

県内地元企業に必要な社会人基礎力を身につけるための キャリア教育の研究

Research on Career Education to Acquire the Basic Skills of Businessperson
Necessary for Local Companies in the Area

石田もとな・近藤 朗・岩切朋彦
Motona Ishida, Akira Kondo, Tomohiko Iwakiri

鹿児島女子短期大学

本学教養学科学生の就職活動は年々開始時期が早まり、一年次の後半からスタートせざるを得ない状況になっているが、学生の職業に関する知識は都心部の学生と比較して必ずしも多くないと感じられる。これは、様々な職業の社会人と接する機会が少ないこと、また企業が果たす社会的な役割と具体的な職業に関する情報を、自身に関係する事柄として認識できていないことが原因と考えられる。入学後のアンケートでは、「就きたい職業をイメージできない」、「自分が何に向いているか、何がしたいかがわからない」、「社会人として身につけているスキルが特にない」というコメントが散見された。本研究では、学生の職業に関する知識及び興味の現状調査を行うとともに、地元企業の現実に即した社会人としての能力を充足するキャリア教育のあり方を企業と連携しつつ検討し、より実践的なカリキュラムのあり方について明らかにする。また、企業が求める社会人としての能力を身につけたエビデンスの表現方法について、仮説立案を行う。

Key words : キャリア教育、産学連携、アセスメント
career education, academic-industrial cooperation, assessment

1. はじめに

一昨年の調査・研究結果から、経済産業省の社会人基礎力が示している項目は、学生および本学卒業生を採用する事業所にとって必ずしも馴染みがないことが明らかになった。さらに県内の事業所の要望として、地元ならではのコミュニケーションスキルなど特徴的な点も抽出された。

本年度の研究では第一に、社会が求めている仕事のイメージ、自己スキルや性格の認識、どの職業に適性があるのか等、就職に臨む学生が持っている意識や認識について現状を調査する。第二に、県内の事業所に勤務する人々にインタビューを実施し、自身の就職活動で役に立った経験や活動、その他のスキル等について尋ねると同時に、採用活動の際に注目するポイントについても情報を収集した。それらの結果をまとめ、今後のキャリア教育に必要な事柄や、現状のカリキュラムに不足している内容、さらには社会人として現実的に必要な能力とは何かといった点について検討を進めた。

また、現状の社会人基礎力の項目と採用時の判断材料となる事項、短大教育の結果として身につけているべき能力を比較検討し、入学前から卒業時点での能力向上に関わる

指標について、他教育機関の事例等の結果も踏まえ、今後のあり方について検討を行った。

2. 現状調査

2.1 VPI 検査について

「VPI 職業興味検査 (Vocational Preference Inventory)」は、アメリカの心理学者ジョン・L・ホランドによって開発された VPI の日本版である。対象者に160個の職業を提示し、それぞれの職業に対する興味、関心の有無を回答させることにより、R・I・A・S・E・Cの6つの興味領域と5つの傾向尺度に対する個人の特性を測定することができる。本稿の研究で必要な検査結果の分析は、特に前者の興味領域に限るため、傾向尺度の結果に対する分析は別稿に譲ることとする。以下、興味領域の評価についてそれぞれについて簡単に解説しておく。

仕事や職業に対する興味領域は R・I・A・S・E・C の6つの領域に区分されている。一つ目の R は、Realistic Scale (現実的興味領域) の頭文字を取ったもので、機会や物を対象とする具体的な仕事に対する関心の強さを表す尺度である。次の I は Investigative Scale (研究的興味領域)

を意味し、研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動に関する関心の強さを表している。AはArtistic Scale(芸術的興味領域)を指しており、音楽や美術、文学といった芸術的領域での仕事や活動に関する関心の強さを表す。

