

## 第4章

### 進路選択に対する自己効力と 就職活動が、自己意識に与える影響

第1章において、就職活動を行うことによって、たとえ就職先が決まらないという結果に至ったとしても、その後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができるといふ仮説が提起された。本章では、就職活動が導く変化について、自己概念の変化と自己成長力の変化を仮定し、検討することが目的である。

## 第1節 自己概念の明確化との関連

### 1. 目的

第1章第1節において、(B)就職活動を行うことによって、たとえ就職先が決まらないという結果に至ったとしても、その後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができる、という仮説が提出された。また、足立(1995)のモデルやアイデンティティに関するモデルは、就職活動中に自己に対する意識が変化するであろうということを示唆している。本節および次節では、就職活動を行うことによる、自己に対する意識の変容について検討する。

本節では、就職活動中に変化する自己に対する意識として、自己概念に着目する。この自己概念は、進路関連の研究でも言及されることが多い重要な要因である。Superは、自己と職業の関係を吟味することは、自らの適性や興味といった一般的な自己概念を明確化し、職業領域での自己概念、すなわち職業適性や職業興味といったものへ翻訳する過程であるとしている(Super & Bachrach, 1957)。またこの自己概念は、Superの職業的発達理論の主軸となる「職業的発達に関する12の命題」(Super & Bachrach, 1957)の中において重要な要素となっていることから(仙崎, 1988)、その重要性がうかがわれよう。

この自己概念と就職活動との関連を考える場合には、2つの立場を仮定することが可能である。その一つは、就職活動を最終的な意思決定過程と考え、自己概念をその方向性を定めるものとして、活動に先行するものとみなす立場である。そのような立場を取った研究には、Taylor(1985)などがある。

他の一つとしては、第1章第2節のモデルが示すように、自己概念を活動中に変化し得るものととらえる立場である。例えば、就職活動経験者の中に、活動を行っていく中で自分自身についての理解が促進されたこと、すなわちSuperのいうところの、一般的な自己概念が明確化されたことを報告する者は多い(例えば、就職ジャーナル, 1995b)。そして、就職活動を行う中で職業的自己概念も明確化していくと考えられる。

以上のような、自己概念と就職活動の関連についての2つの視点を踏まえた上で、本節では、就職活動を始めるにあたり、一般的、職業的の両自己概念がある程度明確化されている必要があるが、それらは就職活動に影響を受けつつ変化すると考える立場をとることとする。このように、自己概念の明確化の程度が就職活動に影響を受け変化する

のならば、活発に活動を行った者では、自己概念の明確化がより促進されているであろう。さらに自己概念の明確化が進行するような就職活動は、有効な進路選択行動と考えられる。なぜなら、ある時点での明確化の程度は、その後の就職活動の方向性をさらに明らかにするからである。このような関連性を明らかにすることにより、自己概念の明確化という点から見た、就職活動を活発に行うことの重要性を示すことができるであろう。しかし、このような関連性を扱った研究はほとんどない。

以上のような考察と、前章で明らかにされた、進路選択に対する自己効力が就職活動を導くという関連を結合させると、次のような連鎖が仮定できる。すなわち、進路選択に対する自己効力は就職活動の程度に影響し、さらに就職活動の程度が、一般的、職業的の両自己概念の明確化に影響を与えるという関連の設定である。また2つの自己概念の明確化については、Superが指摘するように一般的な自己概念が職業的自己概念に翻訳されるのであるから、これらの2者関係は、一般的な自己概念の明確化が職業的自己概念の明確化に先行すると考えられる。このような関連を図示したのが、Figure 4-1である。本節では、Figure 4-1に示される一連の要因の連鎖について検討する。

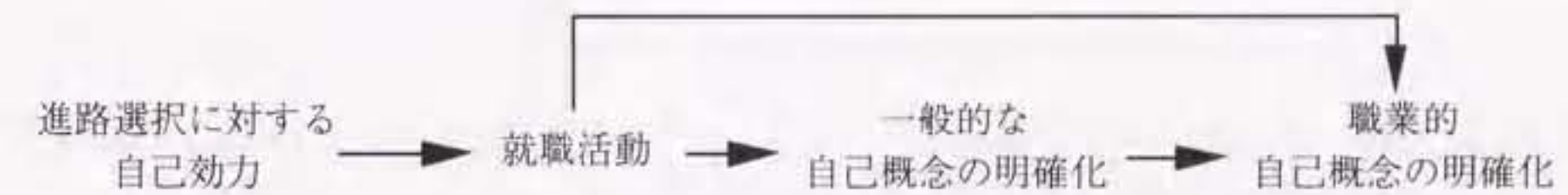


Figure 4-1 本研究で仮定される要因間の関連

このような研究を進めるにあたって、進路選択に対する自己効力と就職活動、自己概念の明確化の因果関係を明確にするために、吉谷(1990)が指摘する縦断的研究手法の必要性に配慮することは重要であろう。しかしながらこれまでの研究では、そのような手法を用いたものは極めて少ない。そこで、本研究では就職活動の初期に進路選択に対する自己効力を調査し、就職活動が一応の終了をみている時期に就職活動状況と自己概念について調査するという、縦断的方法によりデータを収集する。

なお研究対象としては、専攻の異なる2校の女子短大生を取り上げた。異なる2専攻を対象としたのは、入学時から、ある程度就職先が限定される専攻(本研究では幼児教育科)と、そのような限定が少ない専攻(本研究では教養学科)では、Figure 4-1に示されるモ

デルの要因間の関連に差があるのではないかと考えられるからである。

## 2. 方法

調査時期および内容

第1回調査 1994年5月

・進路についての予定

卒業後の進路について、就職を希望、進学を希望、未定のいずれを考えているか、また就職希望者については、どのような就職先を希望しているかについてたずねた。

・進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力尺度を実施した。

第2回調査 1994年12月

・就職活動状況

まず、今年度に就職活動を行ったか否かについて回答を求めた。さらに、個人の細かな就職活動を測定するための尺度を作成、実施した。作成の具体的な手続きとしては、進路選択に対する自己効力尺度から23項目を選出し、さらに「できるだけ多くの採用先(会社や学校等)と連絡を取ること」など4項目を新たに加え、27項目から成る尺度を作成した。回答は、「よく、考えたり、おこなったりしたと思う」から「全く、考えたり、おこなったりしなかったと思う」までの4件法により求めた。なお進路選択に対する自己効力尺度には含まれるが、就職活動項目としては採用されなかった7項目には、「何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること」などの、第2回調査時までには経験しないものなどが含まれる。

・自己概念

Ginzbergらの「職業選択の発達段階」やSuperの「職業発達に関する12の命題」などの、主要なキャリア発達理論において言及されることの多い、興味、価値観、能力の3つを自己概念領域として取り上げた(坂柳,1990を参照した)。そして、興味、価値観、能力について、それぞれの教示(e.g.あなたは現在、自分がどのようなものに興味を持っているか、わかっていますか)のもとに、現在の明確化の程度(以下、自己概念)を「わかっていない」から「よく、わかっている」までの4件法で回答を求めた。さらに、就職活動初期と考えられる第1回調査時期からの、理解度の変化(以下、自己概念の変化)について、「かなり、

わからなくなった」から「かなり、わかってきた」までの5件法で回答を求めた。また、この一般的な個人の興味、価値観、能力を職業の領域に翻訳したものである、職業的興味、職業的価値観、職業的能力についても同様に、それぞれの教示(e.g.あなたは、自分がどのような職業に興味を持っているか、わかっていますか)のもとに、現在の明確化の程度(以下、職業的自己概念)と、さらにその変化(以下、職業的自己概念の変化)について回答を求めた。

#### 調査対象

愛知県下の女子短大幼児教育科2年生、および大阪府下の女子短大教養学科2年生に対し、両調査とも講義時間中に一斉に実施された。両調査共に協力が得られたのは、幼児教育科生79名、教養学科生107名であった。一部の回答には不備が見られたので、分析対象者数についてはその都度記述する。

調査対象校は、両校共に大都市周辺に立地し、数十年の伝統を持つ学校である。また就職指導についても、両校共に1年次後期中から始まり、2年次には週1時間の就職指導に関連する授業が生まれ、さらに個別指導が行われている。学生の就職意識・活動などに及ぼす学校の影響としては、学校の立地条件、伝統、就職指導状況などが考えられるが、上述のようにその類似性は高く、学校差は大きくないと考えられる。

### 3. 結果と考察

#### (1) 調査対象者の希望進路についての分析

第1回調査時点における調査対象者の希望進路についてはTable 4-1に示す通りである。Table 4-1に示されるように、就職希望者が幼児教育科生で96.2%、教養学科生で87.9%であり、就職を希望している者の割合がどちらの学生においても非常に高い。さらに就職希望の者がどのような就職先を希望しているかについて整理したところ、幼児教育科生では、保母・幼稚園教諭希望者が73名であり、就職希望者の96.1%を占める。これ

Table 4-1 専攻別における希望進路

|       | 幼児教育科生 |         | 教養学科生 |         | 計   |         |
|-------|--------|---------|-------|---------|-----|---------|
| 就職を希望 | 76     | (96.2%) | 94    | (87.9%) | 170 | (91.4%) |
| 進学を希望 | 0      | (0.0%)  | 4     | (3.7%)  | 4   | (2.2%)  |
| 未定    | 3      | (3.8%)  | 9     | (8.4%)  | 12  | (6.5%)  |
| 計     | 79     |         | 107   |         | 186 |         |

は幼児教育科の専門性の高さを示すものといえよう。一方教養学科生では、上位から、一般事務34名、無回答13名、サービス業12名という順であった。これは、就職希望者の36.2%、13.8%、12.8%にあたる。一般事務という回答が多いことから、教養学科生において考慮される業種は、かなり多岐にわたっていると考えられる。加えて無回答が多いことは、どこへ就職するか希望が明確にされていないことを示す結果といえよう。この点は、幼児教育科生と大きく異なる点であり、以下の分析において留意すべき調査対象者の特徴といえる。

#### (2) 進路選択に対する自己効力の専攻差についての分析

進路選択に対する自己効力得点の専攻による差について検討したところ、幼児教育科生(n=79)では、平均値81.61、標準偏差10.05、また教養学科生(n=107)で、平均値81.76、標準偏差11.38であった。この得点についてt検定を行ったところ、有意な差は認められなかった(t=.09, df=184, ns)。従って、進路選択に対する自己効力において、専攻による差は無いといえる。

#### (3) 就職活動についての分析

両専攻生とも、希望する企業・学校等の就職先を探し、何らかの形でそこにアプローチし、選考を受けるという就職活動を行っており、活動内容に関しては専攻間に大きく異なる点は見出せないだろう\*。そこで186名の調査対象者のうち、第1回調査から第2回調査までの間に就職活動を行い、かつ、回答に不備のない168名のデータを対象に、就職活動についての27項目を用いて、主成分分析による因子分析を行った。そこにおいて1.00以上の固有値を示す因子が7個認められたので、2から7まで因子数を順次変えながらVarimax回転を施し、抽出された因子の解釈を試みた。その中で2因子の場合が、最も適当な解釈が可能であった。

この因子分析の結果において、第1因子では、「自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと」、「自分の理想の仕事について考えをめぐらすこと」などに高い負荷量が認

\* この希望する就職先を探し、アプローチし、選考を受けるという記述に最も当てはまる者は、自由応募による自己開拓的な活動を行った者であろう。逆に縁故や学校推薦などで就職を求めた者の中には、このような活動を行わない者が含まれる可能性がある。第2回調査時における内定取得者の取得方法(縁故・推薦、自己開拓の別)は、幼児教育科生では、縁故・推薦18名、自己開拓26名、教養学科生では、同順に8名、28名であった。これについて検定を行ったところ、 $\chi^2=3.152$ ,  $df=1$ ,  $p>.05$ であり、特定の専攻に属する者が特定の方法での就職に偏っているとはいえない。すなわち、この結果は、活動内容に関しては専攻間に大きく異なる点は見出せないことの傍証となると考えられる。

められた。これらの項目は、自己や職業について考えたり理解したりすることを表す項目や、考えたり理解したことをさらに統合していくことに関する項目群とまとめることができよう。そこでこの因子を、「自己と職業の理解・統合」の因子と命名する。第2因子は、「就職時の面接でうまく対応すること」、「学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること」など、具体的な就職活動の計画や実行に関連する項目に高い負荷量が認められた。そこでこの因子を、「就職活動の計画・実行」の因子と命名する。

次に、この因子分析結果を基に、2下位尺度から成る就職活動尺度を作成した。尺度項目の選出にあたっては、いずれかの因子に.400以上の負荷量を持ち、かつ、他の因子における負荷量が.300に満たないことを基準とした。この基準に照らし合わせ、「自己と職業の理解・統合」の程度を測定する項目として12項目、また「就職活動の計画・実行」の程度を測定する項目として6項目を選出した。選出された項目と、その因子負荷量をTable 4-2に示す。

Table 4-2 就職活動項目として採用された項目と因子負荷量

| 第1因子 自己と職業の理解・統合 (寄与率21.9%) |   | 因子負荷量 |
|-----------------------------|---|-------|
| 23                          | 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと。                    | .774  |
| 8                           | 自分の理想の仕事について考えをめぐらすこと。                      | .715  |
| 12                          | 自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること。                | .675  |
| 5                           | 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと。                    | .627  |
| 7                           | 本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること。                | .617  |
| 4                           | 人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること。       | .585  |
| 21                          | 将来どのような生活をしたいか、はっきりとさせること。                  | .569  |
| 2                           | 自分が従事したい職業(職種)の仕事内容を知ること。                   | .541  |
| 3                           | 5年先の目標を設定し、それにしたがって計画を立てること。                | .512  |
| 14                          | 関心のあったいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと。            | .497  |
| 13                          | 自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと。             | .496  |
| 6                           | 将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格を取得すること。             | .486  |
| 第2因子 就職活動の計画・実行 (寄与率15.0%)  |   | 因子負荷量 |
| 19                          | 就職時の面接でうまく対応すること。                           | .684  |
| 20                          | 学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること。                     | .684  |
| 26                          | できるだけ多くの採用先(会社や学校等)と連絡を取ることにすること。           | .682  |
| 17                          | 今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと。                  | .657  |
| 27                          | 就職がうまくいかないからといって悩み考え込んだりせず、積極的に活動を続けること。    | .641  |
| 22                          | 自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること。 | .633  |

これらの尺度得点の算出に先立ち、一貫性を $\alpha$ 係数で求めたところ、「自己と職業の理解・統合」で $\alpha=.858$ 、「就職活動の計画・実行」で $\alpha=.782$ という値が得られ、これは満足すべき値と考えられる。そこで両尺度とも、選出されたすべての項目を用いて得点を算出した。なお得点化は、「よく、考えたり、おこなったりしたと思う」場合を4点、「全く、考えたり、おこなったりしなかったと思う」場合を1点とする配点である。算出された平均値および標準偏差は、「自己と職業の理解・統合」で、平均値36.33、標準偏差6.23であった。また「就職活動の計画・実行」では、平均値16.74、標準偏差3.56であった。

この得点について専攻による差について検討したところ、「自己と職業の理解・統合」については、幼児教育科生( $n=73$ )で、平均値39.21、標準偏差4.96、また教養学科生( $n=95$ )で、平均値34.12、標準偏差6.23であり、 $t$ 検定の結果、幼児教育科生の方が有意に高い活動の程度を示した( $t=5.89$ ,  $df=165.78$ ,  $p<.01$ )。また「就職活動の計画・実行」については、幼児教育科生( $n=73$ )で、平均値17.18、標準偏差2.85、また教養学科生( $n=95$ )で、平均値16.41、標準偏差4.01であり、有意な差は認められなかった( $t=1.45$ ,  $df=165.04$ ,  $ns$ )。

このように、専攻による差が認められたことについては、幼児教育科生は専攻内容的に就職先が限られているのに対し、教養学科生はそのような専攻による制約が少ないことが影響していると考えられる。すなわち幼児教育科生は、就職先が保育所・幼稚園などに限られる。その限られた職業的範囲内で自己との関連を考えるため、「自己と職業の理解・統合」の活動を行いやすく、その活動の程度がより高く評価されたのであろう。一方、教養学科生は、専攻内容的に就職先が多くの職種に対して開かれていることから、幼児教育科生よりも考慮すべき職種が多く、「自己と職業の理解・統合」の活動の程度がより低く評価されたと考えられる。また「自己と職業の理解・統合」、「就職活動の計画・実行」の両尺度得点の標準偏差は、幼児教育科に比べ、教養学科生で大きい。この結果は、教養学科生においては、就職活動の程度に個人差が大きいことを示している。

#### (4)進路選択に対する自己効力、就職活動、自己概念の変化の関連

次に、進路選択に対する自己効力、就職活動、自己概念の変化の関連について検討する。なお、これまでの分析において専攻間にいくつかの差が認められたので、以下の分析は専攻別に行った。

まず、それぞれの測度の得点について検討する。Table 4-3に、第1回調査から第2回



Table 4-3 パス解析分析対象者の各尺度の平均値、標準偏差および専攻間の差の検定結果

|              | 幼児教育科生(n=70) |        | 教養学科生(n=80) |         | 差の検定結果 |
|--------------|--------------|--------|-------------|---------|--------|
| 進路選択に対する自己効力 | 81.73        | (9.92) | 81.83       | (11.67) | ns     |
| 理解・統合        | 39.39        | (4.94) | 34.49       | (6.29)  | p<.01  |
| 計画・実行        | 17.37        | (2.72) | 16.61       | (4.13)  | ns     |
| 自己概念の変化      | 10.73        | (2.09) | 10.40       | (2.00)  | ns     |
| 職業的自己概念の変化   | 10.37        | (1.94) | 10.10       | (1.76)  | ns     |
| 自己概念         | 7.34         | (1.75) | 6.85        | (1.79)  | ns     |
| 職業的自己概念      | 8.26         | (1.89) | 6.63        | (2.22)  | p<.01  |

注) カッコ内は標準偏差  
 理解・統合：「自己と職業の理解・統合」行動  
 計画・実行：「就職活動の計画・実行」行動

調査までの間に少しでも活動を行った168名から、自己概念に関する質問に欠損値を持つ者を除いた150名を分析対象者とした場合の、それぞれの尺度得点を示す。なお自己概念に関する得点は、興味、価値観、能力を合計したものをを用いた。

進路選択に対する自己効力と2種類の就職活動における専攻間の差については、先に検討済みであるのでここでは省略する。自己概念の変化、および職業的自己概念の変化は、両群および両尺度で平均値が10点台であり、また有意な差も認められない。得点の両極が「かなり、わからなくなった(3点)」と「かなり、わかってきた(15点)」であるため、中央値である9点は変化無しを示す。すなわちこれらの得点平均値が10点台であることは、専攻を問わず、就職活動を通して自己概念や職業的自己概念の明確化が、若干ではあるが促進されていることを示していると考えられる。また一通りの就職活動を終えていると考えられる12月の段階での自己概念および職業的自己概念の明確化の程度は、「すこし、わかっている(6点)」から「かなり、わかっている(9点)」の間にある。これらの得点については、職業的自己概念において専攻間に有意な差が認められ、幼児教育科生の方がより明確化の程度が高いことが示された。

次に、進路選択に対する自己効力、2つの就職活動、自己概念の変化の4変数を説明変数、職業的自己概念の変化を被説明変数として、パス解析を行った。専攻別の変数間の相関係数をTable 4-4に、重相関係数、パス係数(標準偏回帰係数)をFigure 4-2およびFigure 4-3に示す。なおパス・ダイアグラムには、有意もしくは有意傾向が認められるパスのみを記入した。

まず幼児教育科生(Figure 4-2)の傾向について検討する。幼児教育科生の場合、進路選

Table 4-4 パス解析に用いられた変数間の相関係数

|              | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 自己効力       | -       | .371 ** | .203    | .110    | -.098   |
| 2 理解・統合      | .528 ** | -       | .442 ** | .266 *  | .202    |
| 3 計画・実行      | .442 ** | .559 ** | -       | .079    | -.054   |
| 4 自己概念の変化    | .438 ** | .383 ** | .420 ** | -       | .448 ** |
| 5 職業的自己概念の変化 | .338 ** | .481 ** | .382 ** | .622 ** | -       |

注) \* p<.05, \*\* p<.01

右上が幼児教育科生, 左下が教養学科生

自己効力: 進路選択に対する自己効力

理解・統合: 「自己と職業の理解・統合」行動

計画・実行: 「就職活動の計画・実行」行動

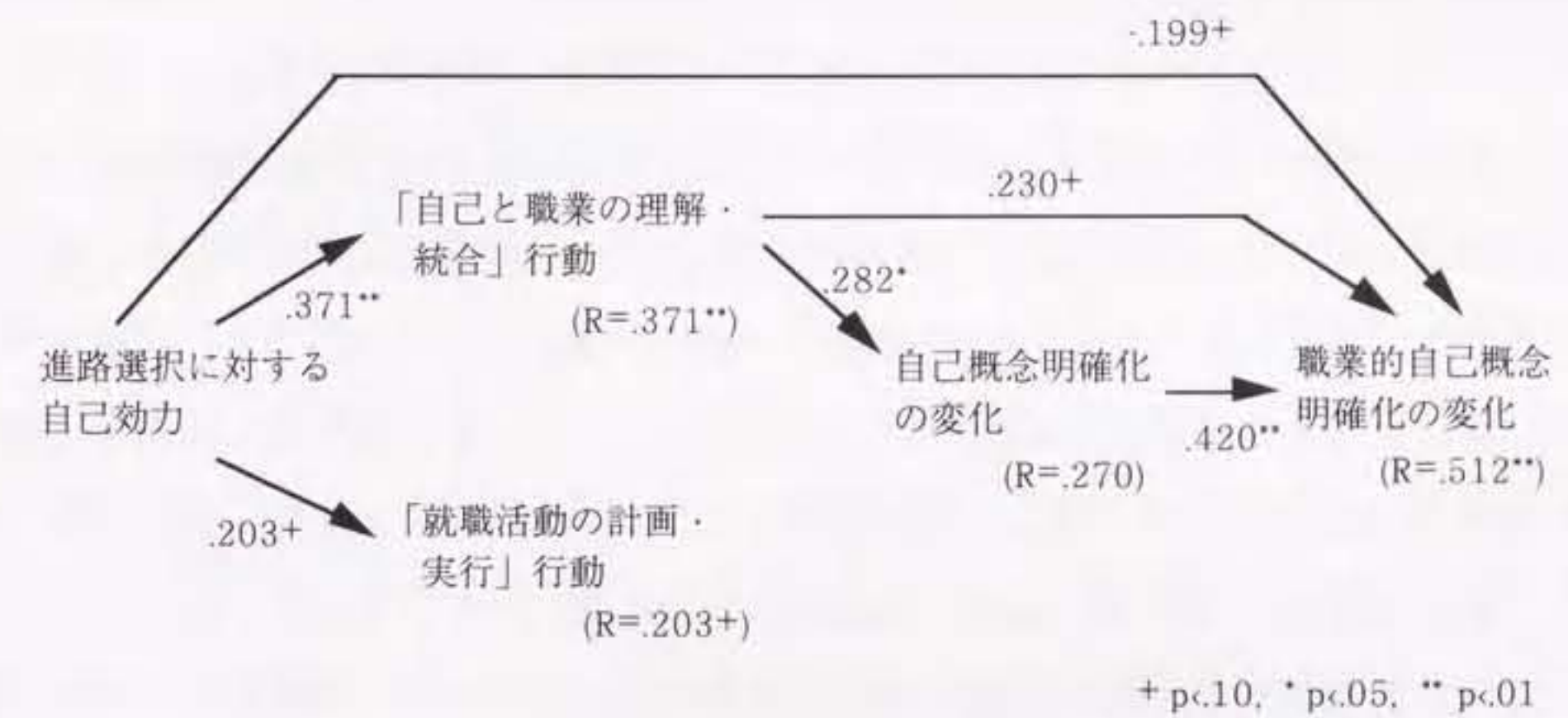


Figure 4-2 幼児教育科生におけるパス・ダイアグラム



Figure 4-3 教養学科生におけるパス・ダイアグラム

択に対する自己効力から「自己と職業の理解・統合」行動と「就職活動の計画・実行」行動への、有意、もしくは有意傾向にある正のパス(それぞれ $\beta=.371,.203$ )が認められた。これは、進路選択に対する自己効力が積極的な就職活動を導くという仮説について、それを支持する結果といえよう。また、自己概念の変化から職業的自己概念の変化への正のパス( $\beta=.420$ )も認められた。しかしながら、「自己と職業の理解・統合」行動、「就職活動の計画・実行」行動を説明変数、自己概念の変化を被説明変数とした場合、「就職活動の計画・実行」行動からのパスは有意ではなく、また「自己と職業の理解・統合」行動からのパス係数( $\beta=.282$ )は有意であったものの、重相関係数(R)は有意ではなかった。すなわち、就職活動が自己概念の明確化へ及ぼす影響については、モデルに示されるような連続性を積極的に支持することはできない。この結果は、本研究におけるパスの仮定に合致するものではなく、モデルの再検討の必要性を示すものといえよう。

次に教養学科生(Figure 4-3)の傾向について検討する。教養学科生の場合、「自己と職業の理解・統合」行動、「就職活動の計画・実行」行動に、進路選択に対する自己効力からの有意な正のパスが認められる(それぞれ $\beta=.528,.423$ )。これは、進路選択に対する自己効力が、積極的な就職活動を導くという仮説を支持するものである。また自己概念の変化は、進路選択に対する自己効力、および「就職活動の計画・実行」行動からの有意な正のパスが認められ(それぞれ $\beta=.282,.247$ )、職業的自己概念の変化は、「自己と職業の理解・統合」行動と自己概念の変化から、有意な正のパスが認められる(それぞれ $\beta=.301,.524$ )。この結果は、教養学科生の場合、Figure 4-1に示される本研究の仮説を、ほぼ支持するものと考えられる。

#### 4. 総合的考察

本研究は、女子短大生の職業選択過程における、進路選択に対する自己効力と就職活動、および自己概念の明確化の関連について、Figure 4-1に示される一連の連鎖の中で検討することを目的とした。その結果、次のようなことが明らかにされた。

まず就職活動については、因子分析の結果から、自己や職業について考えたり理解したりすることや、それらを統合していく活動と、具体的な就職活動の計画や実行に関する活動に分かれることが示された。さらにパス解析の結果からは、専攻を問わず、2つの就職活動の程度は進路選択に対する自己効力から有意な影響を受けていることが示さ

れた。すなわち、前章の結果や、他のこれまでの研究結果と同様に、強い進路選択に対する自己効力が積極的な就職活動を導いていることが明らかにされたといえよう。

次に、就職活動と自己概念の明確化の関連については、教養学科生においてのみ、就職活動が自己概念の明確化に影響を与えていることが示された。詳細としては「自己と職業の理解・統合」行動から職業的自己概念の明確化へ、また「就職活動の計画・実行」行動から一般的な自己概念の明確化へという直接の有意なパスが認められている。「自己と職業の理解・統合」行動から職業的自己概念の明確化へのパスについては、自己と職業を見つめる行動の中では、自己概念を明確化するというよりも、両者の統合、すなわち自己概念の職業領域への翻訳が進められ、従って職業的自己概念の明確化に影響が認められたと考えられる。また「就職活動の計画・実行」行動から一般的な自己概念の明確化へのパスについては、次のように考えられる。実際の就職活動を計画したり実行したりすること、特に会社訪問や面接などについては、それが自分の適性をはじめ、自己のあり方などを再考する契機となったとする就職活動経験者の報告が多い(例えば、就職ジャーナル,1995b)。すなわち、このような経験は、本研究でいうところの一般的な自己概念を再検討することを促すのであろう。このことが、「就職活動の計画・実行」行動から一般的な自己概念の明確化への直接のパスとして認められたと考えられる。

さらに、領域を限定しない一般的な自己概念の明確化が、職業的自己概念の明確化と強く関連することを示すパスが認められた。なお、これは両専攻において認められ、またそのパス係数も小さくはないことから、Superの示唆が十分に支持されたといえる。

このような結果から、教養学科生においてはFigure 4-1に仮定した各要因の関連が、妥当性を持つことが確認されたといっておかろう。すなわち、強い進路選択に対する自己効力は、積極的な就職活動を導き、また、その活動は自己概念の明確化を進行させる効果的な就職活動であると考えられる。

しかしながら幼児教育科生においては、Figure 4-1に示した各要因の関連が支持されたとはいえない。幼児教育科を志望し、在籍しているということは、過去において自分の職業をある程度見通していたと考えられる。また専門性の高い専攻であるために、就職先が限定されていることを学生自身が認識し、それに従った就職活動を行っていることも考えられる。そのため、就職活動を通し、再度自己や職業について考え直すことがおこりにくいのではなかろうか。幼児教育科生においては、このような専攻の専門性が高

いことが影響し、仮定が支持されなかったと考えられる。また、就職活動の頻度の標準偏差が小さいことも、影響していることは否めないであろう。

一般的自己概念や職業的自己概念は、Table 4-3に示されるように、就職活動期間中に両学科生でその明確化が促進されている。本節の結果は、両学科生共に就職活動中に自己概念の明確化が進行するが、教養学科生では今回利用した就職活動の指標でその変化を有意に説明でき、一方の幼児教育科生については、これが難しいことが示された。すなわち、自己概念の明確化に与える就職活動の重要性を指摘することは、教養学科生に対して積極的に主張できよう。しかし幼児教育科生については、就職活動期間中にあるどのような要因が自己概念の明確化に影響しているのかについて、さらに検討する必要がある。

## 第2節 自己成長力との関連\*\*

### 1. 目的

前節では、就職活動に影響を受ける要因として自己概念を設定した。しかしこの自己概念を、本論で重視される、就職活動を行うことによって得られ、その後のキャリアに肯定的な影響を与える何かの指標とするには間接的に過ぎよう。そこで本研究では、まず、後のキャリアに肯定的な影響を与える何かの指標について、関連する諸研究を概観する。そしてこれを、進路選択に対する自己効力、就職活動に続くものとして一連の連鎖を設定し、その過程について考察する。

まず、就職活動を行うことによって得られ、後のキャリアに肯定的な影響を与えるものを、何をもって測定するかという点について検討する。第1章第1節でも触れたような進路指導論の見地はもちろん、近年は発達論・学習論においても生涯という視点が導入されつつあり、生涯発達や生涯学習といったタイトルの書籍も多く見受けられるようになっている。さらにこの生涯という視点には、どのようなキャリアを選択しようとも、そのキャリアでの自己実現をするために、自らをより高めていこうとする態度や力が重要視されているという、一致した点があると考えられる。このような態度や力が形成されることによって、個人が職業を含む自らの人生のあらゆる側面に、主体的、開発的に関与するようになることが期待されよう。

また、就職活動経験者の語る内容にも、これに沿ったものが多く含まれる。例えば、“自分を振り返り、これから何をしたいのか、何ができるのかを考えた”であるとか、“私自身が成長できる会社を基準に就職先の選択をした”などの報告がこれに該当しよう。これらの内容は、就職活動を通して自らをより高めていこうとする態度や力が形成されたことを直接的に示すものではないが、その活動中に、自己を高めようとする意識が働いていたことを十分に示すものと考えられる。

以上のような背景から、自らをより高めていこうとする態度や力は、生涯を見据えた進路指導における重要な介入目標であり、また就職希望者が活動中に意識するものでも

\*\* 本研究を行うにあたり、「就職ジャーナル」(リクルート)などの就職雑誌や、「面接の達人'97先輩の金言集」(中谷彰宏 1995 ダイヤモンド社)などの就職関連書籍を参考にした。なお、このような就職関連の情報誌に掲載された情報には、掲載にあたって編集された可能性や情報の信頼性に対する疑問が残るが、これまでの筆者の面接経験や、大学・短大等の教員の経験に基づいた意見と比較した上で、その多くは妥当なものだと判断し、参考にした。

あるといえる。そのため、これを就職活動を行うことによって得られるものの指標とすることは妥当といえよう。

このような態度や力については、これまでに、自己指導能力(例えば、江川,1985)、自己教育力や自己学習能力(例えば、北尾,1994;波多野,1980)、自己実現(self-actualization)力(例えば、足立,1995)、効力感(例えば、波多野・稲垣,1981;浦上,1993c)、自己成長力(速水・西田・坂柳,1994,1995)などと、様々な言葉で表現されてきている。これらの概念はすべて、自らのキャリアにおいて自己実現をするために、自らをより高めていこうとする態度や力と何らかの関連を持つ。しかし、自己指導能力については、その測度未確立の問題が、自己教育力や自己学習能力については、学習という特定の領域への傾斜という問題がある。自己実現力と効力感には統制可能性という共通点があり、自らをより高めていこうとする態度や力の形成に必要なものと考えられるが、それらが自らを高めようとする態度や力と同じ意味内容を指しているとは言い難い。そこで本研究では、自己成長力という概念に着目する。

自己成長力という概念は、速水・西田・坂柳(1994)によって提案されたものであり、“自ら自分自身を伸ばしていこうとする力”と定義される。この概念は、先に併記したいくつかの概念よりも、自らをより高めていこうとする態度や力という、本研究で着目する測定対象との対応の程度が高い。また、この自己成長力という言葉は、“意欲と意志の形成”という動機づけの側面に限定した言葉として用いられている(速水・西田・坂柳,1994)。この自分を伸ばしていこうとする意欲と意志の形成は、開発的な進路指導が目的とするところとも合致している(三川,1996)。このように自己成長力という概念は、自らをより高めていこうとする態度や力を十分に代表し得るものであり、この概念を用いて就職活動中に得たものの指標とする。

次に、就職活動について検討する。前節では、多様な就職活動に対する遂行の程度を指標として就職活動を分類し、自己や職業について考え、統合していくことを示す「自己と職業の理解・統合」行動と、具体的な就職活動を計画したり実行したりすることを示す「就職活動の計画・実行」行動の程度を測定する尺度が作成された。その他には、第1章第2節でも言及した、Stumpf, Colarelli, & Hartman(1983)によって作成された、Career Exploration Surveyなどの尺度もある。

ところが、就職活動経験者の報告にはあるが、これらの尺度の中では項目化されてい

ない行動群があると考えられる。就職活動経験者による報告の中では、就職活動を行う中で“自分には仕事として何ができるのだろうか”であるとか、“活動がうまくいかない理由は何なのだろうか”などと考えることが多いことが指摘されている。これは、ある程度就職活動が進行した時点での、自らの「就職活動に対する振り返り」と命名できるような行動群である。

自らの就職活動を振り返ることについては、その時に再考したことや、そこで生まれた疑問を自ら解決していくことで、“自分が一回り大きくなった”ように感じたことを報告する就職活動経験者が見受けられる。この“自分が一回り大きくなった”というような報告は、先の自己成長力の増大とも関連が深いと考えられる。このため、自分自身や自分の行ってきた就職活動を振り返ることは、自己成長力の増進に影響すると仮定することができる。そこで本研究では、この「就職活動に対する振り返り」に関する行動にも着目し、「自己と職業の理解・統合」と「就職活動の計画・実行」という前節の行動分類と合わせて再度検討を加え、活動の指標として用いる。

