

大学生における  
キャリア教育プログラムの開発・検討

筑波大学  
図書館情報メディア研究科  
2017年3月  
高橋 麻紗子

## 目次

<b>1. 研究背景と目的</b> .....	<b>1</b>
1.1 日本のキャリア教育 .....	1
1.1.1 日本のキャリア教育の経緯 .....	1
1.1.2 教育機関におけるキャリア教育 .....	2
1.1.3 高等教育におけるキャリア教育推進 .....	3
1.1.4 大学におけるキャリア教育実践状況 .....	3
1.1.5 大学におけるキャリア教育プログラムの実践状況 .....	5
1.1.6 大学生の就職活動を取り巻く環境 .....	7
1.1.7 進路・職業選択の意思決定に関する先行研究 .....	8
1.1.8 課題解決のための提案：キャリア教育プログラムの開発 .....	10
1.2 目的 .....	14
1.3 構成 .....	14
<b>2. 研究1</b> .....	<b>15</b>
2.1 目的 .....	15
2.2 研究1の構造 .....	15
2.3 プログラム設計・提案 .....	15
2.3.1 検討：プログラム設計 .....	15
2.3.1.1 大学生が直面すると考えられる就職活動に関わる課題 .....	15
2.3.1.1.1 職業選択に対する意識 .....	15
2.3.1.1.2 やりたいこと志向 .....	16
2.3.1.1.3 早期離職 .....	16
2.3.1.2 課題解決のためのプログラム .....	17
2.3.1.2.1 情報探索プロセスの応用 .....	17
2.3.1.2.2 キャリア教育の早期着手の重要性 .....	17
2.3.1.2.3 プログラムに含めるべき方法・手続き .....	17
2.3.2 提案：研究1で設計したプログラムの素案 .....	19
2.3.2.1 プログラムの目標設定 .....	19
2.3.2.2 プログラム参加対象者 .....	19
2.3.2.3 プログラムで採用する手法 .....	20
2.3.2.4 プログラムで使用する資料 .....	20
2.4 ヒアリング調査 .....	20
2.4.1 第1次ヒアリング .....	22

2.4.1.1	第1回ヒアリング	22
2.4.1.1.1	方法	22
2.4.1.1.2	結果	24
2.4.1.1.3	考察	25
2.4.1.2	第2回ヒアリング	26
2.4.1.2.1	方法	26
2.4.1.2.2	結果	27
2.4.1.2.3	考察	28
2.4.1.3	第3回ヒアリング	28
2.4.1.3.1	方法	28
2.4.1.3.2	結果	31
2.4.1.3.3	考察	32
2.4.1.4	第1次ヒアリング：考察	32
2.4.2	第2次ヒアリング	33
2.4.2.1	第4回ヒアリング	33
2.4.2.1.1	方法	33
2.4.2.1.2	結果	35
2.4.2.1.3	考察	36
2.4.2.2	第5回ヒアリング	36
2.4.2.2.1	方法	36
2.4.2.2.2	結果	42
2.4.2.3	第6回ヒアリング	44
2.4.2.3.1	方法	44
2.4.2.3.2	結果	47
2.4.2.3.3	考察	48
2.4.2.4	第7回ヒアリング	49
2.4.2.4.1	方法	49
2.4.2.4.2	結果	51
2.4.2.4.3	考察	52
2.4.2.5	第8回ヒアリング	53
2.4.2.5.1	方法	53
2.4.2.5.2	結果	55
2.4.2.5.3	考察	55
2.4.3	研究1：考察	56
2.4.3.1	プログラムの目標設定	56

2.4.3.3 時間・回数.....	58
2.4.3.4 題材として取り扱う職業.....	58
2.4.3.5 プログラム内で使用するワークシート.....	59
2.5 提案：キャリア教育プログラム.....	62
2.5.1 事前課題.....	62
2.5.2 プログラム第1回.....	62
2.5.3 プログラム第2回.....	63
2.5.4 プログラム第3回.....	64
2.5.5 事後課題.....	64
<b>3. 研究2.....</b>	<b>65</b>
3.1 手続き.....	65
3.1.1 実践日程・会場.....	65
3.1.2 研究倫理審査.....	65
3.1.3 プログラム参加者の募集.....	65
3.1.4 事前課題.....	65
3.2 プログラム実践報告.....	66
3.2.1 プログラム第1回.....	66
3.2.1.1 大学2年生.....	66
3.2.1.1.1 開催日時および参加者.....	66
3.2.1.1.2 実践内容.....	66
3.2.1.2 大学3年生.....	68
3.2.1.2.1 開催日時および参加者.....	68
3.2.1.2.2 実践内容.....	68
3.2.1.3 プログラム第2回への検討事項.....	70
3.2.2 プログラム第2回.....	72
3.2.2.1 大学2年生.....	72
3.2.2.1.1 開催日時および参加者.....	72
3.2.2.1.2 実践内容.....	72
3.2.2.2 大学3年生.....	73
3.2.2.2.1 開催日時および参加者.....	73
3.2.2.2.2 実施内容.....	73
3.2.2.3 プログラム第3回への検討事項.....	75
3.2.3 プログラム3回目.....	75
3.2.3.1 大学2年生.....	75
3.2.3.1.1 開催日時および参加者.....	75

3.2.3.1.2 実践内容.....	75
3.2.3.2 大学3年生.....	77
3.2.3.2.1 開催日時および参加者.....	77
3.2.3.2.2 実践内容.....	77
3.2.4 事後課題.....	78
3.3 研究2：結果.....	79
3.3.1 事前課題.....	79
3.3.1.1 大学2年生.....	79
3.3.1.2 大学3年生.....	79
3.3.2 プログラム第1回.....	80
3.3.2.1 大学3年生.....	80
3.3.2.1.1 配布資料の読み込み.....	80
3.3.2.1.2 第1回事後課題.....	81
3.3.3 プログラム第2回.....	81
3.3.3.1 大学2年生.....	81
3.3.3.1.1 配布資料の読み込み.....	81
3.3.3.1.2 第2回事後課題.....	82
3.3.3.2 大学3年生.....	82
3.3.3.2.1 配布資料の読み込み.....	82
3.3.3.2.2 第2回事後課題.....	82
3.3.4 プログラム第3回.....	83
3.3.4.1 大学2年生.....	83
3.3.4.1.1 グループワーク.....	83
3.3.4.1.2 個人ワーク.....	83
3.3.4.2 大学3年生.....	83
3.3.4.2.1 グループワーク.....	83
3.3.4.2.2 個人ワーク.....	84
3.3.5 事後課題.....	84
3.3.5.1 大学2年生.....	84
3.3.5.2 大学3年生.....	84
3.3.6 感想.....	85
3.3.6.1 大学2年生.....	85
3.3.6.2 大学3年生.....	85
3.4 研究2：考察.....	85
<b>4. 総合考察.....</b>	<b>89</b>

4.1 本研究のまとめ.....	89
4.1.1 プログラム開発.....	89
4.2 本研究の意義.....	90
4.2.1 プログラム開発.....	90
4.2.2 プログラム実践と評価.....	90
4.3 今後の検討点.....	91
4.3.1 プログラムの内容.....	91
4.3.2 プログラム実践.....	92
<b>5. 結論.....</b>	<b>93</b>

## 謝辞

## 引用文献

## 付録

- 付録1 ワークシート Z
- 付録2 ワークシート 1
- 付録3 ワークシート 2
- 付録4 プロセス記録日誌（一部）
- 付録5 ワークシート 3
- 付録6 ワークシート 3（共有）
- 付録7 ワークシート 4（のちのワークシート 5）
- 付録8 ワークシート 3S
- 付録9 ワークシート 3T
- 付録10 ワークシート 4S
- 付録11 ワークシート 4T
- 付録12 ワークシート 3S（共有）
- 付録13 ワークシート 3T（共有）

## 1. 研究背景と目的

### 1.1 日本のキャリア教育

#### 1.1.1 日本のキャリア教育の経緯

現在、キャリア教育は、「一人一人の社会的・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」（中央教育審議会, 2011）と定義され、学校教育による育成支援が求められている。

日本において、キャリア教育という文言が公の文書に出現したのは、中教審答申『初等中等教育と高等教育との接続の改善について』（中央教育審議会, 1999）（以後、接続答申）である。接続答申の検討のはじまりは、同年9月に改訂された『教育改革プログラム』（文部科学省, 1999a）が背景にある。当時の文部省は大学や高等専門学校などに対し、21世紀の到来を前に、「我が国が活力ある国家として発展し、国際社会に貢献できる科学技術創造立国、文化立国を目指していくためには、あらゆる社会システムの基盤となる教育の役割が極めて重要」（文部科学省, 1999a）と通達した。

『教育改革プログラム』改訂の前段として、初等中等教育における学習指導要領の改訂がなされている。中教審答申『21世紀を展望した我が国の教育の在り方について』（中央教育審議会, 1996）では、今後の教育の在り方を、「[ゆとり]の中で、子供たちに[生きる力]をはぐくんでいくことが基本であると考えた。そして、[生きる力]は、学校・家庭・地域社会が相互に連携しつつ、社会全体ではぐくんでいくものであり、その育成は、大人一人一人が、社会のあらゆる場で取り組んでいくべき課題」（中央教育審議会, 1996）としている。さらに、「高等学校教育の改革・大学教育の改革、大学・高等学校における入学者選抜の改善、いわゆる中高一貫教育の導入や教育上の例外措置等、「一人一人の能力・適性に応じた教育と学校間の接続の改善」を中心に審議を進めることとしている」（中央教育審議会, 1996）と明記している。

また、平成11年度教育白書（文部科学省, 1999b）でも、「21世紀の到来を目前に控えた今日我が国は、少子・高齢化、情報化、国際化が急速に進展する一方、戦後一貫して成長・発展を続けてきた経済活動が長期にわたって停滞し、失業問題が深刻化するなど、明治維新,第二次世界大戦後に続く改革の時期を迎えている」（文部科学省, 1999b）として、多くの課題を抱える日本の現状を教育で変えていく必要性を掲げている。

接続答申では、「自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育」（中央教育審議会, 1999）を「キャリア教育」とし、キャリア教育を発達段階に応じて実施し、学校教育と職業生活の円滑な接続を図る必要があるとしている。また、当時から、新規学卒者のフリーター志向の広がりや、新規学卒者の就職後3年以内の離職率の高さが指摘されている。

その後、キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議が2004年に作成した報告書では、キャリア教育を、「児童生徒一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわし

いキャリアを形成していくための必要な意欲・態度や能力を育てる教育」(キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議, 2004) としている。また、「自らの責任で『キャリア』を選択・決定していくことができるよう必要な能力・態度を身につけていく」(キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議, 2004) ことが、キャリア形成に必要であるとしている。当時、社会情勢として、終身雇用や年功序列型賃金などの日本の雇用慣行が見直されることや、正規雇用から非正規雇用への切り替えなど、若者を取り巻く環境が変化してきた。このような変化により、学校教育と職業生活の円滑な接続が困難を極めている状況が指摘されている。

また、同報告書では、進路指導、職業教育とキャリア教育の関係性についても触れている(キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議, 2004)。進路指導、職業教育はいずれもキャリア教育の中核をなす教育である。一方で、進路指導は「出口指導」、職業教育は「専門知識・技能の発達」に重きを置かれていた経過があり、将来の展望をとらえる視点に欠けているとも指摘している。

2011 年の中教審答申『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』(中央教育審議会, 2011) では、「人が、生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねが、「キャリア」の意味するところ」(中央教育審議会, 2011) としている。しかし、接続答申や 2004 年の報告書でも指摘されていた雇用の不安定化、就業構造の変化とともに、学校教育と職業生活への移行が円滑でない旨も依然として指摘されている。加えて、将来の職業生活のために学習を行う意識が低いことも課題とされている。そのうえで、キャリアは「自然に獲得されるものではなく、子ども・若者の発達の段階や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」(中央教育審議会, 2011) していくものとして、その発達を促すための教育の必要性を指摘している。

### 1.1.2 教育機関におけるキャリア教育

内閣府は、2012 年に『若者雇用戦略』(内閣府, 2012) をまとめた。バブル崩壊後から停滞した経済状況などから若者の失業率の上昇、就職率の低下、早期離職の増加など、若者の雇用環境は厳しい状態にある。将来を担う若者の育成を社会全体で支援することにより、若者の経済活動への積極的な参加・貢献を促すことを目的としている。その中で、「大卒・高卒の就職率は 9 割を超えているが、中退者・無業の者・一時的な職についた者・早期離職者を合わせると、高卒の 3 人に 2 人、大卒の 2 人に 1 人は、学校から職場に円滑に接続していない状況である」(内閣府, 2012) ことを問題視している。接続答申においても、早期離職者が多いことは指摘されており、20 年近く経過する現在でも、若者の雇用における課題といえる。内閣府は、「学校教育全体を通じて、物事を多様な観点から考察する能力(クリティカルシンキング)を含め思考力・判断力・表現力等を育成することが必要」(内閣府,

2012) との見解を示しており、高等教育のみならず初等中等教育からの継続した教育が重要であると考えられる。

しかし、キャリア教育の内容については、各教育機関の教育指導方針に委ねられている状況にあり、各教育機関の特色や生徒の実態を反映したキャリア教育の実践が期待されている(中央教育審議会, 2011)。教科指導や研究活動に加えて、独自のキャリア教育を実践していくことは、指導する教員にとって負担が大きく、検討すべき課題であるといえる。

### 1.1.3 高等教育におけるキャリア教育推進

高等教育におけるキャリア教育は、「自らの視野を広げ、進路を具体化し、それまでに育成した社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を専門分野の学修を通じて伸長・深化させていく段階」(文部科学省, 2011) とされている。特に、大学のキャリア教育の大きな目的のひとつは、初職選択をスムーズに行うことである(下村, 2009)。「職業を意識した時期が遅いほど、自分の就きたい職業で悩み、社会に出ることに不安を感じている傾向にあること」(内閣府, 2012) から、原則として、内閣府は、高校・大学の初年次からキャリア教育を推進することを求めている。同時に、内閣府は「職業を意識した時期が早いほど将来の目標を持って様々な活動に取り組めること、高校や大学等において中退者が相当程度いること等を踏まえ、高校や大学等の各学校において初年次から教育活動の全体を通じて体系的・系統的なキャリア教育を実施するよう取組を進める」(内閣府, 2012) との基本的方針を示している。以上の点から、就きたい職業や社会へ出ることについての悩みを軽減するためには、早期にキャリア教育を始めることが望ましいと考えられる。

### 1.1.4 大学におけるキャリア教育実践状況

2011年に大学設置基準が一部改正され、大学での職業指導(キャリアガイダンス)を法制度として導入した。以後、各大学においては、大学の特色や教育方針などを踏まえた教育体制の整備を進めている状況である。キャリアガイダンス制度化の背景として、明確な目標がないまま就職活動を迎える学生が多いこと、また就職してもすぐに辞める学生が多いことから、社会に出る前の学校教育における体系的な教育の重要性が指摘されている((独)労働政策研究・研修機構, 2014)。

『大学等における学生支援の取組状況に関する調査』は、(独)日本学生支援機構が実施する学生生活全般の支援に関する調査であり、2年ごとに実施されている。現在参照できる最新の平成25年度調査結果((独)日本学生支援機構, 2014)では、必修科目としてキャリア科目を開設している大学は、大学全体で49.5%となり、2010年に実施された前回調査の36.3%から増加したことが明らかになった。インターンシップを大学全体で授業科目として開設している大学は、国公立大学合わせて40.7%であり、前回調査の34.8%を上回る結果となった。また、大学全体での開設ではなく学部単位での開設にて実施している大

学や、正課外活動として実施している大学もあることが明らかになっている。

『大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法—就職課・キャリアセンターに対する調査結果—』((独)労働政策研究・研修機構, 2014)は、高等教育機関に設置された就職課やキャリアセンターが、学生のキャリアガイダンスと就職支援への取り組み状況を把握し、問題点や課題を明らかにすることを目的とした調査報告書である。同報告書では、大学の就職課・キャリアセンターが現在あるいは中長期的に重点的に取り組んでいることとして、「低学年からのキャリアに対する意識づけ」、「就職課・キャリアセンター利用の促進」の2点について、7割近くの大学が課題であると回答した。その他にも、「就職意欲の低い学生や就職困難な学生への呼びかけやアプローチ」、「個別相談体制の充実」などを課題としてあげている大学が多かったことが示された。

また、同報告書では、就職課・キャリアセンターのひとつの業務として学生に対して、就職活動に関する情報提供や働きかけを実施することをあげている。情報提供の手法として多く実施されているのは、就職ガイダンスや集団セミナーのような、学生を集めて情報を提供するものである。就職課・キャリアセンターが行う情報提供には、「職業情報」と「求人情報」がある。「職業情報」とは、どのような職業があり、その職業は具体的にどのような活動をするのかという内容を指す。一方の「求人情報」は具体的な求人にとどのようなものがあるか、という内容を指している。

同報告書の調査結果として、職業情報の提供に必要な内容を問う調査で「仕事の内容、具体的に何をどのようにするか」、「その仕事の面白さややりがい」、「その仕事の業界の動向や将来性」などが上位にあげられた。職業情報に必要な特性や特徴を尋ねた設問では、「正確性・信頼性」、「内容が新しく、情報が新鮮なこと」、「学生に勧められるよう、無料あるいは廉価であること」が上位となった。また、その職業情報を学生に提供することで期待することを尋ねた結果、「就職後、実際にどのような仕事をするか具体的に学生がわかること」、「就職活動に向けて学生が職業に興味を持つこと(動機づけ)」、「世の中に様々な職業があることを学生がわかること」が上位3項目となった。学生が職業情報として利用している、または利用を勧めているインターネットサービスや書籍は、いわゆる「就活サイト」が最も多い結果となった。書籍としては、会社情報や業界情報に関する書籍が多くあがった。

一方で、同報告書の調査結果では、職業情報に関する自由記述欄において、「実情やマイナス面」を知りたい、という期待が多く寄せられていた。また、ミスマッチ防止のための情報、ブラック企業に関する情報に加え、正確な会社情報の提供を期待する記述も多く見られた。

さらに、同報告書においては、次のような今後の検討点が指摘されている。第1に、学生の間には存在する意識の差である。必修科目でなく正課外活動として集団セミナーなどを実施する場合、熱意のある学生や明確な目標を持った学生のみが参加する状況にある。同

報告書は、参加しない、もしくは参加できない学生をフォローするための対策も必要であることを指摘している。現在、就職活動に悩む学生に対しては、個別相談に応じるなどの対応がとられている。一方で、通常の対応では困難な学生もおり、担当者の知識とスキルが求められているということも指摘されている。

第2に、「就職や職業選択をキャリア形成の中にどのように位置づけて卒業後の進路を選択するのか」((独)労働政策研究・研修機構, 2014) という学生への働きかけである。就職課やキャリアセンターが実施する集団セミナーの内容は、初期の段階では就職ガイダンスや自己理解などのセミナーが中心である。就職活動が本格化する時期になると、エントリーシートの書き方や面接対策、内定者との交流会など、就職活動対策を意識した内容が中心となる。しかし、生涯を見据えたキャリア教育よりも、卒業後の進路を確定するための就職支援に注力せざるを得ないことは、大学におけるキャリア教育という点においての課題といえる。また、同報告書は「学生の職業意識を高めるための教育的な働きかけとして(中略) 学生が世の中や自分が働きたい地域にあるさまざまな職業、職務内容、必要条件を知り、それらを自らの適性と照らした上で具体的な求人情報や業界情報を検索し、進路や就職先を具体的に選ぶことができるように、使い方や提供する内容を検討する必要がある」((独)労働政策研究・研修機構, 2014) と提言している。

#### 1.1.5 大学におけるキャリア教育プログラムの実践状況

1.1.4 のとおり、大学では就職課やキャリアセンターが中心となって実施しているキャリア教育が多く提供されていることが明らかになっている。教育課程において実施されている事例として、厚生労働省が外部委託して「大学におけるキャリア教育プログラム事例集」(㈱三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング, 2015a) をまとめている。現状、各大学ではさまざまなキャリア教育を推進していることと考えられるが、ここでは、この事例集のインタビュー調査の結果を参照する。

大学におけるキャリア教育プログラム事例集は、「大学等で実施されるキャリア教育において、職業情報を提供しつつ仕事理解を促したり、自己理解、ワークルールの理解を行っている、あるいは各種ツールを活用しているなど、学生の適切な職業選択につながるような独自の工夫のあるキャリア教育プログラムを収集し紹介することを目的」(㈱三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング, 2015a) としてまとめられた事例集である。対象は、国公立大学2校と私立大学4校の計6校で、大学の立地などに配慮して選定されている。事例集の中では、特色あるキャリア教育プログラムを紹介している。本稿では国立大学2校(宇都宮大学、広島大学)と職業情報の収集をプログラムに取り入れている関西大学の取組状況について触れる。

宇都宮大学では、キャリア教育と教育支援を一体として取り組む体制のもと、教員と職員が一体となり、4年一貫のキャリア教育を展開している。特色ある取り組みとして、キ

キャリア教育・就職支援センターが実施する全学部・全学年を対象とした授業が複数開設されている。

科目「人間と社会」では、学生に「自分がどのようなキャリアデザインを描くのか、どのような職業選択をするのか、そのためにはどんな大学生活を送ったらよいか」(株三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2015a)を検討させるために、職業選択を取り巻く社会状況や職業について正しく理解させることを到達目標としている。プログラムの中では講義形式のみによらず、グループワークや外部講師などによる講義を実施し、多面的に展開していること、ネットの情報に惑わされることなく、学生自身に考えさせるよう仕向けることなどを工夫点としてあげている。

広島大学は、全国の国立大学に先駆けて、1998年に学生就職センターを開設し、現在はグローバルキャリアデザインセンターとして、全学的なキャリア教育を展開している。グローバルキャリアセンターが開設している授業は2科目ある。

そのうちの1科目である「職業選択と自己表現—自分のキャリアをデザインしよう—」は、キャリアデザインを通して、大学での学びや大学生活の過ごし方を学ぶものである。受講者の8割を1・2年生が占めているが、全学年、全学部を対象として開設しているため、他学年、他学部の学生とのグループワークが可能となっている。「グループワークを行うことによって、異なる考え方に触れたり、刺激を受けたり」(株三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2015a)することも効果として期待できるとしている。また、内定を獲得している大学4年生や大学院修士2年生へのインタビュー調査や、著名人による講話を盛り込むことが工夫点としてあげられた。

関西大学は、正課教育カリキュラムと正課外教育プログラムを融合したシステムを発展させ、「関西大学キャリア教育プログラム(K-CEP)」を構築し、大学入学前から卒業後までにわたるキャリア教育・キャリア支援に取り組んでいる。

正課教育カリキュラムの中でも、科目「キャリアデザインⅡ(仕事の世界)」では、「産業・職業・企業についての理解を促進して、仕事の世界を拓げることを目的としている」(株三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2015a)。この科目の開設にあたっては、産業・職号・企業について、「学生が中等教育段階までで十分に学ぶ機会が得られていない現状」(株三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2015a)を指摘している。科目「キャリアデザインⅡ(仕事の世界)」では、全15回のうち、第1回から第5回までは職業を知ること为目标としている。授業内では、興味のある職業分野を考えさせるワークのほか、別の授業で収集した職業情報を「モノ・関心・場所・生活のそれぞれをキーワードにした職業群に分類して、それぞれにおいて自分自身の各職業への関心の高低をチェックさせる」(株三菱UFJリサーチ&コンサルティング, 2015a)作業を組み込んでいる。また、独自開発したツールとして、職業を12の分野に分け、各分野との関連の強い具体的な職業例をリストアップした職業分野表などを使用している。

この事例集作成と同時に、厚生労働省が作成した 90 分×全 15 回のキャリア教育プログラム集（㈱三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング, 2015b）が Web 上で公開されており、大学でのキャリア教育プログラムは今後さらに推進が図られると考えられる。

#### 1.1.6 大学生の就職活動を取り巻く環境

厚生労働省が発表した『大学等卒業予定者の就職内定状況調査』（厚生労働省, 2016a）によると、大学卒業予定者の就職内定率は 87.8%と前年同期比 1.1 ポイント上昇している。これは就職氷河期到来前の平成 20 年 3 月卒業生以来 8 年ぶりの高水準である。また、2009 年に発生したリーマンショックを機に、一度は下落に転じた就職内定率であるが、2011 年度以後は、上昇傾向にある。そして現在、大学生や大学院生の就職活動は、国や産業界、大学を巻き込み大きな変革期にあるといえる。

大学生の就職活動は、2011 年度以前には大学卒業生学部 3 年次、大学院修士課程修了予定者修士 1 年次の 10 月 1 日に広報活動が解禁され、選考活動は学部 4 年次、修士 2 年次の 4 月 1 日以降に始まるものであった。2011 年 3 月に示された（一社）日本経済団体連合会（以後、経団連）の『採用選考に関する企業の倫理憲章』（経団連, 2011）では、2013 年度新卒者へ対する広報活動の解禁が学部 3 年次、修士 1 年次の 10 月 1 日から 12 月 1 日へ変更となった。それに伴い、大学内で実施されているセミナーや説明会についても、12 月 1 日以前の場合、企業団体は参加を自粛するよう示された。

2013 年 9 月の『採用活動に関する指針』（経団連, 2013）では、2014 年度卒業・修了予定者への広報活動は学部 3 年次、修士 1 年次の 3 月 1 日から、選考活動は学部 4 年次、修士 2 年次の 8 月 1 日以降とした。その 2 年後の 2015 年には、2016 年度卒業・修了予定者の『採用活動に関する指針』（経団連, 2015）として、選考時期を 2 か月前倒しして、学部 4 年次、修士 2 年次の 6 月 1 日以降とするものと改めた。

2013 年に就職活動の時期が変更する指針を発表した理由は、同年に政府が閣議決定した『日本再興戦略』（内閣府, 2013）にある。同報告書には、若者の活躍推進のため、学修時間の確保、留学など促進のため、就職活動の時期を変更する旨が記されている。

しかし、その後すぐに採用活動の開始時期を 8 月から 6 月へ、2 か月前倒しすることとなったのは、複数の問題が指摘されたことが原因であると考えられる。2015 年度卒業・修了予定者の就職活動に関する調査（文部科学省, 2015）より、学生の就職活動の期間がかえって長期化していることや、学事日程への影響として支障が増えそうだと回答した大学が半数近くあったことが明らかとなった。また、経団連に所属しない外資系の企業団体による早期の採用活動も原因の一端を担っていると考えられる。苦心しているのは大学や学生だけではなく、中小企業では、大手企業の採用が後ろ倒しとなっていることや景況感も相まって、内定辞退者が続出し採用活動に支障が出ていることも報道された（日本経済新聞社, 2015）。今後も大学や企業団体などとの調整が続き、再度の活動時期変更も予想される。

制度としての新卒採用が各方面からさまざまな意見を受ける中、就職活動に向かう学生にも課題は複数ある。本格的に就職活動へ向かおうとするとき、学生は、自己分析や業界分析、企業研究をしたうえで、実際にエントリーする企業を選択していく。就職活動を行う学生は、まず情報収集を始めることになる。就職活動中の情報収集において、特に知りたかった情報と、実際に得られた情報との間にギャップが生じていることが調査結果から明らかになっている（㈱リクルートキャリア, 2015）。

『2016年卒マイナビ大学生就職意識調査』（㈱マイナビ, 2015）によると、前年同調査と比較して、中堅・中小企業志向がある学生が増加し、大手志向がある学生が減少に転じたとされている。中堅・中小企業志向である学生 52.5%のうち、9.9%の回答者が「中堅・中小企業がよい」と回答している一方で、42.6%の回答者が、「やりがいがある仕事であれば中小企業でもよい」という選択肢を選んでいる。これは、大手志向（「絶対に大手企業がよい」と「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」）が減少したことは事実だとしても、中堅・中小企業を積極的に目指す学生が増えたとは言い切れないと考えられる。また、同調査において、企業選択のポイントを尋ねているが、上位には、「自分のやりたい仕事ができる会社」、「安定している会社」、「社風が良い会社」などがあがっている。この調査は、2016年3月に卒業予定である学生がまさに就職活動を行っている期間に実施された調査である。したがって、やりたいことをできる、安定している、といった、条件で就職活動を行っているのみならず、そういった条件に合致する企業に就職したい、と考えて就職活動を行うと、自身にぴったりの適職との出会いを求めるあまり、理想と現実のすりあわせがうまくいかないこともある（安達, 2004）。また、他の選択肢を考慮できない場合や、第1、第2志望の選考がうまくいかない場合、就職活動を停止してしまうこともある（椿, 2002）との指摘もある。就職活動を取り巻く環境が変化している近年では特に、自分がやりたい仕事だけを探すだけでなく、他の選択肢を検討する必要があると考えられる。そのためには、自分が仕事において重要視することを明確にする必要がある。

さらには、就職活動を経て内定を獲得し無事に就職しても、直面する課題がある。それが、早期離職という問題である。1.1.2 で述べたとおり、接続答申が公表された1999年より、3年以内に離職する新卒就職者は3割程度と問題視され、現在も同水準で推移している（厚生労働省, 2016b）。

### 1.1.7 進路・職業選択の意思決定に関する先行研究

進路・職業選択の意思決定に関する研究においては、意思決定プロセスを重視する研究と、意思決定のシステムを取り巻く外的要因を重視する研究との2点の立場がある。（独）労働政策研究・研修機構は、職業相談において広く活用可能な形として、キャリア理論やカウンセリング理論に関する文献調査結果（（独）労働政策研究・研修機構, 2016）をまとめている。

