

口頭発表 第5分科会

10月28日（日） 環境教育演習室
9:30～12:00

座 長 白井章詞
加澤恒雄

9:35～9:55	S51	大卒未就業者を対象としたヒアリング調査とキャリア支援の実践報告	井上奈美子	筑紫女学園大学
10:00～10:20	S52	韓国の大学におけるキャリア教育・キャリア支援についてーソウル市内の3大学に着目してー	白井章詞	法政大学
10:25～10:45	S53	大学生の就業動機と職業価値観	○市川綾香 松井賢二	新潟大学大学院教育学研究科 新潟大学教育学部
10:50～11:10	S54	大学進学動機が大学生の将来展望に及ぼす影響	○本川貴光 松井賢二	新潟大学大学院教育学研究科 新潟大学教育学部
11:15～11:35	S55	企業に求められる就職活動生とは	近田英樹	
11:40～12:00	S56	先延ばし行動の思考過程に関する質的研究	加藤裕太	上越教育大学大学院

大卒未就業者を対象としたヒアリング調査とキャリア支援の実践報告

井上奈美子
(筑紫女学園大学)

2010 年から「大学卒業 3 年以内は新卒扱い」が事業主の努力義務とされた。そこには、就業機会を 1 年間に限定せずに若者の発達状況に応じて柔軟に就業機会を提供しようという狙いがあると思われる。

大学卒業後の成人の人生（ライフ）とキャリア発達との関係について、レヴィンソンはライフサイクル理論を提唱したⁱ。人生のステージは彼等の年齢をとおして、発展していくとされ、重要なキーワードは、安定期間（the stable period）と移行期間（the transitional period）である。安定期間とは一人の人物が人生における決定的な選択をし、人生計画をその選択を元に構築し、そして決めたゴールを目指すという期間（スパン）である。一方、移行期間とは一つのステージの終わりであり、新しいステージの始まりである。一つのステージから次に移行変わるということは、非常に大きな変化とステップがあるという（Levinson, 1978. 南訳, 1992: p. 46）ⁱⁱ。

これは、人間の発達、成人で止まるのではなく、成人以降も永遠に発達変化しつづけるという主張であろう。レヴィンソンの発達段階と過渡期の説は、若者が社会に出る前後の過渡期では、自分で開拓しなければならないという自覚を持つとする。しかし、在学中の進路選択で成功体験が少ない既卒者にとって、その自覚の維持は困難である。こうした問題を解決するためには、学生が正確な情報（労働市場の実状、業界・企業に関する）を獲得できるような環境を整備する必要があると考える。

しかし大学にとって、既卒者への支援はあらゆる側面から見ても困難である。まず、卒業後は大学と本人の接触の機会が極端に減る。そのような中、地方都市に位置する Y 大学は、既卒者の就職支援を最大の目的としたセンターを市内都市部に（以下、S と示す）開設した。開設目的は、(1) 主に既卒者を対象に心理カウンセリングを含む進路

相談を行う、(2) 既卒者（現役生を含む）の未就業の背景にある要因を解析・究明する、であった。一度に 15 名程が在室できるスペースに臨床心理士 1 名と企業対応者 1 名が常勤し、パソコン 3 台を設置した。

1. センター（S）の利用状況

大学卒業後に個人が就職活動のモチベーションを維持することは容易ではない。実際、S を自ら利用する者は非常に少なく、電話やメールでコンタクトをしても反応するのは 5 分の 1 程度であった。更に、希望職種は事務職に偏り、そのうえ事務職は競争率が高い。現実的にそれ以外の求人に応募しようとしても十分な職種・企業研究が一人でできずに相談に来るケースが多かった。卒業後半年を過ぎると多くの利用者は連絡を途絶えさせ、大学による卒業後の支援には限界があった。

2. 利用頻度別にみる就職活動の特徴とストレスについて

S の利用頻度が高い者は、焦って積極的に求人に応募するものの企業研究を十分にできず、面接で合格を得ることが難しかった。2・3 回の利用後に連絡が取れなくなった者は、勇気がない、希望職種が漠然として行動につながらない、理想を追い求めすぎている、現実を正確に理解できていない様子だった。電話には対応するが来室しない者は、対人関係が苦手だとした。メールのみで電話には対応しない者は、「あまり就職の状況を聞かれない」と話した。

