

短大生のキャリアモデル—四大生との比較—

坂本 麗香

Career Ideals of Female Students at Two-Year Colleges: In Comparison with Female Students at Four-Year Colleges

Reika SAKAMOTO

1. はじめに

わが国の短期大学はこれまで50年以上にわたり、主に女子学生に対して、短期間での専門的職業人の育成を目的として高等教育における重要な役割を担ってきた。しかしながら近年、少子・高齢化と高学歴化の影響を受けて、四年制大学への改組などにより、短期大学の学校数および学生数の両方が減少を続けている¹。また、新規学卒非正規雇用者の増加等をうけて、2011年4月の大学設置基準の改正により、四年制大学でもキャリア関連教育が積極的に行われるようになってきた²。その結果、短期大学はよりいっそう、その教育の独自性が問われているといえる。

本研究では、キャリア教育手法の一つである、「キャリアモデル」に着目する。N女子大学短期大学部において著者が担当するキャリア関連科目で実施した課題「キャリアモデルレポート」の結果内容の分析にもとづいて、短期大学部の学生のキャリア観についての特徴を、N女子大学の学生のそれと比較しながら明らかにする。それにより、短大生のキャリア観の特性に対応した、短期大学におけるキャリア教育のプログラムを検討し提案することを目的とする。

2. 先行研究と現状

(1) 短期大学の現状

文部科学省の学校基本調査(平成28年度)によると、日本国内の短期大学の学校数は341校(前年度より-5校)、在籍者数は、128,461人(男子14,484人、女子113,977人、前年度より-4,220人)である。1996年の598校、1992年の524,538人をピークとして、学校数、在籍者数ともに減少を続けている。今後も、18歳人口の減少と受験者の四年制大学志向の上昇という傾向は続くと思われる。短期大学は、これまで以上に、自身の教育内容を改善し、学生のニーズに適合したものにしていける努力が必至となっている。

(2) 短期大学とキャリア教育

上記のように、短期大学(以下、短大)を取り巻く環境が厳しくなる中、とくに一般企業へ就職する卒業生が大多数を占める学科を有する短大にとっては、キャリア教育の重要性はより

いっそう高まってきている。しかしながら、厚生労働省の調査では、「新規学卒就職者の在職期間別離職率」は、1年目・2年目・3年目のどの時点でも、離職率は「大学卒」よりも「短大等卒」が高く、「3年目に離職」においては、中学卒・高校卒・短大等卒・大学卒の4グループの中で、「短大等卒」が最も離職率が高くなっている³。

中央教育審議会の答申においても、「短期大学における教育は、資格等取得に必要な知識・技能の修得のみならず、教養教育の上に立ち、理論的背景を持った分析的・批判的見地を備えた専門的知識・技能の修得を目指すことが求められる。このため、(中略)各分野における専門的な職業能力の育成のほか、職業横断的な実務能力の育成の役割が期待されており、これらを踏まえて職業教育を充実していく必要がある」と指摘されている⁴。四年制大学(以下、四大)と同様ではない、短大独自のキャリア教育の充実が期待される。

(3) 短大生とキャリアに関する先行研究

既述のように、短大がその独自の存在意義を問い直されている現状の中、特に保育士などの国家資格と直結せずに一般企業への就職を目指す学生が多いビジネス関連の学科を擁する短大においては、キャリア教育の内容や方法についても、その改善・改良が重要な課題となる。短大とキャリア教育に関する研究としては、①キャリア教育の内容や方法論に関するもの(杉浦・安部 [2013]、小棹・石井 [2013]、梶井・和田 [2011])、②在学生を対象としたキャリアに関する意識調査(荻野 [2013]、松田他 [2012])、③卒業生を対象としたキャリアに関する意識・行動調査(中村他 [2002]、鍵岡他 [2008]、黒田 [2013]、笹瀬 [2012])、④短大生と四大生の比較による意識調査(赤田・若槻 [2011]、坂本 [2015])などがある。赤田・若槻(2011)では、「短大生は四大生と比較して自己効力が低く、教育プログラムの中で自己効力の向上が求められる」と指摘された。④の短大生と四大生を比較した調査はまだ研究蓄積が少ないものの、多くの場合、短大を運営する学校法人は同時に四大も擁しているため、ここに焦点を合わせた研究は理論的だけでなく実践的な意義も大きいといえる。

