

# 大学におけるキャリア教育の取り組みに関する一考察 女子学生の実態分析を中心に

安井 智恵

文化創造学部

(2006年11月8日受理)

## A Case Study of Career Education in University Analysis of Actual Conditions of Female Students

Department of Cultural Development,  
Gifu Women's University, 80 Taromaru, Gifu, Japan (〒501 - 2592)

YASUI Tomoe

(Received November 8, 2006)

### 1. はじめに

今日の学生の就職をめぐる状況は、団塊の世代が大量に退職する2007年問題を控えて、やや改善の兆しが見えてきたとはいえ、厳選された人材が求められるという意味では、依然厳しい状況が続いている<sup>1)</sup>。また近年、ニート、フリーターの問題が取り沙汰されているが、大学卒業後、就職も進学もしない者の割合は、22.5%にも上っている<sup>2)</sup>。フリーターになった理由については、モラトリアム型、夢追求型、やむを得ず型に分類できるが<sup>3)</sup>、なかでもやむを得ず型については、厳しい就職状況を反映しているとも考えられる。また、せっかく就職しても、いわゆる7, 5, 3現象といわれるように、中学卒業者の約7割、高校卒業者の約5割、大学卒業者の約3割が3年以内に離職してしまうという現実がある<sup>4)</sup>。

ニート、フリーターが社会問題となる中、1999年12月に出色された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」の中で、「学校と社会及び学校間の円滑な接続を図るためキャリア教育<sup>5)</sup>を小学校段階から発達段階に応じて実施する必要がある」と提唱され、以後、小学校、中学校、高等学校では総合学習の時間などを中心にキャリア教育が行われてきた<sup>6)</sup>。同答申の「企業等における採用の改善」の中で、企業等には形式的な学(校)歴にとらわれない採用を望み、「採用に当たって学生に求める能力・知識・技術を具体的に示し、大学において当該能力等をいかに身に付けさせ、付加価値を高めさせたかを適切に評価した上で採用を行うべきである。このことが、大学の教育の質の改善に向けての努力を促すことになると考えられる」としている。これに続けて大学に対しては、「その前提として、大学においては、学生の能力・知識・技術を身に付けさせるための教育内容、方法を充実させるとともに、成績評価基準を明示した上で厳格な成績評価を実施するべきである」と述べるにとどまっており、具体的な能力・知識・技術の内容や教育方法については示されていない。

またこの他、わが国の近年のキャリア教育に関する研究として、国立教育政策研究所<sup>7)</sup>や文部科学省<sup>8)</sup>によるものがあげられるが、いずれも対象が小学校から高等学校段階までであり、大学におけるキャリア教育に関しては言及されていない。

現代は、企業に就社すれば、あるいは官公庁に入れば一生決められたコースを歩いていった時代とは異なり、働き方も多様化してきている。換言すれば多様な生き方ができる時代である。また、生涯学習の時代でもあり、自分のキャリアは自分でデザインしなければならない。キャリア教育は、中学校や高等学校で、総合的な学習の時間を中心に行われてきているとはいえ、現在の大学生にどれほど、自分のキャリアを自分で創っていくキャリアデザインの意識が培われているであろうか。ニートやフリーターが問題となっているが、職業意識の低さは、現代の若年層一般にいえることである。高校時代の学業成績で振り分けられ、さしたる目的意識のないまま入学してくる学生も多い。そして、そのまま4年間を過ごし、モラトリアムを延長するために大学院に進学する学生もいるという。そのような学生たちに、自分のキャリアを自分で創造するきっかけとなる刺激を与えるのがキャリア教育の役割であると考えられる。キャリア教育は、初等、中等教育段階からの積み重ねはもちろん必要であるが、学校から社会へと移行する大学の場合こそ、その必要性が、今後ますます高まっていくと思われる。少子化で大学全入の時代を迎え、多様な学生が入学してくる現実に対して、大学には、学校から社会へ移行する最終段階としてのキャリア教育が求められているのである。

近年、私立大学を中心に、大学においてもキャリア支援の取り組みが始まっている<sup>9)</sup>。就職部などが支援プログラムを実施するだけ

でなく、キャリア教育を授業のなかで実施する大学も増えてきている。しかし、大学での取り組みはまだ始まったばかりであり、キャリア教育のカリキュラムは、オムニバス形式で社会人講師を呼んで職業や産業の動向紹介を行うものや、初年度教育と合わせて、大学での学び方や生き方教育として実施しているもの等が散見され、そのほとんどは職業観、勤労観の育成が中心となっている。このため、大学におけるキャリア教育のカリキュラムについては、学生の実態や高等学校までに受けてきた教育内容との接続を考慮しながら、今後検討していく必要があると考えられる。

