

# 短期大学生における職業意識調査分析 および実践型キャリア教育プロセスの提言

## A junior college student's occupational consciousness survey analysis and the proposal of a practical career education process

高濱 優子

Yuko Takahama

### 〈摘要〉

若年層の転職に対する意識変化により自発的離職の大幅な増加が問題視され、大学や短期大学の教育課程に職業指導を盛り込むことが2011年度から義務化されることとなった。

筆者は本学でキャリア教育科目を担当している。そこで短大女子学生の"個に応じたキャリア発達モデル"実現のため、就職意識傾向を把握し本学学生と他大学との意識の乖離状況について分析した。その結果、安定感があり、給与が高く、「医療事務職」か「接客・販売・サービス」業に従事したい、希望の仕事に就けるなら勤務地は厭わないと考える学生が多数いることが本研究で明らかとなった。

さらに今後の実践的なキャリア教育の指針となるプロセスモデルを構築し提案した。

〈キーワード〉 キャリア教育 意識調査 就職観 希望職種 短期大学生

### I. はじめに

#### 1. 大学・短期大学におけるキャリア教育の実施の背景

近年、キャリア教育を積極的に導入している大学が急増している。天野（2013）は大学教育の改革議論が惹き起こされて久しいが混沌としていると指摘している。その理由には、文部科学省が2010年 年2月25日に大学設置基準および短期大学設置基準の改正がある。本改正では、「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」（第42条の2）という条文が付け加えられた。これにより、大学や短期大学の教育課程に職業指導（キャリアガイダンス）を盛り込むことが2011年度

から義務化されることになった。

筆者は、本学未来キャリア学科の学生に対し、職業指導科目である「実践キャリア教育Ⅰ」、「実践キャリア教育Ⅱ」、「実践キャリア教育Ⅲ」を入学当初の1 Semesterから3 Semesterまで担当している。講義の際の留意事項としては、「正規雇用者として就職するためのテクニック指導」終始しないようにしている。

確かに、就職活動においてエントリーした組織から内々定を受ける確率向上のため、提出書類の内容を推敲したり、面接等を切り抜けるために組織側が好む言動の指導をしたりする必要はある。なぜならば、前述のとおり、大学・短期大学ではキャリア教育科目の設置が義務化され、加えてその科目内で殆どの大学・短期大学で就職コンサルタントと呼ばれる人物を招聘し、手練手管のスキルを伝授しているからである。

また、組織側にも近年大きな変化がある。新卒採用活動をするにあたり新卒採用コンサルティングを依頼し、優秀な学生の獲得作業をアウトソーシングしているのである。そのような現状がある以上、エントリーする組織から内定を得るための就職活動テクニックを指導しないと、本学学生だけが割を食うことになる。ただ、その部分は就職活動時期も2016年卒予定者から従来と比べ4か月間遅れることもあり、1年生の前期にあたる1 Semesterでは適職傾向と就職活動を見据えた資格取得計画の立案・進捗確認や一般常識力等の、面接まで勝ち上がるための「市場価値」の向上に時間を割き、面接指導等のテクニカルな部分は、1年生の後期にあたる2 Semesterから3 Semesterにかけて行えば充分間に合うと考え、そのようなスケジュールでの教育を実施している。

そもそも、高等教育機関でのキャリア教育義務化の背景には、Super (1990) が提唱する二つの側面がある。まず一つの側面として「外部要因」は、当時の厳しい雇用情勢における学生の就職難がある。リーマンショックや産業空洞化等、企業を取り巻く環境が厳しいため正規雇用者としての採用抑制をしていることによる。二つ目の側面としては学生の内的な個人特性のパーソナリティを形成している「独自の諸特性」である。進路選択時に際し、大学入学希望者が将来の目的を意識した学部の選択をしない、また少子化および大学乱立の影響で、中には厳しい受験を経験せずとも、容易に大学進学が可能のため、「なんとなく」大学に進学している人が少なからずいることによる。そのため将来の目的意識もなく、授業の選択基準も単位が取得しやすい等、将来を意識せず「なんとなく」な選択となり、当然ながら履修科目に対して勉強する意味合いも見いだせず、欠席を繰り返すといった墮落した学生生活になってしまう。そして就職活動時期になり、雇用情勢の厳しさを突然目の当たりにし、諦め意識から努力をすることを怠り、何のリスクも考えず短絡的に非正規雇用や求人数が多いブラック企業へのいわゆる「容易な採用」で就職活動を終結させるとなる。当然、ジョブマッチングが適切でないため入社後すぐに退職し、その後転職を繰り返し、果てはニートとなりうる。仙崎 (2001) もわが国の進路指導は旧来の伝統的な "個人と進路先のマッチングモデル" から "個に応じたキャリア発達モデル" への移

行が図れなかったため、Super の理論が実践されてこなかったと指摘している。谷内 (2005) は、若年層の自発的離職がバブル経済崩壊後に比して大幅に増加していることを指摘しており、若年層の転職に対する意識変化が、再就職や派遣等非正規雇用の労働市場を活性化させることに繋がっている。高橋 (2003) は、以前のような会社任せのキャリア形成から、個人がキャリアに対する意思決定を行うようになってきたとし、終身雇用で代表される旧来型の日本的雇用慣行の崩壊により雇用環境は流動化し、能力開発の主体は個人であるという「キャリア自立」の時代へと移っている。したがって学生には、内定を取ったら雇用は安泰という「就社意識」ではなく、様々な環境変化を乗り越えられるようリスクヘッジしつつ、常にエンプロイアビリティの向上を意識した長期的なキャリア意識の重要性を醸成する必要があることを理解させるべきである。

## 2. 未来キャリア学科におけるキャリア教育

筆者が実践キャリア教育の授業で実施していく内容としては、入学したばかりの1 Semesterにて、Schein (2003) のキャリアに対する「3つの問い」から、まずは動機・要求についての自己イメージである「何がやりたいか？」を考えさせた。1年生に対し今後の学生生活を充実させるために卒業後の目標や夢を考えさせた上で、それに基づいた授業科目の選択に加え、アルバイトをするにしても、自己の適性判断や業界研究できるよう可能な限り目標に近いアルバイト先の選定を勧めている。

また、必ずしも全員が正規雇用を選択すべきであるという教育はしてはいない。社会的に雇用環境も多様化している昨今では、学生一人ひとりの考え方も多様であるということ念頭に置いている。例えば中には起業希望や家族の事業を継承するため就職活動は行わない、また大学編入や留学したいという学生もいるだろう。

