

応用課程学生のための 就職支援の展開について

職業能力開発総合大学校 小平キャンパス

大天 健一
鈴木 寧々

1. はじめに

日本経団連の方針に基づき平成25年3月卒業の学生の就職活動から、12月1日が企業の採用活動の解禁日とされて、2年目の就職活動生である。

平成22年から平成23年にかけて、職業大小平キャンパスでは就職支援の内製化を進めてきた。

グローバルな競争、激しいビジネス環境の変化への対応、若年者が担う仕事の高度化などにあわせて、学生の就職活動プロセスは多様化している。

就職選考も筆記試験や面接だけでなく、適性・性格検査、グループ面接、グループディスカッションのほかロールプレイング、企画提案プレゼンテーションなどさまざまなメニュー、プロセスが用意されている。

こうした選考では、知識や技能を持つ以外に創造力や対人関係構築力、仕事推進力、挑戦力など幅広い能力が試される。

仕事に必要な幅の広い能力の獲得、成長には学校生活全体を通じた人間力の醸成が必要となる。

職業能力開発総合大学校小平キャンパス（校長古川勇二 以下「小平校」という）では、専門課程（短大相当）1年次に履修するキャリア形成論と職業社会論をはじめとした、集合学習を活用して就職能力の向上に向けた支援を行ってきた。

平成24年度の応用課程（大卒相当）では、これらの講座を受講してきた。

キャリア形成論では自己理解と能力開発目標設定

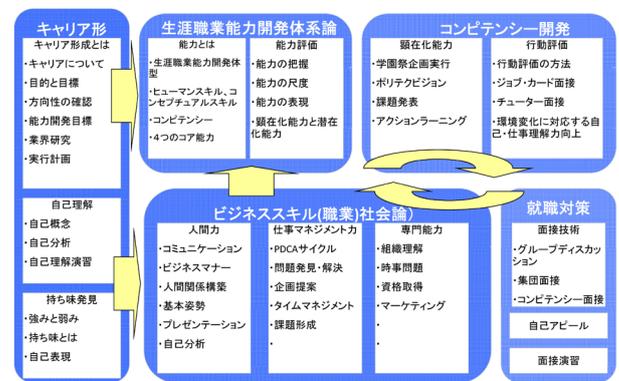


図1 就職支援の体系

を職業社会論では職業生活で必要とされる能力についてどのようなものがあるかを理解し、自らの能力開発を進めていくための計画づくりに取り組んだ。

本稿では、平成26年3月卒業予定の応用課程生産機械システム技術科、生産電子情報システム技術科、建築施工システム技術科の3科の学生への就職支援を中心にして実施している就職支援について紹介する。

2. 就職支援の視点

本年度の応用課程の学生は上記のキャリア形成論、職業社会論を受講している。応用課程の1年生は一般大学の3年生に相当しており、後期は就職活動を控えた時期である。

氾濫する就職情報が流通する状況のなかで、自分にあった適切な就職情報選択をすることそのものが困難な状況にあると考えられる。インターネットの

膨大な情報の中からタイミングよく、必要な情報を引き出すには、情報の読み方や考え方を理解する力が求められる。こうした素養とも言うべき力は、「知識として知るだけ」では不十分であり、どれだけ能動的に調べ、考えてきたかが試される。

そこで応用課程1年生が受講する生涯職業能力開発体系論では、可能な限り企業と接点を持つ場をつくることとした。

具体的には内定者や卒業生、採用企業のかかわりを持ちながら、自己の能力開発を扱う集合研修（キャリア形成論、職業社会論、生涯職業能力開発体系論）を実施しているが、なかでも生涯職業能力開発体系論の中に可能な限り、外からの刺激を学生が感じられるようなコース展開を図る試みを行っている。

3. 就職活動のとらえ方と留意点

インターネットでの情報収集は就職情報サイトに自分の就職情報を登録し、条件にあう企業情報をメールで受信し確認する方法と関心のあるキーワードで検索して、自ら見つけ出すという方法がある。

