

# 子どもと親・若者のキャリア形成に関するニーズの検討

—産学官民連携による社会参画型教育プログラムに向けて—

齊藤 ゆか

## 1. 問題の設定

学校段階で、キャリア教育が本格的に強化されたのは2003年からである。それ以前から初等・中等教育で、児童・生徒向けのキャリア支援が行われていた。しかし、社会環境が激化し、大卒者の就職状況が悪化するにつれ、高等教育でもキャリア教育の必要性が強く求められるようになった。若者の雇用問題に対する総合的な人材対策を講じるため、2003年4月に「若者自立・挑戦戦略会議」（文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府の関係4府省）が発足し、教育・雇用・産業政策の連携による「若者自立・挑戦プラン」（キャリア教育総合計画）の基本的方向を示した。2005年には、経済産業省が産業界と連携し、「社会人基礎力に関する研究会」を立ち上げ、2007年から「社会人基礎力育成・評価手法開発事業」のモデル校として、各大学で人材育成が試みられた（経済産業省2006, 2008a, 2008b, 2009, 2009, 2010a, 2010b, 2011）。

しかし、大学卒業生全体に占める就職者の割合は64.8%に留まる（厚生労働省2012）。また、中学、高校、大学を卒業しても3年後に離職してしまう割合は、それぞれ64.2%, 35.7%, 28.8%（いずれも2009年3月卒業生）となっている。さらには、いわゆるニート<sup>1)</sup>の若者は、2002年以降60万人台で推移しており、若年無業化が社会問題となっている。このような閉塞感のある社会の中で、我々教育関係者は、子ども・若者にどのようなキャリア育成を行えばよいであろうか。

さて、現在、グローバル化による競争激化に伴い、産業界からの強い要請で、大学の「グローバル人材育成」を念頭においた大学改革が本格化し始めている。2012年6月には、文部科学省高等教育局から「大学改革実行プラン」が提示され、大学教育の質的転換が急務となっている。激変する社会に対応できる人材育成として、「生涯学び続け、主

体的に考え、行動できる人材」に加え、「グローバル社会で活躍する人材」「イノベーションを創出する人材」「異なる言語、世代、立場を超えてコミュニケーションできる人材」などが求められている（文部科学省2012）。

子ども・若者のキャリア形成に関しては、筆者らもこれまで多様な実践的研究を行いながら、その成果を明らかにしてきた（齊藤2006, 2007, 2009, 神谷・齊藤他2008, 齊藤・大成他2011, 西村・長江他2012）。一方、CiNiiで「子ども・キャリア」のキーワード検索をすると199件の研究、「若者・キャリア」は271件、「大学生・キャリア」は464件の研究が報告されている（2012年11月現在）。新たな研究として、雇用とキャリアとの関係を言及した研究、キャリア教育・就労定着プログラムの開発等が報告されている。

しかし西村（2012）も指摘しているように、「企業側の要求する資質・能力のイメージは曖昧」であり、キャリア形成に必要な社会性と個性を育成するプロセス分析や教育目標設定は行われていない。また、子ども・若者のキャリアを育成できる具体的なプログラムとなる「産学官民のすべてが連携した社会参画型教育プログラム」等の研究は、筆者が把握する限り行われてない。

そこで、子ども・若者のキャリア育成として、本稿ではまず、子どもと親・若者のキャリア形成に関するニーズ調査から、職業能力についての具体的な内容と構造を明らかにすることから始めたい。これは、森（2008）のいう「人材育成の5ステップ」のうち、第1ステップ「教育ニーズの把握」「教育の必要性を確かめる・文章化する」に位置する。

研究目的の第一は、子どもと親のキャリアニーズを、ワーク・ライフの両面から実態を把握すること。第二は、若者の状況を明確にすること。第三に、若者の職業能力の内容と構造を明らかにし、若者の状況との相違点を確認すること。第四に、これらの結果から、キャリア教育の必要性と

1) ニート（NEET = Not in Education, Employment or Training の略）とは、就学、就労、職業訓練のいずれも行っていないものを指す。

課題を明らかにすることである。以上を通じて、今後の研究課題となる「産学官民連携による社会参画型教育プログラムの構築」の手掛かりを得たい。

## 2. 方法

本稿は、2つの調査研究で構成されている。第一は、子どもと親のワーク・ライフ両面からのキャリアニーズの調査、第二は、若者のキャリアニーズと実態に関する調査である。本稿で扱う若者は、大学生に限定する。

(1) 子どもと親のキャリアニーズの調査については、筆者が分析・執筆を行った松戸市男女共同参画推進協議会(2012)「男女共同参画に関する小学生・保護者アンケート報告書」を用いる。本書は、松戸市及び同市男女共同参画推進協議会が中心となって調査設計を行い、2011年10月に調査の実施を行った。本書の目的は、松戸市の「男女共同参画プラン・第4次実施計画」の策定に向けた情報を得ることにあったが、本稿では、子どもと親のキャリアニーズに関連する項目のみ抽出し、再分析を行った。調査対象者は、松戸市(9地区、9小学校)の小学6年生とその親を一組として、996組に対して無作為に調査票を配布し、うち883組(回収率88.7%)の回答を得た。子ども883名(うち、男子396名、女子457名)、その親883名(男子の親396名、女性の親457名)である。調査内容の詳細は松戸市男女共同参画推進協議会(2012)を参照されたいが、本稿で取り上げる項目は、次の通りである。①子どもの自己有用感と褒められる経験、②子どものキャリアニーズ(家庭観と職業意識)、③子どもと地域の関わり、④母親の生き方と目標、⑤親の子どもへの期待(学歴とキャリア)である。

(2) 上記の結果を念頭におきつつ、若者(大学生)のキャリアニーズと実態把握を行った。調査票は、K大学の「社会教育課題研究」の授業受講者が議論及びワークショップを通じて作成した「社会に求められる職業能力」に基づく、具体的な授業目的や内容の詳細は後述する。調査対象は授業外の学生(K大学生とS大学生)約100名を目標として、学生及び筆者が調査票を2012年6～7月中に配布・自記式の上、回収を行った。回収した調査用紙数は合計98名(K大学生男子31名、女子19名、S大学(女子大学)女子48名)であった。調査内容は、①若者の自己有用感と自分のイメージ(自由記述)、②他者との関係性(相談できる相手の有無)、③将来の夢(自由記述)、④一人暮らしの経験などの個人の状況と、⑤社会に求められる職業能力の自己評価票である。

本稿では、適宜、既存の統計を活用しながら、(1)と(2)の調査結果を中心に分析を行うこととする。

## 3. 結果と考察

### 3-1. 子どもと親のキャリア形成に関するニーズ把握

#### (1) 子どものキャリアニーズ(ワークとライフ)

##### ①子どもの自己有用感と褒められる経験

「今の自分が好き」と回答する自己肯定感の高い子どもは約4割いる一方で、「嫌い」という自己肯定感の低い子どもは約1割存在する(図1)。また、「まわりの人(友達、先生、家族)にほめられることがあるか」については、「いつもある」は1割(男子11.1%、女子14.4%)であるが、「時々ある」を含めると約8割が「ほめられる」経験を持つ。自己肯定感が高い子どもほど「リーダーに立候補する」「自分の意見を発言する」等の積極的な行動をとる。しかし、ほめられることが「ない」とする子ども(男子8.6%、女子4.6%)ほど、自己肯定感が低く、消極的行動をとる傾向にある。

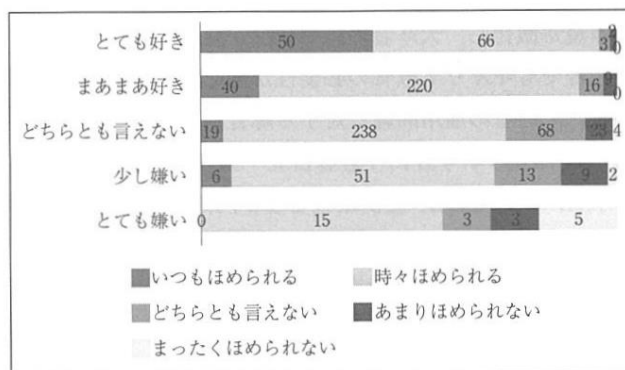


図1 小学生の自己有用感とほめられる経験の関係

出所：松戸市男女共同参画推進協議会(2012)の調査結果に基づき作成。

注：小学生883人(女子457人、男子396人、性別不明49人)、SA。(単位：人)

