

<研究ノート>

士師業を目指す学生へのキャリア支援を考える

— 薬剤師を事例として —

A Study on the Career Formation Support for Students in Professional Courses

— The Case of Pharmacists —

中山 一郎*

Ichiro Nakayama

士師業育成を目的とした高等教育機関においてキャリア支援の必要性や重要性については未だ十分に認知されているとは言い難い。しかし近年、国家資格を取得しても働く場の多角化・機能分子化・多様化に伴って求められる能力は各々異なり、働く場に応じたキャリア支援を行っていかねばならない。本稿では薬剤師を一つの事例に取り上げながら、士師業育成を目的とする高等教育機関に向けての学生へのキャリア支援の強化を提言する。

キーワード：士師業、薬剤師、キャリア支援、職業理解、自己理解

I. はじめに

ある大学の薬学部から、1年生を対象としたキャリア支援の講座を1コマやってもらえないかという依頼を受けた。当日は約200名位の学生が受講していたが、キャリア支援の講座など、薬学部の1年生にとってはあまり興味や関心をそそるような内容ではなかったようで、講座後におこなったアンケートの自由記述欄には「私たちは薬剤師になるために薬学部に入學してきたのに、なぜ今さらキャリア支援など必要なのか。理解できない」といった感想などもちらほら見受けられた。

しかし今、そしてこれからの時代、薬剤師という国家資格さえ取得できれば、本当にキャリアのことは考えていなくてもいいのであろうか。

士師業とは、「ししぎょう」と読む。いわゆる〇〇士・師などとよばれている国家資格を保持している高度な専門性を求められる職業のことである。実際の資格・職業としては、司法分野では弁護士・弁理士・司法書士・行政書士、会計分野では公認会計士・税理士・中小企業診断士・社会保険労務士、不動産や建築分野では不動産鑑定士・土地家屋調査士、福祉分野では社会福祉士・

介護福祉士などが一般的によく知られている。ただし、医療分野については医師・看護師・薬剤師などというように「士」ではなく「師」という文字が用いられている。よって、これらの職業を合わせて「士師業」と呼んでいる。

かつては士師業といえ、国家試験に合格して国家資格を得るまでは難しいが、いったん就職さえしてしまえば経済的にも恵まれ、かつ社会的なステータスも得られて、といったイメージの職業ではなかったろうか。しかし昨今、しばしば耳にするのは、難関試験に合格し国家資格を苦勞の末に取得したにもかかわらず、それを保持しているというだけではすでに“食べていけなくなっている”という有資格者たちの厳しい声である。これは筆者自身が知人から直接聞いた声であるが、企画編集会社ブックシェルフの代表取締役でありライターの佐藤留美も『「弁護士や会計士に昔ほど仕事がないらしい」という噂を耳にするようになった。それどころか食うに困っている人が続出しているという¹⁾』ことを指摘している。

“食べていけなくなっている”、などと言われるようになってきたのには大きく二つの理由が考えられる。ひとつは市場内における需給バランスの問題である。士師業の種類によっては、資格保持者の増加によって一定の地域内において飽和状態が起きているという職業もある。そして今ひとつは、どの国家資格に関してもそれらを活かせる職場の多様化が拡がってきており、専門知識はもちろんのことそれぞれの職場に応じて必要とされるスキルやマインドも加えて求められるようになってきたことが考えられる。このことによって、同じ資格保持者の中でも「求められる人材」と「求められない人材」の2極化が起き始めている。「求められない人材」は、当然食べていけなくなっている。

そこで本稿では、特に後者の理由に注目し、今、士師業を目指す学生たちに求められているキャリア支援とは何かをさらに「キャリア開発」と「キャリア教育」という2つの視点から問いながら、これからの時代、どのようにキャリアを支援していけば“食べていくことができる士師業”となりうるのか、すなわち「求められる士師業」となれるのかを士師業の代表的職業の一つである薬剤師を例に取りながら考えてみたい。

