

キャリア教育とキャリア支援の相互展開による実践と課題について

— キャリア教育・キャリア支援における教職員連携の取り組みから —

Practice and the subject of mutual development of career education and career support in a university

— Through the faculty cooperation in career education and career support —

奈良学園大学人間教育学部

岡野 聡子

OKANO Satoko

Naragakuen University

Faculty of Education for Human Growth

キーワード：キャリア教育，キャリア支援，キャリア形成支援，キャリアセンター，教職員の連携

Abstract : The aim of this paper is practice and the subject of faculty cooperation the career education and career support in universities. In this report, K University that is taken as case study has been promoting the systematization of career education and career support on a trial basis from 2011. The author has been involved in both of career education and career support in this university from the beginning. This practice of this time, it implements the faculty cooperation in career education and career support, it seems to be effective for students who career consciousness is low. Challenging for the future is the establishment of a support system for students who are seen decreased motivation for learning from the first year.

Keyword : Career education, Career support, Career development support, Career center, Faculty Cooperation

1 はじめに

大学におけるキャリア教育やキャリア支援は，1997年以降から本格的に推進されたインターンシップを皮切りとして，職業意識の形成を企図したキャリア関連科目の設置や学生のキャリア発達を促すためのプログラムの開発など，個々の大学の特色を活かして進められてきた。

キャリア教育は，社会的及び職業的自立を図るために必要な能力の育成を目指して，教員主導のもとにカリキュラムが構成され授業展開がされてきた。一方のキャリア支援は，従来の就職課で実施してきた就職活動に直結する学生支援を職員が担っている。昨今では，

こうしたキャリア教育とキャリア支援を全学的・体系的に見直す動きがある。すなわち，教職員が職務分掌の枠を超えて連携するということである。しかし，連携と一口に言っても，教員と職員が担ってきた役割や仕事内容は違い，そこには大きな壁が存在している。

今回，キャリア教育とキャリア支援の相互展開による実践事例として取り上げるK大学は，2011年度から，試験的に教員と職員が教育課程内外の枠組みに捕らわれず，キャリア教育とキャリア支援の体系化を進めてきた。筆者は，その取り組み当初からキャリア教育・キャリア支援の双方に携わってきた。本稿では，その実践事例を取り上げながら，その実態と課題について述べることを目的としている。

2 K大学の人材育成像とキャリア教育・キャリア支援の取り組み

K大学は岡山市内に位置しており、学部学科体制は、教育学部と体育学部である。この大学では、教育者やスポーツ指導者の育成を目指しており、大学生の本分はまず学業にあるとし、加えて文化・芸術、スポーツ、またはボランティア活動など、学内外のさまざまな活動に進んで参加をすることを奨励している。また、各学科の教育目的を理解し、教養を深め、専門的知識・技能の向上を通じて社会の発展に寄与する力を身につけるため、自ら積極的に学ぶ姿勢をもつ「自律的人材の育成」をアドミッションポリシーとして掲げている。

キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育である」（中央教育審議会答申、2011）と定義されており、K大学では、キャリア教育の定義を踏まえた上で、先述のアドミッションポリシーに記載されている人材育成を目指して教育活動を実施してきた。

2011年9月からは、3年次の開講科目である「キャリアデザイン」を卒業必修化したことにより、1年次から3年次までのキャリア教育を再考し、体系化しようと試みてきた。その後、2012年4月にキャリアセンター運営委員会を設置し、キャリア教育・支援体制の確立に向けて本格的な取り組みが始まった。キャリアセンター運営委員会の構成メンバーは、キャリアセンター長（教員）、副キャリアセンター長（職員）、教員5名、キャリアセンター分室長の教員2名と職員2名の計11名である。

また、K大学では、2009年～2011年まで文部科学省の大学教育・学生支援推進事業「学生支援推進プログラム」の採択を受け、「地方の新設大学における学士力の可視化による就職力強化の取り組み」を実施し、学士力を概括的に「K大学の教育・学習・部活動等において育成される力」と捉え、以下の図で示す全体像の構築をしている。

