

〔研究ノート〕

国際学部の就職率向上のための実践的プログラムの開発

那須一貴、菅原周一、北野マグダ、鈴木正明、山口一美

〔Research Notes〕

Study on the Practical Career Development Program to Improve Employment Rate of the University Students

Kazutaka NASU Shuichi SUGAWARA Magda L. KITANO
Masaaki SUZUKI Kazumi YAMAGUCHI

Abstract

Career Support Division is providing career development program for preparing job hunting activities at Bunkyo University Shonan Campus. However, the participation rate to those courses is not very high. Students who actively participate in the career development program provided by the Career Support Division are with high awareness of job hunting activities, so that job hunting activities are also going smoothly. As a result, highly motivated students earn a job offer earlier than other students.

However, students with low consciousness concerning employment and their own career development do not participate in career development programs provided by the university, so the timing to start job hunting is delayed, and as a result they cannot earn a job offer as easily. For those students who are not conscious of job hunting, how to motivate them to participate career development program are very important issue for university.

To solve this problem, we conducted the study on the practical career development program. Main feature of the program is to provide the real experience of job hunting process, such as group interview, group discussion, and examination, to the participants.

Experiments based on job hunting simulation and questionnaire results revealed that it is difficult to dispel students' anxiety about job hunting activities only with existing career education subjects. In addition, with the participation in the job search activity simulation, students were able to understand what to do in future, such as the lack of self-analysis and interviewing measures.

In order to enhance the satisfaction of students, we will continue to study the effectiveness of practical career development programs and to consider further on the realization of the program.

This study was conducted under the Bunkyo University competitive educational research support fund for FY2017.

1. はじめに

大学を取り巻く環境は大きく変化してきている。いわゆる「2018年問題」と呼ばれている18歳人口の減少にともない、大学は受験生及び入学者を確保するために様々な取り組みをする必要があ

る。その中でも特に学生の大学卒業後の進路については、受験生のみならず保護者や高校の教員が重視しているところである。

受験生が学部を選択する際、また高校の教員が学生に対して進路指導をする場合、大学で何を学べるかはもちろんであるが、その大学・学部を卒業した後の就職先や就職率は、進路決定の要因のうち、高いウェイトを占めている。大学も就職率や卒業後の進路決定率の開示をしなければならぬため、大学生に対する就活指導は避けて通れない課題である。

文教大学湘南キャンパスにおいても、キャリア支援課を中心として学生に対する様々な就職活動対策講座を実施している。しかしそれらの講座に対する学生の出席率は、とても高いとは言えないのが現状である。キャリア支援課が実施する就職活動対策講座に積極的に参加する学生は、就職活動に対する意識が高い学生であることから、就職活動も順調に進み早期に内定を獲得できる場合が多い。しかし、就職や自分自身のキャリア形成に関する意識の低い学生は大学が提供する様々な就職活動対策講座に参加しないため、就職活動を始めるタイミングも遅れ、結果的になかなか内定を獲得することもできず就職活動が長期化してしまう例がみられる。

このような就職活動に対する意識が低い学生に対して、早い段階から就職活動を自分自身の問題として考えさせるにはどうすればよいか、またキャリア支援課を中心として大学が提供している就職活動対策講座に対する参加率を高めるためにはどうすればよいか、という課題の解決は就職率や進路指導決定率の向上にとって非常に重要な課題である。また就職活動に対する意識が低い学生の就職活動対策に対するモチベーションを高めることができれば、大学での学びに関する興味を高めることにもつながるのではないかと考えることができる。

以上の問題意識を踏まえて、平成 29 年度文教大学競争的教育研究支援資金を活用し国際学部の就職率向上のための実践的プログラムを開発することを目的として、研究活動をおこなった。

2. 国際学部のキャリア教育の課題

2-1 国際学部のキャリア教育プログラムについて

国際学部のキャリア教育は、キャリア形成に関する講義とインターンシップにより実施されている。キャリア形成科目としては、1年生が履修するキャリア形成基礎、2年生が履修するキャリア形成 A、社会人の基礎力演習、3年生が履修するキャリア形成 B が設定されている。また、国際観光学科では学科独自の長期インターンシップ科目である専門インターンシップ I～IV を用意しており、長期インターンシップに参加するために履修すべき科目として、専門インターンシップ事前研修を開講している。

これらの科目のうち、キャリア形成基礎は必修科目である。それ以外は選択必修科目と選択科目であり、キャリア形成科目の履修は学生の判断に委ねられている。

2-2 国際学部のキャリア教育の課題

現在の国際学部のキャリア教育プログラムを「就職活動の準備」という視点から考えた場合、以下の問題点を指摘することができる。

キャリア教育系の必修科目が大学 1 年次のみを設定されている。そのため、就職活動を含めた自分自身のキャリア開発について意識の高い学生は、選択科目群の中からキャリア教育科目を履修して準備を進めるが、キャリア開発について意識の低い学生は自分自身のキャリアを考えることから

逃げてしまう可能性がある。またこれらのキャリア教育科目の内容については、大学の講義科目として設定されているため、働くということの意義を考え、企業と職業を取り巻く環境の変化、自分自身のキャリアデザインなどを検討することが中心となっている。そのため、これらの科目の内容は就職活動における面接やグループディスカッションといった直接就職活動の準備につながるものではない。

就職活動において苦戦する国際学部の学生の傾向としては、就職活動そのものに対する準備不足があげられる。就職活動においては、業界分析・企業分析の実施、エントリーシートの作成、集団面接・個人面接、グループディスカッション、基礎学力テストなどを的確にこなしていかなければならない。これら就職活動のプロセスに対する準備では実践が重要である。学生が自ら手を動かして作業を進めていく中で就職活動のコツをつかんでいく必要がある。

この実践の場につながるプログラムが、キャリア支援課が提供している様々な就職活動対策講座である。しかし国際学部の学生がこの実践的なプログラムを十分に活用しているとは言えない。その理由としては、多くの学生が就職活動において自分たちが就職活動において経験する様々なプロセスについて、実際にどれほど労力をかけなければならないものなのか、具体的に何をどのように準備しなければならないものなのかを認識していないからではないかと考えられる。そのため、実際に就職活動が始まった4年生の多くは「もっと早くからきちんと準備をしておけばよかった」という感想を持つのである。

