

A young woman with short dark hair, wearing a white short-sleeved shirt with a dark bow at the neck, a dark pleated skirt, and dark knee-high socks, stands on a sandy beach. She is looking out towards the ocean. The ocean has gentle waves, and the sky is filled with soft, colorful clouds in shades of purple, pink, and blue, suggesting a sunset or sunrise. The overall mood is contemplative and serene.

キャリア教育はなぜ広がらないのか

株式会社Strobolights

羽田啓一郎

羽田 啓一郎



1979年生まれ

株式会社Strobolights 代表取締役

立命館大学 産業社会学部 客員教授

武蔵野大学 非常勤講師

一般社団法人プロティアンキャリア協会認定ファシリテーター

2003～2011

新卒で毎日コミュニケーションズ（現マイナビ）で新卒採用営業に従事。エアラインやマスコミ、外資ITや総合商社など、主に大手企業を担当。
全社年間MVP受賞。

2013～2020

キャリア教育新規事業責任者。キャリア甲子園などを立ち上げつつ同志社女子大学嘱託講師、メディア連載も経験。

2020～

独立起業。企業の採用支援をしつつ、現在は複数の大学でキャリアプログラムを担当。学生コミュニティも主催。若手社会人向けコーチングも実施している。

これまで立ち上げてきたキャリア教育関連プロジェクトの例

Strobolights

高校生向け：マイナビキャリア甲子園



写真：マイナビ

大学生向け：CAREER ROOKIES



2013年から「キャリア教育」「就活」の世界で仕事をしています
サービス開発だけでなく、小・中・高・大で出前講座などもやっています

キャリア教育はうまくいっていないと思っています

「自分の将来イメージは暗いと思う」 （グローバル定点2023）

全体・性別・年代別 回答率（％）

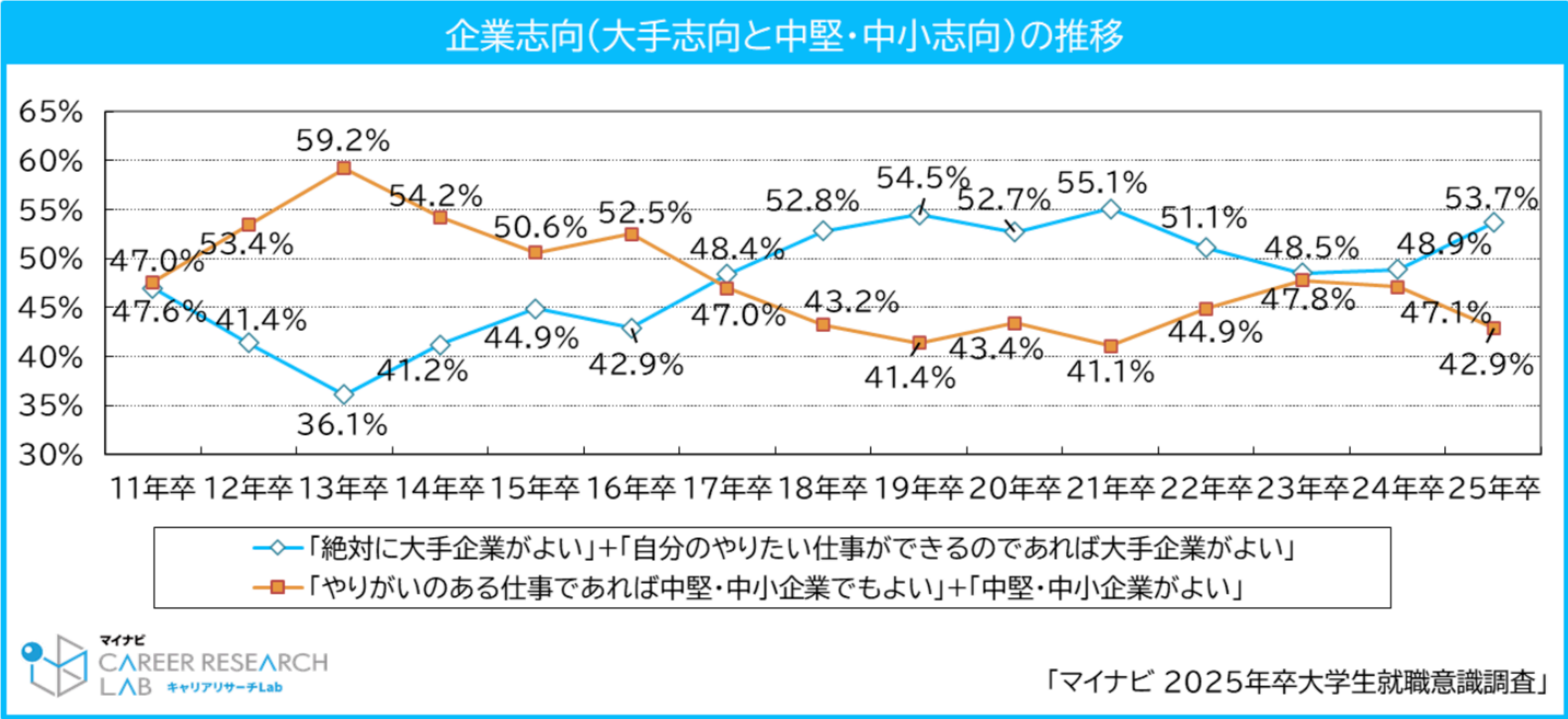
全体よりも ■ 10pt以上高い ■ 5pt以上高い ■ 10pt以上低い ■ 5pt以上低い

