

キャリア・アンカーによる職業選択に関する一考察 職業高等教育課程の就職状況と価値観調査から

大野 邦夫*

昨年職業能力開発総合大学の応用課程の学生を対象に職業選択についての詳細なアンケート調査を行った。その回答データを対象にエドガー・シャインのキャリアアンカーにおける仕事へのモチベーションの分類概念を対応付けて再整理することを試みた。その結果興味深いことに、応用課程の機械系、電子情報系、建築系の各学科毎に際立って異なる特徴傾向が見られた。本報告ではその手法と内容の紹介を行うと共に、職業高等教育における職業価値観の状況を考察した結果を報告する。

A Study on the Occupational Choice through Career Anchors From the Survey of Employment Results with Personal Occupational Values in Vocational Higher Education

Kunio OHNO*

Last year a questionnaire survey concerning to the occupation selection has been conducted to Professional Applied Department students of Polytechnic University. The classification concept of Edgar Schein career anchor has been applied to the questionnaire response data, and then very interesting results has been obtained. It has been observed that the trend of employment results with personal occupational values seems influenced depend on the courses of mechanical engineering, information and electronics engineering, and architectural engineering. In this paper, the result of the vocational values among the students and the discussion of vocational higher education possibilities have been described.

1. はじめに、

少子高齢化を背景に、人口減少が進展する日本社会の今後を展望すると人材育成は極めて重要な課題である。資源が乏しい日本は、明治維新以来今日に至るまで加工貿易立国としての道を歩んできた。明治政府における殖産興業政策、戦後の高度成長政策は共に国策としての工業化を推進するものであったが、他の発展途上国に比べると我が国は比較的順調な発展を遂げてきたと言えるであろう[1]。ただし先の大戦の結果、せっかく築き上げた戦前の工業化の努力と成果を著しく損ねてしまったのは残念なことであった。戦後の高等教育はその反省の上に制度化され、平和国家の基礎となる人材育成が指向されてきたはずであった[2]。しかし最近の内外の情勢は戦後の新制大学制度に基づく日本の高等教育を大きな曲がり角に向かわせているように感じる。戦後70年を迎えたが、高等教育の現状は楽観を許さない厳しい状況である。その背景にはもの作りからサービスへと向かう産業社会の変化が挙げられる。工業化を推進してきたもの作りの政策から福祉国家を目指すサービス指向社会への変化に日本の高等教育は対応できていないように思われる。

昨年秋に文部科学省の有識者会議でL大学G大学の議論が取りあげられマスメディアでも報道された[3]。それは「一部のトップ校を除いて、ほとんどの大学は職業訓練校になるべき」というものであった。この提言は現状の大学関係者にとっては到底容認できないものであり、多くの識者から批判的な意見が寄せられた。しかし職業訓練教育に携わる職業高等教育の関係者から見ると、L大学G大学議論への批判においても職業訓練校に対するステレオタイプ観を感じざるを得ない。L大学G大学議論の提案者、それへの批判者の双方において、職業訓練教育におけるもの作りからサービスへの産業構造変化とそれに伴い必要とされる人材育成に関する視野と展望の不足が懸念される。福祉国家を目指すサービス指向社会における職業教育の方向性が今日の高等教育における重要な課題となっているように思われるからである。

他方、今日の高等教育に要求される課題の一つは多様化であろう。多様な特徴ある専門教育を通じて個性豊かな優れた実践的な人材を社会に提供することが望まれる。ハーバード大学の教育社会学者であったデイヴィッド・リースマンは、彼の著書“Constraint and Variety in American Education”（邦訳：大学教育論）[4]の中で、高等教育にとって最も重要なことは、教育内容を多様化し、幅広い選択を許すことを通じて柔軟に対処可能な人材をコンスタントに供給することであると述べている。今日の日本の高等

* (株)モナビITコンサルティング
Monavis IT Consulting Co., LTD.

