

大学教育におけるキャリア教育とその実践について

山本 嘉一郎

1 はじめに

若者の就労について様々な社会問題が発生する中、キャリア教育の重要性が訴えられている。とりわけ、卒業後にはそのほとんどが就労を目指す大学生については、その必要性が強く認識され、2011年度からは設置基準の1つとしてキャリア教育を教育課程の中に適正に位置づけることが求められている。そこでは、「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うこと」とされている。

2000年前後に大学でキャリア教育が取り上げられるようになった当初は、主に若者個々の就労の問題としてとらえられ、いかにして学生を就職させるかというところに目標が置かれてきた。しかし、この数年の世界情勢の変化と我が国の窮状が鮮明となる中で、「社会の維持・発展に貢献できる人材の育成」という視点（目標）が大きく加わったと考えられる。ただその一方で、依然として大学のキャリア教育やキャリア支援は「就職支援」の域をあまり超えていないように思われる。キャリア教育は少なくとも、「就業できる学生に育てる」ということであって、就職活動のための教育ではないはずである。もっと本質的なキャリア教育を考え、実践すべきではないかと考える。

本学では、2007年度に現代GPのテーマ「実践的総合キャリア教育の推進」で文部科学省の選定を受けて以来、その実践を通して大学におけるキャリア教育の在り方を追求してきた。その経験から、このような思いに至った次第である。

そこで今回改めて、今、大学ではキャリア教育の視点と目標をどこに置き、その目標達成のためにどのような教育をしなければならないのかという問題について考えることとした。本論ではこれを、最近の学校教育におけるキャリア教育についての議論と実践、および本学におけるこれまでの実践結果に基づいて検討していく。

2 学校教育におけるキャリア教育導入の経緯と現状

2.1 国の政策

キャリア教育が学校教育における主要な課題の1つとして挙げられたのは、1999年の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」においてである。同答申には、「学校教育と職業生活の円滑な接続を図るため、望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育（キャリア教育）を発達段階に応じて実施する必要がある。また、今後の高度化、複雑化する経済社会、専門化する職業に対応して、社会人の再教育の場として大学が機能を発揮することが求められる。」とある（中央教育審議会、1999）。

2003年6月には、文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府の関係4府省で、「若者自立・挑戦プラン」がとりまとめられた。その中で文科省では「小学校段階からの勤労観、職業観の醸成」などを挙げ、初等中等教育、大学教育、フリーターへの職業的自立を支援する取組を開始した（文部科学省生涯学習政策局政策課、2003）。初等中等教育においては2004年、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」（文部科学省初等中等教育児童生徒課、2004）により、その意義、目的、方法が示された。さらにこの報告書に基づいて2006年、初等中等教育におけるキャリア教育推進の手引きが作成された（文部科学省初等中等政策局、2006）。

このように若者の就労の問題は大きな社会問題とされ、政府においてもその対策の必要性が強く認識されてきている。文部科学省ではこのような問題に対して、学校には社会人・職業人として自立した人材の育成が強く求められているとして2008年12月、「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」を中央教育審議会へ諮問した（文部科学省高等教育政策室、2009）。その審議経過として2009年12月、「大

学における社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）の実施について」が報告された。これを受けて文部科学省では、「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」との大学設置基準の改正を行った。

2.2 大学における状況

近年、多くの大学でキャリア支援（就職支援）を強化し、さまざまな取組が行われるようになってきた（上西、2007）。取組の多くは、キャリア形成としての低学年からの教育である。そこでは、就職活動といった直接の支援から、就職に堪える能力の形成へ向けてのいわば間接的な支援へと広げられている。働くために必要な基本的能力の養成である。その理由は主に、多くの学生が働くための基礎能力を十分に備えていないという判断による。このようにしてキャリア支援は、就職支援からキャリア形成支援へと拡大しつつある。またさらに、働くことへの理解といった就労意識にも課題があると言われる。就労意識の形成である。そこに、総合的なキャリア教育の必要性があると考えられている。

さらに文部科学省では、大学に教育改革を求めるGP（文部科学省高等教育局大学振興課、2009）の中で、2006、2007年度にその1つのカテゴリーである現代GPのテーマとして「実践的総合キャリア教育の推進」を掲げて募集した（2007年度、本学の取組が選定）。また2009年度には、「大学教育・学生支援推進事業」学生支援推進プログラム（本学短期大学部の取組が選定）、同就職支援プログラム（本学の取組が選定）としてキャリア教育を支援している。さらに2010年度には、「就業力育成」をテーマとして募集が行われ、多くの大学・短期大学が就業力の育成を目指してキャリア教育の強化・改革に取り組んでいる。以上のように、大学教育の支援策としても、キャリア教育が大きな政策課題として取り上げられている。さらに、経済産業省を中心に「社会人基礎力」の養成が提案された（経済産業省、2007a）。2008年12月に文部科学省が中央教育審議会より答申を受けた「学士課程教育」の

中でも、「学士力」の名のもとに社会人基礎力に相当する能力の養成が大学教育の柱として求められている。「学士力」に謳われている能力の養成はこれまで、専門分野の学習を通じて自然に育成されるとされてきたものである。ユニバーサル化する大学においては、その養成を意識的に行う必要があることを指摘したものと考えられる。

一方、1990年代前半のバブルが崩壊して以来、就職がそれまでのようには容易でない時代が続いている。2008年まで数年かけて就職環境はやや改善されたが、2008年秋以降は世界的な経済不況とともに近年にないほど雇用状況は悪化した。これらは新卒者についても例外ではなく、2010年春には高校・大学を出ても就職できない若者が多数出ている。我が国ではさらに、2011年3月の東日本大震災も雇用に大きく影響すると予想されている。このような社会経済情勢を受けて大学では、この十数年にわたって就職支援を強化してきている。これは大学が「就職率」などの就職状況で評価されることが多いからでもある。今、学生の「就職力」をいかに高めることができるかは大学の大きな課題である。少子化時代を迎えて学生確保に困窮する大学では、「就職力」の育成に力を入れている。そのため、直接の就職支援だけではなく、入学直後からの幅広いキャリア教育を実施する大学が急増している。

上西（2007）によれば、上記のような社会的背景のもと、近年、大学においてキャリア教育が強く認識され、実施されている。その背景として、上西（2007）は、「政策的な要請」「入学者確保の必要性」「企業側の要請」「動けない学生への対応」「学生の権利保障」の5つを挙げている。最初の2点は既に述べたとおりである。このように現在、キャリア教育にはこれを要請するさまざまな要因があるものと考えられる。