これは簡易に情報収集ができるため、情報へのアプローチが浅くなりがちで、表層的な条件のみに判断をしてしまうという問題がある。

また、情報サイトには高額な掲載料が必要なため、情報サイトに掲載をせずに学生募集をする中小製造業も多数存在する。さらに中小企業の採用計画が入社月の1年以上前の12月に決まっているという企業も少なく、早期に新卒学生募集に動く企業もそれほど多くはないであろう。

このため就職活動初期に触れる情報は必然的に大手企業の情報に集中することになる。

大手企業は仕事のデパートともいえるだけの業務を見ることができ、細分化した仕事を詳しく研究していくための情報も公開されているということは、就職活動においては見落とせない点である。

だが、得やすい情報のみで判断するのが果たして妥当なのか、よく考える必要があるようだ。

雇用問題をめぐっては、マッチングの問題がある

が、中小企業等のなかに価値ある情報が多くあるにもかかわらず、接する機会を得ないまま就職活動を終えている状況もあるだろう。

こうした入手が容易ではない情報については、学生が自ら意識的に情報収集に当たるという姿勢が不可欠となる。

学生が自ら能動的に情報収集に取り組む足がかりをつくることが重要であると考え、平成24年度は企業人が参加する講座として進めることとした。

そして学生が、次の3点に「気づき」を得られるよう留意し、就職支援を展開することとした。

- ① 視野を広げる
- ② 企業から活きた情報収集を積極的に行う
- ③ 自分に自信を持つ

4. 就職支援の方法等

就職支援はキャリア・就職支援センター運営会議（座長：宮田忠副校長）およびミーティング（座長：菊池拓男助教）において方針を検討し、実施している。

就職活動全般の案内や各種手続き、情報源や推薦図書、就職支援機関の紹介、内定者のアドバイスなど、就職活動に必要な情報を「就職ガイドブック」にまとめて学生に提供している。

また、就職支援は本来個別に行うのが望ましいが、就職活動の初期段階を円滑に動かすためには集合形式で行う必要がある。

小平校では、専門課程1年生で履修する「キャリア形成論」「職業社会論」応用課程3年生で履修する「生涯職業能力開発体系論」において就職力を醸成する講座を実施している。

さらに、学生に就職上の課題や就職活動の要望などの確認（学生アンケートや求職票等）をし、必要に応じて就職対策特別講座を希望者に対する時間外講座として行う。

また、希望者には就職アドバイザーによる個別指導を実施する。これは履歴書から面接対策まで本人の要望に応じてきめ細かく相談に応じるものである。

学内会社説明会は就職活動の前半期である3年生の1月に学内で合同会社説明会を実施している。このほか各系での説明会、さらに就職活動の後半期には企業団体（社団法人首都圏産業活性化協会 略称TAMA協会）・企業ごとに面談会を実施する。

（平成24年9月20日に実施したTAMA協会との面談会については技能と技術1／2013「新卒採用ミスマッチ課題に対応する集団面談会の試行実施」参照）

求人企業等開拓では、過去の採用実績企業に企業向けのインターンシップや採用についてのパンフレット送付している。また、東京経営者協会の産学交流会への参加などを活用して企業や他の大学と情報交換に努めている。東京経営者協会の交流会の参加企業には学内会社説明会への参画・学生の採用まで、つながっている。

就職活動をはじめ悩みなどを幅広く相談できる学生サポート室を設置し、専門家（臨床心理士等）の相談を受けられる体制を構築している。

また、小平校ではインターンシップを必須としている。

実践的な学習内容・成果を確認することで、自信を高めたり、具体的な能力開発目標を新たに設定するのに役だてている。

インターンシップの受講に当たり、オリエンテーションを実施し、ビジネスマナーの基本講座やジョブ・カード様式3を記入し、インターンシップの受講目標を文字化したうえで、参加するようにしている。

ものづくりに必要な技能・技術は実験・実習を多く経験する必要がある。小さい失敗を多く繰り返すことで新しい製品が生み出す創造的な仕事が可能となる。ただ、失敗を真摯に受け止め総括し、次の改善につなげることが求められる。その総仕上げとして、ポリテックビジョン（成果発表会）を開催する。ポリテックビジョンでは学生が課題学習で取り組んだ成果を発表する場であるが、困難な経験などを整理し、次の行動改善を考える場でもある。