(4) キャリア教育におけるキャリアモデルの活用

キャリア観の養成やキャリアデザインの設計におけるキャリアモデルの重要性は、かねてより指摘されている(古野 [1999]、佐藤 [2006] 等)。古野(1999)が指摘するように、「将来の働き方を、そのような先輩を見ることによって、リアリティをもって描くことが可能になる。憧れの先輩を模倣することからキャリアデザインは始まり、実際に働くことを通して、『自分らしさ』=自分だけのキャリアデザインは描かれていく」。つまり、学生時代においても、働き始めてからも、キャリアモデルの存在が自らのキャリアデザインに影響しているのである。

キャリアモデルを活用した教育手法は、「実際に、働く先輩として手本にしたいと思える誰かに会って話を聞く、キャリアモデルインタビュー」と、「身近な人、もしくは会ったことはないが手本にしたいと思える人物について調べて書く、キャリアモデルレポート」とに大別される(平尾 [2005a]、平尾 [2005b]、坂本 [2013])。

女子学生によるキャリアモデルインタビュー(室 [2012])やキャリアモデルレポート(坂本 [2013])においても、学生のキャリア観育成に一定の効果があったことを論じている。また、木之下(2010)では、女子青年のロールモデル形成について、「男子は実存で自分と少し離れた人物(有名人や歴史上の人物)を挙げるのに対し、女子は身近な人物が多く挙げられる」と指摘した。

しかしながら、平成28年に施行された女性活躍推進法に代表されるように、学生の母親たちの世代と現在の学生を取り巻く社会情勢は一変している。合谷（2009）が指摘するように、「女子学生が大きく影響を受ける母親のライフコースは、場合によってはキャリアモデルとしては現状と大きくギャップがあるといえる。母親の生き方といった狭い意味でのキャリアモデルだけでなく、現代において、働く女性の様々なキャリアモデルを提示することが必要」なのである。ゆえに、キャリアモデルを活用したキャリア教育においても、女子学生にとっては男子学生以上に、身近な存在に留まらずより広い範囲に視野を広げさせることが意味を持つといえるだろう⁵。

3. 調査の実施

（1）本研究の着目点

本研究では、「短大生のキャリアモデルは、四大生のキャリアモデルとどのように共通点と相違点があるか」に焦点を合わせる。統計的な分析による短大生と四大生の比較を行い、その結果からの考察により、短大生のキャリア観に対応したより意義のあるキャリア教育、キャリア観の養成に関する示唆を得ることを目的とする。

（2）実施方法

筆者が担当する「キャリア入門（短大生対象）」「キャリア入門（四大生対象）」の授業内において実施された、期末レポートの記述内容をもとに分析した。実施方法は、坂本（2013）と同様にした。レポートの課題内容は以下の2つである。

課題「以下の設問について、1人ずつ、仕事をする人間として（著者注：太字・下線は原文のまま）、自分が理想とする、お手本にしたい、あこがれる、など、キャリアモデル（自分の今後のキャリア形成を考える際に、具体的な行動や考え方の規範となる人物）を選んでください。」
質問1 あなたの身近な人（自分の人生の中で実際にコミュニケーションをとってきた人）
質問2 実際にコミュニケーションはとれないがキャリアモデルとしたい人
（テレビや新聞雑誌、インターネットなどで見聞きした著名人、ビジネスパーソンなど）

