

ポスター発表B

10月28日（日）

第2講義室

13:00～15:00

PB01	職業興味 (RIASEC) と実際の職業移動	○ 佐藤舞 松本真作 松本純平	早稲田大学大学院文学研究科 労働政策研究・研修機構 労働政策研究・研修機構
PB02	社会形成意識尺度の試み ーコミュニケーション効力感との関係からキャリア発達のレ ディネスを考えるー	○ 宮原 清 鈴江秀一朗	福岡県立博多青松高等学校 大阪青山大学
PB03	福祉系短期大学卒業生への就業継続支援に関する調査 研究	○ 今井訓子 川村博子 漆澤恭子 黒田静江 松本和江 田中幸 橋本三枝子	植草学園短期大学
PB04	教師のキャリア発達を妨げる教師バーンアウト	貝川直子	名古屋市立猪子石小学校
PB05	就労移行支援施設での学習指導の有効性 ー公文式で学び就職した事例からの考察ー	○ 高橋昭承 久保雅康 牧瀬正尚 須知良正	日本公文教育研究会事業開発本部
PB06	キッズニアの職業的体験を活用した小学校キャリア教育の 実践	○ 河崎智恵 信田和則	奈良教育大学教職大学院 奈良市立登美ヶ丘小学校
PB07	大学生のキャリア成熟に関する縦断的研究 (Ⅱ)	松井賢二	新潟大学教育学部
PB08	大学生の職業認知の構造の検討 ーVRTカード所収の職業を対象にー	吉中淳	弘前大学 教育学部
PB09	探求型の学習プログラムが中高生のキャリア意識に与え る影響	○ 田澤 実 本田友美	法政大学キャリアデザイン学部 株式会社 教育と探求
PB10	若者の自立支援における消費者教育からみた経済リテラ シー概念の予備的検討	神谷哲司	東北大学大学院教育学研究科
PB11	保育者コンピテンシーをふまえた保育者養成プログラムの 開発にむけてー社会人基礎力の観点からみた保育者の専 門的職業能力ー	○ 沢崎真史 上田智子	聖徳大学
PB12	大学生のキャリア意識とキャリア支援体制の確立に関する 研究ー環太平洋大学3年生を対象としたアンケート調査を 踏まえてー	○ 岡野聡子 小野憲一	環太平洋大学次世代教育学部
PB13	求職者のキャリア成熟と特性的自己効力および時間的展 望の関連ー職業訓練の受講生を対象とした調査からー	李 順葉	学校法人 エール学園
PB14	進学・就職に向けた人物評価試験対策によるキャリア基盤 形成の有効性ー教員採用試験対策の資質向上の効果ー	○ 林 克哉 石川達彦 高阪香代子	有限会社フォスター
PB15	被災地の高校におけるキャリア教育の実践と支援活動 ー仮設校舎でのキャリア教育の実践からー	○ 五十嵐敦 今泉理絵	福島大学

※在席責任時間は、発表番号奇数の方が 13:00～14:00、偶数の方が 14:00～15:00 となります。

職業興味 (RIASEC) と実際の職業移動

○佐藤舞*

松本真作**

松本純平**

(早稲田大学文学研究科 労働政策研究・研修機構臨時研究協力員) * (労働政策研究・研修機構) **

問題と目的

ホランドが提唱した職業興味の六角形モデルは最もよく知られている職業選択理論の一つである。ホランドによれば、個人のパーソナリティは6種類に分けられ、人は自らのパーソナリティと適合する環境を求めるとされる。これらのパーソナリティ・タイプは六角形上に布置され、関連の強いものほど近接して、対極のものは対角に配置される。

Holland, Sorensen, Clark, Nafziger, & Blum (1973) は米国の30代男性の職業移動データを用いて、六角形モデルの妥当性を検証した。縦断的調査の結果、調査対象者は数年の間を経ても第一次調査時点の職業と同一の職業興味に分類される職業に就いていた。したがって、職業興味が職業選択の重要な予測因であることが示された。

一方日本では、このように実際の職業移動データを用いて六角形モデルの妥当性を検証した研究は見られない。よって本分析では、49,072名からなる実際の職業移動データを用いて、六角形モデルと一致する結果が得られるかを検討する。

方法

<データベースの処理>

本分析では、2種類の異なるデータベースを事前に作成し、それらを接続して分析に使用した。使用したデータベースは以下の通りである。

1. Web 職務分析システム (労働政策研究・研修機構, 2012)

調査手続き 調査は2003年～2006年にかけてWeb上で実施された。

調査対象者 調査時現在で職業に就いている者を対象とし、1職業につき30名以上の回答が得られた601職業21,033名のデータを分析に用いた。

調査内容 設定された全項目の中で、職業興味を測定するための6項目を用いた。具体的な内容は

以下の通りである。①R (現実的) : 機械、道具を使ったり、モノ (動植物を含む) を対象とした具体的で実際的な仕事や活動が好きな人。②I (研究的) : 研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動が好きな人。③A (芸術的) : 音楽、デザイン、絵画、文学等、芸術的な仕事や活動が好きな人。④S (社会的) : 人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動が好きな人。⑤E (企業的) : 企画、立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動が好きな人。⑥C (慣習的) : 定型的な方式や規則、慣習を重視し、それに従って行う仕事や活動が好きな人。これら6項目について、調査対象者が従事している職業や職務にあてはまる程度を「合っていない (1)」から「合っている (5)」までの5段階評定で尋ねた。

分析の準備 まず、601職業に関して職業興味の平均値を求めた。労働政策研究・研修機構 (2012) の分析では、各職業興味についてこの平均値が高い上位60職業を調べたところ、妥当な職業が得られていた。この平均値の601職業における標準化得点を職業毎の職業興味の基準値とした。

2. Web 免許資格調査 (労働政策研究・研修機構, 2010, 2012)

調査手続き 調査は2008年～2009年にかけてWeb上で実施された。

調査対象者 調査時現在で職業に就いている者を対象とした。1職業につき30名以上の回答が得られた581職業51,146名のデータを分析に用いた。なお、1職業につき100名以上の回答が得られた時点でその職業については調査を打ち切ったため、職業毎のケース数は最大でも118名であり、大きな偏りはない。

調査内容 設定された全項目の中で、現職名、前職名、前々職名を用いた。調査では所属企業の変化等にかかわらず職業が変化した場合のみ転職と

社会形成意識尺度の試み

ーコミュニケーション効力感との関係からキャリア発達のレディネスを考えるー

○宮原 清 (福岡県立博多青松高等学校) 鈴江 秀一朗 (大阪青山大学)

1 主題設定の理由

(1) 『コミュニケーション効力感』尺度の開発と他の尺度との相関研究

一昨年度、「対人関係を上手くやっていけそうだ」という感覚である『コミュニケーション効力感』尺度を開発した。これは、F1：多くの人と付き合うことや人付き合いに対する抵抗のなさを示す『親和性』、F2：積極的・主体的に人間関係を深めようとする『積極性』、F3：印象の悪い相手であっても人間関係を作ることができそうに感じる『高社交性』の3つの下位尺度から成り、生徒の課題を早期に把握するとともに、集団のコミュニケーション効力感の傾向を把握しようと考えた(宮原, 平山, 森中, 2010)。