3 本学のこれまでの取組、その成果と課題

3.1 経緯

バブル崩壊後の1990年代から2000年代初頭にかけて長期にわたる就職難の時代が続いた。その間本学では、さまざまな就職支援が行われた。その経験の中で、学生に早い時期から就職あるいは職業への関心をもたせ、就労意識を喚起・醸成する必要があることが認識

された。それまでは、就職支援は、正課の教育とは切り離して別個のものとして行うとする考えであった。教育に結果が強く求められるようになったこともあり、これを改め、「就職」を教育の具体的な成果の一つとしてとらえようという発想が次第に芽生えていった。

その結果、就職支援担当部署（当時は「就職課」）の要請で、それまで同部署で正課外の講座として行っていたキャリアデザイン講座を正課に組み入れることになり、2005年度入学生から1・2年次に配当する自由科目（卒業単位に含めない科目）として開設した。これを2007年度には、全学共通科目として卒業単位とし、キャリアデザイン講座ⅠおよびⅡの2科目に増強した。

一方、2006年度末に人間関係学部（当時）において、教育支援と学生支援を連携させた「総合学生支援」策としてエンrollment・マネジメントが提案された（本学のエンrollment・マネジメントについては、金明秀（2008）、日本学生支援機構「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」実施委員会（2008）などを参照）。本学のエンrollment・マネジメントは、入学前から卒業後まで、学生一人ひとりに対してその立場に立って、その不安を解消するため、あらゆる支援を体系的・組織的に行うものである。これを同学部では全学に先立って2007年度に実施し、2008年度からは全学的に実施されるに至っている。就職支援とこれに至るまでのキャリア形成支援は、このエンrollment・マネジメントの取組みの中で見直されることとなり、この取組みの計画策定が行われた。

その結果、2007年度の現代GPとして「学生個人を大切にしたいキャリア教育の推進」が選定を受け、その後、本学のキャリア教育はGPの取組として完成を目指すことになった。本GPの取組期間は2007～2009年度であったが、2009年度末に「大学教育・学生支援推進事業」就職支援推進プログラムに応募し選定され、GPとしてのキャリア支援関係の取組は、2010年度まで続けることとなった。2011年度からはこれらの取組の成果を受けて、キャリア支援とキャリア教育を実施している。以下、これらのGPにおいて、キャリア教育にどのように取り組み、どのような成果を得ることができたかについて述べる。

3.2 GPでの取組と成果

3.2.1 取組の概要

本取組は、キャリア教育の課題を就労意識の喚起・醸成と職業人としての基本的能力の養成と捉え、「実践的総合キャリア教育」の構築を目指したものである。そのため、導入教育から専門教育までをキャリア教育の視点から体系化し、正課の教育課程の再構築を図った。さらに、キャリア形成・就職支援等の正課外教育との連携を図り、これを教育課程に組み込む形で総合的で実践的なキャリア教育課程の構築・推進を目指した。

その取組の要点は次のとおりである。詳細については、キャリア教育推進センター（2008、2009）、および山本他（2009）を参照されたい。

(1) キャリア教育に関する基本的な考え（人材育成の目標）

専門職から一般的な職種までを対象として、基本的に要求される高い就労意識（働く意欲と希望）および職業人（社会人）としての基本的な能力を十分に備えた人材を育成することを本取組の基本的目標とした。そこで以下の3点を目標として、社会人として必要な要件を備えた人材を育成することとした。

- 就労意識の喚起・醸成
- 基本的能力の養成
- 社会人基礎力の養成

“労働”あるいは“職”に関心を持たず就労意欲が低い、従って学習意欲が低くかつ学習することの意義を見出せないでいる若者が多いことが大きな社会問題とされている。また、大学生の学力不足が問題視され、大学での教育を経てもなお就労に必要な基本的能力に欠ける者が多いとされている。そこでまず、育成目標として、専門的な知識・技能・技術の修得の前に、高い就労意識を持ち基本的能力を十分に備えた人材を育成することとした。

“基本的能力”としては、理解力、論理的思考力、表現力、調査分析力、コラボレーション力、情報システム活用力（知的活動に情報機器を活用できる能力）などを養成の対象とした。“社会人基礎力”は、これらをさらに高度に習得させることにより、「問題発見・解決」に自立的・能動的に当たることのできる能力を備えて完成を目指すこととした。

(2) キャリア教育としての教育課程

「正課」および「正課外」教育を統合し、各学科の教育課程全体を総合的で実践的な「キャリア教育課程」とすることを目標とした。正課教育（＝正課科目におけるキャリア教育課程）については、導入教育および発展・応用教育から成り、上記（1）で示した3点を目標として、専門課程を含めすべての科目を「キャリア教育」の視点から体系化することとした。また正課外教育については、学生のキャリア形成および就職の支援、スキルアップ（ワークスキルの修得）など、正課内では行えない教育および支援を体系的・組織的に行うこととした。

(3) 取組の方法

上記（2）の教育課程を実施し、（1）の目標を達成するために、個別対応教育と個別指導、およびICTの活用を柱とした。その中でとくに力を注いだのが「個別対応教育と個別指導」である。そのことは本取組の副題「個別対応と個別対応教育による就労意識の喚起・醸成と基本的能力の養成」に表現されているとおりである。

3.2.2 成果

本取組では、その達成を目指した主な事項として、以下の成果が得られたと考えている。

(1) 実施体制の整備（実施組織の編成）

本取組の実施組織の中核として、キャリア教育推進センターおよびキャリア教育推進連絡会を組織した。「キャリア教育推進センター」は本取組の全権限と全責任を有する組織として設立した。本取組は単に従来のキャリア教育やキャリア支援を強化するものではなく、教育改革の一つであり、強力な推進機能が必要と考えたからである。「キャリア教育推進連絡会」は、学科および関係部署への取組の周知、実施依頼、および意見・提案の聴取の役割を果たした。これにより、これまで教学内では主要な話題としてこなかったキャリア支援やキャリア教育について、広く認識されるなど、本取組が目的の一つとする、キャリア教育の視点からの教育改革が進んでいるものと評価している。この方式は、2011年度以降のキャリア支援推進の体制として引き継がれている。

(2) 取組の学生への周知

本取組は、学生を「自信をもって生きていくことの

できる人材」として育てることを目標としたものである。したがって、本教育（キャリア教育）の対象である学生に対して、この取組を実施することを周知し、その目的・趣旨と内容を十分に理解させ、学生の積極的参加を促すことは、取組の成否にかかわる重要な課題であった。

