

キャリアデザイン科目における 相互学習の実践と効果

—「キャリアデザイン応用」のアンケート調査から—

宇 田 美 江

1. はじめに

本稿は2024年度前期の「キャリアデザイン応用」の最終授業で実施したアンケート調査の結果をもとに、キャリアデザイン教育における相互学習の実践内容とその効果について考察するものである。

人がある結果を生み出すために必要な行動について自分はうまくできるという確信としての「自己効力感 (self-efficacy)¹⁾」(BANDURA, 1977)を高めることは、学生が自ら進路を選び取り、より積極的に進路選択の行動ができるために重要である(富永, 2000; 富安, 1997; 浦上, 1995, 1996)。たとえば、自己効力の高い者は、自分の人生や進路について目的意識をはっきりと持ち、一方で、低い者は目標を喪失しがちであるという(浦上, 1993)。

日本の大学生の新規学卒者の就職活動は早期化しているものの、大学生たちは、何をどのように行動して良いかわからなかったり、就職活動における知識や技能に対する十分な自信を持つことができなかったりすることから、一歩踏み出し行動することを躊躇しがちと思われる。

筆者は青山スタンダード科目の複数のキャリア科目を担当しており、配当科目の学年に応じて段階的にキャリア形成に関する知識や技能の習得ができることを目的に授業に取り組んできた。本稿でとりあげる青山スタンダード科目の「キャリアデザイン応用」は3年次以上の配当科目であり、少人数制で、相互学習を意図した実践的な教育を試みてきた。

そこで、本稿では、この「キャリアデザイン応用」において、学生たちの進路選択と就職活動に対する自信、いわゆる進路選択における自己効力感を高め

ることを意図した教育により、学生たちは何を感じ、何が習得できたのか、キャリアに関連した意識はどのように変化したのかを考察したい。

2. 「キャリアデザイン応用」の位置づけについて

1) 青山スタンダード科目における授業の位置づけ

青山学院大学のホームページによると、青山スタンダード科目には、1年次のみが履修できる「フレッシュャーズ・セミナー」・「ウェルカム・レクチャー」・「キャリアデザイン・セミナー」、青学生が身につけるべき知識・教養、技能・能力である「コア科目（教養コア科目・技能コア科目）」、コア科目の学びをさらに応用・発展させる「テーマ別科目」の3つに区分されている。この内、テーマ別科目は9つの領域に分けられ、そのひとつに「キャリアの技能関連科目」が存在する。

筆者は、2020年度から2023年度まで、低学年から将来のキャリアを考えることを目的とする「キャリアデザイン・セミナー（1年次配当科目）」を担当してきた。そこでは、長い人生における生き方・働き方を考え、現在の目標設定に繋げる授業を展開した。具体的には、キャリアを取り巻く環境理解とさまざまなワークによる自己理解を踏まえて、大まかなキャリアイメージを持たせ、そこから学生時代の目標設定と行動計画を策定させるものであった。

また、テーマ別科目の「キャリアの技能関連科目」として、同じく2020年度より、「キャリアデザイン基礎」と「キャリアデザイン応用」を担当してきた。

「キャリアデザイン基礎」は、2年次以上の配当科目であり、内容としては、個人が企業組織でどのようにキャリア形成していくのかを、働く個人がキャリア形成をしていく流れに沿って、配置、異動、能力開発、評価、昇進といった人材マネジメントの観点から理解できるようにするものである。

一方、本稿で扱う「キャリアデザイン応用」は、3年次以上の配当科目であり、企業や職種に対する深い理解および進路選択の自己の価値観の形成を目指し、業界研究・企業研究・職種研究の課題に取り組み、その成果をプレゼンテーションするという内容となっている。本授業は3年次以上の配当科目であ

るため、就職活動の準備の一環とすることも意図し、シラバスにおいては3年次での履修を推奨している。

なお、本授業は前期に配置し、授業内容から25名に履修制限を行い、例年、最大人数の25名が履修している。相模原キャンパスで原則として対面で行う授業であるため、相模原キャンパスの学部学生が多いものの、青山キャンパスの学部学生も履修している。

