キャリア教育をとおした社会デザインという可能性
―「生」のリメディアル教育として ―

山岡　三子
YAMAOKA Mitsuko

1. はじめに ―「労働」、「仕事」、そして「キャリア」へ

「労働」という意識が、現代社会のなかでさらなる動揺を続けている。

労働は、それぞれの時代における社会を照射する因子として、多くの人びとの関心を集めてきた。たとえばかつてヘーゲルは、各人が自分のために行う労働が、同時に万人のためへと転じ、私利私欲の発現に見えるものが万人のためになるという、社会的分業によって市民社会を動的に捉えた（ヘーゲル 1807［1998］：338-339）。それを受けたマルクスは、労働の疎外の発見から当時の国民経済学の本質をあぶり出し、労働の疎外が人間の疎外に至るという「労働疎外論」－「人間疎外論」を確立させた（マルクス［1843-1845］= 1932）(1)。またアレントは近代が、古代の労働が軽蔑された時代から労働賛美社会に変転したことの契機の一つに、マルクスの労働理論を挙げている（アレント［1957］1973 = 1994：134-198）。このように労働は、社会を捉える因子として、様々な解釈がなされてきた柔軟な概念であるといえよう。それではこの、ある意味で捉えがたい「労働」の本来的意味性を、われわれは一体どこに求めればよいのか。近年に入り、労働は人間に課せられた罰であり苦役であるという、キリスト教的発想に立つヨーロッパの労働歴史観は、一部上層階級に限定されていたものであり、そもそも普遍的な「労働」の概念などは存在しなかったのではないかという指摘も出はじめた（内山節 1989：16-21）。内山はそこで、ヨーロッパ的思考に基づく、経済的価値を生む部分を労働とみなす現代思想から解放され、もっと労働を、「物」や「人間関係」や「家庭」をつくる ―、つまり一生そのものが労働の積み重ねの中に実現していくというような、幅の広い世界観のなかで捉えるべきではないかと主張した（同上）。

しかし現代では、むしろ経済的価値を生む部分を「労働」として特化する傾向が、いっそう強まっているのではなかろうか。渡植彦太郎は今から 20 年以上前にそれを、「仕事集団」の「家庭集団」に対する突出 ―、あるいは人間生活のまったき商品経済化として警鐘を鳴らした（渡植彦太郎 1986：5-31；33-64）。この経済的価値を産出することが労働であるという思想の浸透にともない、「労働」を超えていつしか、ビジネスや会社勤めを指す「仕事」を軸に、われわれの意識が展開されるようになり、それへの接合能力を形成する必要が高まるなかで、近年、社会の前景に登場してきた概念として私は、「キャリア」があると考えている。

かつて「労働」をとおして、われわれの「生」のあり様が多様に解釈されてきたように、今では「キャリア」がそれを代弁する。たとえば渡辺美枝子（2007：6-12）は「キャリア」が、「人と環境との相互作用の結果」、「時間的流れ」、「空間的広がり」、および「個別性」という共通項が存在し、それを基礎とした拡がりを有するメタ概念であることを指摘している。

日本で「キャリア」という概念が多用されるようになった背景としては、行政による積極的使用が後押ししたことも少なからず影響していよう。平成 22 年には、文部科学省が大学設置基準を改正し、教育課程内外を通じて「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」を制度化して、翌年から施行されるに至った（角方正幸 2011：12）。現在では、「キャリア」は、「キャリアウーマン」や「キャリア官僚」などの一部特殊的意味性から解放されて、キャリア教育という形態をとおして、学校と社会との接合への積極的取り組みが展開されている。これに伴い、就職を含めた自己の人生設計（デザイン）としての「キャリアデザイン」も認知され、キャリアデザイン学を専門領域とする大学や大学院も登場した。このように「キャリア」への関心は、現代という時代の要請も伴い、教育界や産業界を含めた一大潮流を形成しているといえよう。

私はこの「労働」から「仕事」への概念軸の移行と、その過程の中で生起してきた「キャリア」への社会的関心の高まりを受け、「生」へ向かう多様な態度への気づきを、キャリア教育に導入する試み ― 内山の言葉を借りるとそれは、「広義の労働」[(2)] に含まれよう ― を、以下で指摘していきたい。別言するとそれは、キャリア教育をとおした社会デザインという、「生」のリメディアル教育の実践と考えてよい。