本来、大学の活動では「学生への周知」が必須であり、その成否はどれだけ周知ができているかによるところが大きい。本取組により、その重要性とともにその難しさがあらためて認識された。リーフレットの配布、関連の授業での説明、掲示、ホームページへの掲載、メール連絡など、さまざまな手段でこれを実施した。その結果、これらの広報手段の効果は高くなく、結局、個別に直接説明する方法が必要であることがわかった。以来、基礎ゼミや専門ゼミで、その担当者から趣旨の説明を丁寧に行う形で行っている。たとえば行事への参加など、この方法によって参加率の大幅な上昇が見られる。

(3) 就労意識の喚起・醸成

就労意識の喚起・醸成は本取組の中心的課題の一つである。「高い就労意識（働く意欲と希望）」を持つことをその目標としている。これらは主に、キャリアデザイン講座、基礎ゼミ、および専門ゼミで行ってきた。キャリアデザイン講座Ⅰでは、「自分の将来と大学生生活の過ごし方」をテーマとし、キャリアデザイン講座Ⅱでは「職業と私の進路」をテーマとし、十分な就労意識の定着を目指している。しかし、それでは十分でなく、個別の働きかけを含む少人数での教育が必要との観点から、1、2年生の基礎ゼミの中で、自己発見・自己理解から社会・職業理解へと進める形で、就労意識の喚起・醸成を図った。そのほか、専門教育を職業や生活と関連付けること、あるいは学外実習、インターンシップなどの中で、さらにその醸成を図ってきた。

どのような内容と方法が効果的であるかについては、試行錯誤を重ねてきたが、さらに創意工夫が必要であると考えている。

(4) 社会人基礎力の養成

以下の能力を基礎に、「問題発見・解決」に自立的・能動的に当たることができる力を養成することを目標とした。これは、経済産業省の提唱する「社会人基礎力」（経済産業政策局産業人材政策室、2009）の養成を目指したものである。

- ① 調査分析力（問題の発見・解決に必要な情報を探索・収集し、これを分析する能力）
- ② プレゼンテーション力
- ③ レポート作成能力
- ④ コラボレーション力（他人と共同して問題解決に当たることができる能力）
- ⑤ ICT（情報通信システム）活用能力

社会人基礎力の養成は基本的能力の養成を経て、その発展として位置づけている。従って主に、3、4年次を中心とする専門課程教育と正課外の講座（社会人基礎力養成講座）で行っている。

社会人基礎力養成講座としては、厚生労働省のYESプログラム¹（厚生労働省、2009）に準じた講座として、正課外でⅠ、Ⅱ、Ⅲの3つの講座を実施した。受講者数は目標をかなり下回った。就職面接や資格対策などのスキルアップ講座では比較的多くの受講者があることと対照的である。その要因はいくつか考えられるが、より基礎的な能力の習得といったものへの関心が不十分であることや時間設定などが主要な要因と考えられる。前者については、低学年、とくに初年次でのキャリア教育をしっかりと行うことが肝要と考えられる。その意味で、初年次の基礎ゼミの役割は重要である。また、1つの対策として2011年度以降は、Ⅰ、Ⅱについては正課として実施することとした。

専門課程の教育では主に、専門ゼミ等の演習科目と専門実習科目において、社会人基礎力養成の要素を意識的に取り入れた。問題発見・解決、レポート作成、プレゼンテーションを主題としている。その方法・結果を連絡会で報告・議論することにより、有効な教育法を追求している。専門ゼミ等において、発表・討論の時間の増加、社会を意識したテーマの設定、さらにはPBL（問題やプロジェクトにもとづく学習）の導入が試行されるなど、その影響が現れている。

(5) アセスメント

本取組みではこれまで述べたように、高い就労意識、基本的能力、社会人基礎力をその教育目標としている。これらの現状と習得状況を評価するため、次のようなアセスメントを行ってきた。

- ① プレースメントテスト

- ② 自己発見レポート
- ③ HQテスト
- ④ 就職適性検査

プレースメントテストは基礎学力を調べるもので、入学時、2年、3年への進学時に行ってきた。自己発見レポートは、進路に対する意識、性格の傾向、問題解決のスタイル、基礎学力、社会的強み、職業への興味を測定するものである。1年次に全学生を対象に実施している。基礎ゼミでの実施、ゼミでの受診指導などにより、60%以上の学生が受診している。これまでの診断の結果、本取組みで挙げる基本的能力の強化と就労意識は強化すべき課題としてあらためて認識された。

HQテストは、社会人基礎力を評価するものとして、全学年を対象に実施した。学生の現在の能力と可能性、行動の傾向、性格、職業適性などが評価される（株式会社ジェイ・エス・エル、2009）。学生はこれを、進路選択に生かすことができる。大学としては、学生の個々の指導・支援に生かすことができる。ただ、このテストは1回約40分を要し、やや受診者の負担が大きく、改善を要すると考え、2010年度以降は、自己発見レポートなどの他のテストで代替している。

就職適性検査（キャリアアプローチ）は3年生を対象に実施している。就職活動を開始するにあたって、学生の就職適正を検査し、就職先の選択やアピールポイントの認識など、就職活動の戦略・戦術の検討に役立てている。2008年度、179名の受診があり、対象者の約半数が受診しており、比較的関心が高い。

このように、学生への個別対応と個別的対応教育に必要な情報として本取組の中で、さまざまな測定を行い、その有効性を検証してきた。その結果、全体の体系化、エンロールメントマネジメントの一環としての実施、および学生の負担を最小限にするコンパクトなテストの視点から、2010年度以降は、1年次にプレースメントテスト（英語）と自己発見レポートを、3年次にキャリアアプローチを実施している。

3.3 本学キャリア教育の課題

当初かかっていた目標、すなわち「正課および正課外の教育と支援を統合して、就労意識の喚起・醸成、基本的能力および社会人基礎力の養成を中心に学生の就業力を養成する」については前節で述べたように、

¹ 厚生労働省が推進する「若年者就職基礎能力支援事業」。企業が若年者に求める就職基礎力の内容とそれを身につけるための目標を提示している。YESプログラムとは、Youth Employability Support Programによる。

一定のプログラムとこれを動かすための仕組みが構築できたと考えている。そのプログラムを効果的に実施するには、これを進めるための体制を整備し、教職員のキャリア教育への認識を高める必要があるが、これについても用意できたと考えている。しかしながら、十分な成果を上げるにはなお一層の工夫と努力が必要である。これについては次のように考えている。

