修士論文

企業選択支援のためのワークシート開発と
個別カウンセリングを通した自己効力感の強化
―大学生の就職活動支援講座に着目して―

Developments of Worksheet and Enhancing Self-efficacy Through Individual Counseling for Career Choices
-Focusing on Courses to Support Job Search in Higher Education-

熊本大学大学院
社会文化科学教育部　博士前期課程
教授システム学専攻
213－G8847
濵田　佳奈子

指導　：　久保田　真一郎 准教授
副指導　：　都竹 茂樹 教授
中野 裕司 教授

2023 年 3 月

目次

要旨（日本語）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

Abstract ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

1.はじめに・・・・・・・・・・ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

1.1　研究の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

1.2　先行研究・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

1.3　先行事例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

1.4　研究の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

2.研究方法・・・・・・・・・ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

2.1　対象・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

2.2　当該講座の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

2.3　当該講座の概要と学習目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・9

3.講座の設計・開発・・・・・・・・・ ・・・・・・・・・・・・・・・ ・・・・11

3.1　現状分析・・・・・・・・・・・・・・・・・ ・・・・・・・・・・・・・11

3.2　学習目標と評価方法の設定・・・・・・・・・・ ・・・・・・・・・・・・13

3.3　講座設計で依拠する理論・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ・・・・・13

3.3.1　特性因子理論・・・・・・・・ ・・・・・・・・・・・・・・・・・13

3.3.2　自己効力感向上のための４つの情報源・・・・ ・・・・・・・・・・・14

3.4　講座の全体像と各回の学習活動・ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

3.5　ワークシートの開発・・・・・ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

3.5.1　ワークシートの要件整理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・20

3.5.2　ワークシートの構成・ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21

3.6　個別カウンセリングの設計・・ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・22

3.7　設計した講座のエキスパートレビュー・・・・・・・ ・・・・・・・・・・24

3.8　開発したワークシートの形成的評価・・・ ・・・・・・・・・・・・・・・25

4. 講座の実践と評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
4.1　講座の実践概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
4.2　実践の評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
4.2.1　学生へのアンケート調査による評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
4.2.2　学生のワークシートの記述による評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・33
4.2.3　個別カウンセリング内容による評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35
4.2.4　進路選択に関する自己効力尺度による評価・・・・・・・・・・・・・・・・・・35

5. まとめ・・37
5.1　研究の結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37
5.2　今後の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・37

参考文献・・39

参考資料・・40
資料 1. ワークシート・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・41
資料 2. エキスパートレビューで使用したアンケート・・・・・・・・・・・・・・・・・・52
資料 3. 形成的評価に使用した資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・58
資料 4. 学習者への事前・事後アンケート・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・59
資料 5. 進路選択に関する自己効力尺度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・63

謝辞・・65

要旨（日本語）

就職活動生にとって，自分自身で受験企業を選択することは，自律的なキャリア形成を行う上でも，就職後のミスマッチや早期離職を防止する上でも重要である．しかし，筆者が担当している正課外の就職活動支援講座に参加する大学生の多くが，志望企業を決めることができず，「就活がうまくいくかわからない」，「内定をもらえるのだろうか」といった不安をもち，就職活動への意欲低下が低下している．

これまで大学 3 年生向けの就職活動支援講座では，志望企業が決まっている前提で，応募書類の書き方や面接対策といった就職活動の実践的な対策を指導する内容を行っており，受験企業の選択に悩む学生への支援や課題解決のための教育的介入ができていなかった．また，進路選択において自己効力感の重要性がさまざまな先行研究で示唆されている中で，「やってみよう」「うまくいくだろう」といった自己効力感を持たせ，自ら進んで企業選択を行えるようなアプローチを行っていなかった．

そこで，企業選択ができないという問題解決のために，特性因子理論に基づいた授業プロセスを構成した．特性因子理論とは，その人を構成する特性（スキル，能力，性格，価値観等）と，その職業の条件（仕事内容や仕事に必要な要件）を上手くマッチングさせることが重要であるというキャリア理論の一つである．

学習活動では，職業選択研究の一つである特性因子理論の自己理解・職業理解・両者のマッチングという 3 要素を実践し，それらを 3 回（3 社分）練習することで，自己理解や職業理解をふまえた受験企業を挙げ，自己と企業のマッチングを言語化できることを目指した．また，講座終了後や就職活動開始後も一人でマッチングを行えるようにするために，特性因子理論の 3 要素の項目と，それぞれの関係性を整理，明確にするためのワークシートを開発し，学習活動に用いた．さらに，職業選択をしたことのない学生が，自己と職業や企業のマッチングに対して合理的な推論を行い，自信を持って企業選択できるように，自己効力感を高めるアプローチとして，全 12 回の講座の中盤に，個別カウンセリングを設定した．

本研究では，筆者が担当する大学 3 年生対象の就職活動支援講座において，これら設計・開発した講座を実践した結果から，講座やワークシート，講座中盤での個別カウンセリングによる企業選択支援への有効性を示すことができた．また，講座中盤の個別カウンセリングが自己効力感向上を促し，自信を持って企業選択ができるようになることが示唆されたことから，企業選択への支援，指導方法の一つの方向性も示すことができた．

Abstract

For job search students, it is important to choose the career on their own in order to develop career self-directly, and to prevent early job turnover and mismatches between students and companies. On the other hand, almost students, who register non-regular course which I teach to support their job search, cannot have decided their career choices. In addition, students are worried about whether their job search will go well and whether they will receive job offers, and their motivation for job search is declining.

Until now, job hunting support courses for third-year university students have been based on the assumption that they have already decided on the companies they wish to apply to, and have provided guidance on practical job hunting measures such as how to write application forms and interview strategies. In addition, while various previous studies have suggested the importance of self-efficacy in choosing a career path, we did not take an approach that would give students a sense of self-efficacy such as "I will try" and "I will do well" and enable them to willingly select a company of their own choice.

In order to solve this problem, a teaching process based on the Characteristic Factor Theory was developed. Characteristic Factor Theory is a career theory that states that it is important to match the characteristics that make up a person (skills, abilities, personality, values, etc.) with the conditions of the job (job content and job requirements).

In the learning activities, students practiced the three elements of self-understanding, occupational understanding, and matching of the two in the characteristic factor theory, which is one of the occupational choice studies, three times (for three companies). In addition, a worksheet was developed and used in learning activities to organize and clarify the items of the three elements of the Characteristic Factor Theory and their relationship to each other, so that students can conduct the matching process on their own after completing the course and starting job-hunting activities. In addition, individual counseling was provided in the middle of the 12-session course as an

approach to increase self-efficacy so that students who had never made a career choice would be able to make rational inferences about matching themselves with jobs and companies, and be confident enough to make subsequent career choices and matchings on their own.

In this study, the results of the implementation of the designed and developed course in a job hunting support course for third-year university students, which the author is in charge of, showed the effectiveness of the course, worksheets, and individual counseling in the middle of the course in supporting the selection of a company. The results also suggest that individual counseling in the middle of the course promotes the improvement of self-efficacy and enables students to choose a company with confidence, which is one direction of support and guidance for company selection.

1. はじめに

1.1　研究の背景

就職活動支援の場において，職業選択における悩みを抱える学生は多い．その悩みの背景には，職業選択は個人の人生にとって極めて重要な意思決定であるとともに，大学生にとって入社できる企業の数そのものが多く，選択肢が極端に多い意思決定（下村, 1996）であることが挙げられる．社会経験のない大学生が，制限のある短期間で，業界や企業を知り，自分に適した環境を選ぶことは難しく，さらに，自分が選択した環境の良し悪しは，入社して働き始めるまでわからない．

就職活動生にとって，自分自身で受験企業を選択することは，自律的なキャリア形成を行う上でも，就職後のミスマッチや早期離職を防止する上でも重要である．

しかし，筆者が担当している正課外の就職活動支援講座に参加する学生の多くが，志望企業を決めることができず,「就活がうまくいくかわからない」,「内定をもらえるのだろうか」といった不安や就職活動への意欲低下につながっている．

筆者が，就職活動中の大学 4 年生 11 名に対し，2022 年 4 月に 1 対 1 のインタビューを行ったところ,「いまだに何がやりたいかわからない」,「第一志望が決まらない」,「複数内定をもらっているがどの企業がいいか決断できない」といった企業選定や意思決定に関する悩みを，就職活動が本格化してからもなお持っていることがわかった．これらの悩みは，学生本人と応募企業・応募職種のミスマッチや，応募企業へのアピール不足につながっており，結果として，選考通過に至らなかったり，就職活動への取り組み意欲が低下したりしている．

これまで大学 3 年生向けの就職活動支援講座では，志望企業が決まっている前提で，応募書類の書き方や面接対策といった内容を行っており，受験企業の選択に悩む学習者への支援や課題解決のための教育的介入を行えていなかった．また，進路選択において自己効力感の重要性がさまざまな先行研究で示唆されている中で,「やってみよう」「うまくいくだろう」といった自己効力感を持たせ，自ら進んで進路選択を行えるようなアプローチを行っていなかった．

そこで，進路選択に必要な自己理解・職業理解・両者のマッチングという 3 要素を実践し，自分自身で整理，可視化できるような講座を設計し，　自己効力感を高めるアプローチを通じて，自ら進んで企業選択をすることを支援する必要があると考えた．

1.2　先行研究

就職活動開始前の 3 年生対して志望企業・職種の決定を促し，それらを明確にすることが，その後の就職活動における情報探索の助けとなり，満足度の高い活動につながるのではないかと考える．

下村（1996）は,「就職活動の経験のない 3 年生レディネス高群は,自分の就きたい企業を中心に探索する″選択肢中心の情報探索″を行い,一方で,就職活動を経験した 4 年生レディネス高群は,自分が重視する選択基準を中心に探索する″属性中心の情報探索″を行ったということを指摘できる」と述べている．

また，小菅（2020）は，Stevens & Beach（1996）が提唱したイメージ理論における探索方法である「探索型戦略」に着目し，就職活動目標が情報探索戦略に及ぼす影響を論じている．そこでは，志望を明瞭にすることの重要性が確認され，一社集中目標を重視させ，焦点型の情報探索戦略の使用へと導くことが満足度の高い内定につながることが示唆されている．

1.3　先行事例

大学生が目にすることの多い，もしくは，参加することの多い既存の教育内容は,「志望企業があらかじめ決まっている」前提で進行するものが多く，学生の企業選定を支援するものではない．事例として，就職支援会社や若者ハローワーク，キャリアコンサルタント等が，対面，オンライン，動画，Web サイト，書籍等のさまざまなコンテンツを用いて教育を行っている．「自己分析」,「企業分析」,「エントリーシートの書き方」,「面接対策」などテーマ別に講座が分かれており，テーマを攻略するためのノウハウが中心である（実例の紹介や，フレームワークを使いながら論理的な文章作成を指導するなど）．また，同じ学習者が一貫して自己分析（自己理解）から企業分析（職業理解）を行い，さらにキャリアコンサルタントによるマッチング支援までを一つの講座内で行っている事例は少ない．

筆者が担当する就職活動支援科目においても，職業や企業選択を見届ける内容は行っておらず，志望企業や職種を決めきれていない学習者の問題解決にはつながっていなかった．

1.4　研究の目的

こういった背景や先行研究，事例をふまえ，学生が，自分の能力や価値観を理解し，企業や職種の情報と照らし合わせ，自分で意思決定をして志望企業を選択できるようになる講座を開発することにした．講座の設計・開発にあたっては，　単に企業や職業を選択すればよいのではなく，自己理解に基づいて選択，決定することに重きを置く．また，学生は社会経験がなく，職業選択をしたことがないために，自己と職業のマッチングをすることが難しく，企業選択が困難であることの原因は，この「自己理解と職業情報の不整合」にあると考え，その点を教育活動で解消したいと考えた．

2. 研究方法

2.1　対象

筆者が担当している，私立大学 A での就職活動支援講座を履修する大学 3 年生 14 名（全員文系）を対象とした.

