

ポスター発表 A

10月28日（日） 第2講義室
10:00～12:00

PA01	高校生になった自分のイメージが中学生の自律的・高校進学動機・自律的学習動機にあたる影響	山田智之	町田市立町田第一中学校
PA02	幼児期の希望職業にみられる職業的発達 ー児童期の希望職業との比較からー	宮田延実	名古屋市立福春小学校
PA03	高校生の職業観形成の6カ国比較による縦断的研究 ー高校1年から3年にかけて起きた変化を中心にー	○ 清水和秋 寺田盛紀 山本理恵	関西大学社会学部 名古屋大学大学院教育発達科学研究科 NPO法人産業メンタルヘルス研究所
PA04	キャリアデザイン演習(ゼミ)の組織的運営に関する実践報告	中島剛	千葉経済大学経済学部
PA05	キャリア教育における外部人材活用の取り組みについてー中学校におけるキャリア教育実践講習の実施よりー	○ 吉岡芽薫美 三村隆男	株式会社インテリジェンス 早稲田大学
PA06	プロセスライティング講義を通したリテラシー育成效果についてー「社会人基礎力」を育て「職業接続」へ向ける実践報告ー	松本幸一	九州国際大学法学部
PA07	進路選択過程の自己効力感に対する学生時代の過ごし方とソーシャルサポートの影響	○ 辻川典文 神原歩 川崎友嗣	神戸親和女子大学発達教育学部 関西大学大学院心理学研究科 関西大学社会学部
PA08	性役割態度と職業能力に対する自己効力感との関連 ー日本の高校生を対象とした検討ー	胡 琴菊	愛知淑徳大学
PA09	行動に基づく自己の強み理解が選考通過率と内定獲得数に与える効果ー特性理解における自己と他者が参照する情報の相違に焦点をあててー	○ 神原 歩 辻川典文 川崎友嗣	関西大学大学院心理学研究科 神戸親和女子大学発達教育学部 関西大学社会学部
PA10	地方大学生が活用した就職支援(1) ー就活生の評価に着目してー	○ 家島明彦 三保紀裕	島根大学キャリアセンター
PA11	地方大学生が活用した就職支援(2) ー就職時に重視することに着目してー	○ 三保紀裕 家島明彦	島根大学キャリアセンター
PA12	キャリアカウンセラーによる支援のプログラムⅢ ー大学におけるキャリアカウンセラーのかかわりー	勝田みな	名古屋経営短期大学
PA13	成果物を軸とした学習ポートフォリオの構築 ー成果物共有システムの開発と評価ー	○ 五味悠一郎 加藤尚子	豊橋創造大学情報ビジネス学部 豊橋創造大学経営学部
PA14	クリエイティブ系学科における職業興味・傾向の考察 ーVPI職業興味検査の活用によってー	吉倉英基	東放学園映画専門学校
PA15	園芸型PBLによる大学生の生活力、社会人基礎力の育成	○ 高橋桂子 津田純子	新潟大学教育学部 新潟大学教育機能開発センター
PA16	大学等で活動するキャリア・コンサルタントの役割を規定する要因ー12名のインタビュー調査に基づく質的研究ー	○ 古田克利 吉川雅也	関西外国語大学外国語学部

※在席責任時間は、発表番号奇数の方が 10:00 ～ 11:00、偶数の方が 11:00 ～ 12:00 となります。

高校生になった自分のイメージが 中学生の自律的・高校進学動機・自律的学習動機にあたる影響

山田智之

(町田市立町田第一中学校)

問題と目的

中央教育審議会答申「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」では、教育界から産業界へと生涯にわたる円滑なキャリア発達を支援するために、幼稚園から大学段階におけるキャリア教育の必要性が示された（文部科学省，2011）。その中でも中学校段階のキャリア教育は、小学校段階の基盤形成期と高等学校段階の現実的選択・試行、社会的移行準備期の橋渡しをする非常に重要な段階であり、特に中学校3年生段階は、高校への進学という自己決定をする段階であることから、非常に重要な時期と考えられる。ところで、高校への進学を前にした中学校3年生は、高校生になった自分の姿をどのようにイメージしているのだろうか。また、そのイメージは中学校3年生の進学動機や学習動機にどのような影響を与えているのだろうか。

以上のようなことから、本研究では、中学校3年生の高校生になった自分のイメージと、自律的・高校進学動機、自律的学習動機との関連について検討をする。

方法

首都圏の公立中学校に在籍する251名の中学生を対象に2011年7～3月に質問紙調査法による集合調査を行い、164名（男子生徒：66名、女子生徒：98名）を分析対象とした（有効回答率65.3%）。質問紙には、自律的・高校進学動機尺度Ⅱ（永作，2009）、自律的学習動機（西村・河村・櫻井，2011）を測定尺度として用いた。また、高校生になった自分のイメージは、社会人に対するイメージを測定した描画尺度（山田，2011）を改良した描画法によって測定し、高校生になった自分のイメージについて3つの自己概念（「現実自己」「理想自己」「当為自己」）（Higgins，2009）の中からあてはまるものを選ばせた。

結果

描画された高校生になった自分のイメージの表情を、Ekman and Friesen（1975）が明らかにした6つの情動に対する表情（喜び、悲しみ、驚き、怒り、嫌悪、恐れ）に、「真剣」「無表情」「認識不能」の3つを加えた9項目で分類した。分類に当たっては、中学生4名と調査者であたり、最も数の多い表情を採用した（Fig. 1）。



表情：喜び 自己概念：現実

Fig. 1 高校生になった自分のイメージの描画

次に、描画の表情と自己概念の関係を探索的に検証するために、表情のうち未描画を除いて、距離尺度 χ^2 によるコレスポンデンス分析を行った。その結果、1次元と2次元において行と列の関係が十分に強く、表情によって、自己概念に相違が

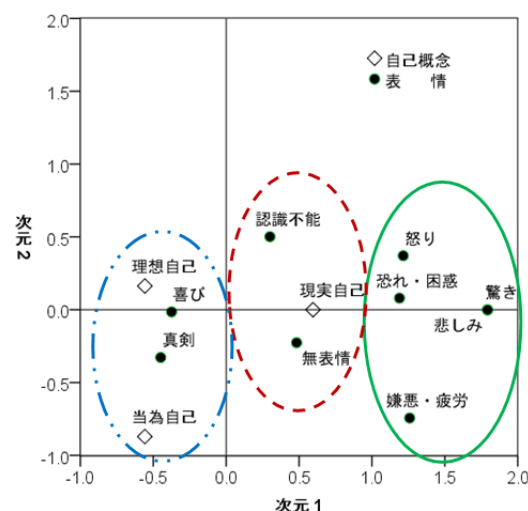


Fig. 2 表情（行）と自己概念の（列）の同時布置図

幼児期の希望職業にみられる職業的発達

— 児童期の希望職業との比較から —

宮 田 延 実
(名古屋市立福春小学校)

問題

2011年3月の中央教育審議会答申では、キャリアが子ども・若者の発達の段階やその発達課題の達成と深くかかわりながら段階を追って発達していくことを踏まえ、幼児期の教育から高等教育に至るまでキャリア教育を体系的に進めることを提言した(文部科学省, 2011)。幼児期でも希望職業をもつ子どもがいる(キッザニア甲子園)ことから、子どもの職業に関する意識はすでに幼児期から芽生えていることが推察される。