本取組では、学生の意識の改善と基本的能力の修得に重きを置くものとしてきた。それでも実際には、「就職」への直接的な課題解決を重視してきたことは否めない。すべての取組の中で、就労、職業、企業、将来の生活といったことに直接に結びつけることが多かったと考えられる。その実施結果の分析から、より基本的なことにもっと力を入れるべきではないかと考えている。また、それぞれの取組についても、教育効果を上げるための相当な創意工夫が必要である。

まずここで検討すべき課題は、キャリア教育の在り方である。ここで改めて原点に立ち返って点検して見る必要がある。これまで“就職”することを主目標にしてきたキャリア教育は、はたしてこれでよいのだろうか。キャリア教育の推進を考え始めた当初は、「就職させること」「正規労働に就かせること」「離職させないこと」というように“就職”がテーマであった。就職そのものが難しくなって、このような目的達成のニーズは強くなったが、長期的な視野に立ったとき、それだけでよいのか？という疑念がわく。「就業力」や「キャリア形成」について、十分にその意味を確認し、適切なキャリア教育を構築する必要があると考えられる。

日本のそして世界の出口が見えにくい経済不況、先進工業国における財政悪化、さらに日本においては東日本大震災と、社会情勢が大きく変化し、これまでの延長上に社会や経済を考えることは困難になってきている。社会・経済について、ひいては人の生き方について発想の転換が求められているのではないだろうか。真に学生のための、そして社会が求めるキャリア教育（すなわち大学教育）とは何かを考えてみたい。

そもそも、教育の目的はその社会で一人一人がその一員として自立して生きていくための力を育てることにある。そこでキャリア教育も「社会を構成する一員を育成する」の視点をもつべきである。つまり、社会そのものが抱える課題とその解決に社会を構成する一

人として貢献できる人間の育成が求められていると考えられる。その結果として、広い意味の“就業力”を養成し、これが就職へもつながるものと考えられる。

以上のような観点から、本学のキャリア教育を推進してきてみて明らかになった課題を中心に、もう一度、これを点検し直す必要があると考える。そのため次章ではまず、そのようなキャリア教育は如何にあるべきかについて考えることとする。

4 大学におけるキャリア教育の在り方

本学でこれまで追求・実践してきたキャリア教育とその成果は前述のとおりである。そこから見えてきた課題について3.3節で考察した。ここでは、そこから、キャリア教育の在り方について考察する。

4.1 キャリア教育をめぐる議論から

(1) 初等・中等教育での議論

初等・中等教育におけるキャリア教育の議論は、1999年の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」（中央教育審議会、1999）に始まる。既に述べたようにその中で、「望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身に付けさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育（キャリア教育）を発達段階に応じて実施する必要がある。」とされた。その後文部科学省では2004年1月、初等中等教育におけるキャリア教育の推進について、「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」をまとめている。この報告書は、初等中等教育における「キャリア教育」を推進していくための基本的な方向等について総合的に検討するため、2002年末に同会議が設置され、その検討の結果が報告されたものである。

その骨子（文部科学省初等中等教育児童生徒課、2004）によると、就職・就業をめぐる環境の変化、若者の勤労観・職業観や職業人としての資質・能力をめぐる課題といった要因により、キャリア教育の推進が必要となっているとされている。これについて、「キャリア教育」は「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」と定義されている。同会議では、「キャリア」を「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立

場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」としてとらえている。「キャリア教育」を「キャリア」の概念に基づき、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」とし、「端的には、児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」としている。その意義として次の3点が挙げられている、

- ① キャリア教育は、一人一人のキャリア発達や個としての自立を促す視点から、従来の教育の在り方を幅広く見直し、改革していくための理念と方向性を示すものである。
- ② キャリア教育は、キャリアが子どもたちの発達段階やその発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、子どもたちの全人的な成長・発達を促す視点に立った取組を積極的に進めることである。
- ③ キャリア教育は、子どもたちのキャリア発達を支援する観点に立って、各領域の関連する諸活動を体系化し計画的、組織的に実施することができるよう、各学校が教育課程編成の在り方を見直していくことである。

同報告書ではさらに、キャリア教育の基本方向と推進方策、キャリア教育を推進するための条件整備などについて示されており、そのポイントは図1（文部科学省初等中等教育児童生徒課、2004）に示すとおりである。

これに続いて2006年11月、文部科学省内キャリア教育推進の手引作成協力者会議により、「小学校・中学校・高等学校キャリア教育推進の手引（児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために）」が作成された。この手引きは、児童生徒の発達段階に応じた組織的・系統的なキャリア教育を推進するために、キャリア教育の具体的な取組や事例等を紹介したものである（文部科学省初等中等教育局、2006）。これによると、児童生徒が将来、自立した社会人・職業人として生きていくために、キャリア教育において修得させる能力は次の「4つの能力」とした。

- ① 人間関係形成能力（自他の理解能力・コミュニケーション能力）
他者の個性を尊重し、自己の個性を発揮しながら、様々な人々とコミュニケーションを図り、

協力・共同してものごとに取り組む。

- ② 情報活用能力（情報収集・探索能力と職業理解能力）
学ぶこと・働くこととの意義や役割及びその多様性を理解し、幅広く情報を活用して、自己の進路や生き方の選択に生かす。
- ③ 将来設計能力（役割把握・認識能力と計画実行能力）
夢や希望を持って将来の生き方や生活を考え、社会の現実を踏まえながら、前向きに自己の将来を設計する。
- ④ 意志決定能力（選択能力と課題解決能力）
自らの意志と責任でよりよい選択・決定を行うとともに、その過程での課題や葛藤に積極的に取り組み克服する。

城（2007）は、アメリカの心理学者スーパーが提唱した「キャリア発達」の概念「誕生から退職後にもわたる人生全般の生活を視野に入れながら、職業行動の根底にある成長・学習のプロセス」を取り上げ、次のようにこれを説明している。「キャリア発達」は「進路指導」といったその時期の一時的なものではなく、長期的で発達の援助という視点で行われ、生徒による自己理解の促進につながるものでなければならない。またキャリア発達は職業的発達だけでなく、生涯における社会的諸活動や社会的役割を含む。ここから彼は、子どもたちのキャリア発達は学校全体の教育カリキュラムの中でこそ育まれ、その学びの発達過程に沿って展開されなければならないとしている。つまり、キャリア教育は「子どもの発達」の視点から、その発達段階に応じた内容で、教育課程全体として実施される必要があると考えられる。神戸大学発達科学部附属明石校園（小・中・校）では、このような考えに従って、全教育課程の中でキャリア教育が実施され、その成果を上げている（城、2007）。