ポリテックビジョンは、求人企業やインターンシップ受け入れ実績のある企業にも案内をしている。



写真1 学内会社説明会

以上をまとめると次のとおり。

- ① 就職ガイドブックの作成
- ② 集合教育の活用
- ③ 就職対策特別講座（時間外の特別教育）
- ④ 個別支援（履歴書、面接指導、ジョブ・カード作成・相談ほか）
- ⑤ 学内会社説明会の実施
- ⑥ 求人企業等開拓
- ⑦ 学生サポート室の設置
- ⑧ インターンシップの実施
- ⑨ ポリテックビジョン

5. 能動的な就職活動を促すために

就職は職業人生において、重要なイベントであり、これまで磨いてきた技能や技術を実践の場で生かすための入り口といえるものである。

学生が自ら情報収集し、能動的に考えて行動する力を身につけていくことが求められる。

経済成長の低迷が続く状況下にあって、採用側も数の確保以上に質の確保を重視した採用を行う。

就職活動では、仕事と自分の相性、マッチング可能性を説明し、将来に向けてのビジョン、自己イメージを語る力が必要となる。

このように就職活動では、専門的な知識とは別に自己理解や仕事理解を前提にしたプレゼンテーション力が必要となる。

自己理解をセルフマーケティングの結果、得られた材料を仕事理解で得られた仕事情報とのすり合わ

せをし、自己の持ち味・能力から関連性の高いものを再整理することになる。

この場合、仕事理解は主に求人票やインターネット上での情報を主な情報源とするため、理解に誤りがあるのではないかという不安感を持つ場合がある。

こうした不安を解消するために平成24年度に小平校では、先輩をはじめとする企業のビジネスパーソンに取材をする機会をできるだけ、提供する工夫を行うこととした。

5.1 担任・チューターによる相談体制の確立

小平校では担任はもちろん、学生個人ごとにチューターが担当し、学習の進捗管理はもちろん、きめ細かい就職指導を行っている。

就職はキャリア就職支援センターミーティング委員を通じた情報提供のほか、学生個人の希望に応じ、方向性の検討まで相談を行う。

担任・チューターはジョブ・カードの登録キャリアコンサルタントとして、ジョブ・カード相談なども受けている。

また、就職アドバイザーが学生の課題に応じたきめ細かな支援を積極的に行っている。



写真2 学生個別相談

5.2 生涯職業能力開発体系論を活用した就職支援の展開

応用課程では、生涯にわたって自己啓発を行い職業人として生きる力を身につけるため、能力開発や自らのキャリアプランの計画立案や計画を実践する力を養成する科目として生涯職業能力開発体系論を

開講している。

本年度は生涯職業能力開発体系論の講座に内定者やOB等の協力を得ながら、仕事の考え方や将来の能力開発目標を設定できるよう計画をした。

講座のファシリテーションは就職支援アドバイザーが積極的にかかわっており、講座の展開から個別相談へのつながりを考えて講座を進める。

5.2.1 オリエンテーション

生涯職業能力開発体系論のシラバス説明等を行い、4年生の内定者から就職活動の進め方など、情報提供、質疑応答をする場を設定した。

応用課程生産機械システム技術科、生産電子情報システム技術科、建築施工システム技術科それぞれの科で懇談会を実施した。応用課程2年生（一般大学の4年生に相当）の学生は、自ら積極的に行動して早期に内定を得た学生を選定した。懇談会ではまず、就職活動を終えた応用課程2年生全員に実施したアンケート結果を1年生に報告。就職活動の準備を始めた時期、応募総数、内定の時期、内定獲得数などの活動概況の把握をした。2年生の参加者の中には1人で5～6社から内定を得ている学生が、「どのように企業研究をしたか」、「職業大の特徴を踏まえてどのようなアピールポイントで面接を攻略したか」などといった話は、これから就職活動を始める1年生にとっても大いに参考になったようだ。