幼児期から児童期の職業的発達では、Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma (1951) は、0歳～10歳を空想期と位置づけた。Super(1957)は、4～10歳までの空想期(欲求中心・空想の中で役割遂行が重要な意義をもつ)に分類している。さらに、Gottfredson (1981, 1996) は、6～8歳で「ジェンダー」を職業選択から排除する基準になるとしている。幼児期の子どもは、憧れを抱く職業から希望職業を選択し、しかもそれが性役割を意識したものとなっていることが推察される。実際に4～6歳頃の幼児期では、どのような職業的発達をしているのだろうか。幼児期の子どもは、限られた職業知識しか持たないと推察するが、その中でも彼らの抱く希望職業を選択する傾向から、幼児期の職業興味や職業的発達を捉えることができると考える。希望職業の変化は職業的発達の表れと考える。そこで本研究では、幼児期の子どもが選択する希望職業の傾向を小学校低学年と比較し分析することによって、幼児期の職業的発達を検討することにした。

方法

調査対象者

調査対象者は、愛知県内の小学校7校の第1学

年から第2学年の各1学級の315名(男子191名, 女子144名)。内訳は、1年生148名(男子82名, 女子66名)、2年生167名(男子89名, 女子78名)である。

質問紙 次の質問項目を設定した。「あなたは、おとなになっていちばんやりたいしごとはなんですか。やりたいしごとがなければ、『ない』とかいてください。」また、「ようちえんやはいくえんのときやりたいとおもったしごとはなんですか。やりたいしごとがなければ、『ない』とかいてください。」と問い、これらの質問に自由記述で回答を求めた。

調査手続 本調査は、愛知県内の小学校7校の管理職を通じて担任教師に依頼し、質問紙を読み上げて回答を求めた。実施時期は、2008年7月上旬である。

回答の分類 小学生の職業興味や志向性を大まかに捉えようとするのを目的にした。そのために希望職業を興味領域で分類し、小学生の希望職業と比較することができると考えた。そのために、Hollandの興味領域(RIASEC)を分類枠として希望職業の分類を試みた。興味領域(RIASEC)では、職業を現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型に分類している。しかし、本調査では、「プロスポーツ選手」を多くの者が記述しており、RIASECの枠組みに入れて論じるのは適切でないため、RIASECとは別のグループとした。そこで、本研究では、「プロスポーツ」として7つめのグループとした。また、「やりたい仕事なし」を8つめのグループとした。

結果

希望職業の分類結果

自由記述で回答された希望職業名は、同種類の職業をまとめて表記した。たとえば「茶わんを作

高校生の職業観形成の6カ国比較による縦断的研究

ー 高校1年から3年にかけて起きた変化を中心に ー

○清水和秋*

*関西大学社会学部

寺田盛紀**

**名古屋大学大学院

教育発達科学研究科

山本理恵***

***NPO 法人

産業メンタルヘルス研究所

はじめに

職業観の構造について、寺田(2009)、寺田・清水(2009)は、日本・中国・韓国・インドネシアの4カ国の高校生を対象とした国際比較調査に探索的因子分析を適用することにより「労働条件志向」「役割使命志向」「自己実現志向」「管理地位志向」「奉仕志向」の5因子を報告している。寺田・紺田・清水(印刷中)では、この5因子構造の22項目に検討を加え、30項目からなる職業観を測定するための質問紙を作成し、上記の4カ国に米国とドイツを加えた6カ国の第10学年(高校1年生)の生徒を対象として第1回目の進路選択と職業観に関する国際比較のための調査2009年8月から2010年3月の間に新たに行っている。なお、米国の調査に際して、30項目の中で「奉仕志向」に関する2項目が宗教に関する質問であるとの指摘を研究倫理規定のレビューにおいて受け、米国版の質問紙ではこの2つを除いた28項目で調査を行っている。そして、28項目について、6カ国の高校生を対象とした収集データに探索的因子分析を適用し「自己実現・生活享受志向」「社会・奉仕志向」「経済・安定志向」「リーダー・富有家志向」の4因子を報告している。

高校3年間でおきた変化に関して主にキャリア発達を中心として検討するために、第10学年(高校1年生)を対象として行われた調査と同じ生徒を対象として2年後の2011年6月から11月に2回目の調査を実施している。本発表では、調査の中でも価値観に焦点を当て、その構造と変動の様相を分析してみることにする。

方法

調査対象：第1回目の調査の参加者は、学校単位で協力を得ることができたアメリカ、ドイツ、インドネシア、日本、韓国、中国の6カ国・8都市、17の高等学校(普通系、職業・技術系のバランスを考慮)の第10年学年で1,931名(男子998名、女子928名、

不明が5名、ドイツの1校の36名のみ第11年生)であった。

第2回目の調査参加者の中で、2つの調査共に参加した第12学生は1,413名(男子716名、女子694名)であった。なお、この第2回調査にだけ参加した学校もあり、調査参加総数は2,009名であった。

質問紙：2回の調査共に、属性に関する質問や進路選択に関する質問と職業観の30項目から質問紙を構成し、これを各国版に翻訳した。米国版では、職業観の30項目の中で「天から自分に与えられた使命を全うすること」と「神の教えを実践すること」を、宗教に関係するということで調査項目から除外している。なお、分析では、職業観の項目で欠損があった場合には分析から除外することにした。

結果

探索的因子分析

第2回の調査データの中で、職業観28項目に欠損のなかった997名を対象にして探索的因子分析をおこなった。まず、因子数を決定するために、固有値の減衰をみてみると7.650, 2.239, 1.532, 1.468, 1.120, 1.042であった。この減衰の傾向から4因子が適切と判断した。次に主因子法の繰り返し法で共通性を推定し、Promax法により回転を行った。

因子パターン(表1)は、第1回の4因子とほぼ同じであった。第1回目の因子分析結果(寺田ほか、印刷中)との間で違いがみられたのは、「自己実現・生活享受志向」の因子の2つ項目、「家庭生活や趣味などと調和がとれること」と「多くの人と接すること」であった。この2つの項目の因子パターンの値が第2回目では低くなり、他の因子と関係するようになった。具体的には、前者の項目は第3因子の「経済・安定志向」に、後者の項目は第2因子の「社会・奉仕志向」に第1因子よりも高い値を示した。他には、「社会・奉仕志向」の項目「社会から尊敬される仕事であること」の値が少しではある

キャリアデザイン演習（ゼミ）の組織的運営に関する実践報告

中 篤 剛

（千葉経済大学経済学部）

1. 背景

近年、学校から職業への移行が円滑に行われていないことから注目されるキャリア教育は、すでに2011年1月に中央教育審議会が出した答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」において取り上げられている。そこでは、キャリア教育とは、「一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義されており、幼児期の教育から高等教育まで、発達段階に応じて体系的に実施される必要があるとされる。

しかしながら、大学等の各高等教育機関におけるキャリア教育の捉え方は様々であり、キャリア教育実践も各担当教職員により個別に実施されているのが現状である。一方、実践的な職業教育を充実させ、職業教育の意義を再評価する声もあり、学校や企業だけでなく医療や福祉の領域においても学習者参加型や体験学習型の学び方が注目を集めている。