それぞれの人物について、①経歴・職歴②その人の仕事上でのこれはというエピソード③その人のどういうところが自分にとって魅力か④自分がその人からどんなことを学べるか⑤その他、その人について自分が考えること、感じることなどを記述してもらった。2つの課題を合わせて、A4用紙に1枚（40字×36行）以上の分量とした。

（3）調査対象

短大生は、衣・食・情報を専攻する生活学科の学生が大半を占めており、保育を専攻する保育学科の学生も3名含まれる。四大生は、管理栄養士を養成する食物栄養学科、衣・食・建築を専攻する生活環境学科、衣・食・情報・経済・家庭科教育を専攻する家政経済学科の3つの学科の学生を対象とした。短大は1年生のみだが、四大は1年・2年・3年が混在するクラスとなっている。調査対象者の人数と各学科の概要は表1のとおりである。

表1 調査対象者の概要

学部	学科	主要な専門分野	主要な進路	回答学年	回答者数
短期大学部 (n=63)	生活学科	情報・衣・食	衣・食・情報・一般企業	1年	60
	保育学科	保育	保育・幼児教育	1年	3
家政学部 (n=131)	食物栄養学科	食物栄養	食・病院・福祉・公務員・教員	1年・2年・3年	63
	生活環境学科	衣・食・住	建築・衣・食・一般企業・教員	1年・2年・3年	35
	家政経済学科	家政・経済・情報	衣・食・金融・一般企業・教員	1年・2年・3年	33

(4) 実施時期

レポート課題は、2016年1月上旬に授業内で課題の内容を提示し、1月下旬の授業最終週に授業内で回収した。欠席回数が多く単位取得の資格喪失となった者を除くと、レポートの回収率は100%であった。

4. 調査結果

回収されたレポートの記述をもとに、キャリアモデルの属性をグルーピングし、その傾向をみた。質問1については、学生と対象モデルとの関係が明確でないものが複数見られたため、そのようなレポートは分析対象から除外している⁶。

(1) 身近なキャリアモデルについて

質問1「あなたの身近な人」の属性は、大きく次の7つに区別できた。

- ① 母親
- ② 父親
- ③ 親族（兄姉、祖父母やいとこなどの親戚）
- ④ 恩師（幼稚園～大学の担任、部活顧問、塾や習い事の先生など）
- ⑤ 友人・先輩（学校関係で知り合った人）
- ⑥ アルバイト関係者（アルバイト仲間、アルバイト先の正社員、店長など）
- ⑦ その他の知り合い（以上のいずれにも属さない人。通院している病院の主治医、知人の紹介など）

このキャリアモデルの属性の分布は表2のとおりである。さらに、短大生と四大生の各グルー

表2 身近な人から選んだキャリアモデル

		母	父	親族	恩師	アルバイト	友人、先輩	その他
短期大学部 (n=52)	人数	15	11	2	7	9	2	6
	%	28.8%	21.2%	3.8%	13.5%	17.3%	3.8%	11.5%
四年制大学 (n=116)	人数	20	10	16	32	21	7	10
	%	17.8%	6.9%	11.0%	22.1%	14.5%	4.8%	6.9%
統計量		1.7122	2.2708	1.9271	2.0046	0.1245	0.5823	0.5956
両側P値		0.0869	0.0232*	0.054	0.045*	0.9009	0.5603	0.5514

* = $p < .05$

プの比較（z検定による両側検定）をおこなった。この結果をもとに、短大生のキャリアモデル観について、全体的な特徴および、四大生との比較に焦点を合わせた特徴が以下のように見られた。

① 両親を選ぶ学生が多い

短大生が選ぶ身近なキャリアモデルは、最も多いのが母親（28.8%）、次いで父親（21.2%）であった。両者を合わせると50.0%に達している。やはり、普段からもっとも接触頻度の高い存在である両親の影響力の高さが際立っている。

