

キャリア教育が内包するFDの視点

—大学設置基準第42条の2のとらえ方—

佐藤 龍子

概要

2011（平成23）年4月に大学設置基準（文部科学省令）の改正が施行され、第42条の2「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制」が追加されたが、これはいわゆるキャリアガイダンスの必須を求めているのではない。キャリア教育は一部の教職員が行うものではなく、大学教育全体として教育課程内外の有機的な連携のもとで取り組むものである。大学は省令等を主体的に読み解いた上で、大学教育を改革する必要がある。

本稿では、キャリア教育の現状や課題を述べるとともに、第42条の2に焦点を当て、その捉え方、そこからくみ取るべき問題点や課題、キャリア教育が持つ大学教育への示唆（FDの視点）について言及する。

1. はじめに（問題の所在）

2011（平成23）年4月に大学設置基準（文部科学省令）の改正が施行され、以下のような第42条の2「社会的及び職業的自立を図るために

必要な能力を培うための体制」が追加された。

（大学設置基準第42条の2）「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」。

これに対し、新聞は「…大学や短大の教育課程に職業指導（キャリアガイダンス）を盛りこむことが2011年度から義務化される」（朝日新聞2010年2月24日）等と報じた。マスコミは読者への訴求や分かりやすさ、あるいは2009（平成21）年12月の中央教育審議会大学分科会の報告等¹から、省令の文言にない「職業指導（キャリアガイダンス）」を書いたと思われるが、大学教員やキャリア教育担当者の中にもマスコミ報道のタイトルを鵜のみにしたまま講演会等で使っている人を見受ける²。しかし、第42条の2「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制」は、いわゆるキャリアガイダンスの必須を求めているのではない。改正の趣旨や求められる背景を正確にとらえる必要がある。

¹ 平成21年12月の中央教育審議会大学分科会質保証システム部会が「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）」を出した。「学習支援・学習環境整備の検討」（資料）の中で「新たな大学の教育活動としての『職業指導（キャリアガイダンス）』の導入」という文言が記載されている。また、「キャリアガイダンス」「職業指導」等の用語について以下のように説明している。「…『厚生補導』（学生の人間形成を図るために行われる正課外の諸活動における様々な指導、援助であり、具体的には課外教育活動、奨学援護、保健指導、職業指導等を含む。）の領域の一つとして行われてきた『職業指導』の概念に着目して、『職業指導（キャリアガイダンス）』。しかしながら、今回の審議経過概要では『職業指導』（一定の又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、態度をほぐむ教育）との誤解が生じ得ることを踏まえて、『職業指導』を用いないこととした。その上で『キャリア教育』（社会的・職業的自立に向け、必要な知識、技能、態度をほぐむ教育）の考えに基づきつつ、学生に対して実際に教育が行われる場合に現れる態様である支援・指導に着目し、『社会的・職業的自立に関する指導』（キャリアガイダンス）として整理している」。

http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/siryo/_jicsFiles/af/fieldfile/2009/08/05/1282813_2.pdf（2015.8.13閲覧）

² たとえば2015年2月1日新卒雇用問題フォーラム（龍谷大学）での基調報告「社会を変えるための実践論」法政大学大崎雄二のレジュメ「『キャリアガイダンスの（社会的・職業的自立に関する指導等）の制度化』」の表記および講演内容。

キャリア教育については、多数の著書・論文がある。しかし、第42条の2を正面から扱ったものはほとんどない。たとえば田澤(2011)は、キャリア教育の課題を大学設置基準改正に伴って、用語の整理を踏まえながら論じているが、第42条の2の趣旨や背景は述べていない。一方、文部科学省の榎本剛は、第42条の2について、政策担当者としての確かな見解を示し、解説をしている³。