SのSocial Scale(社会的興味領域)は、人に接したり奉仕したりする仕事への好みや関心の強さを示し、EのEnterprising Scale(企業的興味領域)は、企画、組織運営、経営などの仕事や活動に関する関心の強さを表している。最後のCはConventional Scale(慣習的興味領域)を意味し、定まった方式や規則に従って行動するような仕事や活動に対する関心を示すものである。

2.2 在学生に対する検査結果について

(1) 調査概要

本学の教養学科1年次学生84名を対象に、2021年7月9日11:00~11:30に「キャリアリサーチ」の授業においてVPI職業興味検査を実施した。

(2) 事前仮説

筆者のこれまでの教育活動におけるエンピリカルな評価として、本学の教養学科に所属する学生は、全体的な傾向として行動に対して受動的であり、あまり目立つことを好まないことが顕著である。プレゼンテーションなども、自ら能動的かつ積極的に臨むというよりは、課題として課されたものに対して受動的に対応するという学生が散見される。

そのため、職業に対する興味領域も類似した傾向を示し、ほとんどの学生のレーダーチャートが同じような形となる可能性が高いのではないかと予想した。さらに、友人とのつながりを重視する傾向が興味領域の選択にも影響を与えるのではないかと考え、Sの社会的興味領域が1位となる学生が多いのではないかとこの仮説を立てた。

(3) 結果

予想とは異なり、結果には大きく個人差が見られた(図1)。また、興味領域の1位を占める人数に関してもCの慣習的尺度が最も高く、1位に予想していたSの社会的尺度は2位であった。後述するように、本学の教養学科の学生は事務職の希望者が多く、決まった手順で作業をすることを好む学生が多いことから、調査結果としては妥当だと考えられる。VPIによる興味領域の結果としては、事務系および接客系の職業に関心を持つ傾向が見られたため、さらに1年生90名を対象とした個別のキャリア面談において希望する職業の詳細を調査した。第2希望として他に関心のある職種や職業がある場合、第2希望までとした。その

結果、事務・医療事務が合わせて34名で希望1位、接客が2位となってVPIと同じ順位となった(表1)。

ただし、ここで注意しておかなければならないことは、事務系や接客系の職種を希望する理由が、職業に対するある程度の知識に基づいた合理的な判断に根拠をもつものではない学生が多いという点である。実際は事務系や接客系の仕事が「なんとなく」イメージしやすいものであり、他が浮かばない等の理由で「とりあえず」希望したという学生が相当数いた。VPIを実施する際においても、30分間で1問も回答できない学生が一部存在したが、職業をほとんど知らないということと、ごく少数の知っている職業にも興味があるかないかの判断がつかないというのが、回答できない理由であった。したがって、事務・接客の仕事我希望する理由は概して消極的なものであるということは念頭に置いておく必要がある。

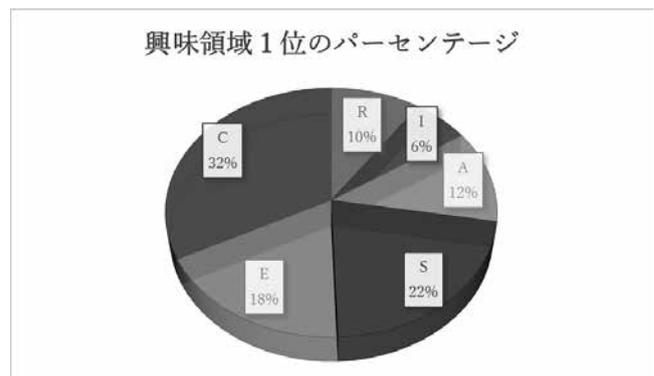


図1 VPI検査結果(全体に占める割合)

表1 キャリア面談による希望職種の結果

希望の仕事	人数	理由
全く不明	6名	仕事かわからない
事務	18名	他が浮かばない等
医療事務	16名	
接客	33名	
販売	6名	
銀行	8名	
公務員	14名	安定・親の希望
営業	1名	
福祉	2名	
IT	1名	
デザイン	2名	
芸能関連	2名	お笑い・音楽が好き
司書	1名	本が好き
進学	3名	決まらない

