

# 日本の高校における職業教育・キャリア教育の課題

## — 移行のためのコンピテンシー形成の視点から —

名古屋大学大学院 寺田 盛紀

### 1. 日本における職業教育論の特徴と前提

#### 1-1. 概念と研究

まず、日本では、職業教育(vocational education)概念は1970年代半ばまで、高等学校におけるそれを意味し、その研究もほとんどが高校職業教育を対象とするものであった。1980年代以降の専門学校(高等専修学校)の発展や大学における職業準備の必要性が論及される中で、近年ようやく高等教育段階でもその概念が使用され始めている。

他方、職業訓練(vocational training)概念は1958年の同名の法律以降、もっぱら労働行政下の、どちらかと言えば、欧米志向、工業技能者志向の国家資格付与訓練を意味した。しかし、それは日本の労働市場の中では極めてマイナーであり、未だ、その中卒者と高卒者を合わせた新規訓練生数は2万人程度にすぎない。

加えて、日本ではデュアルシステムを採用していないので、日本における職業教育およびその研究は、企業内教育訓練とは隔絶され、高校、もしくは専門学校における専門課程に関する研究を意味する。職業教育は、一般に「一定の、もしくは特定の職業に準備するために必要な知識、技能、態度を育成する教育」(寺田, 2009)を意味する。

#### 1-2. 対象とアプローチ

ところが、職業教育の分析をそのように定義することの限界が近年明らかになりつつある。「一定の、もしくは特定の職業に準備」しないで高卒後就職していく生徒の問題が深刻化しているからである。「職業生活への移行」(進学経由就職・直接就職)という視点からすれば、職業教育概念(研究)のいっそうの拡張が求められている。じつは高卒就職者の34%は普通科卒者であり、学科別に見れば、最大多数を誇る(Tab.1)ことを考慮に入れねばならない。このことは、ドイツなど西欧諸国では、考えられないことであると思われる。

さらに、「移行」という視点から職業教育を分析する上で、そのアプローチが問題になる。筆者は、これまでの内外における「移行」研究はOECD(2000, p.21)が言う“structural approach”(organizational transition, job placement)に傾斜し、“learner centered approach”を欠いていた。筆者は、それを“curriculum transition”(教授・学習過程による仕事能力面での準備)と“psychological transition”(仕事への心理的準備)から構成される“career competency formation process”という概念に置き換え、教育学的、心理学的視点からの検討が必要であると考え。図1は、OECDの移行分析の枠組み(2000, pp.195-197)に示される移行の4つのアスペクト、つまり文脈(contexts)、期間(duration)、プロセス(process)、結果(outcome)を踏まえつつ、プロセスを構造的プロセスとコンピテンシー形成プロセスという観点から補足し、シエマ化したものである。