その後、『コミュニケーション効力感尺度』と『進路不決断尺度』(1994, 長須)の各下位尺度との相関について、A高校男女105名の調査を行った(宮原, 平山, 森中, 2011)。

女子の場合、『親和性』と『進路決定不安』『進路相談希求』『進路障害不安』に正の相関があり、人付き合いに抵抗がない女子は進路選択面で不安感や障害感を抱きやすく、『積極性』と『進路準備不安』で正の相関が見られることから、人と深く接するほど、進路準備で不安になりやすいことが示された。また『高社交性』と『進路情報不足』『進路決定不安』にも正の相関があり、印象の悪い相手と関係をつくれる女子は、進路選択面で不安を抱きやすいこともわかった。

男子では『親和性』と『進路準備不安』に正の相関があり、人付き合いに抵抗を感じない男子は進路準備面で不安になりやすく、『高社交性』と『進路障害不安』が正の相関を示すことから、苦手な相手と人間関係をつくることができる男子は、自分の力では解決できない進路障害を感じやすいことがわかった。『学習達成度』と『進路モラトリア

ム』に負の相関があり、学業成績が進路モラトリアムを減少させる可能性が示唆された。

共同研究者の鈴江秀一朗氏による調査では、女子では『コミュニケーション効力感』尺度の『積極性』『親和性』が学校不適応感と負の相関があり、人間関係に自信のない女子は不登校傾向に陥りやすい可能性が明らかとなった(鈴江, 2010)。

以上のことから、男子と女子で相関構造にかなり違いがあることや、人間関係の自信が進路決断に関する不安をもたらしやすいことがわかった。

人間関係の進捗は、他者のことが気になる意識の現れであり、他者とのつながりでリアルな情報量の増加と進路決定上の不安をもたらすとも考えられ、進路を具体的かつ現実的に考えられるようになるための必要なプロセスと考えた。

(2) コミュニケーション効力感尺度を利用した生徒見立てツールの作成(宮原, 2011)

以上の結果を活用した5分で実施できるアンケート方式の生徒見立てツールを作成した。これは、『コミュニケーション効力感』による『進路不決断』『学校不適応感』推断システムであり、『コミュニケーション効力感』『進路不決断』『学校不適応感』の各下位尺度測定値の意味や生徒への対応が自動印字されるシステムである。

(3) 『社会形成意識』尺度の必要性

進路決定にコミュニケーション効力感向上が重要であることは理解できたが、人間関係が上手で、進路を決めるだけでは、キャリア発達に必要な勤労観を育むことができないとも考えた。社会人として積極的役割を果たすには、一定の社会形成能力が不可欠である(中央教育審議会答申, 2011)。

このことから、前提となる『社会形成意識』を測る尺度を開発し、当該尺度と『コミュニケーション効力感』の相関を把握し、キャリア発達に欠かせない基礎的な感覚を考えることとした。

福祉系短期大学卒業生への就業継続支援に関する調査研究

○今井訓子*・川村博子*・漆澤恭子*・黒田静江*・松本和江**・田中幸**・橋本三枝子**

*植草学園短期大学福祉学科 **植草学園短期大学キャリア支援課

1. はじめに

近年、わが国においては経済の低迷に起因する正社員雇用の減少、企業の専門性及び即戦力を重視する採用姿勢等が学生の職業社会への移行を困難にしている。一方、学生自身の問題としては職業意識が変容し、七五三といわれる高い離職傾向がみられる。

本学は地域介護学科福祉専攻（以下、「地域」）と児童障害福祉専攻（以下「児童」）の2専攻を持つ福祉学科を有する短期大学である。卒業生の殆どは介護福祉士および保育士・幼稚園教諭として就業し、就業率は平成21年度で99%、正規職員率も87%と高い。しかし、3年目までの離職率は3割近い。理由として、自分をうまく伝えられず、その結果バーンアウトに陥り、離職につながっていることが考えられる。就業継続を図るには学生時代に人間関係を築く基礎となるコミュニケーション能力を高め、自己肯定感を持ち、職業観を養うことが課題となる。

このような状況下、福祉系専門職の就業継続の実態を把握し、今後のキャリア形成支援に資することを目的として本研究を実施した。

2. 調査方法・結果

アンケートによる卒業生調査とキャリアアドバイザーによる職場訪問調査を実施した。

(1) アンケートによる卒業生調査結果

1) 調査対象・方法・回収率

連絡先の把握出来た卒業生中 1699 名に自記式質問紙調査及び電話調査を行った。回答者 374 名、回収率 22.0%

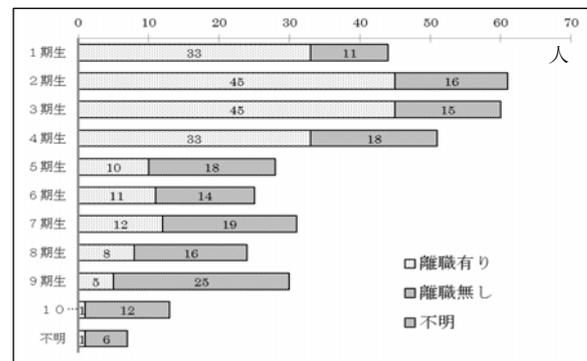
2) 調査結果

① 回答者の属性

地域 男性 35 名、女性 122 名、不明 1 名
児童 男性 26 名、女性 189 名、不明 1 名

② 卒業年度別初職の継続状況

地域・児童ともに4期生以前（勤務経験6年以上）での離職がそれ以降と比較し有意に多く、3年未満の離職に限っても同様に、本学のキャリア支援が充実した時期と一致する（図1）。



(図1) 卒業年度別離職経験の有無

③ 雇用形態別離職状況

地域では正規雇用・非正規雇用別離職の有無に有意差はみられなかった。しかし、児童で「離職なし」で正規雇用が67%、非正規雇用は16%に対し、「離職あり」では正規雇用が38%、非正規雇用が36%で有意に非正規雇用の離職が多い結果となった。

④ 初職の離職理由

選択肢による離職理由では、本音が出にくいこと、職場に提出する理由がすべてではないことが考えられるが、両専攻とも「結婚」が最も多い。続いて児童では、「勤務先の方針が合わない」「給料」「労働時間」が多く、地域では「身体的理由」「出産」「育児」となっている。

⑤ 本学への要望について

複数回答可とした結果、地域では「人間関係に関する研修の企画」が41.5%と最多で、「同窓生・教職員とおしゃべりの場の設定」37.8%、「専門分野に関する研修の企画」34.9%と続く。離職無群は研修の場を、有群はおしゃべりの場を求めている事が特徴的であった。就労継続者

教師のキャリア発達を妨げる教師バーンアウト

貝川 直子

(名古屋市立猪子石小学校・愛知教育大学研究協力員)