教育において、職業大やその姉妹校は実践的な訓練教育を行う特徴ある高等教育機関であり、日本社会においてリスマンが語る多様化の一端として位置付けられるように感じる。職業訓練校も、途上国の留学生の受入れ等を通じてグローバル化しつつあり、G大学に劣らないグローバルな教育環境となる可能性もある。その背景には技能実習生の受入れのような産業界の要請に基づく新たな制度の枠組みがあり、今後の労働力不足、移民受入れのような人口減少の問題解決とも関連する。文科省の有識者会議におけるG大学の発想は従来の欧米指向のグローバル化の色彩が強いように感じるが、今後のグローバル大学は、むしろ近隣アジア諸国との連携を視野に置いた職業高等教育を実践する必要がある。

以上のような背景から職業高等教育という分野は、職業訓練校というステレオタイプではなく、日本社会における特徴ある高等教育機関として個性的でユニークな人材の供給組織と考える方が日本社会にとっては有意義な存在になるであろう。

本報告は、職業能力開発総合大学校の応用課程の学生の職業選択についての調査報告である。昨年応用課程の全学生を対象に職業選択についてのアンケート調査を行った。その詳細は職業能力開発総合大学校フォーラムで報告している[5]。その結果をエドガー・シャインのキャリアアンカーの分類概念を用いて分類整理した結果、興味深いことに応用課程の各学科毎に際立って異なる傾向が見られた。本報告ではその手法と検討内容の紹介を行うと共に、職業高等教育における職業価値観の状況を考察した結果を報告する。

2. アンケート調査

職業大では、高度職業訓練として昭和49年から専門課程（当時は職業訓練大学校附属短期学部の課程）、平成11年から応用課程（当時は職業能力開発総合大学校東京校の課程）を設置し、地域の産業界のリーダーとなれる、高度な実践技術者（テクニシャン・エンジニア）の育成を行ってきた。学科編成は、機械系（生産機械システム技術科）、情報電子系（生産電子情報システム技術科）、建築系（建築施工システム技術科）の3学科が設置され実験や実習を重視した実践的なカリキュラムが組まれている。

昨年2月に応用課程の1年次を対象に職業価値観についてのアンケート調査を実施した。「生涯職業能力開発体系論」の授業において集合形式で実施し、当日の欠席者に対しては後日同様の形式で実施した。対象者は本校の応用課程3学科（生産機械システム技術科18名、生産電子情報システム技術科25名、建築施工システム技術科21名）計64名であった。

その際に表1に示す20項目の内容が記されたカードを学生に提示し、自分が仕事をしていく上で「大切だと思うもの」を3つまで選んでもらった上で、1位から3位までを順位付けしてもらった。職業価値観は理論的範囲を網羅するように従来の文献等から経験的に選択した。上記以外に就職に際しての基本的な考えを作文形式で記述してもらい、選択した職業価値観のさらなる背景についての情報も得ているが、それらの内容については職業大フォーラム2014で紹介している[5]。

表1 学生に提示した20項目の職業価値観

項目	内容
能力の活用	スキルや知識を活かせること
達成	何かを達成したいと感じられること
昇進	昇進できること
美的追求	仕事を通じて人生を豊かにすること
愛他性	人の役に立つこと
権威	指導性を発揮すること
自律性	自分で意思決定できること
創造性	新しいことを考えたり試したりすること
経済的報酬	高い収入が得られること
ライフスタイル	自分の生き方に合わせられること
人間的成長	内面的に成長することができること
身体的活動	身体を動かすこと
社会的評価	評価を受けたり、成果を認められること
危険性	リスクや緊張感があること
社会的交流	様々な人々と関わること
多様性	変化があること
経済的安定	安定していること
社会への貢献	社会のためになること
所属組織への貢献	組織のためになること
同僚への貢献	同僚の役に立つこと

3. キャリアアンカー

エドガー・シャインは個人が職業を選択する要因として表2に示す8種類のカテゴリを提案し、それは個人において一生変わらない普遍性があることを主張している。しかし、実際にWebサイト上における質問回答によるデータを幅広く収集分析してみると、シャインが言うほどは普遍的とは言えない。

例えば、若い独身のときは専門技術（TF）、自律（AU）、起業（EC）、挑戦（CH）といったリスクを恐れない前向きな志向で職業選択しても、結婚して家族を持ち年齢を重ねれば、生活（LS）、安全（SE）を重視するようになり、仕事への意欲も経営管理（GM）や社会貢献（SV）へと向かうようになる。そのような観点で、シャインの固定的な概念よりも、価値観の変化として変遷するようなモデルとして考える方が適切である。