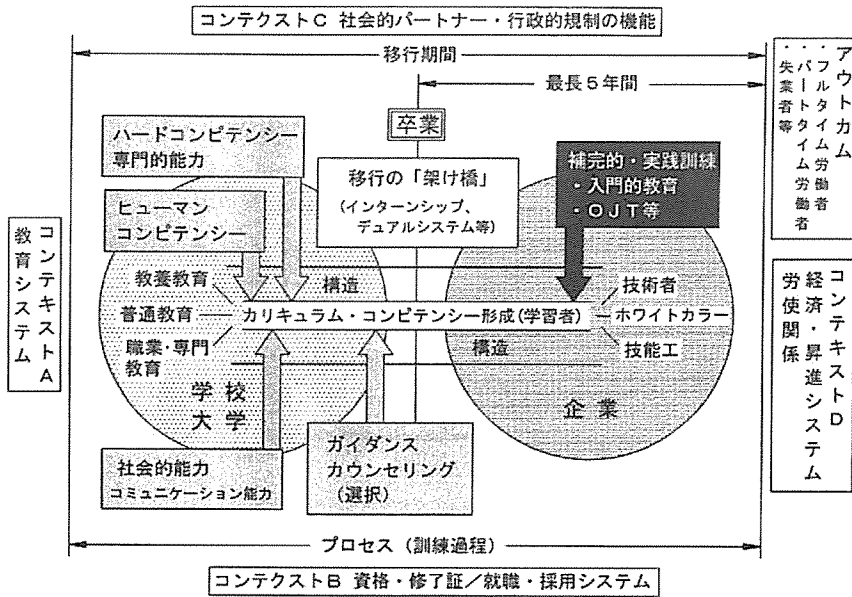


図1 移行過程の分析に関するコンセプト 出典：OECD, 2000, pp.195 - 197 を改作

そこで、ここでは、日本の高校生の「移行」システムと近年の変化について、コンピテンシー形成の視点に焦点から、そのいくつかの аспекトに即して明らかにする。

## 2. 従来の日本的移行モデル

寺田がドイツ連邦職業教育研究所の第5回専門大会で述べた(Terada, 2007)ように、日本社会は、高校から就業生活への移行に関して、移行の「期間(duration)」を仮に入学後から就職・卒業後数年間と捉えた場合、第2次大戦後、以下の4つの局面・特質を学校と企業社会との間で形成してきた。

### 2-1. カリキュラム移行

第1に、職業教育研究の中核的な問題である訓練目標やカリキュラム構成の問題、つまり筆者は「カリキュラム移行」と名付ける側面に関して述べる。日本では、学校と企業が学卒者および新規採用従業員の労働力の養成において、普通教育もしくは基礎的・座学志向の産業別職業教育（日本ではたいていはそのような性格の訓練を職業教育と呼んでいる）と新入社員教育、中堅社員の能力開発を時間的に前後して分担しあっている。

まず、職業教育を提供する高校も普通高校と同様、1つの種類の高校であり、そこでの職業教育はいわゆる統一高等学校の枠内の専門教育として行われる。したがって、正規のカリキュラムの過半を普通科目が占める。職業科目は多くてカリキュラム全体の中の45%程度、商業科の場合に至っては25-30%程度に過ぎない。その中で、スキルの訓練に当てられる時間は週数時間、さらに、その実習は企業でなく、校内におけるそれである。かつて、ベネットはドイツのように、徒弟制度が残存し、パートタイムの補習学校がそれを補完する制度 — 今日では一般にデュアルシステムと呼ばれる —

を「完全職業学校」へのスローな出現(“The complete trade school was slow incoming”)と呼んだが(Benet, A. 1926, p.289)、筆者は、むしろ、上記のような日本の職業教育を「移行の架け橋を欠いた職業教育」「学校による自己完結的職業教育」、ベネット流に言えば「不完全な職業教育」と呼ぶ。ドイツのデュアルシステムでは学校と企業が理論とスキルの教育をパラレルに分担・組織するのに対して、日本の場合、両者(官僚制モデルと市場モデル)があいまいに、かつシリアルに関連し、接続する。

### 2-2. 「組織間の移行」

第2に、他方、高卒者の就職において、つまり学校と企業との間での労働力の受け渡しという「組織間移行」の面では、「組織的連携」(“institutional linkage”)と言われるシステム(Kariya, 1998, pp.332-333)のように、カリキュラム移行における「欠落」を補うべく、高校と企業はひじょうに緊密な、隙間のない関係を築いてきた。つまり、①一人一社主義(一回だけの入社試験の機会)、②学校による就職斡旋、③誰がどの会社の入社試験を受けるかを定める校内選抜、④全国一斉の就職選抜(入社)試験、⑤結果として形成される、学校と企業との長年の実績関係、などの特色が形成されてきた。これらは、いわば計画経済的な就職配分と言えなくもない。もともと日本では生徒の職業選択はむしろ企業選択の性格が強いのだが、それにしても企業選択の余地さえそれほど大きくはない。

