

大学4年生を対象としたキャリアインタビューの取り組み

A Report of Career Interview assigned to College Senior

東平 彩亜[†]
Saea Tohira[†]

Abstract The career interview was assigned to college senior and its effects were examined. Especially, three aspects were focused; the positive evaluation to self and to their jobs which they get before graduation, and predictor of coping behaviors. Seventy-one students were volunteered to this study. Forty-four students were arranged to interview group and 27 students to control group. As results, in the interview group, the positive evaluation to self and to their jobs were both significantly higher after interview than before interview. The predictor of “changing mood” and “seeking help for solution” were also significantly higher after interview than before interview, in the interview group. From these results, it is suggested that the career interview could be assigned to support the transition from school to work, too.

1. 目的

日本のキャリア教育は2000年以降、フリーターやニートが社会問題化する状況下で、若者の自立・挑戦を支援する形で始まった。しかし現在も大学卒業後、不安定な職業にしかつけない学生や、就職したものの、すぐに離職してしまう学生の数は少なくない。これらの問題について多くは企業への努力が求められる一方、特に後者については大学におけるキャリア教育への期待も大きくなりつつある。

若者の離職に関しては2000年以前から「7・5・3問題」が多く取り上げられている。「7・5・3問題」とは、入社後3年以内に中学、高校、大学を卒業して就職した企業を離職する割合がそれぞれ7割、5割、3割を占めることを表している。中学、高校については近年減少の傾向を見せているものの、大学に関しては依然として同じ水準のまま推移している。これは就職氷河期といわれた大変厳しい就職活動を乗り越えてきた学生でも、雇用機会が多く、学生が就職する企業をある程度選べたバブル時代の学生でも、そして現在の学生でも同じ水準で推移して

いることを意味している。つまり、近年、労働人口減少問題と合わせて問題が深刻化し、クローズアップされる機会も増えてきたが、「イマドキの若者は忍耐がない」では説明しきれない現象ではない。

この問題について高崎¹⁾は、不本意就職に注目し、検討を行っている。その結果、学生には「本意就職」「不本意就職」「とりあえず就職」の3つのタイプがあることを示し、「とりあえず就職」は就職活動に熱心に取り組めておらず、就職活動について充実感もなく、入社後も離職の経験割合が高く、そのまま企業に定着していたとしても仕事満足や会社満足が低いことを示した。「不本意就職」は、最も熱心に就職活動をしていたにも関わらず希望する企業に就職できなかったことから「本意就職」に比べると離職経験が多いことが示された。このことから、早期離職問題について大学におけるキャリア教育で対応できる1つの方法として、自身の就職活動について振り返り、第一志望の企業ではなかったことによる不本意感を低減させるアプローチが考えられる。

本研究では、具体的な手続きとして大学4年生を対象にキャリアインタビューを実施する。キャリアインタビューは職業理解を促す代表的な手法で、職業や働くことについて社会で活躍している（していた）人から話をきく方法である。主に就職活動前の学生に課せられ、職業研究、職業選択等に用いられることが多い。室²⁾はキャ

[†] 愛知工業大学 基礎教育センター (豊田市)

リアインタビューによって学生は①職業イメージの思い込み、②周囲の人との協力の大切さ、③就職の本当の意味の3点について気づかされ、また、④適切な情報提供による具体的な職業イメージの形成、⑤直接、身近な先輩と対話することによるモチベーションの高まりも期待されることを示した。これらを踏まえると、4年生にキャリアインタビューを課すことによって、就職活動によって見失いかけていた就職の本当の意味を再確認し、自分が勝手に抱いていた職業イメージを修正したように、第一希望の企業ではなかったという個人的な強い思いを整理し、その企業での具体的な職業イメージを形成することで、不本意感を低減させることができると考える。ただし本研究では、就職活動が終わった直後、もしくはまだ就職活動中の学生を対象とすることから、不本意感について質問項目として直接尋ねることによって、不本意感を引き出す、もしくは強める可能性が考えられる。これらのリスクを回避するため、間接的に自分が就く職業に対する肯定的評価として測定を行う。仮説としてはキャリアインタビューを通して自分がこれから就く職業に対しての肯定的評価が高まる(仮説1)と考えられる。

更に、キャリアインタビューを広く学校から職業への円滑な移行支援に活用できる可能性について多面的に検討を進めるため、室²⁾が示したキャリアインタビューの5つの効果をふまえ、尊敬する社会人との対話を通して、仕事へのモチベーションを上げ、就職活動によって下がった自己肯定感を高める(仮説2)。他人と協力することの大切さなど社会に出てから役立つアドバイスをもらうことにより、困難な状況への対処能力が向上する(仮説3)。これら2点についてもあわせて検討を行った。