2. 高等教育機関におけるキャリア教育のいま

先の章でも述べたように、現在、大学から幼稚園に至る広領域において、キャリア教育への取り組みが積極的に行われている。もちろん幼稚園におけるそれは、「自主性」や「主体性」という感覚を幼い時期から養成することを目的としたもので、高等教育機関が行うような就職を意識したキャリア教育とは、意味合いを少し異にする。いずれにしてもこのように、キャリアへの関心はいまや、幼稚園から大学までの教育システムを貫く一本の幹を形成しつつあるといえよう。ここからは、大学等の高等教育機関におけるキャリア教育に特化して、その現状とそこから浮かび上がってきた課題を検討していきたい。

キャリア教育に各大学が力を入れる背景としては、多くの要因が指摘されている。第一に、少子化とそれに伴う大学のユニバーサルアクセス化が挙げられよう。18 歳人口は 92 年をピークに減少を続ける一方で、大学数や定員数はむしろ増加を続けてきた（角方正幸 2010：21）。そこでは、大学生およびその保護者（消費者）が、投資の対象として 4 年間という時間と約 500 万円というお金をかけたからには、「卒業時に一人前」の成果としてのキャリア開発を厳しく問うという現状が指摘されている（角方正幸 2010：21-22）。第二に、働くことをそれほど強制されないような社会や家庭環境の

登場も挙げられている（関口和代 2005：120）。つまりキャリア教育をとおした「主体性」や「自立性」への気づきを必要とする学生数の増加は、日本社会がそれだけ物質的に豊かになったことの証しであるともいえよう。たとえば、社会不安定化要因としてニュースでしばしば取り上げられるフリーターやニート問題ですら、物質的充足が社会の中にひととおり行きわたったことと無縁ではない。第三に、共同体の崩壊が挙げられる。なかでも大泊剛（2011：11）は現在の状況を、「昔から言われてきた『今どきの若者は！…』ということと同列にできないような社会の構造的変化が起こっており、それが若者の未成熟の原因となっている…」と述べ、その背景として、共同体崩壊による影響を指摘した。ここで大泊は「共同体」を、伝統的に受け継がれてき地域共同体に限定するのではなく、子ども社会、学級、終身雇用、家族などあらゆる「場」における共同体（性）と解釈して、それぞれの共同体（性）の回復を主張している。

このように、キャリア教育の必要性が高まった背景の一つに、共同体（共同性）の崩壊を指摘する考えは、経済産業省が河合塾に依頼して作成した『社会人基礎力(3) 育成の手引き：日本の将来を託す若者を育てるために』という冊子の中からも窺える。「地域の商店街がシャッターを閉め活気を失っていく中で、子ども会や放課後児童クラブなどはあっても、地域のおじさん、おばさんの目をとおして子どもを育てるということは少なくなってきています」（社会人基礎力育成の手引き：23）、「…現在のように異質な人と出会う機会が少ないことも危惧されます」（同上：27）、そして「便利になった日本で、多くの若者達は、モノに囲まれて育ったわけです」（同上：22）。

上記冊子の中でも、共同体の解体によって出来た人間関係の空洞を、代わりにモノが満たしてきた過程や、かつてのような地域の繋がりの希薄化が、キャリア教育を必要とする今日的社会の基盤に存在することが指摘されている。私はキャリア教育のなかではこの、キャリア教育を必要たらしめた時代背景と、近代以降の「個人」の誕生という前提に対する気づきから始める必要があるのではないかと考える。現在のキャリア教育ではむしろ、そこで前提されている「個人」の承認から始まり、「個人」の自立や主体性をいかに確立するかということの方に、関心の重心が移行していると感じるからである。