2.2　当該講座の位置づけ

本講座は，地方リーダー育成プログラム全体の終盤の講座であり，3 年次後期（9 月～12 月）に開講される．この地方リーダー育成プログラムは正課外のプログラムであり，1 年次～4 年次前期までの土曜日や正課科目が終わった夜間に開講される．卒業単位には含まれないが，20 単位を修得することが求められている．本プログラムの特長として，異なる専攻の学生と一緒に学べること（プログラム参加は全学部から応募可能），民間企業との PBL（Project Based Learning）や地元企業の経営者や人事担当者によるゲスト講義など学外とのつながりが持てること，キャリアデザインやプレゼンテーションといった就職活動や卒業後の就業に役立つ科目が豊富であることが挙げられる．授業の中で，アウトプットの機会も多く設けられている．学生は，入学時にプログラム参加希望を申し出，英語や数学といった学力試験と参加理由書をもって，毎年 20 名弱が選抜される．学生のほとんどが，正課科目以外に社会で役立つ実践的な内容を学びたい，就職活動に役立て満足のいく進路選択をしたいという理由で参加している.

2.3　当該講座の概要と学習目標

前向きに就職活動をスタートしてもらえるよう,活動が本格化する直前の 3 年次後期に,自己理解，職業・企業理解をもとにした企業選択を支援する講座を行うこととした.

講座を設計する上では，職業選択研究の一つである特性因子理論(Parsons,1909)に着目した．職業・企業選択に必要な 3 要素（自己理解・職業理解・両者のマッチング）を複数回練習することで，自己理解や職業理解をふまえた受験企業を選択し，自己と企業のマッチングを言語化できることを目指した．また，講座終了後や就職活動開始後も一人でマッチングを行えるようにするために，特性因子理論の 3 要素の項目と，それぞれの関係性を整理，明確にするためのワークシートを開発し，学習活動に用いる．さらに，職業選択をしたことのない学生が，自己と職業や企業のマッチングに対して合理的な推論を行い，自信を持って企業選択できるように，自己効力感を高めるアプローチとして，全 12 回の講

座の中盤に，個別カウンセリングを設定する．

学習者が抱える課題をふまえ，講座全体の学習目標を以下の通り設定した．

- **学習目標**

1. 自身の興味，目標，価値観，得意なこと，それらを形成した経験を言語化できる．
2. １をもとに，企業や職種，仕事内容について自分自身で調べることができる．
3. 自己理解とさまざまな職業を関連づけて，自分の特徴をどう活かせるのかを記述することができる．

3. 講座の設計・開発

3.1　現状分析

現在実施している大学 3 年生後期の講座は，企業選択に悩みを抱える学習者の課題解決につながっていない．現状は，各自志望企業が決まっている前提で，就職活動の具体的な準備を進めるものであり，エントリーシートの書き方や面接の受け方など，就職活動に必要な実践的な項目を一人ひとり練習し，スキルを身に付けていく内容である．

新しい学習目標達成のために改善点を検討し，現状との差異を整理した（表 3-1）．

応募企業が決まっていない状態を出発点（入口）とし，志望企業の選択を支援し，応募企業を選定することをゴール（出口）としている点がこれまでと大きく異なる（表 3-1 の①）．また，志望企業選択におけるプロセスを記録する『志望企業選択支援ワークシート』（以下，ワークシート）を用い，受講者自身が内省すること，また他者からのフィードバックをもらいながらワークを進めることで，自己と職業・企業の整合を明確に言語化し，就職活動中も意志を持って進められるように支援していく．さらに，キャリアコンサルタントである担当教員（筆者）との個別カウンセリングで，職業・企業選定基準の明確化や，自己理解と職業とのマッチング，それに基づく応募企業選定に向けた専門家としての助言を行い，受講者の職業・企業選択を見届ける．

表 3-1：現状と改善点の整理

現状		改善点
応募したい企業を学生自身があらかじめ決めている前提で，就職活動の具体的な準備（エントリーシート作成や面接対策）を支援する内容である．	①	エントリーシートや面接対策といったノウハウへの指導ではなく，志望企業選択のプロセスへの支援を目的とした内容とし，最終的には企業選択の結果と就活アクションプランの作成を行う．
自律的に志望企業を決定させる動機付けの仕掛けがない．	②	志望企業を自己で選択・決定する必要性や重要性を理解させるための動機づけを講座前半で行う（たとえば，ゲストを招き多様な価値観を伝えるなど）．

表 3-1：現状と改善点の整理（続き）

現状		改善点
これまでの人生の振り返りや強み・弱みといった自己理解のプロセスにおいて，統一のフォーマットなどはなく，学生の記録に任せている．	③	『志望企業選択支援ワークシート』を導入し，経験を振り返る手法を教えるとともに，学生がいつでも見返すことができるようにする．
ゲスト講義の講師には，これまで決まったテーマはなく，自由に自身の仕事内容や所属組織について紹介してもらっている．	④	講座の目的を伝えた上で，進路選択時（就職や転職，起業など）の経験，これまでのキャリアや現在の仕事内容，それに基づく自身の仕事観，就活開始直前の学生へのメッセージなどを語ってもらい，自己選択する動機づけと，企業・職業理解につなげる．
企業や職種の調べ方を教えていない．	⑤	就活情報サイトや厚労省・文科省等が提供しているキャリア形成支援のためのサイトなどを活用し，企業や職種の調べ方を教える．
就活生との関わりがない．	⑥	どのように志望企業を選択し，就職活動を進めていったのかイメージさせるため，リアルかつタイムリーな体験談を話せる 4 年生との座談会を設ける．志望企業を選択し，就活アクションプランを作成する準備とする．
個人ワーク中心である．	⑦	少人数のグループで相互フィードバックを与えあいながら，ワーク内容のブラッシュアップを行えるようにする．
１：多の講義形式である．	⑧	１：多の講義形式に加え，キャリアコンサルタントである教員（筆者）との個別カウンセリングを設ける．

3.2　学習目標と評価方法の設定

前章でも述べた講座全体の学習目標を示すとともに，評価方法について述べる．

- 学習目標

1. 自身の興味，目標，価値観，得意なこと，それらを形成した経験を言語化できる．
2. １をもとに，企業や職種，仕事内容について自分自身で調べることができる．
3. 自己理解とさまざまな職業を関連づけて，自分の特徴をどう活かせるのかを記述することができる．

- 評価方法

学習活動をワークシートに記録し，以下の項目が記述されているか確認する（表 3-2）．

表 3-2：評価項目

自己理解	就活時に企業へアピールできる自身の強みを３つ以上記述している．
	自身の強み３つ以上を証明できるエピソードをそれぞれに記述している．
	エピソードを客観的かつわかりやすく記述している（５Ｗ１H，目的，行動，結果などその人を知らない人にも内容が伝わりやすいか）．
職業理解	対象職種について，仕事内容や必要なスキルを記述している．
	職種や企業の情報をもとに，対象企業の求める人物像を具体的に記述している．
	産業や職業について，外部サイトなど授業外で自ら幅広く集めた情報を記述している．
両者の整合	自己の特徴と対象企業の求める人物像の共通点や関連性を記述している．

3.3　講座設計で依拠する理論

3.3.1　特性因子理論

企業選択支援のために，職業選択研究の一つである特性因子理論に着目した．

本理論は，職業指導運動の開祖として知られる Parsons, F が，著書の『職業の選択』の中で提唱したもので，「その人を構成する特性（スキル，能力，性格，価値観等）と，その職業の条件（仕事内容や仕事に必要な要件）を上手くマッチングさせることが重要である」と

いうキャリア理論の一つである.

Parsons, F は，賢明な職業選択には，以下の３つの要素が必要であるとしている（木村ら，2022）.

① 自分自身，自己の適性，能力，興味，希望，資質，限界，その他の諸特性を明確に理解すること
② さまざまな職業や仕事に関して，その仕事に求められる資質，成功の条件，有利な点と不利な点，報酬，就職の機会，将来性などについての知識を得ること
③ 上記の２つの関係について，合理的な推論を行い，マッチングすること

現在，キャリアガイダンスにおいて有効に使用されている手法の大部分は，この理論を基礎としており（木村ら，2022），就職活動という一定の限られた時間で，具体的な結果を求める職業・企業選択を支援するために，この理論をベースに講座設計を行う.

ただし，クライアントの意思決定をどちらかというと指示的・論理的にアプローチするやり方であるという指摘（木村，2017）や，人と職業との関係を，ある時点で固定的，静的にとらえ過ぎており，キャリア発達のプロセスへの配慮が足りないといった指摘（木村ら，2022）もある．これらの点を講座の全体設計や学習活動の進め方の工夫において解消していく.

3.3.2　自己効力感向上のための４つの情報源

本研究の目的である，自己の意思決定に基づいた企業選択を支援する講座を開発し，学習者に進路選択・企業選択を自分自身で積極的に行うよう促すためには，学習者の自己効力感の向上が必要だと考えた． Bandura(1977)の自己効力概念は，Hackett&Betz(1981)によって，初めて進路関連領域に適用され，その後， Taylor&Betz(1983)によって，進路選択に対する自己効力という概念が提唱された（浦上,1995）．進路選択に対する自己効力の強い者は，進路選択行動を活発に行い，また努力もする．一方自己効力の弱い者は，たとえそれが自分の人生の目的を達成するために必要なものと理解していていも，進路選択行動を避けたり，不十分な活動に終始してしまったりすると考えられる（浦上,1995）.

Bandura(1977)は，以下の４つの情報源によって自己効力感を育むことができると述べている．情報源の内容の説明は，浦上（1995）を参考にした.

