

(研究ノート)

キャリア教育に求められるもの —「生き抜いていく力」の連鎖—

松原健司 永江総宜 権田 恵

キーワード

キャリア教育 社会人基礎力 人間教育 生き抜いていく力

はじめに

本稿では、キャリア教育に求められるものは何かについて、その教育に直接関わる立場から、一つの提案を行うものである。後述するように、キャリア教育は小学校から大学まで、全ての教育課程で実施されることが求められている。その目的は、早期から勤労観と労働観を育成し、若者の自立と就職支援を促進することにある。著者らは、その根底にあるはずの、自分の人生を自らデザインし、生き抜いていく力を育むという目的をより明確にするとともに、その力を育むことを通じて、人と人が支えあって生きていく社会を再構築するというビジョンも明確にするべきではないかと考える。言わずもがなのことかもしれないが、あえてそこまでのビジョンを明確にするべきと考える理由を、著者らの取り組みやキャリア教育全般の枠組み、背景などをもとに述べていく。

なお、この研究ノートを執筆するにあたり、淑徳大学平成19年度学術研究助成「大学生のキャリア教育プログラムの研究」の援助を受けたことを記しておく。

本学部でのキャリア教育

淑徳大学国際コミュニケーション学部では、昨年度より1年次科目として入学者全員の履修を義務づけたキャリアデザインⅠとⅡ、2年次選択科目としてキャリアデザインⅢとⅣ、その後3年次にキャリア開発ⅠとⅡ（いずれも各2単位、半期科目）を順次開講し、キャリア教育の拡充を図ることになった。これらの科目は原則として本学部の専任教員が担当し、その教育に責任を持つ体制を敷いている。キャリアデザインⅠとⅡに関しては、1クラス約30名とし、共通のプログラムで自己分析、マナーを守ることの重要性、社会人基礎力、キャリアビジョンの描き方などを盛り込んでいる。そのきっかけは、初年次教育と就職支援を含む包括的なキャリア発達支援プログラムを、単位付与を伴う授業に含めようとしたことに

まつばら たけし：淑徳大学 国際コミュニケーション学部 人間環境学科 教授・産業カウンセラー

ながえ のぶよし：淑徳大学 国際コミュニケーション学部 人間環境学科 教授

ごんだ めぐみ：淑徳大学 総合キャリア支援室 カリアカウンセラー

あった。この経緯と実施状況などは別途詳しく紹介する予定である。

他方、本学部では昨年度より小学校教員養成課程であることも教育専攻を開設した。その結果、近隣の小学校とも様々な形での交流の機会が増え、その中で、小学校でのキャリア教育をテーマとした意見交換の場を持つこともできた。ちなみに埼玉県教育委員会では、2007年1月に「埼玉県キャリア教育推進テキスト」を、埼玉県小・中学校キャリア教育指導資料として配布している。そのため、小学校や中学校の現場でのキャリア教育実施の必要性が認められていながらも、どのように実施していけば良いのかということとまどいもあるとのことであった。こうしたことから、本学部に着任したことも教育専攻の教員を通じて、小学校の教職員の方々に大学の現状をお伝えするとともに、キャリア教育で求められるものについて意見交換の場をもつことができた次第である。

政府の動向

一般的な動向としても、キャリア教育は若者の自立と就職支援対策の一環として位置づけられている。若者自立・挑戦戦略会議が中心となっており、2006年1月17日に改訂された「若者自立・挑戦のためのアクションプラン」では、改訂に際したポイントとして1) フリーターの常用雇用化、ニートの自立化支援など、若者一人ひとりの状況に応じたきめ細かな対策の実施、2) 小学校から大学・大学院まで、地域や産業界との密接な連携による、体系的な人材育成の推進、3) 地域産業の若者、学校などのつながりの強化を通じた若者と仕事の橋渡しの推進、の3項目が掲げられた。ここで掲げられた2番目のポイントと関連して、2006年11月25日には文部科学省から「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育の手引き」が公開されている。