本発表では、上記のような多様な議論を促す観点から、学校から職業への移行の出口部分に近い大学3年ゼミの事例を取り上げ、体験学習に基づくキャリア教育実践における職業的・社会的自立について考察する。こうした視点は、互いに希望進路の異なるゼミ生同士が主体的な行動をするための支援の在り方を考える上で、重要な示唆を与えるものと考えられる。

2. 演習（ゼミ）の概要

本学では、大学2年の後期から4年次までの2年間半、特定の専門演習（半期2単位×2.5年＝10単位）に所属し、専門教育を履修することが卒業要件として求められている。

本ゼミナール（キャリアデザイン演習）では、2年生後期から卒業年次までの2年間半にわたり継続的にキャリア形成支援を、少人数の学生参加型教育として展開している。ゼミナールの時間は毎週1回90分（通年で30回）であり、メンバーである3年生16名（うち、女子学生4名）に対し、ゼミ担当教員1名、外部キャリアカウンセラー1名で運営している。

3. 実践事例

様々な体験学習を通して学生同士が互いに学び合える環境を構築するために、以下のような創意工夫を行った。

① <到達目標の明確化>

初回のオリエンテーション時にゼミ生全員で3つの共通目標を掲げ、意思統一を図った。

- 1. N 検（ニュース時事能力検定）全員合格
- 2. 全員進路内定
- 3. 全員卒論提出

② <学生意識の改革>

当初より無断欠席者には厳しいペナルティを与えるなどし、「全員が集まる場」という意識を早期に植え付けた。こうした意識は、後輩ゼミ生との交流等を通じて、次第に「意識の高い学生が集まるゼミ」という認識へと変貌していった。

③ <ゼミ内におけるチームビルディング>

ゼミ開始から間もない2年の秋頃にゼミ合宿を敢行し、アドベンチャー体験に基づく専門プログラム（PA）を通じてゼミ内の結束を強化した。さらに、毎週のゼミでは、（学生の要望に応じた）ゲストスピーカーや外部講師を招聘し、講話（半期：3～4人）やさまざま

キャリア教育における外部人材活用の取り組みについて

ー中学校におけるキャリア教育実践講習の実施よりー

○吉岡芽薫美*
(株) インテリジェンス*

三村隆男**
早稲田大学**

問題・目的

学習指導要領の改訂により学校現場においてキャリア教育の充実が求められている。しかし社会の著しい変化の中、教員のみで充実したキャリア教育を実施するのは難しくなっている。

そこで文部科学省は『学校が社会と協働して一日も早くすべての児童生徒に充実したキャリア教育を行うために』（平成23年12月9日）の報告書を発表し、外部人材が学校と協力し連携したキャリア教育を行っていくことを急務としている。一方、厚生労働省ではキャリア・コンサルティングの手法・専門性を生かし、発達課題に応じた実践的なキャリア教育をサポートする専門人材を養成する事業（実践講習）を平成22年度より実施している。

平成22年度「高校におけるキャリア教育実践講習」に引き続き平成23年度「中学校におけるキャリア教育実践講習」を受託し、講習企画・テキスト制作・運営実施に携わった。本研究では講習の結果に基づき、教員やキャリア教育をサポートする外部人材を養成する講習の在り方を考察する。

本講習では①キャリア形成の流れに則ったキャリア教育のための知識・実践力の養成、②中学校教員（以下教員）とキャリア・コンサルタント（以下CC）等の外部人材が相互交流し効果的なキャリア教育を展開することを目的とし、企画・制作及び運営を行った。

方法

①講習の状況分析

講習申込及び受講時の名簿を元に全国・地域別の申込数、受講者数を統計調査した。

②講習終了時の状況分析

受講者に対し、講習終了時に内容の満足度をアンケートで求めた。項目は「講習全体」「テキスト」「講師評価」「今後役に立ちそうな内容」で

あり、5件法の採点及び自由記述の回答を得た。

③講習終了3ヶ月後の状況分析

8月末までに講習を修了した受講者に対し、講習終了後3ヶ月後に「キャリア教育への関わり状況」「学習内容の役立ち度」「その後の交流状況」の項目についてアンケートをメールにて送付し5件法の採点及び自由記述の回答を得た。

<講習概要>

対象：CC等、教員等（中学校教員の他に小学校教員・高校教員・教育委員会関係者含む）

講習時期・回数・定員：平成23年8月～11月、全15回（北海道、宮城、新潟、埼玉、東京2回、神奈川、愛知、岐阜、京都、大阪2回、広島、高知、福岡）各回2日間・50名程度

講習内容：【第一部】CCのためのキャリア教育実践講習（10:00～16:00）「キャリア教育とは」「中学校への理解」「中学生への理解」「中学校・中学生への働きかけ」【第二部】教員とCCのためのキャリア教育実践講習（9:30～16:30）「外部専門人材の活用」「自己理解」「社会理解・職業理解」「啓発的経験」「キャリアプランニング」

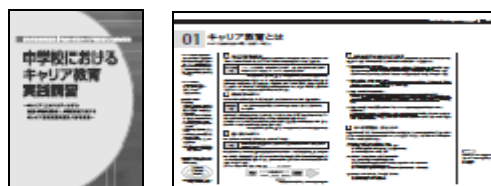


図1 講習テキストの表紙・中身

結果

①講習の状況

申込者数は1,165名、受講者数622名で、CC等493名、教員等129名と比率は8:2であった。

CC数の多い東京近郊や大阪などの大都市圏では申込者数が特に多く受講は抽選となった。岐阜県では教育委員会の協力により、また東京都は全

プロセスライティング講義を通したリテラシー育成効果について

－「社会人基礎力」を育て「職業接続」へ向ける実践報告－

松本幸一

(九州国際大学法学部)

問題と目的

文部科学省（中教審「学士課程教育」）学士力（2008年）答申において、汎用的技能つまり「言語、数、情報に関する基本的スキル」を用いて、論理的に物事を考え、自ら問題を発見し、課題を解決する力を備える人材育成が、重要な課題の一つであると、その概要に込められている。これは、経済産業省の言う「社会人基礎力」（考え抜く力）評価基準表の一部とも関連している。つまり、汎用的技能として評価される「リテラシー」について、学士課程教育で育成することが、企業・社会で求められる「社会人基礎力」にもつながるとも考えられる。

汎用的スキルの一分野として「リテラシー」の向上を教育目標とする場合、客観的な評価指標が不可欠である。そして、論理的な思考を文章化する技法を学ぶ講義のカリキュラム改革と、シラバスを確立することが重要であると思われる。

河合塾 PROG テストから昨年判明した、本学入学生のリテラシー評価は、全国平均に比べ低い位置に属しており（図1）、7段階評価で入学時の平均点が2.6であった（全国平均が4.2）。この結果は、入学時の基礎学力に根ざしていることが大きい。では、そうした力をどのようなカリキュラムで育成し、その成果をどう評価するか、次の実践活動を通し、取り組むことにした。