ただし、「働く」または「職業選択」をする上での理解しておくべき知識の伝授には力を注いでいる。例えば、職業選択をする上でどのような仕事が存在するのか、多様化する就業形態（正規雇用・非正規雇用、契約社員、嘱託社員、派遣労働者、フリーター等）でそれぞれ雇用されることに関してのメリット・デメリットへの理解や、求人情報から読み解く職種採用（一般職、総合職、専門職等）に関しての知識、社会保険等の社会政策に関しての知識等である。この部分を理解せず安易に自己のキャリアを選択することにより、長期的キャリアを築けない若年者が増加しているのではないかと考える。それを理解した上で、企業・職業研究や自己分析をさせ、アルバイトやインターンシップ生として社会人体験し、多少なりとも自己の適性の方向性を見出させた上で、「3つの問い」の残りの2つ、能力・才能の自己イメージである「何か得意か？」と、意味・価値についての自己イメージである「何をやっている時に意味を感じ、社会に役立っているかと感じるか？」を考えさせ、将来の目標・夢を設定させる。そして、希望職種に就くために必要な要素（資格や求められる人材となるために学生時代に経験した方が有利であること）は何かを考察、

戦略的な計画を立案させている。

筆者以外にも未来キャリア学科の教員が一丸となり、卒業後の未来を意識した入学当初からの実践教育を推進したことで、2セメスター半ばの現在、1年生の学生は目標を実現するための計画的な授業の履修、前向きな授業態度、自発的なインターンシップ希望者の増加、例年よりも上位資格の取得に意欲的な学生が多いという声を頻繁に耳にする。キャリア教育は一部の教員のみが実施するのではなく、そもそも各教科が学生の未来を意識したキャリア教育をすべきであるという共通認識の下、教員全員が卒業後出ていく社会と直結した教育を提供できるかどうかによる。換言すれば学生と社会をつなぐ強固な橋渡し役となっているかを、常に教員側が意識する必要がある。

## II. 研究の目的

本研究は、本学未来キャリア学科1年生の女子学生が、入学後約4か月が経過し、これから期末テストと夏休みを迎える時期である1セメスターの最終講義時におけるキャリアの意識傾向を把握し、今後の実践的なキャリア教育の指針となるプロセスモデルを構築し提言することを目的としている。実践キャリア教育Iの講義では、前述のとおり多様な職業選択の可能性がある中で、現時点ではどのようにしたいのかを問い、2セメスター以降の講義内容の組み立ての参考としたい。

また、本学学生が他大学の学生と意識の同一性や乖離があるかについても把握したいため、他大学生の調査結果との比較も行った。

なお、筆者は企業や自治体等の組織にて女性活躍推進のコンサルティングや研究を行っており、女性の活躍が期待され、その機運が高まっている昨今、これから就職活動を始める女子短期大学生の思考について探究・調査することに社会的研究意義を感じる。

## III. 方法

### 1. 調査対象

名古屋経営短期大学未来キャリア学科1年生に対し、「就職意識調査」として無記名での質問紙を配付し実施した。なお、2年生を対象から外したのは、2年生は既に就職活動をスタートさせ、中には内々定を獲得している学生もおおり本調査の目的外であることが理由である。

実施日は、2014年7月17日に「実践キャリア教育I」の最終授業（15回目）時に行いその場で回収した。

名古屋経営短期大学未来キャリア学科の在籍人数は36名、回収数は当日4名欠席したため、32名（88.9%）だが、女子27名（84%）に対し、男子5名（16%）であり男子の

数が圧倒的に少なく、性別毎の割合分析を行った場合、男子は一人ひとりの回答の影響が大きいため、本研究に関しては女子学生 27 名のみを対象とした。

## 2. 調査項目

まず、対象者属性としては「性別」、「実家の所在地」、「保護者と離れて生活しているか」、「就業経験（アルバイト含む）の有無」の 4 点とした。「性別」については、性別による就職意識の差を把握したかったためである。「実家の所在地」については U ターン等を希望しているのかどうか、またそれはどこなのか、加えて、希望勤務先の志向について一旦実家を出ている学生だと勤務地を問わない傾向にあるのではないかと考え、その部分も深掘して分析したいからである。「就業経験」については、労働経験の有無を知り、その上で回答しているのかどうかを調査したいのが理由である。

質問項目は以下 9 つである。

- 1) あなたの「就職観」に最も近いものはどれですか？
- 2) あなたは「大手企業志向」ですか、「中堅・中小企業志向」ですか？
- 3) あなたが企業選択をする場合、どのような企業がよいと思いますか？
- 4) 行きたくない会社があるとしたら、どのような会社ですか？
- 5) あなたの就職希望度は次のうちどちらですか？
- 6) 就職しなかった時の進路はどうしますか？  
※前問で「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」と回答した人のみ
- 7) 現時点での志望職種は何ですか？
- 8) あなたの海外勤務志向について最も近いものは何ですか？
- 9) あなたの勤務場所の志向について最も近いものは何ですか？

## 3. 分析方法

本研究は、本学未来キャリア学科の就職についての意識傾向を単に把握することにとどまらず、短大卒卒設定企業を除いて就職活動の際に概ね同じ土俵で競うこととなる大卒・大学院卒予定者との比較分析を実施した。1979 年以来、大学生の就職意識（大手企業志向、企業選択のポイント、就職希望度など）を調査・発表している株式会社マイナビの「大学生就職意識調査」から、同様の質問項目を投げかけ分析した（表 7：志望職種に関しては本学科用に項目追加、表 9：就業場所の志向に関しては本研究で活用するため別途追加）。なお、分析は、「全大卒・大学院卒」予定者のみならず、さらに調査対象者傾向が近い「文系女性大卒・大学院卒」予定者、および地域的な志望傾向も見ておきたいため、「東海地方の大卒・大学院卒」予定者と比較して傾向を見出したい。

同社の調査概要については以下のとおりである。



【「2015年卒マイナビ大学生就職意識調査」概要】

- 1) 調査対象：2015年3月卒業見込みの全国大学3年生、大学院1年生
- 2) 調査期間：2013年12月1日～2014年2月28日
- 3) 調査方法：WEB入力フォームによる回収
- 4) 有効回答：9,705名

【「2014年卒マイナビ大学生就職意識調査」概要】

- 1) 調査対象：2014年3月卒業見込みの全国大学3年生、大学院1年生
- 2) 調査期間：2012年12月1日～2013年2月28日
- 3) 調査方法：Web上のアンケートフォームによる入力
- 4) 有効回答：7,844名