また、大学におけるキャリア教育でも、産業におけるグローバル競争の激化、IT化の進展などに伴い、新卒採用といえども最初から難易度の高い仕事への適応を求められるようになったことから、新たな対応を迫られている。こうした流れを受けた大学でのキャリア教育の指針として、経済産業省は2006年1月20日に、「社会人基礎力に関する研究会―「中間報告とりまとめ」―」を発表し、大学生が職場や地域社会で能力を発揮するために必要な能力のあり方を提示した。この内容は、上記の本学部でのキャリア教育にも取り入れられている。

キャリア教育の背景にあるもの―現場からの雑感―

文部科学省によって2004年1月にまとめられた「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」の定義を、「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」としている。また、この定義を基にして「キャリア教育」を、「児童生徒一人ひとり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」ととらえている。より端的には「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。この定義は、ほぼそのまま後述する「社会人基礎力」にも通じるものと言えるだろう。

こうした教育が必要とされる背景については、近年出版されている多くの書籍や資料で述べられている（例えば宮崎2007）。資料に述べられている社会・経済的な構造変化だけではなく、身近に接している学生を見ていて感じることで、以下のようなこともあろうかと思われる。

現代社会は一方通行でも成り立つ世界、他者との直接の交渉、しかも泥臭い関わりを排除したバーチャルな世界に留まっても、日常生活が成り立つ世の中といっても良いだろう。そのため、悪気はないが、相手の状況に配慮することを知らない、あるいは気づけない学生が増えてきているように見受けられる。学生時代までは、そういう自分でもギリギリ生きていけるだろう。しかし学生は、時期が来ると必ず社会に放たれる。社会に出る、つまり仕事をするとすることは、他者に自分の意見を伝え、他者の意見を聞き、その中で生産的な展開を見つけ出していく作業の積み重ねである。どんなに独立性の強い職種であろうとも、仕事をするとすることは、他者とあらゆる形で関わらなければならない。彼らがその時に感じる今までの世界との差異は、決して小さくない。また、その仕事への入り口では、まるで新しい世界への洗礼とも言うべき「就職活動」に学生はぶつかる。これが多くの学生にとっては、非常に不安と恐怖を感じる対象となっているのである。

就職活動では、これまで関わりのなかった社会人と交渉しなければならない。しかも、単なる交渉ではなく、自分を売り込まなければ内定という結果は得られない。学生は、自分がどれほど社会で役に立てるのか、そもそも会社で自分が通用するのか、そのことに大きな不安を抱え、同時に、社会人とどう話せばよいかも分からず、就職活動そのものから逃げようとするこゝろさえある。また、たとえ活動をしていても、我々からしてみると面接での普通の質問にでさえ、学生は「圧迫面接をされた」と感じ、訴えることがある。そして、一、二度採用試験に落ちると、落ちることへの恐れや、やる気の減退から、活動自体を辞めてしまうこゝろさえある。つまり、人と関わり合い、ぶつかったり失敗したりしてもまた別な道を見だし、乗り越えるという体験、挫折に対する免疫がないために、壁にぶつかった時の対処の術を知らない、強い自己否定感を味わう、そして行動を止めていくという流れになるケースも少なくない。

また、コンピュータをはじめとする電化製品、様々な便利な商品、機能、サービスがあふれる現代社会では、頭や心、体を精一杯使わなくても、短期的・小規模な欲求は満たせてしまう。確かに、それを支えている産業としては、利益追求のためにより高機能な商品・機能・サービスを迅速に追求していかなければならない厳しさがある。また、サービスのユーザーとしての立場から見ると、生活が便利で快適になるというメリットは現に存在する。このこと自体を否定するわけではない。ただし、この「便利・快適社会」を得ることにより、我々は代償も支払っているとも言えるのではないだろうか。それは、一昔前のように、小さなことで苦勞、失敗する機会を失うために、自らが工夫し、学習し、頭を使わざるを得ない状況をなくしている、ということである。我々は、こういった苦勞を体験するからこそ、自分自身で解決策を見つけ、自分なりの方法で「便利・快適」を手にしていただけではないだろうか。いまの若者は、学生時代まではユーザーとして苦勞や面倒なことからできるだけ離れ、目の前に用意される「便利・快適社会」を享受していればよかった。しかし、就職活動を通じて仕事を獲得、そしてその仕事を続けていくという段階に来ると、この享受の姿勢だけでは決してうまく行かない。むしろ、この苦勞や面倒に率先して立ち向かえる者を企業は求め、また、仕事の継続においてもその姿勢は必要とされる。