2. 方法

2・1 研究対象・実施方法

キャリアインタビューは、2017年度に4年生を対象に開講されていた「職業指導」の授業において、有志による授業協力という形で受講者に課した。その際、あわせて研究に協力してくれる学生を募集し、協力者にはキャリアインタビュー前後で2回質問紙への回答を依頼した。受講者は136名、キャリアインタビューを行った学生は64名であった。研究協力者は71名で、キャリアインタビューを行った学生は44名(男性41名、女性3名)、行わなかった学生は27名(男性27名、女性0名)であった。インタビュー内容については後日、授業で共有した。

2・2 キャリアインタビューの概要

平尾³⁾や高松⁴⁾を参照し、①今の仕事の内容、②仕事

を選んだ理由、③仕事のやりがい、④仕事の大変なところ、⑤求められる能力、⑥これから社会人になる自分へのアドバイス、以上6項目を必ず含めてまとめるように指示をした。インタビューは基本、直接会って対面で行うよう指示し、難しい場合は電話でも可とした。対象者は身近な社会人と尊敬できる社会人の2名で同一の場合は1名で可とした。

2・3 質問紙の構成

質問紙は4部構成で全8枚であった。1部では最も身近な社会人、2部では最も尊敬できる社会人、3部では自分について、それぞれの人物が就いている(自分に関しては就く予定の)職業に対する肯定的評価とその人物に対する肯定的評価を佐藤⁵⁾を参照して5件法で尋ねた。4部では影山ら⁶⁾の勤労者のためのコーピング方略について、それぞれに対する行動意図を井上・田中⁷⁾を参照して7件法で測定した。測定されるコーピング方略は①積極的問題解決、②問題解決のための相談、③視点の転換、④気分転換、⑤他者を巻き込んだ情動発散、⑥回避と抑制の合計6種類で、18項目から構成される。すべての質問の回答に要する時間は15分ほどであった。

3. 結果

3・1 キャリアインタビューの対象者

身近な社会人として選ばれたのは、父親が最も多く24名であった。次いで兄8名、アルバイト先の社会人(店長等)6名、母親4名、大学教員2名であった。尊敬できる社会人は父親18名、アルバイト先の社会人(店長等)12名、母親9名、兄3名、大学教員2名であった。

3・2 キャリアインタビューの影響

3・2・1 自分の職業への肯定的評価(仮説1)

自分が就く予定の職業に対する肯定的評価についてインタビュー前後×インタビュー有無の2要因分散分析(混合計画)を行った結果、交互作用が有意であった($F(1, 69)=10.93, p<.01$)。Bonferroni法による下位検定を行ったところ、インタビュー有群において、インタビューの前

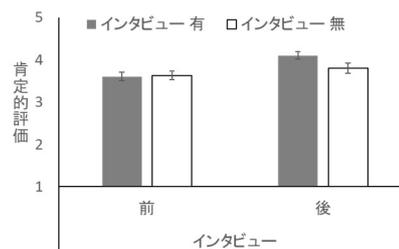


Figure 1. インタビュー前後における自分の職業に対する肯定的評価の変化

後で有意な差が確認された ($p<.05$)。

3・2・2 自分への肯定的評価 (仮説2)

自分への肯定的評価についてインタビュー前後×インタビュー有無の2要因分散分析(混合計画)を行った結果、交互作用が有意であった ($F(1, 69)=6.182, p<.05$)。

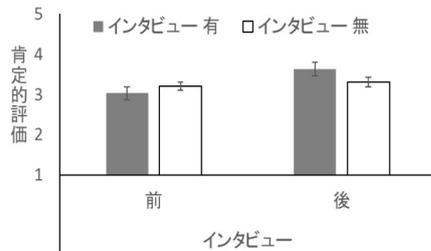


Figure 2. インタビュー前後における自分に対する肯定的評価の変化

Bonferroni法による下位検定を行ったところインタビュー有群において、インタビューの前後で有意な差が確認された ($p<.05$)。

3・2・3 各対処方略の行動意図 (仮説3)

積極的問題解決、問題解決のための相談、視点の転換、気分転換、他者を巻き込んだ情動発散、回避と抑制の6種類のコーピング方略に対する行動意図についてインタビュー前後×インタビュー有無の2要因分散分析(混合