① 遂行行動の達成（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）
② 代理的経験（他者の行動を観察すること）
③ 言語的説得（講義的指導や肯定的な言葉でのはげましをすること）
④ 情動的喚起（行動に際して抱く興奮や肯定的な気分によって自己効力感は高まり，逆に不安感情によって下がること）

本研究では，企業選択を支援する要素としてこれら４つの情報源に着目し，1 対多の講義の中に個別カウンセリングを中盤に据え，講座設計を行っていく．Bandura(1977)は，3 つ目の情報源である言語的説得について，「人が自分の経験を振り返るとき、自己評価は重要な他者の意見に由来する部分がある。言葉による説得は、自尊心を強化し、成功するための信念を育むための手段と考えることができる．その際、説得者がどのような人物であるか、どのような知識を持っているか、どの程度は、説得者が誰であるか、その知識、信頼性に依存する」と述べている．本講座の学習者と大学 2 年次からさまざまな科目で関わり信頼関係が築けていること，また，キャリコンサルタントとして就職活動支援に携わってきた教員である筆者が個別カウンセリングを行うことで，1 対多では難しい，学生ごとに異なる希望進路に対応した個別支援ができると考える．

3.4 講座の全体像と各回の学習活動

本講座は，1 対多の講義形式 12 回（各回 90 分）＋個別カウンセリングで構成され，講義形式の 12 回は 2 コマ連続で進む．講座全体は，「その人を構成する特性（スキル，能力，性格，価値観等）と，その職業の条件（仕事内容や仕事に必要な要件）を上手くマッチングさせることが重要である」というキャリア理論の一つである特性因子理論をベースに，１．自己理解，２．職業理解，３．両者のマッチングという 3 段階のプロセスで構成した（図 3-1）．この 3 段階は，1 段階ずつ完了していくのではなく，相互レビューやブラッシュアップなどを行うことで，3 者間を行ったり来たりしながら，自己の意思決定に基づく企業選択を行っていく．これは特性因子理論の「固定的・静的」といった指摘への対応であり，各回振り返りを行うことで，学生のキャリア発達や自律的な学習にもつながるよう支援する．

また，個別カウンセリングを講義の中盤に実施する．これは，自己効力感を高め，企業選

択を促す手段として，自己効力感向上のための情報源の１つ「言語的説得」の要素を個別カウンセリングで達成するためである．また，社会経験や職業選択の経験のない学生に，自己理解と職業理解のマッチングへ合理的な推論を行い，「両者の不整合」という企業選択が困難であることの原因を解決するためでもある．

図 3-1：講座全体図

また，全 12 回の講義と個別カウンセリングの内容を表 3-3 に示した．上述した通り，学習活動も，自己理解，職業理解，両者のマッチングのフェーズを進んだり，戻ってブラッシュアップしたりしながら，進んでいく．成果物はワークシート（Excel）に記録していくものとし，表内の【 】の番号はワークシートのタブ番号に対応している．

表 3-3：各回の学習活動

回	概要	学習活動	成果物
1	初回オリエンテーション	・オリエンテーション ・現時点で応募したい企業を挙げてみよう ・適性診断（MATCH-plus）受験 ・振り返りシート記入	・現時点での志望企業を列挙する【２】 ・自己理解の一環としてマイナビ社の適性診断（MATCH-plus）を受験する

表 3-3：各回の学習活動（続き）

回	概要	学習活動	成果物
2	県内企業の人事によるゲスト講義① ：進路選択やキャリア転換時（就職や転職、昇進、起業など）のご経験や仕事観について語っていただくとともに，学生と同じく自己理解ワークシートをゲストにも記載してもらう	・ゲスト講義聴講 ・ゲストへの質疑応答 ・自己理解ワークシート記入 ・振り返りシート記入	・講演を聞いて印象に残ったこと，感じたこと，自分のキャリアデザインに参考になりそうなことをまとめる【1】 ・ワークシートの自己理解欄を埋める【3】
3	文系職種の仕事理解	・マイナビの職種一覧や適性診断結果の見方を知り，自分の特徴に合う職種を選択 ・選択した職種について，概要調査 ・学生同士で，調べた職種について発表 ・振り返りシート記入	・ワークシートの職種欄を埋める（選択した職種名／なぜ選んだのか／職種の特徴／その職種の特徴と自己理解の共通点は？）【4】 ・自身が調べた職種＋グループ内の他者が調べた職種についても仕事内容や求められるスキルなどをまとめる【4】
4	県内企業の人事によるゲスト講義②	・ゲスト講義聴講 ・ゲストへの質疑応答 ・自己理解ワークシートのブラッシュアップ ・振り返りシート記入	第 2 回と同様の内容

表 3-3：各回の学習活動（続き）

回	概要	学習活動	成果物
5	県内企業の人事によるゲスト講義③	・ゲスト講義聴講 ・ゲストへの質疑応答 ・自己理解ワークシートのブラッシュアップ ・振り返りシート記入	第 2 回と同様の内容
6	自己の特徴と職種・業種を関連づける	・ゲスト 3 名のワークシートから参考になるポイントを自分のワークシートに反映させブラッシュアップ ・マイナビの業界 MAP を見ながら，第 3 回で選択した職種が実現できる業界や企業を検索 ・学生同士でのワークシートレビュー ・振り返りシート記入	リクナビやマイナビを使い，選択した職種が実現できる業界や企業を調べ，書き出す【４】
7	県内企業の人事によるゲスト講義④	第 2 回と同様の内容	第 2 回と同様の内容
8	企業理解	・ビジネスフレームワーク（３C や４P，SWOT 分析）を用いて企業分析の練習 ・企業分析や仕事内容を整理した上で，その企業の求める人物像の仮説を書く ・振り返りシート記入	興味を持った業界から 1 社選択し，フレームワークを用いて企業分析した結果をまとめる【５】

表 3-3：各回の学習活動（続き）

回	概要	学習活動	成果物
—	個別カウンセリング：ZOOM による個別オンラインカウンセリング（1 名 30 分程度の 1 対 1）. 作成したワークシートを確認し，抽象的な部分や職業選択に必要な部分の聞き深めを行った上で，マッチした業界や職種，企業の助言を行う.	・ワークシートに記入した内容を教員とともに振り返る	教員からのアドバイスをもとにブラッシュアップする【３・４・５・６】
9	自己 PR の練習①	・自分自身の特徴や経験が活かせる企業を 1 社挙げ，その根拠を述べ（自己 PR400 字），学生同士でレビュー ・振り返りシート記入	自己 PR　1 社分　400 字【６】
10	自己 PR の練習②	・自分自身の特徴や経験が活かせる企業を 2 社挙げ，その根拠を述べ（自己 PR400 字），学生同士でレビュー ・振り返りシート記入	自己 PR　2 社分　400 字【７・８・９・10】

表 3-3：各回の学習活動（続き）

回	概要	学習活動	成果物
11	・就活の行動計画作成 ・4 年生と座談会	・自己 PR を作成した 3 社をふまえた行動計画を宣言（就活を終了した 4 年生からＦＢをもらう） ・少数のグループに分かれ，企業選定や就活開始前の準備，就活中のリアルな出来事について，4 年生の先輩から情報収集	1・2・3 月の行動計画欄を埋める【11】
12	11 回のつづき 就活の最新動向について解説	・11 回のつづき ・行動計画をブラッシュアップ ・振り返りシート記入	・先輩の話をもとに作成した行動計画を改訂する【11】 ・就活終了予定の来年の 9 月の自分に向け，手紙を書く（宿題）

3.5　ワークシートの開発

3.5.1　ワークシートの要件整理

一歩ずつ納得感を持ちながら企業を選ぶために，また，意思決定のプロセスを可視化するために，講義での学習活動を記録する『志望企業選択支援ワークシート』（以下，ワークシート）を用意する．これは，個別カウンセリングで教員と共有するためにも用いられ，就職活動中の選考対策としても見返すことができる．ワークシートの要件を表 3-4 に示す．

要件に従って，学生の記録，閲覧のしやすさ，教員と共有のしやすさ，双方にとって導入しやすく馴染みがあるツールということで，エクセルを採用した．講義には，パソコン（タブレットでも可能だが，記録する量を考えるとパソコンを推奨する）を持参してもらい，進めていく．

表 3-4：志望企業選択支援ワークシートの要件

1	成功体験を振り返る項目があり，その中から自分の得意なことを言語化できるようにすること
2	企業・職業の選択基準を記録する項目があること
3	選択した志望企業や職種を記録する項目があること
4	企業選択のプロセスや変化など，学生が成長を実感できる機能を持たせること
5	就活のアクションプランを作成する項目があること
6	キャリアコンサルタントである教員との面談内容や助言などを記録する項目があること
7	キャリアコンサルタントである教員との個別カウンセリングに利用することから，学生と教員が共有しやすいツールを採用すること
8	講座終了後（たとえば就職活動中や卒業後）も見返すことができ，アクセスしやすいツールを採用すること

3.5.2　ワークシートの構成

ワークシートは，各回の学習活動に沿って，概ね左のタブから順番に使用し，適宜前のタブに戻って見直したり，追記したりしながら埋めていく．構成を表 3-5 に示した．12 ページすべてのシートは，参考資料 1 として添付する．

表 3-5：ワークシートの構成

タブ	概要や意図
使い方	各回の日程や内容，ワークシートの使い方，全体像を図解し，ワークシートの構成がわかるようにした．
１．各回振り返り	毎回ワークシートが少しずつ埋まっていったり，ブラッシュアップして改訂されたりといった達成感を可視化するため，講座終了後に記入する．
２．企業選択	講座開始と終了後の企業選択の結果を書くページである．講座開始前に志望企業が決まっているか 5 段階でたずねており，アンケートも兼ねている．

表 3-5：ワークシートの構成（続き）

タブ	概要や意図
３．自己理解	これまでの成功体験や好きなものの中から自己理解を進めていく内容とした．また，適性診断の結果を記入する欄も設けている．
４．職業理解	職種や業界をいくつか調べ，自己理解とのマッチングの準備を行う．
５．企業分析①	ビジネスフレームワークを使った企業分析を記録し，該当企業の求める人物像を推測する．
６．マッチング①	上段には，自己理解ワークシートで明確になった自己の特徴のキーワードと， 職業理解ワークシートで分析した求められるスキルが自動入力される．それらをもとに，求める人物像の仮説と，自己の特徴との共通点を導き出し，自己 PR 作成につなげる．
７．企業分析②	５と同様の内容
８．マッチング②	６と同様の内容
９．企業分析③	５と同様の内容
10．マッチング③	６と同様の内容
11．行動計画	就職活動の具体的な行動計画を作成し，年明け以降前向きに就職活動に取り組めるようにする．
12．個別面談記録	教員が FB を記入し，学生も教員に聞きたいことなどをメモしておく．

3.6　個別カウンセリングの設計

この個別カウンセリングは，自己効力感向上のための４つの情報源に着目し，その後の企業選択や自己と企業のマッチングを自分一人でも「できる」，「うまくいく」と感じさせ，進んでマッチングを行うように支援することが目的である．また，1 対多では支援しきれない，個別の希望進路に応じた助言を行うためでもある．

企業・職業選択に必要な「自己理解・企業理解・それらのマッチング」を 1 社分練習した後に，個別カウンセリングにおいて，学習活動で用いたワークシートや自己 PR 文を