#### IV. 仮説

質問項目に対し、以下の仮説を設定した。

- 1) あなたの「就職観」に最も近いものはどれですか？

最近の若者は「残業をするのも厭わず仕事に没頭したい」と考える人は少数派でワークライフバランスを重視する「個人の生活と仕事を両立させたい」を選択する人が多いと予測する。なおこれに関しては、2010年総務省統計局から発表された、「就業構造基本調査」の都道府県別共働き世帯の割合について、学生の保護者の居住地で最も多い愛知県の結果は47.3%であり、都道府県別ランキングでは27位であった。1位の福井県は58.8%で共働きの割合が多いが、愛知県で保護者と同居している家庭では、母親が専業主婦である家庭が多いため、キャリアウーマンとして仕事をするイメージが付かず、個人の生活と仕事を両立させたいと考える人が割合として多く上位になると予想する。

- 2) あなたは「大手企業志向」ですか、「中堅・中小企業志向」ですか？

大手企業という企業規模のみに拘る学生の割合は少ないと予想する。なぜならば1 Semester時、筆者が講義を担当した経済学入門の授業で、日本における中小企業の割合は99.3%だと講義をし、その割合を定期テスト問題として出題した。そこから、日本企業の殆どは大企業以外であることは十分承知しているはずである。また、実践キャリア教育Iの授業内でも企業を選択する際、「CM等で名前を聞いたことがある有名大企業だから」という理由だけでエントリー企業を決めるのではなく、まずは世の中にどのような仕事があるのか、その上でその職種・業種は自分の興味・適性にあっているか、やりがいのある仕事かどうかを正社員として働いている人に聴き、また可能であればアルバイトやインターンシップ等で就業体験をした方がよいと繰り返し伝えている。実際にアルバイトやインターンシップ先に関して将来を見据えた選択をしている学生が少なくないため、企業規模だけ

で選択するような学生は少数派であると考える。

3) あなたが企業選択をする場合、どのような企業がよいと思いますか？

質問2で述べた理由と同様、外面的な要素が上位にくるのではなく、実際に自分が携わる仕事、やりがい「働きがいのある会社」があるかどうかといった要素、すなわち「働きがいのある会社」、「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」等が上位を占めると予想する。

4) 行きたくない会社があるとしたら、どのような会社ですか？

→「暗い雰囲気のある会社」が上位になるのではないかと予想する。学生との日常の会話では長期的に働ける会社を探したいという要望を多く聴く。また性格的にも明朗な学生が多いため「暗い雰囲気のある会社」には、行きたがらない傾向にあると考えられる。

5) あなたの就職希望度は次のうちどちらですか？

「なにがなんでも就職したい」と考える学生が殆どを占めると予想する。就職回避のためになんとなく短期大学に入学したと思われる学生は少ないように感じるからだ。中には、2年間という限られた時間の中、自身の付加価値を向上させるための専門性を身に付けたいと考え、例えば医療事務の各種検定や日商簿記検定、秘書検定等、担当教員の研究室にて日々資格取得に勤む姿を良く目にする。それは本学が実践教育に力を注いでいることが影響していると予測する。資格取得講座等を数多く開設し、各履修者が試験日に向かって一丸となり、自然に勉強する環境が本学の文化にあると感じる。学生から「希望職種で働くためには、どのような資格を取得したらよいか」といった採用されるためのアドバンテージの有無について頻りに質問される。希望企業に就職するための資格取得であるという明確な目的意識を強く感じるため、就職したいと考える学生が殆どであると考えられる。

6) 就職しなかった時の進路はどうしますか？

これは問5で「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」と回答した人のみが答える設問である。そもそも就職しなくてもよいと考える学生は少ないように感じるが、いるとすれば近年毎年大学編入者がいることから、「進学（留学、大学、専門学校等進学）」、もしくは「フリーター」を希望し、その他「就職留年」等はさらに就職が困難になるというリスクが高まることは授業内で説明したため選択しないと考える。なお、起業については会社員としてのキャリアを重ね、ワークライフバランスを取り自由度の高い就業をするためゆくゆくは起業したいと考えている学生がいるが、ファーストキャリアは就職を考えていると予測する。

7) 現時点での志望職種は何ですか？

まず組織側の求人情報を確認すると、総合職採用は大卒以上と募集要項に記載があるところが殆どである。したがって現実問題として短大生である調査対象者は「一般事務職・サポート職」が就職可能であると考え志望すると予測する。また、未来キャリア学科には「医療事務フィールド」があるため、「医療事務部門」も上位になると予測する。

8) あなたの海外勤務志向について最も近いものは何ですか？

「海外勤務はしたくない」と考える学生が圧倒的に多いと予測する。未来キャリア学科には「観光・英語フィールド」があるため海外旅行や英語に興味がある学生は少なくないようだが、調査対象の学生は、転勤はしたくない傾向にある東海地区出身者で、調査対象者の74%は保護者と同居している。保護者との同居者は特に海外勤務について抵抗があるのではないかと予測する。

9) あなたの勤務場所の志向について最も近いものは何ですか？

この設問は、株式会社マイナビの「大学生就職意識調査」の質問項目にはないが、筆者が今後のキャリア支援をしていくにあたり就職活動範囲の把握のために別途設けた。

「現在住んでいる県・もしくは隣県で就業したい」と考える学生が多数を占めると予測する。上述のとおり、調査対象者の殆どが、東海地区出身者かつ保護者同居のため、仕事のために現在の居住地から離れたいとは考えず、通勤可能な組織を希望すると考える。

## V. 結果分析・考察

結果については、各表に「経営短（文系）女子」として縦列に割合にて、調査対象者の選択要素が多い順に上から掲載している。それをⅢ-3にて前述した株式会社マイナビの「大学生就職意識調査」より、「大卒・大学院卒」予定者全体と、「文系大学・大学院卒」予定者女子、および「東海地区の大学・大学院卒」予定者と比較して傾向を見出したい。

表1の質問1は「就職観」を問う設問で、「あなたの『就職観』に最も近いものはどれですか？（1つ選択）」については、仮説どおり「個人の生活と仕事を両立させたい」を選択する学生が対象者全体の3分の1を超える結果となり仮説は検証された。他の比較要素では、「個人の生活と仕事を両立させたい」よりも「楽しく働きたい」が総じて上位を占める結果となり意識の乖離が発見できた。これは近年問題となっているブラック企業が長時間を強いる傾向にあり、その部分への嫌悪感か、会社のために尽くさなくてはいけない職場よりも、正規雇用社員として就業するならば、しっかりとワークライフバランスが保て、長期的に働いても無理のない職場がよいと考える傾向の人が本学学生には多いと推察する。