高橋(2012, 142ページ)が指摘するように、大学のキャリア教育は、就職率の向上という短期的な目標への傾斜で、就職支援という狭い意味に限定されがちであるが、キャリア教育を、教える中身の問題ではなく、教え方の問題として全教員に理解してもらう必要がある。つまり、キャリア教育という教科をどう教えるかではなく、普段、授業で行っている正規の教科の教え方を変えることで、社会人基礎力を高めることもできる。花田ら(2011, 84ページ)は、キャリア教育の必要性が提起される中、それを単に就業力向上施策とはせず、教育理念や建学の精神を反映させ、多様な教育活動を統合するカリキュラム・仕組みの開発への地道な活動が重要という認識が必要だと述べている。まさしくキャリア教育が本来持っているFDの視点とキャリア教育が全学で取り組むべき課題であることを示唆している。

本稿では、大学設置基準第42条の2に焦点を当て、その捉え方、そこからくみ取るべき問

題点や課題、キャリア教育が持つ大学教育への示唆(FD的視点)を明確にする。

2. 大学設置基準の構成と第42条の2

大学設置基準(文部省令第28号)は1952(昭和31)年10月22日に制定された。近年の特に大きな改正は、1991(平成3)年のいわゆる「大学設置基準の大綱化」である⁴。

大学設置基準の構成は以下である。第1章 総則(第1条～第2条の2)、第2章 教育研究上の基本組織(第3条～第6条)、第3章 教員組織(第7条～第13条)、第4章 教員の資格(第13条の2～第17条)、第5章 収容定員(第18条)、第6章 教育課程(第19条～第26条)、第7章 卒業の要件等(第27条～第33条)、第8章 校地、校舎等の施設および設備等(第34条～第40条の4)、第9章 事務組織等(第41条・第42条)、第10章 共同教育課程に関する特例等(第43条～第49条)、第11章 国際連携学科に関する特例(第50条～第56条)、第12章 雑則(第57条～第60条)、附則 となっている。

上記の章立てを見ればわかるが、第42条の2は「第9章 事務組織等」にある。第41条は事務組織で、第42条は厚生補導の組織で、以下のようになっている。

(事務組織) 第41条 大学は、その事務を処理

³ 2011年9月の社団法人日本私立大学連盟の平成23年度教学担当理事者会議全体会議「あらためてキャリア教育を問う」における講演で榎本剛(当時文部科学省高等教育政策室長)は、「キャリア教育・職業指導の義務化」と受け止めるのはミスリードである、そうではなく学内で、就職部だけが取り組む問題でなく、学内連携を通じた教職体制の確立が重要と述べている。また、同氏は「私学経営」(No.433)において、職業指導の用語を以下のように解説している。昭和33年の学徒厚生審議会答申「大学における厚生補導に関する組織およびその運営の改善について」は、厚生補導の領域の一つとして「職業指導」(学生がその個性と能力に応じた職業につくことができるようにすること)を挙げていた。「社会的・職業的自立に関する指導等」は、この「職業指導」(カタカナにすれば、「キャリアガイダンス」)の概念を、厚生補導だけでなく、教育課程を通じた活動に拡張したものである。しかし、「職業指導」は「職業教育」(一定の又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、態度をはぐくむ教育)に誤解されやすく、また、「キャリアガイダンス」は、学生への個別就職相談のような狭い意味に解される懸念から、大学設置基準では「職業指導」や「キャリアガイダンス」を用いず、「社会的・職業的自立に関する指導等」の用語を使うこととした。

⁴ この目的は、各大学が「学術や社会の要請に適切に対応しつつ、特色あるカリキュラムを編成・実施することが、全体として大学教育を充実させ、社会が求める優れた人材の養成に資すること」にあった。大学は教育に関して自由度が増した。しかし、同時に進行したのは予想に反した専門教育重視の傾向と教養教育の衰退であり、また、学位に付記される数百もの専攻分野の名称といった透明性の欠如と社会的適用性の低下である。市場化は構造改革をすすめる小泉内閣の下で一層すすめられたが、同時に整備されたのは強い統制力を持つ事後監査・監督制度であった。日本における高等教育の市場化は、平成3年の大学設置基準大綱化をきっかけとして始まり、その後平成13年度の中央省庁改編以降、構造改革を進める内閣府に置かれた経済財政諮問会議を始めとする各種会議と文部科学省・中央審議会の間でのせめぎ合いの中で推進されてきたものである(大場, 2009, 15-17ページ)。1992年に18歳人口は205万人となり、その前後は「ゴールデンセブンの時代」(第2次ベビーブームの1986年～1992年前後の18歳人口が多い時代のこと。全国進学情報センターが名前をつけた)と呼ばれるが、その後の18歳人口減少を前にして、自由化・市場化がすすんだのである(佐藤, 2005, 81ページ, 91ページ)