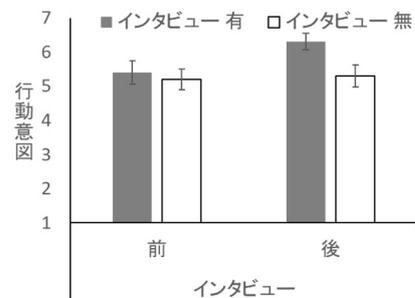


Figure 3. インタビュー前後における相談に対する行動意図の変化

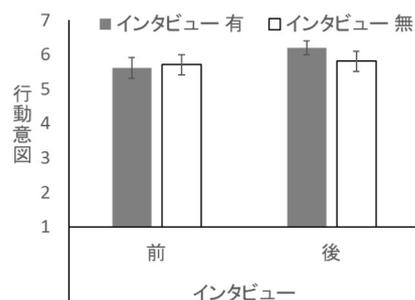


Figure 4. インタビュー前後における気分転換に対する行動意図の変化

計画)を行った。その結果、問題解決のための相談、気分転換についてそれぞれ交互作用が有意で ($F(1, 69)=12.124, p<.01; F(1, 69)=4.938, p<.05$) あった。Bonferroni法による下位検定を行ったところ、問題解決のための相談については、インタビュー有群においてインタビュー前後で有意な差が確認され ($p<.01$)、インタビュー後においてインタビュー有無で有意な差が確認された ($p<.01$)。気分転換については、インタビュー有群においてインタビュー前後で有意な差が確認された ($p<.05$)。

4. 考察

本研究では、4年生を対象にキャリアインタビューを実施した影響について実証的に検討した。

4・1 キャリアインタビューの対象者

まずインタビューの相手については、半数以上の学生が父親を選び、母親や兄弟、祖父母を含めた家族を選んだ学生が8割前後にのぼる点は平尾³⁾や高松⁴⁾の結果とも符合する。もちろん現実的に課題として、決められた期限までに直接会ってインタビューを行わなければいけない手間を考え、気軽に頼める相手として家族が選ばれている可能性は否定できない。他方、医師(真野⁸⁾、森・松浦⁹⁾や看護師(北原・佐々木・岡部¹⁰⁾、教師と建築設計士(田中・小川¹¹⁾)などの職業継承の高さは以前から指摘される所であり、佐藤⁵⁾は親の職業や親への肯定的感情が子どもの就業意識に影響を与えることを示している。これらをふまえると、できるだけ効率よく課題を済ませようという思いが働いていたとしても、「身近な社会人」、「尊敬できる社会人」として家族を思い浮かべ選択する背景には、社会的自立に向けて家族とのかかわりは疎遠になりつつある大学生においても、家族との関係や身近な社会人のモデルとして家族が示してきた(示している)姿が、職業選択や職業意識に依然として少なからず影響を与えていることを示唆しているとも考えられる。

4・2 キャリアインタビューの影響

キャリアインタビューの影響については概ね仮説通りの結果が得られた。

4・2・1 自分の職業への肯定的評価 (仮説1)

キャリアインタビューは、自分の職業への肯定的評価を高めるという1つめの仮説を支持するように、自分がこれから就く仕事に対する肯定的評価がキャリアインタビュー後にインタビュー前に比べて有意に高くなっていた。

何故このような結果が得られたのかについては、目的で記述したように、キャリアインタビューによる就職の本当の意味の再確認や職業イメージの修正等が関与している可能性が考えられるが、本研究ではこれらの点については推測の域を出ず、今後詳細な検討が必要である。