II. キャリアの意味と定義

まず「キャリア」とは何か、という用語の意味や定義について最初に少し触れておきたい。

そもそも「キャリア」という用語は、荷車や轎などを意味するラテン語の *carrus* が語源だといわれている。その語源が派生的に変化し発展していき、今日では「薬剤師としてのキャリアを積む」などといった使われ方がされてきているように、一般的に「キャリア」といえば「職歴」「職務」「職位」「履歴」「進路」など職業に関わる経験や経歴を意味するようになってきた。

このように、キャリアというと職業領域に特化したイメージが強いが、1980年にスーパー²⁾が「キャリアとは生涯過程を通して、あるひとによって演じられる諸役割の組み合わせと連続」と

定義して以来、キャリアを職業領域のみに限定せず、職業もライフも含めた人生そのものだと捉えることが今現在では一般的になってきている。

ちなみに日本では2004年に文部科学省（以下、文科省）³⁾が、キャリアとは「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」としており、基本的にはスーパーの定義を踏襲しているといえる。

用語の意味というのは、各学問や研究者によってその解釈はさまざまであり、特にキャリア研究に関してはその歴史はまだ浅く、心理学、社会学、経営学、経済学、教育学などといった諸学問の成果を活用しながらの発展途上にあり、よってキャリアという用語の捉え方もひとつだけではない⁴⁾。

キャリアの意味や定義に関しては、今も重要なテーマではあるが、本稿の主題ではないので、ここでは簡潔に整理しておくだけにとどめておきたい。

Ⅲ. 薬剤師を目指す学生へのキャリア開発

1. 個人にとってのキャリア開発とは何か

キャリアといえば、「キャリア開発」といった用語がビジネス界などにおいて今や当たり前のように使われるようになってきたが、そもそもはいったいどのような意味なのであろうか。「開発」という用語にもさまざまな意味や解釈が存在すると考えられるが、国語辞典⁵⁾で調べてみると「切り開いて利用すること。〔研究開発などを進めて〕実用化すること」などと記載されており、つまりはキャリア開発とは、その人のキャリアを切り開いて、それを利用してさらに実用化していく行為だと直訳することができる。

先にキャリアとは、「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」⁶⁾という文科省の定義を紹介したが、だとすれば、キャリア開発とは「各人が社会人や職業人としてその時々の責任や責務を果たしながら、さらなる今後の人生に向けて生きる力や働く力を切り開いて身に付けていくための行為」という意味になろう。

ちなみに「キャリア開発」という用語を英語表記すると「Career Development」であり、Developmentという単語には、開発と同時に発達という意味も含まれている。ということで、キャリア開発という意味をもっと端的に言ってしまうと、「社会人や職業人として生きる力や働く力を切り開いて身に付けていきながら発達していくこと」だと理解することができよう。

キャリア開発とは、あくまでも自分の意思と責任でもって自らのキャリアを創造していくことが求められる行為であるわけだが、近年、日本の社会ではこのキャリア開発の必要性が特に取り沙汰されてきている。むろん士師業についても例外ではない。その理由を次に述べて考察していきたい。

2. なぜ今、薬剤師にもキャリア開発が求められるのか

従来、日本の社会というのは終身雇用が一般的であった。いったん就職すれば、同じ組織で定年退職まで仕事を継続することが働き方の善とされ、その代わりに組織が労働者のキャリアを最後まで責任もって管理することが義務だという考え方であった。しかし社会は大きく変化し、現在では終身雇用はもはや崩れつつあるとあってよい。しかるに、自己の仕事能力を向上させるのは個人に帰する責任と問題であり、自己の将来設計に応じて、必要な仕事能力は自ら獲得することが求められてきている。しかし一方見方によっては、必要な仕事能力さえ獲得できれば、それを活かせる、あるいは求められる組織を自分で選択でき、しかも組織に縛られるのではなく自分らしく仕事ができる社会になってきたともいえる。