問題と目的

Freudenburger (1975) が医療従事者の消耗を指す言葉として「バーンアウト (燃え尽き症候群)」を使用した。それ以降、さまざまな定義がなされてきた。現在では「長期間にわたり人を援助する過程で、心的エネルギーがたえず過度に要求された結果、極度の心身の疲労と感情の枯渇を主とする症候群であり、卑下、仕事嫌悪、思いやりの喪失をきたした状態」(Maslach, 1982) という定義が大方の支持を得ている。「教師が理想を抱き真面目に仕事に専心する中で、学校での様々なストレスにさらされた結果、自分でも気づかぬうちに消耗し極度に疲弊をきたすにいたった状態」として教師という職業に限定した「教師バーンアウト」という概念(新井,2002)も提出されている。貝川(2011)では、学校での組織を「協働性」と「職場満足」から捉え、教師のキャリア発達の一つの指標として教師自己効力感をとり上げ、その関連を調べた。学校組織特性の「協働性」「職場満足」は教師自己効力感の「学習指導効力感」と関連があり、また「職場満足」は児童・生徒に生活指導を含めた指導が行えるという「個人的効力感」と関連がある結果を得た。今回の研究では、教師のキャリア発達の一つの指標としての教師自己効力感とバーンアウトとの関連があると予測され、それを検証することを目的とした。

方法

1. 調査内容

フェイスシートには所属校、性別、年齢、担当学年、担任有無の記載を求めた。

① バーンアウト尺度

田尾・久保(1996)がMaslach&Jackson(1981)によるMBI (Maslach Burnout Inventory)を翻訳・修正したもので「脱人格化」「情緒的消耗感」「個人的達成感の後退」の3因子、17項目からなる。3因子に当たる項目をA「脱人格化」、B「情緒的消耗感」、C「個人的達成感の

後退」とする。この尺度は看護婦用に作成されたものであるため、項目中の「患者」を「児童生徒」として修正して用いた。回答は4件法。

② 教師自己効力感尺度

Wolfolk & Hoy(1990)の作成した教師自己効力感尺度を前原(1994)が翻訳した20項目を使用した。「自分」という表現を「教師」に換え、各質問文の末尾の表現を修正した。回答は5件法。

2. 調査対象

A県内の小学校10校、中学校12校の教師465名を対象に質問紙調査を行った。その結果、306名の有効回答が得られた(回収率66%)。平均年齢は41.6歳、SD=9.13であった。有効回答の内訳は、小学校159名、中学校147名であった。年齢構成は、20歳代37名、30歳代77名、40歳代121名、50歳代61名であった。

3. 調査手続き

各学校の校長に質問紙を配布、回収を依頼した。

4. 調査時期

平成17年2月から5月にかけて、調査の協力を内諾のあった小中学校で行った。

結果と考察

1. バーンアウト尺度の因子分析

バーンアウト尺度17項目の回答について因子分析を行った。固有値の減衰状況と寄与率から、因子数を2にして分析を行った結果、各々の固有値は4.39, 3.62であった。2因子解を採用し、その後バリマックス回転を行い、次のような結果

(Table1)が得られた。今回の結果では、情緒的消耗感と脱人格化が1つの項目としてまとまりを見せた。バーンアウト尺度はもともと3因子構造として作成された(Maslach & Jackson, 1981)が、2因子構造であるという結果(田尾, 1987)もあり、情緒的消耗感と脱人格化がともに仕事へのネガティブな態度であると解釈されている。今回の結果は田尾(1987)の結果を支持するものであり、教師という職業は対児童生徒面での消耗感、いわゆ

就労移行支援施設での学習指導の有効性

—公文式で学び就職した事例からの考察—

○高橋昭承、久保 雅康、牧瀬 正尚、須知 良正
日本公文教育研究会 事業開発本部 施設サポート部

I はじめに

就労移行支援施設「就職するなら明朗アカデミー(千葉県成田市)」における就労移行支援プログラムは、大きくは、公文式学習、SST(社会生活技能訓練)、利他のために行う社会貢献活動・感謝活動の三つから構成されている。特徴的なことは、生産活動等の作業を通じて就職を目指す他の就労移行支援とは一線を画し、学習指導を中心とした新たな就労移行支援プログラム(下表参照)を展開していることである。

定員は20名。開設初年の平成22年度に18名が就職、2年目には29名が就職、職場へのその定着率は74.5%という実績である。就労移行支援事業所の約40%に就労移行実績がない(平成21年度、厚生労働省)中での成果である。これが「学習指導を中心とした就労移行支援プログラム」に起因するのかどうかの検証を試みた。
*ケース研究事例等の提供など「就職するなら明朗アカデミー」にご協力をいただいた。

表 就労移行支援日中プログラム

時間	プログラム	内容
9:00 ~9:30	朝礼 ・自己管理タイム ・ビジネスマナータイム ・感声タイム	昼食手配、バイタルチェック、現金出納帳記入、ビジネスマナーチェック、発声トレーニング
~9:50	ハッピータイム	施設内清掃等
~10:00	休憩	
~10:40	学習/国語	公文式学習
~10:50	成績記録	
~11:00	休憩	
~11:50	学習/算数・数学	
~12:00	成績記録	
~13:00	昼食	
~14:30	SST	模擬実践講座
~14:40	休憩	
~15:20	学習/選択	資格取得自己学習、パソコン、読書、教材目標達成自己学習、英語
~15:30	終礼	日記
~16:00	個別相談	

II ケース研究

<事例-1>

- ◆顧客氏名：M氏(30代)大学中退
 - ◆障害名：気分障害・うつ病(精神保健福祉手帳3級)
 - ◆利用前状況：自分にあった仕事が見つからない
 - ◆本人状況：コミュニケーションが苦手
 - ◆就職職種：ディサービスセンター業務補助
 - ◆利用期間：11ヶ月
 - ◆利用状況
 - ・学習態度良好。集中し、私語なし
 - ・算数・数学は以前から苦手。繰り返しに対する抵抗感あり、一時学習を中断(1ヶ月後には本人の申し出により再開)
 - ・国語は得意科目。字は丁寧。音読も正確。繰り返しに対する抵抗感なし
 - ・公文式学習に対する面談や他の利用顧客との関わりの中で社交性が徐々に身につく
 - ・結果複数の企業から内定
 - ◆就職後の状況
 - ・就職先での評価高い。親切丁寧な対応
 - ・職員の指示に的確に従う
- ※就職が決定した後、当事業所の職員一人ひとりに、職員の性格や関わり合いが実的に的確に表現された手紙を送る。

<事例-2>

- ◆顧客氏名：W氏(20代)大学中退
 - ◆障害名：広汎性発達障害(精神保健福祉手帳3級)
 - ◆利用前状況：継続した就職に至らず
 - ◆本人状況：書くこと、コミュニケーションが苦手
 - ◆就職職種：福祉サービス
 - ◆利用期間：9ヶ月
 - ◆利用状況
 - ・公文式以外は人前で文字や文章が書けず
 - ・SSTでは他の利用顧客とコミュニケーションもとれる。初対面の人に人見知りと緊張から言葉が出なくなることがあり、「面接」に至らないケース多発
 - ・算数・数学は得意分野。公文式の学習は意欲的に取り組む。誤答もすぐに間違いを発見、修正
 - ◆就職後の状況
 - ・勤務態度は良好。積極的に業務に精励
 - ・職場環境にもなじみ、冗談を交わすことも
 - ・定型的事業は人前でも堂々と文章作成
- ※上記のほか、統合失調症、高機能自閉症・ア