(2) 高等教育での議論（中教審試問・答申を中心として）

最近、高等教育機関におけるキャリア教育の在り方は、2008年9月の諮問「中長期的な大学教育の在り方について」を受けて、大学分科会質保証システム部会において大学教育の質保証と学生支援の充実の観点から検討された。その審議経過として2009年12月に、「大学における社会的・職業的自立に関する指導等

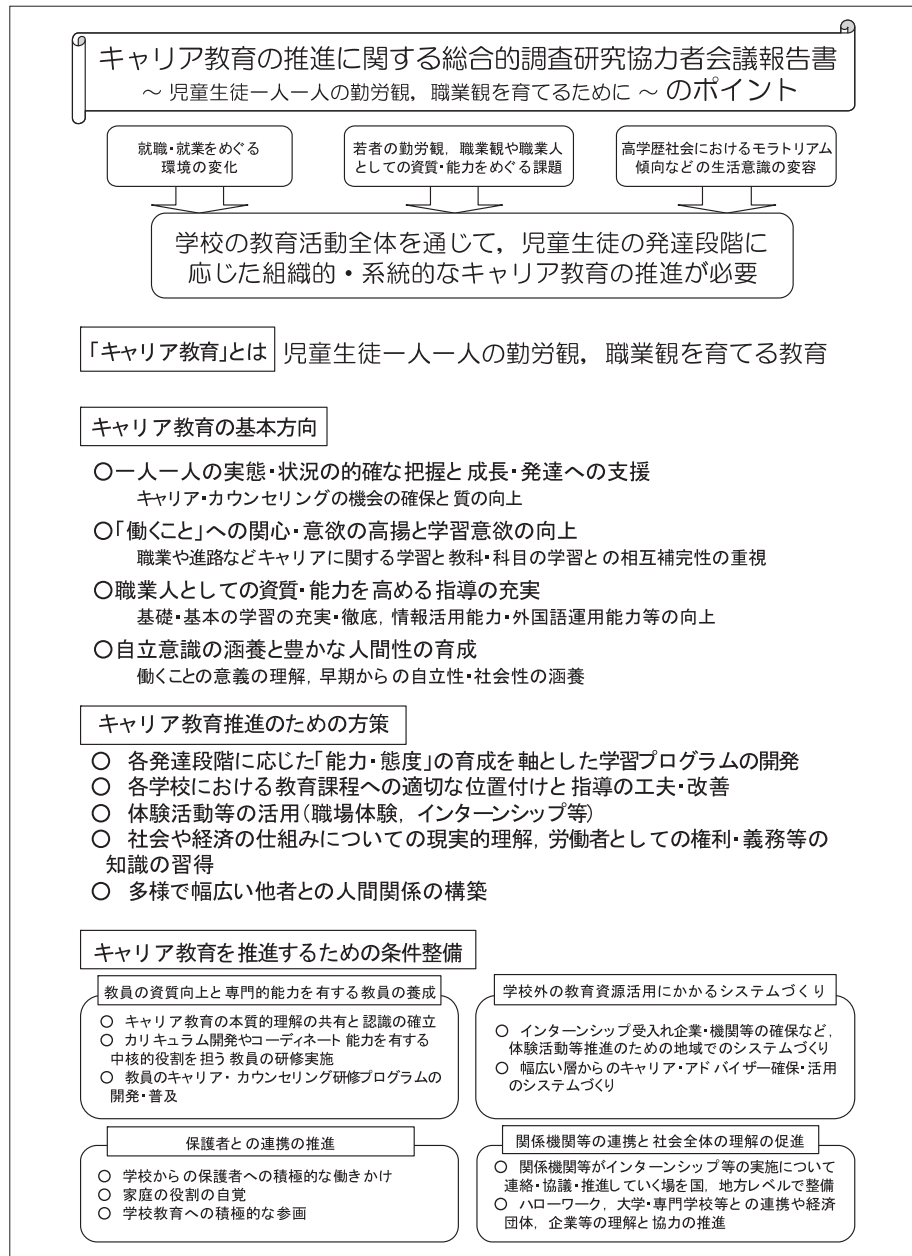


図1 キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書のポイント
(文部科学省初等中等教育児童生徒課、2004)

(キャリアガイダンス)の実施について」が報告されている(文部科学省高等教育政策室、2009)。このように、学生の社会的・職業的自立を可能にするよう、十分な指導・支援を行うことが求められた。その実施にあたっては、個々の大学や学生の多様な事情があり、それぞれに適した指導・支援を行うことが求められている。

また、2008年12月に答申され、「学士力」の育成が主題となった「学士課程教育の構築に向けて(答申)」においてもキャリア教育について触れられている。答申の第2節「教育課程編成・実施の方針について～学

生が本気で学び、社会で通用する力を身に付けるよう、きめ細かな指導と厳格な成績評価を～」の中で、あらゆる教育活動の中でその学習成果が培われるよう教育課程の体系化が挙げられている。その具体的な改善方策(大学に期待される取組)として、キャリア教育について次のように提言されている。

キャリア教育を、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指すものとして、教育課程の中に適切に位置付ける。豊かな人間形成と人生設計に資するものであり、単に卒業時点の就職を目指すものではないことに留意する。

アウトソーシングに偏ることなく、教員が参画して学生のキャリア形成支援に当たる。

大学が責任を持って関与するインターンシップと、単なるアルバイトを区別する（後者は単位認定の対象にならない）。

（同答申より引用）

これらを受けて2011年度からは、社会的・職業的自立に関する指導等に関する規定が大学設置基準に組み入れられた。現在大学では、これに従って規定を設け、キャリアガイダンスなどの科目を必修化するなどの措置がとられている。この議論の中に、高等教育におけるキャリア教育の在り方を考える上で必要な最新の考え方が集約されているものと考えられる。今後はこれを視点にして、当該大学とその学生に適したキャリア形成支援を行うことになろう。

報告書では、社会的・職業的自立に関する指導等の考え方と現状が次のように説明されている。大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的としており、大学教育や学生生活の経験を通じて獲得する成果（知識・技能、態度・志向性等）には、専門分野に関する知識・技能とともに、社会的・職業的自立に必要な資質・能力が本来的に内在していると言うことができる。つまり、大学教育はそのように配慮されていなければならないということである。

一方、高等教育は初等・中等教育を前提とし、そこで目指されることは達成できているものとして、（基本的には）デザインされている。したがって、就職にあたっての進路指導的な性格が強い。これを、「職業選択の支援とすべきである」としている点は、学生の力が不足しており、職業選択が適切に行われない問題を解決しようとしていることを表していると考えられる。大学や学生によってはまず、それ以前のこと（初等中等教育における課題）を達成できるよう支援する必要があることは明らかである。本学を含め、多くの大学はそのような状況にあると言えよう。