5.2.2 自己理解・仕事理解と面接対策について

応用課程の4年生内定者の就職活動の体験談に触れたうえで、自己のアピール材料についてセルフマーケティングを進める。その際は、小平校応用課程らしさを考えた内容にすること、客観的視点によりアピール材料の優先順位づけをするように伝えられた。また、単に性格の長所や資質だけをあげるのではなく、その裏づけを行動レベルで説明できるように、オリジナルワークシートを用いてセルフワークで経験の振り返りを行った。自己理解は部内教員が担当した。

次に製造業企業の採用実務について長期の経験を持つ講師による仕事理解のポイントなどの解説を

行った。就社ではなく、就職をするという考え方をもつなど、仕事のとらえ方、考え方、着眼点についての考察も行った。

自己理解と仕事理解を前提に、面接対策を進めるが、面接の留意すべき点の解説と演習については仕事理解を担当した講師が引き続き行った。

企業の採用側の視点で仕事理解をし、自己理解との擦り合わせを試みることで、仕事理解がより深まると思料する。

PAR 分析 WORK SHEET 1

PROBLEM (ST) (状況から見た課題・そのときの自分自身の課題など)

ACTION (それに対してどう考え、どのような目的をもってどんな行動をしたか)

RESULT (得られた成果・学んだこと・それを仕事にどう活かしたいか)

図2 自己理解ワークシート

5.2.3 エントリーシート・履歴書対策について

個別支援で添削をしていると、型にはまった書き方やありふれたフレーズの使いまわしをするなど、伝えたいことが十分表現されていない場合が多く見受けられる。これは、参考例文などがついた市販の対策本などに大きな影響を受けていると考えられる。

そこで、エントリーシート・履歴書の何をアピー

ルするかを意識させるため、コンピテンシー面接を実演する自作のビデオを視聴したうえで、それぞれの提出目的や作成ポイントを一通り伝え、各項目での主張が一体的なメッセージとなって、仕事に取り組む姿勢や入社後のビジョンが伝わるような応募書類の作成を目指した。

具体的には、自己理解で得られた成果をもとにオリジナルワークシートを用意し、実際に文字化する演習を行った。

＜学生時代に最も打ち込んだこと 作成シート＞

まず「学生時代に最も打ち込んだこと」を一言で。(結論)

具体的には何をしましたが、

そのなかで一番困難だったことは何ですか。それをどのように乗り越えましたか。

そのような経験を通じて学んだこと、得たことはありますか。

その経験から得たことを仕事にどのように活かしていきたいですか。

＜まとめ・エントリーシート用＞ 400文字程度

科 _____ 氏名 _____

図3 エントリーシート用ワークシート

5.2.4 適性検査対策について

SPI試験に代表される適性試験は企業によって異なるため、一律に対策はできない。

しかし、適性検査は独特な問題も出題されることから、慣れることは必要である。

試験の種類や概要の解説、模擬試験の受験、問題解説会などを実施している。

5.2.5 グループディスカッション対策について

グループディスカッションは企業の社内研修でも多く取り入れられており、実務上も必要とされているものである。

単に選考試験の方法にとどまらず、問題解決やアイデア出しなど仕事を進めていくうえでも必要とされる、ディスカッションのスキルが求められる。メンバーが全員リーダーシップをもち、問題解決に貢献しようとする意欲を持つことが求められる。