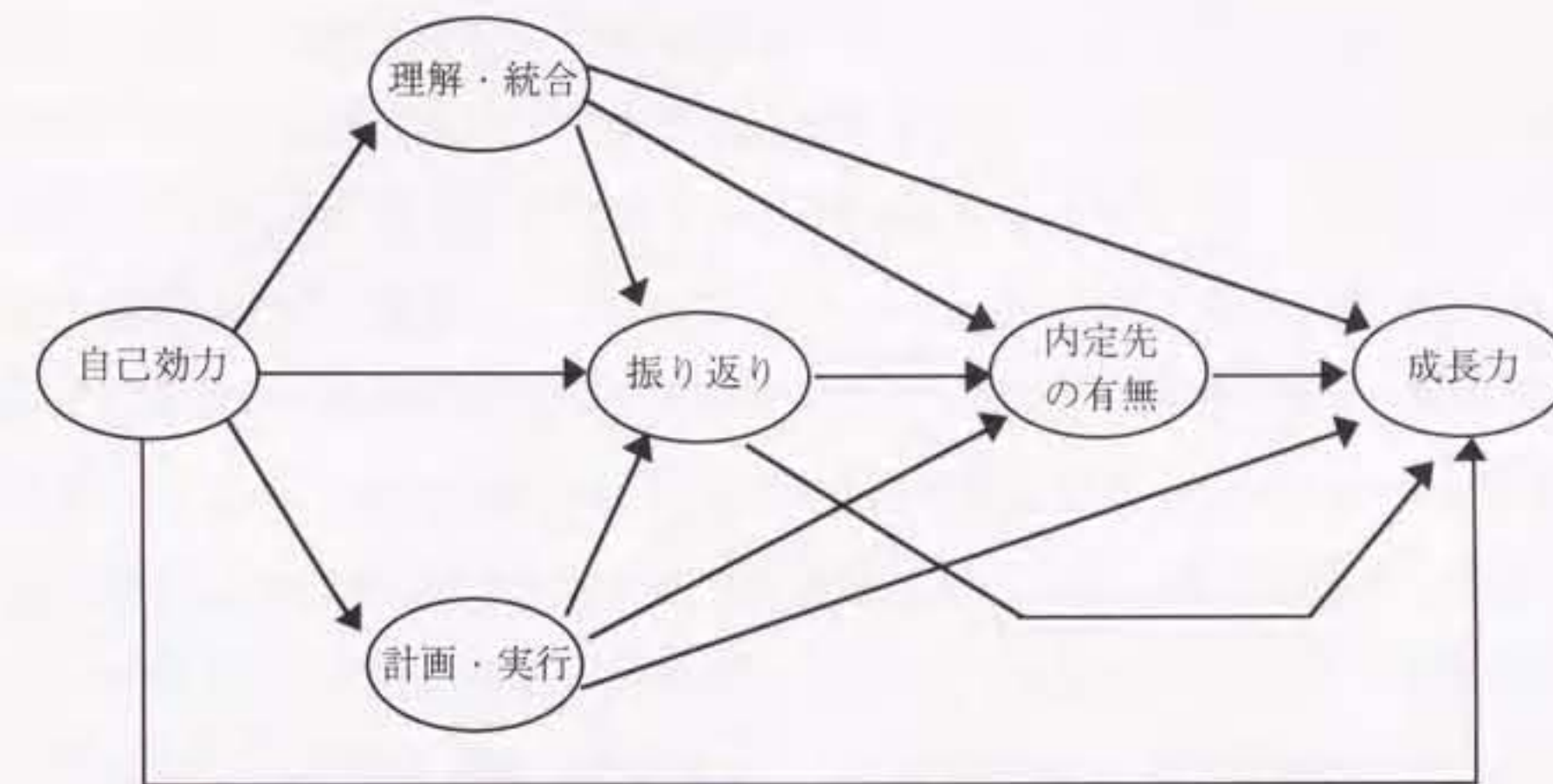
以上の、自己成長力と就職活動に対する検討を踏まえ、そこへ進路選択に対する自己効力を加えることにより、進路選択に対する自己効力から就職活動、自己成長力へ至る一連の流れを仮定することができる。また、この一連の過程をより細かく考えれば、さらに(1)進路選択に対する自己効力は、どのような就職活動にも影響する。(2)「自己と職業の理解・統合」行動と「就職活動の計画・実行」行動は、並行する行動群である。なぜなら、これらは相関関係にあると推測されるが、一方で因果関係を示す経験的論及、先行研究がないためである。(3)「就職活動に対する振り返り」行動は、その他の就職活動の後に生起する。(4)就職活動は自己成長力に影響を与える。(5)進路選択に対する自己効力と自己成長力共に、自己の力についての判断であるため、就職活動初期の進路選択に対する自己効力は自己成長力の変化に影響する、などのいくつかの下位の仮定から構成されることができると考えることができる。これらの仮定から、進路選択に対する自己効力から、就職活動、自己成長力へと至る因果モデルを構築することができる。

本研究では、上述のモデルについて検討することが目的であるが、就職活動の目的でもある就職内定先を得られたか否かという事実は、その因果関係の中でどのような位置にあるのかということについても考慮されるべきであろう。これについては、(6)就職活動は就職内定先の有無に影響を与える。(7)就職内定先の有無は、自己成長力に影響を与



える、と仮定しておく。なぜなら、就職内定先を得るためには、積極的な就職活動が必要と考えられるからである。また内定を得られた者は、それを一つのステップとして自己成長力をより高めるとも考えられるからである。

そこで、以上の(1)から(7)を踏まえ、まず分析の始発点となる因果モデルを作成した。パス・ダイアグラムを用いて表現されたモデルをFigure 4-4に示す。本研究では、このモデルを始発に共分散構造分析を用い、進路選択に対する自己効力から自己成長力の変化に至る妥当な因果モデルを作成し、考察することを目的とする。



注) 自己効力：進路選択に対する自己効力  
 理解・統合：自己と職業の理解・統合  
 計画・実行：就職活動の計画・実行  
 振り返り：就職活動に対する振り返り  
 成長力：自己成長力の変化

Figure 4-4 本研究で仮定された始発モデル

## 2. 方法

### (1) 調査対象

大阪府下の女子短大教養学科2年生に対し、以下に示す2回の調査が講義時間中に一斉に実施された。両調査共に協力が得られ、かつ第1回調査時から第2回調査時の間に少しでも就職活動を行った224名を分析対象者とした。なお調査対象校では、2年次には週1時間の就職指導に関連する授業が生まれ、さらに個別指導が行われているが、これ

らはすべての学生に平等に開かれている。

(2)調査時期および内容

第1回調査 1995年5月

・進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力尺度を実施した。

第2回調査 1996年1月

・就職内定先の有無

調査時現在で、就職の内定が得られているか否かについて回答を求めた。第2回調査時において内定決定者は128名、未決定者96名であった。この就職内定先の有無については、内定を得ている場合を2、そうでない場合を1とする数値化を行った。なお、このような数値化を行った場合の平均値は1.57である。

・就職活動についての調査

前節で作成された就職活動についての尺度から、「自己と職業の理解・統合」を測定する5項目と、「就職活動の計画・実行」を測定する6項目を選出し、さらに「就職活動に対する振り返り」に対応すると考えられる5項目を加えた、計16項目を用いた(項目についてはTable 4-5参照)。回答は、「よく、考えたり行ったりした」から「全く、考えたり、行ったりしなかった」までの4段階で求めた。

・自己成長力の変化

速水ら(1994)は自己成長力を測定する尺度として、能力、性格、体力の3つの成長の方向性について、関心、意欲、遂行力の3つの階層から測定する尺度を作成している。この階層については、まず成長への関心があり、意欲がわき、さらに両者を満たした中で遂行力が成長への行動へと動機づけると仮定されている。本研究では、この速水らの尺度から体力自己成長力を除き、進路を考える上で重要である、生き方についての成長力を加えた3つの成長力の内容を設定した。そしてそれぞれの成長力について、関心、意欲、遂行力の3つの階層別に、それぞれに対する就職活動中における意識の変化をとらえる尺度を作成した。項目例をあげると、能力的成長の関心としては「自分はどのような能力がすぐれているか、よく考えるようになった」、意欲としては「自分の能力を、今よりもっと伸ばしたいと思うようになった」、遂行力としては「自分の能力を伸ばすために、積極的に努力するようになった」などである。そして一つの成長力において、階層ご

とに3項目ずつ、計9項目、3つの成長力で計27項目を用意した。回答は、それぞれの項目に対して、「ぴったりあてはまる」から「全くあてはまらない」までの4段階で求めた。

(補足資料3参照)

### 3. 結果と考察

#### (1)分析に用いる指標の整理

まず就職活動について、仮定された3つの因子について検討する。このような場合、本来ならば確認的因子分析を用いるべきであるが、新たに加えた項目の一貫性などに疑問が残るので、今回は探索的に因子分析を行った。用意された全16項目について、「よく、考えたり行ったりした」を4点、「全く、考えたり、行ったりしなかった」を1点とする得点化を行った後、因子分析を施した(一般化された最小二乗法、Varimax回転)。なお、固有値1以上を示す因子数は3であった。回転後の因子負荷量をTable 4-5に示す。

Table 4-5 就職活動項目についての因子分析結果

| 分類  | 項目   | 第1因子  | 第2因子  | 第3因子  |
|-----|--|-------|-------|-------|
| I   | 自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること                | .727  | .169  | .134  |
| I   | 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと                    | .658  | .206  | .231  |
| III | 仕事として自分に何ができるのか、くり返し考えること                  | .648  | .363  | .096  |
| I   | 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと                    | .583  | -.004 | .385  |
| III | 自分を厳しく見つめ直すこと                              | .563  | .374  | .075  |
| I   | 自分の理想の仕事について考えをめぐらすこと                      | .549  | .247  | .144  |
| I   | 本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること                | .317  | .262  | .009  |
| III | 失敗や成功の原因を考えながら就職活動を続けること                   | .218  | .797  | .279  |
| III | 就職活動がうまくいかないとき、その理由を考えること                  | .201  | .574  | .254  |
| III | 採用する側に立って、自分を見直すこと                         | .437  | .498  | .029  |
| II  | 自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること | .194  | .450  | .324  |
| II  | 今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと                  | .225  | .414  | .324  |
| II  | 就職がうまくいかないからといって悩み、考え込んだりせず、積極的に活動を続けること   | .292  | .404  | .396  |
| II  | できるだけ多くの採用先(会社や学校等)と連絡を取ること                | .236  | .349  | .652  |
| II  | 学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること                     | .091  | .296  | .616  |
| II  | 就職時の面接でうまく対応すること                           | .250  | .197  | .376  |
|     | 寄与率  | 18.87 | 15.44 | 10.69 |

注) 分類 I: 自己と職業の理解・統合  
 II: 就職活動の計画・実行  
 III: 就職活動に対する振り返り

第1因子には、「自己と職業の理解・統合」に関する5項目と、新たに加えた「就職活動に対する振り返り」に関する2項目が高い負荷量を示した。この因子に高い負荷量を示した「就職活動に対する振り返り」に関する項目は、自己の側面を中心とした振り返りをあらわすものであり、この因子への負荷量は妥当なものと考えられる。このため、第1因子を「自己と職業の理解・統合」の因子と命名してよいであろう。

第2因子には、新たに加えた「就職活動に対する振り返り」に関する3項目と、「就職活動の計画・実行」に関する3項目が高い負荷を示し、さらに第3因子には、「就職活動の計画・実行」に関する3項目が高い負荷量を示した。負荷量の高いものを中心に因子の解釈を行えば、第2因子が「就職活動に対する振り返り」、第3因子が「就職活動の計画・実行」を示していると考えられる。しかしながら、第2因子に比較的高い負荷量を示した「就職活動の計画・実行」に関する3項目は、第3因子にも.300以上の負荷量を示していることなどから、これらの因子間にはある程度の関連性があると考えられる。

以上の因子分析で見出された因子は、本研究で仮定された3つの因子とほぼ合致すると考えられる。そこで仮定された3つの因子の内容と因子分析の結果をもとに、各因子を代表すると考えられる項目を、それぞれ3項目ずつ選出し以下の分析に用いた（選出された項目については、以下のX2からX10を参照）。

次に、自己成長力の変化についての項目について検討した。「ぴったりあてはまる」を4点、「全くあてはまらない」を1点とする得点化を行った後、「能力的成長」、「性格的成長」、「生き方の成長」のそれぞれの項目について、一般化された最小二乗法による因子分析を行った。その結果、いずれの成長力においても固有値1以上を示す因子数は1であり、また、いずれにおいても第1因子の寄与率が60%以上であった。さらに各成長力ごとに $\alpha$ 係数を算出したところ、「能力的成長」で.930、「性格的成長」で.932、「生き方の成長」で.939であった。

これらの因子分析および内部一貫性についての検討結果から、いずれの成長力の項目群も1因子構造とみなすことができ、また各成長力に用意された9項目は十分な内部一貫性を持つといえよう。速水ら(1994)の研究においても、各成長力における能力、意欲、遂行力間の相関係数は高く、それを3つの階層と考えることは無理かもしれないことが指摘されている。本分析もこれと類似したものであり、能力、意欲、遂行力の各階層の項目を一貫性のあるものとして合計することに無理はないであろう。なお各成長力の変

化の項目平均値および標準偏差(カッコ内)は、能力的成長で2.64(.69)、性格的成長で2.76(.68)、生き方の成長で2.71(.69)であった。

以上の結果を踏まえ、分析に利用する指標を次のように整理した。

1)進路選択に対する自己効力

X1 進路選択に対する自己効力尺度

2)自己と職業の理解・統合

X2 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと

X3 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと

X4 自分の才能を、最も生かせると思う職業分野を決めること

3)就職活動の計画・実行

X5 就職時の面接でうまく対応すること

X6 学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること

X7 できるだけ多くの採用先(会社や学校等)と連絡を取ること

4)就職活動についての振り返り

X8 就職活動がうまくいかないとき、その理由を考えること

X9 失敗や成功の原因を考えながら就職活動を続けること

X10 採用する側に立って、自分を見直すこと

5)内定先の有無

X11 内定先の有無

6)自己成長力の変化

X12 能力的成長

X13 性格的成長

X14 生き方の成長

(2)進路選択に対する自己効力、就職活動、自己成長力の変化の関連

本研究においては、Figure 4-4に示されるモデルがまず仮定された。このモデルを始発として、統計パッケージSAS(6.09)のCALISプロシジャを用いた共分散構造分析を行った。始発のモデルに対して、パスを削除したり加えたりしながら、探索的にモデルの適

合度を繰り返し調べた。なお誤差E1の分散については、本分析対象者の、進路選択に対する自己効力尺度得点の標準偏差(11.720)と、同尺度の $\alpha$ 係数(.891)から算出した14.972を固定母数として用いた<sup>\*\*\*</sup>。その結果、理論的に妥当であり、かつ高い適合度を合わせ持つと考えられるモデルをFigure 4-5に示す。なおFigure 4-5のモデルのGFI(適合度指標)は.906、AGFI(自由度調整済み適合度指標)は.862であった。さらに、構成概念から観測変数に対する影響指標は、すべて.500以上であり、構成概念と観測変数は満足に対応しているといえる。Figure 4-5中のパス係数は標準化されたものを記載しており、すべて5%水準で有意なものである。またEおよび $\xi$ は誤差変数を表す。Table 4-6には、構成概念間の相関係数を示す。

Figure 4-5に示されるように、「進路選択に対する自己効力」は3つの就職活動変数の有意な規定因となっている。この結果は、自己効力は行動の規定因となるという自己効力理論を支持するものである。特に「自己と職業の理解・統合」へのパス係数は.397であり、自分や職業についての情報を収集し統合していこうとする行動に対して、進路選択に対する自己効力が強い規定因となっているといえよう。

また、「就職活動についての振り返り」へは、「進路選択に対する自己効力」からのパスの他に、「自己と職業の理解・統合」、「就職活動の計画・実行」からの有意なパスも見られた(それぞれ.288, .566)。この結果は、ある程度就職活動が進行した時点で、それまでの自分の就職活動を見直すことと仮定された、「就職活動についての振り返り」の概念の妥当性を示していると考えられる。さらに、「就職活動の計画・実行」からのパス係数は.566であり、「就職活動についての振り返り」の強い規定因になっていることがうかが

Table 4-6 構成概念間の相関係数

|              | 進路選択に対する自己効力 | 自己と職業の理解・統合 | 就職活動の計画・実行 | 就職活動に対する振り返り | 内定先の有無 |
|--------------|--------------|-------------|------------|--------------|--------|
| 自己と職業の理解・統合  | .397         | —           |            |              |        |
| 就職活動の計画・実行   | .196         | .078        | —          |              |        |
| 就職活動に対する振り返り | .438         | .417        | .630       | —            |        |
| 内定先の有無       | .064         | .026        | .328       | .207         | —      |
| 自己成長力の変化     | .452         | .447        | .242       | .483         | .079   |

<sup>\*\*\*</sup> この値の算出には、下記の式を用いた(豊田・前田・柳井,1992)。ここでは、 $Se^2$ が求められる固定母数(誤差分散)であり、 $\rho$ には進路選択に対する自己効力尺度の $\alpha$ 係数を、 $Sx$ には同尺度の標準偏差を代入した。

$$Se^2=(1-\rho)Sx^2$$

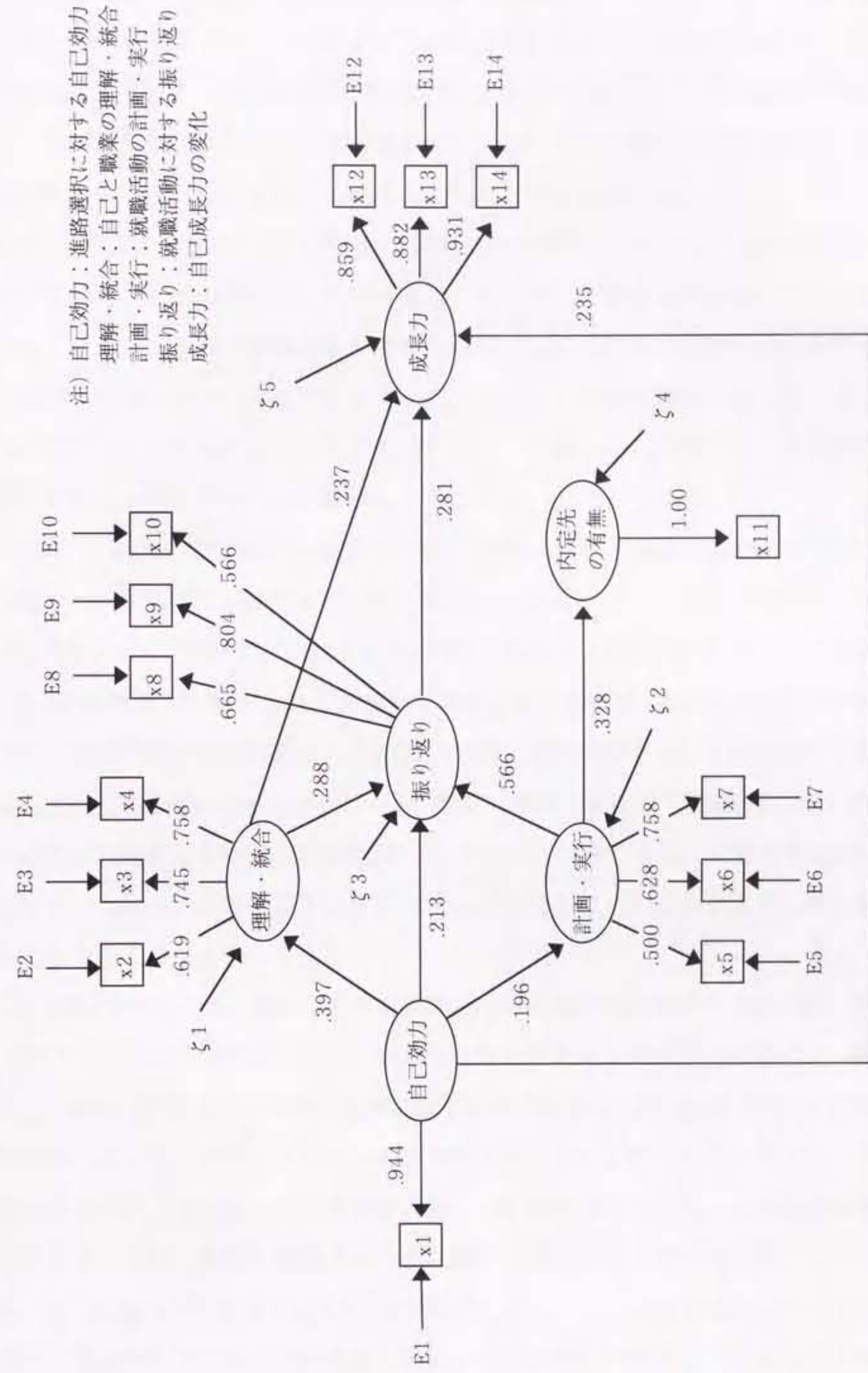


Figure 4-5 分析結果

える。前節では、会社訪問や面接などの行動は直接的なフィードバックが得られるものであり、自己を見直すことにつながると指摘しているが、本研究結果もこれを支持するものといえよう。ただしこの2要因間については、先の因子分析の結果でも指摘したように、明確に分離できていない可能性があり、これがパス係数に反映されているとも考えられる。この点については、今後さらに検討すべき課題であろう。

次に、「内定先の有無」に対しては、「就職活動の計画・実行」から.328というパス係数が認められた。この結果から、内定を得るためには、自分自身や仕事について考えを巡らせるよりも、あらゆる情報源を利用して雇用先を探したり、連絡を取ったりするなどの具体的な活動が重要であるといえよう。しかし第1章第1節でも述べたように、進路指導の意義はその結果のみを求めるものではないため、この結果から、それぞれの就職活動の重要性を判断することは避けるべきであろう。

さらに、「自己成長力の変化」には、「自己と職業の理解・統合」、「就職活動についての振り返り」、「進路選択に対する自己効力」から、それぞれ.237、.281、.235というパス係数が認められた。「進路選択に対する自己効力」からのパスについては、仮定の通りである。なお「進路選択に対する自己効力」が「自己成長力の変化」に及ぼす効果は、直接効果が.235、間接効果が.217であり、直接的な効果と就職活動を通じた間接的な効果とは、ほぼ同程度であるといえる。また「自己と職業の理解・統合」や「就職活動についての振り返り」が「自己成長力の変化」の規定因になっているということは、自分自身について職業や就職という観点から考え直すことが、自らを伸ばしていこうとするきっかけになっていることを示しているといえよう。

また今回の分析では、就職内定先の有無が、進路選択に対する自己効力から自己成長力の変化へと至る因果関係の中で、どのような位置にあるのかということについても検討した。就職の内定を得るには、就職試験や面接に合格しなければならない。すなわち、内定を得たということは、それなりの評価を雇用者側から受けたといえよう。そのため内定取得者は、内定を得ることができたという事実をステップに、より自分を伸ばしていこうとする意志を持つと推測することは難しくない。そこで内定を得ることができた者は、自己成長力が高まると考えることができよう。一方、内定を得ることができなかった者は、そこで自信を失い自己成長力の高まりは少ないと考えることも可能であろう。そこでこの点について検討するために、Figure 4-5のモデルを用いて、「内定先の有無」か



ら「自己成長力の変化」へ向かうパスを自由母数として分析を行った。

その結果、Figure 4-5のモデルのGFIが.906、AGFIが.862、AIC(赤池情報量基準)が37.280、CAIC(一致情報量基準)が275.947であったのに対し、「内定先の有無」から「自己成長力の変化」へ向かうパスを自由母数としたモデルでは、GFIが.906、AGFIが.860、AICが39.274、CAICが269.541であった。適合指標では両者の差はほとんど無いが、情報量基準ではFigure 4-5のモデルの方が数値が小さく、良いモデルといえる。また、「内定先の有無」から「自己成長力の変化」へ向かうパス係数は-.050であり、有意なものではなかった。これらの結果から、就職内定先の有無が自己成長力の変化に影響を及ぼすとはいえないことが明らかになった。

#### 4. 総合的考察

本節は、就職活動によって自己成長力が影響を受けるという仮定について、就職活動に先行する要因として進路選択に対する自己効力を加えた、一連の過程の中で検討することを目的とした。以下では、その結果について総合的に考察する。

まず第1に、就職活動と自己成長力の関連について検討する。結果と考察で示したように、自己成長力の変化の項目平均得点は2.7点前後である。それぞれの質問に対して「かなりあてはまる」と回答した場合を3点、「少しはあてはまる」と回答した場合を2点とする得点化であるため、この平均値は自己成長力がかなり増大したと認知されていることを示すものといえる。すなわち、進路選択に対する自己効力や就職活動の程度を問わない、全体的な傾向として、自己成長力は就職活動期を通して伸張するといえよう。

さらにFigure 4-5に示されたように、就職活動期間中の自己成長力の変化には、就職活動が肯定的な影響を及ぼしていた。特に就職活動の中でも、自己や職業についての情報を集めたり、それらを統合したりする活動や、ある程度就職活動が進行した後に、自分の就職活動について振り返り、それを吟味するといった思考的活動は、直接的に自己成長力を高めることにつながるといえる。これは、就職活動経験者の報告にもある、就職活動中に直面する、自分自身や自分と仕事の関係について見つめ直さなければならない機会が、自分を成長させたとするものと合致するものである。

また就職活動の計画や実行といった、思考的ではない、具体的な活動も、その後の自分の就職活動を振り返る行為を通して間接的に自己成長力を高めることに影響を与えて

いた。自己や職業についての情報を集め統合する行動からも、自分の就職活動を振り返る行為を通じた自己成長力への間接的効果が認められていることも考え合わせると、自己成長力の増大に対する、就職活動を振り返る行動の重要性を示す結果といえよう。

これらのことから、就職活動期間は自分を見つめる機会であり、さらに自分というものをさらに伸張させていこうとする自己成長力を高める機会であるといえる。加えて、自己成長力の変化は就職活動に影響を受けるため、積極的な就職活動を行い、それを再度吟味する者ほど、自己成長力が増大するといえる。この結果は、就職活動が自己成長力に影響を与えるという本節における基本的な仮説、および、自己の就職活動を振り返る行動を就職活動における一つの行動群として採用した妥当性を、十分に支持するものと考えられる。

第2に、就職内定先の有無の要因について検討する。就職内定先の有無は、自分の就職活動を計画したり、実行したりする行動に影響を受けることが明らかにされた。先に検討した自己成長力への影響に関しても、就職活動は有意な肯定的影響を及ぼしており、これらのことから、就職活動に積極的に取り組むこと自体の重要性を改めて指摘できよう。

また先に検討した就職活動と自己成長力の増大との関連に、内定が得られたか否かという要因は影響を及ぼすとはいえないことも明らかになった。すなわち、これらは互いに独立しており、たとえば就職の内定が得られなかった場合でも、その活動の中で自分自身を見つめたり、自分の活動を振り返ることなどの活動を十分に行っていれば、その活動は自己成長力を増大させると考えられる。また逆に言えば、何らかの好機をとらえ、うまく就職の内定を得たとしても、その過程における就職活動次第では、自己成長力があまり増大しない場合もあり得るといえよう。

以上の2つの観点からの検討結果は、就職先の内定と、自己成長力の増大という、独立した2側面に対して、就職活動の重要性を指摘できることを示すものである。すなわち、本論の(B)就職活動を行うことによって、たとえ就職先が決まらないという結果に至ったとしても、その後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができる、という仮定の妥当性が支持されたといえよう。このような知見に従えば、女子に対する有効求人倍率が1を下回るという、どのような指導を行ったとしても必ず就職先を得ることができない者が出現するという現状においても、自己成長力を育成するという意味

では、積極的な就職活動を促すための指導の意義がすべての就職希望者に対してあることを指摘できる。

しかし、本節で示されたモデルは、一つの短大の一つの学科におけるデータから導かれたものであり、一般化には今後の研究の蓄積を待たなければならない。進路指導の意義をより実証的に明確にするためにも、就職活動期および就職活動についての研究の蓄積が望まれよう。

## 第5章

### 進路選択に対する自己効力の育成

第3章、第4章を通して、自己効力が就職活動に影響を及ぼしていることが明らかにされた。さらに、就職活動は自己概念の明確化や自己成長力の増大といったことと結び付いていることも示された。これらの結果を進路指導的観点から見ると、就職活動に影響を与える進路選択に対する自己効力を育成することが重要である。そこで本章では、進路選択に対する自己効力の育成を目的とした検討を行う。具体的には、進路選択に対する自己効力育成のためのワークブックを作成し、その効果についての検討や、関連する調査結果を基に、それをより発展させる過程が述べられる。

## 第1節 進路選択に対する自己効力の 育成的介入方法の策定における指針

### 1. 介入の形態

本章では、進路選択に対する自己効力を高める介入方略について検討することを目的とする。進路選択に対する自己効力への介入についての研究の必要性は、以前から指摘されているところであるが(Betz & Hackett, 1986; Luzzo, 1993; 浦上, 1993b など)、そのような研究は極めて少ないのが現状である。そこでまず、進路選択に対する自己効力を高める介入形態について、実現可能性に照らし合わせながら検討する。

Lunneborg(1983)は、キャリア・カウンセリング(なお、ここでいう“カウンセリング”は、心理療法とは区別される)の技法、特にその形態として、一対一(one-to-one)カウンセリング、グループ(group)カウンセリング、カウンセラーフリー(counselor-free)カウンセリングの3つを指摘している。そこで、この3つのカウンセリング形態とその実現可能性について検討する。

まず一対一・カウンセリングは、カウンセリングの最も主要な形態といえよう。進路ジャーナル編集部(進路ジャーナル, 1995)によると、短大において相談活動を全く行っていない学校は、全体の7.2%に留まっている。すなわち、90%以上の短大は、何らかの形で相談活動を行っているといえる。しかしながら“学生数600名、担当者4人では対応しきれない”という、短大側の声もある(進路ジャーナル, 1995)。これらのことから、多くの学生を抱える大学・短大では、一対一のキャリア・カウンセリングを、すべての学生に対して十分な時間をかけて行うことの実現可能性は低いと考えられる。

次にグループ・カウンセリングの形態は、時間的コストから実現可能性を評価した場合、一対一・カウンセリングよりもその可能性は高いだろう。またワークショップやセミナーをはじめ、講義的な情報提供も、これに含まれると考えられるため(Knowdell, 1984)、多様な介入方法が考えられる。近年、多くの大学・短大で就職指導のためのガイダンスが実施されるようになってきていることにも裏付けられるように、この介入形態の実現可能性は高い。

カウンセラーフリー・カウンセリングについてLunneborg(1983)は、Self-Help Bookの利用、コンピューターの利用、標準化されたテストの利用、労働経験を取り上げている。

しかしながら現状では、DISCOVER(これについては松本(1988)に詳しい)のような適職探索のためのコンピューター・プログラム設備を、大学・短大内で利用することは難しい。また、いくつかの進路選択支援のコンピューター・プログラム(例えば、横山,1993,1994)が作成されつつあるが、一般的なものになるには至っていない。また労働体験についても、個人的なアルバイト体験は多くの者が持っているであろうが、それを指導的、組織的なものとして実施することは困難であろう。さらに、アルバイト経験が職業意識などに与える影響についての評価も一定ではない(例えば、後藤,1996; 宇田,1995)。その一方で、近年は適職探索のためのSelf-Help Bookの類が多種販売されており、また日本語版VPI(日本労働研究機構,1987)のような、標準化されているテストの入手も容易になっている。このことから、Self-Help Bookの利用や、標準化されたテストを利用する介入が、実現可能性の観点から最も有望であると考えられる。

以上のような介入形態について、実現可能性という側面から検討すると、グループ・カウンセリングもしくは、Self-Help Bookの利用、標準化されたテストの利用が適しているといえよう。今回は、この中から、最も簡便に実施できるSelf-Help Book(以下、ワークブックと呼ぶ)を取り上げ、進路選択に対する自己効力への介入を行うこととする。なお、今回作成されるワークブックは、進路選択に対する自己効力を高めるためのワークブックということで、ECS(Enhancing Career decision-making Self-efficacy) Workbookと命名する。

## 2. ECS Workbookの内容とその構成

次に、ECS Workbookの内容および構成について検討する。これまでの研究において、進路選択に対する自己効力へ介入し、それを高めることができたという報告は、Fukuyama, Probert, Neimeyer, Nevill, & Metzler(1988)によって、DISCOVER利用の有効性が確認されたのみである。しかしながらDISCOVERは、大量の情報を持つコンピューター・プログラムであり、これをワークブックへ移植することは、現実的には不可能である。さらに、このFukuyama et al.(1988)の研究では、DISCOVERのどのような点が、進路選択に対する自己効力を高めたのかを断定することができない。そのため、この研究の知見を今回のワークブック作成に反映させることは非常に困難である。そこで今回は、これまでの研究を参考に、ECS Workbookの内容選択と構成を行った。以下に、

特に留意した3点について述べる。

(1)情報の提供

第3章第1節では、進路選択に対する自己効力と職業不決断の関連について検討された。そこでは、自分や職業についての情報不足や、選択への自信のなさ、それゆえの不安を示す「情報・自信不足」の因子が、職業不決断の中心的な要素であり、進路選択に対する自己効力はこれと関連していることが示された。この進路選択に対する自己効力と職業不決断の関連については、Taylor & Betz(1983)も指摘するように、それらの変数間の関連について相関係数を用いた分析を行っても、それが因果関係を示していることを証明するものではない。しかしながら、両尺度間に中程度の相関が認められたことは、不決断状態を緩和するような介入を行えば、進路選択に対する自己効力が高まる、もしくは、進路選択に対する自己効力を高めるような介入を行えば、不決断状態が緩和される、という関係を示唆していると考えられる。そこで、この「情報・自信不足」について再度検討する。

また第3章第1節においては、「情報・自信不足」は一つの因子として抽出されたが、その内容を主観的に分解すると、“自己についての情報不足”，“職業についての情報不足”，“決定方略の欠落”が，“不安”と“選択への自信の無さ”に結び付いていると考えられる。このうち、進路選択への自信の無さは、進路選択に対する自己効力の欠如と等しいと考えられ、そのため残る4つの要因が進路選択に対する自己効力の欠如と関連しているであろう。しかし不安については、進路選択に対する自己効力との因果関係が明確にされていない。例えば、Bandura(1977)が、自己効力の情報源として情動喚起を指摘していることに従えば、進路選択に対して不安を抱くようであれば、それは進路選択に対する自己効力を低く見積ることにつながる。その一方で、Taylor & Betz(1983)は、進路選択に対する自己効力が低いことが、進路選択に対する不安の原因となっていると考えている。そこで、不安と進路選択に対する自己効力の間には、双方向的な因果関係を仮定することが妥当であろう。本研究では、このような双方向的因果関係を踏まえた上で、Taylor & Betz(1983)的な立場に立ち、不安に対しての積極的な介入はしないこととする。

以上のような検討から、自己についての情報不足、職業についての情報不足、決定方略の欠落の3つの要因が進路選択に対する自己効力の欠如と関連していると仮定される。

このような分類は、吉田(1987)の進路選択・決定に必要な情報の分類とも符合している。すなわち、決定方略の欠落も含めて、それをすべて情報不足と考えることができる。そこでECS Workbookを、これらの3つの情報を提供し、情報不足を補完するものとして構成することにより、不決断状態が緩和され、進路選択に対する自己効力が高まると期待される。

しかしながら、現実的には、利用者すべてが満足できるような情報をECS Workbookで提供することは不可能である。またそのような不足している情報の完全な補完を、介入目的とする必要性もない。なぜなら、介入目標である進路選択に対する自己効力は、その後の情報収集活動を導く要因でもあるからである。そのため、ここでの情報提供は、進路選択に対する自己効力を高めるための必要最小限に留めておく必要がある。この点は、情報内容の選定において留意すべきであろう。