その傾向は結果として、以下のような問題点を浮かび上がらせている。たとえば松村直樹（2011：83）は、現在のキャリア教育の課題の一つとして、「自分中心のキャリア観」を重大視する傾向を挙げる。確かに「キャリア」関連カリキュラムを概観すると、自己分析や職業適性、企業分析、自己効力観の向上や、「個人」の主体性と自立の向上に向けての実践例は多く見られるが、そこに「他者」、「自然」、「社会的共生」といった市民社会的思想が導入されている報告例は、けっして多くない。また下村英雄（2009：190-193）は、ワッツやプラントなどの主張を引きながら、キャリア教育が子どもを競争社会に駆り立てているのではないかという問題意識を提起した(4)。そこで下村は、未来のキャリア教育において、もっと人間性や内面重視という視座が必要とされるべきではないかと指摘している（同上）。これらの問題意識からも窺がえるように、企業側の理論に多用される「競争の原理」や「経済的合理性に基づく思考」などといった諸概念の受容に対しては、キャリア教育のなかで一定のフィルターをとおす必要があるのではなかろうか。若者の就職指導が困難となり、SCHOOL TO WORK が

強調される状況下だからこそ、上記概念への慎重な姿勢が望まれよう。

3. 「ゲーム化」、「バーチャル化」した就活への内省

キャリアとはけっして、就職と同義語ではないが、現代の若者のキャリア形成にとって就職が重大な関心事となるなかで、それについても少しここで触れておかねばならない。

近年、就職活動の過程で進む「ゲーム化」への批判の声が、出始めている。たとえば豊田義博（2012.10.4）は、意中の会社でもないのに、内定がもらえそうな会社だからと、保険のために受験する、あるいは多く内定をもらうことが就活の勝ち組だという勘違いの学生の存在を指摘し、画一化、ゲーム化した現行の就活の改革を主張する。豊田の指摘は正しい。GABA（2012.10.2）は、大学生と大学院生男女1000名に対して行った調査をプレスリリースとして発表した(5)。それによると就活は現在、SNSを主体とした「ソー活」を中心に展開され、現在利用のSNSのトップが「Twitter」、大学1年生ではすでに「LINE」がトップになり、今後流行ると思うSNSのトップが「Facebook」で2位が「LINE」となっている（同上）。そしてそこでは、「就活でのSNSの利用が怖い」と感じたことがあるいう回答が半数以上あり、「自分はSNS依存症である」という回答が4割にのぼったという（同上）。

新しいところでは、寺澤康介（2012.10.11）の調査結果が興味深い(6)。寺澤は企業側の近年の傾向として、急速に「就職ナビ離れ」が進んでいることを指摘した（同上）。それは、学生の就職ナビ依存が進み、一部の著名企業に応募が集中して大量に落ちる経験をすることで、「心が折れている」学生が激増している環境への一つの対応であるという（同上）。そして企業が、「とくに注力する採用施策」において、これまで1位を占めてきた就職ナビがわずか1年で3位に落ち、「学内企業セミナー」や「自社セミナー・説明会」のわずか半分程度へ低下したことが示された（同上）。それを寺澤は、「入れる企業中心」の、「地に足のついた」就職活動を、学生が行えるような環境づくりを目指す企業側の姿勢 ―、「バーチャルからリアル」への転換として位置づけ、企業側が、大学や学生とのリアルなコミュニケーションをとおして、「顔の見える関係づくり」を志向していると分析した（同上）。先日私が、都内の大学のキャリアセンターを訪問したときにも、すでにこの傾向が表れているという話を聞いた。今年は今までよりも、より多くの数の企業が大学のキャリアセンターに直接足を運び、フェイス・トゥー・フェイスのコミュニケーションを大学側と取ろうとする姿勢を感じるという。このように就職活動という、キャリア形成上の「点」をとってみても、人間的現実的なコミュニケーションへの回帰が窺がえる。