表 1：就職観

1) あなたの「就職観」に最も近いものはどれですか？（1つ選択）

順位	選択肢	経営短 (文系女子)	大・院卒全体		文系大・院卒女子		東海地区	
		16年卒 (N=27)	15年卒 (N=9705)	14年卒 (N=7844)	15年卒 (N=4381)	14年卒 (N=3440)	15年卒 (N=980)	14年卒 (N=755)
1	個人の生活と仕事を両立させたい	34.6%	22.8%	21.5%	25.3%	22.8%	25.0%	24.8%
2	楽しく働きたい	30.8%	32.7%	30.1%	38.3%	37.0%	34.0%	32.1%
3	収入さえあればよい	11.5%	2.9%	1.9%	1.6%	1.0%	2.9%	1.5%
4	自分の夢のために働きたい	11.5%	12.3%	12.1%	10.8%	10.3%	10.3%	11.0%
5	人のためになる仕事をしたい	7.7%	14.8%	17.7%	14.1%	17.8%	14.4%	15.0%
6	社会に貢献したい	3.8%	6.0%	7.6%	3.8%	4.6%	5.3%	6.9%
7	プライドのもてる仕事をしたい	0.0%	7.2%	7.9%	5.4%	6.3%	7.3%	8.2%
8	出世したい	0.0%	1.3%	1.2%	0.5%	0.3%	0.8%	0.7%

表 2：企業志向

2) あなたは「大手企業志向」ですか、「中堅・中小企業志向」ですか？（1つ選択）

順位	選択肢	経営短 (文系女子)	大・院卒全体		文系大・院卒女子		東海地区	
		16年卒 (N=27)	15年卒 (N=9705)	14年卒 (N=7844)	15年卒 (N=4381)	14年卒 (N=3440)	15年卒 (N=980)	14年卒 (N=755)
1	やりがいのある仕事であれば中堅・ 中小企業でもよい	48.1%	42.6%	45.8%	48.8%	51.0%	45.5%	51.0%
2	自分のやりたい仕事ができるのであ れば大手企業がよい	33.3%	37.4%	34.1%	32.8%	30.2%	34.7%	30.9%
3	中堅・中小企業がよい	11.1%	8.0%	8.4%	10.0%	11.1%	9.2%	9.9%
4	絶対に大手企業がよい	3.7%	7.5%	7.1%	4.2%	3.6%	5.8%	4.2%
5	公務員志望	3.7%	4.1%	4.0%	3.9%	3.9%	4.6%	3.8%
6	起業(自分で会社を起こしたい)志望	0.0%	0.4%	0.5%	0.3%	0.1%	0.2%	0.1%

表 2 の質問 2 は「企業志向」を問う設問で、「あなたは『大手企業志向』ですか、『中堅・中小企業志向』ですか？（1つ選択）」については、仮説どおり企業規模で選別することはせず、「やりがいのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」が半数近くも選択するという結果であり仮説は検証された。

また本設問の結果は、他の要素ともほぼ同様の選択順位となっており、現代の学生の志向傾向であるといっても過言ではないようである。

表 3 の質問 3 は「企業選択のポイント」を問う設問で、「あなたが企業選択をする場合、どのような企業がよいと思いますか？（2つ選択）」については、仮説としては「働きがいのある会社」、「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」等が上位を占めるのではないかと予想した。しかしながら、最上位の「安定している会社」は半数以上の学生が選択し、続いて「給料の良い会社」が4分の1、「親しみがある会社」を選択したのは5分の1の学生が選択した。特に、他の全ての要素で最上位であった「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」に関しては、わずか11.1%しか選択しておらず、「自分のやりたい仕事」よりも「安定しており給与がよく、馴染み深く親近感が湧く、おそらくB to C企業」を選択する傾向にあるという結果であった。意外であったのは「給与の良い会社」を選択し

表3：企業選択のポイント

3) あなたが企業選択をする場合、どのような企業がよいと思いますか？(2つ選択)

順位	選択肢	経営短 (文系女子)	大・院卒全体			文系大・院卒女子		東海地区	
		16年卒 (N=27)	15年卒 (N=9705)	14年卒 (N=7844)	15年卒 (N=4381)	14年卒 (N=3440)	15年卒 (N=980)	14年卒 (N=755)	
1	安定している会社	55.6%	27.3%	22.1%	23.9%	18.8%	27.0%	-	
2	給料の良い会社	25.9%	12.4%	9.0%	6.7%	5.8%	9.1%	-	
3	親しみのある会社	22.2%	6.0%	5.5%	7.6%	7.7%	7.2%	-	
4	働きがいのある会社	18.5%	19.7%	20.9%	19.8%	21.0%	18.7%	-	
5	自分のやりたい仕事(職種)ができる会社	11.1%	40.3%	42.6%	43.0%	44.5%	41.7%	-	
6	勤務制度、住宅など福利厚生の良い会社	11.1%	11.3%	10.8%	15.5%	13.9%	11.3%	-	
7	自分の能力・専門を活かせる会社	11.1%	8.9%	9.4%	6.9%	6.9%	9.7%	-	
8	一生続けられる会社	11.1%	7.9%	8.8%	7.4%	8.2%	8.9%	-	
9	休日、休暇の多い会社	7.4%	6.0%	4.6%	6.3%	5.0%	6.7%	-	
10	社風が良い会社	7.4%	16.4%	17.7%	22.6%	24.7%	17.6%	-	
11	これから伸びそうな会社	3.7%	9.1%	12.6%	6.0%	7.7%	7.3%	-	
12	海外で活躍できそうな会社	3.7%	5.9%	6.4%	6.5%	7.4%	6.0%	-	
13	いろいろな職種を経験できる会社	3.7%	4.0%	5.0%	3.6%	4.1%	3.5%	-	
14	大学・男女差別のない会社	3.7%	2.3%	2.5%	3.7%	4.1%	3.3%	-	
15	志望業種の会社	3.7%	3.9%	3.6%	3.5%	3.2%	3.0%	-	
16	有名な会社	0.0%	3.3%	2.0%	1.9%	1.3%	2.4%	-	
17	転勤のない会社	0.0%	5.0%	4.9%	7.6%	7.0%	6.1%	-	
18	若手が活躍できる会社	0.0%	2.3%	2.8%	1.7%	2.0%	1.8%	-	
19	事業を多角化している会社	0.0%	1.0%	1.1%	0.6%	0.9%	0.6%	-	
20	研修制度のしっかりしている会社	0.0%	4.0%	4.1%	3.1%	3.4%	4.3%	-	