するため、専任の職員を置く適当な事務組織を設けるものとする。

(厚生補導の組織) 第42条 大学は、学生の厚生補導を行うため、専任の職員を置く適当な組織を設けるものとする。

そして、そのあとに第42条の2(社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制)が追加されたのである。

3. キャリア教育の現状と大学設置基準改正の「肝」

立教大学が全学の共通カリキュラムとして2000年「仕事と人間」を開講、武蔵野女子大学(現武蔵野大学)現代社会学部も同年「キャリア・インフォメーション」を開講した(佐藤, 2007, 25ページ)。立命館大学がキャリアセンターを1999年に設置して以降、就職支援からキャリア支援への流れがすすむとともに、2000年半ば以降急速に正課授業としてキャリア系の科目が設置されてきている。

政策的にも2004(平成16)年度から2007(平成19)年度まで文部科学省が「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」(現代GP)を実施し、特に平成18年度、19年度に「実践的総合キャリア教育の推進」事業をつくったことが大きな後押しとなった⁵。

大学がキャリア教育に取り組む背景として、国立大学協会(2005, 3-4ページ)は、大きく4つの指摘をしている。第1に、キャリア教育の展開は本来、大学教育の基本的な任務の1つである。第2に、学生の能力・資質に対する社会の要請にどう応えるかという問題があり、企業経営のスリム化の進行とともに、企業社会全体が大卒者に即戦力、あるいはemployability(雇用されうる能力)を求めるようになってきている。第3に、学生の就職や雇用への移行の面での支

援強化が必要になってきている。第4に、学生のキャリア発達や職業意識形成におけるつまづきの問題の指摘等である。

現在、ほとんどの大学で、正課・課外を問わず、多数のキャリア(系)科目が設置されている。文部科学省によれば、平成24年度学部段階において教育課程内外でキャリア教育を実施している大学は729校(98%)である⁶。特に私立大学では、課外に多数の講座を用意し、キャリアオフィス(キャリアセンター)も大規模である。また、民間企業(ベネッセ、リアセック等)への適性検査や講座の委託も多い。正課カリキュラムとあまり関係なく、従来の就職支援の拡大版としてキャリア教育が行われている様相も呈している。

こうした現状に対し、2011(平成23)年1月31日の中央教育審議会答申「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」では、キャリア教育の方針の明確化と、教育課程の内外を通じた体系的・総合的なキャリア教育の推進が必要であるとし、「キャリア教育は担当教職員ののみが行う取組であると認識されているなど、全学的なキャリア教育の位置付けや、教育プログラムの整備、運営組織・体制の整備、教職員の意識啓発等について課題が見られるとの指摘がある」と述べている。こうした背景をもとに、大学設置基準が改正され、第42条の2が制定されたのである。

榎本(2011a, 52ページ)は、第42条の2を3つに分けて解説している。

- (1)「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」を
- (2)「教育課程の実施及び厚生補導を通じて培う」ように、
- (3)「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」ということである。

教育課程の実施は当然だが、厚生補導も大切であること、また、(3)の「大学内の組織間の

⁵ 文部科学省現代的教育ニーズ取組支援プログラム:(テーマ1)地域活性化への貢献(地域密着型)、(テーマ2)地域活性化への貢献(広域展開型)、(テーマ3)知的財産関連教育の推進、(テーマ4)持続可能な社会につながる環境教育の推進、(テーマ5)実践的総合的キャリア教育の推進、(テーマ6)ニーズに基づく人材育成を目指したe-Learning Programの開発
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/gp/004.htm (2015.9.8 閲覧)

⁶ 文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室(平成26年11月14日)「大学における教育内容等の改革状況について(概要)」(平成24年度)平成24年度学部段階において教育課程内外でキャリア教育を実施している大学729校(平成23年度701校)。
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1353488.htm (2015.9.8 閲覧)