第1の立場として、意思決定プロセスを重視する研究がある。代表的なキャリア意思決定プロセスモデルのひとつは、Gelattによるモデル(Gelatt, 1962)である。Gelattによれば、個人が意思決定をするためには、行動方針を定め、問題を明らかにするために情報を集める。その後、自身の価値観や判断基準に基づき、意思決定をすることとなる。その意思決定は、3段階で行われる。第1に選択肢から結果を予測し、第2に結果が自身にとって望ましいかを評価・判断し、第3に自身の目標・目的と照合して、判断基準に合致する選択肢を決定する。また、Hiltonによるモデル(Hilton, 1962)は、自身が持つ価値観や判断基準と、外から得られた情報との間に生じた不一致を解消する過程が意思決定プロセスモデルとして示している。不一致により自身の価値観や判断基準の修正可否を検討し、不一致が解消されるまで、情報収集や検討のプロセスが繰り返されるとしている。

日本においても、就職活動における情報探索行動に関する研究が存在する。下村・堀は、大学生の就職活動における情報探索活動が就職活動結果に与える影響について、就職活動で活用されるメディアおよび得られる情報の違いに着目して検討している(下村・堀, 2004)。この調査結果では、「就活サイト」情報は、広く活用される情報であることから、マスメディア情報と類似した性質を持つと考えられ、『就職活動の初期段階で就職活動の全体像を漠然と把握するには適した情報源』(下村・堀, 2004)であることが示唆された。一方で、大学生に重要視されている情報はOB/OGや友人から得られる情報であり、「就活サイト」で全体像を把握した後は、情報を得るために人に会うべきであることも示唆されている。また、友人から得られる情報は就職活動の結果には直接的な影響を及ぼさなかったことが明らかになった。この点については、就職活動に対する意欲やモチベーション維持のために必要な情報であったと考察されている。

第2の立場としての意思決定のシステムを取り巻く外的要因を重視する研究は、自己効力感(self-efficacy)を重視する内容である。自己効力感とは、「自己の能力への確信の程度」(三輪, 2003)や、「自分がある行動についてしっかりやれているという自信」((独)労働政策研究・研修機構, 2016)などと表現される概念で、Banduraによって提唱されたもの(Bandura, 1977)である。進路選択における自己効力感に関する研究は日本においても複数報告されている。進路選択に対する自己効力感尺度(安達, 2001)や進路不決断尺度(清水, 1990)などが、自己効力感が進路選択や就職活動に及ぼす影響を測る尺度として利用されている。しかし、その他にも尺度は数多く存在している。

1.1.5において、大学で実施されているキャリア教育プログラムについて触れたが、独自のキャリア教育プログラムが自己効力感に及ぼす影響を検討した事例もある。川瀬・辻・竹野・田中(2006)は、自校におけるキャリア教育の2年生必修科目において、①適性検査による自己理解(90分×3回)、②社会人講師の講話による職業理解(90分×5回)、③グループワークによる進路探索(90分×4回)というプログラムを実施した。目的は、「学生に進路探索の機会を与え、長期的な視点で進路を設計し、適切な進路を主体的に決定でき

るように支援すること」(川瀬ら, 2006)である。自己理解に関する講義は外部講師を招いて、適性検査は従来の進路ガイダンスで使用されているもので実施された。社会人講師は地元の経営者2名、卒業生3名であり、講話と質疑応答がなされた。グループワークでは、学生からあげられた「仲間を募って話してみたい進路に関するトピック」に基づきグループ分けし、グループで「理想の履歴書」を作成させた。このプログラムが、学生の「進路選択に対する自己効力感」および「進路選択に対する結果期待」(いずれも安達, 2001)を高めるという仮説を立てて、プログラム前後で質問紙調査を実施した。質問紙調査の結果から、プログラム後には「進路選択における自己効力感」および「進路選択に対する結果期待」が有意に上昇しているという結果が得られた。川瀬らは、プログラムを教育課程の中で実践したことが、全体の自己効力感上昇につながったと考察している。一方で、自己理解と職業理解が結びついていない点を大きな課題として指摘している。学生にとって、学業と職業を結び付けて考える機会が非常に少ない現状に対して、「職業や進路に関する情報が提供されないまま、自己分析だけを行っても自己理解は深まらないだろう。もちろん、職業選択の幅も狭いままである。」(川瀬ら, 2006)と指摘している。

また、大学生の就職活動における情報探索行動と自己効力感の関係について検討した研究もある。樋口ら(2008)は、就職活動における情報収集行動が進路に対する自己効力感が及ぼす影響および実際の進路探索行動に及ぼす影響を検討することを目的として、女子大学生および女子短期大学生を対象とした質問紙調査を実施した。その結果、情報収集行動を通じて必要となる情報を入手することによって、「自分が進路選択に至るまでの計画を効率的に行えるという自信や、自分に合った進路や職業を適切に選択できるという自信を高め」(樋口ら, 2008)進路選択行動を促進することが示唆された。その一方で、「就活サイトでの情報収集」は自己効力感を高めるが、「他者からの情報収集」は「情報と計画についての自信」に対して有意な負の影響を示していることから、情報収集源や得られた情報内容によって、自己効力が高まったり低下したりする可能性が考察されている。また、自己効力感や情報収集行動や進路選択行動を促進することが示唆された。

#### 1.1.8 課題解決のための提案：キャリア教育プログラムの開発

本研究では、研究背景で述べた大学生の就職活動における課題解決のために、情報探索プロセスモデルを応用したキャリア教育プログラムを提案する。ここで指すプログラムとは、必ずしも教育課程の正課とすることを前提とせず、ひとつのパッケージとして提案することを目指し、プログラムという表現を用いている。また、課題解決のための手続きを習得することを達成目標とする、集団受講を想定したプログラムを開発する。

1.1.7において、先行研究として、Gelattによる意思決定プロセスモデルに触れたが、当該プロセスを独力で完遂するためには、自身の価値観や判断基準が明確であることで必要である。しかし、就職活動に明確な目標を持ってないまま臨む学生が多いことが課題として

指摘されている（(独)労働政策研究・研修機構，2014）。大学生の就職活動においては、自身の価値観や判断基準に基づき行動することになるが、判断そのものを集団に対して一斉指導することは非常に困難である。したがって、その前段階として、自身の行動指針を明確にするための情報探索行動が必要であると考えられる。情報探索にもプロセスモデルが存在している。代表的なモデルとして、Kuhlthauによる情報探索プロセス（Kuhlthau, 1993）があげられる。

Kuhlthau は、高校生のレポート作成のプロセスの観察とインタビューを実施した研究結果から、学習者の視点による情報探索プロセスモデルを示した。Kuhlthau が示した情報探索プロセスモデルは、作業段階と思考・感情・行動からなる。Kuhlthau（1993）および三輪（2003）によれば、プロセスモデルの作業段階を、「タスク定義」、「トピック選択」、「漠然とした情報収集」、「フォーカス形成」、「情報収集」、「情報探し終了」の6段階で捉えている。第1段階の「タスク定義」は、学習者にとって宿題を指示された状態である。以前に学習した記憶を呼び起こしたりトピックや作業の進め方について相談したりする行動が見られる。また、この段階で、学習者は不安や心配を感じる。第2段階の「トピック選択」では、宿題に求められている条件や使える情報・時間などを鑑み、より成功可能性が高いトピックおよび作業の進め方を選んでいく段階である。いかなる理由であれ、トピックや作業の進め方が決まるまでは不安が強くあるが、決定すれば、不安は薄れ、楽観的になるとされている。また、他者と話して情報交換する行動も見られる。第3段階は、「漠然とした情報収集」である。この段階では自身の理解を深めるために一般的な情報収集を行い、徐々に焦点を絞っていく。その最中で、自身の知識とは異なる情報に遭遇することや他の情報源から得た情報がかみあわないことなど、不安や疑い、混乱が頻繁に起こる。そのために、この段階で作業を放棄してしまう学習者も見られることから、多くの学習者にとって最も苦勞する段階であるとされている。第4段階の「フォーカス形成」は、得られた情報から焦点を定めていく段階である。この段階では、焦点が定まるにつれて、不安がうすれ、自信が高まる。この段階で焦点を定められない場合、以後の段階では作業が困難となる。第5段階は焦点を定めたトピックに関する「情報収集」を行う。焦点が明確になった学習者は、図書館や情報探索システムを活用しながら関連する情報を収集する。トピックへの興味・関心の高まりとともに、自身が高まる状態にある。第6段階は「情報探しの終了」の段階である。情報探索が滞りなく終えられた満足感か、もしくはできなかったことに対する失望を感じる。情報探しを終える理由は、情報収集を終えることができた場合や締め切りが到来してしまう場合など、人それぞれである。情報収集を終えると、レポートやプレゼンテーションの作成を開始することとなる。また、追加の第7段階として、「情報探しの終了」後の「評価」が発生する（Kuhlthau, 2004）。情報探索がうまくいったかいかなかったかを含め、生産した成果とともにプロセスを評価する段階である。以上の7段階の作業段階のうち、第1段階の「タスク定義」から第4段階の「フォーカス形成」までの

間のプロセスは、不安を感じる状態であることが示されている。情報探索プロセスは、問題・課題を解決する際に、情報を収集し、知識を増やし、問題の焦点を明確にしながら、解決する手段を検討していく過程である。

その後、2007年に Kuhlthau は、Caspari, Maniotes らと Guided Inquiry (Kuhlthau et al., 2015) をまとめている。Guided Inquiry とは学習者を指導する立場の教育者に焦点をあて、1993年に Kuhlthau が示した学習者の視点による情報探索プロセスに重ねて描かれ、Kuhlthau らは2012年にモデルを図にまとめている。Guided Inquiry は7つの段階が示されている。この7段階は、情報探索プロセス6段階に追加の「評価」を加えた7段階と対応するように示されている。Guided Inquiry の第1段階は“Open”で、情報探索モデルにおける「タスク定義」の状態にある学習者の心を開き、好奇心を刺激することが主な目標である。第2段階の“Immerse”は、情報探索モデルにおける「トピック選択」の段階にある学習者とコンテンツとをつなぎ、さらに探求したいと感じさせる興味深いトピックを見つける手助けをすることを目指している。第3段階の“Explore”は、情報探索モデルにおいて最も苦勞する過程である「漠然とした情報収集」にあたる段階である。ここでは、学習者が不安や混乱を感じやすいことから、情報を収集したり、得られた新しい情報が学習者に影響を及ぼしたりする際に、心を閉ざさないよう導くことが必要となる。第4段階“Identify”は、情報探索モデルにおける「フォーカス形成」にあたる段階であり、学習者が、興味深い情報や差し迫った問題などから検討する論点を構成する段階である。指導者は、そのための方法を紹介し、すべての学習者が方向性を定めることができるよう指導する必要がある。第5段階の“Gather”は、情報探索モデルにおける「情報収集」に対応する段階で、学習者が前段階まで得られた情報のうち、どの情報が有用で、強く惹かれるものなのかを選ぶ手助けが必要となる。情報探索モデルにおける「情報探しの終了」にあたる第6段階は“Create”と“Share”との、ふたつの過程が示されている。情報探しが終了したことで、学習者はレポートやプレゼンテーションを作成する準備が整った段階にある。指導者は、要約や解釈の手助けを通じ、学習の意義を拡張しながら成果物の共有への道筋を立てていくことが求められる。“Share”は、“Create”の過程で作った成果物を共有することで、相互に学習できる段階である。指導者は、学習者にとって情報共有しやすい環境づくりが必要である。第7段階は“Evaluate”と表される、Guided Inquiry において重要な構成要素である。指導者は、プロセス全体を通じて参加者自身が自己評価をするよう促すことが求められる。

本研究では、プログラムの開発において、情報探索プロセスのいくつかの段階の作業内容を検討することとした。就職活動は、概ねの学生にとっては初めての経験であり、全過程において不安を感じるのは当然のことと考えられる。しかし、プロセスに沿って、乗り越えるべき課題を就職活動とすると、「漠然とした情報収集」にあたる就職先の模索から、「フォーカス形成」にあたる採用活動へ臨む企業の決定までが、特に不安を感じるプロセスであると考えられる。不安を感じるプロセスを乗り越えるスキルを早期に修得している

ことで、職業選択や、就職活動が本格化した際の行動に変化が期待できると考えられる。さらに、内閣府による指摘や、大学等の就職課・キャリアセンターに対する調査結果より明らかになっているように、職業に対する興味・関心を、より早期に意識させることが求められる。そのため、以下の図 1-1 で示したとおり、本研究では早期のキャリア教育で利用可能なプログラム開発を目指す。

以上の点から、本研究では、従来のキャリア教育に加え、就職活動前に身につけておくことが望ましい要素を学ぶことができる、集団受講を想定した早期キャリア教育プログラムを開発・検討する。これまでに、職業選択に関する軸（視点）を学び、情報収集・分類・評価を組み込んだキャリア教育プログラムは開発・検討されていない。1.1.5 であげた関西大学の取り組み事例（(株)三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング, 2015a）は、情報の収集・分類・評価という各過程は共通しているものの、職業理解のための手続きとして取り組んでいるものと推測される。本研究で開発するプログラムでは、職業理解に加えて、職業選択の軸を理解することや、情報収集プロセスを身につけることを目指すため、情報収集・分類・評価を重要視したプログラム内容を検討する。

本研究で 開発する キャリア教育プログラム	就職支援	
	面接対策・ES 対策 OB・OG 懇談会 <small>（独）労働政策研究・研修機構, 2014）</small>	就職活動本格化 （採用活動・試験）
大学生生活		

図 1-1 大学生のキャリア教育における本研究の位置づけ

## 1.2 目的

本研究では、以下の3点を目的とする。

第1に、大学生の就職活動における課題解決を支援するキャリア教育プログラムを開発する（目的1）。

第2に、開発したキャリア教育プログラムを実践し、プログラムを評価する（目的2）。

第3に、プログラムの改善点、今後の検討点を明らかにする（目的3）。

## 1.3 構成

本研究は、2章以降、研究1, 研究2, 総合考察より構成される。

研究1では、目的1のために、大学生の就職活動に関する課題解決のためのプログラムの設計し、専門家へのヒアリング調査を実施する。その後、キャリア教育プログラムとして提案する。

研究2では、目的2のために、就職活動が本格化する前の大学生を対象として、研究1で開発したプログラムを実践する。また、プログラム参加者の成果物を収集し、プログラムの取組結果について分析する。

総合考察では、目的3のために、研究2で実践した結果から、研究1で開発したプログラムについて、意義や改善点を検討する。

## 2. 研究 1

### 2.1 目的

研究 1 では、職業選択の軸（視点）を広げるキャリア教育プログラム（以下、プログラム）を開発するため、プログラムを設計のうえ、専門家へのヒアリング調査を実施した。

### 2.2 研究 1 の構造

研究 1 はプログラム設計、ヒアリング調査、プログラム提案から構成される。

第 1 に、専門家へのヒアリング準備として、課題解決のための方法や手続きを検討し、プログラムを設計した。

第 2 に、プログラムに現場の声を含めるため、設計したプログラムの素案に基づき、実際に学生を指導する専門家へのヒアリング調査を実施した。

最後に、ヒアリング調査を参考に、プログラムを提案した。

### 2.3 プログラム設計・提案

ここでは、背景で触れてきた大学生が直面すると考えられる就職活動に関わる課題について整理し、課題解決のための手法に則り、開発するプログラムの原案を検討・提案した。

#### 2.3.1 検討：プログラム設計

##### 2.3.1.1 大学生が直面すると考えられる就職活動に関わる課題

###### 2.3.1.1.1 職業選択に対する意識

就職活動が本格化する以前に、自身になりたいと考える職業や勤めたい企業組織が明確に決まっている学生にとって、就職活動の行動計画策定は、決まっていない学生と比べて容易いことであると予想される。縁に恵まれ、第一志望である職業・企業組織の採用が決まることは非常に望ましいことである。一方、明確な目標がないまま就職活動に臨み、悩む学生の存在も報告されている（(独)労働政策研究・研修機構, 2014）。また、大学内でキャリア教育に関するセミナーや相談会を実施しても、参加しない、あるいは参加できない学生が生じてしまう。そういった学生をどのように支援していくかが、大学側の課題であると考えられる。

学生としては、就職活動が本格化する前に、自身がどのようなキャリアを形成していくのか、意識をもっておくことが望ましい。就職活動が本格化する 3 年生の秋以降は、就職支援にあたる、エントリーシート対策講座や面接対策のセミナーなどが多く開催される。その段階では、自身が就職・進路選択の際に重要視する条件や、就職活動の方針をある程度定められていることが望ましいと考えられる。

そのために、1.1.4 で述べたとおり、就職課・キャリアセンターは「学生が世の中や自分が働きたい地域にあるさまざまな職業、職務内容、必要条件を知り、それらを自らの適性

と照らした上で具体的な求人情報や業界情報を検索し、進路や就職先を具体的に選ぶことができるように、使い方や提供する内容を検討する必要がある」((独)労働政策研究・研修機構, 2014)。しかし、受身で情報を待ち続けるのではなく、自ら情報を収集し、自らと照らし合わせるができるようになる必要があると考えられる。

#### 2.3.1.1.2 やりたいこと志向

『2016年卒マイナビ大学生就職意識調査』(㈱マイナビ, 2015)の結果でも示されているように、学生は、自身がやりたい仕事をできることを企業選択のポイントとして、就業先を模索している。これは、やりたいこと志向(安達, 2004)とも示され、若者のキャリア意識としてとらえられる。また、自身にぴったりの適職や仕事、企業との出会いを待ち続けることを適職信仰(安達, 2004)ともしており、志向を強く持ちすぎることによって他の選択肢を持たない若者は、就職活動がうまくいかないと、悩み、活動を停止してしまうおそれがある(椿, 2002)。したがって、他の選択肢を作るためには、職業選択の幅を広げる必要がある。そのためには、職業や進路に関する情報が学生に提供される必要がある(川瀬ら, 2006)。さらには、学生自らが情報を受け入れる体制を作る必要があると考えられる。

#### 2.3.1.1.3 早期離職

就職活動を通じて内定や合格を手にするのはゴールではなく、ひとつの始まりにすぎない。しかし、新卒者の3割が3年以内に離職してしまう状況が20年近く問題視されている。就職前に抱えた不安によって、企業組織への適合が阻害されることがある(石本・逸身・齊藤, 2010)。早期離職の主要因として、『労働環境や、仕事内容への疑念、またその職場での自身の将来像に対する不安が影響している』(中村・則定, 2013)ことが示されている(中村・則定, 2013)。加えて、それらは、社会情勢の変化を背景として、「逃避」や「一時的な就労」という姿勢につながっているとも指摘されている(中村・則定, 2013)。

大学生が大学を卒業・修了し、就職したものの理想と現実とのギャップを感じるのは、現実に関する情報収集が足りず、知識が十分になかったことが原因であると考えられる。ひとたび離職すれば目の前の状況からは解放されるが、職を失った若者は、再び職業選択を検討することとなる。失業したことで焦って性急な選択をすれば、初職選択時と同じことを繰り返すおそれがある。労働者は心身ともに健康に働くことが重要であるため、不調をきたしたまま働くことは望ましくない。やむを得ない理由で離職したとしても、原因を理解し、受け入れて、それを避けることができるよう、自らが職業選択をする必要がある。また、万が一、就職時の自身の知識や想像と、就職後の現実とのギャップを感じたとしても、自身がそれを許容できる思考を持つことが必要である。そのためには、就職活動へ向かっていく大学生が、自身が就職を希望する企業組織に関するネガティブな情報をあらかじめ知り、心の準備をしておくことが有用であると考えられる。さらには、インターネッ

ト上の、特に個人の発信する情報は、必ずしも正確でない情報であり、発信者の思考・意図による偏りが生じている可能性を考慮し、うのみにしないことが重要である。

### 2.3.1.2 課題解決のためのプログラム

#### 2.3.1.2.1 情報探索プロセスの応用

本研究では、情報探索プロセスモデルにおいて、不安を感じやすい過程である、第2段階の「漠然とした情報収集」から第4段階の「フォーカス形成」までの間のプロセスを繰り返し経験することでスキルの習得を目指す。課題を職業選択・就職活動としてプロセスモデルを考えると、独力で、職業に関する情報収集から、採用活動への行動方針の決定までをできるようになることが望ましいと考えられる。

また、このスキルは、その段階になって初めて必要となるものではなく、情報を収集・分類・評価して、自身の軸を定めていくという一連のプロセスを繰り返すものと想定している。繰り返すことで、職業や企業組織、働くことに対する理解を深めることができると考えられる。

#### 2.3.1.2.2 キャリア教育の早期着手の重要性

就職課・キャリアセンターの調査結果（(独)労働政策研究・研修機構, 2014）や、若者雇用戦略（内閣府, 2012）での指摘のとおり、低学年からのキャリア教育、職業に対する意識づけが求められ、重要視されている。実際に、第一志望の採用選考が始まっている段階で、学生が次の目標を新たに探し始めることは時間的にも感情的にも余裕がなく、困難であると考えられる。内定獲得については、企業組織との相性など、個人の努力のみでは超えられない壁がある。しかし、就職活動の途中であきらめること、不安にかられ行動できなくなることを避けるため、事前に複数の選択肢を用意すること、相談できる環境を見つけておくことが有用であると考えられる。加えて、あらかじめ第一志望の職業・企業組織と共通する要素をもつ別の職業・企業組織を選択肢として用意しておくことが望ましい。同業他社とは何が違うのか、似たような業務の取り扱いがある職業・企業組織はないのかなど、あらかじめ多くの情報に触れて知っておくこと、複数の選択肢を設けておくこと、視野を広げることは、卒業・修了後の職業選択を迫られる学生にとってスムーズな意思決定の点で有用であると考えられる。

#### 2.3.1.2.3 プログラムに含めるべき方法・手続き

大学生が情報探索プロセスを独力で完遂するためには、情報収集・分類・評価を適切に行うことができることが必要である。そこで、個人で調べ学習を行い職業選択に関する知識を増やす手続きと、すでにもっている知識と得られた情報とを整理・分類・評価する手続きとをプログラム組み入れることが望ましいと考えられる。

漠然とした情報収集をしないためには、情報収集のための焦点を明らかにすることが必要である。そのためには、職業選択のための視点（以下、職業選択の軸）となる要素として何があるのかを知る必要があると考えられる。そのうえで、自身が何を重要視して職業を選択するのか、そしてどのような働き方を希望するのかについて明確にする必要がある。

また、現在、情報収集の際にインターネットが多く利用されている。インターネットでは容易に情報を発信したり検索したりできる。一方で、情報発信者が情報の真偽・正誤などを十分に検討しないまま発信されていることも考えられる。インターネット上には不特定多数によって発信された多くの情報があり、内容は玉石混淆といえる状況である。情報の正確性や信頼性について、利用者自身が検討する必要がある。また、インターネットを使って情報検索する場合、自身が知っている関連語を起源として情報行動を行うことになるため、自身は知らないが実際には関連している情報にたどり着かない可能性がある。加えて、携帯電話・スマートフォン接触機会の増加から、情報収集時におけるインターネット以外のメディアの活用が少ないことも懸念される。インターネット上の情報は即時性が認められるものの、断片的な情報である。一方、図書はひとつの題材について体系的に構成されており、インターネットに頼りきりの情報収集でなく、図書や雑誌、新聞記事などの情報も取り入れ、流動的な情報のみを得ない、学生自身の姿勢をつくる必要がある。

多くの情報を収集したとしても、それを統合し、評価しなければ、漠然とした情報検索の際と同様、学生は不安を感じ、途中で投げ出してしまのおそれがある（三輪, 2003）。このような活動放棄を回避するため、プログラムでは、自身が職業選択の軸を「評価」する仕組みを取り入れることとした。本研究で述べる「評価」は、職業間の共通点・相違点を区別すること、そして、自身がその職業または企業組織を選ぶかどうかを判断する際に、前向きに捉える良い情報か、後ろ向きに捉える悪い情報かを区別することを意味する。評価する作業を通じて、学生自身が、自身が持っている、または自身を取り巻く多くの情報を整理できるようになることが期待できる。

他者の視点は、ひとりで作業していても得られないものであり、新たな気づきを得る機会にもなりうる。そのため、集団で受講するプログラムの利を生かし、グループワークによる情報交換の機会を設けることも検討する必要がある。一方で、就職活動は最終的に個人が判断・決定するものである。内定ありなしなど、友人や他者と積極的に話をすることを避ける話題でもあると考えられる。個人の資質によって就活カフェや勉強会などに参加することができる学生とそうでない学生が存在するため、全員が同じ状況にない。就職活動には個別相談や指導が欠かせない場面が出てくることが想定されるが、ここで検討するのは、情報探索プロセスを学生自身で完遂できるようになるためのスキル習得であるため、集団指導も可能であると考えられる。

また、プログラム内の作業においては情報分類・整理を可能とするワークシートを使用

する必要がある。プログラムでは個人ワークやグループワーク、調べ学習など、複数の作業を組み込むため、プログラムの構成に合わせて、複数種類のワークシートの検討が必要となる可能性がある。情報収集した結果を分類・評価するためには、参加者自身で記述し表現できるものが好ましい。このような方法としてはマッピングがあげられる。小学校や中学校の初等中等教育では、教科教育にマッピングを用いた実践例は複数報告されている。例えば、小学校社会科（歴史）における実践授業報告（川上・西川, 2013）では、思考・表現の内容やプロセスを外化させる手段として概念地図を生徒に描かせている。実践の結果、概念地図を自身の知識構成や見方・考え方を継続点検する自己モニタリングの促進が期待できることや、グループワークでの知識の共有化などの効果が示唆された。マッピングでは、自身の知識と、調べてわかった情報を、つながりに基づき表現し、その中から自身が職業選択で重要と考える要素が明らかにできると考えられる。また、筆記具と紙を用意すればすぐに着手できる作業であるため、場所を選ばず、用意する危惧も少なく、教育現場での実践を考えた際には有用であると考えられる。

本研究で採用を検討しているマッピングの方法の候補は、ウェビングである。川上・西川（2013）でのマッピングは概念地図法であり、言葉をつなぐ線（リンク）が方向性を持たせる方法である。ウェビングとは、あるトピックに対して知っていることがらや関心のあることがらを線で結んでいく方法（堀川, 2010）であり、相関関係を示すもので、因果関係を示すものではない。本研究でのトピックは職業選択・就職活動であり、その因果関係を示すことは、就職活動を始める前の学生にとっては困難なことであると考えられる。そこで、本研究では、プログラム内での作業としてウェビングの採用について検討することとした。

## 2.3.2 提案：研究1で設計したプログラムの素案

2.3.1.1で明らかになった課題とその解決方法から、本研究で開発するプログラムの素案を以下のとおり設計した。この素案を、今後の専門家へのヒアリング調査で提案し、新奇性や有用性を確かめた後に、具体的なプログラム検討を行うこととした。

### 2.3.2.1 プログラムの目標設定

大学生の就職活動における課題を解決するために、職業選択に関する情報の収集・分類・評価を独力で完遂できることを目標として、プログラムを構成することとした。

### 2.3.2.2 プログラム参加対象者

就職活動が本格化する前の大学生を対象としてプログラムを開発することとした。

### 2.3.2.3 プログラムで採用する手法

目標達成のための手続きとして、情報収集のために調べ学習を組み込んだ。調べ学習は、インターネットのみに拠ることのないように、図書や新聞などのメディアを使用するように指導することとした。

また、情報の分類・評価のために、ウェビングによってマッピングを行うこととした。それにより、自身の知識の変化や、重要視する要素や考え方を可視化し、明らかになると考えられる。

### 2.3.2.4 プログラムで使用する資料

調べ学習のためには、職業に関する資料が必要である。一方で、職業選択の軸について自身の考えをもつためには、具体的な職業に関する資料だけでなく、職業を選択することに関する資料を使用して調べ学習できることが望ましい。そこで、ヒアリング調査にて、使用することが望ましい資料やメディアについて尋ね、プログラムでの採用を検討することとした。

## 2.4 ヒアリング調査

2.3において、プログラムの素案を設計・提案した。その概念などの妥当性およびプログラムの実現可能性を検証するため、2015年1月と3月に計3回、5時間、大学内の教室および図書館内セミナー室にてヒアリング調査を実施した。その後は、毎回、研究実施者がプログラム検討資料を作成・提案し、内容に対し指摘・指導を受ける形式によって、2015年4月から6月にかけて計5回、約12時間、学内の教室にてヒアリング調査を実施した。実施日程および内容は次頁の表2-1のとおりである。ヒアリング対象者は、図書館職員1名、進路指導にかかる専門家として、進路指導に長年携わっている大学教員1名（以後、大学教員）、大学で学生のキャリア相談を担当するキャリアカウンセラー1名（以後、キャリアカウンセラー）であった。本節では、第1回から第3回までのヒアリングを第1次ヒアリング、第4回から第8回までのヒアリングを第2次ヒアリングとして記述する。