以上のことから、国際学部のキャリア教育プログラムの課題としては、大学の履修科目として設定されているキャリア教育プログラムと、キャリア支援課が提供している就職活動に向けた準備を進めるためのプログラムを繋ぐための、「就職活動を模擬体験する」という実践場面が提供されていないことにあるのではないかと考えた。

2-3 就職率向上のための実践的プログラムの考え方

就職率向上のための実践的プログラムの実施方法としては、大学3年次の必修科目に組み込むべきである。現在の国際学部のキャリア教育プログラムの課題として、キャリア教育プログラムが2年次から選択科目になっているということがあげられる。キャリア教育プログラムが選択科目となっていることから、就職及び就職活動に対する意識が低い学生と教員側が必要な接点を十分に持つことができなくなっている。これらのプログラムを必修科目に組み込むことにより、国際学部の就職率を更に向上させるためにケアが必要な学生に対して効果的な対策をとることができるようにするとともに、意識の高い学生に対しても更なる成長の機会を与えることができるようになる。

また、実践的プログラムへの参加を通じて、就職活動に対する意識の高い学生のみならず、就職活動に対して意識の低い学生のモチベーションを高める必要がある。そのためには、従来国際学部で実施しているキャリア教育プログラムに加えて、就職活動を早期に模擬体験できる場面を提供し、学生が正しく自分の現状を認識するとともに、就職活動に向けて準備をしなければならないという認識を高める必要がある。また、学生が進めている就職活動に向けた準備の内容やレベルに対するフィードバックや実践の場における成功体験の積み重ねなど、学生の成長意欲を刺激することも重要である。さらに就職活動というこれから体験する特別なシチュエーションを、本番と同じような緊張感をもって事前に体験しておくことも効果的である。

しかし単にそのような経験の場面を提供しても、参加者の学習効果は高まらないと思われる。そこで実践的プログラムとセットで事前・事後学習プログラムを提供する必要がある。事前学習プロ

グラムで学んだことの実践の場として実践的プログラムを用意する。また実践的プログラムの後に、実践的プログラムの結果をフィードバックし、その経験を踏まえたより深い学びの場としての事後学習プログラムを提供する。

実践的プログラムは学生が普段体験している大学での学びとは違う、限りなく本番と同じような状況を提供することが効果的である。そのためには、プレエントリー、エントリーシート提出、基礎学力試験、グループディスカッション、面接といった就職活動のプロセスを一通り体験させる必要がある。さらに、グループディスカッションや面接は、実際に企業において新卒採用に従事している社会人によっておこなわれることが望ましい。また、エントリーシートや面接において志望動機等をより具体的に整理したり発表したりできるように、学生が希望する業種・企業・職種に合致したプログラムにする必要がある。

3. 就職活動シミュレーションの実施

以上の問題意識を踏まえて、受講生が就職活動における選考プロセスを一通り体験することができるプログラムである「就職活動シミュレーション」を軸にした実践的プログラムを検討することとした。この実践的プログラムの効果を測定するために、平成 29 年度文教大学競争的教育研究支援資金を活用して以下の研究を実施した。

- (1) 就職活動シミュレーションに参加するための事前研修プログラムの企画立案と実行
- (2) 就職活動シミュレーションの実行
- (3) 就職活動シミュレーションの経験から学ぶための事後研修プログラムの企画立案と実行
- (4) 参加学生に対するアンケート調査

以下に、まず就職活動シミュレーションについて説明し、次に本研究で実施した内容について述べる。

3-1 就職活動シミュレーションとは

まず本研究の中心となった就職活動シミュレーションについて述べる。就職活動シミュレーションの目的は、受講生に対して就職活動の選考プロセスを本番と同じような状況で模擬体験させることにより、受講生が自分の弱点や課題を把握し、本番の就職活動に向けた準備を進める目的意識を高めることである。そのため、就職活動シミュレーションでは本番と同じような雰囲気・緊張感を参加学生に持たせることが必要となる。

就職活動シミュレーションは、①プレエントリー、②エントリーシートの作成・提出、③基礎学力試験、④グループディスカッション、⑤グループ面接、という就職活動の選考プロセスで構成されている。①と②は準備期間として受講生に 2 週間程度が与えられている。③、④、⑤は 1 日のプログラムとして実施される。上記流れに従って各段階の実施内容について以下に述べる。

就職活動シミュレーションに参加を申し込んだ学生には、プレエントリーをおこなうためのウェブサイトの URL を伝える。プレエントリーのためのサイトには、就職活動シミュレーションの実施日程、実施内容、エントリーシートの送付先住所、締め切り日などの詳細が記載されている。まず参加学生はこれらの情報を正確に読み取らなければならない。しかし一部の学生はエントリーシートの送付先を間違えたり、エントリーシートを提出する企業名を間違えたりするなど、ケアレスミスをしてしまう。本番の就職活動においてこのようなケアレスミスをするのは致命的であ

る。従って、プレエントリー段階ではこのような失敗をすることがあるということを受講生に認識させ、慎重に書かれている情報を読み込むことが重要であることを理解させる。

プレエントリーを終えた学生は、指定されたエントリーシートを作成し、指定された住所にエントリーシートを締め切り日までに提出する。今回は国際学部学生が対象であることから、過去の国際学部卒業生の主な就職先である小売業、旅行会社、ホテル、航空会社の4業種を設定し、各々の業種に対してモデルとなる企業を特定した。これにより、受講生は自分が希望する業種の業界分析と企業分析を実施することができる。受講生が提出したエントリーシートは、各業種ごとの添削担当者により面接日当日までに評価・採点される。

就職活動シミュレーション当日は、受講生は指定された時間に受付を済ませ集合会場へ入室をする。集合会場で当日のプログラムについて説明を受ける。その後受講生は2つのグループに分けられる。午前中に前半グループはグループディスカッション、基礎学力テストの順で受験し、後半グループは基礎学力テスト、グループディスカッションの順で受験する。昼休みをはさみ、午後はグループ面接を実施する。受講生は希望した業種ごとに3～4名一組のグループに分かれて面接に参加する。