有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」が重要である。キャリアガイダンスの実施だけでなく、学内組織の連携や体制整備を求めているのである。

換言すれば、正課授業、キャリアガイダンス、就職指導等がバラバラで、学内の連携がなされていなかったことを表している。また、第9章事務組織等に条文がおかれているのは、教職協働やSD等への示唆もあると考えられる。

これまでの大学設置基準は、教員や教育内容にかかわる教育課程に関しては一定の規定を備えているが、正課外活動や学生支援に関する規定については、第42条で「大学は、学生の厚生補導を行うため、専任の職員を置く適当な組織を設けるものとする」とされているだけである(榎本, 2011a, 56ページ)。学生支援についての言及が少なかった。

また、たとえば、平成21年度大学設置等に関する事務担当者説明会の会議資料によれば、大学設置基準改正のポイントを以下のように記載している。(アンダーラインは原資料)

近年の主な改正点と留意事項

1. 大学設置基準、短期大学設置基準の改正(社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制について)

改正の趣旨 現在の厳しい雇用情勢や、学生の資質能力に対する社会からの要請、学生の多様化に伴う卒業後の職業生活への移行支援の必要性等を踏まえ、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、大学は、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むこと、また、そのための体制を整えることが必要である。

設置の趣旨等を記載した書類の説明では、具体的に3つに分け以下のように記述している。(教育課程内の取組について)

教育課程を通じて、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための具体的な取組内容について説明してください。その際、社会的・職業的自立に関する指導等を教育課程の全体を通してどのように行っていくのかを示した資料や、関係する授業のシラバスや一覧等を必要に応じて添付してください。

(教育課程外の取組について)

厚生補導を通じて社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を培うための具体的な取組

内容について説明してください。その際、教育課程外の取組の具体的な内容が示された書類を添付してください。

(適切な体制の整備について)

社会的及び職業的自立を図るために必要な能力の育成に向けて、教育課程内外にわたる社会的・職業的自立に関する指導等の実施に向けた体制を整備すること、学内の関係組織の有機的・緊密な連携を図ることについて具体的に説明してください。その際、当該体制について分かりやすく示した図や規定等を必要に応じて添付してください。

冒頭のアンダーラインが改正の趣旨を的確に示している。しかし、多くの大学は改正の趣旨を、「教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むこと」に重きを置き、またキャリアガイダンスの必修のように受け止め、下記4でも述べるように「また、そのための体制を整えることが必要」を留意していないように見受けられる。

4. キャリア教育の体制に関わる問題

独立行政法人日本学生支援機構の「大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成25年度)」によれば、学生支援に関する組織等の支援内容別組織数は表1のようになっている。平成22年度と平成25年度では一部区分けが異なるが、「その他」を除きすべての項目で支援組織等が増えている。

一方、「組織間での連携のための委員会・組織等が所掌する支援内容」については、大学全体では、「対人関係、心理・性格の相談」が81.0%でもっとも多く、次いで「メンタルヘルスの支援」78.4%、「障害学生への支援」76.4%、「学生支援」72.7%の順となっている。「キャリア教育」は大学全体で41.5%、「就職支援」は42.0%で、前述の支援内容別組織と異なり、他の学生支援に比べ組織間での連携が少ない。支援組織はあるが連携する組織が少ないというキャリア教育や就職支援の問題点が浮かび上がる。

また、「学生が抱える課題に対して包括的に対応することを目的とする領域横断的かつ恒常的な組織の設置状況」では、表2のように大学

表1 学生支援に関する組織等の支援内容別組織等

今回（平成25年度）調査 （延べ数）		前回（平成22年度）調査 （延べ数）	
就学支援	2274	就学支援	1857
キャリア教育	1703	学習支援	1757
就職支援	1576	学生相談	2619
対人関係	2101	キャリア教育	1515
メンタルヘルス	1990	就職支援	1490
障害学生支援	2277	経済的支援	1460
生活支援	1848	生活支援	1676
経済的支援	1537	課外活動支援	1488
留学生支援	1631	障害学生支援	1657
課外活動支援	1570	留学生支援	1486
その他	186	その他	258