4. 「キャリア教育」のなかに、社会デザイン的まなざしは可能か

以下では、高等教育機関における「キャリア」教育に、社会デザインという要素を

導入する試みとその意義性について、三つの視座から論じていきたい。

第一に、現在のキャリア教育が、自分の適性にあった（と学生たちが思い込みがちな）企業や、自分が就きたいと思う ― それはしばしば大企業や、メディアに頻繁に登場する“B to C 企業”等の場合が多い ― への就職支援に対して、社会デザイン性を含めた選択肢の「幅」を付すことである。たとえば、企業収益が「良い仕事」にこだわるのではなく、CSR に積極的に取り組んでいる企業の事例など、社会にとっての「善い仕事」を選択する意義性を開示することも、一つの試みであろう(7)。これは梅津光弘（2009：142-163）が、「21 世紀における『よい仕事』とは何か」の中で語った思想に、一部則った考えである。梅津は、カジノ資本主義が世界中で進展する中で、世俗的な価値（報酬の高い仕事、安定した仕事、成長分野の仕事など）に基づいた「良い仕事」から、社会に貢献して道徳的に正しく、社会的にもそのような評価を受ける「善い仕事」が、求められるようになってきている点を強調している（同上）。そこでは、ポスト・サブプライムの不況下では、CSR どころではないという企業からの声も聞こえるとしながらも、「善い仕事」への自覚と転換は、21 世紀には必要不可欠であることが強調された（同上）。同様に山脇直司（2009：227-247）も、CSR が、「企業の社会的責任」として訳されてはいるが、実質的には「徳理論」―、古くはアリストテレスによる「徳（アレテー）」の理論と経済をリンクした考え方に基づくものであるという指摘をとおしてして、NPO を含めた「経済」と「倫理」の融合の可能性に期待を示した（同上）。あるいは金子郁容と田中清隆（2009：196-225）は、経済的対価を得るために働くことは当然であるが、それでも人は「自分のため」だけに働くものではないとして、「ボランティア的」考えと「経済的」考えの両方を目指す社会企業家や、事業型 NPO などの紹介から、新しい「働き方」が可能であるとした。さらに近年の日本社会の中で、バブル経済後の市場や政府の失敗という経験を経て、NPO の再発見が進んでいる傾向を報告する論文も出ている（原田勝広 2006：259-274）。原田は、企業と NPO の融合の流れが、政府、企業、市民を再統合させて、今後の日本を大きく変革しゆく可能性にまで期待を示す(8)。

就職を控えた学生たちの多くが、「自分がいったい何をしたらいいのか分からない」という人生全般に対する漠然とした不安感を抱く現状において、上記で示してきた CSR や NPO、社会企業家、あるいはプロボノ(9) といった選択肢を開示することは、新たな「生きる方向性」を、若者のなかに創生することに繋がるのではなかろうか。

第二に、キャリアガイダンスの中に、農を含めた第一次産業を「生」に向かう態度として含める試みである。現在のキャリア教育においては、企業での就労が暗黙の了解とされており、そこに農業などの別の生き方が入り込む余地は、けっして多くはない。たとえば鬼頭秀一（1999：26-47）の指摘によると、農という営みは、単なる交換可能性を超えた「かけがえのなさ」や、「いのち」という精神的な関係性を、自然と人間との間で結ぶ営みにほかならないとされる。そこではまた、伝統的なアユやサケ漁など、経済的にはほとんど副次的な意味しかなくても、精神性の部分が多きい人間の営みとしての「マイナー・サブシステンス」という考え方が提示され、現代のように、過度な市場主義のなかで、社会の基本的なことが規定されていくシステムに警鐘が鳴らされている（同上）。もちろん大多数の若者が大学を卒業した後に企業への就職を選

択するという現状のなかで、企業での就労を主体としたキャリア教育を行うことは妥当なことであろう。しかしそこに、「生き方」総体への手がかりとなる「農」を、職業選択を超えた「生の一つの態度」として提示し、現代の機能中心的態度や経済的生産性に依拠した思考とは異なる世界もまた、存在するのだという気づきを促す事は、キャリア形成の土壌としての、「生」のリメディアル教育となるのではなかろうか。