### 2-3. 就職後のキャリア形成

第3に、就職後の企業での初期キャリアの形成に関して、周知のように、日本の労働者・職員は学

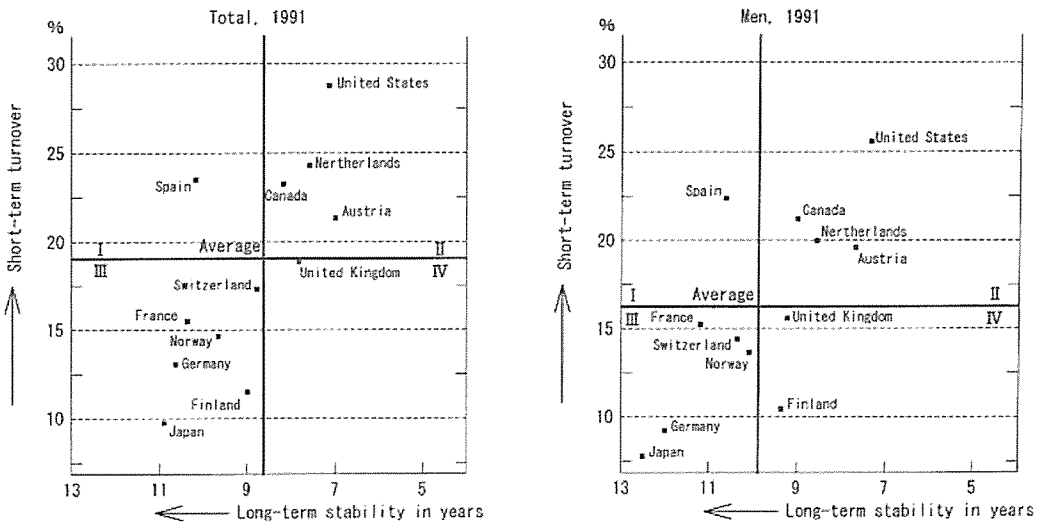


図2 Short-term turnover and long-term stability

出典：OECD, 1993, Employment Outlook, pp.133

歴別の雇用制度、離職率(勤続1年以内の離職率)と平均勤続年数、つまり企業定着率に関する国際比較図2の左側部分(1991年男女合計、右は男子のみ)に見られるように、年功制(長い経験年数優位の賃金や昇進)や、同一企業内での配置転換や職場内ローテーションを通じて、多様な職能・仕事を体験し、キャリアを広げ、高めていく。日米独、3か国のホワイトカラーのキャリア形成過程をアンケ

ート調査した高橋等は、ドイツが同一職能内同一企業内移動、アメリカが同一職能内多企業間移動を特色とするのに対して、日本は同一企業内多職能間移動であると実証している(小池・猪木, 2002, p.266)。

日本では、企業内での労働移動と平行して、階層別、職能別の OffJT や OJT、さらに自己啓発支援など、企業内でのきめ細かな従業員教育を施すというのが日本的キャリア形成モデルに関する標準的説明である(小池, 1997, 第1章)。

しかし、これらは、大企業の男子幹部社員のモデルであり、実証性を欠いたステレオタイプであるとの多くの批判もある(野村, 2001)。しかし、国際的に特色ある慣行であることに変わりはない。いずれにせよ、1960年代までに職業高校を卒業した多くの者が会社幹部、工場長まで上り詰めるということが可能な、垂直移動の可能な社会である。

#### 2-4. 心理的移行

第4に、入職前の高校生や大学生の職業意識・職業選択、つまり心理学的移行は、上記のような成人従業員の就業人生を反映し、また学校と企業との緊密な採用・就職斡旋を反映し、成人労働者・従業員のそれと同様、企業組織志向、それへの Royalty が高いものとなり、ドイツのように職業志向ではないとの指摘(Georg, 1992, p.53 and 1993, chapter 7)は概ね妥当である。

アメリカの職業(キャリア)心理学者であるシャイン(Schein, 1978, pp. 128-129)の言葉を援用するならば、アメリカ人ではメジャーなキャリア・アンカー(career anchor)である「専門的・職能志向」(technical and functional oriented)ではなく、日本の若者、従業員は伝統的に安定(stability)や奉仕(service)をより強く志向する(尾高, 1970, pp.239-249)。