2.3 在学生の希望職種に関する現状のまとめ

以上のように、学生の希望職種に関しては事務・接客の仕事我希望する学生が多いが、それぞれの職種に必要な能力については、非常に限定的に捉えているように感じられる。

例えば、事務系を希望する学生は、「言われたことを実行できる」ことが必要な能力であると捉えており、履歴書の添削や面接練習を依頼してきた学生5人中3人が、自己PRにおいてクラスや部活動の中での役割を果たした等の「責任感」や「頼まれたことを実行できる能力」のみをアピールしようとする。後述するように、実際に事務系の仕事をする場合は、上司や同僚とのコミュニケーション、頼まれたことを実行するのではなく頼まれる前に想像力を発揮する力、相手の望むクオリティを想像し、それに近いものを提供するために創意工夫する力が不可欠であるが、そこをアピールする学生は少ない。

一方、接客を希望する学生は、一様に「コミュニケーション能力がある」とアピールするが、証拠となるエピソードが、「友達が多い」「人と話すことが好き」等の、実際の仕事におけるコミュニケーションとは違ったものが多い。仕事で接する相手は、「友達」ではなく年齢や性別も多様であるケースが多いことから、友達がいるからコミュニケーション能力が高いというアピールはいささか短絡的といえるであろう。多様な人と、仕事の中でのコミュニケーションが図れるということの証拠としては、アルバイトの中で、具体的に自分が果たしている役割などがあげられることが適切と言えるのではないだろうか。

3. 県内事業所に対するインタビュー調査

3.1 調査の目的

鹿児島県内事業所で活躍されている方々の中で、学生がVPIのCに該当すると認識している(IT、事務職・公務員等)社会人の方々は、どのような能力を生かして現在の仕事をされているのか、その能力は、いつどこで、どのようにに培われたものなのかを検証し、そこから、本学が学生に身につけさせるべき能力やその指導方法を導き出し、今後の社会人基礎力向上とそれを証明するツールの開発につながることを目的とした。

3.2 調査内容

調査は、インタビュー及びアンケート形式で、対象者は、県内のIT企業2社の社員4名、医療検査会社社員3名、公務員2名、合計9名である。

質問内容は、以下の5問で、結果は表2、表3、表4の通りである。

- ① ご自身が社会に出られて、学生時代に学んでおいてよかった、役に立ったと思われたのはどのようなことか。
- ② ①はどのようにして学ばれたのか。(学校で学ばれたのか、学外で学ばれたのか)
- ③ 身近な方の中で社会において活躍されている方はどのような方で、どのような力を発揮して活躍されているのか。
- ④ ③の方の力はどのようにして身につけられたと考えられるか。
- ⑤ 鹿児島の学生たちに望まれることはどのようなことか。

3.3 調査結果

表2 IT企業 A社・B社：インタビュー形式 4名

	A社 M氏 人事	A社 N氏 総務	A社 O氏 営業	B社 P氏 営業
①	経営戦略について実在のプロジェクトをやりながら学んだ。(資機)	学業以外に様々な経験ができたこと。(他県に進学し鹿児島を外から見ると経験)野球・空手	人前で話す力(理系で学会発表必須だった)	数学(論理的思考力・読解力)の元英語(者の昇格試験受験条件がTOEIC700点以上)
②	実地を通して議論を重ねて身につけた。(ディスカッションへのインタビュなど)	県外に出ると決めて、それを実行したことが、外からの視点を持つことにつながった。	それまでにない環境に追い込まれ、それを何とかやりとげることを通して身につけた。	学校で学び、外で使った。
③	アンテナを高く持っている人。	相手の意図を読んで、先読みできる人	外にバイブ・コミュニケーションを持っている人	学んだことを活かす力を持った人がそれを活かして活躍している
④	社外のイベントや集まりなどに主体的に参加して、自ら情報を取りに行く努力	人と接する経験を通して	人と仲良くなる経験を通して	努力
⑤	いろいろなことに興味を持ってほしい。	鹿児島の良いところ、良くないところに対して客観的な視点を持ってほしい。	九州を遊びつくすくらい、楽しみながら様々な経験をしてほしい。	鹿児島に限らず、何をしたいのかが決まらなければするべき努力がわからない。目標を決めそれに合った努力をすることをすすめる。