2) 「キャリアデザイン応用」の授業内容について

次に「キャリアデザイン応用」の具体的な授業内容について述べる。

本授業では、業界研究・企業研究・職種研究を行いつつ、自己のキャリアについて考えることで、職業観の醸成を目指し、就職活動に向けて、各自が企業および職業選択の軸を形成することを目的としている。具体的には、以下の3つを到達目標としている。

- ①業界や企業の概要をつかむとともに、分析する技能を身につけ、理解を深める。
- ②企業における具体的なキャリア形成をイメージできる。
- ③分析内容についてまとめ、効果的にわかりやすくプレゼンテーションできる。

全15回の授業内容は図表1に示す通りである。

また、授業の大まかな流れは、図表2に示す通りである。まず2回実施するプレゼンテーションに向けて、各自が1つの企業を選択する。企業業績も分析するため、原則として、財務諸表を公開していて決算資料が閲覧できる上場企業から選んでもらうようにしている。分析したい企業は第3希望まで提出してもらい、企業が重ならないように教員が調整している。

授業の前半においては、業界・企業研究の講義やワークを踏まえて各自パワーポイントを作成し、プレゼンテーションを行う。プレゼンテーションに向けて、担当教員より、業界や企業の情報をどのように得るか、業界の特性・動向・トピック、企業とは何かの講義も行っている。また、外部講師として東京

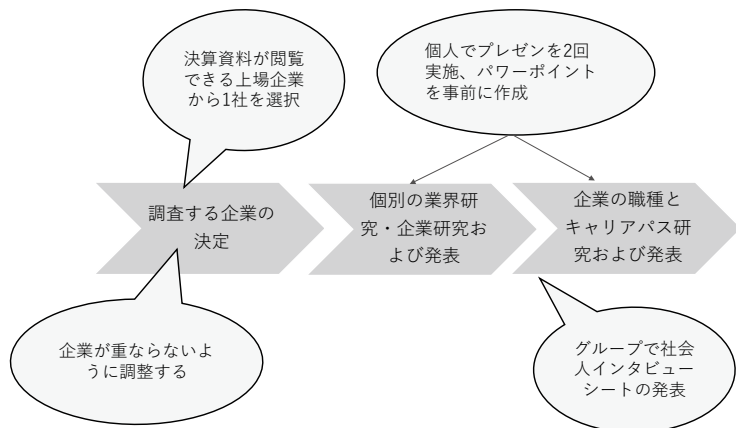
キャリアデザイン科目における相互学習の実践と効果
—「キャリアデザイン応用」のアンケート調査から—

図表1 「キャリアデザイン応用」授業スケジュール

第1回	オリエンテーション（シラバス、評価、ルール）
第2回	情報のリソースについて
第3回	業界研究の方法について 業界とは何か、位置づけ、特徴、課題等
第4回	外部講師講話（企業の見方・調べ方）
第5回	企業研究の方法①（経営理念、ビジョン、中期経営計画）
第6回	企業研究の方法②（財務諸表、四季報の見方）
第7回	業界・企業研究 プレゼンテーション①
第8回	業界・企業研究 プレゼンテーション②
第9回	業界・企業研究 プレゼンテーション③
第10回	職種研究について①（求める人材像、キャリアパス等）
第11回	職種研究について②（社会人インタビューシートの共有）
第12回	職種研究 プレゼンテーション①
第13回	職種研究 プレゼンテーション②
第14回	職種研究 プレゼンテーション③
第15回	まとめ

筆者作成

図表2 授業の流れ



筆者作成

証券取引所の講師を招き、企業研究に役立てるため、「企業の見方・調べ方」というテーマで講義してもらった。さらに、四季報や企業が公開している財務諸表、決算短信の見方について講義した上で、業績等を調べる企業研究ワークに取り組んでもらっている。

業界・企業研究のプレゼンテーションの中身は、当該企業の①沿革（歴史）、②事業内容（中核事業や強み）、③取り巻く環境や業界の位置づけ、④ビジネスモデル、同業他社との違いや特徴、⑤経営理念・社長のメッセージ、⑥中期経営計画、⑦業績等を踏まえ、その企業の強みの評価や課題を分析し、最後にその企業において自分自身はどのように貢献したいかを述べるものとしている。