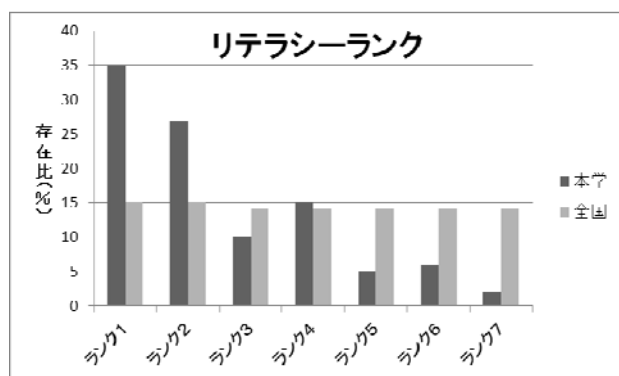


図1 2011年法部1年生162名のPROGテスト
グラフ左側が本学、右側が全国平均を示している。

実践と取り組み

正しい日本語を書く、そして論理的思考力を育成する狙いで、「教養特殊講義」と呼ばれる科目を通年で開設した。共通講座として、本学法学部1年生は全員履修の科目である。

本科目の達成目標は、リテラシー育成の観点から、与えられた課題文や資料を読み取り、情報を分析し、書く内容を構想し、そして表現するという、プロセスライティングに基づく内容としている。課題文として与えた教材には、文章だけではなく、絵やグラフなどを組み入れ、学生が400字程度の文章を作成し、その課題を教員が添削するプロセスを繰り返した。

本科目の特徴は、共通講座を担当する4名の教員が、約40名の少人数クラスを分担していること、そして教員間で授業方法や教育観を相対化していることにある。相対化するにあたり、教員が授業設計の研修を受け、2週間に1回の割合で打ち合わせを行っていた。

文部科学省(2008年)に、求められる力として「汎用的技能」があることは冒頭で述べた。その中で、特に「論理的思考力」「問題解決力」「数量的スキル」は、本講座のカリキュラムを通して、育成する内容と関係性がある。特に「問題解決力」では、問題を解決し、解決に必要な情報を収集・分析・整理し、その問題を確実に解決出来る力と具体的に謳われている。加えて、経済産業省「社会人基礎力」に、求められる力として「考え抜く力」がある。「課題発見力」「計画力」「発信力」は、字句こそ異なるが、文部科学省が示している「学士力」にも通じ、さらには職業社会の要求と大学教育の成果をつなぐ、キーワードであると思われる。

進路選択過程の自己効力感に対する学生時代の過ごし方と ソーシャルサポートの影響

○辻川典文

(神戸親和女子大学発達教育学部心理学科) (関西大学大学院心理学研究科) (関西大学社会学部)

神原歩

川崎友嗣

問題と目的

進路選択過程の自己効力感に対して、学生時代の過ごし方とソーシャルサポートがどの程度影響しているかを明らかにする。進路選択過程の自己効力感とは、就職活動の過程において必要となる様々な具体的活動に対する自己効力感の程度に焦点を当てたものである (Betz & Hackett, 1986)。

自己効力感を高める要因としては、過去の達成経験(制御体験)の影響が最も強い(Bandura, 1977, 1986)。本研究では、就職活動に影響する過去の達成経験として、学生時代の過ごし方に注目する。大学における学業や友人関係、様々な活動を積極的に行っていたかどうか、就職活動と密接に関連していることが指摘されている。下村・八幡・梅崎・田澤(2009)は、就職活動の活発さや内定の取得に影響する学生時代の過ごし方として、将来に向けて夢や目標、やりたいことなどを明確にすることができたかどうか(ビジョン)、様々な人に会ったり活動に参加したりすることができたかどうか(アクション)といった内容をあげている。本研究では、下村ら(2009)に基づき、過去の達成経験として、学生時代にビジョンやアクションを満足させるような経験をしたかどうかを取り上げる。

一方で、就職活動は学生にとって初めての活動である。そのため、学生時代の達成経験だけでは自己効力感を高めたり維持したりすることは難しい。何より、就職活動は成功するかどうかの不確実性が高く、かつ最終的に就職先を得なければならない状況でもある。このような状況では、経験者からの情報提供や働きかけが重要となる(Bandura, 1985 重久訳, 1985)。進路選択過程において、実際に働き、就職活動を経験した親や先輩、また同じように就職活動を行っている友人などからの情報提供や働きかけの重要性を指摘する研究は多い(金井・三後, 2004; 下村・堀, 1994; 下村・木村, 1997; 富永, 2000; 辻川,

2008)。本研究では、経験者からの情報提供や働きかけとして、就職活動時の家族、先輩、友人、大学からのソーシャルサポートをとりあげる。

以上から、進路選択過程の自己効力感に対する、学生時代の過ごし方とソーシャルサポートの影響を明らかにする。

方法

調査の手続き 関西の私立大学の4年次生を対象に7月中旬から8月上旬にかけてアンケート調査を実施した。調査は、原則として授業中またはその前後に調査票を配布し、その場で回収する形で実施した。なお、調査は自由参加であり拒否することも可能であることも伝えた。

調査参加者 調査参加者は全体で218名(男性88名、女性130名)であった。希望進路は、民間企業180名、公務員・教員12名、進学11名、未定8名、その他7名であった。就職活動の状況に関しては、就職活動前2名、就職活動中67名、就職活動終了131名、就職活動はしていない15名、その他3名であった。内々定を得ている学生は151名であった。

測定項目

進路選択過程の自己効力感 安達(2001)の尺度をもとに、進路選択、問題解決、計画立案、自己適性評価、職業情報の5つの活動に対する自己効力感を測定した。5つの要因それぞれに対して4項目ずつ測定し、計20項目用いた。「1.まったく自信がない」から「5.非常に自信がある」の5段階評定で行った。

学生時代の過ごし方 下村ら(2009)のキャリア・アクション・ビジョン・テスト達成版から8項目使用した。「1.まったくできなかった」から「4.十分できた」の4段階評定で行った。

就職活動時のソーシャルサポート 就職活動時に「親」「先輩」「友人」「大学のキャリアセンターの職員」からどの程度サポートをうけることができたかを測定した。4つのサポート源について、「情緒的サポート(励

性役割態度と職業能力に対する自己効力感との関連

—日本の高校生を対象とした検討—

胡 琴菊
(愛知淑徳大学)

問題目的

近年日本では、ニートやフリーターの増加、高い離職率、雇用形態の変化など、子どもたちの進路をめぐる環境は大きく変化している。こうしたことを背景に、子どもたちが明確な目的意識を持って学業に取り組み、主体的に自己の進路を選択・決定できるように「キャリア発達教育」の推進が学校教育の現場においても強く求められている。

Ginzberg らの職業選択過程に対する心理学的アプローチによれば、職業選択は青年期の重要な発達の課題とされている (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad & Herma, 1951)。この時期に職業志向等といった職業意識が形成されてくるとされている。職業選択に関して決定的な時期は後期中等教育の期間であると考えられる。職業選択に関する実証的研究の多くは、職業的発達の規定要因(態度、価値観、能力、性格などの個人要因、環境要因、状況要因)を直接或いは間接的に取り上げている。

