、近年の社会起業家の活動スタイルについていくつかのポイントを紹介してきた。「先行きが見通せない社会」というのは、手垢の付いた言葉であるかもしれないが、近年は特に、自然災害・疫病・戦争など、まさに

先行きが不透明な時代にますますなりつつある。そのような情勢の中で、社会課題解決のリーダーとして注目を集める人々が増えている。そんな時代の要請の中で生まれた社会起業家たちが、どのようなスタイルで社会や自分のキャリアと向き合っているのか、少しでも届けられていたら嬉しい。

<参考>

KIBOW 社会投資

<https://kibowproject.jp/investment/impact.html>

【書評】『キャリア教育と社会正義－ライフキャリア教育の探究』

『キャリア教育と社会正義－ライフキャリア教育の探究』

(前田信彦 (著) 勁草書房 2022)

<https://www.keisoshobo.co.jp/book/b598156.html>

下村英雄 (労働政策研究・研修機構)

執筆者の前田信彦氏は私の勤務先の先輩で、私が研究所に入った時には既に第一線で活躍する気鋭の若手研究者でした。お贈りいただいた本を手にとり、ページをめくりながら、そのことを思い出しました。

当時、新米研究員だった私は、所内にあった様々な分野の先輩研究員の仕事を読み漁りました。社会学専攻の先輩の研究にも多く学びました。社会学は、実社会にある問題を理解し、解決するためなら、どんな領域の何を参考にしても良い。方法論も現実の問題をうまく記述し、分析できるなら、どんな手法であっても良い。研究を進める上でのその自由なスタンスには、大いに影響を受けました。

私が読み込んだ報告書や論文の中には、社会学専攻の前田さんが手がけたものもあったはずですが。今回、この書籍にも、昔、私が大いに学び、憧れた社会学研究の最良の部分が、当時と変わらず、ふんだんに詰まっています。

本書の帯には「従来型の職業順教育としてのキャリア教育を批判的に捉え、公共性や共生社会を目指すためのオルタナティブなライフキャリア教育を提言する」とあります。この目的のために用いた方法論は、先行研究の緻密な文献レビューの他、アンケート調査から分散分析、重回帰分析といった量的な分析、インタビュー調査から M-GTA といった質的な分析、

その他、審議会での議論をたどる政策過程の分析に至るまで、実に幅広いです。

また、その際、援用している理論的基盤も網羅的で幅広いです。例えば、当学会でも議論されている社会正義のキャリア教育論はもちろん、「ケアの倫理」「経験知」「教育基本法」の他、トマス・アクィナスの思想にまで言及しています。しかも、単に触れているのではなく、「キャリア教育と社会正義」を論じ、「ライフキャリア教育の探究」を行うにあたって必然的に本書に取り入れられています。いかに組み入れ、いかにキャリア教育や社会正義の問題と関わっていくのかは、是非、本書を入手してご覧いただきたいです。

ただ1点、特に強調するとすれば、本書でキャリア教育と社会正義の議論を行うにあたってスピリチュアリティに着目している点です。

本書でも引用されているとおり、日本キャリア教育学会が開催した2015年のIAEVGつくば大会では、コーリング研究で有名なスピリチュアリティのキャリア研究の第一人者ブライアン・ディック氏、社会正義のキャリア論で知られるナンシー・アーサー氏を基調講演者として招きました。

その時、両者の講演内容からスピリチュアリティと社会正義の間には密接な関連がありそうだと思いながら、私は十分に踏み込めず、拙著「社会正義のキャリア支援論」でも一切、記述できませんでした。

ですが、本書では、スピリチュアリティと社会正義の関連を大きな太い主軸として論じています。そして、この両者を媒介するものこそ「ケアの倫理」という考え方です。前田氏は、あるページで「「ケアの倫理」は「他者を大切にすること」という側面と、「他者から大切にされている」という側面の二つがあって成り立つものだろう」と述べています。

この「他者」の存在の認識、そしてその尊重は、スピリチュアリティと社会正義論がその根本の部分で共有している価値観です。前田氏が切り開いたこの視点からは、学術的・実践的な議論が様々な方向に豊かに延長していくように感じられました。

「キャリア教育」「社会正義」「ケアの倫理」「スピリチュアリティ」という4つの概念で形作られるベン図の重なる部分に、我々は、今の学校が取り組んでいるキャリア教育をさらに大きく包み込む次代の実践の遙かな可能性を透かし見ることができるでしょう。そして、それこそが、本書サブタイトルにある「ライフキャリア教育」へと連なるものでしょう。