表 2-1 ヒアリング実施状況

		ヒアリング対象者	提案内容 ヒアリング対象項目（下線）
第 1 次	第 1 回 (2015/1/30) 所要時間：120 分	大学教員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>プログラムの目標設定</u></li> <li>・ <u>プログラム参加対象者</u></li> <li>・ <u>プログラムで採用する手法</u></li> <li>・ <u>プログラムで使用する資料</u></li> </ul>
	第 2 回 (2015/3/20 ①) 所要時間：60 分	図書館職員 (大学教員同席)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>施設としての図書館利用</u></li> <li>・ <u>大学図書館の資料利用</u></li> <li>・ <u>図書資料の配架</u></li> </ul>
	第 3 回 (2015/3/20 ②) 所要時間：120 分	キャリアカウンセラー (大学教員同席)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>プログラムの目標設定</u></li> <li>・ <u>プログラム参加対象者</u></li> <li>・ <u>プログラムで採用する手法</u></li> <li>・ <u>プログラムで使用する資料</u></li> </ul>
第 2 次	第 4 回 (2015/4/24) 所要時間：160 分	大学教員 キャリアカウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 回数・時間</li> <li>・ <u>取り扱う題材</u></li> <li>・ <u>取り組む作業</u></li> <li>・ 使用する資料</li> </ul>
	第 5 回 (2015/5/15) 所要時間：160 分	大学教員 キャリアカウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>問題解決プロセスの活用</u></li> <li>・ <u>取り扱う題材</u></li> <li>・ <u>使用するワークシート</u></li> <li>・ 取り組む作業</li> <li>・ フィードバック</li> </ul>
	第 6 回 (2015/5/29) 所要時間：160 分	大学教員 キャリアカウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プログラムの目標設定</li> <li>・ <u>取り扱う題材</u></li> <li>・ <u>使用するワークシート</u></li> <li>・ 取り組む作業</li> </ul>
	第 7 回 (2015/6/12) 所要時間：160 分	大学教員 キャリアカウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 取り組む作業</li> <li>・ <u>取り扱う題材</u></li> <li>・ <u>使用するワークシート</u></li> </ul>
	第 8 回 (2015/6/26) 所要時間：130 分	大学教員 キャリアカウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>第 1 回で使用するワークシート</u></li> <li>・ <u>第 1 回で使用する文献</u></li> </ul>

## 2.4.1 第1次ヒアリング

### 2.4.1.1 第1回ヒアリング

#### 2.4.1.1.1 方法

##### (1) 対象者

大学教員1名を対象としてヒアリング調査を実施した。

##### (2) 提案内容

2.3で設計したプログラム素案について、以下の4項目を提案した。

## A1. プログラムの目標設定

従来の大学におけるキャリア教育は、自己分析や職業・業界研究などが多く含まれている。これは、キャリア教育よりも、就職支援に該当すると考えられる。しかし、本来、キャリア教育は、就職先を探すことのみならず、その後の人生設計を意識させる必要がある(1.1.1)。就職活動が激化している現在では、大学のみで十分なキャリア教育を実施することは困難であると考えられる。そこで、就職活動を大学生が乗り越えるべき課題と捉え、情報探索を適切に行うことによって課題を解決するスキルを習得することが望ましいと考えられる。

本研究において開発・検討するプログラムは、大学生の就職活動に関する課題解決の支援を目的としている。大学生が就職活動に対して感じている課題は複数あるが、それらを解決するためには、十分な情報収集と情報の評価が必要であると考えられる(2.3.1.2.3)。さらに、大学生が知っていたり自身で調べたりした情報から、職業選択の際に自身が重要視する項目や要素を明らかにできることを目指すものである。プログラムを通じて、自身が職業選択の際に重要視する項目を含んでいる他の職業への興味・関心を広げることが可能であると考えられる。従来の、大学生の就職活動のはじまりである自己分析や業界研究とは異なり、大学生自身が職業選択に関する情報を収集・分類・評価することを目的としている。就職活動の即戦力となるプログラムではないが、就職活動に取り組むための指針づくりが可能であると考えられる。これまで、上記の内容を含む、パッケージとなった早期キャリア教育を支援するプログラムは報告されていない。そのため、本研究のプログラムは新奇性が認められ、開発意義があると考えられる。

## B1. プログラム参加対象者

キャリア教育の早期着手の重要性(2.3.1.2.2)に基づいてプログラムの参加対象者を、就職活動が本格化する以前の学生とすることとした。現在、大学において実施されているキャリア教育は就職活動に直結するようなエントリーシート対策や面接対策などが多い。一方で、参加する学生に偏りがあるという調査結果もある((独)労働政策研究・研修機構、

2014)。

1.1.3 で述べたとおり、「若者雇用戦略」(内閣府, 2012) も、キャリア教育への早期着手の重要性を訴えており、学生を取り巻く環境に対応が求められている。

厚生労働省の調査によれば、大学卒業予定者の内定獲得率は改善傾向にある(厚生労働省, 2016a) もの、すべての学生が希望通りの就職ができることは非常に難しい状態であることが示唆される。また、就職活動について不安な状態が続くことによって就職活動を中止したり諦めたりする学生の存在が指摘されている。

以上の点から、就職活動が本格する以前の学生を対象としたプログラムの開発を検討することを提案した。

## C1. プログラムで採用する手法

このプログラムでは、プログラム参加者自身の知識・情報を分類・評価できるように可視化する作業を採用することとした。情報整理の手法として、ウェビングという手法を採用する方針として提案した。ウェビングとは、あるトピックに対して知っていることがらや関心のあることがらを線で結んでいく方法(堀川, 2010)である。具体的には、中心に題材を配置し、蜘蛛の巣状に思いつく言葉や事柄などを書き出し、関連性に基づき配置することで、物事のつながり・深まりを表す作業のことである。必要な器具は、紙と筆記具で、作業自体は簡単であると考えられる。本研究においては、自身で情報を配置していくことを重要視するため、題材に関連する主要テーマ(メインブランチ)を設定してマッピングを行うマインドマップではなく、ウェビングを採用することとした。

## D1. プログラムで使用する資料

プログラム参加者の作業として、情報収集を目的とした調べ学習を組み入れることとした。現在の就職活動は、インターネットで企業説明会やセミナーなどの広報・採用活動に関する情報を取得することが多い。また、就職活動支援サイトでは、業界研究や自己分析のための情報を提供している。インターネットの情報には、他のメディアと比較して、情報発信・受信をしやすいという特性がある。その中で、情報の信頼性を十分に検討できていない可能性がある。就職活動を迎える学生は、義務教育のころからコンピュータを使用した教育を受けている。しかし、すでに検索方法が定まっているため、教示を受けても手法を変更したり別の解を導くような踏み込んだ検索をしたりしない(吉岡, 2002)。そのため、インターネットの情報を使用する際には信頼性を確かめるなどの教示を与えることとする。調べ学習に取り組む際には、良い情報も悪い情報も偏ることなく調べて、作業に使用することとした。

また、インターネットのみならず、図書・雑誌など複数のメディアを使用して調べ学習することによって、性質の異なる情報に触れる機会を設け、雑誌記事や新聞記事などの活

用を図ることとした。

### **(3) 手続き**

ヒアリング調査による研究協力を依頼し、許可を得たうえで、大学内の教室にて、提案事項4項目（A1, B1, C1, D1）について質問し、意見や指摘を受けた。受けた意見・指摘についてメモを取り、記録した。なお、A1, B1, C1, D1 は「(2) 提案事項」の同記号と対応している。

#### **A1. プログラムの目標設定**

プログラムの目標設定について、新奇性が認められるか尋ねた。

#### **B1. プログラム参加対象者**

提案内容について、プログラムの概念と参加対象者は適切か尋ねた。

#### **C1. プログラムで採用する手法**

参加者の知識構造を可視化するための作業を採用すること、そのためのウェビングという手法が適切かどうか尋ねた。

#### **D1. プログラムで使用する資料**

就職活動が本格化する前の大学生が、職業を調べるために使用できると考えられる資料について尋ねた。

### **2.4.1.1.2 結果**

#### **A1. プログラムの目標設定**

自分の手を動かして情報を収集する点、さまざまなメディアを利用する点の2点について新奇性が認められ、意義が評価できるとの回答を得た。一方で、インターネットで情報収集が容易にできる中、あえて図書を利用する必要性など、メディアの特性について教示する必要があるという指摘を受けた。

#### **B1. プログラム参加対象者**

実際に学生に進路指導する大学教員から、公務員を目指すことに一直線に取り組む学生が多いということであった。特に、大学教員が指導し、研究実施者が所属する専攻では、司書を目指す学生が多く、早い段階から公務員試験対策などに熱心に取り組んでいる。その一方で、すべての学生が採用試験で合格できるわけではなく、採用試験でうまくいかなかった場合の意識の切り替えについて懸念しているということであった。目標を持って目

指すうえでも、視野を広げてあげる作業はとても重要であり、それが早期であることは望ましいとの意見を得た。加えて、プログラムでは、視野を広げるための作業支援という立ち位置のため、個人の能力差を考慮せず実施できるのではないかと評価を受けた。キャリア教育は、大学でも力を入れている分野で、大学でも専門家としてキャリアカウンセラーを配置している状況にある。今回のプログラム検討について、指導現場の声としてキャリアカウンセラーの意見を取り入れることが望ましいとの助言を受けた。

#### C1. プログラムで採用する手法

必要器具が少なく低予算で実践できるウェビングは学校にとってメリットがあるとの回答を得た。情報整理のための手段はウェビングだけでなく複数あることから、引き続き検討することを指導された。

#### D1. プログラムで使用する資料

そこで、使用する資料について、職業に関するものに加えて、偉人の自伝や新聞の連載記事なども役に立つのではないかと助言を受けた。図書資料としては、基本的な職業本として『なるにはボックス』、業界を知るための資料として、金融機関が使用する『業界別審査辞典』の紹介を受けた。加えて、使用するのは就活成功マニュアルではなく、職業などに関するいいことも悪いことも知ることができる資料があることが望ましいとの意見を得た。

また、大学にて調べ学習を実施するにあたり、資料の在庫状況を確認する必要があると指摘を受けた。現在、大学図書館に所蔵されている図書資料だけでは不足するおそれもあるため、職業に関する図書資料を用意する必要がある。プログラム開催時、大学図書館内のセミナー室を会場とすると、図書に接触しやすい環境を作ることができ、積極的な情報収集行動が見られるのではないかと、という提案については、学内には複数館存在するため、他図書館の資料の利用可否などの確認も不可欠で、図書館へのヒアリングが必要であるという助言を受けた。

#### 2.4.1.1.3 考察

ヒアリングの結果、A1 および B1 について、本研究で開発しようとするプログラムの新奇性は十分にあることが示唆された。また、B1 の助言から、設計したプログラムについてキャリア指導の専門家であるキャリアカウンセラーを対象としたヒアリング調査を実施することとした。対象とするのは、本学でキャリア相談を担っているキャリアカウンセラー1名とした。

C1 について、取り組む作業手法としての実現関係性について評価を受けたと考えられる。情報を関係性にに基づき配置するというウェビングの作業は、関係性を正しく把握する必要

がある。ヒアリングのとおり、紙と筆記具さえあれば実現可能である。小学生や中学生を対象としたウェビングの活用事例はいくつか報告がある。一方で、ウェビングという手法は大学生の教育活動では取り上げられている実践事例が見られなかった。ウェビングという用語を用いずに行われている実践例があるかどうかについては、さらに調べる必要があると考えられる。

#### 2.4.1.2 第2回ヒアリング

##### 2.4.1.2.1 方法

###### (1) 対象者

大学図書館に勤務する図書館職員1名を対象に、大学教員同席のうねヒアリング調査を実施した。

###### (2) 提案内容

2.3にて設計したプログラムと、第1回ヒアリング内容より、図書館の利用について、以下の2項目について提案した。

#### A2. 施設としての図書館利用

前述のとおり、図書などインターネット情報以外のメディアを積極的に使用したプログラムを開発する方針である。そこで、PCやスマートフォン以外のメディアを目にする機会をつくることのできる図書館内の施設でのプログラム開催を検討している。

#### B2. 大学図書館の資料利用

筑波大学内にはつくば市内4館、東京に1館の計5館の大学図書館が存在しており、それぞれ学問に特化した蔵書構成となっている。利用者は、最寄りの図書館に各図書館の蔵書を取り寄せて利用することができる。プログラムでは、10名以上の参加を期待しており、どのように資料を使用させるかは検討中であるが、少なくとも複数の図書などの資料が必要となる。プログラム実施に際しては、事前に図書などの資料を集めて利用できるよう、一括貸出で図書を受け入れることを検討している。

#### C2. 図書資料の配架

大学図書館は、大学での研究活動のための資料を収集・保管することを目的として設置されているため、職業に関する蔵書が十分にあるとは言い難い。そのため、プログラム実施に際しては、研究実施者が資料を用意する必要がある。プログラム実施の際には、図書館資料と併せて、資料提供する必要があると考えている。その際、まとめて配架しておくほうが利用しやすいと考えている。

### (3) 手続き

ヒアリング調査による研究協力を依頼し、許可を得たうえで、大学図書館内のセミナー室にて、提案事項3項目(A2, B2, C2)について質問し、意見や指摘を受けた。受けた意見・指摘についてメモをとり、記録した。なお、A2, B2, C2は「(2) 提案事項」の同記号と対応している。

#### A2. 施設としての図書館利用

図書館内の施設、たとえばセミナー室を使用してプログラムを開催することの実現可能性について尋ねた。

#### B2. 大学図書館の資料利用

資料の利用や、プログラム期間中の一括貸出などの利用方法が可能かどうかを尋ねた。

#### C2. 図書資料の配架

プログラムで図書館施設を利用する場合、プログラムの時間外でも参加者が当該資料を利用できるよう、研究実施者が管理する図書を含めて、一か所に配架することが可能かどうかを尋ねた。

### 2.4.1.2.2 結果

#### A2. 施設としての図書館利用

第1回ヒアリングの際に提案していたプログラム実施に際してセミナー室の利用は、可能であるとの回答を得た。セミナー室は、一般図書が配架されているフロアにあるため、調べ学習にはちょうどよいと考えられる、との助言も受けた。ただし、セミナー室での開催の場合、参加者が調べ学習を図書館で行うことで、利用者数や資料貸出数、レファレンス利用などが通常時と比較して大きく変動する可能性がある。そのため、利用者対応に携わる大学図書館の職員に対し事前の周知が必要である旨の意見を得た。また、プログラム参加者からの職業に関する情報検索などに関する問い合わせが増えることも想定されることについては、通常のレファレンスサービスと同様とみなして対応可能であるとの回答を得た。

#### B2. 大学図書館の資料利用

職業に関する資料について、学内の他図書館からの一時的なまとめ貸出自体は、冊数や時期によっては打診できるが、さらにそれを参加者へ貸し出すことができるかどうかは確認が必要であり、即答できないとの回答を得た。

## C2. 図書資料の配架

図書館外の資料と、図書館所蔵の資料を混ぜると管理が困難になる。所蔵外の資料については、別管理してプログラムの際に持ち込む形が望ましいとの指摘を受けた。また、関連資料をまとめて配架する点については、就職活動は学生にとって興味・関心が高いトピックであり、参加者以外が利用することが想定される。配架している以上、利用したい学生に貸出を断るわけにはいかないとの意見を受けた。さらに、一か所にまとめて配架するとその書架しか見なくなるおそれがあり、図書館としては、図書を探すところを大切にすべきではないか、と考えているとの指摘を受けた。

### 2.4.1.2.3 考察

A2について、プログラム開催会場として図書館施設を利用することを継続検討していくこととした。B2についても、どの程度資料が必要か明らかになってから再度ヒアリングを実施する必要があると考えられる。

C2の図書資料配架に関して、特に就職活動を目前に控えている学生にとっては、喫緊の課題である就職活動に関する資料は、ぜひ目を通したい資料であると考えられる。図書館としては貸出をすることが業務にあたるため、図書館資料を利用したい学生を拒むことはできない。この指摘は図書館の設置目的から当然の内容であり、一括配架はプログラム実践においては望ましくないと考えられる。したがって、図書館での一括配架は見送り、研究実施者が用意する図書については、プログラム開催時に持ち込み、別途管理することとした。

### 2.4.1.3 第3回ヒアリング

#### 2.4.1.3.1 方法

##### (1) 対象者

キャリアカウンセラー1名を対象として、大学教員同席のうえヒアリング調査を実施した。

##### (2) 提案内容

2.3で設計したプログラムについて、以下の4項目を提案した。なお、内容は2.4.1.1の第1回ヒアリングにおいて、大学教員を対象として実施した提案内容と同内容である。

## A3. プログラムの目標設定

従来の大学におけるキャリア教育は、自己分析や職業・業界研究などが多く含まれている。これは、キャリア教育よりも、就職支援に該当すると考えられる。しかし、本来、キャリア教育は、就職先を探すことのみならず、その後の人生設計を意識させる必要がある

(1.1.1)。就職活動が激化している現在では、大学のみで十分なキャリア教育を実施することは困難であると考えられる。そこで、就職活動を大学生が乗り越えるべき課題と捉え、情報探索を適切に行うことによって課題を解決するスキルを習得することが望ましいと考えられる。

本研究において開発・検討するプログラムは、大学生の就職活動に関する課題解決の支援を目的としている。大学生が就職活動に対して感じている課題は複数あるが、それらを解決するためには、十分な情報収集と情報の評価が必要であると考えられる(2.3.1.2.3)。さらに、大学生が知っていたり自身で調べたりした情報から、職業選択の際に自身が重要視する項目や要素を明らかにできることを目指すものである。プログラムを通じて、自身が職業選択の際に重要視する項目を含んでいる他の職業への興味・関心を広げることが可能であると考えられる。従来の、大学生の就職活動のはじまりである自己分析や業界研究とは異なり、大学生自身が職業選択に関する情報を収集・分類・評価することを目的としている。就職活動の即戦力となるプログラムではないが、就職活動に取り組むための指針づくりが可能であると考えられる。これまで、上記の内容を含む、パッケージとなった早期キャリア教育を支援するプログラムは報告されていない。そのため、本研究のプログラムは新奇性が認められ、開発意義があると考えられる。

### B3. プログラム参加対象者

キャリア教育の早期着手の重要性(2.3.1.2.2)に基づいてプログラムの参加対象者を、就職活動が本格化する以前の学生とすることとした。現在、大学において実施されているキャリア教育は就職活動に直結するようなエントリーシート対策や面接対策などが多い。一方で、参加する学生に偏りがあるという調査結果もある((独)労働政策研究・研修機構, 2014)。

1.1.3にて前述のとおり「若者雇用戦略」(内閣府, 2012)においても、キャリア教育への早期着手の重要性を訴えており、学生を取り巻く環境に対応が求められている。

厚生労働省の調査によれば、大学卒業予定者の内定獲得率は改善傾向にある(厚生労働省, 2016a)ものの、すべての学生が希望通りの就職ができることは非常に難しい状態であることが示唆される。また、就職活動について不安な状態が続くことによって就職活動を中止したり諦めたりする学生の存在が指摘されている。

以上の点から、就職活動が本格化する以前の学生を対象としたプログラムの開発を検討することを提案した。

### C3. プログラムで採用する手法

このプログラムでは、プログラム参加者自身の知識・情報を分類・評価できるように可視化する作業を採用することとした。情報整理の手法として、ウェビングという手法を採

用する方針として提案した。ウェビングとは、あるトピックに対して知っていることがらや関心のあることがらを線で結んでいく方法（堀川, 2010）である。具体的には、中心に題材を配置し、蜘蛛の巣状に思いつく言葉や事柄などを書き出し、関連性に基づき配置することで、物事のつながり・深まりを表す作業のことである。必要な器具は、紙と筆記具で、作業自体は簡単であると考えられる。本研究においては、自身で情報を配置していくことを重要視するため、題材に関連する主要テーマ（メインブランチ）を設定してマッピングを行うマインドマップではなく、ウェビングを採用することとした。

### D3. プログラムで使用する資料

プログラム参加者の作業として、情報収集を目的とした調べ学習を組み入れることとした。現在の就職活動は、インターネットで企業説明会やセミナーなどの広報・採用活動に関する情報を取得することが多い。また、就職活動支援サイトでは、業界研究や自己分析のための情報を提供している。インターネットの情報には、他のメディアと比較して、情報発信・受信をしやすいという特性がある。その中で、情報の信頼性を十分に検討できていない可能性がある。就職活動を迎える学生は、義務教育のころからコンピュータを使用した教育を受けている。しかし、すでに検索方法が定まっているため、教示を受けても手法を変更したり別の解を導くような踏み込んだ検索をしたりしない（吉岡, 2002）。そのため、インターネットの情報を使用する際には信頼性を確かめるなどの教示を与えることとする。調べ学習に取り組む際には、職業に関する良い情報も悪い情報も偏ることなく調べて、作業に使用することとした。

また、インターネットのみならず、図書・雑誌などの複数のメディアを使用して調べ学習することによって、性質の異なる情報に触れる機会を設け、雑誌記事や新聞記事などの活用を図ることとした。

#### （3）手続き

ヒアリング調査による研究協力を依頼し、許可を得たうえで、大学内の教室にて、提案事項4項目（A3, B3, C3, D3）について質問し、意見や指摘を受けた。受けた意見・指摘についてメモを取り、記録した。なお、内容は2.4.1.1の第1回ヒアリングにおいて、大学教員を対象として実施した質問内容と同内容である。A3, B3, C3, D3は「（2）提案事項」の同記号と対応している。

### A3. プログラムの目標設定

提案内容について、新奇性が認められるか尋ねた。

### B3. プログラム参加対象者

提案内容について、プログラムの概念と参加対象者は適切か尋ねた。

### C3. プログラムで採用する手法

参加者の知識構造を可視化するための作業を採用すること、そのためのウェビングという手法が適切かどうか尋ねた。

### D3. プログラムで使用する資料

職業を調べるために使用できると考えられる資料について尋ねた。

## 2.4.1.3.2 結果

### A3. プログラムの目標設定

現在のキャリア教育というと、自己分析や業界研究など、就職活動に一見直結しそうなものが多くあるということであった。その一方で、職業の一面しか見えず、就職後のギャップにより早期離職してしまう若者が多いことも明らかになった。プログラムの目的である、いいことも悪いことも含めて情報収集して、自分の中で構造化するのは新しいと考える、との評価を得た。加えて、プログラムとしてひとつのパッケージになるのは、指導現場にとっては有意義であるとの意見も受けた。今後も継続して、プログラム開発に関するヒアリングへの協力について承諾を受けた。

### B3. プログラム参加対象者

実際の指導現場では、就職活動を目前にして、相談に来る学生が多いということであった。指導の中で、学生自身をもっと早く知っていればよかったのに、ということもあることや、大学生活への影響を考えると、早期のキャリア教育は重要であると考え、との意見を受けた。コミュニケーション能力は個人差があるため、伸ばすことは困難であるが、プログラムは情報活動に関する内容であるため、能力の個人差を考慮せず実施できるのではないかと、との回答を得た。

### C3. プログラムで採用する手法

プログラム内で、座学だけでなく、手を動かす作業を取り入れることは有効であるとの評価を得た。

### D3. プログラムで使用する資料

第1回で大学教員から紹介を受けた『なるにはボックス』のシリーズに加え、企業家の自伝が活用できるのではないかと、と助言を受けた。

また、インターネットを利用する場合は、検索エンジンにて、社名・社長名で検索し、第三者が発信する情報を検索することや、企業採用ページで、社員の声や人事が求める人物像などを閲覧することを指導しているということであった。また、得られた情報で類似するキーワードがある場合は、その企業の社風が見えてくるとの意見も得た。

#### 2.4.1.3.3 考察

第3回ヒアリングは、第1回ヒアリングと同内容での実施となったが、大学教員とキャリアカウンセラーとで意見が大きく乖離することはなかったと考えられる。また、B3について、能力を伸ばすことは難しいということから、スキルの習得を目指すという目標は有用であると考えられる。

C3において、手を動かす作業を取り入れることは有効であるとの意見が得られた。現在想定しているのはウェビングという作業であるが、大学教員からのコメント（C1結果）と併せて検討し、作業をウェビングに限定することなく、引き続き情報収集することとした。

D3については、プログラムの具体的内容と併せて継続して検討していくこととした。また、プログラムの内容に合わせて、専門家へ適切な資料の紹介を尋ねることが望ましく、今後のプログラム検討状況に応じて、プログラムで使用する資料について、ヒアリング調査の質問事項とすることとした。

#### 2.4.1.4 第1次ヒアリング：考察

A1 および A3 より、プログラムの新奇性が確認できたと考えられる。加えて、パッケージとしてプログラムを提示することは、教育指導の現場にとって有用であることも明らかになった（A3）。第2回ヒアリングは図書館の施設利用と図書館資料の利用が中心となったが、利用可能性を検討できたことには意義があったと考えられる。図書館は調べ学習に適した環境であると考えられるが、大学図書館の設置目的からみれば、適合しない可能性もある。資料をどのように使用してプログラムを進めていくかを検討する中で、会場としての使用や、資料の使用方法について検討する必要がある。

今後は、具体的なプログラム構成の検討・提案し、専門家へのヒアリング調査を継続実施していくこととした。

## 2.4.2 第2次ヒアリング

第2次ヒアリングでは、設計したプログラムおよび第1次ヒアリング調査を基に、研究実施者がプログラム検討資料を作成・提案し、専門家より指摘・指導を受けた。

### 2.4.2.1 第4回ヒアリング

#### 2.4.2.1.1 方法

##### (1) 対象者

大学教員とキャリアカウンセラー2名を対象にヒアリング調査を実施した。

##### (2) 提案内容

2.3 プログラムの設計と2.4.1 第1次ヒアリングに基づき、以下の4項目について提案した。

## A4. 回数・時間

大学生は、年次が低いほど、履修講義数が多いため、半期にあたる6か月間や、筑波大学で採用されている1モジュール(5週間)にわたって毎回参加を求めるのは困難であると考えられる。また、継続して参加して作業することでスキルを習得することを目指すため、参加しやすい回数・時間とする必要がある。プログラムは、大学の開設科目として設定することのみを期待するものではなく、正課外活動としても提供しうるものと考えている。そこで、1回を講義時間1限程度、全4回でスキルを習得できるプログラムとして検討することとした。全4回のプログラムを複数回実施して、スキルの定着を図ることも可能であると考えられる。その場合は、取り扱う題材を変更することで、より多くの情報に触れることが可能であると考えられる。

## B4. 取り扱う題材

B1の結果や椿による論文(椿, 2002)より、就職活動や採用選考が難航した場合、意識の切り替えができない、または途中で諦める学生の存在が明らかになった。そこで、プログラム全4回の中で、複数の職業について取り上げることにした。

第1回目に取り上げる題材は、自身がなりたい職業とした。興味・関心が高い題材を取り上げて、プログラムに対する動機づけを高めることを目的としている。

第2回目に取り上げる題材については、2案を提示した。

第1案は、自身が憧れる職業である。第1回目の自身のなりたい職業と同様、興味・関心が高い題材によって動機づけを高めることが期待される。

第2案は、現在所属している学類(専攻)からは考えにくい職業である。具体例として提示したのは、薬剤師や医師である。自身が考えもしなかった職業について考えたり調べ

たりする機会を与え、職業選択の幅を広げることを期待している。

第3回目では、ヒアリングより、職業を知るために有用であるという指摘を受けた、著名な起業家を題材とした。著名な起業家であれば、参加する学生が興味・関心をもってプログラムに臨むことが期待できる。

第4回目では、第3回で取り上げた著名な起業家に関する調べ学習の結果について、グループで情報交換をすることとした。他者との情報交換により、新たな視点を得られることが期待できる。

#### C4. 取り組む作業

プログラムでは、スキル習得を目指すため、作業を繰り返し実施することとした。調べ学習とウェビングを繰り返し行うことで、情報の収集・分類・整理・評価をできるスキルの習得を目指す。

調べ学習では、複数メディアを使用することを参加者に対して指導する。プログラムの中でも、調べ学習の際の注意事項や、情報検索のためのツールの案内など、情報提供をする。

調べ学習をプログラム内のみで終えることができないことが想定されるため、次回参加時までの課題として取り組んでもらうこととした。

ウェビングは、調べ学習を行う前に、自身がすでに知っていることがらを明らかにするために、中心に題材を配置し、蜘蛛の巣状に思いつく言葉や事柄などを書き出し、関連性に基づき配置してマップを作成する。調べ学習の後、知識が増えた段階で再度マップを作成する。調べ学習の前後で、マップがどのように変化したか知ることができる。また、複数の職業でマップを作成し、そのマップを共通点で連結・統合する作業を再度ウェビングで行うことで、職業間の共通点や相違点を把握することが可能であると考えられる。作成されたマップの中で、自身が職業を選択する際に重要視する項目を探し、その後は、その項目を職業選択のための軸として、さまざまな職業を検討することが期待される。

また、個人での作業とグループワークとを組み入れることとした。個人作業だけでなく、他者の意見をとりこむ機会を作成することで、新たな気づき生まれることを期待している。グループワークは、最終回に行うことを検討している。グループ内で、自身が調べてきたことを意見交換し、意見共有をする。

#### D4. 使用する資料

職業に関する調べ学習のため、特定の職業に関する資料が必要となる。業界辞典や百科事典など、大学図書館所蔵の図書資料以外にも研究実施者が用意する必要があると考えられる。同じ題材を調べ学習する場合は、同じ資料を複数用意する必要もあり、資料の部分複写利用で対応できるかなどを検討する必要がある。

### (3) 手続き

大学内の教室にて、提案事項4項目（A4, B4, C4, D4）のうち、以下の2項目（B4, C4）について質問し、意見や指摘を受けた。受けた意見・指摘についてメモを取り、記録した。なお、A4, B4, C4, D4は「(2) 提案事項」の同記号と対応している。A4, D4については、B4, C4に関するヒアリング結果より検討が必要となったため、質問しなかった。