キャリアアンカーに関しては、Webサイトにも様々な記述が掲載されており、その解釈にかなりの幅が存在することが感じられる。シャインの思想は、基本的にプロフェッショナルの転職文化を背景とする欧米流の概念であり、終身雇用文化に染まってきた日本人の職業観とは異質なものではないかと感じる。シャインのキャリアアンカーの思想は、D・リスマンの孤独な群衆[6]における内部指向の思想に近い。というよりジャイロスコープで象徴される内部

指向そのものと感じる。リースマンもシャインも米国東海岸のニューイングランド文化の教育者であり、キャリアアンカーはその伝統文化の産物ではなからうか。

表2 キャリアアンカーの8種類の 카테고리

項目	内容
専門技術 (TF)	自分が得意としている専門分野や職能分野でさらに高い能力を身につけていく。望ましい仕事の特性は挑戦的。
経営管理 (GM)	責任ある地位に立って組織全体の方針を決定していく。挑戦的で変化に富み、皆をまとめるような統合的な仕事を好む。
自立 (AU)	自分のやり方、自分のペースなどを優先させ、会社からは独立したキャリアを指向する。
安全 (SE)	安定していて将来の予想のつく仕事を好み、給与や作業の条件、福利厚生などの改善などにこだわる。
起業 (EC)	新しい組織、製品、あるいはサービスを創造し、経済的に成功することを重要とする。常に新しい創造に挑戦し続けることを望んでいる。
社会貢献 (SV)	何らかの形で世の中をもっと良くしたいという欲求に基づいてキャリアを選択する。
挑戦 (CH)	仕事で自己を絶えず試す機会が組み込まれているか、変化に富んだキャリアを持つことが大切。問題が起こる専門分野ならどこでも挑戦。
生活 (LS)	生活様式全体を調和させることができない限りならぬ。組織に自分の時間の都合に合わせた働き方が選択できるという条件を求める。

生産指向の工業化社会からサービス指向の情報化社会への変遷で、人々の社会的性格は内部指向から他人指向へと

変化し、人々は広告媒体と仲間集団に強く影響されるようになる。その変化をカメレオンに譬える記述も散見される[7]。その結果、職業価値観も内部指向のジャイロスコープ的な概念から、他人指向のレーダー的な概念に変わり得るのではないかと考えられるのである。

内部指向的な社会的性格に関しては、以前「情報社会のデザイン・シンポジウム」に関連してデジタルドキュメント研究会で紹介したことがあるが、日本と欧米とでもかなりの差異があることを実感する[8]。シャインのキャリアアンカーについても、実践的な検討が試みられるべきであるが、経験的事実に基づく日本の職業文化、職業価値観との相対的、客観的な比較検討は不十分であると感じられる。

そのような考察の経緯から、キャリアアンカーのカテゴリが価値観の変化に伴い変遷することを前提に、社会変革者や起業家を対象にマトリクス履歴書を通じて検討した。さらにその経緯を通じて社会的な起業家が成長するプロセスのモデル化を試みた[9]。

起業家を想定した職業価値観の推移を図1に示す。表2におけるキャリアアンカー項目の奇数番が挑戦的・革新的であるのに対し、偶数番目の項目は安定的・保守的と言える。なお、挑戦的・革新的と安定的・保守的の対比は、D・リースマンの孤独な群衆[6]における自律型と適応型の社会的性格に対応すると考えられる。社会的起業家人材の育成のためには、若かりし青年期における自律型人材の育成が重要な課題であると考えている[10][11]。

4. 職業価値観とキャリアアンカーとの対応

表1の20項目の職業価値観をキャリアアンカーと関連づけることを試みた。その理由は20項目を直感的に把握して学生の職業価値観を云々するのは無理があると考えたからである。