##### ②子どものキャリアニーズ(家庭観と職業意識)

子どものキャリアニーズについて、自分の「子どもが生まれても仕事を続けた方がよい」とする子どもは約半数で、女子より男子の方が多い。また、「家事は男女が協力した方がよい」とする子どもは約8割を占め、男子より女子の方が多い(図2)。

##### ③子どもと地域の関わり

地域に関わりある活動として、「子ども会」、「地域スポーツ」、「お祭」に参加する子どもは、それぞれ29.7%、36.5%、90.9%である。「お祭」等の単発参加は多数を占めるが、「子ども会」や「地域スポーツ」等の継続参加は少ない。特に、「子ども会」に「全く参加しない」子どもは49.3%と約半数を占めている。

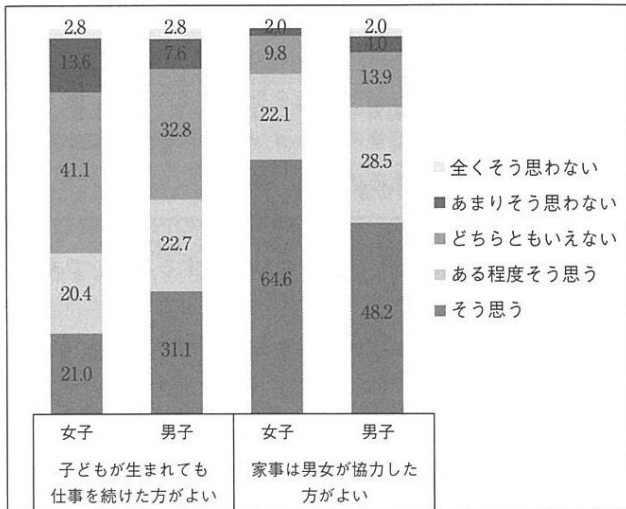


図2 小学生の性別役割分業意識  
 出所：松戸市男女共同参画推進協議会（2012）の調査結果に基づき作成。  
 注：小学生 883 人（女子 457 人、男子 396 人、性別不明 49 人）、SA。

(2) 親の子どもに期待するキャリアニーズ

①母親の生き方と目標

小学生の子を持つ母親（= 883 人）が「これからの生き方について、どのような目標を持っているか」については、第一は「就労」（61.8%）、第二に「子育て」（29.3%）、第三に「趣味」（29.1%）、第四に「家事全般」（14.9%）、第五に「学習」（13.8%）、第六に「地域活動やボランティア活動」（6.4%）、第七に「キャリアアップ」（5.6%）の順に多い。

この結果は内閣府（2008）の世論調査（「生活の中での優先度」の項目）の女性（= 1730 人）の「仕事」（希望 4.4%、現実 15.3%）の優先度に比べ、本調査の女性の「就労」希望者の割合は高い。

図3のように、各項目を母親の就労別にみたところ、次のような特徴があった。①「就労」希望者が最も高いのは「臨時職母」（68.2%）であったが、「無職母」の 53.5% も就労希望者であった。②「育児」に力を入れたい母親は、「無職母」（32.9%）と「常勤職母」（31.4%）とほぼ同程度であった。③「趣味」の充実、「会社経営・自営業・家事従業母」（37.2%）、④「キャリアアップ」は、「常勤職母」の 23.5%、⑤「資格や免許等の学習」は、「在宅職母」の 29.2%、⑥「家事全般」は「無職母」の 22.7% 等である。

②親の子どもへの期待（学歴とキャリア）

親が期待する子どもへの最終学歴は、「大学卒」が 69.5%（男子親 77.0%、女子親 63.7%）で、5 年前の同一調査の 63.7% に比べると微増している。また、「子どもに期待する働き方」として、「ずっと働き続けてほしい」は 79.2% である。「働き続ける」を希望する親のうち、「自分の好きな仕事」

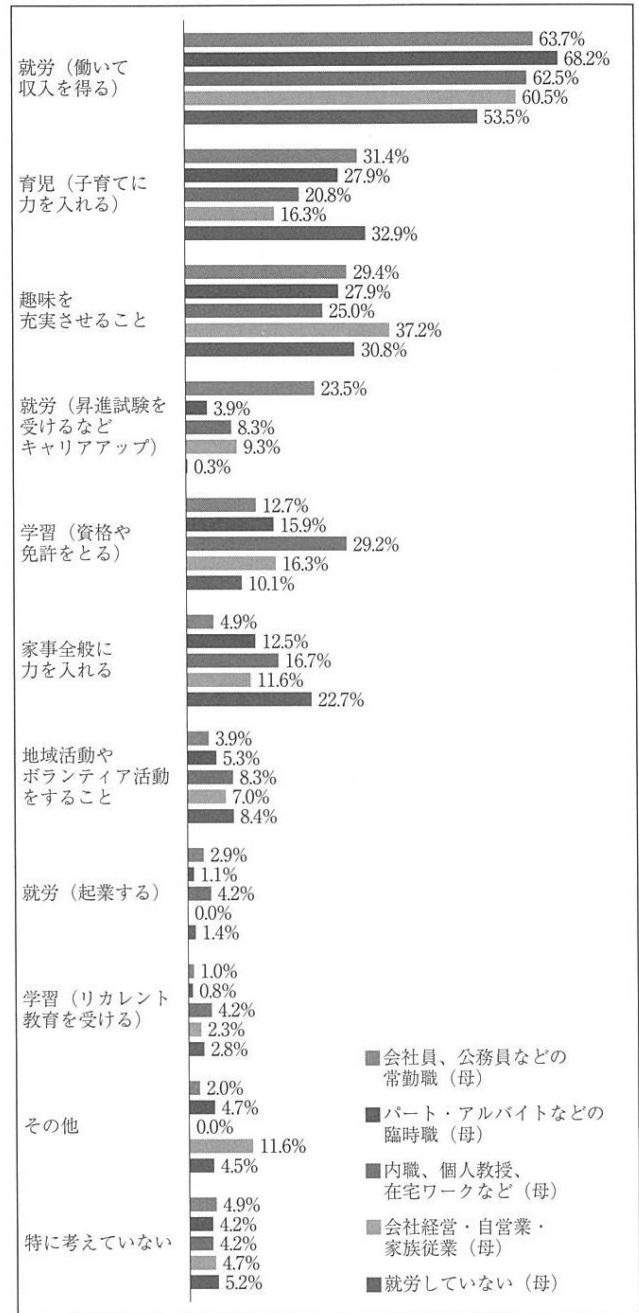


図3 母親の生き方  
 出所：松戸市男女共同参画推進協議会（2012）の調査結果に基づき作成。  
 注：保護者 834 人、MA（2 つまで）

（56.3%）及び「専門的職業」（22.9%）に就くことへの期待が高い。

母親の就業別にみると、「自分の好きな仕事」を期待するのは「在宅職母」が 70.8% であり、次いで「常勤職母」67.6%、「自営業職母」65.1% である（図4）。また、男子親・女子親別にみると、男子親の 99% が「働き続けてほしい」とする一方、女子親の 61.9% も「働き続けて欲しい」とする。

「結婚・子育て後に再就職（中断再就職）」を希望する女

子親は 21.4% (前回調査は 23.0%), 「結婚や子育てを機に家庭に入る (専業主婦)」を希望する女子親はわずか 10.7% (前回調査は 10.7%) に過ぎない。