こうしたグループディスカッションについて、企業研修を多数実施している部外講師に依頼し、企業の視点を解説している。

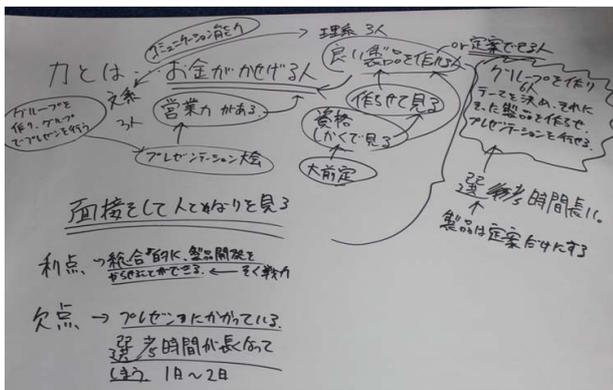


写真3 グループディスカッション

5.2.6 ビジネスパーソンの方を学ぶ

企業の現場で働く人の考え方について、触れることは将来に向けての能力開発に有効と考える。

現場の技術者として活躍する卒業生から仕事経験を踏まえた就職準備などの講話を聴く機会を設けた。昨年度に引き続き、東日本旅客鉄道株式会社(JR東日本) 東京電気システム開発工事事務所の協力を得て、在来線の列車制御システム、新幹線信号システムについての仕事の紹介等の情報提供を行った。学生アンケートを見ると仕事への視野が広がる機会となったようだ。

さらに東京経営者協会の支部例会で若者の人材育成の発表を聴講した際、企業の教育理念を念頭においた人材育成の事例発表があった。企業側の若者への期待や企業の求める人材像を明快にまとめられた発表であったことから、出講を依頼している。アズ

ビル株式会社(旧山武)の人材育成の紹介とポイント解説を行った。

5.2.7 プレゼンテーションと企業評価の実践の場づくり

自分ではうまく説明できたつもりでも、評価者からみたら不足しているとうことはよくあることである。企業の説明を聴き、求める人材にあわせたプレゼンテーションを行い、企業の採用担当者が評価をする場を試行的に設定する。

第一印象に加えて、学生の姿勢と考え方をみて積極的に評価していく場とすることで、よりマッチングが促進されることを期待するものである。

生涯職業能力開発体系論の時間を活用し、学習成果を実践的に評価し、さらに参加企業との新たなマッチングの場となればと考えている。

今回の試行を踏まえ、新しい就職支援の形を考えていくきっかけにしていきたい。



写真4 企業評価の場づくり

5.2.8 ジョブ・カードの相談

将来の自己イメージを時間内に会場で記載させる選考試験もあることから、小平校ではジョブ・カード様式3の記載を行っている。

履歴書と重複しない様式3では将来の目標について考え、まとめる演習ができるため、就職支援として有効であると考えている。

ほかの様式は履歴書、また、各種講座で使用するワークシートがあるため、利用していない。

ジョブ・カード様式3 (キャリアシート)

氏名	
就業に関する目標・希望 <small>(就職目標、希望就職形態、希望業種等から記入し、これまでの就職活動や将来の目標等を踏まえた今後の目標、能力開発の目標について記述)</small>	
(希望する職業・職種) (希望業種等)	
キャリア・コンサルタント記入欄(※) <small>(キャリア形成上の課題、支援のポイント)</small> <small>(キャリア意識の形成プロセス)</small> <small>(その他特記事項)</small>	

※キャリア・コンサルタント記入欄を受ける際には過去のキャリアシートもすべてお持ちください。
※キャリア・コンサルタントが使用する際に、事前に記入する必要はありません。

～内訳表、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省がジョブ・カードの普及に取り組んでいます～

図4 ジョブ・カード様式3

6. 就職対策特別講座の実施

就職対策特別講座は一般の授業科目終了後、希望する学生に対して行うものである。

1 講座90分程度で、履歴書・エントリーシート対策、就職情報サイト活用法、面接対策、自己プレゼンテーションなど、要望の高い講座を実施するものである。

基本的な対策の上にとあって、職業大応用課程のカリキュラムの特色を前提に自ら主体的に考え、まとめ、アピールする実践面に重点を置いた対策を行う。

時間外の講座であるため、出席者は対象者全体の3割程度であるが、まずはやる気のあるグループの活動を活性化し、活動の雰囲気を創出するねらいで実施している。

本講座から個別相談の活用につながることを期待している。

自己プレゼンテーション対策	33名
面接対策(総合)	43名
グループ面接対策	31名
コンピテンシー評価対策	15名
論述試験対策	25名
志望動機・自己アピール改善	39名
採用試験のためのコミュニケーション力向上	22名
採用試験向け身だしなみ・マナー	23名
グループディスカッション・リーダー技術を学ぶ	22名
その他(設計事業所の現状)	1名