以上のような問題意識から、本稿では、まず社会動向と企業側のニーズの側面から求められる人材について考察し、キャリア教育が求められる背景を探る。次に、学生が高等学校までに受けたキャリア教育に関して、質問紙調査を通じて学生の現状を分析する。さらに、学生が希望するライフコースや職種について、ライフストーリー（将来像）調査から分析していく。これらを踏まえて、学生のキャリア教育のためのカリキュラムを検討することを目的とする。

## 2. 「キャリア」、「キャリアデザイン」

まず、「キャリア」という用語について確認しておきたい。「キャリア」という用語は、一般には「（職業・生涯の）経歴、専門的技能を要する職業についていること、国家公務員試験Ⅰ種合格者で、本庁に採用されている者の俗称<sup>10)</sup>」と多義的である。キャリア教育で使われる場合、藤田によれば広義には「一生における歩み、あるいは一生の間に行う行為の総合的な過程<sup>11)</sup>」であり、狭義には「職業等の特定場面における歩みや行為の過程」を表わすという。また渡辺は、「その語源が『行路や足跡、轍』を意味するように、

個人の『自分で』生きた形跡<sup>12)</sup>であり「狭義には『個人』が『働く』こととの関係で残した足跡をさす。・・・キャリアは個々人固有のものであり、具体的な個人から独立しては存在し得ないもの<sup>13)</sup>」であるという。

文部科学省から2004年1月に出された「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」では、キャリアの解釈は多様であり、時代の変遷とともに変化しているというが、キャリアとは「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<sup>14)</sup>」であり、「個人がその職業生活、家庭生活、市民生活等の全生活の中で経験する様々な立場や役割を遂行する活動として幅広くとらえる必要がある<sup>15)</sup>」としている。本稿でも、ワークキャリアを含めた、ライフキャリア全体を広く捉える概念として「キャリア」として用いることとする。

同様に「キャリアデザイン」については、「ワークキャリアとライフキャリア全体についてプランニングすること<sup>16)</sup>」として捉えたい。また大久保によれば、「キャリアデザイン」には、仕事に対する自己イメージを形成する「意識的側面」と、自分の職業能力をいかにデザインし形成するかという「能力的側面」があり、「キャリア意識と能力とが相互に影響を与え合って、実際のキャリア（職業的側面）が形成される<sup>17)</sup>」という。大久保は「キャリア」について、「職務経歴であり、仕事に対する自己イメージである<sup>18)</sup>」とワークキャリアの意味で用いているが、本稿では、ワークキャリアとライフキャリア全体についてデザインする上でも、同様に「意識的側面と能力的側面が相互に影響を与え合って実際のキャリアが形成される<sup>19)</sup>」と考える。

### 3. 企業をとりまく環境の変化と求める人材

企業をとりまく環境の変化は著しい。バブル崩壊後の失われた10年とも言われる長引く不況の中、企業間の競争は激化、グローバル化し、終身雇用を前提としていた日本の経営の時代は終焉を迎えた。企業が求める人材は、欧米型の即戦力を重視する方向へ、中途採用による専門職的な人材を求める方向へと変化してきている。

従来、日本の企業は終身雇用を前提に、企業内教育によって人材を育成してきた。そのため、新入社員は白紙で入社したほうが良いとまで言われ、大学までに何を学んできたかはさほど問題にされてこなかった。企業の採用は出身大学による部分が大きく、また、年功序列を維持するため、新卒にしか門戸は開かれていなかった。

即戦力を重視し、中途採用を行うように変化してきた背景には、企業のリストラ、スリム化がある。すなわち、即戦力の中途採用によって企業内教育の手間やコストを省き、効率化がはかられたのである。また、従来は正社員が行ってきた単純労働については、パートタイマーやアルバイト、派遣社員といった非正規雇用や外部委託によってまかなうようになり、それによるコスト削減をはかっている。今日の日本の社会では、勝ち組、負け組、階層格差の問題が取り沙汰されているが、企業の求める人材も、二極化し、企業の中核を担う専門職的な人材と、周辺労働、単純労働を担うパートタイマー的で安価な労働力に二分されてきているのである。