表3 医療検査会社 C社：インタビュー形式 3名

	Q氏 代表取締役	R氏 現場責任者	S氏 経理責任者
①	・ロジカルライティング(論理的に書く習慣づけ)フォーマットを守っていないければ読んでももらえない。頭の整理、わかりやすい説明の準備として非常に役に立った。 ・目の前にあることを、一生懸命にやってみること	様々な職種・年代・考え方の人と関わる能力	時間の使い方
②	学校の授業(一定レベルのことに一定期間しっかり取り組む訓練)	アルバイト(花火屋・中の荷下ろし・飲食店その他多数経験)	就職活動を通して身につけた。授業がない時期にどう有効活用するか
③	変化に強い人、選択ができる人(年齢や立場は関係ない)	会話のキャッチボールができる人	変化に対応できる人
④	・周期的に変化(変動等)を経験し視点を増やしている ・よく考える。(Hのかけ方・自分の守備範囲の外までの配慮) ・なぜそう思うかを伝えることは大切。上司であればなぜと問うことも必要	人と関わる経験を通してしか身につけることはできない 人の話を聞くこと	様々な経験をすれば、変化に柔軟に対応できると思う
⑤	自分の力でコントロールできない部分をどうプラスにするか ・何かいいことを探す「前向きさ」を持ってほしい	明るさ・元気さ・真面目さ・誠実さが大事。 ・歩目がいい人・相談してくれる人は可愛がられる	素直さが大事。素直に物事を受け止められる人が、変化に対応できると思う

表4 公務員(役所職員・教員): アンケート形式2名

氏名	役所職員	氏名	教員
①	・専門的な部分では老年学とQOL 老年学は高齢者への対応にあたって必然的かつ基礎的な内容。 QOLは満足度にかかわる大きな指標となるため	ア.自分と他人は同じではないという感覚を持てたこと イ.失敗を恥ではなく人生の糧とするよう心掛けたこと ウ.自分の不得意な分野でアルバイトを続けたこと エ.異年齢の方々と接する機会を多く持てたこと	
②	老年学は大学の授業で、QOLは大学の授業と学外での実習による経験	ア.学校の内外で学んだ(自分自身のやり方・生き方を模索するようになった) イ.学校の内外で学んだ ウ.学校外で学んだ エ.学校の内外で学んだ	
③	突き詰める力が高く、研究を通して明らかになる事象に常に楽しみを持っておられる方。上に立たれる方であるが、下を引っ張り上げるような形ではなく、周りが変えなくなる人柄を持った方	ア.様々な世代の人から愛される力: 礼儀や作法は勿論仕事の的確さや配慮をする力 イ.雑談力 ウ.向上しようとする力(主体性): 次に何をすべきかを見通す力から、自分が〇〇の立場だったらこうすると考える力(河われたこと以外も考え相手を気遣い行動する力) エ.集団を形成する力: 自分一人では仕事はできないことを理解し、仲間づくりをしながら仕事を進める力	
④	絶え間ない研究の積み重ねによる経験と、研究を同僚や部下をはじめ専門の方々と協力して進める過程で身につけられたと考えられる	ア〜ウ 本人の意識、必要性により身につけたもので、教えられたものではない エ 仕事を進めるうえで試行錯誤の中で生み出された力	
⑤	地元の魅力を知ってもらい、ぜひ帰ってきてもらいたいと思う。ただ、同時に枠にとらわれないことなく、広い世界を見て、自分のベストなところを選択してもらいたい	本職は、良くも悪くも保守的。何かを突き詰めるという力がある。成功の序列が求められる面がある。時代遅れ。正しいと不満を持っていても気に食わないことはない。理不尽と付き合う力も必要	