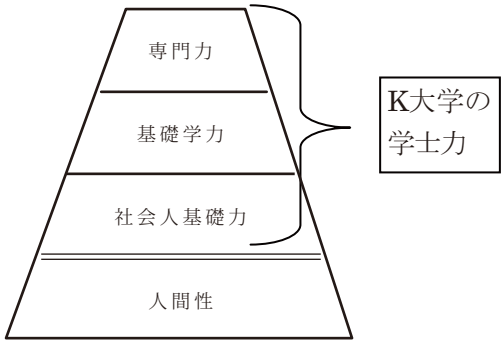


図1) K大学の学士力

K大学の学士力の基礎部分には、経済産業省の「社会人基礎力」である「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」を位置付けており、教育者やスポーツ指導者の育成に力を入れていることを考慮して、K大学版「社会人基礎力」を設置した。¹⁾

表1) K大学版「社会人基礎力」

経済産業省 「社会人基礎力」	K大学版 「社会人基礎力」
前に踏み出す力 アクション	アクション力
主体性 働きかける力 実行力	実行力 挨拶・掃除力 ルール遵守力
チームで働く力 チームワーク	コミュニケーション力
発信力 傾聴力 柔軟性 情報把握力 規律性 ストレスコントロール力	傾聴・応答力 プレゼンテーション力 文章表現力
考え抜く力 シンキング	チームワーク力
課題発見力 計画力 創造力	課題発見力 計画力 コラボレーション力

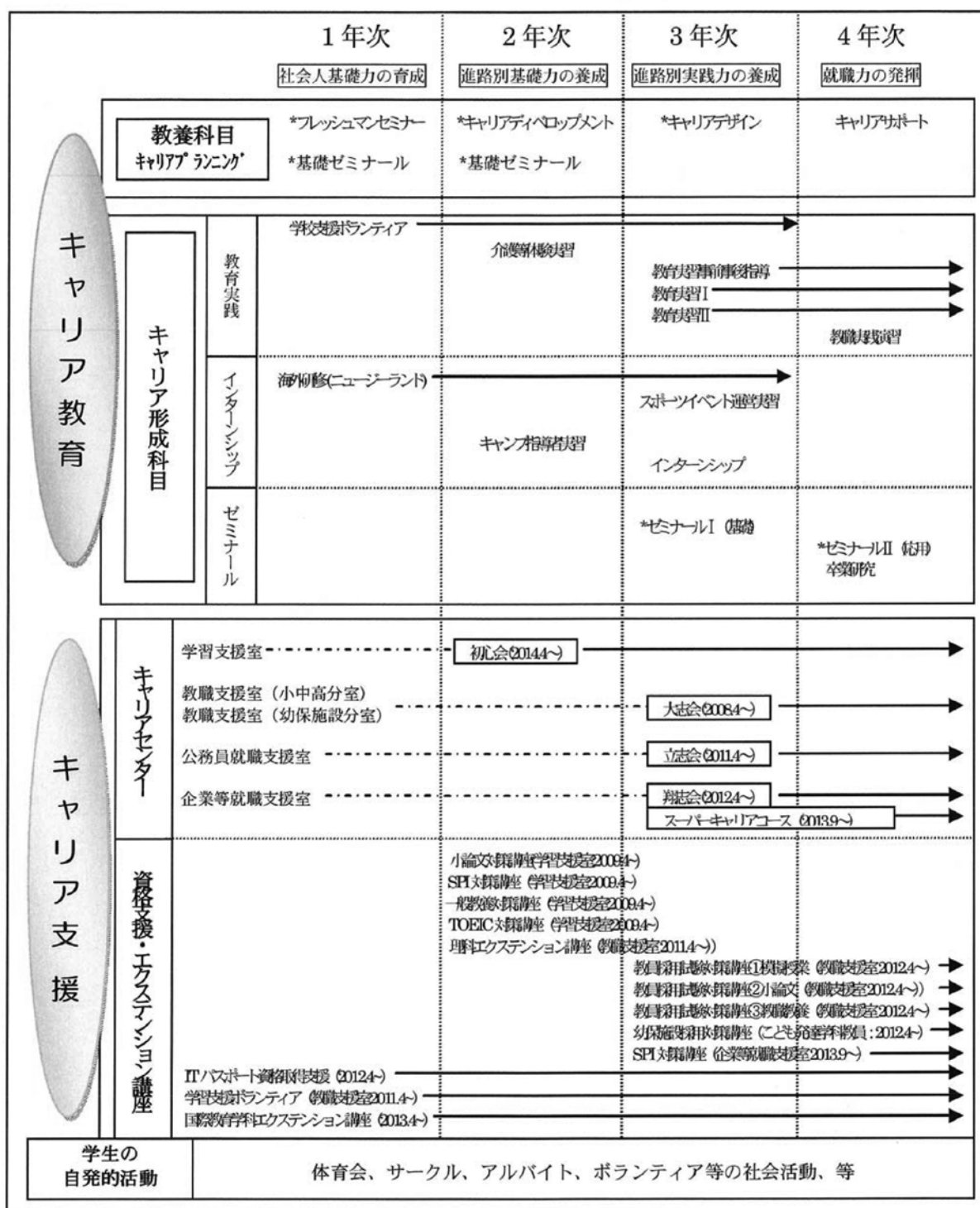
基礎学力では、1年次において国語、英語、数学の学習支援講座を設け、全員にそれを履修させることでその育成に努めている。専門力は、①教養科目、②専門基礎科目、③コア科目、④実技・実習・演習力の4つにグループ化し、授業を通してそれぞれの力を育成している。