	日本	中国	タイ	ベトナム	インドネシア	フィリピン	マレーシア	シンガポール
全体	43.7	6.1	9.7	3.8	3.3	2.7	9.6	14.1
男性	50.7	6.2	10.2	4.1	4.0	3.3	10.3	15.0
女性	36.8	6.0	9.3	3.5	2.5	2.1	8.9	13.2
15～19歳	30.3	7.2	12.8	7.0	3.3	5.2	12.7	13.3
20～29歳	42.6	6.1	7.9	3.5	1.4	3.2	11.6	11.1
30～39歳	38.4	3.4	6.0	2.2	3.4	2.6	5.2	11.9
40～49歳	51.3	5.5	9.5	3.4	3.7	0.9	10.9	17.7
50～59歳	49.3	9.0	14.0	4.4	4.5	3.1	9.0	16.2

出典：博報堂ニュースリリース

上記はただの一例ですが
1999年に「キャリア教育」という言葉が登場して20年強、
キャリア教育は機能していないと感じています

キャリア教育はうまくいっていないと思っています



【図2】企業志向(大手志向／中堅・中小志向)の推移 / マイナビ 2025年卒大学生就職意識調査

就活生を隣で見っていますが、大手志向や就活が怖くてしかたない学生は
以前より増えている気がします

**本日は定量的な情報ではなく、現場から感じる
「キャリア教育がなぜ広まらないのか」をお話しします**
＊本日は高校・大学のキャリア教育に限定します

- 1 学校内でシステム化しづらい
- 2 効果が見えづらい
- 3 キャリア教育のメインプレイヤーが少ない
- 4 当の本人たちが望んでいない

- 1 学校内でシステム化しづらい
- 2 効果が見えづらい
- 3 キャリア教育のメインプレイヤーが少ない
- 4 当の本人たちが望んでいない

「キャリア教育」は何をする教育のことなのか？



探究学習？

社会人講演？

仕事研究？

会社訪問？

そもそも、キャリア教育とは何をやればいいのか？
となってしまう先生方が多いようです

	効果	工数	
PBL	A	A	探究学習やフィールドワーク、企業からの課題取り組みなど
社会人講演	B	C	社会で活躍している人を呼ぶキャリア講演
会社見学	C	A	企業のオフィスを訪問させる
ワーク	B	B	自己分析やキャリアプランなどの何らかのワークを行う