学生とともに確認する．自己効力感向上のための４つの情報源と，それに対応するカウンセリング内容を検討し，それに基づき，カウンセリングを進めた（表 3-6）．

実施日は，対面講義が 8 回終了した後の 11 月中旬とし，方法は，オンライン会議システム「ZOOM」を活用し，個別に 1 名 30 分～60 分程度実施する．

表 3-6：自己効力感向上を目指したカウンセリング内容

4 つの情報源	カウンセリング内容
①遂行行動の達成 （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）	• 授業中に作成したワークシートを確認し，学生本人の強みや興味，希望を言語化する支援をすること • これまで関わってきた中で見出した学生本人の強みやそれが活かされた場面を聞き深めること • 適性診断の結果に基づいた強みを証明するエピソードを聞き深めること
②代理的経験 （他者の行動を観察すること）	• ゲスト講師 4 名に記入してもらったワークシートや記入例を参考資料として提示すること
③言語的説得 （講義的指導や肯定的な言葉でのはげましをすること）	• 学生本人の強みや興味，希望と，さまざまな職業や仕事との関係について合理的な推論を行い，マッチングへの助言をすること • 個人に適した情報提供を行うこと • 自己決定に向け，肯定的な励ましを行うこと • 職業や業種，働き方への各自の思い込みを取り払い，視野を広げるような働きかけをすること
④情動的喚起 （行動に際して抱く興奮や肯定的な気分によって自己効力感は高まり，逆に不安感情によって下がること）	• 2 年次から定期的に個別カウンセリングを実施してきたキャリアコンサルタントである教員が行うこと • 1 対 1 の面談で，人の目を気にすることなく相談できること • 一人 30 分程度とするが，延長や追加での相談も受け付けること

3.7　設計した講座のエキスパートレビュー（ID 専門家・キャリアコンサルタント）

講座設計と開発したワークシートの妥当性を，キャリアコンサルタントかつ ID 専門家である人物 A 氏に依頼し，実施した.

レビュアーである A 氏は，国家資格キャリアコンサルタントであり，修士（教授システム学）の学位を取得している．研究職・技術職のキャリア開発、転職活動支援に関する研修企画・運営、就業支援施設での求人開拓・マッチング、高等教育機関にて就活生の履歴書、面接指導の経験があり，現在は、職業訓練指導員養成に関する業務に従事している．これらの経験と経歴から，キャリアコンサルタントとして，また ID 専門家としての両観点からのレビューをお願いした.

レビューにあたっては，事前に，研究の背景や問題意識，目的，講座の全体像や各回の学習活動などをまとめた資料，開発したワークシートと記入例，ヒアリング項目を提示した．レビューに使用したアンケートは，参考資料の資料２として添付する.

レビュー当日は，オンライン会議システムである「ZOOM」を用い，同期のインタビュー形式（1 対 1）で，約 1 時間半にわたり実施した．あらかじめ，概要資料やヒアリングしたい項目をあらためて伝えた上で，講座の開発経緯や作成意図などを簡単に説明しつつ，先方からの質問にも答えながら進めた.

インタビューの結果得られた主な指摘は，以下 3 点である.

１）仮説の不明瞭さへの指摘

特性因子理論は、キャリアコンサルティングの６つのステップの前半部分と関連しているので、キャリア関連授業の組み立て方としては一般的であると思う。一方で、今回対象となる学生たちが、現状、自己の意思決定に基づく志望企業の選択ができない理由として、１．自己理解、２．職業理解、３．両者のマッチングのすべてに課題があるのか、どれか１つに起因するのかなど、濵田さんがどのような仮説を立てているのかがよくわからなかった。普段関わっている学生に再度ヒアリングしてもよいし、先行文献から仮説を立てても良いと思う。

２）学習に対する評価方法について

３つの学習目標に対する評価方法としては妥当だとは思うが、評価のタイミングには疑問が残る。中間評価を行い，学生の学習内容の理解度を確認する必要があるのではないか.

３）ワークシートについて

ワークシートを見ただけでは、就活中にも活用できるものだということには気づけなかった。完成したワークシートが「どう活用できるか」を、学習者にあらかじめ示して動機付けを高めた上で、書いてもらうことが大事だと思う。

以上の指摘をふまえ，研究内容や講座の設計，ワークシートを改善した．

まず，学習者分析と先行研究から「自己と職業情報の不整合」に原因があると仮説を立てた．

次に，個別カウンセリングを実施するタイミングを変更した．レビュー時点では，全 12 回の 1 対多の講義形式が終わった後に，個別カウンセリングを配置していた．また，成果物として作成した自己 PR 文 3 社分で評価を行い，フィードバックを個別カウンセリングでしようとしていた．しかし，学習目標１や２（自己理解や企業分析のフェーズ）に不足があった場合，３の自己 PR 作成にも影響することから，自己 PR 文を 1 社作成した段階の講座全体の中盤に個別カウンセリングを実施することとし，その後の 2 社分は学習者個人がマッチングのポイントを理解して自己 PR 文を作成できるようにしたいと考え，修正をした．

また，ワークシートについて，開講初日のオリエンテーションで，本講座の目的とあわせてワークシートの活用法についても伝えていき，学習する甲斐がありそうだと動機づけを行うこととした．

3.8　開発したワークシートの形成的評価

本講座の学習者と同じ，大学 3 年生 1 名（他大学の文系学生で，講座の履修者ではない）に，ワークシートの試用を依頼した．

試用にあたっては，事前に，オンライン会議システムである「ZOOM」を用い，同期形式での事前説明を 1 対 1 で行った．全 12 回の講座をすべて実施するのは時間的に難しいため，講座の目的や流れ，概要を，プレゼンテーション資料を用いて説明し，参考となるリンク集（業界や職種についてのサイトなど）も提示した．

事前説明後，3 週間にわたってワークシートを試用，完成させてもらい，終了後のアンケートに回答してもらった．形成的評価に使用した資料は，参考資料の資料 4 として添付する．

その後，再度「ZOOM」を用い，回収したアンケートに基づきインタビューを行った．

アンケートとインタビューの結果から得られた主な評価は，以下のとおりである．

１）ワークシートの設問内容のわかりやすさや，記入のしやすさについて

設問の内容がわかりやすく，設問の下に具体的な説明もあり，さらに記入例ももらっていたので，記入しやすいと感じた．初めてエクセルのワークシートを見たときは，タブが多く，右へ右へずっと続いていたので多いなと正直感じたが，一気に書くのではなく，全 12 回の講義で完成させるということなら問題ないと思う．

項目の中では，企業分析が難しく感じた．難しいというか，時間がかかったな，少し大変だったなと思う．フレームワークを初めて知ったので，講座ガイドに書かれていた参考リンクを読んでフレームワークを理解してから取り組み，さらに企業の情報のどれをピックアップしていいかが難しかった．これも本当の講義では，事前にレクチャーがあるのだと思うので，フレームワークの説明をしっかりするとか，1 社事例を用いて一緒に書いていくなどすれば大丈夫だと思う．

記入しにくいというわけではけしてなく，この書き方でいいのかな？と思うことは，企業分析以外の箇所もあったので，講座で周りの学生や先生に気軽に聞けるような環境があるといいと思う．

良かった点は，自己理解、職業理解、マッチングと順序だてて記入していけて，最終的にワークシートという形で残るので，頭の中が整理されると思う．また，適性診断の結果を書く欄があったが，今までも適性診断や性格検査を受検して結果を見たことはあったが，今までは結果を見てなるほどとか，当たっているなとか思うだけで終わっていた．その結果から見た強みから経験のエピソードを探すというのは初めてでこれからも行っていきたいと思った（これまでは経験から強みを考えることが多かった）．

２）企業選択への有用性について

ワークシート記入前は，志望企業の決定具合を 5 段階評価の２としていた（ワークシートの「２．企業選択」タブにて回答．「全く決まっていない」に近い選択肢である）．志望が何も浮かばないというよりは，色々あって選べていない，定まっていない，どれもピンと来ていないという感じで２を選んだ．

ワークシートで自己理解をしてみて，また，業界や職種のサイトを閲覧してみて，WEB ディレクターをしてみたいと思い，インターンを今探している．今までは，ただリクナビやマ

イナビで検索したり，サイトを眺めたりして，「企業」を選ぼうとしていた．写真や企業情報の文章など，書いてあることがどこも同じように見えていた．しかしワークシートで，まずは職種やその仕事内容を知ってから，その仕事ができる企業はどこか？という視点で考えると，リクナビやマイナビの見るべきポイントがなんとなくわかるようになった．同じ職種や業界でも，企業分析のフレームワークを埋めながら，その企業独自の特徴や，他社との差別化のポイントはどこかな？ということも考えるようになった．

また，適性診断の結果の使い方を知った（強みのワードから，その強みを証明できる経験を探す）ので，今まで見ていなかった IT やシステム分野の職種や企業も見るようになった．これはまったく今まで志望したことがなかった．

３）就職活動への有用性について

自己分析と企業分析のどちらも１つのワークシートとして残り，自分と企業のどういった点がマッチングしたのかという記録ができるので，選考対策に役立つと思う．

また，ワークシートというよりはこの講座自体と言った方がいいかもしれないが，「企業選択」を助けてくれる講座は，自分は受けたこと，見たことがなかったので，受講したいと思った．自己分析講座，面接講座など，就職課から案内はあるものの，結局どこを受験するか迷っている学生は自分も含め多いと感じるので，就活の役に立つと思った．

４）その他の感想

- 記入中，「これでいいのかな？」や「ここはどうやって書くのかな？」というちょっとした疑問も出てくるので，自宅での独学は難しいのではないかと感じた．また，ワークシートの量がまぁまぁあるので，「一人でやってね」は難しいと思った．ワークシートだけではなく，講座，また個別のカウンセリングもしてくれるという点が魅力なので，ワークシートのみを勧めるというよりは，講座を勧めたいと思った．
- どこかの企業に内定をもらえるのかという点は，不安．コロナや，3 年になって授業数が減ったこともあり，先輩や同級生とじっくり話す機会が少ないので，みんながどんなところを志望して，内定をもらっているのか，またどんな対策をすればいいのかなど情報交換する機会は欲しいと思う．学生同士話したり，カウンセリングや先輩との座談会があったり，この講座を受ける学生がうらやましい．
- 今回ワークシートを試用してみて，あらためて，イメージだけで志望企業を決めるとか，

手あたり次第受けるとかはやめようと感じた．また，マッチングを証明できなければ合格できない，言い換えると，不合格の企業はマッチングしていない．そう考えると，不合格は自分を否定されるような気分になると思うが，否定ではなくマッチしていないと考えるようにしようとも思った．

形成的評価の結果から，ワークシート自体の改善はなかった．しかし，上述した１）の「ワークシートを記入している際，書き方や内容に迷いがあった」というコメントから，学習活動の中で留意すべき点が，以下 3 点わかり，これらの点をふまえ，講座を進めていった．

- 企業分析について，具体的に 1 社取り上げ，皆でフレームワークを埋めながら練習をすること
- ワークシートを記入する間は，ラウンドしつつ学生の記述を確認，適宜アドバイスを行うこと
- 定期的に 2，3 名の少人数で学生同士の相互レビューを行うこと