#### (2)進路選択過程についての学習

吉田(1986)が指摘するように、たとえ多くの情報が収集できても、それらの情報を適切に処理できない場合には進路決定ができない状況に陥る。そのため、意思決定方法についての学習が不可欠と考えられる。これまでに、Krumboltzらや横山(旧姓、吉田)などによって、進路決定における意思決定モデル学習の方法と、その効果についての研究が進められている(Krumboltz, Scherba, Hamel, & Mitchell, 1982; Mitchell & Krumboltz, 1987; 吉田, 1987; 横山, 1993, 1994など)。そこでは、意思決定過程の手続きやステップを学習することの有効性が示されている。

一方、自己効力に対しては、福島(1985)が、自己効力は“‘こういうふう’に’ という行動のプランとかストラテジーと呼ばれるものと一つに結びついているに相違ない”と指摘している。これを進路選択に対する自己効力に適用すると、進路決定の過程についてある程度の見通しが持てる者は、自己効力を高く認知し、逆に過程についての見通しが持てない者は、自己効力を低く見積ると考えられる。このような自己効力の特徴を考慮すると、前述した進路決定における意思決定過程について学習することは、直接的に進路選択に対する自己効力を育成することにつながると期待されよう。そこでECS Workbookには、決定方略の欠落に対しての情報提供に留まらず、決定過程の学習についての内容を含めることとする。

ところで、このような決定過程の学習をより定着させるために、メタ認知という考え



方を取り入れることが有効であろう。メタ認知とは、Flavell(1976)によると、“その人自身の認知過程と所産、あるいは、それらに関連したことすべて(たとえば、学習に直接関係する情報やデータの所属)に関する知識を指している”(Brown,1978)。また足立(1988)は、職業(進路)指導においても、自分のことを“どれだけ”、“どのように”理解しているかを自分でチェックするメタ認知の重要性を指摘している。

このようなメタ認知を重視する理由として、足立(1990)は、自己理解や自己実現・能力の育成を重視する進路指導において、自分を理解したり自分の価値を自分で実現したりするために、メタ認知が必要であると指摘している。すなわち、自己についての理解や判断はその個人の主観的判断に依存しており、この判断を、より妥当な、理性的な、合理的なものにしていくためには、それに関する自分の思考をメタ認知的に判断することが必要となるのである。このようなメタ認知の重要性を踏まえ、意思決定過程の学習において、それをメタ認知的観点から眺める視点も合わせて提供する。またこれは意思決定過程の学習に限ったことではなく、ECS Workbookの全内容にわたって重要性が強調される。

### (3)達成感

バンデュラ(1985)は、“一つ一つの目標を達成していくことによって、自らの努力の成果を判断することができ、その判断によって自己効力が高まり、人間としての進歩・発展への明確な基礎が出来上がるのである”と述べている。今回、進路選択に対する自己効力を高める介入方法としてワークブック形式を用いることの利点は、実現可能性以外にも、このようなBanduraの指摘を実践できることにある。

これは、ワークブックの構成を工夫することによって、作業の進行中に、目標を達成したという感覚を持たせることが可能であるという仮説上に成り立つものである。例えば、ある職種の仕事内容を知るという場面を考えてみたい。その職種の仕事内容を簡潔に記した文章を情報として与えることにより、それについての理解が深まることが期待される。さらに、就労している人から、より詳しい、また現実的な仕事内容を聞くことを課題として提出する。もしこの課題を達成することができれば、その個人は自分が今

---

\* ここでいう“自己実現”は、“職業適応は、個人が自我概念を完成し得る程度、彼が演じたいと望む役割を実際に演じ得る程度、彼の労働と職業経歴における重要な欲求にこたえ得る程度、の函数である”という、Super(1957)の自己実現(self-realization)の考え方に従い、自己概念の実現の程度から把握されるものである(足立,1988)。

までに知らなかった、かつ、ECS Workbook中にも書かれていない新しい情報を知ることになる。このことは、一つの達成感・満足感につながると考えられよう。さらに、それをまとめ、見返すことができるような形にして残すことにより、自分の達成状況を繰り返し確認することができると考えられる。また作業記録を残すことによって、それ以降の自己の情報収集状況や、それによる自己の成長状況が理解されやすくなるのではないだろうか。このような点が、先のBanduraの指摘と符合すると考えられる。

このような作業領域をECS Workbook中に設定するためには、いくつかの留意すべき点がある。まず、Bandura & Schunk(1981)の研究によって、身近な小さな目標を与えることは、遠い大きな目標を与えるよりも、自己効力の上昇に有効であることが確認されている。すなわち、情報源との物理的・心理的距離や、それに伴う作業の困難さを考慮に入れることが必要であろう。そのため、例えばある職種の仕事内容を知ろうとする場合に、ある会社に電話をし、直接尋ねることを指示するよりも、例えば、両親や就労している友人などの身近な人を指定した上で、情報収集行動を行うように教示する方が、情報源との心理的距離が近く、また遂行も容易であることから、それが進路選択に対する自己効力の伸長に有効なものになると考えられる。

またSchunkによる一連の研究において示されている、原因帰属との関連に留意することも有意義であろう。Schunk(1983,1984)は、能力帰属のフィードバックが自己効力の上昇に重要であることを指摘している。ECS Workbookの作業内容に関しては、特別な技能や能力はあまり必要とされず、また失敗することもほとんど無いと考えられる。そこで、ECS Workbookにおける作業の特徴である、失敗が少ないという利点を活用し、ECS Workbook上の自己分析などの作業や、そこに収集された情報は、すべて利用者自身の行動の結果であるという能力帰属的な教示を加えることによって、自己効力の伸長を図ることが考えられる。

以上のことから、ECS Workbookの課題をスモールステップ形式に配置し、自分の行った結果を確認し、さらにそれが自己の伸張に影響していることを理解できるように構成する。このような作業の構成を行うことにより、ECS Workbookの利用者が達成感を感じ、自己効力を高く見積るようになることが期待される。

### 3. ECS Workbook(暫定版)の構成

ECS Workbook(暫定版)は、利用の方法を示した利用の方法編と、先に検討した介入目的的要因にそれぞれ対応する、自己理解編、職業理解編、意思決定編の4編から構成される。各編の目的と内容などについてTable 5-1に記す。

Table 5-1 ECS Workbook(暫定版)の構成

|               | 利用の方法編   | 自己理解編  | 職業理解編   | 意思決定編  |
|---------------|--|--|---|--|
| 目的            | ECS Workbookの利用方法と留意点を理解する。  | 自己に関する理解、特に能力、興味、価値観、ライフプランについての理解を深める。  | 職業についての理解、特に職種と業種の2つの側面からの理解を深める。   | 意思決定過程について学習し、自分の就職先の決定に利用できるようになる。  |
| 提供される情報や指示内容  | 利用順序 下村・堀(1994)によれば、就職活動の前半で個人的な情報、後半で会社についての情報が考慮される。またこれらの情報がなければ、決定過程の学習が困難になると考えられる。このように職業選択に一応の順序があることを示す。<br>メタ認知 メタ認知という考え方について簡単に解説し、なぜそれが、職業選択について考える過程において重要なのかを示す。     | 自己理解テスト 能力、興味・価値観、ライフプランに関するテストを用意し、それへの回答と回答についての自己分析を求める。<br>客観的的自己理解 メタ認知的理解以上に客観的な自己理解として、他者から見た自己像というものがあることを示す。また他者から見たときの自己と、自己理解が一致しない場合(面接などにおける)の問題点等について指摘する。                           | 職種・業種についての説明 代表的な職務(例えば、総務、経理など)について、会社での役割、仕事内容などについての簡単な説明を付す。また代表的な業種(例えば、メーカー、流通など)についても、同様に簡単な説明を付す。<br>資料請求方法 手紙や電話での資料請求の方法について、参考資料を示す。 | 意思決定過程の学習 横山(1993)を参考に、選択肢のリストアップ→選択基準のリストアップ→選択基準の重要性の評価→選択肢が基準を満たす程度の評価→全体の望ましきの評価、という規範的意思決定モデルを教示する。<br>初期の意思決定 就職活動は選択の連続と考えられる。そのため、最終的な決定だけではなく、就職活動初期の意思決定についても指摘する。                             |
| 利用者に望まれる態度や行動 | ・職業選択の一般的な過程を踏まえたうえで、自分なりの、ECS Workbookの利用方法を考える。<br>・メタ認知の重要性を把握し、進路を考えていく際、常に考えている自分をメタ認知的に客観視する態度を養う。<br>・作業の結果は、何度も見直し、手直しすることの重要性を認識し、ECS Workbookを、より正確な、また豊富な情報源となるように利用する。 | ・自己理解テストに回答すること、およびその回答を自己分析することを通して、自己理解を深める。<br>・身近な他者に対して、自分自身がどのように見られているかについて調査することを通して、他者から見た自己像についての理解を深める。<br>・自分自身の自己理解と他者から見た自己像の整合性について考え、より妥当な自己理解ができるようになる。合わせて、自分を表現する方法についても考えを深める。 | ・示された、職種と業種の2つの側面からの職業情報を理解する。<br>・身近な人(例えば、両親、就労している親類縁者や友人)から、仕事についての現実的な情報を収集する。<br>・練習とわりきってでもよいから、資料請求の手紙を書いたり、電話をかけたりする。                  | ・意思決定は、直感的決定だけではないことに気付く。<br>・意思決定モデルを修得し、それを利用して就職先の決定ができるようなレディネスを身に付ける。また、モデルを学習することによって、自分に不足している情報に気付いたり、自分の持っている情報を整理したりする。<br>・規範のプロセスから導かれる決定や、直感的に判断する決定があることに気付く、自らにとって最も望ましい決定に向けた職業探索に興味を持つ。 |

## 第2節 ECS Workbook(暫定版)の効用と 改訂のための諸研究

### 1. 目的

本節は、前節で提起したECS Workbookをより発展させるための資料を提供することを目的とした3つの調査研究を報告し、発展の指針を提起する。3つの研究とは、第1に、前節の試案を基に作成したECS Workbook(暫定版)\*\*を実施し、その効果について検討するものである。第2の研究では、就職に関する情報と進路選択に対する自己効力の関連について検討する。これはECS Workbook自体が情報源となるので、どのような情報をどのように与えることが効果的なのかなどについてのデータを得るためである。さらに第3の研究では、学生がワークブックに何を望んでいるかについての情報が収集される。なお、この3つの研究は連続性を持つものではなく、それぞれの結果は独立にECS Workbookを発展させるための資料として用いられるものである。

### 2. ECS Workbook(暫定版)の効果(研究I)

#### (1)目的

前節の試案を基に作成したECS Workbook(暫定版)(なお、本節でECS Workbookと表記する場合は、この版を指す)を実施し、その効果について検討する。実施されたECS Workbookは、A4版サイズであり、各編は8～16ページ、総ページ数42である。

#### (2)方法

##### 実施計画

本研究の実施計画は、次のようである。まず、ECS Workbookに取り組む群(実験群)は、1996年1月中旬に、進路選択に対する自己効力尺度への回答が求められる(プレテスト)。同年2月中旬に郵送されてくるECS Workbookへ取り組み、3月中旬に、再度進路選択に対する自己効力尺度へ回答すること(ポストテスト)、および1時間程度の面接に応じることが求められた。

一方、対照群は、1996年1月中旬に、進路選択に対する自己効力尺度への回答が求め

\*\* このワークブックを作成するにあたり、「自己分析の本'97」(日経事業出版社1995)、「日経就職百科'97」(日経事業出版社1995)、「適性・適職発見シート'96」(佃直毅・渡辺三枝子1994 実務教育出版)等の書籍や、「就職ジャーナル」(リクルート)などの就職関連雑誌を参考・参照した。

られ（プレテスト）、同年3月中旬に再度進路選択に対する自己効力尺度への回答が求められた（ポストテスト）。

#### 指標

・進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力尺度を用いた。

#### 協力者

1996年1月に、愛知県下および大阪府下の2つの女子短大において、講義時間中に1年次生の協力者を募集した。一方の短大では、進路選択に対する自己効力尺度を実施後、ECS Workbookの簡単な説明をし、実験群および対照群となる協力者を募集した。また他方の短大では、ECS Workbookの簡単な説明を行った後、実験群を募集し、協力者には進路選択に対する自己効力尺度への回答を求めた。このような募集により、実験群9名、対照群16名の参加を得ることができた。なお、いずれの短大、群においても、参加は自主性に基いている。

#### (3)結果と考察

まず、ECS Workbookの利用状況について知るための、面接の結果について記す。面接は個別に行われ、進路選択に対する自己効力尺度への回答の後、ECS Workbookについての利用状況と感想についての回答を求めた。なおこの面接において、実験群のすべてがECS Workbookを利用したことを確認した。この際の判断は、利用の方法編、自己理解編、および職業情報編を読み、またそこに指示されている作業を行ったことを基準としている。しかし就職活動の進捗状況は、利用時期が1年次2～3月ということで、就職活動はほとんど進んでいないと報告している。なお、彼女らの言うところの就職活動には、就職について考えるという思考的活動はあまり含まれず、資料請求を始めているか否かということが進行状況を示す指標となっていると推測される。このような状況のため、すべての被面接者において、意思決定編の作業を行うことができず、主に利用されたのは利用の方法編、自己理解編、職業情報編までであった。また、役立ったところの指摘は、ほぼすべての者が自己理解編を指摘し、一部に職業情報編に掲載されている情報が役立ったとする者もいた。

このような面接を通して、ECS Workbookのすべてが1ヶ月の間に十分に利用されたとは言い難く、自己理解編を中心に利用されたのみと考えてよいであろう。これは、ECS

Workbookの欠陥というよりは、彼女たちの置かれている時期と、就職活動の進行状況の影響と考えられる。このことを踏まえながら、次にECS Workbookの効果についての分析を行う。

進路選択に対する自己効力尺度項目については、「非常に自信がある」を4点、「全く自信がない」を1点とする得点化を行った。Figure 5-1に、各群のプレテスト、ポストテスト平均値を示す。Workbookの効果があれば、有意な交互作用が認められることが期待されるが、これは認められなかった( $F(1,23)=2.44, p=.13$ )。また有意な主効果も認められなかった。なお各条件のプレテスト、ポストテストの平均値、標準偏差(カッコ内)は、実験群プレテスト77.56(11.15)、ポストテスト82.33(7.38)、対照群プレテスト78.38(12.01)、ポストテスト78.06(9.86)であった。

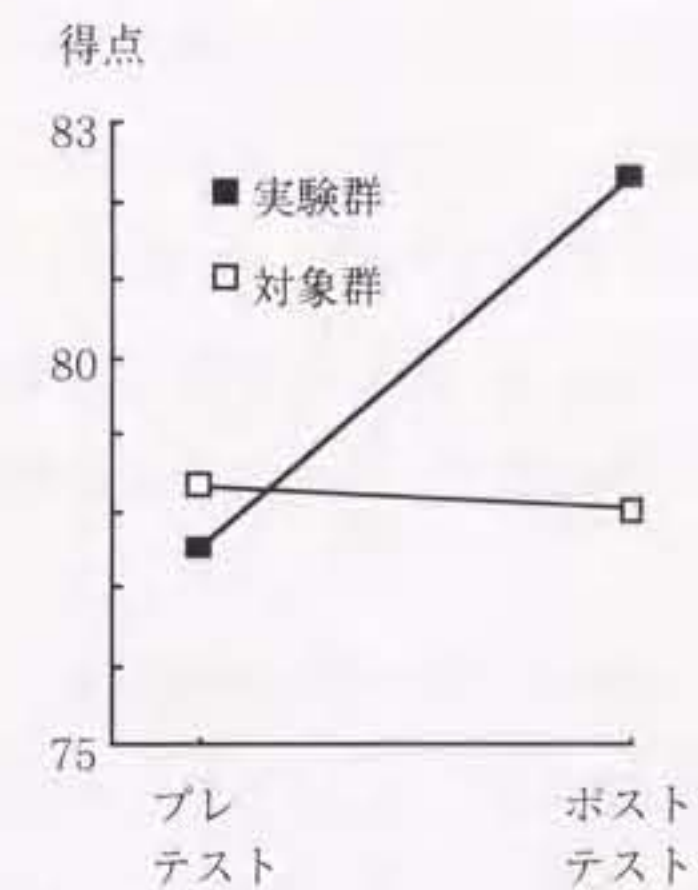


Figure 5-1 各群における進路選択に対する自己効力得点の変化状況

この分散分析の結果が示すように、本研究においてはECS Workbookが、進路選択に対する自己効力の育成に有意な影響を与えたとはいえない。この結果には被験者数の影響もあると考えられ、実際に、対照群では2回の調査間において、進路選択に対する自己効力得点のわずかな低下が見られたのに対して、実験群では約5点の上昇が認められている。そこで、以下ではさらに詳細な検討を行う。

この進路選択に対する自己効力尺度は、第2章第2節で示されたように1因子構造ではあるが、進路選択場面で必要となる多様な行動に対応しているため、項目単位で分散

分析を行った。その結果、3つの項目で有意、もしくは有意傾向にある交互作用が認められ、そのすべてが、ECS Workbookが進路選択に対する自己効力の育成に効果を与えたことを示すものであった。また2つの項目で、繰り返しの主効果が認められた。

交互作用が認められた項目は、「自分の才能を、最も生かせると思う職業分野を決めること(F(1,23)=3.72, p<.10)」、  
「両親や友人が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること(F(1,23)=6.69, p<.05)」、  
「自分の将来計画にあった職業を探すこと(F(1,23)=5.86, p<.05)」であった。これらの3項目は、自分にあった職業をはっきりと見定めること、もしくはそれができた上での行為という内容で一致していると考えられる。先の面接に関する結果において、利用者が役立ったと指摘する部分が自己理解編であったことを記したが、この結果は、自己理解編の効果が現れたものといえよう。

繰り返しの主効果が認められた項目は、「5年先の目標を設定し、それに従って計画を立てること(F(1,23)=4.18, p<.10)」、  
「もし望んでいた職業に就けなかった場合、それにうまく対処すること(F(1,23)=4.31, p<.05)」であった。また、両項目ともポストテストの得点の方が高い。この結果は、調査を繰り返し行ったことによる効果というよりは、この時期に学生において一般的に検討され、その結果自己効力が高まることを示していると考えられる。

以上の結果を踏まえると、この実験期間中に、ECS Workbookは自己理解編を中心に活用され、それが進路選択に対する自己効力の伸張に効果的であったということが、部分的にはあるが明らかにされたと考えられる。今後は、就職活動を始める以前にECS Workbookを配布し、活動期間を通じてその利用が進められるような状況の中で、進路選択に対する自己効力の高まりとの関連を実験的に明らかにすることが期待されよう。

### 3. 就職に関する情報と進路選択に対する自己効力の関連について(研究Ⅱ)

#### (1)目的

本研究では、ECS Workbookの情報提示方法の改善のために、どのような情報源からの、どのような情報が、進路選択に対する自己効力と関連するののかについて調査的に明らかにする。これは、ECS Workbook自体が情報源であるため、どのような情報をどのように与えることが効果的なのかに関するデータを得るためである。



## (2)方法

### 調査内容

#### ・情報を聞いた頻度

まず、情報源として「授業」、「先輩」、「親族」、「友人」、「マスメディア」の5つを設定し、また内容としては、肯定的な情報(「就職活動にプラスになる話」、「就職に対する意欲をかき立てられるような話」と、否定的な情報(「就職活動に幻滅するような話」、「就職活動についての厳しい話」)を設定した。これらをそれぞれ組み合わせた、合計20項目についての聞いた頻度を、「とてもひんぱんにある」から、「聞いた記憶がない」までの4段階で回答を求めた。

#### ・進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力尺度を用いた。

### 調査対象および調査時期

1995年11月下旬に、大阪府下の女子短大1年生を対象に、授業中に一斉に実施された。その結果、189名から回答が得られた。

## (3)結果と考察

まず、全体的傾向について検討する。聞いた頻度について、「とてもひんぱんにある」を4点、「聞いた記憶がない」を1点とする得点化を行った。Table 5-2に、聞いた頻度の得点平均値、標準偏差を示す。

Table 5-2に示されるように、平均値は、先輩からの「就職への意欲をかき立てられるような話」の1.39から、マスメディアからの「就職活動についての厳しい話」の3.12までに分布している。便宜的に2.00点(「たまにある」)を基準に考察すると、先輩からの情報、友人からの情報は、その内容を問わず聞いた頻度は少ないようである。また、親族やマスメディアからの肯定的な情報も相対的に程度の低いものとして認知されている。一方、2.00を越える平均値を示す項目は、授業における肯定的な情報、否定的な情報、親族からの否定的な情報、マスメディアからの否定的な情報に集中している。

またいずれの情報源においても、肯定的な内容の話よりも否定的な内容の話の方が多く認知されている。特に、マスメディアからの「就職活動についての厳しい話」は、唯一平均値が3.00(「ひんぱんにある」)を越えており、よく聞かれているものといえよう。このような傾向は、近年の“氷河期”、“超氷河期”などと呼ばれる就職を取りまく世

Table 5-2 聞いた頻度についての基礎統計と、自己効力との相関係数

|                                | 平均値  | 標準偏差 | 自己効力との<br>相関係数 |
|--------------------------------|------|------|----------------|
| <b>授業</b>                      |      |      |                |
| 就職への意欲をかき立てられるような話             | 2.17 | .67  | .074           |
| 就職活動にプラスになるような話                | 2.11 | .76  | .313 **        |
| 就職活動に幻滅するような話                  | 2.16 | .77  | .106           |
| 就職活動についての厳しい話                  | 2.59 | .84  | .162 *         |
| <b>親族</b>                      |      |      |                |
| 就職への意欲をかき立てられるような話             | 1.66 | .77  | .175 *         |
| 就職活動にプラスになるような話                | 1.68 | .76  | .154 *         |
| 就職活動に幻滅するような話                  | 2.03 | .89  | -.010          |
| 就職活動についての厳しい話                  | 2.10 | .96  | .017           |
| <b>先輩</b>                      |      |      |                |
| 就職への意欲をかき立てられるような話             | 1.39 | .66  | .230 **        |
| 就職活動にプラスになるような話                | 1.52 | .67  | .325 **        |
| 就職活動に幻滅するような話                  | 1.60 | .87  | .168 *         |
| 就職活動についての厳しい話                  | 1.87 | .96  | .112           |
| <b>マスメディア(新聞・雑誌・テレビ・ラジオなど)</b> |      |      |                |
| 就職への意欲をかき立てられるような話             | 1.78 | .83  | .073           |
| 就職活動にプラスになるような話                | 1.62 | .70  | .089           |
| 就職活動に幻滅するような話                  | 2.37 | .96  | .060           |
| 就職活動についての厳しい話                  | 3.12 | .90  | .065           |
| <b>友人</b>                      |      |      |                |
| 就職への意欲をかき立てられるような話             | 1.78 | .71  | .139           |
| 就職活動にプラスになるような話                | 1.48 | .67  | .130           |
| 就職活動に幻滅するような話                  | 1.69 | .81  | .010           |
| 就職活動についての厳しい話                  | 1.76 | .81  | .039           |

注) \* p&lt;.05, \*\* p&lt;.01

相を反映したものと考えられる。

これらの結果から、まず、授業が就職に関する情報源として重要な位置にあることを指摘できよう。情報源としての授業は、肯定的な情報、否定的な情報の両方を発信するものとして受け取られており、また肯定的情報源として、平均値が2.00を越えているのはこの授業のみである。その一方で、彼女たちの最も身近にある情報源と考えられる友人や先輩からは、それほど多くの情報を聞いているとはいえないことが、他の情報源との比較から指摘できるだろう。これは、調査対象が1年生、時期も11月という、まだ就職の問題が差し迫ったものではない時期の調査であったためとも考えられる。

次に、進路選択に対する自己効力との関連について検討する。なお進路選択に対する

自己効力得点は、平均値76.19、標準偏差12.24であった。この進路選択に対する自己効力得点と、聞いた頻度との相関係数を算出した。その結果を、Table 5-2に合わせて示す。

Table 5-2に示されるように、進路選択に対する自己効力は、授業での「就職活動にプラスになる話」、先輩からの「就職への意欲をかき立てられるような話」、「就職活動にプラスになる話」と、 $r=.200$ 以上の1%水準で有意な相関係数を示した。また親族からの「就職への意欲をかき立てられるような話」や「就職活動にプラスになる話」、授業での「就職活動への厳しい話」、先輩からの「就職活動に幻滅するような話」なども、進路選択に対する自己効力と低いながらも有意な正の相関係数を示した。このように、有意な相関係数が認められた7項目の内、5項目が肯定的な情報である。このことは、否定的な情報よりも、肯定的な情報の方が進路選択に対する自己効力と関連することを示しているといえよう。その一方で、聞いた頻度と進路選択に対する自己効力の間に、有意な負の相関が認められたものはなかった。「就職活動への厳しい話」や「就職活動に幻滅するような話」などの内容は、一見すると就職活動に対する意欲に否定的な影響を与えることが危惧される。しかしながら、本研究の結果では、そのような情報が進路選択に対する自己効力を低めるとはいえないことが示された。

ところで、この結果は相関係数によるものであり、それは因果関係を示すものではない。すなわち、有意な相関係数が得られた情報が進路選択に対する自己効力を育成するとは必ずしも言い切れない。例えば、進路選択に対する自己効力が、先輩や親族から有効な情報を聞き出そうとする行動を引き起こしているとも考えられるのである。そのため、進路選択に対する自己効力と情報を聞いた頻度とは、一方向的な因果関係のみにあるとは考えにくく、双方向的な関係にあると考えることが妥当であろう。このような、限界がある上での解釈であることには留意しておくべきである。

#### 4. 学生がワークブックに望むもの(研究Ⅲ)

##### (1)目的

本研究の目的は、就職活動用のワークブックに対して、学生が何を望んでいるのかについての情報を収集することである。

## (2)方法

調査協力者に対し、就職活動用のワークブックについての主旨を説明した後、どのようなワークブックを望むかについて自由に回答することを求めた。

### 調査対象および調査時期

研究 I において、対照群となった16名、および欠損値が含まれることによって研究 I の分析には含まれなかった3名の、計19名からの回答を分析に用いた。すなわち、本調査対象者はECS Workbookの実物は見えていない者たちである。なお調査は、1996年3月に郵送法で行われた。

## (3)結果と考察

得られた回答をまとめたものを、Table 5-3に示す。なお、教示で自由な回答を求めたため、箇条書きにしている者もあれば、一連の文章にまとめている者もあった。そのた

Table 5-3 就職活動用ワークブックに望むもの（代表的意見）

|        |  |
|--------|--|
| Type 1 | 面接に対する心構えや、私たちがまちがえやすい敬語の使い方、会社へのハガキ、手紙などの書き方が、いろいろと記されているもの<br>求人申込書などの書き方<br>もっていると役立つ資格<br>現在の就職活動のマニュアルは本当に正しいのか？<br>最近に類出している就職試験問題についての詳しいもの<br>わかりにくいと思われる用語などは、注をつける<br>職業別になっていて、年間所得なども詳しく書いてあるもの、そして難易度もあるといい<br>会社側に良い印象をもってもらう為にはどうしたらよいか<br>就職活動の過程が詳しく書かれていて、それぞれの場合のコツなどがのっていると役に立つ<br>就職活動時のマナー（面接の時など）を絵入りでつけてほしい<br>職業別で必要な資格が書いてあるものが良い<br>就職活動をどういうふうにするのか、あまりはっきりわかっていないので、具体的に書いてほしい<br>本当に就職できるかという不安を吹き飛ばすようなもの<br>よく企業研究をなさいと言われるけど、何を調べたらいいのか |
| Type 2 | できるだけたくさん、就職活動を経験してきた先輩方の声<br>面接における、成功、失敗談等を載せる<br>自分の夢をかなえて仕事をしている人などを、めずらしい業種から紹介していったりしたら、自分もがんばってみよう、あるいはいろいろ考え直してみようと思える<br>実際の企業の人事部の方々のお話があると勉強になる   |
| Type 3 | 今までとは違う、保障のない、厳しく冷たい世界に出ていくことを認識できるといい<br>今後、「社会」で生きていく上での常識というか、「社会」についての基本的な概念<br>就職に対する考え方への導き<br>自分にあった仕事を見つめるためのヒントとなるようなもの   |

め、Table 5-3にまとめるにあたって、文章に若干の修正を施したのも含まれる。また重複する内容の回答もいくつか認められたが、代表的な回答のみを掲載している。

Table 5-3にまとめられたように、就職活動用のワークブックには様々なものが求められているといえよう。さらにこの内容を主観的に整理したところ、3つのタイプに分けることが可能と考えられる。

第1のタイプ(Type 1)は、「面接に対する心構えや、私たちがまちがえやすい敬語の使い方、会社へのハガキ、手紙などの書き方が、いろいろと記されているもの」や「就職活動の過程が詳しく書かれていて、それぞれの場合のコツなどがのっていると役に立つ」などの、いわゆるHow to的な内容の希望とまとめることができよう。また「詳しい」、「注をつける」、「具体的に」、「絵入りで」、「コツ」などの表現が多く使われており、やさしく丁寧な解説が望まれていることがうかがえる。

第2のタイプ(Type 2)は、「できるだけたくさんの、就職活動を経験してきた先輩方の声」や「実際の企業の人事部の方々のお話があると勉強になる」など、就職活動経験者や就労者、雇用者の声が聞きたいという希望である。また、「面接における、成功、失敗談等を載せる」という希望があることにも示されるように、失敗した経験を掲載することも望まれている。これは“同じ失敗は繰り返さない”といった自戒、または“先輩も失敗しながら内定を得たのだ”という親近感・安心感のためではないだろうか。このことは研究Ⅱにおいて、否定的な情報でも進路選択に対する自己効力とは負の相関を持たなかったことや、先輩からの肯定的な情報が進路選択に対する自己効力と関連していたこととも関連が深いと考えられる。

第3のタイプ(Type 3)は、「今までとは違う、保障のない、厳しく冷たい世界に出ていくことを認識できる」といいや「今後、『社会』で生きていく上での常識というか、『社会』についての基本的な概念」などの、所属集団の移行という就職活動の本質と密接に関連する内容についての希望である。なおこのタイプに特徴的なことは、他の2つの希望タイプと比較して、希望が具体的ではないことである。

以上のように、学生が就職活動用のワークブックに望むものは、大きく3つの内容に分類できよう。また、これらのうちType 1とType 3は情報の内容・種類に関するもの、Type 2は情報源の種類に関するものと考えられる。

また、このType 1とType 3の関連については興味深い。Type 3の希望は、就職活動の

本質と密接に関連する内容についての希望、Type 1の希望が、就職活動におけるいわゆるHow to的な情報についての希望と考えられる。すなわち、本質的・根本的な情報と偶有的・末梢的な情報を両極とする一次元の軸の両端と考えることができよう。なお、どのような情報もワークブックを利用しようとする者にとっては大事な情報であり、ここでいう本質的とか偶有的などという言葉には情報の重要性についての意味を持たせてはいない。しかし、その情報の多様性を考えると、就職活動に関するすべてのHow toを掲載する方向で考えることは、現実的には不可能である。本研究結果に示されたように、ワークブックに対する希望は多様である。そのため、それらにできるだけ応えることはもちろんであるが、ワークブックの位置づけや限界を利用者に明確に示す必要がある。

#### 5. 総合的考察—ワークブック改訂への提言—

研究 I に示されたように、今回の研究ではECS Workbookの有効性が完全に確認されたとはいえない。しかしながら、Figure 5-1からも見てとれるように、また項目単位の分析にも示されたように、それは進路選択に対する自己効力を育成する可能性を秘めていると考えられる。そこで最後に、以上の3つの研究結果を踏まえながら、またECS Workbookの作成意図を再確認しながら、進路選択に対する自己効力育成のための、より有効なワークブック作成への提言、およびその限界をまとめてみたい。

##### (1) ワークブックという形態について

進路選択に対する自己効力を育成するため、前節の試案に基づいたワークブックという形態を採用した。近年は、コンピューターによる進路選択支援も整備されつつあるが、利用者が全く個人的に、また簡便に利用できるという点においては、現状では印刷媒体の方が優れているといえよう。

また、ECS Workbookは、2穴ファイル形式で提供されている。そのため、利用者は、これを各自のファイルに綴じて利用することになる。就職活動を継続していると、会社資料や個人の活動記録・予定等、情報が数多く集積されることとなる。またこれらの情報は、そのほとんどが紙を用いた媒体である。そのため、これらは穴をあけることによって、ECS Workbookと共にファイルすることが可能になる。今回の分析中ではふれなかったが、2名の就職活動経験者にECS Workbookについての評価を求めている。そこでは、情報が一箇所に集積できるという点で、ファイル形式に高い評価が与えられた。

このように、現状の情報媒体やその利便性を考えた場合、ワークブックという形態はそれに適したものといえよう。しかしながら、パソコンの普及率や、企業がインターネットを社員採用に積極的に利用し始めたことなどを考え合わせると、今後の電子メディアへの移行は十分に考えられる。状況に応じながら、その形態を考えていく必要がある。

#### (2)ワークブックに掲載する情報について

就職活動に関する情報は、非常に多様である。しかしながら、ECS Workbookを、就職を希望する者すべてに有益であり、かつ手軽なものにするためには、情報を精選する必要がある。

この情報については、先にも記したように、自己についての情報、職業についての情報、決定方略についての情報の3つに分類される(吉田,1987)。しかし、情報の分類方法はこれだけではないであろう。研究Ⅲの結果からも推察できるように、学生の欲する情報を、進路選択を考えるすべての者が考慮しなければならない情報や、ある特定のグループに属する者のみが考慮しなければならない情報、全く個別的に考慮しなければならない情報というように分類することも可能であろう。そこで吉田の分類および研究Ⅲでの結果を踏まえ、さらに情報の分類について考えてみたい。

まず、自己、職業、決定方略のそれぞれに含まれる情報においても、すべての就職活動希望者が知っておくべき情報と、極度に個人的な情報があると考えられる。例えば、決定方略に関する情報であれば、多属性効用理論などの、合理的な意思決定を行うための理論の基礎的な考え方(例えば、小橋,1988)については知っておく方が望ましい。しかしながら、それに投入される属性にどのようなものがあるかを、すべて知ることは不必要であり、個人的に必要なものを選出すればよいと考えられる。

また、自己、職業、決定方略という3つの情報間にも、多様性の幅があると考えられる。すなわち、職業に関する情報は、それぞれの会社別に考えると莫大なものになるが、その一方で、自己に関する情報は、一個体に向かうものであり、そのアプローチもある程度の数に絞ることが可能といえよう。

このように、以上の簡単な考察においてだけでも2種類の多様性を考えることができる。今後、情報の分類とその多様性についての考察を深め、どのような情報をECS Workbookに含めることが必要なのか、また効果的なのかを考える必要がある。

### (3)情報提示方法について

ECS Workbookは、一人でできることを一つの特徴としている。すなわち、難しい、つまらないなどの取り組みへの意欲を阻害する要因を極力排除し、他からの圧力が無くとも取り組めるものでなくては、その特徴をいかすことはできない。また研究ⅢのType 1に見られたように、「詳しい」、「具体的に」などの、やさしく丁寧な解説が望まれている。多くの学生にとって、就職を現実的に考えることは初めての体験であり、また手助けを求めることは当然のことであろう。このECS Workbookは、そのような自信が持てない者、すなわち進路選択に対する自己効力の低い者のために作成されたものであり、自信が持てない者でも取り組みやすいように配慮することが必要である。