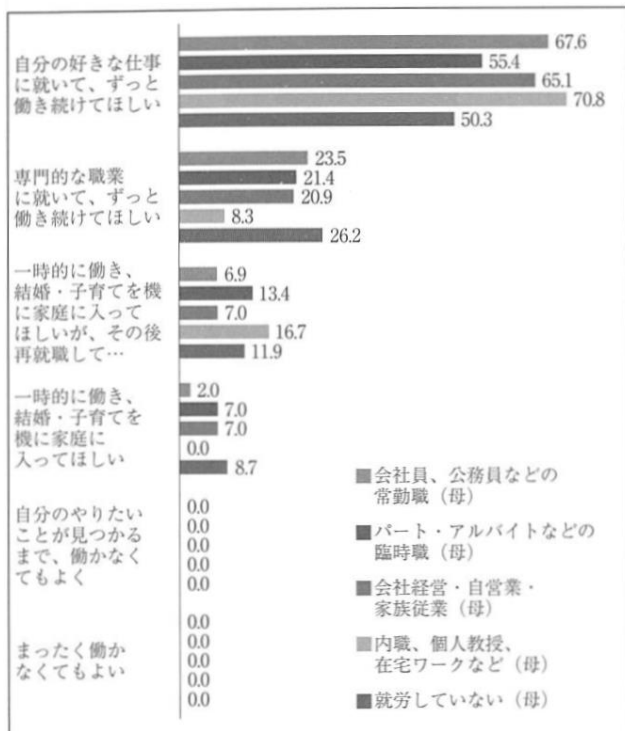


図4 母親の職業別による子どもに期待する働き方

出所：松戸市男女共同参画推進協議会 (2012) の調査結果に基づき作成。  
注：保護者 883 人 (常勤母 102 人、パート母 359 人、自営業 43 人、在宅母 24 人、無業母 286 人)、SA

### ③親の性別役割分業意識と子どもに力を入れて欲しい男女平等教育

「女の子も将来は仕事を続けた方がよい」と思う親は 72.3% (女子親は 75.5%, 男子親は 68.7%) で、全体の三分の二を占める。これは、内閣府 (2008) の調査結果 (「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」とするのは全体の 45.9%) より多い。

また、「女性も責任のある立場につくのが良い」とする親は 64.1%, 「男性も家事育児をする方がよい」と思う親は 72.8% (女子親は 70.9%, 男子親は 56.0%) となっている。これは、内閣府 (2008) の若年になるほど性別役割分業意識が低下する傾向とほぼ一致する結果となっている。

一方、学校の男女平等教育で子どもに力を入れてほしい事項は、「男女を問わない人間関係」(80.6%), 「働くことや自立して生きること」(76.2%), 「暮らしに必要な実技」(69.0%) の順に挙げられた。すなわち、いずれも男女を問わず「働くことへの自立」、「暮らしへの自立」の両面の教育が求められている。

### 3-2. 若者の職業能力の内容と構造 “学生が考案した「社会に求められる人材」とは”

若者の職業能力の内容と構造を把握するために、第一に、クドバス手法を用いたワークショップから調査実施に至るまでの授業展開の概要を述べる。第二に、若者の状況を明確にすること、第三に、若者の職業能力の内容と構造を明らかにし、若者の状況との相違点を確認すること、である。

#### (1) 授業の展開—クドバス手法を用いたワークショップから調査実施まで—

本授業「社会教育課題研究」(選択前後期 4 単位) は、K 大学の社会教育主事科目の一環である。授業目的は、「社会の様々な課題を学校外の教育で解決していけるか」をテーマに、「現代日本における社会的課題を直視した上で、市民協働社会を実現する方向を見据え、社会教育分野が貢献しうる方策を研究」することにあつた。受講者は 7 名 (男子 4 名、女子 3 名) の少人数である。

2012 年度の「社会教育課題」(前期) の授業展開 (一部) は、表 1 の通りである。授業方法は、課題に関するディスカッション、社会教育課題の設定、クドバス手法を用いたワークショップ、調査票の作成及び実施、データ入力・加工、調査内容の評価等、学生が主体となれる課題解決型学習を導入した。

本研究で用いたクドバス (CUDBAS= Curriculum Development Based on Ability Structure) とは、森が開発した職業教育カリキュラム開発の手法<sup>2)</sup> (クドバス手法と略記) であり、産業界を中心に技術・技能伝承、人材育成に活用されている (森 2000, 2006, 2008)。筆者も授業や研究でクドバスを多用してきたが、本授業でも課題研究の一環として導入した。

#### (2) 属性・状況別にみた若者の状況

ここでは、まず若者の状況について確認するため、主に次の 5 点の設問を行った。①今の自分が好きか (自己有用感)、②自分はどんな人か (自己イメージ)、③周りにあなたのことを真剣に考えてくれる人がいると思うか、それは誰か (他者との関係性)、④将来の夢はあるか、それはどんな夢か (将来の夢)、⑤今ひとり暮らしをしているか (生活の自立) である。自己有用感については、先の調査と同じ設問とした。図 5 は、若者 (大学生) の属性及び状況別にみた自己有用感を表している。

2) クドバスの特徴は、「手続きがシンプルで簡単」「小集団で意思決定できる」「作成プロセスが記録に残る」「応用範囲が広い」等である (森 2006)。

表1 クドバス手法を用いた授業の展開

	テーマ	学習内容	実施月	備考
1	主題の提示（教育に関連した社会的課題を整理）	学習課題について説明後、対象別による社会的課題（教育課題に限定）を議論・内容を整理する。	5月	
2	社会教育課題の設定	「若者のキャリア」に関する社会教育課題にテーマ設定する。	5月	
3	テーマの設定とディスカッション	「社会に出るまえに必要な職業能力」とは何か、そのために「どのような学習を準備する必要があるか」の検討（仮説の設定）を行う。	6月	
4	クドバスチャートの作成	クドバスの方法や効果について具体的な説明後、クドバス手法を用いたワークショップを実施。	6月	表3
5	調査票の作成	クドバスチャートからチェックシートに変換して、「能力の保有状況」の調査票を作成。フェースシートには、個人の属性や自己の状況を確認する内容を加える。	7月	
6	調査の実施	調査票の回収目標は100部に設定（うち98部回収）。K大学受講生は各10枚を友人に調査票を配布し、自記後に回収（50部）。S大学は、筆者の教養科目にて調査票を配布し、回収（48部）。	7月	表4
7	データの入力・加工	データの入力・集計を行う（入力は学生）。データ加工を行って、能力マップを完成させる（加工は筆者）。	8月	図5～9、表2
8	データの評価・講評	加工したデータを評価する。「能力の保有水準」の加工データから、属性別・大学別を評価を行う。今後、どのような学習を強化する必要があるか、どのような社会教育計画が立案できるか再度議論する。	9月	
9	伝承計画の作成	何について、誰が、誰を、どの水準まで、いつ指導するかを検討・記入。	—	
10	教育計画	学生ごとに教育実施スケジュールを作成	—	

注：森（2006）「技術・技能の現状評価と伝承計画の作成」に従い、筆者作成。

第一に、自己有用感についてである。全体として、「好き（とても・まあまあ）」は46.9%と全体の半数、「嫌い（とても・まあまあ）」は18.3%で2割程度いる。これを子ども調査と比較してみると、「とても好き」は子ども（13.7%）より若者（7.1%）が少なく、「とても嫌い」は子ども（2.9%）より若者（7.1%）が増える。また、性別・所属別にみると、K大は「とても好き」が1割に対し、「とても嫌い」も1割、また「好き」が約半数に対し、「嫌い」全体では4人1人がそれにあたる。S大は「どちらともいえない」（43.5%）が約半数を占める。

第二に、自己イメージは、自己有用感が高いほどプラス表現が多く、自己有用感が低いほどマイナス表現が目立つ。たとえば、自分を「とても好き」とするもの（8名）は、「かけがえのない存在」「明るくて前向き」「自画自賛」等のポジティブな記述が目立つ。一方、自分を「とても嫌い」とするもの（8名）は、「冷たい、無感情、自己中心、人間不信」「ダメ人間」「生きる価値がない」「中途半端野郎」「無意識に相手を傷つける」「取り柄のない人間、底辺」等のネガティブな記述が大半を占める。

第三に、真剣に考えてくれる人は、全体の8割を占め、他者との関係性に大きな問題はない（図6）。しかし、「ど

ちらともいえない」とする大半は、男性（K大）であった。女性に比べ男性の方が、他者との関係性が希薄である可能性がある。真剣に考えてくれる人で、最も多いのは「家族（親、両親）」、次いで「友達」、その他「恋人（彼氏）」「先生」「兄弟」「祖父母」などが挙げられた。