つまりこのような社会では、積極的に自らの仕事能力を向上させていく人は「働く場」を与えられ続けられるが、何となく流れに身を任せ、与えられた仕事だけをやっていると、自分の仕事は無くなってしまい、気がつけばリストラに遭ってしまっていた、ということにもなりかねない。従って、自分のキャリアは自分で責任をもって開発していかなければ、働き続けていくことができなくなってきているというのが現代社会である。

では、士師業の場合はどうなのであろうか。本稿の「はじめに」の冒頭にでも紹介した薬剤師という職業を一つの例に取りながら考えてみたい。

薬剤師という職業には今現在、リストラという危機感はいわゆる希薄である。逆に人材不足感は甚だしく、基本的には売り手市場であり、選びさえしなければ就職先が見つからないという心配はないといっても過言ではない。しかし、薬剤師を取り巻く環境は近年大きく変化してきており、その進路も病院や診療所、薬局やドラッグストア、そして製薬会社はもとより化粧品会社や食品会社などといった幅広い業界や企業からのニーズも増えてきつつある。また、例えば病院で仕事をするといっても、これまでであれば医師の処方に従って薬を調剤するだけの単なる作業的な労働という印象やイメージが強かったが、2012年に薬剤師の病棟活動にも診療報酬が加算されることになって以来、薬剤師をリスクマネージャーとして位置づけチーム医療の一員としての貢献を求めてくる病院も増えてきている。すなわち、これまでは医師の指示をたった一人で受けて理解し完璧にミスなく処理していくということが最終目的だった仕事が、これからはチームの一員として発言権も与えられるが役割や立場の異なる他者と常にコミュニケーションをとって協力し合いながら進めていかなければならない仕事に大きく変わってくるということである。その求められる知識・スキル・マインドといったものは当然違ってくる。これからの薬剤師という職業は、業界や企業の多角化や機能分化に加え、仕事内容も非常に多様化をしてきており、進路の選択肢がどんどんと広がってきているという状況にある。しかし、このように多様な進路選択ができるようになってきたということは、反対に考えると「職場を選ぶことが難しい時代になった」ともいえる。これまで薬剤師といえば国家資格を取得後、とりあえず就職し、組織が準備してく

れた卒後教育に従ってさえいけば一定の薬剤師として成長できた。しかし、このような組織や仕事の変化に伴って、薬剤師も自分なりのキャリアビジョンをきちんと描き、その組織や仕事に応じて必要な能力を明確化し、薬学という専門知識をベースとしながらも、選択した組織や仕事に応じて求められるそれぞれの知識・スキル・マインドの開発もおこなっていく必要がある。すなわち、これからの時代は単に薬剤師になりたいというだけでは「求められない人材」になってしまう可能性が高い。「求められる人材」になっていくためには、薬剤師といえどもキャリアを開発していくという発想を持たなくてはならない。一般企業で働くビジネスマンと薬剤師とでは状況も背景も異なるかもしれないが、「自分のキャリアは自分で責任を持って開発しなければいけない」という意識改革が必要になってきたという点においては、今後は薬剤師といえども例外ではない。

IV. 薬剤師を目指す学生へのキャリア教育

1. 大学におけるキャリア教育とは何か

ここで、士師業のキャリア開発の必要性をより深く考えていくために、学校教育に広まってきているキャリア教育についても少し触れておきたい。

2000年前後より社会問題として顕在化してきた、フリーターやニートの増加という若年層の雇用問題に対する政府の施策のひとつとして、文科省ではキャリア教育を2006年に「児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てる教育」⁷⁾であると定義し初等教育や中等教育にまずは義務付け、続けて2011年には大学における新卒就職者の約3割が3年以内に離職してしまうという実情を重く見て、「学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」⁸⁾と加えて高等教育にも義務付けることとした。