本学部の学生を見ていると、この他にも、例えば入学当初に友人を作れなかった学生がいったん授業を休みがちになると、新たに人間関係を構築することができず孤立したままになり、成績不振から抜け出すことができない傾向がある。また、前述のように、通常の採用担当者の対応でさえ、学生は「厳しい」「冷たい」などと受け取ったり、うまく行かないとそ

の先の計画もなく安易に諦めてしまったりする、つまり片隅へと自ら逃げ込んでしまう傾向がある。さらに、不安定な政治情勢や近隣者やネットでの犯罪の報道が多いことは、人々の不安を煽り、隣人や目に見えない相手への漠然とした猜疑心、孤立感を感じさせるだろう。

こうした状況であるからこそ、意識的に幼少期からたくましく自分の道を切り開いていく力、つまり「生き抜いていく力」を育む取り組みが求められ、そのことがキャリア教育の推進という形になって体系化される必要性を生んでいるといえるだろう。

キャリア教育における4つの領域と8つの能力

「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育の手引き」の中では、小学校から高等学校までのキャリア教育において導入すべき内容として、4つの領域と8つの能力が提示されている（表1）。教員は、それぞれの領域と能力の特性を理解して、全ての教科の中でどのよ

表1. キャリア教育における4つの領域と8つの能力（「小学校・中学校・高等学校 キャリア教育の手引き」4ページより）

領域	領域説明	能力説明
人間関係形成能力	他者の個性を尊重し、自己の個性を發揮しながら、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。	<p>【自他の理解能力】 自己理解を深め、他者の多様な個性を理解し、互いに認め合うことを大切にして行動していく能力</p> <p>【コミュニケーション能力】 多様な集団・組織の中で、コミュニケーションや豊かな人間関係を築きながら、自己の成長を果たしていく能力</p>
情報活用能力	学ぶこと・働くこ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。	<p>【情報収集・探索能力】 進路や職業に関する様々な情報を収集・探索するとともに、必要な情報を選択・活用し、自己の進路や生き方を考えていく能力</p> <p>【職業理解能力】 様々な体験などを通して、学校で学ぶことと社会・職業生活との関連や、今しなければいけないことなどを理解していく能力</p>
将来設計能力	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。	<p>【役割把握・認識能力】 生活・仕事上の多様な役割や意義及びその関連などを理解し、自己の果たすべき役割についての認識を深めていく能力</p> <p>【計画実行能力】 目標とすべき将来の生き方や進路を考え、それを実現するための進路計画を立て、実際の選択行動などで実行していく能力</p>
意思決定能力	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。	<p>【選択能力】 様々な選択肢について比較検討したり、葛藤を克服したりして、主体的に判断し、自らにふさわしい選択・決定を行っていく能力</p> <p>【課題解決能力】 意思決定に伴う責任を受け入れ、選択結果に適応するとともに、希望する進路の実現に向け、自ら課題を設定してその解決に取り組む能力</p>

うにとりこんだ授業を展開できるかが問われている。

既に全学的な体制を敷いてキャリア教育を実施している学校では、全学的体制の構築、各教科における年間指導計画、個別授業における指導案などをまとめて公開しているものもある（埼玉県中学校進路指導研究会2007, 朝倉ほか2008）。また、文部科学省においても、大臣表彰事例の概要をインターネットで公開している。

社会人基礎力における3つの能力と12の能力要素

一方、社会人基礎力の中では表2に示す3つの能力と12の能力要素を育成していくことが求められている。前述の「中間報告まとめ」の中で示される3つの能力についての解説を見ると、「前に踏み出す力」とは、最初から答えの決まっていない課題や仕事に対して、失敗を恐れず、自ら進んで他者と協力しながら粘り強く取り組む力である。「考え抜く力」とは、物事を改善していくために、常に課題を発見しようとする問題意識を持ち、発見した課題の解決のために、常にその方法を考え抜く力である。「チームで働く力」とは、仕事の専門化・細分化が進んだ現場において、多様な人々と協働して目標を達成していく力とされている。