効果と工数はAが最も高くCがもっと低いものを指します。
効果に関してはコンテンツ次第なところもありますし、あくまで羽田の個人的な感覚なのでご参考までに。

よく採用されるフォーマットは上記の通りです

キャリア教育は少人数型授業になりがち

Strobolights



知識や解き方を解説する授業ではなく、伴走型の授業が多いため
教員一人に見れる学生の数に限界があり、複数の教員が関わる必要がありますが・・・

「キャリア教育」の解釈や定義が人によってバラバラ

+

成績評価がつけづらいため教員にとって負担

**教員の間にも温度差が生まれ、中には非協力的な教員も珍しくありません
中には、実施を反対する教員もいます**

結果、主担当のみに負担がかかる

Strobolights



プログラムを担当する教員のみに負担がかかり、
最初は使命感に燃えていても疲弊していくことが多いです
非常に属人的な取り組みになってしまい、引き継ぎもなされません

ルーブリック評価

PBLなどで用いられる手法。

ただし一定の教員側のスキル熟練が求められるため実行難易度は高い。

レポート提出

レポートを提出させる。

記述内容で評価に差をつけさせることはあまりない。

出席のみ

出席さえしていれば評価。参加者全員一律同じ評価となる。

本来、短期間で評価するようなものではないので評価しづらいのは当たり前です
そもそも「評価」するものでもないのでしょうか・・・

1

学校内でシステム化しづらい

2

効果が見えづらい

3

キャリア教育のメインプレイヤーが少ない

4

当の本人たちが望んでいない

**普通、教育にはその道の専門性を持った教員が担当しますが
キャリア教育にはそれがなく、メインプレイヤーが存在しません**

コミットする人がいないので業界自体が発展しません

【高校】進路担当

学校内のポジションでは一番近い意味を持つので担当することが多い。
ただメインミッションは進学率を上げることなので片手間になりがち。

【大学】キャリアセンター

大学内のポジションでは一番近い意味を持つので担当することが多い。
ただメインミッションは就職率を上げることなので片手間になりがち。

【企業】人事部採用担当

人事部採用担当の仕事は「優秀人材の獲得」であって教育ではない。
PR的な観点でやることはあってもメインミッションではない。

【企業】就活会社

キャリア教育はビジネスにならないため、主事業である就活ビジネスの
付帯サービスであることが多く予算も人も割かれない。



- ・メインプレイヤーがない（予算がない）
- ・成果が見えづらい
- ・教育は聖域化されがち

ビジネスが成り立たず、持続性と拡大性が保てません
結果、善意ある個人活動の範囲にとどまってしまうため業界の発展がありません
＊低賃金やボランティアで動ける範囲のことしか行われない