そこで、既卒者や現役生の就職活動の意識調査を目的としたアンケート調査を来室時に実施した。複数の者が「やる気がわからない」「強い焦りがある」「体がだるい」といった項目を選択した。なお、現役生よりも多くの既卒者は体がだるいと答えた。そのような者には、個別面談を行ったが生活に支障があるほどではなかった。但し、選択

韓国の大学におけるキャリア教育・キャリア支援について

ーソウル市内の3大学に着目してー

白井 章詞

(法政大学 総長室付特任講師)

問題と目的

本研究の課題は、韓国の大学で行われているキャリア教育・キャリア支援の現状を、調査事例として取り上げた大学から明らかにしていくことである。韓国社会に着目する理由は、通貨危機によって大きく落ち込んだ経済は、新自由主義的な経済改革を導入することで劇的な回復をみせたが、そうした社会変化に適應できる若者と、できない多くの若者を今なお生み続けているからである。そのため、韓国の若者のキャリアを取り扱った先行研究では、後者の若者のみを問題視するのではなく、社会全体の問題として捉え、若年者雇用政策（裴,2010）、貧困や社会保障（金,2011）といった観点からも包括的に行なわれている。そこで、本稿では、日本・韓国・台湾における若年者雇用政策の比較を行った樋口（2011）の延長線上に位置し、そのなかでも盧武鉉政権時代に、学校から職場への円滑な移行を目的として導入が進んだキャリア教育に着目する。日本の若年労働市場も流動化・非正規化が進みつつあるなか、通貨危機によって日本以上に新自由主義経済が加速した韓国社会において、キャリア教育はどのように行なわれているのかを見ることは、今後のわが国のキャリア教育のあり方を考えるうえで意義があると言えるだろう。

方法

調査対象：ソウル市内にある Y 大学（韓国最難関大学の1つ）、K 大学（ソウル市内の上位大学）、S 大学（ソウル市内の中堅大学）のキャリア教育担当部局。文系学部のキャリア教育を調査対象としている。調査方法：半構造化面接によるインタビュー調査。実施時期：2011 年 9 月上旬。その他：参考として、各大学に在籍する学生にも就職活動やキャリア教育の現状について話をうかがっている。

結果と考察

まず、各大学の就職状況と認識されている問題点を図表 1 に示す。図表 1 からは、大学階層と就職率に相関性を見ることができる。そして職業社会へ間断なく移行していると考えられるのは Y 大学においてのみであり、上位校であっても厳しい現実が明らかとなった。

次に、各大学におけるキャリア教育の現状について、図表 2 に示す。

各大学に共通して見られることは以下の3点である。①キャリア教育は、進路支援部署から教学組織への提案によって実現している。ただし、Y 大学を除けば、そのような背景には深刻な就職難があった。②担当講師は就職支援業者を中心に、企業の人事担当者をゲスト講師として招いている。③内容は、学生の就職活動支援を念頭に、在学期間を通した「経歴開発」（TOEIC、資格取得、留学経験、インターンシップなど、企業の採用選考で即戦力として PR できるものを指す）を強く促している。他方、今後の方策においては、K 大学は有名ブランド企業への就職希望者向けにエリートコースを開設するのに対し、S 大学では低学年生向けキャリア教育を必須化し、学年ごとのキャリア関連科目も拡充させるなど、展開方法に違いが見られた。

以上を整理すると、調査事例として取り上げた韓国の大学におけるキャリア教育は、大学教育や学部の専門教育との関連性に乏しく、就職支援に偏りが見られる。加えて、キャリア教育の内容は学校階層に関わらず同じことをしており、就職支援部署のニーズが優先されて行なわれていると考えられる。そうだとすれば、大学が有名企業の正社員就職という限られた椅子を巡る競争に多くの学生を送りこみ、結果的に意欲や時間、教育費を浪費させている可能性もあると考えられる。

大学生の就業動機と職業価値観

○市川 綾香
(新潟大学大学院教育学研究科)

松井 賢二
(新潟大学教育学部)