(1) キャリア教育の取り組み

K大学のキャリア教育は、教養科目区分に設置しているキャリアプランニング科目とキャリア形成科目から成り立っている。教養科目であるフレッシュマンセミナーとキャリアディベロップメント、キャリアデザインは、卒業必修（通年：2単位）に位置付けており、

学生全員（1学年約300人）が受講をする。1年次に社会人基礎力の育成、2年次に進路別基礎力の育成、3年次に進路別実践力の育成、4年次に就職力の発揮をテーマとして掲げ、職業観や専門能力を獲得し、将来の進路選択力や進路決定力を身に付けることを目標としている。

図2）K大学における「キャリア教育」と「キャリア支援」の全体図



1 年次から 2 年次にかけては、「仕事観」を醸成することを目的として、企業の人事担当者や有識者の講演会を実施し、仕事の意味や社会で求められる力を学ぶ。ここでは、聴講した内容を A3 用紙に 1200 字程度のレポートにまとめて提出させ、ゼミ担当教員が添削し、基礎ゼミナールⅠ・Ⅱの時間に学生の書いた文章を用いてレポートの書き方や論述力を高める指導を行っている。

表 2) 平成 25 年度「キャリアディベロップメント」

	授業計画
1	本授業の目的・意義・建学の理念
2	K 大学が育てる人材像、大学生として望まれること
3	職業選択について ～将来像の描き方
4	現代社会が求める人材像
5	スポーツを通じた人間形成
6	社会人としての基礎基本
7	現代の教員に求められるもの
8	将来への準備を始めるに当たって
9	K 大学の理念
10	次世代の教育の在り方について
11	教員採用試験合格体験記
12	就職活動体験記
13	現代学生への性教育
14	人権意識を高めよう
15	1 年間を振り返って

3 年次のキャリアデザインの詳細は後述するが、自己理解を深め、将来の生き方について考えること、すなわちキャリア観の醸成や進路選択に必要な知識を身に付けることを授業の到達目標に掲げている。4 年次のキャリアサポートは、選択科目であり、進路別（教職、公務員、企業、幼保施設）の指導を軸として、模擬授業やディスカッション能力、プレゼンテーション能力等の育成を中心とした講座を開講している。