挑戦指向	安定指向
専門技術 (TF: Technical & Functional)	経営管理 (GM: General Management)
自立 (AU: Autonomy & Independence)	安全 (SE: Security & Stability)
起業 (EC: Entrepreneurial Creativity)	社会貢献 (SV: Service & Dedication)
挑戦 (CH: Pure Challenge)	生活 (LS: Life Style)

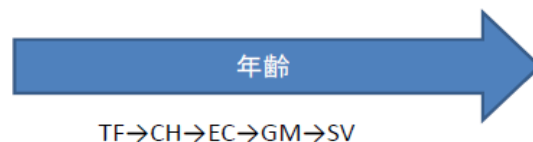


図1 起業家育成検討の際に用いたキャリアアンカーの分類

著者ともう一人の教育専門家とで独立に対応付けを試みた結果を表3に示す。職業価値観における「能力の活用」がキャリアアンカーのTFに対応することに関しては両者

がそのように考えたので2ポイントが付与されている。「達成」に関しては一人がAUを選択し、もう一人はAUとCH

半々としたので、AUが0.5、CHが1.5ポイントとなっている。「昇進」はGMで両者は合意し2ポイントとしたが、「美的追求は」TFとCHで意見が分か、各々1ポイントとした。

表から分かるとおり、能力活用（TF）、昇進（GM）、愛他性（SV）、自律性（AU）、ライフスタイル（LS）、危険性（CH）、社会的交流（SV）、経済的安定（SE）、社会への貢献（SV）、所属組織への貢献（SV）、同僚への貢献（SV）の13項目に関しては両者の見解は一致しているが、それ以外の項目については見解が分かれた結果となった。より多くの人の意見を反映すれば、より妥当な対応が得られるであろうが、その労力に対する効果は期待できないので、今回は2人だけのデータのままとしている。

全体では、EC、TF、AU、CH、SV、GM、SE、LSの順に2.5、4、5、7.5、6、4、3、2ポイントとなり、CHとSVをピークに両側でなだらかに減少する分布となっている。なお、そのような山形の分布とするために、ECとSVを表2及び図1の順番におけるTFとGMの前に便宜的に配置している。

表2の関係をを用いることにより、被験者が選択した20項目の職業価値観を8種類のキャリアアンカー項目に対応付けることが可能になる。その作業のために表4に示すようにExcel表を用いた。オリジナルの表は所属、就職予定先、就職予定の業界等、個人の属性データを含めて後の考

表3 職業価値観とキャリアアンカーの対応

	キャリア・アンカー							
	EC	TF	AU	CH	SV	GM	SE	LS
能力の活用		2						
達成			0.5	1.5				
昇進						2		
美的追求		1		1				
愛他性					2			
権威			1			1		
自律性			2					
創造性	1.5		0.5					
経済的報酬						1	1	
ライフスタイル								2
人間的成長			1	1				
身体的活動		1		1				
社会的評価	1				1			
危険性				2				
社会的交流					2			
多様性				1	1			
経済的安定							2	
社会への貢献						2		
所属組織への貢献						2		
同僚への貢献					2			
	2.5	4	5	7.5	6	4	3	2

察に資するように作成したが本報告のデータではそれらの内容は省いた。

表4 20項目の職業価値観からキャリアアンカーへのマッピング

No	Person	価値観1位	価値観2位	価値観3位	性別	第1候補								
						EC	TF	AU	CH	SV	GM	SE	LS	
1	A	Q 経済的安定	G 自律性	A 能力の活用	男								2	
2	B	J ライフスタイル	Q 経済的安定	P 多様性	男									2
3	C	A 能力の活用	E 愛他性	B 達成	女			2						
4	D	H 創造性	D 美的追求	O 社会的交流	男	1.5		0.5						
5	E	B 達成	P 多様性	A 能力の活用	男			0.5	1.5					
6	F	Q 経済的安定	B 達成	D 美的追求	男								2	

表4においてAさんは価値観の第一候補として経済的安定を選択している。経済的安定は表3からSEの2ポイントに対応するので、表4の第1候補のLSのグリッドに2ポイントを記入した。同様にBさんは価値観の第一候補としてライフスタイルを挙げているのでLSに2ポイントを記入し、Cさんは第一候補として能力の活用を選択したのでTFに2ポイントを記入した。Dさんは第一候補として創造性を選択したので、ECに1.5ポイント、AUに0.5ポイントを記入している。