キッズニアの職業的体験を活用した 小学校キャリア教育の実践

○河崎 智恵

(奈良教育大学教職大学院)

信田 和則

(奈良市立登美ヶ丘小学校)

問題と目的

小学校でのキャリア教育を進めていく中で、社会見学などを通して仕事そのものに触れる機会を設けることは大変重要である。社会見学などを通して、個々の仕事に対しての子どもたち理解は深まるものの、話を聞くという受身の体験が中心の学習になってしまいがちである。その結果、知識だけが先行し、働くことの意義や喜び、その対価としての金銭について十分に子どもたちが考えたり感じ取ったりすることが難しい面があった。

実践校である奈良市立 A 小学校は、約 50 年前から丘陵地を開発し、大阪のベッドタウンとして整備されてきた奈良市西部の新興住宅地に位置している。そのため校区に旧村や田畑もなく、昔からの商店街もないために、子どもたちが労働の現場にふれる機会は大変少ない。また保護者の多くは大阪や京都に勤める会社員が多いため保護者の働く姿を見る機会も少ない。その反面、モール等の大規模商業施設やコンビニエンスストア、総合スーパー、ホームセンターなど多種多様な商業施設が生活圏に立地しており、子どもの消費意欲や消費行動を刺激している。

子どもたちが主体的に仕事そのものを体験し、対価としての金銭について学習することができないかを考え、キッズニア甲子園での職業的体験を活用したキャリア教育に取り組むことにした。

キッズニアにおける職業的体験の意義

キッズニアは、子どもの向け職業的体験テーマパークであり「子どもたちが楽しみながら、働くことの意味や社会の仕組みを理解するための場」として 1999 年にメキシコシティで第 1 号店が開業された。日本では 2006 年 10 月にキッズニア東京（東京都・豊洲）が、2009 年 3 月にキッズニア甲子園（兵庫県・甲子園）が開業している。現在、

キッズニアは、メキシコ・日本・インドネシア・ポルトガル・韓国など 4 カ国計 8 箇所にある。

これまで小学生が参加できる職業的体験プログラムは、訪問先の企業により子どもたちでも出来るように仕事内容を簡略したものが多かった。そのため、子どもたちは与えられた仕事を説明通りに行うことが中心となり、ともすれ模倣的な体験にとどまる面も認められた。

キッズニアでは 60 以上のパビリオンで 90 種類以上の仕事を用意され多くの選択肢の中から子どもが自分で仕事を選び体験することが可能である。また各パビリオンではスポンサー企業の制服や商品が、本物（子どもサイズ）が使われており、子どもたちは、仕事の仲間として位置づけられている。さらに、キッズという独自通貨が流通し、仕事をする则給料としてキッズを得て、このキッズをテーマパーク内で使ったり貯めたりすることが可能である。

これらの特徴からキッズニアでの職業的体験には、現実の労働に関わる多くの要素が組み込まれ、労働と消費を 1 つの施設で体験できる職業的体験として意義があると考えた。具体的には子どもたちが『働くこと』『給料を得ること・使うこと』などの意味や喜びを自分のものとして実感し、学ぶことが可能となると考え、キッズニアは、小学校中学年でキャリア教育に取り組むこととした。

実践の歩み

平成 23 年度（4 年生）

キャリア教育体験プログラムとしてキッズニア甲子園が、関西地区 15 校を無料招待する企画に応募し、参加校に選ばれた。この体験プログラムを中心に総合的な学習の時間を使い、4 年生を対象に全 20 時間のキャリア教育のプログラムを計画し、実行した。

大学生のキャリア成熟に関する縦断的研究（Ⅱ）

松井 賢二

（新潟大学教育学部）

1. 問題と目的

松井(2010)は、縦断的調査を実施して、大学入学直後の1年次と2年次のキャリア成熟の程度を比較したところ、2年次には特にキャリア成熟の中の「関心性」が高まっていること、そして入学直後に将来の職業を「1つに決めている」と回答した学生は、2年次になるとキャリア成熟の「自律性」と「計画性」が低下すること、という2点を明らかにした。

本研究においては、引き続き縦断的調査を実施し、入学当初の希望職業選択状況ごとに、大学1年次から3年次にかけてキャリア成熟がどのように変化するかを明らかにすることを目的とする。

2. 方法

(1) 調査の対象・時期・方法

2008年度入学の大学1年生で教職科目の受講生を対象に、「1年次調査」を2008年5月に実施した。全回答者数は、463人である。翌年、その中から追跡調査の協力者を募って、「2年次調査」を2009年12月に実施した。有効回答者数は117人(回答率25.3%)である。さらに、「3年次調査」を2011年1月から2月にかけて複数回に分けて実施した。1年次および2年次の両方に回答した117人に、3年次の調査協力を依頼したところ、最終的に87人(回答率74.4%)が参加した。

(2) 調査の内容

3回の調査の主たる調査内容は以下のとおりである。

1) キャリア成熟

測定には、「キャリア・レディネス尺度(Career Readiness Scale)」(坂柳, 1996)を用いた。この尺度は、①人生キャリア・レディネス(主として、人生・生き方への取り組み姿勢)、②職業キャリア・レディネス(主として、職業選択や職業生活への取り組み姿勢)、という2系列のキャリア・レディネスを設定している。また、それぞれについて、「関心性」、「自律性」、「計画性」という3つの態度特性(下位尺度)を設定している。各系列の調査項目は、27項目(3下位尺度×9項目)となり、「1=全くあてはまらない」～「5=よくあてはまる」までの5段階評定法で回答させた。

2) 希望職業の決定状況調査

「あなたは将来就きたい仕事(職業)を決めていますか」という質問に対する回答として、「1つに決めている」、「いくつか絞りに絞っている」、「まだ決めていない」

を設定し、いずれか1つを選択させた。

(3) 手続き

3回の各調査において、キャリア成熟については、人生と職業の2系列のキャリア・レディネスの中の3つの下位尺度ごとに、該当する項目の得点を合計した。それらの合計得点を以下、「人生キャリア関心性得点」、「職業キャリア自律性得点」などと呼称する。また、1年次調査において調べた希望職業の決定状況で回答した選択肢によって、3回とも回答した87人を次のとおり群分けした。つまり、上記(2)の記載順に、「決定群」(28人)、「複数選択群」(42人)、「未決定群」(17人)と分けた。

そして、1年次調査から3年次調査の間で、キャリア成熟の6つの下位尺度得点に有意な差がみられるかどうかを明らかにするために、3つの群ごとに一元配置分散分析を行った。

3. 結果

(1) 「決定群」におけるキャリア成熟の変化

統計的に有意な差がみられたのは、「人生キャリア関心性得点」と「職業キャリア関心性得点」の2つである(表1)。Bonferroniの多重比較の結果、「人生キャリア関心性得点」においては、1年次と3年次の間に有意差があり、1年次よりも3年次の方が有意に高いといえる。「職業キャリア関心性得点」においては、2年次と3年次の間に有意差があり、3年次の方が有意に高い。