#### B4. 取り扱う題材

第2回で取り扱う題材案が2件あるため、どちらが望ましいと考えられるかを尋ねた。

#### C4. 取り組む作業

個人ワークとグループワークを組み合わせて実施する必要があると考えており、それぞれで取り扱うべき情報や望ましい作業について尋ねた。

### 2.4.2.1.2 結果

#### B4. 取り扱う題材

キャリアカウンセラーより、第1回および第2回の1案である、自身がなりたい、憧れる職業を題材とするのは、プライバシーに差支えるおそれがあるとの指摘を受けた。プログラムではグループワークも予定しており、もし、題材となった職業の情報共有が求められた場合、発言しにくい場合があるため、避けることが望ましいとのことであった。そのため、題材は、研究実施者が指定したものが好ましいとの指導を受けた。全員が同じ題材について検討することになるため、個人の志向を共有することを避けることができる。

大学教員より、第2回の2案である考えにくい職業について、そもそもの専攻から離れすぎない方が好ましいとの指摘を受けた。提案の際、例示した薬剤師や医師は、6年制の課程を経たうえで国家資格の取得が必要となるため、あまりにも非現実的であるとのことであった。

そこで、取り扱う題材として、多様なサービス業を取り上げることの提案を受けた。サービス業もさまざまな業種があり、それを知ることや比較することは有意義であるとのことであった。また、参加する学生が目指したいと想定される職業を、研究実施者があらかじめ選択して提示する形で選んでもらうのであれば、プライバシー確保は担保される旨の助言を受けた。

#### C4. 取り組む作業

大学教員より、ウェビングは情報を正しく配置する必要があるため、プログラム初回で方法や手続きに関する教示が必要になるとの指導を受けた。初回の指導のみならず、各回

での指導やフィードバックが必要となるため、その方法について検討する必要がある旨の指摘を受けた。集団に対してフィードバックする際には、不足・欠落していることがわかるようになる内容を含むことが重要であるとの意見を得た。個別のフィードバックについては、プログラム終了後に実施することも検討するように指導を受けた。

さらに大きな検討点として、プログラムを終えることで習得してほしいこと（例：重要視する項目を見つけること）と、プログラムで実施する作業（例：ウェビングによる情報の整理を繰り返し行うこと）が必ずしも伴っていない点を指摘された。プログラム全体の目標を各回の到達目標へ分け、各回で達成することを明確にする必要があるとの意見を受けた。

#### 2.4.2.1.3 考察

C4で指摘されたとおり、プログラムの目標設定とプログラム内容の乖離について、今一度、プログラムの目標を明確にし、プログラムの作業との照合が必要である。そこで、1.1.8のKuhlthauの情報探索プロセスモデルから、プログラムの目標設定と作業の対応づけを再度行うこととした。

#### 2.4.2.2 第5回ヒアリング

##### 2.4.2.2.1 方法

###### (1) 対象者

大学教員とキャリアカウンセラー2名を対象にヒアリング調査を実施した。

###### (2) 提案内容

#### A5. プログラムの目標設定

本研究では、プログラム開発当初から、情報の収集・分類・評価できるプロセスを検討してきた。Kuhlthauによる情報探索プロセスモデル(1.1.8)を参考としてきたが、図書館利用指導の一環である情報リテラシー教育につながるものであると考えられる。米国図書館協会は、情報リテラシーとは、「情報が必要なときに、それを認識するとともに、必要な情報を効果的に探し、評価し、使用することができる」(筆者和訳：American Library Association, 1989)能力である。現在の情報リテラシー教育は、プロセスを経て成長するものとして、いくつかのプロセスモデルが示されている。

1990年に発表されたBig6スキルモデル(Eisenberg & Berkowitz, 1990)は、情報によって問題解決していくプロセスを6段階で表現したモデルである。Big6スキルモデルは、Eisenberg & Berkowitz(1990)および三輪(2003)によれば、「課題の設定」、「情報探索戦略」、「情報源にあたる」、「情報収集」、「情報の統合」、「評価」の6段階で構成されている。段階的に示してはいるものの、一方向にのみ進むものではなく、実際には各段階を行き来

しながら、問題解決を目指すものである。

Eisenberg らは、Big6 スキルモデルと Kuhlthau による情報探索プロセスモデルとの各段階を対応づけして、比較している (Eisenberg & Brown, 1992)。Big6 スキルモデルと情報探索プロセスモデルの比較について、表 2-2 に示した。比較において、Big6 スキルモデルにおける第 1 段階「課題の設定」は、情報探索プロセスモデルにおける第 1 段階「タスク定義」と第 2 段階「トピックの選定」に対応する。Big6 スキルモデルにおける第 2 段階「情報探索戦略」、第 3 段階「情報源にあたる」、第 4 段階の「情報の獲得」は、情報探索プロセスモデルの第 3 段階「漠然とした情報収集」と第 5 段階の「情報収集」に対応する。Big6 スキルモデルの第 5 段階「情報の統合」は、情報探索プロセスモデルの第 6 段階「情報探し終了」に対応する。Big6 スキルモデルにおける第 6 段階「評価」は、情報探索プロセスモデルにおける追加の第 7 段階「評価」に対応する。なお、情報探索プロセスモデルにおける第 4 段階「フォーカス形成」は、Big6 スキルモデルの第 1 段階「課題の設定」と第 2 段階「情報探索戦略」の間にある段階と示されている。以上の点から、情報探索プロセスモデルにおいて、最も困難な段階であるとされる第 3 段階「漠然とした情報収集」が、Big6 スキルモデルにおいては 3 つの段階で及ぶ可能性があることが考えられる。この段階は、不安や混乱によって、途中で放棄してしまうおそれがある段階であり、このプロセスを独力で完遂するためのスキル習得が必要であると考えられる。

また、平久江 (1997) は、Kuhlthau のモデルについて、利用者の「感情の変化を学習の過程でどのように制御するかについて十分な理論化がなされているとは言い難い」(平久江, 1997) と指摘している。それに対して Eisenberg らによる Big6 プロセスモデルでは、学習者の漠然とした興味・関心が、「課題定義の過程で明確な方向付けがなされ、情報探索活動の学習を動機づける」(平久江, 1997) ことや、「評価の過程では、情報探索過程の評価を通して、それまでの興味・関心は再構成されて新たな情報問題の発見に向けられる」(平久江, 1997) ことを評価している。Big6 スキルモデルにおいては、学習者の興味・関心が、「学習を動機づける重要な要因」(平久江, 1997) となるとした。本研究では、職業選択、就職活動など、大学生にとって興味・関心が高いと考えられる題材を中心としたプログラムの開発を目的としている。そのため、興味・関心が行動の動機づけとなる Big6 スキルモデルの応用は有用であると考えられる。

このように、プログラム開発においては、Kuhlthau の情報探索プロセスモデルと Eisenberg らによる Big6 スキルモデルを参照したが、プログラム実施の際に参加者に作業を行う必要性を説明する際には、Kuhlthau の情報探索プロセスモデルを使用することとした。情報探索プロセスモデルは、過程とともに、学習者の感情や行動を示しているためである。学習者自身がどの段階にいるのか認知するためには、情報探索プロセスモデルによる解説が望ましいと考えられる。したがって、プログラムにおける参加者への解説の際には、Kuhlthau のプロセスモデルを中心に使用することとした。

表 2-2 Big6 スキルモデルと情報探索プロセスモデルの比較 (2 モデル抜粋)

Big6 スキルモデル		情報探索プロセスモデル	
1 「タスク定義」		1 「課題の設定」	
2 「トピックの選定」			
4 「フォーカス形成」			
3 「漠然とした 情報収集」	5 「情報収集」	2 「情報探索戦略」	
		3 「情報源にあたる」	
		4 「情報の獲得」	
6 「情報探し終了」		5 「情報の統合」	
7 「評価」		6 「評価」	

(参照) Eisenberg, M. B & Brown, M. K. “Current Themes Regarding Library and Information Skills Instruction : Research Supporting and Research Lacking” . School library media quarterly. 20(2), 1992. p103-110.

また、三輪（2003）は、就職することを解決すべき問題・課題とした場合、この Big6 スキルモデルに基づいて、次頁の表 2-3 のようなプロセス事例を示している。三輪によるプロセス事例を参照すると、本研究で開発・検討するプログラムの目的と合致するため、当該プロセスを参考として検討することは有用であると考えられる。この 6 段階のプロセスを繰り返し行うことで、情報を収集・分類・評価するスキルを習得するための教育ができる可能性がある。

表 2-3 身近な情報問題解決プロセスの事例（一部抜粋）

段階	事例：就職する
第 1 段階 課題の設定	目標：自分のスキルを活かせる将来性のある仕事に就く 必要情報：① 就職先の条件 ② 求人情報 ③ 候補先の将来性
第 2 段階 情報探索戦略	就職先選定の手順 ① 今後 5～10 年の自分と家族の人生設計 ② 候補職種を選定する ③ 候補地域を選定する ④ 選定した職種・地域の求人情報を探す ⑤ 履歴書を提出する ⑥ 試験・面接を受ける ⑦ 候補先と採用条件の交渉をする
第 3 段階 情報源にあたる	① 人生設計：家族 ② 候補職種選定：家族 ③ 候補地域選定：家族 ④ 求人情報探索：新聞・情報誌・就職仲介機関・インターネット ⑤ 就職先候補に関する情報収集：先輩・知人・情報誌・図書・インターネット・会社概要・年次報告書
第 4 段階 情報の獲得	① 家族と協議して、人生の目標と今後 5～10 年の計画を立てる ② 家族と協議して職種と地域を決める ③ 該当職種・地域の求人情報を、新聞・情報誌・就職仲介機関・インターネットで探索
第 5 段階 情報の統合	① 自分自身の人生の目標・身につけたスキル・実現したい夢をリスト化し、今後 5～10 年間の将来計画を文書にまとめる ② 各就職候補先について、採用条件・給与・通勤に要する時間をリスト化する ③ ①と②を比較し、就職候補先の優先順位をつける ④ 優先順位の高い順にターゲットを絞って、就職活動を展開する
第 6 段階 評価	① プロセスの評価：自分のスキルの自己評価やそれに基づく将来計画は現実的で無理のないものか？就職候補先の選定に漏れはないか？ ② 成果の評価：新たな職に満足しているか？その仕事を通じて人生の目標に近づけそうか？

（参照）三輪眞木子．“情報探しと構造化される知識”．情報検索のスキル：未知の問題をどう解くか．東京，中央公論新社．2003.9，p.62-63.

## B5. 取り扱う題材

第4回ヒアリング時に指摘を受けた内容から、題材としての職業を自由記述させるのではなく、研究実施者が候補とした職業から選択する形式をとることとした。

そして、プログラム前に事前課題を設定し、自分が最もなりたいと考える職業に関する知識や、職業選択の際に重要視する項目を自由記述させることとした。職業の候補は、図書館情報学の専攻から、図書館員、出版流通（会社員）、行政職（公務員）、研究職（大学教員）の4職業を選定した。なお、同じ題材の自由記述をプログラム後にも実施し、プログラム前後の変化をみることとした。

プログラム前半2回では、銀行員を題材として取り上げることとした。取り上げる理由は複数ある。第1に、プログラム参加対象者として予定している専攻の卒業生の進路として、毎年度、金融機関が存在していることである。卒業生が実際に就職している職業を取り上げることで、現実的な選択肢のひとつとして捉えられることを期待している。第2に、銀行員の性質にある。銀行員は、金融というインフラに近いサービスを担っており、民間企業の中でも公共性が高いと考えられる。それゆえに、何か事件が発生した際には、もれなく金融機関名を報道される。このように、銀行員は世間から注目されやすい職業である。第3に、多くの学生が目指す図書館員との共通点にある。図書館員の業務も肉体労働含めて幅広いが、図書館の果たす役割として、利用者への情報提供があげられる。銀行員は、目にみえる商品を提供することは少なく、融資・預金など、一目ではわかりにくい商品を取扱う。そのため、顧客への確実な説明・情報提供が求められる。

プログラム後半では、所属している専攻からは直接的に結びつかない職業を取り上げることとした。候補として、卒業生の進路の中から、教育業界、コンサルティング業界、小売業、商社・通信販売などをあげた。しかし、これらの候補はいずれも職業ではなく業界や業態を示し、広義であるため、具体的な職業に絞っていく必要があると考えられる。自分がなりたいと考える職業と、銀行員とに重ならない業種を複数設定し、4回のプログラムで3つの職業について調べ学習およびウェビングを実施できるようにすることとした。

## C5. 使用するワークシート

初回にウェビングマップの書き方を指導するとしても、何も観点がないまま始めると書き出せない学生がいることが想定される。小学生に対しウェビングをさせる際、あらかじめいくつか観点を記載し、ウェビングの手助けをすることがある（堀川, 2010）。そこで、学生が就職活動で企業選択をする際に重要視する項目を複数個、あらかじめ記載することとした。項目は、文献調査から明らかになった企業選択のポイント（株マイナビ, 2015）のうち上位にあがっていた4項目「業務内容」「働く場所」「給与」「人物」を選定した。ワークシート案は次頁の図2-1のとおりである。

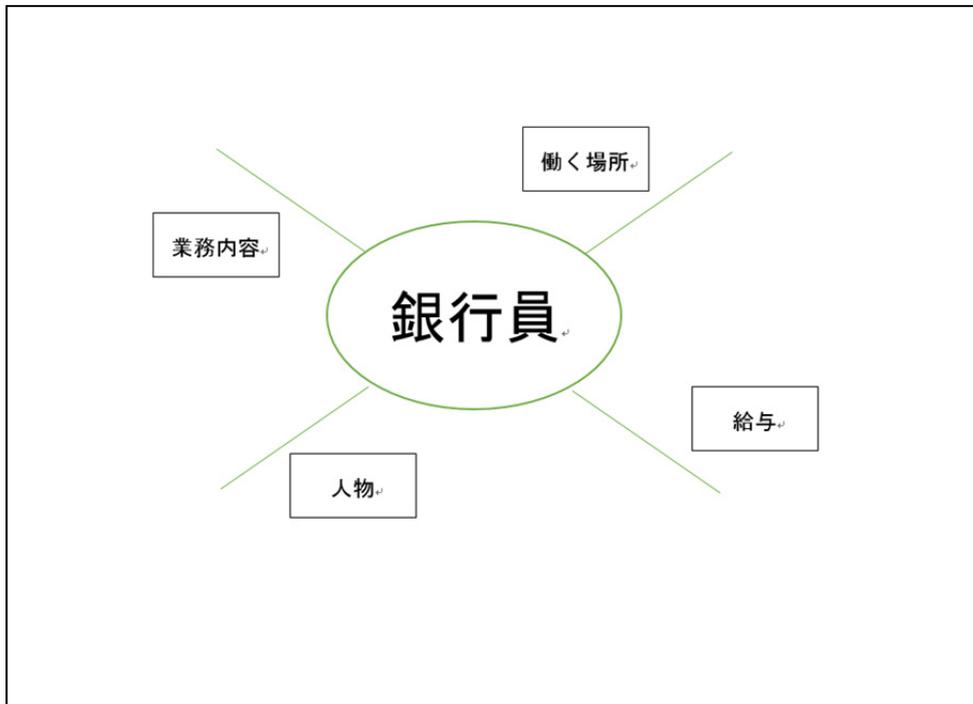


図 2-1 ワークシート例（第 5 回ヒアリング提案）

#### D5. 取り組む作業

プログラムでは調べ学習とウェビングを繰り返すこととする。初回にレクチャーを行い、ウェビングマップの書き方を習得させる。プログラム時間外では個人で調べ学習を行う。プログラム時間内では、個人ワークおよびグループワークでウェビングマップを作成する。また、個人で作成してきたウェビングマップをグループで統合する作業を行う。調べ学習の前後でウェビングし、前後の変化をみることとする。

自身が職業選択の際に重要視する項目を可視化ために、ウェビングや調べ学習の際に色ペンを使用するなど、表現方法については引き続き検討する。

#### E5. フィードバック

第 4 回ヒアリング（C4）より、参加者へのフィードバックの方法を検討した。個別のフィードバックをする際は、専門家にも協力を要請することとなる。しかし、フィードバックは同じ指導方針でなくてはならないため、フィードバックのためのマニュアルまたはガイドラインを作成する必要がある。

また、フィードバックの際、不足・欠落している部分を補填する必要があるとの指摘により、プログラムにグループワークを含めることとした。グループワークにより、他者の

知識や意見に触れることで、自身が知らなかった知識・意見や視点を補填することができると考えられる。これを一種のフィードバックとして、プログラム内で実施することとした。加えてプログラムの最終回で、研究実施者が作成した課題の回答例を配布・解説することでフィードバックすることを提案した。

### (3) 手続き

大学内の教室にて、提案事項 5 項目 (A5, B5, C5, D5, E5) のうち、以下の 3 項目 (A5, B5, C5) について質問し、意見や指摘を受けた。受けた意見・指摘についてメモを取り、記録した。なお、A5, B5, C5, D5, E5 は「(2) 提案事項」の同記号と対応している。D5, E5 については、A5, B5, C5 に関するヒアリング結果より検討が必要となったため、質問しなかった。

#### A5. プログラムの目標設定

三輪が示した問題解決プロセス事例 (三輪, 2003) に則って、プログラムを構築することについて、意見を求めた。

#### B5. 取り扱う題材

候補としてあげた複数の職業について、偏りなく配置できているかどうかを尋ねた。また、ほかに加えるべき職業や、選定の際の観点についても意見を求めた。

#### C5. 使用するワークシート

ウェビングのためのワークシートに記載した、重要視する項目 4 項目「業務内容」「働く場所」「給与」「人物」について、適切であるか尋ねた。また、使い方や書き方での指導のポイントを尋ねた。

### 2.4.2.2.2 結果

#### A5. プログラムの目標設定

ネガティブな感情になるプロセスを繰り返し取り組むことによって、スキルとして習得できるのではないかと意見を受けた。プログラム開発の中では、Big6 スキルモデルの第 1 段階の「課題の設定」までをプログラム構成に含めて、第 2 段階以降を作業工程として採用できるとよいという助言を受けた。

#### B5. 取り扱う題材

専門家 2 名より、事前・事後課題の題材である、自身がなりたいと考える職業を個人に任せて選ばせた場合、図書館員を選択する学生が多く、偏りが生じる可能性が高いと指摘

された。その点については、自身がなりたい職業に関する情報がグループワークに關与しないようであれば、各々に記述させる方法もいいのではないかと指導を受けた。

キャリアカウンセラーより、マトリックスを意識して、常に比較対象となる題材を取りあげることが提示された。マトリックスは情報を整理分類することで、共通点や相違点を見出したり、また全体の状態を把握したりすることが可能となるツールである。また、何かを選ぶ・決定する場合、二者択一にすると意思決定しやすいため、学生を指導する際もマトリックスを使用するとよいとのことであった。就職活動性に指導する際に比較させるものとしては、働く場所、民間団体か公共団体か、サービスとの関わり方、サービス内容などがあげられた。たとえば、働く場所は、都心で働きたいか、自身の故郷などの地方で働きたいかを検討させるとのことであった。

## 05. 使用するワークシート

文献調査から明らかになっている重要視する項目については、学生が「好き」と感じる、または「知っている」情報が多くあげられているとの意見を得た。

また、取り扱う題材に関するヒアリングの流れから、キャリアカウンセラーより、職業を比較させる観点（B5 結果：働く場所、民間団体か公共団体か、サービスとの関わり方、サービス内容など）をあらかじめ研究実施者が指定をして作業させる方法を提案された。

加えて、大学教員より、思考ツール（関西大学初等部, 2013）の紹介を受けた。本書は、関西大学初等部で実践研究されている思考力育成法に則ったツールである。比較する、分類する、多面的にみる、関連づける、構造化する、評価するという6つの思考スキルと、さまざまなシンキングツールを用いて情報をまとめる作業を、小学生が行っている。プログラムの目標の一部である情報の分類・評価と合致する部分があり、具体的なツールも掲載されているため、ウェビング以外の手法として検討する価値があると助言を受けた。

### 2.4.2.2.3 考察

A5 について、ヒアリングで指摘の通り、第1段階である課題の設定は研究実施者によってプログラム構成に組み込むこととした。このプログラムの主題である職業選択・就職活動を課題と捉え、その後の情報探索戦略を立てる段階から、参加者である学生に取り組ませる形式でプログラム内容を再検討する。

一方で、問題解決プロセスは一方向にのみ進むものではなく、実際には各段階を行ったり来たりするものである。学生自身がプロセスを独力で完遂するためには、課題の設定についても自らできることが望まれる。課題設定の指導方法については検討が必要である。

また、B5 より、職業選択の幅を広げるためには、複数の職業を知り、比較して共通点や相違点を把握することは重要であると考えられる。したがって、助言に基づき、中心となる職業をひとつ選出したうえで、比較対象となる職業を毎回題材として採用することとし

て、プログラムでの作業を再度検討することとした。

C5 より、ウェビングの際に手助けとして職業選択の軸を予め記載しておくことについて、学生にとって知ることが望ましい軸かどうか検討が必要であることが示唆された。また、専門家より紹介された図書（関西大学初等部, 2013）を参照し、ウェビング以外で情報を整理できるワークシートを作成することとした。

### 2.4.2.3 第6回ヒアリング

#### 2.4.2.3.1 方法

##### (1) 対象者

大学教員とキャリアカウンセラー2名を対象にヒアリング調査を実施した。

##### (2) 提案内容

以下の4項目について提案した。

## A6. プログラムの目標設定

第5回ヒアリング A5 より、プログラムの目標設定について再検討した。プログラム全体として、情報の収集・分類・評価を適切に行うことができるスキルを習得することを目的とする。A5 より、プログラム全ての回において、情報の分類・評価のために、職業を比較させる作業を組み込むこととした。なお、毎回、情報収集のための調べ学習を実施する方針に変更はない。

以上より、情報の収集・分類・評価というプロセスを重ねて経験できるプログラムを構成することとした。重ねて経験することで、一連のプロセスを独力で完遂できるスキルの習得という目標を達成できると考えられる。

## B6. 取り扱う題材

第5回ヒアリングより、比較させる形で題材としての職業を設定した。研究実施者が、意識してほしい軸をあらかじめ設定し、職業を比較することとした。

第1回目では、地方と都心を比較するために、地方銀行と都市銀行とを取り上げることとする。銀行という業種を採用するのは、2.4.2.1.2 の A5 に記述のとおりである。就職活動を行う場所を、地方とするか、都心とするかという視点を参加者へ与える。都市銀行の営業店が都心ばかりにあるわけではないが、地方銀行と比較すると都市部に出店していることが多いため、地方と都心という視点で検討することとした。

第2回目では、銀行員と公務員とを比較させることとした。ここでの銀行員が指し示すのは、民間団体であり営利団体であるものとする。銀行員と、公共団体で非営利団体である官公庁および地方自治体の職員とを比較させることを目的とした。ここでは、就職する

組織の業態という視点を参加者に与える。

第3回目では、2案提示した。第1案は、引き続き職業同士を比較させるもので、サービス内容の違いから銀行員と旅行代理店、サービス提供方法の違いから銀行員とネット専門銀行、取り扱うものの違いから銀行員とディーラーなどを例としてあげた。第2案は、第1回目と第2回目に取り上げた職業に関する情報について、自身で評価をすることである。題材として取り上げる作業はないが、評価することを意識づけるために、プログラム内に時間を設ける案を検討している。

第4回目では、銀行員と図書館員とを比較させて、一見するとつながらないと考えられる業種の共通点・相違点を把握させることを目指している。

## 06. 使用するワークシート

第5回ヒアリング(C5)で紹介を受けた思考ツール(関西大学初等部, 2013)を参考に、ワークシートも複数種類使用することとした。

第1回目の地方銀行と都市銀行の比較にはベン図を用いる。ベン図は共通点、相違点を可視化することに有用である。共通点として、金融業であること、国際展開していることなどがあげられることを例示した。提案したワークシート案は次頁の図2-2のとおりである。

第2回目の銀行員と公務員との比較では、マトリックスを使用する。銀行員でも公務員でも共通してできること、それぞれの職業だからこそのこと、いずれの職業でも難しいことを、それぞれのマスに記述させる。第1回目と同じ共通点と相違点を検討することができるが、共通点と相違点をさらに分化して可視化することができると考えられる。提案したワークシート案は、次頁の図2-3のとおりである。

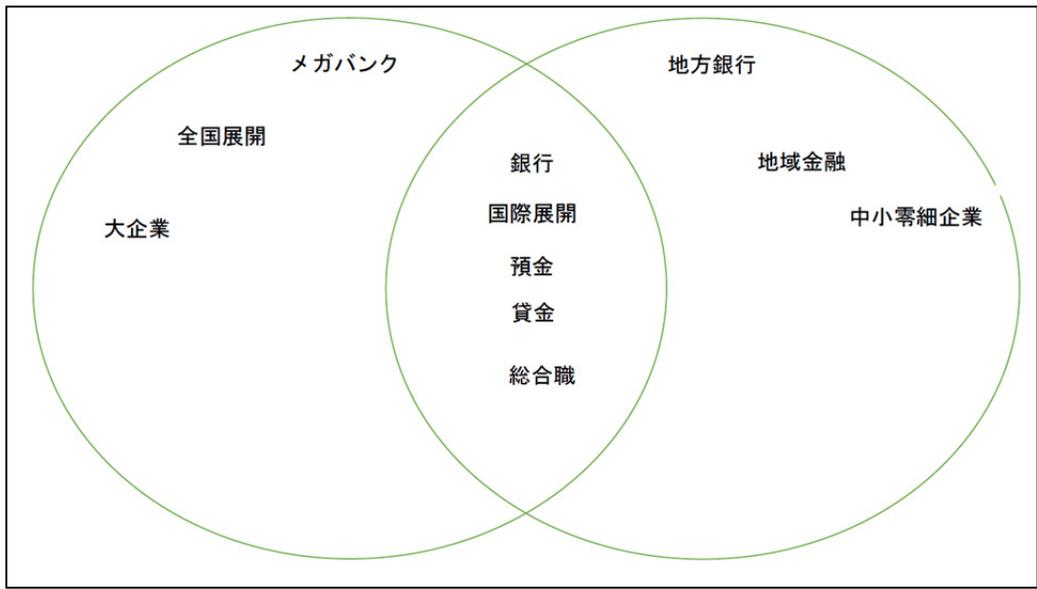


図 2-2 第 1 回ワークシート案（第 6 回ヒアリング提案）

		営利組織（民間企業）	
		できること	できないこと
非営利組織 （公共体ほか）	できること		
	できないこと		

図 2-3 第 2 回ワークシート案（第 6 回ヒアリング提案）

第4回目の銀行員と図書館員との比較では、一見つながりにくい職業であることから、あえてウェビングをすることで2つの職業をつなげることを検討している。もしくは、職業選択の軸ごとにベン図を作成させることも可能であると考えられる。

#### D6. 取り組む作業

第5回ヒアリングで得た情報（C5）より、ウェビング以外の方法を用いて情報を整理することを検討することとした。方法は変更したとしても、調べ学習と情報の整理・評価という基本構造に変更はない。複数の職業と取り扱い、職業に関する知識を増やすこと、さまざまな職業を比較することで、自身が職業選択において重要視する項目を明らかにすることを目指す。繰り返し同じ作業を行うことで、一連のプロセスを独力で完遂するスキルを習得することを目指す。また、個人ワークとグループワークを併用する方針にも変更はない。

調べ学習の際は、インターネットのみならず、複数メディアを使用するよう指導を徹底する。

#### （3）手続き

大学内の教室にて、提案事項4項目（A6, B6, C6, D6）のうち、以下の2項目（B6, C6）について質問し、意見や指摘を受けた。受けた意見・指摘についてメモを取り、記録した。なお、A6, B6, C6, D6は「（2）提案事項」の同記号と対応している。同記号と対応している。A6, D6を実現するための手段として、B6, C6について質問した。

#### B6. 取り扱う題材

第3回目の題材について、2案を提示したが、それぞれに対する指摘・指導を求めた。

#### C6. 使用するワークシート

ウェビング以外のベン図（図2-2）およびマトリックス図（図2-3）について、使用が適切かどうか尋ねた。

### 2.4.2.3.2 結果

#### B6. 取り扱う題材

第3回目では、学生が悩みやすい軸を取り上げることが好ましいという意見を得た。

キャリアカウンセラーより、比較できる軸として、サービスの見える・見えない、組織の営利・非営利、サービスの価格帯の違い、プロジェクトの大小、法人相手か個人相手か、などを観点として助言を受けた。

## C6. 使用するワークシート

キャリアカウンセラーより、実際の指導現場でもマトリックス図を使用したことがあり、書いてみることで気づくことがあるため、有用であるという意見を受けた。一方で、ベン図、マトリックス図ともに、学生に記述してほしい情報のレベルがわかりにくいおそれがある。誘導にならない程度の例示が必要になるのではないかという指摘を受けた。C6の提案で例示した「国際展開」というキーワードは、特に学生が意識を持ちにくく、かつ意外な情報であり、調べる軸の候補として採用してもよいのでは、という意見を得た。

また、マトリックス図は、できる・できないという表記について、組織体としてできる・できないことなのか、その職業だからできる・できないなのかを明示しないと、労働に関する情報と職業に関する情報とを混在させるおそれがあるとの指摘を受けた。

ウェビングの際はプログラム前後で知識の記述を行っていたが、今回の提案ではその点に触れていないため、すでに知っていることと調べて分かったことを区別する手段を検討する必要があることも指導された。

## E6. その他

調べ学習について、次の2点の検討事項を指摘された。

第1に、調べ学習の手続きを記録させることである。調べ学習の進め方や調べる順番で、情報検索にどのような変化が出るのかを明らかにするためである。さらに、調べ学習にあたり、情報を適切に得られているか検証する必要がある。また、プログラムの検討にも、今後の指導にも役立つ情報が得られる可能性があるため、検索過程を記録するためのワークシートを作成する必要があるとの意見を受けた。