キャリア形成科目には、教育実習やインターンシップ、社会活動といった実践力を養うための科目が設置されている。

(2) キャリア支援の取り組み

K 大学のキャリアセンターは、「個人指導の徹底」をキーワードとして、1 対 1 の対話の中から学生のキャリア発達を促すことを心掛けている。学生へのきめ細かな支援を実現するため、キャリアセンターを学習支

援室、教職支援室（小中高分室、幼保施設分室）、公務員就職支援室、企業等就職支援室の 4 つの分室に分割している。それぞれの分室においては、教員志望の学生を支援する「大志会」、公務員志望の学生を支援する「立志会」、民間企業志望の学生を支援する「翔志会」の「三志会」を結成しており、3 年次の後期から、それぞれ独自の取り組みを展開している。

大志会では、「たそがれ勉強会」と銘打った学生有志の学習グループを組み、教員合格を果たした 4 年生が 3 年生を指導するティーチングアシスト制度を整えている他、教育学部の教員が定例として週 3 回、21 時 15 分まで指導を行っている。また、教職支援室に常駐する教育現場経験のある校長や教育委員会経験者を中心として、教養・専門科目や模擬授業、面接対策を行い、学習支援ボランティアといった実践教育の支援も行っている。

次に立志会は、職員 1 名と東京アカデミーが連携をして、全国規模の公務員模擬試験の受験対策や 2 次試験の面接に向けた対策講座を実施している。職員が受験対策に携わっているため、授業の空き時間や部活動終了後にも個別指導が受けられる体制を整えていることが特徴であるといえる。また、東京警視庁施設見学等の現場見学の機会を通して、学生が明確な目標を持てるように促している。

翔志会では、自己分析や履歴書の書き方の指導の他に、後期キャリアデザインに招いた外部講師と授業終了後に対談できる「キャリアカフェ」を開催し、業界・職業研究を自分なりに深められる機会を設けている。また、東京や福岡、大阪への合同企業説明会バスツアーの開催や就職活動開始前の自己研鑽のための合宿等も行っている。

3 キャリア教育・キャリア支援の相互展開

キャリア教育・キャリア支援の相互展開の実践事例として、3 年次開講科目の「キャリアデザイン」を取り上げて紹介する。

(1) 「キャリアデザイン（前期）」の取り組み

キャリアデザインは、卒業必修科目であるため、全学生が受講する。平成 25 年度前期の「キャリアデザイン」は、学生総数 328 人が受講した。平成 24 年度ま

でのキャリアデザインは、自己理解と社会の理解の2つの柱を軸として授業を展開していたが、平成25年度の授業計画では、この2つの柱に業界研究を加え、3つの柱を軸として授業を実施した。業界研究に力を入れた理由は、平成24年度に本学3年生を対象に行った「大学生の職業観に関するアンケート調査」(2012/5/21実施)において、大学卒業後の進路では、就職(家業を含む)を希望する学生が84.5%であったにもかかわらず、将来就きたい職業の具体名の記述を求めると、未回答が43.2%と最も多く、各職業の具体的なイメージ形成という点において学生に十分な手助けができていない現状が浮き彫りとなったためである(岡野・小野, 2012)。また、キャリアセンター職員によるヒアリングでは、「スポーツに力を入れている学生が多く、大会成績を残しているにも関わらず自己PRや学生時代に頑張ったことなどを書いたり話したりする表現力が非常に乏しい。」との指摘があった。そこで、平成25年度のキャリアデザインにおける授業の到達目標は、①進路選択に必要な知識を身に付けることと、②自己理解を深め、自己表現力を高めることにした。自己表現力を高める具体的方法としては、学生によるスピーチの時間を設けた。