(2) 「複数選択群」におけるキャリア成熟の変化

「人生キャリア関心性得点」「人生キャリア計画性得点」「職業キャリア関心性得点」「職業キャリア計画性得点」において有意差が認められた(表2)。Bonferroniの多重比較の結果、「人生キャリア関心性得点」では1年次と3年次の間だけで有意差があったが、他の3つでは、2年次と3年次の間においても、有意差が認められた。いずれの平均値も学年が上の方が有意に高いといえる。

(3) 「未決定群」におけるキャリア成熟の変化

「人生キャリア計画性得点」「職業キャリア関心性得点」「職業キャリア計画性得点」において、有意差が認められた(表3)。Bonferroniの多重比較の結果、それら3つにおいて、1年次と3年次、および2年次と3年次の間で有意差があり、これらはすべて上の学年の方がその平均値が有意に高くなっている。

大学生の職業認知の構造の検討

—VRT カード所収の職業を対象に—

○吉中 淳

(弘前大学教育学部)

問題と目的

職業選択の前には、社会にどのような職業があるかある程度知っていなければならない。結果的には自分の就職する職業の候補から脱落することになる大多数の職業群についても、やはり大掴みに把握することは必要である。そうでなければ、候補として残った職業群についても、それらが候補として妥当と言えるのかどうか判断できないからである。多数の職業を大掴みに把握する方法としては人間のパーソナリティーの把握と同様に、類型論によるアプローチと特性論によるアプローチが考えられる。

周知のように 1970 年代以降、Holland の類型論が登場し、半ば定説として受けとめられている。彼の理論においては、職業興味 (vocational preference) に従って、職業は 6 類型に分類されている。それぞれ現実型 (Realistic)、研究型 (Investigative)、芸術型 (Artistic)、社会型 (Social)、企業型 (Enterprising)、慣習型 (Conventional) に分類されている。そして、これらの職業群は六角形構造をしているとされ、それぞれの頭文字をとって RIASEC と呼び習わされている。この理論は職業興味検査(VPI)などにも応用され広く知られているが、純然たる類型論であるが故に、扱いづらいところがある。例えば、新しい職業が誕生したとして、その職業がどの類型に分類されるべきか容易にはわからない。そこで、六角形モデルのような類型論に、座標軸を導入するという発想が出てくる。座標軸で職業群を把握するというやり方は、特性論的に職業を把握するということでもある。そのような座標軸としてよく提案されるものは、一つには人を扱う職業か否かというもの、もう一つは高い知能を必要とするかというものである。Prediger(1982)も同様の発想に基づくものであるが、Holland の六角

形モデルに人(People)―物(Things)という軸と、知能ではなくて、やり方の決まっている仕事(Data)―アイデアを出す仕事(Ideas)という軸という二つの軸が導入されている。そこで、このモデルのように、実際に職業が認知されているかどうか検討を行ってみることとした。そのためには、RIASEC のどの分類に該当するか、評価の定まっている職業をある程度多数用意する必要がある。今回は労働政策研究・研修機構の開発した VRT カードに収録されている職業を対象とした。これは同機構の開発した職業レディネステスト第 3 版で扱われている職業の職業名を明示したものである。調査対象者は、概ね成人の常識レベルの職業知識を持つと考えられ、また、自分自身の就職を数年後に控えた大学生とした。

方法

実施期日と調査対象 2011 年 12 月、H 大学生 248 名(男子 113 名 女子 135 名)を対象に実施した。このうち、1 年生が 191 名(77.0%)、2 年生が 48 名 (19.4%) を占める。学部別の内訳は、教育学部 197 名(79.4%)、理工学部 43 名(17.3%)、その他 7 名(2.8%)であった。

手続き 心理学関連の授業で、授業の開始前に、授業と関係のある内容であることわった上で質問紙を配布し、その場で回答させた。また、授業終了後にただちにその場で回収した。

質問項目 VRT カードに採用されている職業 54 種類について、やりかたの決まった職業かアイデアを出す仕事か (以下、D-I と略称し、得点が高いほどアイデアを出す仕事とする。5 件法)。人間相手の仕事か物・機械・動植物相手の仕事か (以下、P-T と略称し、得点が高いほど物・機械・動

探求型の学習プログラムが中高生のキャリア意識に与える影響

○田澤 実

(法政大学キャリアデザイン学部)

本田友美

(株式会社 教育と探求)

【問題と目的】

2004年度からのキャリア教育総合計画の導入により、中学校では、生徒自身の興味・関心や能力・適性、さらには価値や生きがいなどに十分に配慮しながら、発達段階に応じた勤労観・職業観のよりよい育成を目指した組織的・系統的なキャリア教育が推進されている(坂本,2008)。また、中学校から高校にかけては、内省による夢づくりモデル、および、キャリア疑似体験モデルに重点を移していくべきであることが指摘されている(諸富,2007)。このようなモデルでは、どれだけ現実社会に関連したテーマを扱うことができるか、また、いかに自律的に学習するスタイルで導入できるかという点が重要になるであろう。そのためにはただこなしていく受動型の学習プログラムよりも、チームを組んで自ら探求していく学習プログラムが必要であると思われる。

本研究では、探求型の学習プログラムが中高生のキャリア意識に与える影響を明らかにすることを目的とする。

【方法】

対象者

中高生 727名であった(中学生 118名(3校。男性 41名、女性 77名)、高校生 609名(9校。男性 184名、女性 425名))。調査用紙で欠損値のなかった 614名を分析の対象とした。

手続き

探求型の学習プログラム：現実社会と連動しながら「生きる力」を育む学習プログラムである。当プログラムでは、実在の企業や先人を題材に、リアルな学習テーマに取り組みながら、自ら感じ、考え、表現していく学習スタイルを実践している。チームでの活動を通して、社会や経済、働くことの意義についての理解を深め、自律的な学習姿勢

と豊かな創造性を育むことを目標としている。以下の2つコースが設定されている。

[企業探求コース]・・・企業におけるインターンシップを、教室で体験学習するためのコースである。実社会で活躍する企業6社の中から希望の1社を選択し、インターンとして、フィールドワークやアンケート調査などの実務に取り組む。各企業の事業内容や社会における役割、企業文化などに触れると共に、ITスキルや文書作成などの技術も身につけていく。後半では、企業から出される課題(=ミッション)に取り組む。情報を集め、チームで話し合いながらプランを完成させ、プレゼンテーションを行う。

[進路探求コース]・・・新聞のコラム『私の履歴書』を用いる。先人たちの軌跡をたどることで、進路探究のための意思や視点を育てていくコースである。前半では、グループに分かれ、年表作成に取り組みながら、演出を工夫し、「人物ドキュメンタリー作品」を制作する。後半では、『私の履歴書』のフォーマットに沿って、自分自身の過去と未来の「履歴書」を作成する。自己と対話し、仲間とディスカッションをすることで、進路意識の基盤を熟成する。