また、キャリアインタビューによって高められた自分の職業への肯定的評価が今後どのように推移していくのかも検討していく必要がある。不本意就職が早期離職に及ぼす影響についての研究はまだそれほど多くはないが、大学における早期退学について不本意感を取り上げる研究は多い。例えば小林¹²⁾は不本意入学には不本意就職と同様、第一志望不合格型、合格優先型、就職優先型、家庭の事情型の4つの型があり、これらが入学後、授業が面白くない、教員への違和感、適性ややりたいこととの不一致等々の様々な要因からなる入学後の不本意感につながっていくことを示し、更に山田¹³⁾は不本意入学や入学後の不本意感が出席放棄(不登校)、やがて休学や早期の進路変更(転学、退学)につながることを示している。また松原・宮崎・三宅¹⁴⁾は大学生の行動レベルの不登校(大学に行けない)には大学への不本意感は影響しないことを示しながらも、意識レベルの不登校傾向(大学に行きたくない)は大学への不本意感、学業のつまずき、不規則な日常生活によって説明できることを示している。これらの研究をふまえると、仮にキャリアインタビューによって就職前の不本意感を低減できたとすれば、就職後の不本意感の低減にもつながり、早期離職のリスクを下げることにつながる可能性が考えられる。しかし同時に、就職前に不本意感を一時的に下げたとしても、就職後、実際に働き始めると様々なストレスがかかり、第一希望の会社であればこんなことにはならなかったというように些細なきっかけで不本意感を増幅させることも十分に考えられる。4年生におけるキャリアインタビューが、学生から職業への円滑な移行支援の役に立つかどうかを明らかにするためにも、就職後の様子についても詳細に検討し、学生が自分の中の不本意感とどのように向き合い、新しい環境で適応していくのか、適応できずに早期離職へとつながるのか、不本意感が解消されていく過程について明らかにしていくことが今後求められる。

本研究は授業の一環として行われることもあり、研究への協力が学生に及ぼす影響を十分に配慮し、不本意感について間接的に自分が就く職業に対する肯定的評価として測定を行った。倫理的な側面からやむを得なかったとはいえ、肯定的評価と、否定的評価ともいえる不本意感が独立している可能性は否定できず、肯定的評価が上がったからといって不本意感が低減したとは必ずしもいえない。すなわち肯定的評価は高まったが、依然として

不本意感は維持されている可能性も十分に考えられる。この点については今後、測定方法を工夫しながら厳密に検討していく必要がある。

4・2・2 自分に対する肯定的評価(仮説2)

キャリアインタビューによって、自己肯定感が高まるというのが2つめの仮説であった。結果は、自分に対する肯定的評価がキャリアインタビュー後にインタビュー前に比べて有意に高くなっており、2つ目の仮説も支持されたといえる。

就職活動における不採用経験は学生に様々な影響を与える。例えば、嶋¹⁵⁾は不採用経験を通して、学生は自己の能力や人格が全て否定されたかのように受け取ってしまい、大きな挫折感を味わうと指摘している。軽部・佐藤・杉江¹⁶⁾はこのような経験を一次過程としてまとめ、就職活動における二段階の就職活動維持過程モデルを提案している。一次過程では「考えても不採用となった理由がよくわからない」といった理不尽さを覚えたり、「他者のことが気になる」といった採用未決ストレスや戦術の挫折感を感じたりしながら、とにかく内定を獲得するために情報を集めたり、アドバイスを求めたりするのが特徴である。一次過程での経験が蓄積すると二次過程に移行する。二次過程はなかなか内定が決まらない状況に焦りながらも、初心に戻り、自分が就職活動を行う意味や就職活動への向き合い方を立ち止まって考える段階である。この段階を経て、自分の希望に合った進路を適切に選ぶことが可能になり、目標を明確化することで不採用通知にも動じない自信を獲得し、適切な準備を行うことができるようになり内定も獲得しやすくなるといわれている。就職活動の文脈ではないが、古木・森田¹⁷⁾もまた同様に挫折経験は、自身への直面化を通して、新たな自信の回復と自己受容に至ることを示し、大石・岡本¹⁸⁾も挫折経験は希望の回復と目標の明確化およびその後のポジティブな見通しに裏付けられた現実的かつ具体的な見通しに移行することを示している。現在の学生においては、キャリア教育やキャリア支援の充実、就職活動の変化に伴い、おそらく一次過程を自ら経験することなく、二次過程から就職活動を始めることを求められつつある。理論的には就職活動前に自分としっかり向き合っ、周りの支援を受けながら適切に準備がされていれば、不採用通知は少なくなり、たとえ不採用通知が届いても大して動じないはずではある。しかし、実際に就職活動を始めたばかりで不採用通知がいざ自分の手元に届けば少なからず動揺するだろう。しっかり考えて万全の準備をしていたからこそ、その衝撃は大きくなることも考えられる。それでも十分に準備された就職活動のため、大きな

挫折感を経験することなく、いずれ内定を獲得することが可能となる。こうして取り残されて、内定を獲得したことでは払拭しきれなかった不採用通知の衝撃について、キャリアインタビューの機会を通して、春からの生活について具体的なイメージを抱くことができたことで、もう一度、自身の目標を明確化し、自信や希望を回復することができたとも考えられる。