前述のキャリア教育の4つの領域と8つの能力と比較すると、表現と区別の違いこそあれ、共通する内容が多い。このことは、初等教育から高等教育までの全ての段階において直面するであろう様々な課題を、他者と協力して解決していくために必要な力を身につけられない社会状況があるということを示唆している。

キャリア教育の本質

前述のように、著者らは小学校でのキャリア教育の進め方について、近隣の小学校教職員の方々と意見交換する機会を得ることができた。その際、学部のキャリアデザインの授業で使用している社会人基礎力のセルフチェックシートなども資料として見ていただいた。そこで寄せられた感想には、小学校でも同様の内容で児童の指導に当たっているというものも多かった。例えばある小学校では、教育目的のグランドデザインの中で提示している「めざす

表2. 社会人基礎力の能力要素（社会人基礎力に関する研究会—「中間報告まとめ」—14ページより）

能力	能力要素	内容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力
	実行力	目的を設定し現実に行動する力
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力
	創造力	新しい価値を創造する力
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力

児童像」の中の「明るい子」のイメージとして、「仲間と共に協力し、助け合う学級活動」「相手の非を責めるのではなく、相手の美点を積極的に認め合うような明るい子の育成」を掲げている。また、「考える子」のイメージの中でも「体験的学習の重視」「めざす授業＝学ぶ楽しさを味わわせ、児童に自信を与える」という表現が盛り込まれている。どの小学校においても、ここに示したと同様の教育理念や目標があるはずであり、その中には、キャリア教育が重視される以前から、既にキャリア教育あるいは社会人基礎力に通じる内容が含まれているものと思われる。

これまで個別の取り組みとして実施されていた教育・指導内容を、キャリア教育という枠組みで見直し体系化することは、教える側の意識を変えるためには必要かもしれない。また、社会人基礎力の要素を意識した教育プログラムを導入することは、大学教員にとっても教育課程の見直しやFDを進めるに際して新たな視点を与えるものであること、大学生の学習意欲を高めるために必要であることは、学部のキャリアデザインの授業を担当している立場から実感を持って理解できる。

しかし、小学校以来、様々な形でキャリア発達を支援されてきたはずの大学入学者が、なぜ、さらに社会人基礎力とされる能力の向上を求められなければならないのか。これは、小学校教員から寄せられた疑問でもある。この疑問について、キャリア教育で育成すべき内容を違う視点から論じている諸富（2007）の提案をもとに考えてみたい。

諸富（2007）では、「キャリア力＝自分づくり人生づくりの力」として、幸せな人生を築くための力を育むことであるとしている。特に小学生低学年のキャリア教育では、勤労観や職業観を育成する以前に、キャリア形成に必要な「より基礎的な能力―意欲、態度、心構え、能力、スキルなど―を幅広い角度から育てていくべき」とも述べている。その基礎的な能力から勤労観、職業観の育成に至るまでのキャリア教育のポイントは以下の7項目にまとめられている。

- 1) 出会いに生き方を学ぶ力
- 2) 夢見る力
- 3) 自分を見つめ選択する力
- 4) コミュニケーション能力～人と関わる力～
- 5) 達成する力
- 6) 七転び八起きの力
- 7) 社会や人に貢献することに喜びを感じる力

進学先や就職先を決める際に決め手となった出会い、あるいは挫折を経験した時に支えてくれた人など、我々の人生の中では転機にさしかかった時の出会いが、大きな影響を与えることがある。出会いを自ら求めようという姿勢があるか、その出会いを大切にできるかが、キャリア形成には大きく影響してくる。1と4は、新しい出会いを大切にして、そこから何かを学ぼうとする姿勢を育むことにつながる。この点は、1990年代以降に提唱された新しいキャリア理論の一つである、プランド・ハプンスタンス・セオリー（クランボルツ&レヴィン2005）に通じるものでもある。