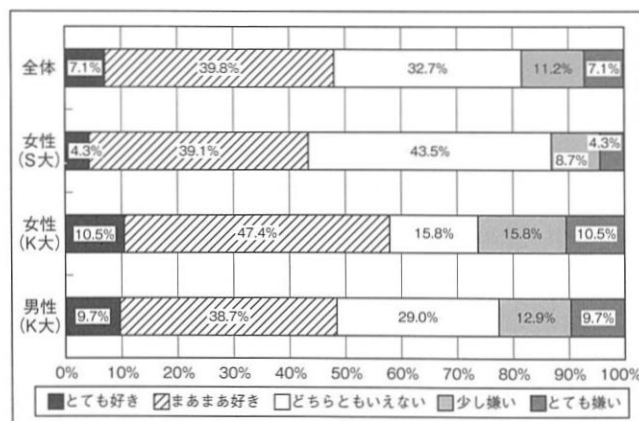


図5 性別・所属別に見た自己有用感

第四に、将来の夢があるとするものは、81.6%である（図6）。将来への夢は、大学の専門によるが「教員」が最も多かった。そのほか、「公務員」「保育士」「スポーツ関係」「神

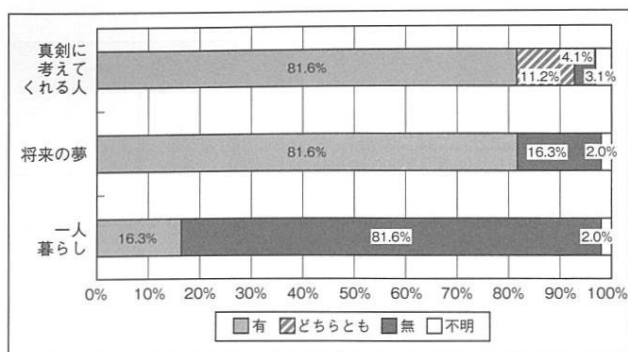


図6 若者（大学生）の状況と将来の夢

職」と明確な職名が記述されていた。しかし、「充実した生活」「人のためになり、自分の喜びだと思える仕事に就く」「たくさんの人に生きがいを提供する」「ちゃんとした人間」「とりあえず就職」「自分をきちんと持った女性」等、イメージで将来を描くものもいた。しかし、「お嫁さん」「結婚」を記述するものはわずか2名で、将来を「結婚」に依拠するものは殆どいない。

第五に、一人暮らしをしているものはわずか16.3%であり、そうでないものは81.6%と大半を占める（図6）。

表2は、「若者の自己有用感」を軸としながら、「真剣に考えてくれる人」、「将来の夢」、「一人暮らし」の有無とその程度を確認した。その結果、「真剣に考えてくれる人」がいる人ほど、「将来の夢」がある人ほど自己有用感が高い。一方、「一人暮らし」をしていない人のほうが、自己有用感が高い結果となった。

### (3) 若者の職業能力の内容と構造

#### ① 社会に出る前に必要な職業能力とは

「大学生が社会に出る前に必要な職業能力」<sup>3)</sup>をテーマとし、クドバス手法のルールに従い作業<sup>4)</sup>を行った。その結果、表3のように、職業能力項目を重要度順に、中分類9項目、小分類61項目のクドバスチャートを作成した。

大学生が社会に出る前に必要な職業能力（＝職能）は、次の9項目を設定した。第1の職能は「主体性」に関するものである。この職能の中には「行動」「態度」「発言」「計画と実行」「課題解決」「学外への参加」等が含まれる。第

2の職能は「向上心」で、第1の職能に近似した個人の資質に関するものである。一人ひとりが「夢や目標を持つ」「取り組む」「悔しさをバネに」「チャレンジ」「情熱」「夢中」等の行動を表す。第3の職能は「協調性」に関するものである。「周囲との協力」「他者の受容」「言葉のキャッチボール」「意見を聞く」等の他者との関係性の保持能力が求められる。第4の職能は「自己表現」に関するものである。「表現」「伝える」「相談」「発言」「はい」「いいえ」等、第3の職能である他者とのかかわる手段として必要とされる能力である。第5の職能は、「自己管理」に関するものである。「感情」「生活」「スケジュール」「体調」「時間」「金銭」「自身」「体力」を維持する能力である。この職能を含めるべきか否か、意見が二分した。なぜなら、これら職能は社会人としてではなく、人間として最低限保持しているべき能力であるからである。第6の職能は「責任感」に関するもので、第1の職能に関連している。第7の職能は、「TPO」に関するものである。「挨拶」「礼儀」「上下関係」「敬語」「服装」「マナー」「一般常識」は、「自己管理」と同様で社会人としての常識でもある。第8の職能は、「思いやり」に関するものである。「相手の気持ち」「悪いことの注意」「気配り」等、人間性が問われるものである。第9の職能は「自己スキル」に関するものである。「理論立てた話」「プレゼン」「にこやか」「問題解決力」「雰囲気づくり」「文章力」等、大学教育の中で培う力である。

以上のような職業能力の項目（内容）の整備により、森（2000）のいう「何が最も基幹的な職能であるかを明示」でき、キャリア形成を軸とした「カリキュラム開発」の基礎ができる。

#### ② 若者の職業能力の評価方法と内容・構造

上記に挙げた職業能力（61の小項目）についての、保有水準を各々5段階で評価させた。5段階の評価は、森（2006：59）に従い、「1. 自分ひとりでは全く出来ない」、「2. あまり知らないし、できない」、「3. 誰の支援がなくてもこなせる」、「4. かなりできるほうだし、よくできる」、「5. 自分だけで十分できるし、詳しく知っている。発展させ、工夫・

3) (社)日本経済団体連合会（2011）では、大学生の採用にあたって特に重視される素質・態度、知識・能力を「主体性」「コミュニケーション能力」「実行力」「チームワーク・協調性」「問題解決能力」（重要度順に）とした。一方、大学生に不足している素質・態度として、「主体性（89.1%）」「職業観（61.5%）」「実行力（54.9%）」、知識・能力では「創造力（69.3%）」「産業技術の理解（67.5%）」「コミュニケーション能力（58.9%）」の調査結果となっていた。

4) クドバス手法は、次のプロセスを経て行った。①メンバー紹介と進め方のルール説明、②職業人に必要な職業能力（ABLカード）をブレインストーミングで記入。一人30枚で全150枚程度が目安、③重複カードを分類、④能力カードを重要な順序に配列、⑤仕事の重要な順序に序列、カードを表に貼り付け完成させる。