第2に、調べ学習におけるメディア利用についてである。あえてインターネットだけで調べ学習をさせるグループと、インターネットと他メディアを併用して調べ学習をさせるグループとに分けて実践させ、どのような違いが出るかを調査するという案を提示された。

### 2.4.2.3.3 考察

B6について、専門家より学生が悩みやすい軸についての助言を受けた。受けた助言に基づく軸をそのままプログラムへ組み込むと、職業選択の軸の種類を知ることができるが、軸そのものを調べること、知ることができないおそれがあると考えられる。軸を設定し、職業について調べ学習を実施することは、職業に関する知識の増加は期待できるが、軸について検討する作業がない。プログラム開発の段階で軸を設定する構成では全4回のプログラムで示された軸以外の軸を検討しない可能性もあるため、参加者自身が職業選択の軸を調べる作業を組み入れることとした。そのうえでプログラムを再度提案し、専門家へのヒアリングを実施することとした。それに伴い、職業選択の軸に関するワークシートについても再度検討することとした。

D6 より、調べ学習の手続きを記録させるために、プロセス記録を残すためのワークシートを作成することとした。また、調べ学習の際のメディア利用についてグループで差をつけるという提案を受けたことについて、本研究はプログラムの開発途上であり、プログラムが参加者へ与える効果の検証の前に、プログラムそのものの評価・検証が必要であると考えられる。そのため、継続的な実践・評価の中で検討できる点として、本研究においては採用しないこととした。

#### 2.4.2.4 第7回ヒアリング

##### 2.4.2.4.1 方法

###### (1) 対象者

大学教員とキャリアカウンセラー2名を対象にヒアリング調査を実施した。

###### (2) 提案内容

第6回ヒアリングの考察より、プログラムの構成を変更したため、以下の3項目について提案した。

#### A7. 取り組む作業

第1回目に職業選択の軸に関する知識を書き出す個人ワークを実施する。続く第2回目では職業選択の軸をテーマとしたグループワークを実施する。グループ内でプレゼンを行い、グループの代表軸を選抜、参加者全体へ共有する。参加者数によってグループ数変動するが、全体で共有された軸に基づき、自身になりたい職業に関する調べ学習を実施する。

第3回目、第4回目では、具体的な職業を題材として取り上げて、第6回ヒアリングまでで提案していた調べ学習と情報の整理を行う。第3回目では、職業に関する知っていることを書き出す個人ワーク、第4回目では、調べ学習してきた成果をグループで共有し、グループごとにまとめ、参加者全体で共有することとした。

プログラムの間には調べ学習を事後課題とするが、第1回目の事後課題は、図書およびインターネット上にある報告書を使用して調べ学習をすることとする。これは、断片的でなく体系的に記述された資料を用いての学習をさせるためである。また、職業選択の軸に関する情報は即時性を求められる情報でないことから、インターネットの情報を使用せずとも調べることが可能であると考えられる。第2回目の事後課題は、参加者自身になりたい職業に関する調べ学習を実施するが、グループワークでは使用しないようプログラムを構成する。第3回目の事後課題は、職業に関する調べ学習であるが、ここでは図書資料やインターネットの情報など複数メディアの情報を使用して調べることが指導徹底する。最終回後の事後課題は、プログラムを通じて調べ学習を行った複数の職業について、共通点・

相違点を可視化させるものとする。

## B7. 取り扱う題材

第1回目、第2回目では職業選択の軸を題材として取り扱い、職業に関する作業の前に、軸について学ぶプログラムとして構成した。

第3回目、第4回目で取り扱う具体的な職業は、目指す学生が多いと考えられる公務員と、卒業生の進路の中から銀行員とを採用することとした。複数の共通点と、相違点がそれぞれ認められるためである。銀行員と公務員とを比較するために、地方と限定したことには、次の2点の理由がある。第1に、卒業生の進路の中で、地方公務員と地方銀行員が存在していることにある。参加者の中には国家公務員を目指す学生も少なからずいると考えられるが、司書を目指す、といった場合、一般的には地方公務員を目指すものと考えられる。一方の銀行員についても、卒業生の中に都市銀行に進んだものは公開されている記録上はおらず、地方銀行もしくは信用金庫や労働金庫といった非営利団体である。第2に、国家公務員に相当する金融機関というと、中央機関という特徴から日本銀行となる。しかし、日本銀行は日本銀行法によって定められた認可法人であり、営利団体ではない。次に、大きな営利組織として都市銀行をあげたとしても、国を動かすための労働者と、全国を対象としたサービス提供者では同等に比較するのは難しいと考えられる。

そこで、近年では国際展開、広域連合などの取り組みも見られる地方公務員や地方銀行員を題材として取り上げることとした。

## C7. 使用するワークシート

第1回目では、プログラム時間内に、自身が知っている職業選択のための軸を自由に書き出すためのワークシートを用意する。事後課題の調べ学習で分かった情報も追加で書き加えてもらうことになるが、色ペンなどを使用し、知っていたことと調べて分かったことを区別するよう指導する。グループワークの際は改めて同じ書式のワークシートを配布して、再度まとめ直すこととする。

第2回目の事後課題として、自身がなりたい職業を調べ学習するが、その際の職業選択の軸は、第2回目のグループワークによって決定するため、軸は参加者に書いてもらうことでワークシートが完成する。

第3回目では、中心に軸、左右に職業を配置したワークシートを使用する。グループワークによって選ばれた軸に加え、研究実施者が調べてほしいと考える軸を加えた複数の軸について、すでに知っていることを記述したうえで、調べ学習に臨ませる。その際、すべての軸について調べるのは、講義がある期間は難しいと考え、グループ内で分担して、一つの軸に対して複数名が調べるように指示することとした。

### (3) 手続き

大学内の教室にて、以下の3項目(A7, B7, C7)について質問し、意見や指摘を受けた。受けた意見・指摘についてメモを取り、記録した。なお、A7, B7, C7は「(2) 提案事項」の同記号と対応している。

#### A7. 取り組む作業

第6回ヒアリングまでの内容と大きく変更となっていることに対する指摘・指導を求めた。

#### B7. 取り扱う題材

地方銀行員、地方公務員を取り扱うことについて、意見を求めた。

#### C7. 使用するワークシート

検討しているワークシート案で、参加者である学生が記述可能かどうか尋ねた。

### 2.4.2.4.2 結果

#### A7. 取り組む作業

専門家より、職業選択の軸を自由記述することは、プログラムの参加対象者である就職活動が本格化する前の学生にとっては難しいという見解を受けた。後の作業で使用する軸について、自分が最も重要視する項目を選ぶことが望ましいが、提案されたプログラム構成では、グループで発表する流れになるため、個人の志向に触れない配慮が必要だという意見を受けた。

#### B7. 取り扱う題材

地方銀行員と地方公務員とを取り扱うことについて、そのまま進めることで問題ないという見解を得た。

#### C7. 使用するワークシート

A7と同様、職業選択の軸に関する自由記述は難しいという見解を得た。また、研究として記録を残すためには、参加者が作成したワークシートをすべて複写する必要があるため、色ペンを使用するのではなく、目印をつけるなど、白黒印刷でも把握できるようなマーキングを検討する必要があるという指摘を受けた。

#### D7. その他

第6回ヒアリング(A6提案)で、職業選択の軸を研究実施者が設定してプログラムを構

成することとして検討を進めていた。なぜ、職業選択の軸を決定する必要があるのかを指導するのに使用できそうな図書について、大学教員より紹介を受けた。これらの図書は、就職活動に臨むための姿勢や考え方として、大学教員が望ましく、学生に読んでほしいと考える内容を含むものである。各図書の著者についても、身元が明確であり、信頼性があるとのことであった。

#### 2.4.2.4.3 考察

A7とC7で指摘を受けた職業選択の軸に関する自由記述について再検討することとした。文献調査より明らかになった、学生が選ぶ企業選択のポイントは、調査機関が選択肢として設けているものである。その各項目を自身で記述できるのは、実際に就職活動を始めて、企業に対してエントリーシートや面接などで発信を始めた学生であると考えられる。就職活動を始めていない学生が書き出せる項目は、学生が知っていることに限られる。また、それこそ個人の志向が反映されるおそれがある。以上の点から、今回の参加対象者である大学2年生ないし3年生には難しいという専門家の意見は妥当であると判断した。そこで、D7で紹介を受けた図書のうち、『適職を探す自己分析ノート：選択に迷ったら！』（佃・渡辺, 2005）に掲載されている、勤務先選定の条件15項目を参加者に提示し、選択してもらう方法を検討することとした。次頁の表2-4に15項目を示した。それぞれの項目について例示がされているが、原文のまま使用する。掲載されている15項目には、企業選択のポイントの調査結果（榊マイナビ, 2015）で上位にあがっていた「安定性がある」「社風の良い」という選択肢が含まれていない。調査結果で多く選ばれる選択肢であれば、提示される選択肢から欠損していても、自由記述欄があれば記載することが予想される。そのため、第16項目にその他として自由記述欄を設けることとし、ワークシートを作成することとした。この16項目を、プログラムでは『職業選択の軸』として使用していくこととした。

それに伴い、第1回目の事後課題と第2回目のグループワークが不要となると考えられる。そこで、第1回目と第2回目の内容を統合し、全3回のプログラムとして再構築することとした。第1回目で職業選択の軸を知り、自身にとって重要視する項目は何か検討させることとした。16項目について順位づけさせ、それを集計することで参加者全体が重要視する項目を選び、その後の作業で使用するすることとした。このように、全体で集計した結果を用いれば、個人の志向に触れることを避けることができる。また、集計する前には職業選択の軸に関する、学生にとって意識が低い情報を提供しようと考えている。そのため文献や資料については、第8回ヒアリングまでに検討し、専門家に意見を求めることとした。

なお、提案時に第3回目、第4回目に実施する予定であったプログラムについては、全3回のうちの第2回目、第3回目に実施することとした。

表 2-4 職業選択の軸として重要視する項目

項目
1 地理的条件（都会か地元か、繁華街か郊外かなど）
2 雇い主の種別（民間か官公庁か、私立か公立かなど）
3 企業規模（大企業か中堅企業かなど）
4 業種別（メーカー、商社、金融、サービスなど）
5 勤務形態（休日、勤務時間帯のことなど）
6 経済的条件（賃金、昇進など）
7 企業の将来性、成長性
8 あなたの興味、価値観、方針、性格
9 職業と専攻分野との結びつき（専門の知識を生かせるか）
10 職業自体のもつ専門性や将来性（家業など）
11 職場の環境（騒音のことなど）
12 業界内での評価、評判
13 福利厚生施設
14 転勤の可能性
15 職務の内容

（参照）佃直毅，渡辺三枝子共著．“仕事選択に取り組もう”．適職を探す自己分析ノート：選択に迷ったら！．2007 年度版．東京，実務教育出版，2005. 9. p109-132.（就職バックアップシリーズ，1）

#### 2.4.2.5 第8回ヒアリング

##### 2.4.2.5.1 方法

###### （1）対象者

大学教員とキャリアカウンセラー2名を対象にヒアリング調査を実施した。

###### （2）提案事項

第7回ヒアリングの考察より、プログラムの構成が変更となったため、第1回目で使用するワークシートおよび文献について、以下のとおり提案した。

#### A8. 第1回で使用するワークシート

2.4.2.4.2 の D7 にて専門家より紹介を受けた『適職を探す自己分析ノート：選択に迷ったら！』（佃・渡辺, 2005）から勤務先選定の条件 15 項目、自由記述欄としてその他を加えた計 16 項目を表示したワークシート案を作成した。プログラムで配布し、参加者に職業選択の軸として知ってもらい、順位づけする作業を行う。

## B8. 第1回で使用する文献

第7回ヒアリングにて紹介を受けた図書から、学生に読ませる文献を選出した。その中から、4点の図書（一部抜粋）を研究実施者が選定した。加えて、研究実施者が読ませたい資料として、インターネット上で公開されている報告書（一部抜粋）を候補とした。

図書資料は、以下の4点である。

第1に、『就活の法則：適職探しと会社選びの10カ条』（波頭, 2007）をあげた。適職を選ぶための考え方を記述している図書である。第1回目の目標達成のために、個人の考え方によって企業の選び方が変わるという内容を含む「企業の人気ランキング」に関する第1章の採用を検討している。第1章では、人気ランキングというタテ軸を鵜呑みにすることなく、ヨコ軸を意識して選ぶことが重要である旨が記されている。プログラムでも、職業選択の軸を焦点として構成しようとしているため、プログラム全体の目標理解には有用であると考えられる。

第2に、『勝てるエントリーシート負けない面接テクニック:すべらない就活』（原田, 2013）である。タイトルからは、就職活動の必勝指南書のように見えるが、著者が年間何千枚というエントリーシートを添削している中で感じたことをつづっている。特に序章では、就職活動のマニュアル本を否定するなど、就職活動に対する思い込みや固定観念を壊すには十分な内容であると考えられるため、採用を検討している。

第3に、『就活の勘違い：採用責任者の本音を明かす』（楠木, 2010）である。この第5章では、会社選びで事前に押さえておくべき点として、ポイントを記している。旅行が好きなことと旅行会社で働くこととは全く別物であることや、自動車会社で働いたとしても自動車と直接かかわりのない仕事も多く存在することなどを記している。学生が抱きがちなイメージを覆す内容を含んでいると考え、学生に読ませる価値があると考えられる。

第4に、『親子就活：親の悩み、子どものホンネ』（中村, 2009）である。大学教員より紹介された図書の中で、唯一、学生向けに書かれていない図書であった。学生の親世代に、現在の就職活動の状況を説明する部分が多くある。学生が普段触れないと考えられる視点の内容であるため、採用を検討している。

加えて、『就職白書 2015』（㈱リクルートキャリア, 2015）を提案した。就職活動を実施した2014年度卒業予定者が回答したアンケートを取りまとめたもので、「企業選択のポイント」や「就職活動の時期」など、実際の活動を通じて就職活動生が感じたことが反映されている。

上記の資料を選定した観点は2点ある。1点目に、就職活動が本格化する前の学生に、可能性を狭めず、広く情報に触れるスキルを身につけるという目標である。一般的な就職活動の概念を否定するような内容を含む、発信源が確からしい情報を含む図書を選定した。2点目に、現在就職活動している学生が回答した企業の人気ランキング以外にも、就職活

動を終えた学生の意見が集約された資料があることを大学生に情報提供し、今後の情報収集への活用を促すという点である。

### (3) 手続き

提案事項2項目に対して、以下の質問し、意見や指摘を受けた。なお、A8, B8, C1, D1は「(2) 提案事項」の同記号と対応している。

#### A8. 第1回で使用するワークシート

示した16項目について、選択肢として抜けている項目がないかどうか尋ねた。

#### B8. 第1回で使用する文献

図書4件と報告書1件のうち、どの資料を採用することが望ましいか、意見を求めた。

### 2.4.2.5.2 結果

#### A8. 第1回で使用するワークシート

大学教員およびキャリアカウンセラーより、自由記述できるその他という項目があることで、不足があっても補完できると考えられる、とのコメントを受けた。

#### B8. 第1回で使用する文献

大学教員から紹介を受けた図書のうち、軸について検討させる・考えさせる内容であることが望ましいとの意見を得た。加えて、プログラムの目標と照らし合わせた際に、就職活動そのものに焦点を当てた内容よりも、職業をどのようにとらえるかを考えさせる内容のほうが、読ませる必要があるということであった。

『就職白書2015』(株)リクルート, 2015)について、就活支援サイトでは白書の一部分を記事として掲載しているが、学生はこのような資料が存在していることすら知らない可能性がある、というキャリアカウンセラーの評価を得た。

### 2.4.2.5.3 考察

B8 第1回目で使用する文献について、専門家からの意見・評価に基づき、『就活の法則：適職探しと会社選びの10カ条』と『就職白書2015』の2点を採用することとした。

### 2.4.3 研究1：考察

ここでは、専門家へのヒアリング調査を通じて明らかになったことを整理し、プログラムを検討する。

#### 2.4.3.1 プログラムの目標設定

本研究のプログラムは、職業選択・就職活動における課題解決の支援を目的としている。職業選択のためには、職業に関する情報に加え、自身がどのような職業につきたいのか、どのような場所で働きたいかなど、自身が就業するうえで必要となる要素をあらかじめ検討する必要がある。しかし、自身が職業選択の際に重要視する要素を具体的にあげることができるのは、就職活動が本格化した学生であると考えられる。就職活動が本格化する前の学生にとっては、喫緊の課題とは捉えにくいと考えられるが、「職業を意識した時期が遅いほど、自分の就きたい職業で悩み、社会に出ることに不安を感じている傾向にあること」（内閣府, 2012）が指摘されている。早期からのキャリアに対する意識づけは重要な課題であるため、就職活動が本格化する前の大学生を対象としたプログラムとして検討した。

また、自身が職業選択の際に重要視する項目をあげることができないことが予想され、自由記述で項目をあげても、知っている項目しか出ない、偏った項目しかないこと、記述にばらつきが生じること、個人の志向に触れることなどが懸念される。そこで、研究実施者より、職業選択の際に自身が重要視する項目（職業選択の軸）を参加者へ情報提供し、参加者が職業選択の軸を知り、職業選択のための視点を得たうえで、職業に関する作業に取り組むこととした。

プログラム原案では、情報探索プロセスに則り、作業過程において不安を感じる段階である、漠然とした情報収集からフォーカス形成までを繰り返し行うことを検討していた。プログラム各回で情報収集からフォーカス形成までの手続きを体験できるような構成を目指していた。このような手続きを含むキャリア教育プログラムは今までに検討されておらず、研究としての新奇性について、ヒアリングからも確かめられた（A1, A3 結果）。

しかし、検討過程の C4 結果で、プログラムの目標と内容に乖離があり、この構成では目標達成が困難である旨の指摘を受けた。そこで、情報リテラシー教育における Big6 スキルモデルを応用して三輪が示したプロセスモデル事例を参考に、プログラムを再構築することとした（A5 提案・結果）。なお、Kuhlthau の情報探索プロセスモデルについては、プログラム内で、参加者自身がどのような状況にあるか、情報探索プロセスに基づいて感情と行動について解説する可能性があることから、プログラム構成ではなく、プログラム内の解説のための情報として使用することとした。

そこで、プログラム全体の中心目標に、適切に、情報を収集・分類・評価できるスキルを習得することを掲げてプログラムを構成した（A6 提案・結果）。

そして、全体の目標を達成するために、各回の目標を以下の3点に設定した。

第1に、職業選択・就職活動という課題に対して、どのように選択・判断すればいいのか、検討するための軸を学ぶこととした。

第2に、軸（視点）から複数の職業に関する知識を得ることとした。

第3に、すでに知っていた情報や新しく得られた情報が自身にとってどのような情報であったのか、自身の知識を分類・評価することとした。

以上、全3回で、就職活動が本格化する前の学生が、情報の収集・分類・評価をプロセスとして繰り返し取り組むプログラムとした。また、そのスキルを習得するためには、適切な情報を収集する作業と、情報に対する視野を広く持つことが必要であると考えられる。さらに、プログラムには、知識を得ることと視野を広げることを目的としたグループワークを導入することとした。

#### 2.4.3.2 プログラムで行う作業と順序

開発検討を始めた当初、プログラムでは、ウェビングという手法を用いて作業を進めようとした（C1, C3 提案）。プログラム参加者が、ウェビングにより、自身がなりたい職業や勤めたい企業組織を中心に据え、それに関する情報を地図状に書き出し、自身がすでに知っている要素を可視化し、整理する。そのうえで調べ学習による情報収集を行い、新たな知識を得て、さらに書き足し、大きな地図を作る。複数の職業について同様の作業をすることで、共通する要素があれば、一見では関係ないと考えられる職業につながりを見出すことができ、職業選択の幅を広げることができるのではないかと検討を進めた。書き出された要素の中で、自身が重要視しているという気づきがあれば、それが自身にとって重要な視点となり、さらなる情報収集につながっていくと予想した。

しかし、ウェビングはブレインストーミングと異なり、思いつくままに書き出すことを求められる作業ではない。反対に、多くある情報をまとめながら表現し、その中から職業選択の軸を探していく作業となる。記述された情報が正しく配置されているかを判断することも難しく（C4 結果）、個人指導が必要となる。加えて、収集した情報を可視化することで焦点を定めていくためのウェビングの作業は不安感や疑いが生じるプロセスにあたり、途中で投げ出すおそれがある（三輪, 2003）と考えられる。

以上の点から、手法を変更することとした。視野を広げたうえで、職業選択の軸を明確化するという方針で進めていたが、職業選択の軸を知ったうえで視野を広げるという逆の方針で検討することとした。職業選択の軸に関する情報を研究実施者が先に提示して、その中で自身が重要視する項目を検討・決定し、重要視する項目を職業選択の軸として職業について知るという方針で進めていくこととした。

座学よりも手を動かす作業を取り入れると意欲的に取り組むという専門家の意見（C3 結果）から、プログラム内では、記述する作業を実施することとした。また、意見共有（B4 提案）およびフィードバック（C4 結果, E5 提案）を目的として、グループワークも導入す

ることとした。

個人ワークは、ワークシートに自身が知っている情報を書き込む作業、研究実施者が配布する資料を読み込み、得られた知識をワークシートに書き込む作業、プログラム間にはメディアを利用した調べ学習などである。グループワークでは、調べてきた情報をグループ内で共有し、他者の意見や考えを聞くことで視野の拡大を図ることとした。

一方で、就職活動は個人の志向が大きく反映される活動であり、グループの中で自身になりたい職業を発表することは抵抗がある学生が多くいると考えられる。プログラムへの参加意欲の保持やプライバシー保護に関する指摘（B4 結果, A7 結果）を受け、取り上げる題材や軸は研究実施者が定めるもの、もしくは参加者全体の総意に近いものとした。

#### 2.4.3.3 時間・回数

プログラムは、職業選択のためのプログラムであると同時に、キャリア教育の一環として利用できるプログラムを目指して開発する。そのため、参加対象者である学生が参加しやすいこと、プログラム実施者となる教員が運用しやすい時間であることを考慮し、今回は1回あたり筑波大学時間割の1限分にあたる75分とした。

本プログラムは、カリキュラムへ組み込んで実施することを必ずしも想定しておらず、単発で実施したり、定期開催してスキルの上達を目指したり、時期や状況に合わせて利用できることが望ましい。そのため、一連のプロセスを少ない回数で実践できるよう検討した。前述（2.4.3.1 プログラムの目標設定）のとおり、プログラム全体の目標を3本立てとしていることから、回数は3回が適切であると考えられる。

以上より、全3回、各回75分間で実施することとした。なお、調べ学習をプログラム内に組み込んだり、グループワークの時間をさらに増やしたり、状況・環境に応じて時間を増減することが可能であると考えられる。

#### 2.4.3.4 題材として取り扱う職業

プログラムは職業選択のためのプログラムであるため、具体的な職業を題材として取り上げることとした（A1 提案, A3 提案）。

プログラムの導入となる最初の題材は、自身になりたい職業とする（B4 提案, B5 提案）。この題材は、プライバシー確保（B4 結果, A7 結果）のため、個人が作業をする際にのみ使用することとし、グループワークの際には使用しないものとする。そのため、プログラム参加前に自身になりたい職業・なりたくない職業について考えるための事前課題を設定することとした。

地方公務員を題材のひとつとして採用することとした。公務員は、特別職と一般職とが存在するが、本研究における公務員は一般職かつ行政職を指すこととした。現状、司書としての公務員採用枠は非常に少ないが、行政職と定めなければ、学生は司書と混同して捉

えるおそれがあるため、行政職と設定することとした。

比較対象とする職業は、同学類において卒業生の進路として毎年金融機関（地方銀行、ノンバンクなど）が含まれていること、公共体と民間企業で比較できること、いずれもサービス業、また事故などが発生すれば組織・団体名を公表されるという公共性が高いという共通点があることから、地方銀行員とした（B5 提案, B6 提案）。

#### 2.4.3.5 プログラム内で使用するワークシート

第5回ヒアリングの提案時までは、ウェビングという手法を用いたプログラムを検討していた（A3, C3, C4, B5）ため、ワークシートについては検討してこなかった。しかし、第5回ヒアリング時に専門家より思考ツールの紹介を受け、手法を見直すこととした（C5 結果）。その後、プログラムで取り組む作業が変更となったため（D6 提案, A7 提案）、ワークシートを作成することとなった。

プログラムでは、情報を書き分けることが重要な手続きとなる。参加者自身がすでに知っていることと、調べ学習を通じて初めて知ったこととを区別したり、複数の職業を比較して共通点・相違点を検討したりする作業を含む。それを可能とするワークシートを作成する必要があった。第5回ヒアリング時に専門家から紹介を受けた思考ツール（関西大学初等部, 2013）を参考に、マトリックスを基本としたワークシートを作成した。

プログラムの事前課題で自身のなりたい職業について自由記述をさせるためのワークシート Z（付録 1）を作成した。自身のなりたい職業とその理由、なりたくない職業とその理由について自由記述を求めることとした。

プログラム第1回では、職業選択の際に重要視する項目（職業選択の軸）を順序づける作業のために、ワークシート 1（付録 2）を作成した。第6回ヒアリング（C6 提案）でワークシート案を提案したが、第7回ヒアリング（D7 結果）にて専門家から紹介を受けた図書から、第7回ヒアリングの考察にて採用することを決定した。佃・渡辺による 15 項目（佃・渡辺, 2005）にその他（自由記述）1 項目を加えた 16 項目を選択肢とした。

ワークシート 2（付録 3）は、ワークシート 1 の作業で得られた軸から、参加者自身がなりたい職業に関する調べ学習をプログラム外の時間で行うためのシートである。調べ学習の前に、すでに自身が知っていることを明らかにするため、記載するためのセルを設定した。まとめのセルは、参加者自身が知っていたこと、今回調べて分かったことを整理して書くことを想定している。このワークシートは、自身の志向があらわれるものであるから、プログラム時間内では使用しない。また、E6 より、調べ学習の際は情報収集プロセスを記録させるため、プロセス記録日誌（付録 4）を作成した。複数のメディアを使用することや情報の信頼性を意識させるねらいから、使用したメディアや出典を明記する項目を設けた。調べ学習の過程を記録する日誌としてプログラム実践期間にあたる 15 日分を配布し、調べ学習の作業した日の情報収集行動について、記述させる。また、得られた情報が参加

者自身にとってどのような情報であったか考えさせるため、情報に対するマーキングの指示を表示することとした。

第2回では、複数の職業について知り、また比較する意識を持たせるため、中心に職業選択の軸、その左右に職業を配置したワークシート3(付録5)を作成した。軸の上位3項目は、第1回で記入したワークシート1(付録2)の集計結果より決定することとした。他4項目は、上位3項目を受けて、研究実施者および専門家が調べてほしいと考える軸を第1回終了後に配置することとした。すでに知っていること、調べて分かったこと、まとめのセルを配置しているのは、ワークシート2と共通している。同じ手続きで複数の職業について情報を整理させることがねらいである。

第3回では、第2回の事後課題として作成してきたワークシート3をもとに、グループ内で情報交換をさせる。発表により得られた情報は、ワークシート3(共有)(付録6)にまとめる。その際、書記役を設定すると、その者からの発言が出ないおそれがあるため、参加者各々に付箋を配布し、発表内容を簡記し、該当セルに貼りつける方式でまとめさせることとした。他者の発表で初めて知ったことについては、自身が調べたものとは区別できるように自身が作成したワークシート3に記述させることとした。

事後課題として、ベン図を基にしたワークシート4(付録7)を作成させる。自身がなりたい職業、プログラム内で取り上げた地方公務員、地方銀行員について、共通点、相違点を可視化させ、職業選択の軸を評価・検討することが目的である。自身がなりたい職業が地方公務員である場合、2業種での比較となるが、ワークシート4(付録7)までの手続きでは、複数の職業の共通点・相違点の検討を行っていないため、有意義な作業であると考ええる。

#### (4) プログラム内で提供する資料

第7回ヒアリング考察より、プログラム中は、プログラム実施者からの資料提供を行うこととした。情報探索は、自身がすでに知っていることから始まるため、自身が知らないことを十分に調べることが困難であると考えられる。特に、Webを用いた情報検索では、自身が知っている関連ワードを検索語とするため、自身が意図しない検索結果にたどりつかない可能性がある。長らくの間「3年3割」といわれるように、企業と労働者の間にミスマッチが生じるひとつの要因として、その企業や業界に関する情報を十分に得ておらず、ギャップを感じる事が指摘されている。そこで、プログラム実施者から、職業選択や個別の職業に関して、参加者が知らないであろう情報を含むメディア(図書、新聞記事、雑誌記事、レポートなど)を提示し、情報を与えることとした。プログラム時間内で紹介するメディアの種類や内容が、その後の調べ学習に反映されることが期待される。

進路指導に長らく携わっている専門家より、今の学生に読んでほしい図書について紹介を受けた(D7結果)。その一部分を提示することで、就職活動前に知識・気づきを与え、

情報収集の際の視野拡大を図ることとした。

#### (7) 図書館の利用

C3の指摘事項より、図書館の利用方法について再検討することとした。プログラム検討を進めるうちに、プログラム時間外で行う調べ学習においてのみ図書などを使用することとなった。さらに、グループワークで意見交換を行う内容となったことから、どの程度の音が発生するか明らかでなかったため、本研究においては、場所として図書館を使用しないこととした。調べ学習の際に Web だけでなく図書などを利用することを指示することとした。