①業界研究の実施

4回の業界研究のうち、3回は、一般企業における仕事内容のイメージを育てることを目的とし、岡山県の主要産業を紹介しながら、業種や職種の解説を行った。また、会社の組織図をパワーポイントで示し、仕事の役割について具体的なイメージがもてるように工夫をした。教員や公務員といった比較的イメージが湧きやすい職業では、現職の校長先生や公務員就職支援室長から講話いただいた。

②学生によるスピーチの実施

90分授業の30分間を学生スピーチの時間とし、計9回、54名の学生によるスピーチを実施した。スピーチ話者は、原則として立候補制とした。テーマは、自己紹介と自分の将来の進路についてであり、1人2分間の時間を与えた。スピーチ指導には、6人を一組として担当教員が付き、自己紹介シートへの記入をさせ、スピーチ原稿を作成した。スピーチ練習の風景をビデオに収め、その場でスピーチを行った学生に見せ、声

の出し方や立ち居振る舞い等の指導も行った。スピーチを聞く側には、スピーチ評価シートを配付し、評価および感想を書かせた。

③10分間小テストの実施

小テストは、日経HR編集部が発行している「筆記試験対策BOOK」からSPI2と適性検査のWebテスト、一般常識から問題を選定して5問を出題した。実施日の前回の授業内に問題を配布し、予習ができるようにしている。

表3) 平成25年度「キャリアデザイン」

	日	授業計画	ス	テ	
1	4/8	前期オリエンテーション	—	—	導入
2	4/15	学長講話：働くことの意味	—	—	
3	4/22	自己理解①「自己分析」	○	—	
4	5/6	「大学生を取り巻く就職状況と課題」(外部講師：大学ジャーナリスト)	—	—	自己理解
5	5/13	自己理解②「エゴグラムを活用しよう」	○	—	
6	5/20	自己理解③「自己紹介のコツ」	○	—	
7	5/27	業界研究①「業種と職種」(外部講師：岡山経済研究所)	—	○	業界研究
8	6/3	業界研究②「教員」(外部講師：岡山市立小野小学校校長先生)	—	—	
9	6/10	業界研究③「公務員・一般企業・幼保」	○	—	
10	6/17	業界研究④「就職サイトの登録および活用方法」	○	—	
11	6/24	理事長講話：社会で求められる力とは何か	○	—	社会の理解
12	7/1	社会の理解①「雇用環境」(外部講師：おかやま信用金庫)	—	○	
13	7/8	社会の理解②「社会人基礎力について」(外部講師：キャリアプランニング)	○	—	
14	7/15	社会の理解③「社会保険の仕組み」(外部講師：あきた労務管理事務所)	○	—	
15	7/22	前期授業の振り返り後期の進路について	○	—	総括

④キャリアデザインサブノートの作成

キャリアデザインサブノートは、担当教員が作成をし、授業で使用するテキストとした。内容は、自己の探究、業界研究、社会の理解、講話ノート、就職活動に関する参考資料の5項目から成り立っている。講話ノートの部分はミシン目を入れており、提出できるようにした。就職活動に関する参考資料には、一般企業

就職の流れや筆記・面接対策、郵送物の送り方、新卒応援ハローワークの情報も幅広く組み入れ、4年生になってからも活用できるようにした。また、学生がテキストに自己PR等を直接書いているので、キャリア支援を受ける際にノートを持ち込むよう促した。

(2)「キャリアデザイン（後期）」の実施とキャリア支援との連携

後期からの「キャリアデザイン」では、オリエンテーション時に進路希望アンケート調査を実施し、学生の進路仮決定を促している。後期の授業では、教職志望、公務員志望、民間企業志望、幼保施設志望の4つの進路に分かれて、教員と各分室の職員が一体となって、指導を実施している。平成25年度の後期「キャリアデザイン」の進路希望アンケート結果は、履修者328名（留年生20名含む）のうち、小学校、中等高等学校の教員を目指している学生が116名、公務員55名、企業116名、幼保施設22名、未回答19名であった。