4.2 社会的要請から

キャリア形成に関わる社会から大学への要請としては、経済産業省が推進する「社会人基礎力」（経済産業省、2007a）に集約されているものと考えてよいで

あろう。

経済産業省では2005年7月、「社会人基礎力に関する研究会」を設置、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をしていくために必要な基礎的な力」を「社会人基礎力」と名付け、その定義や育成・評価、活用等のあり方について議論された。若者・学校・企業が社会人基礎力の育成に取り組むメリットとそれぞれに期待される役割、及び社会人基礎力の育成・評価に取り組む際の参考としての基本的な実施手順と留意点を整理、2007年5月に以下の資料を発表した。（以上、経済産業省（2007a）より）

「社会人基礎力」育成のススメについて～社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して（経済産業省、2007b）

「社会人基礎力」育成のススメについて（レファレンスブック）（経済産業省、2007c）

その中で、社会人基礎力の養成を求める背景として、次のように説明されている（経済産業省、2007c）。経済産業省では上記の研究会で、「職場や地域社会で求められる能力」に注目してきた。その背景には、ビジネス環境の変化と教育を巡る変化がある。企業現場では、課題の発見、実行力、チームワークなどの能力が強く求められている。他方、これまで大人へと成長する過程で「自然に」身に付くと考えられていた「職場や地域社会で求められる能力」は、今、「意識して育成しなければいけない能力」になった。そのために、大学教育にその育成を求めたいという訳である。

このことは、中教審答申「学士課程教育の構築に向けて（答申）」においても、「学士力」として謳われている。大学においては、「学士力」の養成がすなわち「社会人基礎力」の養成、さらにはキャリア教育につながるという図式として理解されよう。

4.3 本学での実践の結果から

本学ではキャリア教育を、社会人基礎力の養成として企画・実施してきた。その中で、「就労意識の喚起」を中心とする学生の意識向上、および基本的な能力の養成に重きをおいてきた。正課教育と正課外の支援を連携し、その全体を「キャリア教育課程」の視点から総合キャリア教育として構築することを目指した。この考えは、前述のような最近のキャリア教育に関する議論や実践から見て、適切なものと考えられる。また、

大学の機能別分化（文部科学省高等教育政策室、2008）から見た「本学のミッション」（幅広い職業人養成を中心とする）に照らしても適切な選択と考えられる。ただ、これがどこまで実践されどのような成果が得られているかについては課題が残っている。そこで、あるべきキャリア教育を実践し、その成果を上げるには本学の取組において、何がなお不足しており、改良の必要があるかについて次のように考える。

本学のこれまでの取組は学生のキャリア発達を目指してきた。しかしながら実際の取組では、「就職」を直接目指すプログラムの開発・実施が中心となってきたのではないかと考えられる。これは、取組期間内（2007～2009年）に「就職」の形で具体的な成果を目指したことにもよる。その結果、学生の意識の変化などに一定の効果は見られたものの、大きな成果とはなっていない。その要因は明らかに、学生の成長が期待水準に達していないことによると考えられる。今後、この点を大幅に改善できるキャリア教育へと転換・発展させる必要があると考えている。

そのためには、キャリア教育を「学生のキャリア発達を支援する」との視点に立って見直し、もっと広い視野と目的から展開すべきであろう。「キャリア発達の支援」の視点から見ると、大学での教育自体、さまざまな支援と合わせてキャリア発達を目的にしている訳である。教育と支援を統合して、学生が自立して社会で生きていくために必要な意識・知識・技能を修得させる教育が必要である。これは教育と支援を分けて実現できるものではない。これを分けると、教育（学習）の目的が「発達」と遊離し、知識・技能の伝授に偏することになる。その結果、学生には学習の意味（何のための学習か）が実感できなくなる。むしろ、そこを結びつけることが重要である。キャリア発達支援を教育課程の中に組み込み、あらゆる教育の中にキャリア教育の視点をもつことが重要である。このように、基礎、専門の全教育課程をすべての学科でキャリア教育として見ることは、大学教育の目的を「キャリア発達（形成）」とする視点を受け入れることになる。これを実現するには、学生が必要とする能力を修得させるための効果的な教育内容・方法の開発が必要であるが、最も重要なのはこれを実施する大学教職員の認識である。

4.4 まとめ

キャリアは「その人の生き方」であり、これを形作っていく「キャリア発達（キャリア形成）」の視点からの教育が重要である。つまり、キャリア教育は「その発達段階に応じて要求される人間形成」を目的とするということである。したがって、キャリア教育は全教育課程を通して行うものということになる。一部の教科や支援のみによって達成できるものではない。

キャリア形成として必要な発達は、社会の一員としての十分な意識、社会で生活・活動するために必要とされるスキル（ソーシャルスキル）、および各種の知識・技能・技術を備えることである。そのとき、卒業後にはほぼ全員が社会生活を送ることになる大学生では、キャリア教育の目標は、（その発達段階から考えると）一定の水準での「完成」ということになる。それは結局、大学教育がそもそも目指すべきものであり、大学には今、教育成果の達成が求められている点から見て、学士課程教育における「質の保証」の問題と考えられる。社会人として自立的に生きていくために必要な人間形成を図りながら、知識・技能を修得することが求められる。大学は、その成果を保証できる教育と支援を提供しなければならない。

5 キャリア教育の方法（大学でのキャリア教育を成功させるために）

前章において、キャリア教育の目的は児童・生徒・学生が将来の社会生活に備えて人間的に成長し、必要な資質・能力を備えるために、キャリア発達の視点から支援することにあるとした。大学のキャリア教育について大学分科会質保証システム部会では、専門分野に関する知識・技能とともに、社会的・職業的自立に必要な資質能力が本来的に内在するとしている。そして、学生の社会的・職業的自立を可能にするよう、十分な指導・支援を行うこととしている。また「学士課程教育の構築に向けて（答申）」では、学生が本気で学び、社会で通用する力を身に付けるよう求めている。これが大学に求められるキャリア教育である。これは、教育課程全体を通じて行うことになる。その教育課程は、正課だけでなく、さまざまな指導・支援など正課外の活動も含み、高度に総合的なものとして進める必要がある。その目標は、次のような能力を修得する