3.4 考察

学校で学んだことに関しては、論理的思考力が役に立っていると考えられる。学んできた内容はそれぞれ違っても、筋道を立てて考えることや、論拠を示すことなどは、学校で学ぶ事がベースとなる。学外で学んだことに関しては、コミュニケーション能力に関するコメントが多くみられ、アルバイトなど具体的な「人と接する経験」を通して身につけられたものが、役に立っていることがわかる。机上の空論ではなく、体験・経験を通して学習することが大切であり、授業も体験を多く取り入れる必要があることが導き出された。

3.5 まとめ

学生の視野を広げ、個々のキャリア意識の形成のために、体験を通じた学びを提供できるよう科目の内容の変更を行っている。それによって身につけた社会人基礎力を、どのようなチェックリストを使って評価し、証明できるかについては、今後検討する必要がある。

4. キャリア教育のアセスメントについて

4.1 学習成果評価に関する先事例

近年、大学等の高等教育では学習成果をいかに評価し見える化するかが課題となっており、以下のように分類できるとの先行研究がある。

- (1) 直接評価と間接評価
- (2) 量的評価と質的評価
- (3) 科目レベル・プログラムレベル・機関レベルの評価
具体的な方法として図2のようマトリクスで示されたも

のがある。



図2 評価に関するマトリクス

また、法政大学ではキャリア教育の評価「働く力測定アセスメント (HAT)」として、以下のアセスメント結果・指標を示している。

〈アセスメント結果・指標〉

(A) 文章作成力

(下位概念: 要点メモ力、記録作成力、文意把握力、文章構成力、文書力)

(B) 情報収集・分析・発想力

(下位概念: 情報源把握力、情報収集力、情報価値判断力、情報発信力)

(C) 状況判断・行動力

(下位概念: 状況判断力、状況対応力、行動力)

[<https://www.riasec.co.jp/hiroba/archives/10926>] p39

[<http://3dep.hosei.ac.jp/news/details/2015/06/29/id3985>]

4.2 本学のキャリア教育の学習成果評価について

従来の社会人基礎力の内容を考慮しつつ、学生に社会人として必要な能力とキャリア教育で身につける能力を自らの目標として認識してもらうような項目を設定することが望ましいと考えられる。

また、事業所へのインタビュー調査結果から、以下のような領域での評価が適切だと考える。

- コミュニケーション能力
- 組織活動に対する適応能力
- 変化に対する柔軟な対応能力
- 地域への理解能力

5. 今後の展開

5.1 学科としての活動

教養学科では、2022年度よりキャリア教育について一部

変更・再編を実施して、以下のような構成とした。

[キャリアデザインⅠ] 2022年前期（1年）開講

[キャリアデザインⅡ] 2022年後期（1年）開講

[キャリアデザインⅢ] 2023年前期（2年）開講予定

[プロジェクト演習] 2019年後期より（2年）再編開講

これらの講義をコアとして、専門科目でキャリアと関連する内容についても講義中に触れ、職業能力を体系的に学習しうる意識付けを行う。

また入学時に4章で述べたような社会人として必要な能力について各学生個々人での理解を深めたうえでのプレ評価を実施し、卒業時にどのような能力が身についたかを把握できるような評価スキームを設定する。