### 3. 日本のメカニズムの揺らぎ

以上は、1990年代初頭のバブル経済崩壊、あるいはミレニアムころまでに特徴的であった。企業社会では、1995年に日経連が複線型雇用制度、つまり「長期蓄積能力活用型」(終身雇用による伝統的雇用)、「高度専門能力活用型」(年俸制による有期雇用)に加えて、「雇用柔軟型」(時間給等による短期雇用)からなる3つの雇用タイプを提言(日本経営者連盟, 1995, p.32)して以降、また教育・訓練分野では2004年の「若者自立・挑戦プラン」という政策の実施以降、日本的移行メカニズムはかなりの変貌を遂げている。以下、それぞれの移行アスペクトに即して、主要な動向を摘記する。

#### 3-1. 学卒無業者の常態化と高卒就職市場の狭隘化

高卒者の就職(組織間移行)に関して、最も特徴的な変化として、学卒無業の常態化があげられる。表1に示すように、2010年3月の場合、学卒無業者の割合が7.0%とやや低くなっているが、1990年代以降、一貫して10%前後が中等後教育も受けず、就職もできない状況になっている。大卒者の場合は20%前後にもなる。高等学校では、本来は就職希望であるのに、就職が難しそうだとすると、生徒は卒業後の進路希望を就職でなく、専門学校や私大への進学に変更する。

さらに、1998年以降、新規学卒就職への求人構造に大きな変化、高卒から大卒への転換が起こっている(寺田, 2009, p.122)。そのため、新卒就職市場一般が雇用市場逼迫の中で縮小している中で、高卒求人への落ち込みはひどく、不動産や株式への過剰な投機を特色とした1990年初頭の「バブル経済」

の崩壊直後、1992年3月時点の求人数(167万)、求人倍率(3.34)であったものが、2010年3月段階ではわずか19.9万人、1.32倍まで減少している(文部科学省, 2010)。

高校生の就職準備や上記のような企業のリクルートが始まる2010年7月現在の求人倍率は、東京

表1. 高卒者の進路状況(文部科学省, 2010速報値)

凡例：上段の数値は生徒総数、下段は%。

学科\進路	大学	専門学校等	就職	他	計
普通科	490,161 63.1	173,096 22.3	57,433 7.5	56,045 7.2	776,735 100.0
農業科	4,295 15.6	8,151 29.6	13,080 47.5	1,996 7.3	27,522 100.0
工業科	15,867 18.8	16,698 19.8	48,154 57.0	3,710 4.4	84,429 100.0
商業科	20,553 28.6	20,012 27.8	26,463 36.8	4,936 6.9	71,964 100.0
水産科	505 17.5	514 17.8	1,696 58.6	178 6.2	2,893 100.0
家庭科	3,695 25.8	4,343 30.4	4,943 34.6	1,323 9.2	14,304 100.0
看護科	3,453 80.8	508 11.9	191 4.5	121 2.8	4,273 100.0
情報科	289 44.8	189 29.3	131 20.3	36 5.6	645 100.0
福祉科	549 18.2	805 26.7	1,448 47.9	218 7.2	3,020 100.0
他	22,584 68.2	6,239 18.8	1,764 5.3	2,537 7.7	33,124 100.0
総合学科	18,277 37.0	14,876 30.1	12,046 24.4	4,184 8.5	49,383 100.0
計	580,228 54.3	245,431 23.0	167,349 15.7	75,284 7.0	1,068,292 100.0

出典：文部科学省, 2010. 学校基本調査(速報値).

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001027480&cycode=0>, Dec. 10, 2010.

2.23、大阪 1.40、愛知(名古屋市等)1.21 であるが、日本の南西部の九州・沖縄地方(8 県)、北部日本の東北・北海道地方(7 県)などの非工業県の場合、この倍率はわずか 0.2 前後という低率である。このような中で、文部・厚生両省共同の「高卒者の職業生活への移行に関する研究」最終報告書(文部科学省・厚生労働省, 2002, pp.10-14)に見られるように、求人件数・倍率の低調さが続く中で、一人一社