このように義務付けられた結果、そもそもキャリア教育とは「生きる力」や「働く力」を育み、その育んだ力を、社会のどういったポジションで、どのような責務を果たしていくのかを選択できるような力を培っていくための教育であるにもかかわらず、あくまでも私見ではあるが、いま学校教育（とりわけ大学において）で実践されているそれら多くのキャリア教育は職業選択を急がせるだけのいわゆる「就職支援」に先祖返りしてしまっているだけのような気がしてならない。

また近年、「やりたいことがわからない」といった学生も増加してきている。その事情や背景は多々あるかとは思われるが、大きな要因としてはグローバル化や情報化といった名のもとに社会が急激な変化を遂げてきており、職業に関しても多様化・複雑化し過ぎてしまって「よくわからなくなってきた」といった理由なども挙げられるのではないかと考えられる。

ちなみにある調査⁹⁾によると、中高生に人気のある職業のなかで「薬剤師」は堂々20位（100位中）にランキング入りしており、これも「わかりやすい職業」だからという可能性は高い。た

だし、1位が「金融業界で働く」なので、今どきの中高生は想像以上に現実的なかもしれない。だとすれば、薬剤師という職業に対しては「わかりやすい」と同時に、「高収入」で「安定」した職業だというまだ旧態依然とした固定イメージを有していることになる。

例えば、上記のような薬剤師に憧れを有している中高生たちに、一体どのようにすれば薬剤師になれるのかというテクニカルで役に立つ情報を伝達することはもちろん重要ではあるが、もし薬剤師になればさらにその先にはどのような働き方があり、その職場ではどのような知識・スキル・マインドを求められているのかといったことまでを考えさせたり、調べさせたりすることこそが本来のキャリア教育に求められていることではなかろうか。

今現在、薬学教育は「6年制学部・学科」と「4年制学部・学科」と呼ばれている2種類の学部・学科を並立して存置しているが、それは2006年より学校教育法の一部が改正され、「薬学を履修する過程のうち臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的（薬剤師養成を目的）とするものの修業年数は6年とする」¹⁰⁾と、薬剤師を目指す学生については修業年数がそれまでの4年から6年へと延長されることとなったからである。ではなぜ、4年制と6年制を未だに並立存置させているのか。文科省では、「現在、薬学教育においては、薬剤師の養成のみならず、薬学に関する研究、製薬企業における研究・開発・医療情報提供、衛生行政など、多様な分野に進む人材を育成している」¹¹⁾と説明しており、つまりは薬学部卒業後の就職先の多様化が進んできていることをその大きな理由としてあげているのである。

就職支援とは就職活動をするために必要な知識やスキルを身に付けさせていくための支援であるが、キャリア教育とは社会の変化、業界の多角化、職業の多様化や複雑化などに伴って自らの「生き方」や「働き方」について考えさせる教育である。今後、さらに広がっていくことが予想される薬剤師の就職先を考えると、「わかりやすく、給料は高いし、安定もしているし、と薬剤師になったのはよいが、しかしどのような薬剤師になりたいかがわからない」という資格保持者たちが増えることは容易に想像できる。そのようなことに陥らないようにするためにも、大学においても在学中からそのようなことを考えさせていく機会としてのキャリア教育を導入していくことは極めて重要であると考えられる。

2. 「職業理解」と「自己理解」を深めて選択できる力を育む

本稿の「はじめに」のなかで紹介した薬学部の何人かの学生たちに、「どんな薬剤師になりたいの？」と訊ねてみると、「患者さんの立場に立って考えてあげられるような薬剤師になりたい」といった、自らのキャリアではなく薬剤師としての基本スタンスを述べるような回答が返ってきた。