このようにして表5のように第1候補から第3候補までの全てのポイントをExcel表に書き込んだ。次に学科毎にそのデータを集計してみた。その結果を表6に示す。

5. データの分析及び検討

表6はやや複雑なので若干の説明を加える。表の最上部に数字が書かれているが、これらは表5の集計結果そのものである。第一候補について述べると、EC、TF、AU、CH、SV、GM、SE、LSの順にそれぞれ4、14、13、22、15、4、28、28ポイントとなっている。この数字の下位の3行は、機械系、電子情報系、建築系の値である。

さらにその下の3行は、EC、TF、AU、CHと、SV、GM、SE、LSについて区分した各々の合計を対比したデータである。前者が挑戦的・革新的なカテゴリであるのに対し、後者は安定的・保守的なカテゴリである。機械系の場合は前者対後者が、13：23、電子情報系の場合は、13：36で後者の価値観が優勢であるのに対し、建築系の場合は26：16で前者が優勢である。

建築系は、第2候補の場合も、25：17で前者が優勢なのに対して、機械系は19：17で若干前者が優勢だがほぼ同等、電子情報系は22：28で後者が優勢であり、建築系の挑戦的な価値観の優越は変わらない。第3候補は機械、電子情報、建築全ての場合について後者が優勢になっている。

次に個別のキャリアアンカーのカテゴリについて、その上の3行を注目してみる。機械系の場合は、安定指向のSEの12ポイントが次点のLSの6ポイント等他のカテゴリに比べ際立っている。電子情報系の場合は、生活指向のLSの18ポイントが次点のSEの9ポイント等に比べて優勢である。建築系の場合は、純粋挑戦指向のCHの13.5ポイントが次点のAUの7.5ポイント等に比べて優勢である。

表5 キャリアアンカーポイントの総括表

性別	第1候補								第2候補								第3候補							
	EC	TF	AU	CH	SV	GM	SE	LS	EC	TF	AU	CH	SV	GM	SE	LS	EC	TF	AU	CH	SV	GM	SE	LS
男							2				2							2						
男								2							2					1	1			
女		2											2						0.5	1.5				
男	1.5		0.5							1		1									2			
男			0.5	1.5								1	1				2							
男							2				0.5	1.5						1		1				

表6 学科毎のキャリアアンカーポイントの集計

	4	14	13	22	15	4	28	28	12	13	14	27	20	5	31	6	2.5	11	10.5	20	41	13	20	10
	EC	TF	AU	CH	SV	GM	SE	LS	EC	TF	AU	CH	SV	GM	SE	LS	EC	TF	AU	CH	SV	GM	SE	LS
機械	4	4	1.5	3.5	3	2	12	6	3.5	4	4	7.5	5	1	11	0	1	5	0.5	5.5	12	5	7	0
電子情報	0	5	4	5	8	1	9	18	4	2	6.5	9.5	6	2	16	4	1.5	3	5.5	7	15	4	6	8
建築	0	5	7.5	13.5	4	1	7	4	4.5	7	3.5	10	9	2	4	2	0	3	4.5	7.5	14	4	7	2
機械			13				23				19				17				12				24	
電子情報			14				36				22				28				17				33	
建築			26				16				25				17				15				27	

第2候補について比較すると、機械系、電子情報系が共にSEがトップであるのに対して建築系は第1候補と同様にCHがトップである。この結果は機械系、が安定・保守指向であるのに対し、建築系が挑戦・革新系という第1候補の総合的な性格を反映していると言える。第3候補は、機械系、電子情報系、建築系全てが社会貢献のSVとなっている。被験者全体の傾向として第3志望の候補として社会貢献を重視するということであろう。

6. まとめ及び考察

以上の検討結果を総括して考察する。表1に示す20項目の職業価値観を、表3の関係を用いてキャリアアンカーの8項目に変換し、さらにキャリアアンカーにおける挑戦・革新指向（リスマンにおける自律型）のカテゴリと安定・保守指向のカテゴリ（リスマンにおける適応型）に