是非、本書を手にとり、その新たな展望を共有していただきたいと思います。

【書評】『キャリア教育と社会正義－ライフキャリア教育の探究』

『キャリア教育と社会正義－ライフキャリア教育の探究』

(前田信彦 (著) 勁草書房 2022)

<https://www.keisoshobo.co.jp/book/b598156.html>

渡部昌平 (秋田県立大学)

「あれ、どこかで見たことが」と思ったらそれもそのはず、著者の前田先生は「大学におけるキャリア教育と社会正義－社会科学系学部の学生データを用いた探索的研究－」という論文を書かれた先生で、つい先日引用させていただいたばかりでした。CiNii (NII 学術情報ナビゲータ) で「キャリア」「社会正義」で検索すると、この論文と下村英雄先生の「社会課題の最中で生きる生徒たちへの社会正義のキャリア支援」という雑誌原稿の2つが出てきます。

さて本書ですが、筆者は第1章で我が国のキャリア教育が「職業教育主義」に偏っていることを指摘し、シチズンシップ・公共性の涵養の必要性を訴えます。そのために必要なのがライフキャリア教育だとして、その実践を紹介しています (同時にPBLキャリア教育も紹介されています)。仕事だけでなく生き方も考えることを通じて、グローバル／ローカルシチズンシップの意識を持つこと、ライフスキルを獲得すること、精神的 (スピリチュアルな) 成長を目指すべきことを訴えます。

第2章ではケアの倫理という用語を用いて、ハンセンなどを引用しつつ「他者への配慮の必要性」あるいはスピリチュアリティ (内的成長) の重要性を述べます。ここで著者は「ケアの倫理」(①他者の普遍的受容、②自然との調和、③超越的存在の認識、④生きる情熱と意味探求) と「内省的思考の習慣」の2つを独立変数とし、「社会的公正への行動」「公共的関心」「社会正義思志向」の3つを従属変数として「ケアの倫理及び内省的な行動習慣が、社会正義志向にどのような影響を及ぼすか」を検討し、結果、自己超越的なケア倫理が大学生の社会正義志向を高めるとします (ただ個人的にはこの「ケアの倫理尺度」が次元と言えるのかとても気になります)。第3章はスピリチュアリティが扱われていますが、他の章に比べて非常に短くなっています。ここは先行研究の文献研究という形になっています。

第4章は「経験値とキャリア選択」という表題で、ここでは学習で得ら

れたものを学術知と経験知に分け、それぞれがキャリア選択にどう効果があるかを検討しています。結果、学術知と経験知のいずれも初職選択に有意な効果があったこと、経験知のうち課題学習を通して獲得された「組織的行動力」が初職に対して顕著に効果があったこと、とりわけ「他者と協同する能力」「リーダーシップ能録」などの実践的能力が就職に対して有意な効果が見られたことが紹介されています。さらに第5章ではM-GTAを用いて、経験からキャリア決断に至る過程は、経験のいくつかを取捨選択した上で学生それぞれ固有の自己省察が行われているということを明らかにします。

第6章で筆者は改めて現在の大学のキャリア教育が単なる職業観の涵養や就職支援になっていると批判し、人格教育としてのキャリア教育の意義を述べ、トマス・アクィナスの3つの正義（法的正義・交換的正義・分配的正義）を紹介します。最後に終章では、改めて公共性の涵養を目指し、社会正義・自己省察・ケアの倫理などの要素を取り入れた「ライフキャリア教育」を提案しています。

本書はカトリックの大学で学んだ著者の人生観や倫理観が強く出ており、部分的に読みにくいところもありましたが、「キャリア教育の中に社会倫理や哲学的要素を取り入れながら、新たな方向性を提起した」と述べられているとおりに、ここ数年日本でも議論が始まった「キャリア教育における／による社会正義の実現」の議論の嚆矢となる書籍と言えるかもしれません。下村論文がどちらかという和政府や支援者の立場から格差・不平等・貧困の解消を見ているのに対し、前田論文は教育者の立場から公共性の涵養を見ているように感じられました。社会正義に興味をお持ちの読者は、双方に目を通してみると良いのではないのでしょうか。

【書評】『女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題』

『女性研究者支援政策の国際比較—日本の現状と課題』

(河野銀子・小川真理子(編著) 明石書房 2021)