青年期は周囲から伝達される性役割期待を受身的に取り入れてきた児童期以前とは異なり、自己の価値観と社会の期待と照らし合わせながら、主体的に性役割を形成していく時期であるとされている (伊藤, 1997)。性役割態度が男女の職業に対する考え方や行動に大きな差異をもたらしてきたことは Richardson(1974)を初め多くの研究者の指摘している。また、Bandura(1977)によって提唱された自己効力感理論は、Taylor & Betz(1983)は、自己効力感が進路・職業を選択・決定する過程で必要な行動に対する遂行可能性を示す概念として提唱し、これまでに現在の進路・職業指導において最も頻繁に用いられてきた指標の一つである。

近年、男女平等という社会背景の下で共働きが一般的で、女性は様々な分野の仕事で活躍している。しかしながら、機械操作などものを扱う仕事

や問題解決及び創造力が必要である仕事領域ではまだ男性が多くを占め、人を世話するなど対人的な仕事領域では依然として女性を中心になっている。Bets & Hackett(1981)では男性は伝統的に男性中心の職業に対しても女性中心の職業に対しても同程度の自己効力感を示す一方、女性は女性中心の職業に対しては男性より高い自己効力感を示すが、逆に男性中心の職業に対しては男性より低い自己効力感を示した。Whiston(1993)は職業に就く女性がものを扱う仕事より対人的な仕事に対して高い自己効力感を持つのが示唆された。Matsui(1994)は職業に関する自己効力感の性差は、性そのものよりも性役割に関するパーソナリティ特性のせいではないかを論じている。

胡(2009)は、男女平等の教育を受けてきた現在の中国の高校生を対象にした性役割態度と職業能力に対する自己効力感との関連について検討し、性役割態度がリベラルであるほど、男子の場合は、人と関わる仕事(伝統的に女性中心とされる仕事)以外の職業に対する自己効力感は高くなり、女子の場合は、ものを扱う仕事(伝統的に男性中心とされる仕事)以外の職業への自己効力感は高くなるのを明らかにした。本研究は、日本の高校生を対象にし、性役割態度と職業能力に対する自己効力感との関連について検討を試みる。

方法

調査対象

関東地方の進学校である私立高校、ならびに中部地方の商工業科高校であった。有効回答数は434名(男性361名、女性73名)、高校2年生は218名、3年生は216名、平均年齢は17.0歳(標準偏差0.73)であった。

調査手続

授業中に集団で一斉実施され、所要時間は約20

行動に基づく自己の強み理解が選考通過率と内定獲得数に与える効果

ー特性理解における自己と他者が参照する情報の相違に焦点をあててー

○神原 歩

辻川典文

川崎友嗣

(関西大学大学院心理学研究科) (神戸親和女子大学発達教育学部心理学科) (関西大学社会学部)

問題と目的

就職活動において自分の強みをよく理解することは、自分に適した職業や企業の選択においても、選考過程で自分の強みをアピールする上でも重要である。しかしながら、学生が主張する“自分の強み”には疑問を感じるという採用担当者の声も少なくない。「面接で強みをお聞きすることがありますが、本当にそれがその人の強みなのか疑問に感じることがあります」(株式会社リクルート, 2012)、「自己分析には『自分の主観と願望』が混入しやすく(中略)『理想とするもう一人の自分』を見いだそうとしてしまう」(日本経済新聞, 2011)。これらの叙述から、学生が見出した強みは、採用担当者には必ずしも強みとして映っていないことが伺える。

学生と採用担当者との強み理解の不一致はなぜ生じるのだろうか。社会的認知の分野では、自分が理解する自己像と他者が理解する自己像は往々にして異なることが指摘されており、近年の研究はその理由として自己と他者ではその人がある特性を保持しているか否かを理解する際に参照する情報が異なることを指摘している(Kruger & Gilovich, 2004; Pronin & Kugler, 2007)。自分の行動傾向や特性の理解は内観(その時自分が何を思っていたのか、以下“思い”)に基づいて行うのに対し、他者の行動傾向や特性の理解は、その人が実際にとった行動(何を行なったか、以下“行動”)に基づいて行う傾向があるという。つまり、ある特性へのあてはまり(例えば、思いやりがあるか否か)を自分について検討する際は、“思い”(手助けをしようと思ったか否か)を、他者について検討する際は、実際の“行動”(助けたか否か)を参照するということである。思考や動機などの“思い”に“行動”が伴わないことは多々生じることであるから、参照する情報の相違は特性理解におけ

る自他の不一致を生むと説明されている。

この知見を採用場面に適用すると以下のように考えられる。学生が自分の強み特性を“思い”に基づいて理解した場合、その強みに関する自己の行動は参照されていないので、選考過程で実際にその強みを発揮した経験が述べられることはないだろう。一方、採用担当者は実際の“行動”の叙述に基づいて学生の強みを判断するので、発揮した行動について語られることがなければ、学生がその特性に秀でているという理解をすることはないだろう。このように、学生が“思い”に基づいて強みを理解すると採用担当者に自分の強みを伝えられず、選考にネガティブな影響を及ぼすと考えられる。採用担当側が“行動”に基づいて強みを理解するのに対し、学生が“思い”に基づいて強みを主張する傾向が採用現場で見られることは、就職活動指南書で繰り返される一強みを述べる際“モットー”や“精神論”だけでなく“行った具体的な事柄”“エピソード”を添えるようというアドバイスからも推察される(e.g., 中谷, 2011; 横瀬 2010)。

そこで、本研究では自己の強み特性理解における“思い”“行動”の参照比重が選考通過率、ひいては内定の獲得に影響を与えると仮説を立て検討した。

方法

調査対象者・時期 関西の4年生私立大学 2013年3月卒業予定の4回生 219名。2012年7月中旬から8月上旬。

手続き 主として質問紙は講義時間中に配布し、その場で回収を行った。調査への協力の是非を選択式にしたところ、1名が調査への参加を拒否し、回答者数は合計218名であった。その中で、民間企業への就職を希望し、就職活動中または終了と回答した参加者(176名)からエントリーシート提

地方大学生が活用した就職支援（1）

—就活生の評価に着目して—

○家島明彦・三保紀裕
(島根大学キャリアセンター)

問題と目的

情報化社会である現代の就職活動においては、情報や人的資源を上手く活用できることが重要である。「リクナビ」などの就職情報サイトの登場以降、就職活動のあり方そのものが大きく変わり、現代ではメディアを駆使して行う就職活動が主流となりつつある。近年では Facebook や Twitter といったソーシャルメディアも就職活動に利用されるようになり、「ソー活」（ソーシャルメディアを使った就職活動）という言葉まで誕生している。

一方、多すぎる情報を適切に処理できないと、かえって就職活動で混乱を招いて進捗や満足度に負の影響を与える可能性も指摘されている（下村・堀，2001）。また、大学生は社会ネットワークよりもアクセスしやすいオープンな情報源のほうが役に立つと回答する傾向があるが、社会ネットワークが役に立つと回答した学生の方が、オープンな情報源が役に立つと回答した学生よりも就職活動上の悩みがより小さいという結果も報告されている（三輪・石田，2010）。

就職活動において、地方は都市部よりも情報や機会という点で不利なことが多い（常見，2010）が、地方の就活生が就職活動において実際どのような就職支援を活用しているのか、また、それら就職支援に対してどのような評価をしているのか調査した研究は少ない。