さらに「薬剤師としてはどのようなキャリアを積んでいきたいのか？」と重ねて訊ねてみると、「わからない」という答えが全員から返ってきた。

これがたとえば一般の大学の文系あたりの学生であれば、就職活動といえば、まずは業界研究

や企業研究から始めて、志望企業を絞り込み、その企業の経営理念や経営戦略を調べ、そこから求める人材像を確認していき、その上でその志望企業に自分はどうのような貢献や価値を具体的にもたらすことができるのかを考え、本番の面接試験へ挑んでいくのが普通であろう。そして、このような就職活動を通して、大学生は社会というもの、業界や企業の仕組み、さらには自分自身を知り、大学生から社会人・職業人へと成長していく。

しかし薬学部の学生は、比較的安易な理由や動機で就職先を決めてしまうという傾向にあり、採用側も逃げられてはいけないという意識や姿勢から組織内部の実情に関しては事前により多くを語ろうとはしない。そして内定者はそのまま組織の一員として組み入れられてしまい、当然の如くに手厚い教育を受け、自身のキャリアについて改めて考える機会もないままに眼前の業務だけをこなしていくという日々を繰り返していくことになる。

薬剤師も専門職業人である以上、キャリアは自分のものである。組織の一員である以上、組織のニーズには当然応えていかなければならないが、もちろん自分の興味や能力や価値観と合致するような組織で働ける方が双方にとって望ましい結果が生まれるはずである。だからこそ、就職するにあたっては、組織の実情を把握し、ニーズもきちんと理解した上で、そこに自分の興味や能力や価値観などを照らし合わせながら選択していけるという力が求められてくるのである。しかしながら、薬剤師をはじめ士師業を目指している学生たちの多くは「経営」などといった用語の意味も理解しておらず、加えて「自己理解」もしないままに就職活動を行ってしまっているというのが現状ではなかろうか。

これからの薬剤師をも含めた士師業を目指す学生は、組織の実情やニーズを見極めるといった「職業理解」の視点にも注意を払い、そして自らの興味や能力や価値観などを明確にして「自己理解」を深め、その上で互いの接点を探し、また組織側も経営の情報や求める人材像をきちんと開示し、大学側は国家試験合格のみを最終ゴールと考えず、職業や働く場に応じた働き方や知識・スキル・マインドをきちんと伝え、学ばせ、訓練していくような教育が必要かつ重要であるという認識を早く持たなければならない。

3. アセスメントツールを活用したキャリア教育の一事例

以上、薬剤師を目指している学生への「キャリア教育の必要性や重要性」について概観してきたが、もし実際に大学の薬学部においてキャリア教育を実践していくと仮定した場合、具体的にはどのような支援を行っていけばよいのであろうか。簡単な手法を具体的にひとつ紹介してみることしよう。

例えば、VPI 職業興味検査（以下、VPI）という非常に有名なアセスメントツールがある。このVPIは「アメリカのカウンセリング心理学者のJ. L. ホランドが開発した検査で、利用することによって、キャリア・プランニングや進路選択をする上で大切な自己理解や職業理解を深めるこ

とができ」¹²⁾、「受検者の興味や関心を満たすような条件を持つ職業領域や職業名についての情報を提供する」¹³⁾ という、一般の大学のキャリア教育のなかではしばしば活用されている職業興味検査である。

ホランドの理論とは「個人は自分の性格特性と一致するような社会的環境で仕事をすることによって、より安定した職業選択をすることができ、高い職業的満足を得ることができると考えた」¹⁴⁾ ことにあり、個人の性格と仕事環境を6つのタイプ（R：現実的領域、I：研究的領域、A：芸術的領域、S：社会的領域、E：企業的領域、C 慣習的領域）に分類し、VPI では検査結果の上位3 領域を特にホランドコードと呼んで受検者の興味や関心の順位付けしていく。つまり、この理論の肝は、個人の性格や特徴だけではなく職業にも特徴や性格があると考え、個人の性格と同様に職業にもホランドコードを付与しているという点にある。