リストラはひと段落し、企業の業績回復、景気回復の兆しが見られるとはいえ、また、2007年問題を控えて、学生の就職率が上向いてきているとはいえ、企業が求める人材は、一般教養やある程度の専門知識を持って

いることは前提であるが、それに加えて、将来の企業の中核を担える可能性のある、コミュニケーション能力や、課題解決力、創造力、責任感、積極性など、社会人としての資質、能力、いわば社会力を備えた厳選された人材に限られると思われる。

それでは、企業は採用の際に具体的にはどのような点を重視しているのであろうか。永野らが2001年に行った企業調査<sup>16)</sup>によれば、重視しているものとして上位5項目は、「熱意や意欲」「性格や人柄」「考え方や価値観」「礼儀・マナー」「健康・体力」の順であり、「大学の成績」「出身大学」「推薦者」の重視度が低かった。採用の評価基準は「心(Mind:考え方や価値観,性格・人柄,意欲・熱意,礼儀・マナー)・技(Skill:専門知識・資格,語学力・国際経験,大学での成績,一般常識・教養,出身大学)・体(Health:健康・体力,風貌・雰囲気,部活・ゼミ活動,推薦者)」の3因子に分けられ、心・体・技の順で重視されていたという。また、「性格や能力」のうち重視したものとしては「上位から」「コミュニケーション能力(74.7%)」「行動力(68.6%)」「向上心(57.9%)」「責任感(46.4%)」「誠実さ(39.5%)」の順であった。

以上のことから、企業の採用基準は、従来のような出身大学や成績ではなく、人物本位であり、コミュニケーション能力が高く、行動力と向上心を持った人材を求めていることが読み取れる。また、一般的に、企業は採用にあたって即戦力重視に変化してきたといわれているが、学生の採用に対しては、専門知識や資格についてはさほど重視していないのである。

#### 4. 高校までに受けてきたキャリア教育

1999年の中教審答申以降、小・中・高等学校においてキャリア教育が行われてきたと言

われているが、実際には学生はどの程度キャリア教育を受け、キャリア形成の意識を持っているのであろうか。本章では、女子大学生に対して行った、キャリア教育に関する質問紙調査の結果から、学生たちが高等学校までにどのようなキャリア教育を受けてきたのかの実態を把握していきたい。

##### (1) 調査の概要

高校までに受けたキャリア教育について、2005年12月に、岐阜女子大学1年生233人に対して質問紙調査を実施した。所属学部は、文化創造学部、家政学部の双方で、「自己創造Ⅱ」の受講者に授業の中で配布し、回答してもらった。家政学部には生活科学科(生活科学専攻、住居学専攻)、健康栄養学科が、文化創造学部には文化創造学科(文化創造学専攻、幼児文化学専攻)が設置されている。

##### (2) 調査結果

まず、これまでにキャリア教育を受けたことがあるか(複数回答可)という質問に対しては、高校で受けた者が74.7%と最も多く、次いで中学校で受けた者が63.1%、小学校で受けた者は3.4%であった。また、受けたことはない者は4.7%と、ほとんどの学生が、高校までになんらかのキャリア教育を受けてきていることがわかった(図1)。

次に、これまでに受けたキャリア教育の内容についてであるが、「職業体験学習」が最も多く79.2%、次いで「適性検査」72.8%、「進路相談」69.3%、「社会人講師による体験談、職業紹介」56.4%、「職業調べ」51.5%、「自分を知る」41.6%となっていた(図2)。職業体験学習を約8割の学生が、また適性検査を約7割の学生が受けている。逆に、「インターンシップ」13.4%、「キャリアプランを考える」7.9%、「社会や経済の仕組みを知る」5.0%に関しては、経験率が低かった。