グループディスカッションは、受講生5～6名を1グループにしておこなわれる。審査員は全員が実際に企業で採用業務に従事したことがある社会人である。グループディスカッションのテーマはその場で受講生に伝えられる。1グループあたり15分間でディスカッションをおこなう。審査員は1グループに対して4名程度であり、積極性や論理性、参加態度などを総合的に評価し点数をつける。

基礎学力テストでは、受講生は言語・非言語・一般常識の3科目のテストに回答する。実際の就職活動で出題されるレベルの問題を用意し、マークシートに回答を書き込む方法で実施する。

グループ面接は1グループあたり15分間でおこなう。面接官は2名であり、いずれもその業種の企業において実際に新卒採用面接を経験したことがある社会人である。グループ面接の様子はビデオ撮影しており、希望者に対してビデオ画像を確認しながらフィードバックすることが可能となっている。またグループ面接を待っている間に、午前中に受験した基礎学力テストの解説講座を実施し基礎学力テストで生じた疑問を解決できるようにしている。

エントリーシート、グループディスカッション、基礎学力テスト、グループ面接の結果を就職活動シミュレーション会場で全て集計し、最後の全体会で成績優秀者を表彰する。

このように就職活動シミュレーションではプレエントリーからグループ面接まで、就職活動において大学生が体験する基本的な選考プロセスを本番さながらの緊張感の中で模擬体験できるプログラムとなっている。

3-2 本研究の実施内容

本研究では、3-1で述べた就職活動シミュレーションを中心とした国際学部学生を対象とした実践的プログラムを実行した。具体的なスケジュールは以下の通りである。

- ① 参加者人数：申込者81名、参加者64名
- ② 事前研修：第1回目 2017年5月17日、第2回目 2017年6月7日
- ③ 就職活動シミュレーション：2017年6月17日
- ④ 事後研修：2017年7月5日

(1) 事前研修第1回目：90分×1コマ

第1回目の事前研修では、就職活動シミュレーションの概要について説明した後、業界分析及び企業分析方法の説明、エントリーシートの作成方法、エントリーシートを提出する際の注意事項などについて、グループワークを交えながら指導した。業界分析と企業分析については、分析用フォーマットを用意して分析すべき項目とその分析結果から考察すべき内容を明確に示した。エントリーシートの作成については、読み手である企業が何を期待しているのかを具体例を示しながら説明し、自分本位に書くのではなく読み手の期待に応えることが重要であることを示した。

(2) 事前研修第2回目：90分×1コマ

第2回目の事前研修では、グループディスカッションとグループ面接について、座学、グループワーク、演習を交えて指導をおこなった。グループディスカッションの練習では、実際にディスカッションをした後にグループとしての意見のまとめ方やディスカッションの進行方法などを具体的に指導し、受講生がグループディスカッションにおいて何をすべきかを明確に伝えた。グループ面接では面接の際のポイントや基本的な身のこなしを中心に、自己紹介と自己PRの練習をおこなった。

(3) 就職活動シミュレーション：9：00～17：00

就職活動シミュレーションは、3-1項で述べた内容で実施した。

(4) 事後研修：90分×2コマ

就職活動シミュレーションの結果を踏まえ、シミュレーション当日の行動、グループディスカッション、グループ面接の振り返りをおこなった。シミュレーション当日の行動では、会場到着時の態度、面接会場での歩き方といった日常的な行動から意識的に変えていかなければならないことを実例とともに伝えた。グループディスカッションとグループ面接については、就職活動シミュレーションでの行動に対するフィードバックをおこない、それを踏まえて再度実際にグループディスカッションと面接の練習を実施した。グループディスカッションと面接の練習では、参加者同士で審査・評価し合うことで面接官や監督者が何をみて、どのように評価しているのかを考えさせた。最後に全体を総括して終了した。

上記実践的プログラムの実施結果を踏まえ、国際学部における就職率向上のための実践的プログラムの開発をおこなった。

3-3 アンケート調査及び集計結果

(1) 就職活動シミュレーションに関するアンケート調査とその結果

国際学部の学生が就職活動に対してどのような意識・苦手意識を持っているのか、また就職活動シミュレーションに参加したことにより参加学生の中にどのような変化が生じたのかを把握するために、就職活動シミュレーション参加者に対して第1回目事前研修前及び事後研修後においてアンケート調査を実施した。就職活動シミュレーション及び事前・事後研修の効果を測定するために、質問項目は事前アンケートと事後アンケートでは同じ内容のものを用いた。

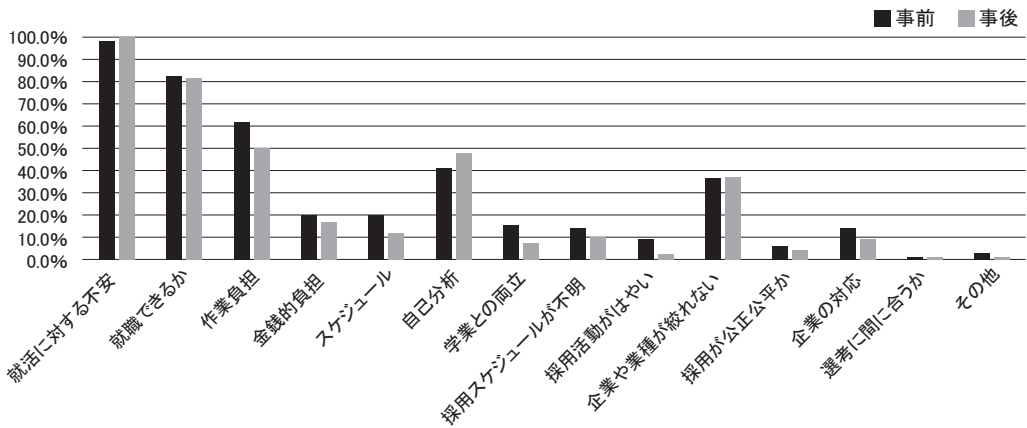
質問項目は以下の項目で構成されている。

- ① 就職活動に対する不安 (5段階評価)
 - ② 就職活動を不安に感じる理由 (多肢選択、複数回答可)
 - ③ 就職活動において最も不安に思う項目 (多肢選択)
 - ④ 事前研修及び事後研修の参加状況(事後アンケートのみ)
 - ⑤ 事前研修で役だったと思う内容(事後アンケートのみ)(多肢選択、複数回答可)
 - ⑥ 就職活動シミュレーションに参加した感想(事後アンケートのみ)(5段階評価)
 - ⑦ 就職活動シミュレーションの満足度と再参加意欲(事後アンケートのみ)(5段階評価)
- 有効回答数は、事前アンケート調査では64通、事後アンケート調査では64通であった。
以下にアンケート調査の結果を述べる。