表3 「社会人に求められる力量とは（学生案）」に関するクドバスチャート

仕事	能力-1	能力-2	能力-3	能力-4	能力-5	能力-6	能力-7	能力-8	能力-9	能力-10
1 主体的に ふるまう (A)	1-1 主体的に 行動する ことができ る	1-2 積極的な 態度がと れる	1-3 積極的に 発言する ことができ る	1-4 計画を立 て実行に 移すこと ができる	1-5 自分で課 題を見つ けること ができる	1-6 学校外の 活動に積 極的に参 加できる				
	2-1 夢や目標 を持つこ とができ る	2-2 向上心 を持って行 動に取り 組める	2-3 悔しさを バネにで きる	2-4 目標に向 かって チャレンジ できる	2-5 情熱を持 つことが できる	2-6 夢中にな って打ち 込むこと ができる				
3 協調する (A)	3-1 周囲の人 間と協力 すること ができ る	3-2 他人を受 け入れる ことがで きる	3-3 言葉の キャッチ ボールが できる	3-4 人の意見 を聞くこ とができ る	3-5 仲間を大 切にする ことがで きる	3-6 問題に対 して仲裁 に入ること ができる	3-7 順応力が 高い人	3-8 距離感を 的確に取 れる人		
	4-1 自分らし さを表現 すること ができ る	4-2 自分の意 見を相手 に分かり やすく伝 えること ができ る	4-3 分からな いことは 自発的に 相談する ことがで きる	4-4 自分の経 験を活か した発想 ・発言が できる	4-5 自分だけ の世界を 持っている	4-6 素直に「は い」とい える	4-7 「NO」と 言える			
5 自己管理 する (A)	5-1 自分の感 情をコン trolする ことが できる	5-2 けじめの ある生活 を送るこ とができ る	5-3 自分でス ケジュール の管理が できる	5-4 体調管理 ができる	5-5 時間を守 ることが できる	5-6 金銭の管 理ができ る	5-7 自分のこ とをよく 知っている	5-8 体力があ る		
	6-1 能動的に 取り組む ことが できる	6-2 自分を正 当化しな い	6-3 自分の行 動に責任 を取ること ができ る	6-4 自分で自 分の判断 をすること ができ る	6-5 決断力が ある					
7 TPO に あった行 動ができ る (B2)	7-1 挨拶がで きる	7-2 礼儀を もって接 すること ができ る	7-3 適度な上 下関係を 築ること ができ る	7-4 敬語を正 しく扱う ことが できる	7-5 TPO に あった服 装ができ る	7-6 最低限の マナーが ある	7-7 社会的常 識や一般 教養を 知っている			
	8-1 相手の気 持ちにな って考え ることが でき る	8-2 悪いこと は悪いと 注意する ことが でき る	8-3 細やかな 気配りが できる	8-4 空気を読 むことが できる						
9 自己スキル を持つ (C2)	9-1 理論だて て話ので きる	9-2 大勢の前 で話す、 プレゼン すること ができ る	9-3 にこやかに すること ができ る	9-4 問題解決 能力があ る	9-5 話し合い の場で話 しやすい 雰囲気作 れる	9-6 文章力が ある	9-7 相手の性 格を知り 、フォロー すること ができ る	9-8 様々な考 え方がで きる	9-9 目標を達 成させる だけの力 がある	9-10 社会情勢 を知って いる

注1：K大の社会教育主事の授業「社会教育課題研究」（2012年度）の学生7名によるクドバス・チャート。

注2：重要度の水準は、Aは「非常に重要で、詳細に知っているか、よくできる」、Bは「普通であって、一般的に知っているか、普通にできればよい」、

Cは「あまり重要でなく、概略を知っているか、体験していればよい」、である。

改善もできる、指導もできる」とした。保有水準の上限は「5」となり、数値が高いほど保有率が高くなる。

本稿では示さないが、全回答 98 名の若者（学生）の全回答の 61 項目の合計点及び平均点の高値順に並べ替えた職業能力マップを作成した。また、平均点を 0.5 刻みで区切ってみると、最も多い層は「3.0～3.4」（41.8%）、次いで「3.5～3.9」（29.6%）となる。自己評価の高い「4.5 以上」はわずか 5% で、自己スキル以外は全体的に評価が高い。一方、自己評価の低い「2.4 以下」は 3% であり、「自己管理」が低い傾向にある。また、上位 10 名をみると女性（S 大）が 10 人中 9 名、下位 10 名をみると女性（S 大）と男性（K 大）の半々となっていた。表 2 の横軸が一人ひとりの職能の保有水準であるが、本結果は個別指導にも役立てられる。

表 2 自己有用感にみた若者の状況（他者と関係性）

		とても好き	まあまあ好き	どちらともいえない	少し嫌い	とても嫌い	合計
自己有用感	人	7	39	32	11	7	96
	%	7.1%	39.8%	32.7%	11.2%	7.1%	98.0%
真剣に考えてくれる人	いると思う	6	36	26	8	4	80
	%	7.5%	45.0%	32.5%	10.0%	5.0%	100%
	どちらともいえない	1	2	5	2	1	11
	%	9.1%	18.2%	45.5%	18.2%	9.1%	100%
将来の夢	有	6	33	29	7	5	80
	%	7.5%	41.3%	36.3%	8.8%	6.3%	100%
一人暮らし	はい	0	5	9	2	0	16
	%	0.0%	31.3%	56.3%	12.5%	0.0%	100%
いいえ	人	7	34	23	9	7	80
	%	8.8%	42.5%	28.8%	11.3%	8.8%	100%

注：灰色部分は最も多い数値。

この保有水準を、図 7 のように自己有用感との関係で比較すると、自己有用感が高いほど保有水準も高く、自己有用感が低いほど保有水準が低い結果が明確となった。つまり、教育を行う際、一人ひとりの各職能の水準を高めると同時に、自己有用感を高めるプログラムの必要が示された。

図 8 は、9 項目の中分類の職業能力の保有水準の平均値を高い順に示したものである。それによると、最も高い職能は、「TPO」「向上心」が 3.7 であり、次いで「協調性」が 3.6、「思いやり」3.4、さらには「自己表現」「責任感」が 3.3 である。低い職能は「主体性」「自己管理」が 3.2、「自己スキル」が 3.1 である。

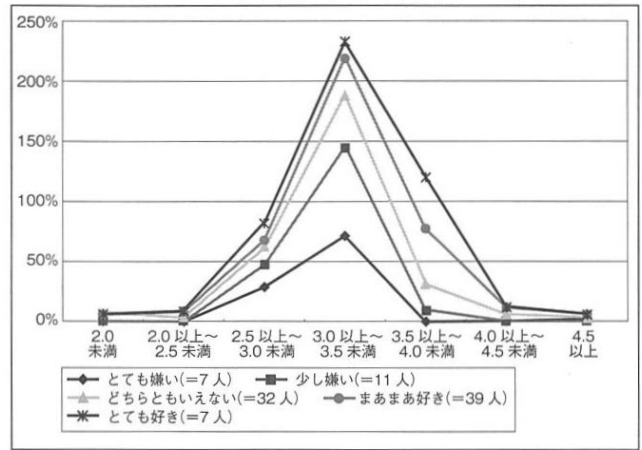


図 7 保有水準別に見た自己有用感

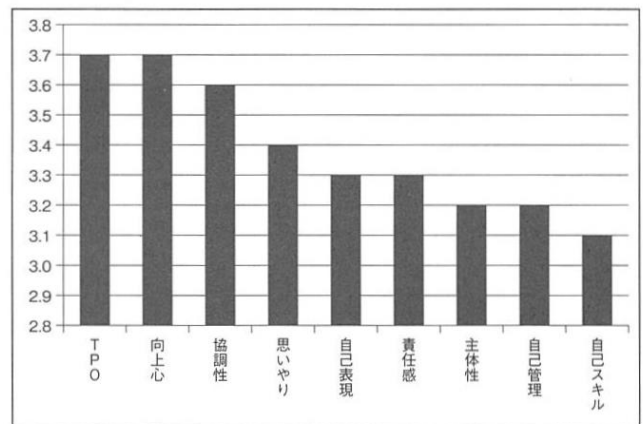


図 8 職業能力の保有水準の平均値

### ③若者の職業能力（小項目）の保有水準と教育ニーズ

表 4 は、若者の職業能力の保有水準を表している。この中から 61 の小項目の調査の結果分析を中心に行う。

図 9 は、職業能力（61 の小項目）の高い保有水準から低い保有水準まで並べ替えている。高い順・低い順に各々列挙すると、次のようになる。

高い順に、①挨拶、②仲間を大切に、③夢中になって打ち込む、④周囲の人間と協力、⑤上下関係を築く、⑥礼儀、⑦人の意見を聞く、⑧他人を受け入れる、⑨マナー、⑩夢や目標、である。先と同じ結果であるが、「TPO」や「向上心」「協調性」など、人間としての基礎・基本にあたる職能は高い傾向にある。

一方、低い順に、①文章力、②社会情勢を知っている、③けじめある生活、④自分の意見を分かりやすく伝える、⑤目標を達成、⑥理論立てて話す、⑦大勢の前で話す、プレゼンする、⑧自発的に相談できる、⑨積極的に発言、⑩問題解決能力、である。すなわち、文章力、伝える力、理論的に話す力、プレゼン力、相談する力、発言する等の「自己表現」や「自己スキル」の職能が全般的に低い傾向にある。