高校までに受けたキャリア教育が、現在の

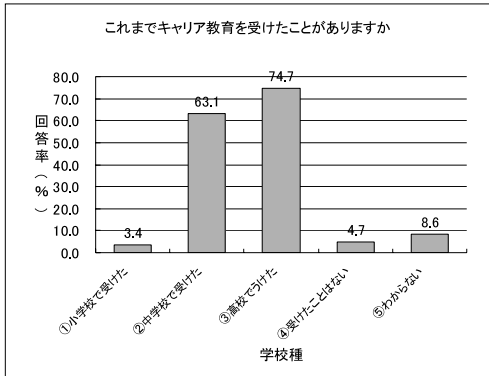


図 1

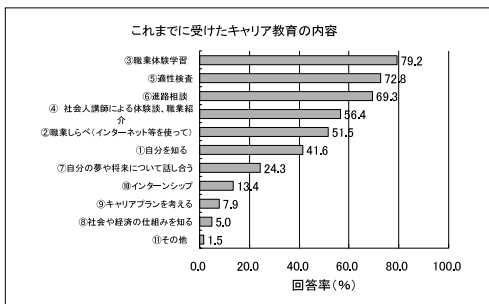


図 2

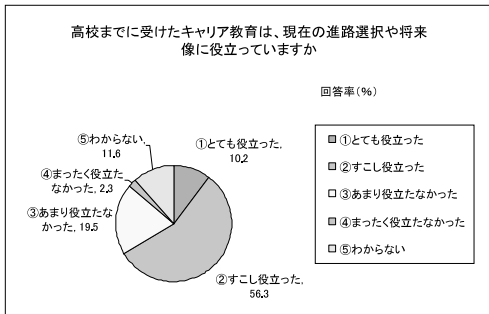


図 3

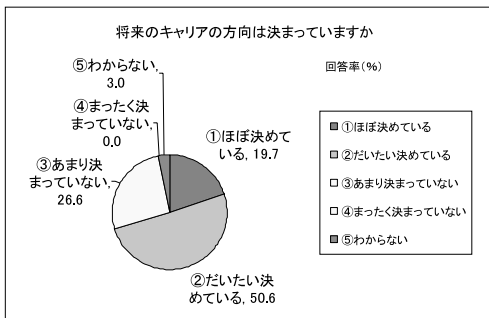


図 4

進路選択や将来像に役立っているかという質問については、とても役立った10.2%、すこし役立った56.3%と66.5%の学生が肯定的に受け止めていた。役立たなかったと考えている学生は約2割であった(図3)。

また、将来のキャリアの方向については、ほぼ決めている19.7%、だいたい決めている50.6%と約7割の学生がキャリアの方向を決めていた。あまり決まっていないと回答した学生は26.6%であった(図4)。

### (3) 考察

以上の結果から、本学では高校までにほとんどの学生が何らかの形でキャリア教育を受けてきており、3分の2の学生がその内容は現在の進路意識や将来像に役立っていると肯定的に受け止めてきていることが確認できた。また、将来のキャリアの方向については、7割の学生が決めていた。これは、調査対象が1年生であることを考えるとかなり高い割合であるように思われるが、この理由については、本学が管理栄養士、保育士、デジタルアーキビスト、学芸員、社会教育主事、図書館司書、幼稚園・小学校・中学校・高等学校の教員等の資格の取得を積極的にアピールしていることなども影響していると考えられる<sup>17)</sup>。

具体的なカリキュラムの内容に関しては、「職業体験学習」や「適性検査」、「進路相談」等の経験率が高く、次いで「社会人講師による体験談、職業紹介」、「職業調べ」も約半数の学生が経験していた。ここから、高校までのキャリア教育では、職業体験学習や職業紹介、職業調べ等による職業を知り職業意識を高める教育が中心であると考えられる。しかし、「自分のキャリアプランを考える」、「自分の夢や将来について話し合う」、「自分を知る」、「社会や経済の仕組みを知る」等の経験率が低く、各自のキャリアをデザインするた

めの教育はあまり行われていない現状が明らかになった。

ここから、大学においては、高校までのキャリア教育をさらに深化し、学生のキャリアをデザインするための教育が必要であると考えられる。

今回の調査では、高校までに受けてきたキャリア教育の概要を把握することができたが、今後、具体的なキャリア教育の内容についても、例えば総合の時間に通年で行ったのか、数時間だけのものなのか、その内容と進路選択との関係などについて、さらに詳しく調査し、それらをふまえて大学でのカリキュラムを構築していきたい。

## 5. 女子学生の希望するライフコースと職種

### (1) 女性のキャリア形成

就職をめぐる学生の厳しい状況、ニートやフリーター問題などから、大学におけるキャリア教育の重要性については先にも述べたが、学校から社会へ出て行くにあたって、女子学生には特に厳しい現実が待ち構えている。渡辺が指摘するように「女性が多様な生き方のできる社会に移行しつつある一方で、女子学生の多くは、就職活動を通して初めて性差別を経験し、日本社会の別の側面を知ることになる<sup>18)</sup>」のである。女性のライフコースは、仕事以外にも、結婚、出産、育児といったライフイベントによって多様化する側面があり、男子学生とは異なるキャリアデザインが必要であると考えられる。