## 2.5 提案：キャリア教育プログラム

研究1の調査・結果・考察より、研究1のまとめとして、キャリア教育プログラムを以下のとおり提案する。提案の最後に概要を示した（表 2-6）。

### 2.5.1 事前課題

参加者には、プログラム参加前に、自身になりたい職業とその理由、自身になりたくない職業とその理由を自由記述式で尋ねる。併せて、なりたい職業、なりたくない職業それぞれについて、似ていると考えられる別の職業とその理由を尋ねる。課題のため、ワークシートZ（付録1）を使用する。事前課題はプログラム開始時に回収する。

### 2.5.2 プログラム第1回

第1回では、「職業選択のための軸（視点）を知る」ことを目標と設定した。職業選択のための軸（視点）として、職業選択の際に重要視する項目（佃・渡辺, 2005）を主な選択肢とするワークシート1（付録2）を用いた。この後の作業でも再度ワークシート1を使用するため、最初に配布するワークシート1をワークシート1-1、2回目に配布するワークシート1をワークシート1-2と表すこととする。佃・渡辺による15項目にその他（自由記述）1項目を加えた16項目のうち、自身が職業選択の際に重要視する10項目を順位づけさせる。

『就職白書2015』（㈱リクルート, 2015）は、就職活動を実施した2014年度卒業予定者が回答したアンケートを取りまとめたもので、「企業選択のポイント」や「就職活動の時期」など、実際の活動を通じて就職活動生が感じたことが反映されている。一方で、就活支援サイトでは白書の一部を記事として掲載しており、白書そのものの存在を知らない学生が多いのではないか、という専門家の意見から、資料の一部を配布する。

『就活の法則：適職探しと会社選びの10ヵ条』（波頭, 2007）は、進路指導の専門家より紹介・推薦された図書で、就職活動における心構えが記述されている。第1回の目標達成のために、「企業の人気ランキング」に関する第1章を使用することとした。

配布資料を読む際には、読んで感じたことなどをマーキングしてもらおう。マーキングの種類は、次頁の表2-5のとおりである。作業中はスライドで表示し、参加者が常に確認できるよう配慮する。なお、表2-5に示したマーキングについて、調べ学習で使用するプロセス記録誌にも記載し、得られた情報について評価する際に使用させる。

表 2-5 資料へのマーキング種類

感じたこと	マーク
初めて知ったこと	二重線 ( _____ )
すでに知っていて、確かめられたこと	直線 ( _____ )
すでに知っていたが、異なっていたこと	波線 ( _____ )
読んでもわからなかったこと	点線 ( _____ )
共感したこと	○
共感できなかったこと	▲

参加者が配布資料を読んだ後、先に使用したワークシート 1-1 (付録 2) をワークシート 1-2 として改めて配布し、順位付けを再度実施する。その後、ワークシート 1-2 を回収し、参加者全体順位の集計をする。その間に、なぜ、職業選択の際に重要視する項目を検討する必要があるのかを解説する。現在の就職活動状況や、情報収集の際に使用できるツールなどの紹介も行う。集計結果から、参加者が選んだ職業選択の軸上位 3 項目を全体で選んだ軸として記入し、ワークシート 2 (付録 3) を完成させる。

次回までの課題として、参加者が事前課題で記述した自身になりたい職業について、選ばれた 3 項目を軸として調べ学習を実施させる。調べ学習の際には Web のみを使用するのではなく図書や雑誌なども使用すること、プロセス記録日誌 (付録 4) を用いて調べ学習のプロセスを記録することを合わせて指示する。

### 2.5.3 プログラム第 2 回

第 2 回では、「軸 (視点) から職業に関する知識を得ること」を目標とした。複数の職業について、第 1 回で選ばれた 3 項目を軸として理解を深めるための作業を実施した。第 1 回は個人作業であったが、第 2 回以後はグループで作業を行うため、学籍番号順でグループ分けを実施する。

プログラムの冒頭では、研究実施者が、就職活動の現状と、卒業生の進路を解説する。その後、第 2 回、第 3 回で取り上げる複数の職業について説明をする。プログラムでは、複数の職業として、研究実施者が「地方公務員」と「地方銀行員」とを設定した。知識情報・図書館学類の卒業生が毎年 1 名以上就職していること、公共機関と民間企業とで比較ができること、いずれも接客を伴う公共性の高いサービス業であることなどから、上記 2 種を選択する。なお、同学類の学生は図書館員を目指して公務員を目指すことが多いが、実際の採用枠は「一般事務」が多く、「司書」としての採用は非常に少ない。希望通り司書として働ける保証に欠けることから、本プログラムでは「地方公務員」は行政職として捉えるよう指示する。その後、参加者には、2 つの職業について既に知っていることをワークシート 3 (付録 5) に記述させる。

次回までの課題として、第1回で集計した職業選択の際に重要視する項目のうち上位3項目と、追加項目として研究実施者が選定した4項目のうち2項目をグループ内で分担し、計5点の軸（視点）から2種の職業に関する調べ学習を実施するよう指示する。

第1回の事後課題と同様、調べ学習の際にはWebのみを使用するのではなく図書や雑誌なども使用すること、調べ学習のプロセスを記録することを重ねて指示する。

#### 2.5.4 プログラム第3回

第3回では、「すでに知っていた情報や新しく得られた情報が自身にとってどのような情報であったのか、自身の知識を分類・評価すること」を目標とした。参加者に、第2回の事後課題である「地方公務員」および「地方銀行員」に関する調べ学習で得た情報を第2回に指定したグループ内で共有し、グループのワークシート3（共有）（付録6）を作成させる。

グループワークで得られた情報をワークシート3の「調べてわかったこと」欄に書くよう指示するが、自身が調べた情報と区別するため、枠で囲むよう加えて指示する。

その後、研究実施者からプログラムの総括として、なぜ軸が必要で、その重みづけが必要なのか、スライドを使用し解説する。加えて、どのような情報収集をすることが望ましいのかも解説する。

#### 2.5.5 事後課題

事後課題として、ワークシート4（付録7）を配布し、事前課題であげたなりたい職業、第2回以降で取り上げた地方公務員と地方銀行員の3業種について、共通する情報と相違する情報をベン図で表現するよう指示した。ベン図を用いた作業は、参加者自身がなりたいと考える職業との共通点・相違点を可視化するための作業である。事後課題の提出期限を1週間と定め、全3回のプログラムを終了する。

表 2-6 キャリア教育プログラム 概要

	各回の目標	作業
第1回	職業選択の軸を知る	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業選択の軸を知る</li> <li>・ 自身が重要視する項目を考える</li> </ul>
第2回	軸（視点）から職業に関する知識を得ること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職業に関する調べ学習をする</li> <li>・ 職業を比較する</li> </ul>
第3回	視野を広げる 情報を分類する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループで情報共有する</li> <li>・ 共通点・相違点を検討する</li> </ul>

## 3. 研究 2

研究 2 では、研究 1 において検討・開発したキャリア教育プログラムを実践した。

### 3.1 手続き

#### 3.1.1 実践日程・会場

プログラム実践は、学生の講義期間中である 2015 年 7 月上旬に実施することとした。同月下旬には学期末試験やレポート提出が重なり、プログラムへの参加が難しいと考えられるため、その前の期間に実践することとした。

実践の会場は、学内の教室を使用した。教室には、ホワイトボードやプロジェクター、長机と椅子が設置されており、プログラムの実践が可能である。グループワークの際には、長机と椅子を予め移動させて使用することとした。

#### 3.1.2 研究倫理審査

本実践は、筑波大学図書館情報メディア系の研究倫理委員会の承認を受けて実施した。

#### 3.1.3 プログラム参加者の募集

2015 年 6 月に筑波大学情報学群知識情報・図書館学類にて開設されている講義および正課外活動である公務員試験対策講座の前後でプログラムの概要説明のうえ、参加希望者を募集した。募集対象は、大学 2 年生および大学 3 年生とした。参加希望および参加を迷っている学生に対して実践日程などを案内し、参加可否を確認した。募集用紙の回収状況と参加希望者数は以下の表 3-1 のとおりである。

表 3-1 参加者募集用紙回収状況と参加希望者数

	全回収数	回答			最終 参加希望者
		参加	参加を迷っている	不参加	
大学 2 年生	85	18	42	25	18
大学 3 年生	83	15	44	24	20

#### 3.1.4 事前課題

最終参加希望者に対し、ワークシート Z (付録 1) を配布し、プログラム参加時まで記入するよう指示した。

## 3.2 プログラム実践報告

### 3.2.1 プログラム第1回

#### 3.2.1.1 大学2年生

##### 3.2.1.1.1 開催日時および参加者

2015年7月1日15時15分から75分間、大学2年生を対象としてプログラムを実施した。参加人数は2名（女性2名）であった。2年生は、当日同時限に振替講義が入り、当該講義の履修者は参加できない状況となったため、当該講義を履修していなかった2名のみの参加となった。

##### 3.2.1.1.2 実践内容

プログラム実践内容と所要時間を次頁の表3-2に示した。初回は人数が少なく、進捗状況の確認をしながらも、予定所要時間よりも前倒して進めることができた。

重要視する項目を記入後にワークシートを回収する際、参加する他者を意識するような発言（例：「どうしよう」）が見られた。

ワークシート1-2（付録2）を集計し、参加者が職業選択の際に重要視する項目として優先度が高いと回答した上位3項目を以後のワークで使用した。選ばれた項目を次頁の表3-3に示した。2名分ではあるが、集計しているため、個人の志向ではないととらえ、以降はこの3項目を職業選択の軸として使用することとした。

表 3-2 実践内容と所要時間（2年生第1回）

予定時間	所要時間	実際の所要時間	内容
15 : 15	5分	5分	開始 研究実施者自己紹介
15 : 20	10分	10分	質問紙調査
15 : 30	10分	10分	ワークシート 1-1 配布 作業説明① (自身の職業選択に関する軸の順位付け)
15 : 40	25分	説明 5分 読込 20分 10分	作業説明② (資料を読み込み、再度順位づけ) 資料の読み込み (就職白書、就活の法則) ワークシート 1-2 配布・記入
16 : 05	10分	5分	(研究実施者による集計) そのほかの資料に関する情報提供 質疑
16 : 15	15分	15分	ランキング発表 ワークシート 2 配布 作業説明③ (事後課題について)
16 : 30	—		終了

表 3-3 職業選択の際に重要視する項目（2年生：上位3件）

順位	項目
1位	勤務形態
2位	経済的条件
3位	職務の内容

### 3.2.1.2 大学3年生

#### 3.2.1.2.1 開催日時および参加者

2015年7月1日16時45分から75分間、3年生を対象としてプログラムを実施した。参加人数は13名で、男性1名、女性12名であった。

#### 3.2.1.2.2 実践内容

プログラム実践内容と所要時間を次頁の表3-4に示した。プログラム検討時に作成した時間割に沿って進めた。質問紙記入や資料の読み込みについては、個人差があるため、作業進捗を確認しながら進めた。

ワークシート1-1(付録2)による順位付けののち、職業選択に関する2つの資料を配布し時間を設けて読ませた。資料に目を通すための25分間をプログラム通り設けたが、参加者の中には読み切れなかったとみられる参加者もいた。また、資料を読む際に、情報の内容が自身にとってどのような情報であったかを意識づけするため、初めて知ったことや共感することなど、2.5.2の表2-5で示した印を用いてマーキングを指示した。マークの種類を多く設定したが、複数種類のマーキングをしている参加者は多くなかった。

資料を読み込んだのちに記入したワークシート1-2(付録2)を集計した結果、上位3項目を次頁の表3-5に示した。

次回までの課題として調べ学習を行う際の注意点として、調べ学習のプロセスを記録すること、インターネットだけでなく図書などの他メディアも利用することを指示した。

2年生の実践回では気づかなかった点として、すべてのワークシートならびに配布資料について、研究の記録・保存のための複写をとる時間が想定以上に必要であった。また、ワークシートを識別するための学籍番号の記入もれがあり、返却にも時間を要したことから、次回からは資料配布の際に必ず声掛けすることとした。

表 3-4 実践内容と所要時間（3年生第1回）

予定時間	所要時間	実際の所要時間	内容
16 : 45	5分	5分	開始 研究実施者自己紹介
16 : 50	10分	10分	質問紙調査
17 : 00	10分	10分	ワークシート 1-1 配布 作業説明① (自身の職業選択に関する軸の順位付け)
17 : 10	25分	説明 5分 読込 20分 10分	作業説明② (資料を読み込み、再度順位づけ) 資料の読み込み (就職白書、就活の法則) ワークシート 1-2 配布・記入
17 : 35	10分	5分	(研究実施者による集計) そのほかの資料に関する情報提供 質疑
17 : 45	15分	15分	ランキング発表 ワークシート 2 配布 作業説明③ (事後課題について)
18 : 00	—		終了

表 3-5 職業選択の際に重要視する項目（3年生：上位3件）

順位	項目
1位	あなたの興味、価値観、方針、性格
2位	勤務形態
3位	経済的条件

### 3.2.1.3 プログラム第2回への検討事項

プログラム第1回に参加できないが、第2回以降への参加を希望する学生に対し、同日7限にあたる18:15から追加で1回目のプログラムを実践した。7限の参加者は、2年生4名（男性1名、女性3名）、3年生1名（女性1名）であった。また、2年生5名（男性3名、女性2名）、3年生1名（女性1名）に対して、プログラム第2回までの別日程でプログラム初回の説明を行った。

大学3年生が選り1位となった「あなたの興味、価値観、方針、性格」については、グループワークの際に個人の志向を共有することを避けるため、専門家の助言により、参加者が所属している知識情報・図書館学類において必修科目となっている「知識情報概論」を軸（視点）として、自身が興味・関心をもって学んでいると想定される学問から職業について検討させることとした。

また、参加者が選んだ軸3点以外で、学生に調べてほしい軸4点を、ヒアリング調査（2.4.2.3.2 B6結果）や企業選択のポイント（榊マイナビ, 2015）などを参考に選出した。2年生は、「事業規模・範囲」、「サービス提供の対象」、「提供するサービス内容」、「安定性」とした。「安定性」は、学生が多く希望する条件である。その一方、安定とは何かについて検討したことがある学生は少ないと考えられる。安定性について調べ考える機会を設定するため、採用することとした。「安定性」を除く3点は2.4.2.3.2 B6結果の、専門家の助言より採用することとした。3年生は、「事業規模・範囲」、「業務内容」、「サービス提供の対象」、「安定性」とした。「業務内容」は、学生が考えているよりも多岐にわたると考えられ、新しい発見につながる可能性があるため、採用することとした。「業務内容」以外の3点の採用理由は、2年生のそれと同義である。それに伴い、ワークシート3を学年ごとに作成した。2年生はワークシート3S（付録8）、3年生はワークシート3T（付録9）として使用することとした。

プログラム第1回終了後、プログラム第2回に予定している内容を再検討した。プログラム第1回で資料を配布し読み込みさせた。第1回で配布した文献や報告書は文章量が多く、全文を読みきれなかったと想定される学生もいたが、資料へのマーキング作業から、職業選択に関する情報を取得できたと考えられる。一方、プログラム第2回では、参加者自身が知っている内容を書き出す作業のみとなる。そこで、参加者に職業選択に関連する情報をより多く提供するため、第2回でも資料を配布し読み込みをさせることとした。

プログラム参加期間中、参加者は職業に関する調べ学習を実施することとなる。調べ学習は、プログラムにおいて、具体的な職業に関する情報を得るために組み込んだ作業であることから、信頼性のある、偏りのない情報を収集することが望ましい。そのためには、適切な情報収集が行われる必要がある。情報の信頼性を確認することや、インターネットのみでなく、図書・雑誌などの複数メディアを利用することが望ましい。また、良い情報（例：残業が少ない）だけでなく、悪い情報（例：顧客対応にはクレーム対応も含まれる）

も収集する必要があると考えられる。そこで、職業に関する新聞記事4件を配布し、プログラム内で時間を設けて読ませることとした。新聞記事は地方自治体に関する記事2件、銀行業務に関する記事2件で、一般的には知られない業務や現状と想定される、かつネガティブな内容を含むものを研究実施者が選定した。

プログラムで配布する新聞記事は、日本経済新聞に掲載された記事である。日本経済新聞を選択した理由は以下の2点である。1点目に、新聞というメディアの特性がある。新聞は紙媒体であるが情報の即時性が高い。また、発行体が明らかであることから、一定程度の情報の信頼性が担保されると考えられる。そして、ひとつの記事から、まとまった情報が得られるという利点がある。2点目に、日本経済新聞の読者層である。日本経済新聞は、朝日新聞よりも発行部数・購読者は少ない(朝日新聞社, 2016)。しかし、30代から50代の働き盛りの世代に多く購読されており、企業の社長、役員層が多く購読しているとの調査結果も出ている(日本経済新聞社, 2015)。ビジネスパーソンが読んでいる資料に触れる機会を与えることは有意義であると考えられる。

地方自治体に関する記事のうち1件目は、税金滞納によって差し押さえした財産の処分として、官公庁がオークションを主催し、財源を得ているという内容(日本経済新聞社, 2012)である。公務員は住民から徴収した税金を財源として事業を展開し、給与・賞与を得ているということは周知の事実であると考えられる。一方で、税金滞納者に対してどのような手続きをとるのかなどについては一般には知られないと考えられるため、採用した。

地方自治体の2件目は、徳島県の、農産物の海外輸出支援に関する取組事例(日本経済新聞社, 2014)である。実際に取り組んでいるのは海外輸出そのものではなく、ビジネスマッチングや海外の展示会への出展であるが、その自治体のための業務であっても、対象が海外となるのが存在することを知ってほしいと考え、採用することとした。

銀行業務に関する記事のうち1件目は、住宅ローン返済困難者の続出により、相談窓口での対応が急増している内容(日本経済新聞社, 2009)である。2008年から2009年にかけて、リーマンショックに伴う景気後退による勤務先の業績悪化のため、住宅ローンの返済が困難となる債務者が増加したことを伝えている。地方公務員に関する記事の「税金滞納」と類似するキーワードとして、返済困難、延滞という内容を含む記事を採用することとした。

銀行業務の2件目は、保険窓販について取り上げた記事(日本経済新聞社, 2013)である。銀行業務といえば、預金・融資・為替という大きな柱があるが、近年では収益を積み上げるために、投資信託や保険商品など、資産運用に関する預金以外の商品を取り扱っている。銀行へ行けば、さまざまな金融商品に関する情報を得られるという利用者のメリットもあり、取扱額は増加傾向にある。しかし、そのような商品の取り扱いがあることは、大半の大学生は知らないと考えられる。また、金融商品の取り扱いに際しては、顧客に対する説明義務が課せられており、正確で適切な情報提供を要するという点で、多くの学生が目指

す図書館員と共通すると考えられる。以上より、4件の新聞記事を採用することとした。

以上の4つの新聞記事を読んだ後、ワークシート3(付録8,9)の「調べて分かったこと」欄に記述させることとした。また、第2回の事後課題で調べ学習を実施する際には、新聞記事のような意外な情報にも触れるよう指導することとした。そこで、プログラム第2回の目標に、「適切な情報収集をすること」を追加した。

### 3.2.2 プログラム第2回

#### 3.2.2.1 大学2年生

##### 3.2.2.1.1 開催日時および参加者

2015年7月8日15時15分から75分間に2年生対象としてプログラムを実施した。参加人数は9名で、男性4名、女性5名であった。なお、2年生の男性参加者のグループ分けについては各グループ1人ずつ配置されるよう考慮した。2年生は、初回参加者2名が以後参加できなくなったため、全3回のうち、第2回および第3回に出席できる9名が参加することとなった。

##### 3.2.2.1.2 実践内容

プログラム実践内容と所要時間を次頁の表3-6に示した。効率化のため、プログラム開始前にワークシート2(付録3)とプロセス記録日誌(付録4)を回収し、複写することとした。また、2回目までの間に参加者より受けた質問について回答した。プロセス記録日誌の記載について、個人の行動時間を把握することを目的としていないため、プロセス記録日誌には所要時間のみを記載するよう指示していた。しかし、夜間作業を始めて、日付をまたいだ場合の記載について明示していなかったため、「就寝するまでをその日」として記載するよう指示した。

プログラムにおいては、研究実施者による卒業生の進路に関する解説の際にはうなづくなどの反応が見られた。そのほかは、個人で取り組む作業が多く、第1回参加者が示した、戸惑うような反応は見られなかった。

表 3-6 実践内容と所要時間 (2 年生第 2 回)

時間	所要時間	実際の所要時間	内容
15 : 15	5 分	3 分	開始 ※質問への回答
15 : 20	15 分	10 分	解説 卒業生の進路 今回取りあげる職業について
15 : 35	8 分	5 分	ワークシート 3S 配布 作業説明① (軸から職業を見る)
15 : 43	12 分	10 分	現在の知識の記述
15 : 55	20 分	説明 5 分 読込 18 分 解説 3 分	作業説明② (新聞記事について) 資料の読み込み 解説
16 : 15	10 分	15 分	作業説明③ (次回までの作業について) 担当する軸決め
16 : 25	5 分		質疑 (なければ解散)
16 : 30	—		終了

### 3.2.2.2 大学3年生

#### 3.2.2.2.1 開催日時および参加者

2015年7月8日16時45分から75分間、3年生を対象としてプログラムを実施した。参加人数は12名で、男性1名、女性11名であった。3年生は初回参加者と追加参加者の計15名から3名減少し、12名の参加となった。

#### 3.2.2.2.2 実施内容

プログラム実践内容と所要時間を次頁の表3-7に示した。2年生と同様、効率化のため、プログラム開始前にワークシート2(付録3)とプロセス記録日誌(付録4)を回収し、複写した。また、2回目までの間に参加者より受けた質問(プロセス記録日誌の記載)について、「就寝するまでをその日」と捉えるよう回答した。また、第1回の順位づけで全体1位となった「あなたの興味、価値観、方針、性格」については、必修科目「知識情報概論」として調べ学習を実施するよう指示すると、「あまり覚えてない」や「難しい」というつぶ

やきがあがった。

卒業生の進路に関する解説は、全員が顔をあげて聞き入っていた様子であった。

表 3-7 実践内容と所要時間（3年生第2回）

時間	所要時間	実際の所要時間	内容
16 : 45	5分	5分	開始 ※質問への回答
16 : 50	15分	10分	解説 卒業生の進路 今回取りあげる職業について
17 : 05	8分	5分	ワークシート3配布 作業説明① (軸から職業を見る)
17 : 13	12分	10分	現在の知識の記述
17 : 25	20分	説明3分 読込15分 解説3分	作業説明② (新聞記事について) 資料の読み込み 解説
17 : 45	10分	10分	作業説明③ (次回までの作業について) 担当する軸決め
17 : 55	5分	—	質疑(なければ解散)
18 : 00	—	—	終了

### 3.2.2.3 プログラム第3回への検討事項

プログラム第2回までの実践において、研究実施者からの情報提供や参加者の調べ学習によって、職業に関する知識の増加、情報収集の手続きについては経験することができたと考えられる。その一方で、知識や得られた情報が自身にとってどのような情報であったかをまとめるプロセスをプログラム内の作業に含められていない。そのため、新たに評価する作業を加えることとした。それに伴い、新しいワークシートを作成することとした。

プログラムでは、グループワークでの情報共有の後、各グループが作成した共有用ワークシートも配布したうえで、2年生用のワークシート4S（付録10）または3年生用のワークシート4T（付録11）を配布し、調べ学習やグループワークで得られた情報が自身にとってどのような情報だったのか分類させた。職業選択にあたり、意外な情報の中でも前向き（ポジティブ）にとらえることができたか、反対に後ろ向き（ネガティブ）であったか、魅力を感じたか感じなかったか、という4分類を用いることとした。加えて、得られた情報から職業選択の軸そのものが、自身にとってどのように変化したかを矢印で記述させる。ワークシート4（付録10,11）は、ワークシート3（付録8,9）に記述した情報を分類・評価するためのシートである。自身にとって魅力のある情報であったかどうか、ポジティブな情報であったかどうかを可視化することが目的である。このシートを埋めることで、こういった要素が自身にとってネガティブに働くのか、どういう点を重要視しているのかをより明確に認識することができると考えられる。なお、2.5で提案したプログラム内でワークシート4（付録7）としていたベン図を用いたワークシートは、ワークシート5（付録7）として、プログラム終了後の事後課題として採用することとした。

## 3.2.3 プログラム3回目

### 3.2.3.1 大学2年生

#### 3.2.3.1.1 開催日時および参加者

2015年7月15日15時15分から75分間、2年生を対象としてプログラムを実施した。参加人数は9名（男性4名、女性5名）で、第2回参加者と同じであった。

#### 3.2.3.1.2 実践内容

プログラム実践内容と所要時間を次頁の表3-8に示した。

グループで情報共有する会話が弾む様子は少なく、穏やかに進んでいる様子であった。調べ学習で得られた情報を書き写したものを、そのまま読み上げるように、情報の内容を理解していない様子も見られた。加えて、発表の中で、「公務員についてどのように調べればいいのかわからない、見当もつかない」「（公務員は）お役所仕事、とは思うけど、県庁なのか市役所なのかで全く変わると思う」という意見が見られた。また、公務員として勤務している親族や知人がいる参加者は、調べてきたこととは別に、「○○（例：親、兄弟姉

妹) はこう言っていた」などと、直接聞いた話を披露する場面もあった。

グループでの共有、さらにグループで作成したワークシート 3S (共有) (付録 12) を複写・配布し、全体での情報共有も行ったため、情報を整理・分類・評価させるための時間が十分でなかったようであった。

表 3-8 実践内容と所要時間 (2 年生第 3 回)

時間	所要時間	実際の所要時間	内容
15 : 15	5 分	5 分	開始
15 : 20	25 分	25 分	グループワーク (情報共有)
15 : 45	15 分	18 分	個人ワーク ・ワークシート 4 (情報の整理・評価)
16 : 00	10 分	7 分	解説
16 : 10	5 分	5 分	・ワークシート 5 (最終課題 : 情報の整理) 作業説明 (最終課題について)
16 : 15	15 分	15 分	質問紙調査
16 : 30	—		終了

### 3.2.3.2 大学3年生

#### 3.2.3.2.1 開催日時および参加者

2015年7月15日16時45分から75分間、3年生を対象としてプログラムを実施した。参加人数は12名（男性1名、女性11名）で、第2回参加者と同じであった。

#### 3.2.3.2.2 実践内容

プログラム実践内容と所要時間を以下の表3-9に示した。

グループワークの様子としては、グループ内で調べてきた内容を発表し、同意する意見や感想などを共有する行動が多く見られた。3年生は、2年生よりも活発な意見交換が行われていたようであった。3年生が選んだ職業選択の軸のうち、「あなたの興味・価値観・方針・性格」として、必修科目「知識情報概論」を設定したが、この軸については、「よくわからなかった」などの発言があり、軸と捉えて調べるのが難しかった様子が見られた。また、グループ内で発表する際に、「書いてあってもよくわからなかったけど」や「こうやって書いてあったけど、それ以上は調べてない」などの発言も見られた。また、「ふせんにどう書いたらいいのかなあ」という発言も各グループで見られた。

また、2年生と同様に、公務員として勤務している親族や知人がいる参加者は、調べてきたこととは別に、「〇〇（例：親、兄弟姉妹）はこう言っていた」などと、直接聞いた話を披露する場面もあった。また、1グループにおいて安定性という軸に関する情報共有では、「自治体も人員削減があったり、財政破たんしたりする」という発言が見られた。

表3-9 実践内容と所要時間（3年生第3回）

時間	所要時間	実際の所要時間	内容
16:45	5分	5分	開始
16:50	25分	25分	グループワーク (情報共有)
17:15	15分	18分	個人ワーク ・ワークシート4 (情報の整理・評価)
17:30	10分	7分	解説
17:40	5分	5分	・ワークシート5配布 (最終課題：情報の整理) 作業説明 (最終課題について)
17:45	15分	15分	質問紙調査
18:00	—	—	終了

#### 3.2.4 事後課題

プログラム終了後に事後課題を設定した。第1回の事後課題である自身のなりたい職業に関する調べ学習、そして第2回の事後課題である地方公務員と地方銀行員の調べ学習から、得られた情報およびすでに知っていた情報を、ベン図の描かれたワークシート5（付録7）を用いて整理させた。なりたい職業と、第2回以降で題材とした職業とが重なっている場合は、2つの円のみを使用して共通点と相違点を記述するよう指示した。

期限をプログラム終了後10日後として、事後課題を提出させることとした。

### 3.3 研究2：結果

以下では、プログラムで参加者が作成したワークシートの傾向と事例についてまとめた。

#### 3.3.1 事前課題

##### 3.3.1.1 大学2年生

途中で参加できなくなった学生を含めて11名から回収した。以下では、第2回と第3回の参加者9名について記述する。

なりたい職業として、図書館司書を3名、その他オフィスワーク系、会社員、小説の編集者、地方公務員があげられた。また、具体的な職業でなりたいと考えているものがない、と答えた参加者も2名いた。自由記述の理由として、具体的な職業を書いた参加者はその職業に「興味がある」や「好きだから」という記述があがっていた。また、なりたい職業がないと記述した参加者は、理由として「安定している仕事を希望するが、(中略)安定＝公務員でいいのか?と思ったため、公務員と書かなかった」と記述していた。

なりたい職業と似ていると感じる職業としては、司書になりたい参加者は、大学図書館職員や公務員、書店員などをあげた。その他の職業を回答した参加者からは、公務員、編集者、テレビ局のディレクター、新聞記者などがあげられた。

一方、なりたくない職業としては、教員が5名で最多であった。「子どもが苦手だから」や「責任が重い」などが理由としてあげられた。また、「親が働いているのを見て辛そうだった」という理由も見られた。その他、肉体労働を伴う職業や、大学卒業という学歴を生かせない仕事には就きたくない、という回答が得られた。なりたくない職業と似ていると考える職業として、接客業があげられた。「コミュニケーションに不安がある」、「人前に立つことは苦手」という記述も見られた。