大別し検討した。分析検討から仮説的な段階ではあるが下記の傾向が結果として得られたと考える。

- (1) 建築系の学生には、挑戦指向的・革新的な傾向が見られるのに対し、機械系、電子情報系の学生には安定指向的・保守的な傾向が見られる。
- (2) 安定指向的・保守的な傾向が見られる機械系の学生は、キャリアアンカーとしての安全保証的な傾向（SE）が強い。
- (3) 安定指向的・保守的な傾向が見られる電子情報系の学生は、キャリアアンカーとしてのライフスタイル、ワークライフバランス的な傾向（LS）が強い。

以上のプロセスと結果を図2に示す。

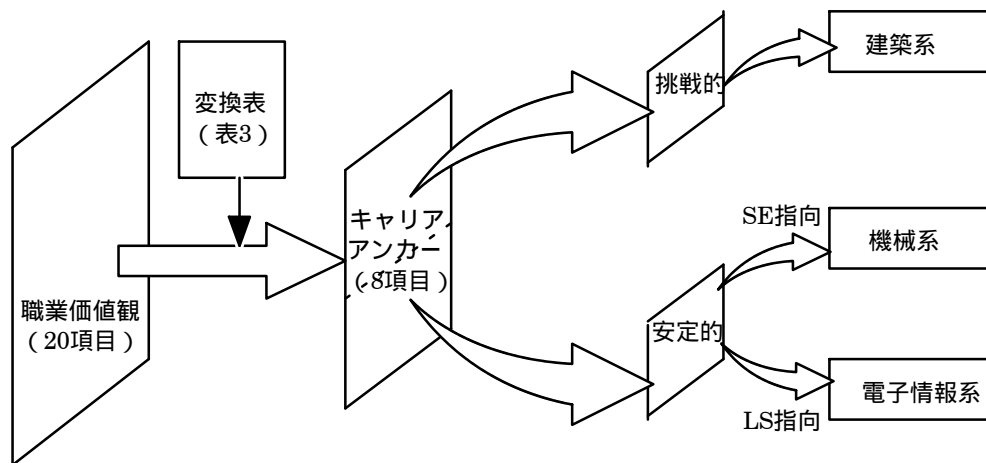


図2 本検討におけるプロセスと結果の概要

今回の検討は、企画してアンケート調査を行って結果を得たのではなく、別の意図で収集した結果を別の視点から

解釈し直して新たな結果を導いたものである。だがその結果、意図しなかった興味深い結果が得られたと思われる。

建築系の学生の職業活価値観が挑戦的・革新的であるのは、生活空間である建築物が仕事の対象となっていることに起因すると思われる。毎日の生活で意識する建築物や商業施設、公共施設などに対して興味を持ち、自ら感じるニーズや改善すべき点などに関心を持つ結果、挑戦的な職業価値観を抱けることが要因として考えられる。

それに対して、機械系、電子情報系が安定指向の保守的な価値観であるのは、双方の業界の実態が学生に見えていないので、仕事内容以外の側面が強く意識された結果であると考えられる。機械系の場合は、もの作りからサービスへの移行に伴い、製造拠点の海外への移転、純粋の機械から組込系のような複合技術の発展で、従来の機械工学分野の技術がストレートには社会で受け入れられなくなりつつある。そのような不安や懸念がキャリアアンカーにおける安定・安全指向のSEに向かわせているのではないだろうか。

電子情報系の場合は、仕事が細分化された領域の仕様書作りやプログラミングといった内容に成りがちなので、挑戦的な視野を持つのが難しくなる。その結果、サラリーマンとして適度に働き余暇を楽しむワークライフバランスを重視するような職業活価値観になるのではないかと推察される。

以上の傾向を反映して、就職先についても同様の傾向が見られた。建築系の学生は住宅設計、寺社設計、設備設計、施工といった、建築や社会施設の設計施工業務に携わる者が大半である。機械系は、機械設計、半導体装置、包装機械、金型、軸受けといった機械分野もいるが、防災設備、社会インフラ、自動車、家電など安定した大企業への就職先が多い。電子情報はソリューション開発、システム設計といったSE、プログラマ的な仕事の就職先、通信建設、情報システムなどの通信サービスやマネジメント系の事業、清涼飲料製造や超音波洗浄機といった別業界でのICT活用といったユニークな就職先を選ぶ者も見受けられた。なお現状の電子情報系学生の就職先が、ワークライフバランスを志向した価値観を満たすか否かは必ずしも明確ではない。日本企業における就労文化には今だに滅私奉公的な価値観があり、ワークライフバランスの制度的な定着はグローバル化を指向する日本企業の今後の課題である。