た点である。前述したとおり、調査対象者の3分の2は保護者と同居しており、ある程度の可処分所得があれば良く、給与は高額だが残業を強いる劣悪な労働環境のブラック企業や歩合制の仕事には抵抗があるため、給与の高さでは選ばないと考えていた。

なお、仮説では記さなかったが、「自分の能力・専門を活かせる会社」という選択肢は、調査対象者は短期大学1年生であり、未来キャリア学科は社会人として備えるべき多彩な内容を学ぶ学科であるため、4年間在籍する大学生もしくは大学院生、また専門性の向上に特化した教育を行っている専門学校生と比較すると、自身に類まれなる卓越した専門性スキルを2年間で習得することは困難である。そのため他の要素と比較し本学の学生は低い傾向になるのではないかと考えたのだが、低いなりにも本学学生は11.1%の人が選択しており、その他の要素の結果割合と比較すると若干高い傾向にある。それは本学の特徴のひとつとして資格・検定対策に力を入れており、難易度の高い資格取得者はそれを活かした仕事をしたいと考え選択者数が他よりも多かったのではないかと思料する。

表4の質問4は「行きたくない会社」を問う設問で、仮説どおり「暗い雰囲気のある会社」が40.7%の学生が選択し、最上位となった。また他の要素でも同様に「暗い雰囲気のある会社」か「ノルマのきつそうな会社」が1位、もしくは2位を占める結果となり、学生が行きたくない会社の特徴と言える。

また、比較分析で特筆すべきは、本学調査対象者の結果が他の要素と比べ、吐出して多

表4：行きたくない会社

4) 行きたくない会社があるとしたら、どのような会社ですか？（2つ選択）

順位	選択肢	経営短 (文系女子)	大・院卒全体		文系大・院卒女子		東海地区	
		16年卒 (N=27)	15年卒 (N=9705)	14年卒 (N=7844)	15年卒 (N=4381)	14年卒 (N=3440)	15年卒 (N=980)	14年卒 (N=755)
1	暗い雰囲気のある会社	40.7%	36.3%	41.8%	35.9%	42.4%	35.0%	40.3%
2	ノルマのきつそうな会社	33.3%	31.8%	32.6%	38.7%	39.7%	37.4%	36.7%
3	休日・休暇がとれない(少ない)会社	33.3%	25.8%	22.1%	26.2%	22.9%	27.6%	24.6%
4	給料の安い会社	25.9%	10.9%	8.5%	7.9%	5.5%	9.0%	6.6%
5	転勤の多い会社	18.5%	19.9%	18.7%	21.9%	19.6%	22.0%	20.3%
6	大学・男女差別のありそうな会社	18.5%	10.7%	11.7%	14.6%	17.3%	13.3%	14.6%
7	仕事の内容が面白くない会社	11.1%	24.5%	23.4%	21.3%	19.5%	19.6%	19.7%
8	財務内容の悪い会社	7.4%	10.9%	14.3%	9.2%	10.7%	9.4%	12.8%
9	残業が多い会社	7.4%	10.3%	7.6%	10.8%	7.7%	10.7%	6.5%
10	体質が古い会社	3.7%	8.9%	8.2%	6.5%	6.5%	6.3%	7.7%
11	歯車になりそうな会社	0.0%	6.9%	7.3%	4.7%	5.2%	5.6%	6.2%

い事項と、少ない事項についてである。

まず、調査対象者が多く選択した項目として「大学・男女差別のありそうな会社」に関しては同じ女性である「文系大・院卒女子」よりもポイントが高い。これは調査対象者が、「女性」とであるという性別差別のみならず、「短大」という学歴差別の二側面の差別を受けることになり、業務上における仕事ぶりの評価以外で差別を受ける可能性の多い本学学生は、そのような会社には行きたくないと強く考えていると推測する。

そして、調査対象者の選択が少なかった項目として、「仕事の内容が面白くない会社」であり、他と比較し2分の1程度しか選択していないという結果である。

おそらく、短大卒では総合職としてのエントリー可能な組織が限られており、現実的に職種選択するとなると、アシスタント的な一般事務職や医療事務等、ルーチンワーク職となる。したがって、仕事が面白い、面白くないという観点では、その会社に行きたいか、行きたくないかを選択する要因とはなり得ないと考える人が多い傾向にあると考える。

表5の質問5は「就職希望度」を問う設問で、仮説どおり「なにがなんでも就職したい」と考える学生が圧倒的多数を占めた。これは他の要素と比較しても9割近くの学生がそのように考えているという結果であった。ただ、特筆すべきは、入学した当初の4月、筆者

表5：就職希望度

5) あなたの就職希望度は次のうちどちらですか？（1つ選択）

順位	選択肢	経営短 (文系女子)	大・院卒全体		文系大・院卒女子		東海地区	
		16年卒 (N=27)	15年卒 (N=9705)	14年卒 (N=7844)	15年卒 (N=4381)	14年卒 (N=3440)	15年卒 (N=980)	14年卒 (N=755)
1	なにがなんでも就職したい	92.6%	89.7%	87.8%	89.6%	89.1%	89.7%	92.6%
2	希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい	7.4%	10.3%	12.2%	10.4%	10.9%	10.3%	7.4%

表6：就職以外の進路

6) 就職しなかった時の進路はどのようにしますか？ (1つ選択)

※前問で「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」と回答した人のみ

順位	選択肢	経営短 (文系女子)	大・院卒全体		文系大・院卒女子		東海地区	
		16年卒 (N=27)	15年卒 (N=9705)	14年卒 (N=7844)	15年卒 (N=4381)	14年卒 (N=3440)	15年卒 (N=980)	14年卒 (N=755)
1	進学(留学、大学、専門学校等進学)	50.0%	33.2%	46.3%	24.0%	33.9%	29.7%	50.0%
2	フリーター	50.0%	20.4%	23.4%	34.4%	39.7%	31.7%	25.9%
3	卒業して次年度就職活動する	0.0%	24.9%	-	26.7%	-	24.8%	-
4	就職留年	0.0%	16.1%	25.1%	12.8%	24.2%	6.9%	20.4%
5	起業	0.0%	5.4%	5.3%	2.2%	2.2%	6.9%	3.7%
6	働かない	0.0%	-	-	-	-	-	-