ここでは、「キャリアデザイン（後期）」について、教職支援室の事例を取り上げながらキャリア支援との連携について述べたい。教職支援室では、小学校や中学校、特別支援における教育現場経験がある5名の校長経験者も授業計画立案や実施に携わっている。教職支援室との連携による「キャリアデザイン（後期）」では、教師に求められる力の育成を目的として、①教師としての資質や姿勢の育成、②授業力の向上を二本柱として実施している。一般的に教師に求められる力とは、①情熱、②指導力、③豊かな人間性と言われており、教師を志望する学生は、「申し分のない「情熱」をもっているが、授業の指導力が低いことやそもそも指導案の書き方が十分訓練されていない」という課題がしばしば現場から指摘されてきた。これは、授業の教科教育法の中で指導案を書く授業はあるものの、書き方の指導を重視していたり、模擬授業といった実践を行う機会が少ないことが課題と考えられる。そのため、実践力を身に付けることを重視し、116名の一斉授業を行うのではなく、20～25名のクラスに編成するといった工夫を行ったり、教育内容では、グループワークやグループディスカッションを取り入れている。以下は、教員と教職支援室の職員との連携による「キャリアデザイン（後期）」の授業内容とキャリア支援の取り組みである。

表4）教職支援室との連携による「キャリアデザイン（後期）」とキャリア支援の一例

	日	キャリア教育	キャリア支援	
		キャリアデザイン 「教職」の授業内容 12:55-14:25	教員採用試験 対策講座 16:35-18:05	大志会 18:30-
1	9/23	後期オリエンテーション	—	た そ が れ 勉 強 会
2	9/30	教員採用試験の概要	模擬授業①	
3	10/7	ボランティア体験の必要性	模擬授業②	
4	10/21	教員試験合格者の体験発表	模擬授業③	
5	10/28	個人面接・集団面接①	模擬授業④	
6	11/6	集団討論の実際①	模擬授業⑤	
7	11/12	場面指導の実際	模擬授業⑥	
8	11/18	模擬授業①	模擬授業⑦	
9	11/25	模擬授業②	模擬授業⑧	
10	12/2	現場が求める人材 (岡山市立財田小学校校長)	模擬授業⑨	
11	12/9	個人面接、集団面接②	模擬授業⑩	
12	12/16	論作文の書き方	模擬授業⑪	
13	1/6	集団討論の実際②	模擬授業⑫	
14	1/20	教員採用試験に向けた 取り組みの成果と課題	模擬授業⑬	
15	1/27	理事長講話	模擬授業⑭	

授業実施後、5限目（16:35～18:05）にキャリア支援として、教員採用試験対策講座を実施している。平成25年度は、月曜日に模擬授業①～④を行っており、他にも水曜日の5限目には小論文を、金曜日の5限目には教職教養を実施している。平成25年10月時点においては、116名の教員志望者がいる中で、月曜日の模擬授業の参加登録者は45名であり、そのうち30名が実際に参加をしている。「キャリアデザイン」の授業は卒業必修科目のため、学生全員が対象となる。一方、5限目に開講している講座や大志会は自主的参加になるため、本気で教師を目指すものが履修をしていることがわかる。キャリア支援で実施される模擬授業では、毎週課題が課され、学生は指導案の作成をする。授業内で次の模擬授業を行う者も決めており、90分授業において3人が模擬授業を行い、全員が3回以上の模擬授業を行えるようにしている。また、課外活動として学習支援ボランティア²の参加も促している。

最後に、「大志会」の事例についてもふれておきたい。2008年に発足した当初は、教員志望意識が強く、一定の基礎学力を有している学生を選考して特別指導を行

う組織であったが、現在では、基礎学力試験を課すものの、一度のみの試験ではなく、何度も受験できる体制を整えており、「教員になりたい」という学生に対して何度でも挑戦できる機会を与えている。これは、「教員になれる自信がない」とあきらめかけていた学生が、大志会に見学に来た際、真剣に友人が勉強をしている姿を見て一念発起し、実際に教員採用試験に合格したケースがあったからである。