網掛けは筆者

表2 学生が抱える課題に対して包括的に対応することを目的とする領域横断的かつ恒常的な組織の設置状況

		設置している	設置していない	無回答
大学全体		47.6	50.7	1.6
大学全体	国立	67.1	32.9	0
	公立	31.2	67.5	1.3
	私立	47.0	51.1	1.9
短期大学		42.9	54.4	2.7

表3 キャリア教育の三層構造

①	就活支援	面接やエントリーシート対策など
②	キャリアガイダンス	自己理解や仕事理解など
③	(本来の意味での) キャリア教育	正課として、社会で働くための力を身につける

「今必要なキャリア開発とインターンシップ」2014年2月9日「教育的効果が高いインターン普及推進シンポジウム」資料より

全体では「設置している」が47.6%であり、約半数は設置していない。

高橋俊介は表3のようにキャリア教育の3層構造（①就職支援、②キャリアガイダンス、③キャリア教育）がバラバラになっていると述べている。

大学設置基準改正の趣旨、第42条の2が新設された背景は、まさに高橋が指摘している通りである。3つがそれぞれバラバラに、連携や

協議することなく実施されているという問題がある。正課授業を担える教員が少ない上、学科等の専門を教える教員はキャリア教育について「わからない、やれない、興味がないので、お任せ」状態である。また、正課とキャリアセンター等の連携が少なく、一部の大学は業者に丸投げであるなど問題は多い。また、FD的な視点からキャリア教育を構築し、体制等を変更した大学はきわめて少ない⁷。

⁷ 「キャリアデザイン、FD、委員会」をGoogleで検索すると213,000件ヒットするが、トップが静岡大学の全学キャリアデザイン教育FD委員会である。それ以外はほとんどがFD委員会のページである。また、「キャリア、FD、委員会」で検索すると487,000件あるが、同様にほぼFD委員会のページである。キャリアとFDを結び付けた名称の委員会は、静岡大学以外に探すことはできなかった。(2015.9.21閲覧)

5. キャリア教育と大学教育を結ぶものとしてのFD－静岡大学の事例（キャリアデザイン教育・FD委員会について）

静岡大学では、中教審答申のFDの定義でなく、静岡大学独自のFDの定義を2009年に以下のように制定している。

静岡大学のFDの定義「静岡大学におけるFD（以下、「静大版FD」という。）とは、すべての学生（含む大学院生。以下同じ。）の学力や研究能力の向上を目的として、教員（教員集団を含む。以下、同じ。）が主体的かつ自主的に取り組む研究・教育活動の改善実践、およびそれを側面から組織的に支援・促進する活動をいう」。

静大版FDの定義の特徴は、教育だけでなく研究活動の改善を含む教員のキャリア形成も視野に入れていることである（静岡大学FDハンドブック）。

このような背景もあり、大学設置基準改正を前に様々な議論を重ね、2010年12月「体制」を変更し、「全学FD委員会」を「全学キャリアデザイン教育・FD委員会」にした。

この改組は、大学教育の根幹にキャリア教育があることを大学の理念として示したものである。教育課程や授業方法を組織的に見直すとともに、教員一人ひとりが授業改善をすすめ、それを教員集団として共有化することは教員や学生のキャリア形成に重要な意味を持つ。自分を振り返る（リフレクション）、教員間での話し合いや協力、授業開発やノウハウの蓄積等は教員のキャリア形成はもとより、学生の成長やキャリア形成に資する。また、キャリア教育を行う上ではいくつも落とし穴があるからこそ、FDが必要であるという趣旨もある。社会への適応を過度に求めがちなキャリア教育は、FD的視点がないと危険である。現代社会の諸矛盾に向き合うことなく、受容や同調だけを教えかねない。自己分析やコミュニケーションに傾注し、産業構造や業界、仕事内容等をないがしろにする危惧もある。実際の就職活動は適応力がないと通らないが、働くうえでは、自分の身を守り、権利を主張することも大切である。こうした落とし穴をFD的視点で組織的に不断に見直す必要がある。