これらの教育・評価システムについては適宜、仮説立案・検証を含めたPDCAサイクルを回し、時代に適したものにしていきたい。

5.2 キャリアセンターによる情報収集

本学に設置されているキャリアセンターによるキャリア支援は、求人票の整理や掲示、履歴書添削や面接練習といった基本的な支援から、優良就職先の新規開拓、就職活動における些末な相談対応等、現状においても非常に多岐にわたっている。中でも優良就職先への外訪活動は事業所の採用担当者から直に話を聞くことができるため、学生の就職先を確保する目的だけでなく、社会に求められる人材育成を本学が行っていく上で参考になる情報を、継続的に収集するという意味において注力すべき支援活動である。

これまで、事業所に訪問する際には、応対した採用担当者に対して学生に求める力に関するヒアリングを行い、キャリアセンターは情報を集積してきた。その際は、経済産業省が提唱した「社会人基礎力」12項目の中から3項目までを選択する形式でヒアリングを行ってきたが、本研究でもすでに指摘しているように、事業所が求める人材像と経産省による社会人基礎力には少なからぬ齟齬があり、ヒアリングにおいてもインフォーマントがしばしば回答に窮するケースがある。そのため、事業所がよりイメージしやすい人材像に合致した社会的能力の抽出を行い、情報収集に援用することが課題となるだろう。

本稿においては、本学教養学科学生に対して行われたVPI職業興味検査とキャリア面談によって、学生の職業に対する興味傾向と実際の希望職種との傾向が明らかにされた。VPIにおいては、「定まった方式や規則に従って行動するような仕事や活動」という、いわばパターン化されたルーティンワークを行う Conventional Scale（慣習的興味

領域）に属する職種を興味領域1位とする学生がもっとも多く、3割を占めていた。一方、キャリア面談からは、いわゆる事務系や接客系の仕事を希望する学生が、合わせて7割以上を占めることが明らかとなったが、希望理由は明確な知識に基づいて判断されたものではない消極的なものであった。中でも事務系の職種は「言われたことを実行できる」「頼まれたことを実行できる」といった能力と結び付けて学生にイメージされており、これはVPI検査において慣習的興味領域を選んだ学生がもっとも多かった結果を反映していると言える。

つまり、本学の学生の多数において、事務系の職種は他者から与えられた仕事を機械的にこなしていくというイメージで捉えられているのであり、主体的に考えて能動的に行動する仕事とは捉えられていないと考えられる。本稿の補足として、ここでは外訪活動の際に行ったヒアリングから、実際の事務系職種に求められる力を浮き彫りにしていきたい。このことは、社会人基礎力の12項目に基づいた社会的能力とは異なるスケールを抽出する一助にもなるだろう。

VPI検査およびキャリア面談の結果を受け、外訪活動先として鹿児島県内5社の採用担当者と面談した際、事務系職種に求められる力に関する話題について重点的にヒアリングを行った。その結果、決められたルーティンワークを堅実にこなす着実性を事務職に重視した事業所は5社中1社（A社）であった。このA社はエネルギーインフラを提供する企業であり、事務職に必要な素養として「はじめはコツコツと与えられた仕事を着実にこなせる人が良く」、「キャリアが上がるにつれてアドリブや応用が利くようになる」のが理想的な人材像であり、特に「まじめさ」や「こなせる仕事量を計算して行動する」といった着実性を重視するということがあった。

A社以外の4社においては、着実性よりも自主性・主体性・積極性といったものを重視するという答えが返ってきた。特に総合商社のB社においては、すでに事務職自体の採用が必要なくなってきたとのことであった。その理由としては、第一にデジタル化や機械化が進み、事務処理作業等を人間が行う必要がなくなってきたこと。第二に、それでも事務職は離職率が低いため、ポストに空きが出ないことである。事務職においては、そもそも「100%着実に仕事をこなすことは極めて普通のこと」であって、機械的な事務処理作業しかできない人材は他の仕事に回すことができず、それ以上評価されないのだという。