- 1 学校内でシステム化しづらい
- 2 効果が見えづらい
- 3 キャリア教育のメインプレイヤーが少ない
- 4 当の本人たちが望んでいない**

キャリア教育は学生本人が望んでいない

Strobolights

勉強



部活/サークル



バイト



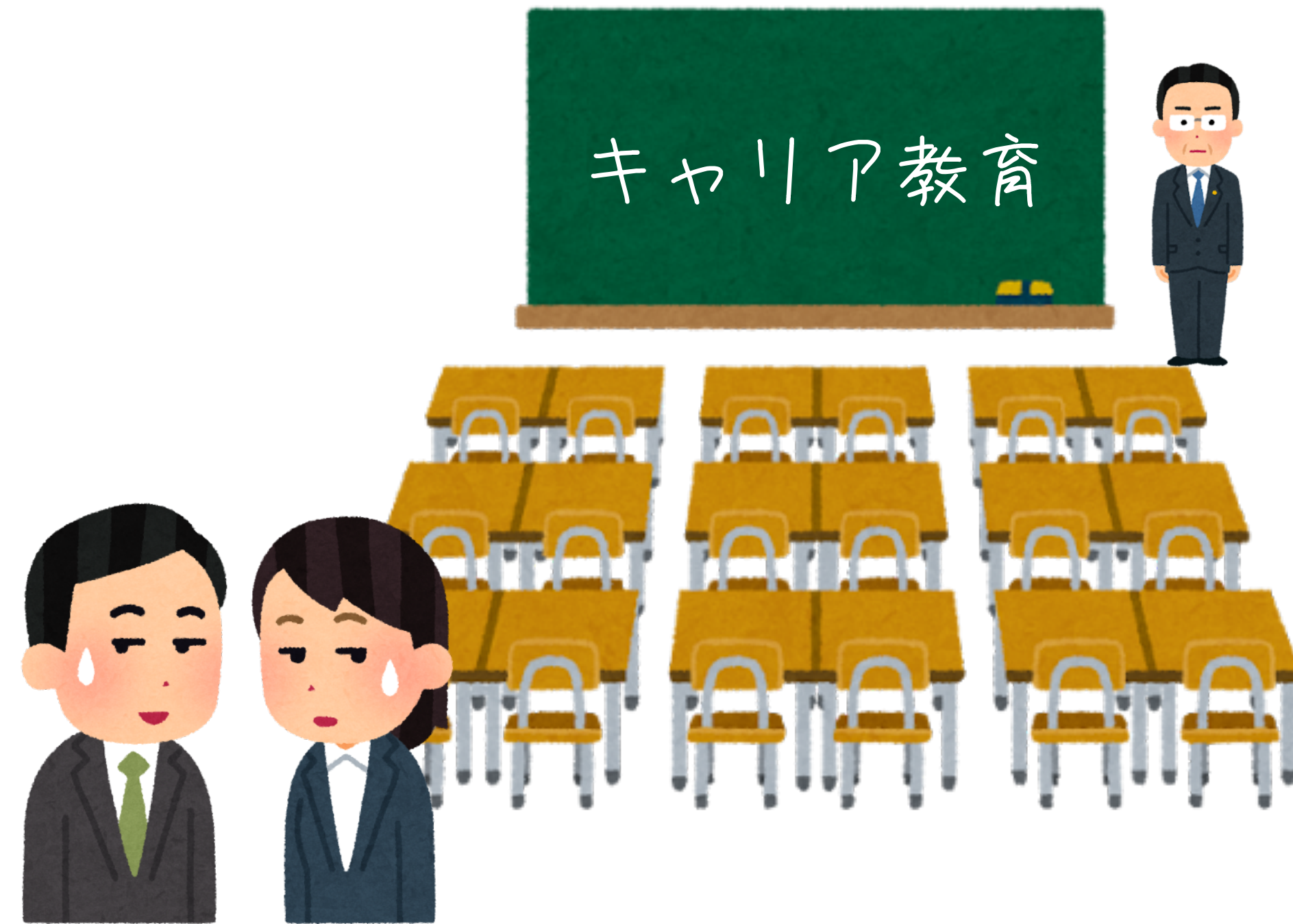
友人関係



将来のことを考えるよりも目の前に楽しいことたくさんあります
成績になるわけでもないキャリア教育に熱心に取り組む学生はレアであり、
圧倒的に多くの学生が将来を考えるのは就活年次になってからです