② 父親を選ぶ学生の多さ

父親に関しては、四大生との間での比較においても、統計的に有意な結果が見られた。短大生は21.2%、四大生は6.9%である（5%水準で有意）。一般常識的には、自然に四大生のほうがキャリア意識が高いと考えられているので、自分のキャリアモデルとしてイメージしやすい同性の母親ではなく異性である父親をキャリアモデルとして選ぶ学生がより多いのは四大生の方だろうと予想していたが、父親を選ぶ確率は短大生の方が高いという結果だった。

③ 恩師を選ぶ学生の少なさ

同様に、恩師を選んだ学生の率も、統計的に有意な差が現れた。短大生の13.5%に対して、四大生は22.1%である（5%水準で有意）。短大生の方が、四大生と比較して、キャリアモデルとしたいと思える恩師に出会えてこなかったという可能性を示唆している。これは、既述の「四大生の方がキャリア意識が高い（短大生の方が低い）」という一般常識的な通説とも符合するといえよう。

④ その他の傾向

統計的に有意ではないが、短大生と四大生の間で差が開く傾向が見れるものは、母親（短大生28.8%、四大生17.2%）、親族（短大生3.8%、四大生11.0%）、その他（短大生11.5%、四大生6.9%）である。逆にほぼ同じ程度なのは、アルバイト（短大生17.3%、四大生14.5%）友人・先輩（短大生3.8%、四大生4.8%）であった。短大生は、母親の影響力が極めて高い反面、両親以外の親族へはあまり目を向けていない。しかし一方で、親族や教育機関という本人の選択の余地が少ない関係者でなく、アルバイトやその他の人物など、新しい世界を自ら開いて出会った相手をキャリアモデルとする率は短大生のほうが高かった。

（2）身近でないキャリアモデルについて

次に、質問2「身近でない人」のキャリアモデルの属性は、次の6つに区別できた。

- ① 芸能人（芸能以外のビジネスなどもしていても、芸能人としての知名度が高い場合はこちらに含めた。）
- ② スポーツ選手（現役を引退している場合を含む）
- ③ 経営者（ある程度の人数の組織のマネジメントが主要な業務となる人物）
- ④ 専門職で独立した人物（小さい組織を経営する、または組織が大きくてもその人物の仕事内容がマネジメントよりも専門職としての色合いが濃い場合はここに含めた。）
- ⑤ 組織に所属する人物

- ⑥ その他 (文筆業など、個人としての仕事をする人 (実際にはアシスタントなどを雇用している場合も多いと思われるが、仕事の内容として個人的な要素が強い場合をここに含めた) や歴史上の人物など)

このキャリアモデルの属性の分布は表3のとおりである。この結果をもとに、短大生と四大生の比較という視点から、以下のような特徴が挙げられる。

表3 身近な人以外から選んだキャリアモデル

		芸能人	スポーツ選手	経営者	独立専門職	組織所属	その他
短期大学部 (n=66)	人数	27	8	9	12	5	5
	%	40.9%	12.1%	13.6%	18.2%	7.6%	7.6%
四年制大学 (n=133)	人数	58	20	17	14	10	14
	%	43.6%	15.0%	12.8%	10.5%	7.5%	10.5%
統計量		0.396525	0.557	0.1684	1.5086	0.0143	0.6668
両側P値		0.717	0.5775	0.8663	0.1314	0.9886	0.5049

① 著名人の多さ

割合が高かった項目のうち、芸能人 (短大生40.9%、四大生43.6%) とスポーツ選手 (短大生12.1%、四大生15.0%) に関しては、短大と四大とで、ほぼ同じ程度になっている。マスメディアなどで取り上げられやすいこと、本業がありながらデザインやプロデュース、社長など複数の分野で活躍する人が多いので、注目され、憧れを持たれやすいからであろう。同じ分野で自分も活躍したいというよりも、ジャンルは異なっても、その人のものの考え方や価値観、行動力に惹かれて模範としたいと考えている学生が多かった。