① 就職活動に対する不安及び就職活動を不安に感じる理由

就職活動シミュレーション参加前の学生の98.4%が不安を感じていたが、就職活動シミュレーション参加後には全員が就職活動に対する不安を感じるようになっている。就職活動に対する不安の上位項目は「就職できるか」、「作業負担(エントリーシート作成などの準備)」、「自己分析」、「企業や業種を絞れない」の4項目である。これらのうち、就職活動シミュレーション参加後は「自己分析」について事前の41.3%から事後には48.4%へと上昇している。

これらのことから、就職活動シミュレーションに参加することで就職活動に対する危機感が高まるとともに、面接などの経験から自己分析が不十分であることを改めて認識し、自己分析に関する不安感が高まるのではないかと考えられる。



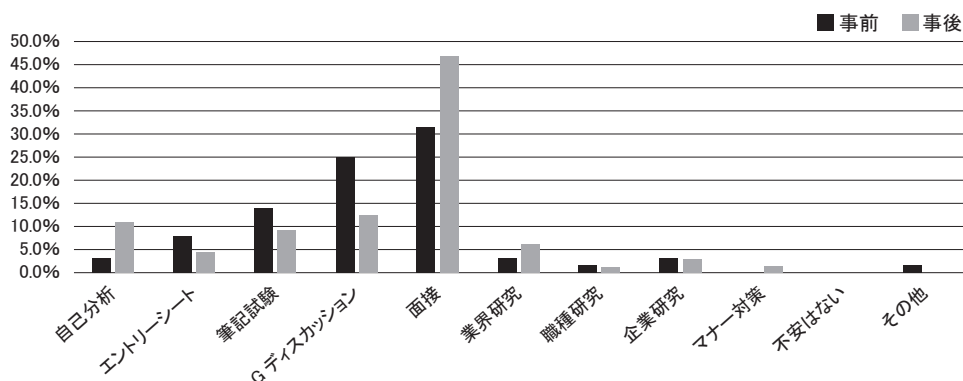
項目	就活に対する不安	就職できるか	作業負担	金銭的負担	スケジュール	自己分析	学業との両立	採用スケジュールが不明	採用活動がはやい	企業や業種を絞れない	採用が公正公平か	企業の対応	選考に間に合うか	その他
事前	98.4%	82.5%	61.9%	20.6%	20.6%	41.3%	15.9%	14.3%	9.5%	36.5%	6.3%	14.3%	1.6%	3.2%
事後	100.0%	81.3%	50.0%	17.2%	12.5%	48.4%	7.8%	10.9%	3.1%	37.5%	4.7%	9.4%	1.6%	1.6%

図表1 就職活動に対する不安と就職活動を不安に感じる理由(事前・事後の比較)

出所：筆者作成

② 就職活動において最も不安に感じること

就職活動において最も不安に感じることについては、事前アンケートでは面接(31.7%)、グループディスカッション(25.4%)が目立っていた。事後アンケートでは、面接が46.9%と非常に高い値を示す一方で、グループディスカッションは12.5%と半分程度まで下がっている。また自己分析が事前アンケート時の3.2%から事後アンケート時には10.9%と上昇している。これは就職活動シミュレーションの模擬面接において、自分のことを上手く表現できなかったという反省があるのではないかと推測できる。



項目	自己分析	エントリーシート	筆記試験	Gディスカッション	面接	業界研究	職種研究	企業研究	マナー対策	不安はない	その他
事前	3.2%	7.9%	14.3%	25.4%	31.7%	3.2%	1.6%	3.2%	0.0%	0.0%	1.6%
事後	10.9%	4.7%	9.4%	12.5%	46.9%	6.3%	1.6%	3.1%	1.6%	0.0%	0.0%

図表 2 就職活動で最も不安に感じること(事前・事後の比較)

出所：筆者作成

③ 事前研修で役だったと思う内容

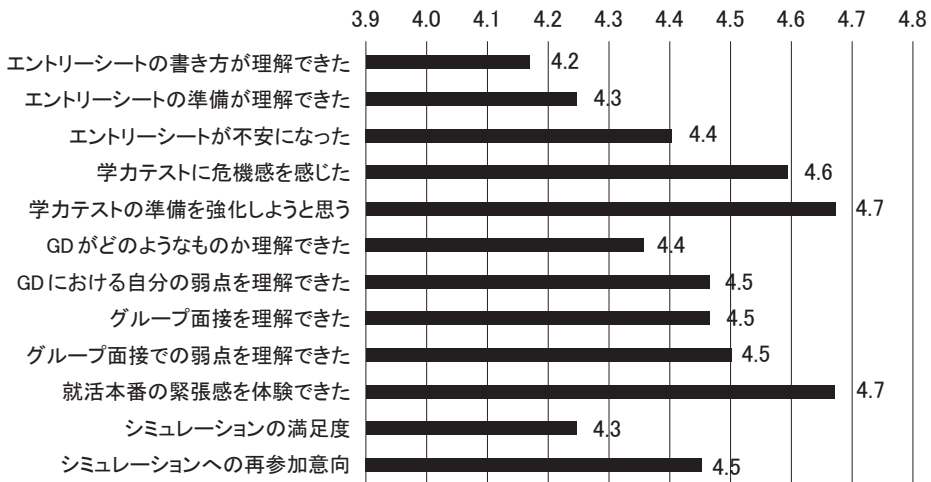
事前研修で役だったと思う内容については、エントリーシート作成指導が79.7%、グループディスカッション対策が73.4%と高評価であった。グループ面接対策は46.9%にとどまっている。グループ面接対策の評価が低い理由としては、実際に面接を受けた際に受講生が想像していた以上に上手くできなかったことから、事前研修が役に立たなかったという評価につながったのではないかと。前述のアンケート項目においても、面接に対する不安感が高いことから、面接対策の事前研修内容は非常に重要である。