担当が必死に機会を用意しても・・・

Strobolights



学生のためを思って講演会やイベントを企画しても閑古鳥（特に大学）
結果、担当者が疲弊し取組自体が持続しなかったりします

キャリア教育を求める学生にはキャリア教育はいらない

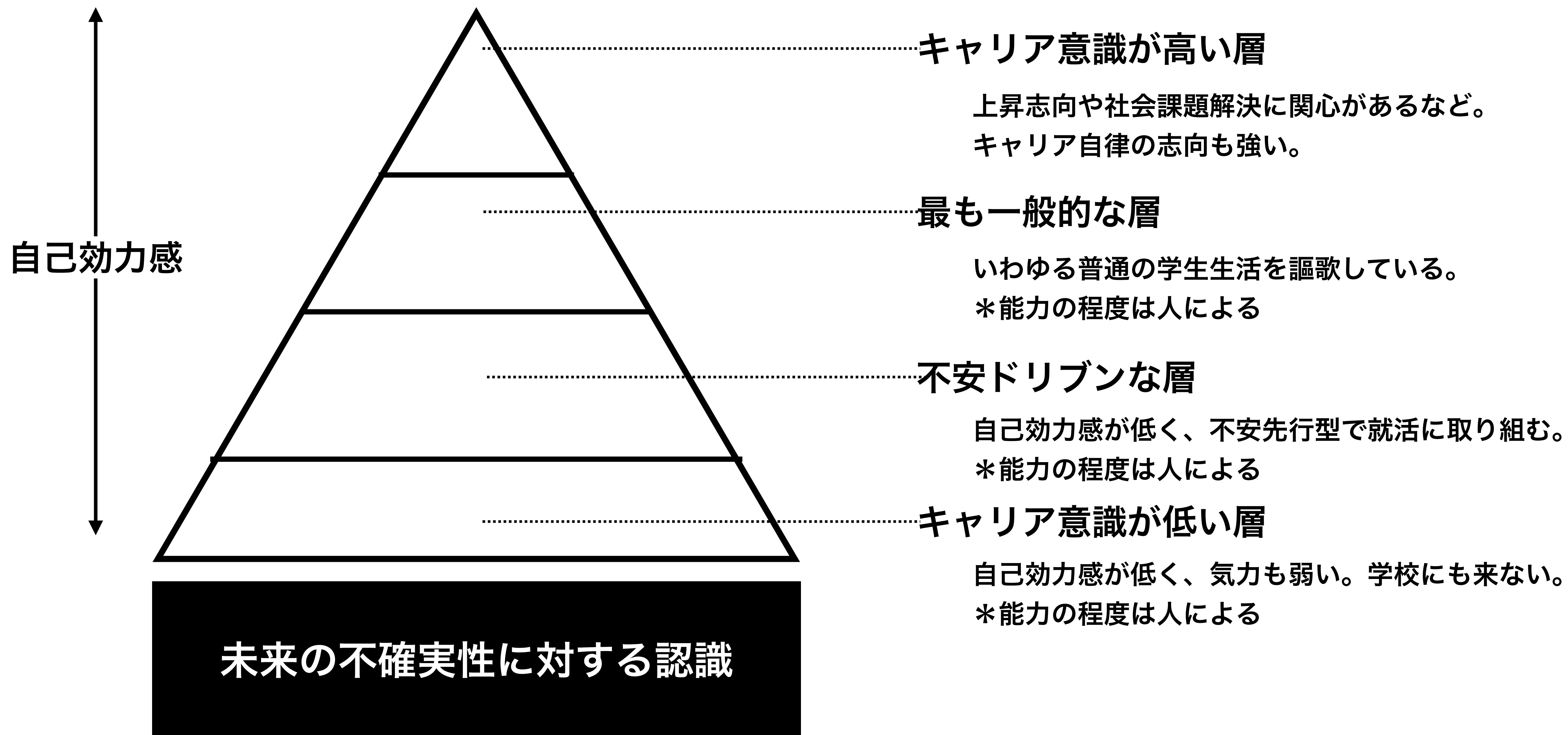
Strobolights



将来のことを考えたい学生も稀にいますが、そういう学生は一人でも成長します
彼彼女らに必要なのはエリート教育だったりします

【参考】Z世代のキャリア意識の分類（羽田の所感）

Strobolights



**探究学習が必修化され、GIGAスクール構想が実現し、
人格形成において重要な小中学生期が充実して生きています。**

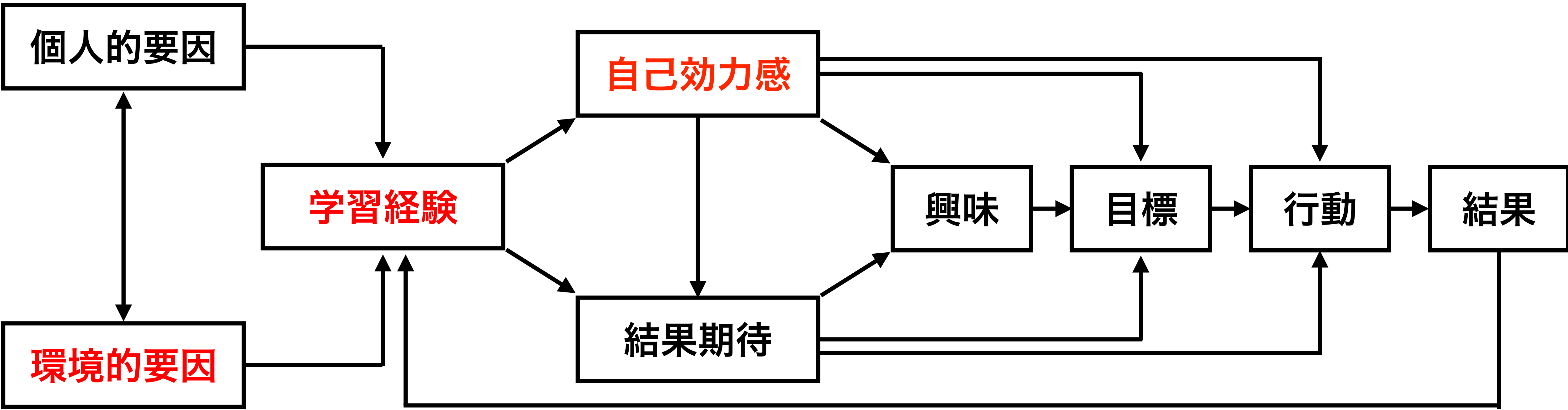
今が過渡期だと信じて、状況が前向きになるよう現場でも頑張ります。

羽田が考えるキャリア教育と最も効果的なこと

自己効力感を育む教育

VUCAの時代に知識や対策など意味がないと考えます。