今回の研究では、研究Ⅲで、就職活動経験者からの話が聞いてみたいという希望があることが指摘された。また研究Ⅱにおいては、先輩からの肯定的な情報は進路選択に対する自己効力と関連があることが示された。これらの結果から、情報提示の方法についての示唆が得られる。

就職活動を経験した先輩というのは、就職希望者にとって身近な存在であろう。そのため、このような先輩からの情報には、耳を傾けやすくなることが考えられる。また、先輩からのメッセージは経験論的であり口語的である。これは、理論先行的であったり堅い文語調で書かれた情報よりも、読みやすいと考えられる。たとえば就職情報誌等においても、就職活動経験者からのメッセージを掲載し、それを的確にまとめる解説で締めくくるといった構成が用いられていることもある。

このようなことから、伝えたい情報を、就職活動経験者に代弁させるという提示方法が考えられる。それによって、ECS Workbook利用者が情報を受け入れやすくなることが期待できる。今後は、取り組みやすさを考えた情報の提示方法が検討されるべきであろう。

### (4)ワークブックの限界について

ECS Workbookの持つ特徴でもあり、また限界でもある点として、最も問題となるのは、基本的に自分一人で作業を行っていくということであろう。Table 5-1にも記されるように、ECS Workbook中には、メタ認知を重視し、客観的な視点を忘れないように作業をすることが指示されてはいるが、それが十分に機能しているかどうかは断定できない。またアドバイスを与える者としての、学内外のカウンセラー、教師、両親、先輩、友人



の役割が非常に重要であることは言を重ねるまでもない。

このような限界点を克服するため、ECS Workbook中には身近な就労者から情報を得る作業を組み込んである。すなわち、ECS Workbookに取り組むことで、カウンセラー的役割をする者とのコミュニケーションが多少なりとも促進されることが期待される。しかしながら、個人で作業するということはECS Workbookの持つ本質的な限界であり、それを補完するような指導体制の確立が必要であろう。

もう一つの限界は、情報量の問題である。進路決定支援のコンピューター・プログラムであるDISCOVERのデータ量や、職業解説書である「職業ハンドブック(日本労働研究機構,1991)」のページ数、また職業や進路選択に関するビデオが、全数巻から数十巻という量であることなどからみても、今日の就職に関連する情報は非常に多い。これに比較すると、ECS Workbookに取り入れられている情報量は不十分なものにならざるを得ない。

この点を補うためには、就職・職業関連書籍などの他の情報源との関係を深める必要がある。(2)においても指摘したように、ECS Workbookは、すべての利用者に必要な情報を中心に伝えるという位置づけである。そのため、個々の利用者が、必要になる情報に個別にアクセスするように導く必要がある。またそれが可能な環境を整備することも必要であろう。このような関係が可能な状況を整備することが、ECS Workbookの情報量という限界を取り払うことにつながると期待される。

### 第3節 ECS Workbookが 進路選択に対する自己効力に及ぼす影響

#### 1. 目的

本節の目的は、前節で得られた知見を基に、ECS Workbook(暫定版)を改訂し、再度、進路選択に対する自己効力に与える効果を検討することである。

#### ECS Workbookの改訂

本章第2節での研究を踏まえて提示された、ECS Workbookに対する提言は、主に次の4つであった。

- (a)現状ではワークブック形式の方が、コンピューターシステムよりも便利である。しかしながら、今後の情報環境の変化によっては、それは逆転するだろう。
- (b)すべてのECS Workbook利用者のためを考えながら、掲載する情報を選出する必要がある。
- (c)ECS Workbookの利用を促進するために、情報提示方法を考える必要がある。
- (d)ECS Workbookを利用する者のための、キャリア・カウンセラーや情報ライブラリーを整備する必要がある。

今回の改訂は、暫定版という保留を取ることである。そのため、Table 5-1に示した内容等の改変を含むような抜本的な改訂は避け、現状のECS Workbook(暫定版)を最大限に利用しながら、より取り組みやすく、ポイントがわかりやすいものにするという方針が定められた。

このような方針から上述の4つの点を考えて、(a)に関しては、現在のところ改訂を行う必要がない。また(d)も、ECS Workbookを利用する学生を取り巻く環境の問題に発展するので、ここでは扱わない。さらに(b)のすべてのECS Workbook利用者のためを考えながら、掲載する情報を選出することについても、内容の検討を伴うことになるので、今回は改訂のポイントとしては扱わなかった。しかし、情報の選出とは直接の関連を持たないが、得られた情報をまとめるという作業を若干増加させた。

今回の改訂で最も重視された点が、(c)のECS Workbookの利用を促進するために、情報提示方法を考えることである。これについては、2つのパターンを採用した。その一つ

は、前節に示した暫定版を用いた研究時に、「もう少しポイントがはっきりとわかるようにしてほしい」という意見が数名から提出されたことを受けて、これを明記した。具体的には、ワークブック中に“Point!”という見出しを入れ、簡潔にそれを提示した。

他の一つは、前節の結果に、先輩の経験を聞きたいという要望が多く見られたことや、また先輩からの情報提示は受け入れられやすいのではないかという示唆を受けた改訂である。具体的には、先輩からのアドバイスという形のコラムをもうけ、そこで情報提示を行うという方法を採用した。このような情報提示の例を、Figure 5-2に示す。なお、先の“Point!”という見出しを付けた内容も、コラムに提示された情報も、筆者のこれまでの面接経験、実際の指導に携わっている大学教員からの情報、進路指導および就職関連の書籍などから得た知見を、筆者がまとめたものである。

以上の改訂を施したことにより、暫定版という保留を取り、今後これをECS Workbookと呼ぶことにする。本研究では、この版を用いてその効果について検討する。なおこのECS Workbookは、A4版サイズであり、各編は8～16ページ、総ページ数46である(補足資料4参照)。

#### 先輩から後輩へ

自己分析は、私もそうだったんですが、一人ではなかなかできないと思います。私の場合は、家族に聞きました。人から話を聞くと、自分の意外な一面を発見できて、けっこうおもしろいですよ。

Figure 5-2 コラム的に提示された情報の例

## 2. 方法

### (1) ECS Workbookの配付方法と対象

ECS Workbookは、1996年4月に、大阪府下の女子短大教養学科2年生を対象として、調査協力校の教員1名によって、84名に手交された(以下、実験群と呼ぶ)。手交対象は、その教員が進路面接を担当した学生、またその教員のゼミ生、さらに自発的に交付を求めた者である。なおECS Workbookは、就職活動に役立つものとして説明され、自己効力に関する説明はされなかった。また、利用については、自発的に自由に利用すればよいことが説明され、利用を強制するような指示はなされなかった。

## (2)調査内容および時期

ECS Workbookの効果を検討するために、進路選択に対する自己効力尺度を用いて次のような調査が実施された。進路選択に対する自己効力尺度を用いた調査は、第1回目が1996年4月後半から5月初頭にかけて、第2回目が5月後半から6月初頭にかけて、第3回目が6月後半から7月初頭にかけて実施された。この調査は、同一名称の2つの講義時間中に実施され、各調査は、ほぼ1ヶ月間隔で実施されるように配慮された。なお、実験群はすべてこの講義を受講している。

さらに、1996年7月後半にECS Workbookの利用の程度やその評価に関する質問紙を、郵送法によって実施した。実験群全員に対して質問紙が配付され、39名より回答を得た(回収率46.4%)。

## 3. 結果と考察

欠損値を持たず、また3回の進路選択に対する自己効力得点すべてが算出できた者は、213名であった。この中に、実験群のうちの50名が含まれる。実験群以外、すなわちECS Workbookを手交されていない163名については、以後対照群と呼ぶ。

すべての調査対象者を分析対象として、進路選択に対する自己効力得点を算出したところ、第1回の調査時では、平均値、標準偏差(かっこ内)が80.08(11.07)、第2回調査時では81.54(13.13)、第3回調査時では83.38(13.13)であった。また実験群と対照群の別に進路選択に対する自己効力得点を算出したところ、実験群では、第1回の調査時では、平均値、標準偏差(かっこ内)が79.62(9.81)、第2回調査時では81.74(13.13)、第3回調査時では83.80(13.04)であった。対照群では、第1回調査時では80.23(11.58)、第2回調査時では81.47(13.83)、第3回調査時では83.25(13.21)であった。この得点について、繰り返しのある分散分析を行ったところ、繰り返しの主効果のみが認められた( $F=16.01(2,422), p<.01$ )。

以上の結果より、4月後半から7月初頭までの期間に、進路選択に対する自己効力得点が上昇するといえる。第2章第1節では、進路選択に対する自己効力尺度について、2週間の間隔をとった検査-再検査を行っているが、そこでは2回の得点間に有意な差は認められなかった。今回は、約3ヶ月の間隔があり、しかもそれは、第3章第2節の結果に示されるように、就職活動を始め、それがピークにさしかかる時期にあたる。こ

のような環境が、実施時期による差が認められた原因と考えられる。しかしその上昇の程度は、1回目から3回目までの間で、平均で3.30点であり、それほど大きいものとは言い難い。

また、交互作用、実験群と対照群という被験者間要因の主効果は認められなかった。すなわち、ECS Workbookの配付は、進路選択に対する自己効力得点の変化には影響を与えないと結論できる。

ところが7月後半に実施した調査から、ECS Workbookの利用には、かなりの個人差があることが推測された。ECS Workbookの利用状況は、7月後半に実施した調査では、回答が得られた39名中、ECS Workbookを「十分に利用したと思う」と報告した者は1名、「ある程度は、利用したと思う」とする者は16名、「あまり利用しなかったと思う」とする者は15名、「全く利用しなかった」者が7名であった。それぞれの回答の割合は、順に2.6%、41.0%、38.5%、17.9%である。ECS Workbookの手交時には、自発的に自由に利用すればよいことが説明され、また利用を強制するような指示はなされなかったため、このような差が発生したと考えられる。このため、上述の分析では、ECS Workbookの配付の効果しか検討できておらず、その利用の効果は明らかにできていないといえよう。

この7月の調査に協力が得られた者の中で、3回の進路選択に対する自己効力得点も得られている者は、「十分に利用したと思う」と報告した者が1名、「ある程度は、利用したと思う」とする者が10名、「あまり利用しなかったと思う」とする者が13名である。そこで「十分に利用したと思う」と「ある程度は、利用したと思う」者をまとめて、利用群11名、「あまり利用しなかったと思う」者13名を低利用群として設定した。そしてそれぞれの群の進路選択に対する自己効力得点を算出したところ、利用群では、第1回の調査時では、平均値、標準偏差(かっこ内)が82.64(10.05)、第2回調査時では85.64(13.49)、第3回調査時では87.91(15.02)であった。また低利用群では、第1回調査時では75.38(8.69)、第2回調査時では75.54(9.22)、第3回調査時では77.92(14.01)であった。これらの群に対照群を加え、進路選択に対する自己効力得点について、繰り返しのある分散分析を行ったところ、繰り返しの主効果のみが認められた( $F=5.44(2,368), p<.01$ )。すなわち、今度の分析でも、ECS Workbookの効果は認められなかったといえる。

そこで、視点を変えて、ECS Workbookに取り組んだ者の得点の変化状況を個別に検討してみた。Figure 5-3に低利用群の得点変化状況を、Figure 5-4に利用群の得点変化状況

を示す。得点変化は、第1回調査時の得点を基準とし、その得点からの変動状況を示したものである。なお対照群における変動状況は、第2回調査時で、変動平均値は1.25、標準偏差は7.54であり、第3回調査時では、平均値3.03、標準偏差8.93であった。

まず、Figure 5-3に示される低利用群の得点変動の様子は、平均的変動の様子、すなわち対照群の変動状況と比較的似通っているといえる。これは、低利用群の得点の変動値が、対照群における変動の平均値 $\pm 1\sigma$ の範囲内に収まっている場合が多いことから推察することができよう。一方Figure 5-4に示されている利用群の変動は、低利用群の変動よりも大きい様子がうかがえる。その中に、第3回調査時における変動値において、対照群における平均値よりも $-1\sigma$ 以下の者が1名含まれることは、低利用群と同様であるが、対照群における平均値よりも $+1\sigma$ 以上の者も2名含まれる。またこの2名の進路選択に対する自己効力得点は、第1回調査時のよりも15点以上の上昇が認められる。しかし、やはり対照群における平均値 $\pm 1\sigma$ の範囲内に収まっている場合が多いことから、先の分散分析結果と同様に、ECS Workbookへの取り組みの程度が高いことが進路選

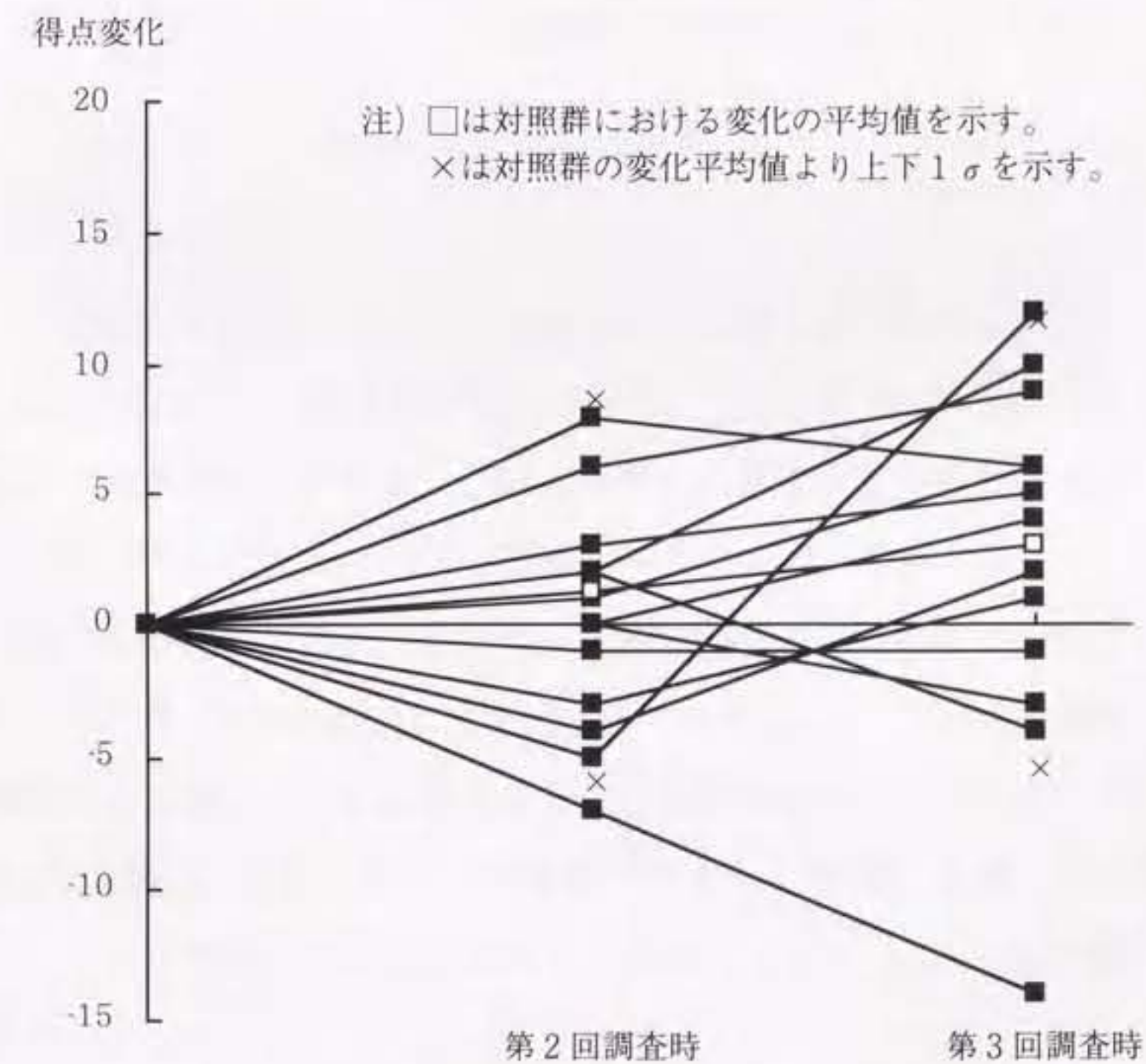
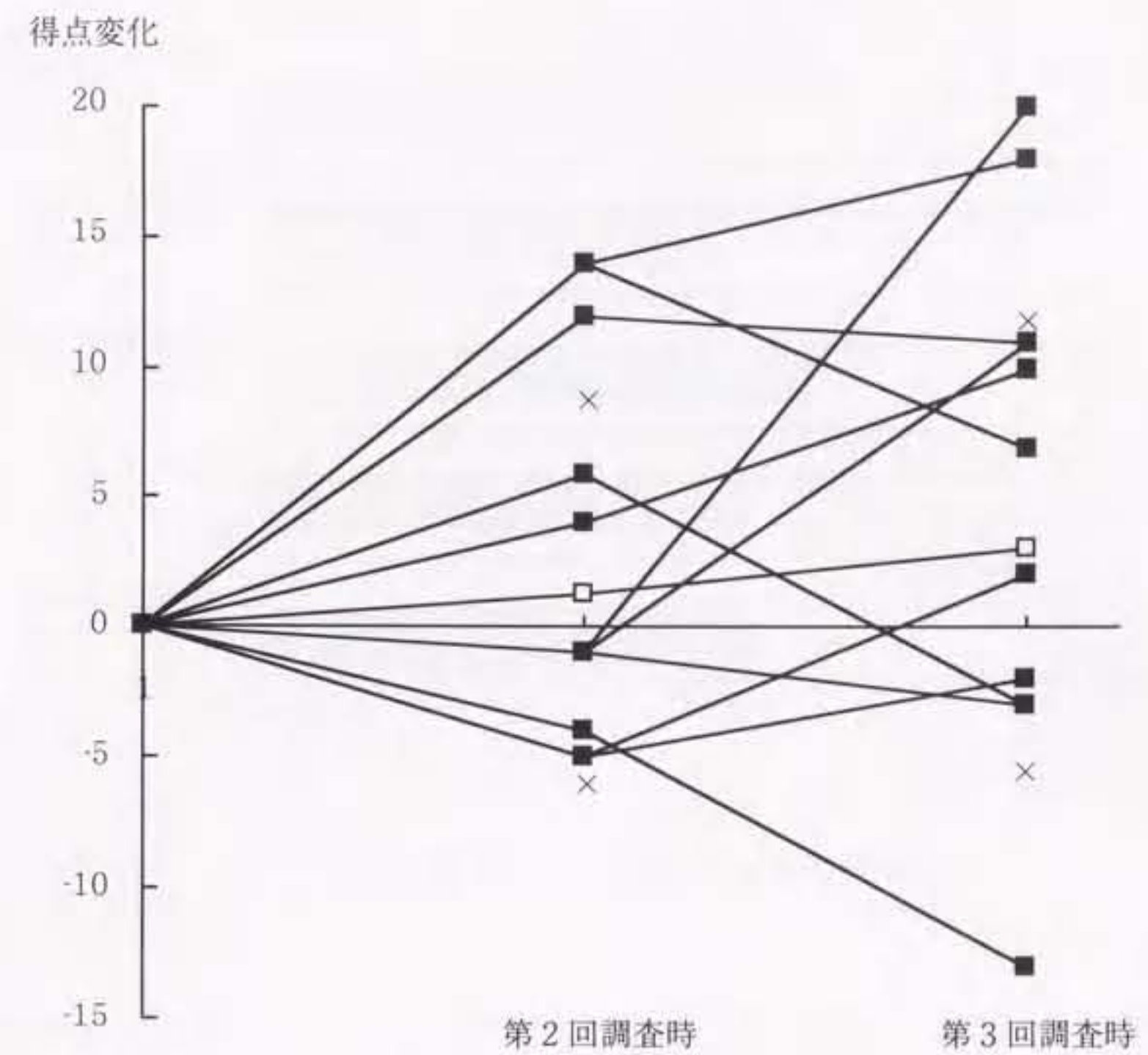


Figure 5-3 低利用群の進路選択に対する自己効力得点変化状況



注) □は対照群における変化の平均値を示す。  
 ×は対照群の変化平均値より上下1σを示す。

Figure 5-4 利用群の進路選択に対する自己効力得点変化状況

択に対する自己効力を高めていることを積極的に主張するのは難しい。

最後に、ECS Workbookに対する評価について、7月に実施した調査をまとめる。なおこの分析には、進路選択に対する自己効力尺度に欠損値をもつ者も含めた。そのため利用群は17名、低利用群は15名となる。評価の視点は、自己理解の深まり、自分を表現する方法、業種・業界理解、意思決定方略、就職活動への自信の5つの観点から求めた。その結果を、利用群、低利用群別にまとめたものをFigure 5-5に示す。加えて、群間の差について検討した結果、自分を表現する方法、就職活動への自信について5%水準の有意差(それぞれのt値は、2.17, 2.37, 自由度はいずれも30)が、業種・業界理解、意思決定方略について1%水準の有意差(それぞれのt値は、3.26, 3.69, 自由度はいずれも30)が認められた。

このような有意差が認められたことから、ECS Workbookの利用の程度は、役に立った

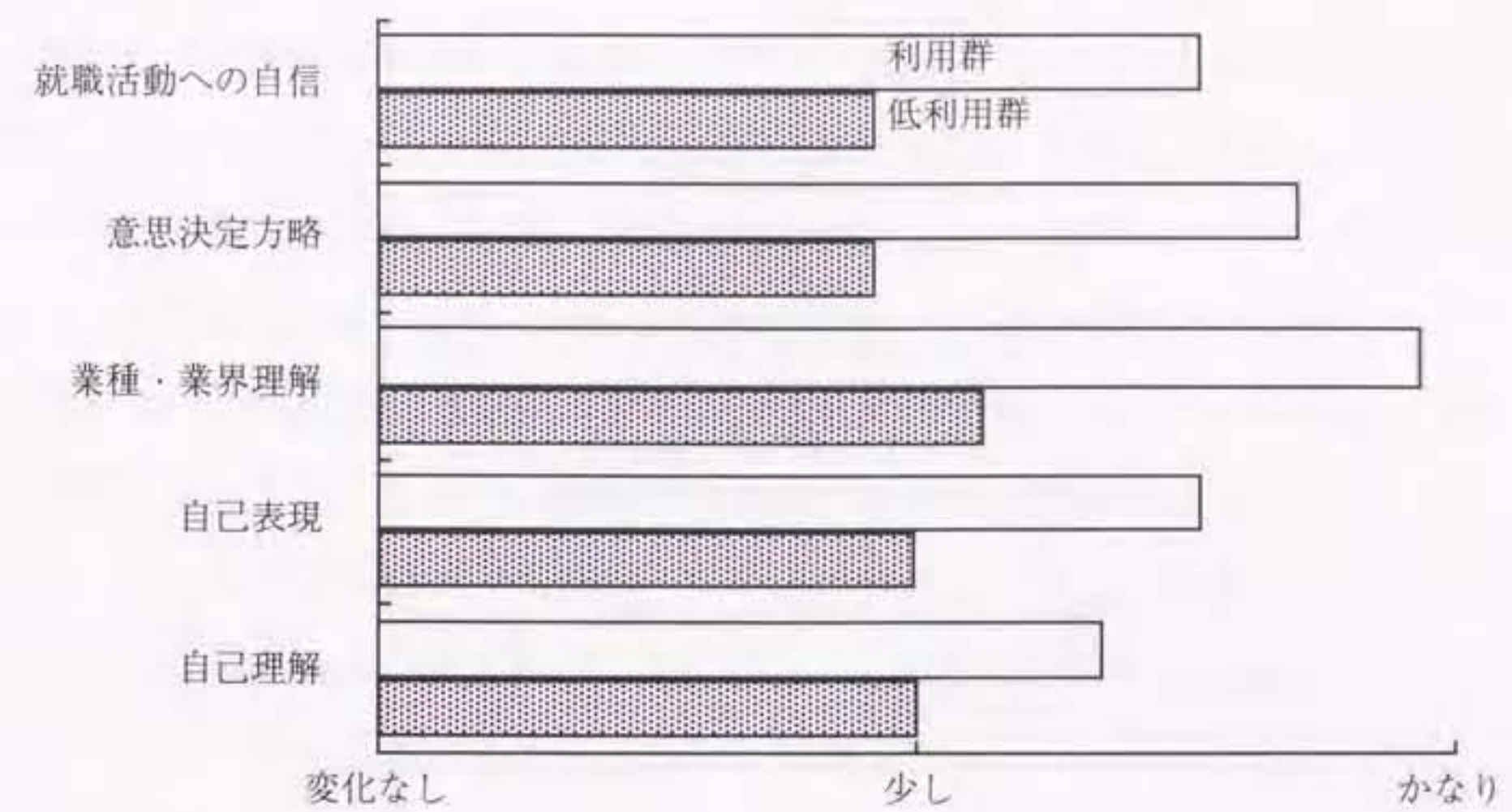


Figure 5-5 ECS Workbookの評価

と判断する程度と関連していることが示されよう。すなわち、積極的に利用すれば、それが役に立ったという判断につながると考えられる。これは、ECS Workbookの効果を部分的に支持するものと考えてよいであろう。

しかし、ここには先の進路選択に対する自己効力についての分析とは一致しない、興味深い結果がある。第3章第1節でも記したことであるが、進路選択に対する自己効力は、進路を選択・決定する自信と関連が深い。そのため、ECS Workbookへの評価では、就職活動に対する自信において群間の差が認められているが、進路選択に対する自己効力の増大についての分析ではこのような差が認められなかったことは、理論的に不自然である。群間には進路選択に対する自己効力得点に、第3回の調査時点で約10点の差があり、この影響も考えられるが、ECS Workbookの評価は、それを利用した結果としての変化という限定が付されているので、自己効力の差異が反映されていることを積極的に支持することはできない。それ以外に理由として考えられるのは、第3回調査時と評価の調査時の間に若干の期間があり、その期間中に進路選択に対する自己効力もしくは自信が変化したこと、あるいは、ECS Workbookをもらったことに対する社交辞令的な評価反応であることなどである。しかし、いずれにしても断定することは難しく、ECS Workbookの影響については、さらに詳しく検討されるべきであろう。



その他にこの結果から得られる知見としては、Figure 5-5に示されるように、低利用群はいずれの評価観点においても、「少し」有用であったという評価を報告していることがある。一方利用群の評価は、業種・業界理解においては、「かなり」に近い評価をしており、それに意思決定方略、自己表現および就職活動への自信が続いている。このように、利用群の評価では比較的大きな観点間の違いが見られ、低利用群ではそのような違いが少ない傾向が見られる。これは、低利用群がECS Workbookをあまり利用していないことから、画一的な反応をしたことを反映しているのかもしれない。また利用群の回答からは、評価の相対的に低いもの、例えば自己理解に対応したECS Workbook中の“自己理解編”は、さらに改良されるべきであることも示唆される。

#### 4. 総合的考察—さらなる改訂に向けて—

本研究では、ECS Workbook(暫定版)を、取り組みやすさやわかりやすさという観点から改訂し、その進路選択に対する自己効力に与える影響について検討した。しかし以上の結果に示されるように、ECS Workbookの進路選択に対する自己効力に与える効果は十分に明らかにされたとはいえない。そこで、残された課題について以下に整理する。

本研究で示された、ECS Workbookの部分的な効果は、それを積極的に利用すれば、それが役に立ったという判断につながるということである。この知見から、利用者をどうやってECS Workbookに取り組みさせるかという点が課題となる。

前節で提言されたように、ECS Workbookは一人でできることを特徴としているため、それを阻害するような要因は極力排除されなければならない。そのために、今回の主要な改訂が実施された。しかし、7月の調査結果では、「十分に利用したと思う」と報告した者は1名しかいなかった。「ある程度は、利用したと思う」とする者16名を含めても、実験群全体の43.6%に留まっている。利用者はすべて就職という問題に直面しているが、ECS Workbookは利用者の利用欲求の程度に関わらず配付された。このような状況下で実施された結果であり、この数字の多少を判断することは難しいが、満足できる利用状況とは言い難い。

前節の考察もそうであるが、これまではECS Workbookの利用者を引きつける力の観点から検討してきた。今回の改訂が、十分にその力を増大させたかという点からの検討も必要であるが、利用を促すような外からの働きかけも必要ではないだろうか。そして利

用者自身が、その利用状況について「ある程度」以上と判断するようになれば、ECS Workbookの影響が顕在化するようになるのではないかと推察される。

しかし、ECS Workbook自体にも問題点がある。その作成の指針として、だれもが取り組めるものを目指したが、今回の調査では、それが十分に実現できていないことを示す結果も得られた。それは、利用群と低利用群の第1回目の進路選択に対する自己効力得点に見られる。利用群では、第1回の調査時の得点(標準偏差)が82.64(10.05)であったのに対して、低利用群では75.38(8.69)であった。この得点間には、約7点の差が認められる。進路選択に対する自己効力が高いことは、就職活動に積極的に関与するという行動を導く。これは、第3章や第4章で明らかにされたことである。すなわち、利用開始時の進路選択に対する自己効力の差が、そのままECS Workbookの利用の程度に反映された結果と考えることができる。これは、利用者の特性上、仕方のないことともいえるが、ECS Workbookの主旨からすると、望ましいものとは言い難い。なぜなら、このような傾向を放置しておくことは、それ以後の進路選択に対する自己効力の上下位群間の差がさらに拡大することにつながるからである。

以上のような検討を踏まえると、やはり、だれもが取り組めるというECS Workbook制作上の主旨を、今後もさらに追求することが最も重要な課題となる。また、前節の研究も今回の研究も、ECS Workbookが進路選択に対する自己効力に与える影響のみに着目している。このため、操作された自己効力がその後も維持されるのか、またその後の行動に影響を与えているのかという点については未解決のままである。これらの課題を探求し、より効果的な指導の方法を確立することが望まれよう。

## 第6章

### 全体的検討

本論は、第1章に示されている仮定について、第3章、第4章を通してその検証を行った。また第5章では、進路選択に対する自己効力育成のための研究が展開された。本章では、これら2つの研究成果をまとめ、仮説と共に再度検討することを通して、進路指導的観点からの提言を行い、今後の課題を整理する。

## 第1節 進路選択に仮定された連鎖について

### 1. 本論の知見と進路指導への提言

本論においては、第1章で、進路選択に次のような連鎖を仮定した。(A)進路指導で重要視される、進路を選択する力が個人の中にあり、それが表現された形として就職活動が具現化する。さらに(B)就職活動を行うことによって、たとえ就職先が決まらないという結果に至ったとしても、その後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができる。そして、この連鎖を検討することが大きな課題であった。

第1章で指摘した通り、このような連鎖を提案するに至った経緯としては、まず、現在の大学・短大で行われている進路指導は、就職内定先が得られたか否かを重視する、いわゆる“就職”指導への傾斜が強いことがあげられる。ここ数年の就職状況は非常に厳しい状況が続き、有効求人倍率は、女子において1倍を下回っている。すなわち求人倍率から見ると、間違いなく就職できない学生が出てくるのである。このような学生たちに対して、就職指導は何を指導したといえるのであろうか。大学・短大での進路指導は、多くの場合、社会に出ていこうとしている学生を対象にしている。学校進路指導としては最後の段階なのである。このことを再認識し、進路指導の基本理念に立ち戻る必要がある。

そこで本論では、就職活動を、就職先を得るための活動としてのみ位置づけるのではなく、それを経験することによって人間的に成長できるような、人生における一つのイベントとして位置づけることを模索した。就職活動をこのように位置づけることによって、結果に縛られた進路指導から脱却できると考えられる。すなわち、たとえ就職先を得ることができなくても、就職活動を行うことによって人として成長でき、そのために援助を行うという意義が生まれる。本論では、このような視点を提出し、先の連鎖、特に(B)を仮定したのである。

また、先の連鎖を提案するに至った他の理由としては、これまでの進路指導に関する研究領域では、動機づけ要因に対してあまり注意が払われておらず、加えて指導への利用が積極的に行われていなかったことがあげられる。わずかにある動機づけに着目した研究も、その多くは動機づけ要因の記述的研究、すなわち、進学動機や就職動機を記述的に明らかにしようとする研究であり、その要因がその後の行動にどのような影響を与

えているかといった視点を持つ研究は少ないのである。

動機づけ要因は、個人が行動に向かう場面を考える場合に重要となる要因であり、これまでに多くの理論が提唱され、教育心理学や産業心理学などの進路指導の近接分野では応用研究も盛んに行われている。進路選択に向けた様々な行動にも、動機づけ要因が作用しており、その動機づけの強さが進路選択行動の程度に影響していると考えられることは難しくない。そのため、もし進路選択行動と強く関連する動機づけ要因を明らかにすることができれば、その要因へ介入するという進路指導の目的が明らかになると考えられる。このような考え方を基に、先の連鎖に(A)の仮定を含めたのである。

以上のような検討から、本論では冒頭の連鎖を仮定した。このように、連鎖の仮定は現在の大学・短大の進路指導が抱えている問題点を取り上げたものであり、それを実証的に明確にしていくことは、進路指導の現状の打開に意義あることといえよう。そこで、以下ではこの連鎖に関する研究結果をまとめ、進路指導に対して提言を行いたい。

本論では、第1章第3節で理論的に検討されたように、進路選択に対する自己効力という概念を用いて、進路指導で重要視される進路を選択する力、すなわち進路選択行動を動機づけている要因を代表した。この操作の妥当性は、第2章での進路選択に対する自己効力尺度の構成概念妥当性の検討結果や、第3章および第4章で、進路選択に対する自己効力が就職活動に有意な影響を与えていることが示されたことなどから支持されると考えられる。従って、仮定(A)が支持されたのである。

例えば、第2章では、SCTを用いた構成概念妥当性の検討が行われている。そこで利用された刺激語は、「職業は私にとって」などの3つであった。これらのSCTを用いた研究結果から、進路選択に対する自己効力は、職業に対して積極的に意味を見出し、人生における重要なものと位置づけているという意識を代表しているといえる。加えて第2章では、効力感や人格特性との関連も検討した。そこに示された結果は、進路選択に対する自己効力の高さは、積極的に行動に出ようとする特性と関連が強いことを示している。

これらの結果から、進路選択に対する自己効力の高い者は、職業に就くことに対して積極的に意味を見出しており、またそれを実現するための活動、すなわち就職活動に対しても積極的に関与するであろうと考えられる。このように、第2章では進路選択に対する自己効力と意識の関連についての検討を中心に研究を進めた。これを踏まえて第3章では、より行動的な側面である就職活動と、進路選択に対する自己効力の関連につい

での検討を行ったのである。

第3章では、進路選択に対する自己効力が就職活動に与える影響を検討するために、職業不決断という指標と、就職活動状況をとらえる新たな方法として就職活動グラフが用意された。まず職業不決断は、職業を決められないという状態の程度を表す指標である。そのため、この得点が高い者は、自分の就職先を決めあぐねている状況に陥っていると考えるべき。進路選択に対する自己効力は、不決断の中心的要因である「情報・自信不足」の因子と最も関連が強く、その因子を通して他の不決断因子と関連していることが示された。