授業の後半においては、前半で行った業界・企業研究を踏まえて、さらにその企業の働く人材にまつわる内容を調べる。職種研究の内容は、その企業における職種、求める人材像、キャリアパスである。さらに、自分はどのような仕事に関わりたいか、自分の強みをどう活かせるかを考える。

この職種研究では、社会人インタビューシートを使って働いている人にインタビューを行ってもらっている。社会人インタビューシートの質問項目は、①仕事内容（職種、仕事の流れ、職歴等）、②働く前と実際に働いてみた違い、③学生へのアドバイスとし、さらに個人ワークによりその職業の一般的な仕事内容や重要なタスクを調べる内容としている。身近な家族にインタビューしている学生もいれば、職種研究プレゼンテーションに向けて調べている企業で働く人にインタビューする学生も存在しているが、出来る限り調査中の企業で働く人にインタビューすることを推奨している。そのシートを授業に持参し、グループに分かれ、各自が発表し、共有してもらっている。

これらを踏まえ、職種研究のパワーポイントを作成し、2回目のプレゼンテーションを行う。職種研究プレゼンテーションの中身は、調査企業の①求められる人材像（企業ホームページの採用サイト、社長や人事のメッセージ）、②職種とキャリアパス、③どの職種でどんな仕事に関わりたいかとその理由、④自分の強みをどう活かせるかとその理由としている。

プレゼンテーションの実施方法としては、各自教室にパソコン持参してもらい、Webexを通じて、発表者がカメラをONにして1人6分でプレゼンテーションを実施する。プレゼンテーション後、教員から発表者へ2～3分の質疑応答を行う。その様子は録画し、後で振り返りのために視聴できるようにし

ている。発表以外の学生はプレゼンテーションを視聴し、プレゼンテーション実施者の良かった点やアドバイスをコメントシートに記入する。コメントシートはコースパワーを通じて提出し、その内容は履修者全員が共有できるようにしている。なお、担当教員からもコースパワーからプレゼンテーションに対するコメントをフィードバックしている。

以上のように、グループ内での発表やプレゼンテーションをお互いに見てコメントをし合うという内容を盛り込み、履修している学生同士の相互学習を強く意図した内容となっている。

また、最終授業では、前年度の履修者で既に内定している4年生が毎年1～2名就職活動の経験談を話しに来てくれるという良い循環が生まれている。あくまでも後輩のために話しても良いという学生がいた場合に限定しているが、今のところ、協力してくれる4年生が毎年存在している。特に自身の企業選択および職業選択の軸について話してもらっており、これから就職活動を行う履修学生にとっては身近なロールモデルとなっているようである。

3. アンケート調査の結果について

本授業の教育効果を測るため、2024年度の第15回目の最終授業（2024年7月17日）に、アンケート調査を実施した。アンケートにあたっては、『青山スタンダード論集』に教育効果としてまとめ掲載すること、個人が特定されないよう最大限の倫理的配慮を行うこと、アンケート調査は強制されるものでないこと、記名は任意であることを説明の上実施した。結果として22名の回答が得られた。

アンケート回答者の内訳は、22名（男性3名、女性19名）であり、学部は、理工学部2名、社会情報学部1名、地球社会共生学部3名、コミュニティ人間科学部15名、文学部1名、であった。

アンケート内容では、まず、本授業を受講する前と後で、キャリア技能の自己評価に関する9項目がどの程度であったか、5件法（とてもある、ややある、どちらともいえない、あまりない、全くない）で質問している。

アンケートの統計分析のソフトとして日本IBM SPSSバージョン25を用い、有意水準5%で実施した。図表3に示すように、授業前後での自己評価について、9つの質問で全て有意となった。つまり、授業後の値が有意に高くなっており、授業を受講することによりキャリア技能に関連した自己評価が概ね強化され、一程度の教育効果が見られた。