② 経営者と組織所属への注目

いっぽう、学生全体の中では割合としては少ないが、「経営者」 (短大生13.6%、四大生12.8%) と「組織所属の人間」 (短大生7.6%、四大生7.5%) についても、短大生と四大生とがほぼ同程度の割合だった (僅差ではあるが短大生の方が割合が高い) ことは興味深い。四大生と比べて、一般論的にはキャリア意識がより低そうだと思われる短大生が、ビジネス界やそこで働く人々への関心が四大生と同程度にあったということである。

③ 独立専門職への意識の高さ

統計的に有意ではないが、短大生と四大生との間で最も差があったのが、「独立専門職 (短大生18.2%、四大生10.5%)」である。内容も、実際に授業で専攻するアパレルや食分野で活躍する人が多く、「(キャリアの授業ではなく) 専門科目の授業で知った」人物を取り上げた学生も多かった。短大での教育目標や教育カリキュラムが学生のキャリア観養成に適合し、卒業後の進路を明確な目標として捉えられた学生が一定数いたことを表している。

5. 統計的分析からの考察

ここでは、短大生と四大生との間で統計的に有意な差があったものとなかったものそれぞれに関して、そこから得られる示唆と、短大生のキャリア教育やキャリアデザインへの活用について考察する。

(1) 身近なキャリアモデル

① 短大生への父親の影響

母親を選ぶ割合は、短大生(28.8%)も四大生(17.2%)も相応に高い。しかしながら、父親に関しては、明らかに短大生(21.2%)の方が四大生(6.2%)よりも高かった(5%水準で有意)。父親の影響が強いのは、家族の仲の良さや親の価値観が子供に伝わりやすいことの表れといえる。短大生は地元志向、仕事のキャリアよりも家庭生活志向が強い学生が多い。そのため、そのような学生に対してこそ、父親の職業観が大きく影響を与えているのだと考えられる。

キャリア教育を担当する者にとっては、幼少期から短大生となる現在に至るまでの家族でのかわりの中で、父親の影響が、四大を選択する学生以上に強いことを自覚することが大切である。短大生に対して、印象論や一般論に基づいて「母親を理想のモデルとする場合が多い」と思い込むのではなく、父親を職業人の先輩として捉え、キャリア観の養成や就職先の選定において、父親ともしっかり話す機会を生み出すような機会を課題や発表などで実現するのも一案である。

② 短大生への恩師の影響

恩師を選ぶ割合は、短大生(13.5%)は四大生(22.1%)に比べると低い(5%水準で有意)。すなわち、キャリアモデルとしたいと思える恩師に出会えた機会が四大生よりも少なかったということになる。四大生に比べると、短大生の方が、より将来の進路やキャリアについての意識がより弱いというのも原因の一つではあるだろう。しかしながら、数は少ないものの、恩師を挙げていた短大生7人のうち3人は、短大で授業を担当する教員を挙げていた。この結果は、2年前の同様の調査では全く見られなかったことであり、喜ばしいと同時に授業担当者としての責任を伴う。これまでキャリアモデルとしたいと思える恩師に出会えなかった学生こそ、短大での教員との良い出会いに巡りあえたら、その影響力はより高くなることが予想される。短大生に対して授業をおこなうことのよりいっそうの重大さを、授業担当者が自らを戒めて自覚することが必要だろう。

(2) 身近でないキャリアモデル

「身近なキャリアモデル」では、いくつかの統計的に有意な差が見られたのに対して、「身近でないキャリアモデル」について、「短大生と四大生とで統計的に有意な差がなかったという事実」そのものが持つ意味についても考える必要があるだろう。

四大生の方がキャリア意識が高い、という一般論的な仮定に立つならば、「経営者」や「独立専門職」「組織所属の人間」において、四大生の方が割合が高くなってよさそうである。しかしながら、「経営者」(短大生13.6%、四大生12.8%)「組織所属の人間」(短大生7.6%、四