4. 講座の実践と評価

4.1　講座の実践概要

当初の計画通り，大学 3 年次の秋学期（2022 年 9 月～同年 12 月）に講座を実施した．最後まで受講し終えた学生は 14 名であった．

4.2　実践の評価

4.2.1　学生へのアンケート調査による評価

学習目標に基づいて作成した事前・事後アンケートの結果から，学習目標に即したアンケート項目すべてにおいて，平均値，中央値のポイントが上昇した．また最頻値については，同ポイントの 1 項目を除く，4 項目でポイントが上昇した．特に，「志望企業が決まっている」という企業選択を支援する本講座で最も重要な項目では，最頻値が 2 ポイント上昇し，5.0 となった．さらに，「自分自身の強みを３つ以上言える」，「３つ以上の自分自身の強みを証明できるエピソードを言える」という自己理解に関する項目で，平均値が高く上昇しており，講座後は自己理解に自信を持っていることがわかる．

ポイントの算出にあたっては，学習目標に即したアンケートの設問をそれぞれ 5 段階で自己評価させ，選択した数値を点数化した．アンケート項目と，事前，事後アンケートのポイントの比較を，表 4-1 で示す．

表 4-1：事前・事後のアンケート結果比較（n ＝14）

	平均値		中央値		最頻値	
項目	事前	事後	事前	事後	事前	事後
志望企業が決まっている	3.4	4.0	3.0	4.5	3.0	5.0
自分自身の強みを３つ以上言える	3.1	4.1	3.0	4.0	2.0	5.0
３つ以上の自分自身の強みを証明できるエピソードを言える	2.8	3.7	2.5	4.0	2.0	4.0
職種について，3 種類以上簡単にその概要を説明できる	3.2	3.9	3.5	4.0	4.0	4.0
企業について 3 社以上簡単にその概要を説明できる	3.1	3.6	3.0	4.0	3.0	4.0

また，期待する変化として，選択肢から当てはまるものを選択させたところ，表 4-2 の結果となった．受講者の半分以上が「当てはまる」と回答したものが，薄ピンクの網掛けの項目である．「自分に適した職種が挙げられるようになった」や「応募したい企業を挙げられるようになった」といった，本講座の主目的である企業選択に関わる項目において，半数以上が「当てはまる」と回答している．また，「企業選択の幅が広がった」や「職種選択の幅が広がった」は，個別カウンセリングの目的であったマッチングへの支援の成果だと考えられる．さらに，「就活に対する疑問が減った」や「就活に対する不安が減った」は，自己効力感向上を目指した個別カウンセリング内容の成果と考えられる．

一方で，「自己 PR 文を作成できるようになった」は該当者がいなかった．これは，自己 PR の文章作成の方法そのものを講座の中で取り上げたわけではないことから，「自己 PR 文を作成できるようになった」とは実感しにくかったのではないかということが考えられる．

表 4-2：受講後に当てはまる状況について（事後アンケート大問２）

項目	回答数
・自分の強みを根拠とともに明快に説明できるようになった	5
・自分に適した職種が挙げられるようになった	9
・応募したい企業を挙げられるようになった	8
・自己 PR 文を作成できるようになった	0
・企業選択の幅が広がった	9
・職種選択の幅が広がった	7
・企業分析をフレームワークを用いるなどして，できるようになった	9
・1 月以降，就活において何に着手すればいいか決まっている	0
・就活に対する疑問が減った	9
・就活に対する不安が減った	8
・就活について自信がわいた	4

さらに，ワークシートについての設問（事後アンケート大問４：添付資料４）の回答結果は，図 4-1，4-2，4-3 の通りとなっており，就職活動に役立ちそうだという実感させることはできたが，分量や難易度に関しては改善の余地がある．

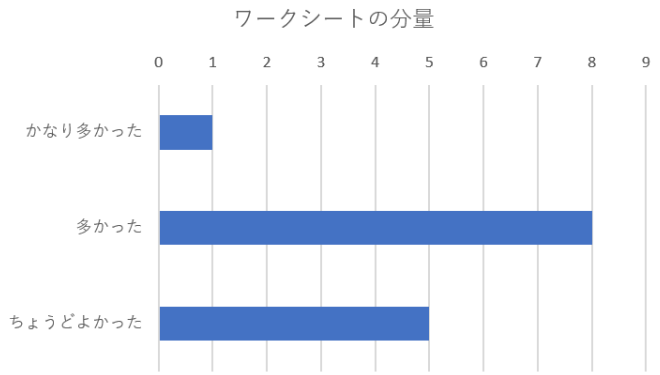


図 4-1：ワークシートの分量についての回答結果

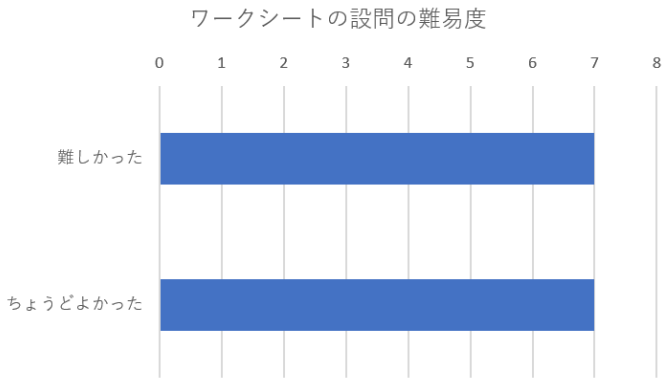


図 4-2：ワークシートの難易度についての回答結果

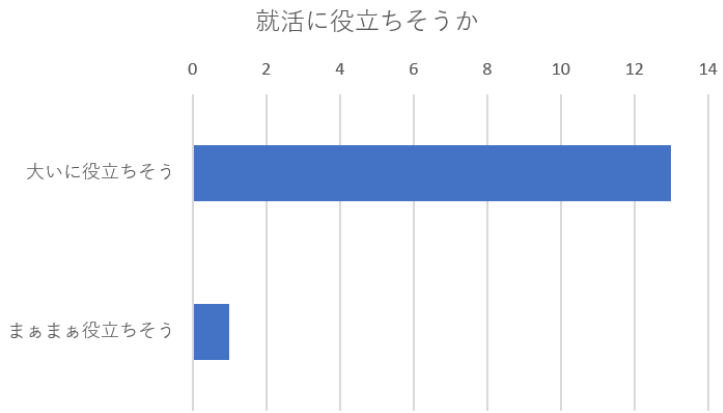


図 4-3：ワークシートの就活への活用についての回答結果

また，個別カウンセリングに関する設問（事後アンケート大問５：添付資料４）では，内容の満足度について（図 4-4），11 名の学生が「とても満足している」を，3 名の学生が「まぁまぁ満足している」を選択していた．個別カウンセリングの所要時間について（図 4-5）は，11 名の学生が「ちょうどよかった」を選択していた．「短かった」を選択した 2 名は，自由記述欄から，1 回あたりの所要時間はちょうどよかったものの，1 回ではなく複数回の個別カウンセリングを希望していたこともわかった．

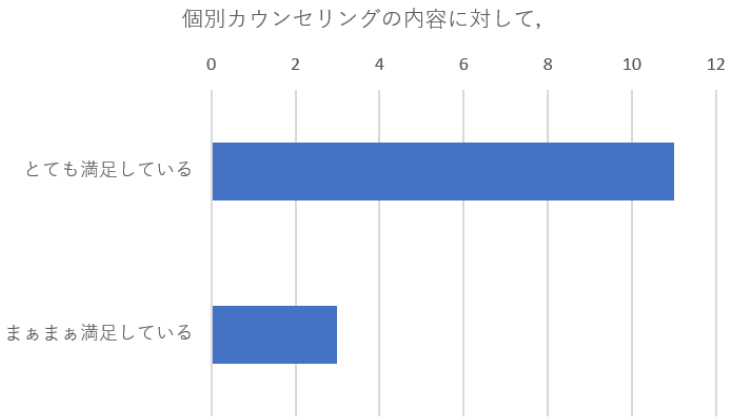


図 4-4：個別カウンセリングの内容についての回答結果

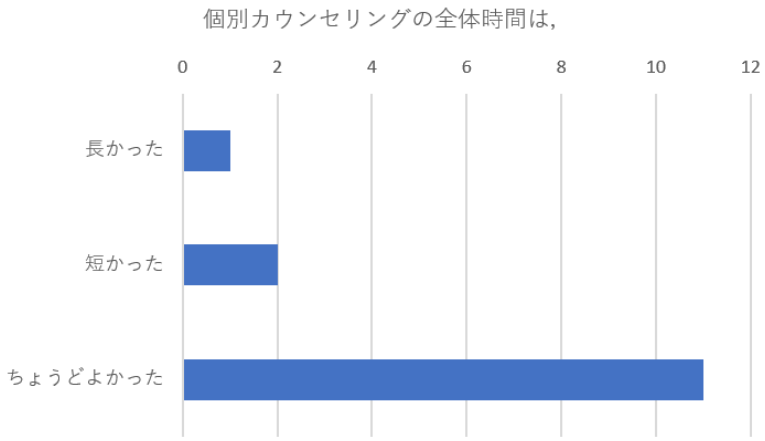


図 4-5：個別カウンセリングの所要時間についての回答結果

4.2.2　学生のワークシートの記述による評価

個別カウンセリング前後のワークシートの記述から，特性因子理論の 3 要素の達成度に違いがあるかを確かめた．その結果，14 名の受講者全員が，個別カウンセリング後にワークシートの評価が向上し，さらに，企業選択における 3 要素（自己理解，職業理解，両者の整合）のうち，最も課題を抱えていた「両者の整合」に関する項目では，全員が 3 点満点を達成した．

ワークシートの評価は，評価観点を図 4-6 の通り定め，各項目 3 段階評価とし，7 項目×各 3 点＝21 点満点（14 点以上で合格）として評価を行った．個別カウンセリング前後の学生ごとの評価は，図 4-7 の通りである．

		レベル3	レベル2	レベル1
自己理解	就活時に企業へアピールできる自身の強みを3つ以上記述している	3つ以上記述している	2つ記述している	1つ記述している
	自身の強み3つ以上を証明できるエピソードをそれぞれに記述している	3つ以上すべてについて，それぞれエピソードを記述している	2つについて，それぞれエピソードを記述している	1つの強みについてエピソードを記述している
	エピソードを客観的かつわかりやすく記述している（5W1H，目的，行動，結果などその人を知らない人にも内容が伝わりやすいか）	5W1H，目的，行動，結果が網羅されており，第三者にイメージしてもらえるように記述している	5W1H，目的，行動，結果について，一部説明が不足している点がある	箇条書きや単語のみなど簡単にしか書かれておらず，読み手に伝わらない
職業理解	対象職種について，仕事内容や必要なスキルを記述している	職種3点についてすべて記述されており，必要なスキルに誤認がない	職種3点or2点について記述しているが，一部誤認がある	記述が半分以下である
	職種や企業の情報をもとに，対象企業の求める人物像を具体的に記述している	該当企業や職種分析の結果と，求める人物像に関連性・具体性がある	一部具体性に欠ける，もしくは誤認がある	記述が半分以下である
	産業や職業について，外部サイトなど授業外で自ら幅広く集めた情報を記述している	企業理解シートのすべてを埋めている	企業理解シートの約半分を埋めている	記述が半分以下である
両者の整合	自己の特徴と対象企業の求める人物像の共通点や関連性を記述している	自己PR文において，自己と求める人物像の共通点や関連性に関する強み，エピソードが記述されており，説得力のある文章となっている	自己PR文において書かれている強み，エピソードが，求める人物像と共通点や関連性が薄いものとなっている	自己PR文において，自己と求める人物像の共通点や関連性に触れていない．もしくは，自己PRが未完成である