本事例では、教職支援室のみを取り上げたが、公務員就職支援室や企業等就職支援室、教職支援室（幼保施設）においても同じような枠組みで教育内容のつながりを意識したキャリア教育・キャリア支援を行っている。

（3）キャリア教育からキャリア支援への接続

キャリア教育では、働くことの意味を考えたり、雇用体系や社会保障といった労働環境についても学ぶため、学生は狭く深くではなく、浅く広く知識を習得することになる。将来の人生設計といった大きなテーマにも触れるが、実際のところ、学生が意欲的に聞くテーマは、自己分析や進路選択に役立つものであるように思われる。

教職志望の学生は、目標が明確なため比較的自分自身から行動を起こすことが多いが、なかなか進路を決められない学生は、キャリア形成科目を受講したとしても、「とりあえず、どこでもいいから内定をもらえればいい」という場合が多く、「（1）「キャリアデザイン（前期）」の取り組み」の中でも取り上げたように、各職業の具体的なイメージ形成をすることが難しいため、一斉授業で行うキャリア教育の限界を知ることとなった。

そうした中において、実際に企業で働く人の講話や卒業生の語りは、将来を考える上で一つのきっかけとなるケースが見られる。キャリアデザインの業界研究において銀行業務の話聞いて興味を持った学生が授業終了後のキャリア支援の時間帯、筆者まで相談に訪れたことがあった。この学生との対話を進めるうちに、商業科がある高校を卒業しており、簿記検定を持っていることなど、銀行業務に興味を持てる土台があることも見えるようになってきた。筆者は、銀行業務について具体的なイメージを学生に持たせるため、1週間のインターンシップを学生に勧め、業界や職業への理解を深めさせた。現在では、銀行就職という目標を明

確に持つことができ、就職活動に前向きに取り組んでいる。こうした事例は、アパレル業界や広告業界を志望する学生にも見られた。キャリア教育での一つのきっかけをキャリア支援において対話を通して育み、イメージの具体化につなげられることは大きな意味をもつと考えられる。

また、民間企業を希望する場合、まずはマイナビやリクナビといったWEBサイトに登録をした後、合同企業説明会や各企業の説明会の受付を行う。キャリアデザインでは、本来キャリアガイダンスで行うべきサイト登録を必ず全員の学生を対象として行い、利用方法についても詳しく伝えている。そのため、就職活動開始時において、すでに登録ができていたため、キャリアセンターにおいて個別登録の支援が必要なくなり、業務の効率化にもつながったといえる。

4 今後の取り組み

キャリアセンターに来て、キャリア支援を受けようとする多くの学生は、将来に対する意識が高い者が多いが、本当に支援を要する学生は、なかなかキャリアセンターを訪れないのが現実である。そのことから、キャリア意識の低い学生を対象としてポジティブ・アクションを行う必要性は以前から指摘されてきた（葛城，2009）。また、学生に応じた指導をするため、キャリアにかかわる全教職員がキャリア教育の授業に参加し、学生が「いま、何を学んでいるのか」を共有することによって学生理解を深め、学生の授業態度やレポート課題から、支援を要する学生を早めに把握することも重要となる。筆者も実際に、月・木・金曜日にキャリアセンターにて学生支援を行う中で、授業の課題が遅れている学生に何度も電話連絡をしたり、気になる学生に積極的に声をかけることで、そうした学生が将来を考える上で、何の困難を持っているのかを気に掛けてきた。しかし、こうした気に掛ける行動を教職員が行っていたとしても、次のような事例が起こりえるのも現実である。筆者が支援した例を紹介する。

授業内においても学習意欲の低下が見られ、頻繁に声をかけ続けた結果、ようやく4年生の1月頃になってから重い腰を上げて就職活動を始めた学生がいた。卒業後から企業研究をはじめ、企業の求める人物像に近づくために、Micro office 検定（ワード・エクセル）