ことにあると考えられる。

- ① 社会の一員であることを自覚し、その中で共に生きるとする態度
- ② 自己の将来に夢と希望をもち、その生き方や生活を前向きに考える態度
- ③ 人間関係を形成し、人および社会とコミュニケーションをとることのできる能力
- ④ 自らの意志と責任で行動し、自らその将来を選択設計できる能力
- ⑤ 社会生活を営む上で必要な基本的な知識と技能（リテラシー）
- ⑥ 専攻する分野についての十分な知識と技能

この中で①と②は社会の一員として貢献する態度であり、これを実践するには③～⑤の力が必要である。この中で⑥については、専攻する分野の知識と技術をもって、さらに高度に自己の職業生活を達成し、社会貢献を果たしていくために必要な能力であり、大学では学部・学科の専門として達成が目指されている教育である。またその程度は、学科等の分野や目標によって異なる。

以下、①～⑤を養成するために有効と考えられる方法・施策について述べる。このように、個別のプログラム以上に、キャリア教育についての十分な認識と徹底した実施こそが重要と考えられる。

(1) キャリア教育への理解とその浸透

- ① 教育課程全体をキャリア教育(キャリア発達支援)の視点から編成することへの認識と実践

これは、キャリア教育を成功させるための基本条件である。キャリア教育は前述のように、その目的は学生の発達を支援し、一人の社会人として成長させることにある。就業力はそのための個別の教育で養成されるものではなく、大学教育全体を通じて養成され、その成功の上に達成されるものである。したがって、どの分野(学科)においても、キャリア教育は当該の教育課程そのものである。教職員と学生がともに、このことを認識する必要がある。

- ② 学生への成長支援を教育課程に組み入れること

学生を社会人として成長させるには、教科による教育と履修指導や職業選択指導などの教科外の支援が合わせて必要である。これらは独立したのではなく、相互に深く関係したものであり、統合して行われる必要がある。

- ③ 大学入学時点でのキャリア発達状況に即した対応
当然のことながら、初等中等教育において、予定されているキャリア発達がどの程度まで達成されているかは、その大学の学生によって異なる。その状況に即した、場合によっては習熟度別の教育が必要である。このことは、学力と同様である。

- ④ 人間形成(態度・志向性)を目的とする教育の重要性についての認識と実践

社会性を含む社会人としての認識を十分に持ち、社会で求められる規範にそって行動することが求められる。大学入学時点では、多くの学生でその修得は十分ではない。大学教育においてその教育が必要であることを認識し実践することが重要である。

(2) 教育課程と方法

- ① 初年次導入教育の充実

4年間の大学生生活がその目標に向かって成功するか否かは、入学直後の教育にかかっている。この時点で、学生に“自分にもできる”との自信をいだかせ、将来への夢と希望をもつきっかけをつくることが重要である。また、人間関係構築力、コミュニケーション力など大学での教育に耐えられる能力をできるだけ早期に修得させるとともに、その物理的・精神的な居場所を創出することが必要である。これにより、大学で学習に取り組むことへの意欲の形成を急ぎ、大学生活によって自分の成長を目指すことへの意識を定着させる。その時期は、入学後1ヶ月が最も重要で、夏休みまでには定着させる必要がある。そして後期には、さらにその能力を発展させる。そのため夏休みには、それまでの学習成果を定着させ、以後の発展へ結びつけるような活動をさせることが望ましい。

- ② 基礎学力、リテラシー教育の強化・徹底

基本的な能力としての基礎学力、社会で必要とされるリテラシー教育を1、2年次に初年次教育として実施する。内容としては、日本語をはじめとするコミュニケーション力、英語、ICT活用、数学的リテラシーなどが求められる。これらは、大学での学習にも基本的な能力として必要とされることであり、学習の成果を左右する。早い段階での修得が望ましい。

- ③ 徹底した個別対応と個別指導

学生の状況はきわめて個別的であり、能力、適正、希望、関心などは幅広く多様である。このような学生に最適な指導と支援を行うには、徹底した個別対応と

個別指導が必須である。また、教育効果を上げる上でも、個別対応の教育が必要である。

④ 資格取得と取得を目指した学習

これまで資格取得は一般に、取得そのものが目的とされてきた。そのため資格取得は、その資格がどれほど取得価値のあるものかによって評価されてきた。その目的をキャリア発達の視点で見ることによって、資格取得を学生の成長に効果的に活用することが考えられる。資格を取得することによって、学習努力の結果の確認、取得できたことによる自信の獲得、学習が結果につながることを確信、などが期待できる。また具体的な成果を短期的に得られることにより、取得意欲を通して学習意欲を喚起することができる。比較的取得が容易な資格から始めて、段階的に目標とする資格を設定することにより、学生が容易に展望できる学習過程（プロセス）を示すことができ、着実にその成長を目指すことができると考えられる。

⑤ 質の保証への仕組みと実践

キャリア発達を目指す教育は当然のことながら、その成果（アウトカム）が求められる。これはつまり、「学士課程の質の保証」としての課題である。そのために必要なことは、中教審答申（中央教育審議会、2008）により示され、その後の議論（文部科学省高等教育政策室（2009）など）でも具体的に提案されてきたところである。そこで提唱されるように、厳格な評価や単位の実質化など、教育を「何ができるようになるか」の視点からアウトカムを重視する教育に転換する必要がある。そのために教育課程を体系的に整備し、これを組織的に実行することが重要であり、教員の意識改革が求められる。

⑥ 学生支援の強化と教育への組み入れ

学生支援はこれまで、教育とは別の次元の問題として扱われてきた。大学では教育は教員が、支援は職員が行うという考えに代表されるとおりである。しかし、学生のキャリア発達には正課教育と発達支援（キャリア形成支援）の両方が必要であり、これを連動させた教育が求められる。このように、学生支援をさらに強化するとともに、これを組み入れた形で大学教育を構成する必要がある。

(3) 教育・支援体制

① 新たな発想に基づくキャリア教育とキャリア支援の体制

本論で述べるキャリア教育（キャリア発達の支援）は、正課を中心とする教育と学生のキャリア発達への指導・相談といった支援をシームレスに統合して進めるものである。このような発想に立って、教育・支援の体制を用意する必要がある。それは、大学における教学と事務の機能を統合した活動であり、教職協働の取組である。そのための体制を整え、キャリア教育にあたる必要がある。図2は、このような発想から本学で2011年度からスタートさせた体制である。

② キャリア教育とキャリア形成支援を一体にした推進統括部署

キャリア教育は学科横断的にかつ教学と事務にわたる取組である。これを推進するには、学科を越え、教職を統合するような強力な推進機構が必要である。図2ではこれを、キャリアセンターが果たす形となっている。