が正規雇用社員として就業しなくともよいと考えている人について挙手を求めたところ、4分の1の学生が手を挙げていた。そこから筆者担当の「実践キャリア教育Ⅰ」と「経済学入門」では新卒採用時に非正規雇用者となってしまった場合、厚生労働省の若者雇用関連データ(2011)でも「フリーター期間が3年を越える場合、正社員になれた率は男性で約6割、女性で約4割であり、フリーター期間が長いと正社員になることが難しくなる」ため、慎重に決断するようにとデータを交え説明を行った。繰り返しになるが、全員が正規雇用者となることを目標とした指導は行ってはいないが、就職活動が面倒だからという理由で安易に非正規雇用を選択することは避けてほしいと願っている。そのため、非正規雇用となった際の将来的なリスクや賃金水準等も理解したうえで卒業後の進路を選択するように指導をした。その結果、本調査を実施する3か月前の4月入学時と比べ、就職希望者が増加し、また他の要素と比較しても高水準となる結果となったと予測する。

表6の質問6「就職以外の進路」を問う設問では、前問で「希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい」と回答した人のみが選択するのだが、回答者は2名のみであり、仮説通り、それぞれ「進学」か「フリーター」を選択するという結果となった。

本学は毎年大学編入志望者がいることもあり、そのような選択肢は想像できる。また、正規雇用者としてどうしても希望の職種に決まらないようであれば、まずは非正規雇用から始め正規雇用に転換するという方法を考えているのであろうか。

さらに仮説として、その他就職留年等はさらに就職が困難になるというリスクが高まることは授業内で触れたため選択しないと予測したが、やはり誰も選択しないと結果となった。

表7の質問7は「志望職種」を問うもので、本質問のみ本学未来キャリアの特徴と専攻フィールドを鑑み、別途「医療事務部門」と「接客・販売・サービス部門」という2項目を追加した。したがって、他の要素との比較はできないが、参考までに掲載している。

仮説では、「一般事務職・サポート職」と、未来キャリア学科には「医療事務フィールド」があるため、「医療事務部門」が上位になると予測したが、結果は「医療事務部門」

表7：志望職種

7) 現時点での志望職種は何ですか？（1つ選択）

順位	選択肢	経営短 (文系女子)	大・院卒全体			文系大・院卒女子		東海地区	
		16年卒 (N=27)	15年卒 (N=9705)	14年卒 (N=7844)	15年卒 (N=4381)	14年卒 (N=3440)	15年卒 (N=980)	14年卒 (N=755)	
1	医療事務部門	33.3%	-	-	-	-	-	-	
2	接客・販売・サービス部門	25.9%	-	-	-	-	-	-	
3	広報・宣伝部門	11.1%	6.0%	5.0%	10.5%	9.6%	5.2%	5.6%	
4	一般事務・サポート職	7.4%	-	-	-	-	-	-	
5	その他	7.4%	9.9%	9.5%	14.1%	13.3%	12.9%	11.8%	
6	総務・経理・人事などの管理部門 (総合職)	3.7%	15.5%	16.6%	23.3%	23.7%	18.7%	19.1%	
7	商品企画・開発・設計部門	3.7%	14.9%	13.3%	15.4%	15.3%	14.2%	12.8%	
8	海外営業などの海外事業部門	3.7%	3.9%	4.1%	5.4%	6.6%	4.5%	3.3%	
9	情報システム部門	3.7%	4.2%	4.5%	0.8%	1.2%	3.7%	5.7%	
10	営業企画・営業部門	0.0%	23.3%	23.6%	23.3%	23.5%	20.5%	17.4%	
11	研究・開発部門	0.0%	11.3%	11.9%	0.3%	0.3%	9.6%	14.3%	
12	調査・企画部門	0.0%	3.4%	3.8%	3.9%	3.4%	2.4%	1.7%	
13	製造技術・生産管理部門	0.0%	4.5%	4.0%	0.7%	0.6%	5.1%	4.8%	
14	技術サービス部門	0.0%	3.2%	3.8%	2.2%	2.7%	3.3%	3.6%	

がトップで、次いで「接客・販売・サービス部門」、3番目が「広報・宣伝部門」となり、「一般事務職・サポート職」は4番目となり、仮説とは異なる結果となった。

この結果について、「医療事務部門」は選択者が3分の1と非常に多くなった理由は当然「医療事務フィールド」があるためだが、「接客・販売・サービス部門」が次いで多かったのは意外であった。なぜならば、アルバイトにて立ち仕事を経験し、将来キャリアを見据えた長期的展望を尋ねた際、「正社員として長く働きたいので立ち仕事は避けたい」と言っていた学生の声が少なからず耳に届いていたためである。しかしながらそもそも、未来キャリア学科は、「美容・癒し」、「健康スポーツ」、「観光・英語」といったフィールドがあり、「接客・販売・サービス部門」とは密接に関連しているため選択したのではないかと考える。

なお、「広報・宣伝部門」が第3位なった理由としては、「観光・英語」、「ビジネス情報」といったフィールドで、旅行・観光業における広告宣伝方法や、ICT活用によるPR方法等を学んだことにより興味が湧いたのであろうと史料する。

この結果から、本学の学生は学生時代の学びを仕事にいかそうといった目的意識が明確だからこそ、関連資格の取得に日々尽力し、卒業までに複数資格の取得が実現しているのであると考える。

表8の質問8は「海外志向」を問う設問で、仮説どおり「海外勤務はしたくない」がトップで半数以上が選択する結果となった。他の要素と比較しても大差はない数値であるといえる。ただ、「海外勤務はしたくない」を選択した学生が最も多かったことは確かだが、筆者は本学学生の7割近くが選択するのではないかと考えていたため意外に少ないと感じ



表 8：海外志向

8) あなたの海外勤務志向について最も近いものは何ですか？（1つ選択）

順位	選択肢	経営短 (文系女子)	大・院卒全体			文系大・院卒女子		東海地区	
		16年卒 (N=27)	15年卒 (N=9705)	14年卒 (N=7844)	15年卒 (N=4381)	14年卒 (N=3440)	15年卒 (N=980)	14年卒 (N=755)	
1	海外勤務はしたくない	55.6%	51.2%	-	56.0%	-	54.4%	-	
2	希望する勤務地なら海外で勤務したい	37.0%	31.5%	-	29.4%	-	30.3%	-	
3	やりたい仕事があるので海外で勤務したい	3.7%	9.6%	-	7.6%	-	8.6%	-	
4	仕事内容に関わらず海外で勤務したい	3.7%	7.7%	-	7.0%	-	6.7%	-	