そこで、本研究では、地方の大学生（就活生）が活用した就職支援について調査し、どのような就職支援が活用されているのか、また、どのような就職支援が「役に立った／役に立たなかった」と就活生に評価されているのかを検討してみる。その際、進路決定区分によって活用した就職支援に対する評価が異なるかどうかについても検討する。

方法

2012 年の 1 月から 3 月にかけて、地方大学 1 校において、進路・就職に関する調査を実施した。

調査対象 医学系学部を除く残りの全学部（教育学系，理工学系，農学系，法文学系の 4 学部）の 4 年生を対象として、回答者数 615 名（男性 382 名，女性 233 名）を得た（回収率 47.5%）。

調査内容 「進路決定にあたり役に立ったもの」（22 項目）：進路決定にあたり実際に役に立ったものについて問う項目。対象校において独自に実施されているものを含む 22 項目の就職支援についての評価を求めている。各項目の評価は、「役に立った（4）」から「役に立たなかった（1）」までの 4 件法に「判断不能（利用せず）（0）」を加えた 5 段階で求めた。なお、22 項目は『人（6 項目）』『情報源（6 項目）』『キャリアセンター企画・提供物（6 項目）』『ソーシャルメディア（4 項目）』の 4 領域に分類することができる。

※本調査では、その他にも就職支援に関連した項目について調査しているが、ここでは省略する。

結果と考察

活用されている就職支援

まず、どのような就職支援が活用されているのかを検討するために、「役に立った（4）」から「役に立たなかった（1）」までを「利用した（1）」と置き換えて、どのような就職支援が利用されているのかを検討した。さらに、就職決定者と進路未決定者で差があるかどうかとも検討した。（表 1）

その結果、就職決定者のほうが、進路未決定者よりも大半の就職支援をより活用していることが明らかとなった。逆に未決定者のほうが就職決定者よりもよく利用している就職支援は「家族」と

地方大学生が活用した就職支援（2）

—就職時に重視することに着目して—

○三保紀裕・家島明彦
(島根大学キャリアセンター)

問題と目的

大学生の就職活動を取りまく状況は、依然として厳しい状況にある。これまでは就職氷河期として、新卒求人倍率の低下に伴う就職の難しさがクローズアップされてきた。しかし現在では、就職氷河期と称された頃よりも仕事の絶対数は増えているが、新卒の人材ニーズと学生ニーズとの間にあるミスマッチが、就職難における要因の一つとして指摘されるようになってきている（例えば、常見, 2010, 海老沢, 2011 など）。

新卒一括採用・年功序列を基軸とした日本型雇用慣習は、既に機能不全に陥っている（例えば、山田, 2007 など）。この結果として、採用活動のあり方は大量採用から厳選採用へと変化し、学生側にも仕事に対する意識が強く求められるようになってきた（城, 2006）。就職支援においては、このような学生のニーズと企業側が求める人材像のニーズの間におけるミスマッチを軽減しうる情報や機会の提供が重要であるといえる。

就職支援では適切な情報や機会の提供が求められるが、情報や機会の提供という点において、地方は都市部よりも不利な面が多い（常見, 2010）。そのため、地方大学においては学生のニーズを勘案しつつ、地方ゆえの特質を踏まえた一層の支援体制の強化が必要である。本研究では、このような課題への有効な示唆を探るべく、地方大学1校を対象とした学生調査の分析から、地方大学生が活用した就職支援とその改善のあり方について検討してみることにはしたい。特に、本研究では学生が就職時に重視することに着目し、重視していることの有無による、活用した就職支援の相違について、検討を加えてみることにする。

方法

調査対象 2012年の1月～3月にかけて、地方大学1校を対象に調査を実施した。医学系学部を除く全学部（4学部）の4年生を対象としており、回答者数は615名（男性382名、女性233名）であった（回収率47.5%）。

測定項目 (1) 進路決定にあたり役に立ったもの（22項目） 進路決定を行うにあたり、実際に役に立ったものについて問う項目である。対象校において独自に実施されているものを始めとする、就職支援に関連した項目についての評価を求めている。各項目について、「役に立った（4）」～「役に立たなかった（1）」の4件法に加え、「判断不能（利用せず）（0）」の5段階による評価を求めた。

(2) 就職時に重視すること 何を重視して就職先を決めるかについて問う項目である。13項目について、あてはまるものの全てに○をつける多重回答方式で回答を求めた。

なお、本調査では、その他就職支援に関連した項目についての回答も求めているが、ここでは省略する。

結果と考察

「就職時に重視すること」について、回答率が高かった「やりがい」「勤務地」「将来性・安定性」の3項目を対象とし、各項目について「はい」と回答した人とそうでない人との間における、「進路決定にあたり役に立ったもの」の相違について分析を行った。なお、「進路決定にあたり役に立ったもの」は項目の特徴から、名義的に『人（6項目）』『情報源（6項目）』『キャリアセン

キャリアカウンセラーによる支援のプログラムⅢ

ー大学におけるキャリアカウンセラーのかかわりー

勝 田 み な

(名古屋経営短期大学)

1. 問題と目的

約2年間、愛知県内私立A大学キャリアカウンセラー(非常勤)として週3~4回学生支援を行ってきた。

大学側からは「キャリアカウンセラーの配置効果が大きかった」「相談体制の充実が不可欠である」という評価を受けた。学生からは、アンケート結果によりキャリアカウンセリングの評価は非常に高く、キャリアカウンセリングを受けた後の就職意欲も前向きになったことが挙げられた。また、学生からの声としては、「心が安定した」「目標が明確になった」とあり、自己満足感や自己肯定感につながり、自信を持ち自らの変化を感じられたことは大きかった(第33回日本キャリア教育研究大会2011)。

本研究は、第29回研究セミナー(2011/6/19)、第33回研究大会(2011/11/13)にてポスター発表を行ったその後のキャリアカウンセリングの内容(事例)とキャリアカウンセラーとしてどのように大学組織に働きかけを行い、連携を取っていくのがよいのかを考察することを目的とする。

2. 方法

(1)対象者：愛知県内私立大学生。延べ人数1500人前後。

(2)期間：201X年~201X+1(約1年間)。キャリアカウンセリング回数120回前後。

(3)場所：キャリアカウンセリングルーム、応接室、講義室、会議室。

(4)内容：①インテーク面談 ②応募書類の書き方指導 ③面接指導(個人、集団) ④グループディスカッション指導 ⑤論作文指導 ⑥ビジネスマナー ⑦公務員試験対策 ⑧専門試験対策 ⑨企業研究、情報収集 ⑩メンタルサポート ⑪低学年対象就職講座。

(5)キャリアカウンセリング記録作成。

(6)大学組織関係者との連携、信頼関係の構築。

3. 事例の概要

(1) I 菜のケース

① I 菜について(短期大学2年生(19歳)文系)

父親と弟2人の4人家族。母親は高校生の時に死亡したため、家事は全てI菜が行っている。恋人と結婚の約束をしているが暴力を振るわれることに悩んでいる。

家族のことを考えると、早く就職を決めて父親を安心させたい。働く気持ちは人一倍持っているが、大学の成績は学年で一番低い。

②キャリアカウンセリングの期間と回数

X年〇月~X+1年〇月(約7カ月間)。回数は10回以上。平成24年〇月、地元企業に就職が決定。

③キャリアカウンセリング内容

1年生の時にゼミ担当者からキャリアカウンセリングを勧められゼミ生全員で来室。しゅしゅ来たという感じだった。ゼミ担当者は成績の良い学生を中心に面倒を見るためI菜はほったらかしにされていた。