ちなみに VPI による薬剤師のホランドコードは「IES」である¹⁵⁾。最初のコードが I ということはもっとも重要なのは研究への興味であり、次いで E は経営への興味、そして S の社会的領域への興味というのはすなわち人間への興味も求められているということになる。しかしこれがドラッグストアなどで働く医薬品販売員になるとホランドコードは「SAE」となる。まず求められるのは販売に欠かすことができないコミュニケーション力の S であり、次いで A の芸術的領域というのは店舗作りなどに係る発想力、そして E は経営への興味となる。さらに MR（医薬情報担当者）となると「SEI」と薬剤師と3つのコードは同じなのであるが、まず求められるのは S となる。これは医師への医薬品情報の伝達というコミュニケーション力であろう。次いで E というのは MR といえども営利企業の一員であることへの帰属意識や貢献意欲の高さ。そして最後に I の研究領域への興味というのは専門知識に対する向上意識や向上意欲ということになる。

薬学部の学生たちにとって薬剤師になるということは自明のことである。しかし、この VPI のホランドコードでもわかるように、同じ薬剤師といえども資格を活用する職業や働く場によってこれだけ求められる興味や能力が違ってくるという事実はやはり知っておくべきであろう。ここで紹介した VPI というアセスメントツールは大学のキャリア教育などで活用されているもっとも基本的な手法のひとつに過ぎないが、要は「職業理解」や「自己理解」をしっかりとおこなった上で就職先の選択や就職活動をおこなっていくのと、まったく何も教えられぬまま、あるいは知らぬまま薬剤師の国家試験に合格することだけを最終ゴールとして就職活動をおこなっていくのとでは、目標に向き合う姿勢や態度、事前の対策なども含めて、また何よりも大学生活の過ごし方そのものすら変わってくるのではないかと考える。キャリア教育では就職活動という行為を単なるマッチングであるとは捉えていない。このようなアセスメントツールをひとつ活用するだけでも、同じ薬剤師といっても職業や働く場が変わるだけでこれだけ求められる能力が違ってくるのだということにまずは気づかせることが肝要なのではなかろうか。

V. 就職を点ではなく線や面として考えさせることがキャリア支援の目的

どのような資格を取得しておくかと就職に有利なのかと、毎年のように就職活動をしている学生からこの手の質問を受けるが、社会的にどれほど評価されている資格を持っていようが、就職が決まらない学生は決まらないし、特に目立った資格は有していなくても名だたる一流企業から何社も内定を獲得したという学生も多数いる。要は資格の問題ではない。こういった学生たちの共通点をあげるとすれば手段が目的化してしまっているという思考回路にある。

また、薬剤師とは別の事例として同じ士師業に公認会計士や税理士という職業がある。弁護士を含めて国家三大資格といわれている超難関国家資格ではあるが、一昔前までならば、合格して資格を取得すれば、たとえば監査法人に就職するか、コンサルタントを目指すか、あるいは会計事務所などで必要な実務経験や年数を積みながら、先生（所長）から一人前になったというお墨付きを得られれば、暖簾分けという形で独立をサポートしてもらい、あるいは先生（所長）が退職や廃業するといった場合には、事務所をそのまま丸ごと継承させてもらうなどといったことも珍しい話ではなかった。しかし近年では、とある会計大学院の教員の話によると、国家試験に合格した資格保持者に対しても、いわゆる「企業内会計士」や「企業内税理士」といった専門職として一般企業に就職することを積極的に勧めているという。たとえ資格を取得しても新規独立開業や事務所継承、あるいは監査法人などへの就職が昨今では非常に厳しくなっているというのがその理由らしい。薬剤師と同様ではあるまいか。厳しくなっているという現状はさておき、独立するのと、事業継承するのと、コンサルタントになるのと、企業で働くのとでは、おそらく先のホランドコードはまったく違ってくるに違いない。早い段階からキャリア的な視点をもって「今」と「これから」を考えておくことはやはり必要かつ重要なことなのである。要はライセンスとしての資格は無論重要ではあるが、その資格を取得した上で、「どのように働いていきたいのか」というプランを持ち、そこで「求められる人材」になっていくための「自分を創っていく」ことを支援する行為こそがキャリア教育でありキャリア開発なのである。