主義を事実上修正せざるをえなくなり、また学校と企業の伝統的な実績関係(高卒者の送り出し・受け入れ関係)が縮小せざるを得ない状況になっている。

### 3-2. 早期離職、転職・転企業

日本的な新卒者採用とリンクした同一企業への高い定着性(長期勤続や終身雇用の慣行)も揺らいでいる。とくに、若者の早期離職が目立ってきた。卒業し、就職して3年以内に離職する者の増大、それを「7・5・3現象」呼ぶが、その傾向は1980年代以降収まらない。大卒者のそれは近年40%に近づいており、筆者は「7・5・4現象」と呼んでいる。

問題は高卒の50%の内訳である。もちろんその数字は全国平均であり、もっと高いところもあれば、以下に示す三重県(名古屋市・愛知県の西隣)の例で見るとそれほど高くはないところもある。しかし、それほど重要な問題であるにもかかわらず、そのことに関する確定した実証的データはない。その中で、三重県(名古屋市を県都とする愛知県の西隣の県)が2008年に実施した高卒就職者の企業先に対する悉皆調査(表2)は、極めて興味ある事実を伝えている(三重県商工会議所, 2008, p.7)。つまり、普通科卒者が離職・転職し、フリーターやNEETに至るなら理解できるが、職業科についても例外ではないということである。三重県の場合、普通科卒者が46.4%であるのに対して職業科卒者でも28.8%に達している。日本では、1994年に、普通教育と職業教育を総合的に履修させることを旨として総合学科・総合高校導入された。同県もその最初の年から総合学科を導入してきたが、同県では8つの総合学科設置校(全国で332校)の高卒就職者の3年以内の離職率は、普通科と職業科のほぼ中間である、35.5%である。

表2 三重県の高卒就職者の離職者数・離職率調査

	2005年4月就職者	%
275社への就職者	普通科	360
	専門学科	514
	総合学科	45
1年以内離職者・率	普通科	27.5
	専門学科	15.2
	総合学科	20.0
2年以内離職者・率	普通科	41.4
	専門学科	24.1
	総合学科	31.1
3年以内離職者・率	普通科	46.4
	専門学科	28.8
	総合学科	35.5

出典：三重県商工会議所, 2008, p.7.

ところで、この表には出てこないが、とりわけ深刻なのは商業科である。商業科卒就職希望者は、事務職や営業職において大卒文系卒者の圧力をもっとも強く受けやすい立場にあり、また同じ高卒者内部においても、普通科卒就職者と就職市場で重なり合っている。さらに、商業教高校卒者の大学進学率は56.4%(表1)に及んでおり、職業教育機関としてのレーゾン・デートルが問われつつある。

### 3-3. 個人本位の職業観

このような中で、高校生の職業へのモチーフや価値観はかなり変化しつつある。まず、現代の日本

の若者に共通しているが、高校生一般に、人生における職業生活の比重は極めて低い(図 3)。「就職先の企業に骨を埋める」という企業帰属(貢献)志向や「自分と家族のために出世してやる」というような、高度成長期に称揚された「猛烈社員」的志向はもはや昔日の感がある。

さらに、筆者は職業意識、職業観の内部構造を探るために、この数年間、国際比較の観点から職業生活への心理的準備状態、職業観に関する調査を行ってきた。2008 年には日、中、韓、インドネシアの高校生(12

年次生)合計 1402 人に対するアンケートを予備的に実施し、さらに 2009 年には先進国同士の比較も行うために、ドイツ、アメリカの高校を加えて、合計 6 か国、17 の高校(普通、職業、各半数程度ずつ)で今度は第 10 年次生に調査を行った。その結果はさらにショッキングな結果を示している。

職業観に関する 28 項目の質問に対する回答結果のみ紹介する。その結果を主因子法により、プロマックス回転により因子分析を行い、抽出された 5 因子による尺度構成を行った。ここでは、そのうち、2つの職業観尺度に関してのみ、各国の高校生の職業意識を比較してみると、残念ながら日本の高校生はすべての尺度で得点が低く、ドイツもほぼ同程度に低い。他方、アメリカはそうではない(図 4 と図 5)。経済が発展し、豊かな社会を迎えると、人は職業の価値やモチベーションを弱くしてしまうとは言えないようである。さらに、学科別に見ると、概して普通系、人文系の生徒の意識が弱い傾向にある。このことが高校生の移行問題に投げかけていることがらは大きい。