④ 就職活動シミュレーションの感想

就職活動シミュレーションに参加した学生の感想は全ての項目において5段階中4点以上であり、再参加意向も高いことから、参加学生にとっては非常に満足度の高いプログラムであったと評価で

きる。

就職活動シミュレーションに関する感想として、自由記述欄で多く寄せられたものとしては、「本番の就活を理解することができた」、「緊張感を感じる事ができた」、「準備不足を実感した」、「漠然と感じていた不安の原因が分かった」、「自分の弱点を理解できた」といった項目であった。また再参加に関するコメントとしては、「本プログラム参加のための準備が大変」、「もう一度今回の反省を活かして挑戦したい」、「何度も練習したい」、「次回の結果と比較して自分の成長を実感したい」といった内容が多くみられた。



図表3 就職活動シミュレーションの感想

出所：筆者作成

(2) 実践的プログラムと自己効力との関わり

人は、キャリアの進展につれてはっきりした自己概念をはぐくんでいくといわれている(金井, 2003)。つまりキャリアが進み、その経験の中で自分の能力や人生の目標、価値観とは何かについて考え、それらに対する答えを通して自己概念を明らかにしていくのである。したがって、社会人となり仕事についたとしても、その初期の段階では自分がその仕事をどの程度的確に行うことができるのか、そのための能力はあるかなど、正確に評価し予測することはできないと思われる(山口, 2004)。とりわけ仕事におけるキャリアの少ない学生にとっては、職業を選択する場合に自分の能力を正確に評価するのはより難しいといえる。そのため、大学では初年次からのキャリア教育において、一人ひとりの社会的・職業的自立に向け、必要な基礎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(文部科学省, 2011)ために、さまざまな講義や対策講座などを提供している。

このように多様なキャリア教育が提供されているが、キャリアを進展させていく際の努力や挑戦の程度は学生個々人の特性によって異なると思われる。では、どのような特性がそれらに影響を及ぼすのであろうか。このような努力や挑戦に影響を及ぼす個人の特性のひとつとして、自己効力

(Self-Efficacy)があげられる。自己効力は、人々の努力の程度、環境の選択、障害に面したときの粘り強さなどの多様な行動に影響を及ぼすことが明らかにされている(バンデューラ, 2003)。このことから、自己効力はキャリアを進展させるために必要だと思われる行動に影響を及ぼすことが推測できる。

自己効力とは、社会的学習理論あるいは社会的認知理論の中核をなす概念のひとつであり、Bandura(1977)によって提唱された理論である。Banduraは、自己効力を課題に必要な行動を自ら成功裡に実行できる確信であると述べている。自己効力は環境や行動の影響を受けて形成され、変容する。自己効力に影響を及ぼす主要な要因は4つあるといわれており、それらは、1)制御体験、2)代理体験、3)社会的説得、4)生理的・感情的状態である(バンデューラ, 2003)。1)制御体験とは、成功するために自分の行動を制御して、努力する体験である。その体験をすることで、困難にあつたときにもそれに耐えて、立ち直ることができるようになるのである。2)代理体験とは、社会的モデルが与えられる経験をさす。たとえば、自分と同じ目標をもっていた人が努力して成功するのを見ることは、それを観察している人に自分もそのようなことができるのだという信念をわきあがらせる(cf.Schunk, 1987)。3)社会的説得とは、周囲の人々からの言葉による助言をもらうなどの体験を意味している。自分が行った行動に対して人から励ましを受けたり、肯定的な評価をもらうことで、困難が生じたときでも自分の能力に疑いももたずに、その行動を行う努力をするであろう。4)生理的・感情的状態とは、身体の状態を向上させ、ストレスやネガティブな感情傾向を減少させ、身体の状態を正しく把握することを意味している。自己効力の高い人は感情が高まるとそれを、パフォーマンスを促進させるものととらえる傾向が強いが、自己効力の低い人は感情が高まるを、健康を害するものととらえる傾向が強いと言われている。以上の4つの要因の影響を受けて、自己効力は強化される。したがって、キャリア教育においては、これらの4つの要因の中でも、とりわけ2)代理体験、3)社会的説得を経験させる機会を提供することが必要であると思われる。

自己効力はキャリアデイベロップメントを追求していくときに中心的な役割を果たすといわれている(バンデューラ, 2003)。つまり自己効力の高い者は職業選択肢が広く、その関心も高い(Betz & Hackett, 1981)。職業に対する興味も高く、自己効力は学力と粘りの強力な予測変数である(Lent Brown & Larkin, 1987)。したがって、自己効力は職業や進路を選択する際にも必要な行動を早めにとり、そのための学習を行うことが推測できる。このことから自己効力の高い学生は、進路選択の際に必要な学習を積極的に受講すると思われる。そこで、本研究では、進路選択に対する自己効力をとりあげ、進路選択に必要な行動との関わりを検討する。加えて、進路選択に対する自己効力と進路選択の際に必要な学習の一つであると思われる実践的プログラム受講との関わりについて検討する。本研究では、進路選択に対する自己効力を、進路選択に必要な行動に対する遂行可能感(浦上, 1995)と定義する。

【質問紙調査】

①進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力を図るために、テラーとベッツ(1983)の尺度を参考に浦上(1995)が作成したものを使用した。「自分の能力を正確に評価すること」、「自分が従事したい職業(職種)仕事内容を知ること」「一度進路を決定したならば、「正しかったのだろうか」と悩まないこと」など30項目からなる。「非常に自信がある(5)」～「全く自信がない(1)」までの5件法に回答を求めた。この尺度は事前研修受講前と事後研修受講後に実施をした。

②現在の行動

現在、就職活動や将来の仕事についてどのような考えや行動をとっているかを知るために、現在の行動について回答を求めた。「入社後数年のうちに、仕事上でやってみたいことについて計画を立てている(仕事上の行動計画)」、「就職活動や将来の仕事に役立ちそうな知識や経験を積むようにしている(知識や経験)」、「就職活動をより良いものにするために周囲からのアドバイスをもらうようにしている(周囲のアドバイス)」、「就職活動で何か困ったことがあればサポートしてくれる人がいる(サポート人材)」など4項目からなる。「非常にあてはまる(5)」から「全くあてはまらない(1)」までに5件法に回答を求めた。この質問項目は事前研修受講前に実施をした。