女性のキャリア形成の特徴としては、女子高校生に対する調査<sup>19)</sup>によれば、第1に、結婚や出産で退職後再就職する割合が約5割と高く、約8割が子どもを育てながら継続か再就職によって仕事をもつことを希望していることがあげられる。また第2に、希望の職種としては、幼稚園、保育士、小学校教諭、看

護士、美容師などの、女性の占有率が高い職種を志向することがあげられる。これらの職種は、自立志向、専門職志向のものが選択するが完全専門職の中間に位置し「半専門職」と呼ばれる職業威信が必ずしも高くない職種であり、知性でなく感性によるサービスを提供する、また、保育士の資格、教員免許状など、資格保有者のみの閉ざされた労働市場を持つ、技術を身につけることにより、再就職が比較的可能であるといった特徴があることが指摘されている。

### (2) 女子学生の希望するライフコースと職種

本学学生の希望するライフコースや職種についてライフストーリー（将来像）から分析したものが、図5、図6である。2005年12月に実施した「自己創造」の授業の中で、学生がライフストーリー（将来像）を記述した83人のデータを基に分析した<sup>20)</sup>。これによる

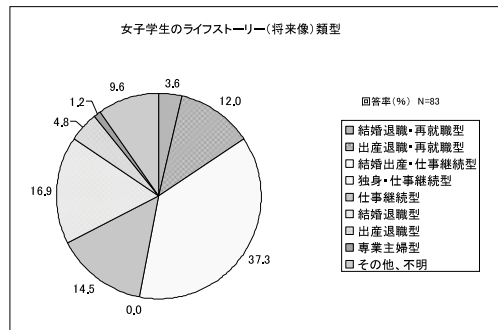


図5

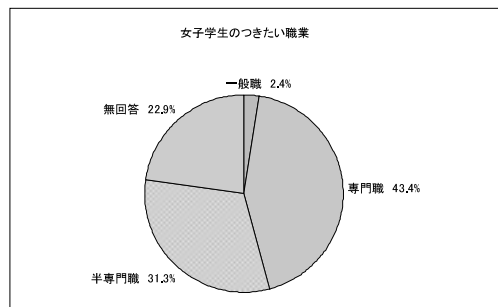


図6

と、結婚や出産で退職後再就職を希望している者は15.6%であり、結婚、出産し仕事を継続する者が37.3%、(結婚、出産にはふれず)仕事を継続すると記述したものが14.5%、結婚や出産で退職を希望する者は21.7%であっ

た。先の高校生に対する調査と比較すると、再就職型が少なく、結婚や出産も仕事も継続する両立志向あるいはキャリア志向が強いことが明らかになった。また、就きたい職業については専門職が43.4%、半専門職が31.3%