表 9：就業場所の志向

9) あなたの勤務場所の志向について最も近いものは何ですか？（1つ選択）

順位	選択肢	経営短 (文系女子)
		16年卒(N=27)
1	希望の仕事に就けるなら、どこでもかまわない	59.3%
2	現在住んでいる県・もしくは隣県で就業したい	37.0%
3	現在は保護者宅から離れて生活をしており、Uターンでの就業を志望している	3.7%

た。それどころか、海外勤務に興味を示しているといえる「希望する勤務地なら海外で勤務したい」、「やりたい仕事があるので海外で勤務したい」、「仕事内容に関わらず海外で勤務したい」を選択した割合合計が 44.4% もいたことには驚いた。なお、「希望する勤務地なら海外で勤務したい」に関しては、他の要素と比較しても高い割合であった。本結果から本学の学生は行きたい国ならば勤務したいと考えているグローバル志向の高い学生が多いということを念頭に置いたキャリア支援が必要であることを心得たい。

表 9 の質問 9 は「就業場所の志向」を問う設問で、本質問は株式会社マイナビの「大学生就職意識調査」の質問項目にはないが、約 4 分の 1 にあたる 26% が現在保護者と別居中である本学学生が、就職活動における勤務地の希望範囲を把握のために別途設けた。したがって比較分析は行わない。

仮説は、「現在住んでいる県・もしくは隣県で就業したい」と考える学生が多数を占めると予測したが、結果は「希望の仕事に就けるなら、どこでもかまわない」との回答が約 6 割で過半数以上が選択している。現在保護者と別居中の学生がどこでもかまわないと回答する程度ではないかと考えたが、仕事のために保護者の下を離れるのも厭わないと考える学生が多く、換言すれば希望の仕事が明確であり、希望職種・組織にて仕事を頑張っていきたいと真剣に考えていることのあらわれであるといえる。

## VI. 実践型キャリア教育プロセスモデルの提言

筆者が講義を担当する「実践キャリア教育Ⅰ」、「実践キャリア教育Ⅱ」における学生の反応、および前章の V. 結果分析・考察をふまえ、今後の実践的なキャリア教育の指針と

なるプロセスモデルを構築し提案する。

以下、図1の各ステップについて説明を加える。

最も重要なのはSTEP1の「自己の適性の探索と把握」の部分である。1学年の入学時1セメスターから、夏休み終了時、いわゆる2セメスターが始まる前までに行うべきことである。これはアルバイト経験やインターンシップ等で、実際の職業体験をすることのみならず、学校の授業においても学びを仕事につなげるために、当該分野に自分の適性や興味、関心があるかを探索してもらいたいからである。たとえば、医療事務職に憧れて

入学してきてはいるが、高校の授業で当該分野について学んだことがなく、なんとなくのイメージや保護者のすすめで希望しているに過ぎない場合がある。そして自分の適性を確認するという意味でも1セメスターで医療事務関連の授業を履修し、実際の授業の中で、数々の割合計算やレセプト作成作業にやりがいを感じ、更なる探求心があるかを体感してほしいのである。医療分野は難解な用語や、計算が数多くあり、資格試験に合格するために勉強することが必要となる。1セメスターのうちに更に学びを深めスペシャリストになりたいと感じるか、自分には合わないと感じるか、早期段階にそれがわかれば2セメスター以降の授業の履修内容や、志望職種への転換が容易となる。

また、アルバイト先やインターンシップ先の選定に関しても、単に自宅近隣だから、時給が良い、また友達に誘われたから、といった短絡的な選択をするのではなく、可能な限り自分の就職希望先の業種・職種にて行い、適性を確認すべきである。職場体験を積むことにより机上の空論ではわかりかねる業界の状況や仕事内容を把握することができる。なにより就職活動時に、その業種・職種で仕事をしたいため職場体験をしていることは、組織側の視点から、募集職種に対する本気度が伝わる。また、自己PRや志望動機を伝えるにしても奥深い内容のアピールができる。さらに言えば職場体験時に懸命に仕事をする姿を見て、正社員登用のアプローチが組織側からあることも昨今珍しくない。組織側から見ると、アルバイトからの正社員登用は、数回の面談や適性検査等でうかがい知ることができない仕事ぶりや人間性が把握でき、本人にとっても仕事の内容や企業文化を理解した上で正社員になることを決めるため、入社後に「こんなはずではなかった」というミスマッチがおこらず、お互いにとってWIN-WINなのである。短期大学生は大学生と異なり、就職活動まで様々な経験を積む時間がない。したがって授業履修や資格取得計画はもちろんのこと、さらに将来を見据えた上での課外活動をどのようにすべきかまで教員側がコーチングコミュニケーションによりサポートし、学生に戦略的視点からの計画を立案させ、1セメスターから充実した時間を過ごさせるようにすべきである。

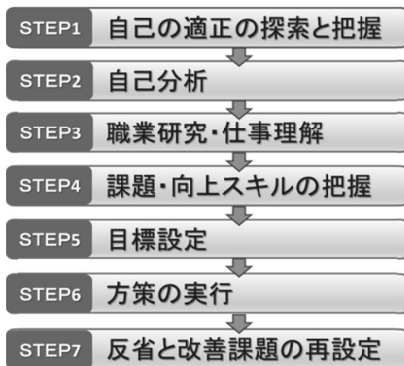


図1：実践型キャリア教育プロセスモデル

STEP2の「自己分析」は、2 Semesterで行っていく。1 Semesterで様々な分野の適性体験をしているため、おおよその自分の方向性はつかめているはずである。また、自己分析をするに当たり、アルバイト先の社会人の方等から客観的視点に基づく本人の強み・弱みや、合いそうな仕事に関してインタビューする課題を与えた。社会人の方から自己の言動についての評価を聴いてみることで新たな自己理解につながる参考資料とさせるのが課題の理由である。

STEP3の「職業研究・仕事理解」については、ドラマ等に登場した職業や身近な人に憧れ、その職種を志望することも否定しているわけではないが、世の中には数多くの仕事があるという視野を拓けていくべきである。なぜならばそれをしなかった場合、学生の志望企業はCM等で知り得ている BtoC 企業にばかりエントリーをしたがる傾向にあるからである。