1. 問題と目的

菰田(2006)は、大卒フリーターの特徴と、職業価値観の高低が職業の選択に結びついていたことを明らかにしている。その研究の結果を受け安達・山中(2009)は、職業価値観と就業動機の関連性について、「職業価値観とは職業選択場面や職業生活場面において何を重視するかということであり、就業動機は将来携わる職業場面を想定するうえで、意欲ややる気といった意思決定や行動であるため、職業価値観から就業動機へと成功モデルを描くことができる」と述べている。

そこで、本研究では上述の職業価値観と就業動機の関連性を、大学生の希望職業への決定状況を加味し考えてみたい。職業を決定している者と未決定の者の、両者の職業価値観と就業動機の違いを明らかにすることを目的とする。

2. 方法

(1) 調査対象者

A 大学の学生 342 名。

2 年生 145 名(男子 56 名、女子 89 名)

3 年生 197 名(男子 73 名、女子 124 名)

(2) 調査時期・方法

2012 年 7 月に、数回の授業時間において質問紙調査法で行った。

(3) 調査内容

1) 希望職業の決定状況調査

「将来就きたい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」(決定群)、「いくつかに絞り込んでいる」(複数選択群)、「まだ決めていない」(未決定群)を設定し、いずれか 1 つを選択させた。

2) 職業価値観尺度(菰田, 2006)

この尺度は、「自己価値」、「社会的評価」、「労

働条件」、「人間関係」、「組織からの独立」という 5 つの下位尺度からなり、調査項目は全 41 項目、“1 = まったくこだわらない” から “4 = とてもこだわる” までの 4 件法で回答させた。

3) 就業動機尺度(安達, 1998)

この尺度は、「挑戦志向動機」、「対人志向動機」、「上位志向動機」、「探索志向動機」の 4 つの下位尺度からなっている。いずれの尺度にも該当しない 3 項目は削除し、38 項目を用いた。“1 = まったくあてはまらない” から “5 = 非常によくあてはまる” までの 5 件法で回答させた。

分析では下位尺度ごとに該当する項目の得点を合計し、それを各尺度の得点として用いた。

3. 結果と考察

(1) 希望職業の決定状況

342 人中 127 人が「決定群」(37.1%)で、150 人が「複数選択群」(43.9%)、65 人が「未決定群」(19.0%)であった。3 年生だけについて分析してみると、就職活動を目前に控えたこの時期になっても、将来就きたい職業を「まだ決めていない」と答える未決定群の学生が 19.8%いることがわかった。

(2) 希望職業の決定状況による職業価値観の差

職業価値観において、決定群、複数選択群、未決定群の 3 つの群間で差異があるかどうかを見るために、職業価値観の下位尺度の各得点について 1 要因の分散分析を行った。

「自己価値」においては、3 つの群間の差は有意であった ($F(2, 335) = 3.424, p < .05$)。Tukey の多重比較によれば、決定群と未決定群との間に有意差があり、決定群は未決定群よりも自分自身の能力や個性に価値をおき職業を選択するということがわかった。

「労働条件」において 3 つの群間の差は有意であった ($F(2, 336) = 3.238, p < .05$)。Tukey の多重比較によ

大学進学動機が大学生の将来展望に及ぼす影響

○本川 貴光
(新潟大学大学院教育学研究科)

松井賢二
(新潟大学教育学部)

1 問題と目的

内閣府の調査(平成24年版『子ども・若者白書』)によると、「十分な収入が得られるか」「老後の年金はどうなるか」など働くことや将来に関する問題について「不安である」と感じている若者は8割を超えており、10代と20代の若者が将来の生活や就労に様々な不安を持っていることが示されている。

現代においては、多くの若者が高校から大学へと進学し、その後大学から社会へ出ていく。したがって、将来のことを考慮した上で進学する大学を選択・決定するプロセスを踏むのが一般的であるだろう。そのため、何を目的として大学に進学したのか、すなわち大学進学動機が、若者の将来展望に影響を及ぼす一つの要因になるのではないかと考えられる。

大学進学動機に関する先行研究を見ると、入学後の適応との関連をみたもの(安達, 1999)や、学習意欲との関連をみたもの(松島・尾崎, 2005; 半澤, 2006)などはあるが、将来展望との関連を見たものはない。