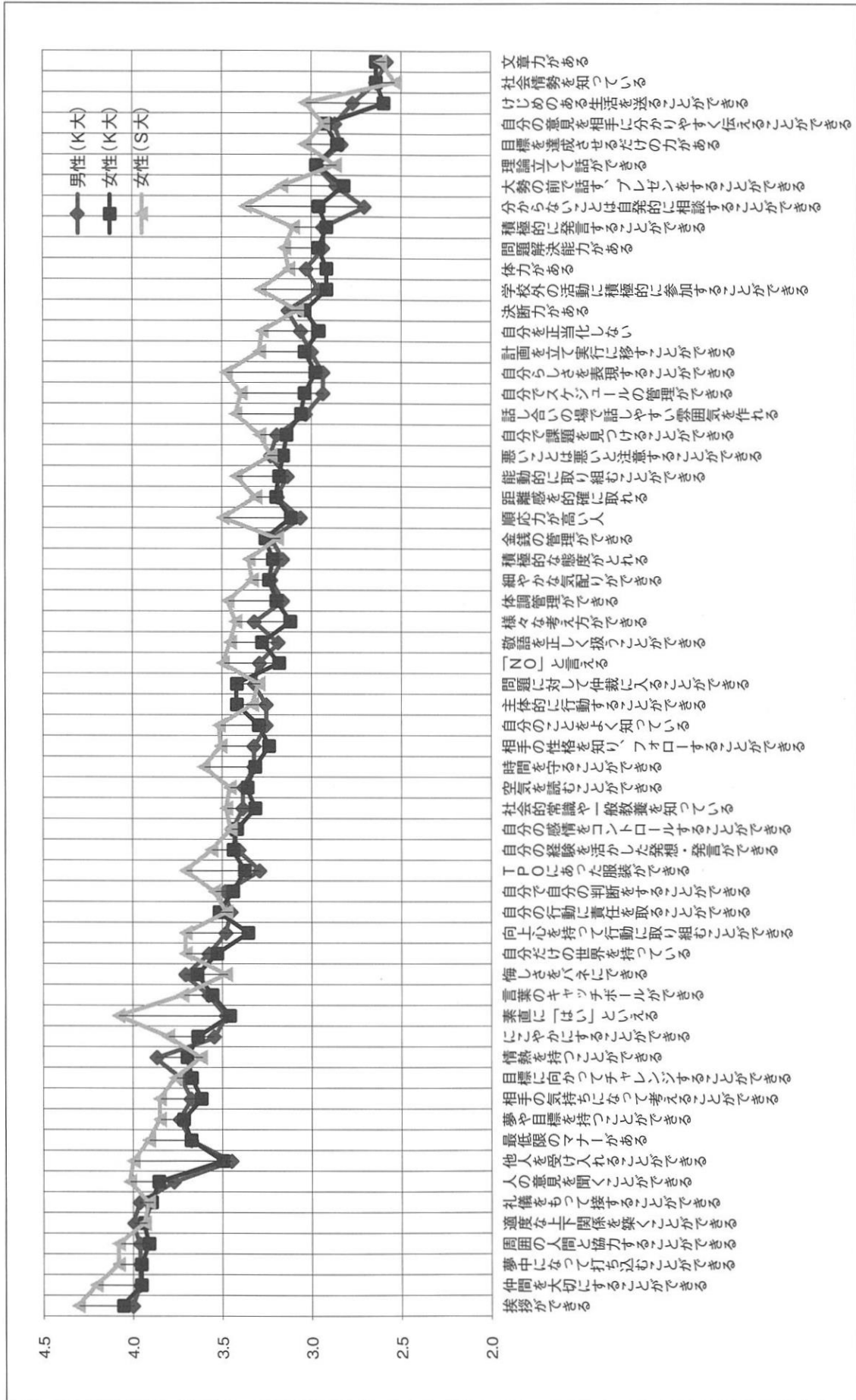


図9 職業能力の小項目

表4 性別・所属別にみた「社会に出る前に必要な職業能力」の保有水準

仕事	No.	能力・資質項目	男性 (K大)	女性 (K大)	女性 (S大)	合計点	男性— 女性 (K大)	K大— S大 (女性)	男性 (K大) —女性 (S大)
主体性 (A)	1-1	主体的に行動することができる	3.3	3.4	3.3	10.0	-0.2	0.1	-0.1
	1-2	積極的な態度がとれる	3.2	3.2	3.4	9.7	-0.1	-0.1	-0.2
	1-3	積極的に発言することができる	2.9	2.9	3.1	9.0	0.0	-0.2	-0.2
	1-4	計画を立て実行に移すことができる	3.0	3.0	3.3	9.3	0.0	-0.3	-0.3
	1-5	自分で課題を見つけることができる	3.2	3.1	3.3	9.6	0.1	-0.2	-0.1
	1-6	学校外の活動に積極的に参加することができる	3.0	2.9	3.3	9.2	0.0	-0.4	-0.3
向上心 (A)	2-1	夢や目標を持つことができる	3.7	3.7	3.9	11.3	0.0	-0.1	-0.1
	2-2	向上心を持って行動に取り組むことができる	3.5	3.4	3.7	10.6	0.1	-0.3	-0.2
	2-3	悔しさをバネにできる	3.7	3.6	3.5	10.8	0.1	0.2	0.2
	2-4	目標に向かってチャレンジすることができる	3.7	3.7	3.8	11.2	0.1	-0.1	0.0
	2-5	情熱を持つことができる	3.9	3.7	3.6	11.2	0.2	0.1	0.2
	2-6	夢中になって打ち込むことができる	4.0	4.0	4.1	12.0	0.0	-0.1	-0.1
協調性 (A)	3-1	周囲の人間と協力することができる	4.0	3.9	4.1	12.0	0.0	-0.2	-0.1
	3-2	他人を受け入れることができる	3.5	3.5	4.0	11.0	0.0	-0.5	-0.5
	3-3	言葉のキャッチボールができる	3.6	3.6	3.7	10.9	0.0	-0.2	-0.1
	3-4	人の意見を聞くことができる	3.8	3.9	4.0	11.7	-0.1	-0.2	-0.2
	3-5	仲間を大切にすることができる	4.0	4.0	4.2	12.1	0.0	-0.2	-0.2
	3-6	問題に対して仲裁に入ることができる	3.3	3.4	3.3	10.0	-0.1	0.1	0.0
	3-7	順応力が高い人	3.1	3.1	3.5	9.7	-0.1	-0.4	-0.4
	3-8	距離感を的確に取れる人	3.2	3.2	3.3	9.7	0.0	-0.1	-0.1
自己表現 (A)	4-1	自分らしさを表現することができる	2.9	3.0	3.5	9.4	0.0	-0.5	-0.5
	4-2	自分の意見を相手に分かりやすく伝えることができる	2.9	2.9	2.9	8.7	0.0	0.0	-0.1
	4-3	分からないことは自発的に相談することができる	2.7	3.0	3.4	9.0	-0.3	-0.4	-0.7
	4-4	自分の経験を活かした発想・発言ができる	3.4	3.4	3.6	10.4	0.0	-0.1	-0.1
	4-5	自分だけの世界を持っている	3.6	3.5	3.7	10.8	0.1	-0.2	-0.1
	4-6	素直に「はい」といえる	3.5	3.5	4.1	11.0	0.0	-0.6	-0.6
	4-7	「NO」と言える	3.3	3.2	3.5	10.0	0.1	-0.3	-0.2
自己管理 (A)	5-1	自分の感情をコントロールすることができる	3.5	3.4	3.5	10.3	0.0	0.0	0.0
	5-2	けじめのある生活を送ることができる	2.8	2.6	3.0	8.4	0.2	-0.4	-0.3
	5-3	自分でスケジュールの管理ができる	2.9	3.0	3.4	9.4	-0.1	-0.4	-0.5
	5-4	体調管理ができる	3.2	3.2	3.5	9.8	0.0	-0.3	-0.3
	5-5	時間を守ることができる	3.3	3.3	3.6	10.2	0.0	-0.3	-0.3
	5-6	金銭の管理ができる	3.2	3.3	3.2	9.7	0.0	0.1	0.0
	5-7	自分のことをよく知っている	3.3	3.3	3.5	10.1	0.0	-0.2	-0.3
	5-8	体力がある	3.0	2.9	3.1	9.1	0.1	-0.2	-0.1
責任感 (B2)	6-1	能動的に取り組むことができる	3.1	3.2	3.4	9.7	-0.1	-0.2	-0.3
	6-2	自分を正当化しない	3.1	3.0	3.3	9.3	0.1	-0.3	-0.2
	6-3	自分の行動に責任を取ることができる	3.5	3.5	3.5	10.5	-0.1	0.0	0.0
	6-4	自分で自分の判断をすることができる	3.5	3.4	3.5	10.5	0.0	-0.1	-0.1
	6-5	決断力がある	3.1	3.0	3.1	9.3	0.1	0.0	0.0
TPO (B2)	7-1	挨拶ができる	4.0	4.1	4.3	12.4	-0.1	-0.3	-0.3
	7-2	礼儀をもって接することができる	4.0	3.9	3.9	11.8	0.1	0.0	0.1
	7-3	適度な上下関係を築くことができる	4.0	3.9	3.9	11.9	0.1	0.0	0.1
	7-4	敬語を正しく扱うことができる	3.2	3.3	3.5	9.9	-0.1	-0.2	-0.3
	7-5	TPOにあった服装ができる	3.3	3.4	3.7	10.4	-0.1	-0.3	-0.4
	7-6	最低限のマナーがある	3.7	3.7	3.9	11.3	0.0	-0.2	-0.2
	7-7	社会的常識や一般教養を知っている	3.4	3.3	3.5	10.2	0.1	-0.2	-0.1
思いやり (C1)	8-1	相手の気持ちになって考えることができる	3.7	3.6	3.9	11.2	0.1	-0.2	-0.2
	8-2	悪いことは悪いと注意することができる	3.2	3.2	3.2	9.6	0.1	-0.1	0.0
	8-3	細やかな気配りができる	3.2	3.2	3.3	9.8	0.0	-0.1	-0.1
	8-4	空気を読むことができる	3.4	3.4	3.5	10.2	0.0	-0.1	-0.1
自己 スキル (C2)	9-1	理論だてて話ができる	3.0	3.0	2.9	8.8	0.0	0.1	0.1
	9-2	大勢の前で話す、プレゼンをすることができる	2.9	2.8	3.2	8.9	0.1	-0.3	-0.3
	9-3	にこやかにすることができる	3.5	3.6	3.8	11.0	-0.1	-0.2	-0.3
	9-4	問題解決能力がある	2.9	3.0	3.1	9.0	0.0	-0.2	-0.2
	9-5	話し合いの場で話しやすい雰囲気を作ることができる	3.0	3.1	3.4	9.5	0.0	-0.4	-0.4
	9-6	文章力がある	2.6	2.6	2.6	7.8	-0.1	0.0	0.0
	9-7	相手の性格を知り、フォローすることができる	3.3	3.2	3.5	10.1	0.1	-0.3	-0.2
	9-8	様々な考え方ができる	3.3	3.1	3.4	9.9	0.2	-0.3	-0.1
	9-9	目標を達成させるだけの力がある	2.8	2.9	3.0	8.7	0.0	-0.2	-0.2
	9-10	社会情勢を知っている	2.6	2.6	2.5	7.8	0.0	0.1	0.1