図 4-6：ワークシートの評価基準

	ワークシート評価	
学生	個別CC前	個別CC後
A	20	21
B	12	19
C	19	21
D	20	21
E	20	21
F	14	18
G	17	20
H	20	21
I	20	21
J	20	21
K	16	18
L	17	18
M	19	20
N	17	21

個別ＣＣ…個別カウンセリング

図 4-7：個別カウンセリング前後のワークシート評価比較

次に，ワークシートの記述内容について改善が見られた点を，自己理解，職業理解，両者の整合という３つの観点で整理し，表 4-3 にまとめた．自己理解のエピソードや企業分析，自己と企業のマッチングにおいて，具体性や説得力が増していた．

表 4-3：ワークシートの記述内容のプラスの変化

自己理解	• 長所の根拠となるエピソードについて，他者が情景を想像できる状態になった • 一つの成功体験（エピソード）から複数の長所を抽出していた
職業理解	• 自身が抱いているイメージや想像ではなく，HP やインターンシップ等で集めた情報を記述していた
両者の整合	• 自己 PR400 字について，字数が満たないものや未完成の者が半数いたが，全員が 2 社以上完成した • どの企業にも言える一般論ではなく，その企業の仕事内容を理解した上で求める人物像を仮説立てていた

4.2.3　個別カウンセリング内容による評価

個別カウンセリングの録音を確認し，個別カウンセリングの支援内容と，ワークシートの記述内容の不足点との関連性を表 4-4 にまとめた．不足点を埋めるための支援を行ったことが，個別カウンセリング後のワークシートの評価向上につながったと考えられる．

表 4-4：ワークシートの記述内容の不足点とカウンセリング内容の関連性

ワークシートの記述内容の不足点	カウンセリング内容
自己理解シートの内容について，具体性に欠ける部分がある，もしくは，空欄の項目がある．	• 長所を明確にするため,長所のワードをいくつか挙げ,自分自身の主張と近いものを選択させる． • 長所の根拠となるエピソードについて，５Ｗ１Ｈや結果，工夫したこと，楽しかったことやつらかったことなどを質問し,言語化させる．
企業分析シートの内容について，具体性に欠ける部分がある，もしくは，空欄の項目がある．	• 該当企業のＨＰや就職情報サイト等を一緒に確認しながら,分析項目を考えるにあたり，どこを見ればいいかを提示する．
マッチングシートの内容について，具体性に欠ける部分がある，もしくは，空欄の項目がある．	• 該当企業のＨＰや就職情報サイト等を一緒に確認しながら,具体的な仕事内容を想像させ，言語化させる． • 自己理解の結果と該当企業の求める人物像の共通点を自由に挙げさせる．

4.2.4　進路選択に関する自己効力尺度による評価

個別カウンセリング前後で，自己効力感が向上し，自己理解に基づいた企業選択を行えるようになったことが確認できた．

自己効力感を高めるためのアプローチとして実施した個別カウンセリングの評価には，浦上（1995）の「進路選択に対する自己効力尺度」（添付資料５）を用い，個別カウンセリング前と後に学生に自己評価を行ってもらった．本尺度は，30 項目 4 件法で構成されており，選択した数値を点数化し，ポイントを算出した．各項目の平均値，中央値，最頻値を整

理したものを図 4-8 で示す．図の中の薄ピンクの網掛けは平均値が 0.4 ポイント以上上昇した項目である．

自己効力尺度のポイントの平均値が同等，または上昇していた項目は，30 項目中 25 項目に及んだ．平均値が 0.4 ポイント以上上昇した項目は，「3. 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」や「6. 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」，「16. 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」，「18. 現在考えているいくつかの職業の中から、一つの職業を絞り込むこと」，「23. 自分の将来設計に合った職業を探すこと」といった，自己理解に基づいた選択，意思決定に関する内容であることがわかった．

CC…個別オンラインカウンセリング

	項目	平均値		中央値		最頻値	
		CC前	CC後	CC前	CC後	CC前	CC後
1	自分の能力を正確に評価すること	2.7	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0
2	自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること	3.0	3.3	3.0	3.0	3.0	4.0
3	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	2.4	2.9	2.5	3.0	3.0	3.0
4	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	2.4	2.6	2.0	3.0	2.0	3.0
5	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	2.6	2.8	2.5	3.0	2.0	2.0
6	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	2.8	3.3	3.0	3.0	3.0	3.0
7	自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと	3.1	3.4	3.0	3.0	3.0	3.0
8	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	2.6	2.6	2.0	2.0	2.0	2.0
9	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	3.0	2.9	3.0	3.0	3.0	3.0
10	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	3.6	3.4	4.0	3.5	4.0	4.0
11	自分の理想の仕事を思い浮かべること	3.2	3.3	3.0	3.0	3.0	3.0
12	ある職業に就いている人々の年間所得について知ること	2.9	3.1	3.0	3.0	3.0	4.0
13	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	2.6	2.6	2.5	2.5	2.0	2.0
14	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	2.7	3.1	2.5	3.0	2.0	3.0
15	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	3.1	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0
16	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	2.5	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
17	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	3.1	3.4	3.0	3.5	3.0	4.0
18	現在考えているいくつかの職業の中から、一つの職業を絞り込むこと	2.7	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0
19	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	3.3	3.3	3.0	3.0	3.0	3.0
20	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合っていないと感じるものであれば断ること	3.4	3.4	3.5	3.5	4.0	4.0
21	いくつかの職業に、興味を持っていること	3.2	3.4	3.0	4.0	3.0	4.0
22	今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと	2.8	2.6	3.0	2.5	3.0	2.0
23	自分の将来設計に合った職業を探すこと	2.6	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
24	就職時の面接でうまく対応すること	2.4	2.8	2.5	3.0	3.0	3.0
25	大学の就職課や職業安定所を探し、利用すること	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
26	将来どのような生活をしたいか、はっきりさせること	3.0	3.2	3.0	3.0	3.0	3.0
27	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	3.2	3.1	3.0	3.0	4.0	4.0
28	自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと	2.9	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0
29	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	2.9	3.2	3.0	3.0	2.0	3.0
30	望んでいた職業が、自分の考えたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと	3.0	3.1	3.0	3.0	3.0	3.0

図 4-8：個別カウンセリング前後の自己評価の変化

5. まとめ

5.1　研究の結果

特性因子理論の 3 要素（自己理解・職業理解・両者のマッチング）を実践し，それらを 3 回（3 社分）練習することで，自己理解や職業理解をふまえた受験企業を 3 社以上選択できるようになった．就職活動支援では，応募書類や面接などの選考対策が多い中，その前段階である受験企業の「選択」に着目した講座を実施し，学習者へのアンケートやワークシートの記述の評価を取り上げて，ワークシートや個別カウンセリングを用いた講座の効果を実証することができた．本講座は文系学生が対象であったが，企業選択に必要なステップは属性に依存しないことから，他分野の学生にも活用できる内容だと考えられる．

また，ワークシートを用いることで，特性因子理論の 3 要素（自己理解・職業理解・両者のマッチング）が講座前よりも具体化，可視化され，講座終了後も活用できる材料となることがわかった．

さらに，講座の中盤（特性因子理論の 3 要素を 1 回練習し終わった段階）に，自己効力感向上を目指した個別カウンセリングを実施することで，自己効力感が向上（「進路選択における自己効力尺度」の分析結果より）し，その後の 2 社以上の企業選択を，自己理解に基づいて行えるようになることも，ワークシートの記述内容の評価が向上したことから示唆された．

以上の結果により，本研究が，企業選択支援のための授業や指導，支援方法を考える一助になると思われる．

5.2　今後の課題

今後の課題として，3 点挙げる．

まず 1 点目は，本講座の実践を振り返り，講座内容やワークシートの改善を試みることである．受講後のアンケート結果から，ワークシートの難易度や分量については改善の余地があることがわかり，講座の中で，いかにやりがいを持たせられるかが重要である．スモールステップで進めることや，学生同士で定期的にワークシートを見せ合い，ブラッシュアップを促すことなどが考えられる．また，改善のためには，本講座の学習者が，就職活動において本講座での学習成果やワークシートをどのように活用し，結果としてどのような進路を選択したのかということについても，検証が必要である．

2 点目は，講座の運営方法である．講座途中に個別カウンセリングを設けることや，その

カウンセリングを教員であるキャリアコンサルタントが行うことには，受講者の人数や担当教員の条件に制限がある．自己効力感を向上させ，その後，自己と企業のマッチングを積極的に行えるよう支援する目的で行った個別カウンセリングは，「4.2 実践の評価」で述べた通り，受講者の企業選択支援に効果があった．しかし，継続的な講座にする場合や，受講人数を拡大する場合には，より効率的な運営方法の検討が必要である．本研究で，自己効力感向上のためのカウンセリング内容や，ワークシートの記述とカウンセリング内容との関連性を整理できたことで，大学の就職課に所属するキャリアカウンセラーや，若者ハローワークなど自治体の職員とそのノウハウを共有し，連携することも視野に入れたい．

最後に 3 点目は，今回開発した講座やワークシートを遠隔教育の教材にできないか検討することである．就職活動が本格化してくると，各々が選考などに参加する時間が異なるとともに，活動の進捗状況も異なってくる．効率的に学習を進めてもらえるようにするには，学習の時間や場所においてより自由度の高い遠隔教育の形式で，本講座の学習を提供できないか検討したい．実現に向けては，独学でも取り組めるような動機づけと，学習者同士が相互に学べる環境などへの工夫が必要である．

これらの課題を解決していき，本研究の成果を活用した就職活動支援を他大学や他学年にも拡大していきたい．

参考文献

Bandura,A.　(1977) Self-efficacy:Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review (2022 年 3 月アクセス)
https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf

堀洋道監修 (2001) 心理測定尺度集Ⅱ　人間と社会のつながりをとらえる＜対人関係・価値観＞. サイエンス社, 東京

木村 周・下村 英雄 (2022) キャリアコンサルティング理論と実践 (6 訂版). 一般社団法人雇用問題研究会

木村 周 (2017) キャリアコンサルティング理論と実践 (４訂版). 一般社団法人雇用問題研究会

小菅 清香 (2020) 就職活動目標が情報探索戦略に及ぼす影響―探索型戦略の質に着目して―. キャリア教育研究, 39 (1) : 1-12

Parsons, F. (1909) Choosing a vocation. Houghton Mifflin.