* 学生の要望の高い3コースを実施する

図5 平成24年度 就職対策特別講座実施希望アンケート

7. 就職情報の提供とコミュニケーション

就職情報について継続的に提供することが求められる。就職情報サイトが浸透しており、就職活動生はほぼ登録をしている。本年度も就職情報サイトの運営企業から講師を招き、情報サイト活用講座を開催している。

しかし、「3. 就職活動のとらえ方と留意点」ですでに述べたとおり、これだけでは情報が十分とは言えない。企業団体や公的な機関が実施する面談会などの情報や就職活動生の抱える課題へのヒントの提供など、就職支援担当者と学生とのコミュニケーションの活性化をどう図っていくかという課題がある。

本年度は試行的に無料で活用できるTwitterを活用し、就職講座や面接会情報、履歴書や面接に必要な情報などをタイムリーに提供していく試みを実施している。

また、集合講座や相談業務で気がついたポイントなどについて、一般化した形で情報提供を行っているところである。

8. 選択と集中のために

戦略・マーケティングでは選択と集中という考え方があ

る。人、もの、金、情報といった資源を効果・効率的に集中投資し、大きな成果を回収しようという考え方があ

企業の視点でよく議論される考え方であるが、就職活動でも活用できる考え方である。

就職がなかなか決まらない学生は選択ができていない。そのため力が分散し、なかなか成果がでない結果となっている。

例えば違う業種や職種をいろいろと受けるような場合である。

就職の目的や目標が定まらないまま活動する結果、いくつもエントリーシート・履歴書を作成しつづけることになる。

選択肢が多くなればなるほど逆に決められないという結果になっているようにみえる。

東京をはじめとする首都圏近郊では業種や職種も多く、企業数も多い。このため志望先を決めることそのものが難しくなっている。

一度決定しても、再考するともっと自分にあった良い企業や仕事があるのではないかと不安になるようだ。

ただし、一方では明確に志望先を絞って行動する学生もいる。

絞り込みがうまくできている学生も入学前から志望先企業を決めていたわけではない。

実際に企業見学に参加したり、そこで働くビジネスパーソンからうまく話を聴くなど、インターネットや書籍だけにとどまらない情報収集を実践しているところに特徴がみられる。

学生が業種や職種を絞り、志望企業を決めるプロセスには実際の現場を見たり、情報収集をすることは、非常に重要なことと考える。

インターンシップを必須として実施しているが、比較検討をすることも意思決定には重要な要素であり、そういう意味でも学内会社説明会や内定者・OB社員との懇談会、さらには学外の企業説明会などにも就職を視野に入れて積極的に参加する行動を重ねることが必要となる。

東京経営者協会の働く現場見学会では、全学生を対象とする働く現場見学会（バスツアー）などに参加したが、現場からの学びは大きいと感じられた。

9. 投資と回収の視点

学生は小平校専門課程と応用課程の4年間にわたって、時間をかけて多くの専門知識を学んできている。4年間で5,600時間を超える学習する。しかも、出欠にも厳しく、所定時間の80%を超える出席時間が求められている。

長時間にわたって学ぶ内容はいずれも企業の生産現場で使用される機器を扱う実践的な内容である。

また、学生の専門性を結集してもものづくりに挑戦するワーキンググループ学習での学びは、専門性の向上はもちろん、チームワークや仕事マネジメント力といった知識にとどまらない能力に気づく機会になっている。

こうした教育訓練・学習の成果を社会に還元していくためには、就職活動で評価される力を身につけていく必要がある。

就職活動も日本語がわかればなんとかなるという安易な発想で、何も準備をしないで就職活動をしたらうまくいかないであろう。

日本語を使っている人はすべて日本のビジネスで成功するわけではない。

また、就職活動はハウツー本も多く、ノウハウとして公開される技術もあるが、小手先の技術では厳しい就職戦線で生き残れないだろう。

小平校では、ノウハウとして就職活動力をつけるのではなく、将来どう「あるべきか」、どう「ありたい」のかを考え、実現できる職業人としての基礎能力を高める支援を行っていきたいと考えている。