##### 3.3.1.2 大学3年生

途中で参加できなくなった学生を含めて15名から回収した。以下では、最終回まで参加した参加者12名について記述する。

なりたい職業では、地方公務員が最多の7名であった。なりたい理由として、公務員と記述した参加者7名のうち6名が「安定」という単語を記述していた。また、「奉仕・貢献」といった、公務員のイメージさながらのキーワードが多くあげられた。次点が司書の2名で、その他は「学んだことを生かせる職業」や「文字を書く仕事」、「本にかかわる仕事」であった。司書を記述した参加者は、「大学で勉強したことを生かせる」ことを全員記述していた。

なりたい職業に似ていると考えられる職業として、公務員になりたい参加者は、大学職員や司書、国家公務員、事務職を回答した。司書になりたいと回答した参加者は、学校司書、編集、文書館職員、学芸員をあげた。その他の参加者からは、司書、学芸員、企業の

広報、出版社、書店員があげられた。

一方、なりたくない職業で最も多くあげられたのは営業職で、4名が回答した。実際には職業ではなく職種であるが、「ノルマがきつそう」や「コミュニケーションが苦手」「競争社会では生きていけない」など、ネガティブなイメージが理由として記述されていた。また、「アルバイトを通じて、接客が合わないと感じた」という理由も見られた。次点は2名が記述した教師で、「子どもと向き合えない気がする」「責任が重い」という理由であった。また、飲食業も2名が記述していた。その他の参加者は、苦情受付窓口や政治家をあげた。なりたくない職業に似ていると考えられる職業として、塾講師や飲食店のホールスタッフ、販売やコールセンタースタッフなどがあげられた。

### 3.3.2 プログラム第1回

大学2年生は、初回からの参加者がなく、9名が第2回、第3回のみを受講するにとどまった。そのため、第1回の配布資料の読み込みおよび事後課題については、同条件のもと実施されたとは見なせないと考えられる。したがって、ここでは、大学3年生の結果のみ取り上げることとした。

#### 3.3.2.1 大学3年生

##### 3.3.2.1.1 配布資料の読み込み

初回参加者含む15名のうち、全3回に参加した12名について記述する。配布資料のうち、『就職白書2015』（株リクルートキャリア, 2015）には、ほぼ印がつかなかった。初めて知ったということを表す二重線がついていたのは、就職活動を開始した時期や内定を得た時期、内定率の数字で、それぞれ2名、3名だった。また、企業を選ぶときに最も重視した点では、就職活動開始時に重視していた「勤務地」、「職種」、「業種」という項目に、初めて知ったことを表す二重線が2名によってひかれていた。その他には、活動中に重要視するようになった「一緒に働きたいと思える人がいるかどうか」という項目に、すでに知っていた直線を2名がひき、うち1名は共感するとした。同白書には、就職活動中の情報収集に関する調査結果が掲載されていたが、ここで印をつけた参加者は1名のみで、調査結果のリード文全体に二重線をひいていた。

『就活の法則：適職探しと会社選びの10カ条』（波頭, 2007）では、『就職白書2015』と比較して、多くのマーキングがなされていた。初めて知ったこととして、人気企業ランキングに関する記述に多く二重線がひかれていた。特に、『人気度ランキングの「人気度」なる指標には、(中略)人気の要素のベクトルが多数存在』（波頭, 2007）している旨の記述部分には、4名の学生が二重線をひいていた。企業選びのポイントは一人一人異なっている旨の記述部分については、3名が直線をひいていた。同書では、企業人気度ランキングや企業偏差値を「タテ軸」、学生の就業動機と能力を「ヨコ軸」と表現しているが、「ヨコ軸」

という考え方に4名、「ヨコ軸」で企業を選ぶべきであるとする記述に、3名が二重線をひいていた。3年以内に3割が離職する旨を記述された部分は2名が二重線をひいていた。

### 3.3.2.1.2 第1回事後課題

プロセス記録より、調べ学習の際にメディアを複数利用する参加者が6名であることがわかった。6人が利用していたメディアは、インターネットと図書、インターネットと雑誌という組み合わせであった。公務員に関する調べ学習で使用された図書は、『なるにはシリーズ』、雑誌では『受験ジャーナル』、『公務員の仕事入門ブック』があげられた。公務員、司書を除く職業に関する調べ学習は、インターネットのみで調べ学習を実施していた。インターネットのみで検索した参加者5名のうち4名は、就活サイトを複数閲覧している過程が見られた。いずれの参加者も、給与面や勤務時間について、具体的な数値の記述が見られた。

プロセス記録日誌には、調べて得た情報についてマーキングをするため、日誌にはマーキング例を表示していた。また、プログラムの最後に事後課題に関して説明する際にも、マーキングを実施するよう指示していた。しかし、マーキングをしている参加者はいなかった。また、プロセス記録シートへの記述があっても、ワークシート2（付録3）の記述をしておらず、情報収集したまま、ワークシートを使用して調べて分かったことをまとめ直す作業をしていない参加者もいた。

### 3.3.3 プログラム第2回

#### 3.3.3.1 大学2年生

##### 3.3.3.1.1 配布資料の読み込み

参加者9名より回収した。地方銀行員、地方公務員いずれの記事も二重線が多くひかれていたが、特に、新聞におけるリード文で、その記事のキーワードとなる語句には多く二重線がひかれていた。農産物の海外輸出支援に関する記事では、「輸出支援」とい単語に3名が二重線をひいていた。その他、現地での営業活動を後押ししてもらう「現地クリエイター」を有償で確保する取組に3名、二重線をひいていた。官公庁オークションに関する記事では、「官公庁オークション」という単語に5名、官公庁オークションがヤフー（記事本文表記）と東京都の提携で2004年に開始された旨に2名、取引が禁じられている物品の誤出品に関する旨に2名、それぞれ二重線をひいていた。

銀行に関する記事のうち、住宅ローンに関する記事では、ボーナス返済の割合が高い債務者が返済困難になっている旨の記述に3名、メガバンク3行の取組事例には5名、二重線をひいていた。保険窓販に関する記事では、銀行が貯蓄性の高い一時払い終身保険の販売に注力してきた旨に4名、二重線をひいていた。その一時払い終身保険頼みの状況を脱却するべくテコ入れを始めた旨に3名、二重線をひいていた。

### 3.3.3.1.2 第2回事後課題

第2回の事後課題の提出者は9名だった。プロセス記録より、図書資料とインターネットを併用して調べ学習を実施した参加者は3名で、それ以外はインターネットのみでの情報収集であった。使用された図書は『地方自治入門』、『現代地方自治全集』、『図書館への招待』であった。インターネット利用の際は、就活サイトだけではなく、地方銀行や地方自治体のWebページを閲覧していた。一方で、プロセス記録日誌には出典を明記するよう指示していたが、官公庁や自治体、銀行以外のWebサイトについてはURLを記載するのみで、その発信元について検証する過程が認められなかった。

プロセス記録日誌には、調べて得た情報についてマーキングをするため、日誌にはマーキング例を表示していた。また、プログラムの最後に事後課題に関して説明する際にも、マーキングを実施するよう指示していた。調べ学習を伴う事後課題のうち、1名のみがプロセス記録日誌に記述された情報について、マーキングにより評価していた。その他の参加者は、調べ学習はするものの、その情報について評価するマーキングを実施していなかった。

### 3.3.3.2 大学3年生

#### 3.3.3.2.1 配布資料の読み込み

参加者12名より回収した。地方銀行員、地方公務員いずれの記事も二重線がひかれていたが、公務員の業務に関する記事が特に多くマーキングされていた。農産物の海外輸出手援に関する記事では、「輸出支援」という単語に6名、その取り組みが全国へ広がっている旨に3名が二重線をひいていた。官公庁オークションに関する記事では、「官公庁オークション」という単語に6名、滞納品の鑑定が追い付かず、取引を禁じられている物品の誤出品が発生している旨に2名、同業務についてヤフー（記事本文表記）や楽天が事業として展開している旨に3名が二重線をひいていた。

一方、銀行業務の住宅ローンに関する記事では、相談強化、電話窓口設置、専任組織の配置のそれぞれに2名ずつ二重線をひいていた。また、保険窓販に関する記事では、「生保窓販」という単語に3名、保険窓販で銀行が得られる手数料に関する記述に3名、貯蓄性の高い一時払い終身保険に関する記述に4名が二重線をひいていた。その他では、保険販売促進のため、職員に対する研修・教育に力を入れている旨にも4名が二重線をひいていた。

#### 3.3.3.2.2 第2回事後課題

プロセス記録の提出者は10名であった。プロセス記録より、図書・雑誌とインターネットを併用している参加者は5名であった。使用したインターネット以外のメディアは、図

書では『なるにはシリーズ』、『13歳のハローワーク』、『18歳のハローワーク』、雑誌では、『受験ジャーナル』があげられた。その他には、正課科目の講義資料や正課外で開催されている公務員試験対策講座で受講している「公務員合格講座」の資料を閲覧したという記録も見られた。また、職業全般の情報収集よりも具体的な企業や、自治体について、インターネットで検索している様子が見られた。地方という題材であったため、参加者自身の地元と考えられる地方銀行について調べている記録が多く見られた。そのため、ワークシート3(付録8,9)の地方銀行員の欄に記述されている情報は公務員に比べて具体的であった。一方、経済的条件を調べるにあたりさまざまなWebサイトを閲覧している学生が複数いたが、サイト作成元の記載がなく、発信元についての確認過程は日誌上では見られなかった。

### 3.3.4 プログラム第3回

#### 3.3.4.1 大学2年生

##### 3.3.4.1.1 グループワーク

共有用シート(付録12,13)に記述された内容は、事業規模として「地域密着」や、職務の内容として「企画力、想像力、接触力が必要」など、具体性に欠けた内容が散見された。具体的な数値が記述されたのは、勤務時間や休日、給与といった、就活サイトや各企業・団体のWebサイトに掲載されている実数であった。また、安定性という軸は、企業選択のポイント((株)マイナビ,2015)でも上位にあがったが、共有用シートにおいては情報が記述されなかった。

複数個の情報がグループ内で共有され、各グループで共有用ワークシートを作成し、参加者全体で共有したが、いずれのグループも類似した情報が多かった。

##### 3.3.4.1.2 個人ワーク

各グループの共有用ワークシートを各個人に配布しての作業であったため、情報が多く、時間内に処理しきれなかった様子がワークシートの記述状況から見られた。事後課題で実施した調べ学習や直前のグループワークで得た情報から、軸の重要性について評価した結果、変わらない参加者が多かったが、第1回に実施した職業選択の軸の順位づけ上位3項目(勤務形態、経済的条件、職務の内容)について、さらに重要性が増したと評価した参加者が4名、勤務形態に関しては重要性が低下したと評価した学生が1名いた。

#### 3.3.4.2 大学3年生

##### 3.3.4.2.1 グループワーク

調べ学習で得られた情報について発表しながら、共有用ワークシートを作成させたが、「納税」「預金業務」など、キーワードのみの記述にとどまり、具体性に欠けていた。

グループにて共有された情報の好事例は、軸の一つである「事業規模」に関する情報であった。地方公務員であっても、その自治体だけでなく、東京都内に事務所を設けていることや、地方銀行においては海外展開していることについて調べられ情報共有しているグループが3グループ中2グループ見られた。

#### 3.3.4.2.2 個人ワーク

ワークシート4T(付録11)を用いて魅力の有無、意外な情報について分類する作業と、自身にとって軸の重要性がどのように変化したかを矢印にて表記する作業をさせたが、全体的に記述が少なく、また、軸の重要性の検討まで至らなかったワークシートが7件見られた。その中でも軸の重要性を検討した参加者のうち、知識情報概論との関係性について、重要性が増した参加者が1名、重要性が低下した参加者が2名、勤務形態、経済的条件の重要性が増した参加者がそれぞれ2名いた。また、上位3項目ではないが、業務内容の重要性が増したと評価した参加者も見られた。

#### 3.3.5 事後課題

事後課題を提出した参加者は2年生で4名、3年生で11名であった。

##### 3.3.5.1 大学2年生

ワークシート5に記述されている内容は、自身になりたい職業に関する情報および第2回事後課題にて調べて得た情報をそのまま書きつけていた。ベン図の和集合部分に記述された内容は4名とも同内容で、給与(例:初任給)や休暇(例:土日祝休)が記述されていた。また、事実と異なる情報を記載した参加者も見られた。

##### 3.3.5.2 大学3年生

自身になりたい職業として、地方公務員を希望する学生が多かったことから、ワークシート5の3つの円のうち、2つのみを使用したワークシートが6件見られた。記述されている内容は、概要のみを書く参加者と、調べて分かった平均給与などの実数も書く参加者がいた。また、今回のプログラムで提供した新聞記事に含まれる、住宅ローンや保険、インターネット競売などの情報・単語が書かれた。

ベン図の和集合部分に記述された内容は、2年生の結果と同様、給与(例:初任給)や休暇(例:土日祝休)が記述されていたことに加え、地方公務員と地方銀行員は「安定している」と記述した参加者は8名にのぼった。学芸員や司書については、前述の和集合には含まれず、「就職が難しい」や「正規雇用が少ない」といった記述が見られた。

### 3.3.6 感想

事後課題を提出した参加者よりプログラムに関する感想や意見を得られた。

#### 3.3.6.1 大学2年生

プログラムに参加しての感想は、想像していたプログラムと異なっていたという意見が2名よりあげられた。また、「調べ学習が多くて驚いた」や「調べ学習が難しかった」という調べ学習に関する感想が見られた。

プログラムから得られたこととしては、「職業についてたくさん知ることができた」や「職業をさまざまな項目に分けて考えることで、自分にとって利益・不利益になるのか明確になった」という感想があった。「独力では興味のないものを調べない」や「今まで頭になかった」など、プログラム参加を経て、得られた気づきを記述した参加者が3名いた。

プログラムで取り上げてほしかった内容では、提出したほぼ全員が「複数の職業に関する概要説明」と記述していた。

#### 3.3.6.2 大学3年生

プログラム参加への感想として、「職業について考えるきっかけとなった」「どのような視点で調べればよいのかわかってよかった」など、職業選択について考えるひとつの契機となった旨の感想が8名より得られた。一方で、「就職活動というものに向き合わざるをえない期間となり苦しかった」や、「職業に関する情報探索が予想以上に難しかった」など、職業選択に対する不安・困難さを記述する参加者も2名いた。

プログラムから得られたこととして、評価の視点（軸）をあげた参加者が4名、参考文献や使えるツールをあげた参加者が3名いた。仕事に対して自身が先入観を持っているということや、職業を調べるにしてもある程度方針を定めないと大変だということに気付いたという参加者も見られた。また、プログラムを通じて同級生と就職活動に関する話をし、周囲も同様に悩んでいることがわかって少し落ち着いた、という意見もあった。

プログラムへの希望・期待として、「ミスマッチが発生したときの対処法」や「一般企業のこと」「職業に関するおおまかな紹介」があげられた。

### 3.4 研究2：考察

事前課題で記述された内容（3.3.1）から、参加者である学生は「やりたいこと志向」をもった学生であることが示唆される。その職業になりたい理由として、「好きだから」「興味がある」といった記述が多く見られ、就職活動時における課題として指摘されている事項に該当すると考えられる。また、3年生においては、企業選択のポイント(榊マイナビ,2015)でも上位にあげられた「安定」という単語が参加者の半数に見られた。一方で、プログラム第3回のワークシート3を用いたグループワークにおいて、「安定性」についての意見交

換は活発ではなかった。学生のいう「安定」という考えが何に基づいているのか明確ではないが、事後課題で地方公務員と地方銀行員を比較した際に、共通点として「安定」があげられたことから、「公務員だから安定」以外の解に気づくことができた可能性が考えられる。

事後課題に記述された感想から、「軸について知ることができてよかった」や「どのような観点から調べる必要がわかった」という、軸に関する理解を表す感想が見られた。プログラム実践により、参加した学生にとって、職業選択が意識づけされたことが示唆される。第1回で職業選択の軸に関するワークシートを用いたり、文献を提供したりするなど、早期に職業選択について考える機会を設けることができたと考えられる。今後、職業選択に関する情報接触の機会が増えることも期待できると考えられる。

また、第2回で提供した新聞記事については、多くの参加者が初めて知った情報を意味する二重線をひいていたことが明らかになった。また、参加者個人がワークシート3(付録8, 9)に書き込んだ調べて分かったことにも、新聞記事の関連語が記載されていた。したがって、研究実施者がプログラム内で提供した資料について、参加者にとって知らない情報が多く含まれていたことが示唆された。今回のプログラムには、知らなかった情報や意外な情報に遭遇した際に、自身でどのように評価するか、というプロセスを設けることができたと考えられる。

第3回のグループワークでは、情報共有の際に感想が出たり「そうなんだ」など驚くような発言をしたり、新たに情報を得ることができる作業であったことが示唆される。グループワークに先立って、各グループで担当する軸を分けたことで他人を通して情報を得ることができたと考えられる。また、積極的に発言する参加者は、近しい人がその職業についていたり、発言者自身が初めて知ったと考えられる情報を得ていたりした。職業に関する具体的な情報や、新しい情報によって、前向きな態度でプログラムに臨むことができたことが示唆される。

参加者からは、プログラムを通じて、「よかった」、「わかった」などポジティブな感想だけでなく、「不安」や「つらい」などネガティブな感想も得られた。就職前の不安は企業組織への適合を阻害する恐れがある(石本・逸身・齊藤, 2010) 一方、知らないことでギャップを感じ、離職する場合もある。ネガティブな感情を解消するためのプロセスが問題解決プロセスであることから、今後、このプログラムで実践したプロセスを繰り返すことで、プロセスそのものを習得することが期待される。しかし、プログラムが終了することで安堵し、職業選択という課題から逃げ出す可能性もあり(三輪, 2003)、今後、さらにプログラムにおいて、不安をもたらす部分と安堵につながる部分を明らかにする必要がある。

第1回、第2回事後課題の調べ学習における情報検索では、当初の懸念どおり、インターネット上の情報源のみを閲覧しワークシートを作成している参加者が多く見られた。プログラム内で、インターネットのみでの調べ学習をしないよう毎回指示したり、新聞記事

を提供して探してほしい情報の具体例を示したり、教示したりした。しかし、その教示が十分に伝わらなかった可能性がある。スマートフォンが普及した現在、日常的にインターネットを利用した検索が行われていると考えられる。インターネット上の情報は、断片的な情報や信頼性に欠ける情報が多くあり、職業について関連する情報を幅広く収集するためには、時間や手間を要すると考えられる。特に参加者が多用していた就活サイトは、漠然とした情報収集に適している（下村・堀, 2004）と考察されている。しかし、プログラムでは漠然とした情報収集ではなく、よい情報も悪い情報も得られるような調べ学習に取り組むことを目標としていた。メディアの例として、図書は一冊に体系的にまとめられたメディアであることから、まとまった情報を得ることが可能であると考えられる。その他、新聞記事は図書よりも新しい情報が手に入りやすく、データベースの利用によって時系列で類似情報を追うことも可能である。今回のプログラムでは、このようなメディアの特徴などに関する研究実施者からの指示や提示が十分であったとは言えず、なぜ図書を使用したり、複数のメディアを使用したりする必要があるのか、何に留意して調べればよいのかなどについて、調べ学習に取り組む前に説明する機会を設ける必要があることが示唆された。

また、プログラムのために作成したワークシートは、職業選択の軸から職業を見る構造であったため、インターネットで検索して上位に表示されたサイトにある情報を記載すれば、うめることができる構造となっていた可能性がある。当該職業について何も知らない段階であれば有意義であるが、すでに知っている内容ばかりを閲覧しても、プログラムが目標とする知識の増加や視野の拡大には至らない。加えて、プロセス記録日誌での得られた情報を評価するためのマーキングが、2学年通じて1名のみしか実践していなかった。日誌のすべてのページに記載し、また配布した際にも使い方を指示したが、実際に評価する参加者は1名のみであった。マーキングの作業は、第1回、第2回で配布した資料の読み込みの際に実施しているため、初めて取り組む作業ではなかった。しかし、調べ学習と併せて実施した際に、情報の受容のみで十分と捉えた可能性がある。得た情報を自身で評価するプロセスに対して丁寧な指導を行う必要があることが示唆された。

別の可能性として、プログラム実践にあたり、教鞭をとったのは研究実施者（筆者）であり、同じ学生という立場であったことから、参加者が授業の課題のように強制力を感じにくく、また、自主的にも課題実施の優先順位を上げにくかった可能性がある。就職活動に対して、学生は不安や恐怖心を少なからず感じていると考えられる。プログラム実践の参加者は、課外に任意参加するほど熱心な学生であると考えられることから、プログラムに対しても真剣に指示通り取り組むと予想していた。しかし、実際には複数のWebサイトを閲覧するにとどまり、複数のメディアに触れることもなかった参加者が多く見られた。プログラムへの参加はあくまで任意であり、正課活動と異なり履修単位を取得できることもないため、参加することに対する意識や優先順位をより高める必要があると考えられる。

研究2のプログラム実践においては、募集当初よりも参加人数が減少した。これは、就職課・キャリアセンターの調査結果（(独)労働政策研究・研修機構, 2014）でも示唆されていたように、学生の意識の差が表れていると考えられる。本研究における実践は、学期期間中とはいえ正課外活動として実践された。2年生においては振替講義が入った突発的出来事は認められたものの、参加募集した2学年ともメールでの参加案内に対する返信がなかったケースも多かった。募集の段階では、「参加してみたい」「興味がある」程度でも参加希望との回答可、としていたため、参加者希望者数から実際の参加者数への落ち込みは想定していたが、課外活動としての実践の難しさが示された。また、プログラムでは職業選択について早期に意識づけすることを目的として、就職活動が本格化する前の大学2年生、3年生を対象に実践をした。就職活動が本格化する前であるため、差し迫った課題と認識されず、優先順位が下がったことが考えられる。

一方で、参加者の感想からは、「より（就職活動のための）実践的なプログラムだと思っていたので驚いた」（かっこ内は筆者追記）という内容が多く見られた。参加者募集の段階から、エントリーシート対策や面接対策として即効性のある内容ではない、と明示していた。しかし、就職活動という難解な課題へ向かおうとする参加者が期待していた内容と差があったと考えられる。現状、大学が提供するキャリア教育および就職支援の中で、学生にとってより強く意識づけされているのは、大学主催の就職説明会や、キャリアセンター主催のOB/OG座談会などの就職支援に沿ったコンテンツが予想される。学生が「キャリア教育」と聞いたときに、「就職支援」のためのコンテンツ提供を連想したことが示唆される。プログラム実践の参加者募集の段階で、職業選択というテーマがより差し迫った課題であること、そして、就職支援よりも先に検討すべき題材であることを認識させるための工夫が必要であることが示唆された。

進行上の改善点としては、本研究の記録のため、すべてのワークシートの写しを取得する必要があり、参加者を待たせる時間が発生する場面があった。また、第3回で、ワークシート4（付録10,11）を用いて情報を分類・評価し軸を評価する作業は、想定していた時間内では作業を完遂できない参加者が多く見られた。情報を評価するプロセスは、情報と自身の判断基準とを照らし合わせるため、時間を要すると考えられる。落ち着いて整理・分類・評価させるためには、プログラム内に時間を設けることが望ましいと考えられる。

## 4. 総合考察

本研究では、学生が就職活動を本格化させる前に身につけておくべき知識・スキルの習得を目指すキャリア教育プログラムを開発・実践した。本章では、開発・実践を通しての考察ならびに今後の改善・検討点を明らかにする。

### 4.1 本研究のまとめ

#### 4.1.1 プログラム開発

本研究では、大学生が就職活動に取り組むにあたって、直面すると考えられる課題に対する解決支援のためのプログラムの開発を実施した。

研究背景であげた就職活動中から就職後までの課題から、解決支援の方法をまとめ、専門家へのヒアリング調査を実施した。専門家へのヒアリング調査から、研究実施者が課題と考察した要素について、実際に学生が直面している課題で、解決できることが望ましいことが明らかになった。そのうえで、情報の収集・分類・評価のプロセスに基づき、キャリア教育プログラムを構成・開発した。開発段階においても進路指導に関する専門家へのヒアリング調査を実施し、プログラムをまとめた。

開発したプログラムでは、プログラムでは、情報収集のための調べ学習や視野を広げるためのグループワークなどを交え、職業選択のための情報を収集・分類・評価できるスキルを習得することを目標とした。第1回では、「職業選択のための視点を knowing こと」を目標に、職業選択に関する文献を読み、職業選択の際に重要視する項目（以下、職業選択の軸）を順位づけしてもらった。第2回では、「軸（視点）から職業に関する適切な知識を得ること」を目標として、第1回で多く選ばれた職業選択の軸3点と、研究実施者および進路指導の専門家2名が選んだ、学生に知ってほしい職業選択の軸4点から、地方銀行員と地方公務員との2つの職業について、情報整理してもらった。第3回では、「知識が、自身にとってどのような情報なのか分類・評価すること」を目標として、グループワークによる情報共有ののちに、すでに知っていた情報やプログラムを通じて得た情報を、魅力的な情報かどうか、意外な情報であったか、あるいは、それらが自身の職業選択にどのような影響を及ぼすか評価してもらった。

プログラム内では、研究実施者による職業選択に関する情報提供をし、さまざまな情報に触れるよう指導した。また、プログラム時間外では、自身のなりたい職業や地方銀行員・地方公務員に関する調べ学習や、プログラムで調べ学習した複数の職業の共通点や相違点を表記して可視化させる作業を組み入れた。

#### 4.1.2 プログラム実践

開発したプログラムを、筑波大学情報学群知識情報図書館学類所属の大学2年生、3年生を対象に実践した。参加者は、それぞれの学年で10名前後であった。実践に際しては、

ほぼ作成したスケジュールの時間通りに進めることができた。一方で、資料を読み込む時間や、自身の情報を分類・評価するための時間が十分ではなかったと考えられる。

## 4.2 本研究の意義

### 4.2.1 プログラム開発

本研究では、大学生の就職活動における課題解決を支援するキャリア教育プログラムを開発することを第1の目的とした。目的1を受け、研究1を通じて、大学生の就職活動における課題を明らかにし、課題解決のためのプログラムを設計したうえで、専門家へのヒアリング調査を経て、キャリア教育の一環で利用できるプログラムを開発した。課題解決のために、Kuhlthauの情報探索プロセスモデル(Kuhlthau, 1993)やGuided Inquiry(Kuhlthau, 2015)やEisenbergとBerkowitzのBig6スキルモデル(Eisenberg&Berkowitz, 1990)などを応用し、情報の収集・分類・評価をプログラムで取り組む作業に反映させた。情報収集のために複数のメディアを使用しての調べ学習を採用した。調べ学習の際には、情報の信頼性を意識させるために出典を明記するプロセス記録日誌を使用し、得られた情報について、マーキングによって評価する仕組みを組み入れた。情報の分類・評価のために、プログラム内でワークシートを用いて、得られた情報がどのような情報であったか分類し、得られた情報から職業選択の軸を評価するプロセスを採用した。このような仕組みを採用したことで、プログラムを経て、大学生が就職活動に関して直面すると考えられる課題の解決を支援することが可能になると考えられる。

また、教育指導の現場で、題材から検討することは教員にとって負担であると考えられるため、パッケージとして提案できたことは意義があると考えられる。職業選択を課題としてプログラムをそのまま実践することも可能であるが、例えばテーマを大学の学科へ変更することで、高校でのキャリア教育として実践することも可能と考えられる。また、全3回のうち、一部分のみを採用して実施することも可能であると考えられる。それぞれの作業に対し目的を設定しているため、教科や学習指導目標に応じて利用されることが期待される。

### 4.2.2 プログラム実践と評価

本研究では、研究1で開発したプログラムを実践し、プログラムを評価することを第2の目的とした。目的2を受け、研究2では就職活動が本格化する前の大学2年生、3年生を対象としてプログラムを実践した。全3回の1クールの実践となったが、参加者の感想からは、職業選択に対する意識づけがされたことが示唆された。また、情報収集に関する行動指針が得られたと感想を述べた参加者がいた。このことから、プログラムの作業によって職業選択の軸に対する理解が得られたことが推測される。プログラム内で提供した文献資料や新聞記事の内容については、大学生が知らない情報が多く含まれていたことが示

唆された。プログラム第2回では、新聞記事による情報提供を加えた。提供した情報は、就職課・キャリアセンターへの調査（(独)労働政策研究・研修機構, 2014）でも期待された情報である、実情やマイナス面とも捉えられる情報であった。プログラム内で提供された情報は、参加者にとっては初めて知った情報であり、知識の増加につながったと考えられる。

一方で、プログラム実践期間中の調べ学習では、インターネットでの情報収集が中心であったことが明らかになった。調べ学習の際は、インターネット以外のメディアを1点以上を使用することを、毎回指導していたが、参加者がメディアを複数利用することはなかった。加えて、グループワークの様子では、「調べたけどよくわからなかった」や調べてきた情報の単語を読み上げて「なんて読むのかわからない」といった発言が見られた。さらに、「銀行員の勤務時間は15時まで」など、発言した内容が事実とは異なっている例も複数確認された。この点から、十分かつ適切な情報収集が行われなかったことが示唆された。