第三に、多様な価値観の紹介である。岩間夏樹（2009：161-184）は、正社員になった若者たちへの考察をとおして、今の若者は一般的には物欲には醒めてしまっており、モノによって自己像を補強しようとはせずに、自分自身、いかに納得のいく日常を送るかに関心が向かっている点を指摘する。つまり、モノの面でいかに豊かになることを目的とすることから、仕事を通じて、いかに手ごたえのある人生を送るかに関心の軸足が移っているという（同上）。たとえば山崎俊輔（2012.9.11）は、ユースフル労働統計 2012 を基に、大卒男子が正社員となった場合、生涯賃金で 2 億 8 千万とされ、対してフリーターやアルバイトのまま 60 歳まで過ごした場合の生涯賃金は、ざっくり計算しても 9,000 万から 1 億円程度となり、この段階で 2 億円弱の収入格差がつくと指摘、さらに退職金を含めると、1 千万円以上の受け取り差がつく可能性を指摘する。しかし同時に山崎は、マイケルジャクソンなどの例を示しつつ、より多く稼ぐ人はより豊かな生活を望むために、必ずしもバラ色の老後が約束されるとはいえないと述べ、幸せは生涯収入にのみ依拠するものではない事を強調する（同上）。フリーターやアルバイトと、正社員との生涯賃金格差については、キャリア教育でもよく使用される統計であり、確かに「賃金」という因子によって、生活に必要な金銭的意識を向上させることは、就職への動機を与える意味でも、一つの有効な手法であろう。しかしここでは一歩進んで、山崎が指摘するように、お金がたくさんあれば、それに比例して幸せが倍増するほど、両者は簡単な関係にはない（同上）という思想も、それと同じくらいに強調されてしかるべきなのではあるまいか。近年よく聞かれる、LOHAS、ローカルに生きる、スローライフなど、金銭的物質的豊かさに軸足を置かないライフスタイルや、かつてはよく見られた「親の跡を継ぐ」という生き方なども、それに含まれよう。

現在のキャリア教育においては、仕事への動機づけとして、ともすると金銭的報酬部分やフリンジ・ベネフィットの部分が強調される傾向があり、確かにそれは現実的社会生活を営む上で大切なことなのだけれども、同時にそれを越えた価値観もまた、忘れられてはならないということなのである。そしてその試みはむしろ、物欲に醒めたといわれる若者たちに、別の角度から「生」と「社会」結びつきを認識してもらうことに繋がるのではあるまいか。

以上三つの視座は、私自身が日頃から、学生と触れ合うなかで感じてきたことと多く重なっている。もちろん企業への就職支援をとおして学生のニーズに答えることは必須であろうが、学生たちが口にする「夢」や「希望」が、その段階においてすでに、「自然」、「他者」、「共生」といった概念が抜け落ち、「自分」という「個」の突出が際立つ傾向にあることは、改めて心に留められるべきであろう。

5. 結語 ― 自己の「いま・ここ」の延長線上としての社会デザイン

私は今まで、キャリア教育のなかに、21 世紀社会へのまなざしを導入する必要について論じてきた。最後にもう一度、内山の言葉をひいて結びとしたい。

> …いま私たちが考察の対象にしなければならないのは、近代的世界をつくりだし、現在それを超えようとする人々が存在している、このような大きな労働の世界でしょう。労働のあり方とともに展開している、近代・現代世界そのものなのです。これまでの狭い労働観にとらわれず、私たちはこれからも、もっともっと労働の認識を自由なものにしていかねばならないでしょう（内山節 1997：199-201）。

労働の糸をつむぐことは楽しいと、内山は言う（同上：207-217）。「糸」とは、今風にいうと「ネットワーク」であろう。労働の糸を紡ぐ ―、すなわちキャリアにおけるネットワークを形成することで（ここでいうネットワークとは、他者を手段として利用するネットワークを指すのではなく、共生としてのネットワークを意味する）、自らのキャリア形成が広義の労働の一部として、持続可能な社会形成と連動しゆくことを認識することは、若者にとっても新たな感覚となるのではなかろうか。

現代が、かくもキャリア教育を必要とする時代に突入し、いっぽうでまた、キャリア教育の特性が、授業の正課を越えた就労体験やインターンシップを連動する実践性を有するだけに、私はそこに、「生」のリメディアル教育としての、多くの「社会デザイン」の実現可能性を見出すのである。インターンシップ先を企業に限定する思考を超えて、「生」の手がかりとしての「農」を導入する、あるいは就労体験に、NPO 法人や社会企業家を選択するという試みの実施。これらの取り組みを、就職面接のためのイベント的体験の積み重ねとして実施するのではなく、自らの「生」を形成する上において、多様な「態度」をつかみとってもらう目的において行うことを想起したい。それはまた、キャリア教育の創始者といわれたパーソンズ・F が、職業教育に社会格差解消の鍵を求めた心性にいま一度、現代社会というコンテキストの中で、立ち返ることといえよう(10)。