一方、就職活動グラフは、就職活動の状況を時系列に従って把握するために考案された。理論的には、進路選択に対する自己効力の高い者は低い者よりも、自分の能力をより高い割合で活用し、より持続的に活動すると考えられる。就職活動グラフと、進路選択に対する自己効力との関連について検討した結果、進路選択に対する自己効力の高い者は自分の能力をより高い割合で活用し活動するという仮説が支持された。さらに、進路選択に対する自己効力は、就職活動の持続性に影響を与えているという仮説も、おおむね支持された。

以上の結果が示すように、仮定(A)は支持され得るものであることが明らかになった。進路選択行動を動機づけ要因で説明しようとした研究が少ないことは、前述した通りであるが、今回の研究結果が示すように、動機づけ要因である自己効力を行動の先行要因として用いると、進路選択行動を有意に説明できる。これは、進路選択に対する自己効力に着目することの有意性を示しているといえよう。自己効力概念については、これまでに多くの研究結果が蓄積されてきている。またその中には、自己効力の変容を目指した研究も少なくない。それらの知見を積極的に進路指導に応用していけば、進路指導方法の策定に多様性を与えることになり、その中から、より有効な進路指導の方法が出現することが期待できよう。

次に、進路選択に対する自己効力やそれに導かれる就職活動が、自己概念や自己成長力に与える影響について検討した部分が第4章である。これが仮定(B)の検討に値する。

第1節では、進路選択に対する自己効力やそれに導かれる就職活動が、自己概念の変化に与える影響が検討された。この自己概念は、進路関連の研究でも言及されることが多く、自己と職業の関係を吟味することは、自らの適性や興味といった一般的な自己概

念を明確化し、職業領域での自己概念である職業適性や職業興味といったものへ翻訳する過程である、とされるものである。なおこの研究では、自己や職業について考え理解し、さらにそれを統合していくことを示す「自己と職業の理解・統合」行動と、具体的な就職活動の計画や実行を示す「就職活動の計画・実行」行動の2下位尺度から構成される就職活動状況を測定する尺度も新たに作成された。

この研究の結果から、就職活動は、自己概念の明確化の程度を進行させたり、一般的な自己概念の職業的自己概念への翻訳を進行させることが明らかになった。これは、就職活動中に自己概念が明確化するという仮説を支持している。しかし、この結果は、教養学科生のみで認められた。同様な調査を幼児教育科生でも行ったが、この対象においては明らかな連続性が認められなかったのである。これは、どのような就職先へアプローチするかなど、就職活動の内容についての専攻差に起因すると考えられるが、就職活動の内容によっては、その活動が自己概念の明確化に影響を与えない場合もあることを示す興味深い結果である。

進路指導的観点からこの結果を考えると、いくつかの示唆を得ることができる。その一つは、就職活動を行う中で自己概念が明確化してくるため、その程度に合わせた指導が必要となることである。就職活動は、一般的な自己概念が明確化し、さらにそれが職業的自己概念に翻訳される過程である。そのため、活動を行っている者は、その時々で新しい自己概念を形成しつつあるといえる。ここで、指導を行う者は、自己概念が変わりつつある者と向き合っていることを忘れてはならないであろう。また、学生の就職活動の進捗状況や、自己概念の明確化の程度を、繰り返し把握することに留意するべきであろう。

また、学生の専攻を踏まえた指導が必要となるだろう。研究結果にもあるように、一連の活動を終えていると考えられる12月の段階で、職業的自己概念の明確化の程度は、幼児教育科生の方が有意に高かった。これは、幼児教育科は、入学以前にある程度の進路を決定していると考えられることから妥当な結果といえるが、教養学科生を指導するという点では問題を投げかけている。すなわち、教養学科生の中には、一連の活動を終えていても職業的な自己概念があまり明確化していない者も多いと考えられるのである。職業的自己概念が明確化していないことは、自己と職業の適合性を見極める際に望ましくない影響を与えかねない。専門性の低い（専門と就職先の関連が弱い）専攻の学生を

指導する場合には、学生の中にこのような問題が潜んでいることに配慮する必要があるだろう。

第4章第2節では、就職活動後のキャリアに肯定的な影響を与える何かの指標として、自己成長力という概念を用いた研究を行った。この概念は、第1章第2節で概観された関連領域の研究や、就職活動経験者の語る経験談を踏まえて用いられたものであり、自ら自分自身を伸ばしていこうとする力と定義されるものである。

そして先の研究と同様に、進路選択に対する自己効力は就職活動の程度に影響し、さらに就職活動の程度が、自己成長力に影響を与える、という過程を設定し検討した。なお、就職活動の測定にあたっては、先の研究で用いられた「自己と職業の理解・統合」、「就職活動の計画・実行」の各行動因子に、自分自身や自分の行ってきた就職活動を振り返る「就職活動に対する振り返り」行動を加えた。また、(B)の仮定の中にある、「たとえ就職先が決まらないという結果に至ったとしても」という部分の検討のために、就職内定先を得られたか否かという事実は、その因果関係の中でどのような位置にあるのかということについても検討した。

得られたデータを、共分散構造分析を用いて分析した結果、すべての就職活動変数は、進路選択に対する自己効力に影響を受け、また自己成長力の変化には、就職活動が肯定的な影響を及ぼしていることが明らかになった。特に、自己や職業についての情報を集めたり、それらを統合したりする活動や、ある程度就職活動が進行した後に、自分の就職活動について振り返り、それを吟味するといった思考的活動は、直接的に自己成長力を高めることにつながっている。さらに、就職内定先の有無は、「就職活動の計画・実行」に影響を受けるが、自己成長力には影響を及ぼすとはいえないことが明らかになった。

このような結果は、(B)の仮定の妥当性を十分に示しているといえる。第4章第2節で論じたように、個人が職業を含む自らの人生のあらゆる側面に、主体的、開発的に関与することを支えている力を、自己成長力という概念をもって代表した。またそれは、生涯を見据えた進路指導において重要視されるべきものである。このような力は、積極的に就職活動を行うことによって、より伸長することが示されたことから、積極的な就職活動を促す指導が、就職先を得るためだけでなく、生涯を見通した指導という観点からも重要であるといえよう。

さらに、就職内定先の有無が自己成長力に影響を及ぼすとはいえないことが示された



ことから、(B)の仮定の中にある、「たとえ就職先が決まらないという結果に至ったとしても」という部分も妥当性を持つことが明らかにされた。就職先の内定には、ある程度の偶然性も影響する。すなわち、積極的に活動したからといって、必ずしも内定先が得られるとはいえない。このような状況の中で結果を求める指導を行った場合、そこに限界があることは容易に想像できる。就職内定先の有無と自己成長力の伸長は、互いに独立しており、またその両者は就職活動に影響を受けていることから、就職活動という過程を重視した指導に徹することが、理念的にも現実的にも望ましい指導といえるであろう。

## 2. 今後の課題

### (1) 進路選択行動を動機づける要因の整理

本論では、進路選択行動を動機づける要因として、自己効力という概念を利用した。そして第3章、第4章に記されているように、それは就職活動に有意に影響していることが明らかになっている。これは、自己効力理論を進路選択という行動に適用できることを示唆する、意義ある結果といえよう。しかし、進路選択行動への動機づけの側面からのアプローチとして、自己効力理論のみを強調することは、あまり有意義ではないだろう。これは、本論の意義を否定するものではないが、前述のように動機づけに関する研究の資産を活用するのであれば、他の理論を用いたアプローチも試み、その結果を比較検討する必要がある。

繰り返し指摘したことであるが、これまでに多くの動機づけ理論が提唱されている。また、進路選択において重要な役割を果たすであろう目標の概念に言及したものもみられる(例えば白井,1995)。このような動機づけ要因を考慮した研究が進み、それら間の比較検討を踏まえた整理が行われれば、より有効な進路指導の方法の検討に有意義であろう。

### (2) 就職活動の詳細な検討

本論では、この就職活動を把握するために、第3章第2節で用いられた就職活動グラフ、また第4章で用いられた尺度を利用した。就職活動グラフは、就職活動への力の投入の程度を、時系列に沿って把握できるという利点を持つ。しかしその反面、どのような活動を行ったのかなどの詳細な情報は得られない。一方、第4章で用いられた尺度は、どのような活動をどの程度行ったかという側面から就職活動を把握できるが、就職活動

グラフのような時系列的变化は把握できない。本論の中だけでも、就職活動に対して、以上の2つの把握方法を用いたが、共に欠点を持ち合わせている。就職活動に対するその他のアプローチとしては、第4章第2節でも触れた、Stumpf et al.(1983)による、4つの要素、7つの側面からとらえる尺度がある。これは、本論で用いた尺度での測定よりも、さらに詳細な就職活動の把握を可能にするかもしれない。さらに本論では用いていないが、会社資料請求やセミナー参加などは頻度として把握することも可能である。

このように、就職活動はあらゆる方法を用いて、様々な角度から把握することが可能である。逆に言えば、ある側面からのみのアプローチでは、それをとらえきることができないといえよう。このようなことを踏まえると、本論での就職活動へのアプローチは単純すぎるかもしれない。就職活動を多面的に記述し、それぞれの側面が、就職活動中の個人の変化とどのように関わっているのかという点が明らかにできれば、進路指導により具体的な提言ができると考えられる。

### (3) 就職活動の意義についての実証的研究

本論では、就職活動の持つ意義について、就職活動を行うことによって、たとえ就職先が決まらないという結果に至ったとしても、その後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができるという視点からアプローチした。その視点から取り上げられた変数が、第4章第1節で用いられた自己概念であり、同章第2節で用いられた自己成長力である。

しかし、就職活動を行うことによって変化し、その後のキャリアに影響する“何か”は、これだけではないであろう。例えば、これまでに提出されている概念を用いれば、社会的スキル、理想自己や現実自己といった自己意識、社会的態度や価値観などについても、同様に変化していくのではないかと考えられる。このような変数を取り上げ、確証的な研究を行うことが、まず必要であろう。

ところが、これらの指標を用いてそれぞれの変化の様相を記述しても、それは就職活動の、人生における一つのターニングポイントとしての位置づけを確固なものとする以上以上の知見は得られないであろう。すなわち、個々の指標についての検討はもちろん、それらが統合されたものの動的な変化をとらえなければならぬと考えられる。この課題が解決されることによって、就職活動を生涯発達の組上に載せ、それが人生に与える影響をより大きな視点からとらえることが可能になると考えられる。さらに、それを踏

まえて、大局的観点から進路指導の意義を検討し、実際の指導に反映させていくことができるようになるのではないだろうか。

## 第2節 進路選択に対する自己効力の育成について

### 1. 実践的基礎研究の意義

進路指導という領域においては、実体解明的な研究が必要であることはもちろんであるが、それらを実際の指導にいかす実践的な研究も必要である。しかしながら、進路指導の実践は日々行われているにも関わらず、研究という観点からの分析や報告が行われることは少ない。榎本(1992)は、日本進路指導学会の研究誌である「進路指導研究」に掲載された論文の分析から、実践報告の論文は少なく、理論と実践の狭間を埋めるようなものも少ないことを指摘している。このような、理論研究と実践研究が乖離している現状において、その狭間を少しでも埋めようとする努力は重要であるといえよう。

ところで、本論で仮定された(A)、(B)の連鎖が支持されたことを進路指導的観点から見れば、その指導の方針として、連続性の始点である進路選択に対する自己効力への介入が重要となる。また、第1章第3節にも記したように、動機づけ要因として自己効力概念を用いた理由の一つに、指導的介入の可能性があげられる。前節に記した、本論の研究結果を踏まえた進路指導への提言を具体化していくために、また要因設定の利点を活用するためにも、進路選択に対する自己効力育成に向けた指導的介入の方略を探り、それを用いた実践的研究を行うことが必要である。そしてこれが、理論と実践の狭間を埋める試みになる。

本論では、このような現状を鑑み、進路指導の実践に役立ち得ると考えられる研究も行った。それが、第5章に記した、ワークブックを用いた実験的研究である。この研究を基に、すぐさま実践できるというものではないが、実践を視野にいた基礎研究の一例としての存在意義があるだろう。

また進路選択に対する自己効力を高める介入方法として、今回はワークブックを用いた。第5章第1節でも言及したように、方法の策定においては実現可能性を重視した。キャリア・カウンセリングを専門とする者が学生一人ひとりと時間をかけて対応することが、学校における進路指導としての最も望ましい指導形態の一つであることは明らかである。しかしながら、現状の大学・短大の進路指導環境を考えた場合、そのような十分な指導体制を望むことは難しい。このような現状から、実現可能性を踏まえた今回の指導形態は、その効果が認められたならば、重要な知見となり得るだろう。

このように、第2章から第4章にかけて記した理論の実証を目指した研究が、それだけで完結することなく、実践にも応用できることを示唆することは、現在の進路指導関連研究の現状から必要不可欠な展開であろう。また、実践的研究結果を踏まえることにより、その基盤となる理論の有意味性をさらに明確にできると考えられる。理論を活用し、同時にその理論を評価することとなる実践的研究が、今後さらに重要になってくるといえよう。

## 2. 本論の知見と進路指導への提言

本論では、進路選択に対する自己効力を育成する方法として、Self-Help Bookを用いた。またその内容については、情報の提供、進路選択過程についての学習、達成感のそれぞれの観点から検討した。そして利用の方法編、自己理解編、職業理解編、意思決定編の4編から構成される、進路選択に対する自己効力を育成するためのワークブック、ECS Workbookを作成したのである。

第5章第2節では、ECS Workbook(暫定版)の効果が検討された。そこでは、約1ヶ月の利用期間を設け、ECS Workbookが進路選択に対する自己効力に与える影響について検討した。その結果、統計的に有意なものではなかったが、ECS Workbookを利用した群では、平均して約5点の得点の上昇が認められ、それが進路選択に対する自己効力に影響を与える可能性が示唆された。

また第3節では、ECS Workbook(暫定版)に情報提示方法という観点から改訂を施した、ECS Workbookの効果について検討を行った。ECS Workbookの効果を検討するために、進路選択に対する自己効力尺度を、約1ヶ月の間隔をおいて3回実施し、さらにその後、ECS Workbookの利用の程度やその評価に関する質問紙を実施した。しかし、ECS Workbookの利用が進路選択に対する自己効力の増大に影響を与えているとは言い難いことが結果に示された。その一方で、ECS Workbookに対する評価についての調査結果では、積極的に利用すれば、それが役に立ったという判断につながることも明らかになっている。

ECS Workbookの効果という観点からは、以上のような結果が得られた。すなわち、ECS Workbookは進路選択に対する自己効力の育成において十分に有効な方法ということはないが、自己効力を育成する可能性は秘めているといえよう。このような結果の

ため、ECS Workbookの効果をもって、進路指導への提言とすることはできない。しかし、第2節および第3節の研究では、ECS Workbookを改訂していくためのデータも収集している。そこで得られた知見は、今後のECS Workbookを改訂する為に役立ち得るものである。しかしこの知見は、ECS Workbookの改訂のみならず、就職を意識した進路指導に対して意味ある示唆を与え得るものとも考えられる。そこで、以下にこの点をまとめておく。

第2節の研究Ⅱでは、職業に関する情報と進路選択に対する自己効力の関連について検討した。その結果、親族や先輩からの、就職活動にとって肯定的な情報が、進路選択に対する自己効力と関連していることが示された。また、本研究の結果では、就職活動にとって否定的な情報が、進路選択に対する自己効力を低めるとはいえないことも示されている。さらに研究Ⅲでは、学生が就職活動用のワークブックに望むことについての意見を収集した。それらの意見は、細かな就職活動スキルについての情報や、先輩からの情報、就職を考える上での基礎となる情報の3つに分類されることが示された。

第2節では、これらの研究結果を踏まえながら、またECS Workbookの作成意図を再確認しながら、進路選択に対する自己効力育成のための、より有効なワークブック作成への提言を、(a)ワークブックという形式について、(b)情報の選出について、(c)情報提示方法について、(d)環境整備についての4つの観点からまとめている。これらの提言を進路指導一般に適用できるように換言すると、次のような示唆を与えることができよう。

(a)コンピューター等の、情報集積システムの活用 多くの学校において、職業指導室などの進路関連の情報が集積されている場所が用意されている。さらに現在では、学内のネットワークを学生にも開放している学校が増加している。今後もこのような傾向が続くならば、情報を電子化し集積しておくことは、検索やアクセスの点から利点のあることといえよう。

(b)就職に関連する情報を、分類し、それを示すこと 就職に関連する情報は多様であり、ともすれば情報に流されてしまう結果となる。そのため、就職を考える場合にまず知っておくべき情報、ある程度就職活動が進んだ段階で必要になる情報などと、情報を分類し、活動の進度に合わせて参照できるように配置することは有効ではないだろうか。

(c)情報の加工や提示方法を工夫する 例えば、就職活動経験者の経験談を就職情報として活用する場合、その一つとして、就職ガイダンス等の機会に講演を依頼することが考えられる。しかし、体験を映像化したり、経験談集のような冊子を作成することで、より多くの体験を伝えるという方法も考えられる。このように、情報をどのように加工するか、またどのような伝達方法を用いるかなども、十分に検討に値するだろう。

(d)キャリア・カウンセラーや情報ライブラリーの整備 学生を取り巻く、人的・物的環境の整備であり、本論中での提案と同様である。

また第3節では、ECS Workbookに対する評価についての調査結果として、積極的に利用すれば、それが役に立ったという判断につながることを示された。このような現象は、本研究に限ったことではないであろう。何か学習の材料となるものを与えた場合、それに自発的に取り組む者では、与えたものの効果が見られ、そうでない者では効果も見られないような場面は多くある。そのため、環境等の整備をしてもそれを利用せず、それでいて就職をしたいという希望を表明する者の存在が、大きな問題となる。この点は本研究における新しい知見ではないが、このような者の存在に対して配慮を怠らないことが必要であろう。

### 3. 方法論のさらなる発展に向けて

本論が自己効力概念に着目した大きな理由の一つは、それが行動変容のために操作可能な変数であることである。しかしながら、第5章の研究に示されるように、この目的は十分に達せられたとは言い難い。本論は、全編を通じて、進路指導のための研究の姿勢が強調されている。そのため、この育成方法についての研究は、今後も引き続き重要な検討課題である。そこで、Banduraが示している自己効力が導かれる情報源(Figure 1-9参照)とこれまでの研究を手掛かりに、再度その育成方法について検討しておく。

まず遂行行動の達成は、自分である行動を遂行し、課題やそれに必要な遂行行動を達成できたという経験を持つことである。すなわち、以前の達成経験によって自己効力が高められると考えられるが、就職活動を考えた場合、かれらの中で過去に職業選択を行った者は極めて少ないのが現状であろう。そのため、直接的にこの情報源を利用すること

は困難である。しかしながら類似した課題での達成経験を利用することができると仮定すれば、いくつかの方法が考えられる。例えば、かれらの持つ高校や大学、短大などへの進学事態での経験や、Fukuyama, Probert, Neimeyer, Nevill, & Metzler(1988)の実験にある進路選択のシミュレーションなどを利用することなどである。

Fukuyama et al.(1988)は、適職探索のためのコンピュータ・システムであるDISCOVERによって、CDMSE得点が高められたという報告を行っている。このDISCOVERを用いると、自己診断を行ったり職業についての様々な情報を得ることが可能であり、また自らの進路をシミュレートすることも可能である。このことから、たとえ架空のものであっても、進路選択の過程を自らシミュレートすることが、進路選択に対する自己効力を高めることに役立つのではないかと考えられる。このような、類似した、もしくは架空の課題での達成経験を情報源として利用することが可能であることが解明されたならば、それは進路選択に対する自己効力の育成に役立つであろう。

次に代理的経験は、他者の行動を観察することである。すなわち、課題を成功裡に遂行するモデルを観察することによって、自分にもできそうだという自己効力が育成されるのである。これに関しては、第5章第2節でも言及したように、先輩という存在が重要であろう。そこで考えられるのが、進路選択行動を行っている先輩の姿に触れることである。近年は、就職した卒業生を迎え、就職活動の体験談を語ってもらうような会を進路指導に取り入れる動向もうかがえるが、就職活動経験者という存在を、どのように進路指導の中で活用するかという点の検討が重要になるだろう。なお、先の進路選択過程のシミュレーションは、自分の活動が投影されたものを観察しているとも考えられ、分類上は代理的経験に含めてもよいかもしれない。

言語的説得は、就職説明会など講義的指導において自己効力を高めようとする場合に、最もよく用いられる方法であろう。しかし福島(1985)は、言語的説得だけで高められ、強められた自己効力は、現実の困難に直面するとたやすく消失することが十分にあり得るとし、遂行行動の達成に導くための一時的な補助手段と考えている。しかしながら、影響力は弱くとも、学生の注意をこのような方法で喚起し続けることは重要であろう。また、カウンセラーの助言もこれに含まれるであろう。

情動喚起は、情動的な反応を手掛りに自己効力を判断することである。行動に対して抱く興奮などは自己効力を高めることもあるが、逆に、行動に関する不安が自己効力を



低めることもあり得る。すなわち、進路選択行動に対して個人が抱く不安感情を低減させるような介入を行うことにより、個人が自分の進路選択に対する自己効力を低く見積ることを避けることができると考えられる。

以上のような検討を踏まえると、第5章で利用したECS Workbookの利用のみでは、進路選択に対する自己効力の育成は難しいかもしれない。しかし、近年では就職活動用のワークブックの類が多く出版されており、現状の指導体制を踏まえた場合に、最も利用を促進しやすいものであることは間違いないだろう。そのため、このようなワークブックを中心に、いくつかの進路指導の材料を効果的に組み合わせた介入方法を考案すべきではないだろうか。今後、複合的な介入方法が作成され、その効果が比較検討されることが望まれる。

## 文 献

- 足立明久 1988 進路発達における自己実現の過程と構造—メタ認知的考察— 進路指導研究, 9, 19-27.
- 足立明久 1990 進路相談においてメタ認知的観点から自己実現を促進する発言様式と介入方略 教育心理学研究, 38, 349-359.
- 足立明久 1995 職業的自己実現と職業的同一性の各概念の具体化—進路の指導と相談の実践的方法論のために— 進路指導研究, 16, 1-9.
- Bandura,A. 1977 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- バンデューラ(重久 剛 訳) 1985 最近のバンデューラ理論 祐宗省三・原野広太郎・柏木恵子・春木 豊(編) 社会的学習理論の新展開 金子書房 Pp.55-154.
- Bandura,A. 1986 *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. NJ: Prentice Hall.
- Bandura,A., & Schunk,D.H. 1981 Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-598.
- Bandura,A., Reese,L., & Adams,N.E. 1982 Microanalysis of action and fear arousal as a function of differential levels of perceived self-efficacy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 5-21.
- Betz,N.E., & Hackett,G. 1983 The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23, 329-345.
- Betz,N.E., & Hackett,G. 1986 Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 279-289.
- Betz,N.E., Harmon,L.W., & Borgen,F.H. 1996 The relationships of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational groupmembership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 90-98.
- Blustein,D.L. 1989 The role of goal instability and career self-efficacy in the career

- exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Brown,A.L. 湯川良三・石田裕久 共訳 1984 メタ認知—認知についての知識—ライブラリ教育方法の心理学2 サイエンス社 (Brown,A.L. 1978 Knowing when, where, and how to remember: A problem of metacognition. In R.Glaser(Ed.), *Advances in Instructional Psychology(vol.1)*. Hillsdale,NJ.:Lawrence Erlbaum Associates.)
- Condiotte,M.K., & Lichtenstein,E. 1981 Self-efficacy and relapse in smoking cessation programs. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 49, 648-658.
- Crites,J.O. 道脇正夫訳 1972 職業的発達インベントリーによる態度テスト 職業的発達の概念と測定 職業研究所 Pp.11-98. (Crites,J.O. 1965 Measurement of vocational maturity in adolescence : I. Attitude Test of the Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs*, 79.)
- Crites,J.O. 日本進路指導学会訳 1987 キャリア発達の測定用具 進路設計 日本進路指導協会 Pp.127-155. (Crites,J.O. 1984 In Gysbers,N.C., & Associates(Eds.), *Designing Careers*. Jossey-Bass Publishers.)
- Dawis,R., & Lofquist,L. 1984 *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota.
- 江川致成 1985 自己指導能力の育成の理論的基礎づけ—自己指導能力の構造を中心に— 東京学芸大学紀要 第1部門, 36, 203-213.
- 榎本和生 1992 「実践の学としての進路指導」の課題を探る—「進路指導研究」の分析を通して 進路指導研究, 13, 30-34.
- Flavell,J.H. 1976 Metacognitive aspects of problem solving. In Resnick,L.B.(Ed.), *The nature of intelligence*. Hillsdale,NJ.:Lawrence Erlbaum Associates.
- 藤本喜八 1987 進路指導の定義について 進路指導研究, 8, 37-39.
- 藤本喜八 1991 進路指導論 恒星社厚生閣
- 福島脩美 1985 自己効力(セルフ・エフィカシー)の理論 祐宗省三・原野広太郎・柏木恵子・春木豊編集 社会的学習理論の新展開 金子書房 Pp.35-45.
- Fukuyama,M.A., Probert,B.S., Neimeyer,G.J., Nevill,D.D., & Metzler,A.E. 1988 Effects of DISCOVER on career self-efficacy and decision making of undergraduates, *The*

- Career Development Quarterly*, 37, 56-62.
- 古市裕一 1992 現代青年における職業忌避傾向 日本進路指導学会第14回大会発表  
論文集, 50-51.
- Gelatte, H.B. 1962 Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling.  
*Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- 後藤宗理 1996 社会参加に伴う新しい人間関係 齊藤誠一(編) 人間関係の発達心理  
学4 青年期の人間関係 培風館 Pp.85-108.
- Grotevant, H.D. 1987 Toward a process model of identity formation. *Journal of Adoles-*  
*cent Research*, 2, 203-222.
- Hackett, G., & Betz, N.E. 1981 A self-efficacy approach to the career development of  
women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- 波多野誼余夫(編) 1980 自己学習能力を育てる—学校の新しい役割— 東京大学出版会  
波多野誼余夫・稲垣佳世子 1981 無気力の心理学—やりがいの条件— 中公新書  
速水敏彦・西田 保・坂柳恒夫 1994 自己成長力に関する研究 名古屋大学教育学部  
紀要(教育心理学科), 41, 9-24.
- 速水敏彦・西田 保・坂柳恒夫 1995 自己成長力を育む 祖父江孝夫・梶田正己(編著)  
日本の教育力 金子書房 Pp.51-75.
- 広井 甫・中西信男 1978 学校進路指導 誠信書房
- Holland, J.L. 渡辺三枝子・松本純平・館 暁夫訳 1991 職業選択の理論 雇用問題  
研究会 (Holland, J.L. 1985 *Making vocational choices*(2nd ed.). Englewood Cliffs,  
NJ: Prentice-Hall.)
- Holland, J.L., Daiger, D.C., & Power, P.G. 1980 *My Vocational Situation*. Palo Alto,  
CA: Consulting Psychologist Press.
- Holland, J.L., & Holland, J.E. 1977 Vocational indecision: More evidence and speculation.  
*Journal of Counseling Psychology*, 24, 404-414.
- 石桁正士・岩崎重剛 1982 IGF法による学生のやる気の研究(1) 教育心理学会第24  
回総会発表論文集, 368-369.
- 石桁正士・岩崎重剛 1984 IGF法による学生のやる気の研究(2) 教育心理学会第26  
回総会発表論文集, 680-681.

- 石桁正士・岩崎重剛・横山 宏 1991 学生の勉学のやる気の状態遷移の分析 (高等教育研究叢書9) 広島大学大学教育研究センター
- 伊藤秀子 1994 自己の能力を信じる—バンデュエラの自己効力論— 自己意識心理学への招待—人とその理論— 梶田毅一 (編) 有斐閣ブックス Pp.195-205.
- 岩内亮一 1994 「就職活動プロセス」の質的側面 大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究 荻谷剛彦(編) 広島大学大学教育研究センター Pp.14-25.
- 伊沢秀而・山口 薫・Tatsuoka,M.M.・茂木茂八・内山武治・上野一彦 1982 16PF 人格検査手引(日本語版)
- Jepsen,D.A. 1984 The developmental perspective on vocational behavior: A review of theory and research. In Brown,S.D. & Lent,R.W.(Eds.), *Handbook of counseling psychology*. New York:Wiley.
- Jepsen,D.A., & Dilley J.S. 1977 Vocational decision making models: A review and comparative analysis. *Review of Educational Research*, 44, 331-349.
- Jones,L.K., & Chenery,M.F. 1980 Multiple subtypes among vocationally undecided college students: A model and assessment instrument. *Journal of Counseling Psychology*, 27, 469-477.
- 荻谷剛彦 1994 はじめに 大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究 荻谷剛彦(編) 広島大学大学教育研究センター Pp.i-ii.
- 川崎友嗣 1995 キャリア発達理論の現在 日本進路指導学会第17回研究大会発表要旨集録, 10-11.
- 北尾倫彦(編) 1994 自己教育の心理学 有斐閣選書
- Knowdell,R.L. 日本進路指導学会誌 1987 産業界におけるキャリア計画・開発プログラム 進路設計 日本進路指導協会 Pp.300-323. (Knowdell,R.L. 1984 In Gysbers,N.C., & Associates(Eds.), *Designing Careers*. Jossey-Bass Publishers.)
- 小橋康章 1988 決定を支援する 東京大学出版会
- Krumboltz,J.D., Scherba,D.S., Hamel,D.A., & Mitchell,L.K. 1982 Effect of training in rational decision making on the quality of simulation career decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 29, 618-625.

- Lent,R.W., Brown,S.D., & Hackett,G. 1994 Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent,R.W., Brown,S.D., & Larkin,K.C. 1984 Relation of self-efficacy expectations to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 356-362.
- Lunneborg,P.W. 1983 Career counseling techniques. In Walsh,W.B. & Osipow,S.H. (Eds.) *Handbook of vocational psychology, vol.2, Applications*. Hillsdale, N.J.:Lawrence Erlbaum Associations.
- Luzzo,D.A. 1993 Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 194-199.
- Matsui,T. & Onglatco,M. 1992 Career orientedness of motivation to enter the university among Japanese high school girls : A path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 351-363.
- 松本真作 1988 アメリカの代表的な適職探索のためのコンピュータ・システム : DISCOVER(最新版)の機能と内容 雇用職業研究, 29, 53-71.
- McAuliffe,G.J. 1992 Assessing and changing career decision-making self-efficacy expectations. *Journal of Career Development*, 19, 25-36.
- 三川俊樹 1996 キャリア・カウンセリングの理論と方法 開発的カウンセリング 日本進路指導学会(編) キャリア・カウンセリング 実務教育出版 Pp.98-101.
- Mitchell,L.K. Jones,G.B., & Krumboltz,J.D.(Eds.). 1979 *Social learning theory and career decision making*. Cranston,RI: Caroll.
- Mitchell,L.K. & Krumboltz,J.D. 1987 The effects of cognitive restructuring and decision-making training on career indecision. *Journal of Counseling and Development*, 66, 171-174.
- 望月葉子・中島史明・大根田充男 1992 年齢規範の観点からみた青年の将来展望に関する研究—予期された標準的なライフサイクルと職業生活設計をめぐって— 発達心理学研究, 2, 81-89.

文部省 1983 中学校・高等学校進路指導の手引 高等学校ホームルーム担任編 -改訂版-

文部省 1985 中学校・高等学校進路指導の手引 主体的な進路選択力を育てる進路指導 -進学指導編-

文部省・日本心理学会 1986 学術用語集 心理学編 日本学術振興会

内藤勇次(編著) 1991 生き方の教育としての学校進路指導 北大路書房

中澤 潤・大野木裕明・伊藤秀子・坂野雄二・鎌原雅彦 1988 社会的学習理論から社会的認知理論へ—Bandura理論の新展開をめぐる最近の動向— 心理学評論, 21, 229-251.

日経事業出版社 1995 日経就職百科'97

日本文化科学社 1982 16PF人格検査

日本労働研究機構 1987 VPI職業興味検査手引(改訂版) 雇用問題研究会

日本労働研究機構 1991 職業ハンドブック

Osipow,S.H. 1980 *Manual for the Career Decision Scale*. Columbus, Ohio: Marathon Consulting and Press.

Osipow,S.H. 1990 Convergence in theories of career choice and development : Review and prospect. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 122-131.

Osipow,S.H., Carney,C.G., & Barak,A. 1976 A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.

Osipow,S.H., Carney,C.G., Winer,J.L., Yanico,B., & Koschier,M. 1980 *The Career Decision Scale(3rd rev.)*. Columbus, Ohio: Marathon Consulting and Press.

Osipow,S.H., Temple,R.D., & Rooney,R.A. 1993 The Short Form of the Task Specific Occupational Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 1, 13-20.

Pickering,J.W., Calliotte,J.A., & McAuliffe,G.J. 1990 Career Confidence Scale.

ラドフォード・中根充文 1991 意志決定行為—比較文化的考察— ヒューマンテイワイ

Robbins,S.B. 1985 Validity estimates for the career decision-making self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.

- Rooney,R.A., & Osipow,S.H. 1992 Task-specific occupational self-efficacy scale: The development and validation of a prototype. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 14-32.
- 坂野雄二 1987 内潜モデリングにおけるSELF-EFFICACYの変動と行動変容 千葉大学教育相談研究センター年報, 5, 79-88.
- 坂野雄二 1995 認知行動療法 日本評論社
- 坂柳恒夫 1990 進路指導におけるキャリア発達の理論 愛知教育大学研究報告(教育科学), 39, 141-155.
- 進路ジャーナル 1995 目的意識を育てる進路指導 1995秋・臨時増刊就職指導特集号 実務教育出版 Pp.10-22.
- Schunk,D.H. 1983 Ability versus effort attributional effects on children's achievement: Differential effects on self-efficacy and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 75, 848-856.
- Schunk,D.H. 1984 Sequential attributional feedback and children's achievement behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 76, 1159-1169.
- 仙崎 武 1988 青年の進路形成と職業選択 西平直喜・久世敏雄編 青年心理学ハンドブック 福村出版 Pp. 576-602.
- 清水和秋 1989 中学生を対象とした進路不決断尺度の因子的不変性について—COSANを使用して— 関西大学社会学部紀要, 21, 143-176.
- 清水和秋 1990 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, 63-81.
- 下村英雄・堀 洋道 1994 大学生の職業選択における情報収集行動の検討 筑波大学心理学研究, 16, 209-220.
- 下山晴彦 1986 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.
- 白井利明 1995 時間的展望と動機づけ—未来が行動を動機づけるのか— 心理学評論, 38, 194-213.
- 就職ジャーナル 1995a 12月号 リクルート
- 就職ジャーナル 1995b 2月号 リクルート
- Solberg,V.S., Good,G.E., Nord,D., Holm,C., Hohner,R., Zima,N., Hefferman,M., & Malen,A.