③個人的属性

性別、所属学科、所属ゼミナール、学籍番号について回答を求めた。

【分析結果と考察】

①進路選択に対する自己効力と現在の行動との関わり

進路選択に対する自己効力と現在の行動との関わりを明らかにするために、相関係数を求めた(図表4)。

	現在の行動			
	「仕事上の行動計画」	「知識や経験」	「周囲のアドバイス」	「サポート人材」
進路選択に対する自己効力	.62**	.54**	.32*	.22

** p<.01 *p<.05

図表4 進路選択に対する自己効力と現在の行動との関わり

出所：筆者作成

その結果、進路選択に対する自己効力は、現在の行動の「仕事上の行動計画」、「知識や経験」「周囲のアドバイス」とに有意な正の相関があり、「サポート人材」とには相関がみられなかった。このことから、進路選択に対する自己効力の高い学生は、入社した際に仕事上でやっていたいことについての計画や、就職活動や将来の仕事に役立ちそうな知識や経験を積むようにしており、また就職活動をより良いものにするために周囲からのアドバイスをもらうようにしていることが明らかになった。この結果は、自己効力の高い人は職業選択への関心が高いという先行研究を支持する結果であった(Betz & Hackett, 1981)。また、進路選択に対する自己効力は、就職活動で何か困ったことがあればサポートしてくれる人がいるということには関わりが見られなかった。このことは、この実践的プログラムを実施したのが3年生の6月であることから、多くの学生たちは就職活動で困っている状況にはきていないため、サポートしてくれる人を探すことまでは行っていないのかもしれない。

②進路選択に対する自己効力と現在の行動との関わり性の性差

進路選択に対する自己効力と現在の行動との関わりにおける性差を明らかにするために、男女別にそれらの相関係数を求めた(図表5)。

	現在の行動			
	「仕事上の行動計画」	「知識や経験」	「周囲のアドバイス」	「サポート人材」
進路選択に対する				
自己効力	.69*	.52	.35	.43

*p<.05

図表 5 男子学生における進路選択に対する自己効力と現在の行動との関わり

出所：筆者作成

その結果、男子学生の場合、進路選択に対する自己効力と「仕事上の行動計画」とに正の相関がみられたが、他の行動とは相関がみられなかった。この結果から、進路選択に対する自己効力が高い男子学生ほど入社後に仕事上でやってみたいことについて計画を立てていることが明らかになった。しかし、「知識や経験」、「周囲のアドバイス」、「サポート人材」とは関わりがみられなかったことから、漠然と将来の仕事に対するイメージはあるものの実際の就職活動については、まだ行動に移していないことが推測できよう。

女子学生における進路選択に対する自己効力と現在の行動との関わりを明らかにするために、相関係数を求めた(図表 6)。

	現在の行動			
	「仕事上の行動計画」	「知識や経験」	「周囲のアドバイス」	「サポート人材」
進路選択に対する				
自己効力	.57**	.51**	.28*	.23

** p<.01 *p<.05

図表 4 女子学生における進路選択に対する自己効力と現在の行動との関わり

出所：筆者作成

その結果、進路選択に対する自己効力と現在の行動の中でも「仕事上の行動計画」「知識や経験」「周囲のアドバイス」との有意な正の相関がみられ、「サポート人材」とには関わりがみられなかった。この結果から、進路選択に対する自己効力の高い女子学生は、入社後の仕事上でやってみたいことについての計画があり、就職活動に対してもより身近なものと考え、役立ちそうな知識や経験を積んだり、周囲からのアドバイスをもらっていることが示唆されている。男子学生よりも就職活動について早期に対策を打たなくてはならないと考えていることが推測できよう。就職活動で困ったときにサポートしてくれる人材については関わりがみられなかった。これは上記で指摘したように実践的プログラムの実施時期が早かったことが影響しているのかもしれない。

③実践的プログラムが進路選択に対する自己効力の強化に与える影響

実践的プログラムの実施による進路選択に対する自己効力の強化への効果性をはかるために、実践的プログラムを実施する前と実施後の進路選択に対する自己効力に差があるかどうかについて t 検定をおこなった。その結果、実践的プログラムの実施前(M=100.66)と実施後(M=103.15)には

差がみられなかった($t=1.43$, $df=58$, ns)。この結果からは、実践的プログラムによって自己効力が強化されることはなかった。実践的プログラムは、就職活動における選考プロセスを本番と同じような状態で模擬体験をさせることによって受講生が自分の弱点や課題を把握し、本番の就職活動に向けた準備を進める目的意識を高めることであった。この目的を達成するために行われた実践的プログラム内容は、自己効力を強化する要因である2)代理体験、3)社会的説得の機会がなかったことが理由の一つかもしれない。

④実践的プログラムが進路選択に対する自己効力の強化に与える影響の性差

実践的プログラムの実施によって進路選択に対する自己効力の強化への効果性における性差を明らかにするために、男子学生の実践的プログラム実施前と実施後における進路選択に対する自己効力に差があるかどうかを明らかにするためにt検定をおこなった。その結果、実践的プログラム実施前($M=110.90$)と実施後($M=105.00$)には差がみられなかった($t=-1.09$, $df=9$, ns)。男子学生はこの実践的プログラムの受講によって自己効力は高くならなかった。

女子学生においても実践的プログラム実施前と実施後における進路選択に対する自己効力に差がみられるかどうかを明らかにするためにt検定を行った。その結果、実践的プログラム実施前($M=98.57$)と実施後($M=102.78$)には差がみられた($t=2.46$, $df=48$, $p<.05$)。この結果からは、女子学生が実践的プログラムの受講によって自己効力が強化されたことが示されている。

男子学生は実践的プログラムを受講する前の方が受講後よりも平均値が高かったものの、受講後は低くなっていた。このことから、プログラムを受講する過程で、自分が思っていたようには面接対応ができなかったことから自信を失い、自己効力が低くなったと推測できよう。これに対して女子学生は、実践的プログラムを受講する前は男子学生よりも自己効力が低かったが、受講する過程で自分が推測していたよりも適切な面接対応ができたため、自己効力が高くなったと思われる。進路選択に対する自己効力と現在の行動との関わりからは、自己効力の高い女子学生が就職活動をより身近なものと考え、役立ちそうな知識や経験を積んだり、周囲からのアドバイスをもらっていることが明らかにされている。このことから、自己効力の高い女子学生が模擬面接で適切な応答ができたため、それが自信につながり、自己効力が高くなったのかもしれない。