また、なんとなくやりたい仕事があっても、その仕事内容については具体的に知らないことが多いことはよくある。たとえば旅行が好きだから旅行業界という選択をする学生がいるが、「お客様のお世話をする」、「ミスなく手配・調整し、関係各所やお客様にわかりやすく説明する」等が仕事内容なのであり、その部分が不得手なのであれば、旅行は仕事ではなく、趣味にとどめておいた方が良いのである。したがって世の中には多くの仕事があることを理解したうえで、さらに各仕事の具体的な内容をしっかり調査することが重要である。

STEP4の「課題・向上スキルの把握」では、STEP3での研究した結果をもとに、「希望する仕事」を2つ以上設定させた上で、希望毎に「なぜ選んだか」、「その仕事をして果たしたい役割」、「実現のために必要な能力」を記入させている。なお、なぜ「希望する仕事」の設定が2つ以上なのかという理由については、一つに絞り込んでしまうと、就職活動時において狭い範囲でしか活動しなくなり、もし内々定を取れなくなった場合、他もエントリーしようとしても他社の選考はすでに終結し、タイミングを逸してしまう可能性があるからである。まずは適性を鑑みた上で希望の仕事の幅を広げさせることが効率的・効果的な就職活動の術であると考える。

STEP5から8の「目標設定」、「方策の実行」、「反省と改善課題の再設定」については、上述のプロセスから具体的な行動計画を立案し、実行、そして就職活動をしながら一つひとつの行動を反省し、それを次にいかすことが重要である。就職活動は自分自身の問題で決まらないということだけでなく、自分よりも優秀なライバルがいればそちらが選ばれることとなる。不採用となったことで単に落ち込むだけでなく、集団面談やグループディスカッション等においても次の段階に進んだであろう優秀な学生はどのような部分がよかつ

たのか、そのようになるために自分自身が改善すべき点はなにかに気づき、常に向上心を持って改善、成長努力を続けるべきである。就職活動中に今までに味わったことない苦しみにも苛まれ、中にはメンタルヘルス不調になる学生もいる。そのような事態を避けるためにも、授業内で上記のようなマイナス思考的な認知を修正させ、前向きな意識を持ち次に挑む精神的な強さを持ち合わせるセルフケア教育、ストレスコーピングも行うべきである。

## VII. おわりに

本研究は、本学未来キャリア学科1年生の女子学生が、入学後約4か月が経過した1 Semesterの最終講義時におけるキャリアの意識傾向を把握し、今後の実践的なキャリア教育の指針となるプロセスモデルの構築・提言を目的とした。

まず、仮説とは異なる結果となった以下4点のポイントに今後留意したい。

- 1) 「企業選択のポイント」→1 番目「安定している会社」55.6%、2 番目「給料の良い会社」25.9%
- 2) 「志望職種」→1 番目「医療事務部門」33.3%、2 番目「接客・販売・サービス部門」25.9%、3 番目「広報・宣伝部門」11.1%
- 3) 「海外志向」→1 番目「海外勤務はしたくない」55.6%、2 番目「希望する勤務地なら海外で勤務したい」37.0%
- 4) 「就業場所の志向」→1 番目「希望の仕事に就けるなら、どこでもかまわない」59.3%

本研究により本学学生は、「安定して」いて「給与が良」く、「医療事務」職か「接客・販売・サービス」業、もしくは「広報・宣伝部門」で従事し、「希望の仕事に就けるなら」、現在の自宅から通うことに拘らず勤務地は「どこでもかまわない」と考える人が約6割であった。ただ海外勤務については「海外勤務はしたくない」人と「希望する勤務地なら海外で勤務」したい人に大きく分かれているという結果になった。

東海地区の女子学生は、新卒で就職する際、頑なに保護者同居を希望する人が多いと考えていたが、今回の調査から過半数以上が希望の仕事のためならば勤務地は厭わないと考え、またグローバル志向の学生も少なくないことがわかった。

筆者を含め、教員やキャリア支援課職員は、今後学生のキャリア相談にあたる際には、東海地方の就職のみならず、視野を広げたキャリア支援が求められる。また、職種に関しても「医療事務」はフィールドがあるためもちろんのこと、「接客・販売・サービス」および「広報・宣伝部門」等クリエイティブな職種への希望があることを念頭に置き、今回構築した実践型キャリア教育プロセスモデルの流れに沿った戦略的支援を実施したい。本研究が、本学のみならず他校ビジネス系専攻の短期大学生や東海地区の学生等の、今後の

キャリア教育の一助となることを願ってやまない。

なお、今回は男子学生の調査対象差が少数であったため、女子学生のみを分析した。今後は男子学生についても調査研究し、男子学生のニーズをキャリア教育の際にいかすことが課題である。

#### 【参考文献】

- 天野郁夫 (2013) 『大学改革を問い直す』 慶応義塾大学出版社
- Edgar H. Schein; Toshihiro Kanai (2003) Career Anchors and Career Survival, Tokyo: Hakuto shobo  
(エドガー H. シャイン; 金井壽宏訳 (2003) 『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう』  
白桃書房
- 厚生労働省 (2011) 「若者雇用関連データ」 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html>,  
2014.10.15
- 株式会社マイナビ (2013) 「2014 年卒マイナビ大学生就職意識調査」  
[http://saponet.mynavi.jp/enq\\_gakusei/ishiki/data/ishiki\\_2014.pdf](http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/ishiki_2014.pdf), 2014.10.15
- 株式会社マイナビ (2014) 「2015 年卒マイナビ大学生就職意識調査」  
[http://saponet.mynavi.jp/enq\\_gakusei/ishiki/data/ishiki\\_2015.pdf](http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/ishiki_2015.pdf), 2014.10.15
- 文部科学省 中央教育審議会 大学分科会 質保証システム部会 (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), 2014.10.15
- Super, D.E. (1990) A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development in Brown, D. Brooks, L.  
& Associates (2nd edn) Career Choice and Development, San Francisco: Jossey-Bass.
- 仙崎武 「わが国の進路指導及び相談研究への D・E スーパーの貢献」 『文教大学教育研究所紀要』 第 10 号  
(2010) ,pp63-67.
- 総務省統計局 (2012) 「平成 24 年就業構造基本調査の結果」 [http://www.stat.go.jp/data/shugyou/  
2012/pdf/kyoyaku.pdf](http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kyoyaku.pdf), 2014.10.15
- 高橋俊介 (2003) 『キャリア論』 東洋経済新聞社
- 谷内篤博 (2005) 『大学生の職業意識とキャリア教育』 勁草書房