また、大学教育センターと学生支援センター

と就職課が連携し、2012年度から就職ガイダンスを刷新した。正課授業を担う大学教育センターの教員、主に課外やキャリアカウンセリングを担う学生支援センターの特任教員、就職支援を担当する就職支援課の三者が協力してガイダンスを実施するようになった。2年生向けのガイダンスを新設し、正課の学びの重要性を大学教育センターの教員が強調、その後インターンシップや就活について学生支援センターと就職課が担うという協力関係を構築した。教職協働をすすめるとともに、高橋が述べている分断が解消される方向にすすんできている。

6. まとめ

慶応義塾大学湘南藤沢キャンパス（SFC）は、1990年のキャンパス設置の際から、キャリアデベロップメント委員会を設置して学生支援を行っている。社会的・職業的自立は「ライフキャリアにおけるキャリア自律の実践」というコンセプトとして認識され、キャンパスで提供される様々な教育に浸透している（花田ら、2011、84ページ）。また、前述のように立教大学と武蔵野女子大学（当時）は2000年から正課授業としてキャリア教育を行っているが、多くの大学では2005年頃からキャリア教育をはじめ、大学設置基準第42条の2の改正とともに急速に広がってきている。

しかし、前述のように正課内外のキャリア教育の実施数は増えているが、学内の有機的連携は弱く、FD的視点も意識されていない。第42条の2の理解が不十分なまま、キャリア教育やキャリアガイダンス、就職支援が行われている。キャリア教育やキャリアガイダンス等の数が多ければいいのではない。重要なのは学内の連携である。一部の職員、一部の教員だけが学生のキャリア形成に関与するのではなく、大学教育全体がそれを支え、関係していることが求められている。そのためには更なるFDが必要である。

大学設置基準や学校教育法、私立学校法など省令や法律の改正は頻繁に行われるが、大学に求められているのは、それらを主体的に読み解いた上で、大学教育の改革をすすめることである。

参考・引用文献

- 榎本剛 a 「大学設置基準改正の狙いと展開 『社会的・職業的自立を図るために必要な能力を培うための体制』について」(私学経営 No.433, 2011 年), 52 ページ, 56 ページ。
- 榎本剛 b 「あらためてキャリア教育を問う」社団法人日本私立大学連盟平成 23 年度教学担当理事者会議全体会議における講演及び資料, 2011 年。
- 花田光世、宮地夕起子、森谷一経、小山健太「高等教育機関におけるキャリア教育の諸問題」『KEIO SFC journal Vol11』(慶應義塾大学湘南藤沢学会) No2, 2011 年, 84 ページ。
- 国立大学協会 教育・学生委員会「大学におけるキャリア教育の在り方」2005 年, 3-4 ページ。
- 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「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)」2009 年。
- 文部科学省中央教育審議会答申「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」2011 年。http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1301877.htm (2015.8.31 閲覧)
- 文部科学省「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」。http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/gp/004.htm (2015.9.8 閲覧)
- 文部科学省 平成 21 年度大学設置等に関する事務担当者説明会の会議資料 http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/ninka/1289294.htm (2015.8.1 閲覧)
- 大場淳「日本における高等教育の市場化」『教育学研究』(日本教育学会) 第 76 巻第 2 号, 2009 年, 15-17 ページ
- 佐藤龍子「大学「ゴールデンセブンの時代」と臨時的定員政策を考える」『社会科学』(同志社大学人文科学研究所) 第 78 号, 2005 年, 81 ページ, 91 ページ。
- 佐藤龍子「学生の主体性を促すキャリア教育と正課外活動」『京都大学高等教育研究』(京都大学高等教育研究開発推進センター) 第 13 号, 2007 年, 25 ページ
- 静岡大学「FDハンドブック」
- 静岡大学大学教育センター HP <http://web.hedc.shizuoka.ac.jp/> (2015.9.8 閲覧)
- 高橋俊介「21 世紀のキャリア論」東洋経済新報社, 2012 年, 142 ページ。
- 高橋俊介「今必要なキャリア開発とインターンシップ」(2014.2.9 「教育的効果が高いインターンシップ普及推進シンポジウム」の資料) 2014 年。
- 田澤実「大学におけるキャリア教育の課題」『心理科学』(心理科学研究会) 第 32 巻第 1 号, 2011 年。