注1) 保有水準の尺度は、「1. 自分ひとりでは全く出来ない」、「2. あまり知らないし、できない」、「3. 誰の支援がなくてもこなせる」、「4. かなりできるほうだし、よくできる」、「5. 自分だけで十分できるし、詳しく知っている。発展させ、工夫・改善もできる、指導もできる」。

注2) 保有水準は、注1のように1～5まで。数値は、「男性(K大)」「女性(K大)」「女性(S大)」の点数の平均点。灰色部分は、平均点が低いほど濃い。

注3) 保有水準の平均点の差は、「男性(K大)－女性(K大)」「女性(K大)－女性(S大)」「男性(K大)－女性(S大)」を表す。0.4以上の差を灰色とした。

る。また、低い保有水準である「社会情勢を知ること」や「けじめのある生活」は、日常生活の中で意識的に情報収集したり、規則正しい生活を心がけることで習得できる職能である。

また、性別及び所属大学によって保有水準の差が大きいのは、表4のとおりである。

まず、女性（S大）より男性（K大）が低い職能として、「自発的に相談できる」（0.7差）、「素直に『はい』といえる」（0.6差）、「自分らしさを表現できる」（0.5差）、「自分のスケジュールの管理」（0.5歳）と、いずれも「自己表現」や「自己管理」の部分に差がある。また、女性（S大）より男性（K大）が低い職能として、「素直に『はい』といえる」（0.6差）、「自分らしさを表現」（0.5差）、「他人を受け入れる」（0.5差）と、上記同様に「自己表現」「自己管理」「協調性」に集中している。

すなわち、男性の若者は、女性に比べ「自己表現」「自己管理」「協調性」の職能が全般的に低い。男女の差異の大きい職能は、第1の「自己表現」は、「自分らしさを表現」「自発的に相談できる」「素直に『はい』といえる」、第2の「自己管理」は、「自分でスケジュールの管理」、第3の「協調性」は、「他人を受け入れる」、「順応力」、第4の「自己スキル」は、「話しやすい雰囲気を作る」である。しかし、これらのいずれも、日ごろの生活の中で意識していけば身に付く職能といえる。

#### 4. まとめ

本研究は、子どもと親・若者のキャリア形成に関するニーズ調査から、職業能力についての具体的な内容と構造を検討した。

##### (1) 子どもと親のキャリアニーズ

子どもと親のキャリアニーズに関しては、調査結果の分析を行ってきた。

まず、子どものキャリアニーズについては、次の3点の特徴が明らかとなった。①子どもは褒められる経験があるほど、積極的な行動をとる子どもほど、自己有用感が高い傾向にあること。②子どもが生まれても職業の継続を希望する者は約半数、男女の家事協力者は8割前後を占めること。③地域の関わりは、祭等のスポットの参加率は9割と高率だが、子ども会等の継続参加の参加率は3割程度に留まること、である。

次に、親の子どもに期待するキャリアニーズは、①母親の生き方としては「就労」希望者が最上位を占めており、内閣府（2008）調査より多い。②親は、子どもに「ずっと

働き続けてほしい」と就労継続を期待していること。③親の性別役割分業意識が低下する一方、母親も「女も仕事を継続すべき」という職業観を持っていたこと。これは内閣府（2008）の結果とほぼ同様である。

以上から、第一に、自己肯定感を向上させる褒める教育、第二に、結婚や出産等のライフイベントに関わりなく、仕事が続けられる職業観と家庭観の育成、第三に、継続・持続した地域への参加の機会づくりなどを検討していく必要があると思われる。

##### (2) 若者の職業能力の内容と構造

次に、若者の状況を把握した上で、クドバス手法に用いた職業能力の内容と構造を明らかにしてきた。まず、若者の状況をいえば、①若者の約8割は、「将来の夢」や「真剣に考えてくれる人」を持ち、自己有用感も高い傾向にある。②「自分が好き」46.9%という自己有用感が高い人ほど、プラス思考でポジティブな自己イメージも持つ。一方、「自分が嫌い」18.3%という自己有用感が低い人ほど、マイナス思考でネガティブな自己イメージを持つ。

次に、若者が社会に出る前に必要な職業能力は、全9項目（61の小項目）を設置した。その結果、①自己有用感が高い人ほど、職能の保有水準も高い傾向にある。②最も高い職能は、TPOの「挨拶」、向上心の「夢中になって打ち込める」、協調性の「周囲と協力」であった。全般的に、TPOに関する職能は高水準であった。③低い職能は、自己スキルの「社会情勢を知っている」「文章力」、「目標達成する力」、自己管理の「けじめある生活」、自己表現の「自分の意見を伝える」、という「自己スキル」が水準であった。

すなわち、今後、西村（2012）のいう、社会化・個人化の両側面からのアプローチを目的的に行いながら、「社会形成者として必要な能力を獲得」していく教育の必要性があると思われる。

##### (3) 産学官民連携による社会参画型教育プログラム構築にむけた教育課題

以上から、今後、子ども・若者にどのような教育や環境を取り入れていけばよいのだろうか。「産学官民が連携した社会参画型教育プログラム」を念頭に置く場合、次の段階を経て行うことができる。