就職活動では何を行うと良いのかまったく分からない状態であり、履歴書の下書きを他のゼミ学生は持ってきたがI菜は持ってこなかった。「書き方がわからないし文章を書くのが嫌い」だからと言う。

「なぜ本学に入学したのか」を聞くと「高校で就職に失敗したから」と答える。大学へは希望したわけではなく仕方なく進学した。友人はいるが深く付き合う気はなく当たり障りのない付き合いができればよいと思っている。大学の勉強には全く身が入らず成績は学年で一番悪いが全く気にしていない。

高校では料理や裁縫などを専攻し、家庭生活に役立つ内容を中心に学び、料理ではフルコースを作ることでも調理師免許を取得している。

高校で就職試験に落ちたことに対して、いまだに気持ちの整理がついておらずじつくりとカウンセリングを行った。カウンセリングを始めると号泣し自分の悔しい思いを全て話した。その後、将来に向けての決意を明確化した。

成果物を軸とした学習ポートフォリオの構築

ー成果物共有システムの開発と評価ー

○五味悠一郎

(豊橋創造大学情報ビジネス学部)

加藤尚子

(豊橋創造大学経営学部)

1 目的

学生の成果物をいつでもどこでも保存・閲覧できる環境を整えることで、学生の学士力（コミュニケーション力、意見形成力、発表力）の向上を、きめ細かく支援することを目的に、「成果物共有システム」（以下、本システム）を開発した。

2 使い方

1) マイページ

ユーザ認証が成功すると、マイページ（図1）が表示される。学生向けと教員向けで多少画面が異なり、教員向けは「教員氏名」が「学生氏名」となる。

図1. マイページ（学生向け）

① 登録

成果物（課題など）を登録（提出）できる。「複数一括登録」リンクをクリックすると、複数の成果物を一回で登録することもできる。

② 検索

成果物リストに表示されている情報を、複数条件の組合せで抽出できる。

③ ダウンロード

- ファイル一括

成果物リストに表示されている成果物を、ZIP形式でまとめてダウンロードできる。

- ファイルリスト

成果物リストに表示されている情報を、CSV形式でダウンロードできる。

④ 成果物リスト

自分に関係する成果物がリスト表示される。ファイル名をクリックすると、個別にダウンロードできる。また、項目名（登録日時）をクリックする度に、昇順もしくは降順にソートされる。

2) 複数一括登録ページ

⑤ 複数一括登録

複数の成果物（課題など）を一括登録（提出）できる（図2）。

図2. 複数一括登録（学生向け）

3) 制限事項

- 一度登録したデータは、変更や削除できない。
- 同じファイル名は使用できない。
- 学外からのアクセスはできない。
- 教職員は、全学生が登録したデータを閲覧することができる。
- 学生は、自分が登録したデータのみ閲覧することができる。

クリエイティブ系学科における職業興味・傾向の考察
—VPI職業興味検査の活用によって—
吉倉 英基
東放学園映画専門学校

1. 目的と課題

今回の研究は、専門学校におけるクリエイティブ(映画・映像・アニメ・作家)系学科の職業興味・傾向について、VPI職業興味検査を用いて考察することを試みた。2009 年は「音楽系学科における職業興味・傾向の考察—VPI職業興味検査の活用によって—」と題して音楽系(いわゆるキャスト系)学科の職業興味・傾向を考察、発表した。その継続である。

上記学科のキャリアガイダンスにおいて、2011 年から VPI を用いているが、その理由と目的は以下のとおりである。

- ①検査法において特定の専門分野を希望する職業の興味・傾向が一致するかどうか。
- ②専門学校に就学している学生は職業選択をした上で入学しているイメージがあるが、実際にはそうとは限らないケースも存在する。職業の選択をする際の一助とし、職業選択の幅を学生に持たせるため。
- ③学生が希望している専門分野ですぐには生計がたてにくい職業も少なからず存在する。そのような場合当面の生計をたてられる手段として職業を探索するため。

すなわち、特定の専門分野における興味・傾向の確認、希望する職業の方向性の確認、学生の思い描いた職業選択を段階的に実現するため、職業的な幅を持たせること等があげられる。

VPIは音楽系同様、クリエイティブ系の職種についても比較的網羅されていることも採用した理由のひとつである。

上記は学生個々のキャリアガイダンス&カウンセリングに用いることに有効であるが、同時に VPI の結果を相対的に観察・考察することにより、各学科・学校の職業興味・傾向分析も可能ではないかと考えた。

検査法により、学科や学校選択をする学生の志向性を観察することも有効であるとの考えの下、2 年分のデータを対象に検査・分析・考察を実施した。

2. 検査対象・方法等

- ①日時:2011 年 6 月 21 日～7 月 6 日 キャリアガイダンス(進路対策講座・就職講座)時間内

対象:◎都内映像系専門学校 1 学年時 119 名(2011 年度入学生 男 70 名、女 49 名) 平均 20.87 歳

内訳:

- 映画系学科 46 名(男 31 名、女 15 名)平均 20.52 歳
- 映像系学科 25 名(男 13 名、女 12 名)平均 20.65 歳
- アニメ系学科 18 名(男 9 名、女 9 名)平均 21.28 歳
- 作家系学科 25 名(男 15 名、女 10 名)平均 20.44 歳
- 映像研究学科 5 名(男 2 名、女 3 名)平均 25.40 歳

②日時:2012 年 6 月 14 日～7 月 4 日 キャリアガイダンス(進路対策講座・就職講座)時間内

対象:◎都内映像系専門学校 1 学年時 106 名(2012 年度入学生 男 73 名、女 33 名) 平均 20.61 歳

内訳:

- 映画系学科 24 名(男 18 名、女 6 名)平均 18.92 歳
- 映像系学科 20 名(男 14 名、女 6 名)平均 21.45 歳
- アニメ系学科 27 名(男 17 名、女 10 名)平均 21.0 歳
- 作家系学科 23 名(男 17 名、女 6 名)平均 20.22 歳
- 映像研究学科 12 名(男 7 名、女 5 名)平均 21.70 歳

方法:VPI 職業興味検査[第3版] 株式会社日本文化科学社発行 を使用。採点は各人で行わせ、「結果の見方・生かし方(プロフィール)」に点数を転記、パーセンタイル順位(%r)を算出し、集計する。上記サンプルデータを年度ごとに集計、学科・学校ごと RIASEC 他 の平均値を算出し、それぞれの職業興味傾向・志向等を考察する。更に、個別データから学科特有の職業興味傾向・志向等も考察する。

3. 検査結果

まず、全体の興味を観察するために、各年の各尺度(RIASEC)の平均を算出すると、2011 年は R=43.61、I=50.91、A=66.34、S=43.17、E=41.08、C=31.72(%r)となり、AIR(芸術、研究、現実的)領域の興味尺度が高く、SEC(社会、企業、慣習的)は低いことが確認された。2012 年は R=47.32、I=52.32、A=70.47、S=45.57、E=43.43、C=41.61(%r)となり、上記同様 AIR が高、SEC は低いことが確認された。これは音楽系の場合も同様であった。各学科の傾向は以下の通りである。