図表3 キャリア技能の自己評価（授業前と後） $n = 22$

	授業前			授業後			Z 値	r	p 値
	標準 偏差	平均	中央値 (四分位範囲)	標準 偏差	平均	中央値 (四分位範囲)			
業界調査の自信	1.37	2.50	2.5(1-4)	.77	4.14	4(4-5)	3.49	.74	<.001 ***
企業調査の自信	1.07	2.00	2(1-3)	.77	4.14	4(4-5)	3.77	.80	<.001 ***
職種調査の自信	1.30	2.45	2(1-4)	.84	4.05	4(4-5)	3.56	.76	<.001 ***
貢献表明の自信	1.05	2.41	2(2-3)	.61	4.09	4(4-4.25)	3.89	.83	<.001 ***
強みの把握	1.18	2.59	2(2-4)	.64	3.86	4(3-4)	3.33	.71	.001 **
強み説明の自信	1.10	2.55	2(2-3.75)	.65	3.95	4(3.75-4)	3.91	.83	<.001 ***
パワー作成自信	1.23	3.23	3(2.75-4)	.89	3.86	4(3-4.25)	3.07	.66	.002 **
プレゼン自信	.97	3.23	3(2.75-4)	.92	3.77	4(3-4.25)	2.45	.52	.014 *
キャリア形成イメージ	.80	2.18	2(2-2.75)	.80	3.82	4(3-4)	4.00	.85	<.001 ***

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

Wilcoxon の符号付順位検定による

筆者作成

結果の詳細を見てみると、平均値は、業界調査の自信（授業前 2.50 → 授業後 4.14）、企業調査の自信（授業前 2.00 → 授業後 4.14）、（授業前 2.45 → 授業後 4.05）、貢献表明の自信（授業前 2.41 → 授業後 4.09）、強みの把握（授業前 2.59 → 授業後 3.86）、強みの説明の自信（授業前 2.55 → 授業後 3.95）、キャリア形成イメージ（授業前 2.18 → 授業後 3.82）と大きく伸びている。なお、パワーポイントの作成の自信（授業前 3.23 → 授業後 3.86）とプレゼンテーションの自信（授業前 3.23 → 授業後 3.77）については、有意差は出ているものの、他の項目に比べて伸びが少なく、授業前からある程度自信を持っていた内容と思われる。

次に授業手法による効果についても5件法（とてもある、ややある、どちらともいえない、あまりない、全くない）で9項目の質問をしている。その結果は図表4に示す通りである。特に高い値となったのは、「他の学生のプレゼンテーションの観察（4.91）」、「担当教員のコメントや質問（4.73）」、「先輩の話（4.68）」である。これらの結果は、進路選択における自己効力を高める要因として、他者の行動を観察して学ぶ「代理的体验」、励まし等の「言語的説得」が有効であるとする先行研究を支持する結果である（富永、2000）。

なお、「就職活動に対する意欲（4.36）」と「就職活動に関する自信（3.68）」を比較すると、後者はやや値が低く、ばらつきも大きい。就職活動に対して強い自信を持つところまでは至っていなかった。

図表4 授業手法による効果 $n = 22$

	プレゼン 録画 振り返り	他学生 プレゼン 観察	担当教員 コメント	他学生 コメント	インタビ ューシー ト作成	他学生 インタビュー シート発表	先輩 の話	就活 自信	就活 意欲
平均値	4.45	4.91	4.73	4.09	3.86	4.18	4.68	3.68	4.36
標準偏差	.74	.30	.55	.81	.89	.96	.65	1.04	.79
中央値	5	5	5	4	4	4	5	4	5

筆者作成

さらに、履修学生のキャリアの志向を理解するために SCHEIN（2003）の提唱するキャリア・アンカーの8つの志向を参考に、「仕事を選択する際に最も重視するもの」について上位3つを選び、上位から番号を振ってもらった。

その結果「仕事を選択にする際に最も重視するもの」の第1位は、「社会への貢献」が13名（内男性1名、女性12名）、「私生活との調和」が3名（内男性1名、女性2名）、「新しいものを作り出す創造性」が3名（内女性3名）、「給料や雇用の安定」が2名（内女性2名）、「難しいことへの挑戦」が1名（内男性1名）であった。