下村 英雄 (1996) 大学生の職業選択における情報探索方略. 教育心理学研究, 44 (2) : 145-155

浦上昌則 (1995a) 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

参考資料

次ページ以降に，以下の資料を添付する．

資料 1. ワークシート

資料 2. エキスパートレビューで使用した資料

資料 3. 形成的評価に使用した資料

資料 4. 学習者への事前・事後アンケート

資料 5. 進路選択に関する自己効力尺度

資料 1. ワークシート

＜使い方＞

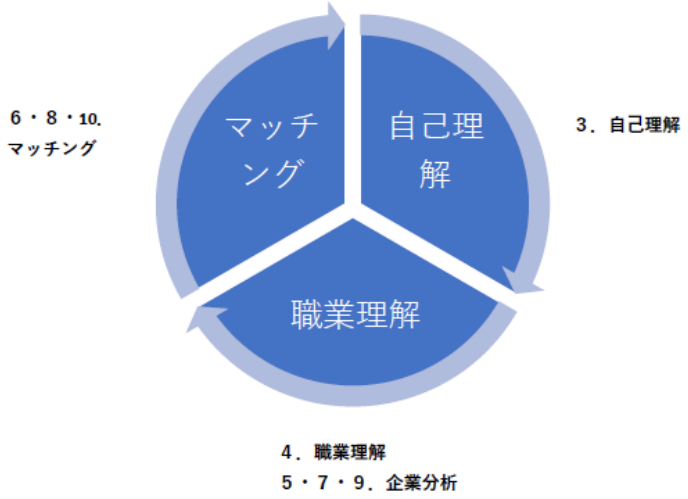
講座の流れ			
回	日程	概要	使用するワークシート
第1回	9月24日	初回オリエンテーション	2・3
第2回		県内企業の人事によるゲスト講義①	1・3
第3回	10月15日	業種・文系職種の仕事理解	4
第4回		県内企業の人事によるゲスト講義②	1・3
第5回	10月29日	県内企業の人事によるゲスト講義③	1・3
第6回		自己の特徴と職種・業種を関連づける／企業分析①	4・5・6
第7回	11月12日	県内企業の人事によるゲスト講義④	1・3
第8回		企業分析②／自己PRの練習①	5・6
個別CC	11月中	1対1／30分／ZOOMによる個別オンラインカウンセリング	12
第9回	11月26日	自己PRの練習②	7・8
第10回		自己PRの練習③	9・10
第11回	12月3日	・就活の行動計画作成 ・4年生と座談会 ・就活終了時の自分をイメージする	11
第12回			

ワークシートの使い方

・各回どのワークシートを使用するか，上記の流れを確認しましょう
・各回授業後に「1．各回振り返り」を記入しましょう
・ワークシート内の設問は，適宜，行間を広げて記入してかまいません
・（ヒント）セルの中で改行したい場合は，Alt＋Enter

ワークシートの特徴

志望企業を選択するためには，①自己理解，②職業理解，③両者のマッチングが必要となります．
このワークシートを埋めていくことで，3ステップを見える化し，自身で納得した志望企業選択をサポートします．
このサイクルを何度も回しながら，より自分に適した企業を見つけましょう．



＜1.各回振り返り＞

各回振り返り	氏名：	学部学科：	記入日： 更新日：

		使用するワークシート	授業で行った内容を書きましょう（自己評価も書いておくといいでしょう）	授業を通して感じたこと，気づいたこと，就活に活かせそうなことを書きましょう
第1回	9月24日	2・3		
第2回		1・3		
第3回	10月15日	4		
第4回		1・3		
第5回	10月29日	1・3		
第6回		4・5・6		
第7回	11月12日	1・3		
第8回		5・6		
個別CC	11月中	12		
第9回	11月26日	7・8		
第10回		9・10		
第11回	12月3日	11		
第12回				

＜2.企業選択＞

企業選択ワークシート	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

授業開始（2022年9月）時点での状況を記録しましょう

1．あなたの現在の状況に一番近いものをマルで囲んでください．

志望企業が，　全く決まっていない ←→ はっきり決まっている

1　2　3　4　5

2．現時点での志望企業を記入してください．（企業名が書けない方は，業界or職種，希望条件などでもOK）

授業終了（2022年12月）時点での志望企業を記入してください

＜3.自己理解＞

自己理解ワークシート	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

これまでの経験の中で「うまくいった」「やりがいがあった」を思うことについて振り返ってみましょう．
いつ，どこで，誰と，何を，どのように，何のために，どんな結果があったか具体的に記入することを心がけましょう．

これまでの経験の中で「好きだ」と思うことについて振り返ってみましょう．その際，できるだけ"行動＝動詞"で記入してみましょう．
たとえば，「小学校から10年以上サッカーに打ち込んできてサッカーが好きだ」としたら，チームで協力して戦うことが好きなのか？作戦を練ることが好きなのか？新しい技を習得することが好きなのか？後輩を指導することが好きなのか？など，サッカーの何に魅力を感じているのか深掘りしてみましょう．

上記の振り返りを見て，自分自身の企業選択のキーワードとなりそうなものを書き出してみましょう

適性診断の結果を見て，自分の強みとなる要素，上位3つを書き出し，それぞれにその強みをあらわす具体的なエピソードを書き出してみましょう

強みの要素	その強みをあらわす具体的なエピソード

＜4.職業理解＞

職業理解ワークシート	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

自己理解ワークシートでわかった「強み」を活かせそうな職種について調べてみましょう．

職種名①	
仕事内容	
求められるスキル	

職種名②	
仕事内容	
求められるスキル	

職種名③	
仕事内容	
求められるスキル	

他の人が調べた職種で，自分にマッチしそうなものをメモしておきましょう．

職種名	
仕事内容	
求められるスキル	

職種名	
仕事内容	
求められるスキル	

選択した職種が実現できる業界の中で，気になる業界を書き出してみましょう

＜5.企業分析①＞

企業分析ワークシート①	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

その業界に当てはまる，希望の企業を選択し，企業分析をしてみましょう

企業名：　　**業種：**　　**募集している職種：**

＜３Ｃ分析＞

自社（Company）	
顧客（Customer）	
競合（Competition）	

＜SWOT分析＞

	プラス面	マイナス面
内部環境	強み（Strength）	弱み（Weaknesses）
外部環境	機会（Opportunities）	脅威（Threats）

＜４Ｐ分析＞

商品・サービス（Product）	
価格（Price）	
チャネル（Place）	
プロモーション（Promotion）	

具体的な仕事内容を想像してみましょう　　**募集している職種：**

いつ	
どこで	
誰と	
何を	
どうする	
なぜ	

<6.マッチングシート①>

マッチングワークシート①	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

自己理解ワークシートで明らかになった，自分自身の企業選択のキーワード

0

職業理解ワークシートで明らかになった，希望職種で求められるスキル

0
0
0

選択した企業の求める人物像の仮説を立ててみましょう（どんな性格？どんな強みを持っている？どんなことにやりがいを感じる？その他の特徴は？）

求める人物像と自己の特徴の共通点を書き出してみましょう

その企業へ向けた自己PR400字を書いてみましょう

＜7.企業分析②＞

企業分析ワークシート①	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

その業界に当てはまる，希望の企業を選択し，企業分析をしてみましょう

企業名：　　**業種：**　　**募集している職種：**

＜３Ｃ分析＞

自社（Company）	
顧客（Customer）	
競合（Competition）	

＜SWOT分析＞

	プラス面	マイナス面
内部環境	強み（Strength）	弱み（Weaknesses）
外部環境	機会（Opportunities）	脅威（Threats）

＜４Ｐ分析＞

商品・サービス（Product）	
価格（Price）	
チャネル（Place）	
プロモーション（Promotion）	

具体的な仕事内容を想像してみましょう　　**募集している職種：**

いつ	
どこで	
誰と	
何を	
どうする	
なぜ	

<8.マッチングシート②>

マッチングワークシート①	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

自己理解ワークシートで明らかになった，自分自身の企業選択のキーワード

0

職業理解ワークシートで明らかになった，希望職種で求められるスキル

0
0
0

選択した企業の求める人物像の仮説を立ててみましょう（どんな性格？どんな強みを持っている？どんなことにやりがいを感じる？その他の特徴は？）

求める人物像と自己の特徴の共通点を書き出してみましょう

その企業へ向けた自己PR400字を書いてみましょう

＜9.企業分析③＞

企業分析ワークシート①	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

その業界に当てはまる，希望の企業を選択し，企業分析をしてみましょう

企業名： **業種：** **募集している職種：**

＜３Ｃ分析＞

自社（Company）	
顧客（Customer）	
競合（Competition）	

＜SWOT分析＞

	プラス面	マイナス面
内部環境	強み（Strength）	弱み（Weaknesses）
外部環境	機会（Opportunities）	脅威（Threats）

＜４Ｐ分析＞

商品・サービス（Product）	
価格（Price）	
チャネル（Place）	
プロモーション（Promotion）	

具体的な仕事内容を想像してみましょう **募集している職種：**

いつ	
どこで	
誰と	
何を	
どうする	
なぜ	

＜10.マッチングシート③＞

マッチングワークシート①	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

自己理解ワークシートで明らかになった，自分自身の企業選択のキーワード

0

職業理解ワークシートで明らかになった，希望職種で求められるスキル

0
0
0

選択した企業の求める人物像の仮説を立ててみましょう（どんな性格？どんな強みを持っている？どんなことにやりがいを感じる？その他の特徴は？）

求める人物像と自己の特徴の共通点を書き出してみましょう

その企業へ向けた自己PR400字を書いてみましょう

＜11.アクションプラン＞

アクションプラン	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

就職活動解禁月（＝3月）までの行動計画を宣言しましょう

1月	
2月	
3月	

＜12.個別面談記録＞

個別面談記録	氏名：	学部学科：	記入日： 最終更新日：

面談日：

教員からのFB

教員へ聞きたいこと

インターンシップ参加検討企業	プレエントリー企業

資料 2. エキスパートレビューで使用したアンケート

ご回答日：　　年　　月　　日

アンケート

以下の質問にご回答ください．番号は□などで囲んでいただき，文章は直接ご入力ください．枠はご自由に広げたり，縮めたりしていただいて結構です．

なお，質問冒頭の「(資料●の P．△の表◇)」は，質問に関連する資料を表わしています．適宜，ご参照いただければと思います．

【キャリア教育に携わってきたご経験／キャリアコンサルタントとしての視点から】

1．(資料 3 の P.1 の表 1）学習者が自己の意思決定に基づいた志望企業の選択ができるようになるために，本講座は，「その人を構成する特性（スキル，能力，性格，価値観等）と，その職業の条件（仕事内容や仕事に必要な要件）を上手くマッチングさせることが重要である」というキャリア理論の一つである特性因子理論をベースに，1．自己理解，2．職業理解，3．両者のマッチングという 3 段階の学習目標を設定しました．志望企業選択を支援する教育として，学習目標は妥当だと思いますか？