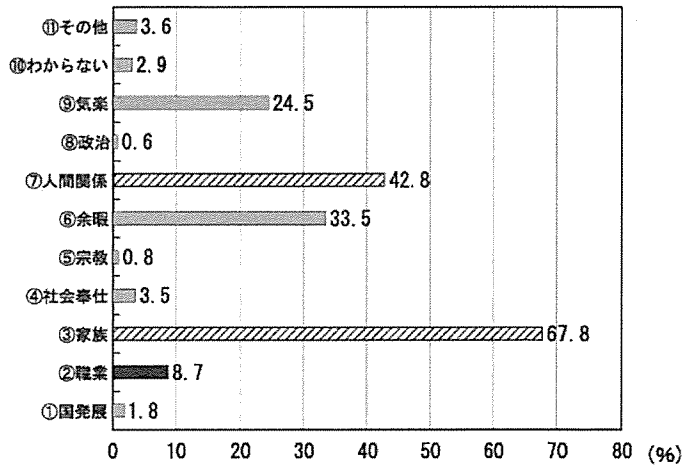


図 3 高校生にとって人生における重要な事柄

注：N = 2,191。(寺田, 2006 年調査)

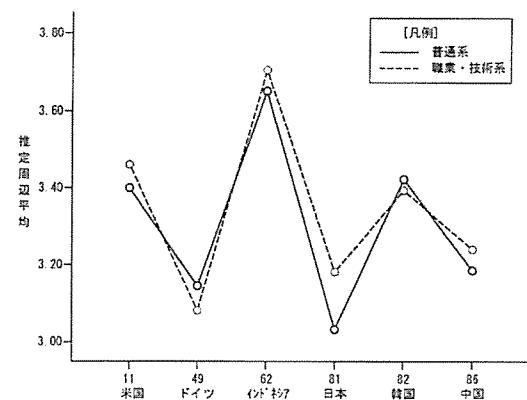


図 4 自己実現尺度から見た高校生の職業観の 6 か国比較 (寺田, 2009 年調査)

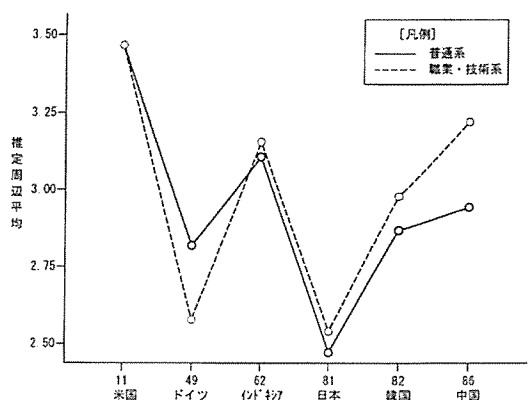


図 5 リーダー志向の尺度から見た高校生の職業観の 6 か国比較 (寺田, 2009 年調査)

### 3-4. キャリア教育の導入・職業教育の改革

言うまでもなく、日本の政府や教師、研究者は以上のような傾向を決して好ましいものとは考えていない。これらの問題を解決するために、高等学校のカリキュラムの面から仕事世界への移行をスムーズにするためのいくつかの改革措置が取られてきたし、現在も継続中である。1つは、普通科、職業科共通に、また小学校から大学に至るまで一貫したキャリア教育(career education)というコンセプト、それは1970年初頭アメリカで計画され実践された時と同時に日本にも紹介されたものである。1999年の中教審の答申で、中等教育と高等教育の接続の一環としてキャリア教育の概念が導入された。もう1つは、職業教育の改革、拡充である。