すでに欧米では、「グリーンガイダンス」という形で、キャリア教育を使って、エコロジーをとおした社会変革を目指す試みが主張されてきているという(11)。社会デザインとは、自分のキャリアとは関係のないどこか遠くで展開されている出来事などではけっしてなく、常に自分のキャリア形成の「いま・ここ」と、連動しうるということへの知の集約は、キャリア教育に課せられた現代社会からの期待かつ要請であると考えている。

■註

(1) 私はここで、マルクスの「疎外」について、『労働過程論ノート』（内山節：1976）に依拠して解釈している。

(2) 広義と狭義の労働観については、『自然と人間の哲学』第四章（内山節：1988）を参照のこと。

(3) 「社会人基礎力」とは、2006年に「職場や社会の中で多様な人々と共に仕事をしていくために必要な基礎的な力」として発表された概念で、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」という3つの力とそれらを構成する「主体性」、「課題発見能力」、「発信力」といった12の具体的な能力要素のことを指す（『社会人基礎力育成の手引き』より）。

(4) たとえばWatts(2001：209-222）は、ベックやギデンズの主張から、キャリア概念が今、それを取り巻く社会の大きな転換のなかに投げ込まれていることを指摘して、キャリアガイダンスのあり方もそれに添って変革されるべきと述べている。

(5) Gaba（2012.10.2）のプレスリリースによると、Gabaが行った調査は下記のとおりである。調査期間2012年9月13日～9月21日の9日間、調査対象者は大学生、大学院生の男女、回答数は、就職活動経験者500名・就職活動未経験者500名の合計1000名で学年の内訳は、大学1年生：143名・2年生142名・3年生201名・4年生403名・大学院生111名である。

(6) この調査は、HRプロ株式会社／HR総合調査研究所において実施されたもので、詳細は、下記で挙げたサイトを参照してほしい。

(7) もっとも谷井良（2006：185-197）は、CSRのなかの「社会貢献」の部分について、肯定論、否定論の両者が存在する事を認めている。しかし同時に谷口は、CSRをいかに、企業文化と関連付けていくかという事が大切であって、企業文化として、企業全体で統一した行動を取れば、結果としての社会貢献は計り知れないと予測する（同上）。

(8) 原田（2006：273-274）は、企業とNPOの連携には、「チャリティ」、「トランザクション」、そして「インテグレーション・アライアンス」という3段階があるとされていたが、現在の日本はそれを越えた「第4段階」― もはや連携ではなく、壁がなくなった段階に突入した可能性があると述べる。

(9) 詳しくは、長坂寿久（2011：305-308）の記述を参照のこと。

(10) たとえばO'Brein(2001：66-76）は、かつてのパーソンズ・Fの功績を、貧富の格差や不平等の蔓延を職業教育によって改善しようとしたと述べ、その上でむしろ、彼の思想が現代の格差社会において、極めて大きな意味性を有するようになってきていることを強調する。

(11) 詳しくは、下村英雄（2009：194-195）によるプラントの記載を参照のこと。

■ 参考文献

アレント・ハンナ、1958、『人間の条件』、1973邦訳＝1994所蔵、筑摩書房。

岩間夏樹、2009、「第7章新入社員の四十年：高度経済成長期からポスト平成不況まで」、pp.161-184、小杉礼子（編著）、『若者の働きかた　叢書働くということ⑥』、ミネルヴァ書房。

内山節、1976、『労働過程論ノート：マルクス主義哲学の構築のために』、田畑書店。

内山節、1988、『自然と人間の哲学』、岩波書店。

内山節、1989、『自然・労働・協同社会の理論：新しい関係論をめざして』、農山漁村文化協会。

内山節、1997、『往復書簡　思想としての労働』、内山節・竹内静子、農山漁村文化協会。

梅津光弘、2009、「第6章21世紀における『よい仕事』とは何か：企業倫理学からの応答」、pp.142-163、橘木俊詔（編著）、『働くことの意味　叢書　働くということ①』、ミネルヴァ書房。

大泊剛、2011、「未成熟がもたらす課題とどう向き合うか」、pp.11-12、金谷千慧子、『女性と仕事ジャーナル』、19号、2010、女性と仕事研究所。

O'Brien. M, 2001, "The Legacy of Parsons: Career Counselors and Vocational Psychologists as Agents of Social Change", The Career Development Quarterly, 50, pp.66-76.