そう思う		どちらともいえない		そう思わない
5	4	3	2	1

コメント

２．（資料３の P.1 の表１）設問１の学習目標をふまえ，その評価方法は妥当だと思いますか？

そう思う		どちらともいえない		そう思わない
5	4	3	2	1

コメント

３．（資料３の P.2~5）「どの企業を受験していいかわからない」,「第一志望が決まらない」,「何をやりたいかわからない」といった企業選定や職業選択に悩みを抱える学習者に対し，設問１の学習目標を達成するための授業内容は適切だと思いますか？

そう思う		どちらともいえない		そう思わない
5	4	3	2	1

コメント

３．（資料３の P.5~6／資料４／資料５）自己の意思決定に基づいた企業選定をするために，意思決定のプロセスを見える化し，一歩ずつ納得感を持ちながら企業を選ぶこと，また，就活中にも見返してもらうものとして，『志望企業選択支援ワークシート』を用意しています．現状のワークシートの内容や形式で，その狙いは達成できていると思いますか？

そう思う		どちらともいえない		そう思わない
5	4	3	2	1

コメント

４．その他お気づきの点を自由にお書きください．

【ID 専門家としての視点から】

１．（資料３の P.4～5 の表４）本講座（講義＋個別カウンセリング）は「自己効力感向上」を目指し，設計を行いました．「自己効力感向上」のための４要素は以下の通りです．

①遂行行動の達成（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）

②代理的経験（他者の行動を観察すること）

③言語的説得（講義的指導や肯定的な言葉でのはげましをすること）

④情動的喚起（行動に際して抱く興奮や肯定的な気分によって自己効力感は高まり，逆に不安感情によって下がること）

＊情報源の内容の説明は，浦上（1995）を参考にした

浦上昌則（1995a）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

- 「遂行行動の達成」を行うための学習活動が設計されていると思いますか？
  ⇒ワークシートを埋めていきながら，これまでの成功体験を振り返り，達成感を感じさせるとともに，それらを職業と結び付けることで「自分の強みが活かせそう」,「この仕事をやってみたい」といった自己効力につなげることが狙いである．

十分である		どちらともいえない		不十分である
5	4	3	2	1

コメント

- 「代理的経験」を行うための学習活動が設計されていると思いますか？
  ⇒ゲスト講義の講師にも自己理解ワークシートを埋めてもらうことで，他者の自己分析の仕方に触れるとともに，ワークシートは随時学生同士でレビューしながらブラッシュアップをしていく．

十分である		どちらともいえない		不十分である
5	4	3	2	1

コメント

- 「言語的説得」を行うための学習活動が設計されていると思いますか？
  ⇒終盤の個別カウンセリングにおいて，全 12 回の講義で記入したワークシートを，キャリアコンサルタントである教員（筆者）と個別に振り返るとともに，その学習者の特徴や希望進路に適した励ましを行う．

十分である		どちらともいえない		不十分である
5	4	3	2	1

コメント

- 「情動的喚起」を行うための学習活動が設計されていると思いますか？

  ⇒本講座は，3 年間のプログラムを一緒に学習してきたメンバーが履修しており，また，教員（筆者）も 2 学年時から担当していることから，学生間，学生―教員間の信頼関係が構築できている．よって，学生同士の相互レビューや，教員との個別カウンセリングにおいても，その個人に寄り添ったフィードバックが行われると考える．

十分である		どちらともいえない		不十分である
5	4	3	2	1

コメント

２．その他お気づきの点を自由にお書きください．

資料 3. 形成的評価に使用したアンケート

『志望企業選択支援ワークシート』記入後アンケート

本ワークシートをお使いいただき、有難うございました。学習の成果はいかがでしたか？
このワークシートのさらなる改善のため、以下アンケートにご協力ください。
＊回答時間：５分ほど

１．該当するものに〇をつけてください。

- **このワークシートは記入しやすかったですか？**

大変そう思う　　ややそう思う　　どちらともいえない　　あまり思わない　　全く思わない

- **内容や指示はわかりやすかったですか？**

大変そう思う　　ややそう思う　　どちらともいえない　　あまり思わない　　全く思わない

- **学習した内容は、就職活動やインターンシップ参加の役に立ちそうですか？**

大変そう思う　　ややそう思う　　どちらともいえない　　あまり思わない　　全く思わない

- **このワークシートを他の人に勧めたいと思いますか？**

大変そう思う　　ややそう思う　　どちらともいえない　　あまり思わない　　全く思わない

２．自由にご記入ください。

- **このワークシートの中で、書きづらいと思った項目とその理由を教えてください。**

- **このワークシートの「良かった点」を教えてください。**

- **このワークシートの「改善した方がいい点」を教えてください。**

ご協力有難うございました。

資料 4. 学習者への事前・事後アンケート

＜事前アンケート＞

方法：授業開始時に，Google フォーム上で回答してもらう

あなたの現在の状況に一番近いものをマルで囲んでください.

- 志望企業が,

全く決まっていない　　はっきり決まっている

1　2　3　4　5

- 自分自身の強みを 3 つ以上言える

全く言えない　　はっきり言える

1　2　3　4　5

- ３つ以上の自分自身の強みを証明できるエピソードを言える

全く言えない　　はっきり言える

1　2　3　4　5

- 職種について，3 種類以上簡単にその概要を説明できる

全く説明できない　　はっきり説明できる

1　2　3　4　5

- 企業について 3 社以上簡単にその概要を説明できる

全く説明できない　　はっきり説明できる

1　2　3　4　5

- この授業に期待することを自由にお書きください.

＜事後アンケート＞

方法：12 月 3 日の最終講義の終了後に，Google フォーム上で回答してもらう

1 あなたの現在の状況に一番近いものをマルで囲んでください.

● 志望企業が,

全く決まっていない　　はっきり決まっている

1　2　3　4　5

● 自分自身の強みを 3 つ以上言える

全く言えない　　はっきり言える

1　2　3　4　5

● ３つ以上の自分自身の強みを証明できるエピソードを言える

全く言えない　　はっきり言える

1　2　3　4　5

● 職種について，3 種類以上簡単にその概要を説明できる

全く説明できない　　はっきり説明できる

1　2　3　4　5

● 企業について 3 社以上簡単にその概要を説明できる

全く説明できない　　はっきり説明できる

1　2　3　4　5

2 あなたの現在の状況にあてはまるものをすべて選んでください（複数選択可）

・自分の強みを根拠とともに明快に説明できるようになった

・自分に適した職種が挙げられるようになった

・応募したい企業を挙げられるようになった

・自己 PR 文を作成できるようになった

・企業選択の幅が広がった

・職種選択の幅が広がった

・企業分析をフレームワークを用いるなどして，できるようになった

・1 月以降，就活において何に着手すればいいか決まっている

・就活に対する疑問が減った

・就活に対する不安が減った

・就活について自信がわいた

3 本科目の学習を通じて，自分にとって役に立ったと思うことを 3 つ挙げ，それぞれ簡単に理由を説明してください.

4 ワークシートについて回答してください

● ワークシートの全体の分量は,

かなり多かった・多かった・ちょうどよかった・少なかった・かなり少なかった

● ワークシートの設問の難易度は,

かなり難しかった・難しかった・ちょうどよかった・簡単だった・かなり簡単だった

● ワークシートによって，自己理解・職業理解・両者のマッチングという 3 要素は整理されたか

かなり整理された・整理された・どちらともいえない・整理されなかった・全く整理されなかった

● 授業前と比べ，自己理解が進んだか

かなり進んだ・進んだ・どちらともいえない・進んでいない・全く進んでいない

● 授業前と比べ，職業や企業理解が進んだか

かなり進んだ・進んだ・どちらともいえない・進んでいない・全く進んでいない

● ワークシートは就活の役に立ちそうか？理由も教えてください.

大いに役立ちそう・まぁまぁ役立ちそう・どちらともいえない・あまり役に立たない・全

く役に立たない

（理由）

- ワークシートについてご自由に意見をお書きください（任意）.

5 個別カウンセリングについて回答してください.

- 個別カウンセリングの全体時間は,

かなり長かった・長かった・ちょうどよかった・短かった・かなり短かった

- 個別カウンセリングの内容に対して，あてはまるものを選び，理由も教えてください.

とても満足している・まぁまぁ満足している・どちらともいえない・少々不満がある・とても不満がある

（理由）

資料 5. 進路選択に関する自己効力尺度

「非常に自信がある・少しは自信がある・あまり自信がない・全く自信がない」の 4 件法

1	自分の能力を正確に評価すること
2	自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること
3	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
4	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
5	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
6	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
7	自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと
8	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
9	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
10	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
11	自分の理想の仕事を思い浮かべること
12	ある職業に就いている人々の年間所得について知ること
13	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
14	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
15	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
16	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
17	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
18	現在考えているいくつかの職業の中から、一つの職業を絞り込むこと
19	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
20	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合っていないと感じるものであれば断ること
21	いくつかの職業に、興味を持っていること
22	今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと
23	自分の将来設計に合った職業を探すこと
24	就職時の面接でうまく対応すること
25	大学の就職課や職業安定所を探し、利用すること

資料 5. 進路選択に関する自己効力尺度（続き）

「非常に自信がある・少しは自信がある・あまり自信がない・全く自信がない」の 4 件法

26	将来どのような生活をしたいか、はっきりさせること
27	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
28	自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと
29	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
30	望んでいた職業が、自分の考えたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと

謝辞

本研究の遂行，また論文執筆にあたり，ご指導いただいた熊本大学大学院教授システム学専攻の久保田真一郎准教授，都竹茂樹教授，中野裕司教授に深く感謝申し上げます．

特に，主指導教員としてご指導いただいた久保田真一郎准教授には，研究計画立案の段階から，オンラインや対面で定期的にお時間をいただきました．よりよい研究，論文にするためのフィードバックとともに，常にあたたかい励ましも加えてくださり，最後までやる気を失わずに進めることができました．先生の，学生に対する姿勢から多くのことを学ばせていただきました．

副指導としてご指導いただいた都竹茂樹教授，中野裕司教授からも，研究の重要な場面で，多くのアドバイスをいただき，よりよい改善につなげることができました．

また，設計した教材などのレビューやアンケート，インタビュー等に協力してくださった方々，さらには，本研究の題材となった講座を最後まで前向きに受講してくれた学生の皆さんのおかげで，本研究は成り立っています．心より感謝申し上げます．

そして，2 年間共に学び，励まし合ってきた同級生の皆さんからは，その多様なバックボーンやご経験から多くの気づきをいただきました．皆さんとの出会いのおかげで，見える世界がぐんと広がりました．深い感謝とともに，これからもご縁が続きますように願っております．

最後に，一番近くで研究活動と学習を支えてくれた夫と息子にも感謝し，本論文の謝辞と致します．