なお、今回の検討はあくまでも既存のアンケート調査データを再利用した習作的なものであり、職業能力開発総合大学の応用課程という特殊なグループにおけるサンプル的な検討に過ぎない。またサンプル数にしても統計的に意味を持たせる検証には耐えない低い信頼度のものである。ということから、有効な結論を得たというよりは可能性のある一つの知見を得たに過ぎない。学科毎の学生の職業活価値観の客観的な妥当性を獲得するには、サンプル数を増やすと共に、他の学年や他校との比較が必要であろう。さらに職業訓練校でない、一般の大学工学部の学生を対象にしたデータが取ればさらに広範な議論が可能になると思われる。

7. おわりに

以上、非常に限られたアンケート調査データではあったが、職業大応用課程における学科毎の学生の職業活価値観

について興味ある知見が得られたと考えている。建築系学生の職業活価値観が挑戦的・革新的であることに勇気づけられたが、その背景が大学入学以前からなのか、それとも大学入学以後獲得されたものかの分析ができればそれは興味深いものとなるであろう。さらに大学入学後に獲得されたものであれば、それはカリキュラムにおける教育法によるものか、教師の資質によるものかといった分析も興味ある課題である。

最近の日本の学生が、雇用環境の厳しさに伴い、寄らば大樹的な安定指向に走りがちになっているという傾向が感じられる。さらに仕事に打ち込むよりは、余暇を楽しむワークライフバランスを重視する傾向も見逃せない。今回の検討では機械系と電子情報系にそのような傾向も垣間見られたが、今回は十分な考察を行うには至らなかった。

最後に本報告を執筆するに当たりご配慮、協力いただいた職業能力開発総合大学校学生部長の垣本教授およびその所属組織の方々に感謝すると共に、議論に参加いただいた「高度技術者就業支援と技能伝承研究会」の関係者の皆様に御礼申し上げます。

文献

- [1] 永井道雄; “非西洋社会における開発”, 上智大学・国際連合大学・国際大学 (1984)
- [2] 永井道雄; “日本の大学 - 産業社会にはたす役割”, 中央公論社, pp. 55-64 (1965)
- [3] 富山和彦; “我が国の産業構造と労働市場のパラダイムシフトから見る高等教育機関の今後の方向性”, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/061/gijiroku/_icsFiles/fieldfile/2014/10/23/1352719_4.pdf
- [4] D・リースマン (森しげる訳); “大学教育論”, みすず書房 (1961)
- [5] 丸田美穂子; “応用課程学生の就職の選択基準とその要因 - 職業価値観を中心として -”, 職業大フォーラム2014講演論文集, pp.70-71, (2014.10)
- [6] D・リースマン (加藤秀俊訳); “孤独な群衆”, みすず書房, (1964)
- [7] 永井道雄; “未完の大学改革”, 中央公論社, p.77, (2002)
- [8] 大野邦夫; “ドキュメント文化と社会的性格 - D・リースマンの思想に基づく考察 -”, 情報処理学会研究報告, DD63-9, (2007.9)
- [9] 大野邦夫, 渡部美紀子, 西口美津子, 末永早夏; “異文化交流スキルを有する女性起業家の育成に関する研究”, 異文化コミュニケーション学会2014年度年次大会研究発表資料, (2014.9)
- [10] 大野邦夫, 渡部美紀子, 西口美津子; “工業化および情報化を背景とする社会的起業家人材の育成”, 画像電子学会, 画像関連学会連合会大会予稿, (2014.11)
- [11] 大野邦夫, 西口美津子, 渡部美紀子; “コミュニティ指向の若手起業家の育成”, 画像電子学会, 第5回VMAワークショップ予稿, (2014.11)