大生7.5%)ではほぼ同じ割合、「独立専門職」(短大生18.2%、四大生10.5%)についてはむしろ短大生のほうが高い割合を示しているのである。

すなわち、「身近なキャリアモデル」として描かれる、「自分が産まれてから現在までの歴史の中における、自分の生活範囲の中」で養成されてきたキャリア観は、四大生より狭い範囲での意識内に留まっていた傾向があるが、「身近でないキャリアモデル」すなわち「自分と同時代に生きてきた、社会で活躍する人々」への目の向け方は、四大生のキャリア意識にけっして引けを取らない。だからこそ、授業を含め、短大時代での様々な出会いや経験の積み重ねが重要となる。「身近でない人物」には、アパレルや食など、様々な専門科目の授業で紹介された人物を取り上げた学生も多かった。キャリア関連科目に限定せず、学生の関心がより高い専門領域科目において、働く人物に焦点を合わせた内容を盛り込んでいくことが有効だと思われるが、それを専門領域科目の授業担当者に任せるだけにせず、活躍する様々な人物についてキャリア関連科目担当者からも情報提供していくなど、授業横断的な働きかけも必要となるだろう。

6. 結びと今後の課題

本研究では、女子短大生と女子四大生を対象として、キャリアモデルの選定対象から描き出される女子短大生のキャリア観の特徴を明らかにするとともに、それに基づく短大でのキャリア教育への示唆について考察した。調査目的の対象外となるため分析結果を省略しているが、今回の調査結果をもとに、四大の学部において、国家試験を目指す学科(食物栄養学科)とそれ以外の学科(生活環境学科および家政経済学科)を比較すると、「身近なキャリアモデル」ではいくつか統計的に有意な差が見られた。ゆえに、短期大学部の学生の中でも、国家資格を目指す学科とそうでない学科など、専門性の違いによってどのような違いが現れるかを検討することで、短期大学部生のキャリアモデルの探索とキャリア観の形成についてより信頼度と説得性の高い説明が可能となるだろう。また、男子学生と女子学生の比較、社会情勢の変遷と選ばれるキャリアモデルの関連性などについての分析も可能である。これについては今後の課題としたい。

注

- ¹ 『文部科学統計要覧』(http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/koumoku.html)による。
- ² JAVADA(中央職業能力開発協会)情報マガジン7月号「キャリアに関する研究者からの提言【キャリアナウ】」http://www.javada.or.jp/mm/cn_20130715.html
- ³ 中央教育審議会大学分科会大学教育部会短期大学ワーキンググループ(2014), p.77.
- ⁴ 中央教育審議会答申(2011), p.77.
- ⁵ キャリアモデルを身近な人物と身近でない人物に区分することの意義や、方法論としてのキャリアモデルインタビューとの比較は、坂本(2013)に詳しい。
- ⁶ 提出されたレポートの中には、質問1のみ、または質問2のみについて記述されたものも若干存在した。そのため、表1の調査対象学生数と表2および表3における回答者数は異なっている。とくに、「身近なキャリアモデル」を選ばずに「身近でないキャリアモデル」を2人選んだ学生が何人かいたため、表3の回答者数は表1の学生数よりも多い。