- 1994 Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2, 111-124.
- Stumpf, S.A., Colarelli, S.M., & Hartman, K. 1983 Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- 杉村和美 1996a 関係性の観点からみた女子青年のアイデンティティ探求をとらえる試み—定性的研究の実際(22)— 日本心理学会第60回大会発表論文集, 22.
- 杉村和美 1996b 関係性の観点からアイデンティティ形成をとらえる試み 日本青年心理学会第4回大会発表論文集, 29-30.
- 祐宗省三・原野広太郎・柏木恵子・春木豊(編) 1985 社会的学習理論の新展開 金子書房
- Super, D.E. 1955 The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151-163.
- Super, D.E. 日本職業指導学会誌 1960 職業生活の心理学 誠信書房 (Super, D.E. 1957 *The Psychology of careers*. Harper & Brothers.)
- Super, D.E. 1980 A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. & Bachrach, P.B. 1957 *Scientific careers and vocational development theory*. Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University.
- 高村和代 1996 課題探求とアイデンティティ探求—新しいプロセスモデルの提案— 日本教育心理学会第38回総会発表論文集, 118.
- 竹綱誠一郎・鎌原雅彦・沢崎俊之 1988 自己効力に関する研究の動向と問題 教育心理学研究, 36, 172-184.
- Taylor, K.M. & Betz, N.E. 1983 Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taylor, K.M. & Popma, J. 1990 An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Taylor, M.S. 1985 The roles of occupational knowledge and vocational self-concept crystallization in students' school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*

ogy, 32, 539-550.

富安浩樹 1994 大学生における進路決定に対する自己効力の測定尺度の作成(1) 日本教育心理学会第36回総会発表論文集, 245.

豊田秀樹・前田忠彦・柳井晴夫 1992 原因をさぐる統計学—共分散構造分析入門—講談社ブルーバックス

宇田 光 1995 大学生の動機づけ 速水敏彦・橋 良治・西田 保・宇田 光・丹羽洋子 動機づけの発達心理学 有斐閣ブックス Pp.109-139.

浦上昌則 1991 進路決定に対する進路選択に対する自己効力測定尺度作成の試み 日本教育心理学会第33回総会発表論文集, 453-454.

浦上昌則 1992a 価値観についての進路発達の研究 進路指導研究, 13 15-21.

浦上昌則 1992b 高校生の中だるみについての一研究—進路決定に対する進路選択に対する自己効力測定尺度作成の試み2— 日本教育心理学会第34回総会発表論文集, 239.

浦上昌則 1992c 効力感測定尺度作成の試み 神戸大学教育学部心理学紀要, 2, 1-12.

浦上昌則 1993a 進路選択に対する自己効力と進路計画性・積極性との関連—進路決定に対する進路選択に対する自己効力測定尺度作成の試み3— 日本教育心理学会第35回総会発表論文集, 519.

浦上昌則 1993b 進路選択行動についての心理学的考察—自己効力理論を用いて— 進路指導研究, 14, 52-56.

浦上昌則 1993c 効力感と生きがい感 神戸大学発達科学部心理学紀要, 3, 11-17.

浦上昌則 1994a 効力感についての基礎的研究—ジェンダーとの関連から— 日本教育心理学会第36回総会, 327.

浦上昌則 1994b 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究—「進路選択に対する自己効力」の影響— 青年心理学研究, 6, 40-49.

Vondracek, F.W., & Kawasaki, T. 1995 Toward a comprehensive framework for adult career development theory and intervention. In Walsh, W.B., & Osipow, S.H. (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Whitbourne,S.K.& Weinstock,C.S. 1979 *Adult development*. Holt, Rinehart and Winston.

Williamson,E.G. 1937 *How to counsel students*. New York:McGraw-Hill.

安永 悟 1985 自己効力感と内発的動機づけ 九州大学教育学部紀要(教育心理学部門) 30, 23-34.

横山明子 1993 進路決定における意思決定モデル学習の効果 帝京大学工学部研究年報人文編 3, 161-178.

横山明子 1994 コンピューターによる進路決定支援システムの構築 帝京大学工学部研究年報人文編 4, 169-188.

吉田明子 1986 高校生はどうやって進路を決めるかー進路決定における情報処理方法の学習についてー 月刊高校教育 学事出版 Pp.84-91.

吉田明子 1987 進路決定における意志決定過程の学習の効果 進路指導研究 8, 1-6.

吉谷二郎 1990 生涯にわたるキャリア形成と職業指導 雇用問題研究会

## あとがき

神戸大学教育学部卒業以来、自己効力という概念に魅了され、また進路選択に興味があったことから、その両方を見据えた研究を、まさに手当たり次第に行ってきた。それをこうしてまとめたことに対して、正直なところ複雑な感情を抱いている。喜びや達成感、安堵感はもちろんであるが、反省や困惑、そして“これで本当によかったのか”といった不全感などである。

今は、この気持ちを大切にしたいと思う。それを整理することで、新しい方向が見えてくるかもしれないと、肯定的に考えている。そして、ある程度進むことができたと思った時、もう一度自分の研究をまとめてみたいと思っている。

今回このような研究を行うにあたっては、多くの方にお世話になった。調査の実施においては、四條畷学園女子短期大学 小花和尚子先生には一貫して多大なご協力を頂いた。また、愛知学泉女子短期大学 後藤秀爾先生、杉村和美先生、南山短期大学 中村和彦先生にも貴重なお時間を割いていただいた。さらには、多くの学生の皆さんのご協力がなければ、この研究はまとまらなかったであろう。

また、このような形で研究をまとめることができたのは、指導教官である名古屋大学教育学部 速水敏彦先生をはじめ、指導委員の村上 隆先生、吉田俊和先生、さらに諸先生方のご指導、ご助言の賜である。加えて本研究の基礎は、神戸大学大学院時代に作られたものであり、その時の指導教官であった現神戸国際大学の 関 崎一先生、神戸大学発達科学部 齊藤誠一先生をはじめ、諸先生方には、先の見えない研究を温かく見守って頂いた。

その他にも、ここに全ての方のお名前をあげきることはできないが、学会、研究会等で貴重なご意見を頂いた先生方、実際の職業人の様子を伝えてくれた友人、研究内容の如何を問わずアドバイスをいただいた、名古屋大学大学院、神戸大学大学院の院生の方々。皆様に、ここに記して厚くお礼を述べさせていただきます。

最後に、本論文は、下記の論文として発表したものを基に、大幅な加筆修正を加え再構成したものであることを付記しておく。

浦上昌則 1995 女子短期大学生の進路選択に対する自己効力と職業不決断-Taylor & Betz(1983)の追試的検討- 進路指導研究 16, 40-45.

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(教育心理学科) 42, 115-126.

浦上昌則 1996 進路選択に対する自己効力育成のためのワークブック(ECS Workbook)作成の試案 1995年度教育心理学論集 25, 85-94.

浦上昌則 1996 女子短大生の職業選択過程についての研究-進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から- 教育心理学研究 44, 195-203.

浦上昌則 1996 「進路選択に対する自己効力」の育成に関する予備的研究-ワークブックを用いた育成方法について- 進路指導研究 17, 17-27.

浦上昌則 1996 就職活動を通しての自己成長-女子短大生の場合- 教育心理学研究 44, 400-409.

浦上昌則

## 補足資料

補足資料として、本論中に詳細が記述されていない分析結果や尺度項目、および新たに作成されたECS Workbookについて付記する。

1. 進路選択に対する自己効力尺度の  
5因子指定因子分析結果
2. 効力感尺度-II項目
3. 自己成長力の尺度項目
4. ECS Workbook

# 1. 進路選択に対する自己効力尺度の5因子指定因子分析結果

|   | 第1<br>因子 | 第2<br>因子 | 第3<br>因子 | 第4<br>因子 | 第5<br>因子 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること。                    | .74      | .28      | .05      | .03      | -.03     |
| 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと。                        | .72      | .25      | .03      | .19      | -.02     |
| 自分の理想の仕事思い浮かべること。                               | .64      | .20      | .04      | .10      | -.08     |
| 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと。                        | .64      | .17      | .24      | .03      | -.12     |
| 現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと。               | .62      | .15      | -.12     | .28      | -.25     |
| 自分が従事したい職業(職種)の仕事内容を知ること。                       | .60      | -.27     | .00      | -.07     | -.10     |
| 人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること。           | .59      | -.14     | .42      | .01      | .10      |
| 自分の将来設計にあった職業を探すこと。                             | .58      | .32      | .01      | .14      | .02      |
| 自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと。                 | .58      | .12      | .11      | -.02     | .13      |
| 将来どのような生活をしたいか、はっきりとさせること。                      | .47      | .43      | .07      | .07      | -.03     |
| 自分の将来の目標と、アルバイトなどでの経験を関連させて考えること。               | .45      | -.03     | .17      | .11      | .36      |
| 本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること。                    | .40      | .12      | .05      | .39      | -.07     |
| 就職時の面接でうまく対応すること。                               | .34      | .22      | .32      | -.01     | .08      |
| 将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること。                  | .24      | .65      | .16      | .13      | -.11     |
| 自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること。     | .27      | .59      | -.10     | .09      | .24      |
| 将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てること。             | .24      | .57      | .12      | .01      | -.05     |
| 学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること。                         | .23      | .56      | .08      | .05      | .34      |
| 5年先の目標を設定し、それにしたがって計画を立てること。                    | .13      | .56      | .29      | -.11     | -.18     |
| 今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと。                      | -.06     | .50      | -.06     | .20      | .31      |
| 欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること。             | .11      | .45      | .24      | .16      | -.16     |
| ある職業についている人々の年間所得について知ること。                      | .19      | .36      | .13      | .07      | .18      |
| もし望んでいた職業に就けなかった場合、それにうまく対処すること。                | -.06     | .07      | .71      | .18      | .09      |
| 何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること。            | .02      | .26      | .51      | .26      | -.08     |
| 自分の能力を正確に評価すること。                                | .28      | .11      | .48      | -.07     | .09      |
| 望んでいた職業が、自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと。       | .10      | .20      | .03      | .66      | .17      |
| 卒業後さらに、大学、大学院や専門学校に行くことが必要なのかどうか決定すること。         | .00      | -.05     | .14      | .58      | -.04     |
| 両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること。 | .29      | .04      | .01      | .45      | -.10     |
| 就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること。          | .08      | .33      | .35      | .43      | .12      |
| いくつかの職業に、興味を持っていること。                            | -.01     | .17      | .20      | -.01     | .74      |
| 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。               | .29      | .21      | .33      | .14      | -.48     |
| 寄与率   | 16.4     | 11.0     | 6.4      | 5.7      | 5.0      |

## 2. 効力感尺度－Ⅱ項目

### 行動の持続性項目

1. 一回の挑戦でできないことがあっても、できるまで挑戦を続けますか
4. 何かをやりとげる前にあきらめてしまうことが多いですか\*
7. 複雑そうな問題であれば、挑戦する前にあきらめますか\*
10. 嫌なことでも、それをやりとげるまでがんばりますか
13. ねばりづよいほうですか

### 不安抑制項目

2. 過去の失敗や嫌な経験を思い出して、またそうなるのではないかと心配することがありますか\*
5. 人よりも心配性だと思いますか\*
8. 何かをするとき、どうやったらよいか決心がつかなくて、とりかかれないことがありますか\*
11. 小さな失敗でも、人より気にするほうですか\*
14. 何かをしようとするとき、うまくゆかないのではないだろうかと、不安になることが多いですか\*

### 認知された能力項目

3. 友人よりもすぐれた能力がありますか
6. 何かについて、友人よりも多くの知識を持っていることがありますか
9. 世の中の役に立つ力を持っていると思いますか
12. 自分を信頼していますか
15. 将来、有能な人間になれると思いますか

注) \* は逆転項目を示す。



### 3. 自己成長力の尺度項目

#### 能力的成長

1. 自分はどのような能力がすぐれているか、よく考えるようになった
2. 自分の能力を、今よりもっと伸ばしたいと思うようになった
3. 自分の能力を伸ばすために、積極的に努力するようになった
4. 自分の能力を伸ばすことに、興味が出てきた
5. 自分の能力の劣っている点を、少しでも高めていきたいと思うようになった
6. 自分の能力を伸ばすために、自分で計画を立てるようになった
7. 自分の能力について、もっと知りたいと思うようになった
8. 能力を伸ばすために、自分から積極的に取り組みたいと思うようになった
9. 自分なりの目標を立てて、自分の能力を伸ばそうとがんばるようになった

#### 性格的成長

1. 自分のどのような性格がすぐれているか、よく考えるようになった
2. 自分の性格を、今よりもっとよくしていきたいと思うようになった
3. 自分の性格をよくするために、積極的に努力するようになった
4. 自分の性格をよくすることに、興味が出てきた
5. 自分の性格のよくない点を、少しでもよくしていきたいと思うようになった
6. 自分の性格をよくするために、自分で計画を立てるようになった
7. 自分の性格について、もっと知りたいと思うようになった
8. 性格をよくするために、自分から積極的に取り組みたいと思うようになった
9. 自分なりの目標を立てて、自分の性格をよくしようと思ふようになった

#### 生き方的成長

1. 自分にはどのような生き方が適しているのか、よく考えるようになった
2. 自分の生き方を、自分で今よりもっとよいものにしていきたいと思うようになった
3. 自分の生き方をよくするために、積極的に努力するようになった
4. 自分の生き方をよりよいものにすることに、興味が出てきた
5. 自分の生き方の不満な点を、少しでもよくしていきたいと思うようになった
6. 自分の生き方をよくするために、自分で計画を立てるようになった
7. 自分の生き方について、もっと知りたいと思うようになった
8. 自分の生き方をよりよいものにするために、自分から積極的に取り組みたいと思うようになった
9. 自分なりの目標を立てて、自分の生き方をよくしようと思ふようになった

4. ECS Workbook

# **ECS Workbook**

**-for female students-**

## “いいところに就職したい”

もちろん、就職を希望している人は、こう望んでいるでしょう。でも難しいのは、“いい”ところとはどこなのか、ということです。なぜ難しいかというと、あなた以外の人が、あなたに“いい”就職先を教えることはできないし、何かを調べれば“いい”就職先がわかるものでもないからです。何を“いい”と判断するかは、あなた次第なのです。

でも就職先は、あなたが選ぶことでもありますが、逆にあなたが選ばれることでもあります。自分の希望を100%かなえることは、難しいでしょう。そこで必要になるのが、“妥協”という考え方です。“妥協はよくない”という考え方を持っている人は、就職に関してはそれを捨ててください。また“どこでもいい。妥協します”という考え方を持っている人も、それは捨ててください。“妥協するのは仕方がない。でも、その中で最良のものを選びたい”というふうにご考えておいてください。“いい”就職先とは、最良の妥協ができた場合の就職先だと思います。

このワークブックは、あなた自身が“いい”と思える就職先を探すためにつくられたものです。でも、本屋さんに行けば、これと同じような目的で作られたワークブックがたくさんあることに気付くでしょう。もしかすると、もう知ってるよ、という人も多いのではないのでしょうか。

このワークブックは

1. いままでのワークブックは難しいので…  
就職活動への入門書みなたいな、やさしくわかりやすいものにする。
2. いままでのワークブックは複雑なので…  
今自分が何をやっているのか、よくわかるようにする。
3. いままでのワークブックは量が多いので…  
必要最低限の量に抑える。

ことを目指して作られています。

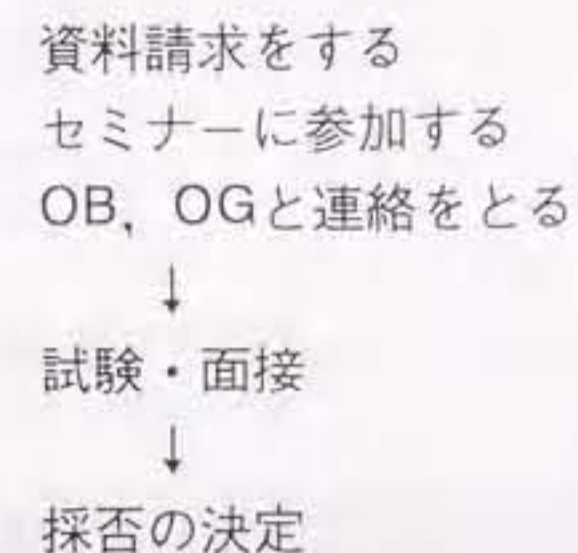
みなさんも、あまり肩に力を入れ過ぎないで、お茶でも飲みながらじっくり付き合ってください。自分の将来を決めるのに、あせったってしょうがないではないですか！

では、そろそろ始めましょうか…

## —利用の方法編—

### 就職活動の大きな流れ

最初に、就職活動はどのように行われているのか、その大きな流れについて見てみましょう。



以上です。「そんなことは、知っている」という声が聞こえてきそうですね。しかし、縁故や特別な推薦でない限り、流れとしてはこれだけなのです。満足できる内定を得た人が、得られなかった人とは違った特別な活動をしているわけではないのです。

違っているところがあるとしたら…

まあ、先を急がず、何を考えながらこのワークブックを使っていけばいいのか、その使い方を頭に入れることから始めましょう。

## このワークブックのねらいと構成

普通、このような「ねらいと構成」についての説明は、前書きとしてあつかわれます。でも本書では、あえて一つの章として独立させました。なぜかという、それが大切だからです。

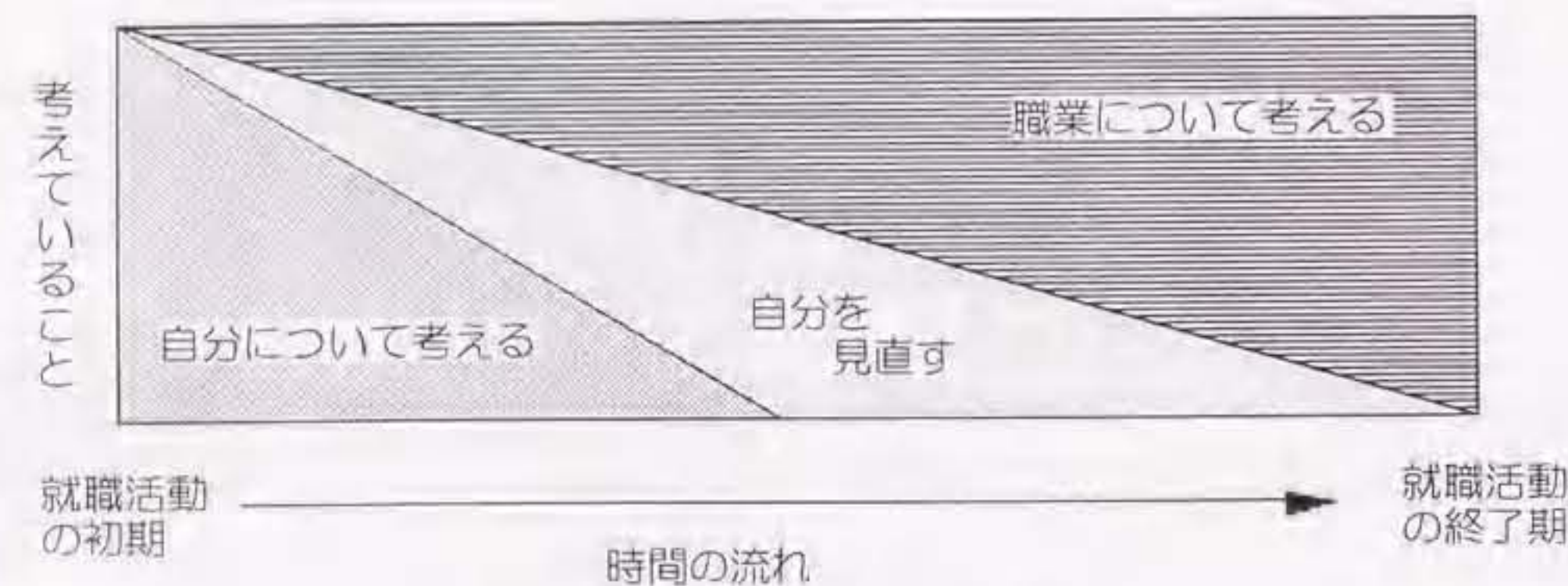
最初にも書いたように、みなさんにとっての「いい」就職先を教えることはできません。みなさん自身でそれを選ばなくてはならないのです。そうすると、このワークブックにできることは、みなさんを自分自身で就職先を選択することができるように導き、その助けをすることです。でも、このワークブックを使って、「何をやってたのかよくわからないけど、最後にはこうなりました」という感想を持たれては困るのです。それでは、自分自身で選択したことにはなりません。だから、本書がどういう構成になっているのか、そのねらいは何なのか、注意する点は何かということをお話したいと思います。

## 構成

まず、本書の構成についてお話しします。

就職活動を始めるとき、かなりの人が、「何をどうすればいいのかわからない」と言います。でも前ページに書いたように、就職活動の大きな流れは誰でも知っているようです。「何をどうすればいいのかわからない」と言う人は、おそらく「どこに、どうやってアプローチすればいいのかわからない」と思っているのでしょう。

「どうやって」アプローチするかについては、「どこに」アプローチするかを考えてからでよいでしょう。このように考えてくると、一番最初にやらなければならないのは、「自分はどこに就職することを望んでいるのか」について考えることです。



上の図を見て下さい。これは多くの先輩たちが、就職活動中にどのようなことを、いつごろ考えていたかについて簡単にまとめたものです。

まず図の左端、つまり就職活動を始めた直後では、考えている内容はほとんど「自分について考える」ことで占められています。そして後半になるにしたがって、「職業について考える」ことが多くなっています。また中盤では、「自分について考える」ことに替わり「自分を 見直す」ことが増えています。これは、セミナーや面接に望んで評価を受けることによって、「私っていったい…？」と落ち込んだり悩んだりすることがあり、そこでどうしても、もう一度自分について考え直すことが必要になってくることを反映しているのでしょう。

このような実際に就職活動をした人の、活動中に考えていたことの流れに従うように本書は構成されています。

それは、「自己理解編」、「職業情報編」、「意思決定編」の3つのパートです。「自己理解編」は、先の図の「自分について考える」ことに対応しています。「職業情報編」は、「職業について考える」ことに対応しています。そして「意思決定編」は、「職業について考える」と「自分を 見直す」ことの両方に対応しています。ですから普通に利用する順序としては、「自己理解編」、「職業情報編」、「意思決定編」となります。

では次に、それぞれのパートが何をねらいとしているのかについてお話しします。

## “自己理解編”

このパートのねらいは、自分自身を知ることにあります。なぜ、自分自身を知らなければならぬか。それは次のような理由があるからです。

## 理由1 人は自分自身のことをあまりよく知らない。

意外な理由に思えますか？「うそだ！」と言いたい人もいるでしょう。「うそだ！」と言いたい人は、方法7・8ページにある質問に答えてみてください。でも、実際、自分のことをちゃんと知っている人は少ないのです。「知っているつもり」になっている人の方が多いようです。だから、まず自分自身とじっくりと向き合うことが必要なのです。これと就職活動の関係については、次の理由2、3でもう少し詳しくお話ししましょう。

## 理由2 採用先から選ばれるのは、あなた自身である。

…私は銀行に就職したいと思っている。こういう自分の意志があるのに、なぜ今さら自分について考えなくてはならないのか？…という人もいるでしょう。「銀行に就職したい」という希望は、決して悪いものではありません。希望があることはよいことです。でも、面接の時には、なぜ銀行を選んだのか、あなたのどういうところが銀行の職務に合っているのか、長所や短所は、などと、いろいろと質問されることでしょう。それも短い時間で。それにきちんと答える必要があります。ましてや相手は、面接のプロです。自分を良く見せようとしても、たやすく見抜かれてしまいます。きちんと自分を表現できるために、「自分について知る」ことが必要なのです。

## 理由3 就職先を選ぶのは、あなた自身である。

世の中に、職業の種類がどれくらいあるか知っていますか？細かく分けると、1000を越えると言われていています。これらを全部知ってから、その中のいくつかを選ぶ作業は、とんでもなく大変だと思いませんか。

また、最終的にどのような職業に就くかを決めるのはあなた自身です。少しでも興味があるとか、面白いと思うものに就きたいでしょう。ではあなたは、何に興味があったり、何を面白いと思っていますか？興味を持ったり、面白いと思うことには、自分の心に何か引っかかるものがあると思います。その自分の心にある引っかかりがわかれば、それに合いそうな仕事を選べ、そのような仕事に就ければ、それは興味もて、面白いと感じることができるでしょう。

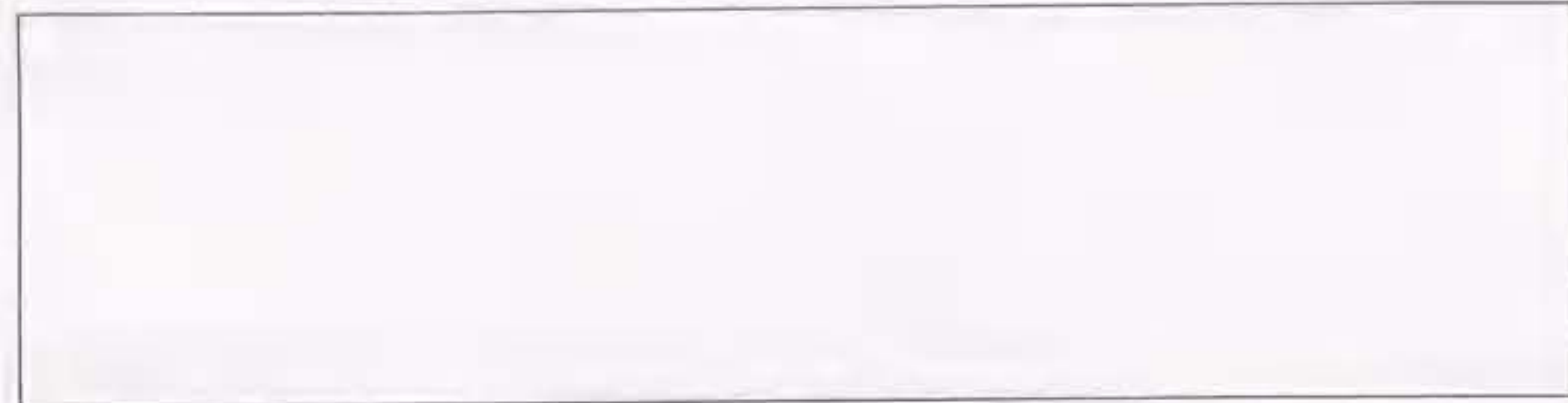
就職活動とは、たくさんの種類がある仕事の中から、興味をひかれる一つを選ぶことです。だからこそ、「自分について考える」ことから始めることが近道だと思いませんか。

## “職業情報編”

このパートのねらいは、仕事についての情報を集めることです。

時々、「私は、〇〇にしか興味がないの」と言う人がいます。自分の興味ははっきりしていることはよいことです。実際“自己理解編”では、自分の興味をはっきりとさせることが求められます。でも、そうやって狭い視野で仕事を見てしまって本当によいのでしょうか？

例えば、「私は、子ども服にしか興味がないの」と言う人がいたとしましょう。当然、子ども服を扱う会社を希望しています。でもなぜ子ども服なのでしょう。もし“子ども”ということがキーワードであるならば、希望する職業は大きく広がると思います。みなさんも少し考え



で、“子ども”というキーワードが該当する仕事を以下に書いてみてください。

どれくらい書けましたか。まず子ども服といっても、それを売る会社、作る会社、一部には海外から輸入する会社などがあります。また、子どもの“おもちゃ”という点から見ると、それにも売る会社、作る会社があり、さらにはもっと大規模な遊園地や、遊園地にある遊具を作る会社もあります。資格を取れば保育士、幼稚園の先生になることもできます。子ども向けの雑誌や本を作る会社もありますし、子どもの好きなお菓子を作る会社もあります。このように、一つのキーワードに関連する仕事はずいぶんあることがわかるでしょう。狭い視野で仕事を見てしまったため、見落とすことになる仕事は多いのです。

できればこのようなことがないように、多くの仕事についての情報を集めることが望ましいのです。でも仕事についての情報を集めるといっても、莫大にある仕事全ての情報を集めることは簡単ではありません。ではどうするか…

幸い、仕事には大きなグループがあります。業界とか業種とかといった言葉を聞いたことがあるでしょう。まずそれらの中から、少しでも興味をもてるものを探し調べていくことが一つの方法です。本書では、この業界という分類から情報を提供しようと思います。また仕事の内容という点から、職種についても知識を広げてほしいと思います。

## 先輩から後輩へ

はじめは、私は銀行志望だったんです。でも、練習のつもりで資料をもらった住宅関係の会社が面白そうで…。その後は、いろんな業種の資料を取り寄せました。「世の中にはこんなにたくさんの会社があるんだ」って思いましたね。それまでの私は、仕事について無知だったって感じました。もし、いろんな会社を知らなくて決めたら、損をするかもしれませんよ…。

## “意思決定編”

このパートは、職業と自分自身の整合性について考え、自分で決定を下すことができるようになることがねらいです。

自分についてよく理解しており、職業の情報についてもよく精通している。これは自分に合っている仕事を見つけるための条件ですが、それだけではまだ足りません。たらないのは、どのように情報を使うかということです。本書では、自分と職業を突き合わせる方法を、2つ提案します。この2つの方法をもとに、みなさん自身が最も納得のいく決定を、自分で下すことができるようになってほしいのです。

その2つとは次のものです。

## 初期の意思決定

その一つが、就職活動初期における意思決定です。仕事の世界は、数ヶ月で調べ尽くすには広すぎます。そのため、いろいろなことがわかってきたら、少し調べる範囲を狭くしていくことが必要になってきます。完璧主義者になって、「あの業界もよく知らない、この業界もよく知らない」と言いだすと、きりがありません。自分に合った仕事を探すために、自己理解を深めたのです。自己分析した、自分の能力、興味・価値観、生き方などを参考にしながら、それとは異なると考えられる業界は、この際、ちょっと横においておくくらいの割り切りが必要になってくるのです。

## 絞り込みの意思決定

いよいよ、自分の目指すところを絞り込む段階です。でも、お昼にラーメンを食べるか、うどんにするか、それともスパゲティーか、といったことを決めるときのように簡単にはいきません。ここにたどりつくまでに、あなたはいろんな情報を持っていることでしょう。それらをどのように使えば、自分に適した仕事を見つけられるかについてじっくりと考えてみる必要があります。本書では、理論的に最も満足のいくはずである意思決定方法を使って、それらの情報を整理することを提案します。

## (先輩、オススメの)

## このワークブックをファイル形式にしたわけ

構成とまではいきませんが、このワークブックを見てわかるように、普通の2つ穴のファイルになっています。これにも理由があります。

多くの先輩が、就職活動の時に、就職活動用のノートを作っていたことは知っていますか？就職活動の計画表を書いたり、自己PRを書いたり、会社の情報を整理したり、色々な使い方がされています（詳しくは、就職関係の雑誌などで探してください）。情報は一つのところに集められていることが望ましいのです。

このワークブックをファイルにとじ込み、さらに自分で紙を加えたら、そのまま就職ノートになります。またコピーやダイレクトメールなどの情報も、穴をあけるだけで綴じられます。この利点を利用して、どんどん情報を集め、加えていってください。

## 第3の目

本書は、各ステップに指示されている作業を行ったり、情報を学んだりすることによって進んでいきます。しかしその過程の中で、一つだけ常に気にかけてほしいことがあります。

それは、自分自身を見る第3の目です。

あなたは、自分自身や自分のやっていることを見る目を持っています。これが第1の目です。でも時には、自分で自分のことがわからなくなることもあるでしょう。自己分析や職業選択などの複雑な作業をするときには、このようなことはよくおこります。そのため、自分自身を冷静に見るためには、第2の目が必要になります。

このワークブックには、あなた自身が自分のことを書いていきます。そこに書かれたことは、あなた自身の反映であり、それを通して自分を見つめることによって第2の目を持つことができます。また、書かれていることは、消さないかぎりそこにありますので、何度も見返し整理することができます。

でも、ワークブックに書いてあることが、あなたの考えを十分に反映しているかどうかという点については疑問が残ります。自分に甘い人は甘い評価を、自分に厳しい人は厳しい評価を自分に下すでしょう。また一生懸命にワークブックに集中していると、自分が何をやっているのかわからなくなってしまいます。このようなことをふせぐために、第3の目が必要です。

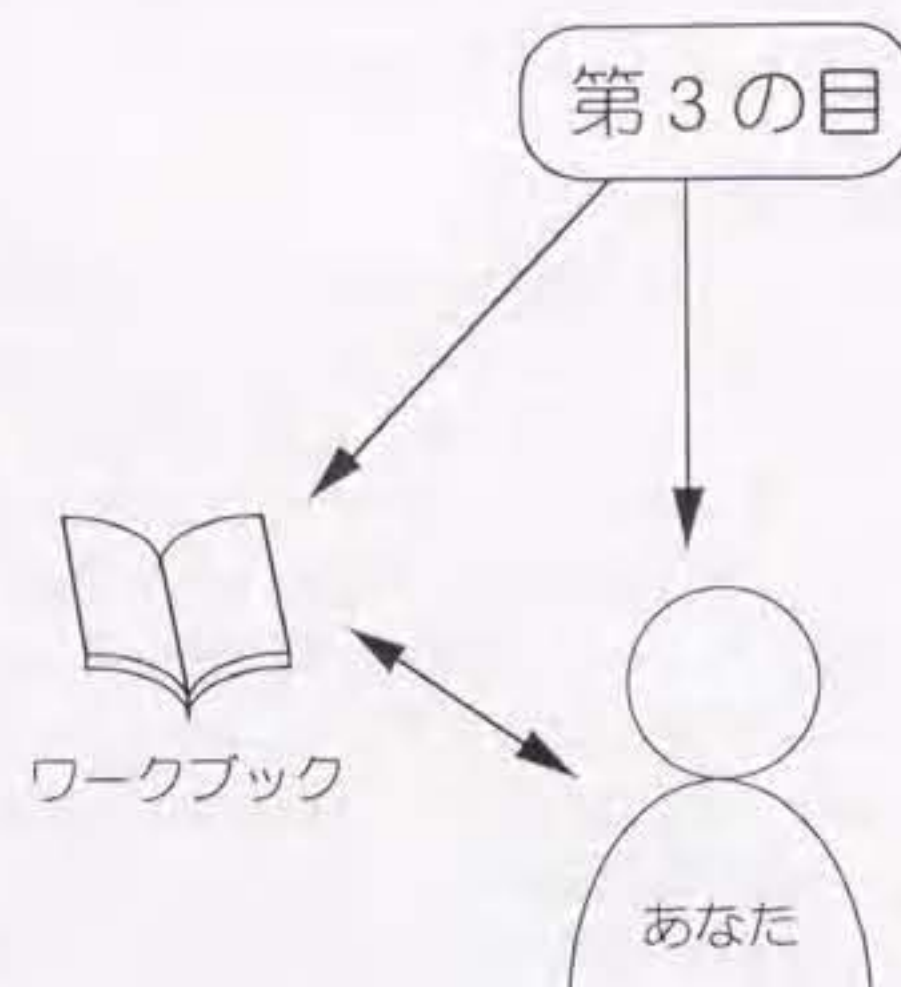
では、第3の目の役割は何でしょうか。その一つは、あなた自身とワークブックに書かれたことが一致しているかどうかを監視する役割です。また、自分が今何をやっているのかという自分の位置を、常に確認している役目があります。

この第3の目に気をつけてください。もし第3の目がおかしなところを見つけた場合、そこにもどって考え直してください。自分について考える場合に、“正しい”回答というものはありません。できるのは、“正しく”答えようとするだけです。ですから、おかしいと思ったときには、それをどんどん直していきましょう。このワークブックは、直せば直すほど、書き込みをすればするほど役に立つようになります。

これまでに、自分は何をやってきたのか  
今、自分は何をやっているのか  
これから、自分は何をするべきなのか

**Point!**

これらを、常に冷静に監視する第3の目を持つこと!