<https://www.akashi.co.jp/book/b597152.html>

高丸理香(無所属/国家資格キャリアコンサルタント)

男女共同参画や女性活躍といった言葉をさまざまな場面で耳にするようになってきた。しかし、そのような話題や取り組みに対して「なぜ、女性

だけに注目しなければならないのか」といった疑問を男女問わずに多くの人が持っているように思われる。たとえば、女性活躍に関するイベントなどで、女性が8割以上を占める職場に勤務する女性から「すでに、女性職員の割合が多く、むしろ男性にも活躍してもらいたい」といった意見が出される場面などを見聞きしたことがあるのではないだろうか。実際に、労働力人口総数に占める女性の割合は年々上昇しており45パーセントを超える勢いである。それなのに、なぜ、いま、「女性の活躍」を論じるのだろうか。

本書では、その理由を①職業分野のジェンダー・セグリゲーション（性別分離）、②政治的、経済的、社会的、文化的利益における男女の不平等、③（リスク管理やイノベーションなど）不確実性が高まる社会における多様性の確保といったことから説明している。そのうえで、女性に着目することは男性にも着目することでもあり、「ジェンダー平等の達成を目的とするプロセスに関わる視点（16頁）」すなわち「ジェンダー主流化」を政策として反映させていく必要性を主張している。そのための第一歩として、「科学技術・学術分野への女性の参画」から紐解こうとするものである。

本書は、全9章2部で構成されている。第1部（第1章～第5章）は、「科学技術政策とジェンダーの国際比較」として、米国、EU、中国、日本の女性研究者（STEM/STMM分野の科学技術人材）の現状や支援政策について問題提起がなされている。第2部（第6章～第9章）では、第1部で見てきた課題に対する方向性として、口述史資料やインタビュー調査のデータを用いた分析結果から「政策課題化のプロセス」とその意義について整理し、今後の科学技術・学術分野のジェンダー主流化への展望へと導いている。

特に、第2部は、これまで政策として導入されてきたパイプライン理論（パイプライン・モデル）やアフターマティブ・アクション（暫定的特別措置）のジレンマについて、各国の政策および統計データに、当事者である女性研究者のデータから語らせることで論点が腑に落ちる工夫が凝らされた、読み応えのある内容である。STEM（Science, Technology, Engineering, and Mathematics）/STEMM（+Medicine）分野を専攻する女性が増えれば、科学技術・学術分野に携わる女性も増えるといったパイプライン・モデルの根本的な問題点がどこにあるのかについてジェンダーの切り口から考えることは、キャリア教育に携わる我々も無関係ではない。

なお、私的なことで恐縮だが、この書評を執筆した2022年4月現在、私自身、前職の任期満了による無職の状態であり、当事者の経験としても読むことができた。私と同じように、今まさに、多くのジレンマに直面し

ている（女性、非正規雇用、若手などの立場にある）研究者にもおすすめしたい一冊である。

【書評】『未来志向の大学入試デザイン論』

『未来志向の大学入試デザイン論』

(大阪大学高等教育・入試研究開発センター編 大阪大学出版会 2022)

<http://www.osaka-up.or.jp/books/ISBN978-4-87259-750-9.html>

渡部昌平（秋田県立大学）

最初に重要な点を。本書は大学入試をどうすべきかという本であって、キャリア教育や進路指導の本ではありません。多くの学会会員にとっては、直接的に参考にすることがあまりない本かもしれません。

本書のちらしには、本書のポイントとして

- ・大学入試の設計、広報、評価、人材育成まで包括的かつ具体的に記述
- ・阪大の入試専門職育成課程の成果を反映した実践的内容
- ・入試担当教職員はもちろん、進学指導担当の高校教員や教育産業関係者にもおすすめ

と書いてあります。確かにそうだと思います。

本書は日本の大学入試の特殊性や歴史に始まり、世界（アメリカ、イギリス、韓国）の大学入試の紹介を経て、大学入試の設計・広報・入試業務におけるDX・評価・合否決定アルゴリズム・書類審査・面接審査へと進んでいきます。またテスト理論やテスト分析方法、追跡調査の方法、入試専門家の育成まで20章300ページ超に亘って具体的かつ詳細に書かれています。