専門技術育成のために多くの時間を費やしており、そういう意味においては投資をしているわけで、それを回収するために就職支援を行う必要があると考える。

個人の努力だけでは難しい就職活動を乗り切る実力は「人間力を高める」ことではないだろうか。

現在「キャリア形成論」や「職業社会論」「生涯職業能力開発体系論」などの科目があるが、ビジネスに有益な基礎力であるコミュニケーションやプレゼンテーション、ロジカルシンキング、問題解決力

などの科目も必要となると考える。

厳しい時間のなかで、こうした科目を加えるのは難しいところだが、今後ますます必要になるのではないかと考える。

10. 主体的行動と成果の経験

学生が目的と目標を意識して主体的に行動し、具体的に成果を確認することも就職活動につながる有益な経験となっているようだ。

小平校では学生自治会がイベントを主体的に企画し、計画実行をする。

来校者のターゲットイングや集客につなげるプロモーション活動など、予算（自治会費）と時間をマネジメントする経験となっている。

学園祭では模擬店やフリーマーケットの募集・運営など企画等、出し物以外にも幅広い活動が求められる。

また、12月には地元でも定着したイベントとして知られるようになったウィンターイルミネーションを学生が自ら企画実施をしており、地元の新聞等にも掲載されている。

さらに、ものづくり体験教室では小学生以下の子どもを対象にして実施するものに、学生が自主的に参加している。参加者にわかるように教えるインストラクションについて経験することで、日常では得られない気づきが得られているようだ。

こうした主体的な経験を通じ成功を実感することも、学生が自信を持って行動していくためには欠か



写真5 ウィンターイルミネーション

せないものとなっているであろう。

11. おわりに

平成24年度の生涯職業能力開発体系論では、多くのビジネスパーソンの協力を得て実施してきた。

仕事理解と面接対策では元日本電子の木村勝浩氏、グループディスカッション対策では株式会社エムズ・ネット・スクエアの池田典子氏、ビジネスパーソンの考え方を学ぶではJR東日本（東日本旅客鉄道株式会社）の小平校OBの末永正行氏、湯浅顕彦氏、アズビル株式会社アズビル・アカデミーの馬場雅史氏、また、グループディスカッション等の実施支援では独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京職業訓練支援センターの狩野賢氏、持永久子氏、自己理解等では電子情報系の伊東久美子准教授の協力を得て実施したことを紹介し、この場を借りてお礼申し上げる。

* 上記は平成24年12月1日現在の所属

<参考文献>

- (1) 大天健一：「企業と人材「仕事のプロ」「経営のプロ」を目指す若手人材の育成を考える」, 産労総合研究所, 2005年9月
- (2) 大天健一：「技能と技術「企業の現場力を高める若手リーダー育成のための実践的能力開発の展開に向けて」, 2005年6号
- (3) 大天健一：「学習する組織」の一考察 職業能力開発報文誌 職業能力開発総合大学校能力開発研究センター, 2006年
- (4) 大天健一：「技能と技術「ビジネスパーソンの思考・行動特性に着目した職業能力の開発」, 2007年2号
- (5) 伊東久美子・福良博史・大天健一・鈴木 寧々：就職支援プログラムの試行, 職業能力開発総合大学校研究紀要 第26号
- (6) 大天健一：学生への就職支援について, 職業能力開発総合大学校研究紀要 第27号
- (7) 大天健一：「技能と技術「コンピテンシー採用に対応した就職支援の実践」, 2012年4号
- (8) 技能と技術「新卒採用ミスマッチ課題に対応する集団面談会の試行実施」, 2013年1号
- (9) 若手リーダー育成のためのコース開発調査研究事業報告書, 生涯職業能力開発促進センター（平成16年度）
- (10) シーナ・アイエンガー：『選択の科学』
- (11) 伊丹敬之：『場の論理とマネジメント』