そこで、本研究では、大学進学動機が大学生の将来展望にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにしたい。

2 方法

(1) 調査時期・対象・方法

2012年7月、国立P大学に所属する大学1年生323名(男子:144名, 女子:179名)に対して、講義時に質問紙調査を行った。

(2) 調査内容

本調査では、以下の尺度を使用した。

① 時間的展望体験尺度(白井, 1994)

本尺度は18項目からなり、「現在の充実感」「目標指向性」「希望」「過去受容」の4下位尺度を、5件法で測定する。

② 大学進学理由尺度(三保・清水, 2011)

本尺度は39項目からなり、「勉学志向」「正課外活動重視」「受験ランク」「周囲の評価」の4下位尺度を、4件法で測定する。

(3) 分析の手続き

時間的展望体験尺度の「現在の充実感」「目標指向性」「希望」の3下位尺度をそれぞれ従属変数とし、大学進学理由尺度の4下位尺度を独立変数とする重回帰分析(ステップワイズ法)を行った。なお、本研究では現在から将来への展望について検討するため、「過去受容」を分析項目から除外した。

3 結果

(1) 「現在の充実感」の分析結果

男子において、「勉学志向」に正のパス($\beta = .27, p < .01$), 「受験ランク」に負のパス($\beta = -.20, p < .05$)が見られた。また女子において、「勉学志向」に正のパス($\beta = .17, p < .05$)が見られた。

(2) 「目標指向性」の分析結果

男子において、「勉学志向」に正のパス($\beta = .21, p < .05$), 「受験ランク」に負のパス($\beta = -.26, p < .01$)が見られた。また女子において、「勉学志向」に正のパス($\beta = .29, p < .001$), 「正課外活動重視」に負のパス($\beta = -.37, p < .001$)が見られた。

(3) 「希望」の分析結果

男子において、「受験ランク」に負のパス(β

企業に求められる就職活動生とは

近田英樹
(フリーター)

【問題】

文科省(2012)によれば、2012年3月に大学を卒業した学生の就職率（大学卒業者全体に占める就職者の割合）は61.6%であり、バブル期以来の売り手市場といわれた2009年と比べ8.3ポイント低下している。また、ワークス研究所(2012)によれば、2013年卒の大学生の求人倍率は1.27倍で、こちらも2009年に比べて0.87ポイント低下している。このように、2009年のリーマンショック以降、日本の新卒採用は厳しい情勢が続き、就職活動生も苦戦を強いられている。先の文科省(2012)の調査によれば、2012年3月に大学を卒業した学生で、進学も就職もしていない者は全体の15.9%にのぼる。これは、新卒大学生の6〜7人に1人が進路未決定の状態で卒業していく計算である。

しかし、そのような状況下でも、複数社から内定を獲得する、多くの企業から求められる就職活動生も少なくない。リクルート(2012)によれば、2012年5月1日時点で内々定を獲得している就職活動生は全体の3割に上り、そのうちの41.3%が2社以上から内々定を獲得している。つまり、5月1日時点で就職活動生の10人に1人程度が複数社から内々定を獲得しているということである。進路未決定のまま卒業していく学生と、複数社から内定を獲得する就職活動生にはどのような違いがあるのだろうか。

労働政策研究・研修機構(2012)は、未就職のまま大学を卒業する学生の特徴を、大学のキャリアセンターの職員からの視点で調査している。その結果、未就職学生に共通する特徴として、自分の意見をうまく表現できない、何をしたいのかわからない、といったものごとの「できなさ」や「わからなさ」を挙げ、就職活動生側の問題点について指摘している。では、複数社から内々定を獲得する就職活動生には共通する特徴があるのだろうか。また、それを解き明かすことで、就職活動生

への就職支援に役立てることができるのではないだろうか。

そこで、本調査では、複数社から内々定を獲得した就職活動生を対象に、彼らに共通する特徴があるのかを調査することとした。

【目的】

複数社から内々定を獲得した学生を対象に、彼らに共通する特徴があるのかを明らかにすることを目的とする。

【方法】

調査時期：2012年8月。

調査協力者：2012年5月1日現在、従業員数1000名以上の大規模企業を含む複数社から内々定を獲得した就職活動生4名（男性2名、女性2名、平均年齢22.25±0.83歳）。