【総合考察】

本研究では、進路選択に対する自己効力とその選択に必要な行動との関わり、ならびに実践的プログラムとの関わりを検討した。その結果、進路選択に対する自己効力は、将来の仕事上の行動計画や、就職活動や将来の仕事に役立ちそうな知識や経験を積み、周囲からのアドバイスをもらうようにしているなどの行動と関わりがあることが明らかになった。したがって、自己効力はキャリア発達の中心的な役割をはたす(バンデューラ, 2003)という先行研究を支持する結果であった。とりわけ自己効力の高い女子学生は、それらの行動を行っていることが示された。実践的プログラムが進路選択に対する自己効力の強化に与える影響については、実践的プログラム実施前と実施後には差がみられなかった。しかし、女子学生の進路選択に対する自己効力においては実践的プログラム実施前と実施後に差がみられたことから、女子学生にとっては実践的プログラムが自己効力強化に効果を及ぼすことが示されている。男子学生にとっては実践的プログラムが自己効力強化には効果を及ぼさなかった。しかし、実践的プログラムを受講している過程で、進路や就職に対する準備不足に気づき自己効力の強化にはつながらなかったが、そこから実践的プログラムの目的でもある自

分の弱点や課題を把握し、本番の就職活動に向けた準備を進める目的意識を高めることにつながる可能性も残されている。また、実践的プログラムの事前研修として、自己効力の強化につながる2)代理体験として、自分たちと同じ目標をもち努力した結果、目標を達成した先輩の話聞く時間を設定する、3)社会的説得として、たとえば、実践的プログラムの事後研修で今回実施したフィードバックの中でより多くの面接者からの励ましや助言を与えるなどの時間を設定することによって、進路指導に対する自己効力を強化することが可能となると思われる。

本研究から、以上のことが明らかになった。しかし、課題も残されている。第一に、より多くの実践的プログラムの参加人数ならびに可能であれば男女同数で実施し、その効果を検討する必要がある。今回のプログラムの参加人数において、事前研修と事後研修とも参加をした学生が63名であり、内訳は女子学生(53名)に対して男子学生(10名)であり、男子学生の参加人数が少なかった。今後は参加人数を増やし、男女同数で実施することで、実践的プログラムのより正確な効果を明らかにすることが可能となるであろう。第二に、実践的プログラム内容に加えて、事前研修、事後研修に自己効力を強化する要因となるものをより多く導入し、再度その効果性を図る必要がある。

自己効力の強化はキャリア教育において取り組むべき重要な課題の一つであり、今後もさまざまなプログラムや教科を通して行っていくことが望まれよう。

4. 国際学部における実践型キャリア形成プログラムの検討

以上を踏まえて、国際学部における実践型キャリア形成プログラムの検討をおこなった。実践型キャリア形成プログラムを構築する際に重視すべき点は以下の通りである。

- ① 就活に対する不安を払拭すること
- ② 自己分析ができ、自分自身の長所や能力を理解できるようになること
- ③ 具体的に業種・企業・職種を絞り込めるようになること

これらを念頭におき、実践型キャリア形成プログラムの提案をおこなう。

(1) 開講セメスター

実践型キャリア形成プログラムの開講セメスターは3年生の前期である第5セメスターが適当であると考えられる。その理由としては、大学生の就職活動が実質的に3年生の秋ごろから個別企業を実施する1日インターンシップや業界研究セミナーから始まっていることが挙げられる。3年生の秋ごろまでに自己分析や業界研究を一通り終えておくことで、就職活動に必要な知識とスキルを持つことができる。これにより、学生は就職活動の早期から自ら積極的に行動を起こすことができるようになる。

また3年生の前期に開講することで、キャリア支援課が開講している就職活動をサポートするプログラムとの連動が可能である。実践型キャリア形成プログラムと合わせてキャリア支援課が開講しているプログラムに参加することで、自分自身のキャリアに対するより深い学びと就職活動に対する詳細な準備が可能となる。

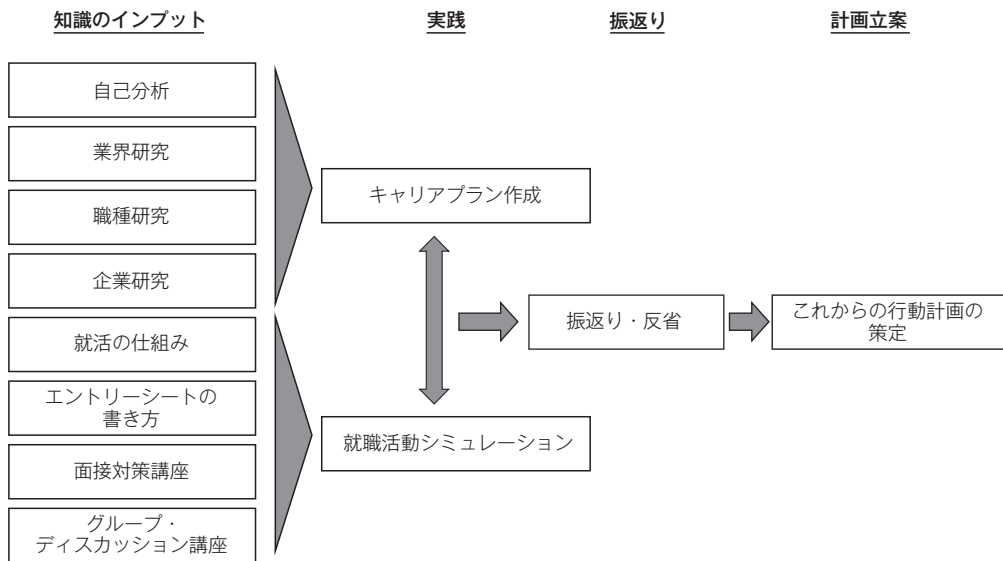
この実践型キャリア形成プログラム導入による国際学部全体の就職率をさらに向上させる効果が高めるために、この科目は国際学部3年生の必修科目とする必要がある。