第2位は、「私生活との調和」が8名（内女性8名）、「給料や雇用の安定」が5名（内男性1名、女性4名）、「社会への貢献」が3名（内女性3名）、「仕

事の裁量」が3名（内男性1名、女性2名）、「管理職志向」が1名（内女性1名）、「新しいものを作り出す創造性」が1名（内女性1名）、難しいことへの挑戦が1名（内男性1名）であった。

第3位は、「専門職志向」が6名（内女性6名）、「社会への貢献」が4名（内男性1名、女性3名）、「給料や雇用の安定」が4名（内女性4名）、「仕事の裁量」が3名（内男性1名、女性2名）、「私生活との調和」が3名（内女性3名）、「新しいものを作り出す創造性」が1名（内男性1名）、「管理職志向」が1名（内女性1名）であった。

以上のように、履修学生のキャリアの志向性としては、仕事をする事で社会に貢献でき、かつ私生活との調和や給料・雇用の安定を考える傾向が強かった。

最後に、本授業の感想を自由回答で記入してもらった。自由回答のテキスト分析には、樋口（2020）が開発したソフトであるKH-coderを使用した。なお、強制的に抽出する語として「就職活動」、「業界研究」、「企業研究」、「職種研究」を、抽出しない語として、「思う」、「感じる」、「授業」を選択した。

結果として最頻出語として抽出されたのは、上位から「企業」が25回、「自分」が24回、「就職活動」が21回であった。

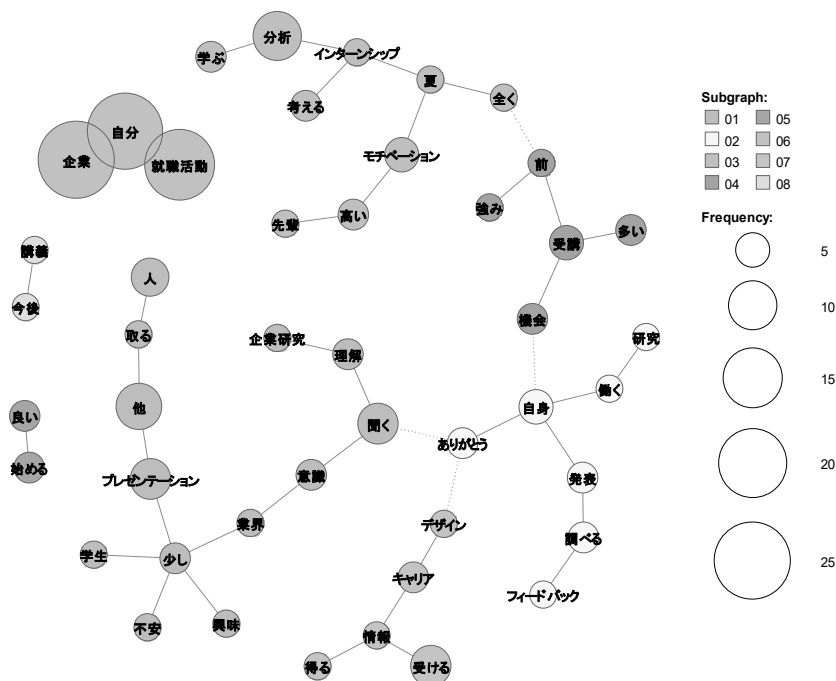
出現回数が多い語の中で、結びつきが強い語を線で結んだ共起ネットワーク図の結果を図表5に示す。大きな円の「就職活動」、「自分」、「企業」は、自分で選んだ企業を分析し、就職活動に生かせるという文脈のものが多かった。

他には、興味のある企業への理解が深まり、プレゼンテーション技能の向上、就職活動への意欲につながったという意見がみられた。

さらに、具体的な感想の内容を見てみると、「自分の興味のある企業への理解が深まった」、「1つの企業について掘り下げ（調査）を行うことで、企業に対しても自分自身に対してもよく考える機会を得ることができた」との声が多かった。本授業は前期に配置されていることから、時期的にサマーインターンシップのエントリーの時期にあたり、エントリーシートの作成にも大いに役立ったようである。