参考文献

- 安部恵美子・小嶋栄子 (2011) 「短期大学の学生調査—キャリア教育・職業教育の探求 1—」『長崎短期大学研究紀要』第23巻, pp.43-52.
- 赤田太郎・若槻優美子 (2011) 「職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題—ソーシャルサポートと自己効力が与える影響から—」『龍谷紀要』第33巻第1号, pp.77-88.
- ベネッセ教育研究センター (2006) 『若者の仕事生活実態生活調査報告書』
- 中央教育審議会答申 (2011) 『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』, ぎょうせい.
- 中央教育審議会大学分科会大学教育部会短期大学ワーキンググループ (2014) 『短期大学の今後の在り方について (審議まとめ)』
- 古野庸一 (1999) 「キャリアデザインの『必要性』と『難しさ』」リクルートワークス研究所『Works』1999年8-9月号, pp.4-7.
- 合谷美江 (2009) 「女子学生に焦点をあてたキャリア教育の必要性について」神奈川大学紀要『国際経営論集』vol.38, pp.175-188.
- 平尾元彦 (2005a) 「キャリア教育の手法としてのキャリアインタビュー」山口大学教育機構『大学教育』第2巻, pp.85-94.
- 平尾元彦 (2005b) 「キャリア教育の手法としてのキャリアモデル」山口大学教育機構『大学教育』第2巻, pp.95-104.
- 堀内達夫 (2014) 『短期大学の行方とキャリア教育—大阪千代田短期大学開学50周年を迎えて—』大阪千代田短期大学紀要44号, pp.1-5.
- 鍵岡正敏・大岡知子・高木信良・堀初子・森川英子 (2008) 「関西女子短期大学卒業生の進路・キャリア形成と短大評価」『関西女子短期大学紀要』18号, pp.93-101.
- 嘉本伊都子 (2004) 「女子学生のライフコース設定と就労意識—2003年度質的調査を通して—」『京都女子大学現代社会研究』第7巻, pp.63-81.
- 莉野正美 (2013) 「短期大学女子学生のキャリア形成と職業選択」『プール学院大学研究紀要』第54号, pp.165-177.
- 木之下裕子 (2010) 「女子青年のロールモデル形成」『早稲田大学教育学会紀要』第11巻, pp.31-38.
- 小椋理子・石井卓也 (2013) 「短期大学におけるキャリア教育のシラバス調査」『湘北紀要』第34巻, pp.213-222.
- 黒田秀雄 (2013) 「短期大学生卒業後のキャリア・デザイン(黒田ゼミの卒業生5年分のアンケート調査から)」『フジビジネスレビュー』第5巻, pp.32-39.
- 松田浩平・加藤大鶴・永森善博 (2012) 「短期大学生における進学動機と職業志向性に関する一研究」『東北文教大学・東北文教大学短期大学部紀要』第2号, pp.149-159.
- 松浦素子 (2005) 「短期大学・大学の女子学生の就労意識と母親のキャリアパターンの関連」『日本パーソナリティ心理学会大会発表論文集』第14巻, pp.143-144.
- 文部科学省 (2010) 『短期大学教育の改善等の状況に関する調査』
- 室雅子 (2012) 「ライフコース選択へのキャリアモデルインタビューの有効性」『相山女学園大学教育学部紀要』第5巻, pp.125-136.
- 中村美美子・横山英世・刈野正美・加藤晴美 (2002) 「秘書課卒業生の動向調査—職業と仕事の経歴を中心に—」『プール学院大学研究紀要』第42号, pp.73-91.
- 日本女子大学現代女性キャリア研究所 (2012) 『女性とキャリアに関する研究報告書』.
- 坂本麗香 (2013) 「キャリアモデルの探索と形成にむけて—女子大学におけるキャリアモデルレポートの実践から—」『名古屋女子大学紀要』第59号人文・社会編, pp.87-97.
- 坂本麗香 (2015) 「女子短大生のライフプラン—四大生との比較—」『名古屋女子大学紀要』第61号人文・社会編, pp.117-128.
- 笹瀬佐代子 (2012) 「岡崎短期大学卒業生のキャリアパターンと就業環境—経営実務卒業者への調査から—」『岡崎女子短期大学研究紀要』第45号, pp.37-40.
- 佐藤浩章 (2006) 「キャリアモデルを活用した教育の可能性」(ベネッセ教育研究センター『若者の仕事生活実態調査報告書』所収), pp.121-125.
- 杉浦礼子・安部耕作 (2013) 「短期大学におけるキャリア教育の必要性 (その4)」『高田短期大学紀要』第31号, pp.107-118.