何かに没頭した経験は、課題の解決に向けて様々な情報を集め、分析し、粘り強く取り組む力にもつながる。幼少期から夢を持って、その夢を実現するために努力した経験、さらに

努力した結果が報われるという経験は自己効力感を高め、自信を持って新たな課題へも取り組む姿勢を育成することにつながる。2と4、5はそうした経験を積ませる教育といえるだろう。

これと関連して、夢が大きすぎたことがわかった時、あるいは課題の解決がうまくいかなかった、期待通りの結果を得られなかった場合など、挫折を経験することもある。しかし、成功体験よりも挫折した経験からのほうが学ぶことも多く、挫折を乗り越える力は生きていく上で欠かせない。6でいう「七転び八起き力」は、挫折から学ぶ大切さを教えることである。

家事を手伝うことや、学級活動で仲間のために仕事をし、ボランティアとして地域の人々と交流して感謝される経験は、社会や人に貢献することを喜びと感ずることにつながる。1から6の教育を教室の中だけではなく、地域社会の中でも実施していく中で、人から感謝される喜びを感じられる経験ができたならば、長じて社会人としての自覚や責任を持つことにも結びつく。

勤労観や職業観を育成することが重要であることは言うまでもない。しかし、それがなぜ大切なのか、あるいは必要なのかということさえ理解せずとも大学生になれてしまう社会では、文部科学省や経済産業省が提示した能力の育成と同時に、諸富の提示した7つの力を念頭においたキャリア教育の視点を持つことが大切でないかと思われる。

キャリア教育の充実のために～保護者と指導者のあり方～

初等教育から高等教育までの教育課程でキャリア教育を実施したとしても、教育現場だけの取り組みには限界がある。教育の場以外のところでその効果を高めるためには、家庭や地域の協力が不可欠である。著者らが意見交換を行った小学校では、教員が児童に様々な取り組みをさせたいと考えても、児童の親が自分の子どもがあまり目立たないように、教員の勧める課題に児童を取り組ませたがらない場合があるということを知った。目立つことによって、いじめの対象になるのではないかと懸念されているとのことであった。このように、学校で推進しようとする取り組みが家庭で妨げられてしまえば、教育効果は著しく低下してしまう。

さすがに大学ではこうした要望が出てくることはない。しかし、成績不信に陥っている学生を対象として行っている御父母の方々同席の面談では、学生に多くを語らせず、御父母の方がよく話し、就職先などへの要望を語るという光景は驚くようなことではないという現実もある。

また、企業の人事担当者が、親向けの企業説明会をすることもある。今時の学生は、実は意外にも親の意見を気にしており、親がその会社への就職に賛成しないと言うことで内定を辞退することもあり得るのである。それは、学生が自分の決断に自信を持っていないということと、親の意見が強いということの両面を表しているのだろう。

子どもあるいは学生の自立のためには、親の自立も必要となる。子どもへの過干渉はキャリア教育の妨げにはなっても助けにはならない。キャリア教育の良きサポーターとなってもらうためにも、親の関わり方についての理解と協力が必要不可欠となっている。教員が直接関わるのが難しければ、キャリアカウンセラーあるいは産業カウンセラーなども含めた外部資源を活用してでも、家庭を巻き込んだキャリア教育支援体制をつくるべきである。

他方、指導者である教員の側にもキャリア教育推進のための課題がある。例えば大学教員

は、以前は自分の専門分野についての知識教育を行っていけばよかった。しかし現在ではまったく事情が異なる。例えば本学部では、成績不振学生に対して個別面談を行い、それが長期になれば御父母の方にも来ていただいて面談を行う。入学予定者への事前学習プログラムもあれば、担当する授業に対する学生からの評価も受けなければならない。以前はなかった様々な「サービス」を行うことに加えて、キャリア教育を実施しているという状況にある。また、キャリアデザインを担当している専任教員は、もともとキャリア教育の専門家ではないので、共通する内容を扱っていてもその内容に対する理解度の差があるために、同レベルの授業内容を提供できていると言い切れないところがある。キャリアデザインを担当していない教員の中にも、以前とは違う、打たれ弱く修学意欲も低い学生が増えてきたことに適応できていない教員もいる。つまり、教員がまずキャリア教育そのものを学び、また教員自身のキャリアカウンセリングを受けても不思議ではない状況ともいえる。