酒造会社のC社においても、事務職は資料作成や会議へ

の参加を求められるだけでなく、経営改善活動にも関わる場合もあるため、「言わないと動けないというのではダメ」であり、主体的に行動できる能力が求められるとのことであつた。運輸会社のD社では、総合職も事務的仕事をこなすことがしばしばあるといい、逆に場合によっては事務職であっても運賃の交渉などを行うことがあるという。したがって、事務職は「主体的に動けないとやっていけない」ような仕事であり、「経営に関わる感覚でいてほしい」のだという。ITコンサルティング会社のE社の場合も、「環境に置かれることで成長できると考えるより、主体的に動いて成長できる人」を求めるということであり、「主体性」が一つのキーワードとなっている。E社では、キャリアアップを積極的に目指し、将来的には実際のコンサルティングにも直接関わることができるまで成長する意欲のある人材が理想だという。当然、業務に関してもマニュアルに従って動くのではなく、自ら思考しつつ臨機応変な対応が求められるのである。

以上のヒアリングから、本学のキャリア支援および教育にとって参考になる点をまとめておこう。第一に、入学直後から職種に対するイメージがまとまらず、「なんとなく」事務職を希望する学生に対し、事務職は機械的なルーティンワークをこなせばよいというものではなく、主体的かつ積極的に行動する力が求められる職種なのだということを示すことである。2020年以降より続く新型コロナウイルス感染症の流行拡大により、対人コミュニケーションの機会が制限された影響もあるのか不明ではあるが、近年の学生の主体性や積極性が明らかに減退していることは、教員間だけでなく事業所へのヒアリングでも意見を同じくしている。事業所説明会等でも、集団で行う場面においては質問等に手が上がらず、後から個別に質問してくる学生が増えているのだという。したがって、短期大学においては、よりこうした能力を育てる方法を模索していく必要がキャリア教育に求められるだろう。

第二に、社会人基礎力に代わる社会的能力を抽出するという意味においては、少なくとも主体性や積極性、自主性といった行動力に関する能力がキーワードとして挙げられることが多く、一般的に事業所が求める人材像に合致しているということが明らかとなったことである。またその一方で、「まじめ」かつ着実に仕事をこなすことに価値を置くA社のような事業所の存在も当然ながら忘れてはならず、少なくとも主体性と着実性を企業の求める人材像のスケールとして設定することは妥当であろうと考えられる。

キャリアセンターによる情報収集は、今後も本学のキャ

リア教育および支援に重要な視座を与えるカギとなる重要な支援活動である。今後も教職員間において効果的に協働・分業を行いつつ、持続的な外訪活動を行い、積極的な情報収集と分析に努めていきたい。

6. まとめと謝辞

本研究では、キャリア教育について学生の現状から社会人として必要な能力評価についての方向性について検討した。

本論文執筆にあたり、お忙しい中長時間の聞き取りにご協力いただいた事業所の皆様、その他関わってくださったすべての皆様に心より御礼申し上げます。

参考文献

- 1) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「VPI 職業興味検査〔第3版〕手引き」. 株式会社 日本文化科学社, 11-15, 2002
<https://www.news24.jp/articles/2020/11/22/06766967.html?fbclid=IwAR0rbmkCb9MMAXJ8pC-5r4dY8hJjBkGgNvSrnlDY5rzIox4ajbywlTR5vM>
- 2) 松下佳代. 「学習成果とその可視化」『高等教育研究のニューフロンティア (高等教育研究 第20集)』玉川大学出版部, 93-112, 2017
- 3) 松下佳代. 「アクティブラーニングをどう評価するか」松下佳代・石井英真 (編)『アクティブラーニングの評価』東信堂, 3-25, 2016
- 4) 厚生労働省, 三菱UFJ リサーチ & コンサルティング「大学におけるキャリア教育プログラム事例集」, 39-40, 2014
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyououryokukaihatsukyoku/0000087176.pdf>
- 5) 経済産業省: 社会人基礎力, 2006 [<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>]

(2022年12月22日 受領/2023年1月12日 受理)