ただし、インタビュー後のインタビュー有群と無群との間には有意な差は確認されていない。すなわちインタビューを行っても行わなくても自己肯定感には影響がないともいえる。これは不本意感の結果も同じである。本研究では有志にキャリアインタビューを行ってもらっているため、内定は獲得したもののすっきりしない学生や、なかなか内定が獲得できず悩んでいる学生が、キャリアインタビューという形のキャリアカウンセリングを通して、不本意感の低減、自己肯定感を回復している可能性が考えられる。本研究の結果は、キャリアインタビューを実施した影響ではあることは間違いないものの、キャリアインタビューの何が影響しているのかはわからないため、キャリアインタビューを実施したからこそ得られた結果なのかは限定できず、またどのような4年生に実施しても同様な結果が得られるのかはわからない。今後、このような結果が得られたメカニズムについて実証的な検討が必要である。

4. 2. 3 困難な状況への対処能力（仮説3）

キャリアインタビューを通して、困難な状況への対処能力が向上するというのが3つ目の仮説であった。結果、インタビュー後には問題解決のための相談や気分転換の行動意図がインタビュー前に比べて有意に高まっていた。更に問題解決のための相談についてはインタビュー後にインタビュー有群は無群に比べて有意に高い行動意図を示した。これらの結果から3つ目の仮説についても支持されたといえる。

学校現場においては仲間同士の人間関係形成を重視する一方で、自主性を育て自立を促すために自分で考えること、自分で対処することが求められる機会がどうしても多くなる。石隈・小野瀬¹⁹⁾は思春期とはいえ、悩みがあっても誰にも相談できない中学生が全国で約40%程度いることを示しており、加納²⁰⁾によれば、年齢に関係なく学生の間ではいじめなどの深刻な悩みにおいて周囲に相談するよりも自殺などの手段によって事態を收拾させようとする傾向すら確認される。実際、研究に協力してくれた学生たちも「先生に迷惑をかけてはいけないと思って、なかなか相談できませんでした。」とぎりぎりになってからや、既に手遅れになってから相談を持ちかけ

てきて、自分で何とかしようとした努力を主張することは少なくない。他方、社会人の基本として「報告・連絡・相談（ホウレンソウ）」がこれまで長く伝わってきていることから、社会に出てから組織の一員として働き、成長していく上で相談も重要な対処方略の1つであることは間違いない。キャリアインタビューによって、仲間の大切さや、周りのためにも自分ひとりで抱え込むことなく、適宜、周りと一緒に進めていくことの重要性をインタビュー対象者の経験を通して教えてもらい、知識として重要であることは理解していたものの、実際に自分が行動するにあたって感じていた戸惑いのある程度解消できたのではないかと考えられる。

気分転換についても同様に、村山・及川²¹⁾によれば、従来は回避行動として問題解決を阻害する非適応的な方略であると考えられてきた。学校現場においても、困難に遭遇して逃げ出すことや投げ出すこと、諦めることは半ば当然のように推奨されてこなかった。しかし、村山・及川²¹⁾では問題解決を諦めない行動レベルの回避行動は必ずしも非適応的でないということも示されている。インタビューの対象者から、ただひたすらがんばり続けるだけでなく、行き詰ったり疲れたりした時には休むことの重要性について経験を通して語られることで、相談と同様に自らが行うにあたっての戸惑いのある程度解消できたと考えられる。

問題解決のための相談も気分転換もどちらも仕事を円滑に進めていくためだけでなく、精神的に健康な状態で社会人として活躍してもらうためにも重要な対処方略である。他の対処方略と同様に、これらの対処方略も状況に応じて躊躇いなく適切に用いることができることは対処方略のレパトリーを増やしたという意味で対処能力の向上につながり、社会人としての生活全般において大きな強みとなるだろう。このような重要な対処方略について、社会に出て大小様々な失敗からその必要性や有効性を学ぶのではなく、まだ学生の中に意識を変えられたことはキャリアインタビューが学校から職業への円滑な移行支援に活用できる可能性が示された結果とも考えられる。また同時に、意識をかえるきっかけとなったような話はおそらく就職活動前に「自分がどのような職業に就くか」に関心が向いている状況でインタビューを行った場合には、同じ話を聞いたとしても、それほど注目されなかったであろう。就職先がある程度決まり、そこで「自分がこれからどのように働いていくのか」に関心が向いているからこそ学生の心に留まり、意識を変えることができたと考えられる。この点についても、現段階では推測に過ぎないが、特にキャリア教育に関しては特に昨今の就職活動の事情もあり学生のおかれている状況は