## 私は何者だろうか? — “私は自分をよく知っている” という人への挑戦—

方法3 ページで、“人は自分自身のことをあまりよく知らない”と指摘しました。「ホントかなあ?」と疑っている人も多いでしょう。疑っている人、また「私は自分のことを、どれくらい知っているのだろうか?」と思っている人は、次の質問に答えて下さい。

「私は、何者(誰)だろうか?(Who am I?)」とあなた自身に問いかけてみてください。そしてその答え(例えば、私は～です、とか、私は～な人です)を、30秒に一個ずつ、以下に書いて下さい。つまり20個答えるには全部で10分かかります。もし、30秒間に、何も頭に浮かんでこなかった場合には、そこは空欄にしておいてください。“自分をよく知っている”人には、簡単ですよ。

1. 私は \_\_\_\_\_
2. 私は \_\_\_\_\_
3. 私は \_\_\_\_\_
4. 私は \_\_\_\_\_
5. 私は \_\_\_\_\_
6. 私は \_\_\_\_\_
7. 私は \_\_\_\_\_
8. 私は \_\_\_\_\_
9. 私は \_\_\_\_\_
10. 私は \_\_\_\_\_
11. 私は \_\_\_\_\_
12. 私は \_\_\_\_\_
13. 私は \_\_\_\_\_
14. 私は \_\_\_\_\_
15. 私は \_\_\_\_\_
16. 私は \_\_\_\_\_
17. 私は \_\_\_\_\_
18. 私は \_\_\_\_\_
19. 私は \_\_\_\_\_
20. 私は \_\_\_\_\_

20個全部書けましたか？書けた人はスゴイと思います。

では、自分の書いたものをもう一度見てください。その中に、自分の名前や、性別、住所などが書いてありますか？もし書いてあれば抜いて、自分の性格や特徴について書いてあるところだけを、ひろいあげてください。

さて、いくつありますか？

それだけで、今のあなたを大体説明できますか？

もし落としていることがあれば、今、書き足してください。さあ、自分の性格や特徴などを20個書くことができますか？

やはり、ちょっと、もしくはかなり考えないと、自分について書き出すことは難しいでしょう。もう一度、自分について考えてみませんか？

先輩から後輩へ

就職のマニュアル本は、必ず何冊かそろえること。マニュアル本くらいは、持っていて、読んでいて当然です。でも、マニュアル通りではダメ。マニュアル+オリジナリティが大切です。マニュアルにない、オリジナリティを、はやく見つけてください。

先輩から後輩へ

就職活動で大切な事。一般常識、時事問題などの筆記試験対策をバッチリとやっておくこと。これだけは、前もって時間をかけて取り組まないとどうしようもない。落ちると、面接も受けさせてもらえないので、自分をアピールすることもできません。皆さん、ご注意を！



これは、このワークブックではどうしようもないので、新聞を読むなり、問題集を買うなりして対策をたててください。

## —自己理解編—

### 自分を知る

さあ、自分探検をはじめましょう。

でも、どのようにすればいいのか、何をすればいいのか、悩むところです。ここでは、能力、興味・価値観、ライフプラン、そして他者の目の4つの観点から自分を見直してみましょう。

その前に、なぜ自己理解が必要なのか、もう一度簡単に考えて直しておきましょう。

### Point!

#### 1. 自分を磨くため

就職活動は、“自分という商品”を売ることと言われます。“自分という商品”の価値を上げるため、どこを伸ばし、またどこを直せばいいのか考えてみましょう。

#### 2. 自分に合った仕事を探すため

自分の興味や能力に合った仕事を探すためには、まず自分の興味や能力について、よく知る必要があります。

#### 3. 自分を売り込むため

面接時の自己PRは、自己理解、自己分析の結果です。説得力のある自己PRをするために、じっくりと自分と向かい合ってみましょう。



## 私の能力って？

では最初に、能力から考えてみましょう。私たちは色々な能力を持っています。でも能力って何でしょう？

ある辞書によれば…

“特定の仕事を成し遂げることが出来るかどうかという点から見た、その人（物）の総合的な力”

と出ています。自分の能力がわかってくれば、自分にできそうな仕事がわかってくるといいませんか？

以下に、17の能力があげられています。それぞれの能力を、現在のあなたはどの程度身に付けていると思いますか。「十分に身に付けている」という場合は「a」に○を、「まあまあだ」という場合は「b」に○を、「不足している」という場合は「c」に○をつけてください。また特に自信があるものには、項目番号に◎を付けてください。

- |                |   |   |                |   |   |
|----------------|---|---|----------------|---|---|
| 1. 集中力…………… a  | b | c | 11. 決断力…………… a | b | c |
| 2. 語学力…………… a  | b | c | 12. 記憶力…………… a | b | c |
| 3. 協調性…………… a  | b | c | 13. 忍耐力…………… a | b | c |
| 4. 手先の器用さ… a   | b | c | 14. 創造力…………… a | b | c |
| 5. 自己表現力…… a   | b | c | 15. 人間関係作り… a  | b | c |
| 6. 知覚の正確さ… a   | b | c | 16. 体力…………… a  | b | c |
| 7. 自己主張力…… a   | b | c | 17. 指導力…………… a | b | c |
| 8. 計算力…………… a  | b | c |                |   |   |
| 9. 注意力…………… a  | b | c |                |   |   |
| 10. 推理力…………… a | b | c |                |   |   |

さあ、自己分析はどのようになりましたか？

「a」が望ましくて、「c」がもっとがんばらなければならないところだ、ということはわかると思います。ここにあげられている能力は、“能力”と呼ばれるものの一部にしかすぎません。また“私は「c」ばかりだ”といって、悲観することはありません。能力は、心がけ次第で変えることは十分にできるものなのです。

赤ちゃんを考えてください。今のあなたと赤ちゃんをくらべたら、どちらが能力に優れているのでしょうか。当然あなたの方です。赤ちゃんは、これからのいろいろな経験を通して、自分の能力を発展させていきます。特別なもの、例えばオリンピックに出場するような人の能力は別にして、仕事上で必要になるような能力は、生まれつきのものとはいえないのです。これらの能力は、日常気をつけながら生活していれば、少しずつ身に付けていくものばかりです。自分にたらないと思う点については、“がんばろう、直していこう”という心掛けを心のどこかにおきながら生活してください。

また特に奇数番号の項目に注意してください。奇数番号の項目は、どのような仕事をするにしても、必要なものです。また○がついているものは、あなたの長所、つまり面接などでのセールスポイントとなるものです。覚えておいてください。

では次に、もう少し仕事と直接関係するような能力について考えてみましょう。以下の27の文章は、よくありそうな活動です。それらについて、「得意だ」という場合には3点、「まあまあできる」という場合は2点、「できない」という場合は1点を、下の得点記入欄に記入してください。そして横の列にある3つの点数を合計したものを、総得点欄に記入してください。

- |                            |                              |
|----------------------------|------------------------------|
| 1. ある内容についてインタビュー調査をする     | 16. 新入生に学生生活での注意点を説明する       |
| 2. 仲間といく旅行の計画を立てる          | 17. 新聞記事を内容別に整理する            |
| 3. 人に頼みごとがあるとき、うまく頼むことができる | 18. オーディオ機器やビデオなどの配線をつなぐ     |
| 4. 模擬店の予算をたてたり、決算をする       | 19. 文献を調べて報告書を作る             |
| 5. 友人どうしのケンカを仲裁する          | 20. 生活必需品をきらさないように補充・管理する    |
| 6. 学園祭での新しい企画を考える          | 21. 新入生の学生生活に対する不安を聞いてあげる    |
| 7. ゼミなどで、自分の調べたことをうまく発表する  | 22. 高額の買い物の支払計画を立てる          |
| 8. 文章にミスがないかどうか校正する        | 23. グループで報告書を作るとき、そのまとめ役をする  |
| 9. はさみやナイフを上手に使う           | 24. サークル活動の問題点を指摘し、解決方法を提案する |
| 10. 調査したデータを分析する           | 25. クラブの新入生を指導する             |
| 11. サークルの練習スケジュールを立てる      | 26. 会議の書記役として、会話内容を記録する      |
| 12. 新入生をサークルへ勧誘する          | 27. 模型を組み立てる                 |
| 13. コンパの会費を決め、徴収する         |                              |
| 14. 自分の意見と違う考え方にも耳を傾ける     |                              |
| 15. 古くなったものの再利用の方法を考える     |                              |

左の欄の点数を見てください。あなたは、どのような能力に優れていましたか。

また、今まで自分が考えていたものと、左の結果は一致していましたか。一致しないときは、なぜそうなったのかを、もう一度考え、その理由を見つけてください。

これは左ページの能力についての質問よりも、仕事内容に密着したものになっています。そのため、自分に適した職業（ここでは、自分の能力を発揮できる職業）を探す参考になるはずです。また先にも書いたように、能力は身に付けていくことができるため、みなさんの希望する職業に適するように、自分の能力を増大させることもできるはずですよ。

| 得点記入欄   | 総得点 |                            |
|---------|-----|----------------------------|
| 1 10 19 |     | 調査や研究活動に必要な能力              |
| 2 11 20 |     | ものごとや組織を管理・運営する能力          |
| 3 12 21 |     | 自分の意思を上手に表現したり、人の気持を聞き取る能力 |
| 4 13 22 |     | 金銭を取り扱ったり、管理する能力           |
| 5 14 23 |     | 人間関係を円滑に運んでいく能力            |
| 6 15 24 |     | 問題解決に向けた、工夫や、新しい発想を出す能力    |
| 7 16 25 |     | 人にものごとを教える能力               |
| 8 17 26 |     | 細かい点に注意や配慮ができる能力           |
| 9 18 27 |     | 手先を使った細かな作業や操作をする能力        |

## 私の興味・価値観って？

興味は、その人が何をおもしろいと思うか、ということです。価値観とは、その人が何を大切にしているか、ということです。どちらも日常生活一般で考えてみると、非常にたくさんあります。そこでここでは、特に仕事と関連のありそうなものを考えてみましょう。

職業を選択するとき、その人の興味や価値観は非常に重要なものになってきます。例えば一人でコツコツと物事を進めることが好きな人が、グループ作業の多い仕事に就いたとしましょう。その人は、仕事に慣れるよりも、まずグループ作業に慣れなくてはならないでしょう。もしかすると、仕事よりもグループ作業がいやになってしまい、仕事に行くのがつらくなってしまいかもしれません。

もう一つ例をあげれば、例えば、仕事同様に自分の私生活を大切にしたい人がいたとします。その人が、収入の多さにひかれて残業や休日出勤の多い会社に務めました。その人は、結果として自分の私生活を楽しむのに十分な収入を得ています。でも、それを使う時間がないのです。もしかするとこの人は、自分が何のために働いているか疑問に思うようになるかもしれません。

いったん仕事に就いてしまうと、その仕事をするか、しないかを定める自由というものは少なくなってしまう。どちらかといえば、それをしなければならぬという義務になってきます。「好きなことだったのだけれど、仕事としてするようになったら嫌になった」ということはよくあります。でも、同じするなら、嫌なことよりも好きなことの方がいいと思いませんか。このように、自分が何をおもしろいと思っているのか、自分は何を大切にしているのか、ということを考えていくと、しぜんと仕事の取捨選択ができるようになるでしょう。

以下のAからJについて、あなたほどの程度重要だと思いますか。重要だと思う程度が高くなるほど、高得点となるように、1点から10点を与えてください。

また、右ページのaからjについて、あなたほどの程度それらを重要視して就職先を選ぼうと思っていますか。重要視したい程度が高くなるにつれ高得点となるように、1点から10点を与えてください。

そして、これらの得点を右ページの得点欄に記入してください。

- |                               |                              |
|-------------------------------|------------------------------|
| A 自分の能力を高めたり、人間として成長すること      | F 社会の人々のくらしや幸福のために貢献すること     |
| B 十分な収入があり、豊かな生活をする           | G 他の人々から、自分や自分の能力が認められること    |
| C 自分自身に責任を持ち、自立的に生きていくこと      | H 家族を作り、家庭生活を大切にすること         |
| D スポーツや体を使った活動をする             | I これまでに勉強してきたことや、自分の学歴を生かすこと |
| E 友人や、他の人たちと親しくなったり、一緒に活動すること | J 病気やケガをせず、健康で生活すること         |

- |                                      |                             |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| a それをしていく中で、自分自身が人間として成長できる仕事であること   | f 社会の人々のくらしや幸福のためになる仕事であること |
| b 満足できる収入が得られる仕事であること                | g まわりの人々や社会から、認められる仕事であること  |
| c 自分自身の判断が尊重され、ある程度の責任を任せてくれる仕事であること | h 理想の家庭生活と両立できる仕事であること      |
| d 頭だけではなく、体をつかう仕事であること               | i 自分の学歴や、学校での専攻が生かせる仕事であること |
| e 仕事を通して他の人々と交流できるものであること            | j 健康を損なうほどの勤務を要求されない仕事であること |

得点欄

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J |
| a | b | c | d | e | f | g | h | i | j |

点数はつきましたか？

A～Jは、生活一般における10の価値観を示しています。これらに簡単に名前を付ければ、それは…

- |         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|
| A…自己成長  | B…経済的安定 | C…自立    | D…身体的活動 |
| E…対人関係  | F…奉仕・福祉 | G…社会的評価 | H…家庭生活  |
| I…学習・学歴 | J…健康    | となります。  |         |

では小文字のa～jは、何を示しているのでしょうか。これらは、生活一般における価値観を職業選択に反映させようとする期待の程度を示しています。Aとa、Bとbという同じ大文字と小文字がとても近い関係にあることは、各項目の内容をよく読めばわかると思います。

では、なぜこれらを分けて考えたのか。これにも理由があります。普通に考えれば、それぞれのAとaは近い関係にあるため、得点は似たようなものになるはずですが、また重要さの順位として考えた場合にも、似たようなものになるはずですが、しかし、おそらくみなさんの回答では、そうはなっていないでしょう。

なぜ違うのか？ おそらく多くの場合は、自分の価値観を職業の選択にうまく利用できていないのです。これは、例えば私生活を重要だと思っているのに、つつい高い賃金にひかれたり、仕事の内容を重要視しているのに、つつい企業の名前にひかれたりしてしまうことにつながってしまいます。自分が価値を認める物事をはっきりとさせ、その程度や順位を考えることによって、自分はどのような方向の職業に向いているかがはっきりとしてくると思います。

上の得点について、もう一度考え直してみてください。なぜそのような得点を記入したのか、じっくり考えてみてください。また、小文字の得点が全体的に低い人、あなたは仕事にあまり期待をしていないのでしょうか。でも、期待がなければやる気も出ないでしょう？ 何か一つでも、“これ”という期待するものを考えてみてください。

## これからの私の生活は？

あなたは、5年後、10年後には、どのような生活を送っているでしょうか？どのような生活を送っていたいと思っていますか？

さあ…？、先のことはよくわからないわ…  
などと思っている人も多いのではないのでしょうか。

しかし、この将来のビジョンをうまく描けなければ、職業の選択はかなり難しいことになってきます。もう少し詳しく言うと、5年後、10年後に困ったことになりかねないのです。

男性のことを考えてみてください。現在では、男性は定年まで働くことが常識になっています。たとえ途中で転職しようと、何かの収入源を持ちながら生活していくことが必要条件となっています。ですから先のことはあまり考えなくても、レールは限りなく一本に近いのです。

しかし女性の場合はどうでしょう。現在の多くの女性の場合、結婚、出産・育児などが、仕事を続けていくか辞めるか考えるきっかけとなっています。そこで、レールは2つに分かれているのです。結婚の時点で分かれ、また出産・育児の時に分かれていきます。結婚している場合には、夫の転勤なども別れ道となるでしょう。

また、ある程度の年齢になれば、女性は実質上の“肩たたき”にあうような会社も、未だにあります。つまり、仕事を続けたくても、会社側から辞めてくれと暗にはほめかされることもあるのです。“定年まで仕事を続けたい”と思っている人が、このような会社を選んだ場合、それは選択の間違いと言わざるをえないでしょう。

一つ例を考えてみましょう。

裕子さんは、子どもが好きです。子ども服を売っているお店で、アルバイトもしました。だから、就職を考えている今、子どもに関係した仕事がいいなと思っています。また、もともとの負けん気の強さから、どうせやるなら一人前と認められる仕事をしてみたいと思っています。ところが彼女は、結婚して子どもができれば仕事は辞めることにしています。子ども好きな彼女は、自分の子どもをずっと見守っていたいと思っているからです。

裕子さんの気持はよくわかります。仕事にしてもライフプランにしても、子ども好きという彼女の一貫した姿勢が見られます。しかし、“一人前と認められる仕事をしてみたい”ことと、“子どもができれば仕事は辞める”ことが矛盾するかもしれないことが問題です。一人前に仕事ができるまでには、ある程度の時間が必要です。仮に、5年から10年かかると考えてみましょう。裕子さんが、今20歳だとしたら、一人前になれるのは25歳から30歳くらいの年齢の時です。これは、結婚し出産の時期と重ならないでしょうか。今、裕子さんが先のような希望を持ったまま就職した場合、数年先に彼女は大きな悩みにぶつかっていると想像することは難しくありません。

未来を完璧に予測することは不可能ですが、考えてみれば予測できることも少なくはありません。家庭と仕事を両立するのが夢ならば、それが可能であるような仕事を選ぶ。仕事と同じように、趣味にも力を入れたいのであるならば、時間的・金銭的に、それが可能な仕事を選

ぶ。将来自分で独立したお店を持つのが夢ならば、そのステップとなるような仕事を選ぶ。

“先のことはわからないから”と言ってあいまいなままにしておくことは、決してよいことではありません。あなたの、一度しかない人生なのです。あなた自身が進みたいと思う方向へと進むためにも、自分自身のライフプランを考えてみましょう。

以下に、いくつかの文章のはじまりだけが書いてあります。それに続く文章を作って、下線部に記入してください。

左側に私生活、右側に仕事、そして中央に私生活と仕事の接点に関するものが配置されています。もし書けないところがあれば、なぜ書けないのか、決まらないのかについて考えてみてください。

またこれは、必ずそうしなければならないという計画ではありません。自分の目標や人生のプランを、頭の中ではなく、見ることができるようにするものです。頭の中だけで考えていたのでは、なかなか“変だ”とか、“無理だ”という点に気付くことができないのです。自分で書き、そして見直すことによって、自分のプランをはっきりとさせていきましょう。30歳とか40歳までの、自分の予定年表を作ってみることも面白いでしょう。

来年、私の私生活は…

来年、私は仕事を…

もし、仕事がどうしても嫌になったら…

25歳の時、私の私生活は…

25歳の時、私は仕事を…

結婚するとき、仕事は…

出産したとき、仕事は…

30歳の時、私の私生活は…

30歳の時、私は仕事を…

私にとって仕事は…

## 人が見る私

人から、「あなたって、〇〇ね」と言われたことはありませんか？  
 そのとき、それは当たっていましたか？はずれていましたか？  
 「私って、どうして〇〇のように見られるのだろうか？」と思ったことはありませんか？

人は他人を見ると、何らかの印象を持ちます。そして「あの人は、〇〇な人」と考えます。このことは、みなさんが自分自身の経験を思い返してみればわかってもらえると思います。では、なぜこのような話をここで持ち出したのか。これも、自己理解の一つの方法なのです。

右の図を見てください。

これは“ジョハリの窓”と呼ばれるものですが、4つのマス全てをたしたものが、自分の像です。

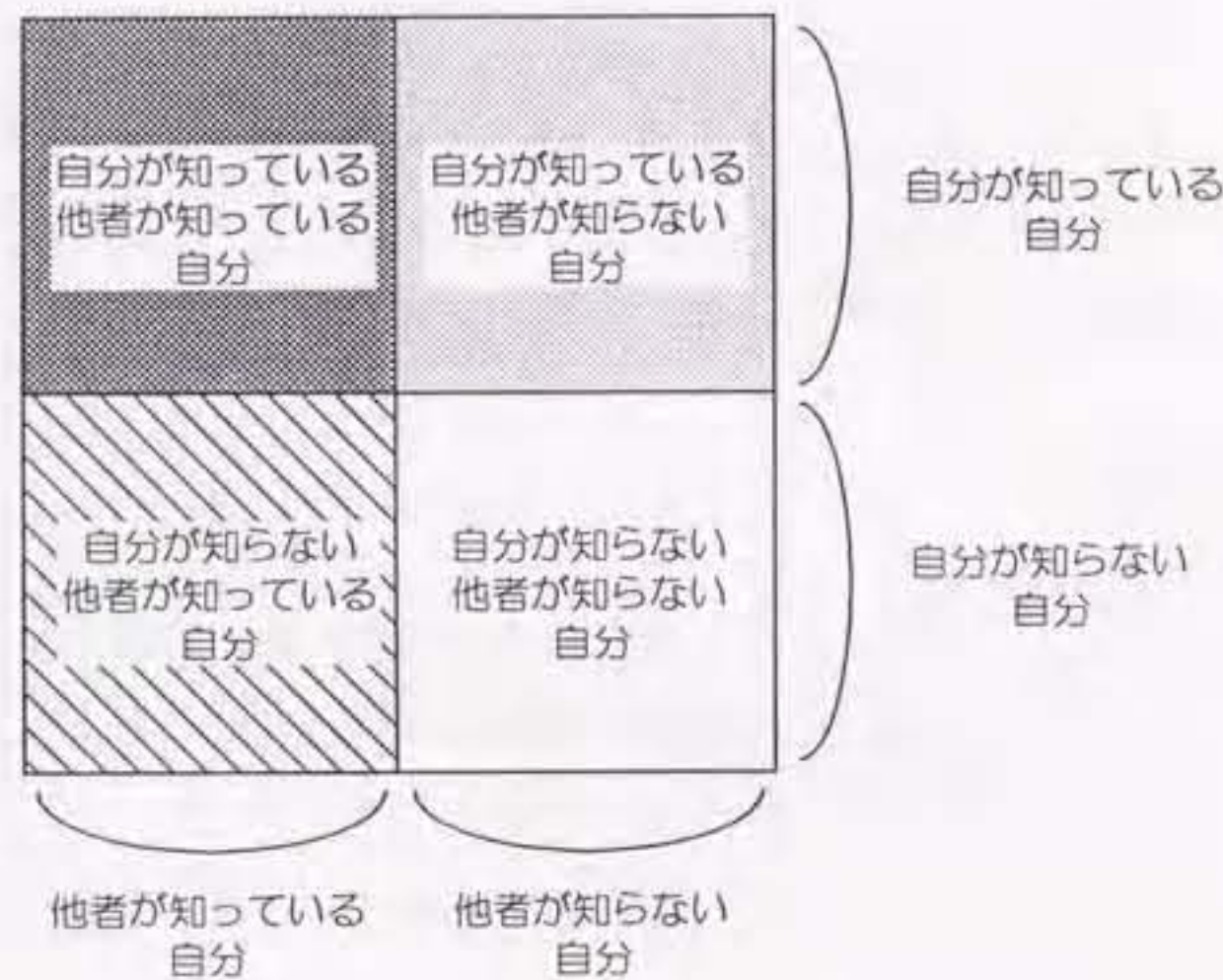
まず、自分も知っていて、他者も知っている、普通の日常生活をしている時の自分です。次に、自分は知っているけれど、他者は知らない自分というものがあります。これは人に知られたくない、隠している自分の部分です。

この2つは、あなたが知っている自分の部分なので、よく考えてみれば、その部分は見えてきます。しかし、自分でいくら考えてもわからない部分があります。それが、残った2つの部分です。

自分も他者も知らない部分は、例えば、どうしようもないほどのパニックにおちいった場合の自分、のようなものです。でも、これはどのような方法を用いても、わかりようがありません。ですから、ここではおいておきます。

問題は、他者は知っているが自分は知らない部分です。先にも書いたように、「あなたって、〇〇ね」と指摘され、「あれっ、そうかな？」と思ったことはありませんか。そこで指摘された自分というものが、この部分にあたります。就職活動中に何度もお目にかかるはずの面接担当者も、他者ですから、自分の回りにいる人と同じようにあなたを見るでしょう。ですから、この部分について知り、それを直すように、もしくはそれをえるようにふるまえば、他者により印象を与えることができると思いませんか？

この部分は、自分が気付かないうちに表現している自分なので、それを知る方法は人に聞いてみるしかありません。さあ、身の回りにいる人に、インタビューをしてみましょう。あなたのよいところ（長所）、悪いところ（短所）、そして具体的にどういったふるまいが、そのような印象を与えているのかを、できるだけたくさんの人から聞いてみましょう。



| 私のよいところ  | 誰に聞いたか | 具体例   |
|----------|--------|---|
| (例) 我慢強い | 部活の顧問  | ケガをしたとき、直るまで練習をしなかった。<br>練習したいのに、しないでいるつらさに耐えたから。 |
| 私の悪いところ  | 誰に聞いたか | 具体例   |
|          |        |   |

先輩から後輩へ

自己分析は、私もそうだったんですが、一人ではなかなかできないと思います。私の場合は、家族に聞きました。人から話を聞くと、自分の意外な一面を発見できて、けっこうおもしろいですよ。

## 自己理解のまとめ

少しは、自分というものがはっきりとしてきましたか？

ここで作業をしてもらったことは、それを見て「へー、そうか」と思ってもらっただけのものではありません。そこから、「私は、こうなりたい」とか「これからは、こういうふうになろう」と、自分の生きていく方向を考えるための一つの資料として使ってほしいのです。あなたの望む生きていく方向が、あなたに適した仕事を決めます。もう一度、じっくりと自分について考えてみてください。

特に、最後の他者に聞いた自分の印象については、もう一度じっくりと考えてみてください。あなたは、自分自身をそのままに理解してもらっていますか？ 誤解を招くようなふるまいをしていませんか？ 面接では誤解されることは命取りになりかねません。自分自身をうまく表現する方法についても、さらに考えてみてください。

さあ、これからが重要です。

これまでの自己理解をまとめてみましょう。ポイントは、自己理解の結果、どのような職業を好きになれるそうか、もしくは、やっていけそうかということです。そしてもう一つが、自分はどのような人間なのかを、例を交えながら表現することです。

やってみましょう！

| 好きになれるような、やれそうな仕事 | 好きになれるような、やれそうな仕事 |
|-------------------|-------------------|
|                   |                   |

以下には、自分がどのような人間であるかを書いてください（現在の自分だけでなく、過去の自分や将来の自分も含めて）。まとめようとせず、またきれいな言葉やかっこいい言葉、難しい言葉を使わず、思っていることを素直に書いていってください。箇条書きでもかまいませんし、図を入れてもかまいません。全てを書こうとしてください。その次に、次のページでまとめてみましょう。

さあ、自分というものをまとめてみましょう。その時のポイントは…  
 自分をかざるうとしていないか（長所も短所も入っているか）  
 きれいな言葉や、難しい言葉を使っていないか（ありのままの自分を表現しているか）  
 将来、どのようになりたいかが書かれているか  
 わかりやすいか（なぜそ思うのかについての理由がわかりやすく書いてあるか）  
 などです。まあ、あまり考えこまず、一度書いてみてください。

うまく書けましたか？ おそらくうまくいかないでしょう。大切なのは、これを何度も繰り返すことです。繰り返す回数が増えれば、それだけ良いものになるはずですよ。

**Point!** 自己理解は繰り返しやってみること  
 つまったら、就職雑誌や書籍を参考にしよう

## —職業情報編—

### 仕事を知る

世の中には、数百からそれ以上の仕事があると言われます。それを全部知ることは無理と言わざるをえませんが、代表的なものは知っておくべきでしょう。ここでは、職種と業種の2つの分類から考えていきます。

### Point!

仕事を“食わず嫌い”してはいけない。  
 一応の知識を身に付けてから考えよう！

## 職種を考えよう

総務、営業、企画などという言葉を目にしたことがあるでしょう。これは何を示す言葉でしょうか？

そうです。会社にある部署の名前、いわゆる職種です。経理といえばお金を担当するところ、営業といえば商品を売ることを担当するところ…というふうです。ではあなたは、いくつの職種を知っていますか？ その職種（部署）は、会社の中でどのような役割をはたして、そこにいる人達はどのような仕事をしているか知っていますか？

営業といえば、「朝、出勤タイムカードを押したら、すぐ車でお得意様をまわる。終業時間まぎわに帰社して、一日の報告書を書いて仕事が終わる。ノルマに追われて、きつい。口のうまい人しか生き残れない。…」というイメージがありませんか？ 他の職種についても、いくらかの知識やイメージを持っていることと思います。でも、それはテレビ・ドラマ（ときどき、大きな誤解があります）から仕入れた情報ではないですか？ 本当に、あなたの持っている知識やイメージはどのくらい信頼できるものですか？

意地悪な質問をして、あなたをいじめるつもりはありません。また、今、あなたが持っている知識やイメージで希望する職種を選ぶことに反対するつもりもありません。ただ、あまり正確ではないかもしれない知識やイメージで職種を選んで、あとから「違っていた！」といったことになってほしくないのです。

このあとで調べる業界や業種に比べて、職種についてはあまり知らないでしょう。また会社には配置転換があって、希望の職種につけない、もしくは替えられてしまうことがあって、知っているも仕方がないという人もいるかもしれません。でも、会社を知るためには、職種についても少し知っておく必要があります。それぞれの職種が、どのような仕事の内容なのか、社内ではどんな役割をしているのかについて知ることは、そんなに時間と手間のかかることではありません。もしかすると、案外おもしろいものが見つかるかもしれませんよ。

先輩から後輩へ

企業研究で必要なことは、まず動くこと！ 私は銀行を志望していたのですが、お客のふりをして、いろんな銀行を見て回りました。役に立ったかといわれると、どうかなと思いますが、よい対応をしているところは好感がもて、やる気もです。

先輩から後輩へ

私はある業界に絞って就職活動をしていました。でも、どうもダメそうなので、他にも手を出そうとしたけれど、時すでに遅く、業界研究どころではありませんでした。みなさんは、このようなことにならないようにしてください。

## 総務・人事

### 役割

総務・人事には、派手さがない。黙々と仕事をこなすことが求められる、どちらかといえば地味な部署。学生、特に女子学生が「一般事務」と呼んでいるのが、おそらくこの部署だろう。その名前の背景には「与えられた仕事を忠実に、黙々と実行する」というイメージがあるのではないだろうか。まあ、それはそれで正解です。ただし、会社には一般事務といった部署は存在しません。「希望職種は？」と聞かれたら、具体的な部署名、例えば「人事です」とか「総務です」と答えるのが常識です。

社内での役割を一言でまとめるならば、会社の土台。目立たないけれど、なければ会社という組織が成り立たない。いわゆる「縁の下の力持ち」の部署です。

### 仕事内容

「総務」の仕事内容は、非常に幅広い。受付、庶務、法務、厚生、文書管理、労務、事務用品購入、株式取扱い、式典の準備などに加えて、秘書、電話交換機である。まさに事務「全般」であり、「縁の下の力持ち」である。

「人事」については、すぐに「面接をする人」を思い浮かべるだろう。それも重要な仕事の一つだが、就職希望学生への対応、説明会の開催、面接、入社決定後の配属などの仕事もそうである。このほかにも、新入社員研修、中堅社員教育、社員の能力開発業務もあれば、遅刻や欠勤をチェックする基本的な仕事もある。

## 経理・財務

### 役割

経理・財務で働く社員のイメージは、「とにかく数字に強い人々」だろう。ちょっとしたミスも許されない、正確さが求められる部署です。会社の「お金の番人」なのだから、これはあたり前。財布を握るだけにこの部署は、いわば会社の生命線です。そのため、ここでバリバリやっていくには専門性が必要になります。最低限の簿記の知識や、コンピュータ、会計ソフトを使いこなす能力を身に付けなければならぬでしょう。実務の経験を積みながら、しだいに成長していくのです。

普通の家庭でも、あなた自身においても、お金の計算にルーズだと生活が苦しくなってしまうでしょう。ましてや会社でのお金の大切さを考えれば、この部署の重要性がよくわかるだろう。

### 仕事内容

経理の仕事でまず思い浮かぶのは「計算業務」。ではいったい何を計算するのだろうか。まず、社員の給与計算や伝票整理。残業時間をチェックして、残業代を計算したり、各部署からあげられてきた伝票を項目ごとにまとめたりする仕事が多いのです。

こうした基礎的な仕事をしながら、徐々に会社の根幹となる業務に携わっていきますが、業務はすぐ覚えられないことが多いのです。しかし、予算編成から決算まで、様々な専門的な書類を作り、大金を扱うことも珍しくはありません。

## 営業

## 役割

カバンをかかえての外回りをしたり、訪問先に何度も通ったり、ノルマ達成に追われたり“大変そうな仕事”。だから、“私には無理”と考えている人も多い。その反対に、“いろんな人に会えるので”という理由から、営業を希望する人も多い。

営業の役割は自社の製品や商品を積極的に売っていくというものだから、その会社が発展するかどうかは、営業の成績にかかっています。景気が低迷し、各企業の業績が伸び悩んでいる今日、営業の責任は重い。しかも、営業の仕事は他の部署に比べると“数字重視”の実力主義を徹底しやすい。女性の営業社員も活躍できる背景はここにあります。やる気と適性のある女子学生を営業職として求める企業が多くなってきているのは、当然といえます。

## 仕事内容

ここまでの印象で、営業は“売って売って売り返す”だけと判断する人がいるかもしれませんが。売るためには、そのための“工夫”が絶対に必要になります。他社との厳しい競争関係が存在するから、それに勝利するために“どのような手段で攻めていけばいいのか”の知恵をしぼる仕事は営業には必要なのです。人や会社との出会いを大切にすることでなく、市場調査、販売企画、販売促進などにも関わります。

また売上が不調ならば、どこに原因があるかを突き止めるのも営業の仕事。十分な調査と研究があって、営業が成り立ちます。

## 販売

## 役割

営業の一部署として扱う会社もあるが、消費者と日頃から緊密な接触をしている“会社の顔”となる部署。どんなにすばらしい商品でも、この部署の社員の対応がまずければ、売れるわけがない。販売員の態度がいいかげんだから、買うのをやめた経験は誰にでもあるでしょう。顧客が楽しく過ごせるような雰囲気作りに力を入れる部署です。

しかし現在、販売の仕事は変化しつつあります。顧客の要求は個性化の方向へ向かっていっています。その人なりの生活スタイルを演出する手助けをする、“提案型”の販売業務が注目されているのです。このため、“お客に商品や情報を提供する役目”と“お客の動向を把握する”の二面性が必要になりつつあります。

## 仕事内容

ただ愛想よく売っただけが販売ではありません。例えば、百貨店の売り場での仕事は、○催し事を企画する ○商品構成の調整をする ○販売の予測を立てる ○売上のチェック ○在庫のチェック ○顧客の管理 ○売り場の人員配置 ○苦情への対応 などの業務があります。これらがうまくいかなければ、悪い評判がたつことさえあります。

ふだんの買い物で見聞きする接客方法を参考に、自分なりの接客方法をつくりだすことや、商品をただ勧めるだけでなく、店をいかに魅力的に演出していくか、どんな商品をそろえれば評判がよいかなど、仕事内容の幅は広い部署です。

## 公報

## 役割

公報というと、さっそうとしたイメージで、ドラマの舞台にふさわしい雰囲気のある部署だと思っ  
てしまいがちです。でも、これほど実際の仕事が正確に伝えられていない部署もめずらしいよう  
です。

確かに、テレビ、雑誌などのメディアとの接触は多いのですが、本当の姿は冷静な判断力を求  
められる“頭脳集団”です。なにしろ、企業の姿勢や考え方を、社会や消費者に正確に伝える使  
命を持っているのです。自社の置かれている立場をしっかりと理解し、強みと弱みを把握したう  
えて、“どの部分”を“どのように”アピールするかをいつも考えていなければならない、骨の  
折れる仕事、が実情のようです。カッコよさを追い求めるだけの人には向かないでしょう。

## 仕事内容

対外的にイメージアップをはかる仕事の一つに、新製品発表会の運営がある。これはイベント  
を実施し、自社製品の特徴をアピールするもの。最近では、地球環境保護など社会問題への積極  
的な対応姿勢を示す仕事まで、その守備範囲は広がりつつあるようです。また、消費者からの苦  
情を受けるのも大切な仕事のひとつです。

また、社内向けの仕事もあります。代表例は、社内報や社内ビデオの作製。これは自社の  
ニュースを社員に知らせる、社員同士のコミュニケーションをはかるなどの役割を持っていま  
す。

## その他

海外（海外事業・海外営業）、企画、マーケティング etc.