ワークブック：1回の授業につき1ステップ、全24ステップからなる、体験学習のためのワークブックが用いられた。学習の手順の解説と学びのプロセスを記入していくワークシート、理解を促進するコラムで構成されている。

調査用紙の構成

キャリア意識(学習目標)として以下の6つの尺度から構成されるアンケートを作成した。それぞれ8項目から構成されている。それぞれ「まったく当てはまらない【1】」～「とても当てはまる【6】」の6件法で尋ねた。以下にはそれぞれの尺度の具体的な質問項目例を2項目ずつ示す。①コ

若者の自立支援における消費者教育からみた 経済リテラシー概念の予備的検討

○神谷 哲司

(東北大学 大学院教育学研究科)

問題と目的

経済の流動化が進行する現代社会においては、企業のみならず、消費者にとっても自立した意思決定が求められるようになってきている。そうした中、2009年に発足した消費者庁は、2010年に閣議決定された消費者基本計画に基づき、消費者教育推進会議を開催し、2012年には同会議の報告として、『消費者教育推進のための課題と方向』を打ち出した。そこでは消費者教育の領域として、「商品等・サービスの安全」「生活の管理と契約」「情報とメディア」「持続可能な消費」の4領域が挙げられている(消費者庁,2012)。

また、消費者教育は、「意思決定にあたり、必要な消費者情報をできるだけ多く収集し的確に処理し、自分なりの考えを持って、合理的・論理的な思考に基づいて消費行動を取ることができる」ことを目標とするものであるとされている(日本消費者教育学会,2007)。しかしながら、これらの議論において、そもそも、一般に消費行動そのものは非合理的な側面を多く有するものであることはこれまでも多く指摘されているところではある。このように、消費行動についての「消費者教育」の必要性は高まってはいるものの、それをどの範囲まで、どのように教授すべきかという点についてはいまだ十分に議論はされていない。

一方で、消費行動をとる単位としての個人に目を向けると、その個人が消費行動に関してどのような知識やスキルを有しているかという点は、経済リテラシー(金融リテラシー)として位置づけられている(以後、「経済リテラシー」とする)。しかし、これらの概念についても同様に、その広範な領域ゆえにはたして「なにを、どこまで習得すること」が個人に求められるものであるのかはいまだに明確ではない。

そこで本研究では、一人の消費者として社会に

関与するようになる準備段階としての自立援助ホームに着目し、若者の自立支援に携わる職員を対象としたインタビュー調査を行うことによって、経済リテラシー概念を吟味する際に重要な事項は何かについて予備的に検討することを目的とする。

方法

自立援助ホームに勤務する男性職員、並びに同ホームでの勤務経験を持ち、現在もひきこもりやニートなどの若者就労支援に携わる男性職員の計2名をインフォーマントとして、ジョイント・インタビューを行った。インタビューは、「自立支援におけるお金の問題」をテーマとした非構造化面接で進められた。

調査時期は2012年8月、調査時間はおよそ2時間半であった。

結果と考察

以下、インフォーマントによって語られた語りに基づき、自立支援における「お金」の位置づけについて、まとめることとする。

入寮してくる子どもたち(以後、入寮者とする)は、当初、無職であることが多く、まずは職探しから就労へとつなげていくことが求められる。就労し、給与が支払われるようになると、自立に向けた準備金等のために貯蓄することが期待されるが、「お金の魔力というか、入寮者は入ってくる金の話はしても、出ていく金の話はしない」、「継続的に支払い続けるということの意識は薄いところがあるかもしれない」といった特徴を有していると語られていた。また、就労支援にくる相談者の場合、「働くこと」と「金を稼ぐこと」が直接的にはつながっていないことが多く、「ニートやひきこもりといった現状を変えたい、あるいはこのままではまずいという意識や、親に言われて働かなくちゃいけないと思った」とする若者が多い

保育者コンピテンシーをふまえた保育者養成プログラムの開発にむけて — 社会人基礎力の観点からみた保育者の専門的職業能力 —

○沢崎 真史
(聖徳 大学)

上田 智子
(聖徳 大学)

問題と目的

社会の変化や子育て環境の変化にともない、今日、保育者に求められる役割は多様化している。保育者養成プログラムにおいても、そうした変化に対応することが求められているが、そのためには保育現場において保育者に求められる資質・能力の中身（コンピテンシー）を明らかにする必要がある。

すでに報告者らは、佐藤他（2011）の作成した尺度を用いて、保育者に求められる専門的職業能力、また大学における保育者養成において身につけるべき専門的職業能力とはどのようなものか検討してきた（上田他 2012）。本報告では、同じ問題意識のもと、保育者コンピテンシーの構成要素を、経済産業省が提示する社会人基礎力との関連において検討していきたい。

社会人基礎力とは、2006年に経済産業省が提示した「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要基礎的な能力」であり、3つの能力12の能力要素からなる。同省では、社会人基礎力の育成・評価のプログラム構築に向けての研究やモデル事業も展開しており、それらをふまえ、社会人基礎力育成においては、課題解決型学習（Project Based Learning : PBL）や産学共同研究、実践型インターンシップなどを活用することを提案している（経済産業省 2008）。

社会人基礎力という概念は、これまで学校が主として育成してきた基礎学力や専門知識・技術に加え、対人関係に関わる能力や、人格特性や態度なども、職業生活や市民生活を営む上で必要な能力であることをあらためて喚起した。また、家庭や地域の教育力の低下、生活経験の不足によって困難となった、これらの能力の獲得の機会を、学校教育の中に意識的に設けることを促したといえよう。

しかし、社会人基礎力は、その名称が示す通り、「社会人」として一般的に必要なとされる能力・資質を示したもので、さまざまな職業分野で固有に求められる能力・資質を示すものではない。それぞれの職業分野において固有に求められるのは必ずしも専門知識・技術だけではない。対人関係能力や人格特性・態度といった、社会人基礎力が問題としてきた能力・資質においても、職業現場ごとの差異が存在すると考えられる。経済産業省も2008年に行った調査において、企業規模や業種により、社会人基礎力のどの能力/能力要素を重視するかには違いがみられることを指摘している。

そこで本報告では、保育現場で働く保育士（および保育所の管理職）を対象にアンケート調査を実施し、社会人基礎力と保育現場において求められる能力の関係について検討を行った。社会人基礎力を参照することで、保育者コンピテンシーの構成要素を明らかにしていくことが目的である。

方法

調査期間は、2011年7月～2012年7月、調査対象は上記期間に本学学内および外部で実施した現職者研修に参加した保育士・幼稚園教諭および保育所・幼稚園管理職246名である。

アンケートは自記式で、その場で回収した。社会人基礎力の3つの能力、12の能力要素を示した上で、「それらのうち保育現場で求められる能力は何か」「管理職に求められる能力は何か」「最近の保育士に不足していると思われる能力は何か」などの質問から成る。

結果の概要

①社会人基礎力の認知度

まず最初に、社会人基礎力の3つの能力、12の能力要素を示し、社会人基礎力という概念についての認知度を尋ねたところ、図1のような結果が得られた。

大学生のキャリア意識とキャリア支援体制の確立に関する研究 —環太平洋大学3年生を対象としたアンケート調査を踏まえて—

○岡野聡子

(環太平洋大学次世代教育学部)