③ 求人紹介ではなく、進路相談としての就職支援

これまでの就職支援は求人紹介と就職活動の支援が主であった。卒業時点という短期的なものではなく、学生の生涯を見据えた長期的展望に立った進路相談とする必要がある。

④ キャリアカウンセリングの専門家の導入

キャリア発達の理論（たとえば渡辺（2007）など）から見ても、キャリアカウンセリングは高度に専門的な活動である。学生の「進路相談」の視点に立つと、十分な専門的知識、経験、およびカウンセリング技能が必要で、その専門家の導入が必要である。また同時に、関係の教職員がキャリアカウンセリングに関する一定の知識をもつ必要がある。

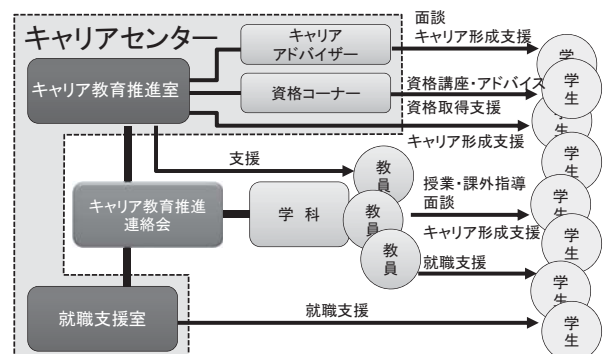


図2 キャリア支援の推進体制

6 あとがき

本論では、本学が進めてきたキャリア教育の結果を分析し、これに最近の教育界や行政におけるキャリア教育についての議論を加えて、大学におけるキャリア教育の在り方について検討した。そこには、キャリア教育の目的として「児童・生徒・学生のキャリア発達」という課題が見えた。これは、学校教育の本来の目的であるが、これまでの教育は必ずしもそうではなかったことへの反省がなされている。そこで教育を「キャリア発達」の視点から見直し、より児童・生徒・学生の人生に密着した教育へと改善する教育改革が進んでいる。

従来大学では、このような教育（発達）は高等学校までに終え、大学ではいわゆる「専門の学芸」を専ら教授するものとされてきた。著者のゼミで、学生に「教育上の配慮」と返答したことに対して、学生から「教育は高校まで」との反論が返ってきたことを思い出す。大学・学生共にそのように理解しているようである。しかし社会の評価はそれではとされていない。大学教育にも学生のキャリア発達に貢献する視点が求められている。その主因は50%以上が大学進学するユニバーサル化にあるとされている。しかし、ここでは議論をしていないが、実現の形はさまざまであっても、すべての大学に共通する問題と考える。

今後、ここで示した「方法」を実践、検証しながら大学における新たなキャリア教育の構築を進め、社会のニーズに応えることが本学の責務と考えている。その成果については、引き続き報告をしていきたい。

最後に、GPをはじめとして本学のキャリア教育の推進にご協力いただいた大学・企業、諸団体関係者、ならびに取組にご参加いただいた本学教職員と学生諸姉に、厚くお礼申し上げます。

文 献

上西 充子 編著、2007、大学のキャリア支援 - 実践事例と省察 -、経営書院。
株式会社ジェイ・エス・エル、2009、ヒューマンスキル開発 (HQ / Human Quotient®)。
<https://www.jsl.jp/service/hqp.html>

金 明秀、2008、エンロールメント・マネジメントと教育実践の融合：京都光華女子大学を事例として、京都光華女子大学研究紀要、46 巻、pp. 251-296。
キャリア教育推進センター、2008、学生個人を大切にしたいキャリア教育の推進 - 平成 19 年度報告書。
<http://www.koka.ac.jp/files/gphoukoku19.pdf>
キャリア教育推進センター、2009、学生個人を大切にしたいキャリア教育の推進 - 平成 20 年度報告書。
<http://www.koka.ac.jp/files/gphoukoku19.pdf>
経済産業省、2007a、「社会人基礎力」育成のススメについて～社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して。
<http://www.meti.go.jp/press/20070517001/20070517001.html>
経済産業省、2007b、「社会人基礎力」育成のススメについて～社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して。
<http://www.meti.go.jp/press/20070517001/kisoryoku-susume.pdf>
経済産業省、2007c、「社会人基礎力」育成のススメについて（レファレンスブック）。
<http://www.meti.go.jp/press/20070517001/kisoryoku-reference.pdf>
経済産業政策局産業人材政策室、2009、「社会人基礎力」について。
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>
厚生労働省、2009、「若年者就職基礎能力支援事業（“YES-プログラム”）」について。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/syokunou/yes/>
城 仁士 編、2007、キャリア教育の本質に迫る、社団法人雇用問題研究会。
中央教育審議会、1999、初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/12/chuuou/toushin/991201.htm
中央教育審議会、2008、学士課程教育の構築に向けて（答申）。
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1217067.htm
日本学生支援機構「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」実施委員会、2008、京都光華女

子大学「学生個人を大切にされた総合的支援の推進」、
新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム
事例集、学生支援機構、p. 87-92。

文部科学省高等政策局大学振興課、2009、大学教育の
充実 - Good Practice -。

[http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/
gp.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/gp.htm)

文部科学省高等教育政策室、2008、大学の機能別分化
の促進と大学間ネットワークの構築について、中央
教育審議会大学分科会（第73回）資料2。

[http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/
chukyo4/gijiroku/08121809/002.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/08121809/002.pdf)

文部科学省高等教育政策室、2009、大学における社会
的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダ
ンス）の実施について（審議経過概要）。

[http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/
chukyo4/houkoku/1288248.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1288248.htm)

文部科学省生涯学習政策局政策課、2003、「若者自立・
挑戦プラン」（キャリア教育総合計画）の推進。

[http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/
index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/index.htm)

文部科学省初等中等教育児童生徒課、2004、キャリア
教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告
書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるた
めに～の骨子。

[http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/
shotou/023/toushin/04012801.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.htm)

文部科学省初等中等教育局、2006、小学校・中学校・
高等学校 キャリア教育推進の手引 - 児童生徒一人
一人の勤労観、職業観を育てるために -。

[http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/
career/06122006.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/06122006.htm)

山本嘉一郎、阿部一晴、吉田咲子、2009、京都光華女
子大学におけるキャリア教育の取組 - 現代 GP 「学
生個人を大切にされたキャリア教育の推進」 -、京
都光華女子大学研究紀要、第47号、pp. 121-160。

渡辺三枝子編著、2007、キャリアの心理学、ナカニシ
ヤ出版。