キャリアデザイン科目における相互学習の実践と効果
—「キャリアデザイン応用」のアンケート調査から—

図表 5 授業の感想について（共起ネットワーク）



*バブルプロット，最少スパンニングツリーだけを描画，太字にて設定筆者作成

他にも「去年受けたキャリアデザイン基礎で働くことのイメージをつかみ，このキャリアデザイン応用の授業を受け，自分で調べて発表のためにまとめた，他者の発言を聞いたりすることで，よりその内容やキャリアの築き方・選び方のイメージがつかめた」，「就職活動について完全に不安が無くなったわけではないが，意欲が湧き，今後の進路が楽しみになった」との声があった。

また，学生同士の相互学習については，「少人数であったことから，モチベーションが高い人が多くいた印象があり，学びや刺激につながった」，「思ったよりも他の学生の就職活動の意識が高く，焦ることもあった」，「（教員からの）質問や他の方のプレゼンを聞くことでの学びが多かった」，「他の人の発表

により、その企業の知らなかった部分を知ることができたりして視野が広がった」との声があり、お互いから学び、刺激を受けた様子が見られた。

その他、本授業への意見としては、「学生同士のコメントシートがコースワークのレポート共有機能からでは、都度ダウンロードが必要で見にくい」、「上場企業から企業を選択するという条件が地元就職したい自分からすると少し壁のように感じた」という声があった。

4. おわりに

アンケート調査の結果から、履修学生の自信に関する自己評価に対して、本授業の一定の教育効果が確認できた。本授業の3つの到達目標である①業界や企業の概要をつかむとともに、分析する技能を身につけ、理解を深める、②企業における具体的なキャリア形成をイメージできる、③分析内容についてまとめ、効果的にわかりやすくプレゼンテーションできるについては、概ね達成できていると考える。履修学生の就職活動に向けた自己評価を高め、その意欲や自信を喚起できていると思われるものの、さらに実際の行動に結びつけていけるよう、担当教員からのエンカレッジを強めていきたい。

なお、本授業の履修学生の特徴として、2回のプレゼンテーションを実施するというやや高いハードルを厭わない意欲の高い学生が集まっているように思われる。これらの意欲の高い学生同士が、グループワークを行ったり、お互いのプレゼンテーションを見てコメントし合ったりすることにより、さらに刺激を受けるという相互学習の良い循環が生まれている。このように対面授業で学生同士が関わり合い、学び合うことの効果は高いと考える。

しかしながら、ほとんどの履修学生はキャリア科目としての本授業を単発的に履修しており、1・2年次に何らかの他のキャリア科目を履修していた学生は、22名中4名のみであった。青山スタンダード科目が意図するような、学生が段階的にキャリア科目を履修し、キャリアの技能を高めるということは、あまりなされていない現状である。実践的な授業内容にすると、どうしても履修人数の制限が発生してしまうことに繋がり、キャリア科目を履修できる学生

数が減少してしまう。より多くの学生がキャリア科目を履修し、段階的にキャリアの技能を高められる体制にすることは青山スタンダード科目の課題のひとつと思われる。

最後に、筆者は履修学生たちが自身の納得のゆく就職活動を行い、社会人としての良いスタートを切ることはもちろんのこと、社会や企業の一員として、自分の知識や技能を活かして貢献していくことが重要であり、本授業の履修によって、どのような企業のどのような仕事で自分を活かしキャリアを築いていくのかの方向性を見出し、意欲を持って社会に乗り出していくことに繋げて欲しいと考えている。

就職活動の準備という側面が強い授業内容となっているものの、就職はあくまでキャリアのスタートであり、キャリアとは長い時間をかけて築き上げていくべきもので、人生の中でさまざまな節目があったり、学び直しを迫られたりするものであることについては授業の中で事あるごとに何度も伝えるようにしている。学生にとってより有益なキャリア教育を提供できるよう、今回実施したアンケート調査の結果を今後の授業に反映させていきたい。

【注】

¹ BUNDURA (1977) によると、自己効力感を導く主要な情報源として、①遂行行動の達成、②代理的体験、③言語的説得、④情動的喚起（生理的状态）の4つがあるとされる。