#### 3-4-1. 普通科におけるキャリア教育の実施

2009年現在で、全学校数(5183校)のうち、普通科を設置している学校が3978校(77%)、うち公立普通科は全設置学科数2699校(52%)である(文部科学省, 2010 a.)。1999年の提案以来、キャリア教育の中核的取組として数日間のインターンシップ(ドイツのSchnupperpraktikumに近い)が中学、高校、大学で一斉に導入されてきた。公立高等学校に関しては、各職業学科については80-93%の間で、普通科に関しては約60%が実施している。ただ、普通科の体験生徒数は83653人(17.3%)にとどまり、体験日数もドイツのように2週間程度でなく、5日以内というのが約90%を占めている(国立教育政策研究所, 2010)。

#### 3-4-2. 普通科における職業教育の実施状況

他方、1970年代以降増大し続ける普通科生徒の無職業準備状態を改善するために、普通科における職業教育の組織化にも努めてきた。学校長の権限で、「学校設定科目」と学習指導要領に定められている職業科目を生徒に課すことができる。公立普通科に関して、文科省の2009年の調査によると67%の学校で農業、工業、商業、家庭などの職業教科を選択科目で教科目程度開設している。しかし、たいていは、商業(51%)、家庭(81%)系の科目であり、各学校で各科目最大35人以下が選択している程度である(Monbu-Kagaku Sho, 2010 b, p.146)。

#### 3-4-3. 職業高校のカリキュラム改革

2003年以降、厚労省とともに、文部科学省は、日本の職業教育や技術教育の歴史的な欠陥、いわば「移行の架け橋の欠落」を補うべく、「日本版デュアルシステム」を導入した。これは明らかにゲルマンモデルに依存している。

それは理論と実技を併行して教授し、バランスの取れた職業能力を育成するという職業教育や技術教育における教授学的原理を追求した結果というよりも、むしろ、もう高卒無業者や高卒フリーター対策の一環として導入された経緯がある。文部科学省の領域では、約全国20都道府県で主に職業高校と地域の企業との間で、企業実習が組織されているが、高校の職業教育や労働行政の職業訓練の「本体の改革」(通常の課程の改革)にはなお及んでいない。

## 4. 課題とまとめ

以上は、移行と職業教育にかかわるメカニズムとその変動、政策措置などである。最後に、筆者もメンバーとして参画した2008年12月以降の中央教育審議会「キャリア教育・職業教育特別部会」におけるキャリア教育(社会的・職業的自立するために必要な能力や態度を育成する教育)と職業教育に関する論議(文部科学省, 2010 b)との関連で、若干の課題を示し、結びとする。



#### 4-1. 高校制度の抜本的改革

全体として、ポイントなる課題は、第1に、普通科における職業教育の導入である。しかし、大学入試選抜試験制度の極めて強固な日本においては、それは困難な課題である。1994年以降、普通高校、職業高校に加えて、総合高校(総合学科)が誕生してからすでに16年になるが、なお、学校数と生徒数の5%程度にとどまっている。普通科における職業教育というよりも、むしろ、すべての高校生が職業科目を選択できる制度、つまり文字通り、第2次大戦直後の新制高等学校が打ち出した総合制の理念に切り替えることも展望すべきであろう。

#### 4-2. 職業教育体系の確立

日本の文部行政下に職業教育の単独法が存在しないことに見られるように、中等教育から高等教育を一貫した職業教育の体系が存在しない。しかも、文部行政と労働行政が別々に特段の互換性(例えば取得可能な学位・資格の共通性)もなく、併存している。

その中で、上記中教審では、マイナーな、そして2年間の課程しか持たない高専や短期大学、あるいは学校教育法上明瞭な位置づけを得ていない専門学校でもない、3年間以上の、しかし高等教育としての位置づけを得た「新たな高等職業教育」の制度化が展望されていることに注目される。専門学校がその母体になることが想定されている。

学校教育法が規定する「大学」、それは「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸教授研究・・・することを目的」(学校教育法第83条)としている。しかし、そこでは一部の専門職養成を除けば、実践的あるいは職業資格志向の職業教育の組織化が不可能に近いことを考えれば、また、大学進学率がすでに53%程度に達している状況において、大学と対等な市場価値をもつ、ドイツの専門大学型の機関の制度化が必要であろう。