海外（海外事業・海外営業）、企画、マーケティングなどの部署で働くことを夢見ている人  
は多いのではないのでしょうか。しかし、新入社員でこれらの職務に就くことは、なかなかでき  
るものではありません。その理由としては、その一つに、これらの部門ではある程度の経験が  
なければ、職務を遂行することが困難なことがあります。

これらの部署は、しっかりと下積み経験を積み重ねた先の希望、何年か先の将来として  
見ておいた方がよいかもしれません。もしこれらを希望する場合は、会社訪問をした時など  
に、将来そこへ配置される可能性について聞いておくべきでしょう。



もっと詳しく、たくさん知ろう！

これまでに、いくつかの職種について見てきました。これらは、ほとんどの企業にある部署です。しかし、企業にはその企業の性格によって、多種の職種が設置されています。もう少し職種について詳しく知るために、調べてみましょう。知り合いの人に聞いたり、雑誌などを調べたりして、ここにはない職種の名称、仕事内容や特徴を詳しくまとめてみましょう。また実際職に就いている人から、各職種の実際の仕事内容や特徴を聞いてみましょう。

職種（部署）名 \_\_\_\_\_

内容、特徴

職種（部署）名 \_\_\_\_\_

内容、特徴

職種（部署）名 \_\_\_\_\_

内容、特徴

職種（部署）名 \_\_\_\_\_

内容、特徴

職種（部署）名 \_\_\_\_\_

内容、特徴

## 業界を考えよう

あなたの希望する業界は何ですか？  
マスコミ？ 金融？ 商社？

では、あなたは以下の業界とは、どのような企業のグループですか？ どのような企業が含まれるのでしょうか？ かっこの中に、企業グループ（例えば、「銀行」とか「証券」）でもよいですし、具体的な企業名でもよいので、その業界について知っているものを記入してみてください。

メーカー

( \_\_\_\_\_ )

住宅・不動産・建設

( \_\_\_\_\_ )

金融

( \_\_\_\_\_ )

商社

( \_\_\_\_\_ )

サービス

( \_\_\_\_\_ )

流通

( \_\_\_\_\_ )

情報・通信

( \_\_\_\_\_ )

マスコミ

( \_\_\_\_\_ )

運輸

( \_\_\_\_\_ )

では、それぞれの業界について簡単に見てみましょう。あくまでも簡単にであり、全ての業界を網羅しているわけではありませんので、この点については注意してください。

### メーカー

メーカーと一口に言っても、その中には多くの業種が含まれます。まずピンとくるのが、自動車や、電子・電気機器の家電製品のメーカーでしょう。しかし、自動車や電気機器などの部品を作っているところや、家庭用の製品は作っていないところなど、なかなか実際の生活の中ではお目にかからないメーカーも多くあります。

自動車…乗用車、軽自動車、トラック・バス、バイクなどのメーカーは有名です。しかし、その背後には、組み立てをする会社から、エアコン、ランプなどの部品メーカーまでを含めると、非常に多くの会社が含まれます。

電子・電気機器…AV機器、照明機器、コンピューター、台所の電気機器などが最もよく目にしていく会社でしょう。しかし、みなさんがよく利用する電車を作るメーカー、大学とか企業の研究室にあるような特殊な電子機器を作るメーカー、そして機械の電子部品を作るメーカーなどがあります。

食料品・飲料…お菓子、ジュース（清涼飲料水）、調味料、冷凍食品、乳製品など、毎日の食事を考えてみると多くのメーカーがあることに気付くでしょう。

科学（例えば、化粧品）…化粧品や薬品などにも多くのメーカーがあります。また、洗剤や、調理の時に使うラップのメーカーもこれに含まれるでしょう。

繊維品…服というと、デザイナーズブランドを想像する人も多いでしょうが、布生地そのものを作っている会社もあります。また下着専門、靴下やストッキングを専門に扱うようなメーカーもあります。

### 住宅・不動産

まず、テレビなどのコマーシャルでもよく目にする、住宅メーカーがあります。住宅展示場で建物を案内・説明をすることも大事な仕事ですが、プランニングや資金計画など営業の裏方的仕事もメインになります。

不動産業といえば、「1DKマンション〇万円」といったはり紙のある不動産屋さんや、系列マンションの経営や販売といったイメージを持っている人が多いでしょう。また、賃貸の住宅情報誌を発刊しているような仲介業者も、よく知られているところでしょう。でも宅地開発や、さらに大規模な都市開発を行っているようなところもあります。新聞の折り込み広告などで目にすることも多いでしょう。

また建設業界もここに入ります。概して女性の少ない業界ですが、ゼネコンと言われる大手の建設会社をはじめ、内装を請け負う専門の会社もあります。

## 金融

金融と言われると、銀行や証券会社を思い浮かべる人が多いでしょう。でもそれ以外にも、代表的なところとして、保険やクレジット・カードなどの会社もあります。

銀行…全国展開をしている都市銀行、ある地方に営業区域を限定している地方銀行、土地などの財産も預かり運用する信託銀行など、いくつかの種類があります。また外資系の銀行もあります。堅実な企業のイメージが強かったのですが、最近のいくつかの事件はご存じのとおりです。

証券…株の売り買いの時の手数料を中心に経営が成り立っている。そのため、カウンターでお客様の投資の相談に対応することなど、営業部門が中心となります。

保険…生命保険と損害保険に大きく分かれます。生命保険は終身保険や養老保険など、損害保険は火災保険や自動車保険などを担当します。どちらも、契約者から保険の掛金をあずかり、そしてそれを運用することが重要な業務です。

クレジット・信販…みなさんも一枚くらいは持っているかもしれない、クレジット・カードを発行している。お金を回収するのはもちろんのこと、会員の募集や審査、会員特典の企画なども仕事である。

## 商社

忙しいが、華やかな職業。外国人を相手に、世界中を飛び回る、といったイメージがつかまとうのが商社。しかしその多くは男性。女性の採用は多くないのが実情です。商社も大きく2つに分かれます。

総合商社…ありとあらゆるものを扱っている商社。全世界に支店を持ち、木材や食料品から先端電子機器までの売買に関わっている。しかし当然、総務や経理、アシスタント業務のような裏方的な仕事もあります。

専門商社…総合商社とは異なり、特定の分野の商品を扱うのが専門商社。宝石や衣類など、女性に関心の高いものから、半導体や石油などを中心に扱うところまで、様々な商社がある。総合商社に比べ女性の採用も多いが、扱う商品によって異なります。

## 運輸・サービス

運輸の代表的なものと言えば、航空・陸運、鉄道関係各社でしょう。

航空…別にスチュワーデスだけが、航空関係の仕事ではありません。空港のカウンター業務も航空関係会社の仕事です。また航空貨物を主に扱う会社もあります。

陸運…トラック業界というよりは、宅配便の業界という方がなじみ深いでしょう。女性採用比率も徐々に高まっている。また物の輸送ばかりでなく、バス・タクシー等の人を運ぶ会社がある。

鉄道…JR各社を始め、地下鉄、新交通システムなどが含まれます。

一方サービス業では、ホテル、旅行代理店などが思い浮かぶでしょう。

ホテル…ドラマの舞台にもなるホテルですが、フロント業務だけではありません。宿泊関係

の仕事もありますが、結婚式等のホテルでのイベント関係業務の仕事もあります。旅行…日本各地から世界各地までへの旅行を企画する、誰もが知っている大手旅行代理店もありますが、特定の地域、特定の分野を専門にする中堅旅行会社もあり様々です。

外食産業…アルバイトでお世話になった人も多いのではないのでしょうか。ピザ、ハンバーガーなどファーストフードから、レストラン、居酒屋まで、あらゆる分野の会社があります。

レジャー・アミューズメント…レジャーやアミューズメント施設の運営・管理を行うところ。それ以外にも、ゲーム、特に近年では、コンピューターを利用するゲームの開発等を担当する会社もあります。

## 流通

販売を主な仕事とするこの業界には、百貨店、スーパーマーケット、コンビニエンスストア、ディスカウントストアなどの量販店などがあります。

百貨店・スーパー…販売を担当することがほとんど。現場経験を踏んでから、それ以外の部門に移ることがあるが、それが可能かどうかは先に調べておく必要があります。また、土日、祝日に休暇をとりにくいという特徴があります。

コンビニエンスストア…各店舗に立つというよりは、各店舗へのノウハウの指導や、商品の提供を行う。

量販店…あまり聞き慣れない言葉かもしれませんが、よく利用しているお店です。ディスカウントストアをはじめ、時計、紳士服、家具、スポーツ用品、医薬品などの専門量販店があります。

## 情報・通信

情報・通信業界と言われて、NTTしか思い浮かばない人もいるのではないのでしょうか。SE(システムエンジニア)と呼ばれる人たちが活躍する業界がここです。

通信…NTTはもちろん、国際電信電話関係、携帯電話やポケットベル関係の会社もある。

情報処理・ソフトウェア…ある目的のために、コンピューター・プログラムを開発することを主とした仕事。そのプログラムを設計する、SEと呼ばれる人たちの活躍の場です。

## マスコミ

マスコミには、各業界に花形職種がある。放送ではアナウンサーとかプロデューサー、出版では編集、新聞では記者、しかしながら、当然それら以外の仕事をしている人たちも多いのです。採用試験は非常に早い時期に始まるので要注意。また近年は、ケーブルテレビなどの地方に密着した企業も出てきています。

## 調べてみよう

おもしろいと思える業界はありましたか？どのような業界に興味を持ちましたか？ちょっとでも興味をひかれたものがあれば、それについてもう少し調べてみましょう。

でもこのワークブックの中では、無理です。ここから先は、少し内容の濃い資料にあたる必要があります。書店に行けば、就職雑誌を始め、就職志願者向けの業界や個々の会社についての情報が掲載されている書籍が多く売られています。また学校の図書館や就職関係の部屋にも、関連書籍が常備されているはずです。

実はここから先は、「～しましょう」と言われて、「ああ、そうしてみようかな」などといってはおられません。もう、しなければならないのです。みなさん自身がどれだけの情報を集められるか。それが、おもしろいと思える仕事を見つけられるかどうかに影響してきます。がんばってください。

さて、あと一つだけ付け足しておきます。情報の集め方として、始めは、対象を広げようとしてください。そしてある程度いろいろなことがわかってきたら、今度は対象を絞り込むように情報を集めてください。つまり、最初は少しでも興味がひかれたら、それに関する業界を広く調べてみるのです。そうして視野を広げてください。その後、「これだ」と思う業界に絞り込んで情報を集めるのです。そうすることによって、いろんな仕事が見えてくるようになると思います。小さな殻に閉じこもる必要はないでしょう。

そして、ある程度の情報が集まったら、次の“意思決定編”の“初期の意思決定”の部分も同時に進めてみてください。情報の取捨選択をすることによって、情報がさらによく見えるようになるはずです。

業界について調べたことは、空欄に書き込んでください。もし紙面が足りなくなったら、新しい紙を用意して、このファイルにとじ込んでください。

## 資料請求をしてみよう

さて、興味のもてる業界、会社に出会ったら、次は各会社についての詳しい資料を、資料請求をして入手します。なお、送られてくる資料に、セミナーや説明会の案内が同封されている場合もあるので、これを入手しないと活動にはいるのが遅れてしまう場合もあります。実質的な就職活動の始めの一歩といってもよいでしょう。

就職情報誌やダイレクトメールには、資料請求ハガキがついているものもあります。これを利用するのがよいのですが、官製ハガキを利用してもかまいません。ただしいずれの方法を使うにしても、基本的なマナーは厳守です。

例えば…

「〇〇行」になっているものであれば、「行」を「御中」に書き直す  
 修正ペンは、できるだけ使わない（使わないことが当然）  
 正しい言葉使い（特に敬語には気を付ける）  
 雨にぬれてもかまわないようなインクのペンを使う  
 上手でなくてもよいが、ていねいに書く  
 などです。

このような資料請求ハガキの書き方や、履歴書の書き方などをまとめた書籍も発売されているので、一冊くらいは持っておいてもよいでしょう。学校や友人に借りてコピーをとるのも方法です。

さあ、なにはともあれ一度書いてみましょう。不安であれば、学校の就職担当者や、すでに働いている人、就職活動を経験した先輩に見てもらえばよいでしょう。考え込んでいては何も始まりません。当然、資料は送られてこないのです。実行あるのみ！

**Point!** 資料請求ハガキの書き方や、履歴書の書き方などの書籍を入手する。  
 なにはともあれ一度書いてみる。

## 企業の情報を整理してみよう

本編の最初で、職種と業界について紹介し、また自分でもいくつか調べたことと思います。そこで、まずこの情報をまとめてみましょう。

以下の表には、横に職種、縦に業界が並んでいます。また空白の欄には、興味があるが、印刷されていないものがあれば書き足してください。そして興味のある職種、業界の欄（いくつでもかまいません）を縦横にマーカーで印を付けてみてください。マークが十字に交わるところが、あなたの一番望むところだと思います。そこを中心に、縦もしくは横のマークしかないところも含めて、企業情報をもっと詳しく集めてみましょう。

| 業界 \ 職種       | 総務<br>人事 | 経理<br>財務 | 営業 | 販売 | 公報 |  |  |
|---------------|----------|----------|----|----|----|--|--|
| メーカー          |          |          |    |    |    |  |  |
| 住宅・不動産・<br>建設 |          |          |    |    |    |  |  |
| 金融            |          |          |    |    |    |  |  |
| 商社            |          |          |    |    |    |  |  |
| サービス          |          |          |    |    |    |  |  |
| 流通            |          |          |    |    |    |  |  |
| 情報・通信         |          |          |    |    |    |  |  |
| マスコミ          |          |          |    |    |    |  |  |
| 運輸            |          |          |    |    |    |  |  |
|               |          |          |    |    |    |  |  |

資料請求や、情報誌などに掲載されているものから、個々の企業についての情報が得られます。できれば、それらを一覧表にし、見やすくしておいた方が便利です。でも、あなたが企業の何を重視するのかによって、整理する観点が変わってきます。

まず、あなたが重視する就職先を選ぶ基準を考えてみましょう。それを下の表の基準の欄に書き込んでください。下の基準例から、あなたが重視する基準を選んでかまいません。その際に、重視する順番に並べておくと便利でしょう。そして各企業に対するあなたの評価を、○、○、△、×の4つで記入してください。もし表が足りなくなったら、表を付け足してください。

基準例

- ・給与（ボーナス）
- ・仕事内容
- ・経営方針
- ・職場の雰囲気
- ・勤務地
- ・規模（従業員数）
- ・資本金
- ・知名度・社会的評価
- ・従業員の男女比
- ・休暇
- ・企業イメージ
- ・男女の処遇の違い
- ・残業の有無
- ・昇進制度
- ・研修制度
- ・福利厚生
- ・年金等の保障制度
- ・育児休業
- ・再雇用制度

| 重要さの順位 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 基準     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| 企業名    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| ○○株式会社 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |

# 一意思決定 編一

## 自分にあった仕事を探す

さあ、最後のステップです。これまで、自分自身と仕事について、いろいろと考えてきました。でも、いろいろと考えたからといって、自分にあった仕事が見つかるわけではありません。それらの情報をうまく活用して一つに決定できなければ、これまでの努力も水の泡です。情報をうまく活用する方法について最後に考えてみましょう。

まず、初期の意思決定と、絞り込みの意思決定の違いについてお話ししておきましょう。

初期の意思決定は、何か一つ、もしくは少しの選択肢に絞り込むことを意図しているわけではありません。いわば大きなゴミだけを取り除いているのです。一方絞り込みの意思決定は、何か一つ、もしくは少しの選択肢に絞り込むことを意図しています。つまり、ある特定のものを探しだそうとしているのです。

以前、就職活動の途中では情報の幅を広げ、その後絞り込むといました。自分には、今どのような選択が必要なのかを考えながら、2つの方法を使ってください。

*Point!*

## 初期の意思決定

就職活動を進めていくと、その時々で何らかの決定をしていかななくてはなりません。最終的には、自分の就職先を一つに決めるということになりますが、そこにたどりつくまでにも、いくつかの意思決定事態に出会うのです。

そこで、まず就職活動初期の意思決定について考えてみましょう。

まず、自己理解が進み、職業についての情報も増えてくると、業界を絞り、より細かな会社研究を始めなければならなくなります。つまり、どうでもよい業界と、もう少し調べたい業界を区別する必要が出てきます。その時、ただ「おもしろそうではないから」といった理由だけで切り捨ててしまっは、それは得策だとは言いがたいことです。なぜ切り捨てるのかを、きちんと考えておく必要があるでしょう。自分の興味や価値観、能力などの、“自己理解編”で整理した自分の考え方に照らし合わせて、その決定を行います。また、その業界を切り捨てる自分の考え方というものをはっきりさせることは、さらなる自己理解につながります。

一方残すことになった業界については、なぜそれを残すのかを考える必要があります。これは、その業界を志望する理由にもなり、面接時に必要になってくるかもしれません。切り捨てる業界について考える時と同様、それはさらなる自己理解につながります。

加えて、このような作業をするときに注意しておかなければならないのは、その業界の採用状況です。今日の厳しい状況においては、“どうしても就職したい”という人は、採用の多い業界を考えに入れておかなければなりません。職業選択は、「最良の妥協」をすることだといわれます。妥協のできる業界は、残しておくべきでしょう。

では、作業をやってみましょう。「採用状況」には○…比較的良好 △…まあまあ ×…難しいの記号で、「残すか残さないか」には、◎…最重要 ○…重要 △…未定 ×…切り捨てるの記号で印を付けてください。紙面が足らなくなるとは思いますが、その時は付け足してください。

以下に記入例をあげておきます。

| 業界              | 採用状況 | 残すか<br>残さないか | 感想・理由  |
|-----------------|------|--------------|--|
| 外食産業<br>(レストラン) | ○    | ◎            | 女性スタッフでも、力を発揮させてくれそう。<br>長くアルバイトをしていたし、バイト仲間のリーダーとして店長が信用してくれた経験もある。食べることは、人生の大きな楽しみだと思っている。 |
| 銀行              | △    | ×            | 採用は、おそらく一般職。窓口でお客様と対応することはイヤではないが、あまり几帳面なほうではないし…  |
| マスコミ (出版)       | ×    | ○            | 食べ物や、生活に関する雑誌を作りたい。夢の仕事。でも採用は厳しい。取材に必要な行動力には自信があるが、記事を書くことは自信がない。レストランのバイト経験が生かせるか？          |

| 業界 | 採用状況 | 残すか<br>残さないか | 感想・理由 |
|----|------|--------------|-------|
|    |      |              |       |

## 絞り込みの意思決定

これまでに、何かを選ぶ経験を「したことがない」という人はいないでしょう。でも重要な決定をするとき、あまり重要ではない決定をするときは、考え方に違いがありませんか？

“お昼に何を食べてようか”という決定については、直感で決めてしまっても問題はないでしょう。でも、車などの高価なものを買うときや、受験先や、今回のような就職先を決めるときには、直感にたよることはまずしないでしょう。それぞれの選択肢を比較して、もっともよいものを選択しようとするに違いありません。

ここでは、もう少し詳しく、絞り込みながら選択するという行為を考えてみましょう。さらに、理にかなった選択というものも考えてみましょう。ここで言う“理にかなった選択”とは、選択の基準をもっともよく満たすものを選ぶということです。

では、高校卒業後の進学先の選択を例に考えてみましょう。

## ステップ1 目標の決定

まず、“進学する”と思うことが必要です。もし“進学しない”と思うのであれば、進学のことなんて考えられないことなのです。しかし、“制約”というものもあります。“薬学を勉強してみたい”といくら思っても、高校で文系に所属していた場合、理科系科目をもう一度勉強しなおさなければなりません。つまり、高校卒業後すぐに理系進学を考えることはできないといえるでしょう。このように、最初に何か目標があり、それについての制約を考えることから選択が始まります。

## ステップ2 選択肢のリストアップ

次に、具体的な進学先、つまり選択肢をあげる必要があります。この場合、全くどうでもいいものを除いて、少しでもいいなと思うものはすべて選択肢としてあげておきます。ここで注意しなければならないことは、知らないものは選択肢に入っていないということです。普通、進学先を考える場合、情報誌を見たりして情報を集めてくるでしょう。ここで集められなかったものについては、それがいくらよい進学先であっても選ばれる可能性はありませんよね。ですから、慎重に情報を集めておくことが必要です。

## ステップ3 選択基準のリストアップ

さらに、何を基準に選ぶかについて考えなければなりません。進学先の選択の場合では、学校の立地条件、専攻、学費、入試科目、入学難度、知名度などでしょうか。このような基準を考えることによって、それぞれの選択肢である進学先が、どの程度望ましいのかを検討できることになります。

## ステップ4 選択基準の重要性の評価

ステップ3で選択基準をリストアップしました。でもそれぞれの基準が、すべて同じ重要性を持っているわけではないでしょう。進学先の選択において、例えばAさんは、特に専攻を重要視し、知名度はあまり重要視しないとか、Bさんは知名度を特に重要視するが、専攻についてはあまり重要視しないなどと、その人なりの基準に対する重要性の認め方があると思います。つまり、自分なりのそれぞれの基準に対する重要性の程度を評価する必要があります。

## ステップ5 選択肢が基準を満たす程度の評価

それぞれの選択肢が、各選択基準をどの程度満たしているかを評価します。例えばCという学校ならば、専攻の基準から見れば100点満点であるが、知名度の基準では70点、入学難度では50点、というように評価されます。またDという学校ならば、入学難度では90点、専攻でも80点であるが、知名度では20点である、などとそれぞれの選択肢について、各基準から見た得点をつけていきます。

## ステップ6 全体の望ましさの評価

ステップ4とステップ5で評価された、それぞれの選択肢の得点を統合して、各選択肢の全体的な望ましさを評価します。そして最も得点の高いものが、最もあなたの基準にそったものと考えられます。

以上のような手続きで、選択肢から一つを選びだすことが理にかなったものと考えられます。なんだか難しそうですね。そこで次に、今日子さんの職業選択の例で考えてみましょう。

先輩から後輩へ

私は、情報収集だけは人一倍やりました。買った雑誌の量、セミナーの参加回数、資料請求を出した数などは、人よりもずっと多かったと思います。でもそれだけで満足してしまったことが失敗だったと思います。資料に囲まれていると、何か“やった”感じになってしまいます。でも、本当はそれを使ってはじめて意味が出てくるのです。決まった会社に満足するために、資料は十分に活用してください。



では、前ページの各ステップにしたがって、今日子さんの就職先の絞り込みを考えてみましょう。右ページの表を見ながら進んでください。

### ステップ1 目標の設定

今日子さんは、“就職しよう”と思っています。つまり、就職するという目標があります。制約は、母親が身体が弱いので家から通えることです。

### ステップ2 選択肢のリストアップ

今日子さんは、企業研究を行った結果、選択肢として「〇〇産業」、「〇×交通」、「株式会社××」を候補としました。表の選択肢の欄に書き込んであるものがそうです。当然、家から通える企業です。

### ステップ3 選択基準のリストアップ

選択基準としては、「能力との適合性」、「興味との適合性」、「ライフスタイルとの適合性」、「給与」、「休日数」、「知名度」をあげ、表の選択基準の欄に書き込んでいます。つまり、今日子さんは、これらを重視しながら職業を選ぶことにしたのです。

### ステップ4 選択基準の重要性の評価

次に、それぞれの選択基準について、最も重要視するものを10点として、表のように得点をつけていきます。選択基準の欄の下にある、重要性の欄の点数がそれです。今日子さんの場合は「興味との適合性」が、最も重要なので10点です。表に書き込んだ選択基準は、すべて今日子さんにとって重要なのですが、やはりその中にも順位があるからです。

### ステップ5 選択肢が基準を満たす程度の評価

さらに各選択肢が、それぞれの選択基準をどの程度満たしているかを、十分に満足な場合を10点として評価しました。つまり「〇〇産業」は、「知名度」の点では十分に満足できるため10点、「興味との適合性」や「給与」についてもほぼ満足できるので9点。しかし「ライフスタイルとの適合性」や「休日数」の点では、満足できないので3点、2点と点数を付けています。

### ステップ6 全体の望ましさの評価

このように数値を入れた後、それぞれの会社について、会社の持つ得点と基準の重要性の得点をかけた値を、全てたしていきます。「〇〇産業」の場合だと、「能力との適合性」で $7 \times 6 = 42$ 、「興味との適合性」で $10 \times 9 = 90$ 、… 「知名度」で $3 \times 10 = 30$ 、というように計算し、最後にそれを全部たします。すると244という得点がでます。これを「〇×交通」、「株式会社××」についても算出すると、それぞれ258、234となります。つまり得点の一番高い「〇×交通」が、今日子さんの基準をもっとも満たしている会社といえます。

なんとなく、やり方についてはわかっていただけたでしょうか。

計算で出るので、どこで科学的な感じがしませんか？同時に、どこか冷たい感じもするでしょう。その感じは大切にしてください。なぜかといえば、このような方法は、あなたの仕事に対する思い入れなどを反映していないからです。人は、数字にはできない、“なんとなく”という思いを持っています。ですから、計算で出した結果と自分の仕事に対する思いを突

### 今日子さんの場合

| 選択基準<br>(会社・業界) | 重要性 | 能力との適合性 | 興味との適合性 | ライフスタイルとの適合性 | 給与 | 休日数 | 知名度 | 望ましさの評価 |
|-----------------|-----|---------|---------|--------------|----|-----|-----|---------|
| 〇〇産業            | 7   | 10      | 8       | 5            | 7  | 3   |     | 244     |
| 〇×交通            | 6   | 9       | 2       | 9            | 3  | 10  |     | 258     |
| 株式会社××          | 7   | 4       | 8       | 7            | 7  | 7   |     | 234     |
| 株式会社××          | 4   | 4       | 8       | 8            | 8  | 2   |     | 234     |

き合わせて考えてみるのです。その結果までは予測できません。どちらがいいのかを決めるのは、あなたなのでから。

もう一つ、この計算では、基準の重要性の値を変えると、結果もずいぶん変わってきます。例えば今日子さんが、知名度の重要性が3では低すぎるので5に変えたとしましょう。そしてもう一度計算しなおすと、「〇〇産業」が268、「〇×交通」が272、「株式会社××」が238となります。知名度の重要性が3の時には、「〇〇産業」が244、「〇×交通」が258で14の差があったのに、5にするとほとんど差がなくなってきます。このように、選択基準の重要性の値を変えると、順位が変わってくることもあります。

このように、数値を変えてみることによって、シミュレーションを行うことができます。何度かくりかえして見て、常に高い位置にあるものは、最良ではないにしろ、あなたにあったものといえるでしょう。基準値の変化で、大きく上下するものは、あなたの特定の希望だけに沿ったものではないでしょうか。

次のページに表を載せておきますので利用してください。おそらく、選択基準の欄がたらないとか、選択肢が書ききれないとかといったことになると思います。そのような場合は、自分で作ってください。ワープロやコンピューターの表計算ソフトが使える人は、それを利用して自分の表を作ってみることを勧めます。

### 先輩から後輩へ

就職活動をやっていると、何度かは“もう、どこでもいいわ”と思ったり、“私は、何がしたかったのだろう”と思ったりすると思います。そんな時には、気分転換が一番なのですが、私は、自分の就職活動の記録を読み直したりもしました。甘い夢や、未熟な考えが書いてあるのですが、見落としていた自己発見ができたり、もう少しがんばってみようという気持ちになれました。

| 選択肢<br>(会社・<br>業界) | 選択<br>基準 | 能力との<br>適合性 | 興味との<br>適合性 | ライフスタイルと<br>の適合性 |  |  |  |  |  | 望ましさの<br>評価 |
|--------------------|----------|-------------|-------------|------------------|--|--|--|--|--|-------------|
|                    | 重要性      |             |             |                  |  |  |  |  |  |             |
|                    |          |             |             |                  |  |  |  |  |  |             |

記入の方法

1. 選択肢として会社名や業界名を記入する。
2. 選択基準を記入する。「能力との適合性」、「興味との適合性」、「ライフスタイルとの適合性」については、常に考えてほしいので記入済みである。残りについては、各自で記入してください。なお職業16ページで記入したことや、同ページの基準例などが参考になると思います。
3. それぞれの選択基準について、最も重要視するものが10点となるように、1点から10点を与え「重要性」の欄に得点を記入する。
4. 各選択肢が、それぞれの選択基準をどの程度満たしているかを、十分に満足な場合を10点、全く不満を1点として評価する。
5. 決定6ページの得点算出方法にしたがって、望ましさの得点を算出する。

| 選択肢<br>(会社・<br>業界) | 選択<br>基準 | 能力との<br>適合性 | 興味との<br>適合性 | ライフスタイルと<br>の適合性 |  |  |  |  |  | 望ましさの<br>評価 |
|--------------------|----------|-------------|-------------|------------------|--|--|--|--|--|-------------|
|                    | 重要性      |             |             |                  |  |  |  |  |  |             |
|                    |          |             |             |                  |  |  |  |  |  |             |

## 意思決定のまとめ

数百以上もある仕事の中から、最終的に一つに絞り込むことはかなり難しいことです。しかし、決定するための情報と決定する方法があれば、困難の程度は少ないでしょう。

もし、就職先の決定が自分の意志だけで決められるものであれば、しっかりとした決定を行えば十分満足できるでしょう。しかしながら、就職先の決定は、就職先に選ばれるという側面も持っています。そのため意思決定が難しいのです。

最初にも書いたことですが、そこで必要なのが、“妥協”という考え方です。まだ“妥協はよくない”とか、“どこでもいい。妥協します”という考にしがみついていますか。“妥協するのは仕方がない。でもその中で最良のものを選びたい”という考え方が、現実的であり、かつ理想的でもあります。

自分にとって“最良の妥協点”を探すこと、それが就職における意思決定です。

*Point!*



## ここまで来たあなたに

ここまで来たあなたは、一通りワークブックをこなしたということです。でも、最初にも書いたように、このワークブックは…

見直しをすればするほど

書込をすればするほど

修正を加えれば加えるほど

あなたにとって役立つものになるはずですよ。

繰り返し自分を見つめ、繰り返し仕事を考え、繰り返し自分と仕事の整合性を考えてください。別に急いでやれとは言いません。じっくりと考えてください。

それから、このワークブックは入門用として作られたものなので、必要なことだけでも伝えられなかったことも多いのです。例えば、総合職と一般職の違い、面接への対処法や言葉使い、礼状などの手紙の書き方や会社情報の見方などです。これらについては、詳しく書かれた書籍が発売されていますし、学校の就職関係の資料室でも見ることができるでしょう。これからも手間をおかず、どんどんと新しい情報に向かってください。

最後に、もう一つポイントを…

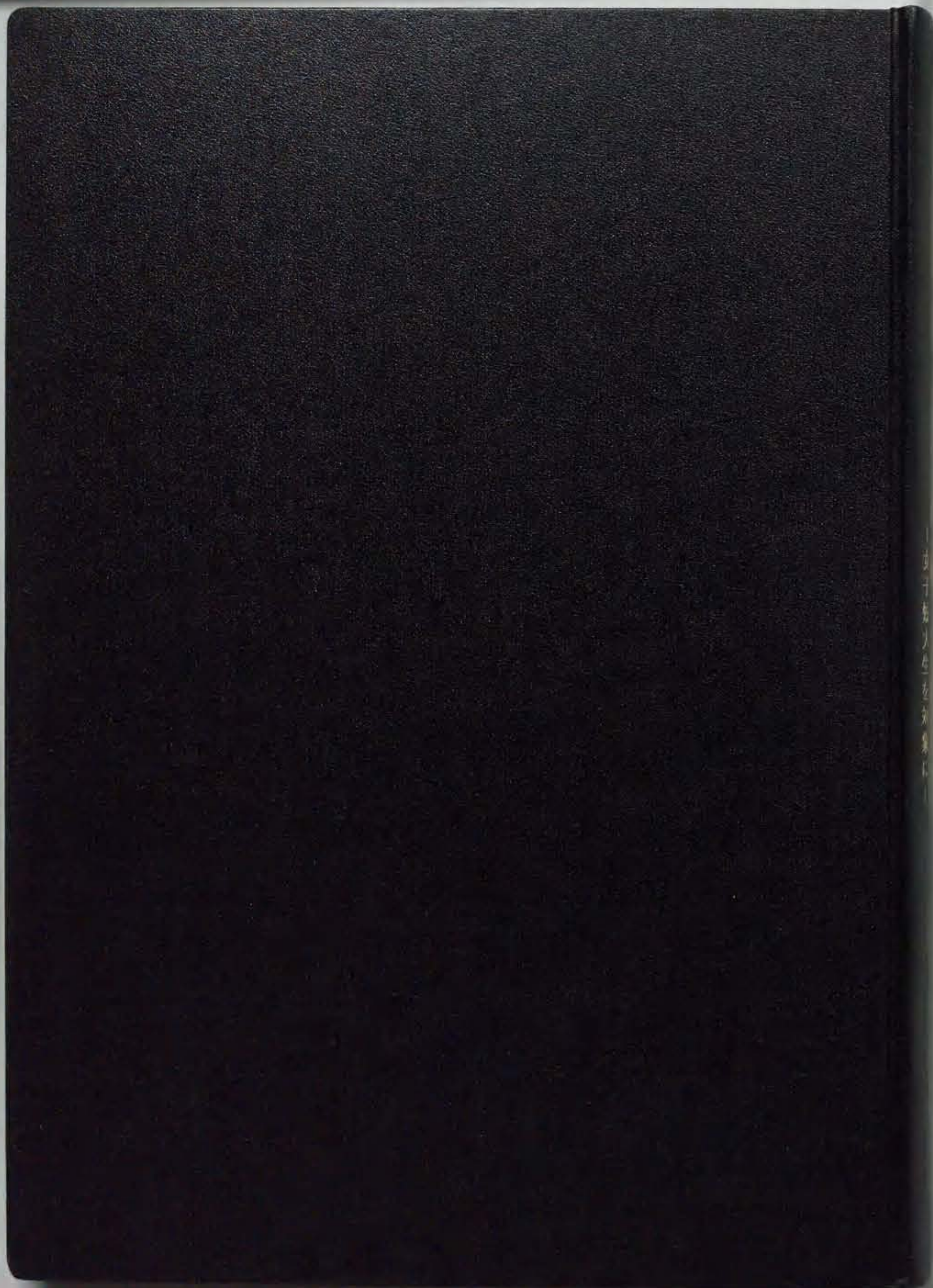
あせらない

なまけない

あきらめない

*Point!*

みなさんが納得できる仕事を見つけ、  
そこに就職されることを心よりお祈りいたします。



1917年11月1日