入試担当者あるいは試験作成や面接等の担当者になったら、とても参考になる書籍であることは間違いありません。しかしそうでない人にとっては、ほぼ関係ない内容であるかもしれません。ギリギリ言えば、講義の対象者をどう選抜し、その講義で学生をどう評価するか、どう追跡調査をするかという点についてはある程度参考になるかもしれません。入試に限らず、通常の講義・授業での学生評価やキャリア教育、進路指導の調査・研究でも参考になる点はあると思います。また将来、大学・短大・専門学校や高等学校などを背負って立つことになる教職員にとっては、将来のことを考えるいいきっかけになるかもしれません。日本に限らず海外事情を紹

介しているのも親切ですし、入試改革の担当者にとっては助かる内容となるでしょう。

要は、本書は学会会員の誰にでもオススメできる内容ではない、ということであり、必要な人にとっては必要十分な内容であろう、ということでしょう。他方、本来大学人であれば3ポリシーに基づく講義設計が必要でしょうし、大学院試験の設計などでも参考になる点は多いと思います。「キャリア教育・進路指導の参考に」とは申せませんが、大学入試の設計に限らず、講義における試験や大学院入試においても本書の知見は活かせるのではないかと、思います。

【お知らせ】 第44回研究大会

テーマ キャリア教育と心理的安全性

～対話する、異見を受け入れる、行動（チャレンジ）を奨励する

日時 2022年11月12日（土）13日（日）

会場 ANAクラウンプラザホテル秋田（秋田県秋田市中通2-6-1）

※コロナの状況によってオンライン開催に変更する場合があります

（8月初旬までに決定予定）。

主旨説明

今年度の研究大会のテーマは「キャリア教育と心理的安全性」です。知識も経験も少なく、自信のない児童・生徒・学生がそれでも「将来こうなりたい」と言えるようになるためには、周囲から否定されず応援してもらえる心理的に安全な場が必要ではないか、教員や学校が心理的に安全な体験の場や振り返りの機会を提供することが重要なのではないかと考えています。

この機会に、北海道・東北のキャリア教育や心理的安全性を体験しに、是非お越し下さい。

【1日目】

○キャリアカウンセラー研修講座

○開会行事

○基調講演1 秋田県義務教育課

テーマ 「秋田県のキャリア教育」（仮）

- 基調講演 2 リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所
今城志穂主幹研究員

テーマ 「企業における心理的安全性のあり方」(仮)

- シンポジウム「キャリア教育と心理的安全性」
北海道・東北地区部会会員よりキャリア教育実践と「キャリア教育と心理的安全性」について話題提供の予定。
- 総会
- 教育研究懇談会

【2日目】

- 口頭発表・ポスター発表
- 会員企画シンポジウム

◆大会ウェブサイト：<https://jssceakita2022.org/>

◆問い合わせ先：<https://jssceakita2022.org/Toiawase>

【お知らせ】 第40回研究セミナー／国際交流セミナー

名称 日本キャリア教育学会 第40回研究セミナー／国際交流セミナー
日時 2022年6月19日(日) 13:00~16:00 (受付12:30~)
会場 早稲田大学国際会議場井深大(まさる)ホール／オンライン(※)
主催 日本キャリア教育学会／日本キャリア教育学会国際交流委員会
共催 早稲田大学教育・総合科学学術院／早稲田キャリア教育研究会
申込 [申込フォーム \(google フォーム\)](#) からお申し込みください。
備考 参加費(資料代)は学会員・学生1,000円、一般2,000円

●基調講演(同時通訳あり)：

◎Keynote Speech:

Dr. Annie Johnston (University of California, Berkeley, USA)

Dr. Robert Curtis (the Linked Learning Alliance's Senior Director for Networks and Practice Development, USA)

●シンポジウム：

日本のキャリア教育実践者、研究者によるお二人の基調講演をもとにしたシンポジウム

※開催形式ですが、参加者は対面もしくはオンライン、講師はリアルタイム・オンライン参加によるハイブリッド開催を予定しています。

【お知らせ】 40周年記念若手研究助成

今年度も40周年記念若手研究助成を公募しています。
締切が2022年6月30日（木）までになっています。

以下の情報および応募資格を参照のうえ、ふるってご応募ください。

<http://jssce.wdc-jp.com/news/youngresearchsupport/new/>

-
- ◇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@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：渡部昌平
委員：京免徹雄、長尾博暢、市村美帆
高丸理香、竹内一真、橋本賢二
本田周二