【参考文献】

青山学院大学ホームページ「青山スタンダード（全学共通の特長ある教養教育）」<https://www.aoyama.ac.jp/faculty/aoyamastandard/>（2024年7月20日参照）
BANDURA, Albert, “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, 84(2), 1977, pp.191-215.
樋口耕一『社会調査のための計量テキスト分析—内容分析の継承と発展を目指して 第2版』ナカニシヤ出版, 2020, p.264.
SCHEIN, Edgar, H. 著, 金井壽宏訳『キャリア・アンカー：自分のほんとうの価値を発見しよう（*Career Anchors and Career Survival*）』白桃書房, 2003, p.105.
富永美佐子「女子大学生の進路選択過程における自己効力」『進路指導研究』20(1), 2000, pp.21-31.
富安浩樹「大学生における進路決定自己効力と進路決定行動との関連」『発達心理学研究』

8(1), 1997, pp.15-25.

浦上昌則「進路選択に対する自己効力と進路計画性・積極性との関連 ―進路決定に対する自己効力測定尺度の作成の試み3―」『日本教育心理学会第35回総会発表論文集』1993, p.519.

浦上昌則「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科)』42, 1995, pp.115-126.

浦上昌則「就職活動を通しての自己成長 ―女子短大生の場合―」『教育心理学研究』44, 1996, pp.400-409.

【補足資料：アンケート調査内容】

1. 本授業を受講する前の段階で、次の質問項目（9項目）についてどの程度であったか（5：とてもある, 4：ややある, 3：どちらともいえない, 2：あまりない, 1：全くない）
 - ①ある企業が属する業界の概要について調査する自信
 - ②ある企業の概要（沿革・戦略・財務内容等）を調査する自信
 - ③ある企業の職種（採用・キャリアパス等）を調査する自信
 - ④ある企業において自分がどのように貢献したいかを明確に述べる自信
 - ⑤これからキャリアを築いていくにあたり、自分の何が強みかの把握
 - ⑥これからキャリアを築いていくにあたり、自分の何が強みかを人に説明する能力に関する自信
 - ⑦調査した内容をパワーポイントにまとめる能力に関する自信
 - ⑧パワーポイントに基づいて、自分の言いたいことを明確にプレゼンテーションする自信
 - ⑨社会人となってからの具体的なキャリア形成のイメージ
2. 本授業を受講した後（現在）の段階で、次の質問項目（1と同じ9項目）についてどの程度であるか（5：とてもある, 4：ややある, 3：どちらともいえない, 2：あまりない, 1：全くない）
3. 本授業を受講したことによる授業の効果について（9項目）（5：とてもある, 4：ややある, 3：どちらともいえない, 2：あまりない, 1：全くない）
 - ① Webex に録画したことによる自己のプレゼンテーションの振り返り効果
 - ②他の学生のプレゼンテーションを見たことによる学びの効果
 - ③担当教員からの質問やコメントの効果
 - ④プレゼンテーションについて他の学生からコメントを得ることの効果
 - ⑤社会人インタビューシート作成によるキャリア形成のイメージ効果
 - ⑥他の学生の社会人インタビューシートの発表を聞くことによるキャリアイメージの効果
 - ⑦内定した先輩の講話を聴くことによる学びの効果
 - ⑧これから就職活動を行っていく自信
 - ⑨これから就職活動を行っていく意欲

キャリアデザイン科目における相互学習の実践と効果
—「キャリアデザイン応用」のアンケート調査から—

4. 仕事を選択する際に最も重視するものについて、上位3つを選び、上位から番号を振る
- ・専門職として自分の知識や技能を活かすことのできる仕事
 - ・昇進し、組織の中で高い地位が得られる仕事
 - ・自分の裁量のある働き方ができる仕事
 - ・給料や雇用の安定が得られる仕事
 - ・何か世の中で、新しいものを作り出すことができる仕事
 - ・社会に貢献し、人の役に立つことができる仕事
 - ・難しいことにチャレンジすることができる仕事
 - ・私的な生活とのバランスや調和がとれる仕事
5. 本授業の感想（自由回答）

以上