小野憲一

(環太平洋大学次世代教育学部)

1. はじめに

大学時代は、学生社会から職業社会への「移行期」にあたり、自分の将来や人生を考え計画できる力を身につけることがキャリア教育の目的となる。しかしながら、進路決定を目前に控えても、自分が何をしたいのか、何に向いているのか、何をすればいいのかわからないと嘆く学生の姿をしばしば目にしてきた。その一方で、教員や公務員に内定をもらった学生へのインタビュー調査

(2011.1)では、3年生の前期以前から進路決定をしていたという結果もある。そこで、本学学生の3年生を対象としたキャリア意識調査から、現段階での学生の状態を把握するとともに、学生の進路決定を促す要因を明らかにすることを試みることにした。今回はその第一回目として、「大学生の職業観に関するアンケート調査」の実施をした。

2. 本学のキャリア支援体制

本学は2007年に開学し、今年で6年目を迎えた。学部学科体制は、次世代教育学部(教育経営学科・こども発達学科・国際教育学科)と体育学部(体育学科・健康科学科)の2学部5学科である。本学のキャリア支援は、教育課程内外の枠組みに捕らわれず、教員と職員が連携を取りながら、「個別指導の徹底」を一つの大きなキーワードとして取り組んでいる。教員と職員の具体的な連携体制としては、キャリアセンター内に2名の各学科教員が入れ替わりで常駐し、キャリアセンター職員とともに進路支援業務を実施していること、以下に取り上げているキャリア教育の講義にも大学職員以外の経歴を持つキャリアセンター職員が講演者として講義に参加をするなど、学生の支援にあたっている。

【本学で開講しているキャリア教育】

1年次：「フレッシュマンセミナー」

社会人基礎力の育成を中心として、自分と社会との関わりについて理解を深める。

2年次：「キャリアディベロップメント」

企業の人事担当者や有識者の講演会も実施し、「仕事」の意味や社会で求められる力を学ぶ。

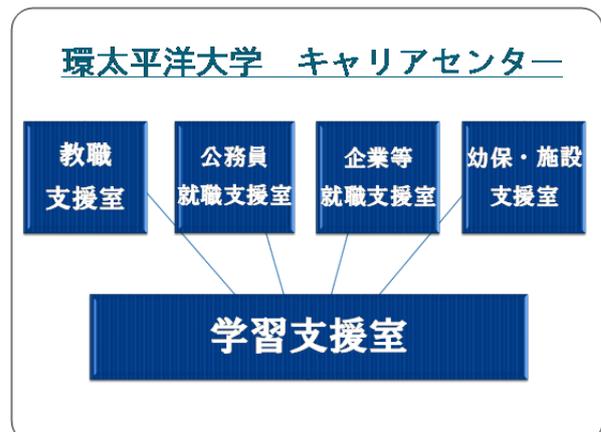
3年次：「キャリアデザイン」(通年)

前期では自己分析を中心として自分の目指す進路を明確にさせ、後期からは学生の進路希望(教員、公務員、一般企業等)に応じた指導の実施。

4年次：「キャリアサポート」(半年)

即戦力として活躍できるようプレゼンテーション能力やディスカッション能力などの育成を中心とした講座を開講し、進路決定を支援する。

また、一人ひとりの学生に対してきめ細かい指導を実現するため、キャリアセンターに5分室(学習支援室、教職支援室(小・中・高分室)、幼保施設分室、公務員就職支援室、企業等就職支援室)を設け、総数16名の職員によって学生指導を行っている。



求職者のキャリア成熟と特性的自己効力および時間的展望の関連

—職業訓練の受講生を対象とした調査から—

李 順葉（学校法人エール学園）

【問題と目的】

2008年秋以降、日本社会の雇用・失業情勢は急激に悪化し、雇用・労働分野における求職者支援が社会的要請として注目されている（平成22年度厚生労働白書）。求職者支援は国の制度として、各種の給付や融資などの経済的支援とハローワークでの相談や職業訓練の提供などの就職・キャリア形成支援が行われている。変化の激しい社会情勢の中にあつて、職業訓練には、専門スキルの習得とともに、主体的な「キャリア形成力」の育成も期待されている。本研究は、職業訓練における求職者の就職活動（行動）を促進するためのキャリア・カウンセリングやキャリア形成プログラムなどでの効果的な支援の方法を検討するために、求職者のキャリア成熟と、行動の予測が高いとされる自己効力（浦上，1993），および人間の行動変化に影響する概念（日瀧，岡本，2008）とされる時間的展望との関連を明らかにすることを目的とした。

【方法】

調査対象者 2011年4月～8月に関西圏のA専門学校、B専門学校で基金訓練プログラムを受講中の訓練生を対象に調査し、得られた有効回答数208（男性54名、女性154名：平均年齢39.1歳、SDは11.27）を分析対象とした。

使用測度 1) 成人キャリア成熟尺度：坂柳（1999）の成人キャリア成熟尺度のうち、人生キャリア成熟の27項目を使用した。成人（勤労者）が自己のこれからの人生や生き方についてどの程度成熟した考えを持っているのかを測定するもので、「関心性」、「自律性」、「計画性」の3つの下位尺度からなる。「1：全くあてはまらない」から「5：よくあてはまる」までの5段階評定。逆転項目は得点を補正して得点が与えられ、得点が高いほどキャリア成熟度が高いことを示す。2) 特性的自己効力感尺度：より長期的に、より一般化した日常場面における行動に影響する自己効力感を測定するもの。成田ら（1995）による。23項目で構成され、「1：そう思わない」から「5：そう思う」の5段階評

定。逆転項目は得点を補正して得点が与えられ、得点が高いほど特性的自己効力が高いことを示す。3) 時間的指向性質問項目：白井（1997）による、過去・現在・未来の重要性の順序づけと関係性の認知を問うもの。“あなたにとって過去・現在・未来のうち最も大切なのはいつですか。またその理由も書いてください”と教示し、過去・現在・未来のうちから1つを選択してその理由を記述することを求め、評定の方法（白井，1996）にしたがって、5つの時間的指向性タイプに分類する。ここでいうポジティブとはその時間を選んだ理由として、未来の目標が現在の行動に影響を与えたり、現在の行動が未来の事象に影響を与えたりするように、未来と現在の結合がなされていることを言い、ネガティブとはそのような結合がなされていないことを言う。4) 時間的展望体験尺度：白井（1994，1997）による、過去・現在・未来をどのように評価しているかという感情、態度の程度をみるもの。下位尺度は「目標指向性」、「希望」、「現在の充実感」、「過去受容」からなり、全18項目。回答は「1：あてはまらない」から「5：あてはまる」までの5段階評定。逆転項目は補正して得点が与えられ、得点が高いほど肯定的な時間的態度を示す。