理想的には、キャリアデザインを担当する教員は、キャリアカウンセリングの講習を受け、カウンセリングやグループエンカウンター、ファシリテーションなどについて一定の知識とスキルを身につけておくことが望ましい。しかし、本学に限らず、こうした理想的な教育環境はまだ整ってはいない段階であろう。意見交換を行った小学校でも、キャリア教育の担当になった教員をはじめとして、多くの教員は、どのようにキャリア教育を進めていけばいいのか、戸惑いも感じているようであった。

諸富（2007）でも指摘されていたが、教員は大学あるいは大学院までの教育課程の中で専門教育を受け、多くの時間を研究に費やしてきた。一般企業での就労経験を経て教員になった者はいたとしても少数で、自らの進路やキャリアについて思い悩む幅が少なかった者の方が多い。こうした教員がいきなりキャリア教育をやれと言われても、戸惑いの方が多いか、その本質を理解するということは難しいと思われる。キャリアカウンセリングのスキルを向上させるとともに、その過程で自らのキャリアについても考え、人がどのように育っていくことが必要なかを学ぶべきなのであろう。

おわりに

キャリア教育の背景についての部分でも述べたように、現代社会では人が人を育てる連鎖、絆が弱まっている。子どもが育つ環境は、昔のように親戚や近所、地域といったネットワークの中ではなく、親―子、教師―生徒といった単線のラインに集約される傾向にある。しかも、育てる側の親や教師自身が、周囲との希薄な人間関係や、予期せぬ変化の多い社会の中で、それぞれに不安や悩み、閉塞感を抱えている。そして、自分自身の人生やキャリア観に自信を持って子どもに向かい、また信頼のおける仲間と精神的、物理的に連携・協働して教育しているとは言い切れない。つまり、キャリア教育を施せるだけの経験や自信、自己効力感を大人自身が持てきれないでいるとも言える。しかし、自らが持たないものを子どもに教えていくことはできない。これが、保護者や教師自身も自らのキャリアを考える必要があるのではないかという理由の一つでもあることは既に述べたとおりである。

8

一方、現在のキャリア教育は個人としての生き方に焦点を当て、その勤労観と職業観を育むということに焦点を当てている。そのこと自体は正しいし、必要なことでもある。しかし、キャリア教育の目標、到達点としては、個人の生き方を支援するだけではなく、人と人が支えあって生きているという当たり前のことを再認識し、20年後や30年後の子どもたちを指導できる大人を育てるのだというビジョンを明確にするべきではないだろうか。長い時間の

かかることではあっても、世代を超えたキャリア教育のビジョンを持つことによって、初めて本当のキャリア教育に取り組めるのではないかと著者らは考えている。

参考資料

- 朝倉淳・新谷士朗・中瀬古哲 2008. キャリア教育推進のための研修マネジメント 溪水社
経済産業省 2006. 社会人基礎力に関する研究会―「中間報告とりまとめ」―
クランボルツ, J.D.&レヴィン, A.S. 2005. その幸運は偶然ではないんです! ダイヤモンド社
宮崎冴子 2007. キャリア教育 理論と実践・評価. 社団法人 雇用問題研究会
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
文部科学省 2006. 小学校・中学校・高等学校 キャリア教育推進の手引き 一児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために―
諸富祥彦 2007. 「7つの力」を育てるキャリア教育 図書文化
埼玉県教育委員会 2007. 埼玉県キャリア教育推進テキスト―埼玉県小・中学校キャリア教育指導資料
埼玉県中学校進路指導研究会(編) 2007. 新しい時代の生徒を育てる中学校キャリア教育. 実業之日本社
若者自立・挑戦戦略会議 2006. 「若者自立・挑戦のためのアクションプラン」(改訂版)

(受理 平成20年9月29日)