資料1

| 開講年度    | 2006   | 学期 | 後期 | 開講学年 | 2 | 授業方法 | 講義 | 単位数 | 2 |
|---------|--|----|----|------|---|------|----|-----|---|
| 授業科目名   | 自己創造Ⅰ  |    |    |      |   |      |    |     |   |
| 授業担当者   | 安井 智恵  |    |    |      |   |      |    |     |   |
| 授業目標    | 1. 「自己創造」について多角的に検討し、自分の頭で考え、意見をまとめることができる。<br>2. サービス産業の特徴を理解するとともに、グループワーク、レポートの作成、発表などを通じて、社会の要請に対応できるような、情報収集力、コミュニケーション能力やプレゼンテーション能力を身に付け、自己のキャリア創造に生かすことができる。   |    |    |      |   |      |    |     |   |
| 内容・課題   | 1. 「自己創造」をテーマに、様々な角度から「自己」とは、「創造」とは何かを考えていく。<br>2. 産業構造の変化に伴い、現代社会でサービス産業の占める割合は大きく、百貨店、スーパー、コンビニ、専門店をはじめ、e コマース、フードビジネス、旅行、レジャー、教育、介護など多岐にわたっている。後半では、サービス産業の最近の動向、特徴や課題について調査し、分析することを通じて、職業理解を促進する。授業は講義とワークショップ形式で行い、グループごとにレポートを作成し、研究結果を発表する(なお、展開内容、順序については変更になることがある)。 |    |    |      |   |      |    |     |   |
| 授業の位置づけ | 教養教育の3つの柱(自己表現、自己探求、自己創造)の最終講義として、自己創造をテーマに展開する。自己創造Ⅰ、自己創造Ⅱ、自己創造Ⅲの中から、1科目を選択必修する。  |    |    |      |   |      |    |     |   |
| 授業展開    | 1 自己創造とは? ガイダンス、グループ編成<br>2 自己と他者<br>3 模倣と創造<br>4 発達段階と自己創造<br>5 常識は本当か? 言説について考える<br>6 働くこと、生きること<br>7 女性のキャリア<br>8 キャリアをデザインする 自分ブランドの創り方<br>9 職業を知る 百貨店<br>10 職業を知る スーパー<br>11 職業を知る 専門店チェーン<br>12 職業を知る e コマース<br>13 職業を知る フードビジネス<br>14 まとめ<br>15 テスト                     |    |    |      |   |      |    |     |   |
| 評価方法    | 授業への参加度、レポート、発表内容、提出物、期末テストで総合的に評価する。授業中に、小レポートやメモの提出、意見発表を求めることがある。   |    |    |      |   |      |    |     |   |
| 教科書     | 特になし。  |    |    |      |   |      |    |     |   |
| 参考書     | 適宜提示する。  |    |    |      |   |      |    |     |   |
| 再試験     | 全学年なし  |    |    |      |   |      |    |     |   |
| アドレス    |  |    |    |      |   |      |    |     |   |

と、ここでもキャリア志向が強いことが確認された。

職種の具体的な内容については、専門職に分類したものとしては、建築士、インテリアコーディネーター、公務員、高校教諭、司書、編集者などを志望しており、半専門職では、幼稚園教諭、保育士、小学校教諭、スポーツ指導員などを志望していた。

## 6. キャリアデザインを支援するカリキュラム開発に向けて

最後に、学生のキャリアデザインを支援するカリキュラム開発について検討していきたい。

これまで見てきた、企業で求められる能力や、学生の実態調査、さらに現在他大学で行われているプログラム等を参考に、本学の2年生に向けたキャリア教育のカリキュラムを作成した(資料1)。授業科目名は「自己創造Ⅰ」で2単位。本学では、必修の教養科目の3つの柱として、1年生で「自己表現」、「自己探求」を、2年生で「自己創造」を履修する。授業を通じて、学生が、自己と社会に対する理解を深め、自己の適性や働くことの意味を考え、主体的に自己のキャリアデザインを行う意識を養う。

具体的には、自分のキャリアをデザインする前提となる自己分析と職業リサーチを中心に実施する。また、社会人として必要とされる、基本的なビジネスマナーや情報収集力、コミュニケーション能力等についても概説する。授業は講義とワークショップ形式で行い、学生が主体的に考え、参加する姿勢を養う。最終的には各自が現時点での将来ビジョンを描くことを目標とする。

本学学生には、高校までの経験からか、人の後に従うタイプの、自信がなく自己効力感の低い学生が多くみられる。そのため、キャ

リアをデザインするにあたっての基礎力の中でも特に對自己能力を、具体的には独自理解を促し、自己効力感を高めることを意識してカリキュラムを作成した。その一例として、「自己を知る 私は、どんな人?」を紹介する(資料2)。以下のような手順でワークを実施する。

まず各自が、私は、  
のあとの空欄に、自分について思い浮かぶことをできるだけたくさん記入していく(10分程度)。

グループ内で、2~3人が一組となり、相手の特長(良い点)について、下の枠の中に3項目以上記入する。

お互いに相手の特長について読み上げ、メモを交換する。

自分について で記入したものと、相手があげてくれた特長とを、各自比較する。自己像と他者から見える自分について、ジョハリの窓を例に概説し、自己理解を促す。

実際に、授業を行った後の学生の感想としては、「普段自分が思っている自分と、周りの人たちが見ている自分が全く違ったことに驚いた」自分の知らない長所を友達から教えてもらうことができ、嬉しく思いました。これからもっと、自分について見直し、考えていきたいです。そして良いところを伸ばしていきたいと思います」改めて自分自身を見直すことができた。よくよく考えてみると、まだ自分のことを理解しきれていない部分も多くあった「今日は自分について改めて知ることができた。自分のいいところがあまりみつからなかったが、友達に見つけてもらえてとても嬉しかった。これからももっと自分を知りたい」考えていた自分と、相手から見られる自分が全然違って面白かった。改めて聞くことで自分に少し自信が持てるように