角方正幸、2010、「第1章　キャリア開発支援とは何か」、pp.12-59、角方正幸・松村直樹・平田史昭、『就業力育成論：実践から学ぶキャリア開発支援案』、学事出版。

角方正幸、2011、「第 1 章　学長が語る就業力育成」、pp.10-26、角方正幸・松村直樹・平田史昭、『就業力と大学改革：学長たちが語る就業力対策』、学事出版。

金子郁容・田中清隆、2009、「ソーシャルファイナンスに見る、これからの『働き方』: 育てつつ事業を行う可能性」、pp.196-225、橘木俊詔（編著）、『働くことの意味　叢書　働くということ①』、ミネルヴァ書房。

Gaba (2012.10.2)、『大学生・大学院生に人気の SNS は？ 就活での SNS 利用は進んでいる？』、http://www.gaba.co.jp/companyinfo/release20121002.html より 2012 年 10 月 17 日情報取得。

『社会人基礎力育成の手引き：日本の将来を託す若者を育てるために』、経済産業省（編）、学校法人河合塾（製作・調査）。

鬼頭秀一、1999、「いのちと環境の『かけがえのなさ』と市場経済：生と死、性、環境がつきつけるもの」、pp.26-47、内山節・大熊孝・鬼頭秀一・榛村純一（編著）、『市場経済を組み替える』、農山漁村文化協会。

関口和代、2005、「第 6 章　大学におけるキャリア教育」、pp.113-136、川端大二・関口和代（編）、『キャリア形成 : 個人・企業・教育の視点から』、中央経済社。

下村英雄、2009、『キャリア教育の心理学：大人は、子どもと若者に何を伝えたいのか』、東海教育研究所。

谷井良、2006、「第 13 章 CSR と企業文化」、pp.185-197、根本孝・茂垣宏志（監）、『マネジメント基本全集 10 企業文化（コーポレートカルチャー）：企業理念と CSR』、学文社。

渡植彦太郎、1986、『仕事が暮らしをこわす：使用価値の崩壊』、農山漁村文化協会。

寺澤康介（2012.10.11）、『採用担当者のための最新情報＆チェックポイント　2012 年 10 月』、（調査・編集：主任研究員松岡仁）、「労政時報の人事ポータル Jin-Jour」、「HR プロ株式会社／ HR 総合調査研究所」、http://www.rosei.jp/jinjour/article.php?entry_no=57657 より 2012 年 10 月 17 日情報取得。

豊田義博、(2012.10.4.)、『労働市場最前線Ⅱ改革は待ったなし！ もっと多様な新卒採用活動を』、DIAMOND online、http://diamond.jp/articles/-/25843 より 2012 年 10 月 17 日情報取得。

長坂寿久、2011、『NGO・NPO と企業協働力：CSR 経営論の本質』、明石書店。

原田勝広、2006、「第 14 章　企業と NPO との境界を越えて」、pp.259-274、原田勝広・塚本一郎（編著）、『ボーダレス化する CSR: 企業と NPO の境界を越えて』、同文舘出版。

ヘーゲル・G.W.F,1807,『精神現象学』、1998 邦訳、作品社。

マルクス・カール、［1843-1845］=1932、『経済学・哲学草稿』、1964 邦訳、岩波書店。

山崎俊輔（2012.9.11）、「生涯収入が 2 億円多くても幸せな人生とは限らない：きょうの積み重ねがバラ色の老後をつくる（2）」、日本経済新聞電子版記事、「20 代から始める　バラ色老後のデザイン術」、http://www.nikkei.com/money/features/18.aspx?g=DGXNMSFK07014_07092012000000&df=1 より 2012 年 10 月 24 日情報取得。

山脇直司、2009、「第 9 章経済と倫理：公正でより善い社会のために」、pp.227-247、橘木俊詔（編著）、『働くことの意味　叢書　働くということ①』、ミネルヴァ書房。

渡辺美枝子、2007、「序章」、pp.1-22、渡辺美枝子・大庭さよ・岡田昌毅・黒川雅之・中村恵・藤原美智子・堀越弘・道谷里英、『新版キャリアの心理学 : キャリア支援への発達的アプローチ』、ナカニシヤ出版。

Watts, A.G, 2001,“Career Education for Young People: Rationale and Provision in the UK and Other European Countries”, International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1, pp.209-222.