極論「まあなんとかなるかな」と思えるような人物になれば
人生の難題にも自分なりに乗り越えていけるのではないかなと。



「個人的要因」ではなく「環境的要因」をいかに仕組み化し機能させるか。
それが教育システムの目指すところではないでしょうか。

頑張れば越えられるハードルをいかに持続的に用意できるか

×高すぎるハードル



○頑張れば越えられるハードル

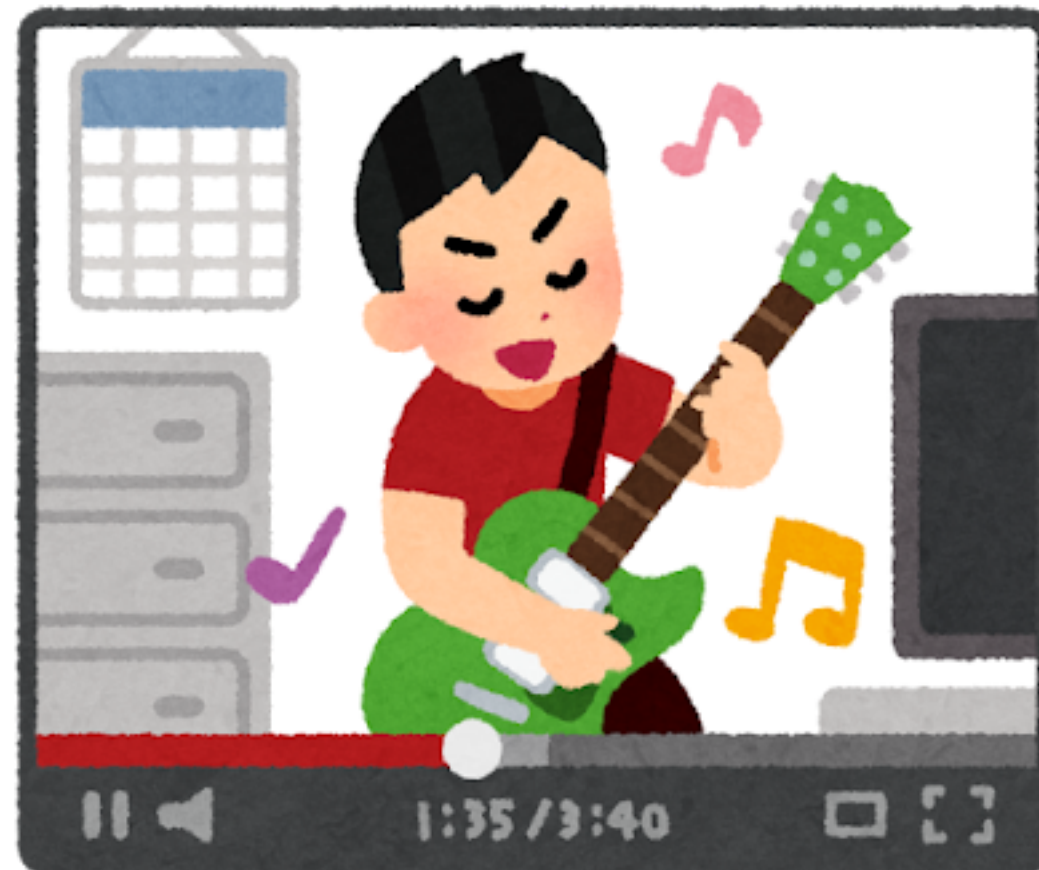


必ずしも高い成果を求めなくて良いのです

大切なのは「自分が頑張って乗り越えられた」経験

高すぎると「越えられなかった」という意識が自己効力感の低下を招きます

やりたいことより、できることを



「やりたいこと」がSNSインフルエンサーの影響で歪曲化している気がします
そして「やりたいこと」が見つけれない学生にとってこれはプレッシャーの言葉です
それよりも「できること」を増やすことが彼らの自己効力感につながると考えています
*だから私はPBLやビジコンに力を入れています

ご清聴、ありがとうございました