を受講し、食品業界を志望していたため、調理師免許の資格取得にむけて勉強などを行ってきた。企業説明会にも出向き、面接を経て、2013年11月に合格を果たした。卒業してから9ヶ月が経過していたが、自分自身の努力の跡を振り返り、「はじめて、自分で納得のいく結果が得られたと思う」と言い、「どうして学生時代にもっと頑張れなかったんだろう」とも口にした。大学受験でAO入試を選択した学生など、これまで競争試験を受けた経験の乏しい学生は、なんとなく将来は決まらなろうと安易に考えているケースも少なくない。また、初年次からのキャリア教育・支援の取り組みを振り返ると、学習意欲の低下が見られた時点で何らかの対処を早期に行っておれば、卒業時までに進路が決定していた可能性もあり、新しい課題でもあると言える。

今後は、学生の状況を早期に把握できる体制づくりとともに、卒業時に就職が決まらなかった学生の支援体制の構築が必要であるといえる。また、卒業後の離職や再雇用の現状把握を行い、真に学生のためになるキャリア教育・キャリア支援とは何かを問い続け、統合的なキャリア教育・キャリア支援体制につなげていくことが求められる。

注

- 1) 経済産業省の社会人基礎力の指標を参考として、教養科目内にK大学独自の社会人基礎力の項目を設け、どの社会人基礎力の育成に力を注いでいるか可視化できるようにした。また、学生の履修に応じて点数化し、それをレーダーチャート化して学生に公表している。
- 2) 学習支援ボランティアは、①児童の学習の手助けなど、児童との関わり方を学ぶ、②教師がどのように児童と接するかを学ぶ、③授業以外の教師の仕事を理解することを目的とした課外活動である。K大学では、単位認定している「学校支援ボランティア」もあるが、機会があれば何度も学校に出向いて経験を積みたいという学生の要望から、教職支援室主導のもと、学習支援ボランティアの仲介役を引き受けている。

引用・参考文献

- IPU・環太平洋大学「学士力―就職力強化」事業実行委員会編（2012）「文部科学省平成21年度～23年度 大学教育・学生支援推進事業「学生支援推進プログラム」採択 地方の新設大学における学士力の可視化による就職力強化の取組事業報告書」学校法人創志学園環太平洋大学
- 岡野聡子・杉田郁代（2012）「環太平洋大学におけるキャリア支援体制の確立にむけて（Ⅰ）-キャリアセンターの5分室における実践報告から-」環太平洋大学研究紀要第5号，pp.61-68
- 岡野聡子・小野憲一（2012）「大学生のキャリア意識とキャリア支援体制の確立に関する研究―環太平洋大学3年生を対象としたアンケート調査を踏まえて―」日本キャリア教育学会第34回研究大会，pp.86-87
- 岡野聡子（2013）「キャリア形成科目における授業改善と評価―「キャリアデザイン」における新たな取り組みの授業実践報告―」日本キャリア教育学会第35回研究大会，pp.64-65
- 加野芳正，葛城浩一編（2009）「第1章 誰が「キャリア教育」を受けるのか（葛城浩一著）」『大学におけるキャリア支援のアプローチ』広島大学高等教育研究開発センター101号，pp.1-14
- 中央教育審議会答申（2010）「学士課程教育の構築に向けて」
- ―（2011）「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（答申）」株式会社ぎょうせい
- 独立行政法人学生支援機構（2011）「大学，短期大学，高等専門学校における学生支援取組状況に関する調査（平成22年度）」p.40～41
- 日本経済団体連合会（2011）「新卒者の採用選考活動の在り方について」
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/001.html>（2011.12.1）
- 松下佳代編著（2010）『〈新しい能力〉は教育を変えるか学力・リテラシー・コンピテンシー』ミネルヴァ書房
- 文部科学省（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」