7. おわりに

本稿では、大学におけるキャリア教育について、女子学生の現状分析を行い、今後のカリキュラム開発について検討してきた。本学では、必修の教養科目の1つとしてキャリア教育を位置付け「自己創造」の授業を展開している。しかし、半期15回の授業だけでは、学生に対するキャリアデザインの意識付けにとどまってしまい、コミュニケーション能力や、課題解決力など、キャリアデザインの基礎力、すなわち社会力を育成するまでには至らない可能性がある。また、社会力については、就職前に付け焼刃的に教えれば良いというものではないと考えられる。家庭や地域の教育力が低下し、初等、中等教育でも社会力が身につく以上、大学の4年間を通じたカリキュラムの中で、社会力の育成をどのように位置付けるかといった、全学的な取り組みが必要になると思われる。また、この授業の検証についても、今後行っていきたい。

大学におけるキャリア教育の使命は、今後の社会の中で、中核となっていく人材の育成にあると考える。社会環境が変化し、個人主義、利己主義が横行する中、次世代を担っていく学生の意識も、個人主義的になりがちである。そのような中で、社会に対する使命感や責任感を育むキャリア形成支援をしていきたいと考えている。

注

- 1) 学校基本調査によれば、2003年度の大学生の就職率は55.0%であった。
- 2) 学校基本調査より、2003年以降進学も就職もしなかった者は20%を越している。2003年時点では、22.5%に達している。
- 3) 小杉礼子「フリーターという生き方」勤草書房、2003年、p.13

- 4) 新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移「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」資料より  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou023/toushin/](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou023/toushin/)
- 5) この中央教育審議会答申では、キャリア教育は「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」と定義されている。
- 6) 山崎保寿編著『キャリア教育が高校を変える その効果的な導入に向けて』学事出版、2006年など参照
- 7) 国立教育政策研究所生徒指導研究センター『児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について』(調査研究報告書) 2002年
- 8) 文部科学省『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』2004年
- 9) 早くから行われてきた事例としては、立命館大学では、1999年に就職部からキャリアセンターへ名称を変更し、キャリア形成のサポートを中心に行っている(近森節子「文系学生のための職業網力開発プログラムと大学の構造改革」立命館高等教育研究』4, 2004年12月, p.43)。  
その他たとえば、那須幸雄「わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向 中部、関西、九州の代表的9大学に見る事例研究」『文教大学国際学部紀要』第15巻1号, 2004年7月には、名古屋大学、広島大学、九州大学、中部大学、龍谷大学、広島修道院大学、立命館大学、福岡大学、広島市立大学の事例が紹介されている。また、法政大学では「キャリアデザイン学部」が新設された。

- 10) 新村出編『広辞苑』第五版,岩波書店,1998年
- 11) 藤田晃之「進路指導」『最新教育基本用語』小学館2003年,p.336
- 12) 渡辺三枝子「大学における『キャリア教育』の意義 女子学生のキャリア発達支援を目指して」日本学生支援機構編『大学と学生』473号,第一法規,2004年3月,p.19
- 13) 川崎友嗣「大学におけるキャリア教育の展開 学ぶ力と生きる力の教育」『大学と教育』東海高等教育研究所,2005年12月,p.50
- 14) 大久保幸夫『キャリアデザイン入門Ⅰ 基礎力編』日本経済新聞社,2006年,pp.28-31
- 15) 大久保幸夫,前掲書,p.14
- 16) 永野仁編著『大学生の就職と採用 学生1,143名,企業658社,若手社員211人,244大学の実証分析』中央経済社,2004年,pp.34-35,pp.54-59
- 17) 『岐阜女子大学2007大学案内』参照
- 18) 渡辺三枝子,前掲書,p.18
- 19) 岩崎久美子「生涯発達からキャリア教育への視座」『現代のエスプリ』至文堂,2006年5月,p.100-102
- 20) 家政学部健康栄養学科はほとんどが管理栄養士を志望していることから,健康栄養学科を除く学生(生活科学科生活科学専攻,住居学専攻)と,文化創造学部文化創造学科(文化創造学専攻,幼児文化学専攻)のデータをもとに集計した。