(2) コンセプト

実践型キャリア形成プログラムのコンセプトは、「実践を通じて就職活動を理解するとともに、希望するキャリアを手に入れるための準備をおこなう」こととする。また、学生の就職活動に対する不安を払拭するとともに、社会人として働くことの「やりがい」と「楽しさ」を伝えることを目指す。これにより、就職活動に積極的に取り組むモチベーションを高めるとともに、残りの大学生活において何を学び何を身につけるかを考え、自ら積極的に学びにも取り組む姿勢をつくり出すことを目的とする。

(3) プログラムの構成

実践型キャリア形成プログラムの構成を図表7に示す。



図表7 実践型キャリア形成プログラムの構成

出所：筆者作成

このプログラムは「知識のインプット」、「実践」、「振り返り」、「計画立案」の4段階構成となっている。まず受講生は「知識のインプット」として、キャリアプランを作成する際に必要となる内容を学ぶ。より具体的かつタイムリーで実践的な内容とするため、必要に応じて外部講師を招き業界や企業の現状を説明するとともに、業界分析や企業分析をする際に注目すべき点などについて説明をおこなう。また職種研究では、営業・総務・人事・財務会計などといった職種の具体的な仕事の内容について説明をおこない、受講生が各職種のやりがいや面白さを正しく理解できるようにする。加えて、目標をもってそれを実現させた各業界に勤務する卒業生たちの話を聞く時間を設ける。

また受講生が就職活動に対して正しく理解できるように説明をおこなう。自己分析結果を踏まえて、自分自身を表現するためのエントリーシートの書き方、面接対策講座、グループ・ディスカッ

ジョン対策講座を実施する。ここでは、単に就職活動を乗り切るためのハウツーを教えるのではなく、大学生として身につけておくべき論理的思考力・表現力・主体性・積極性を学び実践の場で使えるように指導する。

これらの学びに続く実践の場として、キャリアプランの作成とそれを踏まえた就職活動シミュレーションを実施する。ここでは、これまでの学びが自分自身に身につけているのか、これまでの学びで足りなかった部分は何かを実践を通じて認識することが重要である。さらに3年生の前期の間に就職活動を模擬体験することにより、キャリア支援課が開講している就職活動を支援するプログラムに参加するキッカケとすることを目指す。

上記実践の場の結果を振り返り反省するとともに、これまでの学びと経験を踏まえて今後の行動計画を策定する。これにより自分自身が何をすべきかを明確にすることが重要である。

(4) プログラムの実施方法

本プログラムを実施するにあたっては、外部講師や外部組織との連携を図る必要がある。特に就職活動シミュレーションについては、参加学生に本番の就職活動と同じような緊張感を持たせる必要があるため、グループディスカッションの審査や面接官を外部企業に委託しなければならない。

講義においても、自己分析から企業・業界研究、就職活動の具体的な内容と多岐にわたるため、一人の教員が全て担当することは難しいと考えられる。そこで本講義は複数教員が担当するオムニバス形式をとるべきであると考えられる。

また、国際学部3年生の必修科目とした場合には受講生が280名程度になる。この科目の教育効果を高めるためには、1クラス当たりの受講人数を最大50～60名前後にする必要がある。そこで本科目は受講生の希望職種別に分けて実施する必要がある。国際理解学科・国際観光学科の2学科の受講生が各々の興味で参加できるよう、以下のクラス編成をおこなう。

- ①クラスA：対象業界 旅行会社、宿泊業
- ②クラスB：対象業界 航空業界
- ③クラスC：対象業界 ウェディング業界など、その他ホスピタリティ系業界
- ④クラスD：対象業界 小売業、サービス業
- ⑤クラスE：対象業界 メーカー、商社
- ⑥クラスF：対象業界 銀行・証券など金融業界

これに合わせて、就職活動シミュレーションも2回に分けて実施する。1回目はクラスA、B、Cを対象としたものとし、2回目をクラスD、E、Fを対象としたものとする。就職活動シミュレーションは土曜日に実施することとし、就職活動シミュレーションへの参加を単位取得の必須要件とする。

5. まとめ

本研究ノートは平成29年度文教大学競争的教育研究支援資金を活用し国際学部の就職率向上のための実践的プログラムを開発することを目的として実施した研究活動をまとめたものである。就職活動シミュレーションを中心とした実験とアンケート結果から、既存のキャリア教育科目だけでは就職活動に対する学生の不安を払拭するには至っていないことが明らかとなった。また、就職活動シミュレーションへの参加を契機として、受講生は自己分析や面接対策が足りないことなど、今

後何をすべきかを理解することができることがわかった。これらの対策を含めて国際学部の卒業生が自ら希望するキャリアを切り開き、手に入れていくためのカリキュラムを作り提供することは、国際学部が社会のために役立つ人材を輩出していく上で避けて通ることができない課題である。国際学部に通う学生の満足度を高め、国際学部が社会に貢献していくためにも、引き続き実践的なキャリア形成プログラムの効果性の検討、ならびにプログラムの実現に向けて検討を重ねていく所存である。

【引用文献】

- Bandura, A. 1977 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191-215.
- バンデューラ, A. 2003 激動社会の中の自己効力 金子書房
- Betz, N. Z. & Hackett, G. 1981 The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- 文部科学省「今後の学校教育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 中央教育審議会
- 金井壽宏 2003 キャリア・デザイン・ガイドー自分のキャリアをうまく振り返り展望するために 白桃書房
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Larkin, K. C. 1987 Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and academic behavior: Self-efficacy, interest congruence, and consequence thinking, *Journal of Counseling Psychology*, 34, 293-298.
- Schunk, D. H. 1987 Peer models and children's behavioral change, *Review of Educational Research*, 57, 149-174.
- 浦上昌則 1995 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究 名古屋大学教育学部紀要、42, 115-126.
- 山口一美 2004 ビジネスクリエーターとしてのキャリア・アンカーと自己効力感ー社会人と大学4年生の場合 キャリア意識に関する調査報告書 立教大学ビジネスクリエーター創出センター キャリアプロジェクトチーム

【参考文献】

- 経済産業省 2010 「社会人基礎力 育成の手引き ー日本の将来を託す若者を育てるために」河合塾
- 小杉俊哉 2007 「新知的ビジネス・スキル講座 キャリア・コンピタンス」日本能率協会マネジメントセンター