調査方法：口頭または電話による半構造化面接

調査場所：施設個室または自宅

調査内容：学生時代の取り組みや留学経験などの学生生活に関することと、就職活動の内容や当時の希望職種、就職活動を振り返っての反省などの就職活動に関することについて尋ねた。調査時間は45分から75分程度であった。なお、質問項目は西村ら（2010）を参考にした。

【結果と考察】

調査協力者の詳細については以下の通りであった（表1）。特定を避けるため、所属大学は偏差値によって、就職予定企業は規模および業種によって分類した。

先延ばし行動の思考過程に関する質的研究

加藤 裕太

(上越教育大学大学院 学校臨床研究コース)

1 問題の所在と研究の目的

やらなければならないと思いつつもやらないということは多くの人が経験することである。これは先延ばし行動とも呼ばれ、「やらなければならないと思いつつも、一時的に課題とは無関連、あるいは課題を妨害する行動をとる現象」と定義されている(小浜 2010)。先延ばし行動について林(2007)は、「学生や一般成人の多くが経験している」と述べて「先延ばしの慢性化や長期化に伴って、本人に害を及ぼす不適応的で自己破壊的な行動となる」とその問題性を指摘している。しかし、先延ばしをしても本人や他者は表面的な成否に目が向けがちであることから問題として認識しにくく、また、先延ばし行動が必ずしも問題が浮上する訳ではないため、改善の必要性を見出さない人も多いといえる。

先延ばし行動の理由は、息抜きといった意図的に行う場合もあれば、興味の低さや課題の辛さなどを理由とした逃避的な理由、他の課題等による多忙といった外的要因など多岐に渡るとされる

(藤田・岸田 2006 ; 小浜・松井 2007)。また、増田(2010)は、本人が自覚する課題の進捗と客観的に把握される課題の進捗のズレが先延ばしの要因の一つであることを明らかにしている。これは、自身の課題遂行における能力の把握が不十分であるといえ、自己理解の不足とも捉えられる。しかし、いずれの場合においても、課題遂行への支障や先延ばし行動から自己嫌悪といった自己否定的感情が生じる可能性があるとされている(黒田・望月 2012)。

先延ばし行動の改善に関して藤田(2010)は、自己調整学習の観点から研究を行っている。その中で「学習に対する意欲を調整し、自己を客観的に見つめる努力調整・モニタリング方略」や「計画を立てて学習に取り組むプランニング方略」を

用いることが、先延ばし行動の抑制において重要であると考察している。しかし、黒田・望月(2012)は先延ばし行動を検討する上で、「個人の特性や一つの要因に説明を求めるのではなく、複合的な要因に関わる意思決定システムとして“しなければならない行動”がなされなかったときに何が起きているのかを検討することが必要」であるとしている。例えば先延ばし行動が生じた際、課題等に対して興味が薄く、なお且つすぐ取り組まなくても間に合うだろうという楽観的な考え方をしているとといったような、複数の要因が混在し、これらが密接に関連していることが想定される。このため、先延ばし行動の要因として同一の理由を挙げた者が複数人いても、程度の差や他の要因との関連は個人によって異なると考えられる。

また、初めは間に合うだろうと楽観的に捉えていても、締め切りが迫るにつれ課題に対する意識が強まっていくものである。そのため、先延ばし行動について検討していくためには、時間の経過も考慮する必要があるといえる。これに関して、小浜(2010)は先延ばし行動を、先延ばし前、先延ばし中、先延ばし後と3段階に分けて意識の変化を検討しており、状況が移行するにつれて、先延ばしに対する意識が変化することを明らかにしている。しかし、先延ばしをしている最中であっても、課題等に取り組み始めるきっかけといった、意識が変化する契機等までは言及していない。

したがって、本研究では先延ばし行動が生じた際の思考過程をより詳細に捉えていくこととする。これにより、先延ばしをすることが良くないと感じつつも先延ばし行動をとる際、意思と行動が乖離するのはなぜかを本人の先延ばしに対する認識から分析し、その傾向を明らかにする。その上で、先延ばし行動を改善するための支援方法について考察することを本研究の目的とする。