【結果】

各構成概念の因子構造と得点傾向

人生キャリア成熟は、因子分析（主因子法、プロマックス回転）の結果、「人生キャリア関心性（ $\alpha=.79$ ， $M=4.04$ ， $SD=0.54$ ）」と「人生キャリア自律性（ $\alpha=.89$ ， $M=3.56$ ， $SD=0.66$ ）」の2因子構造が確認され、関心性より、自律性の得点の方が低かった。また、特性的自己効力はSherer et al.（1982）を参考に2因子解を採用し、因子分析（最尤法、プロマックス回転）を試みた結果、さまざまな事象に一般化される効力について述べられている項目によって構成されている「特性的自己効力（一般性）（ $\alpha=.87$ ， $M=3.29$ ， $SD=0.60$ ）」と、対人スキルに関わる内容の項目で構成される「特性的自己効力（社会性）（ $\alpha=.82$ ， $M=3.00$ ， $SD=0.86$ ）」

進学・就職に向けた人物評価試験対策による

キャリア基盤形成の有効性

— 教員採用試験対策の資質向上の効果 —

○ 林 克哉 石川 達彦 高阪 香代子
(有限会社 フォスター)

1. 就職試験にキャリア基盤が発揮されているか

就職試験の人物評価（面接、志望理由や自己PRを含む願書、討論など）で診られる能力や資質、人間性は、深い自己分析によって自己の特徴や職業適性を確認し、適切に自己を開示することが求められる。しかし、それを成し得る学生は決して多くない。そこで、就職に向けて必要になるのは、指導・アドバイスに当たる者が、その職業の特性を熟知して、適切にそれぞれの準備度に応じた職業理解と人間力の育成に役立つ指導、訓練を施していくこととなる。

しかし、民間企業が学生に求めるものは厳密には企業ごとに違いがあるため準備が難しく、企業の採用競争倍率は数十倍から数百倍にも上る。そこで、一般に就活対策として行われているエントリーシート作成や面接対策には、マニュアル化された回答集が出回り、学生個々の資質や能力、人間性を開花させる指導から遠ざかっている感が否めない。

一方、公務員や教員採用試験では、学科試験や複数の人物評価試験があって準備が大変だと思われがちであるにも関わらず、受験希望の学生は、むしろやるべきことを早くから把握できているため、積極的に準備を開始していける人が多い。そのため、指導・アドバイスに当たる者にとっても、何を指導すべきか、どのように訓練すれば合格に繋がるかが分かりやすく、適切な受験対策指導を実現しやすいと言える。

また、民間への就活、公務員採用試験受験対策、教員採用試験受験対策と高校生の進路指導に15年間従事してきた立場からそれぞれの対策の効果振り返ってみると、教員採用試験の人物評価対策が、あらゆる試験の人物評価対策に応用可能なのではないかという見解を抱くに到った。これが

応用可能だとしたら、高い効果のある指導を実現できると考え、この提案を行うこととした。

2. 就職対策の課題に取り組んだ結果

しかし、早期から準備を開始する教員希望者にとっても、客観的な自己分析は容易ではなく、志望理由、自己PRを含む願書や人物評価試験で求められる自己開示は、なかなか円滑には行えない。その原因は、学生の多くが、選択式であれ記述式であれ試験においては「○か×か」の評価を受けるものだという固い認識を抱いており、ありのままの自分を伝えることでしか評価が得られないという試験の本質を理解し辛い傾向が根付いているからだと考えた。また若者のコミュニケーション力の希薄化という問題点の指摘もあるが、それは認識に根差す問題の場合と、人格に根差す問題の場合があり、その違いを学生自身が自覚しにくい状況にあるために改善され難いと考えた。

過去15年間の指導経験を振り返った点を再確認すると、就職試験に向かう学生には、

- (1) 求められる職業適性と人間力の育成、
- (2) ありのままの自己を開示すること、

という2つの課題が突きつけられていると考えることができた。これらの課題を克服するために以下提示する指導法を実施したところ、2010年度教員採用試験では、某私立大学で過去10年間で初めての現役合格者を複数出し、1次通過者も多数排出することができた。また、2011年度教員採用試験では、某国立大学で1次通過者が全員2次合格を果たし第1志望自治体への全員合格を成し遂げることができた。さらに今年度教員採用試験では、この方法で取り組んだ私立大学において従来の2倍以上の1次通過率となり、国立大学でも93%の1次通過率となっている。

被災地の高校におけるキャリア教育の実践と支援活動

ー仮設校舎でのキャリア教育の実践からー

五十嵐 敦・今泉 理絵

(福島大学キャリア研究部門・うつくしまふくしま未来支援センター)

問題と目的

キャリア教育のあり方が問われ続けている。それは雇用をはじめとする人々の生活のあり方が、社会情勢や経済状況の変化と密接に関連しているためである。2011年3月11日の東日本大震災とそれに続く福島第一原子力発電所の事故は、福島県に住む人々にとってまさに将来展望を大きく揺るがす出来事であった。こうした状況の変化にどのように対処していくか、またその対処するための力をどのように育てていくか、キャリア形成支援の立場から実践とその検討を行うこととした。

その際、福島県の雇用情勢や進学問題は、震災以前から指摘されていたことを踏まえなければならぬ。震災によって新たに生まれた問題というよりも、それ以前から抱えていたキャリアに関する諸問題が顕在化したともいえる。そのようにとらえることが今後の復興にもつながるのであり、単に復旧という回復ではなく長期的な視点からその対策をキャリア教育の実践から探してみる。

今回は、進路決定や就職・進学のための具体的な側面ではなく、基本的なキャリア発達としての諸要因間の関連について、個人の特性や授業内容の受けとめ方などから探索的なアプローチを行うこととした。

今回は、キャリア教育プログラムの実践について中間報告を行い、今後の取り組みについても検討を加えたいと考えた。

方 法

ベースとなるキャリア意識調査、授業実践、実態の聞き取り調査などによる探索的アプローチを

とることとした。

対象；対象高校は原発事故により立入禁止区域となり2011年度はサテライト校に分散、今年度4月からは別地域の他校の敷地内につくられた仮設校舎で学校生活をスタートした。小規模で全校生徒約400名であったが、多くの生徒が転出してしまった。2012年度の入学者は7人に過ぎず2012年4月現在、3年生は47名、2年生22名で1年生を加えても全校で76名である。普通科高校としては進学者と就職者が拮抗する高校である。これまでの就職先は地元企業中心で、進学も多くは専門学校であった。

取り組みの経過；2011年10月に学校側から大学に地域連携事業としてのキャリア教育支援の要請があり協議を続けてきた。教職員向けのキャリア教育研修会を開催、共通理解を図ることからスタートした。その上で、授業開始までに協議を重ね、キャリア教育を展開することとなった。

結 果

(1) キャリア意識調査

2012年4月に担任教員を通じて質問紙を配布。今回は全体として概況をみた。調査内容は基本属性、進路希望やその決定状況、働き方の志向性、職業観、そして日常生活の状況や状況に対する基本的な耐性などから成る。

主な結果は、進路希望の状況…3年生で進学希望者が30人63.9%、就職が14人(29.8%)、2年生もほぼ同じような状況であった。そのうち進路が決まっていない生徒についてその理由を尋ねた。3年生では「興味が多く困っている(3人)」