大学 4 年間で刻々と変化し、意識も実施時期によって大きく異なる。キャリアインタビューを効果的に実施できるようにするためにも実施時期の影響についても検討を進めていく必要がある。

5. 総括

従来就職活動前に職業研究や職業選択のために実施されるキャリアインタビューを本研究では 4 年生を対象に実施した。その結果、概ね仮説通り、自分が就く職業についての肯定的評価、自分に対する肯定的評価が高まり、やや否定的にとらえられがちな問題解決のための相談や気分転換についても肯定的にとらえられ、困難な場面に遭遇した時に自分も実践してみようと考えられるようになった。何故このような結果が得られたのかについては今後更なる検討が必要ではあるが、キャリアインタビューを学校から職業への円滑な移行支援、ひいては早期退職問題への大学でできる介入方法の 1 つとして活用できる可能性が示された。

6. 引用文献

- 1) 高崎美佐：就職活動は早期離職に影響するのか, 舘野泰一・中原淳 (編) アクティブトランジションー働くためのウォーミングアップ, pp.144-155, 2016.
- 2) 室雅子：ライフコース選択へのキャリアモデルインタビューの有効性. 教育学部紀要, (5), 125-136, 2012.
- 3) 平尾元彦：キャリア教育の手法としてのキャリアインタビュー. 山口大学大学教育機構『大学教育』, 2, 85-94, 2005.
- 4) 高松直紀：キャリアインタビューの取り組みと展望: 大阪樟蔭女子大学におけるキャリア教育の一事例から. 大阪樟蔭女子大学研究紀要, 6, 199-204, 2016.
- 5) 佐藤有耕：親の職業と青年期の子どもの親子関係との関連. 筑波大学心理学研究, 49, 45-56, 2015.
- 6) 影山隆之・小林敏生・河島美枝子・金丸由希子：勤労者のためのコーピング特性簡易尺度の開発. 産業衛生学雑誌, 46, 103-114, 2004.
- 7) 井上和子・田中国夫：行動の予測因としての態度およびその他の変数に関する研究 (I). 心理学研究, 44, 195-206, 1973.
- 8) 真野俊樹・小林慎・井田浩正・山内一信・藤沢弘美子・塚原康博：医師の進路選択に関する考察. 医療と社会, 14, 85-102, 2004.
- 9) 森剛志・松浦司：開業医の地位継承に関する実証分析, 医療経済研究, 19, 169-183, 2007.
- 10) 北原佳代・佐々木美樹・岡部恵子：職業選択に対する学生の考え方と親への相談状況との関係, 紀要 (つくば国際短期大学), 33, 21-139, 2005.
- 11) 田中宏二・小川一夫：職業選択に及ぼす親の職業的影響, 教育心理学研究, 33, 171-176, 1985.
- 12) 小林哲郎：大学・学部への満足感, 小林哲郎・高石恭子・杉原保史 (編) 大学生がカウンセリングを求めるとき, ミネルヴァ書房, 2000.
- 13) 山田ゆかり：大学新入生における適応感の検討, 名古屋文理大学紀要, 6, 29-36, 2006.
- 14) 松原達哉・宮崎圭子・三宅拓郎：大学生のメンタルヘルス尺度の作成と不登校傾向を規定する要因, 立正大学心理学研究所紀要, 4, 1-12, 2006.
- 15) 嶋信宏：大学生の就職活動期のストレスに対するアサーショントレーニングの意義, 日本教育心理学会第 42 回総会発表論文集, 568, 2000.
- 16) 軽部雄輝・佐藤純・杉江征：大学生の就職活動維持過程モデルの検討, 筑波大学研究, 48, 71-85, 2014.
- 17) 古木美緒・森田美弥子：挫折経験から自己受容に至るプロセス, 日本教育心理学会第 51 回総会発表論文集, 177, 2009.
- 18) 大石郁美・岡本祐子：青年期における挫折経験過程と希望との関連, 広島大学心理学研究, 10, 257-272.
- 19) 石隈利紀・小野瀬雅人：スクールカウンセラーに求められる役割に関する学校心理学的研究, 文部省科学研究費補助金研究成果報告書, 1997.
- 20) 加納寛子：ネットジェネレーション, 現代のエスプリ, 492, 2008.
- 21) 村山航・及川恵：回避的な自己制御方略は本当に非適応的なのか, 教育心理学研究, 53, 273-286, 2005.

(受理 平成 30 年 3 月 10 日)