VI. おわりに

本稿の提言の趣旨をまとめると以下のとおりである。近年、薬剤師を取り巻く環境は大きく変化してきており、業界や企業の多角化や機能分化、仕事内容の多様化などに伴って、進路の選択肢が大幅に広がってきている状況にある。それによって、同じ薬剤師といっても職業や働く場によって求められる知識・スキル・マインドは異なり、国家試験に合格し、国家資格さえ取得すれば一生安泰というわけではなくなっているという現状について指摘した。そしてその対応策としてのキャリア支援、とりわけ「個人にとってのキャリア開発」と「大学におけるキャリア教育」の必要性と重要性について説明し、薬学部における今後のキャリア支援の在り方についての問題提起を行った。また、このことは薬学部だけに限った問題ではなく、士師業とよばれている

専門職業人を育成するため国家試験合格および国家資格取得を最大目的とする高等教育機関すべてに通底する問題であると捉え、同様のキャリア支援が必要かつ重要であることを合わせて提言した。以上の提言を踏まえて、今後は薬学部をも含めた医療系のみならず法律学系、会計学系、福祉学系などといった高等教育機関のキャリア支援の実態や状況をさらに実証的に検証していきたいと考えている。

引用文献、注

- 1) 佐藤留美：『資格を取ると貧乏になります』（新潮新書, 2014） p.3.
- 2) Super, D. E.: “A life-span, life-space approach to career development”, *Journal of Vocational Behavior*, 16, (1980) pp.282-296.
- 3) 文部科学省：「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～の骨子」（2004）
(URL: http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/003.htm, 2016年8月12日取得).
- 4) 例えば、「キャリア研究には心理学の他に歴史学や経済学など多様な学問から学ぶ必要があるとシャインものべているように、多様に展開した個別科学の成果の活用によって、『新しい人間学』としてのキャリアデザイン学は創られる」と、笹川孝一はその著書である『キャリアデザイン学のすすめ』（法政大学出版局, 2014） p.264. のなかでシャインの言葉を引きつつキャリア研究についての見解を述べているが、筆者も基本的には笹川やシャインの考えに同意するところである。
- 5) 金田一京助編者代表：『新明解国語辞典』（三省堂, 1974） p.171.
- 6) 文部科学省：前掲 2)
- 7) 文部科学省：前掲 2)
- 8) 文部科学省：「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（答申）」（2011）
(URL: http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/_icsFiles/afiedfile/2012/01/25/1315459_3_1.pdf, 2016年8月10日取得).
- 9) 13歳のハローワーク公式サイト：「人気職業ランキング」（2016）
(URL: <http://www.13hw.com/jobapps/ranking.html>, 2016年8月11日取得).
- 10) 文部科学省：「学校教育法等の一部を改正する法律案の概要（薬学教育制度の概要）」（2013）
(URL: http://www.mext.go.jp/b_menu/houan/an/04031701/001.pdf, 2016年8月13日取得).
- 11) 中央教育審議会：「薬学教育の修業年数について（薬学教育の改善・充実について 答申）」（2006）
(URL: http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/04021801/002.htm, 2016年8月13日取得).
- 12) VPI研究会：『VPI利用者のための職業ガイド』（株式会社日本文化科学社, 2005） p.4. 多少文言を変更している。
- 13) VPI研究会：前掲 11）, p.5. 多少文言を変更している。
- 14) 宮城まり子：『キャリアカウンセリング』（駿河台出版社, 2009） p.57.
- 15) VPI研究会：前掲 11）, pp.33-39. 以下、本稿で紹介している職業のホランドコードはすべて同書による。