#### 4-3. 日本版NQFの検討

職業教育の体系化を図っていく上で、とくに日本では、高校なり高等教育機関なりでの職業教育の企業や社会での市場価値、評価が問題になる。西欧型の横断的な外部労働市場や技能職資格の制度化が未発達なわが国および東アジア諸国において、学校制度の側から労働市場や雇用とのレリバンス強化は、むしろ前者から後者に積極的にアプローチすることから始めるべきであろう。日本でも、職業教育修了の能力評価・証明制度を確立し、それぞれが中等教育レベルであり、高等教育レベルであることを担保するシステム構築が課題になっている。文科省、厚労省、経産省など、いくつかの政府省庁が日本版NQF(National Qualification Framework)の構築の検討を開始しつつある。中国をはじめ、アジア諸国からの労働移動がすでに相当に発展している状況において、それは日本版NQFといふナショナルな枠組みを超えて、アジア版資格枠組み(AQF)を展望する必要があるであろう。

追記：本稿は、2010年9月30日にドイツのケルン大学主催で同大学において行われた国際会議(The Future of VET in a Changing World, Internatinal Confrence)での筆者の講演(Challenges for Vocational Education and Training and Career Education in Japan)の和文原稿であり、近くドイツで共著分担執筆として出版予定である。

<引用・参考文献>

- Bennett, C. A. 1926. *History of Manual and Industrial Education up to 1870*. Peolia Illinois, Chas. A. Bennett Co.
- Georg, W. 1995. Zwischen Markt und Bürokratie: Berufsbildungsmuster in Japan und Deutschland. Georg, W. and Sattel, U. (eds) *Von Japan lernen ? Aspekte von Bildung und Beschäftigung in Japan*. Weinheim, Deutscher Studien Verlag. (In German.)
- . 1993. *Berufliche Bildung des Auslands Japan, Zum Zusammenhang von Qualifizierung und Beschäftigung in Japan im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft. (In German)
- Kariya, T. 1998. From High School and College to Work in Japan: Meritocracy through Institutional and Semi- Institutional Linkages. Schavit, Y. and Müller, W. *From School to Work, A Comparative Study of Educational Qualification and Occupational Destinations*. New York, Oxford University Press.
- 小池和男. 1997. 日本企業の人材形成. 中公新書, 東京, 中央公論社.
- 小池和男・猪木武徳. 2002. ホワイトカラーの人材形成－日米英独の比較, 東京, 東洋経済新報社.
- 国立教育政策研究所. 平成 21 年度 インターンシップの実施状況調査, 東京.
- 三重県商工会議所. 2008. 若年者早期離職防止に関する企業調査報告書.
- 文部科学省. 2002. 高卒者の職業生活の移行に関する研究. 東京.
- 文部科学省. 2010 a. 学校基本調査 結果の概要 (速報値)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ryxr-att/2r9852000000rz2g.pdf>, 2010 年 12 月 14 日.
- 文部科学省. 2010 b. 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. 東京.
- 日本経営者団体連盟. 1995. 新時代の「日本の経営」－挑戦すべき方向とその具体策. 東京.
- 野村正實. 2001. 知的熟練論の批判－小池和男における理論と実証. 東京, 御茶ノ水書房.
- 尾高邦雄. 1970. 職業野倫理. 東京, 中央公論社.
- OECD. 1993. *Employment Outlook*, OECD Publications Service.
- . 2000. *From Initial Education to Working Life, Making Transitions Work*. Paris, OECD Publications.
- Schein, E. 1978. *Career Dynamics, Matching Individual and Organizational Needs*. Reading Massachusetts, Addison Wesley Publishing Company.
- Terada, M. 2007. Transition from Vocational Education and Training to Working Life in Japan. BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), *Zukunft berufliche Bildung, 5. BIBB-Fachkongress 2007*. pp.1-16.
- 寺田盛紀. 2009. 日本の職業教育－比較と移行の視点に基づく職業教育学. 京都, 晃洋書房.
- 寺田盛紀・清水和秋. 2010. 高校生の職業観形成に関する比較教育文化的研究(3). 日本キャリア教育学会第 32 回大会発表資料.