第1段階は、自己肯定感を高める教育（対自）である。なぜなら、自己有用感の高さは「職能の保有率」だけでなく、「真剣に考えてくれる人（他者との関係性）」、「将来の夢」にも関連していることが調査結果から明示されたからである。自己有用感や自己肯定感を高めるプログラムの第

一步として、例えば、自身の過去と向き合うプログラム、自分の「個性」「性格」「素質」「持ち味」「情緒」それに伴う「行動」を自己・他者の分析を行い、自らの生き方を考えるプログラム等が考えられる。このことによって、自分についての位置や方向性について向き合うことができる。

第2段階は、他者とのかかわるための「自己表現」や「自己スキル」の育成である（対他）。例えば、文章力、伝える力、理論的に話す力、プレゼン力、相談する力、発言する等、他者と主体的なコミュニケーションスキルや対人スキルを高める教育の強化が必要である。それによって、相手の状況に合わせた他者・仲間関係の再構築が可能となる。

第3段階は、問題解決能力の育成である（対社会）。問題解決のテーマとして、子どもから高齢者まで全生涯の課題や、様々な地域課題などが考えられる。問題解決のプロセスとして、学校内外の様々な「場面」を想定させ、どのような課題があるか、「状況」（実態調査）を把握させ、どのような「環境」であれば解決できるのか、プレゼン提案させる機会を提供する。上記の全プロセスは、他者との「協調性」ばかりでなく、「自己スキル」の向上にも繋がる。しかし、若者の学校外の社会経験が少ない場合、課題を見つけることさえ難しい。そのため、学校外のフィールドに出かけ、現場をみることも重要となる。

第4段階、子ども・若者自身が企画・運営できる社会参加・参画型教育である（対社会）。これは、学校外の具体的な「場面」を与え、自ら計画したプログラムをグループ単位で具体化させる組織的な教育方法・手段である。子ども・若者にとっては、親や教員以外の地域を支える大人との出会いは世代・立場・組織を越えた関わりとなり、「主体性」や「責任感」を培える。しかし、こうした企画・運営段階まで若者自身が主体的に責任を持ち続けるのは、困難も伴う。そのため、経験のある大人や教員等の支援者がサポートし続けなければならない。

第5段階は、「仕事」「職業」につながる社会参画・参画型プログラムの実践的な教育である。これは、子ども・親の将来にわたり仕事を継続したい・させたい教育ニーズに基づく。例えば、行政や企業、NPO等と連携・協働しながら、子ども向けの職業体験イベント等の企画・運営を実施するなどが考えられる。その際、組織間がウィンウィンの関係性を構築できるよう、プログラム実施の際の目標設定、内容の確立、方法・手段の明示、検証を明らかにしなければならない。

すなわち、子ども・若者の「自発的・生産的な生涯の構築」をするには、個人との向き合いを重視しつつ、他者との関わり、社会との関係性を築く教育が有効であることが

本稿から明らかとなった。今後、「産学官民連携による社会参画型教育プログラム」を具体化していくことは、教育課題の解決に役立つと思われる。

本稿作成にあたり、松戸市小学校・教育委員会及びK大学・S大学のお世話になった方々にお礼申し上げます。

#### 【引用文献】

- 神谷明宏、齊藤ゆか、西村美東士、鬼島康宏（2008）『「体験学習」を重視した授業展開と効果的な指導方法』『聖徳大学生涯学習研究所紀要』6, pp.1-9.
- 経済産業省（2006）「社会人基礎力に関する研究会—「中間まとめ」—」  
<http://www.metigo.jp/policy/kisoryoku/chukanhon.pdf>（2012年12月1日アクセス）
- 経済産業省（2008a）「今から始める社会人基礎力の育成と評価」  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/2008kyoukara.pdf>（2012年12月1日アクセス）
- 経済産業省（2008b）「社会人基礎力に関する緊急調査」  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/2008chosa.pdf>（2012年12月1日アクセス）
- 経済産業省（2009）「社会人基礎力実施モデル校」  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/2009chosa.pdf>（2012年12月1日アクセス）
- 経済産業省（2010a）「社会人基礎力の手引き」
- 経済産業省（2010b）「大学生の『社会人観』の把握と『社会人基礎力』の認知度向上実証に関する調査」  
[http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006daigakuno\[syakaijinnkan\]nohaakutonintidokoujyounikansurutyousa.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006daigakuno[syakaijinnkan]nohaakutonintidokoujyounikansurutyousa.pdf)（2012年12月1日アクセス）
- 経済産業省（2011）「体系的な『社会人基礎力』育成・評価モデルに関する調査・研究」（調査委託・学校法人河合塾）  
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/2011chosa.pdf>
- 厚生労働省（2012）「平成23年度 大学等卒業者の就職状況調査」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002a4ov.html>（2012年11月3日アクセス）
- 厚生労働省（2012）「若年雇用関連データ」  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html>（2012年11月7日アクセス）
- 松戸市男女共同参画推進協議会（2012）「男女共同参画に関する小学生・保護者アンケート報告書」

- (社) 日本経済団体連合会 (2011) 「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果」
- 文部科学省 (2012) 「大学改革実行プラン～社会の変革のエンジンとなる大学づくり～」
- 森和夫 (1998) 「保全技能の能力構造と習熟—メカトロニクス教育の内容と保全教育の課題—」『産業教育研究』第28巻第1号, pp.45-52.
- 森和夫 (1991) 「職業能力の分析に基づく職業教育カリキュラム開発の方法—CUDBASの原理と企業内教育指導員育成カリキュラム開発への適応—」『職業訓練大学校紀要』第20号B, pp.49-67.
- 森和夫 (2006a) 『技術・技能の現状評価と伝承計画の作成』(社) 日本監督士協会
- 森和夫 (2006b) 『伝承マニュアルの作成と指導育成活動の展開』(社) 日本監督士協会
- 森和夫 (2008) 『人材育成の「見える化」』JIPMソリューション
- 内閣府 (2008) 「男女共同参画社会に関する世論調査」  
<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html> (2012年12月2日アクセス)
- 内閣府・子ども・若者育成支援推進本部 (2010) 「子ども・若者ビジョン～子ども・若者の成長を応援し、一人ひとりの包摂する社会を目指して～」
- 西村美東士 (2012) 「個人化の進展に対応した新しい社会形成者の育成—キャリア教育及び青少年教育の視点から—」『日本生涯教育学会年報』第33号, pp.145-154.
- 西村美東士, 長江曜子, 清水英男, 齊藤豊, 齊藤ゆか, 林史典 (2012) 「生涯教育文化学科におけるキャリア教育体系化の試み—学科教員による専門教育実践とその成果から—」『(FD 紀要) 聖徳の教え育む技法』No6, 聖徳大学・聖徳大学短期大学部, pp.103-114.
- 齊藤ゆか (2006) 「『学社融合』社会における高等教育の役割(その1)—学生と地域を結ぶ意義—」『(FD 紀要) 聖徳の教え育む技法』聖徳大学・聖徳大学短期大学部, pp.51-60.
- 齊藤ゆか (2007) 「『学社融合』社会における高等教育の役割(その2)—サービス・ラーニングを導入した教育的展開のあり方—」『(FD 紀要) 聖徳の教え育む技法』No. 2, 聖徳大学・聖徳大学短期大学部, pp.69-82.
- 齊藤ゆか (2009) 「大学と地域協働による『キー・コンピテンシー』の育成—」『聖徳大学生涯学習研究所紀要』7, pp.69-78.
- 齊藤ゆか (2008) 「キャリア教育の一環としてのボランティア学習の意味を問う—サービス・ラーニング評価にむけて—」『日本ボランティア学習協会研究紀要』10, pp.40-47.
- 齊藤ゆか, 大成哲雄, 柴山英樹, 関口明子, 北沢昌代, 神谷明宏 (2011) 「アートパークプロジェクトを通じた地学連携と学生参画の意味」『(FD 紀要) 聖徳の教え育む技法』No5, 聖徳大学・聖徳大学短期大学部, pp.97-108.