園芸型 PBL による大学生の生活力、社会人基礎力の育成

○高橋桂子

(新潟大学教育学部)

津田純子

(新潟大学教育機能開発センター)

1 はじめに

我々は、2008 年度より全学共通科目(教養科目)にて PBL (project-based learning) 教育を開講している。これまで 4 年間は「企画型」PBL を行い、新潟大学運動会の開催、新潟市上古町の魅力発信や留学生との国際交流フェスタなどの取り組みを行ってきた。そして 5 年目となる 2012 年度は、「園芸型」PBL 教育を開講した。これは、4 年間の学生の活動を観察する中で、何らかの習慣的な活動を通して、脳と身体の融合によるプロジェクトを行い、学生たちの社会人基礎力を養いたいと考えたこと、本学においても農業体験が乏しい学生が多いことから、農作業体験の場を提供し、「農業は科学」というスローガンのもと、学生の健康的な「生活力」を育みたいと考えたからである。

本稿では、初年度の取り組みについて報告する。

2 本講義の概要

2.1 曜限・定員・チーム編成

開講曜限は前期木曜 3 時限(12:55-14:25)である。午後最初の講義であるが、昼休みの時間を有効活用して畑に 12:30 に集合とした。指導スタッフは我々教員 2 名のほか、学内協力教員 4 名、学外農業専門家としてアドバイザー 2 名である。

初年度でもあり、学生定員は 20 名と設定したところ 66 名の応募があった。講義外活動が多いこと、園芸実習の講義ではないこと、PBL 講義には「ポートフォリオ」の作成も伴うことなど説明した上で履修希望者に対して、PBL 講義を通して学びたいことに関するレポートを課した。このレポートを基に、問題関心が明確な 26 人を履修者とした。最終的な履修学生は学年では 1 年生(17 人)・2 年生(6 人)が、性別では女性(19 人)が、学部では教育学部(11 人)・農学部(6 人)・経済学部(3 人)などであった。

履修者が確定した段階で、彼らの関心領域に基づいたチーム編成(4~7 人)を行ったところ、5 グループが編成された。グループメンバーは初対面であり、かつ学年や所属学部が異なる。そこで「チーム名」と「活動上のルール」(表 1)を設定させた。その他、日常的に携帯や学務情報システム「フォーラム」を通した情報交換を行うよう推奨した。学生側の発案により「愛称」で呼び合うことを提案したグループもあった。

グループでの活動上のルール作成と合わせて、個人の活動上の目的(マニフェスト)を作成させ、教員は、学生が作成した抽象的なマニフェストを、本 PBL 講義の中での具体的な活動におとせるよう、面接指導を行った。

圃場は本学農学部から農地(600 m²)を貸借した。また、実習や学外見学を含むため、履修に際して「学生教育研究災害傷害保険(学研災)」に加入しているかどうか、確認を行った。

【表 1】活動上のグループのルール(例)

- ・人も野菜も放置しない。
- ・ホウ・レン・ソウをしっかりやる
- ・発言を積極的にする。
- ・変な意見を言っても責めない。
- ・「あだ名」で呼び合う。
- ・安全第一(カマなど)、野菜への配慮
- ・時間厳守
- ・時間外活動を積極的に行う。

2.2 講義のスケジュール

4-5 月は開墾・定植の月として、講義時間の約 8 割は圃場での活動となった。定植が終了した 6 月は、圃場活動を 5 割程度とし、雨天時は終日、講義室での PBL 活動(CAN チェック、情報検索のガイダンス)を行った。

大学等で活動するキャリア・コンサルタントの役割を規定する要因

—12名のインタビュー調査に基づく質的研究—

○古田克利

吉川雅也

(関西外国語大学 外国語学部)

1. 問題と目的

昨今、大学等高等教育機関（以下「大学等」）では、社会・職業への移行を見据えた実践的なキャリア教育の改善・充実が求められている。なかでも大学・短大においては大学設置基準等の改正（平成23年度から施行）により、社会的・職業的自立に関する指導等のための体制整備を踏まえた取組みが実施されている。こうした中、キャリアに関わる専門人材であるキャリア・コンサルタントには、学生の個別相談やキャリア教育プログラムの企画、教職員に対する助言・情報提供、関係者との調整等に重要な役割を果たすことが期待されている。しかしながら、キャリア・コンサルタント資格の整備等により、大学等で活動するキャリア・コンサルタントの一定の量は確保できつつあるものの、質の確保・向上は十分にできていない状況にある。

このような観点を踏まえ、厚生労働省（2012）は、大学等で活動するキャリア・コンサルタントの活動領域と、活動領域ごとに求められる能力をまとめた。そのうえで、キャリア・コンサルタントに対し、個別相談やセミナー等の企画・運営、教員への提案・助言等求められる役割を果たすことができるよう、自身の能力向上に努めることを求めている。しかしながら、キャリア・コンサルタント自身が自らの能力向上を図るためには、活動領域と求められる能力を静態的に提示することに加え、どのようにすれば自身の求める活動領域で経験を積めるのか等、動態的なプロセスを明らかにする必要があると思われる。

そこで本研究は、大学等におけるキャリア・コンサルタントの活動領域の規定因を明らかにすることを目的とした。具体的には、(1)契約形態、(2)大学等の方針、(3)本人の興味・関心、がキャリア・コンサルタントの役割を規定するという

検証モデルを設定し、キャリア・コンサルタントから得たインタビュー・データに基づく質的分析を行った。

2. 方法

大学等で活躍しているキャリア・コンサルタント12名を対象に、2011年12月から2012年3月にかけて、個別またはグループインタビューを実施した。図1の検証モデルに基づき、分析（分析①～分析④）を行った。

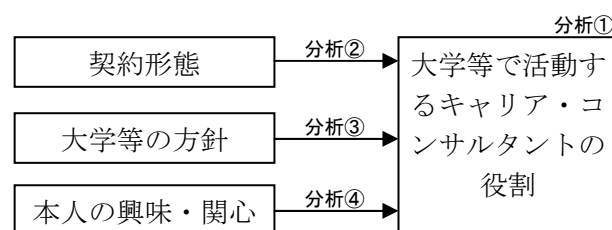


図1 検証モデル

3. 結果

3-1. 大学等で活動するキャリア・コンサルタントの役割（分析①）

本研究の調査対象者は、キャリア・コンサルティング研究会報告書（厚生労働省, 2012）で示された4領域（①個別相談の領域、②インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域、③キャリア教育科目の領域、④その他の教育科目の領域）のうち、①、②および③で活動していた。また、活動領域のタイプは、次の3つに分類された。すなわち、(a) 個別相談特化型（①個別相談の領域でのみ活動：6名）、(b) 個別相談＋セミナー講師型（①に加え、②インターンシップ・セミナー・ガイダンスの領域において活動：5名）、(c) 講師特化型（②と③キャリア教育科目の領域で活動：1名）である。本研究では、この3分類をキャリア・コンサルタントの役割として用い、以降