以上の点から、本研究で開発したプログラムでは、就職活動が本格化する前の大学生に対し、職業選択の意識づけは認められたが、適切な情報収集がなされなかったことが示唆された。三輪が示した問題解決プロセス例においては、情報探索戦略を検討ののちに、情報源を決定し、情報を収集し、得られた情報を統合し、評価するというプロセスが示されている（三輪, 2003）。適切な情報源にあたり、適切に情報収集がなされなければ、情報を分類（統合）・評価したとしても内容が適切でないと考えられる。プログラムでは、情報の評価・分類・評価を一連のプロセスとして認識するとともに、各段階における教示・指導に対し工夫が必要であることが示唆された。特に、インターネットのみを使用する参加者が多くいたことから、情報源にあたる段階の教示・指導が必要となることが示唆された。

このように、プログラムの実践・評価を経て、学生の情報行動について教示・指導すべき点が明らかになったことは意義があると考えられる。

### 4.3 今後の検討点

#### 4.3.1 プログラムの内容

プログラムは、全3回を通じて、課題解決のためのスキル習得を期待するものであるが、3回のうち一部分だけを切り出して使用することも可能であると考えられる。例示すると、第2回目の新聞記事の提供では、プログラム参加者である児童・学生が、参加者自身では探しえない情報を指導者が提供することは、知識の増加や視野の拡張に有用であると考えられる。また、第3回目で実施した、収集した情報が自身にとってどのような情報だったかを分類・評価するプロセスでは、自身にとって、という軸を物語の登場人物に変更すると、国語教科の読み解きにも利用できる可能性がある。情報を分類・評価するプロセスはいかなる種類の学習にも役立つと考えられるため、教科学習や特別学習など、学校教育の場で広く応用されることが望まれる。

今後の検討点として、プログラムのどの部分が参加者にとって効果的であったかを明らかにすることが必要であると考えられる。

#### 4.3.2 プログラム実践

調べ学習のプロセス記録より、就職活動が本格化する前の大学生が職業に関する調べ学習を実施する際に、インターネットの情報を中心に探索することが示唆された。プログラム第2回で、意外な情報を含む文献や新聞記事を提供し、具体例を示して情報を探そうに指導したが、第2回事後課題の調べ学習においても、インターネットのみを使用する参加者が多く見られた。特定のメディアのみの利用は情報に偏りが生じるおそれがあるため、複数のメディアを使用するなど、調べ学習において適切な情報検索するための指導が必要だったことが示唆された。なぜ複数のメディアを利用するのかなどの調べ学習に関する教示について、研究実施者の意図が参加者へ十分に伝わっていなかった可能性もあるため、指導・伝達方法について検討する必要がある。また、職業に関する意外な情報を探そうにもどのように探したらいいのかわからない学生がいた可能性もあるため、情報検索の指導も行う必要性が示唆された。

また、プログラム内では「就職活動準備」ではなく「職業選択準備」という文言を使用していたが、学生は、就職支援の内容を期待していたことも示唆された。キャリア教育の概念や必要性について、大学初年度など、早期の段階から教示し、初職選択のみに意識が向かないよう指導していく必要があると考えられる。

本研究では、スキルとして習得できることを目標としていたため、参加者が作成したワークシートを中心に分析を進めた。今後は、プログラム実施群（参加者）と比較するため、統制群として非実施群（不参加者）を設定し、プログラムによる効果を検討していくことが望まれる。プログラムの効果が期待される側面には、自己効力感などがある。日本における就職活動に関する自己効力感の測定は、進路選択における自己効力感（安達, 2001）や進路不決断尺度（清水, 1990）などの尺度が多く使用されている。プログラム前後での自己効力感の変化を計測することと併せて、就職活動が本格化した際の自己効力感の変化など、追跡調査を実施することで、プログラムがどのように機能したかを検証することができると考えられる。

最後に、本研究では、1期3回のプログラムを行ったが、プログラムで取り上げるテーマ・題目を変更する、同じテーマでさらに掘り下げるなど、情報の収集・分類・評価という作業を繰り返すことで、ワークシートなどの成果に変化が出る可能性があり、継続したプログラム実践が望まれる。さらには、他専攻や他校種に対象を広げ、プログラムの実践と評価が行われることも望まれる。

## 5. 結論

本研究では、大学生の就職活動における課題解決を支援するため、Kuhlthauによる情報探索プロセスモデルやBig6スキルモデルを応用した新しいキャリア教育プログラムを開発・検討した。

本研究の目的は、以下の3点である。

第1の目的は、就職活動が本格化する前の大学生を対象としたキャリア教育プログラム（以下、プログラム）を開発することであった。第2の目的は、開発したプログラムを実践し、プログラムを評価することであった。第3の目的は、開発・実践の結果から、今後の検討点を明らかにすることであった。

本研究では、大学生の就職活動における課題解決を目的としたプログラムを開発するために、Kuhlthauによる情報探索プロセスやBig6スキルモデルに基づいてプログラムを設計し、専門家3名へのヒアリング調査を実施した（研究1）。さらに、研究1で開発したプログラムを大学2年生、3年生の参加希望者を対象にそれぞれ実践し、参加者がプログラム中で作成したワークシートを分析した（研究2）。最後に、プログラム開発・実践から意義と今後の検討点について考察した。

開発したプログラム全3回では、情報収集のための調べ学習や視野を広げるためのグループワークなどを交え、職業選択のための情報を収集・分類・評価できるスキルを習得することを目標とした。第1回では、「職業選択のための視点を知ること」を目標に、職業選択に関する文献を読み、業務内容や経済的条件など、職業選択の際に重要視する項目（以下、職業選択の軸）を順位づけさせた。第2回では、「軸（視点）から職業に関する適切な知識を得ること」を目標として、第1回で多く選ばれた職業選択の軸3点と、研究実施者および進路指導の専門家2名が選んだ学生に知ってほしい職業選択の軸4点から、地方銀行員と地方公務員との2つの職業について知識を整理させた。また、職業に関する意外な情報を含む新聞記事を示し、調べ学習の際にも意識するよう指導した。第3回では、「知識が、自身にとってどのような情報なのか分類・評価すること」を目標として、グループワークによる情報共有ののちに、すでに知っていた情報やプログラムを通じて得た情報を、魅力的な情報かどうか、意外な情報かどうか、それらが自身の職業選択にどのような影響を及ぼすかを評価させた。

また、プログラム時間外では、自身のなりたい職業や地方銀行員・地方公務員に関する調べ学習や、プログラムで調べ学習した複数の職業の共通点や相違点を表記して可視化させる課題などを行い、プログラムへの取組状況を調査した。

参加者の課題への取組状況として、調べ学習では、複数メディアの使用を指導したが、実際にインターネット以外のメディアを使用する学生は少数であった。また、参加者から「どういう軸をもてばいいのか知ることができ、職業について考えるきっかけとなった」などの感想が寄せられた。

プログラム開発・実践の結果から、本研究では以下の2点が示唆された。

第1に、参加者の感想から、本研究で開発したプログラムが、参加した学生にとって、職業選択について意識するきっかけとなったことが示唆された。

第2に、第1回の目標である職業選択の軸に関する理解は得られたことが推測される一方、第2回の目標の適切な情報収集は十分に行われなかったことが示唆された。第3回の目標の情報の分類・評価は、適切な情報収集によって得られたさまざまな情報が必要であると考えられ、今後のプログラムの情報収集に関する教示の方法について検討が必要であることが示唆された。

今後は、プログラムのどの部分が効果的であるかを明らかにすることや、就職不安を数値化できる、進路選択における自己効力感や進路不決定などによる検討、他専攻や他校種に対象を広げ、プログラムの実践と評価を行うことが望まれる。

## 謝辞

本論文をまとめるにあたり、筑波大学図書館情報メディア系准教授 鈴木佳苗先生には、研究テーマの設定から論文執筆まで、大変お忙しい中でも、細やかなご指導を賜りました。私が筑波大学図書館情報専門学群所属時よりご指導を賜り、大学院入院の相談から現在に至るまで、長きにわたりご助言をいただきました。心より御礼申し上げます。

そして、筑波大学図書館情報メディア系教授 平久江祐司先生には、研究相談のみならず、大学院講義科目におきましても、多くのご指導・ご助言を賜りました。さらに、筑波大学図書館情報メディア系教授 西岡貞一先生、筑波大学図書館情報メディア系講師 大庭一郎先生にもご指導をいただきました。厚く御礼申し上げます。

研究過程におきましては、ヒアリング調査にご協力いただきました3名の専門家の皆さまには、私の至らぬ提案に対してもたくさんのおたたかいご指導・ご助言をいただきました。そして、プログラム実践に参加、質問紙調査にご協力いただきました筑波大学情報学群知識情報・図書館学類の学生の皆さまに心より感謝申し上げます。

また、金融機関職員として働きながら、業務に直接関わりのない研究をするための大学院進学を認め、公私ともに支えていただいた、所属団体・所属部署の皆さまに心より御礼申し上げます。

最後になりましたが、私を支えてくださった家族、友人、すべての皆さまに心より感謝いたします。

## 引用文献

- 安達智子. “大学生の進路発達過程-社会・認知的進路理論からの検討-”. 教育心理学研究, 2001, 49. p326-336.
- 安達智子. “大学生のキャリア選択 —その心理的背景と支援”. 日本労働研究雑誌, 46(12),2004. p27-37.
- American Library Association. “Presidential Committee on Information Literacy: Final Report”. 1989. < 入手先 > <http://www.ala.org/acrl/publications/whitepapers/presidential> ( 参照 2016-12-26)
- 朝日新聞社. “朝日新聞媒体資料 DATA FILE 2017”. 2016-12-16. < 入手先 > [https://adv.asahi.com/adv/other/ad\\_info/media\\_kit/DATA\\_FILE\\_2017\\_PDF.pdf](https://adv.asahi.com/adv/other/ad_info/media_kit/DATA_FILE_2017_PDF.pdf) ( 参照 2016-12-23)
- Bandura, A. “Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change”. Psychological Review. 84(2), 1977. p191-215.
- 中央教育審議会. “これからの学校教育の在り方”, 21 世紀を展望した我が国の教育の在り方について . 1996. < 入手先 > [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/old\\_chukyo/old\\_chukyo\\_index/toushin/attach/1309593.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_chukyo_index/toushin/attach/1309593.htm) (参照 2016-12-21)
- 中央教育審議会. “初等中等教育と高等教育との接続の改善について (中央教育審議会 答申 ) ”. 1999-12-16. < 入手先 > [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/old\\_chukyo/old\\_chukyo\\_index/toushin/1309737.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/old_chukyo/old_chukyo_index/toushin/1309737.htm) (参照 2016-12-21)
- 中央教育審議会. “キャリア教育・職業教育の課題と基本的方向性”, 「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. < 入手先 > [http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878\\_1\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf) (参照 2016-12-21)
- Eisenberg, M. B & Berkowitz,R. E. Information Problem-Solving : The Big Six Skills Approach to Library & Information Skills Instruction. Norwood, N.J. : Ablex Pub. Co., 1990. p156.
- Eisenberg, M. B & Brown, M. K. “Current Themes Regarding Library and Information Skills Instruction : Research Supporting and Research Lacking”. School library media quarterly. 20(2), 1992. p103-110.
- Gelatt,H. B. “Decision-making : A Conceptual frame of reference for counseling”. Journal of Counseling Psychology, 9, 1962. p240-245.
- 原田康久. 勝てるエントリーシート負けない面接テクニック : すべらない就活. 2013 年度版. 東京, 中央公論新社, 2011.8, 211p.

- 波頭亮. 就活の法則：適職探しと会社選びの10ヵ条. 東京, 講談社, 2007.12, 174p.
- 樋口匡貴, 塚脇涼太, 蔵永瞳, 井邑智哉, 深田博己. “大学生の就職活動における情報収集が進路探索行動に及ぼす影響”. 広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部 教育人間科学関連領域. (57), 2008. p167-174.
- Hilton, T.L. “Career decision-making”. *Journal of Counseling Psychology*, 9. 1962. p.291-298.
- 平久江祐司. “学校図書館利用教育における情報活用能力の育成：M. B. Eisenberg の情報問題解決アプローチの視点から”. 図書館学会年報. 43(4), 1997. p177-186.
- 堀川照代. 学習指導と学校図書館, 新訂. 東京, 放送大学教育振興会, 2010.
- 石本雄真, 逸身彰子, 齊藤誠一. “大学生における就職決定後の就職不安とその関連要因”. 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要. 4, 2010. p143-149.
- 川上綾子, 西川栄展. “概念地図を活用した思考支援のあり方”. 鳴門教育大学研究紀要, 28, 2013. p115-124.
- 川瀬隆千, 辻利則, 竹野茂, 田中宏明. “本学キャリア教育プログラムが学生の自己効力感に及ぼす効果”. 宮崎県立大学人文学部紀要, 2006. 13(1), p57-74.
- 関西大学初等部. 関大初等部式思考力育成法. 東京, さくら社, 2012.2, 160p.
- 厚生労働省. “平成 27 年度「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」”. 2016-03-18. <入手先 >  
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11652000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jakunenshakoyoutaisakushitsu/0000116840.pdf> (参照 2016-12-18) (2016a)
- 厚生労働省. “新規学卒者の離職状況 (平成 25 年 3 月卒業者の状況)”. 2016-10-25. <入手先 >  
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11652000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jakunenshakoyoutaisakushitsu/0000140936.pdf> (参照 2016-12-18) (2016b)
- Kuhlthau, C.C. *Seeking Meaning : A Process Approach to Library and Information Services*. Norwood, NJ : Ablex Pub. Corp., 1993. p199.
- Kuhlthau, C.C. *Seeking meaning : A Process Approach to Library and Information Services*. 2nd ed. Westport, Conn. : Libraries Unlimited, 2004. p247.
- Kuhlthau, C.C.; Caspari, A.K.; Maniotes, L.K. *Guided Inquiry: Learning in the 21st Century*, 2nd Edition : *Learning in the 21st Century*. Second edition. Santa Barbara, California : Libraries Unlimited, 2015. p254.
- 楠木新. 就活の勘違い：採用責任者の本音を明かす. 東京, 朝日新聞出版, 2010.9, 237p. (朝日新書, 257)

- キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議. “キャリア教育の推進に関する総合的調査協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために～”. 2004. <入手先>  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf) (参照 2016-12-21)
- (株)マイナビ. “2016 年卒マイナビ大学生就職意識調査”. 2015-06-17. <入手先>  
[http://saponet.mynavi.jp/enq\\_gakusei/ishiki/data/ishiki\\_2016.pdf](http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/data/ishiki_2016.pdf) (参照 2015-07-29)
- (株)三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング. “厚生労働省委託 大学におけるキャリア教育プログラム事例集”. 2015. <入手先>  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000087176.pdf> (参照 2017-01-08) (2015a)
- (株)三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング. “厚生労働省委託 大学生のためのキャリア教育「プログラム集」”. 2015. <入手先>  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000092897.pdf> (参照 2017-01-10) (2015b)
- 三輪眞木子. 情報検索のスキル：未知の問題をどう解くか. 東京, 中央公論新社. 2003.9, 214p.
- 文部科学省. “「教育改革プログラムについて」”. 1999-10-15. <入手先>  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/nc/t19991015001/t19991015001.html](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/t19991015001/t19991015001.html) (参照：2016-12-21) (1999a)
- 文部科学省. “第1編 進む『教育改革』はじめに 1 今、なぜ教育改革が必要なのか”. 平成 11 年度 我が国の文教施策. 1999. <入手先>  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/hakusho/html/hpad199901/hpad199901\\_2\\_004.html](http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/hpad199901/hpad199901_2_004.html) (参照 2016-12-21) (教育白書) (1999b)
- 文部科学省. “平成 27 年度就職・採用活動時期の変更に関する調査 (5 月 1 日現在) の結果について”. 2015. <入手先>  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/27/06/\\_icsFiles/afieldfile/2015/06/25/1359340\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/06/_icsFiles/afieldfile/2015/06/25/1359340_1.pdf) (参照 2017-01-02)
- 内閣府. “若者雇用戦略の推進”. 2012-06-12. <入手先>  
<http://www5.cao.go.jp/keizai1/wakamono/senryaku.html> (参照 2015-07-28)
- 内閣府. “日本再興計画 -JAPAN is BACK-”. 2013. <入手先>  
[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou\\_jpn.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf) (参照 2017-01-02)
- 中村昭典. 親子就活：親の悩み, 子どものホンネ. 東京, アスキー・メディアワークス, 2009.11, 207p. (アスキー新書, 128)

- 中村友理絵, 則定百合子. “若者の早期離職の主要因に関する研究-職場ストレス、抑うつ傾向、労働環境との関連-”. 和歌山大学教育学部紀要 人文科学. 64, 2014. p37-46.
- (独)日本学生支援機構. “大学等における学生支援の取組状況に関する調査 (平成 25 年度) 集 計 報 告 ” .2014. < 入 手 先 >  
[http://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi\\_chosa/\\_icsFiles/afieldfile/2015/12/08/h25torikumi\\_chousa.pdf](http://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/_icsFiles/afieldfile/2015/12/08/h25torikumi_chousa.pdf) (参照 2017-01-06)
- (一社) 日本経済団体連合会. “採用選考に関する企業の倫理憲章”. 2011. <入手先>  
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2011/015.pdf> (参照 2017-01-02)
- (一社) 日本経済団体連合会. “採用活動に関する指針”. 2014. <入手先>  
[http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/078\\_shishin.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/078_shishin.pdf) (参照 2016-01-12)
- (一社) 日本経済団体連合会. “採用活動に関する指針”. 2015. <入手先>  
[http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/112\\_shishin.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2015/112_shishin.pdf) (参照 2016-01-12)
- 日本経済新聞社.“住宅ローン「返済困難」続出”.日本経済新聞朝刊. 2009-10-25. 3 面.
- 日本経済新聞社.“大卒内定率 70.6%—中小、日程変更で翻弄、大手に流れ長期化”. 日経産業新聞. 2015-08-28. 1 面.
- 日本経済新聞社.“お宝・珍品 思わぬ高値”日本経済新聞. 2012-04-07. 大阪朝刊, 大阪朝刊社会面.
- 日本経済新聞社.“農水産物の輸出支援強化 徳島県”. 日本経済新聞. 2014-06-11. 地方経済面四国.
- 日本経済新聞社.“保険の銀行窓販 月払いにシフト”. 日本経済新聞朝刊. 2015-04-01. 5 面.
- 日本経済新聞社.“日本経済新聞 媒体資料 2015”. 2015.<入手先>  
<https://adweb.nikkei.co.jp/paper/data/pdf/nikkeimediadata.pdf> (参照 2016-12-23)
- (株)リクルートキャリア. “就職白書 2015-採用活動・就職活動編-“.2015-02-16. <入手先>  
<http://www.recruitcareer.co.jp/news/20150216%E5%B0%B1%E8%81%B7%E3%83%BB%E6%8E%A1%E7%94%A8%E6%B4%BB%E5%8B%95%E7%B7%A8.pdf> (参照 2015-6-30)
- (独)労働政策研究・研修機構. “大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法-就職課・キャリアセンターに対する調査結果-”. 2014. <入手先>  
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0116.pdf> (参照 2017-01-05)
- (独) 労働政策研究・研修機構.” 職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査”. 2016. <入手先>  
<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2016/documents/0165.pdf> (参照 2017-01-07)
- 清水和明. “進路不決断尺度の構成-中学生について-”.関西大学社会学部紀要. 22, 1990. p63-81.下村英雄, 堀洋元. “大学生の就職活動における情報探索行動：情報源の影響に関する検討”. 社会心理学研究. 20(2), 2004. p93-105.

- 下村英雄. キャリア教育の心理学-大人は、子どもと若者に何を伝えたいのか-. 東京, 東海教育研究所. 2009.6, 203p.
- 椿明美. “新規学卒者のキャリア形成短期大学における職業教育”. 國學院短期大学紀要, 20. 2002. p.91-107
- 佃直毅, 渡辺三枝子. 適職を探す自己分析ノート：選択に迷ったら！. 2007年度版. 東京, 実務教育出版, 2005.9, p186. (就職バックアップシリーズ, 1)
- 吉岡敦子. “インターネット情報検索行動に及ぼすメタ認知過程の意識化の効果”. 日本教育工学雑誌. 2002, 26(1). p1-10.

事前課題

1. あなたがいちばんなりたい職業は何ですか。

2. それはなぜですか。どのような点について魅力を感じるのかを含めて記述してください。

---

---

---

---

---

---

---

---

3. 1. で答えた職業と似ていると感じる職業を記述してください。また、どのような点が似ていると感じたのかについても記述してください。

職業名 ( )

理由

職業名 ( )

理由

職業名 ( )

理由

付録1 ワークシート Z

4. あなたがなりたくない職業は何ですか。

5. それはなぜですか。どのような点が気になるのかを含めて記述してください。

---

---

---

---

---

---

---

---

6. 4. で答えた職業と似ていると感じる職業を記述してください。また、どのような点が似ていると感じたのかについても記述してください。

職業名 ( )

理由

職業名 ( )

理由

職業名 ( )

理由

以上です。お疲れさまでした。

- 以下のAからRについて、自身が職業を選ぶ際に重要視する項目を上位10位まで順位づけしてください。  
また、その項目についてあなたが考える具体的な条件を書いてください。

- A. 地理的条件（都会・地元、繁華街・郊外など）
- B. 雇い主の種別（民間・官公庁、私立・公立など）
- C. 企業規模（大企業・中小企業・零細企業）
- D. 業種別（メーカー・商社・金融・サービスなど）
- E. 勤務形態（休日、勤務時間帯など）
- F. 経済的条件（賃金、昇進など）
- G. 企業の将来性、成長性
- H. あなたの興味、価値観、方針、性格
- I. 職業と専攻分野との結びつき（専門の知識が生かせるか）
- J. 職業自体のもつ専門性や将来性（家業など）
- K. 職場の環境（騒音など）
- L. 業界内での評価・評判
- M. 福利厚生施設
- N. 転勤の可能性（転勤範囲）
- O. 職務の内容
- P. その他（具体的に： )
- Q. その他（具体的に： )
- R. その他（具体的に： )

	項目	具体的な条件
第1位		
第2位		
第3位		
第4位		
第5位		
第6位		
第7位		
第8位		
第9位		
第10位		

付録3 ワークシート2

なりたい職業 ( )

全体で選んだ軸	知っていること	調べて分かったこと	まとめ

7月1日（水）

調べ学習で用いたメディアや所要時間等を記録してください。

※ 調べた順に書いてください。 ※ 長時間であること、より多くの情報源に触れたことを評価するものではありません。

すでに知っており確かめられた：直線（—）    すでに知っていたが異なっていた：波線（~~~~）  
 新しく知った：二重線（==）                      読んでもわからなかった：点線（.....）  
 共感した内容：○                      反感を感じた内容：▲

	情報源の名称	種類	所要時間 (分)	出典	得られた情報	備考
①		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				
②		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				
③		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				
④		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				
⑤		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				
⑥		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				
⑦		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				
⑧		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				
⑨		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				
⑩		図書 ・ 雑誌 ・ インターネット その他（ ）				

地方銀行員			軸	地方公務員		
知っていること	調べて分かったこと	まとめ		まとめ	調べて分かったこと	知っていること
			プログラム第1回 上位1位			
			プログラム第1回 上位2位			
			プログラム第1回 上位3位			
			研究実施者および 専門家が調べてほしい 軸1			
			研究実施者および 専門家が調べてほしい 軸2			
			研究実施者および 専門家が調べてほしい 軸3			
			研究実施者および 専門家が調べてほしい 軸4			

地方公務員	軸	地方銀行員
	プログラム第1回 上位1位	
	プログラム第1回 上位2位	
	プログラム第1回 上位3位	

地方公務員	軸	地方銀行員
	研究実施者および 専門家が調べてほしい 軸 1	
	研究実施者および 専門家が調べてほしい 軸 2	
	研究実施者および 専門家が調べてほしい 軸 3	
	研究実施者および 専門家が調べてほしい 軸 4	

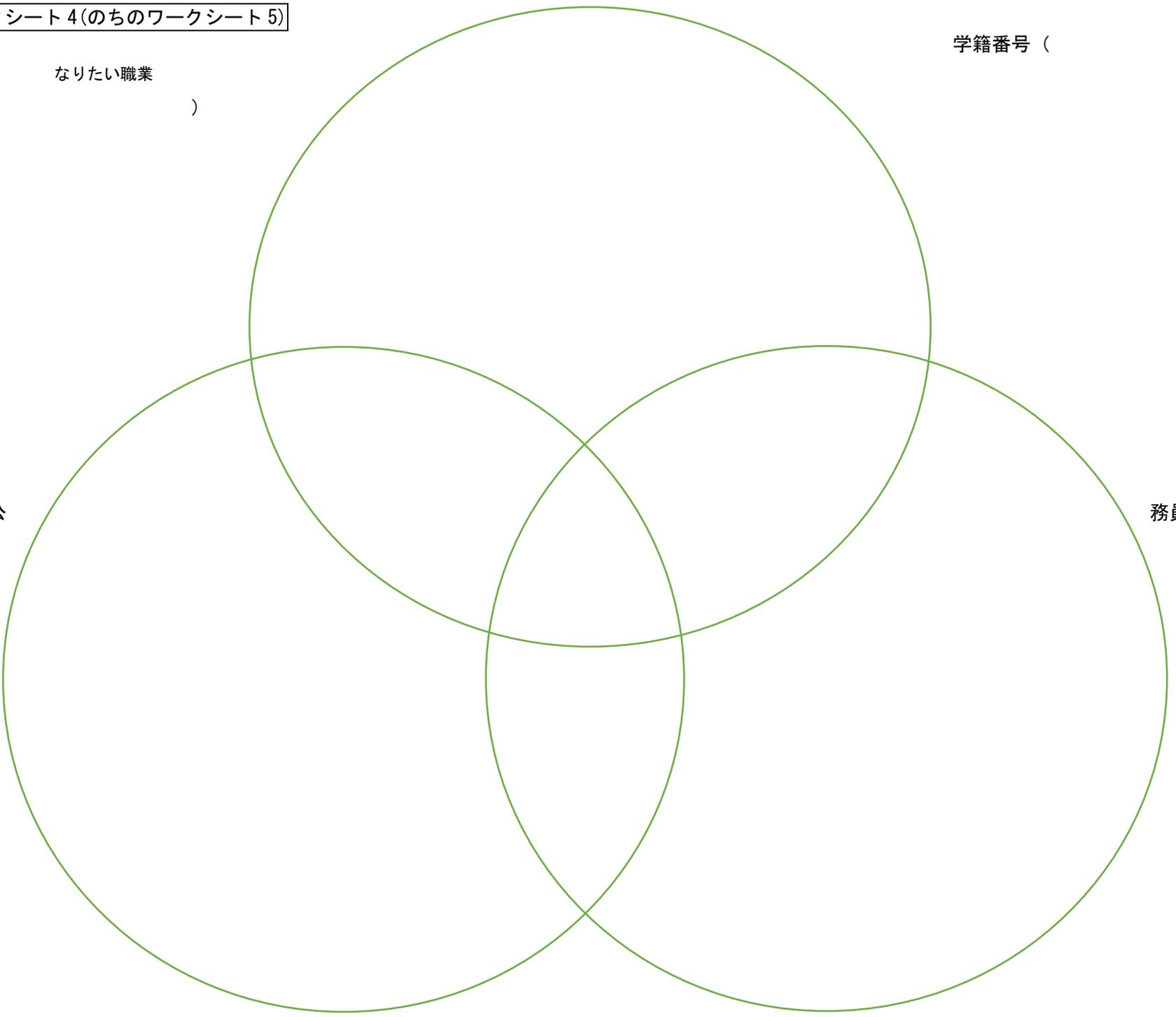
学籍番号 ( )

( になりたい職業 )

方 公

務員

地



感想シート

1. 「ゼロから始める職業選択準備プログラム」へ参加した感想をご記入ください。

2. プログラムで得られたと感じたことがあればご記入ください。

3. プログラムで取り上げてほしかったことがあればご記入ください。

4. その他、ご意見等ございましたらご自由にお書きくだ

ご協力ありがとうございました。

地方公務員			軸	地方銀行員		
知っていること	調べて分かったこと	まとめ		まとめ	調べて分かったこと	知っていること
			勤務形態			
			経済的条件			
			職務の内容			
			事業規模・範囲			
			サービス提供の対象			
			提供する サービス内容			
			安定性			

地方公務員			軸	地方銀行員		
知っていること	調べて分かったこと	まとめ		まとめ	調べて分かったこと	知っていること
			あなたの興味、価値観 方針、性格  ( )			
			勤務形態			
			経済的条件			
			事業規模・範囲			
			業務内容			
			サービス提供の対象			
			安定性			

魅力を感じた情報	意外な情報 (ポジティブ)	軸	意外な情報 (ネガティブ)	魅力が下がった情報
		勤務形態		
		経済的条件		
		職務の内容		
		事業規模・範囲		
		サービス提供の対 象		
		提供する サービス内容		
		安定性		

魅力を感じた情報	意外な情報 (ポジティブ)	軸	意外な情報 (ネガティブ)	魅力が下がった情報
		あなたの興味、価値観 方針、性格  (知識情報概論との関連)		
		勤務形態		
		経済的条件		
		事業規模・範囲		
		業務内容		
		サービス提供の対象		
		安定性		

地方公務員	軸	地方銀行員
	勤務形態	
	経済的条件	
	職務の内容	

地方公務員	軸	地方銀行員
	事業規模・範囲	
	サービス提供の対象	
	提供する サービス内容	
	安定性	

地方公務員	軸	地方銀行員
	<p>あなたの興味、価値観 方針、性格  (知識情報概論との関連)</p>	
	<p>勤務形態</p>	
	<p>経済的条件</p>	

地方公務員	軸	地方銀行員
	事業規模・範囲	
	業務内容	
	サービス提供の対象	
	安定性	